کسب و کار

مناطق مستعد ریزش مسکن

تست جدید بازار مسکن تهران برای شناسایی میزان «حباب قیمت»، نیمه پرفشار شهر از بابت تورم ملکی را مشخص کرد فاصله سطح قیمت آپارتمان‌های ۲۲ منطقه با «سقف متعارف» نشان می‌دهد حباب قیمت در مناطقی از شهر، بزرگ‌تر است. این مناطق، در لبه خط ریزش قیمت قرار دارند. اختلاف تورم اجاره بین شمال و جنوب شهر نیز معنادار است.

به گزارش پیام آشنا به نقل از دنیای اقتصاد، فشار قیمت و اجاره‌ها در مناطق ۲۲گانه شهر تهران سنجش شد. بررسی و مقایسه حباب‌سنج ملکی در دو نیمه شمالی و جنوبی پایتخت نشان از بزرگتر بودن حباب مسکن در مناطق شمالی دارد. به گزارش «دنیای اقتصاد»، آخرین آمار رسمی مربوط به نسبت قیمت به اجاره‌بهای مسکن که از آن تحت عنوان نسبت **P** و **R** یاد شده و به نوعی دماسنج ملکی شناخته می‌شود، نشان می‌دهد هم اکنون رابطه بین قیمت و اجاره مسکن از حد متعارف و معمول خارج شده و درون دامنه متعارف قرار ندارد. در شرایط معمول و متعارف که بازار مسکن نه در حالت رکود شدید و گفت قیمت قرار دارد و نه در شرایط جهش قیمتی، نسبت قیمت به اجاره‌بهای مسکن با همان نسبت **P** به **R** بطور متوسط در بازه ۱۵ تا ۲۵ قرار دارد. این در حالی است که در شرایط جهش قیمت مسکن این نسبت از عدد ۲۵ فراتر رفته و در شرایطی که بازار مسکن با رکود شدید یا افت قیمت همراه شود، نسبت قیمت به اجاره‌بهای مسکن عددی کمتر از ۱۵ را نشان می‌دهد. این نسبت به نوعی نمایانگر میزان بازدهی اجاره‌داری برای موجران و مالکان مسکن نیز است. در شرایطی که نسبت قیمت به اجاره‌بها عددی بالاتر از ۲۵ را نشان دهد به این معناست که جهش قیمت مسکن اتفاق افتاده و برای احیای رابطه متعارف بین قیمت و اجاره‌بهای مسکن یا باید افت یا ثبات قیمت مسکن رخ دهد یا سطح اجاره‌بها به حدی افزایش پیدا کند که این نسبت مجدد احیا شود. اما در شرایطی که این نسبت عددی کمتر از ۱۵ را نشان دهد به این معناست که بازار مسکن کشش افزایش قیمت را دارد.

تازه‌ترین اطلاعات موجود براساس داده‌های رسمی مرکز آمار ایران مربوط به تحولات بازار مسکن و اجاره شهر تهران در پایان سال گذشته و ابتدای فرآیند خرید و فروش و اجاره در مناطق این شهر طی سال جاری حاکی از آن است که نسبت قیمت به اجاره همچنان در محدوده نامتعارف قرار دارد.

بررسی نتایج مربوط به دستگاه حباب‌سنج ملکی (نسبت قیمت به اجاره) طی ۱۰ سال گذشته نتایج قابل توجهی از روند نامتعارف شدن و بزرگ شدن این حباب را به تصویر می‌کشد. طوری که براساس آمار منتشر شده از سوی مرکز آمار ایران، نسبت قیمت به اجاره در سال ۹۱، عدد ۲۱ را نشان می‌دهد تا اینکه در سال ۹۸، این نسبت به سقف نامتعارف یعنی ۲۵ رسید. جالب آنکه این آمار بین می‌کند که با تغییر شرایط بازار مسکن این نسبت از نیمه سال ۹۸، سقف نامتعارف را نیز کنار می‌گذارد و به عدد ۲۹ می‌رسد.

روند رشد نسبت قیمت به اجاره‌بهای مسکن در شهر تهران همچنان ادامه پیدا کرد تا اینکه در پاییز ۹۹ به ۳۶ رسید. روند رشد این نسبت اما با تغییر و تحولات جدید بازار مسکن در ادامه شکل جدیدی به خود گرفت به علت آنکه دو سکته جدی در جریان رشد قیمت مسکن در میانه سال گذشته رخ داد، نسبت **P** به **R** در زمستان ۹۹، یک واحد عدد نسبت به فصل پاییز عقب‌نشینی کرد و به عدد ۳۵ رسید. همین موضوع سبب شد این نسبت برای یکسال ۹۹ روی عدد ۳۲ قرار بگیرد. به این ترتیب حباب مسکن از سقف متعارف در زمستان ۹۹ معادل ۱۰ واحد عدد بیشتر شده که نشان از بزرگی آن دارد اما نکته مهم در مورد حباب قیمتی مسکن آن است که تمامی مناطق ۲۲گانه شهر تهران به یک میزان حباب ندارند. جزئیات داده‌های رسمی مربوط به حباب‌سنج ملکی در مناطق مختلف شهر تهران نشان می‌دهد: نسبت **p** به **r** در مناطق یک تا پنج طی سه ماه پایانی سال ۹۹ معادل ۴۵ و در مناطق ۶ تا ۱۰ طی همین بازه زمانی معادل ۳۰ بوده است. مهمترین علت تفاوت قابل توجه حباب مسکن میان مناطق نیمه شمالی و جنوبی مسکن به تفاوت نرخ رشد اجاره‌بها میان این مناطق باز می‌گردد. آمارها نشان می‌دهد در بازه زمستان سال گذشته، نرخ رشد اجاره‌بها در مناطق یک تا پنج معادل ۳۰ درصد و در مناطق ۶ تا ۱۰ معادل ۴۰ درصد بوده است این در حالی است که تورم مسکن در نیمه شمالی شهر تهران معادل ۱۱۵ درصد و در نیمه جنوبی شهر معادل ۹۰ درصد بوده است.

مقایسه این اعداد و ارقام حاکی است از آنجا که سرعت رشد قیمت مسکن در شمال شهر بیشتر بوده و به یک علت فشار اجاره‌بها در جنوب شهر طی سال گذشته بالاتر بوده، فاصله **P** و **R** با فاصله دو سقف نامتعارف قیمت به اجاره در شمال و جنوب شهر تهران به شکل قابل توجه بوده است.

به تعبیر دیگر بالاتر بودن سرعت رشد قیمت مسکن در نیمه شمالی شهر از یکسو و فشار زیاد نرخ رشد اجاره‌بها در جنوب شهر از سوی دیگر، سبب شد حباب مسکن نیمه شمالی شهر بیشتر باشد و معادل ۲۰ واحد از سقف متعارف (سقف متعارف نسبت قیمت به اجاره معادل ۲۵ تعریف شده است) عبور کند در این میان شاید یک علامت سؤال بزرگ در مورد چرایی بالاتر بودن فشار اجاره‌بها در جنوب شهر وجود داشته باشد. آمار معاملات مربوط به بازار اجاره در جنوب شهر تهران نشان می‌دهد حجم معاملات اجاره در مناطق جنوبی پایتخت طی سال گذشته به طور متوسط ۲/۵ برابر شده است.

اگرچه بخشی از علت رشد حجم معاملات و قراردادهای اجاره در این مناطق شهر به دلیل عدم توان خرید خانه توسط ساکنان جنوب شهر بود، اما بخش عمده این اتفاق ناشی از فرار تعداد زیادی از موجران از سقف گرونایی تعیین شده برای نرخ رشد اجاره‌بها توسط ستاد مقابله با کرونا بوده است. سال گذشته ستاد ملی مقابله با کرونا با هدف حمایت از مستاجران از یکسو سقف رشد نرخ اجاره‌بها در شهر تهران را برای قراردادهای تمدیدی ۲۵ درصد اعلام کرد از همین رو بخش زیادی از موجران با هدف آنکه میزان رشد اجاره‌بها قابل رهگیری نباشد، با مستاجران قبلی تسویه و قراردادهای جدیدی را تنظیم کردند و به واسطه همین تصمیم، جابه‌جایی زیادی در بازار اجاره نیمه‌جنوبی شهر شکل گرفت به طوری که نرخ رشد اجاره‌بها در مناطق نیمه جنوبی پایتخت طی سال گذشته به ۴۰ درصد رسید.

بالافرتن فشار اجاره‌بها در جنوب شهر و بیشتر بودن سرعت رشد قیمت در شمال شهر نهایتا به بزرگتر شدن حباب مسکن در نیمه شمالی شهر در پایان سال گذشته منجر شد.

در مجموع حباب مسکن در کل شهر تهران طی یکسال گذشته نسبت به مدت مشابه سال ۹۸ بزرگتر شد به طوری که از عدد ۲۶ در سال ۹۸ به عدد ۳۲ در سال ۹۹ رسید. نکته مهمتر در بزرگی حباب مسکن در شمال شهر است. جزئیات حباب‌سنج ملکی در مناطق مختلف شهر تهران نشان می‌دهد بیشترین حباب قیمتی مربوط به منطقه یک تهران می‌شود. آمارهای رسمی بیان می‌کند نسبت قیمت به اجاره در این منطقه در پایان سال گذشته و آغاز فرآیند معاملات در سال جاری به عدد ۵۵/۶ رسیده که بالاترین عدد مربوط به این نسبت در کل شهر تهران بوده است. در عین حال کمترین حباب قیمتی به منطقه ۲۱ با عدد ۲۸ تعلق دارد که باز هم معادل ۳ واحد با سقف متعارف فاصله دارد. در این میان حباب قیمتی منطقه دو نیز به عدد ۴۶ رسیده است. روند تحولات مربوط به نسبت قیمت به اجاره از دو عامل اصلی یعنی فشار بالای اجاره‌بها در نیمه‌جنوبی شهر و فشار تورم مسکن در نیمه شمالی شهر نشأت می‌گیرد یک شاهد مهم نیز بزرگی حباب مسکن در نیمه شمالی پایتخت را تایید می‌کند.

تصویب اصلاح مصوبه کاهش مصرف کیسه‌های پلاستیکی در شورای شهر تهران

اعضای شورای شهر تهران با اصلاح کلیات مصوبه الزام شهرداری تهران به تغییر الگو و کاهش مصرف کیسه‌ها و محصولات یک‌بار مصرف پلاستیکی موافقت کردند.

به گزارش پیام آشنا به نقل از ایسنا، اعضای شورای شهر تهران در سیصد و سومین جلسه این شورا ادامه بررسی «اصلاح مصوبه الزام شهرداری تهران به تغییر الگو و کاهش مصرف کیسه‌ها و محصولات یک‌بار مصرف پلاستیکی و جایگزین کردن مواد قابل بازیافت غیر پلاستیکی در کلیه مراکز وابسته به شهرداری تهران» در دستور کار خود داشتند که در همین راستا سیدآرش حسینی میلانی و ناهید خداکرمی پیشنهاد دادند با توجه به اینکه کلیه واحدهای شهرداری ملزم به کاهش مصرف کیسه‌های پلاستیکی شدند، کمیته مربوطه گزارشی از عملکرد واحدهای مختلف شهرداری دریافت و در قالب شاخص‌های محیط زیستی تنظیم و در ارزشیابی سالانه عملکرد واحدها مدنظر قرار گیرد. در نهایت اعضای شورا این پیشنهاد با ۱۵ رأی موافق به تصویب رساندند.

در ادامه هم کلیات این لایحه با تغییرات اعمال شده با ۱۷ رای موافق به تصویب شورای اسلامی شهر تهران رسید.

فقر اجتماعی و معیشتی موثر در آتش‌سوزی جنگل‌ها

با توجه به وقوع آتش‌سوزی طی یک ماه گذشته در جنگل‌های زاگرس، یک عضو هیئت علمی موسسه تحقیقات جنگل‌ها و مراتع کشور می‌گوید: معضل آتش‌سوزی در جنگل‌ها را باید با نگاهی زیربنایی و با توجه به مسائل اجتماعی و اقتصادی بصورت ریشه‌ای حل کرد.

به گزارش پیام آشنا به نقل از ایسنا، احمد رحمانی با اشاره به آتش‌سوزی‌هایی که امسال در بخش‌هایی از جنگل‌های زاگرس رخ داده است، اظهار کرد: شنیدها حاکی از این است که منشا اصلی بیشتر این آتش‌سوزی‌ها عمدی و توسط افرادی بوده است که اقدام به زغالگیری و تولید زغال می‌کنند و این آتش‌سوزی‌ها گسترش پیدا و به مناطق دیگر نیز سرایت کرده است. با این حال نمی‌توان تنها یک عامل را در ایجاد آتش‌سوزی در جنگل‌ها خیل دانست.

وی ادامه داد: فقر اجتماعی، فقر معیشتی مردم، مسائل فرهنگی، بی‌توجهی به اقدامات پیشگیرانه و نبود وسایل و امکانات اطفای حریق لازم همه در روند ایجاد و اطفای آتش‌سوزی در جنگل‌ها موثر هستند. سازمان جنگل‌ها، مراتع و آبخیزداری اعلام کرده است که مقدار زیادی وسایل و امکانات به مناطق مختلف زاگرس ارسال کرده است. با این حال شاهد تداوم آتش‌سوزی‌ها هستیم و سرعت عمل و هماهنگی لازم برای اطفای این آتش‌سوزی‌ها وجود ندارد.

به گفته این عضو هیئت علمی موسسه تحقیقات جنگل‌ها و مراتع کشور، متاسفانه آتش‌سوزی در جنگل‌های محدود زاگرس که با تنش‌های زیاد دیگری نیز مواجه است باعث افزایش سرعت تخریب این جنگل‌ها و از بین رفتن آن‌ها می‌شود. رحمانی با اشاره به اینکه براساس اطلاعات نهادهای متولی بیش از ۹۰ درصد آتش‌سوزی جنگل‌ها ناشی از عوامل انسانی است، اظهار کرد: اگر بخواهیم معضل آتش‌سوزی جنگل‌ها را با نگاهی زیربنایی حل کنیم باید به مسائل اجتماعی و اقتصادی مناطق جنگل‌نشین و روستاهای اطراف جنگل‌ها توجه کرد. زمانی که فقر و بیکاری در جامعه افزایش پیدا می‌کند، مردم نیز به منابع طبیعی هجوم خواهند برد تا از طریق زغالگیری یا تصاحب و تغییر کاربری اراضی امرار معاش کنند. بنابراین لازم است که برای کاهش معضل آتش‌سوزی جنگل‌ها به این مسائل توجه بیشتری شود.

وی ادامه داد: از سوی دیگر لازم است قوه قضاییه و نهادهای متولی با افرادی که به‌منظور تصاحب و تغییر کاربری اراضی اقدام به ایجاد آتش‌سوزی عمدی در برخی مناطق می‌کنند برخورد جدی و از تداوم اینگونه اقدامات جلوگیری کند.

این عضو هیئت علمی موسسه تحقیقات جنگل‌ها و مراتع کشور تصریح کرد: آتش‌سوزی جنگل‌ها مساله ساده‌ای نیست و لازم است توجه عمیق‌تر و جدی‌تری به آن شود چراکه اگر به حل ریشه‌ای این معضل پرداخته نشود، آتش‌سوزی در جنگل‌ها تداوم پیدا خواهد کرد.

رحمانی در پایان با اشاره به اینکه بیشترین شکایت نیروهای اطفای آتش‌سوزی در جنگل‌ها از کمبود امکانات است، اظهار کرد: دستگاه‌های مسئول لازم است توجه بیشتری به تجهیز نیروهای اطفای حریق، تخصیص بودجه و آموزش نیروهای اطفای حریق کنند. همچنین لازم است از مردم، سمن‌ها و شوراها در این زمینه کمک گرفت، با آنان صحبت و مشورت کرد و در صورت نیاز آموزش و افزایش امکانات آنان را مورد توجه بیشتر قرار داد.

«استخدام دیجیتالی» در شرکت‌ها

استخدام و ارزیابی کارکنان در شرکت‌های رو به پیشرفت، با انقلاب دیجیتالی همراه شده است. مدیران منابع انسانی مسلط به فناوری‌های جدید، مدل سنتی «مصاحبه حضوری و تکمیل فرم کاغذی» را کنار گذاشته‌اند و از «تحلیل رفتار افراد در شبکه‌های اجتماعی» و «مصاحبه دیجیتالی» بهره می‌برند. در این مدل، مدیران باید ابتدا خودشان به ۱۰ سوال جواب دهند.

چگونه عوامل فنی، اجتماعی، اقتصادی و حقوقی بر فرآیند ارزیابی کارکنان اثر می‌گذارند؟ از فناوری‌های جدید مورد استفاده در ارزیابی کارکنان می‌توان به استفاده از گوشی‌های هوشمند و حسگرهای آنها، سنجش تحرک، جمع‌آوری داده‌های آنی، متن‌کاوی، حسگرها و دستگاه‌های نظارت پزشکی و حتی برنامه‌های واقعیت مجازی اشاره کرد. روزگار فرم‌های چاپی، مصاحبه و معرفی‌نامه به پایان رسیده است. اینترنت و فناوری‌ها جایگاه خود را در ارزیابی کارکنان و حتی متقاضیان شغلی پیدا کرده‌اند. به نظر می‌رسد علاقه‌مندان به فرآیند ارزیابی اغلب درگیر «چگونگی» ارزیابی می‌شوند نه «چرایی» آن یا حتی ماهیت سوالات مناسب. آنها بیشتر متوجه این موضوع هستند که چقدر شیوه ارزیابی افراد تغییر کرده و چگونه باید این فرآیند را در عصر حاضر پیش برد اما شاید سوال اصلی این باشد که چه جواب و ویژگی‌هایی را باید در افراد بررسی کرد. همچنین جای طرح این سوال وجود دارد که آیا فناوری‌ها الزاما موجب بهبود بهره‌وری و عمقی ارزیابی‌ها شده‌اند یا خیر؟ آیا یک فناوری جدید، اطلاعات بیشتر، جدیدتر و مرتبط‌تری را با توجه به نیازهای ما فراهم می‌سازد یا فقط روش‌هایی جدید برای جمع‌آوری و پالایش داده‌ها هستند؟ همچنین مدیران و شرکت‌هایی که در فرآیندهای استخدامی و ارزیابی کارکنان خود از فناوری‌هایی مانند هوش مصنوعی استفاده می‌کنند، باید آماده پرونده‌های حقوقی و دفاعیات قابل قبولی در شیوه و نتیجه کار خود باشند.

به‌طور کلی، همواره نیاز به روش‌های سریع‌تر، ارزان‌تر، دقیق‌تر و قابل اتکاتر برای ارزیابی افراد احساس می‌شود. همواره پیمانکاران بسیاری با خشنودی ادعا می‌کنند که چنین نیازهایی را برآورده می‌سازند. در حقیقت، به هنگامی در زمینه نهفته است که استارت‌آپ‌ها می‌توانند روی آن کار کنند. اما چه برای شرکت‌هایی که قصد ارائه خدمات ارزیابی به دیگران دارند و چه برای شرکت‌هایی که به دنبال ارزیابی کارکنان و متقاضیان شغلی با فناوری‌های جدید هستند، سوالاتی مطرح است که بدون پاسخگویی به آنها نمی‌توان پیش رفت.

۱- قصد سنجش و اندازه‌گیری چه چیزی را داریم؟ به نظر می‌رسد به رغم تغییر بسیاری از فناوری‌ها و شیوه‌های کار و همچنین اهمیت یافتن مفاهیمی مانند چابکی و تاب‌آوری کسب‌وکار، تحول چندانی در هدف ارزیابی‌ها صورت نگرفته است. همچنان شرکت‌ها به‌دنبال آن هستند که توانایی افراد، شخصیت و انگیزه و البته میزان اخلاق‌مداری و سلامت جسمی آنها را بسنجند. با این شرح، همچنان موفقیت روش‌های ارزیابی براساس کیفیت و قابلیت اتکای آنها در پاسخ به این سوالات سنجیده‌می‌شود.

۲- چگونه می‌توانیم افراد را ارزیابی کنیم؟ موضوع این سوال، توسعه تکنیک‌های سنجش (اغلب اینترنت‌محور، رفتاری و روان‌شناختی) است که می‌توانند از روش‌های مورد استفاده در گذشته برتر باشند. با این حال، روش‌ها و فناوری‌های جذاب باید برتری عملی خود را ثابت کنند.

۳- هزینه ارزیابی‌ها چقدر است؟ همواره بودجه سازمانی اهمیت زیادی در تصمیم‌سازی‌ها دارد و این موضوع برای ارزیابی هم تفاوتی ندارد. اغلب شرکت‌ها می‌دانند که هزینه‌های استخدام یک نیروی کار اشتباه با ارزیابی‌های اشتباه از کارکنان کنونی چقدر است و به همین دلیل حاضرند با پرداخت هزینه‌های اولیه بالاتر از این اشتباهات و پیامدهای آنها اجتناب کنند.

۴- مجاز به سنجش چه چیزی هستیم؟ جهان جدید، قوانین و مقررات بسیاری به همراه آورده است و شرکت‌ها مثل گذشته مجاز نیستند به‌دنبال تمام اطلاعات کارکنان یا متقاضیان شغلی بگردند؛ در غیر این‌صورت دست‌کم ممکن است به تخطی از قوانین ضدتبعیض محکوم شوند. اهمیت چنین ملاحظاتی به‌دلیل فشارهای اجتماعی و حقوقی روزبه‌روز افزایش می‌یابد. از این حوزه غافل نشوید.

۵- چه‌کسی ارزیابی را انجام می‌دهد؟ این سوال درباره این است که شرکت‌ها باید فرآیند ارزیابی خود را به پیمانکاران بیرونی واگذار کنند یا متخصصان خود آن را انجام دهند. در هر صورت، کسب‌وکارهای بیشتری به حذف واسطه‌های پرهزینه می‌اندیشند و احتمالا شما هم بخواهید از صلاحیت، هزینه و انجام کار توسط خود ارزیاب‌ها مشاوران این حوزه اطمینان یابید.

۶- چگونه داده‌های ارزیابی استفاده می‌شود؟ آیا از داده‌ها به‌عنوان ورودی الگوریتم‌های پیچیده و پیشرفته استفاده می‌شود یا افراد و تیم‌های کوچکی از آن بهره‌مند خواهند شد؟ آیا داده‌ها ذخیره می‌شوند تا در تصمیم‌گیری‌ها و توجیه آنها کمک کنند؟

۷- تا چه اندازه افراد در جریان داده‌ها و ارزیابی‌های خود قرار می‌گیرند و آیا کارشناسان منابع انسانی از این داده‌ها برای طراحی برنامه‌های آموزشی و مهارتی مناسب استفاده می‌کنند؟

۸- داده‌ها در کجا ذخیره می‌شوند؟ در فضای ابری، دیسک‌های ذخیره‌سازی یا سایر محیط‌های مشابه؟

۹- آیا در ارزیابی و جمع‌آوری داده‌ها، حیطه وظایف مشخص است؟ آیا گروه‌ها و واحدهایی در سازمان وجود دارند که جمع‌آوری داده و ارزیابی‌ها را دخالت در حوزه مسئولیت خود بدانند یا به‌دلیلی مشابه در مقابل این فرآیند مقاومت کنند؟

۱۰- آیا مشکل حاصل در ارزیابی آنلاین وجود دارد؟ (به‌عنوان مثال، مشکل امنیت اطلاعات یا اعتماد نکردن افراد به‌دلیل بی‌اطلاعی از ارزیاب؟)

بازاریابی در جهان جدید

کسانی که طرفدار یا فعال حوزه ارزیابی دیجیتال افراد هستند، چنین استدلال می‌کنند که کارفرماها از حجم انبوه تقاضانامه‌های شغلی به تنگ آمده‌اند و خواستار روش‌هایی کارآ و منصفانه برای صرفه‌جویی در زمان و هزینه خود هستند. آنها روش‌هایی می‌خواهند که تنوع جنسیتی و فرهنگی و همچنین شمول بیشتر را تضمین کند و ضمن آنکه به خوبی بین متقاضیان شغل تمایز ایجاد می‌کنند، تجربه خوبی هم برای آنها به‌جا بگذارند.

پیمانکاران روش‌های ارزیابی دیجیتال یا بازاریابان آنها از اصطلاح‌های خاصی برای جلب‌نظر شرکت‌ها استفاده می‌کنند: فناوری‌های نسل بعد، فناوری‌های قرن ۲۱، کاوش عمیق‌تر برای اطلاعات بیشتر، روش مبتنی بر علم عصب‌شناسی، جدیدترین روش، کمترین پیامدها و متنوع‌ترین انتخاب‌ها، قابل اعتماد و جهان واقعی، تحول‌آفرین، هیجان‌انگیز و متفاوت.

برخی ادعا می‌کنند که روش‌های ارزیابی جدید در شناسایی مهارت‌های روانی و ذهنی بهتر عمل می‌کنند؛ با دست‌کم توانایی پیش‌بینی دقیق‌تری از عملکرد آینده متقاضیان شغلی دارند. آنها اعتقاد دارند که روش‌های جدید منجر به کاهش یا اجتناب از مشکلات روش‌های ارزیابی قدیمی دارند. به‌عنوان مثال، دیگر مصاحبه شونده‌ها نمی‌توانند در برخورد اول، اثر روانی پررنگی بر مصاحبه‌گر بگذارند. ارزیابی‌های اشتباه یا غیرواقعی یکی از مشکلاتی بود که به‌نظر می‌رسد روش‌های جدید مبتنی بر داده‌ها بتوانند تا حدی این مشکل را حل کنند.

بازاریابی‌های این روش‌ها همچنین ادعا می‌کنند که ارزیابی‌های آنها تجربه بهتری برای متقاضیان شغل ایجاد می‌کنند. به گفته آنها متقاضیان نگرش مثبت‌تری نسبت به کل این تجربه دارند. امید آن است که این تجربه بهتر بتواند اثر مثبتی بر وجهه سازمانی و روابط عمومی شرکت رزیاب بگذارد. به‌نظر می‌رسد که این تکنیک‌های بهبود یافته، به‌روزتر و منصفانه‌تر به‌نظر می‌رسند و ارزیابی متقاضیان از آنها بهتر است.

مراقب فریب‌های بازاریابی باشید

گاهی اوقات دو ایده متفاوت به‌دلیل نام‌های مشابه، یکسان به‌نظر می‌رسند. گاهی نیز برخلاف آن، دو ایده یا پدیده مشابه به‌دلیل تفاوت نام یا برچسب‌های متفاوت روی یک از آنها، متفاوت به‌نظر می‌رسند (**Jingle-jangle Effect**). سوال این است که کدام روش‌ها یکسان و کدام روش‌ها متفاوت هستند؟ آیا روش‌ها و تکنیک‌های قدیمی متناسب با مد روز در بسته‌بندی جدید عرضه می‌شوند یا مفاهیم قدیمی زیر واژگان مشابه مخفی می‌گردند؟

مد تغییر می‌کند و ایده‌ها و ابزارها هم نیاز به تجول دارند بنابراین به‌راحتی می‌توان بسیاری از محصولات یا خدمات قدیمی را با نامی جدید به مشتریان عرضه کرد (حتی بسیاری از ارائه‌دهندگان خدمات ارزیابی شغلی نیز چنین می‌کنند). تولیدکنندگان و بازاریاب‌های سنتی به این تفاوت و شباهت نام‌ها علاقه بسیاری دارند. گاه محصولاتی شبیه به رقبا و کاملا متفاوت با آنها عرضه می‌کنند تا از نام و اعتبار آنها نفع ببرند. گاهی نیز محصولات و خدمات قدیمی خود را با آب و رنگ جدیدی عرضه می‌کنند تا بازارهای جدید را به‌دست آورند. آنها می‌خواهند تصور شما از یک محصول را براساس ظاهر و بسته‌بندی آن تعیین کنند؛ حتی اگر قیمت یکی از محصولات نصف دیگری باشد.

فناوری جدید

بسیاری از شرکت‌های فعال در ارزیابی، تلاش می‌کنند تا از فرصت‌های فناوری برای ارزیابی افراد به صورتی دقیق‌تر، آسان‌تر و ارزان‌تر بهره ببرند. برخی از آنها نخستین استفاده‌کنندگان از این فناوری‌ها هستند و همچنان فناوری‌هایشان بالغ نشده است؛ حتی اگر پیشگامان حوزه خود باشند. برخی از آنها هم متوجه شده‌اند که نیاز شرکت‌ها آن را به جست‌وجوی روش‌ها و تکنیک‌های بهتر ارزیابی می‌کشاند. سوالی که بسیاری از شرکت‌ها باید به آن پاسخ دهند، این است که آیا سرمایه‌گذاری‌های سنگین زمانی و مالی آنها در نهایت به روش‌ها و تکنیک‌هایی برتر می‌انجامد که وعده‌هایش را تحقق بخشد یا مشکلات بیشتری به‌بار می‌آورد؟

تغییرات در قوانین هم بسیار هستند و به‌ویژه قوانین مستحکمی در نفی تبعیض‌های استخدامی تدوین می‌شوند. تغییرات در شیوه برگزاری آزمون‌ها و نمره‌دهی هم به‌ندرت اتفاق نشده است؛ حتی اگر پیشگامان مشخص می‌کنند که چگونه این آزمون‌ها مجوز ورود به بازار پیدا می‌کنند.

همواره نظریه‌پردازی‌ها و آینده‌نگاری‌های بسیاری درباره حوزه ارزیابی صورت می‌گیرد (چه توسط دانشگاهیان و چه توسط غیردانشگاهیان) دسته دوم اغلب روزنامه‌نگارها، فعالان منابع انسانی و مشاوران این حوزه هستند. نمونه‌ای از این تلاش‌ها را می‌توان در کارهای مک‌هنری (در کتاب سال ۲۰۱۷ خود) مشاهده کرد. او هم یک شخصیت دانشگاهی و هم یک ارائه‌دهنده آزمون‌های جدید است. او حدود ۵ سال پیش، ۵ ادعا درباره آینده آزمون‌های سنجش مهارت‌های روانی و هوش مطرح کرد:

۱- گوشی‌های هوشمند به‌جای کامپیوتر برای ارزیابی کارکنان استفاده خواهد شد.

۲- خدمات برگزاری آزمون‌های روانی و هوش باکیفیت به‌طور مستقیم به مصرف‌کنندگان فروخته خواهد شد.

۳- پیشرفت‌ها در علم عصب‌شناسی شخصیت، نشان خواهد داد که معتبرترین تفاوت‌های افراد چیست و چگونه باید آنها را سنجید.

۴- انقلاب دیجیتال به همراه کاربرد بزرگ‌داده‌ها و فرم‌های جدید رزومه دیجیتال باعث می‌شود که درخواست‌های شخصی به روشی بهینه‌تر فیلتر و سنجیده شوند.

۵- در آینده نزدیک، توسعه کارکنان براساس داده‌های استخراجی دستگاه‌های پوشیدنی (مانند ساعت‌های ورزشی و پزشکی) خواهد بود: نه آزمون‌های روانی و هوش، یکی از به‌روزترین و کامل‌ترین مقالات علمی در سال ۲۰۱۹ با عنوان «انتخاب کارکنان در عصر دیجیتال» توسط وود و همکارش انتشار یافت. آنها تمام مقالات پژوهشی ۲۰۱۰ تا ۲۰۲۰ را بررسی کرده‌اند. تمرکز آنها بر رویه‌های انتخاب دیجیتال کارکنان و کاربردها و شواهد در حال ظهور بوده است.

آنها مشاهده کردند: «فناوری دیجیتال انعطاف‌پذیر است و بسادگی می‌تواند آپدیت و انطباق‌پذیر شود، از این‌رو اطلاعات دریافتی از کاربران، موکلان و دیگران می‌تواند به‌طور مستمر و سریع برای بهبودهایی مانند عملکرد سیستم‌های نرم‌افزاری یا آنلاین استفاده شود. ماهیت پیکره‌بندی سریع ارزیابی‌های دیجیتال باعث می‌شود که تغییری اساسی در شیوه تصمیم‌گیری‌ها و استخدام نهایی کارکنان ایجاد شود. به‌عنوان مثال، به‌جای تصمیم‌گیری‌های نهایی در روش‌های قدیمی، به‌تکنیک‌ها و روش‌های ارزیابی مستمر دست خواهیم یافت.»

پژوهشگران این مقاله، با جزئیات به مقایسه انواع آزمون‌های شخصیت و هوش و روش‌های برگزاری آنها (الکترونیک، کاغذی، حضوری و غیرحضوری) پرداخته‌اند. اکثر پژوهش‌ها تفاوت خاصی شناسایی نکرده‌اند و به هر حال هر کدام از آنها مزایا و کارکردهایی دارند. با این حال، مشکل جعل هویت و کلاهبرداری باعث شده است که بسیاری از متقاضیان شغلی آزمون‌های آنلاین استخدامی را به روش‌های سنتی ترجیح دهند. پیشرفت آزمون‌های قضاوت موقعیتی (**Situational Judgement Tests**) از جمله استفاده از ویدئو نشان داده است که می‌تواند بهتر از روش‌های مکتوب به پیش‌بینی عملکرد احتمالی افراد در شغل‌های آینده‌شان بپردازد. علاقه به مصاحبه‌های دیجیتال هم رو به افزایش است.

در این مصاحبه‌ها، متقاضیان شغلی یک فیلم یا پاسخ‌هایی دیجیتال از خود ضبط می‌کنند و به سوالات از پیش طراحی‌شده جواب می‌دهند. فیلم‌ها علاوه بر امکان مقایسه راحت، توسط هوش‌مصنوعی و بسیاری از تکنیک‌های تحلیل دیجیتال قابل استفاده‌هستند.

برخی پژوهش‌ها حاکی از آن هستند که متقاضیان شغلی از این تکنیک‌ها به‌دلیل منصفانه و شخصی نبودن استقبال نمی‌کنند. اما این نگاه ممکن است به مرور زمان تغییر کند. بازی‌سازی و شبیه‌سازی موقعیت‌های شغلی از دیگر تکنیک‌هایی است که به‌دلیل جذابیت و افزایش تمرکز متقاضیان می‌تواند ظاهرسازی و رفتارهای غیروقعی آنها را به حداقل برساند. با این حال، هنوز پژوهش‌های کافی درباره میزان اعتبار چنین آزمون‌هایی صورت نگرفته است.

در حقیقت، همین اعتبارسنجی و اطمینان یافتن از کارآیی روش‌ها و تکنیک‌های ارزیابی دیجیتال است که می‌تواند در نهایت جایگاه آنها را به‌عنوان روش‌های متداول ارزیابی تثبیت کند یا دست‌کم به‌نشان دادن ابرادات، امکان بهبود آنها را فراهم سازد.

مترجم: مهدی نیکوئی

گردشگری

بازگشت گردشگران به رستوران‌ها

پس از رکود چشمگیر صنعت رستوران‌داری جهان در سال ۲۰۲۰ با توجه به اقدامات کشورها برای حفاظت از این صنعت، سال ۲۰۲۱ مسیر بهبودی را در پیش گرفته است. صنعت رستوران‌داری جهان به‌طور جدی تحت‌تاثیر همه‌گیری کرونا قرار گرفت و اقداماتی همچون فاصله‌گذاری اجتماعی و نگرانی‌ها و احتیاط‌ها در اماکن عمومی منجر به کاهش مصرف کنندگان در غذاهای بیرون شده است.

به گزارش پیام آشنا به نقل از ایسنا، براساس اعلام این منبع، تا ژوئن ۲۰۲۱ میزان مصرف سالانه در رستوران‌های جهان در مقایسه با سال ۲۰۱۹ کاهش ۲۵/۶ درصدی داشته است. البته در همین تاریخ در سال ۲۰۲۰ این رقم تا ۸۲درصد کاهش یافته بود.

به‌رغم کاهش حضور مردم در رستوران‌ها، بازار بخش آنلاین غذا در جهان با رشد همراه بوده است. این بازار که در سال ۲۰۱۹ درآمدی بیش از ۱۰۷ میلیارد دلار داشته پیش‌بینی می‌شده تا سال ۲۰۲۳ به ۱۵۴ میلیارد دلار برسد اما به‌دلیل همه‌گیری ویروس کرونا و عدم حضور مصرف‌کنندگان در رستوران‌ها، تحویل غذای دیجیتال در سراسر جهان در سال ۲۰۲۰ در بسیاری از کشورها رشد کرده است. خدمات تحویل غذا که از طریق برنامه‌های تلفن همراه، اینترنت یا پیام کوتاه سفارش می‌پذیرند در سطح جهانی حدود ۶۷ درصد افزایش یافته و آمریکا با ۱۲۳ درصد بیشترین افزایش را داشته است. همچنین به‌رغم پیش‌بینی ویرانی رستوران‌ها ناشی از همه‌گیری بیماری کووید-۱۹ تنها ۱۴ درصد از آنها در آمریکا تعطیل شده‌اند. در واقع تعداد تلفات رستوران‌ها ناشی از کرونا کمتر از حد انتظار بوده است. طبق گزارش پایگاه خبری بلومبرگ، براساس اعلام انجمن ملی رستوران‌ها حدود ۹۰هزار رستوران یعنی کمتر از ۱۴ درصد از کل رستوران‌های آمریکا به‌طور دائم یا طولانی‌مدت تعطیل شده‌اند. این درحالی است که در سال گذشته کارشناسان پیش‌بینی کرده بودند که یک‌سوم رستوران‌های آمریکا، حدود ۱۱۰هزار رستوران در سال ۲۰۲۰ تعطیل خواهد شد و حتی برخی میزان تلفات را تا ۷۵ درصد برآورد کرده بودند. اگرچه این رقم در مقایسه با تعطیلی ۵۰ هزار رستوران در یک‌سال عادی فاجعه‌بار است، اما با توجه به به‌کارگیری اینکارتی همچون وام‌های دولتی، برنامه محافظت از حقوق و دستمزد، تغییر در محدودیت‌های محلی از بدترین سناریوی ممکن جلوگیری کرده و میزان تلفات را محدود کرده است. با وجود این به‌رغم سربا ماندن رستوران‌داران، بسیاری از فعالان این عرصه فروش کمتری داشته‌اند و طی ۱۴ ماه گذشته، میزان فروش حدود