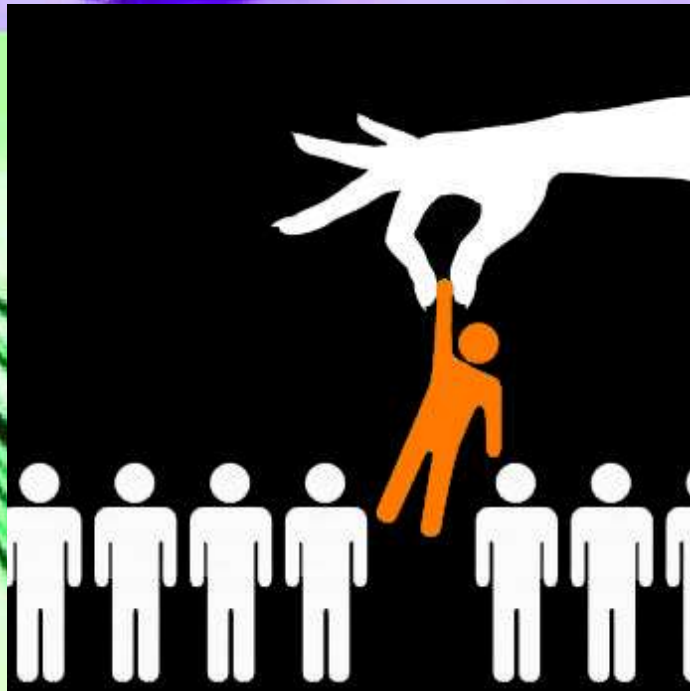


RECRUTAREA PERSONALULUI



NECESITATEA ACTIVITATII DE RECRUTARE A RESURSELOR UMANE

În domeniul resurselor umane, pentru a avea succes și mai ales pentru a supraviețui, organizațiile în general și firmele în special trebuie să soluționeze următoarele aspecte:

- - identificarea calificărilor sau a aptitudinilor și alegerea candidaților care corespund cel mai bine cerințelor posturilor nou create sau vacante;
- - identificarea și atragerea candidaților competitivi folosind cele mai adecvate metode, surse sau medii de recrutare;
- - respectarea legislației în domeniul referitor la oportunități egale de angajare și corectarea practicilor discriminatorii existente sau a unor dezechilibre.



Recrutarea personalului

- Recrutarea este o etapa fireasca in procesul de elaborare a strategiei si planificarii resurselor umane. Ea reprezinta o etapa de baza a asigurarii personalului, etapa foarte importanta ce necesita tehnici speciale ; calitatea recrutarii conditionand performantele viitoare ale firmei.
- Astfel, recrutarea reprezinta un proces de cautare, identificare, localizare si atragere a candidatilor potentiali din care se vor selecta cei mai competitivi si care corespund cel mai bine cerintelor si intereselor organizatiei





- ❖ Obiectivul fundamental al recrutării permite identificarea unui număr suficient de mare de candidați care îndeplinesc condițiile de a fi selectați. Recrutarea reprezintă preluarea efectivă din rândul indivizilor selecționați, pe aceia ale căror cunoștințe profesionale în domeniu, personalitate și aptitudini, corespund cel mai bine posturilor vacante scoase la concurs.





Tipologia recrutării :

- strategică – corespunde unor nevoi strategice pentru un segment pentru care se pot asigura locuri de muncă mai durabile, motivante și recompensatorii ;
- temporară – corespunde unor nevoi apărute la un moment dat, determinate de: demisii, serviciul militar, studii, concedii pre- și postnatale, promovări, detașări, transferuri;
- sistematică (permanentă) – pentru firmele mari;
- spontană – atunci când este nevoie, pentru firmele mici.



Procesul de recrutare este influențat de o serie de factori de natură internă și de natură externă .

❑ Factorii externi sunt :

- condițiile de pe piața muncii, adică cererea de forță de muncă și oferta de forță de muncă ;
- calitatea modelelor educaționale, capacitatea sistemului de a face față nevoilor de recrutare;
- atractivitatea zonei de amplasare - natural, turistic, facilități ;
- cadrul legislativ/juridic și instituțional al pieței muncii (Inspecția Muncii, Tribunalele Muncii, Agenția Națională de Ocupare și Formare Profesională);
- funcționarea relației de parteneriat social între patronatele reprezentative, sindicatele reprezentative și contractele colective de muncă.



❑ Factorii interni depind de :

- imaginea, reputația și prestigiul organizației care prezintă o mai mare sau mai mică atractivitate pentru candidați ;
- preferințele candidaților în funcție de nivelul lor de educație și formare profesională , de domeniul de activitate, de aspirații diverse;
- obiectivele organizației și cultura organizațională în relație cu recrutarea ;
- situația economico - financiară a întreprinderii;
- aplicarea și respectarea unor principii în recrutare (egalitate, nediscriminare);
- sisteme de recompense, inclusiv cele sociale.



Metode si surse de recrutare

- **Sursele interne** ale recrutarii se refera la promovarea din randul angajatilor organizatiei. Aceasta metoda prezinta un camp limitat de aplicare si avantaje multiple , precum si o serie de dezavantaje .

Avantaje	Dezavantaje
-cunoasterea punctelor slabe si ale celor forte	- inertia in promovarea noului
-selectia mai rapida	-exagerarea experientei in favoarea competentei
-atasamentul fata de organizatie	- aparitia de posturi vacante in lant producandu-se astfel « efectul de unda » si necesitand noi recrutari
-cunoasterea mediului si a structurii organizationale	-costuri de pregatire mai mari.
- riscul unor decizii eronate mai mic	



Metode si surse de recrutare

- Recrutarea din surse externe prezinta o serie de avantaje si dezavantaje:

Avantaje

- un numar mai mare de candidati potentiali
- comparare intre candidatii interni si cei externi
- sursa potentiala de inovare, idei, suflu nou ;
- imbogatirea potentialului uman al organizatiei
- reducerea costurilor interne de pregatire.

Dezavantaje

- recrutare mai dificila, durata mai mare
- riscul de a nu raspunde la criteriile de competenta si performanta ;
- cost mai ridicat al recrutarii si, respectiv, al selectiei si integrarii.

PARTICULARITATILE PROCESULUI DE RECRUTARE

- Angajarea reprezinta un proces bidirectional, candidatul trebuind sa fie multumit de angajatorul sau, care ofera postul si recompensele asociate precum si patronul trebuie sa fie multumit de candidat . Prin urmare, recrutarea personalului este un proces de comunicare in dublu sens, intre organizatie si candidati .



Decizia de acceptare a unui loc de munca este influentata de trei factori principali:

- - factori obiectivi: salariul, natura muncii, localizarea, oportunitatile de avansare;
- - factori subiectivi, adica oamenii sunt atrasi catre organizatii ale caror imagini si climat organizational se potrivesc cu personalitatea lor;
- -factori de recrutare, candidatii tind sa se lase influentasi de atitudinea specialistului in recrutare si sa asimileze comportamentul acestuia climatului organizatiei.



Corporate solutions

STRATEGII SI POLITICI DE RECRUTARE

- O etapa deosebit de importanta a procesului de recrutare a personalului o constituie elaborarea strategiilor si politicilor de recrutare prin care se stabilesc obiectivele urmarite sau se desemneaza conceptiile, codul de conduita al organizatiei in domeniul recrutarii personalului si comportamentele specifice acestei activitati, precum si ansamblul de atitudini, intentii si orientari privind recrutarea personalului.





- Astfel, la nivelul deciziilor manageriale care operationalizeaza strategiile si politicile de recrutare a personalului trebuie avute in vedere urmatoarele aspecte:

- identificarea si atragerea unui numar cat mai mare de candidati pentru a se asigura necesarul numeric si calitativ de candidati;
- alegerea surselor de recrutare (interna, externa sau prin combinarea celor doua surse) este una din principalele probleme ale filosofiei de recrutare;
- asigurarea concordantei intre activitatile de recrutare ale organizatiei si valorile si strategiile acesteia;
- masura in care organizatia prefera sa atraga candidati ce urmaresc o cariera pe termen lung si care pot asigura un management performant in domeniul resurselor umane;
- preocuparea organizatiei de a identifica si atrage o varietate de categorii de candidati;
- luarea in considerare a obiectivelor avute in vedere dupa angajarea personalului, inclusiv efectele post-recrutare;



- -atitudinea fata de candidati: acestia sunt priviti ca o marfa ce trebuie cumparati sau drept indivizi ce trebuie identificati sau atrasi (abordarea de marketing);
- - realizarea recrutarii de personal intr-un timp cat mai scurt si cu cele mai mici cheltuieli posibile, stabilind in acest sens, momentul propice recrutarii, dupa stabilirea unui plan de recrutare si repartizarea costurilor de angajare in mod egal pentru perioada avuta in vedere, pentru a nu afecta organizatia;
- - eforturile de recrutare a personalului sa duca la efecte asteptate inclusiv la imbunatatirea imaginii de ansamblu a organizatiei.

Pentru reusita procesului de recrutare de personal este necesara elaborarea unei strategii integrate, precum si o politica adecvata care sa raspunda asteptarilor si proiectelor de dezvoltare viitoare ale organizatiei



Recrutarea si selectia influenteaza relatiile firmei cu publicul si, implicit, imaginea proiectata in exterior. Multe persoane isi vor face o impresie despre organizatie prin intermediul anunturilor de oferte de munca si mai ales prin modul in care decurge procesul de primire si selectare a candidaturilor. Aceste impresii pun bazele reputatiei firmei si pot marca potentialul ei de recrutare de personal in viitor.

Recrutarea de personal nu mai este de mult timp doar o optiune a firmei, ci este o necesitate fireasca a functionarii ei. Lipsa unui personal competent si a unei politici eficace de selectie va impiedica sa faceti fata solicitarilor pietei si afecteaza flexibilitatea cu care trebuie abordate problemele acesteia.