

ترجمه: احمد فنایی پور

HR.Magazine/ January 2018

برنامه‌ریزی نیروی کار به رهبرانی نیاز دارد که به افق‌هایی فراتر از نیازهای کسب و کارشان می‌اندیشند. به عبارت دیگر مدیران ارشد سازمان‌هایی که در تلاش هستند نیروی انسانی مورد نیاز برای فعالیت‌های آینده کسب و کارشان را پیش بینی کنند بایستی نه تنها بر نیازهای کسب و کار خود تمرکز کنند بلکه نسبت به جذب نیروهای مستعدی که که احتمالاً در بازارهای کار در دسترس هستند، نیز اقدام کنند.

مدیر ارشد منابع انسانی یکی از شرکت‌های آمریکائی معتقد است که رهبران سازمان‌ها می‌توانند مهارت‌های اساسی مورد نیاز کسب و کارشان را بهتر شناسایی و چگونگی تأمین آن‌ها را در وهله اول در سطح سازمان خود و در نهایت در سطحی وسیع‌تر با استفاده از داده‌ها و مدل‌های مربوطه تجزیه و تحلیل کنند. این کار در دراز مدت به حداقل کردن میزان نقل و انتقال و کاهش جابجائی کارکنان کمک می‌کند.

برنامه‌ریزی نیروی کار با رویکرد سنتی که فاقد اطلاعات بازار کار می‌باشد، مانع رشد و تحول سریع مهارت‌ها و ارتقاء وظایف و مسئولیت‌های نیروی انسانی مستعد و بلند پرواز می‌شود. بدون داشتن اطلاعات مناسب، سازمان‌ها نیازمندی‌های بازار کار را نادیده می‌گیرند و اشباع شدن بازار مزبور از مهارت‌های خاص را کمتر از حد واقعی برآورد می‌کنند. مادامی که اشباع بازار کار کمتر از حد واقعی برای مهارت‌های کمیاب برآورد شود، رقابت فشرده‌ای در این زمینه به وجود می‌آید. در این شرایط سازمان‌ها تمرکز بیشتری بر جذب و تأمین نیروهای مستعد می‌کنند.

معمولاً برنامه‌ریزی نیروی کار متناسب با استراتژی کسب و کار و با توجه به نیروهای مستعد مورد نیاز در آینده تدوین می‌شود. معمولاً رهبران سازمان‌ها نیروی انسانی مورد نیاز و چگونگی تأمین آنها را تعیین می‌کنند. اما این فرایند در دنیای کسب و کار قرن ۲۱ می‌تواند به گونه‌ای دیگر باشد. زیرا سازمان‌ها و نقش آن‌ها به شدت در حال تغییر است. این موضوع باعث ایجاد چالشی جدی برای پیش‌بینی دقیق مهارت‌های مورد نیاز می‌شود. مثلاً در سه سال اخیر یکی از شرکت‌های متوسط آمریکائی پنج تغییر سازمانی عمده داشت به طوری که هفتاد درصد مشاغل افراد کلیدی آن در این بازه زمانی تغییرات چشمگیری داشته‌اند.

درک شرایط و موقعیت بازار کار در هر مرحله از فرایند برنامه‌ریزی نیروی کار به مسئولان منابع انسانی برای شناخت روند ایجاد وظایف و نقش‌های جدید شغلی و تکامل ماهیت وجودی آن‌ها کمک می‌کند. این موضوع همچنین به آن‌ها برای ارزیابی مداوم چگونگی تأمین نیروهای مستعد در بازار رقابتی و آگاهی از میزان دستمزدها کمک می‌کند.

آگاهی به موقع کارفرمایان از شرایط بازار کار این امکان را به آن‌ها می‌دهد که روند آتی کسب و کارها و چگونگی ادغام مهارت‌های نیروی انسانی مستعد خود را پیش بینی کنند. تجزیه و تحلیل بازار کار به شرکت‌ها در برنامه‌ریزی‌های مربوط به چگونگی توسعه و جذب واقع بینانه نیروهای مستعد کمک می‌کند.

تکامل تکنولوژی منجر به ایجاد وظایف و نقش‌های جدید می‌شود. متخصصان منابع انسانی بایستی بدانند که در حال حاضر داشتن مهارت‌های مختلف شغلی یک ضرورت اساسی است، چه برای مشاغلی که در حال تغییر هستند و چه برای کلیه تخصص‌های جدیدی که در حال به وجود آمدن هستند. کارفرمایان می‌توانند با مجموعه‌ای از داده‌ها و اطلاعات مربوط به روند گذشته، رایج و قابل پیش‌بینی، توانمندی‌های مورد نیاز و چگونگی تغییر آن‌ها در طول زمان را مورد بررسی قرار دهند. در پی کسب مهارت‌های جدید بودن، لزوماً به معنای جستجوی کارکنان جدید نیست.

اگر تأمین یک تخصص خاص به سختی امکان‌پذیر باشد یا هزینه زیادی برای کسب آن لازم باشد، اطلاعات بازار کار می‌تواند در این زمینه در برنامه‌ریزی نیروی کار و تدوین استراتژی کسب و کار یا اجرای برنامه‌های عملیاتی خاص، کمک‌کننده باشند.