

эффективность её использования зависит, прежде всего, от возможности совершения сделок в электронной форме. К сожалению, большая часть экономической информации распространяется только в печатной форме.

Международный рынок электронной информации можно разделить на три части:

1. Деловая информация (биржевая и коммерческая).
2. Профессиональная информация (научно-техническая, юридическая и т.д.).
3. Массовая потребительская информация (новости, энциклопедии, справочники, искусство, погода, путешествия, расписания и т.д.).

Анализ использования коммерческих баз данных с точки зрения получаемых доходов дают базы данных деловой информации. Таким образом, информационное обеспечение бизнеса характеризуется высокой степенью изменчивости, большими объемами. Со стороны пользователей предъявляются высокие требования к абсолютной полноте и точности информации, к её оперативности, и поэтому компьютеризация данной сферы стремительно растёт. В этой части рынка наибольшее количество обращений и максимальный доход.

#### **Список использованной литературы**

1. Bruce R. Barringer R. Duane Ireland. Entrepreneurship: successfully launching new ventures. 4th ed. USA, PEARSON, 2012. PP. 242.
2. Турсунов Б.О. Роль инновационного развития малого бизнеса в обеспечении конкурентоспособности национальной экономики // Россия: тенденции и перспективы развития. С. 417. Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/rol-innovatsionnogo-razvitiya-malogo-biznesa-v-obespechenii-konkurentosposobnosti-natsionalnoy-ekonomiki/>

*Т.К. Абдрахманова*, научный руководитель *А.А. Маукенова*  
Каспийский университет, Алматы, Казахстан  
[tomirisovna@gmail.com](mailto:tomirisovna@gmail.com)

#### **УЛУЧШЕНИЕ МЕТОДОВ ПОДБОРА ПЕРСОНАЛА**

**Аннотация.** *В современном мире основа системы HR в Казахстане заметно выросла. Она показала, насколько важна и эффективна и самое главное немаловажна, продуктивна работа по подбору квалифицированного персонала. Это целый спектр проделанной работы, начиная от поиска квалифицированного и профессионального кандидата по отобранной заявке, а точнее под особые указания и требования работодателя до согласия и удовлетворения обеих сторон, что работодателя, что и самого работника.*

**Ключевые слова:** *подбор персонала, HR, HR-менеджмент, система HR, найм персонала, трудовые отношения.*

*Т.К. Abdrakhmanova*, scientific adviser *А.А. Maukenova*  
Caspian university, Almaty, Kazakhstan  
[tomirisovna@gmail.com](mailto:tomirisovna@gmail.com)

#### **IMPROVING RECRUITMENT METHODS**

**Abstract.** *In the modern world, the basis of the HR system in Kazakhstan has grown significantly. She showed how important and effective and, most importantly, important, productive work on the selection of qualified personnel is. This is a whole range of work done, ranging from the search for a qualified and professional candidate according to a selected application, or rather, under the special instructions and requirements of the employer, to the consent and satisfaction of both parties, both the employer and the employee himself.*

**Keywords:** recruitment, HR, HR management, HR system, recruitment, labor relations.

Сегодня система HR предлагает множество вариантов, для работы с персоналом в данной области нет предела, и нет границ сотрудник, может повышать свои квалификационные знания, каждый год, усовершенствовав себя и предприятие, в котором работает. Ведь очень важно, какой квалифицированный состав персонала будет работать на предприятии и как себя зарекомендует на рынке [1]. Отсюда можно выбрать несколько методов работы для предприятия, выбрать свой стиль, а точнее выбранный стиль должен соблюдать все жесткие требования предприятия, чтоб работа была профессионально и продуктивно оформлена.

Немаловажную роль играют сами источники квалифицированного подбора и разнорабочего персонала, представленные в виде таблицы 9, используемые отделом кадров или (hr менеджером) и их эффективность, %.

Таблица 1 - Источник квалифицированного подбора разнорабочего персонала

<b>Источник</b>	<b>% эффективности подбора персонала из 100%</b>
Справочники-списки нуждающихся работу	10%
Люди, случайно зашедшие в поисках работы	2%
Объявление в газетах	10%
Центр занятости	10%
Рекрутинговые компании	20%
Частные агентства по подбору персонала	2%
Колледжи, университеты	2%
Средство массовой информации (hh.kz, job.kz и многое другое)	20%
Профессиональные общества, группы (наработанная база профессионалом в своем деле)	10%
Объявления по радио, ТВ	10%
Фирмы поиска (объявления на предприятии)	6%

Примечание: ВНД «Филиала НАО ГКП для граждан по городу Алматы»

В данной таблице представлены различные виды источников и их % эффективность подбора персонала из 100%. В таблице 1 указано, что наилучшим и эффективным способ по подбору персонала является рекрутинговые компании и СМИ они составляют по 20% каждый из 100%. На втором месте эффективности подбора персонала является: справочные-списки нуждающихся на работу; центр занятости;

профессиональные общества, группы; объявления по радио, ТВ. Они занимают по 10% каждый из 100%.

На третьем месте эффективности подбора персонала является само предприятие, оно занимается поиском (объявления на предприятии). В основном это разнорабочий персонал, к примеру: кух. работники, грузчик, тех. персонал и т.д. она занимает 6% из 100% [2]. Самое последнее место по эффективности подбора занимают частные агентства по подбору персонала. Крупные предприятия отдают больше предпочтения рекрутинговые агентствам по подбору персонала, либо у них свой департамент по управлению человеческими ресурсами. А колледжи, университеты составляют 2% из 100%.

С каждым новым годом в Республике Казахстан совершенствуется Трудовой Кодекс Республики Казахстан, добавляются новые пункты в законе, также разрабатываются новые программы для улучшения работы и эффективного использования времени сотрудника и предприятия.

1) метод: систему HR постепенно внедряют в Казахстане. С 2019 году заключение трудовых договоров при устройстве на работу осуществляется в онлайн-режиме, для того чтобы устроиться на работу, потребуется только удостоверение личности, остальные документы уже будут храниться в базе.

Вице-министр труда и социальной защиты Нариман Мукушев рассказал, что на данный момент есть четыре компании, с которыми ведется работа по этому направлению. В Казахстане с 2019 году планируется заключение трудовых договоров при устройстве на работу осуществляется в онлайн-режиме, для того чтобы устроиться на работу, потребуется только удостоверение личности, остальные документы уже есть в базе данных ЦОНа.

Регистрация трудовых договоров в режиме-онлайн удобна для исчисления трудового стажа работников при выходе на пенсию. Трудовая книжка работника будет в онлайн-режиме храниться в базе данных ЦОНа. Пилотный проект был запущен в 2018 по всему Казахстану, чтобы проверить эффективность реализуемой системы. Полный переход к оформлению электронных трудовых договоров был осуществлен в 2019 году.[3]

2) Метод: *проведения собеседования.* Для успешного проведения собеседования вновь прибывшего кандидата на открытую позицию необходимо быть подготовленным и вооруженным. Так как HR на момент проведения собеседования представляет интересы предприятия. Знать самые распространенные и известные методы по приему на работу:

- британский метод – его основа лежит на личной беседе с новым кандидатом и hr менеджером и руководителем отдела, то в самой беседе больше предпочтения отдают таким вопросам как: Какое ваше высшее образование? Учились ли вы в Оксфорде? Нет ли родственников в семье президента? Если кандидат быстро и успешно отвечает на вопросы, то он быстро принимается на работу;

- немецкий подход – данный метод основан больше на тщательной подготовке кандидата. Письменные рекомендации от известных ученых, награждения от Акима города, непосредственных руководителей ит.д. Данные документы, характеристики, отзывы, благодарственные письма проверяются специальными выбранными от предприятия сотрудниками или (комитета). Данный кандидат проходит много этапов, тестирования, анкетирование и многое другое при трудоустройстве на работу, что означает прием на работу дело трудное;

- американский метод – данный метод основан на проведение все возможных проверок кандидата психологическое и интеллектуальное тестирование с использованием компьютера и наблюдением кандидата в неформальной обстановке. С целью выявить потенциал человека или его недостатки. Таким образом, данный

метод позволяет выявить какие то личностные качества кандидата, что к примеру, не может быть допустимо для приема на работу в какую то определенное предприятие;

- китайский метод – данный метод очень древний метод он основан на письменных экзаменах. Прибывшие вновь новые кандидаты пишут множество сочинений и поэм, статьи показывая свои знания в классике и знания классики. Успешно сдавшие все экзамены, а таких набирается несколько процентов от участвующих в конкурсе, пишут заключительное сочинение на тему текущей политики. Выдержавшие и этот экзамен становятся чиновниками, их служебное положение зависит от полученной отметки.

По предложенным выше методам подбора персонала hr менеджеру станет намного легче в выборе квалифицированного специалиста, работая строго по заявке в соответствии с выбранным методом подбора персонала.

#### **Список использованной литературы**

1. Кузнецова Н.В. Подбор и расстановка кадров. Владивосток, Изд-во ДГУ, 2005.
2. Архивные анкетные данные за 2016-2020 гг. уволившихся сотрудников предприятия.
3. Трудовые книжки. Режим доступа: <https://bnews.kz>

*А.В. Аманатиди*, научный руководитель *Э.О. Телагусова*  
Каспийский университет, Алматы, Казахстан  
[amanatidi.afina@gmail.com](mailto:amanatidi.afina@gmail.com)

### **БАНКОВСКИЙ ПРОДУКТ И ЕГО СОВРЕМЕННЫЕ РЕАЛИИ И ТRENДЫ В МАРКЕТИНГЕ**

**Аннотация.** Экономическое содержание и сущность банковского маркетинга связаны с понятиями «продукт», «услуга» и «товар». В теоретическом исследовании банковских проблем и практическом использовании банковского маркетинга, эти понятия зачастую применяются неадекватно; некоторые из них отождествляются; содержание не всех из них понятно лицам, использующим их в теории или практике.

**Ключевые слова:** банк, банковский продукт, маркетинг, имидж, менеджмент, тренд.

*A.V. Amanatidi*, scientific adviser *E.O. Telagusova*  
Caspian university, Almaty, Kazakhstan  
[amanatidi.afina@gmail.com](mailto:amanatidi.afina@gmail.com)

### **BANKING PRODUCT AND ITS MODERN REALITIES AND TRENDS IN MARKETING**

**Abstract.** The economic content and essence of banking marketing are associated with the concepts of "product", "service" and "product". In the theoretical study of banking problems and the practical use of banking marketing, these concepts are often applied inadequately; some of them are identified; the content of not all of them is understandable to persons using them in theory or practice.

**Keywords:** bank, banking product, marketing, image, management, trend.

Продукт это понятие, синтезирующее результаты деятельности природных, животных, растительных и общественных (человеческих) сил. Продуктом вообще (в