

بِسْمِ تَعَالَى

چالش های فراروی توانمندسازی کارکنان نسل دیجیتال در سازمان های هزاره سوم با رویکرد آینده پژوهی

دکتر غلامعلی طبرسا

عضو هیئت علمی دانشگاه شهید بهشتی

دانشکده مدیریت و حسابداری

مرتبه علمی : استاد تمام

سیر توسعه اشتغال :

پدران باید هنر چگونه کار کردن در مزرعه را به فرزندان خود آموزش داده و آنها را برای کار کردن در مزرعه آماده می نمودند. (انقلاب کشاورزی)



پدران و مادران هنر چگونه کار کردن در سازمان را به فرزندان خود آموزش داده و آنها را برای کار کردن در سازمانها آماده می نمودند. (انقلاب صنعتی)



فرزندان خود باید یاد بگیرند و توانمند شوند که چگونه برای سازمانهای فاقد زمان و مکان کار کنند و ظرفیت خود شکوفایی را تقویت و محقق نمایند (انقلاب دیجیتالی)

گونه شناسی نسلی نیروی کار

۱- نسل خاموش

۲- نسل انفجار جمعیت

۳- نسل پیشگیری

۴- نسل دیجیتال

سیر توسعه سازمان ها

سازمانهای خشتی و گلی (قرن ۱۹) ← منبع قدرت زور بازو



سازمانهای آجری - سیمانی (قرن ۲۰) ← منبع قدرت ماده و انرژی

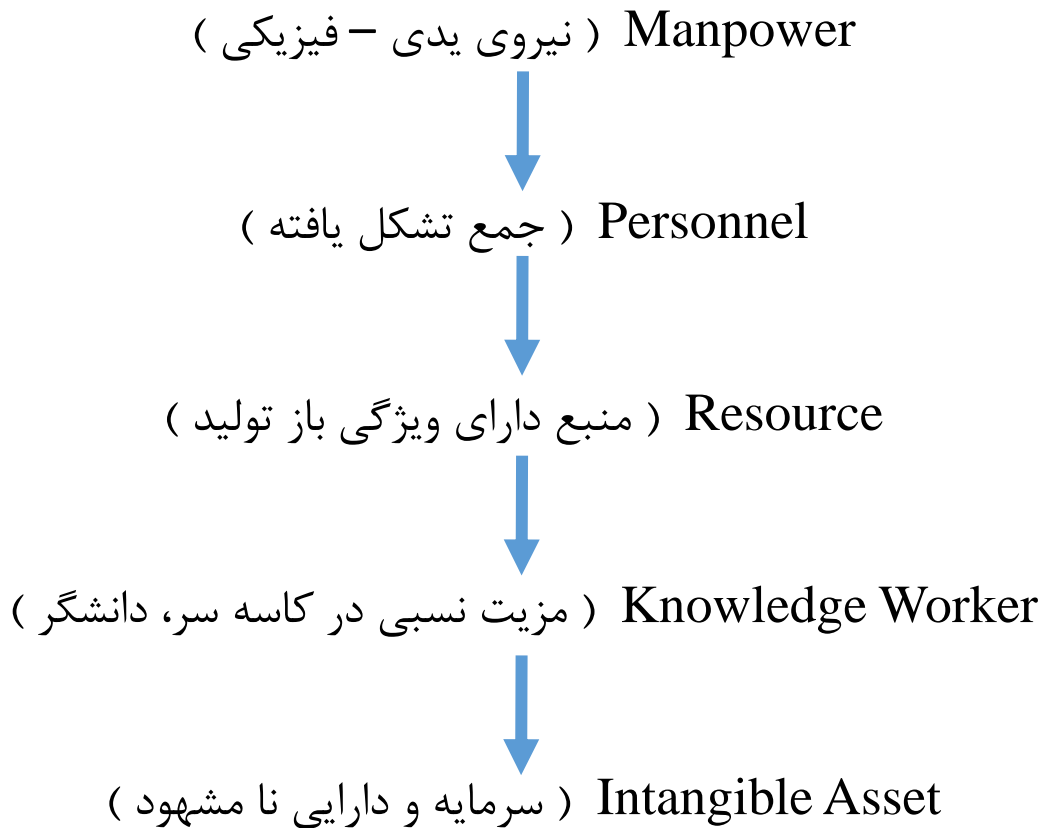


سازمانهای دیجیتالی - کليکی (قرن ۲۱) ← منبع قدرت کاسه سر

مهم ترین ویژگی های سازمان های دیجیتالی - کلیکی

- ۱- مکان زدایی برای ارائه خدمات و محصول
- ۲- زمان زدایی (سازمانهای دائم روشن و خاموش ناپذیر)
- ۳- مرززدایی (سیالیت)
- ۴- دانش محوری
- ۵- هوشمندی
- ۶- جابجایی مدیران از نزدیکی ابرها به زمین
- ۷- منابع انسانی به عنوان اصلی ترین عامل خلق ارزش و برتری در رقابت

سیر توسعه واژه گانی



پارادیم های اساسی سازمانهای نوظهور

۱- خداحافظی با شغل به معنای مجموعه فعالیت های ثابت، مشخص و دائمی و روی آوردن به حرفه

۲- انتقال وظایف مربوط به برنامه های رشد و توسعه کارکنان از سازمان به کارکنان

حرفه (Profession)	شغل (Job)	متغیر مورد نظر	ردیف
نامشخص	مشخص	محل فیزیکی استقرار برای انجام وظایف	۱
متغیر	ثابت	زمان برای انجام فعالیت	۲
زیاد	کم	میزان استقلال و آزادی عمل شغل	۳
سبد شغلی	تک محصولی (کار مشخص)	ماهیت شغل	۴
توسط فرد	توسط سازمان	طراحی و مدیریت مسیر شغلی	۵
دیجیتالی - کلیکی (ژله ای)	آجری - سیمانی (سلسله مراتبی)	ماهیت سازمان مورد فعالیت	۶
گسترده و زیاد	محدود و کم	تعداد سازمانهای مورد اشتغال	۷
گسترده و منعطف	محدود و مشخص	میزان درآمد شغلی	۸
قابلیت و ظرفیت های فردی	نظام حقوق و دستمزد سازمان	مهمترین مولفه درآمد شغلی	۹
زیاد	کم	ظرفیت بالقوه برای ارضای نیازهای ثانویه	۱۰
توسط فرد	توسط سازمان	مراقبت از خود برای پیشرفت	۱۱
کم	زیاد	میزان کنترل در زمان و مکان انجام کار	۱۲
کم	زیاد	خرید وقت افراد	۱۳
زیاد	کم	خرید محصول یا خروجی افراد	۱۴

تفاوت های شغل با حرفه

قابلیت های کلیدی برای مدیران و مشاوران فعال در حوزه ی آموزش و توسعه سرمایه های انسانی در سازمانهای هزاره سوم

۱- علوم شناختی مغز

۲- روانشناسی فردی

۳- شبکه های اجتماعی

با تشکر از صبر و حوصله شما