

Elementy rekrutacji i selekcji kadr

Ewa Ger

Modele polityki personalnej

- model sita
- model kapitału ludzkiego

Warunki stosowania modeli

- otoczenie rynkowe
- otoczenie prawne
- wymiar kulturowy
- otoczenie społeczne
- otoczenie instytucjonalne
- racje strategiczne
 - lider kosztowy
 - marka wyrobu

Rekrutacja

- **Co to jest rekrutacja?**

Przyciągnięcie przez organizację wystarczająco dużej dla celów selekcji liczby kandydatów

- **Rodzaje rekrutacji**

- szeroka versus segmentowa
- zewnętrzna versus wewnętrzna

- **Akcja rekrutacyjna jako proces AIDA**

- Awareness
- Interest
- Desire
- Action

Selekcja

- **Co to jest selekcja kandydatów?**

Proces zbierania informacji o kandydatach na uczestników organizacji i wyboru najbardziej odpowiedniego spośród nich na wakuujące stanowisko

- **Rodzaje selekcji**

- selekcja wstępna
- selekcja dalsza

Nowoczesne metody selekcyjne

- Rozmowa kwalifikacyjna
- Referencje
- Testy psychometryczne
- Bio-dane
- Analiza grafologiczna
- Próbki pracy
- Ćwiczenia sytuacyjne
- Ocena współpracowników
- Samoocena
- Listy polecające
- Badanie uczciwości
- Badanie na obecność narkotyków
- Testowanie przy użyciu komputera
- Poligraf
- Badanie genetyczne
- Testowanie sprawności fizycznej
- Ośrodki oceny

Podsumowanie badań metaanalitycznych

METODA SELEKCJI	WYNIKI
Testy praktyczne	Dobre
Testy zdolności	
Ośrodki oceny	
Testy kognitywne	
Bio – dane	
Rozmowy kwalifikacyjne	
Ocena osobowa	Dobre lub słabe w zależności od typu rozmowy kwalifikacyjnej
Referencje	Średnie
Grafologia	Słabe
	Zerowe

Wykorzystanie metod doboru w sześciu krajach

Metoda selekcji	Anglia	Francja	Niemcy	Izrael	Norwegia	Holandia	Razem
Rozmowa kwalifikacyjna	92	97	95	84	93	93	93
Referencje	74	39	23	30		49	43
Test kognitywny	11	33	21		25	21	22
Test osobowy	13	38	6		16		18
Analiza grafologiczna	3	52	2	2	2	4	13
Testy praktyczne	18	16	13		13	5	13
Ośrodki oceny	14	8	10	3	10		8
Bio – dane	4	1	8	1	8		4
Astrologia	0	6		1			2