

"עולם העבודה החדש" – אתגרים ומגמות



מאמר של חברת הייעוץ **דלויט (Deloitte)** מציג ממצאי סקר גלובלי שכלל למעלה מ-3,300 ארגונים מ-106 מדינות שונות ברחבי העולם. ממצאי הסקר מצביעים על 10 מגמות מרכזיות המחייבות חשיבה והערכות חדשה כמענה לאתגרים הצפויים לארגונים ביחס למשאבי אנוש ולחשיבות של גיוס, הכשרה ושימור טאלנטים.

פיתוח מנהיגות – צורך בעיצוב מסלולי הכשרה ארוכים – תהליכים רב-שנתיים אשר יפתחו את "מנהיגי העתיד" בשונה מתכניות "פיתוח מנהלים" שהינן בדרך כלל קצרות וממוקדות. **תהליכי למידה ופיתוח אישי** – הופכים למתודולוגיות קריטיות לשיפור מתמיד ביכולות האישיות, לחיזוק מחוברות העובדים לארגון (Engagement) ולשימור העובדים והמנהלים המוכשרים בארגון (Talent Retention).

תרבות ארגונית המבוססת על שקיפות היא הגורם המשפיע ביותר על "מחוברות" העובדים. שקיפות מייצרת אמון והינה תנאי הכרחי לכל מערכת יחסים.

העסקה חלקית "לפי דרישה" – פיתוח אפשרויות חדשות להעסקה גמישה של "טאלנטים" ואנשי מקצוע בתחומים רלוונטיים, כמענה איכותי לצרכים נקודתיים ועומסים קצרי טווח. מודלים גמישים המאפשרים מענה לצרכים משתנים של עובדים ושל הארגון תוך הבנת החשיבות של איזון בין עבודה לבית.

ניהול ושיפור ביצועים – מעבר מגישה תובענית של "עמידה במדדי תפוקות" לגישה מעצימה ומפתחת בה מסייע הארגון לעובדיו לצמוח ולשפר את יכולותיהם, ובכך לתרום להתפתחות האישית והארגונית.

עיצוב מחדש של תחום משאבי האנוש – מתחום הממוקד בענייני אדמיניסטרציה ותגמול לתחום המחובר לליבה העסקית, לאיתור הון אנושי מוכשר המתאים לתרבות הארגונית וליצירת נאמנות ושימור עובדים ומנהלים.

מידע וניתוח אנליטי – בדומה לפיתוח כלי ניהול המידע והכלים האנליטיים במגוון התחומים בארגון, על תחום משאבי האנוש לפתח כלים אנליטיים, כלי מדידה והערכה אשר יסייעו בפיתוח, ניהול ושימור ההון האנושי בארגון.

הבנת הסביבה, התבוננות "החוצה" – מעבר לעיסוק "הפנימי" בעובדי הארגון, על משאבי האנוש להכיר ולהטמיע כלים חיצוניים (כמו רשתות חברתיות) ולהסתייע בהם לרכישת מידע מקצועי עדכני, להתעדכנות שוטפת ביחס למגמות בתחומי ההעסקה ולאיתור וגיוס אנשי מקצוע. **פישוט ובהירות** – הסביבה הארגונית הופכת לאינטנסיבית, עמוסה ומורכבת יותר. נוצרים עומסים ולחצים אשר פוגעים בביצועים ובמוטיבציה בארגון. משאבי אנוש צריכים לפתח ולהשתמש בכלים, מתודולוגיות ותהליכים אשר יפשטו תהליכים ויסייעו לעובדים להתמקד בתחומי הליבה של עיסוקם.

מכונות, אנשים ומה שביניהם... – יכולות טכנולוגיות חדשות, רובוטיקה ואוטומציה משנות את תהליכי העבודה ותהליכי קבלת ההחלטות בארגונים. זוהי הזדמנות עבור מנהלי משאבי אנוש הרוצים להיות שותפים מלאים לעיצוב סביבת עבודה חדשה זו, על כל מרכיביה.

[קישור למאמר המלא](#)

[קישור לסרטון וידאו המסכם את המאמר \(16:38 דקות\)](#)