

مرکز مشاوره مدیریت ماهان

ماهنامه داخلی باشگاه تحول ماهان

شماره ۸

فروردین ۱۴۰۱

ماهان
مرکز مشاوره مدیریت



اعتماد بهترین برندها به دیارتمان دیجیتال ماهان



در فروردین ماه فقط در دیارتمان دیجیتال مارکتینگ مرکز مشاوره افتخار داشتیم که در قالب ۶۴ جلسه، ۱۴۱ ساعت مشاوره کلینیکی به معتبرترین برندهای ایرانی دهیم. دیجی پت، آهن شهر، گرین لایف، پیشگام نور، داهوا، سپاروک پخش پایدار، کاشی میبد یزد و فراراه پویان تنها تعدادی از برندهای معظمی بودند که میزبان مدیران آنها در جلسات مشاوره کلینیکی بودیم.



آکادمی مرکز مشاوره در فروردین ماه



فروردین امسال در آکادمی اقدامات زیادی برای انجام داشتیم. اول از همه گواهینامه‌های دوره ارز دیجیتال کد ۲ را که انتهای اسفند ماه به پایان رسیده بود، صادر کردیم. بعد از آن کارگاه جذاب دوره طراحی کمپین تبلیغات دیجیتال را داشتیم. این کارگاه با حضور همزمان هر سه استاد محترم دوره (خانم دکتر فنایی و آقایان دکتر حجتی و صادق‌زاده) و با بررسی کیس‌های واقعی برگزار شد. در این کارگاه سه کیس مرکز روانشناسی، کلینیک زیبایی و موسسه آموزشی مورد بررسی قرار گرفت. گواهینامه‌های این دوره نیز بلافاصله بعد از تشکیل کارگاه، صادر شد. از اقدامات دیگر فروردین ماه، می‌توان به برگزاری افتتاحیه دوره ارز دیجیتال کد ۳ و ثبت نام دوره‌های مشاور اقتصادی و سرمایه‌گذاری و مشاور فروش و مارکتینگ اشاره کرد.



نظرسنجی برندهای ارزش آفرین



با اتمام سال ۱۴۰۰ تصمیم گرفتیم طی هفت شب نظرسنجی از کاربران صفحه اینستاگرام مرکز مشاوره، برندهای ارزش آفرین سال گذشته در حوزه‌های مختلف کسب و کار را مشخص کنیم. در این نظرسنجی ایران تلنت بعنوان بهترین پلتفرم جذب منابع انسانی، صباویژن بعنوان بهترین پلتفرم در حوزه شبکه‌های تبلیغات دیجیتال، شبکه آفتاب بعنوان بهترین ارائه دهنده خدمات طراحی سایت، نوبیتکس بعنوان بهترین صرافی آنلاین ارز دیجیتال، آریانا قلم بعنوان بهترین ناشر کتب کسب و کار و دیدار بعنوان بهترین ارائه دهنده خدمات CRM انتخاب گردید. نظرسنجی ما بازتاب گسترده‌ای میان اهالی کسب و کار داشته و نتایج آن نیز توسط برندگان نظرسنجی منتشر گردید. تصویر فوق این موضوع را نشان می‌دهد.



نیاز کسب و کارها به مارکتینگ داده محور



این روزها صنایع بیشتر از هر زمانی نیاز به مارکتینگ بر پایه داده را احساس می‌کنند. در فرودین ۱۴۰۱، آقای دکتر سامان صادق‌زاده در جلسات مشاوره با سه برند مرتبط با تولید ابزارآلات، واردات و باتری‌های UPS شرکت کرده و راه‌کارهایی اجرایی برای توسعه این کسب و کارها ارائه دادند.

خانواده ما عضو جدید می‌پذیرد

با شروع سال جدید و با توجه به اهداف مرکز مشاوره مدیریت ماهان در توسعه دامنه فعالیت‌های خود، تصمیم داریم اعضای جدیدی به جمع خانواده خود اضافه کنیم. اگر شما هم اشتیاق کار در محیطی پویا و انگیزه پیشرفت شخصی را در خود می‌بینید با کمال میل آمادگی داریم پذیرای شما در خانواده ماهان باشیم.

ماهان
مرکز مشاوره مدیریت

دعوت به همکاری

سطح کارشناسی	سطح مدیریت
• کارشناس اداری	• مدیر روابط عمومی
• کارشناس امور ثبت نام	• مدیر مارکتینگ
• کارشناس روابط عمومی	• مدیر فروش
• کارشناس آموزش	• مدیر محصول
• مسئول دفتر	• مدیر دیجیتال مارکتینگ

در صورت تمایل رزومه خود را از طریق واتساپ به شماره ۰۹۱۰۶۸۶۶۴۴۸ ارسال فرمایید.



مسئولیت اجتماعی مرکز مشاوره مدیریت ماهان و حمایت از توسعه پایدار



Dear Mr. Navid Sayyari
CEO at Mahan Management Consulting Center

I am very pleased to know you and the organization under your management.

I would like to inform you that I have been cooperating with the Energy Globe Foundation for the development of sustainable development goals for more than 10 years and I have currently activities as a representative of Iran in this foundation.

The Energy Globe National Award is scheduled to be held on May 15, 2022, in Tehran with the presence of some national and international personalities. The purpose of this event is to call for projects in the field of sustainability that have been implemented in Iran and to evaluate these projects in a completely transparent process in order to introduce, appreciate, and international support them.

Some of the international partners in this event are UNIDO, Global Chamber Platform, and Advantage Austria.

I would be very grateful if your organization, due to its deep and long relationship with Iranian companies and based on its social responsibility, would inform about this event with the aim of attracting the maximum of Iran's sustainability projects.

The deadline for submitting projects has been extended until April 20, 2022.

Best Regards
Majid Saraidarian
CEO

Krottensee Straße 45, 4810 Gmunden, Austria Tel: +43 677 629 87 409 +43 7612 9003 1234
www.sustainplan.at info@sustainplan.at FN 440405 f

Mahan Management
Consulting Center
No.2788, Valiasr Ave.
Tehran

Gmunden, Austria
April 10, 2022
2022-04-0125

توسعه پایدار همواره از دغدغه‌ها و مسئولیت‌های اجتماعی مرکز مشاوره مدیریت ماهان محسوب شده است. در همین راستا، در این ماه نامه‌ای دریافت کردیم که طی آن از ما خواسته شد در اطلاع رسانی‌های بنیاد جهانی انرژی در مورد جایزه پروژه‌های پایداری مشارکت داشته باشیم. بنابراین، تلاش کردیم که از طریق شبکه‌های اجتماعی خود توجه رهبران و مدیران کسب و کار را به این رویداد جلب کنیم. جایزه مربوطه در نوامبر ۲۰۲۲ در شهر وین و در هفت گروه مستقل آب، هوا، انرژی، زمین، جوانان، استارت آپ‌های پایدار و ساختمان پایدار اعطا می‌شود. مشارکت در این برنامه کاملاً رایگان است.



MAHAN
Management Consulting Center

سال جدید و شروع هم‌افزایی با رهبران کسب و کار ایران زمین



شروع سال جدید برای دپارتمان پروژه‌های مرکز مشاوره فرخنده بود. امضای قرارداد با کارفرمایی محترم، با تجربه و در عین حال خوش مشرب بعنوان اولین قرارداد سال ۱۴۰۱ را به فال نیک می‌گیریم. این قرارداد در زمینه دیجیتال مارکتینگ با برندی در زمینه سنگ‌های تزئینی به امضا رسید. همکاران و مشاوران ما در حال تلاش پیوسته هستند تا با اجرای بی‌نقص این پروژه، سهم خود را در ارتقای جایگاه این برند معظم ایفا کنند.



شروع رویدادهای آنلاین در سال جاری


اولین رویداد آنلاین ما در سال جدید مربوط به لایو اینستاگرامی با آقای دکتر محسن صیقلی در مورد تحلیل اقتصاد و سرمایه‌گذاری در سال ۱۴۰۱ بود. در این لایو، آقای دکتر صیقلی به مواردی مانند آینده نرخ دلار، اقتصاد کشور در صورت تصویب یا عدم تصویب برجام، نحوه چینش سبد مناسب سرمایه‌گذاری و زمینه‌های نو سرمایه‌گذاری از جمله متاورس پرداختند. در فصل بهار منتظر سایر وبینارها و لایوهای جذاب ما باشید. رویدادهایی را برنامه‌ریزی کرده‌ایم که مطمئن هستیم برایتان جالب خواهد بود.

لایو اینستاگرامی

آکادمی مرکز مشاوره مدیریت ماهان برگزار می‌کند

**تحلیل اقتصاد و سرمایه‌گذاری
در سال ۱۴۰۱**

تحلیل آینده ارز، طلا، مسکن و...



با حضور استاد برجسته اقتصاد

آقای دکتر محسن صیقلی

مدیر دپارتمان مالی و سرمایه‌گذاری مرکز مشاوره مدیریت ماهان



هک رشد بر مبنای ارزش‌های ماهانی



برای سال ۱۴۰۱ در دل مرکز مشاوره تیمی قوی جهت انجام پروژه‌های هک رشد تشکیل داده‌ایم. هک رشد با انجام تست‌های سریع و کم هزینه راه‌های افزایش بهره‌وری مجموعه‌ها را فراهم کرده و در پی آن موجب افزایش فروش کسب و کارها می‌شود. ما امسال نه تنها آمادگی داریم پروژه‌های هک رشد کسب و کارها را تقبل کنیم، بلکه در حال افزایش راندمان خود از طریق همین روش نیز هستیم. در یکی از جلسات هک رشدمان بطور اتفاقی لحظاتی میزبان جناب آقای هادی سیاری ریاست محترم مدرسه عالی کسب و کار ماهان بودیم. ایشان ضمن گفتن خدایوت به تیم مرکز مشاوره، تاکید کردند که در هک رشد باید ارزشهای ماهان رعایت شود و همکاران مرکز مشاوره هرگاه میان رعایت منافع مشتریان و منافع ماهان تردید داشتند باید جانب مشتری را بگیرند. ایشان اضافه کردند در ماهان اعتقاد داریم مشتری ولی نعمت ما است. جناب آقای نوید سیاری مدیر عامل محترم مرکز مشاوره نیز ضمن تأیید این اظهارات، عشق - به خود، به مشتریان و به همکاران- را رمز موفقیت مداوم دانستند.



استراتژی منابع انسانی در نیروهای مسلح

در فروردین ماه جلسه‌ای با صندوق رفاه یکی از زیر مجموعه‌های نیروهای مسلح داشتیم. در پی این جلسه که با حضور آقای دکتر حسین درگاهی مشاور ارشد مرکز مشاوره برگزار شد مقرر گردید کارگاه‌هایی در قالب مشاوره کلینیکی برای مدیران صندوق مربوطه برگزار شود.



جلسه ارائه مدل M3 برای مدیران ارشد و مشاوران مرکز مشاوره



در انتهای این ماه جلسه بررسی مدل مارکتینگ M3 با ارائه جناب آقای مهندس محمداحسان سلیم پور برگزار شد. در این جلسه که مدیران ارشد مرکز مشاوره و برخی از مشاوران برگزیده حوزه مارکتینگ و فروش حضور داشتند، عنوان شد که شرکت‌های مشاوره مدیریت بین المللی معمولاً از چنین مدلی بجای مدل‌های سنتی استفاده می‌کنند. مهندس سلیم پور که مبحث مدل مارکتینگ M3 را بطور جامع در این جلسه تشریح کردند، از فارغ التحصیلان ممتاز مرکز مشاور مدیریت و بیزینس اسکول ماهان هستند که در حوزه مشاوره مدیریت نیز فعالیت جدی دارند.

ده‌ترند برتر سال ۲۰۲۲ در حوزه منابع انسانی



مترجم: امید عندلیب

عضو باشگاه تحول ماهان

با ورود به سال ۲۰۲۲ شاهد تغییرات فراوانی در حوزه‌های مختلف مانند چگونگی کارکردن، محل کارکردن، چرایی کارکردن و تکنولوژی‌هایی که می‌توانیم از آنها استفاده کنیم به وجود آمده است، علیرغم اینکه این تکنولوژی‌ها بصورت مداوم تغییر می‌کند. این تغییرات از آغاز بیماری کرونا سرعت بیشتری گرفته و تبدیل به یک جنبه دائمی شده است. با توجه به تحقیقات انجام شده طی سال‌های ۲۰۱۶ تا ۲۰۲۱، اینکه حوزه منابع انسانی در سال ۲۰۲۲ با چه مواردی روبرو می‌باشد را بیان خواهیم کرد.



۱- آینده کار بستگی به رفاه کارکنان دارد

رفاه کارکنان چیزی بیشتر از مزایای آنها نیست. در حال حاضر رفاه کارکنان یک فرصت برای صاحبان کسب و کار است تا بصورت همه جانبه و از لحاظ شخصی و کاری کارکنان خود را حمایت کنند. در شکل شماره یک نشان داده شده است که رفاه کارکنان از رفاه فیزیکی فراتر رفته و مواردی همچون رفاه احساسی، مالی، اجتماعی و سلامت شغلی را شامل می شود.

همچنین از زمان همه گیری بیماری کرونا، توجه صرف به رفاه کارکنان، به رفاه کل خانواده کارکنان توسعه یافته است. شرکت Hewlett Packard (HP) یک مثال بارز از گسترش مزایای کارکنان به خانواده های آنهاست. در برنامه ای که این شرکت برای رفاه کارکنان خود در نظر گرفته است اپلیکیشن هایی برای سلامتی و رفاه، منابع آموزشی مناسب والدین جهت مدیریت فرزندان در خانه و پیگیری تحصیلی آنها، گروه مدیریت منابع مخصوص والدین شاغل و اشتراک گذاری شغل برای انتخاب نقش های شغلی فراهم شده است. وقتی که کرونا وارد سال دوم خود شد، تمرکز بر رفاه کارکنان از بهبود منافع سازمانی به بالابردن سطح زندگی شخصی و خانوادگی کارکنان تغییر کرد. شرکت های سرمایه گذاری خطرپذیر نیز از این ترند پیروی می کنند با ابزارهایی مانند League، Virginplus، meQuibirium و مانند اینها. انعطاف پذیری نتایج تجاری چشمگیری ایجاد می کند. یکی از بزرگترین مشتری های تجاری meQuibirium که بالاترین سطح انعطاف پذیری را از خود نشان داده بود توانست بالاترین شاخص عملکردی در صنایع بورس داو جونز با ۱۱۶ درصد بازدهی در بازه زمانی دسامبر ۲۰۱۸ تا دسامبر ۲۰۲۰ به دست آورد.



شکل شماره ۱- پنج شاخص کلیدی رفاه کارکنان

رفاه مالی	غرامت و خسارات کلی	انواع طرح‌های بازنشستگی	سلامت مالی	آموزش
سلامت روانی	دسترسی به برنامه‌های دستیاری با کمک به کارکنان	جلسات با تراپیست یا کوچ سلامت روان	اپلیکیشن‌های سلامت روان	
رفاه اجتماعی	فرهنگ سازمانی	تعادل کار و زندگی	انواع روابط کاری و غیرکاری	
رفاه جسمانی	بیمه سلامتی	ایمنی محل کار، برنامه‌های رفاهی	ایجاد جلسات ورزشی حضوری و آنلاین	
رفاه شغلی	دسترسی به تعلیمات و توسعه شغلی	فرصت‌های پیشرفته شغلی، بازپرداخت شهریه	بررسی عملکرد	تئورینگ و کوچینگ شغلی

۲- توقف استعفای کارکنان با مزایای رفاهی

در حالی که افزایش حقوق به نظر می‌رسد یکی از راه‌های جذب و نگه داشتن کارکنان باشد، تحقیقات انجام شده در بین ۶۰۳ کارمند تمام وقت نشان از آن دارد که ۶۲ درصد کارکنان مزایای رفاهی را به عنوان کلیدی‌ترین شاخص در اتخاذ تصمیم برای درخواست کار جدید دانسته‌اند. این موضوع مخصوصاً برای نسل Z بسیار درست بود، جایی که ۶۷ درصد خیلی موافق یا موافق بودند که مزایای رفاهی، اولویت یک آنها در بررسی پیشنهاد شغل جدید می‌باشد. مزایای رفاهی که درخواست شده شامل رفاه مالی و رفاه احساسی (روانی) است. آموزش و تعلیم‌های مالی به لحاظ اهمیت در بین همه گروه‌های کارگران در حال گسترش است. نظرسنجی Brightplan 2021 نشان می‌دهد که بالای ۸۰٪ از کارکنان می‌خواهند از سوی کارفرمای خود در امور مالی و شخصیشان، نه فقط در بازنشستگی و آموزش مالی بلکه در بودجه‌بندی دیجیتال، برنامه‌ریزی مالی و دسترسی به مشاوران مالی حمایت و هدایت شوند. علاوه بر سلامت مالی، قریب به ۳۰٪ کارگران نظرسنجی شده، تقاضای بهبود حمایت‌ها و منابع سلامت روانی را داشتند. سازمان سلامت جهانی معتقد است مزایای سلامت روانی محل کار سالانه ۹/۸ درصد، در طی پنج سال آینده رشد داشته باشد.

این موضوع باید نگاه مدیران منابع انسانی را از یک راه‌حل جبری و غیرقابل تغییر دور کند و از یک هدف شخصی شده به سمت مزایای رفاهی رهنمون سازد، به گونه‌ای که این هدف به سمت ایجاد یک فرهنگ حامی حرکت کند تا نیاز همه کارگران را تأمین نماید.



۳- انجام کار بصورت ترکیبی از خواسته‌های اصلی کارگران

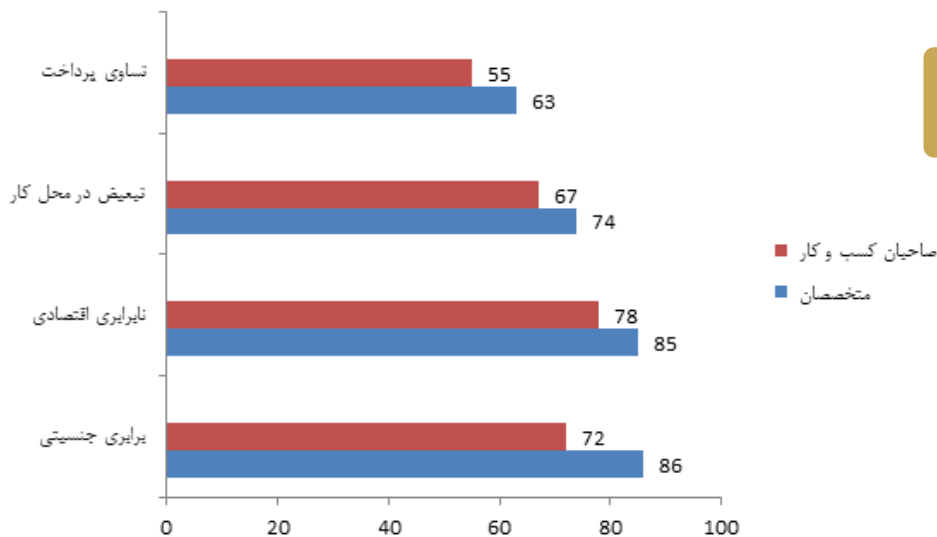
با آمدن کرونا بسیاری از کسب و کارها به دلیل قرنطینه و محدودیت‌های حاصل از آن مجبور به انجام کار به صورت ترکیبی (حضوری-آنلاین) شدند و با ادامه این بیماری، انجام کار بصورت ترکیبی ادامه خواهد داشت. نظرسنجی مؤسسه اکسنچر نشان می‌دهد که ۸۳٪ کارکنان مدل کار ترکیبی را ترجیح می‌دهند و اینکه ۶۳ درصد شرکت‌ها با رشد بالا که قبلاً از مدل‌های قدیمی استفاده می‌کردند اکنون خود را با مدل جدید «بهره‌وری از هر جایی» منطبق کرده‌اند. کارکنان و کارفرمایان، دیگر به اینکه نیروها کجا و چه زمانی کار می‌کنند توجه زیادی ندارند و بر روی نتایج حاصل از کار تمرکز کرده‌اند. پژوهش "کار ما از هر جایی در آینده" انجام شده توسط prithwirag choudbury دانشیار مدرسه کسب و کار هاروارد گزارش می‌دهد که کارکنان توجه ویژه‌ای دارند به آزادی کار در هر جایی به عنوان یکی از مزایای کارشان.

این موارد باعث می‌شود تا تعریف درست کار از هر جایی برای کارفرمایان از اهمیت ویژه‌ای برخوردار باشد. کارفرمایانی مانند Gitlab، Zapier و ... در حال تهیه سیاست‌هایی هستند تا بتوانند از طریق آنها و به صورت مداوم زمینه همکاری مجازی، منتورینگ و طوفان فکری غیرهمزمان را برای کارکنانی که بصورت آنلاین و از هر جایی کار می‌کنند، فراهم نمایند. این حجم از تلاش‌ها برای ایجاد ارتباطات مجازی و فراهم نمودن مجموعه‌ای از ابزارهای درست مانند slack و وایت بردهای آنلاین مانند Miro، Mural و ... برای افرادی که از راه دور کار می‌کنند جهت ایجاد طوفان فکری همزمان قابل توجه است.

علاوه بر این کارفرمایان نیاز دارند تا ارتباط خود را با مجموعه‌هایی که رویکرد مدیریتی آنها با محوریت کار از هر جایی است گسترش دهند و این به صورت واضح و روشن به این معناست که آنها می‌خواهند یک محل کار با فضای کاری منصفانه و مساوی برای همه کارکنان بدون توجه به اینکه آنها از کجا کار می‌کنند را فراهم آورند. ارتباطی که به واسطه آن می‌توانند کارکنان خود را مدیریت کنند به مراتب بهتر از حالت حضور فیزیکی بوده و تیم‌های کاری نیز باید به حدی از انعطاف‌پذیری در رویارویی با اهدافشان و رسیدن به آن رسیده باشند. صاحبان کسب و کار باید زمینه‌های لازم برای به تصویرکشیدن چشم انداز کسب و کار پس از همه‌گیری کرونا و نحوه اداره و مدیریت سازمان و ارتباط آن با هر کارمند را فراهم آورند.

۴- تطابق ارزش سازمان با ارزش‌های کارکنان

پژوهش Future Workplace و Blue Beyond Consulting که در میان یک نمونه ۷۵۳ نفری از صاحبان کسب و کار، مدیران منابع انسانی و متخصصان انجام شده است، بیان داشته است که ۸ نفر از هر ده نفر شرکت کننده گفته‌اند که تطابق ارزش‌های آنها با ارزش‌های سازمانی که در آن کار می‌کنند برایشان بسیار مهم است. بین متخصصان و صاحبان کسب و کار گپ قابل توجهی وجود دارد که در شکل شماره ۲ نمایش داده شده است که ما این گپ را "گپ انتظاری کارکنان" می‌نامیم.



این یافته‌ها از آنجایی مهم هستند که ۷۵٪ کارکنان می‌گویند: آنها انتظار دارند کارفرما و کسب و کاری که برایش کار می‌کنند بصورت عمومی باید برای جامعه خوب و مفید باشد. این درصد در میان کارکنانی که زیر ۴۵ سال داشته‌اند به ۸۰ درصد می‌رسد. علاوه بر این پژوهش‌های انجام شده نشان می‌دهد که بالای ۵۰ درصد از متخصصان می‌گویند که اگر ارزش‌های آنها با ارزش‌های شرکت مطابقت نداشته باشد از آن شرکت خارج خواهند شد و تنها از هر ۴ نفر یک نفر به کار خود ادامه خواهد داد.

صاحبان کسب و کار می‌توانند به این گپ انتظاری توجه داشته و به آن عمل کنند و آن را وسیله‌ای برای فراهم آوردن برنامه‌هایی جهت شنیدن مداوم پیشنهادات کارکنان و درگیر کردن آنها نمایند و خود را متعهد به فراهم آوردن شرایط کاری انسانی و مناسب برای همه کارکنان فارغ از اینکه محل کارشان کجاست، کنند.

۵- افزایش استخدام براساس مهارت

هوش مصنوعی باعث ایجاد تحول در بازار کار شده است و باعث شده تا بعضی از مشاغل اتوماتیک شده و زمینه ایجاد کارها و مشاغل جدید را فراهم آورده است که این مشاغل جدید نیاز به مهارت‌های خاص دارد. در پژوهش "۲۱ شغل منابع انسانی در آینده" حجم زیادی از شغل‌های حوزه منابع انسانی که مابین اکنون تا سال ۲۰۳۰ ایجاد می‌شود شناسایی شد، بسیاری از آن‌ها بر کارهای انسانی که بصورت یکنواخت و یکپارچه با ماشین‌ها انجام خواهد شد تمرکز دارند مانند Algorithm Bias officer و Human machine Teaming Manager. توانایی در نشان دادن اینگونه مهارت‌ها باعث کسب درآمد از آنها شده و سبب می‌گردد تا استعدادها به سمت این گونه مهارت‌ها بروند. مدرک گرایی و صرف داشتن مدرک نشان داده است که مانع بزرگی برای داشتن مهارت است. در واقع در گزارش سایت glassdoor که به رتبه بندی ۱۵ شرکت از گوگل تا هتل هیلتون و اپل پرداخته بود، معلوم شد که این شرکت‌ها برای شغل‌هایی که در آن مهارت خاصی نیاز بوده است، به افرادی که این مهارت‌ها را داشتند، حتی بدون مدرک، پرداخت‌های بسیار خوبی را داشتند.

در حال حاضر بسیاری از شرکت‌ها در حال حرکت به سمت استخدام براساس مهارت هستند یا آموزش مجموعه مهارت‌هایی به شخص و ایجاد شایستگی‌های موردنیاز برای یک شغل به جای اینکه فقط به رزومه و سابقه افراد نگاه کنند. استخدام براساس مهارت نه تنها دایره نیروهای بالقوه برای استخدام را افزایش می‌دهد، بلکه با فراهم کردن مسیر آموزشی برای کارکنان داخلی سبب می‌شود دید وسیعتری به متغیر بودن حرفه‌شان داشته باشند.



۶- ایجاد مشاغل متعدد در گذر زمان

مرکز طول عمر استنفورد پیش بینی کرده است که بالای ۵۰ درصد کودکانی که امروز ۵ ساله هستند، می توان انتظار داشت که ۱۰۰ سال عمر کنند و در این ۱۰۰ سال، ۶۰ سال یا بیشتر کار خواهند کرد.

از آنجایی که در این ۶۰ سال کار، آنها یک کار نخواهند داشت، سبب خواهد شد که یک سوال مهم و اساسی برای رهبران حوزه منابع انسانی ایجاد شود که چگونه می توان شرکت ها را مجاب کرد تا به یادگیری روی آورده و آنها را به یک سازمان یادگیرنده تبدیل کرد که در یک شغل یا حرفه که شخص ۶۰ سال در آن می تواند کار کند به ارتقا مهارت یا مهارت مجدد کارکنان خود پردازند.

"مجموعه انتخاب حرفه آمازون" متعهد شده است به تأمین ۱/۲ بلیون دلار برای آموزش کارکنان ساعتی برای تحصیل در مقاطع دیپلم، کاردانی و کارشناسی، آموزش ضمن خدمت و زبان انگلیسی بعنوان زبان دوم.

این مجموعه همچنین مدارک مهارتی معین و مشخص برای مهارت مجدد کارکنان ارائه می دهد مخصوصاً در رشته های پرتقاضا مانند مهندسی فناوری اطلاعات، تجارت الکترونیکی، مراقبت های پزشکی، تأسیسات، حمل و نقل و حسابداری.

سایت هایی مانند انتخاب حرفه آمازون و... نشان می دهد که با ایجاد برنامه های آموزشی مهارت های کامپیوتری مورد نیاز برای کارکنان ساعتی چه چیزی ممکن است رخ دهد. در این برنامه مشارکت کنندگان عموماً کارکنان انبار و تحویل دهندگان هستند و آنها این فرصت را پیدا خواهند کرد که مهارت های دیجیتال را یاد بگیرند و این یادگیری می تواند مسیر شغلی آنها را از کارمند انبار به متخصص فناوری اطلاعات تغییر دهد.

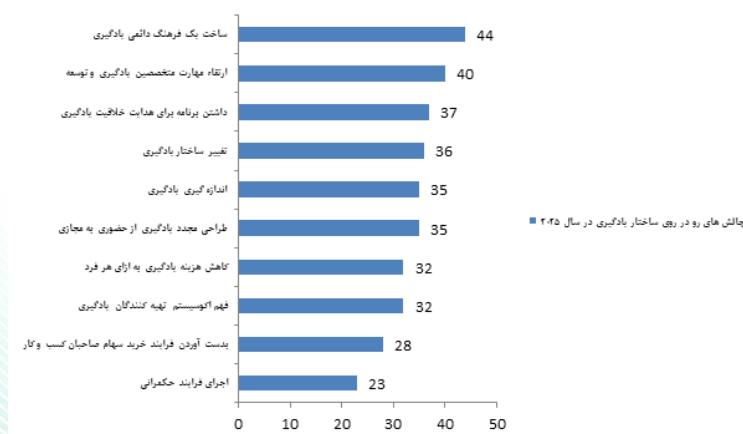
۷- ضرورت افزایش مهارت منابع انسانی در مسیر ایجاد تحول نیروی کار

در پژوهش‌های صورت گرفته توسط Future Workplace و The Evolving Role Of Learning In Workforce Transformation، از ۵۴۹ مدیر منابع انسانی دنیا و صاحبان کسب و کار برای کشف اینکه چگونه یادگیری در میان شرکت‌ها در حال گسترش است و این موضوع می‌تواند چه پیامدهایی برای ظرفیت‌های جدید در تیم‌های یادگیری و توسعه داشته باشد نظرسنجی شد.

یک نکته کلیدی در گفتگوهای ما با مدیران ارشد منابع انسانی و مدیران ارشد آموزش این است که اغلب رهبران منابع انسانی، بر تعلیم و ارتقای مهارت نقش‌های کلیدی کسب و کار تمرکز و ارتقای مهارت اعضای تیم خود را فراموش می‌کنند. در حال حاضر اعضای تیم منابع انسانی و آموزش به فرزندان فراموش شده و رها شده تبدیل شده‌اند که توصیه‌های خود در ارتقا مهارت را رها کرده‌اند و این مسأله نیازمند تغییر است.

این تحقیق نشان داد که ساخت یک فرهنگ یادگیری در طول عمر و ارتقا مهارت یادگیری اعضای تیم توسعه، دو تا از بالاترین اولویت‌های سال ۲۰۲۵ هستند. شکل شماره ۳ مشخص می‌کند چه چیزهایی به عنوان بزرگترین چالش‌های فکری برای مدیران آموزش است به منظور طراحی نقشه راه برای سال ۲۰۲۵.

شکل ۳- بزرگترین چالش‌های رو در روی مدیران آموزش در سال ۲۰۲۵



مثال ما در ۵۴۹ مدیر منابع انسانی و صاحب کسب و کار نشان داد که خلاقیت به عنوان یک عنصر کلیدی برای هدایت ساختار یادگیری از آغاز شناخته شده است، وقتی که بر سال ۲۰۲۵ تمرکز می شود. وقتی که ما بالاترین نیازها را در حوزه آموزش مهارت به اعضای تیم یک کسب و کار مورد توجه قرار می دهیم مهارت هایی مانند تجارت و هوش تجاری، تجزیه و تحلیل افراد و دیجیتال مارکتینگ از جایگاه ویژه ای برخوردار هستند.

منابع انسانی و مدیران آموزش باید به پرسش از خود شروع کنند که آیا من مهارت های جدید توسعه و ظرفیت هایی که برای اعضای تیم نیاز دارند را پیش بینی کرده ام و چگونه می توانم این پیش بینی را عملی کنم؟

۸- اصلی ترین مهارت ها: مهارت های انسانی و دیجیتال

کار در سال ۲۰۲۱ به ما آموخت که ما نیاز داریم به توسعه انعطاف پذیر تا خود را به راحتی تغییر دهیم و همراه باشیم با تغییرات سریع در نحوه کار و محلی که در آن کار می کنیم. این موضوع همچنین به ما آموخت که باید ماهر شویم در کارهای متنوع و استفاده از پلتفرم های چندگانه تکنولوژی مانند زوم، Microsoft Teams، WebEx و ... و علاوه بر آن توجه داشته باشیم به یکسری پلتفرم های واقعیت مجازی مانند Body swap، Immerse و شگفت آور نیست که در گزارش آموزشی ۲۰۲۱ لینکدین، ده تا از بالاترین و قدرتمندترین مهارت ها لیست شده است که ترکیبی از تاب آوری و تکنولوژی و مهارت های روتین دیجیتال است.



شکل شماره ۴- ده تا از بالاترین مهارت‌ها

۱ تاب آوری و قابلیت انطباق	۲ مهارت‌های تکنولوژی و روتین دیجیتال	۳ ارتباط بین دورکاران و تیم توزیع	۴ هوش احساسی	۵ همکاری متقابل
۶ هدایت به سمت تغییر	۷ مدیریت تغییر	۸ مدیریت استرس و هوشمندسازی	۹ مدیریت زمان	۱۰ خلاقیت

مهمترین مهارت، تاب‌آوری است که توسط Andrew Shatter دکتری و هم بنیانگذار me Quilibrium تحت عنوان توانایی در نشان دادن حل مسأله، کنترل احساس، مثبت اندیشی و خودکارآمدی تعریف می‌شود. تاب‌آوری را می‌توان در یک سازمان آموزش، تقویت و گسترش داد. گزارش آموزش محل کار ۲۰۲۱ نشان داده است که ۵۹٪ مدیران آموزش گفته‌اند که ارتقاء مهارت کارکنان اولویت شماره یک آنها است.

۹- والدین شاغل در انتظار یک ارزش پیشنهادی جدید از سوی کارفرما

با گسترش سویه جدید اومیکرون تعداد زیادی از مدارس در نواحی مختلف آمریکا دوباره بازشدن خود را به تعویق انداخته‌اند و یا به ساختار آموزش از راه دور یا مجازی سوئیچ کردند و این موضوع شرایطی را که ممکن است به بحران تبدیل شود را برای والدین شاغل تشدید کرده است.

در حال حاضر والدین شاغل متقاضی یک تعامل جدید از سوی صاحبان کسب و کارشان هستند. تحقیقات مکنزی نشان می‌دهد که والدین شاغل به نسبت هممتایان خود که فرزند ندارند در طول دو سال گذشته، بیشتر کار خود را رها کرده‌اند. دلایل این ترک کار مواردی است مانند خستگی از فشار کار در خانه و مسئولیت خطیر نگهداری فرزندان، تلاش برای بازگشت به محل کار بدون پیدا کردن راهی برای نگهداری مداوم فرزندان، بازگرداندن تعادل کار و زندگی و... و این مسائل با مشخص نبودن پایان قطعی سویه اومیکرون ممکن است ادامه پیدا کند.

مدیران منابع انسانی باید توجه ویژه‌ای به نیازهای خاص والدین شاغل داشته باشند و شیوه‌های کاری ویژه به منظور رفع نیازهای آنها لحاظ کنند مانند یارانه نگهداری کودکان و افزایش مرخصی والدین مخصوصاً برای والدینی که تازه پدر و مادر شده‌اند. در نهایت شرکت‌ها می‌توانند محدودیت‌های محل کار ثابت را کنار گذاشته و یا برای همه کارکنان مزیت کاهش ۶۰ درصدی حضور در محل کار در هفته و هدایت کارکنان به سمت شغل‌های کم تقاضا برای مدت معین با عنایت به اینکه در صورت آمادگی می‌توانند دوباره به کار برگردند را فراهم آورند.

۱- تغییر یا ارتقا نقش مدیران منابع انسانی سازمانها

در روزهای اول کرونا سازمانها فکر می‌کردند که با یک موضوع بهداشتی با یک موضوع محلی مواجه هستند ولی خیلی زود روشن شد که این یک مسأله پیچیده برای کسب و کارها و مردم بوده و مدیران منابع انسانی نقش محوری داشتند در پاسخگویی به مسائل پیش آمده و به همین منظور لیستی از موضوعات رو در روی مدیران منابع انسانی تهیه شد. از رهبری و همدلی، درک مسائل و چیزهایی که بخش‌های مختلف کارکنان نیاز داشتند، تا پیشنهاد گزینه‌های کاری انعطاف پذیر، ایجاد محل کار و محیط سالم برای حمایت از رفاه کارکنان، و توسعه محل کار عادلانه و منصفانه برای همه کارکنان (فارغ از اینکه کجا کار می‌کنند).

در این زمان مدیران منابع انسانی به عنوان عضو کلیدی گروه مدیران اجرایی تبدیل شدند که با مدیران تکنولوژی، مالی، املاک و مستغلات، تحول نیروی کار و مدیر ارشد پزشکی، برای یک بازگشت مطمئن به اداره یا سازمان، همکاری می‌کردند. برای اینکه نقش مؤثر مدیر ارشد منابع انسانی سازمان درک شود می‌توان به مثال مدیر سابق منابع انسانی unilever، لینا نییر، که اخیراً به عنوان مدیرعامل شرکت چنل منصوب شد، اشاره کرد.

در دنیای جدید، کسب و کارها نیازمند هر دو مدیران منابع انسانی و کسب و کار هستند و مجموعه سؤالاتی درباره کار، کارکنان، نیروی کار، محل کار مطرح است مانند:

- چگونه رهبران به دنیای جدید کار هدایت می‌شوند؟
 - چه نوع از بهبود، تجربیات کارکنان را افزایش می‌دهد؟
 - چگونه رهبران، با نیروی کار از هر جایی ارتباط برقرار می‌کنند؟
 - نقش و هدف جدید محل کار فیزیکی چیست؟
- آن چیزی که واضح و روشن است این است که رهبران باید انعطاف، همدلی، شفافیت و ایجاد روند دیجیتال برای بیان نظرات و ایده‌ها برای ساختن آینده کار را به نمایش بگذارند.

منبع:

<https://www.forbes.com/sites/jeannemeister/202205/01//top-ten-hr-trends-for-the-2022-workplace/?sh=4cad62993006>





ماهان

مرکز مشاوره مدیریت



MAHAN
Management Consulting Center