



در برخی کشورهای پیشرفته دوره‌های آموزشی ویژه‌ای تحت عنوان «سواد مالی» (1) از سوی دولت یا مؤسسات دانشگاهی برگزار می‌شوند که اصول مدیریت مالی زندگی شخصی را به مردم آموزش می‌دهند. در ایران هنوز هیچ برنامه ملی آموزشی برای تدریس «سواد مالی» وجود ندارد و دانشجویان و دانش‌آموزان هیچ مرجع مناسبی در این زمینه ندارند. به‌خصوص دانشجویانی که مایلند به‌زودی وارد سرمایه‌گذاری در یک زمینه خاص (مانند فناوری اطلاعات) شوند، احتمالاً تصور روشنی از دنیای کسب و کار و مسائل مالی ندارند. مفاهیمی مانند «سود سپرده‌گذاری»، «تورم» یا «برنامه‌های بیمه بازنشستگی» از جمله موضوعاتی هستند که در این دوره‌ها آموزش داده می‌شوند. اما یکی از شاخه‌های کاربردی «سواد مالی» آشنایی با شیوه‌های مختلف کسب درآمد به‌صورت روشمند است. در این مقاله با تقسیم‌بندی کلاسیک انواع روش‌های کسب درآمد آشنا می‌شوید. این تقسیم‌بندی به‌دفعات در مقالات و کتاب‌های مختلف (از جمله کتابی که در انتهای همین مقاله معرفی می‌شود) مورد استناد قرار گرفته است.

همه چیز از یافتن شغل شروع می‌شود

برای اغلب جوانان، چه کسانی که بعد از دیپلم وارد بازار کار می‌شوند و چه کسانی که پیدا کردن کار را تا بعد از پایان تحصیلات دانشگاهی به تعویق می‌اندازند، کار کردن با یافتن یک شغل شروع می‌شود. این کار آنقدر بدیهی است که تنها عده اندکی به‌غیر از این فکر می‌کنند. گروه بزرگی از جویندگان کار آنچنان در پارادایم کاریابی و کارمندی درگیر می‌شوند که چیزی جز این برایشان متصور نیست. بسیاری تا پایان عمر یا دست‌کم تا بازنشستگی در همین دنیای کارمندی باقی می‌مانند. صد البته، کارمند بودن مزایای خاص خود را دارد. آخر هر ماه بیمه و سایر کسورات قانونی محاسبه و از دستمزدتان کسر و مابقی به حساب بانکی شما واریز می‌شود. نیازی نیست نگران این باشید که این پول چطور و با چه زحمتی حاصل شده است. دغدغه اصلی شما این است که حقوقتان کافی و کارفرمایان از شما راضی باشد. البته محیط کار نیز باید دلچسب و مناسب باشد. بعضی‌ها حتی تا سطوح بالای مدیریت یک شرکت ترقی می‌کنند، اما همچنان حقوق‌بگیرند و از نظر تأمین منابع مالی شرکت مسئولیت مستقیم ندارند. در دسرهای کارمندی و کارگری هم کم نیست. علاوه بر حقوق ناکافی، رقابت پنهان میان کارمندان یک شرکت و نارضایتی‌هایی که به استعفا یا اخراج منجر می‌شود، از جمله مشکلاتی است که در دنیای کارمندی فراوان است. بعضی کارمندان تصور می‌کنند خیلی باهوشند، پس تصمیم می‌گیرند با گذراندن دوره‌های تخصصی یا فنی، مدارج علمی بالاتری کسب کنند تا به این ترتیب بتوانند حقوقشان را افزایش دهند، اما همچنان کارمند باقی می‌مانند، حتی اگر استاد دانشگاه باشند.

تنها تعداد اندکی از کارمندان واقعاً باهوشترند و سرانجام روزی از خود سؤال می‌کنند که این کارفرمایان کیستند و از کجا آمده‌اند؟ آیا ما هم می‌توانیم کارفرما باشیم؟ آیا می‌توانیم رئیس خودمان باشیم؟ آیا در آن صورت خوشبخت‌تر نیستیم؟ شاید بشود تمام سود کسب و کار توی جیب خودمان برود...

خویش‌فرمایان با چالش بزرگ رشد روبه‌رو هستند. اگر رشد نکنند، درآمدشان افت می‌کند و به تدریج ورشکست می‌شوند. اما اگر رشد کنند، نیروی کافی برای پاسخ‌گویی به ارباب رجوع نداشته باشند، بازهم با ناکامی مواجه می‌شوند. **دنیای «کارفرمایی»**

حرکت از دنیای «کارمندی» به دنیای «کارفرمایی» تحول بزرگی است که تنها عده اندکی جسارت آزمودن آن را دارند. اینکه بخواهیم خودمان به خودمان **دستمزد** بدهیم، تصمیمی توأم با ریسک است. اما وسوسه اینکه «فقط خودم رئیس خودم باشم» انسان را رها نمی‌کند. «چطور باید بیزنس خودم را ثبت کنم؟»، «چطور خودم را تبلیغ کنم و محصول یا خدماتم را به جامعه بشناسانم؟»، «چگونه دخل و خرجم را تنظیم کنم؟» و «**چقدر می‌توانم پول دریاورم؟**» این‌ها سؤالاتی است که به ذهن یک کارفرمای جوان می‌رسد. اما نکته مهمی که بسیاری از اینان خبر ندارند تفاوت مهم میان دو نوع کارفرمایی است. میان «خویش‌فرمایی» و «کارآفرینی» تفاوت‌های مهمی وجود دارد که در نگاه نخست به چشم نمی‌آیند، اما به تدریج این تفاوت‌ها آشکار و برجسته می‌شوند.

«خویش‌فرمایان» چه کسانی هستند؟

تعداد بسیار زیادی از کارفرمایان جدید به طور خودآگاه یا ناخودآگاه به سمت «خویش‌فرمایی» روی می‌آورند. مغازه‌داران، پزشکان، وکلای دادگستری، کارشناسان مستقل فروش و بازاریابی کالاها و خدمات، بعضی از تکنسین‌های فنی (مانند برقکار، جوشکار و نجار) و گروه بزرگی از **برنامه‌نویسان کامپیوتر**، طراحان وب و متخصصان یک نرم‌افزار حرفه‌ای مانند فتوشاپ در طبقه‌بندی خویش‌فرمایان قرار می‌گیرند. این‌ها کسانی هستند که عمدتاً و از طریق قراردادهای و یا تعرفه‌های رایج، محصولات یا خدماتشان را مستقیم (بدون اینکه کارمند شرکت خاصی باشند) به دیگران ارائه می‌دهند، رئیس خودشان هستند و به خود حقوق می‌دهند. گاهی لازم می‌شود برای پیشبرد امور روزانه یکی دو نفر هم وردست و کمکشان باشند. معمولاً یک منشی یا فروشنده یا متصدی یا یکی دو نفر برای انجام کارهای تدارکاتی و اجرایی در کسب و کار کوچک این افراد مشغولند، حقوق بگیرند و کمک می‌کنند تا چرخ امور بچرخد.

خویش‌فرمایان با چالش بزرگ رشد روبه‌رو هستند. اگر رشد نکنند، درآمدشان افت می‌کند و به تدریج ورشکست می‌شوند. اما اگر رشد کنند نیروی کافی برای پاسخ‌گویی به ارباب رجوع نداشته باشند، بازهم با ناکامی مواجه می‌شوند. برخی از خویش‌فرمایان راه و روش سنتی پزشکان متخصص را در پیش می‌گیرند و فشار سنگین رشد را به سمت مشتریان منتقل می‌کنند. حتماً شما هم تجربه ساعت‌ها انتظار در مطب یک پزشک متخصص را داشته‌اید. گاهی حتی برای فرارسیدن روز ملاقات، هفته‌ها و یا ماه‌ها در فهرست انتظار بیماران به انتظار نشسته‌اید. به طور سنتی، پزشکان متخصص اهمیتی به این انتظار کلافه‌کننده نمی‌دهند. آن‌ها راه حلی برای این مشکل ندارند یا نمی‌خواهند به راه حلی فکر کنند.

که عشق آسان نمود اول ولی افتاد مشکل‌ها...

برخی از خویش‌فرمایان پس از چند ماه یا چند سال کار متوجه می‌شوند که سود این روش، آن چنان که انتظار داشتند، خیلی هم بهتر از کارمندی نیست. اضطراب تأمین دستمزد کافی در پایان هر ماه در پس‌زمینه فکرشان وجود دارد و نگرانی تمامی ندارد. بعضی از امور کسب و کار مانند حسابداری و تعامل با کارمندان زبردست و ارباب رجوع هیچ ربطی به فن و هنری که یک خویش‌فرما بلد است و در آن ماهر است ندارند و قابل چشم‌پوشی هم نیستند. برخی مشکلات بدیهی مانند طولانی‌تر بودن ساعت کار یک خویش‌فرما نسبت به یک کارمند، به تدریج باعث نارضایتی و آزرده‌گی خاطر می‌شوند. عده‌ای خسته می‌شوند و یا در مواجهه با چالش رشد عقب‌نشینی می‌کنند و دوباره به کنج امن و کم‌هیاوتر کارمندی بازمی‌گردند.

تنها تعداد کمی از خویش‌فرمایان پس از ماه‌ها رویارویی با چالش رشد، تصمیم می‌گیرند کسب و کارشان را گسترش دهند. مثلاً یک پزشک متخصص و پرتیر بار تصمیم می‌گیرد با یک پزشک متخصص اما کم‌طرف‌دارتر تیم تشکیل دهد و به خیل متقاضیان پاسخ بهتری دهد. گاهی چند پزشک با هم تیم تشکیل می‌دهند و یک درمانگاه می‌زنند. در میان برنامه‌نویسان کامپیوتر نیز چنین رویه‌هایی متداول است. یک برنامه‌نویس خبره با یک برنامه‌نویس کمتر خبره تیم تشکیل می‌دهد تا از فشار کارش بکاهد. این تصمیم بزرگ و سرنوشت‌سازی است که تنها گروه کوچکی از خویش‌فرمایان جسارت انجام آن را دارند.

در کشورهای خاورمیانه، از جمله ایران که در **تجربه کار تیمی** سابقه و پیشینه فرهنگی کمتری دارند، چالش رشد

مانع پیشرفت بسیاری از خویش فرماها است. اما اولین گره مهم در کسب و کار شرکت‌های جوان کشمکش درونی کارفرمایانی است که از یک سو نمی‌توانند از لذت انجام کار فنی یا هنری دست بکشند و از سوی دیگر نمی‌توانند به دیگر کارشناسان و هم‌قطاران‌شان اعتماد و کار را به آن‌ها واگذار کنند یا نمی‌دانند چطور می‌توانند سود کاری که دیگر انجامش منحصر به تلاش شخصی خودشان نیست را با دیگر اعضای تیم تقسیم کنند. شراکتی که قرار بود راهگشایی در برابر چالش رشد باشد، خود به کابوسی جدید تبدیل می‌شود. مشکلات فراتر از سامان دادن به اموری مانند حسابداری و ارباب رجوع است. هنوز چالش رشد حل نشده، چالش جدیدتری از راه رسیده است: چالش مدیریت و رهبری کسب و کار.

دنیای «کارآفرینی»

کسانی که وارد پارادایم «کارآفرینی» می‌شوند پذیرفته‌اند که ناچارند کارمندان و متخصصانی را استخدام کنند و برایشان شغل ایجاد کنند. اضطراب تأمین حقوق پایان ماه خودتان کم نبود، حالا باید نگران تأمین حقوق کارمندان زیردستان هم باشید. در این مقطع، یک تحول اساسی در ذهنیت کارآفرین ایجاد می‌شود و او برای اولین بار به اهمیت مکانیزه کردن فرآیند گردش پول در کسب و کار پی می‌برد. دومین گره مهم در بسیاری از کسب و کارها و شرکت‌های جوان همین «گردش پولی» (2) است. به زبان ساده، مدیریت گردش پولی، یعنی هنر برخورداری از ذخیره نقدی کافی در هر ماه برای مقابله با معضل «عدم تحقق به‌موقع درآمدها».

مثلاً بابت کالا یا خدماتی که به فرد حقیقی یا حقوقی ارائه شده یک چک دریافت کرده‌اید، اما چک هنوز قابل وصول نیست، چون مشتری مذکور نتوانسته منابع مالی لازم را تأمین کند. در چنین شرایطی اگر پول نقد کافی در حسابتان نداشته باشید، نخواهید توانست حقوق کارمندان را به‌موقع و سر ماه پرداخت کنید. نمی‌توان دستمزد کارمندان را معطل بدقولی یک مشتری کرد. در این حالت، عدم تحقق یکی از [منابع درآمدی](#) رخ داده است و شما باید دنبال منابع درآمدی تازه‌ای باشید یا از ذخیره مالی خود موقتاً استفاده کنید. اکثر کسب و کارها همواره با چالش گردش پولی دست و پنجه نرم می‌کنند و این چالش هیچ‌گاه تمام نمی‌شود. بسیاری از شرکت‌ها زیر فشار همین چالش کمر خم می‌کنند. اما تعداد اندکی از کسب و کارها تصمیم می‌گیرند به ماورای این چالش سفر و مشکل را در سطح بالاتری حل کنند. آنان دنبال سرمایه‌گذار و اسپانسر می‌گردند.

اولین گره مهم در کسب و کار شرکت‌های جوان کشمکش درونی کارفرمایانی است که از یک سو نمی‌توانند از لذت انجام کار فنی یا هنری دست بکشند و از سوی دیگر نمی‌توانند به دیگر کارشناسان و هم‌قطاران‌شان اعتماد و کار را به آن‌ها واگذار کنند. دنیای «سرمایه‌گذاری»

آخرین اپیزود چالش رشد به کشف اهمیت دنیای سرمایه‌گذاری توسط کارآفرین منجر می‌شود. کار کردن با سرمایه‌دارها، سرمایه‌گذارها و اسپانسرها خود یک چالش جدید و به‌کلی متفاوت است. این همان چالشی است که اصطلاحاً «استارت‌آپ‌ها» (3) با آن روبه‌رو هستند. انواع سرمایه‌گذارها و میزان ریسک سرمایه‌گذاری و نحوه تعامل مالی بین کارآفرین و سرمایه‌گذار موضوع پیچیده‌ای است که در حوصله این مقاله نمی‌گنجد، اما مهم است که بدانیم داستان پیشرفت کاری نهایتاً از کجا سرور می‌آورد. در شماره‌های آینده ماهنامه شبکه مطالب بیشتری درباره استارت‌آپ‌ها و روش‌های سرمایه‌گذاری خواهید خواند.

برای کسب اطلاعات بیشتر

درباره موفقیت در کار و زندگی کتاب‌های بسیاری نوشته شده است. بسیاری از این کتاب‌ها یک روش انگیزه‌محور را دنبال می‌کنند. یعنی می‌کوشند انگیزه‌های خفته، پتانسیل‌ها و استعدادها را فعال کنند. اما تعداد اندکی از کتاب‌ها و نظریه‌ها کاری با انگیزه شما ندارند. آن‌ها صرفاً می‌کوشند واقعیت را در دنیای کار و زندگی آن گونه که هست به تصویر بکشند و سپس شما را متقاعد کنند بعضی از مسیرها بهتر (اما نه آسان‌تر) از سایر مسیرها است. کتاب «چهاروجهی گردش مالی» (4) از رابرت کیوساکی، سرمایه‌گذار معروف در املاک و مستغلات، یکی از این کتاب‌ها است. خواندنش برای همگان و در تمام سنین مفید است و نکات مهمی را درباره انتخاب‌های شغلی در زندگی مطرح می‌کند. این کتاب به‌تفصیل خواننده را با مزایا و معایب هر یک از روش‌های چهارگانه کسب درآمد آشنا می‌کند و نحوه گردش پول در اقتصاد جامعه، میان این چهار گروه را به‌دقت توضیح می‌دهد و درنهایت خواننده را تشویق می‌کند که اگر به دنبال پول‌دار شدن است، یکی از دو مدل «کارآفرینی» یا «سرمایه‌گذاری» را انتخاب کند

پی‌نوشت:

Financial Literacy (1)

Cashflow (2)

(3) استارت‌آپ یعنی کارآفرینی که به‌تازگی شروع به کار کرده و هنوز نیازمند یافتن منابع مالی و سرمایه‌گذار است.

(4) نام دقیق این کتاب: Rich Dad's Cashflow Quadrant: Guide to Financial Freedom یا «چهاروجهی نقدینگی پدر پولدار: راهنمای آزادی مالی» است.

تاریخ انتشار:

20 فروردین 1397

نشانی منبع:

<https://www.shabakeh-mag.com/computer-science/12168/%D8%A7%D9%86%D9%88%D8%A7%D8%B9-%DA%86%D9%87%D8%A7%D8%B1%DA%AF%D8%A7%D9%86%D9%87-%D8%B1%D9%88%D8%B4%E2%80%8C%D9%87%D8%A7%DB%8C-%DA%A9%D8%B3%D8%A8-%D8%AF%D8%B1%D8%A2%D9%85%D8%AF>