بریده جراید

ساخت لحظه حال براساس گذشته

اعتماد: ابراهیم توفیق- یکبار چند نفر از من پرسیدند که چرا تو به مکتب فرانکفورت نمی‌پردازی و بیشتر به فرانسوی‌ها توجه داری. من گفتم که آنها به طور عام اصلا کاری با ما چهان سومی‌ها ندارند و چرا من باید به آنها توجه کنم؟ درگیری آغازین من به هابرماس به زمان تحصیلم باز می‌گردد. آن هم از منظری متفاوت با منظر ترک مصباحیان. یعنی از منظر نقد تقلیدا سیاسی به هابرماس نگاه می‌کردم که ایده کنش ارتباطی و فضای ایدهآل زیست جهان مبتنی بر گفت‌وگو و تعامل را نقد می‌کرد. آن منظر نگرش هابرماس را ایده‌آلیستی درنظر می‌گرفت و می‌گفت دیدگاه هابرماس به دلیل نادیده گرفتن اقتصاد سیاسی و نقد اقتصاد سیاسی و پایین آوردن فتیله مارکس امکان پذیر شده است.

اخیرا هم به بحث «حوزه همگانی» (public sphere) هابرماس پرداختم به ویژه از منظر نقدهایی مشابه آنچه گفتم و نقدهای کسانی چون مک اینتایر یا نقدهایی که از منظر سنت مسلمانان به آن مطرح می‌شود. بنابراین نقد من به هابرماس آن است که اولا خیلی اروپامحور است بنابراین به جهان‌شمول گرایی او نقد دارم، ثانیا تصور هابرماس از مدرنیته بیش از اندازه ذهن‌محور و تعریف‌محور است. از این منظر نگاه من به مدرنیته ماتریالیستی‌تر است. هابرماس چنانکه من می‌فهمم در نقد آدورنو و هورکهایمر و درگیری‌اش با وبر، کاری بسیار عقلانی و در عین حال سراسر ایده‌آلیستی و ناممکن صورت می‌دهد. با این همه کار او جذاب است یعنی می‌کوشد مدرنیته را از هر ریشه سنتی بیرون بکشد. یعنی حتی جایی که در بحث گفت‌وگو به لوگوس در یونان باستان اشاره می‌کند بلافاصله تاکید می‌کند که در آن لوگوس تن‌ها یک وجه یعنی وجه شناختی کشف حقیقت برجسته شده است و در نتیجه مسیری پدید می‌آید که آن سه لحظه کانت امکان موفقیت نمی‌یابد. یعنی کانت هم لوگوس را به لحظه شناختی فرو می‌کاهد و اگرچه در دو لحظه دیگر به اخلاق و زیبایی می‌پردازد اما گویا لحظاتی هستند که از دست رفته‌اند و زیر فشار لحظه شناختی له شده‌اند. هابرماس می‌گوید این رویکرد در سنت غربی بسیار قدیمی است. او می‌گوید در مدرنیته امکانی پدید آمده که اتفاقا تاید به آن سنت بازگشت. این نقد هابرماس به آدرنو و هورکهایمر است که روشنگری به عنوان یک مقطع تاریخی در قرن هجدهم را به یک اندیشه روشنگرانه‌ای که خیلی قدیمی است باز می‌گرداند. هابرماس در برابر می‌کوشد در برابر این واپس‌گرایی موضع بگیرد و بگوید که اتفاقا در این قرن اتفاقی افتاده که باید در درون خودش به آن نگریست. این لحظه جذاب هابرماس است. همچنین است نظر هابرماس نسبت به وبر با این توضیح که به نظر من وبر وضعیت پیچیده‌تری دارد زیرا در مقابل عقلانیت ابزاری از عقلانیت جوهری هم بحث می‌کند اما آن را عقلانیت معطوف به هدف می‌داند و تاکید می‌کند که در نهایت عقلانیت ابزاری است که تعیین کننده است. هابرماس می‌خواهد از این در بگذرد. بنابراین به اعتقاد من هابرماس می‌کوشد از سنت ببرد و بگوید که اینجا یک لحظه تاریخی است که امری ممکن شده و نباید از آن عبور کرد و به آنچه می‌توان آن را دو هزار سال عقب برد، بازگشت بلکه باید به لحظه‌ای توجه کرد که در آن ظرفیتی ممکن شده که علاوه بر میل به تسلط بر جهان در قالب شناخت و علم و تکنولوژی، امکان عقلانیت ارتباطی و کنش مبتنی بر این عقلانیت هم پدید آمده است. هابرماس این امکان دوم را به عنوان ظرفیت نامتحقق ارزیابی می‌کند. این رویکرد هابرماس اگرچه ناتهایت ایده‌آلیستی و امکان‌ناپذیر است اما عدم امکان پذیری‌اش به دلیل نادیده گرفتن سنت نیست. از این حیث نباید علت اروپامحوری هابرماس را تادید انگاشتن سنت‌های دیگر خواند زیرا او در مقابل این نقد می‌تواند بگوید که از منطق عقل سخن می‌گوید و چرا مرا با سنت‌های فرهنگی متفاوت روبه‌رو می‌کنید؟ آنها هم می‌توانند از این منطق عقل استفاده کنند ضمن آنکه در بسترهای فرهنگی متفاوتی هستند. یعنی سطحی وجود دارد که عمومی و جهان‌شمول است و انسان‌شناختی قابل توضیح دادن است.

من به عنوان کسی که درنهایت یونیورسالیست است و تعلق خاصی به این یا آن فرهنگ ویژه ندارد، معتقدم مواجهه رادیکال با هابرماس باید در زمین خود هابرماس صورت بگیرد. به محض اینکه مثل مک اینتایر یا آرماند ماتلاتوربه او بگوییم که سنت‌های دیگر را درنظر نمی‌گیرد، می‌تواند به راحتی بگوید اصلا زمینه بحث من این نیست. به نظر من این کلام هابرماس باید جدی گرفته باشد. بنابراین اگر بخواهیم درونماندگار هابرماس را نقد کنیم باید از مسیر دیگری آغاز کنیم. مسیر درست برای نقد هابرماس از نظر من، این است که عقلانیت ارتباطی و کنش ارتباطی هابرماس ناممکن است زیرا همچنان سوژه محور است. یعنی شما می‌گویید، هابرماس می‌کوشد در نقد فلسفه آگاهی و سوژه‌محوری، توجهی به رابطه بین‌الاذهانی (اینترسبجکتیویتی) داشته باشد اما بینالاذهانیت همچنان در زمین دکارت رخ می‌دهد یعنی زمین تفاوت‌گذاری میان عین و ذهن یا ابژه و سوژه. یعنی حرف هابرماس به یک معنا این است که از سوژه استعلایی غربی فراتر رویم و همه سوژه‌ها را به رسمیت بشناسیم و بگوییم این سوژه‌ها می‌توانند در یک وضعیت زیست جهان در نوعی ارتباط قرار بگیرند که مثلا در مقابل مستعمره شدنشان از طریق پول و سیستم یا سرمایه و بوروکراسی مقاومت کنند. به نظر من این نگاهی به غایت نخبه‌گراست. او در بحث حوزه همگانی هم چنین است. او در بحث از حوزه همگانی یا حوزه عمومی راجع به روشنفکران و سوژه‌ها بحث می‌کند- سوژه‌هایی دکارتی که جایی ایستاده‌اند و دارای این فهم هستند که من بیرون جهان هستم و می‌توانم راجع به این جهان شک کنم و بعد آن را با استدلال بازسازی کنم. گویی هابرماس می‌کوشد این سوژه دکارتی را دموکراتیزه کند و به همگان تسری بخشد. من اینجا با هابرماس مخالفم. نگاه من به زبان و چرخش زبانی نیچه‌ای است.

جزئیات افزایش حقوق کارکنان شهرداری‌ها و شهرداران اعلام شد

معاون عمران و توسعه امور شهری و روستایی وزیر کشور و رئیس سازمان شهرداریها و دهیاریهای کشور ضمن اعلام جزییات مصوبه هیات وزیران در زمینه افزایش حقوق کارکنان شهرداریها و شهرداران، تصویب این موضوع را بیانگر اهمیت کارآمدی مدیریت شهری برای دولت عنوان و ابراز امیدواری نمود که این مصوبه زمینه انگیزه بیشتر و دلگرمی شهرداران و کارکنان خادم شهرداریها و تامین آنچه آنها را فراهم کند.

به گزارش پیام آشنا به نقل از ایسنا، مهدی جمالی نژاد گفت: از آنجایی که نیروی انسانی در شهرداریها عامل اصلی و تاثیرگذار در توسعه شهر را دارد؛ مطلوب شهر، پاسخ به انتظارات مردم، تامین درآمدهای پایدار و ... محسوب می شود. لذا فراهم نمودن افزایش بهره‌وری نیروی انسانی با توانمندسازی منابع انسانی و کارکنان موجود در شهرداریها حائز اهمیت می باشد و یکی از اولویتهای اصلی حوزه کلای وزارت کشور و سازمان شهرداریها و دهیاریهای کشور در سالهای اخیر سعی و تلاش برای رفع مشکلات چندین ساله منابع انسانی شهرداریها بوده است.

وی با بیان اینکه یکی از موارد مهم و اساسی در این عرصه، ترمیم حقوق و مزایای کارکنان شهرداریها بود، افزود: با اجرای قانون مدیریت خدمات کشوری، افزایش هایی که برای حقوق و مزایای کارکنان دستگاههای دولتی از سال ۸۸ به بعد صورت پذیرفته، برای کارکنان شهرداریها لحاظ نشده و آنها از این مزایا بهره‌مند نشده‌اند.

جمالی نژاد در ادامه اظهار کرد: از این رو با پیگیری های مکرر وزارت کشور و سازمان شهرداریها و دهیاریهای کشور در سال های ۹۷ و ۹۸ دو پیشنهاد اصلاح آیین نامه حقوق و مزایای شهرداران و اصلاح فوق العاده جذب و بهبود حقوق و مزایای کارکنان شهرداریها تقدیم دولت شد.

وی ادامه داد: دولت در تاریخ ۲۷ بهمن ماه سال ۹۸ با افزایش ۳۰ درصدی فوق العاده جذب شهرداران و کارکنان شهرداریها موافقت کرد. لیکن با توجه به بررسی های به عمل آمده مشخص شد که با افزایش حقوق کارکنان دستگاههای دولتی مشمول قانون مدیریت خدمات کشوری، شکاف میان حقوق و مزایای کارکنان شهرداریها و دستگاههای دولتی مجددا افزایش یافته است.

جمالی نژاد افزود: از اینرو با توجه به اهمیت موضوع، در انتهای سال ۹۸ پیشنهادهای جدید مبنی بر افزایش فوق العاده جذب، برقراری فوق العاده خاص و افزایش فوق العاده بدی آب و هوا، محرومیت از تسهیلات زندگی و محل خدمت شهرداران و کارکنان شهرداریها به سازمان امور اداری و استخدامی کشور منعکس و این موضوعات در جلسات مکرر کارشناسی و مدیریتی بررسی و سپس در شورای حقوق و دستمزد با اصلاحاتی به تائید رسید.

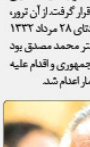
وی در ادامه اظهار کرد: در مصوبه هیات وزیران، سقف فوق العاده جذب مدیر عمل کارکنان شهرداری های سراسر کشور و شهرداران "به استثنای شهرداری تهران"، تعیین شده است و بر اساس آن سقف فوق العاده جذب شهرداران شهرداری های با درجات یک دو و سه ۱۶۵ درصد و کارکنان این شهرداری ها ۱۶۰ درصد افزایش می یابد.

جمالی نژاد افزود: سقف فوق العاده جذب شهرداران شهرداری های دارای درجه چهار ۱۷۰ درصد و کارکنان آن ۱۶۵ درصد، شهرداران شهرداری های دارای درجه پنج ۱۷۵ درصد و کارکنان آن ۱۷۰ درصد، شهرداران شهرداری های دارای درجه شش ۱۸۰ درصد و کارکنان آن ۱۷۵ درصد، شهرداران شهرداری های دارای درجه هفت ۱۸۵ درصد و کارکنان آن ۱۸۰ درصد افزایش می یابد.

رئیس سازمان شهرداری ها و دهیاری های کشور ادامه داد: همچنین سقف فوق العاده جذب شهرداران شهرداری های دارای درجه هشت ۱۹۰ درصد و کارکنان آن ۱۸۵ درصد، شهرداران شهرداری های دارای درجه نه ۱۹۵ درصد و کارکنان آن ۱۹۰ درصد، شهرداران شهرداری های دارای درجه یازده ۲۰۵ درصد و کارکنان آن ۱۹۵ درصد و شهرداران شهرداری های دارای درجه دوازده ۲۱۰ درصد و کارکنان آن ۱۹۵ درصد افزایش می یابد.

جمالی نژاد اضافه کرد: سقف فوق العاده جذب رئیس اداره در تمامی شهرداری ها ۱۵۸ درصد، کارشناس در تمامی شهرداری ها ۱۴۸ درصد و سایر مشاغل در شهرداریها ۱۲۸ درصد افزایش می یابد و سقف فوق العاده جذب مدیرکل و مدیران منطقه در شهرداری های دارای درجات هشت تا دوازده ۱۷۸ درصد و معاون مدیرکل و مدیریت ها در شهرداری های دارای درجات هفت تا دوازده ۱۶۸ درصد افزایش می یابد.

جراح البرزی وزیر امور خارجه اعدامی



حسین عسگری

یازدهم شهریور سال پنجاه و یکمین سالگشت درگذشت دکتر ابوالقاسم نجم آبادی جراح و استاد نامدار دانشگاه تهران است. به همین مناسبت، در نوشتار زیر ضمن تشریح زندگی و آثار، نسبت او با واقعه ترور ناکام دکتر سید حسین فاطمی وزیر امور خارجه دولت مصدق توضیح داده شده است.

دکتر سید حسین فاطمی مدیر و صاحب امتیاز روزنامه باختر امروز و نماینده مردم تهران در مجلس شورای ملی، روز جمعه ۲۵ بهمن ۱۳۳۰ هنگام سخنرانی در پنجمین سالگرد درگذشت محمد مسعود (مدیر روزنامه مرد امروز)، در آرامستان ظهیرالدوله به وسیله محمد مهدی عبدخدایی (عضو جمعیت فدائیان اسلام) از ناحیه شکم هدف گلوله قرار گرفت. از آن تیر، جان به در برد تا اینکه پس از کودتای ۲۸ مرداد ۱۳۳۲ وقتی وزیر امور خارجه کابینه دکتر محمد مصدق بود در ۱۹ آبان ۱۳۳۳ به اتهام طرح جمهوری و اقدام علیه سلطنت پهلوی با تن تب دار و بیمار اعدام شد.

در روزنامه کیهان (شنبه ۲۶ بهمن ۱۳۳۰) درباره ترور ناکام دکتر فاطمی آمده است: «پیش از ده دقیقه از شروع سخنرانی نمی‌گذشت که صدای گلوله و صدای ناله دکتر فاطمی شنیده شد. در این وقت جوانکی هفت تیری را که در دست گرفته بود به زمین پرتاب کرده دست‌های خود را بلند کرد و از وحشت فریادی کشید. تماشاچیان و اطرافیان شخص ضارب را احاطه کرده شروع به کتک زدن او نمودند. پس از انتقال دکتر فاطمی به بیمارستان نجمیه، پروفسور یحیی عدل در بیمارستان حاضر شده و با حضور دکتر غلامحسین مصدق [فرزند دکتر محمد مصدق]، دکتر میرفخرایی و دکتر نجم آبادی عمل جراحی به عمل آمد. ضارب را بلافاصله به شهربانی بردند. در اتاق رئیس شهربانی کل با حضور سرتیپ دانش‌پور معاون شهربانی، بهرامی رئیس اداره آگاهی، از او شروع به تحقیقات شد. ضارب در پاسخ به علت تیراندازی شروع به خواندن قرآن و فرستادن صلوات کرده و فریاد می‌زد که باید خائنین را کشت و آنها را به سزای خود رسانید. در بازجویی سن خود را ۱۵ سال و نام خود را محمد مهدی عبدخدایی فرزند غلامحسین معرفی کرده و گفته است: پدرم در مشهد مجتهد است و خودم در تهران شاگرد مغازه میخ‌فروشی حاج قاسم باقرزاده هستم و شبها در سرای ستقایشی در کارخانه سینی‌سازی رجبی می‌خوابم. اسلحه‌ای که از ضارب به‌دست آمده از نوع کلت امریکایی است که مستعمل می‌باشد. روی دسته اسلحه به خط عربی نوشته بود: ما آزادی نوابِ صفوی را می‌خواهیم. ضارب در جریان تحقیقات گفته من مأمور بودم دکتر مصدق را بکشم ولی او را پیدا نکردم و بعد مأمور کشتن امیرعلایی [معاون نخست‌وزیر] شدم اما او را هم به‌دست نیاوردم و دیروز به شمیران رفته دکتر فاطمی را زدم.»

پزشک نجم آبادی مورد اشاره در گزارش فوق، دکتر ابوالقاسم نجم آبادی نوه آیت الله حاج شیخ هادی نجم آبادی است که عضو تیم جراحی دکتر فاطمی در بیمارستان نجمیه تهران بود. او جراح و استاد نامدار دانشگاه تهران بود که در سال ۱۲۸۴ به دنیا آمد. دوره متوسطه را در دارالمعلمین (مدرسه تربیت معلم پسرانه تهران) فراگرفت سپس در دانشکده پزشکی به کسب دانش پرداخت. در سال ۱۳۰۸ پس از دریافت از تحصیل و دریافت دانشنامه دکتری از دانشکده پزشکی تهران، به اروپا رفت. در سال ۱۳۱۵ دوره دانشکده پزشکی پاریس را نیز به پایان رساند و پس از ارائه رساله خود درباره درمان سرطان رحم، از دانشکده پزشکی پاریس، دانشنامه دکتری گرفت. او همچنین گواهینامه دوره طب مستعمراتی و بهداشت را دریافت کرد. به علاوه، به مدت چهار سال در بیمارستان «تن لویی» پاریس در رشته جراحی به کار پرداخت و نیز به مدت سه سال در آزمایشگاه دربخش کالبدشناسی و کالبدشکافی کار کرد.

پس از بازگشت به ایران، تدریس پزشکی عملی و کالبدشناسی به عهده وی گذاشته شد و از ۱۳۱۷ تا ۱۳۱۹ در این دو بخش انجام وظیفه کرد. در تشکیلات نوین دانشکده پزشکی، به سمت دانشیار کرسی کالبدشناسی منصوب شد. در ۱۳۲۵ به استادی ارتقاء یافت و در سال ۱۳۲۸ به ریاست آزمایشگاه پزشکی عملی انتخاب شد. همکاری در نگارش مجموعه نه جلدی «کالبدشکافی توصیفی» و نگارش کتاب های «کالبدشناسی موضعی»، «طُرق مختلفه اعمال جراحی» و «پزشکی عملی» از دیگر تلاش های علمی او است.

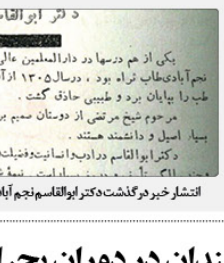
دکتر ابوالقاسم نجم آبادی بین سال های ۱۳۳۲ تا ۱۳۴۸ پنج بار به حج مشرف شد. او در سال پایانی عمر، در آیین غبررویی کعبه شرکت کرد و یکی از جاروهای متبرک آنجا را از ملک فیصل (پادشاه سعودی) هدیه گرفت. این اثر در مقبره آیت الله حاج شیخ هادی نجم آبادی نگه داری می شود. میرزا مرتضی نجم آبادی (درگذشت ۱۳۲۶) خوشنویس و روزنامه نگار مشروطه خواه، پدر او و بانو آغلیگم نجم آبادی (درگذشت ۱۳۲۸) از زنان نوانديش و آزادی خواه جنبش مشروطیت ایران و بنیانگذار انجمن مُخَدَّرات وطن، مادر او است. دکتر نجم آبادی در نیمه شهریور ۱۳۴۸ درگذشته و آرامگاهش در شهر پاریس است.

البرزپژوه

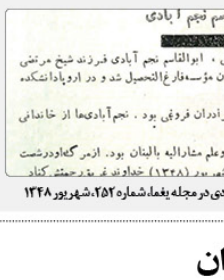
منابع: هوشنگ اتحاد، پژوهشگران معاصر ایران، ج ۸، ص ۲۲۸؛ راهنمای دانشکده پزشکی، داروسازی دندان پزشکی- قسمت دوم، ص ۷۲؛ موسوعة مُؤَلِّفی الامامیَّه، ج ۲، ص ۶۳۵؛ آقابزرگ تهرانی، الذَّریعةُ اِلی تَصانیفِ الشّیعه، ج ۱۷، ص ۱۵۱؛ اسماعیل رائین، فراموشخانه و فراماسونری در ایران، ج ۳، ص ۳۵، ۳۷۶؛ منوچهر نجم آبادی، درختواره خاندان نجم آبادی، ۱۳۸۰؛ مجله یغما، ش ۲۵۲، ص ۳۴۸؛ عبدالحسین نوایی و الهام ملک زاده، دانشجویان ایرانی در اروپا، ص ۱۹۱، ۷۱۳؛ روزنامه کیهان، شنبه ۲۶ بهمن ۱۳۳۰، ص ۱.

محمدمهدی عبدخدایی

دکتر سید حسین فاطمی



دکتر سید حسین فاطمی در کنار دکتر محمد مصدق

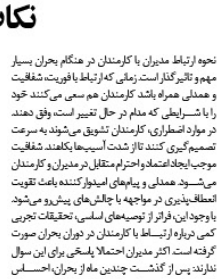


کیهان

تهران، شنبه ۲۶ بهمن ۱۳۳۰ — کلیه‌ی حوادث

دیروز بعد از ظهر در مراسم یادبود محمد مسعود دکتر فاطمی مورد اصابت یک گلوله قرار گرفت

خبر ترور ناکام دکتر سید حسین فاطمی در روزنامه کیهان سال ۱۳۳۰



دکتر ابوالقاسم نجم آبادی

باختر امروز

دکتر سید حسین فاطمی مدیر و صاحب امتیاز روزنامه باختر امروز بود

دکتر ابوالقاسم نجم آبادی

یکی از هم درسها در دارالمعلمین عالی ، ابوالقاسم نجم آبادی فرزند شیخ مرتضی نجم آبادی طاب ثراه بود ، درسال ۱۳۰۵ از آن مؤسسه فارغ التحصیل شد و در اروپا دانشکده طب را بپایان برد و طبیبی حاذق گشت .

مرحوم شیخ مرتضی از دوستان صمیم برادران فروغی بود . نجم آبادی‌ها از خاندانی بسیار اصیل و دانشمند هستند .

دکتر ابوالقاسم در ادب و انسانیت و فضیلت و علم مشارالیه بالبنان بود. از مر گاه او در رشت

انتشار خبر درگذشت دکتر ابوالقاسم نجم آبادی در مجله یغما، شماره ۲۵۲، شهریور ۱۳۴۸

اخبار

سلیم‌نژاد،

مجموعه‌مدیریت‌شهری قدردان زحمات پاکبان شریف و زحمتکش است

رئیس شورای اسلامی شهر کرج با صدور پیامی درگذشت پاکبان شریف مرحوم محمد پودینه را به خانواده و بازماندگان و همکاران وی تسلیت گفت.

به گزارش پیام آشنا، اکبر سلیم نژاد در پیام خود آورده است:

«انا لله و انا الیه راجعون

درگذشت همکار شریف مرحوم محمد پودینه که عضوی خدوم از خانواده بزرگ مدیریت شهری کرج بود، موجب تأسف و تألم خاطر گردید، متاسفانه شرایط درگیری با ویروس کرونا و ضرورت رعایت پروتکل های بهداشتی مانع از شرکت در مراسم تشییع و خاکسپاری ایشان شد که از این جهت مراتب عذرخواهی خود را تقدیم همسر و فرزندان محترم ایشان می نمایم و ضمن آرزوی غفران و رحمت واسعه الهی برای آن مرحوم، از درگاه الهی برای بازماندگان صبر و شکیبایی را مسئلت می نمایم.

اینجانب به دنبال طرح مباحثی در شبکه های اجتماعی و فضای مجازی مبنی بر عدم همکاری مناسب مسئول ذیربط برای اعطای مرخصی به مرحوم جهت پیگیری مسائل درمانی، طی مکاتبه‌ای با شهردار محترم خواستار رسیدگی به موضوع و تهیه گزارشی مستند با هدف شفاف سازی و برخورد با هرگونه تخلف و تخطی احتمالی گردیده‌ام، همچنین حمایت مادی و معنوی از خانواده ایشان مورد تاکید قرار گرفته است.

ضمن عرض تسلیت مجدد به خانواده، بستگان و همکاران مرحوم، امیدوارم مورد شفاعت حضرت سیدالشهداء (ع) قرار گرفته و در جوار رحمت الهی، به آرامش و کمال حقیقی دست یابد. بی شک مجموعه مدیریت شهری کرج همواره قدردان زحمات پاکبان شریف و زحمتکش بوده و از سختی هایی که این قشر عزیز به صورت شبانه روزی در راستای خدمت رسانی به شهروندان متحمل می شوند اطلاع کامل دارد و در جهت رفع دغدغه های عزیزان می کوشد.

پروژه زیرگذر ولیعصر (عج) آماده بهره برداری

رئیس سازمان عمران و بازآفرینی فضاهای شهری شهرداری کرج از اتمام عملیات اجرایی پروژه زیرگذر ولیعصر (عج) در ضلع شمال غربی منطقه ۴ خبر داد.

به گزارش پیام آشنا، علیرضا عاقلی با اشاره به اهتمام شهرداری به تسهیل عبور و مرور و ایجاد امنیت شهروندان گفت: پروژه زیرگذر ولیعصر به طول تقریبی هزار و ۸۰۰ متر تاکنون دو مسیر رفت و برگشت است و هر مسیر عرضی برای عبور خودرو در هر لاین دارد.

وی ادامه داد: این پروژه با هدف تامین دسترسی مستقیم آزادراه قزوین -کرج به محدوده حسین آباد مهرشهر و اصلاح هندسی بلوار ۲۴ متری ولیعصر در راستای کاهش ترافیک بلوار لرم اجرایی شده و در مرحله بهره برداری قرار دارد.

این مسئول عنوان کرد: پروژه فوق دارای دو تقاطع غیر همسطح راه آهن تهران - تبریز و تقاطع غیر هم‌سطح خیابان شهید باقری است.

وی ادامه داد: رانندگان در مسیر جنوب به شمال پس از عبور از تقاطع های غیر همسطح پروژه با دو خط عبوری وارد اتوبان قزوین کرج می شوند و در مسیر غرب به شرق اتوبان قزوین- کرج نیز پس از ورود به یک لاین کندرو وارد بلوار ۲۴ متری ولیعصر شده که در ادامه پس از عبور از زیرگذر راه آهن و تقاطع غیر همسطح خیابان شهید باقری وارد بلوار ولی عصر خواهند شد.

عاقلی در پایان گفت: این پروژه برگ زرین دیگری از فعالیت‌های مجموعه مدیریت شهری است که بهره برداری از آن نقش به سزایی در کاهش ترافیک، کاهش زمان سفر، کاهش مصرف سوخت و رفاه شهروندان خواهد داشت.

تامین ۴۰ درصدی آب مورد نیاز فضای سبز تهران از پساب شهری

شهردار تهران عنوان کرد که بر اساس تفاهمنامه منعقد شده با وزارت نیرو، ۴۰ درصد آب مورد نیاز فضای سبز تهران از پساب شهری تامین خواهد شد.

به گزارش پیام آشنا به نقل از همشهری آنلاین، پیروز حناچی شهردار تهران درباره امضای تفاهمنامه جامع مدیریت نیاز آب فضای سبز شهر تهران از پساب شهری که عصر چهارشنبه ۱۲ شهریور ماه بین شهردار تهران و وزیر نیرو منعقد شد، نوشت: «موضوع خشکسالی و کمبود آب در سرزمین ما همواره یکی از مشکلات و معضلات اساسی بوده است. بنابراین ضروری است استفاده از آب را مدیریت کنیم.

در حال حاضر ۹۰ درصد آب مورد استفاده در فضای سبز شهر تهران از آب‌های زیرزمینی و سطحی تامین می‌شود که با اجرای تفاهمنامه منعقد شده (بین وزارت نیرو و شهرداری تهران) این میزان به ۶۰ درصد خواهد رسید و ۴۰ درصد باقیمانده از پساب شهری تامین خواهد شد.

همچنین بر اساس سیاست‌های زیست محیطی مدیریت شهری و شورای شهر تهران حتی به استفاده چندباره از پساب شهری در حوزه‌های دیگر نیز می‌کوشیم. اگر تهران به این موفقیت برسد سایر کلان‌شهرهایی که از مشکل کمبود آب رنج می‌برند نیز این برنامه را اجرا خواهند کرد.»

جمع آوری امضای دستگردان برای لغو محدودیت ارتفاعی جماران

رئیس کمیسیون شهرسازی و معماری شورای اسلامی شهر تهران از جمع آوری امضای دستگردان بر خلاف تصمیم جلسه اخیر شورای عالی شهرسازی و معماری برای لغو محدودیت ارتفاعی محله جماران خبر داد.

به گزارش پیام آشنا به نقل از مهر، محمد سالاری رئیس کمیسیون شهرسازی و معماری شورای شهر تهران در تویتر خود از جمع آوری امضای دستگردان بر خلاف تصمیم جلسه اخیر شورای عالی شهرسازی و معماری برای لغو محدودیت ارتفاعی محله جماران خبر داد و نوشت: علی رغم تصویب عدم لغو محدودیت ارتفاعی محله جماران در جلسه اخیر شورای عالی شهرسازی و معماری شنیدمها حاکیست که مجددا فشار از بالا تشدید شده و این بار قصد اخذ امضا از اعضا به صورت دستگردان جهت لغو محدودیت ارتفاعی این محله قدیمی را دارند.

نکات مهم ارتباط با کارمندان در دوران بحران

نحوه ارتباط مدیران با کارمندان در هنگام بحران بسیار مهم و تاثیرگذار است. زمانی که ارتباط با قوت، شفافیت و همدلی همراه باشد، کارمندان هم سعی می‌کنند خود را با شرایطی که مدام در حال تغییر است، وفق دهند. در موارد اضطراری، کارمندان تشویق می‌شوند به سرعت تصمیم گیری کنند تا از شدت آسیب‌ها بکاهند. شفافیت موجب ایجاد اعتماد و احترام متقابل در مدیران و کارمندان می‌شود. همدلی و پیام‌های امیدوار کننده باعث تقویت انعطاف‌پذیری در مواجهه با چالش‌های پیش‌رو می‌شود. با وجود این، فراتر از تصمیم‌های اساسی، تحقیقات تجربی کمی درباره ارتباط با کارمندان در دوران بحران صورت گرفته است. اکثر مدیران احتمالا پاسخی برای این سوال ندارند پس از گذشت چندین ماه از بحران، احساس کارمندان نسبت به واکنش سازمان در این باره چیست؟ برای کمک به مدیران و به منظور ارتقای شیوه‌های ارتباطی، سوالات ارزیابی در نظر گرفته شده تا رضایتمندی کارمندان را در تعامل کلی سازمان طی بحران بسنجند. تست ارزیابی در چندین سازمان انتفاعی، غیرانتفاعی و سازمان‌های دولتی به کار برده شده است. در ادامه به پنج راهکار اساسی در خصوص ارتباط مدیران با کارمندان اشاره شده که به ترتیب اهمیت در تاثیرگذاری رضایت کارمندان از نحوه ارتباط کارفرمایان در دوران بحران است.

۱-به‌طور مرتب با کارمندان در ارتباط باشید

ارتباط مدیران با کارمندان باید بیشتر از نیاز باشد. ارتباط مکرر موجب کاهش ترس و عدم اطمینان می‌شود به علاوه نشان می‌دهد که کارمندان پیغام مدیر را دریافت کرده‌اند. درحالی که مدیران ممکن است از تکرار پیام‌ها خسته شوند اما اعضای تیم لازم است پیغام را چندین بار بشنوند. افراد مختلف اخبار را از طرق مختلف و کانال‌های متفاوت دریافت می‌کنند. هنگامی که بیشتر کارمندان در معرض اخبار و بر عواقب منفی قرار می‌گیرند که عمدتا نتیجه عملکرد خودشان نیست، مدیران بهتر است با برجسته کردن نکات درخشان و همچنین با پاداری مشکلات در گذشته و برتری سازمان، از شدت اخبار منفی و استرس‌زا بکاهند. نحوه برقراری ارتباط مدیران سازمانی موجب تعهد یا عدم تعهد در کارمندان می‌شود. با وجود چالش‌های بسیاری که این همه‌گیری به همراه داشته، نحوه ارتباط و قوت قلبی که مدیران به کارمندان می‌دهند بسیار الهام بخش است.

۲-از کانال‌های مطمئن برای ارائه بازخورد استفاده کنید

به گفته برخی از کارمندان، اطلاعات در شرکت‌ها محرمانه باقی نمی‌ماند و همیشه به خارج از سازمان درز می‌کند مشخص نیست که این گفته حقیقت دارد یا شایعه‌ای بیش نیست. کارمندان باید نگرانی‌هایشان را بدون هیچ ترس و به راحتی با مدیران در میان بگذارند. مدیران هم برای ارائه بازخوردها از کانال‌های موجود استفاده کنند و نشان دهند تا چه اندازه به مشکلات و نگران‌های کارمندان در تمام سطوح اهمیت می‌دهند. به عنوان مثال، سازمان‌ها از طریق روش‌های مختلف مانند دسترسی به منابع انسانی، صحبت با مدیر ارشد در میان گذاشتن مسائل در جلسات حضوری، با کارمندان در ارتباط هستند. داشتن گزینه‌های گوناگون در نحوه ارائه بازخورد به کارمندان کمک می‌کند تا انتخاب‌های مختلفی برای برقراری ارتباط با مدیران داشته و از اقدامات شرکت هم رضایت‌خاطر داشته باشند. مدیران در زمان‌های معینی گزارشی از بازخوردها ارائه می‌دهند به اشتراک گذاشتن خلاصه‌ای دقیق از سوالات، نگرانی‌ها و اقدامات پیگیری، اعتماد به مدیریت را در این زمان حساس افزایش خواهد داد. اعتمادی که احتمالا پس از عادی شدن بحران نیز همچنان وجود خواهد داشت.

۳-کارمندان را به دورکاری تشویق کنید

کارمندان دورکاری که احساس می‌کنند آنچه لازمه نوآوری و موفقیت است را در اختیار دارند، احتمالا از واکنش کلی شرکت به همه‌گیری، رضایت بیشتری احساس می‌کنند. سازمان‌ها برای حفظ بهره‌وری باید روی تجهیزات کار از منزل، سرمایه‌گذاری کنند. استفاده از تجهیزات معمول در دفتر مانند هدفون، مانیتور و میلمان راحتی تاثیرات مثبتی بر کیفیت و بهره‌وری کار کارمندان خواهد گذاشت. از آنجا که فراهم کردن تمام تجهیزات لازم برای انجام کارهای روزانه در منزل میسر نیست پس لازم است تغییراتی برای ادامه عملکرد در همان سطح انجام داد. مدیران می‌توانند به‌جای استفاده از جلسات ویدئویی از تماس تلفنی هم برای برقراری ارتباط با کارمندان استفاده کنند.

۴- کارمندان را در جریان وضعیت امنیت شغلی قرار دهید

نگرانی کارمندان درباره موقعیت شغلی، قابل درک است. مدیران باید کارمندان را در جریان وضعیت استخدام خود قرار دهند و به کارمندان اطمینان خاطر دهند در غیر این صورت این حق کارمندان است که از وضعیت خود آگاه باشند که بتوانند مطابق آن برنامه‌ریزی شغلی داشته باشند.

۵-برای آینده برنامه‌ریزی کنید

این مورد بدون شک به نگرانی‌های کارمندان درباره شغل مربوط می‌شود. با توجه به بحران غیرعادی که اکنون همه افراد درگیر آن هستند جای تعجب نیست که بسیاری دلواپس آینده سازمان بوده و به راهنمایی مدیران نیازمند هستند. تا آنجا که می‌توانید کارمندان را از استراتژی و برنامه‌ریزی‌های آینده مطلع سازید و کارمندانی که بیش از حد انتظار برای موفقیت سازمان تلاش می‌کنند و به همکاران کمک می‌کنند را تشویق کنید که این کار، پیامدهای مثبتی به همراه خواهد داشت. با توجه به اینکه همه‌گیری با سرعت و شدت زندگی شخصی و کاری افراد را تغییر داده و بلاتکلیفی‌هایی را در پیش رو قرار داده است، کارمندان بیشتر از هر زمان دیگری به راهنمایی و پشتیبانی مدیران نیاز دارند. گفته‌ها، عملکرد و نحوه برخورد مدیران مطمئنا نقش مهمی در تعیین عملکرد سازمان در چنین شرایط دشوار و پس از آن ایفا می‌کند.

مترجم: هوتسا عسگری‌نسب