**Emberi erőforrás biztosítás: toborzás és kiválasztás – motivációs video**

A vállalatok optimális működéséhez elengedhetetlen, hogy minden pozícióban egy ideális munkavállaló dolgozzon, olyan, aki képes ellátni a rá bízott feladatot, és motiválti is abban a munkában, amelyet végez. Az elhibázott, rossz felvételi döntésnek hosszútávú következményei is vannak, a nem megfelelő helyen lévő kollégákkal való „törődés” sok időt, energiát emészt fel, sőt felesleges többletköltségeket is okozhat. Ezért átgondolt toborzásra, és a jelöltről a munkavégzés szempontjából megbízható információkra van szükség.

A munkaerőáramlás tágabb értelemben kezeli az emberi erőforrásbiztosítás kérdéseit, amellett, hogy általános törekvése, hogy egy adott pillanatban a vállalat rendelkezzen a megfelelő számú felkészült munkatárssal, foglalkozik azzal is, hogy hogyan kerülnek be a munkatársak a szervezetbe, hogyan váltanak pozíciót, illetve a vállalat hogyan válik meg tőlük.

A toborzást és kiválasztást közvetlenül megelőző tevékenység a munkakörtervezés, amely a vállalat erőforrásigényét elemzi, és így vizsgálja a rendelkezésre álló illetve a hiányzó erőforrásokat, valamint mérlegeli a kettő eltérésére szolgáló megoldási lehetőségeket. A munkaerőhiány kezelésének nem egyetlen módja az új munkaerő felvétele, és a munkaerőtöbblet kezelése esetén sem a munkavállalók elküldése lehet az egyetlen megoldás. Számos további lehetőség kínálkozik, ezekről részletesen ejtünk szót ebben a fejezetben.

A munkaerőtoborzás és kiválasztás biztosítja a szervezet számára a potenciális munkaerőt, az ezt követő beillesztési folyamat segíti elő a tényleges beválást, azaz amikor a munkafeladatok elsajátítása mellett az újonc megtanulja, hogy milyen kapcsolatrendszeren és szabályokon keresztül működik a szervezet, vagy hogy hogyan kell viselkedni, mit lehet vagy mit nem szabad tenni a különböző helyzetekben.

A fejezetben részletesen bemutatjuk a toborzás forrásait és a kiválasztás különböző módszereit, ezen belül kitérünk a leggyakrabban használt módszer, az interjú sajátosságaira is, sőt javaslatot teszünk a viselkedésalapú interjú kialakítására is. Ezek ismeretében a munkatárs kiválasztásában érintett vezető illetve emberi erőforrás szakember kritikusan tudja megtervezni a toborzás-kiválasztás és beillesztés lépéseit, és megválasztani a folyamat során alkalmazott eszközöket.

A munkaerőtöbblet kezelésében az elbocsátással és ezen belül, a gondoskodó típusú létszámleépítéssel is részletesebben foglalkozunk.