دبیر شورای عالی شهرسازی:

تامین زمین مستلزم «آب و برق و گاز» است

دبیر شورای عالی شهرسازی و معماری ایران ضمن تاکید بر اینکه دولت در تعهدات خود به اجرای مسکن حمایتی پایبند است، گفت: تامین زمین فقط به معنای الحاق اراضی به محدوده شهرها نیست. در شورای‌عالی شهرسازی و معماری، ۶ روش برای تامین زمین داریم که بر اساس ظرفیت‌های موجود، مورد استفاده قرار می‌گیرند.

به گزارش پیام آشنا، غلامرضا کاظمیان دبیر شورای عالی شهرسازی و معماری ایران و معاون وزیر راه و شهرسازی از اقدامات دولت در راستای تامین زمین برای پروژه‌های مسکن حمایتی یک‌میلیون و ۵۰۰هزار خانوار خبر داد.
کاظمیان در خصوص عملکرد دولت در حوزه تامین مسکن حمایتی و تحقق وعده‌های داده‌شده به مردم گفت: دولت در چهار سال گذشته توانسته است ۱۲۱هزار و ۵۰۰ هکتار زمین را در سطح کشور برای ساخت مسکن تامین کند همچنین شهرکسازی و الحاق حدود ۹هزار و ۵۰۰ هکتار زمین در دولت چهاردهم به تصویب شورای عالی شهرسازی رسیده است که به ما کمک خواهد کرد تا پروژه‌های مسکن حمایتی را به نحو موثری اجرا کنیم. به این ترتیب در قالب ۱۲۱۵۰۰ هکتار مذکور ظرفیت احداث حدود ۳.۵میلیون واحد مسکونی فراهم شده است.
وی با اشاره به مشکلاتی که باز کردن سامانه‌ها بدون برنامه‌ریزی دقیق می‌تواند ایجاد کند، گفت: نباید سامانه‌ها و درخواست‌های ثبت‌نام مسکن حمایتی به شکل بی‌برنامه و بدون زیرساخت‌های مناسب و برنامه‌ریزی دقیق اجرا شوند؛ زیرا این امر می‌تواند مشکلات بسیاری را برای متقاضیان ایجاد کند.
کاظمیان افزود: یکی از مهم‌ترین چالش‌ها در پروژه‌های مسکن حمایتی، تامین زمین و استفاده بهینه از اراضی موجود است. بر همین اساس، دولت ۶ روش تامین زمین را برای اجرای طرح‌های مسکن حمایتی در نظر گرفته است.
دبیر شورای عالی شهرسازی و معماری ایران تاکید کرد: تامین زمین فقط به معنای الحاق اراضی به محدوده شهرها نیست. در شورای‌عالی شهرسازی و معماری، ۶ روش برای تامین زمین مطرح است که این روش‌ها بر اساس ظرفیت‌های موجود، اسناد فرادست و تاکید بر کاهش آسیب‌های زیست‌محیطی و شهری طراحی و مورد استفاده قرار می‌گیرند. کاظمیان در تشریح ۶ روش تامین زمین گفت: استفاده از اراضی داخل محدوده مصوب شهرها (شناسایی زمین‌های قابل استفاده که قابلیت واگذاری برای طرح‌های مسکونی دارد)، توسعه در محدوده‌های جدید مصوب شهرها و روستاها (موسوم به اراضی الحاقی) در مواردی که امکان تامین زمین درون محدوده نباشد، با رعایت ملاحظات طرح‌های جامع و تفصیلی، بازنگری و بهینه‌سازی کاربری‌ها و تراکم جمعیتی و ساختمانی (استفاده از ظرفیت افزایش تراکم ساختمانی در برخی شهرها و محله‌ها برای تامین نیاز مسکن)، شناسایی و استفاده از اراضی تحت تملک نهادهای عمومی و غیردولتی (با هماهنگی و تفاهم با نهادهایی مانند بنیاد مستضعفان، ستاد اجرایی فرمان امام، آستان قدس و دیگر دستگاه‌ها)، به‌کارگیری اراضی در نواحی پیرامون شهرها با ساختار مناسب توسعه (ایجاد شهرک‌ها یا پهنه‌های جدید با رعایت زیرساخت‌ها و پیوست‌های پدافند غیرعامل و زیست‌محیطی)، احیای بافت‌های ناکارآمد شهری (از طریق بازسازی، نوسازی و استفاده مجدد از زمین‌های رها شده یا نیمه‌فعال در بافت‌های فرسوده) از مصادیق روش‌های تامین زمین هستند.
کاظمیان تاکید کرد: این ۶ روش در کنار هم، می‌توانند به شکل متوازن و اصولی، پاسخگوی نیازهای فعلی و آینده کشور در بخش زمین برای مسکن و شهرسازی و توسعه روستاها باشند. ما تلاش کرده‌ایم از توسعه بی‌ضابطه افقی و عمودی جلوگیری کنیم و در عین حال، به تعهد دولت در قبال تامین مسکن برای ۱.۵ میلیون نفر در قالب نهضت ملی پاسخ دهیم.
کاظمیان گفت: پروژه‌های مسکن حمایتی نیازمند توجه ویژه به تامین منابع و اراضی است. اگرچه با مشکلاتی روبه رو هستیم، اما عزم دولت در تامین مسکن برای اقشار مختلف جامعه همچنان پایدار است. تحقق اهداف اعلام‌شده در این بخش به همکاری و هماهنگی بیشتر دستگاه‌های مختلف به‌ویژه در تامین زیرساخت (آب، برق و گاز) و خدمات عمومی و شهری نیاز دارد.
سیاست مورد تاکید وزیر راه و شهرسازی بر تامین همزمان و متوازن زمین، مسکن، زیرساخت و خدمات عمومی است تا از این طریق سکونت در این خانه‌ها به ارتقای رضایتمندی مردم و سرمایه اجتماعی کارگزاران نظام حکمرانی منجر شود.

هجدهمین دوره یادمان و جایزه معماری میرمیران با محوریت «معماری و رنگ» برگزار شد

هجدهمین دوره یادمان و جایزه معماری میرمیران روز چهارشنبه ۱۰ اردیبهشت ۱۴۰۴، با حضور جمعی از معماران، طراحان، پژوهشگران و علاقه‌مندان حوزه معماری، در خانه‌ی هنرمندان ایران برگزار شد.

به گزارش پیام آشنا، این مراسم در تالار استاد جلیل شهناز، از ساعت ۱۶ تا ۱۹ میزبان برنامه‌های متنوعی در بزرگداشت میراث معمارانه و ترویج اندیشه‌های خلاق در طراحی مفهومی بود. در این رویداد، سخنرانی‌ای با عنوان «معماری و رنگ» توسط اساتید حوزه معماری بیان شد که به نقش و معنای رنگ در بسترهای گوناگون زندگی و تأثیر آن در فرآیند طراحی معماری پرداخت. موضوعی که امسال محور مسابقه طراحی مفهومی جایزه معماری میرمیران نیز قرار گرفته بود.
همزمان با این مراسم، دو نمایشگاه از آثار منتخب برگزار شد؛ یکی شامل آثار برگزیده هفدهمین دوره و دیگری آثار منتخب هجدهمین دوره جایزه معماری میرمیران، که توانست بازتابی از خلاقیت نسل جوان معماران و نگاه نو به مفاهیم بنیادین طراحی باشد. بخش ویژه‌ای از مراسم نیز به گرامیداشت زنده‌یاد فرشاد فرهی و زنده‌یاد ابراهیم سیند، مشاوران عالی معماری و طراحی شهری بنیاد معماری میرمیران اختصاص یافت. حضار با مرور بخشی از خدمات و آثار این دو چهره اثرگذار، یاد و نام آنان را گرامی داشتند.
در پایان مراسم، جوایز برگزیدگان هجدهمین دوره مسابقه طراحی مفهومی با موضوع «معماری و رنگ» اهدا شد. این مسابقه به مفهوم نمادین رنگ در جلوه‌های گوناگون زندگی و نحوه بهره‌گیری از آن در طراحی‌های معماری می‌پرداخت و بار دیگر نشان داد که جایزه میرمیران بستری جدی برای پیوند خلاقیت، مفهوم و هویت در معماری معاصر ایران است.

ایران انحصار پله برقی‌های مورد نیاز مترو را شکست

بررسی عملکرد سازمان قطارشهری کرج در نشست مشترک با تیم رسانه‌ای جهاد تبیین شهرداری کرج

مدیر پروژه شرکت سایپر در خط ۲ قطار شهری کرج با اعلام خودکفایی در تولید پله‌های برقی مورد نیاز مترو در داخل کشور، از شکسته شدن انحصار شرکت‌های خارجی در این زمینه خبر داد.

به گزارش پیام آشنا، محمدجواد رستمی در نشست خبری جهاد تبیین، اظهار کرد: پیش از این انتقال پله برقی به پروژه سه ماه زمان نیاز داشت، اما با تولید داخلی توانستیم ظرف سه روز پله‌های برقی ایستگاه متروشهید سلطانی را به پروژه انتقال دهیم.
رستمی گفت: خط ۲ قطار شهری کرج با طول ۲۷ کیلومتر، به‌گونه‌ای تعریف‌شده که از کمالشهر آغاز و پس از عبور از نقاط پرتردد شهر، تا ملارد امتداد پیدا کند. اما در مسیر پر فراز و نشیب اجرای این پروژه ملی، چالش‌هایی رخ داده است. تغییرات در تقسیمات جغرافیایی و جدایی فردیس از کرج، از جمله مسائلی است که در خصوص ادامه فاز دوم این خط از ایستگاه شهید سلطانی (پل فردیس) تا ملارد، مطرح شده است.
وی افزود: با این حال، شرکت سایپر به عنوان پیمانکار اصلی، همچنان به قرارداد خود پایبند بوده و آمادگی کامل دارد تا به محض ابلاغ رسمی از سوی کارفرما، عملیات اجرایی فاز دوم را نیز آغاز کند. ما معتقدیم که با تدبیر و همکاری مسئولان، این موانع نیز برطرف شده و شاهد تکمیل هرچه سریع‌تر پروژه حیاتی خواهیم بود.
مدیر پروژه شرکت سایپر در خط ۲ قطار شهری کرج در ادامه بیان کرد: یکی از مهمترین ارکان پیشبرد هر پروژه عمرانی، تامین به موقع جریان نقدینگی است. پروژه قطار شهری کرج نیز از این قاعده‌مستثنی نبوده و همواره نیازمند تزریق منابع مالی به صورت منظم و زمان‌بندی شده است.به گفته وی، در سال گذشته، جریان نقدینگی ماهانه این پروژه بالغ بر ۲۶۲ میلیارد تومان بوده است.
رستمی گفت: با تغییرات صورت گرفته و رویکرد جدید مدیریت شهری، مقرر شد تا نقدینگی به صورت هدفمند و بر اساس اولویت‌های تعیین شده در پروژه هزینه شود. این اولویت‌ها با در نظر گرفتن نیازهای فوری شهروندان و امکان بهره‌برداری زودهنگام از بخش‌های تکمیل شده، تعریف‌شده‌اند.

رئیس شورای شهر کرج:

آماده گسترش تعامل با دانشگاه‌ها هستیم

رئیس شورای شهر کرج گفت: شورای شهر کرج آمادگی دارد در مسیر ارتقای علمی شهر، تعامل خود را با دانشگاه‌ها به‌ویژه دانشگاه آزاد اسلامی گسترش دهد.

به گزارش پیام آشنا، به مناسبت هفته بزرگداشت مقام معلم، همایش تجلیل از اساتید دانشگاه آزاد اسلامی واحد کرج با حضور جمعی از اساتید، مدیران دانشگاه، رئیس و اعضای شورای اسلامی شهر کرج، در سالن اجتماعات این دانشگاه برگزار شد.
رئیس شورای اسلامی شهر کرج در این مراسم ضمن تبریک روز معلم، از نقش کلیدی اساتید در ارتقای علمی و فرهنگی جامعه تقدیر و اظهار کرد: اساتید، پایه‌گذاران اندیشه و آگاهی در جامعه هستند. توسعه پایدار شهری زمانی ممکن می‌شود که ارتباط مؤثری میان مدیریت شهری و نهادهای علمی برقرار باشد.
مسعود محمدی بیان کرد: شورای شهر کرج آماده است در مسیر ارتقای علمی شهر، تعامل خود با دانشگاه‌ها به‌ویژه دانشگاه آزاد اسلامی را گسترش دهد.

محمد اسدیان، رئیس مرکز پژوهش و مطالعات راهبردی شورای اسلامی شهر کرج نیز در حاشیه این مراسم با تأکید بر اهمیت جایگاه پژوهش در نظام آموزش عالی بیان کرد: پژوهش، پشتوانه تصمیم‌گیری‌های خردمندانه در سطوح مختلف است. دانشگاه‌ها باید با توجه به مسائل بومی، راهکارهایی کاربردی برای مدیریت شهری ارائه دهند. وی اذعان کرد: مرکز پژوهش‌های شورا آمادگی کامل دارد تا در این زمینه با دانشگاه‌ها همکاری کند.
در ادامه، عمار ایزدیار، رئیس کمیسیون برنامه و بودجه شورای اسلامی شهر کرج، با تبریک این روز و قدردانی از اساتید افزود: سرمایه‌گذاری در آموزش عالی، سرمایه‌گذاری برای آینده شهر است. دانشگاه‌ها می‌توانند با ارائه راه‌حل‌های علمی و مبتنی بر پژوهش، به بهبود نظام بودجه‌ریزی شهری کمک کنند
ایزدیار خاطرنشان کرد: در کمیسیون برنامه و بودجه شورا، نگاه ما به دانشگاه نه‌تنها به‌عنوان یک نهاد آموزشی، بلکه به‌عنوان بازوی مشورتی و علمی مدیریت‌شهری است.
در بخش دیگری از مراسم، رئیس دانشگاه آزاد اسلامی واحد کرج نیز با اشاره به جایگاه والای استاد در نظام تعلیم و تربیت کشور، از تلاش‌های اساتید در حوزه آموزش، پژوهش و فرهنگسازی علمی قدردانی کرد.
در پایان، از جمعی از اساتید نمونه دانشگاه در حوزه‌های مختلف علمی و پژوهشی با اهدای لوح سپاس و هدایایی با حضور رییس و اعضای شورای شهر تجلیل به عمل آمد.

دیدگاه

بعضی‌ها می‌گویند که ماشین تمام معنویات را از بین برده است و می‌برد

ژازه تباتبایی

از روزی که ماشین آمد، از روزی که کامپیوتر و روبوت به زندگی انسان‌ها پا گذاشت، و از روزی که چرخ را بشر اختراع کرد، همه‌ی اینها قرار شد ابزارهایی باشند برای کمک به انسان. تا جایی که بشر دیگر بدون ماشین نمی‌تواند زندگی کند مثل انسانی که در بدن خون نداشته باشد، ماشین را دیگر نمی‌شود از انسان گرفت. عده‌ای مخالف هستند و می‌گویند ماشین دنیا روابط انسانی، انسان و هنر را خواهد خورد. همه‌ی اینها پیش‌بینی‌ها و حرف‌هایی است.
{...} دنیا که جلو می‌رود انسان‌ها باید با آن حرکت کنند. نمی‌شود فراموش کرد که ماشین وجود دارد. نمی‌شود آن را طرد کرد. عده‌ای علاقه دارند که ماشین را طرد کنند. بعضی می‌گویند که ماشین تمام معنویات را از بین برده است و می‌برد. به نظر من این عده در گفته‌های خود صادق نیستند. از نعمت‌ها و غنایم تکنیک می‌خورند و بر ضد تکنیک حرف می‌زنند. (در گفت‌وگو با محمدرضا عدل، منتشر شده در مجله‌ی کلک، ش ۱۲۳، فروردین ۱۳۸۰)

منبع: گفتار

محیط زیست

صدور مجوز احداث ۷۹ ساختگاه نیروگاه خورشیدی در استان تهران

مدیرکل حفاظت محیط زیست استان تهران از موافقت برای احداث ۷۹ ساختگاه نیروگاه‌های خورشیدی در این استان از سال ۱۴۰۳ تاکنون خبر داد.

به گزارش پیام آشنا به نقل از ایسنا حسن عباس‌نژاد با اعلام این خبر گفت: از مجموع ۹۴ استعلام دریافت شده مربوط به احداث نیروگاه های خورشیدی در شهرستان‌های مختلف استان، تاکنون برای ۷۹ مورد مجوز صادر شده است.
وی با اشاره به توزیع جغرافیایی این استعلام‌ها اظهار کرد: شهرستان‌های پاکدشت با ۳۳ مورد و ری با ۳۰ مورد، بیشترین تعداد را به خود اختصاص داده‌اند این در حالیست که شهرستان‌های اسلامشهر، قرچک و دماوند هرکدام تنها یک مورد استعلام داشته‌اند.
مدیرکل حفاظت محیط زیست استان تهران ادامه داد: بر اساس بررسی‌ها، بیشترین ظرفیت نیروگاه‌های خورشیدی استعلام شده به‌ترتیب مربوط به شهرستان‌های ری با ۴۶۴.۹ مگاوات، ورامین با ۳۴۸ مگاوات و ملارد با ۱۱۲.۰۲ مگاوات است.
به گزارش روابط عمومی سازمان حفاظت محیط زیست، عباس‌نژاد در پایان با اشاره به اینکه ۱۵ مورد از استعلام‌های دریافت شده به دلیل عدم مراجعه متقاضیان و ارائه نکردن مدارک و مستندات لازم، بدون اقدام باقی مانده‌اند، تصریح کرد: مجموع کل ظرفیت‌های نیروگاه‌های خورشیدی دارای مجوز استان ۱۰۰۱.۷۱ مگاوات است.

خبر

سرنوشت تپه‌های پلاک ۷۴ چه شد؟

یکی از مناطق قدیمی و جذاب و نمونه در الگوی شهرسازی، محله کوی نصر یا همان گیشای سابق است. تاریخچه شکل گیری این محله به اوایل دهه ۳۰ می رسد؛ محله ای که تقریبا تا سال ۱۳۴۷ به صورت خصوصی در تهران اداره می شد.

بهاره خسروی: «قربان مشهوری» از اهالی قدیمی و بانیان شکل گیری محله گیشا، در باره ماجرای ساخت این محله می گوید: «اراضی محله گیشا در تپه ماهور واقع شده بود و در واقع جزئی از اراضی پلاک ۷۴ خوردین محسوب می شد. محدوده شهرک غرب، دانشگاه امام صادق (ع) و باغ های اطرافش تا مرز سعادت آباد جزء محدوده پلاک ۷۴ محسوب می شوند و محدوده گیشا با پلاک ۸/۷۴ فرعی جزئی از پلاک اصلی ۷۴ و املاک خوردین بود. زمین های این پلاک به «ارباب خدامراد ایلدون» که زرتشتی بود، تعلق داشت.»
به گفته مشهوری، سال ۱۳۳۳ شمسی دو شریک به نام های «کی‌نژاد» و «شاپوریان» این زمین ها را از ارباب خدامراد ایلدون خریداری کردند و شرکت گیشا را که برگرفته از ابتدای نام های خانوادگی این دو شریک است، راه اندازی کردند. کل مساحت محله گیشا یک میلیون و ۳۵ هزار متر مربع است که بعد از خرید به ۱۹۹۹ قطعه تقسیم و در این تقسیم بندی ۳۵۰ هزار مترمربع سهم خیابان ها و کوچه های محله اختصاص داده شد. متراژ بقیه قطعات هم ۲۲۰، ۳۰۰، ۶۰۰، ۱۳۴۵ و ۱۱۰۰ مترمربعی بود.
نخستین زمین های شرکت گیشا که محدوده آن از خیابان جواد فاضل شروع می شد به کارمندان شرکت راه‌آهن فروخته و به تدریج، با افزایش تقاضا، این زمین‌ها به دیگر متقاضیان نیز عرضه شد. این ساکن قدیمی در ادامه اضافه می کند: «نخستین بنایی که در محله گیشا ساخته شد کارگاه ۷۰۰ مترمربعی در محدوده خیابان جواد فاضل برای اسکان کارمندان شرکت گیشا بود که به مرور زمان گیشا تلفظ شد.

کسب و کار

فرهنگ یعنی چرایی نه چیستی

وقتی از کارکنان می‌پرسیم «فرهنگ شرکت شما چیست؟» اینها چند پاسخ رایجی هستند که می‌شنویم:
ما ساعت‌های طولانی کار می‌کنیم.
محیط کارمان دوستانه و سرگرم‌کننده است.
فضای بین ما رقابتی است.
مدیرانمان فوق‌العاده‌اند.
درباره اتفاقات، شفافیت وجود دارد.
بیش از حد درگیر اعداد و شاخص‌ها هستیم.
در واقع وقتی از افراد می‌پرسیم فرهنگ تیم شما چیست؟، طوری جواب می‌دهند انگار از آنها پرسیده‌ای «کار کردن در اینجا چطوری است؟» (آن هم بیشتر جنبه‌های مثبتش).
این جواب‌ها بد نیستند و شاید حتی برای یک فرد خارج از سازمان، مفید هم باشند اما برای من چندان قانع کننده نیستند. این جواب‌ها عمدتا سطحی هستند. مثل اینکه از یک نفر بپرسید «اقیانوس چیست؟» و او در جواب بگوید «آبی». ریشه کلمه «فرهنگ» (culture)، کلمه cultivate به معنای کشت کردن یا پرورش دادن است؛ یعنی رشد دادن چیزی با هدف و نیت. پس بیایید یک سوال عمیق‌تر بپرسیم: «چه باورهایی، مثل آبی هستند که تیم شما را رشد می‌دهند؟» در هر حال، باورها ریشه اعمال و رفتارها هستند. باور شماست که منجر به اقداماتی از سوی شما می‌شود و این باورها هستند که توضیح می‌دهند چرا عملکرد شما به این شکل است. مثلا جمله «ما ساعات طولانی کار می‌کنیم» ممکن است ریشه در این باور داشته باشد که «هرچه بیشتر در محل کار بمانیم، مدیران بیشتر از ما خوششان می‌آید و مطمئن می‌شوند که کارکنان خوبی هستیم» پس تا دیروقت و بعد از شام در محل کار ماندن یا در تعطیلات به محل کار آمدن در این شرکت تبدیل به یک هنجار شده و کارکنان برای اثبات اینکه کارکنان خوبی هستند طبق این هنجار عمل می‌کنند.
از سوی دیگر، ممکن است یک باور ریشه‌ای دیگر وجود داشته باشد که باعث شده کارکنان تا دیروقت کار کنند: «اگر به آدم‌ها اختیارات زیادی داده شود، کارهای خارق‌العاده‌ای از آنها سر می‌زند» پس به کارکنان اعتماد می‌شود که مسوولیت‌های بزرگی را بر عهده بگیرند و این باعث می‌شود خودشان انتخاب کنند که بیشتر کار کنند.
در هر دو سناریو، رفتار یکی است (زیاد کار کردن) اما علت و چرایی آن، زمین تا آسمان با هم فرق دارند من که خیلی خوب می‌دانم کدام محیط را ترجیح می‌دهم. شما وقتی به چیزی عمیقا باور دارید، طبیعی است که آن باور را حتی به صورت ناخودآگاه به عمل تبدیل کنید. پس اگر داستانی را که کارکنان درباره اینکه «موفق بودن چه شکلی است» برای خود تعریف می‌کنند درک کنیم، می‌توانیم فرهنگشان را نیز بفهمیم.
بنابراین، دفعه بعد که کسی از شما پرسید «فرهنگ تیمتان چیست؟» امیدوارم چنین جوابی بدهید: «خب! اجازه بده درباره باورهایی که برایمان مهم هستند توضیح دهم» و برعکس، اگر می‌خواستید فرهنگ یک تیم را درک کنید، سوالاتی بپرسید که عقاید افراد را بیرون می‌کشند. مثل این سوال: «اگر کسی بخواهد در اینجا موفق شود باید به چه چیزی باور داشته باشد؟»

چطور فرهنگ را تغییر دهیم؟
از آنجاکه فرهنگ مجموعه‌ای از باورهاست و باورها هم بیشتر شبیه به جنگل هستند تا بنای «استون‌هنج» (یادمان سنگی معروف پیشاتاریخی در جنوب انگلستان)، پس می‌شود آن را تغییر داد. در واقع، حتی یک نفر به تنهایی می‌تواند فرهنگ را با یک باور جدید و قانع‌کننده، تغییر دهد. شاید آن یک نفر شما باشید.

برای تغییر فرهنگ باید از سه دروازه عبور کنید:
دروازه اول: بدانید که کدام باور موجود را می‌خواهید تغییر دهید و آن باور از کجا آمده
کدام باور است که نگرانید تیم را از مسیر منحرف کند؟ این باور از کجا آمده؟ (مثلا استرس مدیرعامل به خاطر فشار هیات‌مدیره و عقده‌های شخصی؟ اختلال فاجعه‌باری که سال ۲۰۲۱ پیش آمد؟)
یک پست داخلی در لینکدین درباره عملیات آمازون (فیس‌بوک، نتفلیکس که وایرال شد؟) باید به گذشته بروید و رفتار ناخوشایندی را که دائما تکرار شده پیدا کنید (اما این کارکنان چقدر اقتضاح کد می‌نویسند) و باور پشت آن رفتار را شناسایی کنید (برای کارکنان اینجا تحویل سریع نرم‌افزار خیلی مهم‌تر از نوشتن کدهای پایدار است).
سپس از خودتان بپرسید چه چیزی باعث شد آدم‌های منطقی چنین باوری را بپذیرند؟ و همچنان این زنجیره را ادامه دهید و به رده‌های بالاتر بروید. مثلا بپرسید «چه چیزی باعث شد رهبران تیم آن طور رفتار کنند؟» ممکن است جوابش این باشد «احتمالا فکر می‌کنند این طوری می‌شود کارها را سریع پیش برد و بازدهی بیشتری داشت» سپس اشتباه مشخصی را که در آن باور نهفته پیدا کنید. یک راهش این است که از خودتان بپرسید «این باور در چه شرایط و بستری می‌تواند مفید باشد؟» از آنجا که تیم مدیریتی سازمانتان (احتمالا) یک مشت آدم بی‌فکر نیستند، پس باورشان احتمالا عمیق و ریشه‌دار و از روی نیت خیر است گرچه با دلایل نادرست به آن رسیده‌اند. (اگر تیم ما یک عده آدم تنبل و از زیر کار در رو باشند پس فشار آوردن به آنها می‌تواند مفید باشد یا اگر تیم بیش از حد کمال‌گرا باشد و این باعث شود کارها کند پیش برود، کمی فشار آوردن به آنها می‌تواند مفید باشد)
حالا برعکس سوال قبلی را بپرسید: «این باور در چه شرایطی می‌تواند دردسرساز شود؟»
در اینجا می‌توانید بررسی کنید که باور مربوطه، کجاها جواب نمی‌دهد. (وقتی یک تیم از مهندسان تازه‌کار و باانگیزه داری که از «نه گفتن» خجالت می‌کشند و از آنها می‌خواهی عجله کنند. احتمالا نمی‌توانند کار را درست دربیاورند و درست کدنویسی کنند.)

دروازه دوم: باور جایگزین را مشخص کنید
حالا که باور مشکل‌ساز را شناسایی کردید، وقت آن است که یک جایگزین پیشنهاد دهید. فرض کنید یک چوب جادو در دست دارید که می‌توانید با آن هر آرزویی را برآورده کنید. اگر می‌توانستید آن را تکان دهید و کاری کنید که همه اعضای تیم، ناگهان یک باور جدید را بپذیرند، آن باور چه بود؟ حالا نوبت شماست که از باور جدید دفاع کنید.
اینکه دست به سینه بایستید و با همه‌چیز «مخالفت» کنید کافی نیست. آدم‌هایی که همیشه نه می‌آورند فقط باعث افزایش کلافگی تیم می‌شوند.
اگر واقعا می‌خواهید تغییر ایجاد کنید، باید چیزی «خلق» کنید. پس جلو بروید و باور جایگزین خود را ارائه دهید. تا حد امکان آن را جذاب و قانع‌کننده نشان دهید.

دروازه سوم: شروع کنید به تعریف مداوم این داستان جدید
وقتی باور جدیدتان را پیدا کردید، وقتش است که کلاه رهبری‌تان را بر سر بگذارید و شروع به تبلیغ آن کنید. منظورم این نیست که آن را در گروه همکارها در واتس‌اپ بنویسید یا یک بار در جلسه با همکارها دستتان را بالا ببرید و فکر کنید کار تمام است. فراموش نکنید که رهبری سازمانی یعنی یادگیری هنر «تاثیرگذاری».
قسمت کسل‌کننده تاثیرگذاری این است که باید یک پیام را بارها و بارها تکرار کنید تا جایی که مطمئن شوید خودتان به یک کلیشه یا الگوی متحرک تبدیل شده‌اید. به مرور، آن پیام در ذهن همه جا خواهد افتاد.
باور جدید را در گپ و گفت‌های دونفره، جلسات تیم و گروه آنلاین تکرار کنید. اگر یک نمونه پیدا کردید که باور جدید جواب داده یا قبلی جواب نداده (مثلا خیک‌باک دیگر در نرم‌افزار که علتش، کدنویسی با بی‌دقتی است)، آن فرصت را برای تکرار باورتان، غنیمت بشمارید.

درسی از تجربه‌ها
بله شرکت هم یک نهاد است. یک موجودیت پویا که توانایی تغییر دارد اما روح خاص خودش را نیز دارد. ریتم نفس کشیدنش منحصر به فرد است. حاصل همصدایی دهها ذهن و قلب است که با یکدیگر هماهنگند و دردها و امیدهای مشترک دارند. هیچ چیزی به این زیبایی نیست. دستانی که دوشادوش هم چیزی خلق می‌کنند که فراتر از توان یک نفر است. وقتی چشم‌انداز یک شرکت بلندپروازانه و پاک به نظر می‌رسد، به قدری جذاب می‌شود که نمی‌توانید در برابرش مقاومت کنید یا آن همراه می‌شوید و همان نغمه را می‌خوانید.

نویسنده: JulieZhuo
مترجم: مریم مرادخانی
منبع: Medium.com