

معضل پسا کرونا برای کسب و کارها: بازگشت به محل کار یا ادامه دورکاری؟ - دیجیاتو

جواد تاجی | دوشنبه، ۲۷ بهمن ۱۳۹۹

سال ۲۰۲۰ با شیوع [ویروس کرونا](#) موجب شد سازمان‌ها بدون در نظر گرفتن توانایی و قابلیت‌های محل کار، به «دورکاری» روی بیاورند. این تغییر شیوه کار برای برخی صنایع آسان بود اما برخی دیگر با این شیوه بیگانه بودند که مشکلات زیادی برای آن‌ها به دنبال داشت.

آمار و داده‌های یکسال دورکاری کارمندان نشان می‌دهد که این شیوه کاری نتایج مثبتی داشته است. طبق آمارها، بیشتر کارکنان در حالی که از خانه مشغول انجام کارها هستند، علاوه بر رضایت از انعطاف‌پذیری این سیستم، بهره‌وری بیشتری هم داشته‌اند.

این موضوع باعث شده برخی سازمان‌ها تصمیم بگیرند سال ۲۰۲۱ و سال‌های بعد هم فعالیت‌ها را بطور دورکاری ادامه دهند. با این وجود، برخی صنایع هنوز با مشکلات دورکاری دست و پنجه نرم می‌کنند و مشتاق هستند برای بهبود فرهنگ، همکاری و توانایی‌ها در تجارت با مشتریان، به همان سیستم سابق برگردند.



بدون توجه به صنعت خاصی، دورکاری در برخی مواقع چالش‌های جدیدی از جمله فرسودگی شغلی، فعالیت بیش از حد و مزاحمت‌های اضافه (مخصوصاً برای خانواده‌هایی که فرزند محصل دارند) برای کارمندان به وجود آورده است.

با ورود به سال ۲۰۲۱ و توزیع واکسن کرونا، به بسیاری از افراد در نیمه اول سال واکسن تزریق می‌شود. با این وجود این معضل بسیار بزرگ برای سازمان‌ها و شرکت‌ها به وجود خواهد آمد که چه زمانی و چگونه به نحوه کار سابق خود برگردند. سه نکته اساسی این معضل بزرگ را تحت تاثیر قرار می‌دهد:

فناوری دورکاری

شرکت‌ها سرمایه‌گذاری قابل توجهی در زمینه توانایی‌ها و زیرساخت‌ها انجام داده‌اند تا بتوانند محیط کار مناسبی برای دورکاری کارمندان خود فراهم کنند. این سرمایه‌گذاری‌ها شامل تجهیزات دفاتر خانگی آن‌ها و به وجود آوردن نوعی دسترسی برای اطمینان از انجام کار در محیط خانه می‌شود. بنابراین با توجه به ادامه روند دورکاری و انجام کارها از سوی کارمندان، پشتیبانی از آن‌ها امری ضروری محسوب می‌شود.

شرکت‌هایی که در این فناوری‌ها سرمایه‌گذاری نمی‌کنند با خطر عقب‌ماندگی روبرو خواهند شد. مسئله دیگری که باید به آن توجه داشت، بهره‌وری کارمندان است. سازمان‌ها برای ماندن در خط مقدم فناوری باید راهی برای حفظ بهره‌وری کارمندان دورکار و حضوری خود پیدا کنند.

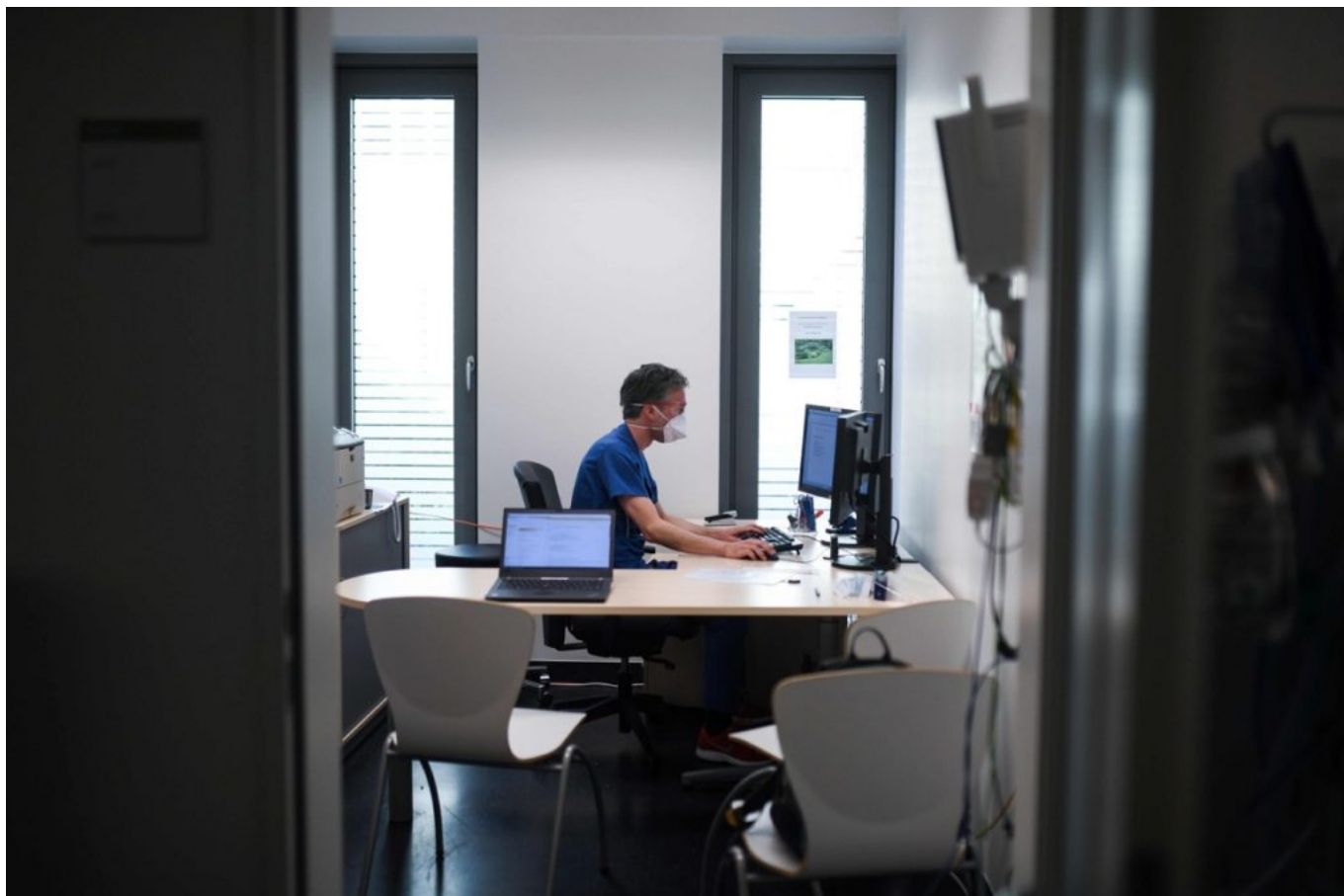


برنامه‌های تفریحی

بسیاری از سازمان‌ها قبل از همه‌گیری و شیوع ویروس کرونا، سرمایه‌گذاری زیادی برای ارائه برخی برنامه‌های تفریحی به کارمندان خود در محل کار انجام دادند. این برنامه‌ها شامل سالن‌های ورزشی، اتاق‌های بازی و سایر امکاناتی بود که باعث می‌شد کارمندان با آن‌ها در محل کار خود

استراحت کنند. این امکانات و مزایا که اغلب به عنوان یکی از مشوق‌های اصلی شرکت‌ها برای پیدا کردن استعداد‌های جدید محسوب می‌شود، در یکسال گذشته و با دورکاری، کمتر مورد استفاده قرار گرفت. با این وجود این سوال پیش می‌آید که اگر کارمندان به دورکاری ادامه دهند، این فرهنگ سازمان‌ها از بین خواهد رفت؟ باید به این نکته مهم اشاره کرد که عدم وجود اجتماعات حضوری، می‌تواند روی روحیه کارکنان و احساس کلی آن‌ها نسبت به سازمان تاثیر منفی داشته باشد.

انعطاف‌پذیری در مقابل همکاری



سازمان‌ها و شرکت‌هایی که در انتخاب شیوه کار خود در سال ۲۰۲۱ موفق بوده‌اند، باید تعادل میان همکاری و انعطاف‌پذیری را هم بهینه کنند. یکی از راه‌هایی که در این رابطه وجود دارد، تعیین لحظات مناسب و به موقع برای استفاده از دفاتر است. در واقع در این مدل ترکیبی، کارمندان تنها در زمان‌های منطقی در دفاتر حضور پیدا خواهند کرد و کار آن‌ها این انعطاف‌پذیری را دارد که در صورت نیاز، بطور دورکاری انجام شود. شناسایی فرصت‌هایی که موجب می‌شود کارمندان در محل کار حاضر باشند، احتمالاً به سازمان، نوع کار و خود تیم بستگی دارد اما هدف کلی استفاده از دفاتر تقویت همکاری و خلاقیت خواهد بود.

هر چقدر کسب‌وکارها در سال ۲۰۲۰ با مشکل روبرو شدند، تصمیم تغییر نحوه کار در آن زمان کاملاً مشخص بود. از آن جایی که وجود اجتماعات در محل کار خطر بزرگی برای سلامت کارمندان

محسوب می‌شد، دورکاری تنها گزینه منطقی و موجود بود. در حال حاضر فرآیند واکسیناسیون بطور گسترده در حال انجام است و سازمان‌ها باید نحوه کار خود را متناسب با نیاز و ترجیحات کارمندان خود تنظیم کنند و در عین حال از وجود محیطی بهینه برای فعالیت‌های شغلی خود اطمینان حاصل کنند.

[دیجیاتو](#)