

### ترند منابع انسانی در آینده

ترند منابع انسانی همان مؤلفه‌هایی هستند که شما به‌عنوان مدیر منابع انسانی در طول دوره فعالیت خود، باید با توجه به آنان تصمیمات خود را اتخاذ کنید. علم منابع انسانی از جمله علوم «مدیریت» بوده و همه علوم مدیریتی، اقتضایی هستند و در هر زمان و هر شرایطی، به یک مسئله، پاسخ‌هایی متفاوت می‌دهد. از این رو است که ما نیز در **منابع انسانی** باید مؤلفه‌های محیطی، سیاسی، اقتصادی و... را در تصمیمات خود دخیل کنیم که اگر غیر از این بود، همان **فرهنگ سازمانی اپل** که باعث موفقیت آنان شده است، در ایران نیز باید باعث موفقیت ما می‌شد. در این مقاله ترند منابع انسانی از **سیمیل اچ آر** به اتفاقات تأثیرگذار در حوزه منابع انسانی سازمان‌ها پرداخته‌ایم و تلاش کرده‌ایم تا جای ممکن و با دیدی چندجانبه، ساده و کاربردی، به مسائل نگاه کنیم.

### ۶ ترند منابع انسانی

در ادامه به بررسی ۶ ترند منابع انسانی می‌پردازیم که برای موفقیت در آینده این حوزه، باید آن را دانست.

#### ۱. تغییر فرآیند جذب و استخدام

یک ترند منابع انسانی، تغییر فرآیند جذب و استخدام است. با در نظر گرفتن چند اتفاق مهم در فضای کار، علی‌الخصوص در ایران که شامل:

- بیماری کرونا و مهیا شدن **دورکاری** و **فریلنسری** برای بسیاری از موقعیت‌های شغلی
- شرایط اقتصادی بد و ایجاد احساس ناامیدی در مردم و در نتیجه، فعال شدن گزینه‌ای به نام «کار نکردن» علی‌الخصوص برای نسل جدید
- محیا شدن امکان کار کردن با شرکت‌های خارجی، مخصوصاً برای صنعت تکنولوژی و ایجاد شدن درآمد دلاری

و بسیاری دلایل دیگر، نسل جدید کارجویان، به شدت دوران قدیم، شاید ۱۰ سال پیش، دنبال پیدا کردن کار نیستند. وقتی در [مصاحبه تلفنی](#) با کارجو تماس می‌گیرید، اگر پاسخ سؤالات او را ندهید، احتمال اینکه کارجو در مصاحبه حضوری حاضر نشود، بسیار زیاد است. اگر تنها گزینه‌ای که برای [مصاحبه](#) دارید، از نوع حضوری باشد، تعداد زیادی کاندید را اصلاً نخواهید دید. همچنین اگر آن را تبدیل به بازجویی کنید، خیلی راحت مشاهده خواهید کرد که کاندید مقابل چشمان شما جلسه را ترک می‌کند.

همه این اتفاقات باعث خواهد شد که سازمان‌ها به‌عنوان ترند منابع انسانی، [فرایند جذب و استخدام نیروی انسانی](#) در مجموعه خود را تغییر دهند و اگر این تغییر برای آن‌ها دشوار باشد، به سراغ گزینه‌های جایگزین مثل شرکت‌های ارائه دهنده این خدمات بروند. ما نیز در سیمپل اچ آر به‌عنوان یکی از خدمات خاص خود، به سازمان‌ها در خدمات جذب و استخدام نیروی انسانی، سرویس ارائه می‌کنیم که می‌توانید از [اینجا](#) بیشتر با آن آشنا شوید.

## ۲. تغییر مدل کاری

تغییر مدل کاری نیز یک ترند منابع انسانی بوده که در حال حاضر هم در حال انجام است. چنانچه پرسنل سازمان و مدیران دیده‌اند که کار به‌صورت دورکاری و ریموت هم می‌تواند انجام شود، البته که پرسنل سازمان دوست دارند به محیط کار خود بازگردند، اما اینکه بخواهند به‌صورت کامل حضوری کار کنند، دیگر از گزینه‌های دلخواه آنان نیست. کارکردن به‌صورت هیبریدی، یکی از گزینه‌های موردعلاقه بسیاری از کارکنان تبدیل شده و اینکه بتوانند چند روز را در محیط کار دفتر باشند و چند روز را در منزل کار کنند، به یکی از خواسته‌های اصلی آنان تبدیل شده است؛ کاری که تیم اسنپ فود برای تیم فنی خود چندین سال است که انجام می‌دهد و به‌نظر موفق بوده است.

## ۳. مدیران در فشار مضاعف

با اضافه شدن پرسنل دورکار و کارکردن هیبریدی، توقعی که پرسنل از مدیران دارند، تغییر کرده است و مدیران باید خود را برای [مدیریت کارکنان دورکاری](#) آماده کنند و دیدگاه‌هایی که قبلاً درباره مدیریت پرسنل در حالت حضوری داشتند را تغییر دهند. این درحالی است که توقع هیئت‌مدیره از مدیران خود بدون تغییر باقی می‌ماند و در این حالت، مدیران خود را درحالت فشار در بین دو گروه می‌بینند. علاوه‌بر این‌ها، با اضافه

شدن پرسنل دورکار به مجموعه، تأثیر همکاران برای شخص دورکار کم و کمتر می‌شود و بیشترین توقع و ارتباط شخص با مدیر مستقیم خود می‌شود؛ ارتباطی که خیلی بیشتر از حالت حضوری است و این نیز یکی دیگر از دلایل فشار مضاعف بر روی مدیران است که در زیرمجموعه ترند منابع انسانی جای می‌گیرد.

#### ۴. «مهارت» مهم‌تر می‌شود

شاید با ورود برنامه‌نویسان به بازار، تغییر فرهنگ کارفرماها و سازمان‌ها از اینکه صرفاً بر روی تجربه کاری و رشته دانشگاهی تمرکز کنند، تغییر کرد. گروه افرادی که دانشگاه در آماده‌سازی آن‌ها برای ورود به بازار کار هیچ کاری نکرد، نه اینکه نخواهد انجام دهد، بلکه به قدری سرعت تغییرات این حوزه بالا بود که ساختار کند دولتی دانشگاه‌ها، پاسخ‌گو این نیاز نبود. بنابراین افراد این حوزه برای اینکه خود را به بازار کار برسانند، مجبور بودند تماماً و به طور ۱۰۰ درصد، خودشان به دنبال یادگرفتن و ارتقا خودشان باشند.

در ترند منابع انسانی نیز سازمان‌ها از آن طرف برای استخدام و همکاری با این متخصصین، بعد از اینکه متوجه ناکارآمدی نظام آموزشی صنعت کامپیوتر کشور شدند، مجبور شدند تنها بر روی دانش و مهارت فنی آنان تمرکز کنند و به گذشته تحصیلی و تجربی آنان کمتر توجه داشته باشند. موجی که رفته‌رفته در حال بزرگ‌تر شدن است و به سایر رشته‌ها می‌رسد. حرف اصلی این موج آن است که کارفرمایان به جای آن که بر روی گذشته فرد تأکید فراوانی داشته باشد، بر روی مهارت فرد و اینکه او بتواند نیاز سازمان را برطرف نماید، تمرکز کند. البته هنوز هم رشته‌هایی هستند که دانش دانشگاهی در آن اهمیت فراوانی دارد؛ مانند حسابداری یا حقوق. اما به صورت کلی، یک ترند منابع انسانی مهم در سال‌های اخیر، کاهش اهمیت ارزش مدرک دانشگاهی و سوابق شغلی اشخاص است.

#### ۵. از بین رفتن مصاحبه

با اضافه شدن تأکید بیشتر بر روی مهارت افراد و نه گذشته آنان، همچنین کوتاه شدن طول عمر پرسنل در سازمان، فرآیند مصاحبه ۵ مرحله‌ای که یک مرحله روانشناس، یک مرحله روانشناس صنعتی، یک نفر ارزیاب آزمون، یک نفر مصاحبه فنی انجام می‌داد، از بین خواهد رفت. شاید این ترند منابع انسانی، خبر بدی برای کارشناسان جذب و

استخدام باشد، اما این اتفاق به این معنی نیست که کلاً مصاحبه منابع انسانی انجام نخواهد شد؛ اما زمان انجام آن بسیار کوتاه و نحوه انجام آن به مرور زمان، غیررسمی‌تر خواهد شد.

## ۶. تغییر ساختار سازمانی

نرخ ماندگاری پرسنل در سازمان در حال کاهش است؛ به این معنی که مدیرانی که قبلاً به راحتی می‌توانستند برای دوره‌ای ده ساله بر روی حضورشان حساب کنید، بیش از ۳ سال نمی‌مانند و این به این معنی است که شما باید مدیران خود را در مدت زمانی کوتاهی، علاوه بر سایر پرسنل خود، جایگزین کنید. در نتیجه، اگر **ساختار سازمانی** در مجموعه شما، هرمی باشد، کل هرم شما برهم خواهد ریخت. برای مثال، اگر مدیر بازرگانی شما هر ۳ سال تغییر کند و این واحد ۱۰۰ نفر پرسنل داشته باشد، کنترل و بهبود فرآیندهای آن بسیار دشوار خواهد بود. علاوه بر این، ساختار هرمی به دلیل سرعت پایین اطلاعات در آن و کند بودن آن، پاسخگوی نیاز بازار سریع این روزها نیست.

بنابراین، این دو اتفاق در راستای ترند منابع انسانی، سازمان‌ها را مجبور می‌کند که علاوه بر **اصلاح ساختار سازمانی** و اینکه ارتفاع هرم‌های خود را کاهش دهند؛ ساختار خود را از **تیم CFT**، که در آن در هر واحد کار مشخصی در حال انجام است، به سمت تیم‌های پروژه محور حرکت کند که در آن، تیم‌های کوچک از تمام تخصص‌ها وجود داشته باشد تا از این طریق هم ریسک ریزش پرسنل را کاهش دهد (زیرا تنها به یک پروژه ممکن است لطمه وارد شود نه کل واحد)، همچنین بتواند سرعت واکنش خود را به تغییرات بازار سریع‌تر کند.

## به سادگی، تغییر کنید

تغییر کردن با ترند منابع انسانی، شاید کاری دشوار باشد، اما به خاطر داشته باشید که شاید نهایت تغییری که در حال حاضر برای شما ایجاد خواهد کرد این است که به این فکر کنید چطور می‌توانید فرایند جذب و استخدام خود را کوتاه‌تر کنید و یا اینکه مدیران خود را برای ساختار سازمانی پروژه‌ای آماده کنید. همچنین به دنبال یادگرفتن نحوه مدیریت پرسنل دورکار در سازمان باشید تا رفته‌رفته مجموعه را آماده آن کنید و علاوه بر اینکه باعث افزایش رشد سازمان خواهید شد، به منابع انسانی گسترده‌تری نیز دسترسی خواهید داشت.

همچنین می‌توانید برای آشنایی با این ترندها در سال ۲۰۲۴، [مقاله نگاهی به ترندهای منابع انسانی در سال ۲۰۲۴ و تاثیرات آن ها بر سازمان ها](#) را مطالعه نمایید.