

منابع انسانی سیال چیست و چگونه در سازمان‌ها پیاده‌سازی می‌شود؟

تغییر سریع پویایی محل کار در دهه گذشته و به ویژه در طول استعفای بزرگ، رهبران شرکت را مجبور می‌کند تا از آن چه ما “منابع انسانی سیال” می‌نامیم استفاده کنند. به جای استفاده از منابع سنتی، آن‌ها باید به کارمندان و فریلنسرهای سابق و همچنین استعدادهایی که در جاهای دیگر شرکت پنهان شده‌اند یا در بازارهای جغرافیایی دیگر کار می‌کنند، نگاه کنند. در حالی که تقریباً همه شرکت‌ها فوریت یافتن منابع جدید استعداد را درک می‌کنند، تعداد کمی از آن‌ها به طور سیستماتیک به دنبال آن هستند.



برای دریافت دموی نرم افزار منابع انسانی

رویکرد منابع انسانی سیال

شرکت‌ها در تلاش هستند تا بفهمند که در داخل و خارج از سازمان خود باید به کجا نگاه کنند تا استعدادهای سیال را بیابند. آن‌ها تحت تأثیر تعداد فزاینده پلتفرم‌های استعدادهای دیجیتال و پیچیدگی مدیریت منابع و راه‌حل‌های استعداد زیادی هستند. حتی شرکت‌هایی که استعدادهای سیال را پذیرفته‌اند ممکن است مدل‌های عملیاتی خود را

برای بهره‌گیری از منابع جدید استعداد به‌طور کامل تطبیق ندهند.

رویکرد منابع انسانی سیال مستلزم یک تغییر اساسی در مدیریت افراد است. خطوط بین منابع استعداد خارجی و داخلی را محو می‌کند، از منابع انسانی می‌خواهد که نقش‌های جدیدی ایفا کنند و به گونه‌ای متفاوت با فناوری درگیر شوند و به‌طور نامحسوس پویایی بین شرکت‌ها و کارکنانشان را تغییر دهند. همچنین از مدیران می‌خواهد که تفکر خود را در مورد تیم‌ها و روش‌های کارشان تغییر دهند و از «مالکیت» به «دسترسی» استعدادها حرکت کنند.

چگونه شرکت‌ها می‌توانند استعدادهای سیال را از یک مفهوم خوب به مجموعه‌ای مشخص از اقداماتی که ارزش کسب‌وکار را ایجاد می‌کنند، تبدیل کنند؟

3 اقدام برای بهره‌برداری از منابع انسانی سیال

- مشخص کنید که کجا یک مدل استعداد سیال بیشترین ارزش را برای سازمان دارد.
- اکوسیستمی از شرکا، از جمله پلتفرم‌های تطبیق استعدادها و راه‌حلهایی برای ارتقاء مهارت کارکنان ایجاد کنید.
- یک مدل عملیاتی منابع انسانی سیال ایجاد کنید که نحوه انجام کار و ایجاد مشاغل را مجدداً مهندسی کند.



در سال‌های اخیر استعدادیابی و جذب کارآمد برای مدیران منابع انسانی چالش‌برانگیزتر شده است. شکاف مهارت‌ها در حال افزایش است و نیاز به تخصص در زمینه‌هایی مانند حوزه‌های نرم‌افزاری و دیجیتال گسترش یافته است. در عین حال، انتظارات کارکنان تغییر کرده و افراد به انعطاف‌پذیری، استقلال و هدف در محل کار اهمیت بیشتری می‌دهند. این پویایی شرکت‌ها را تشویق می‌کند تا طیف وسیعی از ابتکارات در استعدادیابی و مدیریت منابع انسانی سیال را آزمایش کنند. در نتیجه شرکت‌هایی که اعلام کرده‌اند قصد دارند به کارمندان اجازه دهند از هر کجا که هستند به‌طور نامحدود کار کنند، همچنان در حال رشد است.

سازمان‌ها در حال ایجاد برنامه‌های جابه‌جایی استعدادی داخلی هستند تا کارمندان موجود را با نیازهای پروژه داخلی و فرصت‌های شغلی مطابقت دهند، ظرفیت‌های پنهان

را باز کنند، به سازمان‌هایشان کمک کنند سریع‌تر به فرصت‌های بازار واکنش نشان دهند و توسعه شغلی تیم‌هایشان را افزایش دهند.

آفرینش مشترک انسان و هوش مصنوعی

ایرباس، یک سازنده هوافضا، با Autodesk، شرکت نرم‌افزار طراحی و مهندسی، همکاری کرد تا پارتنری برای هواپیما ایجاد کند که 45 درصد سبک‌تر است اما به اندازه مدل‌های فعلی قوی است. این شرکت‌ها به «طراحی مولد» متکی بودند، فرآیندی مبتنی بر هوش مصنوعی که در آن انسان‌ها پارامترهای طراحی را به نرم‌افزار می‌دهند، که به نوبه خود هزاران جایگزین ایجاد می‌کند و از هر تکرار یاد می‌گیرد.

این ابتکارات پتانسیل یک مدل استعداد سیال را برای پاسخگویی بهتر به نیازهای استعداد امروز و انطباق با نیازهای مهارتی در حال تغییر فردا نشان می‌دهد. با مدیریت دقیق، رویکردهای منابع انسانی سیال ممکن است فرصت‌های عادلانه‌تر و تیم‌های متنوع‌تری ایجاد کند. به عنوان مثال، پلتفرم‌های استعدادهای دیجیتال می‌توانند عناصری مانند نژاد و ظاهر را از تصمیم استخدام حذف کنند و شرکت‌هایی که فرصت‌ها را به طور گسترده قابل مشاهده می‌کنند، اغلب تنوع متقاضیان بیشتری را مشاهده می‌کنند.



سه کلید برای باز کردن مزیت منابع انسانی سیال در سازمان‌ها وجود دارد

موارد استفاده با بالاترین ارزش را شناسایی کنید

پنج مورد استفاده نشان‌دهنده فرصت‌های با ارزش برای بسیاری از شرکت‌ها است. شناخته‌شده‌ترین آن‌ها یافتن سریع استعداد‌های تخصصی و مدیریت نوسانات تقاضا برای استعداد است. این‌ها فرصت‌هایی برای بسیاری از شرکت‌ها است تا با حفظ یک پایه هزینه انعطاف‌پذیر، منابع استعداد جدید را آزمایش کنند.

شرکت‌ها همچنین از منابع انسانی سیال به روش‌های دیگر کمتر شناخته شده استفاده

می‌کنند. برخی از شرکت‌ها برای ارائه مشاوره تخصصی در مورد پروژه‌ها و سرمایه‌گذاری‌های جدید، نوآوری، توسعه مهارت‌ها و پیشرفت شغلی به استعدادهای سیال متکی هستند. برای مثال، کارکردهای استراتژی و مالی شرکت، اغلب از مدل مشاوره تخصصی برای پروژه‌های خاص استفاده می‌کنند.

بسته به بلوغ، موقعیت بازار و موقعیت، شرکت‌ها نیازهای متفاوتی خواهند داشت. سازمان‌ها باید مواردی را دنبال کنند که نیازهای خاص آن‌ها را برآورده می‌کند، نه مواردی که محبوب هستند یا مواردی که توسط رقبا اتخاذ شده است. به عنوان مثال، آلیانز پس از بررسی‌ها نشان داد که کارمندان معتقدند فرصت‌های شغلی شفاف نیستند، پلتفرم جابه‌جایی استعدادهای داخلی خود را راه‌اندازی کرد. این پلتفرم به افزایش حفظ و توسعه کارکنان کمک کرد.

یک اکوسیستم شریک را مدیریت کنید

چشم‌انداز منابع انسانی سیال در دو سال گذشته به شدت تغییر کرده است. شرکت‌ها ابزارهای پیچیده‌تر مبتنی بر [راهکار هوش مصنوعی](#) را برای پیش‌بینی نیازهای استعداد، ارزیابی و استنتاج مهارت‌ها، تطبیق استعداد و استعدادیابی ارائه می‌کنند.

برای انجام این کار، سازمان‌ها باید قدرت ابزارهای فروشندگان، نقشه راه محصول و ادغام آن‌ها با سایر پیشنهادات و سهولت استفاده را در نظر بگیرند، به خصوص زمانی که بسیاری از کاربران سازمانی با راه‌حل کار می‌کنند. آن‌ها همچنین باید ارزیابی کنند که فروشندگان تا چه حد با مشتریان کار می‌کنند تا کارمندان را قادر به پذیرش و تشویق کنند.

با یک مدل عملیاتی جدید از منابع انسانی سیال حمایت کنید

شرکت‌هایی که منابع انسانی سیال را تجربه کرده‌اند، نیاز به تطبیق چارچوب‌های قانونی و تدارکات، سیم‌کشی مجدد فرآیندهای منابع انسانی مانند مدیریت عملکرد، ایجاد تیم‌های پروژه متقابل و سرمایه‌گذاری در مدیریت تغییر را درک می‌کنند. همچنین باید در شیوه کار خود و نحوه استقرار و استعدادهای خود تجدیدنظر کنند.

تحقیقات BCG نشان داده است که کمتر از یک سوم شرکت‌ها گزارش می‌دهند که می‌توانند به سرعت خود را با تغییر تقاضاها در بین تیم‌ها وفق دهند. این نشان می‌دهد که فراتر از جستجوی گسترده‌تر برای استعدادهای شرکت‌ها باید مدل‌های عملیاتی خود را تنظیم کنند تا استعدادهای خود را با انعطاف‌پذیری بیشتری به کار گیرند.

سازمان‌ها می‌توانند به کارکنان با استعداد کمک کنند تا فرهنگ و هنجارهای شرکت را بیاموزند. آن‌ها می‌توانند سیستمی را توسعه دهند که قوانین نانوشته را مشخص می‌کند. به عنوان مثال، با تعریف هنجارهای دقیق در شروع یک پروژه و اطمینان حاصل کنند که مدیران رفتار موردنظر را مدل می‌کنند. آن‌ها همچنین می‌توانند برنامه‌هایی را برای حمایت از استخدام‌های جدید ایجاد کنند.

استفاده از نرم‌افزار مناسب برای بهره‌برداری مناسب از منابع انسانی

سیال

سازمان‌ها می‌توانند از فناوری برای واضح‌تر کردن فرآیندهای کاری استفاده کنند. برای مثال، فناوری Lark ByteDance، نرم‌افزار و ابزارهای همکاری را ادغام می‌کند تا کار

در زمان واقعی برای دیگران قابل مشاهده باشد. Automattic از فضای همکاری خود همراه با ابزارهایی مانند Slack برای بهبود شفافیت، گسترش دسترسی و فعال کردن کارهای ناهم‌زمان و توزیع شده استفاده می‌کند.

البته، همان‌طور که شرکت‌ها مدل‌های عملیاتی خود را اصلاح می‌کنند، باید کنترل‌هایی را برای کاهش ریسک ایجاد کنند. مدیریت ریسک فرآیند مهمی است زیرا ابزارهای لازم را برای یک کسب و کار توانمند فراهم می‌کند تا بتواند به اندازه کافی ریسک‌های احتمالی را شناسایی و با آنها مقابله کند. هنگامی که یک خطر شناسایی شد، کاهش آن آسان است. به علاوه، مدیریت ریسک مبنایی را برای کسب و کار فراهم می‌کند که بر اساس آن بتواند تصمیم‌گیری صحیحی را اتخاذ کند.

مدل‌های بهره‌برداری از منابع انسانی سیال همچنان به تکامل خود ادامه می‌دهند زیرا شرکت‌ها به دنبال طیف وسیع‌تری از منابع استعداد هستند. هر چه ترکیبی از منابع استعداد اتخاذ کنند، سازمان‌هایی که استعدادهای سیال را باز می‌کنند، در بازار در حال تغییر رقابتی‌تر خواهند بود. آن‌ها دانشی را بر اساس مجموعه‌ای از تخصص‌های غنی‌تر و متنوع‌تر ایجاد می‌کنند، افراد خود را به‌طور مؤثرتری توسعه می‌دهند و آماده پاسخگویی به فرصت‌های بازار خواهند شد.

[نرم‌افزارهای جامع دیدگاه](#) با ارائه مفاهیم جدیدی مانند پیش‌نویس الکترونیک، مفهوم نامه داخلی و شیوه‌های الکترونیک پیگیری، عملکرد سازمان را بهبود می‌بخشد و موجب ارتقای بهره‌وری می‌شود و امکان پیاده‌سازی منابع انسانی سیال را در شرکت‌ها فراهم می‌کند.

همچنین با اصلاح دسترسی‌ها، در اختیار گذاشتن دیدگاه همراه به مدیران، ساماندهی چارت سازمانی اجرایی، با در نظر گرفتن چارت مصوب، جایگزین کردن روال‌های استاندارد در نامه‌نگاری و همچنین سرعت بخشیدن به انجام امور اداری موجب پیشرفت اصولی کارها در شرکت‌ها می‌شود.

چارگون