

شرکت توسعه منابع انسانی سرآمد

مسیر شغلی شریک تجاری منابع انسانی

The HR Business Partner Career Path

آرمین خوشوقتی - مدیر عامل شرکت توسعه منابع انسانی سرآمد

شیما جعفرزاده - سرپرست اجرایی پروژه های توسعه منابع انسانی

مریم علی اکبری - کارمند تحقیق و توسعه منابع انسانی

تاریخ انتشار: اردیبهشت ۱۴۰۱

چه بخواهید یک شریک تجاری منابع انسانی شوید، چه بخواهید درباره یک شریک تجاری منابع انسانی به عنوان یک شغل بیشتر بیاموزید، یا بخواهید بدانید که به عنوان یک شریک تجاری منابع انسانی در کدام شغل ها میتوانید ایفای نقش نمائید، ابتدا باید درک درستی از این مقوله داشته باشید که چه شایستگی های اصلی و مهارت هایی را نیاز دارید تا برای تحقق بخشیدن به این مسیر شغلی، روی آن ها تمرکز کنید. ما در این مقاله آنچه را که در مورد پیشرفت شغلی شریک تجاری منابع انسانی باید بدانید بررسی خواهیم کرد.

بیایید مسیر شغلی شریک تجاری منابع انسانی را با هم طی کنیم!

چگونه یک شریک تجاری منابع انسانی شویم؟

شریک تجاری منابع انسانی (HRBP) قهرمان کارکنان یک سازمان، عامل تغییر، متخصص مدیریت منابع انسانی و شریک راهبردی کسب و کار است. آن ها نقشی راهبردی در همسوسازی استراتژی افراد سازمان با استراتژی تجاری سازمان را ایفا می کنند.

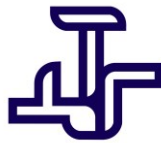
در حالی که شریک تجاری منابع انسانی معمولاً اشل کوچکی از بخش منابع انسانی است که با مدیران لاین و رهبران ارشد کسب و کار برای تعیین اولویت ها، هدایت ارزش ها و ارائه نتایج تجاری از نزدیک همکاری می کند. یک شریک تجاری منابع انسانی گاهی اوقات مسئولیت صدها نفر کارمند و گاهی اوقات هزاران نفر کارمند را بسته به اندازه سازمان عهده دار است.

اگرچه نقش و مسئولیت های دقیق یک شریک تجاری منابع انسانی بسته به اندازه شرکت، صنعت و اهداف کسب و کار متفاوت خواهد بود، لیکن فعالیت های زیر در همه موارد ثابت هستند:

شرکت توسعه منابع انسانی سرآمد

- برنامه ریزی راهبردی
- کوچینگ و مشاوره رهبری در مورد مسائل منابع انسانی
- ایجاد مزیت رقابتی برای سازمان
- قهرمان فرهنگ سازمان و مدیریت تجربه کارکنان

توجه به این نکته مهم است که مسیر شغلی برای تبدیل شدن به یک شریک تجاری منابع انسانی اغلب به صورت خطی نیست. برخی از متخصصان، حرفه خود را به عنوان مدیر منابع انسانی یا دستیار آغاز می کنند. برخی دیگر به عنوان هماهنگ کننده در فعالیت های پشتیبانی مانند یادگیری، آموزش یا توسعه سازمانی، برخی به عنوان استخدام کنندگان و برخی دیگر حرفه خود را به عنوان مدیر ارشد منابع انسانی یا مشاوران شروع می کنند.



شرکت توسعه منابع انسانی سرآمد

پیام کلیدی این است که عناوین شغلی اهمیت کمتری نسبت به شایستگی‌ها و مهارت‌های شما دارند که هدف آن پیشرفت در موقعیت شغلی شریک تجاری منابع انسانی یا فراتر از آن است.

بیاید شایستگی‌ها و مهارت‌های اصلی مورد نیاز برای شریک تجاری موفق در منابع انسانی را بررسی کنیم. مهارت‌هایی که باید قبل از ورود به نقش شریک تجاری منابع انسانی و در حین انجام آن، روی آن‌ها کار کنید.

شایستگی‌ها و مهارت‌ها

اگر متخصصان منابع انسانی بخواهند برای آینده آماده شوند، باید بر چهار شایستگی اصلی منابع انسانی (دانش تجاری، سواد داده، مهارت دیجیتال و حمایت از ذینفعان منابع انسانی) تسلط داشته باشند و همچنین یک یا چند شایستگی عملکردی را توسعه دهند.

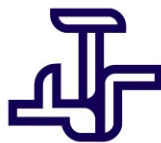
«مدل شایستگی T در شغل شریک راهبردی منابع انسانی»



شرکت توسعه منابع انسانی سرآمد

شایستگی‌های اصلی شریک تجاری منابع انسانی





متخصص منابع انسانی که بر اساس مدل شایستگی T شکل کسب مهارت نموده است می تواند تصمیمات مبتنی بر شواهد بگیرد، کارایی عملیاتی را به دست آورده و حفظ کند، تأثیر تجاری ایجاد کند و بهره وری و سود را افزایش دهد و در عین حال همواره در عرصه رقابت سازمانی باقی بماند.

بیاپید این شایستگی ها و ابعاد آن ها را که برای شرکای تجاری منابع انسانی مهم هستند، تجزیه کنیم.

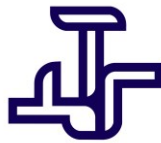
شایستگی های اصلی

۱. هوش تجاری

هوش تجاری (که به عنوان حس کسب و کار یا کسب و کار هوشمندانه نیز شناخته می شود) به معنی توانایی یک متخصص منابع انسانی برای درک اهداف، هدف و چشم انداز سازمان خود است، این شایستگی ها او را قادر خواهد ساخت که فرآیندها، خط مشی ها و عملیاتی را طراحی کند که با اهداف و چشم انداز سازمان هماهنگ باشند و به پیشبرد آن کمک کنند. مهارت هوش تجاری شما را قادر می سازد تا به کارکنان و مشتریان سازمان خدمت کنید و توسعه رهبری و عملکرد مالی را تقویت کنید.

هوش تجاری شامل ابعاد متعددی است و زیرشایستگی های زیر برای شرکای تجاری شایسته منابع انسانی کلیدی است:

- **تفسیر کسب و کار** – برای ایجاد هوش تجاری، یک شریک تجاری منابع انسانی باید بتواند بینش خود را در مورد چگونگی تأثیر روندهای خارجی بر کسب و کار سازمان، شناسایی، تفسیر و اعمال کند. این به معنی تفسیر کسب و کار شناخته می شود و نیازمند درک کاملی از روندهای بازار، نیروهایی که در حال حاضر بر شرکت تأثیر می گذارند (و همچنین مواردی که ممکن است در آینده رخ دهند) و آگاهی از عوامل کلان اقتصادی و اجتماعی مؤثر بر سازمان است.
- **مشتری مداری** – یک شریک تجاری منابع انسانی همچنین باید محصولات و خدمات سازمان و مشتری نهایی را درک کند. با این دانش، می تواند سیاست های منابع انسانی را برای بهینه سازی ارزش ارائه شده و رفع نیازهای مشتریان هماهنگ کند.
- **تسلط بر فرآیندهای منابع انسانی** – از طریق آگاهی از روندهای منابع انسانی، مدیریت منابع انسانی و تخصص در فرآیندها و روش های اجرایی منابع انسانی، شریک تجاری منابع انسانی می تواند اقداماتی را انجام دهد که ارزش و تأثیر واقعی ایجاد کند و نزد ذینفعان منابع انسانی سازمان اعتماد سازی نماید.
- **تدوین استراتژی منابع انسانی** – زمانی که شرکای تجاری منابع انسانی ارزش های سازمان خود را درک کنند و بدانند چه چیزی آنها را موفق می کند، می توانند از این دانش برای تدوین راهبرد های تجاری همسو با کسب و کار استفاده کنند. زمینه های کلیدی که باید روی آنها کار کنند عبارتند از: مهارت آموزی و ارتقای مهارت کارکنان، برنامه ریزی نیروی کار و برنامه ریزی برای مدیریت استعداد و جانشین پروری.
- **مشاوره منابع انسانی** – یک شریک تجاری منابع انسانی همچنین باید درک کاملی از چگونگی تأثیر چالش های فعلی و آینده بر کارکنان سازمان خود داشته باشد. این آگاهی او را قادر می سازد تا مشاوره و راهنمایی مؤثری را به ذینفعان ارائه دهد تا رهبران کسب و کار را برای مقابله و حل مسائل مردم توانمند کند.



- **خطمشی‌ها و توسعه رویه‌های منابع انسانی** – در نهایت، شریک تجاری منابع انسانی باید ضوابط و مقررات مربوط به کارکنان و سایر الزامات قانونی را به منظور حصول اطمینان از میزان تطابق سازمان با آنها، به‌روز نگه دارد. شریک تجاری منابع انسانی، تیم رهبری را در مورد اینکه چگونه باید سیاست‌ها و رویه‌های منابع انسانی را ایجاد و در سراسر کسب و کار اجرا نمایند، راهنمایی می‌کند.

۲. سواد داده

دومین شایستگی اصلی برای یک شریک تجاری منابع انسانی، سواد داده است. داده‌ها دارایی با ارزش سازمان محسوب می‌شود. بنابراین، شرکای تجاری منابع انسانی باید قادر به درک، تفسیر، اعمال و ترجمه داده‌ها به روش‌های معنادار برای تصمیم‌گیری‌های کلیدی و ایجاد ارزش تجاری باشند.

یک شریک تجاری منابع انسانی اغلب می‌تواند داشبوردها و گزارش‌های داده‌های پیچیده را بخواند و تفسیر کند، تکنیک‌های تجزیه و تحلیل منابع انسانی را بفهمد، با روش‌های جمع‌آوری داده‌های کمی و کیفی آشنا باشد و دانش تنظیم و ردیابی معیارها و شاخص‌های کلیدی عملکرد (KPI) و استفاده از آنها برای هدایت نتایج کسب و کار را داشته باشد.

این امر مستلزم توانایی تفکر انتقادی در مورد آنچه مجموعه‌ای از داده‌ها نشان می‌دهد، استنتاج اطلاعات مربوطه از آن و به کارگیری داده‌ها برای اهداف خاص است. توسعه این مهارت برای مرتبط ماندن در دنیای تجارت امروز و فردا و تبدیل شدن به یک شریک راهبردی برای کسب و کار ضروری است.

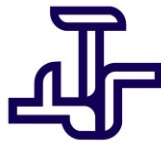
۳. حمایت از کارکنان

منابع انسانی در هسته و بطن خود، حول انسان‌ها (به عنوان اصلی‌ترین ذینفع خود) می‌چرخد. اگرچه منابع انسانی باید کسبوکار محور و دارای سواد داده باشد، لیکن مهم است که این واقعیت را نادیده نگیریم که همراهی و پشتیبانی از کارکنان بودن، بخش اساسی نقش یک متخصص حرفه‌ای منابع انسانی است.

- **قهرمان فرهنگ و محل کار** – فرهنگ سازمانی خوب، خود به خود ایجاد نمی‌شود بلکه مستلزم کار، برنامه‌ریزی راهبردی و مناسب است. کسانی که اجازه می‌دهند فرهنگشان به طور مستقل توسعه یابد، در بلندمدت متوجه خواهند شد که این امر به موفقیت سازمان کمک نکرده و یا منجر به یک فرهنگ سمی می‌شود. فرهنگ سازمانی یک حقیقت زندگی سازمانی است که به عنوان جزء جدایی‌ناپذیری از برنامه‌های توسعه سازمانی پذیرفته شده است. حمایت از کارکنان در راستای ایجاد یک فرهنگ درونی قوی و مثبت متمرکز است که با اطمینان از وجود احساس مثبت، مشارکت جویی و انگیزه بخشی به کارکنان سازمان جاری می‌شود.

اما اگر بپرسید چرا؟ باید گفت که این امر منجر به بهره‌وری بالاتر، افزایش روحیه تیم و کاهش نرخ خروج کارکنان می‌شود. یک شریک تجاری منابع انسانی شایسته، قادر خواهد بود فرهنگ سازمانی فعلی را ارزیابی کند، بداند که قصد دارد به چه اهدافی برسد و برای رسیدن به اهداف خود برنامه اجرایی تدوین کند.

به عنوان قهرمان کارکنان، شما یک حامی و همراه معتبر، قابل اعتماد و اخلاق مدار برای همه کارکنان (من جمله کسانی که اغلب به حاشیه رانده شده و نادیده گرفته می‌شوند) خواهید بود. برای انجام این کار، باید از شیوه‌های استخدام متنوع و فراگیر استفاده کنید و یک محل کار متفاوت و پذیرا برای همه کارکنان بسازید. شما همچنین باید قوانین کار را بدانید



و از آنها پیروی کنید تا مطمئن شوید که کارکنان حقوق مناسب، اضافه کاری متناسب و ... را دریافت می کنند و یک محیط امن و قانونی برای همه ایجاد شده است.

۴. مهارت های مرتبط با نقش

مدیریت سهامداران

مالکان کسب و کار همیشه بر اساس اعداد، فکر و عمل می کنند. به همین دلیل، شرکای تجاری منابع انسانی اگر بخواهند بر سهامداران تأثیر بگذارند و هماهنگ با آنها کار کنند، باید به زبان و دانش سهامداران با آنها صحبت کنند.

توانایی مدیریت موثر سهامداران به این معنی است که می توانید از ورودی ارزشمند آنها برای تعریف و ایجاد طرح کلی پروژه های پیشنهادی خود استفاده کنید و منابع و پشتیبانی لازم را برای اطمینان بخشی به سهامداران (برای موفقیت آنها) به دست آورید. عدم دریافت حمایت از سهامداران یکی از دلایل اصلی شکست در پروژه ها است.

مدیریت روابط کار

صرف نظر از اندازه سازمانی که مدیریت می کنید، تقریباً غیرممکن است که بتوانید همه رهبران و کارمندان را همیشه خوشحال کنید. این امر اغلب می تواند منجر به تیرگی روابط شود، جایی که مدیریت روابط کار نقش مهمی ایفا می کند.

وظیفه شما به عنوان یک شریک تجاری منابع انسانی این است که:

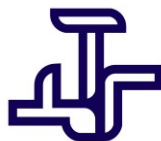
- رهبران و کارمندان را در مورد بهترین شیوه های کسب و کار با سرعت به روز کنید.
- دیدگاه های مختلف را درک نمایید.
- سازگار باشید.
- از چالش ها با کمترین تکانش عبور کنید.
- یک تجربه مثبت از جامعه پذیر نمودن کارکنان برای آنها ایجاد نمایید.

به این ترتیب، همه احساس می کنند حمایت میشوند و روابط مثبت در سراسر سازمان حفظ می شود.

مدیریت تغییر شرکت توسعه منابع انسانی سرآمد

تحقیقات گارتنر نشان می دهد که به طور میانگین سازمان ها طی سه سال گذشته پنج تغییر عمده را پشت سر گذاشته اند، در حالی که ۷۵ درصد از سازمان ها انتظار دارند این رقم در سه سال آینده چند برابر شود. بنابراین، یک کسب و کار باید آمادگی مدیریت تغییرات را به طور مداوم داشته باشد.

هر زمان که یک کسب و کار تغییر می کند - مهم نیست چقدر مهم یا کوچک - منابع انسانی متحول می شود و مدیریت این تغییر در طول دوران انتقال به عهده شریک تجاری منابع انسانی است تا سفری آرام برای همه کارکنان ایجاد کند.



شریکان تجاری منابع انسانی باید اطمینان حاصل کنند که همه متخصصان منابع انسانی برای مهارت مدیریت تغییر، آموزش می بینند. تمایل یک سازمان به مدیریت موثر تغییر از زمانی شروع می شود که افراد قادر به مدیریت موثر تغییر باشند. همچنین مهم است که شرکای تجاری منابع انسانی محیطی امن برای متخصصان منابع انسانی ایجاد کنند تا در مورد تغییرات و ناامیدی ها و نگرانی هایشان بحث کنند.

پیشرفت شغلی شریک تجاری منابع انسانی

اکنون که می دانید برای پیشرفت در نقش شریک تجاری منابع انسانی به چه مهارت هایی نیاز دارید، بیایید نگاهی به مسیر شغلی شریک تجاری منابع انسانی در حرکت رو به جلو داشته باشیم.

بسیاری از شرکای تجاری منابع انسانی فکر می کنند که قدم منطقی بعدی آنها تبدیل شدن به یک مدیر ارشد شریک تجاری منابع انسانی، یک شریک تجاری منابع انسانی جهانی یا یک مدیر منابع انسانی است. به عبارت دیگر، آنها به دنبال گزینه های خطی پیشرفت شغلی هستند. با این حال، این تنها یکی از مسیرهای شغلی شریک تجاری منابع انسانی است.

مسیر شغلی منابع انسانی لازم نیست خطی باشد و اغلب هم نیست. بلکه مجموعه ای از تجربیات است که به متخصصان منابع انسانی اجازه می دهد تا شایستگی ها، مهارت ها و دانش اصلی خود را توسعه دهند و تعیین کنند که کجا اشتیاق و استعدادشان کارآمدتر است.

هنگام برنامه ریزی مسیر شغلی منابع انسانی، بسیار مهم است که وظایف مختلف و گوناگون این حوزه، روند پیشرفت در این حوزه و آنچه برای رسیدن به هدف لازم است را بدانیم. با داشتن این دانش، متخصصان منابع انسانی می توانند بر ایجاد شایستگی ها و مهارت های اساسی تمرکز کنند و از آن ها افرادی به شکل T بسازند، بنابراین فرصت هایشان را برای پیشرفت شغلی آینده گسترش دهند.

✓ **بیایید سه مسیر اصلی شغلی شریک تجاری منابع انسانی را بررسی کنیم.**

۱. "می خواهیم در مشاوره کسب و کار در مورد موضوعات راهبردی منابع انسانی رشد کنیم."

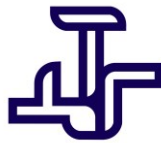
نقش های احتمالی آینده:

شرکت توسعه منابع انسانی سرآمد

- معاون/مدیر ارشد منابع انسانی
- شریک تجاری منابع انسانی
- مدیر منابع انسانی
- رئیس منابع انسانی

شایستگی های T شکل که باید کسب و توسعه داده شوند:

- هوش تجاری
- فرهنگ سازمانی
- مدیریت تغییر



مهارت هایی که باید کسب و توسعه یابد:

- آینده نگری با تصور جزئیات آینده
- برنامه ریزی و ایجاد استراتژی کسب و کار
- مدیریت تغییر
- تحول کسب و کار
- مدیریت روابط با سهامداران

۲. "می خواهم بیشتر در یک حوزه خاص از منابع انسانی تخصص داشته باشم."

نقش های احتمالی آینده:

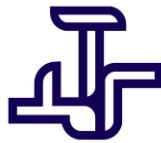
- مشاور آموزش و توسعه
- مدیر آموزش و توسعه
- مدیر ارشد آموزش و توسعه
- مدیر جبران خدمات و مزایا
- مدیر استعدادیابی
- رئیس توسعه سازمان

شایستگی های T شکل که باید کسب و توسعه داده شوند:

- شایستگی عملکردی
- سواد داده (داده محور بودن و مهارت در ترجمه تحلیلی)
- تبدیل شدن به یک معمار فرهنگ دیجیتال

مهارت هایی که باید کسب شود و توسعه یابد:

- تفکر خلاق و توسعه محور
- نقشه برداری و طرح ریزی فرآیند
- تفکر تحلیلی (ارزیاب)
- سازمان دهنده
- پیشینه سازی



شرکت توسعه منابع انسانی سرآمد

۳. "می خواهیم با پیاده سازی فناوری های منابع انسانی و راه حل های دیجیتال کار کنیم."

نقش های احتمالی آینده:

- تحلیلگر منابع انسانی
- مدیر عملیات منابع انسانی

شایستگی های T شکل که باید کسب و توسعه داده شوند:

- مهارت دیجیتال (معمار فرهنگ دیجیتال و کاربر فناوری)
- سواد داده (داده محور بودن و مهارت در ترجمه تحلیلی)

مهارت هایی که باید کسب و توسعه یابد:

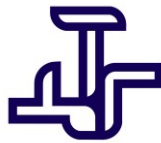
- مدیریت گردش کار
- برتری عملیاتی
- فرمولاسیون فناوری
- منابع انسانی دیجیتال
- گردآوری اطلاعات

مسیر شغلی شریک تجاری منابع انسانی

The HR Business Partner Career Path



شرکت توسعه منابع انسانی سرآمد



شرکت توسعه منابع انسانی سرآمد

کلام آخر

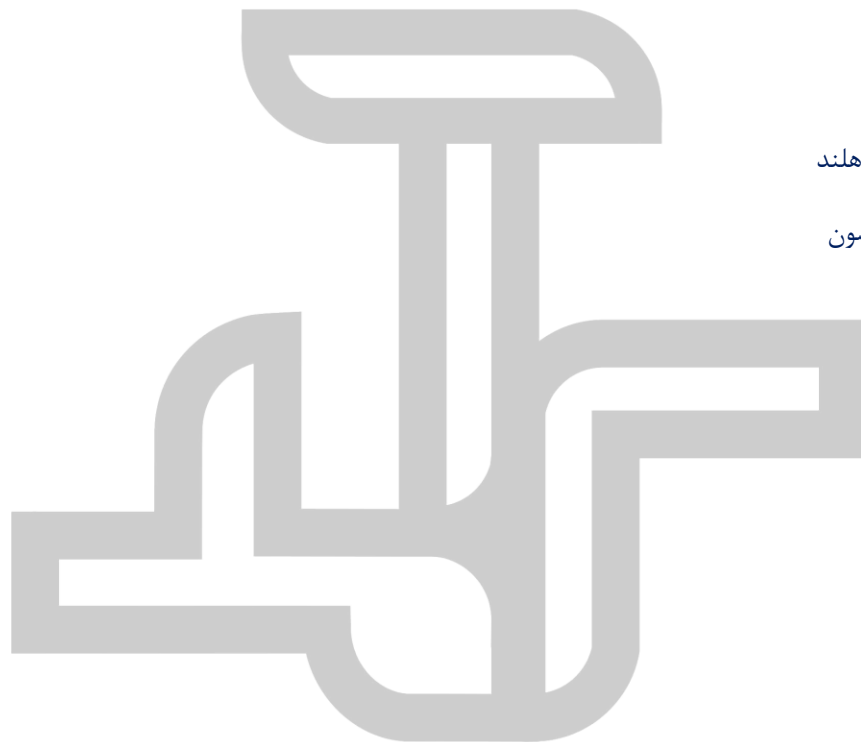
شما باید شایستگی ها و مهارت های اصلی خود را به عنوان اجزاء سازنده مسیر شغلی شریک تجاری منابع انسانی ببینید. دانستن اینکه برای توسعه حرفه خود به چه مهارت ها و شایستگی هایی نیاز دارید، به شما کمک می کند تا یک برنامه عملی مشخص برای تلاش و دست یابی به اهداف خود طرح ریزی کنید.

ارتقاء مهارت هایتان را از امروز شروع کنید تا بتوانید امروز و با توسعه چشم انداز منابع انسانی در آینده، به یک دارایی با ارزش برای سازمان خود تبدیل شوید.

منابع

آکادمی منابع انسانی هلند

آکادمی استعداد مورشون



شرکت توسعه منابع انسانی سرآمد