

## چالش‌های مدیریت منابع انسانی در دوران کرونا

مقدمه

شیوع ویروس کرونا باعث توقف چرخ‌های صنعت و تجارت شده است و در این میان بیشترین آسیب متوجه منابع انسانی گردیده است

نقش مدیریت منابع انسانی در مواجهه با این آسیب‌ها به صورت برجسته می‌کند. هدف این مقاله بررسی [چالش‌های](#) مدیریت منابع انسانی در دوران گذار از بحران کرونا است.

### چالش‌های مدیریت منابع انسانی

در حال حاضر کل جهان با بحران بی‌سابقه مواجه شده است و اصلی‌ترین ویژگی این بحران غیر منتظره بودن آن است، که باعث می‌شود تصمیم‌گیرندگان در موقعیت اضطراب و سردرگمی قرار بگیرند و بحران دنیا گیر کرونا باعث شده که بر تمامی کسب و کارها و اقتصاد دنیا تاثیر بسیار مهمی بگذارد. حالا در مورد چالش‌های برتر منابع انسانی که مدیران به دلیل شیوع COVID-19 با آن روبرو هستند صحبت می‌کنیم:

### ۱) سلامت روان و رفاه

تغییر ناگهانی فرهنگ کار بر سلامتی و رفاه کلی کارکنان تأثیر گذاشت. استرس، اضطراب و سایر مسائل بهداشت روان همیشه وجود داشته است و این داستان جدیدی نیست. سازمان‌ها همیشه در حال شروع برنامه‌های سلامتی و فراهم کردن امنیت، مزایای بهداشتی و انعطاف پذیری برای کارمندان برای غلبه بر مشکلات سلامتی خود بوده‌اند. اما شیوع ناگهانی COVID-19 مشکلات روحی کارمندان را در صندلی جلو آورده است. وقتی کارمندان خود را در محیط کار اداری مشغول به کار می‌کنید، حداقل حساسیت آنها را درک می‌کنید و این به شما کمک می‌کند تا در مقابله با مسائل بی‌حد و حصر باشید. اما کارمندانی که [دورکاری](#) می‌کنند، مسیرهای ارتباطی به طور قابل توجهی به خطر افتاده است و مدیران را بدون هیچ گونه سرنخی رها می‌کنند.



## ۲) مدیریت کار از راه دور

انتقال به فرهنگ دورکاری آنطور که به نظر می‌رسد یکپارچه نیست. قبل از شیوع COVID-19، کمتر از ۵۰٪ شرکت‌ها برنامه کار از راه دور داشتند.

بانک‌ها، صنایع تحت نظارت و بسیاری از شرکت‌های خدمات مالی کار از راه دور را حمایت نمی‌کنند. اکنون تقریباً همه آنها برای یافتن راهکارهای کار از راه دور عجله دارند.

این امر منجر به بسیاری از مشکلات کشف نشده شده است. مدیران منابع انسانی در تلاشند تا راه‌ها و استراتژی‌های یکپارچه‌ای برای غلبه بر چالش‌هایی که به وجود می‌آورد، ایجاد کنند.

• استراتژی‌ها بیشتر بصورت دوره‌ای یا از قبل طراحی نمی‌شوند بلکه در زمان واقعی طراحی می‌شوند.

تمرکز بر بهره‌وری و تعامل کارکنان به سمت پاسخ‌های فوری و تشخیص تغییر یافته است. ابزارهای مناسب را در اختیار کارمندان قرار دهید و همچنین هر از گاهی به روزرسانی‌های راجع به کار را دریابید تا پیچیدگی‌ها را از بین برده و به آنها کمک کنید.



## ۳) عدم چابکی

یکی از مهم‌ترین دلایل درگیر بودن دائم تیم‌های منابع انسانی به دلیل عدم مهارت کارکنان است.

بسیاری از تیم‌های منابع انسانی برای چابکی طراحی نشده‌اند و این بر بخش منابع انسانی تأثیر می‌گذارد.

در این بحران، پاسخ سریع و حرکت سریع بسیار مهم است. اما مصوبات زیادی وجود دارد که باید قبل از اقدام، انجام شود. این روند جمع‌آوری داده‌ها و اقدامات فوری که بحران می‌طلبد را کند می‌کند.

چابک تر شدن در رویکرد و اولویت بندی مجدد اهداف شرکت و برقراری ارتباط و همسویی صحیح بین مدیران میانی و مدیران عالی، نیاز الانه است.

#### ۴) ارتباط کارمندان

ارتباطات، چالش عمده دیگری است که در لیست اولویت‌ها قرار دارد. ارتباطات، به خودی خود، جنبه مهمی است که باید در نظر گرفت که نیروی کار از راه دور، کار می‌کند یا نه.

- بدون کانال‌های ارتباطی مناسب، مدیریت نیروی کار دشوار می‌شود. بحران کرونا، متخصصان منابع انسانی را محتاط کرده و آنها به دنبال ابزار مناسب کار از راه دور متناسب با فرهنگ سازمانی آنها هستند. گرچه معمولاً از ابزاری مانند Zoom یا Skype استفاده می‌شود.

