

نخبگان، نیروی کار آینده

(نیروهای رقیب مشاغل سال ۲۰۳۰ را شکل می‌دهد)^۱

مقدمه

ما در مسیر کار خود با یک تحول اساسی زندگی می‌کنیم. اتوماسیون‌ها و ماشین‌های فکر در حال جایگزینی وظایف و مشاغل انسانی هستند و مهارت‌هایی را که سازمان‌ها در افراد خود به دنبال آن هستند تغییر می‌دهند. این تغییرات مهم در شرایطی که رهبران کسب‌وکار پیش از این با ریسک‌ها، ازهم‌گسیختگی و تحولات سیاسی و اجتماعی بی‌سابقه‌ای دست‌وپنجه نرم می‌کنند، باعث ایجاد چالش‌های بزرگ سازمانی، استعدادی و منابع انسانی می‌شود.

سرعت تغییر در حال افزایش و رقابت برای استعداد مناسب، شدید است. «استعداد» دیگر به معنای همان ده سال پیش نیست؛ بسیاری از نقش‌ها، مهارت‌ها و عناوین شغلی فردا، امروز برای ما ناشناخته است. چگونه سازمان‌ها می‌توانند خود را برای آینده‌ای آماده کنند که تنها برای تعداد معدودی از ما شناخته شده است؟ چطور استعداد شما نیاز به تغییر پیدا می‌کند؟ چطور می‌توانید افراد موردنیاز خود را جذب کنید، نگه دارید و به آن‌ها انگیزه دهید؟ و همه این‌ها چه مفهومی برای منابع انسانی دارد؟

الان زمان نشستن و انتظار برای آشکار شدن وقایع نیست. برای اینکه بتوانید خود را برای آینده آماده کنید، باید آن را درک کنید. برای اینکه به سمت جلو حرکت کنید و عقب نمانید، باید بر توانایی خود در سازگاری مداوم تمرکز کنید، با دیگران برای انجام آن فرآیند مشارکت کنید و از همه مهم‌تر حس اصلی هویت و ارزش‌های خود را حفظ نمایید. برای دانش‌آموزان، این موضوع فقط مربوط به کسب دانش نیست، بلکه در مورد نحوه یادگیری نیز می‌باشد. ما، باید به یاد داشته باشیم که رضایت کامل ما نسبت به سطح دانش خود درست نیست و یادگیری، نه فقط چیزهای جدید، بلکه روش‌های جدید تفکر، یک تلاش مادام‌العمر است.

نیروهای کار، آینده را شکل می‌دهند

آینده کار از ما می‌خواهد که بزرگ‌ترین سؤالات عصر خود را در نظر بگیریم. پیشرفت مداوم فناوری، اتوماسیون و هوش مصنوعی (AI) چه تأثیری بر روی محل کار ما و نحوه کار

^۱ ترجمه، گردآوری و تنظیم: مرکز مشاوره، اطلاع‌رسانی و خدمات کارآفرینی تدبیر ایرانیان

کردن ما دارد؟ آیا اصلاً نیاز به کار داریم؟ جایگاه ما در دنیای اتوماتیک چیست؟ بسیاری از گزارشگران بر فناوری و نقشی که اتوماسیون بر مشاغل و محل کار دارد، تمرکز می‌کنند. ما معتقدیم که قضیه بسیار پیچیده‌تر از این‌هاست. این بیشتر در مورد نحوه تصمیم‌گیری انسان برای استفاده از این فناوری است تا در مورد نوآوری فن‌آوری. شکل نیروی کار در آینده بستگی به پیچیدگی، تغییر و رقابت نیروها دارد. برخی از این نیروها قطعی هستند، اما پیش‌بینی سرعت پیشرفت آن‌ها می‌تواند دشوار باشد. قوانین و مقررات، دولت‌هایی که آن‌ها را تحمیل می‌کنند، روند گسترده در احساسات مصرف‌کننده، شهروندان و کارگران همگی بر حرکت به سمت محل کار اتوماتیک تأثیر می‌گذارد. نتیجه این نبرد آینده کار سال ۲۰۳۰ را مشخص خواهد کرد. وقتی نیروهای پیچیده متعددی در بازی هستند، پیش‌بینی‌های خطی خیلی ساده است. مشاغل، دولت‌ها و افراد باید برای تعدادی از نتایج احتمالی، حتی به ظاهر بعید، آماده شوند.

کلان روندها

کلان روندها نیروهای عظیمی هستند که جامعه و به دنبال آن دنیای کار را تغییر می‌دهند: تغییرات اقتصادی که در حال توزیع مجدد قدرت، ثروت، رقابت و فرصت در سراسر جهان هستند؛ نوآوری‌های مختل‌کننده، تفکر افراطی، مدل‌های جدید کسب‌وکار و کمبود منابع که بر هر بخش تأثیر می‌گذارد. مشاغل برای جذب و حفظ کارمندان، مشتریان و شرکای خود در دهه پیش رو نیاز به یک هدف و مأموریت روشن و معنی‌دار دارند. کلان روندهای مشخص شده توسط PWC پایه و اساس همه سناریوهای ما را تشکیل می‌دهند. چگونگی پاسخگویی انسان‌ها به چالش‌ها و فرصت‌هایی که کلان روندها به ارمغان می‌آورند، جهانی را تعیین می‌کند که آینده کار در آن ایفای نقش خواهد کرد.

شکل ۱: زمانی که شما راجع به آینده دنیای کار فکر می‌کنید،

احتمالاً شما را تحت تأثیر قرار می‌دهد، چه احساسی دارید؟

۲۷٪ هیجان زده - دنیایی مملو از فرصت‌ها را می‌بینم

۳۶٪ اعتماد به نفس - میدانم که موفق می‌شوم

۱۸٪ نگران - نگرانی در مورد آنچه قرار هست در آینده اتفاق بیفتد

۸٪ بی‌علاقه - تمایلی به فکر کردن در مورد آینده ندارم

طبق آمار PWC از ۱۰,۰۲۹ عضو جمعیت عمومی مستقر در چین، آلمان، هند، انگلیس و ایالات متحده آمریکا

کمبود منابع و تغییرات آب و هوا

سوخت‌های فسیلی تخلیه شده، هوای غیرعادی، بالا آمدن سطح دریا و کمبود آب پیش‌بینی می‌شود تقاضا برای انرژی و آب تا سال ۲۰۳۰ به ترتیب ۵۰٪ و ۴۰٪ افزایش می‌یابد. جهت رفع این نیازها باید انواع مختلفی از مشاغل در انرژی جایگزین، فرآیندهای جدید مهندسی، طراحی محصول و مدیریت پسماند و استفاده مجدد، ایجاد شود. صنایع انرژی سنتی و میلیون‌ها نفر افراد شاغل به آن‌ها، بازسازی سریعی را مشاهده خواهند نمود.

تغییر قدرت اقتصادی جهانی

تغییر قدرت بین کشورهای توسعه یافته و در حال توسعه

کشورهایی که سریعاً در حال توسعه هستند، به‌ویژه کشورهایی که نیروی کار بیشتر و اخلاق تجاری دارند، سرمایه‌گذار جذب می‌کنند و سیستم آموزشی خود را بهبود می‌بخشند، بیشترین سود را کسب می‌نمایند. زمانی که فناوری شکاف با دنیای توسعه یافته را افزایش دهد، کشورهای نوظهور با بزرگ‌ترین چالش روبرو هستند؛ بیکاری و مهاجرت بدون سرمایه‌گذاری قابل توجه و پایدار ادامه خواهد یافت. نابودی طبقه متوسط، نابرابری اقتصادی و زیان‌های شغلی ناشی از اتوماسیون در مقیاس بزرگ، خطر ناآرامی‌های اجتماعی را در کشورهای توسعه یافته افزایش می‌دهد.

شهرنشینی سریع

افزایش قابل توجه جمعیت جهان که به سمت زندگی در شهرها حرکت می‌کنند

سازمان ملل متحد پیش‌بینی می‌کند که تا سال ۲۰۳۰، ۴٫۹ میلیارد نفر ساکن شهری خواهند بود و تا سال ۲۰۵۰، جمعیت شهری جهان ۷۲٪ افزایش خواهد یافت. در حال حاضر، تولیدات ناخالص داخلی در بسیاری از بزرگ‌ترین شهرها بیش از کشورهای متوسط است. در این دنیای جدید، شهرها به عوامل مهمی برای ایجاد اشتغال تبدیل می‌شوند.

تغییرات جمعیتی

تغییر اندازه، توزیع و مشخصات سنی جمعیت جهان

با چند استثناء منطقه‌ای، جمعیت جهان در حال پیر شدن است و مشاغل، نهادهای اجتماعی و اقتصادی را تحت فشار قرار خواهد داد. عمر طولانی‌تر ما، بر مدل‌های کسب‌وکار، جاه‌طلبی‌های استعدادی و هزینه‌های بازنشستگی تأثیر خواهد گذاشت. کارگران مسن‌تر نیاز به یادگیری مهارت‌های جدید و کار طولانی‌تر دارند. «تجهیز مجدد ابزارهای جدید» تبدیل به یک هنجار خواهد شد. کمبود نیروی انسانی در تعدادی از اقتصادهای سرعت بالا، نیاز به اتوماسیون و پیشرفت‌های بهره‌وری را برانگیخته خواهد کرد.

پیشرفت‌های فنی

پیشرفت‌های سریع در نوآوری فناوری

اتوماسیون، رباتیک و هوش مصنوعی به سرعت پیشرفت می‌کند و ماهیت و تعداد مشاغل موجود را به طور چشمگیری تغییر می‌دهد. فناوری، توانایی بهبود زندگی ما، افزایش بهره‌وری، استانداردهای زندگی و متوسط طول زندگی را دارد و به افراد کمک می‌کند تا بر رشد شخصی تمرکز نمایند؛ اما اگر مزایای اقتصادی به طور عادلانه تقسیم نشود، خطر ناآرامی‌های اجتماعی و آشفتگی سیاسی را نیز به همراه خواهد داشت.

چگونه دیجیتال و هوش مصنوعی، مشاغل را تغییر می‌دهد؟

پتانسیل سیستم عامل‌های دیجیتال و هوش مصنوعی برای تأمین و رشد دنیای کار بی‌حودمرز است. آن‌ها در حال حاضر نقش مهمی در توسعه هر چهار دنیای کار، مهارت‌های تطبیقی با کارفرما، سرمایه به سرمایه‌گذار و مصرف‌کننده برای تأمین‌کننده دارند. این لایه پلت فرم یک زنجیره ارزش دیجیتال و کالاهای تبلیغاتی و اتوماسیون دفتر پست خوان به ارمغان می‌آورد، اما با هشدارهایی همراه است. همچنین می‌تواند یک بازار پر رونق ایجاد کند و کل سیستم اقتصادی را در دست بگیرد. با فراگیر شدن پلتفرم‌ها، آسیب‌پذیری در برابر حملات سایبری یا دست‌کاری در مقیاس گسترده ایجاد می‌شود. داده ارتباط نزدیکی با دیجیتال دارد. نحوه تصمیم‌گیری دولت‌ها، سازمان‌ها و افراد برای به اشتراک گذاشتن و استفاده از آن، برای همه جهان ما - حتی انسان‌محورها - مهم است.

هوش افزوده که امروزه در حال ظهور است، به مردم و سازمان‌ها کمک می‌کند تا کارهایی را انجام دهند که در غیر این صورت نمی‌توانند انجام دهند. به عنوان مثال، مشاغل مشترک

فصلنامه علمی - تخصصی شاخص کارآفرینی (دیدهبان مهاجرت) ۵۹/

با اتومبیل سواری بدون ترکیبی از برنامه‌هایی که سرویس را سازمان‌دهی می‌کنند، نمی‌توانند وجود داشته باشند. هوش مستقل، برای آینده توسعه می‌یابد و ماشین‌هایی را ایجاد می‌کند که به تنهایی عمل می‌کنند. به عنوان مثال، وسایل نقلیه بدون راننده.

برخی از افراد خوش‌بین معتقدند هوش مصنوعی می‌تواند دنیایی را ایجاد کند که توانایی‌های بشر تقویت شود، زیرا ماشین‌ها به بشر کمک می‌کنند تا فراوانی داده‌هایی را که دنیای امروز ایجاد می‌کند، پردازش، تجزیه و تحلیل و ارزیابی کند و به انسان این امکان را می‌دهد تا وقت بیشتری را صرف تفکر، خلاقیت و تصمیم‌گیری در سطح بالا نماید.

۷۳٪ از مردم تصور می‌کنند فناوری نمی‌تواند جایگزین ذهن انسان شود.
۳۷٪ نگران اتوماسیون هستند که مشاغل را در معرض خطر قرار می‌دهد - بالاتر از ۳۳٪ در سال ۲۰۱۴.
طبق آمار PWC از ۱۰,۰۲۹ عضو جمعیت عمومی مستقر در چین، آلمان، هند، انگلیس و ایالات متحده آمریکا

جهان زرد



The Yellow World
Humans come first

کسب‌وکارهای مشارکتی و مردم محور رونق می‌یابد. سرمایه جمع شده به سمت برندهای اخلاقی جریان می‌یابد. نیت و رابطه آن با وجدان اجتماعی اهمیت پیدا می‌کند. صنعتگران، سازندگان و "انجمن‌های صنفی جدید" شکوفا می‌شوند. انسانیت بسیار ارزشمند است.

جمع‌گرایی

تجرب



The Red World
Innovation rules

سازمان‌ها و افراد تلاش می‌کنند تا آنچه مورد نیاز مصرف‌کنندگان است، ارائه دهند. نوآوری از مقررات پیشی می‌گیرد. پلتفرم‌های دیجیتال دستیابی و قدرت نفوذ را به کسانی می‌بخشد که ایده بهتری دارند. متخصصان و سودجویان نمایان می‌شوند.

جهان سرخ

فردگرایی

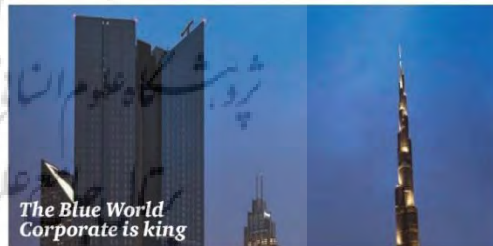
جهان سبز



The Green World
Companies care

اعتماد و مسئولیت اجتماعی یا نگرانی در مورد تغییرات جمعیتی و آب و هوا برنامه کاری شرکت را کنترل می‌کند و پایداری جزو محرک‌های اصلی کسب‌وکار می‌شود.

ادغام



The Blue World
Corporate is king

سرمایه‌داری شرکت‌های بزرگ حکم می‌کند که سازمان‌ها به رشد خود ادامه می‌دهند و ترجیحات فردی بر باورهای مسئولیت اجتماعی برتری می‌یابد.

جهان آبی

جهان سرخ

• دنیایی از نوآوری با قوانین اندک

جهان سرخ یک مرکز رشد برای نوآوری است. محصولات و مدل‌های جدید تجاری، خیلی سریع‌تر از آنکه نظارت‌کنندگان بتوانند آن‌ها را کنترل کنند، با سرعت توسعه می‌یابند. فن‌آوری، ایجاد گروهک‌های اجتماعی قدرتمند و هم‌عقیده را تشویق می‌کند. شرکت‌ها برای ایجاد شخصی‌سازی و یافتن راه‌های جدید برای رسیدن به یک موقعیت مناسب دست به نوآوری می‌زنند.

برای آن دسته از ایده‌ها و مهارت‌هایی که نیازهای شرکت‌ها و مصرف‌کنندگان را به بهترین حالت ممکن برآورده می‌کنند، جوایز بالایی در نظر گرفته می‌شود؛ اما در دنیایی که قوانین کمی دارد، خطرات زیاد است. کسب‌وکار برنده امروز می‌تواند پرونده دادگاه فردا باشد.

• چابک و سریع بودن ضروری است

مشاغل بزرگ در دنیایی با قابلیت دیجیتالی که پر از شرکت‌های کارآفرینی کوچک است، شکست می‌خورند. سکوه‌های دیجیتالی، کارگر و کارفرما را با یکدیگر، مهارت را با تقاضا، سرمایه را با مبتکر و مصرف‌کننده را با تأمین‌کننده جفت‌وجور می‌کند. این امر به کارآفرینان اجازه می‌دهد از لحاظ تأثیر و مقیاس به مراتب به جایگاهی فراتر از اندازه خود برسند.

کارفرمایان قدرتمند که مشتاق رقابت هستند سازمان‌های خود را به بخش‌های کوچک‌تر تبدیل می‌کنند تا بازارها و شبکه‌های داخلی خود را ایجاد کنند و سلسله‌مراتب‌های سبک قدیمی را کاهش دهند و کارگران را تشویق و ترغیب می‌کنند تا ایده‌های جدیدی را ارائه دهند. توسعه و آزمایش محصولات و خدمات جدید سرعت یافته است که این خطر آسیب و عدم موفقیت برند را افزایش می‌دهد.

• برای کارکنان چه تعریفی دارد؟

تخصص‌گرایی در جهان سرخ بسیار باارزش است و یک حرفه به حساب می‌آید و به‌جای اینکه توسط یک کارفرما یا موسسه تعریف شود، از تجربه، شبکه‌ها و مهارت‌های فردی ساخته شده است. سازمان‌هایی که تعداد کارمندان آنان تقریباً رو به صفر است، یک هنجار هستند.

سازمان‌هایی که فرد محور نیستند، بجای کمک گرفتن از نیروهای انسانی و فیزیکی برای تولید ارزش از فناوری، زنجیره تأمین و مالکیت معنوی استفاده می‌کنند.

ارزش تجاری یادگیری تقدم دارد؛ مدرک دانشگاهی در مقایسه با مهارت‌ها یا تجربه‌های خاص و مرتبط ارزش کمتری دارد. کارکنان می‌دانند مهارت‌هایی که بیشترین تقاضا را دارند به منزله بزرگ‌ترین پاداش خواهند بود. بسیاری از افراد به طور مکرر تلاش می‌کنند و فقط تا زمانی که پروژه یا تجارت ادامه داشته باشد باقی می‌مانند. مذاکرات قراردادی مهم و کلیدی هستند و داشتن مالکیت معنوی و آزادی کار به اندازه مشوق‌های مالیاتی مهم است.

• چه کسی استراتژی مردم را هدایت می‌کند؟

- نوآوری و مردم در جهان سرخ تفکیک‌ناپذیر هستند.
- منابع انسانی به عنوان یک کارکرد جداگانه وجود ندارد و رهبران کارآفرینی به خدمات خارج از سیستم و اتوماسیون برای فرآیندهای مردم تکیه می‌کنند.
- سازمان‌های بزرگ‌تر دنیا را به سمت کسب مهارت استخدام و مالکیت معنوی با استفاده از اتراتیست‌های با استعداد در ترکیب با هوش مصنوعی برای شناسایی متخصصان موردنظر خود، ترغیب می‌کنند.
- سکوه‌های دیجیتالی کارگر را با کارفرما و مهارت را با تقاضا مطابقت می‌دهند.
- عملکرد بیش از اینکه فرآیند انجام کاری باشد، نتیجه نهایی آن فعالیت است و اندازه‌گیری و تحلیل عملکرد «سنت‌گرای» به ندرت اتفاق می‌افتد.

• نیروی کار به چه صورت است؟

- تخصص‌گرایی بسیار حائز اهمیت است و کارگران به دنبال پیشرفت مهارت‌های پر متقاضی هستند چرا که حکم بزرگ‌ترین پاداش را دارد.
- سازمان‌ها معمولاً به ساده‌ترین شکل ممکن در می‌آیند که تنها شامل بخش‌های ضروری هستند و با مهارت‌های کسب شده از فرصت‌های امیدوار کننده تکمیل شده‌اند.
- سازمان‌های اندک «فرد محور» با مهارت‌های مدیریتی برجسته، پاداش بالایی کسب می‌کنند.
- کارکنان همفکر به یکدیگر کمک می‌کنند و به کمک فناوری، نوآوری‌های متعددی خلق می‌کنند.

- پروژه‌ها به سرعت شکوفا می‌شوند، رشد و تکامل می‌یابند و متخصصان به سرعت رو به جلو حرکت می‌کنند.

• چالش‌های سازمانی

- سرعت بازار در جهان سرخ بسیار اهمیت دارد و هر فرآیند تصمیم‌گیری یا سلسله مراتبی که باعث تأخیر در نوآوری می‌شود، مانعی برای موفقیت است.
- در حالی که ایده‌ها شکوفا می‌شوند، سازمان‌ها برای «مالکیت» آن‌ها رقابت می‌کنند.
- نوآوری یک محیط پرخطر ایجاد می‌کند؛ مقررات برای دستیابی به موفقیت تلاش می‌کند - اما وقتی این کار را انجام داد، به طور ناموزون و ناگهانی تأثیر می‌گذارد.
- نوآوری باعث ایجاد فضایی پرخطر می‌شود زیرا زمانی که قانون و مقررات سعی می‌کند خود را با این موضوع تطبیق دهد تأثیری ناگهانی و نامتعارف بر جای می‌گذارد.
- هرچند که نیروی کار ضعیف است، اما هنوز هم رقابت جدی برای کسب مهارت‌های مهم وجود دارد.

جهان آبی

• سرمایه‌داری بالاترین قدرت است

در جهان آبی، شرکت‌ها اندازه و تأثیر خود را به عنوان بهترین راه برای محافظت از حاشیه سود با ارزش خود در برابر رقابت شدید همسالان خود و ورود کنندگان تهاجمی به بازار جدید می‌بینند. شرکت‌ها در چنین مقیاسی رشد می‌کنند و چنان تأثیر می‌گذارند که برخی از آنان از یک کشور هم قدرتمندتر می‌شوند.

موفقیت به نیروی کار مولد بستگی دارد زیرا شرکت‌های بزرگ برای کسب بهترین استعداد رقابت می‌کنند. آن‌ها با سرمایه‌گذاری در رشد فن‌آوری، دارو و ایمپلنت‌ها، محدودیت‌های توانایی انسان را پشت سر می‌گذارند تا نسبت به مردم خود برتری پیدا کنند.

• مهارت و استعداد

شرکت‌ها ممکن است بر جهان آبی مسلط شوند، اما نیروی کار ضعیف است. از استعدادهای استثنایی استقبال زیادی می‌شود. کارفرمایان با ارائه پاداش، همواره سعی در تشکیل و تضمین یک گروه اصلی و ثابت از برترین اجراکنندگان دارند و علاوه بر این از استعدادهای مهارت‌های انعطاف‌پذیر آنان حمایت می‌کنند.

تلاش بشر، اتوماسیون، تجزیه و تحلیل و نوآوری با یکدیگر ترکیب شده‌اند تا عملکرد در محیط کار را به محدوده خود سوق دهند. تلاش انسان از طریق استفاده پیشرفته از تکنیک‌ها و تجهیزات تقویت فیزیکی و پزشکی به حداکثر می‌رسد و عملکرد و رفاه کارکنان در هر مرحله اندازه‌گیری، کنترل و تجزیه و تحلیل می‌شود. نسل جدیدی از کارگران نخبه پدیدار می‌شود.

• برای کارکنان چه تعریفی دارد؟

اگر تقویت قدرت فیزیکی و ذهنی باعث ایجاد چشم‌انداز روشنی در آینده شود، ۷۰٪ از افراد اقداماتی انجام می‌دهند تا این دو قدرت را در خود پرورش دهند.

طبق آمار PWC از ۲۰۲۹ عضو از جمعیت عمومی مستقر در چین، آلمان، هند، انگلیس و ایالات متحده آمریکا

برای کارگران جهان آبی، فشار کار بی‌وقفه است. افرادی که دارای نقش دائمی هستند از پاداش‌های عالی برخوردار می‌شوند و این قضیه در مورد کارمندان پروژه‌ای که مهارت‌های ویژه دارند نیز صدق می‌کند اما هر دو می‌دانند که شغل آینده آن‌ها بستگی به حفظ مهارت‌هایشان دارد.

کارفرمای شرکت افراد ثروتمند را از افراد کم‌بضاعت جدا می‌کند؛ شرکت‌ها

بسیاری از خدمات از جمله آموزش کودکان، مراقبت از سالم‌خوردگان و مراقبت‌های بهداشتی که قبلاً توسط دولت فراهم می‌شد را ارائه می‌دهند.

هزینه‌ای که کارکنان باید پرداخت کنند اطلاعات و دانش آن‌هاست. شرکت‌ها از محل استقرار نیروی کار گرفته تا عملکرد، سلامت و رفاه آنان را در داخل و خارج از محل کار به طور دقیق نظارت می‌کنند. سازمان‌ها از این اطلاعات برای پیش‌بینی عملکرد و مهم‌تر از آن، برای پیش‌بینی ریسک افراد استفاده می‌کنند.

• چه کسی استراتژی مردم را هدایت می کند؟

۲۳٪ از افراد بر این باورند که "انجام کاری که باعث تغییر شود" مهم ترین مسئله در حرفه آنها به حساب می آید.

طبق آمار PWC از ۱۰،۰۲۹ عضو از جمعیت عمومی مستقر در چین، آلمان، هند، انگلیس و ایالات متحده آمریکا

- مدیر ارشد منابع انسانی ((CPO شخصیتی قدرتمند و با نفوذ است که بعضاً به عنوان «رئیس مردم و بهره‌وری» شناخته می‌شود و در جایگاه هیئت‌مدیره قرار می‌گیرد.
- علم سرمایه انسانی به حدی توسعه یافته است که ارتباط بین افراد و عملکرد به صراحت توسط مدیر ارشد منابع انسانی نشان داده می‌شود.

- صورت جلسه مخاطرات انسانی موضوعی است که توسط هیئت‌مدیره جدی گرفته می‌شود، در نتیجه، مدیر ارشد منابع انسانی و منابع انسانی تأثیرگذارتر می‌شوند.

• نیروی کار به چه صورت است؟

- علاوه بر یک گروه اصلی و ثابت از برترین اجراکنندگان، از نخبگان در هر زمان و مکانی حمایت می‌شود. قراردادهای «استخدام و دعوت به همکاری» معمولاً برای مهارت‌های نادر استفاده می‌شود.
- بهترین توانایی سخت‌کوشی است و برترین افراد برای مدیریت و گذر کردن از مشکلات شغلی، نماینده‌ای برای خود انتخاب می‌کنند.
- کارفرمایان جستجوی استعدادها را خیلی زود آغاز نموده و با مدارس پیوند برقرار می‌کنند و جوانان باانگیزه را درگیر می‌نمایند.
- کارمندان در تمام سطوح نقش مهمی در پیشرفت شغلی خود دارند و مهارت‌های خود را در هر زمان ممکن و در هر صورت، از جمله پیشرفت‌های انسانی، تکمیل می‌کنند.
- جامعه به افرادی که حرفه و شغل دارند و کسانی که به طور یکسان به پاداش‌های مالی، مراقبت‌های بهداشتی و مزایا دسترسی ندارند، تقسیم می‌شود.

• چالش‌های سازمانی

- چالش‌های اندازه و مقیاس بدان معنی است که سازمان‌ها در مقابل تهدیدات خارجی مانند تروریسم فناوری، خطر بیشتری را متحمل می‌شوند و آن‌ها سرعت بخشیدن در ایجاد تغییرات را دشوار می‌دانند.
- زمانی که ارزش سرمایه‌های انسانی در بالاترین سطح خود قرار دارد، نیاز به افزایش پاداش ویژه برای مدیران عالی‌رتبه، شدیدتر می‌شود.
- سازمان‌ها باید مدل‌ها و سیستم‌هایی را توسعه دهند که افراد و نمایندگان آن‌ها را قادر به مذاکره در مورد ارزش سرمایه انسانی خود بر اساس استراتژی‌های سرمایه‌گذاری شخصی کارکنان می‌کند.

جهان سبز

• شرکت‌ها باید مراقبت کنند

- در جهان سبز، «مسئولیت» شرکت‌ها یک انتخاب نیست، بلکه یک ضرورت تجاری است. شرکت‌ها، سازمان‌های همگانی و مشترکی هستند که نقش خود را در توسعه کارمندان و حمایت از جوامع محلی بسیار پر رنگ و مهم می‌دانند.
- با واکنش به افکار عمومی، کاهش منابع طبیعی و افزایش مقررات سخت‌گیرانه بین‌المللی، شرکت‌ها یک برنامه کاری جدی و سخت تدارک می‌بینند. آن‌ها به داشتن ویژگی‌هایی از جمله وجدان اجتماعی، احساس مسئولیت زیست‌محیطی، تمرکز بر تنوع، حقوق بشر و انصاف، شناخته شده‌اند و معتقدند تأثیر تجارت چیزی فراتر از بحث مالی آن است.

۲۵٪ از افراد معتقدند کارفرمای ایده آل آن‌ها سازمانی است که ارزش‌های خود را مطابق با آن‌ها هماهنگ کند.

طبق آمار PWC از ۱۰،۰۲۹ عضو از جمعیت عمومی مستقر در چین، آلمان، هند، انگلیس و ایالات متحده آمریکا

- اعتماد سرمایه اصلی و اساس تجارت و اشتغال است. شرکت‌ها مجبورند اهداف اجتماعی خود را در رأس استراتژی تجاری خود قرار دهند.

• نیروی کار به چه صورت است؟

- کارگران به این خاطر که می‌توانند برای سازمانی کار کنند که موردپسند آنهاست و ارزش‌های آنها مطابق با ارزش‌های خودشان است، جذب شرکت‌های جهان سبز می‌شوند.
- با این وجود، رقابت برای بهترین استعدادها شدید و پاداش مالی همچنان مهم است.
- پکیج تشویقی علاوه بر اینکه ابزاری اساسی در جذب و حفظ کارکنان است، به عنوان یک ایده مبتکرانه نیز به حساب می‌آید. سه هفته مرخصی با حقوق در سال برای کارکنان به منظور کمک کردن این افراد به مراکز خیریه و شرکت کردن در پروژه‌های همگانی، کاری اصولی است.
- از کارکنان انتظار می‌رود تا ارزش کارفرمای خود را، چه در محل کار و چه در منزل از طریق «تعهدات سازمانی» منعکس نمایند.
- حرکت تحت کنترل و نظارت کامل است و انگیزه‌هایی برای استفاده خلاقانه و کارآمد از منابع وجود دارد.
- ایده «کار برای زندگی» به تاریخچه محل کار برمی‌گردد.

• چالش‌های سازمانی

- برقراری ارتباط مؤثر بین هدف و ارزش شرکت و افراد مناسب، یک نیاز اساسی است.
- ایجاد و حفظ اعتماد به کارکنان و جامعه وسیع‌تر، به‌ویژه به هنگام استفاده از اتوماسیون، ضروری است.
- همیشه باید از یک برند محافظت شود.
- رفتار غیراجتماعی مسئولان در یک سازمان یا هر جایی از زنجیره تأمین، خطرات بزرگی را به همراه دارد. تضمین کیفیت و هشیاری بسیار مهم است.
- مطیع بودن کافی نیست؛ سازمان‌ها برای بالا بردن استانداردها و ایجاد سیاست‌ها و عملکردهایی فراتر از انتظارات و حتی پیش‌بینی الزامات قانونی، تحت فشار قرار دارند.
- سازمان‌ها باید تعادل مبادله میان منافع کوتاه‌مدت مالی و بلندمدت اجتماعی را حفظ کنند.

جهان زرد

• ما همه در این جریان باهم هستیم

در جهان زرد، کارکنان و شرکت‌ها به دنبال مفاهیم مهم‌تر و ارتباط بیشتر در کارهایی هستند که انجام می‌دهند.

تمایل شدید به «انصاف» در توزیع ثروت، منابع و امتیازات، سیاست‌های عمومی را به سمت افزایش مداخلات دولت و مخالفت مصرف‌کنندگان و کارکنان سوق می‌دهد.

کارکنان انعطاف‌پذیری، استقلال و قدرت تشخیص پیدا می‌کنند و برای سازمان‌هایی با سابقه اجتماعی و اخلاقی قوی کار می‌کنند. تمایل به انجام کار خوب، برای منافع مشترک یک پاسخ جمعی به بخش‌های مختلف کسب‌وکار است. طیف گسترده‌تری از کار با مفهوم «مشاغل خوب» و کار مناسب و معقول تنظیم می‌شود که به صورت دور شدن از روابط سنتی کارفرما/ کارمند است.

• دو جنبه از فناوری

فناوری با از بین بردن موانع و ایجاد دسترسی آسان به سرمایه‌گذاری جمعی و بازار جهانی، به ایجاد جهان زرد پر جنب‌وجوش کمک کرده است. این امر به شرکت‌های کارآفرینی اجازه می‌دهد تا در مناطقی که قبلاً حوزه سازمان‌های بزرگ بودند، رقابت کنند.

اما در مورد فناوری و اتوماسیون اختلافات اساسی وجود دارد. در جهان زرد، احتمال کمی وجود دارد که مردم تسلیم معایب اتوماسیون شوند. هرچه افراد بیشتر تحت تأثیر پیشرفت‌های فنی قرار بگیرند و متوجه شوند مهارت‌هایشان منسوخ می‌شود، ناامیدی و عقب‌نشینی آنان در برابر سیاست‌هایی که به ظاهر طرفدار «نخبه» هستند، افزایش می‌یابد.

با این حال، «فناوری نامشهود» مانند هوش مصنوعی و اتوماسیون کارهایی که برای انسان آسیب‌رسان یا غیرممکن است، هنوز هم رواج دارد.

• برای کارکنان چه تعریفی دارد؟

کارکنان حس وفاداری قوی نه فقط به کارفرمای خود بلکه به افرادی با همان مهارت‌ها دارند.

جهان زرد مکانی مناسب برای ظهور انجمن‌های کارکنان جدید، مشابه انجمن‌های صنفی و انجمن‌های تجاری قرون وسطی است. این واحدهای صنفی به منظور حفاظت، حمایت و اتصال کارگران مستقل توسعه می‌یابند و غالباً آموزش و مزایای دیگری را ارائه می‌دهند که به طور سنتی توسط کارفرمایان تأمین شده است.

• چه کسی استراتژی مردم را هدایت می‌کند؟

- رهبران مشاغل مسئولیت هدایت و مدیریت مردم را بر عهده دارند.
- منابع انسانی به ندرت به عنوان یک عملکرد جداگانه وجود دارد زیرا سازمان‌ها به خدمات برون‌سپاری، تأمین‌کنندگان ویژه و اتوماسیون برای فرآیندهای مردم تکیه می‌کنند.
- انجمن‌ها با ارائه آموزش و پشتیبانی از پیشرفت شغلی در کنار سایر کمک‌ها و توصیه‌ها، از کارکنان برای ایجاد مهارت و تجربه حمایت می‌کنند.
- پلتفرم‌های دیجیتالی تحرک ایجاد نموده و به هماهنگی کارگر با کارفرما و مهارت و ویژگی‌ها با تقاضا کمک می‌کنند.
- عملکرد تحقق یک هدف سازمانی محسوب می‌گردد، اما مهم‌تر از همه، رفتار کارکنان و تأثیرات اجتماعی آن است.

• نیروی کار به چه صورت است؟

- کارگران همفکر به کمک پلتفرم‌های فناوری به سمت یکدیگر گرایش می‌یابند.
- افراد دور هم جمع می‌شوند تا در پروژه‌ها همکاری کنند یا ایده خود را تا هر زمانی که طول بکشد ارائه دهند.
- انجمن‌ها به کارگران کمک می‌کنند تا در صورت لزوم، اصول کاری ایجاد نمایند، در جایگاه خود پابرجا بمانند و نسبت به خدمات خود جلب اعتماد کنند.
- انجمن‌ها حس هویت قوی در اعضا ایجاد می‌کنند و افراد، خود را به عنوان اعضای حرفه خود می‌بینند و به دلیل داشتن مهارت‌های خاص، علائق و اهداف مشترک با یکدیگر احساس همدلی می‌کنند.
- پاداش‌های غیرمالی به جای پرداخت دستمزد کمتر به افراد در نظر گرفته می‌شوند.

فصلنامه علمی - تخصصی شاخص کارآفرینی (دیده بان مهاجرت)/۶۹

- کار اغلب یک مفهوم متغیر است و برنامه ریزی برای ساعات کاری ۹ تا ۵ در روزهای دوشنبه تا جمعه برای یک هفته کاری ناممکن است؛ زیرا مرز بین منزل و محل کار بسیار کمرنگ شده است.

• چالش های سازمانی

- برند و سابقه اخلاقی خوب در جهان زرد ضروری است. خطر آسیب برند توسط کارکنان سرکش باید به طور فعال مدیریت شود.
- سازمان ها از روی اعتماد و انصاف آن ها مورد قضاوت قرار می گیرند و هدف سازمانی باید به وضوح بیان و عملی شود.
- مدیریت شفاف و اصولی زنجیره تأمین بسیار حائز اهمیت است و در صورت عدم رعایت، مجازات ها برای کل زنجیره اعمال می شود.
- در جهان زرد، روابط با دولت ها و سازمان های مردم نهاد بسیار حیاتی است و باید از نزدیک مدیریت شود.

• مدیریت مردم در سال ۲۰۳۰ با چالش مواجه است

افراد همراه با ایده و سازمان ها با سرمایه به دنبال یکدیگر در یک بازار آنلاین پر جنب و جوش هستند. استعداد با ترکیبی از پاداش مالی و فرصتی برای حضور در پروژه های موفق جذب می شود.	سازمان ها برای یافتن و حمایت از بهترین استعداد های موجود به رقابت می پردازند و با به کارگیری روش های گسترده جستجو و ارزیابی، ستارگان فردا را شکار می کنند.
افرادی که از مهارت های پر تقاضا برخوردار هستند انتظار بالاترین پاداش مالی را دارند.	عملکرد افراد با وسواس زیاد و اغلب به موقع کنترل و ارزیابی می شود و بهترین پاداش ها برای بهترین استعداد ها ارائه می شود تا زمانی که افراد آن استعداد را در عمل نشان دهند.
این مسئله برای هر زن و مردی در جهان سرخ وجود دارد که افراد مسئولیت بهبود مهارت های خود را با استفاده از نسل جدیدی از ابزار های یادگیری بر عهده دارند.	توسعه بر روی یک گروه اصلی کوچک از پتانسیل های بالا متمرکز شده است.
منابع انسانی همان طور که می دانیم ناپدید می شوند و اتوماسیون، برون سپاری و تیم های خود سازمان دهی جایگزین آن می شوند.	منابع انسانی از تجزیه و تحلیل پیشرفته برای پیش بینی تقاضای استعداد های آینده و سنجش و پیش بینی عملکرد استفاده می کند.
فناوری به جهان سرخ قدرت می بخشد اما عملکرد در درجه اول طبق نتایج کوتاه مدت قضاوت می شود.	سنسورها و تجزیه و تحلیل داده ها به طور مداوم اندازه گیری و بهینه سازی عملکرد را انجام می دهند.

نتیجه

در این گزارش چهار مدل بسیار متفاوت با تأثیرات عمیق آن‌ها بر جهان بیان گردید. نیروهایی که این چهار جهان را تشکیل می‌دهند، تأثیر کلان روندها و به طور خاص اتوماسیون، نمی‌تواند توسط دولت‌ها، سازمان‌ها یا افراد انکار شود. هیچ‌کدام از ما نمی‌توانیم به طور قطع مطمئن باشیم که جهان در سال ۲۰۳۰ به چه شکلی ظاهر خواهد شد، اما احتمالش زیاد است که جنبه‌ها و ویژگی‌های هر چهار جهان به نحوی و در زمانی نمایان شود. بعضی از بخش‌ها و افراد در حال حاضر عناصر جهان آبی و سبز را به نمایش می‌گذارند؛ اگرچه جهان زرد و قرمز مهم‌تر هستند، اما احتمال ظهور آن‌ها به یک اندازه است. آن دسته از سازمان‌ها و اشخاصی که آینده بالقوه و معانی آن را درک و از پیش برای آینده برنامه‌ریزی می‌کنند، آمادگی لازم برای موفقیت را کسب خواهند کرد.

منابع

Workforce of the future, The competing forces shaping 2030.
www.pwc.com/people

