

الوحدة الرابعة عشرة

قضايا معاصرة في تخطيط وتوظيف الموارد

البشرية

١٤٣٦هـ

الوحدة الثالثة عشرة: قضايا معاصرة في تخطيط وتوظيف الموارد البشرية

أهداف الدرس: يتوقع من الطالب بعد نهاية هذا الدرس أن :

يتعرف على أبرز القضايا المعاصرة في تخطيط وتوظيف الموارد البشرية

يبقى على تواصل مع أبرز المستجدات في مجال تخطيط وتوظيف الموارد البشرية

قضايا معاصرة في تخطيط وتوظيف الموارد البشرية

- ▶ **التخطيط الاستراتيجي للموارد البشرية: يتزايد الاهتمام بربط خطة الموارد البشرية بإستراتيجية المنشأة لأهمية مواكبة هذه الخطة لطموح ورؤية ورسالة المنشأة وأهدافها الإستراتيجية.**
- ▶ **العولمة وتخطيط الموارد البشرية: مخزون الكفاءات المرشحة للعمل في المنشأة يتوسع باتجاه العالمية.**
- ▶ **تنوع القوى العاملة: كلما ازداد التنوع كلما قل التجانس بين الموارد البشرية الأمر الذي يبرز الحاجة الى التدريب.**
- ▶ **الهندرة: إعادة هندسة العمليات ونظم العمل تؤثر على الموظفين من ناحية العدد والتنوعية وهذا الأمر يؤثر بدوره على خطة الموارد البشرية (معدل دوران العمل، معدل الاحتفاظ، عبء العمل).**

قضايا معاصرة في تخطيط وتوظيف الموارد البشرية

▶ تزايد الاستعانة بالكفاءات الخارجية (outsourcing): وهذا الأمر يؤثر على عملية التنبؤ باحتياجات المنشأة من الموارد البشرية، حيث أنه يعد أحد الحلول المعقولة لإنجاح خطة الموارد البشرية خصوصاً على صعيد التنفيذ.

▶ التقنية: تؤثر التقنية في عملية التنبؤ، على صعيدين:

- حجم العمل المتوقع قد ينقلب رأساً على عقب عند إدخال تقنية جديدة

- نوعية الكفاءات المطلوبة قد تتغير.

قضايا معاصرة في تخطيط وتوظيف الموارد البشرية

- ▶ تزايد الاستعانة بالهواتف المقالة (الموبايل) في عملية التوظيف: التواصل بين المرشحين وأصحاب العمل، الإطلاع على الوصف الوظيفي وعرض الوظائف وإجراء المقابلات الوظيفية، وقبول او رفض العروض الوظيفية من خلال الموبايل.
- ▶ التركيز على سياسات الاحتفاظ بالموظفين: تزايد إدراك أصحاب العمل لحجم التكاليف المترتبة على تزايد معدلات دوران العمل.

المصطلحات المطلوبة موجودة داخل الوحدة