



Международно Висше Бизнес Училище
International Business School

ДИСТАНЦИОННО ОБУЧЕНИЕ

Бакалавърска програма

УПРАВЛЕНИЕ НА ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ

КУРСОВА РАБОТА

ПО ДИСЦИПЛИНАТА “УПРАВЛЕНИЕ НА ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ”

Разработил:

Проверил:

проф. д-р ик. н. Нено Павлов

Фак. №

София, 2016 г.

**ДО НАЧАЛНИКА НА ОТДЕЛ
„УПРАВЛЕНИЕ НА ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ“
„LIDL – БЪЛГАРИЯ“ ЕООД
СОФИЯ**

Относно: Процедура по привличане, подбор и кариерно развитие на персонал за длъжността управител магазин.

Уважаеми г-н Директор,

В изпълнение на ваше възлагателно писмо за консултантска услуга Ви представяме разработен проект на процедура за привличане, подбор и кариерно развитие на персонала в „Lidl – България“ под формата на доклад.

София, 25.11.2016г.

С уважение:.....

ДОКЛАД

„Привличане, подбор и кариерно развитие на персонала в „Lidl – България“

Изпълнител: консултант по „Управление на човешки ресурси“

Въведение

Подборът на служителите е процес на избор на най-подходящия кандидат за съответната позиция. Той има за цел избор на подходящия човек за точната работа. Процесът на подбор следва логиката на оптимално напасване между работата и лицето. Процесът на подбор започва с приключване на процеса на набиране.

Подборът е много решаваща функция на управлението, тъй като е отговорна за избора на най-добрите кандидати. Тя подобрява ефективността и продуктивността на организацията, ако правилните хора са избрани за правилната позиция, но тя създава проблемна ситуация, ако се избере неподходящия кандидат.

За да бъде ефективна селекция / подбора, следните неща трябва да бъдат изпълнени от Лидл като минимални критерии:

- Ясно описана длъжност
- Ясна длъжностна характеристика за свободната длъжност
- Научен подход към процес на подбор с определени различни стъпки за всяка позиция.

- Стандарт за подбор и утвърждаване на тест за подбор
- Разбиране на юридическите формалности.
- Голям брой кандидати за свободната длъжност.

За целта на Лидл, селекцията ще се ограничи само до процес на скрининг на квалифицираните кандидати, които са подали заявления за свободната длъжност. Това е негативен процес, тъй като отхвърля всички неквалифицирани или по-малко квалифицираните кандидати. Процес на подбор се състои от различни стъпки на серии, където всяка стъпка отхвърля някои кандидати.

I) Процес на привличане и подбор

1. Заявление за оценка

Кандидатите трябва да представят формуляр за кандидатстване, заедно с различна информация. Формулярът за кандидатстване съдържа име, възраст, образователен ценз, обучение, опит и очакваната заплата работа, хобита, референтни лица и т.н. В тази първа стъпка, всички формуляри за кандидатстване трябва да бъдат оценени и само тези апликационни форми, които отговарят на минималните изисквания трябва да се изберат за втория етап. Някои заявления, които не отговарят на всички изисквания трябва да бъдат отхвърлени. Избраните кандидати от тази стъпка, се наричат списък от кандидати. Така че, след тази стъпка, се избират само допустимите кандидати за последващия процес на подбор.

2. Предварително интервю

На този втори етап, само списъкът по кандидати се явяват на (предварително) интервю. На това интервю се оценяват лични интереси, цели в кариерата и като цяло отношението към работното място и т.н.. За тази цел, с одобрените кандидати трябва да се проведе интервю лице в лице. Някои кандидати, които имат по-ниска производителност, квалификация и умения спрямо нуждите на Лидл ще бъдат отхвърлени на тази стъпка. Интервюто ще бъде неструктурирано. Неструктурираното интервю е контекстуално. Разбира се, трябва да се има предвид, че това интервю може не е достатъчно.

3. Тест за подбор