**جهان کار تا سال 2030**

**خلاصه**

در زمینه کار دو عنوان را در نظر بگیرید گه مرتبا با آن روبه رو هستیم. اولا اینکه واقعیت مالی این است که تعداد کمی از ما توانایی بازنشستگی را داریم و ثانیا ربات ها و هوش مصنوعی همان مشاغلی را که برای امرار معاش به آن نیاز داریم را از بین می برد.

چگونه این دو واقعیت با هم سازگاری دارند ؟

در عین حالی که کسب و کارهای ما با خطرات بی سابقه ای با جهانی شدن، فناوری های نوین، کمبود استعداد ، تغییر انتخاب های مصرف کننده و سیاست ها مواجه هستندکه همگی ما را تهدید می کنند. رقبا ظاهرا یک شبه از ناکجا آباد می آیند و بازارهای ما را به چالش می کشند و متحول می کنند. همه چیز در هواست . همه چیز به یکباره اتفاق می افتد . از هر منظری – شحصی یا شرکتی- آیا نباید به دنبال درک آنچه در حال رخ دادن است باشیم و خودمان را برای اتفاقات بعدی آماده کنیم .

این یک کتاب کاربردی است که به این چالش ها می پردازد . این کتاب با پشتوانه ی تحقیقات گسترده ، برای هر کسی که میخواهد بداند چگونه در عدم اطمینان تجاری و شخصی آینده اش پیمایش کند ، هدف قرار گرفته است. این کتاب با یک جدول زمانی برای انجام اقدامات امروزی ، چگونگی تغییر جهان را بررسی می کندو از طریق مجموعه ای از موارد توضیح می دهد که چگونه کسب و کارها و افراد می توانند خود را در آینده اثبات کنندو برای هر پاسخی گه ارایه می شود ، نمونه های واقعی از جایی که آینده در حال انجام است را ارایه می دهد.

به هر حال ویلیام گیبسون [[1]](#footnote-1)سی سال پیش گفته است: آینده در حال حاضر اینجاست، فقط هنوز به طور مساوی توزیع نشده است.

فصل اول

تنظیم پس زمینه و صحنه

اگر در اوایل سال 2020 به خواب می رفتید و به تازه گی از خواب بیدار می شدید. شرط عادلانه ای است که بگویید از آنچه که می بینید شوکه می شوید . از هر لنزی که که به مشاهده دنیای اقتصادی، تجاری و یا شخصی بنشینید چشم انداز پیش رویتان با دانش قبلی شما قابل شناسایی نیست. فقط در طول سه سال گذشته همه گیری کویید 19 تمام جنبه های زندگی ما را تحت تاثیر قرار داد و کتاب قانون را بازنویسی کرد.

حتی زمانی که ما برای درک تاثیر پیوسته کویید 19 می کوشیم درمی یابیم که این نیز یکی دیگر از سری آزمایش هایی است که باید با آن روبه رو می شدیم، شامل: جنگ ها، تروریسم، سختی های اقتصادی، رکود بزرگ اقتصادی سال های 2008 و 2009 ، تغییر در قدرت های اقتصادی و حادثه 11 سپتامبر که همگی به دلیل شرایط غیر قابل اعتماد و در حال تغییر سیاسی ایجاد و تشدید شده اند. در بعضی معیارها نیز ، در 23 سال گذشته با تغییراتی مواجه بوده ایم که نسبت به هر 23 سال دیگری در طول تاریخ قابل قیاس نیست. چالش کنونی جامعه ما این نیست که این سرعت تغییر تمام نمی شود بلکه این است که به طور فزاینده ای در حال شتاب گرفتن است.

جاستین ترودو، نخست وزیر کانادا، این موضوع را در کنفرانس مجمع جهانی اقتصاد ( WEF ) در داوس در 23 ژانویه 2018 به این شکل مطرح کرد و گفت: به این موضوع بیندیشید، سرعت تغییر هرگز به این سرعت نبوده است و هرگز به این کندی نیز نخواهد بود. اما با توجه به اینکه این موضوع قبل از همه گیری کویید مطرح شد به نظر می رسدتا حدودی دست کم گرفته شده است و همه ما با اعماق وجودمان بر این باوریم که آنچه مطرح شد کاملا صحیح است و تقریبا می خواهیم ثابت کنیم که آقای ترودو درست گفته اند. کنفرانس صلح پاریس در ماه نوامبر سال 2022 با عنوان " رهایی از بحران چندگانه " برگزار شد.

هر دو تفسیر بیان گوی وضعیت همین لحظه هستند. در حالی که می دانیم جهان در حال تغییر است، اما این تغییر چیزی ورای تصور ماست و درست در حالی که تغییر رخ می دهد پیچیده و پیچیده تر نیز می شود. این کتاب این تغییر را از دو منظر کسب و کار و دیدگاه فردی مورد نظر قرار می دهد. معنی این تغییر چیست و چگونه می توانیم برای اثبات آینده کسب و کار و حرفه خود آماده شویم.

دیدگاه شخصی

کار، اهمیت آن را دست کم می گیریم.

کلمه "کار" را در نظر بگیرید. کار بخش غالب و تعیین کننده زندگی ماست. هر یک از ما یک سوم از زمان خود را صرف انجام آن می کنیم. حتی بیش از زمانی که صرف عزیزان خود می کنیم . برای نشان دادن غلبه این کلمه در زندگی خود، فقط کافی است به مکالمه خود با فردی که جدیدا با او آشنا شده اید، توجه کنید. به احتمال زیاد پس از گفت و گوها و سوال های اولیه مانند پرسیدن نام و غیره اولین سوالی که می پرسید این خواهد بود: " کارشما چیست؟ و برای کجا کار می کنید؟ در پشت این سه پاسخ به شکلی آگاهانه شروع به اندازه گیری و ارزیابی می کنیم و ندایی در درون ما شروع به تفسیر و ارایه نظر می کند .

کار یکی از تعیین کننده ترین جنبه های زندگی ما بوده و همیشه نیز خواهد بود. البته این جنبه کار به این معنی که چگونه کسب درآمد کنیم تا از نظر اقتصادی فعال باشیم، را نیز باید در نظر بگیریم. اما کار چیزی بیش از یک تبادل ساده پولی است. بلکه کار جایی است که ما در آن هدف و معنا می یابیم و جایی که ما دوستان جدید پیدا کرده اجتماعی شده و با دیگران معاشرت می کنیم، است ( و در یک جامعه به طور فزاینده سکولار ، این یکی از معدود مکان هایی است که می توانیم در آن احساس اجتماع را کسب کنیم) جایی که در آن انگیزه می یابیم و مشارکت می کنیم، جایی که خلاقیت داریم و مشکلی را حل می کنیم.

روی دیگر سکه به ما می گوید: کار از سوی دیگر می تواند ما را به سوی خشم و ناامیدی کامل سوق دهد. جایی که احساس می کنیم تمام تلاش های ما چیزی جز اتلاف وقت نیست، جایی که احساس می کنیم بی ارزش و غیر قابل دوست داشتن و فردی عادی و قابل نادیده شمرده شدن، هستیم. جایی که ما احساس استرس و فشار روحی می کنیم. همه ی اینها تاثیر دارد و بسیار اثر گذار است. در حال حاضر مخزن بزرگی از تحقیقات وجود دارد که ارتباط بین احساس ما نسبت به کار و چگونگی برخورد با ما در محل کار را با تاثیرات مستقیم این موضوع بر سلامتی ما( هم به لحاظ جسمی و هم به لحاظ فکری ) و نیز بر سطح رفاه ما و از همه نگران کننده تر در امید به زندگی در ما را شرح می دهد . به سه گزارش زیر توجه کنید:

* براساس گزارش فوربس،" داده های چدید نشان می دهد که تقریبا در 70درصد مردم تاثیر مدیر بر سلامت آنها بیش از تاثیر درمانگر یا پزشک آنهاست و تقریبا مساوی با اندازه تاثیر شریک زندگی در افراد است."
* گزارش مکلود نشان دادکه" 54 درصد از افرادی که کاملا بیکار هستند در مقابل17 درصد از افراد شاغل می گویند که استرس کاری باعث شده است که در سه ماه گذشته با دوستان یا افراد خانواده ارتباط بسیار کمی داشته باشند. وضعیت آنجا نگران کننده تر می شود که 54 درصد از افزادی که کاملا بیکار شده اند می گویند که زندگی کاری آنها بر سلامت جسمانی شان تاثیر منفی داردو در مقابل این نظریه 12 درصد افراد شاغل هستند.
* موسسه استرس در استکلهم گزارش داد که " کارمندانی که دارای مدیرانی بی کفایت، بی ملاحظه ، تودار و غیر اجتماعی بوده اند ، 60 درصد بیش از دیگران در معرض جمله قلبی یا سایر بیماری های قلبی بوده اند.

کار، بیایید از آن لذت ببریم!

یک لحظه توقف کنید. تاثیرات روحی، جسمی کار را در نظر بگیرید تا به یکی از پیش پا افتاده ترین نقل قول های مرتبط به کار نگاه کنیم و صادقانه اعتراف کنیم که شاید ترسناک ترین جنبه کار این است که بگوییم ... تا کی باید این کار را انجام دهیم.

دلیلش ساده است: چون همه ی ما عمر طولانی تری داریم. حد فاصل سال های 1969 ( یعنی زمانی که نویسنده ی این کتاب به دنیا آمد) تا سال 2020 ، امید به زندگی در زمان تولد در بریتانیا از 75 سال به بیش از 90 سال در بین زنان و از 68.6 بین مردان به 87.3 افزایش یافته است. ( این آمار و ارقام که مربوط به سال 2020 است نشان دهنده کاهش امید به زندگی در سال 2012 درهنگام تولد برای دختران 95 و برای پسران 91.8 بوده است. دختر نویسنده ی این کتاب یکی از سه نفری است که می تواند شانس دریافت نامه ای از پادشاه یا ملکه آینده برای شرکت در چشن صد سالگی اش را دارد.شانس نویسنده برای دریافت چنین نامه ای یک به هشت است چرا که تاکنون نیمی از راه را طی کرده است.

انجیل مقدس کینگ جیمز که برای اولین بار در سال 1611 چاپ شد در مزمور شماره 90 نوشته است: که روزهای زندگی ما شصت سال و ده است. این نقطه عطف برای مردان تا سال 1977 به دست نیامده بود در حالی که زنان پیشتر در سال 1948 به آن رسیده بودند.

این افزایش قابل توجه در زمان ما در کره ی زمین دستاورد بزرگی محسوب می شود. تاثیر گذاری بالقوه اینجاست که همزمان با زندگی طولانی تر می توانیم زندگی کامل تر و فعال تری برای مدت بیشتری داشته باشیم.

**کار، همه چیز به پول ختم می شود! اما نه آن گونه که ما می دانیم**

در واقع این عمر طولانی تر و ... به معنای واقعی کلمه هزینه دارد. داشتن زندگی پویا تر و طولانی تر بسیار نیکو است اما مقدار زیادی از این زمان فعال اضافی باید صرف کار کردن شود. به زبانب ساده، در موارد بسیاری هیچ یک از ما به سادگی قادر به بازنشستگی نخواهد بود زمان بسیار زیادی ازدوران برنامه های بازنشستگی با مزایای مشخص که در آن مستمری دریافت می کردید که با خدمت و حقوق نهایی شما مرتبط بود، گذشته است. ما دیگر هرگز شاهد دهه های 80یا 90 نخواهیم بود . زمانی که بخش هایی از نیروی کار در اواسط دهه ی 50 سالگی به خواسته خود بازنشسته شدند تا حقوق دوران بازنشستگی بیشتری دریافت کنند.

در ژانویه سال 2023 دفتر آمار ملی ONS) ) در بریتانیا گزارش داد که میانگین مقدار حقوق بازنشستگی بر اساس سن جمعیت به شرح زیر است:

|  |  |
| --- | --- |
| **سن گروه** | **میانگین کلی حقوق بازنشستگی** |
| **16-24** | **2700 پوند** |
| **25-34** | **9300 پوند** |
| **35-44** | **30000 پوند** |
| **45-54** | **75500 پوند** |
| **55-65** | **107300 پوند** |

این استانداردهای زندگی بازنشستگی RLS بر اساس تحقیقات مستقل دانشگاه لاوبورو به دست آمده است. . این محققان درآمد سالانه مورد نیاز برای دستیابی به استاندارد معین زندگی در دوران بازنشستگی را به تفصیل شرح می دهند و ارقام آنها برای سال 2023 عبارت است از :

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **استاندارهای بازنشستگی** | **بریتانیا ( به غیر از لندن )** | **لندن** |
| **یک فرد** | **یک زوج** | **یک فرد** | **یک زوج** |
| **کمترین** | 12800 پوند | 19900 پوند | 14300 پوند | 22400 پوند |
| **در حد متوسط** | 23300 پوند | 34000 پوند | 41400 پوند | 41400 پوند |
| راحت | 37300 پوند | 54500 پوند | 56500 پوند | 56500 پوند |

به چالش دقت کافی داشته باشید. مجموعه ارقام ONS اندازه کل حقوق بازنشستگی را نشان می دهد. به زبان ساده یعنی پولی که برای کل دوران بازنشستگی تامین می شود. این ارقام RLS نشان می دهد که شما سالانه چقدر برای خرج کردن نیاز دارید.

به طور یقین خواننده استاندارد زندگی مورد نظر خود را در دوران بازنشستگی انتخاب خواهد کرد اما ممکن است از اینکه هر سطح شامل چه چیزی است یا وجه نگران کننده تر اینکه شامل چه چیزی نیست ، شگفت زده شود. اول اینکه در دنیای این ارقام فرض بر این است که شما هیچ هزینه ای برای مسکن نمی پردازید یعنی بدون اجاره و یا رهن. علاوه بر این، حداقل سطح ذکر شده برای تهیه غذا 54 پوند در هفته و 580 پوند در سال برای کفش و پوشاک است. بودجه ای برای ماشین در نظر گرفته نشده است و امکان تعطیلات در بریتانیا را فقط برای یک هفته و یک آخر هفته در سال دیده است. سطح متوسط به طور کلی برابر است با درآمدی کمی بیش از حداقل دستمزد در انگلستان در حالی که طبقه متوسط می تواند 144 پوند برای مواد غذایی و 1500پوند سالانه برای کفش و پوشاک هزینه کنید ، سه هفته تعطیلات اروپایی داشته باشد و خودرویی که می تواند هر پنچ سال یکبار آن را تعویض کند. همان طور که در مقاله ای نوشته شده بود:اگر شما آن چیزهای اضافی کوچک نظیر سرگرمی های گران قیمتی مثل بازی گلف و یا تعطیلات متعدد را می خواهید، باید هزینه هایش را هم بپردازید.

محاسبات نشان می دهد که برای بازنشسته شدن در زمان حال ( مارس 2023 ، یعنی زمان نگارش این کتاب ) رسیدن به یک سطح زندگی راحت در دوران بازنشستگی نیازمند صندوق بازنشستگس ای به ارزش 869532 پوند است. بدون در نظر گرفتن مستمری دولتی . اگر مستمری دولتی فعلی به مبلغ 9627 پوند لحاظ شود، این مقدار به 674844 پوند کاهش می یابد. این ارقام معادل 6 یا 8 برابر اندازه ی میانگین صندوق بازنشستگی افرادی بین 55 تا 65 سال است. پاسخ ساده است؛ تعداد کمی از ما توانایی مالی برای بازنشستگی را داریم.

ساده است که ببینیم واژه ی بازنشستگی ممکن است برای بسیاری از افرادی که زیر 40 سال سن دارند به یگ پدیده ی کهنه و از مد افتاده تبدیل شود. در حقیقت، با توجه به این داده ها هسچ تعجبی ندارد که 24 درصد از نسل هزاره ها ( آن دسته از افراد متولد شده بین سال های 1981 تا 1996 و در سال 2023 در بازه ی سنی 27 تا 42 سال ) معتقدند که هرگز بازنشسته نخواهند شد. ( این آمار مربوط به قبل از پاندمی است و قبل از اینکه افزایش اخیر تورم، هر گونه برنامه ریزی برای بازنشستگی را بیش از پیش خدشه دار کند ) یا به طور دقیق تر، آنها فکر می کنند که تنها زمانی قادر خواهند بود به بازنشستگی فکر کنند که از والدین خود ارث ببرند. ( البته با فرض اینکه هزینه های مراقبت های بهداشتی و حمایت مالی، چیزی برای ارث گذاشته باشند ). ممکن است اوضاع بدتر هم بشود. در بریتانیا سن بازنشستگی قرار است از 67 به 68 سال افزایش یابد و گزارش های اخیر نشان داده اند که دولت ممکن است این تاریخ را تا 8 سال هم جلوتر ببرد.

داده ها واضح هستند. برای اکثریت قریب به اتفاق ما، پس اندازهای بازنشستگی مان به هیچ وچه کافی نیست. ما نمی توانیم بازنشسته شویم پس باید به کار کردن ادامه بدهیم.

**حقیقت ناامید کننده**

نویسنده این کتاب در حال حاضر 53 ساله است و بیش از 30سال پیش در سن 22 سالگی از دانشگاه فارغ التحصیل شده است. حقیقت نا امید کننده این است که من، برخلاف آنچه که دوست دارم باور کنم، دو سوم از مسیر زندگی کاری ام را طی نکرده ام . پاسخ واقعی به این سوال این است که به نیمه ی راه کاری رسیده ام . به طور کلی، زمان باقی مانده برای من در دنیای کار کمی کمتر از زمانی است که تا حالا در آن مشغول بوده ام. در همین حال، ما داریم به فرزندانمان آموزش می دهیم تا برای شغل هایی آماده شوند که ممکن است 60 تا 70 یا شاید حتی 80 سال به طول بیانجامد.

به آنچه که این مضوع معنی می دهد توجه کنید. نویسنده سی سال است که در دنیای کار حضور داشته و باید برای 20 تا 30 سال دیگر به کار ادامه دهد. حالا بیایید به عقب برگردیم و زندگی حرفه ای من را مرور کنیم.

* ده سال پیش آیفون 14 وارد بازار شد ( در آن زمان قطعا جذاب بود، اما حالا دیگر قطعا جذاب نیست ) در آن زمان نه سیری ، نه آلکسا نه استریمینگ و نه زوم وجود داشت. اوبر فقط یک واژه ی آلمانی بود. پهپادها وجود نداشتند، خرید همچنان یک فعالیت و تجربه ی فیزیکی بود و شبکه های اجتماعی فقط به فیس بوک خلاصه می شد.
* بیست سال پیش اینترنت از طریق تلویریون به شکل سیفاکس یا تله تکست ارائه می شد. اگر خوش شانس بودیم که یک مودم دایل آپ داشتیم و با صبر و حوصله منتظر می ماندیم، گاهی حتی برای دقایق و شاید ساعت ها. در حالی که صدای بلند و گوش خراشی از کامپی.تذخای قدیمی می آمد و بلوک هایی روی صفحه نمایش ظاهر می شدند- فقط برای اینکه آن ارتباط قطع نشود تا مجبور شویم از نو شروع کنیم. در آن زمان زیاد سفر می کردم و به یاد دارم که لپ تاپ ها چقدر سنگین بودند، دو باتری با خودم می بردم چون هر کدام فقط برای دو ساعت کافی بودند. یک کوله چشتی ویژه با دسته و چرخ برای حمل آن همیشه همراهم بود.
* سی سال پیش، از ماشین تحریر استفاده می کردیم یا اگر خیلی خوض شانس بودیم شاید اجازه می داشتیم از کامپیوتر مشترک تیم استفاده کنیم و "ماوس" چیز پشمالویی بود که باید شکارش می کردی! دانش را باید در کتابخانه ها چست و جو می کردیم یا اگر خانواده ای خوش اقبال بود، شاید مجموعه دایره المعراف بریتانیکا را برای خود تهیه کرده بودند. یادم هست که به من گفته شد نمی توانم ارتقا بگیرم چون مدت زمان زیادی نیست که در آن شرکت مشغول به کار شده ام. توانایی و شایستگی اصلا اهمیتی نداشت.

این مقدار تغییری است که در طول دوران کاری من در دنیای کار رخ داده استو اکنون من بتید شغلی داشته باشم که تقریبا به همان اندازه در آینده تداوم داشته باشد. با در نظر گرفتن سرعت فزاینده ی تغییرات، فقط تصور کنید که کار و محیط کاری در آن افق زمانی چگونه می تواند باشد!

**ماهیت کار**

حالا به دومین تیتر پر کاربرد مرتبط با کار در جهان امروز فکر کنید. فرقی نمی کند که عدد باشد، مقیاس یا مدت زمان – این یک تیتر هشدار دهنده است که در بازه ی ربات ها، هوش مصنوعی ( AI )، اتوماسیون و نابودی مشاغل به شکلی که می شناسیم ، صحبت می کند.

حالا می توانیم بگوییم که این وضعیت همیشه وجود داشته است. تهدید گرفتن شغل انسان ها توسط ماشین ها همیشه مطرح بوده – حتی پیش از جنبش لادایت ها[[2]](#footnote-2) ( 1811 تا 1816 ) که نام گروهی بود که با انقلاب صنعتی و پیشرفت فناوری مخالفت می کردند، این نگرانی وجود داشته است. چیزی که امروز تغییر کرده، تعداد بیشتر این پیش بینی ها ، سرعت بالاتر تغییرات و میزان گسترده تری از مشاغلی است که گفته می شودتحت تاثیر قرار خواهند گرفت.

در سال 2011 دکتر کارل بندیک فرای و پروفسور مایکل آزبورن[[3]](#footnote-3) مقاله ای منتشر کردند که در آن احتمال از دست رفتن شغل ها به دلیل پیشرفت فناوری طی 20سال آینده را برآورد کردند. آنها 702 شغل مختلف را بررسی کردند و طبق تخمین ها یشان، حدود 47 درصد از کل اشتغال در ایالات متحده در معرض خطر داشت. زمانی که این گزارش منتشر شد، افشاگری تکان دهنده ای بود اما با گذشت زمان، این دیدگاه به طور گسترده تری پذیرفته شده است.

بی بی سی این خبر را منتشر کرد و نتایج آن را در وب سایت خبری خود قرار داد. اگر لینکی را که در بخش منابع آمده دنبال کنید، می توانید عنوان شغلی خود را وارد کرده و از "احتمال خودکار شدن آن در دو دهه ی آینده" آگاه شوید.

از زمان انتشار، تحقیق آزبورن و فری به طور گسترده ای به عنوان یک آمار جنجالی مورد استفاده قرار گرفته است. به عنوان مثال، اقتصاد دان ارشد بانک انگلستان، اندی هالدین[[4]](#footnote-4) در اواخر سال 2015 در روزنامه ی گاردین نقل قول شده بود که گفته اند: "ربات ها 15 میلیون شغل را در بریتانیا تهدید می کنند."

اما ترس و انتظار از نابودی قریب الوقوع شغل ها همچنان ادامه دارد. زمانی که کویید 19 شیوع پیدا کرد، مجله اکونومیست گزارش داد "که موجی از ربات های شغل کش در بازار کار، شغل ها را جارو خواهند کرد." در واقع، یکی ار اقتصاد دانان برجسته در کنگره ای که در پاییز 2020 برگزار شد، اظهار داشت که کارفرمایان در حال جایگزینی ماشین ها به جای نیروی انسانی هستند. به طور جداگانه، صندوق بین المللی پول ( IMF ) در اوایل سال 2021 ، مقاله ای منتشر کرد که در آن آمده بود : نتایج ما نشان می دهد که نگرانی ها در باره ی افزایش استفاده از ربات ها در دوران همه گیری کویید 19 ، موجه به نظر می رسد.

صرف نظر از اعداد و ارقام، یک چیز قطعی است: فناوری ، هوش مصنوعی و ربات ها ماهیت کار را آن گونه که امروز می شناسیم، تهدید می کنند.

**خود فریبی**

در این میان، یک آمار جالب وجود دارد. به طور کلی، همه باور دارند که، "بله، ربات ها و فناوری شغل ها را از بین خواهند برد: البته که این اتفاق خواهد افتاد." بر اساس یک نظر سنجی از مرکز پژوهش پیو[[5]](#footnote-5) در دسامبر سال 2018 ، حدود 82 درصد از بزرگسالان امریکایی گفته اند که تا سال 2050 ، ربات ها و رایانه ها قطعا یا احتمالا بخش زیادی از کاری را که اکنون انسان ها انجام می دهند، برغهده خواهند گرفت و 37 درصد از بزرگسالان شاغل باور دارند که تا آن زمان ربات ها یا رایانه ها کاری مشابه با شغل کنونی آنها را انجام خواهند داد.

با این حال ، نکته طعنه آمیز اینجاست که در همان نظر سنجی 70 درصد از پاسخ دهندگان معتقد بودند که این مشکل مربوط به دیگران است. در حالی که همه کم و بیش موافقند که ربات ها شغل ها را از بین خواهند برد. 70 درصد مردم فکر می کنند این مشکل برای آنها نیست: "این شغل شماست که قرار است خودکار شود نه شغل من !" اما همه نمی توانند درست بکویند.

**نتیجه**

واقعیت مالی این است که ما باید بسیار بیشتر از آنجه که تصور می کنیم، کار کنیم. در همین حال، ربات ها در حال نابود کردن همان شغل هایی هستند که همه ی ما به آن نیاز داریم.

چه کسی این دو تیتر را بهم ربط می دهد؟

اگر قرار است برای 30، 40 و یا 50 سال دیگر کار کنیم، به چند چیز نیاز داریم: اول، سغلی که این مدت دوام داشته باشد؛ گاری که معنادار باشد؛ شغلی که انگیزه بخش باشد؛ و کاری که درآمد کافی برای تامین خانواده مان فراهم کند. اما اگر قرار است ربات ها این شغل ها را از ما بگیرند ، جطور می توانیم به چنین کاری دست پیدا کنیم؟

**دیدگاه شرکت ها**

**همه چیز در حال تغییر، تغییر ، تغییر است.**

در حالی که این مساله ممکن است برای کارکنان ترسناک باشد، تصور کنید برای کارفرمایان ما چه معنایی دارد. همه چیز برای آنها هم در حال تغییر است. از بیرئن تهدیدها از همه جا می آیند، یک شبه و زمانی که انتظارش را ندارید همه چیز تغییر خواهد کرد.

سرعت تغییری که ترودو به آن اشاره کرد، کل منابع را به چرخش انداخته ؛ برخی ظرف چند ماه فرو می پاشند و برخی دیگر رشد انفجاری دارند. به قیمت نفت توجه کنید که در دوران پاندمی منفی شد – یعنی برای تحویل گرفتن آن از تولید کننده، به شما پول می دادند! در سه سال گذشته، قیمت بنزین به یک پوند برای هر لیتر کاهش یافت. سپس دو برابر شد و به اوج 96/1 پوند برای هر لیتر رسید و بعد دوباره 25 تا 30 درصد کاهش پیدا کرد.

رقبای چدید در حال برهم زدن صنایع تثبیت شده هستند. به یگ مثال ساده توجه کنید: تسلا در سال 2022 حدود 4/1 میلیون خودرو تولید کرد و ارزش بازار آن به 4/8 میلیارد دلار امریکا رسید. این رقم معادل مجموع ارزش بازار 8 شرکت بزرگ خودرو سازی بعدی است، در حالی که این هشت شرکت روی هم بیش از 30 میلیون خودرو در همان بازه ی زمانی تولید کردند.

**جدول**

**متن زیر جدول**

نمودار سمت چپ، ارزش بازار ( بر حسب میلیارد دلار امریکا ) 8 شرکت بزرگ خودرو سازی پس از تسلا را نشان می دهد. نمودار سمت راست، تعداد خودروهای تولید شده ( برحسب میلیون ) توسط این هشت شرکت در سال 2022 را نمایش می دهد. ( توجه : شرکت فراری نیز در آمار تولید لحاظ شده و 13221 خودرو تولید کرده است که به دلیل مقیاس نمودار، مشاهده آن دشوار است. در مقایسه تسلا در همین بازه ی زمانی بیش از 800 میلیارد دلار ارزش بازار داشته و 4/1 میلیون خودرو تولید کرده است.

این تنها مربوط به زمینه ی بیرونی است. معنای کار کردن، انتظارات مردم از کار و قراردادکاری همگی در حال تغییر و دگرگونی بنیادین هستند. ارزش ها و باورهای نسل های مختلف به طور قزاینده ای با یکدیگر در تضادند که این امر باعث سوتفاهم و دلخوری می شود. با وجود صحبت های فراوان در بازه ی تساهل و مدارا، احساس می شود که ما هر روز متنوع تر می شویم. اما برچسب های نسلی بیشتر بهانه یا سلاحی برای تقابل شده اند.

کارمندان (و همجنین مصرف کنندگان ) هر چه بیشتر از سازمان هایی که با آنها در تعامل هستند، می خواهند که دغدغه های زیست محیطی و اجتماعی شان را بازتاب دهند و در عین حال، هدف و معنایی فراتر از سود صرف داشته باشند. با تکیه ی فزاینده ی کسب و کارها بر سرمایه ی انسانی، کمبود نیروی انسانی به این معناست که افراد و استعدادها بیش از پیش برای موفقیت یک کسب و کار حیاتی شده اند. اما هم زمان به دست آوردن و حفظ آنها نیز سخت تر شده است. ماهیت دفاتر کاری، کار از راه دور، مدل های کاری انعطاف پذیر و ترکیبی چهار روزه، سلامت روان و تنوع همگی جالش هایی هستند که کسب و کارها هرگز پیش از این به طور جدی با آنها مواجه نبوده اند و بنابراین، تجربه ای برای مقابله با آنها ندارند.

***همه ی اینها به چه معناست؟***

همه چیز در حال تغییر و نامشخص است؛ این تغییرات به صورت هم زمان و برای همه ی ما در حال رخ دادن است . از هر دیدگاهی ، چه فردی و چه جمعی باید درک کنیم که چه اتفاقی در حال وقوع است. با توجه به ماهیت غیر قابل پیش بینی و سرعت بالای تغییرات ، فکر کردن به اینکه آنچه در گذشته کارایی داشته پس در آینده نیز کارساز خواهد بود، تفکری ساده لوحانه است. در آینده ، اگر هم چنان به دنیا از دیدگاه گذشته نگاه کنیمو بر اساس شهود و تجربیات تاریخی تصمیم بگیریم، احتمالا اشتباه خواهیم کرد.

یک تمایل انسانی قوی برای دیدن آینده ، همچون گذشته ، وجود دارد. اما تنها چیزی که می توانم با اطمینان نزدیک به یقین پیش بینی کنم این است که آینده این گونه نخواهد بود و نادیده گرفتن این چالش ها حماقت محض است. چرا که اینکار ، آینده ی شما و آینده ی کسانی را هم که دوست می دارید و نیز آینده ی شرکتی که در آن کار می کنید را به خطر می اندازد.

با این حال، در حالی که این امر ممکن است درست باشد، می توانیم سعی کنیم بفهمیم که چه اتفاقی در حال رخ دادن است. جه روندهایی در سطح محلی و جهانی در حال شکل گیری است و جهت گیری اینده چیست و بر اساس آن ، فرصیات و تفسیرهایی در باره ی آنچه که ممکن است رخ دهد، را داشته باشیم.

بنابراین، به نظر من بهترین نقل قول برای پیش بینی آینده متعلق به " اداوارد د بونو" است : " اگر نمی توانید آینده را به دقت پیش بینی کنید. باید به شکلی انعطاف پذیر آماده باشید تا با آینده ی بسیار متفاوتی مواجه شوید." این نکته ای بسیار کلیدی است . ما باید درک کنیم که جه اتفاقی درحال رخ دادن است تا بتوانیم برنامه های انعطاف پذیری ایجاد کنیم که ایده هایی را دنبال کنند که تحت شرایط مختلف و متغیر ، تاب آوری بالایی داشته باشند.

این امر همان چیزی است که مبنای رسالت این کتاب قرار داده شده است. این کتاب در مورد آمادگی برای داشتن انعطاف پذیری لازم است تا بتواند با آنچه که قرار است در آینده رخ دهد، کنار بیاید.

**چگونه بیشترین بهره را از این کتاب ببریم**

این کتاب ساختار مشخصی دارد که می توان آن را از ابتدا تا انتها مطالعه کرد. اما با توجه به اینکه برخی از خوانندگان دوست دارند که مطالبی را زودتر بخوانند یا شرایط خاصی دارند، این کتاب طوری طراحی شده است که به آنها این اجازه را می دهد که بخش های مختلف کتاب را به ترتیبی که برایشان مفید تر است ، مورد مطالعه و کاوش قرار دهند.

برای درک بهتر آینده باید بدانیم که امروز چه اتفاقاتی در حال وقوع است. باید روندهایی را که بر کار جهان تاثیر گذارند و آن را تغییر می دهند ، درک کنیم. زیرا این روندها پایه گذار اتفاقاتی هستند که در آینده رخ خواهند داد.

در فصل 2 ، سرعت تغییرات جهان را از طریق مجموعه ای از حقایق جالب که در شش روند کلی گروه بندی کرده ام، مورد تاکید و بحث قرار داده ام. فصل 3 ، سپس به این شش روند پرداخته و پس زمینه و جزییاتی را در باره ی چگونگی و چرایی شکل گیری آنها در دنیای کنونی و تعیین آینده آن ارائه می دهد. فصل های 4 تا 8 به این سئوال پاسخ می دهند؛ خوب که چه؟ این روندها چه معنایی دارند ؟ چگونه با نگاه از زوایای مختلف بر سازمان ها و شغل ها تاثیر می گذارند.

در فصل 4 ، تاثیر این روندها بر کسب و کارها را مورد بررسی قرار می دهم. از جمله استراتژی و تمرکز؛ با نگاهی به آنچه که ضروری است ؛ ظهور نیروی کار جامع ، انعطاف پذیری نیروی کار و تغییر ماهیت دفتر کار.

در فصل 5 ، تاثیر این روندها بر استراتژی انسانی و استعداد را بررسی و به این مقوله می پردازم که "کناره گیری بزرگ" ، چه درس هایی به ما آموخته است. در بازه تغییراتی که پاندمی بزرگ بر انتظارات و آرزوهای مردم داشته و اینکه اکنون آنها از کار جه می خواهند ، می پردازم.

در فصل6 ، به مهارت های آینده و نیازهای سازمان ها برای موفقیت در آینده می پردازم. تاثیر واقعی هوش مصنوعی بر مشاغل و چالش های استخدام مهارت های مورد نیاز ، را بررسی می کنم.

در فصل 7 ، به پایداری از دو زاویه دید متفاوت نگاه می کنم، عامل داخلی و عامل خارجی محیط زیست

در فصل8 ، با چرخش به سوی یک دیدگاه شخصی تر ، بررسی می کنم که چگونه می توانیم از مشاغل خود در برابر تهدیدات آینده محافظت کنیم.

در سراسر کتاب هدفم این است که در عین سادگی ، مرتبط و کاملا علمی باشم. محتوای من به طور محکم با تحقیقاتی از سازمان های دانشگاهی و مشاوره ای، مقالات علمی و مثال های شرکتی پشتیبانی می شود تا نمونه های ملموسی از اینکه آینده چکونه در حال شکل گیری است، ارائه دهم. بخش مرجع ها در انتهای کتاب شامل لینک هایی به منابع مورد استفاده بوده است که شامل 405 منبع است.

زمان بندی کتاب به طور عمدی کوتاه است – دنیای کار تا سال 2030 – زیرا معتقد بودم که بررسی موضوعات فراتر از این تاریخ ممکن است غیر واقعی و نزدیک به داستان های علمی – تخیلی شود. به طور آگاهانه می خواهم. که این کتاب واقعی و عملی باشد تا خوانندگان بتواننداز همین امروز برنامه ریزی کنند، آماده شوند و اقدام کنند.

**خلاصه**

این کتاب به منظور پاسخ گویی به تمام سئوالات طراحی نشده است، اگر چنین بود که خودم مدت ها قبل از کار کناره گیری کرده و استعفا داده بودم.

با این وجود، هدف اصلی این کتاب این است که شما را به تفکر وادارد. من شواهدی را که برای نظرات و پیش بینی هایم به آنها اعتقاد دارم، بیان می کنم. اما این فقط دیدگاه من است و شما ممکن است با نظرات من موافق و یا برعکس کاملا مخالف باشید.

در هر صورت، با آگاه کردن دیگران از افکار و نظرات خود ، پرسش های جالبی مطرح می شود ؛ این موضوع تفکر شما را به کجا می برد و اکنون چه امکاناتی را فراهم می کند.

1. William Gibson [↑](#footnote-ref-1)
2. Luddite Movement [↑](#footnote-ref-2)
3. Dr Carl Benedikt Frey and Professor Michael A Osborne [↑](#footnote-ref-3)
4. Andy Haldane [↑](#footnote-ref-4)
5. Pew Research Center [↑](#footnote-ref-5)