**A STUDY ON**

**“RECRUITMENT AND SELECTION”**

**HCL (HYDERABAD)**

**(Submitted in Partial Fulfillment of the Award of the Degree Of)**

**MASTER OF BUSINESS ADMINISTRATION**

**Submitted By**

**BUTHAINA AHMED AL BAKRI**

**M.B.A (HR)**

**H.T NO: 1009-12-672-068**

**Under the guidance of**

****

**NIZAM COLLEGE**

**(AUTONOMOUS)**

**NAAC REACCREDITED "A" GRADE & CPE status**

**Constituent College of Osmania University**

**2012-2014**

ABSTRACT

Effective recruitment and selection of school administrators continues to be one of the more challenging human resource administration functions in educational organizations. This challenge is due, in part, to the inexact ‘science’ of attracting, screening, and identifying quality candidates to fit the complex leadership needs of schools today. Factors such as recent educational initiatives, new conceptualizations of leadership, and changing student characteristics are influencing the position demands of administrative roles. Articulation of these changing position demands is foundational to the recruitment and selection process because these job characteristics serve as the guiding criteria for recruiting and selecting candidates. Consistency between position expectations and recruitment and selection criteria not only enhances the legal defensibility of the search process, but also promises to increase the reliability and validity of selection decisions.

**CONTENT PAGE**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| CHAPTER  | **PARTICULARS** | **PAGE NO.** |
|  I | **INTRODUCTION** 1.1 NEED &IMPORTANT OF THE STUDY 1.2 OBJECTIVES OF THE STUDY1.3 SCOPE OF THE STUDY 1.4 RESEARCH METHODOLOGY1.5 LIMITATIONS OF THE STUDY |  |
|  |
| 2 |  LETERATURE REVIEW |  |
| 3 | 3.1 INDUSTRY PROFILE 3.2 COMPANY PROFILE  |  |
| IV | ANALYSIS & INTERRETATION OF THE STUDY |  |
|   V | FINDINGS SUGGESTIONS CONCLUSIONS |  |

**ملخص البحث**

إن مسألة التوظيف تظهر على قائمة أعمال الموارد البشرية ، على الرغم من أن المنظمات حريصة كل الحرص على إتباع استراتيجيات فاعلة للحد من المبالغ المصروفة. فقد تضاءل استخدام الإعلانات المطبوعة بالألوان الزاهية مع تركيز الشركات على البحث عن الشخص المناسب من خلال وسائل الانترنت و التوظيف المستهدف و المصادر الداخلية.

يقول جيف تايلور، مؤسس الموقع الالكتروني "مونستر" للوظائف:"نحن نرى اليوم سوقاً جديداً للعمل يمشى بخطىً ثابتة، ولكن ببطء، نحو الازدهار". فقد وصلت توقعات شبكة توظيف القوى العاملة للربع الرابع من العام 2013 إلى نسبة 21% في الولايات المتحدة لتظهر أرقاماً إيجابيةً في سبعة من عشرة قطاعات صناعية. فهذه التوقعات حملت في طياتها جانباً مشرقاً للقطاعات التجارية بالجملة و/أو التجزئة و القطاعات الصناعية، و ذلك وفقاً لإحصاء القوى العاملة الذي ضم 16000 من أرباب العمل. علاوةً على ذلك، فإن ما يقارب أربعة أخماس المستَطلَعين في إحصائية معدل الدوران للعام 2013- التي قامت بها شركة كومبنسيشن ريسورسز (Compensation Resources, Inc.)- قالوا بأن معدلات الدوران ازدادت أو بقت على ما هي عليه، مشيرةً بذلك إلى أن أرباب العمل سيكونون بحاجة إلى إستبدال موظفين أكثر وكذلك تعيين موظفين للمناصب المستحدثة.

فقد أصبح التوظيف عبر الانترنت من الضرورات، وحاز على رضا كلاً من الشركات و المرشحين للوظائف من حيث سهولة التطبيق. وفي حقيقة الأمر ووفقاً لدارسة "مصادر التعيين للعام 2003" التي أعدتها "مؤسسة كارير رودز"، فإن الجزء الأكبر من الموظفين المنتظمين الجدد في الولايات المتحدة لذلك العام قدموا عن طريق مصادر الإنترنت المختلفة (31.8%)، من ضمنها المواقع الالكترونية للشركات. و لا يخلو ذلك من وجود شكاوى من الطرفين. فالمنظمات تشكي من كثرة السير الذاتية المستقبلة أو ينزعجون من رسائل المتقدمين غير المناسبين للوظيفة. أما المتقدمين للوظائف فيشعرون أن مؤهلاتهم تدخل في عالم المجهول حيث لا يوجد أي تجاوب بشري أو أن التأكيد على تسلم مؤهلاتهم يكاد أن ينعدم.

و بالرغم من شيوع التكنولوجيا، فما يزال بعض الباحثين عن الوظائف يستخدمون التواصل المباشر مع أرباب العمل كوسيلة للبحث عن فرص العمل. وتُعد هذه الطريقة،وفقاً لإحصائيات مكتب العمل في الولايات المتحدة، الطريقة الأكثر شيوعاً بين الرجال دون النساء، و الأكثر انتشارا بين السود والآسيويين و الهسبانيين دون البيض.