



گزارش تحلیلی

نبض بازار سرمایه انسانی



سازمان مدیریت صنعتی

شرکت کنندگان بیست و یکمین کنفرانس بین المللی
توسعه منابع انسانی سازمان مدیریت صنعتی

شرکت کنندگان بیست و یکمین کنفرانس بین المللی توسعه منابع انسانی سازمان مدیریت صنعتی



شرکت کرین ایران



شرکت سرمایه گذاری
و توسعه کیش





مهم ترین چالش های منابع انسانی

جامعه آماری ۱۷۷ مشارکت



راه کارهای موثر و قابل اجرا



گزارش تحلیلی نبض منابع انسانی

تحلیل سیستمی داده‌های همایش توسعه منابع انسانی سازمان مدیریت صنعتی



داده‌های گردآوری‌شده از همایش، تصویری نسبتاً روشن از مسائل جاری منابع انسانی در بخش قابل‌توجهی از سازمان‌های ایرانی ارائه می‌کند.

مهم‌ترین یافته این است که مسئله منابع انسانی در این جامعه آماری، عمدتاً یک مسئله «کمبود فعالیت HR» نیست؛ بلکه بیشتر مسئله کارآمد نبودن سیستم‌های منابع انسانی، ناتوانی در تبدیل HR به موتور بهره‌وری و شکاف میان سیاست، فرآیند، داده و تصمیم‌مدیریتی است.



نکته مهم‌تر این است که اگر این موارد را جداگانه نگاه نکنیم و آنها را به صورت یک «سیستم» ببینیم، حدود سه خوشه بزرگ ظاهر می‌شود:



بنابراین، بازار بالقوه خدمات HR به سمت «اجرای یک فعالیت منابع انسانی» حرکت نکرده است؛ بلکه نشانه‌های مشخصی از تقاضا برای بازطراحی سیستم HR و تبدیل آن به یک زیرساخت تصمیم‌گیری و بهره‌وری دیده می‌شود.



وقتی مسئله «جذب» است، شاید مسئله واقعاً جذب نباشد



داده‌های این همایش در نگاه اول، «جذب نیروی متخصص» را مهم‌ترین چالش منابع انسانی نشان می‌دهند؛ اما خوانش سیستمی داده‌ها تصویر متفاوتی ارائه می‌کند. وقتی جذب، بهره‌وری، جبران خدمات، مدیریت عملکرد، جانشین‌پروری و توسعه مدیران هم‌زمان در صدر مسائل قرار می‌گیرند، دیگر نمی‌توان با یک آگهی شغلی بهتر یا یک ابزار هوش مصنوعی مسئله را حل کرد.

مسئله عمیق‌تر، معماری سیستم منابع انسانی است؛ یعنی نسبت میان شغل، قابلیت، عملکرد، پاداش، توسعه و مسیر رشد.



از این منظر، «کمبود نیروی متخصص» لزوماً به معنای نبود نیروی متخصص در بازار نیست؛ ممکن است سازمان هنوز نتوانسته باشد دقیقاً تعریف کند چه قابلیت‌هایی برای چه شغلی، در چه سطحی و با چه انتظاری از عملکرد نیاز دارد. در چنین شرایطی، بازار کار به جای اینکه مسئله را حل کند، صرفاً محل انتقال یک مسئله حل‌نشده از سازمان به داوطلب و بالعکس می‌شود.

نکته مهم دیگر، فاصله میان فناوری و مسئله واقعی سازمان است. هوش مصنوعی اگر صرفاً برای جست‌وجوی رزومه، فیلتر کردن کلمات کلیدی یا تولید یک امتیاز مبهم استفاده شود، چیزی جز اتوماسیون همان فرآیند قدیمی نیست. ارزش واقعی زمانی ایجاد می‌شود که فناوری بر یک معماری درست سوار شود:



بنابراین شاید آینده کاریابی، «کاریابی بیشتر» نباشد؛ بلکه قابلیت‌یابی دقیق‌تر باشد.

بنابراین، بازار بالقوه خدمات HR به سمت «اجرای یک فعالیت منابع انسانی» حرکت نکرده است؛ بلکه نشانه‌های مشخصی از تقاضا برای بازطراحی سیستم HR و تبدیل آن به یک زیرساخت تصمیم‌گیری و بهره‌وری دیده می‌شود.

