

# چرا مدیریت منابع انسانی برای انقلاب رباتیک آینده باید تغییر کند؟

## انقلاب رباتیک و خودکارسازی آینده

بسیاری از کارشناسان پیش بینی کرده اند که انقلاب رباتیک و روند خودکارسازی زودتر از آن چیزی که فکر می کنید، ظهور پیدا خواهد کرد و به همین منظور، سازمان ها باید خود را آماده حملات هوش مصنوعی و روبات ها کنند. در یک سناریو پیش بینی می شود که نزدیک به ۶۰ درصد شغل ها از بین خواهد رفت و جای آن را ربات و اتوماسیون سازی خواهد گرفت. بنابراین رشته مدیریت منابع انسانی نه تنها باید خود را آماده حذف خیلی از مشاغل نماید، بلکه باید تلاش کند تا به نیروهای کاری خود آموزش ها و مهارت های جدیدی را بیاموزد. پس وقتی روبات جای مشاغل را بگیرند، بدون شک مدیران منابع انسانی از این تغییر درامان نخواهند بود و آنها نیز باید تغییر کنند.

## مدیریت کاهش و خروج کارکنان

همیشه از دست دادن شغل بسیار دردناک و به روان فرد آسیب می زند، بنابراین با خودکارسازی بسیاری از فرایندهای کاری، افرادی که شغلشان را از دست می دهند احساس ناراحتی شدید می کنند. در حقیقت خودکارسازی برای کارکنان قدیمی که دیگر قادر به یادگیری مهارت های جدید نیستند مانند "سیلی به صورت آنها" است که مدیران منابع انسانی در مدیریت خروج غیرارادی کارکنان دوره بسیار سختی را تجربه خواهند کرد. اصطلاح خروج غیر ارادی (involuntary exit) به معنی کاهش کارکنان و روند نزول استخدام می باشد و آنها ناخواسته باید شرکت را ترک کنند. در این شرایط حداقل کاری که مدیران منابع انسانی می توانند انجام دهند این است که تسهیلاتی را در اختیار این کارکنان قرار دهند تا شغل دیگری پیدا کنند و یا یک بسته کمکی ویژه تقدیم آنها کنند. مدیران منابع انسانی بعلاوه باید خود را برای چانه زنی کارکنان و یا شکایت آنان از سازمان با بهانه های بی اساس آماده کنند. در واقع این چیزی است که هم اکنون در حال رخ دادن است، جایی که صدها یا هزاران نفر از کارکنان صنایع IT اخراج شده اند و به خاطر بیکاریشان اعتراض و به دادگاه ها شکایت کرده اند.

## آموزش مجدد نیروی کار

صرف نظر از این مسائل، اخراج کارکنان تنها مشکلی نیست که مدیران منابع انسانی باید با آن مقابله کنند. آنها همچنین سناریوی را باید متصور شوند که در آن بهترین کارکنان و مجربان برتر بجای اخراج و ترک سازمان مجددا آموزش ببینند و مهارت های جدیدی را فرا گیرند. عبارت دیگر، اخراج کارکنان ارزشمند برای سازمان آخرین گزینه خواهد بود. اما چالش کلیدی برای آنها بروزرسانی و

ارتقا مهارت و عملکرد آنان از طریق افزودن ارزش است. بنابراین مدیران منابع انسانی ناگزیر هستند که برنامه های آموزش و توسعه مهارت های جدیدی را برای آنها تنظیم نمایند تا زنجیره ارزش کارکنان ارتقا یابد. در اینجا لازم است به این نکته اشاره کرد که آموزش مجدد و توسعه مهارت های جدید کارکنان می تواند از طریق برنامه های آموزشی شخصی سازی شده خود سازمان انجام شود. بنابراین مدیران منابع انسانی با همکاری و مشارکت مدیران میانی، باید کارکنان برتر را شناسایی و براساس تجزیه و تحلیل نیاز آنان و میزان شکاف بین مهارت های فعلی و مهارتهای مورد نیاز، برنامه آموزشی مناسب برای آنان طراحی کنند. در این مرحله مدیران منابع انسانی باید به دنبال مهارت های تخصصی و شخصی باشند که پاسخگوی تحولات رباتیک و خودکارسازی آینده می باشد.

## رشته مدیریت منابع انسانی

یکی از جنبه های دیگر انقلاب رباتیک و خودکارسازی، تغییر بنیادی حرفه و شغل مدیریت منابع انسانی است، زیرا مدیران منابع انسانی باید بجای مدیریت انسان، خود را آماده مدیریت ربات ها کنند. شاید این موضوع برایتان جذاب باشد که اگر ربات ها جای کارکنان را در کارخانه ها بگیرند، عکس العمل مدیران منابع انسانی هنگام مقابله با ربات ها چگونه خواهد بود!

این سوالی است که پاسخ مشخصی ندارد و همه ما امیدواریم که برخی از کارشناسان و خبرگان علم مدیریت راه حلی برای آن پیدا کنند. همچنین خودکارسازی و ربات ها موجب تغییراتی در وظایف منابع انسانی می شوند و با کاهش کارکنان، این احتمال نیز وجود دارد که پرسنل منابع انسانی بیش از تعداد مورد نیاز در سازمان باشند، زیرا فرایند های روتین می توانند خودکارسازی شوند و ربات ها جای این پرسنل را بگیرند. همانطور که تکنولوژی قبلا پرسنل بیشتری را خلق کرده بود، در موج بعدی خودکارسازی، ربات ها جای پرسنل غیرضروری را می گیرند یعنی اینکه دیگر بخش منابع انسان نیازی به برنامه ریزی ندارد یا نیاز به آن به شدت کاهش می یابد. در اینجا نکته کلیدی این است، همانطور که کامپیوتری کردن امور باعث شد کارکنان به سمت فعالیت های ارزش افزوده بیشتر بروند، ربات ها و خودکارسازی نیز مطمئنا باعث خودکارسازی فعالیت های کم ارزش خواهد شد. بنابراین چالش اصلی برای هر حرفه یا سازمان، چگونگی ارتقا زنجیره ارزشش خواهد بود و اینجاست که رشته مدیریت منابع انسانی می تواند با نظریه پردازی و بازنگری در نظریه های موجود به این سوالات پاسخ دهد. گذشته از این، کاپیتالیسم و سرمایه داری با افزودن ارزش و ارزش آفرین جان می گیرد و شکی نیست که دیر یا زود بسیاری از مشکلات دندانپزشکی و بطور کلی پزشکی با ربات ها و خودکارسازی حل خواهد شد.

## آمادگی برای چهارمین انقلاب صنعتی

از زمان عصر صنعتی تا عصر خدماتی، رشته مدیریت منابع انسانی در مسیر تغییر و تحول بوده است. بنابراین واضح است که برای مقابله با چالش خودکارسازی و روبات ها، این رشته انقلاب دیگری را تجربه خواهد کرد. در نتیجه مدیران منابع انسانی نه تنها خود را باید برای حذف بسیاری از مشاغل (job lessess)، خروج از کار و آموزش مجدد آماده کنند، بلکه باید به گونه ای خود را آماده تغییرات بنیادی کنند که حرفه و شغل آنها در انقلاب صنعتی چهارم با آن روبرو خواهد شد.