**برنامه ریزی نیروی انسانی چیست؟**

برنامه ریزی نیروی انسانی یا HRP یا Human Resource Planning روند مداوم و مستمر برنامه ریزی سیستماتیک است تا بهینه ترین راه ممکن برای استفاده از ارزشمندترین دارایی سازمان – منابع انسانی را بدست آورد. هدف از برنامه ریزی منابع انسانی، اطمینان از تناسب بین کارمندان و مشاغل است، در حالی که از کمبود نیروی انسانی یا مازاد آن اجتناب می‌کند.

برنامه‌ریزی نیروی انسانی، منابع انسانی لازم را برای فعالیت‌های آینده مشخص می‌كند و مدیران را یاری می‌دهد تا نوع و میزان نیروی انسانی مورد نیاز برای رسیدن به هدف‌ها و برنامه‌‌های آینده سازمانی را برگزینند و در صورت لزوم نیروی انسانی موجود را برای ایجاد قابلیت‌های لازم در آنان آموزش دهند. برنامه‌ریزی نیروی انسانی در واقع، پایه‌هایی را برای تدوین سیاست‌های كلی جذب، گزینش، آموزش، جابجایی، ترفیعات و رفاه شكل می‌دهد و از استخدام عجولانه نیروهایی كه بطور كامل با نیازهای سازمان تطبیق ندارند، آموزش‌های بی‌هدف، نقل و انتقالات بی‌مورد و ترفیعات بی‌ضابطه جلوگیری می‌كند و باعث نظم در سازمان و تقویت نظام شایستگی می‌گردد. در نتیجه این سیاست‌های صحیح،‌ میزان ضایعات پرسنلی در سازمان كاهش می‌یابد  (Monks  & McMakin ، ۲۰۰۱، ۵۷-۷۲).

اثرات بی توجهی به برنامه ریزی نیروی انسانی

بی‌توجهی به برنامه‌ریزی نیروی انسانی،‌ امكان رسیدن به هدف‌های سازمانی را مختل می‌كند و آسیب‌پذیری سازمان و مدیریت را در مقابل دگرگونی‌های آینده افزایش می‌دهد. از این‌رو، برنامه‌ریزی نیروی انسانی را اساس دوام سازمان و مدیریت می‌دانند. مدیران سازمان، مدیران منابع انسانی و بویژه كارشناسان برنامه‌ریزی نیروی انسانی در سازمان‌ها باید همواره پاسخگوی این پرسش‌ها باشند كه برای اجرای برنامه‌های آینده سازمان اعم از كوتاه ‌مدت، میان‌مدت و یا بلند مدت به چه نوع و به چه میزان نیروی انسانی نیاز است و چه تدابیری برای جذب، آموزش و بهسازی آنان در سازمان وجود دارد. پاسخ به این پرسش‌ها و بسیاری از پرسش‌های دیگر، در برنامه‌ریزی نیروی انسانی یافت می‌شود.

یادآوری این نكته ضروری است كه تصمیم‌گیری در مورد مسائل مربوط به برنامه‌ریزی نیروی انسانی باید با همكاری نزدیك سایر مدیران سازمان صورت پذیرد و مدیران منابع انسانی و بویژه كاركنان و كارشناسان مرتبط باید زمینه همكاری‌های لازم را با سایر مدیران سازمان فراهم و اطلاعات لازم را برای برنامه‌ریزی نیروی انسانی گردآوری كنند(میرسپاسی، ۱۳۷۷، ۷۵).

**فرآیند برنامه ریزی نیروی انسانی**

چهار مرحله اصلی فرایند برنامه ریزی نیروی انسانی عبارتند از:

* تحلیل وضعیت عرضه نیروی کار
* پیش بینی تقاضای کار
* تعادل تقاضای کار پیش بینی شده با عرضه
* حمایت از اهداف سازمانی

**تحلیل وضعیت عرضه نیروی کار**

اولین گام برنامه ریزی منابع انسانی، شناسایی نقاط قوت و ضعف شرکت در بخش کار فعلی است. به این صورت که شرکت اطلاعات جامعی درباره مهارت ها، جمعیت‌شناسی، مدرک، تجربه، حقوق و مزایای هر کارمند را جمع‌آوری کرده باشد. مدیریت منابع انسانی باید تعیین کند آیا این آمار منطبق با اهداف شرکت می‌باشد یا خیر. آیا شرکت نیاز به استخدام کارکنان بیشتری برای رقابت در بازار آینده دارد یا ابزارهای خودکار بیشتری برای جذب سهم بازار بیشتر از رقبا لازم است؟ آیا وضعیت موجود قابل قبول است، یا شرکت باید کارکنان خود را دوباره سازماندهی کند تا بتواند پول بیشتری کسب کند؟

**پیش بینی تقاضای کار**

پیش‌بینی‌های منابع انسانی بر اساس اهداف استراتژیک شرکت تقاضا می‌شود. مدیران منابع انسانی ممکن است روند بازار، تجزیه و تحلیل صنعت و پیشرفت‌های تکنولوژیکی را مورد بررسی قرار دهند تا سعی کنند راه‌هایی را برای دستیابی به اهداف شرکت ارائه دهند. پیش‌بینی بازنشستگی ممکن است یکی از مهمترین جنبه‌هایی باشد که باید در نظر گرفته شود که کسب و کار در آینده رتبه بندی کارمندان را ارزیابی کند. آیا کارکنان بازنشسته نیاز به جایگزینی دارند یا همچنان می‌توانند این کار را انجام دهند؟ آیا یک شرکت نیاز به کارگران تمام وقت، نیمه وقت یا کار برون سپاری دارد؟

**تعادل تقاضای کار پیش‌بینی شده با عرضه**

گام بعدی شامل ایجاد تعادل بین عرضه و تقاضا است. در این مرحله، HR یک تحلیل شکاف ایجاد می‌کند که نیازهای خاصی را برای محدود کردن عرضه کار شرکت در برابر تقاضای آینده ایجاد می‌کند. آیا نیاز است، کارکنان مهارت‌های جدیدی در آینده یاد بگیرند؟ آیا شرکت نیاز به مدیریت بیشتری دارد؟ آیا همه کارکنان نقش خود را به خوبی ایفا می‌کنند؟

**حمایت از اهداف سازمانی**

پاسخ به این سوالات به HR اجازه می‌دهد تا درباره نحوه ادامه سازمان تصمیم‌گیری کند. این مرحله نهایی فرایند برنامه ریزی منابع انسانی است. HR باید اقدامات عملی خود را برای ادغام برنامه در بخش‌های مختلف انجام دهد. این بخش نیاز به بودجه دارد، توانایی اجرای طرح و تلاش مشترک با همه ادارات جهت ایجاد طرح، لازم است.

هدف کلی برنامه ریزی منابع انسانی، داشتن تعداد مطلوب کارکنان برای ایجاد بیشترین سود برای شرکت است. از آنجا که اهداف و استراتژی های شرکت در طول زمان تغییر می کنند، برنامه ریزی منابع انسانی به طور منظم رخ می‌دهد.

**کاهش هزینه های برنامه ریزی منابع انسانی**

برنامه منابع انسانی باید به اندازه کافی انعطاف پذیر باشد تا بتواند به چالش های کوتاه مدت کارکنان در مقابله با تغییر شرایط محیط کسب و کار در بلندمدت برسد. برنامه ریزی منابع انسانی با ارزیابی و حسابرسی ظرفیت فعلی منابع انسانی آغاز می شود.