

نویسنده: سید مسعود همایونفر

عوامل متعددی بر شکل دهی مجدد عرصه کار تأثیر گذارند. ارتباطات جهانی و ماشین های هوشمند از جمله عواملی هستند که نوع نگاه ما را به کار تغییر می دهند و کارهای جایگزین و مهارت های جدیدی را که ما به آن ها نیاز داریم تا بتوانیم در آینده بهره ور باشیم، تعریف می کنند. هر چند که این عوامل و پیش رانه های تغییر، هر کدام به تنهایی دارای اهمیت هستند، تأثیرات همزمان و مشترک آنهاست که تغییرات شگرف را در عرصه کار ایجاد می کند. براین اساس ضروری است که برای برنامه ریزی های آینده، همه این عوامل و تأثیرات متقابل آنها به خوبی شناسایی و تحلیل شود.

یکی از مهم ترین عوامل، ظهور ماشین ها و سامانه های هوشمند است. طی سال های آینده، ماشین های هوشمند جدید وارد دفاتر، ادارات، کارخانه ها و منازل خواهند شد و تعداد آن ها غیرقابل تصور خواهد بود. این ماشین ها با تولید، آموزش، پزشکی، امنیت و همه ابعاد زندگی ما یکپارچه خواهند شد. از آنجا که این ماشین ها در برخی موارد جایگزین انسان می شوند و در مواردی دیگر تکمیل کننده آن، بزرگترین تأثیرشان، قرار دادن یک سؤال بزرگ در برابر ما خواهد بود: مزیت رقابتی ما چیست؟ جایگاه ما در کنار این ماشین ها چیست؟ ما مجبور خواهیم بود که مجدداً به محتوا و فرآیند کارهایی که انجام می دهیم بطور جدی بیندیشیم.

در برخی حوزه ها، نسل جدید سامانه های خودکار، جایگزین انسان می شود و ما را آزاد می کند تا به کارهایی که به خوبی می توانیم انجام دهیم و از انجام آن ها واقعاً لذت می بریم پردازیم. در حوزه هایی دیگر، ماشین ها، همکار ما خواهند بود و توانمندی ها و مهارت های ما را افزایش می دهند. این ماشین ها همچنین انتظارات و دستاوردهای جدیدی را از عملکرد تعریف می کنند. ما وارد نوع جدیدی از مشارکت و همکاری با ماشین ها خواهیم شد که توانمندی های ما را افزایش داده و نتیجه آن دستیابی به سطح جدیدی از همکاری و وابستگی متقابل انسان- ماشین خواهد بود.

تکنولوژی های جدید و پلتفرم های ارتباطات اجتماعی، ما را به سمت نوعی سازمان دهی مجددی برای تولید و خلق ارزش پیش می برند که غیرقابل پیش بینی است. با بهره گیری از سطح جدیدی از هوش جمعی و استفاده از منابع حاصل از ارتباطات گسترده اجتماعی با دیگران، فقط با سازمان های خیلی بزرگ قادر خواهیم بود به اهدافمان دست پیدا کنیم؛ به عبارتی دیگر، تحقق اهداف وقتی مقدور خواهد بود که کارها را خارج از مرزهای سنتی سازمان و با ساختارهای بزرگ و غیر متعارف انجام دهیم. منظور از این نوع ساختارها این است که باید ساختارهایی را خلق کنیم که از شکل ها و فرآیندهای متداول که امروز با آن ها آشنا هستیم، فراتر روند، در اندازه های خیلی خرد و اندازه های خیلی بزرگ و انبوه. سازمان های اجتماعی، اقتصادی و سیاسی ما توسط ابزارها و تکنولوژی هایی که در اختیار داریم شکل گرفته اند. بسیاری از سازمان هایی که با آن ها آشنا هستیم، شامل سازمان های آموزشی و شرکت ها، محصول تکنولوژی ها و دانش علمی قرن های گذشته است؛ امروزه سازمان هایی ایجاد شده اند که به عنوان مثال در عرصه پزشکی به مردم اجازه می دهند تا اطلاعات پزشکی خود را در اختیار دیگران بگذارند، بگونه ای که نیازهای کلینیکی خود را با بهره گیری از تخصص های خارج از مطب ها و آزمایشگاه های متداول، به کمک یکدیگر مرتفع سازند. بازی های علمی، توجه هزاران نفر را برای یافتن راه حل های مسائل و مشکلات به خود جلب کرده اند، چیزی که هیچ یک از سازمان ها، به تنهایی به این حجم از منابع دسترسی نداشته اند. پلتفرم های آزاد آموزش، به طور فزاینده ای محتوای آموزشی را بر هرکس که جویای علم و آموزش باشد، فراهم سازند.

نسل جدیدی از مفاهیم سازمانی و مهارت های شغلی در حال ظهور هستند که برآمده از مدیریت و تئوری های سازمانی سنتی نیستند، بلکه از حوزه هایی مانند طراحی بازی ها، علوم عصبی و روانشناسی شادی، برخاسته اند؛ حوزه هایی که پیش رانۀ خلق پارادایم های آموزشی نوین و ابزارهای جدید خواهند بود.

عوامل دیگری نیز وجود دارند که بر شکل دهی عرصه جدید کار تأثیر گذارند، از آن میان به عواملی در جمعیت شناسی از قبیل افزایش سن کار و پیری جمعیت، به هم پیوستگی جهانی، ابزارهای ارتباطی جدید که فضای دیگری فراتر از متن نوشتاری را ایجاد می کند، می توان اشاره کرد.

در شرایطی که با عدم توازن در عرضه و تقاضای مهارت های شغلی در بازار کار کشورمان مواجه هستیم و نهادهای آموزشی و حرفه ای، فاقد برنامه ریزی کوتاه مدت و میان مدت مناسبی برای برآورده کردن نیازهای مهارتی هستند، نگاه بلند مدت به آینده بازار کار که مهارت های مورد نیاز بازار کار را با توجه به تحولات اجتناب ناپذیر، بتواند پیش بینی و برنامه ریزی کند، مسئولیت برنامه ریزان منابع انسانی کشورمان را دو چندان می کند.