

فصل پنجم

مهاجرت‌های اقتصادی و جابه‌جایی نیروی کار در جهان و ایران

بخش دوم: ابروندهای جهانی و آینده جابه‌جایی سرمایه انسانی

- پیشرفت فناوری، تغییر مشاغل و کمبود متخصص
- دورکاری و رقابت برای جذب استعدادها
- تغییرات جمعیتی کشورها و نیازهای بازار کار
- تغییر بازی قدرت در دنیا و بازار جدید نیروی کار
- تغییرات اقلیمی و مسئولیت شرکت‌ها
- آینده خاورمیانه و مهاجرت سرمایه انسانی
- اثر مهاجرت بر کسب‌وکارهای ایران



ابروندهای جهانی و آینده جابه‌جایی سرمایه انسانی

مهاجرت پدیده‌ای پیچیده و مهم است که از ابعاد گوناگونی قابل بررسی است. این پدیده می‌تواند به دلیل عوامل کششی کشور مقصد و یا عوامل رانشی کشور مبدا اتفاق بیفتد. در این بخش از سالنامه مهاجرتی ایران تلاش شده است تا دلایل و اثرات مهاجرت سرمایه انسانی و نیروی کار از چند جهت و در چند سطح بررسی شود:

در سطح فردی، افراد بنا به شرایط مختلفی تصمیم به ماندن و یا خروج از کشور خود می‌گیرند. این شرایط تحت تاثیر عوامل کلان در کشورهای مبدا و مقصد (مانند شرایط اقتصادی، سیاسی، اجتماعی و ...) و عوامل فردی (مانند دلبستگی‌های خانوادگی و ...) تعریف می‌شود. علاوه بر این، تصمیم به مهاجرت به عواملی مانند تفاوت‌های کشورهای مبدا و مقصد مانند امکان تحصیل در یک رشته‌ی خاص (نبود یک رشته در کشور مبدا یا کیفیت نامطلوب آن) و یا اشتغال به حرفه‌ای با محدودیت تقاضا در کشور مبدا مرتبط است.

در سطح سازمانی نیز باید اذعان نمود که کسب‌وکارها از چند جهت ممکن است تحت تاثیر مهاجرت نیروی کار از یا به کشور قرار بگیرند؛ برای مثال ممکن است مهاجرت برای اقشاری اتفاق بیفتد یا همه‌گیر شود که در کشور برای توانمندی‌ها و تخصص‌شان تقاضا وجود دارد (مانند مهاجرت برنامه‌نویسان و فعالان حوزه ICT). در این حالت می‌توان اصطلاحاً از مرگ کسب‌وکارهای مرتبط با آن حوزه یاد کرد و یا دست‌کم مدعی شد که این گونه از کسب‌وکارها با مشکلات و موانع جدی روبرو خواهند شد. در این شرایط، کسب‌وکارها مجبور به ایجاد تغییراتی در استراتژی‌های خود، به ویژه استراتژی‌های مرتبط با جذب، آموزش و نگهداشت نیروی انسانی می‌شوند.

از سویی دیگر ممکن است مهاجرت در میان اقشاری که تاکنون تقاضایی برای تخصص آن‌ها وجود نداشته مانند فناوری‌های نوظهور هم رایج شود. در این حالت و در

بلندمدت، کسب‌وکارهای مرتبط به این حوزه به‌سختی می‌توانند در درون آن کشور شکل بگیرند. علت این اتفاق، نبود نیروی کار متخصص در این حوزه در داخل کشور است (متخصصانی که پیش از این آموزش دیده‌اند در زمان ورود به بازارکار، به علت نبود تقاضای کافی، به خارج از کشور مهاجرت کرده‌اند) و از طرفی نیروی تازه نفسی که اکنون باید وارد بازارکار شود، حتی در صورت وجود تقاضا، امکان یادگیری و پیشرفت کمتری در داخل کشور دارد (چراکه عملاً فرد متخصص‌تری از او در داخل کشور وجود ندارد که امکان یادگیری برای او فراهم باشد) و به همین علت احتمال مهاجرت او به کشورهای دیگر و ورود به بازار کار جهانی بیشتر از احتمال ورود او به بازار کار داخل کشور است. در توصیف حالت اخیر اصطلاحاً گفته می‌شود: «موفقیت، سهم موفق‌هاست» بدان معنا که کشوری که دارای اکوسیستم کسب‌وکاری در یک حوزه خاص است به احتمال زیاد می‌تواند با هزینه کمتری در آن حوزه پیشرفت کند و در رقابت برای جذب نیروی انسانی موفق شود. به زبان ساده‌تر، در صورتی که همه‌ی شرایط خرد و کلان اقتصادی، سیاسی، اجتماعی و ... در دو کشور یکسان باشد، کشوری که یک اکوسیستم (هرچند ناقص و نوپا) داشته باشد نسبت به کشوری که هنوز در آن چنین اکوسیستمی شکل نگرفته است، جذابیت نسبی بیشتری برای نیروی کار خواهد داشت.

در سطح کشور و منطقه‌ای نیز عنصر سرمایه‌ی انسانی یکی از فاکتورهای تعیین‌کننده‌ای است که در حوزه‌های موجب پیشرفت یک کشور، نقش مهمی دارد. اهمیت نیروی انسانی تا آنجاست که قوانین مهاجرتی کشورها برای تسهیل جذب ظرفیت‌ها در حال تغییر است.

البته باید توجه داشت که علاوه بر تاثیر مولفه‌های ذکر شده بر یکدیگر، این موارد در هر سطح نیز می‌توانند تاثیر متقابل بر هم داشته باشند و یا

یکدیگر را تشدید کنند؛ یعنی مهاجرت سرمایه انسانی در هر سطح هم می‌تواند اثر بگیرد و هم بر عوامل دیگر اثر بگذارد (به عنوان مثال بالا بودن سرعت پیشرفت فناوری در یک کشور خاص نسبت به سایر کشورها هم می‌تواند علت مهاجرت به آن کشور باشد و هم معلول آن). در عمل باید گفت که این موارد مجموعه‌ای از سیستمی پیچیده‌اند که نقص در هر بخش آن، عدم تعادل در سایر بخش‌های سیستم را باعث می‌شود.

در سطح کلان، روندهای فعلی موثر بر فرایندهای اقتصادی اثر بالایی بر سیاست‌های کاری کسب‌وکارها و کشورها دارند. پیشرفت فناوری از یک سو سبب ایجاد نیازهای جدید در بازار کار و از طرف دیگر موجب ایجاد شکاف مهارتی در بازار کار شده است، اما سرعت پیشرفت نیروی انسانی که باید نیروی محرکه سیستم‌های کاری باشد، بسیار ضعیف‌تر از بدنه اصلی سیستم (فناوری پیش‌تاز) عمل می‌کند.

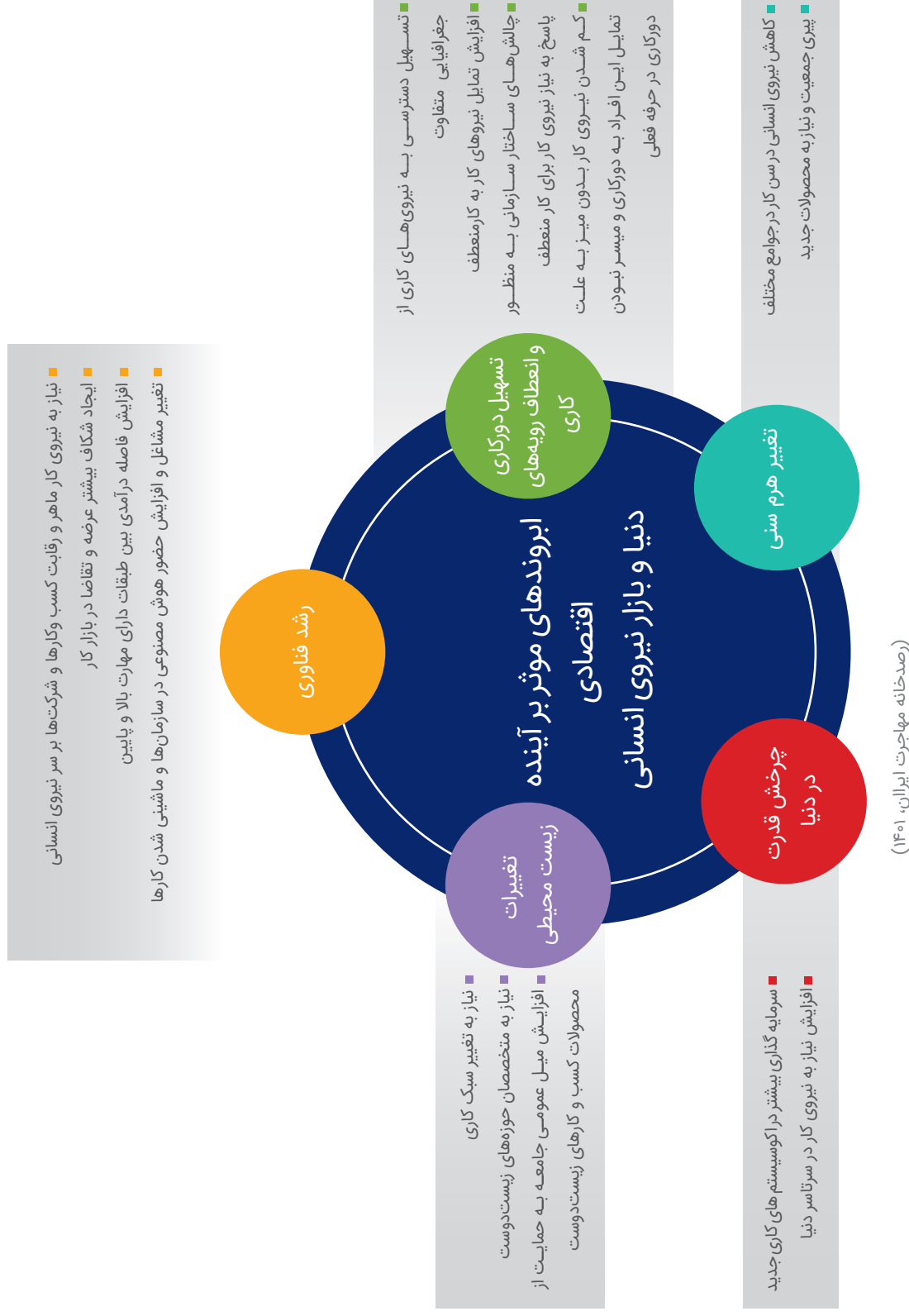
علاوه بر این موارد، باید گفت که بسیاری از کشورها به واسطه‌ی بحران کرونا نتوانسته‌اند در دو سال اخیر نیازهای نیروی انسانی خود را برطرف کنند و دچار انباشت نیاز به نیروی انسانی مهاجر هستند. کسب‌وکارها نیز در این میان در تلاشند تا از طریق دورکاری و برون‌سپاری تا حد ممکن این خلاها را پر کنند. از طرف دیگر تغییر هرم سنی جوامع و بالا رفتن میانه‌ی سنی در دنیا، نیازهای اجتماعی نوینی ساخته است و محصولات جدیدی را می‌طلبد. تمام این امور در کنار هم شکاف نوینی در نیروی انسانی مورد نیاز ایجاد کرده است که در آینده پررنگ‌تر هم خواهد شد؛ عواملی مانند رشد فناوری و تفاوت هرم سنی و تفاوت هزینه نیروی کار در کشورهای مختلف، سبب ایجاد قدرت‌های اقتصادی جدیدی شده است که می‌توانند چینش اقتصادی و سیاسی دنیا را دستخوش تغییر کند. همه این موارد، در کنار در نظر گرفتن نسل فعلی حاضر در بازار کار که ترسی از جابه‌جایی و خروج

از کار خود ندارد، رقابت کسب‌وکارها برای ایجاد برند کارفرمایی را بیش از پیش پررنگ می‌کند.

علاوه بر نکات مطرح شده، نمی‌توان اثر متقابل تغییرات اقلیمی بر مهاجرت‌های کاری و اجباری را که مجدد منجر به تغییر در بازار کار می‌شود نادیده گرفت. برخی سناریوها نشان می‌دهد که در آینده بطور بلندمدت، تغییرات اقلیمی در جابه‌جایی تعداد زیادی از افراد در جهان موثر خواهد بود. تغییرات اقلیمی و رشد جمعیت می‌توانند آینده امنیت غذایی را به خطر بیندازند و این به خطر افتادن محرکی جدی برای سرمایه‌گذاری کشورها در حوزه‌های فناوری و نوآوری مرتبط با این حوزه (مانند کشاورزی، توسعه پایدار، مدیریت و مصرف آب و ...) خواهد بود. این توجه و سرمایه‌گذاری می‌تواند در روند جابه‌جایی‌های نیروی انسانی تاثیرگذار باشد؛ بدین صورت که متخصصان و کارآفرینان این حوزه‌ها، جذب کشورهایی با امکانات بیشتر و شرایط مطلوب‌تر می‌شوند. در بلندمدت نیز جمعیت زیادی به دلیل تغییرات اقلیمی اقدام به مهاجرت خواهند کرد و در مناطقی که شرایط زندگی مطلوب‌تری دارند، ساکن خواهند شد. در واقع همان گونه که در طول تاریخ، شهرها و روستاها و به طور کلی جوامع در مناطقی با دسترسی بیشتر به آب و خاک حاصل‌خیز ایجاد شده‌اند، در آینده نیز شاهد جابجایی‌های جمعیتی از مناطقی که تحت تاثیرات تغییرات اقلیمی شرایط نامطلوبی دارند، به سمت مناطقی که با سرمایه‌گذاری در حوزه مقابله با تغییرات اقلیمی توانسته‌اند شرایط مطلوب‌تری داشته باشند، خواهیم بود.

در این بخش ابروندهای موثر بر آینده بازار کار و چرخش نیروی انسانی، مورد بحث قرار گرفته است. بدیهی است عمده‌ی کلان روندهای مورد بررسی، در هم تنیده و به صورت به هم پیوسته‌ای بر آینده موثر هستند و این تفکیک صرفاً به جهت بحث اختصاصی بهتر انجام شده است.

شکل ۲۱- ابروندهای اثرگذار بر آینده اقتصادی دنیا و بازار کار نیروی انسانی



پیشرفت فناوری، تغییر مشاغل و کمبود متخصص

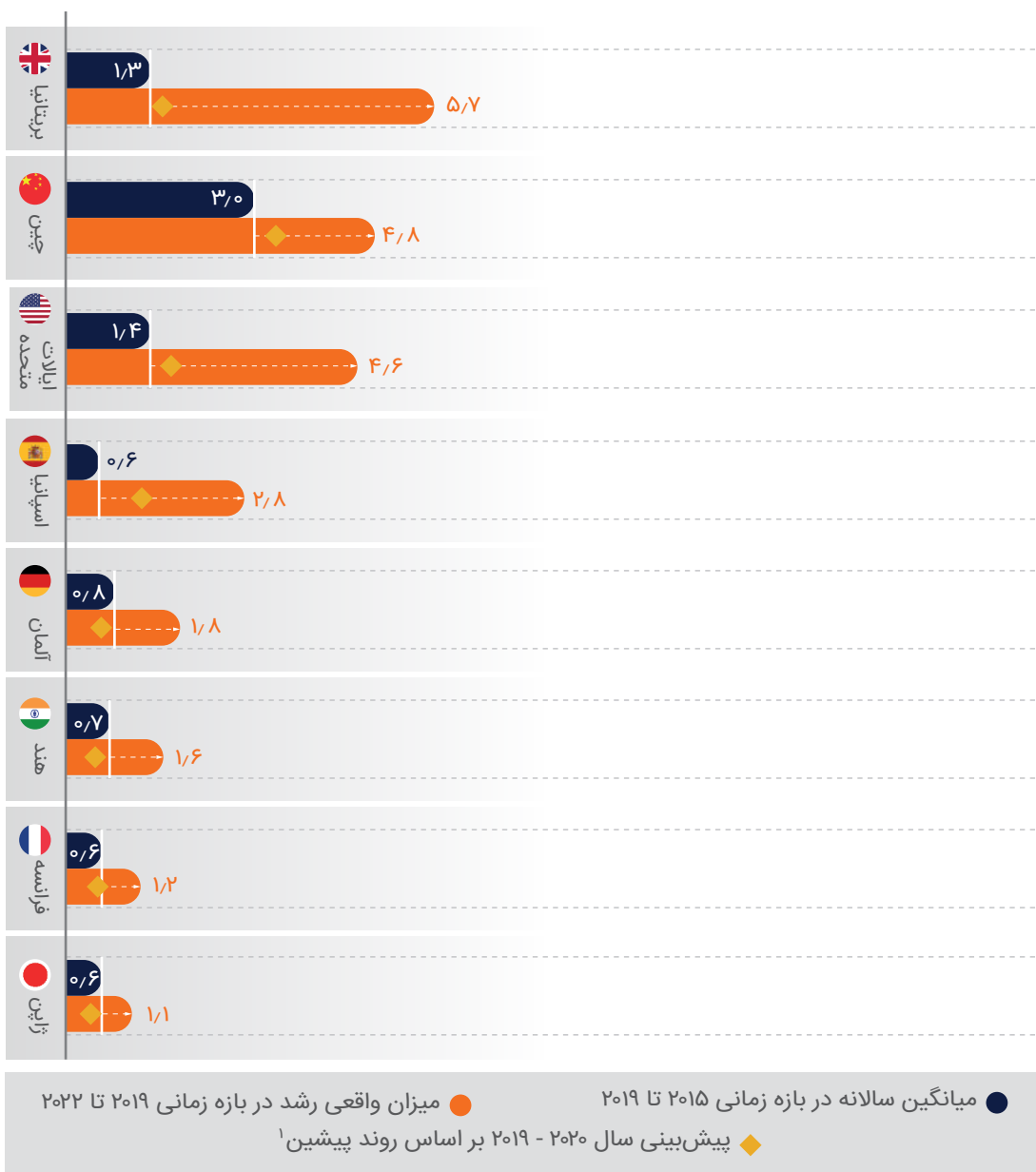
انتظار می‌رود که در آینده نه چندان دور ابعاد دیجیتالی کسب و کارها مانند امنیت سایبری، محاسبات ابری، فناوری‌های بلاکچینی، ربات‌ها و ... رشد قابل توجهی پیدا کنند. همین امر بیانگر نیاز روز افزون به افراد متخصص است. به این ترتیب کشورهایی که بر چنین فناوری‌هایی سرمایه‌گذاری نکنند و به متخصصان چنین حوزه‌هایی به اندازه کافی توجه نکنند، احتمالا با بحران از دست دادن نیروی انسانی متخصص به علت مهاجرت مواجه خواهند شد؛ چرا که بسیاری از کشورهای توسعه‌یافته، از جمله ایالات متحده آمریکا، کانادا و ... با طراحی برنامه‌های مختلف و اعطای استارت‌آپ ویزا، درصدد جذب نیروی انسانی ماهر و متخصص از سراسر جهان برآمده‌اند و همزمانی کمبود تقاضا برای مهارت افراد متخصص در کشورهای کمتر توسعه‌یافته با افزایش نیاز به نیروی انسانی متخصص در کشورهای توسعه‌یافته منجر به جریان یافتن نیروی انسانی متخصص از کشورهای دارای اقتصاد پایین‌تر به سمت کشورهای با اقتصاد بالاتر خواهد شد.

رکود کرد، اما استفاده از فناوری و روی آوردن به دورکاری به منظور پیش‌برد کارها را با سرعت بالاتری وارد مشاغل کرده است؛ بسیاری از کسب‌وکارها به سمت ارائه خدمات آنلاین رفته‌اند و تجارت الکترونیک رشد چشم‌گیری کرد. همچنین اهمیت کارهایی که نیاز به حضور فیزیکی دارند، از جمله حمل و نقل، خدمات درمانی، خدمات بهداشتی و نظامی، رستوران‌ها و خدمات هتلداری و گردشگری بیشتر نمایان شد. در واقع انسان‌ها از جهتی زودتر از موعد با آینده مواجه شدند و کسب‌وکارهای هوشمند در حال استفاده از فرصت ایجاد شده‌ی ناشی از این آگاهی برای فتح این آینده هستند.

با آغاز انقلاب صنعتی چهارم و نفوذ فناوری‌های نوظهور در کسب‌وکارها، احساس نیاز به تخصص‌های متفاوت و سرعت تغییر این تخصص‌ها برای بشریت نمایان شد. پیش‌بینی عموم جامعه این است که همان‌طور که حال نسبت به گذشته بسیار متفاوت است، آینده ناشی از فناوری‌های نوظهور نیز نسبت به اکنون متفاوت خواهد بود. افزایش ماشینی شدن کارها، جایگزینی ربات با انسان‌ها و نفوذ هوش مصنوعی در مشاغل از برجسته‌ترین و اولین نگرانی‌های افراد درمورد آینده شغلی‌شان است. با این که بحران کرونا در عمل رشد اقتصادی و به تبع آن رشد فناوری را در دنیا دچار



نمودار ۱۳۵ - مقایسه سهم تجارت الکترونیک از صنعت خرده فروشی (۲۰۱۵ تا ۲۰۲۰)



(McKinsey Global Institute, 2021)

۱. پیش‌بینی تصویر فوق براساس رشد خطی تجارت الکترونیک در کشورها در بازه زمانی ۲۰۱۵-۲۰۱۹ و برای هند و ژاپن از بازه زمانی ۲۰۱۷-۲۰۱۹ انجام شده است.

تجارت الکترونیک تنها خروجی کرونا از بعد فناوری نبوده و همان طور که بیان شد، درصد استفاده شرکت‌ها از فناوری‌های نوظهور به واسطه کووید-۱۹ افزایش بیشتری نسبت به قبل پیدا کرده، چرا که به واسطه این بحران اهمیت و سودمندی این فناوری‌ها بیش از پیش مشخص شده است. علاوه بر این، پیش‌بینی می‌شود که سهم این فناوری‌ها در بازه‌ی کوتاه‌مدت پیش‌رو بیشتر شود. همان طور که در نمودار ۱۳۶ قابل مشاهده است، بیش‌ترین رشد پیش‌بینی شده در سال ۲۰۲۵ نسبت به سال ۲۰۱۸ مربوط به رمزنگاری و امنیت سایبری است (۲۹ درصد) که نشان دهنده اهمیت بیشتر حضور گسترده‌تر و عمیق‌تر در دنیای آنلاین است. پس از این محاسبات ابری (۱۷ درصد)، DLT^۱ (مانند فناوری‌های بلاکچین) (۱۱ درصد)، ربات انسان‌نما (۱۱ درصد)، ربات غیرانسان‌نما (۱۰ درصد) و چاپ و مدلسازی سه بعدی و چهار بعدی (۱۰ درصد) بالاترین میزان رشد مورد انتظار را دارند. پرواضح است که تمام موارد بیان شده در نمودار ۱۳۶ نیازمند تخصص بسیار بالایی هستند، تخصص‌هایی که تنها از نیروی انسانی با مهارت بالای فنی و علمی برمی‌آید. چنین تغییری از دو جهت برای کسب و کارهای داخلی می‌تواند مهم باشد. ابتدا از این زاویه که در صورتی که در چنین فناوری‌هایی سرمایه‌گذاری کافی انجام نشود، در میان‌مدت، باید با صرف هزینه بیشتر، خدمات مرتبط را خریداری یا بومی‌سازی شود و همچنین عدم توجه کافی به متخصصان چنین حوزه‌هایی دیر یا زود سبب

خالی‌شدن کشور از حضور برترین متخصصان می‌شود، چراکه نیاز به نیروی کار ماهر تنها محدود به کشور ایران نیست و تمام کشورهای دنیا تشنه افرادی هستند که بتوانند فناوری‌های جدید را تولید کنند.^۲ در همین راستا برخی کشورها شرایط اخذ ویزای خود را برای این افراد تسهیل کرده‌اند، برای مثال ایالات متحده شرایط اخذ ویزا را برای متخصصان STEM^۳ که یک طرح پیشنهادی مورد پذیرش ارائه دهند تسهیل می‌کند.^۴ یا کشور سوئیس به منظور جلوگیری از بحران از دست دادن نیروهای کار ماهر، برای فارغ‌التحصیلان کارشناسی ارشد یا دانشجویان دکترای خود در حوزه‌های MINT^۵ (ریاضیات، علوم کامپیوتر، علوم و فناوری) که از کشورهای ثالث هستند و طرحی سودآور دارند با شرایط تسهیل شده‌ای دعوت به همکاری کرده است.^۶ در واقع کشورهای پیشرو هم‌اکنون شروع به جذب نیروی‌های متخصصی کرده‌اند که توانایی تولید فناوری‌های جدید را دارند. چنین برنامه‌ریزی‌هایی اغلب پیش از مهاجرت کاری افراد و از دوران دانشجویی آن‌ها انجام می‌شود، چرا که سرمایه‌گذاری روی متخصصانی که در کشوری، برای چند سال به‌عنوان محصل مشغول باشند، به‌معنی آموزش مهارت‌های نرم مورد نیاز برای جذب شدن به بازار کار آن کشور است. همچنین اثر چنین تغییر نگرشی را می‌توان در زمینه‌ی تسهیلات ارائه شده برای اخذ اقامت استارت‌آپی در کشورهای مختلف دید. همین مسأله می‌تواند سبب تسهیل بیش از پیش جابه‌جایی نیروی کاری متخصص در جهان شود.

۱. به زیرساخت‌ها و پروتکل‌های فن‌آوری اشاره دارد که امکان دسترسی، اعتبارسنجی و به‌روزرسانی همزمان اطلاعات را به شیوه‌ای تغییرناپذیر در سراسر شبکه‌ای که در چندین نهاد یا مکان پخش شده است، می‌دهد. در واقع این فناوری‌ها به منظور عملیاتی کردن ایده شبکه غیرمتمرکز در مقابل سیستم‌های متمرکز امروزی طراحی می‌شوند. بلاکچین یکی از شیوه‌های عملیاتی کردن این فناوری است. DLT این امکان را فراهم می‌کند که تمام اطلاعات به شیوه امنی رمزنگاری شود و با توجه به قواعد شبکه قابلیت تغییر نداشته باشد. با توجه به ظرفیت بالای این فناوری برای سازمان‌ها و کشورها، از فناوری‌های رو به رشد و پر تقاضا به حساب می‌آید (DLT) (Distributed Ledger Technology).

2. McKinsey Global Institute, 2021

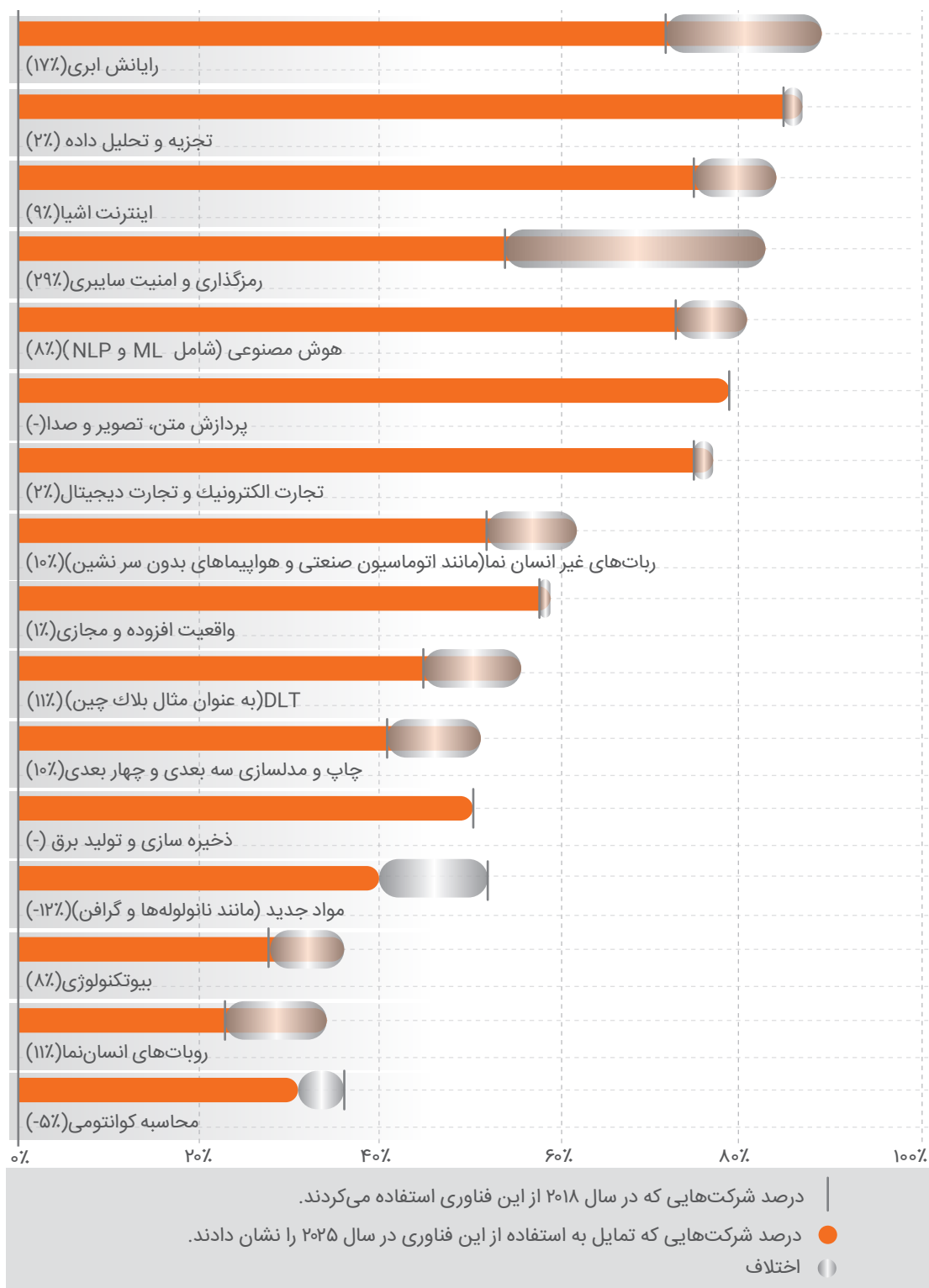
3. Science, Technology, Engineering, Mathematics

4. Ombok, 2022

5. Mathematics, Informatics, Natural sciences and Technology

6. OECD, 2021

نمودار ۱۳۶- میزان استفاده از فناوری‌های نو ظهور



(World Economic Forum, 2020)

یکی از برجسته‌ترین چالش‌های ناشی از رشد فناوری، نگرانی‌هایی‌ست که در زمینه‌ی جایگزینی نیروی انسانی با ربات در فعالیتهای فیزیکی و یا هوش مصنوعی در فعالیتهای ذهنی وجود دارد. با این حال پیش‌بینی‌ها نشان می‌دهد که افزایش ماشین‌شدن کارها و رشد فناوری، کاهش چشم‌گیری در تعداد مشاغل ایجاد نخواهد کرد. برای مثال در مورد کشور آلمان (که پیش‌بینی می‌شود شاهد بیشترین خطر تغییر شغلی ناشی از ماشین‌شدن باشد) انتظار می‌رود تنها ۱۲/۲ درصد از مشاغل دستخوش تغییر شود^۱. این امر بیشتر به این دلیل است که اغلب فرایندهای کاری، به خصوص موارد وابسته‌تر به تفکر انسانی، دارای پیچیدگی زیادی هستند و همه وظایف یک شغل به راحتی قابل تفویض به ماشین و یا هوش مصنوعی نیست. از طرف دیگر فناوری‌های جدید، نیاز به متخصص‌هایی که بتوانند این فناوری‌ها را به کاربرد تبدیل کنند، بیش از پیش بر ما نمایان کرده است، یعنی از بین رفتن مشاغل چیزی نیست که همه‌ی دسته‌های کاری را تهدید کند و شاید برای برخی از حوزه‌های کاری که به تخصص بالاتر نیاز دارند بیشتر از بحران شغل، بحران شاغل داشته باشیم، یعنی عدم وجود نیروی متخصص برای طراحی و پیاده‌سازی ابزار مورد نظر کارفرما به منظور ماشین‌کردن کارها. به طور کلی و با یک افق خوشبینانه انتظار می‌رود که تا سال ۲۰۲۵ سهم کار انسان و ماشین در محیط کار برابر شود. با از بین رفتن برخی از مشاغل، مشاغل دیگری به دنیای کار اضافه می‌شوند، اما انتظار می‌رود در چند سال آتی روند از بین رفتن مشاغل سرعت بالاتری نسبت به ایجاد آن‌ها داشته باشد. تخمین‌ها نشان می‌دهد که احتمالاً تا سال ۲۰۲۵ میلادی ۸۵ میلیون شغل به واسطه تغییر در تقسیم کار بین انسان و ماشین تغییر کنند و ۹۷ میلیون نقش جدید با تقسیم کار بین انسان، ماشین و الگوریتم‌ها ایجاد شوند^۲. برای مثال پیش‌بینی‌ها برای کشوری مانند آمریکا نشان می‌دهد که احتمالاً در سال ۲۰۳۰ نسبت به سال ۲۰۱۸ در خدمات اداری، خدمات فروش، تولید، صنایع غذایی و خدمات تعمیر یا نصب ابزارهای

مکانیکی با کاهش تقاضای بازار کار و در بخش‌های مرتبط به خدمات تجاری، سلامتی، فناوری و حمل و نقل افزایش تقاضای نیروی کار را شاهد باشیم^۳. همچنین انتظار می‌رود که از این پس سرعت پذیرش فناوری‌های جدید در پیش‌برد فرایندهای کاری بدون کاهش باقی بماند و در برخی موقعیتهای شغلی حتی بیشتر شود. همچنین آخرین بررسی‌ها نشان می‌دهد که ۴۱ درصد مدیران کسب‌وکارها قصد دارند که به منظور پرکردن خلا نیروی انسانی متخصص در آینده، از پیمانکاران و برون‌سپاری استفاده کنند و این امر می‌تواند زنگ خطری برای کارفرمایان ایرانی در از دست دادن نیروی کاری متخصصی باشد که مهاجر نیست، اما برای کارفرمای ایرانی هم کار نمی‌کند، مسأله‌ای که به عنوان مهاجرت مجازی از آن یاد می‌شود^۴.

از طرف دیگر تمایل بیشتر اقتصادهای پیشرفته و البته نوظهور به جذب افراد با مهارت بالا برای پیش‌برد اهداف تجاری‌شان می‌تواند سبب جریان یافتن نیروی کار متخصص از کشورهای دارای اقتصاد پایین‌تر به سمت کشورهایی با اقتصاد بالاتر باشد. این امر در میان مدت و بلندمدت به معنی خالی شدن کشورهایی مانند ایران از متخصصان به روزی است که توانایی طراحی و پیاده‌سازی فناوری‌های مورد نظر را در صنعت کشور دارند. در همین راستا یکی از مهم‌ترین چالش‌های آینده بازار کار وجود شکاف نیروی انسانی در بازار کار به علت پایین بودن مهارت افراد خواهد بود. درک بازار کار از این مسأله از داده‌های یادگیری در کورسرا در سال ۲۰۱۹ و ۲۰۲۰ قابل مشاهده است. طبق گزارش منتشر شده این سازمان برای افراد شاغل و غیرشاغل در سال ۲۰۱۹ یادگیری مهارت‌هایی مانند مهارت‌های مرتبط به علم داده بسیار پررنگ بود. این مهارت‌ها در سال ۲۰۲۰ و با وجود کرونا برای گروه غیرشاغل هنوز هم در صدر مهارت‌های مورد علاقه بود که نشان دهنده نیازهای بازار و درک این افراد از مهارت مورد نیازشان برای جذب شدن به بازار است. این در حالی است که در همین سال افراد شاغل تمایل بیشتری به دنبال کردن مهارت‌های نرم و توسعه فردی در ابعاد

1. OECD, 2017

2. World Economic Forum, 2020

3. McKinsey Global Institute, 2021

4. World Economic Forum, 2020

غیرفنی داشتند که می‌تواند بیانگر نیازهای انباشته شده نیروهای کاری باشد. نکته برجسته در مهارت‌های مورد نظر این افراد در سال ۲۰۲۰ مهارت‌های مرتبط به زبان انگلیسی مانند دستور زبان، نگارش و گوش دادن بود که در میان برترین مهارت‌های هر دو گروه، قابل مشاهده است؛ این امر می‌تواند نشان‌دهنده اهمیت یادگیری زبان انگلیسی به عنوان زبان بین‌المللی تجارت برای این افراد باشد تا به آن‌ها قابلیت خروج حرفه‌ای از مرزهای جغرافیایی‌شان را بدهد.^۱

همچنین به دلیل ناپدید شدن وظایف تکراری و تاکید بر ماشینی شدن کارها، اهمیت مهارت‌های فنی و تخصصی نمایان‌تر می‌شود و این مهارت‌ها از عوامل موثر در غربال کردن افراد خواهد شد. همین مسئله، پیدا کردن نیروی کاری متخصص را برای

کارفرمایان سخت‌تر می‌کند و رقابت سازمان‌ها برای ایجاد برند کارفرمایی را افزایش خواهد داد. برای مثال همانطور که در نمودار زیر قابل مشاهده است، میزان آگهی شغلی در کشوری مانند آمریکا در گذر زمان به طور خاص در یک سال اخیر رشد فراوانی داشته است که نشان‌دهنده شکاف بین بازار کار و نیروی انسانی موجود است. شکافی که انتظار می‌رود به علت عقب‌ماندگی مهارتی نیروی انسانی نسبت به نیاز بازار ادامه یابد. قطعا در سایر نقاط دنیا نیز چنین شکاف‌هایی وجود خواهد داشت و کشورها در تلاشند که با جذب نیروی انسانی از طرق مختلف (از جمله تسهیل مهاجرت یا همکاری‌های بین‌المللی) چنین خلاهایی را پر کنند.

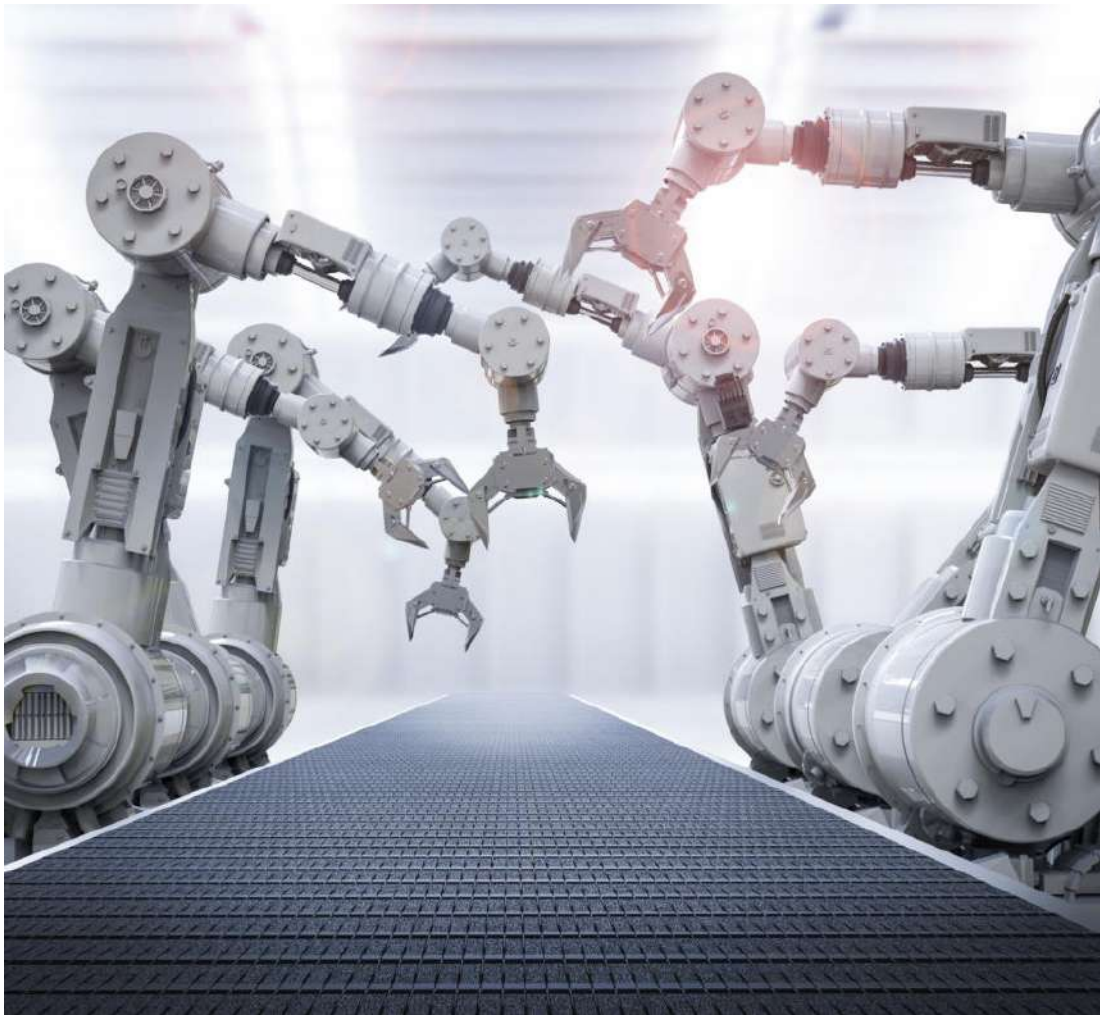
نمودار ۱۳۷ - تغییرات آگهی شغلی در آمریکا در گذر زمان



1. Ibid

از طرف دیگر این مسأله سبب شده است که رویکرد کارفرمایان از جایگزینی افراد جدید به جای نیروهای قبلی، به آموزش نیروهای فعلی برای آینده تغییر کند. طبق بررسی‌ها شرکت‌ها تخمین می‌زنند به ازای هر شش ماه و یا حتی کمتر، حدود ۴۰ درصد از کارکنان نیازمند یادگیری مهارت‌های جدید خواهند بود. همچنین در سال ۲۰۲۰ حدود ۹۴ درصد از رهبران کسب و کار بر این اعتقاد بودند که کارمندان باید در حین کار کردن مهارت‌های جدیدی کسب کنند، در حالی که این عدد در سال ۲۰۱۸، ۶۵ درصد بود. چنین تغییری در عرض ۲ سال نشان دهنده سرعت بالای رشد فناوری و

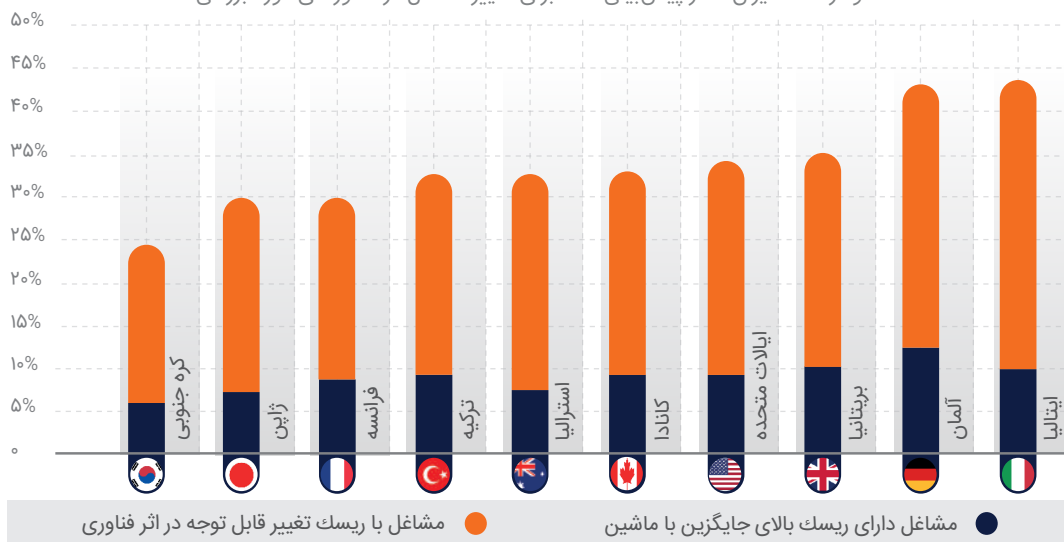
اثر آن بر استراتژی‌های کسب و کار است، تغییری که در آینده نیز اثرگذارتر خواهد بود. علاوه بر این مهارت‌های نرم که پیش از این هم مورد توجه بود، پس از بروز بحران کرونا و کاهش بهره‌وری نیروی انسانی به علت تاب‌آوری پایین، اهمیتی بیش از پیش پیدا کرده‌اند. مهارت‌هایی مانند توانایی برقراری ارتباط، کار تیمی، رهبری، حل مسأله، خود سازمان‌دهی، یادگیری فعال، تاب‌آوری، تحمل استرس و انعطاف‌پذیری مهارت‌های مورد توجه بازار کار در حال حاضر و در آینده نزدیک خواهند بود.^۱



1. World Economic Forum, 2020

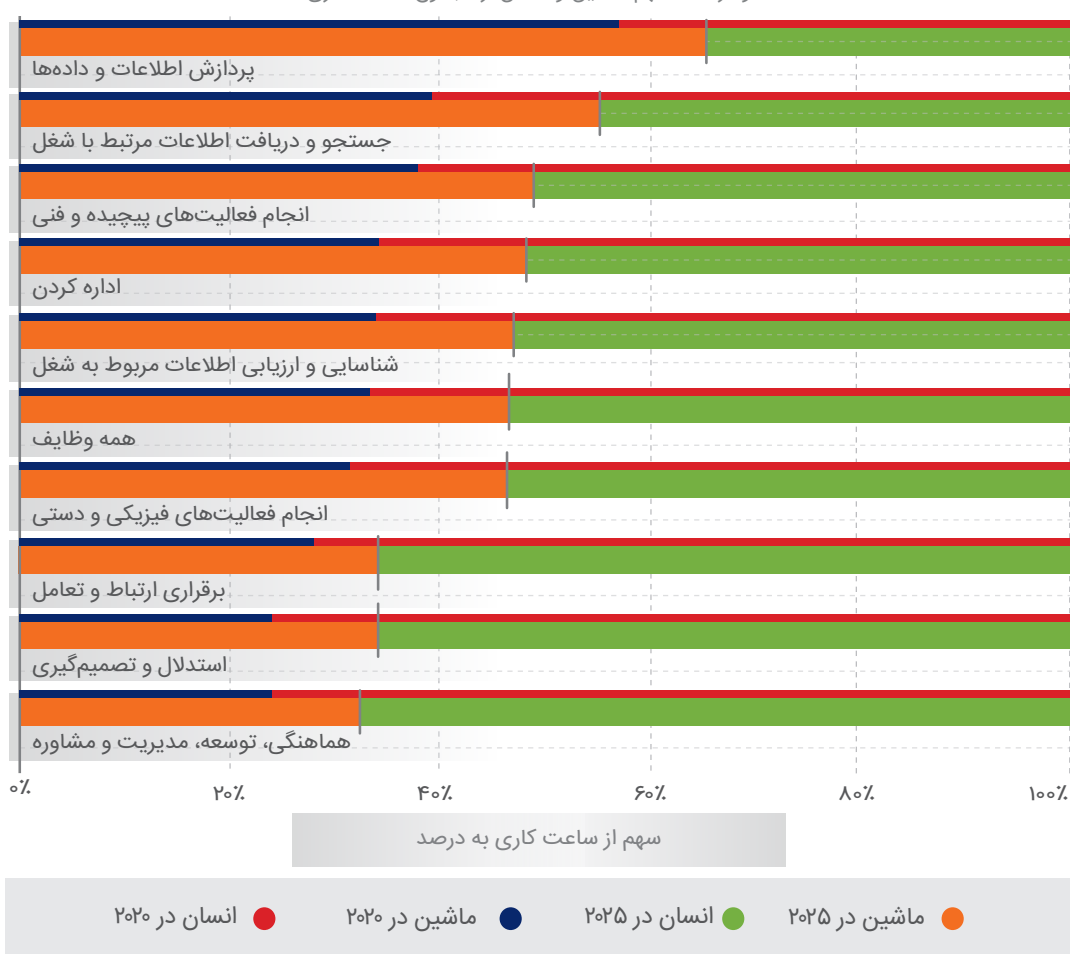
تغییر مشاغل

نمودار ۱۳۸- میزان خطر پیش‌بینی شده برای تغییر مشاغل در کشورهای مورد بررسی



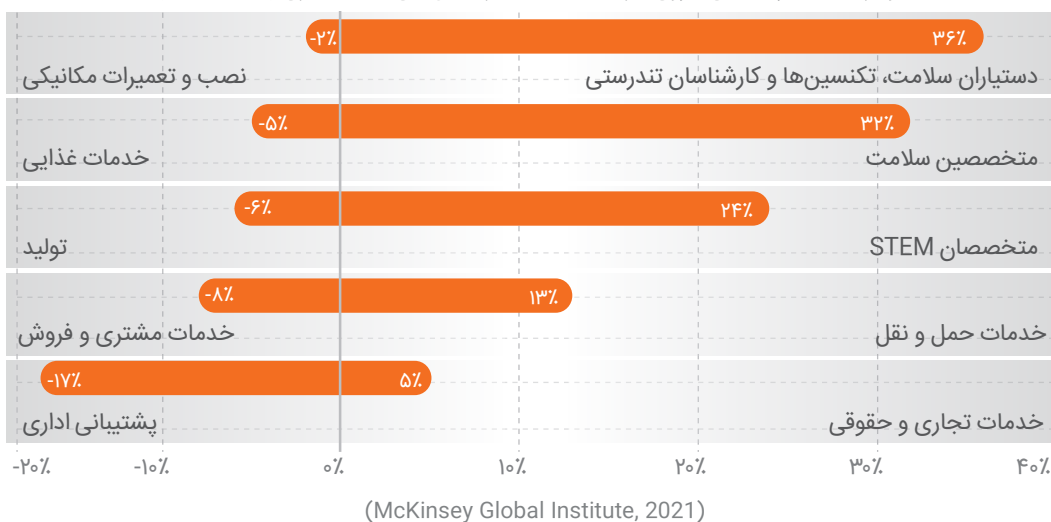
(OECD, 2017)

نمودار ۱۳۹- سهم ماشین و انسان از مجموع ساعات کاری



(World Economic Forum, 2020)

نمودار ۱۴۰- تغییر تقاضای نیروی کار ایالات متحده در بخش‌های مختلف کاری (۲۰۱۸ تا ۲۰۳۰)



جدول ۹۶- بیست شغل در حال افزایش و کاهش تقاضا در بازار کار

رتبه	کاهش تقاضا	رتبه	افزایش تقاضا
۱	کارمندان ورود اطلاعات ^۱	۱	تحلیلگران و دانشمندان داده
۲	دبیران اداری و اجرایی	۲	متخصصان هوش مصنوعی و یادگیری ماشین
۳	کارمندان حسابداری، دفترداری و حقوق و دستمزد	۳	متخصصان کلان داده
۴	حسابداران و حسابرسان	۴	متخصصان استراتژی و بازاریابی آنلاین
۵	کارگران مونتاژ و کارخانه	۵	متخصصان خودکار کردن فرآیند
۶	مدیران خدمات بازرگانی و اداری	۶	متخصصان توسعه کسب و کار
۷	کارکنان اطلاعات و خدمات مشتریان	۷	متخصصان تحول دیجیتال
۸	مدیران عمومی و عملیات	۸	تحلیلگران امنیت اطلاعات
۹	تعمیرکاران مکانیک و ماشین آلات	۹	توسعه دهندگان نرم افزار و اپلیکیشن
۱۰	کارمندان ثبت و نگهداری مواد (انبارداری)	۱۰	متخصصان اینترنت اشیا
۱۱	تحلیلگران مالی	۱۱	مدیران پروژه
۱۲	کارمندان خدمات پستی	۱۲	مدیران خدمات بازرگانی و اداری
۱۳	نمایندگی فروش، عمده فروشی و تولیدی محصولات علمی و فنی	۱۳	متخصصان پایگاه داده و شبکه
۱۴	مدیران ارتباطات	۱۴	مهندسان رباتیک
۱۵	تحويل‌داران بانک و کارمندان مشابه	۱۵	مشاوران استراتژیک
۱۶	فروشندگان درب منازل و کیوسک روزنامه و دستفروشان خیابانی	۱۶	تحلیلگران مدیریت و سازمان
۱۷	نصب و تعمیرات لوازم الکترونیکی و مخابراتی	۱۷	مهندسان فین تک
۱۸	متخصصان منابع انسانی	۱۸	مکانیک‌ها و تعمیرکاران ماشین آلات
۱۹	متخصصان آموزش و توسعه	۱۹	متخصصان توسعه سازمانی
۲۰	کارگران ساختمانی	۲۰	متخصصان مدیریت ریسک

(World Economic Forum, 2020)

۱. Data Entry Clerk

جدول ۹۷- برترین مهارت‌های مورد توجه افراد شاغل و غیرشاغل برای یادگیری در سال‌های ۲۰۱۹ و ۲۰۲۰

الف- ده مهارت برتر مورد توجه افراد شاغل			ب- ده مهارت برتر مورد توجه افراد غیرشاغل		
رتبه	۲۰۱۹	۲۰۲۰	رتبه	۲۰۱۹	۲۰۲۰
۱	برنامه نویسی پایتون	نگارش	۱	برنامه نویسی پایتون	برنامه نویسی پایتون -
۲	شبکه عصبی مصنوعی	استراتژی	۲	شبکه عصبی مصنوعی	الگوریتم
۳	الگوریتم	برنامه نویسی پایتون	۳	الگوریتم	نگارش
۴	رگرسیون	ذهن آگاهی	۴	رگرسیون	استراتژی
۵	استراتژی	مدیتیشن	۵	یادگیری عمیق	شبکه عصبی مصنوعی
۶	یادگیری عمیق	شکرگزاری	۶	استراتژی	رگرسیون
۷	نگارش	مهربانی	۷	زنجیره تامین	دستور زبان
۸	زنجیره تامین	شنیدن	۸	نگارش	یادگیری عمیق
۹	محاسبات ابری	الگوریتم	۹	آمار عمومی	آمار عمومی
۱۰	آمار عمومی	دستور زبان	۱۰	Tensor flow	حل مساله

(World Economic Forum, 2020)

جدول ۹۸- برترین مهارت‌های مورد نیاز برای بازار کار در سال ۲۰۲۵

برترین مهارت‌های مورد نیاز برای بازار کار در ۲۰۲۵			
۱	تفکر تحلیلی و نوآوری	۹	تاب آوری، تحمل استرس و انعطاف‌پذیری
۲	یادگیری فعال و استراتژی‌های یادگیری	۱۰	استدلال، حل مساله و ایده پردازی
۳	حل مسائل پیچیده	۱۱	هوش هیجانی
۴	تفکر و تحلیل انتقادی	۱۲	عیب‌یابی و تجربه کاربری
۵	خلاقیت، اصالت و ابتکار	۱۳	خدمات محور
۶	رهبری و نفوذ اجتماعی	۱۴	تجزیه و تحلیل و ارزیابی سیستم‌ها
۷	استفاده، نظارت و کنترل فناوری	۱۵	اقناع و مذاکره
۸	طراحی و برنامه‌نویسی فناوری		

(World Economic Forum, 2020)

باشد، چرا که ایجاد این دو قطبی اقتصادی به معنی شکاف بیشتر بین طبقه مرفه و طبقه ضعیف‌تر در جوامع است. این مسأله وقتی پررنگ‌تر می‌شود که شاهد کمبود نیروی کار در مشاغل مهارت‌محور و در نتیجه بالاتر رفتن تقاضا و درآمد در این بخش و از بین رفتن مشاغل سطح متوسط و بیشتر شدن جمعیت نیروی کاری برای مشاغل کم‌مهارت و در نتیجه کاهش درآمد در این طبقه باشیم. برای مثال کرونا از جمله

با این که رشد فناوری، رشد اقتصاد را به همراه دارد و این به معنی افزایش تعداد مشاغل در بخش‌ها و سطوح مختلف کاری در جامعه است، اما یکی دیگر از پررنگ‌ترین نگرانی‌های آینده کاری ناشی از فناوری‌های جدید ایجاد دو قطبی کاری در دنیاست. به نظر می‌رسد با پیشرفت فناوری، مشاغل دنیا به سمت مشاغلی با مهارت بالا و پردرآمد و مشاغل کم‌مهارت و کم‌دستمزد می‌رود که این می‌تواند هشدار برای سیاست‌گذاران

۱. خدمات محور (service oriented) بودن به معنی توانایی و تمایل به درک و برآورده کردن نیازهای دیگران، حتی پیش از آن که افراد آن نیازها را بیان کنند، است. افراد خدمات محور بر ایجاد احساس رضایت در دیگران و در دسترس قرار دادن خود برای آن‌ها تمایل دارند و به صورت فعال به دنبال راه‌های کمک به دیگرانند.

بحران‌هایی بود که خطر شغلی برای طبقه ضعیف‌تر کاری را به خوبی نمایان کرد؛ داده‌ها نشان می‌دهد که در اثر کرونا نیروی کار کم مهارت، مانند افراد فاقد مدرک دانشگاهی در کشوری مانند آلمان که ۷۱ درصد از کل نیروهای بازار کار را تشکیل می‌دهند، تا ۸۳ درصد

جایگزین شدند. چنین رقم بزرگی نشان دهنده این است که گروه‌های کاری در معرض خطر در آینده نه چندان دور و با پیشرفت فناوری امنیت شغلی خود را به طور کامل از دست خواهند داد!



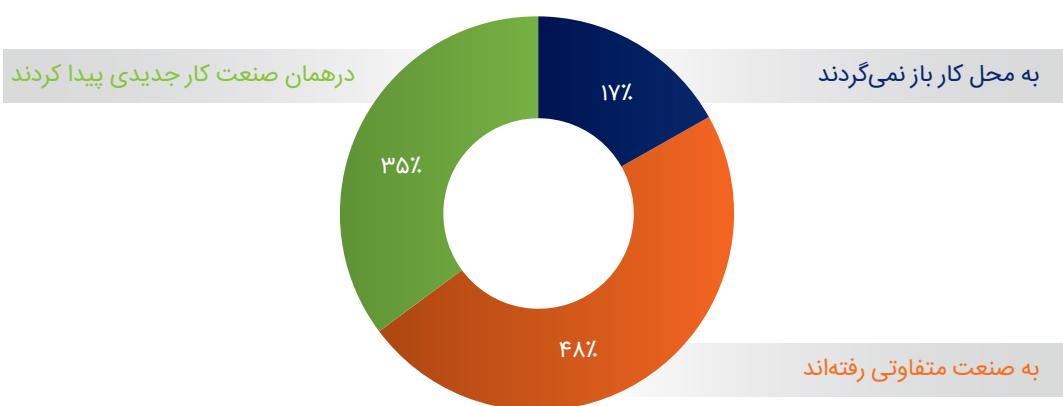
فناوری‌های جدید به سرعت در حال شکل دادن به آینده‌ای هستند که به درستی قابل پیش‌بینی نیست. با این وجود مهارت‌های مورد نیاز برای حضور موثر در این آینده و شکاف مهارتی بازار کار بر صاحبان کسب‌وکار

و فعالان این حوزه واضح است. با در نظر گرفتن نسل جوانی که موتور محرک اصلی بازار کار در حال حاضر و آینده میان‌مدت است، اهمیت توجه سازمان‌ها به ایجاد برند کارفرمایی بیش از پیش است. این نسل

ترسی از یادگیری ندارد، ترسی از ترک کردن ندارد و بیش از هر چیزی به دنبال رشد فردی از ابعاد مختلف کاری و شخصی است. برای این نسل دنیای کار با زندگی شخصی تفاوت زیادی ندارد و به همین علت توجه بیشتری به کیفیت محیط کاری خود خواهد داشت و تلاش می‌کند انگیزه‌های شخصی خود را در محیط کار دنبال کند. کارفرمای ایرانی در صورتی که به

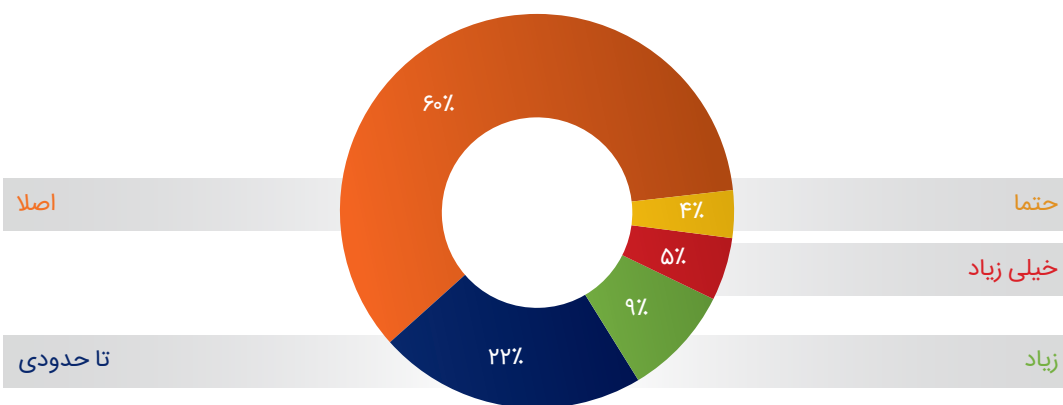
دنبال تامین نیازهای فنی و روانی نیروی کاری خود نباشد، دیر یا زود در این رقابت بازار آینده را به رقبای خود خواهد باخت. در این بازی گروه‌هایی برنده هستند که از قبل نیازهای آینده خود و کارکنان خود را به درستی شناسایی کرده و در صدد برطرف کردن آن‌ها باشند.

نمودار ۱۴۲- تصمیم افراد در مورد ادامه مسیر شغلی خود بعد از دوره‌ی کرونا



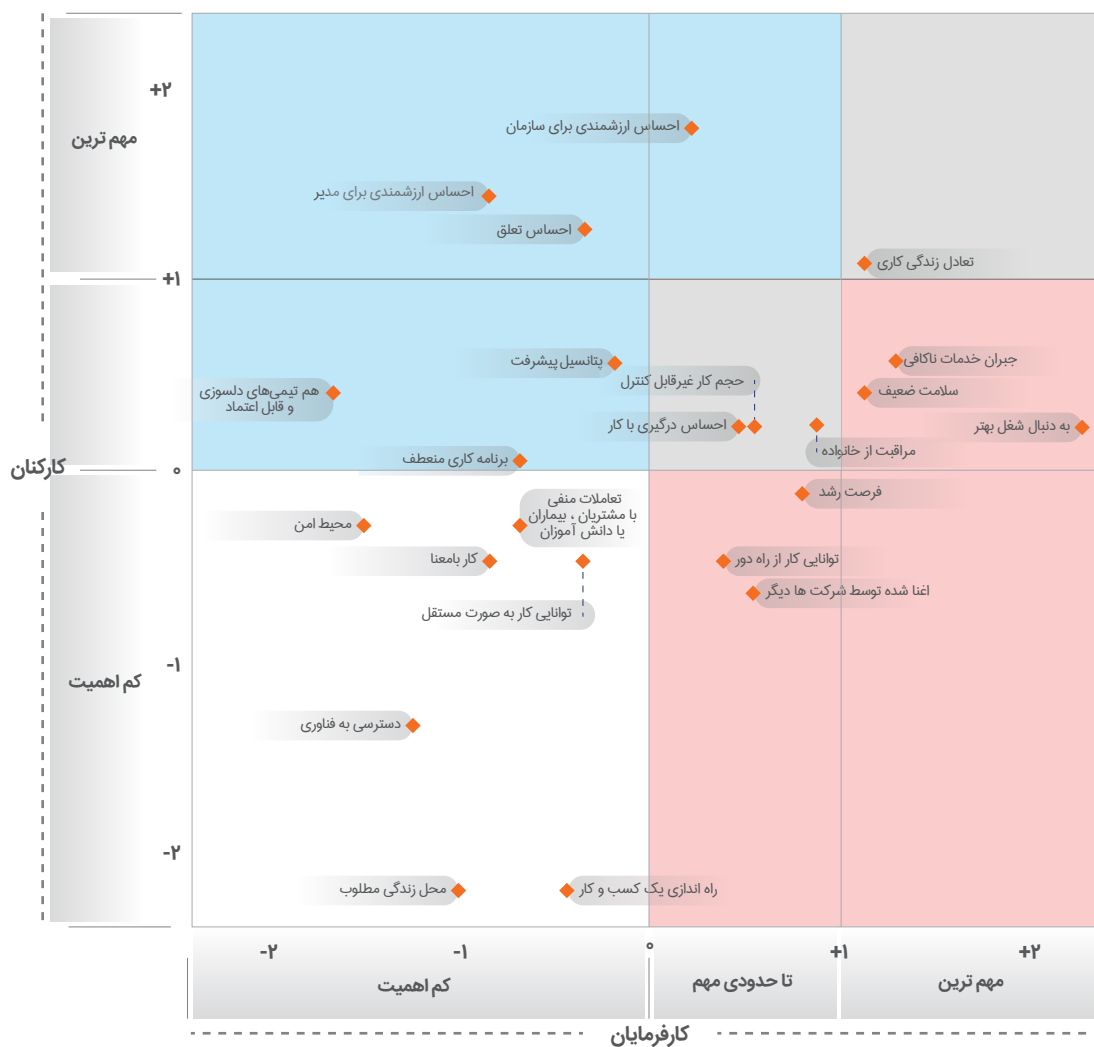
(McKinsey Global Institute, 2021)

نمودار ۱۴۳- میل افراد شاغل در آمریکا نسبت به ترك شغل خود طی ۳ تا ۶ ماه آینده



(McKinsey Global Institute, 2021)

نمودار ۱۴۴- عوامل مهم شغلی از منظر کارفرمایان و کارکنان



(McKinsey Global Institute, 2021)



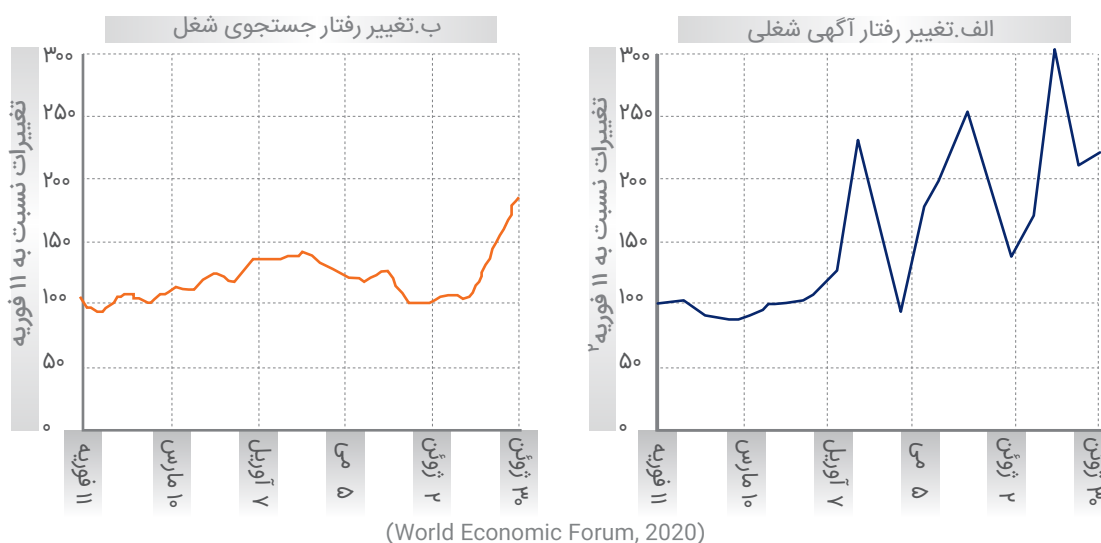
دورکاری و رقابت برای جذب استعدادها

کرونا با تسهیل دورکاری، رویکرد کاری متفاوتی برای شرکتها و نیروی انسانی ایجاد کرده است که سبب بازنگری در ساختار کسب و کارها شده است. تسهیل روندهای دورکاری می‌تواند منجر به از دست دادن نیروی کاری متخصصی شود که مهاجر نیست، اما برای شما هم کار نمی‌کند. به عبارت دیگر، افزایش دورکاری و رقابت برای جذب استعدادها منجر به افزایش پدیده‌ای خواهد شد که از آن به عنوان مهاجرت مجازی یاد می‌کنند. در چنین شرایطی قابلیت ارائه دورکاری برای سازمان‌های مختلف اهمیت می‌یابد. چرا که چنین زیرساخت‌هایی در همه کشورها موجود نیستند. به این ترتیب، مشکلات مرتبط با دسترسی به اینترنت مناسب یا سایر امکانات مرتبط با دسترسی به فناوری یا محیط کاری مساعد در منزل، برای اقتصادهای ضعیف‌تر زنگ خطری خواهند بود که مانع استفاده از ظرفیت نیروهای کاری موجود و به تبع آن کم شدن بهره‌وری نسبت به کسب و کارهای رقیب در کشورهای دیگر و نهایتاً از دست دادن نیروی انسانی متخصص خود خواهند شد.

کشوری با امکانات مورد نیازشان زندگی کرده و برای کشور دیگری با مزایای کاری بهتر، کار کنند، برای مثال بنا به گزارش وبسایت هکررنگ^۱ برنامه‌نویسان ترکیه از ۵۰ کشور مختلف هستند. از آن جایی که ترکیه به واسطه سرمایه‌گذاری در شرکت‌های فناوری اطلاعات و دسترسی بهتر به بازارهای جهانی مرتبط، تبدیل به اکوسیستمی مناسب برای جذب متخصصان این حوزه شده است و همچنین به واسطه جذابیت‌هایی مانند قربات جغرافیایی و فیزیکی به ایران در کنار امکان کار برای سازمان‌های بین‌المللی این کشور می‌تواند جریان نامناسبی از مهاجرت نیروی متخصص ایرانی را ایجاد کند.

یکی از برجسته‌ترین تغییرات ایجاد شده توسط کرونا تسهیل و افزایش دورکاری است که به علت افزایش بهره‌وری در برخی مشاغل و همچنین ایجاد انعطاف بیشتر برای کارفرما و کارمند، انتظار می‌رود که ادامه پیدا کرده و در استراتژی‌های سازمانی مرتبط و افزایش بهره‌وری نیروی انسانی سازمان در این مسیر به پختگی بالاتری برسد. همچنین افزایش دورکاری سبب رشد اقتصاد پلتفرمی شده است و این امکان را برای متخصصان فراهم می‌کند که از راه دور و برای کارفرمایان متفاوتی کار کنند. این امر می‌تواند علاوه بر افزایش فرصت‌های کاری برای کارفرمایان و کارکنان در سراسر دنیا و بالابردن انعطاف‌پذیری، مهاجرت مجازی برای کشورها ایجاد کند، به طوری که افراد در

نمودار ۱۴۵- افزایش عرضه و تقاضای نیروی دورکار در بازه زمانی فوریه تا ژوئن ۲۰۲۰

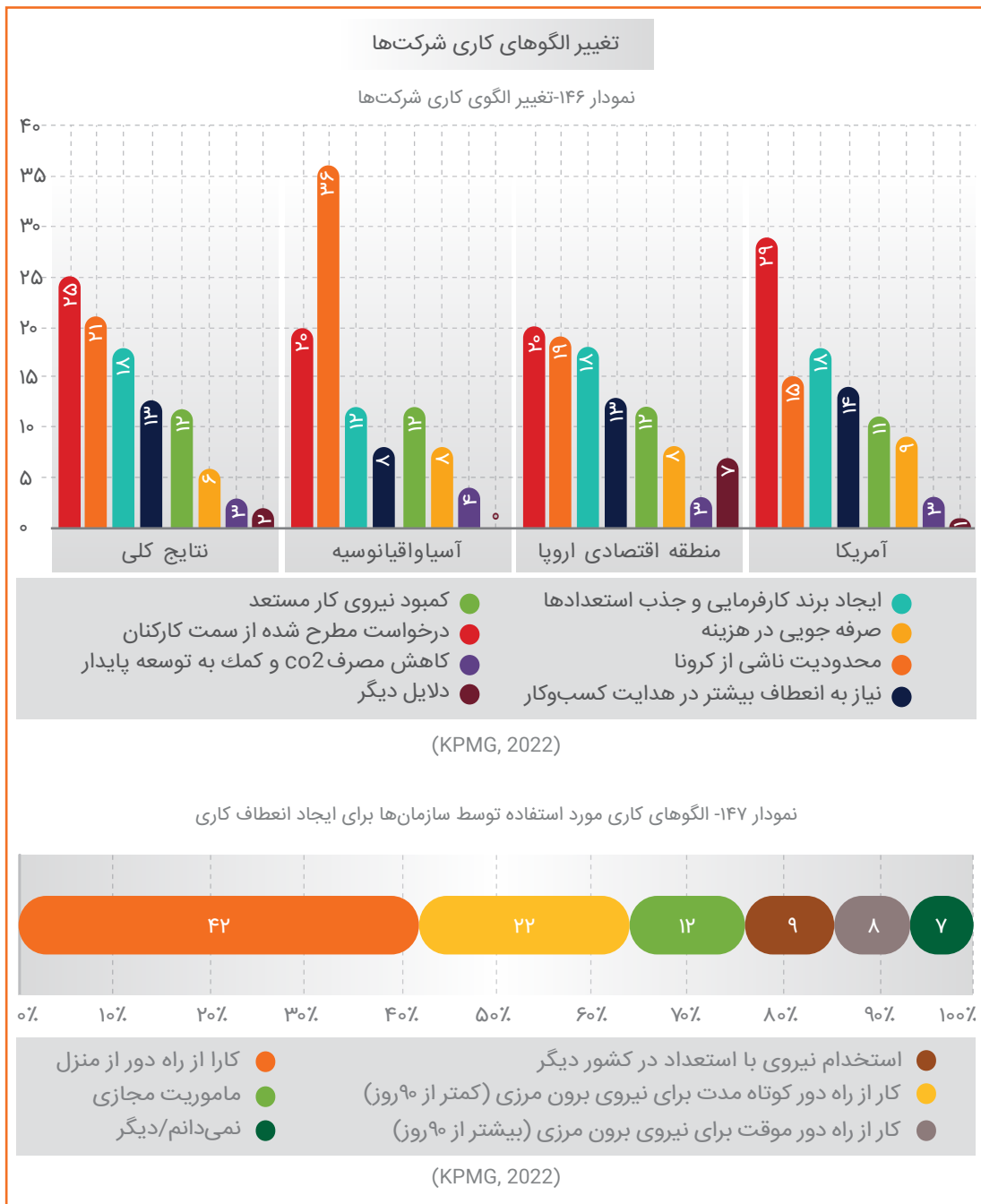


1. Hackerrank

۲. ۱۱ فوریه ۲۰۲۰، تاریخ اعلام رسمی همه‌گیری کرونا توسط سازمان بهداشت جهانی

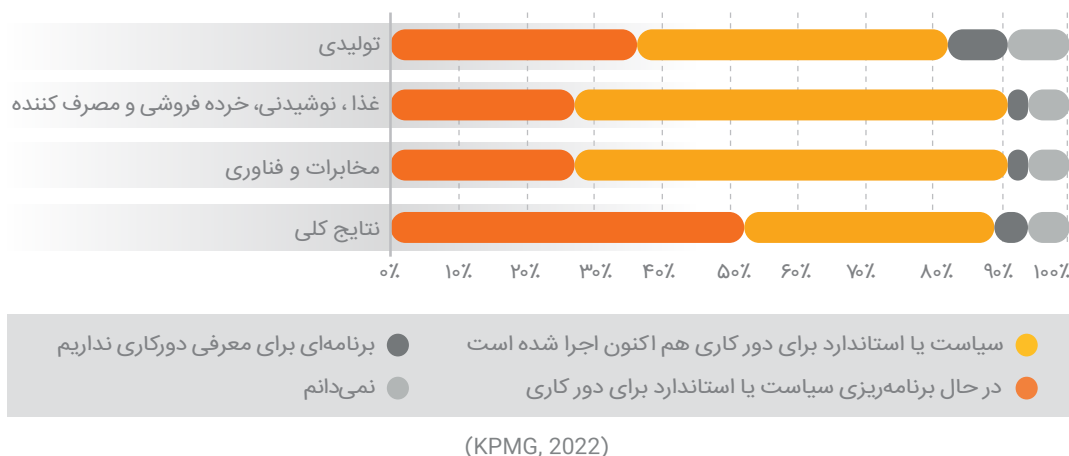
اهمیت دورکاری و تغییر سیاست‌های کاری مرتبط برای کسب و کارهای مختلف مشخص شده است و این سازمان‌ها در حال بررسی سیاست‌های کاری خود برای ایجاد قابلیت بهتر کار در این زمینه هستند. در مطالعه انجام شده در سال ۲۰۲۲ توسط موسسه KPMG، ۹۰ درصد مدیران کسب و کارها اشاره کردند که

در حال تغییر سیاست‌های کاری خود برای ارج نهادن بیشتر به دورکاری هستند. علت جذابیت دورکاری برای این کارفرمایان مواردی مانند درخواست ارائه شده توسط کارکنان موجود و کمبود استعدادها و تلاش برای اتخاذ استراتژی مناسب برای پیروز شدن در رقابت برای جذب این استعدادها بیان شده است.^۱



1. KPMG, 2022

نمودار ۱۴۸- واکنش بازار کار به تغییرات ایجاد شده در نحوه انجام مشاغل



شیوه‌هایی است که مورد اشاره و بررسی قرار گرفته‌اند (نمودار ۱۴۷). تا به حال بسیاری از شرکت‌های برجسته در دنیا دورکاری برای نیروی انسانی درون سرزمینی را معرفی کرده‌اند، اما برای نیروی برون مرزی چالش‌هایی مثل قوانین کاری و مالیات مورد بحث است، با این حال به علت اهمیت جذب نیروهای کاری مستعد از جغرافیای متفاوت، شرکت‌ها و سیاست‌گذاران دولتی در حال بررسی و رفع این چالش‌ها هستند.

صنایع مخابراتی و فناوری، مواد غذایی و نوشیدنی، خرده فروشی‌ها و صنایع مصرفی و تولیدی از اولین گروه‌هایی هستند که تحت تاثیر تغییرات مرتبط به معطوف کردن ساعت و نحوه انجام کار، استراتژی‌های کاری خود را تغییر خواهند داد. بررسی‌ها نشان می‌دهد در بخش مخابرات ۶۴ درصد شرکت‌های مورد بررسی در حال اجرای استراتژی‌های جدید و ۲۷ درصد در حال بررسی این استراتژی‌ها هستند. در بخش غذا و نوشیدنی همه گروه‌های کاری اشاره کرده‌اند که در حال بازنگری سیاست‌های کاری خود هستند. در حال حاضر بسیاری از این کسب و کارها، کار از راه دور را برای آن دسته از کارکنانی که قابلیت کار از منزل را دارند فراهم کردند، اما کسب و کارهایی هم هستند که فزاینده و به دنبال استفاده از فناوری‌های جدید برای انجام کارهایی مثل تعمیرات خودرو از طریق هدست‌های واقعیت مجازی از راه دور هستند، قطعاً در این میان

البته از آن جایی که در حال حاضر بسیاری از کسب و کارها ترجیح می‌دهند به شیوه ترکیبی^۱ (حضوری - دورکاری) با نیروی کار خود همکاری کنند، گزینه‌های موجود برای این سبک کاری محدودتر خواهد بود و در حال حاضر بیشتر شامل تخصص‌های فنی ویژه‌ای که قابلیت برونسپاری به صورت پروژه‌ای را دارند، خواهد شد؛ اما در بلندمدت می‌تواند تمام انواع کارها را تحت تاثیر قرار دهد، چرا که بحث انعطاف کاری و آزادی عمل نیروی کار حتی برای کارکنان بدون میز^۲ نیز به عنوان یک چالش مطرح شده است. این یعنی چنین امری به حدی برای نیروی کاری مهم است که بخش‌هایی از سیستم بازار کار که انتظار نمی‌رود قابل دورکاری باشند نیز در حال مطرح کردن نیاز خود به کار منعطف هستند. در حالی که روند دورکاری ایجاد شده در دنیا تمایلات این گروه کاری را نیز تحت تاثیر خود قرار داده و در آینده سازمان‌ها باید شرایط همکاری منعطف‌تری برای چنین افرادی فراهم کنند تا دچار مشکل نیروی انسانی نشوند.

شرکت‌ها در پاسخ به نیاز دورکاری سیاست‌های متفاوتی در پیش گرفته‌اند. سیاست‌هایی مانند کار از راه دور از منزل (برای نیروی درون مرزی)، کار از راه دور کوتاه مدت برای نیروی برون مرزی (کمتر از ۹۰ روز)، کار از راه دور موقت برای نیروی برون مرزی (بیشتر از ۹۰ روز)، استخدام نیروهای برون مرزی و مأموریت مجازی

1. Hybrid

2. Deskless workers

تعمیرات خودرو یک مثال است و باید منتظر تغییرات بیشتر ناشی از رشد فناوری بر انعطاف کاری و نحوه انجام کار باشیم^۱. از جمله مزایای دیگر پیشرفت فناوری و امکان دورکاری می‌توان به ایجاد فرصت‌های برابر کاری برای برخی از گروه‌های در معرض خطر در گذشته اشاره کرد، برای مثال شکاف جنسیتی در بازار کار با وجود امکان دورکاری برای والدین کمتر خواهد شد و اشتغال زنان افزایش می‌یابد. همچنین امکان کار کردن برای افراد دارای معلولیت تسهیل شده و این افراد می‌توانند بیش از پیش توانمندسازی شوند^۲، همین مسأله می‌تواند در ابعاد سازمانی به افزایش تنوع در محیط کاری و بالاتر بردن بهره‌وری سازمان‌ها کمک کند.

در مطالعه‌ای که در سال ۲۰۲۱ در میان نه هزار و ۳۲۶ نفر شامل مدیران و کارکنان در سراسر دنیا و در صنایع مختلف اجرا شده بود، ۵۸ درصد شرکت‌کنندگان اعلام کردند که هم اکنون به صورت ترکیبی کار می‌کنند و ۸۳ درصد اعلام کردند که کار ترکیبی برای آینده اقدام بهینه‌ای است و باید تداوم یابد^۳. با این وجود بررسی‌های مکنزی نشان می‌دهد که تنها حدود ۲۰ تا ۲۵ درصد از نیروهای کاری در اقتصادهای پیشرفته می‌توانند بدون کاهش بهره‌وری بین سه تا پنج روز در هفته از راه دور کار کنند^۴. سهم اقتصادهای مختلف از مشاغل که می‌توان آن‌ها را به صورت دورکاری انجام داد متفاوت خواهد بود؛ این رقم برای کشورهای دارای درآمد بالا ۳۸ درصد، کشورهای دارای درآمد بالاتر از سطح متوسط ۲۵ درصد، کشورهای درآمد پایین‌تر از سطح متوسط ۱۷ درصد و کشورهای دارای درآمد پایین ۱۳ درصد پیش‌بینی می‌شود. با در نظر گرفتن نابرابری در دسترسی به اینترنت این اعداد به ۳۳/۶، ۱۷/۸، ۱۰ و ۴ درصد کاهش می‌یابد. در واقع وقتی صحبت از کار از راه دور می‌شود یکی از مهم‌ترین مسائل مورد بحث، زیرساخت‌های موجود و امکان دورکاری است. تحقیقات نشان می‌دهد در حال حاضر ۳۱ درصد مشاغل در اروپا و ۳۷ درصد مشاغل در ایالات متحده قابلیت انجام از راه دور را دارند، این عدد حدود یک سوم از مشاغل موجود است^۵، اما

چالش‌ها و ملاحظات زیادی مانند امکانات فنی موجود و در دسترس افراد، امنیت اطلاعات، شیوه رهبری این افراد، هویت و فرهنگ سازمانی، چالش‌های مرتبط به کار تیمی و ایمنی از مواردی است که می‌تواند قابلیت ارائه دورکاری را برای سازمان‌ها محدود کند و باید در بررسی‌های سازمانی مورد توجه قرار بگیرد. وجود چنین زیرساخت‌هایی برای دورکاری برای همه کشورها مسأله قابل توجهی است؛ برآوردها حاکی از آن است که حدود ۶۰ درصد از نیروهای کاری کشورهایی با درآمد بالا مثل ایالات متحده یا سوئیس قادر نیستند به دلیل مشکلات مرتبط به دسترسی به اینترنت مناسب یا سایر امکانات مرتبط به دسترسی به فناوری یا محیط کاری مساعد به طور کامل از منزل کار کنند، برای اقتصادهای ضعیف‌تر مانند مصر و بنگلادش این عدد به ۸۰ و ۹۰ درصد می‌رسد^۶. در مورد کشور ایران نیز، نتایج تحقیقات جاب‌ویژن که در میان ۵۰۷ سازمان ایرانی انجام شده است، حاکی از آن است که در دوران کرونا تقریباً نیمی از سازمان‌ها امکان دورکاری را برای کارکنان خود فراهم کرده‌اند؛ نزدیک به ۱۵ درصد این سازمان‌ها اعلام کرده‌اند در دوران دورکاری بازده کارکنانشان افزایش داشته، حدود ۵۵ درصد اعلام کرده‌اند که تغییر محسوسی مشاهده نشده است و نزدیک به ۳۰ درصد نیز اعلام کرده‌اند که بازده کارکنان آن‌ها در دوران دورکاری کاهش یافته است. عمده دلایلی که برای افزایش بازده در دوران دورکاری اعلام شده است حذف رفت و آمد به شرکت و صرفه جویی در زمان و هزینه و همچنین انعطاف زمانی افراد است. در حالیکه نبود نظارت کافی بر روی کار افراد و سخت بودن تعامل اعضای تیم‌ها از جمله دلایل کاهش بازده کارکنان در دورکاری عنوان شده است. همچنین حدود ۴۲ درصد سازمان‌ها عدم دسترسی کارکنان به امکانات و زیرساخت‌های مناسب (مانند اینترنت پرسرعت) را عامل کاهش بازده دورکاری دانسته‌اند و نزدیک به ۳۸ درصد سازمان‌ها اعلام کرده‌اند به علت نبود زیرساخت‌های مناسب (مانند اینترنت پرسرعت) پس از دوران کرونا، حاضر به ادامه شیوه دورکاری نبوده و تمایل دارند تا به روال سابق برگشته و به صورت کاملاً

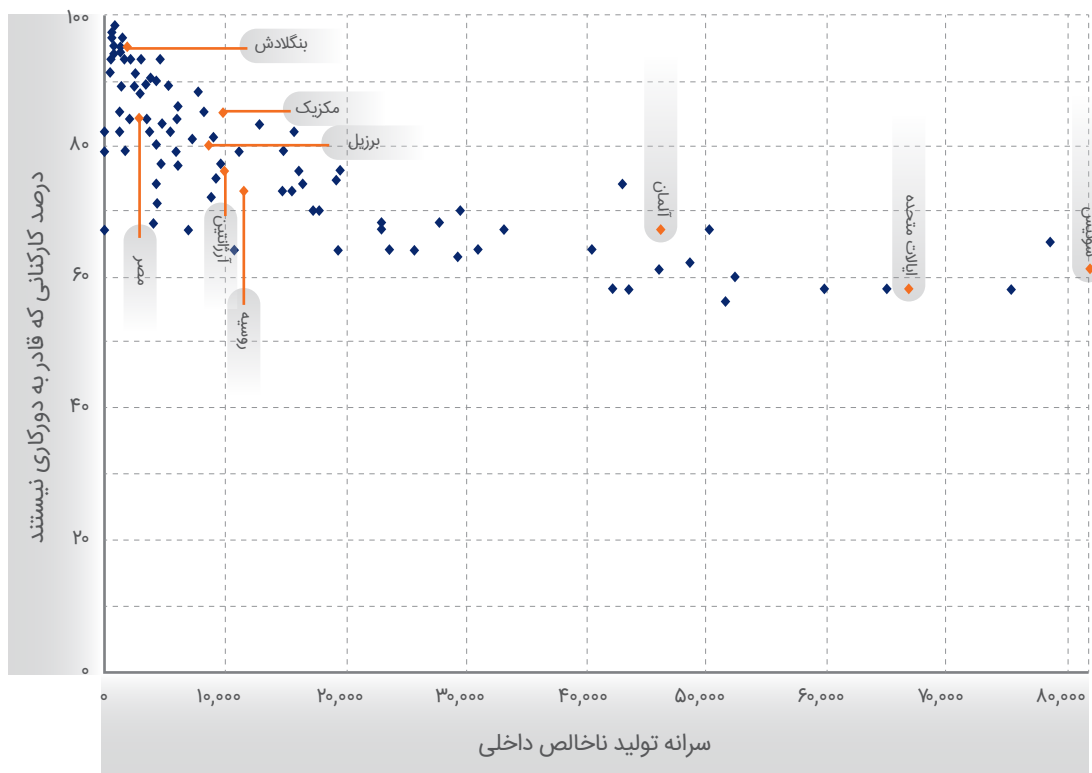
1. KPMG, 2022
2. OECD, 2017
3. Accenture, 2021

4. McKinsey Global Institute, 2021
5. KPMG, 2022
6. World Economic Forum, 2020

بهره‌وری نسبت به کسب و کارهای رقیب در کشورهای دیگر خواهد شد.

حضور فعالیت‌های خود را ادامه دهند.^۱ باید توجه داشت که چنین مشکلاتی در کشور مانع استفاده از ظرفیت نیروهای کاری موجود و به تبع آن کاهش

نمودار ۱۴۹- ارتباط بین قابلیت دورکاری برای نیروی انسانی و اقتصاد کشورها



(World Economic Forum, 2020)

رسیدن به محل کار طی کرد، داشته باشند. این امر دیر یا زود با توجه به هزینه‌ها و سختی‌های زندگی در تهران، که بر اساس شاخص جهانی زیست‌پذیری ۲۰۲۲^۳ یکی از بدترین شهرها برای زندگی در نظر گرفته شده است^۴، در زمینه نیروی انسانی موجود در تهران نیز خود را نشان خواهد داد و یکی از چالش‌های پیش‌روی کارفرمای ایرانی خواهد بود، چرا که کمبود نیروی ماهر کاری پررنگ‌تر از حال حاضر می‌شود. همچنین بررسی‌ها نشان می‌دهند که افراد تمایل به زندگی با شریک عاطفی‌ای را دارند که بتواند از راه

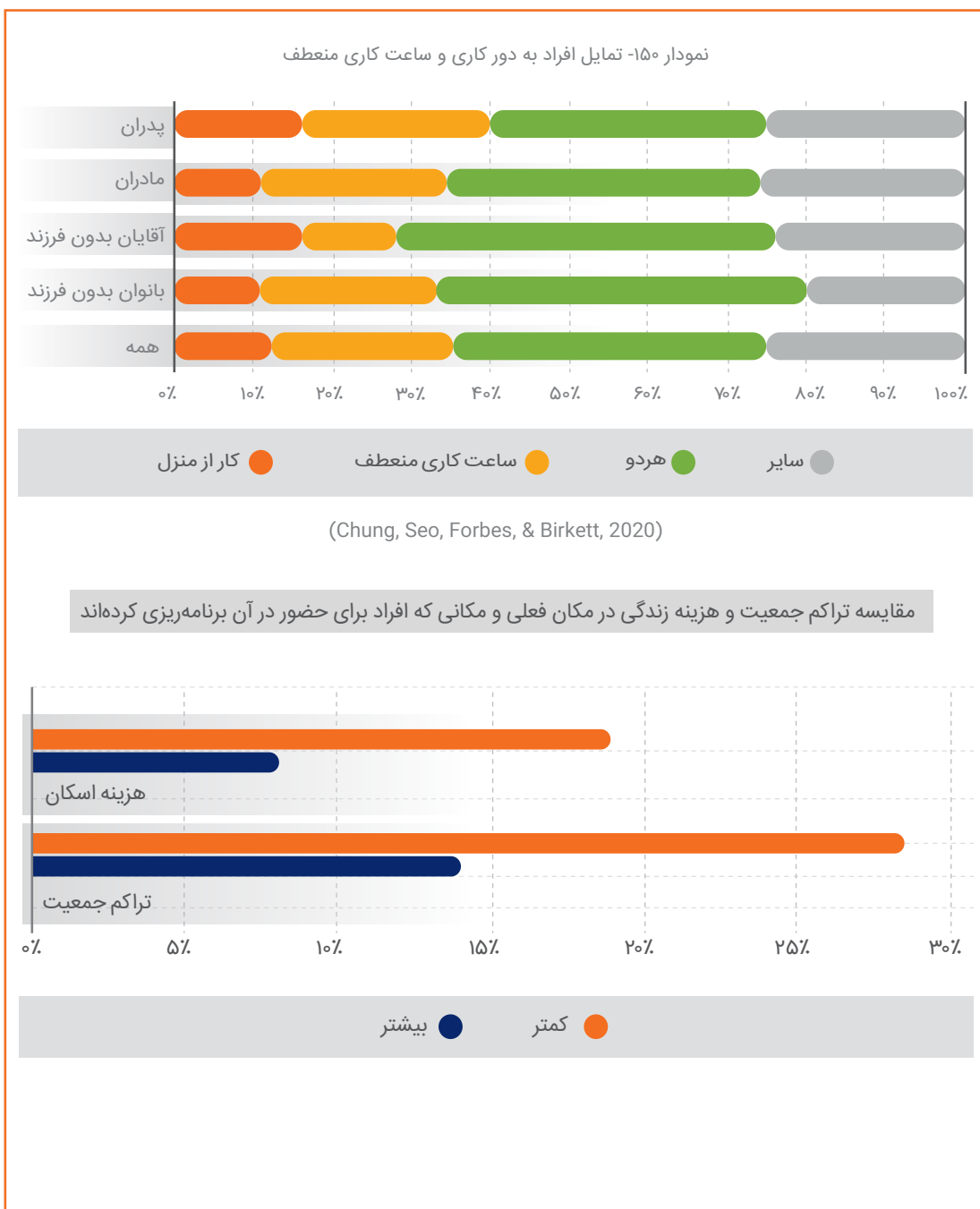
یکی دیگر از نتایج پررنگ دورکاری، افزایش مهاجرت مردم درون یک کشور از شهرهای پرجمعیت‌تر به شهرهای کوچک‌تر است. یک بررسی در بین ۲۰ هزار نفر فرد بزرگسال در ایالات متحده پیرامون جابه‌جایی‌های ناشی از کووید-۱۹ نشان می‌دهد که افراد صرفاً به دنبال نقل مکان به جایی ارزان‌تر نیستند، بلکه تمایل به جابه‌جایی به مکانی با تراکم جمعیت کمتر و شاید بتوان گفت رفاه و آرامش بالاتر برای زندگی هستند^۲. بنابراین برای چنین افرادی اهمیت دارد که قابلیت کار از راه دور در فاصله‌ای که نمی‌توان آن را به سادگی برای

1. JobVision, 2021
2. Upwork, 2021

3. The Global Liveability Index 2022
4. Ibid

آموزش کودکان کمک می‌کند. چنین تغییر نگرش‌هایی نشان دهنده اهمیت ذهنی بالای کیفیت کاری برای نیروهای کاری فعلی است.^۱

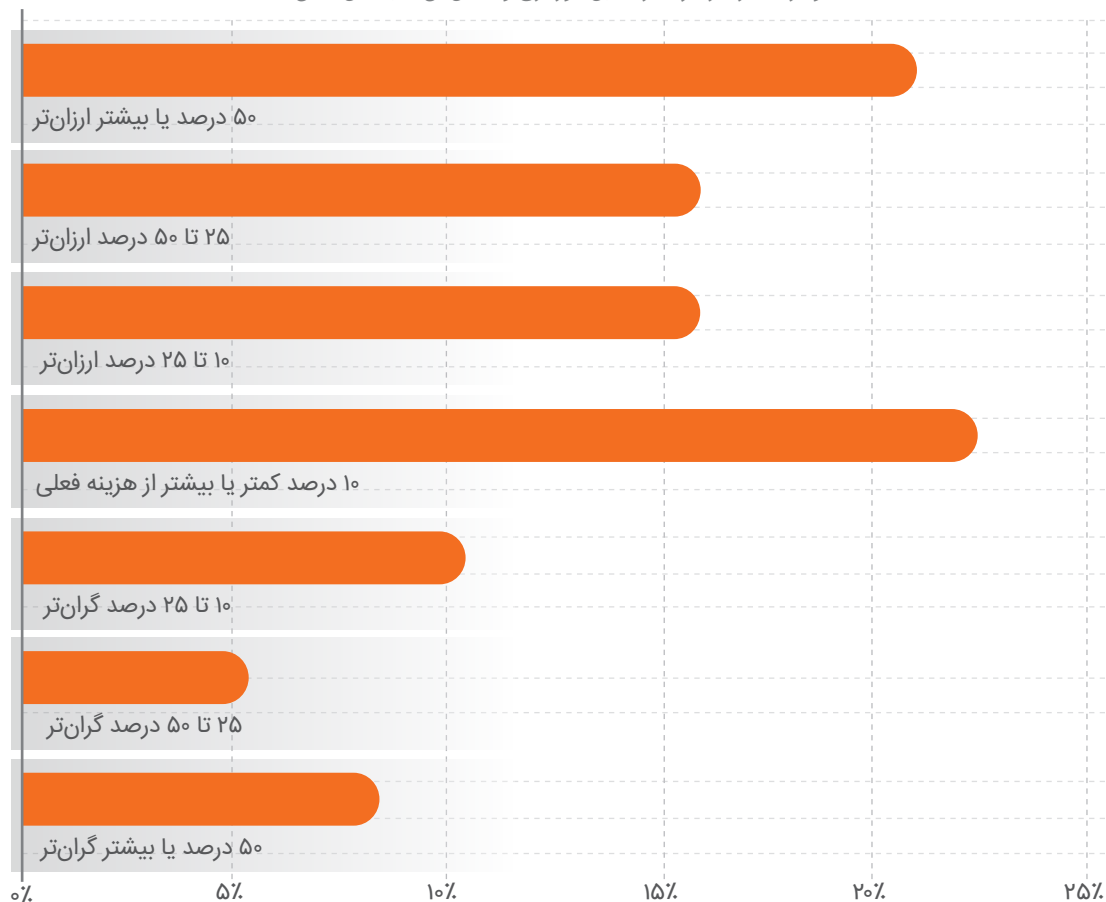
دور کار کند، چرا که معتقدند این مسأله به تعادل کار، زندگی و امکان صرف وقت بیشتر با هم و همکاری در سایر وظایف مانند کارهای درون خانه یا نگهداری و



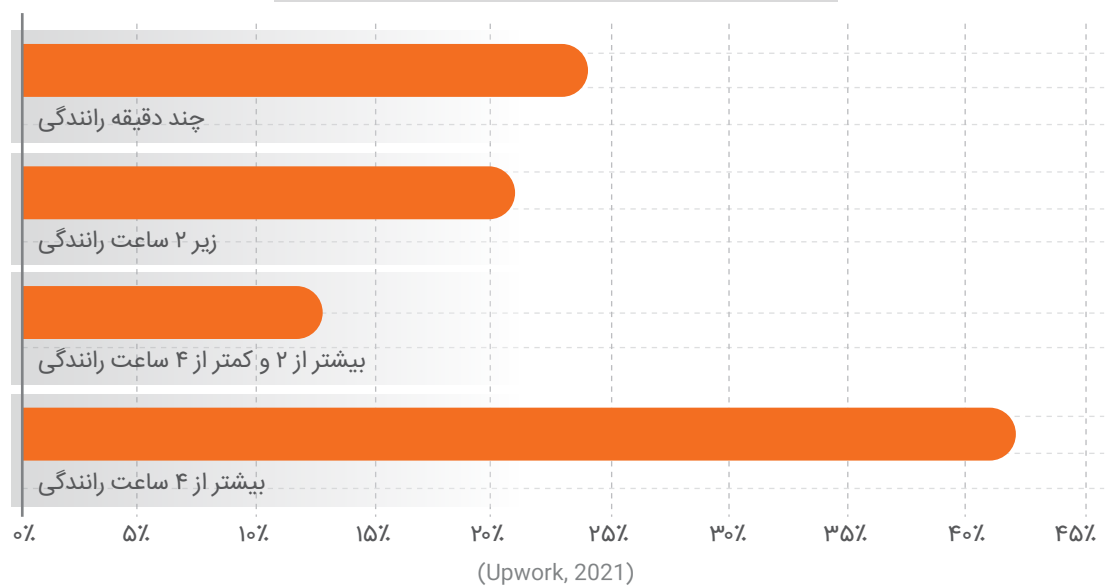
1. Chung, Seo, Forbes, & Birkett, 2020

هزینه پیش‌بینی شده افراد از محل زندگی جدیدشان

نمودار ۱۵۱- رفتار افراد در مقابل دورکاری و تمایل آن‌ها به نقل مکان



فاصله پیش‌بینی شده افراد از محل کارشان پس از نقل مکان



نقل مکان کرده‌اند و هزینه اجاره در شهرهای بزرگ کمتر شده و در شهرهای کوچک افزایش یافته است، قابل مشاهده است.^۲ قطعا نیروی کاری که بتواند از راه دور کار کند انتخاب‌های بیشتری خواهد داشت و همین امر می‌تواند زنگ خطری برای کسب و کارهای ایرانی در رقابت برای جذب استعدادها باشد.

دورکاری و منعطف‌تر کردن ساعت کاری یکی از درخواست‌های اساسی نیروی کار حال حاضر در بخش‌های مختلف کاری است. در آینده بلندمدت احتمالا تصور مشاغل تکراری با ساعات کاری ثابت برای نیروی انسانی از موارد نادر خواهد بود. نسل کاری فعلی و البته نسل کاری آینده، انتظار انعطاف از شیوه و ماهیت کاری که به آن مشغول است دارد. این نسل اهمیت زیادی به ارزش‌های خود و میزان توجه به این ارزش‌ها در سازمانش می‌دهد. سازمان‌های ایرانی با توجه به ایجاد امکان بیشتر دورکاری و انعطاف بیشتر در نحوه انجام کارها و همچنین مسأله تنوع بخشیدن به نیروی کاری خود و استفاده از ظرفیت افراد مختلف می‌توانند علاوه بر پر کردن خلا نیروی انسانی مورد نظر از طریق ظرفیت‌های موجود، با ایجاد تصویر جذاب‌تر از برند کارفرمایی خود، جایگاه بهتری در رقابت برای جذب استعدادها پیدا کنند.

همچنین باید در نظر داشت که دیجیتالی شدن روندهای کاری و افزایش امکان دورکاری از ابعاد دیگری هم بر کسب و کارها اثرگذار است. برای مثال نظرسنجی سال ۲۰۲۰ موسسه مکنزی از مدیران اجرایی نشان می‌دهد که سازمان‌ها به طور متوسط برای محیط‌های اداری ۳۰ درصد کاهش فضا را در نظر دارند. در واقع زمانی که بخشی از نیروهای کاری از راه دور کار می‌کنند دیگر به دفاتر کاری بزرگ نیازی نیست. همچنین همه‌گیری کووید-۱۹ سبب بسته شدن برخی از دفاتر کاری در شهرهای بزرگ شده است. البته نمی‌توان در زمینه پایداری این اتفاق در آینده مطمئن بود، اما با این حال باید به این نکته توجه کرد که برخی از این شرکت‌ها در حال بررسی شرایط افتتاح شعبه^۱ در شهرهای کوچک‌تری هستند که نیروهای کاریشان به آن جا مهاجرت کرده‌اند. چنین اتفاقی در صورت همه‌گیر شدن در میان‌مدت و بلندمدت می‌تواند سبب جابه‌جایی افراد از شهرهای بزرگ‌تر به شهرهای کوچک‌تر و همچنین ایجاد امکان کار از راه دور برای اقتصاد کاملا متفاوتی را ایجاد کند. هم اکنون این روند از تغییرات قیمت اجاره منزل در شهرهای مختلف در کشورهایی مثل آمریکا یا اسپانیا که بخش زیادی از نیروهای کاری از شهرهای بزرگ به شهرهای کوچک‌تر



1. Satellite Office

2. McKinsey Global Institute, 2021

تغییرات جمعیتی کشورها و نیازهای متفاوت در بازارهای کار

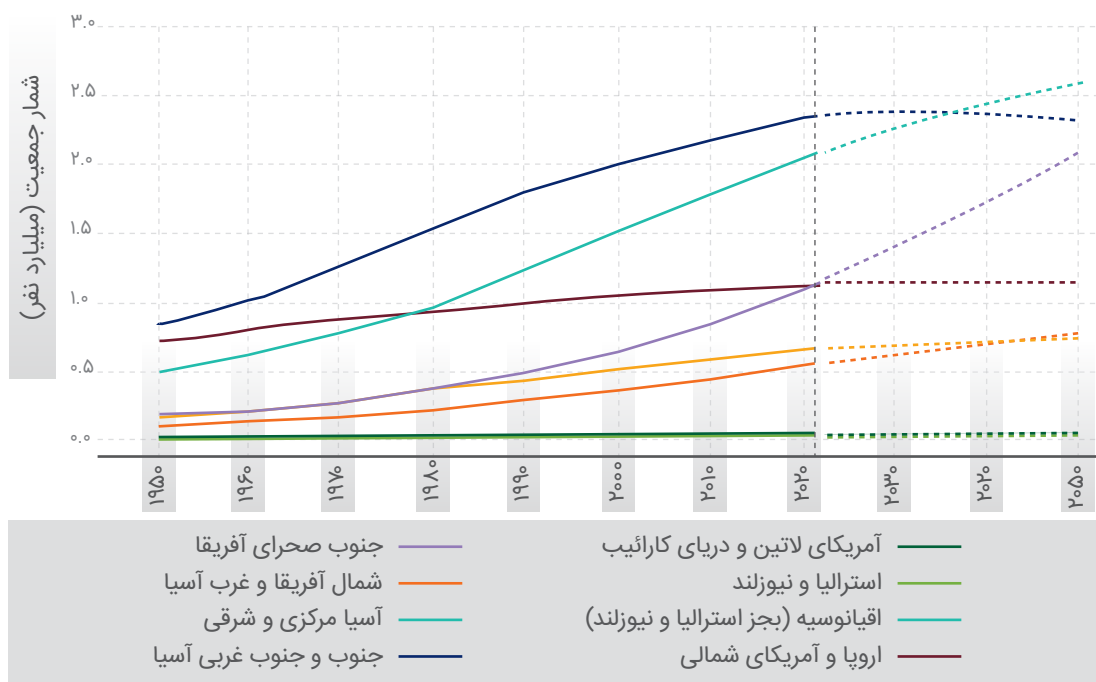
طی چند دهه آینده در برخی از کشورها، به خصوص کشورهای توسعه‌یافته‌تر، شاهد کاهش چشم‌گیری در سهم جمعیت در سن کار خواهیم بود؛ از طرف دیگر در اقتصادهای نوظهور و در حال رشد، جمعیت جوان بسیار بیشتر خواهد شد. یکی از برجسته‌ترین خروجی‌های این مسئله، ایجاد شکاف بین نیاز بازار کار و جمعیت موجود است که می‌تواند ناشی از پیر شدن جمعیت و کم بودن نسل جوان و یا عدم تطابق تحصیلات و مهارت‌های جمعیت موجود با نیازهای بازار کار باشد.

به این ترتیب، مازاد عرضه نیروی انسانی در کشورهای کمتر توسعه‌یافته همزمان با برنامه‌های کشورهای توسعه‌یافته برای جذب نیروی انسانی جوان و در سن کار برای پاسخ به بحران پیری جمعیت منجر به شکل‌گیری جریان مهاجرت از کشورهای کمتر توسعه‌یافته به سمت کشورهای توسعه‌یافته شده است.

سالخورده‌ی زیادی بوده و نیروی انسانی مناسبی در سن کار نخواهند داشت. از طرف دیگر به علت کاهش نرخ مرگ و میر و افزایش طول عمر، جمعیت انسان‌ها به طور کلی در حال افزایش است و این امر برای سیاره‌ای که در حال حاضر هم با چالش تامین منابع مواجه است خبر خوبی نیست و مستلزم تغییر سیاست‌های تولیدی خواهد بود.

پیشرفت فناوری‌های درمانی و تشخیصی، افزایش کیفیت زندگی و وجود امکانات بیشتر به طور کلی متوسط عمر انسان‌ها را افزایش داده است. در حال حاضر بشر با چالش‌هایی مواجه است که شاید برای اولین بار در تاریخ خود آن‌ها را تجربه می‌کند. پس از یک دوره ازدیاد زاد و ولد، بسیاری از کشورهای پیشرفته صنعتی در دوران میانسالی به سر می‌برند. این کشورها در آینده‌ای نه چندان دور دارای جمعیت

نمودار ۱۵۲ - رشد جمعیت دنیا از سال ۱۹۵۰ تا ۲۰۲۲ و پیش‌بینی تا سال ۲۰۵۰

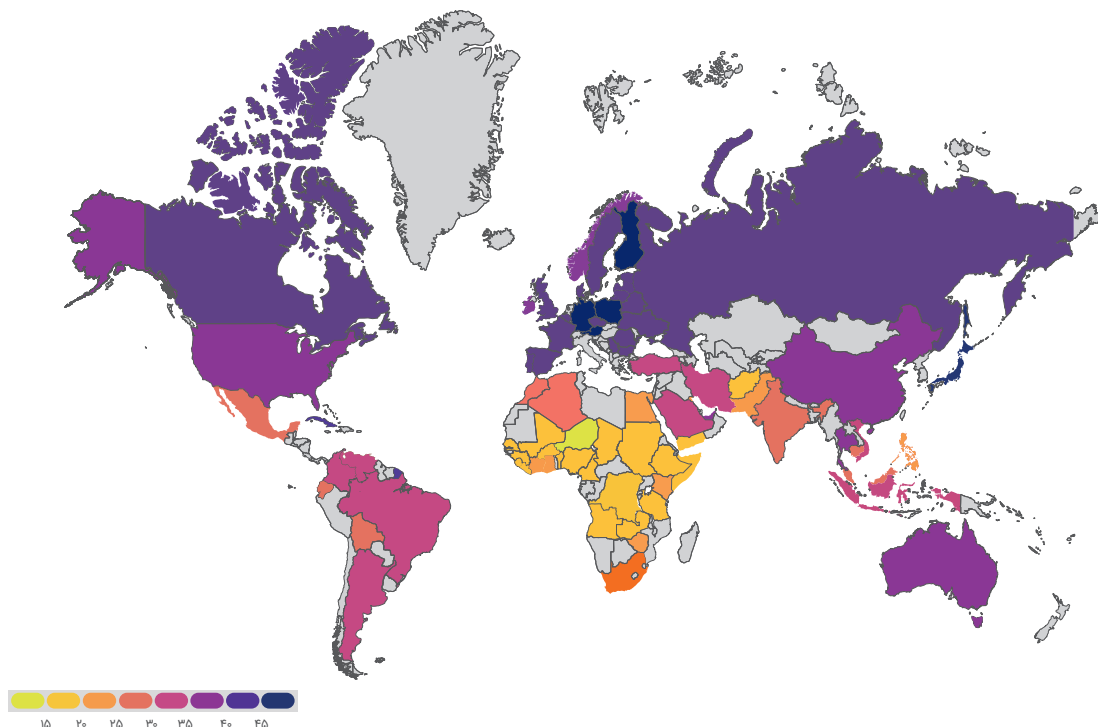


(United Nations, 2022)

طی چند دهه آینده در برخی از کشورها، به خصوص کشورهای پیشرفته‌تر اقتصادی، شاهد کاهش چشم‌گیری در سهم جمعیت در سن کار خواهیم بود و از طرف دیگر در اقتصادهای نوظهور و در حال رشد، جمعیت جوان بسیار بیشتر خواهد شد. برای مثال در ژاپن ۲۸ درصد، ایتالیا و آلمان ۲۳ درصد و روسیه و چین ۲۱ درصد از جمعیت کاری کاهش می‌یابد. در عین حال به طور موازی کشورهای دیگری مانند عربستان با ۴۱ درصد، هند با ۳۳ درصد، استرالیا با ۲۷ درصد و در مکزیک و آرژانتین با ۲۶ درصد افزایش نیروهای کاری مواجه هستند^۱. در تصویر زیر، نقشه میانه سنی دنیا در حال حاضر قابل مشاهده است، همان طور که در تصویر مشخص شده، کشورهایی که صنعت پیشرفته‌تری داشته‌اند (مانند برخی کشورهای اروپایی

و ژاپن) میانه سنی حدود ۴۵ سال دارند، این یعنی در این کشورها نیمی از جمعیت بیش از ۴۵ و نیمی دیگر کمتر از ۴۵ سال سن دارد. در حالی که در کشورهای آفریقایی و برخی از کشورهای جنوب غرب آسیا مانند پاکستان و افغانستان، میانه جمعیت ۲۰ و یا زیر ۲۰ سال است. این بدین معناست که نیمی از جمعیت این کشورها زیر ۲۰ سال سن دارند و طی چند دهه آینده نیروی جوان قابل توجهی خواهند داشت. ایران در این بین ۳۱/۷ سال را نشان می‌دهد که از طرفی به معنای نیروی کاری جوان فعلی و ظرفیت درخشان نیروی انسانی برای کشور و از طرفی دیگر به معنای هشدار برای پیری جمعیت طی چند دهه آینده خواهد بود.

شکل ۲۲- میانه سنی جمعیت در نقاط مختلف دنیا

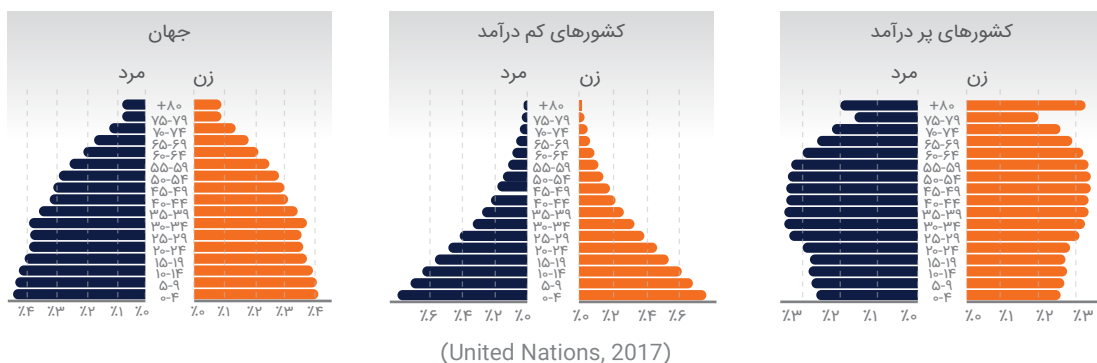


(United Nations, 2017)

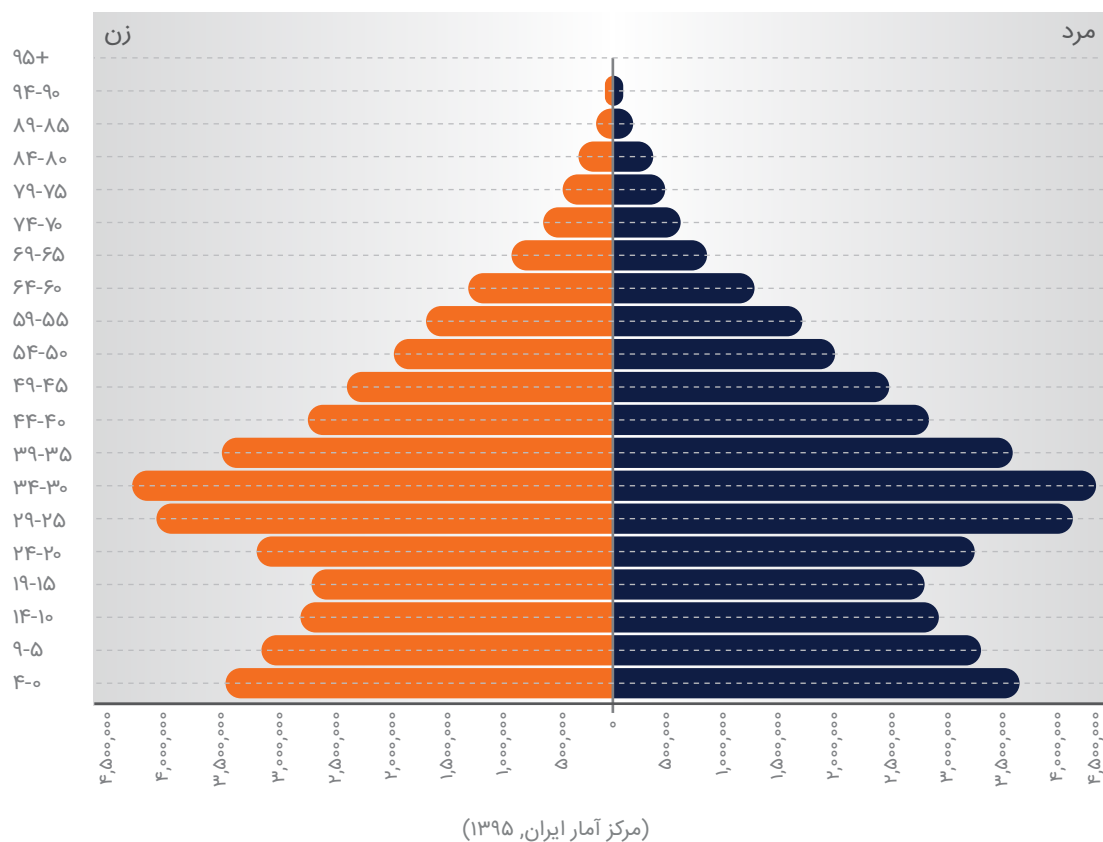
* میانه سنی به این معناست که نیمی از جمعیت کشور کوچک‌تر از این سن و نیمی دیگر بزرگ‌تر هستند.

** مناطق خاکستری رنگ فاقد آمار رسمی تایید شده هستند.

نمودار ۱۵۳- مقایسه هرم سنی کشورهای کم درآمد و پردرآمد



نمودار ۱۵۴- هرم سنی جمعیت ایران



همراه است. چنین هزینه‌هایی باعث ایجاد تقاضای محصولات متفاوتی در کشورهای مختلف می‌شود که این خود می‌تواند فرصتی نو برای کسب و کارها و ایجاد مشاغل جدید و البته نابودی مشاغلی باشد که

چرخش هرم جمعیتی از عوامل موثر بر چرخش نیروی کار در جهان و البته تغییر سیاست‌های کاری و جمعیتی کشورها خواهد بود. از طرف دیگر، پیری با افزایش هزینه‌های مراقبتی و خدمات بازنشستگی

دیگر به اندازه قبل مورد نیاز نیستند. در حال حاضر بسیاری از کشورهایی که به سمت پیری جمعیت می‌روند توجه بیشتری به جذب نیروهای کاری مورد نیاز برای آسایشگاه‌ها، خدمات بهداشتی و نگهداری کرده‌اند. برای این کشورها، نیروهای متخصص در حوزه‌های بهداشتی و خدماتی، جذاب هستند و در این راستا تسهیلاتی برای اخذ ویزا و اقامت اعطا می‌کنند که می‌تواند رقابت بالایی بین کشورهای مواجه با چالش‌های این‌چنینی به منظور جذب نیروی انسانی مورد نیازش ایجاد کند.^۱ کشورها در مقابل پیری جمعیت سیاست‌هایی مانند افزایش کیفیت خدمات درمانی، به خصوص در حوزه پیش‌بینی بیماری‌هایی مانند مشکلات عصب‌شناختی مرتبط به پیری، افزایش امکانات رفاهی و تفریحی مناسب سالخوردگان و به کارگیری دوباره این افراد با ساعات کاری منعطف‌تر به منظور رفع بخشی از نیاز نیروی کار و افزایش احساس مفید بودن برای این جمعیت را در پیش می‌گیرند. یکی از برجسته‌ترین خروجی‌های تغییر سنی جمعیت، ایجاد شکاف بین نیاز بازار کار و جمعیت موجود است. به صورت کلی این شکاف می‌تواند ناشی از پیر شدن جمعیت و کم بودن نسل جوان و یا عدم تطابق تحصیلات و مهارت‌های جمعیت موجود با نیازهای بازار کار باشد. وقتی صحبت از اثر تغییر جمعیت بر شکاف کاری می‌کنیم در عمل به هر دوی این موارد اشاره کرده‌ایم، چرا که به واسطه رشد فناوری و ایجاد نیازهای متفاوت در سطوح مختلف کاری در سازمان‌ها، نسلی که رده سنی بالاتری دارند مهارت‌های کم ارتباطی به بازار خواهند داشت. همین مسأله می‌تواند برای جمعیت جوان نسبت به جمعیت سالخورده مزایایی برای جذب شدن به بازار کار فراهم کند، برای مثال وقتی با ترکیب ماشین و انسان مواجه باشیم، جمعیت جوان به دلیل آشنایی بیشتر با این ابزار، شانس بهتری در شغلیابی خواهند داشت

و فرصت دریافت شغل برای سالخوردگان کمتر می‌شود و نیروی کاری قابل دسترس برای بازار کار کمتر خواهد شد. چنین مشکلی در بلندمدت می‌تواند مهاجرت را در میان افراد رده‌های سنی مختلف دستخوش تغییر کند. جوانان تمایل بیشتری به مهاجرت به مناطقی با اقتصاد بالاتر خواهند داشت و آن دسته از سالخوردگانی که به حمایت‌های دولتی یا حقوق بازنشستگی دسترسی ندارند باید در انتظار آوارگی اقتصادی باشند. به منظور رفع این شکاف جمعیتی و جلوگیری از ایجاد مشکلاتی مثل آوارگی اقتصادی نسل سالخورده، کشورها سیاست‌های متفاوتی در پیش خواهند گرفت. برای مثال ممکن است از طریق توانمندسازی نیروهای موجود و یا تشویق به فرزندآوری در صدد رفع مشکلات باشند، اما چنین برنامه‌هایی نیازمند اجرا در بلندمدت و میان‌مدت است و در کوتاه‌مدت بهترین استراتژی پیش‌روی این کشورها استفاده از نیروی کاری مهاجر و یا برونسپاری خدمات است. برای مثال بررسی‌ها نشان می‌دهد که کشور چین در حال حاضر ۱۱/۸ میلیون نفر شکاف جمعیتی برای بازار کار دارد. با این که سیاست عمومی این کشور تشویق خانواده‌ها به داشتن ۳ فرزند است، اما با افزایش رفاه عمومی، میل افراد به فرزند بیشتر کم شده و این امر دامان این کشور را هم گرفته است. با این وجود حتی اگر این سیاست موفقیت‌آمیز باشد، در بلندمدت باز هم حدود ۴/۵۶ میلیون نفر شکاف جمعیتی وجود خواهد داشت. همچنین در کوتاه مدت و با در نظر گرفتن آموزش حرفه‌ای به عنوان پرکننده شکاف جمعیتی، نیاز بازار کار چین به نیروی کار به طور کامل برطرف نخواهد شد و این کشور به حداقل ۴/۹۵ میلیون مهاجر به صورت سالانه نیاز دارد تا بتواند به نیاز بازار کار خود پاسخ دهد.^۲ به همین دلیل است که در بسیاری از کشورهای دارای جمعیت کم در سن کار، مانند آلمان یا کانادا، سیاست‌های مهاجرپذیری در بخش‌های

حرفه‌ای و کاری مورد اهمیت بوده و انواع مختلفی از ویزاهای کاری و یا شرایط همکاری بین‌المللی تسهیل شده برای شرکت‌ها فراهم شده است.^۱ در آینده‌ای نه چندان دور سایر کشورهای اروپایی و حتی کشورهای آسیایی به سمت چنین استراتژی‌هایی خواهند رفت تا شکاف جمعیتی ناشی از کمبود مهارت و یا تغییر نسل را جبران کنند و این زنگ خطری برای ایران خواهد بود که جمعیت در سن کار زیاد و موقعیت‌های مناسب کاری کم داشته و ظرفیت پاسخگویی به نیروی کار را ندارد.

مسیری که کشورهای صنعتی‌تر طی کرده‌اند مسیری است که تمام کشورها بالاخره طی خواهند

کرد، چرا که در بلندمدت و با یک افق خوشبینانه، به واسطه افزایش دسترسی به امکانات بهداشتی، متوسط طول عمر در همه دنیا بالا رفته و جمعیت همه کشورها ترکیبی از جمعیت جوان و پیر خواهد بود. چنین جمعیت سالخورده‌ای، که احتمالاً در حال حاضر در دهه‌های میانی زندگی خود است، ترجیح می‌دهد دسترسی بهتری به امکانات بازنشستگی، درمانی، تفریحی و حتی کاری داشته باشد. بنابراین برای این گروه جمعیتی تصویر بلندمدت مسأله مهمی برای تعیین مسیر زندگی خواهد بود و همین امر می‌تواند یکی از انگیزه‌های اساسی برای تعیین مقصد مهاجرتی برای افراد باشد.



1. OECD, 2021; Germany, 2021; Canada, 2022

تغییر بازی قدرت در دنیا و بازار جدید برای نیروی کار

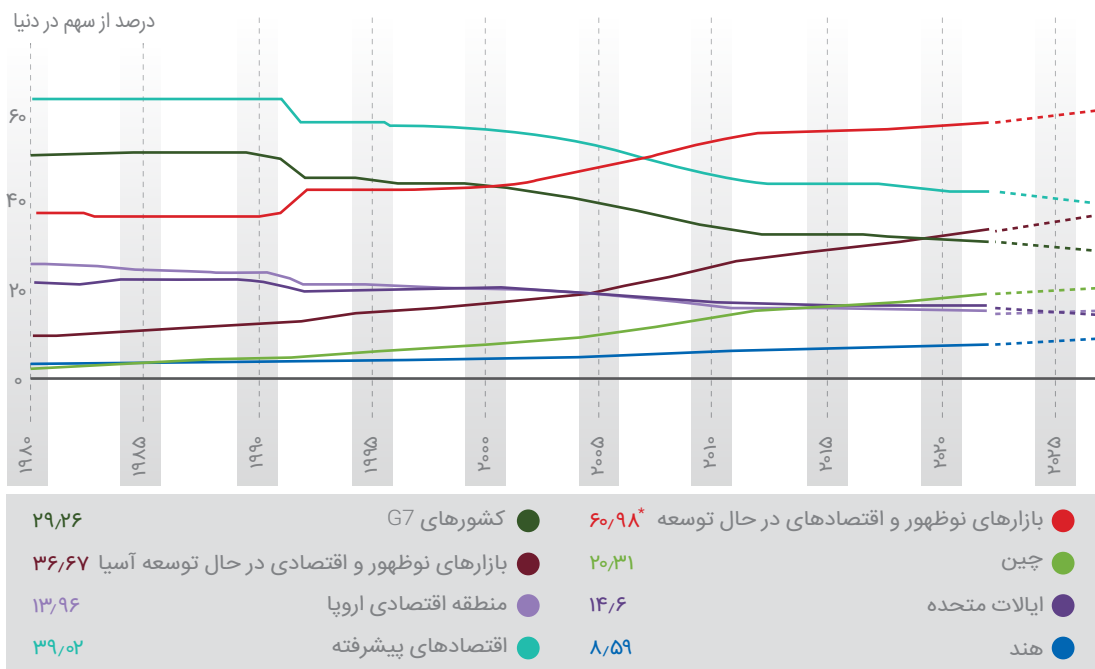
جهانی‌سازی منجر به کمرنگ شدن مرزهای اقتصادی شده و همین امر روندهای مهاجرتی را در آینده‌ای نه چندان دور تغییر خواهد داد. چرا که تغییر بازی قدرت در دنیا منجر به ایجاد روندهای تجاری جدید و به تبع شرایط کاری متفاوت در مناطق مختلف خواهد شد.

برای مثال اتفاقاتی همچون خروج بریتانیا از اتحادیه اروپا، حمله روسیه به اوکراین و جنگ اقتصادی چین و آمریکا منجر به ایجاد قطب‌های مختلف قدرت در جهان شده‌اند. چنین پدیده‌هایی روند سنتی مهاجرت نیروی انسانی را تغییر خواهند داد.

ایجاد شود. همین امر روندهای مهاجرتی را در آینده نه چندان دور تغییر خواهد داد، تغییری که پیش از این شروع شده است. به طور خلاصه، تا سال ۲۰۵۰، فهرست قدرتمندترین کشورهای جهان از نظر اقتصادی و سیاسی با امروز بسیار متفاوت خواهد بود. با تغییر قدرت اقتصادی و رشد کشورهایی که تامین کننده نیروی انسانی بودند، برونسپاری خدمات به کشورهایی مانند هند برای سازمان‌ها گران‌تر خواهد شد؛ از طرف دیگر این اقتصادها می‌توانند به بازارهای قوی‌تری برای محصولات و خدمات تبدیل شوند.^۲

جهانی‌سازی واژه‌ای است که به مدت زمانی نسبتاً طولانی بر روندهای اقتصادی و سیاسی دنیا سایه افکنده بود. در حال حاضر و به نسبت قرن قبل، با انگیزه جهانی شدن، کشورهای بسیاری، دیگر مصرف‌کننده و یا تولیدکننده صرف نیستند و مرزهای اقتصادی، کمرنگ‌تر شده است. این امر را می‌توان از مثبت بودن نرخ رشد تجارت کالا یا خدمات در دنیا دید.^۱ این رشد اقتصادی در حال تغییر بازی قدرت در بین کشورهاست که باعث می‌شود روندهای تجاری و البته به تبع آن شرایط کاری متفاوتی در مناطق مختلف

نمودار ۱۵۵- سهم مناطق و کشورها از تولید ناخالص داخلی جهان بر اساس برابری قدرت خرید (۱۹۸۰ تا ۲۰۲۷)



(WORLD ECONOMIC OUTLOOK, 2022)

*این اعداد نشان دهنده درصد از سهم در دنیا در سال ۲۰۲۷ است.

اتفاقات سیاسی اخیر مانند برگزیت، حمله روسیه به اوکراین و تلاش این کشور برای مستقل‌تر کردن اقتصاد خود نسبت به دنیا و جنگ اقتصادی چین و آمریکا نشانه‌هایی از تلاش برای توجه به درون به جای نگاه به کل جهان و ایجاد قطب‌های مختلف قدرت به جای قدرت تک قطبی را نمایان می‌کند. چنین تحولاتی می‌توانند اثر چشم‌گیری بر تغییر روند مهاجرت نیروی انسانی داشته باشند؛ برای مثال، پس از خروج بریتانیا از اتحادیه اروپا، الگوی مهاجرت نیروی کار به این کشور تغییر بزرگی کرده است. ۸۴ درصد از مهاجران جدید بریتانیا از کشورهای خارج از اتحادیه اروپا هستند؛ در سال میلادی جاری، بیشترین مهاجران این کشور از کشورهای هند، فیلیپین و نیجریه بودند که ویزای نیروی کار ماهر را دریافت کردند. این بدین معناست که وقتی بین جذب نیروی اروپایی و نیروی غیراروپایی تفاوتی از نظر عملیاتی وجود نداشته باشد، جریان‌های مهاجرتی از خارج از مرزهای اتحادیه اروپا به این منطقه، تقویت خواهند شد.^۱

همچنین در اثر این روندهای سیاسی، بازارهای جهانی کم‌رنگ‌تر و نقش مستقل در تولید محصولات حیاتی و یا ایجاد منابع جایگزین برای چنین محصولاتی، مانند جایگزینی منبع انرژی روسیه با خاورمیانه برای اروپا، برای اکثر کشورهای دنیا پررنگ‌تر شده است، این مسأله به طور خاص پس از مشکلات مربوط به حمل و نقل کالاها به واسطه کرونا و البته بحران انرژی و مواد غذایی ناشی از جنگ اوکراین برجسته شده است. برای مثال، به دلیل تشدید جنگ‌های تجاری، تغییر سناریوی ژئوپلیتیکی و کاهش ریسک زنجیره تامین و لجستیک، بسیاری از بنگاه‌های تولیدی در حال انتقال پایگاه‌های تولید خود به خارج از چین هستند. این اقدام حرکت به سمت ایجاد استراتژی «چین به علاوه یک» است، به طوری که این شرکت‌ها به یک کشور خاص برای همه جنبه‌های مرتبط با زنجیره تامین وابستگی نداشته

باشند. البته باید این نکته را هم در نظر داشت که با پیشرفت اقتصاد کشوری مانند چین، این کشور دیگر مناسب تولید ارزان قیمت نیست و شرکت‌های تولیدی باید به سمت کشورهای بروند که نیروی جوان و ارزان دارد، از این نظر کشورهای منطقه خاورمیانه به علت جوان بودن جمعیت و مهارت پایین کاری این جمعیت جوان، کشورهای مناسبی برای سرمایه‌گذاری‌های این چنینی خواهند بود، اما با وجود چنین فرصتی برای منطقه خاورمیانه، به علت پیش‌دستی بهتر کشورهای جنوب شرق آسیا و یا امنیت بالاتر این مناطق، ۲۵۰ شرکت چندملیتی برتر جهان در حال اضافه کردن سایر کشورهای در حال توسعه آسیایی مانند هند، ویتنام، تایلند، بنگلادش و مالزی به فرایند عملیات خود هستند تا از فرصت‌های تولیدی جدید استفاده کنند. همچنین در راستای پاسخ به نیازهای مرتبط با فناوری و تولید فناوری‌های جدید، سرمایه‌گذاری بسیاری در اکوسیستم‌های نوآور خواهد شد. در حال حاضر هند در میان مناطق جغرافیایی برتری قرار دارد که بالاترین بازگشت سرمایه را ارائه می‌دهند. علاوه بر هند، ویتنام و آسیای جنوب شرقی نیز مقرون به صرفه و دارای اکوسیستم‌های پرجنب‌وجوش با اشتیاق نوآوری بالا، استارت‌آپ‌های متعدد، استعدادهای دیجیتالی بزرگ و زیاد و ارتباطات صنعتی و دانشگاهی هستند که برای سرمایه‌گذاری جذاب است. افزایش سرمایه‌گذاری در این مناطق و توسعه اقتصادی این مناطق سبب ایجاد بازار جذاب‌تر تقاضای تخصص در میان مدت شده و می‌تواند سرعت مهاجرت متخصصان فناوری به این مناطق را بالاتر برد و چرخش نیروی کار را نسبت به گذشته که بیشتر به کشورهای پیشرفته اروپایی و آمریکایی مهاجرت می‌کردند، متفاوت کند. بدین معنا که دیگر تنها کشورهای پیشرفته صنعتی مانند منطقه اقتصادی اروپا و یا ایالات متحده و کانادا مقصد مهاجرت این افراد نخواهند بود، بلکه کشورهای نوپای اقتصادی هم می‌توانند مقصد جذابی بوده و

فرصت‌های بیشتری برای شکوفایی در اختیار افراد یا تیم‌های متخصص قرار دهند. این امر الزاما به معنای کاهش روند مهاجرت به کشورهای پیشرفته نیست، بلکه بیشتر به معنای افزایش رقابت بین این کشورها با هم و با اقتصادهای نوظهور در جذب متخصصان است که از زوایایی می‌تواند منجر به تسهیل بیش از پیش شرایط همکاری یا مهاجرت برای نیروهای کاری ماهر شود.

اقتصادهای نوظهور، سرمایه‌گذاری‌های جدید در کشورهای نوپا در فناوری و جنگ سیاسی و اقتصادی قدرت‌های دنیا همه از عواملی هستند که می‌توانند

موتور محرک مهاجرت نیروی ماهر و حتی نیروی کم مهارت کشور به مناطق جغرافیایی متفاوتی نسبت به گذشته باشند. شاید این روندها در ظاهر و در ابعاد قابل لمس، تاثیر چندانی بر روندهای مهاجرتی نداشته باشند، اما باید توجه داشت که نیاز روز افزون به نیروی کار در دنیایی که با سرعت به سمت فناوری‌های جدید حرکت می‌کند و تلاش می‌کند از رقابیش عقب نماند، از کلیدی‌ترین عوامل موثر بر تعیین استراتژی‌های مهاجرتی کشورها و جذب استعدادهای جوان و نیروی کار متناسب با نیاز خواهد بود، رقابتی که در بلندمدت تعیین کننده برنده رقابت اصلی است.



تغییرات اقلیمی و مسئولیت شرکت‌ها

تغییرات اقلیمی همزمان با افزایش کلی جمعیت جهان، موجب ایجاد ابهامات زیادی در زمینه تولید محصول، امنیت غذایی و مهاجرت خواهد شد. به این ترتیب خطرات زیست‌محیطی می‌تواند روندهای مهاجرتی را تغییر دهد، ضمن اینکه احساس نیاز به نیروی متخصص برای تولید فناوری‌های زیستی از جمله روندهایی است که می‌تواند سبب تغییر نیاز به متخصصان حوزه‌های انرژی و تولید شود و جریان مهاجرت اینگونه افراد متخصص به مناطق توسعه‌یافته را شکل دهد.

که بتوانند همراه با کمترین فشار زیست‌محیطی محصولات مورد نیاز را تولید کنند، در بسیاری از مناطق دنیا رو به افزایش است. این امر را می‌توان از پیرنگ بودن بخش کشاورزی در سیاست‌های مهاجرپذیری کشورها مشاهده کرد.

از طرفی این تغییرات اقلیمی می‌توانند در سطح کسب و کارها نیز تاثیرگذار باشند، به گونه‌ای که در بیست و پنجمین نظرسنجی سالانه PwC از مدیران عامل در سراسر دنیا که در ابتدای سال ۲۰۲۲ منتشر شده است، حدود یک‌سوم مدیران عامل از سراسر دنیا نگران تاثیرات منفی تغییرات اقلیمی در کوتاه مدت (۱۲ ماه آینده) بر کسب‌وکارهای خود هستند. به عقیده این دسته از مدیران عامل، تغییرات اقلیمی در کوتاه مدت می‌تواند بر فروش خدمات و محصولات آن‌ها تاثیر منفی داشته باشد. البته این نگرانی در میان مدیران عاملی که درآمد^۴ سازمان آن‌ها بیش از ۱۰ میلیارد دلار است و یا در بخش‌هایی فعالیت دارند که تاثیرات بیشتری بر تغییرات اقلیمی دارد، شایع‌تر است، به طوری که این عدد برای مدیران عامل بخش‌هایی مانند انرژی، آب و برق به ۴۹ درصد می‌رسد. نکته قابل توجه دیگر در این مورد، تفاوت نگرانی‌های مرتبط با جذب و نگهداشت نیروهای ماهر و با استعداد در اثر تغییرات اقلیمی است. به طور میانگین در سراسر جهان تنها ۲۶ درصد از مدیران عامل صنایعی که در کوتاه مدت تحت تاثیر تغییرات اقلیمی قرار می‌گرفتند، در ارتباط با جذب و نگهداشت نیروی متخصص اظهار نگرانی کرده بودند در حالی که این عدد برای آسیا و اقیانوسیه ۴۹ درصد است.^۵ هر چه تاثیر این تغییرات بر منطقه‌ای بیشتر باشد، احتمال

مشاهده الگوهای آب و هوایی غیرعادی و بلایای طبیعی که دنیا شاهد آن است، نشان می‌دهد که سیاره ما تحت فشار بسیار زیادی قرار دارد. با قرار دادن این مسأله در کنار جمعیت در حال رشد، ابهامات زیادی در زمینه تولید محصول، امنیت غذایی و مهاجرت وجود خواهد داشت. تا پایان این قرن، ممکن است حدود ۱۵۰ تا ۲۰۰ میلیون نفر مجبور به مهاجرت از سرزمین‌هایی شوند که به علت بالا آمدن سطح آب دیگر قابل زیست نخواهند بود. همچنین برآوردها نشان می‌دهد که برای همگام شدن با جمعیت رو به رشد جهان باید تولید غذا تا سال ۲۰۵۰ بین ۲۶ تا ۶۸ درصد افزایش یابد. این مقدار برای سیاره‌ای با مشکلات عدیده‌ی فعلی هم عدد بزرگی است. طبق گزارش ایپسوس، در سراسر جهان، ۷۳ درصد از مردم معتقدند که ما در مسیر یک فاجعه آب و هوایی هستیم.^۱ به طور خاص تغییرات آب و هوایی سال‌های اخیر اثبات عملیاتی این ادعاست. بسیاری از این تخریب‌های زیست‌محیطی که کره زمین از زمان انقلاب صنعتی متحمل شده، از سوی مشاغل ایجاد شده است. بر اساس تحلیل اخیر موسسه پاسخگویی آب و هوا^۲، در واقع، تنها ۲۰ شرکت در جهان، مسئول انتشار ۳۵ درصد از کربن ناشی از مصرف انرژی از سال ۱۹۶۵ هستند.^۳

در حال حاضر علاوه بر این خطرات زیست‌محیطی که می‌تواند روندهای مهاجرتی را تغییر دهد، احساس نیاز به نیروی متخصص برای تولید فناوری‌های زیستی از جمله روندهایی است که می‌تواند سبب تغییر نیاز به متخصصان حوزه‌های انرژی و تولید شود. همچنین تقاضا برای متخصصان کشاورزی

1. Marr, 2021

2. Climate Accountability Institute

3. Mayer, 2022

4. Revenue

5. Increasing Climate Ambition, 2021

خروج نیروی‌های کاری، به خصوص نیروهای دارای مهارت بالا به علت تقاضای بیشتر برای این افراد در سایر مناطق و وجود فرصت کافی برای تغییر شغل، بیشتر خواهد شد.

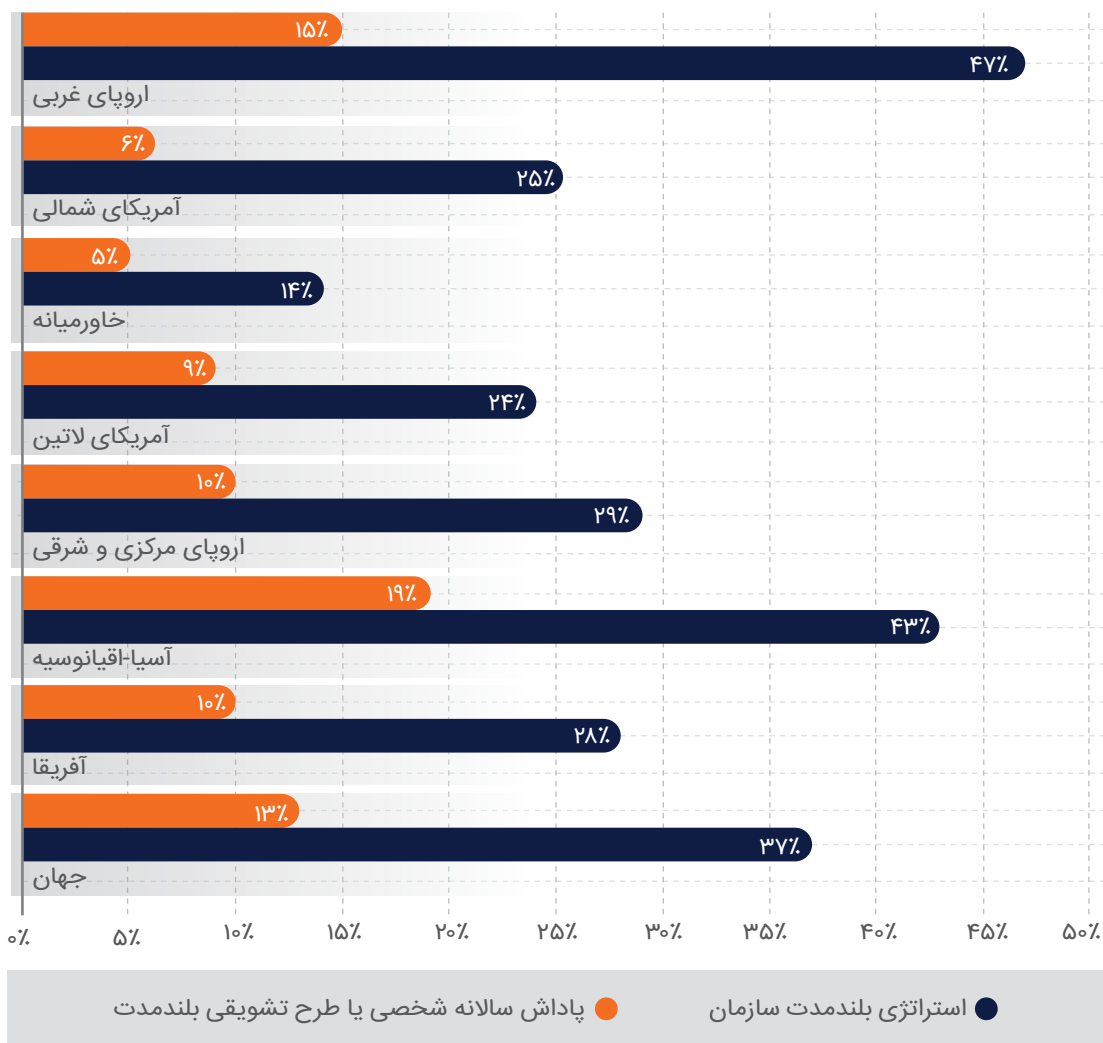
از طرف دیگر بسیاری از این روندهای زیست‌محیطی مستلزم تغییر سریع در سیاست‌های کاری و تولیدی در سراسر جهان خواهد بود و طبیعتاً فشار سیاسی و اجتماعی بر کسب و کارها زیاد خواهد شد. چنین فشارهایی منجر به نیاز به وجود نیروهای ماهر به منظور تغییر رویه‌های کاری و ابزار مورد استفاده در کسب و کارهاست که این امر خود منجر به ایجاد نیازهای جدید کاری و تسهیلات برای افراد متخصص و فعال در فناوری‌های زیست دوست خواهد شد. برای مثال، بر اساس نتایج گزارش PwC، ۱۳ درصد سازمان‌ها برای اطمینان از دستیابی به این اهداف، با ارائه پاداش‌های سالیانه و برنامه‌های تشویقی بلندمدت مدیران عامل خود را علاوه بر خروجی‌های مالی به اهدافی مانند کاهش انتشار گازهای گلخانه‌ای گره زده‌اند؛ البته این عدد در صنایعی با تأثیرات مستقیم بر تغییرات اقلیمی، بیشتر است، به عنوان مثال در نیروگاه‌ها و تأسیسات برقی ۳۰ درصد و در بخش انرژی ۲۷ درصد سازمان‌ها پاداش‌های سالیانه مدیران عامل خود را منوط به دستیابی به اهداف مرتبط با کاهش انتشار گازهای گلخانه‌ای کرده‌اند. همین مسأله تأثیر به سزایی بر سیاست‌های جذب

و استخدام و استراتژی‌های بلندمدت این شرکت‌ها خواهد داشت.^۱

همچنین باید دقت داشت که به علت مواجهه مستقیم مردم با مشکلات زیست محیطی و بالا رفتن آگاهی عمومی از علل ایجاد این مشکلات به واسطه وجود رسانه‌های اجتماعی و گزارش‌های منتشر شده، دیر یا زود، جامعه انتظار بالاتری از کسب و کارها در مواجهه با این مشکلات خواهند داشت. امروزه رویکرد عمومی نسبت به کسب و کارها، به عنوان یک بنگاه اقتصادی نیست، بلکه در ذهن بسیاری از افراد کسب و کارها، به خصوص شرکت‌های بزرگ‌تر، حکم دولت‌های کوچکی را دارند که باید در راستای منافع عمومی جامعه تلاش کنند. مسئولیت اجتماعی عنوانی است که در دهه‌های اخیر به این زاویه از کسب‌وکار داده شده و در آینده نیز پررنگ‌تر خواهد شد. قطعاً این مسأله بر برند و در نتیجه درآمد شرکت‌ها موثر است و شرکت‌ها باید از فرصت ایجاد شده به منظور ایجاد یک تصویر مناسب از خود در ذهن مخاطبان استفاده کنند. از طرف دیگر چنین تصویری قطعاً به معنی نشان دادن مأموریت سازمان است و می‌تواند در صورت هماهنگی با مأموریت شخصی افراد در زندگی، نیروهای کاری از زمینه‌های غیرمرتبط به محیط زیست را هم مشتاق به فعالیت در شرکت‌ها کند، چرا که کار کردن برای چنین شرکتی برای این فرد دارای معنا و انگیزه درونی خواهد بود.



نمودار ۱۵۶- رویکرد شرکت‌ها در زمینه کاهش انتشار گازهای گلخانه‌ای در مناطق مختلف جهان



(PwC، 2022)

آینده خاورمیانه و مهاجرت سرمایه انسانی

چرخش نیروی کاری در منطقه باشد و این مسأله زنگ خطری برای صنایع و کسب و کارهای داخلی خواهد بود، چرا که غفلت نسبت به رشد اقتصادی و سیاستی در کشورهای منطقه می‌تواند سبب خروج نیروهای متخصص از ایران شود، فرایندی که پیش از این آغاز شده است.

منطقه خاورمیانه در سال‌های اخیر در کنار بحران‌های سیاسی و جنگ‌های درونی، پیشرفت‌های قابل توجهی در حوزه‌های مرتبط به فناوری از خود نشان داده است که بیانگر اقتصاد جدیدی برای آینده خواهد بود. جمعیت جوان و نیاز روز افزون به متخصص‌های دارای مهارت بالا، نیازهای ویژه آب و هوایی و قرابت فرهنگی مردم منطقه می‌تواند از عوامل موثر بر

افزایش درآمد نفتی و رشد فناوری

افزایش درآمد نفتی کشورهای منطقه خاورمیانه منجر به درآمد مازادی شده است که می‌تواند سبب جهش فناوری در این کشورها شود. این در حالی است که اغلب نیروی انسانی بومی در این مناطق خواهان اشتغال در سازمان‌های دولتی هستند و تمایل کمتری برای ورود به بخش خصوصی دارند. همین امر احساس نیاز به نیروی متخصص برای تولید فناوری‌های جدید و توسعه این فناوری‌ها را بیشتر از قبل پررنگ خواهد کرد و می‌تواند منجر به شکل‌گیری جریان ورودی مهاجران به این منطقه شود.

این شرایط ایجاد می‌شود این است که درآمد مازاد ایجاد شده ناشی از افزایش قیمت نفت چه اثراتی خواهد داشت و چگونه توسط کشورها هزینه می‌شود. پیش‌بینی می‌شود که در دوره فعلی سیاست کشورهای منطقه استفاده از این درآمد اضافی به منظور پرداخت بدهی‌ها و سرمایه‌گذاری در داخل و خارج این کشورها است که می‌تواند سبب جهش فناوری در کشورهای منطقه باشد^۱. همین امر احساس نیاز به نیروی متخصص برای تولید فناوری‌های جدید و توسعه این فناوری‌ها را بیشتر از قبل پررنگ خواهد کرد.

همواره اقتصاد منطقه خاورمیانه بر پایه نفت حرکت کرده است. دسترسی به منابع سوخت فسیلی و تبدیل آسان این منابع به سرمایه مالی، موتور محرک منطقه بوده است و در طول زمان نوسانات قیمت نفت اثر پررنگی بر اقتصاد و توسعه در منطقه داشته و دارد. در حال حاضر یکی از پیامدهای واضح جنگ اوکراین برای کشورهای منطقه خاورمیانه افزایش قیمت نفت به واسطه احساس نیاز اروپا به تامین منابع سوختی جایگزین روسیه و افزایش درآمد کشورهای منطقه از این طریق است (نمودار ۱۵۷). سوال مهمی که در



نمودار ۱۵۷- تغییرات قیمت برنت در گذر زمان (میانگین هفتگی، دلار بر بشکه)



(PwC, 2022)

دارند تا از طریق سرمایه‌گذاری بر بخش‌های دیگر اقتصادی، مانند بخش گردشگری یا فناوری‌های نوظهور، وابستگی اقتصادی به نفت را از بین ببرند و در این راستا استراتژی‌های بلندمدت و میان‌مدت متفاوتی اتخاذ کرده‌اند. برای مثال در امارات دو رویکرد بدین منظور در نظر گرفته شده است، نخست، ادامه روند توسعه در بخش‌های اقتصادی کنونی، که بر تجارت، بانکداری و امور مالی، گردشگری، خدمات بندری-دریایی و فرودگاهی و هوایی متمرکز است و دوم، توسعه صنایع محلی با تولیدات ساخت امارات متحده عربی و گسترش فناوری‌های جدید در زمینه‌های هوش مصنوعی، هوا و فضا، تکنولوژی‌های زیست‌حیاتی، انرژی‌های پایدار و توسعه در دیگر بخش‌ها از جمله انرژی هسته‌ای و ساخت تسلیحات.

مسئله دیگر مرتبط به درآمد نفتی در منطقه، نحوه هزینه‌کرد این درآمد برای نیروی انسانی است. در اکثر نقاط دنیا مشاغل خصوصی نسبت به مشاغل دولتی درآمد بالاتری دارند، اما به دلیل درآمد نفتی خاورمیانه، اغلب مشاغل دولتی در منطقه درآمد بالاتری نسبت به اشتغال در بخش خصوصی دارند. همین امر سبب می‌شود که مردم بومی تمایل کمتری به اشتغال در بخش خصوصی داشته باشند و صرفاً به دنبال شغلی تضمین شده باشند و از بخش دولتی خارج نشوند. خروجی این رفتار کاری مردم در منطقه این است که به منظور رفع نیازهای بخش خصوصی اغلب از مهاجران استفاده شود.

با وجود این که نفت موتور محرک اقتصاد و پیشرفت منطقه بوده است، کشورهای منطقه در نظر

کشورهای منطقه خاورمیانه از جمله کشورهایی هستند که بیشتر از بسیاری از مناطق تحت تأثیر تغییرات اقلیمی قرار خواهند گرفت. به همین ترتیب برخی از کشورها همچون عربستان در مسیر جلوگیری از بروز چنین بحران‌هایی، به راه‌اندازی پروژه‌هایی همچون نئوم پرداخته‌اند که به معنی نیاز به جمعیت متخصص کثیری است که بتوانند فناوری‌های مرتبط با این اهداف را طراحی، پیاده‌سازی و یا مورد استفاده قرار دهند.

چالش‌های محیط‌زیستی در همه جای دنیا اثرات خود را بر بازار کار و مهاجرت نشان داده‌اند و منطقه خاورمیانه هم از این امر مستثنی نیست. برخی از کشورهای منطقه از جمله الجزایر، لیبی، اردن، کویت، عربستان سعودی، قطر، عمان، امارات متحده عربی و یمن، کمتر از نیاز جمعیت خود به آب دسترسی دارند. از طرف دیگر کمبود زمین قابل کشت از موانع رشد اقتصادی پایدار در برخی از کشورهای منطقه است. با این که خاورمیانه مسئول تولید ۸ درصد کربن دنیاست، اما به علت موقعیت جغرافیایی‌اش دو برابر باقی نقاط جهان با عواقب گرم شدن زمین مانند خشکسالی، سیل، بیابان‌زایی و ... مواجه است.^۱ همین امر رفتار توسعه کشورهای منطقه را تحت تأثیر خود قرار داده و باعث شده که این کشورها به سمت اقتصاد سبز حرکت کنند.

در همین راستا نخستین اجلاس «خاورمیانه سبز» در سال ۲۰۲۱ به دعوت عربستان سعودی و با حضور تعدادی از رهبران کشورهای خاورمیانه و آفریقا و همچنین مقام‌های بین‌المللی در حوزه محیط زیست و تغییرات اقلیمی، در شهر ریاض، پایتخت عربستان سعودی، برگزار شد. عربستان سعودی در این اجلاس اعلام کرد که به‌منظور دستیابی به اهداف

طرح «خاورمیانه سبز»، بستری برای همکاری‌های بین‌المللی به‌منظور اجرایی کردن مفهوم «اقتصاد چرخشی کربنی»^۲ ایجاد خواهد کرد. برنامه این کشور برای کاهش انتشار کربن به نصف تا سال ۲۰۳۰ و طراحی ابر پروژه توسعه این کشور (نئوم) مبتنی بر شهر کربن صفر، تأسیس «مرکز منطقه‌ای برای تغییرات اقلیمی»، «مجتمع منطقه‌ای برای استخراج، استفاده و ذخیره‌سازی کربن»، «مرکز منطقه‌ای برای هشدار زودهنگام طوفان‌ها» به‌منظور کاهش خطرهای ناشی از امواج گرد و غبار بر سلامت افراد، «مرکز منطقه‌ای برای توسعه پایدار ماهی‌گیری» به‌منظور کمک به افزایش تنوع زیستی دریایی و کاهش سطح انتشار گازهای گلخانه‌ای در این حوزه تا حدود ۱۵ درصد و همچنین راه‌اندازی یک «برنامه منطقه‌ای برای بارورسازی ابرها» به‌منظور کمک به افزایش میزان بارش تا حدود ۲۰ درصد در همین راستا به شمار می‌آیند. به طور قطع عملیاتی کردن چنین طرح‌هایی از طرفی به معنی فراهم نمودن محیط بهتری برای زیست مردم و از طرف دیگر به معنی نیاز به جمعیت متخصص زیاد است که بتوانند فناوری‌های مرتبط با این اهداف را طراحی، پیاده‌سازی و یا مورد استفاده قرار دهند.



1. Dusek & Kairouz, 2022

2. Circular Carbon Economy

توسعه شهرهای هوشمند

کشورهایی همچون امارات متحده عربی، عربستان و... در منطقه با درک اهمیت شهرهای هوشمند و جهانی در این مسیر حرکت می‌کنند. شهرهای هوشمند دارای بالاترین سطح از فناوری‌های پیشرفته و استعدادها هستند. بنابراین بسیاری از کشورهای حاشیه خلیج فارس برای تحقق اهداف توسعه شهری خود، نیازمند جذب متخصصان مختلف از سراسر جهان خواهند بود.

شهر "مصدر" ابوظبی مثال دیگری است که در سال ۲۰۰۸ در اولین منطقه هوشمند پایدار جهان راه‌اندازی شد و راه را برای بسیاری از پروژه‌های شهر هوشمند در کشورهای عضو شورای همکاری خلیج فارس هموار کرد. این شهر تا سال ۲۰۳۰، محل سکونت ۵۰ هزار ساکن و پایگاه ۴۰ هزار نیروی کار حرفه‌ای و دانشجو خواهد بود.

امارات متحده عربی همچنین مناطق نوآورانه‌ای مانند Dubai Silicon Oasis و Sustainability City را نیز توسعه داده است که از ارتباط و پایداری به عنوان یک شیوه زندگی حمایت می‌کند. امارات همچنین به زودی محل استقرار شهر هوشمند "رز صحرا"، با ۱۶۰ هزار نفر جمعیت خواهد بود.^۱

به طور کلی، دولت‌های حوزه خلیج فارس فناوری‌های نسل بعدی را که از شهرهای هوشمند تغذیه می‌کنند (مانند هوش مصنوعی، بلاک‌چین و اینترنت اشیا) در قلب چشم‌اندازهای استراتژیک ملی خود قرار داده‌اند. در سال ۲۰۱۹، امارات متحده عربی در راه اندازی و استقرار شبکه‌های 5G در بین کشورهای عربی مقام اول و در سطح جهانی چهارم را کسب کرد. ابوظبی و دبئی، در فهرست شهرهای هوشمند IMD که ۱۰۲ شهر در سراسر جهان را رتبه بندی می‌کند، در سال ۲۰۲۱ رتبه‌ی ۲۸ و ۲۹ در دنیا و بهترین رتبه در منطقه خاورمیانه و شمال آفریقا را کسب کردند که این مقام نسبت به سال ۲۰۱۹ و رتبه‌های ۴۲ و ۴۳ رشد چشم‌گیری کرده است.

ابتکارات منطقه‌ای زیادی برای توسعه شهرهای هوشمند توسط کشورهای حاشیه خلیج فارس دنبال می‌شود. این نوع از هزینه کرد زیرساختی سنگین در این حوزه تبدیل به ایجاد ارزش در تولید ناخالص

یکی از روندهای کنونی و ابر روندهای آینده در دنیا شهرنشینی است. در حال حاضر توسعه شهرها و بهبود فناوری و ساختارهای شهری به سمت شهرهای قابل زندگی که کیفیت زندگی افراد را تضمین نماید از مهم‌ترین دستور کارهای شهرهای جهانی است. در همین راستا کشورهای منطقه به منظور تقویت ظرفیت‌های شهرنشینی خود و استفاده از فناوری‌های نوین در این عرصه اقدامات پُررنگی انجام داده‌اند. درحالی که شورای همکاری خلیج فارس برای آینده پایدار تنوع اقتصادی را در نظر دارد، دولت‌های کشورهای این حوزه برنامه‌هایی برای جابه‌جایی، زیرساخت و ساختمان‌های هوشمند راه‌اندازی کرده‌اند و سرمایه‌گذاری بر شهرهای هوشمند در خاورمیانه در حال افزایش است. برای مثال امارات متحده عربی با درک این روند و تلاش برای پیشتازی در این حوزه، سرمایه‌گذاری و برنامه‌ریزی برای هوشمندسازی شهرهای خود و توسعه مناطق هوشمند را در راستای توسعه پایدار و آینده سودآور در دستور کار خود قرار داده است. برخی دیگر از کشورهای حاشیه خلیج نیز در همین جهت در حال حرکت هستند. این کشورها در راستای تنوع بخشی به اقتصادهای اغلب نفتی خود توسعه شهرهای هوشمند را در دستور کار قرار داده‌اند. سرمایه‌گذاری در توسعه شهرهای هوشمند در این کشورها برای دستیابی به اقتصاد تریلیون دلاری در ۲۰۲۵ برنامه‌ریزی شده است. رویکرد شهر هوشمند با توجه به مزایای اقتصادی و پایداری‌ای که ایجاد می‌نماید، از سال ۲۰۰۸ توسط کشورهای حاشیه خلیج فارس برای پاسخگویی سریع به چالش‌های رشد جمعیت و افزایش مصرف، مورد توجه قرار گرفته است.

1. IMD, 2021

داخلی و ایجاد شغل می‌شود و اثر آن در بیشتر بخش‌های دولت، حمل‌ونقل و انرژی قابل مشاهده است. تبدیل زیرساخت‌های موجود به زیرساخت‌های هوشمند برای ارتقای شهرها، امری کلیدی است. در دهه گذشته در حوزه خلیج فارس و همچنین در کل جهان، کشورها از نگاه به شهرهای هوشمند از منظر شناخت و مازاجویی به مرحله پیاده‌سازی و گسترش

توسعه اکوسیستم استارت‌آپی

رسیده‌اند. کشورهای حوزه خلیج فارس می‌خواهند به اقتصادهایی کاملاً دانش‌بنیان تبدیل شوند که تنها مبتنی بر استعدادها و داده ساخته شده باشد. داده به عنوان منبع ثروت، مورد توجه سیاستمداران این کشورها در استراتژی‌های توسعه‌ای آن‌ها قرار گرفته است.

خاورمیانه یک اکوسیستم استارت‌آپی در حال ظهور است. بنابراین کشورهای منطقه در صدد جذب هزاران شرکت و رویداد اقتصادی جهانی هستند و تسهیلاتی برای دستیابی به هدف ایجاد کرده‌اند. به نظر می‌رسد این تسهیلات به تدریج باعث جذب نیروی انسانی متخصص و کارآفرینان و صاحبان شرکت‌ها به این مناطق شود.

بر اساس پیش‌بینی‌های صندوق‌های خطرپذیر جهانی مانند گوگل و شرکت سرمایه‌گذاری خطرپذیر سیلیکون‌ولی، خاورمیانه یک اکوسیستم استارت‌آپی مهم در حال ظهور است، چندین مورد خرید از جمله خرید ۳ میلیارد دلاری برنامه Careem توسط Uber در سال ۲۰۱۹ و سایت تجارت الکترونیکی Souq توسط آمازون در سال ۲۰۱۷ از منطقه خاورمیانه نشان از این نکته دارد. بر اساس داده‌های منطقه‌ای MAGNITT سرمایه‌گذاری بر استارت‌آپ‌ها در دوران کرونا در این منطقه نه تنها کاهش نیافته بلکه در سال ۲۰۲۱ نسبت به ۲۰۲۰ رشد چشمگیری داشته است. این رشد سرمایه‌گذاری در استارت‌آپ‌ها در منطقه، محصول تغییر رویکرد کشورهای این حوزه به فناوری و تعریف ابر پروژه‌های زیرساختی است که در سایر حوزه‌های سیاستی نیز توسعه یافته است. برنامه‌های زیر نمونه‌هایی از برنامه‌ریزی‌های کشورهای منطقه در حوزه زیر ساخت و تسهیل قوانین و مقررات برای جذب نیروی انسانی و سرمایه است.

امارات متحده عربی درصدد است تا سه سال آینده، ۱۰۰ هزار شرکت را جذب و سالانه ۴۰۰ رویداد اقتصادی جهانی برگزار کند، و شرکت‌های بخش خصوصی و

کسب‌وکارهای خانوادگی را ترغیب کند تا وارد بازارهای مالی و بازار بورس دبی شوند. کشور عربستان نیز اخیراً برای جذب شرکت‌های بزرگ و شرکت‌های نوپا دست به تغییراتی در سیستم ثبت شرکت افراد خارجی و تسهیل در سیستم کفاله این کشور زده است. این کشور ضرورت وجود سرمایه‌گذار داخلی از عربستان برای ثبت شرکت و همچنین در سطوحی برای اشتغال در برخی مشاغل سطح بالا را حذف کرده است. به نظر می‌رسد این تسهیل به تدریج در بسیاری دیگر از کشورهای حوزه خلیج فارس برای جذب نیروی انسانی متخصص و کارآفرینان و صاحبان شرکت‌ها بکار گرفته شود.

عمان از نظر شاخص سهولت انجام کسب‌وکار بانک جهانی در سال ۲۰۲۰ با ۱۰ پله جهش به جایگاه ۵۸ در دنیا رسید که البته به مراتب بهتر از وضعیت ایران است. گفتنی است ایران در این رتبه‌بندی جایگاه ۱۲۷ جدول را در اختیار دارد. در گزارش بانک جهانی آمده که بهبود پیوسته مقررات مربوط به فعالیت‌های اقتصادی، اصلی‌ترین دلیل این جهش بوده است. عمان چشم‌اندازی برای توسعه اقتصادی مبتنی بر نوآوری تا سال ۲۰۴۰ تدوین کرده است. بر اساس این

چشم‌انداز، این کشور جایگاه خوبی در بازارهای رقابتی دنیا می‌یابد. کسب‌وکارهای کوچک و متوسط و نیز بخش انرژی غیر وابسته به نفت از جمله نیروهای پیشران برای دستیابی به این چشم‌انداز تعریف شده‌اند. بر اساس این طرح، عمان قرار است نسبت درآمدهای نفتی به تولید ناخالص داخلی را به ۷ درصد کاهش دهد. دولت عمان تلاش زیادی را طی کمتر از یک دهه اخیر برای ترویج فرهنگ نوآوری و کارآفرینی به انجام رسانده است. به همین دلیل، هیچ

تعجبی ندارد روی آوردن به راه‌اندازی استارت‌آپ، کار روی ایده‌های خلاق و تلاش برای تولید، اکنون به گزینه‌ای جذاب برای جوانان عمانی تبدیل شده است. ایجاد اشتغال از طریق نوآوری، در کنار بسترسازی‌های قانونی و اقتصادی، نیازمند تجهیز جوانان به مهارت‌های روز است. دولت عمان در همین راستا، طی کمتر از یک دهه اخیر، زمینه فعالیت چندین مرکز رشد، شتاب‌دهنده و فضای کار اشتراکی را در شهرهای مختلف خود فراهم کرده است.

جمعیت جوان و غیرماهر

اغلب کشورهای خاورمیانه با دو بحران جمعیتی و اقتصادی مواجه هستند که عبارت‌اند از: نرخ بالای بیکاری و عدم تناسب مهارت نیروی کار با نیازهای بازار. به این ترتیب، اگر محیط پاسخگوی نیاز چنین جمعیت جوانی نباشد، این نیروی انسانی راهی مناطق پررونق‌تر اقتصادی مانند کشورهای پیش‌تاز منطقه از جمله امارات متحده عربی و عربستان یا کشورهای اروپایی و غربی خواهد شد.

یکی از پررنگ‌ترین مسائل کشورهای عربی حاشیه خلیج فارس به منظور عملیاتی کردن اهداف بلندپروازانه خود در زمینه فناوری، عدم تناسب مهارت جمعیت جوان با نیاز بازار کار است. از سوی دیگر حدود یک سوم جمعیت خاورمیانه زیر ۱۵ سال سن دارند و جمعیت جوان فعلی (افراد بین ۱۵ تا ۲۴ سال) با بیکاری مواجه‌اند؛ میانگین نرخ بیکاری در منطقه ۲۵ درصد است. از طرفی رشد بالاتر جمعیت در این منطقه نسبت به سایر نقاط دنیا، اهمیت ایجاد شغل را در آینده بیشتر می‌کند. ۱۳ کشور منطقه دارای نرخ بیکاری حداقل ۲۰ درصدی برای جوانان هستند که این نرخ در لیبی بالای ۵۰ درصد، در اردن و فلسطین بالای ۴۰ درصد و در الجزایر و تونس بالای ۳۰ درصد است. بانک جهانی تخمین می‌زند به منظور حل کردن بحران بیکاری در منطقه، کشورهای منطقه و شمال آفریقا باید تا سال ۲۰۵۰ تعداد مشاغل موجود را دو برابر کنند!

چنین جمعیت جوانی منطقه را مناسب سرمایه‌گذاری

به منظور توسعه کسب و کارهای تولیدی می‌کند و البته در صورتی که محیط پاسخگوی نیاز شغلی این افراد نباشد، این نیروی انسانی راهی مناطق پررونق‌تر اقتصادی مانند کشورهای پیش‌تاز منطقه (از جمله امارات متحده عربی یا عربستان)، کشورهای اروپایی (به دلیل قرابت فیزیکی) یا کشورهای جنوب شرق آسیا (به دلیل توسعه اقتصادی) خواهند شد. البته باید توجه داشت که از آن جایی که ایران در آینده میان‌مدت از جمله کشورهایی در منطقه است که جمعیتش به سمت پیری می‌رود، این احتمال وجود دارد که در صورت توسعه و شکوفایی اقتصادی قابلیت جذب جوانان جویای کار در منطقه را داشته باشد که این امر در بلندمدت علاوه بر نیاز به تمرکز بر رشد چرخه اقتصادی کشور، نیازمند اتخاذ سیاست‌های مهاجرتی و فرهنگی مناسب است. برای مثال در راستای افزایش مشاغل، برخی از دولت‌های منطقه می‌خواهند سهم سرمایه‌گذاری بر کسب و کارهای کوچک و متوسط را تا سال ۲۰۳۰ افزایش دهند. در همین راستا عربستان

سعودی سهم این بخش از اقتصاد را از ۲۰ درصد به ۳۵ درصد از تولید ناخالص داخلی افزایش می‌دهد و امارات متحده عربی این رقم را از ۵۲ درصد به ۶۰ درصد خواهد رساند. انجمن مالی کسب و کارهای کوچک و متوسط تخمین می‌زند که ۱۲۳ میلیارد دلار برای کسب و کارهای کوچک و متوسط در بخش عربی منطقه نیاز است تا این بخش بتواند به ظرفیت کامل خود برای ایجاد شغل برسد.^۱

در حال حاضر و در آینده میان مدت از مقاصد جالب توجه برای جوانان جویای کار منطقه و گروه‌های متخصص مختلف، کشورهای حاشیه خلیج فارس خواهند بود. با وجود اینکه این کشورها در گذشته به عنوان مقصد نیروی کار کم مهارت و نیمه ماهر شناخته می‌شدند هم اکنون با اتخاذ راهبردهای توسعه و نقش‌آفرینی به موقع در روندهای جهانی فناوری و نوآوری و ایجاد چشم‌انداز پیش‌تازی و رهبری آینده، همچنین با درک اهمیت ارتباطات و تبادلات انسانی و فنی و تبدیل شدن به مرکز توسعه تبادلات و برندسازی کشوری با استفاده از ارائه گسترده فعالیت‌ها و ابتکارات در رسانه‌های جهانی و ایجاد تصویر جذابی از خود برای متخصصان، کارآفرینان و شرکت‌های استارت‌آپی به قطب‌های جذب متخصصان حوزه‌های مختلف از کشورهای منطقه و حتی از بازارهای کار جهانی تبدیل شده‌اند.

در کنار ایجاد چشم‌انداز و اکوسیستم جذاب، این کشورها با پویایی و ایجاد تغییر در قوانین و مقررات متناسب با نیازهای توسعه‌ای خود، مشوق‌های متنوع اقامتی برای تامین نیروی انسانی جهانی و منطقه‌ای ایجاد کرده‌اند و سرمایه‌های انسانی را در سطوح مختلف مهارتی با استفاده از ابتکارات و برنامه‌های پیشروی مهاجرتی جذب می‌کنند.

برای مثال، برنامه‌های توسعه‌ای امارات در جهت توسعه اکوسیستم استارت‌آپی و متناسب با آن ایجاد اصلاحات در قوانین و مقررات این کشور به ویژه

در حوزه اقامت و تابعیت و ثبت شرکت، نشان از توجه این کشور به جذب نیروی انسانی متخصص و کارآفرین دارد. طی اصلاحاتی که اخیراً در ویزای امارات انجام شد سیستم ورود و اقامت در این کشور به‌روزرسانی شد تا امارات به مقصدی جذاب برای کار، سرمایه‌گذاری، کارآفرینی، تحصیل و زندگی تبدیل شود. معرفی ویزاهای طلایی و سبز در این کشور از آن جمله است. ویزای طلایی به افراد اجازه می‌دهد بدون نیاز به اسپانسر محلی در امارات زندگی، کار و تحصیل کنند و این ویزا برای مدت ۱۰ سال صادر شده و پس از آن به صورت خودکار تمدید می‌شود. طی قانونی جدید، صلاحیت برای دریافت اقامت طلایی این کشور توسعه یافت و شامل مدیران، مدیران عامل، متخصصین در حوزه علوم، مهندسی، سلامت، آموزش، مدیریت کسب‌وکار و تکنولوژی می‌شود. به علاوه، روند دریافت اقامت بلندمدت نیز برای افراد مقیم و متخصصان ماهر، سرمایه‌گذاران، کارآفرینان، محققین، افراد پیشرو، دانشجویان و فارغ التحصیلان برتر تسهیل شده است. همچنین با معرفی منطقه خلاق "القوز" در شهر دبی، کارآفرینان خلاق، افراد مستعد و صنعتگران در القوز اکنون می‌توانند به عنوان بخشی از پروژه منطقه خلاق القوز برای ویزای فرهنگی بلند مدت دبی اقدام کنند. ویزای بلند مدت به کسانی که در زمینه‌های ادبیات و فرهنگ، هنر، میراث، تاریخ و مطالعات شناختی و صنایع خلاق هستند اعطا می‌شود.

طبق بررسی‌های PWC، مشاغل مرتبط به فناوری در کشورهای شورای همکاری خلیج فارس یک‌سوم کشورهای دارای اقتصاد پیشرفته‌تر است و نیروهای کاری نیز به اندازه هم‌تایان خود در مناطق رشدیافته‌تر مهارت ندارند. در واقع اکثر مشاغل مرتبط به فناوری در این مناطق توسط مهاجران انجام می‌شود و ۹۳ درصد متخصصان مدارک خود را از دانشگاه‌های خارج از این منطقه دریافت کرده‌اند، یعنی در عمل نیروهای بومی نیز مهاجران بازگشتی هستند.^۲ این

امر از طرفی سبب کاهش رشد فناوری در منطقه می‌شود و از طرف دیگر نیاز به نیروی متخصص خارجی را بیشتر می‌کند، چرا که بسیاری از جوانان منطقه، تحصیلات دانشگاهی مرتبط ندارند. باتوجه به نزدیکی و همسایگی، همچنین سابقه‌ی تاریخی تبادل نیروی انسانی و تعاملات تجاری کشورهای منطقه با ایران، احتمال اثر منفی کوتاه‌مدت برنامه‌ها در جذب متخصصان ایرانی وجود دارد. گرچه این اتفاق در میان‌مدت و بلندمدت و با تغییر شرایط زمینه‌ای ایران، می‌تواند به عنوان فرصتی برای چرخش، بازگشت یا سرمایه‌گذاری این بخش از نیروی انسانی، با احتمال تحقق بیشتر نسبت به مهاجرت به سایر کشورهای دوردست باشد. لیکن شرط لازم این بهره‌مندی مجدد از نیروی انسانی متخصص، تغییر اکوسیستم و شرایط داخلی و نیز تغییر در ادراک منفی آنها از شرایط است. که با توجه به بازه زمانی محتمل برای بازگشت، که در عمده تحقیقات کمتر از ۵ سال است، اگر این تغییر در ۵ سال آینده اتفاق نیفتد، احتمال بازگشت افراد بسیار پایین خواهد آمد.

سرعت تغییرات در کشورهای حاشیه خلیج به سمت اقتصاد غیر نفتی و فاصله گرفتن از اقتصاد رانتی و ورود به بازارهای رقابتی جهانی شتاب بالایی

گرفته است؛ به ویژه اینکه نمونه موفق امارات میان این کشورها به سرعت تبدیل به الگو شده است و روش‌ها و برنامه‌های این کشور توسط سایر کشورهای این منطقه پیگیری می‌شود.

این کشورها با تلاش برای تغییر آموزش‌ها و تقویت اکوسیستم نوآوری در کشور خود و تلاش برای جذب استارت‌آپ‌ها و کارآفرینان از سایر کشورها، قصد ورود به دنیای نوآوری و اقتصاد دانش‌بنیان دارند. این کشورها همچنین با تعریف ابر پروژه‌های توسعه‌ای در حالتی که طراحی درست داشته و موفق باشند هم در مرحله اجرا و هم پس از آن، بسته به نوع پروژه، سرمایه و نیروی انسانی متنوعی را در سطوح مختلف به خود جذب می‌کنند. همزمان برای اینکه این تعاملات مالی و انسانی امکان پذیر شده و تسهیل گردد، ظرفیت نهادی و مقرراتی این کشورها هم در حال بهبود و تعدیل است. به طوری که در شاخص‌های جهانی سهولت کسب‌وکار و شهر هوشمند بهبود زیادی داشته‌اند این امر به معنی تبدیل کشورهای حاشیه خلیج فارس در آینده میان‌مدت به مقاصد جذاب کاری و زندگی برای جوانان مستعد منطقه خواهد بود که خود این امر به معنی رشد بیشتر این کشورها است.



رقابت دنیای آینده کسب‌وکارها، رقابت بر سر نیروی انسانی متخصص به منظور توسعه فناوری‌های نوین است و در این رقابت، کشور و کسب و کاری پیروز است که نیروی انسانی ارزشمند را شناسایی، جذب و نگهداری کند. در این مسیر و در آینده روندهایی سبب جریان یافتن این نیروی انسانی خواهند بود. پررنگ‌ترین روند اثرگذار بر آینده اقتصادی دنیا رشد فناوری‌های نوظهور و تغییر کسب‌وکارها و نیاز پررنگ‌تر به نیروی انسانی آشنا به فناوری‌های جدید است. انتظار می‌رود که سهم انسان‌ها و ماشین از فرایندهای کاری تا سال ۲۰۲۵ میلادی برابر شود و این خود از طرفی به معنی از بین رفتن برخی مشاغل و از طرف دیگر به معنی نیاز به مهارت‌های فنی و شناختی بیشتر در سطوح مختلف کاری است. در کنار این امر و به واسطه بحران کرونا، امکان دورکاری در بسیاری از مناطق و مشاغل بیش از پیش تسهیل شده است و چنین روندی نیاز جدیدی در نیروی انسانی به منظور دسترسی به فرصت شغلی منعطف با قابلیت دورکاری ایجاد کرده است. بسیاری از کسب و کارها در حال استفاده از این روند جدید بوده و به دنبال رفع نیازهای خود در زمینه نیروی انسانی از طریق جذب نیروی انسانی خارج از مرزهای جغرافیایی خود هستند.

از طرف دیگر رشد جمعیت کشورها و افزایش طول عمر جوامع سبب ایجاد جمعیت مصرف‌کننده پیر در جوامع صنعتی‌تر و نیازهای کاری جدید و کمبود نیروی در سن کار در این مناطق و همچنین افزایش جمعیت در سن کار در کشورهای کمتر توسعه یافته و در حال توسعه خواهد بود، جمعیتی که به دلیل عدم توسعه اقتصادی مناطق خود، تمایل به مهاجرت به کشورهای توسعه یافته به منظور پیدا کردن شغل مناسب خواهند داشت. چنین شکاف جمعیتی‌ای بین بازار کار و نیاز این بازار برای کشورهای زیادی مانند ژاپن، آلمان و چین پیش از این آغاز شده است و

برای بسیاری از کشورها مانند ایران در چند دهه آینده مشاهده خواهد شد. همچنین رشد اقتصادی دنیا، تغییر قدرت‌های اقتصادی و سیاسی و ایجاد اقتصادهای نوظهور در جنوب آسیا و منطقه خاورمیانه به معنی ایجاد بازارهای جدید برای نیروی کار و در نتیجه جریان‌های جدید از جابه‌جایی نیروی انسانی در دنیا است.

در کنار این موارد اهمیت توجه به تغییرات زیست محیطی که در چند سال اخیر آثار قابل توجهی از خود نشان داده‌اند، محرک دیگری برای رشد فناوری به منظور تغییر رویه‌های کاری و از طرف دیگر عاملی برای مهاجرت اجباری افراد خواهد بود. مهاجرت اجباری‌ای که ممکن است در بلندمدت جمعیت زیادی را تحت تاثیر قرار دهد، اما در مرحله اول شامل نیروی انسانی بخش کشاورزی به دلیل از دست رفتن فرصت‌های شغلی فعلی و افراد ماهر سایر صنایع به دلیل قابلیت نقل مکان به محیط بهتر برای زیست خواهد شد. از طرفی چنین روندی اگر مورد توجه کسب و کارها قرار نگیرد و در استراتژی‌های کاری آن‌ها نمایان نباشد، می‌تواند در آینده میان‌مدت به علت عدم توجه آن کسب و کار به مسئولیت اجتماعی‌اش، سبب از دست رفتن برند اجتماعی و برند کارفرمایی آن کسب و کار شود.

با در نظر گرفتن تمامی این موارد و توجه به رشد اقتصادی و فناوری کشورهای حوزه خلیج فارس، شاید یکی از بزرگ‌ترین محرک‌های جاذب نیروی انسانی ایران در آینده و در صورت عدم تغییر رویه‌های کاری و تسهیل توسعه کسب و کار در کشور، اقتصادهای برتر منطقه باشند که با برنامه‌ریزی شهرهای هوشمند و سرمایه‌گذاری در راستای توسعه طرح‌های علمی مانند پروژه‌های فضایی، هوش مصنوعی و انرژی پاک برای نیروی کاری متخصص کشور به علت قرابت جغرافیایی و شاید فرهنگی، جذاب خواهند بود.

اثر مهاجرت بر کسب و کارهای ایران

بدون شك، روندهای جهانی اقتصادی و تغییرات در محیط و آینده کسب و کارهای جهانی بر اقتصاد و محیط کسب و کارهای ایرانی اثرگذار خواهد بود. آنچه سرعت، جهت و میزان این اثرگذاری را تعیین می‌کند، توانمندی و قابلیت آنها در ایجاد تطابق و بهره‌برداری از پویایی‌های متعددی است که موفقیت و آینده کسب و کارها را تحت تاثیر قرار می‌دهد. البته ناگفته پیداست که محیط کلان اقتصادی حاکم بر کسب و کارها، برنامه‌ها و رویکردهای اقتصادی موثر بر توسعه، اثر مستقیمی بر توانمندی‌ها و قابلیت بکارگیری و بهره‌مندی از آن‌ها دارد. در این بخش با استفاده از نتایج پیمایشی که در سال ۱۴۰۱ در میان کسب و کارهای کشور انجام شده است، وضعیت اثرگذاری روندهای جهانی کسب و کار مانند توسعه دورکاری یا تغییر در مهارت‌های مورد نیاز مشاغل و همچنین عوامل کلان اقتصادی- اجتماعی داخلی بر آن‌ها، به ویژه بر نیروی انسانی فعال و تمایلات آن‌ها در جابه‌جایی و مهاجرت مورد بررسی قرار گرفته است. همچنین ادراک مدیران میانی و ارشد از تاثیر این روندها بر حال و آینده حوزه فعالیتشان تحلیل شده است. همچنین با استفاده از تحلیل عوامل موثر در تمایل به مهاجرت و جابه‌جایی گروه‌های مختلف فعال در کسب و کارها اعم از مدیران ارشد، میانی و کارکنان در استارت‌آپ‌ها، بخش خصوصی یا سایر بخش‌های اقتصادی، هم‌نوایی انگیزه‌ها و علل تمایل به جابه‌جایی آن‌ها با روندهای کلان اجتماعی، فناوری و زیست محیطی جهانی یا اثرپذیری بیشتر از عوامل و پیشران‌های داخلی بررسی شده است.

تمایلات مهاجرتی نیروی انسانی فعال در کسب و کارهای کشور

بررسی انگیزه‌های تمایل به مهاجرت در فعالان کسب و کار در سطوح مختلف نشان می‌دهد که عوامل و پیشران‌های مهاجرت، بیشتر مرتبط با مسائل اقتصادی، اجتماعی و سیاسی داخلی است و تاثیر روندهای جهانی و کشش‌های حاصل از آن نیز در راستای موانع داخلی تحلیل و فهم می‌شود. در پیمایشی که در سال ۱۴۰۱ توسط رصدخانه مهاجرت ایران و با همکاری جاب ویژن در میان فعالان کسب و کار ایران انجام شده است، از پرسش شونده‌گان در خصوص ۱۲ عامل و اثر آن در تمایل به مهاجرت یا ماندن افراد به صورت هم‌زمان پرسیده شده است. ۱۱ عامل از ۱۲ عامل مورد پرسش به طور متوسط در مهاجرت افراد تاثیر مثبت داشته است و تنها عامل حضور در کنار خانواده و دوستان از عوامل ماندن شمرده شده است. نوسان قیمت ارز، تورم و شرایط اقتصادی، دغدغه آینده فرزندان، شیوه حکمرانی و رویکردهای سیاسی و شرایط تحریم ایران از عوامل اصلی تمایل به مهاجرت افراد در میان گروه‌های مختلف کارکنان، مدیران میانی و مدیران ارشد بوده است. همچنین، به طور کلی شدت اثر عوامل در میان مدیران میانی و کارکنان از مدیران ارشد و کارآفرینان بالاتر بوده است.

جدول ۹۹- اهمیت انگیزه‌های تمایل به مهاجرت یا ماندن به تفکیک سطوح سازمانی

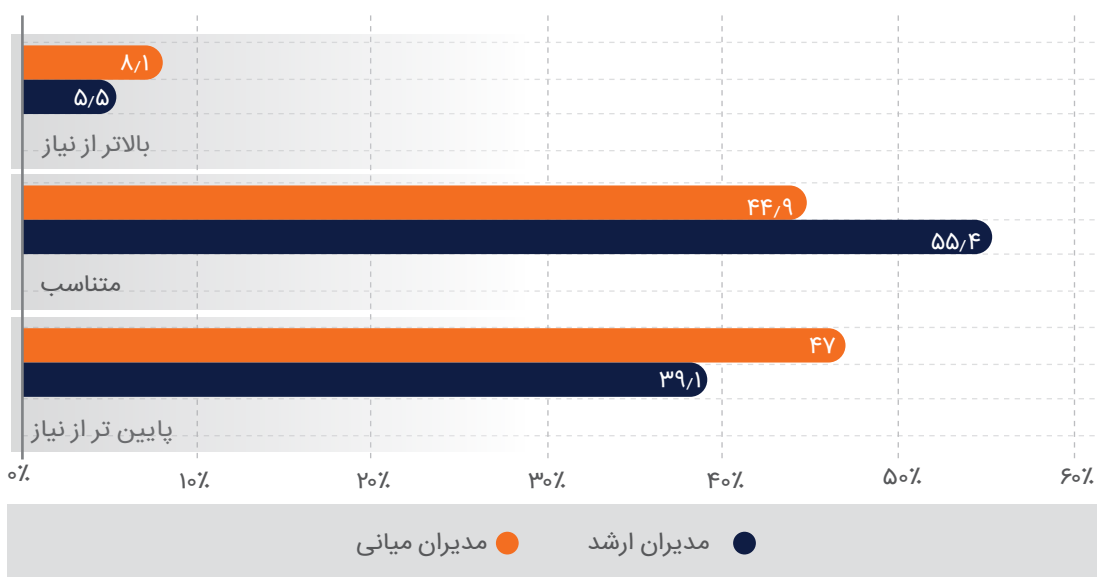
مدیران ارشد و کارآفرینان		مدیران میانی		کارکنان	
عامل	میزان اثر در تمایل به مهاجرت (درصد)	عامل	میزان اثر در تمایل به مهاجرت (درصد)	عامل	میزان اثر در تمایل به مهاجرت (درصد)
نوسان قیمت ارز، تورم و شرایط اقتصادی	۷۵/۸	نوسان قیمت ارز، تورم و شرایط اقتصادی	۹۱/۰	نوسان قیمت ارز، تورم و شرایط اقتصادی	۹۰/۲
دغدغه آینده فرزندان	۷۵/۴	دغدغه آینده فرزندان	۸۱/۵	سطح حقوق و دستمزد و تناسب آن با هزینه‌ها	۸۲/۷
شیوه حکمرانی و رویکردهای سیاسی	۷۴/۴	شیوه حکمرانی و رویکردهای سیاسی	۸۰/۳	شرایط تحریم ایران	۸۰/۶
نظم و قانونمداری جامعه	۷۲/۸	شرایط تحریم ایران	۷۹/۱	شیوه حکمرانی و رویکردهای سیاسی	۸۰/۲
شرایط تحریم ایران	۶۸/۳	نظم و قانونمداری جامعه	۷۸/۹	نظم و قانونمداری جامعه	۷۹/۷
امکان زندگی شاد با سبک مورد علاقه	۶۴/۰	سطح حقوق و دستمزد و تناسب آن با هزینه‌ها	۷۸/۷	امکان زندگی شاد با سبک مورد علاقه	۷۸/۵
سطح حقوق و دستمزد و تناسب آن با هزینه‌ها	۵۸/۰	امکان زندگی شاد با سبک مورد علاقه	۷۶/۵	دغدغه آینده فرزندان	۷۷/۶
وضعیت آزادی‌های فردی و اجتماعی	۵۰/۳	وضعیت آزادی‌های فردی و اجتماعی	۶۳/۵	شغل مناسب با امکان ارتقا و پیشرفت شغلی	۶۹/۷
علاقه به داشتن تحصیلات و سابقه کاری در خارج از کشور	۴۸/۴	شغل مناسب با امکان ارتقا و پیشرفت شغلی	۶۱/۵	علاقه به داشتن تحصیلات و سابقه کاری در خارج از کشور	۶۶/۸
شغل مناسب با امکان ارتقا و پیشرفت شغلی	۴۱/۳	علاقه به داشتن تحصیلات و سابقه کاری در خارج از کشور	۵۹/۳	وضعیت آزادی‌های فردی و اجتماعی	۶۴/۲
شرایط اخلاقی و مذهبی جامعه	۳۸/۱	شرایط اخلاقی و مذهبی جامعه	۴۸/۶	شرایط اخلاقی و مذهبی جامعه	۵۱/۱
عامل	میزان اثر در تمایل به ماندن (درصد)	عامل	میزان اثر در تمایل به ماندن (درصد)	عامل	میزان اثر در تمایل به ماندن (درصد)
حضور در کنار خانواده و دوستان	۳۲/۹	حضور در کنار خانواده و دوستان	۲۴/۲	حضور در کنار خانواده و دوستان	۲۸/۸

(رصدخانه مهاجرت ایران، ۱۴۰۱)

تطابق مهارت و تحصیلات نیروی کار با نیازهای شغلی در بازار کار ایران

مهارت‌های ضروری نیروی کار، علاوه بر مهارت‌های فنی جدید به سمت مهارت‌های نرم جدید رفته است. همانطور که در بخش قبل اشاره شد پیش‌بینی می‌شود در سال ۲۰۲۵ برخورداری از مهارت‌های نرمی چون تفکر تحلیلی، نوآوری، یادگیری فعال و حل مسائل پیچیده در صدر مهارت‌های مورد نیاز کسب و کارها قرار گیرد. در پرسشی که درخصوص تطابق مهارت‌های شغلی نیروی کار با نیازهای شغلی از مدیران کسب و کارها در ایران پرسیده شده است، مهارت‌های

نمودار ۱۵۸- تناسب مهارت‌های نیروی کار با نیاز شغلی از منظر مدیران



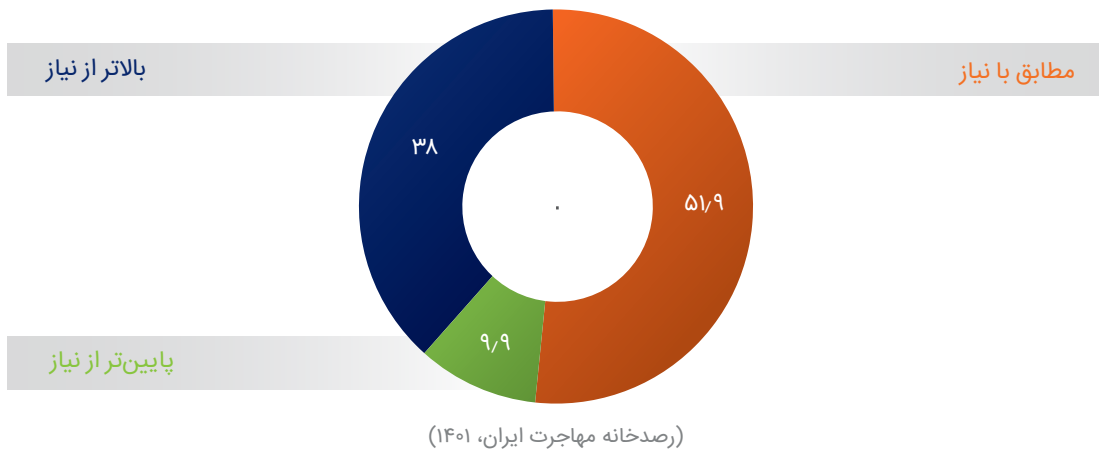
(رصدخانه مهاجرت ایران، ۱۴۰۱)

وضعیت تطابق تحصیلات و شغل افراد از منظر شاغلین

ادراک مشابه از نیازها و ارزش‌های شغلی در میان کارکنان و مدیران یکی از محورهای مهمی است که در حفظ و نگهداشت نیروی انسانی در سازمان اثر بسزایی دارد. شناخت صحیح و مشترک از نیازهای حال و آینده شغلی باعث می‌شود تا افراد انتظارات متناسبی از میزان یادگیری مورد نیاز برای ارتقای شغلی و توسعه خود داشته باشند و برنامه‌های توسعه انسانی مدیران کسب و کارها را نیز تنظیم نمایند.

مقایسه آخرین مدرک تحصیلی افراد با پاسخ آن‌ها به سوال حداقل چه سطحی از تحصیلات برای شغل شما مورد نیاز است، نشان می‌دهد که تحصیلات ۳۸ درصد افراد از نظر خود آنها، بالاتر از نیازمندی‌های شغلی‌شان است. در میان ۵۱/۹ درصد افراد نیز، سطح تحصیلات متناسب با نیازهای شغلی‌شان بوده و تنها در میان ۹/۹ درصد افراد، سطح تحصیلات پایین‌تر از نیازمندی شغلی آن‌ها بوده است.

نمودار ۱۵۹- تناسب مدرک تحصیلی با نیازهای شغلی از منظر کارکنان



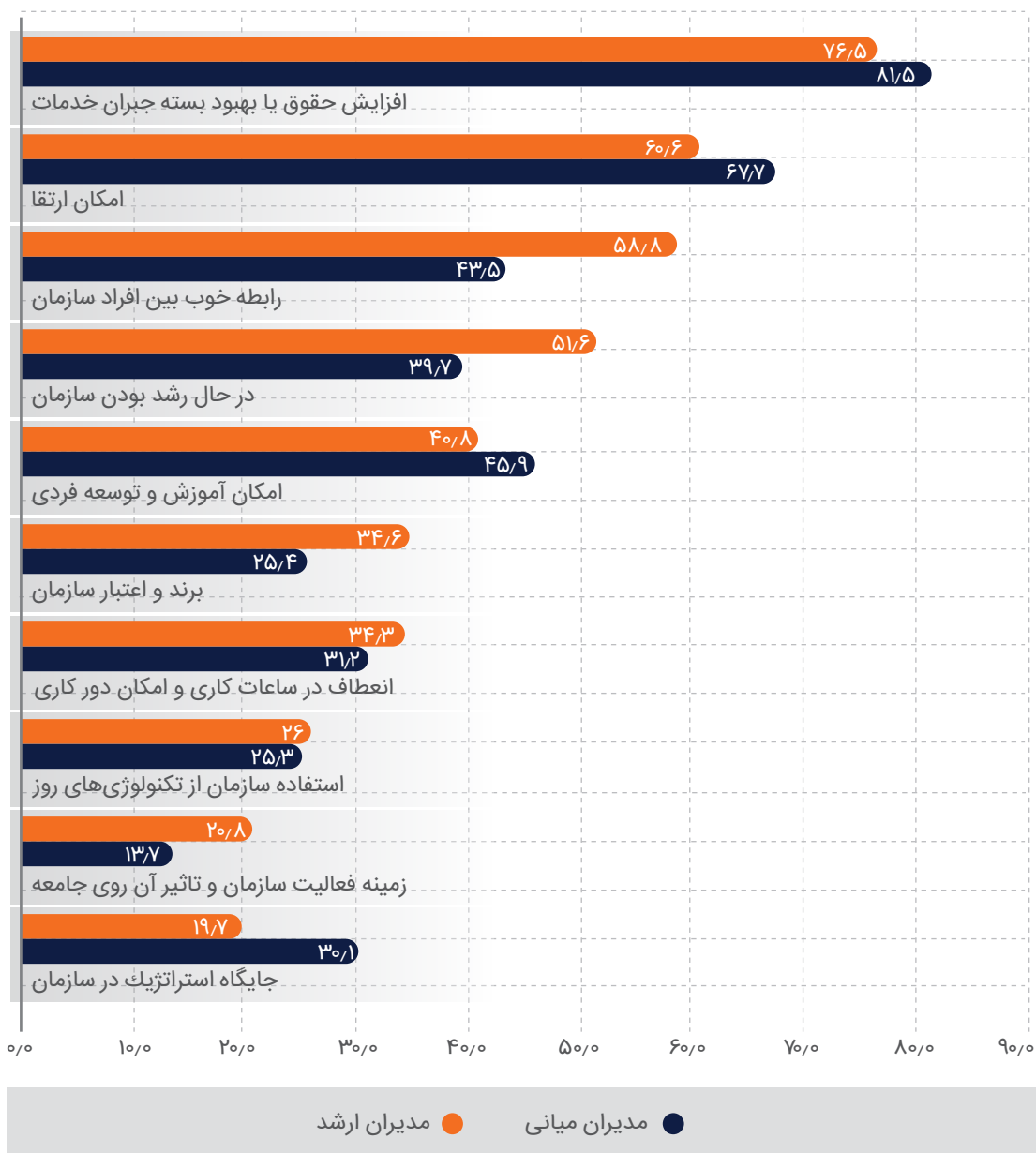
مقایسه نتایج تناسب مدرک تحصیلی با نیاز شغلی از منظر کارکنان، با نظر مدیران در خصوص مهارت‌های مورد نیاز کارکنان نشان می‌دهد که ادراک مشترکی از نیازمندی‌های شغلی در میان مدیران و کارکنان وجود ندارد و یا مهارت‌های اصلی مورد نیاز مشاغل منبعث از سطح تحصیلات آنان نمی‌باشد.

تاثیر عوامل سازمانی در نگهداشت نیروی انسانی

در سوالی که از مدیران در خصوص عوامل درون سازمانی نگهداشت نیروی انسانی پرسیده شده است، ۷۶/۵ درصد از مدیران ارشد و ۸۱/۵ درصد از مدیران

میانی افزایش حقوق یا بهبود بسته جبران خدمات را موثر دانسته‌اند. سه عامل بعدی منتخب از منظر مدیران، امکان ارتقا، رابطه خوب بین افراد سازمان و در حال رشد بودن سازمان بوده است. مقایسه عوامل موثر در نگهداشت نیروی انسانی سازمان با عواملی که جزء روندهای جهانی مورد بحث در کسب‌وکارهای جهانی است، مانند دورکاری و انعطاف سازمانی، فناوری‌های روز و امکان توسعه فردی، نشان می‌دهد که کسب‌وکارها در ایران هنوز به طور کامل با موضوعات جهانی این حوزه مواجه نشده‌اند یا این ارزش‌ها هنوز توسط کارکنان در کسب و کارهای کشور ضروری شناخته نشده است.

نمودار ۱۶۰- عوامل درون سازمانی موثر در نگهداشت نیروی انسانی از منظر مدیران



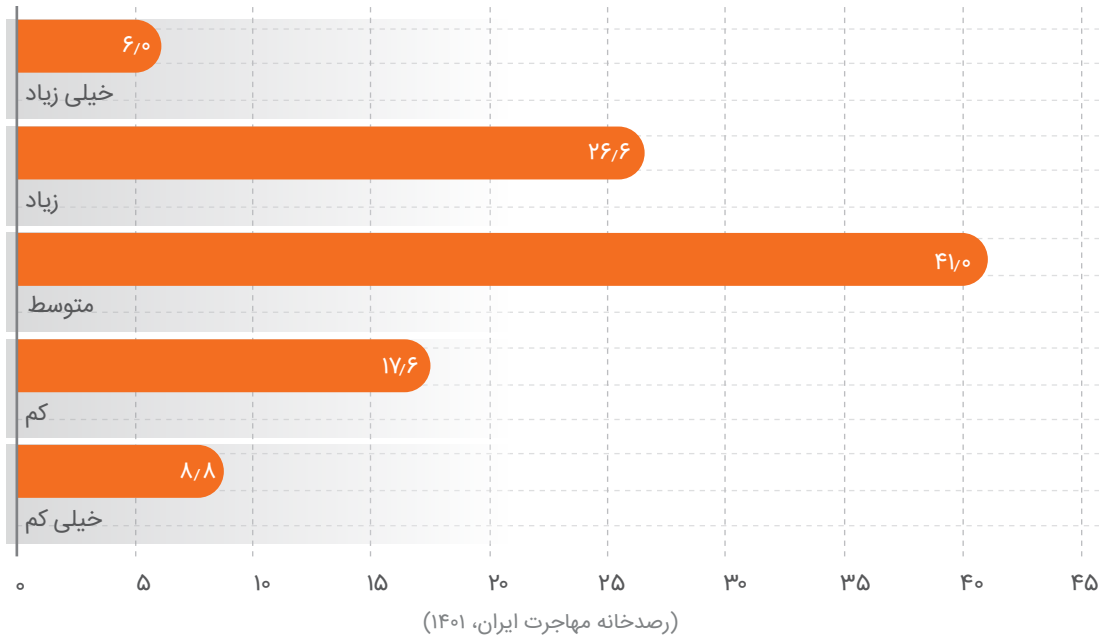
(رصدخانه مهاجرت ایران، ۱۴۰۱)

چالش‌های کسب وکارها با مهاجرت نیروی انسانی

چالش‌های زیاد و تنها ۶ درصد با چالش‌های خیلی زیاد مواجه شده‌اند.

از نظر ۴۱ درصد مدیران چالش‌های ایجاد شده برای سازمان در اثر مهاجرت نیروی کار در سطح متوسط بوده است، این درحالیست که ۲۶/۶ درصد آنها با

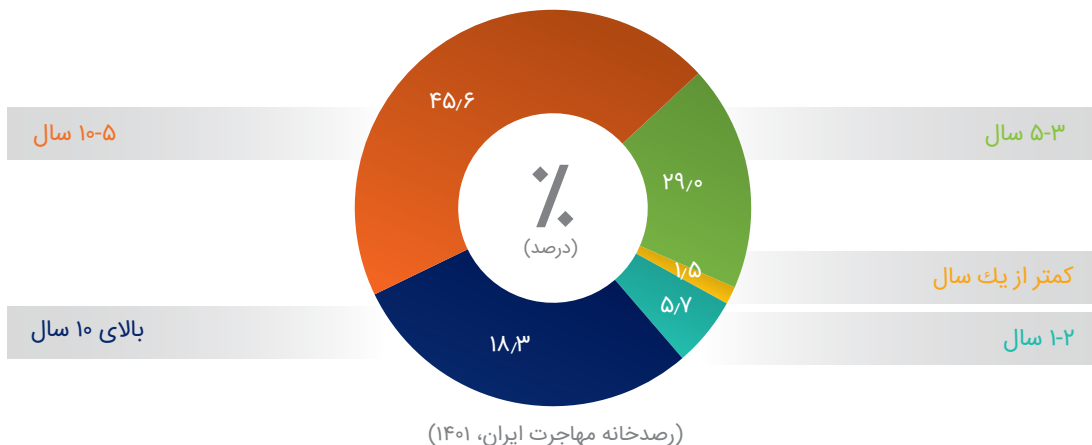
نمودار ۱۶۱- چالش ایجاد شده برای سازمان در اثر مهاجرت کارکنان



چالش می‌تواند نشان دهنده ظرفیت‌های موجود در بازار کار و امکان جایگزینی مناسب بوسیله نیروهای آزاد در بازار یا عدم رشد و بلوغ نیروی کار با گذر زمان و کسب تجربه شغلی باشد.

این در حالیست که ۴۵ درصد افراد جدا شده از سازمان بین ۵ تا ۱۰ سال سابقه کار داشته‌اند، این سابقه کاری در سازمان منجر به خبرگی می‌شود و در نتیجه می‌تواند سطح بالایی از چالش را برای سازمان ایجاد کند ولی نرخ ۴۱ درصدی مواجهه‌ی متوسط با

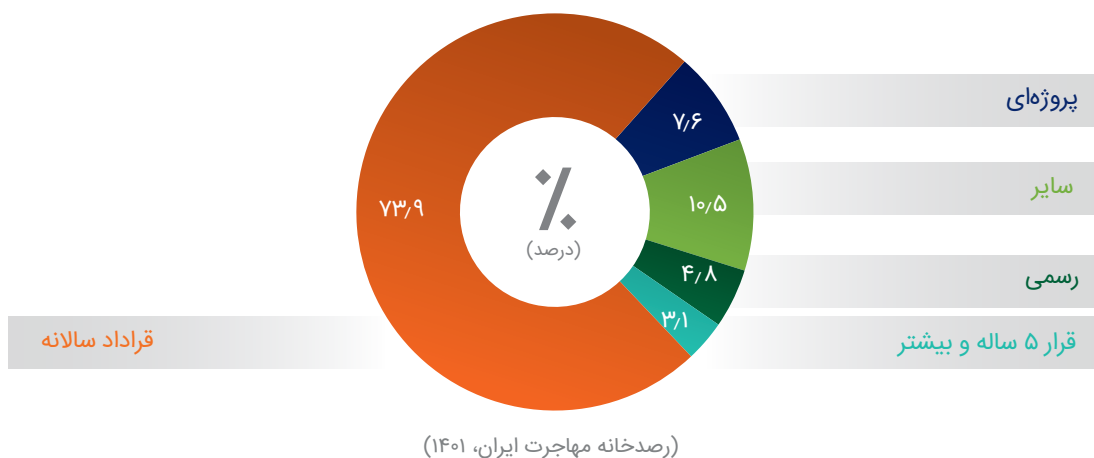
نمودار ۱۶۲- سابقه کار افراد جدا شده از سازمان



سازمان می‌توان به نوعی عدم ثبات شغلی و موقعیت کاری در افراد جدا شده از سازمان را، با وجود سابقه کار میان مدت در بازار کار، مشاهده کرد.

همچنین بررسی نوع قرارداد افراد جدا شده از سازمان نشان می‌دهد که ۷۴ درصد افراد، دارای قرارداد سالانه‌ی کاری بوده‌اند. با قرار دادن این واقعیت در کنار سابقه کاری ۵ تا ۱۰ سال برای بیشتر افراد جدا شده از

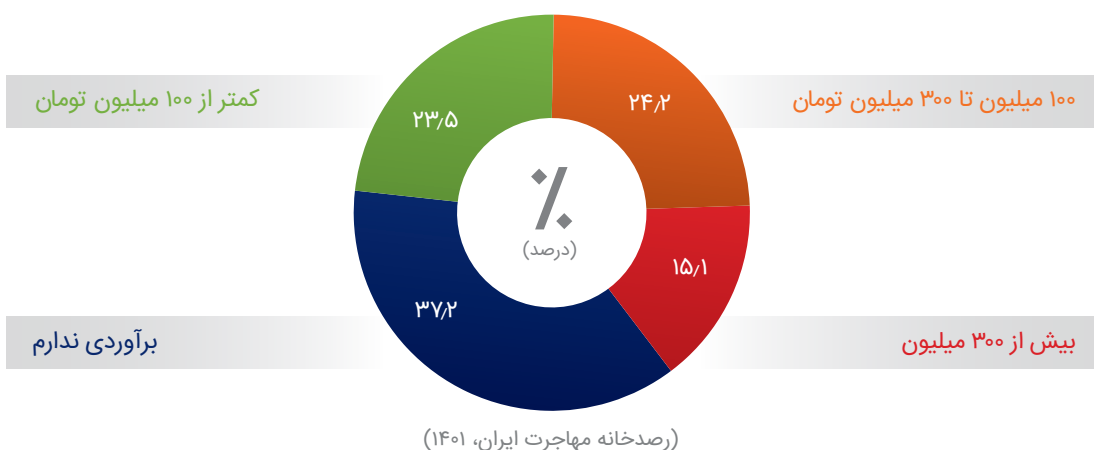
نمودار ۱۶۳- نوع قرارداد افراد جدا شده از سازمان به دلیل مهاجرت



بیش از ۳۰۰ میلیون، ۲۴ درصد بین ۱۰۰ تا ۳۰۰ میلیون و ۲۳ درصد کمتر از ۱۰۰ میلیون هزینه آموزش و بکارگیری نیروهای جایگزین کرده‌اند.

از طرفی عمده مدیران (۳۷ درصد) برآوردی از میزان هزینه جایگزینی افراد مهاجرت کرده در سازمان خود نداشته‌اند. در دو سال اخیر ۱۵ درصد کسب‌وکارها

نمودار ۱۶۴- هزینه جایگزینی نیروی حرفه‌ای مهاجر در دو سال اخیر از منظر مدیران

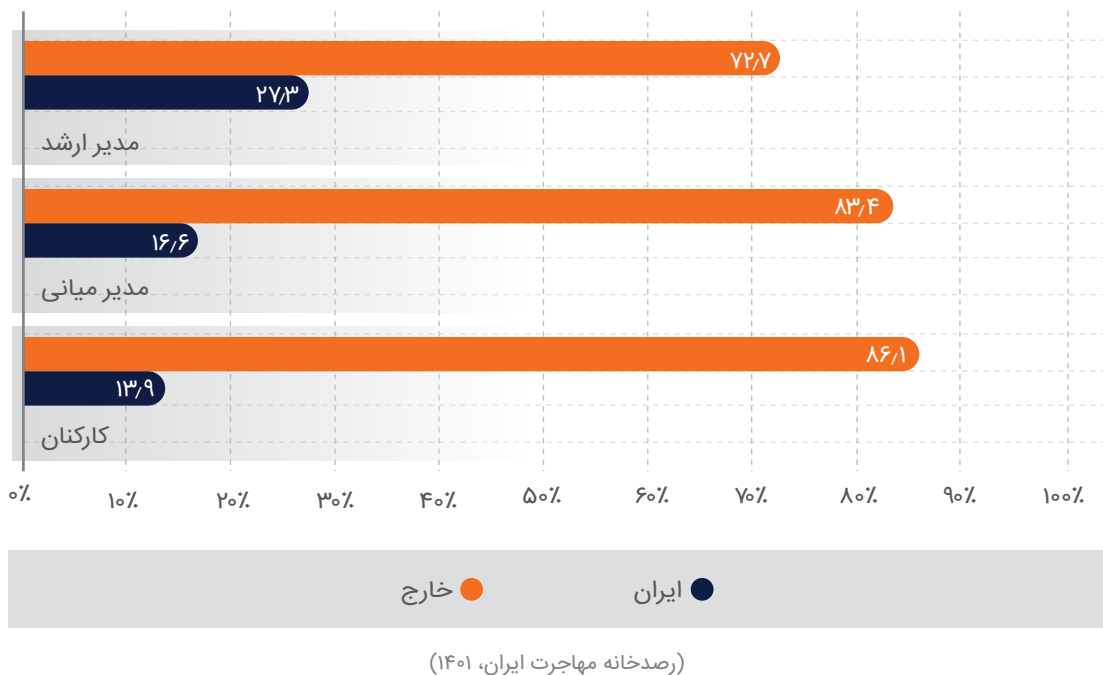


وضعیت ادراک از رشد و پیشرفت فردی در داخل یا خارج از کشور

و پیشرفت خود را در خارج از کشور بیش از داخل دانسته‌اند. این بدان معناست اگرچه با بالا رفتن سطح سازمانی شرایط توسعه و پیشرفت برای افراد بالاتر می‌رود ولی در فضای کسب‌وکار ایران فاصله زیادی با کارکنان ایجاد نمی‌شود و همچنان افراد در سطوح مدیریتی بالا امکان رشد و پیشرفت خود در خارج را بالاتر از داخل می‌دانند.

در پاسخ به سوال «به عنوان یک فرد فعال در بازار کار ایران امکان رشد و پیشرفت را برای خود در ایران بیشتر میسر می‌دانید یا خارج از کشور» به طور کلی، ۸۴ درصد پاسخگویان، امکان رشد و پیشرفت خود را در خارج از کشور بیش از داخل میسر دانسته‌اند. تحلیل در سطوح سازمانی نشان می‌دهد که مدیران ارشد بیش از مدیران میانی و کارکنان امکان رشد در داخل را میسر می‌دانند و ۸۹ درصد کارکنان امکان رشد

نمودار ۱۶۵- امکان رشد و پیشرفت در داخل یا خارج به تفکیک سطوح سازمانی



جمع‌بندی

بررسی اثر کوتاه‌مدت و میان‌مدت موج‌های مهاجرتی بر بخش‌های مختلف اقتصادی و کسب‌وکارها به ویژه در کشورهایی که این مسئله به تناوب در اقتصاد آن‌ها اثر گذار است، نیازمند طراحی مکانیسم‌های پویا و به موقع است که از طریق آن بتوان به موقع بخش‌های مختلف کسب‌وکار را از اثرات و آینده دور و نزدیک آن مطلع نمود. پیمایش‌های کمی و کیفی بررسی کسب و کارهایی که بیشترین اثر پذیری را از موج‌های مهاجرتی داشته یا خواهند داشت، یکی از ابزارهای رصد وضعیت است که بسته به شکل اجرا می‌تواند واقعیت‌های مختلفی را برای سیاست‌گذاران بخش عمومی و مدیران کسب‌وکارها آشکار سازد. در این بخش با اشاره به برخی از نتایج یکی از پیمایش‌های انجام شده در این خصوص، عوامل و انگیزه‌های مهاجرت در میان گروه‌های مختلف و سطوح مختلف سازمانی مورد بررسی قرار گرفت و میزان مواجهه‌ی کسب‌وکارهای کشور با چالش نیروی انسانی در اثر مهاجرت کارکنان بررسی شد.

نتایج حاصل از این پیمایش نشان می‌دهد که نوسان قیمت ارز، تورم و شرایط اقتصادی، دغدغه آینده‌فرزندان، شیوه حکمرانی و رویکردهای سیاسی و شرایط تحریم ایران از عوامل اصلی تمایل به مهاجرت افراد در میان گروه‌های مختلف کارکنان، مدیران میانی و مدیران ارشد بوده است.

تطابق مهارت‌های شغلی نیروی کار با نیازهای شغلی از منظر ۵۵/۴ درصد از مدیران ارشد و ۴۴/۹ درصد از مدیران میانی در سطح کافی ارزیابی شده است. این درحالی است که ۳۹ درصد مدیران ارشد و ۴۷ درصد

مدیران میانی، مهارت‌های نیروی کار و همکاران خود را ناکافی دانسته و ۵ درصد مدیران ارشد و ۸ درصد مدیران میانی، مهارت‌های همکاران خود را بالاتر از سطح نیاز سازمان ارزیابی کرده‌اند.

در صورتی که مقایسه آخرین مدرک تحصیلی افراد با پاسخ آن‌ها به سوال حداقل چه سطحی از تحصیلات برای شغل شما مورد نیاز است، نشان می‌دهد که تحصیلات ۳۸ درصد افراد از نظر خود آن‌ها بالاتر از نیازمندی‌های شغلی آنان است. در میان ۵۱/۹ درصد افراد، سطح تحصیلات متناسب بوده و در میان ۹/۹ درصد افراد، سطح تحصیلات پایین‌تر از نیازمندی شغلی آن‌ها بوده است.

از نظر ۴۱ درصد مدیران چالش‌های ایجاد شده برای سازمان در اثر مهاجرت نیروی کار در سطح متوسط بوده، این درحالیست که ۲۶/۶ درصد آن‌ها با چالش‌های زیاد و ۶ درصد با چالش‌های خیلی زیاد مواجه شده‌اند. نرخ ۴۱ درصدی مواجهه‌ی متوسط با چالش در مواجهه با مهاجرت نیروی انسانی می‌تواند نشان دهنده ظرفیت‌های موجود در بازار کار و امکان جایگزینی مناسب بوسیله نیروهای آزاد در بازار یا عدم رشد و بلوغ نیروی کار با گذر زمان و کسب تجربه شغلی باشد.

به طور کلی، نتایج این پیمایش نشان می‌دهد که پیشران اولیه‌ی انگیزه‌های مهاجرتی عوامل اقتصادی-اجتماعی داخلی است و پس از آن کشش قطب‌های جهانی هم‌مسیر با روندهای اقتصاد و کسب‌وکار جهانی نوع و مقصد مهاجرت را تعیین می‌کند.

