payamdaily.ir

پیام آشنا

نخستین روزنامه صبح البرز

شماره ۱۶۸۰
سه‌شنبه /۱۱ شهریور/ ۱۳۹۹
۱۲/ محرم/ ۱۴۴۲
01 / September / 2020

صاحب امتیاز: موسسه همگامان اندیشه زمان
مدیرمسئول: محمود حیدری سردبیر: باهره حیدری
نشانی: کرج، بلوار لاله‌ن، خیابان فرهنگ، جنب کانون کارشناسان، رسمی دادگستری
تلفن: ۲۲۵۳۲۸۲۸-۲۲۵۳۴۲۴۳-۰۲۶ فکس: ۲۲۵۵۲۸۲۸
فکس اینترنتی پیام آشنا: ۰۲۱-۸۹۷۸۶۷۳۹
امتیاز در طرح ارزیابی کیفی وزارت فرهنگ و ارشاد اسلامی ۴۲/۴۶
چاپ: کارگر

خبر اول

امروز با حافظ

سحر با باد می گفتم حدیث آرزومندی
خطاب آمد که واثق شو به الطاف خداوندی
دعای صبح و آه شب کلید گنج مقصود است
بدین راه و روش می‌رو که با دلدار پیوندی

طراوت

جانا اگرم در سر کار تو رود جان
از دادن صد جان دگرم بیم خطر نیست

عطار



اوقات شرعی فردا

اذان صبح	طلوع آفتاب	اذان ظهر	غروب آفتاب	اذان مغرب
۰۵:۱۱	۰۶:۴۰	۱۳:۰۸	۱۹:۳۳	۱۹:۵۱

برگ

زندگی مسئله‌ای برای حل کردن نیست، واقعیتی است که باید آن را تجربه کرد.

سورن کی یرکگارد

کافه پیام



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

۳۲۵۵۳۸۳۸
۳۲۵۴۱۴۹۵
۰۹۰۱۴۰۴۸۳۳۳

قاب سبز

آخرین بازمانده



حمیدعسکری

در سوگ اسوه صبر، جانبازی ادعای جنگ تحمیلی، حاج عباس خسه، برادر گرانقدر شهیدان محسن، مجید و حسین

اطلاعیه‌ی بی هنگام و ناگاه توی قاب چشم‌هی‌ش شنیدنام‌هران فرستاده عکست را نگاه می‌کنم و اسمت را به پرده خیال و تردید می‌افکنم؛ نه! نه حاجی خبر! رفتن رسم حاجی نیست ! نه! نه! حاجی جان! زمان رونق جرمان و دلتنگی‌ها ، چه وقت کوچ است؟! چشمانم تاب نمی‌آورند و همه‌ی دردهای تو را یک‌جا می‌یازند و ذهن درمانده و خسته‌ای که می‌رود تا آن دورها ! دهه‌ی شصت و باورهای شخم زده و کوچه‌ی رویروی ما و آن قصه‌هایی که هر کدامش کافی‌ست برای سوختن یکپارچه‌ی دل پیکر پاره پاره «محسن»که در یک روز سرد پاییزی از غرب برگشت، تو زخم داشتی و سوز ترکش‌ها جانت را سخت گداخته بود، یا برادر رفتن و تنها برگشتن ، داغ سنگینی بود که هیچ‌گاه رهایت نکرد، آن روزها مدام‌به مادرم می‌گفتم، رفتن «محسن» ، قامت رشید «عباس» ، را خمیده و فرسده می‌کند. چهار سال بعد خبر شهادت «حمید» را فوا آمد و سال بعدتر خبر شهادت «حسین» از شلمچه؛ حالا تنهایی تو یک مرثیه کامل بود. تو همان سیاوشی بودی که یارها از آتش گذشتی و دَم برنیاوردی ! اما همه می‌وحشتیم از سکوت و تنهایی‌ات که رسانترین مرثیه بود. برادری نمانده بود تا شریک غم‌هایت باشد و شانه‌هایش را به گریه‌های تو بسپارد. همین کوچه‌ی رویرو ، دست راست ، درب دوم ، چقدر سوت و کور و ساکت به آدم می‌نگریست و تو میان این همه غم، همه‌ی امید مادر بودی! آن روزها تا درب خانه گشوده می‌شد، دلم آرام می‌گرفت که عمو عباس، عموزاد خیمه‌ی امید کودکان خردسال محسن و مجید و حسین خواهد بود. هر چند که زخم روی زخم، اندوهی از درد به جلالت چنگ می‌زد! این سال‌ها به سرعت گذشت و تو در کنج تنهایی و سکوت، خاطره‌ها را آنقدر ورق زدی تا این که در سپیده دم امروز ، دم فروستی و غمگنانه تمام شدی و خاطره‌هایت شعله به جان یاران دیروز افکند...

فاصدک

من مُردم...



ریحان ستوده

دو روزه سجلم سوراخ شده و خوابیدم زیر این خاک ... سرد، لخ لخ لون کفش واکس نخورده گچ‌تو نکشیدی بیاری دو تا لگشت بزنی رو خاکم به فاتحه نیازم کنی، بیخیالی دیگه بی خیال منی وتو خیال هزار تا کوفت دیگه من که داشتم پشت دیوار سیمانی دکه چون می دادم زم عین شیر آب خون می رفت تو فکر این بودی که حالا که شیشه دوغ آبعلی شکست جواب صاحاب دکه ای روحی بدی!
اون جواب کامیون داره که جنس میاره رو چی بده، کامیون داره جواب مسئولو چی بده مسئول جواب مدیر شرکت چی بده نگفتی به درک یه ت وچه، یکی دیگه تولید می کنن.
عین تو که جای من یه جدیدشو میاری، تنم می گفت آدما که می میرن به ستاره یاهاشون می میره به ستاره هم دنیا میاد حالا ما که مردیم یاهامون یه شیشه دوغ آبعلی مُرد، مرگمونم عین آمبرلز نبود، همه یا لیست قلبی می مردن ما یر اثر اصابت شیشه دوغ آبعلی و پارگی ایسن رگای بی صاحاب مونده که قرار بود خونش پاکشه و هی..
کاش یا دیه شیشه خیارشور می مردم این دکه ای بیچاره هم بابت یه شیشه ای که هیچ وقت نرسید به کارخونه زیاراه نمی کردم، توام وقت داشتی به جای فکر کردن به سیر برگشت شیشه خالی دوغ آبعلی یه سیر برگشت من پیش آنکه بازگشت همه یه سوی لیست فکر می کردی یکم، کلش می شد که شده، نشه که تو منو نخوای و این خاک منو بخواد.
یادته چادرمو می کشیدم سرم طول کوچه تنگه رو می دویدم می‌رسیدم سرچار راه زیر اون چراغ قرمزه؟ می گفتی نورش چشمانو خوشگل میکنه، می گفتی اگه این چراغ قرمزه یه درد محل ما نمی خوره و هیچکی بهش توجه نمی کنه حداقل یرا من خوبه که چشمای تورو تو نورش می بینم حظ می کنم.
توخیلی حرفا می زدی، من خیلی کارا می کردم، فرق منو تو اینجا بوددیگه.
تویه حرفی زدی؛ گفتی میری.
من یه کاری کردم؛ مُردم.

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 تا در ستون «پیامک های وارده» با نام تان- در صورت تمایل- منتشر شود.

SMS
۳۰۰۰۸۲۶۰۲۶۰۰۰

مقاله

فرهنگ خودمدیریتی در سازمان‌ها



تغییرات حتی اگر اندک هم باشند، انگیزه‌هایی را در افراد ایجاد می‌کنند که باعث می‌شود سریع‌تر در مسیر دلخواه حرکت کنند. این نکته در سازمان‌ها خصوصا مواقعی که در سطوح بالای سازمان تصمیم گرفته می‌شود تا رعایت سلسله مراتب سازمانی به فرهنگ خودمدیریتی تغییر داده شود و نوعی استقلال نسبی در اختیار کارکنان گذاشته شود، اهمیت پیدا می‌کند. راهنمای سازمانی که می‌خواهد در آن فرهنگ خودمدیریتی قوی وجود داشته باشد، باید به عبارتی گسترش خودمدیریتی سازمانی به‌معنای حذف سطوح مدیریتی، به همین آسانی نیست و لازم است تا گروه‌های موجود در سازمان نیز برای تحقق این هدف تلاش کنند. کارکنان سازمان باید طرز فکر خود را تغییر دهند و بدانند در چنین سازمانی باید کمتر به‌دنبال دستور و راهنمایی برای انجام کارها باشند و بیشتر به توانایی‌ها و مهارت‌های خودشان تکیه کنند.

تحقق این امر به زمانی طولانی نیاز دارد اینکه ناگهان از افراد سازمان بخواهید که خودمحور شوند، بدانند چه موقع باید رهبری کنند و چه موقع پیرو باشند، برای تصمیم‌گیری در غیاب مدیران اعتماد‌به‌نفس داشته باشند و در عین حال در تصمیمات خود کاملا به اهداف سازمان هماهنگ باشند، کمی دشوار به‌نظر می‌رسد. پس به‌عنوان مدیری که خواهان سازمانی هستید که در آن خودمدیریتی رواج داشته باشد، باید به افراد فرصت بدهید و عجله نکنید.

خودمدیریتی نیاز به یک چارچوب استراتژیک منطقی و برنامه‌ریزی دقیق دارد. شما نیاز دارید تا ارتباطاتی گسترده و مطمئن داشته باشید، بتوانید بازخورد بگیرید و تجربه کسب کنید. این نکته برای استخدام نیروهای جدید توسعه آنها و پرداختن به موضوعاتی خاص مانند تغییر از سلسله‌مراتب سازمانی به سمت خودمدیریتی و مراحل این فرآیند ضروری است.

مراحل تبدیل یک سازمان به سازمانی خودمدیریت‌محور

۱- رهبری شخصی: خودمدیریتی به احتمال زیاد مورد توجه افرادی قرار می‌گیرد که روحیه کارآفرینی قوی دارند یا دارای انگیزه‌های قوی و ذاتی هستند. وقتی شروع به حرکت به سمت خودمدیریتی می‌کنید، باید خود را برای مقابله با موانعی مثل مقاومت کارمندانی که ترجیح می‌دهند تحت کنترل فرد دیگری کار کنند، آماده کنید. حتی ممکن است با پایش گرفتن این روش، عده‌ای از کارمندان بخواهند تصمیم به استعفا بگیرند. یکی از ویژگی‌های افرادی که سطح بالایی از رهبری شخصی را دارند این است که با شور و شوق برای تحقق اهداف مهمی که در زندگی دارند از جای خود برمی‌خیزند.

خودمدیریتی عمدتا درباره توانایی اینکارعمل و یادگیری در برابر ارزش‌آفرینی است که برای سازمان و در جهت تحقق اهداف آن ایجاد کردهاید. داشتن برنامه‌ای برای تشکیل تیم و مهارت‌آموزی در این فرآیند ضروری است. خودمدیریتی به مرزها و حدوده‌شکنی نیاز دارد به‌عنوان مثال باید مشخص شود کارکنان چه تصمیم‌هایی را می‌توانند به تنهایی بگیرند.

شایستگی‌هایی از قبیل توانایی کسب مهارت، مهارت‌های ارتباطی و تصمیم‌گیری قوی، تجربه‌های مدیریت زمان و هدف‌گذاری، توان بازخورد دادن و گرفتن بازخورد، تعامل و مشارکت‌های گسترده و در عین حال خودکفایی از ویژگی‌های مهم افراد شاغل در یک سازمان خودمدیریت محور است.

۲- فرهنگ سازمانی و ارزش‌های اصلی: یک فرهنگ جدید پس از برنامه‌ریزی‌های پیما شکل می‌گیرد اما پیادهسازی آن در سازمان دشواری‌هایی را به‌همراه دارد. شما به‌عنوان یک مدیر باید با کارمندان خود همکاری کنید تا یک فضای کاری آزاد و دوستانه بر پایه‌اعتماد و استقلال ایجاد شود. زمانی که رهبران به همکاری، دانش و توانایی‌های کارمندان خود اعتماد داشته باشند، خودمدیریتی در سازمان توسعه می‌یابد و به سطوح بالاتر نیز راه پیدا می‌کند. افراد شاغل در سازمان دائما باید به‌دنبال راه‌هایی باشند که به وسیله یادگیری و ساختار سازمان، شما بررسی شود که آیا فرآیندهای فعلی که در سازمان جریان دارند در فرهنگ جدید نیز کارآیی خواهند داشت یا خیر. تغییر فرآیندها و ساختارها می‌تواند ارزش‌آفرین باشند و به همین جهت دارای اهمیت فراوانی هستند

۳- بازخورد: فرهنگ بازخورد نه‌تنها در فرآیند تغییر بلکه به‌عنوان ابزاری برای سنجش و بهبود عملکرد، در صورت عدم وجود لایه‌های مدیریتی باید در مرکز توجه قرار گیرد این نکته در سازمان‌هایی که خودمدیریتی یا خودمدیتی در آنها رواج دارد بسیار حائزاهمیت است. دادن و گرفتن بازخورد در عین پیچیدگی، ضروری است و مدیران به‌تنهایی نمی‌توانند بازخوردها را بررسی کنند، آنها را به مسیر درست هدایت کنند یا نواقص موجود را رفع کنند. اگر وظایف کارکنان، توانایی‌های همکاری و ارزش‌افزودهی که آنها می‌توانند ایجاد کنند توسط مدیران سنجیده شود و در موقعیتی درست از آنها استفاده شود، کارمندان سریع‌تر رشد می‌کنند. اگر قصد دارید با سرعت هرچه بیشتر به سمت تغییر فرهنگ موجود به فرهنگ خودمدیریتی حرکت کنید، نیاز به همکاری تمام افراد شاغل در سازمان خواهید داشت. باید با عمراضی همه افراد درباره پیامدها و تاثیرات احتمالی این تغییر بر مشتریان، تامین‌کنندگان، تیم‌ها، فرآیندها، سیستم‌های موجود، ارزامات فناوری‌اطلاعات و موارد دیگر فکر کنید

سبک رهبری و مدیریت از بالا به پایین (top-down method) در فرهنگ خودمدیریتی کاربردی ندارد و اگر شما به چنین سبکی پایبند هستید، لازم است تا نگرش خود را تغییر دهید. البته به‌خاطر داشته باشید که خودمدیریتی ممکن است برای بعضی تیم‌ها و سازمان‌ها مناسب نباشد و به‌اهداف آنها تناقض داشته باشد. چنین تیم‌هایی نیاز دارند تا با فرآیندهای دیگری هدایت شوند.

بسیاری از افراد برای ارائه بازخوردی سازنده به دیگران مشکل دارند. آنها می‌ترسند که این امر به روابطشان با دیگران آسیب برساند. اما باید که کارگیری یک سیستم بازخورد مناسب و بجا می‌تواند کارمندان خود را در جهت رشد و بهبود عملکرد هدایت کند و باعث پویایی تیم و بهبود روابط کاری شوید باید سازمان را به مکانی امن و مطمئن برای افراد و تیم‌ها تبدیل کنید و در عین حال بازخورد‌هایی مفید، دقیق، واضح و مطابق با اهداف سازمان به آنها بدهید.

دکتر رحمن عابدین زاده، نیاسر، فاطمه میوه حیدری

گفت‌وگو با معاونت موسسه تحقیقات علوم باغبانی؛

استان البرز قطب باغبانی کشور است





شقایق شهبازی- موسسه تحقیقات علوم باغبانی یک موسسه تحقیقاتی ملی که دارای هفت موسسه زائشکیل می‌دهد که بیشتریان بخش اجرا خواهد بود. طبق این ساختار، وظایف هر پژوهشکده در قالب سه گروه تحقیقاتی ژنتیک و به نژادی، فن آوری و مدیریت تولید، فیزیولوژی و فن آوری پس از برداشت به خوبی مشخص می‌شود و تقریبا تمام محصولات باغبانی تحت پوشش پژوهشکده‌ها در می‌آیند.

عملکرد موسسه به چه شکل است؟

ما باید یاسخگوی نیازهای حال حاضر و آینده‌ی تحقیقاتی و علمی کاربردی بخش باغبانی در کشور باشیم. به همین دلیل به بحث‌های پایه ورود پیدا نمی‌کنیم به عبارتی یکی از مهم‌ترین وظایف ما تولید ارقام و پایه ها است که شاید برای افراد عادی اهمیتی نداشته باشد اما از دید علوم باغبانی، رقم و پایه مهم‌ترین عامل برای رقم محصلات تولید و حتی تنظیم‌بازار است.

بررسی و شناسایی نیازهای پژوهشی کشور در حوزه علوم باغبانی چه تاثیری در بهبود ارقام دارد؟

بر اساس نیازهای تولید کنندگان بخش باغبانی و برای رفع مشکلات تولید ما بایستی پاسخگو باشیم و تحقیقات خود را در آن راستا برنامه ریزی کنیم. به عنوان مثال سرمازدگی بهاره یکی از چالش های تولید در کشور است تولید ارقام دیر گل بادام یکی از راه کارهای اساسی رفع این مشکل است و یا درخصوص بیماری آتشک که طی دهه های گذشته منجر به از بین رفتن بسیاری از باغ های کلاتی و در این مسیر، تحقیقات و پاسخگویی به نیازهای تولید کنندگان بخش باغبانی مهم‌ترین از وظیفه موسسه را تشکیل می‌دهد که پشتیبان بخش اجرا خواهد بود. طبق این ساختار، وظایف هر پژوهشکده در قالب سه گروه تحقیقاتی ژنتیک و به نژادی، فن آوری و مدیریت تولید، فیزیولوژی و فن آوری پس از برداشت به خوبی مشخص می‌شود و تقریبا تمام محصولات باغبانی تحت پوشش پژوهشکده‌ها در می‌آیند

عملکرد موسسه به چه شکل است؟

ما باید پاسخگوی نیازهای حال حاضر و آینده‌ی تحقیقاتی و علمی کاربردی بخش باغبانی در کشور باشیم. به همین دلیل به بحث‌های پایه ورود پیدا نمی‌کنیم به عبارتی یکی از مهم‌ترین وظایف ما تولید ارقام و پایه ها است که شاید برای افراد عادی اهمیتی نداشته باشد اما از دید علوم باغبانی، رقم و پایه مهم‌ترین عامل برای رقم محصلات تولید و حتی تنظیم‌بازار است.

چرا باغبانی ارقام مهم‌ترین عامل برای تنظیم بازار است؟

در یک دهه اخیر تحقیقات و تولید ارقام متحمل و مقاوم منجر به معرفی ارقام متحمل گردیده است و تقریبا تمامی ارقام جدید معرفی شده چه از منابع داخلی مانند ارقام به‌دیوجود و به تا متحمل به این بیماری هستند این تحقیقات مشخص می‌کند انجام طرح‌های پژوهشی بنیادی، کاربردی و توسعه ای به منظور استفاده بهینه از منابع باغبانی کشور و به کاربردن روش های مختلف فناوری زیستی چه تاثیری بر بهبود تولید دارد. در معرفی ارقام دیررگ گردو نیز این اتفاق افتاده است و ارقام جدید به شدت در حال گسترش هستند و در سال های آتی شاهد رشد چشمگیر تولید گردو خواهیم بود.

در پایان راجع به اهمیت اصلاح ارقام توضیح دهید

در علم کشاورزی بذر مناسب پنجاه درصد تولید است در علوم باغبانی به دلیل بهره‌برداری طولانی و هزینه سرمایه گذاری اولیه بالاتر اهمیت رقم و پایه و به تبع آن سیستم کاشت و مدیریت در چندان می گردد. و با انتخاب ارقام مناسب از هزینه های آتی جلوگیری و عملکرد در واحد سطح و یا میزان درآمد از واحد سطح بیشتر می شود.

موسسه علوم باغبانی وظیفه‌ای خطیری بر عهده‌دارد چرا که برنامه‌ریزی جهت مدل‌سازی اقلیمی برای محصولات مختلف باغبانی در پهنه‌های گوناگون کشور ضروری است به‌این دلیل که تولیدکنندگان و دست‌اندرکاران بخش باغبانی کشور را قادر می‌سازد تا گام‌های مناسبی جهت به حداقل رساندن تاثیرات منفی تغییر اقلیم بردارند.

از مرحله‌ی کاشت تا برداشت چه اقدامات اصلاحی برای ارقام انجام می‌شود؟

اصلاح سیستم کاشت و رقم به سمت باغ های متراکم و فشرده است و به‌دیوبا توجه به اینکه ارقام متحمل و مقاوم به سرمای زمستانه و بهاره هستند