

اثرات تعدیل نیرو بر اعضای باقی‌مانده

صفحه ۸۰



گروه تامین مالی جمعی

رگ تک: دستیار هوشمند تنظیم‌گری

سیدمحمدرضا دادگستر
دانشجوی دکتری سیاستگذاری

برای سال‌ها رویکرد غالب در این بخش، الگوی دستور و کنترل بوده است که از آن تحت عنوان تنظیم‌گری تجویزی یا تنظیم‌گری دستوری هم یاد می‌شود. سازمان‌های تنظیم‌گر در این پارادایم متکی به استانداردها و جریمه‌های ثابت بودند، بدنه بوروکراتیک گسترده و پر هزینه‌ای داشتند و هدف آنها این بود که حداقل به‌لحاظ صوری و ظاهری، قوانین موجود رعایت شوند. اما با گذر زمان کاستی‌ها و شکست‌های رویکرد دستوری آشکار شد؛ از عدم انعطاف‌پذیری لازم در مواجهه با بخش‌های نوظهور مانند فناوری‌های مالی، هوش مصنوعی و زیست‌فناوری گرفته تا عدم‌حل واقعی مسائل تنظیم‌گران و ایجاد مانع پیش روی بازارها که جلوی نوآوری آنها را می‌گیرد. در چنین شرایطی وقوع بحران مالی ۲۰۰۸ باعث شد نوعی پارادایم شیفت در حوزه تنظیم‌گری رخ دهد. سازمان‌های تنظیم‌گر در این بحران متوجه شدند که هنجارها و اصول سنتی آنها قادر نیست جلوی تخلفات پرهزینه و پیچیده موسسات مالی تحت‌نظارت را بگیرد. از این رو، به سراغ یک نسخه شفاف‌بخش رفتند: فناوری‌های تنظیم‌گری یا رگ‌تک.

رگ‌تک به کاربرد فناوری‌های نوظهور – به‌ویژه تحلیل داده، یادگیری ماشین، بلاک‌چین و رایانش ابری – با هدف افزایش کارایی، اثربخشی و مقیاس‌پذیری فرایندهای پایش و انطباق با مقررات سازمان‌های تنظیم‌گر اشاره دارد. در بخش مالی، رگ‌تک عمدتاً در حوزه‌هایی چون احراز هویت مشتری (KYC)، مبارزه با پول‌شویی (AML)، تحلیل تراکنش‌ها و گزارش‌دهی نظارتی به کار گرفته می‌شود.

تحقیقات متعدد نشان داده‌اند که این فناوری‌ها می‌توانند هم‌زمان با کاهش هزینه‌های انطباق تنظیم‌گرها با مقررات، ریسک خطا و تخلف را نیز کاهش دهند. در مطالعات انجام‌دیده مشخص شده است که سرمایه‌گذاری نهادهای ناظر بر بخش مالی در حوزه رگ‌تک، منجر به بهبود دقت گزارش‌دهی و شفافیت مالی در بانک‌ها شده و به‌ویژه برای شرکت‌های کوچک، مزیت رقابتی ایجاد می‌کند. بازخوردهای خوبی که تنظیم‌گران از رگ‌تک گرفته‌اند آینده روشنی را برای این صنعت در جهان ترسیم کرده و به توسعه شتابان آن منجر شده است؛ به گونه‌ای که انتظار می‌رود حجم بازار جهانی رگ‌تک در سال ۲۰۲۷ به بیش از ۲۰ میلیارد دلار برسد.

فناوری تنظیم‌گری در رسانه اگرچه اشاره شد که بحران مالی ۲۰۰۸ نقطه‌عطفی در استفاده تنظیم‌گرهای مالی از رگ‌تک بوده، اما دیگر بخش‌های تنظیم‌گری مانند رسانه، ارتباطات، رقابت و... نیز به‌سرعت متوجه ظرفیت‌ها و فرصت‌های رگ‌تک برای بهبود کارکردهای خود شدند و استفاده از آن را آغاز کردند. یکی از مهم‌ترین این بخش‌ها حوزه رسانه بوده است. در صنعت رسانه، رگ‌تک در حال ورود به موضوعاتی چون مدیریت حقوق مالکیت معنوی، تنظیم محتوای پلتفرم‌ها و شفافیت الگوریتمی است.

استفاده از بلاک‌چین برای ثبت و پیگیری حق نشر، و الگوریتم‌های کنترل محتوا در شبکه‌های اجتماعی، نمونه‌هایی از این کاربرد است. بریتانیا از جمله کشورهای پیشگام در این زمینه بوده که از ظرفیت قوانین جدید حوزه سیاستگذاری دیجیتال و رسانه در راستای تقویت رگ‌تک بهره برده است. طبق قانون ایمنی آنلاین (مصوب ۲۰۲۳) و قانون بازارهای دیجیتال (مصوب ۲۰۲۴)، پلیتمپ موظف شده‌اند که گزارش‌های سالانه شفافیت منتشر کنند و اقدام می‌تواند کارزارهای ممیزی و بررسی الگوریتم‌ها را اجرا کند.

در چارچوب قانون ایمنی آنلاین، اقدام قوانین مشخصی برای محافظت از کودکان وضع کرده است که جز با استفاده از فناوری امکان اجرای آنها وجود ندارد؛ مانند پالایش محتوای صریح جنسی، خودآسیب‌گر و ترازیک و تنظیم الگوریتم‌ها بر اساس سن جهت کاهش مواجهه کودکان با مطالب مضر. همچنین اقدام مشوق استفاده از روش‌های جدید برای حذف سریع تصاویر سوءاستفاده‌شده و این روش‌ها را از طریق رگ‌تک و همکاری بین پلتفرم‌ها اجرا می‌کند.

فناوری تنظیم‌گری در حمل‌ونقل بخش دیگری که استفاده از فناوری از رگ‌تک برده است حمل‌ونقل است. بخش حمل‌ونقل همواره با ریسک هزینه‌های بالای تصادفات و حوادث ایمنی مواجه بوده و از این منظر روی آوردن آن به رگ‌تک نه صرفاً یک مسیر مقرون‌به‌صرفه‌تر تنظیم‌گری بلکه ناشی از ضرورت‌های حیاتی بوده است. سازدن صنعت حمل‌ونقل در حال حاضر در یک گذار انقلابی قرار دارد. با افزایش پیچیدگی شبکه‌های حمل‌ونقل – که ناشی از رشد حمل‌ونقل هوشمند، لجستیک تجارت الکترونیک، وسایل نقلیه خودران و پلتفرم‌های دیجیتال است – روش‌های سنتی نظارت و تنظیم‌گری کارایی خود را از دست داده‌اند. راه‌حل‌های رگ‌تک با بهره‌گیری از تحلیل آئی داده‌ها، هوش مصنوعی، یادگیری ماشین بلاک‌چین و اینترنت اشیا امکان نظارت موثر تر و پاسخ‌گوتر را برای تنظیم‌گران فراهم می‌سازند. بانک جهانی نیز بر اهمیت زیرساخت دیجیتال در تنظیم‌گری تأکید کرده و اعلام داشته که سامانه‌های خودکار می‌توانند هزینه‌های رعایت مقررات در بخش حمل‌ونقل را تا ۴۰ درصد کاهش داده و در عین‌حال، اثربخشی نظارت را افزایش دهند. در حوزه مدیریت ترافیک شهری، اداره حمل‌ونقل سنگاپور (LTA) با اجرای سامانه عوارض‌گیری الکترونیکی (ERP) جزو سازمان‌های پیشرو بوده است.

این سامانه با نصب دروازه‌های هوشمند در نقاط کلیدی شهر، به‌طور خودکار و بر اساس شرایط ترافیکی لحظه‌ای، موقعیت مکانی و زمان، هزینه تردد خودروها را محاسبه و اعمال می‌کند. ERP باعث کاهش ۱۳ درصدی حجم ترافیک در ساعات اوج و حدود ۲۰ درصدی میانگین زمان سفر شده است.

روزنامه

www.marzeghtesad.ir

درز اقتصاد

روزنامه سراسری اقتصادی ، اجتماعی

یکشنبه ۲۲ تیر ۱۴۰۴

۱۷محررم ۱۴۴۷| ۱۳جولای ۲۰۲۵

شماره ۷۱۶

۸۰۰۰ تومان



پاول در آستانه کناره‌گیری؟



حذف بی‌سروصدای شورای رقابت؟



آخرین درخشش‌های افتخار داوری ایران

گلوگاه امنیت انرژی ایران

بدون مداخله فوری، پیش‌بینی می‌شود تولید این میدان سالانه ۱۰ میلیارد متر مکعب کاهش یابد...

صفحه ۵

توسعه توربسم گلستان با اختیارات ویژه

وی در این سفر در نشست با جوامع حرفه‌ای، سرمایه‌گذاران گردشگری، فرمانداران و فعالان گردشگری...

صفحه ۴

آینده بورس در سایه احتیاط

بررسی هان نشان می‌دهد با وجود آن که سطح در آمد خر داده‌ام در مقایسه با ارد بیبهشت کاهش یافته است...

صفحه ۳

گروه تامین مالی جمعی

کریم حسن پور –ابلاغیه سازمان فرابورس از اردیبهشت ماه امسال تامین مالی جمعی را با مشکلات متعددی مواجه کرده و اکنون گفته‌های فعالان این حوزه نشان از آن دارد که این اکوسیستم نوبا با تاثیر از بحران‌های ناشی از جنگ اخیر در آستانه توقف قرار گرفته است.

شرایطی که تحت تاثیر آن از یک‌سو طرح‌ها با الزام به ارائه تضامین معتبر که بیش از ۶۵ درصد این تضامین به ضمانتنامه های بانکی، اوراق بهادار و ابزارهای بازار سرمایه محدود شده است، در حال خروج از چرخه جذب سرمایه هستند و از سوی دیگر فضای مبهم و متاثر از جنگ سطح ریسک را تا جایی افزایش داده است که به نظر می‌رسد بانک‌ها نیز از صدور ضمانتنامه‌های محدود گذشته عقب‌نشینی کرده‌اند.

در نتیجه اکنون نه سرمایه‌پذیران امکان معرفی طرح‌هایشان را دارند و نه سکوها برای ادامه فعالیت خود قادر به ارائه توجیه اقتصادی هستند.

بحران تضامین

در حالی که پس از جنگ ۱۲ روزه بین ایران و اسرائیل بسیاری از کسب و کارهای حوزه اقتصاد دیجیتال با مشکلات بسیاری دست‌وپنجه نرم می‌کنند، خبرها حاکی از آن است که تامین مالی جمعی نیز عملا با مشکل مواجه شده و با تاثیر از تصمیم‌های محدودکننده و شرایط اقتصادی کنونی در آستانه توقف قرار گرفته است.

فعالان حوزه اقتصاد دیجیتال معتقدند که ابلاغیه اخیر فرابورس نیز مشکلی بر مشکلات پیشین تامین مالی جمعی افزوده است و رسماً پذیرش ضمانتنامه‌ها را محدود به ضمانتنامه بانکی کرده است. این در حالی است که نظام بانکی کشور به‌ویژه در ماه‌های اخیر و با توجه به تحولات منطقه‌ای تمایلی به صدور ضمانتنامه برای پروژه‌های کوچک و نوآور ندارد؛ در نتیجه بسیاری از سکوها امکان تعریف طرح‌های جدید را از دست داده‌اند. ماجرای ابلاغیه فرابورس به اردیبهشت ماه بازمی‌گردد؛ ابلاغیه‌ای که براساس آن مقرر شد که سکوهای تامین مالی جمعی ملزم به ارائه تضامین سنگین به‌ویژه ضمانتنامه تعهد پرداخت بانکی باشند.

همچنین در این ابلاغیه فرابورس اعلام کرده است که برای اجرای طرح‌های تامین مالی جمعی سکوها و سرمایه‌پذیران باید تضامین معتبری ارائه دهند و بیش از ۶۵ درصد تضامین مورد پذیرش به ضمانتنامه‌های بانکی، اوراق بهادار و ابزارهای بازار سرمایه محدود شده است. علی بیات سیدشهبایی، رئیس کمیسیون تامین مالی جمعی سازمان نظام صنفی رایانه‌ای، این ابلاغیه را یکی از چالش‌های اصلی فعالان حوزه تامین مالی جمعی می‌داند و به «دنیای اقتصاد» می‌گوید: «یکی از جدی‌ترین مشکلاتی که اخیراً سکوهای تامین مالی جمعی با آن مواجه شده‌اند، ابلاغیه‌ای است که در تاریخ ۲۰ اردیبهشت ۱۴۰۴ توسط فرابورس منتشر شد.

این ابلاغیه با تمرکز بر موضوع تضامین الزامات تازه‌ای را تعیین کرده که براساس آن ترکیبی از انواع تضامین به شکل جدول ارائه شده است؛ به‌گونه‌ای که بیش از ۶۵ درصد این جدول به ضمانتنامه‌های بانکی و اوراق بهادار بازار سرمایه اختصاص یافته است. این اقدام نخستین چالش جدی را برای فعالان حوزه تامین مالی جمعی رقم زد».

او معتقد است که در این اکوسیستم عمدتاً کسب‌وکارهای کوچک و متوسط حضور دارند؛ واحدهایی که اصولاً به دلیل محدودیت‌های

صادرکننده این ابلاغیه، پیگیری‌های خبرنگار «دنیای اقتصاد» درباره این موضوع را بی‌پاسخ گذاشت.

نظام بانکی و ابزار تامین مالی جمعی

فعالان این حوزه معتقدند که اگرچه وضعیت تامین مالی جمعی تا پیش از حمله اسرائیل به ایران نیز چندان مناسب نبود، اما حالا بحران‌های ناشی از جنگ نیز بر پیچیدگی این شرایط افزوده است. علی بیات سیدشهبایی، رئیس کمیسیون تامین مالی جمعی سازمان نظام صنفی رایانه‌ای، در این باره به «دنیای‌اقتصاد» می‌گوید: «در فاصله کوتاهی پس از ابلاغ این سیاست، آغاز جنگ و ناآرامی‌های منطقه‌ای نیز شرایط را پیچیده‌تر کرد. حتی پس از اعلام آتش‌بس هم بانک‌ها در موارد محدود قبلی تمایلی به صدور ضمانتنامه‌های بانکی از خود نشان ندادند. به نظر می‌رسد که نظام بانکی از ابتدا نیز با ابزار تامین مالی جمعی زاویه داشته و اکنون در شرایط بحرانی، مقاومت خود را تشدید کرده است.

مجموع این عوامل اکوسیستم تامین مالی جمعی را در موقعیتی شبه بی‌بست قرار داده است و در حالی که این ابزار می‌توانست در سالی که به‌عنوان سال تولید و اقتصاد مردمی نام‌گذاری شده، برای تامین مالی سریع و کارآمد استفاده شود، اقدامات تنظیم‌گرانه اخیر آن را در آستانه توقف قرار داده‌اند. کارشناسان اکنون شرایط فعلی تامین مالی جمعی را در حالی در خطر ارزیابی می‌کنند که این مدل در سال‌های گذشته توانست بود از تعطیلی بسیاری از کسب‌وکارها جلوگیری کند، اشتغال ایجاد کند و موجب رشد شرکت‌های نوبا شود. رئیس کمیسیون تامین مالی جمعی سازمان نظام صنفی رایانه‌ای معتقد است که اکنون حتی سرمایه‌پذیران نیز در ایفای تعهدات خود با چالش مواجه‌اند و اگرچه تلاش می‌کنند مسوولیت خود را به انجام برسانند، اما واقعیت این است که شرایط بحرانی تاثیرات قابل توجهی بر عملکرد آنها گذاشته است. او می‌گوید: «به نظر می‌رسد که نهاد تنظیم‌گر باید در ابلاغیه اخیر خود تجدیدنظر کند تا امکان بازگشت طرح‌ها و افزایش سرمایه‌پذیری فراهم شود. البته که فرآیند ارزیابی و نظارت باید همچنان با دقت ادامه یابد، اما در کنار آن ارائه بسته‌های حمایتی و تشویقی می‌تواند موجب پایداری و تداوم فعالیت اکوسیستم شود؛ اکوسیستمی که در یکی دو سال گذشته نقش موثری در رشد کسب‌وکارهای نوبا و حفظ اشتغال ایفا کرده است».

مهرداد یزدانی، مدیرعامل یکی از پلتفرم‌های تامین مالی، نیز درباره وضعیت تامین مالی جمعی پس از جنگ ایران و اسرائیل به «دنیای‌اقتصاد» می‌گوید: «در شرایطی که تبعات وضعیت جنگی اخیر بر این اکوسیستم سایه افکنده است، حتی برخی بانک‌ها نیز پرداخت‌ها را محدود کرده‌اند و شرکت‌هایی که نزد این بانک‌ها چک داشته‌اند با چالش‌های جدیدی مواجه شده‌اند.

در عین مکاتبات با نهادهای بالادستی مانند فرابورس نیز در برخی موارد با پاسخ‌هایی مبهم همراه بوده و تصمیم‌گیری‌ها بیشتر براساس شرایط لحظه‌ای صورت می‌گیرد. این وضعیت نشان از عدم ثبات سیاست‌ها و نبود چارچوب روشن در مواجهه با شرایط بحرانی دارد. بازار تامین مالی جمعی که می‌توانست با بهره‌گیری از انعطاف‌پذیری ذاتی خود به یکی از گزینه‌های مهم تامین سرمایه در دوره نوسانات اقتصادی تبدیل شود اکنون با خطر حذف یا به حاشیه رانده شدن مواجه است.»

یزدانی معتقد است که تا زمانی که فعالیت سکوها از توجیه اقتصادی لازم برخوردار نباشد این ابزار صرفاً به ابزاری بلااستفاده بدل خواهد شد. ابزاری که در سه سال گذشته توانست بود جای خود را در میان شرکت‌ها و حتی نهادهای اقتصادی و مالیاتی باز کند اکنون در آستانه خروج از ریل توسعه قرار گرفته است. اومی‌گوید: «این شرایط در حالی است که هدف از ایجاد چنین ابزاری تسهیل دسترسی کسب‌وکارها به منابع مالی بوده به‌ویژه در شرایطی که کشور با چالش‌های اقتصادی و محدودیت‌های اعتباری روبه‌روست. اما با روند فعلی شرکت‌های تولیدکننده کالا یا خدمات در عمل از دسترسی به منابع مالی محروم شده‌اند و این موضوع می‌تواند پیامدهای اقتصادی گسترده‌تری برای کل اکوسیستم تولید و اشتغال در کشور به دنبال داشته باشد.» همچنین کارشناسان در این‌باره اعتقاد دارند که مسیر طبیعی شکل‌گیری و رشد بازار تامین مالی جمعی در شرایط فعلی از ریل خود خارج شده و اگر بازنگری سریع و موثری در سیاست‌ها صورت نگیرد ممکن است یکی از معود ابزارهای نوین تامین مالی کشور به سرنوشت ابزارهای ناکارآمد گذشته دچار شود. این کارشناسان تأکید می‌کنند در شرایطی فعلی اقتصاد کشور بیش از هر زمان دیگری به‌ویژه در حوزه دیجیتال به ابزارهای نوین تامین سرمایه نیاز دارد و در این راستا تامین مالی جمعی می‌توانست نقشی کلیدی در نجات کسب‌وکارهای کوچک و نوپا ایفا کند، اما اقدامات کنونی این ابزار را از مسیر اصلی خود منحرف کرده و در آستانه حذف قرار داده است.

صاحب امتیاز: موسسه مطبوعاتی دانش پیام‌بامداد نوین
مدیر مسئول: ابوالفضل حمیدی
چاپ: جام چم
آدرس: تهران، بلوار مرزداران، خیابان البرز ، البرزیکم، پلاک ۶
تلفن: ۰۲۱-۴۹۱۰۵۰۰۰
گستره توزیع : سراسری
شرکت توزیع : نشر گستر



اثرات تعدیل نیرو بر اعضای باقی‌مانده

۵ مهر تفسی اکبری - درست‌است که ترک‌شغل کارکنان جزئی ازواقعیت‌دنیای کاراست،اماوقتی همکارانمان به‌خاطر تعدیل‌نیرو کارشان رااز دست‌می‌دهند.

درست است که ترک شغل کارکنان جزئی از واقعیت دنیای کار است، اما وقتی همکارانمان به خاطر تعدیل نیرو کارشان را از دست می‌دهند، ضربه این اتفاق را به شکل عمیق‌تر و سخت‌تری احساس می‌کنیم. کارکنان باقی‌مانده طیف گسترده‌ای از واکنش‌های جسمی و روحی را تجربه می‌کنند که تاثیر مستقیمی بر نگرش آنها به نقش و مسیر شغلی‌شان دارد. برخی از رایج‌ترین واکنش‌های نیروهای بازمانده عبارتند از:

بی‌اعتمادی به رهبری سازمان

معمولا این مدیران هستند که مورد سرزنش قرار می‌گیرند، چون هرچه نباشد در نهایت آنها تصمیم به کاهش نیرو می‌گیرند و تعیین می‌کنند چه کسانی بمانند و چه کسانی بروند. در اغلب مواقع، کارکنان باقی‌مانده حس می‌کنند به آنها و هم‌تیمی‌هایی که رفته‌اند خیانت شده، می‌رنجند و اعتمادشان را به رهبران سازمان از دست می‌دهند. همچنین، طبیعی است که نسبت به ثبات مالی شرکت هم نگران شوند و احساس اطمینانشان را از دست بدهند.

احساس گناه

طبیعی است که نخستین واکنش نیروهای باقی‌مانده آسودگی است. آنها خوشحال هستند که این‌بار ناملشان از لیست خط نخورده و هنوز می‌توانند قسط‌های خود را پرداخت کنند. اما این احساس آسودگی به سرعت جای خود را به احساس گناه می‌دهد که چرا او باید اخراج می‌شد و من نه؟ بازمانده‌ها گاهی علاوه بر احساس گناه، احساس خشم را هم تجربه می‌کنند.

اضطراب ناشی از حس عدم امنیت شغلی

وقتی مدیران توانستند دلیلی برای حذف نیروهای بر تارلاش و مستعد پیدا کنند،

اینفوگرافیک



سه‌م‌بزرگ «پیرپسر» از بازار سینما

مصطفی زمانی بازیگر سسینما سال گذشته بعد ازدریافت جایزه بهترین بازیگری جشنواره فیلم فجر می‌گفت اگر حسن پورشیرازی بود قطعا این‌جایزه به در بخش جنبی جشنواره و خارج از بخش مسابقه در دست می‌رسید. اشاره او مربوط می‌شد به هنرنمایی بازیگر پیشکسوت در فیلم «پیر پسر» ساخته اکتای براهنی که سال ۱۴۰۰ ساخته‌ش‌ما تا سال ۱۴۰۳ در دریافت مجوز اکران ناموفق بود. این اثر سرانجام سال گذشته در بخش جنبی جشنواره و خارج از بخش مسابقه در دست می‌نگرید.

ترک شغل پس از تعدیل نیرو در موقعیتی که یک کشتی دارد غرق می‌شود، واکنش طبیعی چیست؟ برخی منتظر می‌مانند تا دوباره روی آب شناور شود که هیچ اطمینانی به آن نیست. اما دیگران برای نجات جان خود از آن بیرون می‌پرند. این دقیقا همان اتفاقی است که پس از تعدیل نیرو رخ می‌دهد. ممکن است بازمانده‌ها همچنان هر روز سر کار حاضر شوند، اما بسیاری در سکوت برای شغل بعدی‌شان در جایی خارج از این سازمان مهیامی‌شوند.طبق یافته‌های پژوهش نکتار،از رتباط مستقیمی بین تعدیل نیرو و جست‌وجوی شغل وجود دارد: ۶۳درصد از کارکنانی که اخیرا در شرکت خود شاهد تعدیل نیرو بوده‌اند، گفته‌اند ظرف سه ماه آینده به دنبال شغل جدیدی خواهند رفت. در شرکت‌هایی که تعدیل نیرو نداشته‌اند این رقم فقط ۳۸ درصد از کارکنان را شامل می‌شود.

افزایش خوداشتغالی

چه نیروهایی که شرکت را ترک کرده‌اند و چه آنهایی که باقی مانده‌اند، می‌دانند که شغل جدید در یک شرکت دیگر هم تضمینی برای در امان ماندن از تعدیل نیست. اصلا بعید نیست ثبات شغل جدید حتی کمتر هم باشد، چون طبق قاعده «آخرین استخدام، نخستین اخراج» شانس حذف آنها بیشتر است. پس تعجبی ندارد که برخی از کارکنان کلا قید استخدام دائمی را می‌زنند و ترجیح می‌دهند وارد دنیای خوداشتغالی شوند. پژوهش سایت داده‌محور «استاتیستا» نشان می‌دهد که صنعت فریلنسری رشد شگفت انگیزی دارد و پیش‌بینی می‌شود تا سال ۲۰۲۸ تعداد فریلنسر‌ها در آمریکا به ۹۰۱ میلیون نفر برسد. از سوی دیگر، در سال ۲۰۲۳ رکورد ۵.۵ میلیون در خواست ثبت کسبوکار جدید ثبت شده که نشان‌دهنده رونق شدید کارفرینی در ایالات متحده است.

چندشغله شدن

در حالی که بسیاری از بازماندگان به‌دنبال شغل جدید یا گزینه خوداشتغالی می‌روند، برخی دیگر به چندشغله شدن روی می‌آورند و در کنار شغل تمام وقتشان که اعتمادی به دوامش ندارند، هم‌زمان چند شغل پاره‌وقت هم قبول می‌کنند. اگرچه چندشغله بودن ناقض قوانین فدرال یا ایالتی نیست، اما می‌تواند به‌شدت روی بهره‌وری تاثیر بگذارد؛ به‌ویژه اگر فرد دچار خستگی و فرسودگی باشد. یکی از افرادی که خود چندشغله است و دیگران را هم به این‌کار تشویق می‌کند می‌گوید: «در کارتان فقط خوب باشید، نه عالی؛ چون اگر خیلی خوب عمل کنید، ممکن است ارتقا بگیرید یا وظایف بیشتری به شما محول شود. به خصوص در سازمان‌هایی که تازه از تعدیل نیرو بیرون آمده‌اند- به اصلا برای کسی که می‌خواهد تعادل بین چند شغل را حفظ کند مناسب نیست.»

۱۰ راهکار برای حمایت از نیروهای باقی‌مانده

شرکت‌ها می‌توانند -و باید- پس از تعدیل نیرو دوباره به مسیر رشد بازگردند؛ به شرط اینکه به کارکنانشان متعهد بمانند و راه‌هایی برای بازایی انگیزه بازماندگان پیدا کنند. برای این کار چند اقدام مؤثر وجود دارد:

۱- مصاحبه‌های «ماندگاری» انجام دهید. مصاحبه‌های ماندگاری، گفت‌وگوهای ساختارمندی بین کارکنان و مدیران هستند که فضایی امن برای بیان آرزاهان دغدغه‌ها، چالش‌ها و اهداف شغلی فراهم می‌کنند. در این گفت‌وگوها، مدیران می‌توانند ضمن شنیدن صحبت‌های کارکنان کلیدی، به آنها درباره آینده شرکت و نقش‌شان صحبت و آنها را متقاعد به ماندن کنند. برای برگزاری یک مصاحبه ماندگاری مؤثر، در پاسخگویی صادق و شفاف باشید، با دقت به سوالات و پاسخ‌ها گوش دهید و نکات کلیدی را برای جلسات بعدی یادداشت کنید، نکات مهم را در پایان گفت‌وگو جمع‌بندی کنید و پیگیر موارد تواقف‌شده باشید و داده‌های مصاحبه‌ها را برای شناسایی الگوها و نگرانی‌های بر تکرار تحلیل کنید.

گزارش تصویری



گزارش تصویری



خروج داوطلبانه نوجوانان از فضای مجازی

در بخشی از گزارش گاردین، جوانان ۱۸ تا ۲۵ساله می‌گویند که نسل والدینشان درک درستی از آسیب‌های دیجیتال نداشته‌اند و استفاده زودهنگام از گوشی‌های هوشمند را برایشان مجاز کرده‌اند. بسیاری از آنها قصد دارند دسترسی فرزندان خود به تلفن هوشمند را تا سنین بالاتر محدود کنند.

همچنین، نظرسنجی‌ای نشان داده حدود نیمی از جوانان ترجیح می‌دهند دنیایی بدون اینترنت داشته باشند و اکثریت آنها پس از استفاده از شبکه‌های اجتماعی احساس منفی نسبت به خود پیدا می‌کنند.

یافته‌های این تحقیق تازه تاییدی است بر نتایج دست‌کم دو تحقیق دیگر که در یکی دو سال گذشته انجام شده است.

در این زمینه، روزنامه «گاردین» به یک تحقیق موسسه رسانه‌ای افکام در سال ۲۰۲۴ اشاره می‌کند؛ حاکی از اینکه یک‌سوم کودکان ۸ تا ۱۷ساله بر این عقیده‌اند که سرشان زیادی در گوشی است.

❖ افزایش مدیران نسل زد، با اولویت انعطاف و رفاه

«رای» ۲۵ ساله، می‌گوید که اغلب جوان‌ترین فرد حاضر در محل کارش است. این موقعیت، وقتی که قرار است مدیر ۸ نفر دیگر باشد، می‌تواند چالش‌برانگیز باشد.

این جوان متخصص در شبکه‌های اجتماعی با نام «رای ترینا» (Rai Tryna) -ساخته می‌شود، یکی از افراد نسل زد است که کم‌کم در حال گرفتن نقش‌های مدیریتی هستند و خیلی از این مدیران جوان، شیوه انجام کسب و کار را دگرگون می‌کنند.

در حال حاضر، از هر ۱۰ مدیر، یک نفر متعلق به نسل زد است که بزرگ‌ترین‌شان امسال ۲۸ساله می‌شود و طبق پژوهش جدیدی از شرکت «گلسدور»، تا سال‌ال آینده تعدادشان از مدیران نسل بیبی‌بومر (متولدین بین ۱۹۴۶ تا ۱۹۶۴) بیشتر خواهد شد. به گفته دنیل ژائو، اقتصاددان ارشد در گلسدور، این روند هم در مشاغل کم‌درآمد مانند خدمات غذایی (که به‌طور کلی نیروی کار جوان‌تری دارد) دیده می‌شود و هم در صنعت تکنولوژی (که معمولا پیشرفت شغلی در آن سریع‌تر است).

نسل زد و «مدیریت‌گریزی آگاهانه»

مدیران بیست‌وچند ساله در حال پیشرفت هستند و این در حالی است که به بسیاری از هم‌نسلانشان برچسب‌هایی مانند «مدیریت‌گریزی آگاهانه» - یعنی این باور که جوان‌ها تمایلی به پذیرفتن مسوولیت هدایت یک تیم ندارند. اما داده‌ها این ادعا را تایید نمی‌کنند. ژائو در گفت‌وگو با CNBC گفته که در واقع نسل زد، با همان سرعت و میزان مشابه نسل‌های قبلی، وارد نقش‌های مدیریتی می‌شوند. او می‌گوید: «وقتی به کل نیروی کار نگاه می‌کنیم، همچنان می‌بینیم که نسل زد هم به مدیریت علاقه‌مند است. آنها هم نردبان سازمانی را راهی برای افزایش درآمد و ارتقا جایگاه شغلی می‌دانند.» ژائو می‌گوید: «در واقع، روند مدیریت‌گریزی آگاهانه بازتاب‌دهنده نوعی ناامیدی واقعی در برخی کارکنان است؛ جایی که احساس می‌کنند با وجود مسوولیت‌های اضافی، نه قدردانی کافی از آنها شده و نه پاداش مناسبی دریافت کرده‌اند.»

رای که مدیر بخش همکاری‌ها در یک شرکت تکنولوژی است، می‌گوید چون هم مدیران خوب داشته و هم مدیران بد، متوجه شده که یک مدیر عالی چقدر می‌تواند فضای کاری مثبتی ایجاد کند و باعث رشد و پیشرفت افراد در مسیر شغلی‌شان شود. به همین دلیل به مدیریت علاقه‌مند شده است. این مدیر جوان می‌گوید که همیشه مسیرش هموار نبوده و یاد گرفته چگونه انتظارات را در برابر اعضای تیمی که گاهی از او بزرگ‌تر هستند مدیریت کند.

او همچنین درک می‌کند که چرا برخی جوانان ممکن است از پذیرش نقش مدیریتی صرف‌نظر کنند، به‌ویژه اگر در قبال این مسوولیت‌ها دستمزد مناسبی دریافت نکنند. رای که برخی از تجربه‌های کاری‌اش را در تیک‌تاک به اشتراک می‌گذارد، می‌گوید: «مدیریت هشت عضو مستقیم یعنی مواجهه با هشت زندگی متفاوت، هشت شخصیت، هدف و بلندپروازی مختلف. و باید همه اینها را در حالی مدیریت کنی که وظایف اصلی شغل‌ت را هم انجام می‌دهی.»

او اضافه می‌کند: «گاهی هم باید نقش آدم بد را بازی کنی، مثلا وقتی خبر ناخوشایندی مثل رد شدن درخواست افزایش حقوق یکی از اعضای تیم را می‌دهی. بنابراین کاملا درک می‌کنم که چرا بعضی‌ها میلی به پذیرفتن این نقش ندارند.» با این حال، او می‌گوید: «اگر واقعا از کار با آدم‌ها لذت می‌بری و دستمزد منصفانه‌ای دریافت می‌کنی، رهبری در محیط کار می‌تواند تجربه‌ای رضایت‌بخش باشد.»

❖

❖ **حضور سارا بهرامی در سریال «کوری»**
سارا بهرامی‌داری سیمرغ پلورین و سه نامزدی بهترین بازیگر در جشنواره فیلم فجر قرار است نقشی متفاوت را در «کوری» ایفا کند. پیش از این مریلا زارعی و امیر جعفری به عنوان دیگر بازیگران نقش‌های اصلی سریال «کوری» معرفی شده بودند. «کوری» به کارگردانی سجاد پهلوان‌زاده، تهیه‌کنندگی کاظم دانشی و نویسندگی امیر ایبلی برای بخش از فیلم‌نت بدون اینترنت داشته باشند و اکثریت آنها پس از استفاده از شبکه‌های اجتماعی در حال فیلمبرداری است. بزودی دیگر بازیگران این سریال که سوسو‌های اجتماعی دارد، معرفی می‌شوند. در خلاصه داستان این سریال آمده است: «و عدالت برای همه!...»

❖

❖ **«چشم‌هایش» جلوی دوربین فرمان‌آرا**
فیلمبرداری فیلم «چشم‌هایش» به کارگردانی بهمن فرمان‌آرا بر اساس رمان بزرگ علوی آغاز شد. با پیوستن بهناز جعفری، علی شادمان، پانته‌ا پناهی‌ها و ژاکلین آواره به عنوان بازیگر به پروژه «چشم‌هایش»، تیم بازیگران این اثر تکمیل شدند. پیش‌تر نیز مهدی پاکدل، لاله مرزبان، علی مصفا، صابر ابر و شمس لنگرودی به عنوان بازیگر به این پروژه پیوسته بودند. مجوز این فیلمنامه که شادهر راستین و بهمن فرمان‌آرا به طور مشترک نویسندگی آن را برعهده دارند، در هفتادمین سالگرد چاپ این اثر صادر شد.