



ماهیت در حال تغییر منابع انسانی

محمد بذله

دانشجوی کارشناسی ارشد مدیریت دولتی

MohamadBazle3283@gmail.com

خلاصه

تغییرات بازار کار و کاهش تقاضای شغلی، فرصتهایی را برای بعضی از مشاغل افزایش و برای برخی دیگر کاهش می‌دهد. رفتار مصرف‌کنندگان و کارکنان باعث رشد انواع جدید شغل‌ها می‌شود. امروزه مصرف‌کنندگان تمایل بیشتری به استفاده از اینترنت برای خرید کالا و خدمات و اشتراک‌گذاری محصولات خود دارند که باعث گسترش تجارت آنلاین گردیده و همچنین تغییر الگوهای خرید و هزینه مصرف‌کننده و روابط شغلی جدید، انواع جدیدی از روش‌ها و ساختارهای کار را به وجود آورده است. عوامل فناورانه، پتانسیل تغییر کار تجارت و اقتصاد جهانی را دارند که بر اشکال جدید کار، استخدام و مدیریت استعدادها تأثیر می‌گذارد. اقتصاد پلتفرم مزایای بسیاری را ارائه می‌دهد که می‌توان به هزینه‌های مطلوب، راحتی تنوع بیشتر و پاسخگویی بیشتر به نیازهای مصرف‌کنندگان اشاره کرد و اگر بعنوان سیستم در نظر گرفته شود، می‌تواند به مسیر کلی توسعه منابع انسانی تأثیر بگذارد.

کلمات کلیدی: منابع انسانی، اقتصاد پلتفرم، کسب و کار، ماهیت تغییر کار.

مقدمه

اقتصاد، جمعیت‌شناسی، فناوری و سایر عوامل ماهیت و سازماندهی کار را تغییر می‌دهند. این امر در تغییرات چشمگیر در ترکیب و در دسترس بودن مشاغل مشهود است. به عنوان مثال، بسیاری از مشاغل در حال اصلاح هستند، و برخی از آنها با پیشرفت فناوری حذف می‌شوند و با پدیده‌ای مواجه می‌شویم که برخی از آنها به عنوان "بیکاری تکنولوژیکی" یاد می‌کنند [۱] (مکافی و برینجولفسون^۱، ۲۰۱۴). این تغییرات در ماهیت و سازماندهی کار ناشی از ظهور اقتصاد پلتفرم^۲ است که منجر به اضطراب فزاینده در مورد ماهیت متزلزل شغل شده است [۲] (زیسمن و کنی^۳، ۲۰۱۵). مطالعات اخیر در مورد این

^۱ - Brynjolfsson & McAfee

^۲ - اقتصاد پلتفرمی نوعی گرایش تجاری است که روزبه‌روز پیشرفت می‌کند و برای مدل‌های کسب‌وکار پلتفرم دیجیتال مناسب است. پلتفرم‌ها سیستم‌های اساساً رایانه‌ای هستند که می‌توانند میزبان خدمات متعددی باشند و به مصرف‌کنندگان، کارآفرینان، کسب‌وکارها و مردم، امکان اتصال، اشتراک منابع و فروش محصول را بدهند.

^۳ - Zysman & Kenney



روندها، ماهیت نوپای اقتصاد پلتفرم را تصدیق می‌کند و دامنه و مقیاس فعلی آن را مورد بحث قرار می‌دهد [۳] (شوآپ^۴، ۲۰۱۶). با این حال، تعداد کمی پتانسیل آن را برای تغییر شکل آینده کار را انکار می‌کنند زیرا ساختارها و فرآیندهای اقتصاد دیجیتال نه تنها مشاغل را تغییر می‌دهند، بلکه از روش سنتی کنترل و هدایت کار نیز تخطی می‌کنند. در واقع، بارلی و کوندا^۵ [۴] (۲۰۰۱) تغییرات اساسی را در ماهیت کار، مانند ظهور اقتصاد پلتفرم جدید، به عنوان شاخص‌های تغییرات اجتماعی گسترده می‌بینند، زیرا این تغییرات ساختارها و ابزارهای اجتماعی جدیدی را به وجود می‌آورند که مردم از آنها استفاده می‌کنند

۱- اشکال جدید کار و روابط استخدامی

تغییرات بازارکار و کاهش تقاضای شغلی به این معنی است که برخی از مشاغل در حال گسترش هستند و فرصت‌هایی را برای کارکنان بیشتری ایجاد می‌کنند، در حالی که مشاغل دیگر رو به کاهش هستند. روابط استخدامی جدید شامل کارکنان مستقل شرکت، پیمانکاران مستقل خوداشتغال، و ... می‌باشند. حجم وسیعی از تحقیقات در مورد این موضوع به عنوان ادبیات مربوط به "اشکال جدید کار و روابط شغلی جدید" طبقه بندی شده است. این ادبیات برای بررسی چگونگی تغییر شکل‌های جدید کار در روابط شغلی مورد بررسی قرار گرفت. ادبیات مربوط به اشکال جدید کار به تراکنش‌های کاری مربوط به شخص ثالثی که به‌عنوان دلال بین کارگر/ارائه‌دهنده و مشتری که از طریق رسانه‌های الکترونیکی گرد هم آمده بودند، می‌پردازد. این شامل انواع کارهایی است که به این ترتیب ساختار یافته‌اند، از جمله تحویل بسته و غذا در خانه، خدمات دستفروش و تعمیر، و خدمات حرفه ای، مانند خدمات ارائه شده از طریق نرم‌افزارها می‌باشد.

۲- رفتارهای مصرف‌کنندگان و کارکنان

رفتار مصرف‌کنندگان و کارکنان باعث رشد انواع جدید کار شده است. در مورد مصرف‌کنندگان، امروزه آنها تمایل بیشتری به استفاده از اینترنت برای خرید کالاها و خدمات دارند که باعث گسترش تجارت آنلاین و افول خرده‌فروشی‌ها و حتی فروشگاه‌های بزرگ سنتی می‌شود. علاوه بر این، مصرف‌کنندگان در حال حاضر تمایل بیشتری به پرداخت هزینه برای دسترسی موقت یا اشتراک‌گذاری محصولات، اغلب با هزینه کمتر، به جای داشتن آنها دارند. نمونه‌هایی در موفقیت اجاره اتاق Airbnb و اجاره اتومبیل Getaround دیده می‌شود. این تمایل افراد به در دسترس قرار دادن منابع استفاده نشده خود در اختیار دیگران و به اشتراک گذاشتن به جای خرید محصولات و خدمات، باعث ایجاد اقتصاد "اقتصاد اشتراک‌گذاری" و "همتا به همتا" شده است که هر دو گونه‌ای از اقتصاد پلتفرم و یا دیجیتال هستند.

با توجه به رفتارهای کارکنان، چه بر اساس انتخاب یا ضرورت، امروزه افراد بیشتری به صورت خوداشتغال درگیر کارهای پروژه محور هستند که در عین حال که امکان برنامه‌ی کاری انعطاف‌پذیرتر را فراهم می‌کند، فاقد امنیت شغلی طولانی مدت

⁴- Schwab

⁵- Barley & Kunda



مشاغل سنتی است. خوداشتغالی و کار مستقل امروزه بیش از هر زمان دیگری در گذشته رایج است [۵] (تورپی و هوگان، ۲۰۱۶).

همانطور که کارکنان بین اشکال مختلف کار در نوسان هستند، ممکن است استراتژی‌ها و مهارت‌های شغلی جدیدی را برای بازاریابی خود، خودتنظیمی و همسویی هویت در یک شبکه پیچیده از روابط حرفه‌ای و شخصی اتخاذ کنند [۶] (والاس و پرنر^۷، ۲۰۱۲). به طور خلاصه، تغییر الگوهای خرید و هزینه مصرف کننده و روابط جدید شغلی، انواع جدیدی از روش‌ها و ساختارهای کاری را به وجود آورده است. این یک بازار جدید و دست نخورده برای مصرف کنندگان و ارائه دهندگانی است که منافع متقابل معاملات را بر اساس منابع ادغام شده می‌بینند. در آینده، این روند ممکن است نحوه عملکرد اقتصاد را با ایجاد اشکال جدیدی از مبادله که قوانین اساسی سرمایه‌داری را به چالش می‌کشد، تغییر دهد [۷] (نیکا و پوتکووارو^۸، ۲۰۱۵). به گفته اشמיד^۹ (۲۰۰۶)، این روابط بازار در حال تغییر فرصتی اخلاقی برای جامعه فراهم می‌کند تا در مورد حقوق و مسئولیت‌های فردی به عبارت دیگر، قرارداد اجتماعی که زیربنای ماهیت و سازماندهی کار است، تجدید نظر کنند. [۸]

۳- مالی‌سازی صنعت

مالی‌سازی فرآیندی است که طی آن موسسات مالی و بازارها بر اندازه و نفوذ خود در اقتصاد را افزایش می‌دهند. نوآوری در بازارهای سرمایه و جهانی شدن، با تغییر جهت دادن پاسخگویی به سهامدار، یعنی سهامدار، ماهیت سرمایه‌داری را تغییر می‌دهد. با تبدیل شدن بازار به منفعت غالب در داخل شرکت‌ها، مرکز کنترل از تولید یا عملیات به سمت تامین مالی حرکت می‌کند. رهبران تحت فشار جدیدی برای ارزش‌گذاری منافع کوتاه مدت بازار بر اهداف بلندمدت مانند فناوری، محصول و منابع انسانی هستند [۹] (بات و آپلبام^{۱۰}، ۲۰۱۳).

شرکت‌ها زنجیره تامین خود را برای برون‌سپاری کار به بازارهای کار احتمالی در ایالات متحده و سایر کشورها تغییر داده‌اند. اگرچه پیمانکاران فردی و شرکت‌های کارآفرینی کوچکتر کار بیشتری را به دست می‌آورند، آنها همچنین سهم بیشتری از ریسک بازار را متحمل می‌شوند در عین حال، بازار کار داخلی در شرکت‌هایی که زمانی سازوکارهای اساسی برای اجتماعی شدن کارکنان و پیشرفت مداوم را فراهم می‌کردند، تا حد زیادی از بین رفته است. علاوه بر این، با توجه به تغییرات مداوم در بازار، هر کاری را می‌توان در هر زمان غیر ضروری تلقی کرد، در نتیجه همه کارکنان را در معرض خطر بیکاری قرار می‌دهد. بنابراین، مالی شدن ماهیت کار را چه در داخل و چه در خارج از بنگاه‌ها با مشروط کردن آن تغییر داده است [۱۰] (آپلبام^{۱۱}، ۲۰۱۲).

6- Torpey & Hogan

7- Vallas & Prener

8- Nica & Potcovaru

9- Schmid

10- Batt & Appelbaum

11- Appelbaum



۴- تغییرات سیاسی، اجتماعی و نهادی

نیازهای شدید سیاسی و اجتماعی نیز اشکال سنتی کار و اشتغال را مختل کرده است. مالی‌سازی منجر به کوچک شدن بودجه و محدودیت مالی عمومی می‌شود که منابع و اراده سیاسی برای تغییرات اجتماعی را کاهش داده است. علاوه بر این، رشد ثابتی در نابرابری درآمد در دنیای غرب وجود داشته است که تا حدی به تغییر ماهیت کار، ایجاد فشار اجتماعی جدید برای کاهش فقر، ایجاد شغل، اشکال جایگزین کار را ممکن می‌سازد. همه این عوامل، اشکال جایگزین کار را ممکن می‌سازد.

در واقع، شاید مهم‌ترین تغییر نهادی در بازار کار رخ داده است. به گفته اوسترمن و برتون^{۱۲} (۲۰۰۴)، بازار کار از تعامل پویا نیروهای اجتماعی، اقتصادی و سیاسی تشکیل می‌شود که نحوه سازماندهی کار و نحوه برخورد با کارکنان در محل کار را تعیین می‌کند [۱۱]. در ایالات متحده، این فرآیند عمدتاً در داخل شرکت‌هایی قرار دارد که قراردادهای چانه‌زنی جمعی و سایر سیاست‌های رسمی استخدامی مبتنی بر شرکت، روابط استخدامی کارکنان دائمی را تنظیم می‌کنند. اکنون با کاهش اتحادیه‌ها و از هم گسیختگی فرآیندهای کنترل متمرکز در شرکت‌ها، کارمندان کمتر در مورد شرایط و ضوابط استخدام خود صحبت می‌کنند. علاوه بر این، با رشد ترتیبات کار اقتضایی، کارکنان اقتضایی دیگر کارمند نیستند و کارفرمایان از نظر قانونی ملزم به رعایت مقررات استخدامی در تعامل با این بخش رو به رشد نیروی کار نیستند.

اوسترمن و برتون (۲۰۰۴) دریافته‌اند که این تغییرات و سایر تغییرات در روابط استخدامی با تغییر در بعد هنجاری بازار کار همراه بوده است. نگرش‌ها و انتظارات کارکنان تغییر کرده است زیرا شرکت‌ها به طور یکجانبه قوانین استخدام را بازنویسی می‌کنند [۱۱]. این روندها سوالاتی در مورد انصاف و برابری در بازار کار ایجاد می‌کند. کافمن^{۱۳} (۲۰۱۳) مشاهده کرد که در ملت‌های مختلف تعریف روابط کار منصفانه متفاوت است و اگر این ارزش‌ها نقض شوند، فشارهای اجتماعی و سیاسی باعث تغییر در قوانین می‌شود [۱۲]. آدلر^{۱۴} (۲۰۱۶)، مشاهده کرد که آینده کار توسط فناوری تعیین نمی‌شود، بلکه توسط مقرراتی مبتنی بر هنجارها تعیین می‌شود [۱۳]. آپلبام و بات (۲۰۱۴) این سوال را مطرح کردند که آیا اراده سیاسی برای بسیج کنش اجتماعی مورد نیاز برای ایجاد مقررات جدید و مرتبط‌تر بازار کار در اقتصاد سیاسی فعلی وجود دارد یا خیر [۱۰]. تحقیقات و شیوه‌های جدید توسعه منابع انسانی در مورد ماهیت و سازماندهی کار در حال ظهور نیز ممکن است نیاز به تمرکز بر چارچوب نهادی در حال ظهور و چگونگی تقویت آن از طریق استراتژی‌های توسعه‌ی منابع انسانی سیستمی داشته باشد.

۵- عوامل تکنولوژیکی

¹²- Osterman & Burton

¹³- Kaufman

¹⁴- Adler



عوامل فناورانه پتانسیل تغییر کار، تجارت و اقتصاد جهانی را دارند [۱۴] (مانییکا و همکاران، ۱۵، ۲۰۱۳). این عوامل که به عنوان فناوری‌های مخرب نامیده می‌شوند، پتانسیل زیادی برای ایجاد تغییرات گسترده و مخرب اقتصادی دارند. بررسی ادبیات، شش فناوری را شناسایی کرد که پیامدهای خاصی برای بهبود شکل و عملکرد اقتصاد پلتفرم دارند که آن‌ها محاسبات، هوش مصنوعی، اینترنت اشیا، فناوری ابر، رباتیک پیشرفته و چاپ سه بعدی. هرکدام همچنین پیامدهایی برای ماهیت کار و توسعه منابع انسانی در اقتصاد پلت فرم در حال ظهور دارند.

دستگاه‌های محاسباتی با اتصال به اینترنت در دسترس‌تر و ارزان‌تر از همیشه هستند. استفاده از وب بی‌سیم اکنون از استفاده با سیم بیشتر شده است. اینترنت تلفن همراه علاوه بر فعال کردن تعامل اجتماعی فراگیر، دارای برنامه‌هایی برای تجارت، بازرگانی و دولت است که امکان تحویل کارآمد محصولات و خدمات و افزایش بهره‌وری نیروی کار را فراهم می‌کند. توسعه نرم‌افزار برای دستگاه‌های تلفن همراه، که معمولاً به عنوان «برنامه‌ها» شناخته می‌شوند، همچنین منبع کار فزاینده‌ای برای کارکنانی است که برنامه‌هایی را بر اساس حدس و گمان برای پلتفرم‌هایی (به عنوان مثال، فروشگاه اپل) ایجاد می‌کنند که آنها را می‌فروشد و توزیع می‌کند [۱۵] (برگوال-کاربون و هاوکرافت^{۱۶}، ۲۰۱۳). همچنین کارکنان شرکت‌های فناور از برنامه های تلفن همراه برای افزایش بهره‌وری و افزایش درآمد استفاده می‌کنند.

هوش مصنوعی، یادگیری ماشین با واسطه کامپیوتر و تشخیص صدا برای خودکارسازی کار دانش ترکیب می‌شوند [۱۶] (بوگین و همکاران^{۱۷}، ۲۰۱۸). این پیشرفت‌ها به تغییر نحوه سازماندهی و اجرای کار دانشی ادامه می‌دهند [۱۷] [۱۸] (چویی، مانیکا، و میرمادی^{۱۸}، ۲۰۱۵؛ جاکوبز^{۱۹}، ۲۰۱۷). این فناوری‌ها پلتفرم را برای کارکنان دانشی قابل دسترس‌تر می‌کنند و در عین حال ممکن است قضاوت و اختیار حرفه‌ای آنها را محدود کنند. برای مثال، فناوری جدید پزشکی از راه دور، پزشکان و بیماران را از طریق اینترنت به یکدیگر متصل می‌کند، در حالی که سوابق پزشکی خودکار جدید پروتکل‌هایی را تعبیه می‌کنند که تا حدودی یک دوره درمان را برای تشخیص‌های رایج از پیش تعیین می‌کنند و اختیار پزشک را محدود می‌کنند.

اینترنت اشیا با تعبیه حسگرها و تنظیم کننده‌های متصل به اینترنت در تجهیزاتی که می‌توانند عملیات و خروجی را نظارت و تنظیم کنند، فرآیندها و سیستم‌ها را در تجارت و صنعت تغییر می‌دهد. اینترنت اشیا می‌تواند تولیدات کارخانه را ردیابی کند، جریان سیالات را از طریق خطوط شهری نظارت کند و رطوبت را برای اهداف جنگلداری و کشاورزی اندازه‌گیری کند. ظرفیت نظارت، تشخیص، تعمیر و نگهداری ماشین آلات و محصولات مصرفی در این فناوری گنجانده شده است که به طور بالقوه طیف وسیعی از مشاغل فنی و خدمات مشتری با مهارت متوسط را از بین می‌برد.

در ارتباط با اینترنت اشیا، فناوری ابری است که انتقال پردازش داده یا سرویس ذخیره داده به اینترنت را امکان‌پذیر می‌کند و نیاز به قدرت و منابع پردازش محلی را به حداقل می‌رساند. فناوری ابری دسترسی به طیف وسیعی از اطلاعات سریع را بهبود بخشیده و ظرفیت تحلیلی دانشی کارکنان را افزایش داده است. در آینده، ابر حجم زیادی از اطلاعات دقیق را مرتب می‌کند، ذخیره می‌کند، و بازیابی می‌کند (مثلاً کارمندان مدارک پزشکی)، و همچنین (مثلاً مشاغل پستی) حجم زیادی از اطلاعات

15- Manyika et al.,

16- Bergvall-Kåreborn & Howcroft

17- Bughin et al.,

18- Chui, Manyika & Miremadi

19- Jacobs



دقیق را ارائه می‌کند، و بسیاری از آنها را حذف می‌کند [۱۹] (کاتز^{۲۰}، ۲۰۱۹). مشاغل اداری و خدماتی، منبع ثابت اشتغال برای بسیاری از کارکنان امروزی است.

تکالیف فیزیکی و مشاغل نیز تحت تأثیر فناوری جدید قرار خواهند گرفت. به عنوان مثال، رباتیک پیشرفته از ربات‌هایی با توانایی فزاینده با حواس، مهارت و هوش پیشرفته برای خودکار کردن وظایف یا تکمیل عملکرد انسان استفاده می‌کند. ربات‌های پیشرفته به دلیل پیشرفت‌های شتاب‌دهنده در بینایی ماشین، هوش مصنوعی، ارتباطات ماشین به ماشین، حسگرها و محرک‌ها، اکنون در طیف وسیع‌تری از کاربردهای تجاری و صنعتی استفاده می‌شوند. ربات‌ها نه تنها انجام کار فیزیکی را امکان‌پذیر می‌کنند، بلکه بسیاری از وظایف تحلیلی را نیز انجام می‌دهند. بنابراین، آنها پتانسیل زیادی برای تغییر ماهیت کار برای کارکنان در تمام سطوح مهارت دارند. علاوه بر این، چاپ سه بعدی یک تکنیک تولید افزودنی است که با افزودن سیستماتیک لایه‌هایی از مواد برای ایجاد یک مدل، محصولی را ایجاد می‌کند. با چاپ سه بعدی، یک ایده می‌تواند مستقیماً از یک فایل طراحی سه بعدی به یک محصول کامل تبدیل شود و بسیاری از مراحل تولید سنتی را دور بزند و میزان هدر رفت مواد را کاهش دهد. این امر تولید بر اساس تقاضا را امکان‌پذیر می‌کند، که در زمان صرفه جویی می‌کند، نیاز به موجودی پرهزینه را کاهش می‌دهد، و تولید ارزان قیمت قطعات سفارشی و دوره‌های تولید دسته‌ای کوچک را امکان‌پذیر می‌کند. توانایی تولید قطعات سفارشی پتانسیل بسیار زیادی دارد که به مردم اجازه می‌دهد تا عمر کالاهای تولیدی را بسیار فراتر از طول عمر فعلی تعمیر و افزایش دهند که در نتیجه باعث کاهش در تقاضا برای کالاهای تولیدی جدید و کاهش مشاغل تولیدی می‌گردد [۲۰] (والهرس اسوسسیتهز^{۲۱}، ۲۰۱۹).

ترکیب هر یک از این فناوری‌ها می‌تواند تأثیر آنها را چند برابر کند. به عنوان مثال، اینترنت تلفن همراه می‌تواند به برنامه‌های کاربردی بیشتری برای اینترنت اشیا منجر شود. این فناوری‌ها راه‌های جدیدی را برای انجام کار ایجاد کرده‌اند و همچنین نیازهای مصرف‌کننده را تغییر می‌دهند و فرصت‌های جدید بازار را ایجاد می‌کنند. این روندها با هم باعث ایجاد بازار کار پویایی می‌شود که در آن مشاغل حذف می‌شوند، مشاغل موجود تغییر می‌کنند و مشاغل کاملاً جدید ظاهر می‌شوند. تأثیر بر آینده کار، موضوع بحث بزرگی است بین کسانی که پتانسیل آینده بیکاری را همراه با نابرابری فزاینده اقتصادی و اجتماعی پیش‌بینی می‌کنند و کسانی که خوشبین‌تر هستند، توسعه مداوم اقتصاد و بازار کار را پیش‌بینی می‌کنند [۱۴] (مانییکا و همکاران، ۲۰۱۶). در هر دو صورت، واضح است که ماهیت کار و روابط شغلی دستخوش تغییر بزرگی شده است.

۶- اشکال جدید کار و روابط استخدامی

مطالعه اخیر مجمع جهانی اقتصاد (۲۰۱۸) به دنبال شفاف سازی بیشتر در مورد پیامدهای این پیشایند و سایر روندها برای مشاغل و ماهیت آینده کار بود. این مطالعه از مدیران منابع انسانی در شرکت‌های بزرگ و چند ملیتی خواسته است تا مشخص کنند که این روندها چگونه بر تصمیمات استخدام و مدیریت استعداد آنها در ۵ سال آینده تأثیر می‌گذارد. این مطالعه نشان

²⁰- Katz

²¹- Wohlers Associates



داد که ۵۰ درصد از رهبران کاهش نیروی کار تمام وقت تا ۷۵ میلیون نفر یا ایجاد ۱۳۳ میلیون شغل جدید را پیش‌بینی کرده‌اند. رهبران منابع انسانی تغییر عمده‌ای را در تقسیم کار بین انسان و ماشین پیش‌بینی کردند. ماشین‌ها با بر عهده گرفتن نقش‌های جدید در استدلال، تصمیم‌گیری، عملکردهای اداری و بازیابی اطلاعات، سهم خود را تا ۵۷ درصد افزایش خواهند داد. در عین حال، شرکت‌ها اتکای خود را به پیمانکاران افزایش می‌دهند و طرح‌های کاری جدید مبتنی بر پروژه و ترتیبات کارکنان از راه دور را توسعه می‌دهند که کارکنان را به شیوه‌ای انعطاف‌پذیرتر درگیر می‌کند [۲۱] (مجمع جهانی اقتصاد، ۲۰۱۸)

کار با این روندها پیچیده‌تر می‌شود و نیاز به همکاری همزمان بین بسیاری از تخصص‌ها و حرفه‌های کاربردی دارد. برای پاسخ به این پیچیدگی، الگوی اساسی برای سازماندهی کار از تخصص عملکردی و استخدام تمام وقت به تیم‌های پروژه و تکالیف احتمالی تغییر کرده است [۲۲] (گویل و لاهیف، ۲۰۱۷). در واقع، تیم‌های پروژه بین رشته‌ای به واحد و همچنین محرک اقدام اقتصادی تبدیل شده‌اند [۲۳] (جنسن و تاسن و جeraldی ۲۴، ۲۰۱۶). برخی همچنین پیشنهاد می‌کنند که پروژه‌ها همه اقدامات اجتماعی و شخصی را در یک جامعه پیچیده هدایت می‌کنند. تیم‌های پروژه‌های اقتضایی اکنون در سرتاسر اقتصاد عادی هستند و باعث تغییر در روابط استخدامی متعارف از یک شغل ثابت و تمام‌وقت به شکل‌های معمولی‌تر مانند شغل آزاد، قراردادهای موقت و خوداشتغالی می‌شوند [۲۲] (گویل و لاهیف، ۲۰۱۷). امروزه افراد بیشتری از اشکال مختلف قراردادهای کاری وارد و خارج می‌شوند و نه لزوماً به ترتیب یا همزمان، و این نوسانات در اشتغال منجر به شکاف‌هایی در درآمد می‌شود که بسیاری از کارکنان نمی‌توانند آن را تحمل کنند [۱۵] (برگوال-کاربون و هاوکرافت، ۲۰۱۳). این شکل جدید از ریسک بازار کار، نیاز برای حمایت‌های اجتماعی جدید برای کارکنان موقت، ایجاد می‌کند.

به طور کلی، چه کسی بیشترین کنترل را بر روابط کاری دارد - کارفرما یا کارمند. تعیین کنترل بر کار در اقتصاد پلت فرم دشوار است. برای شروع، حداقل پنج نوع کنترل وجود دارد که می‌تواند به کارفرما (یعنی مالک پلت فرم) یا کارمند (یعنی پیمانکار یا ارائه‌دهنده خدمات)، بسته به مدل کسب‌وکار تعلق داشته باشد: الف) قیمتی که از مشتری دریافت می‌شود. ، ب) تجهیزات مورد استفاده توسط کارگر، ج) وسایل ارائه خدمات، د) مکان‌های ارائه خدمات، و ه) برنامه زمانی کارگر [۲۴] (هاگیو، ۲۵، ۲۰۱۵). این پنج شکل کنترل بر روابط استخدامی طیف وسیعی از گزینه‌ها را امکان‌پذیر می‌کند - از کنترل کامل توسط شرکت (مانند وسایل نقلیه برای شرکت‌های تاکسیرانی سنتی) تا حداقل نیازهای شرکت (به عنوان مثال، سن خودرو و تعمیر و نگهداری برای رانندگان اوبر) تا کنترل کامل توسط کارمند (به عنوان مثال، وسایل نقلیه مورد استفاده توسط پیک) می‌باشد. هر پلتفرم مجموعه‌ای از مکانیسم‌های کنترلی خود را با بسیاری از ترکیبات ممکن توسعه می‌دهد. در حالی که ترکیب مناسب - مدلی که بیشترین ارزش را برای شرکت و کارکنان آن ایجاد می‌کند - ممکن است در یک انتهای طیف کنترل کامل تا بدون کنترل باشد، در اقتصاد پلت فرم می‌بینیم که احتمال سقوط آن بیشتر است. وسط نامشخص، جایی که شرکت و کارگر می‌توانند عوامل کنترلی را به روش‌های مختلف تقسیم کنند. این عدم شفافیت باعث شده است تا

22- World Economic Forum

23- Guile & Lahiff

24- Jensen, Thuesen & Geraldi

25- Hagi



کارشناسان حقوقی، محققان بازار کار و مدافعان کارگری کفایت نظارت قانونی و نظارتی فعلی را بر شیوه‌های جدید استخدامی و کار در کار پلت فرم زیر سوال ببرند.

۷- پیامدهای اجتماعی و اقتصادی اشکال جدید کار

از دیدگاه مصرف‌کننده، اقتصاد پلت فرم مزایای بسیاری را ارائه می‌دهد که قبلاً در دسترس نبودند. به عنوان مثال، دسترسی به محصولات و خدمات از طریق پلتفرم‌های تحت وب، انتخاب، راحتی و ارزش گسترده‌تری را در اختیار مصرف‌کنندگان قرار می‌دهد. انتخاب بیشتر و سهولتی که مصرف‌کنندگان می‌توانند بین ارائه دهندگان جایگزین جابجا شوند، احتمال انحصارهای کاهش‌دهنده رقابت را کاهش می‌دهد. در مقایسه با کسب و کارهای سنتی و با امکانات فشرده، انحصارات نیز به دلیل موانع کم ارائه دهندگان جدید برای ورود به اقتصاد پلتفرم کاهش می‌یابد. اگرچه این با چالش ایجاد شبکه‌ای از کاربران در یک محیط مجازی جبران می‌شود، اما اقتصاد پلت فرم می‌تواند به هزینه مطلوب، راحتی، تنوع بیشتر و پاسخگویی بیشتر به نیازهای مصرف‌کنندگان منجر شود [۲۵] (باراچی و راوی، ۲۰۱۷، ۲۶).

کارکنان متخصص فناوری که به تنوع محیط‌های کاری و وظایفی که برای کارکنان دائمی در دسترس نیست ارزش قائل هستند، اقتصاد پلت فرم را سودمند می‌دانند. بسیاری از آنها می‌توانند در هر کجا که اتصال اینترنت وجود دارد کار کنند. علاوه بر این، برای کسانی که مایل به کشف جهت‌های شغلی مختلف هستند، اقتصاد دانش‌محور فرصتی را برای تجربه محیط‌های شغلی مختلف فراهم می‌کند [۶] (تورپی و هوگان، ۲۰۱۶، ۲۷). کارکنان متخصص فناوری، اغلب از انعطاف‌پذیری و استقلال به عنوان مطلوب‌ترین جنبه‌های کار خود یاد می‌کنند. اگرچه بسیاری از کارکنان برای آزادی و تنوع فرصت‌های ارائه شده توسط اقتصاد پلتفرم ارزش قائل هستند، دیگران احساس می‌کنند توسط مشاغلی با امنیت شغلی ضعیف مورد استثمار قرار می‌گیرند و توسط سیستمی که به احساس تعلق کارکنان در سازمان‌های سنتی توجه چندانی نمی‌کند، بی‌حقوق هستند.

نتیجه‌گیری

فناوری به عنوان یک مسیر تاریخی خاص خود با فرصت‌های کمی برای تأثیرگذاری بر تأثیر آن بر ماهیت و سازمان کار در نظر گرفته می‌شود. تحقیقات فرصت بزرگی را برای محققین توسعه‌ی منابع انسانی یافتند تا دانش و شیوه‌های مدیریت منابع انسانی را گسترش داده و از آن بهره ببرند تا اطمینان حاصل شود که این پیشایندها منجر به فرصت‌های بیشتر و نه کمتر برای توسعه و عملکرد انسانی و سازمانی می‌شوند. اهرم توسعه‌ی منابع انسانی در ماهیت همزمان ظهور اقتصاد جدید نهفته است. اگر ما اقتصاد پلتفرم جدید را به عنوان یک سیستم همزمان در نظر بگیریم، باید اذعان کنیم که مداخلات سازنده، حتی تعدیل‌های کوچک در یک بعد از سیستم، می‌تواند بر مسیر کلی توسعه‌ی منابع انسانی تأثیر بگذارد.

²⁶- Yaraghi & Ravi

²⁷- Torpey & Hogan



منابع

1. Brynjolfsson, E., & McAfee, A. (2014). *The second machine age: Work, progress, and prosperity in a time of brilliant technologies*. New York, NY: W. W. Norton.
2. Zysman, J., & Kenney, M. (2015). *Where will work come from in the era of the cloud and big data?* New York, NY: Roosevelt Institute. Retrieved from <http://rooseveltinstitute.org/where-will-work-come-era-cloud-and-big-data/>
3. Schwab, K. (2016). *The fourth industrial revolution*. New York, NY: Crown.
4. Barley, S. R., & Kunda, G. (2001). Bringing work back in. *Organization Science*, 12, 76-95.
5. Torpey, E., & Hogan, A. (2016). *Working in a gig economy*. Washington, DC: Bureau of Labor Statistics, U.S. Department of Labor. Retrieved from <https://www.bls.gov/careeroutlook/2016/article/what-is-the-gig-economy.htm>.
6. Vallas, S., & Prener, C. (2012). Dualism, job polarization, and the social construction of precarious work. *Work and Occupations*, 39, 331-353.
7. Nica, E., & Potcovaru, A. M. (2015). The social sustainability of the sharing economy. *Economics, Management and Financial Markets*, 10, 69-75.
8. Schmid, G. (2006). Social risk management through transitional labour markets. *Socio-Economic Review*, 4, 1-33.
9. Batt, R., & Appelbaum, E. (2013). *The impact of financialization on manufacturing and employment outcomes (Working Paper No. 13-191)*. Kalamazoo, MI: Upjohn Institute for Employment Research.
10. Appelbaum, E. (2012). Reducing inequality and insecurity: Rethinking labor and employment policy for the 21st century. *Work and Occupations*, 39, 311-320.
11. Osterman, P., & Burton, M. D. (2004). What are internal labor markets and why are they important? In S. Ackroyd, R. Batt, P. Thompson, & P. S. Tolbert (Eds.), *The Oxford handbook of work and organization* (pp. 425-445). Oxford, UK: Oxford University Press.
12. Kaufman, B. E. (2013). Sidney and Beatrice Webb's institutional theory of labor markets and wage determination. *Industrial Relations: A Journal of Economy and Society*, 52, 765-791.
13. Adler, P. S. (2016). Alternative economic futures: A research agenda for progressive management scholarship. *Academy of Management Perspectives*, 30, 123-128.
14. Manyika, J., Chui, M., Bughin, J., Dobbs, R., Bisson, P., & Marrs, A. (2013). *Disruptive technologies: Advances that will transform life, business, and the global economy*. Retrieved from <http://www.mckinsey.com/business-functions/digital-mckinsey/our-insights/disruptive-technologies>.



15. Bergvall-Kåreborn, B., & Howcroft, D. (2013). "The future's bright, the future's mobile": A study of Apple and Google mobile application developers. *Work, Employment and Society*, 27, 964-981.
16. Bughin, J., Hazan, E., Lund, S., Dahlstrom, P., Wiesinger, A., & Subramaniam, A. (2018). Skill shift: Automation and the future of the workforce. Retrieved from <https://www.mckinsey.com/featured-insights/future-of-work/skill-shift-automation-and-the-future-of-the-workforce>.
17. Chui, M., Manyika, J., & Miremadi, M. (2015). Four fundamentals of workplace automation. Retrieved from <http://www.mckinsey.com/business-functions/digital-mckinsey/ourinsights/four-fundamentals-of-workplace-automation>.
18. Jacobs, R. L. (2017). Knowledge work and human resource development. *Human Resource Development Review*, 16, 176-202.
19. Katz, E. (2019). USPS cuts 10K positions after five years of job growth. *Government Executive*. Retrieved from <https://www.govexec.com/pay-benefits/2019/04/usps-cuts-10k-positions-after-five-years-job-growth/156460/>
20. Wohlers Associates. (2019). 3D printing and additive manufacturing—State of the industry report. Retrieved from <https://wohlersassociates.com/state-of-the-industry-reports.html>.
21. World Economic Forum. (2018). The future of jobs report 2018. Geneva, Switzerland: Centre for the New Economy and Society. Retrieved from http://www3.weforum.org/docs/WEF_Future_of_Jobs_2018.pdf.
22. Guile, D., & Lahiff, A. (2017). Apprenticeship for "Liquid Life": Learning in contingent work conditions for contingent employment. *Vocations and Learning*, 10, 157-175.
23. Jensen, A. F., Thuesen, C., & Geraldi, J. (2016). The projectification of everything: Projects as a human condition. *Project Management Journal*, 47, 21-34.
24. Hagi, A. (2015). Work 3.0: Redefining jobs and companies in the Uber age. *Forbes*, 196, 12-14.
25. Yaraghi, N., & Ravi, S. (2017). The current and future state of the sharing economy (IMPACT Series No. 032017). New Delhi, India: Brookings.