

کرونا و دور کاری، چالش‌ها و فرصت‌های پیش رو

سردبیر |



بحران‌های جهانی سلامت مانند Covid-19، برای همه ترسناک، مخرب و گیج‌کننده است. ویروس کرونا (کووید-۱۹) در سراسر دنیا بحرانی را به همراه داشته و علاوه بر تهدید سلامت افراد جوامع مختلف، از شرق دور تا خاورمیانه و از اروپا و آمریکای شمالی تا وسط آفریقا، بر شیوه‌ی کار کردن افراد، زمان و مکان آن نیز تاثیر گذاشته است.

حقیقت این است که شیوع جهانی ویروس، این حقیقت را آشکار می‌کند که کدام کارفرما می‌تواند به این تغییرات غیرمنتظره، پاسخی سریع بدهد و همچنین چگونه باید سازمان‌ها را برای پاسخی منعطف به این اختلالات بالقوه و همین‌طور برای تجدیدنظر در مورد فرصت دور کاری آماده کرد.

این روزها واژه‌ی دور کاری بسیار شنیده می‌شود و در فضای کسب‌وکار کشور به کرات از این واژه استفاده می‌شود. هر چند دور کاری، در حال و روز جاری کشور به دلیل شیوع ویروس "کووید-۱۹" و یا همان "کرونا" به شدت رایج شده است، اما از دهه‌ی ۹۰ شمسی و با افزایش آلودگی هوای شهر تهران این واژه مورد استفاده‌ی مسئولین و یا فعالین کسب‌وکار قرار گرفت، ولی این موضوع شاید تا به این حد جدی نشده بود.

دور کاری چیست؟

دور کاری به نوعی از مشاغل گفته می‌شود که خارج از محیط اداری سنتی انجام می‌شوند. به‌طور

معمول، این روش کار در خانه یا راه دور نیز نامیده می‌شود. مفهوم دور کاری این است که کارکنان می‌توانند بدون آنکه نیاز باشد هر روز به دفتر رسمی کارشان رفت‌وآمد داشته باشند، پروژه‌ها و کارها را با موفقیت انجام دهند. یکی از راهکارهای عملیاتی، تقسیم‌بندی شغل‌ها و وظایف مختلف سازمان‌ها از نظر نحوه‌ی انجام وظایف می‌باشد.

تجربه نشان داده است که به واسطه‌ی توسعه‌ی فناوری و گسترش امکانات و تجهیزات فناوری اطلاعات، بخش زیادی از فعالیت‌ها، امکان دور کاری دارند. برای دور کاری مشاغل مختلف سه حالت متصور است:

حالت اول: مشاغلی هستند که مطلقاً و یا غالباً امکان دور کاری ندارند، مانند: واحدهای عملیاتی، تولیدی، بهره‌برداری، بهداشت و درمان و...

حالت دوم: مشاغلی هستند که بخش عمده‌ی فعالیت آنها قابلیت دور کاری دارند، مانند: واحدهای ستادی، آموزشی، پژوهشی و... شایان ذکر است برخی از این مشاغل برای این که بتوانند قابلیت دور کاری پیدا کنند بایستی روش‌های انجام آنها نیز دچار تغییرات شوند.

حالت سوم: مشاغلی هستند که شاید نتوان کل آن را دور کار کرد، ولی بخش‌هایی از آن را می‌توان دور کار کرد. به عنوان مثال فعالیت‌های بخش مالی از این دسته هستند.

خطرناک‌ترین می‌گردد ابتدا باید نرم‌افزارها، برنامه‌های خاص و دیگر پلتفرم‌های ارتباطی را مورد ارزیابی قرار داد تا قبل از این که افراد نیاز به استفاده از این پلتفرم‌ها داشته باشند، هر جا ابهامی وجود داشت آموزش و فرصت‌هایی برای تمرین و حل مشکلات فراهم شود و دستگاه‌هایی که متعلق به شرکت هستند و افراد می‌توانند از آن استفاده کنند و همین‌طور وسایل شخصی مانند لپ‌تاپ شخصی و موبایل که در سازمان قابل استفاده هستند را مشخص کرد. همچنین باید مشکلات مربوط به

امنیت اطلاعات را با رعایت پروتکل‌های ارتباطی حل کرد.

طبیعتاً دور کاری مانند هر پدیده‌ی دیگری علاوه بر مزایا، معایب و تاثیرات نامطلوب نیز خواهد داشت که بایستی مدیریت شوند. یکی از تبعاتی که دور کاری ایجاد می‌کند حذف روابط مستقیم و چهره به چهره در سازمان‌ها است که به شدت بر روی روابط انسانی تاثیرگذار است و تبعات منفی دارد.

برای مدیریت این کار بایستی علاوه بر بهره‌جستن از ابزارهای ارتباطی صوتی و تصویری، برنامه‌های منظم و دوره‌ای برای حضور فیزیکی افراد نیز داشت. به نظر می‌رسد در آینده‌ای نه چندان دور، دور کاری الگو و سبک زیست کاری بسیاری از شرکت‌ها خواهد شد و از این نظر بایستی آن را جدی گرفت و به آن به عنوان یک پدیده‌ی موقتی نگاه نکرد.

برای دستیابی به یک تجربه‌ی دور کاری موفق، بایستی زیرساخت‌های لازم را فراهم کرد که مهمترین آن فرهنگ سازمانی و نحوه و سبک مدیریت سازمان است. البته بایستی به تبعات منفی آن که یکی از آنها کاهش روابط چهره به چهره است، دقت کرده و برای آن راهکار مناسب اندیشیده شود. بسیار مهم است که از افراط و زیاده‌روی در این امر اجتناب شود که تبعات سنگینی خواهد داشت.

باید توجه داشت دور کاری به عنوان یک راه‌حل صفر و یا صد نیست، بلکه این مدل جدید باید چرخه‌ی بلوغ خود را در سازمان‌ها از جمله صنعت نفت طی کند. نکته‌ی آخر این است که در صنعت نفت برنامه‌ی دور کاری با بخشنامه و دستورالعمل و حتی ایجاد زیرساخت اجرا خواهد شد. تا زمانی که سطح حساسیت و امنیت اطلاعات و داده‌ها شفاف نباشد، هیچ مدیر و یا مسئولی توانایی استفاده از این ابزار را در سازمان خود نخواهد داشت. ■