

**Л.Н. ГУМИЛЕВ атындағы ЕУАЗИЯ ҰЛТТЫҚ УНИВЕРСИТЕТИ
NATIONAL UNIVERSITY «YURI KONDRATYUK POLTAVA POLYTECHNIC»
POLTAVA STATE AGRARIAN ACADEMY
UNIVERSITY OF ECONOMICS IN BRATISLAVA**

**«ЖАҒАНДЫҚ ПАНДЕМИЯ СЫН-ҚАТЕРЛЕРІ ЖАҒДАЙЫНДАҒЫ
ҰЛТТЫҚ ЭКОНОМИКАЛАРДЫҢ ҚАЗІРГІ ТЕНДЕНЦИАЛАРЫ МЕН
ДАМУ ПЕРСПЕКТИВАЛАРЫ»**

*Халықаралық ғылыми-тәжірибелік конференциясының
ЕҢБЕКТЕР ЖИНАҒЫ*

СБОРНИК ТРУДОВ

Международной научно-практической конференции

**«СОВРЕМЕННЫЕ ТЕНДЕНЦИИ И ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ
НАЦИОНАЛЬНЫХ ЭКОНОМИК В УСЛОВИЯХ ВЫЗОВОВ МИРОВОЙ
ПАНДЕМИИ»**

Works of the international scientific- practical conference

**« CURRENT TRENDS AND PROSPECTS FOR THE DEVELOPMENT OF
NATIONAL ECONOMIES IN THE CONTEXT OF GLOBAL PANDEMIC
CHALLENGES»**

Нұр-Сұлтан, 2020

ӘОЖ 339.9(063)
ҚБЖ 65.5
Ж 52

Редакция алқасы

РАИМБЕКОВ Ж.С. - төрағасы, э.ғ.д., профессор, Л.Н. Гумилев атындағы Еуразия ұлттық университеті, Нұр-Сұлтан қ., Қазақстан

РАХМЕТУЛИНА Ж.Б. - э.ғ.к., профессор, Л.Н. Гумилев атындағы Еуразия ұлттық университеті, Нұр-Сұлтан қ., Қазақстан

АЗАТБЕК Т.А. - э.ғ.д., профессор, Л.Н.Гумилев атындағы Еуразия ұлттық университеті, Нұр-Сұлтан қ., Қазақстан

МАДИЯРОВА Д.М. - э.ғ.д., профессор, Ресей халықтар достығы университеті, Москва қ., Ресей

ДУБИНА И.Н. - э.ғ.д., профессор, Новосибирск мемлекеттік университеті, Новосибирск қ., Ресей

КОМЕЛИНА О.В. - э.ғ.д., профессор, менеджмент және логистика кафедрасының меңгерушісі, «Юрий Кондратюк атындағы Полтава политехникумы» ұлттық университеті, Полтава қ., Украина

ISBN 978-601-337-395-9

Ж52 «Жаһандық пандемия сын-қатерлері жағдайындағы ұлттық экономикалардың қазіргі тенденциялары мен даму перспективалары» халықаралық ғылыми-тәжірибелік конференциясының еңбектер жинағы. - Нұр-Сұлтан: Л.Н. Гумилев атындағы Еуразия ұлттық университеті, 2020. - 514 б.

Сборник трудов международной научно-практической конференции «Современные тенденции и перспективы развития национальных экономик в условиях вызовов мировой пандемии». - Нур-Султан: Евразийский национальный университет им. Л.Н. Гумилева, 2020. – 514 с.

Works of the international scientific-practical conference «Modern trends and prospects for the development of national economies under the challenges of the world pandemic». - Nur-Sultan: L.N. Gumilyov Eurasian National University, 2020. - 514 p.

ӘОЖ 339.9(063)
ҚБЖ 65.5

ISBN 978-601-337-395-9

© Л.Н. Гумилев атындағы Еуразия ұлттық университеті, 2020

© Евразийский национальный университет им. Л.Н. Гумилева, 2020

9. Kcell JSC – 505142.58 million KZT or 1204.15 million USD.
10. Kazakhstan Electricity Grid Operating Company (KEGOC) JSC – 444597.13 million KZT or 1059.83 million USD.
11. MANGISTAUMUNAIGAZ JSC – 394103.06 million KZT or 939.46 million USD.
12. KazTransOil JSC – 312510.5 million KZT or 744.96 million USD.
13. Kazakhtelecom JSC – 287505.65 million KZT or 685.35 million USD.
14. ForteBank JSC – 253240.98 million KZT or 603.67 million USD.
15. First Heartland Jusan Bank JSC – 200796.65 million KZT or 478.66 million USD.
16. KAZAKHALTYN Mining-Metallurgical Concern JSC – 184454.56 million KZT or 439.7 million USD
17. Nurbank JSC – 125788.21 million KZT or 299.85 million USD.
18. Shubarkol Komir JSC – 118114.23 million KZT or 281.56 million USD.
19. Caspi neft JSC – 110873.44 million KZT or 264.30 million USD.
20. Maten Petroleum JSC - 76500 million KZT or 182.36 million USD.

In conclusion, the traded volume of corporate bonds in Kazakhstan Stock Exchange for the first seven months of 2020 equals to 2346.84 million USD. According to Kazakhstan Stock Exchange (KASE) the total trade volume for the same period was equal to 173329343898 American dollars while the same value for derivatives was less than 0.01 million USD [5].

References:

1. Astana International Financial Centre (2020) *Structure*. Available: <https://aifc.kz/structure/> [Accessed: 8 September 2020].
2. Astana International Exchange (2020) *AIX Official List*. Available: <https://www.aix.kz/listings/listed-companies/> [Accessed: 8 September 2020].
3. Kazakhstan Stock Exchange (2020) *History*. Available: <https://kase.kz/en/history/> [Accessed: 8 September 2020].
4. Kazakhstan Stock Exchange (2020) *List of companies*. Available: <https://kase.kz/en/issuers/> [Accessed: 8 September 2020].
5. Kazakhstan Stock Exchange (2020) *7 months 2020*. Available: https://kase.kz/en/trade_information/period-archive-xls/01.01.2020/01.07.2020/ [Accessed: 8 September 2020].

УДК 331.08

Абжанова А.Ж.

Евразийский национальный университет имени Л.Н. Гумилева,
г. Нур-Султан, Республика Казахстан

АЛГОРИТМ ПРОВЕДЕНИЯ ЭФФЕКТИВНОЙ ОПТИМИЗАЦИИ ПЕРСОНАЛА

В 2020 году сложилась сложная ситуация, связанная со вспышкой коронавируса COVID-19. Чтобы защитить здоровье населения, мировая

экономика была введена в состояние стазиса. Магазины закрылись, заводы были поставлены на консервацию, и свобода передвижения людей была строго ограничена. Ни одна страна не осталась незатронутой последствиями кризиса COVID-19 для здравоохранения, экономики и социального благополучия.

Наряду с тяжелым кризисом во всех областях жизни, руководители компаний во всем мире столкнулись с огромными проблемами в бизнесе: крах потребительского спроса, значительные изменения в регулировании, перебои в цепочке поставок, безработица, экономический спад и растущая неопределенность. В результате пандемии COVID-19 были осуществлены широкомасштабные сокращения численности персонала, поскольку приказы о закрытии и размещении жилья наряду с мандатами на социальное дистанцирование эффективно препятствуют компаниям в большинстве отраслей вести бизнес на регулярном уровне или вообще в некоторых случаях.

Столкнувшись с необходимостью сократить затраты на персонал в период кризиса, многие организации принимают радикальные меры без предварительного анализа и оценки их последствий. Конечный результат таких непродуманных действий дает лишь кратковременный эффект и, как правило, оказывается провальным в долгосрочной перспективе. Целью данной статьи является формирование обоснованных управленческих решений по оптимизации численности персонала и организационной структуры предприятия в условиях кризиса.

Прямолинейные и непродуманные действия в сокращении численности кадров приводят к плачевным результатам, а именно:

- Большое сокращение персонала может привести к тому, что оставшиеся не смогут справиться с резким увеличением объемов работ.

- Снижение объема фонда заработной платы приведет к снижению качества исполнения обязанностей работников.

- Урезание заработной платы, премии, надбавок приведет к отсутствию мотивации персонала и не заинтересованности в результатах труда.

- Увольнение сотрудников без проведения оценки квалификации приведет к общему снижению качества менеджмента на предприятии и качества выпускаемой продукции.

- Сокращение должностей без учета функциональных взаимодействий приведет к нарушению основных и вспомогательных процессов и дестабилизации деятельности предприятия.

Идеальным решением для руководителей является проведение оптимизации структуры и численности персонала, который позволит определить оптимальное соотношение затрат труда с эффективностью работы специалистов. Если реструктуризацию провести грамотно, он будет эффективно работать и давать ожидаемые результаты. Для этого необходимо провести тщательный анализ организационной структуры, функций и персональной ответственности.

К проведению оптимизации численности персонала предприятия следует относиться как к отдельному проекту, который необходимо спланировать. Во все времена и во всех местах оптимизация численности персонала

структурируется вокруг 3 последовательных этапов – постановки целей, уточнения и определения целевой численности персонала с последующим мониторингом реализации.

1 этап – постановка целей процесса оптимизации. Она включает в себя комплексную диагностику текущего состояния и определения ожидаемых результатов.

Позволит ли сокращение заработной платы на X% сохранить вашу маржу прибыли? Каков наилучший срок для завершения оптимизации численности персонала? Как планируемая оптимизация вписывается не только в краткосрочные (1-3 года), но и в среднесрочные (3-5 лет) планы производства и сбыта? Существуют ли альтернативные возможности, позволяющие сохранить стабильность, не прибегая к увольнениям? Каковы плюсы и минусы? Насколько эффективны эти меры?

2 этап – уточнение и утверждение целевого показателя численности персонала. На втором этапе утверждается методология и принципы оптимизации, они доводятся до сведения всех подразделений компании, что создает прозрачный процесс оптимизации и обоснованный кейс для принятия решений.

Изучению подлежат следующие вопросы:

1. Определение качественных и количественных требований к персоналу.
2. Структура работников по должности, возрасту и другим критериям.
3. Оптимизация соотношения внутреннего и внешнего вовлечения персонала.
4. Разработка критериев отбора персонала.
5. Распределение новых сотрудников по рабочим местам.
6. Определение содержания работы на каждом рабочем месте, с учетом выполняемых подразделением функций и реальной загрузки (интенсивности и продолжительности работы).

Ключевым результатом на этом этапе является организационная структура каждого подразделения, согласованная с руководством и подготовленная в соответствии с заранее определенными принципами, которые помогают достичь целей оптимизации заработной платы, поставленных на этапе постановки целей. Кроме того, на этом этапе утверждаются планы реализации и бюджеты дополнительных мер по сокращению заработной платы, разработанные на этапе 1.

3 этап – мониторинг реализации процесса. Это заключительный этап проекта по оптимизации численности персонала, в этом этапе реализуются принятые меры. Данный этап предполагает разработку планов оптимизации и внедрение системы мониторинга хода выполнения работ, и быстрые реакции на непредусмотренные ситуации в ходе реализации проекта.

Оптимизация численности персонала это непростой и болезненный инструмент сокращения издержек. Прежде чем принимать решение, высший управленческий состав предприятия должен иметь четкое представление и статистическое обоснование о том: каково финансовое состояние организации,

на сколько имеется возможность сократить численность персонала без риска для предприятия; какие именно профессионально-квалификационные группы и в каком соотношении могут быть сокращены. Решение обозначенных задач, позволит разработать рекомендаций по оптимизации численности персонала на более качественном уровне; определить наиболее проблемные места, структурную избыточность, неравномерность распределения связей, рационально и грамотно провести сокращение персонала, при этом сохранив кадровый потенциал предприятия и обеспечив ему устойчивую и эффективную платформу.

Список литературы:

1. Кибанов А.Я. Основы управления персоналом: учеб.- М.: ИНФРА-М, 2003.
2. Москвитина Н.В. Кадровая политика и кадровый аудит: учеб.пособие. -Иркутск: Изд-во ИГУ, 2018. 108 с.
3. Соколова Л.Г., Оглоблин В.А. Методы оценки менеджмента промышленных предприятий // Проблемы современной экономики.- 2018.

Аленова Д.С.

Евразийский национальный университет имени Л.Н. Гумилева,
г. Нур-Султан, Республика Казахстан

ФАКТОРЫ КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ В УСЛОВИЯХ ГЛОБАЛИЗАЦИИ

Современные тенденции требуют поиска новых и новых путей в повышение конкурентоспособности, поощрение предпринимательства и инновации. На государственном уровне наибольшее значение имеет создание такой экономической среды, которая способствовала бы развитию конкурентоспособности. Предприятия, которые ищут способы удержаться на рынке, необходимо создавать и развивать соответствующие конкурентные преимущества. Перспективы предприятий зависят от их способности определять и надлежащим образом управлять факторами конкурентоспособности. Следовательно, важно проанализировать факторы конкурентоспособности на уровне предприятия.

М.Э.Портер - один из самых выдающихся специалистов по вопросам конкурентоспособности представил модель, охватывающую пять сил, влияющих на конкурентоспособность государств и предприятий (Porter, 2008). Таким образом, по мнению М.Э.Портера, конкурентная среда может определяться следующими силами:

- 1) существующие прямые конкуренты;
- 2) потенциальные конкуренты (т.е. новые участники);
- 3) рыночная сила поставщиков;
- 4) рыночная сила покупателей;