**تخطيط الموارد البشرية**

1. مفهوم التخطيط هو (التنبؤات النظامية للطلب أو الحاجة للموارد البشرية، وعرض هذه الموارد في المنظمة خلال فترة زمنية مستقبلية). إن هذا المفهوم يوضح الموازنة بين الحاجة للموارد البشرية والعرض المتوفر بهدف ضمان الحصول على ما تحتاجه المنظمة من الموارد البشرية كما ونوعا للإيفاء بمتطلبات الأعمال المتوفرة لديها، أو التي من الممكن أن تتوفر مستقبلا، فالتوسع في نشاط المنظمة، وتعدد المنتجات او الخدمات وتنوعها تزيد الحاجة للموارد البشرية.

**أهمية التخطيط للموارد البشرية**

1. يؤدي إلى تخفيض التكاليف المرتبطة بالموارد البشرية من خلال التنبؤ الدقيق بالحاجات المستقبلية لكل وظيفة من وظائف المنظمة مما يؤدي إلى استثمار الطاقات البشرية بكفاءة وتقليل الفائض في بعض الوظائف**.**
2. يوفر للمنظمة الكفاءات المطلوبة(مهارات، قابليات، خصائص) في الوقت المناسب، مما يسهم في نجاح برامج التطوير المهني للعاملين.
3. يسهم في الموازنة الكفوءة بين نشاطات إدارة الموارد البشرية وأهداف المنظمة بحيث تحقق هذه الموازنة كفاءة الأداء الفردي والتنظيمي.
4. يعمل على بنا القاعدة الأساسية لنجاح خطط وسياسات الموارد البشرية الأخرى كالاختيار والتحفيز والتدريب.
5. يوفر الكفاءات بشكل منسجم مع حاجات ومتطلبات المنظمة مما يرفع مستوى رضا العاملين عن إعمالهم.
6. يمثل أساسا في وضع خطط الموارد البشرية على المستوى القومي، خصوصا في المؤسسات الحكومية أو العاملة في القطاع الاشتراكي.

**التخطيط الاستراتيجي للموارد البشرية(S.H.R.P)**

**يعد التخطيط الاستراتيجي للموارد البشرية احد أهم العناصر في إدارة الموارد البشرية، حيث يشير هذا المفهوم إلى العمليات التي تضمن المنظمة من خلالها الحصول على العدد والنوعية المناسبة من الأفراد وفي الأماكن المناسبة والأوقات المناسبة ( السليمة والصحيحة).**

**إن التخطيط الاستراتيجي للموارد البشرية يرتبط مباشرة بالإستراتيجية العامة للمنظمة لتامين وتوفير الأفراد اللازمين لتنفيذ إستراتيجية المنظمة.**

**والشكل الأتي يوضح العلاقة بين التخطيط الاستراتيجي والتخطيط للموارد البشرية.**

|  |  |
| --- | --- |
| **الخطة الإستراتيجية** | **خطة الموارد البشرية** |
| **تحديد طبيعة النشاطات** | **تحديد المهارات البشرية اللازمة لكل نشاط** |
| **تحديد عوامل السوق الخارجية(اقتصادية، اجتماعية، تكنولوجية) المؤثرة على نشاط المنظمة** | **تحديد المهارات البشرية اللازمة لمواجهة عوامل السوق الخارجية** |
| **تحديد الموارد الداخلية الحالية المناسبة لنجاح الإستراتيجية** | **تحديد مواصفات الأفراد الحاليين وضمان مساهمتهم في تنفيذ الإستراتيجية** |
| **تحديد النقص في الموارد المطلوبة لتنفيذ إستراتيجية المنظمة** | **تحديد النقص في الموارد البشرية لتنفيذ إستراتيجية المنظمة** |
| **تحديد أية متغيرات في البيئة** | **تحديد أية متغيرات في الزيادة أو الاستغناء عن الموارد البشرية** |