

Różnice między pojęciami „rekrutacja” i „selekcja” pracowników

1. Wyjaśnienie pojęcia „rekrutacja” pracowników

Rekrutacja po krótku jest to szereg procesów, które mają na celu zajęcie wolnych stanowisk nowymi pracownikami o odpowiednich kompetencjach i umiejętnościach. Zatem pierwszym krokiem rekrutacji jest określenie obszaru poszukiwań kandydatów, ale także przeprowadzenie procedury przeglądu kard, co umożliwi ustalenie zaplecza potencjalnych kandydatów mogących objąć powstały wakat.

Są dwa rodzaje rekrutacji – wewnętrzna i zewnętrzna. Rekrutacja wewnętrzna polega na wytypowaniu kandydata na stanowisko z przedsiębiorstwa lub ogłoszenie konkursu wewnątrz przedsiębiorstwa na wolne stanowisko (M. Kostera, *Zarządzanie personelem*). Bezpośrednie wytypowanie kandydata na dane stanowisko odbywa się oczywiście w oparciu o dostępne informacje o nim z różnych źródeł. Owymi źródłami mogą być między innymi: opinia bezpośredniego przełożonego dotycząca efektywności pracy, informacje o ewentualnych sukcesach i porażkach, równie ważne są informacje formalne tj. staż pracy, doświadczenie, jak i jakość wykształcenia.

Drugą możliwością rekrutacji jest rekrutacja zewnętrzna, gdzie poszukiwania odpowiedniego kandydata są przeprowadzane poza przedsiębiorstwem, za pomocą różnych nośników informacyjnych np. internetu, gazety, mediów. Wówczas stosowne ogłoszenie dotyczące wolnego wakat musi zawierać informacje dotyczące oczekiwań jakie powinien spełnić potencjalny kandydat na określone stanowisko. Przykładowym ogłoszeniem może być ogłoszenie dotyczące przedsiębiorstwa motoryzacyjnego, poszukującego osoby na stanowisko kierownika serwisu.

Poszukujemy osoby na stanowisko

KIEROWNIKA SERWISU



Od kandydatów wymagamy

- Wykształcenia minimum średniego mechanicznego,
- Bardzo dobrej znajomości programów komputerowych Excel i Word,
- Znajomości języka niemieckiego w stopniu umożliwiającym swobodną komunikację.
- Doświadczenia pracy w Oplu minimum 2 letnie
- Prawo jazdy kategorii B.

Odbyte kursy z zakresu nowych rozwiązań technicznych Opla, obsługi klienta czy znajomości programów komputerowych będzie dodatkowym atutem.

Jeśli posiadasz umiejętności przywódcze,

Jesteś komunikatywny i łatwo nawiązujesz kontakty

Nie brak ci cierpliwości i pewności siebie

Złóż w dziale kadr swoje CV i List Motywacyjny

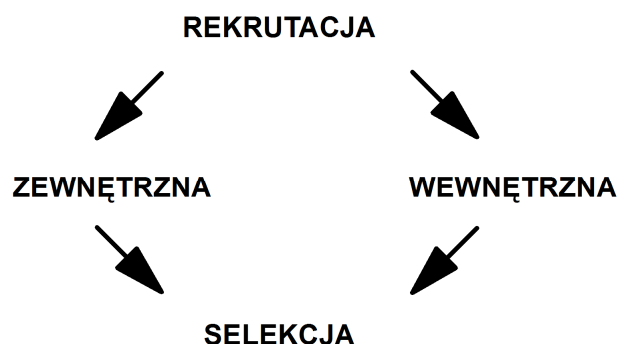
Rys. 1. Przykład ogłoszenia na wolny wakat

Źródło: opracowanie własne

Zatem, rekrutacja jest początkowym procesem mającym na celu nabór osób potencjalnie odpowiednich na określone stanowisko poprzez ogłoszenie o wolnym wakacie.

2. Wyjaśnienie pojęcia „selekcja” kandydatów

Selekcja kandydatów na poszczególne stanowiska jest definicją bardziej szczegółową w stosunku do pojęcia „rekrutacja”.



Rys. 2. Rekrutacja a selekcja
 Źródło: opracowanie własne

Wpierw musi nastąpić proces rekrutacji, aby móc przejść do kolejnych kroków doboru osób o największej przydatności na dane stanowisko. Jeśli chodzi o selekcję i jej podział, to najbardziej popularnymi jej rodzajami są: selekcja pozytywna i negatywna. Aby jak najlepiej zobrazować różnice między tymi dwoma formacjami procesu selekcji, posłużę się tabelą umieszczoną w jednej ze świetnych książek dotyczących rekrutacji i selekcji pracowników autorstwa M. Suchara.

Tab. 1. Porównywanie strategii selekcyjnych

Strategia pozytywna	Strategia negatywna
Wybranie kandydatów odpowiednich	Odrzucanie kandydatów nieodpowiednich
Chroni przed odrzuceniem kandydatów obiecujących	Chroni przed przyjęciem zatrudnienia złego kandydata
Stosuje się głównie kryteria jakościowe	Stosuje się głównie kryteria ilościowe i formalne
Zwiększa prawdopodobieństwo zatrudnienia najlepszego kandydata	Minimalizuje prawdopodobieństwo zatrudnienia złego kandydata
Wymaga większych umiejętności oceny, jest bardziej ryzykowna	Wymaga użycia prostszych metod selekcyjnych, jest bardziej bezpieczna

Źródło: cyt. za: M. Suchar, *Rekrutacja i selekcja personelu*, 2005, s. 61

Wybór jednej z tych strategii jest ściśle związany ze znajomością cech przydatnych na dane stanowisko. Im większą wiedzę na ten temat posiada osoba rekrutująca i selekcyjująca, tym większe będzie prawdopodobieństwo sukcesu przeprowadzonej selekcji. Kiedy selekcjoner ma wizję tych cech – zarówno formalnych jak i nieformalnych, które będą pomocne czy nawet niezbędne w pełnieniu danej funkcji na określonym stanowisku, to przeprowadzając selekcję pozytywną będzie się skupiał na osobach wykazujących te właśnie cechy, natomiast gdy wybierze metodę selekcji negatywnej osób, będzie odrzucał odwrotności cech niezbędnych, a więc osoby które – mimo posiadania przez nich potencjału – stanowiłyby pewną przeszkodę w efektywnym pełnieniu funkcji na obsadzonym wakacie.

Oczywiście, są również inne, bardzo ważne kryteria mówiące o wyborze strategii selekcji. Według M. Suchara (str. 63) są to:

1. poziom stanowiska (im niższe stanowisko, tym bardziej efektywna jest selekcja negatywna)
2. koszt popełnienia dwóch rodzajów błędów
 - a) dopuszczenie do pracy kandydatów dobrych w niezadawalającym stopniu
 - a) nie dotarcia do specjalistów wybitnychJeśli chodzi o błąd 2.a, to chroni przed nim strategia selekcji negatywnej, a przed błędem 2.b chroni strategia selekcji pozytywnej.
3. problem czy selekcjonerom chodzi o wyłowienie kandydata już gotowego ze wszystkimi niezbędnymi cechami, czy też chodzi im o pracownika, którego potencjał już się ujawnił; strategia pozytywna, jeśli chodzi o te kwestie jest świetna w wykrywaniu osób o wysokim potencjale.

Innymi selekcyjnymi kryteriami są kryteria formalne i nieformalne. Do formalnych zaliczamy wszystkie obiektywne i oficjalne aspekty osoby ubiegającej się o stanowisko, tj. wykształcenie, wszelkie posiadane dyplomy, uprawnienia, wiek i płeć. Natomiast do nieformalnych kryteriów zalicza się kompetencje zawodowe, cechy psychologiczne: osobowościowe, temperamentalne (*ibidem*). Wybór strategii selekcji, oparty na poszczególnych kryteriach jest kluczowym posunięciem w dalszym jej przebiegu.

Literatura

- Kostera M. (2000). *Zarządzanie personelem*, Gdańsk: Gdańskie Wydawnictwo Psychologiczne.
- Suchar M. (2005). *Rekrutacja i selekcja personelu. Wydanie II poprawione i uzupełnione*. Warszawa: Wydawnictwo C. H. Beck.