کسب و کار

نسل «زد» رشد را به ماندگاری ترجیح می‌دهد

وقتی با یکی از کارکنان نسل جدید درباره اهداف شغلی‌اش صحبت می‌کردم، از او پرسیدم که به نظرش متوسط زمان ماندن در یک شرکت چند سال است، با صدای آرام و صادقانه‌ای پاسخ داد: «یک سال.» البته برای نسل جوان یک سال برای کار کردن در یک سازمان، طولانی مدت است. دوران سال‌ها ماندن در یک سازمان، گذشته است. نسل بدبینزگرها و مادربزرگ‌های ما به این قناعتگرایی کردند که در تمام دوران حرفه‌ای خود با یک شرکت مرتبط بوده‌اند و وفاداری و تعهد شدید خود را نشان می‌دادند. سپس نسل ایکس وارد بازار کار شد و حدود ۱۰ تا ۱۵ سال را در یک شرکت گذراند؛ بدون آنکه به تغییر سمت و موقعیتش بیندیشد. نسل هزاره نیز به نوبه خود با آبدیده شدن تا پنج سال کار در هر شرکت، وارد عرصه کار شدند و به تدریج زمان ماندگاری در سازمان‌ها کوتاه و کوتاه‌تر شد.

نسل جدید (گروه جمعیتی که بین سال‌های ۱۹۹۷ و ۲۰۱۲ متولد شده و الغاب به «نوین نسل» زد یا زومر از آن یاد می‌شود) یکبار دیگر چشم‌انداز ماندگاری طولانی‌مدت را تغییر داده است. والدین این نسل تلاش کردند به آنها آن چیزی را بدهند که خودشان افاب از دست داده بودند: آزادی پیروی از علایق‌شان. این رهاندگی و آزادی را می‌توان در ذات وضعیت بسیاری از کارکنان نسل جدید مشاهده کرد. مرخصی و استراحت بلندمدت برای بررسی گزینه‌ها و تنظیم مجدد بار لرستس، بدون احساس وظیفه‌ای سنگین که ممکن بود بر دوش والدین آنها نشان‌ده به امری طبیعی تبدیل شده است. «ماندگاری بلندمدت» از نشانه‌ای برای اثبات تعهد، به یک پرچم قرمز تبدیل شده که ممکن است نشان‌دهنده کمبود خلاقیت یا حتی تنبلی قلمداد شد. بنابراین، پاسخ کارکنان نسل جدید وقفه‌انباید تعجب‌آور باشد. چرا باید بیش از چند سال در همان شغل بمانید، وقتی می‌توانید در موقعیت جدیدی یاد بگیرید و رشد کنید؟

مجموعه‌ای از برنامه‌ها، تحقیقات و آزمایش‌ها به چگونگی حفظ کارکنان نسل جدید پرداخته‌اند. اما آنها تا حد زیادی منعکس‌کننده چهلی هستند که دیگر وجود ندارد به گزارش فوربس، جهش شغلی در این دوران ماندگار است. آینده کار دیگر بر فروز نقاتی از تصدی طولانی‌مدت متمرکز نیست، بلکه بر ارزش ملموسی که هر تجربه می‌تواند ارائه دهد، متمرکز است. برای رهبران سازمانی، تلاش برای انطباق نسل جدید با استانداردهای قدیمی افاق منابع است. آنها در طول باید با سبک کاری نسلی که در حال حاضر برای تغییر محل کار قدم برمی‌دارد، سازگار شوند.

نیاز به سرعت و یادگیری مداوم

برخلاف آنچه در بسته‌ها و مقالات استرس‌زای رسانه‌های اجتماعی می‌بینید، نسل جدید تنبل نیست. هرکسی که با اعضای نسل جدید کار کرده باشد می‌تواند به شما بگوید که این افراد به طرز شگفت‌انگیزی ارزش محور، سریع یادگیرنده و مشتاق رشد هستند. آنها در عصری بزرگ شده‌اند که سرعت در همه چیز حرف اول را می‌زند. رسانه‌های اجتماعی لذت فوری را فراهم می‌کنند. اطلاعات بی‌پایان با یک کلیک در دسترس است و پیشرفت به سرعت اتفاق می‌افتد. آنها به نتایج سریع و تشخیص فوری عادت کرده‌اند. جای تعجب نیست که این ویژگی‌ها را در زندگی کاری خود نیز انتظار دارند.

آنها نمی‌خواهند در موقعیت‌خالی بمانند که به آنها هیچ چیزی اضافه نمی‌کند. همچنین از انجام کارهای تکراری بدون تغییر و بدون ایجاد چالش‌های جدید خودداری می‌کنند. پس از بزرگ شدن در دنیایی که دائم در حال تغییر و حرکت است، آنها نمی‌خواهند احساس خستگی کنند. به جای تعهدات بلندمدت، حرفه خود را به عنوان مجموعه‌ای از «اقدامات شغلی» می‌بینند. آنها با اشتیاق برای رشد، تمایل دارند در یک وضعیت دائمی یادگیری و موقعیت قرار داشته باشند. همراه با نیاز به شفافیتی و تحرک رو به بالا، و اگر نتوانند این موارد را پیدا کنند، مشکلی برای رفتن ندارند.

چه کاری موثر است؟

بازخورد مداوم، بررسی‌های منظم پیشرفت شغلی، پلتفرم‌های فناوری با روش‌های جذاب یادگیری و پیوندهای جذاب با عمل یادگیری مناسب، در برخورد با نسل زد مؤثر هستند. بحث‌های پیشرفت شغلی که کارفرما هر شش ماه یک بار و پس از پایان پروژه‌ها یا سالانه با کارکنان خود برگزار می‌کند، این دیدگاه و انگیزه رشد را به خوبی تقویت کرده است. این شیوه در شکل دادن به آینده کارکنان، حفظ علاقه آنها و بهبود عملکرد در سال‌های مختلف معجزه می‌کند.

پر کردن شکاف را فراموش کنید

هر چقدر نسل جدید بیشتر به بازار کار می‌پیوندد و زمام امور را در دست می‌گیرد، بحث‌های بیشتری در مورد چگونگی پر کردن شکاف بین آنها و سایر نسل‌ها به جریان می‌افتد. چطور می‌توانید در عین برقراری ارتباط هوشمندانه با آنها و درک نیازهایشان، تجربه کار را به آنها نشان دهیم؟ گاهی اوقات، بسط آستانی راه‌حل نیست و باید تصمیمی قطعی گرفت. اگر آنها را برای کنار آمدن با روش‌های کاری گذشته به سمت خود بکشید، یعنی عقبگرد کرده‌اید. در عوض، باید به سمت آنها حرکت کنید. به هر حال دنیای کار تقریبا مال آنهاست.

خوشبختانه، ما در حال حاضر این کار را هر روز انجام می‌دهیم. ما با آنها در مورد موضوعات روزمره و حتی سرگرمی‌هایشان صحبت می‌کنیم. با همدلی وارد دنیای آنها شدیم. این شکاف رنگ‌باختن می‌شود که رهبران سازمان ابتکار عمل را به دست بگیرند و به سمت آنها حرکت کنند.

دنیایی از یادگیری تجربی، موقعیت‌های کوچک تنوع در وظایف و انعطاف‌پذیری در سبک کار ایجاد کنید به جای تمرکز بر ماندگاری طولانی‌مدت، بر ارزش‌ها تمرکز کنید. تعداد سال‌ها اهمیتی ندارد، بلکه مهم این است که در زمان خودشان، با آنها چه کاری انجام می‌دهیم.

۱- برای فرهنگ ارزش قائل شوید

آیا از اینکه نسل جدید به فرهنگ اهمیت می‌دهد تعجب می‌کنید؟ بله، درست شنیدید. آنها به این موضوع اهمیت می‌دهند. نسل جدید به دنبالی از فرهنگ‌های نوآورانه، انعطاف‌پذیر و با استانداردهای رفاه کمتر علاقه‌مند است که فضایی برای خلاقیت ایجاد کند. روی کوچینگ و مربی‌گری مدیران سرمایه‌گذاری کنید تا به رهبرانی با طرز فکر پرورش‌دهنده تبدیل شوند. همچنین، سرمایه‌گذاری روی پلتفرم‌ها و مزایایی که تفکر نوآورانه را تحریک کنند، می‌تواند به آنها کمک کند. نسل جدید آنها به یادگیری، می‌تواند با انگیزه ارتقای مهارت‌ها، مبارزه با خستگی و تجهیز جوانان به مهارت‌های ارزشمند توجه شود.

۲- حلل و اهداف مورد نظر را برجسته کنید

کارکنان نسل جدید دوست دارند با شرکت‌هایی ارتباط داشته باشند که موضعی قوی در مورد مسائل اجتماعی دارند و در زمینه‌های اجتماعی مهم، سرمایه‌گذاری می‌کنند. آنها به شرکت‌هایی که به جامعه‌های کمه‌آن تعلق دارند کمک می‌کنند - حتی اگر این کار را بر سود ترجیح دهند - ارزش می‌دهند. پول همیشه در اولویت نیست و برای شرکت‌هایی که همین احساس را دارند، اهمیت زیادی قائل می‌شوند.

۳- بر انعطاف‌پذیری تمرکز کنید

یکی دیگر از اولویت‌های نسل جدید که گاهی نادیده گرفته می‌شود، انعطاف‌پذیری است. این نسل بیشتر به نتایج توجه دارد تا ساعات کاری برای آنها مکان کار مهم نیست. کافایه میز کافه آشپزخانه یک دوست یا حتی فضاز هیگی مکان‌های معتبری برای کار هستند. کار ترکیبی می‌تواند عملکرد را تحت‌تاثیر قرار ندهد و به حفظ کارکنان کمک کند. به آنها فضای کافی بدهید. گزینه‌هایی برای انتخاب در اختیارشان قرار دهید. بله، این یک ریسک است. اما چه چیزی در حال حاضر ریسک ندارد؟

۴- سطح رفاه

(هارمونی کار و زندگی) و ذهنیت «زمانی برای هر چیز و هر چیزی در زمان خود» به شدت برای نسل جدید اهمیت دارد. برخلاف نسل‌های قبلی، این نسل به تفکر «فداداری خود را با افسانه کاری و کار آخر هفته به شرکتشان ثابت کنید» اعتقادی ندارد. به جای تشویق به کار بیشتر، با فراهم کردن بستری برای انجام برنامه‌های تفریحی، توسعه فردی، ذهن‌آگاهی و ورزش، به ایجاد انگیزه در آنها کمک کنید. نتایج خود به خود حاصل می‌شوند.

نویسنده: Sangeetha Gururaj
مترجم: شعیب حسنی - کارشناس منابع انسانی
منبع: www.shrm.org

سخنگوی شورای شهر کرج:

توافقنامه انتزاع فردیس از کرج با محوریت حفظ منافع مردم بر مبنای عدالت محقق شد

سخنگوی شورای اسلامی شهر کرج ابراز امیدواری کرد: تا توافقنامه انتزاع فردیس از کرج به عنوان نماد همکاری و همدلی بین دو شهر، ثمرات آن شامل شهروندان فردیس و کرج شود.

به گزارش پیام آشنا، جلسه حل اختلاف و انتزاع کامل شهرداری فردیس از کرج با ریاست استاندار البرز ، رئیس دادگستری، ارکان قضایی، اعضای شورای شهر و شهرداران دو شهر فردیس و کرج در سالن شهدای دولت استانداری البرز برگزار شد. علی قلم‌پور در حاشیه این جلسه اظهار کرد: توافقنامه انتزاع شهرداری‌های فردیس و کرج با در نظر گرفتن منفعت مردم، پس از تصویب در شورای اسلامی هر دو شهر، امروز بین دو مجموعه مبادله شد.

سخنگوی شورای اسلامی شهر کرج اذعان کرد: لایحه انتزاع فردیس از کرج در راستای تسهیل و تسریع در خدمت‌رسانی و تعیین تکلیف نهایی با توجه به طولانی شدن زمان، به صورت دوفوریتی به شورای شهر ارائه شد.

سپس در جلسه رسمی، به اتفاق آرای حاضرین به تصویب رسید.

سخنگوی شورای اسلامی شهر کرج بیان کرد: به منظور تعیین تکلیف نهایی موضوع انتزاع، لایحه منضم به تفاهم‌نامه از طرف شهرداری به شورای اسلامی شهر ارسال شد. سپس با تشکیل چندین جلسه در کمیسیون تلفیق و همچنین جلسات مشترک بین نمایندگان شوراهای اسلامی و شهرداری‌های دو شهر، تفاهم‌نامه مذکور بررسی گردید که منجر به صدور توافقنامه نحوه اجرای انتزاع فردیس از شهر کرج شد.

وی در پایان از رییس کل دادگستری استان، استاندار البرز، اعضای شوراهای شهر کرج و فردیس، همچنین آقایان: نوروزی، آرش لستکی و رزاقی برای همراهی و پیشبرد امور مربوط به این امر قدردانی کرد.

قلم‌پور با تصریح بر اینکه موضوع پنج پایه اصلی داشت که همه آن‌ها مورد بررسی قرار گرفت و منجر به تنظیم لایحه شد، اضافه کرد: لایحه در کمیسیون تلفیق شورای اسلامی شهر کرج و

سخنگوی شورا خبر داد:

رفاهیات کارکنان شهرداری، پاکبانان و سبزبانان افزایش می‌یابد

سخنگوی شورای اسلامی شهر کرج: از افزایش مزایای رفاهی پرسنل شهرداری و پیگیری مسائل عمرانی و نظارتی خبر داد و بر ضرورت وفاق برای تکمیل پروژه‌های نیمه‌تمام در ماه‌های باقی‌مانده تاکید کرد.

به گزارش پیام آشنا، علی قلم‌پور در پایان یکصد و نود و نهمین جلسه رسمی در جمع خبرنگاران با تبریک فرارسیدن ماه مبارک رمضان، اظهار کرد: متمم بودجه سال ۱۴۰۳ با تأیید فرمانداری تصویب و به رودی به شهرداری ابلاغ می‌شود.

سخنگوی شورای اسلامی شهر کرج، افزایش مزایای رفاهی کارکنان را مورد توجه قرار داده و تصریح کرد: تعداد مناسبت‌های تقویمی برای پرداخت مزایا به نیروهای حجمی از ۳ مورد به ۱۵ عنوان افزایش یافت و تمام پرسنل رسمی، شرکتی و حجمی از این طرح بهره‌مند می‌شوند.

قلم‌پور در زمینه پیگیری مطالبات صنفی در موضوعاتی مانند: پرسنل آتش‌نشانی، حقوق کارکنان آرامستان‌ها و حلقه‌دره، خبر داد که این موضوعات در دستور کار قرار گرفته است.

وی در پاسخ به سوالات رسانه‌ها درباره تخلفات ساختمانی با اشاره به ساختوسازهای غیرمجاز در برخی مناطق، گفت: برخی تخلفات منجر به خسارات مالی شده که در این خصوص لازم است نظارت بر پروانه‌های ساختمانی تقویت شود.

قلم‌پور بیان کرد: پیشرفت پروژه‌هایی مانند بزرگراه شمالی و مترو با وجود چالش‌هایی مانند تحریم‌ها و کمبود قطعات ریل ادامه دارد و پیگیری برای رفع موانع حقوقی (مانند اختلاف با دانشگاه خوارزمی سر زمین‌های دیو) در جریان است.

این مسئول افزود: در ۱۰ ماه باقی‌مانده از عمر شورای شهر اولویت ما خدمت به شهروندان است، نه مجادله سیاسی.

وی خاطرنشان کرد: یکی از افتخارات ما این است که طی سه سال گذشته، شورای دوره ششم از جذب نیروی جدید به مجموعه مدیریت شهری و فربه شدن بیش از پیش مجموعه، جلوگیری کرده است.

همزمان با ۲۳ اسفندماه؛

پنجشنبه آخر سال درهای بهشت سکینه(س) شبانه‌روزی باز است

رئیس سازمان مدیریت آرامستان‌های شهرداری کرج گفت: برنامه‌ریزی و هماهنگی‌های لازم برای ارائه خدمات مطلوب به زائران اهل قبور در آخرین پنجشنبه و جمعه سال ۱۴۰۳ انجام شده است.

به گزارش پیام آشنا، جلسه هماهنگی و برنامه‌ریزی پنجشنبه و جمعه آخر سال که با حضور مسئولان و مدیران استانی و شهری به منظور هماهنگی سازمان مدیریت آرامستان‌ها برگزار شد. رئیس سازمان مدیریت آرامستان‌های شهرداری کرج در این جلسه با اشاره به اینکه بهشت سکینه(س) به عنوان جامع‌ترین آرامستان البرز، در پنجشنبه و جمعه پایان هر سال میزبان هزاران نفر از زائران اهل قبور از شهر کرج و سایر شهرهای استان است، اظهار داشت: به رسم هر ساله، امسال نیز باید این آیین و سنت به بهترین نحو ممکن برگزار و خدمات مطلوبی به شهروندان ارائه شود.

محمد محمودی‌نژاد افزود: به همین منظور در روزهای اخیر، برنامه‌ریزی‌های داخلی برای هرچه بهتر برگزار شدن آیین زیارت اهل قبور در پنجشنبه و جمعه آخر سال در سازمان مدیریت آرامستان‌های شهرداری کرج انجام و جلسه بین تمام دستگاه‌های دست‌اندرکار به میزبانی بهشت سکینه(س) برگزار شده است.

محمودی‌نژاد با اشاره به استقرار چادرهای هلال احمر و اورژانس در محوطه آرامستان بهشت سکینه(س) در این روزها، بیان داشت: با توجه به وجود بار ترافیکی در روزهای پنجشنبه و جمعه آخر سال در بهشت سکینه(س) و عدم امکان تردد روان آمبولانس برای حضور در محل مورد نظر، این اقدام در راستای ارائه سریع خدمات به بیماران انجام خواهد شد.

این مسئول گفت: همچنین نیروهای آتش نشانی با استقرار چندین دستگاه خودروی تخصصی در نقاط مختلف بهشت سکینه(س) حضور دارند.

وی بیان کرد: با برنامه‌ریزی‌های انجام شده، در روز پنج شنبه ۲۳ اسفند از ساعت هشت صبح تا ۱۹، تعداد ۱۰ دستگاه اتوبوس از مبدا میدان توحید و میدان حصارک به سمت بهشت سکینه(س) خدمات‌رسانی می‌کنند.

محمودی‌نژاد ادامه داد: شهروندان و زائران اهل قبور می‌توانند از طریق شبکه و رادیو البرز از وضعیت تردد به بهشت سکینه(س) اطلاع پیدا کرده و برای حضور در آرامستان در ساعت مناسب برنامه‌ریزی کنند.

وی اضافه کرد: در راستای ایجاد آسایش و مدیریت تردد و جلوگیری از ترافیک، بهشت سکینه (س) به مدت ۴۸ ساعت به صورت شبانه‌روزی از ۶ صبح روز پنج شنبه ۲۳ اسفند ماه تا بعد از اذان مغرب روز جمعه ۲۴ اسفند ماه و همچنین ۲۹ لغایت ۳۰ اسفندماه نیز پذیرای زائرین اهل قبور است.

در این جلسه مسئولان و نمایندگان بخش‌ها و دستگاه‌هایی از جمله شهرک صنعتی بهارستان، پلیس راهور، نیروی انتظامی شهرستان کرج، منطقه ۶ شهرداری کرج، شهرداری کمالشهر و صدا و سیما حضور داشتند.

باطراحی سربار وظیفه نخبه انجام می‌شود؛

استفاده از انرژی خورشیدی در ایستگاه‌های آتش‌نشانی کرج از سال آتی

معاون برنامه‌ریزی و توسعه سرمایه انسانی سازمان آتش‌نشانی و خدمات ایمنی شهرداری کرج گفت: طرح نوین استفاده از انرژی خورشیدی در ایستگاه‌های آتش‌نشانی کرج با مشارکت یکی از سربازان وظیفه نخبه سازمان در دستور کار قرار دارد.

به گزارش پیام آشنا، روح‌الله کبیری در نشست خبری جهاد تبیین با اشاره به حضور یک سرباز وظیفه نخبه در سازمان آتش‌نشانی شهرداری کرج از تدوین طرح اجرای انرژی خورشیدی در ایستگاه‌های آتش‌نشانی توسط این سرباز خبر داد و افزود: این اقدام در راستای توسعه پایدار و کاهش وابستگی به منابع انرژی فسیلی انجام شده و پس از طی مراحل مطالعاتی و بررسی‌های میدانی در سال ۱۴۰۲ به اجرا درمی‌آید.

کبیری، در ادامه به موضوع آموزش‌های آتش‌نشانی پرداخت و افزود: آموزش‌های سازمان آتش‌نشانی و خدمات ایمنی شهرداری کرج با سه هدف جلوگیری از حوادث احتمالی، بالابردن سطح آگاهی مردم و آسایش پرسنل انجام می‌شود.

وی بیان کرد: آتش‌نشانان داوطلب با کسب آموزش‌های لازم، به عنوان نیروهای ذخیره در بحران‌هایی که وضعیت موجود بلحکو نباشد، مورد استفاده قرار خواهند گرفت.

کبیری گفت: با همکاری آموزش و پرورش، آموزش به دانش‌آموزان و با تمرکز بر سنین زیر ۱۵ سال را در دستور کار داریم بر این اساس هر ماه ۶۰ مدرسه به صورت رایگان از این آموزش‌ها بهره‌مند می‌شوند.

وی با اشاره به اهمیت آموزش‌های آتش‌نشانی، تصریح کرد: در سال جاری حدود ۱۶۰ هزار نفر از آموزش‌های شهروندی بهره برده‌اند و کارکنان سازمان نیز در ۱۹۴ دوره آموزشی حضور پیدا کرده‌اند.

این مسئول، با تأکید بر اهمیت آمادگی جسمانی آتش‌نشانان، اظهار داشت: در تمامی ایستگاه‌های آتش‌نشانی کرج سالن ورزشی داریم و تمامی آتش‌نشانان ما موظف هستند آمادگی جسمانی خود را برای انجام عملیات حفظ کنند.

کبیری در قسمت دیگری از سخنان خود به بودجه سازمان آتش‌نشانی و خدمات ایمنی شهرداری کرج اشاره کرد و گفت: بودجه سال ۱۴۰۲، رقم ۷۱ میلیارد تومان بود که با نگاه ویژه مدیریت شهری، در سال ۱۴۰۳ با رشد سه‌برابری به ۲۱۲ میلیارد تومان افزایش پیدا کرد.

معاون برنامه‌ریزی و توسعه سرمایه انسانی سازمان آتش‌نشانی و خدمات ایمنی شهرداری کرج، توسعه زیرساخت‌های آموزشی، تجهیز ایستگاه‌های آتش‌نشانی به لکنات روز دنیا و ارتقای سطح دانش و مهارت آتش‌نشانان را از جمله برنامه‌های آتی سازمان آتش‌نشانی و خدمات ایمنی شهرداری کرج در زمینه توانمندسازی دانست.

در آستانه هفته درختکاری،

امکان درخواست کاشت نهال از طریق سامانه اینترنتی رویش فراهم شد

رئیس سازمان سیما، منظر و فضای سبز شهری شهرداری کرج، از اقدامی سلفه ایستام کاشت نهال مثمر و غیر مثمر در حیاط و مجتمع‌های مسکونی شهروندان کرجی خبر داد.

به گزارش پیام آشنا، علیرضا عقالی اظهار کرد: با توجه به انتقال شهروندان از طرح توزیع رایگان نهال برای توسعه فضای سبز خصوصی و بهره‌مندی از مزایای زیست محیطی، فرهنگی و اجتماعی آن و در راستای تسهیل کار شهروندان، برای اولین سال طرح ثبت نام الکترونیکی کاشت نهال رایگان در کرج اجرایی می‌شود.

وی افزود: سامانه اینترنتی ثبت نام کاشت نهال مثمر و غیر مثمر در آستانه فرارسیدن هفته درختکاری با همکاری سازمان فناوری اطلاعات و ارتباطات شهرداری کرج و برای ترویج بیشتر فرهنگ نهال‌کاری در کلانشهر کرج راه‌اندازی شده است.

رئیس سازمان سیما، منظر و فضای سبز شهری شهرداری کرج با اشاره به اینکه تعداد نهال‌های تحویلی و قابل کاشت در هر منزل از نوع مثمر و غیر مثمر با توجه به وسعت باغچه و نظر کارشناس، ۲ اصله خواهد بود.

عقالی گفت: به منظور ارائه آموزش‌های لازم توضیحات کافی در خصوص نحوه نگهداشت نهال‌های کاشته شده با ماشاوره رایگان و بروشورهای آموزشی به مردم و با حضور کارشناسان فضای سبز صورت خواهد گرفت.

وی اضافه کرد: شهروندان متقاضی کاشت نهال می‌توانند تا ۱۵ فروردین ۱۴۰۴ با مراجعه به پرتال سازمان سیما، منظر و فضای سبزشهری شهرداری کرج به آدرس اینترنتی https://parkkaraj.ir/rooyesh نسبت به ثبت درخواست خود و تعیین تعداد و نوع نهال مورد نظر اقدام کنند.

رئیس سازمان سیما منظر و فضای سبز شهری شهرداری کرج با اشاره به اینکه حفظ و نگهداری از نهال‌ها بعد از کاشت به عهده ساکنین است، بیان داشت: بعد از پایان مهلت ثبتنام، اکیپ‌های فضای سبز مناطق ۱۰ گانه شهر کرج با مراجعه به آدرس‌های اعلام شده به تفکیک مناطق نسبت به کاشت نهال‌های درخواستی اقدام خواهند کرد.

دیدگاه

مینیمالیسم دیگر معنایش را از دست داده است

دبورا برک

آثار من مینیمال توصیف شده، {اما} احساس می‌کنم که واژه مینیمالیسم معنایش را از دست داده است. در دهه‌های ۱۹۸۰ و ۹۰، مینیمالیسم معنای قراطلی‌تری داشت. طرح‌هایی مثل فروشگاه کلکشن‌های کالوین کلاین در خیابان مدیسون منهتن اثر جان پلوسون یا گالری وایت‌کیوب در لندن اثر کلاودیو سیلوستریتن تجسم مینیمالیسم بودند. من دیگر کاملاً نمی‌دانم معنای این واژه چیست. دیگر تعریف آشکاری از آن وجود ندارد.

{...} من می‌خواهم {در طرح‌هایم} ردی از فرایند ساخت را آشکار کنم. به این ترتیب من خودم را مینیمالیست نمی‌نامم. واژگان دیگر {برای توصیف کار من} «دعوت‌کننده» و «حسابی چالش‌برانگیز» خواهد بود. ایده این است: بیا، نگاه کن، و بیندیش.

(در گفت‌وگو با Vladimir Belogolovsky، منتشر شده در وبسایت مجله AZURE، سال ۲۰۲۲)

منبع: کفتار

محیط زیست

جنگل‌ها فقط منبع اقتصادی نیستند، خدمات اکوسیستمی آن‌ها مغفول نماند

رئیس سازمان حفاظت محیط زیست با اشاره به تهدیدات گسترده جنگل‌ها در ایران و جهان، همکاری‌های بین‌بخشی، استفاده از فناوری‌های نوین و مشارکت جوامع محلی را در مدیریت پایدار عرصه‌های طبیعی ضروری دانست.

به گزارش پیام آشنا به نقل از ایسنا، شینا انصاری همزمان با چهارمین روز هفته منابع طبیعی با عنوان «قانون و حفاظت» در مراسمی در سازمان منابع طبیعی و لخیزداری کشور با اشاره به هفته ملی منابع طبیعی به شهدای حفاظت از عرصه‌های طبیعی ادای احترام کرد و با اشاره به روز قانون و حفاظت گفت: مشکلات حفاظت از سرمایه‌های طبیعی عدیده است. عرصه‌های طبیعی در تمام جهان در معرض خطر است. یک سوم از عرصه های جنگلی در ۱۰۰ سال گذشته در سطح جهان از بین رفته است. عملکرد کیفی و کمی جنگل‌ها در ایران نیز به دلایلی مانند تغییر کاربری اراضی، تخریب اکوسیستم، کاهش تنوع زیستی و... در معرض خطر است.

وی در ادامه گفت: زمانی که از ارزش جنگل صحبت می‌شود معمولا تمرکز بر منافع اقتصادی و ارزش بازاری اکوسیستم جنگلی است و خدمات بی‌شمار غیر اقتصادی جنگل‌ها مغفول واقع می‌شود. تنظیم آب، نگهداشت خاک، ایجاد زیستگاه برای گونه‌های گیاهی و جانوری مورد فراموشی قرار می‌گیرد.

معاون رییس جمهوری اضافه کرد: سازمان حفاظت محیط زیست از اواسط دهه ۸۰ تلاش بر انجام این ارزشگذاری داشته و حالا نیز در حال ایجاد پیوند بین اقتصاد محیط زیست و خدمات غیر اقتصادی آن‌ها در ۶۴ درصد از اکوسیستم‌های حساس است.

انصاری تاکید کرد: برآورد ارزش اقتصادی به این معنا نیست که جایگزینی برای منابع طبیعی وجود داشته باشد بلکه با احتساب ارزش اقتصادی می توان ارزش منابع طبیعی را دریافت و آن‌ها را موافب بی‌پایان در نظر گرفت.

وی با تاکید بر لزوم ایجاد تعادل بین نیاز به توسعه و حفظ محیط زیست گفت: متاسفانه کفه توسعه سنگین است اما با سنجش ضرر و فایده و با قید و لحاظ واقعی ارزش محیط زیست، تصمیم‌گیری‌های درست و مبتنی بر ارزش‌های واقعی صورت خواهد گرفت.

انصاری افزود: بر همین اساس بر ارزشگذاری اقتصادی خدمات اکوسیستمی تاکید داریم که در ۶۴ درصد در حال انجام است که این امر در ارتقای فرایند نظارت و کیفی‌سازی تصمیم گیری‌ها اثرگذار است. در اسناد بالادستی نیز تاکید زیادی بر حفاظت از عرصه‌های طبیعی وجود دارد که نقشه راه سازمان حفاظت محیط زیست در حفظ و حفاظت است.

رییس سازمان حفاظت محیط زیست در ادامه گفت: ۸۰ درصد از تنوع زیستی در حیطه جنگل‌ها زیست می‌کند و هر گونه عدم مدیریت منجر به از دست رفتن این محیط خواهد شد. سازمان حفاظت محیط زیست در همین رابطه بعویژه به رویشگاه‌های زاگرس و هیرکانی توجه دارد.

وی با اشاره به لزوم استفاده از راهبردهای بین بخشی میان سازمان منابع طبیعی وزارت جهاد کشاورزی و سازمان حفاظت محیط زیست اظهار کرد: ارتقای فرهنگ محیط زیست، جلب مشارکت جوامع محلی، احیای مناطق آسیب‌دیده و ترمیم تخریب‌ها، بررسی ارزش‌های بازاری و غیربازاری جنگل برای اقتصاد محیط زیست، ساماندهی دام، استفاده از فناوری‌های نوین و پایش‌های هوشمند از رویکردهای لازم و مورد توجه است.

انصاری در پایان نیز گفت: با توجه به تغییرات اقلیمی، مدیریت پایدار عرصه های جنگلی، تاب آوری و سازگاری در مقابل مخاطرات نیز باید مورد توجه باشد.