

«فرهیختگان» از ادامه روند اخراج کارکنان شرکت های بزرگ فناور جهان گزارش می دهد

شیب تند تعدیل نیروی غول های فناوری

شرکت های فناور همچنان در حال اخراج

ژانویه

بلک
۱۰۰۰ نفر از زیرمجموعه های شرکت های کاش اپ (Cash App) و اسکوائر (Square)

پی پال
بنابر خبر یک منبع مطلع در ابعاد «هزاران نفر»

مایکروسافت
۱۹۰۰ نفر از بخش بازی پس از خرید شرکت اکتیویژن

ای بی ای (eBay)
۹ درصد از کل نیروی کار معادل حدود ۱۰۰۰ نفر در همه بخش ها

اس ای پی (SAP)
باز خرید اختیاری یا تغییر شغل ۸۰۰۰ نفر در بخش های مختلف

تیک تاک
حدود ۶۰۰ نفر در شهرهای لس آنجلس نیویورک و آستین؛ غالباً در بخش فروش و تبلیغات در کنار تعدیل نیرو در ابعاد جهانی

گوگل
صدها نفر در بخش تبلیغات فروش دستیار گوگل و گروه های مدیریت سخت افزار پیکسل، نست و فیت بیت

یوتیوب
در بخش های مدیریت تولید و گروه های اجرایی

پیکسار
۲۰ درصد کارکنان معادل ۱۳۰۰ نفر در بخش انیمیشن سازی

آمازون
صدها نفر در شرکت های زیرمجموعه پرایم ویدئو و استودیو ام ای ام ۵۰۰۰ نفر در پیام رسان تویچ

دولینگو
۱۰ درصد از نیروی کار قراردادی بخش تولید محتوای آنلاین و ترجمه ها

یونیتی
۲۵ درصد معادل ۱۸۰۰ نفر در همه بخش ها

در یک نگاه، ژانویه ۲۰۲۴ شاهد تعدیل ۱۹،۳۵۰ نفر در شرکت های گوناگون بود

فوریه

اپل
۶۱۴ نفر در پروژه خودروی خودران

علی محمودی منجم

ورود هوش مصنوعی و اتوماسیون به حوزه های مختلف، در حال دگرگونی بازار کار است و اموری که نیاز به تکرار داشتند اکنون روز به روز بیشتر در حال خودکار شدن هستند. البته سامانه های مبتنی بر هوش مصنوعی نیازمند متخصصانی هستند که بتوانند آنها را مدیریت و توسعه داده و با آنها کار کنند.

به گزارش نشریه آتلیکس اینسایت، تداوم رشد صنعت فناوری منجر به انتشار اخبار تعدیل نیرو توسط شرکت ها شده که کارمندان حوزه فناوری اطلاعات را در سراسر جهان، به لرزه انداخته، با افزایش کاربرد هوش مصنوعی و اتوماسیون، تغییرات در افق فناوری و علاقه مندی مشتریان و رفتار آنها، تبدیل به عمده ترین دلایل تعدیل نیرو در شرکت ها شده است. در ادامه به بررسی محتمل ترین دلایل این شیب تند تعدیل نیرو و اخراج ها خواهیم پرداخت. بسیاری از صنایع در سال های گذشته، تعدیل نیرو را تجربه کرده اند و برخی از آنها نیز که بیشترین حجم تعدیل را داشته اند شامل فناوری اطلاعات (IT)، خدمات مالی، ارتباطات، حمل و نقل و تولید است. این شیب تند در زمانی رخ می دهد که صنایع تغییرات مهمی را سپری می کنند. هوش مصنوعی و پیاده سازی راهکارهای توسعه پایدار علاوه بر ایجاد فرصت های مناسب، چالش هایی نیز ایجاد کرده اند. رشد انفجاری هزینه اخراج کارمندان توسط شرکت های فناوری در ۲۰۲۴ نشانگر بی ثباتی این حوزه و لزوم تطبیق پذیری شرکت ها و سرمایه گذاری پیوسته آنها در یادگیری و توسعه است. شرایط مذکور در حال ایجاد موقعیت های شغلی جدید و بازطراحی و از بین بردن مشاغل

افزایش تعدیل نیرو در دانش بنیان ها

در این زمینه، هند بیشترین تجربه را در تعدیل نیرو به دلایل مختلف داشته است و یکی از مهم ترین آنها، کاهش هزینه، بازطراحی ساختار، رشد درآمد، فشار سرمایه گذاران در کنار مسائل چون هوش مصنوعی است. بنا بر بیانیه شرکت هندی سرگرمی زی (Zee Entertainment Ltd)، این شرکت در حال بازطراحی اساسی مرکز فناوری و نوآوری خود طبق پیشنهاد مدیریت مجموعه است که شامل کاهش ۵۰ درصد هزینه ها و همچنین کاهش تعداد گروه های آن است. آمازون و متا (شرکت مادر فیسبوک و واتساپ) که نیروی کار مورد نیاز خود را در دوران همه گیری برای پوشش تقاضا در بخش کالا و خدمات افزایش دادند، اخیراً تمام این افراد را به دلیل مزایای زیاد اخراج کردند. شرکت آلمانی اس ای پی (SAP) که در زمینه نرم افزار فعال است، در ژانویه اعلام کرد ۸ هزار نیرو را که بیش از ۷ درصد از تمام کارکنان خود است به دلیل بازسازی چارت سازمانی تعدیل خواهد کرد. به گفته شرکت، سیاست آنها «اول فضای ایبری» است و به همین دلیل قصد دارند تجارت شرکت را از طریق هوش مصنوعی توسعه دهند.

بلاتکلیفی اقتصادی

به دلیل تغییرات در جو اقتصادی، بسیاری از شرکت های دانش بنیان حوزه فناوری در حال محکم کردن کمر بندهای خود و تجدیدنظر در نیروی کار مورد نیاز برای آینده هستند. بی ثباتی بازار و گرایش به اتوماسیون، شرکت ها را وادار به بهینه سازی فعالیت های خود و کاهش هزینه ها به دلیل نگرانی از پیش بینی های حول احتمال سقوط بازار کرده است که این نیز از دلایل افزایش تعدیل نیرو دانش بنیان ها در ۲۰۲۴ است.

سازگاری پس از جذب بیش از حد

پس از سال ها جذب بیش از حد کارمند در دوران انفجار فناوری (معروف به Tech Boom)، بسیاری از شرکت های فناورانه اولویت های خود را از نو نوشتند و توسعه پایدار و سوددهی را بر رشد خود ارجحیت بخشیدند.

بهینه سازی هزینه ها

بهینه سازی هزینه ها صرفاً شامل کاهش تعداد کارمندان نمی شود، بلکه به معنی اولویت بندی مناسب کسب و کار متناسب با واقعیت های روز بازار مالی و رونق آینده آن است. به همین دلیل نیز شرکت ها امور خود را کارآمد کرده و با حذف اضافات دست و پاگیر، بازدهی و رقابتی بودن خود را افزایش می دهند.

ترس از رکود

نگرانی ها درباره رکود سبب شده که شرکت ها پیش از اینکه با بحران مواجه شوند از هزینه های خود بکاهند و هزینه نیروی کار معمولاً از سنگین ترین این موارد است. هدف از این راهبرد معقول، حفظ ثبات مالی و تطبیق پذیری عملیاتی در صورت وقوع رکود است.

تغییر مسیر به هوش مصنوعی و اتوماسیون

ادغام هوش مصنوعی و اتوماسیون در حوزه های مختلف، در حال دگرگونی بازار کار است و اموری که نیاز به تکرار داشتند اکنون روز به روز بیشتر در حال خودکار و اتوماتیک شدن هستند. البته سامانه های مبتنی بر هوش مصنوعی نیازمند متخصصانی هستند که بتوانند آنها را مدیریت کرده و توسعه داده و با آنها کار کنند.

تغییر شغل در برابر تعدیل شغل

تفاوت بین تغییر شغل و تعدیل شغل آنجاست که تعدیل شغل به معنای کاهش تعداد کارمندان است و تغییر شغل، از طرف دیگر به معنای همکاری کارها و صنایع جدید ناشی از رشد فناوری های جدید و تغییر شکل بازار است. در دورانی که فناوری ها توسعه می یابند و مشاغل فناورانه مرتبط با آنها حذف می شوند، متخصصان این حوزه بسیار بیشتر از قبل مایل به بروزرسانی خود یا فرآگیری توانایی های جدید هستند تا بتوانند با دوران همراه شوند و در نتیجه با نفرین بیکاری مقابله کنند. امروزه صنعت فناوری با بازار کار پویا و به سرعت در حال تحول، سوددهی سریع و تأکید بر توانایی های فناوری همراه با انعطاف پذیری، متمایز شناخته می شود. در انتها نیز بسیاری از فناوران معمولاً پیش دستی کرده و با پیشرفت در توانایی های خود، به دنبال همراه بودن با رونق رقیب بازار هستند. مطالعات مختلف نشان می دهد تحلیلگران داده در حال آموزش مهندسی یادگیری ماشینی هستند که می توانند مهارت های تحلیلی خود را مستقیماً در ساخت سامانه های هوشمند به کار گیرند. افراد شاغل در بخش پشتیبانی فناوری اطلاعات نیز در تلاش برای تبدیل شدن به مهندسان پشتیبانی از فضای ابری (Cloud Support Engineer) هستند؛ چراکه شرکت های ابری بهره وری و توسعه آسان تر، زیرساخت خود را به فضای ابری منتقل می کنند.

چشم انداز و ملاحظات اخلاقی

به همین شکل همان طور که هوش مصنوعی به تغییر شکل افق فناوری ادامه می دهد، این سوال که آیا افراد قرار است با ماشین ها جایگزین شوند یا قرار است با ماشین ها کار کنند، بیشترین اهمیت را خواهد داشت. سازمان ها باید بر پیاده سازی پایدار هوش مصنوعی تأکید کنند تا از اینکه هوش مصنوعی، عامل جدید بیکاری باشد و باعث جابه جایی کارگران انسانی شود، جلوگیری کنند. برای حل مشکلاتی که هوش مصنوعی در بخش اشتغال ایجاد می کند، همکاری با بازیگران صنعت، سیاستگذاران و موسسات آموزشی یک ضرورت است. به این ترتیب، فرصت های ایجاد شده توسط هوش مصنوعی نیز درک خواهند شد.

فرصت های جدید شغلی در حوزه فناوری

اینکه که برخی از افراد ممکن است شغل خود را به دلیل پیشرفت سریع فناوری از دست دهند نگران کننده است. صنایع فناوری های جدید مانند امنیت سایبری برای پاسخگویی به چشم انداز تهدیدات که منجر به کمبود منابع انسانی و نیاز به نیروی کار بیشتر می شود نیز در حال رشد هستند. علاوه بر این، محاسبات لبه ای (Edge Computing) نیز در سرحد مشاغل مورد نیاز در زیرساخت های توزیع شده فناوری اطلاعات قرار دارد. با افزایش پزشکی از راه دور، انتظار می رود نقش فناوری اطلاعات در بهداشت و درمان نیز افزایش یابد که یک کاتالیزور برای اخلاقی در این صنعت خواهد بود؛ چراکه فناوری و مراقبت از بیمار، همیشه در یک چرخه دائمی هستند.

ظهور حوزه های فناوری های جدید

از آنجایی که حوزه های سنتی فناوری به سمتی در حال همراهی با پیشرفت های موجودند، حوزه های نوظهور مانند محاسبات کوانتومی (QC) و واقعیت افزوده (AR) در حال شتاب گرفتن هستند و حتی اگر هنوز هم در مراحل اولیه خود باشند، به طور بالقوه می توانند انقلابی در صنایع ایجاد کنند. همچنین ظهور راهکارهایی مانند فناوری سبک (GTE) و انرژی های تجدیدپذیر (RE)، راه را برای یک صنعت پررونق دیگر مانند فناوری زیست محیطی هموار می کند که انتظار می رود نقش کلیدی در مقابله با مشکلات ناشی از تغییرات آب و هوایی داشته باشد. استارت آپ های حوزه فناوری فضایی نیز با تمرکز بر تجاری سازی گشت و گذارهای فضایی، در حال ظهور هستند. به متخصصان فناوری بیکار توصیه می شود که مهارت ها و تجربه های موجود خود برای حرکت به حوزه های فناوری جدید، به ویژه آنهایی که به سرعت در حال رشد هستند مانند امنیت سایبری، استفاده کنند. بسیاری از متخصصان فناوری با گذراندن دوره های آموزشی پیشرفته و دریافت گواهینامه هایی که ثابت می کنند می توانند در زمینه های جدید تفاوت ایجاد کنند، به موفقیت دست می یابند. با کار و شبکه سازی در این حیطه های فعالیت پیشرفته، می توانید فرصت هایی را بیابید که لزوماً در بازار کار سنتی در دسترس نیستند. همان طور که به مرحله بعدی در تکامل فناوری می رویم، ایجاد فرهنگ نوآوری و سازگاری برای افراد و شرکت هایی که به دنبال موفقیت در این دنیای همیشه در حال تکامل و پیشرفت هستند، حیاتی خواهد بود. به توجیه به پیشرفت های فناوری و تمرکز بر سودآوری، تعدیل نیروهای حرفه ای احتمالاً برای مدتی دیگر ادامه خواهد داشت. از سوی دیگر پیش بینی روند اشتغال فناوری در آینده حاکی از افزایش تخصص در زمینه هایی چون اخلاق هوش مصنوعی و علم اطلاعات کوانتومی (QI Science) و همچنین توسعه نرم افزار با کدنویسی کم با بدون کدنویسی است. برای متعادل کردن نوآوری های فناورانه متناسب با نیازهای نیروی کار، سازمان ها باید پیوسته در یادگیری و سامانه های پشتیبانی مداوم، سرمایه گذاری کنند. در سایه این سلسله از تعدیل نیروها، پیش بینی آینده صنعت فناوری، امری دشوار است که بستگی به عوامل بسیار و متفاوتی دارد، مانند وضعیت اقتصادی، پیشرفت در فناوری و شدت رقابت در این صنعت و از سوی دیگر، نظر سرمایه گذاران نیز بسیار اثرگذار است. سرمایه گذاران از شرکت ها انتظار دارند با کاهش درآمد، هزینه های خود را نیز کاهش دهند. افراد حاضر در شرکت های سرمایه گذاری خطرپذیر و جسورانه (موسوم به VC) نیز نگران هستند پس سال ها رشد پرسرعت، شاهد کاهش سوددهی شرکت ها در سال ۲۰۲۴ باشند. با این وجود هر چند شمولیت در تعدیل نیرو می تواند یک گام رو به عقب برای کارمندان و خود کسب و کارها باشد، اما این اتفاق می تواند به آنها شانس برای بازسازی، نوآوری و توسعه دهد که در گذشته چندان به راحتی به دست نمی آمد.



فوریه

سونی
۸ درصد کارکنان معادل ۹۰۰ نفر در شرکت زیرمجموعه پلی استیشن

اکسپدیا
۸ درصد کارکنان معادل ۱۵۰۰ نفر در بخش تولید و فناوری

سیسکو
۵ درصد کارکنان معادل ۴۲۵۰ نفر در بخش های مختلف

آمازون
صدها نفر در شرکت های زیرمجموعه بهداشت و درمان و وان میدیکال و آمازون فارماسی

در یک نگاه، فوریه ۲۰۲۴ شاهد تعدیل ۱۵،۵۸۹ نفر در شرکت های گوناگون بود

مارس

دل
۵ درصد کارکنان معادل ۶۰۰۰ نفر در بخش های مختلف در سراسر جهان

آی بی ام (IBM)
۸۰۰۰ نفر در بخش های مختلف به ویژه بخش بازاریابی و ارتباطات

در یک نگاه، مارس ۲۰۲۴ شاهد تعدیل ۷،۴۰۳ نفر در شرکت های گوناگون بود

آوریل

تسلا
بیش از ۱۰ درصد کارکنان در بخش های مختلف به ویژه بخش ساز خودرو

گوگل
تعدیل نیرو در بخش های مختلف و شرکت های زیرمجموعه (فلاتر، دارت و پایتون)

نایکی
۷۴۰ نفر از کارکنان مقر شرکت در اورگان ایالات متحده

تیک تاک
۲۵۰ نفر از بخش های آموزش و کیفیت در دفتر ایرلند

ورل پول
تعطیل کردن زیرمجموعه: اپلیکیشن دستور پخت و آشپزی یاملی (Yummly)

در یک نگاه، آوریل ۲۰۲۴ شاهد تعدیل ۲۲،۱۵۳ نفر در شرکت های گوناگون بود

می

مایکروسافت
تعطیلی زیرمجموعه ها: چندین استودیوی بازی سازی شامل آرکین آستین و تانگو گیم وورکس

پلوتون
۱۵ درصد کارکنان معادل ۴۰۰ نفر در بخش های مختلف