



یادمان بماند؛ جلسه‌ها کوتاه‌تر شده‌اند!

جلال سمیعی
روزنامه‌نگار و مشاور ارتباطات

از اسفند سال ۱۳۹۸ که دیگر حکومت هم پذیرفت کرونا در ایران اعلام موجودیت کرده است، فرآیندهای کاری و ارتباطات حرفه‌ای هم با شوکی بزرگ روبه‌رو شدند؛ وقت آن رسید بود که نامه‌های مانده در پوشه‌های منتظر امضا یا جلسه‌های کшدار حاوی بیسکویت، دیگر ته‌مانده کارآیی‌شان را هم از دست بدهند. آنچه اما در ایران شتاب بیشتری در تغییر مراودات برای بقا داشت، فرهنگ کاری مبتنی بر روابط استارت‌آپی بود؛ کسب‌وکارهایی که پیش از این زلزله ویروسی به ارتباطات آنلاین و از راه دور در پیشبرد کارها عادت داشتند، راحت‌تر و زودتر از دیگران به این تغییر تن دادند و کارها کچ‌دار و مریز ادامه پیدا کرد... بحران جدید اما، چالش‌های لحن و زبانی گفت‌وگوهای هستند که باید تلفنی یا آنلاین برگزار شوند، شأن ارتباطی سلسله‌مراتبی در آنها رعایت شود و از همه عجیب‌تر، از یک‌جایی آدم‌ها فهمیده‌اند که می‌شود جلسه‌ها چقدر کوتاه‌تر و مفیدتر باشند!

فرهنگ ارتباطی اکوسیستم استارت‌آپی در ایران هم دست‌کم یک دهه سن و سال دارد؛ فرهنگی مبتنی بر زبان و کلمات جدید، ارزش‌های جدید و ارزیابی‌های جدید؛ در گفت‌وگوهای دورکاری یا نیمه‌حضور این روزهای این اکوسیستم، اقتضای شتاب‌ناگیر «جمع» کردن کارها، آدم‌ها را وادار به خلاصه‌تر حرف زدن، ارائه بیشتر اسناد و فایل، بیشتر نوشتن به جای بیشتر حرف زدن... و البته، شکلی تازه از حفظ احترام حرفه‌ای کرده است؛ بحران ارتباطی‌ای که سوءتفاهم‌های جدید، نواقص ارتباطی و زبانی غیررسمی‌تر را نیز به مراودات تحمیل می‌کند. تجربه شخصی‌ام، نشان می‌دهد که ما در فرآیندهای کاری مان هم چندان حوصله نوشتن و تولید سند/فرآیند نداریم؛ تمایل بیشتر آدم‌ها و سازمان‌ها به گفتن است تا نوشتن؛ اعتقاد دارم آدم‌ها در فرآیند پیشبرد کارها تانویسند، یعنی فکر نکرده‌اند... و خوب، استارت‌آپ‌ها که پیش از سیطره کرونا هم فرهنگ ارتباطی جدید خود را داشتند، به خاطر ذات فرهنگ حرفه‌ای مبتنی بر تعریف اهداف کمی و کیفی در هر گام از پروژه‌ها، در این نوشتن کمی جدی‌تر بوده‌اند. به گمانم ما نیازمند طی کردن این تجربه‌ها و چالش‌ها برای رسیدن به یک فرهنگ ارتباطی، یک آیین‌نامه جدید مراودات زبانی و استیکری (!) در این شیوه‌ناگیر ارتباطات حرفه‌ای و دوستانه جدید هستیم؛ شیوه‌هایی که تعریف حرفه‌ای و مبادی آداب بودن را تغییر داده‌اند.



خرد جمعی واقعی با ساختار افقی تصمیم‌سازی

امید توشه
روزنامه‌نگار

ساختار اداری و تجاری ایران نه از زمان دیوانسالاری مدرن که از قرن‌ها پیش عمودی و هرمی بوده است. رعایت سلسله‌مراتب نه تنها در فضای اداری بلکه در کسب و کارهای کوچک و حتی خانواده‌های ایرانی ریشه دارد؛ همیشه رؤسایی بوده‌اند که معاونانی داشته‌اند و آنها مدیرانی که بر کارمندان نظارت می‌کردند. جامعه ایرانی چنان با این مدل خو گرفته است که هرگونه تغییری در این ساختار شبیه یک انقلاب می‌ماند؛ شکل‌گیری استارت‌آپ‌ها در چند سال گذشته حداقل در این اکوسیستم تغییرات شگرفی را در این مدل ساختاری به وجود آورده است؛ برای اولین بار به شکل گسترده این ساختار سنتی توسط کسب و کارهای دانش‌بنیان و آنچه که به استارت‌آپ مشهور شد از حالت هرمی به مدل افقی تغییر پیدا کرد. در شرکت‌های نوبنیان، شکل تصمیم‌سازی‌ها از فرد به جمع تغییر ماهیت یافته است. رئیس و مدیر غیرقابل دسترس نیستند و تمام اعضا تا بیشترین حد ممکن در تصمیم‌گیری دخالت داده می‌شوند. اگر مجموعه‌ای دارای بالاترین فرد تصمیم‌گیر است، باقی افراد در یک خط، توان مشارکت در تصمیمات و قدرت پیشنهاد و انتقاد دارند. این شکل تازه باعث تقویت مفهوم Team work شده است. کار گروهی در کسب و کارهای سنتی هیچ‌گاه از مفهوم تلاش هماهنگ کارکنان برای اجرای منویات رؤسا فراتر نرفته، اما این استارت‌آپ‌ها بودند که به شکل حقیقی این شکل از فعالیت را تجربه کردند و حالا این مدل موفق را به دیگر بخش‌های جامعه تسری می‌دهند. به عنوان کسی که چند سال گذشته تجربه فعالیت در استارت‌آپ‌های کوچک و بزرگ مختلف را داشته معتقدم ماهیت فعالیت این کسب و کارها با ساختار عمودی و هرمی در تضاد است؛ در یک استارت‌آپ از ایده تا دستیابی به محصول شما نیازمند فضای ایده‌اشتراکی برای گذر از آزمون و خطاهای اولیه هستید و به علت کمبود احتمالی منابع در آغاز کار، افراد گروه هر یک چند مسئولیت را بر عهده می‌گیرند. این باعث می‌شود صمیمیت کاری افزایش یابد و شیوه‌های معمول مدیریت کارکنان پاسخگو نباشد. شاید بهتر باشد بخش‌های سنتی اداری و تجاری که سال‌ها به دنبال اجرای موفق «خرد جمعی» می‌گردند، سری به کارخانه‌های نوآوری و استارت‌آپ‌های مختلف بزنند و ببینند چگونه می‌توان با استفاده از ذهن‌های تصمیم‌ساز و مشارکت‌کننده مشکلات بزرگ را حل کرد.

