کسب و کار

آیا متوجه رفتار تبعیض آمیز خود با کارکنان هستید؟

اخیراطی همکاری با یک شرکت روباتیک اسکاتلندی‌وایی، متوجه یک موضوع نگران‌کننده شدیم طی جلسات تیم رهبری، مدیرعامل از بین ۹ نفر، تنها با ۳ نفر از اعضای جلسه صحبت می‌کرد و از آنها مشورت می‌گرفت. بقیه فقط نگاه می‌کردند. وقتی بعدا از او در این‌باره سوال پرسیدیم و از زبان ما شنید که ظاهرا «روچشمی‌هایی» دارد و این کاملا مشهود است، تعجب کرد و ناامنی دلسوزانه رفتار تبعیض‌آمیزش چه تاثیری بر سایر اعضا دارد و هیچ کس موقع ارائه بازخورد، این موضوع را مطرح نکرده بود. این یک مشکل رایج است. گرچه مدیران معتقدند که برای تک‌تک کارکنان توجه و احترام یکسانی قائلند، اما تحقیقات خلاف این را اثبات می‌کند.

مطالعات نشان داده که تقریبا همه مدیران، کارکنان را به دو گروه خودی و غیرخودی تقسیم می‌کنند که با خودی‌ها رابطه گرمتر و نزدیک‌تری دارند و با غیرخودی‌ها بیشتر رابطه ترا کنشی دارند. بالاقل، از بیرون این‌طور به نظر می‌رسد. وقتی نیروی کاری احساس می‌کند مورد تبعیض قرار گرفته یا کاملش مشارکت رضایت شغلی، تعهد، احساس تعلق، نوآوری و اگت عملکرد مواجه می‌شود.

کارکنان صرف نظر از حوزه کاری یا سازمان یا منطقه جغرافیایی، به طرز برخورد مدیران با خود کاملا دقت دارند و خود را با همکاران هم‌سطح خود مقایسه می‌کنند(هم‌سطح از نظر استعداد و اخلاق نیست، بلکه از نظر جایگاه). آنها به سرعت متوجه تفاوت لحن، زبان بدن، خلوص نیت، سبک نقد و تعریف و تمجیدها می‌شوند. و وقتی حس می‌کنند مدیر احتمالا به نظرات و پیشنهادهایشان اهمیت نمی‌دهد، متوجه تلاش‌هایشان نمی‌شود و تیزها و ترجیحاتشان را در نظر نمی‌گیرد، اغلب دچار یأس و اضطراب و حتی برخاش می‌شوند. لذا از «ما» و «او» نمی‌کنند بلکه «برای ما» و کار می‌کنند. مدیری به ما گفت: «رئیسم به من گفت تو یک منبع ارزشمندی؛ به خیال خودش داشت از من تعریف می‌کرد اما این حرفش به من احساس ارزش نمی‌داد، بلکه بیشتر احساس خاصی نداد در حالی که از بقیه همکارها با اشتیاق خاصی تعریف می‌کرد.» ما اقراری را دیدیم که بابت رفتار تبعیض‌آمیز مدیرشان، به گریه افتادند. بعضی‌ها نیز به امید یافتن یک گروه خودی در یک شرکت دیگر، استعفا دادند. حتی اگر به قیمت بی‌پولی و از دست دادن موقعیت درآمد بوده باشد. مدیران معمولا این‌طور استدلال می‌کنند که هرگونه تمایزی، ناخواسته است و کارکنان بیش از حد به ناراحتی‌های جزئی بها می‌دهند. هر دو ادعا ممکن است درست باشد. اما آنچه مهم است نگاه از بالا به پایین است. از آنجا که بی‌عدالتی، پیامدهای جدی دارد مدیران باید ادعا بدهند که چنین مشکلی وجود دارد و سپس برای رفع آن تلاش کنند.

تحقیقاتی که سال ۲۰۰۶ توسط «جو لابیانکا» و «دنیل برس» انجام شده نشان می‌دهد که «درصد روابط کاری کاملا منفی هستند اما داده‌های اخیر در رابطه با «مشارکت کارکنان و تاثیر رفتار رئیس در استعفای آنها» نشان می‌دهد که در مورد رابطه میان رئیس و کارمند زیردست، مشکل فراتر از اینهاست. طبق تحقیقات، بالای ۵۰ درصد کارکنان دچار عدم‌صداقت‌کنند (استعفای بی‌سر و صدا) و ۱۸ درصد، فعالانه به دنبال شغل دیگری هستند (استعفای حقیقی). گرچه مدیران، تنها عامل موثر بر مشارکت کارکنان نیستند، اما عامل قدرتمندی هستند. مطالعاتی نشان داده‌اند تحقیقات مک‌کینزی، ۷۵ درصد افرادی که استعفا داده‌اند گفته‌اند استعفایشان تا حدی به دلیل این بوده که از مدیر خود احساس ارزشمندی دریافت نکرده‌اند. تاکنون بیشتر پژوهش‌ها درباره رابطه میان رئیس و کارمند، حول محور روابط خوب بوده اما ما باید پیامدهای روابط منفی و بی‌کیفیت را نیز در نظر داشته باشیم. این روابط، بیشتر شبیه یک توافق قراردادی هستند و حس اعتماد، علاقه، احترام و تبادل در آنها کم است. طبق تحقیقات، از آنجا که کارکنان غیرخودی، معمولا احساس دلخوری یا محرومیت نسبی می‌کنند ممکن است از خود بی‌اعتمادی و بی‌علاقگی بروز دهند. این مانع از مشارکت آنها در تعامل سازنده، حل مسئله نیمی و تبادل دانش می‌شود و باعث می‌شود جایگاه غیرخودی بودنشان، تقویت شود. در تحقیقاتی مدیران شرکت کنندگان همه کارکنان خود را خودی در نظر گرفتند و از آنها خواستند به رابطه‌شان با رئیس‌شان فکر کنند (در مقایسه با همکارهای هم‌سطحش) و وقتی بالاخره می‌توانست با مدیر صحبت کند، مدیر از صحبت درباره مسیر پیشرفت او طفره می‌رفت، او دچار احساس بی‌ارزشی و بی‌اعتمادی نسبت به مدیر شد و به استعفا فکر می‌کرد.

آیا تنها همین رابطه را داشته او در یک قاره دیگر زندگی می‌کند و با همکارها و رئیس، از طریق تماس تصویری در ارتباط است. او می‌گوید رئیسش در این تماس‌ها، او را وارد گفت‌وگو نمی‌کند و از او نظر نمی‌خواهد، به او کمتر از بقیه کارکنان آموزش می‌دهد و او را محق نمی‌کند. آیا شنیو به ما گفته که قصد دارد دنبال کار دیگری بگردد.

نکته این است که کارکنان باانتظار می‌توانند به راحتی و به دلیل کم‌توجهی رئیس، مثل عدم‌حمایت یا عدم‌قدرشناسی یا گوش ندادن به صحبت‌هایشان، دچار حس «بیگانگی» شوند و از آنجا که چنین رفتارهایی، متجاوزانه محسوب نمی‌شوند، مدیران معمولا متوجه نیستند که رفتارشان ایراد دارد. رفتار بعضی مدیران یا کارکنان می‌تواند به صورت هشتگی در نوسان باشد پس مهم است که نحوه مدیریت خود را مرتب ارزیابی کنید. توصیه می‌شود مدیران در پایان هر هفته، تعاملات خود با کارکنان را جزییات به یاد آورند و مرور کنند. در مورد هر فرد، از خود سه سوال بپرسید:

۱- آیا به دنبال گفت‌وگو با او بودم؟ آیا برای برقراری گفت‌وگوهای فراتر از وظایف روزمره، تلاش کردی تا درباره اهداف بزرگ‌تر صحبت کنید یا تعامل اجتماعی داشته باشید؟

۲- آیا قابلیت‌هایش را به رسمیت شناختم؟ آیا در جلسات، از او نظر یا پیشنهادی خواستی یا ایده‌هایش را شنیدید گرفتی؟

۳- آیا به رشد او کمک کردم؟ آیا رفتار و گفتارت با او به آموزش و توسعه‌اش کمک می‌کند؟ مثلا آیا به او مسئولیتی فراتر از سطح دانشش می‌دهی یا با آموزش و بازخورد سازنده به او ارائه می‌دهی؟ (بهتر است سوالات به صورت بله-خیر باشند.)

حتی اگر پاسخ به یکی از سه سوال منفی باشد و مخصوصا اگر سه هفته پشت سر هم اتفاق افتاده باشد، باید این کم و کاستی را رفع کنید. برای ایجاد رابطه صمیمی‌تر با نیروی کار، سرانفش بروید و نکات مشترک میانتان را پیدا کنید (مثل سرگرمی‌های مشترک). حس شباهت، یکی از عوامل موثر در ایجاد علاقه است. برای تقویت حس توانمندی و شایستگی کارکنان، از آنها نظر یا پیشنهاد بخواهید و به آنها فرصت دهید تا خودشان مشکلاتشان را حل کنند. تخصص و دستاوردهایشان را به رسمیت بشناسید و اگر دچار اشتباه کردند، به آنها فرصت دهید تا توضیح دهند. برای کمک به رشدشان، درباره اهداف حرفه‌ای‌شان صحبت کنید و به آنها وظایف چالشی بسپارید. در جمع از آنها تشکر کنید و کاری کنید که از سوی قرار ملموظ بالاتر دیده شوند.

منبع: HBR
نویسنده: Ginka Toegel
مترجم: مریم مرادخانی

مدیر کل شهرسازی و معماری شرکت عمران شهرهای جدید خبر داد:

هوشمندسازی زیرساخت‌های شهرهای جدید در دولت چهاردهم



مدیرکل شهرسازی و معماری شرکت عمران شهرهای جدید با تاکید بر اهمیت دستیابی به شهرهای پایدار که یکی از زیرشاخه‌های آن شهرهای هوشمند است ضمن تشریح چالش‌های دستیابی به این هدف کلان از برنامه هوشمندسازی زیرساخت‌ها و خدمات شهری شهرهای جدید در دولت چهاردهم خبر داد.

به گزارش پیام آشنا، امین مسعودی مدیرکل شهرسازی و معماری شرکت عمران شهرهای جدید به نیاز کشور به ایجاد شهرهای پایدار اشاره کرده و دستیابی به این مهم را در شهرهای جدید قابل تحقق تر از سایر شهرها عنوان کرده است. به گفته وی شهرهای پایدار با رویکرد استفاده از فناوری های نوین همچون اینترنت اشیا، هوش مصنوعی و داده‌های کلان طراحی می‌شوند و مقدمه‌ای برای ایجاد شهرهای هوشمند هستند. همچنین، شهرهای پایدار دارای زیرساخت‌هایی هستند که علاوه بر تأمین نیازهای فوری، آینده‌ای طولانی‌مدت و تاب‌آور را تضمین می‌کنند. این زیرساخت‌ها می‌توانند در برابر تغییرات اقلیمی، رشد جمعیت و مشکلاتی چون آلودگی هوا و تخریب محیط زیست، مقاوم عمل کنند و کیفیت زندگی ساکنان را بهبود بخشند.

مدیرکل شهرسازی و معماری شرکت عمران شهرهای جدید در خصوص اهمیت شهرهای هوشمند و دستیابی شهرهای جدید به این قابلیت‌ها گفت: شهرهای هوشمند بر اساس استفاده از فناوری‌های نوین مانند اینترنت اشیا، هوش مصنوعی و داده‌های کلان طراحی می‌شوند. این شهرها دارای سیستم‌های مدیریت هوشمند هستند. همچنین، خدمات شهری در این شهرها به صورت دیجیتال ارائه می‌شود و شهروندان می‌توانند از طریق اپلیکیشن‌ها و پلتفرم‌های هوشمند به خدمات شهری دسترسی پیدا کنند. مسعودی با بیان اینکه شهرهای هوشمند به‌عنوان یکی از زیرشاخه‌های شهرهای پایدار، رویکردی فناورانه برای دستیابی به اهداف پایداری را فراهم می‌کنند، توضیح داد: هوشمندسازی نه تنها به بهبود خدمات و زیرساخت‌های شهری کمک می‌کند، بلکه با کاهش آلودگی، بهینه‌سازی مصرف انرژی و ارتقای کیفیت زندگی شهروندان، تاب‌آوری شهرها در برابر بحران‌های محیط‌زیستی و اقتصادی آینده را افزایش می‌دهد.

مدیرکل شهرسازی و معماری شرکت عمران شهرهای جدید در تشریح چالش‌های ترسیدن به شهرهای هوشمند گفت: شرکت عمران شهرهای جدید در دولت چهاردهم برنامه‌هایی برای هوشمندسازی زیرساخت‌ها و خدمات شهری در دست اجرا دارد. این برنامه‌ها شامل توسعه سیستم‌های مدیریت هوشمند، بهینه‌سازی مصرف انرژی و ایجاد ساختمان‌های هوشمند و پایدار است.

وی هدف از این برنامه‌ها را ارتقای کیفیت زندگی شهروندان، کاهش هزینه‌های شهری و افزایش بهره‌وری منابع عنوان کرد.

مسعودی با تاکید بر اینکه تحقق کامل شهر هوشمند با چالش‌های متعددی مواجه است، مهم‌ترین چالش را در این بخش، کمبود زیرساخت‌های فناوری پیشرفته که برای مدیریت داده‌ها، ارتباطات و ارائه خدمات هوشمند ضروری است، عنوان کرد.

به گفته وی، هماهنگی ناکافی بین نهادهای مختلف دولتی و خصوصی نیز از دیگر مواردی است که مانع پیشرفت این پروژه‌ها و تحقق شهرهای هوشمند می‌شود.

مسعودی چالش دیگر را مسائل مالی عنوان کرد و گفت: تأمین منابع مالی برای پیاده‌سازی فناوری‌های گران‌قیمت نیاز به سرمایه‌گذاری کلان دارد. همچنین، مقاومت برخی نهادها یا جوامع در برابر تغییرات فناورانه و نبود دانش فنی کافی در برخی مناطق نیز از موانع بزرگ در مسیر تحقق شهر هوشمند هستند.

ماجرای پیامک پرداخت وجه برای نهضت ملی مسکن چه بود؟

سرپرست معاونت مسکن و ساختمان اداره کل راه و شهرسازی استان تهران در پاسخ به خبری با عنوان "شوک دولت به متقاضیان نهضت ملی مسکن: پرداخت آورده ملغاشد" توضیحاتی ارائه کرد.

به گزارش پیام آشنا، پروژه‌های ۵۴۰۰ واحدی نهضت ملی مسکن رباط کریم از لوا سط پابیز سال گذشته بدون عقد قرارداد تسهیلات بانکی ارائه شده بود که با شروع پروژه‌ها از سال گذشته به شرح ذیل پیامک وارید وجه برای متقاضیان ارسال کرده است:

۱-ارسال پیامک برای ثبت نام ۴۰ میلیون تومان در زمان ثبت نام

۲-ارسال پیامک ۴۰ میلیون تومان دوم زمان شروع پروژه‌ها

عرض یک سال گذشته، جمعا ۲۸۰ میلیون تومان از متقاضیان طلب کرده که به طور میانگین فقط ۱۵۰ میلیون تومان پرداخت شده است. پیامک دو روز پیش؛ پنجمین پیامک برای دریافت ۵۰ میلیون تومان وجه فصل پاییز بوده که برخی رسانه‌های مغرض آن را «پرداخت مافاته» نامیدند که کذب است. علاوه براین پروژه مذکور بدون عقد قرارداد تسهیلات بانکی است اما قراردادی برای آن وجود ندارد.

عبدالرضا غفوری معاون مسکن و ساختمان اداره کل راه و شهرسازی استان تهران گفت: زمان دریافت آورده اعضا پروژه‌های ۵۴۰۰ واحدی نهضت ملی مسکن رباط کریم از اواسط پاییز سال گذشته بوده و این اداره کل با توجه به عدم عقد قرار تسهیلات بانکی و تعهد به شهروندان برای شروع پروژه‌ها از سال گذشته به شرح ذیل پیامک وارید وجه برای متقاضیان ارسال کرده است:

۳-ارسال پیامک ۶۰ میلیون تومانی حدود بهمن

۴-ارسال پیامک ۷۰ میلیون تومان حدود اردیبهشت

۴-ارسال پیامک ۵۰ میلیون تومان حدود تیر ماه

۵-ارسال پیامک ۵۰ میلیون تومانی مهر ماه

مجموعا ۲۸۰ میلیون تومان

وی گفت: پیامک‌هایی که دو بار در یک فصل ارسال شده پیامک‌های پیگیری است. شایان ذکر است با وجود آوانگارد یک منش غربی است، چای خود را به جهانی چندصدایی داده. اگر امروز یک کتاب تاریخ هنر معاصر نوشته شود، تعداد هنرمندان غیر غربی آنقدر زیاد است که شما نمی‌توانید بر خلاف گذشته سیطره‌ی غرب را بر عالم هنر نظاره‌گر باشید. (در گفت‌وگو با هدا لاهیجی، منتشر شده در مجله مطالعات هنرهای زیبا، شماره ۱، سال ۱۳۹۹)

منبع: فکرتار

پشت پرده اتوبوس برقی تهران چیست؟

هر از چندگاهی سر و کله یک اتوبوس برقی آبی رنگ در برخی از خیابان ها و مسیر ها پیدا می شود که به شکل آزمایشی اقدام به جابجایی مسافران می کند. حالا سوال اینجا است که ماجرا و پشت پرده این اتوبوس چیست؟

به گزارش پیام آشنا به نقل از همشهری آنلاین، تردد اتوبوس برقی آبی رنگ از شرکت واحد اتوبوسرانی در مسیر خیابان ولیعصر(عج) از پارک وی تا میدان راه آهن را از شرکت واحد اتوبوسرانی پیگیری کردیم.

در این رابطه روابط عمومی این شرکت اعلام کرد که ایت اتوبوس برقی همان دستگاهی است که مدت ها قبل در مسیر خیابان جهرم از میدان جمهوری تا میدان بهارستان مسیر آزمایشی داشت و حضور آن در مسیر های مختلف و جلجیایی مسافر موضوع تازه و اتفاق جدیدی نیست بر این اساس اتوبوس برقی که محصول یکی از شرکت



های داخلی است، در شرایط مختلف جوی از قبیل آفتابی، برفی و بارانی و در فصول مختلف سال مانند تابستان و زمستان و همچنین مسیر های مختلف که شیب، مسافت و... متفاوتی دارند تست و آزمایش می شوند.

در آینده نیز شاهد سیر و تردد این اتوبوس در دیگر مسیر ها خواهیم بود که آزمایشی است و هنوز به شکل رسمی و قطعی پای اتوبوس های برقی به ناوگان اتوبوسرانی پایتخت باز نشده است.

از احداث زباله سوز ۶۰۰۰ تنی در تهران چه خبر؟

مدیرعامل سازمان سرمایه گذاری شهرداری تهران آخرین جزئیات احداث زباله سوز در تهران را تشریح کرد.

به گزارش پیام آشنا به نقل از ایسنا، نوید خاصه یاف در مورد سرانجام نصب زباله سوز در تهران که از آذر ماه سال گذشته موضوع احداث زباله سوز ۶۰۰۰ تنی مطرح شد، گفت: زباله سوز ابعاد فنی بسیاری دارد که باید همه ابعاد آن مورد مطالعه قرار گیرد چرا که ظرفیت زباله سوز، ارزش مالی قراردادها، میزان حرارت تولیدی، میزان رطوبت در تابستان و زمستان مهم است و یادمان باشد که ایجاد این زباله ۶۰۰۰ تنی به ارزش مالی حدود ۵۰۰ میلیون دلار بگونه‌ای است که باید مورد بررسی دقیق تری قرار گیرد و اگر خدایی ناکرده کوچکترین اشتباهی در محاسبه رخ دهد ممکن است ایجاد زباله سوز به جای منفعت، ضرر داشته باشد.

وی با بیان اینکه تفاهم نامه اجرای زباله سوز که به امضاء رسید بررسی ابعاد مختلف موضوع در دستور کار قرار گرفت، افزود: ارزیابی سرمایه گذار خارجی وتوان فنی مورد بررسی قرار گرفت و در این میان فرآیند انتخاب قانونی مشاور ذی صلاحی که بتواند در کنار شهرداری تهران نسبت به بررسی‌های لازم اقدام کند، زمانبر بود.

خاصه یاف در ادامه با بیان اینکه در نهایت بعد از جمع بندی نهایی موضوعات، با حضور مدیران و دوستان در سازمان پسماند جلسانی در کمیسیون سلامت شورای شهر تهران برگزار شد و به سوالات مختلف پاسخ داده شد، گفت: سوالاتی مطرح شد و قرار شد سوالات نیز مورد بررسی قرار گیرد و به همین دلیل بعد از برگشت طرح، مشاوره پروژه مجددا در حال بررسی است تا دوباره موضوع در کمیسیون تخصصی شورای شهر بررسی شود و زمانی که کمیسیون خدمات شهری شورای شهر تأییدیه را اعلام کند اجرای زباله سوز در تهران برای کسب رأی باید در صحن علنی بررسی و تصویب شود و در صورت تأیید اعضای شورای شهر تفاهم‌به قرارداد می‌رسد.

مدیرعامل سازمان سرمایه گذاری شهرداری تهران با تأکید بر اینکه هنوز مدل مالی اجرای زباله سوز ۶۰۰۰ تنی احصا نشده است چراکه باید اول بررسی‌ها به نتیجه برسد، ادامه داد: اما از نظر تکنیک مدل مالی یعنی بازگشت سرمایه گذار یا خرید تضمینی برق به نرخ صادراتی به جمع بندی رسیدیم فقط اعداد دقیق بعد از اتمام کامل بررسی‌ها و تهیه گزارش فنی ظرف یک هفته تا ۱۰ روز را بعد از تأیید نهایی ارائه می‌دهیم و برای تصویب شورای شهر ارسال می‌شود.

وی با بیان اینکه برای ارسال لایحه به شورای شهر برای بررسی و تصویب نهایی باید پیوست‌های محیط زیستی استاندارد و اخذ مجوزهای فنی در نظر گرفته شود، گفت: همه این مجوزها در این فرآیند در حال اخذ از سوی مشاور طرح است واین موضوعات در کارگروه‌های مختلف در حال بررسی است.

خاصه یاف در مورد زمان اجرای پروژه با تأکید بر اینکه مدل فنی باید نهایی شود، گفت: بعد از تأیید نهایی و بررسی فنی، ظرف مدت نهایتا طی دو هفته مدل مالی را تعیین می‌کنیم؛ اما اینکه چه زمانی بررسی‌ها در کمیسیون‌ها به پایان می‌رسد و در صحن علنی بررسی می‌شود نیاز به زمان دارد.

مرور لوکیشن‌های مورد علاقه کارگردانان معروف



تهران را بید پانزده لوکیشن فیلم‌های به‌یادماندنی تاریخ ایران بنامیم؛ خانه‌های تاریخی و آپارتمان‌هایی که قصه فیلم‌های معروف آنجا شکل گرفته و همه آن صحنه‌ها بر خلطرمخاطب‌ماندگار شده‌اند.

همشهری آنلاین – سمیرا پاداچانبور: از میان کارگردان‌های معروف ایرانی، علی حاتمی علاقه خاصی به تهران داشت و اغلب لوکیشن فیلم‌هایش نیز در پایتخت انتخاب می‌شد. اوبرای ساخت سریال هزاردستان لوکیشن تهران قدیم را ساخت و انتخاب او برای لوکیشن فیلم مادر در خانه‌ای در خیابان شیخ هادی تأثیر گذاری فیلم و اصالت آن را چند برابر کرد.

هر آن چه در فیلم مادر نماد بهبود و اصالت ایرانی است در این خانه هست. خانه متعلق به محمد ساعد مراغه‌ای، مقلب به ساعدالوزاره، سیاستمدار ایرانی بود که بعدها امیر اصلان افشار، سفیر ایران در ترکیش، آن را خرید بعد از انقلاب و پس از فرار صاحب‌خانه ملک در اختیار دولت قرار گرفت. مرحوم حاتمی نیز خانه را برای فیلمبرداری فیلم مادر اجاره کرد بعدها به‌جای آن خانه باصفا مجتمع ۳۲ واحدی ساختند

مرحوم داریوش مهرجویی نیز لوکیشن های ماندگاری از فیلم‌هایش به‌جای گذاشت. لیلای معروف مهرجویی در محله ولنجک در یک خانه‌باغ فیلمبرداری شد. خانه‌ای با الگوی معماری ایرانی که مهوش علمی و یک معمار ایتالیایی آن را طراحی کردند. این خانه تلفیقی از معماری مدرن و باغ ایرانی بود.

خاطره‌انگیزترین قاب‌ها از مرور لوکیشن‌های مورد علاقه کارگردانان معروف

فیلم دیگر مهرجویی با نام آپارتمان‌نشین‌ها لوکیشن معروفی نداشت. جایی در زمین‌های خاکی غرب تهران؛ برخی آن را در محله ستارخان می‌دانند و بعضی دیگرمی گویند این فیلم در محدوده محله جنت‌آباد امروزی ساخته شده است. مهرجویی فیلم مهمان مامان را نیز در یک خانه تاریخی ساخت؛ خانه‌ای که در اداره ثبت به نام سرهنگ ایرج از نظامیان دوران پهلوی، است. البته قبل از این، خانه به نام فردی به اسم میرزا زکی خان خویی بود؛ خانه‌ای با معماری غنی دوران صفویه و قاجار که در حال حاضر در اختیار میراث فرهنگی است.

داریوش مؤذنیان، کارگردان و بازیگر، درباره لوکیشن های تهران می‌گوید: «فرد و لوکیشن مناسب از مهم‌ترین فاکتورهای فیلمبرداری و موفقیت فیلم است. در گذشته فیلمبرداری در فضاهای داخلی خانه سخت بود و چون نور مناسبی وجود نداشت ازاین‌رو فضای بیرونی را در باغ‌ها و حیاط می‌گرفتند و برای فضای داخلی اغلب لوکیشن تئاتری می‌ساختند. اگر دقت کرده باشید حیاط در لوکیشن فیلم‌های قدیمی نقش مهمی دارد. خانه‌های تاریخی تهران هم بهترین گزینه برای این موضوع بود.»

از معروف‌ترین لوکیشن های تهران می‌توان به کافه تمدن در لاله زار و کافه قائمقامه به‌عنوان قدیمی‌ترین کافه تهران، سریال پدرسالار در خانه مهرانگیز کامبیز در محله عدولجان که به خانه فرهنگ امامزاده یحیی تبدیل شده است، نیز اشاره کرد. همچنین از سریال روزگار غریب در خانه ادیب‌الممالک فراهانی در منطقه ۱۲ و فیلم خانه پدری در خانه مؤتمن‌الاطبا در عدولاجان هم می‌توان نام برد. در این میان نباید از کاخ گلستان هم غافل شد که از نخستین لوکیشن‌های فیلم‌های ایرانی بود و سریال معروف امیرکبیر هم آنجا ساخته شد.

شهرک اکباتان تهران نیز در غرب تهران به‌واسطه نوع معماری مدرن و خاص همیشه مورد توجه کارگردان‌ها بوده است. فیلم همسفر علی درخشنده، فیلم‌های آقریقا، سیزده و قورباغه هومن سیدی و فیلمی به نام اکباتان که کارگردانی مهرشاد کارخانی نیز در این شهرک ساخته شدند.

دیدگاه



پست‌مدرنیسم هرگز به پایان نخواهد رسید

علیرضا سمیع آذر

پست‌مدرنیسم هرگز به پایان نخواهد رسید. ما می‌توانیم از آغاز پست مدرنیسم صحبت کنیم، از لحظه‌ای که رویکردهای مدرنیستی به چالش کشیده شدند و نظریات تازه‌ای به شکل رهایی‌بخش مطرح شدند. این می‌تواند آغاز پست‌مدرنیسم باشد، ولی هرگز نمی‌توانیم از پایان پست‌مدرنیسم صحبت کنیم. جریانی که هر لایه‌ی جدید و متنوعی را بپذیرد هرگز دچار سقوط نخواهد شد.

پست‌مدرنیسم نوعی رهایی و باز شدن است و این دریافتی است برگشت‌ناپذیر. تنها اتفاق قابل پیش‌بینی که از دهه‌ی نود میلادی آغاز شد و بعد از سال دوهزار با قدرت بیشتری تداوم پیدا کرد، جغرافیای تازه‌ای است که در عرصه‌ی هنر معاصر جهان به ظهور رسیده.

برخلاف دوره‌ی مدرن که عمدتاً در برگیرنده سبک‌ها و جریان‌های غربی بود که از پاریس و بعد نیویورک به دنیا معرفی می‌شدند، حالا شاهد هستیم که جرقه‌های قدرتمندی به صورت موج‌های حاشیه‌ای از کشورهای غیر غربی از جمله سرزمین‌های آسیایی پدیدار می‌شوند. به این ترتیب برخلاف یک قرن جنبش مدرن که همه چیز با تراوشات دنیای غربی آغاز می‌شد و از آنجا به همه جهان سرایت پیدا می‌کرد، در دوره‌ی معاصر ایده‌های تازه ممکن است که از سرزمین‌های غیر غربی و به‌خصوص پایتخت‌های آسیایی به دنیا معرفی شوند و از جمله چین، ژاپن، کره، هند و برخی کشورهای خاورمیانه مثل ایران.

حالا جغرافیای تازه‌ای در عالم هنر شکل گرفته و وضعیت تک‌صدایی پیشین که به نظر می‌رسید ایده‌ی آوانگارد یک منش غربی است، جای خود را به جهانی چندصدایی داده. اگر امروز یک کتاب تاریخ هنر معاصر نوشته شود، تعداد هنرمندان غیر غربی آنقدر زیاد است که شما نمی‌توانید بر خلاف گذشته سیطره‌ی غرب را بر عالم هنر نظاره‌گر باشید. (در گفت‌وگو با هدا لاهیجی، منتشر شده در مجله مطالعات هنرهای زیبا، شماره ۱، سال ۱۳۹۹)

منبع: فکرتار

محیط زیست

هشدار سطح نارنجی نسبت به افزایش امواج دریا در جنوب کشور

سازمان هواشناسی کشور نسبت به افزایش سرعت وزش باد و ارتفاع امواج دریا هشدار سطح نارنجی داد.

به گزارش پیام آشنا، سازمان هواشناسی با صدور هشدار نارنجی رنگ آورده است: افزایش بیشینه سرعت وزش باد جنوب شرقی در محدوده ۲۶ تات و افزایش بیشینه ارتفاع امواج دریا تا ۱۸ متر در مناطق ساحلی و بیش از ۱۸ متر در مناطق دور از ساحل دوشنبه (۹ مهر) در مناطق ساحلی و دور از ساحل استان‌های خوزستان و بوشهر، در نواحی شمالی و مرکزی خلیج فارس، سه‌شنبه (۱۰ مهر) در مناطق ساحلی و دور از ساحل استان‌های خوزستان و بوشهر، در خلیج فارس و چهارشنبه (۱۱ مهر) در در مناطق ساحلی و دور از ساحل استان‌های خوزستان و بوشهر، در نواحی شمالی و مرکزی خلیج فارس پیش بینی می‌شود.

از اثرات این مخاطره می‌توان به خطر غرق‌شدن شناگران، پاره شدن تورهای صیادی و آسیب به قفس‌های پرورش ماهی، اختلال در تردد و فعالیت‌های دریایی به‌ویژه تردد شناورهای سبک، قایق‌های صیادی و سبک و نیمه سنگین، احتمال خسارت به کشتی‌ها و شناورهای تجاری و ماهیگیری و خسارت به تاسیسات ساحلی و اختلال در فعالیت سکوهای نفتی اشاره کرد.

سازمان هواشناسی نسبت به منع شنا، منع فعالیت‌های تفریحی و شیلاتی و تردد شناورهای سبک، محدودیت در تردد شناورهای نیمه سنگین و سنگین، محدودیت تردد کشتی‌های تجاری و لنج‌های ماهیگیری، انتقال شناورهای سبک به خشکی و مناطق امن، اتخاذ تمهیدات لازم جهت محدودیت در فعالیت‌های ساحلی و فراساحل و فعالیت‌های سکوهای نفتی توصیه می‌کند.

در هشدار نارنجی رنگ سازمان هواشناسی پیش‌بینی می‌شود که پدیده‌ای جوی اثرات منفی با دنبال داشته باشد و خسارت‌های احتمالی را سبب شود هشدار نارنجی برای آمادباش دستگاه‌های مسئول برای مقابله با یک پدیده خسارت‌زا صادر می‌شود