GERENCIAMIENTO EN RECURSOS HUMANOS

PRESENTACIÓN

La Gestión Estratégica de Recursos Humanos es esencial para comprender cómo los empleados son el verdadero capital humano de una organización.
Las organizaciones globales, los entornos complejos altamente competitivos, y clientes cada vez más exigentes, obligan al área de recursos humanos a transformarse en un verdadero líder de negocios, ofreciendo operaciones de excelencia y soluciones innovadoras a la gestión de personas orientadas al logro de resultados.

En este curso aprenderás las funciones básicas de Recursos Humanos, como la administración de personal, la creación de manuales de políticas y el diseño de organigramas y aprenderás a identificar las necesidades de tu equipo y a realizar análisis de puestos.

Objetivos:

• Aprender las funciones clave de recursos humanos.
• Conocer cómo realizar un análisis organizacional efectivo del capital humano.
• Descubrir el proceso de reclutamiento y selección de personal.

Destinatarios

Empresarios, profesionales, políticos, sindicalistas, miembros de instituciones públicas, docentes, alumnos.

Duración: 6 MODULOS

Se extiende Diploma con acreditación de 240 horas reloj.

Contacto: secretaria@cursosbecados.com

TEMARIO

Módulo 1

1. La gestión de las relaciones humanas.
2. Análisis desde tres perspectivas diferentes.
3. Análisis de puestos de trabajo.
4. Gráfico sobre expectativas de desempeño optimo.
5. Proceso mediante la observación y el estudio de los elementos comparativos de un puesto específico.
6. Descripción y especificación de los puestos de trabajo.

Módulo 2

1. Responsabilidad del puesto de trabajo.
2. Oportunidades y autonomía.
3. Gestión de recursos humanos Para incrementar la eficiencia global.
4. Responsables de recursos humanos.
5. Responsables de línea.
6. Contribución para con el empleado

Módulo 3

1. Analizar los puestos de trabajo.
2. Ámbito de análisis de puestos de trabajo.
3. Perfil requerido para analizar los puestos de trabajo.
4. Factores de evaluación en los puestos de trabajo.
5. Captación de información
6. Procedimientos más frecuentes para la selección de personal.
7. Fuentes de información
8. La entrevista de selección

Módulo 4

1. Comité de evaluación.
2. Cuestionario de evaluación.
3. Procedimientos menos frecuentes para la selección de personal.
4. Análisis de la información
5. Procedimiento de inventario de tareas.
6. Método combinado de análisis de partes de trabajo
7. Cuestionario descriptivo de la posición de dirección.
8. Valoración de los métodos de análisis.
9. Gestión de recursos humanos.

Módulo 5

1. Definición del puesto de trabajo.
2. Planificación de los recursos humanos.
3. Corrientes de relaciones humanas.
4. Justificación e importancia de la planificación de los recursos humanos.
5. Objetivo de la planificación de RRHH.
6. Requisitos para la planificación de los RRHH.
7. RRHH. En las pymes.
8. Gráfico sobre planificación de las RRHH..
9. Procesos propios y estrategia.
10. Planificación de las RRHH. Llevado a cabo en forma reactiva.

Módulo 6

1. Estimación de las necesidades y recursos
2. Análisis del contexto relevante.
3. Análisis interno.
4. Métodos cualitativos de previsión.
5. Métodos para la estimación de la demanda
6. Técnica del coeficiente de correlación
7. Ajuste colectivo oferta y demanda.
8. Planificación de las carreras profesionales.
9. Gestión de carreras.
10. Definición de carrera profesional.
11. Historia profesional.
12. Reseñas históricas.
13. Planificación de carreras.
14. Encuesta realizada por una consultora
15. Gráfico sobre del proceso de planificación
16. Responsabilidad del empleado.
17. Responsabilidad de los directivos.
18. Fases que componen proceso planif. de carreras.