

ҚАЗАҚСТАН РЕСПУБЛИКАСЫ ҒЫЛЫМ ЖӘНЕ ЖОҒАРЫ БІЛІМ МИНИСТРАЛІГІ
МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РЕСПУБЛИКИ КАЗАХСТАН
MINISTRY OF SCIENCE AND HIGHER EDUCATION OF THE REPUBLIC OF KAZAKHSTAN

А.Н. ГУМИЛЕВ АТЫНДАҒЫ ЕУАЗИЯ ҰАТТЫҚ УНИВЕРСИТЕТІ
ЕВРАЗИЙСКИЙ НАЦИОНАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ ИМЕНИ А.Н. ГУМИЛЕВА
L.N. GUMILYOV EURASIAN NATIONAL UNIVERSITY



«ҰАТТЫҚ ВАЛЮТАНЫҢ ТҰРАҚТЫЛЫҒЫ МЕМЛЕКЕТТІҢ
ҚАРЖЫЛЫҚ КАУІПСІЗДІГІН ҚАМТАМАСЫЗ ЕТУ ФАКТОРЫ РЕТІНДЕ»
Қазақстан Республикасының ұлттық валютасының 30 жылдығына арналған
халықаралық ғылыми-тәжірибелік конференциясының
МАТЕРИАЛДАР ЖИНАҒЫ

СБОРНИК МАТЕРИАЛОВ

Международной научно-практической конференции,
посвященная 30-летию национальной валюты Республики Казахстан
«СТАБИЛЬНОСТЬ НАЦИОНАЛЬНОЙ ВАЛЮТЫ КАК ФАКТОР
ОБЕСПЕЧЕНИЯ ФИНАНСОВОЙ БЕЗОПАСНОСТИ ГОСУДАРСТВА»

COLLECTION OF REPORTS

of the international scientific and practical conference dedicated to the 30th anniversary
of the national currency of the Republic of Kazakhstan
«STABILITY OF THE NATIONAL CURRENCY AS A FACTOR OF ENSURING
FINANCIAL SECURITY OF THE STATE»

АСТАНА, ASTANA,
2023

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

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
РЕСПУБЛИКИ КАЗАХСТАН
ЕВРАЗИЙСКИЙ НАЦИОНАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ ИМЕНИ Л.Н. ГУМИЛЕВА

MINISTRY OF SCIENCE AND HIGHER EDUCATION OF THE REPUBLIC OF KAZAKHSTAN
L.N. GUMILYOV EURASIAN NATIONAL UNIVERSITY

**"ҰЛТТЫҚ ВАЛЮТАНЫҢ ТҰРАҚТЫЛЫҒЫ МЕМЛЕКЕТТІҢ ҚАРЖЫЛЫҚ
ҚАУІПСІЗДІГІН ҚАМТАМАСЫЗ ЕТУ ФАКТОРЫ РЕТІНДЕ"**
Қазақстан Республикасының ұлттық валютасының 30 жылдығына арналған
халықаралық ғылыми-тәжірибелік конференциясының
МАТЕРИАЛДАР ЖИНАҒЫ

СБОРНИК МАТЕРИАЛОВ
Международной научно-практической конференции, посвященная 30-летию
национальной валюты Республики Казахстан
**«СТАБИЛЬНОСТЬ НАЦИОНАЛЬНОЙ ВАЛЮТЫ КАК ФАКТОР ОБЕСПЕЧЕНИЯ
ФИНАНСОВОЙ БЕЗОПАСНОСТИ ГОСУДАРСТВА»**

COLLECTION OF REPORTS
of the international scientific and practical conference dedicated to the 30th anniversary of the
national currency of the Republic of Kazakhstan
**"STABILITY OF THE NATIONAL CURRENCY AS A FACTOR OF ENSURING
FINANCIAL SECURITY OF THE STATE"**

ASTANA, 2023

ӘОЖ 336(075.8)
КБЖ 65.261
М17

Редакциялық алқа:

Мақыш С.Б. – Л.Н.Гумилев атындағы ЕҰУ Басқарма мүшесі – академиялық мәселелер жөніндегі проректоры
Жағыпарова А.О. – Экономика факультінің деканы
Ажмухамедова А.А. – Экономика факультеті деканының ғылыми жұмыстар жөніндегі орынбасары
Мажитов Д.М. – «Қаржы» кафедрасының профессоры
Бұлақбай Ж.М. – «Қаржы» кафедрасының меңгерушісі
Майдырова А.Б. – «Экономика және кәсіпкерлік» кафедрасының меңгерушісі
Сембиева Л.М. – «Мемлекеттік аудит» кафедрасының меңгерушісі
Аманова Г.Д. – «Есеп және талдау» кафедрасының меңгерушісі
Муталиева Л.М. – «Туризм» кафедрасының меңгерушісі
Мухияева Д.М. – «Менеджмент» кафедрасының меңгерушісі
Алина Г.Б. – «Бизнес және басқару» факультетінің деканы, Esil University

М17 «Ұлттық валютаның тұрақтылығы мемлекеттің қаржылық қауіпсіздігін қамтамасыз ету факторы ретінде» Қазақстан Республикасы Ұлттық валютасының 30 жылдығына арналған халықаралық ғылыми-тәжірибелік конференциясы. – Астана: Л.Н.Гумилев атындағы ЕҰУ, 2023. – 787 б. Международная научно-практическая конференция, посвященная 30-летию национальной валюты Республики Казахстан **«Стабильность национальной валюты как фактор обеспечения финансовой безопасности государства»**. – Астана: ЕНУ имени Л.Н. Гумилева, 2023. – 787 с. International scientific and practical conference dedicated to the 30 thanniversary of the national currency of the Republic of Kazakhstan **«Stability of the national currency as a factor of ensuring financial security of the state»**. – Astana: L.N. Gumilyov ENU, 2023. – 787 p.

ISBN 978-601-337-909-8

Халықаралық ғылыми-тәжірибелік конференцияның еңбектер жинағында мемлекеттің қаржылық қауіпсіздігін қамтамасыз ету және Қазақстан Республикасы ұлттық валютасының тұрақтылық факторлары қарастырылған.

В сборнике трудов международной научно-практической конференции рассмотрены факторы обеспечения финансовой безопасности государства и стабильности национальной валюты Республики Казахстан.

In the collection of works of the international scientific and practical conference, factors of ensuring the financial security of the state and the stability of the national currency of the Republic of Kazakhstan are considered.

ISBN 978-601-337-909-8

**ӘОЖ 336(075.8)
КБЖ 65.261**

**©Л.Н. Гумилев атындағы Еуразия
ұлттық университеті, 2023**

dynamics of world tourism flows are significantly influenced by the dynamics of exchange rates. The authors show that in the case of tourism - both global and domestic in most cases - the traditionally used Mundell-Fleming model for foreign trade is distorted by the effect of "dominant currency pricing" (DCP), which for the world's tourism market is the dollar. Local dominance of the euro or, less often, the British pound, the Australian dollar (the yuan and the Japanese yen are not on this list) in certain markets where a high share of inbound tourism comes from visitors from the EU, the UK and, with reservations, Australia (where the role of the Australian dollar is enhanced by the specific financial systems of small Pacific countries) does not change the overall picture. In addition, Digne and Timmer state that the exchange rate of the dollar to major world currencies is important for tourist flows, in which there are few tourists from the United States, and the high profitability of international tourism compared to domestic ones makes the US dollar "influential" for domestic tourist flows.[4]

Calculations show that a strengthening of the US dollar by 1% on average reduces tourist flows in the world by 0.12%. The reason is that about 60% of tourist expenses are hotels, where the DCP effect is especially strong: almost everywhere the hotel business sets prices in dollars, reflecting fluctuations in the local currency at current prices.

Conclusion

In the article, we examined the complex relationship between exchange rates and the tourism industry. These courses have a significant impact on the cost and availability of travel, their ability to attract tourists and influence the profitability of travel companies.

It is important for the tourism industry to pay due attention to currency risks and develop strategies to manage them. Tourists should also be informed and flexible in planning their trips. In a world constantly changing due to economic and political events, understanding exchange rates becomes an important aspect of successful travel adventures.

Tourism continues to be one of the most important sectors of the global economy, and adapting to changes in exchange rates will allow the industry to thrive and remain accessible to millions of travelers in the future.

References:

1. The role and significance of exchange rates in international travel https://studwood.net/1175622/turizm/rol_znachenie_kursov_valyut_mezhdunarodnyh_poezdkah
2. How Greece saved the economy with tourism <https://www.unian.net/tourism/lifehacking/amp-10302993-kak-greciya-spasla-ekonomiku-turizmom.html>
3. Impact of Crises on the Tourism Industry <https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/978-1-80071-070-220211003/full/html?skipTracking=true>
4. The growing global demand for tourism depends on the dollar exchange rate Dmitry Butrin https://sia.ru/?section=484&action=show_news&id

ВЛИЯНИЕ СОВРЕМЕННЫХ ТЕНДЕНЦИИ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ НА СТАБИЛЬНОСТЬ НАЦИОНАЛЬНОЙ ВАЛЮТЫ

Әбжан Құралай Арысланқызы

Евразийский национальный университет им. Л. Н. Гумилева, г.Астана.

kuralai_abjanova@mail.ru

Аңдатпа. Бұл мақаланың мақсаты персоналды басқару саласындағы ағымдағы тенденцияларды және олардың сипаттамалық белгілерінің ұлттық валютаның тұрақтылығына әсерін көрсету болып табылады. Бұл мақалада персоналды басқаруға

гуманистік көзқарастың ағымы, көмек-менеджмент, адам ресурстарын басқарудағы даралау, адам ресурстарын шығармашылық және инновациялық енгізуге жәрдемдесу сияқты тенденциялар «Eurasia Group EGK» агрокомпаниясының шарттарына үйлесімді бейімделу арқылы талқыланады. Мақаланың әдістемелік негізі ғылыми әдебиеттер мен мақалаларды талдауда қолданылған жалпылау және топтастыру әдістері болды. Сауалнама, талдау және синтез нәтижесінде қазақстандық ұйымдардың тиімділігін қамтамасыз етуге елеулі үлес қосу арқылы ұлттық валютаның тұрақтылығына әсер етуі мүмкін құндылықтардың, тәсілдердің, HR-сала стандарттарының нақты өзгеруі анықталды.

Түйінді сөздер: адам ресурстарын басқару, help-management, жеке көзқарас, hr-teach, талант-менеджмент, тиімділік

Аннотация. Целью данной статьи является освещение современных тенденции в сфере управления персоналом и влияние их характерных черт на стабильность национальной валюты. В данной статье рассмотрены такие тенденции, как поток гуманистического подхода к управлению персоналом, help-management, индивидуализация в управлении человеческими ресурсами, содействие творческой и инновационной реализации человеческих ресурсов, широкое проникновение рынка HR-teach в купе с талант-менеджментом с адаптацией к условиям сельскохозяйственной компании «Eurasia Group EGK». Методологической основой статьи явились методы обобщения, группировки, которые использовались при анализе научной литературы и статей. В результате опроса, анализа и синтеза была выявлена реальная смена ценностей, подходов, стандартов HR-сферы, которые косвенно через внесение существенного вклада в обеспечение эффективности казахстанских организации могут влиять на стабильность национальной валюты.

Ключевые слова: управление человеческими ресурсами, help-management, индивидуальный подход, hr-teach, талант-менеджмент, эффективность

Abstract. The purpose of this article is to highlight current trends in the field of personnel management and the impact of their characteristic features on the stability of the national currency. This article discusses trends such as the flow of a humanistic approach to personnel management, help-management, individualization in human resource management, promoting creative and innovative implementation of human resources, widespread penetration of the HR-teach market coupled with talent management with adaptation to conditions of the agricultural company "Eurasia Group EGK". The methodological basis of the article was the methods of generalization and grouping that were used in the analysis of scientific literature and articles. As a result of the survey, analysis and synthesis, a real change in values, approaches, and standards in the HR sphere was identified, which indirectly, through making a significant contribution to ensuring the efficiency of Kazakhstani organizations, can affect the stability of the national currency.

Keywords: human resource management, help-management, individual approach, hr-teach, talent management, efficiency

Один из главенствующих факторов, обеспечивающий стабильность национальной валюты – эффективность организации, за счет инвестиции и притока капитала, влияния на увеличение роста занятости и уровня доходов, нивелирования зависимости от импорта. Сердцем эффективности любого бизнеса является плодотворное управление человеческими ресурсами. На современном этапе отечественной практики происходят существенные сдвиги в сфере HR, в связи с осознанием, что главная ценность организации – это люди, и сменой фокуса на духовность.

И на сегодняшний день в нашей стране с уверенностью можно выделить следующие тенденции в управлении персоналом, всё больше охватывающие различные сферы национальной экономики и помогающие найти новые точки роста на фоне быстроменяющейся ситуации, что в свою очередь вносят вклад в обеспечение стабильности национальной валюты:

1. Поток гуманистического подхода к управлению персоналом. Современные

казахстанские организации все больше воспринимают человеческий ресурс как главную ценность компаний. Эпоха максимальной трансформации окружающего мира закрепила тот факт, что именно человеческие ресурсы, их потенциал, интеллектуальные, духовные возможности, чувства в социальном и психологическом климате, играют ключевую роль в финансовой стабильности любой компании, что ранее было подкреплено выводами школы человеческих отношений [1].

Службы управления персоналом концентрируются сегодня не просто на подборе персонала, обеспечением всей необходимой информацией об организации, оплате труда, а в целом над созданием почвы для развития творческого потенциала, достижения и удовлетворения самого высокого уровня потребностей по пирамиде А.Маслоу – самовыражения.

Это обусловлено, в первую очередь наглядным изумительным опытом Японского менеджмента, который на первое место ставит развитие человеческих ресурсов, на основе успешной модели управления персоналом, где выделяется метод «Кайдзен», который на сегодняшний день активно проникает в Казахстан. В его основе лежит поддержка и поощрение стремления сотрудников к самосовершенствованию. В первую очередь, менеджеры – сторонники коучинга, где они стараются выстраивать партнерские взаимоотношения, держа фокус на долгосрочном сотрудничестве. Менеджеры обучают сотрудников эффективной работе с минимальными затратами и оптимизации времени, прислушиваясь к мнению сотрудников. В результате, персонал стремится к активности, не ощущая при этом страх ошибки и впоследствии выговора, к работе с максимум проявлением себя, так как кайдзен – часть гуманистического подхода, предполагающая добровольное участие во всех желаемых процессах. И в итоге организация достигает сокращения издержек, выдвижение на рынок уникальных продуктов и услуг, повышение лояльности персонала, а через время вклад в стабилизацию национальной валюты [2].

2.Help-management.

Сегодня в условиях высокой конкуренции, постоянного обновления, перед организациями стоит решение сложных задач, которые требуют комплексного понимания, координацию масштабных ресурсов, а это свою очередь наилучшим способом обеспечивается данной тенденцией [6].

Современные казахстанские руководители существенно меняют стандарты и подход к взаимоотношению с персоналом. Сегодня расположенность к авторитарному стилю руководства, директивной позиции с приоритизацией требований по модели Д.Макгрегора уходит на второй план.

В первую очередь, руководители выступают в роли коуча для создания атмосферы доверия, помощи и содействия, делясь своим опытом, предлагая индивидуальные рекомендации, советы и поддержку.

Следующее идет ориентация на «делегирование руководства». Персонал, обеспечивается необходимой информацией, ресурсами и инструментами для выполнения задачи, имеет видение ситуации и ожидаемых результатов, действует самостоятельно, но при этом всегда знает, что есть возможность регулярной и конструктивной обратной связи. В управлении человеческими ресурсами, тем самым не обостряется обстановка, а наоборот, руководитель разделяет ответственность с персоналом за сложную задачу [3].

3.Индивидуализация в управлении человеческими ресурсами.

Старая парадигма управления персоналом, построенная на общем походе и унифицированности, постепенно сменяется фокусом на внимательное взаимодействие с каждым сотрудником, индивидуальные возможности, aspirations и способности, и их максимальное соответствие миссии организации. Так как на казахстанский рынок выходит поколение «Z», которое имеет особое видение и ценности этой жизни, обусловленные пиком развития тенденции «саморазвития», способное к мощным действиям вперед.

К примеру, HR-служба компании «Eurasia Group EGK», основательно став приверженцем данной тенденции, вносит непомерный вклад в обеспечение эффективности

функционирования. В первую очередь, HR-специалисты при отборе персонала, определяют факт того, вписывается ли миссия и личные цели кандидатов в корпоративную культуру компаний. Известный коуч Джон Стрелеки, подтверждает ценность данного подхода тем, что когда человек, выполняет обязанности, которые помогают ему реализовывать собственный план, он, как правило, с душой отдается работе, с удовольствием берет на себя ответственность, не требует контроля над собой, полностью мотивирован, и обладает огромным желанием быть максимально сопричастным деятельности компаний [4].

Далее HR-служба компании периодически организует анализ персональных амбиций, слабых и сильных сторон, определение личности по MBTI, и исходя из полученной информации, разрабатывают программы обучения, тренинги в различных форматах с приглашенными экспертами, онлайн-курсы, мастер-классы, поддерживают участие в конференциях.

Также в результате собственного опроса, было выявлено, что 90% опрошенных считают, что организация должна видеть в человеческих ресурсах не просто специалистов, а человека с различными собственными потребностями. А также 83% опрошенных заявили, что очень важно разделение целей с компанией и что на первое место всегда должно выходить в управлении персоналом – забота о человеческих ресурсах.

4. Содействие творческой и инновационной реализации человеческих ресурсов

В связи с быстрым темпом клонирования бизнес операции, становится все сложнее впечатлить потребителей и тем самым увеличить свою прибыль. Поэтому современные HR-службы в Казахстане перенимают данный тренд, осознавая весомость человеческого ресурса в генерации новых идей. К примеру, компания «Eurasia Group EGK» с чуткостью относятся к человеческим ресурсам в отношении комфорта. Так они обосновали важность расходов на организацию комфортной рабочей среды и отдыха, разработку корпоративной библиотеки для досуга, различных мероприятий, включая возможность бесплатного отпуска в зарубежной стране. Это в свою очередь объясняется тем, что смена обстановки на приятную атмосферу, переход из сфокусированного режима в рассеянный режим, всегда влияет благоприятно на эффективность деятельности персонала. Также современные организации в Казахстане все больше уделяют внимание созданию «тихого уголка», где есть возможность персоналу спокойно сконцентрироваться над проектом, расширению комнат переговоров и максимальному оснащению их передовыми технологиями.

5. Широкое проникновение рынка HR-teach в купе с талант-менеджментом.

Сегодня цифровизация широко охватывает все элементы управления человеческими ресурсами. И цифровые технологии, позволяют HR-службам, в потоке информации проявлять гибкость и быстроту.

Также было выявлено, что в будущем будет все больше ощущаться нехватка талантов, так как новое поколение ориентировано на постоянную среду, нежели ее смену. Поэтому современные организации для ее процветания, уделяют огромное внимание на создание благоприятной среды для человеческих ресурсов, отвечающей современным требованиям и потребностям, которая способствует их удержанию и это обеспечивается цифровыми технологиями [5; 7].

Сегодня подбор персонала автоматизирован такими джоб бордами, как «Head hunter», «EDC.SALE», которые ускоряют процесс сорсинга кандидатов, позволяет проводить гибкий поиск по автоматизированной воронке подбора, тем самым внося вклад в создание биржи талантов.

Современные организации постоянно находятся в поиске и использовании в HR-процессах таких программ, как «Mirapolis.HCM», связанная с подходом «Well-being», в которых создается личная страница каждого сотрудника, с возможностью видеть карту карьерного развития, в итоге снизится вероятность текучки кадров. Для HR-служб есть возможность проводить аналитику HR-процессов, просматривать достижение целей и KPI персонала.

Также подобные технологии позволяют не упускать из виду немаловажный

инструмент, как обратная связь. К примеру, HR-служба компании «Eurasia Group EGK» на основе цифровых технологии периодически проводит онлайн опросы, по методике Gallup Q12, с использованием индекса лояльности ENPS для определения уровня удовлетворенности работой.

Таким образом, вышеперечисленные тенденции в целом создают гуманную и благоприятную картину управления человеческими ресурсами. Переход на развитие человеческого капитала, в котором каждый сотрудник уверен, что его мнение и предложения всегда во внимании, поддержка трендов, отражающих индивидуальный подход, вовлечение, понимание – создают в организации богатую почву для эффективной деятельности, подтверждаемая реальным примером казахстанской организации. Устойчивый рост организации и благополучие ее сотрудников, в результате положительного влияния данных тенденции, способствует стабилизации экономики, и в свою очередь, стабилизации национальной валюты. Благоприятная репутация организации дает возможность организации привлекать иностранный капитал, ведущий за собой спрос на национальную валюту и способствующий ее стабильности.

Список литературы

1. Кибанов А. Я. Управление персоналом организации: стратегия, маркетинг, интернационализация: учебное пособие / А. Я. Кибанов, И. Б. Дуракова. – Москва: ИНФРА-М, 2020. – 301 с.
2. Имаи, М. Кайдзен: ключ к успеху японских компаний / Имаи М.; Пер. Гутман Т. – 9-е изд. – Москва: Альп. Бизнес Букс, 2016. – 274 с. (Модели менеджмента ведущих корпораций) ISBN 978-5-9614-5565-6
3. Кови С. Семь навыков эффективных менеджеров: Самоорганизация, лидерство, раскрытие потенциала / Кови С., – 2-е изд. – Москва :Альпина Пабли., 2016. – 88 с. – ISBN 978-5-9614-4773-6
4. Стрелеки Д. Большая пятерка для жизни: Как найти и реализовать свое предназначение: учебник: книга /Д. Стрелеки; пер. Мельник Э. И. – Москва: Эксмо, 2019. – 200с.
5. Сотникова С. И. Управление персоналом организации: современные технологии: учебник / С. И. Сотникова, Е. В. Маслов, Н. Н. Абакумова; под ред. С. И. Сотниковой. – 2-е изд., перераб. и доп. – Москва : ИНФРА-М, 2020. – 513 с.
6. Управление персоналом: Уч.пособие, – 2-е изд. – Москва: Альпина Паблишер, 2016. – 242 с.: – (Harvard Business Review 10 лучших статей) ISBN 978-5-9614-5659-2
7. Сакетт, Т. Инструменты сильного рекрутинга: как найти и привлечь талантливых сотрудников: практическое пособие / Т. Сакетт. – Москва: Альпина Паблишер, 2021. – 222 с. – ISBN 978-5-9614-3270-1

IMPROVING THE INNOVATIVE DEVELOPMENT OF THE STABILITY OF THE FINANCIAL SYSTEM IN THE MANAGEMENT OF THE ORGANIZATION

Armankyzy Zhansaya

Master's student

«7M04117 – Innovation Management»

Scientific supervisor: PhD Mukhiyaeva Dinara Mukhtarzhanovna

L.N. Gumilyov Eurasian National University

(Astana, Kazakhstan)

Zhansayaska2022@gmail.com

Аңдатпа. Қазіргі нарықтық экономика жағдайында кәсіпорынның тиімділігін арттыру үшін инновацияларды енгізу арқылы қол жеткізілетін өнімді немесе қызметті үнемі