

Zarządzanie zasobami ludzkimi w organizacji. Rekrutacja i selekcja pracowników w Firmie X

Plan pracy mgr

Zarządzanie zasobami ludzkimi w organizacji. Rekrutacja i selekcja pracowników w Firmie X

Wstęp

Rozdział I. Przedmiot, ewolucja i znaczenie zarządzania zasobami ludzkimi

1.1. Pojęcie zarządzania zasobami ludzkimi

1.2. Cele i znaczenie zarządzania zasobami ludzkimi

1.3. Rozwój funkcji personalnej

1.4. Zarządzanie kadrami jako dyscyplina naukowa

Rozdział II. Rekrutacja i selekcja pracowników jako składnik ZZL

2.1. Istota i znaczenie doboru kadr

2.2. Metody doboru

2.3. Marketing personalny

2.4. Proces i techniki selekcji

Rozdział III. Metodologia badań własnych

3.1. Przedmiot i cel badań

3.2. Problemy i hipotezy badawcze

3.3. Metody, techniki, narzędzia badawcze [\[1\]](#)

3.4. Organizacja i przebieg badań

Rozdział IV. Rekrutacja i selekcja pracowników w Firmie X

4.1. Ogólna charakterystyka Firmy

4.2. Strategia i procedury zarządzania zasobami ludzkimi w Firmie X

4.3. Proces doboru i adaptacji nowych pracowników w Firmie X

4.4. Podsumowanie i wnioski

Zakończenie

Bibliografia

Spis tabel

Spis rysunków

Aneks

Konspekt

Transformacja gospodarki polskiej pociąga za sobą liczne zmiany w zarządzaniu przedsiębiorstwem, także w sferze kierowania kadrami. W efekcie różnorodnych procesów, m.in. dynamicznego rozwoju przedsiębiorstw międzynarodowych, wymuszających na rynkach światowych silną konkurencję opartą na innowacyjności, niedostatki w gospodarce kadrami wykwalifikowanymi urastają do rangi głównego problemu zarządzania strategicznego.

Wejście Polski na rynki światowe oznacza konieczność nie tylko podjęcia konkurencji, wraz ze stawianym przez nią imperatywem innowacyjności, lecz przede wszystkim uznania, iż wyłącznym źródłem innowacyjności i wiedzy jest umysł ludzki.

W końcowym bowiem rachunku to jakość kadr: ich kompetencje, elastyczność, mobilność, otwartość w myśleniu i działaniu przesądza o konkurencyjności firmy i szansach utrzymania lub powiększenia jej udziałów na rynku światowym czy nawet lokalnym.

Dlatego też, choć wszelkie działania z zakresu zarządzania kadrami w mniejszym lub większym stopniu nakierowane są na stworzenie i zachowanie pożądanej (wykwalifikowanej, kompetentnej) obsady firmy, wyróżnić spośród nich należy przede wszystkim funkcję doboru pracowników, albowiem jej wpływ na kształt załogi – na jej możliwości, umiejętności i wiedzę jest krytyczny/rozstrzygający. Jakość pozyskanych kadr determinuje także przyszłą efektywność i koszt zarządzania zasobami ludzkimi w firmie.

Niniejsza praca traktować będzie o istocie rekrutacji i selekcji pracowników w Firmie X. Celem pracy będzie ukazanie jak powinno wyglądać świadome, adekwatne do potrzeb firmy kształtowanie zespołu pracowników. Tezą opracowania będzie założenie, że tylko planowa, strategicznie zaplanowana rekrutacja może przynieść oczekiwane rezultaty.

Opracowanie składać się będzie z czterech rozdziałów: Rozdział pierwszy to przedmiot, ewolucja i znaczenie zarządzania zasobami ludzkimi, rozdział drugi to rekrutacja i selekcja pracowników jako składnik ZZL, rozdział trzeci to metodologia badań własnych, rozdział czwarty to rekrutacja i selekcja pracowników w Firmie X.

Metodą badań obraną dla potrzeb pracy będzie metoda sondażu diagnostycznego, techniką ankieta, narzędziem kwestionariusz ankiety.

Praca powstanie w oparciu o literaturę fachową, artykuły prasowe, akty prawne oraz źródła ze stron WWW i badania własne.

[\[1\]](#) Ankieta

Jeśli nie czujesz się na siłach, aby samodzielnie napisać swoją pracę i potrzebujesz w tym pomocy, to polecamy serwis [pisanie prac](#) - wszechstronna pomoc w pisaniu prac.