



المعهد العربي للتدريب في الخليج

تخطيط القوى العاملة وإعداد الموازنات

مقدمة:

- تخطيط القوى العاملة هو أحد أهم عمليات الموارد البشرية إذ يرتبط بكل وظيفة أخرى في مجال الموارد البشرية. ومن ميزات تخطيط القوى العاملة : التوافق بين استراتيجية الأعمال واحتياجات رأس المال البشري، توضيح الأدوار والمسؤوليات الحالية والمستقبلية، بناء خطط واضحة للتدريب والتنمية والتوظيف، ضمان نقل المعرفة عبر القوى العاملة المتعددة الأجيال، تعظيم مساهمة كل موظف، الحد من الاضطراب المرتبط بالاستقالات المفاجئة ، وتنبؤ الفجوات في الموهبة، واتخاذ الخطوات اللازمة للحد من هذه الثغرات.
- في هذه الدورة "تخطيط القوى العاملة وإعداد الموازنات"، ستتمكن من معرفة محفزات تخطيط القوى العاملة ومؤشرات الأداء الرئيسية بالإضافة إلى النموذج التشغيلي لتنبؤ العرض والطلب على الموارد البشرية، وتوضيح كيفية سد الثغرات بمجموعة متنوعة من المبادرات. بالإضافة إلى ذلك سيحظى المشاركون بفرصة تعلم وتطبيق تقنيات التنبؤ التي تستخدم عادة في تخطيط القوى العاملة.

أهداف الدورة:

سيتمكن المشاركون في نهاية الدورة من:

- تحديد تخطيط القوى العاملة في إطار إدارة الموارد البشرية
- شرح كيف يرتبط تخطيط الموارد البشرية مع الخطة الاستراتيجية العامة للمؤسسة
- التعرف على المفاهيم الاقتصادية المتعلقة بالعرض والطلب وكيفية تطبيقها في سوق العمل
- تطبيق أدوات التنبؤ المتعلقة بالعرض والطلب على أنواع مختلفة من الموارد البشرية كماً ونوعاً
- التعرف على العلاقة بين تخطيط الموارد البشرية وعملية التوظيف
- وصف أهمية فهم سوق العمل الخارجي لتخطيط القوى العاملة
- صياغة استراتيجيات التوظيف لسد فجوات العمل سواء كانت نقص أو فائض
- تطبيق فوائد تحليل الفجوة وتخطيط السيناريو لسد الفجوة بين توافر العمال واحتياجاتك التنظيمية
- تعلم المهارات الخمس لإدارة المواهب التي يمكنك سحبها لإحداث التغيير
- التعرف على كيفية اتخاذ نهج رشيق للتخطيط وكيفية بدء خطط العمل الخاصة بك
- تطبيق تقنيات إعداد الموازنات لتخطيط القوى العاملة

الفئات المستهدفة:

- محترفو الموارد البشرية أو المديرون واطصائبي التدريب الذين يرغبون في تعزيز هذه الممارسة إلى مستوى استراتيجي داخل المؤسسة.

محتوى البرنامج:

ماهية تخطيط القوى العاملة:

- متطلبات نظام تخطيط القوى العاملة الفعال
- مراحل تخطيط القوى العاملة
- أسس الإستقطاب و الإختيار و التعيين الجيد للقوى العاملة
- مراحل عملية الإختيار و التعيين الجيد للقوى العاملة
- تنمية مهارات القوى العاملة داخل و خارج المنظمة
- أهم التحديات التي تواجه التخطيط الاستراتيجي للموارد البشرية
- تخطيط القوى العاملة وتدريبها في ظل الاقتصاد المبني على المعرفة
- أسس المحافظة على القوى العاملة و صيانتها
- حالات و مشاكل تطبيقية في مجال تخطيط القوى العاملة

أساسيات تخطيط القوى العاملة:

- تخطيط القوى العاملة للحصول والحفاظ عليها وتنميتها
- تعريف تخطيط القوى العاملة
- التخطيط الاستراتيجي وتخطيط القوى العاملة
- هل يتعلق الأمر بمسألة العرض والطلب؟
- تخطيط القوى العاملة وتنبؤ احتياجات الموظف
- أهداف ومراحل تخطيط القوى العاملة
- برامج تخطيط القوى العاملة
- فوائد تخطيط القوى العاملة
- مفاتيح لتخطيط القوى العاملة بشكل ناجح
- مؤشرات الأداء الرئيسية لتخطيط القوى العاملة (KPIs)

عملية تخطيط القوى العاملة بشكلها المتكامل:

- دراسة سوق العمل
- تحديد المتغيرات أو العوامل ذات الأثر على تخطيط القوى العاملة
- تحديد الأساليب التي يمكن استخدامها في عملية التنبؤ.
- تقدير حجم ونوعية القوى العاملة المطلوبة في المنظمة
- معالجة نتائج التحليل
- طبيعة خطط القوى العاملة وخطواتها المنهجية
- تحديد أنواع الوظائف ونوعيات الأفراد المطلوبين
- تحديد أعداد الافراد اللازمين لكل نوعية من الوظائف
- التنبؤ بالمتاح داخل المنظمة وفي سوق العمل مع كل نوعية
- تحديد الفائض أو العجز في كل مجموعة من الوظائف
- تحديد أساليب معالجة الفائض أو العجز
- تطوير خطة العمل
- تنفيذ خطة العمل وتقييمها

خطوات وإجراءات تخطيط وبرمجة القوى العاملة:

- خطوات وإجراءات تخطيط وبرمجة القوى العاملة
- التنبؤ بقوى العرض والطلب
- تحديد أهداف وسياسات القوى العاملة
- برمجة القوى العاملة
- الرقابة والتقييم
- العوامل التي تحدد خطط القوى العاملة.
- العلاقة بين التخطيط للقوى العاملة وإستراتيجية المنظمة
- الأدوات والأساليب الفنية المساعدة لتخطيط القوى العاملة واستخدامه كمصدر للميزة التنافسية

التنبؤ بالاحتياجات من القوي العاملة:

- احتياجات عاجلة يجب أن تتوافر في الأعوام القليلة القادمة
- احتياجات متوسطة يجب أن تتوافر في زمن خطة خمسية واحدة أو خطتين
- احتياجات بعيدة المدى ويجب أن تتوافر في فترة من 15-20 سنة

النموذج التشغيلي لتخطيط القوى العاملة:

- تحليل تخطيط القوى العاملة
- عملية التوظيف الاستراتيجية
- أسباب وجود تباين بين العرض والطلب
- تخطيط القوى العاملة الساكن مقابل الديناميكي
- تحليل الطلب وتنبؤ احتياجات الموظفين
- تحليل الاتجاه
- التحليل النسبي
- التبعثر
- منهجية مانينغ الصفريّة
- مرحلة تحليل العرض
- مرحلة تحليل التباين



المعهد العربي للتدريب في الخليج