

UDS

Mi universidad

Nombre de alumno:

Citlally Alejandra Morales Rubio.

Nombre del profesor:

REYNALDO FRANCISCO MANUEL
GALLEGOS

Nombre del trabajo:

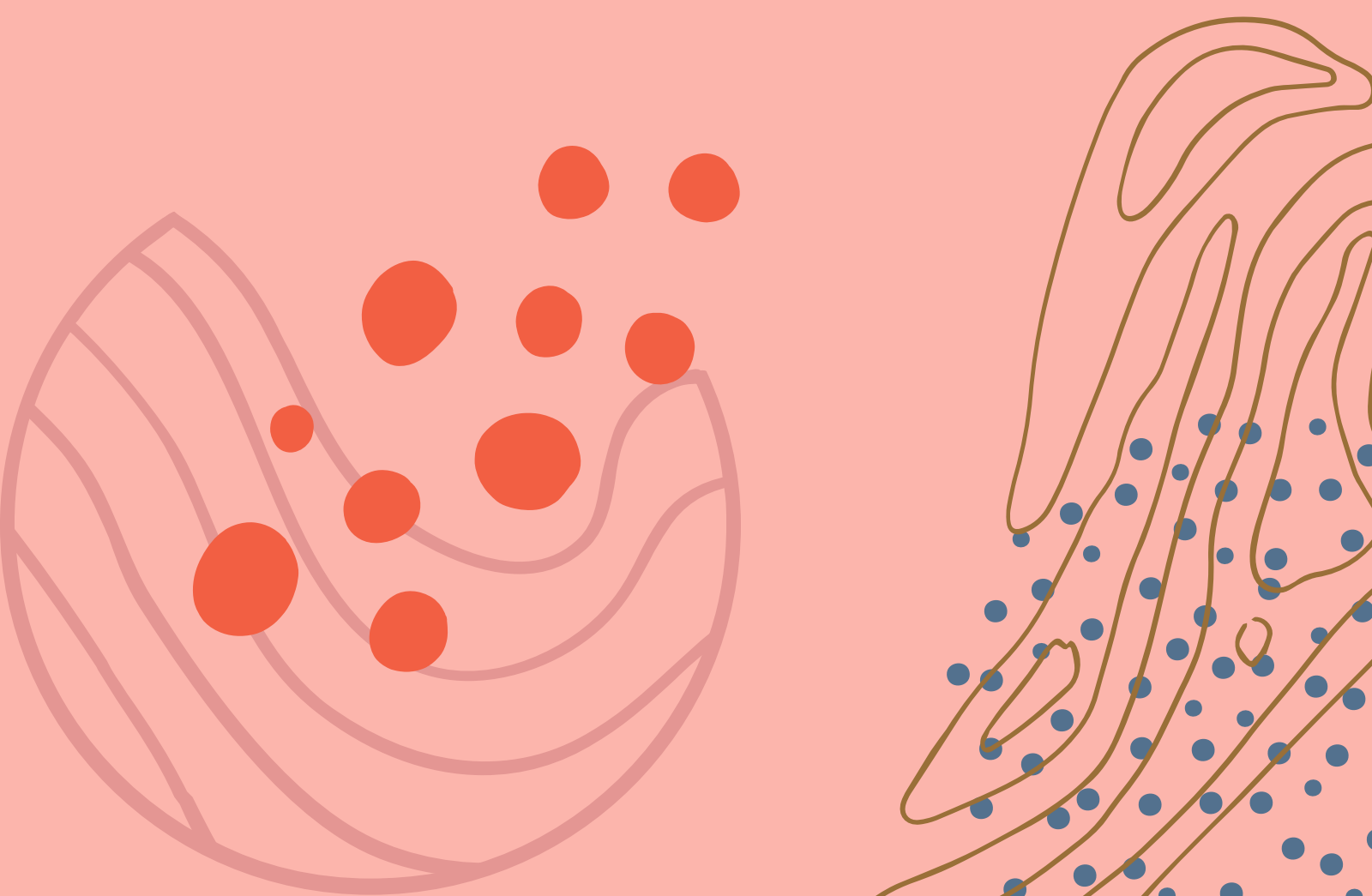
Super Nota

Materia:

Abministracion de Recursos Humanos.

Grado: 2do cuatrimestre .

Grupo: "A" bachillerato.R.H.



abministracion de recursos humanos

SUPERNOTA

Que es el reclutamiento?

Documento que contiene toda la información sobre la vacante a cubrir. Es una orden de servicio para que el departamento de Recurso Humanos por medio del RECLUTAMIENTO comience a funcionar, para lo cual debe verificar:

- La planta de personal presupuestada. Si no está presupuestada, se regresa al departamento que lo solicitó para que recabe la autorización de la Gerencia.
- Grado de necesidad de ese puesto para la empresa.
 - Titulo exacto del puesto
 - Carga de trabajo



a) Fuentes Internas. Significa cubrir las vacantes mediante la promoción o transferencia de sus empleados



Analisis de las fuentes de reclutamiento:

Significa analizar dónde localizar o encontrar a los candidatos adecuados.

FUENTES DE RECLUTAMIENTO.

- Son los lugares en donde se supone Estarán localizados los candidatos para la vacante que la empresa ofrece. Pueden ser:

- a) Fuentes Internas.*
- b) Fuentes Externas.*

b) Fuentes Externas. Es completar las vacantes mediante candidatos que son reclutados en el mercado de mano de obra. Las fuentes externas son:

- 1. Sindicatos.*
- 2. Escuelas.*
- 3. Familiares y recomendados de los trabajadores actuales*
- 4. Oficinas de colocación.*
- 5. Solicitantes voluntarios.*



Eleccion de medios de reclutamiento:

Son los medios utilizados para informar a los probables candidatos sobre la vacante existente en la empresa. Mientras más amplios sean los medios de reclutamiento, mayor será la oportunidad de conseguir a la persona que se desea.

Algunos son:

** Carteles en la porteria de la empresa Archivo de candidatos Anuncios (periódico, radio, televisión, etc.,)*

Otros medios:

- * Campañas de reclutamiento en otras ciudades*
- * Folletos*
- * Camionetas dotadas de sistema de sonido y oficina móvil.*



Administración de recursos humanos

SUPERNOTAS

Anunciar el empleo

Información que proporciona:

- 1. La organización laboral: su principal ocupación y localización*
- 2. El puesto: su nombre; principales tareas, su ubicación en caso de que no sea en el centro de trabajo principal.*
- 3. Habilidades y experiencia, necesarias y deseables: requisitos personales, habilidades profesionales específicas, experiencia, aptitudes, etc.*
- 4. Remuneración y oportunidades: salario básico y otras compensaciones; cualquier otro beneficio; oportunidades de desarrollo personal.*
- 5. Condiciones: cualquier factor especial y circunstancias que afecten el puesto.*
- 6. Solicitudes: formato de solicitud; fecha límite; domicilio para envío.*



Identificación de talento

El proceso de identificación del talento se inicia con la búsqueda de candidatos y termina cuando se reciben las solicitudes de empleo, y permite obtener solicitantes de trabajo, de los cuales se seleccionará a los nuevos empleados.

Los departamentos de recursos humanos suelen tener a su cargo la función de identificación del talento.

Desafíos del reclutamiento de capital humano

Los desafíos y las condiciones que con más frecuencia enfrentan los reclutadores son los siguientes:

- Planes estratégicos y de capital humano*
- Condiciones del entorno*
- Políticas corporativas*
- Hábitos y tradiciones en el reclutamiento*
- Requisitos del puesto*
 - Costos*
 - Incentivos*

