

تعاني الكثير من المؤسسات عامة ام كانت خاصة من مشكلة الفائض أو العجز في بعض الأوقات من الموارد البشرية في مجالات العمل المختلفة، الأمر الذي يؤثر على فعالية وكفاءة هذه المؤسسات لذلك تسعى كل مؤسسة إلى الحصول على الموارد البشرية الملائمة لسد احتياجاتها من القوى العاملة، و بالتالي تقدير احتياجات المؤسسة من الأفراد و تحديد الإجراءات اللازمة لكي تحصل المؤسسة في الوقت على الأفراد اللازمين على هذا الأساس فكل مؤسسة ستجد نفسها مجبرة على رسم صورة مستقبلية لمواردها البشرية . و قد انعكس هذا على تنامي البحث في مجالات تسيير الموارد البشرية في المؤسسات الجزائرية لاسيما فيما يتعلق بتخطيط مواردها البشرية و تعتمد حاليا الإدارات الجزائرية في تخطيط مواردها البشرية على مخطط يعرف ب " المخطط السنوي لتسيير الموارد البشرية " خلال كل سنة جديدة و هذا طبقا لأحكام المرسوم التنفيذي 126/95 المؤرخ في 29 أفرى 1995 المتعلق بإعداد المخطط السنوي لتسيير الموارد البشرية ، و الغرض من هذا المخطط هو تمكين المؤسسات و الإدارات من التحكم في تسيير مواردها البشرية من خلال تلبية احتياجات الكمية والنوعية من القوى العاملة و هو وسيلة جديدة لتنظيم تسيير الموارد البشرية و أداة تحليلية لنظام التسيير و السياسة المنتهية في توفير الموارد البشرية ،