کسب و کار

نیروی کار را برای آینده آماده کنید

ارزیابی مهارت‌های کارکنان چیزی فراتر از یک بررسی عملکرد ساده است. این کار یک استراتژی قدرتمند برای کمک به شرکت‌ها جهت تجزیه و تحلیل شکاف مهارت‌ها، توسعه نیروی کار و اثبات استعدادهای آنها در آینده است.

ارزیابی مهارت‌های کارکنان فرآیندی هدفمند است که دانش و توانایی‌های کارکنان را ارزیابی، عملکرد آنها را اندازه‌گیری و شکاف‌های مهارتی را شناسایی می‌کند و برنامه‌ریزی نیروی کار را بهبود می‌بخشد. انواع مهارت‌هایی که مورد ارزیابی قرار می‌گیرند عبارتند از:

مهارت‌های فنی: نحوه استفاده کارکنان از نرم‌افزارهای مخصوص شغل

مهارت‌های نرم: ارتباط کار گروهی و حل مساله

مهارت‌های مخصوص شغل: توانایی‌های منحصربه‌فرد برای نقش‌ها یا صنایع خاص

مهارت‌های رهبری-سازمانی: تصمیم‌گیری و تفکر استراتژیک

منابع انسانی مسئول تطبیق مهارت‌های کارکنان با نیازهای سازمانی است. ارزیابی‌های منظم، به تشخیص نیازهای مهارتی جدید کمک می‌کنند و این اطمینان را می‌دهند که کارکنان برای تغییر نیازهای شغلی آماده هستند.

مزایای ارزیابی مهارت

شناسایی شکاف‌های مهارتی و نیازهای آموزشی: ارزیابی مهارت‌ها به شناسایی زمینه‌هایی که کارکنان به آموزش نیاز دارند کمک می‌کند. مدیران یادگیری و توسعه همچنین می‌توانند از نتایج ارزیابی برای طراحی برنامه‌های آموزشی جهت رفع شکاف‌های مهارتی استفاده کنند.

تصمیمات استخدام بهتر و برنامه‌ریزی نیروی کار: درک مهارت‌های موجود در نیروی کار فعلی، به استخدام‌کنندگان امکان می‌دهد افرادی را استخدام کنند که به طرف‌کننده کمبودهای سازمان هستند و افراد فعلی هم از پس آن برنمی‌آیند.

بهبود برنامه‌ریزی جانشین‌پروری و توسعه شغلی: ارزیابی مهارت‌ها از طریق کشف کارکنانی که دارای پتانسیل رهبری سازمانی هستند به شناسایی مدیران آینده کمک می‌کند. به عنوان مثال، می‌توانید تصمیم‌گیرندگان توانمندی را برای نقش‌های مدیریتی تربیت کنید.

افزایش مشارکت و بهره‌وری کارکنان: ارزیابی مهارت‌های کارکنان به شما کمک می‌کند کارکنانی را که مهارت بالایی دارند بشناسید و به آنها پاداش دهید و در نتیجه، آنها را به تعامل بیشتر و در نتیجه بهره‌وری بیشتر در کار سوق دهید.

ارزیابی عملکرد منصفانه و عینی: ارزیابی مهارت‌ها از ارزیابی‌های عملکرد منصفانه و عینی پشتیبانی می‌کند، زیرا کارکنان به جای هرگونه تعصب یا طرفداری، بر اساس توانایی‌های خود توفیق دریافت می‌کنند.

چالش‌های ارزیابی مهارت

فرآیند زمان‌بر: ارزیابی مهارت‌ها برای برنامه‌ریزی و اجرا زمان بر است. شما باید تصمیم بگیرید که چه نوع ارزیابی را اجرا کنید (یا چگونه آنها را طراحی کنید) و برای کدام کارکنان. سپس آنها را اجرا و نتایج را تحلیل و بر اساس آنها عمل کنید.

مقاومت کارکنان: برخی کارکنانی که مدت زیادی است با شرکت همکاری دارند، اگر به ارزیابی‌ها عادت نداشته باشند، ممکن است در صورت مطرح شدن ناگهانی احساس ناراحتی کنند. آنها ممکن است چنین ارزیابی‌هایی را به عنوان تهدیدی برای امنیت شغلی تلقی کنند. باز از فرآیند ارزیابی ناراحت باشند.

نیاز به ابزارهای ارزیابی قابل اعتماد: ارزیابی‌ها باید دقیق و قابل اعتماد باشند تا نتایج دقیقی حاصل شود. ارزیابی‌های قدیمی یا نامسوخ شده می‌توانند منجر به نتیجه‌گیری‌های اشتباه در مورد توانایی‌های کارکنان شوند.

ایجاد تعادل بین ارزیابی‌های کمی و کیفی: معیارهای عملکرد کارکنان باید با بازخورد همکاران و مدیران ادغام شود تا تصویر کاملی از مهارت‌های هر نیروی کار را ارائه کند. این کار می‌تواند دشوار باشد.

نقش منابع انسانی در ارزیابی مهارت‌ها

طراحی و اجرای برنامه‌های ارزیابی مهارت‌های هدفمند: منابع انسانی ارزیابی مهارت‌ها را برای نقش‌های مختلف تهیه می‌کند. به این معنی که شما مهارت‌های مورد نیاز را با هدف ارزیابی (استخدام، توسعه، یا بررسی عملکرد) تعریف می‌کنید. شما همچنین قالب، زمان‌بندی، و معیارها را انتخاب می‌کنید. ۶۴ درصد از کارفرمایان ارزیابی‌های مبتنی بر مهارت را نسبت به بررسی روزمره مفیدتر می‌دانند و ۴۶ درصد از کارجویان هم این رویکرد را ترجیح می‌دهند.

انتخاب ابزار و نرم‌افزار مناسب: منابع انسانی یک نرم‌افزار ارزیابی استعداد را بررسی و انتخاب می‌کند که قابل اعتماد، دقیق، کاربرپسند و قابرین به صرفه باشد. شما این ابزارها را بر اساس مهارت‌های مورد نیاز سازمان خود انتخاب می‌کنید. این مهارت‌ها می‌توانند شامل شغلی، عملکرد یا رفتار باشند. بنابراین آنها را برای کارآیی و سهولت استفاده در سیستم‌های موجود شرکت با یکدیگر ادغام کنید.

آموزش مدیران و کارکنان: یکی دیگر از مسئولیت‌های منابع انسانی این است که فرآیند ارزیابی را به طور شفاف برای همه کارکنان توضیح دهد. همچنین هدف از آن و نحوه استفاده از نتایج ارزیابی را روشن کند. آنها همچنین باید به مدیران آموزش دهند تا ارزیابی‌های مهارتی را انجام داده و نتایج را به طور دقیق تفسیر کنند و از شفافیت و اعتماد بین کارکنان و کارفرمایان اطمینان حاصل کنند.

اطمینان از انجام ارزیابی‌های بی‌طرفانه و همسو با اهداف شرکت: منابع انسانی باید اطمینان پیدا کند که ارزیابی‌ها در اندازه‌گیری مهارت‌های مورد نظر معتبر و قابل اعتماد هستند. این معیارها همچنین باید با اهداف استراتژیک سازمان همسو باشند. منابع انسانی مسئول حذف هرگونه تعصب و پیروی از قوانین فرصت‌های شغلی برابر برای حفاظت از همه کارکنان است.

تجزیه و تحلیل نتایج برای اطلاع از برنامه‌ریزی و آموزش نیروی کار: منابع انسانی اطلاعات حاصل از ارزیابی را برای یافتن شکاف‌های مهارتی بررسی می‌کند. این اطلاعات راهنمایی لازم را در خصوص تصمیم‌گیری در مورد آموزش، استخدام و توسعه شغلی انجام می‌دهد و به شکل گیری ترفیع و برنامه‌ریزی جانشین‌پروری کمک می‌کند. شرکت‌های بیشتری شروع به ادغام داده‌های مهارت‌ها در روش‌های استعدادیابی کرده‌اند و بر استفاده روزافزون منابع انسانی از بینش‌های ارزیابی برای تصمیم‌گیری‌های مربوط به نیروی کار تاکید می‌کنند.

حمایت از کارکنان با فرصت‌های رشد حرفه‌ای: توسعه شغلی برای پرداختن به بحران مهارت‌ها و بهبود سازگاری سازمانی بسیار مهم است. به این ترتیب، منابع انسانی با فرصت تشخیصی سازی شده و برنامه‌های توسعه را بر اساس نتایج ارزیابی مهارت‌ها فراهم می‌کند و منابع یادگیری و فرصت‌های آموزش را برای یادگیری مهارت‌های جدید یا افزایش مهارت‌های موجود به کارکنان ارائه می‌دهد.

همکاری روسای بخش‌ها جهت همسویی ارزیابی‌ها و انتظارات: منابع انسانی با روسای بخش‌ها برای درک شایستگی‌های خاص و استانداردهای عملکرد مورد نیاز برای هر نقش همکاری می‌کند که شامل بررسی شرح شغل و بحث در مورد انتظارات عملکرد برای هر موقعیت به منظور اطمینان از ارزیابی مهارت‌های مرتبط و موثر کارکنان است.

اطمینان از رعایت قوانین کار و ملاحظات اخلاقی: منابع انسانی باید در خصوص قوانین و مقررات کار که می‌توانند روی ارزیابی‌ها تاثیر بگذارند، به روز باشند. ارزیابی‌ها باید با استانداردهای حرفه‌ای و دستورالعمل‌های اخلاقی مطابقت داشته باشند. کارفرمایان موظف به حفظ محرمانه بودن و امنیت داده‌های ارزیابی هستند.

هفت روش مولر

۱- خودارزیابی: کارکنان مهارت‌های خود را از طریق نظرسنجی و پرسش‌نامه ارزیابی می‌کنند و نقاط قوت و زمینه‌های پیشرفت خود را مشخص می‌کنند.

۲- ارزیابی‌های مدیر: مدیران کارکنان را بر اساس مهارت‌ها، عملکرد و رفتار مشاهده شده ارزیابی می‌کنند.

۳- بازخورد ۳۶۰ درجه: بازخورد از همتایان، زیردستان، مدیران و گاهی اوقات ذی‌نفعان خارجی، دیدگاه جامعی از عملکرد ارائه می‌دهد.

۴- آزمون‌های مهارت‌های عملی: آزمون‌های مهارت‌های عملی موفقیت‌های کاری واقعی را اگر فرار می‌دهند تا نشان دهند کارکنان چگونه در شغل خود عمل می‌کنند.

۵- نرم‌افزار ارزیابی مهارت: ابزارهای دیجیتال مانند TalentGuard و Mocha ارزیابی‌ها را خودکار کرده و گزارش‌های دقیقی تولید می‌کنند.

۶- ارزیابی نمونه کار: کارکنان نمونه‌هایی از کار خود - مانند گزارش‌ها، فایل‌ها و طرح‌ها - را به عنوان مدرکی از توانایی‌های خود ارائه می‌کنند.

۷- مصاحبه‌های رفتاری: مصاحبه‌ها بر تجربیات کاری گذشته تمرکز می‌کنند تا نحوه برخورد کارکنان با موقعیت‌های مشابه در آینده را بسنجند.

مترجم: مرتضی ایراندوست

منبع: AIHR

نایب‌رئیس شورا تاکید کرد:

ضرورت استفاده از ظرفیت نیروها و ارائه آموزش تخصصی به کارکنان

نایب‌رئیس شورای شهر کرج بر لزوم بهره‌گیری بهینه از ظرفیت نیروهای موجود در شهرداری و همچنین سرمایه‌گذاری برای آموزش نیروهای تخصصی تأکید کرد.

به گزارش پیام آشنا، فاطمه منعمی در کمیسیون برنامه و بودجه با اشاره به پیچیدگی‌ها و چالش‌های روزافزون مدیریت شهری گفت: در شرایطی که شهر کرج با مسائل متعدد در حوزه‌های مختلف از حمل‌ونقل تا خدمات شهری مواجه است، نمی‌توان بدون نیروی انسانی کارآمد و آموزش‌دیده، انتظار تحولی اساسی در روند مدیریت و ارائه خدمات داشت.

منعمی افزود: بسیاری از نیروهای شاغل در شهرداری دارای توانمندی‌ها و تجارب ارزشمندی هستند که با ساماندهی و تقویت مهارت‌های تخصصی آنان، می‌توان بهره‌وری را افزایش داد. از سوی دیگر، ورود نیروهای مامور باید بر اساس نیازسنجی دقیق و آموزش‌محور انجام گیرد تا شاهد توسعه‌ای متوازن و پایدار در ساختار اداری شهرداری باشیم.

وی با تأکید بر جایگاه شهر کرج به عنوان یک کلان‌شهر اذعان کرد: نگاه ما به مدیریت شهری باید فراتر از یک شهر معمولی باشد. کلان‌شهری همچون کرج نیازمند برنامه‌ریزی کلان، نیروهای متخصص و سیاست‌گذاری مبتنی بر داده و تجربه است. اگر بانگاه محلی و محدود به مسائل شهر نگاه کنیم، فرصت‌های رشد و توسعه را از دست خواهیم داد.

نائب رئیس شورای اسلامی شهر کرج در پایان بر ضرورت تدوین برنامه‌های مشخص برای توانمندسازی نیروی انسانی در شهرداری تأکید کرد و خواستار نگاه علمی‌تر و کلان‌نگر به مقوله منابع انسانی در مدیریت شهری شد.

شهردار کرج تاکید کرد؛

تحول در معیشت سبزبانان و پاکبانان کرجی

شهردار کرج گفت: طی دو سال گذشته اقدامات مهمی در جهت بهبود وضعیت معیشتی آن‌ها انجام شده است که از جمله می‌توان به پرداخت بسیاری از معوقات که پیش از این صورت نمی‌گرفت، اشاره کرد.

به گزارش پیام آشنا، مهرداد کیانی گفت: در راستای ارج نهادن به زحمات و تلاش‌های بی‌دریغ همکاران کارگر، طی دو سال گذشته اقدامات مهمی جهت بهبود وضعیت معیشتی آن‌ها انجام شده که از جمله آن‌ها می‌توان به پرداخت بسیاری از معوقات که پیش از این صورت نمی‌گرفت، اشاره کرد. همچنین، در حوزه پرداخت رفاهیات، با برقراری ۱۲ آیتم جدید شرایط بهتری برای این عزیزان فراهم شده است. کیانی اذعان کرد: اکنون، همکاران سبزبان و پاکبان نیز همانند پرسنل شهرداری کرج، به مناسبت‌های مختلفی از جمله روز مرد، روز کارگر و اعیاد ماه مبارک رمضان و شعبان و سایر مناسبت‌ها هدایایی را دریافت می‌کنند این در حالی‌ست که پیش از این، چنین رویه‌ای وجود نداشت و ما با این اقدامات، در پی برقراری عدالت در پرداخت‌ها و قدردانی شایسته از زحمات این عزیزان هستیم. این مسئول با اشاره به برگزاری جشن روز کارگر از سوی مجموعه مدیریت شهری کرج گفت: در این مراسم فرصتی برای تجلیل از زحمات همکاران سبزبان و پاکبان شهرداری کرج فراهم شد. شهرداری کرج دارای چند هزار نفر نیروی پاکبان و سبزبان است که مسئولیت اصلی خدمات شهری را بر عهده دارند اما کمتر دیده می‌شوند. بنابراین این افراد شایسته تقدیر ویژه هستند. کیانی، ضمن ابراز امیدواری از اینکه این مراسم در سال‌های آینده با کیفیت و وسعت بیشتری در متاعلق شهرداری برگزار شود، گفت: برگزاری این گونه مراسم نه‌تنها باعث افزایش روحیه همکاران می‌شود، بلکه این پیام را به آن‌ها منتقل می‌کند که زحمات‌شان دیده شده و برای ما ارزشمند است.

شهردار کرج این قدردانی را موجب افزایش و تقویت انگیزه و تعهد آن‌ها دانست و اذعان کرد: باعث خوشحالی ماست که این مراسم اثر متربتی به همراه داشت و با استقبال خوب همکاران سبزبان و پاکبان مواجه شد. امیدوارم تجلیل از همکاران، علاوه بر افزایش روحیه و انگیزه خودشان، الهامبخش سایر پرسنل نیز باشد و فضایی پر از پویایی و تلاش در محیط کار ایجاد کند.

کیانی بیان کرد: انتخاب شایسته سبزبانان و پاکبانان نمونه از هر منطقه، با نظر مدیران، مسئولین و خود همکاران، نشان از قدردانی عمیق از زحمات بی‌دریغ این عزیزان دارد. انتخاب افراد نمونه بر اساس تلاش بیشتر، دقت نظر و خلاقیت، قدردانی واقعی از عملکرد برجسته آن‌ها به شمار می‌رود. امیدوارم این تقدیر، انگیزه‌ای مضاعف برای ادامه راهشان باشد.

سردیس شهید بهشتی در کرج رونمایی شد

فایبرگلاس توسط هنرمند مجسمه‌ساز رضا قربانی ساخته شده است.

سردیس شهید بهشتی در محور بلوار شهید بهشتی و تقاطع بلوار حدادی با حضور معاون اجتماعی و پیشگیری از وقوع جرم دادگستری استان البرز و رئیس حوزه هنری استان البرز رونمایی شد.

به گزارش پیام آشنا، علیرضا عاقلی در حاشیه مراسم رونمایی از سردیس شهید بهشتی که با حضور فریـد تجفنجی، معاون اجتماعی و پیشگیری از وقوع جرم دادگستری استان البرز و محمد مهرابی، رئیس حوزه هنری استان در محور بلوار شهید بهشتی و تقاطع بلوار حدادی برگزار شد، گفت: سردیس شهید بهشتی با ارتفاع ۸۰ سانتی‌متر و متریال فایبرگلاس توسط هنرمند مجسمه‌ساز رضا قربانی ساخته شده است.

وی با بیان اینکه پایه سردیس شهید بهشتی از جنس آجر با پلاک کاشی با ابعاد ۱۶۰×۸۰×۵۰ سانتیمتر ساخته شده است، افزود: مراحل ساخت این سردیس که برای معرفی شخصیت این شهید والامقام ساخت شده، از مرحله سفارش تا نصب و ساخت پایه در ۲ ماه انجام شده است.

رئیس سازمان سیما، منظر و فضای سبز شهری شهرداری کرج بیان کرد: استفاده از نمادها و عناصر تاریخی و فرهنگی در شهر کرج اهمیت بسیاری دارد و این گونه آثار علاوه بر زیباسازی شهر می‌تواند نقش بسزایی در غنی ساختن زندگی شهری از طریق بیان هنری داشته باشد.

با تغییر ساعت کاری کشور؛

اتوبوس‌های کرج صبح‌ها ۴۰ دقیقه زودتر راهی خط می‌شوند

رئیس سازمان حمل و نقل بار و مسافر شهرداری کرج گفت: با توجه به تغییر ساعت کاری کارکنان که توسط دولت ابلاغ شده، فعالیت برخی خطوط اتوبوسرانی در راستای تسهیل در تردد مسافران، تغییر کرده است.

به گزارش پیام آشنا، محسن امیدوارحسینی گفت: افزایش کیفیت سفرهای درون شهری از طریق ناوگان حمل و نقل عمومی همواره از دغدغه‌های مدیریت شهری بوده است.

وی افزود: در همین راستا، خرید اتوبوس‌های جدید برقی، ایجاد خط اتوبوس‌های تندرو، بازسازی و بهسازی اتوبوس‌های فرسوده در دستور کار سازمان حمل و نقل بار و مسافر شهرداری کرج قرار گرفت که مورد رضایت شهروندان نیز واقع شده است.

رئیس سازمان حمل و نقل بار و مسافر شهرداری کرج درخصوص تمهیدات این سازمان با تغییر ساعت کاری کارکنان، گفت: با توجه به مکاتبه سازمان شهرداری‌ها و دهیاری‌های وزارت کشور در خصوص تغییر ساعت کاری کارکنان و کارمندان و توجه ویژه به حمل و نقل عمومی در کلانشهرها، کارشناسان این سازمان با بررسی جوانب اقدام به افزایش ساعت کاری برخی خطوط کردند. امیدوارحسینی گفت: ساعت کاری خطوط باغستان به گلشهر، حصارک تندرو، اوج حسن آباد، نور الشهداء بعثت و کمالشهر به گلشهر که پیشتر از ساعت ۶ با حضور در خطوط اقدام به جابجایی همشهریان می‌کردند، با تغییر ساعت کاری ادارات، شروع به کار این خطوط از روز شنبه با ۴۰ دقیقه زودتر، از ساعت پنج و ۲۰ دقیقه خواهد بود. وی اضافه کرد: زمان پایان خدمات دهی رانندگان عزیز در کلیه خطوط، همچون گذشته تا ساعت ۲۱ خواهد بود.

رئیس سازمان حمل و نقل بار و مسافر شهرداری کرج تأکید کرد: شهروندان محترم می‌توانند نظرات، انتقادات و پیشنهادات خود را در خصوص خدمات این سازمان از طریق سامانه ۱۳۷ و یا به واحد بازرسی سازمان با شماره ۳۲۸۰۲۹۰۵ اعلام کنند.

طولانی‌ترین قنات پایتخت کجاست؟

آب بوده که با نصب پمپ شناور تا حدود ۶۰ لیتر بر ثانیه آب برداشت و به تصفیه‌خانه آب انتقال می‌داد. شهرداری منطقه ۵ نیز برای آبیاری حاشیه فضای سبز رودخانه کن از آن استفاده می‌کند»

نام دیگر این قنات، قنات کوثریه است که بخش مهمی از آب شرب تهران قدیم را نیز تأمین می‌کرده است. البته چون این قنات برای خانه فرمانفرما ساخته‌شده بود ابتدا خانه آن‌ها مشروب می‌شد و سپس مازاد آب قنات به بیرون از خانه راه می‌یافت و عموم مردم می‌توانستند از آن استفاده کنند. مادر چاه این قنات که از آبهای شمالی رودخانه کن تأمین و جزو قنات‌های کوهپایه‌ای محسوب می‌شود، همچنان پر آب است و جان دارد تا اواخر دهه ۵۰ گسی از محل دقیق آن خبری نداشت و درنتیجه حفاری‌های اداره گاز پیدا شد. جالب اینکه تا زمانی که عبدالحسین فرمانفرما زنده بود کسی حق دست‌درازی به این قنات را نداشت. از طرفی مردم به آب این قنات اعتماد داشتند و بیشتر آب‌انبارهایی که درمسیر قنات قرار داشت با آب قنات فرمانفرما پر می‌شد.

می‌گوید: «هفتی قنات معلوم نیست، ولی قنات در دوره قاجار ساخته شد. استفاده کننده اصلی قنات در سال‌های قبل سازمان در شمال دهکده المپیک در حاشیه غربی رودخانه کن قرار دارد و عمق آن ۴۰ متر است. مظهر قنات ابتدای خیابان پاستور است و مسیر فرعی آن تا دانشکده افسری ادامه پیدا می‌کند»

این قنات در مسیر خود نه‌تنها بافات کن، بلکه بافات طرشت را نیز سیراب می‌کرد و پیچیده‌ترین قنات تهران با شاخه‌های فراوان لقب دارد. مالکی که خود سال‌هاست یکی از اعضای هیئت‌امنای قنات فرمانفرما است.

مقابله با زورگیری با ایمن‌سازی فضاهای بی‌دفاع شهری

عضو هیئت رئیسه شورای اسلامی شهر تهران با تأکید بر اینکه ایجاد امنیت بیشتر برای شهروندان قطعا می تواند در سلامت روح و روان آنها نیز تاثیر بگذارد و باید این موضوع در نظر گرفته شود گفت: شهرداری باید زمینه ها را بروز نا امنیتی ها احتمالی را از بین ببرد.

به گزارش پیام آشنا به نقل از همشهری آنلاین، سوده نجفی با تاکید بر لزوم ایجاد فضا امن و آرام در سطح شهر برای شهروندان گفت: یکی از ابتدایی ترین حقوق شهروندان برخورداری از یک فضای امن در سطح شهر است که بتوانند در آن امورات روزمره خود را دنبال کنند. این شرایط در حال حاضر در سطح شهر دیده می شود و نیروهای انتظامی و امنیتی تلاش های زیادی در این راستا داشتند و دارند. وی ادامه داد: برای رسیدن به نقطه مطلوب به نظر کمی فاصله است و برخی از حوادثی که برای شهروندان رخ می دهد حاکی از آن است که ضعف هایی وجود دارد و باید برای رفع آن تلاش کرد. رئیس کمیته سلامت شورای اسلامی شهر تهران گفت: ایجاد امنیت بیشتر برای شهروندان قطعا می تواند در سلامت روح و روان آنها نیز تاثیر بگذارد و باید این موضوع در نظر گرفته شود. گفت: شهرداری باید زمینه ها را بروز نا امنیتی ها احتمالی را از بین ببرد.

عضو هیئت رئیسه شورای اسلامی شهر تهران افزود: ایجاد چنین شرایطی قطعا در حوزه وظایف سایر نهادها می باشد اما شهرداری باید زمینه ها را بروز نا امنیتی ها احتمالی را از بین ببرد. یکی از این موارد می تواند معتادان سطح شهر باشد که اقدامات خوبی در این زمینه با همکاری نیروی انتظامی و قوه قضاییه صورت گرفته هرچند که نقطه مطلوب نرسیدیم اما وضعیت تا حد قابل توجه ای کنترل و بهبود پیدا کرده است. وی ادامه داد: یکی دیگر از اقدامات مدیریت شهری می تواند نصب و راه اندازی دوربین در سطح شهر باشد تا در صورت بروز حادثه عوامل آن شناسایی شوند. اتفاقی که در مقابل کوی دانشگاه تهران برای یکی از دانشجویان شد و متاسفانه جان باخت. البته با تلاش های نیروی انتظامی این افراد شناسایی و دستگیر شدند اما وجود دوربین های نظارتی می تواند این روند را سرعت بخشد. نصب چنین دوربین هایی در حوزه اختیارات مدیریت شهری است و باید از طریق شهرداری نصب و راه اندازی شوند. متاسفانه شهرداری در این زمینه و در مجموع در خصوص سازمان فناوری اطلاعات ضعف هایی دارد که علی رغم تاکید و تذکرات اعضای شورا این موضوع رفع نشده است.

البته این روزها کشور و به ویژه شهر تهران در گیر موضوع قطعی برق به دلیل ناترازی انرژی است اما می توان با استفاده از پتل های خورشیدی در خصوص روشنایی معابر و خیابان ها اقدام کرد. عدم روشنایی مطلوب در افزایش تصادفات تاثیرگذار است و باید برای آن اقدام مناسب انجام شود.

دیدگاه

کامپیوتر چرخه بازخوردی را حذف می‌کند که هنگام خط کشیدنِ معمار رخ می‌دهد

جیمز اکرمن

فرانک گری پشت کامپیوتر کار نمی‌کند. او ماکت‌هایی مقوایی می‌سازد که دستیارانش در {کامپیوترهای} رومیزی تفسیر می‌کنند. من گمان دارم که ترسیم‌های دستی فرانک گری، که بیشترشان با خودکار کشیده شده، بعد از پایان یافتن بنا انجام می‌شود.

در مورد {معماران} دیگر، فکر می‌کنم که کامپیوتر صرفاً چرخه بازخوردی را حذف می‌کند که وقتی شما در حال خط کشیدن هستید رخ می‌دهد: همه آن تلاقی‌های ناخودآگاهی که وقتی پدید می‌آید که شما یک ضربه قلم را در یک جهت می‌گذارید و سپس باید تصمیم بگیرید که ضربه بعدی قلم چه باشد.

گلعی اوفاک این {اتفاق} می‌افتد فقط از این رو که دستتان به یک سو حرکت می‌کند و شما آن را دوست دارید یا آن را دوست ندارید شما یک تکه از اثر {قلمتان} را بیرون می‌کشید و آن را تغییر می‌دهید به این صورت، این {قلم} روحی را به طرح می‌بخشد که به طریق دیگر آن را نخواهد داشت. (در گفت‌وگو با Cammy Brothers، منتشر شده در نشریه The Art Bulletin، دوره ۹۴، شماره ۳، سال ۲۰۱۲)

منبع: گاتار

محیط زیست

مرگ ۶۸ قلاده یوز از سال ۸۰ تاکنون

رئیس سازمان حفاظت محیط زیست نوشت: از سال ۱۳۸۰ تاکنون ۶۸ یوز تلف شده‌اند که ۸۵ درصد آن ناشی از عوامل انسانی بوده است.

به گزارش پیام آشنا به نقل از روابط عمومی سازمان حفاظت محیط زیست، شیتا انصاری در یادداشت تلگرامی خود نوشت: استان سمنان جایی که هنوز می‌توان صدای یوز را در سکوت دشت شنید، امید و نگرانی به زنده ماندن یوز در طبیعت ایران، و نگرانی از اینکه تا چه حد بر لبه انقراض آن پیش رفته‌ایم. انقراض نادرترین گربه‌سان وحشی دنیا که یوزش از هر زمان دیگر، به نماد چالش‌ها و مسئولیت‌های ما در برابر طبیعت ایران تبدیل شده است.

وی اضافه کرد: یوز آسیایی که زمانی در دشت‌های وسیعی از غرب آسیا تا هند می‌دوید، امروز فقط در ایران باقی مانده و جمعیت آن در طبیعت کمتر از ۳۰ فرد تخمین زده می‌شود. عمده این جمعیت در استان سمنان، منطقه توران و بخش‌هایی از خراسان شمالی حضور دارند. متاقفی که به علت رادآوری‌های اخیر و ثبت نسل جدید از مادرهایی چون «تلخاب» و «هرب»، آخرین کورسوی امید برای بقای این گونه ارزشمند را زنده نگه داشته‌اند.

معاون رئیس جمهوری ادامه داد: از همین جمعیت محدود، ۱۳ یوز در سال‌های اخیر فقط بر اثر تصادف جاده‌ای از بین رفته‌اند. تهدیدهای یوز اما منافسانه متنوع و زیاددند. ماتند کمبود نیروی انسانی و تجهیزات حفاظت، کاهش جمعیت طعمه‌های طبیعی، تصادف در جاده‌ها، حضور دام و شتر و سگ‌های گله، کمبود منابع آبی و بیوژیمهای که بدون ارزیابی محیط زیستی اجرا می‌شوند و در نهایت گستره زیستی یوز را چندپاره می‌کنند.

وی با اشاره به اینکه از سال ۱۳۸۰ تاکنون، ۶۸ یوز تلف شده‌اند که ۸۵ درصد آن ناشی از عوامل انسانی بوده است: بحثی بیشتر از طبیعت، ما عامل خطر شده‌ایم. عنوان کرد: در سال‌های اخیر اقدامات ارزشمندی انجام شده: از بازسازی پاسگاه‌های محیط‌بانی و احیای منابع آبی تا نصب تابلوهای هشدارهنده و محدودیت سرعت تردد در جاده شاهرود به سبزوار.

انصاری تاکید کرد: نمی‌خواهیم محیط‌بانان در شرایط سخت، اما با دل پر از عشق، شب و روز در تلاشند. مرکز تکثیر در اسارت هم با همه محدودیت‌ها فعال است. پایش زیستگاه و فنس‌کشی در بخش محدودی از جاده انجام شده ولی باید با خودمان صادق باشیم چون همه این‌ها هنوز کافی نیست. هنوز فاصله داریم؛ فاصله بین حفاظت نمادین و حفاظت درخور.

وی ادامه داد: آیا می‌توانیم برای مردم و ذینفعانی که سال‌ها در این سرزمین زیسته‌اند، راه حل‌هایی مشارکتی و منصفانه بیابیم؟ آیا می‌خواهیم با رفع تعارض دام و شتر در زیستگاه‌ها، گوش‌های را برای یوز و همزیستانش ایمن کنیم؟ آیا می‌توانیم از همین حالا حداقل ۷۵ کیلومتر جاده را با فنس‌کشی، روشنایی و گذرگاه‌ها در جاده شاهرود به سبزوار برایش ایمن کنیم؟ یا اینکه می‌توانیم منابع اولیه از آب و طعمه‌های طبیعی را که در طول سالیان از بین برده‌ایم دوباره تامین کنیم؟ عزم جدی در افزایش تعداد و توسعه توان محیط‌بانان برای حفاظت از زیستگاه‌های یوز را داریم؟ آیا آمادگی داریم بخشی از توسعه‌مان را با قوانین طبیعت تنظیم کنیم؟ همه این‌ها اقداماتی فوری‌اند که زمان برای آن‌ها اندک است.

رئیس سازمان حفاظت محیط زیست تاکید کرد: ما در سازمان حفاظت محیط زیست ایستاده‌ایم؛ نه با شعار بلکه با برنامه و تلاش شبانه‌روزی همکارانی که بعضاً تنها در دل دشت و کوه پاسدار این میراث گرانقدرند. اما این مسیر فقط با مشارکت مردم، رسانه‌ها، نهادهای مسئول و دلسوزان طبیعت به سرانجام خواهد رسید.

وی ادامه داد: در معاونت طبیعی سازمان بعد از وقفه چندساله، حفاظت از یوز را در سطح ملی مطرح و با مشارکت صاحبان تخصص و تجربه و با تلاش کمیته‌ای طرح ملی حفاظت از یوز پانتک آسیایی و زیست بوم‌های مرتبط را تدوین کرده‌ایم؛ طرحی جامع که قصد دارد در اقدامات فوری و میان‌مدت، طی پنج سال ضمن مقابله با تهدیدات جدی یوز، ابتدا زیستگاه‌ترگذاری متفی آنها بر جمعیت شکسته یوز را کنترل کند و همزمان با بهبود شرایط زیستگاهی و اقدامات درون زیستگاهی (In-situ) و حفاظت برون زیستگاهی (Ex-situ) مانند تکثیر در اسارت یوز و طعمه‌های آن در افزایش جمعیت و احیای گستره زیستی آن بپردازد.

وی با تاکید کرد: حفاظت از یوز صرفاً دغدغه محیط زیستی نیست بلکه بیانگر نوع نگاه ما به توسعه، ایستادگی و مسئولیت‌پذیری ملی است. نماد سلامت زیست‌بومی‌ها، حافظ توازن حیات و در نهایت آیینه‌ای است از شیوه توسعه ما. حفظ یوز یعنی تامین حق حیات برای مردم و طبیعت. امروز یوز آسیایی در مرز میان بودن و نبودن می‌دود. این که به کدام‌سو برود، شاید آزمونی است برای ما.