

Reclutamiento, Colocación y Administración del Talento

El análisis de puesto de trabajo define las obligaciones y los requisitos para cada puesto de la organización. El siguiente paso consiste en decidir cuál de esos puestos se debe cubrir, y reclutar y seleccionar a quienes los cubrirán:

- Decidir cuáles puestos cubrirá a través de la planeación, el pronóstico del personal o la fuerza laboral.
- Integre una reserva de candidatos para tales puestos, reclutando candidatos internos y externos.
- Pida a los aspirantes que llenen los formularios de solicitud de empleo y quizá que pasen por una entrevista de selección inicial.
- Use herramientas de selección como pruebas, investigación de antecedentes y exámenes médicos para identificar a los candidatos variables.
- Decida a quién hará un ofrecimiento, pidiendo al supervisor y quizás a otras personas, que entreviste a los candidatos.

Planeación y Pronóstico de la Fuerza Laboral

Antes del reclutamiento y la selección, se realiza la planeación de la fuerza laboral, si no sabes cuáles serán las necesidades de personal en los próximos meses o años, ¿para qué deberías contratar trabajadores?

La planeación de la fuerza laboral, del empleo o de personal es el proceso mediante el cual la empresa decide cuáles puestos cubrirá y cómo lo hará; abarca todos los puestos futuros, desde el de empujado de mantenimiento hasta el de director general.

Algunas herramientas para la selección utilizan técnicas como la evaluación de las habilidades de los trabajadores actuales con base en sus registros bibliográficos y realizan análisis de escasez de habilidades, de planeación de la sucesión, de capacidades interdisciplinarias y de reclutamiento y programas de tutoría. Es importante que además de los análisis, el criterio juegue un rol importante para la planeación de la fuerza laboral.

Reclutamiento, Colocación y Administración del Talento

REFERENCIA:

Dessler, G. (2015). Administración de Recursos Humanos. México: Pearson Educación.