



Международно Висше Бизнес Училище
International Business School

ДИСТАНЦИОННО ОБУЧЕНИЕ

Бакалавърска програма

УПРАВЛЕНИЕ НА ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ

КУРСОВА РАБОТА

КАЗУС

ПО ДИСЦИПЛИНАТА “УПРАВЛЕНИЕ НА ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ”

Разработил:

Проверил:

проф. д-р ик. н. Нено Павлов

Фак. №

София, 2017 г.

До
Централен офис на „Kaufland“ -
България ЕООД
Началника на отдел
„Управление на човешките
ресурси“
С о ф и я

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 „Кауфланд – България“.

София, 16.11.2017г.

Оставаме с уважение:.....

Д О К Л А Д

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

Изпълнител: консултант по „Управление на човешки ресурси“

Въведение

Управлението на човешките ресурси е най-важният компонент на организациите. Без правилните хора на правилните позиции, никаква стратегия не може да бъде изпълнена. Настоящият доклад предоставя частично разбиране за това какъв трябва да бъде процеса по привличане и подбор. Той трябва да се разглежда в контекста на стратегическото управление на човешките ресурси в Кауфланд. Стратегията по привличане отразява стратегическото виждане за човешките ресурси, което може от своя страна да е отражение на организационните стратегии в областта на човешките ресурси.

Стратегическото управление на човешките ресурси има за цел да насочи човешките ресурси в посока на постигане на целите и стратегиите на организацията, и да ги въведе в различни дейности и операции на човешките ресурси. Затова е добре да се приеме систематичен подход към постигането на стратегическите цели на управление.

Стратегията може да има различни цели, но най-основната е да се определят стратегиите за човешките ресурси в различни области като анализ на работата, дизайн на работа, набиране на персонал, компенсация, обучение, оценка на работата, оценка на изпълнението и прекратяване.

1. Процес на привличане и подбор

На първи етап може Кауфланд да използва различни видове вътрешни ресурси за набиране на персонала. Следните са най-значими:

- Текущи служители
- Стажанти

Съгласно проведения анализ текущите служители са източник за набиране на персонал, особено за надзорни и ръководни длъжности. Управлението на човешките ресурси на Кауфланд подкрепя повишението на служители, работещи в областта на продажбите на ръководни длъжности. Кауфланд може да използва текущите служители като най-големия вътрешен източник за набиране на персонал. Управлението на човешките ресурси на компанията също така използва стажантите на работното място като вътрешен източник за набиране на персонал. Този подход има предимството да сведе до минимум допълнителните разходи за управление на човешките ресурси и да осигури пригодност за работа на вече обучаваните лица.

Ако няма подходящи вътрешни източници, то управлението на човешките ресурси на Кауфланд може да използва различни външни източници за набиране на персонал.

- Кандидати, които отговарят на обява за работа
- Да се свърже с кандидати, които са въведени в базата на данни на компанията във връзка с кандидатстване при предходно набиране на персонал.

Обявите за работа могат да бъдат най-големия външен източник за набиране на персонал, използван в Кауфланд. Уеб сайтът на компанията трябва да бъде основния портал за управление на човешките ресурси за този източник на персонал. Позицията