یادداشت

پنج روش برای آماده‌سازی نیروی کار آینده

خیلی از مدیران به توانایی کارکنان خود برای دوام آوردن در فراز و نشیب‌های تحولات سریع اقتصادی ایمان ندارند. مدیر استراتژی یکی از بانک‌های بزرگ آلمانی، اخیرا در مصاحبه با HBR گفته «اکثریت افراد در مشاغلی که احتمال از بین رفتن‌شان وجود دارد، نمی‌دانند در آینده قرار است چه اتفاقی بیفتد. کارکنان مرکز پاسخگویی تلفنی بانک ما نه می‌توانند و نه می‌خواهند که تغییر کنند»

این طرز فکر خیلی متداول است، اما نظرسنجی از هزاران نیروی کار در سراسر دنیا نشان می‌دهد که چنین فکری اشتباه است. در سال ۲۰۱۸ HBR طی پروژه‌ای برای شناسایی نیروهای مختلف شکل‌دهنده ماهیت کار، یک نظرسنجی انجام داد که ۱۱ کشور شامل برزیل، چین، فرانسه، آلمان، هند، اندونزی، ژاپن، اسپانیا، سوئد، انگلستان و آمریکا را دربرمی‌گرفت و پاسخ‌های هزار کارمند در هر کدام از این کشورها جمع‌آوری شد. در این نظرسنجی نمرکز بر افرادی بود که بیشترین آسیب‌پذیری را در برابر دینامیک‌های متغیر داشتند: درآمد کمتر و مهارت‌های متوسط. درآمد خانوار اکثریت این افراد کمتر از میانگین کشور خودشان بود و همه آنها تحصیلات عالی نداشتند. همچنین در این کشورها حداقل از ۶۰-۸۰ رهبر کسب‌وکار نظرسنجی شد (که شرکت‌های آنها با کارکنانی که از آنها سوال پرسیده شده بود، فرق داشت)؛ به‌طور کلی، از ۱۱ هزار نیروی کار و ۶۵۰۰ رهبر کسب‌وکار سوال پرسیده شد.

نتایجی که به دست آمد بسیار جالب بود. هر دو گروه، آینده را کاملا متفاوت می‌دیدند. با توجه به پیچیدگی تغییراتی که شرکت‌ها امروز با آن مواجهند و سرعت تصمیم‌گیری، این شکاف دیدگاه عواقب جدی برای مدیران و کارکنان دارد. همان طور که پیش‌بینی می‌شد، رهبران کسب‌وکار در تلاش برای هدایت و تجهیز نیروی کار آینده، نگرانی زیادی دارند. در قضایی که ناامید از تکنولوژی‌ها و شرایط موجود اختلال ایجادمی شد، چطور می‌توان کارکنانی پیدا کرد که مهارت‌های مورد نیاز شرکت‌های آنها را داشته باشند؟ با افرادی که مهارت‌های آنها دیگر کاربردی ندارد چه باید کرد؟ اما کارکنان این نگرانی‌ها را نداشتند. آنها در عوض، بیشتر بر فرصت‌ها و مزیت‌هایی که آینده به دنبال دارد، متمرکز بودند و خودشان را بذیرای تغییرات آینده و یادگیری مهارت‌های جدید نشان دادند.

چالشی که وجود دارد این است که کشف کنیم چطور به بهترین شکل می‌توان ایـن کار را انجام داد. پنـج روش مهم در اینجا شناسایی شده‌است:

۱- صرفا برنامه‌های آموزشـی تنظیم نکنید، بلکه یک فرهنگ یادگیری ایجاد کنید.

اگر شـرکت‌ها بخواهند در گیر آموزش دادن شـوند، معمولا در زمان‌های خاص مثل استخدام نیروهای جدید یا شکاف‌به کارگیری تکنولوژی‌هـای جدید این کار را انجـام می‌دهند تا کارکنان را برای مشـاغل خاص آماده کنند. در دوره‌ای که سرعت تحولات تکنولوژیک پایین بـود، این اقدامات جواب مـی‌داد. اما امروزه پیشرفت‌ها به قدری سریع و به قدری پیچیده اتفاق می‌افتند که شـرکت‌ها باید به سوی مدلی حرکت کنند که یادگیری ملزوم در آن وجود دارد؛ مدلی که دائما مهارت‌های کارکنان را توسـعه می‌دهد و آموزش رسـمی را دسـترس‌پذیر می‌کند. همچنین بنگاه‌های اقتصادی باید تاکتیک‌های خودشان را فراتر از دوره‌های آموزشی آنلاین و آفلاین توسعه دهند و از طریق جلسه‌جایی تیم‌ها و کارهای پروژه‌ای یادگیری حین کار را برانگیزند. چنین رویکردی به شرکت‌ها کمک می‌کند مواضع سنتی را مورد بازنگری قرار دهند و منبع استعدادهای گسترده‌تری در اختیار داشته باشند.

۲- به جای عبور دادن کارکنان از دوره تحول، آنها را درگیر کنید

وقتی شرکت‌ها می‌خواهند تحول ایجاد کنند اغلب برای جذب و حفظ اسـتعدادهایی که نیاز دارند، با چالش مواجه می‌شوند. آنها برای موفق شـدن باید مسیرهایی را به سوی رشد شخصی و حرفه‌ای به کارکنان خود نشان دهند و آنها را در فرآیند تغییر درگیر کنند، نه اینکه صرفا به آنها اطلاع دهند که تغییری در حال رخ دادن است. این کاری بود که بانک ING هلند در سال ۲۰۱۴-۲۰۱۶ و هنگام تصمیم‌گیری برای بازآفرینی خود انجام داد. هدف این بانک بسیار جاطلبانه بود و قصد داشت خیلی سریع خودش را به یک موسسه چابک تبدیل کند. ونسان ون دن بوگرت، مدیر عامل ING، به یاد می‌آورد که رهبران شرکت تصمیم گرفتند «چرایی» و «میزان» این تحول را به همه کارکنان توضیح دهند.

۳- برای یافتن استعدادها فراتر از «بازارهای مالی» بروید.

بیشتر شرکت‌های موفق از استراتژی‌های تهاجمی برای پیدا کردن استعدادهایی با مهارت‌ها استفاده می‌کنند. این شرکت‌ها حالا باید چنین رویکردی را توسعه دهند تا طیف گسترده‌تری از کارکنان را دربرگیرند. شرکت AT&T این نیاز را در سال ۲۰۱۳ تشخیص داد و یک استراتژی به نام «نیروی کار ۲۰۲۰» تعیین کرد که بر چگونگی تحول از یک شبکه سخت‌افزار-محور به نرم‌افزار-محور متمرکز بود. این شـرکت یک بار دیگر در سال ۱۹۱۷ و وقتی می‌خواسـت از نیروهای مکانیکی به جای اپراتور انسانی استفاده کند، دستخوش تحولی عظیم شده بود. اما این تحول پنج دهه طول کشید.

۴- برای داشتن یک منبع استعداد غنی با دیگران همکاری کنید

در محیطی که سریع تغییر می‌کند رقابت برای به دست آوردن استعدادها معنا ندارد. شرکت‌هایی می‌کنند بزرگ‌ترین سهم از نیروی کار ماهر را از آن خود کنند و این تلاش‌ها قرینه‌ایست بیشتر آنها را خالی می‌گذارد. برای جلوگیری از این مشکل، شرکت‌ها باید چشـم‌انداز خود را تغییر اساسی دهند و با هم همکاری کنند تا مطمئن شوند منبع استعدادهای آنها دائما نوسازی و به‌روزرسانی می‌شود. یعنی شرکت‌ها در یک صنعت یا یک منطقه خاص باید با هم تیم شوند تا مهارت‌هایی که به کارشان می‌آید را شناسایی کنند و برنامه‌های آموزشی برای آنها در نظر بگیرند. همچنین باید روابط جدیدی شکل بگیرد؛ مثلا مشارکت با کارآفرینان، توسعه‌دهندگان تکنولوژی، موسسات آموزشی و سیاست‌گذاران.

۵- روش‌هایی برای مدیریت کردن ابهام مزمن بیابید.

در دنیای امروز، مدیران می‌دانند که اگر به سـرعت نسـبت به تغییرات واکنش نشان ندهند، شرکت‌شان جا می‌ماند. آنها چطور می‌توانند بیشترین آمادگی را پیدا کنند؟ شرکت تولیدکننده لوازم اداری اسـتیل کیس (Steelcase) ایده‌های جذابی در این زمینه دارد. یکی از این ایده‌ها تیم «تحول و معماری نیروی کار اسـتراتژیک» (SWAT) اسـت که رویدادهای تظهور را دنبال می‌کند و آزمایش‌های آنی برای یادگیری به این رویدادها انجام می‌دهد. این تیم یک پلاتفرم داخلی به نام «لوب» طراحی کرده که کارکنان شرکت با استفاده از آن می‌توانند برای کار کردن روی پروژه‌هایی خارج از حوزه وظایف‌شان داوطلب شوند.

مترجم: مریم رضایی

وحیدی تاکید کرد؛

جمع آوری دکه‌های غیر مجاز از وظایف ذاتی مناطق شهرداری کرج

رئیس سـازمان سامندهی مشاغل شهری و قراورده های کشاورزی شهرداری کرج با بیان اینکه جمع آوری دکه های غیر مجاز از وظایف ذاتی مناطق شهرداری کرج اسـت، افزود: این سازمان اقدام به جمع آوری ۸ دکه غیر مجاز در سطح شهر کرج کرده است.

به گزارش پیام آشـنا، عباس وحیدی در تشریح اقدامات انجام شـده در سازمان سامندهی مشاغل شـهری و قرآورده های کشاورزی شهرداری کرج به ارایه پیشـنهادات، برنامه های آتی و در دست اقدام سازمان پرداخت و تاکید کرد: از جمله برنامه هایی که در دستور کار این سازمان قرار دارد؛ ایجاد دو بازارروز در مناطق ۷ و ۴ شهرداری کرج است که با پیگیری هـای به عمل آمده زمین‌ها جهت بهره برداری بازار روزها به این سازمان تخصیص یافته است. همچنین پیش بینی احداث سردخانه به ظرفیت هزار تن بالای صفر و ۱۰۰ تن زیر صفر نیز در دستور کار این سازمان قرار دارد.

این مسئول تاکید کرد: این سازمان در حوزه ملی اقدام به لمعقد قرارداد جهت ایجاد درآمد پایدار از طریق طرح جامع پرداخت الکترونیک PSP کرده است که این امر برای نخستین بار در استان البرز کلید خورده است.

وی خاطرنشان کرد: پیگیری جهت بازگشایی مجدد بازار روز صدف و راه اندازی طبقه دوم بازار روز ماهان و مذاکره با افراد و شرکت‌های مختلف جهت بهره‌برداری سریعتر از محل قیق با حمایت شهردار کرج از دیگر اقدامات این سازمان است.

رئیس سازمان سامندهی مشاغل شهری و قرآورده های کشاورزی شـهرداری کرج در ادامه به پیگیری جهت تخصیص زمین مناسب در جند نقطه شهر اشاره کرد و گفت: در این خصوص مقرر شده است در چند نقطه شهر بالابعاد (حدود ۵ هزار مترمربع) زمین جهت عرضه دام زنده اختصاص یابد که در این راستا نیز و هماهنگی با دستگاه‌هایی همچون جهادکشاورزی، دامپزشکی و سایر نهادهای مرتبط، برای نخستین بار در سطح کلانشهر کرج صورت پذیرفته است.

وی در بحث کیوسـک‌های سطح شهر به پیگیری طراحی مربوط به یکسان سازی ساوه کیوسک‌های سطح شهر و طرح موضوع در کمیته تثبیت شهرداری و بهره مندی از ظرفیت‌های سـازمان سیما منظر و فضای سـبز شهرداری کرج اشاره کرد و افزود: در فاز اجرایی این طرح مقرر شد از ظرفیت پارک علم و فن آوری استان البرز و شرکت‌های دانش بنیان تحت نظر به عنوان سرمایه گذار استفاده شود.

وحیدی در خصوص انتقال صنوف مزاحم از سـطح شهر نیز تاکید کرد: در این راستا می طلبد که بستر مناسـب جهت انتقال صنوف مزاحم سطح شهر با همکاری معاونت خدمات شهری و سازمان سیما منظر و فضای سبز شهرداری کرج بوجود آید.

وی با اشاره به حساسیت موضوع در بحث میدان میوه و تره بار مرکزی خاطرنشان کرد: در این خصوص نیز پیگیری های لازم جهت تخصیص زمین مناسب به منظور انتقال و راه اندازی میدان بار مرکزی جدید و همچنین پیگیری هـای لازم را در خصوص احداث گیت‌های مکانیزه جهت اخذ بهای خدمات در ورودی میدان بزرگ میوه و تره بار مرکزی کرج برابر مصوبه شورای محترم اسلامی شهر کرج را نیز در دستور کار خود قرار داده است.

نظارت بر روی ساخت و سازها شدت می یابد

رئیـس اداره تدوین ضوابط و مقـررات معاونت شهرسازی و معماری شهرداری کرج گفت: برخی از مهندسی ناظرها اقدام به ارایه گزارشات غیرواقع در خصوص مراحل اجرای ساختمان می کنند.

به گزارش پیام آشـنا، رضا بیات اظهار کرد: با توجه به تاکیدات احمدی پرگو، معاون شهرسازی و معماری شهرداری کرج از این پس ساختمان هـای در حال احداث به شـکل محسـوس و غیرمحسوس کنترل می‌شوند.

وی تاکید کرد: همچنین سـاز و کار احداث بند استحکام ساختمان، کنترل صلاحیت ها و نوع ساخت و سازها با دقت بیشتری بررسی خواهد شد.

بیات افزود: برخی از مهندس ناظرها اقدام به ارایه گزارشـات غیرواقع در خصـوص مراحل اجرای سـاختمان می کنند. به طور مثال ساختمان در حال اجرای طبقه اول است اما گزارشات ارایه شده اتمام طبقات فوقانی را اشاره دارد که برابر تبصره ۷ ماده ۱۰۰ قانون شهرداری ها و مواد قانونی ۹۰ و ۹۱ قانون نظام مهندسی و کنترل ساختمان از سوی شهرداری، ناظر متخلف در سریعترین زمان به شورای انتظامی نظام مهندسی معرفی خواهد شد.

رئیـس اداره تدوین ضوابط و مقـررات معاونت شهرسازی و معماری شـهرداری کرج گفت: با هماهنگی هـای انجام گرفته بـا مدیرکل امور شهرسـازی و مسـئول امور مهندسـین ناظر شهرداری کرج تیمی متشکل از نماینده گان مسکن و شهرسـازی، دفتر فنی استانداری البرز و حوزه فنی معاونت شهرسازی و معماری شهرداری کرج طی روزهای آتی به صـورت مداوم از بناهای در حال احداث بازدید و کنترل لازم صورت خواهد گرفت.

وی با بیان این که حوزه معاونت شهرسـازی و معماری با کنار هم قـرار دادن واحدهای درآمد، شهرسازی، نوسازی نسبت به پاسخ استعلام های آنی و پایان کار واحدهای مسـکونی یکپنجی در قلب میز خدمت به وجود آورده است، گفت: تلاش مجموعه مدیریت شهری خدمات رسانی مطلوب به شهروندان در کوتاه ترین زمان ممکن است.

به گفته وی: ایجاد میز خدمت در کنار واحدهای دیگر به نتایج بهتری منجر خواهد شد.

بیات ادامه داد: منطقه ۶ شهرداری کرج با کنار هم قرار دادن واحدهای بایگانی، اتوماسیون و پیگیری در کنار میز خدمت، شکل بهتری به این فرآیند داده کـه امیدوارم در سـایر مناطق این روند به صورت کامل اجرایی شود.

رئیـس اداره تدوین ضوابط و مقـررات معاونت شهرسـازی و معماری شـهرداری کرج اتمام داد: شهرداری کرج این آمادگی را دارد که با شرکت های خدماتی استان مثل آب، برق، گاز و... ارتباط بین سرویسی ایجاد کند.

با اجرای طرح مهندسی خطوط اتوبوس رانی؛

بار ترافیکی در نقاط مختلف کرج توزیع می‌شود

معاون حمل و نقل و ترافیک شهرداری کرج گفت: برای اجرای طرح مهندسی خطوط اتوبوس‌رانی؛ بار ترافیک ناشی از تردد ناوگان حمل و نقل عمومی در نقاط مختلف شهر کرج توزیع می شود.

به گزارش پیام آشنا، محمدرضا احمدی نژاد در نشست با معاون سازمان حمل و نقل بار و مسافر بیرامون بررسی وضعیت خطوط اتوبوس‌رانی، اظهار کرد: در راسـتای اجرای طـرح بازنگری و اصلاح خطوط اتوبوس‌رانی کـرج، عملکرد این خطوط در نقاط مختلف شهر از دید شهروندان نیز مورد بررسی و ارزیابی می گیرد.

معاون حمل و نقل و ترافیک شهرداری کرج گفت: با توجه به اینکه این اقدامات در راسـتای افزایش رضایت شهروندان اسـت اخذ نظر مسافرین راه گشای بسیاری از مشکلات و موانع خواهد بود.

این مسـئول تاکید کرد: با اجرایی شـدن طرح بازنگری و اصلاح خطوط اتوبوس‌رانی؛ بار ترافیک ناشی از تردد ناوگان حمل و نقل عمومی در نقاط مختلف شهر کرج توزیع و حجم ترافیک در میدان شهید سلطانی کاهش پیدا می‌کند.

گفتنی اسـت مطالعـات سـامندهی خطوط اتوبوس‌رانی کرج توسط کارشناسان معاونت حمل و نقل و ترافیک شـهرداری در حال انجام بوده و نتایج بررسی ۲۴ خط آن به مرحله نهایی رسیده است.

پلیـس مخالف طرح حیات شبانه پایتـخت

نیروی انتظامی با طرح حیات شبانه تهران مخالف است و دلیل آن را مشکلاتی برای تامین امنیت شهر در این شرایط بیان می کند.

به گزارش پیام آشنا، مخالفت پلیس قبلا هم بیان شـده بود اما این بار یک مقام ارشد انتظامی به‌صراحت از این طرح انتقاد کرد. جلشین فرمانده ناجا در این‌باره می‌گوید: مـاه رمضان، ماه ویژه و مناجات شبانه مورد تأکید دین ما است. در روزهای غیر از آن برای چه موضوعی این طرح را دامه دهیم؛ حیات شبانه را قبول نداریم. این فرهنگ حتی در اروپا هم نیست و زیر بار آن نخواهیم رفت.

سردار ایوب سلیمانی درباره فعالیت اصناف درماه رمضان اظهار می کند: در تمام شبهای ماه رمضان، نیروهای پلیس در همه معابر حضور یافته و وظیفه تأمین نظم، امنیت و آرامش مردم را بر عهده داشتند. در شبهای ماه رمضان، شلوغی خیابان‌ها تا سحر تفاوت چندانی با معابر در طول روز نداشت. ما در طول ماه رمضان می‌توانیم پاسخگوی نظم و امنیت باشیم اما در کل سال این ظرفیت برای برقراری نظم و امنیت وجود ندارد.

او می‌افزاید: برای اینکه پاسـخگوی نظم و امنیت باشیم نمی‌توانیم مجموعه نیروهای ناجا را در طول سال، هر روز در آماده‌باش نگه داریم و از سوی دیگر نمی‌توانیم به مردم بگوییم در نیمه‌های شـب در خیابان‌ها حضور داشته باشند اما نظم و امنیت آنها به ما ربطی ندارد به‌خصوص در نیمه‌های شب که ارافل و اوباش، سارقان و مجرمان تلاش می‌کنند اقدامات مجرمانه خود را انجام دهند.

طرح حیات شـبانه تهران بعد از اعلام در رسانه‌ها مورد استقبال کسانی قرار گرفت که اجرای آن را برای افزایش تحرک شهر مؤثر می‌دانستند و مزایای مختلفی از کاهش ترافیک روزانه در برخی نقاط تا پویایی اقتصـادی اصناف و مراکز تفریحی را برای آن ذکر می‌کردند اما جلشین فرمانده ناجا با طرح این سوال‌ها که «طرح حیات شبانه در کجا، چه وسعت، حجم و با میزان نیرو، اجرا شود و پلیس قرار است محافظ چه کسانی باشد؟» می‌گوید: علاوه بر اینکه طرح مزیور نامفهوم اسـت، نقش و جایگاه آن را نمی‌دانیم و اینکه قرار است در چه گسترهای اجرا شود تا برای آن جایگاهی تعریف کنیم.

این مقام ارشـد انتظامی با اشاره به اظهارنظرهای مطرح‌شـده درباره این طرح، بیان می‌کند: برخی عنوان می‌کنند که مشـکلات مربوط بـه آن را مرتفع کرده‌اند و عده‌ای دیگر آن را نفی می‌کنند؛ درحالی‌که اگر شما هوشمندانه هدف‌گذاری کرده بودید که در ۵۰نقطه از سطح شهر این طرح اجرا شود چرا یکباره تعداد آن را به ۵نقطه تقلیل دادید؟ علت این تغییر برچه‌اسـاس و استدلالی صورت گرفته؟

سلیمانی می‌گوید: نیروی انتظامی وظیفه دارد تا زمینه آرامش، امنیت، شادی، نشاط و کسب‌وکار مردم را مهیا کند اما بایـد بدانند در چه محیط و فضایی و برای چه موضـوع و در چه بازه زمانی و با چه حجمی از کاربری و... این کار انجام شود که این نیازمند برنامه‌ریزی برای مجموعه‌ای است که دامنه‌دار نظم و امنیت مردم و جامعه است.

از سوی دیگر رئیس کمیسیون فرهنگی و اجتماعی شورای اسلامی شهر تهران درباره حیات شبانه می‌گوید: پایتخت شـهری نیست که تنها روزها حیات داشته باشد بلکه شبهای آن نیز می‌بایست مورد توجه قرار گیرد چرا که این موضوع ضروری و غیرقابل کتمان است.

محمد جواد حق شناس اظهار می کند: اجرای طرح حیات شبانه در پایتخت مستلزم تصویب‌نامه و پیش قرض‌هایی از جمله تأمین امنیت و انتظامات است که در این زمینه یکسـری نهادها انتظار دارند آن مورد لحاظ شود تا همکاری کنند.

پیش از این زهرا نژادبهرام، عضو هیأت رئیس شورای اسـلامی شهر تهران در واکنش به اعلام مخالفت نیروی انتظامی گفته بود که: تعجب می کنم پلیس می‌گوید طرح حیات شبانه پیوست انتظامی ندارد؛ شهرداری تهران یگان حفاظت دارد که کارکرد آن این است که رابطه ما را با نیروی انتظامی بررسی می‌کند و پیش از اینکه طرح هم بررسـی شود، چندین جلسـه با سردار یعقوبی و یگان حفاظت شهرداری تهران داشتیم و طرح بررسی شد. حتی مسئولان پلیس گفتند که طرح چگونه باید اجرا شود؛ پلیس حتی زودتر از ما تحقیق و پژوهش کرد. آنها نظراتشان را بیان کردهاند و نظرات آنها را اعمال کردیم.

قربونِ دَسِّت، اون شیر آبُ ببند.

اخبار

اجرای طرح محدوده کاهش آلودگی هوای تهران از اول تیر ماه

رئیـس پلیس راهور تهـران بزرگ گفت: از تیرماه براسـاس مصوبات شورای ترافیک شـهر تهران و شورای اسلامی شهر تهران تغییراتی در نحوه اجرای این طرح اجرا خواهد شد.

به گزارش پیام آشنا به نقل از ایرنا، سردار محمدرضا مهماندار روز شـنبه در مرکز فرماندهی تهران بزرگ درباره طرح جدید ترافیـک با محدوده کاهش آلودگی هوا که همان طرح زوج و فرد سابق اسـت گفت: افراد دارای پلاک تهران ۲۰ روز در هر فصل می‌توانند به صورت رایگان در این محدوده تردد کرده و بیش از آن باید ۵۰ درصد مبلغ طرح ترافیک را پرداخت کنند.

وی ادامه داد: این مبلغ نیز به مواردی مانند معاینه فنی خودرو بستگی دارد یعنی اگر خودرویی معاینه فنی داشته باشد طبعاً هزینه کمتری پرداخت می‌کند و چنانچه در ساعت غیربیک به محدوده مراجعه کنند باز هم هزینه کمتری پرداخت می‌کنند.

رئیس پلیس راهنمایی و رانندگی تهران بزرگ درباره جریمه افـرادی که در این محدوده وارد می‌شـوند، گفت: افرادی که لبتخام کرده و اعتبار خریداری می‌کنند عوارض از اعتبار آنها کسر خواهد شد اما چنانچه کسـی خارج از مدت ۲۰ روز در ایـن محدوده تردد کند تا دوماه فرصـت دارد تا عوارض خود را پرداخت کند. شـهرداری نیز بلافاصله بعـد از تردد در این محدوده برای فرد پیامکی ارسـال می‌کند و شهروند تا دوماه فرصت پرداخت عوارض را دارد و چنانچه در این مدت عوارض را پرداخت نکند جریمه خواهند شد و علاوه بر اینکه مبلغ عوارض به عنوان عوارض معوق در سـامانه شهرداری لیست خواهد شد شماره پلاک برای پلیس نیز ارسال می‌شود و فرد به مبلغ ۲۰ هزار تومان برای هر بار تردد غیرمجاز جریمه می‌شود.

ساعت کار تهرانی ها تغییر نمی کند

«فعلاً خبری از تغییر ساعات کاری ادارات در تهران نیسـت» این خبر را معاون توسعه مدیریت و منابع انسانی استانداری تهران در گفتوگـو با «ایران» اعلام کرده و آب پاکی را روی دسـت همه کسانی که در انتظار این جابه‌جایی نشسته‌اند، می‌ریزد.

به گزارش پیام آشنا به نقل از ایران، افزایش دمای هوا و قطعی شدن جابه‌جایی ساعات اداری در برخی استان‌ها همچون خوزستان و بزند زمزمه‌های تغییر ساعات اداری در تهران را از چند روز پیش بلند کرده اسـت، برخی شهروندان بدون آنکه از قطعی شدن این تصمیم مطمئن شده باشند؛ از تغییر ساعات اداری از اوایل این هفته خبر دادند. درحالی که بنا به گفته غلامرضا میاس باشا، وضعیت مدیریـت منابع انرژی در تهران تا این لحظه مطلوب بوده و اگر از این پس هم اوج مصرف در سـاعات پیک افزایش یابد. کمیته‌ای برای تصمیم‌گیری درباره تغییر سـاعات کاری تشکیل می‌شود.

کارشناسـان حوزه انرژی شعبه ۱۱ تا ۱۶ را اوج مصرف انرژی یا پیک مصرف اعلام می‌کنند و دستگاه‌های اجرایی موظفند مصرف انرژی را تا ۴۰ درصد مدیریت کنند.

قانون، هرگونه جابه‌جایی و تغییر ساعات کاری را بر عهده استانداران گذاشته است. آنها می‌توانند با توجه به شرایط هر استان که می‌تواند گرمای هوا یا مصرف بالای انرژی تعریف شود، درباره همان استان جداگانه تصمیم‌گیری کنند. استان‌های مازندران، هرمزگان و بوشهر نیز در صف این تغییرات قرار دارند. کاهش سـاعات کاری اما در حیطه وظایف هیأت دولت است و فعلاً هیچ بحث وصحبتی درباره کاهش ساعات اداری در پایتخت پیش نیامده است. تغییر ساعات کاری ادارات در تهران البته در سـال گذشته نه در خرداد ماه که در سیزدهم تیرماه به دستگاه‌های اجرایی ابلاغ شد. صرفه‌جویی در مصرف انرژی دلیل اصلی تغییر سـاعات کار ادارات مستقر به استثنای مراکز خدمات رسان در تهران بود. ساعات کاری به مبنای یکشنبه سال گذشته از ۶ صبح تا ۱۴ بعدازظهر تعیین شد و البته تا پایان مرداد هم ادامه یافت.

این جابه‌جایی سـاعت، اگرچه در سال گذشته موافقاتی داشت، امـا تعداد مخالفان آن هم کم نبود. اغلب مراجعان به ادارات، جزو مخالفان این طرح بودند. چه آنکه برخی کارمندان به رویه معمول گذشته، آمادگی بیدار شدن در ساعات اولیه صبح را نداشتند و با اعلام مرخصی، در واقع در همان سـاعت ۸ صبح در اداره حاضر می‌شدند. اما هنگام خروج دقیقا طبق یکشنبه عمل می‌کردند. همین موضوع موجب شـده بود تا ساعات مفید کاهش یافته و به‌تبلع آن نارضایتی ارباب رجوع افزایش یابد. از طرفی هماهنگ نبودن مهد کودکها با ادارات، مشکلات زیادی را برای مادران شاغل به وجود آورده بود. خواستن کردن اجباری دستگاه‌های کنترل‌کننده در سـاعت یک و نیم بعدازظهر هم به بهانه صرفه جویی، دلیل دیگری بود که کارمندان را به خروج زودتر تشویق می‌کرد. کاهش حجـم ترافیک و صرفه‌جویی در زمان و انرژی اما از دلایل محکم مثبت خواندن این طرح بود.

آن‌طور که مسـئولان اعلام کرده‌اند در سـال ۹۷، از محل تغییر سـاعات کاری ادارات فقط در تهـران، ۴۵۰ مگاوات صرفه‌جویی صورت گرفته که به اندازه یک نیروگاه تولید برق برای پایتخت مفید بوده است.

این درحالی اسـت که ۲۸ خرداد پارسال با ثبت صفحه ۵۰ هزار مگاوات برق، رکورد یک لحظه‌ای مصرف برق را بهنام خود ثبت کرده بود.

معاون توسعه مدیریت و منابع انسانی استانداری تهران با بیان اینکه تا زمانی که وضعیت به مرحله اضطرار نرسد، ساعات کاری ادارات در پایتخت تغییر نخواهد کرد به «ایران» می‌گوید: خوشبختانه براسـاس گزارشاتی که به دست ما رسیده، وضعیت مصرف انرژی تا این لحظه خوب بوده و اتفاقات بیش از حد انرژی در پیک مصرف اعلام نشده است و از آنجا که خللی در فعالیت جاری کارکنان ایجاد نشده، پس ما هم در ورود و خروج آنها دخالتی نمی‌کنیم اما ممکن است این وضعیت تداوم نداشته باشد و با توجه به شرایط آینده تغییر کند. در اینصورت ما تشکیل جلسـه داده و درباره تغییر ساعات اداری تصمیم‌گیری می‌کنیم. البته در شرایط اضطرار همه عوامل از جمله گرمای هوا دخالت دارد.

باشا با بیان اینکه تیم‌های بررسی، نظارت بر نحوه مصرف انرژی در ادارات را بشـدت دنبال می‌کنند، می‌گوید: در نخسـتین جلسه شورای اداری استان تهران در سال جدید، طرح مصرف بهینه در دسـتگاه‌های اجرایی مصوب شد و دستگاه‌ها موظفند به صرفه‌جویی ۴۰ درصدی شدند؛ اگر این موضوع از سوی آنها رعایت نشود، قطعاً مصرف انرژی افزایش می‌یابد و پیش زمینه جابه‌جایی ساعات اداری فراهم می‌شود. البته امیدواریم که این چنین نشود.