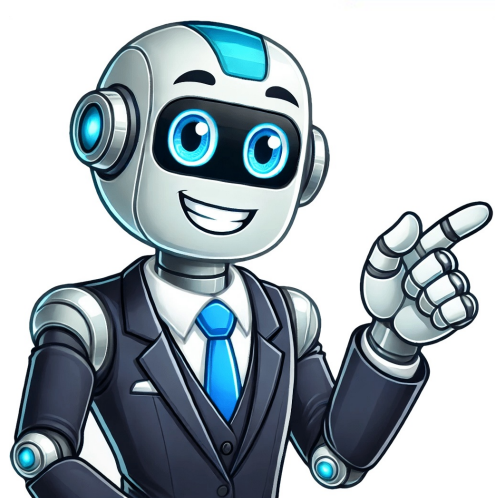


Continue

































0%(1)0% encontró este documento útil (1 voto)2K vistasEl documento describe las 5 etapas del proceso de planificación del capital humano. La primera etapa es el análisis, que implica conocer la organización actual. La segunda etapa es la previsión, título y descripción mejorados con IAGuardarGuardar 2.2 Etapas Del Proceso de Planeacion Del Capital H... para más tarde0%0% encontró este documento útil, undefined Para mejorar la alineación estratégica del personal y otros recursos, es esencial comprender cómo crear un proceso estratégico de planificación de recursos humanos. En su nivel más básico, la planificación estratégica de recursos humanos garantiza un personal adecuado para cumplir con los objetivos operativos de su organización, igualando a las personas adecuadas con las habilidades adecuadas en el momento adecuado. Es importante preguntar dónde está su organización actualmente y dónde va para su plan permanecer flexible. El plan de cada compañía se verá ligeramente diferente según sus necesidades actuales y futuras, pero hay una estructura básica que puede seguir para asegurarse de que esté en el camino correcto. El proceso estratégico de planificación de recursos humanos comienza con una evaluación de su personal actual, evaluando si se ajusta a las necesidades de la organización. Después de eso, puede pasar a pronosticar las necesidades futuras de personal en función de los objetivos comerciales. A partir de ahí, deberá alinear la estrategia de su organización con la planificación del empleo e implementar un plan para no solo contratar nuevos empleados, sino también retener y capacitar adecuadamente a los nuevos empleados, y a sus empleados actuales, basados en los cambios comerciales. Siga leyendo para comprender la planificación de los recursos humanos con más detalle. El primer paso en el proceso de planificación de recursos humanos es evaluar a su personal actual. Antes de hacer cualquier movimiento para contratar nuevos empleados para su organización, es importante comprender el talento que ya tiene a su disposición. Desarrolle un inventario de habilidades para cada uno de sus empleados actuales. ¿Cuáles son las etapas del proceso de planeación del capital humano? La planificación del capital humano es el proceso de gestión de las habilidades y habilidades de su fuerza laboral. Los ejemplos concretos en los que se pueden administrar e invertir incluyen: En lugar de pensar en estos conceptos en términos abstractos, la planificación estratégica de capital humano empuja a los profesionales de la gestión de la construcción a darles un valor monetario y las inversiones asociadas. El concepto de capital humano fue creado por los economistas de la Universidad de Chicago, Gary Becker y Theodore Schultz. Identificaron dos tipos de inversiones: La inversión específica de capital humano implica proporcionar capacitación que beneficie a los trabajadores de su empresa (es decir, enseñarles a utilizar software o procesos patentados) El capital humano general implica proporcionar capacitación que beneficie a los trabajadores sin importar para qué compañía trabajan (es decir, enseñarles software o procesos estándar de la industria) Según Becker y Schultz, las empresas tienden a priorizar inversiones específicas. La justificación es simple: las empresas abiertas generales de inversiones de capital humano hasta la posibilidad de que los trabajadores salgan y beneficien a otra compañía. Si bien los trabajadores ciertamente pueden irse e impactar negativamente en inversiones específicas, la ventaja es que una empresa competidora no se beneficiará. Los profesionales de recursos humanos de una empresa de construcción (recursos humanos) tienen en cuenta estos y muchos otros factores al realizar la gestión del capital humano. GCS ahora puede ver el impacto financiero de la mano de obra subutilizada y reasignar a las personas, de manera inteligente, con el nuevo módulo de costo de banco Bridgit. ¿Cuál es el proceso de planeación de recursos humanos? Los gerentes necesitan estudiar sus habilidades y capacidades existentes de la fuerza laboral. Debemos averiguar si el personal actual puede satisfacer la demanda futura. Debemos considerar los siguientes factores en el momento del estudio de inventario de mano de obra: Habilidades y capacidades de los empleados. Análisis de las características demográficas de los empleados. Productividad, creatividad y absentismo en el año anterior. Elegibilidad para el perfil de trabajo actual y futuro, etc. Con el entorno en constante cambio, la demanda de recursos humanos varía de vez en cuando. Debemos anticipar los requisitos futuros de recursos humanos para lograr múltiples objetivos. Los gerentes descubren la cantidad de personas con habilidades adecuadas para desarrollar una combinación de personal. Habilidades y capacidades de los empleados. Análisis de las características demográficas de los empleados. Productividad, creatividad y absentismo en el año anterior. Elegibilidad para el perfil de trabajo actual y futuro, etc. Adición de nuevos roles laborales Creación de vacantes Evitar la escasez de personas Número y tipo de personal requerido para la producción y gestión Cantidad correcta de personal para cumplir con los objetivos a largo/ a largo plazo de negocios, etc. Juicio gerencial Análisis de relación/tendencia Análisis de regresión Técnicas de trabajo-estudio Técnica Delphi Modelo de flujo Fuerza de trabajo existente ¿Cuál es el proceso de planeación estratégica del capital humano? Estos son algunos de los pasos del proceso de planificación de capital humano más importante. El capital humano no puede separarse de los objetivos generales de la compañía, ya que el capital humano está destinado a apoyar los objetivos comerciales y ejecutar estrategias. Si la revisión anual de la compañía se produce y un nuevo objetivo corporativo es ingresar a los mercados internacionales en los próximos 12 meses, el departamento de recursos humanos sabrá que tendrá que obtener candidatos adicionales para apoyar estos objetivos o trabajar con otros líderes empresariales para volver. -Loce al personal para encontrar candidatos internos que puedan apoyar estos objetivos. Esto significa evaluar las fortalezas, debilidades y capacidades de sus empleados actuales. ¿Se ajustan a las necesidades y requisitos del puesto o departamento? ¿Son positivas sus revisiones de desempeño? ¿Muestran potencial para el liderazgo o serían mejor en otro departamento? Conéctese con la gerencia para averiguar qué cambios recomendarían, lo que puede ayudar a apoyar el proceso de toma de decisiones en el futuro. Evaluar sus activos de capital humano es un paso importante para comprender si estos activos están respaldando los objetivos comerciales actuales en general y pasar por este paso crucial puede ayudarlo a identificar posibles brechas en el empleo y el capital humano. Planear con anticipación es cómo se evitan los desastres y los contratiempos. Comunicarse regularmente con el liderazgo y las partes interesadas internas es importante para mantenerse informado. Si su negocio está prediciendo un aumento en el negocio durante una temporada en particular o que apoya un nuevo producto o lanzamiento de servicios, es importante saber el momento en torno a eso para poder construir sus esfuerzos de reclutamiento. ¿Cuáles son las etapas del proceso de planeación del Capital Humano? La gestión del capital humano incluye una amplia gama de actividades y procesos administrativos y estratégicos, que incluyen: Preparación de la remuneración Reclutamiento y selección Inducción Cursos Apariencias y tiempos Libro de pago Gestión del rendimiento Gestión de flujo de trabajo Análisis y relaciones Cumplimiento Autoservicio y servicio para empleados Administración de los beneficios Servicios para los ancianos La ventaja más significativa de la gestión del capital humano es que permite a las empresas maximizar el valor de su personal. Simplifica las obligaciones con respecto a los recursos humanos y ofrece una serie de otras ventajas. Estas son algunas de las ventajas de la gestión del capital humano: La principal ventaja de la gestión del capital humano es que proporciona un método para administrar los recursos humanos de una empresa. Establece una estructura completa que el departamento de recursos humanos puede usar para proporcionar los mejores empleados y formarlos para lograr objetivos corporativos. La gestión efectiva del capital humano hace que sea más fácil atraer a las mejores personas de su empresa. Proporciona a los gerentes de contratar una base de datos de candidatos que tienen las habilidades y experiencias específicas más relevantes. Los entrevistadores y el equipo de relaciones públicas de la compañía pueden utilizar la gestión del capital humano para retratar a la compañía como un empleador ideal, atrayendo candidatos capaces de proporcionar resultados. Este enfoque también optimiza el proceso de incorporación y facilita la integración de nuevos candidatos en la empresa. ¿Cuál es el proceso del Capital Humano? El área temática tiene como objeto las acciones e iniciativas que una empresa debe llevar a cabo para inscribir su capital humano en sus activos a los activos junto con todos sus otros «activos». Requisito previo indispensable para que el capital humano se considere un «activo» es que el mismo responde a los mismos criterios a los que responden los otros elementos de activos. Por lo tanto, debe mejorarse con criterios objetivos y medibles. La metodología de Assaknowledge of the Q.F.D.H.C. (Calidad, función, despliegue, humano, capital) tiene como objetivo crear este objetivo complejo y articulado. Tener criterios objetivos y medibles en las decisiones sobre las inversiones necesarias para el desarrollo del capital humano. Cambie el paradigma con el que generalmente se evalúan y deciden las iniciativas de desarrollo del capital humano, a menudo a través de criterios subjetivos relacionados con el gusto del personal involucrado en los diversos procesos de desarrollo. Por el contrario, el nuevo paradigma se centra en el comportamiento de los destinatarios de la compañía detectados con parámetros objetivos y medibles, y se relaciona con las iniciativas operativas del personal de la Compañía involucrados en los procesos organizativos y/o de capacitación de los mismos. La metodología de Assaknowledge of the Q.F.D.H.C. Correlea las iniciativas de desarrollo individuales del capital humano de una empresa con comportamientos identificados y limitados de los destinatarios de la «propuesta de valor» de la misma. Artículos Relacionados: La planeación del capital humano es un proceso fundamental para cualquier empresa que quiera asegurarse de contar con el personal adecuado para alcanzar sus objetivos. Este proceso se divide en varias etapas que permiten una gestión eficiente de los recursos humanos. Índice Las etapas del proceso de la planeación del capital humano son: análisis de la situación actual, definición de objetivos, diseño de estrategias, implementación de acciones, seguimiento y evaluación de resultados. ¿Por qué es importante la etapa de análisis de la situación actual en la planeación del capital humano? La etapa de análisis de la situación actual permite identificar las fortalezas y debilidades del personal de la empresa, así como las oportunidades y amenazas del entorno laboral. Con esta información se pueden definir objetivos realistas y diseñar estrategias adecuadas. ¿Qué incluye la etapa de seguimiento y evaluación de resultados en la planeación del capital humano? La etapa de seguimiento y evaluación de resultados implica la medición y análisis del desempeño del personal y el impacto de las acciones implementadas. Con esta información se pueden realizar ajustes y mejoras continuas en la planeación del capital humano. Preguntas frecuentes: Realizando una planeación del capital humano que incluya todas las etapas necesarias para identificar las necesidades de la empresa y diseñar estrategias adecuadas para cubrirlas. ¿Qué sucede si no se realiza una adecuada planeación del capital humano? Si no se realiza una adecuada planeación del capital humano, la empresa puede contar con personal poco capacitado, con poca motivación y sin las habilidades necesarias para alcanzar los objetivos de la empresa. ¿Cómo puedo motivar a mi personal para que alcance los objetivos de la empresa? Es importante contar con un plan de incentivos y reconocimientos que permita motivar al personal y fomentar un ambiente laboral positivo. Conclusión La planeación del capital humano es un proceso fundamental para cualquier empresa que quiera asegurarse de contar con el personal adecuado para alcanzar sus objetivos. Realizar una adecuada planeación del capital humano implica seguir todas las etapas necesarias y estar en constante evaluación y mejora.