

گذر از چالش دور کاری

دکتر مهدی صانعی



به نام خداوند جان و خرد
کزین برتر اندیشه بر نگذرد.

مروری بر نتایج تحقیقات



Potential benefits and challenges of telework



Employers



Benefits

- Reduced overheads
- Increased margins
- Lower turnover
- Greater talent pool
- Inexpensive, desirable benefit

Challenges

- Increased IT demands
- Security issues
- May not work for some tasks
- Some loss of control

Workers



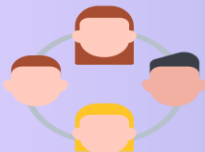
Benefits

- Reduced commuting time/costs
- Life choice flexibility
- Dependent care flexibility
- Higher autonomy
- Higher job satisfaction
- Lower stress
- Lowered work-family conflict

Challenges

- Blurring work-life boundaries
- Working on holiday
- Difficult to "unplug" from work
- Social and professional isolation
- Missed opportunities

Societies



Benefits

- Environmentally friendly
- Reduced infrastructure stress
- Better management of public health risks
- Better for individuals with disabilities

Challenges

- Urban sprawl (workers can afford to live at a greater distance from office)
- Reinforced gender division in unpaid household work

Source: Issues Paper for the Global Dialogue Forum on the Challenges and Opportunities of Teleworking for Workers and Employers in the ICTS and Financial Services Sectors (ILO, Geneva, 24–26 October 2016)

What's your biggest struggle with working remotely?



- 20% Collaboration and communication
- 20% Loneliness
- 18% Not being able to unplug
- 12% Distractions at home
- 10% Being in a different timezone than teammates
- 7% Staying motivated
- 5% Taking vacation time
- 3% Finding reliable wifi
- 5% Other

State of Remote Report 2020

buffer.com/state-of-remote-2020



چالش به چه معناست؟



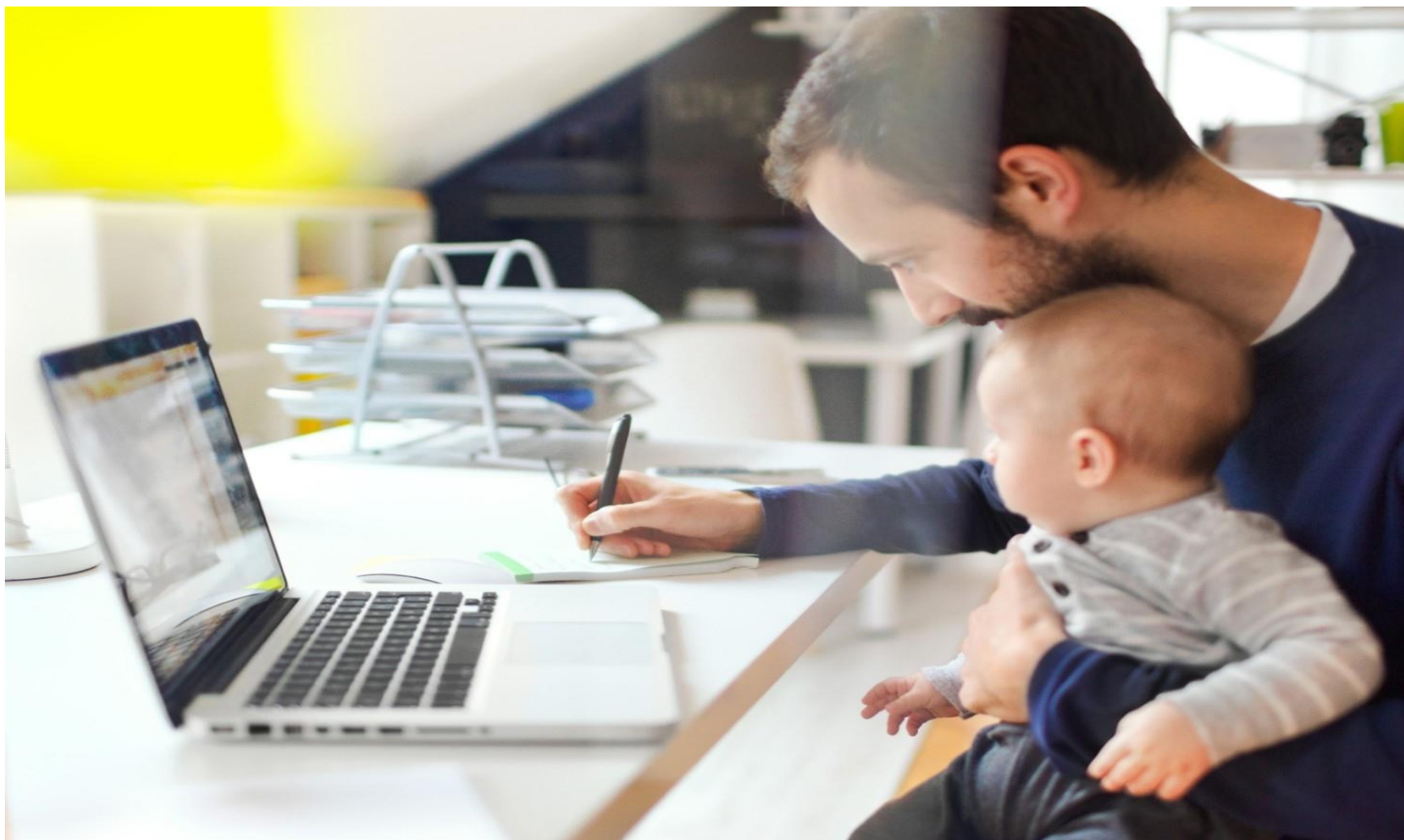
چالش عبارت است از آن چیزی که شما را به مبارزه می
طلب، هم‌آورد طلب است و فائق آمدن بر آن، مستلزم
کوشش جسمی و خصوصا "ذهنی فراوان است.

چالش‌ها برآمده از روندهای فراروست. به عبارت
دیگر، جهت شناسایی چالش‌ها در هر حوزه‌ای، باید
به شناسایی و مطالعه روندهای فراروی آن حوزه در
آینده پرداخت.

اگر سازمانی بتواند از عهده چالشی برآید، نتیجه حاصله خلق فرصت و به تبع آن، مزیت رقابتی است.

اما، اگر سازمانی نتواند از عهده این مهم برآید باید خود را مهيای مقابله با تهدیدهای برآمده از آن کند. بروز انواع مساله، مشکل، ضعف، آسیب، کاستی و ... از پیامدهای تهدیدهای مدیریت نشده است.

چرا دور کاری یک چالش است؟



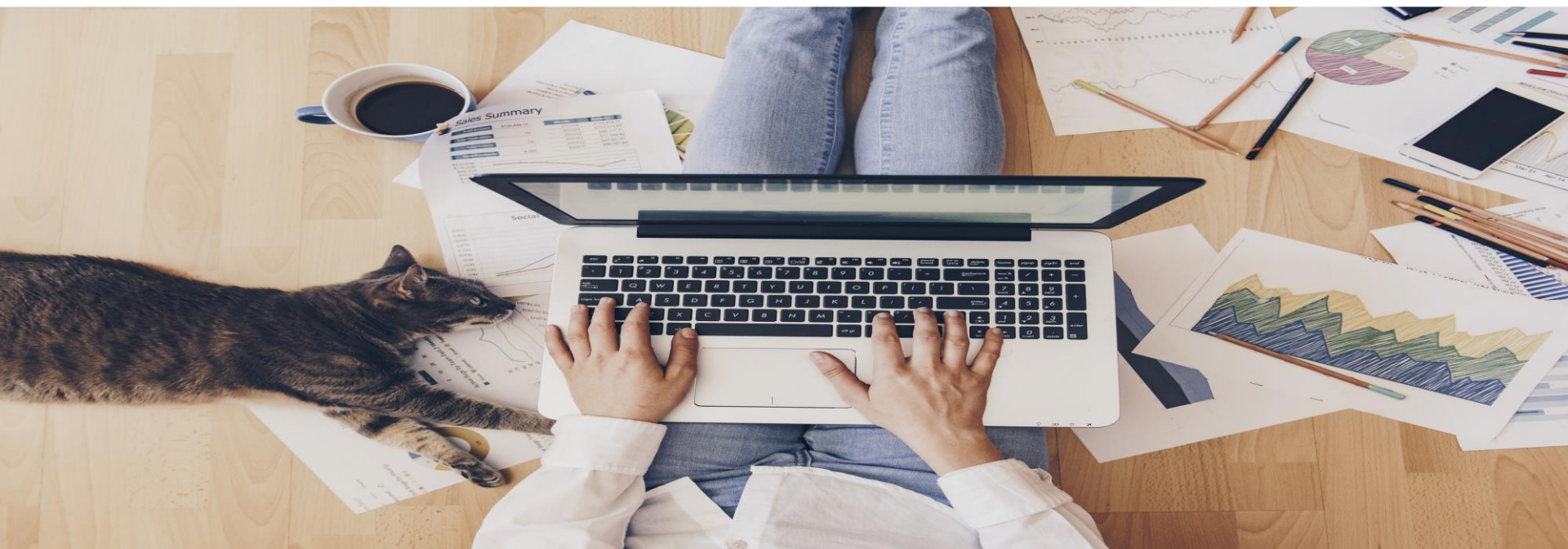
– دورکاری، روندی در حال شکل گیری و گسترش از دهه ۱۹۵۰ میلادی است.

– پیشرفت فناوری اطلاعات و ارتباطات در طول دهه های گذشته و بروز اپیدمی کرونا در دو سال اخیر، به ترویج دورکاری کمک کرده است.

– دورکاری دارای هر دو جنبه فرصت و تهدید است.

دور کاری یک استراتژی است برای:

- کاهش هزینه ها
- ارتقاء بهره وری نیروی انسانی



مهمترین تهدیدهای دورکاری کدامند؟



- تضعیف فرهنگ سبک سبب آزمانی
- تضعیف فرایند کنترل و نظارت بر عملکرد
- تداخل کار - زندگی

- تضعیف مسئولیت پذیری و پاسخگویی
- تضعیف وفاداری سازمانی
- تضعیف روحیه پرسنل و افزایش نارضایتی ها
- کمبود امکانات فرد برای دورکاری مثل فضای مناسب، اینترنت، تجهیزات و ...

چگونگی تبدیل تهدید به فرصت



۱- شناسایی مشاغل مستعد دورکاری

- مشاغل کارشناسی و ستادی
- نداشتن ارباب رجوع متعدد و مستقیم
- قابلیت کنترل ستاده ها (کنترل ستاده محور نه فرایند محور)

۲- شناسایی شاغلین مستعد دورکاری

- مسئولیت پذیر و پاسخگو
- دارای انگیزه درونی
- حرفه ای / تاب آور
- دارای توانایی کار در تیم های کاری مجازی
- توانایی همراهی و کار با فناوری

الگوی شایستگی دورکاران: دانش، توانایی، مهارت



۳- طراحی نظام انگیزش و جبران خدمات دورکاران

- تعیین ساعات کاری
- تعیین تکلیف اضافه کاری
- تعیین حقوق ثابت و متغیر / مزایا
- تعیین رفاهیات

۴- طراحی نظام آموزش و توانمندسازی دورکاران

- آموزش از راه دور
- جانشین پروری و آموزش سینه به سینه
- بازنگری محتوای آموزشی سنتی

۵- طراحی مسیر پیشرفت شغلی ویژه دورکاران

– آینده شغلی یکی از مهمترین دغدغه های دورکاران است. خطر فراموش شدگی

۶- طراحی نظام ارزیابی و مدیریت عملکرد دورکاران

– بهره گیری از نرم افزارهای کنترل عملکرد

(TIME DOCTOR, TOGGL, RESCUETIME, HOURS, TIMELY, HARVEST, EVERHOUR,
TIMENEYE, CLICKTIME, TOPTRACKER

– تعریف شفاف شاخص ها

– خودکنترلی

طراحی نظام مدیریت سرمایه های انسانی دور کار



درباره سخنران:



مهدی صانعی ⌚

دکتری در مدیریت دولتی - مدیریت منابع انسانی ⌚

عضو هیات علمی دانشگاه ⌚

مشاور حوزه مدیریت منابع انسانی و برنامه ریزی به مدت ۱۸ سال ⌚

معلم دوره های مختلف رفتار سازمانی و مدیریت منابع انسانی در سازمانها و شرکت ها ⌚

مؤلف کتب و مقالات مختلف ⌚

 mehdianeiphd@yahoo.com

 @gahname_modir

 @mehdianeiphd
@gahname_modir

 ۰۹۱۲۲۹۴۵۰۹۶



 mehdianeiphd.blogfa.com