

## ترندهای منابع انسانی: ۵ ترند برتر منابع انسانی در سال ۲۰۲۱ و پس از آن

HR  
TRENDS  
2021



در این مقاله، ترندهای کلیدی منابع انسانی را که آینده‌ی نیروی کار را برای سال ۲۰۲۱ و پس از آن رقم خواهد زد، مرور می‌کنیم. پیشنهاد می‌کنیم این مقاله را بخوانید و نظر خود را با ما در میان بگذارید!

### ۱. ترند منابع انسانی دفاتر ترکیبی

در ژوئن ۲۰۲۰، گارتنر یک نظرسنجی در خصوص ترند منابع انسانی دفاتر ترکیبی، که در آن ۱۲۷ شرکت حضور داشتند، انجام داد. هدف او از این نظرسنجی این بود که برنامه‌های خود را در مورد محیط‌های کاری پس از کرونا مشخص کند. این نظرسنجی نشان داد که ۴۷ درصد از شرکت‌ها به کارکنان خود اجازه می‌دهند حتی پس از پایان یافتن همه‌گیری کرونا، دورکار بمانند. سایر شرکت‌ها (۴۳ درصد از پاسخ‌دهندگان) تمایل داشتند که از روزهای انعطاف‌پذیر (که در آن کارمند قدرت انتخاب بین دورکاری یا کار در محل دارد) برخوردار باشند. به این ترتیب ما به عصر دفاتر ترکیبی نزدیک می‌شویم. دفاتر ترکیبی یکی از داغ‌ترین ترندهای منابع انسانی در سال ۲۰۲۱ است که رویکردی متنوع برای سازماندهی محل کار ارائه می‌دهد.

### مزایای ترند دفاتر ترکیبی

ترند دفاتر ترکیبی به این معنی است که بخشی از نیروی کار، دورکار هستند و دیگری در دفتر، به کار مشغول هستند. این یک سناریوی معمولی برای شرکت‌هایی است که به دلیل محدودیت‌های امنیتی یا سخت‌افزاری نمی‌توانند برخی از فرآیندهای خود را از راه دور منتقل کنند. کارکنان در ساعت‌ها یا روزهای انعطاف‌پذیر، می‌توانند گردش کار خود را مدیریت کرده و برخی اوقات را خارج از دفتر کار کنند. از سوی دیگر این کار برای شرکت‌هایی که اجاره بهای زیادی را برای مکان شرکت متحمل می‌شود، مفید واقع شود. چرا که در فضاهایی سرمایه‌گذاری می‌کنند که به عنوان دفتر مرکزی و مکان‌های اصلی عمل می‌کنند. Hubspot، که فروشنده نرم‌افزار فروش و بازاریابی است، سه گزینه به کارکنان خود ارائه کرده است: خان، اداره، ترکیبی. از ژانویه ۲۰۲۱، کارمندان می‌توانند انتخاب کنند که آیا بیشتر وقت خود را از خانه کار می‌کنند، سه

روز یا بیشتر در هفته به دفتر می روند یا گردش کاری مختلط دارند. با این ابتکار، Hubspot استراتژی دوستانه دورکاری خود را تقویت کرده و رفاه کارکنان خود را بهبود می بخشد.

Lawrence Bossidy، نویسنده و تاجر می گوید: «من اعتقاد دارم هیچ کاری مهمتر از استخدام و توسعه افراد نیست، و در نهایت ما روی افراد شر می بیندیم نه استراتژی‌ها».



## ۲. ترند منابع انسانی تجربه‌ی کارمند

ترند منابع انسانی تجربه‌ی کارمند، به ما یادآوری می‌کند که با COVID-19، این مفهوم تغییر کرده است. مفهوم تجربه کارمند تا حدودی به تجربه زندگی تغییر کرده است که به یک شرکت یا حضور فیزیکی با یک تیم مرتبط نیست. گزارش اخیر مک کینزی بیان می‌کند که در سال ۲۰۲۱، شرکت‌ها بر ایجاد رهبری قوی و ایجاد اعتماد در میان نیروی کار فعلی و کارکنان بالقوه در بازار کار تمرکز خواهند کرد. چنین یافته‌هایی تعجب‌آور نیست زیرا کارکنان در هر زمانی به دنبال یافتن محیطی قابل اعتماد و حمایتی هستند.

در میان ترندهای منابع انسانی در سال ۲۰۲۱، شاهد خواهیم بود که شرکت‌ها تجربیات کارکنان، تکنیک‌های تعامل و بسته‌های حمایتی خود را دوباره تعریف می‌کنند.

### تجربیات کارمند بر چه چیزی تمرکز دارد:

تجربیات کارمندان بر سه محور تمرکز دارد. که عبارتند از:

اول، تمرکز بر رفاه و مزایای کارکنان است که به آن‌ها کمک می‌کند تا کارهای روزمره را ساده کنند. پژوهش‌های هارتفورد که در آگوست ۲۰۲۰ انجام شد نشان داد که کارکنان علاقه زیادی به پاداش‌هایی مانند کمک هزینه تعطیلات (۵۲ درصد)، بیمه‌های تکمیلی (۴۸ درصد)، کمک هزینه معیشتی به کارکنان (۵۶ درصد) و خدمات حمایت از سلامت روان (۵۱ درصد) دارند.

دوم، شرکت‌ها تجارب خود را از حالت آفلاین به تجربیات آنلاین تغییر خواهند داد. گردهمایی و ایجاد تیم‌هایی با محوریت پیشرفت سریع، کلاس‌های تناسب اندام و یوگا و جلسات ذهن آگاهی و ... همچنان ادامه دارد.

سرانجام، در میان ترندهای منابع انسانی آینده، شاهد تغییر در تجربه زندگی با بسته‌های حمایتی خواهیم بود که مستقیماً با شرکت ارتباط ندارند. برای مثال، در Chanty، شرکتی که ابزار همکاری را توسعه می‌دهد، هر کارمند ۱۰۰ دلار پاداش دریافت کرد تا در یک مهمانی و یا تهیه هدایایی برای خانواده‌های خود خرج کند. پاداش‌هایی از این قبیل به کارکنان نشان می‌دهد که یک شرکت در زمان‌های سخت با عمل و نه با یک کلمه از آن‌ها مراقبت می‌کند و از آن‌ها حمایت می‌کند.



### ۳. ترند منابع انسانی مهارت آموزی کارکنان

مهارت آموزی کارکنان مدتی پیش به یک ترند منابع انسانی مبدل شد. نظرسنجی اخیر Udemy نشان داد که تقاضای افزایش مهارت در سال ۲۰۲۰ به ۳۸ درصد افزایش یافت. در حالی که، در سال ۲۰۱۹ این رقم تنها ۱۴ درصد بود.

در سال گذشته شرکت‌ها با چالش‌هایی مانند اخراج، افزایش تعداد مرخصی‌های استعلاجی و دورکاری مواجه شدند. برای حفظ پویایی و سازگاری با چالش‌های بازار خارجی، سازمان‌ها ابتکارات پیشرفته‌ای را به کار گرفته‌اند تا به نیروی کار خود کمک کنند، در بازار کار رقابتی باقی بماند. به عنوان مثال، یک شرکت مشاوره‌ای PricewaterhouseCoopers (PWC)، سه میلیارد دلار برای ارتقای مهارت‌های کارکنان خود که به مدت ۳ سال یا بیشتر در این شرکت کار کرده‌اند، هزینه کرد. این یکی از بلندپروازانه‌ترین ابتکارات پیشرفته PWC است و به معنای آموزش روزانه است.

#### مهارت آموزی چگونه به یکی از ترندهای کلیدی منابع انسانی تبدیل شده است؟

به این دلیل که ترند مهارت آموزی یک روش پایدار و ناب برای توسعه منابع انسانی است. ابتکارات پیشرفته به متخصصان منابع انسانی کمک می‌کند تا کارکنان خود را حفظ کرده، روحیه خود را افزایش داده و هزینه‌های جذب و کارکنان را کاهش دهند.

HRForecast ، یک راه حل مقرون به صرفه را برای افراد هوشمند ارائه می دهد تا به متخصصان منابع انسانی کمک کند مهارت‌های نیروی کار خود و خلاءهایی را که باید پر شوند، را شناسایی کنند.



#### ۴. ترند منابع انسانی مبتنی بر داده و تجزیه و تحلیل افراد

آیا می‌دانید که تنها ۳۴٪ از مدیران منابع انسانی بر ترند مبتنی بر داده و تجزیه و تحلیل افراد، متکی هستند؟ اگر یکی از تصمیمات شما این بوده است که رویکرد مبتنی بر داده بیشتری در مورد استراتژی افراد خود اتخاذ کند، زمان شروع تغییرات فرا رسیده است.

طبق تحقیقات LinkedIn ، محرکهای اصلی تجزیه و تحلیل افراد عبارتند از:

- افزایش نقش CHRO در فرایندهای شرکت: برای حفظ رقابت در یک سازمان، مدیران منابع انسانی باید یک ذهنیت مبتنی بر داده را برای ارزیابی تقاضای نیروی کار فعلی و آینده، شکاف مهارت‌ها، تنوع در محل کار و موارد دیگر اتخاذ کنند.
- فناوری‌هایی مانند چت‌بات‌های مجهز به هوش مصنوعی، ابزارهای غربالگری و ابزارهای اتوماسیون استخدام که تجربه داوطلب را جذاب تر و پویاتر می‌کند.
- بازار رقابتی که سازمان‌ها را ملزم به ایجاد استراتژی‌های برنامه‌ریزی بلندمدت نیروی کار می‌کند. مدیران منابع انسانی با داشتن چشم‌اندازی روشن از اینکه شرکت در ۱۰-۱۵ سال آینده چگونه خواهد بود، می‌توانند تقاضای تخصص را پیش بینی کرده و هزینه‌های یادگیری و توسعه را کاهش دهند.

#### ۵. ترند منابع انسانی تنوع ، برابری و شمول (DEI)

میزان جستجوهای ترند منابع انسانی تنوع، برابری و شمول (DEI)، در سال ۲۰۲۰، در مقایسه با سال قبل از آن ۷۴ درصد افزایش یافته است. شرکت‌ها تأثیر تیم‌های متنوع را بر نوآوری‌های تجاری، سودآوری و روحیه تیم مشاهده کرده‌اند. در واقع، شرکت‌هایی که نیروی کار بسیار متنوع دارند تا ۱۹ درصد درآمد بیشتری نسبت به شرکت‌هایی با تنوع کم گزارش کردند.

## ترندهای منابع انسانی مرتبط با DEI

چندین ترند منابع انسانی مرتبط با DEI وجود دارد که انتظار داریم در سال ۲۰۲۱ مشاهده کنیم:

- بازتعریف استراتژی استخدام: استخدام اولین قدم برای تضمین نیروی کار متنوع است. منابع متنوع، فرآیندهای استخدام مناسب و غربالگری کارجویان با استفاده از آزمون‌های هوش، تکنیک‌های متداول استخدام هستند که به مدیران منابع انسانی در ایجاد تیم‌های متنوع کمک می‌کند.
- ابتکارات آموزشی به عنوان مثال، استارباکس آموزش‌های ضد تعصب نژادی را برای کارمندان در ایالات متحده و کانادا آغاز کرد.
- تجزیه و تحلیل و پاسخگویی تجزیه و تحلیل افراد برای تعیین اهداف تنوع SMART، اندازه‌گیری تلاش‌های منابع انسانی و ایجاد یک محل کار فراگیر مفید خواهد بود. با استفاده از ابزارهای تنوع خودکار، مدیران منابع انسانی قادر خواهند بود نسبت‌های تنوع را در شرکت تعیین کنند و با استفاده از این داده فرصت‌هایی برای بهبود پیدا کنند.

