

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 وRecruitment & الكفاءة. • يساهم في تقليل الفجوات بين احتياجات المؤسسة والعناصر البشرية المتاحة والاختيار التوظيفي. تتمثل عملية التوظيف والاختيار في جذب واختيار الأشخاص المناسبين لشغل المناصب داخل (Selection 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 Training & غير المؤهلين. • يضمن تحسين الأداء العام للمؤسسة من خلال تعيين أفراد ذوي قدرة على تلبية متطلبات العمل والتطوير والتدريب. يعد التدريب والتطوير من العناصر الأساسية في إدارة الموارد البشرية، إذ يساهم في (Development يهدف إلى تعزيز مهارات الموظفين في مهامهم الحالية). (Training): تحسين أداء الموظفين وتنمية يشمل هذا العنصر: • التدريب ويشمل التدريب على المهارات الفنية والتقنية مثل استخدام البرمجيات أو تعلم تقنيات معينة