کسب و کار

راز وفادارسازی کارمندان با سازمان

در دنیای کسب و کار و مدیریت همیشه این امکان وجود دارد که تعداد زیادی از کارکنان سازمان به دلایل گوناگون اما به طور همزمان تصمیم به استعفا و ترک سازمان کنند. به طور کلی احتمال خروج دست‌جمعی کارکنان یک سازمان در شرایط اضطراری مانند وقوع جنگ یا همه‌گیری‌ها به شدت افزایش می‌یابد و این همان اتفاقی بود که در دوران همه‌گیری کووید-۱۹ که هنوز هم ادامه دارد بسیار افزایش یافت. آنتونی کولنز، استاد مدیریت در دانشگاه‌ای ادنام سال‌هاست که در حل مطالعه روی موضوع خروج دست‌جمعی کارکنان و علل و پیامدهای آن است و در تحقیقات خود به این نتیجه رسید که بخشی از کارکنانی که از شرایط کاری‌شان در سازمان راضی نیستند به خاطر مبهم بودن وضعیت آینده خود در دوران همه‌گیری و احتمال بیکار ماندن پس از خروج شغل‌شان خروج از سازمان را به تاخیر می‌اندازند و بعد از عادی شدن شرایط این کار را انجام می‌دهند و بعضی از آنها هم این ریسک را به جان می‌گردند و در دوران همه‌گیری از شرکت جدا می‌شوند.

من در جست‌وجو برای یافتن پرسش‌های مربوط به چرایی خروج دست‌جمعی کارکنان سراغ میشل استاکلار رفتم که نویسنده و سخنرانی صاحب‌نظر در زمینه رفتار جمعی کارکنان و فرهنگ سازمانی است. او در کتاب‌ها و تحقیقاتش به دنبال یافتن قانع‌کننده‌ای برای این سؤال مهم است که سازمان‌ها چگونه می‌توانند فرهنگ پیوستگی و محیط کاری انسجام‌بخش را به وجود آورند که افراد، تیم‌ها و کلیت سازمان را به خیری و برای مدتی طولانی به هم پیوند بزند و در نهایت باعث شود تا کسانی که در درون سازمان حضور دارند به شدت به آن وفادار باشند و هیچ‌گاه سودای رفتن از سازمان را در سرشان نداشته باشند. او کتاب‌های پرفروش متعددی در زمینه فرهنگ سازمانی و به هم پیوستگی کاری نوشته است که از جمله آنها می‌توان به کتاب پرفروش «فرهنگ به هم پیوستگی» اشاره کرد من و او در گفت‌وگویی که چندی پیش با هم داشتیم در مورد موضوعاتی مانند دو کاری، افزایش فشارهای کاری و نیاز مبرم سازمان‌ها به پیوندهای درونی برای مقابله با خروج دست‌جمعی یا فردی کارکنان با هم صحبت کردیم که در ادامه به خلاصه‌ای از این گفت‌وگو اشاره خواهد شد.

کتی کاپرینو: چه عامل یا عواملی موجب می‌شود تا بسیاری از کارکنان اقدام به استعفا و خروج از سازمان کنند؟

میشل استاکلار: احساسات منفی نسبت به محیط کار و سازمان‌ها از سال‌ها پیش رو به افزایش بود و در سال ۲۰۲۰ با بروز همه‌گیری کووید-۱۹ به اوج خود رسید. بر اساس گزارش اخیر موسسه گالوپ که تابستان ۲۰۲۱ منتشر شد ۵۷درصد از کارمندان در آمریکا و کانادا سر کارشان بارها استرس و فشار شدید کاری را تجربه کردهند، ۴۸ درصد آنها به شدت در محل کارشان احساس نگرانی می‌کنند، ۴۶ درصدشان دچار غم و اندوه هستند و ۲۲ درصد آنها نیز در محل کار خود به طور متناوب خشمگین می‌شوند و نسبت به دیگران برخاشگری می‌کنند. علاوه بر این مشخص شده که وجود این احساسات منفی در کارمندان بر زندگی شخصی‌شان نیز تاثیر گذاشته و آنها در برخورد با خانواده و دوستان و آشنایان‌شان نیز دچار همین احساسات منفی می‌شوند. علاوه بر این، احساس تنهایی و رهاشدگی و انزوای اجتماعی بسیاری از کارمندان موجب افزایش واکنش‌های خشمگینانه و تجاوزگرانه در آنها شده است و به طوری که آزارهای فیزیکی، جنسی و کلامی که در محیط‌های کاری امروز به‌وفور پس از همه‌گیری کووید-۱۹ رو به افزایش بوده است به عنوان راه‌حلی برای کاهش ترشح هورمون استرس در افراد در نظر گرفته می‌شود.

این در حالی است که با روش‌های مثبت ماندن، ترویج فرهنگ به هم پیوستگی و افزایش انسجام سازمانی می‌توان به شکل سالم‌تری بر مصاف استرس‌های کاری رفت و آنها را مهار کرد.

تجربه دو کاری و کار کردن افراد در منزل که در دوران همه‌گیری برای مدت‌های طولانی تداوم پیدا کرد به همه ما نشان داد که خانه‌ها در مقایسه با محیط‌های کاری جاهای بهتری برای کار کردن است و این به آن معناست که محیط‌های کاری برای بسیاری از کارمندان نامطلوب بوده و برای احساسات و سلامت جسمی و ذهنی کارکنان مناسب نیست و اغلب کارکنان شاغل در سازمان‌ها بارها و بارها به فکر ترک سازمان و یافتن شغل‌های جایگزین افتاده‌اند.

شما در نظریه‌های خود به سه نوع فرهنگ پیوندزننده در محیط‌های کاری اشاره کرده‌اید. آیا می‌توانید در مورد این سه نوع فرهنگ توضیح مختصری بدهید؟

بسیاری از مدیران تمام توجه و تمرکزشان را روی انجام وظیفه کامل و بی‌نقص کارکنان قرار می‌دهند و از همه زیردستان‌شان توقع ارائه عملکرد بی‌نقص و عالی دارند اما بسیاری از این مدیران هیچ زحمتی را برای ایجاد رابطه و پیوند نزدیک و مؤثر بین کارکنان‌شان اختصاص نمی‌دهند و روی تقویت احساس گروهی و روح تیمی‌های کاری سرمایه‌گذاری نمی‌کنند.

در فرهنگ بی‌تفاوتی اما شرایط به گونه دیگری است:

در سازمان‌هایی که فرهنگ بی‌تفاوتی در آنها حاکم است افراد آن قدر درگیر انجام وظایف محوله هستند که اصلا فرصتی برای ایجاد رابطه و پیوند با سایر کارکنان ندارند و در نتیجه در چنین سازمان‌هایی افراد به شدت احساس تنهایی و ایزوله بودن می‌کنند و در نتیجه احساسات منفی و زیان‌باری همچون اضطراب و افسردگی در میان کارکنان چنین سازمان‌هایی به شدت بالاست.

در سازمان‌هایی که فرهنگ به هم پیوستگی و ارتباط مؤثر در آنها حاکم است اما شرایط کاملا متفاوت است و افراد در چنین سازمان‌هایی به طور مستمر و فشرده نشده‌اند یا با همکاران، ناظران، مدیران میانی و حتی مدیران ارشد سازمان در ارتباط هستند و پیوندهای آنها با سازمان و کارشان بسیار عمیق و محکم است. ناگفته پیداست که در صورت حاکم بودن فرهنگ ارتباطی در یک سازمان، وجود پیوندهای اجتماعی روانی مستحکم بین ارکان مختلف سازمان موجب شکل‌گیری و تقویت احساسات مثبت و سازنده‌ای می‌شود که افراد را نسبت به کارشان و سازمان‌شان علاقه‌مندتر و مشتاق‌تر می‌سازد و باعث می‌شود تا کارکنان چنین سازمان‌هایی با تمام وجود دل و صمیم قلبشان برای آنها کار کنند.

استراتژی‌های ضروری که رهبران و مدیران می‌توانند با استفاده از آنها به پیوند و عمیق‌تر شدن پیوندها در درون سازمان و بین اعضای تیم‌های کاری کمک کنند، کدامند؟

ایجاد پیوند و به هم پیوستگی در افراد یک سازمان به برآورده شدن هفت نیاز اصلی بشر بستگی دارد که عبارتند از: نیاز به احترام، نیاز به شناخته شدن، حس تعلق، مختار بودن، رشد فردی، معنا داشتن و پیشرفت کردن. برای برآورده ساختن این هفت نیاز طبیعی بشر می‌توان از استراتژی‌های زیر استفاده کرد:

چشم‌اندازها و آرمان‌های سازمان را همیشه در برابر دیدگان کارکنان قرار دهید. شما باید شرایط را به گونه‌ای رقم بزنید که آرمان‌ها و ارزش‌های اصلی سازمان همیشه و در همه جا در برابر دیدگان کارکنان قرار داشته باشد به طوری که کارکنان بتوانند در همه حال به روشنی و با اطمینان به این سؤالات پاسخ شفاف و محکم دهند: «ما به کجا می‌رویم؟»، «چرا رسیدن به این نقطه مهم است؟»، «ما برای رسیدن به نقطه مورد نظر چه برنامه‌ای داریم؟»، «تلقی من در برنامه در حال اجرا چیست؟»

دقت و توجه خود را نسبت به تمام کارکنان به آنها نشان دهید.

شما به عنوان رهبر یا مدیر یک سازمان یا تیم کاری باید به هر شکل ممکن به افرادتان نشان دهید که به آنها توجه دارید و آنها برای شما خیلی مهم هستند. یکی از بهترین راه‌های نشان دادن میزان اهمیت افراد برای شما این است که از آنها سؤالاتی بپرسید و تمام وجود و علاقه به پاسخ‌یابی که آنها به شما می‌دهند گوش فرا دهید و چه بهتر که بعضی از این سؤالات درباره زندگی خارج از کار آنها در مورد خانواده و فرزندان باشد.

از شادکاری و آرامش کارکنان حمایت کنید. شما باید به کارکنان ثابت کنید که آسایش و آرامش‌شان در محیط کار برایتان اهمیت دارد. برای این کار لازم است که مطمئن شوید کارکنانتان آموزش‌های لازم را برای انجام وظایف‌شان دیده‌اند. از منابع و امکانات مورد نیاز در محل کارشان برخوردارند و آیا از آنها در مسیر کارش‌شان به طور کامل حمایت معنوی و معنوی می‌شود یا نه. شما باید به افرادتان این اطمینان را بدهید که اگر به شما نیاز داشته باشند به راحتی به شما دسترسی خواهند داشت و شما تمام وجود به یاری‌شان خواهید شتافت.

با سیوشن‌ها و تفرقه افکنان در درون سازمان قاطعانه مقابله کنید. وجود تفرقه و بدگمانی در هر سازمانی بسیار خطرناک است و سم مهلکی است که پیوندهای درون سازمانی را متزلزل می‌کند. بنابراین به محض مشاهده افرادی که در درون سازمان تفرقه افکنی می‌کنند و محیط کاری را مسموم می‌سازند قاطعانه با آنها برخورد کنید و در ابتدا بکوشید تا با روش‌های مسالمت‌آمیز آنها را از ادامه این کار بازدارید و اگر به این درخواست شما گردن نگذاشتند آنها را از سازمان بیرون کنید.

به افرادتان اجازه صحبت کردن و عرض اندام دهید و با دقت به آنها گوش کنید. شما باید در موقعیت‌های مختلف و به بهانه‌های گوناگون گردهمایی‌هایی را در سازمان برگزار کنید که در آنها افراد بتوانند ایده‌ها و درد دل‌هایشان را بیان کنند و شما بیشتر شنونده و یادداشت کننده باشید.

با برگزاری چنین دورهمی‌هایی افراد می‌توانند با تناسل‌های درونی‌شان را بروز دهند و خود را به شما نشان دادند و از همین راه هم هست که پیوندهای عمیقی بین آنها و شما شکل می‌گیرد. نقش شما به عنوان رهبران سازمان این است که در چنین دورهمی‌هایی نقش دریافت‌کننده ایده‌های کارکنان را بازی کنید و در قبال ایده‌های که مطرح می‌شود بدون هیچ گونه موضع‌گیری خاصی فقط تذکر کنید.

از کارکنان به خاطر تلاش‌ها و زحمات‌شان تشکر کنید.

این وظیفه شما رهبران و مدیران است که به طور منظم و به صورت خصوصی یا عمومی از کارکنان‌تان به خاطر ایفای نقشی که در سازمان دارند قدردانی کنید و به شکل‌های مختلف آنها را تشویق کنید. شما باید این کار علاوه بر احترام گذاشتن به افرادتان، پیوندهایی با آنها برقرار می‌سازد که کسب‌شان به آسانی امکان‌پذیر نیست و تداوم یافتن این پیوندها است که در بلندمدت باعث می‌شود افراد به سازمانی که در آن حضور دارند تعلق خاطر پیدا کنند و به سختی بتوانند حتی فکر جدایی از سازمان و استعفا را به ذهن‌شان راه دهند و این است راز وفادارسازی و پیوند زدن کارکنان با سازمان‌های محبوب‌شان در دنیای به شدت دگرگون و بی‌رحم‌های امروز.

نویسنده: KATHY CAPRINO
مترجم: سیدحسین نعاوی اکبرودی

طی ده سال آینده؛

سرانه فضای سبز در شهرهای بالای ۵۰ هزار نفر به ۱۵ متر می‌رسد

مدیرکل محیط زیست و خدمات شهری سازمان شهرداری‌ها و دهیاری‌های کشور گفت: پیشنهادی به رئیس جمهور مبنی بر تشکیل سازمان ملی پسماند در کشور ارائه شده تا بتوانیم در حوزه خدمات شهری کیفیت عملکرد را افزایش دهیم.

به گزارش پیام آشنا، حبیب راضی در سی و هفتمین کمیسیون معاونین خدمات شهری و محیط زیست کلانشهرهای کشور که پیش از ظهر امروز در باشگاه میلاد شهرداری کرج برگزار شد اظهار کرد: طی ۱۰ سال آینده، سرانه فضای سبز شهری در تمامی شهرهای بالای ۵۰ هزار نفر جمعیت باید به ۱۵ متر برسد.

وی با بیان اینکه برنامه ریزی لازم برای دستیابی به این هدف صورت گرفته، گفت: طبق سیاست‌های تعیین شده، آبیاری فضاهای سبز ایجاد شده باید از محل پساب صورت بگیرد.

وی با بیان اینکه در چشم انداز مطرح شده، بنا بود شهرداری‌ها این پساب را خریداری کنند، ادامه داد: با ورود وزیر کشور به این حوزه، جلسانی با سازمان برنامه و وزارت نیرو برگزار شد و در نهایت مقرر گردید ماده ۲۲ آیین نامه دولت در خصوص هوای پاک اصلاح شود و پساب به صورت رایگان در اختیار شهرداری‌ها قرار بگیرد.

راضی با اشاره به اقدامات صورت گرفته در حوزه مدیریت پسماند، توضیح داد: قرارگاهی به ریاست وزیر کشور ایجاد شده که بنا است به طور جدی پشتیبان شهرداری‌ها در حوزه مدیریت پسماند باشد.

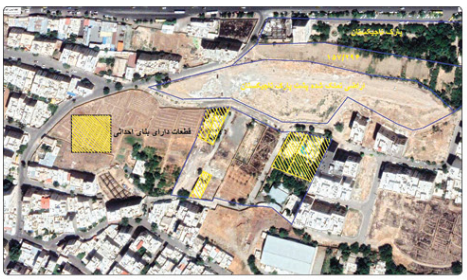
وی افزود: سال‌های قبل در این خصوص برنامه‌ای اجرایی تدوین شده بود که در این دوره مورد اصلاح وزیر کشور قرار گرفت و رویکرد کلی این برنامه این است پسماند به طور مستقیم دلق نشود. این مسئول گفت: با این رویکرد، قرارگاه به دنبال روش‌های گوناگون برای تامین منابع جهت اجرای برنامه اصلاح شده است.

مدیرکل محیط زیست و خدمات شهری سازمان شهرداری‌ها و دهیاری‌های کشور گفت: در کل کشور اراده خاصی در بحث مدیریت پسماند شکل گرفته و امیدواریم به زودی شاهد اتفاقات خوبی در این حوزه باشیم.

وی ابراز کرد: پیشنهادی به رئیس جمهور مبنی بر تشکیل سازمان ملی پسماند در کشور ارائه شده تا بتوانیم در حوزه خدمات شهری کیفیت عملکرد را افزایش دهیم.

وی ابراز کرد: بدون شک با تعامل بیشتر شهرداری کلانشهرهای بزرگ کشور، اهداف پیش بینی شده با سرعت بیشتری محقق خواهد شد.

لایحه‌ای که تخلفات را نمایان کرد!



نسترن کیوان‌پور-لایحه‌ای در جلسه علنی روز یکشنبه ۲۶ دی‌ماه در صحن علنی شورای شهر کرج مطرح شد که مایه شگفتی بود و این سؤالات را به ذهن متبادر می‌کرد که طرح تفصیلی ملاک عمل، واقعا ملاک عمل است؟! طرح تفصیلی جدید کجاست- اگر ملاک عمل طرح تفصیلی است چرا یک سری مجوزها برخلاف آن صادر شده، و اصلا جایگاه طرح تفصیلی کجاست؟!

در لایحه شماره ۹۶/۱۱۶۴۲۹ث مورخ ۱۴۰۰/۰۹/۲۰، "تعیین تکلیف پلاک‌هایی با کاربری سبز واقع در پشت پارک تاجیکستان" مطرح شد که مربوط به ۱۹ قطعه در این محدوده بود.

این قطعات از ضلع شمال به معبر ۱۴ متری پیشنهادی، از ضلع غرب به قطعه زمین متعلق به بنیاد مستضعفان و از ضلع شرق به شهرک بهاران محدود می‌شود.

املاک مذکور مطابق بازنگری طرح تفصیلی در کاربری سبز و باز واقع شده‌اند و همگی آن‌ها نیز کاربری باغ دارند.

شهرداری چندین پلاک در ضلع جنوب پارک را تملک کرده و قصد توسعه پارک را دارد اما اکنون در پنج قطعه، بنا احداث شده و تملک اراضی مذکور به دلیل ریزدانه بودن مقرون به صرفه نیست و قابلیت افزایش به پارک تاجیکستان را هم ندارد، موضوع صدور پروانه به صورت ماده واحده با تراکم مجاور از سوی شهرداری طی لایحه‌ای به شورای شهر کرج ارائه شد.

این لایحه در کمیسیون معماری و شهرسازی بررسی شد و با اکثریت آرا رد شد و البته در رای‌گیری روز یکشنبه هم به اتفاق آرا با آن مخالفت شد اما نکته اصلی، مواردی بود که از سوی حسین مهاجری و علیرضا رحیمی مطرح شد.

رئیس کمیسیون معماری و شهرسازی گفت که این اراضی در طرح تفصیلی فعلی فضای سبز است اما در این محدوده حتی یک خیابان نیز وجود دارد که در طرح تفصیلی نبود! احداث بنا داخل همان قطعات نیز تخلف است.

مهاجری پس از توضیحات شهردار کرج با این محوریت که بتوان از درآمد ایجاد شده توسط ماده واحده این اراضی در مناطق کمبرخوردار، فضای سبز احداث کرد گفت که اگر این محدوده در طرح تفصیلی فضای سبز است، چرا باید خلاف طرح تفصیلی عمل کنیم و از درآمد به دست آمده در محلات دیگر استفاده کنیم؟! اگر هم احیانا مشاور اشتباه کرده باید بررسی شود که چرا چنین اتفاقی افتاده است.

به گفته او این لایحه هیچ توجیهی ندارد و درآمدزایی از این طریق به هیچ عنوان صحیح نیست و نباید چنین رویه‌ای در کرج باب شود.

مهاجری خطاب به شهردار کرج نیز گفت چرا شهرداری هیچ برنامه‌ای برای تملک اراضی جهت تامین سرانه فضای سبز ندارد که چنین لوایحی را در شورا مطرح کند!

علیرضا رحیمی نیز به موضوعی دیگر اشاره کرد که طی بازدید از محدوده با آن مواجه شده: سر بُر شدن حدود ۶۰ رأس درخت در اراضی مذکور.

نائب رئیس شورای شهر کرج در ادامه گفت که اداره کل بازرسی شهرداری کرج این موضوع را به صورت جدی پیگیری قضایی کند.

در تصاویر و فیلمی که پس از بررسی اعضای کمیسیون و بازدید از محل تهیه شده و همچنین قیاس آن‌ها با عکس‌های هوایی گذشته، تخلفات صورت گرفته از جمله قطع و سوزاندن و ریشه‌کن کردن اشجار و تغییرات به وجود آمده در طرح تفصیلی از جمله تفکیک و دیوار کشی و... مشاهده شده است.

به گفته اعضای شورای شهر کرج باید مطابق ضوابط و مقررات با متخلفان برخورد شود.

هرچند از شهرداری کرج بسیار سپاس‌گزاریم که چنین لایحه‌ای را مطرح کرد تا تخلفات صورت‌گرفته آشکار شود و چه‌قدر این لایحه ما را یاد ضرب‌المثل "عاقبت سرکنگبین صفرا فزود!" می‌اندازد!

راستی از طرح تفصیلی چه خبر؟!

الزام رانندگان تاکسی کرج به نصب کارت واکسن

معاون سازمان حمل و نقل بار و مسافر شهرداری کرج گفت: رانندگان تاکسی باید کارت واکسیناسیون خود را در قسمتی از شیشه خودروی خود نصب کنند.

به گزارش پیام آشنا، امیرعطایی نیا اظهار کرد: با هماهنگی صورت گرفته با دانشگاه علوم پزشکی، زمینه تزریق دو تن واکسن به رانندگان تاکسی‌های کرج فراهم شده است.

وی ادامه داد: از ۱۰ روز گذشته تا کنون، رانندگان تاکسی در خطوط مختلف کرج ملزم شده‌اند که کارت واکسن خود را در قسمتی از شیشه خودروی خود که در معرض دید مسافران است، نصب کنند.

وی افزود: بدیهی است عدم نصب این کارت تخلف محسوب می‌شود و در صورت مشاهده برخورد قانونی لازم با راننده متخلف صورت می‌گیرد.

افزایش حومه‌های خوابگاهی در کلان‌شهرها؟

وزارت راه و شهرسازی در حالی برنامه تازه خود برای احداث چند شهر و شهرک جدید را رونمایی کرده است که این برنامه در بردارنده یک سؤال مهم است. به تازگی وزارت راه و شهرسازی اعلام کرده است احداث ۱۶ شهر جدید و همچنین ساخت ۴۶ شهرک اختصاصی در دست مطالعه و برنامه‌ریزی قرار گرفته است و قرار است این مکان‌ها زیست‌پذیر شده و طرح‌های ساخت مسکن و جمعیت‌پذیر کردن آنها دنبال شود.

به گزارش پیام آشنا، در گزارشی که وزارت راه و شهرسازی با این مضمون منتشر کرده است با یادآوری اینکه یکی از اهداف دولت در این زمینه، مدیریت توزیع جمعیت در فضاهای شهری بر اساس آمایش سرزمینی است بر ایجاد فضا و ظرفیت زیست مطلوب در شهرهای کشور و از جمله شهرهای جدید تاکید و اعلام شده است: مطالعات ایجاد ۱۶ شهر جدید هم‌اکنون بر اساس ظرفیت جمعیت‌پذیری استان‌ها، کلان‌شهرها و مادرشهرها در دستور کار است.

همچنین، در کنار ایجاد شهرهای جدید، مقدمات ایجاد ۴۶ شهرک به عنوان شهرک‌های اختصاصی با قابلیت کاربری‌های تخصصی نیز در برنامه قرار دارد. در این گزارش از شهرک‌سازی به عنوان الگو و مدلی در حوزه توسعه کالبدی فضای شهری یاد و اعلام شده است: وزارت راه و شهرسازی در تلاش است با رونق گرفتن شهرک‌سازی در شهرهای جدید علاوه بر مدیریت جمعیت و شهرسازی، الگوی شهرهای ایرانی اسلامی را پیاده‌سازی کند. این در حالی است که در شهرک‌سازی موضوعات هویت‌بخشی و زیست مطلوب شهری به عنوان یک ظرفیت برای آینده شهرها مورد تاکید است. به گزارش «دنیای اقتصاد»، موضوع احداث چندین شهر و چند ده شهرک جدید در حالی به تازگی از سوی متولی مسکن اعلام شده است به هم‌اکنون ۱۷ شهر جدید فعال در کشور که از سال‌ها و دهه‌های گذشته ساخته شده‌اند با مشکلات بسیار زیادی همراه هستند. بزرگ‌ترین معضل این شهرهای جدید را می‌توان عدم دسترسی ساکنان این شهرها به حمل و نقل سریع، ارزان و انبوه از طریق خطوط مترویی اعلام کرد. مترو تنها در یک شهر جدید اطراف تهران فعال است و سایر شهرها از این امکان محروم هستند از سوی دیگر ضعف خدمات و سرانه‌های شهری منجر به نارضایتی بخش زیادی از ساکنان این شهرها شده و نتایج نظرسنجی‌هایی که پیش از این انجام شده است نشان می‌دهد این مناطق چندان مطلوب نظر ساکنان نیست و عمده آنها به محض به دست آوردن توانایی مالی برای سکونت در شهر مادر، از شهر جدید مهاجرت خواهند کرد.

کارشناسان معتقدند اگرچه احداث شهرها و شهرک‌های جدید برای پاسخ به نیاز سرریز جمعیتی و تامین مسکن بهویژه در حومه‌های کلان‌شهری از اهمیت زیادی برخوردار بوده و از امور واجب است اما بهتر است دولت و متولی این شهرها قبل از هر نوع برنامه‌ریزی و اقدام برای احداث شهرها و شهرک‌های جدید، نسبت به تامین امکانات و سرانه‌های کافی زندگی شهری در شهرهای موجود اقدام کرده و رفع کمبودهای فعلی این شهرها را به جهت دسترسی به خدمات شهری و رفاهی به‌ویژه سیستم حمل و نقل مترویی در اولویت قرار دهد.

این کارشناسان معتقدند در صورتی که دولت قبل از هر اقدامی برای برطرف کردن این مشکلات اقدام به ساخت شهر و شهرک‌های جدید دیگری کند تنها به مشکلات موجود در این زمینه دامن می‌زند. بنابراین بهتر است ابتدا نسبت به رفع چالش‌های سکونت در شهرهای جدید موجود اقدام کند.

«آگهی مناقصه عمومی»

شرکت معدنی دماوند (سهامی عام) در نظر دارد نسبت به انتخاب پیمانکار تامین نیروی انسانی مورد نیاز خود جهت دفتر مرکزی و کارگاههای تحت پوشش را از طریق مناقصه عمومی اقدام نماید. بدینوسیله از شرکتهای واجد شرایط دعوت به عمل می آورد از تاریخ چاپ آگهی به مدت یک هفته در ساعت اداری جهت خرید اسناد مناقصه با در دست داشتن فیش واریزی به مبلغ ۲/۰۰۰/۰۰۰ ریال به حساب شماره ۱-۲۳۵۶۹۵-۸۸۱-۹۶ بانک سینا به نام شرکت معدنی دماوند به دبیرخانه این شرکت واقع در تهران، خیابان دکتر بهشتی، خیابان پاکستان، کوچه دوم، پلاک ۱ مراجعه نمایند.

شرکت معدنی دماوند
(سهامی عام)

دیدگاه

معماران جوان باید به این بیندیشند که معماری چگونه می‌تواند توسعه جامعه را تحت تأثیر قرار دهد

ولف دی. پریکس

معماری شغل مزخرفی است. دانشجویان معماری هدف‌شان این است که معروف شوند؛ یعنی تبدیل شوند به معماران پولدار. آنها همه‌چیز را از مجلات و روزنامه‌ها یاد می‌گیرند. شاهدش همین رندرهای شهوت‌انگیز است. این موضوع ایده‌ساز کننده است، اما کافی نیست. شما در مقام معمار لازم است به ابعاد متفاوت موضوع بیندیشید. نه فقط به دو بعد. حالا نوبت معماران جوان است که به این موضوع را دوباره مورد اندیشیدن قرار دهند که چگونه می‌توان در توسعه جامعه از طریق معماری اثر گذاشت. حالا زمان آن رسیده که جوانان به این فکر کنند که معماری چگونه می‌تواند در توسعه جامعه نقش داشته باشد. همچون ما که در سال شصت و هشت میلادی اندیشیدن را جمع به این موضوع را آغاز کردیم. و مسئله امروز حقه‌رازی راجع معماری سبز است: این که بناها صرفا به این دلیل که بیرون نمای آنها درخت کاشته شده دوست‌دار محیط زیست تلقی می‌شوند.

(در گفتگوی منتشر شده در وب‌سایت designboom در سال ۲۰۱۱)

منبع: گفتار

اخبار

مدیر کل محیط زیست استان تهران:

طی دو سال گذشته اجازه مازوت‌سوزی در تهران را نداده‌ایم

مدیرکل محیط زیست استان تهران با بیان اینکه موفقیت‌های خوبی در حوزه صنعت طی چند سال اخیر در زمینه کاهش آلودگی هوا به دست آمده است، گفت: طی دو سال گذشته ما به هیچ‌وجه اجازه مازوت سوزی را نداده‌ایم.

به گزارش پیام آشنا به نقل از ایسنا، سعید محمودی درباره تحقق هوای پاک در کلانشهرها بویژه تهران گفت: به هر ترتیب، میزان روزهای پاک در چنین شهرهایی کم است البته میزان تعداد روزهای هوای قابل قبول در تهران بیشتر شده است. تعداد کمتر روزهای دارای هوای پاک در شهر تهران از تردد خودروهای دیزلی و توسعه لجام‌گسیخته آن‌ها نشات می‌گیرد و به هر طریق ما در پایتخت شاهد تردد این خودروها هستیم که یکی از عوامل اصلی آلودگی هوای پایتخت محسوب می‌شوند.

وی با اشاره به اینکه برای سالمندی خودروهای دیزلی باید تمهیداتی اندیشیده شود، اظهار کرد: این مسئله در مرزمدت باید عملیاتی شود که البته هوای پاک و کاهش آلودگی هوا یک مسئله بین‌بخشی است و در این فرآیند مردم نیز باید کمک بکنند تا شرایط بهتری فراهم شود.

محمودی با اشاره به اینکه تردد خودروهای دیزلی از اصلی‌ترین دلایل آلودگی هوای شهر تهران محسوب می‌شود، ادامه داد: تردد خودروهای دیزلی را باید به‌شدت کاهش بدهیم. در کنار این خودروها لازم است به تردد بیش از سه میلیون موتورسیکلت اشاره کرد. هر دستگاه موتورسیکلت به میزان چهار تا پنج برابر خودروهای بنزینی آلودگی ایجاد می‌کند.

پارک حاشیه‌ای در خیابان پامنار ممنوع شد!

شهردار منطقه ۱۲ از ممنوعیت پارک حاشیه‌ای در خیابان پامنار به منظور روان‌سازی ترافیک در این خیابان خبر داد.

به گزارش پیام آشنا به نقل از ایسنا، جلسه موضوعات خیابان پامنار با حضور امیر بزدی، شهردار منطقه، زینب عبادی، معاون حمل‌ونقل و ترافیک منطقه، محمد دیبایی، شهردار ناحیه ۲ و جمعی از کسبه و اهالی خیابان پامنار در سالن جلسات شهرداری منطقه برگزار شد.

بر اساس این گزارش، بررسی موضوعات ترافیکی خیابان پامنار و راهکارهای جلوگیری از مهاجرت ساکنان از این محدوده از جمله موضوعات طرح‌شده در این جلسه بود.

دراین‌باره، یزدی با تأکید بر اینکه خیابان پامنار به دلیل فعالیت کسب‌وکارهای صنفی با مسأله خروج ساکنان از محل روبه‌روست، گفت: سیاست‌های مدیریت شهری در منطقه ۱۲ بر این اصل استوار است که ساخت‌وسازها برای افزایش سکونت در منطقه بیشتر شود و ما به سمتی حرکت کنیم که هم اوضاع برای کسب‌وکارها و هم برای ساکنان مطلوب باشد. از این منظر ما از افزایش کسب‌وکارهایی که برای ساکنان مایحتاج روزمره مردم فعالیت می‌کنند، حمایت خواهیم کرد.

وی ضمن اشاره به مشکلات ترافیکی این خیابان افزود: از جمله مسائلی که در این خیابان، سبب افزایش ترافیک می‌شود، پارک حاشیه‌ای است که با تمهیداتی نظیر ایجاد جداکننده وسط خیابان، به کاربردن دوربین‌های هوشمند ترافیکی و استفاده از جرایم بازدارنده، باید این مسأله به‌طور کامل رفع شود؛ همچنین اگر محدودیت ساعت تخلیه و بارگیری در این خیابان، نظیر خیابان خیام رخ دهد، آن‌ساعات با ترافیک روان و آرامش ساکنان و عابران در این محدوده روبه‌رو خواهیم بود.

در همین باره عبادی، معاون حمل‌ونقل و ترافیک منطقه توضیح داد: با توجه به سنگفرش بودن این خیابان و عرض ۶ تا ۸ متر سواره‌رو که محدود است، همچنین این مطلب که بخشی از این معبر، یعنی حدفاصل ۱۵ خرداد تا مشیرخلوت پیلده‌راه به شمار می‌رود، پارک حاشیه‌ای در این خیابان و تراکم خودرو و موتور به همراه عبور نایمن عابر پیاده سبب شده بیشتر ساعات روز در این معبر شاهد ترافیک باشیم. از این رو پس از انجام اقدامات مطالعاتی از سوی مشاور ترافیکی حاضر در جلسه که شامل نظرسنجی از ذی‌نفعان یعنی کسبه، رانندگان تاکسی، عابران و ساکنان بود، نتایجی حاصل آمد که این نتایج در قالب سناریوهای مختلف در جلسه طرح شد؛ در نهایت مقرر شد طی جلسه کارشناسی دیگری با حضور کسبه و شهرداری، گزارش مشاور دقیق‌تر بررسی شود و راهکارهایی برای حل مشکل به دست آید. او در پایان گفت: در گام اول، برای رفع مشکل پارک حاشیه‌ای پیشنهاد شد جداکننده‌ای وسط خیابان نصب شود تا دو طرف خیابان امکان پارک حاشیه‌ای نباشد که این در دستور کار معاونت ترافیک قرار گرفت.