info@payamdaily.ir

نخستین روزنامه صبح البرز

پیام آشنا

شماره ۱۵۸۴
یکشنبه / ۲۴ فروردین / ۱۳۹۹
۱۸ / شعبان / ۱۴۴۱
11 / April/ 2020

صاحب امتیاز: موسسه همگامان اندیشه زمان
مدیرمسئول: محمود حیدری سردبیر: باهره حیدری
نشانی: کرج، بلوار تعاون، خیابان فرهنگ، جنب کافون کارشناسان رسمی دادگستری
تلفن: ۳۲۵۳۲۳۳۸-۳۲۵۳۲۳۳۳ -۰۲۶ فکس ۳۲۵۵۳۸۳۸
فکس اینترنتی پیام آشنا: ۸۹۷۸۶۷۳۹-۰۲۱
امتیاز در طرح ارزیابی کیفی وزارت فرهنگ و ارشاد اسلامی: ۴۳/۴۶
چاپ: کارگر

خواندنی

امروز با حافظ

زنهار تا توانی اهل نظر میازار
دنیا وفا ندارد ای نور هر دو دیده
تا کی کشم عتیبت از چشم دلفریبت
روزی کرشمه‌ای کن ای یار برگزیده

خواندنی

ار دگر آن قاضی حاجات نداکرد
خیزید که آن فاتح ابواب درآمد

مولانا

اذان کرج

اوقات شرعی فردا

اذان صبح	طلوع آفتاب	اذان ظهر	غروب آفتاب	اذان مغرب
۰۵:۰۷	۰۶:۳۱	۱۲:۱۶	۱۸:۰۲	۱۸:۱۹

برگه

هر قدر به طبیعت نزدیک شوی، زندگانی شایسته تری را پیدا می کنی.

نیمایوشیج

کافه پیام

برای انعکاس نظرات و گلایه ها و پیشنهادات خود درباره مسائل البرز با پیام آشنا تماس بگیرید

۳۲۵۵۳۸۳۸
۳۲۵۴۱۴۹۵
۰۹۰۱۴۰۴۸۳۳۳

با شعرای کرج

لحظه‌ی سبز

آرزویم را گل آذین کرده ام
اسب عشقم را، دگر زین کرده ام

دشت دل را هم، ز باران امید
با لطافت، جمله پرچین کرده ام

خانه ی چشم نیاز خسته را
با قدومش، عطرآگین کرده ام

لحظه ی سبز حضورش را ز شوق
در خیالم، خوب و رنگین کرده ام

انتظارم را، به کف بگرفته ام
لشتی‌قم را چو آیین کرده ام

چون ز ره آیده نگار نازنین
راه جانم را، چه گلچین کرده ام

می رسد، تا من «رها» گردم ز غم
کام دل، زین مژده شیرین کرده ام

بهروز قاسمی(رها)

قاب سبز

در سوگ رضا بابایی
ای بسا «ناقد» که بعد از مرگ زاد

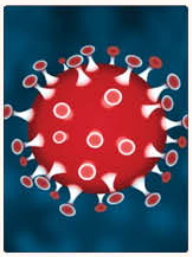
مـرگ رضا بابایی در کورانِ کرونـای عالمگیر، تا جایی که بـه یاد دارم از معدود اتفاقاتـی بود که نه تنها در میان گرد و غبار اخبار و حوادث روز گم نشـد که چشم هایی گشوده شد و سـیل یادداشـت هایی در مدح و ستایش رامردی که یادداشـت هایش دست به دست می شد، روانه صفحات شـبکه های اجتماعی که رسـانه های پی درو پیکر روزگار ماست، گردید. بسیار بوده اند حوادثی همزمان گاه اتفاقی و گاه برساخته که یکی تحت الشعاع دیگری قرار می گرفته. اما کروناِ با آن یال و کوپالش، نتوانسـت جلوی شیوع خبر مرگ دردناک نویسنده‌ای دردمند را بگیرد. سرّ این موضوع را باید در آزادگی و ستیهندگیِ قلمداری دانست که علمدار روشـنفکری دینی در این دو دهه اخیر، در میان جمعی از طلاب حوزه علمیه قم و طرفداران او در بین تحصیل کردگان دانشگاهی بود. امتیاز قلم زنده یاد بابایی در میان قلران خود از یادداشـت نویسان معاصر، این بود که حرف خود و سخن سـنجیده را طوری می زد که بر دل می نشسـت. نه طعن و لعنی در نوشـته های او بود و نه گوشـه و کنایه ای و نه فضلوت و دلوری در باره دیگران. حرف هایش را در پوشـش سؤال و پرسش بیان می کرد. پرسشی که مخاطب پاسخ آن را حدس می زد نقد های او بر شیوه های آموزش و پژوهش کشور، بر روش ترویج دین و دینمداری، بر کوشش هایی که جهت سـاخت تمدن نوین اسـلامی می شود و دهها زمینه دیگر، حاکی از دورنگری، ژرف اندیشی و روشـنگری بود. اگر از گذشته مثال می زنم، آن را چراغی فراروی آینده نشان می داد. کم نیسـتند مثل اینجانب که یادداشت ها و مقالات آنها یا از اطلاعات «ترابریخته» و افزوده هایی نادلچسـب و تصویر برداری از مقالات دیگران است بدون ذکر نام و یاد، یا نقل قول های از گذشـته است بی آنکه از اعتبار و سـندیت آن چیزی بدانیم و برای آینده دستاوردی داشته باشد و ذره ای از اندیشه ورزی و پرسـشگری درآنها دیده شود. یادداشت نویسـی بابایی در شـبکه های مجازی، رنگی روشن و زنگی هشداردهنده داشت. به مصداق آیه «اَلّمرِفثُهم فی لحن القول» از سیاق و آهنگ کلامش می توانسـتی دریابی که نویسنده این یادداشت کیسـت. چنانکه این روزها که سندروم جعل صدا و متن و فیلم و کلیپ، فزونی یافته، تا قلاّن متن و صدا را می خوانی یا می شنوی اول شک می کنی بعد با اندک تأمل و جست و جو، درمی یابی که برساخته است و جعلی. اما حُسن نیّت در کلام بابایـی موج می زد. لحن او خالی از طعن و نقد او گاه همراه راهکار بود. برخـی رفقا و بعضی رقبا گفته هایش را برنمی تافتند و بعد از وفاتش هم گندری بر نوشـته هایش نکردند و یادداشتی ننوشتند. حرف هاِ او حاصل خانه تکانی درونی او بود. آنچه می گفت، ثمر می سُفت. چون از دل برمی خاست لاجرم بر دل می نشسـت. کسـی او را متهم به چیزی، جناحی و حزبی نمی کرد. خطوط قرمز را می شـناخت و حدود را مرعی می داشـت و این هنر بزرگ او بود تا نوشـته هایش مورد نقد و رد رقبا قرار نگیرد. وایسته به جایی و دنبال پست و مقامـی نبود و جز از محل تدریس و برگزاری کارگاه های آموزشی و کلاس های شرح مثنوی، درآمد دیگری نداشت. یادش گرامی و اهدافش پر رهرو باد.

بار فراق دوستان بس که نشسته بر دلم / می‌رود و نمی‌رود
ناقه به زیر محملم

اکبر ایرانی

طنز

کرونا موظف است به مردم کاری نداشته باشد!



به گزارش پیام آشـنا به نقل از ایسنا، در راستای تصمیمات انجام شده در هفته اخیر:

* ویروس کرونا بدین وسیله موظف است به کارمندها و کارگرها و سـایر اقشار حاضر در صحنهٔ ادارات و مراکز اقتصادی کاری نداشته باشد.

* مردم عزیزمان باید برای رفتن به محل کار، بجای استفاده از وسایل حمل‌ونقل عمومی، حتی‌المقدور طی‌الارض کنند.

* مسـافران در صورت ناتوانی از طی‌الارض و ناچاری از حضور در اتوبوس و تاکسی و مترو، برای اندازه‌گیری فاصله حداقل یک‌متری با دیگران، باید حتماً خط کش همراه داشته باشند. در صورت عدم‌دسترسی به خط کش، شایسته‌است از مترِ خیاطی استفاده کنند.

* در صورت حضور هرگونه ویروس کرونا در مراکز عمومی، ویروس متحوس مذکور موظف است ظرف ۲۴ ساعت مکان خود را ترک کند و در راستای ایجاد فاصله‌گذاری اجتماعی به پناهگاه بروند. در صورت هرگونه سـرپیچی نامبرده، مردم موظف‌اند در اسرع وقت مراتب را در اولین پست تویتری گزارش دهند و لایک بگیرند.

* جهت حفظ سفت‌وسـخت پروتکل‌های بهداشتی، صدا‌وسیما در راستای استمرار اصل "درخانه بمانیم" موظف است در خیابان‌ها و معابر کمین کرده و یقه رهگذران را گرفته و آن‌ها را به خاطر رفتن سرکار و یا مسافرکشی مؤاخذه نموده و محض تنبیه، میکروفن را تا حلق در دهانشان فرو کند.

* داشـتمندان برجسته ایرانی موظفند ظرف ۲۴ ساعت خبر کشـف و اختراع و تولید و توزیع انواع و اقسـام واکسـن‌ها و داروهای سنتی و صنعتی مبارزه با کرونا را (ولو شـده از طریق خواب‌نما‌شدن) در اختیار صدا‌وسیما قرار دهند و بدین‌وسیله جهانیان را از نگرانی برهانند.

* جهت ایجاد لحظات شاد و مفرح در زندگی مردم، ویروس کرونا موظف است به نمایندگی از صدا‌وسیما سراغ بی‌خانمان‌ها و بی‌خانمان‌های سـاکن نیویورک و گینه بیسائو و هونولولو و سـایر نقاط کره ارض رفته، آن‌ها را به مقاذیر قابل‌توجهی زابراکند.

بقیه تصمیمات با عادی‌تر شدن شرایط ظرف ساعت‌های آینده به سمع و نظر مردم بیدار و آگاه و خوبمان خواهد رسید.

رویاصدر

مقاله

چالش کرونا؛ الگویی برای مدل‌های کاری جدید

همه چیز در دنیا ظـرف یک یا دو هفته می‌تواند متحول شود این چالشی است که یک ویروس ایجاد کرد و حالا همه ما آن آشـنا هستیم و تبعات آن را حس کردیم.

همان‌طور که تاکنون شاهد بودیم، این اتفاق اثراتی جدی بر نیروی کار و بهطور کلی اقتصاد کشـورها دارد. شرکت‌ها در همه جای دنیا در وضعیت بحران به سر می‌برند. هیچ‌کس یا هیچ اطمینانی نمی‌تواند پیش‌بینی کند اقتصاد چگونه در میان مدت دوباره سر پا خواهد شد. در اینجا فقط مساله واکنش موثر مطرح نیست؛ ما باید در عین حال سرعت متحنی یادگیری را بالا ببریم و خیلی سریع نتایجی بگیریم که امکان می‌دهد لحظاتِ بخش کسـب‌وکار را در آینده بیشتر کنیم.

کووید-۱۹ اساسـا یک بحران انسـان-محور است. انسان‌ها بیمار می‌شوند و تبعات بسـیار بزرگی برای کسـب‌وکار و جامعه دارند که هر روز بیشـتر هم می‌شـود. تعمیرکاران کشوها و کسـب‌وکارها تلاش می‌کنند بهترین واکنش را نشـان دهند. بنابراین، اولویت‌های قرار باید در مرکز این تلاش‌ها قرار بگیرد. هفت اولویت اصلی برای جنگ اساسی با کووید-۱۹ در حال حاضر و در آینده لازم و ضروری است.

۱-تسریع کار هوشمند

مدل‌هـای کاری متحلف، بخـش مهمی از جنگ علیه اثرات کووید-۱۹ هسـتند. چون تماس‌ها در محیط کار را کاهش می‌دهند. بسـیاری از شرکت‌ها و سازمان‌ها - از جمله کمیسـیون اروپا و پارلمان اروپا - در مراحل اولیه این بحران به دورکاری و جلسات مجازی روی آوردند.

* جـا انداختـن دورکاری پیش از هـر چیز باید سـخت‌افزار و نرم‌افزارهـای لازم فراهم شـوند. ابزارهای همکاری بیشتر -مثل Slack, Trello, Jamboard و- برای جلسات مجازی باید در دسترس باشند. خیلی مهم است که کار هوشمند طوری انجام شود که مطمئن شویم همه کارشان را تنها بدون حضور فیزیکی تمام و کمال انجام می‌دهند. این یک فرهنگ مشخص و مسلم نیست و باید ایجاد شود و رشد یابد. به هر حال، سرمایه‌گذاری در این تغییر تکنولوژیک و فرهنگی که شرکت‌ها الان مجبور به ایجاد آن شدند، به زودی به یک «نرمال تازه» تبدیل می‌شود و بعد از بحران الگویی برای مدل‌های جدید کار کردن خواهد بود.

* جایگزینی جلسـات فردی با جلسـات مجازی جلسـات در دفتر کار فقط زمانی باید برگزار شوند که هیچ راه جایگزین دیگری وجود نداشته باشد. در این شرایط باید سخت‌ترین تدابیر بهداشتی و ایمنی رعایت شود.

* تشـکیل تیم‌های مجازی چابک. داشتن تعامل مستقیم برای کار چابک بسـیار مهم است. این نوع تیم‌ها با پشـتیبانی فنی درست و رعایت چند قانون سـاده می‌توانند مدل‌های کاری چابک خود را بدون اینکه در یک فضای مشترک حضور فیزیکی داشته باشـند ادامه دهند. اولین قدم این است که هیات مدیره‌های مجازی چابک ایجاد شود و رویدادهای تیمی ثابت برای آنها مشخص شود. تیم‌های خیلی بزرگ بهتر است به تیم‌های کوچک‌تر تقسـیم‌بندی شـوند و سـپس بحث‌های لازم و ضروری واحدها از طریق جلسات بین نمایندگان تیم‌های کوچک‌تر سـازماندهی شـود. بسـیار مفید خواهد بود اگر شرکت کنندهها به‌خصوص در ابتدای کار، تجربیات خود را از کار مجازی را بهطور منظم به اشـتراک بگذارند و محتنی یادگیری را رققا دهند. صمیمیت اجتماعی در طول جلسـات به اعضای تیم امکان می‌دهد یکدیگر را بهتر بشناسند و بنابراین هنگام دورکاری همکاری بهتری داشته باشند.

۲-ارتقای بهداشت و سلامت

خیلی از شـرکت‌ها از همان ابتدای شیوع ویروس اقدامات پیشگیرانه بهداشتی اتخاذ کردند.

* به‌کارگیری عادت‌های جدید بهداشتی و بلایغ آن به کارکنان افراد خیلی سریع به روش‌های قدیمی خودشان برمی‌گردند. بنابراین شرکت‌ها باید تکرار قوانین بهداشتی کلیدی مثل نحوه شسـتن درسـت دسـت و نظارت بـر پایبندی به قوانیـن را ادامه دهند. ایـن کار به‌عنوان مثال، می‌تواند با ارسـال پیام‌های مدلوم به گوشی یا اعمال کردن برنامه‌های یادآوری کننده روی صفحات کامپیوتر صورت بگیرد.

* تضمین حفظ فاصله اجتماعی حفظ یک فاصله امن، موثرترین روش برای کنترل سـرایت ویروس اسـت. شـرکت‌ها باید در مدل غذاخوری‌ها، کافه‌ها یا دیگر محل‌هـای تجمع مثل کارگاهها را تعطیل کنند.

۳-به حداقل رساندن ریسک افراد

میزان آمادگی یک شرکت برای عدم حضور پرسنل، اثر اقتصادی رویارویی با یک همه‌گیری را مشخص می‌کند. وقتی تعداد زیادی از کارکنان یک شرکت بیمار شوند و نتوانند سر کار بیایند، عملیات عادی آن شرکت تعلیق می‌شود. وقتی مدیران یا پرسنل کلیدی برای مدتی طولانی سر کار حاضر نباشند، مشکل ایجاد می‌شـود. یک سازمان خوبِ چنین ریسـک‌هایی را کاهش می‌دهد. به‌عنـوان مثال، شـرکت تولید لاستیک گودیر، کارکنان خود را در همه مناطق و واحدهای عملیاتی که حضورشـان برای ادامه کسـب‌وکار ضروری است شناسایی کرده و تحلیل کرده که آیا این پسـتها در بدترین سناریو ممکن قابل‌جایگزینی هسـتند یا نه و اگر بله، چگونه این کار امکان‌پذیر است.

در آمدن ابزاری ایجاد شده که تعداد ابتلا در سطح ناحیه و کشور و از لحاظ گروه‌های سنی مختلف، را پیش‌بینی می‌کند. شرکت‌ها می‌توانند در معرض ریسـک بودن را از نظر مکان کار و گروه‌های سنی بررسـی کنند و برای آن برنامه‌ریزی داشته باشند. به‌کارگیری زودهنگام اقدامات و مداخلات مناسـب به شرکت‌ها امکان می‌دهد جلوتر از این موج پیش بروند.

* شناسایی و پشـتیبانی از نقش‌های مهم. کل نیروی کار باید خوشـبختی شود و این خوشـبختی نباید مطلق یا ساختار سازمانی باشد. بلکه باید براساس شایسـتگی صورت بگیرد. افرادی کـه می‌توانند به سرعت جایگزین همدیگر شـوند. خوشـه‌های شایسـتگی را تشکیل می‌دهند که خود اینها به سه دسـته کوچک‌تر تقسیم‌بندی شوند: دسـته افراد «خیلی مهم»، دسـته افراد «قابل جایگزین» و دسـته افراد «در معرض». برای هـر یک از این گروه‌ها باید اقدامات متفاوتی صورت بگیرد. دسته اول، شامل همه کسانی می‌شود که عدم حضورشان ادامه فعالیت کسـب‌وکار را به خطر می‌اندازد. این کارکنان، تخصص بسـیار بالا یا مهارت‌های ویژه دارند. سـوال کلیدی این است که هر فرد مفروض برای ادامه فرآیندهای اسـاسـی کسـب‌وکار چقدر اهمیت دارد. افـراد در معرض، افرادی را پوشش می‌دهد که به واسطه کارشان خطر ابتلا به بیماری در آنها بالاتر است. این گروه افرادی را شـامل می‌شود که مجبورند زیاد سفر کنند یا از منطقه پرخطری برگشته‌اند. همچنین افرادی را در برمی‌گیرد که تعامل‌های انسانی زیادی دارند؛ مثل کارکنان بانک‌ها یا پذیرش برای این گروه اولویت این است که ریسک ابتلا را به حداقل برساند.

* کاهـش در معـرض ریسـک قـرار گرفتن یا تقسـیم‌بندی تیم‌ها همه کارمندانی که نقش‌های مهـم دارند، به افـراد حفاظتی ویـژه نیاز دارند. این اقدامات می‌تواند شامل جلسـات گروهی کاملا مجازی شـود. ایدهآل این است که کارکنان بسـیار مهم در ساختمان‌های مجزایی قرار بگیرند. همین تدبیر باید در مورد پرسنل کلیدی هم اتخاذ شود. برای این کارکنان باید کمک‌های مراقبت از کودکان، در هنگام تعطیلی مدارس و مهد کودک‌ها در نظر گرفته شـود. تیم‌هایی که از کارکنان بسـیار مهم و متخصص تشکیل شده‌اند باید تقسیم‌بندی شوند. به این صورت که تیم A یک هفته در خانه دورکاری کند و تیم B با حفظ تدابیر بهداشتی سر کار حضور داشته و بعد از یک هفته جابه جا شوند. همین اصل و سـازماندهی شیفت‌های گردشی، می‌تواند ریسک ابتلا را در واحدهای تولیدی هم کاهش دهد.

۴-مدیریت اعتطاف‌پذیری محیط کار

خیلی از شرکت‌ها با توجه به کاهش شدید تقاضا مجبورند ظرفیت و حجم تولید خود را به میزان قابل توجهی کاهش دهند. یافتن توازن مناسب بین انجام اقدامات لازم در جهت حفظ بقای شرکت و حفظ مسوولیت اجتماعی در قبال نیروی کار، کار سختی اسـت. مدیریت اجرایی باید این موضوع را به بحث بگذارد و در مورد احتمال بین بالا بردن نقدینگی در کوتاهمدت و افزایش تولید میان مدت بعد از بحران، تصمیم‌گیری کند.

* تحلیل اثر کسـب‌وکار بر نیـروی کار. خیلی از شرکت‌ها در حال حاضر از برنامه‌ریزی استراتژیک نیروی کار، بهویژه در بلند مدت استفاده می‌کنند. اما کیفیت این فرآیند در همه جا یکسـان نیسـت. ابزارهای برنامه‌ریزی اسـتراتیک باید برنامه‌های کوتاهمدت را در این بحران بهسـت دیناهیک در نظر بگیرند. برای ۹ تا ۱۲ ماه آینده، عرضه و تقاضای نیروی کار باید یک مبنای ماهانه یا حتی هفتگی داشته باشد. سناریوهای مختلف - شامل بدترین، متوسط و بهترین سناریوها که سطوح مختلف بحران از نظر طول و شـدت آن را در نظر می‌گیرند - باید مدل‌های محرک عملی بـرای کلیه پروفایل‌های شغلی را شامل شوند. این سناریوها میتلبی را برای مدل‌سـازی مازومات پرسنل شـکل می‌دهند و به‌عنوان مثال، نشان می‌دهند اگر در پروفایل شغلی A یـا B، ۳۰ درصد کاهش خرآمـد رخ دهد، چه تبعاتی خواهد داشت.

* سازگار کردن نیروی کار موجود با موقعیت فعلی. نیروی کار می‌تواند باید کارگیری اقدامات کوتاهمدت، مثل مدت و بلند مدت خود را سـازگار کند. اولین قدم، اتخاذ اقدامات کوتاهمدت است. متل کم کردن ساعت کاری شرکت‌ها همچنین می‌تواند مرخصی بدون حقوق به کارکنان خود پیشنهاد دهد. اگر این اقدامات ناکافی بود، قدم بعدی به کارگیری اقدامات بلند مدت است.

۵-ارتباط آشکار با همدلی

همه ما کووید-۱۹ را یک تهدید گسترده می‌دانیم. ابهام شـدیدی پیش روی ما اسـت که عمدتا ناشی از روند تدریجی دیناهیک این بحران است. بنابراین، ارتباط کارکنان به‌طور خاص در این دوران اهمیت می‌یابد.

* شناسایی کانال‌های ارتباطی. همه کارکنان باید به‌روزرسانی‌های مداوم را از سوی مدیریت اجرایی دریافت کننـد. اولین قدم ضروری این اسـت که کانال‌های ارتباطی که امکان دسترسی به همه در آن وجود دارد باشند. شناسایی شوند. شرکت‌ها متل‌های زنجیره‌های چینی هـوآوِی، یک پلتفرم اطلاعاتی اختصاصی برای خودش به نام ایلیکیشن هوآوِنگ (Huatong) ایجـاد کرد تا به کارکنان خودش اطلاع‌رسانی کند.

* سازماندهی یک ساختار ارتباطی واضح. مدیریت بحران و ارتباطات جزو وظایف رهبری سازمان است. این بحثی اول و مهمتـر از هر چیز، وجود یک فرد تصمیم‌گیرنده ارشد در سـطح اجرایی - ترجیحا مدیر عامل - لازم است تا به‌روزرسانی‌ها را چند بار در هفته اعـلام کند. بهاطور خاص، در این فاز مهم اسـت که با هر یک از پرسنل ارتباط فردی برقرار شود. این نشـان می‌دهد کار همه افراد سازمان در این شـرایط ارزشمند اسـت. به‌عنوان مثال، کرت دل‌ین، معاون اجرایی شرکت مایکروسافت، به تک تک کارکنان ایمیل فرستاد و به آنها در مورد لزوم دورکاری، محدودیت‌های سفر و اقدامات پیشگیرانه اطلاع‌رسـانی کرد. سـلدرا بیچای و روت پورات، مدیران عامل و مالی شرکت گوگل، از کارکنان خود خواستند در این دوران سخت هوای هم را داشته باشـند و نقش مهم این شرکت در جامعه را حفظ کنند.

* آموزش کارکنان و مدیران نسـبت به کووید ۱۹. با اینکه اطلاعـات در مورد ویروس کرونا و بیماری کووید-۱۹ در رسانه‌ها فراوان است، اما این به معنای آن نیسـت که همه کارکنان لزوما از آخرین اخبار و اطلاعات باخبرند. شرکت‌ها باید از طریق ایمیل، شبکه‌های مجازی یا پیامک اطلاعات درست را در این زمینه به‌روز کنند و قوانین و اطلاعیه‌های جدید دولتی و ملی یا اطلاعیه‌های سازمان بهداشت جهانی را در اختیار کارکنان خود قرار دهند.

۶-در کنار هم بودن

تنها روش موجود برای مدیریت بحران کووید-۱۹ و شکسـتن زنجیره انتقال این بیماری، این اسـت که هر فرد مسوولیت‌پذیر باشد. کارکنان در قبال همکاران خود، شـرکت‌ها در قبال کارکنان خود و شرکای خود، شـرکت‌ها در قبال کارکنان خود و شرکای کسـب‌وکار در قبال همدیگر.

* رهبران سازمانی خود را آماده کنید. رهبران سازمان متل چراغ‌های راهنمایی هسـتند که مسیر را در یک قلمرو ناشناخته نشان می‌دهند. این قدام به درک و همدلی نیاز دارد. خیلی از افراد در این شرایط دچار ترس می‌شوند. ارتباط همدلانه و از روی آگاهی به پیشبرد کار کارکنان کمک می‌کند. شرکت‌ها باید به مدیرانی که تحـت‌فشـار شدید هسـتند، آموزش‌های لازم را بدهند.

* پشـتیبانی از کارکنان و خانواده‌های آنها. درک متقابل در هر بحرانی بسـیار مهم است. تنها روش برای شناسـایی راه‌حل‌ها همین است که باید به سـرعت و بدون هیچ‌گونه بیروکراسی انجام شود. مدیران خطی مسـتقیم باید این اختیار را داشته باشـند که در موقع لازم تصمیم‌های مهم بگیرند؛ متل گردشی کردن ساعت کار.

* ایجاد و توسعه اکوسـیستمها. یکی از راهکارهایی که می‌تـوان پیاده کرد، همکاری میان‌بخشـی با شرکت‌های دیگر است. به‌عنوان متل، اپراتورهای رسـتوران چینی شـبیه (Xibei) و بین‌هایلو (Yunhaiyao) با سوپرمارکت زنجیره‌ای آنلاین هما (Hema) که تحت مالکیت علی‌بابا اسـت، وارد همکاری شـدند تا از بیکار شدن بیش از ۳۰ هزار کارمند جلوگیری کنند. صدها پرسنلی که در دوران قرنطینه نمی‌توانستند در رستوران‌ها کار کنند، بهطور موقت تحت‌استخدام این خرده‌فروشی آنلاین درآمدنـد تا بتوانند از پس بالا رفتن تقاضای خرید آنلاین برببایند.

۷-بالا بردن سرعت آمادگی دیجیتال

کووید-۱۹ باعث افزایش رونق کارهای هوشـمند شـده است. این اتفاق به شرکت‌ها فرصت می‌دهد تا فرآیندهای کاری دیجیتال ایجاد کنند به همین منظور، باید مواردزیر را در نظر داشته باشند:

* شناسایی نیاز و فراهم کردن سخت‌افزارهای لازم

* فراهم کردن نرم‌افزارها و ابزارهای متناسب

* آموزش کارکنان در مورد آمادگی دیجیتال

* ایجاد تیم‌های پشتیبانی تکنولوژی

* تشکیل یک تیم پاسخگویی فوری برای اولاویت‌های مردم

کووید-۱۹ یکی از بزرگ‌ترین چالش‌های شرکتی که در دهه‌های اخیر شاهد بودیم، را ایجاد می‌کند. اما راهکارهای موثر مردم-محور می‌توانند در کمک به تک‌تک شـرکت‌ها برای بیرون آمدن راحت‌تر از این بحـران، نقش بزرگی ایفا کنند. درس‌هایی که از این بحران می‌گیریم، شیب متحنی یادگیری را تند می‌کند و در نهایت انعطاف‌پذیری شرکت‌ها را بالا می‌برد؛ چراکه به کار هوشـمند، ایجاد فرهنگ اطمینان، بالا بردن مهارت‌ها و کشف مسیرهای تازه متجر خواهد شد. همه اینها کمک می‌کنند در چنین بحرانی زمینگیر نشویم و در عوض، از درس‌هایی که از آن می‌گیریم قدرت بیشتری به دست آوریم.

مترجم: مریم رضایی
منبع: BCG

پرده جدید

دستورالعملی که تکذیب شد

ایران؛ یگانه خدامی-با ادامه طرح فاصله‌گذاری اجتماعی برای مقابله با ویروس کرونا همچنان زمان بازگشایی سالن‌های سینما و تئاتر مشخص نیست. البته دیروز متنی در سایت رسـمی وزارت بهداشت به عنوان دسـتورالعمل «گام دوم مبارزه با کووید-۱۹» منتشر شد که بخشی از آن مربوط به نحوه فعالیت سالن‌های سینما و تئاتر بود. دستورالعملی که انتقاد هنرمندان و به‌خصوص فرآیندگرانی‌ها را به همراه داشته به دلیل شرایطی که برای فعالیت سـالن‌ها در نظر گرفته شده بود. این دسـتورالعمل در بخش راهنمای مبارزه با ویروس کرونا در اماکن عمومی و مراکز جمعی و به‌عنوان «راهنمای فاصله‌گذاری اجتماعی و الزامات سلامت محیط و کار در سینماها و سالن‌های تئاتر و نمایش» روی سایت مرکز سلامت محیط و کار به نمایش گذاشـته شـده و این موارد به عنوان شرایط رافدازی سالن‌های سینما و تئاتر در زمان شیوع کرونا اعلام شده بود:

۱-مسـئولین نظارت بر سالن‌های نمایش موظفند در صورت مشاهده سرفه و عطسه‌از تماشاچی درخواست نمایند که سالن انتظار تماشاچی/ سینما را ترک نمایند. /۲-ضروری است ظرفیت فروش بلیت به نصف شرایط ظرفیت اسمی سالن کاهش یابد. /۳-ضروری است فروش بلیت به صورت الکترونیکی انجام شـود. /۴- کاهش مواجهه چهره‌به‌چهره کارکنان و استفاده حداکثری از تلفن، شبکه‌های اجتماعی. /۵-ضروری اسـت مواجهه چهره‌به‌چهره بازیگران تئاتر با یکدیگر بر روی صحنه نمایش، اتاق‌های گریم، تعویض لباس و نظایر آن با حفظ رعایت حداقل فاصله یک متر انجام شود. /۶-درصورتی که مواجهه چهره‌به‌چهره ناگزیر باشد باید در حداقل زمان ممکن صورت پذیرفته و حداقل فاصله یک متر رعایت گـردد. /۷-اجتناب از تماس کارکنان با یکدیگر از جمله دست دادن. /۸-اجتناب از تجمع کارکنان در اتاق‌های پشت صحنه، آپارات، رختکن، آبدارخانه و هر جایی که کارکنان می‌توانند تجمع نمایند. /۹-در صورتی که از سرویس‌های ایاب و ذهاب مشترک از جمله اتوبوس و مینی‌بوس اسـتفاده می‌شود ضروری اسـت حفظ فاصله ۱ الی ۲ متر (حداقل یک متر) بین صندلی سرنشینان، رعایت گردد و اگر از خودروی سواری استفاده می‌شود با احتساب راننده تعداد سرنشین از سه نفر نباید بیشتر باشد (صندلی کنار راننده باید بدون سرنشین باشد). /۱۰-ضروری اسـت مسـئولین/متصدیان هماهنگی لازم برای رعایت حداقل فاصله یک متر بین تماشاچیان (هنگام تشکیل صف‌ها) نظیر: فروش بلیت ورود به سـالن‌های نمایش و خرید مواد غذایی از بوفه، پله برقی) انجام دهند. / ۱۱-استقرار و چیدمان مراجعین بر روی صندلی‌های سالن‌های انتظار / نمایش باید به گونه‌ای تنظیم گردد که حداقل فاصله یک متر بین آن‌ها رعایت شود.

این متن و این دستورالعمل و به خصوص بندهای یک و دو و پنج با انتقاد هنرمندان مواجه شد و بسیاری از آنها در اینستاگرامشان به آن اعتراض کردند. هرچند که چند ساعت بعد اعلام شد خبری از بازگشایی سالن‌های نمایش و سینما نیاشد.

ایـرج راد مدیرعامل خانه تئاتر هـم در گفتوگو با «ایـران» به این دسـتورالعمل انتقاد کرد. «این دسـتورالعمل بسـیار غیر کارشناسانه و حتی می‌توانم بگویم خندهدار بود. بدون اینکه مشورتی با صنف کرده و با کسانی که در این زمینه تخصص دارند همفکری کرده باشند. مواردی غیر قابل اجرا را به عنوان دسـتورالعمل اعلام کرده بودند. بازیگر روی صحنه نمی‌تواند فاصله یک متری با بازیگران دیگر را رعایت کند یا اینکه اگر کسی عطسه و سرفه کرد از او بخواهند سالن را ترک کند. این موارد عملی نیسـت. دستورالعمل باید شکل کارشناسی داشته باشد و باید با صنف مشورت شود و راهکارها و عملکردش برای بازگشایی باید از طریق صنف تعیین شود» به عقیده راد کسی که این دستورالعمل را نوشته آشنایی و آگاهی نسبت به تئاتر و سالن تئاتر و صحنه تئاتر و بازیگرانش نداشته‌است.

دستورالعمل برای تمام مشاغل است

از سوی دیگر علیرضا وهابزاده مشاور وزیر بهداشت نیز دیروز عصر در گفتگو با «ایران» بازگشایی سالن‌های سینما و تئاتر را تکذیب کرد و گفت این شیوه‌نامه برای تمام مراکز تعیین شده است: «این دستورالعمل برای تمام مشاغل و برای روزی که قرار باشد بازگشایی شوند و آغاز به کار کنند اعلام شده اما فعلاً زمانی برای این بازگشایی اعلام نشده و بعید است به این زودی این اتفاق بیفتد.» یکی از مهمترین دلایل انتقاد ایرج راد و هنرمندان معترض به این دسـتورالعمل این بود که برای تعیین موارد اعلام شده با وزارت فرهنگ و صنوف سینمایی و تئاتری مشورت نشده است.

مرکـز روابط عمومـی و اطلاع رسـانی وزارت فرهنگ پـس از این حرف و حدیث‌ها اطلاعیه‌ای صادر کرد که در آن آمده اسـت خبری از بازگشـایی سالن‌های سینما و تئاتر نیست: «نظر به مصوبات ستاد ملی مبارزه با کرونا و ضرورت اجرای دقیق دستورالعمل فاصله‌گذاری هوشـمند اجتماعی و پرهیز از شکل گیری تجمعات پر خطر به منظور اطمینان از قطع زنجیره انتقال بیماری، سالن‌های سینما، تئاتر، موسیقی، آموزشگاه‌های آزاد هنری و نمایشگاه‌های فرهنگی تا اطلاع ثانوی تعطیل است. همچنین سایر مشاغل مرتبط فرهنگی و هنری غیر تجمعی با رعایت دستورالعمل‌های بهداشـتی از ۲۳ فروردین در سراسر کشور و از ۳۰ فروردین در تهران مجاز به فعالیت هسـتند. نحوه ادامه برنامه‌ها پس از تاریخ‌های یاد شده و براساس مصوبات ستاد ملی مبارزه با کرونا اطلاع‌رسانی می‌شود.»

دیروز عصر هم اینک دادلود متن دستورالعمل در سایت مرکز سلامت محیط و کار غیرفعال شد و به این ترتیب به نظر می‌رسد باید منتظر دستورالعمل تازه‌ای برای بازگشایی سالن‌های تئاتر و سینما باشیم.

از تمام خوانندگان پیام آشنا می خواهیم، یکی از مهم ترین مشکلاتی که در محله ی زندگی خود با آن دست به گریبان هستید برایمان پیامک کنید از دستون «پیامک های وارده» با نام تان- در صورت تمایل- منتشر شود.

SMS