



دورکاری  
و تاثیرات آن بر  
مدیریت منابع انسانی

اکیانوس آبی  
آزمایشگاه تخصصی پژوهش



# 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.

بسياري از کسب و کارها در سال‌هاي اخير **مدیریت دورکاری** را جزو يکي از بخش‌هاي **مدیریت منابع انسانی** خود آورده بودند، به طوري که ميزان **دورکاری** در پنج سال گذشته ۴۴ درصد افزايش يافته است. همه‌گيري کرونا در دو سال گذشته از شيوع ويروس کرونا باعث شد تا دور کاری به يکي از ضروري ترين حوزه‌ها در کسب و کار تبديل شود.

اين موضوع باعث شد تا در سال‌هاي اخير کسب و کارها مدیریت دورکاری را جزو يکي از بخش‌هاي مدیریت منابع انسانی خود بياورند. ميزان دورکاری در ۵ سال گذشته در کسب و کارها ۴۴ درصد افزايش يافته است.

به دليل انعطاف پذيري و عدم رفت و آمد در دور کاری، بسياري از کارمندان از آن لذت مي‌برند. با اين حال، مدیریت دورکاری مي‌تواند چالش‌هايي را براي سازمان‌ها و مديران ايجاد کند مانند نياز به حضور فزيکي کارمند در برخي موقعيت‌ها، عدم انسجام تيمي و همکاري، کمبود فناوري و... شما به عنوان مدير بايد اطمینان حاصل کنید که استخدام کارمند دورکار مفيد باشد، حتی اگر به صورت مجازي باشد.

در اين مطلب از **مجله اقيانوس آبي** مي‌خواهيم مديران کسب و کارها را با مدیریت دورکاری، ويژگي‌ها و مزايای و معايب دور کاری آشنا کرده، مسئوليت‌هاي آن‌ها و نحوه برنامه ريزي براي داشتن حداکثر بهره وري پرسنل را يادآور شويم.

## دورکاری یعنی چه؟

دورکاری عملي است که در آن کارمندان کارهاي خود را از مکاني غير از دفتر مرکزي که توسط کارفرما اداره مي‌شود انجام مي‌دهند. چنين مکان‌هايي مي‌تواند شامل خانه کارمند، محل کار مشترک، يک دفتر خصوصي يا هر مکان ديگري خارج از ساختمان سنتي و فزيکي شرکت باشد.

برای مشاهده ساير مقاله‌هاي ما، حتماً به [اقيانوس آبي](#) سر بزنيد.

دور کاری یک سبک کاری است که به متخصصان اجازه می دهد خارج از محیط اداری سنتی 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 می کنند بیشتر است. یعنی آن ها 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، مبلمان، مکان، آب و برق و... صرفه جویی کنند.

### ۳. افزایش اشتغال پرسنل

برای مشاهده سایر مقاله های ما، حتما به [اقيانوس آبي](#) سر بزنيد.

دورکاری علاوه بر این که به افزایش بهره‌وری پرسنل و صرفه‌جویی در هزینه‌ها کمک می‌کند تا حفظ کارمندان دورکار بیشتر شود. در نتیجه می‌توان گفت که هرچقدر یک کارمند مدت زمان بیشتری را در یک کسب و کار سپرس کند باعث ایجاد حس وفاداری در او می‌شود

## مسئولیت‌های مدیران در مدیریت دورکاری

مدیریت دورکاری مسئولیت خطیری در حوزه **وظایف مدیر منابع انسانی** خواهد بود. امروزه برای حمایت از یک محل کار مجازی سازمان‌ها 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 می‌کنند، سطوح بالای تعامل با همکارانشان اغلب منجر به عملکرد بالاتر می‌شود و در نهایت منجر به ایجاد یک فرهنگ همسو، شکوفا و هدفمند در بین پرسنل می‌شود.

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 گزارش‌دهی و تعامل مدام استفاده کنند. با این کار می‌توان احساس مشارکت تضمین و با اهداف شرکت همسو کرد.

### ۲. ارتباط با منابع انسانی

برای مشاهده سایر مقاله‌های ما، حتماً به [اقيانوس آبي](#) سر بزنید.

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 نشده اند. هنگام حضور در سازمان ارتباط ها آسان تر و منظم تر هستند ولی دورکاری ارتباطات را سخت و پیچیده می کند.

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

از جمله راه هایی 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

برای مشاهده سایر مقاله های ما، حتما به [اقيانوس آبي](#) سر بزنيد.

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 یک شغل آزاد و انعطاف پذیر در حال رشد است. همانطور که انتظارات شغلی تغییر می کند.

متخصصان منابع انسانی باید به گونه ای مدیریت دورکاری را اجرا دهند تا تجربه کارمندان از دورکاری را تا جای امکان مطلوب، آسان و سازنده نمایند. در ادامه چند استراتژی برای بهبود تجربه کارمندان و افزایش کارایی در کل شرکت را فهرست کرده ایم.

### ۱. انتظارات خود از کارمندان را روشن و شفاف بیان کنید.

انتظارات روشن و اعتماد مدیر به کارمندان برای مدیریت دورکاری ضروری است. بیشتر مدیران نگران مدیریت تیم ها از راه دور هستند، اما این مشکل را می توان با انتظارات و ارتباط روشن حل

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

کرد. مديران مي توانند با کارمندان خود از طريق موارد زير در ارتباط بوده و از آن ها را درست  
مديريت کنند:

- برنامه ريزي منظم و قابل پيش بيني براي چک کردن کارهاي افراد و تيم ها
- تعيين برنامه شفاف براي نحوه ارتباط کارمندان با هم ( هر چند وقت يكبار و چه زماني از روز)
- استفاده از ابزارهاي آنلاين با بهره وري بالا براي استفاده همه کارمندان
- 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 کارمندان آن ها جلوگیری کنند.

## ۲. مديريت دورکاري با ابزارهاي دورکاري

انتظار نداشته باشيد که ساختار مديريت حضوري شما براي نظارت بر دورکاري کارمندان نيز جواب  
بدهد. شما بايد ابزارهاي آنلاين براي دورکاري کارمندان خود انتخاب کنيد و از آن ها براي  
سازماندهي، اولويت بندي پروژه هاي خاص و نظارت بر حجم کار کارکنان استفاده کنيد.

خير خوب اين است که ابزارهاي زيادي براي انتخاب وجود دارد و چالش شما در مديريت دورکاري  
پيدا کردن آن ها نيست، بلکه انتخاب آن ابزاري است که پاسخگوي نيازهاي سازمان شما باشد.  
در ادامه چندين ابزار دورکاري را که مي توانند به شما کمک کنند آورده ايم:

ابزار < trello >

امکانات << google calendar >>

براي مشاهده ساير مقاله هاي ما، حتما به [اقيانوس آبي](#) سر بزنيد.

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 می‌توانند راه‌های خلاقانه‌ای 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 کارمندان بتوانند از طریق تماس تصویری دور هم جمع شوند، نوشیدنی بخورند و استراحت کنند. برخی دیگر برنامه های کلاس های 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 زودی ها از بین نمی‌رود و این مدل کار کردن دوگانه ( حضوری و مجازی) در اکثر شرکت ها

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



به گسترش خود ادامه خواهد داد. مديران بايد تلاش کنند تا مديريت دورکاري را به درستي بياموزند، هر دو گروه کارمندان را به يك چشم ديده، آن‌ها را همواره کنترل کرده و توسعه دهند.