

انسانیت پابرجاست

ادغام فناوری‌ها و انسان‌ها برای نیروی کار آینده

الکساندرا لویت

مترجم: مریم برکنه



نشر راوشید

www.ravshid.ir

ISBN : 978-622-8259-36-9



9 786228 259369

سرشناسه : لویتة الکزاندره، ۱۹۷۶-م.

Levit, Alexandra, 1976-

عنوان و نام پدیدآور : انسانیت پیرجاست : ادغام فناوری‌ها و انسان‌ها برای نیروی کار آینده/الکساندرا لویت : مترجم مریم برگنه.

مشخصات نشر : گرج : راوشید، ۱۴۰۳.

مشخصات ظاهری : ۱۸۹ ص.

شابک : 978-622-8259-36-9

وضعیت فهرست نویسی : فیبا

پادداشت : عنوان اصلی: Humanity works : merging technologies and people for the workforce of the future, 2018.

عنوان دیگر : ادغام فناوری‌ها و انسان‌ها برای نیروی کار آینده

موضوع : موفقیت در کسب و کار

Success in business

مدیریت صنعتی

Industrial management

شناسه افزوده : برگنه، مریم، ۱۳۶۸- مترجم

رده بندی کنگره : HF۵۳۸۶

رده بندی دیویی : ۷/۶۵۰

شماره کتابشناسی ملی : ۹۹۹۹۲۸۳



راوشید

www.ravshid.ir

عنوان کتاب: انسانیت پیرجاست

نویسنده: الکساندرا لویت

مترجم: مریم برگنه

ناشر: راوشید

نوبت چاپ: اول

سال نشر: ۱۴۰۴

شمارگان: ۵۰

چاپخانه/صحافی: شبدا

شابک: ۹۷۸-۶۲۲-۸۲۵۹-۳۶-۹

قیمت: ۲۹۳۰۰۰ تومان

تلفن مرکز پخش: ۰۲۶۳۶۵۲۷۱۹۴-۰۹۳۶۲۸۰۹۱۸۲

انتشارات راوشید، البرز، کرج، فردیس، تقاطع بلوار بهاران و بلوار امام خمینی، نستر غربی، کوی شهید شجاعی، پلاک ۳۹ - تلفن: ۰۲۶۳۶۵۲۷۱۹۴

بر طبق قاعده حمایت مولفان و مصنفان و هنرمندان مصوب ۱۳۳۸، هر شخص حقیقی یا حقوقی که تمام یا قسمتی از این اثر را بدون اجازه ناشر، چاپ، پخش یا عرضه نماید، مورد پیگرد قانونی قرار خواهد گرفت.

۷		نکوداشت‌ها
۹		سخن مترجم
۱۱		پیشگفتار
۱۳		مقدمه
۱۷		فصل یکم - این فضای کار پدر و مادر شما نیست
۱۸		کاهش نرخ باروری بر جمعیت اثر می‌گذارد
۱۹		نسل ایگرگ فضای کار را می‌گیرند
۲۰		بازنشسته‌نشدن متولدین نسل انفجار جمعیت
۲۴		نکته: برنامه بازنشستگی مرحله‌ای فوردد
۲۵		کمبود نیروی کار و ناسازگاری مهارت‌ها
۲۸		نکته: نیروی کار سلامت جهانی در ۲۰۳۰
۲۹		مهار ذخایر استعدادهای جهانی
۳۲		نقشه کار
۳۳		خلاصه فصل
۳۴		فصل دوم - پیشرفت‌های فناوری و بخش آینده صنعت
۳۶		پیشرفت صنعت ۴,۰
۳۹		داده‌های بزرگ حتی لز این هم بزرگ‌تر می‌شود
۴۱		ربات‌ها همه نو هستند
۴۳		ماشین‌ها تا کجا پیش خواهند رفت؟
۴۵		ترکیب دستگاه‌ها با چهره‌ها و احساسات
۴۹		نکته: بلاکچین
۵۱		سایبورگ‌ها: هنگامی که ماشین‌ها دیگران نیستند
۵۲		نقشه کار
۵۲		خلاصه فصل
۵۴		فصل سوم - انسان‌ها، کالاهای برتر
۵۵		تکامل متخصصان انسان

شایستگی انسان: رهبری و تیم‌شدن ۵۸

شایستگی انسان: خلاقیت و نوآوری ۶۰

شایستگی انسان: قضاوت ۶۲

شایستگی انسان: بینش ۶۵

شایستگی انسان: حساسیت میان‌فردی ۶۸

دانش برتری نیست: روش یادگیری تیم شما را تغییر می‌دهد ۷۰

نکته: بازی‌وارسازی و شبیه‌سازی ۷۴

دام تعصب: پیروزی بر نقطه ضعف ۷۶

نقشه کار ۷۸

خلاصه فصل ۷۸

فصل چهارم - باز کردن ساختارهای کاری ۸۰

جنبش در حال افزایش فضای کاری مشترک ۸۱

هنجار کار انعطاف‌پذیر ۸۴

تیم‌ها و گروه‌های مجازی ۸۹

همکاری از طریق واقعیت افزوده، واقعیت مجازی و حضور از راه دور ۹۳

نکته: حضور از راه دور در یک دفتر سان فرانسیسکو نفوذ کرد ۹۶

نقشه کار ۹۷

خلاصه فصل ۹۸

فصل پنجم - مکانیک‌های اقتصاد گیگ فردا ۹۸

رشد فضای کاری قراردادی ۱۰۰

ترکیب کارگران قراردادی شما: نقاط قوت و ضعف ۱۰۳

نقاط قوت ۱۰۳

نقاط ضعف ۱۰۳

ساخت پرونده مالی برای کارگران قراردادی ۱۰۴

آماده‌سازی تیم شما برای کار به‌روش پیمانکاری در آینده ۱۰۸

نقشه کار ۱۱۳

خلاصه فصل ۱۱۳

فصل ششم - ماجراجویی خود را برگزینید (شخصی سازی حرفه)	۱۱۵
گشت‌های کاری و انتقالی‌های کارمندان	۱۲۰
ساخت کارشناسی متقابل عملکردی	۱۲۲
شخصی سازی نقش سوخت پوشیدنی‌های کارمندان	۱۲۶
نقشه کار	۱۲۸
خلاصه فصل	۱۲۹
فصل هفتم - آینده فرهنگ و تجربه فضای کاری	۱۳۰
فرهنگ سازمانی ۲۰۳۰	۱۳۱
اجرای تغییرات فرهنگی	۱۳۴
نکته: تغییر فرهنگ شرکت WD-40 نتایج بزرگی به ارمغان آورد	۱۳۵
چه کسی مالک تجربه کارمند خواهد بود؟ این تلاشی گروهی است	۱۳۶
مرحله استفاده و ارزیابی	۱۳۷
مرحله پیوستن	۱۳۸
مرحله یادگیری	۱۳۸
مرحله مشارکت و رشد	۱۳۸
تفکر طراحی: ساخت بلوک‌های تجربه	۱۳۹
همدردی	۱۴۰
تعریف	۱۴۱
خیالپردازی	۱۴۱
نمونه اولیه	۱۴۱
آزمایش	۱۴۲
دگرگونی آزمایش عملکرد	۱۴۲
نکته: نقطه بازاری آی‌بی‌ام در هند	۱۴۷
انگشت شصت به بالا (لایک) الف نون کاف‌ها اهداف آینده هستند	۱۴۸
نقشه کار	۱۵۰
خلاصه فصل	۱۵۱
فصل هشتم - خدانه‌دار، کتابچه مدیرعاملی	۱۵۲

۱۵۳	پیشرفت حرفه‌ای نسل ایگرگی‌ها
۱۵۳	رهبری مبنی بر قدرت‌ها
۱۵۴	مربی‌گری مبنی بر پروژه
۱۵۵	مدیریت تیم متنوع
۱۵۵	ارتباط پیشرفته رهبر
۱۵۵	نسل زد از راه می‌رسد
۱۵۸	خدانگه‌دار دستور و مهارسازی، درود بر رهبری دگرگون‌شونده
۱۶۰	نکته: تغییر توسعه شهروندی چگونگی ساخت سامانه‌ها را دگرگون می‌سازد
۱۶۲	مهارت‌ها و ویژگی‌های ضروری یک رهبر قرن بیست‌ویکمی
۱۶۳	نکته: هالوکراسی، تیم‌های خودمدیر و تجربه زاپوس
۱۶۵	رهبری زنان در قرن بیست‌ویکم
۱۶۷	نقشه کار
۱۶۸	خلاصه فصل
۱۶۹	فصل نهم - چیستان سازمان
۱۶۹	برندسازی
۱۷۱	مدیریت خوشنامی
۱۷۳	نکته: پیسی‌کو و دوران شکارچیان خوشنامی یک‌تاییه‌ای
۱۷۴	اصول اخلاق شرکتی
۱۷۵	مالکیت فکری
۱۷۸	دگرگونی و الگوهای دیجیتالی
۱۷۹	حقوق استخدام و کارمندان
۱۸۴	نکته: حق فرانسه برای قطع کردن ارتباط
۱۸۵	اتساع جهانی
۱۸۶	نقشه کار
۱۸۷	خلاصه فصل

نگو داشت‌ها

«محکم بنشینید. الکساندرا لویت در کتاب *انسانیت پابرجاست* شما و شرکت‌تان را در دنیای کسب‌وکار امروزی، بر جت سریع و سیر خود سوار می‌کند و محیطی پیچیده و مبهم را برای شما روشن خواهد کرد. این کتاب با آمادگی‌های مناسب، به شما قوت قلب می‌دهد و بی‌تردید، به پیشرفت شما منجر خواهد شد». به نقل از مارشال گلدسمیت، نویسنده شماری از پر فروش‌ترین آثار نیویورک تایمز به نام‌های *برانگیختن* و *آنچه شما را به این‌جا رسانده، شما را به آن‌جا نخواهد رساند*.

«تا مدت‌ها اقدامات مدیریتی همگی با مدل‌های قرن بیستمی انجام می‌شدند که در آن‌ها کارگران هر روز گزارش‌های بسیار پر حجمی را به دفترکار می‌بردند و چندین دهه در یک شرکت می‌ماندند. اما کسب‌وکارها دیگر به این روش کار نمی‌کنند و رهبری کسب‌وکار باید با حقایق قرن بیست‌ویکمی کنار آمده و برای دگرگونی‌های سریع در زمان، مکان و چگونگی انجام کارها، آماده شود. الکساندرا لویت در کتاب *انسانیت پابرجاست* با ترکیبی از نظریه آینده کار، پژوهش و نمونه‌های دنیای واقعی و انجام کاری شگفت‌انگیز، اطلاعات و ابزارهایی که مدیران و رهبران برای آماده‌سازی تیم‌های موفق در قرن بیست‌ویکم نیاز دارند، در اختیار آنان قرار می‌دهد». به نقل از سارا ساتون فل^۱، موسس و مدیرعامل فلکس‌جابز^۲ ریموت دات کو^۳ و یک میلیون برای انعطاف‌پذیری کار^۴.

«*انسانیت پابرجاست*، به رهبران یادآوری می‌کند که آینده برای ما رخ نمی‌دهد؛ بلکه ما می‌توانیم آن را بسازیم و با گزینش این کتاب به عنوان راهنما، می‌توانیم آینده خود را به شیوه‌ای هوشمندانه، اندیشمندانه و کارآمد بسازیم». به نقل از داگلاس کونانت^۵، موسس و مدیرعامل کُنانت‌لیدرشپ^۶ مدیرعامل سابق شرکت کمپل‌سوپ^۷.

«*انسانیت پابرجاست* شما را به سفری از گذشته تا حال، سپس به آینده می‌برد، به طوری که هم الهام‌بخش است و هم آموزشی. بگذارید الکساندرا لویت به شما کمک کند برای آینده کار، آماده شوید، چرا که این کار مانع از خودکارسدن کار شما شده و به رشد شرکت شما کمک می‌کند. *انسانیت پابرجاست* به ما یادآوری می‌کند با وجود پیدایش فناوری‌های نوین، این اساس آدمیت ما است که ما را شاغل نگه می‌دارد و در درازمدت تکمیل می‌شود». به نقل از دن شابل، شریک و کارگردان پژوهشی فیوچر ورک‌لیس^۸.

«به عنوان یکی از رهبران نسل افنتجار جمعیت، همیشه به دنبال راهبردهای نوین برای اطمینان از رقابتی و سواور بودن شرکت در دنیای کسب‌وکاری هستم که همیشه در حال دگرگونی است. کتاب *انسانیت پابرجاست* الکساندرا لویت راهنمایی ضروری برای درک نقش حیاتی استعدادهای مردم در دوران دستگاه‌های هوشمند و

¹SARA SUTTON FELL

²FLEXJOBS

³REMOTE.CO

⁴1 MILLION FOR WORK FLEXIBILITY

⁵DOUGLAS CONANT

⁶CONANT LEADERSHIP

⁷CAMPBELL SOUP

⁸FUTURE WORKPLACE

ایجاد هنجارهای فضای کاری است». به نقل از کارین شونبرت، مدیرعامل گروه NPD و موسس MOM.B.A

«انسانیت پابرجاست برای رهبرانی که می‌خواهند بدانند کسب‌وکار در سال‌های پیش رو به چه شکل در خواهد آمد، کتابی است که باید آن را بخوانند. الکساندرا لویت به ما نشان می‌دهد چگونه می‌توانیم برای شرایط دگرگونی‌های سریع آماده شویم و در بین همه این‌ها هم گسیختن‌ها، پیشرفت کنیم». به نقل از دوری کلارک، نویسنده کارآفرین درون سازمانی و نوآوری خلافتانۀ شما^۱ و استاد دانشکده کسب‌وکار فوکا دانشگاه دیوک.

«هنگام کار با موسسان شرکت‌هایمان، دیده‌ایم که موفق‌ترین رهبرها فقط به ترندهای کنونی واکنش نشان نمی‌دهند. آن‌ها از قبل آن‌ها را درک می‌کنند و برای سازگاری کسب‌وکار و ذهنیتشان با ترندهای آینده، گام‌های پویایی برمی‌دارند. همه کسانی که می‌خواهند در فضای کاری آینده، چند گام جلوتر باشند باید کتاب انسانیت پابرجاست را در دست داشته باشند». به نقل از اسکات گربر^۲ مدیرعامل شورای موسس شرکت یانگ^۳.

«کارگران پیمانی که گروهی کار می‌کنند. جلسه‌های تیم‌های مجازی در واقعیت مجازی. ربات‌های شخصی که مراقب شما هستند. الکساندرا لویت در کتاب انسانیت پابرجاست به روشنی نشان می‌دهد روی ضربان فضای کاری آینده دست گذاشته است». به نقل از ریچارد یانگ^۴ نویسنده قلب دستگاه^۵.

«آینده کار هم نوبدبخش است و هم خطرآفرین. کسانی که با موفقیت آن را هدایت کنند، می‌توانند به فرصت‌هایی بیش از گذشته دست یابند. اما این تنها در صورتی امکان‌پذیر است که انتخاب‌های درستی داشته باشند. انسانیت پابرجاست راهنمای آرمانی شما برای این دنیای امینوارکننده است». به نقل از کریس گویلباو^۶ نویسنده فشار جانبی و میزبان، مدرسه فشار جانبی^۷.

«دنیای ما با پیشرفت سریع تکنولوژی، به شدت دگرگون شده است. این دگرگونی، روابط، آموزش و فضای کاری ما را تغییر داده است. انسانیت پابرجاست راهنمایی برای دگرگونی جهان با این تغییرات به منظور ساختن به آینده‌ای است که می‌خواهیم». به نقل از اریکا داوان، نویسنده همکار در کتاب کارهای بزرگ انجام دهید و رضایت بخش مدیریت کنید^۸.

«با این که به هیچ وجه انکار نمی‌شود که در آینده نه چندان دور، ربات‌ها و هدایت دستگاهی و خودکار در محل‌های کار ما پایگاه مرکزی را به دست خواهند گرفت، این که شرکت‌ها چگونه به آن پاسخ می‌دهند و آیا آن‌ها پیش‌کنشگر هستند یا واکنشگر، چابک هستند یا این که همان تفکر و رفتار قدیمی و منسوخ را اجرا می‌کنند بیش‌تر جای پرسش باقی می‌گذارد». الکساندرا لویت در کتاب پیشگام خود به نام انسانیت پابرجاست،

1 DORIE CLARK

2 ENTREPRENEURIAL YOU AND REINVENTING YOU

3 SCOTT GERBER

4 YOUNG ENTREPRENEUR COUNCIL

5 RICHARD YONCK

6 HEART OF THE MACHINE

7 CHRIS GUILLEBAU

8 SIDE HUSTLE AND HOST, SIDE HUSTLE SCHOOL

9 GET BIG THINGS DONE AND CEO, COTENTIAL

که راهنمایی معتبر برای اندیشه درباره آینده کار است، مسیر پیش‌روی مورد نیاز را برای رهبران سازمانی متعهد به انتخاب ارتباط و موفقیت جهانی، روشن می‌کند» به نقل از آلکسیا ورنون، نویسنده قلمی به سوی شجاعت، صلایتان، میان دید و تأثیرتان بر جهان را افزایش دهید.^۱

«در نهایت، این کتاب ابزاری نجات بخش قطعی و هوشیارانه برای یکپارچه ساختن مردم، فناوری و تغییر و سپس هوشمندانه‌تر کار کردن است. الکساندرا لویت آهرم‌هایی را نشان می‌دهد که باید رهبران دوران دگرگونی را به جانبداری یک طرفه اندیشیدن، کوتاه‌بینی، به تقویت حساب کردن روی قدرت‌های زنان و افزایش اعتماد در کار بکشد. انسانیت پابرجاست راهنمای صریحی برای آینده کار است». به نقل از رهبروار بائسید^۲ سلنا رضوانی.^۳

«تغییر سازمانی با ترندهایی مانند خودکارسازی، هوش مصنوعی، برون‌سپاری و جهانی‌سازی بر همه تأثیر می‌گذارد شاید ربات‌ها در راه باشند اما هنوز هم آدم‌ها قلب‌تپنده همهٔ تشکیلات اقتصادی پیشرفته هستند. الکساندرا لویت در کتاب انسانیت پابرجاست پژوهش‌ها و راهبردهایی از چگونگی طراحی نقش‌ها و تیم‌هایی ارائه می‌دهد که امکان انجام کارهایمان به بهترین شکل را برایمان فراهم می‌کند؛ یعنی ساخت آینده». به نقل از جنی بلیک، نویسنده اول: تنها اقدام مهم همان حرکت بعدی شما است.^۴

سخن مترجم

به نام پروردگار هستی،

برگردان به زبان‌های دیگر، گفتگوی میان دو زبان است که با علاقه به درک آن وارد سرزمین گسترده آن شدم. در ترجمهٔ این کتاب تلاش کردم زبان جهانی آن را حفظ کنم و با رعایت امانت، مطلب را به بهترین شکل به خواننده برسانم.

این اثر ارزشمند به سازگاری با روند متغیر جهان امروز و فردا و شیوه‌های پیشرفت در آن مربوط می‌شود. با توجه به دگرگونی‌های گسترده‌ای که بشر هر روز با آن روبه‌رو است، دنیا به متخصصان و رهبرانی نیاز دارد که با آگاهی و بینش کامل به دنیای کسب‌وکار، وارد آن شده و پیشرفت خود را مداومت بخشند.

ماشینی‌شدن کارها و توسعهٔ فناوری‌ها و جایگزینی ربات‌ها از جمله این دگرگونی‌ها است که بشر ناگزیر با آن‌ها برخورد می‌کند. این امر به یکی از نگرانی‌های مردم تبدیل شده است که باید برای این تغییرات سریع آماده شود. انسانیت پابرجاست یکی از کتاب‌های جامعی است که مدیران می‌توانند با تکیه بر دانشی که از آشنایی و درک مطالب آن کسب می‌کنند، به استقبال کسب‌وکار آیندهٔ نیمهٔ قرن بیست‌ویکم بروند.

از انتشارات راوشید سپاسگزارم که این فرصت را به من داد تا در این زمینه برای هم‌وطنانم گامی بردارم. تقدیم به مادر فلک‌کار و مهربانم فاطمه روشن که نور زندگی من است، پدرم و خانوادهٔ گرامی‌ام.

به امید آگاهی و روشنائی فردا

^۱ALEXIA VERNON

^۲AMPLIFY YOUR VOICE, VISIBILITY AND INFLUENCE IN THE WORLD

^۳BE LEADERLY

^۴SELENA REZVANI

^۵JENNY BLAKE

^۶THE ONLY MOVE THAT MATTERS IS YOUR NEXT ONE

پیشگفتار

به عنوان کسی که زندگی و حرفه‌ام را به تفکر درباره آینده سپری کرده‌ام، مردم همیشه درباره آینده «کار» از من می‌پرسند. می‌خواهند بدانند چه نوع مشاغلی قرارست به وجود آید چه مهارت‌های نوینی مورد نیاز خواهد بود که اکنون تصویری از آن‌ها وجود ندارد؛ همچنین، هنگامی که ربات‌ها و هوش مصنوعی همه مشاغل را می‌گیرند و جایگزین ما می‌شوند، جامعه چه کار خواهد کرد ترس و نگرانی‌های بسیاری در این باره وجود دارد و همیشه اساس این گفتگوها با این مضمون است که: کار و روش گذران زندگی ما از سوی نیروهایی که خارج از دسترس ما هستند، تهدید می‌شود چه ناراحت‌کننده! اما خدای را سپاس باید گفت که آینده کاری چنین تیره و تاریک نیست، بلکه به‌راستی بسیار هیجان‌انگیز است.

همه می‌دانیم در زمانه‌ای زندگی می‌کنیم که رکوردشکنی‌ها و تغییرات بی‌مانندی در اقتصاد و نیروی کار رخ می‌دهد چه مدیرعامل باشید چه رهبر یک تیم، آزادکار، پرستار یا یک دستیار آشپز، شاید حس کنید ساختار اقتصاد زیر پا و دور و برمان مدام در حال تغییر است. ترس واکنش طبیعی آدمی نسبت به تغییر است اما این ترس در تصور غلطی ریشه دارد که آفت جان بسیاری از مکالمات درباره آینده می‌شود و این مفهوم مطلق را در بردارد که می‌گوید آینده به‌طور غیرقابل اجتنابی نامشخص و «چیزی است که قرار است برای ما اتفاق بیفتد»، «چیزی که باید برای آن مجهز و آماده شویم». جوری است که انگار ما هیچ نماینده‌ای نداریم، انتخاب‌های اندکی داریم و این میان هیچ‌کاره هستیم. این آن‌قدرها هم از واقعیت آینده ما دور نیست، اما بی‌تردید آینده مشاغل یا شرکت‌های ما لزوماً این چنین نخواهد بود.

من در تمام زندگی‌ام و به ویژه از زمانی که در سال ۲۰۱۶ اداره جامعه آینده جهان^۱ را عهده‌دار شدم، مسئولیت تغییر این ذهنیت رایج (اما گمراه‌کننده) درباره آینده را به عهده گرفتم. واژه جایگزینی که برای آن در نظر گرفتم «ذهنیت آینده‌گرا» و به اندازه‌ای ساده و روشن است که فراموش کردیم واقعیت ماجرا چیست: این ماییم که آینده را می‌سازیم. آینده به کلی همان چیزی است که ما می‌سازیم. ما در هر چرخه سه‌ماهه، هر روز کاری و هر لحظه آن را می‌آفرینیم. ما در هر گزینشی که انجام می‌دهیم و در هر ارتباط دوسویه‌ای که برقرار می‌کنیم، آینده را می‌سازیم.

به همین خاطر است که از *الکساندرا*^۲ بسیار سپاسگزارم که این کتاب مهم را درباره یکی از مهم‌ترین موضوعات زمانه ما نوشت: *انسانیت پابرجاست* راهنمایی ضروری برای تغییرات بزرگی است که به‌طور جمعی در محل کار و حرفه‌هایمان ایجاد می‌کنیم. داستان‌های کوتاه، پژوهش‌ها و تجزیه و تحلیل‌های کارشناسی در این چند فصل به خواننده کمک می‌کند چگونگی تغییر فضاهای کاری را به‌طور کامل درک کند. الکساندرا به خوبی وجود اساس انسانی را در همه جنبه‌های دنیای کار، به ما یادآوری کرد. بهترین

موردی که در آن به ما یاری رساند، اندیشیدن درباره انواع مسائل و پرسش‌هایی بود که برای سازگاری و رهبری در یک فضای کاری متغیر، باید آن‌ها را بررسی کنیم.

انسانیت پابرجاست می‌تواند در یاری‌رساندن به رهبران جهانی برای درک چگونگی به‌کارگرفتن توانایی‌های انسانی در دوران پیشرفت سریع تکنولوژی و تغییرات، نقشی اساسی ایفا کند. برای موفقیت شرکت‌ها در قرن بیست‌ویکم، کارمندان و شرکت‌کنندگان باید در برخی تخصص‌ها و طبقه‌بندی‌ها پیشرفت کنند تا بتوانند به‌طور مادام‌العمر و پویا همه چیز را بیاموزند. باید آموزش ببینند که احتمالات ناهمگن را درک کنند و با رویارویی با موارد مبهم، مشکل نداشته باشند. این کتاب می‌تواند به شما کمک کند از روش قدیمی خود با تمرکز بر رسیدن به درآمد بالا یا را فراتر بگذارید و حتی از رقبایان زرتنگ‌تر باشید با این کار، استرس عدم تحقق و روش‌های بی‌حاصل امرار معاش و کار را کاهش می‌دهید.

کارکردن تنها به داشتن درآمد یا موفقیت نیست، بلکه با انرژی‌ای که به جهان وارد می‌کنیم، اثری که روی دیگران داریم و معنایی که برای زندگیمان می‌سازیم، پیوند نزدیکی دارد. هنگامی که ربات‌ها می‌توانند کارهای بیش‌تری برایمان انجام دهند، این امر انرژی ما را برای خلاقیت و بهره‌وری بیش‌تر، آزاد می‌کند. هنگامی که دانش یا مهارت‌های قدیمی ما کافی نیست، مدام به یادگیری ادامه می‌دهیم به این ترتیب، نه تنها می‌توانیم کارگرهای بهتر و سودمندتری باشیم، بلکه می‌توانیم به انسان‌های بهتری تبدیل شویم. این انتخاب ما است که «جوان» یا «پیر» باشیم؛ ممکن است از نظر زمانی سن ما بالا رود اما ذهنمان می‌تواند چابک باقی بماند و گره کنار گذاشته می‌شویم. اگر بتوانیم زیرکی، همدلی و کنجکاوی موردنیاز برای این دنیای تازه را بدست آوریم، هیچ محدودیتی برای دستاوردهای ما وجود نخواهد داشت. ما همان کارکنانی هستیم که چشم به راهش بودیم، ما خود آینده کار هستیم. باید این را بدانیم و بی‌دری اثبات کنیم تا آینده‌ای که می‌خواستیم را شکل دهیم.

هرگز نمی‌توانستیم بیش از این درباره اقتصاد و فضای کاری جدیدی که داریم می‌سازیم، هیجان‌زده باشیم و بیشتر به آن کمک کنیم. ما تنها باید کاری که برای آن گماشته شده‌ایم برداریم و جهان کاری‌ای که می‌خواهیم را بسازیم. انسانیت پابرجاست منبعی کلیدی برای ما است تا فضای کاری مفیدتر و مثبت‌تری بسازیم.

- جولی فریدمن استیل، مدیرعامل جامعه آینده کار، شیکاگو

مقدمه

لحظه‌ای که می‌خواهید وارد یک وبسایت شوید را تصور کنید یک پنجره مزاحم بالا می‌آید ثابت کنید که انسان هستید

چندتایی کارهای بسیار هوشمندانه انجام می‌دهید برای مثال جمع ۳+۴ را انجام می‌دهید و اجازه ورود می‌گیرید با سپاس از وردپرس!^۱

در فضای کاری آینده، اثبات انسان بودن ما چندان آسان نخواهد بود و شاید حتی اثبات این مسئله دشوارتر باشد که از ابتدا چرا باید کسی اهمیت دهد که ما انسان هستیم.

به گزارش شرکت مشاوره جهانی مک‌کنزی^۲ (مَنیکا^۳ و همکاران، ۲۰۱۷) با کمک نرم‌افزار هوش مصنوعی (AI) نزدیک به پنجاه درصد از فعالیت‌های کارگران را می‌توان به فعالیت ماشینی تبدیل کرد در این مشاوره ۷۰ فرد شاغل بررسی شدند که در ۹۰ درصد از مسئولیت‌های شغلی، از پیک‌های نامه‌رسان و نانواها گرفته تا حسابدارها و نگهبان‌های آزمایشگاه، به‌طور خودکار در خواهند آمد در سال ۲۰۰۱، ربات واتسون متعلق به آی‌بی‌ام^۴ در رقابت مسئله دشوار یک انسان را شکست داد اما این پایان راه نبود حالا توان تشخیص سرطان را دارد و بازگشت مالیاتی پیچیده را نیز انجام می‌دهد به گزارش پی دبیو سی (ثورلون و همکاران)، نزدیک به ۶۰ درصد از مدیران عامل می‌خواهند به دلیل رباتیک‌شدن، مشاغل را کاهش دهند، اما تنها ۱۶ درصد می‌گویند می‌خواهند به سبب رباتیک، افراد بیشتری استخدام کنند در پاییز ۲۰۱۷، برای نیویورک تایمز مقاله‌ای درباره خودکارسازی کار نوشتم. در این مقاله گفتم: «ما به افتخار این اندیشه که مشاغل ویژه‌ای مانند آموزش و پرستاری وجود دارد که به دلیل سطح تعامل شخصی موردنیاز در آن‌ها هرگز نمی‌توان ربات را جایگزین انسان کرد، کلاه خود را برمی‌داریم».

اما به گزارش ریچارد یانک^۵ مدیر اجرایی و تحلیل‌گر مشاوره آینده هوشمند و نویسنده کتاب قلب ماشین (یانک، ۲۰۱۷) هرگز نباید بگوییم هرگز. از میانه دهه ۱۹۰۰ به سبب سخت‌افزارهای کامپیوتری و الگوریتم‌های بهتر، جهش‌های بزرگی در یادگیری عمیق ایجاد کرده‌ایم. در نتیجه، اکنون در حال توسعه محاسبات احساسی و برنامه‌های نرم‌افزاری هستیم که از حس و حال و هدف‌های ما آگاه هستند و می‌توانند بر اساس آن‌ها پاسخ بدهند.

^۱WordPress

^۲McKinsey

^۳Manyika

^۴TBM

^۵PwC

در ژاپن، جمعیت به سرعت در حال پیر شدن است و کوچک شدن فضای کاری به پیشرفت‌های بسیار در ربات‌های اجتماعی منجر شده است. شرکت رایکن و سومیتومو ریکو^۱ روبر^۲ را منتشر کرده که ربات پرستار است و مانند خرس سبید قدبلندی می‌ماند که می‌تواند بیماران را از تخت بلند کرده و آن‌ها را جابجا کند روبر^۳ قوی، آرام و بی‌خطر توانایی گفتگو دارد و می‌تواند با بیماران تعامل برقرار کند.

در جهانی که ربات‌ها در آن هر روز توان کارهای بیش‌تری را پیدا می‌کنند چه جایی برای ما انسان‌ها باقی می‌ماند؟ رهبران چگونه تیم‌های یکپارچه‌ای از مردم بسازند که بتوانند در جهان کاری که پیوسته در حال دگرگونی و از رده خارج شدن است، بمانند و در عین حال این تیم‌ها پُربار و معقول باشند و بتوان آن‌ها را در بازار عرضه کرد؟

هنگامی که دوازده ساله بودم فکر این سفر به ذهن من رسید زمانی که در حومه شهر واشنگتن دی‌سی بزرگ می‌شدم، به خواندن و تماشای داستان‌های علمی همراه پدرم علاقه‌مند بودم. من به سریال «بازی پایان‌دهنده»^۴ علاقه داشتم در حالی که پدرم تا اندازهای از «سفر ستاره‌ای: نسل آینده»^۵ خوشش می‌آمد روزی با پدرم برای تور اداره مرکزی جامعه جهانی آینده^۶ (WFS) به دو شهر سفر کردیم. آن‌جا بود که با اختراعاتی برای آینده زندگی در قرن بیست‌ویکم آشنا شدیم. اختراع موردعلاقه من چیزی به نام تلویزیون تعاملی بود. یک دستگاه تلویزیون کوچک دستی که به ما امکان می‌داد آهنگ راکی که می‌خواستیم گوش بدهیم یا فیلمی که می‌خواستیم تماشا کنیم را انتخاب کنیم. در سال ۱۹۸۸، فکر این که هر گاه خواستید بتوانید در دم سرگرم شوید مانند یک شوخی آزاردهنده بود. آن زمان چندین ساعت رادیو را روشن نگه می‌داشتند به این امید که دی‌جی جدیدترین آهنگ تکی مدونا^۷ را پخش کند من شیفته آن شده بود. در آن لحظه، تصمیم گرفتم هنگامی که بزرگ شدم می‌خواهم یک آینده‌شناس باشم، یا کسی که بر اساس روندهای کنونی، پیشگویی می‌کند.

البته، جامعه جهانی آینده درست می‌گفت. تلویزیون تعاملی نمونه ابتدایی برای دستگاهی بود که هر یک از شما اکنون یکی از آن‌ها را در دستانتان دارید، یعنی گوشی تلفن هوشمند من هم درست می‌گفت: من به یک آینده‌شناس تبدیل شدم. اما برای این کار باید خودم را از نو می‌ساختم، درست مانند رهبران امروزی که اگر بخواهند سازمانشان را در راستای درست راهنمایی کنند باید همین کار را انجام بدهند. من باید با اختراعات پیش می‌رفتم.

هنگامی که از دانشگاه شمال غربی^۸ فارغ‌التحصیل شدم، برای کار به یک شرکت بزرگ روابط عمومی و آگهی‌های بازرگانی در شهر نیویورک رفتم. چند سال طول کشید تا روش انجام کار را یاد بگیرم و متوجه

^۱Riken and the Sumitomo Riko Company

^۲Robear

^۳Ender's Game

^۴Star Trek: The Next Generation

^۵World Future Society

^۶Madonna

^۷Northwestern University

^۸

شدم که این کار در درازمدت برای من مناسب نیست. رقابت بسیار شدید بود فشار استرس کاری بسیار بالا بود ساعت‌ها به درازا می‌کشیدم می‌خواستم خانواده و شغلی داشته باشم که به من اجازه دهد برای کودکان آینده‌ام، به اندازه کافی زمان بگذارم. افزون بر این، رئیس‌م از من متفرق بود بنابراین اندک اندک تکه‌ها را کنار هم گذاشتم تا کار مشاوره خودم درباره آینده کاری و فضای کار را آغاز کنم. من چند کتاب نوشتم و رایگان کار کردم. سپس، هنگامی که در سال ۲۰۰۸ فرزند اولم به دنیا آمد، تصمیم گرفتم کسب‌وکار خود را رهاکنم.

اکنون، من همان آینده‌شناسی که رویای آن را داشتم و همچنین کارمند راستین قرن بیست و یکمی هستم. در شش هفته اخیر، برای چندین مشتری متفاوت کار کردم، عضو چهار تیم مجازی بودم و نیمه شب دو کفرانس تلفنی انجام دادم. تلاش دارم پیش‌بینی کنم مشتریانم به چه چیزی نیاز خواهند داشت و پیش از این که حتی متوجه وجود آن مشکلات شوند، روش‌هایی برای حل مشکلاتشان در نظر بگیرم. پیشرفت‌های بازار را زیر نظر می‌گیرم، بنابراین اگر نیاز بود می‌توانم در یک آن روش کار را تغییر دهم.

هنگامی که نمی‌دانم کاری را که از من می‌خواهند چگونه انجام دهم، به یک دوره آموزشی آنلاین فشرده می‌روم. همچنین از همه مهم‌تر، روی آموزش سازمان‌ها تمرکز می‌کنم که چگونه باید همین کار را برای خودشان و برای کارکنانشان انجام دهند.

ما مشاهده‌کنندگان کنش‌پذیری نیستیم که منتظر بمانیم چیزی برایمان رخ دهد بلکه می‌توانیم شرایط را تعیین کنیم، از جمله شرایطی که آن دنیای کاری را می‌سازند که برای ما بیش از هر چیز معنی‌دار است و برای تبدیل آن زندگی به واقعیت، گام برمی‌داریم. می‌توانیم به این فکر کنیم که احتمال دارد چه چیزهایی برای سازمان‌هایمان رخ دهد، می‌توانیم اهدافمان را سازگار کنیم و به این ترتیب آماده شویم. می‌توانیم کاری انجام دهیم و البته، طی مسیر آن را اصلاح کنیم.

پس این درست همان کاری است که اینجا می‌خواهیم انجام دهیم. در نه فصل پیش رو، درباره آمارگیری‌ها، پیشرفت‌های فناوری، ساختارهای کاری، اولویت‌های سازمانی، مدل‌های رهبری، مسیرهای شغلی فردی و نقش‌های انسانی را که در سال‌های آینده ایجاد خواهند شد، به کندوکاو می‌پردازیم. با بیان نکات کلیدی با تحقیقات دانشگاهی، تحقیقات شخصی من با سازمان‌هایی مانند بیزنس راندتیل،^۱ دولیت،^۲ ایم بی اُپارترز^۳ و هیئت مشاوره شغلی دانشگاه دوری،^۴ مطالعات موردی، گفتگوهای کارشناسی و نمونه، امیدوارم این کتاب انگیزه‌ای ایجاد کند همین‌طور که سازمانتان تا میانه این صده پیش می‌رود، به کنجکاوی، خلاقیت، نوآوری و خوش‌بینی روی بیاورید.

اینجا توضیح می‌دهم که در فصل‌های مختلف چه خواهید خواند. فصل ۱ به کندوکاو در تغییرات جمعیتی، مشارکت نیروی کار تمدیدشده توسط افراد متولد نسل انفجار جمعیت، کمبود مهارت‌های مطرح‌شده و

¹Business Roundtable

²Deloitte

³MBO Partners

⁴DeVry University's Career Advisory Board

پیشرفت فضای کاری چندملیتی و منابع استعدادهای جهانی، می‌پردازد در فصل ۲ درباره نقش خودکارسازی و دستگاه‌های هوشمند در طراحی و مدیریت کارآمد سازمان‌های قرن بیستویکم گفتگو خواهیم کرد در فصل ۳ به بررسی چگونگی تغییر مشاغل انسان در پانزده سال آینده و همچنین شایستگی‌هایی می‌پردازیم که به تیم‌های انسانی شما اطمینان می‌دهد چگونه در کنار شرکای ماشینی، خود را نگاه‌دارند و به عنوان یک رهبر چگونه می‌توانید برای شکل‌های جدید و چابک‌تر یادگیری، دلگرمی ایجاد کنید.

فصل چهارم بر همکاری، ساعت کاری شناور و تیم‌ها و گروه‌های مجازی، همچنین القای فناوری‌های دسترسی از راه دور مانند واقعیت افزوده، واقعیت مجازی و حضور از راه دور، متمرکز خواهد بود در حالی که فصل پنجم به عواملی که پیشرفت اقتصاد بازار کار موقت^۱ را اداره خواهند کرد و دلیل جذابیت کار پیمانی برای کارفرماها و کارکنان می‌پردازد.

فصل ۷ عمق جنبه‌های فرهنگی را واری می‌کند که در درازمدت نیرو محرکه موفقیت سازمانی خواهند بود و عناصر تجربه کارمند آرمانی قرن بیستویکم را شناسایی می‌کنند؛ از جمله این که به بررسی چگونگی تسهیل تعاملات معنی‌دار در هر مرحله از چرخه زندگی کارمند و کاربرد آن تعاملات برای اداره اشتغال و عملکرد می‌پردازد.

فصل هشتم به ردیابی سیر تکاملی شبکه رهبری دستور و مهار برای شفاف‌تر و سازگارتر شدن و رسیدن به رویکردی هموارتر می‌پردازد که با فضای کاری اواسط قرن بیستویکم هم‌خوانی بیش‌تری داشته باشد، در حالی که فصل پایانی بر تکه‌های اصلی جوهرچین سازمانی (برندسازی و اصول اخلاقی برای توقف و توسعه) تمرکز دارد که رهبران در آستان جمعی ما، باید با واقعیت‌های فضای کاری زمانه ۲۰۳۰ آن‌ها را با هم جور کنند.

هر فصل با دو مطالعه موردی یا مسئله توضیح داده می‌شود با این هدف که به درستی به شما نشان دهند برخی از مفاهیم انتزاعی را می‌توان در محیط کسب‌وکار دنیای واقعی به اجرا گذاشت. همچنین، هر کدام از فصل‌های کتاب نقشه کار دارد که نقطه آغاز تفکر شما برای شروع کار روی محصولات امکان‌پذیری است که شما برای ساخت یک تیم و سازمان آماده قرن بیستویکمی آماده می‌کند. به یاد داشته باشید دانشمندان و مهندسان کامپیوتر آینده را نمی‌سازند بلکه ما می‌یم که آینده را می‌سازیم. بیاید کارمان را شروع کنیم.