



یک چهارم شرکت‌های اصفهانی با چالش نیروی انسانی مواجه‌اند

عضو هیئت‌علمی دانشگاه اصفهان، سرارزیاب استاندارد ۳۴۰۰۰ گفت: یک چهارم شرکت‌های ثبت شده اصفهان با چالش نیروی انسانی مواجه‌اند که یکی از راهکارهای برون‌رفت از این چالش شکار سرمایه‌های انسانی است.

به گزارش روابط عمومی اتاق بازرگانی اصفهان، گام اول در مدیریت زمان و حل کردن مشکل کمبود زمان، تشخیص علت این مسئله است. در جلسه شورای عالی بانوان به همراه نشست تخصصی مدیریت زمان در کار با حضور علی صفری، عضو هیئت علمی دانشگاه اصفهان و سرارزیاب استاندارد ۳۴۰۰۰ و حمید دوازده امامی، عضو هیئت علمی دانشگاه و مشاور و متخصص منابع انسانی به این موضوع پرداخته شد.

علی صفری، عضو هیئت علمی دانشگاه اصفهان و سرارزیاب استاندارد ۳۴۰۰۰ با اشاره به چالش‌های سازمان‌های برون‌زا در ایران از سال ۱۳۲۰ تا ۱۳۹۵ اظهار کرد: ما از چالش تولید در دهه ۲۰ به حالش، مال، فروش، به حالش، نبه، انسان، سده این وی ادامه داد: در استان اصفهان ۴ هزار شرکت ثبت شدند که تعداد یک چهارم آنها در حال حاضر با دغدغه منابع انسانی مواجه‌اند اما در ۱۰ سال آینده مشکل بیشتر شرکت‌ها منابع انسانی خواهد بود.

عضو هیئت علمی دانشگاه اصفهان و سرارزیاب استاندارد ۳۴۰۰۰ تصریح کرد: برای بیشتر شرکت‌ها این چالش به وجود می‌آید که چرا هر روز جذب و نگهداشت سرمایه‌های انسانی سخت‌تر می‌شود و این در حالی است که عوامل برون‌زایی از خارج سازمان موجب می‌شود که توسعه مدیریتی و تغییر درون‌زا اتفاق بیفتد. وی ادامه داد: ما معتقدیم سازمان‌های امروزی باید به سمت ساختارمند شدن پیش روند زیرا آنچه آنها را در مواجهه با نیروی انسانی دچار مشکل می‌کند بی‌ساختاری است. صفری گفت: به عنوان مثال یکی از علل تغییر در سازمان ایرانی همین دریافت ایزوها و مکانیزم آن است که شرکت‌ها را مجاب می‌کند که به سمت پیشرفت باشند. درواقع این فشار بیرونی هر چقدر بیشتر باشد سازمان را مجبور به تغییر خواهد کرد.

وی با اشاره به اینکه سازمان‌های ایرانی بیشتر برون‌زا هستند و حوزه منابع انسانی بیشترین فشار را از بیرون دریافت می‌کند، گفت: چالش منابع انسانی یک چالش جهانی است و سایر کشورها نیز دچار کمبود نیروی انسانی هستند. عضو هیئت علمی دانشگاه اصفهان و سرارزیاب استاندارد ۳۴۰۰۰ گفت: بر همین اساس مدیریت منابع انسانی در سازمان‌های ایرانی به دلیل افزایش دانش، تغییرات انسانی، ازبین رفتن پیش‌فرض‌ها و رقابت در دهه اخیر مهم شده است.

وی بیان داشت: باید کلان‌روندهای منابع انسانی در ایران و رفتار سازمانی شناسایی شوند و تصمیمات سازمانی بر اساس تغییرات نسلی در ایران، کاهش جمعیت، وجود مشاغل جایگزین، مهاجرت، هوش مصنوعی و جهانی شدن پیش رود.

صفری اضافه کرد: به این معنا که ما باید تغییرات نسلی را بپذیریم؛ زیرا اکنون بازار کار به دست «نسل Z» است. وی گفت: ما از دهه گذشته دچار کاهش نسل از یک سو و مهاجرت از سوی دیگر شده‌ایم؛ لذا از یک سو در تهدید نیروی انسانی هستیم و از سوی دیگر فرصت استفاده از نیروهای مهاجر به کشور را داریم.

وی نقش هوش مصنوعی در جایگزینی افراد و جهانی شدن را از دیگر چالش‌های منابع انسانی عنوان کرد. صفری چالش‌های منابع انسانی در سازمان‌های ایرانی را کارمندایی در زمینه جذب، عدم وجود سیستم‌های جبران خدمات، عدم وجود سیستم‌های توسعه‌ای در نگهداشت و شکار سرمایه‌های انسانی و عدم توانایی کار تیمی در بخش تعالی برشمرد.

در ادامه این نشست، حمید دوازده امامی، عضو هیئت علمی دانشگاه و مشاور و متخصص منابع انسانی با اشاره به مدیر خوب زمان افزود: ما باید مهلت‌ها، اهداف و مقاصد واقعی برای خود تعیین کنیم؛ زیرا نتیجه این کار افزایش کارایی و کاهش چشمگیر سطح استرس خواهد بود.

وی ادامه داد: بر همین اساس ما برنامه‌های در اولویت را باید انجام داده و برای مواردی که فوری نبوده؛ اما مهم هستند برنامه ریزی کنیم. این استاد دانشگاه گفت: برای وظایفی که فوری هستند؛ اما مهم نیستند می‌توان برون‌سپاری کرد و در نهایت آن مواردی که فوری و مهم نیستند را حذف کرد. وی اضافه کرد: باید از نسل اول چک لیست نویسی و نسل دوم برنامه ریزی، نسل سوم مدیریت زمان به سمت جهت‌گیری ارزش‌ها و نقش‌ها رفت. در واقع ما باید برای خود ارزش‌های بنیادی را تعریف کنیم.