

12) Martinez, P. (2017). The Role of Financial Inclusion in Poverty Reduction: A Case Study of Developing Countries. Journal of Development Studies. <https://www.tandfonline.com/toc/fjds20/current>

13) UNESCO. (2019). Financial Inclusion as a Means to Reduce Poverty and Inequality. Social and Economic Studies. <https://en.unesco.org/themes/social-and-human-sciences>

FTAХА 82.05.09

Қ.О. Тұрғынов

Ш.Уәлиханов атындағы Көкшетау университеті,
Қазақстан Республикасы, Көкшетау қаласы., kanatturgynov@mail.ru

ӨНДІРІСТІК КӘСІПОРЫНДАРДА ЖАСАНДЫ ИНТЕЛЛЕКТ НЕГІЗІНДЕ ПЕРСОНАЛДЫ БАСҚАРУДЫҢ ТИІМДІ ЖҮЙЕСІН ҚАЛЫПТАСТЫРУ

Қазіргі заманғы технологиялардың қарқынды дамуы жағдайында кадрлық басқару саласындағы инновациялар өндірістік кәсіпорындардың табысты болуында маңызды рөл атқарады. Жасанды интеллект (ЖИ) бизнес трансформациясының ажырамас бөлігіне айналып, кадрларды басқару сияқты көптеген салаларды қамтуда. Жасанды интеллектті кадрлық басқаруға енгізу қызметкерлерді іріктеу, өнімділікті талдау және кадрлық ресурстарды жоспарлау сияқты күнделікті процестерді автоматтандыруға мүмкіндік береді. Бұл компанияларға операциялық тиімділікті арттыруға ғана емес, сонымен қатар таланттарды стратегиялық басқаруға назар аударуға мүмкіндік береді.

Қазіргі өндірістік кәсіпорындар тап болатын негізгі қиындықтардың бірі - еңбек нарығындағы өзгерістерге тез бейімделу қажеттілігі. Білікті мамандардың жетіспеушілігі, кадрлардың тұрақсыздығы және бәсекелестіктің күшеюі ұйымдардан адам ресурстарын басқарудың жаңа тәсілдерін талап етеді. Жасанды интеллект бұл мәселелерді шешудің қуатты құралына айнала алады, өйткені ол кандидаттардың біліктілігін дәлірек бағалауды, кадрлар тұрақтылығын болжауды және деректерге негізделген жеке даму бағдарламаларын ұсынуды қамтамасыз етеді.

Жасанды интеллектті қолдану үлкен деректерді талдау арқылы кадрлық басқарудағы шешім қабылдау процесін жақсартуға ықпал етеді, бұл кәсіпорындарға жекелендірілген және тиімдірек кадрлық стратегияларды әзірлеуге мүмкіндік береді. Алайда, айқын артықшылықтармен қатар, қызметкерлердің деректерін пайдаланудағы этикалық мәселелерді, құпиялылық проблемаларын және жұмысшылар мен менеджерлердің өзгеріске қарсылығын қамтитын белгілі бір қиындықтар да бар. Жасанды интеллектті кадрлық тәжірибеге енгізу кезінде бұл аспектілерге мұқият қарау қажет.

Осы мақалада өндірістік кәсіпорындарда жасанды интеллекттің кадрлық басқаруда қолданылатын әдістері мен технологияларына шолу жасау, сондай-ақ олардың артықшылықтары мен қиындықтарын талдау мақсаты қойылған. Мақалада жасанды интеллектті кадрлық басқаруда қолданудың заманауи тәсілдері қарастырылып, әрбір әдістің күшті және әлсіз жақтарына баса назар аударылған.

Зерттеу міндеттеріне жасанды интеллектті кадрлық басқаруда қолданудың ағымдағы жағдайын талдау, осы әдістердің тиімділігін бағалау, негізгі шектеулер мен қауіп-қатерлерді анықтау, сондай-ақ осы саладағы одан әрі зерттеулер үшін ұсыныстарды қалыптастыру кіреді.

Қойылған мақсатқа жету үшін мақалада келесі әдістер қолданылды: тақырып бойынша қолданыстағы әдебиеттер мен ғылыми зерттеулерге талдау жасау, кадрлық басқаруда қолданылатын технологияларды салыстырмалы талдау, сондай-ақ кадрларды басқаруда жасанды интеллекттің рөліне қатысты әртүрлі көзқарастарды синтездеу. Іс жүзінде жасанды интеллектті кадрлық басқару процестеріне тиімді енгізу бойынша ұсыныстар жасауға, сондай-ақ HR саласында жасанды интеллектті қолданудың практикалық жақтарын жақсартуға бағытталған одан арғы зерттеулерге негіз болуға арналған кешенді зерттеу ұсынылады.

Соңғы жылдары жасанды интеллектті (ЖИ) кадрлық басқаруда қолдану ғылыми зерттеулердің белсенді тақырыбына айналды. Бұл салада шетелдік және отандық ғалымдардың көптеген еңбектері жарық көрді. Олар кадрларды басқару процесін автоматтандыру, қызметкерлерді іріктеу және бағалау, сондай-ақ HR процестерін оңтайландыруда жасанды интеллекттің мүмкіндіктерін талқылайды.

Шетелдік зерттеулерде жасанды интеллектті қолдану көбінесе HR-дағы өнімділікті арттыру мен бизнес тиімділігін жақсартуға бағытталған. Мысалы, АҚШ және Еуропа елдеріндегі зерттеушілер кадрларды іріктеуде жасанды интеллект алгоритмдерін пайдалану арқылы жұмысқа қабылдау уақытын қысқартуды, үміткерлерді бағалауда адамның субъективтілігін азайтуды және қызметкерлердің қабілеттерін неғұрлым дәл болжауды зерттеді [1].

Бұған қоса, көптеген авторлар жасанды интеллекттің көмегімен үлкен көлемдегі деректерді талдау арқылы болашақ кадрлық қажеттіліктерді болжауға және еңбек нарығындағы өзгерістерге икемді жауап беруге болатынын атап көрсетеді. Қазақстандық ғалымдар да бұл тақырыпты зерттеуде белсенді. Отандық еңбектерде жасанды интеллектті енгізудің ерекшеліктері, оның Қазақстандағы ұйымдарға бейімделуі және жасанды интеллекттің жергілікті еңбек нарығына ықпалы қарастырылады. Мұндай зерттеулерде, әсіресе, жасанды интеллекттің HR саласындағы автоматтандырылған шешімдер мен жүйелерді пайдалану арқылы жұмыс өнімділігін арттыру, қызметкерлердің мотивациясын бағалау және оларды дамытуға бағытталған бағдарламаларды әзірлеу мүмкіндіктері талданады [2].

Жасанды интеллектті HR саласында қолдану бойынша зерттеулердің бірнеше негізгі бағыттары бар. Ең алдымен, кадрларды іріктеуде жасанды интеллектті қолдану маңызды бағыттардың бірі болып табылады. Бұл жерде жасанды интеллект алгоритмдері үміткерлердің деректерін талдау, олардың кәсіби дағдылары мен тәжірибесін бағалау және жұмысқа сәйкестігін анықтауда қолданылады. Сондай-ақ, жасанды интеллект адамның субъективтілігін жоя отырып, кандидаттарды неғұрлым объективті түрде бағалауға мүмкіндік береді.

Екінші бағыт - қызметкерлердің өнімділігін талдау. Жасанды интеллект құралдары ұйымдарға қызметкерлердің өнімділігін бақылауға және болжауға, сондай-ақ олардың жұмыс барысындағы әлсіз және күшті жақтарын анықтауға көмектеседі. Бұл тәсіл ұйымдарға қызметкерлердің дамуын қадағалап, қажетті оқу бағдарламаларын әзірлеуге жағдай жасайды.

Үшінші бағыт - HR процестерін автоматтандыру. Жасанды интеллект кадрлық іс жүргізуді, еңбек шарттарын рәсімдеуді, жалақыны есептеуді және персоналды басқарудағы басқа да көптеген рутиналық міндеттерді автоматтандыру арқылы HR қызметінің тиімділігін арттырады. Бұдан басқа, жасанды интеллект арқылы үміткерлерді сұхбаттасуға іріктеуді оңтайландыру мен чат-боттарды қолдану арқылы бастапқы байланыс орнату секілді процестер де автоматтандырылады.

Бүгінгі таңда көптеген кәсіпорындар HR тәжірибесінде жасанды интеллект технологияларын белсенді түрде пайдаланып келеді. Мысалы, көптеген ұйымдар қызметкерлермен байланыс орнату үшін чат-боттарды қолданады [3]. Бұл чат-боттар үміткерлердің алғашқы сұрақтарына жауап беріп, жұмысқа қабылдау процесін жеделдетуге және HR қызметкерлерінің уақытын үнемдеуге мүмкіндік береді.

Сонымен қатар, қызметкерлердің мінез-құлқы мен өнімділігін болжау үшін болжамды аналитика жүйелері кеңінен қолданылады. Бұл жүйелер қызметкерлердің деректері негізінде болашақта олар қандай нәтижелерге қол жеткізе алатынын болжайды, осылайша ұйымдарға қызметкерлерді басқарудың тиімді стратегияларын әзірлеуге мүмкіндік береді.

Қазіргі таңда резюмеі автоматтандырылған түрде іріктеуге арналған шешімдер де үлкен танымалдыққа ие. Жасанды интеллект алгоритмдері үміткерлердің біліктілігін, тәжірибесін және қабілеттерін анықтап, сәйкесінше ең лайықты кандидаттарды іріктеп береді. Бұл HR қызметіне үміткерлерді іріктеуді жылдам және тиімді жүргізуге мүмкіндік береді. Жалпы, жасанды интеллектті HR процестеріне енгізу бүгінгі таңда айқын тенденцияға айналып, көптеген ұйымдар үшін өзекті мәселе болып отыр.

Жасанды интеллектті кадрлық басқару процесіне енгізу персоналды басқарудың тиімділігін арттыруға бағытталған бірқатар артықшылықтар ұсынады.

Ең басты артықшылықтардың бірі - күнделікті жұмысты автоматтандыру. Мысалы, резюмелерді өңдеу, өтініштерді сұрыптау, жұмыс кестесін жоспарлау және құжат айналымын басқару сияқты рутиналық тапсырмаларды автоматтандыру арқылы HR қызметкерлері стратегиялық маңызды міндеттерге, мысалы, персоналдың дамуы мен корпоративтік мәдениетті жақсартуға көбірек көңіл бөле алады. Сонымен қатар, ЖИ кандидаттарды бағалаудың дәлдігін айтарлықтай арттырады [4].

Машиналық оқыту және болжамды аналитика үлкен көлемдегі кандидаттар деректерін талдай алады, жасырын заңдылықтарды анықтап, болашақ қызметкерлердің сәттілігін немесе сәтсіздігін болжайды. Бұл адам факторымен байланысты қателіктерді азайтып, ең қолайлы кандидаттарды таңдауға мүмкіндік береді.

HR саласындағы аналитиканы жақсарту да жасанды интеллекттің артықшылықтарының бірі болып табылады. Жасанды интеллект қызметкерлердің мінез-құлқын, өнімділігін, жұмысқа қанағаттанушылығын және кадрлардың тұрақтылығын тереңірек талдауға мүмкіндік береді. Бұл компанияларға оқу және дамыту бағдарламаларын тиімдірек жоспарлауға, қызметкерлердің адалдығын арттыруға және жалпы еңбек өнімділігін жақсартуға көмектеседі. Жасанды интеллектті HR саласына енгізумен бірге бірқатар қиындықтар мен қауіптер туындайды.

Кесте 1

Жасанды интеллектті кадрлық басқаруда қолдану

Технология/Термин	Анықтамасы	Қолданылу әдістері
Жасанды интеллект (ЖИ)	Күрделі міндеттерді шешуге және деректерді өңдеуге қабілетті компьютерлік жүйелердің технологиясы.	Кадрларды іріктеу, өнімділік мониторингі, дамытуды жоспарлау.
Машиналық оқыту	Компьютерлердің деректер негізінде өздігінен үйрену қабілеті.	Резюмені іріктеу, таланттарды бағалау, болашақ нәтижелерді болжау.
Үлкен деректерді талдау	Үлкен көлемдегі құрылымдалған және құрылымдалмаған деректерді талдау.	Үлкен көлемдегі қызметкерлердің деректерін талдау және түсіну.
Процестерді автоматтандыру	HR процестерін автоматтандыру үшін бағдарламалық қамтамасыз етуді қолдану.	Күнделікті міндеттерді автоматтандыру (жалақыны есептеу, кадрлық іс жүргізу).
Табиғи тілді өңдеу (NLP)	Адам тілін түсіну және өңдеуге бағытталған технология.	Үміткерлермен және қызметкерлермен диалог жүргізу, чат-боттар арқылы байланыс.
Болжау аналитикасы	Қызметкерлердің мінез-құлқын және өнімділігін болжау үшін деректерді талдау.	Ағымдылықты болжау, оқыту қажеттіліктерін анықтау, дамуды жоспарлау.

Ең басты мәселелердің бірі - этикалық сұрақтар, атап айтқанда, кандидаттарды іріктеу кезіндегі ықтимал дискриминация. Жасанды интеллект алгоритмдері бұрынғы деректерге негізделіп жұмыс істегендіктен, олар кейде адамдардың бейсаналы көзқарастарын қабылдап, соларды күшейтуі мүмкін. Бұл кейбір топтар немесе кандидаттар үшін әділетсіз шешімдер қабылдауға әкелуі мүмкін.

Деректердің қауіпсіздігі де маңызды мәселе болып табылады. Жасанды интеллектті қолдану үшін көптеген деректер қажет, ал бұл деректердің сақталуы мен құпиялылығы заңдық және этикалық тұрғыдан өте маңызды. Сонымен қатар, қызметкерлер мен ұйым басшылығы тарапынан Жасанды интеллектке қарсы тұру қаупі де бар, өйткені бұл жаңа технологиялар дәстүрлі HR әдістерін өзгертуді талап етеді. Сондай-ақ, HR мамандарына жаңа технологияларды меңгеру үшін қайта оқыту қажет болады. Жасанды интеллектті кадрлық басқаруда қолдануға байланысты заңдық және нормативтік мәселелер де бар.

Деректерді қорғау және құпиялылық заңдары, әсіресе, Еуропадағы GDPR сияқты заңдар, компаниялардың қызметкерлер мен кандидаттар туралы деректерді қалай өңдейтінін қатаң реттейді. Бұл заңнамалар жасанды интеллект жүйелерін құру және пайдалану кезінде сақталуы тиіс. Сонымен қатар, жасанды интеллект шешімдерінің ашықтығы және әділдігі реттеуші органдардың назарында, өйткені компаниялар әділетсіздік пен дискриминацияны болдырмауы керек.

Әлемдегі көптеген кәсіпорындар HR процестерін оңтайландыру үшін жасанды интеллектті сәтті енгізуде. Мысалы, Unilever сияқты ірі компаниялар жасанды интеллектті үміткерлердің бейне сұхбаттарын талдау үшін қолданады, бұл арқылы кандидаттардың эмоционалдық реакцияларын бағалап, жұмысқа қабылдау процесін жылдамдатуға және дәлдігін арттыруға мүмкіндік береді.

IBM компаниясы жасанды интеллектті қызметкерлердің жұмыс өнімділігін болжау үшін пайдаланады, бұл кадрлық тұрақсыздықты азайтып, қызметкерлерді тиімді басқаруға көмектеседі. Жасанды интеллектті сәтті енгізудің тиімділігі айқын көрсеткіштермен дәлелденген. Мысалы, қызметкерлерді іріктеу және бейімдеу процесін автоматтандыру арқылы компаниялар уақыт пен шығынды едәуір үнемдейді [5].

Сонымен қатар, қызметкерлердің өнімділігін бақылау және олардың дамуын жоспарлау жүйелерін енгізу ұйымдарға кадрлық стратегияларын нақтылауға және қызметкерлердің жұмыс тиімділігін арттыруға мүмкіндік береді.



Сурет 1. HR саласында жасанды интеллектті (ЖИ) енгізудің артықшылықтары мен қиындықтары
Е с к е р т у – автор [6] дереккөз бойынша құрастырған.

Кәсіпорындар өздерінің HR жүйелеріне жасанды интеллектті (ЖИ) енгізу үшін жүйелі және жоспарлы тәсілді қолдануы қажет. Ең алдымен, ұйымның нақты қажеттіліктерін талдау керек, яғни қай салаларда жасанды интеллекттің көмегімен тиімділікті арттыруға болатынын анықтау. Бұл жұмысқа қабылдау, өнімділікті бағалау, кадрлар ағымын азайту сияқты міндеттер болуы мүмкін. Әрі қарай, жасанды интеллект жүйесін әзірлеу және бейімдеу кезеңі басталады. Бұл кезеңде жасанды интеллект технологияларын таңдау, оларды компанияның ішкі HR жүйелерімен интеграциялау және оларды сынақтан өткізу жүзеге асырылады. Соңғы кезеңде енгізілген жүйенің жұмысын тұрақты бақылау және оның тиімділігін бағалау маңызды. Осы кезеңде деректерді талдау және жүйені жетілдіру бойынша шаралар қабылдануы тиіс.

Жасанды интеллектті табысты енгізу үшін қызметкерлерді дайындау және ұйымдық мәдениетте өзгерістерді басқару маңызды рөл атқарады. HR мамандарын жаңа технологияларды тиімді пайдалану үшін қайта оқыту және біліктілігін арттыру қажет. Сонымен қатар, қызметкерлер арасында жасанды интеллекттің артықшылықтарын түсіндіру, оның ұйымға және олардың жұмыс процесіне қалай әсер ететіні туралы ақпарат беру қажет. Ұйымдық мәдениеттің Жасанды интеллектті енгізуге дайын болуы, өзгерістерге бейімделгіш болуы өте маңызды. Осылайша, өзгерістерге қарсылықты азайтуға және технологияның сәтті іске асуына ықпал жасауға болады.

Жасанды интеллект жүйесінің тиімділігін бағалау үшін компаниялар арнайы әдістер мен көрсеткіштерді қолдана алады. Мысалы, негізгі көрсеткіштер (KPI) ретінде кадрлардың тұрақтылығын арттыру, қызметкерлердің жұмысына қанағаттану деңгейі, жалпы өнімділіктің артуы, қызметкерлерді таңдау және бейімдеу процесінің уақыты мен шығындарының қысқаруы қолданылады. Бұл көрсеткіштер жасанды интеллект жүйесінің компанияға әкелген нақты пайдасын бағалауға мүмкіндік береді. Сонымен қатар, жүйе үнемі жетілдіріліп, өзгеріп отырған жағдайларға икемделіп отыруы тиіс.

Жасанды интеллекттің кадрлық басқаруда қолданылуы ұйымдарға кадрлық процестерді оңтайландыру және өнімділікті арттыруда үлкен артықшылықтар ұсынады. Жасанды интеллект рутиналық жұмыстарды автоматтандыру, кандидаттарды неғұрлым дәл бағалау және үлкен деректерді талдау арқылы HR қызметінің тиімділігін арттыруға көмектеседі. Алайда, жасанды интеллектті енгізу этикалық мәселелер, деректер қауіпсіздігі және қызметкерлердің қарсылығы сияқты бірқатар қиындықтармен байланысты болуы мүмкін. Бұл талдау компанияларға жасанды интеллектті HR процесіне қалай енгізу керектігін және оның артықшылықтары мен қиындықтарын түсінуге көмектеседі. Жасанды интеллект технологияларын дұрыс және тиімді пайдалану ұйымдарға кадрлық процестерді оңтайландыруға, қызметкерлерді тиімді басқаруға және жалпы ұйымдық тиімділікті арттыруға көмектеседі.

Болашақ зерттеулерде HR саласындағы жасанды интеллектті қолданудың этикалық аспектілерін тереңірек зерттеу қажет. Мысалы, алгоритмдердің әділдігі мен бейтараптығын қамтамасыз ету, деректердің құпиялығын сақтау мәселелері аса маңызды. Сонымен қатар, қызметкерлердің өнімділігі мен жұмысқа қанағаттанушылығын болжауға арналған жаңа алгоритмдер мен әдістерді әзірлеу болашақта зерттеудің маңызды бағыты болып табылады.

Әдебиеттер тізімі:

1. Ұйымдағы функционалдық басқаруды жетілдіру
<http://elar.uspu.ru/bitstream/uspu/3683/1/04Krivosheeva2.pdf?ysclid=ludrdpvb71731947551>
2. Искусственный интеллект для HR
<https://blog.bitobe.ru/article/iskusstvennyy-intellekt-dlya-hr/?ysclid=m2ne7u3e79969394749>
3. Интеграция технологий искусственного интеллекта в работу с персоналом в условиях цифровизации
https://elar.urfu.ru/bitstream/10995/96992/1/978-80-88327-07-3_003.pdf?ysclid=m2ne83mdj2386528163
4. Ұйымды басқару жүйесін жетілдіру
https://www.usu.kz/8/sovershenstvovanie_sistemy_upravleniya_organizatsiey.php?ysclid=ludrick78h662427942
5. Machine Learning for Recruiting and Hiring – 6 Current Applications. <https://emerj.com/ai-sector-overviews/machine-learning-for-recruiting-and-hiring/>
6. ИИ в работе HR: новая эра управления персоналом. <https://emerj.com/ai-sector-overviews/machine-learning-for-recruiting-and-hiring/>

МРНТИ 10.91

Р.Р. Шарипов

Академии государственного управления при Президенте Республики Казахстан,
Республика Казахстан, г.Петропавловск, sharipovrr@gmail.com

НЕКОТОРЫЕ АСПЕКТЫ РАЗВИТИЯ МЕСТНОГО САМОУПРАВЛЕНИЯ В РЕСПУБЛИКЕ КАЗАХСТАН

Согласно ст.3п.1 Конституции Республики Казахстан, единственным источником власти в Республике Казахстан является народ. В соответствии со ст.3п.2 «Народ осуществляет власть непосредственно через республиканский референдум и свободные выборы, а также делегирует осуществление своей власти государственным органам.» [1]

Однако, наряду с вопросами, связанными с управлением государством в целом, отраслями народного хозяйства, регионами, имеются вопросы управления собственными домами, селами, районами. Данные вопросы отнесены к компетенции местного государственного управления и самоуправления.

Изучая европейский опыт, следует отметить, что наиболее полное и общепринятое определение дано в Европейской Хартии местного самоуправления, где «Под местным самоуправлением понимается право и действительная способность органов местного самоуправления регламентировать подавляющую часть государственных дел и управлять ею, действуя в рамках закона, под свою ответственность и в интересах местного населения. Осуществляется советами или собраниями, состоящими из членов, избранных путем свободного, тайного, равного, прямого и всеобщего голосования» [9]

В соответствии со ст. 2-1. п.2 «Местное самоуправление осуществляется членами местного сообщества непосредственно, а также через маслихаты и другие органы местного самоуправления.» [8]

В Республике Казахстан уже практически десятилетие развивается собственная форма местного самоуправления, включающая как участие государственных органов в местном самоуправлении, так и участие самих граждан в данном самоуправлении как непосредственно, так и через участие в выборных процессах.

Вместе с тем, имеются нерешенные проблемы, которые тормозят дальнейшее развитие местного самоуправления и требуют своего решения. К таким проблемам относятся:

1. Отсутствие четкого разделения зон ответственности между государственными органами и органами самоуправления, образуемыми непосредственными гражданами.
2. Отсутствие у органов местного самоуправления устойчивых источников финансовых средств, кроме взносов граждан.