બદલાતું વર્કપ્લેસઃ નવા HR ટ્રેન્ડ્સ

કર્મચારી હવે માત્ર પગાર અને નોકરીની સુરક્ષા નથી જોતો; તે સન્માન, ફ્લેક્સિબિલિટી, વિકાસ, અર્થપૂર્ણ કામ અને વ્યક્તિગત જીવન માટે જગ્યા ઇચ્છે છે

માઇન્ડ યોર બિઝનેસ

★ ડો. રિદ્ધીશ જોશી

આજના સમયમાં નોકરી માત્ર પગાર મેળવવાનું સાધન રહી નથી. કર્મચારીઓ હવે કામ અને વ્યક્તિગત જીવન વચ્ચેનું સંતુલન, માનસિક સુખાકારી, કારકિર્દીની સુરક્ષા, વિકાસની તકો અને કામમાં અર્થપૂર્ણતા જેવા મુદ્દાઓને પણ એટલું જ મહત્વ આપી રહ્યા છે. બીજી તરફ, આર્ટિફિશિયલ ઈન્ટેલિજન્સ, આર્થિક અનિશ્ચિતતા અને બદલાતી વ્યવસાયિક જરૂરિયાતોને કારણે સંસ્થાઓ પણ કર્મચારી વ્યવસ્થાપનની પરંપરાગત પદ્ધતિઓ બદલી રહી છે. કેટલાય નવા ટ્રેન્ડ્સ હવે જોવા મળી રહ્યા છે. માઇક્રો રિટાયરમેન્ટ તો આપણે આગળ ચર્ચા કરી ચૂક્યા છીએ. બીજા કેટલાક ટ્રેન્ડ્સ જોઈએ.

કરિયર કુશનિંગ

કારકિર્દી સુરક્ષા માટે વિકલ્પો તૈયાર રાખવાનો પ્રવાહ આજે કર્મચારીઓમાં વધી રહ્યો છે. કર્મચારી નોકરી છોડતો નથી, પરંતુ પોતાની કારકિર્દી માટે અન્ય વિકલ્પો તૈયાર રાખે છે. તે નવા કૌશલ્યો શીખે છે, વ્યવસાયિક સંપર્કો વધારે છે, પોતાની આવડત સતત સુધારે છે અને અન્ય સંસ્થાઓમાં ઉપલબ્ધ તકો પર નજર રાખે છે. આ વલણ પાછળ નોકરી ગુમાવવાનો ભય, આર્થિક અનિશ્ચિતતા અને ઝડપથી બદલાતી તકનીકી પરિસ્થિતિ મુખ્ય કારણો છે. એટલે કર્મચારી હવે માત્ર "એક સંસ્થા સાથે લાંબા સમય સુધી જોડાયેલા રહેવું"ને કારકિર્દી સુરક્ષાનો એકમાત્ર રસ્તો માનતો નથી.

કોન્શ્યસ અનબોસિંગ

યુવા કર્મચારીઓમાં લીડરશિપ રોલ્સ સ્વીકારવાની અનિચ્છા પણ જોવા મળી રહી છે. અગાઉ શ્રેષ્ઠ કર્મચારી માટે આગળનું સ્વાભાવિક પગથિયું લીડર/મેનેજર બનવાનું માનવામાં આવતું હતું. પરંતુ નવી પેઢીનો એક વર્ગ માને છે કે લીડરશિપ રોલ્સ સાથે વધારે તણાવ, લાંબા કલાકો, કર્મચારીઓની સમસ્યાઓ અને જવાબદારી વધે છે, જ્યારે તેના પ્રમાણમાં લાભ હંમેશાં વધતો નથી. તેથી કેટલાક કર્મચારીઓ નિષ્ણાત તરીકે આગળ વધવાનું પસંદ કરે છે અને લોકોનું સંચાલન કરવાની જવાબદારીથી દૂર રહે છે. આ માનવ સંસાધન વિભાગ માટે નવી પડકારરૂપ સ્થિતિ છે, કારણ કે સંસ્થાઓને ભવિષ્યના નેતાઓ તૈયાર કરવા માટે સંચાલન ઉપરાંત નિષ્ણાત કારકિર્દીના માર્ગો પણ વિકસાવવા પડશે.

ક્વાયટ ક્વિટિંગ

ક્વાયટ ક્વિટિંગ કરવું એટલે કર્મચારી પોતાની નોકરીમાં જરૂરી જવાબદારીઓ પૂર્ણ કરે, પરંતુ વધારાનું કામ, વધારાની જવાબદારી અથવા "હંમેશાં થોડું વધારે કરવાની" અપેક્ષા સ્વીકારતો નથી. તે જરૂરી અને તેની જવાબદારીમાં આવતા કામ કરવાની વૃત્તિ રાખે છે. આ વલણને ઘણી વખત કર્મચારીની નિષ્ક્રિયતા તરીકે જોવામાં આવે છે, પરંતુ તેની પાછળ કામ અને વ્યક્તિગત જીવન વચ્ચે સંતુલન જાળવવાની ઈચ્છા પણ હોઈ શકે છે. વૈશ્વિક સ્તરે કર્મચારી જોડાણ અંગેની સ્થિતિ પણ પડકારરૂપ છે. ગેલપના ૨૦૨૬ના અહેવાલ મુજબ, ૨૦૨૫માં વિશ્વભરના માત્ર ૨૦ ટકા કર્મચારીઓ કામ સાથે સક્રિય રીતે જોડાયેલા હતા.

ક્વાયટ ક્રેકિંગ

ક્વાયટ ક્રેકિંગ એવી સ્થિતિ છે જેમાં કર્મચારી નોકરી છોડતો નથી, પરંતુ અંદરથી કામ પ્રત્યેનો ઉત્સાહ અને જોડાણ ધીમે ધીમે ગુમાવતો જાય છે. આ કર્મચારી બહારથી સામાન્ય રીતે કામ કરતો દેખાય છે, પરંતુ તેને લાગે છે કે તેની કારકિર્દી અટકી ગઈ છે અને આગળ વધવાની તક ઓછી છે. તેને આગળ વધવું છે, પરંતુ કોઈ રસ્તો દેખાતો નથી. આર્થિક જવાબદારીઓ, નોકરી બદલવાની મુશ્કેલી અને બજારની અનિશ્ચિતતા તેને વર્તમાન નોકરીમાં જ રહેવા મજબૂર કરે છે. તેથી માનવ સંસાધન વિભાગ માટે માત્ર કર્મચારી નોકરી છોડી રહ્યો છે કે નહીં તે જોવું પૂરતું નથી; કર્મચારીની અંદરની સ્થિતિ સમજવી પણ જરૂરી બની છે.

રિસેન્ટીઝમ

રિસેન્ટીઝમ એટલે નોકરી પ્રત્યે અસંતોષ હોવા છતાં નોકરીમાં ટકી રહેવાની વૃત્તિ. આજના અનિશ્ચિત રોજગાર બજારમાં આ વલણ મહત્વપૂર્ણ બની રહ્યું છે. કર્મચારીને પોતાની સંસ્થા, સંચાલક અથવા કામનું વાતાવરણ પસંદ ન હોવા છતાં તે નોકરી છોડતો નથી, કારણ કે નવી નોકરી મળવાની ખાતરી નથી. આવી સ્થિતિમાં કર્મચારી શારીરિક રીતે સંસ્થામાં હાજર હોય છે, પરંતુ તેની માનસિક જોડાણની સ્થિતિ નબળી બની શકે છે. ગેલપના અહેવાલમાં પણ વૈશ્વિક કર્મચારી જોડાણમાં ઘટાડો નોંધાયો છે, જે સંસ્થાઓ માટે ચિંતાનો વિષય છે.

ટાસ્ક માસ્કિંગ

ટાસ્ક માસ્કિંગ એટલે કામમાં વ્યસ્ત હોવાનો દેખાડો કરવો. કામમાં વ્યસ્ત દેખાવું અને ખરેખર ઉત્પાદક હોવું હવે બે અલગ બાબતો બની રહી છે. કેટલાક કર્મચારીઓ વાસ્તવિક પરિણામ કરતાં સતત વ્યસ્ત દેખાવા, મિટિંગોમાં હાજરી આપવા, ઈમેઈલના જવાબ આપવા અથવા નાની-નાની પ્રવૃત્તિઓ બતાવવામાં વધારે ધ્યાન આપે છે. આ પ્રવાહ સંસ્થાઓને કર્મચારીનું મૂલ્યાંકન માત્ર હાજરી, કામના કલાકો અથવા પ્રવૃત્તિની સંખ્યા પરથી નહીં, પરંતુ વાસ્તવિક પરિણામો પરથી કરવાની જરૂરિયાત તરફ દોરી રહ્યો છે.

એક્ટ યોર વેજ

એક્ટ યોર વેજ એટલે પગાર પ્રમાણે કામની વિચારસરણી. આ ટ્રેન્ડ ખાસ કરીને નવી પેઢીના કર્મચારીઓમાં ચર્ચાનો વિષય બની રહ્યો છે. તેનો અર્થ કર્મચારી કામચોરી કરે તે જરૂરી નથી; પરંતુ તે પોતાના કરાર, જવાબદારી અને પગારથી બહારનું સતત મફત કામ કરવા તૈયાર નથી. કર્મચારીઓ હવે સમય, કુશળતા અને વ્યક્તિગત જીવનના મૂલ્યને વધુ સ્પષ્ટ રીતે જુએ છે. તાજેતરમાં ભારતમાં પણ આ વિચારસરણી અંગે ચર્ચા વધી છે અને યુવા કર્મચારીઓ પરંપરાગત "વધુ કલાક એટલે વધુ સમર્પણ"ની માન્યતાને પડકારી રહ્યા છે.

ક્વાયટ ફાયરિંગ

ક્વાયટ ફાયરિંગ એટલે શાંત રીતે કર્મચારીને નોકરીમાંથી દૂર કરવાની વૃત્તિ. આ ટ્રેન્ડ હેઠળ સંસ્થા અથવા સંચાલક સીધું "તમારી નોકરી સમાપ્ત થાય છે" એવું કહેવાને બદલે કર્મચારીને ધીમે ધીમે અલગ પાડે છે. તેને મહત્વપૂર્ણ જવાબદારીઓમાંથી દૂર કરવી, વિકાસની તકો ન આપવી, યોગ્ય પ્રતિસાદ ન આપવો અથવા અનુકૂળ ન હોય તેવી ફરજો આપવી જેવી રીતો અપનાવવામાં આવે છે. આવી પદ્ધતિ સંસ્થા અને કર્મચારી બંને માટે લાંબા ગાળે નુકસાનકારક બની શકે છે. આધુનિક માનવ સંસાધન વ્યવસ્થાપનમાં પારદર્શક પ્રતિસાદ અને સન્માનપૂર્ણ વિદાય પ્રક્રિયાનું મહત્વ વધ્યું છે.

જોબ હગિંગ

જોબ હગિંગ એટલે નોકરીને મજબૂતીથી પકડી રાખવાની વૃત્તિ. આ વિચાર અગાઉના "વારંવાર નોકરી બદલવી એટલે ઝડપી કારકિર્દી વિકાસ"ના વિચારથી અલગ છે. આર્થિક અનિશ્ચિતતા, આર્ટિફિશિયલ ઈન્ટેલિજન્સથી કામમાં પરિવર્તન અને રોજગારની સ્પર્ધાને કારણે કર્મચારીઓ સ્થિર નોકરીનું મૂલ્ય ફરીથી સમજવા લાગ્યા છે. આંતરરાષ્ટ્રીય શ્રમ સંગઠન અનુસાર ૨૦૨૬માં વૈશ્વિક બેરોજગારીનો દર ૪.૯ ટકા આસપાસ રહેવાની ધારણા છે, પરંતુ રોજગારની ગુણવત્તા અને આર્થિક સુરક્ષા અંગે પડકારો હજુ ગંભીર છે.

ક્વાયટ હાયરિંગ

ક્વાયટ હાયરિંગનો અર્થ બહારથી નવા કર્મચારીની ભરતી કર્યા વિના વર્તમાન કર્મચારીઓની કુશળતાનો નવા કામ માટે ઉપયોગ કરવો. ઉદાહરણ તરીકે, કોઈ કર્મચારીને નવી જવાબદારી આપવી, તેને નવી તકનીકનું તાલીમ આપવું અથવા તેની ભૂમિકા વિસ્તૃત કરવી. આ પદ્ધતિ સંસ્થાને ભરતીનો ખર્ચ ઘટાડવામાં મદદ કરે છે અને કર્મચારીઓને નવી કુશળતા તથા કારકિર્દી વિકાસની તક આપે છે. આર્ટિફિશિયલ ઈન્ટેલિજન્સના વધતા ઉપયોગને કારણે પણ કુશળતાની જરૂરિયાત ઝડપથી બદલાઈ રહી છે.

આ ટ્રેન્ડ્સ આપણને બતાવે છે કે કર્મચારી અને સંસ્થા વચ્ચેનો સંબંધ બદલાઈ રહ્યો છે. કર્મચારી હવે માત્ર પગાર અને નોકરીની સુરક્ષા નથી જોતો; તે સન્માન, ફ્લેક્સિબિલિટી, વિકાસ, અર્થપૂર્ણ કામ અને વ્યક્તિગત જીવન માટે જગ્યા ઇચ્છે છે. બીજી તરફ, સંસ્થાઓને AI, બદલાતી કુશળતા અને આર્થિક દબાણ વચ્ચે ઝડપથી નિર્ણય લેવાની જરૂર છે. આવામાં લીડર્સે પોતાને અપગ્રેડ કરવાની જરૂર છે. તેઓ પરંપરાગત પદ્ધતિથી કામ નહીં લઈ શકે.