

Spis treści

WSTĘP	9
 Rozdział I. WPROWADZENIE DO PROBLEMATYKI DOBORU PRACOWNIKÓW	13
1. Istota i elementy składowe doboru pracowników	13
2. Istota i zadania rekrutacji pracowników	17
3. Determinanty wyboru źródła rekrutacji kadr (rynek wewnętrzny czy zewnętrzny)	19
3.1. Sytuacja na rynku pracy	22
3.2. Faza rozwoju przedsiębiorstwa	24
3.3. Model zarządzania kadrami	25
3.4. Strategia rozwoju kariery w firmie	26
3.5. Szczegół stanowiska	28
4. Wykorzystanie doboru wewnętrznego w praktyce zatrudnieniowej przedsiębiorstw	29
 Rozdział II. REKRUTACJA PRACOWNIKÓW Z ZEWNĘTRZNEGO RYNKU PRACY	33
1. Popularność form rekrutacji w Polsce	33
2. Klasyfikacja form rekrutacji	37
3. Charakterystyka wybranych form rekrutacji zewnętrznej pracowników	39
3.1. Ogłoszenia	39
3.2. Rekrutacja w szkołach wyższych	47
3.3. Urzędy pracy	58
3.4. Inne formy pośrednictwa pracy	62
3.5. Firmy doradztwa personalnego	68
3.6. Agencje pracy tymczasowej	75
3.7. Targi pracy	78
3.8. Dni otwarte	80

3.9. Stowarzyszenia i organizacje profesjonalne	81
3.10. Konferencje i seminaria branżowe	82
3.11. Referencje pracowników	83
3.12. Zgłoszenia samoistne	84
4. Efekt ywność rekrutacji	86
Rozdział III. PROCEDURY I NARZĘDZIA SELEKCJI	93
1. Dokumenty aplikacyjne	93
1.1. Życiorys	93
1.2. List motywacyjny	97
1.3. Kwestionariusz osobowy/formularz aplikacyjny	101
1.4. Inne dokumenty aplikacyjne	103
2. Referencje	104
3. Wywiad	108
4. Testy	116
4.1. Testy zdolności	117
4.2. Próbkę pracy i symulacje pracy	118
4.3. Testy medyczne	119
4.4. Testy psychologiczne	123
4.5. Szczególne wymagania stawiane testom psychologicznym.....	124
4.6. Przykłady testów psychologicznych stosowanych w Polsce	128
5. Centrum oceny i rozwoju	135
6. Efektywność selekcji — kryteria wyboru i zastosowania poszcze- gólnych metod	142
6.1. Trafność metod selekcji i koszt ich zastosowania	142
6.2. Przykłady procedur selekcyjnych stosowanych w polskich firmach	147
Rozdział IV. ADAPTACJA SPOŁECZNO-ZAWODOWA NOWYCH PRACOWNIKÓW	153
1. Istota i znaczenie adaptacji w procesie pozyskiwania kadr	153
2. Organizacja programu adaptacji	160
2.1. Wpływ rekrutacji i selekcji na kształtowanie wizerunku firmy	160
2.2. Firmowy informator do celów adaptacji	161
2.3. Rola bezpośredniego przełożonego	164
2.4. Prowadzenie rozmów rozwojowych z pracownikiem	165

2.6. Pozostałe podmioty odpowiedzialne za przebieg procesu adaptacji	171
2.7. Relacje mentorskie	173
3. Adaptacja nowych kadr w praktyce przedsiębiorstw	176

Rozdział V. DOBÓR WEWNĘTRZNY PRACOWNIKÓW

181

1. Formy doboru wewnętrznego pracowników	181
1.1. Rekrutacja otwarta i zamknięta	181
1.2. Awanse, transfery i degradacje	182
2. Korzyści i koszty awansów i transferów	185
2.1. Perspektywa przedsiębiorstwa	186
2.2. Perspektywa pracownika	188
3. Wewnętrzny rynek pracy a rozwój zawodowy pracowników	192
4. Planowanie karier jako podstawowy instrument budowania wewnętrznego rynku pracy	197
4.1. Opracowywanie siatki ścieżek kariery w firmie	198
4.2. Upowszechnianie informacji na temat dostępnych dróg rozwoju kariery w firmie i zasad awansowania	200
4.3. Opracowywanie indywidualnych ścieżek kariery — programy rozwoju kadr	203
4.4. Tworzenie rezerwy kadrowej	207
4.5. Opracowywanie planów następstw (sukcesji)	209

BIBLIOGRAFIA

213