



دورکاری و تاثیرات آن بر مدیریت منابع انسانی

اکیانوس آبی
آغاز زندگی حرفه‌ای یک برند ...



مدیریت دورکاری و تاثیرات دور کاری بر مدیریت منابع انسانی

تیم تحریریه اکیانوس آبی

برای مشاهده سایر مقاله های ما، حتما به [اکیانوس آبی](#) سر بزنید.



بسیاری از کسب و کارها در سال‌های اخیر مدیریت دورکاری را جزو یکی از بخش‌های مدیریت منابع انسانی خود آورده بودند، به طوری که میزان دورکاری در پنج سال گذشته ۴۴ درصد افزایش یافته است. همه‌گیری کرونا در دو سال گذشته از شیوع ویروس کرونا باعث شد تا دور کاری به یکی از ضروری‌ترین حوزه‌ها در کسب و کار تبدیل شود.

این موضوع باعث شد تا در سال‌های اخیر کسب و کارها مدیریت دورکاری را جزو یکی از بخش‌های مدیریت منابع انسانی خود بیاورند. میزان دورکاری در ۵ سال گذشته در کسب و کارها ۴۴ درصد افزایش یافته است.

به دلیل انعطاف‌پذیری و عدم رفت و آمد در دور کاری، بسیاری از کارمندان از آن لذت می‌برند. با این حال، مدیریت دورکاری می‌تواند چالش‌هایی را برای سازمان‌ها و مدیران ایجاد کند مانند نیاز به حضور فیزیکی کارمند در برخی موقعیت‌ها، عدم انسجام تیمی و همکاری، کمبود فناوری و... شما به عنوان مدیر باید اطمینان حاصل کنید که استخدام کارمند دورکار مفید باشد، حتی اگر به صورت مجازی باشد.

در این مطلب از مجله اقیانوس آبی می‌خواهیم مدیران کسب و کارها را با مدیریت دورکاری، ویژگی‌ها و مزایا و معایب دور کاری آشنا کرده، مسئولیت‌های آن‌ها و نحوه برنامه‌ریزی برای داشتن حداکثر بهره‌وری پرسنل را یادآور شویم.



دورکاری یعنی چه؟

دورکاری عملی است که در آن کارمندان کارهای خود را از مکانی غیر از دفتر مرکزی که توسط کارفرما اداره می شود انجام می دهند. چنین مکان‌هایی می‌تواند شامل خانه کارمند، محل کار مشترک، یک دفتر خصوصی یا هر مکان دیگری خارج از ساختمان سستی و فیزیکی شرکت باشد. دور کاری یک سبک کاری است که به متخصصان اجازه می دهد خارج از محیط اداری سستی کار کنند. دورکار بودن بر اساس این مفهوم است که کار لازم نیست در یک مکان خاص انجام شود تا با موفقیت اجرا شود.

مزایای دورکاری

امروزه هم برای پرسنل هم برای کسب و کارها و مدیران، دورکاری طرفداران بسیاری پیدا کرده است. این شیوه ی کاری علاوه بر کارمندان برای مدیران مزایای بسیاری دارد که در ادامه به برخی از آن ها اشاره خواهیم کرد.

۱. بهره وری بیشتر

تحقیقات نشان داده که بهره وری پرسنلی که دورکاری می‌کنند بیشتر است. یعنی آن‌ها امکان این را دارند تا در زمان کم تر کار بیشتری را انجام دهند. افزایش بهره وری یکی از دلایلی است که مدیران و کارفرمایان دورکاری را ترجیح می دهند. پرسنل نیز تلاش می کنند تا کار خود را با کارایی بالا تر انجام دهند تا به نتایج بهتری دست پیدا کنند.

۲. صرفه جویی در هزینه ها با مدیریت دورکاری صحیح



کارفرمایان و مدیران می توانند با استخدام پرسنل به صورت تمام وقت یا پاره وقت به شکل دورکاری در هزینه های بسیاری مانند هزینه تامین وسایل اداری، میلمان، مکان، آب و برق و... صرفه جویی کنند.

۳. افزایش اشتغال پرسنل

دورکاری علاوه بر این که به افزایش بهره وری پرسنل و صرفه جویی در هزینه ها کمک می کند تا حفظ کارمندان دورکار بیشتر شود. در نتیجه می توان گفت که هرچند یک کارمند مدت زمان بیشتری را در یک کسب و کار سپرس کند باعث ایجاد حس وفاداری در او می شود

مسئولیت های مدیران در مدیریت دورکاری

مدیریت دورکاری مسئولیت خطیری در حوزه وظایف مدیر منابع انسانی خواهد بود. امروزه برای حمایت از یک محل کار مجازی سازمان ها انتظارات زیادی از مدیران منابع انسانی دارند:

۱. تعهد شغلی

مشارکت کارمندان در دورکاری یک چالش برای مدیریت منابع انسانی است. زمانی که کارمندان به صورت حضوری در سازمان کار می کنند، سطوح بالای تعامل با همکارانشان اغلب منجر به عملکرد بالاتر می شود و در نهایت منجر به ایجاد یک فرهنگ همسو، شکوفا و هدفمند در بین پرسنل می شود.



هنگام دور کاری بسیاری از کارمندان ممکن است احساس کنند ارتباطشان با شغل یا فرهنگ شرکت به کل قطع شده است. بنابراین مدیریت منابع انسانی باید برای ارائه تاکتیک‌های تعامل مجازی و کنترل کارمندان از راه دور گام بردارد.

برای این هدف در مدیریت دورکاری، مدیران می‌توانند از ابزارهای دورکاری، بسترهای مجازی مخصوص سازمان و جلسات هفتگی ویژه کارمندان و پلتفرم‌هایی برای گزارش دهی و تعامل مداوم استفاده کنند. با این کار می‌توان احساس مشارکت تضمین و با اهداف شرکت همسو کرد.

۲. ارتباط با منابع انسانی

واحد منابع انسانی باید به طور مداوم ارتباط شفاف با کارمندان را حفظ کند، زیرا بسیاری از آنها هنوز به طور کامل با کار از خانه سازگار نشده‌اند. هنگام حضور در سازمان ارتباط‌ها آسان‌تر و منظم‌تر هستند ولی دورکاری ارتباطات را سخت و پیچیده می‌کند.

برای حفظ این فرهنگ در شرایط دور کاری، مدیران منابع انسانی باید خلاق باشند و از ابزارهای متفاوت برای تسهیل گفتگوها در محیط مجازی را تست کرده و بهترین آن را در اختیار کارمندان بگذارند.

در یک محل کار کاملاً آنلاین، مدیریت دورکاری نباید فقط در حد گزارش‌گیری از کارمندان باشد، بلکه باید از مطلوب بودن شرایط کاری آنها در خانه نیز اطمینان حاصل شود. این اقدامات باعث می‌شود تا نیروی کار حتی هنگام دورکاری نیز سازنده کار کند و رضایت شغلی او کم نشود.



از جمله راه‌هایی که میتوان از طریق آن ارتباط با منابع انسانی را از راه دور بهینه کرد، استفاده از نرم افزار CRM ی است که دسترسی شما به گزارشات کارمندان و دسترسی راحت آن ها به اطلاعات مشتریان را آسان کند.

۳. فناوری های دیجیتال

در صورت دورکاری منابع انسانی، مدیران باید با دلسوزی و تمرکز بر نیازهای عاطفی و فیزیکی کارمندان شرایط را مدیریت کنند؛ مثلا اطمینان حاصل کنند که کارکنان تمام تجهیزات و ابزار لازم را برای کار موثر از خانه در اختیار دارند. گاهی در مدیریت دورکاری، برای هزینه اینترنت خانگی و تماس های تلفنی بین کارمندان نیز باید سیاست های اتخاذ شود.

۴. کیفیت عملکرد در دورکاری

مدیریت دورکاری باید معیارهای مناسبی برای سنجش عملکرد شغلی کارکنان در شرایط دورکاری ایجاد کند. با کار از راه دور، فعالیت های کارکنان کمتر به طور مستقیم توسط مدیران و منابع انسانی قابل کنترل است، از این رو، موفقیت ها یا شکست های کارکنان به صورت روزانه به راحتی نادیده گرفته می شود.

چگونه واحد منابع انسانی می تواند تجربه کارمندان در دورکاری را بهبود ببخشد؟

یک نظرسنجی جدید از پلتفرم مستقل Upwork تخمین زده که تا سال ۲۰۲۵، ۳۶٫۲ میلیون آمریکایی دورکار خواهند شد. این یعنی نسبت به روزهای قبل از کرونا، دورکاری افزایش ۸۷ درصدی خواهد داشت.



فرصت داشتن يك شغل آزاد و انعطاف پذير در حال رشد است. همانطور كه انتظارات شغلي تغيير مي كند.

متخصصان منابع انساني بايد به گونه اي مديريت دوركاري را اجرا دهند تا تجربه كارمندان از دوركاري را تا جاي امكان مطلوب، آسان و سازنده نمايند. در ادامه چند استراتژي براي بهبود تجربه كارمندان و افزايش كارايي در كل شركت را فهرست کرده ایم.

۱. انتظارات خود از كارمندان را روشن و شفاف بيان كنيد.

انتظارات روشن و اعتماد مدير به كارمندان براي مديريت دوركاري ضروري است. بيشتر مديران نگران مديريت تيم ها از راه دور هستند، اما اين مشكل را مي توان با انتظارات و ارتباط روشن حل كرد. مديران مي توانند با كارمندان خود از طريق موارد زير در ارتباط بوده و از آن ها را درست مديريت كنند:

- برنامه ريزي منظم و قابل پيش بيني براي چك كردن كارهاي افراد و تيم ها
- تعيين برنامه شفاف براي نحوه ارتباط كارمندان با هم (هر چند وقت يكبار و چه زماني از روز)

- استفاده از ابزارهاي آنلاين با بهره وري بالا براي استفاده همه كارمندان
- در دسترس بودن مدير براي پاسخ به سوالات و نگراني هاي نيروها

با تنظيم زودهنگام اين انتظارات و حفظ آنها، مديران مي توانند از افت بهره وري، سرخوردگي يا کاهش انگيزه [كارمندان](#) آن ها جلوگیری کنند.



۲. مدیریت دورکاری با ابزارهای دورکاری

انتظار نداشته باشید که ساختار مدیریت حضوری شما برای نظارت بر دورکاری کارمندان نیز جواب بدهد. شما باید ابزارهای آنلاین برای دورکاری کارمندان خود انتخاب کنید و از آن ها برای سازماندهی، اولویت بندی پروژه های خاص و نظارت بر حجم کار کارکنان استفاده کنید.

خبر خوب این است که ابزارهای زیادی برای انتخاب وجود دارد و چالش شما در مدیریت دورکاری پیدا کردن آن ها نیست، بلکه انتخاب آن ابزاری است که پاسخگوی نیازهای سازمان شما باشد.

در ادامه چندین ابزار دورکاری را که می توانند به شما کمک کنند آورده ایم:

[ابزار >> trello](#)

[امکانات >> google calendar](#)

[آموزش >> google form](#)

[آموزش >> google sheet](#)

۳. راه هایی برای درگیر کردن و مشتاق نگه داشتن همه کارمندان پیدا کنید.

اگر چه در یک نظرسنجی %۵۰ از کارمندان گزارش دادند که در سال ۲۰۲۰ بهره وری بیشتری داشتند، اما این پتانسیل وجود دارد که برخی کارمندان احساس قطع ارتباط یا تنهایی کنند. متخصصان منابع انسانی می توانند راه های خلاقانه ای بیابند تا همه کارمندان را درگیر کنند، حالا چه در دفتر کار باشند و چه در خانه.



در دورانی که اکثر کارمندان دورکاری می‌کردند، برخی شرکت‌ها ساعت‌هایی را تعیین می‌کردند که کارمندانشان بتوانند از طریق تماس تصویری دور هم جمع شوند، نوشیدنی بخورند و استراحت کنند. برخی دیگر برنامه‌های کلاس‌های مجازی برای کارمندان دورکار خود ترتیب دادند، مثل کلاس آشپزی، یوگا و ... حتی می‌توانید رویدادهای حضوری هم برگزار کنید.

حالا که فناوری جدید برقراری ارتباط را آسان‌تر از همیشه کرده است، فرصت‌های تعامل بسیار زیادی وجود دارد که می‌توانید به کارمندان دورکار ارائه دهید. ایجاد یک فرهنگ سازمانی در شرایط دورکاری، یکی از مهمترین وظایف شما در مدیریت دورکاری است.

جمع بندی

باتوجه به مطالب گفته شده در این مطلب از [گروه اقیانوس آبی](#)، واقعیت این است که دورکاری به این زودی‌ها از بین نمی‌رود و این مدل کار کردن دوگانه (حضوری و مجازی) در اکثر شرکت‌ها به گسترش خود ادامه خواهد داد. مدیران باید تلاش کنند تا مدیریت دورکاری را به درستی بیاموزند، هر دو گروه کارمندان را به یک چشم دیده، آن‌ها را همواره کنترل کرده و توسعه دهند.