



Universitatea Tehnică a Moldovei

**RECRUTAREA ȘI SELECȚIA PERSONALUI ÎN
ÎNȚREPRINDERE
(în baza datelor GȚ Voinescu Ion, r-ul Ocnița)**

Masterand:

Cemortan Inesa

Coordonator:

conf. univ., dr., Negritu Ghenadie

Chișinău, 2023

MINISTERUL EDUCAȚIEI ȘI CERCETĂRII AL REPUBLICII MOLDOVA
Universitatea Tehnică a Moldovei
Programul de master „Administrarea afacerilor în sectorul agroalimentar” 120cr

Admis la susținere

Șef DEM: conf.univ.,dr. Țurcan Rina

_____” _____ **2023**

**RECRUTAREA ȘI SELECȚIA PERSONALUI ÎN
ÎNTREPRINDERE**
(în baza datelor GȚ Voinescu Ion, r-ul Ocnița)

Teză de master

Masterand: _____ (_____)

Coordonator: _____ (_____)

Chișinău - 2023

ADNOTARE (în limba română)

Cemortan Inesa. „RECRUTAREA ȘI SELECȚIA PERSONALULUI ÎN ÎNTREPRINDERE”.

Teză de master la specializarea – 041.MP. Administrarea afacerilor în sectorul agroalimentar

Structura lucrării. Teza a fost structurată în trei capitole, incluzând, cu titlul obligatoriu, și alte elemente structural, concluzii, anexe, 62 pagini text și 32 surse bibliografice.

Cuvinte cheie: personal, recrutare, selecție, resurse umane, manager, gospodărie, întreprindere.

Scopul și obiectivele proiectului. este analiza procesului de recrutare și selecție a personalului cât și căile de perfecționare a procesului de recrutare selecție a personalului GȚ “Voinescu Ion”. Pentru a atinge scopul, este necesar să se rezolve în mod constant o serie de **obiective**, și anume:

- ✓ explorarea bazelor teoretice ale recrutării și selecției personalului din întreprindere;
- ✓ analiza proceselor de selecție a personalului în GȚ “Voinescu Ion”;
- ✓ propunerea de a perfecționare a procesului de recrutare și selecție personalului în GȚ “Voinescu Ion”

Suportul teoretico-metodologic și științific al lucrării. Urmărind scopul cercetării cât mai complexe a obiectului investigat în dorința atingerii graduale a obiectivelor enunțate, în calitate de bază metodologică a cercetărilor au servit metoda economică, metoda sociologică, metoda sistematică, metoda statistică, metoda de analiză și sinteză, metoda comparativă, metoda cantitativă și alte metode general-științifice.

Importanța teoretică și valoarea aplicativă a proiectului recrutarea și selecția personalului sunt procese esențiale în cadrul unei organizații și au o importanță teoretică și o valoare aplicativă semnificative. Aceste procese pot ajuta la identificarea și aducerea celor mai buni candidați în organizație, ceea ce poate duce la o productivitate și o performanță mai mare și la dezvoltarea unei culturi organizaționale puternice.

Rezultatele cercetării pot fi utile în realizarea procesul de recrutare și selectare care au drept scop atragerea și reținerea celor mai buni candidați în cadrul gospodăriei.

ANNOTATION (în engleză)

Cemortan Inesa. „RECRUITMENT AND SELECTION OF PERSONNEL IN THE ENTERPRISE”.

Master's thesis in specialization – 041.MP. Business administration in the agri-food sector.

The structure of the work. The thesis was structured in three chapters, including, with the mandatory title, other structural elements, conclusions, appendices, 62 pages of text and 32 bibliographic sources.

Keywords: personnel, recruitment, selection, human resources, manager, household, enterprise.

The purpose and objectives of the project. is the analysis of the staff recruitment and selection process as well as the ways to improve the staff recruitment and selection process of P.F. "Voinescu Ion". To achieve the goal, it is necessary to constantly solve a number of objectives, namely:

- exploring the theoretical bases of the recruitment and selection of personnel in the enterprise;
- analysis of staff selection processes in P.F. "Voinescu Ion";
- the proposal to improve the staff recruitment and selection process in P.F. "Voinescu Ion"

The theoretical-methodological and scientific support of the work. Pursuing the aim of the most complex research of the investigated object in the desire to gradually reach the stated objectives, the economic method, the sociological method, the systematic method, the statistical method, the analysis and synthesis method, the comparative method, the quantitative method and other general scientific methods.

The results of the research recruitment and selection of personnel are essential processes within an organization and have significant theoretical importance and application value. These processes can help identify and bring the best candidates into the organization, which can lead to higher productivity and performance and the development of a strong organizational culture.

The results of the research can be useful in carrying out the recruitment and selection process aimed at attracting and retaining the best candidates within the household.

CUPRINS

Declarația pe propria răspundere	3
Lista abrevierilor	8
Lista figurilor	8
Lista tabelelor	8
Introducere	10
I. Aspecte teoretice privind recrutarea și selecția personalului	12
1.1. Conceptul, principiile și condițiile de recrutare și selecție a personalului	12
1.2. Locul și rolul recrutării și selecției personalului în sistemul de management al personalului	19
1.3. Etape și metode moderne de recrutare și selectare a personalului	24
II. Caracteristica condițiilor de dezvoltarea economico- financiară a GT „Voinescu Ion”	29
2.1. Descriere condițiilor naturale și organizatorice ale GT „Voinescu Ion”	29
2.2. Caracteristica dezvoltării economice a GT “Voinescu Ion”	31
III. Direcțiile de perfecționare a sistemului de recrutare și selecție a personalului în GT „Voinescu Ion”	41
3.1. Analiza recrutării și selecției personalului în GT „Voinescu Ion”	41
3.2. Caracteristicile măsurilor ce vizează îmbunătățirea recrutării și selecției personalului GT „Voinescu Ion”	47
Concluzii	61
Referințe bibliografice	63
Anexe	

INTRODUCERE

Actualitatea temei. În condițiile concurenței de piață, relevanța selecției personalului de înaltă calitate și adaptarea ulterioară a acestuia au devenit unul dintre principalii factori care determină supraviețuirea și situația economică a întreprinderilor.

Astăzi, întreprinderile depun eforturi serioase pentru a recruta și selecta personalul, a se adapta, a-și îmbunătăți abilitățile și a-i instrui în practică, pentru ca-și asuma o mai mare responsabilitate. Cu toate acestea, este posibil ca organizația să nu aibă candidați calificați. În toate cazurile, se consideră necesară ocuparea oricăror posturi de manageri și specialiști pe bază de concurență, adică cu luarea în considerare a mai multor candidați pentru un loc, cu participarea candidaților externi și interni.

În prezent, există o tranziție către metodele active de recrutare a personalului, menite să atragă cel mai mare număr posibil de solicitanți care să întrunească cerințele întreprinderii. Procedura de selecție, în sine, este îmbunătățită. În trecut, nu era ieșit din comun, ca un manager să selecteze un angajat fără ajutorul departamentelor specializate în resurse umane. Recrutarea s-a bazat pe intuiția și experiența angajatorului, precum și pe recomandările (caracteristicile) din postul său anterior. Greșelile frecvente au dus la concedierea unui angajat și înlocuirea acestuia cu altul. O astfel de abordare, în condiții moderne, devine nu numai inefficientă în ceea ce privește satisfacerea nevoilor de forță de muncă calificată, ci și costisitoare.

Recrutarea este etapa cea mai critică în managementul personalului, deoarece o greșală este prea costisitoare. Capacitatea de a angaja cei mai potriviți oameni este un talent mare și destul de rar, care poate fi deținut de un personal managerial. Cerințele stricte pentru selecția personalului permit nu numai să selecteze cei mai buni specialiști, ci și să le reamintească celor care lucrează deja care sunt cerințele înaintate personalului.

Sistemul de management al personalului ar trebui să fie planificat astfel, încât să se realizeze o creștere constantă a personalului întreprinderii și aici vorbim despre angajații care au cunoștințe temeinice, calificări, date fizice. Fiecare subunitate a întreprinderii își dorește astfel de specialiști. Ca urmare, se poate elabora o politică coordonată de personal, care să includă sisteme de recrutare, instruire, perfecționare și remunerare a personalului, precum și o politică de relații între administrație și angajat. Astfel, tema îmbunătățirii recrutării și selecției personalului este în prezent foarte relevantă.

Obiectul de studiu este recrutarea și selecția personalului întreprinderii.

Subiectul studiului îl reprezintă procesul de recrutarea și selecția personalului în GT “Voinescu Ion”.

Scopul și obiectivele proiectului. este analiza procesului de recrutare și selecție a personalului cât și căile de perfecționare a procesului de recrutare selecție a personalului GȚ “Voinescu Ion”. Pentru a atinge scopul, este necesar să se rezolve în mod constant o serie de **obiective**, și anume:

- ✓ explorarea bazelor teoretice ale recrutării și selecției personalului din întreprindere;
- ✓ analiza proceselor de selecție a personalului în GȚ “Voinescu Ion”;
- ✓ propunerea de a perfecționare a procesului de recrutare și selecție personalului în GȚ “Voinescu Ion”

Noutatea științifică și valoarea aplicativă a lucrării. Recrutarea și selecția personalului sunt procese esențiale în cadrul unei organizații și au o importanță teoretică și o valoare aplicativă semnificative. Aceste procese pot ajuta la identificarea și aducerea celor mai buni candidați în organizație, ceea ce poate duce la o productivitate și o performanță mai mare și la dezvoltarea unei culturi organizaționale puternice.

Metode de cercetare. Pentru cercetare au fost folosite următoarele metode: sinteza, inducția, deducția, comparația, observarea, analiza economică, monografică, diagnostică, analiza de corelație și regresie etc.

Baza științifico-metodologică: Pentru analiza problemelor supuse dezbaterii a fost aplicată o viziune metodologică complexă, care a garantat studierea ideilor, mijloacelor, tehnicilor, mecanismelor, metodelor de recrutare și selecție în mediul organizațional. La realizarea acestui proiect au fost utilizate lucrări din domeniul MRU, elaborate de autori autohtoni și străini.

Structura tezei de master constă din introducere, 3 capitole, concluzii, lista surselor bibliografice utilizate, anexe.

Primul capitol al lucrării de master este dedicat fundamentelor teoretice și tendințelor moderne în recrutarea și selecția personalului și caracteristicile acestuia.

În cel de-al doilea capitol al lucrării a fost efectuată analiza economico-financiară a gospodărie. Identificarea problemelor existente în întreprindere.

Al treilea capitol este dedicat analizei metodelor de recrutare și selecție a personalului și cailor de perfecționare a subiectului dat în cadrul întreprindere.

REFERINȚE BIBLIOGRAFICE

1. Yvan TELLIER, ROVENȚA - FRUMUȘANI, Daniela. Resurse umane și dezvoltare organizațională. Editura Cavallioti, București, 1999, ISBN: 9789739463034.
2. Georgeta PÂNISOARA. Managementul resurselor umane. Ghid practic, Polirom, Iași, 2016, ISBN: 9789734621125.
3. Armstrong Michel. Armstrong's handbook of strategic human resource management, British Library Cataloguing in Publication Data, London 2011, ISBN 978 0 7494 6394 6, E-ISBN 978 0 7494 6359 3.
4. Bîrcă ALIC. Managementul resurselor umane. Editura ASEM, Chișinău, 2005, ISBN: 9975-75-295-0
5. Aurel MANOLESCU. Managementul resurselor umane. Editura Economica, București, 2003, ISBN 973-590-909-X
6. Aurel MANOLESCU. Managementul resurselor umane. https://www.academia.edu/8035872/Managementul_Resurselor_Umane_A_Manolescu
7. Ștefan STANCIU, Mihaela IONESCU. Managementul resurselor umane. https://www.academia.edu/7263661/Managementul_Resurselor_Umane
8. Viorel LEFTER, Alexandrina DEACONU, Aurel MANOLESCU, Anca BOGDAN, Ramona Ștefania IGREȚ - https://pdf-to-word.emapnet.com/#google_vignette
9. Ciprian TRIPON, Marius DODU. MANAGEMENTUL RESURSELOR UMANE <file:///C:/Users/admin/Downloads/Suport%20Curs%20MRU%20ID%202018-2019.pdf>
10. Marius DODU, Horia RABOCA, Ciprian TRIPON. MANAGEMENTUL RESURSELOR UMANE https://www.academia.edu/10248496/Managementul_resurselor_umane
11. Tiberiu Foris. Managementul resurselor umane. <https://econ.unitbv.ro/images/Masterat/Curs-MRU-Foris.pdf>
12. Аксенова, Е. А. Управление персоналом: Учебник для вузов / Под ред. Т.Ю. Базарова, Б.Л. Еремина. — 2-е изд., перераб. и доп. — М.: ЮНИТИ, 2017. - 560 с. ISBN 978-5-238-00290-4
13. Адамчук, В.В. Экономика и социология труда / В.В. Адамчук. - М.: ЮНИТИ, 2002. 470 с, ISBN 5-238-00042-1
14. Базаров, Т.Ю. Управление персоналом / Т.Ю. Базаров. - М.: ЮНИТИ, 2002. - 560 с. ISBN 5-238-00290-4.
15. Архипова, Н. И. Управление персоналом. Введение в профессию : 2019-12-06 / Н. И. Архипова, С. В. Назайкинский, О. Л. Седова. — 2-е изд. (эл.). — Москва : РГГУ, 2019. — 132 с. — ISBN 978-5-7281-2486-3.

16. Архипова, Н. И. Управление персоналом организации. Краткий курс для бакалавров : учебное пособие / Н. И. Архипова, О. Л. Седова. — Москва : Проспект, 2016. — 213 с. ISBN 978-5-392-19259-5
17. Архипова, Н. И. Современные проблемы управления персоналом : монография / Н. И. Архипова, С. В. Назайкинский, О. Л. Седова. — Москва : Проспект, 2018. — 160 с. — ISBN 978-5-392-25763-8
18. Ершова, Н. А. Современные технологии системы управления персоналом в бизнес-структурах / Н. А. Ершова, Н. В. Сергеева ; под ред. Н. А. Ершовой ; Московская международная высшая школа бизнеса «МИРБИС» (Институт). — Москва : МИРБИС, 2014. — 312 с. ISBN 978-5-98817-047-1
19. Шапиро, С. А. Управление персоналом : курс лекций, практикум : учебно-методическое пособие : С. А. Шапиро. — 2-е изд., доп. и перераб. — Москва ; Берлин : Директ-Медиа, 2015. — 289 с. ISBN 978-5-4475-3674-9
20. Соловьёв, Дмитрий Петрович. Обучение и развитие персонала [Текст] : учеб. пособие / Д.П. Соловьёв, Л.А. Илюхина. - Самара : Изд-во Самар. гос. экон. ун-та, 2019. - 204 с. ISBN 978-5-94622-913-5
21. Беляцкий Н.П., Велесько С.Е., Ройш П. Управление персоналом. Мн.: Интерпрессервис, 2002. — 352 с. <https://www.at.alleng.org/d/manag/man093.htm>
22. David BODDI , Robert PAYTON. . Fundamentals of Management. Bazele management: teorie și practică management . Editura : Peter , 2009 ISBN: 5-8046-0127-x
23. Michael MESCON, Michael ALBERT, Franklin HEDOWRY. Fundamentals of Management. Bazele management. Editura : Delo , 1997 704 pp . ISBN 0-06-044415-0, 5-7749-0047-9
- A. A. SPERANSKY, N. V. DRAGUNKINA Optimizarea sistemului de remunerare si stimulente materiale . Ed . : Alfa -Presă , Științific carte , 2022 , ISBN 5457618188, 9785457618183
24. Travin V.V., Dyatlov V.A. Fundamentele managementului personalului. M.: Delo 2005 , ISBN: 5-7749-0169-6 .
25. Trifonova N. V., Maksimtsev I. A., Maizel A. I., Pivovarov I. S.. International Business Afacerii internaționale: manual pentru universități . SPb . : Peter , 2018, ISBN : 978-5-4461-0720-9 .
26. Watling B. Întrebări de control pentru evaluarea performanței personalului. Cum să obțineți rezultatele dorite de dvs. și de echipa dvs. M.: " Balance-Club ", 2002, ISBN: 966-8216-07-5, 0-273-64483-1 .
27. Ivanov, E.V. Kamneva , I.A. Kokhova , V.A. Maslova. Sistemul de evaluare a personalului din organizație. M.: Ed . Prometheus , 2018, ISBN 978-5-907003-87-3

- A. Ya. Kibanov. Managementul personalului / A. Ya. Kibanov , Ed .: Moscova: PRIOR, 1999, ISBN 5-7990-0254-7.
28. Odegov Yu. G., Abdurakhmanov K. Kh., Kotova L. R. Evaluarea eficacității muncii cu personalul - o abordare metodologică. Moscova: Alfa-Press , 2011. ISBN: 978-5-94280-510-4
- A. G. Vetoshkin , Asistență tehnică și de reglementare pentru siguranța vieții. Part I. Ed .: Infra-Engineering , M., 2017. ISBN: 978-5-9729-0162-3 .
29. Yu. G. Odegov , V. V. Khaliulina , Herald al Universității din Omsk. Seria „Economie”, nr. 1 (57) „Aspecte organizatorice ale evaluării și certificării personalului”. 2017, p. 119, ISSN 1812–3988.
30. Fletcher K. Evaluarea performanței . Evaluare și feedback.: trans . din engleza _ - M.: HIPPO PUBLISHING LTD, 2006, ISBN: 5-98999-018-9 .
31. T.Yu. Bazarov, B. L. Eremin. Managementul personalului / ed. T.Yu. Bazarov, B. L. Eremin. – M.: UNITI. 2002. __ ISBN 5-238-00290-4.
32. T.Yu. Bazarov, B.L. Ereomina Managementul personalului: manual pentru universitati . Ed . a 2-a, adaugă. și reprelucrare. M.: UNI-TI, 2008. ISBN: 5-238-00290-4, 978-5-238-01057-1.