

## Terület: Humán erőforrás menedzsment

### Téma: Toborzási irányelvek

#### Cím: Matematika az etikában

### 1. rész

A munkaerő-toborzáshoz és kiválasztáshoz kapcsolódó döntések elsődleges fontosságúak, mivel ennek segítségével találjuk meg az adott munkához leginkább megfelelő személyt, amely jelentős mértékben hozzájárul a vállalat sikerességéhez.

Az is egyre fontosabbá válik, miközben a vállalat fejlődik és változik, hogy az újonnan felvett munkaerő szándékozik-e tanulni, mennyire alkalmazható és képes egy csapat tagjaként dolgozni. A Munkaerő-toborzási és Kiválasztási folyamatnak segítenie kell a vezetőket abban, hogy ezek a kívánalmak teljesülhessenek.

A Vállalati munkaerő-toborzási és kiválasztási alapelveknek, az alábbiaknak kell lenniük:

- Tisztességesnek és Konzisztensnek;
- Nem különböztethetnek meg nemi, faji, korhoz kapcsolódó, vallási vagy fogyatékosági alapon;

### 2. rész

A tulajdonodban van egy kis cég, amely fogorvosok számára gyárt elektronikai berendezéseket. 20 alkalmazottad van, mindannyian férfiak, 25 és 40 év közöttiek. Jó szellemiség és együttműködés tapasztalható a csapatban, mindannyian keményen dolgoznak, és ha szükséges, hajlandóak többet is dolgozni.

A fogorvos szövetségtől most kapott megrendelésnek köszönhetően több munkatársat kell felvenned. Ehhez kiszámoltad, hogy 80 órával több munkát kell elvégezni egy héten (két teljes munkaidőben foglalkoztatott munkatársra lesz szükséged).

Ehhez megjelentetted egy felhívást, amelyben a 2, teljes munkaidőben foglalkoztatott munkavállalót keresed, leírod, hogy milyen képzettségre és képességekre van szükség, mennyit fognak keresni majd, és a többi olyan információt, amelyek mindent egyértelművé tesznek a lehetséges jelöltek számára. 40-en jelentkeztek, akiknek a fele nem teljesíti a minimális elvárásokat sem. 12-en közülük férfiak a megfelelő végzettségekkel, akik az ország különböző helyein élnek. 2-en közülük fizikai fogyatékkal élők. 8-an nők, a megfelelő végzettséggel, és helybeli lakosok. Ezek a nők jelezték, hogy ők szeretnék részmunkaidőben dolgozni (20-28 óra egy héten)

Tisztában vagy azzal, hogy hogyan fogsz dönteni. Minden jól működik a cégedben, ahol csakis férfiak dolgoznak, tehát 2 új férfit akarsz felvenni majd. Nincsen egyetlen részmunkaidős munkavállalód sem, amit könnyebb adminisztrálni.

A munkások képviselői elmondták neked, hogy a munkavállalók némelyike jobban örülne, ha kevesebb órában dolgozhatna, és úgy gondolják, jót tenne a munkahelyi légkörnek, ha csatlakoznának nők is a vállalathoz.

Végigolvasva mindezeket a leveleket, és megismerve a munkástanács képviselőinek véleményét, megfontolod, hogy mit is tegyél:

1. Ha 2 egészséges férfit választok teljes munkaidőben, ténylegesen javítja-e a vállalat szellemiségét?
2. Vagy válasszak 3-4 nőt, ami a vállalat kultúrájára lehet komoly hatással?
3. Vagy válasszak egy fogyatékkal élő férfit és még egy férfit, vagy nőt? Ez milyen hatásokkal lehet a vállalati kultúrára?
4. Vagy más lehetséges kombinációkat kellene választanom?

Vitasd meg ezt a dilemmát a csoporttársaidal

Támaszd alá a véleményedet minden egyes helyzetben

Döntsd el, melyik megoldást választanád, és miért?

*(Feltételezzük, hogy létezik a Parlament által elfogadott jogszabály arra vonatkozóan, hogy kötelezze a vállalatokat arra, munkavállalóik között minimálisan 5 %-ban legyenek jelen a fogyatékkal élő emberek. Szintén feltételezzük, hogy van egy íratlan szabály a nemi kiegyensúlyozottságra vonatkozóan)*