کسب و کار

هماهنگ کننده اخلاقی؛ نقش جدید مدیران (بخش دوم)

در بخشی از مطالعاتم در مقطع دکترا، تحلیل کردم که سازمان‌ها چگونه رهبری اخلاق‌مدار را در واکنش به اتفاق‌های نژادپرستانه و ضد سیاه‌پوستان در بین کارکنان خود، به کار می‌گیرند. هدف این بود که ایده نقش هماهنگ‌کننده اخلاقی در سازمان را بیازمایم. بر دو نمونه که طی سه سال گذشته در آمریکا و در دو شرکت سهامی عام رخ داده بود، متمرکز شدم. این نمونه‌ها از الگوی پایه مشابهی پیروی می‌کردند. مشاهده‌کننده‌ای که با گوشی خود از رفتار نژادپرستانه علیه یک کارمند فیلم گرفته بود و این فیلم پخش شده بود و کاربران رسانه‌های اجتماعی به سرعت شرکت مورد نظر را شناسایی کرده بودند و خواستار پاسخ سازمانی به این اتفاق شده بودند.

در نمونه اول، این اتفاق در محیط کار رخ داده بود و در نمونه دوم، اتفاق خارج از محیط کار بود، اما مکان مورد نظر تفاوتی در شیوه واکنش عمومی ایجاد نکرده بود. در هر دو مورد، شرکت‌های مورد نظر با ترکیبی از بیانیه‌ها در رسانه‌های اجتماعی، مطبوعات و مصاحبه‌های سنتی در اخبار به اعتراض‌ها واکنش نشان دادند در این مصاحبه‌ها، مدیران جزئیات اقداماتی را که شرکت برای حل و فصل موضوع انجام داده بود، توضیح می‌دادند. در یکی از موردها، کارمندی که رفتار نژادپرستانه داشت، به محض پخش شدن فیلم، اخراج شد. مدیر عامل شرکت در یک مصاحبه تصویری با رسانه‌ای خبری، توضیح داد که تصمیم برای اخراج فوری آن کارمند به این دلیل بود که اقدامات مدیریتی با ارزش‌های تعیین شده سازمان باید در یک راستا باشد و شرکت آنها «هیچ‌گونه رفتار نژادپرستانه را تحمل نخواهد کرد».

خبرنگاران، تصویرسازی آن مدیرعامل از اخلاق‌مداری شرکت را زیر سوال برده و اشاره کردند که مدیران قبلی و اعضای فعلی هیات‌مدیره، قبلا از کاندیداهای سیاسی که تمایلات ملی‌گرایانه موافق، سفیدپوستی دارند، حمایت مالی کرده‌اند و اینکه آن شرکت سابقه خوبی در استخدام یا ارتقای گروه‌های اقلیت و به حاشیه رانده شده، ندارد. مدیر عامل، در نامه‌ای سرگشاده که در وب‌سایت شرکت قرار داد، بر اهمیت تنوع‌گرایی و جامعیت- هم از نظر دیدگاه شخصی خودش و هم در رویکرد شرکت- تاکید کرد و گفت تنوع‌گرایی و جامعیت به طور مستقیم در ارائه خدمات برتر به مشتریان و بازگشت سرمایه برای سرمایه‌گذاران، نقش دارد. این در حالی بود که در هیچ‌کدام از گزارش‌های فصلی یا سالانه عمومی شرکت، هیچ اشاره‌ای به این موضوع نشده بود. همچنین در گزارش‌های مالی که بعد از این اتفاق منتشر شد، جای این دو موضوع خالی بود. نه مدیران شرکت و نه تحلیلگران، آن را مطرح نکرده بودند. واکنشی که در این مورد دیدیم، نمونه‌ای از عدم هماهنگ کردن اخلاقی از طرف رهبران سازمان بود. با اینکه مدیر عامل نکات مورد انتظار را در مورد این اتفاق و ارزش‌های شرکت در رسانه‌ها ذکر کرد و شرکت خیلی فوری برای تنبیه کارمند خاطی واکنش نشان داد، اما وقتی پای ارتباط برقرار کردن با سرمایه‌گذاران و اتخاذ موضعی یکپارچه و فعالانه نسبت به مساله نژادپرستی به میان آمد، مدیران سکوت کردند. پیامی که مخابره شد این بود که شرکت به ظاهر نشان می‌دادبه تنوع‌گرایی و جامعیت اهمیت زیادی می‌دهد، اما در باطن آن را معایر با منافع سرمایه‌گذاران می‌دانست. به عبارت دیگر، صحیت کردن ضد نژادپرستی، بیشتر نمایشی برای عموم بود تا اینکه دغدغه اصلی هیات‌مدیره باشد. واکنش شرکت، این پیام را منتقل نمی‌کرد که نقطه عطفی در رفتار آن ایجاد شده است. اخراج کارمندی هم که مرتکب اخلاقی شرکت را نقض کرده بود، اقدامی بود که منابع انسانی همیشه در همه جا انجام می‌دهد. واکنش عمومی به مدیریت شرکت در این اتفاق هم مختلف بود. اعضای رسانه‌های مرتبط با کسب‌وکار، مدیر عامل را به خاطر اینکه نسبت به تنوع‌گرایی و جامعیت واکنش مثبت نشان داده بود، مورد تقدیر قرار دادند. کاربران رسانه‌های اجتماعی نسبت به اینکه دستاورد ملموسی حاصل نشده اعتراض داشتند و می‌گفتند اخراج یک کارمند و بازگشت کسب‌وکار به شرایط عادی، مسائل را به صورت سیستمی حل نخواهد کرد. در نهایت، این اتفاق و واکنش شرکت، ظاهرا آسیبی به درآمد و قیمت سهام آن وارد نکرد. مدیران به مسئولیت اعتمادآفرینی برای سرمایه‌گذاران پایبند ماندند، اما انتظارات ذی‌نفعان دیگر را برآورده نکردند.

در مورد دومی که بررسی کردم، مدیران واکنش متفاوت‌تری داشتند. کارمند خاطی به خاطر اتفاقی که رخ داده بود، اخراج نشد. مدیر عامل و دیگر رهبران شرکت به جای متمرکز شدن بر آن فرد، به مساله گسترده‌تر نژادپرستی در کسب‌وکار و کل جامعه پرداختند. آنها این اتفاق را در قالب یک شکست مدیریتی در آموزش درست و مناسب کارکنان در مورد نژادپرستی ناخودآگاه در کسب‌وکار و جامعه قرار دادند. مدیرعامل در این باره می‌گوید: «این به من و تیمم برمی‌گردد.» برخی خبرنگاران به این واکنش انتقاد داشتند و می‌گفتند شرکت به جای پرداختن به مشکل، صرفا در حال ثبت و به‌اشتراک‌گذاری خود واقعه است. اما مدیران توجهی نکردند. آنها در عوض، اذعان کردند که نمی‌توان نژادپرستی را به طور کامل حذف کرد، چون یک مساله سیستماتیک در جامعه است. اما آنها می‌توانند درون شرکت خود به آن بپردازند و خیلی شفاف برنامه‌ای را تدوین کردند تا تغییرات را شروع کنند. به علاوه یک برنامه آموزشی در این باره ترتیب دادند و حتی نسخه‌های آنلاین رایگان آن را در اختیار سایر سازمان‌ها هم قرار دادند. این اتفاق و هزینه‌ای که شرکت برای واکنش به آن متحمل شده بود، در نشست‌های بعدی مدیران مورد بحث و بررسی قرار گرفت و در گزارش‌های مالی فصلی و سالانه، به آن اشاره شد. مهمتر از همه، مدیران شرکت خیلی فروتنانه با موضوع برخورد کردند.

آنها با افرادی که مورد آسیب قرار گرفته بودند ملاقات کرده و از آنها عذرخواهی کرده بودند. همچنین به نگرانی‌های آنها گوش دادند و آنچه آموخته بودند را به صورت عمومی به اشتراک گذاشتند. عایدات شرکت و قیمت سهام آن، بعد از این اتفاق افزایش یافت و شرکت مورد تحسین ذی‌نفعان و اعضای هیات‌مدیره قرار گرفت. در هر دو مورد، مدیران سعی می‌کردند عملیات هماهنگ‌سازی اخلاقیات شخصی با انتظارات ذی‌نفعان سازمانی را به نحو احسن انجام دهند و اعتماد سهامداران را جلب کنند. این اهداف به خاطر هزینه‌هایی که برای ذی‌نفعان در کوتاهمدت ایجاد می‌کند، همیشه با هم در یک راستا نیستند. شرکت‌ها می‌دانند که باید با عملکرد در راستای هنجارهای جامعه و اخلاقیات برای ذی‌نفعان اجتماعی زیست‌محیطی، اجتماعی و نظارت شرکتی (ESG) در کشورها ایجاد شده، نشان‌دهنده آگاهی از این الزام در میان سرمایه‌گذاران و تحلیلگران است.

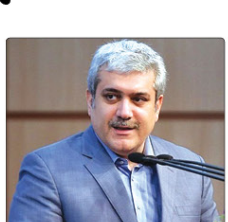
چگونه هماهنگی اخلاقی ایجاد کنیم

یک روش برای پیاده‌سازی این رویکرد این است که یاد بگیریم مکالمه‌های درست داشته باشیم. کوچینگ در اینجا به کمک می‌آید. گفت‌وگو نباید فقط در حرف و باب میل شرکت‌هایی باشد که هدفشان فقط افزایش کارآیی سازمانی است. مربی‌ها می‌توانند به رهبران سازمانی کمک کنند که موقعیت‌های پیچیده را درک و رهبری اخلاق‌مدار را در عمل اجرا کنند. روش دیگر این است که خودآگاهی افزایش پیدا کند. خودآگاهی رهبران سازمانی را آماده می‌کند تا به غریزه خود بهتر اعتماد کنند و در راستای ارزش‌هایی که دارند عمل کنند. خودآگاهی همچنین انعطاف‌پذیری را افزایش می‌دهد. مدیران هر روز با رویدادها و واقعیت‌هایی مواجهند که به هماهنگ‌سازی اخلاقی نیاز دارند. بنابراین باید بتوانند فراتر از آنچه در رهبری سازمانی یاد گرفته‌اند عمل کنند. آنها به عنوان هماهنگ‌کننده‌های اخلاقی می‌توانند بر سهامداران تاثیر بگذارند تا بپذیرند که باید اقداماتی در جهت توسعه عدالت اجتماعی انجام شود. به طور مشابه رهبران سازمانی هم می‌توانند با ذی‌نفعان همکاری کنند تا نگرانی‌ها و تمایلات آنها را برای تغییر درک کنند. این رویکردها می‌تواند در جامعه اعتمادآفرینی و ارزش پایدار ایجاد کند.

مترجم: مریم رضایی
دو مورد کاوی

ستاری تاکید کرد؛

شهرداری از نوآوری‌ها در آمدزایی کند



معاون علمی و فناوری رئیس جمهور در دیدار با اعضای شورای شهر بر کسب درآمد شهرداری از نوآوری ها و شتابدهنده شدن این نهاد برای توسعه کسب و کارها تاکید کرد.

به گزارش پیام آشنا، سورنا ستاری در دیدار اعضای کمیسیون سلامت، محیط‌زیست و خدمات شهری شورای شهر که به منظور بررسی راهکارهای نوآورانه و هوشمندسازی شهر تهران صورت گرفت، با اشاره به اینکه تغییر نگرش مهمترین نیاز برای مجموعه شهرداری و شورای شهر برای بروز تغییرات نوآورانه در شهر است، اظهار کرد: تزریق نوآوری در شهرها بسیار مهم است و باید این کار را با کمک توان داخلی انجام دهیم.

معاون علمی و فناوری رئیس جمهور ادامه داد: یکی از مهمترین مشکلات در این حوزه تقابل بخش سنتی و ایده های نوآورانه است که باید تلاش کنیم این معضل را حل کنیم تا ایده های خلاق سریعتر و بهتر به نیازهای شهری تزریق شود.

وی مردم را مشتری اصلی خدمات شهرداری دانست و گفت: باید مردم سرویس درخواستی خود را از مدیران شهری بخواهند و این خدمات در دسترس و ارزان ارائه شود؛ دو موضوعی که به فراموشی سپرده شده است.

رئیس بنیاد ملی نخبگان افزود: به طور مثال برای راه اندازی تاکسی های آنلاین مخالفت های زیادی از سمت بازیگران سنتی این حوزه وجود داشت. موانعی که اجازه فعالیت به آنها نمی داد، هرچند که در نهایت این خلاقیت‌ها بود که برنده رقابت شد.

معاون علمی و فناوری رئیس جمهور خاطرنشان کرد: اگر شهرداری از همان ابتدا با جوانان و ایده‌های خلاق آنها همراه می شد، الان صاحب این فناوری ها بود و از محل آنها درآمدزایی می کرد؛ اما نگاه سنتی برخی بازیگران قدیمی این حوزه مانع از این اتفاق شد.

ستاری ادامه داد: شرکت‌های دانش بنیان و خلاق زیادی در کشور هستند که ایده‌های نوینی برای مدیریت شهری دارند، به شرطی که شهرداری خواهان و حامی این ایده ها باشد و به جای ارائه صرف خدمات، به عنوان مشاور کنار آنها بایستد و خدماتشان را توسعه دهد.

به گفته رئیس ستاد فناوری‌های نرم و توسعه صنایع نرم و خلاق، باید خدمت رسانی را به بخش خصوصی واگذار کنیم، چون بخش خصوصی درک بهتری از این کار دارد. ما باید کنار این بخش باشیم و خدمات رسانی را شتاب دهیم.

ستاری با اشاره به اینکه باید بخش مهمی از درآمد شهرداری از نوآوری‌ها باشد، بیان کرد: این اشتباه است که شهرداری به دنبال کسب درآمد از تراکم فروشی و دیگر مسیرها است. باید بخش بزرگی از درآمدهای شهری از ایده های خلاق و نوآوری ها باشد. یعنی شهرداری باید با حمایت از این ایده‌ها در مرحله اول، به درآمدزایی از آنها برسد.

رئیس بنیاد ملی نخبگان افزود: ایده های زیادی در حوزه پسماند، مدیریت آب، حمل و نقل، صنایع فرهنگی و خلاق و غیره در کشور وجود دارد که استفاده درست از آنها منوط به بهره گیری درست از توانمندی‌ها، فناوری‌ها و نوآوری‌های بخش خصوصی و شرکت های دانش بنیان و خلاق است.

او شکل گیری یک تیم همکار میان مدیریت شهری و معاونت علمی و فناوری ریاست جمهوری را ضروری دانست و بیان کرد: باید نیازهای شهری در این کارگروه ویژه عنوان شود و معاونت علمی بل ارتباطی باشد میان اتصال این نیازها به متخصصان و نوآوران کشور. این کار به شکل گیری زیست بوم فناوری و نوآوری این حوزه نیز منجر می شود.

خانه‌های خلاق و نوآوری و افزایش شرکت های خلاق یکی از نمونه های موفق این کار است.

ستاری ادامه داد: شهرداری می تواند از ساختمان‌های بلااستفاده یا فضای فرهنگ‌سراهای موجود برای توسعه کسب و کارهای خلاق و نوآورانه این حوزه کمک بگیرد و این فضاها را در اختیار آنها قرار دهد.

معاون علمی و فناوری رئیس جمهور با انتقاد از عدم کارایی هزینه‌کرد در حوزه آموزش کشور، گفت: باید کاری کنیم که این آموزش‌های ارائه شده نهایتا پنج سال بعد در جامعه نمود پیدا کند. اما به دلیل ورود دولت به این حوزه به نتیجه مطلوب نرسیده ایم. باید به این نکته توجه کنیم که پژوهش، محصول کار بخش خصوصی است نه دولتی.

رئیس بنیاد ملی نخبگان افزود: ایده های زیادی در حوزه پسماند، مدیریت آب، حمل و نقل، صنایع فرهنگی و خلاق و غیره در کشور وجود دارد که استفاده درست از آنها منوط به بهره گیری درست از توانمندی‌ها، فناوری‌ها و نوآوری‌های بخش خصوصی و شرکت های دانش بنیان و خلاق است.

او شکل گیری یک تیم همکار میان مدیریت شهری و معاونت علمی و فناوری ریاست جمهوری را ضروری دانست و بیان کرد: باید نیازهای شهری در این کارگروه ویژه عنوان شود و معاونت علمی بل ارتباطی باشد میان اتصال این نیازها به متخصصان و نوآوران کشور. این کار به شکل گیری زیست بوم فناوری و نوآوری این حوزه نیز منجر می شود.

شهردار کرج تاکید کرد؛

درهای اتاق مدیران به روی شهروندان باز باشد

شهردار کرج پیشنهاد داد برای پرسنل خدمات شهر و فضای سبز بسته معیشتی تهیه شود.

به گزارش پیام آشنا، مصطفی سعیدی سیرانی در پنجمین جلسه شورای برنامه ریزی که در سالن شهدای شهرداری و با حضور معاونان، مدیران مناطق و روسای سازمان های تابعه شهرداری برگزار شد، گفت: کسب درآمد در مناطق و سازمان‌ها در اولویت کار قرار گیرد.

وی با بیان اینکه درآمدهای مجموعه مدیریت شهری صرف خدمت رسانی برای شهر و شهروندان می شود، بر ضرورت برگزاری جلسات درآمدی به صورت هفتگی در مناطق تاکید کرد و گفت: برای جلوگیری از کاهش خدمات رسانی همچنین جهت توسعه ارائه خدمات در زمینه‌های مختلف افزایش درآمد امری ضروری است که همه باید در تحقق این مهم مشارکت داشته‌باشند.

شهردار کرج همچنین به ایجاد تفکر جهادی برای اجرای کار جهادی تاکید و عنوان کرد: تعامل با گروه‌های جهادی باید به شرط فعالیت مجموعه مدیریت شهری و پیمانکاران این نهاد صورت گیرد و تنها شاهد فعالیت گروه‌های جهادی نباشیم.

سعیدی سیرانی در ادامه ضمن تاکید بر این موضوع که کار مدیریت شهری خدمت به شهروندان است، از تعامی معلونان، مدیران مناطق و روسای سازمان‌ها خواست تا در اتاق خود را به روی شهروندان باز بگذارند و تصریح کرد: در صورتی که کسی به این موضوع توجه نکند جلیجا خواهد شد.

شهردار کرج در بخش دیگری از صحبت‌های خود پیشنهاد داد تا برای پرسنل خدمات شهر و فضای سبز بسته معیشتی تهیه شود.

وی اضافه کرد: این بسته فقط برای پاکبانان خواهد بود و دیگر پرسنل شامل دریافت آن نمی‌شوند.

گزارش اختصاصی

رنگ آمیزی دیوارهای "بن‌بست محبت" با کمک اهالیِ خوش‌ذوق

نسترن کیوان پور–اسم کوچه "بن‌بست محبت" بود. در اولین بازدید از محله‌ی حسین‌آباد و گشت و گذار توی کوچه پس‌کوچه‌هایش همین بن‌بست توجهم را جلب کرده بود. فکر کن توی یک کوچه ساکن باشی که اسمش محبت باشد؛ هر بار که خسته از سر کار برمی‌گردی چشمت بخورد به اسم کوچه و ناخودآگاه لبخند می‌زنی و حس خوبی می‌گیری

حالا اهالی این کوچه به کمک دختر خدمات توسعه و بهسازی محله یک کار خوب انجام داده‌اند: خودشان دست به کار شده‌اند و رنگ‌آمیزی کوچه‌شان را به عهده گرفته‌اند.

مهدی سپهری؛ مدیر دفتر می گوید: «بن‌بست محبت از همان سال ۹۴ که دفتر خدمات توسعه و بهسازی محله‌ی حسین‌آباد راه‌اندازی شد یکی از کوچه‌های هدف و پایلوت برای بهسازی محیطی و رنگ‌آمیزی دیواری بود که ساکنان کوچه هم خودشان به شدت تمایل به همکاری و مشارکت داشتند.»

به گفته‌ی مدیر دفتر تسهیلگری حسین‌آباد، پس از پیگیری‌های فراوان از سوی اهالی و همچنین برگزاری جلسات متعدد با ساکنان کوچه و البته پس از رسیدن به بن‌بست برای انجام کار از سوی شهرداری، با تعدادی از کارخانه‌های رنگ‌سازی به پیشنهاد دکتر شهرزاد اخگر عراقی، برای حمایت از طرح، گفت‌وگو و رایزنی صورت گرفت.

"شرکت رنگ‌سازی نیپون و ایرانیان" از این کار حمایت کرد و حجم رنگ مورد نیاز را به رایگان در اختیار دفتر تسهیلگری قرار داد. بسیج بانوان محله و اهالی کوچه نیز به کمک کارکنان دفتر آمدند تا دیوارها را با طرحی که از سوی دفتر تایید شد، رنگ‌آمیزی کنند.

سپهری بر حساسیت اعتمادسازی میان مردم در سطح محلات تاکید می‌کند و می‌گوید: «وقتی وعده‌ی به اهالی می‌دهیم، باید پای حرفمان بایستیم. این اقدام را هم از آن جهت به صورت جهادی انجام دادیم که نمی‌خواستیم اعتمادی که اهالی محترم محله به ما داشتند به دلیل طولانی بودن فرایند اداری از بین برود. خوشبختانه مردم حسین‌آباد این‌قدر پیگیر و مشتاق مشارکت هستند که برای رفع مشکلات محله مشکل چندانی از سوی آنان نداریم»

او در پایان از اهالی همدل و همیار کوچه بن‌بست محبت، شرکت رنگ‌سازی نیپون و ایرانیان، کارشناس اجتماعی دفتر: زینب زنگنه و کارشناس شهرسازی دفتر: فرشته غلامی و عاطفه زکی تشکر می‌کند که یک روز خوب و به‌یادماندنی را در محله‌ی حسین‌آباد رقم زدند.

تصاویر: نگار اصغری

دیوارهای محله «اسلام آباد» رنگ آمیزی شد

سرپرست منطقه یک شهرداری کرج از رنگ‌آمیزی دیوارهای اسلام‌آباد به‌منظور زیباسازی منظر شهری خبر داد.

به گزارش پیام آشنا، محمد گروسی گفت: به‌منظور پاک‌سازی، امحای پوسترهای تبلیغاتی و دیوارنویسی در سطح منطقه و باهدف حذف آلودگی‌های بصری و آلاینده‌های نمای شهری، رنگ‌آمیزی دیوارها و جدارهای اسلام‌آباد انجام شد.

وی گفت: نقاشی دیواری یکی از ارکان زیباسازی شهری است و موجب تزریق روح شادابی، افزایش زیبای های بصری و تنوع‌بخشی بصری می‌شود.

سرپرست منطقه یک شهرداری کرج بابیان اینکه نقاشی دیواری در شهر، تأثیر بسزایی در آفرینش زیبایی دارد، گفت: این مهم همچنین می‌تواند نقش بسزایی در بهبود شرایط روانی شهروندان و آرامش فضای شهری ایفا کند.

بیمارستان «شهید رجایی» زیباسازی شد

رئیس سازمان سیما، منظر و فضای سبز شهری شهرداری کرج از اجرای عملیات زیباسازی بیمارستان شهید رجایی خبر داد.

به گزارش پیام آشنا: پیمان بضاعتی پور از اجرای عملیات رنگ‌آمیزی دیوارهای پیرامونی حیاط بیمارستان شهید رجایی به همت اداره هنرهای شهری این سازمان خبر داد. وی اعلام کرد: نقش رنگ‌ها و رنگ‌آمیزی مراکز درمانی و اثرات مثبت آن بر خلقیات روحی و جسمی بیماران و همراهان بر کسی پوشیده نیست.

رئیس سازمان سیما، منظر و فضای سبز شهری شهرداری کرج گفت: ایجاد بسترهای مناسب بصری، برای کارکنان در جهت افزایش بهره‌وری و عدم خستگی روحی آنان بسیار مثمر ثمر خواهد بود.

بضاعتی پور افزود: قطعا انجام این گونه طرح‌ها و استفاده از رنگ‌ها و زدودن زوائد بصری می‌تواند روحیه، نشاط و امید و سرزندگی و احساس آرامش در هر محیطی به‌ویژه در محیط‌های درمانی را دوچندان کند که در دستور کار این سازمان نیز قرار دارد.

خاطره‌سازی کودکان هنرمند کرجی در هفته ملی کودک

رئیس سازمان فرهنگی اجتماعی ورزشی شهرداری کرج از افتتاح نمایشگاه نقاشی کودکان به مناسبت روز جهانی کودک خبر داد.

به گزارش پیام آشنا، محمد جواد کاظمینی با اشاره به افتتاح نمایشگاه نقاشی کودکان، برگرفته از داستان‌های اصیل شاهنامه فردوسی به مناسبت روز جهانی کودک اظهار کرد: در این نمایشگاه کودکان هنرمند کرجی در فضایی شاد و صمیمانه و با رعایت شیوه نامه‌های بهداشتی، داستان‌هایی از شاهنامه را نقاشی کرده و با خلق آثار هنری زیبا و کودکانه، روز جهانی و هفته ملی کودک را در ذهن‌ها ماندگار کردند.

لازم بذکر است در حاشیه این نمایشگاه، میز خدمت سلامت شامل مشاوره‌های پزشکی، تست قندخون و... نیز به همت اداره ترویج سلامت و خانه سلامت سازمان برپا و به حاضرین در نمایشگاه خدمات لازم ارائه شد.

دیدگاه

تفاوتی بزرگ میان شیوه نگریستن غرب و شرق به طبیعت وجود دارد

مایانسونگ

وقتی به نقاشی‌های سنتی چین نگاه کنید، [متوجه می‌شوید که] این نقاشی‌ها دقیقا [ژانرمایی] همان‌چیزی نیست که هنرمند در مناظر واقعی می‌بیند. آنها این انگلشت شخصی را در نقاشی‌هایشان دارند. نکته جالبش این است که وقتی چیزی را نقاشی می‌کنید، مثلا سنگ یا درخت را، آن سنگ بسیار زشت به نظر می‌رسد. درخت هم، به همین ترتیب. انگار که در طول سال‌های رشدش سختی‌های فراوانی را متحمل شده‌است و آن نقاشی‌ها این چیزها را توصیف می‌کند.

به نظر من عناصر طبیعی در این نقاشی‌ها روحیه نقاش را، و روحیه آنسان‌ها را، بازتاب می‌دهد. هنرمندان سنتی چین، آنگاه که به طبیعت می‌نگرند، می‌خواهند که از طریق نقاشی انگشات یا روحیه خویش یا فهم خود از زیستن را منعکس کنند. از این رو طبیعت {در چین} به مرحله‌ای نائل می‌شود که معنایی بسیار فرهنگی و حتی معنوی دارد.

فکر می‌کنم که در غرب، طبیعت، علی‌الخصوص در دوران مدرن، بیشتر به مفهوم علمی آن نزدیک است. طبیعت همچون نوعی از یک محیط، در تفکیک از محیط مصنوع و انسان‌ساخت، دیده شده است. بسیاری از پارک‌ها در غرب، حتی آنهایی که در شهر قرار دارند، همگی محیط‌های طبیعی «محافظت‌شده» هستند.

بنابراین طبیعت در غرب چیزی متفاوت و ساختگی است، اما در شرق همه عناصر طبیعی از پیش به چیزی مصنوعی دگرگون شده‌اند. همه آنها بازتفسیر شده‌اند. به همین ترتیب، درباغ‌های ژاپنی سنگ‌ها را می‌بینید. تصور کنید که آن سنگ‌ها کوه هستند و ماسه، سفید اقیانوس را نمایندگی می‌کند. مردمی که از میان چنین باغی عبور می‌کنند و آن را تماشا می‌کنند، چیزی شبیه به مثالی که گفتم: آیا دیدن هر چیز؟ چیز دیگری را تصور خواهند کرد. من فکر می‌کنم که تفاوتی بزرگ میان شیوه نگریستن مابه طبیعت وجود دارد.

(در گفت‌وگو با Amelia Taylor-Hochberg، منتشر شده در وب‌سایت Archinet، سال ۲۰۱۴)

اخبار

پرداخت بیش از ۱۳ هزار میلیارد تومان تسهیلات به روستاییان

معاون اداره کل سرمایه گذاری و اشتغال توسعه روستایی و مناطق محروم ریاست جمهوری، گفت: تاکنون بیش از ۱۳ هزار میلیارد تومان به مناطق روستایی و عشایری در قالب تسهیلات پرداخت شده است.

به گزارش پیام آشنا به نقل از ایسنا، حسین دلیری، معاون اداره کل سرمایه گذاری و اشتغال توسعه روستایی و مناطق محروم ریاست جمهوری با اشاره به نقش روستاییان و عشایر به عنوان نیروهای مولد در امنیت غذایی کشور در حوزه اقتصاد مقاومتی و اهمیت ویژه سرمایه گذاری در روستاها گفت: نگاه به روستاها در سالهای اخیر از حالت تک بعدی به حالت زیربنایی و توسعه ای تغییر کرده است.

وی به اقدامات حمایتی در این زمینه نیز اشاره و گفت: با موافقت مقام معظم رهبری در سالهای اخیر مبلغ ۱۵ میلیارد دلار از منابع صندوق توسعه ملی برای توسعه سرمایه گذاری مناطق روستایی اختصاص یافت که به مناطق روستایی و عشایری در حال پرداخت است.

معاون اداره کل سرمایه گذاری و اشتغال توسعه روستایی و مناطق محروم ریاست جمهوری گفت: معاونت توسعه روستایی از طریق تفاهم نامه هایی با بانک های عامل و موسسات اعتباری در حد توان، منابعی را برای حمایت از اشتغال و سرمایه گذاری در مناطق روستایی تجهیز کرد.

دلیری که در یک برنامه رادیویی سخن می گفت، با بیان اینکه پرداخت تسهیلات به روستاییان با توجه به شرایط آنها و با شرایط آسان تری نسبت به شهرنشینان انجام می شود، ادامه داد: از آنجایی که املاک و وثایق روستاییان از نظر ارزش اعتباری پایین تر است و بالسناد رسمی ندارند، سعی شده که حتی الامکان والبته تا جایی که قانون اجازه می دهد شرایط برای پرداخت تسهیلات آسان تر از جمله از نظر ضمانت آسان تر شود.

وی تسهیل سرمایه گذاری در مناطق روستایی را نیز ضروری خواند و گفت: تلاش ما این است که از این مناطق حمایت جدی تری انجام و تسهیلاتی نیز پرداخت شود.

معاون اداره کل سرمایه گذاری و اشتغال توسعه روستایی و مناطق محروم ریاست جمهوری عنوان کرد: تاکنون بیش از ۱۳ هزار میلیارد تومان به مناطق روستایی و عشایری در قالب تسهیلات پرداخت شده است.

آغاز تجهیز ایستگاه تقاطعی توحید در خط ۷ مترو

طبق برنامه از پیش اعلام شده، ایستگاه تقاطعی توحید در خط ۷ مترو تهران، افتتاحیه بعدی شبکه راه‌آهن ریلی زیرزمینی در راستای تسهیل استفاده شهروندان پایتخت از سیستم حمل و نقل عمومی خواهد بود.

به گزارش پیام آشنا به نقل از ایسنا، بعد از آغاز بهره‌برداری از ایستگاه شهید رضایی در خط ۶، حالا نوبت به ایستگاه توحید رسیده است تا به عنوان هفدهمین ایستگاه خط ۷ در اختیار مردم صبور پایتخت قرار گیرد. عملیات اجرایی پروژه احداث ایستگاه توحید که در تقاطع خطوط ۴ و ۷ قرار دارد از سال ۱۳۹۴ آغاز شد و در حال حاضر با نصب تجهیزات مورد نیاز از قبیل پله‌برقی به مرحله بهره‌برداری نزدیک شده است.

این ایستگاه در تقاطع خیابان‌های آزادی و بزرگراه شهید نواب صفوی قرار داشته و یکصد و چهل و یکمین ایستگاهی است که در شبکه خطوط هفتگانه مترو تهران افتتاح می‌شود.

ایستگاه توحید با ۴۳ متر عمق از سطح زمین، یکی از ایستگاه‌های عمیق شبکه مترو به حساب آمده و بین ایستگاه‌های مدافعان سلامت و شهید نواب صفوی واقع شده است.

با افتتاح ایستگاه مذکور، شهروندان چهار منطقه ۲، ۶، ۱۰ و ۱۱ شرایط آسان‌تری برای دسترسی به شبکه مترو را تجربه خواهند کرد و به همین جهت پیش‌بینی می‌شود این ایستگاه به یکی از ایستگاه‌های پرمسافرمرتو تبدیل شود.

بر اساس گزارش سایت شهر، عملیات ساخت و تکمیل ایستگاه تقاطعی توحید در شرایط سخت خاکبرداری، حمل بار و مصالح، تجهیزات و... صرفاً از طریق یک شفت عمیق ۳۵ متری صورت پذیرفته است.