یادداشت

پس از رد شدن در مصاحبه، چطور از کارفرما بازخورد بگیرم؟

مشاور عزیز؛ وقتی به مرخصی اجباری آمدم، شدیدا دنبال کار هستم. درخواست می‌دهم، مصاحبه می‌روم و حتی تا دور دوم و سوم فرآیند مصاحبه پیش می‌روم، اما قبول نمی‌شوم. این را می‌دانم که این روزها به دلیل اینکه خیلی‌ها بیکار شده‌اند، اوضاع بازار کار خراب است و به همین خاطر، به راحتی این را می‌پذیرم و می‌روم سراغ بعدی. اما چون مراحل اولیه را خوب طی می‌کنم ولی از آن فراتر نمی‌روم، با خودم گفتم شاید یک جای کارم ایراد دارد. گرچه نمی‌دانم مشکل از کجاست.

هر کس تا الان برایم نامه در درخواست فرستاده یا در لینکدین به من درخواست داده، باز از او تشکر کردم و محترمانه از آنها خواستم بازخورد بدهند. تا بیینم روی چه چیزهایی باید کار کنم. آیا مهارت‌هایی هست که آنها دنبالش بودند و من روی آنها تاکید نکردم؟ سپس از آنها می‌خواهم که نظر خودشان را بدهند. ولی هیچ جوابی نمی‌گیرم. هیچ‌کدام از شرکت‌ها تا به حال اظهارنظری درباره‌ام نکرده‌اند. تعدادشان هم کم نبوده و هنوز نمی‌دانم چرا. حدس زدم که شاید قضیه شبیه دنیای هنرپیشگی است. کارگردان جز معدود کسی است که آن یکی بازیگر، بیشتر «به تیم آنها می‌خورد» اما حوزه کاری من، بازاریابی است که نیاز به یکسری تجربیات و مهارت‌ها دارد که یا آنها را داری یا نداری. یک زمانی قیل از کرونا، مردم به آدم بازخورد می‌دادند. اما حالا، هیچ چیز. آیا توصیه‌ای برایم دارید؟ راهی هست که درخواستم برای بازخورد را بهتر مطرح کنم؟ آیا کارفرماها ناگهان تصمیم گرفته‌اند گاهی بازخورد ندهند؟

پاسخ: دوست عزیز، دریافت بازخورد حقیقی از کارفرما پس از رد شدن، همیشه سخت بوده. این چیز جدیدی نیست و محدود به دوران کرونا نیست. اما شاید بتوانید شاید یکی از این روزها حتی تعامل کمتری به ارائه بازخورد دارند، چون سرشان شلوغ است. تعداد درخواست‌ها و متقاضی‌ها زیادتر از قبل شده و این به این معنا نیست که هیچ وقت نمی‌توانی مسئول مصاحباه‌ای پیدا کنی که رک و صراحتا به تو بازخورد بدهد. هنوز هم این آدم‌ها پیدا می‌شوند. اما اکثرا کارفرماها در مورد بیان علت اصلی رد یک متقاضی، احتیاط می‌کنند؛ به خصوص اگر دلیلش یک چیز مشخص نباشد و درکش راحت نباشد. مثلا ما «نیاز کسی هستیم که فلان مهارت را داشته باشد» این درکش راحت است. چند تا دلیل هست که باعث می‌شود کارفرما از ارائه بازخورد در مورد رد متقاضی، اجتناب کند. اولین و مهمترین دلیل: گاهی منابع انسانی یا مشاوران حقوقی توصیه می‌کنند که کارفرما این کار را نکند؛ از ترس اینکه باعث دردسرهای حقوقی شود. مثلا اگر کارفرما بگوید دنبال کسی است که به زبان فرانسه مسلط باشد، پس فردا اگر کسی را استخدام کند که اصلا فرانسوی بلد نیست، ممکن است به این نتیجه برسی که به تو دروغ گفته‌اند و فکر کنی مثلا چون زن بوده‌ای، یا رفت دوبوده یا هر دلیل دیگری مثل این، باعث عدم استخدامت شده یا شاید کارفرما نگران باشد که مسئولان مصاحبه، نسنجیده چیزی بگویند. مثلا بگویند: «ما دنبال کسی هستیم که سنش پایین‌تر باشد» و تو این‌طور برداشت کنی که «لابد من پیر هستم.» در حالی که منظور آنها این بوده که این ایده‌آل شغلی، برای تو یک چور پسرفت است. به همین دلیل شرکت‌ها راه آسان‌تر را انتخاب می‌کنند. کلا بازخوردنمی‌دهند.

دلیل دوم: گاهی مدیران استخدام از ارائه بازخورد درباره علت رد تو پرهیز می‌کنند چون بیانش، معذبشان می‌کند. بیان این جمله راحت است: «ما دنبال کسی هستیم که تجربه و تحلیل داده‌ها را در سطح بالاتری بلد باشد.» اما اگر مسئول مصاحبه حس کند به اندازه کافی باهوش نیستی یا مهارت‌های ارتباطی‌ات چنگی به دل نمی‌زند یا بدجور به تو زل زده‌ای، چطور اینها را بگوید؟

دلیل سوم: ارائه بازخورد مهمه، زمان می‌برد و مسئولان مصاحبه پرمشغله، معمولا وقت ندارند. خیلی‌ها شغل اصلی‌شان اصلا مصاحبه نیست. این کار را به‌صورت جانبی و در کنار شغل اصلی‌شان انجام می‌دهند و نمی‌توانند زمان خالی پیدا کنند که یادداشت‌ها را بخوانند یا فلت را یه بیاورند که به تصمیم درباره رد کار جوت منجر شد.

خیلی‌ها هم آن قدر قبلا بازخورد داده‌اند و یا برخوردهای نامناسب کارجوها مواجه شده‌اند که دیگر بابت دستشان را داغ گذاشته‌اند. یعنی کارجوها پر از شنیدن دلایل، شروع می‌کنند به بحث با کارفرما. همه کارجوها این طور نیستند، اما وقتی یک نفر به تو زنگ می‌زند و اعصابت را به هم می‌ریزد، صرفا به این خاطر که به او بازخورد داده‌ای، ممکن است برای همیشه از ارائه بازخورد منصرف شوی.

بیشتر اوقات هم اگر بازخورد بدهند، مضمونش این است: «تو خوب بودی. ولی آن یکی متقاضی قوی‌تر بود.» این جملات، مبهم است اما بیشتر اوقات دلیلشان به همین سادگی است. هرچند رضایتبخش نیاشد همه اینها را گفتم که بگویم کارفرماهایی پیدا می‌شوند که مایل به ارائه بازخورد باشند. اگر به مراحل میانی فرآیند استخدام برسی، این احتمال بیشتر است به خصوص اگر رابطه صمیمانه‌ای با آنها برقرار کرده باشی. اگر به جای تلفن، از طریق ایمیل از آنها درخواست بازخورد کنی، احتمال آنکه جواب بگیری بیشتر است. ایمیل به آنها زمان می‌دهد که قبل از فکر کردن، فکرهایشان را جمع و جور کنند اما وقتی به آنها زنگ می‌زنی، حس می‌کنند آنها را در منگنه قرار داده‌ای. موقع مطرح کردن درخواست، حواست باشد طوری حرف بزنی که بدانند فقط دنبال بازخوردی، نه بدنبال راهی برای تغییر دادن تصمیم‌شان. بهتر است ایمیلت شخصی‌سازی شده باشد. یعنی یک ایمیل مشابه را به همه نفرست. اگر درخواستت، سرسری یا از سر رفع تکلیف به‌نظر برسد احتمال آنکه اطلاعات مفید دریافت کنی، کم است. راستش را بخواهی، بیشتر ایمیل‌هایی که من دریافت می‌کنم، این‌جوری هستند: «همنون می‌شوم اگر هر بازخوردی که می‌توانید به من ارائه دهید. چطور خودم را در فرصت‌های بعدی تقویت کنم؟»

اما احتمال دریافت اطلاعات مفید، بیشتر است اگر چیزی در این مایه‌ها بگویی: «از اینکه برایم زمان گذاشتید و درباره حوزه ▯ به من اطلاعات دادید، ممنونم. یک درخواستی داشتم. من شدیدا دوست دارم وارد فلان جایگاه شغلی شوم (نام ببر) و ممنون می‌شوم اگر راهنمایی‌ام کنید که چطور می‌توانم جایگاه خودم را در این رابطه تقویت کنم. آیا نقطه ضعفی هست که باید رفع کنم؟ آیا چیزی هست که از آن بی‌خبر باشم؟» یا وجود این ممکن است جوابی دریافت نکنی. این در دنیای کاریابی، طبیعی است پس خیلی خودت را درگیر دریافت بازخورد نکن. اما گاهی مسئولان مصاحبه، اگر بتوانند کمکت می‌کنند. پس امتحانش ضرر ندارد. به‌خصوص در مورد شغل‌هایی که خیلی دوستشان داری.

مترجم: مریم مرادخانی

اخبار

تذکر برای تغییر نام خیابان‌های پایتخت

تغییر نام خیابان‌ها، کوچه‌ها و برخی محله‌های شهر تهران یکی از دستورکارهای قدیمی پارلمان محلی پایتخت است. سنتی که اگرچه با هدف ساماندهی نام‌گذاری معابر و خیابان‌ها و جلوگیری از تکرار اسامی پایه‌گذاری شده اما به نظر می‌رسد چندان هم مورد اقبال ساکنان محلات مختلف شهر قرار نگرفته است.

به گزارش پیام آشنا به نقل از ایسنا، یکی از مهمترین دلایل عدم استقبال برخی شهروندان و ساکنان برخی محلات شهری از تغییر نام مکرر خیابان‌ها و کوچه‌ها، قطع ارتباط این محلات با هویت تاریخی، سرد رگمی آنها در یافتن آدرس و... است. علتی که باعث می‌شود در موارد زیادی ساکنان یک محله به جای استفاده از اسامی جدید کوچه و خیابان‌ها، بازهم به نام‌های قدیمی آنها رجوع کنند و برای شناسایی از اسامی گذشته استفاده کنند. برخی جامعه‌شناسان شهری معتقدند اسامی خیابان‌ها، کوچه‌ها و معابر شهری، بخشی از هویت یک محله را تشکیل می‌دهند و تغییر نام آنها بدون توجه به پیشینه تاریخی، مشکلات قابل توجهی برای ساکنان آنها به وجود می‌آورد. جالب آنکه این دستور کار ثابت شورای شهر طی چند دوره گذشته، کمترین زمان و تمرکز را از فعالیت شـورای شهر دست‌کم در صحن علنی به خود اختصاص می‌دهد. برخی اشکالات موجود در روند نام‌گذاری معابر و اماکن عمومی شهر پایتخت، به نظر می‌رسد مورد توجه برخی اعضای شـورای شهر نیز قرار گرفته است. طوری که روز گذشته، سخنگوی شورای شهر تهران از تغییرات وسیع و مستمر در نام‌گذاری معابر انتقاد کرد و گفت: این موضوع سبب سردرگمی مردم می‌شود.

سخنگوی شورای شهر تهران در صحن علنی روز گذشته شورای شهر درباره مصوبات کمیسیون فرعی نام‌گذاری خیابان‌ها و معابر پایتخت گفت: رویکرد تغییرات وسیع و مستمر در نام‌های معابر هویت شهر را با چالش مواجه می‌کند. تغییر نام‌ها در برخی موارد موجب می‌شود به لحاظ هویتی شهروندان در شناخت شهر دچار سردرگمی شوند.

علی اعطا افزود: تکراری بودن نام بی‌سـت در یک گوشه شهر به چه موضوعیتی می‌زند که نام آن را تغییر می‌دهیم؟ آن هم نامی که بعد از گذشت سال‌ها در اذهان اهالی محل ثبت شده است.

وی ادامـه داد: اگر نام شـهیدی را بر معبری بگذاریم اما اهالی محل همچنان همان نام قدیم را بگویند و برای نام جدید پذیرش نداشـته باشند؛ آیا این موجب بی‌حرمتی به نام شهید نمی‌شود؟

سخنگوی شـورای شهر تهران گفت: کمیسـیون نام‌گذاری به سمت اصلاح و مرمت اسـامی در شـهر پیش برود نه اینکه هر بار با لیست انبوهی از تغییر نام‌ها مواجه باشیم؛ مردم با برخی نام‌ها به لحاظ فرهنگی تعلق خاطر دارند و نباید آن دسته از اسامی که در اذهان تثبیت شده را تغییر دهیم.

اعطا خاطرنشان کرد: کمیسیون نام‌گذاری یکی از کمیسیون‌های فعال شورااسـت و بررسی‌های کارشناسـی خوبی انجام می‌دهد اما بحث بر سر رویکرد و سیاسـت‌هاست که به لحاظ فرهنگی و هویتی چالش‌زا خواهد بود.

لزوم تعریف کد جریمه جدید برای خودروهای فرسوده و کاربراتوری توسط پلیس

مدیرعامل ستاد مرکزی معاینه فنی شهر تهران در مورد وضعیت معاینه فنی برتر در پایتخت و چرایی عدم اجرای مرحله‌ی سوم طرح کاهش در این روزهای پایتخت توضیحاتی را ارائه کرد.

به گزارش پیام آشنا، حسین مقدم در مورد وضعیت اخذ معاینه فنی برتر توسط خودروها در تهران با بیان این که براساس اطلاعات پلیس راهور بیش از ۳ـ۴ میلیون خودرو با پلاک تهران در سامانه ثبت شده است و مشمول معاینه فنی هستند، گفت: سال گذشته یک میلیون و ۲۰۰ هزار خودرو به مراکز معاینه فنی مراجعه کردند که تنها حدود ۳۰ درصد پلاک‌های تهران مشمول ـ به مراکز مراجعه کرده‌اند.

وی با بیان این که خودروهای پلاک تهران از تمام نقاط کشور تردد نمی‌کنند و در بسـیاری از استان‌های همجوار از پلاک تهران استفاده می‌شود، اظهـار کرد: متقابل آن هم وجـود دارد و خودروهـای دارای پلاک شهرستان در تهران تردد و کار می‌کنند.

مدیرعامل ستاد مرکزی معاینه فنی شهر تهران در مورد چرایی عدم مراجعه خودروهای پلاک تهران به مراکز معاینه فنی پایتخت، گفت: خیلی از مراجعه‌کنندگان از دقت عملکرد مراکز معاینه فنی رضایت ندارند و براسـاس نظرسنجی‌ها متوجه شدیم که معتقدند در مراکز معاینه فنی نگاه سنگینگرایه حاکم اسـت؛ اما این در حالی اسـت که کارشناسـان مراکز ما تنها براساس دسـتورالعمل نه سـختتر و نه آسان‌تر ضوابط اجرایی می‌کنند و حدود مجاز به آلایندگی براسـاس آن چیزی که در سامانه سیمفا تعیین شده، مشخص می‌شود اما تصور مردم این اسـت که در مراکز معاینه فنی شهر تهران دقت عمل بالا اسـت.

مقدم در خصوص اجرای فشـین معاینه فنی برتر ادامه داد: این الزام باید از سـوی وزارت کشـور یا سازمان محیط زیست اعلام شود و این در حالی اسـت که در تهران کسـب معاینه فنی برتر یک نوع تشویق برای دریافت تخفیف ۳۰ درصدی تردد در محدوده طرح ترافیک اسـت؛ اما نیازمند یک الزام قانونی و مصوبه برای تسـری دادن کسب معاینه فنی برتر به همه خودروها هسـتیم.

وی با بیان این که در مواقع اضطرار و هشـدار وضعیت هوا می‌توان از معاینه فنی برتر به عنوان یک آیتم بازدارنده استفاده کرد، توضیح داد: معاینه فنی برتر را باید به چشم یک ابزار کنترل تردد نگاه کرد که در مواقع اضطرار و نسـاعم بودن هوا از آن استفاده کرد. به عبارت دیگر کارگروه آلودگی هوا می‌تواند به جای اجرای طرح زوج و فرد از در منزل اجازه تردد تنها به خودروهایی را بدهد که معاینه فنی برتر دارند؛ چرا که از نظر آلایندگی در حداقل شرایط هسـتند و انتشـار آلایندگی شان کمتر و در حدود مجاز و استاندارد است.

وی با بیان این که در حال حاضر ۵۰ درصد مراجعه کنندگان به مراکز معاینه فنی تهران خواسـتار انجام معاینه فنی برتر هسـتند اما تنها ۳۰ درصد می‌توانند آن را کسـب کنند؛ اظهار کرد: معتقد هسـتم که اجباری شـدن معاینه فنی برتر بطلی به تحریم و کمبود قطعات ندارد؛ چرا که خودروهای ساخت داخل قطعات مرتبطشـان در بازار به وفور یافت می‌شود و البته دقت داشته باشید که معاینه فنی برتر یک آیتم آرمانی یا ساخت گیرانه نیسـت بلکه از تسـت‌های معاینه فنی معمولی سـختتر اسـت و اگر سیسـتم خودرویی مشـکلی در سوخت‌رسـانی و کاتالیسـت نداشـته باشد، می‌تواند آن را کسـب کند. مدیرعامل ستاد مرکزی معاینه فنی شهر تهران در ادامه درخصوص اجرای مرحله‌ی سوم طرح کاهش در تهران گفت: در آبان‌ماه سـال ۹۵ طرح کاهش اجرایی شـد و قرار بود که در دی‌ماه همان سال مرحله سوم طرح کاهش که ممنوعیت ورود خودروهای فرسـوده و کاربراتوری در محدوده زوج و فرد بود، اجرایی شود که متاسفانه تاکنون این مهم که تاثیر زیادی نیز بر روی کاهش آلودگی هوا دارد اجرایی نشده اسـت. وی در مورد دلایل عدم اجرای این طرح با تاکید بر این که باید پلیس راهور پای کار بیاید، اظهار کرد: بیش از ۸۰۰ دوربین معاینه فنی در سطح شهر فعال هسـتند و خودروها را رصد می‌کنند و تنها کافی اسـت که پلیس کد جریمه جدیدی تعریف کند تا خودروهای فرسـوده و کاربراتوری در محدوده زوج و فرد، شناسـایی و جریمه شـوند که هنوز اتفاقی در این زمینه رخ نداده اسـت. مقدم ادامه داد: متاسفانه خودروهای فرسوده و کاربراتوری با وجود آنکه درصد زیادی از آلایندگی را به همراه دارند اما به آسانی و آزادانه در سطح شهر تردد می‌کنند و قطعاً نیازمند اعمال محدودیت‌هایی هستند.

مدیر عامل اتحادیه تاکسیرانی‌های شهری کشور خبر داد

حل مشکل انتقال تاکسی‌های نوسازی شده به شهرهای متقاضی با حمل و نقل ریلی

مدیر عامل اتحادیه تاکسیرانی‌های شهری کشور از بکارگیری حمل و نقل ریلی برای انتقال تاکسی‌های نوسازی شده به نمایندگی های شهرهای متقاضی به دلیل تأخیر در حمل از میدأ خبر داد.

به گزارش پیام آشـنا به نقل از ایسنا، مرتضی قاضی در پـی تأخیر در واگذاری تاکسـی‌های نوسازی شده به تاکسیرانان گفت: کمبود وسایل حمل و نقل سـنگین خودرو بـر، جهت انتقال تاکسی‌های نوسازی شده به نمایندگی‌ها از میدأ، فرآیند تحویل این خودروها را به رانندگانی که در طرح نوسازی ثبت نام و واریز وجه کردند با مشکل مواجه کرده است.

وی افزود: با پیگیری‌های صورت گرفته، شـرکت خودروساز جهت تحویل تاکسی‌های نوسازی شده از ظرفیت حمل ونقل ریلی برای انتقال خودروها به نمایندگی‌ها و تحویل آنها به مالکان تاکسی استفاده کرد. علیرغم تمام مشـکلات در سـال گذشته با پیگیری‌های صورت گرفته توانسـتیم فرآیند نوسازی را مجدداً فعال کنیم، در مرداد امسـال با موافقت دولت، مجوز نوسـازی ۵۰۰۰ دسـتگاه تاکسی با استاندارد یورو ۴ را تا پایان مهرماه دریافت کردیم و ۴۶۹۱ دستگاه تاکسی را نوسازی کردیم.

وی ادامـه داد: بخـش زیادی از ایـن خودروها به متقاضیان تحویل داده شـده و تعداد اندکی از آنها باقـی مانده که یدلیل عدم انتقال و حمل و نقل به نمایندگی‌ها یا تأخیر مواجه شدیم که با استفاده از حمل ونقل ریلی، تحویل آنها نیز در حال انجام است.

وی تاکید کرد: با توجه اتمام مهلت مصوبه مربوط به شماره‌گذاری تاکسی‌های یورو ۴، خودروساز موظف اسـت از این پـس خودروهایی با سطح آلایندگی یورو۵ تحویل دهد. پیرو مذاکراتی که انجام دادهایم، خودروساز برای تحقق این امر اعلام آمادگی کرده که پس از طی مراحل مربوط به شـماره گذاری، ناوگان فوق با کاربری تاکسـی و استاندارد یورو ۵، فرآیند نوسازی مجدداً فعال خواهد شد.

مدیر عامل اتحادیه تاکسـیرانی‌های شهری کشور تصریح کرد: طبق تفاهمی که با شرکت خودروساز صورت گرفته، تعداد دو نوع خودرویی که مجوزهای لازم برای کاربری تاکسی را اخذ کردهاند، ۴۰ هزار دسـتگاه اسـت و متقاضیان زیادی در شهرهای مختلف به ویژه کلانشهرها اعلام آمادگی کردهاند تا در فرآیند نوسازی شرکت کنند.

قاضی در رابطه با ارائه تسـهیلات نوسازی ناوگان ادامه داد: شهرداری‌های برخی از شهرها به موضوع ورود کرده و تسـهیلات بانکی ارزان‌قیمت را فراهم کردهاند که این امر در افزایش میزان نوسازی مؤثر اسـت؛ امیدواریم با مشارکت‌هایی که در حال انجام است تا پایان سال ۱۰ هزار دستگاه خودروی دیگر در فرآیند نوسازی قرار گیرند.

نبیونی:

مشکل کمبود فضای سبز و تفریحی گلشهر کرج حل می‌شود

سرانه فضای سبز در محدوده گلشهر گفت: با تصویب لایحه‌ای که شهرداری برای توافق ایجاد پارک و توسعه فضای سبز در زمین یکی از شهروندان به شورا آورده بود تلاش کردیم بخشی از این مشکل را رفع کنیم.

رئیس کمیسـیون سرمایه گذاری و امور مشارکت‌های شورای شـهر کرج به پایین بودن سرانه فضای سبز در مناطق پنج و شش اشاره کرد و افزود: ایجاد سرانه فضای سبز در این مسیر علاوه بر رفاه حال شهروندان و سرسبزی محیط، موجب ایجاد دسترسی خوب برای مسافران عبوری نیز می‌شود.

وی این تدبیر را در قالب اجرای طرح توسـعه پارک شهید ایرانی عنوان کرد و ادامه داد: این پارک در حاشیه جنوبی بلوار شهید ایرانی قرار گرفته و عملیات اجرایی آن آغاز شده است.

نبیونی اضافه کرد: با توجه به قرار گرفتن پارک بین بلوار شهید ایرانی و اتوبان کرج - قزوین، امکان توقف کوتاه‌مدت برای مسافران عبوری فراهم می‌شود که این امر می‌تواند به توسعه منطقه از حیث فرهنگی و فضای سبز منجر شود.

رئیس کمیسـیون سرمایه گذاری و امور مشارکت‌های شورای اسلامی شهر کرج، در خصوص ضرورت افزایش وی با بیان اینکه رفع کمبود فضاهای تفریحی کرج در دسـتور کار مدیریت شـهری است، تصریح کرد: ایجاد فضای سـبز در حاشیه شمالی و جنوبی اتوبان کرج - قزوین تا محدوده سازمان آرامستان‌ها با هدف افزایش سرانه فضای سبز در این محدوده انجام می‌شود و تاکنون بخشی از آن انجام شده و مابقی نیز به سرعت در حال انجام است.

رئیس کمیسـیون سرمایه گذاری و امور مشارکت‌های شورای شـهر کرج به پایین بودن سرانه فضای سبز در مناطق پنج و شش اشاره کرد و افزود: ایجاد سرانه فضای سبز در این مسیر علاوه بر رفاه حال شهروندان و سرسبزی محیط، موجب ایجاد دسترسی خوب برای

انتظارات کارکنان پس از انقلاب دیجیتال

انقلاب دیجیتال یکی از مهمترین پدیده‌هایی است که در عصر کنونی با آن مواجه هستیم. این پدیده که از آن با عنوان دگردیسی دیجیتال هم یاد می‌شود به معنای اقتباس فناوری‌های دیجیتال و به کار بردن آن در بخش‌های مختلف کسـب‌وکارتان اسـت. کسب‌وکاری که این دگردیسـی را پشت سر بگذارد، به مزایای فراوانی دست می‌یابد. فرآیندها کارآیی بیشتری پیدا می‌کنند. بهره‌وری تقویت می‌شود. هزینه‌های سـربار پایین می‌آیند و ریسک‌های کسـب‌وکار (مانند نارضایتی مشـتریان) مدیریت می‌شـوند. با این حال، نباید دیگر عامل مهم در موفقیت هر کسب‌وکار را فراموش کرد: انتظارات کارکنان.

پژوهش‌های شـرکت زیمـاخت‌های کسـب‌وکار ایمپکت (IMPACT) نشـان‌دهنده آن اسـت که اگر کارکنان به هر دلیلی از شغل خود رضایت نداشته باشند و شرکت را ترک کنند، هزینه‌های شرکت به شدت افزایش خواهد یافت (میان ۵۰ تا ۶۰ درصد حقوق سالانه آن فرد). با توجه به این مسـأله می‌توان دریافت که چرا عمل کردن طبق انتظارات کارکنان باید یکی از مهمترین اولویت‌های مدیران باشد. البته اصلاح رویه‌های اداری و وظیفه‌گرایی شرکت از طریق دگردیسی دیجیتال، تا حدی این مشکل را حل می‌کند و قضایای جذاب برای کارکنان ایجاد می‌سازد.

با این حال حرکت به سمت فضای دیجیتال کار ساده‌ای نیست و چالش‌های خود را دارد، به همین دلیل نیاز است که تمام کارکنان با روی گشاده‌تر آن استقبال کرده و زمینه‌سازاجرای موفقیت‌آمیز برنامه‌ها شوند.

بازنگری در رویه‌های استخدامی

شما نباید منتظر نخستین روز کاری افراد باشید تا آنها را تحت تاثیر قرار دهید. افراد پیش از ورود به شرکت شما و از همان نخستین برخوردها احسـاسی نسبت به شما و شرکت به‌دسـت می‌آورند. در این زمینه نیز کمک می‌کنیم.

در گذشـته، فرآیند شـروع به کار تجربه‌ای دشوار برای افراد بود چرا که آنها باید مورد بسـیاری را می‌آموختند و خود را برای نقش جدید در شرکت شما آماده می‌ساختند. لازم به ذکر است که اگر کارکنان نتوانند به خوبی باشغل خود آشنا شوند و از تبعاتی عاطفی با آن پیدا نکنند، احتمال استعفا دادنشان افزایش می‌یابد. در پی آن، هزینه‌هایی که تا آن زمان برای انتخاب و شـروع به کارشان صورت گرفته، تلف خواهد شد.

روش‌های نوین آموزش باالستفاده از فناوری‌های پیشرفته دیجیتال همچنین می‌توان معیارها و فرآیندهای استخدامی را شفاف‌تر و همیشه کوتاه‌تر و مطمئن‌تر آنها هم شد.

اما همین ویژگی‌ها باعث افزایش رقابت شرکت‌ها برای استخدام نیروهای توانمند بازار کار شـده اسـت و دیگر رقابت فقط بر سر مشتریان نیسـت. متقاضیان شـغل، اغلب چند پیشنهاد کاری دریافت می‌کنند و براساس تجربیات و شناختی که در رویه‌های اسـتخدامی از شرکت‌های مختلف، به‌دسـت می‌آورند، اقدام به انتخاب محل کار آینده خود خواهند کرد. بنابراین، اگر فرآیندهای استخدامی شما باسنگوشه، سازگارانه و شهودی باشند، مزیتی رقابتی نسبت به سایر کارفرمایان به‌دسـت آورده و شـانس بیشتری در جذب کارکنان توانمند خواهید داشت.

در این مرحله می‌توان از فناوری‌های مختلفی برای افزایش رضایت متقاضیان از نخسـتین برخورد با شرکت شما بهره برد. به‌عنوان مثال، می‌توان این امکان را فراهم سـاخت که افراد با اسـتفاده از موبایل خود، اطلاعاتشان را برای شما ارسال یا تایید کنند. علاوه‌بر آن، اطلاع‌رسانی‌های آنی از وضعیت پیشرفت درخواست استخدام یا انصراف دیجیتالی قوم فرازناد می‌تواند باعث صرفه‌جویی زمان آنها و بهبود تجربه استخدامشـان شود (به ویژه در این ماه‌ها که شرایط کرونا، ارتباطات حضوری را مشکل‌تر ساخته است) در نتیجه استفاده از این فناوری‌های دیجیتال، شانس شما برای استخدام و به‌کارگیری بهترین کارکنان افزایش خواهد یافت. انعطاف‌پذیری، کارآیی و سرعت فرآیندهای استخدامی شما (از طریق دگردیسی دیجیتال) نشـان از آن خواهد داشـت که متعهد به ایجاد یک فرهنگ و محیط کاری مطلوب برای افراد هستید.

شروع به کار افراد

پس از آنکه بهترین افراد را برای پسـت‌های شغلی انتخاب کردید، زمان شروع به کار و آموزش مناسب آنها اسـت. دگردیسی دیجیتال در این زمینه نیز کمک می‌کند.

در گذشـته، فرآیند شـروع به کار تجربه‌ای دشوار برای افراد بود چرا که آنها باید مورد بسـیاری را می‌آموختند و خود را برای نقش جدید در شرکت شما آماده می‌ساختند. لازم به ذکر است که اگر کارکنان نتوانند به خوبی باشغل خود آشنا شوند و از تبعاتی عاطفی با آن پیدا نکنند، احتمال استعفا دادنشان افزایش می‌یابد. در پی آن، هزینه‌هایی که تا آن زمان برای انتخاب و شـروع به کارشان صورت گرفته، تلف خواهد شد.

همچنین می‌توان معیارها و فرآیندهای استخدامی را شفاف‌تر و همیشه کوتاه‌تر و مطمئن‌تر آنها هم شد.

اما همین ویژگی‌ها باعث افزایش رقابت شرکت‌ها برای استخدام نیروهای توانمند بازار کار شـده اسـت و دیگر رقابت فقط بر سر مشتریان نیسـت. متقاضیان شـغل، اغلب چند پیشنهاد کاری دریافت می‌کنند و براساس تجربیات و شناختی که در رویه‌های اسـتخدامی از شرکت‌های مختلف، به‌دسـت می‌آورند، اقدام به انتخاب محل کار آینده خود خواهند کرد. بنابراین، اگر فرآیندهای استخدامی شما باسنگوشه، سازگارانه و شهودی باشند، مزیتی رقابتی نسبت به سایر کارفرمایان به‌دسـت آورده و شـانس بیشتری در جذب کارکنان توانمند خواهید داشت.

در این مرحله می‌توان از فناوری‌های مختلفی برای افزایش رضایت متقاضیان از نخسـتین برخورد با شرکت شما بهره برد. به‌عنوان مثال، می‌توان این امکان را فراهم سـاخت که افراد با اسـتفاده از موبایل خود، اطلاعاتشان را برای شما ارسال یا تایید کنند. علاوه‌بر آن، اطلاع‌رسانی‌های آنی از وضعیت پیشرفت درخواست استخدام یا انصراف دیجیتالی قوم فرازناد می‌تواند باعث صرفه‌جویی زمان آنها و بهبود تجربه استخدامشـان شود (به ویژه در این ماه‌ها که شرایط کرونا، ارتباطات حضوری را مشکل‌تر ساخته است) در نتیجه استفاده از این فناوری‌های دیجیتال، شانس شما برای استخدام و به‌کارگیری بهترین کارکنان افزایش خواهد یافت. انعطاف‌پذیری، کارآیی و سرعت فرآیندهای استخدامی شما (از طریق دگردیسی دیجیتال) نشـان از آن خواهد داشـت که متعهد به ایجاد یک فرهنگ و محیط کاری مطلوب برای افراد هستید.

بازنگری در رویه‌های استخدامی

شما نباید منتظر نخستین روز کاری افراد باشید تا آنها را تحت تاثیر قرار دهید. افراد پیش از ورود به شرکت شما و از همان نخستین برخوردها احسـاسی نسبت به شما و شرکت به‌دسـت می‌آورند. در این زمینه نیز کمک می‌کنیم.

در گذشـته، فرآیند شـروع به کار تجربه‌ای دشوار برای افراد بود چرا که آنها باید مورد بسـیاری را می‌آموختند و خود را برای نقش جدید در شرکت شما آماده می‌ساختند. لازم به ذکر است که اگر کارکنان نتوانند به خوبی باشغل خود آشنا شوند و از تبعاتی عاطفی با آن پیدا نکنند، احتمال استعفا دادنشان افزایش می‌یابد. در پی آن، هزینه‌هایی که تا آن زمان برای انتخاب و شـروع به کارشان صورت گرفته، تلف خواهد شد.

روش‌های نوین آموزش باالستفاده از فناوری‌های پیشرفته دیجیتال حالتی از آن هسـتند که یک‌سوم از کارکنان دورکاری را به افزایش حقوق ترجیح می‌دهند. این سخن به معنای آن است که نمی‌توانید بدون پرداخت حقوق‌های بالاتر، میزان رضایت شغلی و بهره‌وری کارکنان را افزایش دهید.

توجه به نگرانی‌های کارکنان

با تمام مزایای یاد شـده، باید به این موضوع توجه داشته باشید که ممکن است کارکنانتان از به‌کارگیری میزان بالای فناوری‌های جدید و تحولات محیط کار هراس داشته باشند. خودکارسازی (اتوماسیون) و ماشینی کردن مشاغل، بخش مهمی از دگردیسی دیجیتال اسـت و بسـیاری از کارکنان نگرانند که رویه‌ها و ماشین‌ها جای آنها را بگیرند. این نگرانی منطقی اسـت؛ چرا که برآوردها نشان می‌دهند احتمالا طی یک دهه آینده ۲۰ میلیون از مشاغل جهان به‌دلیل خودکارسازی از دست بروند. با این شرایط، تردیدها و نگرانی‌های کارکنـان از هرگونه تغییرات دیجیتال قابل درک اسـت؛ حتی اگر از مفید بودن این تغییرات اطلاع داشته باشند. از دیگر مسائلی که در زمان معرفی راهکارهای جدید و پیشرفته باید منتظر داشت، انتظارات واقع‌بینانه است. نمی‌توان انتظار داشت که با معرفی یک فناوری دیجیتال جدید، بهره‌وری کارکنان در همان روز نخسـت افزایش یابد. تغییر مـواره برای دو طرف، دشوار اسـت و باید توجه ویژه‌ای به آموزش کارکنان کرد تا این فرآیند تسـهیل شود. در این صورت می‌توان انتظار داشت که بیشترین منافع از اقتباس فناوری جدید به‌دسـت آید.

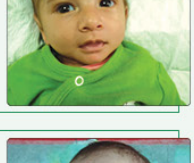
گوش دادن به کارکنان

بازخورد جادهای دوطرفه اسـت. شما باید به‌طور منظم ازپایی عملکرد کارکنان را به آنها اطلاع دهید تا بتوانند کارشان را بهبود دهند. همچنین تشویق و قدردانی از عملکرد خوب، انگیزه آنها را بالا می‌برد. اما در طرف مقابل، هموار، باید خواسـتار نظرات و بازخورد کارکنان خود باشـید. در این صورت، ضمن آنکه نشان می‌دهید نظرات آنها برایتان مهم اسـت (و به این صورت باعث افزایش انگیزشان خواهید شد)، ممکن اسـت جوانبی از موضوع برایتان روشن شود که به آن توجه نداشته‌اید. گلمی اوفاک کارکنان خواسـتار انتقاد یک پیام یا حتی یک انتقاد هستند اما راه آن را نمی‌دانند. شـیوخـتنه اکنون می‌توان به ربوات‌های مجازی به‌صورت بی‌نام نظرات افراد را جمع‌آوری کنید.

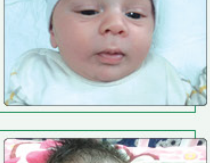
مترجم: مهدی نیکوئی

جویندگان عاطفه (۰۲۶ ۳۲۵۴۰۰۹۹ روابط عمومی اداره کل بهزیستی البرز)

اینجا بهشت کودکان است! شاید دیوارهای رنگارنگی دارد و کودکان لباس های شیک و اسباب بازیهای خوبی دارند و می خندند اما... آغوش مادر و دستان نوازشگر پدر را گم کرده اند. در عمق چشمان مربیان شیرخوارگاه بهزیستی استان البرز هم موج می زند و همیشه چشم انتظار تند ما در و پدر یکی از این کودکان شیرین زبان با دلتنگی به سراغ کوچولوهایشان بروند... برای آنها که از خانواده این کودکان اطلاعی در دست دارند.



فرزند پرواد در مورخ ۹۶/۰۷/۱۰ متولد و بدسرپرست می باشد و به علت نداشتن سرپرست موثر و حسب دستور مقام محترم قضایی در مورخ ۹۶/۰۸/۱۴ از طریق مدد کار اورژانس اجتماعی هشتگرد تحویل بهزیستی گردیده است. این آگهی جهت شناسایی والدین و سایر بستگان طفل چاپ شده است. در صورت اطلاع از خانواده وی با شماره ۳۲۵۱۸۱۸۸-۰۲۶ تماس حاصل فرمایید.



فرزند صدرا در مورخ ۹۶/۰۸/۰۳ متولد و بدسرپرست می باشد و به علت نداشتن سرپرست موثر و حسب دستور مقام محترم قضایی در مورخ ۹۶/۰۸/۱۸ از طریق مدد کار بهزیستان کمالی تحویل بهزیستی گردیده است. این آگهی ج