کسب و کار

زمان قدردانی از کارکنان به اندازه خود قدردانی مهم است؛

این سناریو را فرض کنید: شرکت شما در پاسخ به فشارهای مالی، چند دور کوچکسازی را پشت سر گذاشته. هر هر دور، تعداد زیادی از کارکنان شما تحت تاثیر قرار گرفته‌اند. روحیه اعضایه به‌ترین حالت رسیده و کاملا مشخص است که آسانه تحمل همه پایین آمده در آخرین دور، شما وظیفه دارید عذر تبریکی از کارکنان تیمتان را بخواهید. از جمله یکی از کارکنان که اخیرا برای اولین بار خانه خریده و یکی دیگر که در مرخصی زایمان است. شب قبل از اجرای این تصمیم، به گفتگوهای فردیتان با آنها فکر می‌کنید و هجوم احساسات منفی، خوب را از چشمتان ربوده. دلم در نخستان غلت می‌زند. پیامی از رئیستان دریافت می‌کنید که نوشته «ما برای این کار آماده‌ای؟» به او می‌گویید. انجام این کار، آن هم هر چند هفته یک‌بار برایتان خیلی سخت است و فعلا دوست ندارید دوباره آنجاش، نهیدید به خصوص با توجه به شرایط کارکنان‌تان. رئیستان در این لحظه چه باید بگوید؟ طبق تحقیقات اخیر ما مفاهم‌ترین کاری که رئیستان می‌تواند انجام دهد این است که پیش از انجام این کار ناخوشایند از شما تشکر کند. ما طی یکسری مطالعات ایمیل‌هایی که در ۳ سال ارسال شده بود بررسی و با کارکنان واحد مراقبت‌های ویژه یک مرکز درمانی رده بالای امریکا مصاحبه کردیم. سپس دو آزمایش با حضور بیش از ۶۰۰ فریلنسر آنلاین در صنایع مختلف انجام دادیم. یافته‌های ما، وقتی از دیگران قبل از اینکه یک وظیفه سخت و استرس‌زا را انجام دهند قدردانی می‌کنید، برخی از احساسات منفی مربوط به آن کار سخت، خنثی می‌شوند. قدردانی زودهنگام، همچنین باعث می‌شود کارکنان در برابر مشکلات پایداری کنند و پس از شکست، به سرعت خود را احیا کنند. یافته‌های ما کمک می‌کنند روش‌های ارائه قدردانی را یاد بگیرید و فرهنگی ایجاد کنید که در آن، کارکنان احساس می‌کنند کارشان دیده می‌شود. حمایت می‌شود و ارزشمند است. فرقا حتی در بهترین شرایط، مشتاق شنیدن قدردانی از سوی رئیس خود هستند. در نظرسنجی ۲ هزار نیروی کار، ۷۰ درصد گفتند که اگر رئیسشان قدردان‌تر بود، احساس بهتری نسبت به خودشان داشتند و ۱ هفدهم گفتند که اگر یک رئیس قدرشناس داشتند، برایش ساخت‌تر کار می‌کردند. این تحقیقات همچنین یک «شکاف قدردانی» را نشان می‌داد. کارکنان مشتاقند در محل کار از آنها بیشتر قدردانی شود (جایی که ما تقریبا یک سوم عمرمان را در آن می‌گذرانیم) اما احتمال چنین چیزی بسیار کم است. ما معمولا از هر جایی به جز محل کار، قدردانی می‌بینیم و می‌شنویم اما قدردانی در محل کار، به طور شگفت‌انگیزی بسیار نادر است؛ به خصوص از جانب افراد صاحب قدرت و مخصوصا در شرایط سخت. با وجود این، اهمیت ابراز و دریافت قدردانی در محل کار، ثابت شده و مشهود است و بعضی شرکت‌ها تلاش کرده‌اند فرهنگ قدردانی را ترویج کنند. مثلا از طریق راهنمای کامل در پیامرسان اسلک که به قدردانی و تجلیل از کارکنان اختصاص دارد یا مکانیسم‌های دیگری برای ترویج قدردانی بین کارکنان بابت اقدامات مفیدی که به پیشبرد اهداف شرکت کمک کرده‌اند. ما در مطالعه لولیسان، تصمیم گرفتیم احساساتی که کارکنان در محیط‌های کار پر استرس تجربه می‌کنند بررسی کنیم. پس از بررسی ایمیل‌های رد و بدل شده در ۳ سال و سپس مصاحبه با کارکنان آسیبی و یک بیمارستان رده بالا، متوجه شدیم بسیاری از کارکنان قبل از اینکه همکارشان، یک وظیفه یا شیفت چالشی را پشت سر بگذارد از او قدردانی می‌کنند. و به این ترتیب، فرد احساس می‌کند از نظر اجتماعی، مرتبط با دیگران و هدفمند است و در صورت بروز مشکل، انعطاف‌پذیرتر و پایدارتر است. برای بررسی بیشتر تاثیرات قدردانی و زمان آن، دو آزمایش تکمیلی با فریلنسرها ترتیب دادیم. در اولی، از ۳۳۱ شرکت‌کننده، با قبل یا بعد از انجام یک وازل «تمامی کامل» صحبت قدردانی شد. کسانی که قبل از انجام وازل از آنها قدردانی شده بود گفتند در مقایسه با گروهی که بعد از آزمایش، مورد قدردانی قرار گرفته بودند، احساس ارزشمندی اجتماعی بیشتری داشتند و تمایل بیشتری به ادامه کارهای اضافی، حتی پس از شکست داشتند.

چگونه به شکلی معنادار قدردانی کنیم؟

سناریوی اول را دوباره تصور کنید. رئیستان از شما خواسته چند نفر از کارکنان خود را تعدیل کنید. هوشمندانه‌ترین کاری که رئیس می‌تواند انجام دهد این است که قبل از شروع به کار شما، از شما «اقامه» تشکر کند. چند جمله ساده کافی است. مثل «ممنون که این وظیفه سخت را بر عهده گرفتی. درک می‌کنم که چه مسوولیت ناخوشایندیست و بابت اینکه آن را جدی گرفتی ممنونم.» تحقیقات ما نشان داد اثر قدردانی از قبل، به تعدیل احساسات منفی مرتبط با انجام یک کار دشوار قبل از آنکه رخ بدهد کمک می‌کند و تشویقتان می‌کند که با وجود سختی و ناخوشایندی‌اش، به آن پایبند بمانید. به‌جای به کار بردن یک جمله بی‌معنی که برای فضای ایمیل و بعد از انجام کار استفاده می‌شود، به شکلی هدفمند، قبل از انجام وظیفه از نیروی کار خود تشکر کنید. این روش رفتار او تاثیر بسزایی دارد. برای انجام این کار به طور موثر، این چهار مورد را انجام دهید. تحقیقات ما نشان داده که واقعا اثرات ایجاد می‌کنند.

۱- استرس، سختی و احساسات ناخوشایند را پیش‌بینی کنید

اولین و مهم‌ترین گام، پیش‌بینی تجربه نیروی کار از ناراحتی یا مشکل یا احساسات ناخوشایند است (احساساتی مثل اضطراب یا ناامیدی) به این منظور، نه تنها باید از آنچه در حال حاضر اتفاق می‌افتد، بلکه از آنچه احتمالا در آینده رخ خواهد داد، آگاه باشید. سعی کنید از زاویه دید او به مساله نگاه کنید. کدام جنبه از آن وظیفه، ممکن است برایش سخت یا دردناک باشد؟ می‌تواند برای کسب این اطلاعات به چند چیز رجوع کنید. مثلا: تجربه قبلی‌تان با آنکه‌ی از ناخوشایندی آن وظیفه. تجربه نیروی کار در آخرین بار که این وظیفه به او محول شد (مثلا دادن خبر اخراج) یا آنچه فرد دستقیما به شما می‌گوید. مثلا ممکن است بگوید: «من واقعا از دادن این خبر به همکارها و صحبت‌هایمان وحشت دارم.» به جای امیدواری از اینکه مساله آنقدرها بزرگ نیست یا به جای اینکه آن را بی‌اهمیت جلوه دهید، می‌توانید از این اطلاعات برای پیش‌بینی و اقدامات پیشگیرانه استفاده کنید.

۲- قدردانی خالصانه کنید

پیش از انجام وظیفه سخت، قدردانی واقعی خود را به نیروی کار خود ابراز کنید. برای آنکه قدردانی‌تان موثر باشد، باید یکسری ویژگی‌ها داشته باشد. مثلا باید شخص او را خطاب قرار دهید. جمله‌تان نباید کلی باشد. شدت صحبت‌هایتان باید متناسب با وضعیت فعلی و ماهیت رابطه‌تان باشد، نه خیلی شبیه‌ذوق‌زده شده. قدردانی غیرواقعی، نتایج معکوس نخواهد داشت. باید از کلماتی استفاده کنید که مراحتا توضیح دهند چرا فرد از نیروی کار مهم و تاثیرگذار است. هنگام بیان قدردانی واقعی، باید به او یادآوری کنید که رفتارش حتی با وجود سختی شرایط، تاثیر مثبتی بر پیشبرد اهداف گروه یا سازمان دارد و نقش او برای تیم و سازمان ارزشمند است.

۳- پس از انجام وظیفه، اوضاع را بررسی کنید

پس از پایان موفقیت، با فرد تماس بگیرید و وضعیتش را جویا شوید. در حالی که ابراز قدردانی از قبل، نقش مهمی در تعدیل احساسات منفی دارد اما هرچقدر هم که خالصانه باشد، نمی‌تواند تجربه احساسی منفی را کاملا از بین ببرد. با روبه‌رو شدن سوالات پایان باز مانند: «چطور پیش رفت؟» یا «الان چه احساسی داری؟» یا «چطور می‌توانم به بهترین شکل حمایت کنم؟» نیروی کار را به صحبت کردن ترغیب کنید. به‌علاوه، این گفت‌وگوها کمک می‌کنند کارکنان‌تان، رابطه‌تان را بهتر درک کنید. جنبه‌های سخت آن موقعیت را شناسایی کنید و توانایی خودتان را در ابراز قدردانی در آینده بهبود دهید. چون خواهید فهمید که کدام جنبه از یک وظیفه، آن را چالش‌برانگیز می‌کند. در صورت لزوم، پس از پایان وظیفه دوباره از نیروی کارتان تشکر کنید. تکرار قدردانی ضروری ندارد مخصوصا از کارکنانی که به ندرت در محل کار قدردانی می‌شنوند.

۴- فرهنگ قدردانی را پرورش دهید

یافته‌های ما نشان می‌دهند که قدردانی از قبل، موقعیت‌آمیز است چون باعث می‌شود برخی احساس ارزشمندی اجتماعی جمعی کنند. به این ترتیب کارکنان حس می‌کنند عضو ارزشمندی از تیم هستند و نقششان در تیم، معنادار است حتی اگر آن وظیفه، سخت باشد. اما مدیران باید تیم خود را تشویق کنند که آزانه‌ا، یکدیگر قدردانی کنند. مثلا ابراز قدردانی واقعی از اعضای تیم در زمان پذیرش یک پروژه جدید یا وقتی یکی از اعضا به همکار خود کمک می‌کند.

نویسندگان: Hooria Jazaieri، Olivia O'Neill
مترجم: مریم رادخانی
منبع: HBR

مسابقه تجلی هنر فاطمی به همت شهرداری فردیس کلید خورد

برپاییِ غرفه پویش نجات قطره‌ها در نمایشگاه بوستان تندرستی

ندا قربانی- مسابقه تجلی هنر فاطمی در شهر فردیس یکشنبه ۱۸ آذرماه ۱۴۰۳ به همت اداره ارتباطات و امور بین‌الملل شهرداری فردیس کلید خورد و غرفه‌های متنوعی مانند خوشنویسی، عکاسی و ـ بریا شد پویش نجات قطره‌ها نیز در غرفه نقاشی کودکان، مهمان این رویداد بود تا علاوه بر آگاهی رسانی در خصوص مصرف بهینه آب، اوقات خوشی برای کودکان و نوجوانان درقالب نقاشی روی بوم فراهم شود.

اکبر زینالی؛ مدیر حوزه شهروار و سرپرست روابط عمومی شهرداری فردیس هدف از برگزاری این مسابقه را «نمایشی و معرفی هنرمندان شهر و افزایش مشارکت شهروندان و همراهی با مدیریت شهری در رویدادهای فرهنگی، مذهبی و اجتماعی عنوان کرد و گفت: "پویایی شهر جز باهمراهی شهروندان ممکن نیست و شهرداری فردیس در این راستا اجرای برنامه‌های مختلف در مناسبت‌های ویژه را در دستور کار دارد."

نسترن کیوان پور؛ مدیر اجرایی پویش نجات قطره‌ها نیز گفت: "با توجه به شرایط کنونی و کاهش چشمگیر منابع آبی، آموزش و آگاهی بخشی به عموم مردم در خصوص روش‌های صحیح مصرف آب از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است."

او افزود: "کارگاه‌های آموزشی که تاکنون با همکاری شرکت رنگ نبیون و شرکت آب منطقه‌ای استان البرز برگزار شده‌اند، استقبال مثبتی از سوی مردم داشته اند و ما بر این باوریم که با تداوم این برنامه‌ها می‌توانیم به طور موثر در مدیریت مصرف آب و حفظ منابع آبی کشور کمک کنیم."

کیوان پور گفت: "در این کارگاه‌ها، شرکت‌کنندگان با روش‌های مختلف صرفه جویی در مصرف آب در بخش‌های خانگی، کشاورزی و صنعت آشنا می‌شوند و راهکارهای عملی برای کاهش مصرف آب در زندگی روزمره ارائه می‌شود."

او در پایان ضمن تشکر از شهرداری فردیس برای در اختیار گذاشتن فرصت برگزاری کارگاه و اقدامات فرهنگ‌سازی در این شهر، گفت: "پیش از این نیز تیم اجرایی پویش نجات قطره ها، ۹ رویداد در مدارس این شهر برگزار کرده بود که با استقبال فوق العاده ای رو به رو شد و امیدواریم این همکاری در آینده نیز ادامه پیدا کند تا با این اقدام مستمر، سطح آگاهی مردم در خصوص مسائل محیط زیستی و آموزش شهروندی ارتقا یابد."

حضور ارشدنیر رسنمی در غرفه پویش نجات قطره ها

ارشدنیر رسنمی از چهره فرهنگی و هنری کشور و استان البرز هم در این مراسم حضور داشت و در حاشیه مراسم به خبرنگاران گفت: "هر چقدر مردم در رویدادهای شهری سهیم شوند، شهر پویاتر و زنده تر و رشته همبستگی و علاقه مردم به شهر، عمیق تر و مقدارتر خواهد بود. قطع ارتباط با مردم، همراهی آنها در حفظ و نگهداشت شهر را کاهش می دهد."

او در پایان گفت: "مهاجر بذیری و وجود قومیت های مختلف در استان البرز به ویژه فردیس به عنوان موارد منفی به حساب می آید در حالیکه نمونه ای از همه شهرهای کشور در دل یک شهر و همزیستی همه قومیت ها در کنار یکدیگر می تواند یک الگو برای دنیا باشد و اجرای برنامه های فرهنگی اجتماعی از جمله جشنواره اقوام با معرفی نواها و فرهنگ های مختلف، نه تنها موجب افزایش علاقه مردم به شهر می شود، می تواند زمینه ساز جذب سرمایه شهر می شود."

رئیس کمیسیون شهرسازی شورای شهر کرج:

دانشجو باید حرفش را صریح و آگاهانه بزند

رئیس کمیسیون شهرسازی و معماری شورای اسلامی شهر کرج در جمع دانشجویان دانشگاه رسام گفت: دانشجویان باید علاوه بر تحلیل درس و علم به پدیده های سیاسی جامعه و دنیا حساس باشند.

به گزارش پیام آشنا، علیرضا رحیمی به مناسبت روز دانشجو در بین دانشجویان دانشگاه رسام استان البرز حاضر و ضمن تبریک این روز به دانشجویان و اساتید فرهیخته این دانشگاه بیان داشت: دانشجوی موفق علاوه بر کسب علم و تحلیل درس، باید در تحلیل و پیشرو نمایند. تایب رئیس کمیسیون فرهنگی از نقش پدیده های سیاسی جامعه و دنیا مشارکت داشته و حساس باشد. علیرضا رحیمی از دانشجو به عنوان قشر آگاه جامعه، همراه با تصمیم گیری آگاهانه و تحقیق در علم یاد کرد و افزود: فرق دانشجوی صادق و پاکیزه دل با یک آدم سیاسی کار، همین است که دانشجویان باید حرفشان را صریح و از دل بزنند و تحلیل کنند و اگر هم اشتباه بود پس بگیرند و هیچ وقت نباید جلوی حرف زدن دانشجو گرفته شود در ضمن فعالیت دانشجویان در عرصه های شهری، می تواند شهر را پویاتر، شفاف تر و پیشرو نماید. تایب رئیس کمیسیون فرهنگی از نقش پررنگ دانشگاه ها در حس تعلق به جامعه، سخن گفت و اظهار داشت: دانشگاه‌ها نقش استقلال یا وابستگی در کشورها را ایفا می کنند و امروز استقلال کشور با مشارکت دانشگاه‌ها حاصل شده است.

گفتنی است این دیدار در نهایت به پرسش و پاسخ های دانشجویان در باب مسائل شهری و رشته های دانشگاهی منتهی شد.

عضو شورای شهر کرج؛

تخصصی کردن فرهنگ نتیجه مهندسی نقشه فرهنگی البرز است

عضو شورای اسلامی شهر کرج و مسوول دبیرخانه مهندسی نقشه فرهنگی استان البرز گفت: تلاش شده تا دستگاه های تخصصی در حوزه فرهنگ ورود کنند و از موازی کاری و اقدامات جزیره ای پرهیز شود.

به گزارش پیام آشنا، حجت الاسلام علیرضا سعیدی بر پیشگیری از موازی کاری در نقشه فرهنگی البرز تاکید و اظهار کرد: از جمله نقاط قوت مشارکت دستگاههای اجرایی در اجرای نقشه فرهنگی استان البرز هم افزایی و هم گرایی است.

مسوول دبیرخانه مهندسی نقشه فرهنگی استان البرز اذعان کرد: تمام دستگاه ها وظایف را با هم افزایی و توان پیش می برند زیرا از هدر رفت بودجه جلوگیری می کند.

عضو شورای اسلامی شهر کرج تاکید کرد: بنابراین مهندسی ارزش اقدامات در مهندسی نقشه فرهنگی به خوبی رعایت می شود و اولویت بندی برنامه ها از ویژگی های آن است.

سعیدی، تخصصی کردن فرهنگ را نتیجه مهندسی نقشه فرهنگی دانست و گفت: تلاش شده تا دستگاه های تخصصی در حوزه فرهنگ ورود کنند و از موازی کاری و اقدامات جزیره ای پرهیز شود.

مسوول دبیرخانه مهندسی نقشه فرهنگی البرز با تقسیم کار در مهندسی نقشه فرهنگی اشاره کرد و افزود: کلیات مهندسی نقشه فرهنگی استان در شورای عالی انقلاب فرهنگی توسط متخصصان تهیه شده و در به روز رسانی و هماهنگی از کارشناسان این حوزه استفاده می شود.

وی ادامه داد: ما در به روز رسانی نقشه و تطبیق آن با مسائل روز از کارشناسان استان البرز و شهر کرج استفاده می کنیم و کلیت اقدامات به تصویب شورای عالی انقلاب فرهنگی می رسد؛ در مهندسی نقشه فرهنگی بخش فرهنگ عمومی به شهرداری ها واگذار شده و در فرهنگ تخصصی ادارات کل فرهنگ و ارشاد اسلامی، تبلیغات اسلامی و اوقاف و امور خیریه استان نقش آفرینی می کنند.

سعیدی تاکید کرد: شهرداری ها در مسیر ترویج فرهنگ شهروندی و عمومی و ارتقای حوزه و تمالی حوزه فرهنگ عمومی قدم می برداند.

پایان تردد غیرمجاز خودروهای پلاک شهرستان در محدوده طرح ترافیک تهران

مدیرعامل شرکت کنترل ترافیک تهران از آغاز اجرای طرحی جامع به منظور شفاف‌سازی پرداخت عوارض خودروهای پلاک شهرستان در پایتخت خبر داد.

به گزارش پیام آشنا به نقل از ایسنا، حمید برادران با بیان اینکه شهرداری تهران به منظور ساماندهی پلاک‌های شهرستان و تسهیل فرآیند تعویض پلاک خودروها، طرحی را برای تسویه عوارض خودروها آغاز کرده است، اعلام کرد: بسیاری از شهروندان قانون‌مدار عوارض خود را از طریق سامانه‌های شهرداری مانند شهروزاد، پرداخت کرده‌اند؛ اما برخی شهروندان نیز به صورت خواخواهاری، اطلاعات خودروهای خود را در سامانه ثبت نکرده و باعث کبلشت بدهی‌های عوارضی شده‌اند.

برادران در توضیحاتی بیشتر گفت: در چارچوب توافق‌نامه‌ای که میان سازمان حمل و نقل و ترافیک، شرکت کنترل ترافیک تهران و نیروی انتظامی (فراجا) منعقد شده است، مقرر گردیده که در درگاه و صف انتقال پلاک‌ها در کل کشور هزینه‌های عوارض شهرداری نیز همانند مالیات، تخلفات و جرایم رانندگی به محض فک پلاک تسویه و پرداخت شود. حداکثر ظرف هفته آینده این موضوع سراسری شده و امکان فرار از آن وجود نخواهد داشت و همه خودروها برای پلاک‌ها نیاز به تسویه حساب دارند.

مدیرعامل شرکت کنترل ترافیک تهران، همچنین خاطرنشان کرد: برای جلوگیری از ورود غیرمجاز به محدوده‌های طرح کاهش آلودگی هوا و طرح ترافیک، سیستم اطلاع‌رسانی لحظه‌ای راه‌اندازی شده است. به محض ورود خودروهای مذکور به این محدوده‌ها، پیامکی برای رانندگان ارسال می‌شود تا با اطلاع از وضعیت خود، اقدامات لازم از جمله ثبت‌نام در سامانه شهروزاد و پرداخت عوارض را انجام دهند و از جریمه جلوگیری کنند. عدم پرداخت عوارض منجر به جریمه مشابه عوارض بزرگراهی خواهد شد.

بنابر اعلام روابط عمومی شرکت کنترل ترافیک تهران، این اقدام بخشی از تلاش‌های شهرداری تهران برای کاهش آلودگی و بهبود وضعیت ترافیک با تأکید بر سرمایه‌گذاری در حمل و نقل عمومی و برقی‌سازی ناوگان‌هاست.

انتصاب جدید در سازمان شهرداری‌ها

سرپرست معاونت عمران و توسعه امور شهری و روستایی وزارت کشور و رئیس سازمان شهرداری‌ها و دهیاری‌های کشور طی حکمی دکتر سید محمد مجلی را به سمت معاون توسعه مدیریت و منابع این سازمان منصوب کرد.

به گزارش پیام آشنا، در متن حکم سید محمد مجلی آمده است:

«امید است با استعانت از پروردگار یکتا و همکاری با معاونین، مدیران و مشاورین موجبات خدمت‌رسانی مفید و موثر به هموطنان در قسمتی نقاط کشور برای دستیابی به اهداف متعالی نظام مقدس جمهوری اسلامی ایران با سیاست‌گذاری، برنامه‌ریزی و تدوین دستورالعمل‌ها و نظارت علمیه بر شیوه‌های نوین در تهیه برنامه‌های عملیاتی و راهبردی در زمینه‌هایی همچون امور ساماندهی و ارتقای سرمایه انسانی، بودجه‌ریزی شهرداری‌ها و دهیاری‌های کشور، تدوین دستورالعمل‌ها و قوانین و مقررات مرتبط با حوزه مدیریت شهری و روستایی و روش‌های توسعه سرمایه‌گذاری و سایر موارد مربوط به واحدهای تحت سرپرستی و مدنظر قرار دادن منویات مقام معظم رهبری «مدظله‌العالی» در سال جهش تولید با مشارکت مردم و سیاست‌های دولت چهاردهم فراهم آورید. توفیقات روزافزون جنابعالی را در ایفای کامل مسوولیت محوله از خداوند سبحان مسألت دارم.»

بر اساس گزارش روابط عمومی سازمان شهرداری‌ها و دهیاری‌های کشور، دکتر سیدمحمد مجلی پیش از این در سمت‌های؛ معاون توسعه مدیریت، حقوقی و امور مجلس سازمان حفاظت محیط زیست، قائم مقام وزیر جهاد کشاورزی در امور مجلس و مدیرعامل شرکت مادر تخصصی خدمات کشاورزی خدمت کرده است.

دیدگاه

ما معماران دیگر نمی‌توانیم صرفاً برای راضی کردن کارفرما یا خودمان طراحی کنیم

یاسمین لاری

مهندسی ساختمان معاصر به سوی کوتاهکری سوق پیدا کرده و واقعا از مدار اندیشه دور افتاده است. مهندسی ساختمان (امروز) بسیار از حوزه علمی تفکر فاصله دور است. در حالی که در طول دوره زمانی دیگری در رأس این حوزه بود، زمانی که معماران فیزیک‌دانان پیشتازی بودند که بلندترین ساختمان‌ها را می‌ساختند و عالی‌ترین تجربه‌های بشر را می‌ساختند. اما حالا هم معماران و هم مهندسان ساختمان از دانشمندترین دست کشیده‌اند. این شکایتی است که من دارم و البته تنها نیستم. لوید آروب و فریتز لئونارد کهنه‌کار و اشتغال پولاتی ایزر مامن هم عقیده‌اند. این اقتضاح است که حرفه مهندسی به چیزی پوچ، که خود رابه کاربرد چند فرمول معدود محدود کرده تبدیل شده است. این اصلا کافی نیست. (در گفتگو با Juan Maria Songel در سال ۱۹۹۷، منتشر شده کتاب «A Conversation with Frei Otto»)

منبع: گفتار

محیط زیست

۲۰۲۴ مطمئنا گرم‌ترین سال تاریخ ثبت شده است

داده‌ها نشان می‌دهد احتمال (۲۰۲۴) به احتمال بسیار زیاد گرم‌ترین سال تاریخ ثبت شده است.

به گزارش پیام آشنا به نقل از ایسنا، همچنین اولین سالی خواهد بود که دمای متوسط آن بیش از ۱.۵ درجه سانتیگراد بالاتر از سطح قبل از دوران صنعتی است که نشان دهنده تشدید بیشتر بحران آب و هوایی جهان خواهد بود.

داده‌های ماه نوامبر از سوی سرویس تغییرات آب و هوایی کوپرنیک (C3S) اتحادیه اروپا نشان می‌دهد که میانگین دمای سطح جهانی در این ماه ۱.۶۲ درجه سانتیگراد بالاتر از سطح قبل از سوزاندن انبوه سوخت‌های فسیلی بود که گرمایش جهانی را افزایش داد.

همچنین با در دسترس بودن داده های ۱۱ ماهه سال ۲۰۲۴، دانشمندان گفتند که انتظار می رود میانگین دما در سال ۱.۶۰ درجه سانتیگراد باشد که از رکورد ثبت شده در سال ۲۰۲۳ (۱.۴۸ درجه سانتیگراد) فراتر می رود.

«سامانتا برگس»، معاون C3S در این باره گفت: اکنون می‌توانیم با اطمینان تأیید کنیم که سال ۲۰۲۴ گرم‌ترین سال ثبت شده و اولین سال تقویمی بالای ۱.۵ درجه سانتیگراد خواهد بود. البته این بدان معنا نیست که توافقنامه پاریس نقض شده است، اما به این معنی است که اقدام جدی اقلیمی بیش از هر زمان دیگری ضروری است.

به گزارش روزنامه گاردین، توافقنامه آب و هوایی پاریس، ۱۹۶ کشور امضاکننده را متعهد می کند که گرمایش جهانی را زیر ۱.۵ درجه سانتیگراد نگه دارند تا تأثیر بلایای آب و هوایی را محدود کنند اما این وضعیت در طول یک یا دو دهه اندازه‌گیری می‌شود، نه یک سال.

با این وجود به نظر می‌رسد که احتمال حفظ دمای زیر ۱.۵ درجه سانتیگراد حتی در طولانی‌مدت بطور فزاینده‌ای دور از دسترس است.

انتظار می‌رود انتشار CO۲ که سیاره زمین را گرم می کند، در سال ۲۰۲۴ همچنان افزایش یابد، به رغم تعهد جهانی که در اواخر سال ۲۰۲۳ مبنی بر «انتقال از سوخت‌های فسیلی» داده شد.