

الزامات زندگی شغلی دانشگران جوان فناور

سیدامیرحسین طیبی ابوالحسنی*

چکیده

پژوهش‌ها نشان می‌دهد با توجه به افزایش جمعیت جوانان جویای کار دانشگاهی و معضل بیکاری آنان، توجه به کارآفرینی می‌تواند یکی از راهکارهای مناسب این حوزه باشد. اما از طرفی، شرایط جامعه و بازار کار کنونی، الزامات خاص خود را دارد. توسعه‌ی جهان آینده، مبتنی بر اقتصاد دانش‌محور به زودی فراگیر شده و شکل جدیدی از رفتارهای مدرن اقتصادی را در جامعه بشری به وجود می‌آورد. به عبارتی دگرگونی در اقتصاد، جهانی شدن، تنوع داخلی و تکنولوژی؛ نیازهای جدیدی برای سازمان ایجاد کرده‌اند و این نیازهای جدید برای سازمان، در برخی جهات کاملاً خلاق بوده و سازمان را به جلو پیش می‌برند و گاهی هم مضر و نابودکننده می‌شوند، هر چند به نظر می‌رسد اکثر این چالش‌ها اگر به خوبی مدیریت شوند، فرصت‌های زیادی را نیز برای منابع انسانی و سازمان ایجاد کنند. در این پژوهش سعی شده است با توجه به سرعت تغییرات و شتاب فناوری در عصر جدید و به کمک منابع کتابخانه‌ای و تحلیل نظرات خبرگان، الزامات زندگی شغلی دانشگران جوان فناوری در این دهه معرفی شوند. نتیجه پژوهش تحت عنوان ابزارهای شایستگی‌های مدیران آینده در سه بخش دانش‌های کلیدی، نگرش‌های کلیدی و مهارت‌های کلیدی بیان می‌شود که این افراد باید ضمن کسب دانش‌ها و معلومات مشخص شده، تلاش نمایند نگرش خود را به نگرش‌های مورد نظر نزدیک کرده و برای این مهم، مهارت‌های مرتبط را نیز کسب نمایند.

واژگان کلیدی: الزامات، زندگی شغلی، منابع انسانی، فناوری، شایستگی.

* عهده دار مکاتبات، کارشناس ارشد مدیریت اجرایی، دانشگاه شهید بهشتی، تهران. تلفن: ۰۹۳۶۹۱۹۶۰۵۲،
پست الکترونیکی: Amirhosseintayebi69@yahoo.com

نتایج پژوهش داخلی اخیرا نشان می‌دهد که حدود ۵۹٪ مخترعان جوان کشور با اطمینان خوبی برای آینده شغلی خود برنامه‌ریزی دارند و از انواع زندگی شغلی؛ حدود ۶٪ کار آزاد، ۱۱٪ استخدام، ۱۴٪ خوداشتغالی و ۶۹٪ کارآفرینی را انتخاب شغلی خود می‌دانند [۹]. یعنی به‌طور کلی حدود ۸۳٪ آنان علاقه‌مند به کارآفرینی شخصی و راه‌اندازی واحد تولیدی محصول اختراع خود هستند تا دیگر انواع زندگی شغلی، که نشان دهنده میل بالایی مخترعان به ایجاد کسب و کار و کارآفرینی در کنار دیگران است. همچنین دیگر تحقیقات نیز نتیجه بالا را تایید می‌نمایند [۱۰-۱۲].

پس به نظر می‌رسد مسیر شغلی عمده اغلب دانشگران، مدیریت خود این افراد بر کسب و کارهای متعلق به خود است. اما در کنار توجه به این نتایج، باید دقت داشت که با توجه به اهمیت مبحث آینده فناوری و عملکرد مدیران شایسته این حوزه که در واقع می‌توانند همان دانشگران جوان کنونی فعال در حوزه کارآفرینی باشند، لازم است مطالب زیر نیز مورد عنایت قرار گیرد. به‌نظر می‌رسد تا سال ۲۰۲۰ وضعیت کسب و کارها دچار تغییرات زیادی خواهد شد [۱۳].

به عبارتی، فناوری و همچنین مدیریت استعداد به عنوان دو محرک اولیه تغییر در قرن ۲۱ معرفی شده‌اند [۱۴]، که در این میان، حوزه مدیریت منابع انسانی نیز همانند حوزه‌های دیگر، فشارهای زیادی را برای تغییر، تجربه می‌کند. دگرگونی در اقتصاد، جهانی شدن، تنوع داخلی و تکنولوژی؛ نیازهای جدیدی برای سازمان ایجاد کرده‌اند [۱۵]. این نیازهای جدید برای سازمان، در برخی جهات کاملاً خلاق بوده و سازمان را به جلو پیش می‌برند و گاهی هم مضر و نابودکننده می‌شوند، هر چند به‌نظر می‌رسد اکثر این چالش‌ها اگر به خوبی مدیریت شوند، فرصت‌های زیادی را نیز برای منابع انسانی و سازمان ایجاد کنند. شکل ۲، عوامل اثرگذار بر آینده منابع انسانی دانشگر را نشان می‌دهد.

در تشریح مدل بالا، باید گفت به نظر می‌رسد دو موضوع جهانی شدن و تنوع، موضوعات مبهم‌تری

توسعه‌ی جهان آینده، مبتنی بر اقتصاد دانش‌محور به زودی فراگیر شده و شکل جدیدی از رفتارهای مدرن اقتصادی را در جامعه بشری به وجود می‌آورد [۱]. از طرفی، ورود به دنیای کسب و کار در عصر حاضر که جهان وارد دوره‌ای از فرصت‌ها و چالش‌های بزرگ شده است، نیاز به دانش، مهارت و ویژگی‌های خاص دارد [۲]. در هزاره جدید عوامل مؤثر بر موفقیت و خوشبختی افراد، سازمان‌ها و ملت‌ها به سرعت در حال تغییر است و در چنین دوره‌ای موفقیت، به برخورداری از آخرین دانش و توانایی بکارگیری آن به شیوه‌ای نوآورانه و مؤثر بستگی دارد. دیگر شرایط پایدار برای دنیای کسب و کار وجود نخواهد داشت، لذا لازم است افراد در طول تحصیلات برای انتخاب زندگی شغلی و مقابله با بحران‌ها و چالش‌ها آماده شوند [۳].

زندگی شغلی

تاکنون مردم دنیا چهار نوع زندگی شغلی را تجربه کرده‌اند که عبارتند از [۴]: استخدام، خوداشتغالی، کارآفرینی و کار آزاد. همچنین انواع مبانی نظری بازار کار و روابط کار متناسب با نوع نگرش «ضرورت عدم مداخله»، «مداخله اقتصادی» و «مداخله کامل دولت» در شکل ۱، به تفکیک اشاره شده است.

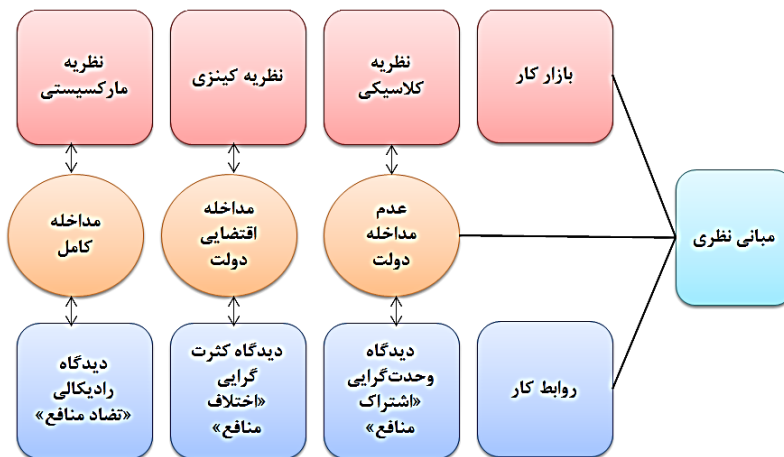
صرف‌نظر از مطالب بالا، بازار کار همواره در پی تحولات بازار کالا و خدمات، چرخه زندگی اقتصادی و نحوه زیستی جامعه یا فضای عمومی یک کشور، دگرگونی‌های زیادی پیدا می‌کند [۶]. شکل‌گیری مشاغل دانش از موضوعات کلیدی برای فهم تحولات بازار کار کشورها است [۷]. بازار کار جدید، مکانیسمی است که دانش جدید از بخش دانش (مجموعه دانشکاران و نهادهای آموزشی و تحقیقاتی که انواع دانش جدید را تولید، توزیع، تبدیل و اشاعه می‌دهند) به فعالیت مبتنی بر دانش (صنایعی که اساس کالا، خدمات و فرایندها آن‌ها دانش است) جریان می‌یابد [۸].

الزامات زندگی شغلی دانشگران

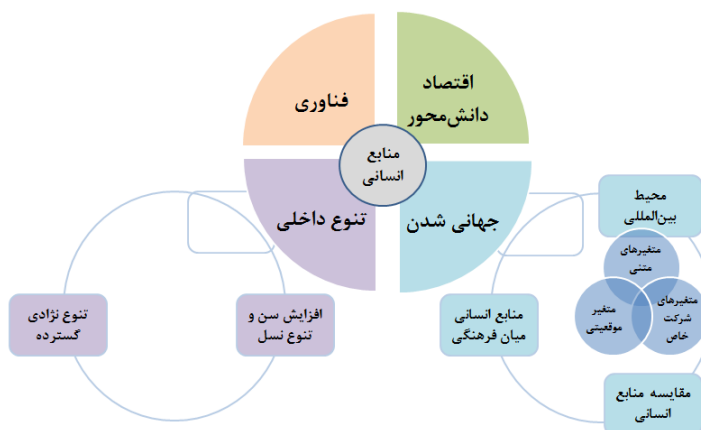
۲۰۱۶ براساس مصاحبه با ۶۰۰ مدیر بین‌المللی با عنوان «عامل تغییر آینده، اختلال فناوری در کسب‌وکار» ارائه کرده است، رئوس چشم‌انداز زیر برای آینده به تصویر کشیده شده است [۱۶]:

انتظار می‌رود با توجه به سرعت تغییرات و پیچیدگی‌های روزافزون، بسیاری از صنایع و شرکت‌ها به‌ویژه در حوزه‌های فرهنگی (رسانه و سرگرمی)، خدمات مالی و ارتباطات ادغام شوند و اطلاعات و داده‌های حجیم تبدیل به کسب‌وکار جدیدی خواهد شد. در ادامه، برخی ابزارهای شایستگی‌های مدیران آینده در سه بخش دانش‌های کلیدی، نگرش‌های کلیدی و مهارت‌های کلیدی ارائه شده است.

هستند. اگر چه بیشتر محققان توافق دارند که عوامل موثر بر شیوه‌های منابع انسانی در محیط‌های جهانی متفاوت است، اما مهمترین متغیرهای موثر بر منابع انسانی در ۳ دسته متغیرهای متنی (نظام فرهنگی جامعه)، متغیرهای شرکت خاص (نوع صنایع کاری) و متغیر موقعیتی (شیوه خاص تصمیم‌گیری‌ها) قرار گرفته است. در این میان، سهم فرهنگ هر جامعه بسیار پررنگ بوده و همین عامل خود سبب ایجاد تفاوت در منابع انسانی و ارزش‌های فرهنگی متفاوت افراد می‌شود و به‌طور غیرمستقیم نیز بر تنوع که به اختلاف سنی و تنوع سلايق فرهنگی اشاره دارد، می‌افزاید. همچنین در گزارشی که مجله اکونومیست در سال



شکل ۱- انواع مبانی نظری بازار کار و روابط کار [۱۵]



شکل ۲- مدل گرافیکی عوامل اثرگذار بر آینده منابع انسانی دانشگر [۱۵]

الزامات زندگی شغلی دانشگران

• دانش‌های کلیدی

- پشتکار و جدی بودن در کار
- خلاقیت و نوآوری واقعی

نتیجه‌گیری

دانشگران جوان فناور که به نوعی متمایل به مدیریت کسب و کار کارآفرینانه خود هستند باید به فناوری و همچنین مدیریت استعداد، توجه بیشتری نموده و خود را برای آن آماده نمایند. لذا این مدیران باید ضمن کسب دانش‌ها و معلومات مشخص شده، تلاش نمایند نگرش خود را به نگرش‌های مورد نظر نزدیک کرده و برای این مهم، مهارت‌های مرتبط را نیز کسب نمایند. حال شاید این سوال پیش آید که چگونه از این شایستگی‌ها استفاده می‌شود؟ در جواب باید گفت؛ آگاهی از شایستگی‌ها در مجموعه موارد زیر مورد استفاده قرار می‌گیرد:

۱- توسعه مدیران: ارزیابی و اندازه‌گیری شایستگی مدیران می‌تواند منجر به ایجاد برنامه‌های توسعه برای این افراد در سازمان شود و اجرای این برنامه‌های توسعه‌ای به بهبود عملکرد سازمانی منجر می‌شود.

۲- برنامه‌ریزی کارراه شغلی: ارزیابی شایستگی به‌طور ویژه برای شناسایی مدیران و افراد با پتانسیل بالاتر جهت تصدی مشاغل کلیدی‌تر سازمان مورد استفاده قرار می‌گیرد.

۳- ارزیابی عملکرد مدیران: شایستگی‌ها معمولاً معیار مناسبی برای ارزیابی عملکرد است. با استفاده از تدوین شایستگی‌ها می‌توان استانداردهای عملکرد را تعیین کرد.

باید امیدوار بود که شایستگی‌ها تبدیل به زبان مشترکی برای عملکرد بالا و تعالی در سازمان‌های آینده شوند و احتمالاً، تنها راه پاسخگویی به چالش‌های پیش رو، تلاش مستمر برای احراز شایستگی‌ها و آماده‌سازی سازمان‌ها باشد.

- فناوری اطلاعات و ارتباطات (ICT): تسلط به رسانه‌های اجتماعی، تجارت با تلفن همراه، داده‌های فراوان و مدیریت امنیت اطلاعات.
- مدیریت مالی: دانش نظری و عملی مدیریت مالی، آشنایی مدل‌ها و طرح‌های مختلف کسب و کار.
- استراتژی: آگاهی از دانش مدل‌های استراتژی و کسب و کار، همراه با مسئولیت جاری‌سازی آن.
- بازاریابی: با رویکرد ایجاد شراکت با مشتریان و تسلط به دانش بازاریابی با رویکردهای ایجاد ارزش برای ذی‌نفعان.
- هوشیاری جهانی: نگرشی وسیع‌تر، آگاهی از تحولات بین‌المللی، شیوه‌های متفاوت انجام کار، توجه به جنبه‌های فرهنگی.
- دانش سازماندهی: توانایی سازماندهی انعطاف‌پذیر و کارآمد با رویکردهایی مانند برون‌سپاری و شبکه‌سازی.

• نگرش‌های کلیدی

- کارآفرینی در سبک مدیریتی
- هدایت کارکنان
- آگاهی از تفاوت نسل‌ها
- توسعه پایدار

• مهارت‌های کلیدی

- خودآگاهی و توانایی غربال‌گری و انتخاب اطلاعات
- داشتن چشم‌اندازی جامع
- توانایی در تصمیم‌گیری با در نظر گرفتن چشم‌اندازهای سازمان
- مهارت شبکه‌سازی و انجام کار مشارکتی در سطح عالی
- مهارت مذاکره و شنیدن موثر
- توانایی جلب اعتماد و ارتباط با فرهنگ‌های مختلف

- [۱] ناظم‌ان، حمید؛ اسلامی‌فر، علی (۱۳۸۹). اقتصاد دانشی هند: الگویی برای توسعه پایدار در ایران، فصلنامه مطالعات شبه‌قاره، دوره ۲، شماره ۳
- [۲] طیبی ابوالحسنی، سیدامیرحسین (۱۳۹۵). نگرش راهبردی بر عوامل موثر بر تجاری‌سازی و ورود به بازار در ایران مبتنی بر رویکرد فراترکیب فصلنامه رهیافت، دوره ۲۶، شماره ۳، ص ۱۹-۳۶
- [۳] مهدی نژاد قوشچی، رحمان (۱۳۸۶). نقش راهنمایی و مشاوره شغلی در انتخاب زندگی شغلی، منتشر شده در سایت بازار کار
- [۴] صمدآقایی، جلیل (۱۳۸۴). انتخاب زندگی شغلی، نشریه کار و جامعه، شماره ۶۶
- [۵] نویخت، محمدباقر (۱۳۸۹). نقش قانون کار در بازار کار و روابط کار در ایران، فصلنامه راهبرد، دوره ۱۹، شماره ۵۷، ص ۳۷-۶۲
- [۶] رابرتسون، جیمز (۱۳۷۸). آینده کار، ترجمه سید مهدی الوانی و حسن دانایی‌فرد، تهران: نشر نی
- [۷] طایی، حسن (۱۳۸۷). تحلیل بازار کار کشور از منظر اقتصاد دانایی، پژوهشنامه اقتصادی، شماره ۲۸، ص ۹۷-۷۳
- [۸] انتظاری، یعقوب (۱۳۸۱). تحلیل نیازمندی صنعت دانش به دانش‌آموختگان آموزش عالی، تهران: مؤسسه پژوهش و برنامه‌ریزی آموزش عالی
- [۹] طیبی ابوالحسنی، سیدامیرحسین (۱۳۹۵). شناسایی و طبقه‌بندی الزامات ورود موفق به بازار (مورد مطالعه شرکت‌های دانش‌محور با تکنولوژی پیشرفته)، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه شهید بهشتی
- [۱۰] ملک‌زاده، غلامرضا؛ خنده‌رو، نرگس؛ صادقی، تورج (۱۳۹۴). بازاریابی در شرکت‌های فناور کوچک و متوسط نوپا؛ چالش‌ها و راهکار، فصلنامه رشد فناوری، دوره ۱۱، شماره ۴۳
- [۱۱] احمدی جشوقانی، عبدالله؛ اسماعیلیان، غلامرضا (۱۳۹۴). ارزیابی اولویت‌بندی عوامل موثر بر بهبود تدوین استراتژی شرکت‌های کوچک و متوسط دانش‌بنیان با استفاده از مدل ANP، مدیریت فردا، دوره ۱۳، شماره ۴۳
- [12] Mohr, J., Sarin, S., (2009). Drucker's insights on market orientation and innovation: implications for emerging areas in high-technology marketing, Journal of the Academy of Marketing Science, Vol. 37, No.1, pp. 85-96.
- [13] Dulebohn, J.H., Johnson, R.D., (2013). Human resource metrics and decision support: A classification framework, Human Resource Management Review, Vol. 23, pp. 71-83.
- [14] Mehrara, M., Ali Rezaei, A., (2015). Knowledge Economy Index (KEI) in Iran and Comparison with other Countries of Region: the Vision 1404 Document, International Journal of Applied Economic Studies, Vol. 3, No. 2.
- [15] Stone, D.I., Deadrick, D.I., (2015). Challenges and opportunities affecting the future of human resource management, Human Resource Management Review, Vol. 25, No. 2, pp. 139-134.
- [16] (<http://www.economist.com>).