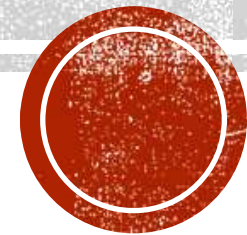
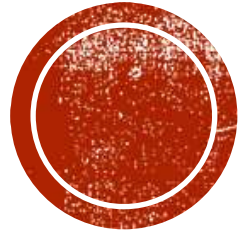


# Recrutarea și selectarea personalului

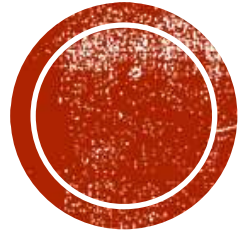
Câte avioane crezi că sunt pe cer?





*Recrutarea personalului este un proces de localizare, identificare și atragere de potențiali candidați pentru anumite posturi (disponibile).*

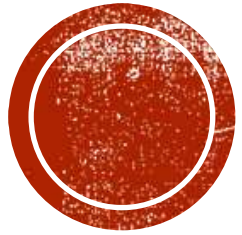
**DEFINIRE**



- ◆ Apariția de noi posturi
- ◆ Crearea de posturi vacante prin:
  - continuarea studiilor
  - fluctuație
  - pensionare
  - demisie
  - concediere
  - decese
- ◆ Retehnologizări
- ◆ Restructurări

**RECRUTAREA ESTE DETERMINATĂ DE:**

- Să aleagă de pe piața muncii un număr cât mai mare de candidați, pentru a reține candidați de calificare corespunzătoare.



- Să aleagă candidați cu pregătire superioară, de specialitate și care să se arate interesați de organizație.

- Să ocupe cât mai repede posturile noi / vacante și cu costuri cât mai mici.

## Obiective

Metode de recrutare (modalitățile de publicitate) și avertizare a solicitanților potențiali.

Conținutul mesajului de recrutare (salariu, îndatoriri, oportunități)

Cerințe privind calificarea solicitanților (nivelul educației generale și profesionale, experiența necesară, oportunitățile de pregătire)

Aspecte procedurale administrative, privind perioada de recrutare, folosirea dosarelor unor solicitanți anteriori ș.a.



## **FACTORI AI RECRUTĂRII**

*Recrutarea internă* se realizează la nivelul organizației și trebuie să predomină în comparație cu recrutarea externă, deoarece nu presupune o nouă angajare, ci numai o schimbare de post a unor angajați pe orizontală sau pe verticală.



*Recrutarea externă* apelează la surse din afara organizației.

## TIPURI DE RECRUTARE

# RECRUTAREA INTERNĂ

## Avantaje

- Este bine cunoscută competența persoanei care ocupă postul
- Recrutarea este mai rapidă și cu costuri mai mici
- Timpul necesar trainingului este mai redus
- Crește motivația angajaților

## Dezavantaje

- Se pot manifesta favoritisme
- La un ritm rapid de extindere a organizației posibilitățile de completare a posturilor din personalul existent pot fi depășite
- S-ar putea face promovări înainte ca cel promovat să fie pregătit pentru noul post.



# RECRUTAREA EXTERNĂ

## Avantaje

- Se aduc noi idei și puncte de vedere
- Se realizează economii în costurile de pregătire, deoarece vin persoane gata pregătite
- Persoanele venite din afară pot fi mai obiective

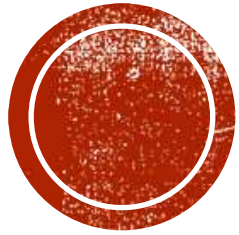
## Dezavantaje

- Deoarece piața externă este mult mai largă și mai dificil de cercetat costurile sunt mai mari pentru organizație
- Evaluările celor recrutați sunt bazate pe surse mai puțin sigure
- Descurajează angajații permanenți deoarece se reduc șansele de promovare



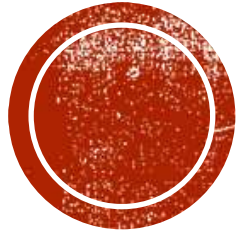


Metoda informală: se adresează unui segment îngust din piața muncii, în sensul că angajează foști salariați sau foști studenți, care au lucrat în regim de colaborare. Se face și o publicitate, dar limitată prin apelarea la angajații existenți.



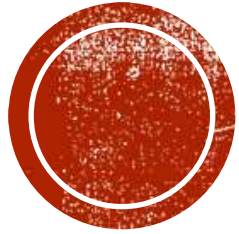
Metoda formală: prin intermediul acesteea se caută persoane doritoare să se angajeze sau să-și schimbe locul de muncă.

## **Recrutarea externă**



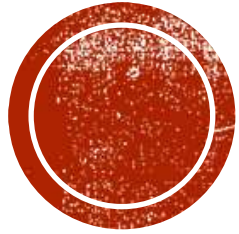
- ◆ oficiul forței de muncă
- ◆ agenții de angajare a forței de muncă
- ◆ publicitate
- ◆ rețeaua de cunoștințe
- ◆ căutarea persoanelor
- ◆ fișiere cu potențiali angajați (baze de date)
- ◆ târgurile locurilor de muncă
- ◆ colegiile, universitățile, alte instituții de învățământ
- ◆ clienții și furnizorii întreprinderii
- ◆ reviste de specialitate și asociații profesionale

## **FORME DE RECRUTARE FORMALĂ**



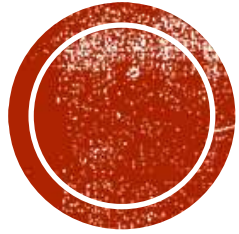
Postul	Nr. de persoane	Perioada	Sursa de recrutare	Bugetul	Notă

## ***PLANUL DE RECRUTARE A PERSONALULUI***



- ◆ Abordarea din perspectiva economică - selecția creează premisele pentru creșterea calității forței de muncă, se reduc accidentele de muncă
- ◆ Abordarea de natură psihologică – interesele angajaților, abilitățile personale, motivația angajaților
- ◆ Abordarea sociologică – repartizarea corectă pe locuri de muncă și relațiile din cadrul grupului de muncă
- ◆ Abordarea medicală – contraindicațiile pentru candidați de a ocupa unele posturi

**Selecția RU trebuie abordată de organizație din mai multe puncte de vedere:**



- Analiza cv-urilor și scrisorilor de motivare
- Interviu (convorbire)
- Testare
- Verificarea scrisorilor de referință
- Examenul medical
- Interviul final

**ETAPELE SELECȚIEI:**

**Rata recrutării** este raportul procentual între numărul de candidați potențiali către numărul de candidați angajați.



**Rata selecției** este indicatorul invers proporțional ratei recrutării.

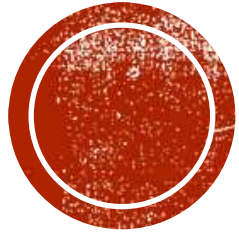
**!** *Atractivitatea firmei pe piața muncii*

**EVALUAREA RECRUTĂRII ȘI SELECȚIEI:**

Testele de selecție :      - de abilitate și aptitudini  
   - de inteligență  
   - de personalitate

Metoda “centrului de evaluare”

Interviul : - structurat  
                 - nestructurat  
                 - semistruaturat  
                 \* sub presiune



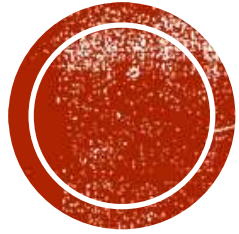
# **METODE DE SELECȚIE**

1. Dacă ți se oferă cafea, nu accepta
2. Nu lua loc până nu ești invitat
3. Încearcă să ghicești vârsta angajatorului și să îți adaptezi discursul în funcție de asta
4. Dacă e un interviu cu mai mulți angajatori, stabilește un contact direct cu fiecare dintre ei
5. Dacă angajatorul te ia peste picior, nu te lăsa influențat
6. Dacă nu știi exact cum să te îmbraci, alege haine deschise la culoare
7. Atenție la limbajul non-verbal
8. Atenție la mesajele pe care le transmit capul și umerii tăi:
9. Vezi dacă angajatorul este extravertit sau introvertit și adaptează-ți limbajul non-verbal în funcție de asta



## **RECOMANDĂRI INTERVIU**





1. Orice întrebare privind salariile si beneficiile financiare
2. Întrebări care încep cu "de ce?"
3. Cine sunt competitorii voștri?
4. Cât de des se fac evaluările performanțelor?
5. Pot să vin/plec - mai tarziu/mai devreme atât timp cât timpul petrecut la job este tot de 8 ore?
6. Pot să lucrez de acasă?
7. Vreti să îmi vedeți referințele?
8. Cât de repede vă promovați angajații?
9. Voi avea propriul meu birou?
10. Îmi veți verifica profilurile de pe rețelele sociale?

## **TABU INTERVIU**

# TEHNICA STAR

- Una dintre cele mai uzuale tehnici de intervievare, este bazată pe întrebări care conduc la stabilirea unor competențe urmărind comportamentul candidatului din trecut.
- Acesta împărtășește diferite situații la care a luat parte, proiecte în care a fost implicat, studii pe care le-a făcut, burse pe care le-a câștigat, etc.



# TEHNICA STAR

<b>Situation</b>	interviewatorul află informații despre situațiile în care candidatul a trebuit să rezolve o anumită problemă
<b>Task</b>	sarcina concretă pe care candidatul a avut-o de îndeplinit
<b>Action</b>	acțiunile desfășurate pentru rezolvarea sarcinii
<b>Results</b>	rezultatul acțiunilor



# TEHNICA STAR

## întrebări de tip **S**

- **Care era situația exactă?**
- **Care sunt proiectele pe care ați lucrat?**
- **Unde ați lucrat?**
- **Când ați avut bursă de studii?**

## întrebări de tip **T**

- **Ce aveați de făcut dvs. la proiectul X?**
- **Care erau sarcinile dvs. în cadrul proiectului X?**

## întrebări de tip **A**

- **Ce ați făcut dvs. pe proiectul X?**
- **Ce măsuri ați luat?**
- **Ce ați făcut în situația Y?**
- **Cum ați făcut task-ul Z?**
- **Ce instrumente ați folosit pentru a îndeplini sarcina S?**

## întrebări de tip **R**

- **Ce rezultate ați obținut?**
- **Ce realizări ați avut?**



# AVANTAJE

- verificarea acțiunilor trecute ale candidatului
- conturarea unor competențe după terminarea fiecărui set de întrebări STAR
- nu lasă candidatului posibilitatea de a exprima sentimente, declarații teoretice sau opinii
- concentrează toată discuția pe evenimente trecute, pe ce a făcut și gândit atunci



La interviul de angajare: – Ce abilități neobișnuite aveți?

