

عنوان مقاله:

جایگاه کارمندیابی مطلوب در مدیریت منابع انسانی

محل انتشار:

دومین همایش ملی و اولین همایش بین المللی پایداری کسب و کار (سال: 1400)

تعداد صفحات اصل مقاله: 6

نویسندگان:

محمد زادمهر - دانشجوی کارشناسی ارشد مدیریت منابع انسانی دانشگاه خوارزمی، تهران

عاطفه حاجی ابراهیم - دانشجوی کارشناسی ارشد مدیریت منابع انسانی دانشگاه خوارزمی، تهران

خلاصه مقاله:

یکی از وظایف اصلی و حیاتی مدیریت منابع انسانی، کارمندیابی و انتخاب کارکنان شایسته است که اصلی ترین سرمایه با این سامانه وارد سازمان می شود. بی اطلاعی یا بی اعتنایی سازمان به هنجارها و ارزش های اجتماعی آثار منفی بسیاری در زمینه کارمندیابی و انتخاب کارکنان برای سازمان و جامعه دارد. کارمندیابی مرحله تحقیق و شناخت نیروی انسانی دارای استعدادهای بالقوه و تشویق آنان برای استخدام در سازمان است. قبل از کارمندیابی باید مشخص شود که آیا پست خالی در سازمان وجود دارد یا خیر؟ کارمندیابی معمولا یا از داخل سازمان که موجب انگیزش و تقویت روحیه کارکنان فعلی سازمان می گردد و یا از خارج سازمان که موجب ورود افکار جدید به سازمان می شود، انجام می گردد. دو دسته عوامل محیطی شامل اقتصادی، اجتماعی، تکنولوژیک و قوانین و همچنین عوامل سازمانی شامل شهرت، جذابیت، سیاست ها و خط مشی های سازمان، دخالت اتحادیه ها، اندازه و ارتقاء بر کارمندیابی اثر دارد. در این مقاله بدنبال بررسی ابعاد کارمندیابی و ضرورت بهره گیری از اصول مهم نیرویابی مطلوب در مدیریت منابع انسانی هستیم.

کلمات کلیدی:

مدیریت، منابع انسانی، کارمندیابی، نیرویابی

لینک ثابت مقاله در پایگاه سیویلیکا:

<https://civilica.com/doc/1274097>

