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 przybliża 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 bibliografii
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!