

جهان پس از کرونا، کار در اداره را بر نمی‌تابد

آینده اشتغال با دورکاری

گزارش

وضعیت کسب و کار در حال تغییر است. مدیران نیز با تغییرات را می‌پذیرند و با فرصت‌هایی را که می‌تواند بر آینده کسب و کارشان تأثیر بگذارد، از دست خواهند داد. تاکنون بحران کرونا، گسترده‌ترین تجربه برای شیوه جدید کار از راه دور بوده است. بسیاری موافق این موضوع هستند که دیگر محل کار به آنچه قبلاً وجود داشت، باز نمی‌گردد و ویروس کرونا نه تنها نحوه عملکرد شرکت‌ها و محل کار کارمندان را تغییر داد، بلکه به میزان قابل توجهی میزان کار و سرعت کار کارکنان را نیز افزایش داد.

تا پیش از شیوع کرونا، ۸۱ درصد از افراد بین ۳۵ تا

۴۴ سال ترجیح می‌دادند در خانه کار کنند. گزارش وضعیت کار از راه دور در سال ۲۰۱۸ نشان می‌دهد در آن سال، ۹۰ درصد از کارکنان از راه دور قصد داشتند شغل خود را دور کاری کنند. دور کاری پیش از شیوع کرونا نیز رو به افزایش بود. اما اکنون با تأثیر کرونا بر شکل کار، کارمندان در حال عادت به سیاست کار صددرصد از راه دور هستند. در طول شروع بحران کرونا کار از راه دور تبدیل به یک ضرورت بهداشتی و اجتماعی شد. این تغییر ضروری نتیجه تحقیقاتی که در سال‌های اخیر در مورد اثربخشی کار از راه دور انجام شد را مجدداً تأیید می‌کند.

مزایای دور کاری

کار از راه دور اغلب برای کارمند مفید تلقی می‌شود، اما دور کاری می‌تواند مزایای زیادی برای کارفرمانیز داشته باشد؛ از جمله سطوح کنترل بالاتر، افزایش آگاهی از وضعیت تبلیغاتی برند، ارتباطات بهتر، بهبود روحیه کارکنان و بهره‌وری بالاتر. شرکت‌های موفق و مولد، اغلب از دور کاری همه کارکنانی که امکان دور کاری دارند استقبال می‌کنند. طرفداران کار از راه دور معتقدند برای مدتی طولانی، دفاتر و انواع کارهایی که در آنها انجام می‌شود به عنوان یک محل خروجی برای محصول مورد نظر تلقی می‌شد و شرکت‌ها کارمندان را بر اساس مدت زمانی که پشت میزشان می‌نشینند، اندازه‌گیری می‌کردند و بهره‌وری را به مفهوم «سختکوشی» مرتبط کرده‌اند اما در واقعیت، دفاتر تنها یک ورودی هستند و شرکت‌ها ممکن است با حذف اصطکاک ناشی از یک محل کار فیزیکی، راحت‌تر به اهداف خود دست یابند. در واقع نباید روی ساعات کار به عنوان معیار بهره‌وری تمرکز کرد، بلکه باید روی اهداف سازمان که کسب سود بیشتر

است، متمرکز شد.

برای مثال قبل از کرونا، بسیاری از کارمندان ممکن بود وقت و هزینه زیادی را صرف رفت‌وآمد به محل کار کنند. اکنون در دوره کار از راه دور، آن هزینه‌های اجتماعی برای کارمندان از بین رفته و در نتیجه، اصطکاک در تجارت برای شرکت‌ها نیز به میزان قابل توجهی کاهش یافته است. بنابراین استدلال کارمندان هم کنترل بیشتری بر ادغام زندگی حرفه‌ای و شخصی خود پیدا می‌کنند و بهره‌وری افزایش می‌یابد.

وضعیت تضاد شرکت‌ها و کارکنان

اکنون تضادی برای بازگشت به دفاتر میان پست‌های مدیریتی و کارمندان عمومی به وجود آمده است. مدیرانی که از راه دور کار می‌کنند تقریباً سه برابر بیش از کارمندان ترجیح می‌دهند به طور تمام وقت به دفتر بازگردند. ۷۶ درصد از کارمندان نمی‌خواهند به کار اداری تمام وقت برگردند و ۹۳ درصد در زمان کاری خواهان انعطاف بیشتری هستند. دیدگاه شرکت‌ها نیز از بالا متفاوت است.

در حالی که مدیران اجرایی شدیداً مشتاق بازگشت به کنج دفترهای‌شان هستند، کارمندان خواستار انعطاف‌پذیری در مکان و زمان کار خود شده‌اند. این مسأله موجب اصرار برخی شرکت‌ها برای بازگشت کارکنان به دفاتر شده که از طرف کارمندان استقبال چندانی نداشت. شرکت‌ها باید برای بر کردن این شکاف بیشتر تلاش کنند تا استعدادهای برتر را از میان کارکنان جذب و حفظ کنند؛ حتی اگر به گزینه‌های جایگزین برای مکان و ساعات کار کارکنان توجه نکنند احتمالاً دچار بحران خواهند شد. با توجه به برخی پژوهش‌ها در ایالات متحده، آلمان و استرالیا، انعطاف‌پذیری پس از حقوق و مزایا در رتبه دوم رضایت شغلی قرار دارد. اگر کارفرمایان خود را با خواسته‌های شغلی کارکنان تطبیق ندهند احتمالاً

با مشکل ترک کار از طرف کارمندان مواجه می‌شوند. این مطالعات نشان می‌دهد ۵۷ درصد از کارکنانی که در زمینه داده‌ها و دانش کار می‌کنند تمایل دارند تا کارفرمای‌شان را عوض کنند.

همچنین در این پژوهش‌ها عدم ارتباط کنونی بین کارفرمایان و کارمندان به این واقعیت نسبت داده می‌شود که مدیران اجرایی رضایت شغلی بسیار بالاتری نسبت به کارگران دارند (بیش از ۶۲ درصد)، به همین دلیل خواهان بازگشت به دفاتر هستند. این اختلاف با کارمندان می‌تواند هزینه‌های زیادی برای شرکت‌ها داشته باشد. مطالعات نشان می‌دهد بسیاری از مدیران به بقایای گذشته چسبیده‌اند و این تغییر ایجاد شده ناشی از کرونا بر شکل کار را به عنوان نقطه عطفی در روابط کار نمی‌بینند.

شکاف ترجیحات

شکاف چشمگیر بین ترجیحات مدیران اجرایی و کارکنان باید مانند زنگ خطری باشد که به صدا درآمده است. اکثر کارفرمایان (۸۶ درصد) تصمیمات نهایی درباره بازگشت کارکنان پس از کرونا را گرفته‌اند اما (۶۶ درصد) از مدیران گزارش می‌دهند که این برنامه‌ریزی‌ها برای بازگشت به محل کار عمدتاً در سطح مدیران اجرایی و بدون ورود مستقیم

یا ورود اندکی از سوی کارمندان انجام شده است. یک نمونه از انطباق شرکت با خواسته‌های کارکنان نمونه شرکت کامپیوتر آی.بی.ام در ایالات متحده است. در سال‌های قبل آی.بی.ام یکی از اولین شرکت‌های بزرگ فناوری بود که کار از راه دور را قبل از رایج شدن پذیرفت؛ به طوری که در دهه نخست ۲۰۰۰ حدود ۴۰ درصد از کارکنانش از راه دور کار می‌کردند، اما در نهایت مسیر خود را معکوس کرد و کار حضوری را ترجیح داد.

در سال ۲۰۱۷ دوباره کارمندان را به دفتر احضار کرد. اکنون، پارادایم شکل کاری شرکت دوباره تغییر کرده است. بنا به گفته آرویند کریشن، مدیرعامل شرکت فناوری آی.بی.ام، تنها ۲۰ درصد از کارمندان شرکت در ایالات متحده به مدت سه روز در هفته یا بیشتر به صورت حضوری در دفتر کار می‌کنند.

در واقع آنچه اکنون شرکت‌ها به‌ویژه در کمپانی‌های اطلاعاتی و های تکنولوژی در یافته‌اند این است که بدون توجه به نظر کارکنان درباره محل کارشان ممکن است بخش مهمی از نیروی کار هوشمند خود را از دست بدهند. با توجه به کمبود نیروی متخصص در این بخش احتمالاً آن شرکت‌هایی که هرچه زودتر با دور کاری کارمندان کنار بیایند، موفق به جذب این نیروی کار خواهند شد.



اکثر کارفرمایان (۸۶ درصد) تصمیمات نهایی درباره بازگشت کارکنان پس از کرونا را گرفته‌اند

خبر

تهاترخانه با میوه در چین

چندانبوه‌ساز بزرگ چینی در ماه‌های اخیر برای جذب خریداران تازه، تبلیغاتی را منتشر کرده‌اند که در آنها گزینه پرداخت اقساط از طریق تحویل مواد غذایی و محصولا کشاورزی از جمله هلو، هندوانه و سیر نیز گنجانده شده است. فروش مسکن در چین طی ۱۱ ماه متوالی روندی نزولی داشته، چنانکه از ۹ ماه قبل و با افشای بحران مالی اور گراند (Evergrande)، یکی از بزرگترین هلدینگ‌های بخش خصوصی چین، افزون بر بازار مالی چین، سرمایه‌گذاران خارجی نیز با شوک مواجه شدند تا رکود حاکم بر بخش مسکن چین عیان شود. هفته گذشته، یک شرکت املاک در شهر ووشی واقع در شرق چین اعلام کرد که حاضر است از مشتریان خود تا سقف ۱۸۸ هزار و ۸۸۸ یوان چین (حدود ۹۰۰ میلیون تومان) محصول هلو قبول کند. شرکت دیگری در نیز با انتشار تبلیغی به متقاضیان مسکن پیشنهاد داد که در ازای ۱۰۰ هزار یوان (حدود ۴۸۰ میلیون تومان) از قیمت خانه از آنها، مقدار ۵ هزار کیلوگرم هندوانه تحویل بگیرد؛ یعنی محصول آنها را به قیمتی بالاتر از بازار محلی بخرد. در ماه مه نیز شرکت انبوه‌ساز «سنترال چاینا» کارزار تبلیغاتی ۱۶ روزه‌ای را اجرا کرد که در آن تحویل محموله‌های سیر به عنوان روش پیش‌پرداخت واحدهای در حال ساخت این شرکت معرفی شده بود. کارشناسان معتقدند پذیرش محصولات کشاورزی به قیمت بالاتر از بازار، تلاش انبوه‌سازان چینی برای فرار از تله رکود و ارائه تخفیف بیشتر در مشتریان خود و جذب کشاورزان و روستاییان بیشتر به بازار مسکن است.

کمترین ارزش یورو در ۲۰ سال گذشته

ارزش یورو در برابر دلار به کمترین میزان خود در ۲۰ سال گذشته رسید. کارشناسان اقتصادی، افزایش شدید قیمت گاز و عدم نشانه‌ای از کاهش درگیری‌ها میان روسیه و اوکراین را از دلایل این سقوط می‌دانند. از دلایل این مسأله، افزایش قیمت گاز در بازار اروپا و گسترش نگرانی‌ها نسبت به سلامت اقتصادی حوزه یورو اعلام شده است. هرچند انتشار آمارهایی که نشان می‌دهد رشد تجارت در حوزه یورو در ماه ژوئن بشدت کاهش یافته نیز در این موضوع بی‌تأثیر نبوده است.

یسورو در حالی ارزش خود را در برابر دلار از دست می‌دهد که ترس از رکود در کشورهای عضو اتحادیه اقتصادی اروپا شدت گرفته، قیمت گاز بسیار بالا رفته و نشانه‌ای از کاهش درگیری‌ها میان روسیه و اوکراین دیده نمی‌شود. درک هالپنی، کارشناس مؤسسه (MUF) به رشد ارزش یورو بدبین است و می‌گوید: «هرگونه رشد ارزش یورو در شرایط کنونی با در نظر گرفتن بدتر شدن چشم‌انداز حوزه انرژی و افزایش ریسک در برابر رشد اقتصادی این حوزه بسیار سخت خواهد بود.»

همچنین گفته می‌شود، بانک مرکزی اروپا پس از یک دهه برای اولین بار نرخ بهره را به زودی افزایش خواهد داد. تحلیلگران اقتصادی معتقدند، این موضوع نیز کند شدن سرعت اقتصادی را بیش ازپیش در پی خواهد داشت.

آمریکایی‌ها در بخش نفت و گاز ونزوئلا سرمایه‌گذاری می‌کنند

عقب‌نشینی از سیاست تحریم

گزارش

افزایش بهای انرژی در آمریکا منجر به تغییر بسیاری از سیاست‌های کاخ سفید شده و اکنون تحریم‌های واشنگتن بر کشورهایی همچون ونزوئلا باز خورد معکوس خود را بر بخش اقتصادی نشان داده؛ به طوری که امروز قصد سرمایه‌گذاری در بخش انرژی در این کشور واقع در آمریکای لاتین را دارد.

بنا به گزارش خبرگزاری

رویترز، دو شرکت آمریکایی «گرامرسی فاندز منجمنت Gramercy Funds)» و «اتمز گلوبال انرژی (Atmos Global Energy)»



اعلام کردند که قصد سرمایه‌گذاری مشترک در بخش کشف و تولید نفت و گاز در ونزوئلا را دارند؛ در حالی که این کشور آمریکای لاتین سال‌ها از سوی آمریکا مورد تحریم بود و شرکت‌های نفتی مجاز به سرمایه‌گذاری در بخش انرژی آن نبودند. بر اساس این گزارش، این دو شرکت آمریکایی قصد همکاری با شرکت ونزوئلایی «انتلکترا گروپ (Inelectra Group)» مستقر در کاراکاس را دارند که سهم عمده‌ای از پروژه‌های نفتی در «خلیج پاریا (Gulf of Paria)» واقع در سواحل شرقی ونزوئلا را برعهده دارد. این در حالی است که در سال ۲۰۰۱ نفت در این منطقه از ونزوئلا کشف شد. در ادامه این گزارش آمده است: شرکت‌های آمریکایی از انجام

همکاری‌های تجاری و سرمایه‌گذاری با شرکت نفت دولتی «پی‌دی وی‌اس‌ای (PDVSA)» ونزوئلا منع شده‌اند؛ سیاستی که از زمان ریاست جمهوری دونالد ترامپ اعمال و در دوره ریاست جمهوری جو بایدن همچنان ادامه دارد. به‌نوشته رویترز، دو شرکت آمریکایی حاضر به ارائه جزییات و میزان سرمایه‌گذاری در ونزوئلا نشده‌اند، اما سخنگویان هر دو شرکت اعلام کردند که انجام هرگونه اقدامی در این زمینه منوط به تصویب دولت‌های آمریکا و ونزوئلاست. «مت مالونی» یکی از شرکای حاضر در بخش سرمایه‌گذاری شرکت گرامرسی واقع در ایالت «کنتیکت» آمریکا در این باره به رویترز گفت: «اقدام‌های سرمایه‌گذاری نفتی به سود منافع آمریکا و منطقه است و باعث پایین آمدن بهای سوخت می‌شود که به نفع اقتصاد و مصرف‌کنندگان آمریکایی خواهد بود.»

اقدام‌های سرمایه‌گذاری نفتی به سود منافع آمریکا و منطقه است و باعث پایین آمدن بهای سوخت می‌شود که به نفع اقتصاد مصرف‌کنندگان آمریکایی خواهد بود