

سومین کنفرانس ملی تحول دیجیتال با رویکرد فرهنگ انسان محور

تهران، دانشگاه خاتم - ۱۲ و ۱۳ تیرماه ۱۴۰۳

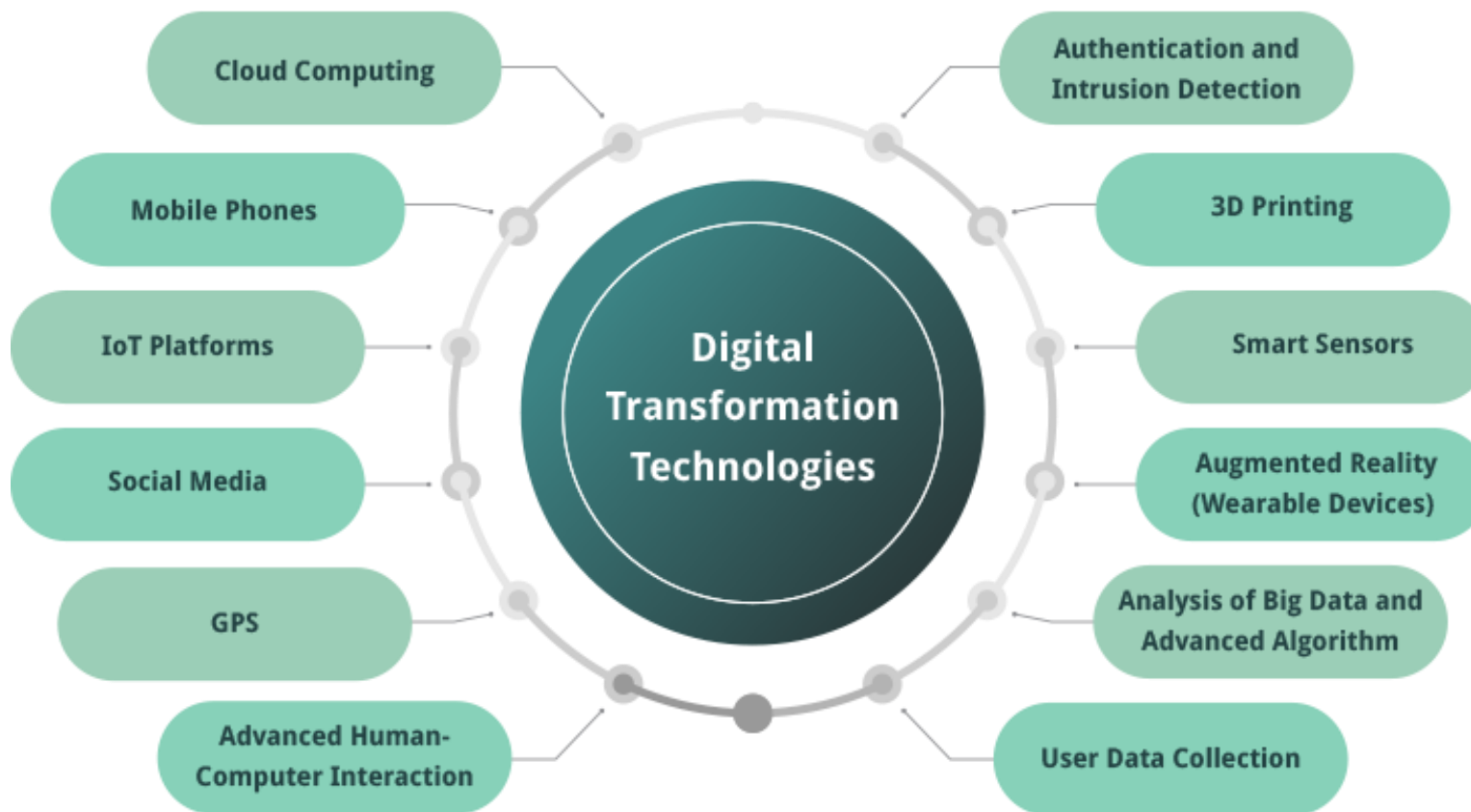
چالشهای رهبری دیجیتال و سرمایه انسانی در تعامل با نسل Z

ارائه کننده

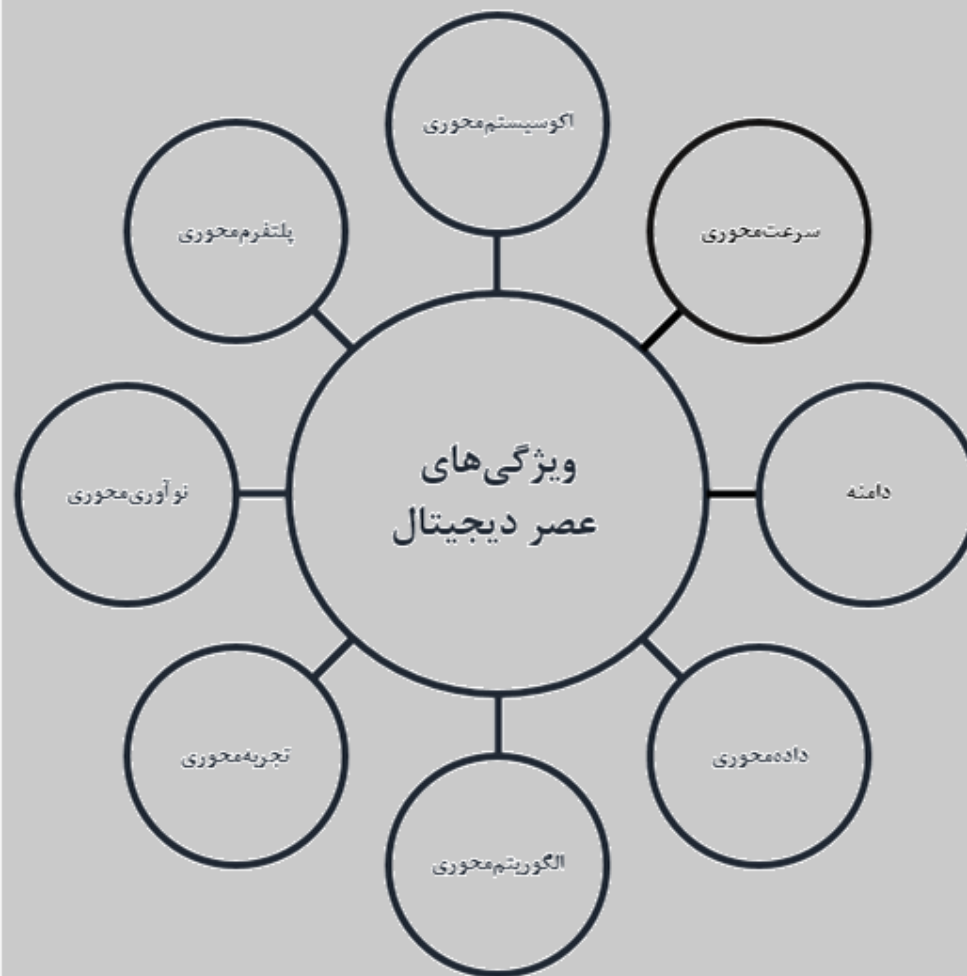
دکتر امیدرضا محمودی نیلو

کارگروه تحول دیجیتال

تکنولوژیهای تحول دیجیتال



ویژگیهای عصر دیجیتال



شش تحول اصلی مدیریت منابع انسانی دیجیتال

تحول کار و نیروی کار در عصر دیجیتال

تحول محیط کار در عصر دیجیتال

تحول تجربه کارکنان در عصر دیجیتال

تحول رهبری و مدیریت در عصر دیجیتال

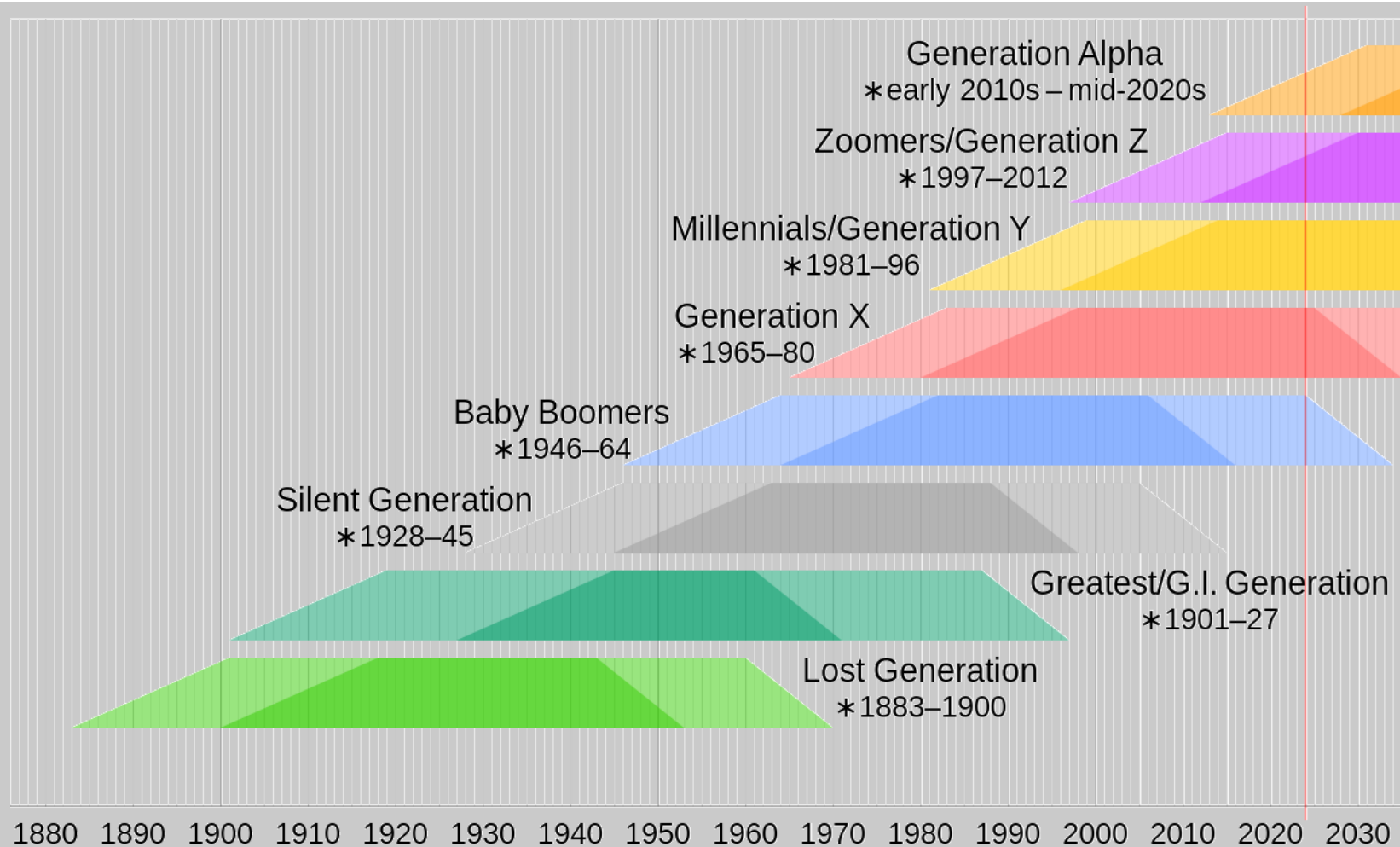
تحول فرهنگ در عصر دیجیتال

تحول مهارت در عصر دیجیتال

Human Resource
Management
&
Digital
Transformation



تعریف نسل ها



سومین کنفرانس ملی تحول دیجیتال با رویکرد فرهنگ انسان محور

(تهران، دانشگاه خاتم - ۱۲ و ۱۳ تیرماه ۱۴۰۳)



وزارت علوم، تحقیقات و فناوری
دانشگاه خاتم



کنفرانس ملی تحول دیجیتال



انجمن هیئت ایران



مدل شایستگی رهبری دیجیتال



Source: Munsamy, M., 2022, 'A digital leadership competency framework in the era of 4IR', Unpublished Doctoral thesis, University of Johannesburg.

FIGURE 1: Digital leadership competency framework.

سومین کنفرانس ملی تحول دیجیتال با رویکرد فرهنگ انسان محور

(تهران، دانشگاه خاتم - ۱۲ و ۱۳ تیرماه ۱۴۰۳)



10 TRENDS

Workforce Analytics





Human Resource Management Functions



Recruitment & selection



Training & development



Performance management



Compensation & benefits



Employee relations



Health and safety



Employee wellness



Organizational development



Compliance

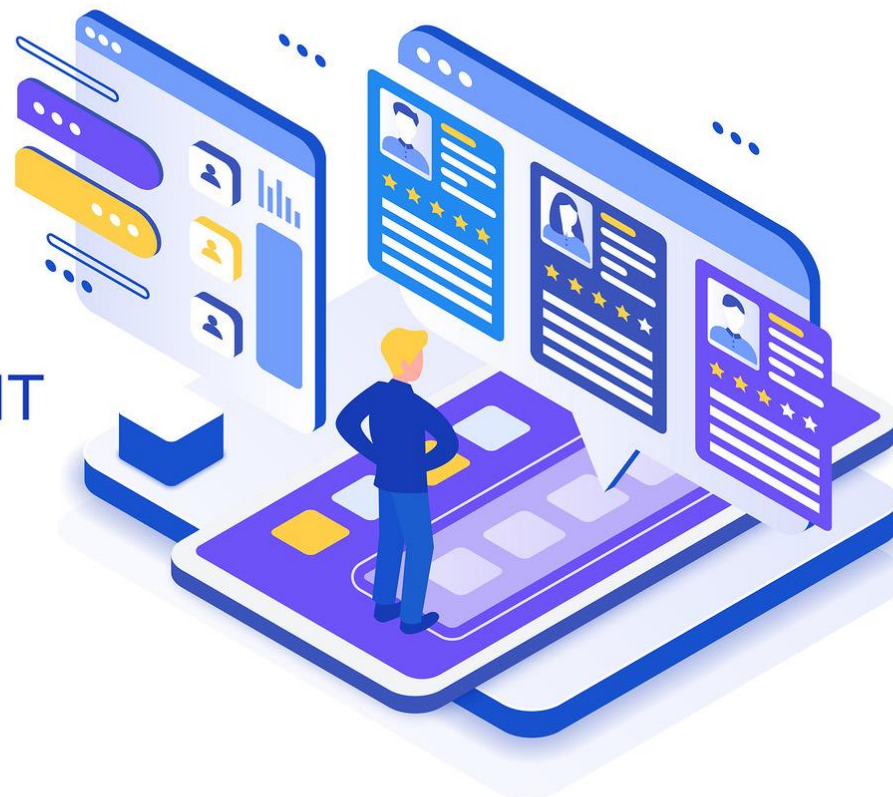
سومین کنفرانس ملی تحول دیجیتال با رویکرد فرهنگ انسان محور

(تهران، دانشگاه خاتم - ۱۲ و ۱۳ تیرماه ۱۴۰۳)



DIGITAL RECRUITMENT

GET STARTED



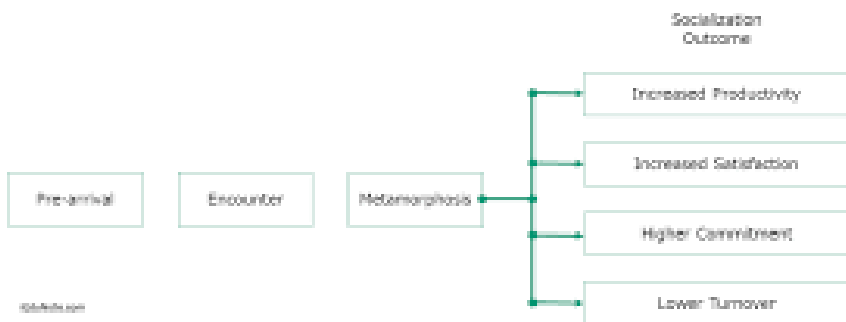


DIGITAL Organizational Socialization





Socialization Process in Organization



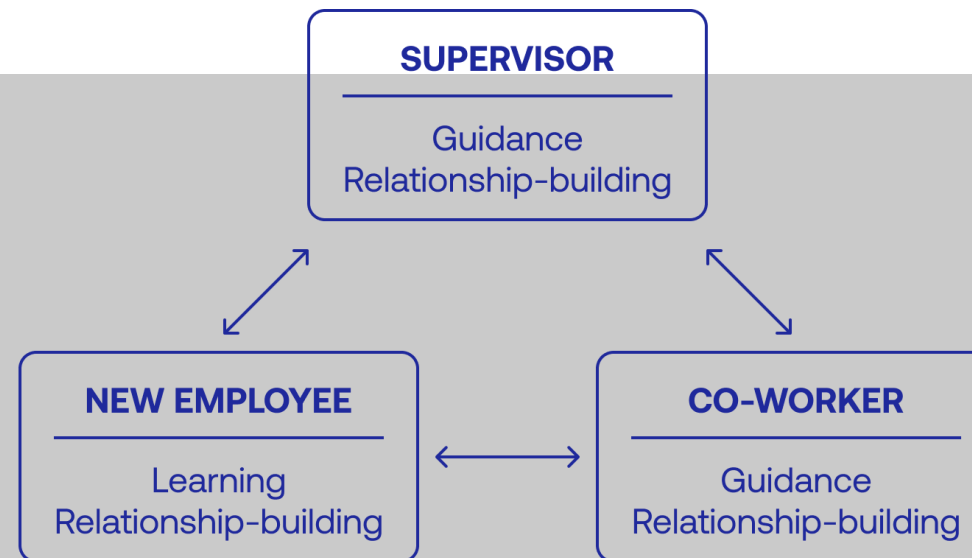
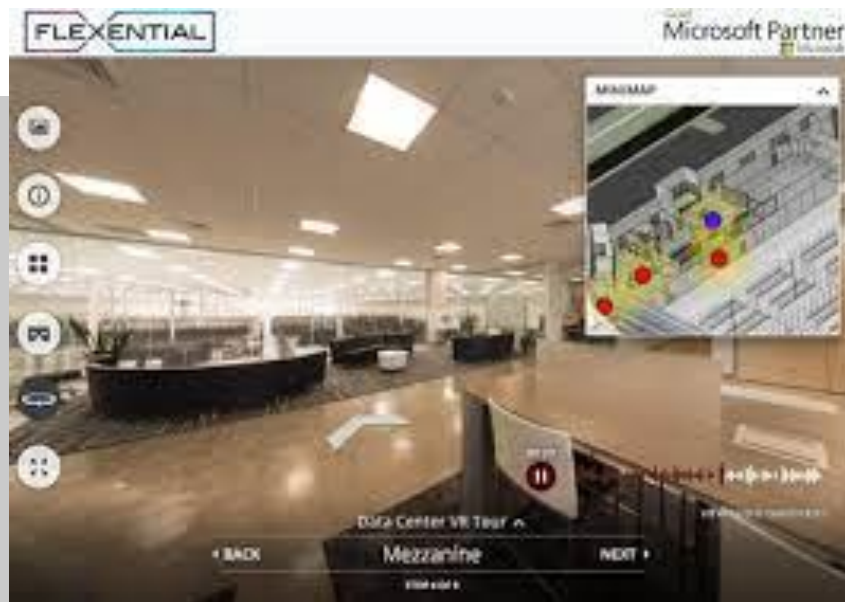
کاربرد هوش مصنوعی ، تحلیلی داده

کاربرد شبکه های اجتماعی در جذب و استخدام

کاربرد واقعیت مجازی و واقعیت افزوده

سومین کنفرانس ملی تحول دیجیتال با رویکرد فرهنگ انسان محور

(تهران، دانشگاه خاتم - ۱۲ و ۱۳ تیرماه ۱۴۰۳)



Steps in a Performance Management Cycle



Different Types of Performance Management Tools



Performance appraisal software



Feedback and recognition platforms



Goal tracking systems



Learning and development tools



Employee engagement and pulse surveys



AI performance management tools

سومین کنفرانس ملی تحول دیجیتال با رویکرد فرهنگ انسان محور (تهران، دانشگاه خاتم - ۱۲ و ۱۳ تیرماه ۱۴۰۳)



HSEQ | KPI | Operations | Weekly plan | Project portfolio | Plan | MAS | 55 | Production KPI

Edit title Tesco - New store

Feb 2021

Action	Responsible	Coach	Start date	Due Date	Status	Subtasks	Revenue	On time	Progress subtasks	Blockage	Subtasks
Revision of green initiative	Mark		Jun 16, 2020	Jun 30, 2020	✓	0/1	1206283 USD	●	0%	OK	0/1
Corona guidelines			Jun 9, 2020	Jul 14, 2020	□	1/2	1206283 USD	●	50%	OK	1/2
GDPR v2			Jun 23, 2020	Sep 14, 2020	✓		1206283 USD	●	100%	Overdue	
Gemba			Jul 11, 2020	Jul 11, 2020	✓	0/1	1206283 USD	●	0%	OK	0/1
Safety campaign		JC	Sep 2, 2020	Dec 6, 2020	□		1206283 USD	●	0%	Overdue	
Safety equipment	Mark		Aug 10, 2020	Aug 10, 2020	✗		1206283 USD	●	0%	Stuck	
							8443981 USD	Sum			

Add item

New suggestions Last 12 months

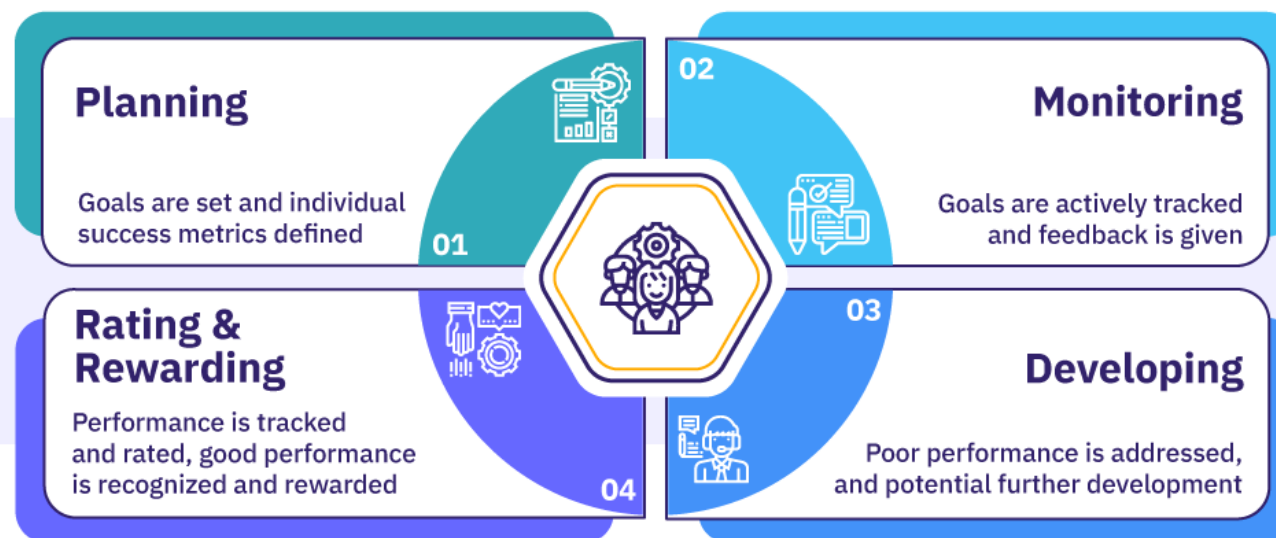
New suggestions All

Completed improvements This year

2 Number

Goal: >= 0 Number

4 Stages of Performance Management





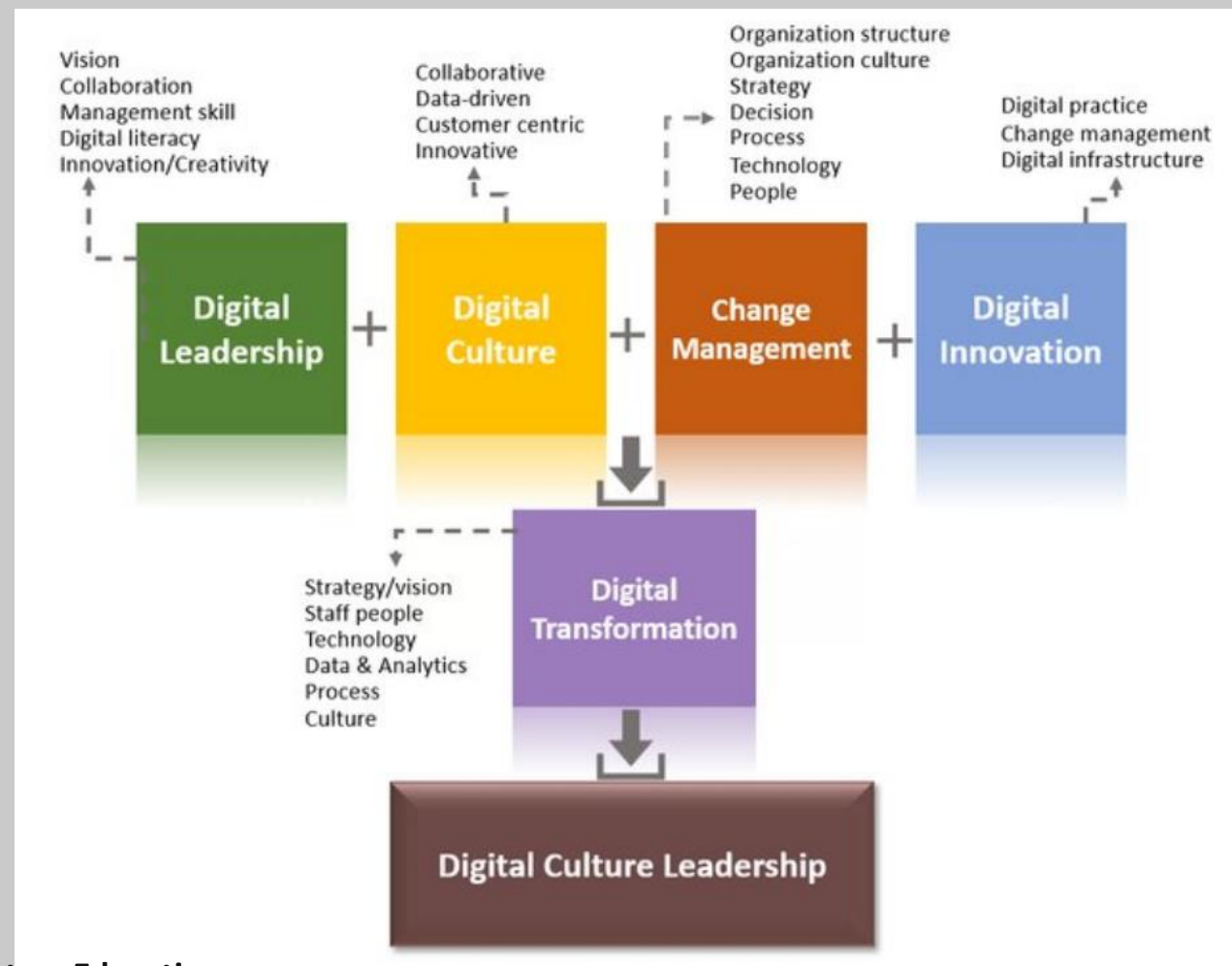
- 1 Customized learning**
There are various kinds of learners, some are visual learners, others prefer to learn hands-on or more realistic practical style instead. Customized learning renders the possibility to help every individual employee learn at their best pace and make a successful learning journey.
- 2 Minimal Disruption to Workflow**
The only thing that companies would be sceptical of while imparting any training to their employees is the disruption to their working hours. Digital learning ensures minimal disruption to the working hours and productivity of the employees.
- 3 Assessments**
Digital learning consists of quizzes and assessments to gauge the knowledge of the learners are tools you can manage to get benefit from digital learning programs. Not just providing training is necessary, but assessing the growth and the learning journey of the learners is also crucial.
- 4 Collaborative learning**
It is a learning approach that involves groups, forums, and various other platforms for learners to ask and answer the questions among their peers. Every learner in the group can elevate and respond to requests, so such knowledge gaps are quickly identified and closed.
- 5 Competency-based learning**
A step that involves a thorough study of the competencies and challenges endured by the employees of the company and then accordingly building a training module to overcome their challenges.
- 6 High engagement learning**
Digital learning alternatives include video content, infographics, games, digital literatures. These channels ensure high engagement as they help the learning content to be presented in a more interesting and attractive approach.
- 7 Expanded learning opportunities**
Digital content delivered to the learners are not limited, which gives them access to the learning content until tomorrow. The employee will be able to learn an additional skill while they are working, which is opening the doors of learning opportunities to them.
- 8 Quality learning products**
Digital learning products incorporate app-based digital learning, online learning, blended learning, e-textbooks, which enhance the quality of learning. These digital learning products are highly engaging and easily accessible.

8 Reasons Why Digital Learning is Necessary For Your Organisation

WWW.COGNIGIX.COM



رهبری فرهنگ دیجیتال

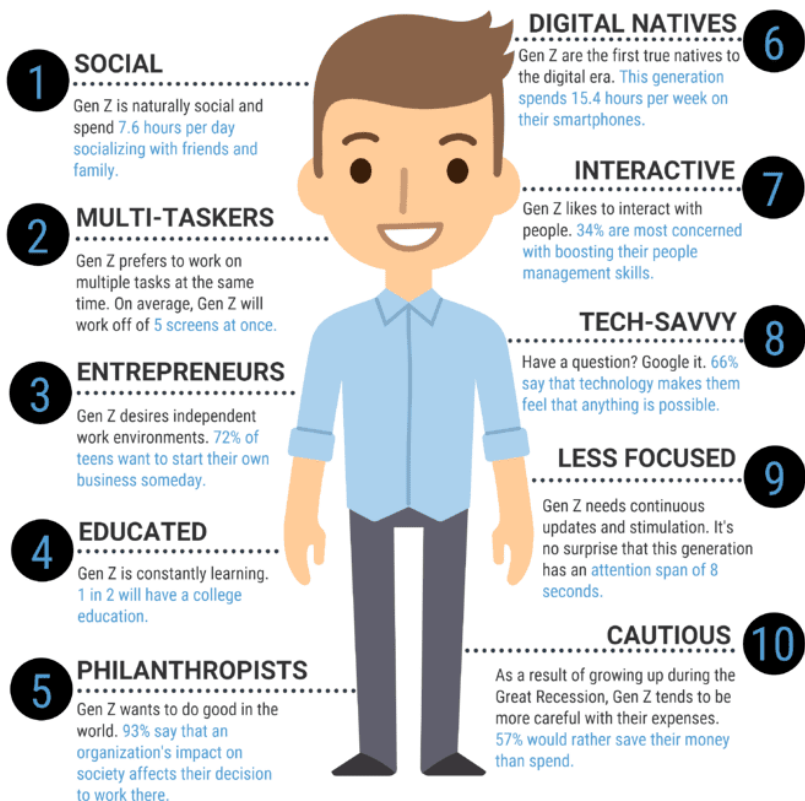


سومین کنفرانس ملی تحول دیجیتال با رویکرد فرهنگ انسان محور (تهران، دانشگاه خاتم - ۱۲ و ۱۳ تیرماه ۱۴۰۳)



GENERATION Z

The Next Generation



ویژگی نسل زد

وابستگی به تکنولوژی

اینترنت، گوشی هوشمند، شبکه های مجازی

مهارتهای بالا (به سبب دریافت از مدل های یادگیری)

بهره گیری از رایانه، گوشی هوشمند، شبکه های مجازی

تمایل زیاد به کار آفرینی

تمایل به استقلال

تنوع طلبی و برابری

دنبال مطلب کوتاه و سرگرم کننده

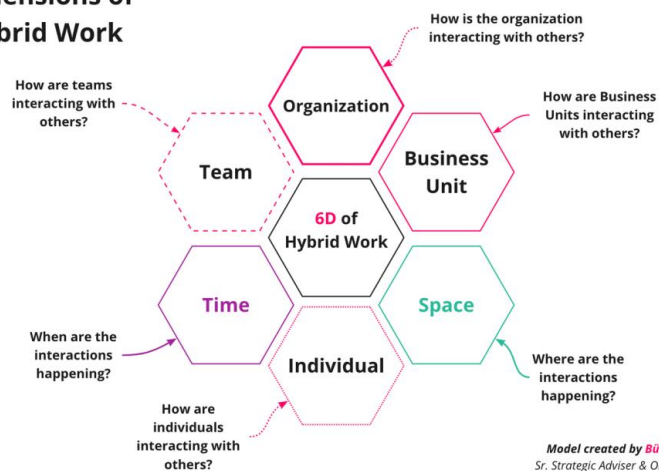
Why would Gen Z employees quit their job?



چالش نسل در تحول دیجیتال منابع انسانی مدل شده

چالش در جذب و استخدام
چالش در جامعه پذیری
چالش در آموزش
چالش در ارزیابی و پرداخت
چالش در نگهداشت و خروج

Dimensions of Hybrid Work



چالشهای این نسل

مشکلات حریم خصوصی، اضطراب، افسردگی

تعادل بین کار و زندگی

تمایل زیاد به نوآوری و فرصت اثر مثبت در جامعه

عدم پاسخگویی محرکهای انگیزشی گذشته

طلب یادگیری دائمی

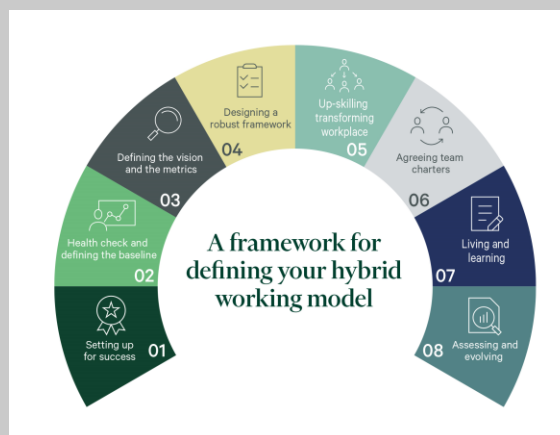
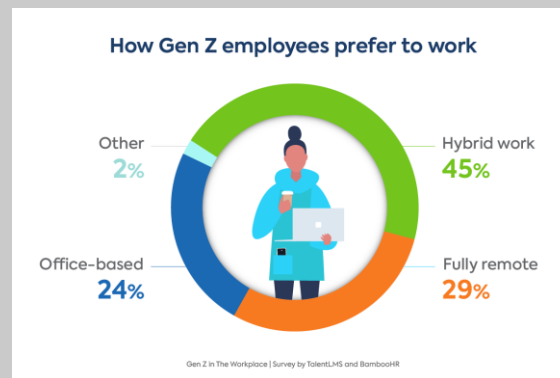
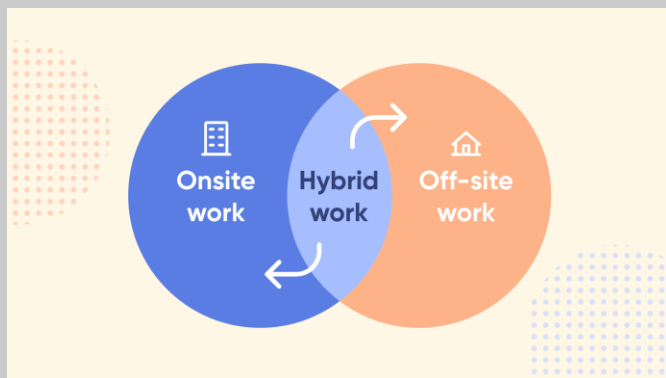
طلب رهبری و منتورینگ و تیم وورک به جای مدیریت

نداشتن مهارتهای نرم

ادبیات خاص ارتباطی، ایموجی، تصویر و فیلم

بازی طلبی

تعامل کار و زندگی، کار در زندگی و زندگی در کار



پیشنهادات

What kind of training
Gen Z employees want to
receive at work?



TriZetto Cognizant Healthcare

Gen Z in The Workplace | Survey by TalentLMS and BambooHR

موسسه شناختی کاکنیزانت ۷ توصیه فناورانه را به صاحبان پلتفرمها و رهبران دیجیتال در سال ۲۰۲۴ مینماید.

شناخت دقیق کاهش سلسه مراتب سنتی و رشد پتانسیل های رهبری (بهره گیری از مدل های تیم وورک، کوچینگ و رهبری)

شناخت پدیدارهای جنگ استعداد و حریم های خصوصی و افراد نسل زد و آلفا

شناخت دقیق مهارت های نرم و اهمیت بکار گیری آن

اهمیت شناخت پروتوکول های هوش مصنوعی و تاثیر گذاری آنها بر تمامی بسترهای تصمیم سازی و تصمیم گیری

شخصی سازی شدن فرایند رضایت مندی ذینفعان با بهره گیری از ابزارهای فناوری و هوش مصنوعی

تشخیص مسیرهای کپی شدن و یا الگوبرداری المانهای ایجاد شده به همراه مسیر آنها

شخصی سازی مراقبت کارمندان و احساس خوب و مراقبتهای خاص شخصی سازی شده

سومین کنفرانس ملی تحول دیجیتال با رویکرد فرهنگ انسان محور

(تهران، دانشگاه خاتم - ۱۲ و ۱۳ تیرماه ۱۴۰۳)



وزارت علوم، تحقیقات و فناوری
دانشگاه خاتم



کنفرانس ملی تحول دیجیتال



انجمن ریست ایران

با آرزوی توفیق روز افزون تمامی شما
و رهبران عرصه ی تحول سرمایه های انسانی

ارادتمند - محمودی نیلو

Omid.nilou@gmail.com