

عملية تخطيط الموارد البشرية

خطوات تخطيط الموارد البشرية

تحديد الموارد البشرية في المنظمة.

-مراجعة وتحديد الأهداف المستقبلية للمنظمة.

-تقدير حاجة المنظمة من الموارد البشرية (الطلب على الطاقة ، مع الأخذ في الاعتبار الأهداف المستقبلية للمنظمة).

-تقدير المعروض من الموارد البشرية (من مصادر داخلية أو خارجية).

-مقارنة العرض والطلب للموارد البشرية وتحديد سياسات شؤون العاملين بالمنظمة بناءً عليها.

المرحلة الأولى:

تحديد الموارد البشرية المتاحة

الطرق المستخدمة في هذه الخطوة هي:

أ:

إعداد قائمة بالمهارات المتاحة.

ب:

نظام معلومات الموارد البشرية.

ج:

خطة الخلافة

أ:

إعداد قائمة بالمهارات المتاحة

لهذا الغرض ، يمكن استخدام النماذج المختلفة التي ملأها الموظفون أثناء أو بعد التوظيف. بعد استخراج المعلومات ، يمكن استشارة المشرفين المباشرين وخبراء إدارة شؤون الموظفين للتأكد من دقتها.

تتضمن المعلومات:

معلومات التعريف الشخصية ، والدرجات ، والدورات ، والخبرة العملية ، والوظيفة الحالية ، ونتائج تقييم الأداء ، ومستوى الراتب ، والقدرات والمهارات الفردية الخاصة

ب: نظام معلومات الموارد البشرية

معنى نظام معلومات الموارد البشرية هو استخدام طريقة منهجية ومنظمة للحصول على المعلومات التي تمكن من اتخاذ قرارات عقلانية حول الموارد البشرية في المنظمة.
يجب أن تكون هذه المعلومات محدثة ودقيقة ومختصرة وموجزة وذات صلة وكاملة وفي الوقت المناسب.

تصميم نظام معلومات الموارد البشرية

- مراجعة وتحديد النظام الحالي.
- تحديد أولويات المعلومات.
- تصميم نظام معلومات جديد.
- اختيار الحاسب وتركيبه (إذا لزم الأمر).
- المحافظة على جودة نظام المعلومات.

مراجعة وتحديد النظام الحالي

الغرض من مراجعة نظام المعلومات الحالي هو الإجابة على أسئلة مثل:

- ما هي كمية المعلومات التي يستطيع النظام الحالي معالجتها؟
- كيف يتم استخدام هذه المعلومات؟
- ما هي جودة المعلومات؟
- ما نوع المعلومات المطلوبة؟
- من أين تأتي المعلومات (من أي مصادر)؟

تحديد أولويات المعلومات

تصنيف المعلومات حسب درجة أهميتها

تصميم نظام معلومات جديد

يجب تصميم نظام المعلومات الجديد لتلبية جميع احتياجات المنظمة من المعلومات حول الموارد البشرية. يتم إدخال أنواع المعلومات الأولية في النظام من مصادر ومراكز مختلفة من خلال مدخلات متعددة. بعد المعالجة ، يتم توفيرها للمديرين في شكل معلومات سرية.

اختيار وتثبيت جهاز كمبيوتر (إذا لزم الأمر)

الحفاظ على جودة نظام المعلومات

يجب على جميع الوحدات والإدارات تحسين جودة نظام معلومات الموارد البشرية عن طريق إرسال معلومات مفيدة وتقارير دقيقة وفي الوقت المناسب.

ج:

خطة الخلافة

أولاً ، يتم إعداد قائمة بأسماء المديرين ومسؤولياتهم. ثم يتم فحص جميع المناصب الإدارية في المنظمة ومراجعة إمكانية وجود وظائف شاغرة بسبب التقاعد أو الترقية أو النقل أو الاستقالة أو وفاة مديرها. في الخطوة التالية ، تتم مقارنة هذه المعلومات بالمعلومات التي تم الحصول عليها من خلال أخذ خصائص ومهارات المديرين.

المرحلة الثانية :

فحص الأهداف المستقبلية للمنظمة

يعتمد عدد الأشخاص ونوع الخبرة المطلوبة على الأهداف والاستراتيجيات العامة للمنظمة. تعد الأهداف العامة للمنظمة والإيرادات المتوقعة نتيجة تحقيق هذه الأهداف عاملين رئيسيين في تحديد حاجة المنظمة للموارد البشرية ومقدارها.

المرحلة الثالثة :

تقدير الموارد البشرية المطلوبة

لتقدير الموارد البشرية المطلوبة من قبل المنظمة ، يجب أولاً تقدير الطلب على منتجات أو خدمات المنظمة. ثم حدد عدد الأشخاص اللازمين لتلبية هذا الطلب.

بالإضافة إلى الطلب على منتجات أو خدمات المنظمة ، هناك عوامل أخرى تؤثر أيضاً على حاجة المنظمة إلى الموارد البشرية ، وأهمها:

- تقدير عدد الأشخاص الذين يغادرون المنظمة بسبب الفصل والاستقالة والتقاعد وإنهاء الخدمة وما إلى ذلك.
- درجة تكيف اختصاصات ومهارات الكادر الحالي مع التخصصات والمهارات التي ستحتاجها المنظمة نتيجة للتغيرات والتطورات المستقبلية.
- اتخاذ قرارات مثل تنويع المنتجات ورفع جودة المنتجات وتقديم الخدمات أو دخول أسواق جديدة.
- النهوض بالتقنية وتغيير الإجراءات والأساليب الإدارية والتنفيذية.
- زيادة ميزانية المنظمة من خلال تخصيص المزيد من الموارد المالية لها.

طرق تقدير الموارد البشرية المطلوبة:

أ- طريقة الاتجاه:

يمكن البدء في التنبؤ باحتياجات الموارد البشرية المستقبلية من خلال النظر في عدد الأشخاص الذين وظفتهم المنظمة خلال السنوات القليلة الماضية.

ب- طريقة الإسناد:

تحديد النسبة الموجودة بين عامل معين (مثل حجم المبيعات) وعدد الأشخاص المطلوبين.

ج -

طريقة الارتباط:

في هذه الطريقة ، يتم فحص العلاقة بين مقدار النشاط في المنظمة وعدد الأشخاص المطلوب.

د- طريقة الانحدار:

إنها طريقة يمكن من خلالها التنبؤ بالمتغيرات التابعة باستخدام المعلومات المتاحة حول المتغير المستقل.

هـ - طريقة المحاكاة:

في هذه الطريقة ، يُفترض أنه يمكن إثارة القضايا والتحقيق فيها من خلال بناء نماذج تعكس بشكل مصطنع الظروف الحقيقية للعالم الحقيقي.

المرحلة الرابعة:

تقدير المعروض من الموارد البشرية

يعني توفير الموارد البشرية الأشخاص الذين تستطيع المنظمة الوصول إليها لتلبية احتياجاتها. يمكن للمنظمة توفير الموارد البشرية التي تحتاجها للمستقبل من الموظفين الحاليين أو الموارد خارج المنظمة.

تقدير عرض الموارد البشرية من الموارد المحلية

الطرق الرئيسية لتقدير الموارد البشرية داخل المنظمة:

- قائمة المهارات الإدارية المتاحة.

- جدول الاستبدال.

- رأي المشرف (تقديري).

- طريقة دلفي.

أ:

قائمة المهارات الإدارية المتاحة

إذا كانت قائمة المهارات تتضمن المديرين فقط وأولئك الذين يعتزمون شغل مناصب إدارية ، فإن تلك القائمة تسمى مهارات الإدارة المتاحة.

ب: جدول الاستبدال

في الواقع ، هو المخطط التنظيمي الذي يذكر فيه المسمى الوظيفي ، واسم الموظف الحالي ، وكذلك أسماء الأشخاص الذين يمكنهم استبدالهم.

ج:

رأي المشرف

يمكن للمشرفين تقدير عدد الموظفين المطلوبين أو عدد الأشخاص المتاحين للعمل بدقة وسرعة بسبب الخبرة والأفكار التي اكتسبوها حول طبيعة وخصائص الوظائف التي تخضع لإشرافهم.

د: طريقة دلفي

بهذه الطريقة ، يتم إبلاغ أعضاء المجموعة بآراء بعضهم البعض دون مواجهة مباشرة.

مقارنة بين طرق العرض والطلب للموارد البشرية

تُستخدم الأساليب الكمية والحكمية (النوعية) بشكل شائع للتنبؤ بالعرض والطلب على الموارد البشرية. الطريقة الكمية تسمى أيضًا طريقة "أعلى لأسفل". طريقة الحكم ، وتسمى أيضًا طريقة "من أسفل إلى أعلى" ، لها عبء إحصائي أقل.

ب: تقدير عرض الموارد البشرية من مصادر خارجية
يعتمد عرض الموارد البشرية في السوق على العوامل التالية:

- الوضع الاقتصادي العام.
- الأسواق المحلية.
- أسواق متخصصة.

المرحلة الخامسة:

مقارنة العرض والطلب

- الطلب يساوي العرض.

- الطلب أكثر من العرض:

تشمل الطرق المستخدمة لسد العجز في الموارد البشرية ما يلي:

تعيين واختيار وتوظيف موظفين جدد ، تدريب الموظفين ، تدريب المديرين ، توظيف أولئك الذين تركوا المنظمة ، عقود العمل ، العمل الإضافي

- الطلب أقل من العرض:

تشمل الأساليب المستخدمة لتقليل فائض الموارد البشرية ما يلي:

الفصل والتقاعد المبكر وتقليل ساعات العمل والفصل والبحث عن عمل