

## جذب وبه‌کارگیری

## ۲۹۰۰ دانشجو- طلبه

## ونودانش‌آموخته‌برتر

محمدصادق موحّد، معاون مستعدان و آینده‌سازان بنیاد ملی نخبگان گفت: خلافت و مسأله‌مندی با توجه به‌ساحت‌های متنوع استعدادی و تخصصی در قالب فعالیت‌های تیمی با هدایت اساتدان خبره و راهبران صنعتی به منظور حل مسائل کشور، منظومه‌ای است که بنیاد ملی نخبگان آن را طراحی و با همکاری نهادها و شرکت‌ها به‌عنوان صاحبان مسائل، اجرا می‌کند.

حتی اگر بهترین مدیر دنیا هم نصیب‌تان شده باشد، احتمالا روزهایی بوده که آرزو کرده باشید ای‌کاش خودتان رئیس خودتان بودید. گاهی به این فکر می‌کنید که چرا باید ساعت‌ها برای پیشرفت و درآمد شرکتی کار کنید که سهم شما تنها بخش کوچکی از آن خواهد بود؟ شاید دوست داشته باشید روز شنبه به‌جای نشستن پشت میز شرکت، با آن حال‌وهوای تکراری و کسل‌کننده‌اش، در مکان ایده‌آل خودتان کار کنید، درحالی‌که می‌دانید تلاش شما تنها صرف برندسازی شخصی خودتان می‌شود. اگر این‌طور است، شاید بد نباشد به دنیای آزادکاری (فریلنسینگ) بیشتر فکر کنید اما درعین‌حال لازم است بدانید که حتی آزادکاری هم در کنار مزیت‌هایی که به همراه دارد بی‌عیب و چالش نیست؛ آن‌قدر که ممکن است برای یک شخص خاص، مزایای آن از معایبش بیشتر و برای شخصی دیگر کاملا برعکس باشد. به‌همین دلیل، این بار به معایب و مزایای آزادکاری از نگاه فعالان این حوزه پرداخته‌ایم که شاید بتواند به تصمیم بهتر شما برای آزادکار شدن کمک کند.



امیرحسین حسینی

فیلتربها

گروه دانش و سلامت

### درآمد بدون محدودیت

از ویژگی‌های بالقوه آزادکاری این است که شما برای داشتن درآمد بیشتر، محدود نیستید. عرفان گودرزی که فعالیتش در زمینه بازاریابی ویدئویی است و با آزادکاری توانسته به یکی از آرزوهایش برسد، می‌گوید: «اگر کارمند باشید، حقوق ثابتی خواهید داشت. نهایتا با اضافه‌کاری می‌توانید کمی آن را افزایش دهید، درحالی‌که در آزادکاری محدودیت زمانی را خودتان تعیین می‌کنید و هرچه پروژه بیشتری دریافت کنید به درآمد بیشتری خواهید رسید». او خاطره‌ای از ساعات طولانی کار روی پروژه‌هایش را برای جام‌جم این‌گونه توصیف می‌کند: «قبل از عید امسال، سه روز در فضای کار اشتراکی ماندم که بتوانم پروژه‌ها را به‌موقع برسانم. سخت بود اما شیرینی درآمد بیشتر برایم بسیار جذاب بود». گودرزی می‌گوید: «شما حتی می‌توانید با دریافت پروژه‌های بین‌المللی، درآمد دلاری و حتی ارزآوری به کشور داشته باشید.»

### یادگیری مهارت‌های متنوع

ادوین قاسمی، از آزادکارهای موفق در زمینه گرافیک، به جام‌جم می‌گوید: «علی‌رغم این‌که در کارمندی، افراد فقط به یک مهارت نیاز دارند، یک آزادکار برای موفقیت، علاوه بر تمرکز بر حرفه اصلی خود، نیازمند مهارت‌هایی مانند مذاکره، مدیریت مالی، بازاریابی، برندسازی شخصی و مسائل حقوقی برای بستن قرارداد است.» طبیعتا یادگیری این مهارت‌ها، باعث رشد فردی، آزاد کارها خواهد شد که شاید زمان فراگیری آنها برای یک کارمند به‌سختی فراهم شود.

### موقعیت جغرافیایی آزاد

قاسمی درباره موقعیت مکانی یک آزادکار توضیح می‌دهد: «اگر فرد بتواند کسب‌وکار خود را به‌خوبی مدیریت کند، احتمالا درگیر موقعیت مکانی نخواهد بود. یعنی شخص می‌تواند امروز تصمیم بگیرد که برای شش ماه به سفر برود و درعین‌حال هم کارش را پیش برد و هم درآمدش را داشته باشد. این موضوع حتی برای مهاجرت هم صادق است.»

### برندسازی شخصی

یکی دیگر از آزادکارهایی که در توسعه کار خود به‌خوبی توانسته عمل کند و آن را توسعه دهد، علی میرزازاده، هم‌بنیان‌گذار شرکتی است که «شتاب‌دهنده شغلی» است، در رابطه با برندسازی شخصی آزادکاری می‌گوید: «کارمندا به پیشرفت مجموعه‌ای که در آن مشغول به کار هستند کمک می‌کنند، درصورتی‌که هر زمان ممکن است مدیریت آن مجموعه با آنها قطع همکاری کند اما آزادکارها نام خودشان را معتبر خواهند کرد.»

وی افزود: از این‌رو طرح احمدی روشن فرصت بی‌بدیلی را برای توانمندسازی آینده‌سازان حول مسائل اولویت‌دار کشور فراهم می‌کند. موحّد با اشاره به دوره هفتم این طرح ادامه داد: طرح توسعه هسته‌های مسأله‌محور پژوهشی و فناورانه در حالی به مرحله فرآیند تیم‌سازی خود رسیده است که با در نظر گرفتن تغییراتی در امکان عضویت افراد مستعد در هسته‌های تأیید شده، ۱۲ مسیر ورود به این تیم‌ها در

نظر گرفته شده و به‌طور مشخص نودانش‌آموختگان برتر و استادیاران جوان نیزامکان حضور در این هسته‌ها دارند. وی اضافه کرد: می‌توان گفت شاهد رشد ۳۵۰درصدی در تعداد طرح‌های تقاضامحور آماده تیم‌سازی در مقایسه با دوره ششم هستیم که انتظار می‌رود بالغ بر ۲۹۰۰ دانشجو- طلبه و نودانش‌آموخته برتر در سراسر کشور در این هسته‌ها جذب و به‌کارگیری شوند./ مهر



### اختلال در برنامه مالی

در آزادکاری درآمد ثابتی نخواهید داشت زیرا براساس شرایط مختلف، پروژه‌های کمتر یا بیشتری دریافت می‌کنید و به تبع آن ممکن است نظم اولیه برنامه مالی خود را از دست بدهید. گودرزی در این خصوص می‌گوید: «در آزادکاری هیچ تعهدی وجود ندارد که همیشه پروژه داشته باشید. شما حاشیه امن مالی ندارید. به‌خصوص اوایل آزادکاری، کسانی که می‌خواهند شروع کنند، به‌دلیل شناخته‌شده نبودن در پیداکردن پروژه دچار مشکل می‌شوند.» گودرزی می‌افزاید: «من در شروع آزادکاری، تا شش‌ماه هیچ درآمدی نداشتم اما امروز حتی تیم خودم را گسترش داده‌ام.»

### سختی برقراری تعادل کار و زندگی

علی میرزازاده، برقرار کردن تعادل کار و زندگی را برای یک آزادکار بسیار سخت‌تر از کارمندان می‌داند و تصریح می‌کند: «این‌که برخی تصور می‌کنند در آزادکاری، خودشان رئیس خودشان هستند، ممکن است یک خطای شناختی باشد که ناشی از پروژه‌های کم و زمان آزاد زیادی است که تاکنون داشته‌اند. البته افرادی که در آزادکاری بسیار باتجربه هستند و به مدیریت خوبی رسیده‌اند، بسیار بیشتر از دیگر افراد به زندگی، ورزش و توسعه فردی خود اهمیت می‌دهند.»

### اختلال در نظم زندگی

وقت خواب و ساعت بیداری و اراده برای کنترل آن از دیگر مواردی است که ادوین قاسمی به‌عنوان یکی از چالش‌های بزرگ از آن یاد می‌کند و می‌گوید: «وقتی می‌توانید صبح‌ها کمی بیشتر بخواهید یا شب‌ها بیشتر بیدار بمانید، مقاومت‌کردن دربرابر این وسوسه بسیار سخت است و درصورت مدیریت‌نکردن آن، نظم زندگی به‌هم‌خواهدریخت». او همچنین به فکر کردن گاه‌وبیگاه در ساعات خارج از کاری به مسائل کاری اشاره می‌کند که برای کارمندان کمتر پیش می‌آید.

### مواجهه با کارفرمایان جدید

میرزازاده درباره این‌که کارمندان تنها یک کارفرما دارند و لازم است تا فقط اخلاق و سلیقه همان فرد را بشناسند، توضیح می‌دهد: «شما در زندگی کارمندی لازم است تا با شناخت کارفرمای خود، سلیقه او را شناسایی کنید و کارتان را بر این اساس پیش‌ببرید اما یک آزادکار، دائم باید افراد مختلف را از نظر شخصیتی و حتی روان‌شناسی بشناسد و ممکن است در این مدت کاری انجام دهد که برخلاف میل کارفرما باشد و پروژه را از دست بدهد.»

## آیا می‌توان فرهنگ هر کسب‌وکاری را تغییر داد؟



راتجربه کرده‌ایم و در آینده نیز تجربه خواهیم کرد.

در ادامه موضوع سخت‌تر از چیزی است که ابتدا به

نظر می‌رسید؛ ممکن است مدیر به این نتیجه برسد که خیلی سخت به نتیجه مطلوب خواهد رسید. برای کاستن از این احساس در ابتدای کار بهتر است تلاش کنیم کمی به جلو برویم؛ با به دست آوردن نتایج اولیه احساس بهتری خواهیم داشت و به انجام کارهای لازم دلگرم‌تر و به رسیدن به هدف‌امیدوارتر می‌شویم. همواره یادتان باشد ما به امید زنده هستیم.

در اینجا برای بهتر انجام شدن کارها تا رسیدن به نتیجه مطلوب، سه توصیه برای شما دارم:

در بهترین زمان اقدام کنید. در بسیاری از موارد انجام ندادن کاری از انجام دادن آن در زمان نامناسب بهتر است و چه بسیاری از اقدام‌ها که به دلیل این‌که در زمان مناسب انجام نشده‌اند، به شکست منجر شده‌اند.

در پی تغییر شرایط باشید، در بسیاری از مواقع با تغییر شرایط رفتار ما تغییر و بهبود می‌یابند. باور غلطی وجود دارد که ما تفاوت افراد را تماماً به شخصیت

### دانش بنیان

## حمایت طرح‌های فناورانه در راستای

## رفع نیازهای گلوگاهی حوزه‌های نفت

ستاد توسعه فناوری‌های حوزه آب و انرژی و معاونت علمی، فناوری و اقتصاد دانش بنیان ریاست جمهوری با-انتشار فراخوانی اعلام کرده است که از طرح‌های فناورانه و نوآورانه‌ای که بتوانند به تحول صنعت نفت، گاز و پتروشیمی کمک کنند، حمایت خواهد کرد. طرح‌هایی که در رفع نیازهای گلوگاهی صنایع کشور موثر بوده، بومی‌سازی شده و بتواند وابستگی به بازارهای خارجی را کاهش دهد، قابلیت رقابت‌پذیری صادراتی داشته باشد، همچنین به ارتقای اشتغال زایی کمک کرده و سرمایه‌گذار یا بهره‌بردار مناسب داشته باشد؛ در اولویت حمایت قرار دارد.

«تحول رقومی (دیجیتال) در صنعت نفت»، «احیای چاه‌های غیرفعال و کم‌بازده»، «گسترش فعالیت‌های اکتشافی در حوزه نفت و گاز»، «مشعل‌سوزی (فلرینگ) و بازیابی گازهای مشعل»، «ساخت باور آل

محصولات راهبردی»، «افزایش ضریب پیچیدگی پالایشگاه‌های کشور»، «تولید گاز مایع (LNG) و انرژی هیدروژنی» و «جلوگیری از هدررفت اجزای ارزشمند گاز طبیعی» و «صنایع پایین‌دستی نفت، گاز و پتروشیمی» محورهای اصلی در نظر گرفته شده برای این حمایت‌هاست.

از شرکت‌های دانش بنیان فعال در حوزه‌های مذکور دعوت می‌شود طرح‌های خود را پس از تکمیل کاربرگ‌های اختصاصی ستاد برای دریافت طرح‌های فناورانه به نشانی ایمیل دبیرخانه این ستاد ارسال کنند.

نحوه حمایت‌ها از طرح‌های مورد پذیرش پس از داوری و ارزیابی، در قالب تسهیلات بانکی با امکان ارائه یارانه تسهیلات مشروط بر موفقیت طرح خواهد بود. طرح‌ها براساس

زمان دریافت، در اولویت بررسی و تخصیص تسهیلات قرار می‌گیرد.



## کسب و کار

### یادداشت

## شباهت‌های زنان کارآفرین

## ومردان کارآفرین

پژوهش‌های بسیاری با هدف نور تاباندن بر رویای پنهان چستی و چگونگی انجام فعالیت‌های

کارآفرینانه در زنان و مردان کارآفرین انجام شده است که از

مورد توجه‌ترین آنها می‌توان به یافته‌های مبنی بر اشتراکات و افتراقات کارآفرینان زن در قیاس با کارآفرینان مرد اشاره کرد که در این یادداشت، به مهم‌ترین شباهت‌ها می‌پردازیم.

آنچه در نگاه نخست، بیشترین میزان شباهت را به تصویر می‌کشد، ویژگی‌های شخصیتی و صفات فردی این دو گروه است که در شش دسته خودباوری، خطرپذیری، رهبری، آینده‌نگری، میل به موفقیت و خلافت قابل بررسی است. **خودباوری**: این ویژگی بر میزان بالای اعتماد به نفس و عزت نفس در افراد دلالت دارد که آمادگی پذیرش و مواجهه با چالش‌های راه‌اندازی و پیشبرد کسب و کار را در افراد فراهم می‌آورد. افزون بر این، خودباوری زمینه‌ساز استقلال رای در تصمیم‌گیری‌ها و همچنین نوعی مثبت‌اندیشی و خوش‌بینی نسبت به توانایی خلی دستاوردها در زنان و مردان کارآفرین است.

**خطرپذیری**: از آنجا که مسیر کارآفرینی به صورت ماهوی مسیری سخت، عموما بی‌نخورده، پر پیچ و خم و همراه با انواع مخاطرات و ریسک‌های مالی، اجتماعی، خانوادگی و... است، نداشتن ویژگی خطرپذیری در کارآفرینان زن و مرد، عملا امکان ورود به دنیای کارآفرینی را ناممکن می‌کند. وجود این ویژگی در طول عبور از مسیر کارآفرینی نیز محرک افراد در حفظ اشتیاق به انجام کارهای بزرگ برای دستیابی به نتایج بزرگ و پذیرش تبعات احتمالی ناشی از آن خواهد بود. بنابراین یکی از شباهت‌های زنان و مردان کارآفرین، خطرپذیری آنهاست.

**رهبری**: کارآفرینان اعم از زن و مرد، مسئولیت هدایت کسب و کار خود را به‌عهده دارند. تعیین استراتژی‌های محوری، رفتار هدایتگرانه در طول پرسنل، نوع واکنش در مواجهه با پیشنهادات و انتقادات، مردمداری و در سطوح متعالی‌تر، تاثیرگذاری کاریزماتیک بر افراد، از مهم‌ترین مصادیق وجود این ویژگی مشترک در کارآفرینان است.

**آیندنگری**: وجود ابهام به عنوان امری بدیهی در کارآفرینی، مستلزم آن است که کارآفرینان اعم از زن و مرد، بتوانند بانگاهی دوراندیش بر آنچه در کوتاه‌مدت و میان‌مدت می‌گذرد، تمرکز کرده و آنچه احتمالا در بلندمدت خواهد گذشت را پیش‌بینی کنند. بر این اساس، وجود ویژگی شخصیتی آینده‌نگری که در بطن خود ویژگی‌های دیگری اعم از دانایی، کاردانی و تدبیر، قابلیت انعطاف‌پذیری و قدرت تحلیل و درک وقایع را دارد از تشابهات میان زنان و مردان کارآفرین است.

**میل به موفقیت**: شوق کارآفرینانه، نیاز به کامیابی و میل به پیشقدمی، از جمله صفات فردی مشترک میان زنان و مردان کارآفرین است که می‌توان مجموع آنها را با عنوان ویژگی شخصیتی میل به موفقیت جمع‌بندی کرد که در تمام مراحل فرآیند کارآفرینی و به‌ویژه در عبور از لحظات دشوار، کبسول انرژی را برای کارآفرینان در حفظ پایداری، انگیزه لازم برای ادامه مسیر و جلوگیری از تسلیم شدن است.

**خلافت**: محوریک فعالیت کارآفرینانه از ایده‌پردازی خلافتانه یا نگاهی تیزبین و خلاق در تشخیص فرصتی محیطی آغاز می‌شود و با حل مسأله و تبدیل آن به نوآوری و ابتکار، پخته‌تر شده و شکل می‌گیرد. لذا خلاق بودن نیز از تشابهات میان زنان و مردان کارآفرین است.

### پیشخوان

## کارکنان خود را از دست ندهید

**توالی انتشار: ماهنامه**

**شماره: ژانویه ۲۰۲۳**

**دی ۱۴۰۱**

**وبگاه: hbr.org**

مجله هاروارد بیزینس،

مطلب ویژه اولین شماره خود

در سال جدید میلادی را به

اشتباهی که اکثر شرکت‌ها در

مورد مدیریت استعدادهای انجم

می‌دهند اختصاص داده است. آنها در مورد آنچه واقعا

برای کارمندان اهمیت دارد قضاوت نادرستی دارند. درواقع

بسیاری از رهبران کسب‌وکار، معتقدند که فرمول جذب و حفظ

استعدادهای تنها پرسیدن این است که آنها چه می‌خواهند و

سپس آن را برای شان فراهم کنند. مشکل این است که این

رویکرد تنها به جنبه‌های «مادی» ذهن کارمندان می‌پردازد،

مانند مسأله پرداخت یا انعطاف‌پذیری کار. طبیعتا رقبا هم

به‌راحتی می‌توانند از این پیشنهادها تقلید کنند و اتفاقا این

کمترین تاثیر ماندگار را در حفظ آنها دارد. درعوض، شرکت‌ها

باید بر آنچه کارکنان شان در طولانی‌مدت برای رشد و پیشرفت

نیاز دارند تمرکز کنند اما رویکرد بسیار بهتری وجود دارد،

رویکردی که می‌تواند استفاده و حفظ استعدادها را بهبود

بخشد و تمرکز رهبران و همچنین کارکنان را به‌طور یکسان از

آنچه در لحظه می‌خواهند، به آنچه برای ساختن آینده‌ای

شگرفا و پایدار مورد نیاز است، تغییر می‌دهد. در ادامه، این

مطلب به معرفی این طرح که متشکل از چهار عامل مهم

است می‌پردازد.