

تجزیه و تحلیل شکاف مهارتی

راهنمای کامل آموزش و توسعه (L&D)



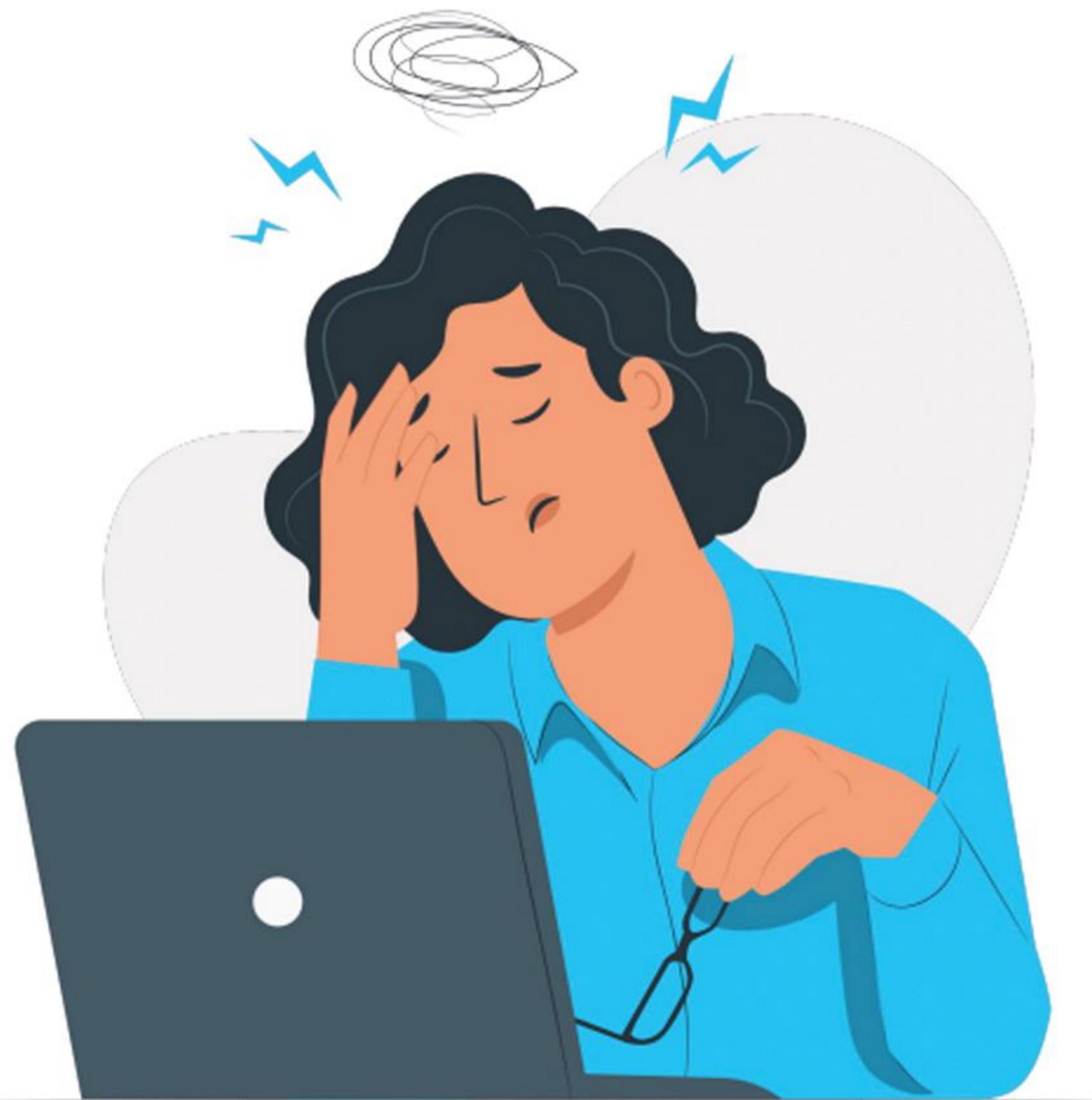
راهکارهای منابع انسانی هفت سنگ
صدای همکاران خود را بشنوید





غلبه بر شکاف مهارتی

چرا L&D باید وارد عمل شود؟



54 درصد از کل کارکنان تا سال 2023 باید شایستگی های خود را به روز یا جایگزین کنند.

این موضوع در گزارش آینده مشاغل مجمع جهانی اقتصاد در سال 2018 نشان داده شده است که نتیجه پیشرفت های سریع فناوری و دیجیتالی شدن روزافزون است.

این یک موضوع فوری برای سازمان ها در تمام صنایع است. مشاغل به دلیل اتوماسیون و سایر پیشرفت های فناوری ناپدید می شوند یا اساساً تغییر می کنند.

جای تعجب نیست که بسیاری از سازمان ها در حال حاضر اثرات این را احساس می کنند. در یک نظرسنجی اخیر McKinsey، حدود 87 درصد از مدیران گفته اند که با شکاف مهارتی در نیروی کار مواجه هستند. اما کمتر از نیمی از پاسخ دهندها درک روشنی از نحوه رسیدگی به مشکل داشتند. و این حتی به عدم اطمینان اقتصادی، رقابت فزاينده، و جنگ برای استعدادها نيز اشاره نمی کند.



غلبه بر شکاف مهارتی

پر کردن شکاف مهارتی

بسیار مهم است که رهبران کسب و کار سریع عمل کنند و یک استراتژی استعداد ایجاد کنند که مهارت‌هایی را که کارکنان برای ادامه دستیابی به اهداف تجاری نیاز دارند، بدون توجه به اینکه شغلشان در طول زمان چگونه تکامل می‌یابد، توسعه دهد.

اینجاست که تحلیل شکاف مهارتی به میان می‌آید.

تجزیه و تحلیل شکاف مهارتی

ابزاری که به شما امکان می‌دهد تفاوت بین توانایی‌های فعلی نیروی کارتان و مهارت‌ها و دانشی که در آینده به آن نیاز دارند را ارزیابی کنید.

نحوه استفاده از این راهنمایی

در این راهنمایی، ما گام به گام توضیح خواهیم داد که چگونه می‌توانید تجزیه و تحلیل شکاف مهارت‌ها را برای مشاغل خاص انجام دهید. شما:

- مهم‌ترین روندها و تحولات موثر بر کسب و کار خود را شناسایی کنید،
- مهارت‌ها و دانش‌های ضروری را که کارکنان شما در حال حاضر از دست داده اند را مشخص کنید.

با تجهیز به این بینش‌ها، می‌توانید به طور موثر شکاف مهارت‌های سازمان خود را از طریق ارتقاء مهارت هدفمند، مهارت مجدد، تصمیمات سرمایه‌گذاری L&D و برنامه‌ریزی جانشین پروری برطرف کنید.

به عبارت دیگر، شما داده‌های مورد نیاز را خواهید داشت تا اطمینان حاصل کنید که کارکنان و سازمان شما دانش و قابلیت‌های لازم برای پیشرفت در حال حاضر و آینده را دارند.

تجزیه و تحلیل شکاف مهارت ها

در کارگاه پایانی تحلیل را انجام می دهید و یک برنامه عملیاتی ایجاد می کنید.

کارگاه آموزشی تاثیر کیفی

زمان آن فرا رسیده است که دریابید روندها برای سازمان شما چه معنایی دارند - و چگونه L&D می تواند به شما کمک کند

کاربرد:

در این اولین قدم حیاتی، شما پایه و اساس موفقیت پروژه را پی ریزی خواهید کرد.



کارگاه آموزشی تاثیر کمی

اندازه نیروی کار آینده را با استفاده از تغییرات پیش بینی شده در کار محاسبه کنید.

کارگاه آموزشی روندها و تحولات

کشف کنید که کدام عوامل آینده نیروی کار شما را شکل خواهند داد



گام اول: کاربرد

در این اولین قدم حیاتی، شما پایه و اساس موفقیت پروژه را پی ریزی خواهید کرد.

1: یک هدف روشن ایجاد کنید

بدیهی است که می‌خواهید یک نمای کلی از مهارت‌های مورد نیاز سازمانتان که در حال حاضر فاقد آن است، ایجاد کنید. اما شما باید حفاری بیشتری را انجام دهید.

از شرکت کنندگان در جلسه بخواهید به این سوالات پاسخ دهند:

● بخش و نیروی کار شما احتمالاً در آینده با چه چالش‌هایی روبرو خواهند شد؟

● در این پروژه چه مشکلی را حل کنیم؟

● فوریت و جدول زمانی این پروژه چیست؟

این باید به شما کمک کند تا دقیقاً تعیین کنید که تجزیه و تحلیل شکاف مهارتی شما باید به چه چیزی بپردازد.

اهداف

هدف پروژه را روشن کنید

محدوده را تعریف کنید

اعضای تیم را انتخاب کنید

برنامه ریزی پروژه را ایجاد کنید

جلسه پذیرش شما باید شامل موارد زیر باشد:
● رهبر کسب و کار
● مدیر پروژه
● شریک تجاری منابع انسانی

راهکارهای منابع انسانی هفت سنگ
صدای همکاران خود را بشنوید



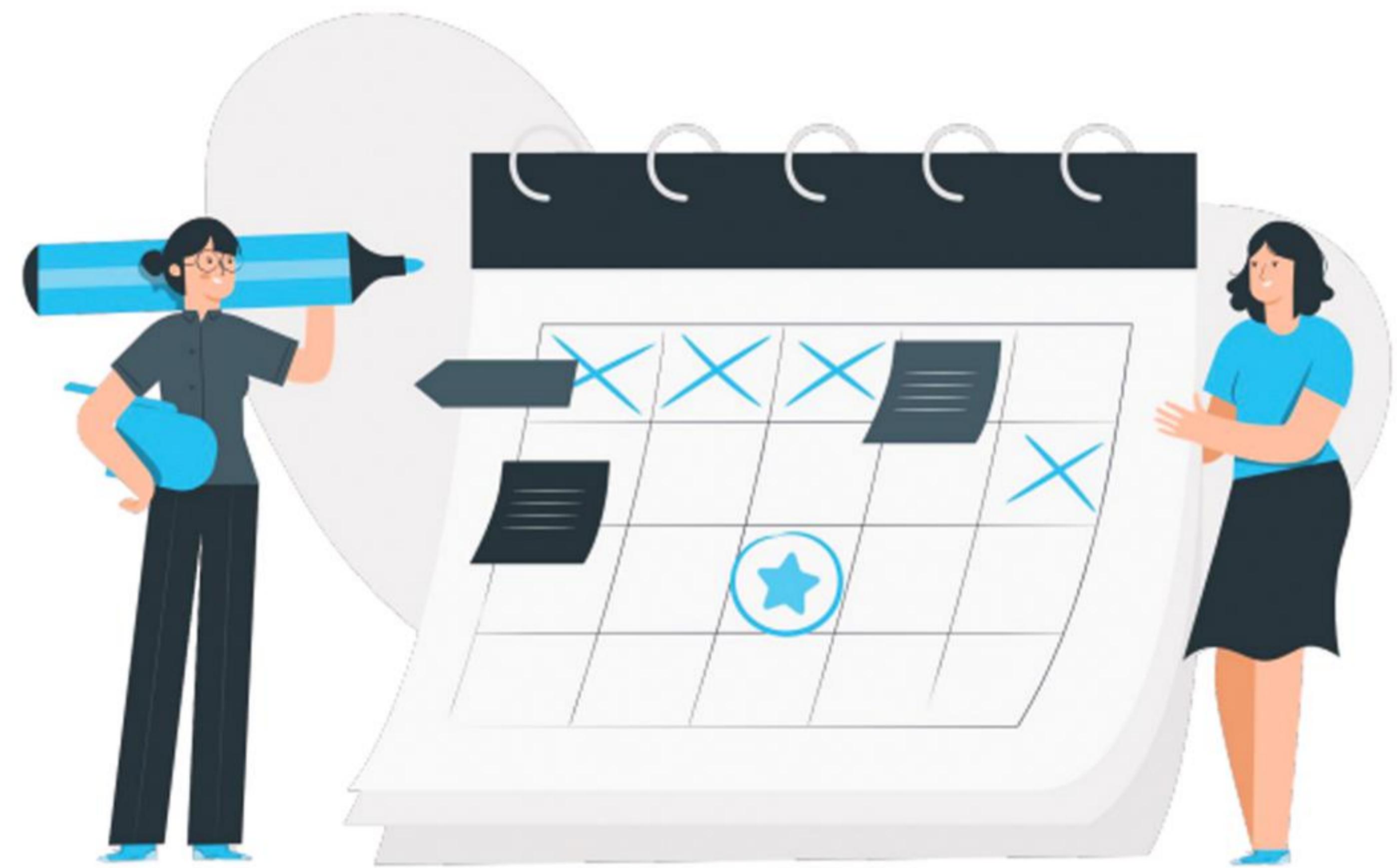
گام اول: کاربرد

2: محدوده پروژه را تعریف کنید

البته شما نیاز به یک ایده کلی از چالش های پیش رو دارید. اما تعیین اینکه آیا می خواهید روی یک بخش خاص تمرکز کنید یا شاید مشاغل خاصی نیز مهم است.

هنگام بحث در مورد دامنه، شما همچنین باید افق زمانی پروژه را تعیین کنید: آیا می خواهید تجزیه و تحلیل شکاف مهارت ها را برای 5 سال آینده ایجاد کنید؟ یا حتی بیشتر؟

بهترین انتخاب از سازمانی به سازمان دیگر متفاوت است، اما معمولاً پروژه ها دارای محدوده زمانی بین 4 تا 10 سال خواهند بود.



گام اول: کاربرد

3: اعضای تیم پروژه را انتخاب کنید

شرکت کنندگان در جلسه پذیرش تنها کسانی نخواهند بود که ورودی را برای تجزیه و تحلیل شکاف مهارت‌ها ارائه دهند. برای بهترین نتایج، پروفایل‌های زیر باید در کارگاه‌های تجزیه و تحلیل شکاف مهارت گنجانده شوند:

- مدیر پروژه
- شریک تجاری منابع انسانی
- تحلیلگر (یا یک کنترل کننده مالی)
- مدیران
- موضوعات مورد تجزیه و تحلیل
- استخدام کنندگان
- متخصصان یادگیری و توسعه

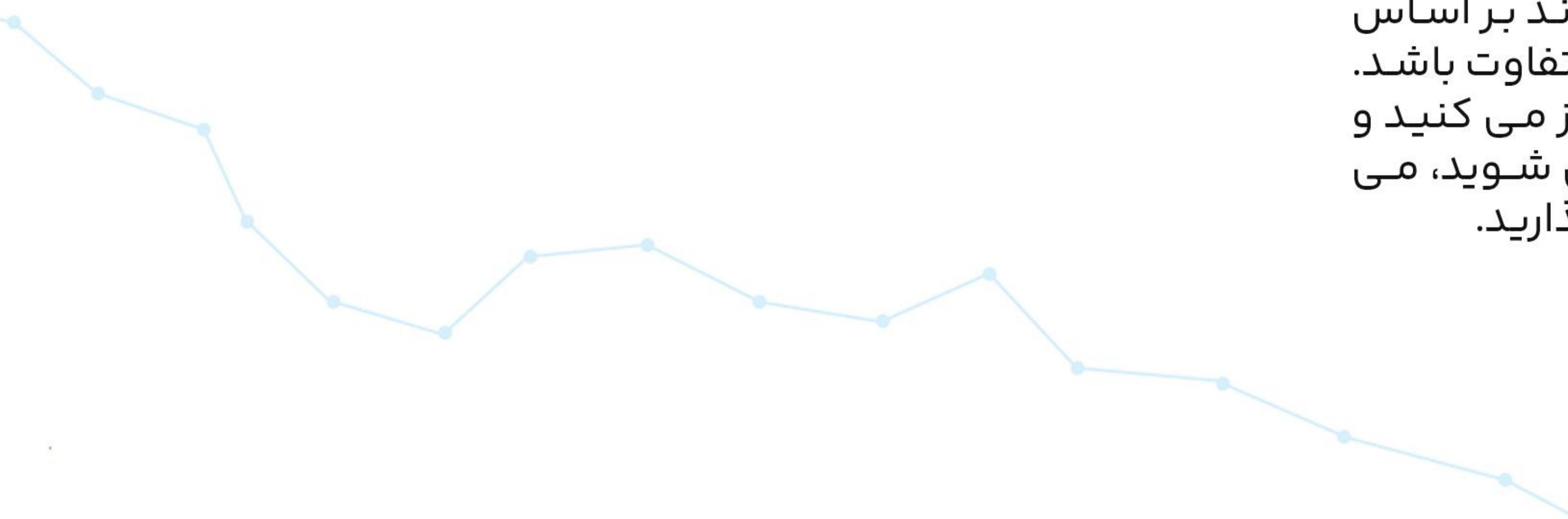
لطفاً توجه داشته باشید: ترکیب می‌تواند بر اساس چالش‌های موجود در محدوده پروژه متفاوت باشد. اگر فقط برآموزش کارکنان فعلی تمکز می‌کنید و استخدام کارمندان جدید را شامل نمی‌شود، می‌توانید استخدام کنندگان را از تیم کنار بگذارید.

راهکارهای منابع انسانی هفت سنگ
صدای همکاران خود را بشنوید



4: یک برنامه ریزی پروژه ایجاد کنید

عامل اصلی در اینجا فوریت پروژه است. اگر سازمان شما قبلاً تحت تأثیر یک شکاف مهارتی منفی قرار گرفته است، می‌توانید پروژه را در عرض چند هفته به پایان برسانید. اگر تجزیه و تحلیل شکاف مهارت‌ها کمتر فشار می‌آورد، می‌توانید پروژه را در چند ماه گسترش دهید.



گام دوم: کارگاه آموزشی روندها و تحولات

2: نقشه تحولات و روندها

نتیجه اصلی این کارگاه مروری بر مرتبط ترین و تاثیرگذارترین روندها و تحولاتی است که بر مشاغل و شیوه کار فعلی سازمان شما تأثیر می‌گذارد. این روندها می‌توانند داخلی یا خارجی باشند.

چگونه روندها را به روشنی ساختاریافته کشف کنیم این که کل تیم برای هر کسی که یادداشت برداری می‌کند ایده بدهد، دستور آشوب است. به این ترتیب می‌توانید رویکرد ساختارمندتری برای اکتشاف روند اتخاذ کنید.

1. در مرحله اول همه به صورت جداگانه کار می‌کنند. از کل تیم بخواهید 15 دقیقه در مورد آنها فکر کنند و روندها و پیشرفت‌هایی را که فکر می‌کنند مهم هستند فهرست کنند.

2. جفت شدن. در گروه‌های 2 یا 3 نفره، روندها و پیشرفت‌های فهرست شده را مورد بحث قرار دهید و ببینید که آیا می‌توان آنها را با هم ترکیب کرد.

3. تیم را دوباره گرد هم بیاورید و روندها را در یک ماتریس تأثیر/احتمال ترسیم کنید.

کشف کنید که کدام عوامل آینده نیروی کار شما را شکل خواهند داد.

اهداف

این اولین کارگاه با تیم کامل پروژه است. به همین دلیل است که هم طوفان فکری می‌کنید و هم مطمئن می‌شوید که همه درگیر پروژه شده‌اند.

- محدوده و هدف را توضیح دهید
- توسعه‌ها و روندها نقشه

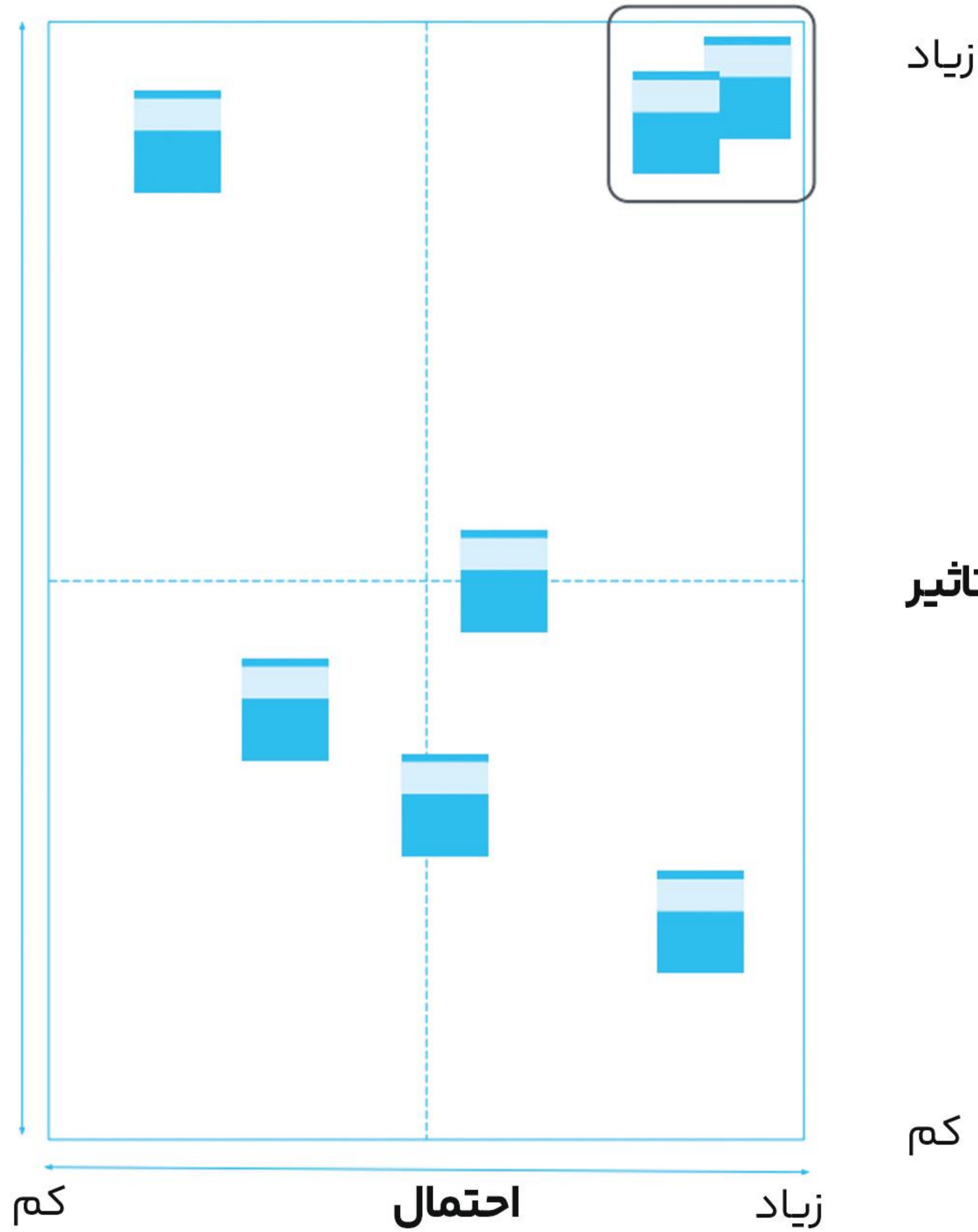
1: محدوده و هدف را توضیح دهید

اول از همه: کل تیم باید در جزئیات پروژه به سرعت عمل کنند. اطمینان حاصل کنید که اعضای تیم جدید از هدف تجزیه و تحلیل شکاف مهارت‌ها و همچنین محدوده پروژه و جدول زمانی مطلع شده‌اند.



گام دوم: کارگاه آموزشی روندها و تحولات

3: روندها را با استفاده از یک ماتریس انتخاب کنید



ماتریس تأثیر/احتمال ابزار بسیار مفیدی برای رتبه‌بندی سریع روندهای مختلفی است که تیم شما شناسایی کرده است.

توصیه می‌کنیم حداقل ۵ گرایش را در نظر بگیرید. این نه تنها در زمان صرفه جویی می‌کند، بلکه به تمرکز پروژه نیز کمک می‌کند و شما را قادر می‌سازد تا یک برنامه دقیق‌تر و عملی‌تر ایجاد کنید. ماتریس یک راه سریع و آسان برای انتخاب این گرایش‌ها ارائه می‌دهد.

استفاده از آن ساده است: یک ماتریس بکشید که به شما امکان می‌دهد تأثیر و احتمال روندها را ترسیم کنید و آن را به چهارربع تقسیم کنید. محل قرارگیری هر روند در ماتریس را علامت بزنید.

پس از اتمام کار، می‌توانید در یک نگاه بینید که کدام روندها بیشترین تأثیر و احتمال را دارند و بنا بر این باید در پروژه گنجانده شوند.

راهکارهای منابع انسانی هفت سنگ
صدای همکاران خود را بشنوید



گام دوم: کارگاه آموزشی روندها و تحولات

4: بحث روند

هنگامی که گرایش های خود را انتخاب کردید، وقت آن است که در مورد آنها بیشتر بحث کنید. از تیم خود سوالاتی مانند:

- اگر به این روندها عمل نکنیم چه اتفاقی می افتد؟
- آیا این مشاغل همچنان در آینده وجود خواهند داشت؟
- کدام وظایف تغییر خواهند کرد؟ کدام یک باقی خواهند ماند؟
- با این پاسخ ها، ورودی خوبی برای کارگاه بعدی خواهد داشت.



راهکارهای منابع انسانی هفت سنگ
صدای همکاران خود را بشنوید



گام سوم: کارگاه آموزشی تاثیر کیفی

زمان آن فرا رسیده است متوجه شوید که روندها برای سازمان شما چه معنایی دارند - و چگونه L&D می‌تواند به شما کمک کند.

1: زمینه: چه چیزی در محیط اطراف کارمندان شما تغییر خواهد کرد؟

در نظر بگیرید که چگونه روندها کار روزمره کارمند را تغییر می‌دهند.

مانند:
مشتریان
ذینفعان
سیستم‌ها و ابزارها

اهداف

این کارگاه بر روی بررسی تأثیرات روندهای انتخابی شما متمرکز است. با نگاهی دقیق تر به تأثیر این روندها در سه حوزه کلیدی و توصیف تأثیر تغییرات پیش‌بینی شده در چند جمله ساده، تصویر واضح تری از چالش‌های پیش رو ایجاد می‌کنید و انجام تحلیل خود را آسان تر می‌کنید.

راهکارهای منابع انسانی هفت سنگ
صدای همکاران خود را بشنوید



گام سوم: کارگاه آموزشی تاثیر کیفی

3: کارمند: این تغییرات چه معنایی برای کارمند خواهد داشت؟

اکنون که درک بهتری از تأثیر تغییرات دارید، می‌توانید بررسی کنید که این تغییرات چه معنایی برای کارمند در سطح شخصی دارد.

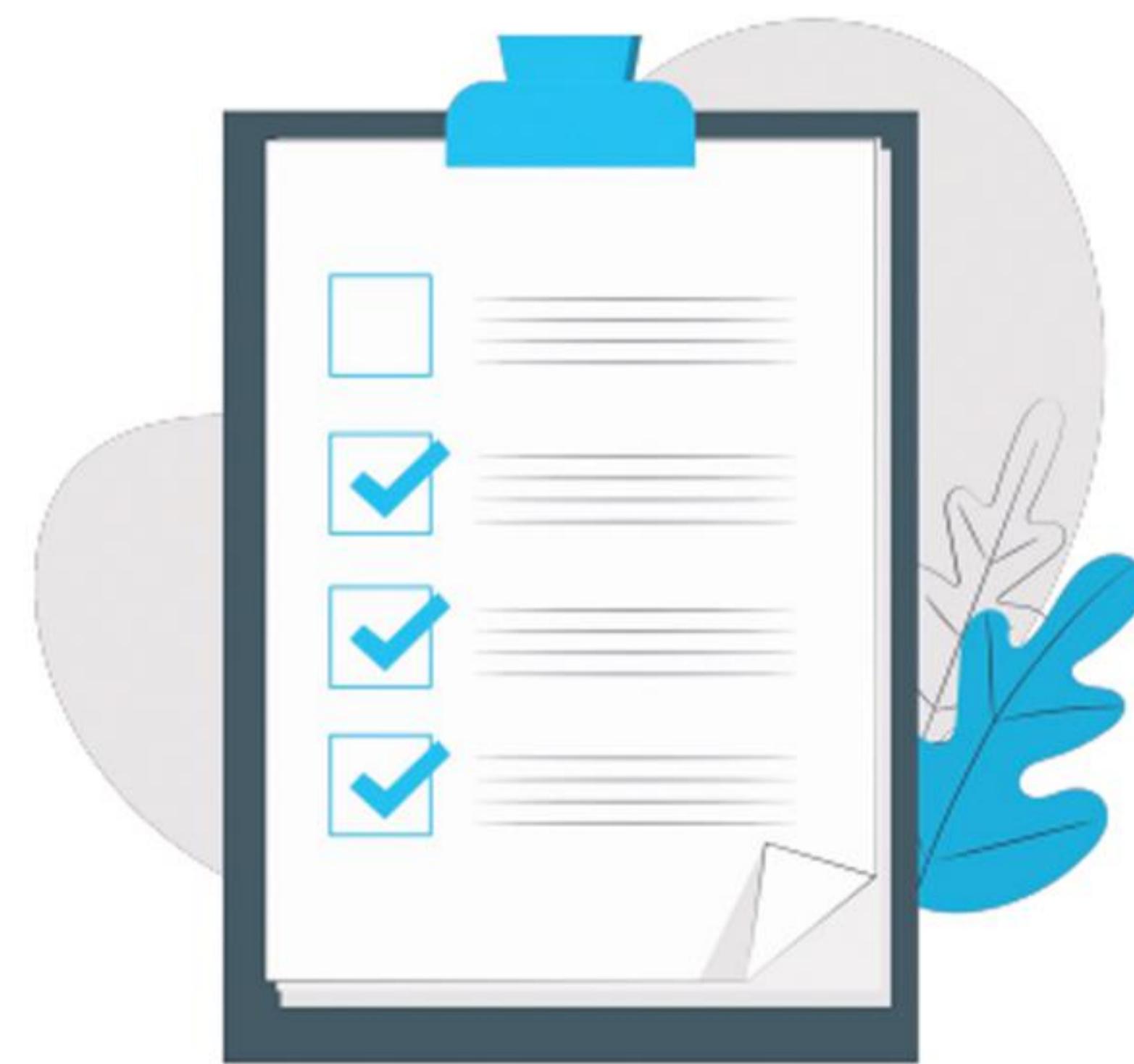
با در نظر گرفتن این تغییرات، از تیم بخواهید مواردی مانند:

کارمند به چه تخصص نیاز دارد؟
کارمندان باید چه کارهایی را کمتر، بیشتر یا متفاوت انجام دهند؟

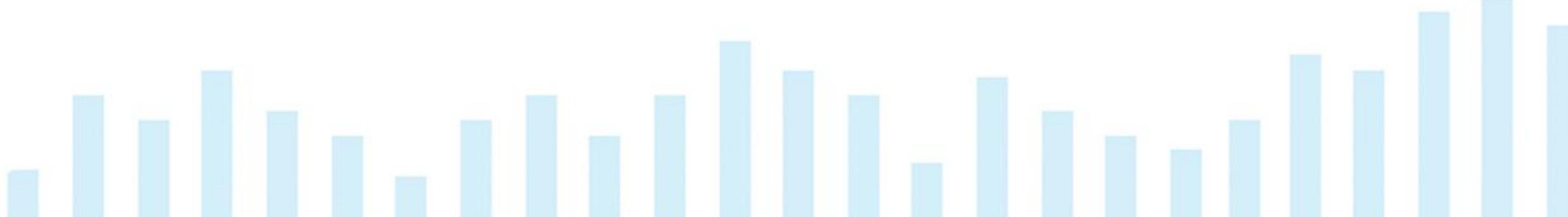
چه چیزی را نمی‌خواهیم در مورد شغل تغییر دهیم؟
با این پاسخ‌ها، باید ایده‌ای از یادگیری داشته باشد
مدخلات برای کارمند (و سازمان به عنوان یک کل) بسیار ارزشمند خواهد بود.

2: نتایج: اهداف آینده شغل چه خواهد بود؟

از تیم بخواهید به سوالاتی مانند:
کارمند کدام وظایف را انجام خواهد داد?
چه محصولات یا خدماتی را ارائه خواهند کرد?
KPI آنها چه خواهد بود؟



راهکارهای منابع انسانی هفت سنگ
صدای همکاران خود را بشنوید



گام چهارم: کارگاه آموزشی تاثیرکمی

تیم تغییراتی

اندازه نیروی کار آینده را با استفاده از تغییرات پیش بینی شده در کار محاسبه کنید.

این مرحله از فرآیند برای کل تیم پروژه - از جمله شما به عنوان یک متخصص تحقیق و توسعه - جالب نیست.

تمرکز در اینجا بر تعیین اندازه نیروی کار آینده بر اساس تغییراتی است که تاکنون ترسیم کرده اید. شما و چند نفر دیگر از تیم نیازی به حضور در این کارگاه ندارید.

تیم تنظیم شده باید شامل موارد زیر باشد:
مدیران کسب و کار
موضوعات تجزیه و تحلیل
تحلیلگر

در حالت ایده آل، همچنین شامل موارد زیر باشد:
مدیر پروژه
شریک تجاری منابع انسانی

این اعضا می توانند از این کارگاه صرف نظر کنند:
رهبر کسب و کار
استخدام کننده
متخصص L&D

اهداف

هدف نهایی این کارگاه ایجاد الگویی برای نیروی کار آینده است. این کار با یافتن چیزی که میزان کار را برای یک کار خاص تعیین می کند و شناسایی بهره وری در هر FTE (معادل تمام وقت) انجام می شود.

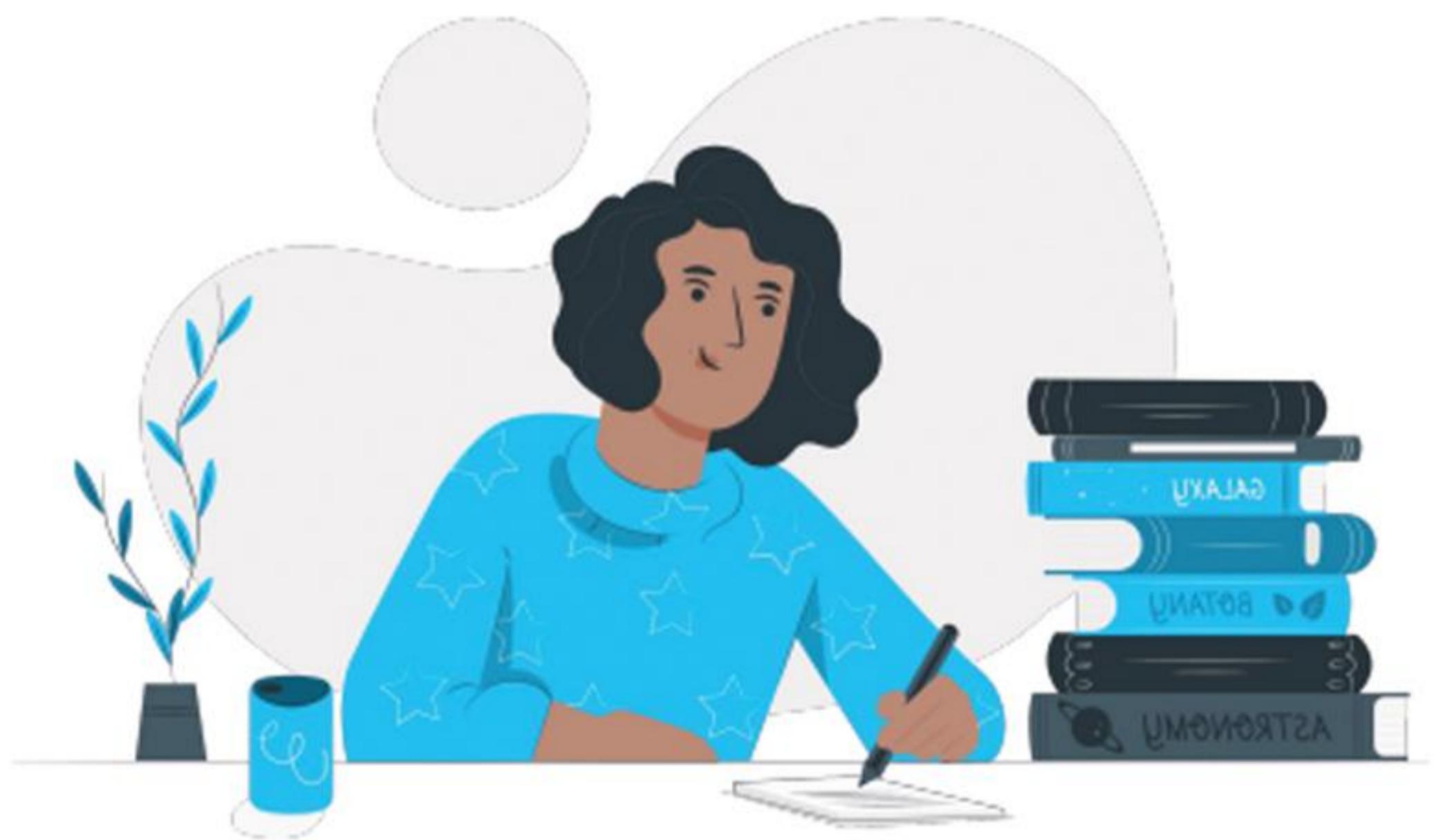
محرك کارمندان را بیابید
تاثیرکمی روندها و تحولات را درک کنید
یک مدل ساده از نیروی کار بسازید



گام چهارم: کارگاه آموزشی تأثیرگیری

۰: تکلیف برای تحلیلگر

این کارگاه همه چیز درباره اعداد است و برای شروع به اطلاعاتی نیاز دارید. قبل از کارگاه، از تحلیلگر بخواهید که این داده ها را برای تیم جمع آوری کند.



کارایی

آیا سازمان با عملکرد ضعیف سروکار دارد؟ افراد چگونه به شایستگی های مورد نظر امتیاز می دهند؟ آیا مردم در حال حاضر در حال مبارزه هستند؟ آیا تغییرات می تواند بر کیفیت کار تأثیر بگذارد؟ در شروع کارگاه، این اعداد را با حضور اعضای تیم بررسی کنید.

شماره فعالیت FTE
چند کارمند در حوزه فعالیت هستند؟

توزیع سنی
این اطلاعات هم در مورد تجربه و هم در مورد بازنشستگی قریب الوقوع فراهم می کند.

سابقه خدمت

این کارمندان چه مدت برای سازمان شما کار کرده اند؟

تعداد سالهای فعالیت در موقعیت
چه مدت افراد یک کار را انجام می دهند؟

گردش داوطلبانه

در طول ۳ سال گذشته چند نفر داوطلبانه ترک کردند؟

راهکارهای منابع انسانی هفت سنگ
صدای همکاران خود را بشنوید



گام چهارم: کارگاه آموزشی تاثیرگمی

۱: محرك های کار را کشف کنید

محرك های کار عناصری هستند که میزان کار و در نتیجه تعداد FTE مورد نیاز شما را تعیین می کنند.

مشخص کردن رانندگان کار اولین کار شما پس از بررسی اعداد است. این ممکن است مهم به نظر نرسد، اما برای مدیران غیرعادی نیست که بدانند چرا برای انجام کار به جای 40 یا 60 FTE، به عنوان مثال، به 50 نیاز دارند.

هر شغل درایورهای متفاوتی خواهد داشت. در اینجا چند نمونه هستند:

تعداد موقعیت های خالی تعیین کننده میزان کار برای استخدام است
تعداد طرح ها میزان کار برای برنامه ریزی را تعیین می کند
تعداد سوالات مشتری میزان کار برای خدمات مشتری را تعیین می کند.

شما از این شاخص بهره وری در ترکیب با محرك کار برای ایجاد یک مدل نیروی کار استفاده خواهید کرد.

این بدان معنی است که بهره وری باید در همان واحدهایی تعیین شود که محرك است. همچنین باید در سال تعیین شود. در اینجا سطوح بهره وری ممکن برای محرك ها مثال هایی آمده است:

یک استخدام کننده می تواند سالانه 60 شغل خالی را مدیریت کند

یک برنامه ریز می تواند با 50 فاکتور در سال رسیدگی کند

یک نماینده خدمات مشتری می تواند به 4300 سوال مشتری در سال پاسخ دهد

اگر سازمان شماداده های بهره وری را ردیابی نمی کند، باید حدس های دقیقی انجام دهد.

۲: بهره وری در هر FTE را تعیین کنید

شما از این شاخص بهره وری در ترکیب با محرك کار برای ایجاد یک مدل نیروی کار استفاده خواهید کرد.

این بدان معنی است که بهره وری باید در همان واحدهایی تعیین شود که محرك است. همچنین باید در سال تعیین شود. در اینجا سطوح بهره وری ممکن برای محرك ها مثال هایی آمده است:

یک استخدام کننده می تواند سالانه 60 شغل خالی را مدیریت کند

یک برنامه ریز می تواند با 50 فاکتور در سال رسیدگی کند

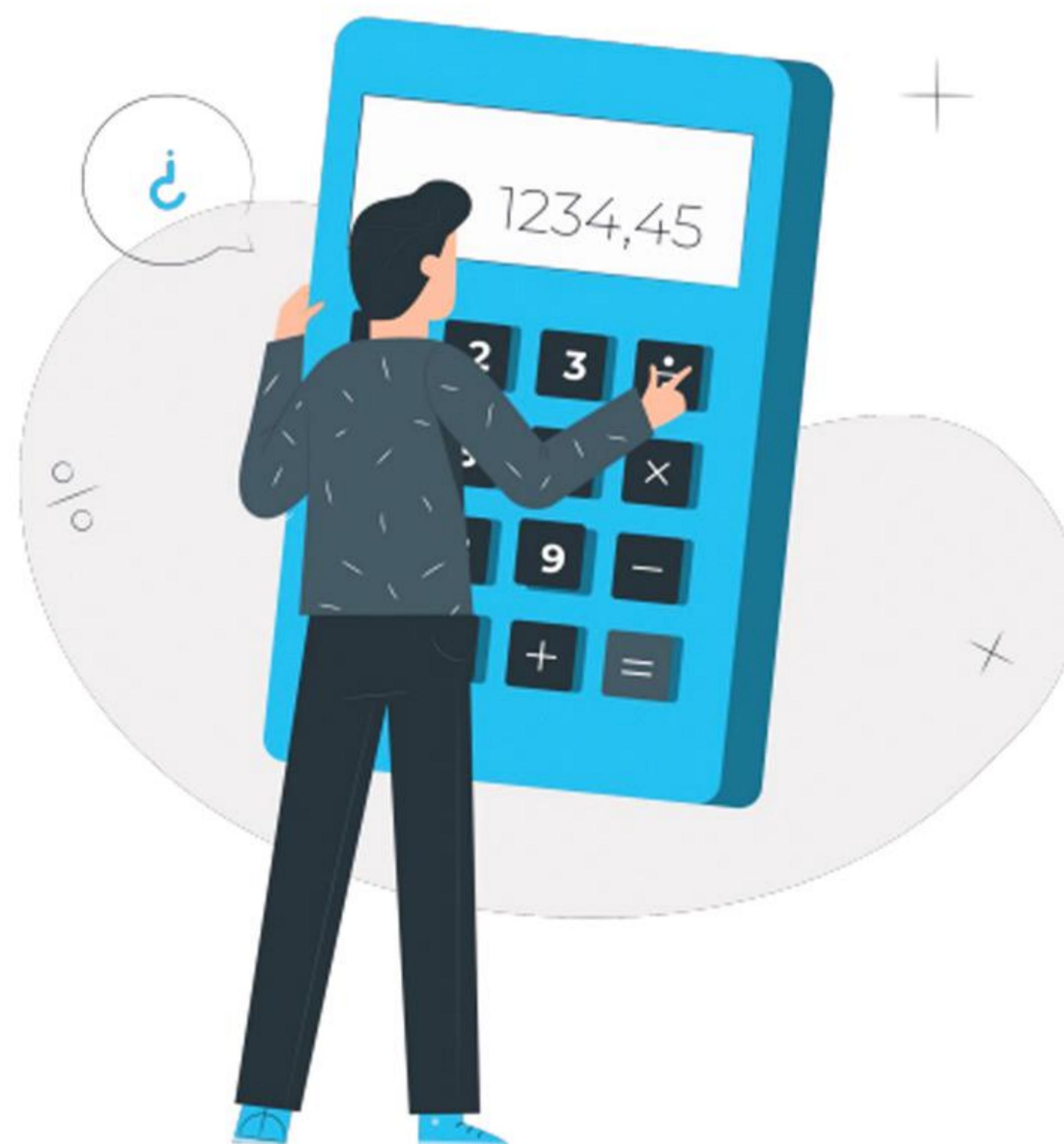
یک نماینده خدمات مشتری می تواند به 4300 سوال مشتری در سال پاسخ دهد

اگر سازمان شماداده های بهره وری را ردیابی نمی کند، باید حدس های دقیقی انجام دهد.



گام چهارم: کارگاه آموزشی تأثیرگیری

اکنون می‌توانید با دقیق‌تری تأثیر روندها و تحولات را بر نیروی کار (آینده) محاسبه کنید. به عنوان مثال، اگر انتظار دارید که 30 درصد از برنامه‌ها با استفاده از یک الگوریتم در مدت 5 سال انجام شود، برای تکمیل همان مقدار کار فقط به 85 درصد از FTE فعلی خود نیاز دارید.



3: وظایف را تجزیه و تحلیل کنید، اندازه نیروی کار را محاسبه کنید

برای درک تأثیر روندها و تحولات انتخابی خود در آینده، به تفکیک دقیق تری از نحوه انجام وظایف نیاز دارید. برای رسیدن به این هدف، یک نمای کلی از وظایفی که باید برای محرك‌هایی که قبلاً تعریف کردید انجام دهید، ایجاد کنید. باید کار برنامه‌ریزی را به عنوان مثال در نظر بگیریم.

فهرستی از وظایف (حداکثر 5 مورد) ایجاد کنید و تخمین بزنید که یک کارمند (FTE) چه مدت برای هر کار صرف می‌کند، به صورت درصد بیان شده است. باید برنامه‌ریزان را به عنوان مثال در نظر بگیریم:

- وظیفه A:** ساختن برنامه (50%)
- وظیفه B:** جمع آوری داده‌ها (20%)
- وظیفه C:** انجام تجزیه و تحلیل (20%)
- وظیفه D:** جلسات تیم (10%)



گام چهارم: کارگاه آموزشی تأثیرگمی

5: جدولی از وظایف در حال تغییر ایجاد کنید

این در مدل شما استفاده نخواهد شد، اما برای کارگاه بعدی مهم است. برای هر سال تجزیه و تحلیل خود، زمان صرف شده برای هر کار را در نظر بگیرید و یادداشت کنید که چه زمانی وظایف جدید به یک کار اضافه می شود.

6: یک مدل بسازید

پس از پایان کارگاه، تحلیلگر یک مدل تقاضای FTE را بر اساس نتایج کارگاه و داده های گردش مالی و بازنیستگی جمع آوری شده از قبل ایجاد می کند.

مهم است که به یاد داشته باشید که تعداد FTE پیش بینی شده توسط مدل یک تخمین است، نه عدد دقیق. شما باید هر سال بازسازی کنید و هر بار که به سال آخر تجزیه و تحلیل خود نزدیک می شوید، تعداد FTE دقیق تر خواهد بود.

4: تغییرات در سال را تعیین کنید

در نهایت تغییرات را در سال تخمین خواهید زد. برای هر یک از روندها، آنچه را که باید در سال اتفاق بیفتاد، ترسیم کنید. بر اساس آن، شما قادر خواهید بود تأثیر آن بر نیروی کار را محاسبه کنید.

مثال:

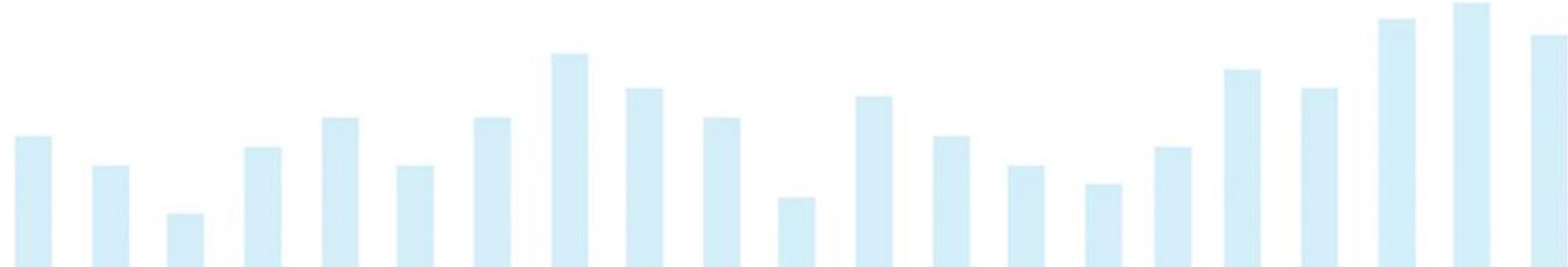
برای بازگشت به مثال الگوریتم برنامه ریزی: انتظار دارید که در مدت 5 سال 30 درصد از برنامه ها با استفاده از یک الگوریتم انجام شود.

یعنی 5 سال دیگر نیروی کار تحت تأثیر قرار می گیرد. با این حال، قبل از اینکه این اتفاق بیفتاد، به افرادی نیاز دارید که می دانند چگونه برنامه ای برای تولید داده ها برای مجموعه داده های آموزشی، اعتبار سنجی و آزمایش ایجاد کنند.

برای انجام این کار به برنامه ریزان فعلی خود نیاز دارید، بنابراین FTE می تواند برای سال های آینده ثابت بماند.

راهکارهای منابع انسانی هفت سنگ

صدای همکاران خود را بشنوید



گام پنجم: تجزیه و تحلیل شکاف مهارت‌ها

۱: شکاف کیفی را تجزیه و تحلیل کنید

برای تحلیل شکاف کیفی، از سه عنصری که در مرحله سوم استفاده کردیم استفاده خواهیم کرد: زمینه، نتایج و کارکنان.

برای هر عنصر، تغییراتی را که قبل از شناسایی کردید در نظر بگیرید و در نظر بگیرید که آیا و چگونه این روی کارمندان شما تأثیر می‌گذارد.

به عنوان مثال: اگر یکی از تغییرات زمینه نیاز به جذب مشتریان جدید باشد، آیا این مشتریان با مشتریان فعلی شما متفاوت خواهند بود؟ آیا کارکنان شما برای مقابله با آنها به مهارت‌های جدیدی نیاز دارند؟ اگر یکی از تغییرات در نتیجه نیاز به انجام فعالیت‌های جدید باشد، آیا نیروی کار فعلی شما به مداخله یادگیری برای انجام این وظایف جدید نیاز دارد؟

این کار را برای تمام تغییراتی که در مرحله سوم شناسایی کردید انجام دهید و تمام تفاوت‌هایی را که بین وضعیت فعلی و آینده خود می‌بینید بنویسید و اینکه آیا رفع این شکاف نیاز به اقدامی دارد یا خیر.

در کارگاه پایانی تحلیل را انجام می‌دهید و یک برنامه عملیاتی ایجاد می‌کنید.

اهداف

در مراحل قبلی، تمام اطلاعاتی را که برای اطمینان از موفقیت سازمانتان در آینده نیاز دارید، جمع آوری کردید. اکنون وقت آن است که از این ورودی برای ایجاد یک تحلیل و برنامه مشخص استفاده کنید.

به همین دلیل این کارگاه دو هدف دارد:

▪ شکاف را درک کنید

▪ یک برنامه اقدام ایجاد کنید

راهکارهای منابع انسانی هفت سنگ

صدای همکاران خود را بشنوید



گام پنجم: تجزیه و تحلیل شکاف مهارت‌ها

یک ملاحظات اضافی: تغییرات در سرگرمی بعد مهم دیگری برای این تغییرات وجود دارد که باید در نظر بگیرید: تأثیرات بر رضایت شغلی در نیروی کار.

برخی تغییرات ممکن است تأثیر مثبتی بر این امر بگذارد، مانند خودکارسازی مدیریت تکراری برای آزاد کردن زمان برای کارهای پیچیده تر و خلاقانه.

با این حال، تغییرات همچنین می‌تواند تأثیر نامطلوبی بر "عامل سرگرم کننده" شغل داشته باشد. به عنوان مثال: برون سپاری کارهای تعمیر و نگهداری فنی چالش برانگیز ممکن است بار کاری کارکنان فنی شما را کاهش دهد، اما می‌تواند جالب ترین وظایف آنها را نیز از بین ببرد.

همه تفاوت‌هایی را که می‌توانید در مورد تخصص، مهارت‌ها و آنچه انجام دادن کار را سرگرم‌کننده می‌کند، یادداشت کنید.



گام پنجم: تجزیه و تحلیل شکاف مهارت‌ها

برای کمک به شما برای شروع، در اینجا چند سوال و موضوعی وجود دارد که باید برای L&D در نظر بگیرید.

چگونه می‌توانم اندازه‌گیری کنم که کارکنان فعلی می‌توانند کار خود را در آینده انجام دهند؟

در مورد آموزش چه پیشنهادی داریم؟

تأثیر مالی توسعه نیروی کار فعلی چیست؟

اقدامات را بر اساس این سؤالات بنویسید و همین کار را انجام دهید

برای سه دامنه دیگر اکنون که اقدامات مربوط به هر یک از چهار رشته را فهرست کرده‌اید، برنامه عملی دارید که بدون توجه به چالش‌های پیش رو می‌تواند به پیشرفت سازمان شما کمک کند.

2: شکاف کمی را تجزیه و تحلیل کنید

در مورد مدل ایجاد شده در کارگاه قبلی بحث کنید و تعیین کنید که تغییرات پیش بینی شده چگونه بر نیروی کار تأثیر می‌گذارد و تمام شکاف‌هایی را که می‌بینید یادداشت کنید. مهم است که در نظر داشته باشید که صرف نظر از روندها و تحولات، به دلیل گردش مالی، شکاف کمی خواهد داشت.

3: برنامه اقدام را ایجاد کنید

با تجزیه و تحلیل و مستندسازی مناسب شکاف‌ها، زمان آن رسیده است که اقداماتی را برای هر یک از این شکاف‌ها در نظر بگیریم. برای روشن و ملموس نگه داشتن موارد، توصیه می‌کنیم اقدامات را به 4 دسته تقسیم کنید: L&D، استخدام، جابجایی کارکنان و سازمان.

راهکارهای منابع انسانی هفت سنگ
صدای همکاران خود را بشنوید





نرم افزارهای منابع انسانی هفت سنگ

ارائه دهنده نرم افزارهای:

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



۰۲۱۹۱۰۳۹۰۳۹



www.7Sangteam.ir



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

