

لا تعمل
الترتيب!
مراحل وضع
خطة موارد
بشرية تنجح
بنسبة 99%

لماذا تحتاج إلى خطة؟

كل الشركات تعمل من أجل (زيادة الربح) (وتوفير التكاليف) (وتوظيف المواهب) (ورفع مستوى الإنتاجية)، وكلها في نفس الوقت تضع (رضا العملاء) في قمة الأولويات. فكيف توازن بين كل هذه العناصر وتتكيف مع تقلبات السوق بالتخطيط المبكر للموارد البشرية؟



الخطوة الأولى

قيّم واقع الموارد البشرية في شركتك بوضوح

حلل عدد الموظفين، وتوزيعهم على الأقسام، ومهاراتهم، وتخصصاتهم، ومؤهلاتهم العلمية، ورواتبهم، وتكلفة كل موظف، ونسبة إشغالهم في الأيام العادية والمواسم، ونتائج تقارير تقييمهم، وعدد ساعات العمل الفعلية لكل موظف.



الخطوة الثانية

تنبأ باحتياجات الشركة من الموظفين في المستقبل

بدراسة الحاضر، أنت الآن قادر على وضع مخطط وتصور صادق للمستقبل. تخيل الآن هذه المواقف والمواسم وادرس كيفية التعامل معها:

- المواسم والأعياد.
- الترقيات. ● الاستقالات.
- وضع الموظفين القريبين من التقاعد.
- طلب انتقال الموظفين من فرع لآخر.
- الإجازات الاعتيادية والطارئة.
- التقنيات والتكنولوجيات التي قد تزيد أو تقلل من اعتماد الشركة على الموظفين..



الخطوة الثالثة

وازن بين العرض (قدرات الموظفين) والطلب (الاحتياج المستقبلي)

ادرس الفجوة بين الحاضر والمستقبل وما تطرحه من أسئلة ملحة
واكتب إجاباتك لتضع الأساس النظري للخطة المنشودة:

- هل يجب أن تطلب من الموظفين الحاليين تعلم مهارات جديدة؟
- هل تحتاج الشركة إلى عدد إضافي من المديرين والمشرفين؟
- هل تستغل الشركة قدرات الموظفين الحاليين على الوجه الأمثل؟
- ما هي تكاليف الحصول على موظفين جدد من حيث المال والوقت؟
- ما هي خيارات التصرف في الطوارئ وأوقات الذروة؟
- هل يمكن الاستفادة من طاقات الموظفين المؤقتين وعمال الدوام الجزئي؟

- ما هي إمكانية الاستعانة بموظفين يعملون عن بعد؟ وما هي سياسات الشركة فيما يخص العمل الهجين؟
- ما هي التقنيات الحديثة والتطبيقات التي تمكن الشركة من جدولة المهام والشفقات بطريقة أذكى؟

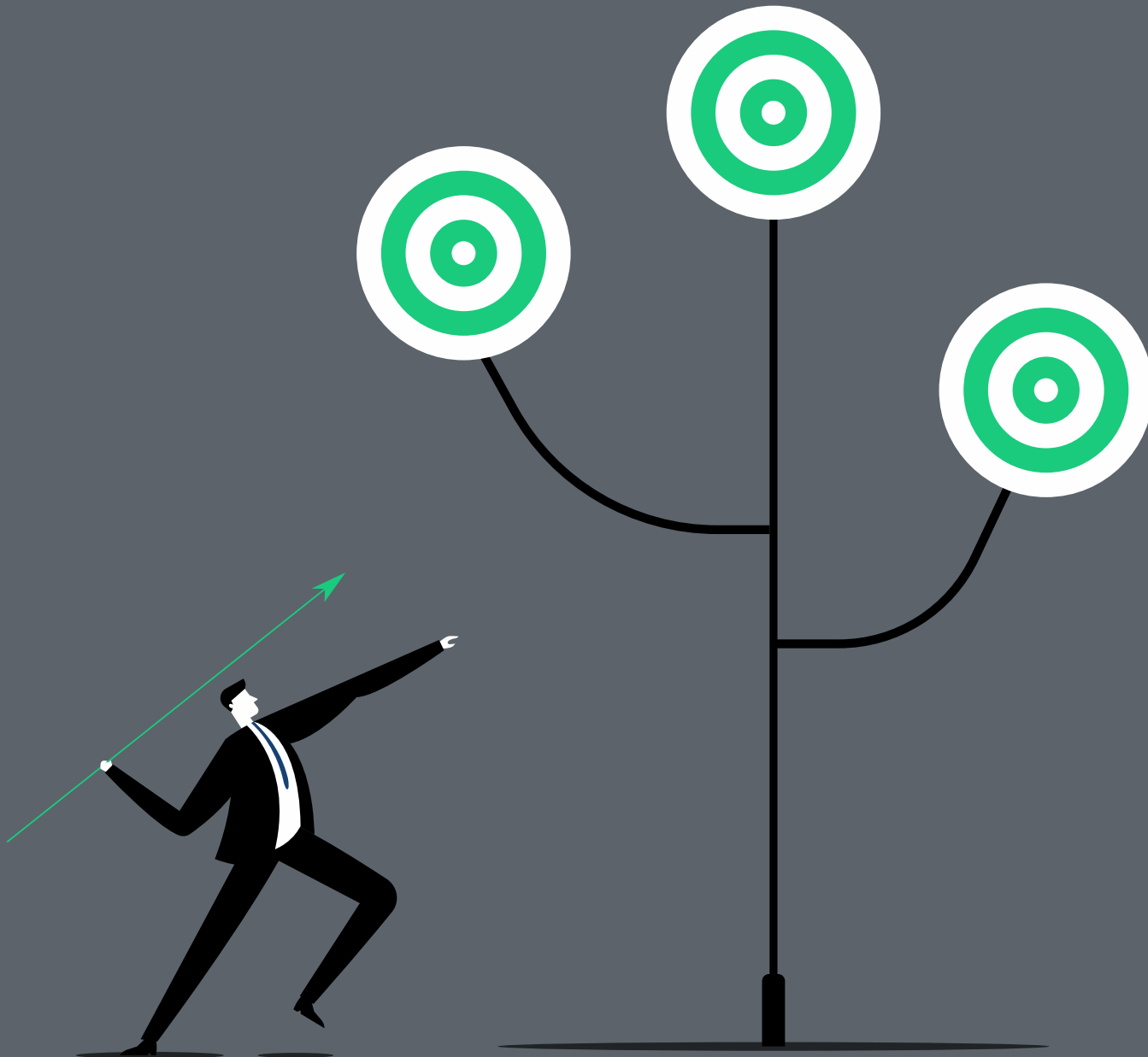


الخطوة الرابعة

ضع الخطة وابدأ العمل والتنفيذ

بإجابة الأسئلة الملحة في الخطوة الثالثة، أنت الآن قادر على اتخاذ القرارات ووضع السياسات واللوائح التي تحافظ على قوة الشركة ومقاومتها لما يحمله المستقبل من احتياجات وتحديات.

ولا تنس الأركان العملية لنجاح خطتك:

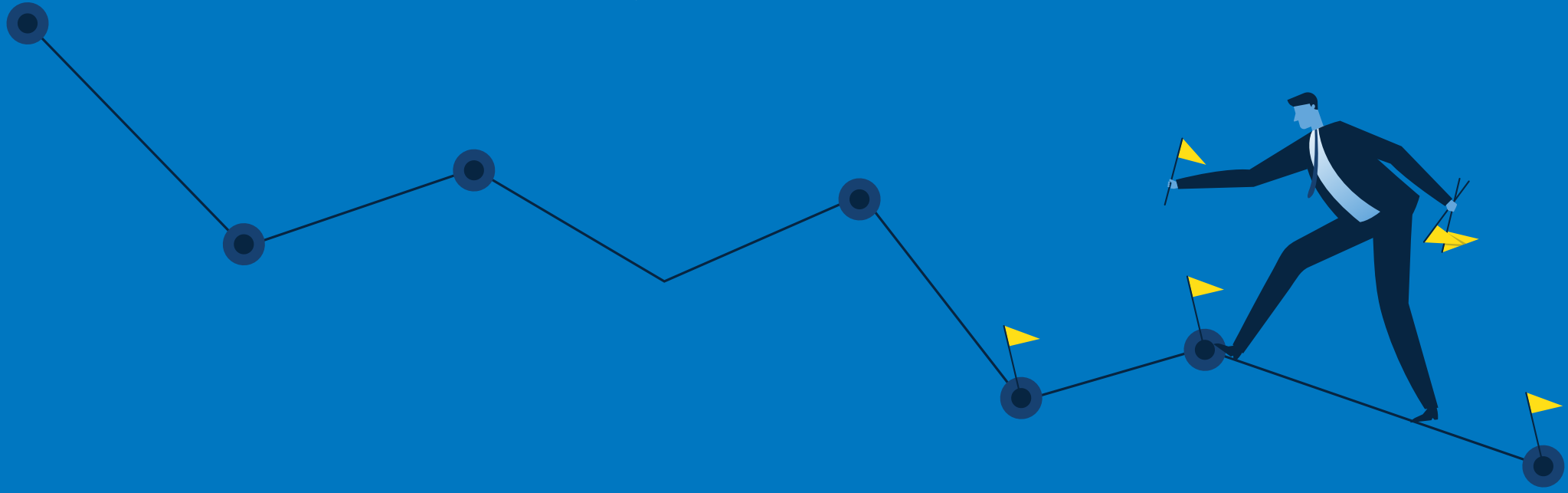


تحديد ميزانية واضحة
لتنفيذ الخطط
والمبادرات

امتلاكك لصلاحيات
اتخاذ القرارات
وتنفيذها.

التواصل والتعاون مع
كل أقسام الشركة
لتنفيذ السياسات.

الآن حان دورك، ابدأ الخطوات ولا تنس الالتزام بالترتيب:



1 قيم واقع الموارد البشرية في شركتك بوضوح.

2 تنبأ باحتياجات الشركة من الموظفين في المستقبل.

3 وازن بين العرض (قدرات الموظفين) والطلب (الاحتياج المستقبلي).

4 ضع الخطة وابدأ العمل والتنفيذ.