

Proceso de planeación de capital humano

Funciones basicas

- a) Mision, vision, objetivos, estrategia y presupuestos
- b) Determinacion de competencias basicas
- c) Determinacion de cantidad de personal
- d) Diagnostico y Programacion de la capacitacion del personal
- e) Mejoramiento del capital humano
- f) Aplicación de estrategias de cambio para lograr salud organizacional
- g) Establecer estrategias para lograr una planta estable de personal

Objetivos de negocio

Son las metas hacia las cuales se dirige la empresa.

Insumos, Procesos de conversión, Producto terminado, Servicio, que existen como medios para alcanzar los objetivos de una organización . Si se desarrollan de manera adecuada, los objetivos organizacionales reflejan su proposito

Pronosticos

El primer paso en cualquier esfuerzo de planeación de recursos humanos, es obtener una idea clara de lo que esta ocurriendo en el flujo de personal que entra en la organización.

Los pronosticos de personal sirven para determinar:

- Numero de empleados necesarios para cada departamento
- Tipo de personal requerido para una funcion particular
- Cuantos empleados estan disponibles para cubrir estas necesidades
- Si habra escasez o abundancia de empleados

Oferta de capital humano

Esto se refiere tanto al personal interno de la empresa como al ubicado en un mercado de trabajo. Aquí la oferta interna es la que interesa a la organización.

Auditoria de capital humano

Estas en resumen son las aptitudes y la preparación de todos y cada uno de los empleados.

Se han indicado 7 categorias amplias de una información que se debe incluir en este tipo de inventarios:

1. Historia de datos personales
2. Habilidades
3. Aptitudes
4. Historia de sueldo y del puesto
5. Datos de la empresa
6. Capacidad individual
7. Preferencias especiales de la persona