

«Сейфуллин окулары – 18: « Жастар және ғылым – болашаққа көзқарас» халықаралық ғылыми -практикалық конференция материалдары = Материалы международной научно-практической конференции «Сейфуллинские чтения – 18: « Молодежь и наука – взгляд в будущее» - 2022.- Т.І, Ч.IV. - С. 31-32

## **РАЗВИТИЕ КОМПЛЕКСНОГО ПОДХОДА К ПОИСКУ СОИСКАТЕЛЕЙ В СЕТИ НН**

*Серик А.Ж., магистрант 2 курса  
Казахский агротехнический университет им С. Сейфуллина, г.Нур-  
Султан*

### **Введение**

Стратегический план развития Казахстана до 2025 года подразумевает, что качественный рост экономики должен основываться на повышении конкурентоспособности бизнеса и человеческого капитала.[1]

В связи с развитием мира профессий на данный момент увеличилось количество видов деятельности и вместе с этим и появилась более тонкая дифференциация специальностей, что приводит к усложнению поиска соискателей для организаций, а также и затрудняет трудоустройство на работу для молодых специалистов. По этой причине нужен усовершенствованный комплексный подход к поиску соискателей.

### **Поиску соискателей в сети НН**

Для развития комплексного подхода каждая организация должна иметь сотрудника, который бы занимался сорсингом (от английского «sourcing» - процесс поиска поставщиков товаров и услуг)[2] для более тщательного поиска кандидатов на требуемую должность, но перед этим организация должна анонсировать свою вакансию. Далее проводится отбор будущего персонала путем проведения собеседования.

Этап собеседования можно улучшить, добавив функцию онлайн запись на собеседование со ссылкой на комнату, где будет проводиться индивидуальные или групповые собеседования, то есть включающими одного интервьюера или нескольких, а также структурированными и свободными, то есть с заранее определенным списком вопросов.

Помимо онлайн собеседования, также можно проводить тестирования для более точной и эффективной оценки соискателей на должность. Тестирование может содержать как вопросы профессионального характера, так и психологические и творческие задания для установления уровня стрессоустойчивости и креативности человека. Эта функция поможет работодателю удостовериться в том, что на должность по итогу будет выбран нужный ему сотрудник. А для соискателей, в том числе, людей с ограниченными физическими возможностями уменьшит затраты не только финансового характера, но и времени, а также даст возможность показать свои способности. По итогу это сэкономит время для обеих сторон.

## **Заключение**

В конечном счете на современном этапе цифровизация основывается на распространении Интернета и представляет собой комплексный процесс, затрагивающий все сферы жизнедеятельности организаций. Дополнительные конкурентные преимущества на рынке получает тот хозяйствующий субъект, который сумел эффективно использовать преимущества цифровизации при поиске соискателей, в частности: повышение скорости обработки информации, снижения издержек за счёт алгоритмизации и автоматизации части производственных, управленческих процессов; улучшения качества взаимодействия с соискателями (возможность организации круглосуточного функционирования службы поддержки вне зависимости от места расположения клиента, ведение переговоров и т. п.)[3].

Развитие процесса цифровизации определяет новый формат организации управления персоналом на микроэкономическом уровне. Трансформация HR-функционала представляет собой переход на новую парадигму внутрифирменного взаимодействия, в условиях которой развитие человеческого капитала является одним из долгосрочных приоритетов [4].

### **Список используемой литературы:**

1. Официальный сайт Президента РК: [Электронный ресурс]. URL:[https://Www.Akorda.Kz/Ru/Official\\_Documents/Strategies\\_And\\_Programs](https://Www.Akorda.Kz/Ru/Official_Documents/Strategies_And_Programs). (Дата обращения: 22.03.2022 г.)
2. BusinessDictionary [electronic resource] : Definition of sourcing / BusinessDictionary. – Access mode : <http://www.businessdictionary.com/-definition/sourcing.html> (date of request: 26.04.2015).
3. Москаленко А. П. Инвестиционное проектирование: основы теории и практики Москаленко А. П., Москаленко С. А., Ревунов Р. В., Вильдяева Н. И. Санкт-Петербург, 2018. (1-е, Новое)
4. Pryadko I.A. Promotion of educational services in social networks / Pryadko I.A., Paytaeva K.T., Revunov R.V., Zelenova G.V., Evetskaya S.V. // Advances in Intelligent Systems and omputing. 2019. Т. 726. С. 931-942. DOI:10.1007/978-3-319-90835-9\_104