

УДК 331.108.3

О.М. Кирилюк, Ж.В. Ткаченко

Омский государственный университет путей сообщения, г. Омск,
email: olgaomgau@yandex.ru, zhanna.tkachenko.97@mail.ru

ПРЕЛИМИНАРИНГ В СИСТЕМЕ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ

Ключевые слова: система управления персоналом, рекрутинг, менеджмент, прелиминаринг, хэдхантинг, сорсинг.

Дефицит кадров во многих сферах деятельности приводит к поиску новых методов подбора персонала. В данной статье рассматриваются технологии прелиминаринга как метода привлечения молодых и перспективных специалистов, его процесс и основные мероприятия, необходимые для успешного привлечения сотрудников с помощью прелиминаринга. Описаны ключевые этапы этого процесса, а также основные задачи, которые решает прелиминаринг.

O.M. Kirilyk, Zh.V. Tkachenko

Omsk State University Of Railway Transport, Omsk, email: olgaomgau@yandex.ru,
zhanna.tkachenko.97@mail.ru

PRELIMINARIES IN PERSONNEL MANAGEMENT SYSTEM

Keywords: personnel management system, recruiting, management, preliminaries, headhunting, sourcing.

The shortage of personnel in many areas of activity leads to the search for new methods of recruitment. This article discusses the technologies of pre-screening as a method of attracting young and promising specialists, its process and the main activities necessary for the successful recruitment of employees through pre-screening. The key stages of this process are described, as well as the main tasks that are solved by the preliminaries.

Последние несколько лет в России наблюдалась масштабная борьба работодателей за высококвалифицированный персонал, что привело к напряженности на российском рынке труда и занятости. Совместное исследование Международной рекрутинговой компании Nays и Oxford Economics, проведенное в 2019 г. с целью анализа ситуации в сфере труда и занятости, выявило, что в российских компаниях острый дефицит высококвалифицированных кадров осложняется увеличением разрыва между потребностями работодателей и навыками кандидатов. Это приводит к тому, что в ряде производств работодатели отдают приоритет работникам с профессиональными навыками и накопленным опытом, а не молодым специалистам.

Вместе с тем, по данным международных аналитиков, возрастает роль высших учебных заведений в формировании рынка труда. Система высшего образования приобретает гибкость, развивается сфера дополнительного и дистанционного образования, переподготовки и повышения квалификации кадров, вузы начинают готовить конку-

рентоспособных выпускников, адаптированных к рынку труда [1].

Принимая во внимание данные тенденции, передовые компании уделяют большое внимание работе с выпускниками высших учебных заведений, применяя различные механизмы работы с ними.

Цель исследования состоит в изучении прелиминаринга (привлечение к работе через практическое обучение и стажировку перспективных молодых специалистов) как новейшего метода поиска и отбора сотрудников на предприятиях.

Методологической основой исследования являются общенаучные методы познания, такие как синтез, сравнительно-аналитический и логический анализ. Теоретический анализ производился в сочетании с анализом эмпирического материала

Рекрутинг является важным элементом в управлении персоналом, поскольку именно грамотный отбор и подбор персонала и его последующая успешная адаптация, становятся залогом повышения общей результативности деятельности предприятия и получения максимальной прибыли в организации.



Рис. 1. Технологии подбора персонала

В реальности рекрутинга есть много вариантов подбора персонала, самые популярные из них отражены на рисунке 1. К примеру, линейный способ подразумевает тривиальное размещение объявления о вакансии на специализированной площадке, самостоятельный поиск или работа с анкетами через рекрутера. После первого этапа необходимо совершить первый анализационный телефонный скрининг (от англ. screening), с помощью которого дистанционно можно взять мини-интервью у потенциального сотрудника и проконсультировать его по вакансии. После успешного телефонного собеседования назначается личная встреча с руководителем – собеседование тет-а-тет. В основном такой вид поиска применяется при наборе на линейные и управленческие позиции начального и среднего звена.

Если углубиться в поиск и подбор специалистов более узкого профиля, то подойдет больше executivesearch (прямой поиск) и headhunting (буквально переводя «охота за головой», или привлечение конкретного лица). Зачастую эти два метода путают, и не зря, у них много общего.

Прямой поиск – это поиск и привлечение специалистов, востребованных в узкой сфере и хорошо известных

в профессиональных кругах, а хэдхантинг в свою очередь является частью прямого поиска. В случае хэдхантинга потенциальный кандидат на должность уже известен и задача рекрутера состоит именно в поиске и представлении достаточно весомых аргументов, которые убедят кандидата рассмотреть предложение на должность. Эти два метода являются затратными и поэтому используются в основном крупными компаниями и холдингами.

Для того чтобы процесс поиска и подбора проходил более эффективно, используется сорсинг, который позволяет искать кандидатов уже по конкретным параметрам и предпочтениям, учитывая целевые запросы и поведенческие модели [2].

Переходя к сущности прелиминаринга, стоит сказать, что это отбор и привлечение молодых и перспективных сотрудников при помощи стажировки и производственной практики, которые в дальнейшем станут залогом успешного продвижения и развития компании на рынке [3, 84].

Стоит заметить, что прелиминаринг не подходит тем организациям, которые испытывают «кадровый» голод. Данный метод подразумевает формирование резерва с надеждой и планами на будущее.

Основная задача такого метода – «вырастить» надежный кадровый тыл, полный сил и энергии, энтузиазма, чтобы устранить возможный кадровый дефицит компании в будущем.

Именно прелиминаринг считается лучшим способом обновления коллектива и помогает подобрать для компании специалистов, целеустремленных в силу своего молодого возраста и желания развиваться, работать, совершать открытия и продвигаться вверх по карьерной лестнице, от них зависит успешное развитие компании.

Для прелиминаринга характерны определенные методы привлечения специалистов:

- программанабора выпускников (Graduate Recruitment Programs);
- стажировка;
- event-рекрутинг;
- рекрутинг;
- формирование HR-бренда компании в студенческой среде.

Что именно в себя включает каждый из методов наглядно представлено в таблице 1.

Прелиминаринг новая технология подбора персонала, она только начинает входить в использование и набирать свои обороты на российском рынке, в то время как Европейские компании уже давно пользуются данной технологией, и она является одной из главных задач в работе HR, а также закрепляется в списке услуг рекрутинговых агентств. Большинство Японских компаний уже давно используют прелиминаринг, что обеспечивает им стабильность и устойчивость на рынке.

Страна восходящего солнца привлекает молодых и перспективных работников по системе «пожизненного найма». Такая система трудоустройства является для работников гарантией стабильности карьерного роста и финансовой независимости, а работодатель таким образом обеспечивает себя отсутствием текучести кадров и тратой времени на постоянное обучение недавно устроившихся сотрудников [4, 112].

Для компании преимущества прелиминаринга следующие:

- молодой штат компании;
- сокращение издержек на поиск и адаптацию сотрудников;

- студенты, проходящие стажировку, помогают частично разгрузить основной персонал;

- климат в компании начинает улучшаться по причине того, что сотрудники, выступающие в качестве наставников для молодого поколения, чувствуют себя более значимыми и нужными для компании;

- выпускникам намного проще принять и усвоить новые технологии;

- сотрудничество с ВУЗами улучшает состояние на рынке труда [5, 110].

Всякая система имеет как свои плюсы, так и минусы. К минусам прелиминаринга можно отнести:

- после ВУЗов выпускники не имеют стажа работы;

- необходимо учитывать потребность молодых специалистов в гибко графике, атмосферной компании и др.;

- необходима детализированная выстроенная стратегия;

- необходимы затраты времени на обучение специалистов компании и контроль практикантов [7].

Сам процесс прелиминаринга достаточно долгий и многофункциональный процесс. Условно его можно поделить на 9 этапов. Как показывает практика различных компаний, не всегда руководители следуют этим 9 этапам в силу больших временных затрат, поэтому некоторые предпочитают упрощать данную процедуру.

Первый этап – информирование об открытых вакансиях. На данном этапе происходит распространение информации на различных площадках, образовательных порталах, группах в социальных сетях, чатах, на сайте компании. В отдельных случаях необходимо обговаривать и договариваться с подходящими по профилю учреждениями о размещении вакансий для учащихся.

Второй этап – представление компании. На этом этапе необходимо провести день открытых дверей в компании, прорекламировать ее, осветить все внутренние процессы в рамках дозволенной конфиденциальности, ознакомить выпускников с политикой компании, родом деятельности, ситуации на рынке труда по данному направлению.

Таблица 1

Описание методов привлечения специалистов на основе прелиминаринга

Метод	Содержание	Мероприятия
Программа набора выпускников (Graduate Recruitment Programs)	Проведение конкурсных испытаний среди перспективных выпускников образовательных учреждений.	а. анонсирование программы и набор студентов выпускающих курсов; б. обучение молодого специалиста (программе корпоративного обучения), помощь в адаптации и др.; с. проведение комплекса испытаний, оценка молодого специалиста; д. принятие решения о судьбе кандидата (прием на работу, например).
Стажировка	У молодого специалиста появляется возможность получить больше информации о будущем работодателе. Для компании представляется уникальная возможность оценить компетенции соискателя.	а. проведение конкурса среди студентов / выпускников для прохождения стажировки; б. прохождение стажировки (помощь в адаптации и применении знаний на практике); с. проведение комплекса испытаний, оценка молодого специалиста; д. принятие решения о судьбе кандидата (прием на работу, например).
Event-рекрутинг	Организация компанией специализированных мероприятий, направленных на отбор лучших молодых специалистов и укрепление положительного имиджа среди студентов.	а. организация тематических форумов, конференций и т.п.; б. проведение «Дней открытых дверей» в компании, участие в ярмарках вакансий и др.; с. флеш-мобы и волонтерские мероприятия при участии студентов.
Рекрутинг	Размещение информации об имеющихся вакансиях на ресурсах образовательных учреждений.	а. отбор резюме студентов, размещенных на сайтах образовательных учреждений; б. предварительный сбор и анализ резюме, помещение их в базу данных; с. проведение собеседования с заинтересовавшими кандидатами.

Третий этап – рекрутинг молодых специалистов. Этот этап подразумевает поиск и отбор наиболее подходящих кандидатов на вакантные должности из числа выпускников и студентов, проходящих стажировку.

Четвертый этап – конкурс среди студентов. Различные тесты, анкетирование и бизнес-игры помогут выявить среди множества студентов лучших, проверить их теоретические и практические знания.

Пятый этап – оценка качеств и составление «портрета» работника. На данном этапе происходит сравнение реальных качеств кандидатов с требованиями к должности.

Шестой этап – составление топ-листа. Данный этап несет за собой выявление и определение лучших студентов определенных факультетов целевых вузов.

Седьмой этап – стажировка в компании. Студенты, успешно прошедшие предыдущие шесть этапов, проходят процедуру проверки адаптации и работы в учебном периоде.

Восьмой этап – совместные мероприятия. На данном этапе организовываются различные встречи, ярмарки вакансий, дни карьеры и т.п. для того, чтобы выпускники и работодатели смогли непосредственно встретиться, пообщаться и задать интересующие вопросы.

Девятый этап – выбор кандидата. Этот заключительный этап подразумевает окончательный выбор и утверждение кандидата на должность, подписание трудового договора.

Таким образом, можно проследить, что прелиминаринг требует от компании детализированного плана обучения и адаптации студентов. Но при этом при всем прелиминаринг помогает создать надежный кадровый фундамент и сократить затраты на поиск и адаптацию персонала [6, 29]. Также прелиминаринг помогает компании-заказчику всегда быть в курсе событий благодаря привлечению в свои ряды молодых специалистов, перспективных студентов и выпускников.

Кроме того, как показывает практика, молодое поколение активнее и быстрее адаптируется под стандарты и нормы, принятые в компании, в то время как взрослые специалисты, проработавшие в компании не один год, зачастую имеют уже свои личные иногда даже завышенные амбиции.

Прелиминаринг позитивно влияет на внутренний психологический климат в целом, стимулируя создание и удержание таких важных организационных процессов, как адаптация новоиспеченных сотрудников и наставничество.

Для производственных и инновационных предприятий прелиминаринг дает возможность приобрести в свои ряды инноватора, способствующего в будущем обновлению производства и запуску свежих проектов.

Согласно федеральному закону «О внесении изменений в статью 264 части второй Налогового кодекса Российской Федерации в целях мотивации организаций к участию в подготовке высококвалифицированных рабочих кадров» №169-ФЗ от 18. 2017 компания, пройдя ряд процедур, сможет получать налоговые льготы.

И в заключении хотелось бы отметить общественную составляющую данной методики. Синергизм с образовательными учреждениями, государственными органами и другими партнерами, задействованными в процессе прелиминаринга, позволяет компании и ее сотрудникам исполнять осязаемую функцию для развития страны, роста числа профессиональных кадров и удержания их в рядах отечественных компаний.

Благодаря применению метода прелиминаринга при подборе персонала компания помогает молодым профессионалам еще на этапе обучения определиться с дальнейшей профессиональной деятельностью, и быть в будущем более успешными.

Таким образом, выполнение мероприятий по внедрению и использование прелиминаринга дадут возможность создать в организации эффективную и мощную систему отбора персонала. Эффективность применения прелиминаринга на предприятии заключается в сокращении затрат на поиск и адаптацию персонала.

Библиографический список

1. Инютина Е.Н. Современное состояние рынка труда в России: аналитический обзор по данным индекса HGSI // Современные проблемы экономического развития предприятий, отраслей, комплексов, территорий: Материалы Международной научно-практической конференции / Редколлегия: А.Е. Зубарев. 2020. С. 19-22.
2. Казакова М.И., Шурмина Т.В. Прелиминаринг как метод привлечения персонала в малом бизнесе // Вестник Томского гос. ун-та. Экономика. 2019. № 48. С. 263-273.
3. Гаврилов Д.В. Инновационные технологии в кадровом менеджменте // Вестник Казанского технологического университета. 2017. Т. 16. № 3. С. 270.
4. Мелихов Ю.Е. Управление персоналом: портфель надежных технологий: Учебно-практическое пособие. 2015. 344 с.
5. Крымчанинова М.В. Методы оценки персонала современной организации: Учебное пособие. М.: Изд-во РАГС, 2017. С. 96-112.
6. Магура М.И. Современные персонал-технологии // Управление персоналом. 2016. № 3. С. 89.
7. Демененко И.А. Сущность и этапы применения технологии прелиминаринг // Молодой ученый. 2020. № 3 (293). С. 340-342.