

دکتر علیرضا نبی؛ نبوغ در کارآفرینی، خلاقیت در بازآفرینی انسان‌ها

کارآفرینی همیشه به معنای ساختن کارخانه، تولید محصول و فتح بازارهای تازه نیست؛ گاهی بزرگ‌ترین دستاورد یک کارآفرین، بازگرداندن امید به زندگی انسان‌هایی است که جامعه پیش‌تر درباره آن‌ها قضاوت کرده است. دکتر علیرضا نبی، کارآفرین و بنیان‌گذار کارخانه زیتون آرشیبا، با رویکردی متفاوت به اشتغال‌زایی برای افراد دارای سابقه کیفری، نمونه‌ای از پیوند میان نبوغ اقتصادی، خلاقیت اجتماعی و باور به توانایی انسان برای شروع دوباره است.

به گزارش شبکه خبری مدیران نابغه، در دنیای امروز که موفقیت کسب‌وکارها اغلب با میزان فروش، سهم بازار، سودآوری و سرعت توسعه سنجیده می‌شود، هنوز می‌توان از الگویی سخن گفت که معیار موفقیت را فراتر از اعداد و نمودارهای مالی تعریف می‌کند؛ الگویی که در آن، ارزش یک بنگاه اقتصادی تنها به آنچه تولید می‌کند وابسته نیست، بلکه به انسان‌هایی نیز بستگی دارد که فرصت زندگی بهتر را به دست می‌آورند.

دکتر علیرضا نبی، کارآفرین و بنیان‌گذار کارخانه زیتون آرشیبا، از جمله چهره‌هایی است که نامش با رویکردی انسان‌محور به اشتغال‌زایی گره خورده است. اهمیت این رویکرد، به‌ویژه در توجه به افرادی نمایان می‌شود که به دلیل داشتن سابقه کیفری، با موانع جدی در مسیر استخدام، کسب درآمد و بازگشت به زندگی اجتماعی مواجه‌اند.

برای بسیاری از این افراد، پایان دوران محکومیت الزاماً به معنای پایان دشواری‌ها نیست. نگاه‌های سنگین جامعه، محدودیت فرصت‌های شغلی و بی‌اعتمادی کارفرمایان می‌تواند مسیر بازگشت به زندگی عادی را دشوار کند. در چنین شرایطی، فراهم کردن فرصت شغلی صرفاً یک اقدام اقتصادی نیست؛ اقدامی است که می‌تواند به بازسازی اعتماد به نفس، استقلال مالی و احساس تعلق اجتماعی کمک کند.

این همان نقطه‌ای است که کارآفرینی از چارچوب سنتی خود فراتر می‌رود و به ابزاری برای ایجاد تحول اجتماعی تبدیل می‌شود.

کارآفرینی فراتر از سود؛ وقتی فرصت دادن به انسان‌ها به مزیت رقابتی تبدیل می‌شود

در نگاه کلاسیک، کارآفرین کسی است که فرصت‌های بازار را شناسایی می‌کند، منابع را به شکلی مؤثر کنار هم قرار می‌دهد، ریسک می‌پذیرد و با خلق ارزش، کسب‌وکاری پایدار ایجاد می‌کند. اما کارآفرینی در شکل پیشرفته‌تر خود می‌تواند مسئله‌ای اجتماعی را نیز هدف قرار دهد؛ مسئله‌ای که شاید بازار به‌تنهایی انگیزه کافی برای حل آن نداشته باشد.

اشتغال‌زایی برای افراد دارای سابقه کیفری، نمونه روشنی از چنین مسئله‌ای است. بسیاری از کارفرمایان هنگام استخدام، بیش از آنکه به مهارت، انگیزه و ظرفیت رشد افراد توجه کنند، تحت تأثیر پیشینه آن‌ها قرار می‌گیرند. نتیجه این وضعیت، شکل‌گیری چرخه‌ای دشوار است: فرد برای بازگشت به زندگی عادی به شغل نیاز دارد، اما برای دستیابی به شغل با مانعی روبرو می‌شود که ریشه در گذشته او دارد.

رویکردی که به دکتر علیرضا نبی نسبت داده می‌شود، بر شکستن همین چرخه تمرکز دارد؛ یعنی فراهم کردن فرصتی برای اینکه افراد بتوانند به‌جای تعریف شدن با گذشته خود، از طریق عملکرد، مسئولیت‌پذیری و تلاش روزانه‌شان شناخته شوند.

چنین رویکردی به معنای نادیده گرفتن مسئولیت فرد در برابر گذشته نیست. مسئله، ایجاد تعادلی میان مسئولیت‌پذیری و امکان بازسازی زندگی است؛ تعادلی که در آن، گذشته به بخشی از زندگی فرد تبدیل می‌شود، نه حکمی همیشگی برای محرومیت او از آینده.

از این منظر، کارآفرین تنها تولیدکننده کالا نیست؛ او می‌تواند طراح فرصت‌هایی باشد که بخشی از ظرفیت‌های نادیده‌گرفته‌شده جامعه را به چرخه تولید بازمی‌گرداند.

نبوغ در تشخیص مسئله؛ دیدن ظرفیتی که دیگران نادیده می‌گیرند

یکی از مهم‌ترین ویژگی‌های کارآفرینان خلاق، توانایی دیدن فرصت در دل مشکلات است. بسیاری از افراد، یک مسئله اجتماعی را صرفاً به‌عنوان هزینه‌ای اضافی یا مانعی برای توسعه اقتصادی می‌بینند؛ اما کارآفرین خلاق می‌کوشد از همان مسئله، نقطه آغاز یک راه‌حل پایدار بسازد.

در الگوی کسب‌وکار دکتر علیرضا نبی، مسئله اصلی تنها تولید و عرضه محصولات غذایی نبود؛ بلکه گروهی از انسان‌ها نیز وجود داشتند که با وجود توانایی کار، از فرصت‌های متعارف اشتغال محروم می‌ماندند. او به‌جای محدود کردن نگاه خود به گروه‌های متعارف نیروی کار، به سراغ افرادی رفت که جامعه اغلب برای استخدامشان تردید داشت.

بر اساس گزارشی که رسانه تخصصی تکراسا در سال ۲۰۲۱ منتشر کرده، نبی در سال ۱۳۸۴ فعالیت گروه کارخانجات زیتون آرشیبا را با چنین رویکردی آغاز کرد و ایده استخدام افراد دارای سوءپیشینه را به بخشی از هویت کسب‌وکار خود تبدیل کرد.

این تصمیم را می‌توان نمونه‌ای از نوآوری در تعریف مسئله دانست. در بسیاری از کسب‌وکارها، نوآوری به طراحی محصول جدید، استفاده از فناوری پیشرفته یا کاهش هزینه‌های تولید محدود می‌شود؛ حال آنکه نوآوری می‌تواند در شیوه انتخاب نیروی انسانی، ساختار سازمانی و تعریف مأموریت یک شرکت نیز اتفاق بیفتد.

در چنین مدلی، نیروی انسانی صرفاً عاملی برای انجام کار نیست؛ بلکه بخش مهمی از هدف اجتماعی کسب‌وکار به شمار می‌رود. کارآفرین به‌جای آنکه تنها بپرسد «چه کسی برای این شغل مناسب‌تر است؟»، پرسش دیگری را نیز مطرح می‌کند: «چگونه می‌توان به فردی که فرصت کمتری داشته است، امکان اثبات توانایی‌هایش را داد؟»

این تغییر در زاویه نگاه، ساده به نظر می‌رسد؛ اما در عمل به جسارت مدیریتی، طراحی فرایندهای مناسب و تحمل ریسک نیاز دارد.

کارخانه زیتون آرشیا؛ از تولید صنعتی تا خلق ارزش اجتماعی

صنعت غذا از جمله حوزه‌هایی است که فعالیت در آن به تأمین مواد اولیه، کنترل کیفیت، مدیریت تولید، توزیع، بازاریابی و حفظ اعتماد مشتریان وابسته است. بنابراین، اداره یک مجموعه تولیدی در این صنعت، علاوه بر انگیزه و باور اجتماعی، به مدیریت حرفه‌ای و انضباط اقتصادی نیاز دارد.

گروه کارخانجات زیتون آرشیا در همین نقطه اهمیت پیدا می‌کند: تلاش برای پیوند دادن فعالیت صنعتی با مأموریتی اجتماعی. این مجموعه در حوزه تولید و فراوری زیتون و صنایع غذایی فعالیت دارد و اشتغال گروه‌های مختلف آسیب‌پذیر، از جمله افراد دارای سابقه محکومیت، زنان سرپرست خانوار و افراد بهبودیافته از اعتیاد، در رویکرد آن جایگاه دارد.

اهمیت چنین مدلی در آن است که حمایت اجتماعی را از یک اقدام مقطعی و وابسته به کمک‌های مالی فراتر می‌برد. در یک الگوی کارآفرینانه، فرد فرصت دارد در ازای کار و مشارکت در فرایند تولید، درآمد کسب کند، مهارت بیاموزد و به‌تدریج جایگاه حرفه‌ای خود را تثبیت کند.

البته پایداری این رویکرد به عوامل متعددی بستگی دارد: کیفیت محصول، توان رقابت در بازار، مدیریت هزینه‌ها، حفظ مشتریان و ایجاد محیط کاری سالم. نیت خیر به‌تنهایی نمی‌تواند یک بنگاه اقتصادی را پایدار نگه دارد؛ همان‌طور که موفقیت اقتصادی نیز بدون توجه به آثار انسانی و اجتماعی، لزوماً به توسعه‌ای فراگیر منجر نمی‌شود.

ارزش الگوی آرشیا در همین تلاش برای کنار هم قرار دادن این دو ضرورت است: تولید اقتصادی و ایجاد فرصت اجتماعی.

خلاقیت مدیریتی؛ تغییر نگاه به مفهوم سوءپیشینه

در بسیاری از فرایندهای استخدامی، سابقه کیفری می‌تواند به مانعی جدی برای ورود دوباره فرد به بازار کار تبدیل شود. این مانع گاهی حتی پس از پایان مجازات نیز باقی می‌ماند و امکان بازسازی زندگی را محدود می‌کند.

در چنین شرایطی، انتخاب افراد دارای سابقه کیفری برای استخدام، نوعی بازنگری در الگوهای متعارف مدیریت منابع انسانی محسوب می‌شود. این رویکرد به معنای نادیده گرفتن امنیت محیط کار، صلاحیت حرفه‌ای یا مسئولیت‌پذیری نیست؛ بلکه به این معناست که سابقه گذشته نباید بدون ارزیابی شرایط فرد، انگیزه او و توانایی‌های فعلی‌اش، تنها معیار تصمیم‌گیری باشد.

در یک سازمان با رویکرد بازاجتماعی‌سازی، استخدام می‌تواند نقطه شروع فرایندی گسترده‌تر باشد: یادگیری نظم کاری، پذیرش مسئولیت، تعامل با همکاران، کسب درآمد قانونی و بازسازی اعتماد اجتماعی.

برای تحقق این هدف، مدیران باید میان حمایت انسانی و الزامات حرفه‌ای تعادل برقرار کنند. شرح وظایف روشن، آموزش، ارزیابی عملکرد، رعایت مقررات و برخورد منصفانه با همه کارکنان، از عناصر مهم چنین محیطی هستند.

این همان جایی است که خلاقیت مدیریتی از یک شعار تبلیغاتی فاصله می‌گیرد و به تصمیم‌های واقعی در محیط کار تبدیل می‌شود. اگر قرار است به انسان‌ها فرصت دوباره داده شود، این فرصت باید در بستری فراهم شود که هم کرامت انسانی را حفظ کند و هم استانداردهای حرفه‌ای را جدی بگیرد.

سرمایه انسانی؛ دارایی پنهان در اقتصاد امروز

در اقتصاد دانش‌محور و رقابتی امروز، سرمایه انسانی یکی از عوامل اصلی بهره‌وری و رشد سازمان‌هاست. با این حال، بخشی از ظرفیت انسانی جامعه ممکن است به دلیل فقر، اعتیاد، حاشیه‌نشینی، محرومیت آموزشی یا سابقه کیفری از چرخه اشتغال کنار گذاشته شود.

این حذف، تنها به زندگی فرد محدود نمی‌ماند؛ خانواده او نیز ممکن است با مشکلات مالی، کاهش امنیت اقتصادی و فشارهای اجتماعی روبه‌رو شود. از سوی دیگر، جامعه بخشی از توان تولیدی خود را از دست می‌دهد.

نگاه کارآفرینانه به این مسئله، به معنای شناسایی ظرفیت‌های بلااستفاده و فراهم کردن شرایط مشارکت دوباره آن‌ها در اقتصاد است. البته نمی‌توان بدون داده‌های معتبر، درباره میزان کاهش جرم یا صرفه‌جویی اقتصادی حاصل از یک مدل خاص حکم قطعی داد؛ اما از نظر منطقی، دسترسی به شغل پایدار می‌تواند یکی از عوامل حمایت‌کننده در مسیر بازگشت فرد به زندگی اجتماعی باشد.

در این چارچوب، اشتغال‌زایی فقط یک شاخص کمی مانند تعداد فرصت‌های شغلی نیست. کیفیت این فرصت‌ها نیز اهمیت دارد: آیا فرد درآمد منصفانه دریافت می‌کند؟ آیا امکان پیشرفت دارد؟ آیا در محیط کار با احترام برخورد می‌شود؟ آیا مهارت‌هایی می‌آموزد که در آینده نیز برای او قابل استفاده باشند؟

پاسخ به این پرسش‌ها مشخص می‌کند که یک طرح اشتغال‌زایی تا چه اندازه می‌تواند به توسعه انسانی و اقتصادی کمک کند.

جسارت در کارآفرینی؛ عبور از الگوهای تکراری

کارآفرینی با عدم قطعیت همراه است. هیچ ایده‌ای صرفاً به دلیل جذاب بودن، موفقیت خود را تضمین نمی‌کند. کارآفرین باید بتواند میان آرمان و واقعیت بازار ارتباط برقرار کند، منابع محدود را مدیریت کند و برای موانع پیش‌بینی‌نشده راه‌حل بیابد.

رویکرد دکتر علیرضا نبی از این منظر قابل بررسی است که تلاش کرده است یک دغدغه اجتماعی را به بخشی از ساختار یک کسب‌وکار تولیدی تبدیل کند. این کار، به جای اتکا به یک اقدام کوتاه‌مدت، مستلزم ایجاد پیوندی میان مأموریت اجتماعی و فعالیت روزمره سازمان است.

تفاوت مهم این مدل با کمک‌رسانی مقطعی در آن است که اشتغال می‌تواند رابطه فرد با آینده را تغییر دهد. دریافت کمک، در شرایط دشوار ممکن است ضروری باشد؛ اما برخورداری از شغل، امکان برنامه‌ریزی، کسب درآمد و تجربه مشارکت در یک فعالیت مولد را نیز فراهم می‌کند.

البته کارآفرینی اجتماعی جایگزین سیاست‌گذاری عمومی، حمایت‌های تخصصی یا اصلاح موانع قانونی و اجتماعی نیست. برای گسترش این تجربه‌ها، همکاری دولت، بخش خصوصی، نهادهای آموزشی و سازمان‌های حمایتی ضروری است.

با این حال، ابتکار کارآفرینانی که به سراغ مسائل کمتر دیده‌شده می‌روند، می‌تواند زمینه‌ای برای بازنگری در شیوه‌های رایج مدیریت و استخدام ایجاد کند.

از مسئولیت اجتماعی تا مزیت رقابتی پایدار

در ادبیات مدیریت، مسئولیت اجتماعی شرکت‌ها زمانی اثربخش‌تر است که به بخشی از تصمیم‌گیری و مدل عملیاتی سازمان تبدیل شود؛ نه اینکه تنها در قالب کمپین‌های تبلیغاتی یا اقدامات مناسبتی باقی بماند.

در یک کسب‌وکار اجتماعی، مأموریت انسانی می‌تواند بر نحوه جذب نیرو، آموزش کارکنان، ارتباط با مشتریان و حتی هویت برند اثر بگذارد. مشتری نیز ممکن است علاوه بر کیفیت و قیمت محصول، به پیامدهای اجتماعی خرید خود توجه کند.

در ارتباط با آرشیا، این ظرفیت وجود دارد که خرید محصول برای مصرف‌کننده معنایی فراتر از مبادله کالا و پول پیدا کند؛ به‌ویژه زمانی که اشتغال‌زایی مسئولانه بخشی از هویت واقعی و قابل ارزیابی مجموعه باشد.

با این حال، برای تبدیل این ظرفیت به مزیت رقابتی پایدار، شفافیت اهمیت اساسی دارد. انتشار اطلاعات معتبر درباره تعداد کارکنان، کیفیت اشتغال، آموزش‌های ارائه‌شده، ماندگاری شغلی و آثار اجتماعی فعالیت‌ها می‌تواند اعتماد عمومی را تقویت کند.

چنین شفافیتی همچنین به مدیران کمک می‌کند تا نقاط ضعف را شناسایی و عملکرد خود را بهبود دهند. مسئولیت اجتماعی زمانی به بلوغ می‌رسد که علاوه بر روایت‌های الهام‌بخش، با شاخص‌های قابل سنجش نیز همراه باشد.

درس‌هایی برای مدیران و کارآفرینان جوان

تجربه کسب‌وکارهایی با مأموریت اجتماعی، از جمله آرشیا، می‌تواند چند نکته مهم برای مدیران و کارآفرینان داشته باشد.

نخست؛ مسئله درست را انتخاب کنید. بسیاری از فرصت‌های نوآوری در نیازهایی پنهان‌اند که به دلیل عادی شدن مشکلات یا پیچیدگی حل آن‌ها کمتر مورد توجه قرار می‌گیرند.

دوم؛ انسان را فقط با گذشته‌اش تعریف نکنید. ارزیابی دقیق توانایی، انگیزه و عملکرد افراد می‌تواند فرصت کشف استعدادهایی را فراهم کند که در فرایندهای متعارف استخدام نادیده گرفته می‌شوند.

سوم؛ مأموریت اجتماعی را با مدل اقتصادی پیوند دهید. اگر یک کسب‌وکار قرار است در بلندمدت اثرگذار باشد، باید بتواند در کنار هدف انسانی خود،

محصول باکیفیت عرضه کند و از نظر مالی نیز دوام بیاورد.

چهارم؛ به آموزش و توانمندسازی اهمیت دهید. ایجاد فرصت شغلی، نقطه آغاز است؛ توسعه مهارت، ارتقای شغلی و ایجاد امنیت نسبی در زندگی کاری است که می‌تواند این فرصت را عمیق‌تر و ماندگارتر کند.

پنجم؛ اثرگذاری را اندازه‌گیری کنید. شمار فرصت‌های شغلی مهم است، اما به‌تنهایی تصویر کاملی ارائه نمی‌دهد. کیفیت اشتغال، رضایت کارکنان، رشد مهارت‌ها و تداوم حضور در بازار کار نیز باید بررسی شوند.

این اصول نشان می‌دهند که نبوغ کارآفرینانه الزاماً در اختراع محصولی پیچیده یا استفاده از فناوری پرهزینه خلاصه نمی‌شود؛ گاهی در بازتعریف یک مسئله قدیمی و یافتن راهی عملی برای حل آن نمایان می‌شود.

جمع‌بندی؛ فرصت دوباره، سرمایه‌ای برای آینده

داستان کارآفرینی دکتر علیرضا نبی و رویکرد اجتماعی گروه کارخانجات زیتون آرشیا، یادآور این نکته است که بنگاه اقتصادی می‌تواند هم‌زمان دو مأموریت داشته باشد: تولید ارزش در بازار و ایجاد فرصت برای افرادی که در مسیر زندگی با موانع جدی مواجه شده‌اند.

اهمیت چنین تجربه‌ای صرفاً در متفاوت بودن شیوه استخدام نیست؛ بلکه در طرح یک پرسش اساسی درباره مفهوم موفقیت است: آیا می‌توان کسب‌وکاری ساخت که علاوه بر سودآوری، در بازگشت انسان‌ها به زندگی اجتماعی نیز نقش داشته باشد؟

پاسخ به این پرسش، به کیفیت اجرا، پایداری اقتصادی، رعایت حقوق کارکنان و میزان اثرگذاری واقعی وابسته است. بااین‌حال، اصل ایده ارزش تأمل دارد: جامعه‌ای که امکان اصلاح، یادگیری و بازگشت را فراهم می‌کند، ظرفیت بیشتری برای استفاده از استعدادهای انسانی خود خواهد داشت.

شاید مهم‌ترین درس این تجربه برای مدیران و کارآفرینان آن باشد که خلاقیت، فقط یافتن راهی تازه برای تولید کالا نیست؛ گاهی یافتن راهی تازه برای دیدن انسان‌هاست.

کارخانه زمانی می‌تواند به نمادی از کارآفرینی اجتماعی تبدیل شود که در کنار محصولی باکیفیت، فرصت‌هایی واقعی برای رشد، مسئولیت‌پذیری و ساختن آینده فراهم کند. در چنین نگاهی، ارزش‌آفرینی از خط تولید آغاز می‌شود، اما به همان‌جا محدود نمی‌ماند؛ به خانواده‌ها، روابط اجتماعی و امید انسان‌ها به فردایی بهتر نیز گسترش می‌یابد.