

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 می کند.

برنامه ریزی نیروی انسانی، منابع انسانی لازم را برای فعالیت های آینده مشخص می کند و مدیران را یاری می دهد تا نوع و میزان نیروی انسانی مورد نیاز برای رسیدن به هدف ها و برنامه های آینده سازمانی را برگزینند و در صورت لزوم نیروی انسانی موجود را برای ایجاد قابلیت های لازم در آنان آموزش دهند. برنامه ریزی نیروی انسانی در واقع، پایه هایی را برای تدوین سیاست های کلی جذب، گزینش، آموزش، جابجایی، ترفیعات و رفاه شکل می دهد و از استخدام عجولانه نیروهایی که بطور کامل با نیازهای سازمان تطبیق ندارند، آموزش های بی هدف، نقل و انتقالات بی مورد و ترفیعات بی ضابطه جلوگیری می کند و باعث نظم در سازمان و تقویت نظام شایستگی می گردد. در نتیجه این سیاست های صحیح، میزان ضایعات پرستلی در سازمان کاهش می یابد (Monks & McMakin، ۲۰۰۱، ۷۲-۵۷).

اثرات بی توجهی به برنامه ریزی نیروی انسانی

بی توجهی به برنامه ریزی نیروی انسانی، امکان رسیدن به هدف های سازمانی را مختل می کند و آسیب پذیری سازمان و مدیریت را در مقابل دگرگونی های آینده افزایش می دهد. از این رو، برنامه ریزی نیروی انسانی را اساس دوام سازمان و مدیریت می دانند. مدیران سازمان، مدیران منابع انسانی و بویژه کارشناسان برنامه ریزی نیروی انسانی در سازمان ها باید همواره پاسخگوی این پرسش ها باشند که برای اجرای برنامه های آینده سازمان اعم از کوتاه مدت، میان مدت 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 پرسش ها و بسیاری از پرسش های دیگر، در برنامه ریزی نیروی انسانی یافت می شود.

یادآوری این نکته ضروری است که تصمیم گیری در مورد مسائل مربوط به برنامه ریزی نیروی انسانی باید با همکاری نزدیک سایر مدیران سازمان صورت پذیرد و مدیران منابع انسانی و بویژه کارکنان و کارشناسان مرتبط باید زمینه همکاری های لازم را با سایر مدیران سازمان فراهم و اطلاعات لازم را برای برنامه ریزی نیروی انسانی گردآوری کنند (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، جمعیت شناسی، مدرک، تجربه، حقوق و مزایای هر کارمند را جمع آوری کرده باشد. مدیریت منابع انسانی باید تعیین کند آیا این آمار منطبق با اهداف شرکت می باشد 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 رقبای 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

پیش بینی های منابع انسانی بر اساس اهداف استراتژیک شرکت تقاضا می شود. مدیران منابع انسانی ممکن است روند بازار، تجزیه و تحلیل صنعت و پیشرفت های تکنولوژیکی را مورد بررسی قرار دهند تا سعی کنند راه هایی را برای دستیابی به اهداف شرکت ارائه دهند. پیش بینی بازنشستگی ممکن است یکی از مهمترین جنبه هایی 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 می توانند این کار را انجام دهند؟ آیا یک شرکت نیاز به کارگران تمام وقت، نیمه وقت یا کار برون سپاری دارد؟

تعادل تقاضای کار پیش بینی شده با عرضه

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

حمایت از اهداف سازمانی

پاسخ به این سوالات به HR اجازه می دهد تا درباره نحوه ادامه سازمان تصمیم گیری کند. این مرحله نهایی فرایند برنامه ریزی منابع انسانی است. HR باید اقدامات عملی خود را برای ادغام برنامه در بخش های 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 می دهد.

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.

