کسب و کار

فرسودگی متخصصان منابع انسانی

گزارشی که بلنفرم Workvivo منتشر کرده است، نشان می‌دهد ۹۸درصد از متخصصان منابع انسانی دچار فرسودگی شغلی هستند؛ داده‌های دیگری نشان می‌دهد ۵۴درصد از مدیران منابع انسانی احساس خستگی می‌کنند و ۴۲درصد از تیم‌ها با فرسودگی شغلی و خستگی ناشی از کار دست‌وپنجه نرم می‌کنند.

این آمار نشان‌دهنده این است که تعداد زیادی از کارکنان این حوزه تحت‌تاثیر فشار کاری قرار می‌گیرند. عارضه‌یابی این مساله نیازمند بررسی دلایل این اتفاق است. چون به ارائه راه‌حل مناسب منجر می‌شود. قبل از اینکه به علل مختلف وضعیت فعلی منابع انسانی بپردازیم باید تاکید کنیم که مدیریت منابع انسانی همیشه یک عملکرد تخصصی چالش‌برانگیز بوده است.

این موارد، از نارضایتی کارکنان به دلایلی مثل آزار جنسی، تعصب یا اعتراض به پرداخت حقوق ناعادلانه تا اخراج کارکنان یا صرفا تبدیل شدن به فریادی برای کارکنان ناراضی متفاوت است.

عدم‌حمایت و قدردانی ۶۳درصد از رهبران سازمانی هنوز منابع انسانی را یک عملکرد اداری می‌دانند جای تعجب نیست که از هر ۱۰ مدیر منابع انسانی ۸ نفر فکر می‌کنند که فقدان حمایت از سمت مدیریت ارشد سازمان همچنان یک چالش برای منابع انسانی در سال‌های آینده باقی خواهد ماند. در این مسیر، متخصصان منابع انسانی اغلب پشتیبانی لازم برای رشد و توسعه فردی را دریافت نمی‌کنند این حمایت و پشتیبانی می‌تواند از سمت مدیریت، بودجه یا خود کارکنان سازمان باشد.

همچنین، نتیجه بسیاری از فعالیت‌هایی که گروه‌های منابع انسانی انجام می‌دهند، فوق‌العاده مشاهده‌نشدنی و بنابراین، قدردانی را که شایسته آن است دریافت نمی‌کنند. برای مثال تحول فرهنگی را در نظر بگیرید. این فرآیندی است که ممکن است سال‌ها طول بکشد و چیزی نیست که افراد بتوانند فوراً نتایج یا نقش موثر منابع انسانی را در آن ببینند.

ذهنیت منفی: استیو براون، مدیر ارشد منابع انسانی بینانگزار وثبوی‌ای «Bravon» در مورد دلایل دید منفی نسبت به منابع انسانی می‌گوید: «فکر می‌کنم بسیاری از افراد تجربیات خود را بر اساس مشکلات پیش آمده قرار می‌دهند و این تبدیل به چرخه‌ی فکری آنها می‌شود. بنابراین اگر تعامل بدی با من داشته‌ و من مسوول منابع انسانی شما باشم، خواهید گفت که استیو این کار را انجام نداد یا منابع انسانی این کار را نکرد.»

در سمت دیگر، وقتی با متخصصان منابع انسانی صحبت می‌کنید تعامل دارند به‌جای افرادی که عملکرد بالایی دارند، در مورد مشکلات و افراد چالش‌برانگیز صحبت کنند.

افزایش حجم کار: ۶۷درصد از افراد فعال در بخش‌های منابع انسانی می‌گویند که به دلیل افزایش حجم کار و کارهای خارج از برنامه اضافی، بیش از حد لازم کار می‌کنند. یکی از مثال‌هایی که طی آن حجم کار به‌طور چشمگیری افزایش یافت، پذیرش مدل کار ترکیبی در سازمان‌ها بود. یکی از مدیران ارشد منابع انسانی می‌گوید: «من طرفدار پذیرش مدل کار ترکیبی در سازمان‌ها هستم، اما مدیریت آن را نمی‌پذیرم و یک نقش اضافی را به عهده نمی‌گیرم.» به دلیل افزایش حجم و فشار کار، متخصصان منابع انسانی معمولا برای ارتقای مهارت و به دست آوردن شایستگی‌های جدید فرصت کافی ندارند.

کمبود تیروی کار: افزایش حجم کار، در ترکیب با کمبود تیروی کار، ترکیبی بسیار سمی را ایجاد می‌کند. یک نظرسنجی نشان داده ۴۱درصد از بخش‌های منابع انسانی با کمبود تیروی کار مواجه هستند. در میان مدیران منابع انسانی که خود دچار فرسودگی شغلی هستند، بیش از ۴۰درصد اعلام کرده‌اند که این فرسودگی به دلیل کمبود تیروی کار برای دستیابی به اهداف تجاری سازمان است.

۸ نکته برای بهبود اوضاع

با توجه به نکاتی که گفته شد، شکی نیست که واحدهای منابع انسانی در دنیای در حال تغییر کار، با چالش‌های زیادی روبه‌رو هستند. اگر می‌خواهید در جایگاه خود به‌عنوان منابع انسانی پیشرفت کنید، باید توجه بیشتری به رفاه حال خود داشته باشید این یعنی، باید شروع به اجرای تکنیک‌های منابع انسانی برای واحد منابع انسانی کنید.

۱- درک کنید که به حمایت نیاز دارید این نقطه شروع است. تا زمانی که متخصصان منابع انسانی نپذیرند که به حمایت نیاز دارند و به‌عنوان «فرانسان» عمل کنند، هیچ‌چیز تغییر نخواهد کرد.

۲- شفاف باشید و اقدام کنید. تشخیص اینکه شما یک ابرقهرمان نیستید، یک طرف ماجراست. موضوع دیگر این است که به مدیران خود «نه» بگویید شرکت «نه» بفهمانید که متخصصان منابع انسانی نیز انسان هستند و نیاز به حمایت دارند. تکنیک کلیدی در این زمینه این است که درخواست کمک و حمایت، مطمئنا گفتگوی انسانی نیست.

ممکن است تکرار این باشید که به‌عنوان افراد تاثیرگذار، ضعیف یا تنبل دیده شوید. با این حال، بدون ابراز نیاز به کمک، همچنان احساس گیر افتادن و ناامیدی خواهید کرد. آماده شدن برای مکالمه به شما کمک می‌کند با آرامش، حرفه‌ای و با اعتمادبه‌نفس به آن بپردازید.

۳- چارچوب‌های استاندارد ایجاد کنید. تعیین حد و مرز به شما کمک می‌کند اولویت‌بندی کنید و روی آن چیزی تمرکز کنید که بیشترین اهمیت را دارد. چارچوب‌ها همچنین توضیح مسائل به همکاران خارج از بخش منابع انسانی را آسان‌تر می‌کنند تا در جریان باشند که چه کاری انجام می‌دهید و چه کاری انجام نمی‌دهید. بااین ترتیب، می‌توانید از گرفتار شدن در انواع خواسته‌ها و پروژه‌هایی که مال شما نیست، جلوگیری کنید.

۴- عوامل استرس‌زا را بشناسید. پوتانیان باستان می‌گفتند: «خودت را بشناس.» خودآگاهی کلیدی برای ایجاد انعطاف‌پذیری است. اگر می‌خواهید سطح استرس خود را در محل کار به حداقل برسانید، درک احساسات و شناخت نقاط قوت و ضعف و همچنین عوامل استرس‌زا ضروری است. به‌عنوان مثال، اگر حجم کاری زیادی از یک پروژه خاص شما را تحت‌فشار قرار می‌دهد، می‌توانید سعی کنید از اصول مدیریت پروژه منابع انسانی برای ساماندهی کار خود استفاده کنید این روش به شما کمک می‌کند تا استرس خود را کاهش دهید و به اهداف خود نزدیک شوید.

۵- بر تمام جنبه‌های رفاه شخصی تمرکز کنید. رفاه عمومی یکی از تردیدهای منابع انسانی برای سال آینده است و شامل وقت گذاشتن برای مراقبت از سلامت جسمی، روانی، مالی و شغلی شماست. بسته به اینکه چه چیزی برای شما بهتر عمل می‌کند، تمرکز بر رفاه کامل می‌تواند اشکال مختلفی داشته باشد و فعالیت‌های بدیهی مانند تحرک، خواب کافی و غذای سالم فکر کنید.

۶- به آیم خود اعتماد کنید یکی از بزرگ‌ترین مزایای فعالیت تیم این است که مجبور نیستید همه کارها را خودتان انجام دهید. حتی اگر متخصص منابع انسانی در یک شرکت نسبتا کوچک هستید، همکارانی دارید که می‌توانید به آنها اعتماد کنید. به اشتراک گذاشتن چالش‌ها با تیم، مقداری از باری را که بر دوش دارید کاهش می‌دهد و می‌تواند به شما در یافتن راه‌حل برای مسائل ممکن کمک کند. همچنین می‌توانید وظایف را تقسیم کنید و حجم کاری خود را بهتر مدیریت کنید.

۷- جامعه منابع انسانی خود را پیدا کنید. عضویت در جامعه‌ای از همکاران متخصص منابع انسانی می‌تواند راه‌حل‌های بالقوه‌ای باشد این یک فرصت عالی برای به اشتراک گذاشتن تجربیات، درخواست نظر، حتی‌دین یا حتی قرار گرفتن به شما می‌آید.

۸- پیروزی‌ها و دستاوردها را جشن بگیرید. تعیین اهداف به شما کمک می‌دهد ببینید که چگونه به سمت آنها پیشرفت می‌کنید و گام‌به‌گام تر آن گام‌ها وقتی به یک نقطه عطف رسیدید جشن بگیرید این کار نه‌تنها کمک می‌کند مالکیت دستاوردهای خود را به دست آورید بلکه به شما احساس موفقیت‌تری می‌دهد.

اقلب: اوقات فراموش می‌کنیم که لحظه‌ای وقت بگذارم و به آنچه به دست آورده‌ایم نگاه کنیم چون دائما در حال حرکت به سمت هدف یا وظیفه بعدی در لیست خود هستیم بنابراین، مطمئن شوید که دستاوردهای خود را به رسمیت می‌شناسید اگر انجام این کار برایتان سخت است، آنها را در تیم خود دنبال کنید و تقاط عطف را با هم جشن بگیرید.

اگر می‌خواهید سازمانی با کارکنان شاد و سازنده بسازید، سلامتی خود را جدی بگیرید و منابع انسانی را برای منابع انسانی در اولویت قرار دهید. تنها در این صورت است که این بخش سازمان می‌تواند به عملکردی انعطاف‌پذیر و آینده‌نگر برای کمک به سازمان‌ها در دستیابی به موفقیت تبدیل شود.

پیمان شمس / مدرس و مشاور آموزش‌های سازمانی
pey.shams.ardakany@gmail.com

کودکان؛ سفیران کوچک محیط زیست

نسترن کیوان‌پور-هر روز بیشتر از گذشته، اخبار نگران‌کننده‌ای از تغییرات اقلیمی و بحران آب به گوش می‌رسد. خشکسالی‌های طولانی، سیل‌های ویرانگر و آلودگی هوا، زندگی میلیون‌ها نفر را در سراسر جهان تحت تأثیر قرار داده است. اما در میان این همه نگرانی، جرقه‌های امید نیز دیده می‌شود. یکی از این جرقه‌ها، توجه به کودکان و نقش آن‌ها در فرهنگ‌سازی محیط زیستی است.

کودکان با ذهن کنجکاو و قلبی پاک، بهترین سفیران برای انتقال مفاهیم پیچیده محیط زیستی هستند. آن‌ها به سرعت اطلاعات جدید را فرا می‌گیرند و با اشتیاق به صورت مؤثر عمل کنند.







محیط اطراف خود واکنش نشان می‌دهند. با آموزش صحیح و ایجاد فرصت‌های مشارکت، می‌توان کودکان را به شهروندان مسئول و آگاه تبدیل کرد که در آینده‌ای نزدیک، نقش مهمی در حفاظت از محیط زیست ایفا خواهند کرد.

مشارکت؛ کلید موفقیت

یکی از راه‌های مؤثر برای آموزش مفاهیم محیط زیستی به کودکان، مشارکت آن‌ها در فعالیت‌های گروهی است. کارهای گروهی نه تنها به کودکان کمک می‌کند تا مفاهیم را بهتر درک کنند، بلکه روحیه همکاری، مسئولیت‌پذیری و حل مسئله را نیز در آن‌ها تقویت می‌کند. هنگامی که کودکان در کنار هم برای حل یک مشکل محیط زیستی تلاش می‌کنند، یاد می‌گیرند که چگونه با همفکر کار کنند و به نتیجه مشترکی دست یابند. این مهارت‌ها در آینده به آن‌ها کمک خواهد کرد تا در مواجهه با چالش‌های بزرگ‌تر، مانند بحران آب، به صورت مؤثر عمل کنند.

بحران آب؛ تهدیدی جدی برای آینده

برای مقابله با بحران آب، باید از سنین کودکی به کودکان آموزش دهیم که چگونه از آب به صورت بهینه استفاده کنند و از هدر رفتن آن جلوگیری کنند. همچنین باید به آن‌ها اهمیت حفظ منابع آبی و روش‌های تصفیه آب را آموزش دهیم. با ایجاد فرهنگ صرفه‌جویی در مصرف آب و ترویج روش‌های آبیاری مدرن، می‌توانیم به نسل‌های آینده کمک کنیم تا با کمبود آب مقابله کنند.

در همین راستا پایگاه خبری هزار و یک شهر با همکاری شرکت آب منطقه‌ای استان البرز و حمایت مالی شرکت رنگ‌نیپون، پویش محیط زیستی نجات قطره‌ها از سال ۱۴۰۱ راه‌اندازی و اجرا می‌کند تا کودکان در قالب نقاشی دیواری به یاددگیری مفاهیم محیط زیستی بپردازند.

روز ۱۶ آبان ماه ۱۴۰۳ نیز مدرسه هجرت محله حصارک میزبان پویش نجات قطره‌ها شد و کودکان دانش‌آموز با کاردستی‌های مرتبط با موضوع آب به استقبال تیم اجرایی پویش آمدند.

آینده‌ی زمین در دستان کودکان است. با آموزش و پرورش صحیح و ایجاد فرصت‌های مشارکت، می‌توانیم نسل جدیدی از محیط‌بانان را تربیت کنیم. این کودکان در آینده می‌توانند با اتحاد تصمیمات آگاهانه و مسئولانه، به حفظ محیط زیست کمک کنند و جهانی بهتر برای خود و نسل‌های آینده بسازند.







ایجاد شهرهای جدید پایدار و خودبسنده مهم‌ترین اهداف توسعه شهری در کشور است

مدیرعامل شرکت عمران شهرهای جدید ایجاد شهرهای جدید پایدار و خودبسنده را از مهم‌ترین اهداف توسعه شهری در کشور عنوان کرد.

به گزارش پیام آشنا، شهرام ملکی معاون وزیر راه و شهرسازی و مدیرعامل شرکت عمران شهرهای جدید در گفت‌وگو با خبرنگار پایگاه خبری وزارت راه و شهرسازی ضمن گرامیداشت روز جهانی شهرسازی، این روز را فرصتی ارزشمند برای تأکید بر نقش کلیدی برنامه‌ریزان و طراحان شهری در توسعه جوامع پایدار و فراگیر عنوان کرد.

معاون وزیر راه و شهرسازی تأکید کرد: امروز، بیش از هر زمان دیگری، نیازمند رویکردهای نوآورانه و مسئولانه‌ای هستیم که شهرهای ما را به محیط‌هایی برای تحقق عدالت فضایی و برخورداری همگانی از امکانات و فرصت‌ها تبدیل کند.

مدیرعامل شرکت عمران شهرهای جدید توضیح داد: شرکت عمران شهرهای جدید ایران با تأکید بر اصول عدالت فضایی و ایجاد شهرهای همه‌شمول، در تلاش است تا زیرساخت‌هایی فراهم کند که پاسخگوی نیازهای متنوع و همگانی تمامی شهروندان باشد. ما بر این باوریم که هر شهر باید بستری باشد که در آن همه افراد، فارغ از سن، جنسیت یا طبقهٔ اجتماعی، به خدمات، فرصت‌ها و فضاهای عمومی با کیفیت دسترسی داشته باشند.

ملکی با تأکید بر اینکه ایجاد شهرهای جدید پایدار و خودبسنده نیز از مهم‌ترین اهداف توسعه شهری در کشور است، افزود: شهرهای جدید پایدار، شهرهایی هستند که نه تنها از نظر اقتصادی و محیط زیستی کارآمد و پایدار باشند، بلکه توانایی تأمین نیازهای خود را داشته و از لحاظ فرهنگی و اجتماعی نیز به‌گونه‌ای طراحی شده باشند که حس تعلق و رضایت را در ساکنان خود ایجاد کنند.

وی ادامه داد: شهرهایی که فاقد باشند یا استفاده از منابع و ظرفیت‌های بومی و توسعه امکانات محلی، به رشد اقتصادی و ارتقای کیفیت زندگی شهروندان کمک کنند، در صدر برنامه‌های توسعه‌ای قرار دارد.

معاون وزیر راه و شهرسازی اظهار امیدواری کرد تا با همکاری تمامی متخصصان، نهادها و شهروندان، شهرهایی احداث شود که الگوی توسعه پایدار، خودبسنده و عدالت‌محور برای نسل‌های آینده باشد.



دانشگاه‌ها محرک جنبش‌های اجتماعی مردمی در حوزه شهرسازی باشند



عضو هیات علمی دانشگاه تربیت مدرس تهران با تاکید براینکه دانشگاه‌ها می‌توانند محرک انگیزش و جنبش‌های اجتماعی مردمی در حوزه شهرسازی باشند، گفت: در حوزه بافت‌های فرسوده نیز دانشگاه‌ها یک زنجیره اثرگذار در میان دیگر دستگاه‌های متولی به منظور یومی کردن اندیشه متناسب با بافت‌های بازسازی تلقی می‌شود.

به گزارش پیام آشنا به نقل از ایسنا، مجتبی رفیعیان پنج‌شنبه ۱۷ آبان در حاشیه دومین همایش روز جهانی شهرسازی که در سالن اجتماعات مخابرات مازندران در بابل برگزار شد به خبرنگاران گفت: زندگی امروز شهرنشینی است و علم پرداختن به مکان و شهر در قالب تفکر شهرسازی یکی از الزاماتی است که باید مورد توجه قرار گیرد. وی با اشاره به اینکه شهرسازی در قالب یک تفکر مهندسی و اجتماعی بستر ساز حرکت‌های کارآفرین و اقتصادساز شهرها تلقی می‌شود، تصریح کرد: می‌توانیم در سیاست گذاری شهری خود ضمن اینکه شهر زیبایی برای مخاطبین خود ایجاد کنیم بستر و زمینه شکل گیری اقتصاد کارآمد و رفتارهای متناسب شهروندی را فراهم آوریم.

وی افزود: شهرسازی بستری ایجاد می‌کند که شهروندان و هم کارآفرینان حوزه شهرسازی در یک تعامل مناسب شهری در خور انسان‌ها و شهروندان خود بسازند.

وی با اشاره به نقش مهم شهرداری‌ها به عنوان نهادی که متولی مدیریت نظام شهری هستند، گفت: شهرداری‌ها در حوزه سیاست گذاری و هم عملیاتی که متناسب با بودجه آنهاست می‌توانند شرایطی فراهم کنند که با تفکر علمی و دانشگاهی بیشترین کارآمدی و کارآرایی را برای اثربخشی سیاست‌های خود به اجرا برسانند.

عضو هیات علمی دانشگاه تربیت مدرس تهران یادآورشد: اگر ما بپذیریم که ابزارها در قالب یک تفکر، یک اندیشه و نظام فکری درست قابل پیاده شدن است دانشگاه‌ها می‌توانند بستر ساز این حرکت باشند.

نخستین خانه‌های حصیری تهران کجا بود؟

اطراف میدان راه‌آهن از روزگار قدیم محل زندگی قشر کم‌درآمد و گاهی بی‌بضاعت بوده و حصیرآباد یا هجوم این افراد به همین حوالی در دوره پهلوی اول شکل گرفت.

به گزارش پیام آشنا به نقل از همشهری آنلاین، حصیرآباد آرام‌آرام و با مهاجرت طایفه‌های مختلف به محدوده اطراف راه آهن شکل گرفت. مهاجرانی که عمدتا درآمد چندانی نداشتند و قشر بی‌بضاعت جامعه تهران در آن سالها به شمار می‌رفتند، بعد از ورود به تهران، زمین‌های ارزان قیمت اطراف میدان راه آهن را اجاره می‌کردند و با ساخت خانه‌های موقت در ضلع شمال غربی محله راه آهن ساکن پایتخت می‌شدند.

حصیرآباد حد فاصل میدان بهداری تا ابتدای خیابان کارگر جنوبی بود و به واسطه بافت ناهمگونی که داشت با محله‌های فقیرنشین تهرانپارس و حکیمیه مقایسه می‌شد. علی اصغر فراهانی، یکی از ساکنان قدیمی محله راه آهن درباره ماجرای شکل گیری حصیرآباد در دل این محله قدیمی می‌گوید: «بی بضاعت‌ها و به تعبیر علمانیه- غربتی‌ها یی که از شهرستان‌های دور افتاده به تهران آمده بودند زمین‌های شمال غربی راه آهن را به قیمت اندکی از صاحبان آنها اجاره می‌کردند و با حصیرهای بافته‌شده خانه‌های موقت می‌ساختند. این خانه‌ها در یک فضای ۵-۶ هزار متری ساخته شد و از آنجا که سقف و دیوارها حصیری بود به حصیرآباد معروف شد. ساخت و سازها در حصیرآباد غیر اصولی بود و به همین دلیل مسئولان شهری اجازه ندادند این محدوده گسترش پیدا کند تا فضای میدان راه آهن که یکی از دروازه‌های ورود به تهران بود بیش از این مخدوش نشود.»

خانه‌های حصیری با گذشت زمان به خانه‌های کلنگی و تیرچوبی تغییر ماهیت دادند اما حصیرآباد همچنان آسیب‌پذیرترین نقطه راه آهن بود. فراهانی در این باره می‌گوید: «ساکنان حصیرآباد یکی پس از دیگری به محله‌های اطراف راه آهن پناه بردند و افراد معتاد جای آنها را گرفتند. این محل مدتی پاتوق افراد بزهکار بود تا اینکه شهرداری تهران دستورالعمل خرید و تخریب بافت فرسوده را اجرا کرد. حصیرآباد بر اساس چنین دستورالعملی در ابتدای دهه ۸۰ تخریب شد و به جای آن پایانه اتوبوسرانی معین را ساختند. از انبوه خانه‌های حصیرآباد یک خانه درست وسط پایانه معین باقی مانده بود که آن هم یک سال قبل تخریب شد و امروز هیچ اثری از حصیرآباد تهران و خانه حصیری و کاهگلی اش باقی نمانده است.»

اهدای خون، اهدای زندگی

دیدگاه



من همیشه از راه تجربه کار کرده‌ام؛ از تجربه به ایده نه از ایده به تجربه

مایکل روتوندی

من کارم را با یک موضع نظری یا تئوری عمل آغاز نمی‌کنم. من همیشه از راه تجربه کار کرده‌ام؛ از تجربه به یک ایده، به جای {شروع} از یک ایده به {سوی} تجربه. همیشه حدسم این بوده که پیش از اینکه از تئوری به فرم می‌رسد، او یک تئوری را توسعه می‌دهد و آن تئوری را می‌سازد بسیاری از بناهای او تبدیل به شرحی برای متون او شده؛ ابزار آموزشی شگفت برای نسل ما.

در حالی که برای ما متن بعد از {عمل} می‌آید من و تام {مین} اینگونه کار کردیم؛ ما هیچ‌وقت راجع به یک تئوری که ما را به سوی طراحی هدایت کند صحبت نکردیم. (در گفت‌وگو با Vladimir Belogolovsky، منتقد شده در وبسایت archdaily، سال ۲۰۲۳)

منبع: گفتار

محیط زیست

سهم بالاتر ایران نسبت به سایر کشورهای آسیایی در تولید پسماندهای الکترونیک

بر اساس اعلام سازمان حفاظت محیط زیست، سهم ایران در تولید پسماندهای الکترونیک از متوسط آسیا بالاتر و تقریبا دو برابر آن است.

به گزارش پیام آشنا به نقل از ایسنا، پسماندهای الکتریکی و الکترونیک به تمامی تجهیزاتی اطلاق می‌شود که مصرف‌کنندگان این وسایل آن را دور می‌ریزند. این تجهیزات دستگاه‌های خانگی بزرگی مانند یخچال، فریزر، ماشین لباسشویی، ماشین ظرفشویی، اجاق گاز و... همچنین دستگاه‌های خانگی کوچک نظیر جاروبرقی، اتو، سرخ‌کن، انواع سشوار و... را شامل می‌شود. تجهیزات مخابراتی و رایانه‌ای، انواع لامپ‌های روشنایی، ابزارهای فنی برقی و الکترونیک، اسباب‌بازی‌ها و سرگرمی‌ها، بازی‌های کامپیوتری و وسایل جانبی آن‌ها، ابزارهای پزشکی (به جز مواردی با آلودگی‌های عفونی که از جمله پسماندهای ویژه پزشکی محسوب می‌شوند)، ابزارهای اندازه‌گیری و دستگاه‌های خودکار ارائه خدمات نیز از جمله انواع پسماندهای الکتریکی و الکترونیک است.

پایش پسماندهای الکترونیک در جهان، از تولید سالانه بیش از ۴۱ میلیون تن زباله الکترونیک در جهان حکایت دارد و در این میان سهم هر ایرانی در تولید این زباله‌ها حدود ۷ تا ۷ کیلوگرم است. توسعه تولید محصولات الکترونیک در جهان چالش پسماندهای الکترونیک و دوررزی آن‌ها را به دنبال دارد و این زباله‌های الکترونیک به دلیل ترکیبات خطرناک آلودگی‌های زیست‌محیطی بسیاری را تولید می‌کنند که در این میان تجهیزات حرارتی و الکترونیک بیشترین سهم را در تولید دوررزی پسماندهای الکترونیک جهان به خود اختصاص داده‌اند.

براساس بررسی‌های صورت گرفته، در سال ۲۰۱۴ بالغ بر ۴۱.۸ میلیون تن پسماند الکترونیک در جهان تولید شده که اروپا بیشترین سهم را در تولید و دوررزی این زباله‌ها به خود اختصاص داده است. هم اکنون تنها ۴ میلیارد نفر از مردم جهان تحت پوشش قوانین ملی مرتبط با پسماند الکترونیک هستند و این به معنای آن است که از هر هفت نفر در دنیا چهار نفر تحت پوشش این قوانین قرار دارند.

براساس این بررسی‌ها، اروپا بیشترین تولیدکننده سالانه پسماند الکترونیک در جهان با ۱۵.۶ کیلوگرم به ازای هر نفر است. پس از اروپا، قاره اقیانوسیه با ۱۵.۲ کیلوگرم پسماند به ازای هر نفر و آمریکا با ۱۲.۲ کیلوگرم به ازای هر نفر، در رده‌های بعدی دوررزی و تولید پسماند الکترونیک جهان قرار دارند. در این میان قاره آسیا با ۷.۲ کیلوگرم به ازای هر نفر و آفریقا با ۱.۷ کیلوگرم به ازای هر نفر در تولید زباله‌های الکترونیک سهم دارند.

بر اساس اعلام سازمان حفاظت محیط زیست، طبق داده‌های مربوط به اردیبهشت ماه امسال ۷.۴۰ کیلوگرم زباله الکترونیک در کشور به ازای هر ایرانی تولید می‌شود و بدین معنی است که سهم ایران در تولید پسماندهای الکترونیک از متوسط آسیا بالاتر و تقریبا دو برابر آن است. طبق تحقیقات انجام شده، کشور ایران بزرگ‌ترین بازار مصرف قطعات رایانه را در منطقه دارد اما به دلیل نبود فرهنگ بازیافت، وجود پسماند الکترونیک خطر بزرگی برای محیط زیست محسوب می‌شود. پسماندهای ناشی از قطعات رایانه‌ای و دستگاه‌های الکترونیک با توجه به خطرهایی که دارند باید به‌صورت جداگانه و با روش‌های علمی حمل سپس دفع و بازیافت شود تا مانع از اثرات مخرب بر محیط زیست و انسان‌ها شود.