کسب و کار

به ساخت حرفه شغلی کمک کنید (بخش آخر)

پژوهش ما یک یافته تلخ داشت: تغییر جریان خدمات، تعادل کار و زندگی، فرصت‌های آتی ترفیع، تغییر عنوان‌های شغلی و ایجاد یک فرهنگ فروش قوی اثرات کافی بر حفظ و نگه‌داشت کارکنان فروش ندارد

بهبود وضعیت حقوق و پاداش (به طور کلی جبران خدمات) به عنوان رایج‌ترین روش برای کاهش استعفا و تغییرات نیروی انسانی از سوی مدیران استفاده می‌شود. با این حال، تحلیل ما نشان می‌دهد که این عامل اثر چندانی بر افزایش وفاداری و حفظ کارکنان فروش نداشته است. تغییرات حقوق پایه به طور معمول موضوعی کم‌اهمیت برای کارکنان فروش تلقی می‌شود و طرح‌های درآمد متغیر و اهرمی (مانند پاداش و پورسانت) قاعده رایج است. فروشندگان به برخورداری از یک مسیر شغلی روشن و شیوه مشخص دستیابی به موفقیت اهمیت بسیاری می‌دهند. در حقیقت آنها ارزش چنین مسیری به سمت موفقیت را سه‌برابر بیش از تغییرات در حقوق دانسته می‌دانند.

مدیران عامل و رهبران تجاری به طور سنتی فرآیندهای فروش، فناوری‌های فروش، فرهنگ فروش و تعادل بین کار و زندگی کارکنان این بخش را در اولویت قرار می‌دهند. اما متأسفانه این عوامل هم اثر چندانی بر حفظ نگه‌داشت کارکنان فروش ندارد. آنچه کارکنان فروش به واقع ارزشمند می‌دانند، شرکت‌هایی هستند که متعهد به موفقیت کوتاهمدت و بلندمدت آنها باشد. زمانی که بحث ماندن یا ترک شغل می‌شود، فروشندگان شرکتی را در اولویت قرار می‌دهند که نماینده مناسبی برای آنها بوده و به آنان برای موفقیت در کوتاهمدت و تبدیل شدن به یک فروشنده حرفه‌ای در بلندمدت کمک کند. به این منظور، مدیران باید اعتماد فروشندگان را به توانایی خود برای فراهم‌سازی یک مسیر شغلی کوتاهمدت و بلندمدت جلب کنند، نماینده و مدافع آنها باشند و مسیری نیز برای موفقیت کوتاهمدت آنها مهیا سازند.

احتمال استخدام‌های آینده‌شان را افزایش دهید

سازمان‌هایی که تغییرات کمتری در نیروهایشان دارند و فروشندگان کمتری از آنها به دنبال فرصت‌های جدید می‌گردند، نیروسازی را به جذب نیرو ترجیح می‌دهند. آنچه را به طور طبیعی استعدادهای افراد را برای فروش شکوفا می‌کنند و مشوق و پیترآن آنها را به سمت کسب مهارت‌ها و قابلیت‌های تجاری بیشتر هستند اما متأسفانه بیشتر مدیران عامل به شیوه دیگری رفتار می‌کنند. آنها به ندرت یک مسیر شغلی روشن برای کارکنان خود فراهم می‌آورند، تعداد اندکی از فروشندگان را ترفیع می‌دهند و حقوق و مزایایشان را مقداری بالا می‌برند و امید دارند که چنین اقداماتی باعث حفظ بهترین و درخشان‌ترین نیروهایشان شود. داده‌های ما نشان می‌دهد چنین اقداماتی منافع چندانی به دنبال نخواهند داشت. حفظ و نگه‌داشت نیروی انسانی با ایجاد سطوح جدیدی از پستهای شغلی بی‌معنا محقق نمی‌شود. رهبران کسب و کار خردمند متوجه هستند که بهره‌وری ناشی از حفظ یک فروشنده تواَمند به مدت ۱۲ تا ۱۸ ماه بیشتر به شدت بیش از تلاش برای استخدام‌های جدید است. سازمان‌هایی که مسیر نیروسازی را پیش می‌گیرند به طور دائم بر افزایش قابلیت‌ها و توانمندی‌های کارکنان خود سرمایه‌گذاری می‌کنند. این موضوع به نفع هر دو طرف است. در طرف مقابل، بسیاری از سازمان‌ها به‌ویژه در دوران فراگیری کرونا دست از توانمندسازی کارکنان خود برداشتند و به تصمیمات زودگذر مانند استخدام فروشندگان قوی روی آوردند. توانمندسازی در سازمان‌های پیشگام شامل افزایش قابلیت‌ها و مهارت‌های مختلف می‌شود و فقط به آشنایی و آموزش اولیه کارکنان جدید یا آموزش یک روش انتخابی فروش محدود نمی‌شود. به طور روزافزونی شاهد آن هستیم که سازمان‌های توانمندساز فروش، شبیه یک سازمان تولید محصول می‌شوند. قابلیت‌های جدید ایجاد کرده و آنها را مدیریت می‌کنند. فرآیندهای غیرمولد را کنار می‌گذارند و معیارهای مدرنی‌تر برای درک اثربخشی فروش به کار می‌گیرند. این سازمان‌ها «محصولات» توانمندساز مختلفی برای گروه‌های مختلف تیم خود توسعه می‌دهند. از جمله فروشندگان رسمی، کارکنان با تجربه و مدیران خط مقدم و در نهایت کارکنان تازه‌وارد و سطح ابتدایی. فروشندگان فارغ از سطح شغلی خود فرصت‌های رشد و توسعه چشمگیری خواهند داشت و می‌توانند بدون مقایسه خود با دیگران به مستندسازی، بروز و حس پیشرفت شخصی دست یابند. این رویه درعین حال به فروشنده به شدت متفاوت با «یادگیری تجربی» رایج در بیشتر سازمان‌هاست: جایی که فقط گاهی شاهد ارتقا نیابی یا تشویق‌های مدیریت هستیم.

بسیاری از مدیران عامل (به‌ویژه کسانی که پس‌زمینه تولیدی یا مالی دارند) خود را از بخش فروش جدا می‌دانند و با این وضعیت راحت هستند. واحد فروش در چنین سازمان‌هایی مانند یک جزیره جداگانه فعالیت می‌کند. مدیران فروش مالک فرهنگ فروش هستند و دیگر مدیر فروش را (که با چنگ و دندان از آن فرهنگ حفاظت می‌کند) با این حال، تحلیل ما نشان می‌دهد شرکت‌های «منسجم‌تر یا تجمع‌مدیریتی و هیاهمدرجه‌ای» چندوظیفه‌ای که فراتر از فروش بروند کمتر با استعفای کارکنان فروش خود مواجه می‌شوند.

با آنکه یک رهبر فروش عالی قطعاً تفاوت زیادی رقم می‌زند تمام تیم مدیریتی باید در فعالیت‌های توانمندساز دخیل شوند. آنها باید دربها را روی تیم فروش باز کنند، به فعالیت‌هایشان علاقه نشان دهند و به حمایت از آنها بپردازند. مهم‌تر این شیوه حمایت و ارتباط، این است که تیم فروش، تیم مدیریت را نماینده خود خواهد دانست. آنها می‌توانند در هر زمان برای طرح سؤالات یا دریافت بازخورد سراغ تیم مدیریت بروند. اطلاعات اثربخش دریافت یا انتقال دهند و در نهایت فرهنگی همه‌شمول شکل می‌گیرد که آنها را به سخن گفتن تشویق می‌کند.

یکی از ویژگی‌های برجسته شرکت‌های تحت مطالعه ما تلاش آنها برای کمی‌سازی و افزایش شفافیت فرضیات و انتظارات از فروشندگان (حتی اگر چالشی است) به سمت عملکرد بهتر و در نهایت افزایش دریافتی‌های آنهاست.

موضوع دیگر، برخورداری فروشندگان از یک قلمرو و حوزه مشخص است که بتوانند با تخصص و افزایش شناخت آنها، پیشرفت خود را تضمین و بهتر حس کنند. در بسیاری از شرکت‌ها، قلمرو حوزه‌های فعالیت یا فروشندگان مختلف به اشتراک گذاشته می‌شود و در برخی از شرکت‌های موفق در حفظ کارکنان فروش، حوزه هر فرد مشخص و حفظ می‌شود.

این موضوع به‌ویژه در زمان استخدام نیروهای جدید دیده می‌شود و از همان ابتدا به آنها اطلاع داده می‌شود که هیچ حوزه و قلمرویی از کارکنان قدیمی‌تر به آنها داده نخواهد شد. شواهد نشان می‌دهد اگر فروشندگان قلمرو و حوزه مشخصی برای پیشرفت نداشته باشند، به دنبال فرصت‌های شغلی جدید خواهند رفت.

تحلیل ما نشان داد که بیشتر فروشندگان تحت پژوهش خطوط ارتباطی خود را می‌سازند و فقط ۱۵ درصد از آنها اعتقاد دارند که بازاریابی خطوط و کانال‌های باکیفیتی ایجاد می‌کنند. مدیران عاملی با تیم‌های بازاریابی ضعیف باید ابتدای توزیع واثربخش و قدرتمند بهبود یافته‌ای در سطح میانی و پایینی قیف ارتباطی ایجاد کرده و بالای قیف نیز صلاحیت و اصول توسعه را در نظر بگیرند. سازمان‌هایی که نیاز به هماهنگی بیشتر فروش و بازاریابی را احساس کرده‌اند می‌توانند بر متحدسازی تیم‌ها با سنت کم ایجاد اهداف و معیارهای سنجش مشترک تمرکز کنند.

مدیران عامل و رهبران تجاری می‌توانند احتمال جستجوی شغل فروشندگان خود را از طریق بهبود عملکرد در سه حوزه مطرح شده در این مقاله کاهش دهند. با این حال، بهبودهایی که بیش از همه برای اکثر فروشندگان مهم است در این روزها منابع کمتری دریافت می‌کنند و نیازمند تغییرات بالابه پایین است.

این اقدامات هزینه‌بر نیستند و درعین حال مزایای مالی شگفت‌انگیزی دارند. در حالی که پاداش‌های انامه خدمت یا مزایای مالی می‌توانند مدتی استعفای کارکنان را به تعویق بیندازند، مشکل را از ریشه حل نمی‌کنند. تغییر استراتژی برای متقاعدسازی فروشندگان کوتاهمدت و توانمندسازی آنها برای پیشرفت حرفه شغلی در بلندمدت راهکارهای مناسب‌تری هستند.

حکم سرپرستی شهردار جدید کرج تحویل شد

با برگزاری مراسم تودیع شهردار سابق و معارفه سرپرست جدید شهرداری کرج، حکم سرپرستی توسط جواد چیرداز رئیس شورای اسلامی این کلانشهر تحویل منوچهر غفاری شد و توفیقات الهی در ارائه خدمتی شایسته و در شأن به همشهریان شریف و فهیم را برای وی از درگاه خداوند متعال خواستار شد

به گزارش پیام آشنا، آیین تکریم و تودیع مصطفی سعیدی شهردار سابق و معارفه منوچهر غفاری سرپرست جدید شهرداری کرج عصر یکشنبه ۲۹ خرداد ۱۴۰۱ با حضور رئیس و اعضای شورای اسلامی شهر، اعضای شورای برنامه ریزی این نهاد و اصحاب رسانه در محل سالن شهداء برگزار شد.

در این مراسم پس از سخنرانی مصطفی سعیدی شهردار سابق، جواد چیرداز رئیس شورای اسلامی شهر و منوچهر غفاری سرپرست جدید شهرداری کرج، حکم سرپرستی وی مسئولیت هایی همچون شهردار فردیس، رئیس سازمان عمران و بازآفرینی فضاهای شهری و مدیر مناطق ۳ و ۶ مرکز استان دیده می شود.

غفاری در دوره مدیریت منطقه ۶ کرج علاوه بر چندین مرتبه رکورددزنی در جذب بودجه مصوبه، اقداماتی همچون آغاز احداث نخستین پارک مادر و کودک، تلاش در جهت وصول مطالبات کلان مدیریت شهری، پیگیری ویژه در جهت رفع مشکلات ساکنین شهرک پلاس، برگزاری جشن ها و برنامه های بالشکوه در اعیاد و مناسبت های ملی و مذهبی و.. را در دستور کار داشته است.

با توجه به سابقه اداره شهر نیم میلیون نفری فردیس در رزومه کاری سرپرست جدید شهرداری کلانشهر کرج انتظار می رود که در دوره مدیریتی منوچهر غفاری شاهد تحولات خوبی در جهت خدمت رسانی به همشهریان گرامی، تکمیل پروژه های نیمه تمام، تقویت تعاملات مردمی و تحقق اهداف و سیاست های نمایندگان مردم در دوره ششم شورای اسلامی شهر باشیم. احداث پیاده راه، ساماندهی فضاهای تبلیغاتی، پاکسازی خیابانهای اصلی شهر از فعالیت دستفروشان، استارت و بهره برداری از چندین پروژه عمرانی و فرهنگی و.. نیز بخشی از اقدامات دوره مدیریت وی و نیم سانه منوچهر غفاری در شهرداری فردیس می باشد.

محمد صلوات الله و خاندان گرامی ایشان تحویل شد. سیامبد جوانگرایی دوره ششم شورای اسلامی شهر کرج در انتخاب منوچهر غفاری به عنوان سرپرست مجموعه نیز نمود داشت. در کارنامه کاری و رزومه وی مسئولیت هایی همچون شهردار فردیس، رئیس

پارسا:

سرپرست جدید شهرداری کرج موضوع مدیریت پسماند را از اولویت های اول خود قرار دهد

مدرس دانشگاه و پژوهشگر مدیریت شهری گفت: بهترین کارخانه تفکیک زباله در منازل شکل می گیرد و می طلبد شهرداری کرج موضوع مدیریت پسماند را از اولویت های اول خود قرار داده و برای تغییر نگاه و فرهنگ در این باره، برنامه ریزی کند.

پویا پارسا در گفتگو با خبرنگار خبرگزاری... گفت: قصه پر غصه مدیریت پسماند کرج تا کنون علی‌رغم همه تلاش‌ها مفعول مانده است و می توان گفت از روش جمع آوری پسماند از مبدا تا موضوع دفن زباله ایرادات بسیاری بر آن وارد است. وی افزود: امروزه در شهر کرج ، از کلیدی ترین نکات در ارتباط با پسماند، مسئله سلامت شهروندان است، باید به گونه ای موضوع پسماند مدیریت شود که تفکیک زباله در محل تولید از اولویت های اول قرار گیرد و موضوع سایت حلقه دره کمترین ضرر و تهدید را برای کرجی ها داشته باشد

پارسا اضافه داد: راهی جز تغییر نگاه برای رسیدن به یک محیط زیست پایدار و سالم نداریم، متاسفانه بدترین شیوه که دفن زباله باشد در سایت‌ها پسماند به کار گرفته شده است.

مدیر دانشگاه و پژوهشگر مدیریت شهری تاکید کرد، امروز اگر برای تفکیک، خشک و جداسازی زباله‌ها تجهیزات تفکیک هم برای محل های دپوی زباله خریداری کنیم تاثیر گذاری آن به‌اندازه این نیست که افراد جامعه را در شهر آگاه کنیم و سرمایه گذاری تجهیزاتی را نیز در محل تولید زباله به کار بگیریم

پارسا در ادامه با بیان اینکه به کارگیری علم اقتصاد رفتاری برای تفکیک و بازیافت پسماند باید به کار گرفته شود اظهارداشت: اولین پیشنهادی که می تواند به کاهش نامعولری مدیریت پسماند کمک کند، بهره مندی از علم اقتصاد رفتاری است. به زبان ساده تر باید بستری مناسب برای این کار فراهم شود. تفکیک پسماند در مبدأ و جداسازی از جمله این بسترها می باشد.

وی در پایان افزود: علم اقتصاد رفتاری با رفتار افراد مرتبط است و تشویق و ترغیب شهروندان به کاهش تولید پسماند و تفکیک زباله در مبدأ از اهداف اقتصاد رفتاری در حوزه پسماند است. اعمال چنین اقتصادی بی شک، برای شهر ما نه تنها کارساز بلکه ضروری است.

عامل تخریب سازه‌ها پس از زلزله

یک پژوهشگر سازمان زمین‌شناسی کشور، عامل تخریب سازه‌ها و بناها در جریان وقوع زمین‌لرزه‌ها را تشریح کرد

به گزارش پیام آشنا به نقل از ایسنا، و بر اساس نتایج مطالعات صورت گرفته در این زمینه، سال‌هاست که از سوی سازمان زمین‌شناسی کشور، اطلاعات پایه در خصوص ویژگی‌های زمین‌شناسی مناطق مختلف منتشر و به همراه دیگر داده‌ها در قوانین لازم‌الاجرای ساختوساز بناهای مقاوم در مقابل رخداد زمین‌لرزه‌ها به کار گرفته شده است. از این رو، اگر در این سرزمین زلزله‌ای رخ دهد، ساختمان‌های موجود ترک‌خورده و آسیب‌دیده مشاهده می‌شود، باید مطالبه‌گری از طراحان و مجریان و ناظران فنی صنعت ساختمان صورت گیرد تا بتوان عوامل عدم‌استفاده درست از قوانین یادشده را شناسایی و مؤاخذه کرد.

در این گزارش آمده است: تا هنگامی که در این کشور شاهد حضور طیف‌های غیرمتخصص در جایگاه‌سازنده‌ومسئولان فنی ساختمانی باشیم، هیچ امیدی برای بهبود شرایط و افزایش کیفیت ساخت‌وسازها وجود ندارد. این محقق حوزه لرزه‌زمین‌ساخت سازمان زمین‌شناسی خاطرنشان کرد: با درنظرداشتن حتی ابتدایی‌ترین اطلاعات علمی در مورد خطر زمین‌لرزه (Seismic Hazard) در پهنه ایران پروانح است که تمامی گستره‌های دارای پیشینه لرزه‌ای بی‌تردید بتانسیل تجربه کردن دوباره چنین رخدادهایی را خواهند داشت.

بر همین اساس بوده که طی دهه‌های گذشته ایسنا»که ساختوساز از ایمن بناها در مقابله با رخداد زمین‌لرزه‌ها (آیین‌نامه ۲۸۰۰) توسط متخصصان پیشکسوت تهیه شده و هر چند سال یکبار نیز توسط متخصصان به‌روزرسانی می‌شود. پس، موضوع نبود داده‌های علمی تنها به‌پهنه‌های در دست ناآگاهان و خاطیان است. از این رو، سال‌هاست که این داده‌های علمی بارنشدند و همواره مدنظر تکمیل در قالب قوانین ساختوساز ایمن و لازم‌الاجرای ارائه شده باشد، مورد استفاده قرار گیرد. اگر این مهم به سبب سوءاستفاده‌های مالی کلان توسط متولیان توسعه ناپایدار به کار گرفته نمی‌شود، این دیگر بر عهده مسئولان قصور کننده است و بس!

درباره شهرک غرب چه می‌دانید؟

مجموعه تاسیسات مهمی است قرار دارد.

از میدان شهرک غرب در شمال غربی تهران، یعنی میدان صنعت، بلواری به سمت غرب منشعب می‌شود که پس از خیابان سیف به پل‌کوی ۹۰ درجه‌ای به سمت شمال تغییر جهت می‌دهد و تا قلب محله ییلاقی فرحزاد پیش می‌رود. نام این بلوار که در گذشته به جاده فرحزاد مشهور بود، به نام «محمدمهدی فرحزادی»، خیابان فرحزادی گذاشته شد. شهید فرحزادی فرمانده گردان بود در منطقه عملیاتی فکه، جبهه ابوقریب به شهادت رسید. پیکر او را در سال ۶۳ به زادگاهش آوردند و در صحن امامزاده ابوطالب فرحزاد به خاک سپردند.

بلوار فرحزادی از میان فازهای ۳ و ۴ شهرک قدس می‌گذرد و پس از قطع بلوار دادمان و بلوار دریا را روی بزرگراه نیایش عبور می‌کند و وارد فرحزاد می‌شود. انتهای این بلوار نامشخص است چرا که در انتها به جاده خاکی امامزاده داوود وصل می‌شود. طول بلوار فرحزادی که بخشی از شمال آن بصورت خیابان است از میدان صنعت تا میدان فرحزاد در حدود ۵۰۰۰ متر است. کاربری این بلوار مسکونی - تجاری است.

بسیاری از محله فرحزاد خاطره دارند و برای یک بار هم که شده تفریح در باغچه‌ها و رستوران‌های این منطقه را تجربه کرده‌اند.

قیمت برخی از آپارتمان‌هایش نجومی است؛ آپارتمان‌هایی که پنجره‌هایشان رو به برج میلاد باز می‌شود و ساکنانش براحتی می‌توانند کیفیت هوای تهران را از پشت همان پنجره تشخیص بدهند.

به گزارش پیام آشنا، صحبت از محله «شهرک غرب» است؛ محله‌ای که خانه‌های ویلایی‌اش دیدنی‌اند و از «میدان صنعت» شروع می‌شود و بوسیله بلوار «خُودرین» که برخی آن را خودروین می‌نامند به سعادت‌آباد وصل می‌شود.

«خُودرین» را در کتب تاریخی مربوط به جاده‌ای در حوالی تهران قدیم دانسته‌اند، دهی در شش کیلومتری امامزاده صالح و دو کیلومتری ونک که ۸۵ نفر ساکنه داشت و ساکنانش همه مسیحی بودند. خُودرین از روستاهای کهن جلگه‌ای تهران قدیم است که درباره ریشه لغوی آن تحقیقاتی صورت گرفته و معنی آن را تل و تپه و زمین پست دانسته‌اند. گفته می‌شود تا چند سال پیش چند درخت کهنسال خودرین همچنان زنده بوده‌اند.

ده خودرین از سمت شرق به اراضی ونک و از جنوب به کوی گیتا و اراضی طرشت می‌رسید و مسیر رودخانه آوین حد فاصل آن با ونک بوده است. اراضی فرحزاد نیز در جانب غربی و شمال آن قرار دارد. این منطقه که امروز به نام شهرک غرب (قدس) معروف است قریه بزرگی بود با یک رشته قنات و یک باغ بزرگ اربابی که جاده خاکی طرشت از جنوب آن می‌گذشت و به اراضی سعادت‌آباد منتهی می‌شد. زمین‌های این روستا را از دهه ۱۳۴۰ خوشبدی به بعد تقسیم‌بندی، تفکیک و ساختمان کردند و از اوایل دهه ۱۳۵۰ خوشبدی شرکت‌های بزرگ ساختمان‌سازی ایرانی و خارجی و اشخاص متفرقه شروع به احداث بناهای گوناگون در آن کردند.

گفته می‌شود آمریکایی‌ها ساخت و ساز در شهرک غرب را شروع کردند. «صولله حدادی» نویسنده کتاب «ما من به طهران بیایید» درباره تاریخچه ورود آمریکایی‌ها به ایران می‌گوید: «از شهریور سال ۱۳۲۰ که ایران در جنگ جهانی دوم به اشغال متفقین درآمد پای آمریکایی‌ها به ایران باز شد. حضور مستشاران، متخصصان و صنعتگران آمریکایی در جای جای ایران و به‌ویژه پایتخت، رفته رفته آنها را به فکر مستقر شدن در یک محله و خلق یک آبادی آمریکایی انداخت».

در میان همه محله‌های تهران، روستاها و زمین‌های اطراف پایتخت قرعه به نام محدوده شهرک غرب امروزی افتاد تا آمریکایی‌ها شهرکشان را در آن بنا کنند؛ شهرکی که قرار بود کاملاً با معماری آمریکایی ساخته شود تا برای غربی‌هایی که از کشورشان دور بودند حکم وطن را داشته باشد.

برج‌های هرمزان که ساخته شد، آمریکایی‌ها به این نتیجه رسیدند که برای آبادانی شهرک مخصوص به خودشان نیاز به ورزشگاه مدرسه و امکانات فرهنگی دارند به همین دلیل با ساخت بزرگراه شاهنشاهی (جمران) سعی کردند همه امکانات مورد نیازشان را به شکل غرب بایونت بیاورند. اما عمر حکومت پهلوی فقط به آنها اجازه ساخت یک مدرسه را داد. اکنون مدرسه پسرانه‌ای که در خیابان ایران‌زمین است، تنها یادگار مدرسه آمریکایی‌ها به‌معماری ۵۰ سال پیش است. آمریکایی‌ها با پیروزی انقلاب اسلامی مجبور به ترک کوی گیتا و اراضی طرشت می‌رسد و مسیر رودخانه آوین حد فاصل آن‌ها در ابتدای دهه ۵۰ و بعد از ساخت مدرسه آمریکایی‌ها موفق شدند برای خود یک دانشگاه آمریکایی هم بسازند. در محل دانشگاه امام صادق (ع) فعلی در بلوار مدیریت، پیش از انقلاب، اسلامی دانشگاهی وجود داشت که شعبه‌ای از دانشگاه هاروارد آمریکا بود. این دانشگاه با نام «مرکز مطالعات مدیریت هاروارد» سال ۱۳۵۱ با درآمدهای شرکت نفت و به دست محمدرضا پهلوی افتتاح شد تا افراد با گذراندن دوره‌های یک تا دو سال، مدیران موفقی شوند. مدیریت این دانشگاه به عهده «علامرضا پهلوی» بود و افرادی از جمله «منوچهر اقبال» و «حبیب‌الله لاجوردی» از چهره‌های نزدیک به دربار هم عضو هیئت امنای این مرکز دانشگاهی بودند. اگرچه شعبه دانشگاه هاروارد فقط ۶ سال در ایران فعالیت داشت اما نام پل مدیریت که امروز روی پل بزرگراه شهید چمران پلی مانده یادگار همان روزهایی است که در این دانشگاه مدیریت تدریس می‌شد.

درباره شهرک غرب چه می‌دانید؟

طبق نوشته مصطفی ایزدی در کتاب «فرهنگ معابر تهران» از ده خودرین در حال حاضر بخشی از باغ اربابان به وسعت تزدیک به ۱۰ هکتار باقی است.

بلوار خودرین در چهارراه سعادت‌آباد، محل تلاقی بلوار مدیریت و بلوار دریا است و از بین فازهای ۱ و ۲ شهرک غرب می‌گذرد و در میدان صنعت که از میادین مهم شمال غربی پایتخت است متوقف می‌شود. میدان صنعت در تیرماه سال ۱۳۷۵ همزمان با روز صنعت افتتاح شد که داخل میدان را با تندیسی از صنعت مشخص کرده بودند و این تندیس بعدها حذف شد. بسیاری میدان صنعت را به نام «میدان شهرک غرب» می‌شناسند.

«بلوار دادمان» هم یکی از معابر مهم شهرک قدس در شمال غربی تهران است. این بلوار شرقی - غربی از بلوار خودرین شروع می‌شود و پس از قطع کردن بلوارهای «هاکتراد» و «فرحزادی» و گذر از زیر بزرگراه «دادگار امام» به خیابان «گل‌افشان» وصل می‌شود. «بلوار دادمان» قبل از این «یونوک خاوری» و «هاتچری» نامیده می‌شد اما به پیشنهاد شهرداری منطقه ۲ در سال ۱۳۸۲ نام «دادمان» را برای آن انتخاب کردند. زنده‌یاد دکتر رحمان دادمان در دولت سیدمحمد خاتمی مدتی معاون وزیر راه و ترابری و مدیرعامل راه‌آهن جمهوری اسلامی بود و در آغاز دوره دوم ریاست جمهوری خاتمی به‌عنوان وزیر راه و ترابری خدمت کرد و در اردیبهشت سال ۱۳۸۰ در حالی که برای انجام ماموریت اداری خود و بازدید از پروژه‌های وزارت راه و ترابری عازم استان گلستان بود در سانحه سقوط هواپیمای یاک ۴۰ همراه تعداد دیگری از همراهانش از دنیا رفت.

بلوار دادمان در منطقه دو شهرداری واقع و طول تقریبی آن ۳۰۰۰ متر و عرض آن ۳۵ متر است. کاربری این بلوار مسکونی نیست و در غربی‌ترین نقطه آن پژوهشگاه نیرو که

ورود اتوبوس‌های ۲ طبقه به تهران

معاون حمل و نقل شهرداری تهران ضمن اعلام فرسودگی کامل تاکسی‌های ون گفت در یک برنامه ۱۸ ماهه و با اعتباری مشخص اورهال واگن‌های مترو در دستور کار قرار دارد

به گزارش پیام آشنا به نقل از ایسنا، مجتبی شفیعی صبح امروز با حضور در صحن علنی امروز شورای شهر تهران به بیان اقدامات قرارگاه حمل و نقل پرداخت و با بیان این که توسعه حمل و نقل عمومی و مدیریت تقاضا می‌تواند تا ۱۵ درصد در بهبود وضعیت ترافیک موثر باشد، گفت بنا بر تدبیر شهردار تهران قرارگاه توسعه حمل و نقل عمومی و پاک تشکیل شد که تاکنون چهار جلسه برگزار شده و در حالی است که ارگان‌های اجرایی موثری در ترافیک بایتخت وجود دارد و نیاز بود یک قرارگاهی ایجاد شود تا هماهنگی بین این دستگاه‌ها افزایش یابد.

وی با تاکید بر این که توسعه و نوسازی خطوط، بهبود و نوسازی سیستم‌های سخت و نرم‌افزاری را باید دنبال کنیم، ادامه داد: تاکنون ۵۲ برنامه عملیاتی تدوین شده است و در حال حاضر ۱۴۳ ایستگاه و ۱۵۲۱ واگن مترو داریم که از این میان ۲۶۰ واگن دو طرفه و ۱۲۶۵ واگن یک طرفه است و برای رسیدن به فاصله استاندارد یعنی دو دقیقه به ۱۴۶۷ واگن نیاز داریم و این در حالی است که برای خطوط جدید هشت تا ۱۱ مترنیز ۱۵۰۰ واگن نیاز داریم.

معاون حمل و نقل شهرداری تهران با بیان این که متوسط عمر ناوگان اتوبوسرانی ۱۰ سال است و در بخش خصوصی این عدد ۱۵ سال است، گفت: تنها ۲۲۷۴ دستگاه اتوبوس فعال داریم و همچنین ۳۰۳ دستگاه مینی‌بوس‌مان نیز فعال هستند.

شفیعی با اشاره به وضعیت تاکسرانی ادامه داد: در سازمان تاکسیرانی ۵۸ هزار و ۷۰۰ تاکسی فعال هستند که ۵۲ درصد بالای ۱۰ سال دارند و به سن فرسودگی رسیده‌اند که از این میان بیش از ۶۵۰۰ دستگاه ون هستند و این در حالی است که به طور کامل این ون‌ها فرسوده هستند و میانگین جابه‌جایی ۱۸ درصد است.

وی با بیان این که اخیرا تفاهم‌نامه‌ای با وزارت کشور پیگیری کردیم که از ۲۰۰۰ میلیارد تومان اعتبار برای لوازم یدکی مترو اختصاص داده شود تصریح کرد: همچنین قرارداد ۳۳۰ دستگاه واگن نیز با تهاتر تفاهم خواهد شد. البته این موضوع به دوره قبلی مدیریت شهری بازمی‌گردد که در دوره فعلی پیگیری شد و در آخرین مکاتبات که با سازمان برنامه و بودجه انجام شد اعلام می‌کنند که وزارت نفت حواله برای تهاتر نفت را تامین کنند.

معاون حمل و نقل شهرداری تهران در مورد وضعیت اتوبوس‌های فرسوده با بیان این که باید در دوره چهارساله ۴۳۰۰ دستگاه نوسازی شود، گفت: براساس برنامه‌ریزی‌های انجام شده بیش از ۲۰۰۰ دستگاه از محل اعتبارات وزارت کشور، ۱۰۰۰ دستگاه از محل واردات و ۵۰۰ دستگاه نیز از محل اتوبوس‌های برقی تامین شود و همچنین در نظر داریم بخش خصوصی را در ساماندهی نیروی انسانی تقویت کرده و به همین دلیل یکی از خطوط بی آر تی را برای ورود بخش خصوصی در این زمینه در نظر گرفتیم و برنامه‌ریزی فشرده‌ای برای تامین رانندگان از این محل تامین شده است و همزمان بحث بازسازی اتوبوس‌ها را در پیش گرفته‌ایم و در این زمینه با مدل اقتصادی جدیدی که طراحی کردیم خودروسازان علاقه‌مند شدند که به این مقوله وارد شوند.

شفیعی با بیان این که بزرگ‌ترین فضای زیرزمینی کشور و حتی خاورمیانه به اسم سامانه اکتابان در مترو افتتاح می‌شود، گفت: شن ایستگاه مترو تا پایان سال به بهره‌برداری می‌رسد.

وی با اشاره به لزوم توسعه حمل و نقل پاک با تاکید بر این که سقف جریمه خودروهای فاقد معاینه فنی محدود شده که باید این اختیار به شهرداری و پلیس داده شود که این مساله را تغییر دهند گفت: پلیس در خصوص خودروهای فاقد طرح ترافیک مباحث حقوقی را دنبال کرده و همکاری‌هایی در این زمینه داشتیم تا بتوانیم رویکرد مشخصی در برخورد با این خودروها داشته باشیم.

معاون حمل و نقل شهرداری تهران با بیان این که در سال ۱۴۰۰ علی‌رغم افزایش ۳۵ درصدی ترافیک شاهد کاهش هشت درصدی تلفات ناشی از تصادفات رانندگی بودیم، گفت: بحث اصلی ما در قرارگاه حمل و نقل، توسعه اتوبوس است که همانطور که عرض کردم با همکاری وزارت کشور و شهرداری نوسازی و اورهال اتوبوس‌ها در دستور کار قرار دارد و تا پایان سال باید ۱۴۰۰ دستگاه اورهال شود که اقدامات در این زمینه انجام شده و حتی بخش خصوصی وارد شده است و این اتوبوس‌ها در صورت نوسازی تفاوت چندانی با اتوبوس‌های جدید نخواهند داشت.

شفیعی با بیان این که ۵۰ دستگاه اتوبوس برقی نیز تا پایان سال وارد ناوگان می‌شود گفت یک برنامه ۱۸ ماهه با اعتبار ۸۰۰ میلیارد ریال و ۲۴ میلیون یورو پیش‌بینی شده که اورهال مترو سرعت گیرد.

دیدگاه

معماری صرفاً یک صحنه یا سکو برای رخ دادن چیزهاست.

تام کوندیگ

معماری لزوماً و همیشه ابنیه مرکزی نیست. به نظر من معماری صرفاً صحنه‌ای برای رخ دادن چیزهاست. {در این دیدگاه} معماری به یک کاتالیست به یک سکوی پرتاب، به یک صحنه به هر آن چیزی که اسمش را بگذارید تبدیل می‌شود. این امر حاکی از این است -اگرچه این ادعای بزرگی است- اما بی‌حرمتی آن را می‌گویم- که موفق‌ترین اثر معماری می‌تواست بهبود پیدا کند اگر {معمار آن} رویکرد متفاوتی را در پیش می‌گرفت. اثر معماری آنجا ساخته نشده است که بگوید «من، من، من». وقتها معماری چند صد سال دوام می‌آورد اگر آن را درست بسازی.

(در گفتگو با Amy Frearson، منتشر شده در وبسایت dezeen، سال ۲۰۱۶)

منبع: گفتار

سوختن هزاران هکتار از جنگل‌های اسپانیا در موج شدید گرما

مقامات محلی اسپانیا اعلام کردند که آتش سوزی‌های جنگلی در شمال غرب این کشور همچنان خارج از کنترل است و با آغاز موج شدید گرما بیش از ۱۹ هزار هکتار از پوشش گیاهی این نواحی را نابود کرده است.

به گزارش پیام آشنا به نقل از ایسنا، مقامات محلی همچنین شنبه اعلام کردند که آتش سوزی جنگلی در "سیرا د لا کولبرا"، حفاظگاه طبیعی اسپانیا، باعث تخلیه ۱۱ روستا شده است.

گزارش‌ها حاکیست که صدها آتش‌نشان و نیروی امدادی، ۴۰ ماشین آتش‌نشانی، ۲۰ بالگرد و چهار فروند هواپیما برای اطفای حریق به محل وقوع آتش حادثه اعزام شده‌اند.

یکی از مقامات آتش‌نشان محلی در این باره گفت: این حریق بسیار فعال است.

به گزارش شبنهوا، در چند روز گذشته دمای بیش از ۴۰ درجه سانتیگراد در بسیاری از شهرها و مناطق اسپانیا ثبت شده است و انتظار می رود که کاهش دما از امروز (یکشنبه) در این کشور آغاز شود.

آتش سوزی جنگلی در یونان و تخلیه ساکنان یک روستا

در پی گسترش آتش سوزی جنگلی در یکی از جزایر یونان، ساکنان یک روستا تخلیه شدند.

به گزارش پیام آشنا، دیارتمان آتش نشانی محلی اعلام کرد: روز گذشته (شنبه) آتش سوزی جنگلی جزیره "آئیوویا"، دومین جزیره بزرگ یونان را درپرگرفت و موجب شد که مقامات نسبت به تخلیه یک روستا دستور صادر کنند.

شعله‌های آتش در دامنه‌های جنگل‌های کوهستانی در گایا (Gaia) گسترش یافت و مقامات دستور تخلیه یک روستا را دادند زیرا شعله های آتش به ۸۰۰ متری برخی خانه‌ها نزدیک شده بود.

به گزارش شبنهوا، حدود ۷۰ نیروی آتش نشان با کمک ۹ هواپیمای اطفای حریق و چهار بالگرد برای مهار آتش به محل اعزام شدند.