

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 30<sup>th</sup> 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 30<sup>th</sup> 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

нығайды. Бұл мұнайдың жоғары бағасын, әртараптандырылған экономиканы және Қазақстанға қатысты жағымды көңіл-күйді қоса алғанда, бірқатар факторларға байланысты болды. Алайда, содан бері теңге мұнай бағасының төмендеуі мен геосаяси тәуекелдерді қоса алғанда, факторлардың жиынтығына байланысты АҚШ долларына қатысты әлсіреді.

2023 жылғы 31 қазандағы жағдай бойынша теңге АҚШ доллары үшін 470 шамасында саудаланады. Бұл теңге 2023 жылғы наурызда саудаланған АҚШ доллары үшін 435 деңгейінен сәл әлсіз, бірақ теңге 2023 жылғы ақпанда саудаланған АҚШ доллары үшін 530 деңгейінен күшті.

Жалпы, теңге бағамы күрделі әлемдік экономикалық конъюнктураға қарамастан, соңғы айларда салыстырмалы түрде тұрақты болды. ҰБК теңгенің айырбас бағамын тиімді басқаруды жалғастырды және валюта өзінің сауда ауқымында қалды. Алайда инвесторлар теңге үшін тәуекелдер, оның ішінде мұнай бағасы, жаһандық экономикалық жағдайлар және геосаяси тәуекелдер туралы хабардар болуы тиіс.

### Пайдаланылған әдебиеттер:

1 Т. В. Григорьев, М. В. Зайцева. Перспективная оппозиция как методологический инструмент в изучении современных денежных номинаций: научная статья –11-е изд – Москва :, 2022. – 299 с.-ISSN 2305-8420

2 А. В. Новиков, А. В. Бурмистров. Использование торговых алгоритмов в адаптируемой интеллектуальной экосистеме: научная статья– Новосибирск: ИНФРА-М, 2018. – 301 с.

3 <https://azattyq-ruhy.kz/economy/16495-pandemiia-kolma-kol-aksha-paidalanu-urdisin-zhoia-ala-ma>

4 <https://egemen.kz/article/274818-valyuta-naryghy-utys-pen-utylys>

5 <https://www.nationalbank.kz/kz/news/informacionnye-soobshcheniya/14905>

6 <https://kaz.zakon.kz/karzhy/6032500-ltty-bank-yrkyekte-ltty-ordan-nege-1155-million-dollar-satty.html>

## КӘСІПОРЫНДАҒЫ ТИІМДІ КАДР САЯСАТЫ ЕЛДІҢ ТҰРАҚТЫ ДАМУЫНЫҢ КЕПІЛІ РЕТІНДЕ

Сағынбек Данагүл Амангелдіқызы

Л.Н. Гумилев атындағы Евразия ұлттық университеті,

email: danagulsagynbek@gmail.com

### Аңдатпа

Бұл мақала кәсіпорындағы кадр саясатының сипаттамалық ерекшеліктерін зерттеуге арналған. Кез-келген ұйымның ең үлкен активі бұл мекеменің алдында тұрған мақсаттары мен міндеттерін жүзеге асыруды қамтамасыз ететін адам ресурстары болып табылады.

Зерттеудің мақсаты кәсіпорындағы кадр саясатының тиімділігі еңбек өнімділігін қаншалықты арттыра алатынын анықтау, кәсіпорынның өсу процесінде адам ресурстарын оқыту мен дамытудың тиімділігін анықтау, кадр саясатының дамуы кәсіпорынның табыстылығына қандай да бір елеулі әсер ететінін анықтау. Зерттеу мақсаттарына жету үшін деректер бастапқы және қайталама көздерден жиналды.

Мақала зерттеп жазу барысында аналитикалық және статистикалық әдістер қолданылды.

**Кілт сөздер:** кадр саясаты, кәсіпорын, тиімділік, экономика, менеджмент, адам ресурстары, ұйымдастырушылық өнімділік, басқару, адам капиталы.

### Аннотация

Данная статья посвящена изучению характерных особенностей кадровой политики

на предприятии. Самым большим активом любой организации являются человеческие ресурсы, которые обеспечивают реализацию целей и задач, стоящих перед этим учреждением.

Целью исследования является определение того, насколько эффективность кадровой политики на предприятии может повысить производительность труда, определение эффективности обучения и развития человеческих ресурсов в процессе роста предприятия, определение того, оказывает ли развитие кадровой политики какое-либо существенное влияние на прибыльность предприятия. Для достижения целей исследования данные были собраны из первичных и вторичных источников.

При написании статьи использовались аналитические и статистические методы.

### **Abstract**

The purpose of this article is to examine the distinctive characteristics of the personnel policy at the enterprise. In order to implement the goals and objectives facing this institution, human resources are the greatest asset of any organization.

The aims of the study is to determine how effective the personnel policy at the enterprise can increase labour productivity, to determine the effectiveness of training and development of human resources in the process of enterprise growth, to determine whether the development of personnel policy has any significant impact on the profitability of the enterprise. To achieve the aims of the study, data were collected from both primary and secondary source.

The article was written using analytical and statistical methods.

### **Кіріспе**

Кез келген ұйым қызметінің маңызды элементінің бірі кадр саясаты болып табылады.

Кадрлық саясат – бұл жұмыс істейтін компанияның мақсаттарына жету үшін қызметкерлердің мүдделеріне, мінез құлқына және қызметіне әсер ету принциптері, әдістері, құралдары мен нысандарының жиынтығы.[1]

Адам ресурстарын басқару туралы зерттеген ғалымдардың кадр саятына берген анықтамалары бойынша:

Ф.Тейлор кадрлық саясат – бұл әрбір жеке қызметкерді дамыту, жұмысшыларды неғұрлым көп пайда бере алатын жұмыс орындары мен тапсырмаларға іріктеу, оқыту және орналастыру.

А. Файоль бойынша кадрлық саясат – «персонал құрамының тұрақтылығы» қағидасынан тұратын басқару қызметінің шешуші элементтерінің бірі.

Ш. Ротвелл кадрлық саясат бұл персоналға және жұмыс күшін қолдану жоспарына қатысты ұйымдағы саясаттың әртүрлі аспектілерін біріктіретін жалпы кадрлық стратегия. [16]

Басқарудағы кадр саясатын анықтаудың 3 тәсілі:

Бірінші, бұл басқару жүйесінде жұмыс істейтін барлық қызметкерлерді, мамандарды, менеджерлерді және техникалық қызметкерлерді іріктеу және орналастыру,

Екінші, басшыларды, мамандарды және жұмысшыларды таңдау және пайдалану, яғни өнеркәсіптік кәсіпорындарда, министрліктерде барлық қызметкерлердің қамтиды.

Үшінші, өзіне жүктелген міндеттерді шешу үшін кәсіби топтары бар ұжымды әлеуметтік басқарудың қажетті үдерісі ретінде. [2]

Кадр саясатының қағидаттарын, әдістерін енгізу мекеменің негізгі қызметінің келесідей нәтижелеріне қол жеткізуге мүмкіндік береді:

➤ бизнестің қажеттіліктерін қанағаттандыру үшін таланттардың жетіспеушілігін азайту;

➤ қызметкерлердің негізгі техникалық және басқару дағдыларының жетіспеушілігін болдырмау

➤ кадр айналымды азайту.

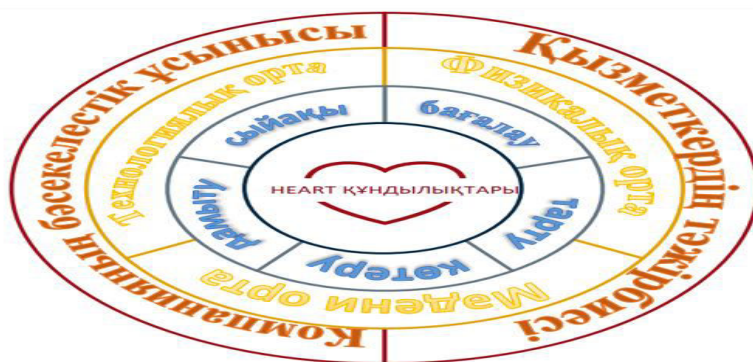
Кадр саясатының тиімділігі компаниядағы басқарудың үш деңгейі (жоғарға буын, кәсіби кадр қызметі, желілік менеджерлер) негізінде персоналмен жұмыс істеу сапасымен

және қызметкерлердің еңбек қатынасы бойынша қанағаттану индексі деп аталатын жалпы көрсеткішпен анықталады.

Кадр саясатының дұрыс жүргізілуімен байланысты тағы бір критерий – кадр саясатын орындау дәрежесі, кадрлармен жұмыс және қызметкерлермен ақпараттандырыған қамтамасыз ету дәрежесі. [3]

«Air Astana» компаниясы қызметкерлерді басқару саясаты және адам ресурстарын дамыту саласындағы Қазақстандағы бойынша көшбасшысы болып табылады. «Air Astana» компаниясы 2018 - 2019 жылдары «WOW!HR», 2017-2020 жылдары «Орталық Азия Үздік HR-бренд», 2018 - 2019 жылдары «Үздік HR-директор», 2016-2020 жылдары Universum агентінің нұсқасы бойынша «Үздік жұмыс беруші», 2020-2021 жылдары Randstad нұсқасы бойынша «Көлік және логистика саласындағы үздік жұмыс беруші» сияқты көптеген HR марапаттарға ие болды. Бұның бәрі компанияның адам ресурстарын дамытуға бағытталған кадр саясатына байланысты. «Air Astana» компаниясының «Біздің адамдар» атты кадр стратегиясы мәдени, технологиялық және физикалық сияқты үш негізгі жұмыс кеңістігі негізінде қалыптасатын қызметкердің тәжірибесін (employee experience) үздіксіз дамытуға және жақсартуға негізделген. Компания бұл тәсілді қызметкерлердің әлеуетін арттыру және қатысу деңгейін көбейту үшін негізгі ынталандырушы фактор ретінде қарастырады. [4]

«Air Astana» компаниясы Қазақстан Республикасы Президентінің жанындағы Мемлекеттік басқару академиясымен және «Астанахаб» мемлекеттік қызметімен бірлесіп Қазақстандағы HR-процестердің жетілу деңгейін айқындау бойынша 2020 жылы өткізген ауқымды республикалық зерттеу нәтижесі бойынша бірінші орынға ие болған. [5] Осы жетістіктер 2014 жылы бастауын алған компанияның стратегиясымен байланысты.



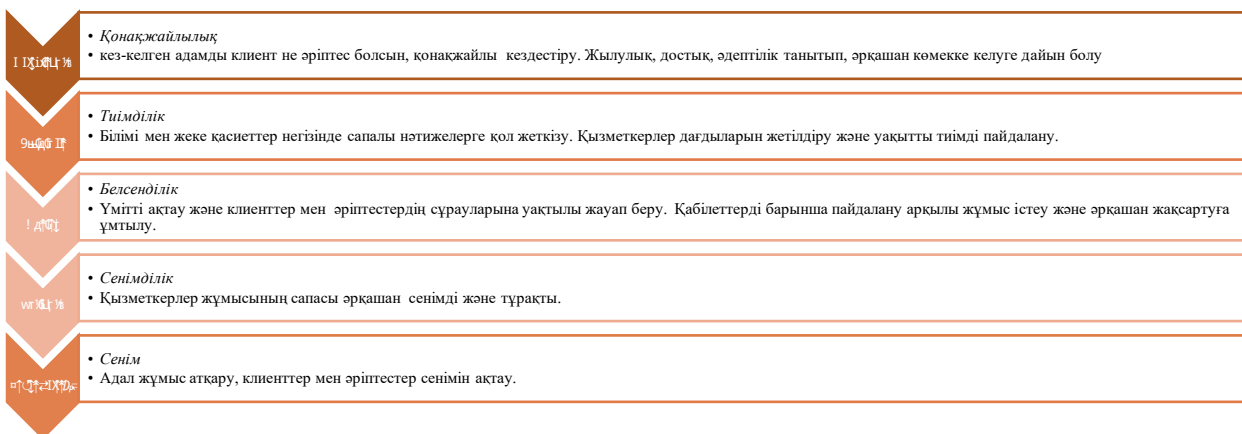
Сурет 1. Стратегияның негізгі элементтері («Air Astana» компаниясы жылдық есебінен алынған)

Қазақстандағы ең үздік авиакомпаниялардың бірі болып табылатын «Air Astana» компаниясы HEART корпоративтік құндылықтарына негізделген корпоративтік мәдениетті дамыта бастады. 2014 жылы қабылданған HEART бағдарламасы екі негізгі аспектіні қамтиды:

Біріншіден, ол компанияның жетістігін оның қызметкерлерінің өнімділігімен байланыстырады;

Екіншіден, ол қызметкерлерді күнделікті тұтынушылармен және бір-бірімен қарым-қатынасында бағыттайтын қарапайым және түсінікті құндылықтардың ауқымын сипаттайды.

«Air Astana» компаниясы өзінің корпоративтік мәдениетін қалыптастыра отырып, қызметкерлерге мансап құрудың барлық кезеңдерінде, соның ішінде жұмысқа қабылдау, оқыту және дамыту, бағалау, сыйақы және қызмет бабында ілгерілеуді қоса алғанда, өзара іс-қимылдың оң тәжірибесін ұсынуға ұмтылады.



*Кескін 1. «Air Astana» компаниясының HEART бағдарламасы («Air Astana» компаниясы жылдық есебінен алынған)*

Соңғы жылдары «Air Astana» әуекомпаниясы жолаушылар ағыны мен жүк тасымалы көлемінің өсуін ынталандыру мақсатында ұшу географиясын кеңейтуге, рейстер жиілігін арттыруға бағытталған бизнес-жоспарға сәйкес мамандардың құзыреттерін дәйекті түрде дамытып, өндірістік штатын кеңейтті. Қазақстанның еңбек нарығы жасарып келеді және бұл үрдіс алдағы бірнеше жылға жалғасады деп күтілуде. Соңғы жылдары «Air Astana» компаниясында бірінші жыл жұмыс істейтін қызметкерлердің орташа жасы 26 жасты құрайды. Компания қызметкерлерінің жартысынан көбі 35 жасқа толмаған және осы жас санатындағы қызметкерлердің үлесі тұрақты өсуде.

2022 жылғы есеп бойынша барлық бағыттар бойынша компания қызметкерлерінің жалпы саны 6 184 адамды құрайды. Оның ішінде әр түрлі ұлттық және этникалық тектегі 3 772 әйел және 2412 ер адам жұмыс істейді. Олардың тәжірибесі, білімі, діні мен сенімі әртүрлі болғанымен, ол өз кезегінде жемісті жұмыс ортасын қалыптастырады және әрбір қызметкерге әділ көзқарасты қамтамасыз етеді. [6]



*Кескін 2. «Air Astana» компаниясының қызметкерлерінің өсу динамикасы. (Автормен дайындалған)*

«Air Astana» әуекомпаниясының өсу айланысты, 2026 жылға қарай компания персонал санын едәуір ұлғайту көздеп отыр. 2017 жылы «Air Astana» әуекомпаниясының корпоративтік құндылықтарымен бөлісетін жоғары әлеуеті бар және табысқа ұмтылатын қызметкерлерді жұмысқа тартуға ұмтыла отырып, Қазақстанның түкпір-түкпірінен кандидаттарды іздеу, тарту және оқыту мақсатында «Арманыңды сынап көр» атты стратегияны бастады. «Air Astana» әуекомпаниясы бұл стереотипті өзгертуге ниетті. «Арманыңды сынап көр» стратегиясының мақсаты оқушылар мен студенттерді авиацияда мансап құру мүмкіндігіне қызығушылық таныту болып табылды. Осы стратегия арқасында 2020 жылы ашылған «Air Astana» әуекомпаниясының академиясы операциялық, өндірістік сипаттағы және жұмсақ дағдыларды (soft skills) дамыту бойынша 60-тан астам бағдарлама бойынша жүздеген мамандарды оқытып жатыр. 2022 жылы 450 стюардессалар мен 268

жердегі қызмет көрсету мамандары үшін оқытылып, сондай-ақ 3000-нан астам өндірістік персонал өкілдері үшін міндетті қайта даярлау курстары өткізілді.

Сонымен қатар «Air Astana» компания қызметкерлеріне арналған корпоративтік оқыту бағдарламаларын, оның ішінде кіріспе тренингтер мен нұсқамаларды, басшылық мүшелеріне арналған семинарларды өткізеді. Компания төрт негізгі қағиданы қолдана отырып, жаңа деңгейге шығуға мүмкіндік беретін кәсіби инновациялық оқу орталығы құрылды:

- коммерциялық және қаржылық өсу;
- стандарттау және жеңілдету;
- өнімді инновациялау;
- нұсқаулықтарды дамыту.

«Air Astana» компаниясының кадр саясатын іске асыру мониторингі тиімділіктің мынадай түйінді көрсеткіштері бойынша міндеттер қою негізінде жүзеге асырылуда:

➤ қоғамның басқару құрылымын оңтайландыруға байланысты іс-шараларды қоспағанда, персонал қозғалысын тұрақтандыру және кадрлар айналымының өсуіне жол бермеу;

➤ қызметкерлерді тарту дәрежесін арттыру;

➤ оқытудан және біліктілігін арттырудан өткен қызметкерлердің үлесін ұлғайту;

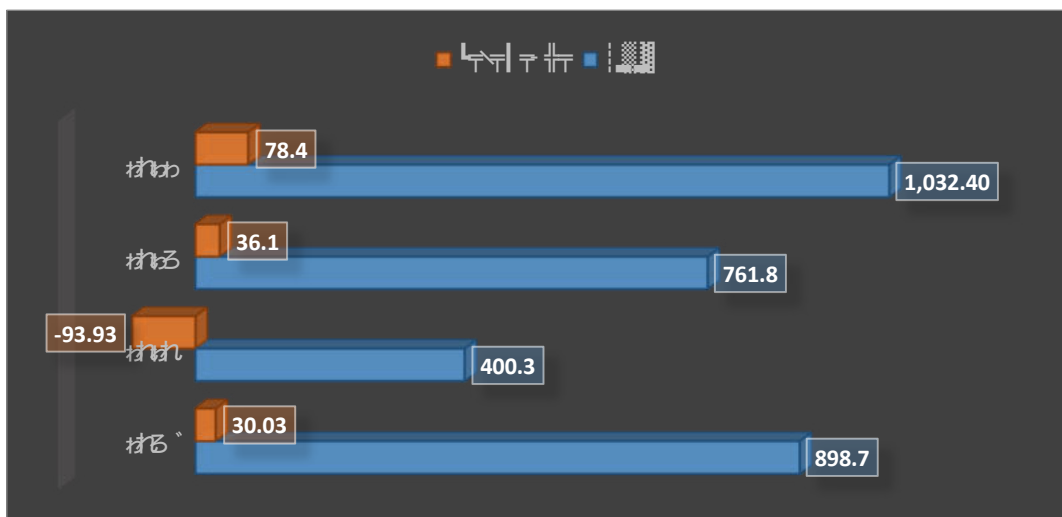
- конкурстық негізде персоналды іріктеу;
- даму бағдарламаларының тиімділігі, сабақтастық және білім трансфері.

Қызметкерлерді жыл сайынғы бағалаудың корпоративтік жүйесі HEART құндылықтарымен және тиісті құзыреттермен келісілген. Менеджерден бастап жоғары деңгейдегі басшыға дейінгі әрбір қызметкер грейдке байланысты қызметкерге қойылатын талаптардың жоғарылауымен бірдей критерийлерді қолдана отырып бағаланады.

Әр жыл сайын «Air Astana» компаниясы өзінің күнделікті жұмысында HEART корпоративтік құндылықтарын көрсететін 120 үздік қызметкерді таңдайды, олар HEART сыйлығын тапсыру рәсіміне шақырылады, онда қызметкерлер еңбегі үшін марапатталады және компанияның үздік 20 қызметкерінің бірі болуға мүмкіндік алады. Үздік 20 қызметкер тоғыз маман жүргізетін «360 градус» жүйесі бойынша бағалау негізінде тандалады.

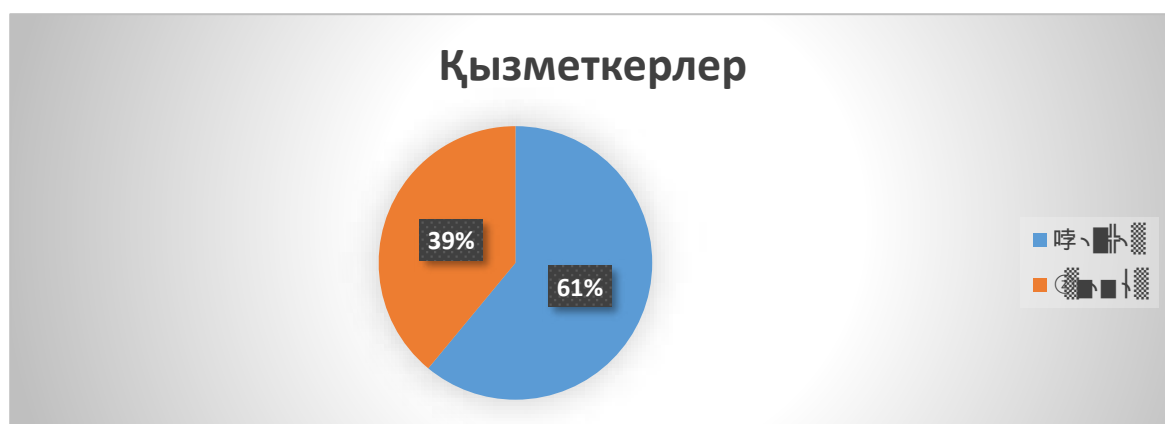
Қызметкердің тәжірибесі (employee experience) және оның тартылу дәрежесі бір-бірімен тығыз байланысты және саланың басқа көшбасшылары ретінде «Air Astana» осы аспектілерді үнемі назарда ұстайды. 2016 жылдан бастап компания американдық Gallup компаниясымен бірлесе отырып, қызметкерлерді тарту мәселелері бойынша сауалнама жүргізіп келеді. Сауалнама арқасында қызметкерлерді тарту көрсеткіші жылдан жылға өсіп, 2022 жылы 4,10-ға дейін өсті. [7] «Air Astana» әуекомпаниясының осындай кадр саясатының арқасында қызметкерлердің тиімділі артып, олардың компанияның дамуы мен табыстылығына деген қатысу үлесі өсті. 3 кескінде бейнелегендей «Air Astana» әуекомпаниясының табысы жылдан жылға өсіп келеді. 2022 жылы компанияның кірісі 1млрд АҚШ долл жетті, осындай нәтиженің бір себебі кадр саясатының дамуы деп айтуға болады.





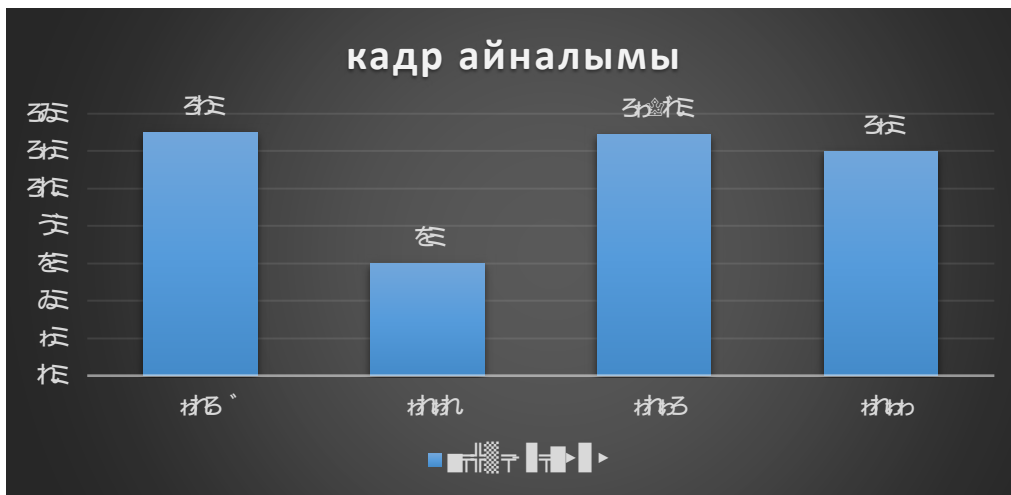
Кескін 3. «Air Astana» компаниясының қаржылық есебі (Автормен дайындалған)

«Air Astana» компаниясы БҰҰ негізгі тұрақты даму мақсаттарына қол жеткізуге өз үлесін қосып келеді. Соның ішінде адам ресурстарына қатысты «гендерлік теңдік» пен «лайықты жұмыс және экономикалық өсу» мақсаттарына аса мән береді. Компанияның «гендерлік теңдік» тұрақты даму мақсатына сай тең мүмкіндіктер беру саясатын қызметкерлердің жыныстық айырмашылық көрсеткішінен көруге болады. Сонымен қатар, компанияда әйел ұшқыштардың саны жыл сайын өсіп, бүгінгі таңда 13 әйел ұшқыш жұмыс істейді. Компанияның жоғары басшылығындағы 41 топ-менеджерлердің 44% әйелдерді құрайды. Сондай-ақ директорлар кеңесінің құрамында әйел басшының бар екендігі компанияның тең мүмкіндіктер беру саясатын дамытып келе жатқанын көрсетеді.



Кескін 4. «Air Astana» компаниясының қызметкерлері жыныстық айырмашылық көрсеткіші (Автормен дайындалған)

«Лайықты жұмыс және экономикалық өсу» тұрақты даму мақсаты бойынша компания жыл сайын өз алдына орта мерзімді және ұзақ мерзімді инициатива бастамаларын қояды. Оларға мүгедектігі бар жұмысқа қабылданған қызметкерлер санының жыл сайынғы ұлғаюын қолдау мен кадр айналымын қысқартуын жатқызуға болады. Көріп отырғандай компания кадр айналымының төмен деңгейін ұстап тұруға ерекше көңіл бөледі. Жыл сайын өткізілетін сауалнама нәтижесіне сай кадрлардың сыртқа кетуін шегеретін негізгі факторларға қауіпсіз еңбек жағдайлары, бәсекеге қабілетті жалақы және тартымды әлеуметтік пакеттер жатады. Компания өз қызметкерлеріне аталғандар бойынша бар мүмкіндіктерді жасауда.



Кескін 5. «Air Astana» компаниясының кадр айналымы (Автормен дайындалған)

Тиімді кадр саясаты қызмет беруші мен қызметкерлердің арасында сенімді қарым-қатынас орнатылған кезде ғана туындайтыны айқын. Зерттелген «Air Astana» компаниясы осындай қарым-қатынасты сақтай отыра адам ресурстарын дамытуда.

Қорытындылай келе, адам ресурстарын басқару саласындағы «Air Astana» компаниясының кадр саясаты стратегиялық корпоративтік мақсаттар мен құндылықтарға сәйкес өз міндеттерін тиімді, нәтижелі және барлық кәсіби, этикалық нормаларды сақтай отырып орындауға қабілетті білікті кадрлардың жұмыспен қамтылуын, сондай-ақ тұрақты дамуын қамтамасыз етуге арналғанын көруге болады. «Air Astana» компаниясы адам ресурстарын өзінің негізгі активі деп санай отырып, оларға жұмысқа орналасудың көптеген нұсқаларынан бөлек, әртүрлі деңгейдегі оқыту мен мансаптық мүмкіндіктерді ұсынады. Қазіргі таңда кәсіпорын бизнесінің жетістігі қызметкерлердің адалдығы мен кәсібилігіне байланысты екеніне басты назар аударып, кадр саясатын дамыту стратегиясымен біріккен компанияның даму стратегиясын жүзеге асырып келеді. Осы жиналған деректерге сүйене отырып, зерттелген компанияда білікті персоналды пайдалану еңбек өнімділігінің артуына және табыстың ұлғаюына әкелетінін анықтауға болады.

### Әдебиеттер

1. Жансеитова Г.С. Ұйымның кадрлық саясаты: оқу құралы. - Нұр-Сұлтан: Л.Н. Гумилев атындағы ЕҰУ, 2022
2. Виханский О.С., Наумов А.И. – Менеджмент—М. Экономист 2016
3. Митрофанова Е.А. Управление персоналом: Аудит, контроллинг и оценка расходов на персонал. Уч пособие – М.Проспект-2018
4. «Air Astana» әуекомпаниясының сайты <https://airastana.com/kaz/ru-ru/O-nas>
5. HR менеджерлер қауымдастығының сайты <https://hr-a.kz/prize>
6. «Air Astana» әуекомпаниясының жылдық есебі, 2022 [https://airastana.com/Portals/2/About-Us/Corporate-Governance/Annual-Reports/2023/Air\\_Astana\\_Annual\\_Report\\_2022%20RUS\\_Web..pdf?ver=2023-08-29-104925-720](https://airastana.com/Portals/2/About-Us/Corporate-Governance/Annual-Reports/2023/Air_Astana_Annual_Report_2022%20RUS_Web..pdf?ver=2023-08-29-104925-720)
7. Тонконог О., халықаралық іскерлік басылым «Курсив», 2023 <https://kz.kursiv.media/2023-07-10/lgtn-airastanaprofit/>