

Opis

Jednym z podstawowych elementów wpływających na dobrą pracę i stosunki w przedsiębiorstwie oraz jego rozwój jest efektywny dobór pracowników, oznaczający, że z jednej strony zatrudniani są ci kandydaci, którzy tworzą szansę bardzo dobrego spełnienia oczekiwań pracodawcy, a z drugiej, że osoby te tworząc bogactwo przedsiębiorstwa ubogacają swój kapitał ludzki, poprzez własny rozwój, zaspokajanie potrzeb społecznych i zawodowych.

W praktyce występuje często sytuacja tego rodzaju, że zatrudnieni w przedsiębiorstwie pracownicy albo nie spełniają zakładanych oczekiwań pracodawcy, albo sami nie są zadowoleni z pracy bądź też obydwie sytuacje występują jednocześnie. Każdy z tych przypadków może wynikać z nieefektywnego doboru pracowników, mającego źródło w popełnianych błędach w procesie pozyskiwania pracowników.

Biorąc powyższe pod uwagę i chcąc wesprzeć zarówno jakość przeprowadzanych rekrutacji, jak i wpłynąć na podnoszenie kwalifikacji kandydatów i pracowników opisano kwestię pozyskiwania pracowników ujmując pracę podzielono na trzy części.

Spis treści

Wstęp

Część I. Teoretyczne aspekty tworzenia kapitału ludzkiego w przedsiębiorstwie

- 1.1. Strategiczna rola kapitału ludzkiego w przedsiębiorstwie
- 1.2. Wartości wyznawane przez pracowników w życiu osobistym i pracy zawodowej
- 1.3. Struktura wieku pracowników w Polsce
- 1.4. Proces pozyskiwania pracowników
 - 1.4.1. Planowanie personelu
 - 1.4.2. Ustalenie profilu wymagań wobec kandydatów i rekrutacja (nabór) personelu
 - 1.4.3. Selekcja (dobór) personelu
- 1.5. Efektywność metod doboru personelu
- 1.6. Koszty doboru
- 1.7. Wprowadzanie pracowników w zakres obowiązków

Część II. Dodatek dla poszukujących pracy

- 2.1. Życiorys
- 2.2. List motywacyjny
- 2.3. Przygotowanie własnej oferty
- 2.4. Przygotowanie się do rozmowy kwalifikacyjnej
- 2.5. Testy rekrutacyjne

Część III. Pytania do przeprowadzania rozmów z kandydatami

3.1. Sytuacja osobista i społeczno - rodzinna
kandydata

3.2. Wykształcenie i doksztalcanie kandydata

3.3. Doświadczenie zawodowe i dotychczasowe
stosunki w pracy

3.4. Przyczyny chęci podjęcia pracy przez kandydata
i czynniki motywujące go do pracy

3.5. Kompetencje kierownicze kandydata
i jego samoocena

3.6. Dotychczasowe i przyszłe wynagrodzenie

3.7. Pytania do osób bezrobotnych

3.8. Pytania końcowe i schemat wywiadu

Bibliografia

Literatura dodatkowa dotycząca rekrutacji

Literatura dodatkowa dotycząca zarządzania zasobami ludzkimi

Spis tabel

Spis schematów

Notka o autorze