یادداشت

ریسک‌ها و استراتژی‌های کسب‌وکار در آخرین فصل سال

ریسک‌ها را می‌توان به ریسک‌های تجاری و غیرتجاری تقسیم کرد. ریسک‌های تجاری به بازار محصولات و خدمات بستگی دارد و می‌تواند با شناسایی فرصت‌های کارآفرینانه به نوآوری‌های تکنولوژیک، خدمات و محصولات جدید و ورود به بازارهای جدید کمک کند. ریسک‌های غیرتجاری شامل تغییرات در محیط‌های اقتصادی یا سیاسی، زیست محیطی و بهداشتی مانند کووید-۱۹ است. بحران کرونا به‌عنوان یک ریسک غیرتجاری بر افزایش ریسک‌های تجاری موثر بوده است و می‌تواند به فرصت‌های کسب‌وکاری جدید یا تهدید بیشتر منجر شود. بر این اساس، در گزارش ریسک‌ها و استراتژی کسب‌وکار که در زمستان ۹۹ در دیدمان کسب‌وکار با همکاری دکتر علی داوری و دکتر مهدی صافعی انجام شد، ۳۰ ریسک اصلی شناسایی شد. این ریسک‌ها شامل ریسک‌های جهانی، اقتصادی، دولتی، مشتریان، صنعت و منابع انسانی هستند که در ادامه معرفی شده‌اند:

ریسک‌های جهانی: به‌رغم ساخته شدن چند واکسن مختلف ویروس کرونا و افزایش امیدواری جهانی، چشم‌انداز قطعی برای پایان این بحران در کوتاه‌مدت وجود ندارد. چالش دیگر آن است که به‌دلیل شیوع کرونا، تولید و مصرف کالاها و خدمات در جهان دچار تغییر شده و در هر دو طرف عرضه و تقاضا شوک ایجاد شده است. این بحران تغییرات اقتصادی جهانی را تشدید کرده است. برخی ریسک‌های جهانی عبارتند از: ۱- کاهش تاب‌آوری اقتصادی کشورها در مواجهه با بحران کرونا؛ ۲- ورشکستگی صنایع و بخش‌های اقتصادی در جهان؛ ۳- تداوم برخی از محدودیت‌ها و سخت‌گیری کشورها برای کنترل شیوع ویروس؛ ۴- شکل‌گیری موج دیگری از بحران کرونا.

ریسک‌های اقتصادی: کووید-۱۹ و تحریم‌ها، مشکلات اقتصاد ایران را افزایش دادند. کاهش درآمد، کاهش ارزش پول ملی و افزایش نرخ تورم، تبعات منفی برای اقشار آسیب‌پذیر به‌همراه داشته است. البته کاهش ارزش پول ملی منجر به تقویت تولید داخلی شده است. از سوی دیگر، نتیجه انتخابات در ایالات‌متحده زمینه‌های امید در جهت بهبود و تغییر شرایط اقتصادی کشور را ایجاد کرده است، ولی تغییر شرایط در کوتاه‌مدت امکان‌پذیر نیست. با این حال، بهبود نگرش‌ها برای تغییر شرایط تا حدی در کاهش انتظارات تورمی تاثیر مثبت داشته است. برخی ریسک‌های اقتصادی آنها عبارتند از: ۵- افزایش نرخ تورم و گرانی؛ ۶- نامشخص بودن جهت تغییرات قیمت ارز؛ ۷- تداوم محدودیت‌های صادراتی؛ ۸- افزایش بیکاری ناشی از کاهش فعالیت‌های اقتصادی، به ویژه بیکاری شاغلان زن؛ ۹- تداوم محدودیت‌های مرزی، کاهش واردات و صادرات برخی کالاها؛ ۱۰- نامشخص بودن چشم‌انداز رونق بازار خودرو، مسکن و بورس.

ریسک‌های دولتی: مشکلات ناشی از کرونا، محدودشدن منابع درآمدی اصلی مانند نفت و مالیات و تحریم‌ها، دولت ایران را با مشکلات بیشتری مواجه کرده است. از سوی دیگر پیش رو بودن انتخابات ریاست‌جمهوری کشور در سال ۱۴۰۰ منجر به ایجاد چالش‌هایی شده است. برخی ریسک‌های دولتی عبارتند از:

۱۱- تعویق تصمیم‌گیری‌ها به‌دلیل نزدیک شدن به انتخابات ریاست‌جمهوری؛ ۱۲- افزایش تعارض بین بخش‌های اجرایی و قانون‌گذاری کشور تحت‌تاثیر فضای پیش از انتخابات؛ ۱۳- محدودیت‌های بودجه‌ای دولت در حمایت از کسب‌وکارها در بحران؛ ۱۴- کاهش درآمدهای پایدار دولت به‌دلایلی مانند کاهش صادرات.

ریسک‌های مرتبط با مشتریان (تقاضا): طولانی شدن مدت زمان پاندمی کرونا در ایران و جهان، منجر به تعمیق تغییرات نگرشی و رفتاری جوامع شده است. روش‌های سنتی زندگی در حال تغییرند. برخی فعالیت‌ها از عرصه حقیقی به فضای مجازی منتقل شده است، مانند گذراندن اوقات فراغت، برگزاری مراسم جشن و عزا، جلسات کاری، خرید الکترونیک و کلاس‌های مجازی. همچنین تقاضای کالاها و خدمات به‌دلایلی مانند به تعویق افتادن خریدهای غیرضروری، کم شده است. برخی ریسک‌های مرتبط با مشتریان عبارتند از: ۱۵- کاهش میزان تقاضای مشتریان به‌دلیل گرانی؛ ۱۶- تغییر نگرش‌ها، ارزش‌ها، سبک زندگی و اولویت‌های خرید مشتریان؛ ۱۷- کاهش خرید و حضور فیزیکی مشتریان؛ ۱۸- کاهش میزان فعالیت‌های اجتماعی.

ریسک‌های صنعت (عرضه): نوسانات ارزی، افزایش قیمت مواد اولیه، محدودیت‌های صادرات و واردات، قابل پیش‌بینی نبودن زمان کاهش سخت‌گیری نسبت به فعالیت کسب‌وکارها به‌دلیل کرونا، تداوم تعطیلی مدارس و دانشگاه‌ها، دورکاری، کاهش رویدادهای عمومی، محدودیت اجتماعات عمومی، الزام ماندن در خانه، محدودیت در ترددهای داخلی و خارجی به‌ویژه در فصل منتهی به سال جدید، از مشکلات پیش روی کسب‌وکارها است. همچنین به‌رغم تغییر رفتار جامعه و شرایط کرونایی، در برخی صنایع هنوز چابکی و سرعت لازم برای پاسخ به تغییرات مشاهده نمی‌شود. برخی ریسک‌های صنعت عبارتند از: ۱۹- افزایش قیمت و مصالح و مواد اولیه؛ ۲۰- احتمال تداوم محدودیت‌های زمانی فعالیت کسب‌وکارها؛ ۲۱- احتمال محدودیت‌های فروش محصولات و خدمات و حراج‌های نزدیک زمانی؛ نوع

۲۲- حذف تدریجی برخی مشاغل و صنایعی که امکان فعالیت ندارند مانند گردشگری، تفریحی، سرگرمی و استراحت‌ها؛ ۲۳- افزایش هزینه‌ها به‌دلیل کاهش بهره‌وری، فروش و افزایش هزینه‌های ثابت؛

۲۴- چابکی اندک برخی صنایع و شرکت‌ها برای به‌کارگیری روش‌های جایگزین متناسب با تغییر رفتار مشتریان؛ ۲۵- نوآوری اندک در بخش‌های مختلف مدل کسب‌وکار.

ریسک‌های منابع انسانی: بحران کووید-۱۹ یک شوک به عرضه نیروی کار به‌دلیل سیاست‌های رعایت فاصله اجتماعی، قرنطینه و پیشگیرانه است. به‌رغم اجرای برنامه‌های دورکاری، سازمان‌ها هنوز آمادگی لازم برای اجرای مدل‌های هیبریدی (بخشی دورکار و بخشی با حضور فیزیکی در محل کار) ندارند. موضوع دیگر کاهش انگیزش و تعلق کارکنان به‌دلایلی مانند افزایش هزینه‌های زندگی، حذف اضافه کاری و دورکاری است. برخی ریسک‌های منابع انسانی عبارتند از: ۲۶- تشدید مشکلات سلامت روان کارکنان تحت‌تاثیر بحران کرونا؛ ۲۷- کاهش انگیزش و تعلق کارکنان به‌دلایلی مانند افزایش هزینه‌های زندگی، حذف اضافه کاری و دورکاری؛ ۲۸- کمبود نیروی انسانی در صنایع پرریسک از نظر سلامتی و فاقد دورکاری؛ ۲۹- معیارهای ارزیابی عملکرد نامناسب برای دورکاری؛ ۳۰- ناکارآمد شدن بخشی از نیروی انسانی به‌دلیل دورکاری.

در پایان بر این نکته تاکید می‌شود که هدف از معرفی ریسک‌ها، کمک به مدیریت ریسک و شناسایی فرصت‌های ناشی از ریسک‌ها، پیگیری فعالیت‌های کارآفرینانه و مدیریت بهتر منابع است.

دکتر علی داوری
عضو هیات علمی دانشگاه تهران

رئیس کمیسیون برنامه و بودجه، حقوقی و املاک شورای شهر کرج گفت: شهرداری کرج می بایست ضمن تمکین به رای دیوان برابر مقررات نسبت به صدور پروانه ساختمانی مشابه شهرداری های دیگر اقدام کند.

فرج اله ایلیات:

شهرداری ضمن تمکین به رای دیوان نسبت به صدور پروانه ساختمانی اقدام کند

به گزارش پیام آشنا، فرج اله ایلیات در نطق پیش از دستور دویست و سی و یکمین جلسه رسمی شورای اسلامی شهر کرج با اشاره به صدور مجوز املاک قوانامه ای گفت: شهرداری موظف است برابر بند ۴۲ ماده ۵۵ قانون شهرداریها نسبت به صدور پروانه ساختمانی (سندهای عادی قوانامه ای) اقدام کند.

رئیس کمیسیون برنامه و بودجه، حقوقی و املاک شورای شهر کرج ادامه داد: جای تاسف است حدود ۱۳۳۰ شهر نسبت به صدور پروانه ساختمانی برای زمینهای قوانامه ای اقدام می نمایند ولی شهرداری کرج از این موضوع امتناع می کند.

ایلیات گفت: ماده ۵۵ قانون شهرداری و بندهای مهم آن مدنبند ۲۰ و تبصره بند ۲۴ و همین طور بند ۲۴ از جمله مواد مهم قانون شهرداری است و ماده ۵۵ قانون شهرداری منشا قانونی بسیاری از دعاوی و شکایات علیه شهرداری ها خصوصا در دیوان عدالت اداری است.

نقص در اطلاعات خانه‌های خالی

معاون فناوری سازمان امور مالیاتی کشور با بیان اینکه لیست اطلاعات خانه‌های خالی ناقص است، گفت: در صورت تکمیل اطلاعات، اخذ مالیات از خانه‌های خالی از دو هفته دیگر شروع می‌شود.

به گزارش پیام آشنا، به نقل از ایلنا، هادی خانی درباره روند بررسی فهرست ارائه‌شده از سوی وزارت راه و شهرسازی از خانه‌های خالی برای آغاز اخذ مالیات اظهار کرد: بحث ارسال پیامک و اخراز خالی بودن خانه‌ها بر عهده سازمان امور مالیاتی نیست و این اقدامات باید توسط وزارت راه و شهرسازی انجام شود. سازمان امور مالیاتی صرفا لیست اسامی افراد و اطلاعات ملک آنها را برابر توافقی که با وزارت راه و شهرسازی داریم، دریافت می‌کند و بدون اینکه دخالتی در احراز خالی بودن خانه‌ها داشته باشیم، مطالبه مالیات را انجام می‌دهیم.

وی با بیان اینکه برابر قانون، مقام اخراز خالی بودن خانه‌ها و تشخیص آن وزارت راه و شهرسازی است، ادامه داد: بعطور مستمر جلساتی با وزارت راه و شهرسازی درباره رسمیت پیدا کردن لیست خانه‌های خالی برگزار می‌کنیم. در این اطلاعات نواقصی وجود دارد و سازمان امور مالیاتی اطلاعاتی را به ویژه اطلاعاتی مانند سال ساخت، مدت زمان خالی بودن خانه را درخواست کرده است. معاون سازمان امور مالیاتی تاکید کرد: این اطلاعات برای سازمان امور مالیاتی برای محاسبه مالیات در میزان مالیات بسیار اثرگذار باشند که بعضا در لیست ارسالی از سوی وزارت راه و شهرسازی نواقصی در این اطلاعات وجود دارد. خانی با بیان اینکه با همکاری وزارت راه و شهرسازی در حال تکمیل این نواقص موجود در اطلاعات هستیم، افزود: به محض اینکه طبق قانون اطلاعات درباره خانه‌های خالی از سوی وزارت راه و شهرسازی به‌صورت رسمی به سازمان امور مالیاتی تحویل شود، مطالبه مالیات را آغاز می‌کنیم. در حال حاضر اطلاعات به‌صورت غیررسمی از طریق دسترسی کاربری به سامانه در اختیار سازمان امور مالیاتی گذاشته شده است، اما در شرف رفع نواقص هستیم تا با تکمیل اطلاعات وارد فاز عملیاتی و اجرایی شویم.

وی گفت: اگر اطلاعات کامل نشود و مراحل اجرایی آن را به‌صورت کامل نتوانیم طی کنیم، مطالبه مالیات از افرادی که دارای خانه‌های خالی هستند، می‌تواند تبعات و اعتراضاتی را به همراه داشته باشد، ممکن است بر پایه این اطلاعات دریافتی برای فردی به اوای خانه خالی، مالیاتی را مقطوع کنیم؛ درحالی‌که اطلاعات کاملی از آن در اختیار نداریم البته با قانون جدید مجلس بخشی از این نگرانی‌ها و دغدغه‌ها برطرف شده است. معاون فناوری سازمان امور مالیاتی کشور تاکید کرد: با برطرف‌سازی این نواقص تا دو هفته آینده اولین لیست برای آغاز اخذ مالیات از خانه‌های خالی به اجرا می‌رسد.

خانی با بیان اینکه لیست اولیه ۱۰۹ هزار خانه خالی بعطور مستمر در حال افزایش است، اظهار کرد: وزارت راه وشهرسازی سامانه‌ای را راه‌اندازی کرده است و اطلاعات خانه‌های خالی در این سامانه بارگذاری می‌شود و سازمان امور مالیاتی به این سامانه دسترسی دارد و بعطور مرتب اطلاعات از خانه‌های خالی را در این سامانه مشاهده می‌کنیم. اما اگر بخواهیم این اطلاعات را برای محاسبه مالیات از خانه‌های خالی مرجع قرار دهیم، حتما آنها باید بصورت رسمی با تکمیل نواقص موجود به سازمان امور مالیاتی تحویل شود.

ایجاد توازن میان کار و زندگی و شادی کارکنان با دورکاری

کارمندان آمریکایی هم مزه «دورکاری» را چشیده‌اند و هم برای حفظ این سبک جدید کاری به استقبال از فنون دیجیتالی رفته‌اند. نظرسنجی از ۱۳۰۰ کارمند در شرکت‌های آمریکایی نشان می‌دهد تحت تاثیر «دورکاری»، وقت آزاد افراد -بدون کاهش مدت زمان کار- تا یک ساعت افزایش یافته است. «منشی دیجیتال» و «اتاق مجازی کار» در راه است.

پاندمی کرونا باعث شد بسیاری از کارکنان وادار به دورکاری شوند و رفت‌وآمدهای روزانه از محل کار به خانه و برعکس را از زندگی روزمره حذف کنند. سوال اینجاست که با آن زمان «اضافی» چه کردهاند؟ بستگی دارد. کارکنان مستقلی که مسئولیت‌های مدیریتی ندارند، توانسته‌اند این زمان را صرف انجام کارهای شخصی کنند. اما مدیران چطور؟ بیماری کووید-۱۹ بخش اعظمی از نیروی کار جهان را به کار از خانه واداشته که این یعنی تقریبا حذف کامل رفت‌وآمدها به محل کار. سوالی که اینجا مطرح می‌شود این است که آن دسته از کارمندانی که ماهمهاست رفت‌وآمد نمی‌کنند (به محل کار و خانه)، این زمان را به چه چیزی تخصیص دادهاند؟ سوال کلی‌تر این است که این گذار اجباری به دورکاری، چه تاثیری بر نحوه کار و تعامل کارکنان با یکدیگر داشته؟ و آیا تاثیرات بر مدیران و افرادی که مدیر نیستند، متفاوت است؟

ما برای پاسخ به این سوالات، خاطرات حدود ۱۳۰۰ کارمند را که در تابستان ۲۰۱۹ و ۲۰۲۰ جمع‌آوری کرده بودیم، مطالعه کردیم. همه آنها آمریکایی بودند و در این خاطرات، با جزئیات گفته بودند که زمان خود را چطور گذراندهاند. چرا این بازه زمانی را انتخاب کردیم؟ چون می‌خواستیم ببینیم وقوع بحران کرونا، برنامه‌های روزانه را تا چه حد تغییر داده است. تمرکز اصلی ما این بود که آدمها «کی» و «چه مدت»، کار می‌کنند و در این مدت، چه نوع فعالیت‌هایی انجام می‌دهند.

همان‌طور که می‌شد پیش‌بینی کرد، فهمیدیم که مشهودترین تاثیر روی‌آوری به کار از خانه، کاهش چشمگیر زمان رفت‌وآمد بوده است (۴۱ دقیقه در روز). اما کارکنان مختلف، این زمان را به شکل‌های مختلف گذراندهاند: کارکنان مستقل از جمله آنهایی که مسئولیت مدیریتی ندارند، بخش زیادی از این زمان را صرف انجام کارهای شخصی کردهاند، درحالی‌که مدیران، ساعات کار خود را بیشتر کرده و زمان بیشتری را صرف شرکت در جلسات کردهاند. روز کاری آنها تا ۵۶ دقیقه و زمانی که صرف پاسخ‌دهی به ایمیل‌ها می‌کردند، ۱۳ دقیقه افزایش داشته است. این ارقام در مورد مدیرانی که برای شرکت‌های بزرگ کار می‌کنند، به مراتب بیشتر بوده. زمانی که آنها هر روز در جلسات می‌گذراندند، ۲۲ دقیقه بیشتر بوده و زمان پاسخ‌دهی به ایمیل‌ها نیز، ۱۶ دقیقه افزایش داشته است.

این داده‌ها نشان‌دهنده این است که کار، پس از کرونا به‌طرز چشمگیری بازسازی‌شده شده است، به‌خصوص برای مدیران. سازمان‌ها و مدیران اگر می‌خواهند با واقعیت جدیدی به نام کار از خانه سازگار شوند، باید جزئیات این تغییرات را درک کنند.

تاثیر عدم رفت‌وآمد بر سلامت کارکنان

تاثیر این تغییرات بر سلامت و تندرستی کارکنان چیست؟ آیا برنامه‌های کاری جدید، گرایشات نسبت به کار از خانه را تغییر داده است؟

با توجه به واقعیت شومی که همه ما درحال حاضر با آن مواجهیم، حیرت‌آور است که ما در نظرسنجی فهمیدیم شرکت‌کنندهها حس می‌کنند که این بیماری، حس تندرستی یا زمانی که حالشان خوب است را تغییری نداده. چرا این‌طور است؟ شاید علتش این است که بسیاری از کارکنان، اعم از مدیران و کارکنان مستقل، مزایای جدید دورکاری را تازه دارند حس می‌کنند. حدود ۵۸ درصد شرکت‌کنندگان سال ۲۰۲۰، حالا در مقایسه با قبل از کرونا، دید مثبت‌تری نسبت به دورکاری دارند، درحالی‌که تنها ۱۳ درصدشان، دید منفی‌تر پیدا کرده‌اند.

اما هیچ‌کدام از اینها نشان‌دهنده یک تغییر شگرف در ترجیحات و گرایش‌ها نیست. در گروه ۲۰۲۰، ۴۵ درصد از شرکت‌کنندگان به ما گفتند کاش می‌توانستند سه روز (یا بیشتر) از خانه کار کنند. اما ۳۷ درصدشان، حتی قبل از کرونا هم همین حس را داشتند.

گرچه هنوز خیلی زود است که بگوییم آیا تغییرات ثبت شده در این تحقیقات، پایدار خواهند بود و پس از کرونا ادامه خواهند داشت یا نه، اما نشانه‌های واضحی وجود دارند که به ما می‌گویند حداقل بعضی از تغییرات، با ما خواهند ماند. هرچه باشد، تقریبا نیمی از شرکت‌کنندگان به ما گفتند ترجیح می‌دهند از این به بعد، کارشان عمدتا به شکل دورکاری یا همان کار از خانه باشد. در اینجا سوال دیگری مطرح می‌شود. سازمان‌ها برای سازگاری با این حقیقت جدید، چه کنند؟

دورکاری و تاثیر بر کیفیت تعاملات

تحقیقات ما، این باور را تقویت کرده که مزایای کار از خانه برای همه افراد و سازمان‌ها یکسان نخواهد بود. به این ترتیب، لازم است سازمان‌ها بدانند روی‌آوری به کار از خانه، چه تاثیرات ظریفی بر کیفیت، کمیت و نوع تعاملات میان نیروهای کار خواهد گذاشت. اینکه هماهنگی‌ها از راس سازمان به پایین صورت بگیرد، احتمالا فکر خوبی نیست. مثل معرفی یک انجمن آنلاین یا اپلیکیشن‌های گفت‌وگوی مجازی موسوم به «آبسردکن‌های مجازی» که هماهنگی‌هایش از قبل انجام و دستورالعمل از بالا ارسال شده. چنین رویکردی می‌تواند به کارکنانی که قبلا خود را با حقایق دورکاری از طریق جلسات مجازی سازگار کرده‌اند، فشار وارد کند. اگر آنجا که در بسیاری از شرکت‌ها، بخشی از گفت‌وگوها و تعاملات خودمانی در کنار آبسردکن‌ها صورت می‌گیرد، اخیرا اپلیکیشن‌هایی طراحی شده برای آنکه کارکنان به همان شکل منتها مجازی دور هم جمع شوند و با هم گفت‌وگوهای غیرکاری داشته باشند. یکی از بات‌هایی که با این هدف طراحی شده، نامش آبسردکن یا همان Watercooler است که اعضای فضای اسلک را با هم جفت می‌کند)

شرکت‌ها به جای تمرکز بر تعداد تعاملات، بهتر است کیفیت را بهبود دهند. و در این حوزه، تکنولوژی می‌تواند کمک بزرگی باشد. مثلا، تکنولوژی‌های نوظهور تعامل انسان-کامپیوتر، مثل واقعیت مجازی و افزوده، این پتانسیل را دارند که کیفیت تعاملات از راه دور میان اعضای تیم را افزایش دهند. بعضی از این اعضا ممکن است در خانه و بعضی در شرکت باشند. این تکنولوژی‌ها همچنین دسترسی اعضا به ابزارهای مشترک، مثل وایت‌بورد، شبیه‌سازی‌ها و فضاهای مشترک مجازی را ممکن می‌سازند. به‌علاوه، باید از کارکنان که دارند خود را با ریتم‌ها و حواس‌پرتی‌های بستر کار از خانه وفق می‌دهند، حمایت کنیم.

تکنولوژی به کارکنان کمک می‌کند وظایف خود را سازه‌دهی کنند به شکلی که بتوانند دائما بر حواس‌پرتی‌های بیرون غلبه کنند. مثلا، «شمسی اقبال» از بخش تحقیقات مایکروسافت، مورد مطالعه شده که تکنولوژی چطور می‌تواند به کارکنان کمک کند تا وظایف بزرگ را به چندین وظیفه کوچک تقسیم کنند و تکمیل این «خردموظیفه‌ها» چطور به آنها کمک می‌کند به سمت اهداف خود، پیشرفتی مستمر داشته باشند.

سازمان‌ها همچنین باید حمایت‌های دیگری را هم درنظر داشته باشند. مثل منشی‌های دیجیتال که به‌زودی به‌قابلیت منشی‌های واقعی دست خواهند یافت. این منشی‌ها قادر خواهند بود به مدیرانی که از خانه کار می‌کنند، در مدیریت هماهنگی‌ها، مثل برنامه‌ریزی جلسات، یافتن اطلاعات و در دسترس قرار دادن منابع کمک کنند و در نتیجه، بهره‌وری آنها را افزایش دهند. «کورتانا»، محصول شرکت مایکروسافت و «هایلکس» گوگل، دو نمونه پیشرفته‌از این منشی‌ها هستند.

کرونا، عامل صرفه‌جویی در هزینه رفت‌وآمد

تحقیقات اخیر و بهسایت Upwork نشان می‌دهد از زمان همه‌گیری کرونا، عدم رفت‌وآمد به محل کار باعث شده که کارکنان آمریکایی بیش از ۹۰ میلیارد دلار صرفه‌جویی کنند. این اصلا عجیب نیست چون حتی مدت‌ها قبل از وقوع این بحران، تحقیقات نشان داده بود که انعطاف‌پذیری، نقش قابل‌توجهی در انتخاب یک شغل دارد و وقتی از مردم می‌پرسیم «چرا کار انعطاف‌پذیر را دوست دارید؟»، چهار عامل را نام می‌برند که یکی از آنها، استرس رفت‌وآمد است.

در نظرسنجی سالانه وبسایت FlexJobs در سال ۲۰۱۹، ۴۱ درصد شرکت‌کنندگان گفتند حذف استرس مربوط به رفت‌وآمد، دلیل اصلی آنها برای گرایش به کارهای انعطاف‌پذیر است. سایر عوامل عبارتند از صرفه‌جویی در زمان، خانواده و توازن میان کار و زندگی که همه اینها به نحوی به زمان از دست رفته ناشی از رفت‌وآمد مرتبط‌اند.

موقعیت جغرافیایی کار (دوری یا نزدیکی)، یکی از عوامل مهمی است که فرد را به پذیرش یا رد یک شغل ترغیب می‌کند. وقتی به زمانی که در رفت‌وآمد هدر می‌رود فکر می‌کنید، این منطقی به‌نظر می‌رسد.

نظرسنجی‌های مستمر FlexJobs طی سالیان سال، مهر تاییدی است بر تحقیقات اخیر Upwork. طبق این تحقیقات، کار از خانه و عدم رفت‌وآمد، نه تنها باعث صرفه‌جویی در زمان می‌شود، بلکه میزان انرژی و بهره‌وری را افزایش می‌دهد. دورکاری، با حذف رفت‌وآمد از موازنه، می‌تواند به ایجاد توازن میان کار و زندگی و شادی کارکنان بینجامد.

بعضی از شهرها بیشتر از دورکاری نفع می‌برند

عدم رفت‌وآمد، دلیلی قانع‌کننده برای پذیرش دورکاری به‌عنوان یک روش موثر است اما Upwork به این اکتفا نکرده. آنها ۲۸ شهر ایالات متحده را شناسایی کرده‌اند که کارکنانشان، بیش از سایر شهرها از دورکاری نفع برده‌اند. نیویورک، واشنگتن دی‌سی و سان‌فرانسیسکو از جمله این شهرها هستند. کارکنان این شهرها در مقایسه با سایر شهرها زمان بیشتری را در رفت‌وآمد به محل کار بوده‌اند و دورکاری باعث شده زمان بیشتری را ذخیره کنند، یعنی چیزی بیشتر از یک ساعت.

زمان خود را باز پس بگیرید

مزایای دورکاری بسیار زیادند اما عدم رفت‌وآمد، یکی از ملموس‌ترین آنهاست. زمان و پولی که از طریق دورکاری می‌توانید ذخیره کنید، مثل طلا ارزشمند است، به خصوص اگر بتوانید توازن میان کار و زندگی خود را پیدا کنید.

سخنی با سازمان‌ها

صرف نظر از اینکه کار از خانه در آینده به چه شکلی درخواهد آمد، سازمان‌ها باید تحت هر شرایطی به کارکنان کمک کنند که میان کار و زندگی، شخصی‌شان، مرز قرار دهند. مثلا شاید لازم باشد به آنها یادآوری کنید که از اضافه‌کاری غیرضروری بپرهیزند. در گذشته، رفت‌وآمد و مسیر، عاملی برای ایجاد فاصله میان کار و زندگی بود اما حالا که این حذف شده، باید این فاصله را بعطور مجازی برای کارکنان بازسازی کنیم به عبارت دیگر، دوران رفت‌وآمد به سر رسیده است. بیایید با آن خداحافظی کنیم.

مترجم: مریم مرادخانی

گردشگری

غیبت ایران در رقابت توریستی ۲۰۲۲

جام‌جهانی ۲۰۲۲ قطر فرصت مناسبی را برای جذب هدفمند تماشاگران فوتبال از سراسر جهان به ایران فراهم می‌کند تا ضمن معرفی جلیه‌های گردشگری ایران به جامعه جهانی، ایران را به یکی از مقاصد مهم برای انتخاب گردشگران بین‌المللی تبدیل کند اما به‌دلیل غیبت متولی توریسم در این مورد بیشترشکل فرصت‌سوزی به خود گرفت و دیگر کشورهای اطراف قطر از دو تا سه سال گذشته درصدد آمادگی برای جذب گردشگران جام‌جهانی قطر برآمدند، اما با این حال با وجود محرز بودن باخت در رقابت توریستی ۲۰۲۲، در این مدت کوتاه می‌توان برای سهم بردن از حداقل میزان مسافران جام‌جهانی به نفع بازار گردشگری خود فرصت‌سازی کرد.

به گزارش پیام آشنا به نقل از دنیای اقتصاد، برگزاری مسابقات ورزشی در سطح جهانی همچون جام‌جهانی فوتبال و المپیک معمولا میلیون‌ها نفر از سراسر جهان را به کشور برگزارکننده می‌کشاند و این فرصتی برای رشد و توسعه بازار گردشگری در کشورهای برگزارکننده ایجاد می‌کند. رویدادهای مهم‌ورزشی مانند جام‌جهانی، با افزایش سرمایه‌گذاری و افزایش گردشگری، می‌تواند یک تجارت بزرگ برای یک کشور به‌شمار آید. جام‌جهانی یکی از مهم‌ترین رویدادهای جهانی است که نه تنها در اقتصاد کشور میزبان تاثیر گذار است بلکه امکان توسعه و رونق بازار گردشگری برای کشورهای اطراف را نیز فراهم می‌کند. براساس آمارهای ارائه شده در سال ۲۰۰۶ تنها گردشگری آلمان از برگزاری جام‌جهانی بهره‌مند نشد، بلکه کشورهای همسایه آلمان نیز به‌دلیل همکاری و مشارکت با این کشور توانستند در زمینه جذب گردشگر موفق شوند. برگزاری جام‌جهانی ۲۰۲۲ قطر نیز فرصتی را برای سیاستمداران ایران فراهم کرده تا با همکاری با قطر و ایجاد روابط دیپلماتیک زمینه مشارکت در جذب گردشگران را برای خود ایجاد کند.

قطر به‌عنوان نخستین کشور خاورمیانه‌ای در طول تاریخ ۹۲ ساله تورنمنت جهانی فوتبال میزبان جام‌جهانی فوتبال ۲۰۲۲ خواهد بود و در این مسابقات ۳۲ کشور از پنج قاره جهان به مدت ۲۸ روز به این کشور سفر خواهند کرد. این امر منجر به ورود گردشگران خارجی از تمامی نقاط جهان به قطر خواهد شد که علاوه بر رونق و توسعه بازار گردشگری و اشتغال این کشور بر اقتصاد و افزایش تولید ناخالص داخلی قطر نیز تاثیرگذار خواهد بود و پیش‌بینی می‌شود در سال ۲۰۲۲ با برگزاری مسابقات جام‌جهانی فوتبال در این کشور تولید ناخالص داخلی قطر با رشد ۳ درصدی قطر از این محل همراه شود.

برآوردها حاکی از آن است که صدها هزار توریست خارجی برای تماشای مسابقات فوتبال در قطر سفر خواهند کرد که با توجه به وسعت کم این کشور احتمال استفاده از خدمات گردشگری همچون هتل‌ها، وسایل حمل‌ونقل و خدمات رفاهی تفریحی کشورهای همسایه برای میزبانی از گردشگران ورزشی جام‌جهانی وجود خواهد داشت. اگرچه قطر برای میزبانی جام‌جهانی فوتبال سرمایه‌گذاری‌های کلانی با رقم حدود ۲۰۰ میلیارد دلاری داشته و حدود ۷۰ هزار تخت جهت پذیرش مسافران خارجی فراهم می‌کند و حتی از کشتی‌های کروز و خانه‌های بلااستفاده برای این امر بهره‌گیری خواهد کرد، اما با این وجود هزاران تخت باید از کشورهای همسایه مورد استفاده قرار بگیرد. ایران به‌دلیل همسایگی با قطر و داشتن روابط دیپلماتیک و دوستانه با این کشور می‌تواند امکان فرصت‌سازی جهت جذب گردشگران فوتبال را به‌دست آورد. مناطق آزاد کیش و قشم هم به‌لحاظ نزدیکی و هم شرایط آب و هوایی یکسان با قطر گزینه مناسبی برای پذیرش گردشگران خارجی به‌شمار می‌آیند و همچنین باتوجه به اینکه جام‌جهانی ۲۰۲۲ به‌دلیل گرمای شدید قطر در تابستان در نوامبر و دسامبر ۲۰۲۲ در فصل پاییز برگزار خواهد شد و همچنین شرایط خاص سفر به قطر به‌عنوان یک کشور مسلمان امکان سفرهای خانوادگی را افزایش می‌دهد، علاقه‌مندی به سفر به دیگر کشورهای منطقه همچون ایران افزایش می‌یابد. متولی گردشگری ایران با برگزاری یک کارگروه درحال برنامه‌ریزی جهت جذب هدفمند گردشگران جام‌جهانی ۲۰۲۲ قطر است، اما باتوجه به بحران اقتصادی و تنش‌های سیاسی موجود در این فرصت کم‌وقفیت چندانی در جذب گردشگران فوتبال به دست نخواهد آمد اما با این حال حق جبران غیبت در این رقابت توریستی می‌توان سهمی حداقلی در جذب گردشگر خارجی را به‌دست آورد.

تنش‌های سیاسی قطر با کشورهای عربستان، امارات و بحرین و محاصره اقتصادی قطر توسط این کشورها در سال‌های اخیر در ابتدا بهره‌گیری از مناطق آزاد کیش و قشم برای میزبانی از مهمانان خارجی جام‌جهانی را در افغان سیاستمداران قطر به‌وجود آورد اما اعمال تحریم‌های آمریکا بر ایران و مشکلات در انتقال سرمایه مانع از سرمایه‌گذاری قطر در ایران شده و درصدد حل مشکلات خود با کشورهای عربستان، امارات و بحرین از طریق دیپلماتیک برآمد و اینک عربستان، امارات و بحرین با توجه به همپرز بودن و نزدیکی به این کشور و سرمایه‌گذاری‌هایی در این زمینه در تلاش برای گرفتن امتیازاتی برای جذب گردشگران جام‌جهانی به کشور خود هستند. باتوجه به اهمیت این مسابقات در جذب گردشگر در آینده بازار گردشگری ایران تنها با رفع تحریم‌ها و مشخص شدن آینده سیاسی و اقتصادی قدرت در منطقه می‌تواند از جام‌جهانی به نفع بازار گردشگری خود استفاده کند. علاوه بر تصمیمات بایدن در رابطه با سیاست‌های خود در قبال ایران در جهت رفع تحریم‌ها و بازگشت به برجام، انتخابات آتی ریاست‌جمهوری ایران نیز در تعیین اتخاذ سیاست خارجی در منطقه و جهان نیز تاثیر گذار خواهد بود.

گرفتن امتیاز برگزاری مسابقات جام‌جهانی فوتبال و المپیک برای یک کشور تاثیر مستقیم و مهمی در توسعه بازار گردشگری و رونق اقتصادی این کشور خواهد گذاشت و کشورهای میزبان جهت ایجاد یک مقصد مناسب برای گردشگری نه فقط برای دوران مسابقات ورزشی بلکه برای چشم‌اندازی از آینده گردشگری خود اقدام به سرمایه‌گذاری‌های کلان و توسعه زیرساخت‌ها در تمامی لعاط حوزه گردشگری همچون هتل‌ها، حمل‌ونقل، ایجاد مراکز تفریحی و تجاری، رستوران‌ها و دیگر موارد خواهند کرد. ایجاد جذابیت‌های تفریحی برای مسافران خارجی جام‌جهانی در کشور میزبان علاوه بر جذب گردشگر در برهه زمانی برگزاری مسابقات منجر به جذب گردشگر در سال‌های آتی خواهد شد.

از مهم‌ترین دلایلی که کشورها را برای میزبانی جام‌جهانی جذب می‌کند، ورود گردشگران خارجی به این رویداد مهم ورزشی است. کشورها با استفاده از پتانسیل‌های توریستی خود، فرصتی جهت رشد بازار گردشگری و کسب درآمدهای بسیار بالا را برای خود فراهم می‌کنند. بررسی آمار و ارقام مربوط به این صنعت در کشورهای میزبان نشان می‌دهد که تعداد گردشگران خارجی به این کشورها تا دو سال پس از برگزاری این رویداد نیز رشد داشته است. چنانچه در مسابقات پیشین جام‌جهانی در کشورهای آلمان، آفریقای جنوبی، برزیل و روسیه اتفاق افتاد.