

УДК 331.108

Ряднова Ксения Андреевна,

студент,
кафедра управления персоналом и психологии,
Уральский гуманитарный институт,
ФГАОУ ВО «Уральский федеральный университет имени первого Президента России Б.Н.Ельцина»,
г. Екатеринбург, Российская Федерация

Сулова Виталина Юрьевна,

студент,
кафедра управления персоналом и психологии,
Уральский гуманитарный институт,
ФГАОУ ВО «Уральский федеральный университет имени первого Президента России Б.Н.Ельцина»,
г. Екатеринбург, Российская Федерация

Лысенко Елена Владимировна,

кандидат философских наук, доцент,
кафедра управления персоналом и психологии,
Уральский гуманитарный институт,
ФГАОУ ВО «Уральский федеральный университет имени первого Президента России Б.Н.Ельцина»,
г. Екатеринбург, Российская Федерация

**ПРЕЛИМИНАРИНГ КАК ИНСТРУМЕНТ ПРИВЛЕЧЕНИЯ МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ
В ОРГАНИЗАЦИЮ НА ПРИМЕРЕ АО «ИРМ»***Аннотация:*

В статье рассмотрена технология прелиминаринга как инструмента привлечения молодых специалистов. Обобщены подходы к пониманию прелиминаринга и проведен анализ использования прелиминаринга в организации на основе алгоритма его реализации. Предложена регламентация процесса прелиминаринга как одно из условий успешного комплектования кадрового состава.

Ключевые слова:

Стажировки, работодатели, перспективные молодые специалисты, выпускники вузов, прелиминаринг.

В большинстве компаний HR-специалисты, выбирая те или иные методы отбора персонала, должны знать весь набор методик и инструментов, которые позволят им отобрать профессиональных и успешных сотрудников. Одним из эффективных методов с точки зрения привлечения будущих талантов является прелиминаринг.

По мнению М.Н. Агеева и А.П. Семина, прелиминаринг - это процесс приглашения молодых специалистов, которые только что прошли обучение или стажировку в компании [1]. В то время как Г.Н. Гужина и В. Г. Ежкова говорят о прелиминаринге как способе найма персонала среди студентов, вовлечение их в процесс производства посредством производственной практики или стажировки [2]. Н. Бармакова делает акцент на том, что привлечение происходит в реальном бизнесе, а сам прелиминаринг является совокупностью форм привлечения [3]. Словосочетание «перспективные молодые специалисты» является одним из ключевых в определении прелиминаринга, ведь с помощью данного инструмента на предприятии можно «вырастить» специалиста, который нужен именно данной организации. Для молодых соискателей это настоящий и ценный опыт, позволяющий познать все новое в профессиональном плане. Прелиминаринг в России постепенно набирает обороты, в то время как на европейском рынке он давно активно используется. Сегодня крупные зарубежные и российские компании - Росатом, KPMG, SAP, Mars, Bosch, Mail.Ru, General Electric, Group, Лаборатория Касперского и другие - предлагают программы стажировок для студентов. Данный метод является более трудоемким, чем остальные, так как в организацию приходит не готовый специалист с опытом, а новичок, которого еще нужно обучить, адаптировать и постоянно контролировать. С другой стороны, прелиминаринг позволяет сформировать компетенции сотрудника под задачи конкретного бизнеса.

В рамках прелиминаринга HR-менеджеры могут использовать в работе следующие приемы и технологии: представление вводной информации для потенциальных работников об организации; анализ кандидатов на основе полученной информации от представителей учебной организации; обозначение списка лучших студентов определенного института профильных ВУЗов; проведение совместных корпоративных

мероприятий для ознакомления с потенциальными сотрудниками; оформление семинаров и конференций, где учащиеся могут задавать представителям организации все интересующие их вопросы. Создание сильной команды - достаточно выгодное и перспективное вложение для любой компании: экономить на кадровом вопросе нецелесообразно и невыгодно [4].

Процедура прелиминаринга состоит из нескольких основных этапов (рисунок 1).

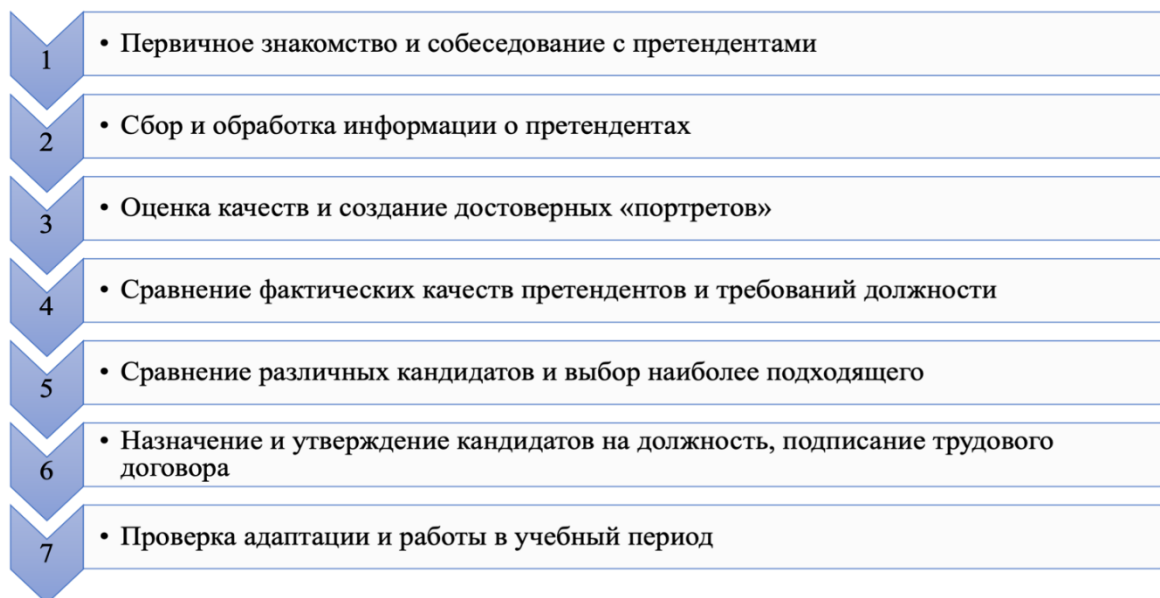


Рисунок 1 – Структурно-логическая схема процесса отбора с применением технологии прелиминаринга (Источник: [5])

Таким образом, выполнение мероприятий по применению прелиминаринга позволяет сформировать в организации эффективную и сильную систему отбора персонала и сократить затраты на его поиск и адаптацию. Прелиминаринг подходит организациям, в которых грамотно выстроена система подбора, адаптации и обучения. Если к подбору молодых сотрудников подойти со всей ответственностью, то организация получит преданных работников, которых можно легко обучить всем аспектам деятельности.

С целью определения востребованности технологии прелиминаринга в АО "Институт реакторных материалов" (предприятие Блока управления инновациями Государственной корпорации по атомной энергии "Росатом") проведено интервью с руководителем группы оценки и развития персонала, включавшее рассмотрение следующих аспектов:

- сущность, процедуры, роль и необходимость процесса прелиминаринга в организации;
- технология прелиминаринга на современном этапе его использования как инструмента привлечения молодых специалистов;
- оформление результатов прелиминаринга.

По итогам интервью выявлено, что процесс прелиминаринга разделен на шесть основных этапов (рисунок 2).

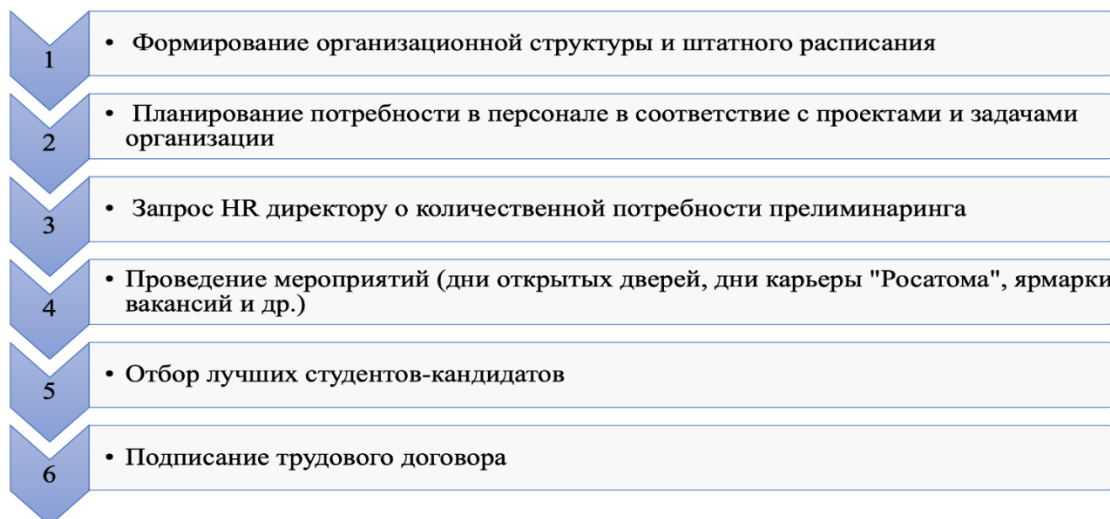


Рисунок 2 – Процесс прелиминаринга в АО «ИРМ»

В процессе прелиминаринга организация использует следующие технологии:

- представление вводной информации для потенциальных работников;
- анализ кандидатов на основе полученной информации от представителей учебной организации;
- конкурсы среди студентов;
- обозначение списка лучших студентов определенного института профильных ВУЗов;
- проведение семинаров и конференций и др.

По результатам прелиминаринга прием на работу осуществляется в 3 основных этапа: студент заполняет анкету о себе, решает кейс, проходит собеседование.

Между тем, процесс прелиминаринга в организации не задокументирован.

Роль регламента состоит в том, что при его наличии процесс прелиминаринга будет проходить систематически, качественно и с большей эффективностью.

На наш взгляд, регламент должен включать следующие ключевые элементы:

- общие положения: понятие прелиминаринга; цели использования процедуры прелиминаринга; нормы и правила, которые должны знать и использовать в своей работе сотрудники, ответственные за прелиминаринг;
- порядок проведения прелиминаринга: этапы прелиминаринга; виды деятельности, на которые подбирается персонал; источники, используемые при подборе персонала на стажировки; мотивирующие инструменты, используемые при подборе персонала на стажировку методом прелиминаринга; этапы процесса приема на работу перспективных молодых специалистов по методу прелиминаринга;
- контроль и подведение итогов прелиминаринга: назначение ответственных за выполнение процессов прелиминаринга, координацию работ, контроль за процессом, анализ результатов процесса прелиминаринга и их согласование с руководителем, а также принятие решения о дальнейшем сотрудничестве с работником и план его дальнейшего развития.

Данное положение может помочь в реализации и совершенствовании процесса прелиминаринга в организации.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Агеев М.Н., Семина А.П. Анализ и совершенствование технологий рекрутмента летного персонала авиакомпании // Московский экономический журнал. 2019. № 11. С. 797–806.
2. Гужина Г.Н., Ежкова В.Г. Система кадрового планирования персонала // Среднерусский вестник общественных наук. 2019. Т 14, № 4. С. 71–82.
3. Бармакова, Н. Современные методы подбора персонала [Электронный ресурс]. URL: <https://hr-portal.ru/article/sovremennyye-metody-podbora-personala> (дата обращения: 12.03.2023).
4. Ильина, О. А. Применение метода прелиминаринг при подборе персонала организации // Диагностика и прогнозирование социальных процессов: материалы международной научно-практической конференции: в 2 ч., Белгород: Белгородский государственный технологический университет им. В.Г. Шухова, 2016. – С. 148–152.
5. Особенности применения технологии прелиминаринга в отборе персонала организации [Электронный ресурс]. URL: <https://studref.com/453543/menedzhment/osobnosti-primeneniya-tehnologii-preliminaringa-otbore-personala-organizatsii> (дата обращения: 15.03.2023).

Ryadnova Ksenia A.,

Student,

Department of Personnel Management and Psychology,

Ural Humanitarian Institute,

Ural Federal University named after the first President of Russia B.N.Yeltsin,

Yekaterinburg, Russian Federation

Surova Vitalina Yu.,

Student,

Department of Personnel Management and Psychology,

Ural Humanitarian Institute,

Ural Federal University named after the first President of Russia B.N.Yeltsin,

Yekaterinburg, Russian Federation,

Lysenko Elena V.,

Candidate of Philosophical Sciences, Associate Professor,

Department of Personnel Management and Psychology,

Ural Humanitarian Institute,

Ural Federal University named after the first President of Russia B.N.Yeltsin,

Yekaterinburg, Russian Federation

PRELIMINARING AS A TOOL FOR ATTRACTING YOUNG PROFESSIONALS TO THE ORGANIZATION ON THE EXAMPLE OF JSC «IRM»

Abstract:

The article considers the technology of preliminaring as a tool for attracting young professionals. Approaches to the understanding of preliminaring are generalized and an analysis of the use of preliminaring in an organization is carried out on the basis of an algorithm for its implementation. The regulation of the process of preliminaring is proposed as one of the conditions for the successful recruitment of personnel.

Keywords:

Internships, employers, promising young professionals, university graduates, preliminaring.