

مقاله

راهکارهای رهبری برای رشد شرکت‌های ساخت در ۲۰۲۵

ACEMI

d r a l a v i p o u r . c o m

در صنعت ساخت، همانند بسیاری از حوزه‌های دیگر، رهبری و مدیریت نیروی کار با چالش‌های جدیدی روبه‌رو شده است. تغییرات سریع در نگرش نسل‌های جدید به کار، افزایش تقاضا برای محیط‌های کاری هدفمند، نیاز به تعادل میان زندگی شخصی و حرفه‌ای و تمایل به شفافیت و مشارکت در تصمیم‌گیری، از جمله عواملی هستند که شیوه‌های سنتی رهبری را به چالش کشیده‌اند.

شرکت‌های فعال در صنعت ساخت که همچنان به روش‌های قدیمی مدیریت نیرو پایبند هستند، با مشکلاتی نظیر کاهش میزان جذب و حفظ کارکنان، افت بهره‌وری و نارضایتی تیم‌های کاری مواجه خواهند شد. در این میان، نسل جدید کارکنان، به‌ویژه نسل Z، دیگر به دنبال مسیرهای شغلی سنتی نیستند؛ بلکه انتظار دارند سازمان‌ها برنامه‌های شفاف و پایداری برای توسعه حرفه‌ای، امنیت شغلی و تأثیر اجتماعی فعالیت‌هایشان داشته باشند. در چنین شرایطی، سازمان‌هایی که نتوانند خود را با این تغییرات هماهنگ کنند، در رقابت برای جذب و حفظ نیروهای توانمند دچار مشکل خواهند شد (در این مقاله به نکات کلیدی جهت پذیرش تغییر پرداخته شده است).

با این وجود، این چالش‌ها فرصتی را نیز فراهم می‌کنند تا سازمان‌ها مدل‌های جدیدی از رهبری را به کار گیرند که بر پایه شفافیت، توانمندسازی کارکنان و ایجاد مسیرهای شغلی روشن استوار باشد. این مقاله به بررسی استراتژی‌های نوین رهبری می‌پردازد که می‌توانند تحولی اساسی در مدیریت نیروی انسانی صنعت ساخت ایجاد کرده و شرکت‌ها را برای موفقیت در آینده آماده کنند.

۱. راهکارهای جذب نیروهای جدید

مانند سایر حرفه‌ها، رهبری در صنعت ساخت نیز در حال دگرگونی است و از چهارچوب مدیریت سنتی فراتر می‌رود. عوامل جمعیتی متعددی در این تغییر نقش دارند، از جمله اولویت‌های نسل Z که به دنبال کار هدفمند، حفظ سلامت روان و ترویج عدالت و برابری هستند تا حدی که حتی لزوم وجود رهبران در سازمان‌ها را به چالش می‌کشند.

این تغییرات می‌توانند به عنوان فرصتی برای شکل‌دهی به مسیری نوین و مؤثر در رهبری مورد استفاده قرار گیرند، مسیری که در نهایت، هدایت شرکت‌ها را در آینده آسان‌تر و کارآمدتر خواهد ساخت.

نخست، ضروری است که رویکردهای جذب نیرو از نو تعریف شوند. اتکا به روش‌های سنتی مانند حضور در نمایشگاه‌های کاریابی دیگر برای تمایز در میان رقبا کافی نیست. طراحی یک مسیر شغلی شفاف و هدفمند از لحظه استخدام تا دوران بازنشستگی نه تنها یک سرمایه‌گذاری ارزشمند، بلکه پاسخی به نیاز نسل‌های جوان‌تر برای امنیت شغلی و مالی است. اگر بتوان به‌وضوح نشان داد که آینده حرفه‌ای آن‌ها در سازمان از پیش برنامه‌ریزی شده و تأثیر آن‌ها در مراحل مختلف کاری‌شان بر جامعه و جهان محسوس است. برای مثال، یک مهندس تازه‌کار با آگاهی از مشارکت شرکت در پروژه‌های تأمین آب برای جوامع محروم، انگیزه بیشتری برای پیوستن به آن خواهد داشت. در این صورت، شرکت به عنوان یک رهبر تأثیرگذار در صنعت، به‌طور ملموسی از رقبا پیشی خواهد گرفت (در این مقاله به راه‌های موفق بودن در بازار رقابتی صنعت ساخت پرداخته شده است).



۲. راهکارهای حفظ نیروهای قدیمی

یکی دیگر از مزایای برنامه‌ریزی مسیرهای شغلی برای نقش‌های مشخص، افزایش نرخ ماندگاری کارکنان است. زمانی که افراد چشم‌اندازی روشن از اهداف سه‌ساله و پنج‌ساله خود در سازمان داشته باشند، دیگر نیازی به تغییر کارفرما برای پیشرفت احساس نخواهند کرد، چراکه مسیر رشد حرفه‌ای آن‌ها در همان محیط کاری فعلی فراهم شده است.

یکی دیگر از رویکردهای نوین، شفافیت در مورد اهداف، چالش‌ها و چشم‌انداز آینده شرکت است. تصور کنید شرکت شما مانند یک سیستم پویا است که هر فرد در آن نقشی اساسی در موفقیت ایفا می‌کند. زمانی که کارکنان درک کنند تلاش‌های فردی‌شان چگونه با اهداف کلان سازمان پیوند خورده است، احساس تعلق، انگیزه و تعهد آن‌ها به موفقیت بلندمدت هم برای شرکت و هم برای خودشان افزایش می‌یابد.

برای مثال، یکی از شرکت‌های مهندسی با برگزاری جلسات فصلی "همه‌جانبه" که تمامی کارکنان را در فرایند تصمیم‌گیری دخیل می‌کند، توانسته تعامل و هم‌راستایی بیشتری در تیم‌ها ایجاد کند. در یکی از این جلسات، یک مهندس پروژه جوان راهکار پایداری برای یک تصفیه‌خانه آب معرفی کرد که نه تنها بیش از ۱۰۰,۰۰۰ دلار در هزینه‌های طراحی صرفه‌جویی کرد، بلکه شرکت را به عنوان یک پیشرو در مهندسی محیط‌زیست معرفی نمود. این رویکرد باعث شد تا تعامل کارکنان افزایش یابد و میزان ترک شغل در میان افرادی که کمتر از پنج سال در شرکت بوده‌اند، به طرز چشمگیری کاهش یابد.

با توجه به اینکه نسل‌های جوان‌تر انگیزه زیادی برای برابری دارند، ارائه آموزش‌هایی در زمینه «مهارت‌های رهبری» مانند ارتباطات، همکاری، تصمیم‌گیری و مدیریت ریسک ضروری به نظر می‌رسد.

از طریق این آموزش‌ها، امکان مشارکت مؤثرتر در سازمان از همان مراحل اولیه فراهم می‌شود. با این رویکرد، کارکنانی توانمند و آگاه پرورش داده می‌شوند که بدون نیاز به هدایت مستمر، قادر به اتخاذ تصمیم‌های بهینه در راستای منافع شرکت خواهند بود. این امر نه تنها نیاز به نظارت مداوم مدیریت را کاهش می‌دهد، بلکه باعث افزایش بهره‌وری عملیاتی می‌شود، چراکه یک نیروی کار پایدار و کارآمد، تداوم و ثبات را در فرآیندهای اجرایی، روابط با کارفرمایان و سایر حوزه‌ها تضمین می‌کند.

جمع‌بندی راهکارهای رهبری برای رشد شرکت‌های ساخت

با به‌کارگیری این رویکردها و استراتژی‌های نوین رهبری، چالش‌های مربوط به جذب و حفظ نیروی کار به شکل موثرتری مدیریت خواهند شد و ارزش کارکنان فراتر از مهارت‌های فنی آن‌ها به حداکثر می‌رسد. در این مسیر، «رهبری» دیگر صرفاً یک جایگاه سازمانی نیست، بلکه به یک رفتار کلیدی در فرهنگ سازمانی تبدیل می‌شود. سال ۲۰۲۵ را به سالی اختصاص دهید که در آن رهبران آینده را پرورش می‌دهید (در این مقاله به [راهکارهای کلیدی برای رشد کسب‌وکارها در سال ۲۰۲۵](#) پرداخته شده است).

در این مقاله به سؤالات زیر پاسخ داده شده است

۱. چگونه می‌توان نیروی کار را در صنعت ساخت حفظ کرد؟
۲. بهترین روش‌های افزایش بهره‌وری در مدیریت پروژه‌های ساخت چیست؟
۳. چگونه نسل Z را به کار در صنعت ساخت جذب کنیم؟

جایگاه این مبانی در موسسه ACEMI

نقشه راه جامع مدیریت کسب‌وکار در صنعت ساخت، برای نخستین بار در کشور توسط مؤسسه مهندسی و مدیریت ساخت علوی‌پور تدوین شده است. این نقشه راه، بر پایه استانداردها، رویه‌ها و بهترین الگوهای جهانی (Best Practices) در حوزه مدیریت کسب‌وکارهای صنعت ساخت (Construction Business Management) طراحی شده و راهنمایی جامع برای بهبود عملکرد و رشد پایدار در این صنعت ارائه می‌دهد. این موسسه همچنین برای اولین بار در کشور اقدام به برگزاری دوره‌ای تحت عنوان «مدیریت کسب‌وکار در صنعت ساخت» (Construction Business Management) با استفاده از استانداردها و درس آموخته‌های بین‌المللی نموده است. در این دوره جامع مدیران ارشد، مدیران عامل و مدیران و مشاوران کسب‌وکار موارد زیر را گام‌به‌گام خواهند آموخت:

1. ویژگی‌های اساسی برای ورود به صنعت ساخت (اصول بنیادین)
2. مدیریت کسب‌وکار در صنعت ساخت
3. ارزیابی کسب‌وکار در صنعت ساخت
4. سازمان‌دهی کسب‌وکار در صنعت ساخت
5. توسعه کسب‌وکار در صنعت ساخت

dralavipour.com



برای دریافت مقالات بیشتر در خبرنامه موسسه ACEMI عضو شوید.

با ما همراه باشید موسسه مهندسی و مدیریت ساخت علوی پور	
+۹۸ ۲۱ ۴۶ ۱۰۰ ۴۴۵	+۹۸ ۲۱ ۴۶ ۱۰۰ ۴۵۰
info@dralavipour.com	ACEMI
ACEMI_social	Alavipour_pm
ACEMI_channel	Alavipour_pm

