

تخطيط الموارد البشرية

تشير الدراسات إلى أن نجاح أو فشل المؤسسات يرتبط بشكل كبير بدقة أو عدم دقة عمليات التخطيط الاستراتيجي التي تتبعها. كما تبين الأدلة أن المؤسسات بدأت في تبني التخطيط طويل المدى في السبعينيات، مما أدى إلى تطور هذا المفهوم ليصبح جزءاً من ما يعرف اليوم بالإدارة الاستراتيجية على كافة مستوياتها (الاستراتيجية العامة، الأعمال، الوظائف). هذا التوجه يعد أسلوباً محورياً في إدارة المؤسسات وتنفيذ استراتيجياتها.

وقد ازداد الاهتمام بنشاط تخطيط الموارد البشرية، حيث يعتبره البعض عنصراً أساسياً وحاسماً في تعزيز فاعلية إدارة الموارد البشرية وزيادة مساهمتها في تحسين أداء المؤسسة. فمن خلال تخطيط الموارد البشرية، تتمكن المؤسسة من تحديد احتياجاتها من القوى العاملة بشكل دقيق. وكلما كان هذا التحديد أدق، كلما تمكنت إدارة الموارد البشرية من إدارة وتوزيع الموارد البشرية بشكل أكثر كفاءة وفاعلية، مما يسهم بشكل مباشر في تعزيز أداء المؤسسة بشكل عام.

مفهوم تخطيط العنصر البشري

دخل مفهوم تخطيط الموارد البشرية حيز التنفيذ خلال الفترة بين 1980 و1990، حيث لعب دوراً مهماً في تحديد الاحتياجات التدريبية والوظيفية داخل المؤسسات. وقد تزامنت هذه الفترة مع إدخال مفهوم التخطيط الاستراتيجي للإدارة، مما أدى إلى تحول جوهري في طرق توزيع الموارد البشرية التي أصبحت تعتمد على أسس علمية دقيقة. هذه الأسس تأخذ بعين الاعتبار التوافق بين القدرات البشرية والواجبات الوظيفية، مما أسهم في تحسين عملية إدارة القوى العاملة.

كما ساهمت هذه المفاهيم الجديدة في إيجاد حلول فعالة للعديد من المشكلات الإدارية التي كانت تعاني منها المؤسسات في تلك الفترة. ومع تزايد الوعي المعرفي للأفراد وزيادة سبل الاتصال، ارتفع مستوى ثقافة المديرين، حيث ركزوا اهتمامهم على تطوير العلاقات الإنسانية الفردية واستخدام الأساليب الإدارية الحديثة التي تواكب التطورات المستمرة في بيئة العمل.

أبعاد تخطيط الموارد البشرية

هناك العديد من العوامل التي يجب أخذها بعين الاعتبار عند تخطيط الموارد البشرية، ويمكن تحديدها على النحو التالي:

التخطيط كعنصر أساسي في العملية الإدارية: يجب أن يكون التخطيط جزءاً جوهرياً من العملية الإدارية ومنهجاً معتمداً من قبل القيادات العليا في المنظمة.

التخطيط كهدف عملي: ينبغي أن يعتبر التخطيط أداة منهجية لتحقيق الأهداف المحددة بشكل عملي وواقعي.

التجديد والتكيف مع التغيرات: يجب أن تتسم الخطط الموضوعة بالمرونة والتجديد المستمر لمواكبة التغيرات والتطورات في القوى العاملة.

الرؤية المستقبلية والتكيف مع الطوارئ: من الضروري أن يتضمن التخطيط رؤية مستقبلية شاملة لمواجهة أي تغييرات قد تطرأ في بيئة العمل.

طبيعة المؤسسة ونوع النشاط: يجب أن يراعي التخطيط طبيعة المؤسسة والنشاط الذي تقوم به لتحديد الاحتياجات البشرية بشكل دقيق.

أهمية تخطيط المورد البشري

هناك العديد من العوامل التي يجب أخذها بعين الاعتبار عند تخطيط الموارد البشرية، ويمكن تحديدها على النحو التالي:

1 التخطيط كعنصر أساسي في العملية الإدارية: يجب أن يكون التخطيط جزءاً جوهرياً من العملية الإدارية ومنهجاً معتمداً من قبل القيادات العليا في المنظمة.

2 التخطيط كهدف عملي: ينبغي أن يعتبر التخطيط أداة منهجية لتحقيق الأهداف المحددة بشكل عملي وواقعي.

3 التجديد والتكيف مع التغيرات: يجب أن تتسم الخطط الموضوعة بالمرونة والتجديد المستمر لمواكبة التغيرات والتطورات في القوى العاملة.

4 الرؤية المستقبلية والتكيف مع الطوارئ: من الضروري أن يتضمن التخطيط رؤية مستقبلية شاملة لمواجهة أي تغييرات قد تطرأ في بيئة العمل.

5 طبيعة المؤسسة ونوع النشاط: يجب أن يراعي التخطيط طبيعة المؤسسة والنشاط الذي تقوم به لتحديد الاحتياجات البشرية بشكل دقيق.

6 حالة المنافسة في السوق: يؤثر مستوى المنافسة في السوق والمركز التنافسي للمؤسسة على تحديد الموارد البشرية اللازمة لتحقيق النجاح.

7 مستوى التكنولوجيا في العمليات الإنتاجية: يتعين أن يأخذ التخطيط في اعتباره مستوى التكنولوجيا المستخدمة في العمليات الإنتاجية داخل المؤسسة.

8 برامج وخطط الإنتاج والمبيعات: ينبغي أن يعتمد التخطيط على التوقعات التسويقية وبرامج الإنتاج والمبيعات لضمان التوزيع الفعال للموارد البشرية.

مشاكل تخطيط الموارد البشرية

صعوبة التنبؤ بالاحتياجات المستقبلية:

يعد التنبؤ بالاحتياجات المستقبلية للموارد البشرية من أصعب التحديات، حيث أن التغيرات السريعة في بيئة العمل، مثل التغيرات الاقتصادية والتكنولوجية، قد تؤثر على دقة التوقعات.

نقص البيانات والمعلومات الدقيقة:

يعتمد التخطيط على توافر بيانات دقيقة عن القوى العاملة، وأحياناً تفتقر المنظمات إلى المعلومات اللازمة أو تكون البيانات المتاحة غير مكتملة، مما يؤثر على قدرة الإدارة على التخطيط بشكل فعال.

التغيرات المستمرة في البيئة التنظيمية:

يمكن أن تؤثر التغيرات المستمرة في الظروف الاقتصادية، القانونية، والتكنولوجية على الاستراتيجيات الموضوعة لتخطيط الموارد البشرية، مما يعيق القدرة على التخطيط المستقبلي بشكل دقيق.

مقاومة التغيير من قبل الموظفين:

في بعض الأحيان، يواجه تخطيط الموارد البشرية صعوبة في تنفيذ التغييرات المقترحة بسبب مقاومة الموظفين أو حتى الإدارة، وهو ما يحد من فعالية الخطط الموضوعة.

قلة الكفاءات المتاحة في السوق:

قد يواجه التخطيط صعوبة في توفير الكفاءات المطلوبة بسبب قلة المهارات المتوفرة في السوق المحلي أو العالمي، مما يعيق قدرة المنظمة على تلبية احتياجاتها.

تعقيد التوزيع الجغرافي للقوى العاملة:

عندما تمتد المنظمة عبر مناطق جغرافية متنوعة، يصبح من الصعب تخطيط القوى العاملة بشكل يتناسب مع احتياجات كل منطقة،

المراجع

د.قسول سفيان، محاضرات في إدارة الموارد البشرية مطبوعة مقدمة لفائدة السنة الثالثة ليسانس إدارة الموارد البشرية ،جامعة بشار، 2023

د. خالد رجم ، رشيد مناصرية،العربي عطية ، ادارة الموارد البشريةجامعة قاصدي مرباح ورقلة، 2016 2017