

چرا با وجود بالا بودن درصد بیکاری، هنوز استخدام نیروی کار مناسب

مشکل است؟

رابرت موریتز

رابرت (باب) ای. موریتز رئیس شریک ارشد پرایس واتر هاوس کوپرز^۱، عضو

امریکایی پی دبلیو سی اینترنشنال^۲ است که از سوی شریک امریکایی برای خدمت

چهارساله برگزیده شده است.

به‌راستی چرا شرکت‌های آمریکایی، اقتصاد جهانی را به‌سوی بهبود هدایت نمی‌کنند؟ بازارهای نامنظم سرمایه، ریسک سیستماتیک، سیاست‌های مالیاتی و عدم قطعیت، همگی به‌عنوان مقصران اصلی این مساله عنوان می‌شوند و به‌راستی هم، هرکدام از این عوامل در ایجاد چنین وضعیتی دخیل هستند؛ ولی عامل پنهان دیگری هم وجود دارد که اهمیت سایر عوامل را تحت‌الشعاع قرار می‌دهد و اگر راجع به آن بحث و تبادل نظر صورت نگیرد، وضعیت آمریکا در جهان به همین شکل نامطلوب باقی خواهد ماند. عامل مذکور، همان نبود تناسب بین مشاغل تخصصی و استعداد مورد نیاز برای بر عهده گرفتن چنین مشاغلی است. کوتاهی در پرورش چنین استعدادهایی، مسیر شرکت‌های آمریکایی را برای نوآوری و رقابت مسدود کرده است.

این مشکل به طرز نگران‌کننده‌ای، همه‌گیر است و تنها محدود به تازکارها نمی‌شود: طبق پانزدهمین بررسی سالانه‌ی پرایس واترهاوس کوپرز، که ژانویه‌ی گذشته در گردهمایی اقتصاد جهان در داووس سویس منتشر

¹ Price waterhouse Coopers

² PwC International

شد، نزدیک به ۵۰٪ مدیران عامل از تمامی نقاط جهان و در تمامی بخش‌های موجود، معترفند که این شکاف مهارتی، روبه‌روز در حال بزرگتر شدن است.

چگونه یافتن کارمندان با استعداد، برای شرکت‌های آمریکایی (و اروپایی) تا بدین حد سخت شده باشد، آن هم زمانی که نرخ بیکاری بدین حد بالاست؟ چرا مدیران عامل کماکان به همان سختی موجود در بازار کار رقابتی گذشته، استعدادهای مورد نیاز خود را می‌یابند؟

مشکل آن است که بحران مالی‌ای که میزان بیکاری را تا بدین حد افزایش داده است، در مقابل آثار ناشی از دگرگونی‌های دیجیتال در بازارهای جهانی، بسیار ناچیز است. این دگرگونی‌ها بسیار پیشتر از بحران مالی در حال رخ دادن بود؛ اما اکنون که دیگر حرکت‌ها و گرایش‌ها در بازار خاتمه یافته یا سرعت خود را کاهش داده‌اند، دگرگونی‌های اقتصاد دیجیتال بدون مشکل خاصی به حرکت خود ادامه می‌دهند.

در این حرکت به سمت آینده، اتفاق بسیار جالبی افتاده است: نوآوری‌هایی نظیر گوشی‌های هوشمند و راحتی نقل و انتقال داده‌های مالی از طریق فناوری تلفن همراه، تأثیری بسیار آنی‌تر و مثبت‌تر روی اقتصادهای نوظهور (در مقابل اقتصادهای توسعه یافته)؛ داشته است ضمن آن رویکرد عمومی به نفع آن‌هاست، دیگر نیازی به جایگزین کردن یا نابود کردن خلاقانه‌ی یک صنعت پرسابقه‌ی عظیم هم وجود ندارد. آن‌ها با دور زدن هزینه‌های سنگینی که برای ایجاد زیرساخت‌های هر شرکتی لازم است، به جای جاسازی سیم در زمین، یکر است به سراغ تلفن همراه رفتند!

شرکت‌ها و بخش‌های صنعتی در غرب تنها در سالیان اخیر توانسته‌اند تحقق وعده‌ی «انقلاب دیجیتال» را احساس کنند و اثر عمیق آن را دریابند. به گفته‌ی مدیرعامل یکی از بانک‌های مورد بررسی، «رقیبان آتی ما، نه بانک‌های سنتی، که شرکت‌هایی بزرگ مجهز به فناوری خواهند بود».

این تغییر پارادایم، کم‌کم در حال آشکارتر شدن است. شرکت‌های تولیدکننده، دوباره توان رقابتی خود را در فرایند تولید از طریق به کار بردن فناوری‌های جدید باز می‌یابند. شرکت‌های تولیدکننده‌ی کالاهای مصرفی سعی می‌کنند راهی برای فروش مستقیم به خریداران پیدا کنند. خرده‌فروشان، که همواره به‌عنوان

پخش‌کننده‌های کاملاً داخلی به آن‌ها نگرسته می‌شد، در حال گسترش فعالیت خود در سطح جهانی و تبدیل به فروشندگان «چند کاناله» هستند.

به طور سنتی چنین دگرگونی‌هایی به ایجاد شکاف‌های مهارتی موقتی می‌انجامد؛ اما دگرگونی در این مقیاس مطمئناً زمان بسیار بیشتری نسبت به شرایط مشابه در گذشته خواهد برد. این امر، بدان معنی است که احتمالاً یافتن راهی برای جبران کمبود یا نبود تناسب موجود بین استعدادها و تقاضا برای نوآوری مداوم، کماکان در رأس برنامه‌های مدیران عامل شرکت‌های مختلف در شرق و غرب جهان قرار خواهد داشت؛ حتی بسی پس از سپری شدن دوران بحران مالی جهانی.

طبق بررسی‌ها، هم اکنون ۷۵٪ مدیران عامل در آمریکا و ۷۰٪ مدیران عامل در کل دنیا، در حال سرمایه‌گذاری روی «آموزش» هستند تا شاید بدین وسیله، بتوانند وجود کارمندان واجد شرایط را در آینده برای خود تضمین کنند. چنین آموزش‌هایی احتمالاً باید به‌طور مستمر در جریان باشند؛ زیرا انقلاب دیجیتال، هم چون پیش، نقشی اساسی در نوآوری فناوری بازی می‌کند. البته، شرکت‌ها قادر نیستند این کار را به‌تنهایی انجام دهند. همزمان که مسیر خروج از بزرگترین رکود اقتصادی هشتاد سال گذشته را طی می‌کنیم و به سمت اقتصاد رو به رشد دیجیتال قدم برمی‌داریم، ۵۷٪ از مدیران عامل در آمریکا بر این باورند که ایجاد و حفظ نیروی کار ماهر باید در رأس امور دولت‌ها قرار داشته باشد. بنابراین در حالی که تمایل به سرمایه‌گذاری بر سر جای خود وجود دارد، مدیران عامل در آمریکا به دنبال ایجاد مشارکت‌های عمومی- خصوصی بیشتری هستند تا بتوانند بطور کامل چالش‌ها و فرصت‌های این دگرگونی دیجیتال را پوشش دهند؛ دگرگونی‌ای که در مقابل، به آن‌ها کمک می‌کند تا قدرت رقابتی خود را مانند گذشته حفظ کنند.

اما فراتر از آن، برای این‌که شرکت‌های آمریکایی بتوانند رقابتی خود را حفظ کنند، لازم است که به دنبال یافتن نیروی کاری باشند که نه تنها آموزش دیده و با این فناوری‌های در حال دگرگونی آشنا باشند، بلکه روحیه‌ی کارآفرینی قدرتمندی برای یافتن کاربردی عملی، پرحاصل و سودبخش برای به‌کارگیری توانایی‌ها و استعدادهای خود، در خویشتن ایجاد کنند.

This document was created with Win2PDF available at <http://www.daneprairie.com>.
The unregistered version of Win2PDF is for evaluation or non-commercial use only.