

УДК 005

DOI 10.51691/2541-8327_2023_5_6

ПРЕЛИМИНАРИНГ КАК МЕТОД ПОДБОРА ПЕРСОНАЛА

Гладких Т. В.

студент,

Самарский государственный экономический университет,

Самара, Россия

Илюхина Л. А.

к. э. н., доцент,

Самарский государственный экономический университет,

Самара, Россия

Аннотация

В статье представлена современная стратегия подбора персонала - прелиминаринг. Суть данной стратегии заключается в привлечении на работу молодых специалистов с помощью программ стажировок и производственных практик. Дана характеристика технологий прелиминаринга; выделены его особенности и преимущества.

Ключевые слова: прелиминаринг, молодые специалисты, управление персоналом, студенты, стажировки, производственная практика.

PRELIMINARING AS A METHOD OF RECRUITMENT

Gladkikh T. V.

student,

Дневник науки | www.dnevniknauki.ru | СМИ Эл № ФС 77-68405 ISSN 2541-8327

Samara State University of Economics,

Samara, Russia

Ilyukhina L. A.

Candidate of Economics, Associate Professor,

Samara State University of Economics,

Samara, Russia

Abstract

The article presents a modern recruitment strategy - preliminary training. The essence of this strategy is to attract young professionals to work through internship programs and industrial practices. The characteristics of the technologies of preliminary training are given; its features and advantages are highlighted.

Keywords: preliminary training, young specialists, personnel management, students, internships, industrial practice.

Отбор персонала — это важный процесс формирования кадрового состава организации, который начинается с составления плана подбора с указанием вакантных должностей и количества штатных единиц по каждой должности. Далее следует непосредственный процесс подбор необходимых сотрудников: анализ резюме, рекомендательных писем, изучение анкет, подготовка и проведение собеседования и т.д. Для того, чтобы HR-специалистам упростить процесс подбора нужных компании сотрудников в современную практику рекрутмента внедряются новейшие технологии подбора персонала, к которым относится и прелиминаринг. [1, 2]

Прелиминаринг (от англ. preliminary - предварительный) представляет собой практику привлечения на работу молодых специалистов с помощью программ стажировок и производственных практик. Такой метод несомненно является достаточно трудоемким, ведь на должность принимается не опытный специалист с годами стажа за спиной, а совсем молодой сотрудник, который возможно даже никогда до этого и не работал. Такого сотрудника необходимо обучать с нуля и осуществлять контроль за его действиями, дабы исключить возможность возникновения серьезных ошибок. Однако если предприятие позаботилось о создании качественной адаптационной программы и системы обучения, то прелиминаринг это замечательный вариант подбора персонала. [4]

Прелиминаринг позволяет, так сказать, омолодить штат сотрудников, путем привлечения молодых сотрудников, которые только-только закончили ВУЗы, или же, которые ещё обучаются на старших курсах. Молодых людей зовут как на постоянное место работы, так и на проведение производственной практики или временной стажировки. Молодые работники, полные сил, энтузиазма, амбиций и энергии, могут дать предприятию мощный рывок в сторону развития, помочь ему двигаться к успеху и процветанию.

Технология прелиминаринга дает возможность организациям пополнять штат сотрудников новыми специалистами, которые окончили самые перспективные высшие учебные заведения страны. Также прелиминаринг позволяет с лёгкостью проводить адаптационную программу, которая позволит новым работникам подстроиться под нормы предприятия и его организационный климат. Все это позволит компании обеспечить себя нужными специалистами, которые в дальнейшем будут вести её по успешному пути. [5]

При применении метода прелиминаринга используются следующие технологии:

- самопрезентация компании (представители компании знакомят потенциальных сотрудников с политикой данной компании, её историей, родом деятельности и пр.);
- поиск молодых специалистов (поиск по выпускникам ВУЗов и студентам последних курсов, которые представляют из себя наиболее подходящие для заказчика варианты);
- конкурсные мероприятия, проводимые среди студентов (проводятся для поиска лучших представителей студенчества из конкретных ВУЗов);
- топ-лист (создание специального списка, в котором отображены лучшие студенты ВУЗов по конкретным специальностям);
- проведение специализированных совместных мероприятий (работодатель организывает мероприятие, на котором осуществляется возможность его непосредственного общения со студентами – потенциальными работниками). [6]

Очень часто опорные ВУЗы сотрудничают с различными службами содействия по трудоустройству. Это позволяет крупным организациям находить лучших выпускников, а также студентов по той или иной специальности.

Компаний, которые заказывают у HR-организаций поиск новых сотрудников с помощью прелиминаринга, можно сказать, стараются идти в ногу со временем, не упуская постоянно меняющихся тенденций, принимая в свои ряды гибкие и молодые умы, ведь более старшие работники, которые уже имеют свой опыт и более «суровые» амбиции, далеко не всегда способны помочь предприятию постоянно обновляться в соответствии с трендами. [7]

Для более понятной и наглядной характеристики процесса прелиминаринга, я составила схему, отражающую его основные этапы (рис. 1).



Рис. 1. Процесс отбора персонала с применением технологии прелиминаринга

Организация может применить технологию прелиминаринга, например, из тех работников, которые проходили учебную практику на предприятии, ведь

такие сотрудники уже ознакомлены с культурой организации и им легче будет проходить период адаптации, когда они станут уже полноценными сотрудниками компании.

Прелиминаринг в организации может быть реализован следующим образом:

1. Для начала должно поступить задание от руководства в кадровое подразделение о необходимости поиска новых сотрудников методом прелиминаринга, затем происходит разработка презентационной программы. Далее происходит оформление документов, необходимых для прохождения практики или временной стажировки кандидатов.

2. После успешного прохождения практики или стажировки внедрять программу активного привлечения лучших практикантов на постоянную работу в организации. [8]

Чтобы повысить эффективность процедуры подбора нужного персонала, компании следует осуществить следующую процедуру.

Студенты, которые проходят практику, в обязательном порядке, должны предоставить свое резюме, заполненную анкету, составленную кадровым отделом, а также пройти тестирование. Все собранные данные и документы изучаются и на их основании практикант встает в кадровый резерв организации, и может находиться там до тех пор, пока представители организации не будут в нем нуждаться и не пригласят на работу.

Однако, в данном случае, необходимо брать во внимание такие факторы, как отдел и место, где сотрудник проходил практику, какие получил заслуги во время её прохождения, а также личные качества работника, например, пунктуальность, обучаемость и т.д. Если организация почувствует потребность в принятии на работу сотрудников, находящихся в прелиминаринговом резерве, то они приглашаются на дополнительное собеседование, где оцениваются уже

их профессиональные навыки, приобретенные во время прохождения практики.
[9]

Стоит понимать, что вне зависимости от уровня эффективности того или иного метода подбора персонала, только что прибывшим сотрудникам понадобится достаточно продолжительное время для того, чтобы адаптироваться и приспособиться к новой корпоративной среде. Это означает, что работодатель обязан помочь своим новым подчинённым, чтобы процесс адаптации прошел максимально быстро и комфортно для них. Прелиминаринг же, в данном случае, является очень хорошим вариантом, ведь новым работникам будет в разы легче пройти этап адаптации, потому, что они уже познакомились с данной организацией и её культурой во время прохождения практики или стажировки. [10]

В нашей стране прелиминаринг, как HR-услуга только начинает набирать обороты, в то время как на европейских и западных рынках труда, он уже давно закрепился в перечне услуг HR-агентств.

Однако, это вовсе не означает, что организаций, использующих прелиминаринг в России нет. Например, очень активно приглашает и принимает к себе на стажировку один из крупнейших российских операторов «Билайн». В основном компания ищет студентов, которые проходят обучение на направлениях «Аналитика», «Финансы», «IT-менеджмент». Организация нужны люди, которые будут готовы обучаться консультированию покупателей, решению проблем, связанных с продуктами и услугами мобильного оператора, а также анализу качественной оценки обратной связи.

В это же время крупная компания «Рив Гош», занимающая далеко не последнее место на beauty-рынке в России, ищет студентов, обучающихся на HR-направлениях. Во время стажировки работник сможет принять активное

участие в процессе подбора персонала и пробовать себя в различных корпоративных мероприятиях.

Достаточно успешен опыт применения технологии прелиминаринга в IT-компании «Яндекс». Студенты, которые желают развиваться в сфере digital-технологий, могут получить возможность прохождения стажировки с перспективой дальнейшего трудоустройства. [11]

В завершении стоит сказать, что вся суть эффективности прелиминаринга состоит в том, что в процессе его применения формируется достаточно качественная система по подбору персонала, а вместе с тем затраты, которые уходят на адаптационный процесс молодых специалистов сокращаются, так как сотрудники уже знакомы с организацией и её внутренним миром.

Библиографический список:

1. Чуланова, О.Л. Концепция компетентностного подхода в управлении персоналом [Электронный ресурс] / О.Л. Чуланова // Интернет-журнал «Наукovedение». – 2015. - №5. - Режим доступа: <http://naukovedenie.ru/PDF/08evn513.pdf>, свободный. – Заглавие с экрана. - 0,9 п.л.

2. Чуланова, О.Л. Актуальность компетентностного подхода в управлении персоналом [Электронный ресурс] / О.Л. Чуланова // Интернет-журнал «Наукovedение». – 2016. - №5(24). - Режим доступа: <http://naukovedenie.ru/PDF/79EVN514.pdf>, свободный. – Заглавие с экрана. – 1 п.л.

3. Бармакова Н. Современные методы подбора персонала // Кадровик.ру. 2019. N 8. С. 60 - 64.

4. Гаврилов, Д.В. Инновационные технологии в кадровом менеджменте [Текст]/ Д.В. Гаврилов, Э.В. Бардасова // Вестник Казанского технологического университета. - 2017. - Т. 16. - N

5. - С. 267–270. 3. Стрыгина В. Как оценить должность: практические примеры // Кадровая служба и управление персоналом предприятия. - 2013. - N 1. - С. 50-56

6. Чуланова, О.Л. Система подбора кадров управления на основе компетентностного подхода (региональный опыт) / О.Л. Чуланова, О.В. Квиндт // Управление персоналом и интеллектуальными ресурсами в России. – 2020. - №3. - С.29-33.

7. Чуланова, О.Л. Развитие компетентностного подхода в управлении персоналом: основные подходы // Управление персоналом и интеллектуальными ресурсами в России, 2013, №2(5). - С.23-29.

8. Чуланова, О.Л. Подбор управленческого персонала на основе компетентностного подхода: из опыта электроэнергетических компаний / О.Л. Чуланова // Кадровик. – 2011. - №12. - С.192-198.

9. Чуланова, О.Л. Формирование модели компетенций в системе управления персоналом / О.Л. Чуланова // Вестник университета (ГУУ). – 2012. - №15. - С.158-163.

10. Чуланова, О.Л. Социально-экономическое содержание понятий «компетенция» и «компетентность» / О.Л. Чуланова // Вестник университета (ГУУ). – 2015. - № 18. - С.174-179

11. Шинкоревич Е. Прелиминаринг – тот еще кадр // Кадровик. Управление персоналом. 2014. № 13. URL: <http://profmedia.by/pub/kadrovik/art/detail.php?ID=90237>

Оригинальность 77%