

Analiza systemu rekrutacji i selekcji pracowników na podstawie wybranego przedsiębiorstwa

Liczba stron: 90

Nazwa Szkoły Wyższej: Akademia Humanistyczno Ekonomiczna w Łodzi

Rodzaj pracy: magisterska

Rok oddania: 2009

SPIS TREŚCI

WSTĘP 3

Rozdział I Teoretyczne podstawy rekrutacji pracowników 5

1.1 Modele zarządzania kapitałem ludzkim 5

1.1.1 Model sita 5

1.1.2 Model kapitału ludzkiego 6

1.2 Planowanie doboru kadr i znaczenie opisu stanowiska pracy 7

1.2.1 Określenie zapotrzebowania na pracowników – ilościowe i jakościowe 8

1.2.2 Tworzenie profilu idealnego kandydata na stanowisko 10

1.3 Pojęcie i znaczenie procesu rekrutacji w zarządzaniu zasobami ludzkimi 13

1.3.1 Rekrutacja wewnętrzna 15

1.3.2 Rekrutacja zewnętrzna 18

1.4 Metody poszukiwania pracowników 19

1.4.1 Agencje doradztwa personalnego 19

1.4.2 Uczelnie 21

1.4.3 Osoby polecane i kandydaci „z ulicy” 22

1.4.4 Ogłoszenia w mediach 23

1.4.5 Urzędy pracy 25

1.4.6 Dni otwarte w firmach 26

1.4.7 Internet 27

1.4.8 Headhunting 28

Rozdział II Dobór kandydatów 30

2.1 Pojęcie i geneza procesu selekcji pracowników 30

2.2 Wstępna selekcja pisemnych ofert 31

| | | |
|-------|--------------------------------------|----|
| 2.3 | Rozmowa wstępna | 35 |
| 2.4 | Sprawdzanie informacji o kandydacie | 41 |
| 2.5 | Testy i inne badania | 42 |
| 2.5.1 | Testy psychologiczne | 43 |
| 2.5.2 | Testy bazujące na pracy | 46 |
| 2.5.3 | Metoda grafologiczna | 47 |
| 2.5.4 | Bio - dane | 48 |
| 2.5.5 | Badania lekarskie | 49 |
| 2.5.6 | Konkursy | 49 |
| 2.5.7 | Assessment Centre | 50 |
| 2.6 | Komputerowy system doboru kadr | 55 |
| 2.7 | Alternatywy rekrutacji | 57 |
| 2.7.1 | Praca w nadgodzinach | 57 |
| 2.7.2 | Umowy cywilnoprawne | 58 |
| 2.7.3 | Personel dodatkowy | 58 |
| 2.7.4 | Leasing pracowników | 58 |
| 2.8 | Błędy popełniane w ocenie kandydatów | 60 |

Rozdział III Analiza procesu pozyskiwania pracowników na przykładzie przedsiębiorstwa „A” 63

| | | |
|-------|--|----|
| 3.1 | Prezentacja podstawowych informacji na temat przedsiębiorstwa. | 63 |
| 3.1.1 | Charakterystyka przedsiębiorstwa | 64 |
| 3.1.2 | Struktura zatrudnienia i fluktuacje | 65 |
| 3.1.3 | Budowa komórki odpowiedzialnej za pozyskiwanie pracowników | 69 |
| 3.2 | Dobór personelu w firmie | 70 |
| 3.2.1 | Planowanie zasobów ludzkich | 70 |
| 3.2.2 | Sposoby rekrutacji wykorzystywane przez przedsiębiorstwo | 71 |
| 3.2.3 | Proces selekcji kandydatów | 72 |
| 3.3 | Wnioski i zalecenia wynikające z audytu | 75 |

ZAKOŃCZENIE 79

BIBLIOGRAFIA 84

SPIS TABEL 86

SPIS RYSUNKÓW I SCHEMATÓW 87

ZAŁĄCZNIKI 88

WSTĘP

Jeszcze w niedalekiej przeszłości działy kadrowe polskich przedsiębiorstw pełniły jedynie funkcje administracyjno – płacowe. W ostatnich latach ta sytuacja zmieniła się. Stało się tak, gdyż wzrosło zainteresowanie człowiekiem, wykorzystaniem jego umiejętności zarówno tych wrodzonych jak i wyuczonych dla dobra organizacji w której pracuje. Dział kadrowy zaczął pełnić funkcję opiekuna dbającego o jednoczesny rozwój firmy i zatrudnionych w niej ludzi wyznając zasadę, że tym co w organizacji jest najważniejsze i najbardziej cenne jest pracownik. Odpowiednio traktowany przyczyni się w sposób nieoceniony do realizowania celów i strategii przyjętej przez organizację.

Dobór pracowników to jeden z centralnych problemów Zarządzania Zasobami Ludzkimi. Podstawowym celem z zarazem rezultatem procesu rekrutacji i selekcji jest zachęcenie odpowiednich osób do aplikowania na stanowisko w danym przedsiębiorstwie, wyłonienie najlepszych z nich w wyniku przeprowadzenia licznych badań i zatrudnienie ich. Mimo pozorów jest to proces bardzo złożony i czasochłonny. Podjęcie nieprzemyślanych bądź błędnych decyzji mogą przyczynić się do poniesienia bardzo wysokich kosztów. Osoba, nie spełniająca kryteriów stanowiskowych i organizacyjnych może mieć zły wpływ na atmosferę w pracy, kontakty z klientami i kooperantami lub na jakość produkcji. Nawet jeśli pomyłka zostanie dość szybko odkryta to i tak przedsiębiorstwo ponosi dotykowe nakłady na przeprowadzenie kolejnej rekrutacji i selekcji.

Jednym z podstawowych warunków powodzenia każdej organizacji jest pozyskanie odpowiedniej liczby pracowników o właściwych kwalifikacjach. Pożądanymi cechami przyszłych pracowników są również odpowiednie predyspozycje i umiejętności oraz pewne pozytywne cechy charakteru niezbędne we współżyciu społecznym i w wykonywanym zawodzie. Od prawidłowego doboru pracowników na stanowiska pracy zależy jakim potencjałem ludzkim dysponuje przedsiębiorstwo, jakie będą możliwości jego doskonalenia i rozwoju, poprawa efektywności pracy oraz współdziałania z ludźmi. Najlepszy na dane stanowisko w praktyce jednak nie zawsze znaczy obiektywnie najlepszy.

Zatrudnienie takiej osoby, to także kwestia wyboru pracownika, który będzie dobrze się czuł w danej organizacji i chętnie dla niej pracował. Pracownicy, którzy znali kulturę, strategię oraz plany firmy, w której zdecydowali się podjąć pracę trudniej się z nią rozstają. Pozostają w firmie, ponieważ utożsamiają się z jej celami. Efektem tego jest wyższa motywacja i produktywność pracowników oraz zadowolenie z pracy, w której czują się spełnieni. Ponieważ wybór odpowiednich

pracowników stanowi o sukcesie firmy, proces ich doboru powinien być priorytetem dla każdego przedsiębiorstwa.

Celem niniejszej pracy jest zaprezentowanie i analiza systemu rekrutacji i selekcji w pewnym przedsiębiorstwie dostarczającym owoce do sieci supermarketów oraz dokonanie oceny tego systemu. Praca składa się z trzech wzajemnie uzupełniających się części, z których dwie pierwsze mają charakter teoretyczny a ostatnia ma postać audytu.

Rozdział pierwszy określa modele zarządzania kapitałem ludzkim i ich wpływ na proces rekrutacji i selekcji. Ponadto zdefiniowane zostają działania podejmowane podczas planowania doboru kadr oraz pojęcie rekrutacji. W dalszej części przedstawione zostają rodzaje źródeł rekrutacji oraz szerokie spektrum metod rekrutacji, jakie mogą zostać wykorzystane przez przedsiębiorstwo.

Rozdział drugi przybliżył proces selekcji. Określa jej pojęcie, wskazuje kolejne etapy i szczegółowo je opisuje. Opisane zostają również niekonwencjonalne metody selekcyjne, alternatywy rekrutacji oraz najczęściej popełniane błędy podczas oceny kandydatów.

W ostatnim trzecim rozdziale opisane zostały rozwiązania rekrutacyjno-selekcyjne zastosowane w przedstawionym przedsiębiorstwie oraz zawarte wnioski wynikające z przeprowadzonego audytu. Ponadto rozdział ten określa zalecenia, które należy zastosować by usprawnić system doboru pracowników w przedsiębiorstwie. Pracę kończy podsumowanie i bibliografia

Dwa pierwsze rozdziały zostały napisane na podstawie ogólnodostępnej literatury i wiadomości zamieszczonych w Internecie. W rozdziale empirycznym zostały wykorzystane wewnętrzne dokumenty przedsiębiorstwa takie jak: opisy stanowisk pracy, plany awansów, ustalenia polityki ZZL oraz wyniki własnych badań.

To jest gotowa, obroniona praca. Gdyby chcieli Państwo zlecić napisanie zupełnie nowej pracy, to zapraszamy na stronę [pisanie prac](#) - sprawdzony serwis!