



اثرات ظهور تکنولوژی و جهانی سازی بر تحولات بازار کار

رامین بهزاد
(کاشناس آمار)

چکیده

تکنولوژی و جهانی سازی در عصر حاضر به عنوان دو پدیده تأثیر گذار خاص بر جوانب مختلف زندگی بشر جلوه گر بوده است. اثرگذاری روز افزون این دو مقوله در جهات گوناگون بیش از پیش نمایان و آشکار شده است. این مقاله سعی دارد به اختصار این اثرات را بر مشاغل، ایجاد فرصتهای شغلی در کارگاه های کوچک و سازماندهی مجدد شرکتها و مؤسسات بیان نماید. لازم به توضیح است تعریف کارگاه های کوچک، متوسط و بزرگ مطابق آنچه در کشور کانادا در نظر گرفته شده، ارائه گردیده است.

مقدمه

در عصر حاضر تکنولوژی و جهانی سازی همگام با یکدیگر در حال تکامل و پیشرفت هستند. جهانی سازی سبب شده است تا تکنولوژی رشدی ما فوق تصور را داشته باشد که به تبع آن شرکت ها و ادار شده اند که برای تولید و فروش خود بر اساس یک مبنای جهانی برنامه ریزی نمایند.

مجموعه فعالیتهای اقتصادی، اجتماعی، فرهنگی و ... که امروزه صورت می پذیرد به واسطه پیشرفت تکنولوژی دستخوش تغییر و تحول سریع می شود. به عنوان مثال با تغییر شیوه ارتباطی بین عرضه کنندگان، تولید کنندگان؛ خرده فروشان و مشتریان، راه و رسم تجارت نیز تحت تأثیر قرار می گیرد.

بقا در بازار تجارت جهانی جدید نیازمند بهره وری بهتر و رقابت بیشتر است. در واقع شرکت هایی که محصولات خود را ارتقاء داده اند، با مهارت تکنولوژی را به کار بسته اند و به دنبال بازارهای هدف بوده اند نه تنها باقی مانده اند بلکه موفق نیز بوده اند. به هر صورت یکی از نتایج افزایش بهره وری، حذف تعداد زیادی شغل در صنعت، حمل و نقل و ... خواهد بود.

از آغاز شروع انقلاب صنعتی در قرن هجدهم، به کارگیری تکنولوژی های جدید همواره باعث انتقال برخی از حرفه ها از بخشی به بخش دیگر (برای مثال برخی که به عنوان نیروی کار بخش کشاورزی در قدیم فعالیت می کرده اند به بخش تولید تجهیزات و ماشین آلات کشاورزی روی آورده اند) و ایجاد شغل های بیشتر در سطح جامعه شده است.

تا زمان حاضر شرکت هایی که در کانادا استفاده گسترده تری از تکنولوژی داشته اند، بیشترین شغل ها را ایجاد کرده اند. بنابراین استفاده مؤثر تر از تکنولوژی، ایجاد فرصت های شغلی بیشتر را در طول زمان باعث خواهد شد. از آنجایی که بسیاری از شغل های بوجود آمده توسط تکنولوژی جدید، متناوباً در دسترس افرادی که به سبب آن شغل خود را از دست داده اند قرار نمی گیرد، از این رو باید متذکر شد که ایجاد فرصتهای شغلی توسط شرکت هایی

که استفاده گسترده تری از تکنولوژی داشته اند صرفاً محدود به شغل های فنی و علمی نمی شود، بلکه:

الف) بخش خدمات بزرگترین مولد اشتغال است و بسیاری از شغل های ایجاد شده در این بخش نیازمند مهارت های فنی سطح بالا نیست.

ب) توسعه شرکت های صنعتی در بخش های با تکنولوژی مدرن (high-tech) نیازمند کارکنانی در زمینه های دفتری، مالی، حمل و نقل، انبارداری، فروش و بازاریابی نیز می باشد.

۱) نوآوری ها در تکنولوژی: مقدمه ای بر عصر اطلاعات

قابل ذکر است تأثیری که جهانی سازی و دیگر روندها بر کارکنان و بازار کار دارد بسیار قابل توجه است، اما این تغییرات در مقایسه با تغییراتی که به واسطه گسترش فناوری اطلاعات ایجاد می گردد نا چیز است.

بک^(۱) و تاسفلر^(۲) از شناخته شده ترین نویسندگانی که در خصوص پیش بینی روند آتی فعالیت می کنند، اعتقاد دارند عصر دانش و اطلاعات از تکامل عصر صنعتی ایجاد شده است.

فرا گیر شدن پرشتاب دانش و عمومیت یافتن آن بدلیل پیشرفت های تکنولوژیکی بوده است، شیوه ای که مردم با آن به حل مسائل و مشکلات خود می پردازند به واسطه این عامل

در یک شرکت کوچک از شانس بیشتری برای تبدیل شدن به شخصی قابل اتکا و اعتماد برخوردار هستند، همچنین چون هر شرکت برای بقای خود در حال تلاش است پس کارکنان آن راحت تر می توانند تجربه و مهارت های بالاتری را کسب نمایند و چنانچه شرکت بتواند موفق گردد، آنهایی که توانایی های خود را نشان داده اند به کارکنانی کلیدی تبدیل خواهند شد. علاوه بر آن، یک راه مناسب جهت یادگیری فنون و بدست آوردن مهارت های بیشتر پیش از جستجوی شغل در شرکت های بزرگتر یا خود اشتغالی، فعالیت در شرکت های کوچک است.

شرکت های کوچکی که به طور سریع در حال پیشرفت هستند برای انتخاب چنین کارمندانی علاوه بر توجه به مهارت های فنی آنان، به دنبال کسانی هستند که کار آفرین نیز باشند. آنهایی که دارای برخی مهارت های مدیریتی باشند که کارفرما فاقد آن باشد نیز ارجحیت دارند.

۳ نوآوری ها در تکنولوژی : اثرات آن بر مشاغل

تکنولوژی نه تنها بر چگونگی تشکیل شرکت ها اثر گذار است بلکه به دو صورت مشاغل را نیز تحت تأثیر خود قرار می دهد :

۱- تکنولوژی بعضی مشاغل را از بین برده و بعضی دیگر را بوجود می آورد. برای مثال یک ربات ممکن است جایگزین کارگر آسیاب شود اما همان مکان افرادی را برای طراحی، اجرا و نگهداری آن تکنولوژی نیاز دارد.

۲- تکنولوژی چگونگی (شیوه) انجام یک کار را تغییر می دهد. به عنوان مثال مصدر "toinformate" به این دلیل ابداع شد تا بتوان به کمک آن شیوه ای را که فناوری اطلاعات، داده ها را بین کارگران و محصول تبادل می کند، توصیف نمود. دیگر کارگر کارخانه ورق فولاد را تغییر شکل نمی دهد بلکه

پذیرد. دانش کار هیچ امتیاز ویژه ای را به شرکت های بزرگ نمی دهد. استفاده از کامپیوترها و اتوماسیون محل کار، این امکان را برای شرکت های کوچک فراهم می سازد تا به صورت کارتری به تولید کالا و ارائه خدمت بپردازند. همچنین ممکن است شرکت های کوچکتر از مزایای هزینه کمتر نیز بهره مند گردند.

شرکت های تازه تأسیس که اغلب کوچک هستند در مقایسه با شرکت های قدیمی تر به نسبت دستمزدها و مزایای کمتری را برای کارکنان خود در نظر می گیرند. از طرفی گسترش شرکت های کوچک در مواردی به دلیل تقسیم فعالیت شرکت های بزرگ و سپردن آن در قالب قراردادهایی به آنها نیز بوده است. رشد SME ها همچنین به دلیل انعکاس عملکرد و نحوه سازماندهی آنها نیز می باشد. شرکت های کوچکی که به صورت جهانی رقابت می کنند یک شیوه عملکرد متحول شده را در پیش می گیرند.

این موضوع نیازمند انعطاف پذیری و پاسخگویی های سریع است تا بتوان همگام با تغییرات جهانی در بازار گام برداشت که این تغییرات شامل توسعه سریع تر محصولات، تولید، تحویل، خدمات و پردازش سریعتر اطلاعات می باشد. از آنجایی که SME ها معمولاً همانند شرکت های قدیمی تر چندان سازمان یافته نیستند، از این رو قادرند تا سریع تر خود را با تغییرات و بازارهای جدیدی که جهانی سازی می طلبد سازگار نمایند.

اثرات رشد شرکت های کوچک

از آنجایی که بیشتر مشاغل توسط شرکت های کوچک بوجود می آیند، از اینرو هر نوع استراتژی جهت جستجوی شغل باید علاوه بر شرکت ها و مؤسسات بزرگ، آنها را نیز شامل شود.

کار برای شرکت های کوچک معایبی نیز دارد که از آن جمله می توان میانگین پرداخت ها و مزایای کمتر را نام برد، اما کولین کمپیل^(۵) بر این موضوع اشاره دارد که کارکنان

در حال تغییر و تحول است. در این بین تصمیم گیری شغلی نیز از این قاعده مستثنی نیست.

تافلر می گوید قبلاً گستره دانش و دسترسی به آن تنها برای عده معدودی میسر بود و این امر یک ساختار هرمی را در این زمینه تشکیل داده بود که قدرت در رأس آن قرار می گرفت. همچنین او از تحولات بوجود آمده در رفتار و خواسته های عموم مردم که به سبب دسترسی بیشتر به اطلاعات ایجاد شده است، بحث می کند.

یک مثال روشن در این خصوص بانک اطلاعات شغلی است که در دسترس همه کار جویان در مراکز اشتغال کانادا (CES)^(۳) و برخی مکان های خارج از آن از قبیل دانشکده ها و باشگاه های شغل یاب قرار دارد. بر روی یک شبکه کامپیوتری که اطلاعات آن در هر ساعت بروز می شود، هر شخصی می تواند شغل های موجود منطقه ای یا ملی را جستجو نماید. قبل از آن، جویندگان شغل توسط یک مشاور CEC ارزیابی می گردند.

۲ نوآوری ها در تکنولوژی : رشد شرکت های کوچک

همزمان با پدیدار شدن اقتصاد جهانی شرکت های متوسط و کوچک^(۴) در حال اثبات توانایی خود در زمینه خلق شغل های جدید هستند. گرچه تعاریف متفاوتی برای این دسته از شرکت ها وجود دارد اما آنهایی که کمتر از ۱۰۰ نفر شاغل دارند شرکت کوچک و شرکت هایی که بین ۱۰۰ تا ۵۰۰ نفر شاغل دارند، متوسط گفته می شوند. در واقع آمارها نشان می دهند شرکت های کوچک با کمتر از ۲۰ نفر شاغل عامل بسیار مهمی در خلق فرصت های شغلی در طول پانزده سال گذشته در کانادا بوده اند، مهمتر آنکه، در اینگونه شرکت ها مابه التفاوت فرصت های شغلی بوجود آمده و از دست رفته بسیار بیشتر از شرکت هایی است که کارکنان بیشتری دارند. رشد شرکت های کوچک باعث می گردد تا انتقالی به اقتصاد مبتنی بر دانش بیشتر صورت

او تنها به تغییر شکل داده هایی می پردازد که به کمک آنها می توان ابزاری را که ورق فولاد را به شکل دلخواه در می آورد، کنترل نمود.

۳-۱) تکنولوژی و مشاغل با مهارت زیاد
نوآوری ها در تکنولوژی تنها باعث حذف مشاغل متکی به دست نمی شود بلکه باعث حذف برخی مشاغل فکری در مدیریت میانی و در امور فنی و هنری نیز می گردد.

ویلیام بریدج از مثال کارت هوشمند (کارتی است مجهز به یک چیپ قابل برنامه ریزی که قبلاً به طور گسترده در فرانسه و ژاپن استفاده شده است) برای تشریح تغییرات شغلی آتی مدیران میانی (در بخش مراقبت های بهداشتی) استفاده می کند.

وقتی کارت های مشابه یا نمونه های پیشرفته تر (بر اساس تکنولوژی دیسک اپتیکی) قادرند اطلاعاتی از قبیل تاریخچه پزشکی افراد، داروهای اخیر تجویز شده، آخرین فشار خون، آخرین عکس قفسه سینه و تمام جزئیات بیمه نامه های پزشکی را به صورت کد گذاری شده در خود ذخیره کنند، چه اتفاقی برای مشاغل رخ خواهد داد؟ همه فرایند های ثبت سوابق و ذخیره آنها در مطب پزشکان، شرکت های بیمه و بیمارستان ها دیگر لزومی نخواهد داشت و از اینرو کار افرادی هم که در این بخش ها مشغول فعالیت هستند ضرورتی نمی یابد.

۳-۲) تکنولوژی و امور دفتری

از آنجایی که بسیاری از زنان هنوز برای امور دفتری آموزش می بینند، نزول در سطح مهارت میانی (شغل های منشیگری مرسوم) یکی از اطلاعات مهم بازار کار است که می بایست به جویندگان کار منتقل شود. زنان باید این نکته مهم را در نظر داشته باشند که برای بدست آوردن درآمد بیشتر بایستی به سمت شغل های دفتری نیمه حرفه ای گرایش یابند. مهارت هایی را که در این خصوص باید در خود تقویت نمایند عبارتند از:

الف) مهارت های فنی مهم از قبل واژه پردازی پیشرفته، قابلیت های صفحه گسترده علاوه بر سطح مطلوبی از تکنولوژی که بکارگیری آسان

دیگر نرم افزارهای تجاری مربوطه را میسر سازد.

ب) مهارت های تحلیلی اولیه که عبارتست از قابلیت فراتر از صرفاً گردآوری اعداد و ارقام و تهیه گزارشات که می تواند شامل ارائه تفسیر و پیشنهاداتی بر مبنای اطلاعات بدست آمده باشد.

ج) مهارت های ارتباطی و تمایل برای پذیرش مسئولیت.

در بازار کار امروزی جایی که بیشتر فرصت های شغلی به صورت کوتاه مدت یا در قالب قرار دادهایی می باشد، کارکنان دفتری همچنین می بایست مهارت های کار آفرینی خود را گسترش دهند تا بتوانند بطور مداوم برای خود بازاریابی کنند.

۳-۳) تکنولوژی و مشاغل بخش خدماتی

به طور معمول فرض می شود در صورت حذف آن دسته از مشاغلی که در بخش تولیدی نیاز به نیروی انسانی و منابع طبیعی قابل توجه دارند، مشاغلی از بخش خدماتی جایگزین آنها می گردد. اما نکته ای که در حال محقق شدن می باشد این است که بخش خدمات در شرف پی ریزی مجدد ساختاری و تعدیل شغل همانند بخش تولیدی است. با استناد به تعریف، مشاغل خدماتی تقریباً آن دسته از مشاغلی هستند که نیازمند تماس انسانی می باشند.

فرض می شود که مشاغل در این بخش از اقتصاد، کماکان دارای امنیت خواهند بود چرا که ماشین ها هرگز نمی توانند جایگزین انسان گردند. به هر حال، تماس انسانی دیگر آن ضرورتی که قبلاً تصور می شد را ندارد. به عنوان مثال خریداران به سادگی خواهند توانست کالاهای مورد نیاز خود را پس از انتخاب از مقابل اسکنر اپتیکی عبور داده و صفحه فرمان را لمس کنند تا آمادگی آنها جهت پرداخت بهای خریدهای خود اعلام گردد. پرداخت می تواند هم به صورت نقدی و هم با استفاده از کارت اعتباری انجام پذیرد که البته مابقی آن نیز به شکل خود کار باز گردانده خواهد شد.

حتی صندوق های رباتیک، دزدی را نیز با آشکار نمودن وزن دقیق کالاهای اسکن شده کنترل خواهند کرد و اگر ساک یک مشتری حاوی کالایی اسکن نشده باشد با به صدا درآوردن زنگ بگونه ای که توجه دیگران نیز جلب نشود، مورد را اعلام خواهند نمود.

به عنوان پیامد چنین تکنولوژی، بسیاری از مشاغل خدماتی سطح پایین ناپدید خواهند شد اما افراد دارای مهارت های کامپیوتری جهت طراحی و نگهداری تجهیزات ذکر شده مورد نیاز خواهند بود.

۴) نوآوری ها در تکنولوژی: سازماندهی مجدد شرکت ها و مؤسسات

توانایی گردآوری سریع حجم زیادی از اطلاعات در مورد رقبای و مصرف کنندگان، شرکت ها را قادر می سازد تا به تقاضاهای بازار و مشتریان پاسخ دهند. برای انجام مؤثر این امر بسیاری از شرکت ها مجدداً سازماندهی شده اند. در این راستا گروه هایی از کارکنان ایجاد می شوند تا برای مسئولیت های خطرتر و تصمیم گیری جهت حل مسائل آموزش ببینند. با سازماندهی مجدد شرکت ها در جهت پاسخ به تکنولوژی، دانش تخصصی نیز که قبلاً فقط در اختیار تعداد معدودی بود به سمت سطوح میانی که تعداد زیادی را در بر می گیرد توزیع می شود و شکل سازمان ها نیز به یک ساختار تختتر تبدیل می گردد.

کولین کمپبل ساختار سلسله مراتبی سازمان های قدیمی تر را بدین شکل توصیف می کند:

هر بخش از چنین شرکت هایی مانند بازاریابی، مالی، حسابداری، خدمات اطلاعات، تولید یا خرید، گروه و مجموعه مختص خود را دارد و توسط مدیری اداره می شود که دیگر مدیران به او گزارش می دهند و مدیرانی که دارای مسئولیت و اختیار کمتری هستند به مدیریت سطح بالاتر پاسخگو می باشند.

گروه های (بخشهای) مختلف در یک شرکت به صورت واحدهای مستقل عمل می نمایند و دستورالعمل های خاص خود را

۳-۴) مقاطعه کاری

دیگر استراتژی سازمانی به کار گرفته شده جهت افزایش بهره وری، مقاطعه کاری است به طوری که هر شغل یا فرایند کاری در یک شرکت یا مؤسسه از منظر امکان و اگذاری به شرکت بیرونی (یا به افراد) ارزیابی می شود. اموری که با فعالیت اصلی شرکت چندان همخوانی ندارد، واگذار می شوند و معمولاً هزینه انجام آن کمتر از حالتی است که سازمان، خود را در دست اجرا دارد. این مهم، شرکت را قادر می سازد تا به اموری بپردازد که در آن تبحر دارد.

مقاطعه کاری تعاریف اشتغال را هم برای افراد شاغل در امور تخصصی و هم برای افراد شاغل در امور نیازمندی: مهارت اندک، تغییر می دهد. بسیاری از این افراد طی قرار دادی استخدام می شوند و تنها برای کاری که انجام می دهند حقوق و دریافت می کنند، نه برای مدت زمانی که صرف کار نموده اند. این موضوع بر روی کار با هر سطح دستمزدی اثر گذار است و معمولاً کارفرمایان مسئولیت کمتری را در قبال امنیت شغلی کارمندان خود به عهده می گیرند.

رقابت شدت یافته، سازمان ها را وادار ساخته است که تأکید بیشتری بر خدمت به ارباب رجوع داشته باشند. ساختار همکاری سلسله مراتبی که در آن مدیریت بالایی به جای کارمندی که در خط مقدم هستند تصمیم می گیرند، بین شرکت و ارباب رجوع ها که متقاضی خدمات یا محصولات هستند فاصله ایجاد می کند. اکنون سازمان ها باید به خواسته های مشتریان خود توجه کنند و به طور ارزان و کارا ارائه خدمت نمایند زیرا در غیر این صورت کس دیگری آنرا انجام خواهد داد. چیزی را که رقابت واجب ساخته، تکنولوژی ممکن نموده است. با اهمیت دادن به سفارشات، حسابداری، فرآیند کاری و وسایل ارتباطی، فناوری اطلاعات شرکت ها را آزاد ساخته است تا بر مشتری خود تمرکز بیشتری داشته باشند.

گردید و سرانجام همان کار از ابتدا تا انتها فقط توسط یک کارمند به جای چندین نفر انجام پذیرفت. مهندسی مجدد به گروه اعتباری شرکت این توان را داد تا گردش کاری شش روزه به زمانی به مراتب کمتر تقلیل یابد و کاهش نیروی کار را نیز به دنبال داشته باشد. اگر چه کاهش کارکنان یک نتیجه معمول مهندسی مجدد است اما هدف اولیه آن نیست بلکه حداقل صرف زمان کمتر برای انجام امور بسیار حائز اهمیت است.

۲-۴) محیط کاری ایجاد شده بر اساس تعامل گروهی

کارکنان در شرکت ها و مؤسساتی که مهندسی مجدد در آنجا پیاده شده است و در نتیجه آن به ساختار سلسله مراتبی کمتری دست یافته اند، بسیار بیشتر در کارهای گروهی شرکت می کنند، زیرا همانطور که کولین کمپبل اظهار می دارد، گروه ها پاسخگو و سازگار هستند و نظارت کمتری را می طلبند و معمولاً در یک محیط کاری با تغییرات ثابت بهتر کار می کنند.

نوآوری ها در فناوری اطلاعات، هر عضو گروه را قادر می سازد تا به اطلاعات مورد نیاز خود دسترسی داشته باشد، با این شرایط شرکت ها می توانند به سمت توسعه کار گروهی در محیط کار گام بردارند. با ایجاد شرکت های تخت، آن مدیرانی که فرامین را صادر می کردند و اطلاعات را به رده بالاتر می رسانند به سرعت ناپدید می گردند. در حقیقت رکود سال های ۱۹۹۱-۱۹۹۲، بدلیل اثر عمیقی که در حذف مدیران میانی داشته است، رکود یابی^(۱۰) نامیده شده است. وقتی شرکت های تخت، با ساختار سلسله مراتبی کمتر و منعطفتر اقدام به جذب مدیران خود می کنند، کسانی را در نظر می گیرند که بتوانند همانند مربیان عمل نمایند. مدیریت از نوع ترس و تهدید برای محیط جدیدی که تمرکز خود را بر کار گروهی قرار داده است، مضر و زیان آور است.

دارند و حتی اغلب تبادل اطلاعات مؤثری نیز بین آن ها وجود ندارد. غالباً آن ها بگونه ای عمل می کنند که گویی رقیب یکدیگر هستند.

مادام که بازارها با ثبات باشند، همکاری به صورت سلسله مراتبی می تواند موفقیت آمیز باشد اما رقابت شدیدتری که به سبب جهانی سازی به وجود آمده و پاسخگویی سریع تر را می طلبد مستلزم تغییر ساختار شرکت ها می باشد.

همکاری سلسله مراتبی و گردشی کمتر به معنای تغییر و تنظیم جدی چگونگی کار کارکنان است. حرکت به سمت ایجاد محیطی که بر مبنای کار گروهی بیشتر باشد تنها یک مثال است.

در زیر برخی رویکردهای سازماندهی مجدد شرکت ها و مؤسسات تبیین می گردد.

۱-۴) مهندسی مجدد^(۶)

طبق تعریف مایکل همپر^(۷) نویسنده مهندسی مجدد شرکت^(۸) که در مقاله بریجز^(۹) (۱۹۹۴) شرح داده شده است، طراحی مجدد فرایند های جاری به منظور ارتقاء قابل توجه در امور، مهندسی مجدد گفته می شود. این ره یافت به سازمان ها کمک می کند تا کارا تر بوده و خدمات بهتری به مشتریان ارائه دهند. ویلیام بریجز به عنوان مثال؛ مهندسی مجدد شرکت IBM را ذکر می نماید:

گروه اعتباری در این شرکت مسئول اقساطی کردن محصولات IBM برای مشتریان است. عموماً برای رسیدگی به درخواست ها بین شش تا چهارده روز زمان نیاز بود. اغلب یکی از رقبای این درخواست ها بسیار سریع تر رسیدگی می کرد و بدین دلیل IBM مجبور به از دست دادن سهمی از کل فروش بود. بررسی روی فرآیند اعتباری شرکت نشان داد، انجام واقعی این امر تنها نیاز به نود دقیقه زمان دارد. در حقیقت بیش از شش روز باقیمانده صرف دست به دست شدن فرم مربوطه از بخشی به بخش دیگر می شد. با توجه به نتیجه ای که این بررسی داشت، کل فرایند کاری مجدداً طراحی

پیشنهاد های کولین کمپیل به جویندگان کار :

● به دنبال کار در شرکت هایی باشید که همه امور خود به جز مواردی که به تخصص اصلی آنان مربوط می شود را واگذار می کنند، چرا که چنین شرکت هایی شفاف ترین آینده رقابتی را دارند و شانس بیشتری را برای ارتقاء در اختیار شما قرار می دهند. هرگز در بخش هایی که احتمال می رود واگذار شوند، گرفتار نشوید.

از طرفی هر قدر چنین شرکت هایی بیشتر گرایش به واگذاری امور خود پیدا کنند، شغل های بسیاری در شرکت های کوچک پدیدار می شود. این شرکت ها در زمینه ارائه خدمات نگهداری، بازاریابی، کنترل سیستم های کامپیوتری و مشاوره در زمینه های بسیاری فعالیت می کنند. مجموعاً این شرکت ها تحت عنوان خدمات تجاری شناخته می شوند.

● تأکید بر خدمت به ارباب رجوع و مشتری، مطلوب کسانی است که توانایی اصلی آنها بازاریابی است و می خواهند بدانند در چه زمینه هایی می توان یک آینده با تکنولوژی بالا را شاهد بود. شرکت های با تکنولوژی پیشرفته، مشکل استخدام افراد با مهارت فنی مطلوب و دارای توانا های بازاریابی و فروش را خاطر نشان می سازند. دارا بودن تجربه بازاریابی (و فروش) سریع ترین راه برای دستیابی به جایگاه مدیریت بالاتر است.

● به دنبال کار در شرکت هایی باشید که روابط بین گروه های کاری موجود در آن صمیمی باشد به طوری که حمایت مدیریت را نیز شامل گردد.

۵) نتیجه گیری

دستاوردهای تکنولوژیکی و پدیده جهانی سازی تغییرات شگرف و گسترده ای را از جهات گوناگون سبب شده است. تحولات بوجود آمده، پیامدهای بی شماری را در برداشته که از زوایای مختلف قابل بررسی و تمق است.

آنچه طبیعی به نظر می رسد این است که وقوع چنین تحولاتی اجتناب ناپذیر بوده، از این رو، شناخت ساختاری اثرات محتمل، به منظور جهت گیری بهینه ضروری می نماید. در این راستا تحقیقات بسیاری به انجام رسیده که در این بین بخش قابل توجه ای نیز به تغییرات آتی بازار کار اختصاص داشته است. همانگونه که در بخش های قبلی ملاحظه گردید، برخی پیامدهای ناشی از وقوع جهانی سازی و پیشرفتهای تکنولوژیکی مورد مطالعه قرار گرفت.

در زیر به اختصار گزیده ای از نتایج بدست آمده از نظر خواهد گذشت:

● با استناد به بررسی های آماری صورت گرفته در کشور کانادا، شرکت هایی که استفاده گسترده تری از تکنولوژی داشته اند، مشاغل بیشتری را ایجاد نموده اند. لازم به توضیح است این مشاغل صرفاً محدود به شغل های علمی و فنی نمی گردد.

● به کار گیری تکنولوژی در طول زمان، رشد شرکت های کوچک را در پی خواهد داشت و این امر به معنای انتقال به اقتصاد مبتنی بر دانش بیشتر است.

● از آنجا که SME ها مانند شرکت های با قدمت بیشتر چندان سازمان یافته نیستند و دارای ساختاری (به نسبت) غیر قابل تغییر نمی باشند، از این رو بکارگیری تکنولوژی در این دسته از شرکت ها باعث می شود تا آنها سریع تر خود را با تغییرات روز هماهنگ سازند و این در حالی است که از مزایای هزینه های کمتر نیز برخوردار می باشند.

● به منظور برقراری شبکه جامع اطلاعات بازار کار و ارائه خدمت به کار جویان، کارفرمایان و دیگر استفاده کنندگان اطلاعات بازار کار، از آنجا که بیشتر مشاغل توسط SME ها بوجود می آیند، باید در نظر داشت هر نوع استراتژی جهت تحقق این خواسته می بایست علاوه بر اطلاعات شرکت ها و مؤسسات بزرگ، SME ها را نیز شامل گردد.

● شیوه انجام بسیاری از امور بواسطه ظهور پیشرفت های تکنولوژیکی در حال تغییر و تحول عمده است. در این راستا برخی مشاغل از بین رفته و برخی دیگر جایگزین می گردند. لازم به توضیح است در این بین تنها مشاغل متکی به دست حذف نمی شوند بلکه برخی مشاغل فکری در مدیریت میانی نیز از بین خواهند رفت.

● زنان می بایست برای بقاء خود در بازار کار از گرایش به انجام امور دفتری مقدماتی به شغل های دفتری نیمه حرفه ای که مهارت های ویژه ای از جمله واژه پردازی پیشرفته و قابلیت های صفحه گسترده را می طلبد سوق یابند.

● یکی دیگر از پیامدهای استفاده از پیشرفت های تکنولوژیکی، سازماندهی مجدد شرکت ها و مؤسسات است که سبب می شود دانش تخصصی که قبلاً فقط در اختیار تعداد معدودی از افراد بود به سمت سطوح میانی که گستره بیشتری را در بر می گیرد توزیع شود و شکل سازمان ها به یک ساختار تخت تر تبدیل می گردد.

منابع و مأخذ:

Making Career Sense of Labour Market Information
By : Elaine O'Reily, Algonquin College & Diane Alfred , Human Resources Development Canada

پانویست ها :

- 1-International Data Corporation
- 2-Northern Business Information
- 3-Canada Employment Centres
- 4-Small and Medium Enterprises (SME)
- 5-Colin Campbell
- 6-Re-engineering
- 7-Michael Hammer
- 8-Re-engineering the Corporation
- 9-Bridges

۱۰- Yuppie : به کسی گفته می شود که علاقمند به داشتن شغل حرفه ای، کسب پول زیاد و خرید چیزهای گران قیمت باشد.