

داشته و به طور مستقیم به موضوع، مرتبط و در دسترس باشند، متقاضیان کار را غربال (گلچین) کنند.

این چپ ها به حذف تقلب (دغل کاری) کمک کرده، حتی امکان شناسایی افرادی را که امنیت و ایمنی محیط کار را با مخاطره مواجه سازند، برای کارفرمایان فراهم خواهند ساخت.

۲ - مشاغل آینده: در آینده، اکثر فعالیتهای کارکنان، مشتمل بر فناوری اطلاعات است. کارکنان مجبور خواهند شد تا اطلاعات مرتبط با محصولات، خدمات و نیازمندیهای مشتری را گردآوری کرده و سپس پرورش داده و یا ذخیره سازند. شبکه های رایانه ای با سیستم های اطلاعاتی ای دارای ارتباط داخلی خواهند بود که بر کل صنایع تاثیر خواهند گذارد؛ کارکنانی که بتوانند در راستای طبقه بندیهای جدید مشاغلی که منبث از این شبکه ها و تبعات آنها هستند، گام بردارند، به شدت مورد نیاز خواهند بود.

۳ - کمبود نیروی کار: تامین کمبود کار نه با تسهیل در تدوین و اعمال قوانین مهاجرت، بلکه از طریق ارتقای خلاقیتهای فناورانه پیشرفته حاصل خواهد شد. شرکتهای دارای فناوری پیشرفته با استفاده از رباتها امکان خواهند یافت که نیاز به نیروی انسانی را مرتفع سازند.

بهره گیری از رباتها نیاز به کارکنان زنجیره ای خط تولید^(۱) را کاهش داده اند. امکاناتی نظیر پست صوتی، منشی های دیجیتال، خصوصی، نرم افزارهای تقویمی جهت رایانه های خانگی به انضمام نرم افزار صدا به متن (VOICE-TO-TEXT) بسیاری از مشاغل کارمندی را حذف کرده اند.

به همین شکل ممکن است نوع تکامل یافته تری از فناوری، باعث بی مصرف شدن برخی از مشاغل معینی با فناوری بالا گردند. برای مثال شاید نرم افزارهای رایانه ای به جای انسان توسط نرم افزارهای دیگر برنامه ریزی شوند.

رایانه ها نیاز به بسیاری از مدیران پشت میز نشین را کاهش خواهند داد؛ زیرا با استفاده از آنها یک نفر به جای دو یا سه کارمند، بازده خواهد داشت. آیا روزی می رسد که فناوری به طور واقعی جایگزین انسانهایی شود که

فناوری و علم آمار دو محرکه اصلی ایجاد تحول اقتصادی محسوب می شوند که درخصوص جامعه، سیاستهای مردمی و حتی محیطی که در آن، زندگی و کار می کنیم، نیز دارای کاربردهای فراوانی هستند.

باتوجه به اینکه رایانه ها بسیار هوشمندتر، پرشتاب تر، کم حجم تر و آنچنان ارزان قیمت شده اند که همگان امکان خرید را دارند، در ساختار آینده محیط کار، فناوری نقش فوق العاده پراهمیت تری ایفا خواهد کرد. ما پیشاپیش ناظریم که حرکت بی وقفه و متکی بر فناوری اقتصاد جهانی در حال ایجاد دگرگونی در مفاهیم سنتی «زمان» و «مکان» است. اینترنت این امکان را فراهم ساخته که یک فرد، قادر باشد هر زمان، شب یا روز، امور شغلی خود را در شرکتی انجام دهد که در دهها منطقه جغرافیایی دورتر قرار گرفته است.

رایانه های کیفی قابل حمل، تلفنهای سلولار^(۲) بی جواها (پیجرها) و اتصالات بدون سیم اینترنت، امکان کار در هر زمان و هر مکان را مهیا ساخته اند. امروزه ما نظارت بیشتری بر برنامه های خود داریم؛ در نتیجه ممکن است بسیاری از ما تصمیم به استفاده از مرخصیهای روزانه در وسط هفته بگیریم که زمینهای ورزشی و مراکز خرید، خلوت هستند و در عوض، تعطیلات پایان هفته را به کار مشغول شویم.

علاوه بر فناوری، رشد روزافزون ساختار آماری جمعیت نیز بر آینده محیطهای کاری تاثیر خواهد گذارد. برای مثال شرکتهایی که از نظر تخصصی در سطح پایین تر قرار دارند، شاید مجبور شوند فضا را برای کارکنان مسن تر خالی کنند. کارفرمایان جهت نیل به رشد مستمر، با چالش بهره گیری همزمان از نیروهای جوان و سالخورده مواجه خواهند شد.

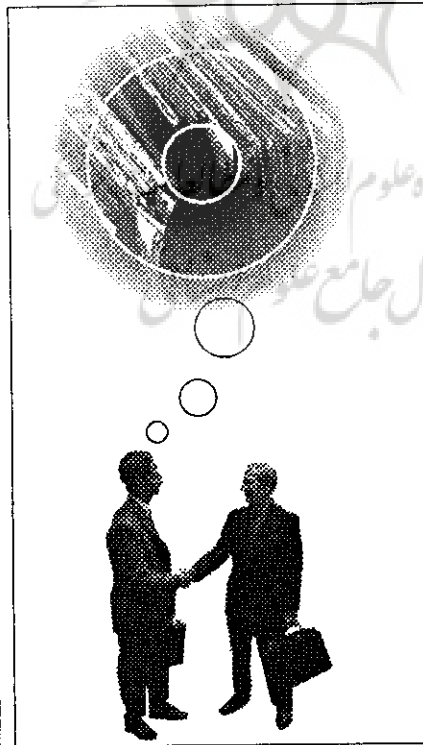
فناوری

۱ - خلاصه وضعیت کارکنان: میکروچیپ های فشرده همه سابقه استخدامی کارکنان را دربر خواهند داشت؛ غربال (گلچین) کردن کارکنان به سادگی جست و جوی فلز با استفاده از دستگاه فلزیاب خواهد بود. کارفرمایان قادرند، در نهایت با استفاده از میکروچیپ هایی که اطلاعات بسیار فراوانی را در خود ذخیره

ساختار آینده محیط کار



مؤلف: جان. ای. چلنجر
مترجم: مهدی فهیمی



۷- از کارافتادگی بزرگسالان: برای بسیاری از نوجوانان و جوانانی که از کارافتادگی والدین خود را شاهدند، نوعی جو عدم اعتماد به رابطه و قرارداد میان کارفرما - کارمند ایجاد شده است، پس در مقابل قوانین سخت محیطهای سستی کار از خود مقاومت نشان خواهند داد. همزمان با تاسیس روزافزون کارگاهها و مشاغل خصوصی جدید توسط مردم حرکتی انقلابی در امور کارگشایی و کارفرمایی در حال شکل گیری است.

جمعیت عظیم بیش از ۷۰ میلیون نفری پرستاران بچه که در سال ۲۰۰۱ به مرز ۵۵ سالگی خواهد رسید، هم در زمره بهترین مشتریان و موکلان بنگاههای کارگشایی جدید خواهند بود.

۸- مراقبت از سالمندان: در سال ۲۰۲۰ در ازای هر ۱۰۰ شخص بالغی که به سن کاربرسد، ۲۷/۷ نفر ۶۵ساله یا مسن تر وجود خواهد داشت؛ این نسبت بیانگر یک افزایش ۲۸/۵ درصدی تنهایی دو دهه خواهد بود.

برخی از شرکتها ممکن است برای رقابت در جذب و حفظ کارکنان مستعد، امکان مراقبت غیرپزشکی از سالمندان در محیط کار را فراهم و ارائه کنند. کارمندان می توانند والدین خود را به محلهایی که توسط شرکت، اداره می شود، بیاورند؛ درست همان گونه که بچه ها را روزها به مراکز نگهداری می برند که توسط خود شرکت اداره می شود. هزینه تاسیس چنین مراکزی در اثر افزایش خلاقیت کارکنان و کاهش غیبت آنان جبران خواهد شد.

۹- نیروی موردنیاز: شرکتها به منظور التیام زخمی که در اثر ترک کار یا سازماندهی مجدد برجای مانده، در جست و جوی داوطلبان تصدی پستیهای مدیریتی ای خواهند بود که پیشتر برای مدتی طولانی به عنوان مدیر موفق در یک شغل یا به عنوان یک کارفرما در مصدر امور قرار داشته اند. این گونه کارمندان را می توان به منظور تقویت مشارکت و روحیه اخلاقی کارکنان و در نتیجه افزایش منافع شرکتها به کار فراخواند.

جهت پرهیز از لزوم تدوین و اجرای دوره های پرهزینه آموزش داخلی، شرکت رغبت بیشتری به انتخاب داوطلبان مسن تری خواهد داشت که دارای سطح مهارت شغلی



مشاغل در آینده موفقند که بتوانند زمینه اتصال مجدد کارکنان را به جامعه هموار سازند.

ساخت رایانه ها را طراحی و برنامه ریزی می کنند؟

امروزه شمار زیادی از شرکتهای حقوقی از اشکال گوناگون هوش مصنوعی استفاده می کنند. به رغم ناتوانی نرم افزارهای امروزی در رقابت با انعطاف پذیری مغز انسان، آنها عمل تحلیل واقعیات، کاربرد قوانین و مقررات، ارائه توصیه ها و تهیه پیش نویسهای اسناد دلخواه را انجام می دهند. این امر ممکن است بدون نیاز به مراجعه به وکلای تازه کار، حذف معضلات حقوقی را به ارمغان بیاورد؛ مهمتر اینکه وجود چنین نرم افزاری، وسیله خوبی است که نشان دهد تا چه حد در ایجاد رایانه های واقعاً اندیشمند توفیق حاصل کرده ایم.

اطلاعات آماری

۴- زنان تحصیلکرده: چون شرکتها به منظور شکار افراد ماهر جهت تصدی تعداد روبه رشد پستهای نیازمند به مهارت، از لحاظ زمان دارای مشکلات روزافزونی هستند. زنان دارای مدرک دانشگاهی، بیشترین منفعت را خواهند برد؛ همین امر در نهایت به محو سقف تعیین شده قبلی خواهد انجامید.

تعداد زنان دریافت کننده مدر چهارساله دانشگاهی طی دو دهه گذشته، ۴۴٪ افزایش داشته است؛ از سوی دیگر شمار مردان دارای چنین مدارک دانشگاهی از سال ۱۹۹۳ تاکنون با ۶٪ کاهش روبه رو بوده است. چون مردان، کمتر به عنوان کارشناس، فارغ التحصیل می شوند، زنان با توجه به چنین اقتصادی که به سرعت روبه گسترش است، به عنوان متقاضی شغل مربوطه، بیشتر وارد سطوح اجرایی و مدیریتی خواهند شد. براساس اعداد و ارقام اداره آمار از سال ۱۹۹۳ تاکنون تعداد زنانی که به کار تمام وقت در پستیهای مدیریتی، اداری و اجرایی روی آورده اند، ۲۹٪ افزایش داشته است؛ حال آنکه این رقم در مورد مردان، ۱۹٪ است.

۵- پایان دوران مشاغل تک جنسی: امروزه دیگر مشاغل را به «شغل مردانه» یا «شغل زنانه» تقسیم بندی نمی کنند. چون تولید عمدتاً رایانه ای شده، مشاغل که نوعاً توسط مردان انجام می شد، از لحاظ کمی کاهش یافته

است. بنابر اعلام وزارت کار، در همین حال، مردان بیشتری به مشاغل مراقبتهای پزشکی و مشاغل خدماتی ای روی آورده اند که در حال حاضر اکثراً توسط زنان انجام می شود.

زنان در سایر مشاغل تولیدی که به جای قدرت فیزیکی محض به دانش رایانه ای نیازمند هستند، نیز رقابتی برابر با مردان دارند.

ممکن است تا اواسط این قرن، شمار زنان در محیطهای کاری به رشد خود ادامه داده، با تعداد مردان برابر شود.

۶- تعداد تولد نوزادان: در وضعیت زاد و ولد نوزادان، رشد تازه ای به وقوع خواهد پیوست که لزوم ایجاد مهدهای کودک با هزینه کارفرما را افزایش خواهد داد و صاحبان مشاغل را وادار خواهد ساخت تا این امر را به عنوان امتیازی برای رقابت در جذب کارکنان باتجربه مطرح سازند.

با انجام این عمل و تشکیل خانواده های جدید، نرخ رشد سالانه در حد فاصل سالهای ۲۰۰۰ الی ۲۰۲۰ به ۴/۳ میلیون نفر خواهد رسید؛ یعنی برابر با تعداد زاد و ولد در سال ۱۹۵۷ که بالاترین نرخ تولد در قرن بیستم بوده است.

به «کار از راه دور» می کنند، ۲۰٪ الی ۲۵٪ بالاتر از کارمندی بوده است که فقط در اداره به کار مشغول هستند.

۱۳ - **هتل‌های مجتمع:** افزایش قابلیت جابه جایی کارهای مبتنی بر اطلاعات به این معناست که به زودی محیط‌های دائمی کار، کمیاب خواهند شد؛ در عوض پیدایش و افزایش هتل‌های مجتمع را شاهد خواهیم بود.

کارکنان نیمه وقت یا کارمندان ثابت، فضای دفاتر موجود در هتل‌های مجتمع را که به صورت عمومی و نه به خاطر انجام کارهای خاص طراحی شده اند، از یک روز تا یک سال و یا حتی بیشتر اشغال خواهند کرد. آنها خیلی راحت دو شاخه رایانه خود را به پریز برق زده، آغاز به کار می کنند. این هتلها به همه افراد شرکتهای گوناگون، فضا و اتاق اجاره خواهند داد.

چنین اقدامی منافع پرشماری را در پی خواهد داشت: ستادهای مجتمع بسیار کم حجم تر هستند و هزینه کمتری را در بر دارند. شرکتهای تجاری، بسیار راحت قادرند جهت بازاریابی کالاها و خدمات خود، دفاتر کوتاه مدتی را در سایر شهرها تاسیس کنند. شرکتهایی که به ندرت با یکدیگر دارای مرادفات تجاری هستند، دفاتر کنار هم را اجاره می کنند و کارمندان که مجبور به تعویض شغل خود می شوند، لازم نیست هتل‌های خود را نیز تعویض کنند.

هتل‌های مجتمع نیز همچون سایر هتل‌های عادی جهت رفت و آمد به فرودگاه‌ها، استفاده از خدمات شهری، خدمات بهداشتی و دسترسی به امکانات باشگاههای ورزشی (از جمله عبور از نگهبانها) دارای سرویس‌های رفت و برگشت هستند.

اقتصاد

۱۴ - **آموزش عالی، امری کلیدی در مشاغل کارخانه‌ای:** در قرن بیست و یکم اکثر کارمندان استخدام شده از سوی تولیدکنندگان را فارغ التحصیلان دانشگاهها یا کسانی که پس از گرفتن دیپلم، آموزش‌های تخصصی معینی را گذرانده اند، تشکیل خواهد داد. مشاغلی که از یک ایستگاه رایانه‌ای کار (کار از راه دور) هدایت و نظارت می شوند، جایگزین بسیاری



ارتباطات دیجیتال

باعث شده که

جایگزین ارتباطات

رو در رو شده

و همین امر

به جدایی کارمندان

از یکدیگر

انجامیده است

از طریق اینترنت به شبکه شرکت مورد نظر متصل هستند، به کار مشغول می شوند.

۱۲ - «کار از راه دور»: «کار از راه دور» که در پی تقاضای کارمندان و جهت دستیابی به برنامه ریزی انعطاف پذیرتر به مورد اجرا گذشته می شود، در آینده راهکار غالب خواهد بود.

بر اساس یک تحقیق رقابتی، ۴۳٪ از مجریان منابع انسانی اظهار داشتند که در قرن بیست و یکم به طور فزاینده‌ای، محیط‌های غیر متمرکز و «کار از راه دور» بهترین راهکار خواهند بود.

«کار از راه دور» نه تنها برای کارکنانی که در پی ایجاد تعادل بیشتر میان خانواده و محیط کار خود هستند، سودمند است، بلکه به دلیل توسعه این سودمندی و بهره دهی، رضایت کارفرما را نیز تامین خواهند کرد. در کارخانه «AT&T» که حدود ۲۹٪ از مدیران آن، دست کم هفته‌ای یک بار به «کار از راه دور» اقدام می کنند (۸٪ بیشتر از سال ۱۹۹۴)، ساعت کاری شان به طور متوسط، در خانه ۵ ساعت بیشتر از محیط کار است. به گزارش برخی از شرکتهای نرخ سودمندی و بهره دهی کسانی که مبادرت

بالاتری باشند. بعضی از شرکتهای هم با هدف حفظ دوران خوش کاری کارمندی که مدتی طولانی در مصدر امر قرار داشته اند، مبادرت به استخدام مجدد آن افراد خواهند کرد.

۱۰ - **تاسیس مشاغل از سوی بازنشستگان:** موج جدیدی از بازنشستگان اقدام به تاسیس مشاغل جدید خواهند کرد و غالباً مبادرت به انجام خدمات گسترده‌ای می کنند که پیشتر، خود برای کارفرمایانشان انجام می داده اند. آنها ممکن است جهت اعمال نظرات خود، کارکنان بازنشسته دیگر را استخدام کنند که عمدتاً سالمند هستند. این گونه کارمندان به دلیل دارا بودن سالها تجربه کاری و روابط شفلی گسترده، بسیار رقابت پذیر خواهند بود.

در مشاغل «غیرمجازی» مسئله تبعیض سن به صورت عکس خواهد بود. پاره‌ای از کارکنان جوان که اینک در اقلیت قرار گرفته اند، ممکن است سرپرستان و همکاران مسن تر را به بی عدالتی و عدم واگذاری برابر امکانات متهم کنند.

محیط کار

۱۱ - **تحول در محیط کار:** شرکتهای آمریکایی که با شانه خالی کردن کارکنان جوان از انجام کارهای محول مواجه شده اند، به طور فزاینده‌ای دست به دامن نیروهای عظیم و منبع غالباً فراموش شده بازنشستگان (THE SUN BELT) خواهند شد.

جمعیت روبه افزایش بازنشستگان که بسیاری از آنها به مناطق دارای آب و هوای گرمتری نظیر فلوریدا و آریزونا (در آمریکا) نقل مکان می کنند، ثابت خواهد کرد که منبع سرشاری از کار هستند؛ به ویژه برای شرکتهایی که در جست و جوی کارمندان مسلط به کامپیوترند.

شرکتهای امور مربوط به رایانه خود را به صورت قراردادی (یا پروژه‌ای) در اختیار بزرگسالانی قرار می دهند که روز به روز در کار با رایانه و اینترنت، متبحرتر می شوند. چنین شرکتهایی ممکن است حتی کارهای نوعاً مهم خود را در مراکز «کار از راه دور» (COMMUTING CENTERS) متمرکز سازند. در این مراکز صدها کارشناس از مناطق مختلف جامعه، دور هم جمع شده، روی رایانه‌هایی که

از مشاغل تولیدی دارای پشتوانه قوی قبلی خواهند شد.

کارمندان باید مهارت برنامه ریزی و تبحر در کار با تجهیزات تکنولوژیکی بالا همچون رباتها را دارا باشند. حقوق و مزایای کارمندان تحصیلکرده به نسبت افزایش خواهد یافت که تا حدودی افزایش تورم را نیز سبب خواهد شد.

۱۵- میارزه با پی سواد: در مقابل با پی سواد و نبود مهارت‌های اولیه مشاغل، مشارکت مدرسه و محیط کار، امری متداول خواهد گردید. شرکتها ممکن است برای انجام مطالعات چاره ساز و برنامه های ریاضی خود اقدام به استخدام کارمندان بازنشسته و در برنامه های آموزشی خود تاکید بر ارائه خدمات به مشتری کنند. سرمایه گذاری در چنین برنامه هایی به دلیل افزایش رقابت، سودمند خواهد بود.

۱۶- «تلفیق مشاغل»: مشاغلی که از لحاظ سنتی، دستمزد پایینی دارند، در قرن بیست و یکم با جهش سریعی مواجه خواهند شد.

آنچه امروزه شاهد آن هستیم، «تلفیق مشاغل» است که بر اساس آن، مشاغل استاندارد موجود را به گونه ای تعریف و تدوین می کنیم تا با نیازهای سازمانی معینی مطابقت داشته باشند؛ نتیجه این امر ظهور کارکنانی متفاوت تر اما با مهارتهایی تخصصی تر خواهد بود که حقوق بالاتر و بیشتری را طلب می کنند.

برای مثال معلم یک مدرسه دولتی در انتظار افزایش حقوق چشمگیری خواهد بود؛ زیرا بخش خصوصی در تلاش جهت تبدیل ساختار مدارس به نیروهای ماهرکاری آینده، در چنین مدارسی سرمایه گذاری خواهد کرد.

مشاوران آموزشی جدید از پولهای شرکتهای خصوصی که با هدف ارائه فناوری بالا و سایر موارد آموزشی به سیستم مدارس شهری تزریق شده، بهره خواهند برد. معلمان نیز از آموزش متمرکز مهارت که با بودجه بخش خصوصی فراهم شده، بهره مند خواهند شد.

مثال دیگری از «تلفیق مشاغل»، «خود تکنیکی» است. روزه روز (و تاکنون حدود ۵۰٪ از صنایع خودروسازی، رایانه ای شده اند. نیمی از کارکنان این بخش، صنعت



حرکت بی وقفه اقتصاد جهانی در حال دگرگون گردن مفاهیم سنتی «زمان» و «مکان» است.

اما جایجاییهای گسترده شغلی از سوی این بخش ممکن است به ایجاد مانع در آغاز کار منجر شود که این امر باتوجه به قدرت و قابلیت منحصر به فسر د ایجاد رابطه سازی این حرفه ای ها می توانست در زمره موفقیت آمیزترین امور در تاریخ ایالات متحده باشد.

در فرایند کارفرمایی، توانایی ایجاد رابطه پایدار، امتیازی پراهمیت است. این توانایی نه تنها به ایجاد یک پایگاه مشتری - محور کمک خواهد کرد، بلکه ثابت خواهد کرد که در شکل گیری اتحادیه هایی متشکل از فروشندگان و کارمندان، علاوه بر سرمایه گذاران یا موسسات وام پرداز، امری بسیار مفید خواهد بود.

دولت

۱۹- همکاری شهر - حومه: درحالی که کمبود شدید متقاضیان جوان کار، شرکتهای مستقر در کناره های شهرها را به ستوه آورده است، کاهش تعداد مشاغل داخل شهرها ادامه خواهد یافت. این مراکز که به سرعت در حومه شهرها در حال گسترش هستند، به تدریج از مراکز اصلی شهر جدا شده و به راه اندازی مشاغل کوچک ریسک پذیر اقدام خواهند کرد.

این مسایل دوسویه را از طریق مشارکت میان شرکتهای حومه شهرها و بسنگاههای خدمات اجتماعی مراکز شهرها می توان حل کرد. جویندگان پرانگیزه کار در رفت و آمد از شهر به حومه و بالعکس کمکهایی دریافت خواهند کرد. آنها برای ورود به برخی از مشاغل توسط گروهی از داوطلبانی آموزش می بینند که شمار بسیاری از آنها را بازنشستگان تشکیل می دهند.

اکثر هزینه های چنین برنامه هایی توسط کمکهای دولت تامین خواهد شد. در ابتدا نرخ سرمایه بری چنین مشاغلی بالاست؛ اما با جا افتادن برنامه، آنها به طور فزاینده ای برای شرکت کنندگان، توفیق و فرصتهای مناسبی به ارمغان خواهند آورد.

۲۰- فشار بیشتر از سوی توان خواهان (معلولان): همزمان با قدمت محیط کار، کارمندان بیشتری در کلیه سطوح به ناتوانیهای جسمی دچار می شوند و دعوای حقوقی بسیاری به جرم تبعیض، اقامه خواهد شد.

کاران مکانیک، و نیم دیگر حرفه ای های فناوری اطلاعات خواهند بود. در حال حاضر برخی از کارشناسان ماهر در بخش تشخیص عیب، سالانه ۱۳۵۰۰۰ الی ۱۵۰۰۰۰ دلار دستمزد دریافت می کنند.

۱۷- خرده فروشی ها: با بسته شدن بسیاری از فروشگاههای خرده فروش در اثر فشار رقابت برگرفته از کاتالوگ ها و هزینه های بالا، هزاران خرده فروشی قبلی به سوی بازارکار هجوم خواهند آورد. آنها در بازاریابی و فروش کالاها و خدمات به رقابت خواهند پرداخت و بخشهای مرتبط با بازارهای کار را به شدیدترین وضعی، رقابت آمیز خواهند کرد. در چنین حالتی فروشگاهها و مراکز خرده فروش، بیشتر به پارکهای تفریحی شباهت پیدا خواهند کرد. آنها تلاش می کنند تا بدون استفاده از کاتالوگ و با بهره گیری از بخش فیلم سینمایی یا موزیک در فروشگاه اقدام به جذب مشتری کنند.

۱۸- بازنندگان اینترنت: تغییر مستمر ساختار و رشد تجارت اینترنت احتمالاً به طور روزافزونی به تعدیل کارکنان حرفه ای در صنایع بیمه و ایمنی منتهی خواهد شد.

از هیچ تعطیلی هفتگی ای استفاده نمی کنند؛ به عبارت دیگر آنها چنان برنامه قابل انعطاف و تجهیزات کاری قابل حملی دارند که قادرند خود را به طور ۲۴ ساعته در تمام طول هفته در اختیار کارفرما قرار دهند.

شرکتها جهت حفظ حالت رقابت در جهان اقتصادی فعلی به کارکنانی متکی هستند که مایلند و توانایی آن را دارند که هم گام با سرعت بدون وقفه بازار مبتنی بر اینترنت، ساعت دلخواه و غیرثباتی را به کار مشغول شوند. چنین افرادی با آخرین دستاوردهای فناوری از جمله اینترنت بسیار راحت کار می کنند. آنها هم در محیط کار و هم در منزل تاحد زیادی به تجهیزات قابل حملی نظیر تلفنهای سلولار، رایانه های کیفی یا کف دستی (PALMTOP) و مودم های پر وزن وابسته هستند.

این گونه کارکنان ممکن است نوجوانان علاقه مند به فناوری یا بزرگسالانی باشند که روند پیشرفت رایانه از زمان پیدایش تاکنون را پیگیری می کنند.

۲۴ - مشکل جدید محیط کار: کارمندان به طور روزافزونی از همدیگر جدا خواهند شد. وسایل ارتباطی دیجیتال نظیر پست الکترونیکی و پست صوتی، همواره در حال جایگزینی مبادلات رو - در - رو هستند. نتیجه این امر یعنی کاهش مهارت های اجتماعی، ممکن است در حال تیمی مسایل، مانع ایجاد کرده، خلاقیت را مورد تهدید قرار دهد.

شرکتها روشهایی همچون مشاوره در محل کار و برنامه های مخصوصی را به کار می بندند که باعث تجمع کارمندان به دور هم و ملاقات و نیز آشنا شدن با همدیگر می شود و بر این اساس در آینده، مشاغل موفقی قلمداد می شوند که باعث اتصال مجدد کارکنان به جامعه شوند. □

پانوشتها

- ۱- تلفنهایی که با انرژی خورشیدی و بدون استفاده از سیم، کابل یا حتی آنتن های بی سیم کار می کنند. (م)
- ۲- ASSEMBLY WORKERS (مونتاز کاران) کارگرانی هستند که هرکدام فقط یکی از قطعات داخلی یک مجموعه را به سرعت نصب می کنند.
- ۳- ایسن گروه در چند نوبت اقدام به برگزاری راه پیماییهای هماهنگ و اعتراض آمیز دست جمعی کرد. (م)



«کار از راه دور» در قرن بیست و یکم که با هدف دستیابی به برنامه ریزی انعطاف پذیرتر به مورد اجرا گذاشته می شود راهکار غالب خواهد بود.

است که «کار از راه دور»، «اوقات شناور کار» و «ساعت کاری مفید» را ارائه می دهند.

عایدی امر فوق ممکن است این باشد که ترکیب چنین کاری اختیاری، با توجه به سرعت شگرف انجام کار در شرایط فعلی اقتصادی، به کم رنگ تر شدن خط تمایز و مرز موجود میان کار، محیط خانواده و اوقات فراغت بینجامد.

در حال حاضر کارکنان بستر کارخانه ها تا خط تولید انبوه، روزانه ۲۴ ساعت و هر هفت روز هفته مورد نیاز هستند. امروزه بسیاری از آنها به داشتن ابزار و تجهیزات جدید اقتصادی - تلفن سلولار، پیجر، کامپیوتر کیفی - در کنار خود خو گرفته اند.

تلفیق محیط کار با منزل ممکن است برای همیشه به نحو تعطیلات پر از نشاط پایان هفته شود. برای مثال این احتمال وجود دارد که یک ورزشکار روزهای شنبه و یکشنبه (و پنجشنبه و جمعه در کشورهای نظیر ایران) را که زمینهای ورزشی شلوغ هستند، به کار مشغول شود و در عوض دو روز دیگر (مثلاً دوشنبه و سه شنبه) را از تعطیلی استفاده کند.

۲۳ - ظهور کارکنان جدید: برخی از کارکنان

همایشها و جلساتی که به منظور آگاهی رساندن و آموزش به کارکنان در زمینه ایستلا به ناتوانیهای جسمی برگزار می گردد، اجتناب ناپذیر خواهد بود. تلاش برای دستیابی به حقوق برابر برای «توان خواهان» شبیه حرکتهای آمریکایی - آفریقایی طرفداران حقوق بشر در قرن بیستم خواهد بود.^(۳)

جامعه

۲۱ - تنوع فرهنگها: رشد تنوع نیروی انسانی در محیط کار به احتمال قوی جشنهای کریسمس شرکتها سستی را به موضوعی مختص قرن بیستم تبدیل خواهد کرد.

تعداد ادیان و فرهنگهای موجود در محیط کار در دهه گذشته رشد چشمگیری داشته است. امروزه در ایالات متحده بیش از ۱۵۰۰ سازمان عمده مذهبی وجود دارد که به فعالیت مشغول هستند و تعداد پیروان این ادیان همه ساله در حال رشد است. مسلمانان در آینده ای نزدیک به دومین گروه بزرگ مذهبی ایالات متحده تبدیل خواهند شد.

طبیعی است که بسیاری از این گروهها، کریسمس را جشن نمی گیرند یا به آن اعتقادی ندارند؛ آنها همچنین برخی از مفاهیم سستی مسیحیان نظیر روز «احساس بخشی» (THANKS GIVING) را درک نخواهند کرد.

بعضی از شرکتها جهت انعکاس تنوع رو به رشد، برنامه تعطیلات خود را تغییر خواهند داد. کارفرمایان به جای ارائه لیستی از روزهایی که شرکتها تعطیل خواهند بود، به احتمال قوی لیستی از تعطیلات پیشنهادی را در اختیار کارمندان خود قرار خواهند داد تا آنها از قبل روزهای تعطیل خود را برگزینند.

۲۲ - اختلاط محیط کار و منزل: دیگر کسی در انتظار رسیدن تعطیلات پایان هفته نخواهد بود؛ زیرا چنین روزهایی دیگر وجود نخواهند داشت. چون کارکنان، نظارت و اختیار بیشتری بر زمان و مکان انجام کار خود خواهند داشت، دیگر روز یا هفته کاری، شروع و پایان متمایزی نخواهند داشت.

شرکتها کم کارتر به طور فزاینده ای در تلاش هستند تا به نیاز کارکنان جهت دستیابی به برنامه ای انعطاف پذیرتر جامعه عمل ببوشاند. مدرک این امر هم تعداد رو به رشد شرکتهایی