



# ارتقاء مهارت متخصصان منابع انسانی

## 79 درصد

از متخصصان منابع انسانی برای حل چالش‌هایی که در 5 سال آینده با آن مواجه خواهند شد، مهارت کافی ندارند.





## ۷۹ درصد

از متخصصان منابع انسانی مهارت های لازم برای مقابله با چالش های سرمایه انسانی سازمان ها را که در 5 سال آینده با آنها مواجه خواهند شد، ندارند.

### در این مقاله می خوانید:

چرا شکاف مهارت های منابع انسانی باعث بیدار نگه داشتن رهبران در شب می شود؟

شایستگی های حیاتی برای حرفه ای های منابع انسانی

راهکارهای ایجاد ROI قدرتمند برای L&D

فاکتور اساسی برای موفقیت L&D



# مهمترین اقداماتی که برای تغییر کار انجام می دهید یا می خواهید انجام دهید چیست؟

راهکارهای منابع انسانی هفت سنگ  
صدای همکاران خود را بشنوید



## پر کردن شکاف مهارتی منابع انسانی

مشکلات اقتصادی، کمبود استعدادها و تغییر انتظارات کارکنان:

فشار بی سابقه بر افراد متخصص، مشکل منابع انسانی نیست. این یک مشکل تجاری است.

یکی از محدود موارد ثابت امروزی این است که نیروی کار با استعداد و متعهد مهمترین مزیت کسب و کار شما باقی می ماند - و این در ارزیابی مدیران از مهمترین اقدامات مورد نیاز برای تغییر کار منعکس می شود.

اما همانطور که مطرح می شود، منابع انسانی به دلیل شکاف عظیم مهارت های منابع انسانی، بزرگترین تنگنا در این فرآیند است.

۷۹ درصد از متخصصان منابع انسانی شایستگی لازم برای حل مشکلات کارکنان که سازمان ها در ۵ سال آینده با آن مواجه خواهند شد را ندارند.

ایجاد یک فرهنگ سازمانی که رشد، سازگاری و انعطاف پذیری را قدردانی می کند.

۴۵٪

افزایش ظرفیت نیروی کار از طریق ارتقاء مهارت، انگیزه و تحرک

۴۱٪

پیاده سازی فناوری های جدید

۳۵٪

ایجاد شیوه ها، سیاست ها و مشوق های کاری جدید

۳۱٪

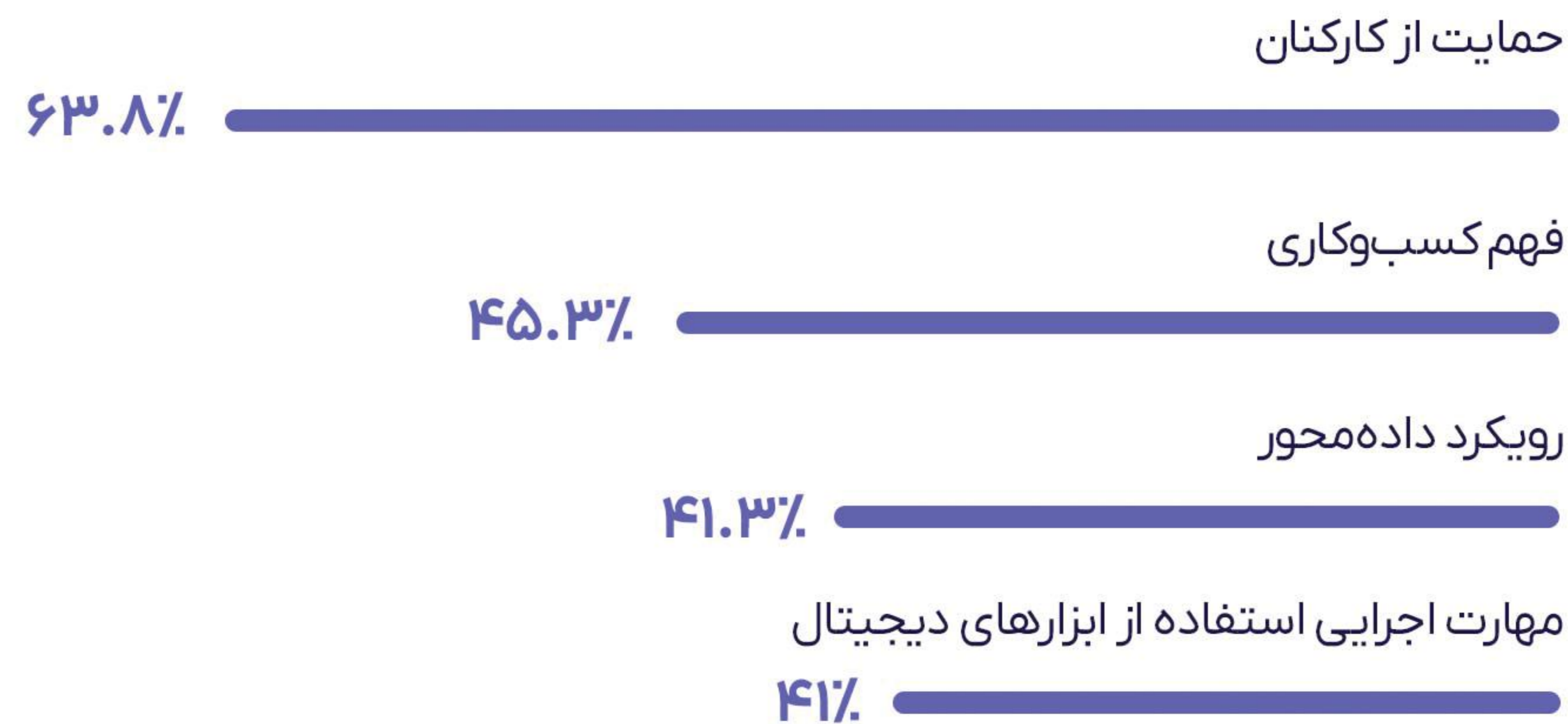
تجدید ساختار سازمان برای حمایت از نوآوری

۲۲٪

## اولویت های CHRO



## شایستگی‌های منابع انسانی



راهکارهای منابع انسانی هفت سنگ  
صدای همکاران خود را بشنوید



## اولویت‌ها و شایستگی‌های منابع انسانی مطابقت ندارند

با کاوش در داده‌ها، مشخص می‌شود که در صورت عدم رسیدگی، شکاف مهارت‌های منابع انسانی چقدر مخرب خواهد بود.

در حالی که دیجیتالی شدن اولویت اصلی CHROها است، اما متخصصان منابع انسانی دقیقاً مهارت‌های دیجیتال و داده‌ای را ندارند. با این حال، ۴۵ درصد از مدیران به توانایی خود در توسعه مهارت‌هایی که امروزه کارکنان نیاز دارند، اعتماد ندارند. این چه معنایی برای آینده منابع انسانی دارد؟

# شکاف مهارتی منابع انسانی چالش بزرگی است، اما قابل مدیریت کردن است.

راهکارهای منابع انسانی هفت سنگ  
صدای همکاران خود را بشنوید



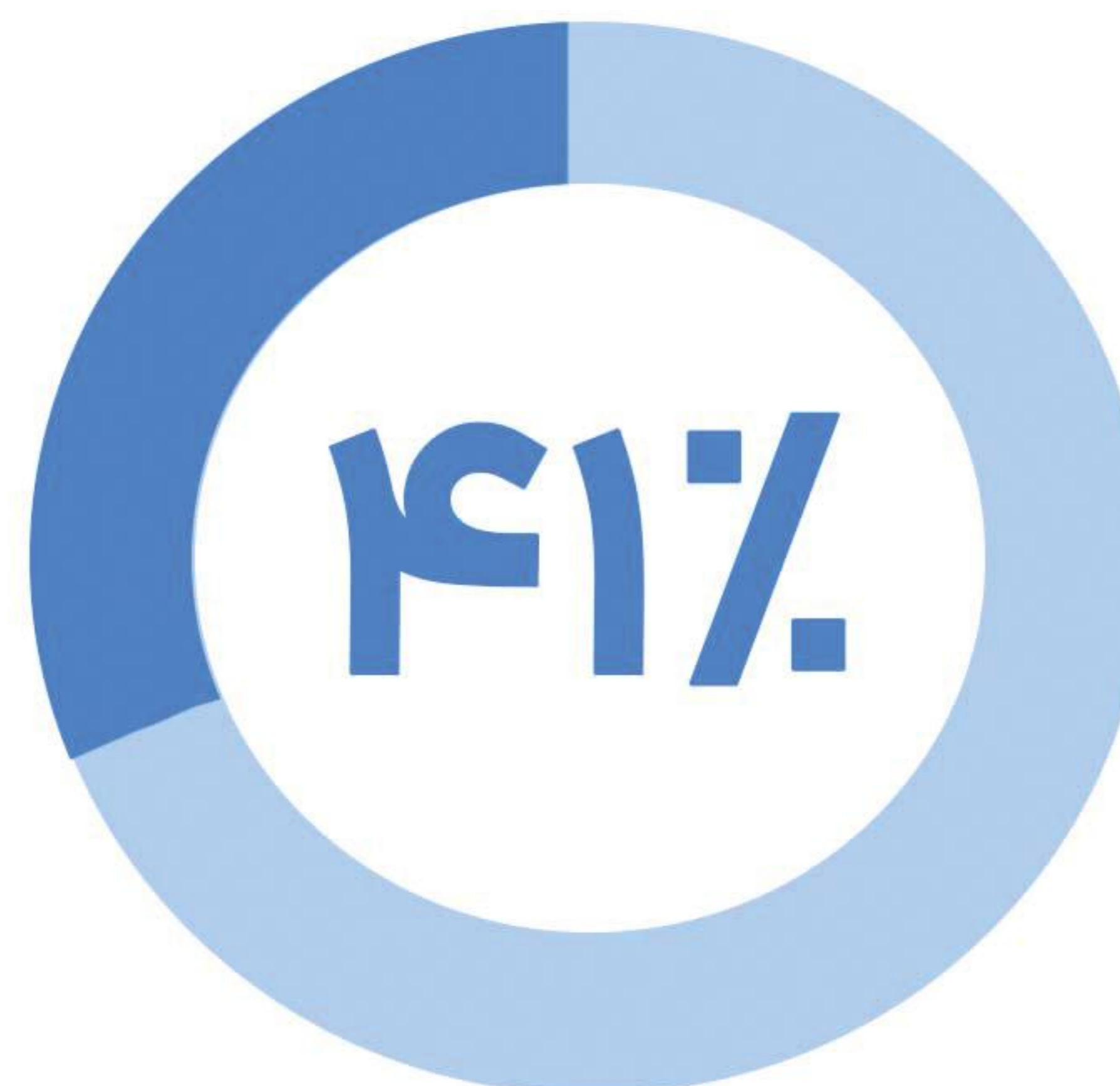
## پارادوکس HR دیجیتال

در حالی که ما در زندگی روزمره خود به تجربیات دیجیتالی بی عیب و نقص عادت کرده ایم، تجربیات ما در محل کار اغلب متفاوت است و بسیاری مجبورند از ابزارهای داخلی پراکنده و قدیمی برای خدمات منابع انسانی استفاده کنند. این مسئله در فضایی که مدل کار هیبرید و دورکاری در حال افزایش است، باعث ایجاد چالش خواهد شد.

تنها ۴۱ درصد از متخصصان منابع انسانی صلاحیت همگام شدن با تحول دیجیتال منابع انسانی را دارند. این یک مانع بزرگ در مسیر CHRO برای ارتقای منابع انسانی از طریق دیجیتالی شدن است.

این مسئولیت رهبران منابع انسانی است که روی شکاف عظیم مهارت های منابع انسانی تمرکز کنند. در غیر این صورت کسب و کارها با عواقب این خلا مواجه خواهند شد.

کارمندان شایستگی های دیجیتالی لازم برای ادامه کار را ندارند



کارکنان بیان کرده اند که مشتاق آموزش مجدد و یادگیری مهارت هایی هستند که فاقد آن هستند



# شکاف مهارتی متخصصان منابع انسانی در حال تبدیل نارضایتی های امروزی به چالش های غیرقابل حل در تجربه کارکنان است.

راهکارهای منابع انسانی هفت سنگ  
صدای همکاران خود را بشنوید

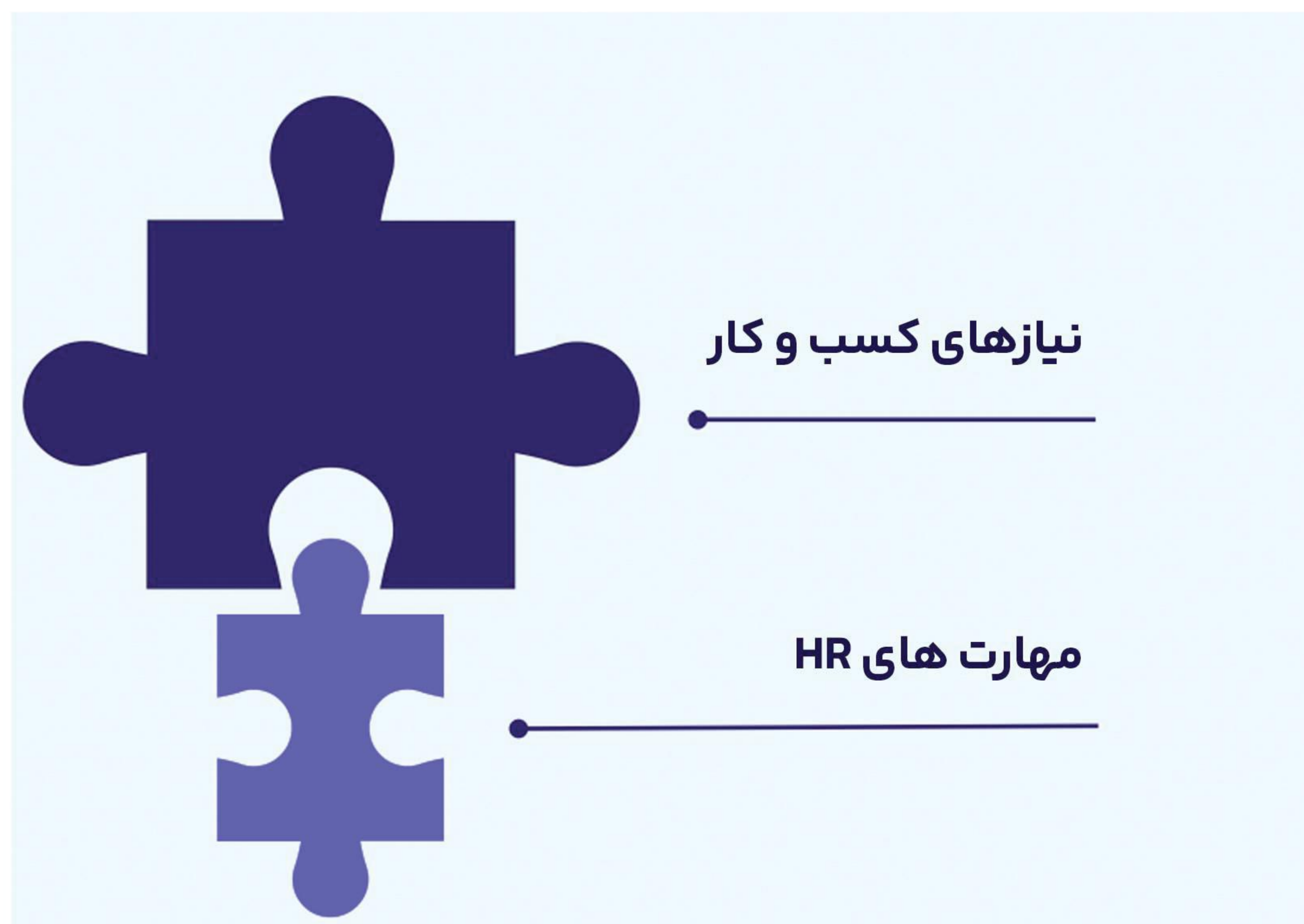


## شکاف مهارتی منابع انسانی، رهبران کسب و کار را در شب بیدار نگه می دارد!

سرعت پیشرفت فن آوری به شدت از سرعت ارتقای مهارت در میان اکثر متخصصان منابع انسانی بالاتر بوده است و شکافی بین نیازهای کسب و کار و آنچه منابع انسانی می تواند ارائه دهد ایجاد کرده است.

کارمندان در حال حاضر اثرات این ناهماهنگی را احساس می کنند. اما تا زمانی که میزان ارتقای مهارت منابع انسانی تعدیل نشود، نارضایتی های امروزی به چالش های غیرقابل حل در تجربه کارکنان تبدیل می شوند.

از آنجایی که بسیاری از حوزه های عملکردی منابع انسانی کاملاً دیجیتالی می شوند، عملکرد بسیاری از متخصصان منابع انسانی منسوخ خواهند شد.



# ترکیبی از مهارت های اصلی و مهارت های عملکردی، متخصصان منابع انسانی را به دارایی ارزشمندی برای هر کسب و کار تبدیل می کند

راهکارهای منابع انسانی هفت سنگ  
صدای همکاران خود را بشنوید



## حرفه‌ای‌های منابع انسانی با مسیر شغلی T-شکل شایستگی‌ها را ترکیب می‌کنند.

امروزه شایستگی عملکردی به تنهایی برای متخصصان منابع انسانی جهت دستیابی به اولویت های CHRO کافی نیست.

با ترکیب شایستگی عملکردی با چهار شایستگی اصلی، متخصصان منابع انسانی می توانند راه حل های موثری برای توانمندسازی و افزایش تعلق سازمانی کارکنان ارائه دهند.

### حمایت از کارکنان

توانایی ایجاد مکان های کاری که در آن افراد تعلق سازمانی دارند، تسهیل ارتباطات، ایجاد تغییر و محافظت از چهارچوب های اخلاقی

### مهارت های دیجیتال

توانایی اتخاذ راه حل های دیجیتالی منابع انسانی، ایجاد تجربیات به یاد ماندنی برای کارکنان، و استفاده از فناوری برای افزایش ارزش در مقیاس.

### سواد داده پردازی

توانایی خواندن، اعمال، ایجاد، ترجمه و انتقال داده ها برای تأثیرگذاری بر تصمیم گیری و اقدامات

### نیازهای کسب و کار

توانایی درک روندهای خارجی، اعمال بینش در استراتژی کسب و کار و تراز کردن منابع انسانی به روشی تاثیرگذار و متمرکز بر مشتری.

### شایستگی های عملکردی

تخصص در حداقل یک شایستگی عملکردی، مانند جبران خسارت و مزایا یا DEIB.

\*DEIB: Diversity, Equity, Inclusion, and Belonging

# شایستگی هایی که کسب و کار را به جلو می برد

راهکارهای منابع انسانی هفت سنگ  
صدای همکاران خود را بشنوید



## متخصصان منابع انسانی با مسیر شغلی T-شکل، یک مزیت رقابتی دارند.

ترکیب تخصص عمیق منابع انسانی با چهار  
شایستگی اصلی، موانعی را که HR را از تبدیل  
شدن به یک شریک استراتژیک واقعی برای  
کسب و کار باز می دارد، از بین می برد. بیایید  
به چهار مثال نگاهی بیندازیم.

### هدایت تحول دیجیتال



افزایش تخصص منابع انسانی با قابلیت های دیجیتال و تجزیه و تحلیل داده، تضمین می کند که تیم های منابع انسانی می توانند راه حل های مورد نیاز را برای همگامی با انتظارات در حال تغییر کارکنان طراحی و ارائه کنند.

### افزایش کارایی



افزایش تخصص عمیق با شایستگی های جامع تر به این معنی است که متخصصان منابع انسانی شما می توانند بدون نیاز به کمک خارجی، کارهای بیشتری انجام دهند.

### افزودن ارزش عملکردی متقابل



به لطف درک گسترده تر و جامع تر از منابع انسانی و کسب و کار، متخصصان منابع انسانی با الگوی T شکل، نامزدهای مناسبی برای مقابله با پروژه های پیچیده تر و چالش برانگیزتر هستند.

### ارتباط موثر و همدلانه



متخصصان منابع انسانی با الگوی شکل T بهتر علائق و نیازهای مخاطبان خود را درک می کنند و همچنین به زبان آنها صحبت می کنند تا مطمئن شوند که پیام منابع انسانی با صدای بلند و واضح شنیده می شود.



# علايق یادگیری متخصصان منابع انسانی با اولويت های مدير ارشد منابع انسانی (CHRO) همسو می شود

راهکارهای منابع انسانی هفت سنگ  
صدای همکاران خود را بشنوید



## متخصصان منابع انسانی برای ارتقاء مهارت انگیزه دارند

## متخصصان منابع انسانی مایل به ارتقاء مهارت و آموزش مجدد هستند

۵۹٫۱٪ - تقریباً دو سوم - از متخصصان منابع انسانی برای دستیابی به یک هدف شغلی در نقش و سازمان فعلی خود اقدام می کنند: آنها تشخیص می دهند که برای افزودن ارزش، باید مجموعه مهارت های خود را با نیازهای سازمانی فعلی تطبیق دهند.

۱۱٫۵ درصد از یادگیرندگان می دانند که حتی اگر نمی خواهند قدم بزرگی در حرفه خود بردارند، یادگیری مستمر برای موثر ماندن در حوزه خود بسیار مهم است. دنیای کار در حال تغییر است و ارتقا مهارت های آنها باید ادامه یابد.

واضح است: متخصصان منابع انسانی به دلایل زیادی مشتاق یادگیری هستند. پس چرا شکاف مهارت های منابع انسانی اینقدر زیاد است؟

رشد در موقعیت فعلی

46.1%

پیدا کردن شغل جدید(و آماده شدت برای آن).

23.3%

ارتقا جایگاه شغلی در شرکت فعلی

13%

فقط به روز نگه داشتن اطلاعات

11.5%

من تازه وارد HR هستم و می خواهم در این زمینه شغلی پیدا کنم

5.4%

سایر

0.6%



# ارتقاء مهارت موثر

سازمان‌ها بدون این سه مورد ضروری، بازده سرمایه‌گذاری L&D خود را نخواهند دید.





## ۱. روش یادگیری، ROI را تخمین می زند.

طبق گزارش HBR، تنها ۱۲ درصد از کارمندان مهارت های جدیدی را که در برنامه های L&D آموخته اند در شغل خود اعمال می کنند. و فقط ۲۵٪ معتقدند که آموزش به طور قابل توجهی عملکرد آنها را بهبود می بخشد.

ما در هفت سنگ معتقدیم، اگر آموزش فقط شامل عناصر Tell و Show باشد، نباید برای آن پول خرج کنید چون مصداق بارز اتلاف سرمایه شرکت و زمان کارمند است.

اگر یادگیرندگان اطلاعات جدید را به کار نبرند، تقریباً ۷۵ درصد آن را در عرض شش روز فراموش خواهند کرد. با این حال، با روش یادگیری مناسب، فراگیران می توانند تا ۸۰ درصد از اطلاعات جدید را پس از ۶۰ روز حفظ کنند.



میزان ماندگاری اطلاعات پس از ۳۰ روز بدون استفاده از آن ۲۵ درصد است.

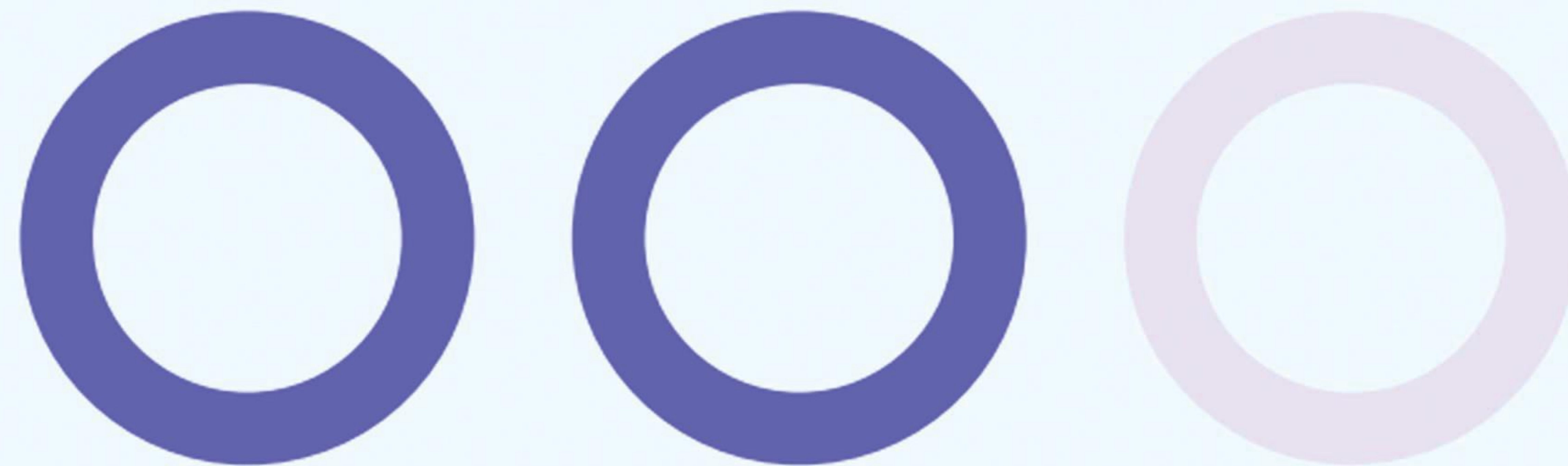
میزان ماندگاری اطلاعات پس از ۶۰ روز و با به کارگیری دانش ۸۰ درصد است.



## ۲. شخصی سازی، تعامل یادگیری را افزایش می دهد

به گفته مک کینزی، مهم ترین راه برای درگیر کردن کارمندان، فراهم کردن فرصت هایی برای یادگیری و توسعه شایستگی های جدید است. نکته کلیدی اینجا است - هیچ راه سریع تری وجود ندارد که بتوانید کارمندان خود را با ابتکارات L&D خود کنار روبرو کنید و آنها را مجبور به وقت گذاشتن روی مطالبی کنید که قبلاً به آنها تسلط دارند.

برای نتایج مطلوب، باید مسیرهای یادگیری را با موضوعات، سطوح و تجربیات شخصی ارائه دهید تا کارکنان شما کاملاً درگیر باشند و بتوانند مهارت های جدید خود را به کار ببرند.



۱ مهارت از ۳ مهارت مورد نیاز در سال ۲۰۱۸، دیگر در سال ۲۰۲۲ کارایی ندارد!



## زمان مناسب برای یادگیری برای جلوگیری از فرسودگی بسیار مهم است

### ۳. زمان و تعهد برای یادگیری ضروری است

۹۸ درصد از متخصصان منابع انسانی پس از هدایت سازمان‌ها در طول سال‌ها بلا تکلیفی و پیمایش در بازار کار در حال تحول، از بین می‌روند. منابع انسانی با حجم کاری فعلی خود در نقطه شکست قرار دارد - پس چگونه می‌توانند زمان بیشتری را برای یادگیری اختصاص دهند؟

برای رفع این مشکل، بسیار مهم است که رهبران منابع انسانی نه تنها زمان اختصاصی را برای تیم‌ها برای سرمایه‌گذاری در ارتقاء مهارت ایجاد کنند، بلکه آن را رهبری کنند.

تنها با اولویت دادن به یادگیری برای منابع انسانی خود، محیطی را ایجاد خواهید کرد که در آن متخصصان منابع انسانی فرصت و توانایی کسب مهارت‌هایی را داشته باشند که برای کارکنان و سازمان شما تفاوت ایجاد می‌کند.

تنها ۳٫۸ درصد از فراگیران منحصراً در ساعات کاری به ارتقاء مهارت می‌پردازند





# زمان مناسب برای یادگیری برای جلوگیری از فرسودگی بسیار مهم است

استعدادهای بیشتری را از طریق ارتقاء مهارت حفظ کنید

استراتژی پاداش مناسب و یک برند کارفرمای قوی استعدادهایی را جذب می کند که سازمان شما را به جلو می برد.  
فرصت های یادگیری و رشد به سرعت به محرک های برتر فرهنگ شرکت های بزرگ تبدیل شده اند.

مهمترین عناصر برای ارتقا فرهنگ سازمان:



به لطف سرمایه گذاری ها در حوزه افزایش مهارت کارکنان، ۹۴ درصد استعدادها در سازمانشان باقی خواهند ماند

## فرهنگ سازمانی عالی تنها با یادگیری عالی امکان پذیر است

کارمندانی که یاد می گیرند، کارمندانی هستند که در سازمان باقی می مانند.

غیرممکن است پیش بینی کنیم که چه تحولاتی یک شبه بازار کار را به طور بنیادی تغییر می دهد. از سال ۲۰۲۰، ما شاهد تغییر ناگهانی به دورکاری و کار هیبرید بوده ایم - در حالی که شاهد موج بزرگی از اخراج های فنی هستیم. چه کسی می تواند پیش بینی کند که در سال ۲۰۲۴ کجا خواهیم بود؟

اما صرف نظر از چالش تغییر مدل های کاری، نیروی کار با تخصص عمیق هم در مورد حوزه خود و هم از کسب و کار شما قدرتمندترین مزیتی است که می توانید داشته باشید. و دقیقاً به همین دلیل است که ارتقاء مهارت بسیار مهم است.



# نرم افزارهای منابع انسانی هفت سنگ



## ارائه دهنده نرم افزارهای:

سنجش تعلق سازمانی  
ارزیابی عملکرد 360 درجه  
سنجش سبک رهبری LPI  
تحلیل داده های منابع انسانی  
برگزاری کلاس های کوچینگ و تحلیل داده

۰۲۱۹۱۰۳۹۰۳۹



[www.7Sangteam.ir](http://www.7Sangteam.ir)



تهران، چهار راه جهان کودک، خیابان سپر، پلاک ۱۷ واحد ۴

