

دورکاری؛ رؤیایی که به لطف میهمان ناخوانده به واقعیت پیوست

معکوس کردند و اکنون در شهرهای خودشان به همکاری با داتین ادامه می دهند. مشاهده دیگر شرکت های حاضر در این اکوسیستم که در ماه های اخیر به سمت پوشیدن طعم شیرین این تمرکز دایی حرکت کرده اند، نشانه دیگری برای ماست که در مسیر درستی قدم گذاشته ایم. خوشحالی از این بیشتر؟

در کنار بیان این تجربه های موفق، باید به محدودیت ها و چالش های دور کاری و تجربه های سخت این مقوله نیز اشاره کنیم. مدیریت افرادی که تمام یا بخشی از زمان کاری خود را به شکل فیزیکی در محل شرکت، حضور ندارند، احتمالاً مهم ترین چالش زمان دور کاری است. باور پذیرفته شده در بخش قابل توجهی از مدیران، تمرکز بر میزان زمان کاری کارمندان زیر مجموعه شان است. در ناخودآگاه بسیاری از مدیران، کسی که زمان بیشتری را صرف کار کردن می کند، احتمالاً نیروی بهتری است یا حداقل عملکرد بهتری دارد. این باور در زمان دور کاری به طور کامل زیر سؤال رفته است. امکان نظارت مستمر بر نحوه کار کردن افراد و زمان کاری در این دوره وجود ندارد. آنچه در ادبیات مدیریتی تحت عنوان مدیریت ذره بینی (micromanagement) مشی غالب بسیاری از مدیران است، باید جای خود را به تدریج به مدیریت بر مبنای هدف گذاری (management by objective) بدهد. این گذار نیازمند آموزش، مربی گری و تغییر پارادایم ذهنی و صرف زمان و هزینه قابل توجه است.

از سوی دیگر، بخواهیم یا نخواهیم، بخش قابل توجهی از فعالیت های هر سازمانی در ایران با شرکت های دولتی و نیمه خصوصی گره خورده است. سازمان تأمین اجتماعی، اداره کار، اداره مالیات و بیمه های تکمیلی برخی از این شرکت ها هستند. حرکت به سمت دور کاری، در حالی که اکثر این شرکت ها هیچ نسبتی با فضای جدید ندارند، مشکلات متعددی را پیش روی شرکت ها قرار می دهد. عقد قرارداد حقوقی با فرد که جز در نسخه فیزیکی و با امضا و اثر انگشت اعتبار قانونی ندارد، احراز هویتی که جز از طریق حضوری انجام پذیر نیست، مدارک پزشکی ای که صرفاً به صورت حضوری و فیزیکی تحویل گرفته می شود و مواردی از این دست، محدودیت هایی هستند که کار کسب و کارها را در مسیر چابکی و نهادهای سازی دور کاری در تمامی ابعاد با مشکلات جدی مواجه می کنند.

هر چند رسیدگی به چالش های فوق به همراه پیچیدگی های حفظ تعلق خاطر افراد در زمان دور کاری نیازمند صبوری و تلاش بی وقفه است، ولی ما برای رسیدن به داتین دو هزار نفری توسعه پذیر، برای خود انتخابی جز حرکت با قدرت در این مسیر متصور نیستیم. ■

سید حامد حسینی نژاد

مدیر امور توسعه سرمایه های انسانی داتین



میزان تغییراتی که فضای کسب و کار در ایران در یک سال و نیم گذشته تجربه کرد، شاید گسترده تر از یک دهه قبل از آن بود. تغییر روال ها، شکل گیری خدمات غیر حضوری، رونق کسب و کارهای خدمت محور و شاید در رأس آنها اضافه شدن «دور کاری» مهم ترین این تغییرات بوده است. بازگشت بشر به کف هرم مازلو و دغدغه مندی در خصوص سلامت، کسب و کارها را ناگزیر کرد تا برای پاسخ به این دغدغه تدبیری بیندیشند. داتین هم به عنوان یکی از بازیگران اکوسیستم فناوری اطلاعات تلاش کرد از روزهای ابتدایی ورود این میهمان ناخوانده واکنش های مناسبی را برای مواجهه با آن نشان دهد. فراهم کردن زیرساخت های دور کاری و ایجاد تسهیلات برای دور کاری حداکثری، مهم ترین اقدام داتین در کنار بسیاری دیگر از سازمان ها بود. کلیدواژه ای که در ابتدا به شکل گریزناپذیر به ادبیات داتین اضافه شد، به تدریج و با خو گرفتن بیشتر با آن، به ما کمک کرد تا به مسئله ای بپردازیم که تا قبل از آن فرصتی برای بروز نداشت؛ تمرکز دایی.

برای شرکتی مانند داتین که تمامی آنچه دارد، از سرمایه های انسانی خودش است، محرومیت از نیروهای توانمند و خوش فکر دیگر شهرهای کشور همیشه حسرت بزرگی بود. مشاهده این پدیده که همزمان با اینکه ما با کمبود نیرو در تهران و شهرهای اطراف دست و پنجه نرم می کنیم، ساکنان شهرهای دیگر به لطایف الحیل در جست و جوی کار هستند و بسیاری از آنان برای یافتن کار مناسب به تهران مهاجرت می کنند، برای ما بسیار دردناک بود. حالا ما فرصتی داشتیم تا به جای آنکه نیروهای کار به سمت ما بیایند، ما به سمت آنها حرکت کنیم. در میانه زمستان ۱۳۹۹ پروژه جذب همکار از سراسر کشور را کلید زدیم و در بازه زمانی کوتاهی بیش از آنچه انتظار داشتیم با استقبال مواجه شدیم. جذب حدود ۳۵ نفر از ۱۲ استان در طول حدود پنج ماه گذشته و هدف گذاری برای رساندن این عدد به ۱۰۰ نفر تا پایان سال ۱۴۰۰، در نگاه اول بسیار بلندپروازانه بود، اما امروز واقعی تر از همیشه است.

اما این اعداد تنها مایه خوشحالی ما از پیشرفت این پروژه نیستند. ۱۲ نفر از همکارانی که در طول سال های گذشته از شهرهای خود به تهران مهاجرت کرده بودند و در داتین مشغول به کار بودند، با شروع این پروژه اقدام به مهاجرت

مدیریت افرادی که تمام یا بخشی از زمان کاری خود را به شکل فیزیکی در محل شرکت، حضور ندارند، احتمالاً مهم ترین چالش زمان دور کاری است. باور پذیرفته شده در بخش قابل توجهی از مدیران، تمرکز بر میزان زمان کاری کارمندان زیر مجموعه شان است