

Интернет-журнал «Мир науки» ISSN 2309-4265 <http://mir-nauki.com/>

Выпуск 1 - 2015 январь – март <http://mir-nauki.com/issue-1-2015.html>

URL статьи: <http://mir-nauki.com/PDF/02EMN115.pdf>

**УДК 33**

**Чуланова Оксана Леонидовна**

ГБОУ ВПО «Сургутский государственный университет

Ханты-Мансийского автономного округа – Югры»

Россия, Сургут

Доцент кафедры управления персоналом

Кандидат педагогических наук

E-mail: chol9207@mail.ru

**Самедов Вугар Тагир оглы**

ГБОУ ВПО «Сургутский государственный университет

Ханты-Мансийского автономного округа – Югры»

Россия, Сургут

Студент

E-mail: Salam.azer@mail.ru

## **Применение технологии прелиминаринг в отборе персонала организации**

**Аннотация.** Авторами статьи технология preliminarying (прелиминаринг) представлена как привлечение к работе посредством производственной практики и стажировки перспективных молодых специалистов (студентов и выпускников вузов), которые станут залогом успеха компании в будущем. Авторам статьи представляется, что в настоящее время следует уделять больше внимания прелиминарингу как наиболее перспективному методу формирования трудового коллектива. С точки зрения общей организации управления персоналом в компании он является весьма трудоемким, т. к. мы получаем не готового специалиста со сложившимся опытом и навыками, а новичка, которого необходимо обучать и контролировать. Но, если в организации качественно выстроена система адаптации и обучения, прелиминаринг - это хороший способ подыскать лояльных молодых сотрудников, которые обновят устоявшийся коллектив.

**Ключевые слова:** прелиминаринг; отбор персонала; технология; метод; мероприятия; этапы; преимущества; специалисты ; омоложение; коллектив.

**Ссылка для цитирования этой статьи:**

Чуланова О.Л., Самедов В.Т. Применение технологии прелиминаринг в отборе персонала организации // Интернет-журнал «Мир науки» 2015 №1 <http://mir-nauki.com/PDF/02EMN115.pdf> (доступ свободный). Загл. с экрана. Яз. рус., англ.

Preliminaring (прелиминаринг) - привлечение к работе посредством производственной практики и стажировки перспективных молодых специалистов (студентов и выпускников вузов), которые станут залогом успеха компании в будущем[1].

При выборе метода поиска будущего сотрудника необходимо исходить из должности, из положения дел в компании, из срочности вакансии и ситуации на рынке труда. В настоящее время следует уделять больше внимания прелиминарингу как наиболее перспективному методу формирования трудового коллектива.

С точки зрения общей организации управления персоналом в компании он является весьма трудоемким, т. к. мы получаем не готового специалиста со сложившимся опытом и навыками, а новичка, которого необходимо обучать и контролировать. Но если в организации качественно выстроена система адаптации и обучения, прелиминаринг - это хороший способ подыскать лояльных молодых сотрудников, которые обновят устоявшийся коллектив.

Preliminaring – это ключевой метод омоложения штата компании-заказчика через привлечение молодых, талантливых и перспективных выпускников ВУЗов, а также студентов старших курсов, как на постоянную работу, так и на условиях временной стажировки. Молодые специалисты в компании являются одним из тех замечательных факторов, от которых зависит её успешность и процветание в будущем. Ежегодно учебные заведения Украины наполняют рынок новыми специалистами, многие из которых уже являются бизнес-единицами и заслуживают пристального внимания HR-отделов[2].

Преиминаринг на рынке России неустанно набирает обороты, в то время как на европейском рынке она давно закрепились в ключевом перечне услуг рекрутинговых агентств и выведена как отдельная задача штатных HR-менеджеров.

Данный вид услуг в последнее время неудержимо набирает обороты и пользуется ажиотажным спросом на американском и европейском рынках труда. Применение технологии преиминаринг позволяет компаниям постоянно привлекать в свои ряды преуспевающих перспективных выпускников лучших учебных заведений России, легко адаптировать их под свои нормы, стандарты работы и социально-психологический климат организации, тем самым обеспечивая себе мощный плацдарм своей будущей успешности.

Вариации сотрудничества при преиминаринге предусматривает применение следующих технологий:

- презентация компании (ознакомление выпускников с компанией, ее политикой, родом деятельности, местом на рынке, перспективами развития и т.п.);
- рекрутинг молодых специалистов (поиск и отбор наиболее подходящих студентов последних курсов для работы или прохождения производственной практики на предприятии Заказчика);
- конкурсы среди студентов (работа со студентами и организация среди них всевозможных конкурсов для выявления лучших, проверки теоретических знаний и их практической подготовленности, а так же для поиска свежих перспективных идей для развития бизнеса — тесты, анкетирование, бизнес-планы, творческие работы и т.д.);
- Top-list (составление списка лучших студентов определенного факультета целевых ВУЗов; например, Топ-10 выпускников факультета маркетинга КНЕУ);
- совместные мероприятия (организация проведения совместных мероприятий для непосредственного общения работодателей и студентов — Ярмарка вакансий, День карьеры, Бал выпускников и т.п.).

Наличие широкого круга тесных контактов среди ведущих высших учебных заведений России и их служб содействия трудоустройству позволяет гарантировать привлечение в компанию лучших из наиболее подходящих выпускников и студентов.

Прелиминаринг позволяет компании-заказчику постоянно держать руку на пульсе событий через привлечение в свои ряды молодых специалистов, перспективных студентов и выпускников. Кроме того, молодые и неискушенные сотрудники легко адаптируются под стандарты и нормы, принятые в компании, в то время как старшие их товарищи уже имеют свою личную, часто завышенную и достаточно амбициозную позицию [3].

Формирование процесса отбора персонала на практике в организации начинается с процесса планирования и подбора сотрудников, что позволяет решить такие задачи, как необходимость иметь наиболее квалифицированных профессионалов в отдельных подразделениях, «омоложение» сотрудников, а еще осуществление новых направлений кадровой политики. В связи с этим при подборе и расстановке сотрудников особое внимание уделяется улучшению качественного состава персонала. Снабжение компании кадрами поддерживается с учетом нужной численности, при этом учитывается и надобность в специалистах с нужным предприятию уровнем квалификации [4,5,6].

Чтобы значительно упростить работу кадровой службы и позволить привлекать наиболее подходящий персонал на предприятии, есть необходимость внедрения современных форм отбора персонала.

Отбор сотрудников организации должен преследовать цель - идентифицировать и набрать людей, обладающих знаниями, навыками и способностями, позволяющими им успешно выполнять работу. При окончательном отборе сотрудников предпочтение должно отдаваться тем, которые в большей степени совместимы с корпоративной культурой и системой ценностей, идентичных корпоративным. Достичь таких результатов отбора персонала можно с применением прелиминаринга.

Для организации применение метода прелиминаринга возможно, применяя набор персонала из работников, проходящих на предприятии, поскольку таких сотрудников уже не надо будет обучать, что значительно сокращает затраты на обучение и адаптацию новых сотрудников.

Применение прелиминаринга на предприятии предлагается осуществлять следующим образом:

1. По заданию руководителя и на основании кадрового задания, проведение презентации организации, знакомление студентов и выпускников с ней. Подготовка документов по заключению договоров на практики и стажировки.

2. Привлечение молодых специалистов-выпускников для работы в организации.

С целью повышения эффективности отбора персонала на предприятии рекомендуется внедрение следующей процедуры.

Студенты, проходящие практику в организацию заполняют анкету, предоставляют резюме в отдел кадров и проходят тестирование. Согласно поданных документов (по окончании практики) работник ставится в кадровый резерв предприятия и на основании возникшей потребности в этом сотруднике приглашается на работу.

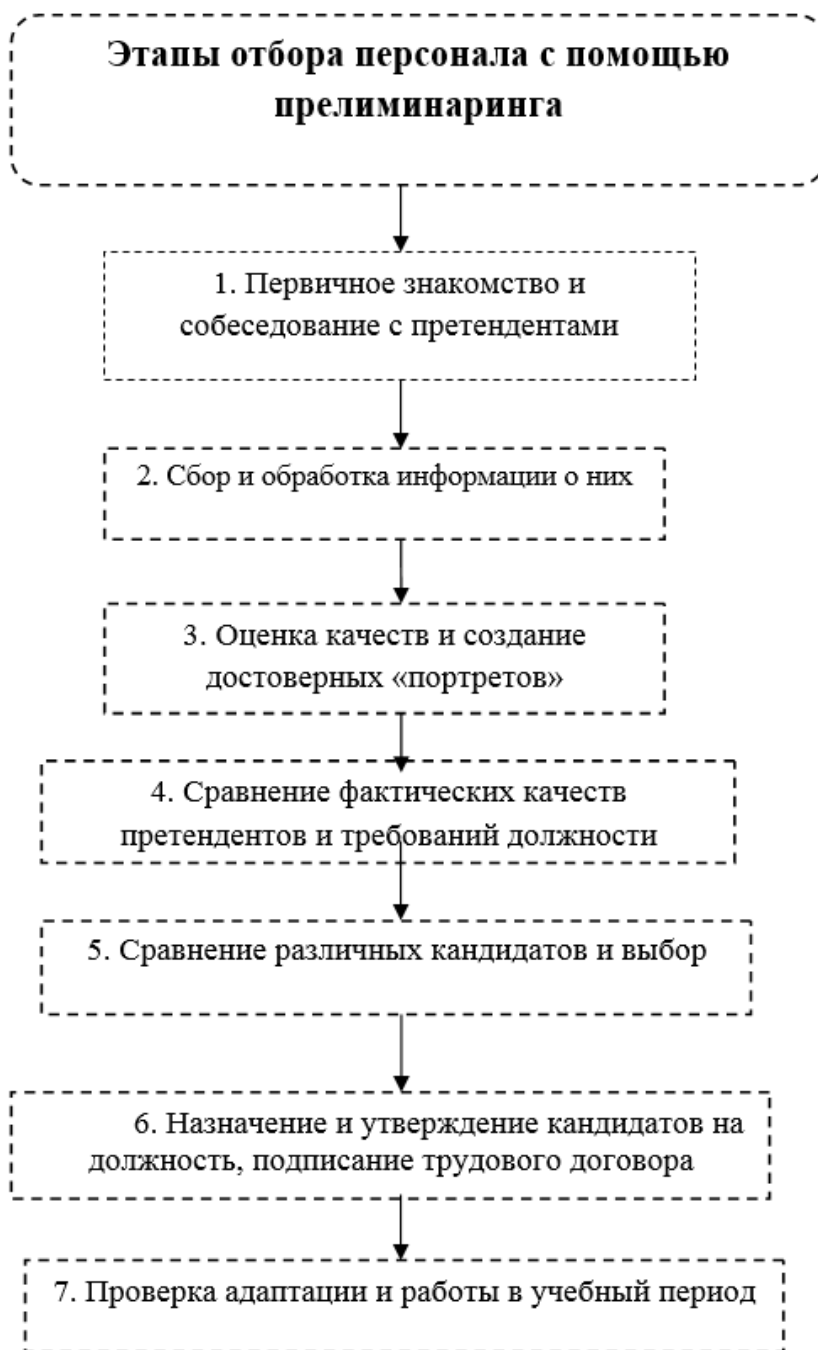
При этом следует учитывать отдел и место прохождения практики, его заслуги в работе и умение обучаться. При возникновении необходимости в кадрах, резервисты по прелиминарингу приглашаются на работу и проходят дополнительное собеседование с целью определения его качеств по окончании практики.

Такая процедура дает возможность привлекать на предприятие молодых и перспективных сотрудников, по которым сокращается период адаптации и обучения, а так же повышается их производительность труда (исходя из предварительного изучения мотивационных их требований).

Процесс отбора кадров с применением прелиминаринга выполняется в несколько этапов. Основными из них являются: предварительная отборочная беседа; заполнения анкеты и заявления; собеседование с менеджером по кадрам; тестирование; проверка рекомендаций; иногда медицинский осмотр. На основе этих данных принимается решение о приеме на работу. Основными критериями являются опыт, деловые качества, профессионализм, физические характеристики, тип личности кандидата, его потенциальные возможности. Качества, которые должны иметь претенденты определяются в профессиограмме или карте компетентности [7,8,9,10]. Образно их можно назвать «портретом» идеального работника.

Профессиограммы состоит из нескольких разделов. В первом из них, учитывая перспективные задачи фирмы во всех отраслях организации, описываются общая характеристика профессии и ее значение. Затем на основе детального изучения рис профессии, условий труда состоит, раздел особенностей трудового процесса, выполняемой (что в целом работа представляет собой, ее специфика, объем работ, ответственность работника, взаимоотношения с сотрудниками и руководством, требования к навыкам и т.д.). Третий раздел включает информацию о психологических характеристиках, соответствие которым является необходимым для выполнения профессиональных обязанностей (психологические функции, особенности восприятия пространства и времени, необходимые характеристики внимания, четкости, тяжести, темпа, типичные ошибки, требования к надежности работника, коммуникативности и т.д.) . Последний раздел представляет собой совокупность всех требований, предъявляемых к личности, деловые и профессиональные качества сотрудников (черты характера, способности, общая и профессиональная направленность, знания, умения, психические качества, тип темперамента и т.д.).

Процесс отбора с применением технологии прелиминаринг представлен нами на рисунке 1 и состоит из 7 этапов.



*Рис. 1. Процесс отбора с применением технологии прелиминаринг*

Поскольку насколько эффективны бы ни были процессы подбора персонала, новые работники не могут сразу ознакомиться с корпоративной культурой компании и работать в соответствии с ней. Именно поэтому нужно всячески помогать новым работникам адаптироваться к корпоративной культуре в организации. Применение же прелиминаринга дает возможность быстрее адаптироваться к корпоративной культуре нового сотрудника, поскольку он уже проходил практику на данном предприятии и знаком с его корпоративной культурой.

Таким образом, выполнение мероприятий по применению прелиминаринга позволят сформировать в организации эффективную и сильную систему отбора персонала.

Эффективность применения прелиминаринга на предприятии заключается в сокращении затрат на поиск и адаптацию персонала.

## ЛИТЕРАТУРА

1. Бармакова Н. Современные методы подбора персонала // Кадровик.ру. 2011. N 8. С. 60 - 64.
2. Гаврилов, Д.В. Инновационные технологии в кадровом менеджменте [Текст]/ Д.В. Гаврилов, Э.В. Бардасова // Вестник Казанского технологического университета. - 2013. - Т. 16. - N 3. - С. 267–270.
3. Стрыгина В. Как оценить должность : практические примеры // Кадровая служба и управление персоналом предприятия. - 2010. - N 1. - С. 50-56
4. 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. – 2012. - №3. - С.29-33.
5. Чуланова, О.Л. Развитие компетентностного подхода в управлении персоналом: основные подходы // Управление персоналом и интеллектуальными ресурсами в России, 2013, №2(5). - С.23-29.
6. Чуланова, О.Л. Подбор управленческого персонала на основе компетентностного подхода: из опыта электроэнергетических компаний / О.Л. Чуланова // Кадровик. – 2011. - №12. - С.192-198.
7. Чуланова, О.Л. Формирование модели компетенций в системе управления персоналом / О.Л. Чуланова // Вестник университета (ГУУ). – 2012. - №15. - С.158-163.
8. Чуланова, О.Л. Социально-экономическое содержание понятий «компетенция» и «компетентность» / О.Л. Чуланова // Вестник университета (ГУУ). – 2013. - № 18. - С.174-179
9. Чуланова, О.Л. Концепция компетентностного подхода в управлении персоналом [Электронный ресурс] / О.Л. Чуланова // Интернет-журнал «Науковедение». – 2013. - №5. - Режим доступа: <http://naukovedenie.ru/PDF/08evn513.pdf>, свободный. – Заглавие с экрана. - 0,9 п.л.
10. Чуланова, О.Л. Актуальность компетентностного подхода в управлении персоналом [Электронный ресурс] / О.Л. Чуланова // Интернет-журнал «Науковедение». – 2014. - №5(24). - Режим доступа: <http://naukovedenie.ru/PDF/79EVN514.pdf>, свободный. – Заглавие с экрана. – 1 п.л.

**Chulanova Oksana Leonidovna**

Surgut State University, HMAO-Yugra

Russia, Surgut

E-mail: chol9207@mail.ru

**Samedov Vugar Tagir**

Surgut State University, HMAO-Yugra

Russia, Surgut

E-mail: Salam.azer@mail.ru

## **The use of technology in the selection of staff preliminaring organization**

**Abstract.** The authors preliminaring (preliminaring) is presented as a means of involvement of industrial practice and training of promising young professionals (undergraduate and graduate), which will ensure the success of the company in the future. The author presents that now should pay more attention preliminaringu as the most promising methods for the formation of the workforce. C point of view of the general organization of personnel management in the company it is very time-consuming, t. To. We get no trains specialists with established experience and skills, and beginners who need to be trained and monitored. But, if your organization is built quality system adaptation and learning preliminaring - is a good way to find a loyal young staff who will update the well-established team.

**Keywords:** preliminaring; selection of personnel; technology; method; activities; stages; benefits; specialists; rejuvenation; collective.



## REFERENCES

1. Barmakova N. Modern methods of personnel selection // Kadrovik.ru. 2011. N 8. S. 60 - 64.
2. Gavrilov, DV Innovative technologies in personnel management [Text] / DV Gavrilov, EV Bardasova // Bulletin of Kazan Technological University. - 2013. - V. 16. - N 3. - S. 267-270.
3. How do I evaluate Strygina post: practical examples // Human Resources and personnel management of the enterprise. - 2010. - N 1. - pp 50-56
4. Chulanova, OL The system of recruitment management competency-based approach (regional experience) / OL Chulanova, OV Kvindt // Personnel management and intellectual resources in Russia. - 2012. - №3. - S.29-33.
5. Chulanova, OL The development of competence-based approach in personnel management: the main approaches // Personnel management and intellectual resources in Russia, 2013, №2 (5). - S.23-29.
6. Chulanova, OL Selection of managerial staff on the basis of competence approach: the experience of power companies / OL Chulanova // Personnel. - 2011. - №12. - S.192-198.
7. Chulanova, OL Formation of the competence model in personnel management system / OL Chulanova // Bulletin of the University (SUM). - 2012. - №15. - S.158-163.
8. Chulanova, OL Socio-economic content of the concepts of "competence" and "competence" / OL Chulanova // Bulletin of the University (SUM). - 2013. - № 18. - S.174-179
9. Chulanova, OL The concept of competence-based approach to human resource management [email resource] / OL Chulanova // Internet magazine "Science of science." - 2013. - №5. - Mode of access: <http://naukovedenie.ru/PDF/08evn513.pdf>, free. - Title from the screen. - 0.9 pp
10. Chulanova, OL The relevance of the competency approach to human resource management [electronic resource] / OL Chulanova // Internet magazine "Science of science." - 2014. - №5 (24). - Mode of access: <http://naukovedenie.ru/PDF/79EVN514.pdf>, free. - Title from the screen. - 1 pp