



# Unitat 1

## El departament de recursos humans

---





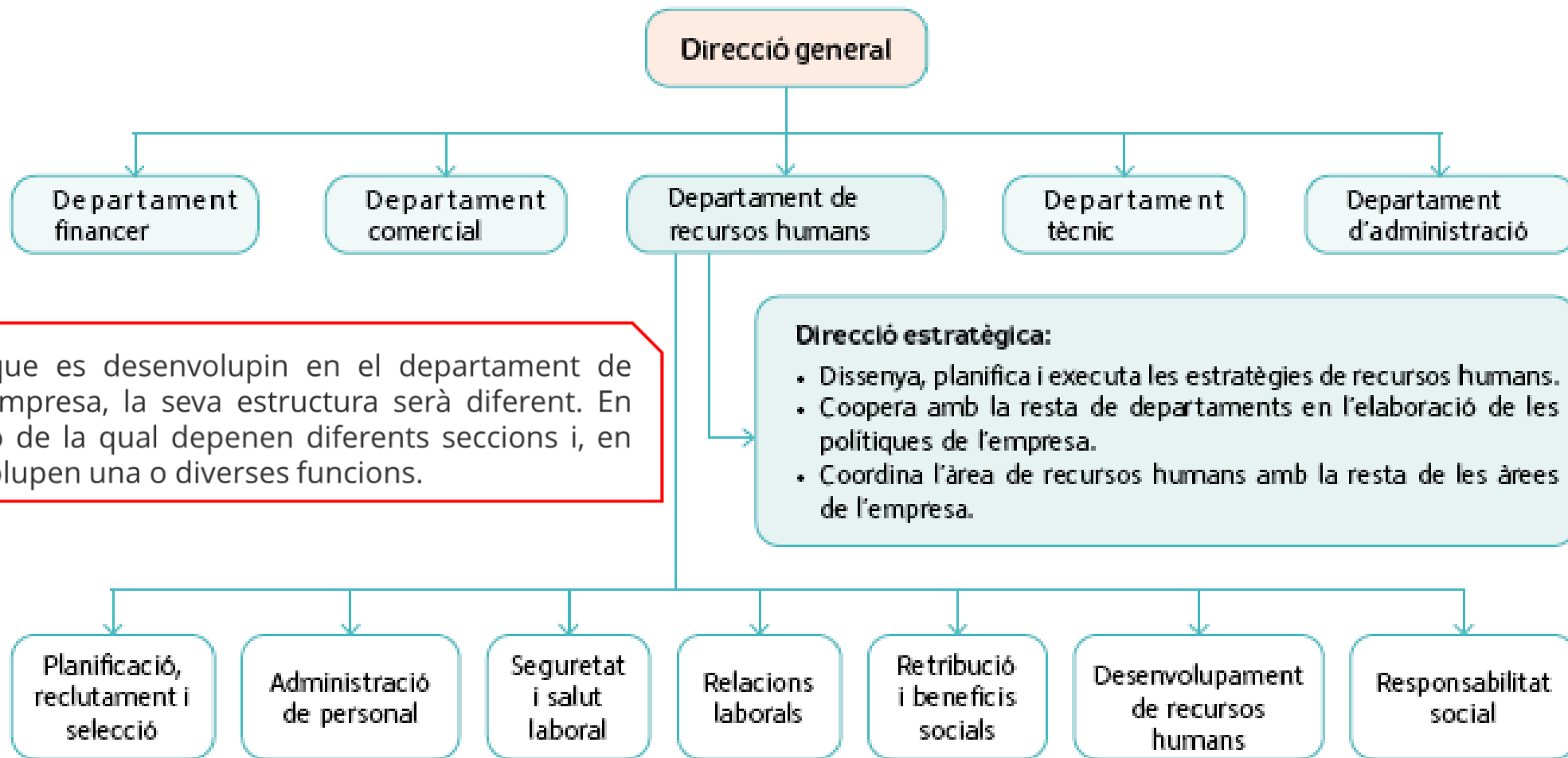
La consideració dels recursos humans ha passat per diverses etapes fins a l'actualitat.

Etapa	Denominació	Característiques
Finals del segle XIX, principis del segle XX	Direcció d'Administració de Personal	La direcció de personal s'orienta cap al control, els estímuls retributius i la disciplina. La persona responsable d'aquesta àrea té un lloc directiu de segon ordre. En aquesta etapa es considera a les persones empleades com un cost a minimitzar.
Fins els anys seixanta del segle XX	Direcció de Relacions Laborals o Industrials	Comencen a valorar-se qüestions d'ordre social i psicològic per millorar el rendiment de la plantilla. Es considera al personal com un recurs que cal potenciar.
Des dels anys setanta del segle XX	Direcció de Recursos Humans	Es pren consciència de la importància de les persones per a les empreses, ja que es relaciona amb els increments de la productivitat. Les persones empleades es consideren un recurs que s'ha d'optimitzar.
Finals del segle XX, principis del segle XXI	Direcció estratègica de Recursos Humans	El departament de recursos humans pot considerar-se estratègic (participa en la direcció i la definició dels objectius de l'empresa). Les persones es consideren el recurs competitiu més important.



- Els recursos humans són el conjunt de persones treballadores que conformen una empresa.
- El departament de recursos humans es considera clau per a aconseguir l'èxit de l'empresa i per això participa en la direcció empresarial al màxim nivell (nivell estratègic).





Depenent de les funcions que es desenvolupin en el departament de recursos humans de cada empresa, la seva estructura serà diferent. En general, existeix una direcció de la qual depenen diferents seccions i, en cadascuna d'elles, es desenvolupen una o diverses funcions.



Planificació,  
reclutament i  
selecció

Relacions laborales

Administració de  
personal

Seguretat i salut  
laboral

Compensació o  
retribució

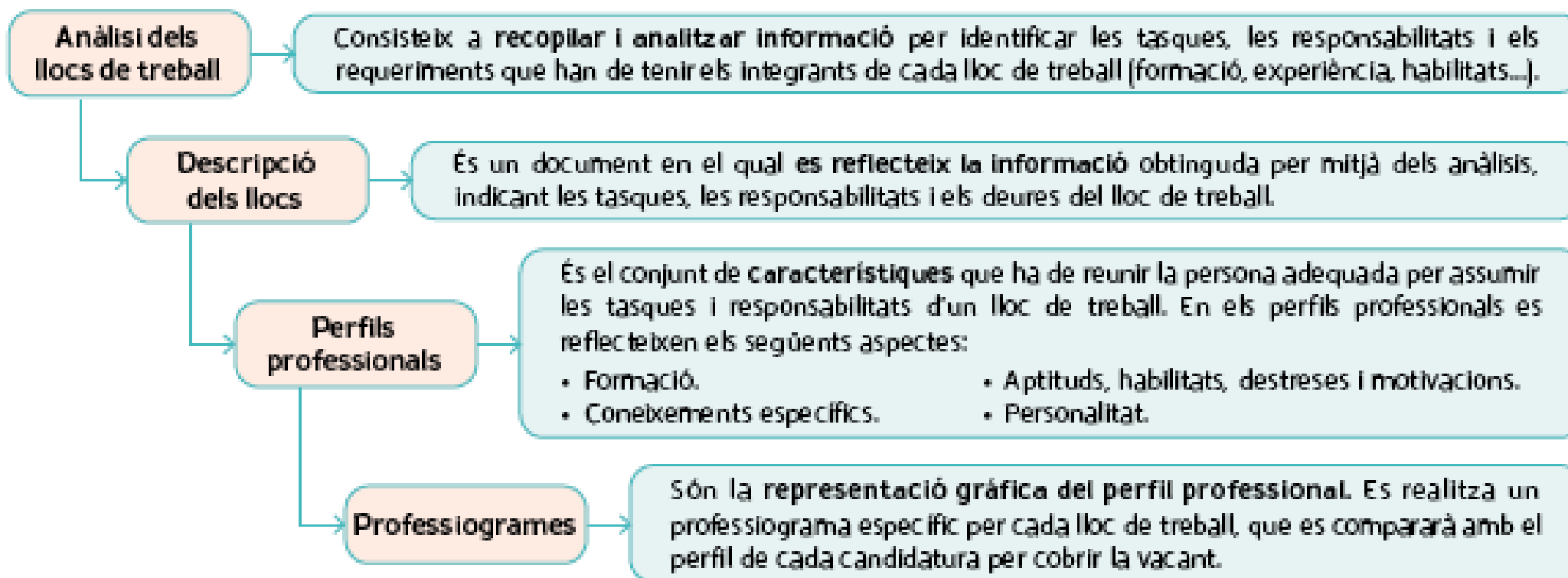
Desenvolupament  
dels recursos  
humans

Beneficis socials o  
serveis a la  
plantilla

Responsabilitat  
social corporativa

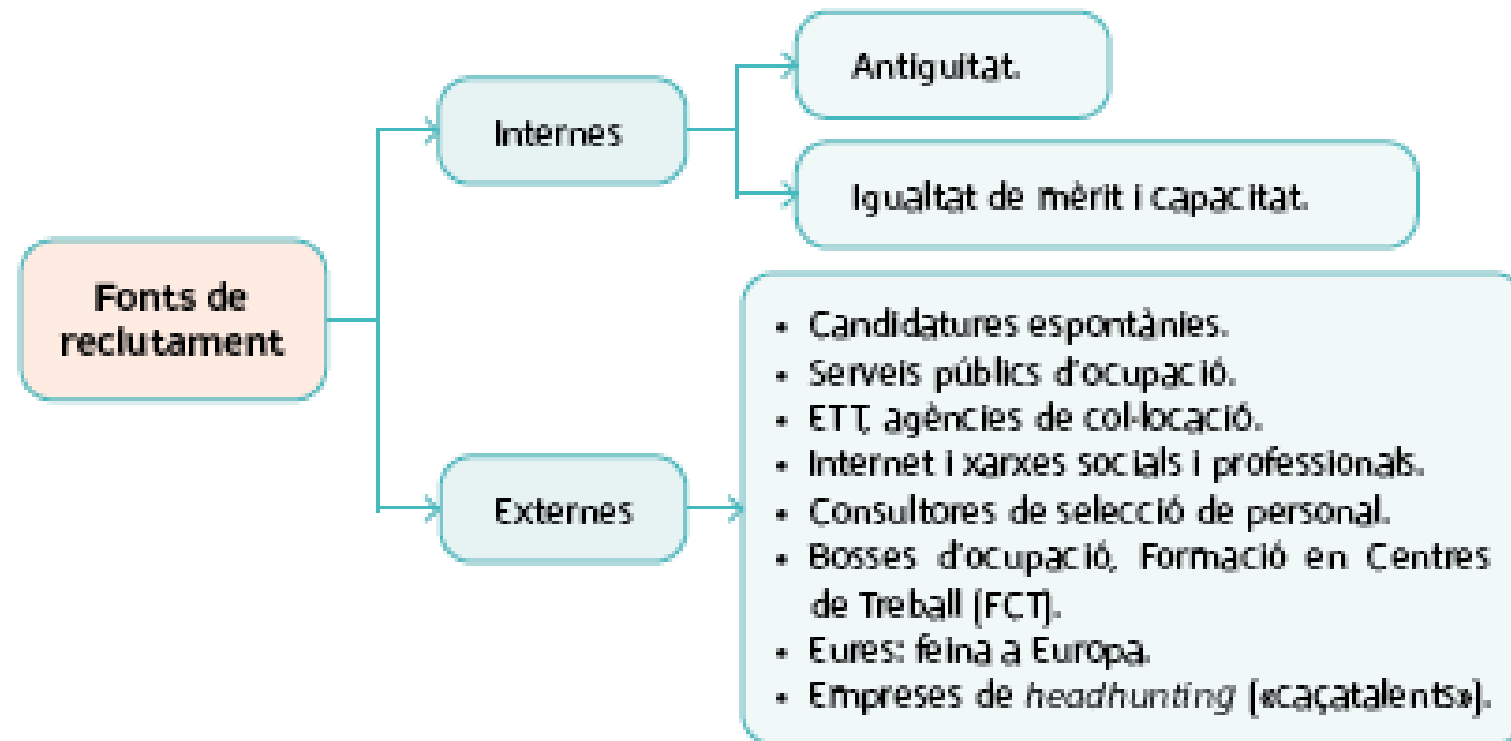


La planificació dels recursos humans comença amb l'anàlisi dels llocs de treball. De l'anàlisi s'obtenen dos documents: la descripció dels llocs de treball i el perfil professional de cada lloc.





El reclutament consisteix a captar un nombre suficient de persones candidates potencialment qualificades per a cobrir els llocs de treball vacants.





- En l'anàlisi la majoria dels processos de selecció participa un gran nombre de persones candidates. Per això, es realitza una preselecció mitjançant del curriculum vitae i de la documentació aportada per elles.
- En tots els processos de selecció no s'utilitzen els mateixos instruments, doncs, depenent del lloc que es necessita cobrir, es pot emprar un instrument o un altre.
- Mitjançant la realització de proves de selecció es pretén avaluar la intel·ligència, les aptituds, la personalitat i els coneixements de les persones candidates.
- L'entrevista de selecció consisteix en una conversa en profunditat sobre les dades de personalitat, les motivacions i les competències, per a valorar si un candidat o candidata coincideix amb el perfil que s'està buscant.
- En finalitzar l'entrevista, la persona que entrevista presentarà un informe utilitzant un model d'imprès que es correspondrà amb el perfil del lloc de treball.
- Normalment, els qui seleccionen presenten per cada lloc que cal cobrir en l'empresa una terna de candidatures finals per a dur a terme les entrevistes finals i adoptar una decisió conjunta.







- Les referències són una manera de comprovar la veracitat de la informació que la persona candidata ha facilitat durant el procés de selecció. De cara a la selecció, les empreses tenen a la seva disposició informació en les xarxes socials, en pàgines web personals, en blogs o en fòrums d'opinió.

• Xarxes professionals:



LinkedIn



Womenalia



Viadeo



Xing

• Xarxes generalistes:



Facebook



Twitter



Instagram

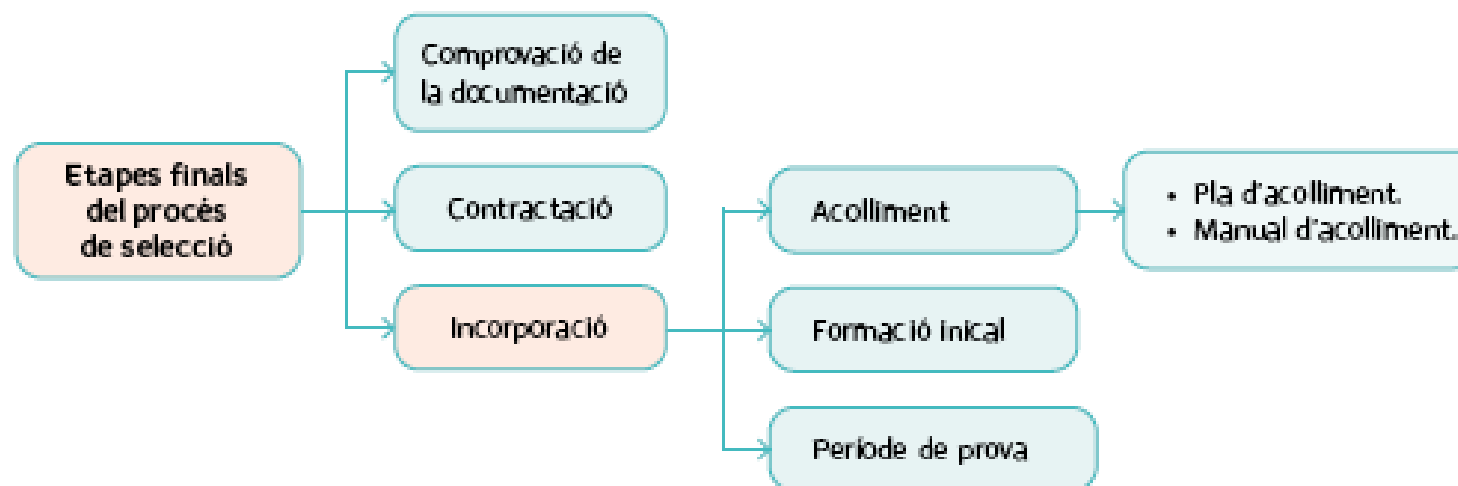


TikTok

- Abans de començar la relació laboral s'efectuarà un reconeixement mèdic a fi de comprovar si la persona seleccionada reuneix les condicions físiques i psíquiques necessàries per a exercir el lloc de treball.



- Abans de la contractació és necessari revisar i acurar tota la documentació esmentada en el currículum.
- Normalment, l'oferiment del lloc i la signatura del contracte es realitza en una entrevista en la qual s'informa el candidat o candidata sobre les característiques del lloc, les tasques, la durada del contracte, el període de prova, l'horari, les vacances, la retribució, els beneficis socials i els incentius.
- Per a facilitar la integració laboral, emocional i social en l'empresa s'implanten plans d'acolliment i en moltes empreses es lliura un document denominat manual d'acolliment.





## Incorporació i pla d'acolliment

