

NOMBRE DEL ALUMNO:

WILLIAMS GUTIÉRREZ DEMEZA

CARRERA:

LIC. EN CONTADURÍA PÚBLICA

CUATRIMESTRE-GRUPO:

3° A

PRODUCTO ACADÉMICO:

CUADRO SINÓPTICO

TEMA:

PLANEACIÓN ESTRATÉGICA DE RECURSOS
HUMANOS

MATERIA:

CAPITAL HUMANO

PROFESOR:

L.C. LUIS MIGUEL SÁNCHEZ HERNÁNDEZ

Planeación estratégica de recursos humanos



PRONOSTICO DE LAS NECESIDADES DE RH

implica la determinación de números, las habilidades y la ubicación de los empleados que la organización necesitara en el futuro para alcanzar las metas

Comparación de las necesidades y la disponibilidad

PRONOSTICO DE LA DISPONIBILIDAD DE RH

determinación de si la empresa será capaz de encontrar a los empleados con las habilidades necesarias a partir de que fuentes.



DEMANDA ES IGUAL A OFERTA

Es una situación de equilibrio relativo entre el volumen de oferta de empleo y el volumen de candidatos para desempeñarlos, es decir, la demanda de empleo

OFERTA MENOR DEMANDA

Es una situación en la que hay muy poca disponibilidad de oferta de empleos por parte de las organizaciones; hay escasez de oferta de empleo y exceso de candidatos para desempeñarlos. La situación de alta demanda de empleo tiene las siguientes consecuencias para las organizaciones:

EXCESO DE EMPLEADOS

Contrataciones restringidas, reducción en el número de horas, jubilación anticipada, despidos, recortes de personal

ESCASES DE EMPLEADOS

La es la dificultad generalizada de las empresas de algún sector económico o de todo un territorio para contratar personal debido a que en el mercado laboral no existen suficientes personas capaces de cubrir sus vacantes o dispuestas a ello

RECLUTAMIENTO

El reclutamiento implica un proceso que varía de acuerdo con la organización. En muchas organizaciones, el inicio del proceso de reclutamiento depende de una decisión de línea

SELECCION

Para que el proceso de contratación sea eficaz, las necesidades de la organización se ajustan a las necesidades de los candidatos