Mapa conceptual

Nombre del Alumno: Nicole Penagos Armas

Nombre del tema: reclutamiento

Parcial: 1

Nombre de la Materia: reclutamiento y selección de personal

Nombre del profesor:Alejandro

Nombre de la Licenciatura: psicología general

Cuatrimestre: 9

RECLUTAMIENTO INTERNO

¿QUE ES?

El reclutamiento interno sucede cuando hay un espacio para una vacante y surge un rescomodo de los colabores y se les asigna ser promovidos a otro puesto superior

PUEDEN SER:

- movimiento vertical
- movimiento horizontal
- movimiento diagonal

IMPLICA

- Promoción del personal
- transferencia con promoción de personal
- programas de desarrollo de personal
- planes de carrera para el personal

EXIGE

Una intensa y continua coordinación e integración entre el departamento de reclutamiento como en los demás.

HERRAMIENTAS

Muchas organizaciones usan bancos de talentos y personas capacitadas para el reclutamiento interno

SE BASA EN:

datos e informaciones relacionad
con otros subsistemas

COMO:

- Resultados obtenidos por el candidato interno
- Condiciones de promoción
- Resultado de evaluaciones desempeño
- Resultado En los programas de capacitación
- Planes de carrera
- Analisis y descripción t del puesto actu candidato

RECLUTAMIENTO MIXTO

¿QUE ES?

es una combinación del reclutamiento externo e interno

QUE PERMITE;

Que la selección de personal se pueda relizar, considerando candidatos internos como los externos

INCREMENTA

Las posibilidades u opciones de encontrar a una persona ideal para la vacanate

PRINCIPALES VENTAJAS

Salir de la zona de confort

Permite que los colaboradores sobre pasan sus límites y obtengan un crecimiento personal

Plan de proyección laboral

Brinda oportunidades de crecimiento

mayor capacitación

Busca atraer profesionales altamente calificados

Crecimiento profesional

Busca qje estimulen el perfeccionamiento profesional

Proceso más económico

método más económico, pero hay que entender que no garantiza ser el mejor

BENEFICIO

Para algunas empresas suele ser perfecto, para aquellas que recién tiene una formación

EN LOS CUALES

No se tiene la certeza de que los empleados actuales cuenten con la experiencia necesaria

Para poder ocupar un cargo de más responsabilidad

RECLUTAMIENTO EN LINEA

RECLUTADOR

O mejor llamado:

Reclutador cibernetico

es la persona que tiene la responsabilidad es usar inetent durante el proceso de reclutamiento

EN LA ACTUALIDAD

la mayoría de empresas hacen uso de anuncios de trabajo en un sitio web corporativo.

¿QUÉ ES?

es una técnica integrada en el proceso de selección de personal

QUE BUSCA

Detectar posibles candidatos para las empresas u organizaciones

CON AYUDA:

De diferentes recursos como en internet y aplicaciones como las redes sociales etc.

FERIA VIRTUAL DE EMPLEO

Es:

un método de reclutamiento en línea en el cual participa un solo empleado un grupo de empleadores

Para:

la feria de reclutamiento

Es un evento 100% virtual

Donde las empresas trabajo a profesionistas de tecnología

Atraer a un gran número de solicitudes de empleo

PIZZARAS DE EMPLEADOS DE PROPÓSITO GENERAL

Las empresas hacen uso de pizarras de empleó

Con el propósito general mediante el ingreso de los criterios, habilidades y experiencias

RECLUTAMIENTO EXTERNO

TÉCNICAS

Consulta de los archivos de candidatos.

De los candidatos que han llegado espontáneamente o no fueron elegidos debe haber un currículum vitae o una solicitud de empleo

Reacomodación de candidatos

tambien un sistema de reclutamiento de bajo costo, alto rendimiento y bajo indice de tiempo.

FUNCIÓN

Funciona con candidatos que provienen de afuera

Cuando hay una vacante la organización trata de cubrirla con personas extrañas

que son atraídos mediante técnicas de reclutamiento

TÉCNICAS

Carteles o anuncios en la puerta de la empresa

Conocido como un sistema de bajo costo

Sin embarho suele tener rendimiento y rapidez en los resultados

también, dependiendo del lugar, localización, cercanía a lugares, movimiento de personas y proximidad de fuentes .