



Nombre de alumno: Kevin David Vazquez Silva.

Nombre del profesor: Lic. Sandy Naxchely Molina Román.

Nombre del trabajo: Importancia Del Reclutamiento Y Selección Técnica De Personal.

Materia: Reclutamiento y Selección de Personal.

Grado: 9º

Grupo: Único

Comitán de Domínguez Chiapas a 09 de Junio de 2020.

Importancia Del Reclutamiento Y Selección Técnica De Personal

Es garantizar un proceso de contratación organizado, transparente y justo que pueda ayudar al personal de recursos humanos a poner a las personas indicadas en las oficinas de la empresa.

-Importancia Del Proceso

Detectar empleados potenciales que cumplan los requisitos adecuados para realizar un determinado trabajo y atraerlos en número suficiente para que sea posible una posterior selección de algunos de ellos, en función de las exigencias del trabajo y de las características de los candidatos.

-Selección

Se centra en más detalles tales como: descartar candidatos que no cubren el perfil solicitado, entrevistar a los candidatos más aptos, realizar exámenes, pruebas psicométricas.

-Reclutamiento

Proceso de búsqueda de candidatos para entrevistar y contratar, a fin de cubrir algún puesto vacante en nuestra empresa, dicho proceso implica principalmente la atracción de candidatos por diversos medios como publicaciones en línea, volanteo, redes sociales.

-Interno

Dar a conocer las vacantes de empleo a los propios empleados de la empresa.

-Centros de empleo.

-Cartera de candidatos.

-Externo

-Empresas de la competencia.

-Implicando a empleados

-Papel Y Funciones De Los Procesos De Selección De Personal

-Papel

Alcanzar mayores niveles de competitividad, eficiencia, eficacia, productividad y satisfacción de los trabajadores en el desarrollo de la actividad laboral mediante el logro de la correspondencia entre las exigencias de los cargos y las características de los trabajadores.

-Funciones

-Brinda la posibilidad de orientar y clasificar a las personas en función de sus potencialidades, y contribuir a la formación y desarrollo de los candidatos en la necesaria interrelación hombre-trabajo.
-Estos se realizan en correspondencia con las necesidades de la empresa, y pueden estar motivados por: redimensionamiento o reorganización de la entidad, cambio de tecnología, bajas voluntarias, traslados, jubilaciones, muertes, despidos, demociones, promociones.

-La Organización Como Sistema Y Su Relación Con El Medio Ambiente

-Organización

Conjunto de personas agrupadas con el fin de obtener una meta u objetivo, a través de un método o plan de acción y que cuentan con recursos para ello.

-Sistema

Pauta de relaciones dentro de un marco pertinente destinado a la realización de cierto propósito específico.

-Grado de cambio.

Indica si el medio ambiente es dinámico o estable.

-Grado de homogeneidad

Mide si el medio ambiente es simple, tiene pocos elementos y poca segmentación, o complejo si tiene muchos elementos y mucha segmentación.

-Estables-Simples

La organización enfrenta poca incertidumbre y posiblemente adoptará una estructura rígida.

-Dinámicos-Simples

Enfrentan una incertidumbre moderada. En este caso la estructura es rígida.

-Estables-Complejos

Resulta una incertidumbre moderada, pero la organización se estructura descentralizadamente.

-Dinámicos-Complejos

Esta interacción da una alta incertidumbre; el medio ambiente tiene un gran número de elementos que están en continuo cambio. La estructura en este caso es poco rígida.

Los Medios ambientes que los diferencian.

Bibliografía:

Reclutamiento y Selección de personal, Universidad Del Sureste, (2020) Comitán de Domínguez.