

برنامه ريزي نيروي انساني

اهداف كلي

1. اهميت برنامه ريزي نيروي انساني
2. تعاريف و مفاهيم كلي برنامه ريزي نيروي انساني
3. روشهاي برنامه ريزي نيروي انساني
4. استفاده از مدل در برنامه ريزي نيروي انساني
5. سياستها و خط مشيهاي برنامه ريزي نيروي انساني
6. کاربرد برنامه ريزي نيروي انساني در سازمان

مقدمه

- برنامه ریزی نیروی انسانی که منابع انسانی مورد نیاز جهت نیل به اهداف سازمانی را مدتی پیش از نیاز واقعی پیش بینی می کنند ، مدیران سازمانی را قادر می سازد که گامهای ضروری را در زمانهای مناسب برای نیل به اهداف سازمانی بردارند.

مزایای برنامه ریزی نیروی انسانی

- مشخص کردن نیازهای پرسنلی آینده سازمان
- امکان استفاده عقلایی، سودمند و بهینه منابع انسانی را برای سازمان و مدیریت میسر می سازد.
- فعالیتهای منابع انسانی را با اهداف و برنامه های آینده سازمان بطور مؤثری هماهنگ می کند.

مزایای برنامه ریزی نیروی انسانی

- ✓ هزینه های پرسنلی سازمان را تقلیل می دهد.
- ✓ سیستمهای اطلاعاتی مدیران ، بالاخص مدیران منابع انسانی را تقویت می کند.
- ✓ برنامه های گوناگون مدیریت پرسنلی را هماهنگ می نماید.

اهمیت برنامه ریزی نیروی انسانی

- از میان منابع مصروفه در سازمان ، نیروهای انسانی از اهمیت ویژه ای برخوردار است و عدم توجه به آن ، پایه های سازمان و مدیریت را در سطح خرد و کلان متزلزل خواهد نمود.

تعريف

عبارت است از **فرآیندي** که بوسیله آن سازمانها اطمینان می یابند که **نوع و میزان** **نیروي انساني مورد نیاز در حال و آینده** را **در اختیار دارند** و منابع انساني موجود و مورد نیاز آینده، **در زمان مناسب و در جاي مناسب** در سازمان قرار می گیرند و **قادر** به انجام وظایف و مسؤلیتهای خویش در **جهت نیل به اهداف سازمانی** می باشند.

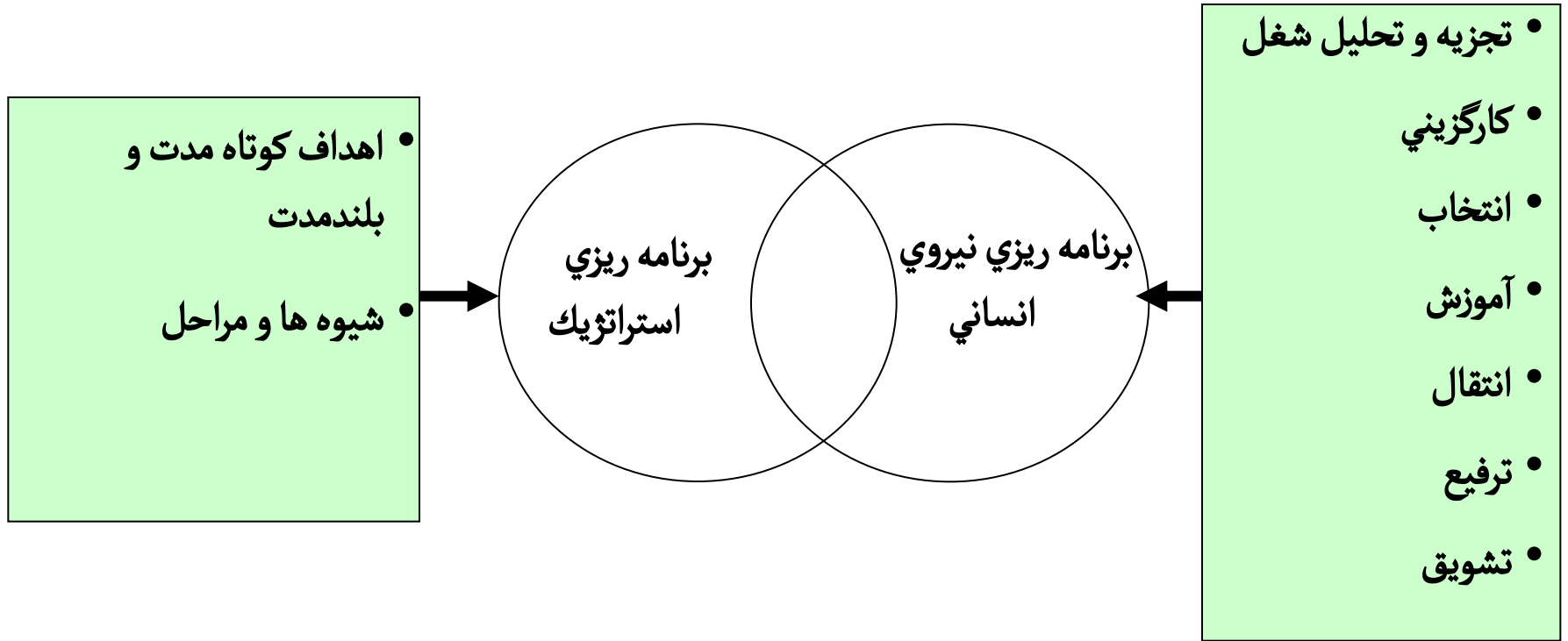
کاربرد برنامه ریزی نیروی انسانی در سازمان

1. تجزیه و تحلیل برنامه های آینده سازمان جهت تعیین نوع و میزان نیروی انسانی مورد نیاز
2. برآورد میزان و نوع نیروهای انسانی موجود در بازار کار

کاربرد برنامه ریزی نیروی انسانی در سازمان

3. تطبیق عرضه و تقاضای نیروی انسانی در آینده
4. تعیین سیاستها، خط مشیها و استراتژیهای جذب، گزینش، آموزش منابع انسانی مورد نیاز جهت نیل به اهداف و برنامه های سازمانی

مرتبط ساختن برنامه ریزی نیروی انسانی با برنامه ریزی استراتژیک



گامهاي اوليه برنامه ريزي نيروي انساني

- ❑ تجزيه و تحليل و شناخت اهداف و برنامه هاي سازمانی
- ❑ بررسی ضایعات پرسنلی و حتی الامکان کاهش آن
- ❑ توجه به روند پیشرفت‌ها در علم و تکنولوژی
- ❑ جمع آوری اطلاعات، پیش بینی نیروی انسانی مورد نیاز در آینده و انجام تجزیه و تحلیل‌های آماری و ریاضی

تعیین استراتژیهای برنامه ریزی نیروی انسانی

- عبارت است از تهیه و تنظیم يك طرح كلي جهت تلفیق ، ترکیب و تجميع کلیه امکانات و امتیازات سوق الجیشي جهت مقابله با تغییرات محیطي است که ممکن است در آینده رخ دهد.

مراحل برنامه ریزی نیروی انسانی

1. پیش بینی میزان تقاضای نیروی انسانی در آینده
2. پیش بینی میزان عرضه نیروی انسانی در آینده
3. پیش بینی نحوه تطبیق عرضه و تقاضای منابع انسانی در آینده

پیش بینی میزان تقاضای نیروی انسانی در آینده

الف) بلندمدت:

- ✓ بررسی اهداف و برنامه های بلندمدت سازمان
- ✓ بررسی روند رشد جمعیت
- ✓ بررسی اوضاع و احوال اقتصادی
- ✓ بررسی روند تکنولوژی
- ✓ بررسی روند سیاسی-اجتماعی

پیش بینی میزان تقاضای نیروی انسانی در آینده

ب) کوتاه مدت

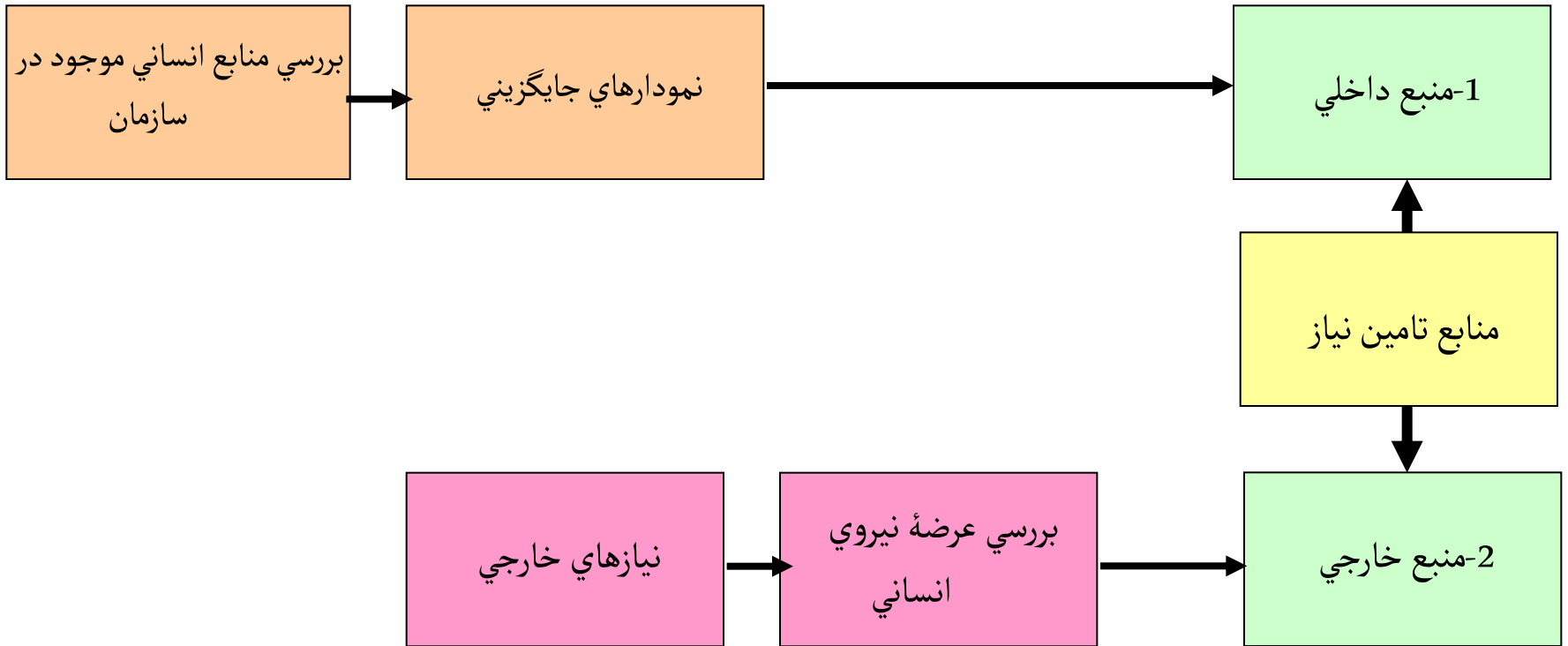
- ✓ بررسی برنامه و بودجه
- ✓ بررسی ضایعات پرسنلی
- ✓ بررسی قوانین و مقررات دولتی

پیش بینی میزان عرضه نیروی انسانی در آینده

الف) پیش بینی عرضه داخلی:

- ✓ بررسی و شناخت منابع انسانی موجود در سازمان
- ✓ تنظیم و استفاده از نمودارهای جایگزینی

عوامل مشخص کننده عرضه نیروهای انسانی در آینده



پيش بيني ميزان عرضه نيروي انساني در آينده

ب) پيش بيني عرضه خارجي:

- ✓ بررسي نيازهاي خارجي
- ✓ بررسي عرضه داخلي
- ✓ بررسي عكس العمل جامعه
- ✓ بررسي دموگرافيك

پیش بینی نحوه تطبیق عرضه و تقاضای منابع انسانی در آینده

1. استخدام نیروهای جدید
2. آموزش و آماده سازی
3. مدیریت حرف شغلی
4. بهبود سیستمها و روشها
5. تقلیل نیروهای انسانی