

التخطيط الوظيفي هو أول خطوة في عملية إدارة الموارد البشرية، ويهدف إلى تحديد الاحتياجات البشرية اللازمة لتحقيق يشمل هذا العنصر: ● تحديد الوظائف والمناصب: يتم تحليل احتياجات المنظمة وتحديد المناصب الوظيفية الضرورية لها، كما يتم تحديد الوظائف التي تحتاج إلى موظفين جدد أو التي تتطلب تطوير أو تعديل في الهيكل الوظيفي. يتم تحديد المهارات والمعرفة المطلوبة لكل وظيفة لتأدية المهام بشكل فعال. التغييرات التي قد تحدث في السوق أو الصناعة. أهمية التخطيط الوظيفي: ● يساعد في تحقيق التوازن بين احتياجات المؤسسة والموارد البشرية المتاحة. ● يعزز استغلال الموارد البشرية بأقصى قدر من الفعالية والكفاءة. ● يساهم في تقليل الفجوات بين احتياجات المؤسسة والعناصر البشرية المتاحة. & Recruitment Selection) والاختيار التوظيف. تتمثل عملية التوظيف والاختيار في جذب واختيار الأشخاص المناسبين لشغل المناصب داخل المنظمة، وضمان أنهم يمتلكون المهارات والمعرفة التي تحتاجها المؤسسة. عن الوظائف الشاغرة عبر وسائل الإعلام، أو عبر مواقع الإنترنت، أو من خلال المعارض الوظيفية، تتضمن هذه المرحلة فحص السير الذاتية، وإجراء المقابلات الشخصية، واختبارات المهارات، والاختبارات النفسية. أهمية التوظيف والاختيار: ● يساهم في تقليل التكاليف الناجمة عن تعيين الأشخاص غير المؤهلين. ● يضمن تحسين الأداء العام للمؤسسة من خلال تعيين أفراد ذوي قدرة على تلبية متطلبات العمل. & Training Development) والتطوير التدريب. يعد التدريب والتطوير من العناصر الأساسية في إدارة الموارد البشرية، إذ يساهم في تحسين أداء الموظفين وتنمية يشمل هذا العنصر: ● التدريب: (Training) يهدف إلى تعزيز مهارات الموظفين في مهامهم الحالية. ويشمل التدريب على المهارات الفنية والتقنية مثل استخدام البرمجيات أو تعلم تقنيات معينة.