

نیروی کار آزاد چیست؟

مقدمه

در عصر نیروی کار آزاد، شرکت‌ها به طور فزاینده‌ای کار را با استفاده از استعدادها و منابعی که "خارج از حقوق و دستمزد" کار می‌کنند، انجام می‌دهند.

در حالی که شرکت سنتی برای انجام تقریباً مهم‌ترین وظایف خود به کارمندان متکی است، تحقیقات جدید برای این گزارش نشان می‌دهد که سازمان‌های آینده به استعدادهای بنیادی پویاتر وابسته خواهند بود. نیروی کار جدیدی که به وجود آمده است کارکنان شاغل را با تعداد فزاینده‌ای از فریلنسرها، پیمانکاران، ارائه دهندگان خدمات برون سپاری شده، شرکای تجاری و تعداد دیگری از شرکت کنندگان در زنجیره ارزش ترکیب می‌کند.

علاوه بر این، تحقیقات ما نشان می‌دهد که در حال رسیدن به نقطه اوج هستیم. طی پنج سال آینده، بسیاری از سازمان‌ها اعتقاد دارند که نیروی کار خارجی آنها حداقل به اندازه کارکنان شاغل در هنگام تأمین منابع و تحقق اهداف اصلی کسب و کار بسیار حیاتی خواهد بود.



اثرات نیروی کار آزاد

مانند بسیاری از گرایش‌های بزرگ، دوره نیروی کار آزاد به تدریج تکامل یافته است - اما روش‌های جدید کار تغییر مهمی در چگونگی سازماندهی شرکت‌ها برای انجام کار است.

این یک تغییر است که همه جنبه‌های تجاری را تحت تأثیر قرار می‌دهد:

(۱) ساختارهای سازمانی

(۲) نحوه همکاری تیم‌ها

(۳) تصمیم‌گیری

(۴) عملکرد

(۵) مدیریت ریسک

همه این زمینه‌ها نیاز به بازنگری دارند. سازگاری با نیازهای نیروی کار آزاد یکی از چالش‌های تعیین کننده مشاغل طی دهه آینده خواهد بود. تحقیقات ما نشان می‌دهد که در حالی که بسیاری از مشاغل هنوز در تلاشند تا خود را با این روش‌های جدید کار سازگار کنند، نوع جدیدی از سازمان در حال ظهور است که برای رقابت در این محیط جدید بهتر است. ریسک‌های جدید باید مدیریت شود. نیروی کار آزاد، شرکت‌ها را در معرض **خطراتی** قرار می‌دهد که تعداد کمی از آنها کاملاً درک کرده‌اند. شرکت‌ها نگران نشت اطلاعات هستند، چه به دلیل مسائل امنیت سایبری یا سرقت مالکیت معنوی. کمتر واضح - اما به همان اندازه چالش برانگیز - ریسک‌های معتبری هستند که هنگام انجام وظایف حیاتی توسط افراد و سازمان‌های شریک ایجاد می‌شوند که لزوماً از نظر کیفیت یا اهداف سازمان مشترک نیستند.



نیروی کار در حال تبدیل شدن به ترکیبی از کارمندان تمام وقت، پیمانکاران، فریلنسرها و افراد فاقد ارتباط رسمی با شرکت شما است. Girish Bhat

پیامدهای استراتژی مدیریت

برای غلبه بر خطرات و چالش‌های نیروی کار آزاد، ساختارهای شرکت باید تغییر کند. گزارش CGMA روش‌های جدید کار... مدیریت نیروی کار آزاد پنج مشخصه تجاری را که برای پیشرفت در این محیط جدید نیاز دارند و گام‌های دستیابی به آنها را بیان می‌کند.

(۱) گشودگی

برای پرورش یک رویکرد ظاهری برای تأمین استعداد و قرار گرفتن در معرض ایده‌های نوآورانه:

روش‌های جدیدی برای اندازه‌گیری عملکرد ایجاد کنید.

کنترل‌های ریسک و مکانیسم‌های امنیتی پیشرفته را پیاده‌سازی کنید.

ایجاد تغییر فرهنگی برای ایجاد روش‌های شفاف تر در کار.

(۲) چابکی

ظرفیت سازگاری با نیازهای محلی و پاسخگویی سریع به فشارهای بازار نیاز به موارد زیر دارد:

برای پیش بینی نیازهای استعداد و دانش، با HR همسو شوید.
ساختارهای تصمیم گیری که خودمختاری محلی را امکان پذیر می کنند، اما کنترل را حفظ می کنند.

۳) نوآوری

توانایی به اشتراک گذاشتن دانش، بینش و فرآیندهای نوآوری بین تیمها و در میان چندین بازیکن در زنجیره ارزش، شامل موارد زیر است:
تسلط بر ابزارها و فن آوری های جدید مورد نیاز برای کمک به گرفتن ایده های نوآورانه و ساده سازی فرایندهای نوآوری

بهره برداری از ابزارها و تکنیک هایی که باعث ایجاد نوآوری باز می شوند.

۴) همکاری

برای گره خوردن نیروی کار متنوع و طیف وسیعی از شرکای خارجی:
اصول و چارچوب هایی را برای هدایت تعامل بین تیم های داخلی و خارجی تعیین کنید.
روش هایی برای به اشتراک گذاشتن اطلاعات داخلی با نیروی کار خارجی، از جمله راه اندازی فضاهای کاری مشترک، ایجاد کنید.

۵) اتوماسیون و دیجیتالی سازی

استفاده بیشتر از ماشین آلات، رباتیک و فناوری اطلاعات در کارهایی که قبلاً تصور نمی شد، مستعد اتوماسیون یا دیجیتالی شدن باشند شامل موارد زیر است:
اعزام مجدد کارگران ماهر به فعالیتهای ارزش افزوده بیشتر
ادغام سیستم های داخلی جدید با سیستم های شریک خارجی در صورت لزوم
به حداکثر رساندن پتانسیل فن آوری های دیجیتال و موبایل برای ایجاد ارزش