کسب و کار

تاثیر انگیزه بخشی بر موفقیت شرکت

فعالیت اصلی مدیریت منابع انسانی، جذب استعدادها از بازار کار، کمک به شرکت برای دستیابی به اهداف خود از طریق حفظ کارکنان مستعد و بهبود عملکرد کارکنان از طریق ابزارهای مختلف انگیزشی است. امروزه شرکت‌ها باید نیازها و توصیه‌های کارکنان خود را درک کنند و سیستم‌های پاداش متناسب با این نیازها را شناسایی کرده تا با ایجاد انگیزه مناسب، به درجه‌ای از موفقیت و پیشرفت که منتظر شرکت است، برسند. برای افزایش سطح انگیزه، بهبود عملکرد افراد و رسیدن به کارآیی مورد نظر، شرکت‌ها شروع به ایجاد سیستم‌های پاداش و تشویق می‌کنند که می‌تواند بر نیازهای ذاتی کارکنان اثرگذار باشد زیرا کارکنان با یکدیگر متفاوت هستند.

برخی از کارکنان ممکن است به مزد یا انگیزه اضافی نیاز داشته باشند و برخی دیگر به مسئولیت‌ها یا فرصت‌های بیشتری برای رشد نیاز دارند. بر این اساس ایجاد انگیزه در کارکنان، بخشی از مسئولیت کارفرما در جذب و نگهداشت کارکنان است. فرآیند انگیزش یعنی به حداکثر رساندن توانایی منابع انسانی و توسعه استراتژی‌های مدیریت پایدار برای شرکتی که به دنبال موفقیت و منحنی عمر بیشتری است. مهم‌ترین چالش‌هایی که کارفرمایان در حوزه انگیزشی با آن روبه‌رو هستند، دو مورد است: چگونگی ایجاد انگیزه در کارکنان جهت دستیابی به اهداف شرکت و نحوه برآوردن نیازهای کارکنان جهت ایجاد انگیزه در آنان. این دو مشکل با تغییرات عظیمی که در فناوری و اقتصاد امروزی رخ داده و موجب تغییرات روزافزون در نیازهای کارکنان می‌شود، پیچیده‌تر شده است.

لوتانز تایید می‌کند: «انگیزه عملیاتی است که به عملکرد و رفتار کارمندان انرژی و فرمان می‌دهد و باعث تقویت آن می‌شود.» برخی از عوامل انگیزه‌بخش که منجر به موفقیت شرکت خواهد شد، به شرح زیر است:

رشد شخصی و شغلی: هر انسانی ذاتا به دنبال غلبه و دستیابی به اهدافی است که به او کمک می‌کند تا سبک زندگی بالاتاری داشته باشد. رشد شخصی یک کارمند، نقش مهمی در ایجاد انگیزه برای دیگران دارد. وقتی فردی در محیط کار احساس راحتی و تاثیرگذار بودن دارد، نگرش‌های شخصی وی بهبود می‌یابد و به او کمک می‌کند تا رابطه بهتری با کار و همکاران خود داشته باشد. به رسمیت شناختن و رشد شغلی درون‌شرکتی، بخشی از دلایل اصلی ایجاد انگیزه است. کارمندی که با ویژگی سخت‌کوشی روزمره شناخته می‌شود، بدون شک نتایج خوبی برای خود و شرکت خواهد داشت.

برای همکاران خود اهمیت قائل شوید. هر کارمند می‌خواهد در شرکت مورد توجه قرار گیرد و به دنبال فرصتی است که سایر همکاران او را به عنوان یک عنصر مهم در شرکت بشناسند. بدون شک، در نظر گرفتن همه همکاران در تصمیم‌گیری، انگیزه آنان را افزایش می‌دهد. از این گذشته، کارمندان تمام وظایف شرکت را انجام می‌دهند و کاملا می‌دانند چه عواملی برای شرکت سودمند خواهد بود و چه عواقبی خواهد داشت. در نتیجه با علم به این موضوع به سمت موفقیت گام برمی‌دارند. تحقیقات نشان می‌دهد که یک نیروی کار با انگیزه، درگیر با مسائل شرکت و پلخگو در مقایسه با یک گروه بی‌انگیزه و بی‌تفاوت، بهره‌وری بالاتری دارد. وقتی کارکنان احساس اشتغال مفید می‌کنند، به احتمال زیاد برای منافع شرکت تلاش بیشتری خواهند کرد زیرا آنان می‌توانند از نزدیک سهم خود را در موفقیت شرکت نظاره کنند. این دسته از کارکنان علاوه بر انرژی بیشتر، به طور مداوم نتایج بهتری را در عملیات کاری خواهند داشت. کارکنانی که از کار خود راضی هستند، تاثیر زیادی در رشد و موفقیت شرکت دارند. از سوی مقابل، کارکنان غیرمتعهد، می‌توانند تاثیر منفی بر توانایی شرکت در صنعت داشته باشند.

جایگاه و اهمیت کارکنان را درک کنید. تعیین سطح انگیزه، اولین قدم برای ایجاد یک فعالیت موثر است. به طور معمول، کارکنانی که با انتشاق کار می‌کنند و ارتباط عمیقی با شرکت دارند، کسانی هستند که باعث ایجاد نوآوری، ابتکار عمل بیشتر، کیفیت کاری بالاتر و حرکت شرکت به سمت جلو خواهند شد. از طرف دیگر، کارکنان سمی برای شرکت ضرر دارند زیرا آنها می‌توانند سایر اعضای تیم را با دیدگاه‌های منفی خود آلوده کنند. این نه‌تنها بهره‌وری شرکت را کاهش می‌دهد، بلکه باعث می‌شود تا اعضای اصلی تیم، شرکت را به مقصدی بهتر برای کار ترک کنند. شناسایی این کارکنان و پرداختن به علت ناراحتی آنان، حیاتی است. اگر افراد غیرکارآمد اصلاح‌پذیر نیستند یا تمایلی به این کار ندارند، لازم است که به خاطر کل تیم، از شرکت اخراج شوند.

از درون به بیرون انگیزه دهید. اشتیاق عاملی است که باید از درون، هر کارمند ناشی شود. با این حال، آنچه باعث ایجاد انگیزه در یک فرد می‌شود، ممکن است برای شخص دیگری کارآمد نباشد. چالش شما ایجاد یک «محیط کاری برنده» و تشویق کارکنان به اعتقاد به این بینش مهم است. به طور کلی ارائه نگرش مثبت درباره شرکت، موقعیت کاری و حیات شغلی می‌تواند تاثیر مهمی در روحیه کارکنان داشته باشد. نگرش کارکنان به کسانی که مدیریت شرکت را بر عهده دارند، منتقل می‌شود. بنابراین مهم است که هر روز با یک یادداشت مثبت شروع کرده و روز را به پایان برساند. تعارف ساده، سلام و احوال‌پرسی مشتاقانه و گفت‌وگوی کوچک با اعضای تیم می‌تواند به فرزی کارکنان کمک کند.

آنچه می‌خواهند به آنها بدهید. اگر کارمندی بازخورد بیشتری درباره کار خود یا مسئولیت بیشتری می‌خواهد، آن را به او بدهید. کسی که به طور فعال در تلاش است تا در موفقیت شرکت دخیل باشد، باید به این کار تشویق شود. به یک کارمند مسئولیت‌پذیر اجازه دهید تصمیمات بیشتری بگیرد. وقتی بهترین افراد احساس کنند که استعدادها و مشارکت آنها ارزش زیادی دارد، انگیزه آنان نیز بیشتر می‌شود. از طرفی، کمی تعریف و تمجید خیلی طول نمی‌کشد. ستایش صادقانه و هدفمند را در دستور کار روزانه خود قرار دهید. میزان تحسین هر کارمند را تعیین کنید و در صورت لزوم آن را تحسین کنید. برخی از کارکنان، مانند افراد تازه‌کار یا کم‌تجربه، معمولا بیشتر از همکاران باتجربه به ستایش بیشتری نیاز دارند. از همه مهم‌تر، قانون کاردینال را به خاطر بسپارید: ستایش در جمع؛ توبیخ در خلوت.

در شناسایی کارکنان مستعد، سرمایه‌گذاری کنید. برگزاری مسابقات در سطح شرکت، انگیزه لازم را برای تلاش کارکنان برای موفقیت ایجاد می‌کند. این قبیل موارد، فرصت‌های خارق‌العاده‌ای برای درخشش کارکنان ایجاد کرده و به شرکت فرصتی می‌دهد که به افراد برتر، پاداش داده و به طور علنی از مشارکت آنها حمایت کند. برنامه‌هایی که موفقیت کارکنان را برجسته می‌کند، سرمایه‌گذاری هوشمندانه‌ای برای شرکت محسوب می‌شوند. بنابراین، مطمئنا برای این جولان، بودجه در نظر بگیرید چراکه واقعا از این پاداش‌ها می‌توانید ارزش کسب کنید. پاداش‌های نقدی، سفرها گزینه‌های عالی هستند. برای کارکنان دورکار کنید که این یک برنامه مهم است و جویاری را برای انعکاس آن در اختیار دارید.

دریافت بازخورد: بازخورد عملکرد نیز از جمله مواردی است که کارکنان را به سمت انگیزه بالا و درست کارها ترغیب می‌کند. تفاوت بین بازخوردهای مداوم و آینده‌نگر بسیار عمیق‌تر از بازخوردهای دوره‌ای است. در مطالعه‌ای که انجام شد، مشخص شد که سیستم بازخورد فصلی یا سالانه قدیمی و بی‌فایده است. کنار گذاشتن چرخه بازخورد فصلی و سالانه کلید انگیزه کارکنان و حتی سطوح بالاتر مشارکت، خلاقیت و همکاری است.

تالیف: دکتر رحمان عابدین‌زاده نیاسر
r. abedinzade@yahoo. Com

جشن روز درختکاری با حضور شهروندان کرجی برگزار شد

کاشت ۱۵۰۰ اصله نهال در دهکده تفریحی گردشگری باغستان

جشن روز درختکاری به همت شهرداری کرج با استقبال گسترده شهروندان در مجموعه گردشگری تفریحی بوستان باغستان کرج برگزار شد.

به گزارش پیام آشنا- در این مراسم که با حضور فرماندار کرج، تعدادی از اعضای شورای شهر کرج، شهردار کرج و جمعی از مدیران مناطق و سازمان‌های شهرداری کرج و با استقبال گسترده شهروندان کرجی در دهکده تفریحی باغستان برگزار شد، هزار و ۵۰۰ اصله نهال توسط شهروندان خصوصاً کودکان و خانواده‌های آنان کاشته شد.

در حاشیه این مراسم مهرداد کیانی شهردار کرج با اشاره به اهمیت درختکاری در حفظ و بهبود محیط‌زیست شهری و ایجاد فضای سبز و برنشاط برای شهروندان و خانواده‌های کرجی گفت: دیدن این همه علاقه در خانواده‌ها برای غرس نهال نشان از پیوند عمیق و ناگسستنی انسان و محیط‌زیست است.

کیانی با اشاره این که فضای سبز و درختان در واقع یک سرمایه عمومی متعلق به تمام شهروندان است، گفت: پانزدهم اسفندماه روز درختکاری و آغاز هفته‌ی منابع طبیعی فرار همیشگی ما با طبیعت، برای بهتر شدن نگاهمان و بیشتر مراقبت کردن از این سرمایه عظیم و عزیز خدادادی که به امانت به دست ما سپرده شده است.

وی با تأکید بر ضرورت حضور پررنگ شهروندان خصوصاً نسل جوان در امور همچون درختکاری گفت: برای تسهیل در حضور شهروندان در این مراسم شهرداری کرج چندین دستگاه اتوبوس در میادین اصلی شهر کرج مستقر کرده تا شهروندان را برای شرکت در جشن متمرکز درختکاری در مجموعه باغستان به صورت رایگان منتقل کنند. شهردار کرج با تشکر از توجه ویژه سازمان سیما و منظر به عنوان متولی حراست و توسعه فضای سبز و درختان شهر افزود: البته این نگاه به فضای سبز و درختان شهری به عنوان سرمایه ملی و عمومی متعلق به همه شهروندان است و مراقبت از آن باید همیشگی باشد.

وی توضیح داد: امروز بالغ بر ۱۵۰۰ اصله نهال از سوی دانش‌آموزان مسئولان و شهروندان در مساحتی بالغ بر دو هکتار در دهکده گردشگری باغستان غرس شد و بیش از ۳۵۰۰ اصله نهال نیز از مقابل سازمان و در محل جشن درختکاری توزیع شد.

کیانی با اشاره به اهداف مدیریت شهری در ششمین دوره از شورا مبنی بر توسعه فضای سبز شهری به ویژه در مناطق کم‌برخوردار، گفت: تا کنون ۱۰ پارک محله‌ای افتتاح شده و ۱۲ پارک محله‌ای نیز آماده افتتاح و بهره‌برداری است.

در "فریلسنر شو" چه گذشت؟

بچه‌های نسل Z و سفرِ قهرمانیِ خود اشتغالی

نسترن کیوان‌پور- پهنان می‌گویند نسلِ Z، نسلِ نت، زومرها یا یومی‌های دیجیتال! پهنان می‌گویند نسل انجیزا! مرکز تحقیقات پیو (Pew Research Center) این نسل را متولدین سال‌های بین ۱۹۹۷ تا ۲۰۱۲ می‌داند.

زندگی‌شان از همان ابتدا با گوشی‌های هوشمند گره خورده و بازی‌های کامپیوتری، در موجهه با هر مفهوم جدید یا تخصصی سریع دست به دامنِ گوگل می‌شوند؛ مخصوصا سرِ کلاس‌های درس و برای مج‌گیری اساتید. و از همه مهم‌تر کاری برایشان ایده‌آل است که رئیس‌شان خودشان باشند. کاملا برعکس نسل‌های قدیم که بهترین و امن‌ترین حرفه را کار در بانک می‌دانستند! دلشان هیجان و تجربه‌های جدید می‌خواهد اما حال و حوصله‌ی شرکت در کلاس‌های آموزشی و کسبِ مهارت هم ندارند.

دلشان درآمد دلاری می‌خواهد اما نمی‌دانند با وضعیتِ بی‌ثباتِ اقتصادی کشور، چطور می‌توانند به هدفشان برسند.

حالا اُسرور ۱۵ اسفندماه ۱۴۰۱ توی سالن بانگاه میلاد تمام صندلی‌ها از پسران و دختران جوان نسل Z پُر شده! پچه‌هایی که با همان کنجکاوی خاصِ خود به همایش "فریلسنر شو" آمده‌اند تا سفرِ قهرمانیِ خود را به سمتِ خوداشتغالی آغاز کنند و پاسخِ سؤالاتِ پُرشمارِ خود را در خصوصِ کسبِ درآمد بگیرند.

کتایون عسگری:

در فریلسنر شو، مهارت‌های ورود به بازار کار را یاد می‌گیری

کتایون عسگری؛ دبیر اجرایی رویداد در خصوص هدفِ این سمینار می‌گوید: "فریلسنر شو مناسب افرادی است که مهارتی دارند و می‌توانند آن را به صورت آنلاین ارائه دهند."

او یکی از مهم‌ترین مهارت‌هایِ لازم برای ورود به بازارِ کار آزمروزی را مدیریت زمان می‌داند و می‌گوید: "بدونِ یاد گرفتنِ این موضوع نمی‌توان برند شد یا درآمد ارزی داشت."

عسگری در خصوص سخنرانانِ مدعو نیز توضیحاتی ارائه می‌کند و می‌گوید: "افرادی در این رویداد به روایت تجربیاتشان می‌پردازند که هرکدام صاحب برند هستند و سال‌هاست در حوزه‌ی فریلسنری به فعالیت مشغولند و امیدواریم شنیدنِ داستانِ زندگی‌شان، دریچه‌ای برای آغازِ سفرِ خوداشتغالی باشد."

کتایون عسگری:

برترس‌ات غلبه کن!

حمید توکلی: بنیان‌گذار نلوطوزی، اولین سخنران است و مهم‌ترین بخش صحبتِ او با بچه‌ها مربوط به اولویت‌بندیِ مهارت‌هاست.

او که از سالِ ۱۳۹۱ فریلنسری را شروع کرده و در حوزه‌ی مشاوره برندینگ و نام، و تولید محتوا فعالیت کرده از سالِ ۹۸ تصمیم گرفت روی حوزه‌ای که بیشترین استقبال را از مخاطبانش داشت؛ یعنی مشاوره در خصوص نام، تمرکز کند.

او می‌گوید: "باید بر ترست غلبه کنی. اینکه بتوانی خودت را قانع کنی که بخشی از درآمدت را صفر کنی. اینکه شک داشته باشی که آیا یک موضوع خاص می‌تواند پلخگوی کسری درآمدت از حذفِ موضوعات دیگر باشد یا نه، مهم‌ترین تصمیمی‌ست که باید بگیری!"

حمید توکلی تکیه کردن روی درآمد ریالی را زندگی کردن روی لبه‌ی پرتگاه می‌داند و می‌گوید: "تکیه کردن بر درآمد ریالی در چنین جامعه‌ای ریسک بالا دارد."

البته هدف اصلی برگزاری این سمینار هم همین موضوع است: کمک به بچه‌های نسل Z برای کسبِ درآمدِ دلاری!

هادی‌شجاری:

هیچ فرمولی برای موفقیت وجود ندارد

هادی شجاری: بنیان‌گذار "ارزی شو" و "اریامد تور" سخنران دوم است.

صحبت‌های او معطوف به فرآیند مشتری‌گیری مستقیم و غیر مستقیم در حوزه‌ی فریلنسری‌ست. شجاری معتقد است هیچ فرمولی برای موفقیت وجود ندارد و هرکس باید با توجه به توانایی‌هایش بفهمد که در کدام دسته‌ی کارآفرین، فریلنسر یا کارمند قرار می‌گیرد.

او راهکارهایی برای ارتباط با سایت‌های فریلنسری ایرانی و خارجی به حضار ارائه می‌دهد و می‌گوید: "رسیدن به اولین پروژه همیشه سخت‌تر و طولانی‌ترین بخش آغاز سفر فریلنسری است."

امیرحسین‌جلیلی:

فریلنسری نیاز به یک راهنمای آشنا به مسیر دارد

و اما امیرحسین جلیلی: کارآفرین و بنیان‌گذارِ "آپ‌فکتور"، سخنرانِ آخر است.

او ورود به عرصه‌ی کسب‌وکار فریلنسری را مستلزم وجود یک راهنمای آشنا به مسیر می‌داند و می‌گوید: "اگر مهارت‌های شهروندِ روزمره‌ی دهه‌ی ۸۰ و ۹۰ درست هدایت شود می‌تواند او را به یک فریلنسرِ پردرآمد تبدیل کند."

سخنرانی جلیلی به بخش مهم دارد که هر علاقه‌مند به فریلنسری به اعتقاد او باید بدانند: "توانایی کار گرفتن، توانایی جمع کردنِ کار و تحویلِ به‌موقع، و در آخر گرفتن دستمزد."

بنیان‌گذار آپ‌فکتور می‌گوید: "نظام آموزشی کشورِ ما به صورت مستمر و سریع در حال تولیدِ متخصصی‌ست که پس از پایان تحصیل در ورود به بازار کار مشکل دارند."

به گفته‌ی جلیلی یک سری مهارت‌های فریلنسری را نمی‌توان در یوتیوب یاد گرفت و نیاز است مهارت‌ها به صورت عملی آموزش داده شود.

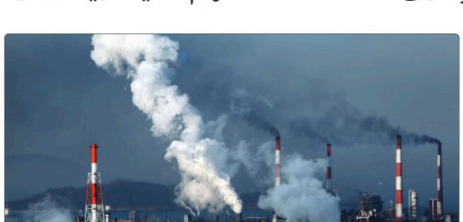
"فریلنسر شو" در پایان با پنل تخصصی هم همراه شد: شروین سوری؛ دبیر نظام صنفی رایانه، وحید نجفی؛ تریدی جنرالیست، نسترن یاری؛ مدیر آژانس لبارک و محمدرضا حاجی‌مقصودی؛ بنیان‌گذار مگا چی اِس و پوریا حداد؛ بنیان‌گذار فیلاگر به بیان سفرِ قهرمانی خود در عرصه‌ی حرفه‌ای پرداختند.

اجرای موسیقی زنده توسط گروه موسیقی "سرور هنر و خرد" و اجرای تک‌نوازی پیانو توسط آتنا کچیان؛ نوجوان نسل Z نیز پیش از شروع پنل تخصصی از اتفاقات شنیدنی و دلنشین رویداد بود. در حاشیه‌ی سمینار نیز نمایشگاهی از دستاوردهای فریلنسری برگزار شد.

عکس‌ها: مهدی سهرابی

افزایش درآمد شهرداری‌ها علت حذف سهم محیط زیست از عوارض آلایندگی؟

سرپرست مرکز ملی هوا و تغییر اقلیم سازمان حفاظت محیط زیست ضمن توضیح درباره حذف سهم محیط زیست از عوارض آلایندگی که درحال رایزنی برای تخصیص مجدد آن با مجلس هستند، گفت: ما به دنبال رفع آلودگی هستیم و خارج کردن محیط زیست از لیست تنها به علت درآمد بیشتر شهرداری‌هاست.



به گزارش پیام آشنا به نقل از ایسنا، دریی حذف سهم سازمان حفاظت محیط زیست از عوارض آلایندگی توسط کمیسیون تلفیق مجلس سخنگوی کمیسیون تلفیق مجلس درباره این موضوع گفت: کمیسیون تلفیق دوبندا از لایحه بودجه را حذف کرد؛ یکی بند ج تبصره ۸ که در آن آمده بود؛ نهادهای کشاورزی (کود و بذر) اعم از تولید داخلی و وارداتی در سال آینده صرفا به نرخ‌های مبتنی بر قیمت تمام شده و تک نرخی و در مورد قلامی که در بازار بورس کالا عرضه می‌شود، به نرخ های کشف شده در بازار بورس عرضه می شود همچنین کمیسیون تلفیق بند «ه» تبصره ۸ را نیز حذف کرد که در آن آمده بود ۲۰ درصد از منابع حاصل از عوارض آلایندگی (عوارض سبز) موضوع ماده ۲۷ قانون مالیات بر ارزش افزوده به سازمان حفاظت محیط زیست (صندوق ملی محیط زیست) اختصاص پیدا کند.

اکنون داریوش گل‌علیزاده - سرپرست مرکز ملی هوا و تغییر اقلیم سازمان حفاظت محیط‌زیست - در گفت و گو با ایسنا در واکنش به حذف سهم محیط زیست از عوارض آلایندگی گفت: اکنون در صحن مجلس شورای اسلامی درحال رایزنی برای بازگشت این سهم هستیم.

وی با اشاره به اینکه در صورت عدم بازگشت این سهم چه تبعاتی در زمینه اقزایش آلودگی خواهد داشت: افزود: ما تنها در سال اول پذمنی کرونا ۳۵ درصد از عوارض آلایندگی سهم داشتیم و بعد از آن هیچ سهمی نداشتیم. این اعتبار می‌تواند به ما در جهت رسیدن به سیاست‌های کاهش آلودگی هوا و آلودگی‌های محیط زیست کمک کند.

گل‌علیزاده تاکید کرد: عوارض آلایندگی یک ظرفیت مالی برای محیط زیست است. درست است که این عوارض کمک‌کننده به شهرداری‌ها برای نگهداری از شهر است اما می‌توان بخشی از این عوارض را به صورت هدفمند برای اهداف محیط زیستی استفاده کرد.

وی در پاسخ به سوال ایسنا که در صورت حذف این سهم دست محیط زیست به عنوان یک نهاد بالادستی چقدر بسته می‌شود؟ توضیح داد: قبلا این سهم وجود نداشته است. بدین جهت این ظرفیت تنها کمک‌کننده به سازمان برای جبران کمبودهای اعتبار مالی بوده است. این عوارض صرف انجام اقدامات لازم برای کاهش آلودگی هوا می‌شد. به عبارتی با دریافت یک اعتبار از صنعت دوباره آن را به صنعت برمی‌گردانیم و آن را در حوزه خود هزینه می‌کردیم.

سرپرست مرکز ملی هوا و تغییر اقلیم سازمان حفاظت محیط‌زیست با اشاره به ارائه پیشنهاداتی به مجلس در این زمینه گفت: این پیشنهادات هم درآمد پایدار شهرداری‌ها را در ماده ۲۷ تامین می‌کند و هم تعارض بین محیط زیست و شهرداری ایجاد نمی‌شود. ما به دنبال رفع آلودگی هستیم و خارج کردن محیط زیست از لیست تنها به علت درآمد بیشتر شهرداری‌ها است چراکه روی این درآمد حساب کرده و سال‌ها آن را دریافت کرده‌اند.

گل‌علیزاده در پایان درباره جزئیات این پیشنهادات توضیح داد: ما درباره عوارض آلایندگی به دنبال ارایه پیشنهادی هستیم که در کل واحدهایی که بالقوه باعث آلودگی هوا هستند، سهم کمتری عوارض را پرداخت کنند و اگر بیش از حدود مجاز آلودگی داشتند و استفاده را رعایت نمی‌کردند، مشمول جریمه‌شوند.

دیدگاه

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

مایاسونگ

وقتی به نقاشی‌های سنتی چین نگاه کنید، {متوجه می‌شوید که} این نقاشی‌ها دقیقاً {بازنمایی} همان چیزی نیست که هنرمند در مناظر واقعی می‌بیند. آنها این انگاشت شخصی را در نقاشی‌هایشان دارند. نکته جالبش این است که وقتی چیزی را نقاشی می‌کنید، مثلاً 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 شده است. و آن نقاشی‌ها این جور چیزها را توصیف می‌کند.

به نظر من عناصر طبیعی در این نقاشی‌ها روحیه نقاش را، و روحیه انسان‌ها را بازتاب می‌دهد. هنرمندان سنتی چین، آنگاه که به طبیعت می‌نگرند، می‌خواهند که از طریق نقاشی انگشات با روحیه خویش با فهم خود از زیستن را منعکس کنند. از این رو طبیعت {در چین} به مرحله‌ای نقل 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 بین به چیزی مصنوعی دگرگون شده‌اند؛ همه آنها بازتفسیر شده‌اند. به همین ترتیب، در باغ‌های 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، {بازاین‌بار هر چیز} چیز دیگری را تصور خواهند کرد. من فکر می‌کنم که تفاوتی بزرگ میان شیوه نگریستن ما به طبیعت وجود دارد.

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

منبع: گفتار

محیط زیست

واکاوی راهکارهای ارتقای کیفیت هوا به منظور شبیه‌سازی سیاستگذاری‌ها

با برگزاری کارگاهی در مرکز پژوهش های مجلس، واکاوی راهکارهای ارتقای کیفیت هوا به منظور شبیه سازی سیاستگذاری ها، مورد بررسی قرار گرفت.

به گزارش پیام آشنا- به نقل از روابط عمومی مرکز پژوهش های مجلس شورای اسلامی، کارگاه پویایی شناسی کیفیت هوا با حضور جمعی از صاحب نظران و کارشناسان این حوزه روز در مرکز پژوهش های مجلس، برگزار شد.

در این کارگاه مدل پویایی شناسی کیفیت هوا در دو بخش شامل بیان موضوع و تشریح مسئله و برگزاری کارگاه، بررسی شد تا این روز مبنای سیاست‌گذاری ها و شبیه‌سازی‌های تقنینی و نظارتی قرار گیرد.

پس از بیان موضوع و تشریح مسئله، موضوع پویایی شناسی کیفیت هوا در ۵ مرز شامل زیرسیستم پایش کیفیت هوا، زیرسیستم پیامدهای آلایندگی، زیرسیستم منابع آلاینده ثابت، زیر سیستم منابع آلاینده متحرک و زیرسیستم حکمرانی، بررسی شد.

هادی افراسیابی، مدیر پروژه تدوین نقشه پویایی شناسی ارچالش‌های حکمرانی کشور، در جریان برگزاری این کارگاه، گفت: این جلسه در ادامه سلسله جلسات بازخوانی ارچالش های کشور با روش پویایی شناسی سیستم ها برگزار می شود.

وی افزود: در نقشه جامع پویایی‌شناسی ارچالش‌های حکمرانی کشور، نمودارهای علمی متغیرهای مختلف مسائل کشور، ترسیم شده است که با برگزاری این کارگاه و کارگاههای مشابه تلاش داریم تا این مدل ها را بالغ‌تر و کامل‌تر کنیم تا مورد وفاق برای شبیه‌سازی های آتی باشد.

مدیر پروژه تدوین نقشه پویایی شناسی ارچالش‌های حکمرانی کشور، خاطرنشان کرد: در نقشه جامع پویایی‌شناسی ارچالش‌های حکمرانی کشور، ۳۵ مدل را با کمک دفاتر تخصصی مرکز پژوهش های مجلس، جمع‌های نخبگان بیرونی مثل کمیسیون‌های تخصصی، شورای علوم، تحقیقات و فناوری طراحی کردیم که این ۳۵ مدل، بیش از هزار متغیر حکمرانی را در بر می‌گیرد.

وی ادامه داد: در ادامه روند برگزاری کارگاه‌ها چالش‌های حکمرانی کشور، این کار می تواند چرخه ای شکل بگیرد و در فضای سیاست گذاری به ما کمک کند تا هوشمندانه سیاست‌ها را تدوین و تحلیل کنیم.

افراسیابی گفت: در مرحله اول به صورت کیفی مدل ها را در می آوریم و احصا می کنیم، در مرحله دوم مدل ها به صورت کمی آورده می‌شوند و در مرحله سوم به حوزه سیاست گذاری کمک می کند تا سیاست ها را بر مبنای آن، شبیه سازی و نتایج را بررسی و تدابیر اصلاحی اتخاذ شود.

افراسیابی تاکید کرد: امیدواریم با کمک دوستان به مدل کارآمدی برسیم و سیاست‌های آلودگی هوا را با این مدل شبیه‌سازی کنیم.

حمیدرضا ابزدبخش، عضو شورای راهبردی پروژه تدوین نقشه پویایی شناسی ارچالش های حکمرانی کشور، نیز در ادامه عنوان کرد: این سیستم کارگاهی است که در روند تکمیل نقشه جامع پویایی‌شناسی ارچالش‌های حکمرانی کشور برگزار می شود: دو کارگاه قبلی درباره صندوق‌های بازنشستگی و جمعیت و خانواده محوری بود. هر کدام از این ارچالش‌ها پیچیدگی‌های خود را دارد. بنابراین تلاش می کنیم این چالش ها را دوباره‌پردازی و بانگاه زنجیره‌ای آنها را مورد واکاوی قرار دهیم.

اسماعیل زاده در ادامه تاکید کرد: مدل های ما باید ارزش سیاست گذاری داشته باشد تا اگر فردی خواست برای مثال مدلی برای اصفهان بسازد از این پایه استفاده کند.