

هوش مصنوعی علیه کارجویان

نویسنده: Kate Taylor
مترجم: مریم رضایی

سه سال پیش، «اندرو استاکول» یک روند جا افتاده و حساب شده برای استخدام افراد داشت. او مدیر منابع انسانی شرکت نرم‌افزاری Vendr بود. برای این کار، یک آگهی استخدام منتشر می‌کرد، چند روز منظم می‌ماند و سپس چند ده درخواست را بررسی می‌کرد. اگر شانس می‌آورد، تعداد متقاضیان به ۱۰۰ نفر هم می‌رسید. افراد مسوول استخدام هم نامزد های بالقوه دیگری را شناسایی می‌کردند و چند متقاضی دیگر به این فهرست اضافه می‌شدند. استاکول رزومه‌ها را می‌خواند، با متقاضیان مصاحبه می‌کرد و بهترین نامزدها را به مدیران معرفی می‌کرد.

اما به گفته استاکول، در حدود یک سال گذشته، همه چیز تغییر کرده است. روند اولیه آگهی استخدام مثل قبل بود. اما ظرف یکی دو روز، استاکول دیگر با ۱۰۰ متقاضی مواجه نبود، بلکه صدها درخواست استخدام به‌سوی او سرزیر می‌شد. گاهی تعداد درخواست‌های دریافتی به بیش از هزار مورد می‌رسید. به گفته او بخش قابل توجهی از این درخواست‌ها «کاملاً جعلی» بودند؛ یعنی متقاضیانی که اصلاً واقعی نبودند. خیلی از درخواست‌ها هم ظاهراً با استفاده از هوش مصنوعی نوشته شده بودند؛ متن‌هایی که در آنها حقیقت به شکل اغراق‌شده‌ای ارائه شده بود و تشخیص تفاوت میان متقاضیان را دشوار می‌کرد.

حجم بالای درخواست‌ها واقعاً طاقت‌فرسا بود. استاکول می‌گوید در نهایت در شرایطی قرار گرفتیم که «به متخصصان جذب استعداد شرکت، که افراد بسیار توانمند و پودرآمدی هستند، پول می‌دادم تا تمام روز فقط درخواست‌های استخدامی را بررسی کنند».

او تنها یکی از متخصصان حوزه استخدام است که معتقد است فرآیند جست‌وجوی شغل، به‌طور اساسی دچار مشکل شده است. در سال ۲۰۲۶، جست‌وجو برای شغل تقریباً به آسانی خرید اینترنتی شده است؛ هوش مصنوعی می‌تواند در چند ثانیه رزومه متناسب با هر موقعیت شغلی تولید کند. افزونه‌های مرورگر نیز می‌توانند فرم‌های درخواست استخدام را بدون نیاز به دخالت انسان به‌صورت خودکار تکمیل کنند. لینکدین هم هر روز ده‌ها فرصت شغلی را به کاربران پیشنهاد می‌دهد که بسیاری از آنها امکان ارسال درخواست تنها با چند کلیک را دارند. در این شرایط، متقاضیان شایسته نمی‌توانند خودشان را به‌خوبی متمایز کنند و در مقابل، متقاضیان ضعیف هم ممکن است از فیلترها عبور کنند. «اوفر سامسون»، مدیر هوش مصنوعی صوتی در شرکت نرم‌افزار پشتیبانی استخدام «گرن هاب»، می‌گوید استخدام کنندگان هر روز با کار طاقت‌فرسای ارزیابی هزاران متقاضی روبه‌رو هستند. آنها به‌جای اینکه وقت خود را صرف جست‌وجو در لینکدین برای پیدا کردن نیروی ایده‌آل کنند، ساعت‌ها در سامانه‌های مدیریت درخواست‌های استخدامی وقت می‌گذارند و مدام فیلترها را تغییر می‌دهند تا مشخص کنند کدام درخواست‌ها ارزش یک بررسی ۳۰ ثانیه‌ای را دارند.

ساده‌تر کردن فرآیند درخواست استخدام در ابتدا تصمیمی منطقی به نظر می‌رسید، چون فرآیند استخدام به‌شکل قابل‌درمان برای یک شغل درخواست‌دهنده، احتمال پیدا کردن نیروی مناسب هم بیشتر می‌شود. به همین دلیل، شرکت‌های سال‌هاست آگهی‌های استخدامی را در سایت‌های کارابی و لینکدین منتشر می‌کنند و با قابلیت‌هایی مانند EasyApply تلاش می‌کنند ثبت درخواست را تا حد ممکن سریع و ساده کنند. پس از همه‌گیری کرونا، این روند شتاب گرفت، زیرا بسیاری از شرکت‌ها با کمبود نیروی کار و مشکل در پر کردن موقعیت‌های شغلی خالی روبه‌رو بودند.

اما حالا اوضاع برعکس شده است. بر اساس داده‌های اداره آمار کار آمریکا، تعداد درخواست‌های شغلی در مارس ۲۰۲۲ به رکورد ۱۲٫۳ میلیون مورد رسید و پس از آن، به مدت دو سال روندی کاهش داشت. از اواسط سال ۲۰۲۴، تعداد فرصت‌های شغلی در حدود ۷ میلیون مورد نوسان داشته و معمولاً حدود ۵۰ هزار مورد بیشتر یا کمتر از این رقم بوده است. این در حالی است که هم‌زمان با کاهش تعداد فرصت‌های شغلی، موانع ورود به فرآیند درخواست استخدام حتی کمتر شد. هوش مصنوعی به متقاضیان اجازه می‌دهد رزومه‌های خود را بازبینی کنند و آگهی‌های شغلی جدید را تقریباً بلافاصله پیدا و پیگیری کنند. شرکت‌هایی مانند «جاب‌اسیست» (JobAssist)، «سونارا» (Sonara) و قابلیت Apply4Me شرکت «لدر» نیز به متقاضیان وعده می‌دهند که تکنولوژی آنها تمام کارهای وقت‌گیر مربوط به درخواست‌های شغل را انجام دهد.

این خدمات می‌توانند به جای متقاضی، درخواست‌های استخدامی را ارسال کنند، به گونه‌ای که فرد با تلاش کمتر، تعداد درخواست‌های خود را تا ۱۰ برابر افزایش دهد. بنابراین، اگر فرد بخواد، می‌تواند هر روز برای ده‌ها موقعیت شغلی درخواست ارسال کند.

در شرایطی که تعداد فرصت‌های شغلی محدودتر شده، کارفرمایان از یک سو می‌گویند نیروی مناسب پیدا نمی‌کنند و چونندگان کار نیز از پیدا نکردن شغل گلایه دارند. استخدام کنندگان برای مدیریت حجم بالای درخواست‌ها به ابزارهای هوش مصنوعی، سامانه‌های غربال رزومه و مصاحبه‌های اولیه خودکار روی آورده‌اند.

برخی شرکت‌ها نیز ممکن است با پرسش‌های حذفی و آزمون‌های مهارتی، تعداد متقاضیان را از همان مراحل ابتدایی کاهش دهند. با این حال، منتقدان تکنولوژی به‌تنهایی مشکل اصلی را حل نمی‌کنند و فرآیند استخدام همچنان به‌شودای قدیمی، بر رزومه و فیلترهای اولیه متکی است. افزایش درخواست‌ها همچنین وابستگی شرکت‌ها به معرفی کارکنان و استخدام داخلی را بیشتر کرده که می‌تواند فرصت‌های شغلی را برای افرادی با سابقه متفاوت محدود کند. در نهایت، فرآیند استخدام نیازمند بازنگری اساسی است تا سرعت و سهولت، به قیمت از دست رفتن کیفیت تمام نشود.

استاکول حالا خودش آن طرف‌گود نشسته و با این آشفتگی دست و پنجه نرم می‌کند. او در فوریه از شرکت Vendr جدا شد و حالا دنبال کار می‌گردد. جست‌وجوی شغل برای او مثل یک کار تمام‌وقت شده است. به قول خودش هم «فک خیابان‌ها را گز می‌کند؛ و هم در رویدادهای حضوری شبکه‌سازی شرکت می‌کند. اومی‌داند که بدون یک ارتباط شخصی، شانس رسیدن به مصاحبه واقعی تقریباً صفر است».

به گفته خودش، وقتی به‌صورت آنلاین برای مشاغل درخواست می‌دهد، این درخواست‌ها کمتر از ۲ درصد مواقع به مصاحبه تلفنی منجر می‌شوند. «البته درباره توانایی‌های خودم ممکن است قضاوت جانبدارانه‌ای داشته باشم، اما شرکت‌ها دارند استعداد های فوق‌العاده‌ای را از دست می‌دهند».

منبع: Wired



نویسنده: Ray A. Smith
مترجم: مریم مرادخانی

مدیران و مسوولان استخدام معمولاً کارجویانی را که مدام شغل عوض می‌کنند، از لیست گزینه‌ها حذف می‌کنند چون آنها را افراد غیرقابل اعتمادی می‌دانند که هر لحظه ممکن است شرکت را ترک کنند. اما حالا شواهدی پیدا شده که نشان می‌دهد کارفرمایان با این ذهنیت، ممکن است شانس جذب نیروهایی با یک «برق‌درت پنهان» را از دست بدهند؛ توانایی تطبیق پذیری سریع.

بررسی‌های جدیدی که روی ۸۷۰۰ مدیر صندوق سرمایه‌گذاری انجام شده نشان می‌دهد افرادی که سابقه تغییر شغل‌های متعدد داشتند، بسیار سریع‌تر از سایر نیروهای صبا‌سل‌آریا و موسس و کارکنان شرکت‌های مدیریت سرمایه‌گذاری، مانند EasyApply، توانایی تشخیص‌شان، میزان سودی بوده که این

چرا برخی رزومه‌های غیرخطی ارزشمندترند؟

مزیت پنهان «از این شغل به آن شغل پریدن»

برمی‌خورد، به دنبال الگوهای بلندمدت‌تر در سابقه‌اومی‌گردد.

اگر فرد در طول بیش از یک دهه، در هیچ شغلی بیشتر از یک سال نمانده باشد، بانی از خودش می‌پرسد «آیا این شخص به محض سخت شدن شرایط استعفا می‌دهد؟ آیا در سازگاری با محیط‌های کار مشکل دارد؟» اگر چنین نباشد او در مصاحبه‌ها بررسی می‌کند تا ببیند آیا این جابه‌جایی‌ها، اقدامات استراتژیک بوده یا خیر.

اومی‌گوید در حالی‌که برخی از این افراد در مواجهه با محیط جدید، سردرگم می‌شوند، بسیاری دیگر خیلی سریع روی غلنگ می‌افتند. اومی‌گوید: «خیلی از آدم‌ها رزومه‌هایی کاملاً غیرخطی دارند». به گفته مسوولان استخدام، هم دوران پاندمی و هم چندین موج تعدیل نیرو در شرکت‌ها باعث شده که این روزها افراد بیشتری شبیه به کسانی به نظر برسند که مدام شغل عوض می‌کنند، و به همین دلیل، کارفرمایان، سوابق کاری آنها را با وسواس بیشتری زیر ذره‌بین قرار می‌دهند. «میشل رایس‌دورف»، مدیر منطقه‌ای شرکت کارایی «اربرت هاف» می‌گوید: «قطعا یک تغییر رویکرد رخ داده. حالا کارفرمایان واقعاً در رزومه‌ها عمیق می‌شوند و تلاش می‌کنند داستان پشت این جابه‌جایی‌ها را کشف و درک کنند».

«راس کاترون» پادگرفت که چطور دوره‌های کوتاه مدیریتی‌اش در کارخانه‌ها را به یک نقطه قوت برای ارائه به کارفرما تبدیل کند. او در اوایل مسیر شغلی خود، مدیریت پنج کارخانه مختلف در مکزیک را بر عهده داشت. هر کدام به مدت حدود دو سال. بعدها، وقتی در مصاحبه‌های شغلی برای پست‌های مدیریتی ارشد درباره سبک رهبری‌اش از او سوال می‌شد، این موضوع را به میان می‌کشید تا نشان دهد چقدر سریع می‌تواند خودش را با یک نقش جدید وفق دهد.

کاترون ۵۶ ساله که معتقد است همین تجربه به او کمک کرد تا اولین شغل مدیریتی‌اش را در آمریکا به دست بیاورد، می‌گوید: «من واقعاً هر بار از این موضوع استفاده کردم؛ این که سبک رهبری من تطبیق پذیر است». او حالا مدیر شرکت مشاوره تولید خودش است.

منبع: Wall Street Journal

همین منظور، رشد سالانه بازار مشاوره هوش مصنوعی بیش از ۲۱ درصد برآورد شده است. در واقع، مشاوره فناوری به‌هسته اصلی درآمد صنعت مشاوره مدیریت تبدیل شده است. در خاورمیانه، بازار مشاوره مدیریت از ۱۰٫۲۷ میلیارد دلار در سال ۲۰۲۴ به ۱۲٫۷۷ میلیارد دلار در ۲۰۲۹ می‌رسد. در ایران نیز حجم مبادلات تجارت دیجیتال در سال ۱۴۰۴ از مرز ۹۰۰۰ همت عبور کرد. این فاصله میان اندازه بازار مشاوره مدیریت در ایران و رشد اقتصاد دیجیتال، فرصت ساختاری برای شرکت‌های ایرانی ایجاد می‌کند. همان‌طور که گفته شد سوابق حرفه‌ای جناب آقای فرزین فردیس چهار حوزه متمایز اما مکمل را در برمی‌گیرد: ۱) تجارب مهندسی و صنعتی؛ ۲) کارآفرینی و توسعه کسب و کار؛ ۳) استانداری و فعالیت‌های اجتماعی؛ ۴) مدیریت سرمایه‌گذاری و کسب و کارهای نوآور. این ترکیب جایگاه او را در میان مدیران و فعالان اقتصادی نوآوری کشور متمایز می‌کند. آقای فردیس به‌عنوان مدیرعامل‌های یکی از مهم‌ترین صندوق‌های VC کشور (سراوا) و رئیس بزرگ‌ترین زیرساخت‌های استراتژی منطقه کارخانه نوآوری آزادی) این تحولات را درون تجربه کرده است. این تجربه عملیاتی به شرکت‌های ایرانی امکان می‌دهد تحولات فناوری و بازار را از طریق کسی که در متن این تحولات حضور داشته، درک و ترجمه کند.

است. این مرده نیازمند خاکسپاری است و هم‌زمان با سوگواری و احساس تأسف بابت ناکامی آن، می‌توان با خوش‌بینی و امیدواری به یک جهان‌بینی واقع‌بینانه و ساختن چیزی بهتر روی آورد.

استوکس توضیح می‌دهد که تاکنون مدیریت فقط به دنبال «افزودن» بوده و هنر «کاستن» کم‌توجهی کرده است. فقط بر افزایش «خروجی» توجه داشته و اثر مشابه کاهش «ورودی» را نادیده گرفته‌است. به دنبال بالا بردن تولید بوده است و کم به کدن‌های ضایعات یا کم کردن هزینه تولید چندان بها نداده است. این رویکرد حنی در واکنش به بحران هایدن می‌شود؛ تلاشی برای یافتن یک برنامه دیگر، یک ابزار جدید، یک فصل سودآور دیگر. نخستین توصیه استوکس و حتی ۱۸ روز پیش رویش روشن نیست، نوعی فریبکاری و اتلاف انرژی است.

جهان‌بینی جدید
آلری از موسسه راسل رینولدز نشان می‌دهد که در اواخر ۲۰۲۵ فقط ۴۰ درصد مدیران عامل عنوان کرده بودند که برای مدیریت تغییرات فناوری احساس آمادگی دارند. در نظرسنجی دیگری از مارس، ۶۲ درصد کارکنان گفته‌اند که مدیران آنها اثرات احساسی هوش مصنوعی را درست کم می‌گیرند. همچنین فقط ۱۹ درصد از مدیران منابع انسانی به اثرات فناوری بر سازمان توجه دارند. این آمادگی کافی برای مدیریت شرایط را ندارند و از سوی دیگر، بیش از حد روی قطعیت و اطمینان خود مانور می‌دهند (حتی به‌طور ظاهری)؛ وضعیتی که بحران را تشدید می‌کند و از بین‌برنده اعتماد نیز هست. با این حال، استوکس در کتاب خود استدلال می‌کند که اطمینان و اعتماد به نفس مدیران، می‌تواند دلیلی برای خوش‌بینی هم باشد؛ به‌ر حال، آنها هنوز امید خود را از دست نداده‌اند. با این حال، سبک‌مدیریتی قدیمی نه تنها منسوخ شده، بلکه «مدرده‌مطلق»



جایگاه منطقه‌ای اکوسیستم استارت‌آپی ایران، ضرورت مقررات‌زدایی، آثار استواری بین المللی بر اقتصاد دیجیتال، ضرورت سرمایه‌گذاری در هوش مصنوعی و نقد قیمت‌گذاری کشور متناهی می‌کند. آقای فردیس به‌عنوان مدیرعامل‌های یکی از مهم‌ترین صندوق‌های VC کشور (سراوا) و رئیس بزرگ‌ترین زیرساخت‌های استراتژی منطقه کارخانه نوآوری آزادی) این تحولات را درون تجربه کرده است. این تجربه عملیاتی به شرکت‌های ایرانی امکان می‌دهد تحولات فناوری و بازار را از طریق کسی که در متن این تحولات حضور داشته، درک و ترجمه کند.

اهمیت روزافزون مشاوره فناوری
بیش از ۷۰ درصد کسب و کارهای جهانی، با هوش مصنوعی و پیاده‌سازی کرده‌اند یا در حال برنامه‌ریزی برای آن هستند. به



اطمینان و تلاش برای پیش‌بینی آینده‌ای که ۱۸ ماه پیش رو و حتی ۱۸ روز پیش رویش روشن نیست، نوعی فریبکاری و اتلاف انرژی است.

جهان‌بینی جدید
آلری از موسسه راسل رینولدز نشان می‌دهد که در اواخر ۲۰۲۵ فقط ۴۰ درصد مدیران عامل عنوان کرده بودند که برای مدیریت تغییرات فناوری احساس آمادگی دارند. در نظرسنجی دیگری از مارس، ۶۲ درصد کارکنان گفته‌اند که مدیران آنها اثرات احساسی هوش مصنوعی را درست کم می‌گیرند. همچنین فقط ۱۹ درصد از مدیران منابع انسانی به اثرات فناوری بر سازمان توجه دارند. این آمادگی کافی برای مدیریت شرایط را ندارند و از سوی دیگر، بیش از حد روی قطعیت و اطمینان خود مانور می‌دهند (حتی به‌طور ظاهری)؛ وضعیتی که بحران را تشدید می‌کند و از بین‌برنده اعتماد نیز هست. با این حال، استوکس در کتاب خود استدلال می‌کند که اطمینان و اعتماد به نفس مدیران، می‌تواند دلیلی برای خوش‌بینی هم باشد؛ به‌ر حال، آنها هنوز امید خود را از دست نداده‌اند. با این حال، سبک‌مدیریتی قدیمی نه تنها منسوخ شده، بلکه «مدرده‌مطلق»

فرصت جدید «ایلیا» در مشاوره فناوری

دیجیتال اتاق بازرگانی تهران در نهمین دوره اتاق بازرگانی تهران، دبیر هیات‌رئیس‌ه اتاق بازرگانی تهران و سخننگوی کمپین نفس اتاق در دوران همه‌گیری کرونا بوده است. از سوابق رهبری در سرمایه‌گذاری و اقتصاد نوآوری آقای فردیس، می‌توان به عضویت در هیات‌مدیره سراوا پارس از اسفند ۱۴۰۱ و انتصاب به عنوان مدیرعامل این شرکت در تیر ۱۴۰۲ اشاره کرد. او همچنین از سرمایه‌گذاران برجسته در شرکت‌هایی نظیر دیجی کالا، کافه بازار، دیوار، علی‌بابا، تخفیفان و الوپیک بوده است.

ریاست هیات‌مدیره هم‌آوا و بهره‌بردار کارخانه نوآوری آزادی از دیگر عناوین فرزین فردیس در سال‌های اخیر است. از نظر دیدگاه‌ها و فعالیت‌های رسانه‌ای، فرزین فردیس صاحب‌نظر و سخنران حوزه اقتصاد دیجیتال، نوآوری، تنظیم‌گری کسب و کارهای نوآور و پل‌کچین در رسانه‌هایی مثل دنیای اقتصاد، پیوست، اکو ایران، استارت‌آپ ۳۶۰ و کارنگ بوده است. محورهای اصلی دیدگاه‌های او شامل

فرزین فردیس» به شرکت مشاوره مدیریت «ایلیا» پیوست، آقای فردیس که دارای مدرک کارشناسی مهندسی برق از دانشگاه صنعتی شریف و مدرک MBA از دانشگاه مدیریت اقتصاد و دانشگاه صنعتی شریف است، راهبری پروژه‌های متعدد طراحی و اجرای سیستم‌های مخابراتی و کنترلی خطوط لوله انتقال گاز و فرآورده شرکت ملی گاز ایران و شرکت ملی صنایع پتروشیمی را بر عهده داشته است. او موسس و عضو هیات‌مدیره گروه پارس سامان، گروه فناوری دانش‌بنیان فعال در حوزه سامانه‌های پایش و کنترل خطوط انتقال نفت و گاز با بیش از ۹۰۰۰ کیلومتر پوشش عملیاتی، و موسس و عضو هیات‌مدیره شرکت‌های صبا سل‌آریا و اکتیس بوده و بیش از ۱۰ سال سابقه تدریس فروش و مذاکره در دانشگاه صنعتی شریف و دانشگاه تهران را داشته است. فرزین فردیس همچنین عضو هیات‌رئیس‌ه اتاق بازرگانی، صنایع، معادن و کشاورزی تهران، منتخب دهمین دوره انتخابات اتاق بازرگانی با کسب ۹۱۴ رای و رئیس کمیسیون اقتصادی نوآوری و تحول

برای نجات سازمان هنر «کاستن» را بیاموزید

نویسنده: Neil Derick
مترجم: مهدی نیکوئی

فقط ۴۴ درصد از شاغلان آمریکایی گفته‌اند که در کارشان موفق هستند؛ رقمی که یک سقوط جدی نسبت به ۶۶ درصد دو سال پیش نشان می‌دهد و حتی پایین‌تر از سطحی است که طی دوران کرونا ثبت شد. این یافته از گزارش‌روندهای جهانی استعداد ۲۰۲۶ شرکت مشاوره «مرسر» (Mercer) چنان مهم است که باید مورد توجه و بررسی جدی مدیران ارشد شرکت‌ها قرار گیرد. با این حال، در بیشتر شرکت‌ها همان اتغال و ادامه رویه‌های همیشگی را می‌بینیم و زمانی هم که بحث سلامت کارکنان می‌شود، اغلب تصمیم بر کاهش بودجه می‌شود. معادلت کرده‌ایم که نیروی کار فرسوده را به چشم مشکلی در روحیه آنها قلمداد کنیم و به دنبال برنامه‌های دیگری با برگزاری یک مهمانی پیتزاخوری بگردیم. ما هنوز نیازمخته‌ایم که فرسودگی کارکنان، نشانه‌ای از ناکارآمدی مدل عملکردی ما و فشار مستمر بر کارکنان است؛ زمانی که لنز دوربین خود را گسترده‌تر کنیم، اضطرابی بودن شرایط بیشتر به چشم می‌آید. در یک نظرسنجی، ۶۳ درصد افراد شاغل عنوان کرده‌اند که به نظر آنها هوش مصنوعی باعث شده असال، محیط‌های کار حس انسانی کمتری با داشته باشند. موسسه مرسر نیز در یافته که هراس از تعدیل‌های ناشی از رواج هوش مصنوعی، ظرفیت‌ها را از ۲۸ درصد به ۴۰ درصد رسیده است. در رأس سازمان‌ها نیز، تغییرات قابل توجهند. در سال ۲۰۲۵ میلادی، ۲۲۴ مدیرعامل از شرکت‌های سهامی عام جهان تغییر کردند. این رقم، افزایشی ۱۶ درصدی نسبت به سال پیش از خود نشان می‌داد. این وضعیت

باعث شد که براساس شاخص جهانی تغییرات مدیرعامل شرکت پژوهشی «راسل رینولدز» (Russell Reynolds Associates)، تغییر مشاغل سازمانی در رأس شرکت‌ها برای دومین سال پیاپی رکورد بزند. همچنین ۸۶ درصد مدیران عامل جایگزین تاکنون سابقه فعالیت در این رده را نداشته‌اند؛ اگر باز هم نگاه خود را وسیع‌تر کنیم، به بحران در بالاترین سطح، یعنی سطح سپارهای می‌رسیم. آمارهای سازمان پژوهشی «شیکه‌ردیای جهانی» (Global Footprint Network) نشان می‌دهد که سال ۲۰۲۶، بالاترین سطح تخطی اکولوژیک انسان ثبت می‌شود؛ اکنون بیش‌تر ۱٫۷۲ برابر منابع تجدیدپذیر زمین مصرف می‌کند. در این موقعیت چندبحرانی، سازمان‌ها و رهبران سازمانی چه باید بکنند؟ به گفته «کارولین استوکس»، عضو افتخاری موسسه «پتیکرز»، برترین مرکز تفکر کسب و کار جهان و مدیر اجرایی پیشین شرکت سونی، دو واکنش رهبران سازمانی متداول‌تر از بقیه است که هر دوی آنها نیز یک دام هستند:

واکنش نخست، گرفتار شدن در چرخه پداندیشی است. مشکلات مختلف اقلیمی، هوش مصنوعی، چالش‌های اجتماعی و... به قدری گسترده و خارج از کنترل به نظر می‌رسند که بسیاری از مدیران نا توان در چاره‌اندیشی خواهند شد و به نوعی اتغال و فلج واکنشی دچار خواهند شد. واکنش دوم که فریبنده‌تر و در بین اعضای هیأت‌مدیره شرکت‌ها رایج‌تر است، اطمینان و اعتماد به نفس کاذب است. استوکس که به تازگی کتابی نیز با عنوان «پس لرزه تا ۲۰۳۰» نوشته است، دقیقاً در باره همین دام به‌طور شفاف به رهبران سازمانی هشدار می‌دهد. اومی‌گوید در شرایط موجود،