



دسته‌بندی اقدامات توسعه سرمایه‌های انسانی در شرایط دورکاری مطالعه موردی شرکت داتین

سید حامد حسینی‌نژاد – آبان ۹۹



زمین بازی ناشناخته

زمین بازی ناشناخته

- شکل‌گیری حس‌ها، نیازها و رفتارهای جدید در افراد، در مواجهه ناگهانی با شرایط کرونا و دورکاری

زمین بازی ناشناخته

- شکل‌گیری حس‌ها، نیازها و رفتارهای جدید در افراد، در مواجهه ناگهانی با شرایط کرونا و دورکاری
- تغییر در تقریباً تمامی عادات روزانه چه در زندگی شخصی و چه در زندگی کاری

زمین بازی ناشناخته

- شکل‌گیری حس‌ها، نیازها و رفتارهای جدید در افراد، در مواجهه ناگهانی با شرایط کرونا و دورکاری
- تغییر در تقریباً تمامی عادات روزانه چه در زندگی شخصی و چه در زندگی کاری
- از دست دادن چیزهایی در کار که زمانی داشتندشان بدیهی به نظر می‌رسید.

زمین بازی ناشناخته

- شکل‌گیری حس‌ها، نیازها و رفتارهای جدید در افراد، در مواجهه ناگهانی با شرایط کرونا و دورکاری
- تغییر در تقریباً تمامی عادات روزانه چه در زندگی شخصی و چه در زندگی کاری
- از دست دادن چیزهایی در کار که زمانی داشتندشان بدیهی به نظر می‌رسید.
- خو گرفتن تدریجی با شرایط جدید و تغییر در جنس و ماهیت نیازها، با گذشت زمان



سیر تحول دغدغه‌ها

سیر تحول دغدغه‌ها

• سلامتی و امنیت فیزیکی

سیر تحول دغدغه‌ها

- سلامتی و امنیت فیزیکی
- نیاز پررنگ‌تر به احساس تعلق خاطر به تیم و سازمان

سیر تحول دغدغه‌ها

- سلامتی و امنیت فیزیکی
- نیاز پررنگ‌تر به احساس تعلق خاطر به تیم و سازمان
- نیاز به دیده شدن فردی

سیر تحول دغدغه‌ها

- سلامتی و امنیت فیزیکی
- نیاز پررنگ‌تر به احساس تعلق خاطر به تیم و سازمان
- نیاز به دیده شدن فردی
- نیاز به ایفای نقش‌هایی علاوه بر وظایف فعلی

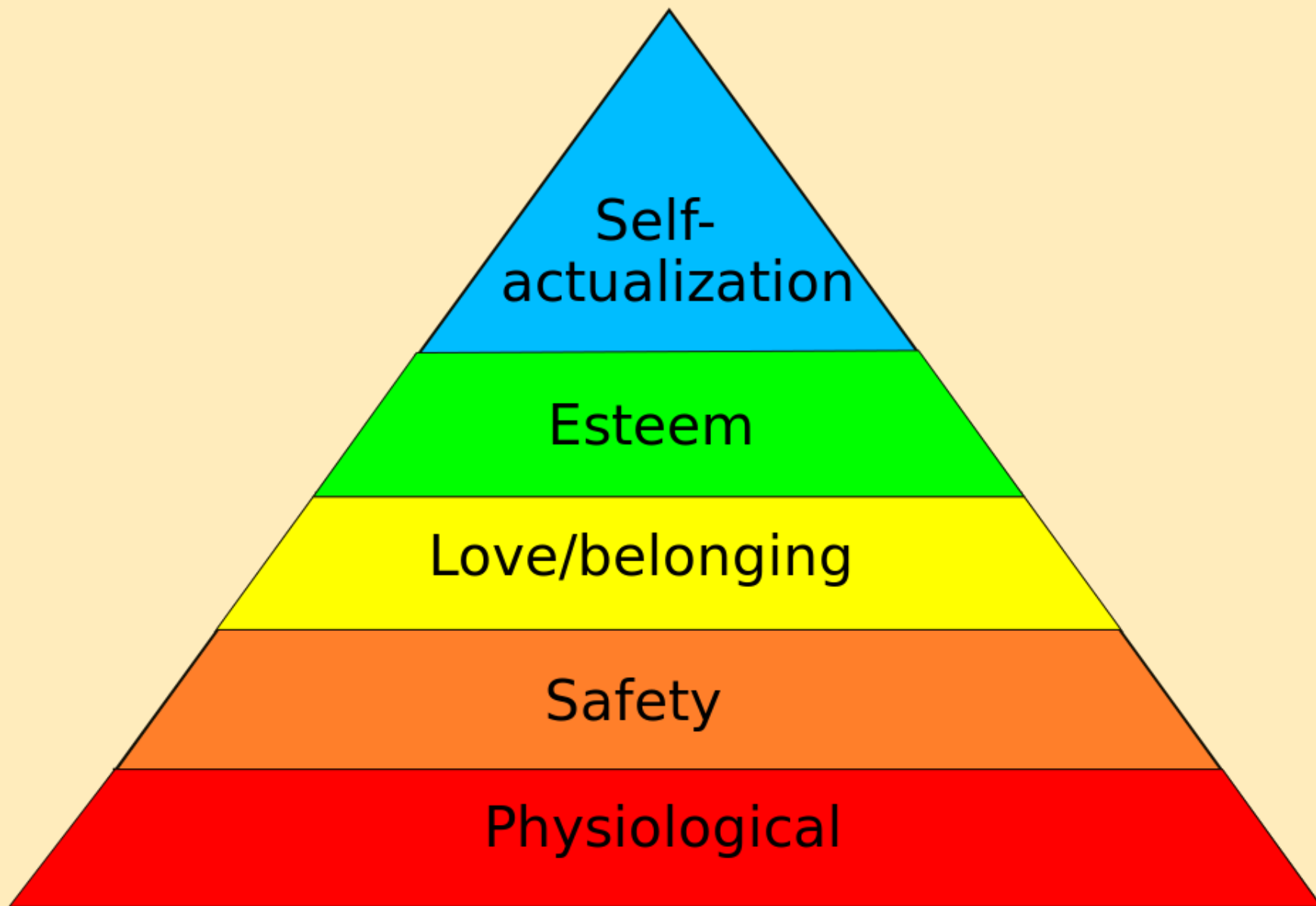
سیر تحول دغدغه‌ها

- سلامتی و امنیت فیزیکی
- نیاز پررنگ‌تر به احساس تعلق خاطر به تیم و سازمان
- نیاز به دیده شدن فردی
- نیاز به ایفای نقش‌هایی علاوه بر وظایف فعلی
- نیاز به تمرکز بیشتر بر توسعه فردی و توانمند شدن

سیر تحول دغدغه‌ها

- سلامتی و امنیت فیزیکی
- نیاز پررنگ‌تر به احساس تعلق خاطر به تیم و سازمان
- نیاز به دیده شدن فردی
- نیاز به ایفای نقش‌هایی علاوه بر وظایف فعلی
- نیاز به تمرکز بیشتر بر توسعه فردی و توانمند شدن
- نیاز به ترمیم و بازآفرینی «تجربه شخصی همکاری»





- انجام اقدامات پیش گیرانه بهداشتی مرتبط
- انجام تست کرونا در چند نوبت در محل داتین
- فراهم کردن زیرساخت دورکاری
- تشویق به دورکاری حداکثری (حضور میانگین ۳۰ درصد همکاران در روز)
- بازنگری فرایندهای سازمان با نگاه به شرایط جدید و حذف بروکراسی و فرمهای کاغذی
- اعطای تسهیلات برای خرید تجهیزات کار در منزل (لپ تاپ، مانیتور و ...)
- اعطای تسهیلات درمانی به همکاران در صورت ابتلای خود یا بستگان درجه اول ایشان به کرونا
- پرداخت هزینه رفت و برگشت همکاران

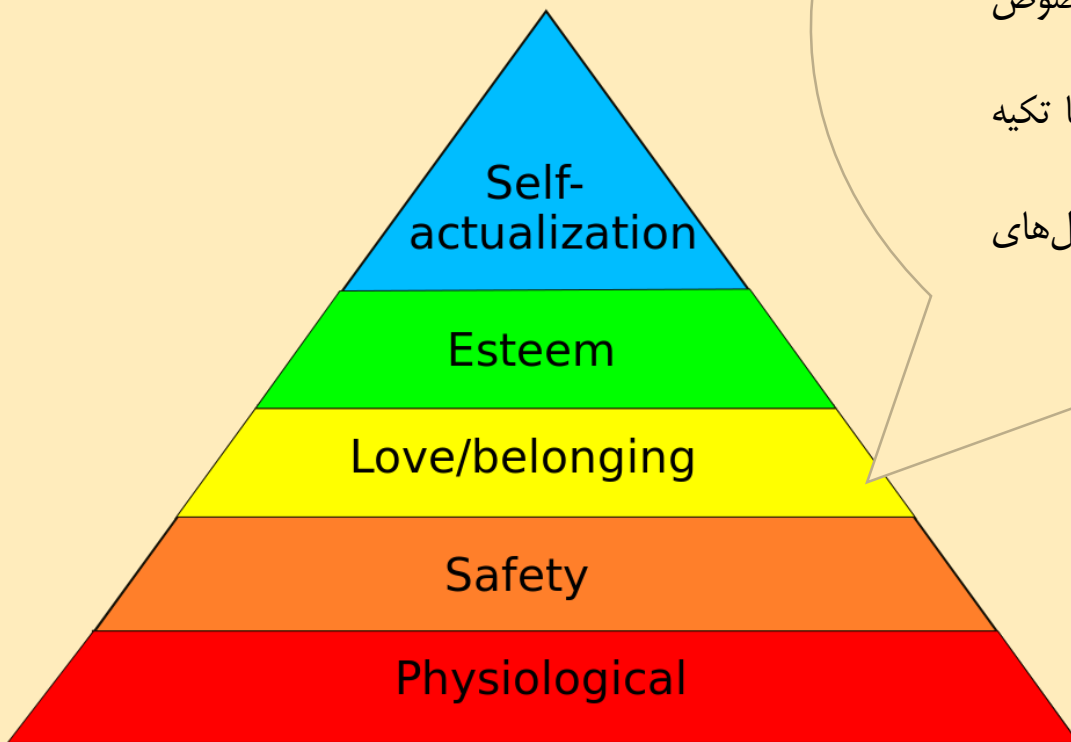
Self-actualization

Esteem

Love/belonging

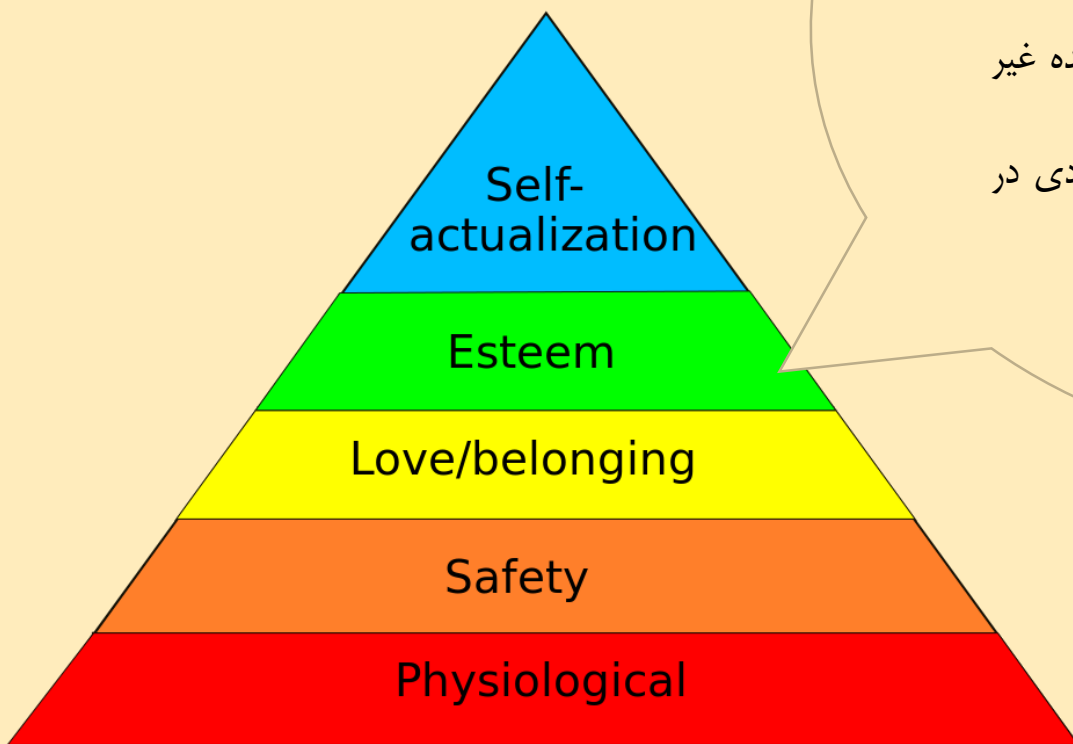
Safety

Physiological



- تشویق مدیران تیم‌ها به برگزاری جلسات هفتگی غیر کاری آنلاین با اعضای تیم
- برنامه‌ریزی و برگزاری جلسات بازی‌های گروهی آنلاین
- نظرسنجی‌های مستمر از همکاران در خصوص شرایط دورکاری
- بهبود فرایند اجتماعی‌سازی همکاران جدید با تکیه بر دورکاری
- تقویت ارتباط با همکاران از طریق بهبود کانال‌های ارتباطی





- تلاش برای تغییر رویکرد مدیران به سمت نتیجه‌گرایی و خروجی‌محور بودن
- تماس تلفنی روزانه با همکاران برای شنیدن دغدغه‌ها و پاسخ‌دهی به آن‌ها
- ترغیب مدیران به برگزاری جلسات تکرارشونده غیر رسمی تک‌نفره با اعضای تیم
- تمرکز بیشتر بر برگزاری جلسات بازخورد فردی در انتهای هر چرخه مدیریت عملکرد





Self-actualization

Esteem

Love/belonging

Safety

Physiological

- بازآفرینی و درونی‌سازی مفهوم توانمندسازی برای همکاران
- ترغیب همکاران به پذیرفتن نقش‌هایی علاوه بر نقش‌های فعلی (ارائه در جلسات تاک هفتگی سازمان، شکل‌دهی گروه کتابخوانی، فیلم و ...)
- تولید محتوا و انتشار در کانال‌های داخلی در زمینه‌های روانشناسی برای حفظ سلامت روان و حفظ معنا در شرایط بغرنج اجتماعی فعلی با مشورت با روانشناس سازمان
- مشارکت همکاران در طراحی اتاق‌های اجتماعی طبقات





COVID-19 and the employee experience: How leaders can seize the moment

June 29, 2020 | Article

<https://www.mckinsey.com/business-functions/organization/our-insights/covid-19-and-the-employee-experience-how-leaders-can-seize-the-moment>



کووید آسان نمود اول ولی...

کووید آسان نمود اول ولی...

- سلامت روانی و اجتماعی همکاران، به عنوان اعضای جامعه شاید مهم‌ترین دغدغه این روزهای واحد منابع انسانی هر سازمانی باشد.

کووید آسان نمود اول ولی...

- سلامت روانی و اجتماعی همکاران، به عنوان اعضای جامعه شاید مهم‌ترین دغدغه این روزهای واحد منابع انسانی هر سازمانی باشد.
- حفظ ارتباط و تعاملات بین افراد و بین تیم‌ها، احساس تعلق افراد به تیم و سازمان، و در نهایت مدیریت عملکرد تیم‌ها در شرایط دورکاری از دیگر دغدغه‌هایی است که سازمان‌ها در ایران و جهان با آن دست و پنجه نرم می‌کنند.

کووید آسان نمود اول ولی...

- سلامت روانی و اجتماعی همکاران، به عنوان اعضای جامعه شاید مهم‌ترین دغدغه این روزهای واحد منابع انسانی هر سازمانی باشد.
- حفظ ارتباط و تعاملات بین افراد و بین تیم‌ها، احساس تعلق افراد به تیم و سازمان، و در نهایت مدیریت عملکرد تیم‌ها در شرایط دورکاری از دیگر دغدغه‌هایی است که سازمان‌ها در ایران و جهان با آن دست و پنجه نرم می‌کنند.
- مفهوم «تجربه همکاری» به عنوان یکی از مفاهیم جدید در مدیریت سرمایه‌های انسانی، در این دوران پرننگتر از هر زمان دیگری است.

کووید شود سبب خیر...

کووید شود سبب خیر...

- شرایط فعلی، علی‌رغم تمامی مشکلات و تهدیدها، فرصت‌های بی‌نظیری را پیش روی داتین قرار داده است.

کووید شود سبب خیر...

- شرایط فعلی، علی‌رغم تمامی مشکلات و تهدیدها، فرصت‌های بی‌نظیری را پیش روی داتین قرار داده است.
- گرایش به تمرکز بر نتیجه‌گرایی افراد و تیم‌ها (به جای تمرکز بر کیفیت و میزان حضور افراد)، چابک شدن فرایندها و کاهش بروکراسی‌های سازمانی به واسطه عدم حضور فیزیکی افراد، فراهم نمودن امکان استفاده از فضای کار اشتراکی و ایجاد امکان جذب نیرو از شهرهای دیگر از مهم‌ترین قابلیت‌هایی است که این شرایط برای ما به وجود آورده است.

کووید شود سبب خیر...

- شرایط فعلی، علی‌رغم تمامی مشکلات و تهدیدها، فرصت‌های بی‌نظیری را پیش روی داتین قرار داده است.
- گرایش به تمرکز بر نتیجه‌گرایی افراد و تیم‌ها (به جای تمرکز بر کیفیت و میزان حضور افراد)، چابک شدن فرایندها و کاهش بروکراسی‌های سازمانی به واسطه عدم حضور فیزیکی افراد، فراهم نمودن امکان استفاده از فضای کار اشتراکی و ایجاد امکان جذب نیرو از شهرهای دیگر از مهم‌ترین قابلیت‌هایی است که این شرایط برای ما به وجود آورده است.
- مجموع این شرایط داتین را بر آن داشته است که دورکاری را پس از پایان دوران کرونا نیز ادامه دهد.

