

ЧЕРНИШОВА
Лілія Іванівна
chernishova_lila@ukr.net

УДК 331.522

**СУЧАСНИЙ ПОГЛЯД НА
ПРЕЛІМІНАРИНГ ЯК ЕФЕКТИВНУ
ТЕХНОЛОГІЮ ПІДБОРУ
ПЕРСОНАЛУ**

ЯКОВЕНКО
Олександра Ігорівна
akovenkoaleksandra68@gmail.com

**THE MODERN VIEW OF
PRELIMINARING AS AN EFFECTIVE
TECHNOLOGY OF PERSONNEL
SELECTION**

к.е.н., доцент, Одеський
національний політехнічний
університет

DOI: [https://doi.org/10.37634/efp.2020.5\(2\).3](https://doi.org/10.37634/efp.2020.5(2).3)

студентка, Одеський національний
політехнічний університет

CHERNYSHOVA Liliia Ivanivna – PhD in Economics, Associate Professor, Odesa National Polytechnic University

YAKOVENKO Oleksandra Ihorivna – student, Odesa National Polytechnic University

У статті розглянуто основні проблеми та особливості впровадження технології прелімінарингу. Визначена тематика є актуальною для формування кадрового потенціалу підприємства, адже це джерело для нових інноваційних ідей і нових перспектив для будь-якої організації. У роботі визначено позитивні та негативні сторони, а також вплив даного методу на конкурентоспроможний розвиток сучасного підприємства. Запропоновано схему ключових управлінських етапів впровадження прелімінарингу для стивідорної компанії та розроблені рекомендації стосовно ефективного використання даної технології у діяльності інноваційно-спрямованих організацій.

* * *

В статье рассмотрены основные проблемы и особенности внедрения технологии прелиминаринга. Определенная тематика является актуальной для формирования кадрового потенциала предприятия, ведь это источник для новых инновационных идей и новых перспектив для любой организации. В работе определены положительные и отрицательные стороны, а также влияние данного метода на конкурентоспособное развитие современного предприятия. Предложена схема ключевых управленческих этапов внедрения прелиминаринга для стивидорной компании и разработаны рекомендации по эффективному использованию данной технологии в деятельности инновационно-направленных организаций.

* * *

The paper describes the main problems and peculiarities of implementation of the technology preliminarizing. A certain topic is relevant for the formation of the company's human resources potential, because it is a source for new innovative ideas and new prospects for any organization.

The purpose of the paper is to highlight the modern features of using preliminarizing in domestic enterprises, determine its advantages for a young specialist and study the impact of technology on the competitive development of organizations.

The paper defines the positive and negative aspects of preliminarizing technology. It is determined that students are inspired to do more, are not afraid to take risks and spend their time on achieving the goal, they are dynamic, effectively comprehend production processes, better perceive innovations, and are enthusiastic, so the inclusion of such a workforce will have a positive impact on the activities of any enterprise. In the research process was considered the probability of introducing preliminarizing in the activities of the national stevedoring LLC "Brooklyn-Kiev" and the scheme of the key management stages of implementation preliminarizing in the activities of the stevedoring company. It is noticed that the use of preliminarizing in the stevedoring company gives an opportunity for the new employee assigned with the use of this technology, adapt to the specifics of the enterprise, production process, corporate culture prevailing in the organization since he's already interned at this company and is familiar with its organizational structure, individual links of the work team. The paper provides recommendations for the effective use of this technology in the activities of innovation-oriented organizations. It is emphasized that a certain technology preliminarizing-a tool that will help bring the company to the forefront in business and any domestic enterprise that considers itself modern and promising should take it into account.

Ключові слова: прелімінаринг, стивідорні компанії, людський капітал, підбір персоналу, конкурентоспроможність, технологія підбору кадрів

Ключевые слова: прелиминаринг, стивидорные компании, человеческий капитал, подбор персонала, конкурентоспособность, технология подбора кадров

Keywords: preliminaries, stevedoring companies, human capital, recruitment, competitiveness, recruitment technology

ВСТУП

В умовах сьогодення щоб завжди випереджати своїх конкурентів сучасному підприємству важливо мислити на декілька кроків вперед і використовувати найважливіший інструмент свого розвитку – кадровий потенціал. Його ефективне використання дозволить займати передові позиції, успішно конкурувати на ринку, вдосконалити діяльність загалом та у

відділах. Кадри впливають на стан сприйняття підприємства його споживачами, а згуртованість колективу визначає успішність виконаних завдань. З огляду на це, особливу увагу слід звертати на якісний підбір персоналу підприємства, використання найсучасніших способів і методик у даному напрямку. У зв'язку з цим відчувається необхідність в інноваціях у відборі і найманні кваліфікованих кадрів. Одним з

таких методів підбору персоналу є прелімінаринг, який не вимагає значних грошових вкладів, а відразу дає натхненного спеціаліста з певним багажем теоретичних знань. Ця технологія активно використовується за кордоном та подалу починає залучатися у нашої практики. Отже, актуальність питання не викликає сумнівів, оскільки це суттєва перспектива для нашої молоді. Адже саме вони здатні принести та впровадити свіжі ідеї й нові рішення на виробництво.

Науковці зазначають, що технологія, яка досліджується, існувала й раніше. В умовах сьогодення вона отримала нове дихання, новий відтінок та назву «прелімінаринг». Нестача висококваліфікованих кадрів змусила підприємства по-новому поглянути на визначений метод пошуку кадрів. Накопиченню досвіду присвяченому стану та розвитку ринку праці сприяли роботи як західних, так і вітчизняних вчених: М. Лабєя, С.А. Карташова, Ю.Г. Одегова, І.А. Кокорева, А.Е. Гердюш, Н.А. Сергованцева та ін. Проте більшість праць присвячені лише окремим його сегментам – загалом методиці і проблемам пошуку та оцінки персоналу. Найбільш істотний внесок у цій області внесли Б.Д. Смарт, П. Морнель, Ш.-А. Дюмон та ін. Значущими у даному контексті є розробки вітчизняних дослідників: Г.А. Агуреевой, І.М. Морозової, І.В. Клокової та ін.

Діяльність кожного підприємства спрямована на отримання прибутку, а його стабільність – це запорука ефективної діяльності колективу. Тому правильно підібраний персонал – це головна передумова успіху будь-якого підприємства в конкурентному бізнес-середовищі. Реалізація визначеного вимагає використання найсучасніших підходів. Адже слід детальніше розглянути прелімінаринг та розкрити його необхідність та вплив на кадрову складову підприємства.

МЕТА роботи – висвітлення сучасних особливостей використання прелімінарингу на вітчизняних підприємствах, визначення його позитивних та негативних боків для молодого фахівця, з'ясування етапів впровадження технології в діяльність підприємства та дослідження його впливу на конкурентоспроможний розвиток організації.

МЕТОДИ ДОСЛІДЖЕННЯ

Методологічною та інформаційною основою роботи є наукові праці, матеріали періодичних фахових та профільних видань, різноманітні ресурси Internet. У проведенні досліджень було використано методи узагальнення, аналізу, системного підходу.

РЕЗУЛЬТАТИ

Першим кроком нашого дослідження став детальний аналіз визначення поняття.

Прелімінаринг (Preliminaring) – це залучення до роботи за допомогою виробничої практики та стажування перспективних молодих фахівців (студентів і випускників вузів), які стануть запорукою успіху компанії у майбутньому [1].

У більш широкому розумінні preliminarining – це ключовий метод омолодження штату компанії-замовника через залучення молодих, талановитих і перспективних випускників ВНЗ, а також студентів старших курсів як на постійну роботу, так і на умовах

тимчасової стажування. Молоді фахівці у компанії є одним з тих чудових факторів, від яких залежить її успішність і процвітання у майбутньому. Щорічно навчальні заклади України наповнюють ринок новими фахівцями, багато з яких вже є бізнес-одинаками і заслуговують на пильну увагу HR-відділів [2].

Прелімінаринг – це оптимальний підхід, який має величезне значення для підприємств, які бажають розпочати випуск нового продукту або прагнуть завоювати нові ринки. Свіжі думки і сміливі рішення, пропонувані молодими співробітниками, зможуть допомогти компанії подолати складний період адаптації, згладити негативний вплив різних зовнішніх і внутрішніх факторів.

Визначена технологія передбачає як підбір кадрів, так і стажування й подальше навчання молодих фахівців, забезпечення їх працевлаштування та подальшого просування кар'єрними сходами в організації. Отже, оскільки прелімінаринг – це найбільш перспективний метод підбору персоналу в наш час, можна сказати, що він відкриває нові обрії для молодого спеціаліста, який тільки-но вступає у свою професійну діяльність.

Враховуючи, що підприємство орієнтується на сучасний ринок, воно потребує свіжих, нових, креативних ідей, які можна саме знайти у талановитій молоді. Для вирішення цієї проблеми підприємствам слід вести політику заохочення до роботи молодих фахівців. Таким чином, організація може оновити свій склад працюючих, створити плацдарм міцного колективу, дати новий подих для подальшого розвитку. Адже студенти натхненні робити більше, не побоюються ризикувати та витрачати свій час на досягнення мети, тому включення такої робочої сили буде позитивно відображатися на діяльності будь-якого підприємства. Так, можливо, досвіду і професіоналізму іноді може не вистачати, проте молоді фахівці доволі швидко навчаються і прагнуть цього, вони динамічні, ефективно осягають виробничі процеси, краще сприймають новачків, заряджують ентузіазмом.

Залучати студентів можна такими способами, як:

- показ презентацій власних фірм;
- проведення екскурсій для студентів на сучасних діючих підприємствах;
- направлення власних співробітників на професійно-орієнтаційні розмови в профільюючі установи, які випускають потрібних фахівців;
- організація лекцій у вищих навчальних закладах професійного спрямування;
- влаштування студентів на виробничі практики з перспективою подальшого працевлаштування;
- організація конкурсів стартапів для молоді у напрямку професійного спрямування;
- проведення спільних заходів (ярмарки кар'єри, присутність на урочистих заходах присвячених дню знань, випуску молодих спеціалістів тощо).

Прелімінаринг дозволяє компанії-замовнику постійно тримати руку на пульсі та гарантовано сприятиме розширенню кола контактів підприємства, залученню найбільш перспективних випускників та студентів, які прагнуть освоювати нові горизонти професійної діяльності. Безумовно, це працездатний людський ресурс, який ще слід підлатувати під власні

умови ведення бізнесу. Але молоді і недосвідчені співробітники зазвичай легко адаптуються під стандарти і норми, прийняті у компанії, тоді як старші їхні товариші вже мають свою особисту, часто завищену і досить амбітну позицію.

Враховуючи швидкий темп розвитку науково-технічного прогресу підприємства переходять до автоматизації праці. Молоді люди, які намагаються йти у ногу з часом швидше засвоюють нові світові технології, відповідно надають меншого опору у впровадженні інноваційних ідей та навіть пришвидшують визначений процес.

Якщо співробітник не працював раніше на інших місцях роботи він не буде мати бекграундів. А це дозволяє швидше влитися в корпоративну культуру, слідувати їй та стати єдиним цілим з колективом. Визначене дає можливість компанії виростити працівника, котрий буде відстоювати інтереси своєї установи та працювати на її вдосконалення. Таким чином, до нового працівника швидше з'явиться довіра. Важливим фактором також є психологія людини. Чим більше у ранньому віці працівник починає працювати на певну організацію, віддається на повну та стає частиною дружнього колективу, тим меншим виявиться потім бажання змінити місце роботи.

Враховуючи те, що на базі інституту діють гуртки,

регулярно відбуваються тренінги та ігри, спрямовані на професійне зростання – це допомагає згуртувати студентів та об'єднати їх у команду [3]. Беручи до уваги те, що студенти об'єднуються за інтересами, то підприємство може отримати одразу згуртованих спеціалістів з великою теоретичною базою. Тому доцільно підприємствам розглядати такі колективи, оскільки це дозволить не витратити зусилля та час на адаптацію одного молодого спеціаліста на підприємстві.

Розглянемо детальніше основні проблеми прелімінарингу. По-перше, молоді спеціалісти – це велика відповідальність. Вони потребують підтримки від старших колег, а також координатів їх роботи. Справа в тому, що з боку роботодавців досі є деяка недовіра до першого рівня вищої освіти. На думку багатьох компаній, отримання «неготового» співробітника, котрий не має відповідних спеціальних навичок та вміння, – витрата сил і втрата ефективності діяльності організації [4].

По-друге, період становлення студента як спеціаліста у певній сфері займає достатньо великий час. Тому виклад інформації на підприємстві повинен бути змістовним з поясненням винятків, проблемних моментів.

У табл. 1 наведемо основні плюси та мінуси технології прелімінаринг для молодих фахівців.

Таблиця 1

Основні плюси та мінуси прелімінарингу для молодих фахівців

Плюси	Мінуси
1. Підприємство допомагає студенту стати хорошим фахівцем у певній галузі.	1. Малий досвід роботи працівника.
2. Студент отримує хорошу практику ще не будучи повноцінним співробітником.	2. Несприйняття колективом молодого співробітника.
3. Молодий фахівець може принести свіжі, нові ідеї на підприємство, адже може позитивно зарекомендувати себе вже на перших кроках роботи.	3. Психологічні проблеми у студента, пов'язані з новим колективом, відповідальністю на роботі.
4. Викладається на повну, натхненний показати кращі результати, так як розуміє що від подальшої ефективності залежить його працевлаштування.	4. Трудомісткість визначеної технології (молодого фахівця слід навчити в організації).
5. Немає бекграундів з минулих місць роботи.	5. Неможливість терміново виконувати складні специфічні виробничі завдання.
6. Намагається краще навчатися, для того щоб отримати бажане місце роти.	
7. Налагоджені контакти з вузами дозволяє гарантувати залучення в організацію кращих випускників.	

Безумовно, прелімінаринг має певні недоліки, які підприємство має враховувати до початку його впровадження задля запобігання виникненню непорозумінь у подальшому. Але можна помітити, що переваги переважають, тому технологія має розвиватися і сприяти зростанню організацій.

У процесі дослідження нами розглянуто ймовірність впровадження прелімінарингу у діяльність вітчизняної стивідорної ТОВ «Бруклін-Київ».

Стивідорні компанії є портовими операторами, які посідають вагоме місце у діяльності порту, оскільки забезпечують їх повноцінне функціонування.

Портовий оператор (стивідорна компанія) – це суб'єкт господарювання, що здійснює експлуатацію морського терміналу, проводить вантажно-розвантажувальні роботи, обслуговування та зберігання вантажів, обслуговування суден і пасажирів, а також інші пов'язані з цим види господарської діяльності [5].

Відомо, що окрім технічних властивостей устаткування на роботу порту впливає і кваліфікація робітників, їх досвід роботи у визначеній сфері. З огляду на це, керівництво підприємства зробило певні кроки у галузі співпраці з вищими навчальними закладами задля вдосконалення своєї діяльності та посилення своїх конкурентних позицій у бізнес-середовищі.

У 2018 р. ТОВ «Бруклін-Київ» провів екскурсію для студентів 2 курсу Одеського Національного Політехнічного університету для зацікавлення їх портовою діяльністю. Також було запропоновано деяким студентам пройти виробничу практику на даному підприємстві, а згодом стати повноцінним співробітником компанії. Даний приклад показує, що підприємство має інноваційний курс свого розвитку, зацікавлене в отриманні молодих, професійних та креативних співробітників. Освоювати нові технології, чогось вчитися і продовжувати йти в ногу з часом у цих

умовах стає все складніше. Чим старша людина, тим важче їй засвоювати інформацію і з цим нічого не поробиш. З огляду на це, фокус на молодь – це ще одна перевага у сучасному бізнес-середовищі. Беручи до уваги цей факт, можливим стає і зворотний процес:

щоб молоді спеціалісти також навчали чомусь більш старших працівників.

З огляду на це, нами була розроблена схема впровадження технології прелімінарингу для стивідорного підприємства (рис. 1).



Рис. 1. Схема ключових управлінських етапів впровадження прелімінарингу для стивідорної компанії

З отриманої схеми бачимо, які етапи потрібно пройти підприємству для того, щоб отримати професійного фахівця. Доцільно звернути найбільше уваги на етапи 5,6, які характеризують якості працівника, а також на етап 8, оскільки розглядається підприємство з підвищеною небезпекою. У портових підприємствах працівник повинен бути уважним і дотримуватися техніки безпеки. Стівідорні компанії повинні проводити заходи та інструктажі стосовно наявних ризиків під час виконання робіт, особливо тих, які виконуються на висоті. Таке інформування буде позитивно впливати на засвоєння студентом інформації, а також загальне підтримання уважності працівників.

Застосування ж прелімінарингу у стивідорній компанії дає можливість новому співробітнику, залученого з використанням даної технології, швидше адаптуватися до специфіки підприємства, особливостей виробничого процесу, корпоративної культури, сформованої в організації, оскільки він вже проходив практику на даному підприємстві і знайомий з його організаційною структурою, окремими ланками роботи, колективом.

Отже, в організації має бути якісно вибудована система адаптації та навчання. Виконання умов та заходів стосовно застосування прелімінарингу дозволять керівництву сформувати в організації ефек-

тивну і сильну систему відбору персоналу, найняти молодих, креативних фахівців.

Для ефективного впровадження прелімінарингу на підприємстві рекомендується дотримуватися наступних пропозицій:

1. Після прийняття рішення про співпрацю з молодими кадрами, які ще зайняті у навчальному процесі у вищих навчальних закладах, співробітникам відділу кадрів потрібно сформулювати чіткі вимоги до майбутнього фахівця.

2. Для того щоб зробити висновок про якість надання знань у вищому навчальному закладі, організації важливо ознайомитися з програмою навчання, провести тестування студентів, а також виявити найкращих кандидатів, які претендують на дану посаду. Можливо проведення індивідуальних бесід, що також дозволить виявити талановитих студентів.

3. Запропонувати власні тематичні напрямки навчання для спільної роботи з викладачами навчальних закладів, створити цікаві спільні тренінг-курси для студентів.

4. Карти компетенцій і кваліфікаційної карти – визначити, яких саме знань та вмінь вимагає вакантне місце та під час виробничої практики скоректувати його виробниче навчання;

5. Перед тим, як студент почне працювати, важ-

ливо ознайомити його з корпоративною культурою організації та нормами поведінки в організації;

6. Для того щоб фахівець швидше адаптувався на новому підприємстві, потрібно підготувати для нього комфортне робоче місце, а для робітника, який буде наставником, створити зручний графік.

7. Для швидшого адаптування фахівця у колективі можливо впроваджувати тимблдінг (можна організувати спільні виїзди на природу, зайняття спортом, проходження квестів, тренінги на згуртування чи проведення час за інтелектуальними іграми).

Застосування комплексної технології прелімінарингу дозволить створити компанії не тільки вирішувати завдання підвищення інноваційного потенціалу за рахунок залучення молодих фахівців, яких легко адаптувати під свої норми, стандарти роботи, а й отримувати додатковий імпульс оновлення та розвитку корпоративної культури, тим самим забезпечуючи собі можливості і потужний ресурсний фундамент стратегічного розвитку.

Слід відмітити, що спільна науково-практична та освітня діяльність вигідна кожній зі сторін взаємного партнерства оскільки з одного боку активізує необхідні для забезпечення високого рівня бізнес-розвитку ресурси, а з іншого сприяє інноваційно-спрямованому освітньому процесу.

На наш погляд, незважаючи на деякі недоліки прелімінарингу, сьогодні потребує даної технології, як найбільш перспективної, яка дозволить формувати якісний потенціал трудового колективу. Він виступає ключовим методом омолодження штату компанії через залучення до роботи, як на постійну роботу, так і на умовах тимчасової стажування, перспективних студентів і випускників навчальних закладів, які можуть стати запорукою успіху компанії у майбутньому. Також це дозволить на системній основі реалізовувати новітні наукові ідеї та створювати проекти, виховувати майбутніх кваліфікованих фахівців, актуалізувати навчальні програми відповідно до вимог роботодавців, постійно забезпечувати базами практик і стажувань студентів і випускників. Визначене дозволить підвищити імідж вузу, а його студенти зможуть отримати можливість розвинути досвід роботи починаючи з періоду навчання, отримувати практичні навички, ознайомлюватися із сучасними умовами праці та вимогами роботодавців, освоювати нові технології у трудовому процесі.

ВИСНОВКИ

Отже, будь-якому вітчизняному підприємству, яке вважає себе сучасним та перспективним слід взяти до уваги технологію прелімінарингу. Адже це інструмент, який допоможе вивести компанію на передові позиції у бізнесі. Орієнтація на молодь – це запорука успіху. А їх може досягти тільки той, хто може інноваційно мислити, займати досить активну життєву позицію, мати високий рівень комунікативних навичок, високу мотивацію до роботи, а також прагнення до саморозвитку і націленість на високий результат. А це саме ті основні компетенції, які підвищують конкурентоспроможність молодого фахівця на ринку праці та ведуть до креативних перетворень у виробничих процесах будь-якого підприємства.

Список використаних джерел

1. Бармакова Н. *Современные методы подбора персонала*. Кадровик.ру. 2011. № 8. С. 60-64.
2. Гаврилов Д.В., Бардасова Э.В. *Инновационные технологии в кадровом менеджменте*. Вестник Казанского технологического университета. 2013. Т. 16. № 3. С. 267–270.
3. Федорчук В.М. *Тренінг особистісного зростання*. К.: «Центр учбової літератури». 2014. 250 с
4. Великий Ю.В., Нетудихата Л.К., Русанова К.Д. *Підбір та відбір персоналу як ключові етапи в кадровому менеджменті*. Економіка та управління підприємствами. 2018. Вип. 26. С. 90-95.
5. Закон "Про морські порти України" від 17.05.2012 № 4709-VI. URL: http://search.ligazakon.ua/l_doc2.nsf/link1/TM044492.html

References

1. Barmakova N. *Modern methods of personnel selection*. Kadrovik.ru. 2011. № 8. pp. 60-64 (in Russian)
2. Gavrilov D.V., Bardasova E.V. *Innovative technologies in personnel management*. Bulletin of Kazan Technological University. 2013. Vol. 3. pp. 267-270 (in Russian)
3. Fedorchuk V.M. *Personal influence training*. Kyiv. 250 p. (in Ukrainian)
4. Velykyi Y.V., Netudykhata L.K., Rusanova K.D. *Recruitment and selection of personnel as key stages in personnel management*. Economics and enterprise management. 2018. Issue 26. pp. 90-95. (in Ukrainian)
5. Law "On Seaports of Ukraine" dated 17.05.2012 № 4709-VI. URL: http://search.ligazakon.ua/l_doc2.nsf/link1/TM044492.html (in Ukrainian)