

# آینده بازار کار در ایران بی نظیر است!

گفتگو با وفا علی کمالیان درباره برنامه ریزی شغلی

آینده بازار کار در ایران بی نظیر است!



همراه با نسخه  
شنیداری و PDF



PREMIUM  
CONTENT

**بازار کار خراب است! امنیت شغلی وجود ندارد! درآمدها کفاف زندگی را نمی‌دهد! هرچقدر بیشتر کار می‌کنیم، کمتر عایدی داریم و در نهایت، هیچ امیدی به آتیه نیست!**

بعید می‌دانم که جملات بالا برای خواننده ناملموس باشد و مترادف‌هایش را پیش‌تر نشنیده باشید. حتی ممکن است که خودتان نیز این‌چنین فکر کنید. بگذارید صادق باشم، من نگارنده‌ی این سطور -میلاد اسلامی‌زاد- هم با شما اختلاف نظر چندانی ندارم!

شغل، بخش مهمی از زندگی ماست و زمانی که درباره‌ی [برنامه‌ریزی](#) حرف می‌زنیم، قطعاً یکی از مهمترین معیارهای مد نظر، تعریف مسیر شغلی و روندی‌ست که برای امرار معاش در پیش می‌گیریم. از همان ابتدای تعریف پرونده‌ی برنامه‌ریزی، نیاز به محتوایی جامع در این حوزه احساس شد. در ابتدا، به سمت چند ترجمه/تالیف از منابع معتبر رفتیم که خروجی، چندان به مذاق‌مان خوش نیامد.

آنچه که بود، یا ارتباطی با فضای اقتصادی و اجتماعی امروز ایران را نداشت و یا، نمی‌توانست برای کاربر و مخاطب ایرانی کارآمدی داشته باشد. این شد که به فکرِ گفت‌وگو با فردی افتادیم که هم، تجربه‌ی کار در این حوزه را داشته باشد و هم، پشتوانه‌ای از دانش روز دنیا برای نظراتش.

گفتگوی پیش رو، بدون اغراق، یک کلاس درس پر از نکته و آموزه است که می‌تواند برای همه مفید و کارآمد باشد. لطفاً یک ساعت از وقت‌تان را به خواندن یا شنیدن دقیق آن اختصاص دهید. برخلاف باقی محتواهای این پرونده، استفاده از آن را رایگان کردیم تا همه بتوانند از آن بهره ببرند.

اگر می‌خواهید درباره‌ی پرونده برنامه‌ریزی و روندی که برای تهیه آن طی کردیم اطلاعات بیشتری کسب کنید، لینک زیر را ببینید:

**وفا کمالیان** را از خیلی وقت پیش و به واسطه‌ی دوستی گرانقدر می‌شناختم. می‌دانستم که شرکتی در حوزه‌ی مشاوره‌ی منابع انسانی دارند و به سازمان‌های بزرگ و کوچکی مثل **همراه اول** خدمات مشاوره منابع انسانی ارائه می‌کنند. از هر سو که نگاه کردم، بهتر از ایشان گزینه‌ای نیافتم.

برای گفتگو با آقای کمالیان کمی استرس همراه من بود. هم از زمان‌سنجی‌شان مطلع بودم و هم می‌دانستم که چقدر در این ایام شلوغ پایان سال، تقاضای زمانی برای گفتگو خواهشی بزرگ است. خوشحالم که با روی باز پذیرفتند و گفتگویی که بنا بود یک ساعته به انجام برسد، حدود دو ساعت و نیم به درازا کشید.

همچنین بنا بود که خلاصه‌ای از گفتگوی مان را در ۳۰ تا ۴۰ دقیقه نقل کنیم که حقیقتاً، حذف هر بخشی از این گفتگو، چیزی را از کفمان می‌برد. این‌چنین شد که متن حاضر، طولانی‌ترین بخش از پرونده‌ی برنامه‌ریزی راهرو شد.

همه‌ی سعی خود را کردم که به لحنِ گفتگو وفادار بمانم و تغییر زیادی در ادبیاتش وارد نکنم. بجز حذف برخی قسمت‌ها، که به نوعی در جای دیگری از گفتگو تکرار شده بود، محتوای پیش روی‌تان تقریباً همانی‌ست که اتفاق افتاد.

همانطور که عرض شد، این مطلب طولانی‌ترین محتوای پرونده‌ی برنامه‌ریزی‌ست. حیف‌مان آمد که تعدیل و یا تبدیل به دو یا سه بخشش کنیم. پس لطفاً، با فراست کافی آن‌را بخوانید و یا گوش دهید. حقیقتاً هر جمله‌اش، پر از آموزه است و نباید از دستش داد.

## گفت‌وگو با **وفاعلی کمالیان** مشاور منابع انسانی

آینده بازار کار در ایران بی‌نظیر است!



همراه با نسخه  
شنیداری و PDF



**سلام جناب کمالیان. از اینکه قبول زحمت کردید و در این پرونده با ما همراه شدید، از شما ممنونم. لطفا خودتان را معرفی کنید.**

سلام و روز بخیر. من وفاعلی کمالیان هستم و ۵۵ سال دارم. من نه به عنوان آدمی که در این حوزه -برنامه‌ریزی شغلی- موفق بوده‌ام، بلکه به عنوان نمونه‌ی خیلی خوبی از شکست‌ها و اشتباهات که می‌توان در این مسیر داشت در خدمت شما هستم. در ادامه گفتگو توضیح می‌دهم چرا شکست و چرا ناموفق تا کسانی که این مصاحبه را می‌خوانند یا می‌شنوند بتوانند جلوی این اشتباهات را بگیرند و موفق‌تر از چیزی شوند که می‌توانند در حالت عادی باشند.

### اگر کمی از کارراهه‌ی شغلی‌تان هم بگویید، اتفاق خوبی‌ست.

من از نظر خانوادگی پدر دو پسر جوان دهه هفتادی هستم. از نظر تحصیلی، ابتدا در رشته مهندسی صنایع در دانشگاه پذیرفته شدم و سپس راه و ساختمان خواندم و حدود سی و یکی دو سال پیش مهندس شدم. مدتی کار مهندسی کردم، بعد از اینکه فهمیدم در آن حرفه، خیلی ارضا نمی‌شوم مسیر شغلی‌ام را به سمت‌های دیگری چرخاندم. حالا، سال‌هاست که در حوزه‌ی مشاوره منابع انسانی فعالیت می‌کنم. در این حوزه مدرک آکامیک نگرفتم و دانشگاهی نرفتم. در ایران و خارج از کشور دوره‌های مختلفی را طی کردم، کتاب‌های مختلفی خواندم و حالا با بعضی سازمان‌ها و آدم‌ها مشغول کار هستم. سال ۱۳۷۹ شرکت [پیونده دهکده جهانی](#) را تاسیس کردم و از آن پس به عنوان مشاور حوزه‌ی منابع انسانی با بسیاری از سازمان‌ها مشغول همکاری‌ام.

### اگر موافق باشید، با ساده‌ترین سوال ممکن، یعنی چیزی که مساله‌ی محوری این گفتگوست بحث را آغاز کنیم: شغل. کمی درباره‌ی تاریخچه‌اش بگویید.

بگذارید این‌گونه آغاز کنم: یک زمانی بود که هر کسی کار خودش را می‌کرد. کمی بعد، متوجه شدند که نمی‌توانند کارشان را به تنهایی انجام دهند، پس سراغ آدم‌های دیگری رفتند تا در کارها کمک کنند، اما صاحب کسب و کار نباشند.

افراد گروه دوم برای صاحبان کسب و کار یا همان گروه اول، مجموعه‌ای از کارها انجام دادند و از بابت آن، زندگی‌شان را می‌گذراندند و حق‌الزحمه‌ای دریافت می‌کردند. حق‌الزحمه در روزهای اول پول نبود در قالب کالا و خدمات محاسبه می‌شد. مدتی زمان لازم بود تا «پول» وارد مراودات کاری شود.

در نهایت افراد به دو گروه تقسیم شدند: گروهی که کار خود را داشتند که امروز به آن‌ها کارآفرین می‌گوییم و گروهی که در ازای کار برای دیگران -کارمند/شاغل‌های امروزی- زندگی می‌گذراندند. این شاید اولین تعریف شغل باشد. در همین راستا، رفته رفته قراردادهای مطرح شدند تا شرایط همکاری‌ها را مدون و مشخص کند.

مبنای قراردادهای اولیه بر اساس «وفاداری کارمند» تعریف می‌شود: کارآفرین/صاحب کار می‌گفت تو به من وفادار باش و من هم متعهد می‌شوم تا زمان بازنشستگی‌ات به تو شغلی می‌دهم که با انجام دادن آن، بتوانی گذران زندگی کنی.

بعد از این دوره، جریان‌های شغلی با نوساناتی مواجه شد: آن شغل دیگر کارآمد نبود یا درآمد نداشت. مثلاً تکنولوژی جدید می‌آمد، آن شغل از بین می‌رفت، صاحب بیزنس از بین می‌رفت، می‌مرد، یا ویژگی‌های دیگری به آن اضافه می‌شد که در نهایت موجب ایجاد بازه‌ی وسیعی از تغییرات در «شغل» شد. این تغییر و تحول‌ها تا به دوره‌ی معاصر ادامه یافت.

با ورود کارگران دانش‌محور (knowledge workers) به بازار کار، ماجرا به کلی تغییر کرد. آن‌ها به راحتی کسانی که کاری یدی انجام می‌دادند، ارضا نمی‌شدند و چیزهای بیشتری می‌خواستند. یعنی قراردادهای شغلی که پیش‌تر درباره‌اش حرف زدیم.

جنگ جهانی دوم نقطه‌ی عطفی در مسیر شغل و سیر تکاملش بود. نیروهای کار و به تبع آن کسب‌وکارها با سرعت بالایی از بین رفتند یا جایگزین شدند. همکاری شاغل و صاحب کسب و کار از این دوره به بعد، شکل و شمایل جدیدی به خود گرفت.

از اینجا به بعد جستجو برای یافتن فرد جویای کار، و اینکه چطور باید کارها رو به انجام برساند مطرح شد. به دلیل کمبود نیروی کار، به هر فردی با هر سطحی از توانایی شغل پیشنهاد می‌شد. مهاجرت به آمریکا هم اتفاق دیگری بود که اهمیت داشت.

در این دوره، آدم‌ها را بر اساس توانایی‌های‌شان (skill) طبقه‌بندی کردند که بدانند کجا باید از آن‌ها استفاده کرد. آدم درواقع یک ابزار بود برای رشد و رونق، نه یک سرمایه، تا اینکه مهارت‌ها مطرح شد و تئوری چماق و هویج دیگر کار نمی‌کرد.

بحث انگیزه و نظریه‌ی دو عاملی مطرح شد. بعد روانشناس‌ها وارد این حوزه شدند. تقریباً سال 1955 و 1954، مازلو وارد این عرصه شد و با ارائه‌ی نظریاتش تغییراتی بنیادی ایجاد کرد. برای اولین بار، طبقه‌بندی نیازهای انسانی مطرح شد: نیازها از آب و غذا شروع می‌شوند تا به خودشکوفایی می‌رسد..

بعد از او روانشناس‌های بیشتری آمدند، گفتند انگیزش درونی، انگیزش بیرونی. تا رسیدیم به امروز. حالا با نگاهی کلی به این تاریخچه، من شخصاً این تعریف از شغل مناسب رو خیلی دوست دارم: یک شغل خوب، نقطه تلاقی سه تا دایره است:

- ۱. چیزی که از انجام دادنش لذت می‌برم
- ۲. چیزی که خوب انجامش می‌دهم
- ۳. چیزی که بابت انجام دادنش پول خوبی می‌گیرم.

محل تلاقی این سه تا دایره را سوئیت اسپات یا نقطه شیرین می‌نامند.

شما می‌توانی دایره‌های هر کدام از این‌ها را بزرگ و کوچک کنی، تا ببینی که من خواهان شغلی هستم هر چقدر هم درآمد بالایی داشته باشد برایم مهم نیست، ولی نیاز دارم که دوستش داشته باشم. یا برعکس، دوست داشتن شغل اصلاً برایم مهم نیست و کافی‌ست درآمد خوبی از کنار آن به دست آورم. یا اینکه هیچ کدام از این دو پارامتر مهم نیست، صرف اینکه کاری را به خوبی انجام دهم برایم کفایت می‌کند.

با این توضیح و با در نظر گرفتن شرایط در در عصر حاضر، آیا واقعا مهم است که من  
چقدر شغلم رو دوست داشته باشم؟ اگر مبنا را صرفا بر روی مقدار عایدی ام بگذارم،  
مسیر را اشتباه رفتم؟

اصلاً مبنای اشتباهی نیست. بگذارید مثالی از خودم بزنم. من موقعی که مهندس بودم،  
کاری که می‌کردم درآمد خیلی خوبی داشت و توامان جذابیت‌های زیادی هم داشت.  
من مدیر پروژه‌های سدسازی بودم. سد به نظر من از جذاب‌ترین سازه‌های ساخته شده  
توسط بشر است. تو می‌بینی ده‌ها هزار هکتار زمین با آب پشت سدی که تو ساختی،  
سیراب می‌شود و کشاورزی اتفاق می‌افتد و هزاران نفر از این راه ارتزاق می‌کنند.

وقتی ساخت اولین سدی که مدیرش بودم تمام شد، خیلی لذت بردم.. وقتی سد دوم  
را به من سپردند، دیدم که این کمی با قبلی تفاوت دارد. باور کن زمان پروژه‌ی سوم  
حالم از آن کار به هم می‌خورد! همان نقشه‌ها بود، همان کار بود، همان مسائل بود.  
حجم این کار برای من، من وفا کمالیان، علی‌رغم اینکه پول خیلی خوبی می‌گرفتم، یک  
بیستم چیزی بود که کسی اگر می‌خواست برای اولین بار این کار را انجام دهد باید  
صرف می‌کرد، اما دیگر جذابیتی برایم نداشت.

به فکر افتادم که این، کار من نیست. این کار تکراری داره اذیتم می‌کند. با اینکه از  
بیرون خیلی جالب بود و چالش‌های زیادی داشت، برای من دیگر یکنواخت شده بود.

برای همین وارد حوزه دیگری شدم. شروع کردم به مستقلاً فکر کردن، کار کردن، بیزنس راه انداختن. تا رسیدم امروز به اینجایی که هستم.

### بعد از آن چه کردید؟

همین شرکت فعلی را تاسیس کردم، که البته مسیرش با آنچه امروز در جریان است کمی تفاوت داشت. بیا بید به دایره‌هایی که پیش‌تر درباره‌شان صحبت کردیم برگردیم. پس از مدتی به این نتیجه رسیدم که دایره‌ی درآمد برایم اولویت کمتری دارد و مهم آن است که از کاری که می‌کنم لذت ببریم.



نویسنده : دانیل اچ. پینک  
مترجم : مرجان فرجی  
انتشارات: لیوسا



نسخه دیجیتال این کتاب را با ۵۰ درصد تخفیف برای کاربران راهرو با کد raahro از فیدیبو تهیه کنید | [لینک خرید](#)

آقای دنیل پیک ([Daniel Pink](#))، در کتاب انگیزه میگوید:

ایجاد مشوق با پول، مثل این است که شما کسی را به خانهات برای شام دعوت می‌کنی و غذای خوشمزه‌ای تدارک می‌بینی. من از خوردنش لذت می‌برم و پس از آن، با دو تا چک پول پنجاه هزار تومانی از شما تشکر می‌کنم. شما از خودت بدت می‌آید، با خودت می‌گویی من این همه برای میهمانم زحمت کشیدم، فقط برای دو تا چک پول ۵۰ هزار تومانی؟!

درآمدی که به ازای کار و شغلت می‌گیری هم همین است. من تا دو سال، ساعت 4 صبح بیدار می‌شدم می‌رفتم تبریز، و ساعت 11 شب برمی‌گشتم تهران، آن هم هر هفته دو روز. واقعاً کار سختی است. روزهای اول، اصلاً نمی‌فهمیدم خستگی یعنی چه. ولی آخرهای آن دو سال با خودم گفتم، من همچنین کاری را برای این پول انجام می‌دهم؟ من که کار مهمی انجام نمی‌دهم. این مسئله را یک مهندس 10 سال جوان‌تر هم می‌توانست حل کند. و همین باعث شد آن شوق اول را نداشته باشم. فرودگاه رفتن برایم زجرآور شد. دیگر انرژی نشستن در هواپیما با آن تکان‌هایش، 120 کیلومتر رانندگی کردن با پاترول و بالا و پایین رفتن از کوه‌ها را نداشتم. یعنی پول، از یک جایی به بعد دیگر به شما انرژی نمی‌دهد.

این نقطه ممکن است برای هر کسی، در یک زمان بخصوصی رخ دهد. مثلاً برای یک نفر بعد از دو سال اتفاق می‌افتد، برای یک نفر در سال سی و پنجم شغلش. چون پول هنوز هم در او انگیزه ایجاد می‌کند، هنوز هم چیزهایی هست که بخواهد با آن پول بخرد.

به طور خلاصه، نقطه‌ای از زمان بود که دایره‌ی ارتزاق داشت برایم کوچک می‌شد و دایره دوست داشتن کار و اثربخش بودن آن، در حال بزرگتر شدن بود. اینجا باید برگردم به سؤال خوبی که شما پرسیدید، اینکه انگیزه و مسائل روحی و روانی چقدر اهمیت دارد؟ این نقطه برای وفا کمالیان در 35 سالگی اتفاق می‌افتد، برای میلاد اسلامی‌زاد در 27 سالگی اتفاق می‌افتد، برای یک نفر دیگر ممکن است در 70 سالگی اتفاق بیفتد.

### یا حتی ممکن است اتفاق نیفتد.

ممکن است. وقتی می‌گویم 70 سالگی، یعنی دوره شغلی شما تمام شده است. در نتیجه یعنی برای شما اتفاق نمی‌افتد. اما نکته اساسی این است که یک زمانی اتفاق می‌افتد و کاری برایش نمی‌کنی، یک زمانی اتفاق می‌افتد و کاری برایش نمی‌توانی بکنی، یک موقعی هم اتفاق می‌افتد و بعدها می‌فهمی که علت اینکه من در آن سال‌ها که کار می‌کردم و خوب نبودم، مشکل پول نبود، جای دیگری از کار می‌لنگید. اصلاً متوجه نمی‌شوی که این اتفاق افتاده است. این‌ها خطرناک است.

فرمودید شغل در ابتدا یک تعهد بر سر وفاداری، بین کارفرما و کارگر بوده است. سؤالی که مطرح می‌شود این است: دقیقاً از چه زمانی، کارفرماها ملزم شدند که عوامل غیرمادی را هم درگیر کار کنند، یعنی یک معادله‌ی اقتصادی، از صرف یک تعامل اقتصادی فراتر رود؟

اگر ادبیات این موضوع را بخوانید، خیلی توافق نظری روی آن وجود ندارد. از یک طرف سازمان‌های بین‌المللی نیروی کار به وجود آمدند تا متضمن منافع کارگران، یعنی کسانی که کار می‌کنند شوند. از طرف دیگر، اتحادیه‌های صنفی ایجاد شدند تا متضمن منافع صاحبان کسب‌وکار باشند. این‌ها دائماً با هم تعارض‌هایی دارند. نمونه‌اش در ایران این هست که می‌بینیم هر سال حداقل دستمزد برای کارگران تعیین می‌شوند.

از یک سو، کارگران معتقدند که این عدد زندگی‌شان را تأمین نمی‌کند و در طرف مقابل، صاحبان کسب‌وکار معترضند که در صورت افزایش حقوق، توانایی نگهداری کسب‌وکار برای‌شان میسر نیست و باید سیاست‌های کوچک‌سازی را پیش بگیرند. این تعارض یا گفتگو، در نهایت به یک نقطه‌ی تعادلی می‌رسد که راستش هیچ کس هم از آن راضی نیست.

داستان وفاداری و ماندگاری در سازمان مدت‌هاست که رنگ و بوی خودش را از دست داده است. در ادبیات امروز جهان منابع انسانی می‌گویند که باید به فردی که برای تو کار می‌کند، اجازه بدهی یک مدتی از سازمان تو خارج شود، جاهای دیگر را تجربه کند،

مهارت‌های بیشتری را کشف کند، با نگرش‌های جدید آشنا شود و آگه دوباره در یک نقطه‌ای به تو و سازمان تو رسید، دوباره با هم کار کنید.

ایلان ماسک میگوید: آینده‌ی بازار کار اینگونه خواهد بود که عمده کارها را ربات‌ها انجام می‌دهند و یکسری از آدم‌ها اصلاً برای‌شان شغلی وجود نخواهد داشت. پس ما مجبوریم از محل درآمد کسب‌وکارها، مبلغی را به گروهی از آدم‌ها بدهیم تا بدون اینکه کار کنند، بتوانند صرفاً گذران زندگی کنند.

نگرش‌ها در حال تغییر است. اگر تو فردی باشی که مهارت‌هایی داشته باشی که به درد کسب‌وکارها بخورد، آنها نمی‌توانند تو را در نظر نگیرند یا از تو چشم‌پوشند. این همان موضوعی‌ست که آقای ست گادین در کتاب [Linchpin](#) (که در فارسی مهره‌ی حیاتی ترجمه شده است) بیان می‌کند: **تو مهره‌ی غیرقابل جایگزین باش.**



نویسنده : سیت گادین  
مترجم : علیرضا خاکساران  
انتشارات: آموخته



نسخه دیجیتال این کتاب را با ۵۰ درصد تخفیف برای کاربران راهرو با کد raahro از فیدیبو تهیه کنید | [لینک خرید](#)

نکته‌ی اصلی من در کارگاه‌هایی که حول این حوزه برای دوستان برگزار می‌کنم این است: امنیت شغلی، محکم بودن قرارداد بین کارفرما و کارگر نیست، امنیت شغلی این است که کارفرما اگر شب خواب ببیند که آقای ایکس بخواهد با من قطع همکاری کند، تا صبح نتواند بخوابد!

این یعنی آن کارمند در کسب‌وکار محل اشتغالش چنان مؤثر باشد که کارفرما نتواند نبودش را حتی تصور کند. در این وضعیت قدرت چانه زنی و به طبعش، امنیت شغلی او بالا می‌رود.

ما باید یک تفاوت قائل شویم بین چسبندگی به سازمان، یعنی من به شما وفادارم و زندگیم‌ام را وقف شما می‌کنم، بدون اینکه مهارت تازه‌ای یاد بگیرم، بدون اینکه کمک جدیدی به کسب‌وکار شما بکنم. و درمقابل انتظار دارم شما هم تا من هستم و کار می‌کنم، خدمات من را جبران کنید، من را نگه داری و به من نگوئید بالای چشمت ابروست!

با این رویکرد وقتی کسب‌وکار با چالشی جدی مواجه شود، خیلی قابل دوام و اتکا نیست، اگر کسب‌وکار من که مثلاً پانصد نفر در آن کار می‌کنند، با مساله‌ای مواجه شود، باید انتخاب کنم بین اینکه به صرف وفاداری، فرد رو نگه دارم، یا اینکه بر مبنای عملکرد و تأثیرگذاری در کسب‌وکارم افراد را طبقه‌بندی کنم. در این مرحله من به سراغ نجات تجارت‌م خواهم رفت.

کاملاً با شما موافقم که این تعریف کلاسیک وفاداری در شرایط امروز سازمان‌ها شاید دیگر کارآمد نباشد. حال اگر بخواهیم مهارت‌هایی را به فرد کارجو/کارمند توصیه کنیم که در شرایط امروز بتواند برای سازمان‌ش مفید فایده باشد و با تعاریف جدید امنیت شغلی ایجاد کند، آن مهارت‌ها کدام‌اند؟

می‌خواهم بگویم اگر می‌خواهید در سازمان محل کارتان موفق باشید، اولین شرط این است که به اندازه‌ی کافی احمق یا کم‌هوش باشید! اگر بخواهید دائماً چرتکه بندازید که من بابت این کاری که انجام می‌دهم، چه به دست می‌آورم، ضرر می‌کنید. چون گام اول در این تعامل مؤثر برد - برد را یکی از طرفین باید بردارد.

یک راه این است که من به کارفرما بگویم که من خوبم! و تو باید این مقدار به من پول بدهی تا برایت کار کنم. خب، چه تضمینی وجود دارد تا آن مقدار که فکر می‌کنم بتوانم برای آن سازمان اثربخشی داشته باشم؟

راه دیگر این است که به کارفرما بگویم من برای تو مقدار معینی کار می‌کنم و اگر آن مقدار که باید برای‌ت مفید بود، به همان میزان به من پرداخت کن. کدام طرف ماجرا باید این قدم را بردارد؟ اگر بخواهیم این اتفاق از سوی کارفرما بی‌افتد، تقریباً محال است. چرا که بیزینس‌ها ریسک‌های خیلی بالایی دارند و به حجم بالایی از نیروی کار نیازمندند. توان سرمایه‌گذاری بر روی چند نفر از پرسنل خود را با این رویکرد دارد؟

از سوی دیگر اما، اگر شما مدتی را حتی رایگان کار کنید، اصلاً بیگاری کنی و نشان دهی که این کسب‌وکار با شما و بدون شما به جاهای متفاوتی می‌رسد، آن زمان صاحب کسب‌وکار چرا باید شما رو در نظر نگیرد؟ چرا باید شمار را به کار نگیرد؟ بنابراین لازم است که فرد جویای کار در ابتدای مسیر چندان حساب و کتاب نکند. فکر کنید که برای رضای خدا کار می‌کنید! جوری کار کنی که وقتی کسی شما را نگاه نمی‌کند، همان شکلی باشد که وقتی کسی شما را زیر نظر دارد.

آقای دنیسون تعریف قشنگی از فرهنگ سازمانی ارائه کرده‌اند:

**فرهنگ سازمانی شیوه‌ای است که ما کار می‌کنیم وقتی کسی مارو نگاه نمی‌کند.**

من یک بار در زندگی‌ام کارمند شدم که 20 سال طول کشید! در آن شرکت ما یک تسهیل‌داری داشتیم که مرحوم شد. با مدیرعامل شرکت هم‌کلاسی دوران دبستان بود. یک روز مدیرعامل پیش از سفر به شوخی به او گفت، فلانی، شرکت رو تا وقتی برگردم، به تو سپردم. آن مرحوم بلافاصله پس از رفتن مدیرعامل، شروع به دعوا کردن با همه کرد که شما چرا کار نمی‌کنید! همه را دیوانه کرده بود. خب، او مهارت کافی را نداشت، با وجودی که بسیار دلسوز بود.

اگر اون کم‌هوشی لازم رو داشتی باشی و گام اول را برداری، بعد از آن باید به مهارت، هوش، یادگیری، شغل و همه‌ی این‌ها فکر کرد. باید چیزی را بسازی که کارفرما حتی جرأت نکند به از دست دادن شما فکر کند.

### به نظر کم کم داریم به مسالهی کارراهه‌ی شغلی نزدیک می‌شویم

بله، همینطور است. اصلاً چرا کارراهه شغلی مطرح شد؟ آدم‌ها داشتند کارشان را می‌کردند. مثل بچه آدم می‌آمدند کار می‌کردند، وفادار بودند و بعد هم همان‌جا بازنشسته می‌شدند. ولی این وسط، یکدفعه بیزنس از بین رفت. یعنی آدمی که به عنوان مثال نعل اسب درست می‌کرد، یا اسب‌ها را تیمار می‌کرد، با ساخته شدن ماشین، بیکار شد. درنتیجه افرادی هم که برای او کار می‌کردند بیکار شدند، بنابراین به این فکر افتاد که باید مهارت جدیدی یاد بگیرد. یعنی با تغییر مواجه شدند.

همان‌طور که می‌دانید، سه دسته آدم داریم، یک دسته افرادی که تغییر را به وجود می‌آورند، افرادی که با تغییر همراه می‌شوند و افرادی که جلوی تغییر می‌ایستند. این‌ها مجبور شدند با تغییر همراه شوند. دیگر کسی خدمات این افراد به اسب‌ها را نمی‌خواست. درنتیجه دیدند که باید بروند و مهارت تازه‌ای یاد بگیرند تا بتوانند زنده بمانند و کار داشته باشند. بنابراین کسانی که از بیرون نگاه می‌کردند دیدند که باید یک مسیر شغلی برای خود در نظر بگیرند، تا ابد نمی‌توانند اسب نعل کنند.

شاید اسب از بین نرود، اما من دوست دارم به جای نعل کردن اسب، کارگر فنی فلان کارخانه باشم. حالا چون انقلاب صنعتی بود، کارخانه‌ها داشتند پر و بال می‌گرفتند. اگر به این‌ها نگاه کنید، می‌بینید که همه آن‌ها در یک مسیری جلو آمده‌اند. طرف اول در یک کارخانه میخ‌سازی بوده، بعد رفته در کارخانه شمشیرسازی کار کرده، بعد چرخ‌دنده ساخته، بعد کم کم جوشکار شده، و درنهایت جوشکار ساختمان شده است.

به همین دلیل هم هست که در ایران شما می‌بینید شغل افراد با فامیلشان نسبت دارد. به عنوان مثال در ایران خودمان افرادی وجود دارند که در فامیلشان «دمیر» وجود دارد. دمیر در ترکی یعنی آهن. این‌ها کسانی بودند که در صنعت فلز کار می‌کردند. یعنی کارراهه شغلی را یک مدتی خانواده رقم می‌زد.

بعدها دیدند که صنعت یا محیط کسب‌وکار آن را رقم می‌زند. درنتیجه آدم‌ها به این فکر افتادند که باید نقطه‌هایی ایجاد کنند که با وصل کردن آن‌ها کارراهه شغلی ایجاد شود. یک عده با زور و فشار وارد کارراهه شغلی شدند، یعنی مجبور شدند. یک عده‌ای هم انتخاب کردند که گام بعدی من این است. بنابراین با وصل کردن این نقطه‌هایی که عوامل بیرونی و درونی ایجاد کرده بود، یک مبحثی به وجود آمد به اسم کارراهه شغلی.

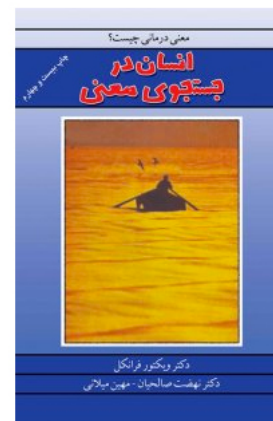
ترجمه صحیح Job Career، همان کارراهه شغلی یا مسیر شغلی است یا تفاوتی ندارد؟

جاب کریئر (Job Career) لغت صحیحی نیست، درواقع کریئر پس (Career Path) است. کارراهه شغلی یا مسیر شغلی Career Path است.

بگذارید یک سوال صریح بپرسم: اصلاً داشتن اطلاعات از مفهوم Career Path، اینکه بدانم از کجا شروع کنم و به کجا بروم، اساساً اهمیتی دارد؟



نویسنده : ویکتور فرانکل  
مترجم : مهین میلانی  
انتشارات: درسا



نسخه دیجیتال این کتاب را با ۵۰ درصد تخفیف برای کاربران راهرو با کد raahro از فیدیبو تهیه کنید | [لینک خرید](#)

آقای فرانکل کتابی نوشته با عنوان در جستجوی معنا می‌گوید: وقتی ما در اردوگاه‌های نازی‌ها بودیم که آدم‌ها را می‌سوزاندند، کسانی جان سالم به در بردند که در خارج از اردوگاه یک کاری، هدفی، چیزی که باید انجام می‌دادند و نصفه کاره مانده بود داشتند.

فرانکل می‌خواهد بگوید اگر شما در زندگی هدف داشته باشید، با انرژی بیشتری با مشکلات مواجه می‌شوید. اگر هدف شما یا بهتر بگوییم آرزوی شما این باشد که من می‌خواهم  $n$  سال بعد، روزنامه‌ای داشته باشم که برای اولین بار در ایران تیراژ میلیونی داشته باشد.

این خیلی فرق می‌کند با وقتی که بگویید من می‌خواهم در ایران یک روزنامه داشته باشم. بنابراین اگر برای خود این هدف را بگذارید که من شغلی می‌خواهم، آینده‌ای می‌خواهم که مختصات و مشخصاتش این باشد، شما را خیلی مستقیم‌تر به هدف‌تان می‌رساند. یک وقت هست که می‌گویید من یکسری کارهای خوب انجام می‌دهم که مطمئنم مجموعه این کارهای خوب، به یک چیز خوبی می‌رسد.

مثلاً من با خودم شرط می‌کنم سالی 20 عدد کتاب بخوانم، سالی 5 تا دوره شرکت کنم و سالی مثلاً یک کسب‌وکار جدید راه بیاندازم. شما کمتر می‌توانید بگویید که مجموعه این‌ها به کجا می‌رسد. چون آن 20 کتاب معلوم نیست در یک جهت باشد، ممکن است یکی فلسفه باشد، یکی ادبیات باشد، یکی مهندسی باشد، یکی زبان برنامه‌نویسی.

البته این هم هیچ ایرادی ندارد چون ممکن است بتوانید استعدادهای جدیدی از خودتان کشف کنید.

ولی یک زمانی می‌گویید من 20 سال دیگر، 10 سال دیگر، یا اصلاً وقتی که دیگر در این دنیا نیستم، چیزی که از من می‌ماند فلان چیزها باشد. این دو با هم فرق دارند. یک زمانی هدف را مشخص می‌کنید، مسیرتان را به سمت آن هدف دائماً چک می‌کنید، این جنس همان کارراهه شغلی است.

شما اگر دوست دارید مدیر باشید، همیشه در شغل‌تان پست مدیریتی داشته باشید، در موضع قدرت بودن برای مهم است، البته با تعریف Boss نه با تعریف leader. باید مهارت‌هایی را یاد بگیرید که آن‌جا، جاییت باشد.

هر توسعه‌ای لزوماً منجر به این نمی‌شود که رئیس شوید. ممکن است خودت را توسعه دهی و در آخر یک نقاش از آب درآیی. و با نقاشی هم خوشحال باشی. اشکالی هم ندارد. ولی یک وقتی تمرکز می‌کنی و می‌گویی من می‌خواهم نقاشی باشم که هفته‌ای سه تا نمایشگاه در ایران داشته باشم.

بنابراین مسئله این است که می‌خواهی فرمان زندگی دست خودت باشد یا می‌خواهی بتوانی در برابر تغییر شرایط محیطی بهترین واکنش را نشان دهی. این دو با هم فرق

دارد. مخصوصاً در عصری که ما زندگی می‌کنیم. فکر می‌کنم هیچ‌کس نمی‌تواند قول دهد که به عنوان مثال 10 سال دیگر اصلاً چه شغل‌هایی وجود دارند.

برای میلاد اسلامی‌زاد، 10 سال دیگر چه فرصت‌هایی هست؟ من فکر نمی‌کنم کسی بتواند این را به روشنی ترسیم کند.

**مراکز معتبری در دنیا در این رابطه تحلیل‌هایی انجام داده و گزارش‌هایی منتشر کرده‌اند، اما کاملاً درست می‌گویید، مهمترین سؤال همین است که مثلاً 20 سال دیگر در حوزه IT، ترکیب شغلی همین چیزی که هست باقی می‌ماند یا قرار است خیلی تفاوت کند.**

بله، مثلاً می‌گویند دیتا ساینیتیست‌ها آینده خوبی دارند. اما من می‌گویم دیتا ساینیتیست در صنعت سلامت؟ صنعت بیمه؟ یا صنعت ساختمان؟ من سال 69 یا 70، یعنی حدود 30 سال پیش، داشتم کلاس‌های فوق‌لیسانس مهندسی راه و ساختمان را می‌خواندم.

آن زمان بحث سر این بود که در آینده نزدیک، دیگر کسی ساختمان را محاسبه نمی‌کند. بلکه دیتابیس‌هایی وجود خواهد داشت که به شما می‌گوید ساختمانی با اینقدر

دهانه، اینقدر ارتفاع، فلان کاربری و در چنین موقعیت جغرافیایی‌ای، باید از تیرآهن نمره فلان استفاده کند.

همان چیزی که امروزه ما می‌گوییم دیتا ساینس یا هوش مصنوعی. این مسئله هنوز هم به این صورت محقق نشده است و فکر هم نکنم بشود، چون به هزینه و زحمتش هنوز نمی‌ارزد. ولی در یک حوزه‌هایی این اتفاق در حال وقوع است.

بنابراین شما وقتی نمی‌دانید در آینده چه وجود دارد و چه چیزی به تو انرژی می‌دهد، خیلی سخت است که از حالا بخواهی یک چیز خیلی دقیق را نشانه بگیری. الآن بازه‌هایی که می‌توانی گام برداری بازه‌های کوچکتري است و در نتیجه مهارت‌های متنوع‌تری نیاز داری تا بتوانی یاد بگیری و پیش بروی. یعنی هر قدمی که می‌روی آپشن‌هایت بسته نشود. چند تا آپشن داشته باشی.

**اگر بخواهیم قصه را کمی سخت کنیم، باید بگوییم از آن طرف گفتیم درآمد مهم است و از این طرف شاید من میلاد هدفم به قول شما این باشد که نقاش شوم، و مشغول به کاری باشم که حتی در آن مسیر هم نباشد، از این تیپ آدم‌ها بسیار می‌توانم مثال بزنم. به عنوان مثال کسی که بنیانی هنری دارد، اما به کار در معدن مشغول است!**

بله. پویا پیرحسین‌لو. مدیرعامل ابرآروان.

بله. دقیقاً پویا مثال درستی برای این ماجراست. سوال من به طور مشخص این است، آیا اصلاً لازم است من ارتباطی عاطفی با کاری که صبح تا عصر انجام می‌دهم داشته باشم؟ آیا نمی‌شود شغل را تنها برای درآمدش خواست و جدا از آن، به اهدافی متفاوت پرداخت؟

من می‌گویم باید محاسبه کنی که هزینه‌ی برقراری این تعادل برای ت مقرون به صرفه هست یا نه. توی میلاد برای خودت، من وفا برای خودم. باید ببینیم این انرژی که از صبح تا شب می‌گذاری، کار مهندسی معدن می‌کنی و بابتش یک پولی می‌گیری، اون پول به ازای انرژی که می‌گذاری، در حدی هست که شب تا صبح کار دیگری بکنی یا نه. و معیارش هم شخصی است؟ یعنی ممکن است معیار من با شما فرق کند. یعنی الگوی مشخصی ندارد.

بله، دقیقاً. من نمی‌توانم به تو بگویم که داری اشتباه می‌روی.

ولی ممکن است من در حال اشتباه باشم، ولی طبق صحبت‌های پیشین، خودم متوجه نباشم.

بله دقیقاً. یعنی تو این وسط فرسوده می‌شوی و مثلاً از صبح تا شب سر آن کار مهندسی انقدر سیگار می‌کشی که بتونی کارت را ادامه دهی که سلامتت آسیب می‌بیند تا جایی

که به جای اینکه بتوانی 10 سال کار تئاتر کنی، 5 سال تئاتر کار می‌کنی و اصولاً مریض می‌شوی. یا اصلاً تئاتر را نگوئیم، فوتبال بازی می‌کنی، بسکتبال بازی می‌کنی.

### **آیا برای تعریف و ترسیم کارراهه شغلی یا همان Career Path، فرد باید در موعدی مشخص برای خودش تعریف کند و یا چیزیست که به وجود می‌آید؟**

داستان این است که Career Path یک خروجیست و نه یک ورودی. شما اول باید بگویید 10 سال دیگر چه وضعیتی داشته باشید خوشحالید؟ از زندگیت لذت می‌بری؟ اول این را تعریف کن. ممکن است بگویید اگر من دو تا چک برگشتی در زندگیم داشته باشم، آدم خوشحالی نخواهم بود. انقدر استرس به من وارد می‌شود که اصلاً میلیاردها پول هم جواب آن را نمی‌دهد. پس شما حق ندارید وارد بیزنسی شوید که مسئولیت امضا کردن تعداد زیادی چک را داشته باشد.

پس Career Path زاینده چیزهایی است که از نظر شما ارزش محسوب می‌شود. کف زندگی ما، ارزش‌های ماست. آن چیزی که مسیر شغلی و مسیر زندگیت را به تبع آن می‌سازد ارزش‌های توست. شما جاهایی که فرمان را می‌پیچانی، تحت تأثیر ارزش‌هایت می‌پیچانی.

اشتباهی که خیلی از ما می‌کنیم، این است که در زندگیمان سعی می‌کنیم به مثلاً ۲۰ ارزش وفادار بمانیم که شدنی نیست. فرض کنید من به شما می‌گویم میلاد، مهم‌ترین ارزش زندگیت چیست؟ مثلاً می‌گویی صداقت. یعنی دروغ نمی‌گویم. می‌گویم ارزش‌های دیگر چیست؟

20 تا چیز دیگر هم برای من می‌شماری. اگر از من بپرسند نتیجه‌اش چه می‌شود، میلاد چطور آدمی است؟ دروغ می‌گوید یا نه؟ می‌گویم بچه خوبی است، اما گاهی هم دروغ می‌گوید. ولی اگر دروغ نگفتن یکی از 5 تا ارزش‌های تو باشد، من می‌گویم میلاد آدمی است که سرش برود دروغ نمی‌گوید. یعنی فقط 5 تا دیوار باعث می‌شود تو فرمان را بیچانی ولی حتماً می‌پیچانی.

تو می‌گویی من دوست ندارم کسی به من دستور بدهد، و این یکی از 5 تا ارزش من است. بنابراین هر جایی که زیردست باشی، می‌جنگی، کارراهه شغلی برای خودت تعریف می‌کنی که تعداد آدم‌هایی که به زور به تو دستور می‌دهند در کمترین حالت ممکن باشد.

ولی اگر بگویی ارزشم این است که کسی به من دستور ندهد، پول زیاد بدهند، محل کارم هم جردن به بالا باشد، حتماً یک میز 2 در 3 هم داشته باشم و غیره. ممکن است جایی قرار بگیری که میز را به تو بدهند، محل کارت هم خوب باشد، ولی 100 نفر هم به تو دستور بدهند.

پس این کارراهه خیلی خطش پر رنگ نیست. یک خطی است که با دست کشیدی و یک جاهایی هم ممکن است عوض شود. بنابراین برای اینکه کارراهه داشته باشی، اول باید خودت و ارزش‌هایت را بشناسی.

**اگر بخواهیم برای گفتگو تا اینجا یک جمع‌بندی مختصر ارائه کنیم، می‌توان اینطور گفت برای خلق مسیر شغلی باید به ارزش‌های اصلی‌مان رجوع کنیم. در مطلب دیگری در همین پرونده، سعی کردیم که به این سوال پاسخی شفاف‌تر ارائه کنیم که واقعا ارزش‌های فردی ما کدام‌اند. حال با رویکرد شغلی، به نظر شما، مسیر رسیدن به تعریفی درست و کم‌خطا از ارزش‌های فردی چیست؟**

من یک کارگاه‌هایی برگزار می‌کنم به اسم هدف‌گذاری که شروعش با همین بحث ارزش است. آن‌جا کسانی خیلی خوب مشارکت می‌کنند که به خودشان فکر کرده باشند، یعنی جواب یکسری از سؤالات را داشته باشند. همه ما انسان‌ها مدعی هستیم خانواده و پول و صداقت جزء ارزش‌هایمان است. من می‌پرسم میلاد جان، مهم‌ترین ارزش تو چیست؟ می‌گویی خانواده.

می‌گویم خیلی هم عالی، حالا این یعنی چی؟ می‌گویی من پدر و مادرم خیلی برام مهم است. می‌گویم بله، خیلی ممنون، دستت هم درد نکنه. الآن پدر شما که برای شما

خیلی مهم است می‌گویند میلاد، اگر من برای تو خیلی مهم هستم، با فلانی ازدواج کن. می‌کنی؟ باید این سؤالات چالشی را از خودمان بپرسیم. تو می‌گی پول هم برای من مهم است. می‌گویم خب، برای من هم مهم است، چون باید زندگی کنم، می‌خواهم دستم را پیش کسی دراز نکنم.

اگر من به شما بگویم، میلاد جان من به شما دو میلیون تومان می‌دهم، از صبح تا شب فقط به این نقطه روی دیوار نگاه کن، پول برایت مهم است دیگر. 2 میلیون نه، 20 میلیون، نه 30 میلیون می‌دهم، 5 سال هر روز بیا دفتر ما، از صبح تا شب به این نقطه‌ای که روی دیوار گذاشتم نگاه کن. می‌توانی نگاه کنی؟ بنابراین باید این سؤالات چالشی را از خودم بپرسم.

کسی که خودش را به چالش بکشد و به خودش فکر کرده باشد، اینکه من واقعاً چرا صبح‌ها می‌آیم و این کامپیوتر وامانده را روشن می‌کنم؟ به قول یکی از دوستان عزیزم، صبح‌ها من کامپیوتر را روشن می‌کنم یا آن مرا روشن می‌کند؟ چرا این کار را می‌کنم؟ شب چه اتفاقی بیفتد خوشحال از این دفتر بیرون می‌روم؟

یا در طول زندگی، کجاها خیلی با خودم حال کردم؟ کجا خیلی به خودم افتخار کردم و چرا؟ یک جایی که پیشنهاد رشوه را رد کردم، به خودم افتخار کردم. یک جایی که به پیرزنی کمک کردم از خیابان رد شود به خودم افتخار کردم. وقتی به این‌ها فکر کرده

باشم، آن وقت یک کمک بیرونی از جنس کتاب، از جنس کارگاه، از جنس مشورت گرفتن، می‌تواند برای من دریچه‌های دیگری را باز کند.

ولی اگر به خودم فکر نکنم و این فکر کردن را به دیگران محول کنم، یعنی بروم در یک ورک شاپی که آدمی که خیلی هم از من بهتر نیست ولی اسمش کمالیان است، یک موی سفیدی دارد و یک سر کچلی، بیاید چهار تا حرف بزند و من انتظار داشته باشم که او یک نسخه‌ای برای من بپیچد که من از فردا صبح بدانم ارزش‌هایم چیست، این فایده ندارد.

بنابراین اولین گام این است که من باور کنم هیچ‌کس من را بیشتر از خودم دوست ندارد. بنابراین من اول باید به خودم فکر کنم. من دنبال چه هستم؟ چه اتفاقی در زندگیم بیفتد می‌گویم عالی بود؟ می‌خواهم آینده‌ام چطور باشد؟ بعد از اینکه به این‌ها فکر کردم می‌توانم ببینم که چنین اتفاقاتی چگونه و از چه مسیرهایی ممکن است بیفتد؟

حتماً یک مسیر پولدار شدن اختلاس است، حتماً یک مسیرش هم دزدی است، یک مسیرش هم مثلاً تلاش کردن است. ولی تلاش کردن و عرق ریختن تنها که کافی نیست، ما در مسیری می‌افتیم که فکر می‌کنیم اگر بدویم حتماً به یک جایی می‌رسیم، اصلاً اینطور نیست.

ممکن است 10 سال بدوید ولی به جای خوبی نرسید. بنابراین کسانی که به خودشان فکر کنند و مسئولیت خودشان را باور کنند، حتماً می‌توانند از کتاب و مشاوره و کارگاه منتفع شوند. ولی اگر بخواهند از زیر بار این مسئولیت دربروند، نمی‌شود.



نویسنده : استفان کاوی  
مترجم : محمدرضا آل یاسین  
انتشارات: هامون



نسخه دیجیتال این کتاب را با ۵۰ درصد تخفیف برای کاربران راهرو با کد raahro از فیدیبو تهیه کنید | [لینک خرید](#)

در کتاب «هفت عادت مردمان مؤثر» اولین عادت، عامل بودن است. یعنی شما مسئولیت انتخاب‌هایت را بپذیری. من انتخاب کردم که به خودم فکر نکنم و همه‌ش دویدم.

در نتیجه رئیس‌م به من فکر کرد و برای من برنامه چید، گفت اگر کمالیان را اینجا بگذاریم، برای من بهتر است. چون من هیچ وقت به او نگفته بودم که برای من چی بهتر است، او تصمیم گرفت که چه چیزی برای من و چه چیزی برای او بهتر است.

به نظر شما فکر کردن به Career Path زمان مشخصی دارد؟ یعنی من در شروع کارم باید به این سمت بروم یا بگذارم یک مقدار زمان بگذرد؟ آیا اصلاً تعریف مقطع زمانی در این مسئله امکان‌پذیر است یا خیر؟

به نظرم خیلی بستگی به آدمش دارد. برای آدم‌های مختلف متفاوت است، اما خودت می‌توانی آن را جلو بیندازی. می‌توانی کتاب بخوانی. می‌توانی ببینی آدم‌های دیگر از چه مسیری رفته‌اند آیا تصادفی است یا تصادفی نیست؟ واقعاً چطور این مسیرها را جلو می‌روند. آیا خود من جریزه، مهارت، ساختار روانشناختی صاحب کسب‌وکار بودن را دارم؟

هر چه بیشتر به خودت فکر کنی این زمان زودتر می‌رسد. ولی می‌توانی دنده خلاص بروی تا واقعاً زمانش برسد. البته به نظر من می‌شود کمک کرد. نقش پدر و مادر این است که به بچه‌ها کمک کنند خودشان را بشناسند، هدفمند زندگی کنند، در گفتگوهای خانوادگی به هدفمندی و برنامه‌ریزی بیشتر بها دهند، بچه‌ها را مشارکت دهند. همه این‌ها کمک می‌کند. ولی برای هر آدمی با توجه به پیشینه، ژن و همه این‌ها، زمانش فرق می‌کند.

زمانی که کار روی این پرونده را آغاز کردیم، با تعداد زیادی از آدم‌ها در گروه‌های مختلف حرف زدیم و سعی کردیم بازخورد و نیازشان را به نوعی در محتوای مان تامین کنیم. تنها سوالی که بین همه‌ی نفراتِ مخاطب‌مان به نوعی مطرح شد این بود: اصلاً مگر می‌توان در شرایط اقتصادی فعلی کشور به برنامه‌ریزی فکر کرد؟ در مطلب دیگری، سعی کردیم به تفصیل در این باره حرف بزنیم. حال با رویکرد شغلی، پاسخ به این سوال چه می‌شود؟ اینکه من امروز مشغول به کاری هستم که دوستش ندارم، در شرایط فعلی، منطقی‌ست که به تغییرش فکر کنم و امنیت نسبی درآمدی‌ام را به خطر بی‌اندازم؟

سؤال خیلی چندوجهی است. بگذار با مثالی ملموس پیش برویم. ما در شرکت یک موقعیت شغلی برای کارشناس پشتیبانی مشتریان داشتیم. برای جذب نیرو، آگهی دادیم و با آقای مصاحبه کردیم. لیسانس داشت و متاهل بود. پرسیدم برایت چه چیزی مهم است؟ گفت یادگیری. ادامه داد که مهارت اصلی‌ام برنامه‌نویسی‌ست، اما هرجا برای کار رفتم به من فرصت ندادند تا مهارتم را عرضه کنم، وگرنه من پیشرفت می‌کردم به جایگاه بهتری می‌رسیدم. ادامه داد که دوست دارم یاد بگیرم و فرصت برای کارهای دیگر هم داشته باشم.

پس از مصاحبه به او گفتم شما می‌توانید در این مجموعه شاغل شده و حقوق مربوط به آن را نیز دریافت کنید. در واقع بنا نیست که رایگان کاری انجام دهید. علاوه بر این، می‌توانید هفته‌ای یک روز به کار برنامه‌نویسی مشغول شوید و روی پروژه‌ای که برای تعریف می‌کنیم کار کنید. می‌توانی با هزینه‌ی شرکت در کلاس زبان شرکت کنی و برخی پیشنهادها را دیگر. نتیجه؟ نیامد! برای 300، 400 هزار تومان درآمد بیشتر در شرکت دیگری مشغول شد.

اولین نکته این است که این آدم بدقول نیست، ولی بدقول نبودن یکی از 20 ارزش اوست و نه یکی از 5 ارزش اول.

بنابراین پول و موقعیت دفتر و غیره هم جزء ارزش‌هایش است. پس شما می‌بینید که این آدمی که در 20 درصد موارد بدقولی نکرده، در یک جاهای دیگری بدقولی می‌کند. پس این یک آدم شش دانگ نیست. آدمی است که بدقول نبودن جزء ارزش‌هایش است به شرطی که با یکی دیگر از آن 19 تا ارزشش تلاقی نکند. ارزش‌های شما زمانی محک می‌خورد که یک جایی به چالش کشیده شوید.

دومین نکته‌اش این است که این آدم اصلاً نمی‌داند چه می‌خواهد. این آدم نمی‌داند اگر یک جایی کار می‌کند که کارش را دوست دارد، این چقدر برایش مهم است؟ 500 تومان یا 5 میلیون تومان؟ اگر شما 500 تومان به او می‌دهید و او کاری با 5 میلیون تومان پیدا می‌کند، من حق می‌دهم که برود. ولی اگر 500 تومان می‌دهی و 550 تومان

آفر می‌دهند و می‌رود، این آدم باز هم دارد بین یکسری ارزش‌ها بندبازی می‌کند. این‌ها کسانی هستند که به هر طنابی متوسل می‌شوند، چون به خودشان اعتماد ندارند که من می‌توانم آدمی باشم که یک روزی چنان قدرت چانه‌زنی داشته باشم، که به میلاد اسلامی‌زاد بگویم بیزنس تو روزی که من آمدم یک بیزنس یک میلیون تومانی بود، الآن بیزنست 20 میلیون تومانی و من 30 درصد این را می‌خواهم. این را باور ندارد. آمده که گذران زندگی کند. نیامده چمدانش را باز کند.

### **موافقید که در این مقطع زمانی، حجم زیادی از آدم‌هایی که این شکلی نبودند، این شکلی شدند؟**

بله، چون مرکز کنترل ما بیرونی است. من فکر می‌کنم نرخ دلار زندگی من را رقم می‌زند. من آماده نیستم که برای هر نرخ دلاری بجنگم. با یک آقای صحبت می‌کردم که یک مؤسسه آموزشی دارد. وقتی دلار و هزینه‌ها رفت بالا، ایشان گفت ما 5 تا رقیب داریم که من مطمئنم سه تا از این‌ها نمی‌توانند در این شرایط ادامه دهند چون خودشان را آماده نکردند. ولی آیا نیاز آموزش در این مملکت از بین رفته است؟ حتماً نه.

پس مشتریان این سه تا رقیب می‌آیند سراغ ما. و با یک تحلیل ساده می‌توان نشان داد که شما با مشتری‌های بیشتر و 10 درصد افزایش قیمت، می‌توانی سودآوری را بالا ببرید. دیگه لازم نیست مارکتینگ کنید، چون رقیبتان کم شده است. پس کافیست فکر شده انتخاب کنی که بمانی و ریسک کنی.

ولی کسانی که این کار را می‌کنند می‌گویند خب من امروز که دارم 500 تومان از این‌ها بیشتر می‌گیرم، 6 تا 500 تومان هم می‌شود 3 میلیون تومان. حالا کو تا میلاد اسلامی‌زاد بتواند 3 میلیون تومان به من بدهد.

این طرز تفکر کوتاه‌مدت است که مرا عذاب می‌دهد. بزرگترین جامعه بیکاران ما، فارغ‌التحصیلان رشته علوم کامپیوتر و مهندسی نرم‌افزارند. باورتان می‌شود؟ و همین الآن که با هم حرف می‌زنیم، حداقل برای بیش از هزار نفر توسعه دهنده‌ی نرم‌افزار، آن‌هم نه در سطوح خیلی بالا، کار وجود دارد.

پس چرا این‌ها کار پیدا نمی‌کنند؟ چون دیدشان کوتاه مدت است. می‌گویند تو اول ماهی 20 میلیون به من بده تا من پیام برایت کار کنم. من می‌گویم تو اول بیا 50 میلیون ثروت خلق کن، بعد بگو من 50 درصدش را می‌خواهم. کیست که به تو ندهد؟

**ما الآن درباره تغییر طرز تفکر (mindset) صحبت می‌کنیم. به نظر شما این درخواست، حرفه‌ای تر از آن نیست که از فردی که تازه جریان شغلی‌اش را ایجاد کرده انتظار داشته باشیم؟**

من نمی‌گویم طرز تفکر خود را عوض کنند. من می‌گویم به شکل واضحی درخواست خود را مطرح کنند.

## پاسخ این درخواست این است: پول

همین امروز؟

**بله، همین امروز!**

چی به جایش به من می‌دهی؟ وفاداری؟

**بله، وفاداری.**

نه، نمی‌شود! من الآن خیابان ولیعصر را می‌بندم، به همه آدم‌هایی که رد می‌شوند می‌گویم اگر ماهی 5 میلیون بدهم به سازمان من وفاداری؟ کدامشان می‌گوید نه؟ چند درصد می‌گویند نه؟

**فکر می‌کنم درصد کمی.**

بسیار خب، پس حالا من از کجا بدانم تو همانی هستی که واقعاً وفاداری و در عین حال واقعاً مؤثری؟ تو یک ماه، دو ماه از حقوقت را سرمایه‌گذاری کن، نه اینکه صفر بگیر، 10 درصد کمتر بگیر. گول نخور و دنبال آن 500 تومان بیشتر نرو! آن وقت ببین من حاضرم تو را از دست بدهم؟

به نظر می‌رسد شما بیشتر از موضع کارفرما صحبت می‌کنید. درست متوجه شدم؟

به خدا نه، من دارم از موضع کارگر حرف می‌زنم. من می‌گویم کارگری که اینطوری حرف بزند، زودتر بیکار می‌شود.

پس من اینطور متوجه می‌شود که عدم تطابق رفتاری بخش بزرگی از کارجوها با روندی که پیشنهاد کردید، نوعی از بحران است. طی یک سال گذشته در نویسش، حداقل با صد نفر برای موقعیت‌های شغلی مختلف مصاحبه کردم. به جرئت بگویم که «درآمدِ امروز» اولویتِ قریب به اتفاق آن‌ها بود. یعنی من کمتر این احساس را داشتم که او، آینده‌ای را برای خود در نویسش متصور است و مساله‌ی اصلی‌اش تنها، درآمدِ امروز است. حالا که این را گفتید، به این فکر می‌کنم که یکی از معیارهای اصلی‌ام -بدون اینکه متوجه‌اش باشم- این بوده که تیم‌مان را چقدر مستقل از این موضوع دور هم جمع کنیم.

ولی با همه‌ی این اوصاف، این واقعیتی غیرقابل کتمان است که درآمدِ امروز، اولویت بخش بزرگی از بازار کار است. اینطور فکر نمی‌کنید؟

اگر قرار باشد یک سفری بروی و در کنارش هم سه تا جلسه داری، و در کنارش هم پنج تا مطالبه داری که باید وصول کنی، و در کنارش اجاره خانه‌ات را هم باید تمدید کنی،

و درکنارش فرش‌هایت را هم باید بدهی بشورند، به یک دوستت هم که بیمار است باید رسیدگی کنی، اینجا بیشتر به برنامه‌ریزی احتیاج داری یا وقتی که فقط می‌خواهی سفر بروی؟

### طبیعتاً گزینه اول.

در شرایطی که قیمت ارز بالا می‌رود، خیلی از شرکت‌ها ورشکست می‌شوند، چون ناکارآمد می‌شوند، استخدام سخت شده است. مدرک تحصیلی خیلی به دردم نمی‌خورد و خیلی چیزهای دیگر. بنابراین من این‌جا به برنامه‌ریزی خیلی بیشتر نیاز دارم. ولی مشکل اینجاست که برنامه‌ریزی من دیگر نمی‌تواند یک هدف 10 ساله باشد، ممکن است یک هدف سه ماهه باشد، ممکن است من امروز به جای اینکه بروم یک لیسانس بگیرم، یک دوره کوتاه‌مدت دیجیتال مارکتینگ بروم. اشتباه ما این است که فکر می‌کنیم چون برنامه بلند مدت جواب نمی‌دهد، اصولاً برنامه‌ریزی غلط است. نه! من باید برنامه بریزم، ولی باید آماده باشم آن برنامه را ماهی یک‌دفعه به روز کنم.

تعداد زیادی از افرادی که مهاجرت می‌کنند فکر می‌کنند آن طرف یک اتفاق عجیبی می‌افتد. اتفاقاً آن طرف اتفاق خیلی عجیبی نمی‌افتد. آن طرف برنامه‌ریزی جدی‌تر است. اگر همین برنامه‌ریزی را اینجا انجام دهند، قول می‌دهم بسیار موفق‌تر می‌شوند.

نمی‌گوییم لزوماً خوشحال‌تر، این دیگر ویژگی‌های شخصی آدم‌هاست که با هم متفاوت است. ولی موفق‌تر می‌شوند. من اگر پیچیدگی‌ام بالا می‌رود، باید برنامه‌های پیچیده‌تری بریزم، و زودتر به روزش کنم. نه اینکه کلاً اینجا نمی‌شود برنامه ریخت.

برنامه نریختن منجر به چه می‌شود؟ می‌شوم قایقی روی دریایی که هر لحظه موجی مرا به یک طرف پرت می‌کند. اینکه برنامه‌ها باید کوتاه مدت باشند و زود به زود باز بینی شوند، زود به زود اندازه‌گیری شوند و جهتشان چک شود، مفهومی این نیست که برنامه‌ریزی به درد نمی‌خورد. منتها ما چون به برنامه‌ریزی عادت نکردیم، اون چک کردنه اذیتمان می‌کند. وقتی که دو، سه دفعه فرضیاتمان به هم می‌خورد خسته می‌شویم و می‌گوییم برنامه‌ریزی به درد نمی‌خورد.

**من اینجوری فهمیدم، اتفاقاً تأکید شما بر این است در شرایطی که بحران است لزوم برنامه‌ریزی بیشتر است.**

دقیقاً. و مهارت‌های توسعه‌یافته‌تری برای برنامه‌ریزی احتیاج است. یک نمودار گانت معمولی که 30 سال پیش هم درس می‌دادند به درد نمی‌خورد. شما مثلاً باید بروید روش سیمپلکس یاد بگیرید.

یک اصلی داریم در منابع انسانی که به اصل پیتر معروف است. می‌گوید اگر می‌خواهی به یک جایگاهی برسی، اول باید مهارت‌های آن جایگاه را کسب کنی بعد به آن دست

یابی. نه اینکه بررسی و بعد با آزمون و خطا مهارت‌هایش را کسب کنی. من با خیلی‌ها مصاحبه می‌کنم که می‌خواهند مدیر شوند. می‌پرسم شما در سه سال گذشته چه مهارت مدیریتی را کسب کردید؟ می‌گویند خوب وقتی مدیر شدم یاد می‌گیرم! یعنی می‌خواهد مدیر شود و به هزینه کافرمایشان، مدیریت یاد بگیرد. این غلط است.

من می‌گویم الآن کشتی پرتلاطم است، تو اگر می‌خواهی سوار این کشتی شوی، اول شنا یاد بگیر. نه اینکه بگو اول می‌روم داخل کشتی بعد شنا یاد می‌گیرم. معادله شما دیگر یک معادله دو مجهولی، سه مجهولی نیست، یک معادله صد مجهولی است. تو برو روش حل معادله 100 مجهولی یاد بگیر، شیوه‌های درست تصمیم‌گیری را یاد بگیر. چند نفر از کسانی که الآن دنبال کار می‌گردند، یک کتاب کوچک راجع به روش‌های تصمیم‌گیری خوانده‌اند؟ خیلی کم.

ما کتاب نمی‌خوانیم. من وقتی در مصاحبه می‌پرسم چرا کتاب نمی‌خوانی؟ می‌گویند آقا به نظر شما می‌شود از کتاب، کار کردن یاد گرفت؟ بله که می‌شود! ولی نه اینکه عین یافته‌های کتاب را بتوانی اجرا کنی. مدل یادت می‌دهد.



نویسنده : علینقی مشایخی  
انتشارات: آریانا قلم



کتاب پویایی‌شناسی سیستم‌ها اثر دکتر مشایخی، به تو یاد می‌دهد که چرا هیوندایی و پیکان با هم شروع کردند، هیوندایی شد هیوندایی، پیکان شد پیکان. این را اگر خوانی هرگز نمی‌فهمی چه اتفاقی دارد می‌افتد، یا مجبوری به هزینه‌ی عمرت بفهمی. نمی‌توانی در زندگی از آن استفاده کنی. روش راحت‌ترش این است که ببینی فلان استارتاپ اومد شد دیجی‌کالا، شد کافه بازار، بگویی این‌ها حتماً به یک جایی وصل هستند. چرا؟

چون خودم را راحت می‌کنم. می‌گویم علت اینکه من موفق نشدم، این‌ها موفق شدند این است که به یک جایی وصل‌اند. من چون نمی‌خواهم وابسته باشم موفق نشدم.

این آرامشی است که به خودت می‌دهی. بیا بجنگ. تو هم می‌توانی یکی مثل آنها باشی.

طراحی مسیر شغلی، طراحی مسیر زندگی، هدفگذاری برای آینده این‌ها یک گزینه است. گزینه دیگر این است که این کار را نکنیم. رها کنیم ببینیم چی می‌شود. سؤال این است که احتمال موفق در این دو گزینه چطور است؟

وقتی شما 70 سالت می‌شود و می‌روی جلوی آینه، باید جرأت کنی از خودت بپرسی چرا موفق نشدی؟ دو جور جواب داری. یک جوابش این است که فلانی با من چپ بود، دلار سه برابر شد، من در ایران به دنیا آمدم، شانس نداشتم. آیا این‌ها به تو آرامش می‌دهد یا می‌گوید تو آدمی هستی که هیچ تلاشی نکردی؟

تو در این مسیر چه کاره بودی؟ اگر برای این سؤال جواب درست حسابی نداشته باشیم افسردگی می‌آورد. و این چیزی است که ما از آن می‌گریزیم. اینکه در سن 70 سالگی افسرده نباشیم و خودمان را بی‌حاصل نبینیم. بله، برنامه‌ریزی سخت است، متعهد بودن به هدف سخت است، دائماً مهارت‌های تازه یاد گرفتن سخت است ولی همین سختی به من و تو انرژی می‌دهد که جلو برویم. این سختی اگر نباشد بعداً اذیت می‌شویم.

درواقع حول تعریف برنامه‌ریزی یا کارراهه و سؤالاتی که مقدم بر آن است، به نظر من این جمله خیلی جمله مهمی است که مستقل است از اینکه امروز برای من چه دستاوردی داشته باشد، اصلاً داشته باشد یا نداشته باشد. یکجور سرمایه‌گذاری برای آتیه‌ای است که من فردا شرمنده خودم نباشم.

هم شرمنده خودم نباشم. همه بچه‌ام به من نگاه کند. بچه من، پسرخاله من نگاه می‌کند می‌بیند این آدم خودش را ول کرد روی قایق، روی آب، و هر موجی آمد او را زد به یک طرفی. آیا در این صورت من آدم قابل احترامی برای جامعه و اطرافیانم خواهم بود؟ من الان دارم برای این سرمایه‌گذاری می‌کنم.

### درواقع صورت مسئله بزرگتر از امروز من است.

دقیقاً خیلی بزرگتر است. آدم‌هایی که تلاش کردند ولی به موفقیتی که خودشان در نظر داشتند نرسیدند. ما باید تعریف موفقیت را عوض کنیم. موفقیت رسیدن به هدف نیست، موفقیت تلاش برای رسیدن به هدف است. تلاشی که شما می‌کنید، تبدیلتان می‌کند به یک آدم موفق. وقتی مدام می‌خوری زمین و پا میشی، من میگم این آدم موفق است. تا زمانی که نشستی، نه زمین می‌خوری، نه اتفاقی برایت می‌افتد، نه یک نتورکی پیدا می‌کنی، نه کسی اصلاً تو را می‌شناسد. در این صورت حتماً تو آدم ناموفقی هستی. نه به هدف رسیدی و نه تلاشی داشتی.

هرچند تا همین جای کار هم نقشه‌ی راهی ارائه کردید، اما اگر بخواهیم فهرست وار مسیری که برای خلق کارراهه‌ی شغلی مناسب پیش بگیریم را بفهمائید، این فهرست چگونه است؟

اولینش شناخت خود و ارزش‌هاست.

دو، جایی که می‌خواهم در آینده در آن باشم را بشناسم. به قول خارجی‌ها می‌گویند what good looks like. خوب، آینده خوب از نظر تو یعنی چی. آن را تصویر کنید.

بعد از شناختن ارزش‌هایت باید آرزوهایت را بشناسی.

بعد از شناخت آرزوها، باید آن‌ها را اولویت‌بندی کنی. اولویت‌بندی یعنی اینکه من حاضرم به چه آرزویی نرسم که کمک کند به آرزوی دیگری برسم.

بعد باید آرزو را تبدیل به هدف کنم.

بعد باید هدفم را تبدیل به برنامه کنم، بعضی از این برنامه‌ها کوتاه مدت و بعضی‌هایشان بلند مدت هستند، باید در دام مدیریت زمان نیفتم. بی‌وقتی و روزمرگی، در دام این‌ها نیفتم. باید زمان خلق کنم. باید خودم را به یادگیری مهارت‌های تازه متعهد بدانم. و باید قبول کنم که مسئولیت تمام انتخاب‌های من با خود من است، نه کس دیگر.

این مجموعه می‌شود این که خوب یعنی چی، با چه ارزش‌هایی می‌خواهم به آن خوب برسم. در آن خوب، یک محدوده تعریف کنم به اسم آرزو. آن محدوده‌ی ابری را تبدیل به یک شکل هندسی کنم به اسم هدف و یک مسیری بکشم که من را به آن هدف برساند.

اینجا ما فقط راجع به فرد صحبت کردیم، سازمان‌ها هم یک مسئولیتی دارند. من سازمان هم باید آدم‌هایم را بشناسم. یک بحثی وجود دارد به اسم نردبان‌های مسیر شغلی یا نردبان‌های دو شاخه. در هر سازمانی که وارد می‌شوید، لزومی ندارد همه مدیر شوند. اینجا رده‌های دوگانه وجود دارد. میگن آقا یه عده برن خبره بشن، یک عده برن مدیر بشن. یعنی من در سازمان فلان، می‌داتم ته ته برنامه‌نویسی این سازمان آقای حسن است، ولی مدیر بخش برنامه‌ریزی آقای حسین است. این حتی می‌تواند به من کمک کند که آقا من اصلاً نمی‌خواهم مدیر شوم. ولی می‌خوام خبره برنامه‌نویسی بشوم یک همچین چیزهایی را سازمان‌ها هم می‌توانند کمک کنند ولی سازمان‌ها چطوری می‌توانند کمک کنند؟ من کارمند باید بدانم که نمی‌خواهم مدیر شوم ولی می‌خواهم خبره شوم. برم درخواست کنم، مطالبه کنم تا این عوض شود، تا ایجاد شود.

**آیا موافقید که ارزش‌های ما در بازه‌های زمانی و متناسب با شرایط درونی و بیرونی تغییر می‌کند؟ آیا این تغییر مثبت است؟ چگونه می‌شود تغییر ارزش‌ها را با مسیر شغلی تطبیق داد؟**

اگر بعد از یک مدت قابل توجهی به گذشته نگاه کردی و دیدی انتخاب‌هایت همه درست بوده‌اند، بدان یک جای کار می‌لنگد! یعنی تو هیچ توسعه‌ای پیدا نکردی، نگرشت هم عوض نشده است. پس اشتباه اصلاً مشکلی نیست و من تلاش‌هایی را که در آن جهت کردم این بوده است که فهمیدم، مطمئن شدم که من شناگر نمی‌شوم. ولی یک موقع است که من اسیر آن انتخاب‌ها می‌شوم.

این اشتباه است می‌گم آقا من یک روز در 25 سالگی انتخاب کردم که خانواده، اصل اول است و مثلاً با یک آدم اشتباهی به خاطر پدرم ازدواج کردم و هنوزم که هنوز هست می‌خوام به آن پایبند باشم. اتفاقاً اشتباه اینجاست! پس من یک جایی باید نگاه کنم و ببینم این ارزش‌ها به آن چیزی که من فکر می‌کردم حال خوب است، زندگی رضایت بخش است، منجر شده یا نه. اگر نشده این‌ها را بازبینی کنم.

## آیا می‌تواند فهرستی از مهارت‌های نرمی که هر فردی در بازار کار به آن‌ها نیاز دارد ارائه کرد؟

بله، اولیش به نظر من ارتباطات (communication) است. انجمن مدیریت آمریکا می‌گوید که عمده موانع عملکردی که در سازمان‌ها اتفاق می‌افتد، ناشی از موانع تعاملی است. خوب پس اولیش می‌شود مهارت‌های ارتباطی. شما مشکلی که با همسرت هم پیش میاد ناشی از ضعف در برقراری ارتباط است.

مشکلی که با راننده تاکسی، مدیر یا محل کارت هم پیش می‌آید هم همینطور. تو نمی‌روی به سازمانت بگویی من آینده شغلیم را چه می‌بینم، در نتیجه سازمان برای تو تصمیم می‌گیرد. در واقع او هم به تو نمی‌گوید، تو خوست نمیاد سازمان را ترک می‌کنی.



نویسنده : دنیل کانمن  
مترجم : نغمه رضوی  
انتشارات: هورمزد



نسخه دیجیتال این کتاب را با ۵۰ درصد تخفیف برای کاربران راهرو با کد raahro از فیدویو تهیه کنید | [لینک خرید](#)

گام بعدیش از آقای دنیل کان من، مولف کتاب تفکر سریع و کند. از ایشان پرسیدند که اگه بخوای به آدم ها بگویی که برای آینده چه مهارتی را باید یاد بگیرند چه می‌گویی؟ گفت خود کنترلی. که ما حالا شاید به اسم هوش هیجانی این مفهوم را می‌شناسیم. یعنی بتوانی خودت را کنترل کنی. فرمانت دست خودت باشد نه دست هیجانات. یک روزی تو عصبانی نباشی و یک روز خوشحال..

### مهارت سوم، مهارت یادگیری است.

یادگیرنده بودن خیلی مهم است، شما اگر بتوانید یاد بگیرید که چگونه باید یاد بگیرید، خیلی کمک‌حالتان خواهد بود. نه در ایران بلکه در تمام دنیا، باید یاد بگیری که زود زود یاد بگیری.

البته که این سه شاید در نظر ساده به نظر برسند، اما هرکدام زیربخش‌های متنوع دارند. مثلاً وقتی سراغ علوم ارتباطات می‌روی، باید پس از آن مدیریت ارتباطات را هم بیاموزی، پس از آن سراغ کار گروهی بروی و همین‌طور رو به جلو حرکت کنی.

من تقریباً همه سوال‌ها را تمام شد در بحث کار راه، یک چند تا سوال، به خرده پراکنده ولی مرتبط دارم. حال اگر بخواهیم یک مسیر مشخص جلوی پای فردی که خودش را در حوزه Career Path مسئله‌مند می‌بیند بگذاریم، آن اقدامات کدام‌اند؟

اول از همه، اینکه من از همه خواهش می‌کنم اول خوش‌بین باشیم. من معتقدم بدبینی ساده‌ترین کاری است که می‌شود کرد، و از این بابت کتک هم زیاد خوردم و فحش هم زیاد شنیدم. من معتقدم آینده‌ی ایران خیلی روشن است و کسانی که امروز آماده می‌شوند برای آن آینده، برنده‌های فردا خواهند بود، و نه اون کسانی که همش سیاهی‌ها را می‌بینند.

من معتقدم ما باید خوش‌بین باشیم و به آینده‌ای که ساخته خواهد شد و خواهیم ساخت امیدوار باشیم. اگر این نشود هیچ اتفاقی نمی‌افتد.

بعد از اون باید به خودمون فکر کنیم. ببین کارهای عجیب غریب نکنیم روزی دو دقیقه، نه دو ساعت، دو دقیقه به خودمون فکر کنیم، من کی هستم، من کجا می‌خواهم بروم، چه جوری می‌خواهم بروم، آینده این مسیری که دارم می‌روم کجاست و بلاخره همه ما الان روی یک مسیری هستیم، باید تصویرش کنم. بگم آقا با این فرمان برم کجا می‌رسم؟ این را تصویر کنید بگیم کجا می‌خواهم بروم. همان What good looks like اونجایی را که می‌خواهم بروم را تصویر کنم.

بعد برایش آرزو، هدف و برنامه داشته باشم. که با هم صحبت کردیم. اما وقتی به آدم‌ها یک سری از این صحبت‌ها می‌کنی می‌دونی چی می‌گن؟ می‌گن نصیحت چیز خوبی نیست، چیز بدرد بخوری نیست، چون اگر خوب بود مفتی نمی‌دادند.

وقتی از این نصیحت‌ها به آدم‌ها می‌کنیم، اولین سوالی که در ذهن هر آدمی می‌آید این است که می‌گوید آقا من اگر این کاری را که تو می‌گویی بکنم، چی به من می‌رسد؟ What is in it for me? باید این جواب داشته باشد. من سوالم این هست که این سوال را دوست دارم مثل اون دوست عزیزم با یک سوال پاسخ بدهم، اگر این راه را نروی، در این مسیری که داری میری چی بهت می‌رسه؟

هزینه آرامش امروز و فکر نکردن به آینده خودم در آینده چیست؟ هزینه‌اش چی هست اون روز در 20 سال دیگه، 30 سال دیگه چی خواهم دید؟ ببین شما که امروز در 30 سالگی در دهه سوم عمرت هستی فکر می‌کنی که خیلی با منی که در دهه 5 ام، 6 ام عمرم هستم فاصله داری؟ ولی باور کن این فاصله خیلی نزدیک است. خیلی زود می‌گذرد و من هستم که این مسیر را و این زمان را باید مدیریت بکنم یا اینکه فرمانش را بدهم دست یکی دیگه و بگم تو بران. اون موقع اجازه ندارم اعتراض بکنم.

بنابراین خلاصه و جمع بندی من این هست که خوش‌بین باشیم، امیدوار باشیم به خودمان و فکر کنیم. آخریش هم این هست به پیشرفت‌های کوچک فکر کنیم. پیشرفت‌های یک درصدی. من یک مطلب در وبلاگ دارم، پیشرفت‌های یک درصدی و

دره‌ی ناامیدی. مواظب باشیم در دره‌ی ناامیدی گیر نیفتیم. این دره ناامیدی جلو راه همه‌ی ما هست. باید از این رد شویم.

این‌ها شعار نیست. این‌ها واقعیت است. برویم تاریخ را بخوانیم ببینیم بعد از جنگ جهانی دوم آمریکایی که امروز قطب اقتصاد دنیاست از کجا شروع کرده. من می‌خواهم مدیرعامل بزرگترین شرکت فلان بشوم، میلاد اسلامی‌زاد نمی‌گذارد، حرف تو درست است، میلاد نمی‌گذارد. ولی تو یک کاری کن که میلاد نتواند نگذارد. تو ازش رد شو. تو توانمند شو. بعد ببین میلاد می‌تواند نگذارد؟ یا اینکه نه، به نفعت هست که آرام‌تری، خوشحال‌تری که هر موقع از تو پرسیدن چرا موفق نشدی بگویی میلاد نگذاشت. این بیشتر به من حال خوب می‌دهد، خوش می‌گذرد، من این را معامله نکنم آینده ام را با این آرامش زودگذر معامله نکنم.

### بازار کار سال 99 را چطور می‌بینید؟

عالی. برای کسانی که مهارت داشته باشند عالی. سازمان‌ها روز به روز برای عبور از این گردنه و چالش‌هایی که ما داخلش هستیم، به آدم‌های توانمند بیشتر و بیشتری احتیاج دارند. آدم توانمند معنیش انیشتین و استیو جابز نیست. میلاد جان امروز 70 یا 80 درصد آدم‌هایی که از دانشگاه‌های ما فارغ‌التحصیل می‌شوند اکسل و ورد بلد

نیستند. زبان انگلیسی در حد خیلی ابتدایی بلدند. چه مهارتی دارند که سازمان‌ها بخواهند آن‌ها را به کار بگیرند؟ چه دوره‌ای خودشان روی خودشان سرمایه‌گذاری کرده‌اند؟ چه نویدی به من می‌دهند که این‌ها را استخدام کنم؟

به عنوان کسی که همین الان با حدود 30 تا سازمان مطرح این مملکت کار می‌کند قسم می‌خورم که سازمان‌ها در به در دارند دنبال آدم‌هایی می‌گردند که مهارت داشته باشند. شما می‌دانید به طور متوسط هزینه‌ی استخدام ی نیروی تازه برای برای سازمان‌های ما چقدر است؟

### فکر کنم حدود ۶ تا ۷ میلیون تومان

بالای 10 میلیون تومان است! 10 میلیون تومان خرج می‌کنند تا یک آدم معمولی و کارشناس قابل قبول و قابل اتکا پیدا کنند. به نظر من بازار کار ما در سال 99 بسیار خوب خواهد بود. ولی اگر آدمی باشیم که به فکر یافتن مهارت‌های بیشتر باشیم، در همین وضع می‌مانیم.

## این خوشبینی شما به وضع آینده‌ی بازار کار از کجا می‌آید؟

### اطلاعات!

آقای رنانی که اقتصاددانی مطرح هستند، در مطلب مفصلی توضیح می‌دهد که چرا آینده ایران روشن است. آقای دکتر فاضلی استاد دانشگاه شهید بهشتی است و در کانال تلگرامی دغدغه ایران مطالب بسیار خوبی دارد. ایشان خیلی خوب و منطقی حرف می‌زنند و اطلاعات ارائه می‌کند. این نوشته‌ها و دیدگاه‌ها را هم بخوانیم.

می‌دانید که غربی‌ها الان یک جمله معروف دارند، می‌گویند دو بازار قابل تأمل در دنیا هست که هنوز کشف نشده. یکی کره ماه است، یکی ایران. و ما داریم در همچین فضایی زندگی می‌کنیم. می‌توانیم نرم‌افزاری تولید کنیم که نه با قیمت 10 درصد زیر بازار جهانی، 200 درصد زیر قیمت بازار جهانی می‌تواند ارائه شود. ولی چرا بازار نمی‌گیریم؟ آیا علتش تحریم است؟ به نظر تو یک شرکتی که باید کلی دلار خرج کند، تا یک اپلیکیشن برای بیزنسش داشته باشد، حاضر است با بهانه کردن تحریم این را ارزان تر و بهتر از ما تهیه نکند؟ چرا بچه‌های ما را از درون سازمان‌هایمان استخدام می‌کنند مستقیم در یک پوزیشن و می‌برند؟ چون این‌ها میوه رسیده‌ی آماده استفاده‌اند. حالا تو بیا یک اپلیکیشن درست حسابی طراحی کن، من قول می‌دهم کسی نمی‌تواند چشمش را روی آن ببندد.

چرا خانم مرکل می‌رود در ایستگاه‌های قطار از پناهجوها استقبال می‌کند؟ چون آلمان با بحران نیروی متخصص کار مواجه است و ما اینجا می‌گوییم 10% بیکاری داریم. اگر این دیتاها را کنار هم بگذاریم، باور کنید آینده روشن است. این آینده ممکن است 6 ماه دیگر نباشد، شاید 6 سال دیگر باشد. کی برنده است؟ کسی که برایش آماده باشد.

**از اینکه در این گفتگوی طولانی همراهی کردید، صمیمانه ممنونم. اگر فکر می‌کنید صحبتی جا مانده یا نکته‌ای که من نپرسیدم، خیلی خوشحال میشم که اضافه کنید.**

راستش نه. من خیلی خوشحال شدم از اینکه به من این فرصت را دادید و این گفتگو را داشتیم. کسب‌وکارهای ما به نیروهای کارآمد احتیاج دارند، نیروهای کاری که توانمند باشند، نیروهای کاری که بدانند چه می‌خواهند، و بروند و محکم بخواهند. این به آنها کمک می‌کند. در حال حاضر انقلاب‌های بزرگی در دنیای استخدام دارد اتفاق می‌افتد ولی قدرت چانه زنی، همیشه و همیشه از آن کسانی است که توانمند باشند. نه اینکه من چون عرق می‌ریزیم یا صبح زود سر کار می‌آیم، نه! چه ارزشی خلق می‌کنی؟ کسی که ارزش درست حسابی خلق کند، آینده مال اوست.

درواقع من این طوری می‌توانم برداشت کنم که قدرت چانه‌زنی دارد به سمت کارمند می‌رود، اگر چه امروز ظاهراً در دست کارفرماست و مبنایش هم این است که تو چه توانایی‌هایی داری و چه ارزش‌هایی می‌توانی برای سازمان خلق کنی.

بله. کسی که بتواند ارزشی برای سازمان خلق کند، در هر سازمانی جا دارد و سازمان‌ها دنبالش هستند. فقط باید خودش را خوب ارائه کند و از این که مدتی بیگاری کند نترسد، و ایمان داشته باشد که سازمان‌ها، آدم‌های توانمند را به راحتی رها نمی‌کنند.

### **و فکر می‌کنید محیط امروز ایران هم این استانداردهای منابع انسانی را در دل خودش دارد؟**

وحشتناک دارد. میلاد جان من امروز با بین 25 تا 30 تا سازمان کار می‌کنم، امروز شما یک مدیر مالی خوب نمی‌توانی در این مملکت پیدا کنی که بیکار باشد. شما یک برنامه‌نویسی که بتواند با تیمش خوب دیالوگ برقرار کند نمی‌توانید پیدا کنید. دوست عزیزی در توئیتر نوشته، آقا داریم به سال 99 نزدیک میشیم، اگر برنامه‌نویس 3 تا 5 ساله هستی، زیر 7 میلیون تومان قرارداد نبند.

این توصیه‌ها فاجعه‌بار است. یعنی چی؟ اگر من سه تا 5 سال سابقه دارم زیر هفت میلیون قرارداد نبندم یعنی چی؟ اصلاً آن 3 تا 5 سال چیه آخه؟ چی تولید کردم؟ چقدر

یاد گرفتم؟ چقدر زبان‌های جدید آموختم؟ چقدر به این‌ها مسلط شدم؟ چه پیشنهاد بهتری برای سازمان دارم؟ این‌ها مهم است. تو شش ماه سابقه کار داشته باش ولی از این حرف‌ها بلد باش بزن و بلد باشد عمل کن. راجع به ارزش‌ها و آرزو و هدف مفصل مطلب روی وبلاگم دارم، اگر دوست داشتید یک نگاهی بکنید که ارزش‌هایمان را چطور تعیین کنیم. آرزوهایمانو چطوری تعیین کنیم. آرزو رو چطور تبدیل به هدف کنیم. حرف زیاده ولی نمی‌خواهم وقت شما را بگیرم.

**ممنونم و وقت بخیر**

خدا نگهدار



آنچه که خواندید، بخشی از پرونده‌ی عیدانه‌ی راهرو با موضوع [برنامه‌ریزی](#) بود. برای اطلاعات از سایر بخش‌های این پرونده و مطالعه‌ی آن‌ها [اینجا](#) کلیک کنید.