یادداشت

چهار روش برای داشتن مدیریت دلسوزانه

در دوران بحران که ازپای اجتماعی اجباری است، به رویکرد جدیدی برای مدیریت احتیاج است. رویکردی مبتنی بر عقل و احساس به عبارتی مدیریت دلسوزانه. مدیریت دلسوزانه در عین توجه به تکتک افراد، فرهنگی را در سازمان‌ها رواج می‌دهد که کمک به یکدیگر در کاهش مشکلات، نقش مهمی دارد. از طرفی مدیریت دلسوزانه باسائل بسیاری مانند عدم تعهد، وجود مشکلات در گفتوگوهای مدیریتی دشوار و موفقیت‌های چالش‌برانگیز ناشی همراه است. بنابراین چنین مدیریتی، صرفا پیش از داشتن احساس خوب است که به مجموعه‌ای از مهارت‌ها افزوده می‌شود و شرط لازم برای تمام رهبران سازمانی جهان است که مایل هستند مردم و سازمان‌ها را به سمت پیشرفت مداوم و آینده‌ای بهتر سوق دهند. اخیرا مطالعات جدیدی روی تعداد بسیاری از رهبران و مدیران کسب و کار انجام شده است که تحت تاثیر شیوع بیماری کرونا قرار گرفته‌اند.

با توجه به مزایای قابل سنجش، چگونه می‌توان مدیران را به داشتن رفتار دلسوزانه‌تر در گروه‌ها و سازمان‌های بزرگ‌تر تشویق کرد؟ تحقیقات انجام شده به چهار روش اصلی اشاره می‌کند که عبارتند از:

قضاوت نکردن

مدیران با فراهم کردن شرایطی خاص و رواج فرهنگ در محیط کار باعث می‌شوند کارکنان درباره مشکلات خود با اعتماد به راحتی با یکدیگر صحبت کنند و از قضاوت شدن نترسند از طرفی به کمک همکاران نیازمندتر هستند. به طور خلاصه مدیران با ایجاد امنیت روانی و ترویج رفتارهای منصفانه و به دور از پیشداوری، در جریان مشکلات همکاران خود قرار می‌گیرند.

همدل بودن

علاوه بر این، مدیران بهتر است کارمندان را تشویق کنند تا در برابر مشکلات همکاران بی‌تفاوت نباشند و رفتار مناسبی داشته باشند. شخصا به عنوان مدیر سازمان، به افراد گروه علاقه نشان دهند و پی به ارزش در میان گذاشتن مشکلات با دیگران ببرند. اخلاق و رفتارهای همدلانه‌تری داشته باشند تا اتحاد بیشتری در محل کار در دوران بحران شکل گیرد.

تحمل غم شخصی

مدیران در دوران بحران باید ظرفیت خود را برای تحمل شرایط دشوار یا کنترل احساسات ناخوشایند بالا ببرند. در جریان مشکلات شخصی کارمندان قرار گرفته و نباید مانعی در روند انجام کارها ایجاد کنند. مدیرانی که تحت تاثیر مشکلات و غم و اندوه دیگران قرار می‌گیرند گاهی احساس ناامیدی و پریشانی کرده در نتیجه به اندازه کافی رفتار حمایتی نداشته یا تصمیمات نادرستی اتخاذ می‌کنند. مدیران دلسوز باید در مقابل سختی‌ها منعطف‌تر باشند. بازخورد واقع‌بینانه داشته باشند و در این شرایط با کارمندان بیشتر همکاری کنند.

اقدام صحیح

مدیران دلسوز، در واقع، حرف و عملشان یکی است به این معنا که در زمان بحران، برنامه اجرایی روشن و مختصری دارند. فعالیت‌ها را براساس مشکلات عاطفی و شخصی هر فرد در گروه تعیین می‌کنند و به کارمندان در مبارزه با هر گونه افکار منفی کمک می‌کنند.

منبع: Forbes

طی ماه جاری انجام شد:

کاشت بیش از ۵۵ هزار گل و گیاه در منطقه چهار

مدیر منطقه ۴ شهرداری کرج: بخشی از وظایف مدیریت شهری در تمامی شهرها مربوط به ایجاد فضاهای سبز جدید و حفظ فضاهای موجود است.

به گزارش پیام آشنا. امیرحسین کاظمینی با بیان اینکه این منطقه در کنار طرح‌های توسعه فضای سبز، بر لزوم ساماندهی و بهسازی فضاهای سبز موجود در سطح شهر تاکید ویژه‌ای دارد، گفت: طی ماه جاری بیش از ۵۵ هزار اصله نهال و گل و گیاه در فضاهای سبز سطح شهر کاشته شده است.

وی، کاشت گل و گیاه، نهال و توسعه فضای سبز را در کاهش آلودگی هوا موثر دانست و گفت: کاشت نهال و درختچه به منظور تلطیف و کاهش آلودگی هوا، جذب گرد و غبار، تعدیل دما و ... در دستور کار قرار دارد.

او همچنین کاشت گل و نهال را در زیباسازی منظر شهری و ارتقای سطح سلامت روحی شهروندان تیز تاثیرگذار دانست و افزود: چنار، سرو نقره ای، زیتون تلخ، فیله آ، مغربی، رز، یاس زرد، پامپاس، اختر، زرشک و ژوتی پرس از گونه‌هایی هستند که در سطح منطقه کاشته شدند.

مدیر منطقه ۴ هرس و وجین علف‌های هرز به متراژ بیش از ۳۰۰ هزار مترمربع با هدف حفظ طراوت و زیبایی فضای سبز و پیشگیری از هرگونه آسیب رسیدن به فضای سبز را از دیگر اقدامات فضای سبز منطقه برشمرد که در این راستا اجرایی شده است.

رئیس کمیسیون عمران شورای شهر کرج:

لزوم اجرای پروژه های سازگار با اصول ترافیکی

پروژه پارک سوار در حاشیه اتوبان باید طبق اصول ترافیکی و مهندسی احداث شود.

به گزارش پیام آشنا. مهدی حاجی قاسمی در دویست و تهمین جلسه شورای شهر کرج با اشاره به اینکه شهرداری بنا دارد نسبت به احداث پارک سوار در زیر پل حصارک اقدام کند، گفت: در شرایطی که به منظور برابری آزادراه تهران با استانداردها نسبت به افزایش لاین های عبوری اقدام می شود و عوارضی قدیم نیز به جهت مسائل امنیتی و اجتماعی برچیده شد، شاهدیم که بحث احداث پارک سوار در حاشیه اتوبان مطرح می شود حال آنکه طبق مبانی ترافیکی و مهندسی چنین کاربری باید به دور از معابر اصلی احداث شود نه در شرایطی که روزانه ۳۰۰ هزار نفر از حاشیه ی آزادراه تردد دارند.

وی افزود: این پروژه باید با اصول ترافیکی و مهندسی سازگار باشد.

این مسئول اظهار کرد: شهرداری کرج بیش از صد میلیارد تومان برای احداث تقاطع های چندگانه حصارک هزینه و عملیات نورپردازی و فضای سبز را در حاشیه آن اجرایی کرده تا مسافرین گذری جلوه و ویترینی زیبا از شهر را شاهد باشند و در مقابل شاهدیم بنای احداث پارک سوار که با ازدحام و تشدید ترافیکی همراه است، گذاشته می شود.

عضو شورای شهر کرج در ادامه خاطرنشان کرد: ما به دنبال مطالعه و جابجایی ترمینال شهید کلانتری با هدف حذف آثار ترافیکی و اجتماعی آن و همچنین اثر مخربی که بر چهره ورودی شهر دارد هستیم و سازمان سیما و منظر نیز جنگلکاری بخشی از حاشیه آزادراه را عملیاتی کرده است.

با همکاری جهاد کشاورزی انجام گرفت:

تخریب ۱۰ مورد ساخت و ساز غیرمجاز در منطقه ۲

مدیر منطقه ۲ شهرداری کرج گفت: نظارت و برخورد با متخلفان ساخت و سازهای غیرمجاز گامی مهم در جهت جلوگیری از تضییع حقوق شهروندی است.

به گزارش پیام آشنا. مرتضی جلالیان با اشاره به اقدامات منطقه در خصوص برخورد با ساخت و سازهای غیرمجاز، گفت: طی روزهای گذشته با همکاری جهاد کشاورزی شهرستان کرج و حمایت دستگاه قضایی ۱۰ مورد ساخت و ساز غیر مجاز در حریم منطقه تخریب شده است.

وی با اشاره به ضرورت نظارت بر تصرف غیرقانونی اراضی و ساخت و سازهای غیرمجاز گفت: شناسایی افراد متخلف در عرصه ساخت و سازهای غیرمجاز به صورت شبانه‌روزی در دستور کار قرار دارد و برخورد قاطع و قانونی با عاملان تشدید می یابد.

این مسئول در ادامه با درخواست از شهروندان برای پیروی از قانون و ضوابط شهرسازی، یادآور شد: عدم رعایت قانون موجب تضییع حقوق شهروندی و ایجاد هزینه های مضاعف خواهد شد.

چه کنیم وقتی واکنش مدیر نسبت به استعفای کارکنان، افراطی است؟

هفت سال است که برای یک آژانس تبلیغاتی کار می‌کنم، همراه با پنج کارمند تمام‌وقت و دو شریک کاری که مالک شرکت هستند. امید دارم که به‌زودی از یک آژانس دیگر، پیشنهاد کار در یک سمت جدید دریافت کنم. حقوق و مزایایش خیلی بیشتر است و قرار است روی پروژه‌های هیجان‌انگیز کار کنم. هم‌زمان که کارهای دفتری‌ام را انجام می‌دهم، به این فکر می‌کنم که چطور از یک شرکت به یک شرکت دیگر بروم. مالکان شرکت فعلی، در حالت عادی آدم‌های فوق‌العاده‌ای هستند. سبک مدیریتی خوبی دارند و به حریم کارمندها احترام می‌گذارند. ولی خدا نکند که یک نفر بخواهد استعفا دهد. انگار مدیرها از این رو به آن رو می‌شوند و همه چیز به هم می‌ریزد. بگذارید رند مثال برایتان بزنم. یکی از همکارها استعفا داد و مجبور شد در سه‌مهمانی خداحافظی، با کلی برزو و پیلش شرکت کند. عکس بگیرد و به نطق‌های گریه‌آوری در مدح خودش، گوش کند. یکی دیگر از همکارها وقتی استعفا داد، در ملاء عام به «عدم وفاداری» و «خیانت» محکوم شد، تا جایی که گریه‌اش گرفت؛ با اینکه او در کارش به شدت حرفه‌ای بود و از یک ماه قبل، شرکت را در جریان قرار داده بود که می‌خواهد استعفا دهد. یکی دیگر از همکارها آنقدر با دیدن فوران احساسی مدیرها (که هم منفی بود هم مثبت) اذیت شد که دچار حمله وحشت شد و نهایتا، هفته آخر را سر کار نیامد. خیلی عجیب است چون آنها در حالت عادی در ظاهر با تمام اتفاقاتی که در شرکت می‌افتد، خیلی به اعصاب خود مسلط هستند. فکر نکنم این رفتارشان ربطی به تبعیض، جنسیت یا رده داشته باشد. واکنش آنها به نظرم کاملا تصادفی است و از فکر احساسی، یکی از دو سر طیف است. من دوست دارم در واکنش به استعفای من، اعتدال و اخلاق حرفه‌ای را رعایت کنند اما می‌دانم این اتفاق نمی‌افتد. اگر امکانش بود خودم را برای یک واکنش مشخص، آماده می‌کردم، اما چون نمی‌دانم چه واکنشی نشان خواهند داد، به‌شدت استرس دارم که چطور خبر استعفایم را به آنها بدهم. تنها چیزی که می‌دانم این است که واکنششان هرچه باشد، افراطی خواهد بود. نه تشریفات خاصی می‌خواهم تا وقفات تلخی من فقط می‌خواهم کارهای دو هفته آخر را تحویل دهم و با احترام متقابل، شرکت را ترک کنم.

آیا توصیه خاصی برای من دارید یا ادبیات خاصی که استفاده کنم؟ وقتی نمی‌دانم چه واکنشی در انتظارم است چطور می‌توانم این احساس‌ها را کمتر کنم؟ نمی‌خواهم پل‌های پشتسرم را خراب کنم، چون آنها در سایر اوقات، مدیرهای خوبی هستند.

پاسخ دوست عزیز، بعضی‌ها خداحافظی کردن را خوب بلد نیستند. اما مدیران تو در این زمینه، افتخاحند. اعتراف می‌کنم چیزهایی که در مورد واکنش‌های افراطی مدیرانت گفتی برایم جالب بود. مدیرانی که از استعفای کارمندشان ناراحت می‌شوند معمولا یا ابراز تا امیدی و ناراحتی می‌کنند یا به شکلی غیرمنطقی، عصبانی می‌شوند که انگار به آنها خیانت شده. مدیران تو، هر دو واکنش را نشان می‌دهند. گاهی در مقابل یک نفر! اگر این رفتارها برای تو و همکارانت، عواقب جدی نداشت، به نظرم خیلی خنده‌دار می‌شد. واکنش بد نسبت به استعفا میان مدیران کاملا شایع است. ترمال نیست اما بیشتر از آنچه باید، اتفاق می‌افتد. من همیشه از کارمندها می‌شنوم که مدیرشان طوری به استعفای آنها واکنش نشان داده که انگار در یک رابطه به او خیانت شده. بیشتر شبیه به هم زدن یک رابطه است تا یک تصمیم کاری. گاهی حتی تا روز آخر با کارمند مربوطه حرف نمی‌زنند. البته این واقعا مسخره است. آدم‌ها به‌دلایل مختلفی کارشان را ترک می‌کنند. این بخشی از کسب‌وکار و کاملا طبیعی است. مدیرانی که از استعفای کارمندشان شوکه می‌شوند، شغلشان را بلد نیستند. چون باید فرض را بر این بگذارند که هر کارمندی بالاخره یک زمانی، شرکت را ترک خواهد کرد و طبق این فرض، برنامه‌ریزی کنند. متلاءبه این فکر کنند که چطور ارزشمندترین کارمندان خود را ترغیب به ماندن کنند یا ساختاری ایجاد کنند که اگر کسی استعفا داد، کل شرکت به هم نریزد.

در هر حال، تو در موقعیت عجیب و غریبی هستی چون نمی‌دانی باید خودت را برای چه چیزی آماده کنی. آیا به تو اتک بی‌وفایی می‌زنند یا در سه مراسم جداگانه، از تو تقدیر و تشکر می‌کنند؟ می‌توانی استعفای کارمندهای قبلی را واکاوی کنی. تا سرنخ پیدا کنی. آیا کارمندی که در روز استعفا، مدیرها از او چاپلوسی کردند، قبلا نور چشمی آنها بوده؟ آیا کسی که مورد اتگ قرار گرفت، رابطه‌اش با مدیران بالا و پایین‌هایی داشته؟ یا شاید «نحوه» استعفا یا علت استعفایشان با هم فرق داشته. دنبال عوامل مشترکی بگرد که کمک کند واکنشتان نسبت به استعفای خودت را پیش‌بینی کنی. در غیر این صورت باید خودت را برای هر دو واکنش آماده کنی. واضح است که قرار گرفتن در شرایط اول، خیلی راحت‌تر است. بگذار دو هفته تمام از فضائل تو بگویند. بگو که ترک آنها برایت سخت است، عکس‌های یادگاری بگیر و راهت را بگیر و برو.

اما اگر طوری رفتار کردند که انگار برای تخریب سازمان، تبانی کرده‌ای، «اگر امکانش هست»، اهمیت نده و از کنارشان عبور کن. اگر در حد فرو لند است، حرف‌هایشان را نشنیده بگیر و دو هفته آخر را با خوشی بگذران. بگذار هر چقدر می‌خواهند غر بزنند. تو که داری می‌روی. دیگر مهم نیست. اما اگر رفتارهایشان طوری است که نمی‌شود نادیده‌اش گرفت، مثلا فرض کن سرت داد بزنند یا ساعت‌ها برایت آه و ناله کنند، فراموش نکن که تو داری از آنجا می‌روی و در موضع قدرت هستی. اگر قصد رفتن تدافتی، مجبور بودی به خاطر حقوقت، با آنها کنار بیایی. اما حالا چیزی را از دست نمی‌دهی اگر مثلا بگویی: «مه. دوست ندارم با من اینطوری رفتار شود.» و سپس آنجا را ترک کنی. البته بهتر است حتی‌المقدور از چنین چیزی اجتناب کنی. نباید تمام پل‌ها را پشت سرت خراب کنی. تو در آینده به رفرنس نیاز داری (کسی که معرف تو باشد و تایید کند)، اما اگر واقعا عصبانی‌ات می‌کنند، لزومی ندارد بمانی. این را هم به یاد داشته باش که لازم نیست برای دفاع از حق خودت، واکنش تند نشان دهی. مثلا اگر در جلسه‌ای مورد سرزنش قرار گرفتی، با لحنی آرام بگو: «نظر ما در این مورد متفاوت است و به نظرم بحث در این مورد، سازنده نیست. من قبل از رفتن، کلی کار ناتمام دارم پس بهتر است این جلسه را ترک کنم و پروژه‌ها را سر و سامان دهم.» گاهی اگر بدانی که چند گزینه داری، تحمل روزهای آخر برایت آسان‌تر می‌شود. اما اگر لازم دیدی، می‌توانی زودتر از موعد بروی. تو آنجا زندانی نیستی. اما فکر کنم دو هفته تقریبا عجیبی را بیشتر خواهی گذاشت و بعدها دلسانش را برای بقیه تعریف خواهی کرد.

نویسنده: الیسون گرین
مترجم: مریم مرادخانی

گردشگری

کرونازدایی از توریسم با سه حرکت

بانک جهانی در آخرین گزارش خود با اشاره به کوچک‌تر شدن دامنه اشتغال و درآمد بازار گردشگری به‌ویژه در کشورهای درحال توسعه، برای رهایی از بحران ناشی از کووید-۱۹ و بهبود بازار گردشگری اتخاذ روش‌های ساختاری سه مرحله‌ای را به دولت‌ها مطرح کرده است.

به گزارش پیام آشنا به نقل از دنیای اقتصاد، براساس گزارش بانک جهانی، بازار سفر و گردشگری از نخستین بخش‌هایی بود که به شدت تحت‌تاثیر شیوع ویروس کرونا در سراسر جهان قرار گرفت. از ماه مارس پس از همه‌گیری بیماری کووید-۱۹ تمامی زنجیره‌های این بازار شامل خطوط هوایی، شرکت‌های اتوبوسرانی و قطار، خطوط کشتیرانی، هتل‌ها، رستوران‌ها، جاذبه‌های گردشگری، آژانس‌های مسافرتی، تورابراتورها، نهادهای مسافرتی آنلاین به شدت آسیب‌دیده و برخی به حالت تعلیق درآمدند. اگرچه بسیاری از شرکت‌های بزرگ هواپیمایی و مسافرتی در آستانه ورشکستگی قرار گرفتند اما تاثیرات بحران کرونا روی شرکت‌های کوچک و متوسط که حدود ۸۰ درصد بخش جهانگردی و مشاغل مرتبط با گردشگری را شامل می‌شود بسیار گسترده‌تر بوده و این بخش را در معرض خطر بیشتری قرار داده است. باتوجه به فروپاشی احتمالی این شرکت‌ها اشتغال میلیون‌ها نفر در سراسر جهان به‌ویژه جوامع آسیب‌پذیر که معیشت آنان وابسته به گردشگری است تحت‌تاثیر قرار می‌گیرد. براساس اعلام شورای جهانی سفر و گردشگری تاکنون ۱۰۰ میلیون شغل وابسته به بازار گردشگری در معرض خطر قرار گرفته که به معنای تهدید ۳۰ درصد نیروی کار در این بازار است.

بدون شک شیوع ویروس کرونا تاثیرات عمیقی بر ساختار بازار سفر و گردشگری خواهد گذاشت. اول تقاضا کاهش ذخایر نقدی و عدم دسترسی به اعتبارات مالی منجر به تعطیلی بسیاری از شرکت‌های مسافرتی کوچک‌تر شده است. شرکت‌های بزرگ‌تر همچون هواپیمایی ملی، تورهای مسافرتی، خطوط کشتیرانی و هتل‌های ملی نیز اگرچه استقامت و اعتبارات بیشتری در برابر بحران دارند اما باتوجه به اینکه شرایط سفر و تقاضا در کوتاه مدت بهبود نمی‌یابد، با چالش‌های بسیاری مواجه خواهند شد. برای بازیابی بازار گردشگری و جذب گردشگر در کوتاه‌مدت احتمال تخفیف گسترده در بخش‌های مختلف توریستی وجود دارد اما در میان‌مدت یا بلندمدت ممکن است منجر به افزایش قیمت و کاهش کیفیت خدمات شود. در نتیجه بخش سفر و گردشگری از نظر اشتغال و درآمد نسبت به گذشته کوچک‌تر خواهد شد و این روند کاهشی در کشورهای در حال توسعه بیشتر نمایان خواهد شد.

عدم قطعیت در اقتصاد جهانی یک عامل محدودکننده مهم برای بازارهای اصلی و مقاصد گردشگری است؛ زیرا گستردگی تاثیرات اقتصادی بر کود سفر و گردشگری در مقاصد مختلف با توجه به وابستگی آنها به گردشگری و تاب‌آوری آنها و همچنین پویایی تقاضا در بازارهای اصلی متفاوت خواهد بود و این تاثیر بر کشورهای وابسته به گردشگری همچون کشورهای جزیره کوچک و کشورهای با درآمد پایین و متوسط که بخش اعظم اشتغال آن در بخش‌های گردشگری فعالند نمایان‌تر است. تاب‌آوری مقاصد در برابر بحران بستگی به سیاست‌گذاری‌ها و عوامل مختلف از قبیل سیاست‌های محلی، بهداشتی، آمادگی فناوری اطلاعات و ارتباطات، سیاست‌های دولت برای بازار گردشگری و میزان زیرساخت‌های خدمات توریستی دارد. به همین منظور شرکت‌ها در کشورهای درحال توسعه در مقایسه با شرکت‌های کشورهای توسعه یافته آسیب‌پذیرتر خواهند بود. همچنین کشورهایی که دارای بازارهای قدرتمند و قابل توجه در زمینه گردشگری داخلی هستند یا می‌توانند «حباب سفر» منطقه‌ای ایجاد کنند نسبت به کشورهایی که وابسته به بازارهای بین منطقه‌ای و به‌ویژه کشورهای چین، آمریکا و اروپا هستند، سریع‌تر بهبود خواهند یافت.

دولت‌ها در پاسخ به بحران همه‌گیری کرونا بر بازار گردشگری طیف وسیعی از ابزارها همچون تامین مالی جهت پرداخت بدهی‌ها کاهش نرخ بارهای نظارتی، کاهش یا قطع مالیات و عوارض تهیه کمک‌های نقدی و یارانه‌ای و حمایت از اشتغال و آموزش را برای حمایت از شرکت‌ها در بخش سفر و گردشگری به کار گرفته‌اند. این حمایت‌ها در برخی کشورها به‌صورت حمایت از بنگاه‌های اقتصادی و بخش گردشگری بوده و در برخی از کشورها به شکل مداخلات سیاسی در بخش‌های خاص گردشگری از قبیل خدمات غذایی، هتل‌ها و خطوط هوایی صورت گرفته است. دولت‌ها برای جلوگیری از پیامدهای ناخواسته اقدامات حمایتی در میان‌مدت، باید تاثیر این اقدامات در کوتاه‌مدت را به‌صورت دقیق بررسی کنند. بررسی‌های بانک جهانی نشان می‌دهد که برای مقابله با چالش‌های ناشی از بحران کووید-۱۹ و تسهیل در بهبود بخش گردشگری می‌توان روش ساختاری سه مرحله‌ای را اتخاذ کرد. باتوجه به تهدید ویروس کرونا بر سلامت عمومی در ابتدا ذی‌نفعان بازار گردشگری باید بر حمایت از اقدامات بهداشتی و ایمنی و مالی همچون مدیریت دقیق بر محدودیت‌های مسافرتی، ارائه تخفیف‌های مالیاتی و پرداخت هزینه‌ها و ارائه یارانه جهت پیشگیری از اخراج کارکنان مشاغل در جهت مهار کرونا و کمک به مشاغل برای مقاومت در برابر بحران متمرکز شوند. در مرحله دوم پس از فروکش کردن بحران، ذی‌نفعان باید بر شناخت نحوه تقاضای مصرف‌کنندگان و تولید محصولات و روش‌های جدید مناسب با شرایط پس از بحران تمرکز کنند. در این مرحله ذی‌نفعان می‌توانند با انجام نظرسنجی به جمع‌آوری داده‌هایی از مصرف‌کنندگان و ارائه‌دهندگان بپردازند و این امر را از طریق گسترش دسترسی ارائه‌دهندگان خدمات گردشگری به سیستم‌های عامل و دیجیتال، ایجاد انگیزه در آموزش و ارتقای محصولات انجام دهند. همچنین این مرحله زمان مناسبی برای سرمایه‌گذاری‌های استراتژیک در بهروزرسانی محصولات است تا شرایط برای بازیابی گردشگری در مقاصد به وجود آید. مرحله سوم که زمان رشد مجدد تقاضای سفر و گردشگری است، ذی‌نفعان باید به تقویت سیاست‌ها و شیوه‌هایی بپردازند که منجر به مقاومت و پایداری اقتصادی و زیست‌محیطی شود این امر با به‌کارگیری روش‌هایی همچون افزایش کارآیی، سرمایه‌گذاری در بخش‌های فراگیر و سازگار با محیط‌زیست و مدل‌های گردشگری مبتنی بر فناوری جهت تقویت رعایت مقررات و گسترش دسترسی به بازار برای شرکت‌های کوچک محقق می‌شود. مقاصد گردشگری با انجام اقدامات ساختاری سه مرحله‌ای می‌توانند با ایجاد تاثیرات مثبت به حداقل رساندن پیامدهای منفی ناشی از بحران کرونا به بازیابی و ایجاد شرایط بهتر بخش سفر و گردشگری دست یابند. بانک جهانی باتوجه به اثرات همه‌گیری کووید-۱۹ در راستای دستیابی به تغییرات ساختاری در بخش گردشگری ۵ راهبرد را در پیش گرفته است که شامل افزایش تمرکز بر استانداردهای بهداشتی و سلامتی، شناخت چگونگی تغییر در تقاضا از جمله نقش گردشگری داخلی و منطقه‌ای، تقسیم متغیرهای تجاری باتوجه به ادغام و تغییر ساختار شرکت‌ها، به‌کارگیری راه‌حل‌ها نوآوری‌ها و فناوری‌های موثر بر توزیع و دسترسی بازار و در نهایت هدایت سرمایه‌گذاری‌ها در مقصد برای رسیدن به بازار توریسم پایدارتر و منعطف‌تر پس از بحران کرونا می‌شود.

تامین هزینه شیر خشک و مکمل‌های غذایی،
برای کودکان معلول ذهنی موسسه خیریه کهریزک
مشارکت از طریق کد دستوری:
*۷۸۰*۶۵#
*۷۳۷*۷۰۰#
پرداخت آنلاین