**المحاضرة الرابعة**

**مسؤولية التخطيط للموارد البشرية**

يقع عبء التخطيط للموارد البشرية داخل المشروع إما على إدارة الأفراد ( إدارة الموارد البشرية) أو على وحدات الإنتاج والتنفيذ الأساسية في المشروع. ويمثل الشكل الآتي توزيعا مثاليا لمهام تخطيط الموارد البشرية بين إدارة الموارد البشرية والمديرين التنفيذيين

|  |  |
| --- | --- |
| إدارة الموارد البشرية | المديرون التنفيذيون |
| تحديد أهداف المشروع من تخطيط الموارد البشرية | تحديد الأعمال والوظائف اللازمة للأداء وتحديد المهارات ومواصفات شاغليه |
| تصميم نظم المعلومات والإجراءات والنماذج الخاصة بتخطيط الموارد البشرية | تحديد احتياجات الأقسام من العاملين استنادا على حجم العمل |
| البدء في إجراءات تخطيط الموارد البشرية ومتابعتها | التخطيط للترقيات والتنقلات وتحديد احتياجات العاملين من التدريب |
| جمع المعلومات من المديرين التنفيذيين بصدد احتياجات الأقسام | استيفاء المعلومات المرسلة من إدارة الأفراد بصدد تخطيط الموارد البشرية |
| التنبؤ باحتياجات المشروع كله وتجميع الاحتياجات الجزئية في خطة كلية | المراجعة الإدارية ومناقشة خطة الموارد البشرية ومدى مناسبتها |
| ترجمة الاحتياجات إلى خطة عمل في التعيين والنقل، والترقية |  |

من الجدول نرى انه لايمكن القيام بالمسؤوليات مالم يكن هناك تنسيق بين ادوار إدارة الموارد البشرية وادوار المديرين التنفيذيين ويلزم لذلك التحديد الواضح لهذه الأدوار وخلق التعاون بينهما من خلال اللجان والاجتماعات والمناقشات

**النموذج الأساسي لتخطيط الموارد البشرية**

يعتمد نشاط تخطيط الموارد البشرية على مقارنة بين طلب المشروع على الموارد البشرية والعرض المتاح بالفعل من هذه المواد والشكل الآتي يوضح هذه الفكرة

**أهداف المشروع**

**الطلب العرض**

**تحديد المطلوب من الموارد البشرية من خلال فحص تحديد المطلوب من الموارد البشرية من خلال فحص**

-خطط النمو وزيادة الإنتاج -القوائم المختلفة لحركة وتدفق العاملين

- تغيير عبء العمل بالخروج من والدخول إلى أجزاء الشركة

-تغيير تكنولوجيا العمل

-تغيير الظروف الاقتصادية

-تغيير تنظيم الشركة

**تحديد الفائض او العجز**