دکتر نادر صادقیان، جامعه‌شناس:

جامعه و نظام سازمانی توسعه یافته خودبه‌خود کارآمد تولید می‌کند

دکتر نادر صادقیان، جامعه شناس معتقد است، جمعه زن و جمعه مرد وقتی برای امرار معاش فقط به نیروی کارشان متکی هستند باید حقوق و نکاتیف‌شان در چای خودش قرار گیرد. وی می‌گوید: «اکثریت جامعه راکسانی تشکیل می‌دهند که با اتکا به کار خود زندگی می‌کنند، چه در عرصه‌های فیزیکی و چه در حوزه‌های فکری و اداری. فقدان تحقق کامل حقوق، تبعیض‌ها و ناکارآمدی‌های ساختاری، انگیزه و بهره‌وری این قشر بزرگ را تحت تأثیر قرار می‌دهد. اصلاح مناسبات کاری و سازمان‌دهی قانونی، تنها راه تقویت اخلاق کاری، انگیزه و امید در میان کارمندان است.»

■■■

ابتدای مصاحبه از نقش و جایگاه اجتماعی و اقتصادی کارمندان بگویید.

وقتی از کارمند صحبت می‌کنیم، معمولاً در اذهان، کارکنان بخش اداری تداعی می‌شوند اما در واقعیت و از منظر اجتماعی و اقتصادی می‌توان جامعه را به دو طبقه اصلی تقسیم کرد: یک گروه کسانی که از طریق کار و تولید ارتزاق می‌کنند و گروه دیگر کسانی که صاحب سرمایه هستند. البته این بدان معنا نیست که سرمایه‌دار کار نمی‌کند، اما نوع فعالیت دارد اما بخش اول که اکثریت قاطع جامعه را تشکیل می‌دهد، صرفاً با اتکا به نیروی کار خود زندگی می‌کند و این نکته اهمیت بالایی دارد. با این نگاه می‌توان گفت هر کسی که کار می‌کند فارغ از همکاری با عدم همکاری با سرمایه‌دار به نوعی کارمند یا کارگر تلقی می‌شود. بنابراین وقتی از کارمند سخن می‌گوییم، منظور صرفاً کارکنان اداری نیست. این یک مقدمه مهم برای درک نقش اجتماعی و اقتصادی کار است. در بررسی جامعه و ساختار اقتصادی و اجتماعی، دو رکن اصلی بیشتر وجود ندارد، کار و سرمایه. رکن اساسی هم در اختیار کار است که اهمیت اجتماعی آن را نشان می‌دهد. کار تنها محدود به فعالیت‌های یدی یا کارگاهی نیست، بلکه شامل کار فکری، اداری و انواع مختلف دیگر است. اساس تمدن بشری هم بر این محور استوار است و با کار است که تمدن شکل می‌گیرد و به حیات ادامه می‌دهد. به تعبیر دیگر، جامعه به دو گروه تقسیم می‌شود. کسانی که مزد می‌دهند و کسانی که مزد می‌گیرند. اکثریت جامعه در گروه دوم قرار دارند و همین حجم بزرگ از کارگران و کارمندان، موتور محرک توسعه و تکامل جامعه به شمار می‌روند. اهمیت این قشر در ابعاد اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی به قدری زیاد است که نمی‌توان به راحتی آن را نادیده گرفت.

اگر حقوق کارمندان به طور کامل با حداقلی محقق نشود، چه پیامدهایی در سطح انگیزه، بهره‌وری و حتی سلامت روانی آنان خواهد داشت؟

هر تکلیفی با حقوقی همراه است و یک سویه معنا نمی‌دهد. در هر حوزه‌ای به ویژه در حوزه کار، این اصل بیشتر رعایت شود. جامعه می‌تواند از کارمندان و کارگران انتظار عمل به وظایف و نکاتیف داشته باشد به شرط آنکه حقوق و منافع آنان نیز قابل مشاهده باشد. اگر این رابطه متوازن در نظر گرفته نشود، موضوع به یک بحران انتزاعی و صرفاً ذهنی تقلیل می‌یابد که چندان قابل دفاع نیست. در جامعه‌ای که قانون کار پیشرفته و کارآمدی تدوین و اجرا شود و نواقص، خلأها یا نیاقفات آن به حداقل برسد، به همان نسبت نیز می‌توان از نیروی کار انتظار کارآمدی و تعهد داشت. به بیان دیگر، نیازی به مطالبه‌گری جداگانه نیست. چنانکه حضرت امیر(المؤمنین(ع) فرموده‌اند: «حیل یعنی هر چیزی سر جای خودش باشد»، وقتی هر چیز در جای خودش قرار بگیرد به طور طبیعی، تحقق حقوق زمینه‌ساز تحقق تکالیف خواهد شد.

این رابطه یک طرفه هم نیست. همان طور که تحقق حقوق، انگیزه انجام تکالیف را تقویت می‌کند به همان میزان هم عدم تحقق حقوق اعم از اجتماعی، اقتصادی، سیاسی و فرهنگی انجام تکالیف و وظایف را با مشکل مواجه می‌کند. در چنین شرایطی بی‌انگیزگی، نارضایتی و ناکارآمدی گسترش می‌یابد. مصادیق این مسئله به انواع روابط قدرت مانند نهادهای قانونی، ساختارهای سیاسی و ماهیت روابط نهادی بازمی‌گردد. میزان توانایی این طبقه بزرگ اجتماعی در آگاهی‌یابی و سازماندهی برای مطالبه حقوق قانونی تعیین کننده است. هرچه این امکان کمتر باشد و با موانع جدی مواجه شود، زمینه نارضایتی بیشتر خواهد شد. از همین رو، تقلیل مسئله به تحلیل های صرفاً روانشناسانه یا اخلاقی به حوزه ذهنی، اخلاقی و ارزشی کافی نیست. برای فهم درست شرایط نیروی کار باید ساختارهای عینی و روابط واقعی که طی دهه‌های طولانی شکل گرفته‌اند، به طور دقیق کالبد شکافی و بازخوانی شوند. تنها در این صورت می‌توان تصویر واقع‌بینانه‌ای از حقوق، تکالیف و کارآمدی در حوزه کار ارائه داد.

با توجه به فاصله چشمگیر میان سطح درآمد، مزایا و رفاه کارمندان ایرانی با کارمندان کشورهای توسعه یافته، چه اقدامات اساسی باید در اولویت قرار گیرد تا این شکاف به تدریج از بین رود؟

اگر بخواهیم مقایسه‌ای بین کارمند ایرانی و کارمندان کشورهای توسعه یافته داشته باشیم، فاصله بسیار زیادی وجود دارد. نه فقط در کشورهای اروپایی، بلکه در برخی همسایگان منطقه‌ای نیز وجود دارد. به عنوان نمونه، سطح درآمد سرانه، دست‌مزدها، ساعات کار، مرخصی‌های حقوقی، خدمات اجتماعی و ارزش پول ملی قابل مقایسه نیست. این تفاوت‌ها در دهه‌های اخیر بسیار شدیدتر شده است و فاصله میان ایران و حتی برخی کشورهای خاورمیانه چندین برابر شده است. این تبعیض‌ها و ناعدالتی‌ها به شکل مستقیم خود، اثر ناکارآمدی، کاهش بهره‌وری و حتی درگیری‌های سیستمی نشان می‌دهد. وقتی کارمند سه سال است افزایش حقوق منصفانه دریافت نکرده، طبیعی است هم انگیزه و هم تاب‌آوری اجتماعی‌اش کاهش یابد. وقتی به روند توسعه در دنیا نگاه می‌کنیم می‌بینیم کشورهای پیشرفته طی دو، سه قرن گذشته با تمرین و تلاش مستمر توانسته‌اند به نظام‌های سیاسی حزبی برسند و در کنار آن، تشکل‌ها و اتحادیه‌های بسیار گسترده قدرتمند و سازمان یافته را شکل دهند. این اتحادیه‌ها، سازوکارهای مدنی و کارآمدی دارند که بدون خشونت و تعارض، خواسته‌های کارگران و کارمندان را پیگیری می‌کنند و در نهایت، نتیجه آن به نفع کل جامعه و نظام سیاسی، اجتماعی، اقتصادی و فرهنگی است. ما هم اگر بخواهیم به این سمت حرکت کنیم، نیازمند تمرین طولانی مدت و تغییرات عمیق هستیم.

به نظر شما مهم‌ترین ویژگی یا مهارتی که یک کارمند باید در محیط کار داشته باشد تا هم به موفقیت برسد و هم بتواند در مسیر احقاق حقوق خود مؤثر باشد، چیست؟

کارمند موجودی انتزاعی نیست که صبح از خواب بیدار شود و تصمیم بگیرد صرفاً آدم خوبی باشد یا کارآمدتر عمل کند. او در بستری از روابط، مناسبات، فشارهای اقتصادی و شرایط محیطی زندگی می‌کند و همین‌ها روی شخصیت، اخلاق، انگیزه و عملکردش اثر مستقیم می‌گذارند. اگر می‌خواهیم روابط کاری انسانی و آرام شود، باید مناسبات کار را اصلاح کنیم و به سمت یک جامعه و نظام سازمانی توسعه‌یافته برویم و در چنین شرایطی کارمندان نیز کارآمد می‌شوند

کارمندان تحت تأثیر شرایط اجتماعی و مناسبات اداری است. به نظر شما برای اینکه اخلاق کاری و انگیزه در محیط‌های کاری تقویت شود، اصلاح کدام یک در اولویت قرار دارد؟

وقتی درباره «ویژگی‌ها و مهارت‌های کارمند» صحبت می‌کنیم، بیشتر ذهن‌ها به سمت مفاهیم روانشناختی یا اخلاقی می‌رود اما واقعیت این است که چنین بحثی بدون توجه به شرایط اجتماعی و اقتصادی، چندان معنا ندارد. کارمند یا کارگر، موجودی انتزاعی نیست که صبح از خواب بیدار شود و تصمیم بگیرد صرفاً آدم خوبی باشد یا کارآمدتر عمل کند. او در بستری از روابط، مناسبات، فشارهای اقتصادی و شرایط محیطی زندگی می‌کند و همین‌ها روی شخصیت، اخلاق، انگیزه و عملکردش اثر مستقیم می‌گذارند. اگر می‌خواهیم روابط کاری انسانی و آرام شود، باید مناسبات کار را اصلاح کنیم و به سمت یک جامعه و نظام سازمانی توسعه‌یافته برویم و در چنین شرایطی کارمندان نیز کارآمد می‌شوند. نمی‌شود بدون توجه به این مناسبات، تنها از کارمند انتظار داشته باشیم درآمد ماهانه‌اش ۱۲ یا ۱۵ میلیون تومان است، در چنین شرایطی می‌توان از او انتظار داشت دغدغه اخلاق و کیفیت کار را در اولویت قرار دهد؟ وقتی فرد نتواند با درآمد خود هزینه‌های اولیه زندگی را تأمین کند، طبیعی است ارزش‌های انسانی، اعتقادی و اخلاقی‌اش تحت فشار قرار بگیرد. در فرهنگ دینی ما هم گفته شده که وقتی فقر از در وارد شود، دین و ارزش‌ها از پنجره بیرون می‌روند. بنابراین اگر مناسبات قدرت و روابط اقتصادی ـ اداری درست اصلاح نشود، نمی‌توان تنها از کارمند انتظار داشت که فردی باانگیزه و اخلاق مدار باشد. باید دید چه عواملی انگیزه را از او می‌گیرد، چه شرایطی او را به سمت چند شغله بودن یا حتی راه‌های ناسالم سوق می‌دهد. وقتی کارمند در اداره شاهد حق‌های تجویزی، رانت، تبعیض در واحدها و امتیازات یا انتصاب‌های مبتنی بر رابطه به جای شایستگی است، دیگر جایی برای صحبت از اخلاق کاری باقی نمی‌ماند. پیشنهاد من این است که نگاه را از فرد و ویژگی‌های شخصی‌اش برداریم و به روابط اساسی در حوزه کار و نظام اداری توجه کنیم. باید مناسبات قدرت، ساختارهای تبعیض‌آمیز و بی‌عدالتی‌های آشکار را موضوع نقد قرار دهیم. تنها در این صورت است که می‌توان انتظار داشت کارمندان هم در محیط کار و هم در زندگی فردی و اجتماعی‌شان کارآمدتر، مسئول‌تر و اخلاق‌مدارتر شوند.

غیر از عواملی که اشاره شد، چه عوامل دیگری باعث می‌شود کارمند به طور کامل از حقوق و مطالبات قانونی خود بهره‌مند نشوند؟

واقعیت این است که این طبقه بزرگ اجتماعی تازمانی که سازمان یافته و متشکل نشوند، نمی‌توانند به تغییر واقعی امیدوار باشند. اگر این چندین میلیون نفر به سطحی از خودآگاهی و تشکل نرسند و نتوانند در قالب اتحادیه‌ها و تشکل‌های صنفی حقوق خود را از نظام سیاسی و ساختارهای قانونی مطالبه کنند، بعید است شرایط‌شان بهبود یابد. البته تنها تشکل یابی کافی نیست. بخشی از احزاب سیاسی رسمی نیز باید به شکلی صادقانه و واقعی، نه صرفاً شعاری و نمایشی از این قشر حمایت کنند. تجربه دهه‌های گذشته نشان داده است بدون همگرایی، امید به تغییر چندانی وجود ندارد. از زاویه‌ای کلان حتی بخش مهمی از مشکلات خاورمیانه‌های کارمند هم تابع همین وضعیت است. تا زمانی که ساختارهای کلان اصلاح نشود و این قشر نتواند جایگاه و قدرت واقعی خود را در نظام سیاسی و اجتماعی پیدا کند، معضلات همچنان پابرجا خواهد ماند. به بیان دیگر، صرفاً با نگاه خوب، رانت‌شناختی یا فردی نمی‌توان این مسائل را حل کرد. باید با سیاه‌های درخشان در حوزه کارآفرینی، بازاریابی، و مشاوره کسب‌وکار، هم‌اکنون مشاور رئیس اتاق اصناف ایران و دارنده مدرک دکترای اقتصاد بین‌الملل است. بی‌تردید او یکی از چهره‌های شاخص کارآفرینی کشور محسوب می‌شود، زنی که نه‌تنها برای خود که برای بسیاری دیگر، مسیر خلق کرده است. به پهانه روز کارمند، فرصتی دست داد تا با ایشان به گفت‌وگو بنشینیم. گفت‌وگویی از دل تجربه‌های زیسته. ارزوهای که کارمندپور، تالمورز که به‌عنوان مدیرعامل شرکت پهانه‌پرداز، مدیریت می‌شود. در گفتگو مهرنوش در این گفت‌وگو، صمیمانه از دغدغه‌ها و چالش‌های شناخته شاغل و کارمند سخن گفت؛ از موانع ناپیدا و تلاش‌های بی‌وقفه، از تجربه شخصی‌اش در عبور از سدهای ذهنی و ساختاری و باوری که همواره مشعل راهش بوده است.

■■■

تجربه همزمان کارمندی و نقش‌های خانوادگی

خانم مهرنوش، شما در جایگاه‌های مختلف مدیریتی و اجرایی فعالیت داشتید. آیا در دوره‌ای از زندگی‌تان همزمان با نقش کارمندی، مادر یا همسر بودن را هم تجربه کردید؟ چه چالش‌هایی در آن دوران داشتید؟

بله، سال‌ها در کنار مسئولیت‌های مدیریتی، نقش‌های خانوادگی مثل مادری و همسری را هم تجربه کرده‌ام. همیشه معتقدم زن شاغل باید یاد بگیرد بین این دو دنیا، پلی بسازد نه دیواری. البته چالش‌ها فراوان بوده؛ از مدیریت زمان گرفته تا دغدغه اینکه در هیچ‌کدام کوتاهی نکنم. اما همین تجربه‌ها باعث شد ایران، بیشتر شبیه یک خمارتن بیشتر است و لوبیت‌بندی به بخشی جداشدنی از شخصیت حرفه‌ای من تبدیل شوند.

تصویر یک روز معمولی زن کارمند

ـ اگر بخواهید یک تصویر واقعی از یک روز معمولی زن کارمند» ترسیم کنید، به نظر‌تان شبیه

به نظر من یک روز معمولی زن کارمند در ایران، بیشتر شبیه یک خمارتن است؛ صبح با انرژی از خانه بیرون می‌آید، در محیط کار با فشار و مسئولیت‌های متعدد روبه‌روست و عصر دوباره با همان جدیت وارد نقش‌های خانوادگی می‌شود. اما تکیه مهم این است که زن کارمند با وجود همه سختی‌ها، همواره سعی می‌کند لبخند بزند و امید را زنده نگه دارد.

بزرگ‌ترین چالش زنان کارمند

ـ بزرگ‌ترین چالشی که زنان کارمند امروز در ایران با آن مواجه‌اند چیست؟ و این چالش از کجا ناشی می‌شود؟

بزرگ‌ترین چالش زنان کارمند در ایران، نبود تعادل پایدار میان کار و زندگی خانوادگی است. ریشه این مشکل در ساختارهای سنتی و گاهی نگاه‌های تک‌بعدی به زنان است؛ جایی که از او انتظار می‌رود در خانه کامل باشد و در محیط کار هم بدون محدودیت بدرخشد. این تضاد نقش‌ها فشار مضاعفی ایجاد می‌کند.

مسئولیت مدیران و کارفرمایان

ـ چه مسئولیتی بر دوش مدیران، کارفرمایان، سیاست‌گذاران منابع انسانی و مربیان کسب و کارها است تا زنان شاغل فرسوده نشوند؟

مسئولیت مدیران و کارفرمایان این است که شرایطی فراهم کنند تا زنان دچار فرسودگی نشوند. در کل عمیق از موفقیت زن شاغل، سیاست‌های انعطاف‌پذیر و مهم‌تر از همه ایجاد فرهنگ سازمانی همدلانه، به زنان کمک می‌کند تا در مسیر حرفه‌ای خود با انگیزه و توان بیشتر حرکت کنند.

سیاست‌های حمایتی مؤثر

ـ چه سیاست‌هایی می‌تواند واقعاً به زنان کمک کند؟

تجربه جهانی نشان داده اجرای سیاست‌هایی مثل ساعت کاری شناور، امکان دورکاری در شرایط خاص، ایجاد مراکز نگهداری کودک در کنار محل کار، مرخصی‌های حمایتی برای والدین و حتی خدمات مشاوره روانشناختی، می‌تواند هم به افزایش بهره‌وری زنان کارمند کمک کند و هم فشار مضاعف را از دوش آنان بردارد.

اجرای سیاست‌هایی مثل ساعت کاری شناور، امکان دورکاری در شرایط خاص، ایجاد مراکز نگهداری کودک در کنار محل کار، مرخصی‌های حمایتی برای والدین و حتی خدمات مشاوره روانشناختی، می‌تواند هم به افزایش بهره‌وری زنان کارمند کمک کند و هم فشار مضاعف را از دوش آنان بردارد.

کمک به رشد شغلی در کنار نقش‌های خانوادگی

ـ از نگاه شما، چگونه می‌توان به زنان شاغل کمک کرد تا در عین ایفای نقش‌های خانوادگی، رشد شغلی و فردی هم داشته باشند؟

من باور دارم زنان می‌توانند همزمان هم مادری موفق باشند و هم مدیری توانمند. شرطش وجود حمایت‌های ساختاری از سوی سازمان‌ها و حمایت‌های عاطفی و فرهنگی از سوی خانواده است. وقتی هر دو فراهم باشد، زن می‌تواند بدون قربانی کردن یکی از نقش‌ها، در هر دو مسیر رشد کند.

توصیه به دختران جوان

ـ اگر بخواهید به دختران جوانی که در آستانه ورود به دنیای کار هستند صحبت کنید، چه توصیه‌ای به آنها دارید تا هم زندگی شخصی موفقی داشته باشند، هم حرفه‌ای پیشرفت کنند؟

به دختران جوان می‌گویم برای ورود به دنیای کار، شجاع باشید و به توانایی‌های خود اعتماد کنید. همواره در مسیر یادگیری بمانید، به‌دنبال استقلال فکری باشید و در عین حال برای ساختن زندگی شخصی موفق هم وقت بگذارید. به یاد داشته باشید که موفقیت واقعی زمانی است که در هر دو بعد زندگی ـ شخصی و حرفه‌ای ـ احساس رضایت کنید.

جمله پایانی برای زنان کارمند ایران

ـ در پایان، جمله‌ای که دوست دارید در ذهن زنان کارمند این سرزمین حک شود چیست؟

شما نه‌تنها می‌توانید اینده خودتان را بسازید، بلکه آینده کشور را هم متحول کنید؛ کافی است به توانایی‌های خود ایمان داشته باشید شاما سرزنان ایرانی هستید.

دکتر مینا مهرنوش، کارآفرین و مدیر برجسته ایرانی:

نبود تعادل میان کار و زندگی خانوادگی چالشی بزرگ برای زنان کارمند است

سیدحسین علوی

مشاور، مربی و نویسنده در حوزه مهارت‌های کسب‌وکار:

توسعه فردی و مهارت‌افزایی کلیدهای موفقیت در کار هستند

بسیاری از کارمندان صبح‌ها با زنگ ساعت بیدار می‌شوند، در مسیر همیشگی به محل کار می‌روند و روزشان را با وظایفی می‌گذرانند که شاید چندان با رؤیاها و علایق‌شان همسو نباشد. حقوق ماهانه اگرچه امنیت نسبی فراهم می‌کند اما اغلب کفاف آرزوهای بزرگ‌تر را نمی‌دهد. مهم‌تر از آن، بسیاری از کارمندان حس می‌کنند در قفسی از محدودیت گرفتار شده‌اند؛ جایی که خلاقیت‌شان مجال بروز ندارد، تصمیم‌هایی کلان در دست دیگران است و آینده شغلی‌شان به عواملی وابسته است که کنترل کمی بر آن دارند. در نقطه مقابل، دنیای کسب‌وکار و کارآفرینی تصویری وسوسه‌کننده دارد: آزادی عمل در تصمیم‌گیری، امکان خلق چیزی که متعلق به خود فرد است، استقلال مالی و شاید حتی تأثیرگذاری مادگار در زندگی دیگران. همین تصویر باعث می‌شود ذهن بسیاری از کارمندان با رهایه سمت ایده‌ها و راندازی کسب‌وکار شخصی، هر بکشد. اما واقعیت این است که فاصله میان کارمندی و کارآفرینی فقط یک تغییر شغلی ساده نیست؛ این یک تحول بنیادین درونی و بیرونی است. دیدگاه‌های سید حسین علوی، مشاور، مربی و نویسنده در حوزه مهارت‌های کسب‌وکار را در این زمینه می‌خوانید.

■■■

پرسش مهم اینجاست: چرا بسیاری از کارمندان با وجود علاقه به کار آفرینی، هرگز قدم در این مسیر نمی‌گذارند؟ با چرایی برخی باشروعی پرانرژی خیلی زود با شکست روبه‌رو می‌شوند؟ پاسخ در یک نکته کلیدی نهفته است. کارآفرینی پیش از آن که یک پروژه اقتصادی باشد، یک پروژه شخصی و ذهنی است. برای عبور از ذهنیت کارمندی به کارآفرینی، باید ابتدا خود فرد متحول شود و سپس مهارت‌های لازم برای اداره کسب‌وکار را بیاموزد. اینجاست که دوبال اصلی این پرواز آشکار می‌شود: توسعه فردی و شخصیتی از یک‌سو و مهارت‌های کسب‌وکاری از سوی دیگر. این دو مکمل هم هستند؛ یکی بدون دیگری نمی‌تواند شما را به موفقیت پایدار برساند.

رشد فردی به عنوان نقطه شروع

کارآفرینی سفری است پر از ابهام، چالش و تصمیم‌های دشوار. کسی که در این مسیر قدم می‌گذارد باید ابتدا ذهن و شخصیت خود را برای این سفر آماده کند. نخستین گام، داشتن ذهنیت رشد است؛ یعنی باور به اینکه توانایی‌ها و مهارت‌ها قابل ارتقا هستند. فردی با این ذهنیت از شکست نمی‌ترسد زیرا هر شکست را فرصتی برای یادگیری می‌داند. خودآگاهی نیز یکی از ارکان مهم این مرحله است. شناخت نقاط قوت و ضعف، ارزش‌ها و انگیزه‌ها کمک می‌کند کارآفرینی تصمیم‌های سازگاری با مسیر شخصی‌اش بگیرد. در کنار آن، مهارت مدیریت هیجانات، توانایی کنترل استرس و استفاده از انرژی زیاد در زمان‌های حساس، به او اجازه می‌دهد حتی در روزهای سخت، مسیر را ادامه دهد. ارتباط مؤثر و توانایی نقل کلام نیز از مؤلفه‌های کلیدی توسعه فردی هستند. کارآفرین باید بتواند با افراد مختلف از کارکنان و همکاران گرفته تا مشتریان و سرمایه‌گذاران ارتباط برقرار کند، اعتماد بسازد و دیگران را با چشم‌انداز خود همراه کند. بدون این مهارت‌ها، حتی بهترین ایده‌ها نیز به نتیجه نمی‌رسند.

کتاب «شروع نقلی» دقیقاً به این بعد می‌پردازد. پیام اصلی کتاب این است که برای آغاز یک مسیر بزرگ، نباید منتظر شرایط بی‌نقص ماند. بسیاری از کارمندان دقیقاً به همین دلیل هرگز وارد دنیای کارآفرینی نمی‌شوند. آنها فکر می‌کنند باید همه چیز کامل باشد، برنامه جامع، زمان مناسب، در حالی که حقیقت این است که بهترین زمان برای شروع، همین حالاست. این کتاب یادآوری می‌کند «کمال گرایی دشمن حرکت» است و آنچه اهمیت دارد، شروعی هرچند کوچک اما واقعی است.

یادگیری مهارت‌های کسب‌وکار

اگر رشد فردی، موتور درونی یک کارآفرین است، مهارت‌های کسب‌وکاری همان ابزاری هستند که این موتور را به حرکت واقعی در بازار تبدیل می‌کنند. هیچ ذهن آماده‌ای بدون ابزار عملی نمی‌تواند کسب‌وکاری پایدار بنا کند. مدیریت مالی و درک جریان نقدی از نخستین مهارت‌هایی است که باید آموخت. بسیاری از استارت‌آپ‌ها نه به دلیل نداشتن ایده خوب، بلکه به دلیل سوءمدیریت مالی از بین می‌روند. علاوه بر آن، شناخت بازاریابی و فروش اهمیت حیاتی دارد. داشتن محصول یا خدمت عالی کافی نیست؛ باید بتوانید آن را به مخاطب درست معرفی کنید و ارزش آن را منتقل نمایید. مدیریت منابع انسانی، رهبری تیم، طراحی فرایندها و برنامه‌ریزی استراتژیک نیز بخشی از ابزارهای ضروری این مسیر هستند. در دنیای امروز، تسلط نسبی بر فناوری و استفاده از ابزارهای دیجیتال برای بازاریابی و مدیریت نیز اجتناب‌ناپذیر است. کتاب «افسانه کارآفرینی» در این زمینه دیدگاهی واقع‌بینانه ارائه می‌دهد. این کتاب برده از یکی از باورهای رایج برمی‌دارد: این تصور که صرف داشتن مهارت فنی یا علاقه به یک حوزه برای موفقیت در کسب‌وکار کافی است. نویسنده نشان می‌دهد، بسیاری از کارآفرینان شکست می‌خورند چون فراموش می‌کنند کارآفرینی بیش از آنکه دربراره «کار کردن در کسب‌وکار» باشد، درباره «کار کردن روی کسب‌وکار» است. این کتاب به کارمندان کمک می‌کند تفاوت اساسی میان یک متخصص فنی و یک کارآفرین واقعی را بشناسند. در کنار آن، کتاب «بازاریابی یک‌صفحه‌ای» راهکاری ساده و کاربردی برای طراحی و اجرای استراتژی بازاریابی ارائه می‌دهد. این منبع به‌ویژه برای کارمندانی که به تازگی قدم در مسیر کارآفرینی گذاشته‌اند، ارزشمند است زیرا بدون نیاز به پیچیدگی‌های تئوریک، چارچوبی عملی برای جذب مشتریان و افزایش فروش فراهم می‌کند.

یکی بدون دیگری کافی نیست

بسیاری از افراد در یک جنبه میان ذ تعه مرکز می‌کنند؛ برخی تنها به توسعه فردی می‌پردازند و به مهارت‌های کسب‌وکاری بی‌توجه‌اند؛ برخی دیگر صرفاً دانش مدیریت و بازاریابی می‌آموزند اما روی شخصیت و ذهنیت خود کار نمی‌کنند. نتیجه در هر دو حالت مشابه است: شکست یا رشد نظیر. حقیقت این است که موفقیت کارآفرینی نیازمند ترکیب این دو بعد است. توسعه فردی به شما جرئت شروع می‌دهد و مهارت‌های کسب‌وکاری مسیر را عملی می‌کنند. این دو همچون دو بال پرواز هستند؛ با یکی نمی‌توان پرواز کرد. کارمندی که رؤیای کارآفرینی دارد، اگر تنها ذهنیت رشد یافته باشد اما بدانشد، محصولش را بازاریابی کند، به زودی دلسرد می‌شود و اگر تنها دانش بازاریابی و مالی داشته باشد اما نتواند شکست‌ها را تحمل کند و از آنها درس بگیرد، در نخستین بحران متوقف خواهد شد.

■■■

یک شاخه‌دهنده داشته باشید

حتی با تزیب توسعه فردی و مهارت‌های کسب‌وکاری، مسیر کارآفرینی همچنان پرچالش است. در این‌جا حضور یک بیزنس کوچ حرفه‌ای می‌تواند تفاوت بزرگی ایجاد کند. کوچ کسی است که تجربه و دانش لازم را دارد تا شما را در مسیر راهنمایی کند. خطاهای رایج را به شما نشان می‌دهد و در لحظات تردید، شما را به تصمیم‌گیری درست سوق دهد. داشتن نقشه و قطب‌نما در یک سفر ناشناخته است. او نه‌تنها دانش عملی منتقل می‌کند، بلکه با باز خودهای سازنده و حمایت ذهنی، اعتمادبه‌نفس شما را تقویت می‌کند. بسیاری از کارآفرینان موفق ادعا دارند حضور یک مربی یا کوچ در کنارشان، زمان رسیدن به موفقیت را کوتاه‌تر و ریسک شکست را بسیار کمتر کرده است.

■■■

زمان شروع همین حالاست

مسیر تبدیل شدن از کارمند به کارآفرین، سفری ساده نیست اما برای کسانی که آماده‌اند خود را متحول کنند و مهارت‌های لازم را بیاموزند، سفری ارزشمند و سرنوشت‌ساز است. رشد فردی و توسعه مهارت‌های کسب‌وکاری دو روی یک سکه‌اند که شما را به استقلال، آزادی و اثرگذاری واقعی می‌رساند. امروز بهترین زمان برای آغاز این مسیر است. لازم نیست همه چیز کامل باشد. با یادگیری تدریجی، استفاده از منابع الهام‌بخش مانند کتاب‌های «شروع نقلی»، «افسانه کارآفرینی» و «بازاریابی یک‌صفحه‌ای» و همراهی یک بیزنس کوچ حرفه‌ای، می‌توانید گام‌های نخستین را محکم‌تر بردارید. هر قدمی که امروز بردارید، سرمایه‌ای برای آینده‌ای است که در آن، کسب‌وکار شخصی شما نه‌تنها رؤیای دیرینه‌تان، بلکه واقعیتی ملموس خواهد بود.

منصوره الزامی، روانشناس و مشاور خانواده:

کارمندان ۳ رکن «ورزش، استراحت و تغذیه» را جدی بگیرند

منصوره الزامی، روانشناس می‌گوید: «کارمندان با حجم بالای کار، ضرب‌الاجل‌های فشرده، تعارض نقش و مسئولیت‌ها نظیر تکنیک‌های سخت‌گیرانه مدیران، تنش‌های مالی هم‌زاد شود، شاهد رشد بیماری‌هایی می‌شود. «او تأکید می‌کند نشانه‌های خستگی و اضطراب را نباید ساده گرفت. بی‌انگیزگی، افزایش خطاها، تغییر الگوی خواب و حتی دردهای جسمی بی‌دلیل می‌تواند زنگ خطری برای افسردگی باشد. به باور این روانشناس، سلامت جسم و روان کارمند بر پایه سه رکن «ورزش، استراحت و تغذیه» استوار است و تعادل واقعی میان خانه و کار، تنها با برنامه‌ریزی هوشمندانه، تقسیم مسئولیت‌ها در خانواده و حمایت سازمانی از طریق قوانین منعطف به دست می‌آید. متن زیر مشروح گفت‌وگو با وی است که می‌خوانید.

■■■

فشارهای شغلی و نگرانی‌های اصلی کارمندان چیست و چه عواملی این فشارها را تشدید می‌کند؟

کارمندان با چالش‌های متعددی از جمله حجم بالای کار، ضرب‌الاجل‌های فشرده، ابهام در نقش و مسئولیت‌ها، انتظارات سختگیرانه مدیران، تنش‌های بین فردی و همچنین نگرانی دائمی از بی‌ثباتی شغلی و تعدیل نیرو روبه‌رو هستند. این فشارهای محیط کار زمانی، به اوج خود می‌رسد که با دغدغه‌های شخصی مانند مشکلات خانوادگی، مالی یا مسائل مربوط به سلامت جسمی و روانی همراه شوند.

چگونه می‌توان علائم خستگی، اضطراب یا افسردگی را در یک کارمند تشخیص داد؟

نشانه‌های هشدار دهنده اولیه اغلب شامل کاهش محسوس انگیزه می‌گرایی، افزایش خطاهای کاری، تغییر در الگوی خواب و تحریک پذیری است. در موارد حادتر، افسردگی می‌تواند به صورت بی‌علاقگی به فعالیت‌ها، لذوذ، اختلال در تمرکز، تغییر اشتها و حتی درد‌های جسمی بدون دلیل پزشکی ظاهر شود. هشیاری و توجه مدیران و همکاران به این تغییرات، همراه با ارائه حمایت و پیشنهاد راهکارهای روانشناختی، نقشی کلیدی در مداخله به موقع و پیشگیری از تشدید این شرایط دارد.

فعالیت‌های ورزشی و مفید ورزش، استراحت و تغذیه چه تأثیری بر سلامت جسم و ذهن کارمندان دارند؟

این سه رکن اساسی، پایه‌های اصلی سلامت شغلی هستند. ورزش منظم نه تنها سلامت جسمی را تقاضی دهد، بلکه یک ابزار قدرتمند برای کاهش استرس و بهبود خلق و خوست. استراحت کافی امکان ترمیم و بازیابی بدن و ذهن را فراهم و تغذیه سالم ـ سوخت لازم را برای حفظ انرژی و عملکرد مطلوب مغز تأمین می‌کند. غفلت از هر یک از این موارد، به طور مستقیم به بازدهی و رفاه کارمند تأثیر منفی می‌گذارد.

کارمندان چگونه می‌توانند بین مسئولیت‌های اداری و وظایف خانوادگی تعادل ایجاد کنند؟

کارمندان چگونه می‌توانند بین مسئولیت‌های اداری و وظایف خانوادگی تعادل ایجاد کنند؟ این مسئله نیازمند برنامه‌ریزی هوشمندانه در هر دو سطح فردی و سازمانی است. در سطح فردی، تدوین فهرست کارها، اولویت‌بندی و تقسیم مسئولیت‌ها بین اعضای خانواده، راهگشاست. در سطح کلان، قوانین سازمانی منعطف مانند ساعات کاری شناور، دورکاری و تفویض اختیار در تیم‌ها این امکان را به کارمندی می‌دهد تا برنامه کاری خود را تا نیازهای زندگی شخصی هماهنگ کند. این انعطاف‌پذیری به ویژه برای والدین شاغل، عاملی کلیدی در کاهش استرس و افزایش رضایت و بهره‌وری آنان محسوب می‌شود.

برای جلوگیری از تأثیر فشار کار بر زندگی خانوادگی والدین شاغل، چه راهکارهایی پیشنهاد می‌کنید؟

راهکارهای عملی شامل برنامه‌ریزی مشترک و تقسیم عادلانه وظایف خانه، درخواست کمک از شبکه حمایتی مانند خانواده و دوستان و مهارت بسیار مهم «نه» گفتن به درخواست‌های غیرضروری برای جلوگیری از فرسودگی است. علاوه بر این، اختصاص «زمان کیفی» حتی به صورت کوتاه اما دون خالص برای سرگرمی از اعضای خانواده می‌تواند به تقویت پیوندهای عاطفی و جبران کمبودها کمک شایانی کند.

روابط با همکاران و فضای سازمانی چه تأثیری بر آرامش ذهنی کارمندان دارد و چگونه می‌توان این فضا را دوستانه‌تر کرد؟

یک محیط کاری حمایتگر و محترم، حس تعلق و ارزشمندی را در کارمندان تقویت می‌کند و عاملی حیاتی برای سلامت روانی است. برای تقویت این فضا، سازمان‌ها می‌توانند با ایجاد فرصت‌هایی برای گفت‌وگوهای غیررسمی، برگزاری فعالیت‌های تیم‌سازی و طراحی فضاهای استراحت مناسب، بستر تعامل و صمیمیت را فراهم آورند. همچنین آموزش مهارت‌های ارتباطی و دسترسی به خدمات مشاوره‌ای نیز به کاهش استرس و افزایش انگیزه کمک می‌کند، بلکه منجر به کاهش غیبت و جابه‌جایی نیروها و خلق یک محیط کاری پویا و مثبت می‌شود.

**چه مهارت‌هایی به کارمندان کمک می‌کند تا در هر دو عرصه کار و زندگی شخ