

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

ЧЕЛОВЕЧЕСКИЕ РЕСУРСЫ – ДВИЖУЩАЯ СИЛА НАЦИОНАЛЬНОЙ ЭКОНОМИКИ

Забекова Дильназ Анваровна

Евразийский национальный университет имени Л.Н.Гумилева. г.Астана
dzabekova@bk.ru

Андатпа

Бүгінгі таңда адам ресурстары еліміздің басты байлығының бірі болып табылады. Ал елді тиімді басқару үшін іс-шараларды жоспарлау, жақсы құрал-жабдықтар сатып алу және өндірісті автоматтандыру ғана емес, сонымен қатар осы ресурстарды сауатты басқару маңызды. Бұл мақалада ұлттық валютаның және жалпы экономиканың тұрақтылығын сақтау үшін адам ресурстарын басқару тақырыбының маңыздылығы мен өзектілігі талқыланады. HR-менеджмент саласындағы негізгі тенденциялар ұсынылған. Мақалада «адам ресурстары» және «адами капитал» категориялары туралы әртүрлі ғылыми көзқарастарға талдау жасалып, олардың өзара байланысы мен айырмашылықтары, әсіресе экономиканы зияткерлік ету дәуірінде көрінетін адами капиталдың ең жалпы сипаттамасы қарастырылған. Зерттеу негізінде ұйымдық-әлеуметтік басқарудан гуманистік концепцияға өтуді жүзеге асыра отырып, адам ресурстарын басқарудың заманауи тұжырымдамасы қайта құрылып жатқаны анықталды.

Түйінді сөздер: адами ресурстар, адами капитал, инвестициялар, кәсіпорын персоналы, әлеуметтік – экономикалық тиімділік, басқару, статистика, тенденция

Аннотация

Сегодня человеческие ресурсы — это одно из основных достояний страны. И, чтобы эффективно управлять страной, важно не только планировать деятельность, закупать хорошее оборудование и автоматизировать производство, но также грамотно управлять этими ресурсами. В данной статье рассматривается важность и актуальность темы управления человеческими ресурсами с целью поддержания стабильности национальной валюты и экономики в целом. Представлены основные тенденции в сфере управления HR. В статье дан анализ различных научных взглядов на категории «человеческие ресурсы» и «человеческий капитал», выявлены их взаимосвязь и различия, наиболее общие характеристики человеческого капитала, особо проявляющиеся в эпоху интеллектуализации экономики. На основе изучения установлено, что современный концепт управления человеческими ресурсами трансформируется, реализуя переход от организационно-социальной к гуманистической концепции управления.

Ключевые слова: человеческие ресурсы, человеческий капитал, инвестиции, персонал предприятий, социально-экономическая эффективность, управление, статистика, тенденция.

Abstract

Today human resources are one of the main assets of the country. And in order to effectively manage the country, it is important not only to plan activities, purchase good equipment and automate production, but also to competently manage these resources. This article discusses the importance and relevance of the topic of human resource management in order to maintain the stability of the national currency and the economy as a whole. The main trends in the field of HR management are presented. The article provides an analysis of various scientific views on the categories of “human resources” and “human capital”, identifying their relationship and differences, the most general characteristics of human capital, especially manifested in the era of intellectualization of the economy. Based on the study, it was established that the modern concept of human resource management is being transformed, realizing the transition from an organizational-social to a humanistic concept of management.

Key words: human resources, human capital, investments, personnel of enterprises, socio-economic efficiency, management, statistics, trend.

Одна из основ современной экономики – нематериальные активы: то, что используется в бизнесе и приносит прибыль, но не обладает физической природой. Примеры таких активов – научные разработки, технологии, бренды, авторские права, деловая репутация. Однако без высококвалифицированных работников невозможно ни создавать, ни эффективно использовать нематериальные активы, а значит, невозможны и дальнейшие инновации, и последующий рост производства. Люди и создаваемый ими человеческий капитал приобретают особую ценность, которая становится ключевым фактором выживания для большинства компаний [1].

Выявление трендов и особенностей развития человеческого капитала в современных реалиях становится особенно актуальным, поскольку позволяет определить современные направления совершенствования взаимоотношений между работниками и работодателями. Область управления человеческими ресурсами несмотря на то, что это достаточно молодое направление, появившееся с возникновением теории человеческого капитала в 60-е гг. XX в., развивается очень быстро [2].

И связано это развитие с необходимостью пересмотра основных аспектов управления человеческими ресурсами в связи с быстро изменяющимися условиями и требованиями современного рынка труда. Сегодня действительно изменились взгляды на роль человека в производстве, признав именно его главным фактором и двигателем развития. В связи с этим меняются взгляды на управление человеческими ресурсами в процессе функционирования, стимулирования и мотивации сотрудников. Инновационные методы разрабатываются для улучшения культуры труда, чтобы сотрудники были мотивированы отдавать организации все, что в их силах. В условиях жесткой конкуренции, организациям, чтобы «выжить», нужно будет принять изменения в этом современном мире и перенять новейшие методы управления персоналом. Те, кто откажется меняться, останутся позади и должны будут признать поражение. И, наоборот, прогрессивные компании, использующие инновационные подходы к управлению своими главными и ценными ресурсами, выиграют и займут основные ниши в экономике. Таким образом, крайне важно внедрять в организации новейшие методы управления человеческими ресурсами. Среди основных трендов на рынке труда можно выделить лизинг и аутстаффинг персонала, двойные карьерные группы, гибкая работа и гибкий график, мгновенные награды, и др.

Инвестиции в человеческие ресурсы в развитых странах мира выступают важнейшим фактором экономического роста и повышения конкурентоспособности как на микро-, так и на макроуровнях. При этом инвестиции в человека, в его интеллектуальный потенциал обладают безусловной выгодой, ибо дают длительный интегральный эффект [3].

Главным условием достижения устойчивого развития экономики является накопление и сохранение человеческого капитала, проведение в жизнь стратегий, побуждающих людей совершенствовать свои навыки и умения на протяжении всей жизни посредством непрерывного обучения и профессиональной подготовки. Здесь мы можем взять пример с Китая. Четырнадцатый пятилетний план Китая (2021–2025 гг.) продолжает линию на инновационное развитие страны, однако его акцент сделан на изменении ситуации в области человеческих ресурсов на средних и нижних уровнях промышленного производства [4].

Причина в том, что раньше страна опиралась в своем экстенсивном развитии на избыток дешёвой рабочей силы, а в настоящее время столкнулась с нехваткой человеческих ресурсов. Точнее – работников высокой и высшей квалификации, способных обеспечивать устойчивое интенсивное развитие экономики КНР в целях поддержания ее конкурентного преимущества на международных рынках и дальнейшего повышения жизненного уровня населения. Так и в нашей стране растут государственные расходы на систему образования, а в рамках отдельных компаний и фирм все чаще организуется планомерная система

непрерывного обучения всего персонала, который тем самым обретает четко обозначенные перспективы служебного продвижения и роста благосостояния. Расходы на подготовку кадров внутри фирмы рассматриваются администрацией не просто как издержки на воспроизводство рабочей силы, а как долгосрочные инвестиции, дающие отдачу и способствующие повышению эффективности деятельности предприятия. Показательно, что во всех развитых странах действует система надбавок за рост квалификации. Современные компании Казахстана не отстают от данного тренда. Организации тратят много времени и ресурсов на обучение, развитие своих сотрудников в соответствии с пониманием работы и требованиями организаций. В основном это связано с отсутствием связей между промышленностью и университетами. Поэтому наши крупные компании создают свои собственные образовательные институты. Уже сегодня в такой крупной компании, как VI Group есть свои учебные центры, в которых идет активное обучение новых и переобучение уже имеющихся сотрудников. Эти институты составляют свою учебную программу в соответствии с требованиями различных рабочих мест в организации в целом. После завершения курса кандидату будет вручен диплом, и он будет принят организацией. Этот механизм управления автоматически решит проблему безработицы и неполной занятости.

Широко популярным становится гибкий график и гибкая работа. За последние годы сотрудники поняли, что им нужны более гибкие график и режим работы. Многие компании уже отработали процессы управления удаленными командами, поэтому не против внедрить гибридный режим работы на постоянной основе. Например, режим «3-2-2» подразумевает, что сотрудники будут ходить в офис лишь три дня в неделю, еще два - работать удаленно, а в остальные два дня – отдыхать [5]. Некоторые специалисты, по мнению экспертов, смогут сами распределять эти дни в течение недели. Гибкий график повышает производительность, сокращает количество прогулов, сокращает текучесть кадров и повышает моральный дух. Гибкая работа – это программа, которая позволяет сотруднику гибко выполнять тип работы в различных отделах организаций систематическим образом во время его пребывания на работе в организации. Например, кандидат может быть выбран в качестве клерка в отделе кадров, и через два года ему может быть разрешено перейти на работу в любой другой отдел организации.

Коллаборативное управление: Совместное принятие решений и участие сотрудников в процессе управления становится все более важным. Это помогает улучшить вовлеченность сотрудников и повысить эффективность работы. Участие сотрудников в управлении было инициировано для удовлетворения психологических потребностей работников, развития чувства принадлежности и лояльности к организации.

Проанализировав тенденции в области управления человеческими ресурсами, можно сделать вывод, что человеческий капитал - нематериальный капитал, воплощенный в работниках предприятия, сформированный в значительной мере за счет инвестиций страны, общества, предприятий, который накапливается как источник дохода предприятий и долгосрочного благополучия общества. В статье показано на примере экономики Китая, что эффективность инвестиций в человеческий капитал позволяет оценивать социально-экономическую результативность развития человеческих ресурсов предприятий и народного хозяйства в целом. В условиях ускорения технологических нововведений, обострения конкуренции, глобализации экономики именно знания, квалификация, творческие и предпринимательские способности работников рассматриваются как основной ресурс развития экономики и роста производительности труда, повышения эффективности и процветания страны. Рост национального благосостояния страны зависит в первую очередь от инвестиций в образование и здравоохранение, в создание рабочих мест для национальных кадров, снижающее безработицу.

Список литературы

- 1) Афанасьева Л. А., Ершова И. Г. Теоретические аспекты совершенствования

системы управления персоналом на основе внедрения программ трудовой адаптации // Управленческий учет. 2022. № 7-3. С. 406-4122

2) Иванова, О. А. 60 лет теории человеческого капитала: применение классической теории для анализа современного рынка труда / О. А. Иванова // Научные исследования экономического факультета. Электронный журнал. – 2020. – Т. 12, № 4 (38). – С. 34-43.

3) Артамонов, А. Д. Технические университеты в информационном обществе [Текст] / А. Д. Артамонов, Г. И. Ловецкий. М.: МГТУ им. Баумана.

4) Kobzev V., Izmaylov M., Skvortsov S., Capo D. (2020) Digital Transformation in the Russian Industry: Key Aspects, Prospects and Trends. In Proceedings of the International Scientific Conference - Digital Transformation on Manufacturing, Infrastructure and Service, 1–8. Saint Petersburg Russian Federation: ACM

5) Карпенко М.А. Направления развития управления персоналом и его квалификацией в условиях пандемии // Human Progress. 2020. Том 6, Вып. 4. С. 7.

РОЛЬ И ЭВОЛЮЦИЯ ЦЕНТРАЛЬНЫХ БАНКОВ: ИЗМЕНЕНИЕ ПРИОРИТЕТОВ И МЕТОДОВ

Автор - Исмагулова Б. М.

Научный руководитель – Ауезова К. Т.

Евразийский Национальный Университет имени Л. Н. Гумилева,
г. Астана, bakhyt.ism@gmail.com

Андатпа

Бұл мақалада инфляцияны бақылаудағы классикалық рөлден бастап, қаржы жүйесінің тұрақтылығына және экономикалық өсуді қолдауға баса назар аударып, орталық банктердің басымдықтарының өзгеруі талданады. Сондай-ақ, автор ақша-несие саясатын басқару әдістеріндегі өзгерістерді, соның ішінде қазіргі заманғы сын-қатерлерге жауап беруде жаңа құралдарды қолдануды қарастырады. Бұл мақалада орталық банктердің заманауи шындыққа бейімделуінің және олардың ұлттық экономикалардың тұрақтылығы мен әл-ауқатын қамтамасыз етудегі рөлін түсінудің маңыздылығы көрсетілген. Талдау әр түрлі елдердің мысалында және олардың ақша-кредит саясатындағы тәжірибесінде жүзеге асырылады, бұл қазіргі орталық банктер үшін негізгі тенденциялар мен ең жақсы тәжірибелерді анықтауға көмектеседі.

Түйінді сөздер: Орталық банк, монетарлық саясат, рөл эволюциясы, басымдықтардың өзгеруі, қаржы жүйесінің тұрақтылығы, инфляция.

Аннотация

В данной статье анализируется изменение приоритетов центральных банков, начиная с классической роли в контроле инфляции и переходя к акценту на устойчивость финансовой системы и поддержание экономического роста. Также автор рассматривает изменения в методах управления монетарной политикой, включая использование новых инструментов в реакции на современные вызовы. Эта статья подчеркивает важность адаптации центральных банков к современным реалиям и понимания их роли в обеспечении стабильности и благосостояния национальных экономик. Анализ проводится на примере различных стран и их опыта в сфере монетарной политики, что помогает выявить ключевые тенденции и лучшие практики для современных центральных банков.

Ключевые слова: Центральный банк, монетарная политика, эволюция роли, изменение приоритетов, устойчивость финансовой системы, инфляция.

Abstract

This article analyzes the evolution of central banks' priorities, starting from their classical