یادداشت

بی‌ثباتی؛ فرصتی برای رشد

ما در زمـان عدم قطعیت و بی‌ثباتی تمایل به حفظ وضعیت موجود داریم. دچار نوعی نزدیک‌بینی می‌شویم و تمرکز خود را بر فوری‌ترین تصمیماتمان می‌گذاریم. چگونه می‌توانیم خانواده خود را ایمن و سالم نگاه داریم. چگونه رایش خود را راضی نگاه داریم یا اگر شـغلی را از دست داده‌ایم، چگونه به سرعت شغل جدید پیدا کنیم. وقتی بیش از حد در معرض مسائل گوناگون قرار می‌گیریم، یافتن وقت، انگیزه و انرژی ذهنی برای فکر کردن به سوالات بلندمدت‌تر می‌تواند دشوارتر شود.

اما به‌رغم چالش‌هایی که در دوره‌های طولانی بی‌ثباتی وجود دارد، همین دوره‌ها نیز در نوع خود فرصت‌های بی‌نظیری برای برنامه‌ریزی استراتژیک فراهم می‌آورند. کنترل و پیش‌بینی کامل همیشه یک توهم است و وقتی شرایط این توهم را از بین می‌برد، می‌تواند ذهن ما را به راههای بسـیار زیادی که پیش رو داریم بازکند. ما براساس تجربه خود به عنوان مشاوره و مربی رهبری، پنج استراتژی پیشنهاد کرده‌ایم که می‌تواند به هر کس کمک کند تا از دوره بی‌ثباتی برای خلق مجدد استراتژی حرفه‌ای خود بهره‌ببرد.

۱- محدوده وسیعی از گزینه‌ها را مورد بررسی قرار دهید. حتی موارد غیرقابل تصور.

در دوره بی‌ثباتی هر اتفاقی ممکن اسـت حادث شود. وسعت نتایج ممکن می‌تواند گیج کننده باشد و حتی اگر بتوانیم آنها را از لحاظ فکری درک کنیم، بازهم از مواجهه با بدترین سناریوها اجتنـاب می‌کنیم. اما اگر با صراحت و شـجاعت به غیرقابل تصورترین نتایج اجتماعی فکر کنید، باعث می‌شود ترس شما از آن نتایج کمتر شـود و این امکان را به شـما می‌دهد که با شفافیت بیشـتری به گزینه‌های خود فکر کرده و به‌طور موثری برنامه‌ریزی داشته‌باشید.

۲- بهترین آینده خود را تصور کنید.

البته برنامه‌ریزی اسـتراتژیک تنها تصورکردن بدترین شرایط ممکن نیسـت. در نظر گرفتن ایده‌ها و فرصـتهایی که ممکن اسـت قبلا هرگز برای شما پیش نیامده باشد به همان اندازه مهم است.

فرضیاتی که در مورد خود می‌گیرید را به چالش بکشید. مواردی از قبیل من قبلا هرگز چنیـن کاری را امتحان نکرده‌ام، پس کاندیدای خوبی نخواهم بود یا من برای پست مدیریت گزینه مناسبی نیستم. به روش‌های مختلفی فکر کنید که می‌توانید از مهارت‌های خود اسـتفاده کنید و احساسات خود را برآورده سـازید. در مـحل کار و چه جنبه‌های دیگر زندگی‌تان. آیا کارکردن سـه روز در هفته به شما فرصت بیشـتری برای نگهداری از فرزندان یا فعالیت‌های اقتصادی می‌دهد؟ هر چه بیشتر در مورد گزینه‌های

۳- قابلیت‌های مربوط به خود آینده‌تان را بسازید.

در زمان‌های عادی، معمولا شغلی که دوست دارید را شـناسایی کنیم و بعد برای کسب مهارت‌های لازم جهت به دسـت آوردن آن شغل تلاش کنیم. اما در دوره بی‌ثباتی شدید، این رویکرد می‌تواند خطرناک باشـد. چراکه ممکن اسـت شرکت یا حتی بخشی که روی آن تمرکز کرده‌اید با اختلالات غیرمنتظره روبه‌رو شـود در عوض پیشنهاد ما این اسـت که از رویکرد اول مهارت استفاده کنید. مهارت‌هایی را که برای رشد در جهت رسیدن به اهداف بلند شخصی و شغلی خود نیاز دارید را شـناسایی کنید و بعد تعیین کنید که کدام مشاغل برای این مهارت‌ها مناسب هسـتند. یکی از رهبران رویای تبدیل شدن به یک رهبر جهانی را در سر می‌پرورانند و برای پیگیری این هدف سطح بالا، تشخیص داد که بایـد مهارت‌های ارتباطی بین فرهنگی خود را فارغ از نیازهای هر شغل خاصی ارتقا بخشد.

برای شناسایی و توسعه مهارت‌های جدید راهکارهای زیر توصیه می‌شوند:

-موقعیت‌هایی را برای تمرین مهارت‌های جدید در شغل فعلی خود پیدا کنید.

-به دنبال برنامه‌ها و دوره‌های آنلاین باشید.

-به افرادی که می‌توانید از طریق مشاوره رسمی یا غیررسمی از آنها یاد بگیرید مراجعه کنید. شبکه شما بهترین منبع آموزش شماست و افراد موجود در شبکه شما در عین حال می‌توانند در آینده از شما حمایت کنند. چرا که از مجموعه مهارت‌های در حال رشد شما آگاه هسـتند. مثلا یکی از همکاران ما از مربی‌اش خواست تا از دور شاهد تمارین ما و جلسات او باشد و ببیند که او چگونه جلسات را اداره می‌کند و البته این کار به او چشم‌انداز ارزشـمندی در دنیای واقعی داد.

۴- از کم شروع کنید.

برای عبور از دوره فلج‌کننده بی‌ثباتی، برآنچه می‌توانید در کوتاه مدت تغییر دهید تمرکز کنید. اگر کارهایتان باعث ایجاد رعب و وحشت در شما می‌شوند، سعی کنید آنها را به کارهای فرعی کنترل‌پذیر تبدیل کنید. نوشتن یک کتاب ممکن اسـت بسیار مشکل به نظر برسد اما تهیه یک طرح کلی سطح بالا می‌تواند در یک بعدازظهر انجام شود. اگر نمی‌دانید چکار کنید، راه اولویت قرار دهید با یکسـری اقدامات «پیشمان نخواهم شد» شروع کنید- یعنی اقداماتی که صرف‌نظر از تغییر شرایط مفید خواهند بود- مثل به روز کردن رزومه یا پیروفایل رسـانه‌های اجتماعی. در پایان، از خودتان بپرسید، امروز چه حرکت کوچکی می‌توانم انجام دهم که باعث شادی من شود؟ یا اگر یک هفته به خودم فرصت بدهم چه کارهایی می‌توانم انجام دهم؟

۵- نسبت به آنچه باید پشت سر بگذارید بی‌باک باشید.

برنامه‌ریزی برای آینده‌ نامشخص فقط این نیسـت که مهارت‌های جدید کسب کنید یا ارتباطات جدید پیدا کنید. بلکه در عین حال متضمن انتخاب استراتژیک درباره این اسـت که چه چیزی و چه کسی را رها کنید. البته دست کشـیدن از موضوعاتی که برای آن زمان، تلاش و انرژی زیادی صرف کرده‌اید دشوار اسـت و به راحتی می‌توان درباره گذشـته نوسـتالژیک بود. بویژه زمانی که با بی‌ثباتی در زمان حال حاضر مواجه هسـتید. اما حرکت رو به جلو به معنی داشـتن دید واضح از آنچه دیگر در خدمت شما نیسـت و فضا داشتن به خودتان برای پیگیری موضوعات جدید اسـت.

یکی از همکاران دیوید، همیشـه خود را در یک شـغل فاخر تصور می‌کرد از آن دسـته شغل‌هایی که متضمن خدمت در هیات‌مدیره سازمان است. او متوجه شد که در مسیر درسـتی برای رسیدن به این هدف نیسـت، چرا که تقویم خود را با کار و تعهدات داوطلبانه پر کرده بود. وقتی به هزینه فرصت برنامه‌های جاری خود پی برد، شروع به تفویض مسئولیت‌های بیشـتری کرد او برنامه‌های رسمی برای تفویض مسئولیت‌ها ایجاد کرد، تصمیم به رد تقاضاهای دیگران گرفت و نه گفتن؛ تا قاطعیت بیشـتر را یاد گرفت و همچنین انجام مکالمات ظریف را تمرین کرد وقتی مسـئولیت‌های غیرضـروری را از روی دوش خود برداشت، وقت و فضای بیشـتری برای رسـیدگی به فرصت‌های آتی خود پیدا کرد.

عسگری خبر داد؛

محدودیت‌های تردد در بهشت سکینه (س) ادامه دارد

رئیس سازمان مدیریت آرامستان های شهرداری

کرج از ادامه داشتن محدودیت های تردد در بهشت سکینه (س) تا اعلام شرایط عادی توسط ستاد مقابله با کرونا استان البرز خبر داد.

به گزارش پیام آشنا، حمیدرضا عسگری گفت: محدودیت های تردد در بهشـت سـکینه (س) تا اعلام شرایط عادی توسط ستاد مقابله با کرونا استان البرز ادامه خواهد داشت.

وی افزود: این تصمیم در راستای مدیریت و کنترل تجمع و برگزاری مراسم های ترحیم و با هدف قطع زنجیره انتشـار بیماری کرونا اتخاذ شده و انتظار می رود شـهروندان با این سازمان و عوامل نیروی انتظامی همکاری لازم را داشته باشند.

رئیس سازمان مدیریت آرامستان های شهرداری کرج اضافه کرد: شرایط روحی و روانی خانواده های داغدار بسـیار قابل درک است لیکن در شرایطی هستیم که وظیفه اجتماعی و انسانی حکم می کند که به توصیه ها و مصوبه های وزارت بهداشـت و ستاد مدیریت کرونا توجه ویژه داشته باشیم.

عسگری همچنین افزود: بسـیاری از خانواده ها همکاری لازم را با سازمان داشته اند که قابل تقدیر است و از آنها کمال تشکر را داریم.

گفتنی اسـت: مراجعین و زائران اهل قبور قبل از تصمیم عزیمت به سمت بهشت سکینه (س) می توانند جهت کسب آخرین اطلاعات محدودیت ها با شماره گیری کد دسـتوری 0*۱۵۳۰*۶۶۵۵۵ و یا شماره تلفن چهار رقمی ۱۵۳۰ با سازمان در ارتباط باشند.

در پی اعلام وضعیت هشدار از سوی ستاد مقابله با کرونا در اسـتان البرز بهشت سکینه (س) کرج در تمـام ایام هفته جهت زیارت اهل قبور تعطیل و مراسم خاکسپاری نیز با حداقل نفرات بستگان درجه یک برگزار می شود.

استارت ساخت در ابرزمین‌ها

چهار نقطه تاریک در سرنوشت زمین‌های ذخیره تهران

به گزارش پیام آشنا به نقل از دنیای اقتصاد، نقشه‌های که اواخر سـال گذشته در مدیریت شهری تهران برای «زمین‌های ذخیره» کشیده شد، اخیرا در قالب صدور دو پیش‌مجوز سـاختوسـاز روی این ابرزمین‌ها، شکل عملیاتی پیدا کرد. مقرر شده اسـت زمین‌های بالای یک هکتار که تا پیش از این به دلیل نبود ضوابط سـاختمانی مشـخص، منجمد بودند، با رعایت چهار شرط، زیر بار ساخت بروند. مهم‌ترین شرط «تخصیص نیمی از زمین به خدمات رفاهی مورد نیاز محله» اسـت. اما فعلا قرار اول اجرا روی ابرزمین‌ها حاوی یکسـری نقاط تاریک است که احتمال بازی برد- باخت بین مالکان و شهر را تقویت می‌کند.

سری اول مجوز سـاختوساز در «ابرزمین‌ها»ی پایتخت صادر شد. به‌گزارش «دنیای‌اقتصاد»، اواخر سـال گذشته مدیریت شـهری پایتخت نقشه جدیدی برای تعیین تکلیف اراضی بیش از یک هکتار شهر تهران که با عنوان «اراضی ذخیره» شـناخته می‌شوند طراحی کرد. در قالب نقشه طراحی و مصوب شده از سـوی مدیریت شهری، یک معادله برد- برد بـرای ابرزمین‌های پایتخت که از یکسو منافع مالک و از سوی دیگر منافع شهر را تامین کند، پیش‌بینی شد.

اراضـی ذخیره شـهری به تمامی اراضـی و املاک و فضاهای باز بزرگ با مسـاحت یک هکتار و بیشـتر(به جز فضاهای سبز موجود) که در عملکرد خاص هر یک از پهنه‌ها تعیین تکلیف نمی‌شـوند به ذخیره نوسازی شهری اختصاص پیدا می‌کنند. تا در راسـتای بازسازی و نوسازی بافت فرسوده شهر، به‌عنوان سرریز و تعادل بخشـی جمعیت متراکم و کمبود سرانه خدمات این بافت‌ها به‌طور همزمان با تهیـه طرح‌های مداخله در بافت‌ها از یکسـو یا با گذاشتن مجموعه‌ای از کاربری‌های چندمنظوره شهری از سـوی دیگر مورد استفاده قرار گیرند. به این ترتیب این اراضی بدلیل مسـاحت بالا، دارای یک ویژگی دومنظوره به نفع شهر و منافع عمومی هسـتند. به این معناکه امکان اسـتقرار فضای سبز و خدمات هفت گانه غیرانتفاعی در این اراضی وجود دارد. البته این ویژگی به نوعی در تضاد با منافع مالکان آنها است. چراکه بطور طبیعی منفعت مالکان آنها از محل سـاختوساز حاصل می‌شود.

از این رو مدیریت شـهری پایتخت برای رفع این تضاد در قالب مصوبه‌ای برد- برد عنوان کرد. مالکان املاک و اراضی ذخیره توسعه و نوسازی شهری، برای اخذ مجوز سـاختوساز در این اراضی، ملزم به تهیه طرح توجیهی اولیه با لحاظ کردن حداقل ۵۰ درصد عرصه این اراضی به خدمات هفت گانه غیرانتفاعی هسـتند.

این درحالی اسـت که تا پیش از طراحی این معادله، اراضی ذخیره شهری به‌دلیل عدم امکان سـاختوساز از سـوی مالک منجمد می‌شدند که در این صورت حق مالکیت آنها را زیر سـوال می‌برد یا آنکه مجوز سـاخت برای این اراضی به‌گونه‌ای صادر می‌شد که عملا منافع شهر را تحت‌تاثیر قرار می‌داد.

تعیین تکلیف و چگونگی ورود به اراضی ذخیره شهری از این زاویه مهم تلقی می‌شود که به‌دلیل مساحت بالای این اراضی -بیش از یک هکتار- هر رفتار سـاختمانی در آن، می‌توانـد کل یک محدوده و حتی یک منطقه شـهری را به لحاظ تراکم جمعیتی و- تحت‌تاثیر قرار دهد. به‌عنوان مثال، اگر مالک یک ابرزمین شـهری، امکان سـاخت یک مرکز تجـاری را در آن پیدا کند ممکن اسـت ترافیک و حجم رفت و آمد در محدوده را به‌شدت افزایش دهد یا آنکه اگر مالک تمایلی به ساخت فضای سبز یا پارک شهری را داشته باشد به‌طور طبیعی می‌تواند این محدوده شهر را به سـبزترین منطقه پایتخت تبدیل کند و نهایتا اگر مالک تصمیم به سـاختوسـاز مسـکونی در اراضی داشته باشد می‌تواند موجب زیاد شدن تراکم جمعیتی منطقه با شیب شدید شود.

با توجه به چنین اثراتی، در طرح تفصیلی شهر تهران قید شده که شرایط خاصی برای سـاختوساز در اراضی ذخیره پایتخت بر مبنای چهار پارامتر اصلی باید لحاظ شود.

پارامتر اول آنکه، اگر این اراضی در پهنه غیرمسـکونی واقع شده باشد، مجوز سـاختوساز مسکونی نباید برای آن صادر شود. دومین پارامتر توجه به مفهوم «ذخیره» این اراضی اسـت. به این معناکه از ظرفیت سـاختوساز در این اراضی برای شـرایط ویژه و خاص اسـتفاده شود. به‌عنـوان مثال، این اراضی می‌تواند در مسـیر جریان نوسازی بافت فرسوده پایتخت، اهرم کمک‌کننده تامین اراضی باشد.

سـومین پارامتر واگذاری حداقل ۵۰ درصد از عرصه زمین برای ایجاد خدمات هفت گانه شـهری است و چهارمین پارامتر آن اسـت که استفاده و ساخت این اراضی باید بصورت تدریجی انجام شود.

چراکه پس از بارگذاری امکان احیای این اراضی وجود ندارد و شهر در مسیر توسعه، ظرفیت‌های آتی خود برای نسل‌های آینده را از دست خواهد داد. در مقابل تعجیل برای صدور مجوز سـاختمانی در این اراضی منجر به برهم خوردن تعادل میان جمعیت و سرانه‌های خدماتی مناطق خواهد شد.

باتوجه به این چهار پارامتر، نقشه طراحی شده از سـوی مدیریت شهری در سال گذشته، یک معادله برد- برد را برای هر دو طرف مالک زمین و شهر شکل داده بود. اما هم‌اکنون پس از گذشت چندماه، اولین تصمیم‌گیری از سـوی کمیسـیون ماده پنج برای صدور سری اول مجوزهای سـاختوساز در این اراضی انجام شده که نشـان از وجود دست‌کم چهار نقطه تاریک در تعیین تکلیف این اراضی دارد.

اخیرا، دو مجوز سـاختوسـاز بـرای دو ابرزمین در دو منطقه جنوب شـهر تهران صادر شـده است که برخی از فاکتورهای یاد شده در آن لحاظ نشده است. به‌عنوان مثـال در خصوص یکـی از این اراضـی، به‌جای آنکه دسـت‌کم ۵۰ درصد از عرضه زمین به شهرداری بابت ایجاد سـرانه‌های خدماتی واگذار شـود، ۴۷ درصد در اختیار شهرداری قرار گرفته است.

نکته مهم دیگر آنکه مطابق با مصوبه مدیریت شهری به‌دلیل رعایت حقوق مالکیت، واگذاری سـهم مدیریت شهری برای تامین سـرانه‌های خدماتی بدون انتقال مالکیت انجام می‌شود. از این رو این لبهه‌ای وجود دارد که آیا سـرانه‌های خدماتی پیش‌بینی شده از سوی شهرداری در چنین شرایطی ایجاد خواهد شد یا خیر.

علاوه بر این، در ۵۴ درصد سـهمی از عرصه این ابرزمین که در اختیار مالک برای سـاخت‌وساز قرار گرفته، مجوز کاربری مسکونی-تجاری برای آن لحاظ شده است. این درحالی اسـت که بررسی‌های اولیه نشان می‌دهد این ابرزمین در پهنه مسکونی قرار ندارد و با توجه به آنکه برمبنای پارامتر نخست طراحی شده امکان صدور مجوز مسکونی در پهنه غیرمسکونی وجود ندارد، سوال دوم ایجاد می‌شود که در چنین حالتی چطور این مجوز صادر شده است؟

بهویژه آنکه بعنظر می‌رسـد در ایـن ابرزمین با مجوز صادر شده، حدود ۸۰۰ تا هزار واحد مسکونی قرار است ساخته‌شود.

دیگـر نقطه تاریک این تصمیم‌گیری برای دو ابرزمین جنـوب پایتخت، مغایـرت آن با ایجـاد انگیزه برای سازندگان برای ورود به بافت فرسوده است. این احتمال وجود دارد که اگر این اراضی در مسیر نوسازی استفاده نشود می‌تواند رقیب بافت فرسوده تلقی شود. نکته مهم آنکه بخش قابل‌توجهـی از این ابرزمین‌ها در مناطقی هسـتند که عرصه زیادی از آنها در محدوده بافت فرسوده قرار دارد.

کارشناسان شـهری معتقدند اگر چهار نقطه تاریک مورد توجه قرار نگیرد معادله برد- برد پیش‌بینی شده برای این اراضی ممکن اسـت به یک معادله برد- باخت تبدیل شود. چراکه منافعی که از بابت این اراضی برای شهر درنظر گرفته‌اند احتمالا محقق نشود.

چه کنیم وقتی مدیرمان از ما تشکر نمی کند؟

مشاور عزیز، من به‌عنوان منشی برای تیم توسعه یک مرکز غیرانتفاعی کار می‌کنم. مدیرم «جین»، که بافضوذترین فرد سـازمان است، هیچوقت از من قدردانی نمی‌کند. هرگز. در رفع اشتباهاتم خیلی کمکم می‌کند و اصلا اهل تنبیه کردن نیست. اما هیچوقت بابت کارهایی که درسـت انجام می‌دهم از من تشـکر نکرده و وقتی یک کاری را با ابتکار عمل انجام می‌دهم، طوری رفتار می‌کند که انگار تعجب کرده یا خوشش نیامده. نهایت تعریفی که از من کرده در این حد بوده: «عینیست! اما فقط...». بی‌تفاوتی او نسـبت به تلاش‌های من، روحیه‌ام را تضعیف می‌کند.

همیشه از ابتکارات بقیه تعریف و تمجید می‌کند اما از من نه. یک بار، رک و پوست‌کنده به او گفتم: «من روی این پروژه خیلی کار کردم. دوست دارم به من بگویید که کارم خوب بوده» در جوابم گفت: «چی؟ الان؟» بعد لیستی از تغییراتی که باید ایجاد می‌شد را به من داد و رفت. کار به جایی رسـیده که دوست ندارم ایمیل‌ها یا پیام‌هایش را باز کنم. هر وقت وارد دفتر می‌شود از جایم می‌پرم، چون می‌دانم هرگونه تعاملی با او، یا منفی اسـت یا خنثی، اما مثبت: نه!

ارزیابی سـالانه‌مان هم همین اسـت. معمولا به یکسری چیزهای کوچک اشاره می‌کند که باید اصلاح کنم که هیچوقت دربارهاش بحث نمی‌کنم و سـپس مسئولیت‌هایم را ایسـت می‌کند. حدود دو سال پیش، از یکی از ارزیابی‌ها استفاده کردم که اضافه حقوق بگیرم. به مهارت‌ها، مسئولیت‌ها و ابتکاراتی که از زمان استخدام انجام داده بودم اشاره کردم. چند هفته طول کشید تا جوابم را بدهد و سـپس توضیح داد که حقوقم خیلی هم خوب اسـت. هفته بعدش، یک جلسه بزرگ تشکیل دادند. به همه اعلام کردند: «در این شرکت، اضافه حقوق بر مبنای صلاحیت، معنایی ندارد و هر کسی براساس عنوان شغلی‌اش حقوق می‌گیرد. اگر به‌دنبال حقوق بالاتر هستید، باید یک شغل دیگر داشته باشید.» من پیامشان را گرفتم و مساله را رها کردم. انگیزهام برای یاد گرفتن مهارت‌های جدید و پذیرش مسئولیت‌های جدید را هم از دست دادم. حس می‌کنم او فکر می‌کند من کارمند قابل قبولی هستم، اما نه یک کارمند خوب. می‌دانم چطور با یک کارمند خوب رفتار می‌کند چون یک مـوردش را دیدهام که از یکی همکارها، همیشـه تشکرمی‌کند و ایده‌هایش را تشویق می‌کند. هر بار می‌شـنوم که می‌گوید: «کارت عالی بود»، برمی‌گردم و فکر می‌کنم با من است. اما می‌بینم همکارم را خطاب قرار داده و با کارکنان بقیه واحدها هم همین رفتار را دارد. وقتی واردِ اتاق می‌شوند، گل از گلش می‌شـکفد، به آنها می‌گوید که از کارشان راضی اسـت و قدردانشان است. این درحالی است که من، که کارمند زیر دسـت او هستم، همان‌جا نشستهام و شـاهد این صحنه‌ها هستم. ولی من هم کارهای خوبی انجام دادهام. فرآیندها را تسهیل و سازمانده‌ی کردهام. برای شرکت، دهها هزار دلار درآمد آوردهام. بقیه کارهایم به کنار. ارزشی که من برای سازمان دارم، خیلی فراتر از پاداشی است که دریافت می‌کنم. مطمئنم این را می‌دانم ولی شک دارم که حتی این را بداند. چطور این موضوع را با او به‌طور شفاف مطرح کنم که مشکلی پیش نیاید؟ چطور به او بگویم که فقدان بازخورد مثبت، من را دچار استرس، ابهام، بی‌انگیزگی و عصبانیت کرده؟

پاسخ: دوست عزیز،

این خیلی ناامیدکننده است. براساس چیزهایی که گفتی، بعنظر می‌رسد که چین نگاه متفاوتی نسبت به کارهای تو دارد. اگر بارها شاهد این نبودی که از دیگران تعریف می‌کند، با خودم می‌گفتم که شاید از آن دسـته مدیرانی است که نمی‌داند قدردانی و بازخورد مثبت به کارمندها در ایجاد انگیزه و رضایت آنها چقدر نقش دارد. مدیرانی از این دسـت، کم نیستند و با اینکه کار کردن برای آنها جذاب نیست، حداقل تکلیفت را می‌دانی که مساله شخصی نیست. چون با بقیه هم همین‌طور است. اما گفتی او از بقیه تعریف می‌کند اما از تو نه.

حتی اگر دلیلش این باشـد که تو را یک کارمند قابـل قبول می‌داند، اما نه یـک کارمند خوب، باز هم عجیب اسـت که حتی یک نکته مثبت در تو پیدا نکرده که بابتش از تو تشـکر کند. حتی اگر نگرانی‌های جدی درباره عملکرد تو داشـته باشد، و حتی اگر آن نگرانی‌ها منطقی باشند، بالاخره در طول پنج سال، قطعا «یک کار مثبت» انجام دادهای که ارزش تعریف و تمجید داشته باشد. حتی گفتی که مستقیما به این مساله اشاره کردهای اما آب از آب تکان نخورده این نگران‌کننده اسـت. می‌دانم به‌دنبال راهی برای صحبت با او هسـتی اما بگذار رورا ست باشم. بعنظر من، بهتر اسـت خیلی جدی به استعفا فکر کنی. رئیس تو، به هر دلیلی که معلوم نیست، کارهای تو را نمی‌بیند و پنج سال وقت داشته که نظرش را تغییر دهد. این موقعیت سـختی برای توست. و حتی اگر بتوانی مجابش کنی که گاهی از تو تعریف کند، همچنان کارمند کسی خواهی بود که از کار تو خوشش نمی‌آید. این برای کیفیت زندگی تو خطرناک اسـت و از نظر حرفه‌ای هم به ضررت است چون فرصت‌ها و پیشرفتی که باید و شاید را به دست نخواهی آورد. به‌علاوه، اگر شرکت شما به‌دنبال تعدیل نیرو باشد، احتمالا تو بهترین گزینه خواهی بود. از طرفی، تو پنج سـال اسـت در آن شرکت هستی. طبیعی است که دنبال یک کار دیگر باشی. اما اگر می‌خواهی این موضوع را با او حل و فصل کنی، به‌نظر من مضمون حرفت نباید این باشد که «من به قدردانی بیشتر نیاز دارم». باید این پیام را به او بدهی که «من نگرانم چون کارهایم را نمی‌بینید». چون حتی اگر دلیلش این باشـد که تو را یک کارمند قابـل قبول می‌داند، اما نه یـک کارمند خوب، باز هم عجیب اسـت که حتی یک نکته مثبت در تو پیدا نکرده که بابتش از تو تشـکر کند. حتی اگر نگرانی‌های جدی درباره عملکرد تو داشـته باشد، و حتی اگر آن نگرانی‌ها منطقی باشند، بالاخره در خوب انجام می‌دهم. در سالی که گذشت، این کارها را انجام دادم و در مورد فلان کار نیز، از آنچه انتظار می‌رفت فراتر عمل کردم. اما می‌خواستم از شما هم نظر بخواهم. چون حس می‌کنم شما کارهای من را جور دیگری می‌بینید. نمی‌دانم متوجه شدهاید یا نه اما طی این سال‌ها، من بازخورد مثبت چندانی از شما نگرفتهام. چند بار از شما درخواست کردم و شاهد این بودهام که در ارائه بازخورد مثبت به بقیه همکارها تا چه حد سخاوتمند هستید و چون هیچ نظر مثبتـی درباره کار من نمی‌دهید، حس کردم شاید ارزیابی شما از کار من، با نظر خودم متفاوت است.»

اگر جواب سـر بالا داد یا لیست مسئولیت‌هایت را به تـو دادم، بگو: «آیا دلیل عدم ارائه بازخورد مثبت به من این است که نسبت به عملکرد من، نگرانی جدی دارید؟ دوسـت دارم اگر اصلاحی لازم است انجام دهم اما این را هم دوست دارم که اگر کاری از خوب انجام دادم، به من بگویید». هدف این است که او را متوجه کنی که تمام بازخوردهایش منفی است. شاید هم بفهمی که علت عدم ارائه بازخورد مثبت، این است که نظر مثبتی نسبت به کارهایت ندارد و ارزیابی‌اش از «کارهایت» همین است که می‌بینی. اگر دومی درست باشد، هرچند دردناک، بهتر است زودتر بدانی تا بتوانی برای خودت تصمیم بگیری که ماندن در این کار برای بلندمدت، منطقی هست یا نه.

نویسنده: الیسون گرین
مترجم: مریم مرادخانی

اخبار

چرا تابلوی خیابان استاد شجریان نصب نمی‌شود؟

مدیرعامل خانه موسیقی ایران گفت: از شهردار محترم تهران انتظار داریم نامگذاری خیابان اسـتاد شجریان هر چه زودتر اجرایی شـود زیرا تا جایی که پیگیری کردیم این نامگذاری از سوی شورای شهر به شهرداری تهران ابلاغ شده است.

به گزارش پیام آشنا به نقل از روابط عمومی خانه موسیقی، حمیدرضا نوربخش درباره موضوع نامگذاری خیابانی در تهران به نام استاد آواز ایران، گفت: بعد از فوت استاد مطالبه جدی در جامعه شکل گرفت که هر یک از نهادها به سـهم خودشان وظیفه دارند نام ایشان را پاس بدارند به عنوان یک اسطوره، نماد بزرگ فرهنگی هنری کشور و یک شخصیت ممتاز و منحصر بفرد باید تلاش کنیم که نام ایشان به اتحای مختلف، پاس داشته شود.

وی افزود: یکی از کارهای ارزشـمندی که شـورای شهر سال گذشته انجام داد و سال ۹۹ هم مجددا بر آن تاکید شد و مورد تصویب و اعلام قرار گرفت نامگذاری یک خیابان به نام استاد شجریان بود. گرچه توقع این بود که خیابان مهمتری برای این کار درنظر گرفته شـود ولی به هر حال با امکاناتی که داشتند خیابانی را برای این کار در نظر گرفتند.

مدیرعامل خانه موسـیقی گفت: تا جایی که پیگیری کردیم ۱۹ مهرماه توسط ریاست شورای شهر تهران نامگذاری خیابان استاد شجریان برای اجرایی شدن به شهرداری تهران ابلاغ شده است. تاکنون منتظر بودیم که تابلوی خیابان قرار داده شود ولی متاسفانه تا امروز اجرایی نشده است و این برای ما جای سوال دارد. انتظار داریم آقای دکتر حناچی شهردار محترم تهران که اهتمام خاصی به مسائل فرهنگی و هنری دارند این مساله را هر چه زودتر اجرایی کنند. ما منتظر هستیم که نامگذاری صورت بگیرد و این مطالبه را پیگیری خواهیم کرد.

نوربخش همچنین درباره نامگذاری «روز ملی موسیقی» گفت: همانطور که روز تشییع پیکر استاد شجریان هم اعلام شد، ثبت روز اول مهرماه سالروز تولد استاد شجریان به عنوان «روز ملی موسـیقی» مورد تاکید ما اسـت که در تقویم رسـمی کشور ثبت شـود. مکاتبات این مساله را هم انجام دادیم و پیگیری ها هم صورت خواهد گرفت و امیدواریم که آقای دکتر صالحی، وزیر محترم فرهنگ وارشاد اسلامی هم اهتمام ویژه‌ای به این مساله داشته باشند که این اتفاق هر چه زودتر صورت بگیرد.

تعیین تکلیف طرح تفصیلی ویژه منطقه ۲۲

شـهردار منطقه ۲۲ از نهایی شدن طرح تفصیلی ویژه این منطقه طی دو هفته آینده خبر داد.

به گزارش پیام آشنا، علی نوذریور با اشاره به تغییر نگاه مدیریت شهری برای حجم بارگذاری ساختمانی در منطقه ۲۲ نسبت به دوره‌های گذشته، گفت: در ابتدای دوره جدید مدیریت شـهری، بررسی‌های مشـاور طرح تفصیلی ویژه منطقه ۲۲ نشـان می‌داد که ۴۸۰ هزار نفر بارگذاری انجام شده و چیزی برای آینده باقی نمانده که بخواهیم پروانه صادر کنیم و بارگذاری جدید انجام دهیم.

شـهردار منطقه ۲۲ با بیان اینکه در این منطقه مساحت برج‌ها از منطقه یک بیشتر اما تعداد آن از منطقه یک کمتر است، افزود: طرح تفصیلی ویژه که آخرین جلسه کارگروه فنی کمیسیون ماده پنج آن برگزار شده و تا دو هفته آینده اولین جلسه کمیسیون ماده ۵ آن به تصویب می‌رسد رویکرد زیست محیطی دارد و برای جلوگیری از بارگذاری بیش از ظرفیت اکولوژیکی منطقه تهیه شـده است به گونه‌ای که ظرفیت جمعیت پذیری که در طرح تفصیلی سال ۱۳۹۱ معادل ۷۵۰ هزار نفر بود، در طرح تفصیلی ویژه به ۵۲۰ هزار نفر تقلیل پیدا کرد و روند بارگذاری در طرح تفصیلی ویژه منطقه ۲۲ کنترل شده است.

بلیت‌های مترو بر اساس کد ملی شخصی‌سازی می‌شود

مدیرعامل شـرکت بهره‌بـرداری مترو تهـران از طرح شخصی‌سازی بلیت‌های مترو خبر داد و گفت: این طرح برای مسـافران اجباری نیست ولی از طریق آن مشـتریان وفادار مترو شـناسایی و تخفیف‌هایی برای آنها در نظر گرفته می‌شود.

به گزارش پیام آشنا، فرنوش نوبخت مدیرعامل شرکت بهره‌برداری مترو تهران درباره وضعیت کرونا در مترو و پایتخت، گفت: شـرکت بهره‌برداری مترو از همه مسافران از ابتدای شیوع کرونا خواهش کرده که در صورت ابتلا به کرونا و یا دارا بودن علائمی از ابتلا به این بیماری از حمل و نقل عمومی به ویژه مترو استفاده نکنند.

وی افزود: از خرداد امسال مسـافوم اجباری شـدن استفاده از ماسـک در نظر گرفته شد که در ابتدا این مسأله با موضع گرفتن برخی همراه بود ولی پس از آنکه رئیس جمهور این موضوع را مطرح کرد، استفاده از ماسک در مترو به صورت کامل رعایت شد.

مدیرعامل شرکت بهره‌برداری مترو تهران ادامه داد: پرسنل مترو از ورود افراد بدون ماسـک جلوگیری می‌کنند و ما به دنبال راهکارهایی جهت کنترل هر چه بیشـتر بیماری کرونا در مترو هستیم.

نوبخت از شخصی‌سازی بلیت‌های مترو خبر داد و گفت: این موضوع برای مسافران اجباری نیست ولی با استفاده از این ایده مشـتریان وفادار مترو شـناسایی و تخفیفاتی برای آنها ارائه می‌شود.

وی گفت: با استفاده از کدملی افراد برای آنها بلیت اختصاصی تهیه می‌شـود و در صورت عملیاتی شدن این ایده نتایج مؤثری به همراه خواهد داشت.

مدیرعامل شرکت بهره‌برداری مترو تهران در پاسخ به این پرسش که آمار تردد مسافران مبتلا به کرونا از طریق مترو چقدر بوده است، گفت: تعداد مسافران حداقل به ۵۳۸ هزار نفر رسیده که البته روز شـنبه آمار مسافران بیشـتر از روز گذشته بود و به طور کلی کاهش آمار مسافران رعایت هر چه بهتر فاصله اجتماعی را به همراه داشته است.