



كلية المجتمع بالرياض

قسم العلوم الإدارية

تخطيط الموارد البشرية

الفصل السادس

تخطيط الموارد البشرية على مستوى الدولة

الأستاذ

مراد جميل العبادي

١٤٣٤ هـ / ١٤٣٥ هـ

الفصل السادس

غالباً ما تقوم وزارة التخطيط بإعداد الخطط المتعلقة بالموارد البشرية في الدولة، وإذا كان التخطيط بسيطاً فقد تقوم وزارة التخطيط في وزارة الإقتصاد أو المالية بهذه العملية، وعلى المنظمة أن تهتم بخطط الدولة وتحتاج إدارة الموارد البشرية إلى معرفة تفاصيل خطة الموارد البشرية في الدولة لأنها حتماً ستؤثر عليها.

إختلافات علماء الإقتصاد حول ضرورة التخطيط وحق الدولة في ممارسته:

✓ نظرة أتباع الفكر الرأسمالي إلى التخطيط: يرى أتباع هذا الفكر بأن أفضل أداة لتنظيم الإقتصاد هي قوى السوق والعرض والطلب بمعنى أن نظام السوق هو الذي يوجه الإقتصاد لأنه يترك قوى العرض والطلب حرة دون تدخل مركزي من الدولة.

✓ نظرة أتباع الفكر الاشتراكي : يرى أتباع هذا الفكر بأن ممارسة التخطيط المركزي من قبل الدولة هو عملية ضرورية على إعتبار أن الموارد هو مُلك للمجتمع ككل وأن قوى السوق يمكن أن تهمل حاجات أساسية لفئات مختلفة من المواطنين وخاصة الفقراء منهم، وبناءً عليه لكي تستطيع الدولة تحقيق خططها فإنها يجب أن تضمن توفر العاملين لتنفيذها.

موقع خطة الموارد البشرية بين خطط الدولة

أنواع الخطط

١. الخطة القومية: وهي الخطة الأساسية التي تتعلق بالمجتمع عموماً
٢. الخطة القطاعية: هي الخطة التي يتم إعتادها لكل قطاع من قطاعات الدولة " القطاع الصناعي، القطاع الزراعي، القطاع التجاري ".

الغرض من الخطة القطاعية:

تحديد دور كل قطاع إقتصادي في تنفيذ الخطة القومية فإذا كان هدف الخطة القومية زيادة الإنتاج المحلي بنسبة ١٥% فهناك حاجة لتحديد أسلوب تحقيق هذه الزيادة من خلال الخطة القطاعية.

موقع خطة الموارد البشرية:

هي خطة قطاعية لأنها تحدد الموارد البشرية المطلوبة لتنفيذ الخطة القومية وتهتم بتوفيرها.

الفترة الزمنية للتخطيط:

لا تقل الفترة الزمنية لخطة الموارد البشرية عن عام، وقد تمتد حتى ٢٥ عام.

أهداف خطة الموارد البشرية وأنواع الخطط القومية:

تحدد أهداف خطة الموارد البشرية في ضوء أهداف الخطة القومية التي تنقسم إلى نوعان هما:

■ الخطة الاقتصادية:

تهدف هذه الخطة إلى تحديد معدلات النمو الاقتصادي في القطاعات الاقتصادية المختلفة (الصناعة، التجارة، الزراعة) وبناءً على ذلك تركّز خطة الموارد البشرية على كيفية توفير العمالة بالعداد والمؤهلات المطلوبة لتحقيق أهداف الخطة القومية الاقتصادية ولا تهتم بمعدلات البطالة أو مستويات الأجور.

■ خطة التنمية:

هي الخطة التي تخدّف إلى الإرتقاء بمستوى المجتمع في جميع المجالات (الصحة، التعليم، العمل، نوعية الحياة، القضاء على البطالة، رفع مستوى الأجور، توفير الكهرباء).

وبناءً على ذلك تركّز خطة الموارد البشرية على معدلات التشغيل والبطالة ومستوى الأجور وشروط العمل، ويمكن القول بأن الأهداف الأساسية لتخطيط الموارد البشرية في ظل خطة التنمية هي:-

○ توفير فرص العمل وتقليص البطالة.

○ توفير شروط عمل لائقة.

○ تحقيق الأمن الوظيفي.

مستلزمات التخطيط المركزي

❖ الإحصائيات السكانية: ومنها

✓ عدد السكان.

✓ معدلات النمو في السكان.

✓ الهيكل العمري للسكان.

✓ التوزيع الجغرافي للسكان.

إن حجم السكان يؤثر في تحديد حجم الموارد البشرية وحتى تتمكن أجهزة التخطيط من تقدير حجم النمو في السكان في المستقبل فهي تحتاج إلى معلومات عن أعداد النساء بسن الإنجاب ومعدلات الإنجاب.... الخ.

❖ الإحصائيات المتعلقة بمعدلات التشغيل والبطالة ومواقع الأشغال حسب القطاعات الاقتصادية.

❖ أهداف محددة:

إذا كانت الخطة الاقتصادية مثلاً هدفها زيادة حجم الناتج القومي بنسبة محددة وهذا يتطلب تحديد الموارد البشرية اللازمة لتحقيق هذه النسبة.

❖ تنبؤات عن المستقبل تتعلق بالجانب الاقتصادي أو التكنولوجية وغيرها.

❖ توفر أنظمة وكادر متخصص.

❖ وعي والتزام بالتخطيط.

❖ بيانات ضرورية لتخطيط مثل:

١- حجم القوى العاملة: تُعرف القوى العاملة اقتصادياً بأنها مجموعة السكان بسن العمل (١٤-٦٥) القادرين على العمل والراغبين فيه.

يتضح لنا بأن القوى العاملة تشتمل على الأشخاص الذين يعملون بالفعل والأشخاص عاطلين عن العمل ويتم تقدير عدد القادرين على العمل والراغبين فيه كما يلي:

تحديد مجموع السكان بسن العمل (١٤-٦٥) ويستثنى من ذلك:

- غير القادرين على العمل أي غير القادرين على الدخول إلى سوق العمل مثل الطلاب والعاملون في القوات المسلحة والعجزة والمصابين.

- غير الراغبين في العمل مثل ربات البيوت.

٢- البيانات التي توفرها المنظمات الدولية مثل: هيئة الأمم المتحدة وجامعة الدول العربية.

أهمية التخطيط على مستوى الدولة بالنسبة لمنظمات الأعمال:

☒ يوفر مؤشرات تتعلق بتحديد العرض من القوى العاملة.

☒ يوفر معلومات تتعلق بالإتجاه المستقبلي للقوى العاملة.

☒ يوفر معلومات تتعلق بمدى وفرة أو ندرة التخصصات والخبرات.

☒ يؤثر على القطاعات عديدة تؤثر بدورها على منظمات الاعمال مثل:

القطاعات الإقتصادية والتعليمية التي تعتبر مصدراً أساسياً للتوظيف.