

Categorías: Comercio y marketing

OBJETIVOS

1. Conocer el modelo actual de recursos humanos, las funciones, el rol de las distintas personas que forman el departamento, la diferencia entre rendimiento económico y las políticas de recursos humanos, para una buena dirección de los recursos humanos. 2. Conocer como se hace una planificación en recursos humanos, sus factores condicionantes, etapas y beneficios de la planificación. 3. Conocer las competencias en los puestos de trabajo, para su análisis y diseño. 4. Conocer el proceso de contratación, fuentes de reclutamiento, la selección, el proceso de acogida, para una buena incorporación del empleado. 5. Conocer el sistema de evaluación, sus dificultades y exigencias, para llevarla a cabo de forma óptima.

CONTENIDOS

Unidad 1. Dirección en recursos humanos

1. El modelo actual de dirección de recursos
2. Funciones y rol de la dirección de recursos humanos
 - 2.1. Funciones de la dirección de recursos humanos
 - 2.2. El papel del gerente de recursos humanos
 - 2.3. Planeamiento ético en la gestión de recursos humanos
3. Rendimiento económico vs políticas de recursos humanos
 - 3.1. Enfoque contingente
 - 3.2. Enfoque universalista
4. Políticas de recursos humanos adaptadas al tipo de empleado

Unidad 2. Planificación

1. Planificación de los recursos humanos. Concepto
2. Factores condicionantes
3. Etapas
4. Beneficios de la planificación

Unidad 3. Puestos de trabajo

1. Los puestos de trabajo
2. Justificación del diseño de puestos
3. Análisis de los puestos de trabajo
4. Descripción del puesto de trabajo
5. Información y etapas para el análisis y descripción de puestos
 - 5.1. Fuentes de información
 - 5.2. Etapas de desarrollo
6. Las competencias en los puestos de trabajo
7. La flexibilidad en el trabajo
 - 7.1. Los trabajadores eventuales
 - 7.2. Los horarios de trabajo flexibles
8. La ergonomía en el puesto de trabajo

Unidad 4. Contratación

1. El proceso de contratación info@criteria.es | MAD: 91 571 21 39 | BCN: 93 265 26 77
2. Proceso y fuentes de reclutamiento
 - 2.1. Perfil del candidato

.2.Fuentes de reclutamiento

3.El e-recruitment

3.Selección

3.1.Pruebas de selección

3.2.La entrevista de selección

4.Proceso de acogida del nuevo empleado

5.Ruptura laboral

5.1.Costes asociados a la ruptura laboral

5.2.Beneficios asociados a la ruptura laboral

5.3.Tipos de ruptura laboral

Unidad 5. Sistema de evaluación

1.Evaluación y gestión del rendimiento. Concepto y aplicaciones

2.El sistema de evaluación

2.1.¿Qué evaluar?

2.2.¿Quién debe evaluar?

2.3.¿Cómo evaluar?

2.4.¿Cuándo evaluar?

3.Dificultades y exigencias en el proceso de evaluación

3.1.Sesgos y obstáculos

3.2.Exigencias

4.La gestión del rendimiento