

تخطيط وتوظيف الموارد البشرية

١٤٣٦هـ

الوحدة الثانية: تخطيط الموارد البشرية،
المفاهيم والأهمية

أهداف الدرس

يُتوقع من الطالب بعد انتهاء هذا الدرس أن يتعرف على:

- ١ . مفهوم وأهمية تخطيط الموارد البشرية.
- ٢ . العلاقة بين تخطيط الموارد البشرية والتخطيط على مستوى المنظمة.
- ٣ . التخطيط الاستراتيجي للموارد البشرية.
- ٤ . العوامل المؤثرة في تخطيط الموارد البشرية.
- ٥ . دور نظم المعلومات في التخطيط للموارد البشرية.

مفهوم تخطيط الموارد البشرية

- عملية التأكد من توافر الكمية والنوعية المناسبة من القوى البشرية في المكان والزمان الملائمين والقيام بما هو مطلوب منها من أعمال وواجبات.
- التأكد من توافر العدد والنوعية الملائمة من القوى البشرية للقيام بأعمال تتناسب مع احتياجات المنظمة وتؤدي إلى رضا العاملين.
- إستراتيجية الحصول على العاملين واستخدامهم وتطويرهم في المنظمة.

مفهوم تخطيط الموارد البشرية

رغم الاختلاف في صياغة تلك التعاريف إلا أن هناك نقاطاً مشتركة فيما بينها هي

—:

—وجود خطة واضحة المعالم بأهداف محددة .

—اشتمال خطة الموارد البشرية على أنشطة إدارية أخرى منها التوظيف والترقية والتدريب .

—توافر قاعدة معلوماتية تمتد المنظمة بالمعلومات المتعلقة بخصائص الموارد البشرية داخل المنظمة وخارجها .

يتبع / مفهوم تخطيط الموارد البشرية

ويمكن النظر إلى تخطيط الموارد البشرية على أنه مقابلة بين العرض والطلب ، العرض يمثل المتاح من الموارد البشرية حالياً ، أما الطلب فيمثل احتياجات المنظمة من القوى العاملة خلال فترة التخطيط ، ويعتمد هذا على ظروف معينة منها : -

- تغير أو ثبات كمية الإنتاج .
- التغير في عبء العمل .
- التغير في تكنولوجيا الإنتاج .
- التغير في الهيكل التنظيمي .

أهمية تخطيط الموارد البشرية

أهمية تخطيط الموارد البشرية :-

- ١ . منع التوقف في عجلة الإنتاج وذلك لمعرفة الإدارة بالعدد المطلوب من العاملين خلال فترة معينة .
- ٢ . التخلص من الفائض وسد العجز وبالتالي ترشيد استخدام الموارد البشرية .
- ٣ . يساعد في إنجاز الوظائف الأخرى مثل التوظيف وتحليل الوظائف .
- ٤ . يساعد تحديد الاحتياجات المستقبلية من الموارد البشرية
- ٥ . يساعد في إظهار نقاط الضعف في نوعية القوى البشرية ويكشف عن احتياجاتها التدريبية .
- ٦ . يساعد في زيادة الكفاءة الإنتاجية بتجنب وضع أجور إضافية دون الحصول على عمل يعكس هذه الأجور .

العلاقة بين تخطيط الموارد البشرية وبين التخطيط على مستوى المنظمة

رسالة المنظمة

• تحديد مهمة المنظمة ونوع الأعمال التي تقوم بها

الأهداف والغايات

• يتم وضع الأهداف والغايات

الإستراتيجية

• يتم تحديد كيفية تحقيق الأهداف والغايات على المدى البعيد

الهيكل التنظيمي

• يتم تحديد نوع الوظائف ومن سينجزها

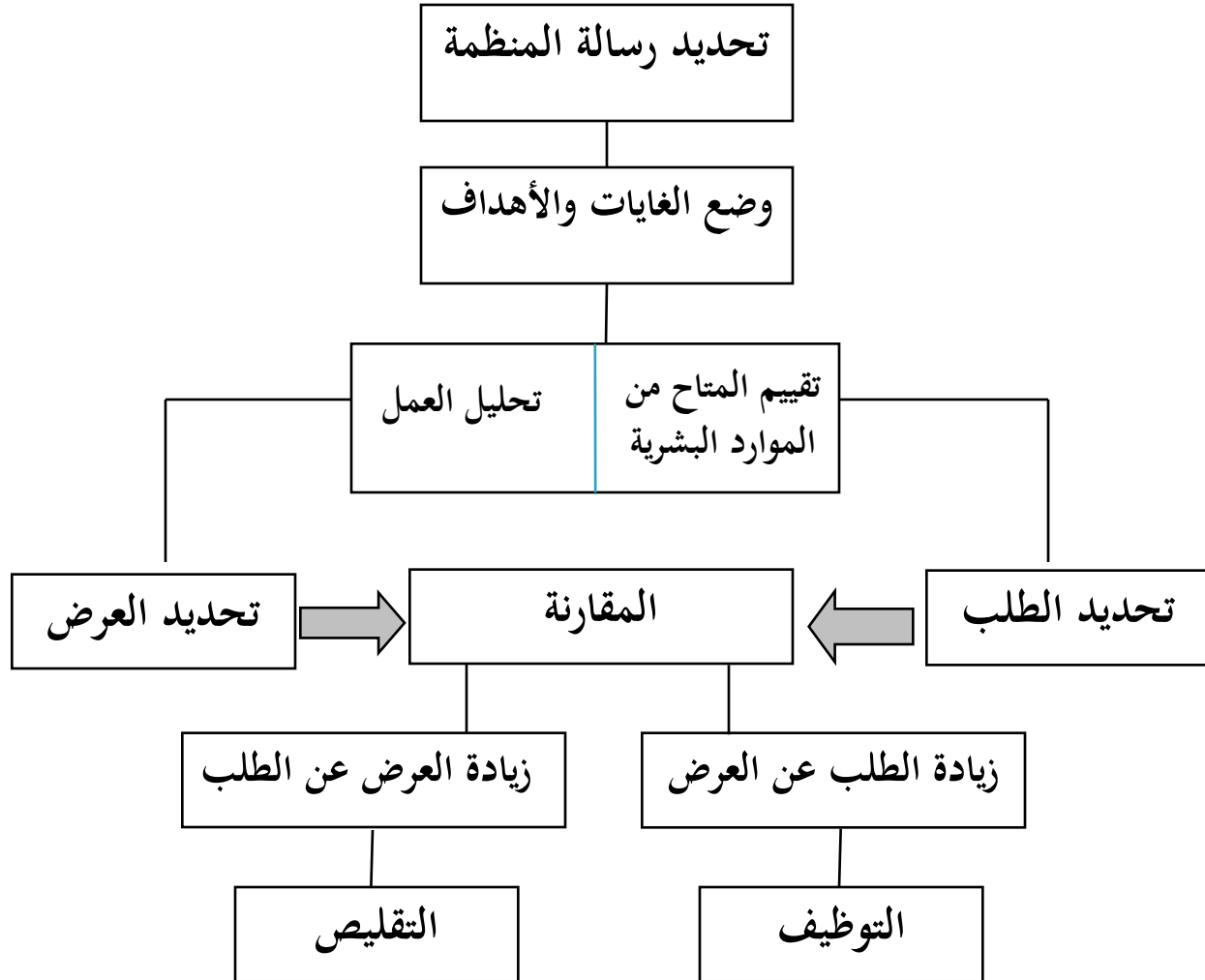
الموارد

• موائمة القدرات والمهارات والمعارف مع الوظائف المطلوبة

العلاقة بين تخطيط الموارد البشرية وبين التخطيط على مستوى المنظمة

يشير الشكل السابق إلى أن تخطيط الموارد البشرية يتم جنباً إلى جنب مع التخطيط الاستراتيجي في المنظمة ، إذ أن نوع الأهداف التي تحددها المنظمة وأسلوب تحقيقها يحدد نوع الوظائف المطلوبة وعددها وهي بدورها تُحدد نوع وكم الموارد البشرية التي يجب على المنظمة الحصول عليها

كيف يمكن أن يكون تخطيط الموارد البشرية استراتيجياً



كيف يمكن أن يكون تخطيط الموارد البشرية استراتيجياً

-بدأ التخطيط الاستراتيجي للموارد البشرية بتحديد الفرص والتهديدات بوفرة أو ندرة الموارد البشرية في المستقبل ونقاط ضعف وقوة الموارد البشرية في المستقبل ، ونقاط قوة وضعف الموارد البشرية المتاحة للمنظمة ، ويتم تحديد الفرص والتهديدات في ضوء تحليل البيئة الخارجية والبيئة الداخلية.

- عند قيام المشروع بإعداد الخطة للعام الجديد (وخصوصاً الموازنة التقديرية) هناك بنود خاصة بتكلفة العمالة (أجور وتدريب وحوافز وبدلات) يجب إدراجها في الموازنة.

العوامل المؤثرة في تخطيط الموارد البشرية

أولاً: عوامل متعلقة بالبيئة الداخلية :-

١. الوضع المالي للمنظمة : تؤثر القدرة المالية للمنظمة في جوانب عديدة تؤثر بدورها في محتوى خطة الموارد البشرية ومن هذه الجوانب :-
 - تأثير القدرة المالية على استخدام المنشأة للتكنولوجيا الحديثة .
 - قدرة المنشأة على الإنفاق في أوجه التدريب والتنمية للموارد البشرية .
 - قدرة المنشأة على دفع أجور ورواتب مجزئه لاستقطاب موظفين مؤهلين .
 - قدرة المنشأة على إعطاء حوافز مادية جيدة ترتقي بالأداء الوظيفي .

يتبع/ العوامل المؤثرة في تخطيط الموارد البشرية

٢- التغييرات التنظيمية : تتعرض أي منشأة لمجموعة تغييرات تنظيمية تؤثر في

خطة الموارد البشرية ومن هذه التغييرات :

- إعادة توزيع وتفويض الصلاحيات .

- إحداث تغيير في أساليب العمل .

- إحداث تغيير في الوظائف .

يتبع/ العوامل المؤثرة في تخطيط الموارد البشرية

٣- أهداف المنشأة : تؤثر أهداف المنشأة في خطة الموارد البشرية ،

ومن هذه الأهداف :-

- زيادة الحصة السوقية للمنشأة .

- إنتاج سلع جديدة .

- زيادة الأرباح .

ثانياً: عوامل متعلقة بالبيئة الخارجية:

١. سياسة العمالة في الدولة : تتأثر خطة الموارد البشرية بالتشريعات العمالية الصادرة عن الدولة مثل القواعد التي تُحدد عدد ساعات العمل والحد الأدنى للأجور . . الخ .
٢. أوضاع سوق العمالة : ينعكس الفائض أو العجز في سوق العمالة على القرار النهائي في خطة الموارد البشرية .
٣. سياسة الهجرة : تؤدي هجرة العمالة إلى الخارج إلى حدوث عجز في الكثير من الوظائف داخل الدولة مما يدفعها إلى السماح باستيراد العمالة من الخارج الأمر الذي يؤثر على خطة الموارد البشرية .

دور نظم المعلومات في التخطيط للموارد البشرية

التخطيط الناجح للموارد البشرية يعتمد على المعلومات ، لذا فإن تأسيس نظام فعال للمعلومات يُمكن الإدارة من اتخاذ قرارات ملائمة ، فهذا النظام يسمح بالحصول على كافة المعلومات التي يُريدها المدير في الوقت المناسب وبشكل منظم ودقيق .

- وتختلف أساليب تنظيم جهاز نظم المعلومات حسب حجم المنشأة كآآتي :
- المنشأة الصغيرة : يتم إيجاد جهاز مركزي للمعلومات يرتبط مباشرة بالمدير العام وذلك لتقليل التكلفة .
 - المنشأة الكبيرة : يتم إيجاد جهاز لا مركزي يُمكن مدراء الفروع من استخدامه حسب احتياجاتهم الخاصة وإجراء التعديلات عليه دون الرجوع إلى المركز .

مصطلحات

Planning

• التخطيط

Strategic
Planning

• التخطيط الاستراتيجي

Human
Resources
Planning

• تخطيط الموارد البشرية

واجب (١)

متوفر على نظام إدارة التعلم

واجب (2)

متوفر على نظام إدارة التعلم