

ادامه بحران‌های دور کاری در دوران پس از کرونا کارمند دور کار دیده نمی‌شود؟



گزارش زمانی که دفاتر بالاخره بازگشایی می‌شوند، برخی شرکت‌ها تلاش دارند بهره‌برداری بسیار متفاوت‌تری از دوران همه‌گیری از آن‌ها کنند و به کارکنان خود این امکان را بدهند که تنها چند روز در هفته از آن‌ها استفاده کنند یا آنکه کلاً در محل کار خود حاضر نشوند. برخی کارمندان مشتاق هستند که در اسرع وقت و به صورت تمام‌وقت به محل کار خود بازگردند، اما برخی دیگر نظری متفاوت دارند و نمی‌توانند تصور کنند که همچو دوران پیشاکرونا به کار خود ادامه دهند. شرکت‌ها می‌گویند که ارائه انعطاف‌پذیری بیشتر در محل کار می‌تواند به جذب و حفظ استعدادها بینجامد.

مقتضیان دور کاری

اخیراً حدود هزار کارمند گوگل برای کار از راه دور یا انتقال به مکان دیگر درخواست داده‌اند و این شرکت ۸۵ درصد از این درخواست‌ها را تأیید کرده است. پلتفرم املاک و مستغلات «زیلو» می‌گوید که زنان بیشتری برای کار در این شرکت درخواست داده‌اند و این اتفاق پس از آن افتاد که این شرکت سال گذشته اعلام کرد که بیش از ۵ هزار و ۹۰۰ کارمندش می‌توانند به طور دائم از خانه کار کنند. شرکت نرم‌افزاری «اسلک» که سال گذشته نیز موقعیت‌هایی را برای مشاغل از راه دور خود ارائه می‌داد، اعلام کرد که از میان استخدام‌های اخیرش، تعداد کارکنانی که ترجیح می‌دهند از خانه کارشان را ادامه دهند، ۵۰ درصد بیشتر شده است. اما حتی اگر محل کار ترکیبی از برخی موانع دیرینه بکاهد می‌تواند به ایجاد نابرابری‌های جدیدی بینجامد. کارشناسان مدیریتی و همچنین رؤسای شرکت‌ها می‌گویند که تعصب علیه کار از دور می‌تواند مانعی جدید برای تنوع بخشیدن و فراگیرتر شدن محیط‌های کاری شود. «سونیا گینتس ائلی»، سرپرست بخش تنوع و مشارکت در شرکت نرم‌افزاری «اسانا» که بیش از هزار کارمند دارد و کارکنان‌اش مجاز به دوروز دور کاری در هفته پس از بازگشایی هستند، می‌گوید: «کارمندانی که به صورت حضوری کار می‌کنند، ممکن است توجه بیشتری از سوی رؤسای‌شان جلب کنند. آن‌ها ممکن است فرصت‌ها و امکانات بیشتری به دست آورند.»

فرصت نابرابر

اگرچه بیشتر شواهد دال بر آن است که کارکنان از راه دور در وضعیت نامناسبی قرار دارند، دست‌کم یک تحقیق که

تمام وقت کار کنند. بنابراین با گذشت زمان، تعصب نسبت به کارکنان دور کار می‌تواند مشکل‌برایی گسترده‌تری در محل کار ایجاد کند. «برایان هنکوک»، از شرکای شرکت «مک‌کنزی و شرکا» که کار مدیریت استعدادها را رهبری می‌کند، گفت که مشتری‌هایش «ارزش خاصی برای این مسأله قائل هستند.» وی افزود: «هنگامی که امکان بیشتری برای دور کاری وجود دارد، نگرانی‌ها نیز افزایش می‌یابد.»

دورافتادگان شغلی

وب‌سایت کارایی «پندید» در حال بررسی این نکته است که دور کارها همانند کسانی که در محل کار خود حضور پیدا می‌کنند، امکانات یکسانی دریافت نکرده و به یک میزان تشویق نمی‌شوند. «پل وولف»، سرپرست این شرکت گفت: «سایت ما در حال بررسی و تحقیق در این زمینه است. داده‌ها نیز نشان از آن دارد که با کارمندان دور کار رفتار مشابهی نمی‌شود.» وی افزود که این شرکت به ۱۰ هزار تن از کارکنان خود این امکان را داده که به صورت دائم

دور کار باشند. وی گفت: «این کارمندان احساس می‌کنند درجه دو هستند و فرصت‌های شغلی‌شان محدود شده است؛ صرفاً به این خاطر که در معرض دید رؤسای خود قرار ندارند. این مسأله و روند مذکور اثرات منفی بسیاری دارد، از جمله اینکه فرد با احساس کردن چنین مسأله‌ای تاجایی که توان دارد در کار خود مشارکت و تلاش نمی‌کند، در نتیجه شرکت‌های بسیاری از استعدادهای خود را از دست می‌دهند.» «مگان ریشتاین»، معاون شرکت «زیلو» نیز می‌گوید: «ما تمام تلاش خود را می‌کنیم تا به صورت فعال مسیر پیشین خود را ادامه دهیم.» پیش از شیوع همه‌گیری کرونا، کمتر از دو درصد از کارکنان این شرکت دور کاری می‌کردند. این در حالی است که اکنون حدود دوسوم بنا دارند تا از راه دور و به صورت نامحدود به دور کاری ادامه دهند. ریشتاین افزود که بنا به یک نظرسنجی داخلی، حدود ۶۰ درصد از کارکنان می‌خواهند بین یکبار در ماه یا یکبار در سال به دفتر مراجعه کنند. این امر می‌تواند تغییرات بسیاری را در سازوکار محیط‌های کاری ایجاد کند.



کامران برادران
روزنامه‌نگار

بالارفتن نرخ بیکاری در چین

نرخ بیکاری چین در ۱۲ ماه منتهی به ژوئیه در شرایطی که ۵٫۱ درصد رسیده که در مقایسه با بازه مشابه منتهی به ماه قبل، نرخ بیکاری در این کشور ۰٫۱ درصد افزایش یافته است. این نرخ بیکاری که ۰٫۱ درصد بیشتر از برآورد قبلی کارشناسان است، بالاترین نرخ بیکاری ثبت شده در این کشور در دو ماه اخیر محسوب می‌شود. طی این مدت نرخ بیکاری جوانان ۱۶ تا ۲۴ ساله با ۰٫۸ درصد افزایش نسبت به ماه قبل به ۱۶٫۲ درصد رسید. نرخ بیکاری شهرهای بزرگ که در بردارنده متوسط نرخ بیکاری در ۳۱ شهر بزرگ چینی است نیز طی این مدت به ۵٫۲ درصد رسید. میزان اشتغال‌آزایی در نیمه نخست امسال حدود ۷ میلیون بوده و به نظر می‌رسد تحقق ایجاد ۱۱ میلیون شغل تا پایان امسال چندان دور از دسترس نباشد. متوسط نرخ بیکاری در چین در بازه زمانی سال‌های ۲۰۰۲ تا ۲۰۲۱ معادل ۳٫۸۴ درصد بوده که بالاترین نرخ بیکاری ثبت شده مربوط به فوریه سال ۲۰۲۰ با ۶٫۲ درصد و پایین‌ترین نرخ ثبت شده نیز متعلق به اکتبر سال ۲۰۱۷ با ۳٫۹ درصد بوده است.

جهش قیمت مسکن در آمریکا

داده‌های اتحادیه ملی مشاوران املاک آمریکا نشان می‌دهد که در سه ماهه دوم سال ۲۰۲۱ قیمت مسکن آمریکا حدود ۲۳ درصد جهش کرده و به رکورد جدیدی رسیده است. قیمت متوسط یک مسکن تک‌خانوار به بالاترین سطح خود در تمام سه ماهه‌های دوم تاریخ جهش کرد و ۳۵۷ هزار و ۹۰۰ دلار شد. این به معنای افزایشی ۶۶ هزار و ۸۰۰ دلاری یا ۲۲٫۹ درصدی نسبت به یک سال قبل از این است. باقیمتی تالین حد بالا، خریداران برای یافتن مسکنی که با پول آنها جور دربیاید با مشکل روبه‌رو شده‌اند. این موضوع باعث شده تا فروش مسکن دست دوم برای چهارمین ماه متوالی از فوریه تا می افت کند. در کل در ماه ژوئن فروش مسکن آمریکا ۱۰۴ درصد نسبت به ماه قبل رشد کرد و به ۵۸۶ میلیون واحد رسید.

آدام براین
نویسنده

بین‌فروپاشی مالی سال ۲۰۰۸ و همه‌گیری کرونا، جهان در وضعیت نسبتاً پایدارتری به سر می‌برد و فرصت‌های فراوانی در اختیار داشت. اما با وقوع همه‌گیری کرونا، جهان در وضعیت نسبتاً پایدارتری به سر می‌برد و فرصت‌های فراوانی در اختیار داشت. اما با وقوع همه‌گیری کرونا، جهان در وضعیت نسبتاً پایدارتری به سر می‌برد و فرصت‌های فراوانی در اختیار داشت.

ساختن فرضیاتی برای بهترین برنامه زیر سؤال می‌برند. «بیل استرمان»، معاون اجرایی مدیر منابع انسانی در Comcast، به من گفت: «شما باید اطمینان حاصل کنید که کارآموزان چابکی دارند که می‌توانند در طول مسیر تغییر کنند و بر این اساس جهان را به عنوان یک مکان در حال تغییر ببینند.»

مهارت‌های اصلی رهبری سازمانی، پیش از پیش اهمیت خواهد داشت

اجازه دهید بپذیریم که بسیاری از مدیران اجرایی در پست‌های مدیریتی ارشد زمان و انرژی زیادی را در نقش رهبری خود صرف نمی‌کنند. در عوض، آنها ممکن است به سادگی درگیر جلسات بی‌پایان کاری شوند یا بیشتر روی پیشرفت شغل خود و مشارکت در سیاست‌های شرکت تمرکز کنند؛ اما کار واقعی رهبری سازمانی بیشتر خودخواسته است. با سیاست‌هایی که بسیاری از شرکت‌ها اتخاذ و امکان کار از راه دور را فراهم می‌کنند، وظایفی که به عهده رهبری سازمان است، بیشتر خواهد شد. مدیران اجرایی باید استراتژی خود را به روش‌هایی بیان کنند که سیگنال‌های روشنی را از نظر اینکه روی چه چیز کار می‌کنند و چرامهم است را به هم ارائه دهند. با توجه به اینکه تعداد زیادی از افراد خارج از دفاتر اداری کار می‌کنند، پرورش و تعبیه فرهنگ سازمانی باید در اولویت قرار گیرد. مدیران سازمان باید برای به اشتراک گذاشتن ارزش‌های شرکت و وظایفی که برعهده آنها خواهد بود، زمان بیشتری اختصاص دهند تا افراد، آنها را مانند زمانی که همه با هم بودند، قبول کنند. این ارزش‌ها را در هر نقطه تماس با کارمند تقویت کنند. در نهایت، مدیران سازمان باید قدم صریح‌تری را برای ایجاد نوعی زیرساخت ارتباطی بردارند تا درک کنند که کارمندان چه فکر و احساسی دارند. وقتی همه کارمندان در دفاتر سازمان بودند، مدیران می‌توانستند این سیگنال‌ها را راحت‌تر دریافت کنند، اما زمانی که افراد بیشتری از راه دور کار می‌کنند، این موضوع دشوارتر می‌شود؛ بنابراین گوش دادن باید از یک مهارت به یک فرایند در کل شرکت ارتقاء یابد.

بی‌عدالتی اجتماعی نوعی شکست فرهنگی را برای شرکت‌ها ایجاد کرد. کارمندان و سایر ذی‌نفعان از مدیران سازمانی تقاضا دارند به گفته‌های خود عمل کنند و شعارهایی بدهند که عینی و قابل لمس باشند.

وقتی بین گفتار و عمل فاصله باشد، مردم آن را تشخیص می‌دهند و مدیران کسب‌وکار را به پاسخگویی فرامی‌خوانند. به عنوان مثال، «هماری بار»، مدیر عامل جنرال موتورز، در ژوئن سال ۲۰۲۰، پس از قتل «جورج فلوید»، ضمن ابراز تأسف بیان کرد: «هدف او از جنرال موتورز ساخت «فراگیرترین شرکت در جهان» بود.» در واکنش به این اظهارات، گروهی از سیاهپوستان، تبلیغاتی را در چند روزنامه انجام دادند و یادآوری کردند که مدت زیادی است جنرال موتورز شرکت‌های رسانه‌ای متعلق به سیاهپوستان را نادیده گرفته است. این فشار جنرال موتورز را وادار به تعهد در جهت تنوع بخشیدن به هزینه‌های تبلیغاتی خود کرد، به طوری که چهار درصد از بودجه تبلیغاتی سال ۲۰۲۱ ایالات متحده به رسانه‌های متعلق به سیاهپوستان اختصاص پیدا کرد که تا سال ۲۰۲۵ به هشت درصد نیز افزایش خواهد یافت.

چابکی به عنوان یک فاکتور (x) نقش مهمی در رشد خواهد داشت

بین‌فروپاشی مالی سال ۲۰۰۸ و همه‌گیری کرونا، جهان در وضعیت نسبتاً پایدارتری به سر می‌برد و فرصت‌های فراوانی در اختیار داشت. اما با وقوع همه‌گیری کرونا، جهان در وضعیت نسبتاً پایدارتری به سر می‌برد و فرصت‌های فراوانی در اختیار داشت. اما با وقوع همه‌گیری کرونا، جهان در وضعیت نسبتاً پایدارتری به سر می‌برد و فرصت‌های فراوانی در اختیار داشت.