

שנת 2007 נראית כהתחלה של שנות ה-90' - חידושים והמצאות, כל מיני אפליקציות וחידושים - רובם לסביבת הסלולר. ואז באה גוגל בסוף השנה ושחררה את מערכת ההפעלה



שלה לסלולר, אנדרואיד, שמיד תפסה את ההובלה.

לקראת סוף שנת 2007 ניסתה אמזון את מזלה בעולם החומרה, והשיקה את הקינדל, קורא הספרים, שתפס אמנם חלקים מסוימים בארה"ב אבל לא דיבר אל לבם של האירופים ולא הגיע לשאר העולם, כך שהוא נשאר חביב, אבל מרוחק.

כמעט והיינו אומרים ששנת 2007 הייתה "סתם שנה", אבל היא בינאר 2007 סטיב ג'ובס שינה לנו את החיים - הוא הציג את ה-iPhone, ומאז האמהות של כולנו מקישות עם האצבעות על הקופסה הקטנה ומברכות את נשמתו של סטיב על שחסך מהן את הבושה והצורך לשאול את הילדים והנכדים מה עושים עם המכשיר הזה...

אין ספק שה-iPhone גרם למהפכה של ממש, בסדר גודל של המהפכות שנחוו כל חודשיים בתחילת שנות ה-90' ובסוף שנות ה-80' - אבל הרי כולנו יודעים שמאפל אפשר רק לקוות ולצפות שיעשו משהו מפתיע - בבשיל זה הם אפל ולא...



30 שנות משאבי אנוש: מה היה, מה קורה ומה צופן לנו העתיד?

ניהול משאבי אנוש בעידן של תמורות טכנולוגיות

כלכלה, חברה, טכנולוגיה - הרבה יותר

יחידות משאבי אנוש בשנות ה-80 של המאה הקודמת פעלו בסביבה שבה העולם הנכנס להתהליכי שינוי מואץ - לרבות התהוות והתחזקות מעמדם של ארגוני השירות, מעבר מהיר למה שמכונה כלכלת מידע ועובדי ידע. בנוסף, ההתפתחויות הטכנולוגיות שהתרחשו בשנים האחרונות השפיעו כמובן על התפתחות והתהוות עיסוקים. הדבר גרם ליצירת מקצועות חדשים, שלא היו קיימים בשוק לפני 30 שנה, הן בארגונים והן בתוך מחלקת משאבי אנוש. קצרה היריעה מלהכיל את השינויים, אולם ראוי לציון כי השימוש במחשבים האישיים בכל ארגון ובית, ובהמשך - מהפכת השימוש במכשירים הניידים לסוגיהם, התפתחות של מערכות מיחשוב ותשתיות הביאו את הצורך באיתור וחיפוש עובדים מוכשרים יותר לארגונים. הדבר ניכר בייחוד בתעשיית ההיי-טק, הקטר של המשק הישראלי, והיום כבר מכנים זאת המירוץ אחר ה-Talents או "ציד גולגולות". בעידן של תחרות תמידית בין גופים וארגונים, גובר הלחץ על אנשי משאבי אנוש לאתר מומחים באפיקי גיוס חדשים שלא היו קיימים עד היום. להתפתחותן של הרשתות החברתיות ולהדירתן לשימוש גם בתחום העסקי ישבעלי השפעה גדולה על התנהלות שוק העבודה. פייסבוק, טוויטר, לינקדאין הם כיכר העיר החדשה, המאפשרת הן לארגונים והן לעובדים פוטנציאליים לתקשר באופן בלתי אמצעי, לשווק, למתג, לייחצן ולהיפגש בדרכים שאינן מסורתיות.

אי שקט בשווקים - צורות העסקה יצירתיות

30 השנים האחרונות יצרו מציאות חדשה, שלפיה עובדים

גוף עסקי וייעוצי להנהלות - Trusted Advisor - המשפיע על תחומים רבים ובאופן שונה מבעבר. למעשה, אנשי משאבי אנוש מטפלים כיום בכארבע זירות פעולה ארגוניות: אסטרטגיה ועסקים, ניהול השינוי ופיתוח ארגוני, ניהול ואדמיניסטרציה משאבי אנוש ויחסים בין הארגון לעובדיו. תחת הזירות הללו אנו פוגשים התמחויות ותחומי פעילות שלא היו קיימים לפני 30 שנה ולהלן נמנה מקצתן. מדובר במהפכה תפיסתית, שהביאה ליישום פעילויות, כגון עיצוב תרבות ארגונית, יצירת ערוצי תקשורת פנימית, ביצוע סקרי שביעות רצון, הפעלת תוכניות פיתוח מנהלים ושימור, הנעה ומוטיבציה. בשנים האחרונות אנו עדים גם להעסקת עובדים עם מוגבלויות בארגונים, שילוב אחריות חברתית בפעילות העסקית וגם התמקצעות בהובלת תהליכי הדרכה והטמעה ארגוניים. תחומים חדשים נוספים הם: שיפור ביצועים, מדידה ובקרה, ביצוע משוב והערכה, וכמובן שילוב מערכות מיחשוב לניהול HR לצורך מדידה, בקרה, גיוס, בחינת נצילות והצגת תוצאות. מובן שכל התמורות הללו מושפעות ישירות מכוחות פנימיים ומכוחות חיצוניים לארגון, והם שגרמו לכך שמנהלי משאבי אנוש יצאו ממה שמכונה "אזור נוחות". אנשי משאבי אנוש במרוצת השנים נדרשו לאמץ חשיבת רוחב וחשיבת עומק, להימצא בצומת שבין העובד להנהלה, לייצג אינטרסים של גורמים רבים, מה שהפך אותם להיות השותפים העסקיים של ההנהלה. מהיום, כל פעילות של אנשי משאבי אנוש מתחילה בשאלה: האם מה שאנו מתכוונים לעשות תורם לעסקים? אם התשובה שלילית - סביר מאוד שהפעילות לא תבוצע.

אין ספק, שכמו תחומים רבים אחרים, כגון טכנולוגיה, חברה, מימשל וכלכלה, גם תחום משאבי האנוש עבר מהפכות גדולות כחלק מהתפתחות אבולוציונית טבעית ואורגנית. אם היינו שואלים לפני 30 שנה את אנשי משאבי אנוש, מהי משאת נפשו של העובד הממוצע? ודאי היינו מקבלים תשובה כגון: "לקבל קביעות בעבודה", "לקבל הנחות דרך ועד העובדים ותשלום עבור שעות נוספות". מאז, השתנו, כמובן, הדברים לבלי היכר: אנו חיים בעידן גלובלי רב תרבותי ודורי, מחוברים לכל טכנולוגיה פונקציונלית, מקום העבודה הוא כבר מזמן לא רק המשרד שלנו, וכן, אנחנו עדיין רוצים לקבל הנחות מהועד...

בואו נצא למסע קצר במנהרת הזמן: מה היה, לאן הגענו ומה צופן לנו העתיד?

ממחלקת המנגנון, למחלקת ניהול ההון האנושי - Business Partner של ההנהלה

אין ספק שהשנים האחרונות הטיבו עם אנשי משאבי האנוש. מיחידה ארגונית חסרת כוח, בעלת תדמית שלילית, ה"מנהלת את המנגנון" ועוסקת בעיקר בגיוס ושכר - ליחידה הממוצבת בשדרת ההנהלה הבכירה בארגון. מדובר במהפך מהותי בתחומי העיסוק של יחידת משאבי האנוש, שנלווה לה מיתוג מחדש ושימוש ב-Buzzwords, כמו Business-Strategic Partner. מהפך זה גרם לכך, שיחידת משאבי האנוש הפכה מגוף פונקציונלי, המדווח להנהלה ומבצע את הנחיותיה, ליחידה אסטרטגית ושותפה פעילה בקביעת סדר היום הארגוני. יש לכך השלכות רבות על האופן שבו ארגונים וגופים פועלים היום: משאבי אנוש הפכו להיות