

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/03EMN115.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

Федорова Галина Васильевна

ГБОУ ВПО «Сургутский государственный университет

Ханты-Мансийского автономного округа – Югры»

Россия, Сургут

Студент

E-mail: betsusha@mail.ru

Graduate recruitment в системе адаптации персонала

Аннотация. Адаптация молодых специалистов с позиции управления персоналом представляет наибольший интерес, так как она является инструментом в решении такой проблемы, как формирование у выпускника заинтересованности в работе. В статье описывается методика внедрения технологии Graduate Recruitment, которая состоит из нескольких этапов. Данная технология позволит организациям ускорить процесс вхождения нового сотрудника в должность и достичь необходимой эффективности работы в минимальные сроки, а также сформировать у молодых специалистов мотивацию к достижению высоких результатов.

Ключевые слова: адаптация персонала; внутриорганизационные отношения; Graduate Recruitment; Структурированная программа по набору молодых специалистов; технология; методика; оптимизация.

Ссылка для цитирования этой статьи:

Чуланова О.Л., Федорова Г.В. Graduate recruitment в системе адаптации персонала // Интернет-журнал «Мир науки» 2015 №1 <http://mir-nauki.com/PDF/03EMN115.pdf> (доступ свободный). Загл. с экрана. Яз. рус., англ.

В настоящий момент основную значимость приобретают вопросы организации кадровой среды на предприятиях. Организация персонала является основной функцией, которая будет содействовать росту и развитию данной среды, с помощью привлечения молодых специалистов. Это актуализирует проблему адаптации новых сотрудников в организации, поиска новых методов и технологий ее успешного осуществления[5].

Адаптация – это процесс приспособления сотрудника к деятельности организации, к ее социальной среде, а также, установление взаимоотношений между работником и организацией на начальном этапе совместной работы.

Молодой сотрудник, устроившись на работу, включается в систему внутриорганизационных отношений, такие как совокупность требований, правил поведения, норм, определяющих социальную роль человека в группе как работника. Адаптация будет успешной тогда, когда нормы и ценности коллектива станут нормами и ценностями каждого сотрудника. Нужно обратить внимание на то что, адаптация будет являться продолжением процесса подбора персонала [6,7].

Критериями успешной адаптации молодых специалистов будет являться ее нормальная продолжительность, а именно удовлетворенность сотрудника своим трудом и выполнение обязательств, предъявляемых к должности, а также признание коллективом социальной роли нового работника.

В настоящее время наибольшее распространение получает Graduate Recruitment. Graduate Recruitment – это технология подбора выпускников вузов, осуществление их стажировок и адаптации, позволяющая привлечь лучших студентов для прохождения практики и последующего трудоустройства. Данная технология позволяет формировать лояльный персонал, подходящий работодателю, а именно, обученный, отвечающий основным требованиям организации, корпоративной культуре и мотивированный на достижение стратегических целей компании. Эта технология может осуществляться как рекрутинговыми фирмами, так и специалистами подразделений по управлению персоналом компаний. [1, с. 126]

Graduate recruitment – это не только подбор, это еще и работа с молодыми специалистами, их адаптация в организации, профессиональное развитие и поддержка.

Во многих организациях предусмотрены специальные программы, которые носят название «Структурированная программа по набору молодых специалистов» или «Graduate recruitment program».

Программа набора молодых специалистов (GRP, Graduate recruitment program) — это передовой метод привлечения молодых специалистов. Он нацелен на отбор лучших кандидатов. [3,4]

Далее рассмотрим предлагаемую нами *методику внедрения Graduate Recruitment в организации*, которая предполагает ряд этапов.



Рис. 1. Этапы Graduate Recruitment Programs

Подготовительный этап. Выявление потребности по привлечению молодых специалистов: здесь необходимо определить необходимое количество открытых вакансий, формирование бюджета на проведение программы, определение сроков стажировки (3 - 6 месяцев), разработка PR-акций и рекламных мероприятий, распределение функций между подразделениями компании, разработка программы обучения стажеров.

1. Процесс подбора. Подбор молодых специалистов включает в себя следующие этапы:

- Размещение объявлений в СМИ и Интернете о возможности участия в программе по набору молодых специалистов, участие в ярмарках вакансий, проведение дней открытых дверей;
- Первичный отбор резюме, позволяющий отобрать наиболее подходящих кандидатов по формальным требованиям;
- Конкурс анкет. Данный этап построен на выявление компетенций молодого сотрудника, а именно, работа в команде, мотивация и инициатива, навыки коммуникации, энтузиазм, умение преодолевать трудности, желание развиваться в профессиональном и личностном плане.
- Групповое собеседование, позволяющее определить не только личностные качества и мотивацию кандидата, но и проследить его динамику поведения в коллективе;
- Дополнительные мероприятия по оценке кандидатов включают в себя тесты на умение работать с числовой и текстовой информацией или письменное задание, либо презентация.

По итогу результата процесса подбора молодых специалистов принимается решение по каждому из кандидатов.

2. *Прохождение интервью.* Отобранных на основании первого этапа молодых специалистов интервьюируют менеджеры по персоналу совместно с руководителями других отделов компании с целью оценить соответствие формальным требованиям и компетентности.

3. *Ассесмент-центр.* Assessment Center предоставляет возможность всем кандидатам практически в течение одного дня продемонстрировать все качества и способности кандидата на соответствие заявленным компетенциям [9,10,11,12,13].

Чтобы объективно оценить молодых специалистов, организация разрабатывает профиль требований к вакансии и устанавливает так называемые «ключевые квалификации». [2]

Таблица 1

Профиль требований к молодым специалистам

Компетенции	Способности	Критерии
Профессиональные	Логические и аналитические способности, умение выражать свои мысли	Системное мышление и образ действий
Социальные	Умение работать в команде	Понимание социальных процессов, умение управлять ими
Методические	Административные навыки	Интеллектуальный потенциал
Личные	Способность урегулирования конфликтных ситуаций	Конкретные действия, направленные на достижение результата
Лидерские	Коммуникативные способности	Стрессоустойчивость (качества руководителя)

4. *Итоговое собеседование.* Интервью позволяет выявить, насколько молодой специалист соответствует организационной культуре компании. От итогов данного собеседования в конечном результате зависит решение о приёме на работу по каждому кандидату.

5. *Адаптация отобранных кандидатов.* Первый день работы является наиболее ответственным по отношению к молодым специалистам с точки зрения дальнейшего взаимодействия с ними. Организация оставляет о себе первое впечатление, от которого зависит энтузиазм и мотивация выпускников, поэтому адаптация молодых работников должна начинаться со знакомства с руководителем стажировки и куратором, а также с будущими коллегами. В первые дни со стажерами необходимо провести ознакомительную экскурсию и вводный тренинг.

6. *Распределение работ и проектов.* На начальном этапе стажировки необходимо распределить работы и/или проектные задания между молодыми специалистами. Распределение лучше производить исходя из двух принципов: принцип рациональности (к какой работе больше расположен и имеет наилучшую теоретическую подготовку молодой специалист) и принцип ротации (перемещение между отделами, позволяет получить полезный опыт практической работы и зарекомендовать себя среди других кандидатов).

7. *Промежуточный контроль.* Данный этап дает возможность отслеживать работу молодых специалистов при проведении Graduate Recruitment. Анализ результатов выполненного проектного задания это наилучший способ оценки по каждому кандидату. Ответственность за результаты по выполненной работе будет ложиться на молодого работника, а также на руководителя стажировки.

8. *Разработка индивидуального плана развития.* С учетом полученных данных о молодом специалисте руководитель стажировки вместе с наставником составляют индивидуальный план развития[8]. Этот план может включать в себя необходимые стажеру дополнительные тренинги (например, тренинги «Эффективное управление и принятие решений в кризисных условиях», «Управление временем», «Навыки публичных выступлений»), так и наиболее полезные для его профессионального развития проекты и задания.

9. *Форма обратной связи.* Обратной связью с молодым специалистом может являться анкета, которая позволит узнать, чему стажер научился за время прохождения стажировки, какую роль в его обучении играл руководитель практики и наставник, что ему понравилось в процессе прохождения стажировки, а что он рекомендовал бы улучшить. Анкета также поможет выявить и мотивацию работника, узнать, есть ли у него желание продолжать работу в организации. Информация, указанная в анкете анализируется специалистами по подбору персонала, вследствие чего у них появляются фактические данные, на основе которых они могут оптимизировать и совершенствовать процесс прохождения стажировки.

Резюмируя все сказанное, необходимо отметить, что применение технологии Graduate recruitment может привести к оптимизации процесса привлечения молодых специалистов в организации. Количество удовлетворенных работодателей и стажеров значительно увеличится, а качество самой стажировки и процесса отбора кандидатов улучшится.

ЛИТЕРАТУРА

1. Карташов С. А., Одегов Ю. Г., Кокорев И. А. Рекрутинг: наем персонала: Учеб. пособие / Под ред. Ю. Г. Одегова. М.: Экзамен, 2009
2. Assessment Center. Как успешно пройти тестирование в Центре оценки специалистов. Клаус Д. Лециевски Кристоф Ферч Рёвер При содействии Кирстен Грize Смартбук, 2008
3. Graduate recruitment. Как выбрать лучшего на молодежном рынке труда. Режим доступа: [www.hr-zone.net]
4. Чуланова, О.Л. Применение технологии GRP (на основе компетентностного подхода) при формировании привлекательного имиджа работодателя. // Имиджелогия 2012: драйвер развития: материалы Десятого Международного симпозиума по имиджелогии. – М.: РИЦ АИМ, 2012. – С. 440-450.
5. Чуланова, О.Л. Современные технологии консультирования в области управления персоналом / О.Л. Чуланова // Научные труды Вольного экономического общества России. – 2008. – Том 91. – С.262-271.
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. 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.
8. Чуланова, О.Л. Технология применения модели компетенций в работе с кадровым резервом газотранспортной корпорации / О.Л. Чуланова, Д.А. Коростелева // Современные проблемы, тенденции и перспективы социально-экономического развития: сб. науч. тр. по мат-лам III международной научно-практической конференции. – Сургут. гос. ун-т ХМАО-Югры. – Сургут: Изд-во ООО «Винчера», 2013- С.144-148.
9. 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.
10. 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.
11. Чуланова, О.Л. Социально-экономическое содержание понятий «компетенция» и «компетентность» / О.Л. Чуланова // Вестник университета (ГУУ). – 2013. – № 18. – С.174-179.
12. Чуланова, О.Л. Управление персоналом на основе компетенций: монография / О.Л. Чуланова. – М.:ИНФРА-М, 2014. – 122 с. + (Доп. мат. znanium.com) - (Научная мысль)..
13. Чуланова, О.Л. Концепция компетентностного подхода в управлении персоналом: монография / О.Л. Чуланова, А.Я. Кибанов, Е.А. Митрофанова, В.Г. Коновалова. – М.: НИЦ ИНФРА-М, 2014. – 156 с. + (Доп. мат. znanium.com) - (Научная мысль).

Chulanova Oksana Leonidovna

Surgut State University, HMAO-Yugra
Russia, Surgut

E-mail: chol9207@mail.ru

Fedorova Galina Vasil'evna

Surgut State University, HMAO-Yugra
Russia, Surgut

E-mail: betsusha@mail.ru

Graduate recruitment in the system adaptation of personnel

Abstract. Adaptation of young specialists from the perspective of personnel management represents the greatest interest, as it is a tool in solving such problems as the formation of the graduate is interested in the work. The article describes the methodology of the introduction of technology Graduate Recruitment, which consists of several stages. This technology will enable organizations to accelerate the process of entering a new employee in the position and to achieve the required efficiency in the shortest time, and to develop among young professionals motivation to achieve high results.

Keywords: adaptation of the personnel; intra organizational relations; Graduate Recruitment; The Structured program for a set of young specialists; technology; methodology; optimization.

REFERENCES

1. Kartashov SA, Odegov YG, Kokorev IA Recruiting: hiring: Proc. Manual / Ed. G. Odegova. M.: Examination 2009
2. Assessment Center. How to successfully pass the test at the Center for evaluation specialists. Klaus D. Kristof Letsievski Ferch Rëver With the assistance of Kirsten Grisey Smartbuk 2008
3. Graduate recruitment. How to choose the best in the youth labor market. Mode of access: [www.hr-zone.net]
4. Chulanova, OL Application of technology GRP (competency-based approach) in the formation of an attractive image of the employer. // *Imagology 2012: driver development: Proceedings of the Tenth International Symposium on imageology.* - M.: RIC PAM 2012. - S. 440-450.
5. Chulanova, OL Modern technology consulting in HR / OL Chulanova // *Proceedings of the Free Economic Society of Russia.* - 2008 - Volume 91 - S.262-271.
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 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.
8. Chulanova, OL Application Technology Competency Model in the personnel reserve of gas transportation corporation / OL Chulanova, DA Korostelyova // *Current issues, trends and prospects of socio-economic development: sb.nauch.tr. on the mat Lamas III International Scientific and Practical Conference.* - Surgut.gos. Univ Khanty-Ugra. - Surgut: Publishing House Ltd. "Vinchera" 2013- S.144-148.
9. 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.
10. 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
11. Chulanova, OL Socio-economic content of the concepts of "competence" and "competence" / OL Chulanova // *Bulletin of the University (SUM).* - 2013. - № 18. - S.174-179.
12. Chulanova, OL Personnel management based on competencies: monograph / OL Chulanova. - Moscow: INFRA-M, 2014. - 122 p. + (Aux. Mat. Znaniy.com) - (Scientific Thought) ..
13. Chulanova, OL The concept of competence-based approach in personnel management: monograph / OL Chulanova, AJ Kibanov, EA Mitrofanov VG Konovalov. - M.: SIC INFRA-M, 2014. - 156 p. + (Aux. Mat. Znaniy.com) - (Scientific Thought).