

ترندهای منابع انسانی در سال ۲۰۲۴ و تاثیرات آن ها بر سازمان ها

ترندهای منابع انسانی در سال ۲۰۲۴ می‌تواند برای فعالان این حوزه در ایران حائز اهمیت باشد؛ چراکه این افراد می‌توانند با موضوعات روز، خود را به‌روز کرده و در سازمان خود برای این ترندها تلاش کنند. ما هر سال در [سیمیل اچ آر](#) به‌عنوان قسمتی از رسالت خود تلاش می‌کنیم تا با جمع‌آوری و ارائه بهترین ترندهای جهان، سطح دانش فعالان این حوزه را بالا ببریم. در [مقاله ۶ ترند منابع انسانی که در سال ۲۰۲۳ باید بدانید](#)، ترندهای سال ۲۰۲۳ را مورد بررسی قرار دادیم و حالا در این مقاله ترندهای منابع انسانی در سال ۲۰۲۴ را بررسی می‌کنیم.

ترندهای منابع انسانی در سال ۲۰۲۴**• هوش مصنوعی**

بدون شک یکی از مهم‌ترین ترندهای منابع انسانی در سال ۲۰۲۴ همانند سال ۲۰۲۳، اضافه‌شدن هوش مصنوعی به زندگی روزمره و تخصصی انسان‌ها است. در این سال باید تلاش کنیم تا از ابزارهای هوش مصنوعی در قسمت‌های مختلف منابع انسانی مانند [فرآیند جذب و استخدام](#) (برای کمک در سورسینگ رزومه‌ها یا اسکن آن‌ها) یا حتی در قسمت [طراحی مسیر شغلی](#) کمک گرفت.

• مدیران نسل زد

نسل زد وارد محیط کار شده است و نیازها و توقعاتی مانند [منتورینگ](#) و [بازخورد موثر](#) و منظم دارند که در [مقاله نسل زد](#)، درباره آن‌ها صحبت کردیم. اما اتفاقی که از این سال‌ها کم‌کم با آن روبه‌رو خواهیم شد و می‌توان از آن به‌عنوان یکی از ترندهای منابع انسانی در سال ۲۰۲۴ یاد کرد، آن است که این نسل در حال ورود به حوزه‌های ارشد و مدیریتی سازمان خواهند بود. با در نظر گرفتن اینکه شروع نسل زد تقریباً از متولدین ۱۳۷۵ به بعد است، این نسل با فرض اینکه از سال ۱۳۹۷ به‌طور میانگین وارد بازار کار شده باشند، الان چیزی حدود ۶ سال سابقه کار دارند و وارد موقعیت‌های شغلی ارشد و

مدیریتی در سازمان می‌شوند. حالا چالش اصلی منابع انسانی این است که باید آموزش‌های مدیریتی و سطوح بالا که تاکنون هیچ آمادگی برای آن وجود نداشته است را برای این نسل آماده و تولید کند؛ از مهارت‌های ارتباطی که به‌عنوان یک مدیر یا کارشناس ارشد باید یاد بگیرند گرفته تا **تیم سازی**. در نظر بگیرید که این نسل، در موقعیت شغلی ارشد قرار گرفته است، تقریباً ۳ سال از ۶ سال زندگی کاری‌اش را در دوران کرونا و احتمالاً در شرایط دورکاری یا شرایط خاص کار کرده است که خود دلیلی است که مهارت‌های نرم و همچنین **مهارت‌های بین فردی در محل کار** در این نسل، ضعیف‌تر از نسل‌های قبل و بعد خود شود.

• **منعطف‌تر**

دورکاری، کار پاره‌وقت، ساعات کاری شناور و محیط کاری هیبریدی، دیگر به اندازه سال‌های قبل برای کارفرماها غریبه نیست؛ به طوری که به‌عنوان یکی دیگر از ترندهای منابع انسانی در سال ۲۰۲۴ شاهد این خواهیم بود که به دلیل کمبود نیروی متخصص سازمان‌ها و **بحران نیروی کار**، شرایط کاری خود را منعطف‌تر خواهند کرد و دست از محدودیت‌های جغرافیایی نیز خواهند کشید.

• **بحران بیشتر**

طبق تحقیقاتی که **سایت فوربز** انجام داده، آمار اعتصابات نسبت به سال گذشته، بیش از ۵۰ درصد رشد داشته است. با توجه به اینکه شرایط اقتصادی هنوز به ثبات نرسیده و بسیاری از شرکت‌ها در طول سال‌های کووید دچار خسارت‌های سنگین شدند، در ایران نیز این شرایط عدم ثبات و متلاطم بودن بازار نسبت به مردم سایر نقاط جهان آشناتر است، پس شرایط طلب می‌کند که فعالان منابع انسانی، توانمندی خود را برای کنترل و حل چنین بحران‌هایی افزایش دهند. برای مثال، خیلی احتمال دارد که شرکت‌ها، حقوق‌ها را با تأخیر پرداخت کنند، تعدیل داشته باشند یا هر اتفاق منفی دیگری که ریشه آن عدم ثبات اقتصادی است، باعث شود حال پرسنل سازمان بد شود، استعفا دهند یا حتی اعتصاب کنند. بنابراین اینجا تنها راه حل، کمک از واحد منابع انسانی است. پس خوب است که نسبت به این موضوع، به‌عنوان یکی دیگر از ترندهای منابع انسانی در سال ۲۰۲۴ آشنایی داشته باشیم تا بتوانیم به‌خوبی آن را کنترل کنیم.

• آموزشی انقلابی

البته که ما در سیمپل اچ آر موافق رویکردهای انقلابی و ناگهانی نیستیم و باور داریم که اکثر اتفاقات در منابع انسانی، از جنس [فرهنگ سازمانی](#) هستند و آرام آرام شکل می‌گیرند، اما به ناچار به دلیل شرایط خاصی که در دنیا با آمدن AI یا همان هوش مصنوعی ایجاد شده است، لازم است ما نیز چالاک‌تر برخورد کنیم و نگاهی به کل مشاغل داخل سازمانمان داشته باشیم تا ببینیم چه کارهایی را می‌توانیم با کمک هوش مصنوعی، سریع‌تر، بهتر و راحت‌تر انجام دهیم و گام‌به‌گام، زیرساخت آن را آماده و اجرا کنیم.

• دفتر جذاب

با توجه به اینکه اکثر سازمان‌ها در حال برگشتن از حالت دورکاری به حالت هیبرید (چند روز دورکاری و چند روز حضوری) یا کلاً به صورت حضوری هستند و به صورت کلی، اجتماعاتی که قبل از دوران کرونا وجود داشتند، مجدداً در حال شکل‌گیری هستند. به‌عنوان یکی دیگر از ترندهای منابع انسانی در سال ۲۰۲۴ و جدای از اینکه محیط کاری باید از نظر فیزیکی دارای فاکتورهای خوبی باشد، یکی از فعالیت‌هایی که واحد منابع انسانی باید انجام دهد این است که باید مطمئن شوند که محیط کاری، امکان تعامل صمیمی پرسنل، شبکه‌سازی و احساس [تعلق سازمانی](#) را به پرسنل می‌دهد. برای اینکه بیشتر درباره طراحی محیط کاری بدانید، پیشنهاد می‌کنیم نگاهی به [این مقاله تخصصی](#) درباره طراحی محیط کار داشته باشید.

• بازسازی اعتماد

[مجموعه کالچرمپ](#) بر روی بیش از ۶۰۰ هزار نفر از پرسنل در سراسر دنیا تحقیقاتی مختلفی انجام داده است و سطح اعتماد بین پرسنل و مجموعه را به دقت سنجیده است؛ در نتیجه این تحقیقات مشخص شد که در طول چند سال گذشته، این سطح اعتماد، تقریباً ثابت باقی مانده بود اما در طول دوران کرونا و پساکرونا، این سطح اعتماد، به دلیل [تعدیل نیرو](#)، تأخیر در پرداخت حقوق و افزایش کم حقوق‌ها، به شدت کاهش یافته که ایران نیز از این قضیه مستثنی نیست و شرکت‌های بسیاری در این دوران مجبور به تعدیل یا بستن کسب و کار خود شدند. پس طبیعی است که اعتماد بین کارجو و کارفرما دچار مشکل شده باشد و برای تجدید آن نیازمند تلاش مضاعفی از طرف واحد منابع انسانی سازمان باشد.

• نیروی کار مخفی

استفاده از نیروی کار مخفی، یکی دیگر از ترندهای منابع انسانی در سال ۲۰۲۴ است. با وجود بحران کم بود نیروی کاری که در کل دنیا وجود دارد و نرخ بیکاری، پایینترین آمار کل تاریخ خود را تجربه می‌کند، باید به سراغ نیروی کار مخفی حرکت کنیم. منظور از نیروی کار مخفی آن قسمت از نیروی کار در بازار است که تاکنون به‌عنوان نیروی کار فعال به آن‌ها نگاه نمی‌کردیم؛ شامل بازنشستگان، افرادی که دارای بیماری‌های خاص هستند یا حتی زنان خانه‌دار. برای مثال، براساس آمارها، چیزی حدود ۱۴ درصد نیروی کار در این دسته‌های اعلام‌شده وجود دارد که می‌تواند کمی جلوی این بحران را بگیرد. پس در طول این سال‌ها باید برایتان طبیعی باشد که از نیروی بازنشسته، بیمار یا حتی سوء سابقه کار استفاده کنید که در [مقاله استخدام سوء پیشینه](#)، باورهای اشتباه درباره استخدام سوء پیشینه را بررسی کرده‌ایم و شما را برای این کار، راهنمایی می‌کنیم.

• تغییر ساختار سازمانی

با توجه به اینکه فضای بازار متلاطم‌تر و با تغییرات شدیدتری نسبت به گذشته در پیش است، یکی از اتفاقاتی که در سطح ساختار سازمانی با آن روبه‌رو خواهیم شد، تغییر ساختار سازمانی سلسله‌مراتبی یا هرمی به سمت ساختار سازمانی اسکواد (Squad) است. ساختار سازمانی هرمی به دلیل کند بودن در واکنش دادن به تغییرات محیط و سرعت پایین آن در انتقال اطلاعات، چالاکتی لازم را برای بقا در این فضای پرتلاطم را نخواهد داشت و پیش‌بینی می‌شود شیب تغییر ساختار سازمانی از حالت هرمی به حالت اسکواد، یکی از ترندهای منابع انسانی در سال ۲۰۲۴ خواهد بود. در [مقاله تغییر ساختار سازمانی](#)، هر آنچه که شما برای این کار باید بدانید را توضیح داده‌ایم.

• منابع انسانی در معرض دید

واکنش‌ها نسبت به فعالیت‌های منابع انسانی، بیش از پیش در چشم است و همه افراد منتظر کوچک‌ترین حرکت اشتباه از سمت این واحد هستند؛ علی‌الخصوص در فرآیند جذب و استخدام که با یک اشتباه در این فرآیند ممکن است شما تبدیل به یکی از کارفرماهای غیرجذاب در لینکدین شوید. بنابراین یکی از مهارت‌هایی که منابع انسانی‌ها در سال ۲۰۲۴ باید به آن بیشتر توجه کنند، [برند کارفرمایی](#) و به‌طور کلی، دیدگاهی است که از خودشان در دید کارجویان و پرسنل خود ایجاد می‌کنند. پیشنهاد می‌کنیم اگر نسبت

به فرآیند جذب و استخدام خود شک دارید و نمی‌دانید که درست پیش می‌رود یا خیر، نگاهی به [دوره آموزش جذب و استخدام](#)، که به صورت رایگان در دسترس است، داشته باشید.

به سادگی، آماده ۲۰۲۴ شوید

آگاهی از مسائل و دغدغه‌های روز منابع انسانی، مانند ترندهای منابع انسانی در سال ۲۰۲۴ می‌تواند به بلوغ فرآیندها و دیدگاه‌ها برای خودتان و سازمانتان سرعت بخشد؛ درست مانند زمانی که شما با یک فرد بسیار قوی، خود را مقایسه می‌کنید که ممکن است در ابتدا به شما احساس سرخوردگی و شکست دهد، اما در نهایت، نقاط ضعف خود را متوجه می‌شوید و کمک می‌کند با انگیزه و هدف قوی‌تری به مسیر خود ادامه دهید. هدف ما در سیمپل اچ آر بر این بوده است که با ایجاد کردن این دیدگاه، باعث تقویت روحیه شما فعال سیمپل اچ آر شویم.