

٩ تعريف تخطيط القوى العاملة تخطيط القوى العاملة هو عملية تقدير وتوفير احتياجات المنظمة من الموارد البشرية من حيث العدد والنوع في الوقت المناسب وبالتكلفة الملائمة، بهدف تحقيق الأهداف التشغيلية والاستراتيجية. ويشمل تحديد الوظائف المطلوبة، ومقارنة العرض والطلب على القوى العاملة، ووضع الخطط لمعالجة العجز أو الفائض. أهداف تخطيط القوى العاملة 1 تحديد الاحتياجات المستقبلية من الموظفين. 2 ضمان توافر الكفاءات المناسبة في الوقت المطلوب. 3 تحسين استخدام الموارد البشرية داخل المنظمة. 4 المساهمة في تحقيق التوازن بين عدد العاملين والمهام المطلوبة. 5 دعم القرارات الإدارية المتعلقة بالتعيين والنقل والترقية. 6 وضع برامج تدريب وتأهيل مناسبة للموظفين الجدد أو المرشحين للترقية. المتطلبات الأساسية للتخطيط ● أن يكون جزءاً من التخطيط الشامل للمنظمة. ● يعتمد على بيانات دقيقة وتنبؤات اقتصادية وتكنولوجية. مراحل تخطيط القوى العاملة تحديد الطلب (Demand) يتم من خلال تحليل الوظائف وتقدير حجم ونوعية القوى العاملة المطلوبة مستقبلاً عبر تحليل عبء العمل (Workload Analysis). مثال: حساب ساعات العمل المطلوبة لإنتاج عدد محدد من الوحدات لتقدير عدد الموظفين اللازمين. تحديد العرض (Supply) يتم عبر دراسة القوى العاملة المتوفرة داخل المنظمة، وتحليل سوق العمل خارجياً من حيث الخبرات، والبطالة، والهجرة، والتخصصات المتاحة. مقارنة الطلب بالعرض يُحدّد من خلالها وجود عجز أو فائض في العمالة: