

رویکردهای و فرصت های جذب در بستر چالش های کنونی

احمد حسنی – دومین کنفرانس جذب و استخدام

سوالات و مسائل اساسی حال و آینده جذب

آینده دورکاری و سوال بسیاری از حرفه ای ها: آیا می توانم از خانه کار کنم؟

ماهیت مشاغل و نیازمندی های شغلی در معرض چه تغییراتی است؟

سمت و سوی آینده جذب چیست؟

روندی مهم در استخدام حال و آینده: نگاهی به دورکاری و تجارب آن

افزایش دورکاری

مزیت ها و فرصت های دورکاری

ریسک های دورکاری

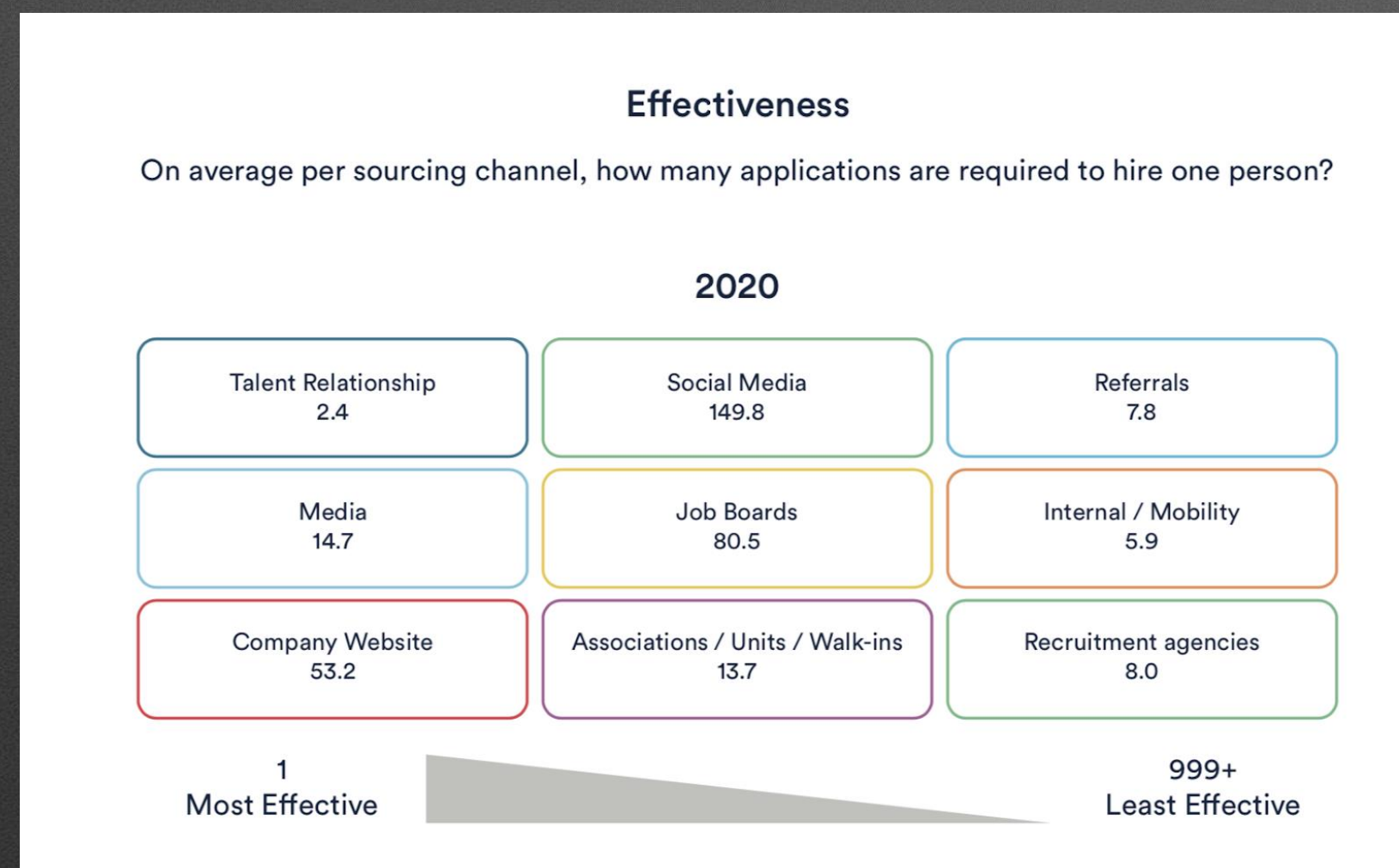
استیو جابز



این بی معنی است که افراد باهوش را استخدام کنیم و به آنها بگوییم چکار کنند. ما افراد باهوش را استخدام می‌کنیم که آنها به ما بگویند چکار کنیم.

مهمترین روندهای فعلی در جذب

- اهمیت بستر شبکه‌های اجتماعی برای استخدام
- توجه به استعدادها و کم رنگ شدن توفیقات گذشته
- رقابتی تر شدن جذب استعدادها و تحلیل‌ها
- تغییر در ترجیحات متقاضیان کار
- V-R آمده است و خواهد ماند



81%

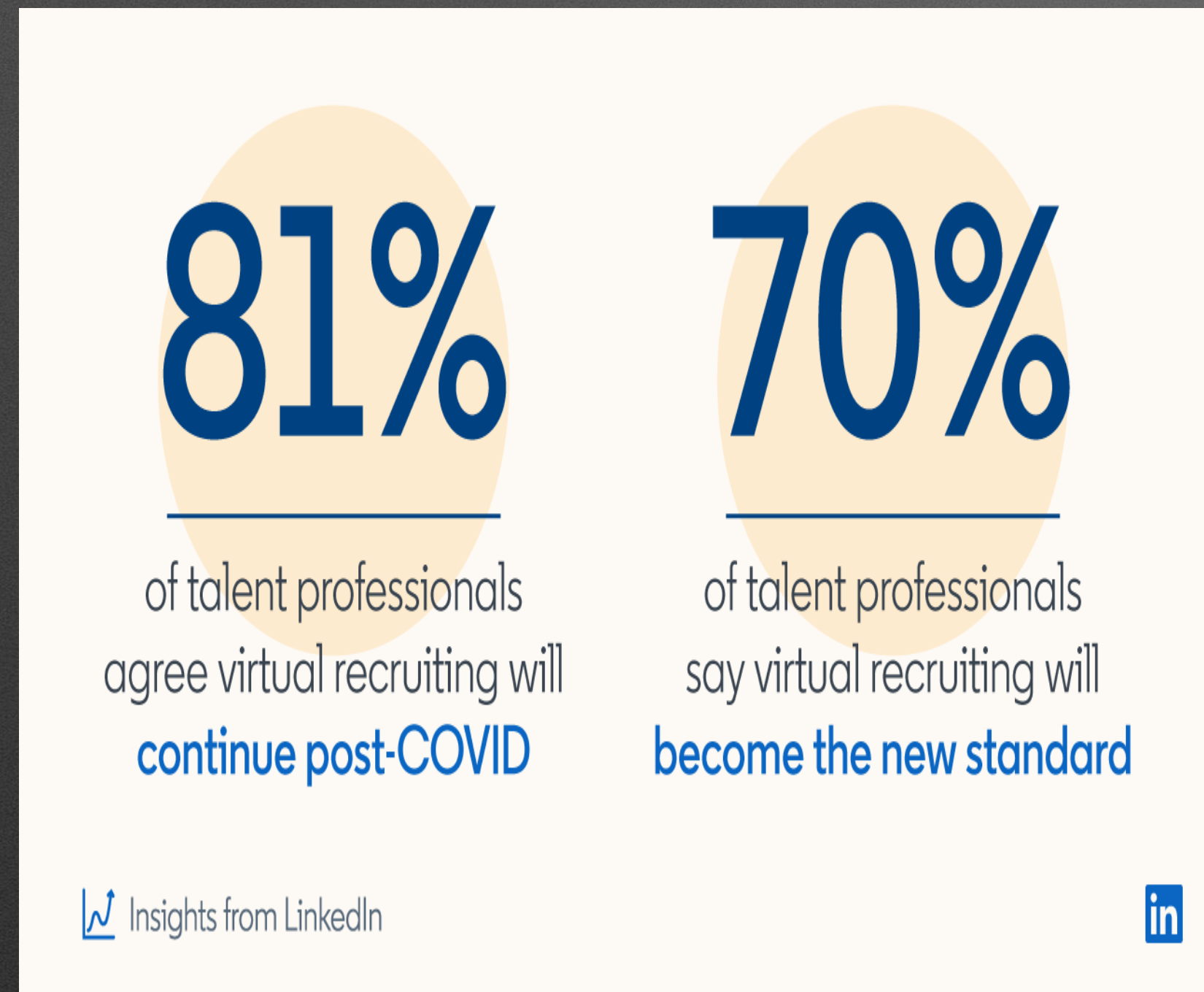
of talent professionals agree virtual recruiting will continue post-COVID

پیش بینی هایی در مورد آینده استخدام

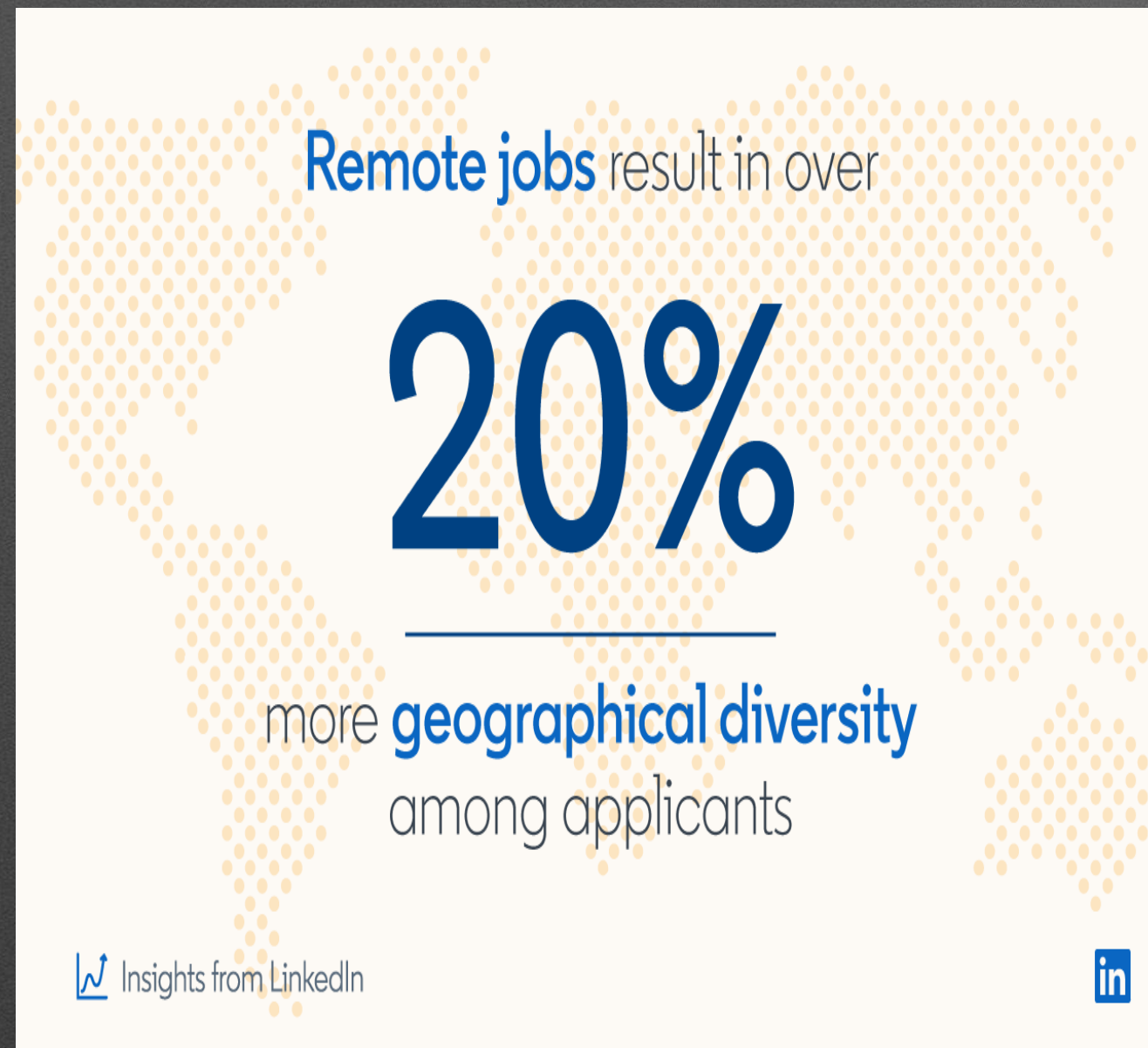
پیش بینی ۱: استخدام کمتر و برنامه ریزی تامین ظرفیت از داخل پررنگ تر

پیش بینی ۲: حرکت به سمت تنوع بیشتر

پیش بینی ۳: استخدام مجازی خواهند ماند



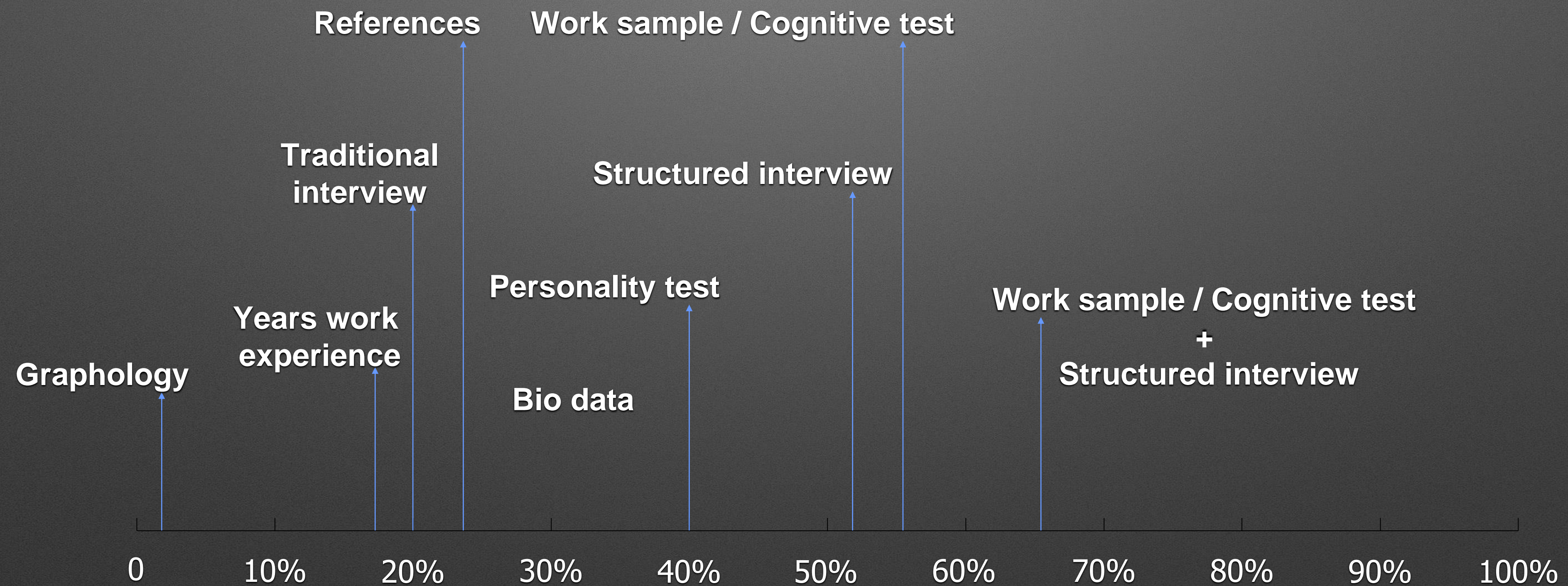
پیش بینی هایی در مورد آینده استخدام – ادامه



پیش بینی ۴: استخدام کنندگان به سمت کار از راه دور حرکت خواهند کرد

پیش بینی ۵: برند کارفرمایی به همدلی و اقدامات مرتبط با آن وابسته می شود

پیش بینی ۶: تغییر در مهارت ها هم استخدام کنندگان و هم استخدام شوندگان



مدیران استعداد یاب و نشانه های استعداد

اول Who بعد What و Where

استخدام بر مبنای قابلیت ها

پاسخ به تردید در استخدام: نه

آرزو و اشتیاق

زود آموختن

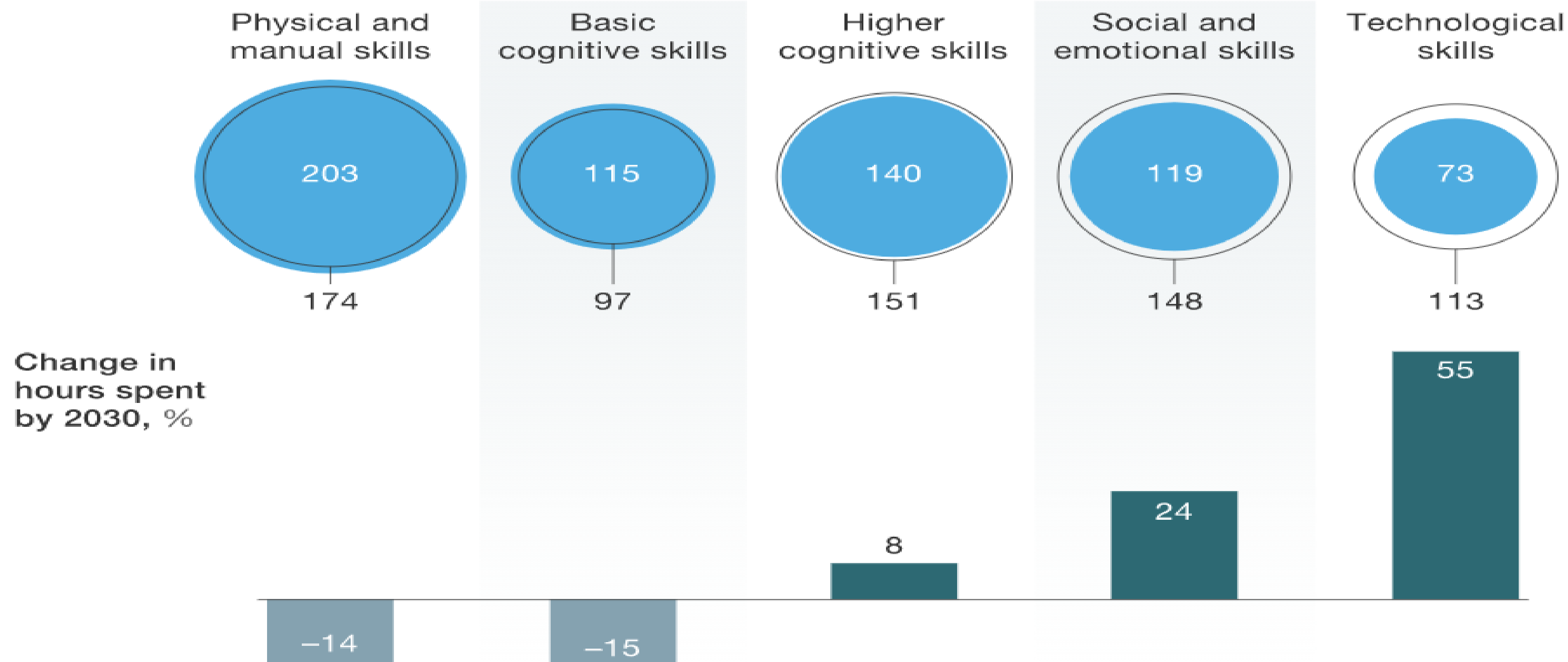
نشانه هایی در گذشته

جمع بندی عناصر کلیدی

اولویت استعدادها، مهارت‌های بالقوه و قابل انتقال

Total hours worked in Europe and United States, 2016 vs 2030 estimate, billion

● 2016 ○ 2030



Source: McKinsey Global Institute Workforce Skills Model; McKinsey Global Institute analysis

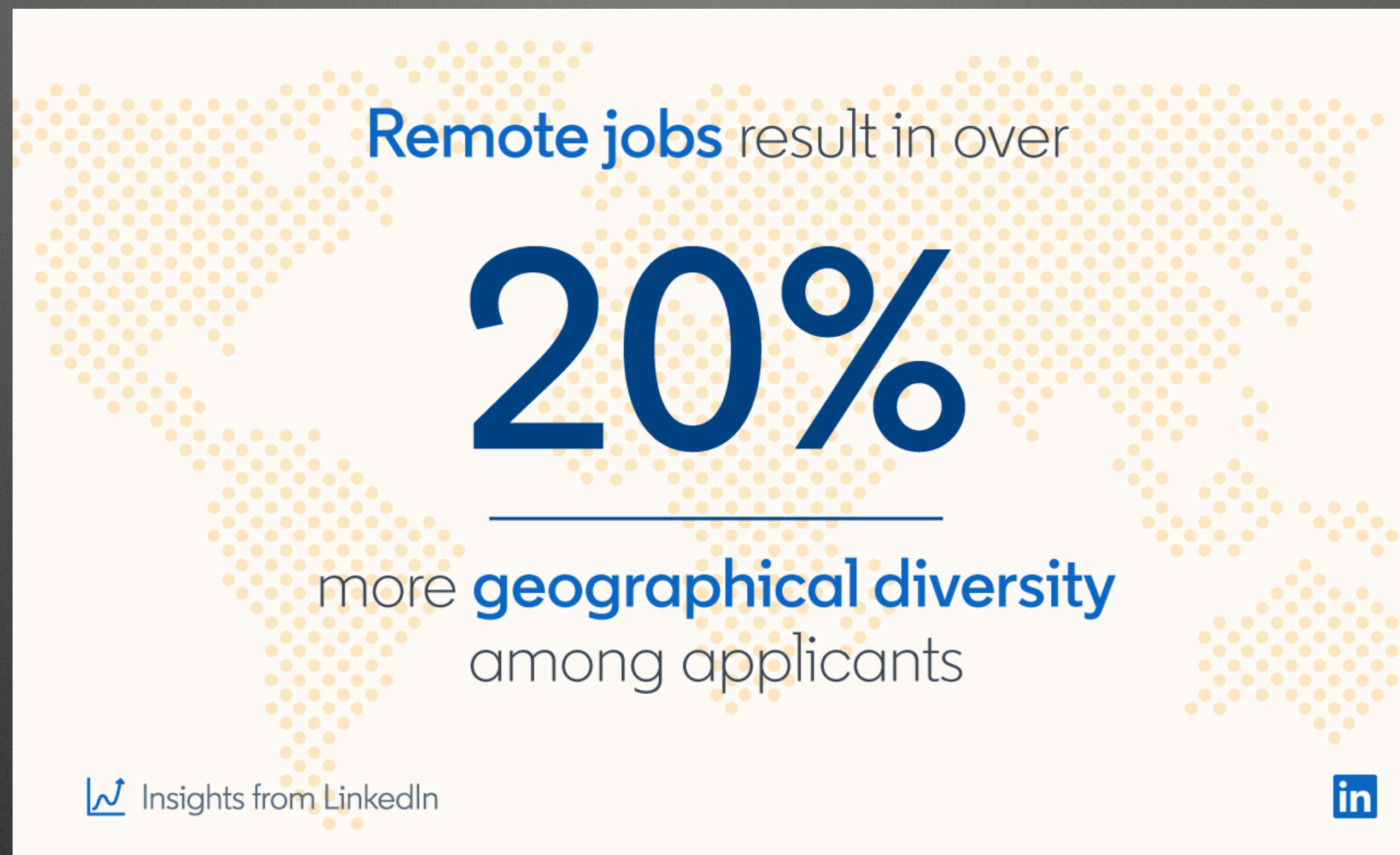
تمرکز بیشتر بر توسعه و یادگیری به نسبت جذب

Best way for company to resolve potential skills mismatch, % of respondents¹



¹Based on results of November 2017 survey of 1,549 respondents from businesses, public sector, and not for profits across regions, industries, and sectors. Survey question for private-sector organizations with >\$100 million annual revenue who view skill gaps as a top-ten priority was, "How can your organization best resolve its potential skills gaps related to automation and/or digitization over the next 5 years?" (n=197). "Don't know" responses filtered out from data set shown. Figures may not sum to 100%, because of rounding.

کم رنگ شدن مرزهای جغرافیایی برای دست یابی به استعدادها



Advising the business on
workplace planning
is becoming increasingly
important for

69%

of talent professionals



حرکت به سمت مربی گری



به مدیران و رهبران توصیه می کنم در مورد انتخاب هایشان و قواعد آن بازنگری کرده و به جای تلاش برای شکل دادن افراد (آنطور که می خواهند) به سمت مربی گری حرکت کنند. (لورن گاردنر: معاون استعدادیابی جهانی در مایکروسافت)

*Thank
you*

