

روایتی از دوران
دورکاری رمیس



دورکاری در ابرها

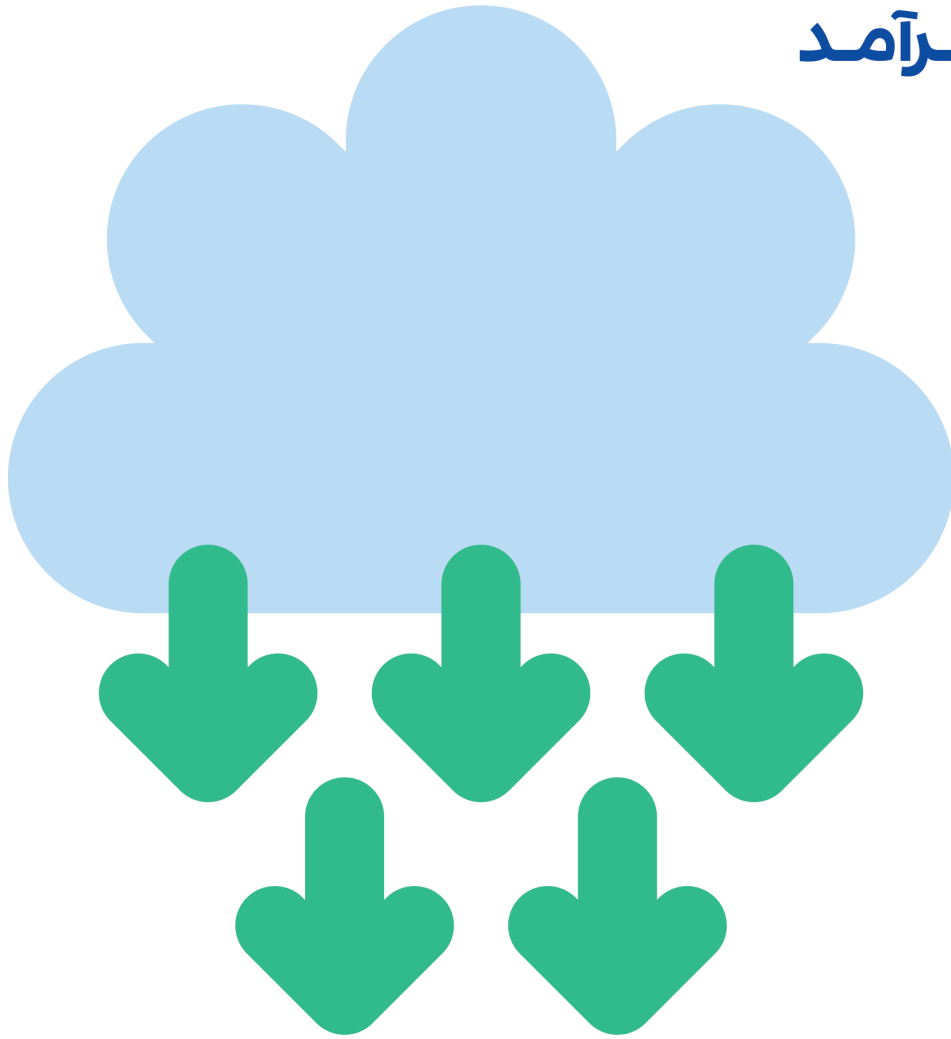
چرا می‌توان حتی به دورکاری پس از
کرونا نیز فکر کرد

دورکاری مشکلی برای
شرکت ایجاد نکرد

رئیس هیات مدیره رمیس

انحصار رو به اتمام است

آینده بازار تجهیزات پردازشی در ایران



ابرآمد؛ مدیریت کارآمد فناوری اطلاعات

سرویس‌های ابرآمد

سرویس شرایط بحرانی
DR-as-a-Service



دیتاستر مجازی ابرآمد
Abramad VDC



پردازش گرافیکی ابرآمد
GPU-as-a-Service



ابر خصوصی مجازی ابرآمد
Abramad VPC



دسکتاپ ابرآمد
Abramad Desktop



سرویس پلتفرم ابرآمد
Abramad Platform-as-a-Service



مهاجرت به ابرآمد
Migration to Abramad



سرویس پشتیبان‌گیری ابرآمد
Abramad Backup-as-a-Service



چراغی روشن کرده‌ایم

شاید تا همین چند ماه پیش اگر از هر کدام از ما می‌پرسیدند آیا حاضرید از خانه بیرون نیایید و همان‌جا کار کنید، جوابمان با امروز متفاوت بود. آن روزها بودند کسانی که خسته از ترافیک خیابان‌های پایتخت به زمان از دست رفته فکر می‌کردند و آرزو داشتند فضایی فراهم شود که از خانه کارهایشان را انجام دهند. در مقابل، دیگرانی هم بودند که دور کاری را امری غیر واقعی و تزیینی - حداقل برای کار خود- می‌دانستند و معتقد بودند نمی‌توان از خانه کار کرد؛ اما دنیا به گونه‌ای پیش می‌رود که ما را شگفت‌زده می‌کند.

به فاصله کوتاهی پس از آنکه ویدئوهای آخرالزمانی چین را تماشا می‌کردیم، کرونا به خانه ما رسید و ناچار شدیم عادت‌های گذشته را کناری بگذاریم و در خانه بنشینیم. مهم نبود تا پیش از آن درباره دور کاری چه فکر می‌کردیم؛ حالا همه باید میزهای ناهارخوری را به میز کار تبدیل می‌کردیم. باید همانجا که بچه‌هایمان کارتون می‌بینند، کار می‌کردیم. یکی شدن فضای کار و استراحت، درهم‌ریختگی زمان کار و فراغت و از دست دادن محیطی غیر از خانه، به همه ما اجبار شد. دوستان و همکارانی که حداکثر تصویر آنها را می‌بینیم و دنیایی که منحصر شده است به کار و اخبار کرونا. اما این در خانه‌مانی اجباری، فوایدی هم داشت. زمان هدر رفته روزانه را کمتر کرد و وقت اختصاص یافته به خانواده را بیشتر. نشان داد می‌توان بدون جلسات حضوری طولانی هم کار کرد. مصرف کاغذ کمتر را نشان‌مان داد و زیرساخت‌های فناوری اطلاعات را گسترش داد.

حالا ما از دل دلانی تاریک در حال عبوریم که گرچه نمی‌دانیم پایانش کجاست؛ اما دیگر مانند روزهای اول، نیاز نیست با دست‌های به دیوار تکیه داده شده حرکت کنیم. ما توانسته‌ایم چراغی روشن کنیم برای روزهای سخت و به امید روزهای روشن. در انتظار با هم بودن دوباره و خوشحالی‌های همیشگی.

فهرست مطالب

رویداد	
۲	۳ قرارداد با فاوای شهرداری
۲	تامین ذخیره‌ساز برای صداوسیما
۲	ارتقای مرکز داده وزارت بهداشت در ۶ ماه
۲	توسعه زیرساخت بانک صنعت و معدن
۲	توسعه SQM همراه اول
۲	پشتیبانی پایگاه داده گروه مینا
سوال	
۳	انحصار رو به اتمام است
مصاحبه و راهکار	
۷	دورکاری مشکلی برای شرکت ایجاد نکرد
۱۰	دورکاری در ابرها
جهان	
۱۴	جغرافیا رنگ می‌بازد
۱۵	اشتباه‌های کوچک مهلک
مدیریت	
۱۶	رهبری خاموش
سرگرمی	
۱۸	خوب و بدهای روزهای متفاوت دورکاری یا کنج عافیت؟
۲۲	مسئله اینست
۲۴	تولد-کرونا
۲۴	یک روز در نهارخوری

احسان پورمند

نشریه داخلی شرکت رمیس، شماره ۳۲، ۱۳۹۹

صاحب امتیاز: شرکت افزارپرداز رمیس

مدیرمسئول: مازیار نوربخش

تهیه و تولید: موسسه پرسش (پویندگان راز ستاره شمال)

همکاران این شماره: زهره رفعتی، آزاده دودانگه، مسعود مقیمی، محمد سلطانی

علیرضا ناصح خرم، محمدرضا ذاکری، سیامک روحانی

صفحه آرا: سیدسبحان علی ثابت

ویراستار: نگار استادآقا

نشانی: تهران، خیابان ولیعصر(عج)، خیابان مطهری، خیابان سرداران، پلاک ۲۸

تلفن: ۴۲۰۸۴۰۰۰ دورنگار: ۴۲۰۸۴۲۰۸



از خوانندگان و علاقمندان دعوت می‌شود در صورت تمایل مطالب خود را برای چاپ در نشریه به ایمیل info@remisco.com ارسال کنند.

تامین ذخیره‌ساز برای صداوسیما

تامین ذخیره‌ساز و نودال فضای مجازی سازمان صداوسیما به رمیس واگذار شد. بنا بر قرارداد منعقد شده، رمیس با استفاده از تجهیزات تولید شده توسط شرکت دانش بنیان پرسا و با تکیه بر دانش و توان متخصصین فنی خود نسبت به ایجاد زیرساخت ذخیره‌سازی دیتای صداوسیما اقدام خواهد کرد.



وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی خرید، نصب و راه‌اندازی تجهیزات مورد نیاز جهت ارتقای مرکز داده خود را به رمیس واگذار نمود. بر اساس مناقصه عمومی برگزار شده، رمیس موفق شد علاوه بر کسب بالاترین نمره فنی، کمترین قیمت برای اجرای این پروژه را نیز پیشنهاد نماید. زمان اجرای این پروژه ۶ ماه پیش‌بینی شده است.

ارتقای مرکز داده وزارت بهداشت در ۶ ماه

پشتیبانی پایگاه داده گروه مپنا



گروه مپنا قرارداد پشتیبانی پایگاه داده‌های خود را با رمیس تمدید کرد. با توجه به ارزیابی‌های انجام شده و رضایت فنی از خدمات ارائه شده طرفین برای تمدید قرارداد فی مابین توافق نمودند.

توسعه SQM همراه اول



در ادامه همکاری‌های رمیس و همراه اول توسعه پردازشی سامانه SQM با مبلغی به ارزش بیش از سه میلیون یورو به رمیس محول شد.

توسعه زیرساخت بانک صنعت و معدن



توسعه زیرساخت پردازشی بانک صنعت و معدن توسط رمیس انجام شد. مطابق قرارداد منعقد شده پس از تامین، نصب، راه‌اندازی و برگزاری دوره‌های آموزشی پیش‌بینی شده، به مدت ۱۲ ماه پشتیبانی و نگهداری سیستم در محل بانک نیز انجام خواهد شد.

فاکتورها در انتخاب تجهیزات پردازشی، ظرفیت است. از جمله این موارد، می‌توان به حداکثر میزان منابعی مانند RAM و CPU اشاره کرد. به عنوان مثال، بسیاری از سرورهایی که در ایران در مراکز داده استفاده می‌شوند از دو یا چهار عدد پردازنده، هر کدام با تعداد CPU Core بیش از ۲۰ هسته پشتیبانی می‌کنند.

■ استانداردها و تکنولوژی‌های قابل

استفاده: این موضوع که آیا دستگاه، از آخرین استانداردها و تکنولوژی‌ها پشتیبانی می‌کند یا خیر؟ به عنوان مثال در زمان نگارش این مقاله، آخرین تکنولوژی مورد استفاده در زمینه قطعات RAM روی اکثر سرورهای X86، DDR4 2933 است.

■ پشتیبانی از نیازهای مختلف: امروزه

سرورها در محیط‌های متنوعی استفاده می‌شوند که هر کدام نیازمندی‌های متفاوتی دارند. برخی سرورها در محیط‌های Software Defined معماری ذخیره‌سازی توزیع شده (Distributed Storage) استفاده می‌شوند که نیاز به پشتیبانی از تعداد دیسک‌های بالا و کارت‌های ارتباطی شبکه قوی دارند و برخی سرورها در محیط‌های محاسباتی سنگین استفاده می‌شوند که نیازمند پشتیبانی از GPUهای قدرتمند هستند. این تنوع نیازمندی، موجب می‌شوند یکی از مهم‌ترین فاکتورها در انتخاب تجهیزات پردازشی، پشتیبانی از انواع مختلف قطعات متناسب با نیازمندی سازمان باشد.

■ سازگاری با اجزای بیرونی متعدد: امروزه

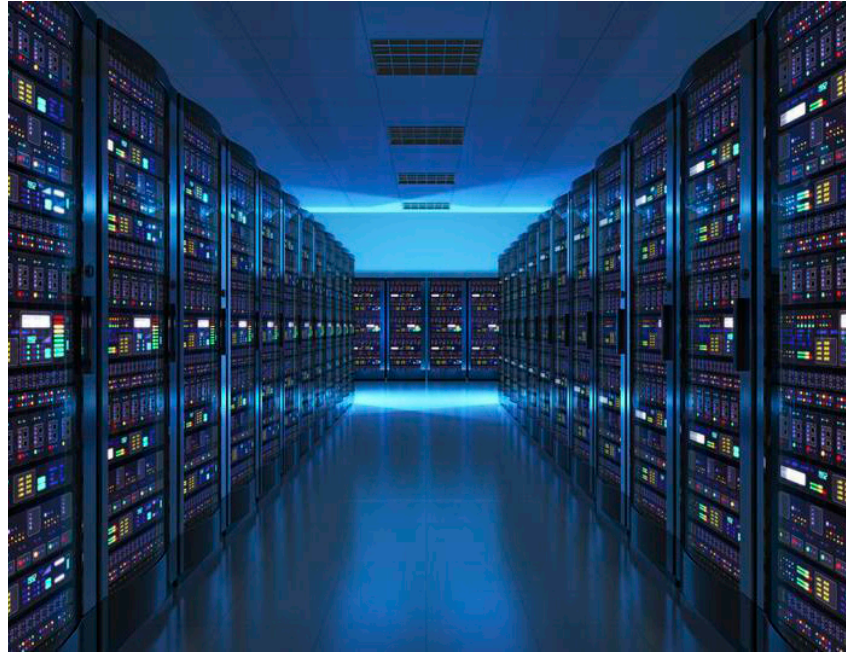
در مراکز داده، تجهیزات برندهای مختلف در کنار هم استفاده می‌شوند و نرم‌افزارها، نقش مهمتری در کارکرد انتهایی مرکز داده ایفا می‌کنند. پشتیبانی از سیستم عامل‌های مختلف، سازگاری با SAN Switch‌های متنوع، پشتیبانی از محیط‌های مختلف Hypervisor به عنوان بستر مجازی‌سازی سازمان یکی از فاکتورهای مهم در انتخاب تجهیزات پردازشی است.

■ کیفیت قطعات: یکی از نکات بسیار مهم

در انتخاب سرور، کیفیت قطعات آن است. برندهای تولیدکننده تجهیزات پردازشی، در اکثر زمینه‌ها، با قطعه‌سازهای مختلف قرارداد دارند. CPU، RAM، Disk، IO Card

آینده بازار تجهیزات پردازشی در ایران

انحصار رو به اتمام است



■ مسعود مقیمی

ارائه پشتیبانی محصولات این شرکت در ایران به شدت افت کرده است و این موضوع می‌تواند برای سازمان‌هایی که به سمت تکنولوژی‌های جدیدتر در حال حرکت هستند، یک زنگ خطر جدی محسوب شود. لذا در این مقاله، با دید آینده‌نگرانه سعی در تحلیل بحران پیش رو و ارائه راهکار خواهیم کرد.

در این راستا، ابتدا به فاکتورهای مهم در انتخاب تجهیزات پردازشی می‌پردازیم و سپس، دلیل سایه سنگین برند HPE به بازار فروش تجهیزات سرور ایران را بررسی می‌کنیم و در انتها، راهکار جایگزین را معرفی می‌کنیم. لازم به ذکر است این مقاله در دو بخش تدوین شده است که شماره آینده، بخش دوم آن ارائه خواهد شد.

فاکتورهای مهم در انتخاب تجهیزات

پردازشی

فاکتورهایی که در انتخاب یک دستگاه پردازشی حائز اهمیت است، به قرار ذیل هستند:

■ ظرفیت پردازشی: یکی از مهم‌ترین

در دنیا برندهای متعددی در زمینه ارائه تجهیزات پردازشی (سرورها) فعالیت دارند و هر کدام، بخش‌هایی از بازار فروش این تجهیزات را به خود اختصاص داده‌اند. از جمله برندهای خوش‌نام در زمینه تولید و ارائه تجهیزات پردازشی می‌توان به HPE، EMC، Cisco، IBM و Oracle و Fujitsu اشاره کرد. در ایران، در سال‌های اخیر بیشتر سازمان‌ها به خرید برند HPE تمایل داشته‌اند. تغییرات مسیر تکنولوژی، انتظارات از تجهیزات پردازشی که تنها به صورت یک بستر سخت‌افزاری استفاده شود را عوض خواهد کرد و اهمیت بیشتر لایه‌های نرم‌افزاری در حوزه سازگاری و همکاری تجهیزات مرکز داده، موجب خواهد شد دسترسی قوی‌تر به شرکت تولیدکننده، دریافت Firmware ها، Patchها و ارسال تیکت اهمیت بیشتری پیدا کند. با توجه به تشدید شرایط تحریم و سیاست‌های یک‌سال اخیر برند HPE، کیفیت



است که در زمینه تجهیزات مرکز داده، از ایجاد تنوع زیاد در برندهای انتخابی پرهیز کنند. به عنوان مثال تمایل بر این است که در زمینه انتخاب سرور، این تجهیزات را به یک یا دو برند محدود کنند به این دلیل که هم از جهت دانش فنی نیاز به یادگیری برندهای مختلف نداشته باشند و هم اینکه امکان خرید آسان قطعات جدید را داشته باشند.

■ **چالش جدید، سازگاری نرم‌افزاری با اجزای بیرونی:** بسترهای فناوری اطلاعات، هرچه بیشتر به سمت معماری‌های Software Defined در حال توسعه هستند. در معماری‌های جدید، بسیاری از لایه‌ها به صورت نرم‌افزاری پیاده‌سازی می‌شوند (مانند شبکه مجازی، ذخیره‌سازی مجازی و غیره). لذا Firmwareها و بخش نرم‌افزاری دستگاه پردازشی نیز نقش تعیین کننده‌ای خواهند داشت. به عنوان مثال استفاده از راهکار ACI Cisco، در بسیاری از محیط‌ها نیازمند آن است که لایه‌های نرم‌افزاری دستگاه پردازشی، از یک سو با سوییچ‌های سخت‌افزاری بالادستی و از سوی دیگر با پنل مدیریت مرکزی و همچنین Hypervisor و بستر نرم‌افزاری Virtual Switching برای SDN (Software Defined Network)

می‌بایست در انتخاب سرور مد نظر داشت. ■ **مدیریت پذیری:** هنگامی که در یک مرکز داده تعداد زیادی سرور استفاده شود، مقوله مدیریت مرکزی آنها اهمیت زیادی پیدا می‌کند. دارا بودن پنل مدیریتی جهت تنظیم قابلیت‌های پایه دستگاه و همچنین ارائه گزارش‌های سودمند از وضعیت سلامت قطعات و نحوه کارکرد دستگاه، دارا بودن یک نرم‌افزار مدیریت مرکزی قدرتمند و همچنین سازگاری با نرم‌افزارهای مانیتورینگ مرکزی خوش‌نام، یکی از نکات مهم در انتخاب سرور در مراکز داده بزرگ است.

■ **گارانتی و خدمات پس از فروش:** بدیهی است یکی از مهم‌ترین فاکتورهای انتخاب تجهیزات مرکز داده، کیفیت گارانتی و خدمات پس از فروش است. با توجه به فشارهای تحریم در ایران، این بخش توسط وندور تولیدکننده به سازمان ارائه نمی‌شود، بلکه شرکت بازرگانی فروشنده کالا معمولاً مسئولیت گارانتی و خدمات پس از فروش دستگاه را برعهده می‌گیرد.

■ **امکان خرید آسان قطعات:** به مرور زمان ممکن است نیاز به افزایش منابع سرورهای خود داشته باشید. یا نیازمند خرید سرورهای جدیدی باشید. معمولاً تمایل سازمان‌ها این

مختلف و بقیه قطعات سرور، توسط برند تولیدکننده تجهیزات پردازشی تولید نمی‌شود. قطعه‌سازهای مختلفی از برندهای آسیایی، اروپایی و آمریکایی در دنیا فعالیت می‌کنند و اینکه برند تولیدکننده تجهیزات پردازشی با چه برندهای قطعه‌سازی قرارداد داشته باشد یا از کدام کالای آن برند استفاده کند، در کیفیت کالای انتهایی اثر زیادی خواهد داشت. به عنوان مثال، از جمله قطعه‌سازهای فعال در حوزه تولید Memory در بازار تولید تجهیزات پردازشی، می‌توان به Kingstone، Crucial و Corsair اشاره کرد.

■ **پشتیبانی از روش‌های تأمین دسترس پذیری بیشتر:** هر چقدر افزونگی اجزای اصلی سرور بیشتر باشد، توان تحمل‌پذیری خطای آن بیشتر خواهد بود. پشتیبانی از افزونگی در قطعاتی مانند منابع تغذیه، FANهای دستگاه، پشتیبانی از تکنولوژی Caching برای مقاومت بروز بحران هنگام برق رفتگی در سایت، پشتیبانی از تکنولوژی‌های پیشرفته کاهش بروز خطا و مدیریت خطا در RAM سرورها مانند CRC Checking و پشتیبانی از مکانیزم RAID در افزونگی دیسک‌ها، از جمله قابلیت‌هایی است که

تجهیزات عنوان می‌کنند. تجربه خرید تجهیزات حوزه‌های شبکه، ذخیره‌سازی و پردازشی در ایران این بوده است که یکی از ۵ برند برتر دنیا در زمینه میزان Market Share به مخاطبان ارائه می‌شود و این موضوع دلیلی بر «کیفیت» بالای تجهیزات برند مورد نظر شمرده می‌شود و رفته‌رفته، این تصور در سازمان‌ها ایجاد شده است که بهترین فاکتور انتخاب، Market Share برند مربوطه است. در حالیکه میزان فروش بیشتر به هیچ‌وجه دلیل بر کیفیت بالای محصولات نیست. به عنوان مثال در سال‌های اخیر، در بسیاری از زمینه‌ها، برندهای با کیفیت متوسط چینی، در حوزه‌های مختلف Market Share بالایی به دست آورده‌اند. آیا این موضوع دلیل بر بالاتر بودن کیفیت آن برند چینی نسبت به یک برند به عنوان مثال اروپایی است؟ در اخذ Market Share مواردی مانند سیاست قیمت‌گذاری کالا و همچنین استراتژی‌های برند در ورود به قراردادهای بزرگ، اثرهای زیادی دارند. به عنوان مثال برند چینی هواوی، از استراتژی‌های Financing یا Price Dumping شدید در قراردادهای بزرگ استفاده می‌کند و گوی سبقت را از رقبای آمریکایی و اروپایی می‌رباید. به این ترتیب با اخذ یک قرارداد بزرگ، درصد بالایی از فروش سالیانه خود را ایجاد می‌کند و بسیار پیش آمده است که تنها چند قرارداد بزرگ چند ده میلیون دلاری، توانسته است درصد بالایی از کل درآمد سالیانه یک برند را تشکیل دهد. موضوع دیگر میزان نفوذ منطقه‌ای برندهاست. همیشه برخی برندها در بعضی از مناطق جغرافیایی، نفوذ فروش بیشتری از برندهای دیگر دارند و این موضوع می‌تواند به عوامل مختلفی مانند شدت فعالیت نماینده فروش برند در آن منطقه خاص، سیاست کشورها در زمینه واردات کالا و سیاست کلان برند بر اساس قوانین آن کشور و حتی مناسبات سیاسی بین کشورها (مانند مناسبات سیاسی بین چین از یک طرف و اروپا و آمریکا از طرفی دیگر) داشته باشد. لذا در زمینه مقایسه کیفیت، نگاهی دیگر باید. برند HPE در گزارش‌های سال‌های اخیر معمولاً یکی از ۵ شرکتی بوده است که بیشترین سهم بازار سالیانه را در زمینه فروش تجهیزات

این موضوع اثرگذار بوده است. در این بخش، به عواملی که موجب شده است بازار فروش سرور در ایران تحت تسلط برند HPE باشد می‌پردازیم.

■ **اتخاذ سیاست محافظه‌کارانه توسط سازمان‌ها به دلیل سایه شدید تحریم:** سایه شدید تحریم موجب شده است برندهای خارجی به خصوص آمریکایی و اروپایی، امکان فعالیت مستقیم در ایران را نداشته باشند. این موضوع، سازمان‌ها را در زمینه خرید آسان تجهیزات و خدمات پس از فروش، به شدت نگران می‌کند. عملاً رفته‌رفته سازمان‌ها به این سمت سوق پیدا کردند که از برندهایی استفاده کنند که تعداد شرکت‌های فروشنده زیادی در بازار ایران داشته باشد. این موضوع هم خرید آسان را امکان‌پذیر می‌کند و هم در زمینه گارانتی و خدمات پس از فروش موجب کاهش ریسک سازمان‌ها می‌شود. اصلی‌ترین دلیل این‌که همواره یک برند، تسلط قطعی در یک حوزه بر بازار تجهیزات اکتیو مرکز داده داشته، همین است.

■ **بازار تضمینی برای شرکت‌های فروشنده تجهیزات:** نکته مهمی که در زمینه شرکت‌های فروشنده کالاهای مرکز داده می‌بایست مورد توجه قرار گیرد این است که تعداد کمی از شرکت‌های فعال در بازار، واردکننده واقعی تجهیزات اکتیو مرکز داده هستند و بسیاری از شرکت‌های فعال، از شرکت‌های بازرگانی مادر که معمولاً شرکت‌های بزرگتر هستند خرید می‌کنند. ورود تجهیزات سرور، یک بازار تضمینی برای شرکت‌های واردکننده عمده تجهیزات سرور ایجاد می‌کند. علاوه بر آن، کانال‌های ورود کالا در مورد برند HPE، کانال‌های تجربه شده و جواب‌پس‌داده هستند. لذا بسیاری از این شرکت‌ها تمایل به صرف انرژی جهت وارد کردن کالاهای برندهای دیگر نشان نمی‌دهند. چرا که متقاعد کردن خریداران به خرید کالای برند جدید، انرژی‌بر و زمان‌بر است.

■ **کیفیت ذهنی:** همیشه بازار ایران در زمینه کیفیت به میزان فروش سالیانه برند مورد نظر نسبت به رقبای خود (Market Share) توجه داشته است. شرکت‌های فروشنده تجهیزات نیز، این موضوع را به عنوان پشتوانه کیفیت

یک سازگاری Full Mesh داشته باشند. از آنجا که بسیاری از روش‌های پیاده‌سازی این‌گونه راهکارها، از هیچ استاندارد جهانی پیروی نمی‌کند و نحوه تعامل تجهیزات مختلف با هم توسط APIها صورت می‌گیرد، به‌روزرسانی هر کدام از این تجهیزات که به‌صورت Full Mesh به هم وابسته هستند می‌تواند موجب عدم سازگاری نسخه جدید Firmware آن دستگاه با برخی اجزای دیگر و بروز بحران شود. این موضوع یکی از چالش‌های جدید برندها نیز هست که می‌بایست Firmwareهای جدید خود را به گونه‌ای ارائه کنند که با Firmware تجهیزات برندهای دیگر سازگاری لازم را داشته باشند. این نکته را به خاطر داشته باشیم که Firmware قطعات مختلف یک دستگاه مانند کارت‌های شبکه و HBAها را شرکت قطعه‌ساز اصلی (مانند Broadcom) ارائه می‌کند و نه برند تولیدکننده دستگاه پردازشی (مانند HPE). لذا عدم امکان دریافت پشتیبانی از برند تولیدکننده دستگاه پردازشی که اصلی‌ترین بخش سخت‌افزاری در این ساختار است، می‌تواند تبعات و ریسک‌های فراوانی به دنبال داشته باشد.

چرا برند HPE یک‌ه‌تا‌تاز بازار فروش تجهیزات سرور در ایران است؟

در سال‌های اخیر، برند HPE پیش‌تاز مراکز داده سازمان‌های ایرانی در زمینه انتخاب سرور بوده است. از جمله برندهای دیگری که توسط برخی سازمان‌های ایرانی استفاده شده‌اند می‌توان به Supermicro، Cisco، IBM اشاره کرد. سؤال اینجاست که چرا بازار فروش سرور در ایران یک‌ه‌تازی به نام HPE دارد.

تجهیزات موسوم به تجهیزات اکتیو مرکز داده را می‌توان به ۴ گروه مختلف تجهیزات شبکه، امنیت، پردازشی و ذخیره‌سازی تقسیم کرد. در این میان در ۱۰ سال اخیر، یک برند خاص، سیطره کاملی بر بازار ایران داشته است. در حوزه‌های شبکه شرکت Cisco، در حوزه پردازش شرکت HPE و در حوزه ذخیره‌سازی، شرکت EMC. در حوزه امنیت نیز (شرکت Fortinet) با میزان کمتری از Market Share چنین رفتاری مشاهده می‌شود. این موضوع نشان می‌دهد، مسائلی غیر از مزایای فنی بر



پردازشی دنیا داشته است.

■ **چالش موجود، استفاده از برخی قطعات تقلبی در تجهیزات:** برخی برندها مانند Cisco و HPE به دلیل فروش بالا در ایران و عدم دسترسی مستقیم به وندور، دچار آسیب قطعات تقلبی یا دست دوم شده‌اند. متأسفانه عدم نظارت دقیق بر فرآیند ورود کالا موجب شده است بعضی از شرکت‌های فروشنده تجهیزات سرور، به دلیل سود و امکان رقابت بیشتر، در برخی حوزه‌ها مانند RAM و Disk از قطعات تقلبی استفاده کرده‌اند و این موضوع ریسک بسیاری از سازمان‌ها را افزایش داده است.

تحلیل آینده بازار تجهیزات پردازشی در ایران

به نظر می‌رسد دو فاکتور مهم، اثرگذاری زیادی در آینده بازار تجهیزات پردازشی در ایران خواهند داشت.

■ **نیاز ضروری به اخذ پشتیبانی از وندور:** همان‌طور که پیشتر عنوان شد، مسیر تغییر تکنولوژی در مراکز داده، سازگاری نرم‌افزاری تجهیزات پردازشی مرکز داده با دیگر اجزای سخت‌افزاری و نرم‌افزاری را رفته‌رفته پررنگ‌تر خواهد کرد و این موضوع که سیاست تشدید

تحریم شرکت HPE در یک‌سال اخیر، موجب تضعیف شدید اخذ پشتیبانی از این شرکت شده است، می‌تواند چالش جدی پیش روی سازمان‌های ما را به دنبال داشته باشد. سازمان‌هایی که هم‌اکنون از معماری‌های جدیدتری استفاده کرده‌اند، با چالش‌های زیادی مواجه شده‌اند. هر محیطی متشکل از یک ترکیبی از تجهیزات مختلف مرکز داده است و الزام سازگاری نرم‌افزاری Full Mesh بین تجهیزات موجب شده اجرای بسیاری از پروژه‌ها، دچار بحران‌های اساسی شود و حتی برخی از سازمان‌ها مجبور به تغییر معماری و صرف نظر کردن از بسیاری از قابلیت‌های تجهیزات شده‌اند که از دورریز سرمایه مربوط به خرید انجام شده پرهیز کنند. برخی از سازمان‌ها، پس از صرف چند ماه وقت به یک ترکیبی از نسخه‌های Firmwareها در تجهیزات مختلف مرکز داده خود رسیده‌اند که حتی نمی‌توانند Firmware یکی از این تجهیزات را به‌روزرسانی کنند. چرا که در صورت به‌روزرسانی Firmware هر کدام از تجهیزات، سازگاری Full Mesh کل مجموعه از دست خواهد رفت و بستر دچار اختلال خواهد شد. تصور کنید مرکز داده‌ای دارید که چند سال نمی‌توانید تجهیزات آن را به‌روزرسانی کنید!

اصلی‌ترین لایه در این ساختار، لایه پردازشی است، چرا که در معماری‌های نوین، بسیاری از لایه‌های دیگر مرکز داده، مانند شبکه، امنیت و ذخیره‌سازی، به‌صورت نرم‌افزاری، روی تجهیزات پردازشی پیاده‌سازی می‌شوند.

■ **سیاست‌های واردات کالا در کشور:** همان‌طور که در بخش‌های قبل عنوان شد، برندهای مختلف، در منطقه‌های متفاوت جغرافیایی، قدرت و ضعف‌های متفاوتی دارند و یکی از عوامل تأثیرگذار، سیاست‌گذاری کشورها در زمینه امکان تهیه محصولات از کشورهای مختلف است که معمولاً بر اساس مناسبات سیاسی یا اقتصادی توسط دولت‌ها تدوین می‌شود. به عنوان مثال دولت ترامپ در یک برهه زمانی، سیاست‌های مالیاتی متفاوتی برای ورود کالاهای چینی به آمریکا وضع کرد. در کشور ما نیز بر اساس مصوبات و ابلاغیه‌های دولت، ورود کالاهای آمریکایی در زمینه محصولات پردازشی می‌بایست کاهش یابد یا متوقف شود. تا جایی که سازمان‌ها از تهیه برندهای آمریکایی در این زمینه طبق بخش‌نامه مشخص، منع شده‌اند. در صورت اراده اجرایی به پیاده‌سازی این سیاست بالادستی، طبیعتاً بازار به سمت برندهای آسیایی یا اروپایی سوق پیدا خواهد کرد و تعادل Market Share در بازار ایران، سال‌های پیش رو، متفاوت با سال‌های پیشین خواهد بود.

راهکار

همان‌طور که در بخش‌های قبل عنوان شد، راهکار، متمایل شدن به سمت برندهای آسیایی یا اروپایی است که امکان اخذ خدمات از آنها وجود دارد. برندهای آسیایی، در ۱۵ سال اخیر، رفتار قابل‌اتکایی در بازار فناوری اطلاعات ایران از خود نشان نداده‌اند؛ لذا استفاده از برندهای آسیایی مانند چین، ریسک بزرگ دیگری به سازمان‌ها تحمیل خواهد کرد. در شماره آینده مجله، به معرفی یکی از برندهای خوش‌نام اروپایی خواهیم پرداخت که علاوه بر کیفیت بسیار بالا و تنوع محصولات و همچنین پشتیبانی از آخرین تکنولوژی‌ها و سازگاری بسیار بالا با معماری‌ها و تکنولوژی‌های نوین و همچنین همخوانی با تجهیزات برندهای مختلف، امکان ارائه پشتیبانی و خدمات در ایران را نیز دارد.



دورکاری مشکلی برای شرکت ایجاد نکرد

تصمیم گرفتیم شیفت بندی کنیم و آن بخش‌ها را هم به ماسک و الکل مجهز کنیم. شرکت در ششم و هفتم اسفندماه از نظر حضور فیزیکی تعطیل شد و نیروها به صورت دورکاری فعالیت خود را پیش بردند.

بخش‌های فروش یا پشتیبانی در آن زمان به چه صورت کار کردند؟

خوشبختانه سیستم‌های ما به صورتی است که می‌توان از خانه هم فعالیت‌های شرکت را پیش برد. فقط ملاحظات امنیتی و تعریف کاربر مطرح بود که نیروهای فنی در طول یک شبانه‌روز این مسائل را حل کردند. نیروهای فروش در زمان دورکاری توانستند با یک اینترنت ساده به سیستم شرکت متصل شوند و کارهایی چون فاکتور زدن و دستور خرید را انجام دادند.

برای بخش انبار، شیفت بندی را در نظر گرفتیم. در بحث خدمات پس از فروش نیروهایی که باید کار نصب و راه اندازی سیستم‌ها را انجام دهند، به صورت شیفتی مشغول به کار شدند. در مورد افرادی که در سایت‌ها فعالیت می‌کردند، چون در دستگاه‌های دولتی باید طبق قوانین دولتی پیش می‌رفتیم، مجبور شدیم با تک تک آنها مذاکره کنیم تا نیروهای فعال در سایت‌ها هم به صورت موردی و شیفتی فعالیت خود را پیش ببرند. برخی از آنها به راحتی پذیرفتند. بسیاری از آنها به خاطر مسائل امنیتی نمی‌توانستند امکان دورکاری را فراهم کنند. در این مورد در جاهایی که مثلاً ۱۲ نفر نیرو داشتیم. ۳ نفر، ۳ نفر نیروها با فاصله مناسب در محل کار خود حاضر می‌شدند. بقیه نیروها هم در خانه خود فعالیت‌هایشان را انجام می‌دادند.

در این زمینه آیین‌نامه‌ای هم تدوین کردیم. براساس این آیین‌نامه همه باید در دسترس باشند و دورکاری به معنای مرخصی نیست و غیره. بچه‌ها هرروز از ساعت ۸ الی ۹ صبح کار خود را آغاز می‌کنند. حضور خود را جایی ثبت نمی‌کنند و همه چیز براساس اعتماد پیش می‌رود. برای ما این مهم است که همه باید در

خبر شیوع کرونا در چین را بسیاری از افراد پیگیری می‌کردند؛ اما باز هم زمانی که اول بهمن‌ماه اعلام شد اولین موارد ابتلا به این بیماری در ایران ثبت شده است، وحشت به دل‌ها افتاد. در روزهای آخر سال که همواره روزهای پرکاری هستند، شرکت‌های دولتی و خصوصی یکی یکی تعطیل شدند و نیروها به دورکاری رفتند. در این بین، آن دسته از شرکت‌هایی که پیش از این زیرساخت‌های فناوری اطلاعات را در شرکت خود پیاده‌سازی کرده بودند، ساده‌تر توانستند این دوره گذار را طی کنند و فعالیت‌هایشان را مانند روزهای قبل، از سر گیرند. مازیار نوربخش، رئیس هیات مدیره رمیس، از فرآیندی که طی شد تا به اینجا رسیدیم می‌گوید. او نیز مانند بسیاری از ما هیچ‌گاه تصور نمی‌کرد بتوان از خانه کارها را انجام داد؛ اما اکنون، نظر دیگری دارد.



شود و وقتی در چین شیوع این ویروس جدی شد، ما هم در شرکت اقدامات اولیه انجام دادیم و دستگاه‌های ضد عفونی دست تعبیه کردیم. بعد که در ایران این قضیه جدی شد و آمار مرگ و میر افزایش یافت، با حضور تمام مدیران جلسه برگزار کردیم و تصمیم گرفتیم که دورکاری در شرکت را امتحان کنیم. برخی از مدیران در بخش انبار و بعضی قسمت‌های دیگر در جلسه اعلام کردند که دورکاری برای قسمت آنها معنی ندارد. برای فعالیت اینگونه بخش‌ها

با شیوع کرونا در اسفندماه سال گذشته بسیاری از شرکت‌های خصوصی به فکر دورکاری افتادند و نکته مهم این بود که در روزهای پایانی سال بسیاری از شرکت‌ها باید فعالیت خود را به سرانجام برسانند. شما در شرکت رمیس در آن بازه زمانی و پیش از آنکه دورکار شوید، چه اقداماتی انجام دادید؟

روزهای اول اسفندماه سال گذشته ما فکر نمی‌کردیم شیوع کرونا منجر به تعطیلی شرکت



دسترس باشند. البته احتمال دارد در طول روز برای یکی از نیروها کاری پیش بیاید. او باید به مدیر خود این موضوع را اطلاع دهد. سعی می‌کنیم خود ما هم این موارد را رعایت کنیم. از سمت شرکت خیلی سریع کارها پیش رفت و فروش و سایر فعالیت‌ها روی روال انجام می‌شود و به این صورت کمی ترس و نگرانی ما هم برطرف شد. بنابراین دور کاری را تا اطلاع ثانوی ادامه می‌دهیم.

برخی از شرکت‌ها در دوران دور کاری با مشکلاتی روبرو شدند. به عنوان مثال بخش فروش با مشکل جدی مواجه شد و چندین هفته فروش آنها صفر بود. در شرکت رمیس شما با مشکلی برخورد کردید؟

خیر. ما در طول فعالیت خود در دور کاری مشکلی نداشتیم. حتی منشی‌ها که وظیفه هماهنگی جلسات را دارند، از خانه کارهای شرکت را پیش می‌برند. تلفن‌های شرکت به محض اینکه شماره داخلی گرفته می‌شود، روی شماره موبایل یا شماره خانه فرد مور نظر دایورت می‌شود. به عنوان مثال من در خانه شماره شرکت را می‌گیرم و سپس با شماره داخلی فرد مورد نظر تماس می‌گیرم و به راحتی به آن فرد مورد نظر متصل می‌شوم. بدون اینکه نیازی باشد شماره موبایل کسی را بدانم. در این زمینه البته روزهای اول با مشکلاتی روبرو شدیم؛ اما سپس به روال عادی تبدیل شد. البته در مورد فعالیت‌های بخش فروش و تکمیل اسناد مناقصه، تعدادی از بچه‌های فروش شیفتهی در شرکت حاضر شدند و مدیران هم به صورت نوبتی به شرکت آمدند.

مسئله این است که در پایان سال بسیاری از چک‌ها باید وصول و باید به بحث‌های مالی رسیدگی شود. در رمیس این فعالیت‌ها چگونه انجام شد؟

بیشترین نیروهایی که در شرکت حضور پیدا می‌کردند، بچه‌های بخش مالی بودند که همین‌جا از آنها تشکر ویژه می‌کنم و خسته نباشید می‌گویم. در این سال‌ها عملیات بانکی با چک بسیار کاهش یافته است و مشتریان از ما شماره حساب می‌خواهند و فعالیت‌های مالی به واریز به حساب تبدیل شده است. در مسئله

پیش‌بینی سایت را انجام می‌دهند، روی موبایل خود در دسترس هستند. پس از پانزده روز تعطیلات، جلسه اسکایپی با مدیران برگزار و روند دور کاری را بررسی کردیم. هر پانزده روز یک بار هم با مدیران همفکری می‌کنیم که به چه صورت کار را ادامه دهیم.

در این زمان بسیاری از شرکت‌ها مانند توئیتر اعلام کردند که کارمندان می‌توانند برای همیشه دور کار باشند. برخی از شرکت‌ها هم برای دور کاری و فعالیت حضوری نیروهای خود ضوابطی را تعیین کردند. شرکت رمیس در این زمینه به چه صورت عمل کرد؟ تصمیم دارید که به عنوان مثال از ۱۰۰ نفر نیروی کار ۵۰ نفر در شرکت حضور پیدا کنند و باقی دور کار شوند؟

در این دوران ۲ اتفاق افتاد. برخی شرکت‌ها نیروهای خود را تعدیل کردند. ما هم در شرکت رمیس دریافتیم که می‌توانیم برخی از نیروی‌های خود را تعدیل کنیم؛ اما تصمیم گرفتیم در این شرایط این کار را نکنیم و نیروی خود را تنها نگذاریم، به همین خاطر نیرویی تعدیل نکردیم. مساله دوم این است که تعدادی از نیروها همیشه به صورت دور کاری فعالیت خود را ادامه بدهند؛ بلکه ما با چنین مواردی روبرو بودیم. همانطور که می‌دانید در

چک هم همکاران تحصیلدار رسیدگی می‌کردند و هم در بخش مالی نیروها به صورت شیفتهی در شرکت حضور پیدا می‌کردند. البته ما تغییراتی در فرآیندها دادیم و بخش تاییدیه‌ها را حذف کردیم. یعنی پذیرفتیم که دستور پرداخت‌ها را با ایمیل تایید کنیم و آن ایمیل ضمیمه چکی که باید امضا می‌شد، شود.

در بخش زنجیره تامین یعنی خرید خارجی یا بخش فنی گاهی کار به صورت دور کاری و شیفتهی انجام شد و فعالیت این بخش‌ها نیز آسبایی ندید.

شرکت رمیس چند روز تعطیلات نوروز برای نیروهای خود در نظر می‌گیرد؟ سال‌هاست که ۱۵ روز شرکت را برای نوروز تعطیل می‌کنیم. فقط تعدادی از نیروها که

یکی از شاخص‌های مورد نظر ما شاخص فروش است. شاخص فروش هم فعلاً مطابق بودجه است. اگر مدیرانی که گفته بودند بازده کاری واحد آنها کاهش یافته، حال رضایت داشته باشند. به احتمال زیاد به این روند ادامه می‌دهیم

نداشت، ما این تجهیزات را برای آنها فراهم کردیم یا می‌توانستند از دستگاه خود در شرکت بهره ببرند. البته سال‌هاست که برخی از بچه‌ها نوت‌بوک دارند و از این بابت ما مشکلی نداریم؛ اما از نظر سخت‌افزاری، امکانات بسیاری از نیروها را تامین کردیم.

موسسه آموزشی عالی ارژنگ در این دوران به چه صورت فعالیت می‌کرد؟

در ابتدا تمام کلاس‌ها در موسسه ارژنگ به صورت آنلاین برگزار می‌شد. در همه دوره‌ها ثبت نام انجام شد و سپس از همه کاربران نظرسنجی کردند تا کلاس‌ها به صورت آنلاین برگزار شود یا خیر. در حال حاضر کلاس‌های سازمانی و حضوری با رعایت تمامی پروتکل‌های امنیتی و ارائه ماسک و ضدعفونی کننده و با حداقل ظرفیت کلاس‌ها به منظور رعایت فاصله‌گذاری اجتماعی برگزار می‌شوند.

فعالیت ابرآمد هم در این روزها به صورت دوکاری پیش رفت؟

ابرآمد بیشتر با قانون شرکت همکاران سیستم پیش رفت و آنها هم به صورت کامل به صورت دوکاری فعالیت‌های خود را پیش می‌بردند. البته گاه برخی از نیروها مجبور می‌شدند به صورت نوبتی در شرکت حضور پیدا کنند.

شرکت رمیس از یک سیستم نرم‌افزار جامع ERP برای فعالیت‌های شرکت استفاده می‌کند. این سیستم داشبورد دورکاری ندارد؟

خیر. بسیاری از فعالیت‌های شرکت به دلیل بخش تامین که با کشورهای خارجی در ارتباط هستند، در روزهای تعطیل انجام می‌شود. به همین خاطر از خیلی وقت پیش ابزارهای ریموت دسکتاپ روی این سیستم آماده شده بود و بحث امنیت را هم برقرار کردیم. فقط در آن‌زمان به برخی از افراد امکان دسترسی به این سیستم داده بودیم؛ اما هم‌اکنون به همه نیروها اجازه دسترسی دادیم. کافی است افراد از خانه به سیستم ERP وارد شوند، بقیه فعالیت‌ها در این سیستم انجام می‌شود؛ فعالیت‌هایی مانند صدور پیش‌فاکتور و اطلاع از قیمت و موجودی کالا و دستور خرید و فروش و... اگر این سیستم نبود ما خیلی دچار مشکل می‌شدیم و ERP بحث دورکاری را برای ما امکان‌پذیر و راحت‌تر کرد.

نیروهای خود تعامل داشته باشند و به صورت اسکایپی هر هفته جلساتی برگزار کنند. تنها نیروهایی با بازگشت به کار مشکل دارند که در شهرستان‌ها به سر می‌برند. در صورتی که تصمیم بگیریم بچه‌ها به شرکت بازگردند مهلت کافی برای آنها در نظر گرفتیم.

در کشورهایی چون آمریکا اعلام شده که شیوع کرونا آسیب بسیاری به برج‌سازها وارد کرده است. چون شرکت‌هایی مانند تویبتر وقتی اعلام می‌کنند که برای همیشه دورکار هستند، دیگر نیازی به محل کار خود ندارند و این موضوع به ضرر برج‌سازها است. شما هم به دنبال تغییر ساختمان بودید. با این شرایط آیا هنوز تغییر محل کار در دستور کار شما قرار دارد؟

تغییر ساختمان و نقل مکان به ساختمانی جدید و مدرن‌تر در دستور کار ما است؛ اما هنوز تصمیم نگرفتیم ساختمان جدید چه مشخصاتی داشته باشد. هنوز عدم قطعیت وجود دارد و نمی‌توانیم به درستی تصمیم بگیریم. موضوعی است که هنوز به آن فکر می‌کنیم. شیوع کرونا باعث تغییر دیدگاه شد و من به شخصه هیچ‌گاه فکر نمی‌کردم که بتوانم از خانه کارهای شرکت را پیش ببرم.

آیا در دوران دورکاری تسهیلاتی برای نیروهای خود در نظر گرفتید؟

برخی همکاران درخواست کردند که تسهیلاتی برای آنها در نظر بگیریم و تسهیلات سخت‌افزاری برای آنها فراهم کردیم. یعنی اگر فردی در خانه مانیتور بزرگ یا کیبورد مناسب

خوشبختانه سیستم‌های ما به صورتی است که می‌توان از خانه هم فعالیت‌های شرکت را پیش برد. فقط ملاحظات امنیتی و تعریف کاربر مطرح بود که نیروهای فنی این مسائل را حل کردند. نیروهای فروش توانستند به سیستم شرکت متصل شوند و کارها را انجام دادند

شرکت‌های خصوصی مانند رمیس بهره‌وری بالا است و بازده و نتیجه اهمیت دارد و بنابراین با دورکاری این همکاران به شرط عدم کاهش کیفیت کار، موافق هستیم و چند مورد را قبول کردیم تا هر زمان که بخواهند فعالیت خود را به صورت دورکاری پیش ببرند. بسیاری از فعالیت‌های دیگر ما به صورت فیزیکی باید انجام شود مانند تحویل کالا و تحویل اسناد. به همین خاطر نمی‌توانیم دورکاری را به صورت دائم و در همه بخش‌ها ادامه دهیم.

تا چه زمان به دورکاری ادامه می‌دهید؟

یکی از شاخص‌های مورد نظر ما شاخص فروش است. شاخص فروش هم فعلاً مطابق بودجه است. اگر مدیرانی که گفته بودند بازده کاری واحد آنها کاهش یافته، حال رضایت داشته باشند. به احتمال زیاد به این روند ادامه می‌دهیم.

اینکه پانزده روز یک بار از مدیران نظرخواهی می‌کنید، فکر می‌کنید راه درستی است؟ چون نیروی انسانی افق مشخصی پیش روی خود ندارد و نمی‌داند تا چه زمانی دورکار است؟

یکسری از نیروهای ما به شهرستان رفتند. چون دورکار بودند و می‌توانستند با کامپیوتر و اینترنت کار خود را پیش ببرند، به همین خاطر به دیدار مادر و پدر خود در شهر دیگر رفتند. ما به بچه‌ها قول دادیم تا هر تصمیمی که گرفتیم یک هفته زودتر به آنها خبر بدهیم. شاید در جلسات تصمیم بگیریم تا نیروها به شرکت بازگردند؛ اما برای اجرای آن به همکاران زمان می‌دهیم. در مورد نظرخواهی از مدیران هم چاره‌ای نیست. چون نمی‌دانیم وضعیت شیوع کرونا در کشور به چه صورت است و نمی‌خواهیم جان نیروهایمان را به خطر بیندازیم. هم‌اکنون نیز در ساختار شرکت تغییراتی دادیم و تجهیزات ضدعفونی کننده تهیه کردیم تا اگر تعداد نیروها در شرکت افزایش یافت با مشکلی روبرو نشوند. امکان دارد این شرایط تا دو سال به طول بیانجامد، به همین خاطر در فکر هستیم که در چنین شرایطی باید چه اقداماتی انجام دهیم. شاید بخشی از آنها دورکار شوند و به نوبت در شرکت حضور پیدا کنند. ما همچنین از مدیران درخواست کردیم تا در این مدت با

چرا می‌توان حتی به دورکاری پس از کرونا نیز فکر کرد

دورکاری در ابرها



شروع کردند. در سال ۱۹۹۶ برخی از کارکنان دولت ایالات متحده امکان انتخاب دورکاری اختیاری را پیدا کردند. در همین سال‌ها شرکت IBM تجهیزاتی شبیه به تلفن‌های هوشمند را برای همین منظور به بازار عرضه نمود. در دهه ۲۰۰۰ میلادی، با ظهور شبکه‌های اجتماعی، فناوری 3G، قابلیت‌های streaming پیشرفته‌تر و رشد نفوذ و پهنای باند اینترنت، ارتباطات آسان‌تر و سریع‌تر شدند و نرم‌افزارهایی مانند Skype، Slack، Hootsuite و Asana امکاناتی را به منظور ایجاد تیم‌های کاری توزیع‌شده فراهم نمودند. مراکز Call Center از اولین حوزه‌هایی بودند که دورکاری را به صورت جدی در پیش گرفتند. در سال‌های اخیر با پیشرفت‌های حاصله در شبکه‌های موبایل و ثابت و ظهور نرم‌افزارهای تحت وب مختلف، همچنین رویکردهایی مانند حفظ محیط زیست، دورکاری مورد توجه بیشتری قرار گرفته و با ظهور ویروس کرونا این روند سرعت بیشتری پیدا کرد.

تعریف دورکاری

دورکاری یا Remote Work که در مستندات مختلف به آن Telecommuting، Telework، Mobile Work، Work from Home (WFH) و Flexible Workplace نیز گفته می‌شود، به شیوه‌ای گفته می‌شود که کارکنان با استفاده از خودروی شخصی، دوچرخه و وسایل نقلیه عمومی به مکان مشخص و متمرکز (ساختمان محل کار) سفر نکرده و از راه دور (عمدتاً خانه) کار می‌کنند. به شخصی که دورکاری می‌کند Telecommuter، Teleworker یا Home-Source Employee گفته می‌شود. فلسفه مفهوم دورکاری از این واقعیت نشأت می‌گیرد که انجام صحیح و موفق فعالیت‌های مختلف کاری، لزوماً وابسته به حضور فیزیکی افراد در مکان مشخصی مانند دفتر کار نیست. دورکاری می‌تواند در خانه، در کافی‌شاپ نزدیک خانه و با فضاهای کاری مشترک (coworking spaces) انجام شود. این فضاهای کاری مشترک ممکن است در محل‌های مختلف شهر پراکنده باشند و اغلب دارای ارتباطات پرسرعت اینترنت، دسترسی شبانه‌روزی، تجهیزات اداری، فضاهای مختلف اختصاصی یا اتاق‌های جلسه، امکانات

شدند و آن هم نه به خاطر مزایای دورکاری در افزایش روحیه کاری کارمندان، بلکه به علت حفظ سلامت عمومی جامعه. واقعیت این است که این اجبار، به کارمندان و کارفرمایان نشان داد که دورکاری مفهومی دور از دسترس و مختص کشورهای جهان اول نبوده و می‌تواند بسیار مفید باشد. مدتی پیش شرکت‌های مختلفی اعلام کردند که بخشی از کارمندان حتی پس از عبور از بحران ویروس کرونا نیازی به حضور فیزیکی در محل کار خود نداشته و می‌توانند دورکاری کنند یا بخشی از ساعات کاری خود را از خانه کار کنند؛ شرکت Twitter از این حد نیز فراتر رفته و دورکاری را همیشگی اعلام کرد.

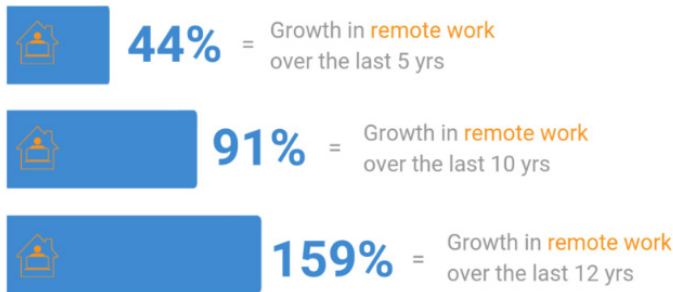
تاریخچه

اگرچه ویروس کرونا دورکاری را برای بسیاری اجباری کرد، اما روند رو به رشد دورکاری از سال‌ها پیش آغاز شده بود. در دهه ۹۰ میلادی، این شعار که «کار چیزی است که انجام می‌دهیم، نه جایی که می‌رویم» یا به عبارت دیگر Work is something we DO, not a place that we GO در سطح برخی از جوامع مطرح شد. در همین دهه برخی از شرکت‌های بزرگ مانند AT&T دورکاری را

محمد سلطانی

وقتی به آینده محیط‌های کاری فکر می‌کنیم، ممکن است پرواز به محل کار با خودروهای پرنده، حضور هولوگرافیک افراد در جلسات و سرو کردن غذاهای کارمندان توسط ربات‌هایی که مدام در محیط کار در حرکتند به ذهن مان بیاید، اما واقعیت این است که به نظر می‌رسد آینده بسیار ساده‌تر باشد؛ بسیاری از افراد از خانه کار می‌کنند و هم‌تیمی‌هایی در کشورهای مختلف دارند که با ابزارهایی مثل ترجمه آنلاین با آنها در ارتباطند. اتفاقی که چندین سال است تا حدی در صنعت تولید نرم‌افزار رخ داده؛ به نحوی که حتی در کشور خودمان، مهندسين نرم‌افزار به عنوان عضوی از تیم، برای شرکت‌های اروپایی برنامه می‌نویسند و برنامه‌نویس‌های هندی برای شرکت‌های ایرانی کد می‌زنند. زمانی تا همین چند ماه پیش، مفهوم دورکاری از دید بسیاری یک چیز لوکس به نظر می‌آمد که در برخی از شرکت‌های تراز اول فناوری جهان در کشورهایی مثل آمریکا و سوئیس انجام می‌شود؛ اما در مدت چند هفته با شیوع ویروس COVID-19 میلیون‌ها کارمند در هزاران شرکت و سازمان در سراسر جهان ناچار به دورکاری

Trends in Remote Work Growth

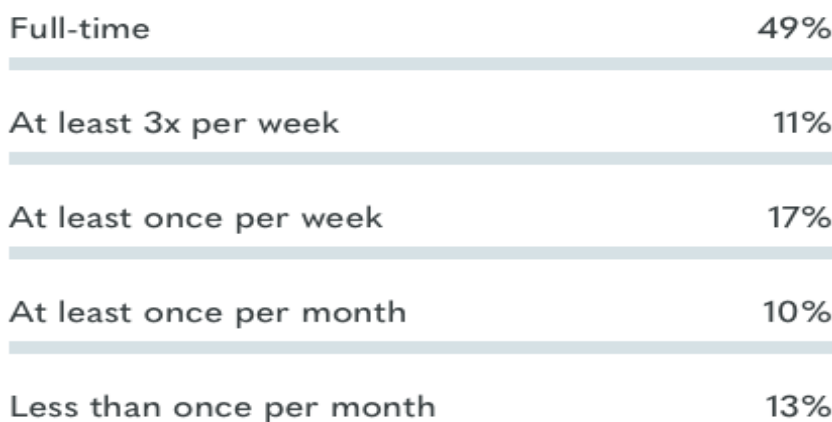


رشد دور کاری در آمریکا

How Frequently All Respondents Work Remotely



How Frequently Remote Workers Work Remotely



زمان‌های دور کاری بر اساس نتایج نظرسنجی موسسه GWA

رفاهی مانند رستوران و فضاهای استراحت و ورزش و غیره باشند.

از دید تعریف، دور کاری بر چهار پایه استوار است:

■ محل کار: می‌تواند هر جایی خارج از محل دفتر مرکزی سازمان یا شرکت باشد.

■ ساعات کاری: زمان شناور انجام فعالیت‌های محول شده که برخلاف رویکرد سنتی به صورت دقیق، رأس یک ساعت مشخص شروع نشده و یک ساعت مشخص پایان نمی‌یابد.

■ زیرساخت‌های ICT: فناوری‌ها و امکاناتی که دور کاری را امکان‌پذیر می‌نمایند.

■ قرارداد بین کارفرما و کارکنان: متنوع بوده و برخلاف رویکرد سنتی استخدام تمام‌وقت، می‌توان به صورت‌های قراردادی، نیمه‌وقت، پروژه‌ای و غیره باشد.

مزایا و معایب دور کاری

برخی از مزایای دور کاری عبارتند از:

■ افزایش کارایی و راندمان کارمندان

■ کاهش هزینه‌های سربار شرکت‌ها و سازمان‌ها

■ افزایش سطح اعتماد بین کارفرما و پرسنل

■ امکان به‌کارگیری طیف متنوع‌تری از نیروهای کارآمد و مستعد

■ افزایش ساعات کاری مفید با توجه به حذف زمان رفت و آمد به محل کار

■ افزایش انعطاف‌پذیری در انجام فعالیت‌های مختلف (در مکان و زمان)

■ تمرکز بیشتر بر روی خروجی افراد نسبت به حضور فیزیکی آنها در محل کار و مراجعه به دفتر مدیران

■ افزایش وفاداری و احساس آزادی عمل پرسنل

■ کاهش مصرف سوخت، حجم ترافیک و آلودگی هوا

■ افزایش روحیه و نشاط پرسنل به علت گذراندن زمان بیشتر در کنار اعضای خانواده

■ محافظت بیشتر از سلامت پرسنل (کاهش نرخ ابتلا به بیماری‌های واگیردار در محل کار یا در مسیر)

برخی از معایب و چالش‌های دور کاری عبارتند از:

■ پیچیده‌تر شدن فرآیند ارزیابی کارایی و نظارت بر عملکرد پرسنل

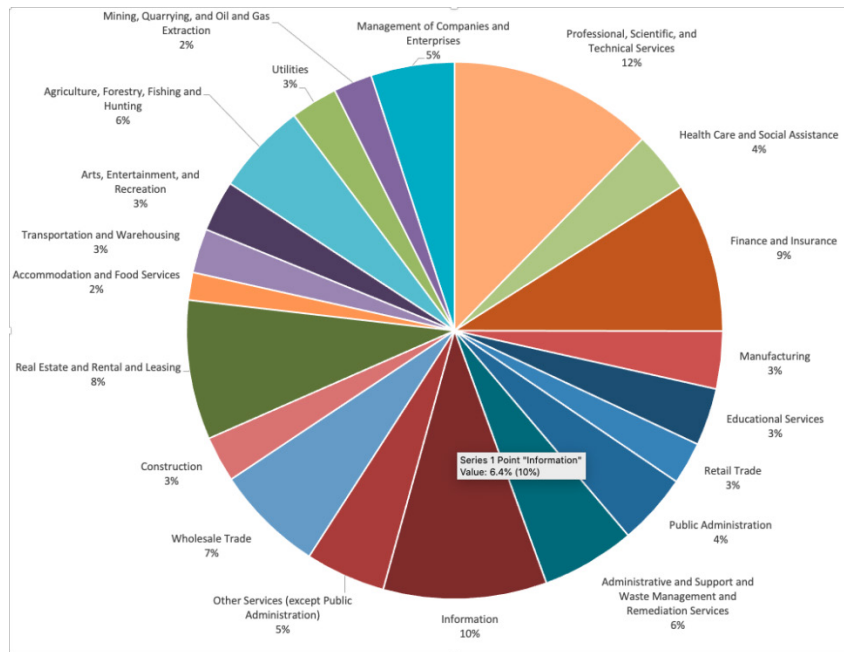
■ کاهش ارتباط نزدیک و صمیمی بین پرسنل

است. همچنین با رجوع به آمارهای ارائه شده در گزارش وضعیت دورکاری در سال ۲۰۱۹ که توسط OwlLAB منتشر شده است، اگر آمارهای دورکاری در زمان‌های متغیر را نیز به حساب آوریم، این مقدار به عدد ۶۲٪ می‌رسد که در این حالت نیروی کار در زمان‌های گوناگونی مشغول به دورکاری هستند.

بنابر یافته‌های OwlLAB حدود نیمی از این افراد به صورت کامل دورکاری می‌کنند. از منظر بخش‌های صنعتی، همان‌گونه که قابل پیش‌بینی است، متخصصین، دانشمندان و همچنین سرویس‌های فنی دارای بالاترین سهم از دورکاری (۱۲٪) در میان صنایع دیگر هستند. بر اساس مطالعات انجام شده توسط شرکت Instant Offices، صنعت فناوری اطلاعات و پس از آن بازاریابی، بیشترین استقبال را از دورکاری داشته‌اند. بر اساس مطالعات همین شرکت، نیروهای کار متقاضی کار جدید و یا تغییر محل کار، دورکاری را به عنوان یکی از چهار عامل اصلی و مزایای مورد انتظار خود عنوان نموده‌اند.

از سوی دیگر بزرگ‌ترین محرک رشد دورکاری در صنایع مختلف را می‌توان تمایل کارمندان به این شیوه از کار در نظر گرفت. بنابر گزارش منتشر شده توسط Buffer و AngelList با عنوان «وضعیت دورکاری در سال ۲۰۲۰» که در آن به نتایج نظرسنجی از ۳۵۰۰ نفر که به دورکاری مشغول هستند، پرداخته شده است، تقریباً تمامی این افراد اذعان داشته‌اند که تمایل دارند در آینده شغلی خود حداقل بعضی از اوقات به صورت دورکاری وظایف شغلی خود را انجام دهند. همچنین به نظر می‌رسد هر شخصی یک‌بار دورکاری را تجربه کرده باشد، تمایل دارد آن را به دیگران نیز توصیه کند.

همچنین بنابر نتایج حاصل از این نظرسنجی ۳۲ درصد از این افراد منعطف بودن برنامه زمانی، ۲۶ درصد انعطاف‌پذیری در خصوص انجام کار از هر مکانی و ۲۱ درصد نیز عدم نیاز به انجام مسافرت‌های درون‌شهری را از بزرگ‌ترین مزیت‌های دورکاری عنوان نموده‌اند. از سوی دیگر بنابر گزارش منتشر شده از Demand Generation Report در سال ۲۰۱۹، ۵۲ درصد از سازمان‌های مورد بررسی اذعان نمودند که



توزیع دورکاری در صنایع و حوزه‌های مختلف

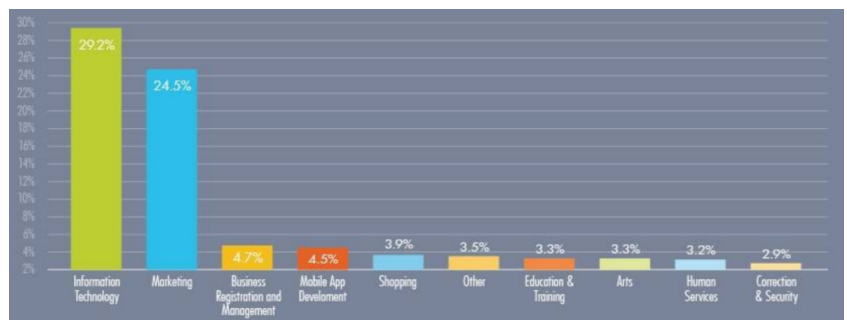
رشد قابل ملاحظه‌ای در زمینه دورکاری را در آمریکا آشکار نمود که این رشد تماماً در سال‌های اخیر به وقوع پیوسته است. مابین سال‌های ۲۰۱۶ تا ۲۰۱۷ میزان دورکاری ۷.۹ درصد رشد داشته است. همچنین این رشد به ترتیب، نسبت به پنج سال اخیر ۴۴ درصد و نسبت به ۱۰ سال اخیر برابر با ۹۱ درصد است. به عبارتی مابین سال‌های ۲۰۰۵ تا ۲۰۱۷ این رشد برابر با ۱۵۹ درصد بوده است.

بنابر آمار و ارقام ارائه شده توسط Global Workplace Analytics (GWA) تقریباً ۵ میلیون نفر از نیروی کار در آمریکا حداقل نصف هفته را از خانه کار می‌کنند و این مقدار چیزی در حدود ۳.۶٪ از کل نیروی کار در ایالات متحده

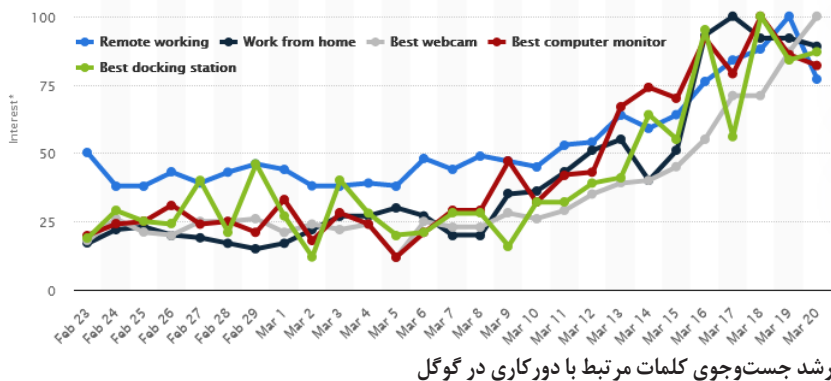
- کم شدن ارتباطات رو در رو و کاهش قابلیت‌هایی مانند brainstorm و خلاقیت‌های کار گروهی
- چالش جداسازی کار و زندگی و تداخل آنها با هم
- کاهش نظم و نظام کاری (به ویژه برای بخشی از پرسنل که دارای self-control ضعیف‌تری هستند)
- بالا رفتن احتمال از دست رفتن تمرکز پرسنل (به علت مواردی مانند نگهداری از کودکان، پختن غذا، تماشای تلویزیون و غیره)

دورکاری از منظر آمار و ارقام

در فوریه ۲۰۲۰ انجام یک آنالیز توسط Flexjobs،



۱۰ صنعت که بالاترین استقبال از دورکاری را داشته‌اند.



رشد جستجوی کلمات مرتبط با دور کاری در گوگل

ابزارهای دور کاری

برخی از ابزارهای مورد نیاز به منظور دور کاری عبارتند از:

- تجهیزات end-point متحرک (مانند لپ تاپ و گوشی‌های هوشمند) و ارتباطات اینترنت خانگی پایدار و پرسرعت
- نرم‌افزارهای ویدیو کنفرانسینگ و Unified Communication

- نرم‌افزارهای مدیریت وظایف و ابزارهای to-do-list apps
- ابزارهای مدیریت پروژه و مدیریت ارتباطات تیمی
- ذخیره‌سازی ابری و محیط به اشتراک گذاری فایل‌ها

- ابزارهای امنیتی (مانند 2FA، VPN، PAM، DLP و رمزنگاری دیسک و فایل)
- ابزارهای Screen Sharing و Recording
- ابزارهای Remote Desktop
- زیرساخت‌های دسکتاپ مجازی
- ابزارهای وایت‌برد الکترونیکی و Mind-Mapping

- ابزارهای پشتیبان‌گیری داده‌ها (End-point Backup)

در کشورمان نیز به منظور تسهیل نمودن فرآیندهای دور کاری امکانات و سرویس‌هایی تعریف شده و در حال ارائه است. شرکت ابرآمد به عنوان یکی از شرکت‌های ارائه دهنده خدمات ابری، با کنار هم قراردادن برخی از مهم‌ترین این ابزارها، «بسته دور کاری ابرآمد» را ارائه نموده است. به منظور کسب اطلاعات بیشتر می‌توانید به آدرس زیر مراجعه کنید.

<https://www.abramad.com/remote-package>

- خدمات حرفه‌ای و مشاوره
- مراکز تماس
- پژوهش و تحقیقات
- آموزش
- نگارش، ویرایش و ترجمه (نشریات)
- بهداشت و سلامت
- مدیریت پروژه

دور کاری و فناوری اطلاعات

یکی که عواملی که در موفقیت اجرای دور کاری نقش کلیدی دارد، فناوری اطلاعات در سازمان‌ها و شرکت‌هاست. در این راستا، موارد زیر دارای اهمیت بسیار هستند:

- زیرساخت‌های فناوری اطلاعات: ابزارها و زیرساخت‌های مورد نیاز به منظور دور کاری مانند ارتباطات VPN راه دور، سیستم‌های VoIP، ویدیو کنفرانسینگ، دسترسی به ایمیل و نرم‌افزارهای کاربردی سازمانی را شامل می‌شود.

- مدیریت خدمات فناوری اطلاعات (ITSM): فرآیندها و توابع مختلف مدیریت سرویس‌های فناوری اطلاعات مانند مدیریت درخواست‌ها و مشکلات کارکنان و پیشخوان خدمات (Help-Desk) را شامل می‌شود.

- سیاست‌های حفظ امنیت اطلاعات: توجه به عدم کاربرد زیرساخت‌های امنیت فیزیکی (مانند کارت ورود و خروج پرسنل در گیت‌های ورودی)، مکانیزم‌های دیگری به منظور حفظ امنیت اطلاعات، مانند دسترسی راه دور امن، رمزنگاری داده‌های حساس لپ‌تاپ‌ها و گوشی‌ها، لاگین دو-فاکتوره، ابزارهای UAM و DLP و غیره را شامل می‌شود.

دور کاری سبب حفظ و ادامه همکاری کارمندان آن سازمان‌ها شده است. با توجه به ویژگی‌های منحصر به فرد دور کاری و همچنین رویکرد مثبت سازمان‌ها و نیروی کار به مقوله دور کاری، حدود ۶۰ درصد از افرادی که با آمار و اطلاعات سروکار دارند پیش‌بینی می‌کنند که تا سال ۲۰۳۰ دفاتر کار فیزیکی بسیار کم‌رنگ شده و دور کاری جایگزین آن شود. هم‌زمان با شیوع COVID-19 در کنار الزامات حوزه سلامت که انجام دور کاری را اجباری نمود، می‌توان رشد میزان جستجوی کلمات در حوزه دور کاری را در آمار قابل استخراج از Google Trends نیز به‌وضوح مشاهده نمود. Statista نمودار حاصل از رشد جستجوی کلمات مربوط به دور کاری را به شکل روبرو نمایش داده است.

انتخاب دور کاری به عنوان یکی از مهم‌ترین عوامل در فاصله‌گذاری اجتماعی، به عنوان یکی از مهم‌ترین اقدامات مقابله‌ای کارفرمایان در مواجهه با همه‌گیری ناشی از COVID-19 را به وضوح می‌توان در گزارش منتشر شده از نظرسنجی انجام شده از سوی Seyfarth در فاصله زمانی ۱۲ تا ۱۶ مارس سال ۲۰۲۰ مشاهده نمود. این نظرسنجی از ۵۵۰ مشتری این شرکت صورت گرفته و پاسخ این کارفرمایان در خصوص دور کاری جمع‌آوری و به‌صورت زیر قابل مشاهده است. در این نظرسنجی ۶۷ درصد از کارفرمایان قدم‌هایی در خصوص ایجاد بستر دور کاری برای کارمندان خود برداشته‌اند که در حالت عادی به هیچ عنوان کار از خانه را پذیرا نبوده‌اند. ۳۶ درصد از کارفرمایان به‌صورت فعالانه کارکنان خود را تشویق به دور کاری از نیمه ماه مارس کرده‌اند. ۴۲ درصد از کارفرمایان کارکنان خود را به کار از خانه به‌صورت موردی تشویق نموده و ۶ درصد از کارفرمایان در نقاط پرخطر، کارمندان خود را به‌صورت کلی تشویق به کار از خانه نموده‌اند.

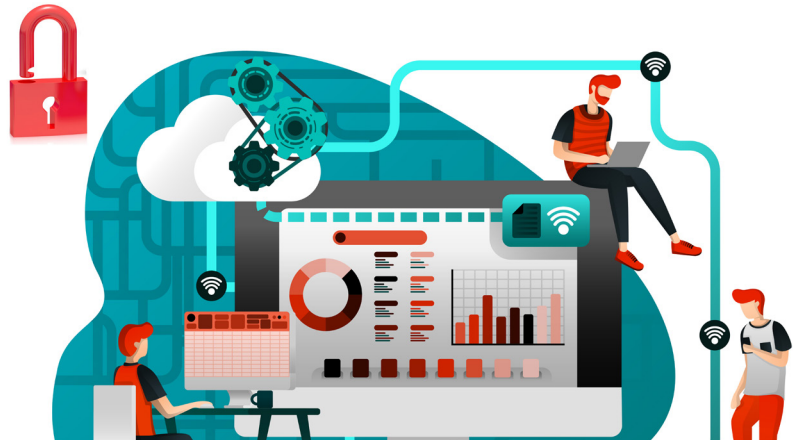
فرصت‌های شغلی دور کاری

بر اساس مطالعات و بررسی‌های انجام شده توسط مؤسسات و شرکت‌های مختلف (مانند Virtual Vacations)، بیشترین و مناسب‌ترین فرصت‌های شغلی برای دور کاری در حوزه‌های زیر است:

- فناوری اطلاعات
- فروش و بازاریابی

نگاهی به نقش فناوری ابری در حوزه دور کاری

جغرافیا رنگ می‌بازد



کار در هر شرایطی و از هر نقطه جغرافیایی یکی از مهم‌ترین مسائلی که افراد هنگام کار از خانه با آن مواجه می‌شوند، نبود ساختار است. اکثر کارمندان در دفاتر و سازمان‌ها در فضایی کار می‌کنند که به عنوان فضای اداری طراحی شده است. کار کردن در چنین فضایی برای برخی، بخشی از روند روزانه‌شان است و ممکن است کار کردن در هر مکان دیگر برای آنها عجیب باشد، اما برای دیگران این‌طور نیست. امکان انتخاب آزادانه فضای کار یکی از بزرگ‌ترین مزیت‌هایی محسوب می‌شود که ابر به ارمغان آورده است. کارمندان می‌توانند با استفاده از ابر همیشه به سرور متصل باشند؛ به عبارت دیگر تا وقتی که کارمندان به اینترنت دسترسی داشته باشند، می‌توانند از هر جایی که بخواهند کار کنند. این امر به نیروی کار این امکان را می‌دهد که در فضایی کار کند که با توجه به نیازهای فردی و شخصی‌اش مناسب‌تر است.

هنگامی که محدودیت‌های دست‌وپاگیر حفظ فاصله اجتماعی کاهش یابد، بیشتر مردم کار در کافه‌ها یا کتابخانه‌ها را انتخاب می‌کنند؛ فضای اطراف فرد تأثیر زیادی بر بهره‌وری و کارایی دارد. بسیاری از مردم وقتی می‌توانند بهترین کار را ارائه دهند که در فضایی آشنا و آرامش‌بخش باشند و خانه معمولاً یکی از آرامش‌بخش‌ترین فضاهاست. یک وی‌پی‌ان ساده می‌تواند به هر کسی در سازمان این امکان را دهد که به اسناد دسترسی داشته باشد و آنها را با کارمند دیگر یا مشتری به اشتراک بگذارد و در مقابل این فرصت را به آنها بدهد که از هر جا و هر زمان که می‌خواهند و با استفاده از هر ابزاری که به نظرشان مفید است، کار کنند. به این ترتیب است که دور کاری به واقعیت بدل شده است.

هیچ محدودیتی وجود ندارد

در حالی که بسیاری از سازمان‌ها به دلیل شیوع ویروس کرونا با افت مواجه شده‌اند، برخی دیگر همچنان توانسته‌اند عملیات تجاری خود را توسعه دهند. این امر به معنی مشتریان و کارمندان جدید برای آنها است. معمولاً وقتی اکثر سازمان‌ها می‌خواهند نیروی استخدام کنند، باید جست‌وجوییشان را محدود به همان نقطه جغرافیایی سازند یا سراغ استخدام کارمندی

دور کاری را تسهیل می‌کند؟

بهبود همکاری تیم

یکی از مزیت‌های اصلی ابر این است که از هر جایی که اتصال اینترنت وجود داشته باشد، می‌توان به ابر دسترسی داشت. این امر به کارمندان امکان اشتراک‌گذاری، ارتباط و همکاری در مورد ایده‌ها و نظرات‌شان را می‌دهد، به‌ویژه در دوره قرنطینه. علاوه بر این، چنین ویژگی‌ای باعث می‌شود کیفیت کار انجام شده افزایش یابد و نه تنها به‌روزرسانی‌ها به‌طور هم‌زمان رخ دهند، بلکه زمان صرف‌شده برای انجام پروژه کاهش می‌یابد. دور کاری بدون استفاده از ابر برای گروه‌های همکاری فاجعه‌بار می‌شود؛ ایمیل‌ها به‌طور مداوم بین نیروی کار رد و بدل می‌شوند و ممکن است در این مسیر و با هر ایمیل، روند کار از کنترل خارج شود. در نتیجه فقط یک یا چند کارمند می‌توانند روی پروژه کار کنند و بقیه با اختلال مواجه می‌شوند. کارمندان مختلف با استفاده از ابر می‌توانند روی یک سند یا پروژه کار کنند و این امر همکاری گروهی را تسهیل می‌سازد. ویرایش‌ها، پیشنهادات، نظرات و همچنین تغییرات را همه و حتی مشتریان می‌توانند ببینند؛ به این ترتیب تجربه همکاری پیشرفته‌تری رقم می‌خورد.

در دوره قرنطینه و رعایت فاصله اجتماعی، بخشی از نیروی کار، دور کاری را تجربه می‌کنند. کارمندان و کارفرمایان به دور کاری روزانه عادت کرده‌اند و از این طریق کارهایشان را در میانه بحران جهانی کرونا پیش می‌برند. بعضی سازمان‌ها سراغ مدل کار از خانه رفته‌اند که برایشان تحولی نه‌چندان پیچیده بوده، اما بسیاری از سازمان‌ها حتی ابزارها یا منابع مناسب را در اختیار نداشته و ندارند که بتوانند برای کارمندان امکان کار از خانه را فراهم آورند؛ به همین دلیل نحوه کار آنها مختل شده است؛ اما فناوری آن‌قدر در ۱۰ سال اخیر و سال جدید پیشرفت کرده که با محصولات و مفاهیم جدید خود امکان دور کاری را فراهم آورده است، حتی اگر استانداردهای آن هنوز هم آن‌قدرها قابل توجه نباشد. برخی سازمان‌ها مثل توییتر اعلام کرده‌اند که حتی بعد از دوره اپیدمی و فاصله‌گیری اجتماعی نیز امکان دور کاری را برای کارمندان خود فراهم خواهند آورد.

یکی از دلایل اصلی موفقیت دور کاری در این دوره، ابر (cloud) بوده است. در حال حاضر تقریباً برای همه کارهای مان از ابر استفاده می‌کنیم، هرچند بسیاری از ما متوجه اهمیت این فناوری نیستیم. چرا ابر در حوزه دور کاری و کار از خانه تا این حد اهمیت دارد و چگونه

چگونه می توان امنیت سایبری کسب و کار را در دور کاری حفظ کرد

اشتباه‌های کوچک مهلك

بسیاری از سازمان‌های سراسر جهان از کارمندان خود خواسته‌اند که در واکنش به COVID-19 از خانه کار کنند. این امر چالش‌های امنیت سایبری متعددی را برای بسیاری از کسب و کارها ایجاد کرده که اغلب، تجربه، پروتکل و فناوری‌های لازم را در حوزه دور کاری که امن باشند، ندارند. در ادامه به برخی مشکلات رایج اشاره می‌کنیم که سازمان‌ها در مهاجرت به فضای دور کاری با آنها مواجه‌اند.

نیروی دور کار دانش و آگاهی امنیتی ندارد

در دوره شیوع کرونا، اولین بار است که بسیاری از کارمندان دور کاری می‌کنند. آنها روش‌ها و اقداماتی را که نیروی دور کار با تجربه بدان‌ها مسلط است، نمی‌دانند؛ از جمله استفاده از وی‌پی‌ان در شبکه‌های عمومی و ذخیره نکردن اطلاعات حساس در دستگاه‌های شخصی‌شان. کارمندان بی‌توجه دلیل اول نقض‌های امنیتی هستند و با دور کاری، میزان تهدید نیز افزایش می‌یابد؛ راه‌حل ساده است: به کارمندان تان اصول بنیادین را آموزش دهید و دوره‌ها را تکرار کنید. مجهز کردن کارمندان با دانش و ابزارهای مناسب، به نفع حفاظت از داده‌های ارزشمند شما است. آموزش در حوزه امنیت سایبری باید بهترین اقدامات امنیتی و قوانینی را در بگیرد که کارمند دور کار از آنها پیروی می‌کند. نکات زیر از جمله نکات احتیاطی هستند که باید رعایت شوند.

- اجتناب از کلیک کردن روی لینک‌های فرستاده شده با ایمیل‌های نامعلوم و محتاط بودن نسبت به پیوست‌ها (attachments).

- بررسی دامنه فرستنده ایمیل تا نسبت به مطابقت آن با وبسایت سازمانی که ایمیل از آن ارسال شده، اطمینان حاصل شود.

- بررسی هر URL (نشانی وب) مشکوک در ایمیل‌ها.

- استفاده از منابع قابل اعتماد برای مشاهده اخبار و اطلاعات مربوط به کرونا.

- اجتناب از پاسخ‌گویی به ایمیل‌هایی که درخواست اطلاعات شخصی یا مالی را دارند.

کارمندان پیش از این هم بارها مورد تهاجم حمله‌های فیشینگ واقع شده‌اند؛ آنها احتمالاً از رمزعبورها یا گذرواژه‌هایی استفاده می‌کردند که در حمله‌های قبلی فاش شده‌اند و نقطه ضعفی برای کسب و کار بوده‌اند که به خسارت و زیان منتهی شده است.

تهدید گذرواژه‌ها

منقضی شدن گذرواژه در دفتر یا روی شبکه دفتر یادآوری می‌شود، اما کاربران دور کار از این امر مطلع نمی‌شوند. رمز عبورهای قدیمی تماس با بخش فناوری اطلاعات را که کارکنان در آن مشغولند، افزایش می‌دهد؛ کارکنانی که جز این مساله، بار انتقال فضای کاری سازمان به دور کاری را بر دوش دارند. شناسایی حساب‌هایی که منقضی شدن گذرواژه‌هایشان نزدیک است و ارتباطات فعال به حل این مشکل کمک می‌کند. اپلیکیشن‌های یادآور گذرواژه به ادمین‌های فناوری اطلاعات سازمان کمک می‌کند تا از منقضی شدن گذرواژه مطلع شوند و دورکاران را آگاه سازند. روش این آگاه‌سازی متفاوت است و می‌تواند از طریق ایمیل یا اس‌ام‌اس باشد.

اپیدمی: فرصتی برای امنیت بیشتر

زیرساخت ضعیف و حمله‌های فیشینگ هدفمند در دوره COVID-19 فرصتی ویژه برای مجرمان سایبری فراهم کرده‌اند. با این حال، سازمان‌ها می‌توانند از شیوع بیماری به عنوان فرصتی برای تقویت امنیت و استفاده از راه‌حل‌های مناسب بهره ببرند تا میزان تهدید را کاهش دهند.

منبع: اینفو سکیوریتی

بروند که در همان منطقه زندگی می‌کنند. ابر این مساله را تغییر داده است. پس از قرنطینه، سازمان‌های بیشتری برای کارکنان خود امکان دور کاری پاره‌وقت یا تمام‌وقت را فراهم خواهند آورد و رهبران کسب و کارها خواهند توانست بهترین فرد را برای شغل فارغ از موقعیت جغرافیایی، استخدام کنند. علاوه بر این، امکان دسترسی به اطلاعات درون سازمانی از طریق ابر به این معنا است که سازمان‌ها می‌توانند به سرعت روی نیروی دور کار سرمایه‌گذاری کنند، زیرا مجبور نیستند هزینه برای سخت‌افزار اضافی یا فضای اداری پرداخت کنند. به واقعیت پیوستن دور کاری از طریق ابر بسیار آسان است. کارمندان جدید می‌توانند اجازه دسترسی، اشتراک‌گذاری و ویرایش‌های لازم را داشته باشند، بی‌آنکه نیاز باشد تا دفتر بیایند. فناوری ابر، دور کاری را سهل‌تر و ساده‌تر کرده و در عین حال راه را برای هزاران سازمان گشوده تا در دوره پساکرونا از استراتژی دور کاری بهره‌مند شوند.

افزایش اهمیت امنیت

امنیت یکی از مهم‌ترین مسائلی است که رهبران کسب و کارها باید در زمان اتخاذ هر تصمیمی در نظر داشته باشند، زیرا بر کل سازمان تأثیر می‌گذارد. از آنجا که داده‌ها و اطلاعات در ابر به‌آسانی در دسترس کارمندان قرار دارد، آنهایی که بیرون از سازمان هستند هم می‌توانند به داده‌ها دسترسی بیابند. برای مقابله با این مشکل، ارائه‌دهنده‌ها میزان تهدید نقض داده را به حداقل می‌رسانند.

اکثر ارائه‌دهندگان ابر برای مقابله بیشتر با هکرها و مهاجمان از قابلیت‌های تیم امنیتی خود که متخصصانی برای به‌روزرسانی‌های مداوم ابر در حوزه امنیت هستند، بهره‌مند می‌شود. این ارائه‌دهنده‌ها گاه از فایل‌ها نیز بک‌آپ می‌گیرند تا اگر در حین دور کاری کارمندان شرکت مشتری، فایلی به طور اتفاقی حذف شود، آنها بتوانند آن را ذخیره کنند.

ابر نقش مهمی در همکاری دارد و قابلیتش برای ارتقای همکاری و در عین حال افزایش بهره‌وری نیروی کار، نشان می‌دهد چقدر اهمیت این فناوری در زندگی روزانه کاری‌مان بالا است.

منبع: آی تی پروپورتال

نگاهی به سبک مدیریت تیم کوک

رهبری خاموش



از گرگ جاسویاک معاون اپل در بخش بازاریابی محصولات آورده شده است «رهبری بسیار آرام است. نه عربده کش است، نه فریادزن... او خیلی آرام و استوار است، اما شما را با سؤالات تکه تکه می کند. باید کار خود را بلد باشید».

این تکنیک مؤثر بوده است، زیرا باعث می شود کارمندان روی پای خود بایستند و در عین حال هوشیار باشند. کوک تنها رهبری نیست که سوال پرسیدن را مؤثرترین راه برای افزایش بهره‌وری تیم خود می داند؛ مارکر پارکر، مدیرعامل نایک نیز به همین روش، مشهور است. به نظر اندی کمپیون، مدیر مالی شرکت نایک چنین رویکردی به دیگران «قدرت می دهد خودشان پاسخها را بیابند و بر اساس این پاسخها اقدام کنند».

تیم کوک سبک رهبری خود را برای پیشبرد شرکتش دنبال می کند. او رهبری دموکرات است که فرصت‌ها را برای کارمندان خود فراهم می آورد تا بتوانند ایده‌هایشان را برای بهبود شرکت به اشتراک بگذارند. سبک رهبری او مبتنی بر روش مربی‌گری است: او به کارکنان خود انگیزه می دهد، آنها را به حرکت وامی دارد و به آنها دل‌وجرات می بخشد. می توان گفت تیم کوک از زمانی که مدیریت اپل را عهده‌دار شده، رهبری الهام‌بخش بوده است. بسیاری از تحلیلگران سبک رهبری او را در مقابل سبک رهبری استبدادی اپل در دوره استیو جابز می دانند که سال‌های ۱۹۹۷ تا ۲۰۱۱ را در بر می گرفت. به نظر آنها سبک تیم کوک در مقابل جابز قرار دارد و دموکراتیک‌تر است. از سوی دیگر، منتقدان گاه از کوک انتقاد می کنند که جاه‌طلبی و قدرت سلف خود یعنی استیو جابز را ندارد. مثلاً بر

اساس گزارشی از موسسه خدمات مالی BGC در سال ۲۰۱۶ این نکته را مطرح کرده که اپل با رهبری کوک در مورد ایجاد دسته‌بندی جدید محصولات محتاط‌تر شده است. بسیاری رهبری او را مبتنی بر موقعیت می دانند. نظریه رهبری موقعیتی (situational leadership theory) بر این امر تأکید دارد که رهبری را دو بعد جهت‌دهی و حمایتی شکل می دهند و هر کدام از این ابعاد را باید به طور مناسب در موقعیت مناسب به کار گرفت؛ یعنی رهبر می تواند دیگران را در هر شرایطی راهبری کند. تیم کوک از رهبرانی است که این قابلیت را دارد؛ و گاه برای اعضای تیم اپل

توانست آنچه را که در شرکت منحصر به فرد بود، حفظ کند و در عین حال ارزش‌هایی را هم اضافه کند. او نشان داد که می توان رقابتی بود و در عین حال آرام.

نام تیم کوک هفتمین مدیر ارشد اجرایی شرکت اپل، به دلیل سبک، مهارت و کیفیت رهبری‌اش جزء لیست پنجاه رهبر برتر جهان در مجله Fortune منتشر شده است.

سبک رهبری

سبک مدیریتی تیم کوک مدیرعامل اپل به اندازه شخصیت عمومی او که می بینیم، آرام است؛ اما هنگامی که نوبت رسیدگی به مسائل و مشکلات سر می رسد، او خستگی ناپذیر و گاه بی‌رحم است. کوک مشهور به پرسیدن سوال پشت سوال از کارمندان خود است؛ ویراستار کتاب «تیم کوک: نابغه‌ای که اپل را به سطح بعدی رساند» می گوید، کوک می خواهد مطمئن شود کارکنانش مسئولیت‌های خود را به طور عالی انجام می دهند. او می نویسد مدیرعامل اپل می تواند «با پرسیدن سؤالات بی پایان، آدم‌ها را ذله کند».

تیم کوک بر اساس نقل قولی که در این کتاب

تیم کوک (Tim Cook) بارها به دلیل سبک رهبری خاموش و بی‌سروصدا و در عین حال مؤثرش تحسین شده است. او که بین برخی تحلیلگران صنعت فناوری به «رهبر خاموش» شهرت دارد، به طور کل متفاوت با شخصیت کاریزماتیک استیو جابز است. تیم کوک پس از مرگ استیو جابز به سمت مدیرعاملی شرکت منصوب شد. بسیاری در این نقطه زمانی، با دیده شک به کوک می نگریستند؛ هیچ کس نمی توانست پیش‌بینی کند که نحوه کار اپل بدون استیو جابز چگونه از آب در خواهد آمد؛ اما این امر مانع از گمانه‌زنی نشد. مثلاً جان دوورک از تحلیلگران صنعت فناوری گفته بود «اپل بدون استیو جابز می شود سونی».

تیم در همان ابتدای کار ایمیلی درون‌سازمانی فرستاد و عهد بست که به فرهنگ شرکت وفادار باشد. او نوشت «می‌خواهم مطمئن باشید که قرار نیست اپل تغییر کند. من اصول و ارزش‌های منحصربه‌فرد اپل را گرامی می دارم. استیو شرکت و فرهنگی ساخته که مثل هیچ چیز دیگر در جهان نیست و ما می‌خواهیم به آن وفادار باشیم...». در واقع مسائل تغییر کردند؛ اما کوک

هستید: بسیاری معتقد بودند تیم کوک شخصیت مناسبی برای ایفای نقش مدیریتی نیست، چون رفتار منفعلانه و آرامی دارد، اما او اثبات کرد فرد مناسبی است. در حالی که استیو جابز بسیار تهاجمی بود، تیم کوک مؤدب و آرام بر جای ماند و شغلش را با نیروی درونی خود، مستحکم ساخت. تیم کوک باور دارد موفق شدن به عنوان یک رهبر به این معنا نیست که هر چه در خود دارید، رها کنید. شاید هیچ کس در دنیای فناوری به اندازه تیم کوک در سایه شخصیت تأثیرگذار سلف خود، قرار نگرفته باشد؛ همه اطرافیان کوک سعی داشتند شبیه استیو جابز باشند، اما او، نه؛ زیرا فرد دیگر، به اندازه خود آدم، واقعی نیست و نمی تواند درست عمل کند.

فقط چند کار معدود فوق العاده می توان انجام داد: رویکرد تیم کوک تمرکز بر کاری است که فرد می تواند آن را به بهترین شکل انجام دهد. اپل نمی خواهد محصولات زیاد یا غول پیکری داشته باشد؛ زیرا می داند با ایجاد چند محصول فوق العاده می تواند توجه ها را به خود جلب کند.

شفافیت: تیم کوک می داند شفافیت، مساله های حیاتی است. او بعد از انتقادهای تندوتیز در مورد استانداردهای کارمندان جهانی اپل، درهای شرکت را باز کرد و همگان را دعوت به دیدن عملکرد اپل در محیط کار کرد.

مشتری محوری: در شرکتی که روندهای حاکم مبتنی بر مشتری است، وفاداری مشتری اپل به معنای همه چیز است. کوک می گوید «من بر مشتری تمرکز می کنم. مشتریان هر فصل صحبت می کنند. آنها هر سال صحبت می کنند. آنها هر روز صحبت می کنند؛ و مهم ترین نکته برای ما این است که آنها راضی اند...»

مشغول بهبود بخشیدن مسائلی نشوید که مشکلی ندارند: اپل تحت مدیریت کوک، توانسته جهت گیری خود را به درستی تنظیم کند. کوک وسوسه نشد که کل شرکت را تغییر دهد، آن هم در مسائلی که نیازی به تغییر نبود. او تمرکز خود را بر نقاط مهم گذاشت؛ زیرا می داند رهبر است و مساله مهم او نیست، بلکه محصولات، مشتریان و کارمندان اهمیت بنیادین دارند.

چم و خم های راه

سبک رهبری تیم کوک، نکات مدیریتی مختلفی را در بر دارد که ممکن است در وهله اول کوچک به شمار بیایند، اما در عمل اهمیت زیادی دارند. در ادامه به چند مورد از این نکات اشاره می کنیم. **خطر کردن:** گاه رهبران مجبورند تصمیم های دشوار بگیرند و خطر کنند تا بتوانند باعث پیشرفت سازمان هایشان شوند. انجام این کار برای رهبران ساده نیست؛ آنها باید بتوانند به خودشان اعتماد کنند. تیم کوک نیز می داند که برای موفقیت باید ریسک کند. او تأکید می کند که با علم بر اینکه خطر کردن ممکن است به شکست منجر شود، خطر می کند.

اعتماد به اطرافیان: تیم کوک رهبری است که به نظرات دیگر اعضای تیم که همیشه با آنها کار می کند، اعتماد دارد. او مدیران اجرایی بسیاری دارد و معتقد است آنها با ایده های درخشان و نوآورانه خودشان به موفقیت رسیده اند و اگر نیاز باشد، می توانند شرکت را هدایت کنند.

تواضع: یکی دیگر از کیفیت های رهبری تیم کوک، تواضع است. مدیریت یکی از بزرگ ترین شرکت ها باعث نشده او رهبری متکبر باشد. او از فروشگاه های اپل بازدید می کند و با مشتریان حرف می زند.

ارزش همکاری: یکی دیگر از کیفیت های رهبری تیم کوک، ارزش قائل بودن برای همکاری مؤثر است. او در مصاحبه ای می گوید «شما به دنبال افرادی هستید که از نقطه نظرهای مختلف استقبال می کنند؛ افرادی که آنقدر اهمیت می دهند که اگر ساعت یازده شب ایده ای به ذهنشان برسد، می خواهند تماس بگیرند و حرف بزنند؛ چون هیچان زیادی در مورد ایده دارند و می خواهند آن را به جلو هدایت کنند. آنها باور دارند که کسی می تواند در پیشروی ایده به آنها کمک کند...».

اعتراف به اشتباه: کوک عمیقاً معتقد است رهبران هم اشتباه می کنند. او یک بار به استیو جابز و توانایی او در اعتراف به اشتباه هایش در یک مصاحبه اشاره کرد. کوک می گوید شاید نکته ای که در مورد جابز به اندازه کافی مورد قدردانی و توجه قرار نگرفته، شجاعت او در تغییر نظرش بوده است.

خودتان باشید؛ تظاهر نکنید فرد دیگری

مربی گری می کند، آنها را به مسیر صحیح هدایت می کند و مهارت های مورد نیاز برای موفقیتشان را به آنها می آموزد اما در عین حال امکان می دهد تیم با یکدیگر همکاری کنند و پیش بروند.

تنوع و شمول

تنوع واژه مبهمی در حوزه منابع انسانی نیست، بلکه برعکس، تنوع تجربه های کارمندان شما به رشد بیشتر شرکت کمک می کند. ایده اصلی در پس مساله شمول و تنوع، این است که وقتی افراد تجربه های سراسر متفاوت خود را مطرح می کنند، شرکت ها می توانند از این تجربه های خلاقانه و متفاوت برای رویکرد نوآورانه کسب و کار خود استفاده کنند. کوک این واقعیت را به رسمیت می شناسد و تنوع را سنگ بنای مدیریتی خود قرار داده است. او می گوید «ما خواهان تنوع اندیشه هستیم. ما خواهان تنوع سبکیم. ما می خواهیم آدم ها خودشان باشند... ما می خواهیم کار صحیح را انجام دهیم. می خواهیم صادق و روراست باشیم».

به خاطر دیگران

کوک در یکی از مصاحبه های خود آشکارا بیان کرده که از موقعیت خود برای کمک به نیروی کار آمریکایی استفاده می کند. او اشاره کرده که شرکت ها باید ارزش هایی داشته باشند، زیرا یک شرکت مجموعه ای از انسان ها است و شرکت ها هم مثل انسان ها باید ارزش هایی داشته باشند. به نظر کوک یکی از مهم ترین کارهای انسان، فعالیت های این چنینی مثل ایجاد شغل است. کوک در سال ۲۰۱۷ در گفت و گویی اشاره کرده که اپل دو میلیون شغل در امریکا ایجاد کرده و در ادامه گفته است این رقم کافی نیست. او تأکید کرده که می خواهد از موقعیت شغلی خود استفاده کند تا مشاغل بیشتری را برای کارجویان در امریکا فراهم آورد. از برنامه های شرکت اپل در سال ۲۰۱۷ استفاده از بودجه ۱ میلیارد دلاری برای ایجاد مشاغل پیشرفته تر در حوزه تولید در ایالات متحده امریکا بوده است. به گزارش سی ان بی سی تیم کوک فعالیت های متعدد انسان دوستانه هم انجام داده است، از جمله اهدای میلیاردها دلار به مؤسسات مختلف از جمله ۵۰ میلیون دلار به بیمارستان ها و غیره.

تجربه نیروی انسانی رمیس از دوران دور کاری

خوب و بدهای روزهای متفاوت



■ آژاده دودانگه

شرایط برای نیمی از همکاران که در محل مشتری فعالیت داشتند به صورت شیفتی تعریف شد و به طور کلی بیش از ۸۰ درصد از همکاران مان کار در منزل را آغاز کردند و اینگونه شد که آن شور و نشاطی که در ساختمان مرکزی و دیگر ساختمان‌ها (چه در ساختمان فاطمی و موسسه آموزش عالی ارژنگ و چه در محل کار مشتری) همیشه شاهد آن بودیم در سکوتی ناشناخته فرو رفت. سکوتی که هنوز هم پس از گذشت چندماه به خصوص در دفتر مرکزی شاهد آن هستیم. اگر چه در روزهای اوج دور کاری دفاتر شرکت به طور کامل تعطیل نشد و برخی همکاران بنابر شرایط، گهگاهی در شرکت حضور می‌یافتند اما از همان ابتدا همواره ترجیح مدیران رمیس بر این بوده است که سلامتی همکاران حفظ شود و برای جلوگیری از شیوع این بیماری و احترام به حقوق سایرین، رمیسی‌ها در خانه بمانند و از طریق دور کاری وظایف و مسئولیت‌های کاری خود را انجام دهند. رمیسی‌ها نیز در این مدت همکاری‌های لازم را انجام داده و متعهدانه و صبورانه برای پیشبرد فعالیت‌ها و اهداف خود و رمیس تلاش کردند. اما در این بین نقش واحد منابع انسانی و اداری بسیار پررنگ و حائز اهمیت

همه چیز از پیدا شدن یک ویروس قرمز رنگ در یکی از کشورهای دور شروع شد. ویروسی که سبب تغییرات بزرگی در زندگی کاری و شخصی همه ما شد و سبک بودنمان را متحول کرد.

اسفندماه گذشته بود (پنجمین روزش، درست روز تولد من)؛ بعد از چند ساعت کار کردن، برای خوشحالی کردن با خودم مرخصی گرفتم تا به منزل بیایم و پس از کمی استراحت آماده رفتن به کافی‌شاپ شوم برای یک جشن تولد دو نفره با خودم! غافل از اینکه استرس حضور کرونا، در دو قدمی زندگی‌ام به یکباره و با سرعت جت برنامه‌ریزی‌هایم را دستخوش تغییر کرد؛ از تغییر ناگهانی برنامه تولدم تا خبر شروع دور کاری از فردا! همه اینها طی چندساعت اتفاق افتاده بود و آن چه از آن واهمه داشتیم برایمان رقم خورد. کرونا به هدفش رسیده بود و همه ما را به سوی تجربه جدیدی سوق می‌داد. تجربه دور کاری ما در رمیس از ۶ اسفند ماه نود و هشت آغاز شد و از همکاران درخواست شد در منزل‌هایشان به امور کاری خود بپردازند. این

- بود، یک ماه قبل از تصمیم شرکت برای دورکاری، تدابیری اندیشیده و اقدامات مهمی در رابطه با خرید محلول‌های ضدعفونی و نصب آن در ساختمان‌های شرکت انجام شد. به سایر امور مهمی که توسط این واحد همزمان با شروع دورکاری انجام شد در زیر اشاره شده است:
- اطلاع‌رسانی به همه همکاران و مطلع نمودن آنها از تصمیم شرکت برای درخواست دورکاری در منزل
- آماده‌سازی زیرساخت‌های لازم برای دورکاری همچون ارسال وسایل و ابزار کار همکاران به منزل آنها
- انجام تب‌سنجی در ورودی شرکت
- ضدعفونی کردن مداوم فضای شرکت توسط همکاران دلسوز خدمات
- تهیه وسایل بهداشتی برای همکارانی که به شرکت مراجعه داشتند
- همچون مواد ضدعفونی کننده، ماسک و دستکش
- ارسال مواد ضدعفونی کننده، ماسک و دستکش برای همکاران مستقر در محل کار مشتری
- رعایت فاصله‌گذاری اجتماعی در تمامی ساختمان‌های شرکت
- برگزاری جلسات داخلی و خارجی به صورت آنلاین از طریق نرم‌افزارهای Skype، Zoom و...
- برگزاری مصاحبه‌ها و جلسات استخدما می از طریق نرم‌افزارهای آنلاین
- برگزاری کلاس‌های آموزشی برای همکاران از طریق نرم‌افزارهای آنلاین
- انجام اطلاع‌رسانی‌های لازم به همکاران از طریق کانال‌های ارتباطی رمیس (شامل outlook و کانال رسمی رمیس در WhatsApp)
- اما در این زمان در هر یک از واحدهای سازمانی رمیس چه گذشت؟
- از مدیران و سرپرستان رمیس که تجارب کاری خود در این دوره را با ما به اشتراک گذاشته‌اند، می‌خوانیم:

بهرام علی‌اف و محسن نوروزی از خدمات ارائه شده به همکاران در رابطه با زیرساخت‌های IT شرکت و آنچه که بر واحد فنی در این مدت گذشت می‌گویند:

تا پیش از این هم زیرساخت‌های سخت‌افزاری و نرم‌افزاری لازم در لایه سرور و ارتباطات برای انجام کار در منزل برای همکاران وجود داشت اما در رابطه با سرویس اتصال همکاران، در ابتدا با شرایط متفاوت و چالش‌هایی مواجه بودیم که توانستیم آن را نیز با شروع دورکاری برطرف کنیم. به عنوان مثال برای همکارانی که اغلب از طریق VPN به سرورهای شرکت متصل می‌شدند، راهنمای تصویری گام به گام مراحل کار، تهیه و ارسال شد.

در رابطه با همکاران فنی نیز این امکان وجود داشت که بدون بروز مشکل یا وقفه‌ای، امور واگذار شده را انجام دهند، تمامی جلسات مربوطه را برگزار کنند و سرویس‌ها را به صورت کامل ارائه کنند. همچنین همکارانی که در بخش خدمات پس از فروش شرکت مشغول به کار بودند در این زمان علاوه بر سرویس‌دهی آنلاین، با رعایت اصول بهداشتی در محل مشتری حضور یافته و همچون گذشته مسئولیت‌های کاری خود را انجام دادند.

عباس ناصری از تجربه دورکاری همکاران واحد نرم‌افزار می‌گوید:

ما قبل از زمان دورکاری نیز بیشتر ارتباطمان با سایر واحدها از طریق ایمیل و تماس تلفنی بود و به ندرت درگیر جلسات حضوری می‌شدیم. در نتیجه دورکاری تاثیر منفی چندانی روی واحد ما نداشت. موارد مثبت دورکاری برای ما صرفه‌جویی در زمان رفت و برگشت به شرکت بود که سعی کردیم از آن زمان و انرژی برای ارتقاء کیفیت و کمیت کار استفاده کنیم. تنها چالش همکاران واحد نرم‌افزار در زمان دورکاری مواقعی بود که نیاز به جلسه حضوری بود که آن را نیز توانستیم با تدابیری مرتفع کنیم.





از پریسا بدری و دوستان بخش فروش می‌خوانیم:

از انجایی که ما خیلی نیاز به حضور فیزیکی در شرکت نداشتیم و بیشتر ارتباطمان با مشتریان از طریق صفحات مجازی (تلگرام و واتس‌آپ) پیش می‌رفت، این تجربه بسیار جالب بود از این جهت که وظایف کاری‌مان به درستی پیش می‌رفت و عملکردمان در زمان دور کاری نه تنها کاهش نداشت بلکه از پیش‌بینی‌هایمان نیز بالاتر رفت. به نظر من با توجه به ماهیت کار فروش که دریافتی‌ها و درآمد همکاران وابسته به میزان فروش است، دور کاری آنقدرها هم نمی‌تواند اثری منفی بر روی کاهش کار بگذارد چون در صورت نبود فروش، در درجه اول این همکاران واحد فروش هستند که متضرر می‌شوند.

تنها مشکلاتی که آن اوایل با آن مواجهه بودیم مربوط به عدم حضور همکاران در شرکت می‌شد همچون کاهش ارسال بار از انبار و بالتبع کندی تحویل سفارشات به مشتری، کندی در ارسال فاکتور رسمی به مشتری و... که با گذشت زمان این مشکلات نیز کاهش یافت و انجام امور با روال عادی پیگیری می‌شد.

از خوبی‌هایی که دور کاری برای واحد ما داشت این بود که همکاران با خیال راحت و دور از استرس کرونا می‌توانستند در منزل کارهایشان را پیش ببرند.

محمدرضا عبدی از تجربه واحد مالی می‌گوید:

در ابتدای دور کاری نیاز به حضور روزانه برخی از همکاران در شرکت بود تا کارهای فوری از قبیل ضمانت‌نامه‌های بانکی، صدور چک، نامه‌نگاری‌ها با ادارات بیمه و مالیات و بانک‌ها و همچنین پرینت و بایگانی اسناد حسابداری انجام شود. همکارانی که دور کاری می‌کردند نیز به دلیل داشتن دسترسی به نرم‌افزار ERP در منزل؛ امکان صدور، کنترل و بررسی اسناد حسابداری، پاسخگویی به تلفن‌ها و همچنین پیگیری‌های لازم را داشتند. اما با توجه به روند طولانی شدن دوران قرنطینه و در معرض خطر قرار گرفتن همکاران این واحد، از ابتدای سال ۹۹ فعالیت‌های همکاران به صورت شیفتی تعریف و کارها و فعالیت‌ها با تقسیم‌بندی و برنامه‌ریزی و حضور حداقلی همکاران مالی پیش رفت. دوران دور کاری در مجموع نه تنها خلل و تعللی در فعالیت‌های این واحد ایجاد نکرد، بلکه باعث کاهش هزینه و زمان رفت‌وآمد همکاران، افزایش آرامش روانی و همچنین بهینه نمودن ساعت مفید کاری آنها شد اما در مقابل هزینه اینترنت و هزینه تلفن همکاران را نیز افزایش و تحت تاثیر قرار داد.

مریم اعتمادی از روزهای دور کاری فروش سازمانی می‌گوید:

اوایل با مشکلاتی از قبیل سرعت اینترنت، کندی کار و ساعت کار بیشتر مواجهه بودیم و به خاطر نحوه و حجم کار ناچار بودیم شیفت کاری برای همکاران تعریف کنیم و هر روز حداکثر دو نفر از همکاران می‌بایست در شرکت حضور می‌یافتند تا علاوه بر انجام مسئولیت‌های کاری خود، با دوستانی که در منزل مشغول به کار بودند نیز همکاری داشته باشند. این مورد بعد از تعطیلات فروردین تا حدودی رفع شد اما همچنان با توجه به حجم کار نیاز بود تا حضور همکاران در شرکت پررنگ شود. انصافاً نیز این همکاری و همراهی میان کسانی که در شرکت بودند و کسانی که در منزل مشغول به کار بودند وجود داشت اما چیزی که در آن زمان باعث سخت‌تر شدن فروش می‌شد، وجود دغدغه‌های مربوط به نحوه فروش، وضعیت بازار، قیمت دلار و شرایط تولید تجهیزات بود و همچنین ترجیح شرکت بر این بود که این دغدغه‌ها را کاهش دهد یا وارد این دغدغه‌ها نشود.

بالتبع این موضوع و احتمال گسترش یافتن آن باعث ایجاد نگرانی و استرس در میان همکاران می‌شد. این نکته نیز حائز اهمیت است که گرچه با دور کاری می‌توان از کرونا و عواقب آن و حتی از ترافیک‌های طولانی شهر تهران مصون ماند و در آرامش خانه کار کرد اما نمی‌توان امیدوار بود که با تصمیم به ادامه روند دور کاری همکاران خوشحالی داشته باشیم.

در ادامه خالی از لطف نیست که از تجارب و خاطرات دور کاری برخی از همکاران و چالش‌هایی که در این زمان داشتند را نیز بخوانیم:

تجربه آزاده دودانگه از دور کاری:

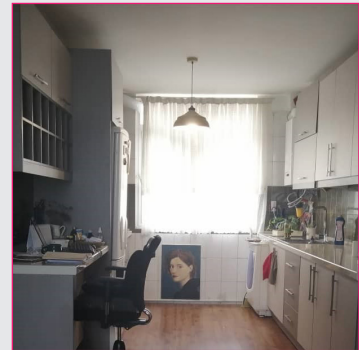
به طور قطع اوایل دور کاری این سبک کاری و زندگی برای من با یک شخصیت برون‌گرا بسیار سخت و چالشی بود. من بودم و یک لپ‌تاپ ۱۵ اینچی و فلش ۱۶ گیگ که تمام اطلاعاتی که به آنها نیاز داشتم را از طریق آن به محل کار جدیدم (خانه) منتقل کرده بودم. دو ساعت بیشتر خوابیدن صبح‌ها برایم گرچه لذت‌بخش بود اما همین که پای لپ‌تاپ می‌نشستم، دوباره خواب بر من غالب می‌شد. آن میز کار مجلل و پر از گل در شرکت کجا و میز ناهارخوری مهمان کجا؟! به هر حال به هر طریقی بود کارها پیش می‌رفت و کم‌کم به وضعیت جدید عادت می‌کردم؛ به جلسات اسکایپی، به کلاس‌های آنلاین، به پیغام‌های واتس‌آپی و به تمام کارهای جدید اما چیزی که روز به روز از آن محروم‌تر می‌شدم، حال خوب و انرژی‌ای بود که از دیدن دوستانم در رمیس می‌گرفتم. من برای یک جا ماندن و اسارت در خانه ساخته نشده بودم، تمام تفریحات و سرگرمی‌هایم تعطیل شده بود و من مانده بودم و خانواده. خانواده‌ای که حالا بیش از پیش می‌توانستم در کنارشان باشم. با این حال مقاومت من چندباری شکسته شد و به شرکت مراجعه کردم. حتی به خواست مدیرم به سبک سال‌های گذشته، هفته آخر اسفند در لابی شرکت هفت سین نوروز را برپا کردیم اما با یک تفاوت غریب! این هفت سین بدون حضور همکاران رمیس در فضای شرکت رنگ و بویی از آمدن عید و بهار نداشت.

تجربه محمدرضا ذاکری از دور کاری:

واقعیت این است که اوایل از تصمیم شرکت برای دور کاری خوشحال بودم به این دلیل که صبح‌ها می‌توانستم بیشتر بخوابم و مجبور نبودم صبح زود از خواب بیدار شوم، تغذیه مناسبی داشتم و می‌توانستم وعده‌ها و میان‌وعده‌های کامل‌تر و سالم‌تری را تجربه کنم که هرگز در شرکت به این نحو برایم فراهم نبود. در اینکه دور کاری و فاصله‌گذاری، از شیوع ویروس کرونا جلوگیری می‌کرد شکی نیست اما اگر بخواهم از تاثیر آن بر روی کار خودم و زندگی کاری‌ام بگویم، برای من تجربه خوبی نبود زیرا پس از مدتی کوتاه، بودن در فضای خانه، نبودن در چارچوب‌های کاری و برقراری ارتباط‌های مجازی به جای تعاملات رودرو و چشمی با همکاران باعث ایجاد حال ناخوشایند شبیه به حالت افسردگی در من شده بود و احساس می‌کردم که نیاز دارم روزهایی را نیز در شرکت کار کنم تا از این حالت نامعلوم که کم‌کم تمام وجودم را فرا می‌گرفت رهایی پیدا کنم. گرچه این تصمیم من شبیه به راه رفتن بر لبه تیغ بود اما می‌توانستم با رعایت پروتکل‌های بهداشتی و فاصله‌گذاری اجتماعی که شرکت لحاظ کرده بود از این یاس و ناامیدی نجات پیدا کنم!



تجربه فروغ منوچهری از دور کاری:



دور کاری برای من تجربه‌ای بی‌اندازه سخت اما منحصربه‌فرد بوده است. در شرایطی که حضور فیزیکی احتمال انتقال بیماری را تا حدود زیادی افزایش می‌دهد، تصمیم بر دور کاری یکی از دوراندیشی‌های بسیار مثبت محل کارم بود ولیکن انجام شدن کارهای روزانه امکان‌پذیر نمی‌شد، اگر به صورت شیفتی با دیگر همکاران واحد حضور در شرکت را تقسیم نمی‌کردیم، چرا که برای انجام برخی امور حضور در شرکت اجتناب‌ناپذیر است. این مهم نشان می‌دهد در شرایطی که حضور این بیماری ممکن است سال‌ها به طول انجامد همزمان دور کاری و انجام بهینه کارها جز با همکاری اعضای گروه امکان‌پذیر نیست. شاید در پایان این دوره سخت‌ترین دستاوردی که داشته باشیم شناخت بعضی از انسان‌های به شدت دوست‌داشتنی و کارآمد از همان همکاران دور قبل از دوره بیماری باشد که می‌بایست قدرشان را دوچندان دانست.

نیز بگذرد... به زودی این شرایط نیز می‌گذرد و آنچه می‌ماند دستاوردهای ماست و بهترین خود ما که از این سختی‌ها با موفقیت عبور کرده است. راستی با خود فکر کنید، این توفیق اجباری (دور کاری) برای شما چه نتایج و تغییراتی داشته است؟ و در فردای روشن (دوره پساکرونا) شما برای رشد شخصی و بهبود زندگی‌تان چه تصمیمات مهمی خواهید گرفت؟

فروردین، اردیبهشت، خرداد، تیر و اکنون مرداد یکی پس از دیگری از پی هم گذشتند اما هنوز هم رمیس رنگ و بوی گذشته خود را ندارد؛ هنوز رمیسی‌ها در دور کاری به سر می‌برند و منتظر فرصت دوباره با هم بودن در فضای شرکت هستند و دلتنگ خوشحالی‌هایی هستند که دور هم جمع می‌شدیم و غرق لذت بودیم. این روزها زمزمه‌ام این است که این

دورکاری یا کنج عافیت؟ مسئله اینست

پیشرفته‌ی تشخیص علائم حیاتی بیمار به نام واتساپ! بیمار را ویزیت می‌کنه:

+ دوربین موبایل را بگیر توی حلقه

- آآآآآآآآآ

+ خوبه. دماسنج بذار زیر زبونت و بگو چقدر تب داری؟

- مممممم. سی و هفت و نیم

+ یه نفس عمیق بکش ببین ریه‌ات خس خس می‌کنه؟

- هووووو ههههههه. نه دکتر

+ خوبه. یه نسخه برات با واتساپ می‌فرستم. از منشی هم وقت بگیر برای دو هفته دیگه دوباره آنلاین ویزیت کنم. هشتگ در خانه بمانیم.

آموزش از راه دور ۲

جای شکرش باقیست دورکاری معلمان عزیز، باعث بازآموزی ما والدین بی‌سواد هم شد. آشنایی با مباحثی نظیر:

- چگونه کلیپ ۲،۵ گیگی ارسال شده در تلگرام توسط معلم را از پشت فیلترشکن دانلود کنیم؟

- چگونه در کانالی که معلم هنوز جوین نشده درس بخوانیم؟

- ورزش مجازی و مبانی آن از نگاه مربی ورزش مدرسه در کانال کلاس ورزش

بادمجون میرزا ۳

پی‌نوشت:

۱- تمام‌قد به احترام تمام مدافعان سلامت اعم از کادر پزشکی، دانشجویان، پرستاران، بهیاران، کادر اداری و خدماتی می‌ایستم و سر تعظیم فرود می‌آورم. این مطلب به معدود افرادی اشاره دارد که کنج عافیت را به سختی مبارزه ترجیح دادند.

۲- یک‌بار دیگر تمام‌قد به احترام تمام معلمان و کادر آموزشی که بدون وجود زیرساخت مناسب و با بکارگیری بضاعت موجود، بار آموزشی را به دوش کشیدند می‌ایستم و سر تعظیم فرود می‌آورم. علی‌الخصوص خانم آقاجانی معلم کلاس دوم ابتدایی که ساعت ۱۱ شب توی گروه مامانا پیغام داد بچه‌ها تون آماده باشن. فردا ساعت ۸ صبح دیگه از درس ۱۱ و ۱۲ داریم!

۳- این شماره دس‌تم به مطلب طنز نفت اونم در حالی که هنوز خیلی از هموطنانمان بخاطر از دست دادن عزیزانشون سوگوار هستند.

همزمان با شیوع ویروس کرونا، بعضیا همچین درباره دورکاری صحبت می‌کنند که هر کی ندونه فکر می‌کنه الان طرف چشمش را روی میکروسکوپ گذاشته و با دوتا اهرم پیشرفته توی دستش از این سر دنیا یه روبات جراح را توی دو قاره اونورتر کنترل می‌کنه و روی جنین شیش ماهه داخل شکم مادرش عمل قلب باز انجام میده!

شاید دورکاری موضوعی جدید برای خیلی‌ها بوده. ولی لااقل برای ما اهالی آی‌تی مخصوصا اهالی محترم حوزه پشتیبانی، دورکاری واژه جدیدی نیست. به جرات می‌تونم بگم صنف کامپیوتر اولین صنفی بود که از ابزارهای ارتباطی برای دورکاری استفاده می‌کرد. از زمان MS-DOS که از PCAnyWhere استفاده می‌کردیم بگیر بیا تا که ویندوز اومد و Remote Desktop و امثال AnyDesk شدند ناجی جان پشتیبانی‌کننده‌ها (خیلی دلم می‌خواست بهتون بگم نویسنده این ستون از قدیمی‌های کامپیوتره و با این موضوع شوعاف کنم، ولی تا حالا این فرصت پیش نیومده بود که بدین وسیله از سردبیر محترم کمال تشکر را دارم!)

برای ما خیلی عادی شده موقعی که سرکاریم، برای مشتری دورکاری می‌کنیم و موقعی که مرخصی هستیم از راه دور شرکت و مشتری را پشتیبانی می‌کنیم؛ اما بعضی‌ها مرزهای دورکاری را کلاً جابجا کردند و تعاریف جدید از دورکاری بنا نهادند:

به نام دورکاری، به کام مرخصی

طرف به بهانه فاصله‌گذاری اجتماعی نمیره شرکت و می‌گه دورکاری می‌کنم. با یه تیر ده تا نشون میزنه. صبح ساعت ۱۰ از خواب پا میشه، حداکثر دوتا ایمیل میزنه و چهارتا تلفن جواب میده. ناهار در کنار خانواده می‌خوره و خواب قیلوله‌اش را هم میزنه. حقوقش را کامل میگیره تازه مرخصیش هم ذخیره می‌مونه. توی اینستا هم یه عکس از لیوان قهوه‌اش کنار کیبورد میذاره و کپشن میزنه: «یه روزه سخته کار به دیگه در خانه.»

ویزیت آنلاین ۱

طرف تا دیروز اگر بهش می‌گفتی لااقل یه کامپیوتر برای وقت دهی و ثبت پرونده بیمارانتون بذارید جواب می‌داد: ما کار با کارت‌خوان بلد نیستیم. حتی شماره کارت هم نداریم که اینترنتی پرداخت کنید. فقط نقدی. کامپیوتر به چه دردمون می‌خوره؟ اما حالا برای ویزیت، فقط آنلاین و اونم با ابزار بسیار تخصصی و



خندیدیم، برای آخرین بار عزیزمون رو دیدیم و در آغوش کشیدیم؛ و نمی‌دونستیم این آخرین روزه. دیروز که داشتیم دنبال یه عکس تو آرشیو عکس‌های گوشیم می‌گشتم، این عکس رو دیدم که مربوطه به تولد حمیده و منوای عزیز تو دی ۹۸ و تلنگری خورد بهم که چقدر خوشحال بودیم که به یه بهانه‌ای دور هم جمع بودیم و می‌خندیدیم، اما نمی‌دونستیم که کرونا کاری می‌کنه که «حداقل تا الان» اون تولد تبدیل می‌شه به آخرین دوره‌می شاد تو شرکت. بعد از شیوع کرونا و تصمیم شرکت به دور کاری همکارها و حضور حداقلی و شیفیتی، تولد همکارهای اسفندی، فروردینی، اردیبهشتی، خرداد و تیری گذشت، اما به‌خاطر ریسک بیماری، جمع شدن دور هم به صلاح نبود و نیست. شاید کرونا تلنگری بود برای ما انسان‌های قرن ۲۱ که هر چقدر هم که تکنولوژی پیشرفت کنه، ما به هم نیاز داریم و در کنار هم معنی پیدا می‌کنیم. به امید روزی که واکسن و داروی کرونا ساخته بشه و بتونیم باز هم دور هم جمع بشیم.

کوچه و با بچه‌محل‌هامون فوتبال بازی کردیم؛ و غم‌انگیز این که نمیدونستیم این آخرین روزه. برای آخرین بار تو بوفه دانشکده جمع شدیم و چایی خوردیم، برای آخرین بار با بچه‌های هم‌خدمتی یا هم‌خوابگاهی دور هم جمع شدیم و گفتیم و

کرونا - تولد

جایی می‌خوندم که می‌گفت همه ما تو زندگی مون روزی رو داریم که برای آخرین بار رفتیم تو



دقیقه غذا رسید. از اونجایی که همکارهای اداری برای اینکه احتمال ورود «کرونا وایرس» به محیط شرکت رو کمتر کنن، به درستی پیک‌های غذا رو همون دم در دیپورت می‌کنن، رفته طبقه همکف و غذا رو تحویل گرفتیم. بعد از همون پایین داخلی امیر رو گرفتیم و گفتیم بیا ناهار خوری که غذا اومد. بعد داخلی حمیده رو گرفتیم و بعد ۷-۸ تا بوق خوردن، گفتیم حمیده بیا ناهار، که ساحل (زاهدی) جواب داد چی می‌گی ذاکری، من خونه‌ام و ناهارم خوردم! نگو چون حمیده تو جلسه بود، داخلش افتاد روی داخلی ساحل، و چون ساحل اون روز دور کاری می‌کرد، داخلش دایورت بوده روی خط موبایلش!

ما هم ضمن خالی کردن جای ساحل کوبیده رو زدیم بر بدن، که آخرش هم کاشف به عمل اومد چه کباب داغونی بوده، گویا دو تا کبابی منصور اونجا هست که به فاصله خیلی کمی از هم هستن، هر دو هم با تابلوی قرمز، و سفارش من از همون داغونه بوده. این شد که دیدم اگه هوس غذایی کردم، بهتره انگار کاملاً تک‌خورانه براش برنامه‌ریزی کنم تا خوشی و ناخوشی فقط واسه خودم باشه و خجالت‌زده نشم.

یک روز در ناهار خوری

کباب‌کوبیده کاری کرد که دامنم از دست برفت. از طرف دیگه تعریف کوبیده‌های منصور رو هم قبلاً از امیر (عنصری) شنیده بودم. زنگ زدم به امیر و گفتم پایه کباب منصور هستی؟ اون هم که عاشق کباب و گوشت و اینا، گفت اتفاقاً امروز ناهار ندارم و هستم. بعد یادم بود که اکثر بچه‌ها دور کاری بودن، اما حمیده (خسروشاهی) شرکت بود. بهش زنگ زدم که پایه کباب منصور هستی؟ گفت ناهار آوردم امروز، اما وقتی حرف کباب باشه، همیشه اولویت با کبابه، علی‌الخصوص منصور. این شد که رفتیم و ۳ پرس کباب کوبیده سفارش دادیم و گفتم با پیک بفرستن شرکت و خودم مشغول پیاده‌روی و ادامه تماس‌هام شدم. حدود ۱۵ دقیقه بعدش شرکت بودم، اما خبری از غذا نبود. یه ربع و بیست دقیقه دیگه هم گذشت، اما خبری نبود، تماس گرفتیم باهاشون که غذای من چی شد؟ حالا خودم هیچ وعده کوبیده به دو تا دوست دیگه دادیم! بالاخره بعد از ۴۵

محمد رضا ذاکری - سلام، امیدوارم حال دل همه‌مون زودتر خوب شه و برگردیم به روزهایی که صبح‌ها وقتی همدیگه رو می‌دیدم، سلام و احوالپرسی‌هامون همراه بود با نزدیک شدن به هم، دست دادن و بعضاً بغل کردن (با حفظ شئونات اسلامی البته)، روزهایی که اگه یه پفک از دستمون می‌افتاد رو زمین، با دو تا فووت آنتی باکتریال، بالاترین سطح ضدعفونی مطابق با استانداردهای اروپا انجام می‌شد و پفک بخت برگشته راهی معده‌مون می‌شد.

یادمه ظهر یکی از روزهای خرداد برای مذاکره با یکی از مشتری‌ها به صورت حضوری، یه اسنپ‌بایک گرفتیم و با موتور رفتیم. وقتی جلسه تموم شد، از اونجایی که با چند تا دیگه از مشتری‌ها باید تلفنی صحبت می‌کردم و یه سری موضوعات رو پیگیری می‌کردم، تصمیم گرفتیم خیابون ولیعصر رو پیاده بیام به سمت شرکت و تو راه هم صحبت‌های تلفنی رو انجام بدم. همینطور که داشتیم قدم می‌زدیم، یهو دیدم جلوی رستوران منصور هستم و هوس



remis®

برفرار دنیای داده‌ها

تهران، خیابان ولیعصر، خیابان مطهری

خیابان سرداران، شماره ۲۸

تلفن مرکز تماس و مشاوره: ۴۲۰۸ ۴۰۰۰

فکس: ۴۲۰۸ ۴۲۰۸

www.remisco.com

contact@remisco.com



راهکارهای ذخیره سازی داده

ارائه راهکار، طراحی، اجرا و تامین در زمینه های:

- ذخیره سازی اطلاعات مبتنی بر Block, File و یا Object

- Software defined storage-

- Cloud storage-

- مدیریت چرخه حیات اطلاعات (iLM)

- طرح بازیابی بحران (DR PLAN)

- شبکه های ذخیره سازی

remis®

برفراز دنیا کا دادہا

"تو مسؤل گلت هستی.."

بازدن ماسک و رعایت فاصله اجتماعی، از خودمان و عزیزانمان مراقبت کنیم.

