

## گذار از کار سنتی به کار سرعتی:

## مسئولیت‌های تازه مدیران و کارکنان

مهارت‌های جدید توسط کارکنان است. در نتیجه، مدیران باید بودجه‌ای برای دوره‌های آموزشی و بازآموزی کارکنان در نظر بگیرند تا بتوانند از ابزارهای هوش مصنوعی و فرآیندهای نوین به‌درستی استفاده کنند.

## بازطراحی فرایندها و ساختارهای سازمانی

گذار از کار سنتی به کار سرعتی، ممکن است نیازمند بازنگری در ساختار سازمان و روش تقسیم وظایف باشد. در برخی موارد، ایجاد تیم‌های چابک یا تعیین روش‌های همکاری جدید بین واحدها می‌تواند تضمین‌کننده موفقیت در محیط پرتلاطم رقابتی باشد.

## کارکنان به‌مثابه اصلی‌ترین سرمایه

نگاه سنتی به کارکنان، آن‌ها را صرفاً هزینه‌ای برای سازمان در نظر می‌گرفت. اما در فضای کسب‌وکار امروزی، مشخص شده است که کارکنان توانمند، متعهد و خلاق، ستون‌های اصلی رشد و توسعه سازمان به شمار می‌روند. فناوری می‌تواند ابزار ارزشمندی برای تسهیل کارها و افزایش کارایی باشد، اما بدون مشارکت فعال و شاداب نیروی انسانی، موفقیت پایدار امکان‌پذیر نیست.

پشتیبانی‌کردن از کارکنان به معنای ایجاد بستر مناسب برای یادگیری مداوم، انعطاف در مدیریت زمان و همچنین درک درست از انتظارات سازمانی است. به همین دلیل، مدیرانی که فضای حمایتی برای کارمندان خود فراهم می‌آورند، اغلب در رقابت‌های بیرونی موفق‌تر عمل می‌کنند و نرخ ماندگاری نیروی انسانی در چنین سازمان‌هایی بیشتر خواهد بود.

## جمع‌بندی

گذار از کار سنتی به کار سرعتی، پدیده‌ای فراگیر در دنیای امروز است و مدیران بیش از دیگران باید برای هماهنگی با این تحولات آماده باشند. هرچند هوش مصنوعی و سامانه‌های سریع پردازشی، بازدهی را بالاتر می‌برند، اما نباید فراموش کنیم که نیروی انسانی، پشتوانه اصلی سازمان باقی خواهد ماند.

پرهیز از تعیین اهداف غیرواقعی: اهداف باید متناسب با منابع، زمان، و زیرساخت‌های سازمان باشد. ایجاد فضای کاری سالم: جایی که کارکنان احساس کنند نقششان دیده و ارزش‌گذاری می‌شود.

حمایت آموزشی و مهارتی: فراهم‌کردن آموزش‌های لازم برای تطبیق با ابزارهای جدید و فرآیندهای نوین. پذیرش مسئولیت اجتماعی: کارکنان علاوه بر این‌که بازوان اجرایی سازمان هستند، انسان‌هایی با نیازها و محدودیت‌های گوناگون‌اند. انتخاب هر تصمیم مدیریتی، باید با در نظر گرفتن این جنبه‌ها همراه باشد.

مدیران با درک درست از شرایط و تأمین نیازهای ضروری کارکنان، می‌توانند از ظرفیت‌های ایجادشده در دوره کار سرعتی به بهترین نحو استفاده کنند و در عین حال، رضایت شغلی و آرامش روانی افراد را حفظ نمایند. به این ترتیب، سازمان علاوه بر دستیابی به اهداف کلان، می‌تواند سرمایه انسانی خود را به عنوان گران‌بهاترین دارایی در مسیر توسعه، حفظ و شکوفا کند.

گزارش: امیر شکری

است نوید کاهش حجم کاری و آزادی زمانی برای کارکنان را به همراه داشته باشد، اما تجربه نشان می‌دهد در اغلب موارد، افزایش سرعت، انتظارات را نیز بالاتر می‌برد. این روند می‌تواند به‌جای کاستن از فشار، منجر به موارد زیر شود: تعیین اهداف کلان‌تر: هنگامی‌که مدیران می‌بینند کارها در مدت کمتری انجام می‌گیرد، اهداف بزرگ‌تری برای واحدها و بخش‌های مختلف سازمان تعریف می‌کنند.



استانداردهای رقابتی شدید: در محیطی که رقابت بر سر کارایی و نوآوری شدت گرفته، کارکنان همواره احساس می‌کنند باید عملکرد بهتری نسبت به قبل ارائه دهند. گسترده‌تر شدن وظایف فردی: ممکن است از برخی کارکنان خواسته شود علاوه بر نقش اصلی خود، به دلیل پیشرفت فناوری، وظایف جدیدتری را نیز بپذیرند.

اگرچه این انتظارات به پیشرفت و پویایی سازمان کمک می‌کند، اما نباید فراموش کرد که انسان‌ها محدودیت‌ها و نیازهایی دارند که صرفاً با فناوری جبران نمی‌شود. در اینجا، مسئولیت عمده‌ای بر دوش مدیران است تا از فشار مازاد بر کارکنان جلوگیری کنند و فضا را برای حفظ پویایی و انگیزه مهیا سازند.

## نقش مدیران در ایجاد تعادل

در گذار از کار سنتی به کار سرعتی، مدیران بیش از پیش نیازمند مهارت‌های نوین مدیریتی هستند. برخی از مسئولیت‌های کلیدی آنان عبارت‌اند از:

## طراحی اهداف واقع‌بینانه و مرحله‌ای

تعیین اهداف بزرگ، به‌خودی‌خود اشکالی ندارد؛ اما باید مسیر دستیابی به این اهداف، همراه با برنامه‌ریزی دقیق باشد. وقتی مدیر مرحله‌بندی و زمان‌بندی مناسب برای اهداف را مشخص می‌کند، کارکنان می‌توانند با اطمینان و آرامش بیشتری فعالیت کنند.

## ارزش‌گذاری بر سرمایه انسانی

هرچند فناوری، سرعت کار را افزایش می‌دهد، اما نوآوری و خلاقیت واقعی همچنان ریشه در نیروهای انسانی سازمان دارد. مدیران باید توجه کنند که کارکنان، دارایی ارزشمند سازمان هستند و مراقبت از رشد و رضایت شغلی آن‌ها، عاملی حیاتی برای استمرار موفقیت در بلندمدت است.

## فراهم کردن امکانات آموزشی

سرعت گرفتن کارها به واسطه هوش مصنوعی، مستلزم کسب

با ظهور ابزارهای نوین در حوزه هوش مصنوعی و گسترش مدل‌های هوشمند زبانی، انجام بسیاری از فرایندها در سازمان‌ها با سرعتی چشمگیر ممکن شده است. در گذشته، بخشی از کارها به روش‌های سنتی و زمان‌بر انجام می‌شد؛ اما اکنون، در زمانی کوتاه می‌توان حجم زیادی از اطلاعات و فعالیت‌ها را پردازش و تکمیل کرد. این دگرگونی، هرچند به‌ظاهر روند کار را ساده‌تر و سریع‌تر نشان می‌دهد، اما الزامات و چالش‌های تازه‌ای را برای مدیران به‌وجود آورده است. در این مقاله، تلاش می‌کنم نقش مدیران و کارکنان را در دوره گذار از کار سنتی به کار سرعتی بررسی کنم و نشان دهم چگونه می‌توان ضمن بهره‌گیری از سرعت ناشی از پیشرفت‌های فناورانه، به ارزش کارکنان و سلامت فضای کاری احترام گذاشت.

## افزایش سرعت کارهای سازمانی

فناوری‌های پیشرفته، از جمله سامانه‌های زبانی هوشمند، توانایی تحلیل داده، تولید محتوا، و انجام انواع وظایف اداری و تخصصی را با شتابی چند برابر گذشته فراهم کرده‌اند. این افزایش سرعت، در نگاه نخست جذابیت‌های فراوانی دارد: کاهش هزینه‌های زمانی: بسیاری از کارهایی که پیش‌تر نیازمند روزها یا هفته‌ها زمان بودند، اکنون در ساعاتی اندک انجام می‌شوند.

افزایش دقت: بهره‌گیری از سامانه‌های هوشمند، خطاهای انسانی را کم کرده و کیفیت خروجی کار را ارتقا می‌بخشد. رقابتی‌تر شدن بازار: سازمان‌هایی که زودتر به این فناوری‌ها مجهز شوند، در مقایسه با رقبای خود مزیت چشمگیری خواهند داشت.

با این حال، این تحولات باعث شده است شاخص‌های عملکردی (KPI) نیز در سازمان‌ها سخت‌گیرانه‌تر و بزرگ‌تر تعریف شوند. زمانی‌که امکان پیشبرد کارها در مدت زمان کوتاه وجود داشته باشد، مدیران و حتی سهام‌داران انتظار نتایج سریع‌تر و گسترده‌تری را خواهند داشت.

## پیامدهای افزایش سرعت برای کارکنان

هرچند در نگاه نخست، به‌کارگیری سامانه‌های نوین ممکن

**صاحب امتیاز**

مدیرمسئول و سر دبیر: امیرعلی بنیام  
مدیر نشر، تبلیغات و بازاریابی: وحید امینی‌نژاد  
دبیر تحریریه: لیلانورنگلی  
مدیر گرافیک و صفحه‌آرایی - فناوری اطلاعات: عطیه سادات حسینی  
جلوه‌های بصری: مریم سادات آل دادود، عطیه سادات حسینی

نشانی دفتر:

تهران، خیابان انقلاب اسلامی، خیابان فخر رازی، ابتدای خیابان شهدای ژاندارمری شرقی، شماره ۷۲، ساختمان شماره ۲ جهاد دانشگاهی

تلفن: ۶۶۹۷۱۳۵۴  
نمابر: ۶۶۹۷۱۳۵۹

پایگاه اطلاع رسانی: www.bazarekar.ir  
پست الکترونیکی: info@bazarekar.ir

## دعوت به همکاری

ماهنامه بازار کار نوین برای درج مقاله، یادداشت و ترجمه‌های مطالب مفیدی که با موضوع نشریه مرتبط باشد اعلام آمادگی می‌نماید. علاقه‌مندان در صورت تمایل می‌توانند مطالب خود را از طریق پست الکترونیک و یا دورنگار به این نشریه ارسال دارند.

نشریه در درج و اصلاح مطالب دریافتی مختار خواهد بود.

درج مطالب مختلف در این نشریه صرفاً به‌منظور اطلاع‌رسانی صورت گرفته و الزاماً به منزله تأیید آنها توسط جهاد دانشگاهی نیست.