

Ventajas

- Economizar las contrataciones: Una buena PRH permite, que los constantes cambios o rotaciones de personal se disminuyan ya que estos producen pérdidas para la empresa.
- Expandir la base de datos del personal, para apoyar otros cambios: Esto sirve básicamente para conocer mejor al personal, conocer sus condiciones, aptitudes, habilidades.

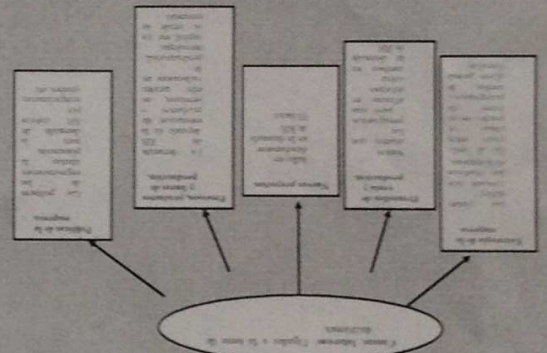
ANÁLISIS DE PUESTOS

- Compensar en forma equitativa a los empleados
- Ubicar a los empleados en los puestos adecuados
- Determinar niveles realistas de desempeño
- Crear planes para capacitación y desarrollo
- Identificar candidatos adecuados a las vacantes
- Planear las necesidades de capacitación de RR.HH.
- Propiciar condiciones que mejoren el entorno laboral
- Evaluar la manera en que los cambios en el entorno afectan el desempeño de los empleados
- Eliminar requisitos y demandas no indispensables
- Conocer las necesidades reales de RR.HH. de una empresa

OBTENCIÓN DE INFORMACIÓN

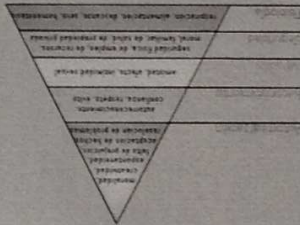
- Antes de estudiar cada puesto los analistas deben conocer la organización, sus objetivos, sus características, insumos, y el servicio que brindan a las personas.
- Estudian también informes que la misma empresa genera.
- Que tipo de mercado maneja la empresa.
- Que tipo de presupuesto maneja, si es estatal o privada.

Planeación de Recursos Humanos



MOTIVACION

- Abraham Maslow afirma que el hombre tiene cinco categorías básicas de necesidades: fisiológicas, de seguridad, sociales, de estimación y autorrealización. Señala que estas necesidades forman una escala y que cada una de ellas se activa solamente cuando la necesidad del nivel inmediato inferior está razonablemente satisfecha.



Planeación de Recursos Humanos

