

الوحدة السادسة: تحليل العرض على الموارد البشرية

١٤٣٦هـ

الوحدة السادسة: تحليل العرض

أهداف الدرس: يتوقع من الطالب بعد نهاية هذا الدرس أن:

يتعرف على مفهوم وعناصر عملية تحديد العرض من الموارد البشرية

يتعرف على طرق الحصول على المعلومات الخاصة بعرض الموارد البشرية

يتعرف على دور نظم المعلومات الإدارية في تحديد العرض على الموارد البشرية

تعريف تحديد العرض من الموارد البشرية

تحليل ما يتوافر لدى المنظمة من قوى بشرية (مخزون

المهارات والقدرات والمؤهلات والخبرات) وما يتوافر في أسواق

العمالة الخارجية

عناصر عملية تحديد العرض من الموارد البشرية

- (١) تحديد العدد الحالي للموظفين في المنظمة بالإضافة إلى مهاراتهم وخبراتهم وقدراتهم.
- (٢) تحليل طبيعة الأعمال للتأكد من المهارات المطلوبة للقيام بالعمل .
- (٣) التأكد من توافق العاملين مع ما يقومون به من أعمال .
- (٤) دراسة العرض الخارجي من الموارد البشرية.

طُرق الحصول على المعلومات الخاصة بتحديد العرض

أولاً: طلبات الاستخدام :

هي الطلبات الوظيفية التي يقدمها المرشح أو الموظف للمنشأة ، وتشمل بيانات عديدة مثل :

(١) المعلومات الشخصية :

الاسم ، مكان وتاريخ الولادة ، الجنسية ، الحالة الاجتماعية ، العنوان .

(٢) المؤهلات التعليمية :

الشهادات التي حصل عليها المرشح وتواريخ الحصول عليها .

(٣) الخبرات :

الخبرات العملية ، من حيث طبيعتها ومكانها وعدد سنواتها .

(٤) المهارات والقدرات :

الجوانب التي يتقنها الموظف بالإضافة إلى القدرات التي يتميز بها عن الآخرين وقد تكون قدرات عقلية أو قدرات جسدية .

(٥) اللغات .

ثانياً: تقارير تقييم الأداء :

تتضمن هذه التقارير نقاط الضعف والقوة لدى الموظف .

ثالثاً: قوائم وسجلات الأجور والمرتبات .

نظم المعلومات الإدارية وعملية تحديد العرض

يُساعد نظام المعلومات الإدارية في النواحي التالية :

- (١) توفير معلومات تفصيلية عن المهارات والقدرات داخل المنظمة .
- (٢) توفير معلومات عن تحركات العاملين داخل المنظمة مثل النقل والترقية والاستقالة... الخ.
- (٣) المساعدة في اتخاذ القرارات المتعلقة بكيفية توزيع الموارد البشرية
- (٤) التأكد من توافق ما يُدفع من أجور ومرتبات مع قُدرات العاملين
- (٥) المساعدة في تحديد الاحتياجات التدريبية .

يتبع/نظم المعلومات الإدارية وعملية تحديد العرض

ويجب أن يشمل نظام المعلومات للموارد البشرية المعلومات
التالية :

- (١) معلومات خاصة بالتاريخ والتطور المهني للموظف .
- (٢) معلومات خاصة بالقدرات والتدريب .
- (٣) معلومات خاصة بالأجر والراتب والمكافآت والعلاوات .
- (٤) معلومات متعلقة بتقارير تقييم الأداء .
- (٥) معلومات متعلقة بطبيعة وظيفة الفرد .

{ دراسة أسواق العمل الخارجية }

يجب على المنظمة التركيز على العناصر التالية عند دراسة تلك الأسواق :

- (١) القدرات المتوفرة في الأسواق .
- (٢) معدل البطالة ونوعيتها .
- (٣) اتجاهات وسياسات التدريب والتعليم في الدولة .
- (٤) الهجرة الداخلية والخارجية للموارد البشرية .
- (٥) حجم وتوزيع الموارد البشرية على الوظائف المختلفة .

البيانات التفصيلية التي يجب أن يشتمل عليها نظام المعلومات الخاص بتخطيط الموارد البشرية

أولاً: بيانات تنظيمية :

- أهداف المنظمة .
- سياسات وهياكل الأجور .
- المنتجات وحجم الطلب .
- نظم تقييم الأداء .
- خطط التوسع .
- حجم الإنتاج .
- الهيكل التنظيمي
- نوعية الإنتاج .
- التغيرات التنظيمية .

البيانات التفصيلية التي يجب أن يشتمل عليها نظام المعلومات الخاص بتخطيط الموارد البشرية

ثانياً: بيانات من العاملين :

- أعداد العاملين . - التواريخ المتعلقة بالمسار الوظيفي للموظف.
- تخصصات العاملين . - معدل دوران العمل .
- توزيع العاملين حسب العمر . - أسباب ترك العمل .
- توزيع العاملين حسب المهنة . - نسب الغياب .
- توزيع العاملين حسب المؤهل . - أسباب الغياب .
- توزيع العاملين حسب الإدارات . - الأجازات والمغادرات .
- توزيع العاملين حسب الدرجات الوظيفية .
- أسباب الأجازات والمغادرات.

البيانات التفصيلية التي يجب أن يشتمل عليها نظام المعلومات الخاص بتخطيط الموارد البشرية

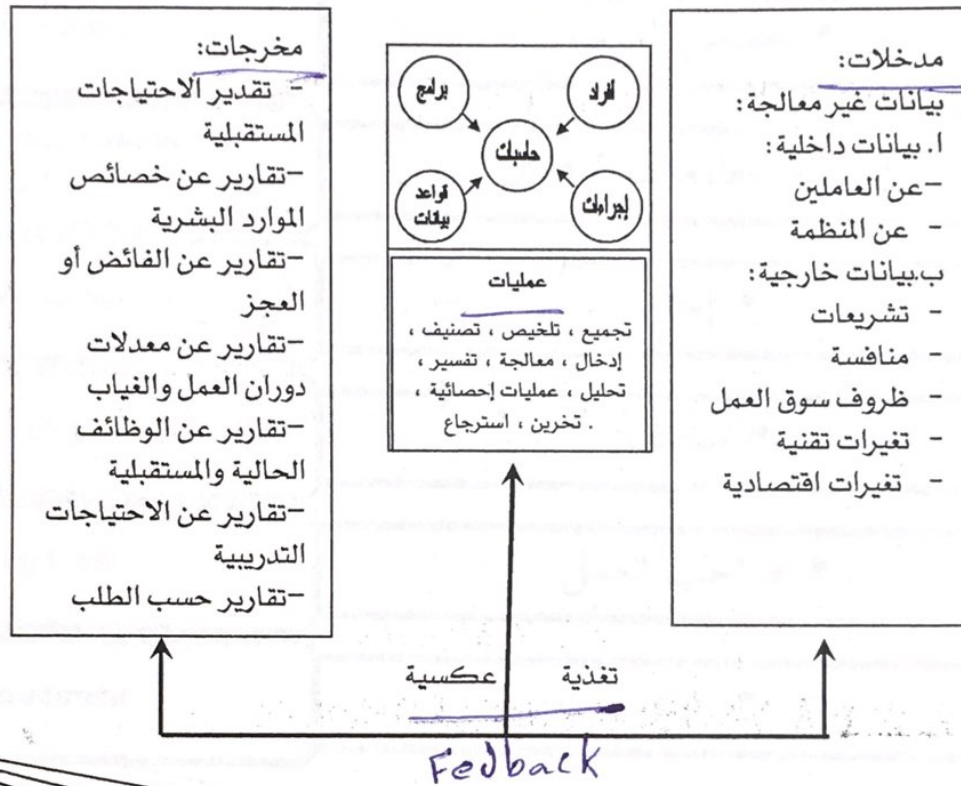
ثالثاً: البيانات الخارجية :

- التشريعات التي تنظم العمالة .
- التغيرات التكنولوجية .
- ظروف المنافسة .
- ظروف سوق العمل .
- مخرجات النظام التعليمي .
- مؤسسات التدريب .
- المتغيرات الاقتصادية .
- عدد السكان .
- معدلات النمو السكاني .
- عدد الذكور والإناث .
- حجم القوى العاملة وخصائصها .
- معدلات البطالة .
- التخصصات النادرة .

المخرجات الأساسية لنظام معلومات تخطيط الموارد البشرية

- (١) تقديرات عن الاحتياجات المستقبلية من الموارد البشرية .
- (٢) قوائم تحليلية للوظائف الحالية والمستقبلية وفقاً لأنواع الوظائف ومواصفات شاغليها .
- (٣) قوائم تحليلية عن الموظفين الحاصلين على برامج تدريبية .
- (٤) قوائم تحليلية عن المعدلات الخاصة بدوران العمل والغياب .
- (٥) قوائم تحليلية لتوزيع الموارد البشرية حسب الهيكل العمري وذلك للتنبؤ بعدد العاملين المتوقع تقاعدهم .
- (٦) تقارير عن أسباب ترك الخدمة .

عناصر نظام معلومات تخطيط الموارد البشرية



العوامل المؤثرة في عرض الموارد البشرية

مهم

- (١) سياسات الشركة في مجالات الاستقطاب والاختيار والتقاعد .
- (٢) مدى جاذبية وظائف المنظمة .
- (٣) درجة توافر المهارات والتخصصات المختلفة في سوق العمل .
- (٤) معدل الخريجين الذين ينضمون إلى سوق العمل سنوياً .
- (٥) السياسات الحكومية في مجال توظيف العمالة المحلية والوافدة .

س - اذكر العوامل المؤثرة في عرض الموارد البشرية؟

