

اسم المقرر
إدارة الموارد البشرية
استاذ المقرر
أ. عبدالله الجعفري



جامعة الملك فيصل
عمادة التعلم الإلكتروني والتعليم عن بعد

المحاضرة الرابعة

عنوان المحاضرة

الفصل الرابع: تخطيط الاحتياجات البشرية

إعداد: أعضاء هيئة تدريس مقرر ادارة الموارد البشرية بقسم الادارة



مباحث الفصل:

1. مفهوم تخطيط الموارد البشرية
2. أهمية وأهداف تخطيط الموارد البشرية
3. علاقة تخطيط الموارد البشرية بالتخطيط الاستراتيجي للمنظمة.
4. خطوات تخطيط الاحتياجات البشرية

أولاً: مفهوم تخطيط الموارد البشرية

1- التخطيط: هو العملية التي يتم بموجبها يتم الاختيار بين عدة بدائل متاحة للتعامل مع المستقبل، وهو العمل على تلافي اخطار المستقبل، وهو اتخاذ قرار حاصر لأحداث نرغب في تحقيقها مستقبلا . كما يعني التخطيط أين نحن اليوم وماذا نريد غدا ؟ هو اتخاذ قرار مسبق حول :
ماذا نعمل ؟ كيف نعمل ؟ متى نعمل ؟ ومن يعمل ؟

2- مفهوم تخطيط الموارد البشرية

❖ ان عملية تخطيط الموارد البشرية لا تتناول فقط تحديد الاحتياجات النوعية في الأفراد كمّاً ونوعاً، ولكنها عملية شمولية تقتضي تخطيط الجوانب التالية :

- ✓ تخطيط الاحتياجات النوعية والكمية من الأفراد.
- ✓ تخطيط الاستقطاب والاختيار والتعيين.
- ✓ تخطيط التدريب و تقويم الاداء .
- ✓ تخطيط المسار الوظيفي (التقدم الوظيفي – المستقبل الوظيفي)

❖ يشير تخطيط الموارد البشرية إلى تحديد الاحتياجات المستقبلية للمنظمة من الموارد البشرية من حيث العدد والنوع.

❖ تعني عملية تخطيط الموارد البشرية تحديد الاحتياجات المستقبلية من القوة العاملة من حيث العدد والمهارات للمنظمة ككل، وكذلك للقطاعات المختلفة فيها.

❖ يعرف بأنه تقديرات وتنبؤات المنظمة باحتياجاتها من الكوادر البشرية المختلفة كماً ونوعاً في الوقت المناسب والمكان المناسب، من أجل تحقيق الأهداف العامة للمنظمة، أو الأهداف الخاصة للقطاعات العاملة بها. و تتمثل شروط عملية تخطيط الموارد البشرية في:

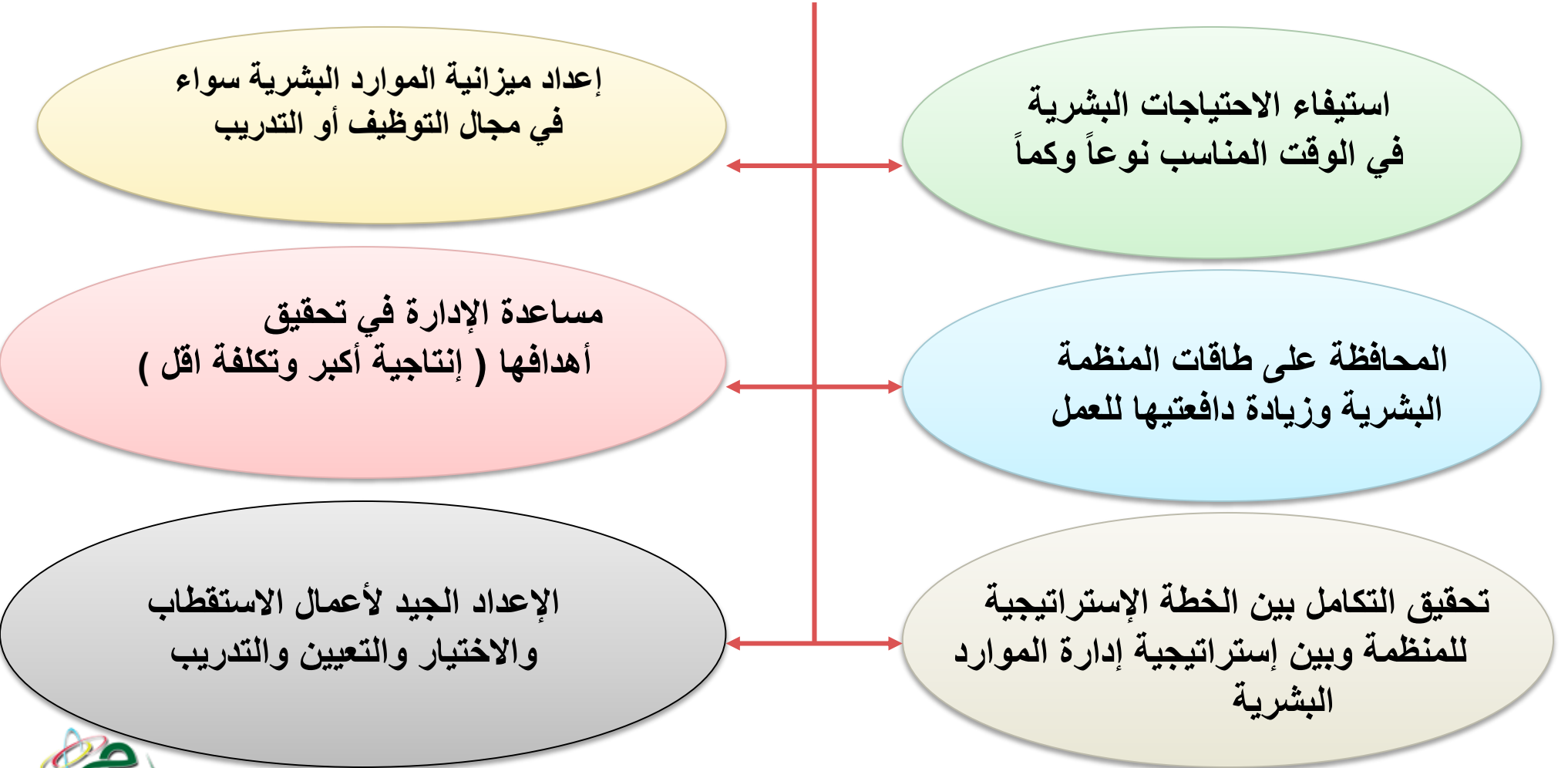
✓ يجب أن تكون عملية التخطيط للموارد البشرية في إطار عملية التخطيط الشاملة للمنظمة.

✓ أن تتم في إطار تحليل الظروف المحيطة بالمنظمة الداخلية والخارجية.

ثانيا: اهمية واهداف تخطيط الموارد البشرية

- ❖ الحصول على أحسن الكفاءات البشرية من سوق العمل أو من مخزن المهارات بالمنظمة.
- ❖ تساعد المنظمة على أن تتبنى سياسة إنتاج أكثر بتكلفة أقل .
- ❖ يساعد المنظمة على التعامل مع الأنظمة الحكومية ذات العلاقة بالموارد البشرية .
- ❖ اتخاذ سياسة التكامل والترابط بين مختلف أنشطة الموارد البشرية .
- ❖ يساعد المنظمة على مواجهة الظروف البيئية المتغيرة .

أهداف تخطيط الاحتياجات البشرية

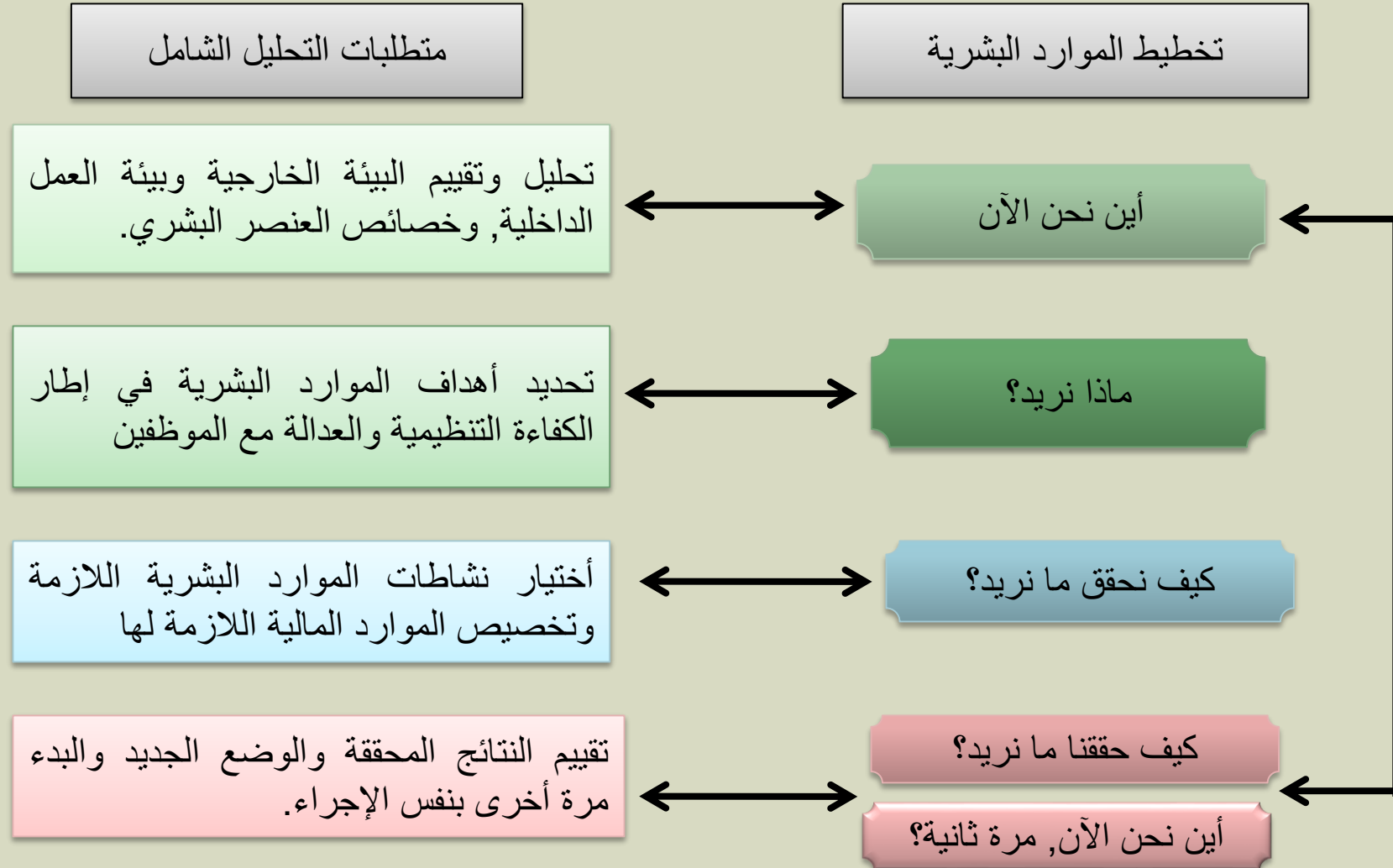


ثالثا: علاقة تخطيط الموارد البشرية بالتخطيط الاستراتيجي

- ❖ التخطيط الاستراتيجي هو العملية التي تقوم بمقتضاها المنظمات بتحديد رسالتها وأهدافها البعيدة المدى وأسلوب تحقيق هذه الأهداف .
- ❖ هناك ترابط بين التخطيط الاستراتيجي وتخطيط الموارد البشرية وهذا الترابط ينتج عن أهمية الموارد البشرية في تحقيق أهداف المنظمة وأهداف ورغبات العاملين .
- ❖ فالخطط الاستراتيجية للمنظمة لا يمكن وضعها موضع التنفيذ قبل أن يكون هناك تقييم شامل لأوضاع الموارد البشرية في المنظمة

راجع شكل رقم (4-4)

العلاقة بين تخطيط الموارد البشرية والتحليل الشامل للمنظمة



تأثير تخطيط الموارد البشرية على النشاطات الأخرى للمنظمة

أهداف المنظمة / خطة المنظمة

تخطيط الموارد البشرية

أستراتيجية
المنظمة

تقدير الاحتياجات - تحليل العرض والطلب - تحليل
مخزون المهارات - تخطيط المسار الوظيفي

أستراتيجية
الموارد
البشرية

التدريب والتطوير

تحليل
الوظائف
وتوصيف

المسار الوظيفي

تقويم الاداء

الاستقطاب
والاحتبار التعيين

الأجور والرواتب
والحوافز

الصحة والسلامة

العوامل المؤثرة في تخطيط الموارد البشرية

عوامل خارجية

- الأوضاع الاقتصادية العامة .
- أوضاع المنافسين
- ظروف سوق العمل
- مستويات التكنولوجيا

عوامل داخلية

- طبيعة المنشأة
- حجم المنظمة ومجال عملها.
- المركز التنافسي للمنظمة .
- التكنولوجيا المستخدمة .
- المركز المالي للمنظمة .
- الموقع الجغرافي .

رابعاً: خطوات تخطيط الاحتياجات البشرية

1. تقدير حجم النشاط المتوقع (بالكمية, أو القيمة النقدية) للفترات المحددة للخطة .
2. تحويل التقديرات السابقة لحجم النشاط المتوقع إلى ساعات عمل متوقعة (كمياً أو نقدياً) .
3. تحليل تأثير تحسين الإنتاجية المتوقعة نتيجة لاستخدام طرق أو تكنولوجيا إنتاج جديدة وخصم هذا التأثير مقدراً بالساعات من إجمالي ساعات العمل المتوقعة.
4. حساب تأثير الوقت الضائع بالساعات نتيجة للغياب, دوران العمل, الإصابات والحوادث, نقص التدريب أو الخبرة, وإضافة هذه الساعات إلى الرقم الناتج في الفقرة ثالثاً.
5. احتساب ساعات العمل المطلوبة في الأعمال الإدارية والإشرافية. ثم إضافة ذلك إلى إجمالي المتحصل من الساعات العمل السابقة.
6. تحويل الساعات إلى أعداد من العمالة المطلوبة (مثلاً سبع ساعات عمل يومياً), ثم توزيع العدد المطلوب من العمالة وفقاً لاحتياجات المنظمة.



بِسْمِ اللَّهِ
رَحْمَةً وَرَحْمَةً
بِحَمْدِ اللَّهِ

