



Студенттер мен жас ғалымдардың  
**«ҒЫЛЫМ ЖӘНЕ БІЛІМ - 2018»**  
XIII Халықаралық ғылыми конференциясы

**СБОРНИК МАТЕРИАЛОВ**

XIII Международная научная конференция  
студентов и молодых ученых  
**«НАУКА И ОБРАЗОВАНИЕ - 2018»**

The XIII International Scientific Conference  
for Students and Young Scientists  
**«SCIENCE AND EDUCATION - 2018»**



12<sup>th</sup> April 2018, Astana

**ҚАЗАҚСТАН РЕСПУБЛИКАСЫ БІЛІМ ЖӘНЕ ҒЫЛЫМ МИНИСТРЛІГІ  
Л.Н. ГУМИЛЕВ АТЫНДАҒЫ ЕУРАЗИЯ ҰЛТТЫҚ УНИВЕРСИТЕТІ**

**Студенттер мен жас ғалымдардың  
«Ғылым және білім - 2018»  
атты XIII Халықаралық ғылыми конференциясының  
БАЯНДАМАЛАР ЖИНАҒЫ**

**СБОРНИК МАТЕРИАЛОВ  
XIII Международной научной конференции  
студентов и молодых ученых  
«Наука и образование - 2018»**

**PROCEEDINGS  
of the XIII International Scientific Conference  
for students and young scholars  
«Science and education - 2018»**

**2018 жыл 12 сәуір**

**Астана**

**УДК 378**

**ББК 74.58**

**Ғ 96**

Ғ 96

«Ғылым және білім – 2018» атты студенттер мен жас ғалымдардың XIII Халықаралық ғылыми конференциясы = XIII Международная научная конференция студентов и молодых ученых «Наука и образование - 2018» = The XIII International Scientific Conference for students and young scholars «Science and education - 2018». – Астана: <http://www.enu.kz/ru/nauka/nauka-i-obrazovanie/>, 2018. – 7513 стр. (қазақша, орысша, ағылшынша).

**ISBN 978-9965-31-997-6**

Жинаққа студенттердің, магистранттардың, докторанттардың және жас ғалымдардың жаратылыстану-техникалық және гуманитарлық ғылымдардың өзекті мәселелері бойынша баяндамалары енгізілген.

The proceedings are the papers of students, undergraduates, doctoral students and young researchers on topical issues of natural and technical sciences and humanities.

В сборник вошли доклады студентов, магистрантов, докторантов и молодых ученых по актуальным вопросам естественно-технических и гуманитарных наук.

УДК 378

ББК 74.58

ISBN 978-9965-31-997-6

©Л.Н. Гумилев атындағы Еуразия  
ұлттық университеті, 2018

- арзан импорт тауарлар көлемінің ұлғаюы немесе соның ықпалы негізінде ішкі нарықтың тауарларға тола түсуі;
- дайындау жүйесінің жоғары деңгейде дамымауы, сондай-ақ шикізат пен дайын өнімді тасымалдау кезіндегі шығындардың жоғарылығы;
- өнімнің сыртқы қаптамасы, яғни, буып-түю материалдарының сырттан импортталуы және оларды өндіретін өз өндірістердің болмауы өнімнің өзіндік құнына тікелей әсер етіп отыр.

Қала берсе, көптеген сүтті қайта өңдейтін кәсіпорындарға қажеттілікке сәйкес материалдық-техникалық базаның, өндірістік инфрақұрылымның, шикізат пен дайын өнімді сақтау бойынша қуаттылық деңгейінің төмен болуы да басты мәселелердің біріне айналып отыр.

Облыс көлеміндегі сүт және сүт өндіріс нарығының бүгінгі күнгі жағдайы ондағы салалардың басты қатысушылары шикізатты сүт өндірісі, қайта өңдеу кәсіпорындары және өнімді өткізу жүйелері арасындағы нақты өзара экономикалық іс-шаралардың болмауымен де байланысты. Осы және басқа да мәселелер Ақмола облысы деңгейіндегі барлық сүт саласы жұмыстарындағы экономикалық көрсеткіштерін сақтауға әсерін тигізеді және ол дайын өнім өндірісінің құнынан байқалады, сонымен қатар кейбір түрлері бойынша өзіндік құн деңгейі жоғарылай түседі.

#### **Қолданылған әдебиеттер тізімі:**

1. stat.gov.kz – ҚР ҰЭМ Статистика комитетінің ресми сайтынан

УДК 658.3.07

### **МЕНЕДЖМЕНТ ЖӘНЕ МЕМЛЕКЕТТІК БАСҚАРУДА HR ҚЫЗМЕТІ ЖӘНЕ ЦИФРЛЫҚ ТЕХНОЛОГИЯЛАРДЫ ЕНГІЗУ**

**Еренбек Тілеуқабыл Серікұлы, Ермұрат Аман**

*tileukabyl7777@mai.ru, amanyermurat@mail.ru*

Л.Н.Гумилев атындағы ЕҰУ Экономика факультеті, «Экономика» мамандығының 3 курс студенттері, Астана, Қазақстан  
Ғылыми жетекшісі – Н.Құраш

«...Біз цифрлық технологияны қолдану арқылы құрылатын жаңа индустрияларды өркендетуге тиіспіз. Бұл – маңызды кешенді міндет.» Мемлекет басшысы Нұрсұлтан Назарбаев [1]

Мемлекеттік басқару қоғам дамуының барысында қоғамдық қатынастарды реттеу мен тікелей практикалық ұйымдастырудағы атқарушылық және бөлушілік іс-әрекет. Мемлекеттік басқару барынша кең мағынада, мемлекеттің істерін басқару, мемлекеттік органдардың барлығының қатынасуымен іске асырылады.

Менеджмент басқарудың мақсатына адамдардың еңбек белсенділігін ынта-ықыласы арқылы көтеріп, олардың тиімді жұмысының негізінде жетуді ұйғарады.

Жаңа деректерді өңдеу құралдары, соның ішінде жасанды интеллект, компанияларға өз қызметкерлерімен өзара әрекеттесуге байланысты көптеген мәселелерді шешуге мүмкіндік береді. Сонымен қатар, адамдардың мүдделерін ұмытпау керек - бұл тұтынушы дәуірінде және талант үшін соғыс жағдайында өте маңызды рөл атқара алады.

HR-нің цифрландыру дегеніміз не? Бұл тек деректер көп болғанда ғана емес, ол ең бастысы, оларды әр түрлі өңдеу жолдары. Демек, осы деректер негізінде шешім қабылдау үдерісі мен әдістері өзгеруде.[2]

Жасанды интеллектпен жұмыс істейтін және жеке деректерді өңдейтін көптеген математиктер бар. Кейбір клиенттер осы мамандарға жүгінеді және қызметкерлерге кадрлар

дайындауды сұрайды - мысалы, қызметкерлердің жұмыстан шығуы бойынша болжалды талдау, қызметкерлерді корпоративтік мәдениетке сәйкестендіру, сынақ мерзімін өту ықтималдығын есептеу. Барлық осындай модельдер алғаш рет «өздеріне» сыналды, бұл HR-сервис технологияның алдыңғы қатарында болуына мүмкіндік береді.

Жасанды интеллект көмегімен персоналды іріктеу әдісі қазірдің өзінде өзін көрсетті, Mail.ru-де ол белсенді қолданылады. Бұл тәсіл өз тиімділігін дәлелдеді: іріктеу құны төрт есе азайып, бос орынды жабу уақыты екі есе азайды.

SuccessFactors тұғырнамасын жүзеге асырудың шешімінде жаңа ешнәрсе жоқ: дәстүрлі модульдер, персоналды басқару бірыңғай жүйесін біріктіріледі. Ноу-хау элементі ретінде кадрлық деректердің бірыңғай дерекқоры болуы тиіс. «Ақылды» деректер базасын құру ғана емес, қандай файлдарды жинау және адамдар не істеп жатқандарын, бұрын қандай іспен айналысқанның, қандай іске бейімделгіштігі жоғары туралы максималды түсінігін береді. Нәтижесінде, HR-қызметі ұзақ мерзімді мансаптық шешім қабылдау үшін барлық қызметкерлердің «кәсіби сандық із» алуға мүмкіндік береді.

Қазіргі кезде біздің ойымызша, үш саланы қамту керек:

1. Мәміле туралы хабарламаларды дербес тарату;
2. Сканерленген құжаттарды пайдалану, оларды индекстеу, қағазбастылықты азайту;
3. Байланыс орталығының роботталуы - жазбаша және ауызша жауаптардың автоматты түрде дайындалуы, CRM жүйесін енгізуі және байланыс орталықтардың үй телефон нөмерінің орнына, ұялы телефон нөмерін қолдану, яғни қазіргі кезде аз адамдар үй телефонымен қолданады, оның орнына ұялы телефоннан тариф арқылы звандау жеңілірек, тағы бір жайт туралы айту керек адамдар Whats app арқылы мемлекеттік органдарының қызметі туралы, өзінің ұсыныстарын және т.с.с жазуы мүмкін.

Соңғы жылдардағы ең қызықты мысалдар кейбір функциялардың роботталуымен байланысты - мысалы, чат боттарды пайдалану. Қазіргі кезде Астананың өзінде Rocket Study деген ағылшын мектептер желісінде Telegram ботты қолдану жүзеге асырылып жатыр.

1-сурет.



Қазіргі қызметкерлердің ұрпақтары компаниядан «сыртынан» клиент ретінде қабылдайтын қызметтердің деңгейін күтеді. HR жүйесінде қолданылатын сандық құралдар, ақпараттық жүйелермен жақсы қарым-қатынас жасау, барлық ақпаратты бір нүктеде жинау. Бұл «кішігірім қолайлылық» қызметкерлердің жұмыстық өмірін жағымды етуіне көмектеседі.

Астана әкімдігінде жасанды интеллектіні пайдаланатын тұлғаларды танудың жүйесі енгізілді. «Сергек» камера жүйесінің серверлеріне ағынның беттерін табу және анықтау модулімен қосылды. Адам кіруге бақылау жүйесіне кіретін есікке жақындағанда, дыбыстық сәлемдесу ойналып, есік құлпы ашылады. [3]

2-сурет.



Одан басқа да, осы жүйелерді қолдануға болады:

1. NFC терминалдары мен тегтері (құрылғылар арасындағы деректермен алмасуға мүмкіндік беретін қысқа ауқымды, сымсыз жоғары жиілікті байланыс технологиясы)
2. Турникет арқылы (карточка жүйесі арқылы кіру-шығу)
3. Саусақ із сканерлері

3-сурет.



Осы ұсыныстарды енгізсек, жұмыскерлердің қашан кіргеннің, қашан шыққаның, жұмыстан кейін тыс уақытта жұмыста қалып, жұмыс істеуі.

Жалпы қорытындылай келе:

1. Мемлекеттік бюджетінен шығындарды азайтамыз, оларды тиімдірек бөлеміз
2. Мемлекеттік қызметкерлердің дұрыс жұмысқа қабылдануын, өз қызметтің дұрыс орындауына мүмкіндік туады
3. Мемлекеттік органдарға қабылданатын адамдардың арасында мөлдір конкурс өткізіп, барлық мәліметтерді онлайн түрінде халыққа көрсету
4. HR қызметтің жеңілдіру, уақытты азайту
5. Қызметкердің жұмыс уақытында толықтай бақылау жасау
6. Жемқорлықты азайтамыз

#### **Қолданылған әдебиеттер тізімі:**

1. ҚР Президенті Н.Ә. Назарбаевтың Қазақстан халқына Жолдауы: «Қазақстанның үшінші жаңғыруы: жаһандық бәсекеге қабілеттілік». 31 қаңтар 2017 жыл.
2. Вестник цифровой трансформации - <https://www.cio.ru>
3. Казахстанское интернет-издание и информационный портал - <https://tengrinews.kz>