

Zarządzanie zasobami ludzkimi

Jeśli potrzebują Państwo więcej informacji o tej pracy, to proszę pisać - [kontakt](#)

praca licencjacka, WSHE

WSTĘP 2

1 ROZDZIAŁ I PLANOWANIE I REKRUTACJA 3

1.1 PLANOWANIE ZATRUDNIENIA 3

1.2 ANALIZA PRACY 10

1.3 OPIS STANOWISKA 11

1.3.1 PRZYKŁADOWY ARKUSZ OPISU STANOWISKA PRACY 12

1.4 PROFIL OSOBOWY PRACOWNIKA 13

1.5 RODZAJE REKRUTACJI 17

1.6 WYBÓR PRZEZ PRACODAWCĘ ŹRÓDŁA POZYSKIWANIA PRACOWNIKÓW 26

1.7 TECHNIKI DOBORU 28

1.7.1 TECHNIKI DOBORU UWZGLĘDNIAJĄCE SPOSOBY REKRUTACJI WEWNĘTRZNEJ: 28

1.7.2 TECHNIKI DOBORU BIORĄCE POD UWAGĘ REKRUTACJĘ ZEWNĘTRZNĄ : 29

2 ROZDZIAŁ II SELEKCJA 38

2.1 POJĘCIE WERYFIKACJI I SELEKCJI 38

2.2 ROZMOWA KWALIFIKACYJNA (WYWIAD) 45

2.2.1 RODZAJE WYWIADÓW (ROZMÓW KWALIFIKACYJNYCH) 46

2.3 ETAPY ROZMOWY WSTĘPNEJ 50

2.4 SPRAWDZANIE INFORMACJI O KANDYDACIE 56

2.5 TESTY I INNE BADANIA KANDYDATA 58

2.6 TESTY NA INTELIGENCJĘ 60

2.7 TESTY OSOBOWOŚCIOWE 60

2.8 DECYDUJĄCA ROZMOWA KWALIFIKACYJNA 62

2.9 OSTATECZNY WYBÓR KANDYDATA 63

2.10 WPROWADZENIE DO PRACY, ADAPTACJA ZAWODOWA 64

3 ROZDZIAŁ III REKRUTACJA I SELEKCJA PRACOWNIKÓW –PRZYPADEK CENTRUM DYSTRYBUCJI BIELIZNY „ MONA CLASSIC” SP. Z O. O 66

3.1 WAŻNIEJSZE FAKTY Z HISTORII FIRMY 66

3.2 DZIAŁALNOŚCI FIRMY	69
3.3 ZATRUDNIENIE	70
3.4 STRUKTURA PERSONALNA FIRMY	71
3.5 ZAŁOŻENIA STRATEGII I ROZWOJU	75
3.6 SPOSOBY REKRUTACJI ORAZ SELEKCJI PRACOWNIKÓW SPÓŁKI	77
3.7 METODY SELEKCJI PRACOWNIKÓW	83
3.8 ADAPTACJA ZAWODOWA NOWO ZATRUDNIONYCH PRACOWNIKÓW SPÓŁKI	86
ZAKOŃCZENIE	88
BIBLIOGRAFIA	89
SPIS RYSUNKÓW	90
SPIS TABEL	91

WSTĘP

Zarządzanie zasobami ludzkimi jest kluczowym obszarem funkcjonowania każdej organizacji, wpływającym na jej efektywność i konkurencyjność. Współczesne przedsiębiorstwa dążą do tworzenia strategii zarządzania personelem, które umożliwiają nie tylko pozyskanie najlepszych pracowników, ale także ich rozwój, motywowanie i długofalowe zatrzymanie w firmie. Planowanie zatrudnienia, rekrutacja oraz selekcja stanowią podstawowe elementy tego procesu, decydując o jakości kapitału ludzkiego w organizacji.

Planowanie zatrudnienia obejmuje analizę potrzeb kadrowych, prognozowanie zmian w strukturze zatrudnienia oraz określanie kompetencji niezbędnych do realizacji celów przedsiębiorstwa. W tym kontekście kluczowe znaczenie ma także analiza pracy, która pozwala na precyzyjne określenie wymagań związanych z danym stanowiskiem. Rekrutacja, jako proces pozyskiwania kandydatów, może odbywać się zarówno wewnątrz, poprzez awanse i przesunięcia pracowników, jak i zewnątrz, poprzez nabór nowych osób spoza organizacji. Wybór odpowiednich źródeł rekrutacji oraz zastosowanie skutecznych technik doboru kandydatów pozwala na optymalizację procesu zatrudnienia.

Selekcja kandydatów jest kolejnym istotnym etapem zarządzania

zasobami ludzkimi, mającym na celu wyłonienie osób najlepiej dopasowanych do potrzeb firmy. Obejmuje ona różnorodne metody oceny, takie jak rozmowy kwalifikacyjne, testy psychometryczne czy weryfikacja referencji. Proces selekcji nie kończy się jednak na wyborze odpowiedniego kandydata – kluczowe znaczenie ma także jego adaptacja zawodowa, czyli wdrożenie do nowych obowiązków oraz integracja z zespołem. Efektywne zarządzanie tym etapem pozwala na zmniejszenie rotacji pracowników oraz skrócenie czasu potrzebnego na osiągnięcie pełnej efektywności w nowej roli.

W niniejszej pracy szczególna uwaga została poświęcona analizie rekrutacji i selekcji pracowników na przykładzie firmy Centrum Dystrybucji Bielizny „Mona Classic” Sp. z o.o. Przedstawiono historię i działalność firmy, jej strukturę personalną oraz strategię rozwoju w kontekście zarządzania zasobami ludzkimi. Omówiono stosowane przez firmę metody rekrutacji, selekcji oraz adaptacji zawodowej nowo zatrudnionych pracowników, co pozwala na ocenę skuteczności stosowanych praktyk oraz identyfikację możliwych obszarów do optymalizacji.

Celem pracy jest przedstawienie kompleksowego podejścia do zarządzania procesem rekrutacji i selekcji pracowników, zarówno w aspekcie teoretycznym, jak i praktycznym. Analiza przypadku „Mona Classic” umożliwia ocenę skuteczności różnych metod doboru personelu oraz ich wpływu na funkcjonowanie organizacji. Skuteczna polityka rekrutacyjna i selekcyjna stanowi fundament budowania zespołu, który jest nie tylko kompetentny, ale także zmotywowany do efektywnej pracy i rozwoju w strukturach firmy.

Jeśli chcesz zamówić pisanie pracy od podstaw, to zapraszamy na stronę [pisanie prac](#) - sprawdzony serwis