

المملكة العربية السعودية
وزارة التعليم
جامعة الملك سعود

الوحدة الثامنة: معوقات تخطيط الموارد البشرية

١٤٣٦هـ

الوحدة الثامنة: معوقات تخطيط الموارد البشرية

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

أبرز معوقات ومشكلات تخطيط الموارد البشرية

سبل التغلب على المعوقات التي تواجه تخطيط الموارد البشرية

ضعف المعلومات

يعتمد التخطيط بشكل أساسي على المعلومات التي تتصف في الكثير من الأحيان بندرتها أو نقصها أو سرعة تغيرها الأمر الذي ينعكس سلباً على فعالية التخطيط للموارد البشرية، وللتغلب على ذلك ينصح بـ:

- تطبيق نظم المعلومات الإدارية.
- الاشتراك في مصادر المعلومات.
- التحديث المستمر للمعلومات.
- تعزيز العلاقات مع الجهات التي توفر المعلومات.
- مواكبة التقنية.

عدم وضوح الأهداف

غموض الأهداف يجعل من الصعوبة على أخصائي تخطيط الموارد البشرية تحديد المتطلبات العملية لخطة الموارد البشرية، وربما يؤدي إلى سوء تقدير احتياجات المنشأة من الكوادر البشرية.

لذا يتعين على المنشأة وضع أهداف علمية محددة، وأن تعتمد خطة الموارد البشرية على الخطة العامة للمنشأة.

ضعف تأييد الإدارة العليا لخطة الموارد البشرية

قد لا تحظى خطة الموارد البشرية بدعم وموافقة العليا في المنشأة، وقد توافق عليها ولكن لا تلتزم بمضمونها، علماً بأن دعم الإدارة العليا لخطة الموارد البشرية من أهم عوامل نجاح تلك الخطة، وخصوصاً أنها قد تحدث تغيرات جذرية في المناصب الوظيفية، أو جدول الرواتب، وغيرها من الجوانب، لذا يتعين على المنشأة الحرص على تصميم خطة مقنعة تحظى بتأييد الإدارة العليا.

ضعف التنسيق بين التخطيط والوظائف الأخرى لإدارة الموارد البشرية

تعتمد وظائف إدارة الموارد البشرية الأخرى مثل التوظيف والتدريب وتقييم الأداء، وغيرها على تخطيط الموارد البشرية، والتخطيط يعد البداية لنجاح تلك الوظائف: فالتوظيف يعتمد على مخرجات خطة الموارد البشرية (تقدير الاحتياجات من الكوادر البشرية، والتدريب كذلك حيث يمكن أن تكشف خطة الموارد البشرية عن الاحتياجات التدريبية، وهكذا الحال بالنسبة لبقية الوظائف، وضعف التنسيق بين تخطيط الموارد البشرية وبقية الوظائف يُضعف من فعاليتها.

الاعتماد الكبير على الخبرة وتجاهل المعلومات

تعتمد بعض المنظمات الإدارية على تقديرات الخبراء في تخطيط الموارد البشرية، وتجاهل الأساليب الأخرى المستخدمة في التنبؤ باحتياجات المنشأة من الموارد البشرية، وبعضها الآخر يتجاهل المعلومات والحقائق وتركن إلى الخبرة كمتغير وحيد للتخطيط، لذا يتعين على المنشأة المزج بين أكثر من أسلوب لتخطيط الموارد البشرية.

مقاومة التغيير

الخطط الجديدة تعني تغييرات محتملة، وهذه التغييرات لا تمر بسلاسة بل تجد من يقاومها بسبب عدم وضوح الرؤية من هذا التغيير أو خوفاً على المكتسبات الوظيفية، أو لغيرها من الأسباب، لذا ينصح بأن تترافق خطة الموارد البشرية مع خطة لإدارة التغيير تقوم على الاستراتيجيات المتعارف عليها في هذا المجال

عدم توفر الكفاءات المناسبة للتخطيط

تعاني بعض المنظمات الإدارية من شح في الكفاءات المناسبة في مجال التخطيط، وقد تسند هذه المهمة لغير المتخصصين في هذا المجال، لذا يتعين على تلك المنظمات توظيف أخصائيين في الموارد البشرية ليعهد إليهم القيام بعملية التخطيط.

الاعتقاد بوفرة العمالة

يميل الناس إلى الاعتقاد بوجود وفرة في العمالة في ظل الاقتصاديات الحديثة التي تتصف بوجود فوائض من الكوادر المؤهلة، فما الجدوى من إنفاق المال والوقت على التنبؤ باحتياجات المنظمات من الكوادر البشرية، لذا يتعين على تلك المنظمات توعية الإدارة والعاملين بالفوائد المتنوعة لتخطيط الموارد البشرية والتخطيط عمومًا.

زيادة درجة عدم التأكد

يرى البعض وجود حالة عميقة من عدم التأكد تحيط بعملية تخطيط الموارد البشرية، مثل معدلات دوران العمل والغياب والتوظيف الموسمي والتقلبات في أسواق العمالة والتقنية وغيرها من العوامل الأمر الذي يجعل من تخطيط الموارد البشرية أقرب إلى التخمين منه إلى الحقائق.

resistance to change

• مقاومة التغيير

Uncertainty

• عدم التأكد

Seasonal Employment

• توظيف موسمي

labor market

• سوق العمل

Fluctuations

• تقلبات