

# نادي الموارد البشرية

الرسالة الشهرية لنادي الموارد البشرية رقم (4)

يناير 2014

## التوجهات الواجب ملاحظتها في مجال الموارد البشرية لعام 2014

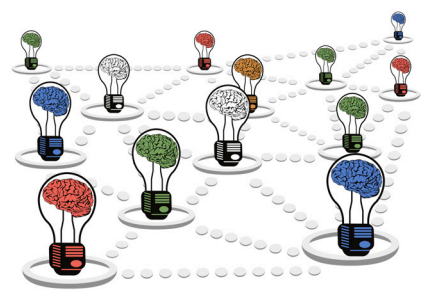
تتطور متطلبات أعمال اليوم بصورة مستمرة، ومعها يتحتم على قادة الموارد البشرية التماشي مع التوجهات الجديدة ولعب دور المحرك لعجلة تطور الأداء للتأثير نحو التغيير الإيجابي. ونوضح فيما يلي النقاط الرئيسية التي يتطلع محترفو الموارد البشرية نحوها في العام 2014.

### التواصل الاجتماعي وُجد ليقى



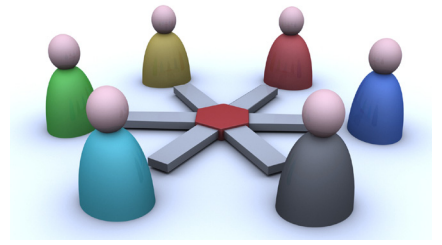
أصبحت وسائل التواصل الاجتماعي وسيلة هامة للتوظيف، إذ أن استخدام "لينكد إن" و"فيسبوك" و"تويتر" وغيرها من مواقع التواصل الاجتماعي في التوظيف سوف يزداد أهمية في العام 2014 بالنسبة للمؤسسات التي تسعى نحو البقاء على اتصال مع الخريجين وقنوات المواهب الجديدة، ومن المتوقع أن يجني إن استخدام الأدوات الاجتماعية في التوظيف والتعلم والتطور ثماره في العام 2014.

### ذكاء المواهب



في المؤسسات التي تركز تقدماً في استيعابها لبيانات ضخمة ستصبح التحليلات ضمن إطار الموارد البشرية أكثر أهمية في العام 2014؛ إذ تتنوع استخدامات هذه التحليلات من تطوير استراتيجيات الموظفين إلى دراسة سيناريوهات «ماذا لو».

### دخول غير المختصين في مجال الموارد البشرية



شهد العام 2013 حركة في انتقال الموظفين من الإدارة التنفيذية إلى لعب دور في إدارة الموارد البشرية داخل المؤسسة ذاتها، وهو ما سيكتسب جذباً أكبر في العام 2014؛ إذ تضيف الشركات التطور المهني إلى أدائها المتميز في صيغة مجموعة مهارات جديدة. وبالرغم من أن الموظفين قد لا يمتلكون خبرة كافية في إدارة الموارد البشرية بشكل رسمي إلا أنهم يجلبون معهم معرفة تنفيذية ورؤى فريدة من أعمالهم. إن هؤلاء الموظفين مرشحون جيدون ليكونوا شركاء أعمال في مجال الموارد البشرية إذ أنهم يتصدون بشكل مباشر للتحديات التي تواجههم على أرض الواقع. حيث تمددهم تلك المعرفة الهامة بالقدرة على اقتراح حلول عملية لمواجهة التحديات التي تواجهها الأعمال في مجال الموارد البشرية.

### كيف ساهم الجوال في تغيير الموارد البشرية



من المتوقع أن تلعب تطبيقات الجوال دوراً أكثر أهمية في العام 2014. إذ ستقوم المؤسسات على تحسين مواقع التوظيف وتطبيقاتها عبر الجوال لتوفير وقت وتكلفة عملية التوظيف، وذلك في محاولة لردم الهوة الواسعة بين ما يتوفر من مهارات وما تتطلبه الأعمال.

### إدارة المواهب بلا حدود



"العولمالية" مصطلح انتشر في العام 2013 إلا أنه سيظهر بكافة ألوانه الفعلية في العام الجاري. وبما أن المؤسسات والقوى العاملة أصبحت بلا حدود، فإن القدرة على الإدارة عالمياً والتنفيذ محلياً تزداد أهمية. كما يجب أن تأتي القدرة على احترام الفروق الثقافية البسيطة والتوقعات مصحوبة بحل لإدارة المواهب بما يدعم وضوح المشاريع للمؤسسات لتبقى على صلة في عام 2014.

### ازدياد الدوران الوظيفي ضمن وظائف الموارد البشرية



رغبةً منهم في اكتساب الخبرة في جميع الجوانب، ينتقل الخبراء العاملون في مجال الموارد البشرية إلى لعب أدوار المختصين والعكس، وذلك من مستوى المبتدئين إلى المتوسطين في العمل على وجه الخصوص، الأمر الذي من شأنه تمكين مختصي الموارد البشرية من تطوير خبرتهم ويساعدهم في التغلب على شح المواهب في بعض المجالات كالحوافز والمزايا حيث أسهم النقص المستمر في موهبة الحوافز والمزايا بزيادة كبيرة في رواتب هذه الوظيفة. ومن المتوقع أن يسهم تعيين الخبراء في مجال الموارد البشرية لشغل تلك الوظائف إلى جانب وضع خطط واضحة لتقديم تدريب إضافي لهم في من التغلب على هذا التحدي.

### الاستثمار من أجل النجاح



سيتم توفير حلول جديدة للاستثمارات التكنولوجية التي تؤدي وظائف أعمق من خلال أسلوب البرمجية كخدمة (SaaS)، وسوف تستخدم هذه الأدوات لإنجاز عدة مهام مثل إدارة علاقات المرشحين والتخطيط للمسار الوظيفي.

### نشاطات الموارد البشرية للاستعانة بالمصادر الخارجية



لم تعد الاستعانة بالمصادر الخارجية لتنفيذ أنشطة الموارد البشرية أمراً يُتَحفظ عليه بالنسبة للشركات الكبيرة متعددة الجنسيات. إذ شهدنا حركة سريعة في مجال الاستعانة بالمصادر الخارجية بين مؤسسات المشاريع المتوسطة والصغيرة وهو ما نتوقع استمراره في العام 2014. تعول المشاريع المتوسطة والصغيرة بكثير من الأهمية على الموارد البشرية في الأعمال مما يسمح لقادة الموارد البشرية الإقليميين التركيز على تحديات هامة بما فيها الاحتفاظ بالمواهب وتطوير القيادة.

### المراجع:

<http://www.hcamag.com/hr-news/six-hr-trends-for-2014-182436.aspx>

<http://www.hrmasia.com/resources/recruitment/hr-trends-to-watch-in-2014/181885>