

Рисунок 1 – программа DigiLab для работы с цифровыми USB-датчиками

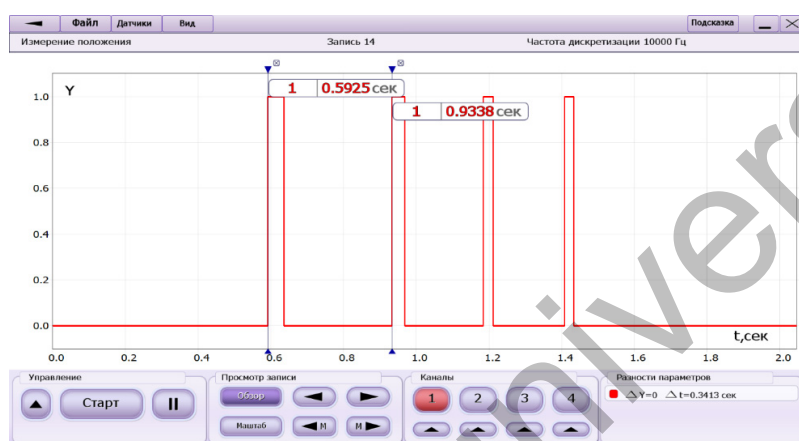


Рисунок 2 – обработка результатов, снятых с помощью USB-датчиков

Непосредственное сочетание регистрирующих элементов с USB-портами компьютера снабженного соответствующей программой управления сигналами позволяет за счет простой организации процесса оперативно и доступно, в том числе для широкой аудитории, отображать физические явления. Созерцательные демонстрации могут быть вполне заменены на количественные измерения с возможностью проведения варьирования условий и их цифрового дисплейного отображения. Рассмотренный тип учебных лабораторий позволяет не только оперативно представлять исходные условия и результаты модельного эксперимента, но и расширить спектр исследований в области практически значимых вычислений в проектных работах студентов и школьников.

ӘОЖ 53:378.147

## ҰЙЫМДАҒЫ ПЕРСОНАЛДЫ БАСҚАРУ ЖҮЙЕСІН ДАМУ

Исмаилов Б.А.

студент ШТЖІҚУ (Басқару және әкімшілік факультеті)

Ғылыми жетекші: п.ғ.к, доц. Утегулова Б.С.

Түйіндеме: Бұл мақалада ұйымдағы персоналды басқару жүйесін дамыту мәселелері қарастырылады. Сонымен қатар, ұйымдағы персоналды басқару туралы жазылған. Мақалада басқару жүйесіндегі формалар талқыланады.

Түйінді сөздер: персоналды басқару жүйесі, ұйым, қызметкер, форма, оқыту, дамыту.

Персоналды басқару – ұйым деңгейінде жұмыс күшінің әлеуетінің қалыпты жұмыс істеуі, дамуы және тиімді пайдаланылуы үшін жағдай жасауға байланысты ұйымдық-экономикалық, әлеуметтік шаралар жүйесі.

Кез-келген ұйым басқаруды қажет етеді. Ал, оларды тиімді басқару, басшылыққа тікелей қатысты. Осыған байланысты, ұйым басшылығы өте маңызды функцияны орындауы тиіс – қызметкерлерді ынталандыру және оны іс жүзінде жүзеге асыру үшін жағдай жасау. Ол үшін қызметкерлердің функционалдық жүктемесін қамтамасыз ету және оларға қажетті жағдайлар жасау ғана емес, сондай-ақ олардың ұйымды алға қойған мақсаттарға жетуге жақындататын іс-қимылдарды жігерлі жасауға деген ниетін туғызуы қажет. Ол үшін негізгі міндеттерін ғана жүктеп қоймай, қосымша жалақы, үстемақы, немесе қызметте өсу жолдарын қарастыру басшылыққа тікелей қатысты.

Макс Фрай: «Бірде-бір адам сыртқы бақылауды қажет етпейтіндей кемелді емес» – деп басқарудың маңыздылығын көрсетеді. Персоналды басқару – бұл жоғары жауапкершілігі, ұжымдық психологиясы және жоғары біліктілігі бар жеке тұлғаны қалыптастыру мақсатында ұйымның арнайы функционалды қызметтерінің және тиісті өндірістік бөлімшелердің желілік менеджерлерінің әр түрлі қызметі. Сонымен бірге, персоналды басқару жүйесі – бұл кадрлармен жұмыс істеу әдістерінің, технологияларының, рәсімдерінің жиынтығы [1].

Ұйымның персоналды басқарудың заманауи жүйесі кәсіпорындарды басқарудың прогрессивті технологияларын дамыту мен енгізумен байланысты түбегейлі өзгерістерге ұшырайды, сондықтан осы құрылымды құру кезінде ұлттық экономиканың ірі компанияларының сәтті тәжірибесін ескеру қажет.

Басқару теориясы ұйымды басқарудың заманауи мәселелерінің шешімдерін анықтай алатын жаңа парадигманы белсенді іздеумен сипатталады. Басқарудың негізгі проблемаларының бірі шаруашылық жүргізуші субъектілерді дамытудың ұқсас жобаларын іске асырудың теориясы мен практикалық тәжірибесінің маңызды ережелерін ескере отырып, кәсіпорынды басқару жүйесін қалыптастыру болып табылады. Осы проблема аясында ұйымды басқару белгілі бір қасиеттер, функциялар мен ерекшеліктер жиынтығы бар жеке элементтерден тұратын формальды құрылым түрінде ұсынылуы мүмкін.

Компания басшылығы ұжым алдында қолайлы еңбек жағдайларын жасауға, кәсіби өсу үшін мүмкіндіктер беруге және лайықты жалақыны қамтамасыз етуге жауапты. Ұйым қызметкерлерінің әлеуметтік міндеттемелері ұжымдық шартта бекітіледі. Ұзақ мерзімді перспективада стратегиялық мақсаттарға қол жеткізу немесе ағымдағы өндірістік міндеттерді шешу әр қызметкердің кәсібилігіне байланысты [2].

Компанияда қызметкерлер үшін білім беру бағдарламаларын өткізу және біліктілікті арттыру түрлі нысандарда ұйымдастырылған бір реттік семинарлардан бастап қашықтықтан электрондық оқытуға дейін болады. Ұйым үшін басым бағыт санаторлық-курорттық жолдамаларды, медициналық қызмет көрсетуді және т. б. ұйымдастыруды қамтитын қосымша жеңілдіктер пакетімен қамтамасыз етілетін қызметкерлерді әлеуметтік қорғау сапасын арттыру болып табылады.

Ұйымдық жетілдіруде персоналды басқарудың ұйымдық-функционалдық құрылымын ұйымдастыру мүдделерін және қызметкерлердің қажеттіліктерін ескере отырып, ынталандыру нысандарын әзірлеуге болады [2].

Персоналды басқарумен байланысты әртүрлі процестердің технологиялық сипаттамасы таңдау, орналастыру, бағалау, оқыту, жұмыстан босату және т. б. жұмысқа қанағаттанушылықты, сондай-ақ қызметкерлердің еңбек нәтижелерінің саны мен сапасын бағалауға мүмкіндік беретін процестер мен әдістерді сипаттау және жетілдіру ұйымдағы басқару жүйесінің міндеті.

Басқарушылық шешімдер қабылдау рәсімдерін, персоналды басқару әдістерін жетілдіру, шешімдердің орындалуын және уәждемелеуді, осы бағыттардың тиімділігін бақылау – басқару жүйесіне тікелей қатысты [3].

Қызметкерлер мен олардың еңбек нәтижелері туралы ақпаратты жинау, өңдеу, дайындау, талдау, еңбекке қанағаттану туралы ақпаратты, сондай-ақ пайдаланылатын ынталандырулар мен персонал қызметінің нәтижелері арасындағы өзара байланысты қалпында ұтсау басқару формасына кіреді. Сондай-ақ, жұмыс үй-жайлары мен еңбек құралдарының саны мен сапасына қойылатын талаптардың сақталуын, материалдық анықтау және бақылау "гигиена факторларына" қойылатын талаптардың сақталуын айқындау және бақылау [2].

Ұйымның өкілдері болып табылатын қызметкерлерге қойылатын беделдік талаптарды айқындау еңбек нарығында ұйымның тартымды жұмыс беруші ретіндегі имиджін қалыптастырады. Персоналды басқарудың перспективалық жүйесі қызметкерлердің атқаратын лауазымдарына қарамастан өзара құрмет қағидаттарына негізделген және жалпы нәтижеге қол жеткізу үшін қолайлы атмосфераны құруға бағытталады.

#### Пайдаланған әдебиеттер:

1. «Персоналды басқару» Рахметов Б.А. Эк-а, 2005ж
2. Управление персоналом организаций» Кибанов А.Я. Учебник М: 1997 г
3. «Основы управления персоналом» Самыгин С.И. Ростов- на-Дону Феникс, 2002г

УДК 654.165

#### ОСНОВНЫЕ ПРИНЦИПЫ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ПРОМЫШЛЕННЫХ ОТХОДОВ В КВАНТОВОЙ СИСТЕМЕ ПЕРЕДАЧИ И ЗАЩИТЫ ИНФОРМАЦИИ

<sup>1</sup>Кабылбекова У. М., <sup>1</sup>Мухамедрахимова Г. И., <sup>2</sup>Мукашев С. К.<sup>3</sup>

<sup>1</sup> – кандидат технических наук, профессор, <sup>2</sup> – кандидат педагогических наук, профессор, <sup>3</sup> – магистрант кафедры РЭТ, Евразийский Национальный университет им. Л.Н.Гумилева, г.Нур-Султан, Республика Казахстан

Ключевые слова: квантовые состояния, запутанность и суперпозиция, фотон, носитель информации, соотношение сигнал/шум, нелинейные кристаллы, Суперпозиция в квантовой системе

Аннотация. В статье изложены основные энергетические характеристики физических систем микроскопического размера, связанных с принципом самоорганизации квантовых точек, при получении выраженного сигнала в сложных молекулярных структурах в соотношении сигнал/шум. Рассматриваются физические свойства нелинейных кристаллов, которые могут проявляться в отходах промышленности, в частности, в керамзите и аглопорите.

1. Квантовые основы физических систем. В современной системе для цифровой обработки сигналов и безопасной передачи информации применяются два основных квантовых явления: запутанность и суперпозиция, основанные на переносе заряженных частиц атомных структур, а также на принципе самоорганизации квантовых точек, то есть самопроизвольное возникновение упорядоченной макроскопической структуры некоторых полупроводниковых материалов на подложке при определенных условиях, реализующие свойства физических систем.

Наши исследования основаны на физических системах, которыми могут быть любые объекты, имеющие два квантовых состояния: поляризионные состояния фотонов, электронные состояния изолированных атомов или ионов, спиновые состояния ядер атомов, а также в кристаллах, где происходит двойное лучепреломление.