Master mba human resources analista y consultor de recursos humanos

Descripción Breve

Si tiene interés en el ámbito de las empresas u organizaciones y quiere especializarse en la labor del consultor de recursos humanos este es su momento, con el Master MBA Human Resources: Analista y Consultor de Recursos Humanos podrá adquirir los conocimientos esenciales para realizar esta labor con éxito. El entorno de los recursos humanos es uno de los más importantes a nivel empresarial, debido a la multitud de acciones y gestiones que se realizan en este departamento para el bien de la empresa u organización. Las empresas y los profesionales de Recursos Humanos se enfrentan a un cambio irreversible ante Internet y las redes sociales. La selección de personal ha evolucionado y el término reclutamiento 2.0 define la manera más eficaz de encontrar al candidato ideal. Realizando este Postgrado en Consultoría y Selección de Recursos Humanos en el Área TIC conocerá los aspectos fundamentales para desenvolverse profesionalmente en este ámbito.

Temario

PARTE 1. CONSULTORÍA DE RECURSOS HUMANOS

MÓDULO 1. GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS

UNIDAD DIDÁCTICA 1. PLANIFICACIÓN DE PLANTILLAS

1. Introducción
2. Concepto de planificación de Recursos Humanos
3. Importancia de la planificación de los Recursos Humanos: ventajas y desventajas
4. Objetivos de la planificación de Recursos Humanos

5. Requisitos previos a la planificación de Recursos Humanos
6. Modelos de planificación de los Recursos Humanos
7. El caso especial de las Pymes

UNIDAD DIDÁCTICA 2. DESCRIPCIÓN DE LOS PUESTOS DE TRABAJO

1. Descripción y Análisis de Puestos de Trabajo
2. El proceso de analizar los puestos de trabajo
3. El análisis de la información

UNIDAD DIDÁCTICA 3. RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DEL PERSONAL

1. Introducción
2. Reclutamiento: definición
3. Canales de reclutamiento
4. Tipos de candidaturas
5. Intermediarios y mediadores en el proceso del reclutamiento
6. Selección. La entrevista laboral
7. Formas de solicitud de empleo
8. Así inflan el currículum los candidatos

UNIDAD DIDÁCTICA 4. FORMACIÓN

1. La formación como opción estratégica
2. El servicio de formación en la organización
3. La elaboración del plan de formación
4. La propuesta del plan de formación
5. Gestión del plan de formación

6. Proceso de gestión de acciones formativas
7. Evaluación del plan de formación

UNIDAD DIDÁCTICA 5. INTRODUCCIÓN A LAS COMPETENCIAS

1. Las competencias, un nuevo enfoque para la gestión empresarial
2. Competencias en el contexto laboral
3. ¿Cómo se adquieren las competencias?
4. Competencias, tipología y significado

UNIDAD DIDÁCTICA 6. POLÍTICAS DE GESTIÓN DE PERSONAS

1. ¿Qué es la gestión por competencias?
2. El proceso de selección
3. Formación basada en competencias
4. La evaluación en el modelo de gestión por competencias
5. Herramientas de evaluación
6. Política de retribución
7. El clima laboral, la motivación y la satisfacción en el trabajo

UNIDAD DIDÁCTICA 7. CONTRATOS (I). LA RELACIÓN LABORAL

1. El contrato de trabajo
2. Las empresas de trabajo temporal (ETT)
3. Tiempo de trabajo

UNIDAD DIDÁCTICA 8. CONTRATOS (II). MODALIDADES DE CONTRATACIÓN

1. Tipologías y modalidades de contrato de trabajo
2. Contratos indefinidos

3. Contratos temporales
4. Contratos para personas con discapacidad
5. Transformación en indefinidos de los contratos en prácticas, de relevo y de sustitución por anticipación de la edad de jubilación
6. Otros tipos de contratos
7. Modificaciones sustanciales del contrato de trabajo
8. Ineficacia, suspensión y extinción del contrato de trabajo

UNIDAD DIDÁCTICA 9. GESTIÓN DE NÓMINAS Y COTIZACIONES A LA SEGURIDAD SOCIAL

1. El Salario
2. Cotización a la Seguridad Social
3. Retención por IRPF
4. Relación de ejercicios resueltos

UNIDAD DIDÁCTICA 10. FUNDAMENTOS BÁSICOS SOBRE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

1. El trabajo y la salud
2. Los riesgos profesionales
3. Factores de riesgo
4. Consecuencias y daños derivados del trabajo
5. Marco normativo básico en materia de prevención de riesgos laborales
6. Organismos públicos relacionados con la seguridad y salud en el trabajo

UNIDAD DIDÁCTICA 11. RIESGOS GENERALES Y SU PREVENCIÓN EN LA EMPRESA

1. Introducción

2. Riesgos en el manejo de herramientas y equipos
3. Riesgos en la manipulación de sistemas e instalaciones
4. Riesgos en el almacenamiento y transporte de cargas
5. Riesgos asociados al medio de trabajo
6. Riesgos derivados de la carga de trabajo
7. La protección de la seguridad y salud de los trabajadores

UNIDAD DIDÁCTICA 12. ACTUACIÓN EN EMERGENCIAS Y EVACUACIÓN

1. Tipos de accidentes
2. Evaluación primaria del accidentado
3. Primeros auxilios
4. Socorrismo
5. Situaciones de emergencia
6. Planes de emergencia y evacuación
7. Información de apoyo para la actuación de emergencias

MÓDULO 2. COMUNICACIÓN EFECTIVA Y TRABAJO EN EQUIPO EN RECURSOS HUMANOS

UNIDAD DIDÁCTICA 1. HABILIDADES PERSONALES Y SOCIALES.

1. Definición de habilidad personal y social.
2. Habilidades sociales de especial interés en el ámbito laboral.

UNIDAD DIDÁCTICA 2. LA COMUNICACIÓN EN LA EMPRESA.

1. Importancia de la comunicación en la empresa. Ventajas e inconvenientes.
2. Función estratégica de la comunicación.

3. Tipos de comunicación existentes.

UNIDAD DIDÁCTICA 3. LIDERAZGO Y TRABAJO EN EQUIPO.

1. Perfil competencial del líder.
2. Funciones esenciales del líder.
3. Funciones complementarias del líder.
4. Concepto de trabajo en equipo. Diferencias.
5. Ventajas del trabajo en equipo.
6. Técnicas y habilidades personales y sociales necesarias para el trabajo en equipo.

UNIDAD DIDÁCTICA 4. LA MOTIVACIÓN EN LA EMPRESA.

1. Teorías de la Motivación.

UNIDAD DIDÁCTICA 5. TÉCNICAS DE EVITACIÓN Y RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS.

1. Habilidades personales y sociales necesarias.

UNIDAD DIDÁCTICA 6. LA ORIENTACIÓN AL CAMBIO.

1. Principales inconvenientes y resistencia al cambio.
2. Habilidades personales y sociales necesarias para la motivación al cambio.

PARTE 2. SELECCIÓN DE PERSONAL 2.0 UNIDAD DIDÁCTICA 1. INTRODUCCIÓN A LAS REDES SOCIALES Y A LA ATRACCIÓN DEL TALENTO

1. Elementos clave del proceso de selección de personal: diversidad generacional
2. - Análisis más profundo de la Generación Y y Z en relación con las redes sociales
3. Employer Branding

4. - Cuestiones interesantes
5. - El employer branding y las redes sociales
6. Evolución de la “ WWW” . Web 1.0, Web 2.0, Web 3.0.
7. - Web 1.0
8. - Web 2.0
9. - Web 3.0
10. Las nuevas tecnologías en los procesos de atracción y selección de talento

UNIDAD DIDÁCTICA 2. EL PAPEL DE LAS REDES SOCIALES EN EL PROCESO DE SELECCIÓN

1. Qué es una Red social
2. Evolución de las redes sociales
3. La teoría de los seis grados de separación
4. La identidad digital
5. Tipos de redes. Cuáles son y cómo se perciben
6. - Generalistas: Faceebook, Google+, etc.
7. - Profesionales: LinkedIn, Xing, Viadeo, etc.
8. - Verticales: Innocentive, Moterus, Discapnet, etc.
9. Red social vs Red profesional en la búsqueda de talento
10. Los perfiles más demandados en la red

UNIDAD DIDÁCTICA 3. LAS REDES GENERALISTAS: FACEBOOK Y GOOGLE+

1. Introducción a Facebook
2. - ¿Qué es Facebook?

3. - El botón social “ me gusta” en Facebook
4. - Barra de Facebook
5. - Ventajas de utilizar Facebook
6. Registro en Facebook
7. - Crear una nueva cuenta en Facebook
8. - Acceder con una cuenta existente
9. Página principal de usuario
10. - Datos del perfil
11. - Favoritos
12. - Fotos y vídeos
13. - Estado
14. - Amigos
15. - Otras aplicaciones
16. Tipos de Perfiles en Facebook
17. - Perfil de Usuario
18. - Perfil de Empresas
19. - Perfil de desarrollador
20. Herramientas Facebook para Empresas
21. - Objetivos comerciales
22. - Ventas en Internet con Facebook
23. El Edge Rank de Facebook
24. Introducción a Google+
25. Registro en Google+

26. Página principal de usuario de Google+

UNIDAD DIDÁCTICA 4. LAS REDES PROFESIONALES: LINKEDIN, XING Y VIADEO

1. Introducción a LinkedIn
2. - Tipos de cuentas en LinkedIn
3. - Cómo darse de alta y crear un perfil en LinkedIn
4. - Comunicarse y crear una red de contactos en LinkedIn
5. Herramientas a tener en cuenta en LinkedIn
6. - Tener recomendaciones en LinkedIn
7. - Búsqueda directa de un candidato en LinkedIn
8. - ¿Cómo un candidato puede encontrar una oferta laboral el LinkedIn?
9. - ¿Cómo una empresa puede publicar una oferta laboral en LinkedIn?
10. El perfil de una empresa en LinkedIn
11. Crear y ser miembro de un grupo en LinkedIn
12. Recomendaciones para una búsqueda eficaz de empleo en LinkedIn
13. Xing
14. Viadeo
15. Viadeo recruiter

UNIDAD DIDÁCTICA 5. BLOGS

1. Blogs
2. Tipología de blogs
3. Blogs gratuitos: Wordpress y Blogger
4. - Wordpress

5. - Blogger
6. Recomendaciones para gestionar un blog personal
7. Recomendaciones para gestionar un blog corporativo

UNIDAD DIDÁCTICA 6. REDES DE MICROBLOGGING

1. Redes de microblogging: Twitter
2. Conceptos básicos para el uso de Twitter
3. - ¿Qué significa seguir a alguien en Twitter?
4. - ¿Qué es Twittear?
5. - ¿Qué es el Timeline?
6. - ¿Qué es un retweet?
7. - ¿Qué es un hashtag?
8. - Trending Topic
9. - ¿Qué es enviar un mensaje directo?
10. - ¿Qué es crear una lista?
11. Registro en Twitter
12. Página Principal de usuario
13. Beneficios de Twitter para encontrar trabajo
14. Recomendaciones para una búsqueda eficaz de empleo en Twitter
15. Redes de microblogging: Tumblr

UNIDAD DIDÁCTICA 7. OTRAS REDES SOCIALES A CONSULTAR PARA LA BÚSQUEDA Y GESTIÓN DE TALENTOS

1. YouTube
2. - Iniciación a YouTube

3. - Normas de la comunidad
4. - YouTube y empleo
5. Instagram
6. Pinterest

UNIDAD DIDÁCTICA 8. RECLUTAMIENTO 2.0

1. Introducción al reclutamiento 2.0
2. ¿Qué es el Reclutamiento 2.0?
3. Reclutamiento 2.0 vs Reclutamiento tradicional
4. Ventajas e inconvenientes del Reclutamiento 2.0
5. Currículum o perfil profesional: marca personal 2.0
6. - La “ marca personal” , algunas definiciones, reflexiones e ideas básicas de los expertos para empezar
7. - Los mejores recursos de la red para hacer un currículum 2.0
8. Errores más comunes en el uso de las redes sociales y cómo evitarlos
9. - Errores de las empresas
10. - Errores de los candidatos
11. Planificación de la oferta y la demanda: nuevas profesiones 2.0

UNIDAD DIDÁCTICA 9. ESTRATEGIA Y ELABORACIÓN DEL PLAN DE RECLUTAMIENTO 2.0

1. Cómo incorporar las redes sociales en los procesos de selección
2. La estrategia de RRHH 2.0 alineada con la estrategia corporativa de la empresa
3. Marketing de RRHH 2.0 para atraer y fidelizar talento
4. Elaboración del plan de reclutamiento 2.0

5. Las recomendaciones de los expertos
6. Claves para el éxito de la estrategia de Reclutamiento 2.0
7. Necesidad de un cambio de mentalidad en la empresa
8. La selección a través de las redes sociales como ventaja competitiva en la empresa. Ahorro de recursos económicos
9. Medición y resultados de las campañas de RRHH 2.0: el retorno de la inversión (ROI) en las redes sociales
10. - ¿Qué es el retorno de la inversión (ROI)?
11. - ¿Cómo se calcula el ROI en las redes sociales?

UNIDAD DIDÁCTICA 10. ASPECTOS LEGALES

1. Legislación aplicable a las redes sociales en la selección de talento
2. - LOPD y redes sociales
3. - Agencia Española de Protección de Datos
4. - Aplicabilidad de las previsiones de la LSSI
5. Políticas de uso de las redes sociales en las empresas: adaptación del " Código de conducta" de las empresas a las redes sociales
6. Política de privacidad en Facebook
7. Ley de seguridad ciudadana
8. ANEXO. INFORME INFOEMPLEO SOBRE REDES SOCIALES Y MERCADO DE TRABAJO EN ESPAÑA
9. Introducción al Informe de Infoempleo
10. Datos clave del informe
11. Informe Infoempleo - Adecco sobre Redes Sociales y Mercado de Trabajo en España

PARTE 3. ANÁLISIS Y ORGANIZACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO UNIDAD DIDÁCTICA 1. MODELOS ORGANIZATIVOS: LA HUMANIZACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN.

1. La importancia de las organizaciones.
2. Aproximación conceptual a la organización.
3. Tipos de organizaciones.
4. La estructura.
5. Cambio y desarrollo en la organización.
6. El coach como agente de cambio.
7. Impactos derivados de la introducción de una cultura de coaching.
8. Profesionales con vocación de persona.

UNIDAD DIDÁCTICA 2. EL EQUIPO EN LA ORGANIZACIÓN ACTUAL.

1. La Importancia de los equipos en las organizaciones actuales.
2. Modelos explicativos de la eficacia de los equipos.
3. Composición de equipos, recursos y tareas.
4. Los procesos en los equipos.

UNIDAD DIDÁCTICA 3. ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS.

1. División del trabajo y funciones.
2. Funciones específicas del Departamento de Recursos Humanos.

UNIDAD DIDÁCTICA 4. EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DEL PUESTO DE TRABAJO.

1. Programas de evaluación del desempeño del puesto de trabajo.
2. Los recursos humanos como capital humano.

3. La Gestión del Talento.

PARTE 3. SAP EN RECURSOS HUMANOS (HR) UNIDAD DIDÁCTICA 1. INTRODUCCIÓN

1. ¿Qué es SAP?
2. ¿De dónde viene y hacia dónde va el ERP de SAP?

UNIDAD DIDÁCTICA 2. INSTALACIÓN DE SAP NETWEAVER ABAP TRIAL VERSION

1. Registro en la comunidad SAP
2. Descarga del Sistema Base y GUI de SAP
3. Instalación del sistema base
4. Instalación del GUI
5. Usuarios en SAP (DDIC y BCUSER)

UNIDAD DIDÁCTICA 3. CONCEPTOS PREVIOS

1. Transacción
2. Customizing
3. Mandante
4. Órdenes de transporte
5. Sociedad
6. División de personal
7. Subdivisión de personal
8. Clave de organización
9. Grupo de personal
10. Área de personal

11. Área de nómina
12. La estructura modular de SAP R/3
13. El lenguaje de programación ABAP
14. Modos
15. El diccionario ABAP
16. Customer Name Range
17. Roles y Perfiles de Usuario
18. Ayuda de SAP

UNIDAD DIDÁCTICA 4. CAPA DE PRESENTACIÓN DE SAP: SAPGUI

1. Navegación
2. Opciones
3. Portapapeles
4. Creación de un acceso directo SAP desde el Escritorio
5. Conocer la versión del Sistema

UNIDAD DIDÁCTICA 5. ESTRUCTURA MODULAR DE SAP

1. Áreas funcionales que cubre SAP R/3
2. El módulo FI: Gestión Financiera
3. El módulo IM: Inversiones
4. El módulo de TR: Tesorería
5. El módulo CO: Controlling
6. El módulo de LO: Logística
7. El módulo MM: Gestión de Materiales
8. El módulo SM: Gestión de Servicios

9. El Módulo EC: Enterprise Controlling
10. El módulo SD: Ventas y Distribución
11. El módulo PS: Gestión de Proyectos
12. El módulo QM: Calidad
13. El módulo PP: Producción
14. El módulo PM: Mantenimiento de Planta
15. El módulo IS-R: Industry Solution Retail
16. El módulo HR o HCM: Gestión del Personal o de los Recursos Humanos

UNIDAD DIDÁCTICA 6. RRHH Y CONTROL DE TIEMPOS

1. Módulo RRHH