



تخطيط الموارد البشرية

والنفسية، والتي تعكس شخصية المنشأة في أعين العاملين بها. وتتأثر عوامل القدرة والرغبة والمناخ التنظيمي بالمتغيرات السائدة في البيئة المحيطة بالمنظمة سواء اقتصادية أو اجتماعية أو سياسية أو تكنولوجية أو غير ذلك. وقد اتسعت البيئة المحيطة بالمنظمات لتشمل متغيرات البيئة الدولية نتيجة تطور وسائل الاتصال واتساع الأسواق والعلاقات الدولية. واتسع مفهوم إدارة الموارد البشرية في المنشآت السياحية ليشمل التخطيط والإجراءات الوقائية، وإدارة العلاقات الإنسانية بمفهومها الشامل والعميق إضافة إلى تشخيص وحل مشكلات إدارة الموارد البشرية بعد وقوعها، وإدارة الوظائف التقليدية الرسمية لشئون الموظفين فقط.

تخطيط الموارد البشرية

تركز عملية تخطيط الموارد البشرية على تقدير أنواع الكفاءات المطلوبة لكل من إدارات المنشأة بمختلف المستويات والمهارات والخبرات، كما يتناول تقدير الأعداد المطلوبة لشغل كل نوع من الوظائف، والوقت المناسب لتوفيرها. ويتم ذلك بناءً على تقدير الطلب على تلك الموارد، ثم مقارنة تقديرات الموارد البشرية المطلوبة بالموارد، ثم مقارنة تقديرات الموارد البشرية المطلوبة بالموارد البشرية الحالية بالمنشأة بمختلف إداراتها ووظائفها، ويمكن ذلك من التعرف على العجز أو الزيادة في الموارد البشرية في مختلف الوظائف. كما يتم تحليل مصادر المعروض من المورد البشري



الفصل السادس

سواء داخل المنشأة أو خارجها، حتى يمكن توفير الكفاءات اللازمة في الوقت المناسب لتلبية الاحتياجات المطلوبة.

فوائد تخطيط الموارد البشرية

1. تخفيض التكلفة

تخفيض تكلفة العمل نتيجة تحقيق التوازن بين الطلب والعرض من الموارد البشرية بمختلف إدارات المنشأة، وبالتالي يختفي العجز والفائض من تلك الموارد.

2. توسيع قاعدة المعلومات

من خلال التخطيط يمكننا توسيع قاعدة معلومات إدارة الموارد البشرية لخدمة نظم الموارد البشرية ومختلف إدارات المنشأة.

3. زيادة الفاعلية

زيادة فاعلية استخدام الموارد البشرية في تحقيق أهداف المنشأة، وأهداف العاملين في حياة وظيفية تشبع احتياجاتهم المادية والاجتماعية والنفسية.

4. الموازنة التخطيطية للأجور

إعداد الموازنة التخطيطية للوظائف والأجور بناءً على تقديرات تخطيط الموارد البشرية.



تخطيط الموارد البشرية

5. التكيف مع المتغيرات البيئية

تمكين المنشأة من التكيف مع المتغيرات البيئية المحيطة مثل المتغيرات التقنية والاقتصادية والقانونية. ويتم ذلك من خلال مراجعة الموارد البشرية الحالية وتطوير خطة الموارد البشرية المستوعبة لتلك المتغيرات.

6. التوازن بين إدارات المنشأة

تحقيق التوازن بين إدارات المنشأة في توزيع الموارد البشرية وفق لمقتضيات خطط تلك الإدارات، وبما يتيح فرص متوازنة للنمو الوظيفي لمختلف الكفاءات بمختلف الإدارات.

مراحل تخطيط الموارد البشرية

تمر عملية تخطيط الموارد البشرية بثلاث مراحل أساسية هي :

1. دراسة الطلب على الموارد البشرية بالمنشأة

2. دراسة المعروض من الموارد البشرية

3. تحليل نتائج الموارد البشرية

أولاً: دراسة الطلب على الموارد البشرية بالمنشأة

من أهم العوامل المحددة لطلب المنشأة على الموارد البشرية ما يلي: