

سامانه جامع مدیریت منابع انسانی و درس‌های کرونا

راهکار جامع مدیریت منابع انسانی از مهم‌ترین ابزارهای مدیران منابع انسانی است. از طرفی درس‌های کرونا برای مدیریت منابع انسانی، در شناخت روش‌های مؤثر و کارآمد مدیریت سرمایه انسانی نقش سازنده‌ای دارد. همه‌گیری کووید-19 زندگی انسان‌ها را زیر و رو کرده است. در مراحل اولیه پاندمی، هیچ‌کس فکر نمی‌کرد که تأثیر این ویروس چقدر بر سبک زندگی انسان تأثیر خواهد داشت. اما با گذشت زمان، اغلب افراد با شرایط جدید ایجاد شده توسط این بیماری همه‌گیر سازگار شدند. در نهایت روال‌های زندگی جدیدی شکل گرفت.



برای دریافت دموی نرم افزار منابع انسانی

تغییرات مدیریت کارکنان در صنایع و حوزه‌های مختلف

پس از تجربه کرونا مدیریت منابع انسانی در بخش‌ها و صنایع مختلف تغییر کرد. از آموزش، مراقبت‌های پزشکی، سازمان‌ها، سفر و گردشگری و بسیاری صنایع دیگر، به دلیل کووید-19 سبک کاری سرمایه انسانی دیگر مثل سابق نخواهد بود. زندگی کاری

مردم تا حد زیادی از حالت آفلاین به حالت آنلاین تغییر کرده است. سامانه جامع مدیریت منابع انسانی هم مجبور به تطبیق خود با فرهنگ کاری جدید است. تغییر این سیستم به حالت آنلاین تبدیل به یک واقعیت همراه با محاسن و معایب خاص خود شده است.

مدیریت منابع انسانی در پسا کرونا چالش‌ها و فرصت‌های مختلفی را به همراه آورد. به بیان دیگر بیماری همه‌گیر کرونا اقتصاد همه کشورها را تحت تأثیر قرار داد و فعالیت‌های تجاری را متحول کرد. افزایش موارد بیماری همه‌گیر و قرنطینه تحمیلی توسط دولت‌ها، ادامه فعالیت‌های تجاری معمولی را برای کسب‌وکارها دشوار کرد. در نتیجه بسیاری از آنها مجبور به انطباق با شرایط عادی جدید و ایجاد فرهنگ دورکاری شدند.

چالش مدیریت منابع انسانی با ویروس کرونا

متخصصان منابع انسانی همیشه نقش مهمی در رهبری سازمان‌های خود در سخت‌ترین چالش‌های محل کار داشته‌اند. سامانه جامع منابع انسانی، ابزاری مؤثر برای مدیریت کارکنان و فرهنگ کاری در یک سازمان در هر مقطع زمانی معین است. واحد منابع انسانی در هر سازمان با استفاده از نرم‌افزارهای این سیستم جامع می‌تواند به شکل موثری چرخه کامل خدمات پرسنل را مدیریت کند. در زمان همه‌گیری کرونا و لزوم تغییرات بنیادی در همه فرایندهای شغلی یک مدیر منابع انسانی نیازمندی‌های جدیدی از این سیستم جامع خواهد داشت. زیرا به دلیل همه‌گیری کرونا مدیریت کسب‌وکار ملزم به تغییر اساسی در فرایندهای خود شده است.

درس‌های کرونا به مدیران منابع انسانی می‌گوید که اکنون باید به گونه‌ای متفاوت درباره نقش خود فکر کنند. زیرا آنها باید با هنجارهای جدید در نحوه انجام کار و اجرای وظایف کارکنان در محل کار سازگار شوند.

[بازگشت به فهرست بالا](#)

تغییرات در سبک کاری سرمایه انسانی در پساکرونا

در اولین قدم به منظور جلوگیری از انتشار ویروس کرونا، شرکت‌ها به مدل دورکاری، برگزاری جلسات آنلاین و تماس‌های ویدئو کنفرانس روی آوردند. مدیران منابع انسانی نه تنها نگران سلامت کارکنان بودند، بلکه درباره حفظ انگیزه و استانداردهای عملکردی کارکنان نیز دغدغه‌های مهمی داشتند. این دغدغه‌ها موجب شد مدیران به روش‌هایی برای تسهیل ارتباطات تیم‌های کاری و بهبود روحیه و انگیزه افراد در شرایط ایزوله فکر کنند.

ویروس کرونا از جهات مختلف بر محل کار تأثیر گذاشته و این تغییر پر دامنه بوده است. تغییر در نحوه چیدمان فضای اداری، داشتن کارکنان دورکار بیشتر و لزوم فراهم کردن فناوری امن و سریع برای ارتباط غیرحضوری با مشتریان. در دوران پساکرونا سازمان‌ها به مدل‌های ترکیبی (هیبریدی) روی آورده‌اند. یعنی هم‌زمان با دورکاری بخشی از کارکنان، بخشی از پرسنل حضوری به فعالیت خود ادامه می‌دهند. کارکنان نسبت به قبل از مارس 2020، درخواست کار انعطاف‌پذیر یا کار از خانه یا حداقل پاره‌وقت بیشتری از مدیران منابع انسانی مطرح می‌کردند.

انتظار می‌رود که مدیران تعداد بیشتری از این درخواست‌ها را پذیرفته و حتی آنرا تشویق کنند. زیرا کارفرمایان و مدیران اکنون اطمینان دارند که اگر منابع انسانی از راه دور کار کنند، عملکرد و بهره‌وری آنها کاهش نخواهد داشت. در این شرایط حتی با توجه به اینکه بسیاری از سازمان‌ها به‌طور مؤثر مجازی کار کرده‌اند، بسیاری از کارفرمایان ممکن است بخواهند در مورد نیاز به دفاتر فیزیکی تجدیدنظر کنند. صرفه‌جویی در هزینه‌های مکان و تأمین فضای اداری یکی از فرصت‌های مهم دورکاری در پسا کرونا به شمار می‌رود.

کاربرد سیستم منابع انسانی در تسهیل بازگشت به کار حضوری

برای کسانی که بعد از کرونا به محل کار بازمی‌گردند، اقدامات حفاظتی اهمیت دارد. امکان فاصله‌گذاری اجتماعی برای ایمن و سالم نگه داشتن خود، نگرانی‌ها و استرس‌هایی ایجاد می‌کند. با توجه به کاهش هزینه مکان و تجهیزات، در بعضی سازمان‌ها حتی ممکن است، کار از راه دور ادامه یابد. اما برخی سازمان‌ها رویکردی مرحله‌ای به این موضوع دارند. مدیران این سازمان‌ها تصمیم گرفتند تا تعداد افرادی را که در نزدیکی یکدیگر کار می‌کنند محدود کنند. این رویکرد نگرانی‌های افراد در مورد خطرات بازگشت به کار را کاهش می‌دهد.

همچنین ممکن است کارمندان بیشتری بخواهند ساعات کاریشان کاهش یابد تا تعادل زندگی کاری بهتری را تجربه کنند. یکی از مواردی که این مسئله را برای بسیاری از

مردم تقویت کرده، اهمیت خانواده، دوستان، سلامتی و سرعت پایین‌تر زندگی در زمان دورکاری است. بنابراین کاملاً ممکن است که بخشی از کارمندان بخواهند تعادل کار و زندگی خود را به نفع زندگی خارج از خانه تغییر دهند.

در دوران کرونا سازمان‌ها به ابزارهای ارتباطی آنلاین مانند Microsoft Teams و Zoom وابسته شده‌اند. با کمک این ابزارها آنها در حین کار از راه دور می‌توانند باهم در ارتباط بمانند. بنابراین می‌توان دید سازمان‌ها و افراد با سرعت زیاد فناوری‌های جدید را به کار گرفته‌اند. این نشان می‌دهد سیستم جامع مدیریت منابع انسانی در حوزه ارتباطات سازمانی نیز نیازمند همگام شدن با نیاز سرمایه انسانی است.

می‌توان انتظار داشت سامانه جامع منابع انسانی با تجربه کارکنان (Employee Experience) همراه شود. به نحوی که کارکنان به استفاده بهتر از فناوری دور از محل کار تشویق شوند. سازمان‌ها نیز با توسعه فناوری‌های مناسب از جمله ارتباطات از راه دور و ارزیابی بر مبنای هدف، سبک جدیدی از مدیریت منابع انسانی به اجرا بگذارند.

[بازگشت به فهرست بالا](#)

تأثیر کرونا در اولویت‌های رفاهی کارکنان و سلامت سرمایه انسانی

ویروس کرونا محیط‌های کاری را آن طور که می‌شناسیم متحول کرده و روش کار، ارتباط و یادگیری را تغییر داده است. مدیریت منابع انسانی در ایجاد این تغییر پیش‌تاز

بوده است. هر تصمیم تجاری که بر کارمندان آن تأثیر می‌گذارد از طریق منابع انسانی فیلتر می‌شود. چه حمایت از دورکاری، چه تضمین سلامت و رفاه کارکنان (اعم از جسمی و روحی) یا حتی اتخاذ تصمیم دشوار برای مرخصی کارکنان همگی با کمک مدیران منابع انسانی ارزیابی و سیاست‌گذاری می‌شود.

برای سال‌ها، متخصصان منابع انسانی در مورد اهمیت سلامت و رفاه کارکنان صحبت می‌کردند. آنها بر نقش خدمات رفاهی کارکنان در جذب و نگهداشت منابع انسانی کارآمد تاکید داشتند. حالا بالاخره آن صداها شنیده شده و به آنها عمل می‌شود. ضرورت توجه به سلامت کارکنان در زمان کرونا بیشتر شده است. اکنون بخش بزرگی از زمان تیم‌های منابع انسانی صرف طرح‌های سلامت روحی و روانی پرسنل می‌شود. برنامه‌ریزی و مدیریت برنامه‌های سلامت و تفریح با نرم‌افزارهای رفاهی کارآمدتر انجام می‌شود.



بازگشت به فهرست بالا

تغییر در نحوه هدف‌گذاری تیم‌های کاری

صحبت با کارمندان برای یافتن بهترین شیوه هدف‌گذاری، نحوه انجام کار و تحقق شاخص‌های کسب‌وکار در دوران کرونا بیشتر مورد توجه قرار گرفت. تجربه کرونا نشان داد تیم‌های منابع انسانی باید در اولویت‌های خود تجدیدنظر کنند. در واقع مدیران تمام پروژه‌های مهم و تأثیرگذار را که تقاضاهای فوری مشتریان برای آن وجود داشت در اولویت گذاشتند.

اما این بدان معنا نیست که پروژه‌های بلندمدت ممکن است به حالت تعلیق درآیند. در واقع انتخاب مدل هیبریدی و تلفیق دورکاری با کار حضوری، نیاز به بهینه‌سازی سیستم هدف‌گذاری تیم‌ها دارد. زیرا هنگامی که پس از پایان یافتن همه‌گیری کرونا بحران کاهش یافت، سازمان‌ها انتظار دارند توجه تیم‌های کاری از حل چالش‌های فوری به سمت راه‌اندازی مجدد پروژه‌های بلندمدت معطوف شود.

از تیم‌های منابع انسانی انتظار می‌رود از سازمان‌شان برای بهینه‌سازی مدل هدف‌گذاری و روش ارزیابی مداوم آن حمایت کنند. آنها همچنین باید فرآیندهای داخلی خود را برای آموزش هدف‌گذاری به شیوه مؤثر تغییر دهند.

مدیریت از راه دور در سامانه جذب و استخدام نیروی انسانی

استخدام و جذب نیروی انسانی یکی از مهم‌ترین فرایندهای منابع انسانی است که پس از تجربه کرونا در بیشتر سازمان‌ها بیش از گذشته به شیوه آنلاین انجام می‌شود. یک مثال عالی از توسعه نرم‌افزار جذب و استخدام به شیوه مدیریت از راه دور است. از مرحله تصمیم جذب تا تدوین شرح شغلی گرفته تا اعلام آگهی استخدام، فرایند در حوزه ارتباطات درون سازمانی انجام می‌شود. بررسی رزومه‌ها و نهایتاً مصاحبه‌های ویدیویی و تلفنی انتقال به فضای آنلاین بخش دیگری از تغییر است که تیم منابع انسانی با آن مواجه شده است.

برای تازه‌کارها، این بدان معنی است که آنها بدون اینکه مدیر یا همکاران خود را به صورت رو در رو ببینند، در یک شرکت پذیرفته می‌شوند. ایده‌آل نیست، اما چنین سناریوهایی فرصتی عالی برای متخصصان منابع انسانی است تا انعطاف‌پذیری، نبوغ و تخصص خود را به نمایش بگذارند. این وضعیت استثنایی اساساً نقش منابع انسانی را برای سازمان‌ها بسیار مهم‌تر و ارزشمندتر کرده است. بدون تیم‌های منابع انسانی، مقابله با تغییرات برای سازمان‌ها سخت‌تر خواهد بود، بنابراین ویروس کرونا به همه نشان داده است که منابع انسانی چقدر می‌توانند به ارزش سازمان اضافه کنند.

[بازگشت به فهرست بالا](#)

کرونا و شیوه‌های جدید ارزیابی عملکرد کارکنان

شرایط کار نمایانگر اساس کار با حقوق و روابط شغلی است، آنها طیف گسترده‌ای از موضوعات و مسائل را پوشش می‌دهند. از زمان کار (ساعات کار، دوره‌های استراحت و برنامه کاری) گرفته تا حقوق و دستمزد و همچنین شرایط فیزیکی و نیازهای روحی که در محل کار وجود داشته باشد. بحران COVID-19 به شدت شرایط کار در سازمان‌ها را تغییر داده است. برای اطمینان از تداوم کسب و کار، بیشتر سازمان‌ها به سمت کار از راه دور رفته‌اند و کارکنان خود را ملزم به کار از خانه می‌کنند. این تغییرات سازمانی غیرمنتظره چالش‌های مهمی را در حوزه [ارزیابی عملکرد](#) کارکنان برای مدیران و متخصصان مدیریت منابع انسانی ایجاد کرد.

کوید-19 همه سازمان‌ها را تکان داده و محیطی پیچیده و چالش‌برانگیز را برای همه مدیران و دست‌اندرکاران مدیریت منابع انسانی (HRM) ایجاد کرده است. دست‌اندرکاران منابع انسانی در گذشته به راحتی معیار ساعات کاری و خروجی [نرم افزار حضور و غیاب](#) را ملاک محاسبه کارکرد و پرداخت حقوق و مزایا در نظر می‌گرفتند. اما با رواج دورکاری، منابع انسانی باید راه‌های موثری برای تضمین کیفیت خروجی کارکنان و حفظ شاخص‌های بهره‌وری سازمان خود بیابد. ارزیابی عملکرد بر مبنای تحقق اهداف شرکت می‌تواند مسیر جدیدی در رشد و توسعه سازمان باشد بر مبنای اهمیت ارزیابی عملکرد و روش‌های جدید سنجش کارکنان باشد.



بازگشت به فهرست بالا

درس‌های اصلی کرونا برای تحول در سیستم جامع منابع انسانی

آینده واحد منابع انسانی با تمرکز بیشتر بر یکپارچگی فرایندهای مرتبط با کارکنان گره خورده است. سامانه جامع منابع انسانی با پوشش دادن روال‌های مدیریت کارکنان قابلیت انعطاف‌پذیری برای مواجهه با تغییرات محیط کسب‌وکار را فراهم می‌کند.

شیوع ویروس کرونا اهمیت آمادگی و انعطاف‌پذیری برای حمایت از کارمندان در مواقع خاص را به ما نشان داده است. سامانه جامع مدیریت به تیم‌های منابع انسانی امکان می‌دهند هم‌زمان با سرمایه‌گذاری برای بهبود سلامت و رفاه به متدهای جدید ارزیابی و هدف‌گذاری هم فکر کنند.

از سوی دیگر این سیستم‌های جامع با نگرش کل‌نگر به مباحث جبران خدمات بیشتر بر جنبه‌های انسانی محیط‌های کار و تعامل با کارمندان تمرکز می‌کنند. نگرش نسل جدید متخصصان منابع انسانی در حوزه جذب هم استخدام کسانی است قادر به انطباق، تغییر و یادگیری مداوم هستند. این انعطاف‌پذیری برای کمک به سازمان‌ها برای نجات از هر بحران در آینده بسیار مهم و کلیدی خواهد بود. متخصصان منابع انسانی از تجربه کرونا درس‌های ارزشمندی آموخته‌اند که بهبود عملکرد سازمان در همه جنبه‌های کسب‌وکار منجر خواهد شد.

جمع‌بندی

تجربه کرونا نشان داد که آینده مدیریت منابع انسانی به سمت دیجیتالی شدن، **انعطاف‌پذیری و تمرکز بیشتر بر تجربه کارکنان** حرکت می‌کند. سازمان‌هایی که بتوانند با استفاده از سیستم‌های یکپارچه منابع انسانی، فرآیندهای خود را با شرایط جدید سازگار کرده و از مدل‌های کاری نوین مانند دورکاری و کار هیبریدی بهره بگیرند، توانایی بیشتری در حفظ بهره‌وری، افزایش رضایت کارکنان و مقابله با بحران‌های آینده خواهند داشت.