کسب و کار

ضریب بحران؛ معیار جدیدی برای مدیریت شرکت‌های آینده

قرن بیستم ما را با دو اصطلاح اختصاری آشنا کرد که توان فکری و مهارت‌های احساسی مورد نیاز برای همکاری موثر با انسان‌های دیگر را توصیف می‌کنند: اولین آنها IQ بود که در سال ۱۹۱۲ معرفی شد و میزان هوش انسان را می‌سنجید. ۷۸ سال بعد، در سال ۱۹۹۰ EQ مطرح شد که می‌گوید انسان‌ها چقدر در درک و شناخت احساسات توانایی دارند. قرن ۲۱ تاکنون مشخص کرده است که اختلالات بی‌پایان، بحران‌های مداوم و افزایش ابهام و پیچیدگی در حال تبدیل شدن به یک نرمال هستند. بنابراین به نظر می‌رسد باید یک Q دیگر داشته باشیم تا به شناخت مهارت‌هایی که به برخی افراد امکان می‌دهد در چنین شرایطی پیشرفت کنند، کمک کنیم.

این ایده در مکالمه اخیرم با لارا فوئنتس، مدیر ارشد منابع انسانی هتل هیلتون به ذهنم رسید. او مفهوم «ضریب بحران» (Crisis Quotient)، را «ربیع CQ به‌عنوان ضریب فرهنگی یا cultural quotient هم به‌کار رفته است) به‌عنوان بعد جدیدی از رهبری سازمانی مطرح کرد که هتل زنجیره‌ای و بین‌المللی هیلتون از زمان شروع پاندمی کرونا در اوایل ۲۰۲۰ به کار گرفته است تا ویژگی‌هایی را که رهبران سازمانی باید در آنها به برتری برسند، توصیف کند. از نظر او، ضریب بحران یعنی توانایی تمرکز بر مهم‌ترین چیزها و تصمیم‌گیری در هنگام بروز ابهام.

فوئنتس می‌گوید: «قبل از کووید، خیلی از شرکت‌ها در استراتژی خود متمایل به توسعه بودند و می‌خواستند میلیون‌ها چیز را به‌دست آورند. همه ما سال‌ها از تلاش‌هایی که سرنوشت بد داشته‌اند، رنج برده‌ایم» اما وقتی پاندمی کسب‌وکار سفر را به‌طور کلی تعطیل کرد، هیلتون مثل دیگر شرکت‌های هتلداری، مجبور بود روش‌هایی برای مقابله با این بحران کشف کند، بدون اینکه بداند چقدر طول خواهد کشید و این به معنی گرفتن تصمیم‌های سخت بود؛ تصمیم‌هایی مثل بستن هتل‌ها در سراسر دنیا، تعدیل نیرو و تغییر ساختار دفاتر شرکتی. خود او اضافه می‌کند: «به محض اینکه بر کارهایی که می‌توانستیم برای عبور از این دوران انجام دهیم متمرکز شدیم، توانستیم با سرعت و چابکی بیشتری حرکت کنیم.»

همچنین بحران‌ها به بنیه روانی رهبران سازمانی نیاز دارند. فوئنتس در این گفت‌وگو اشاره کرد: «وقتی از این دوره‌های طولانی ابهام و بی‌ثباتی عبور می‌کنید، آسیب‌های زیادی متوجه رهبران سازمان و تیم‌های آنها می‌شود. CQ یعنی توانایی پیدا کردن سطوح عمیق‌تری از ارتباطات، زمان گذاشتن برای مراقبت از خود، و بررسی واقع‌بینانه اهداف بلندپروازانه»

تلاش‌هایی که برای کسب توانایی پیشبرد امور در این دنیا صورت می‌گیرند، یک مد زودگذر روانی نیستند. بر خلاف «اثر بارنوم» (که از اسم پی‌تی بارنوم، شومن و تاجر آمریکایی گرفته شده) که می‌گوید انسان با شنیدن توصیف خاصی از یک ویژگی شخصیتی، آن را به خودش نسبت می‌دهد و توصیف‌هایی که درباره خودش داشته را زیر سوال می‌برد، این تلاش‌ها مبتنی بر تجربه هستند. طبق اثر بارنوم، دلیل اینکه طالع‌بینی‌ها - که تیپ‌های شخصیتی را به تاریخ تولد افراد ربط می‌دهند - محبوبیت دارند، همین است.

دستیابی به ایستگاه‌های بلند بالا از قابلیت‌هایی که رهبران ارشد سازمانی باید داشته باشند آسان است: قابلیت‌هایی مثل ذهنیت استراتژیک و حضور اجرایی. اما همه تیم‌های مدیریت ارشد، با کمک بزرگی که از منابع انسانی و دیگر رهبران مستعد در سازمان می‌گیرند، حالا مجبورند با تفاوت‌های بین قابلیت‌های پسک‌بذیری و «فاکتورهای X» دست و پنجه نرم کنند. فاکتورهای X یکسری ارزش‌های نامملموس هستند که بهترین رهبران سازمانی را از بقیه متمایز می‌کنند و به شرکت مزیت رقابتی در آینده می‌دهند. مدیران عامل، اعضای هیات‌مدیره و مدیران منابع انسانی که با آنها کار کرده‌ام، می‌گویند در حال بازنگری در این فاکتورهای X هستند؛ چون خیلی از رهبران سازمانی آینده که روی این فاکتورها حساب کرده بودند، در دو سال گذشته با شکست مواجه شدند و خیلی‌های دیگر در همین مدت به‌صورت غیرمنتظره‌ای به‌عنوان رهبران سازمانی قوی شناخته شدند. به عبارت دیگر، آنها کشف کردند که برخی افراد CQ بالاتری نسبت به بقیه دارند. از آنجاکه شرکت‌ها مدل‌های خود را برای ارزیابی و توسعه رهبران سازمانی آینده می‌سازند، CQ باید بخشی از لغتنامه مدیریتی آنها باشد.

پس، اجزای اصلی CQ کدامند؟ برای کسانی که می‌خواهند تازه شروع کنند، این اجزا عبارتند از توانایی سادەسازی پیچیدگی‌ها، تصمیم‌گیری در شرایطی که همه واقعیت‌ها را در اختیار ندارید و تغییر سریع ذهنیت. بی لینگ، مدیر منابع انسانی شرکت خدمات مالی ولز فارگو، در مصاحبه‌ای گفته: «وقتی تصمیمی می‌گیرم، دوست دارم به آن پایبند بمانم. اما وقتی کووید شروع شد، مجبور شدیم همه تصمیم‌های قبلی را از پنجره به بیرون پرت کنیم. امروز تصمیمی می‌گیریم، فردا شاید مجبور باشیم آن را عوض کنیم. باید ذهن کنیم که کامل نیستیم و مجبوریم خودمان را با تغییر شرایط وفق دهیم.»

یک CQ بالا، همچنین توانایی هدایت سازمان با دلسوزی و درک خواسته و نیاز کارکنان و توانایی داشتن تمرکز بیشتر بر گوش دادن و چگونه و چه زمان تصمیم سخت گرفتن را دربرمی‌گیرد. خیلی از رهبران سازمانی، وقتی با آسیب‌های پرسنل خود از پاندمی مواجه شدند، هم مجبور شدند به تک تک افراد کمک کنند و هم کسب‌وکارشان را نجات دهند.

برای شروع به کار بردن این ضریب جدید، چند سوال بپرسید. بزرگ‌ترین چالش‌های رهبری سازمانی در دو سال گذشته چه بوده است؟ چه کسی آنها را به خوبی مدیریت کرد؟ چه کسی با مشکل مواجه شد؟ الگوها و موضوعات متداول کدامند؟ اگر فرض کنیم پیچیدگی، ابهام و اختلال در طول زمان افزایش می‌یابند، رهبران آینده شرکت شما به چه مهارت‌هایی نیاز دارند؟

این لیست قطعی و نهایی نیست. فرهنگ و محیط هر شرکتی منحصر به فرد است و یکسری تفاوت‌های جزئی وجود دارد که توضیح می‌دهند چرا برخی رهبران در سازمان شما بیشتر از بقیه رشد می‌کنند. اما مفهوم CQ باید برای شروع یک مکالمه مورد استفاده قرار بگیرد: نه پایان دادن به آن.

پاسخ دادن به سوال‌هایی که در بالا مطرح شد، تازه سرخط درست کردن مدل CQ شرکت شما هستند.

مترجم: مریم رضایی

منبع: strategy+business

رحیمی خبر داد؛

تعریف نماد برای کلانشهر کرج در آینده‌ای نزدیک

رییس کمیسیون عمران شورای اسلامی شهر کرج به همکاری و تعریف پروژه پاکسازی، نظافت، حفظ و نگهداری ورودی‌ها و اتوبان از سوی شهرداری اشاره و بیان کرد: شهرداری، عهده‌دار مسئولیت دیگر دستگاه‌ها شده است.

به گزارش پیام آشنا، علیرضا رحیمی در حاشیه بازدید از ورودی، خروجی و مسیر حاشیه‌های اتوبان که با همراهی علی قاسم‌پور و مسعود محمدی، اعضای شورای شهر، منوچهر غفاری- سرپرست شهرداری کرج و معاون راهداری استان و پیرو انتقادات امام جمعه محترم و نماینده ولی فقیه در استان البرز صورت گرفت، اظهار داشت: در این بازدید مقرر شد که طرح و اجرای پروژه ساماندهی مسیر ذکر شده طی روزهای آتی آغاز شود.

رییس کمیسیون عمران شورای شهر کرج با اشاره به اینکه پاکسازی، نظافت، حفظ و نگهداری ورودی‌ها و اتوبان به عهده‌ی اداره کل راهداری است، عنوان کرد: با این وجود شهرداری به جهت اهمیت موضوع و جلب رضایت شهروندان، اقدام به همکاری و تعریف این پروژه کرده است.

نایب رییس کمیسیون فرهنگی در ادامه از احداث المان و نماد کلانشهر کرج در ورودی شهر سخن گفت و افزود: در این خصوص نیز یک سایت حدودا یک هکتاری (در محدوده ورودی شهید سلطانی) معین شده است.

نایب رییس کمیسیون تلفیق شورای اسلامی شهر کرج افزود: همچنین مقرر شده که طی یک فراخوان و مسابقه‌ای با مشارکت اساتید و دانشجویان گرافیک و شهرسازی، المانی با محوریت شاخص‌های استان از جمله تنوع قومیت‌ها، شهدای شاخص، جایگاه ویژه فناوری و کشاورزی استان طراحی و سپس مراحل اجرایی آن پیگیری شود.

ایمنی در برابر آتش یا معیشت؟!

دوم شهریورماه ۱۴۰۱، آتش نشانان کرجی در اعتراض به نداشتن حقوق کافی، مشکلات معیشتی و شرایط نامناسب مقابل شهرداری کرج تجمع کردند. حقوق کم آتش‌نشانی که قرارداد کارمندی دارند در مقایسه با آنان که دارای قرارداد کارگری هستند، باعث اعتراض آتش نشانان کرج شده بود.

همین باعث شد تا لایحه‌ای از طرف شهرداری به شماره ۶۹/۸۱۶۴ ش مورخ ۱۴۰۱/۶/۱۵ در خصوص ارتقای معیشت و تکریم پرسنل متخصص آتش‌نشانی به صحن علنی شورای ششم اسلامی شهر کرج راه یابد.

در متن لایحه آمده بود: "به منظور تکریم منزلت نیروهای آتش نشان و عنایت به کار سخت و مواجهه مستمر این عزیزان با حوادث و بحران‌ها و ضرورت حفظ و نگهداری نیروی متخصص به عنوان مهمترین سرمایه سازمانی موارد ذیل در قالب رفاهیات به پرسنل عملیاتی و مدیران عملیاتی سازمان نامبرده اعمال گردد:

افزایش میزان اضافه کار تا سقف ۱۷۵ ساعت مستند به نامه شماره ۱۷۹۹۸۶ مورخ ۱۴۰۱/۴/۱۱ سازمان شهرداری‌ها و دهیاری‌های کشور درج میزان ساعات تعطیل کاری ماهانه حسب مجموع روزهای تعطیل رسمی سالیانه به همراه روزهایی که دولت بنا به هر دلیلی از طریق رسانه‌ها و جراید به عنوان تعطیل رسمی اعلام می‌شود به دلیل حضور پرسنل عملیاتی آتش نشان در محل کار و خدمت رسانی به مردم شریف کرج می‌باشند."

در سالن شورای اسلامی شهر کرج جمع زیادی از آتش‌نشانان حضور داشتند که وقتی علت حضورشان را جویا شدیم رافب نبودند تا با خبرنگاران صحبت کنند، اما یکی از آنان جواب داد و درباره علت حضورش گفت که به دلیل مشکلات معیشتی و شغلی پیگیر خواسته هایشان است و این حق قانونی آن هاست.

او با اشاره به موضوع قراردادهای کارمندی و کارگری که مشکلاتی را برای آنان فراهم کرده گفت که با توجه به سختی کار و مشکلات، تفاوت در پرداخت حقوق بسیار مشهود است. او می گوید: "حقوقی که برای ما در نظر گرفته اند با توجه به تورم فعلی و افزایش قیمت های لحظه ای بسیار ناچیز است و آمده ایم تا با کمک اعضای شورای شهر و لایحه ای که از شهرداری آمده تمام قدر از حقوق به حق خود دفاع کنیم."

مرد جوان آتش نشان که چهره‌ای آفتاب سوخته دارد و خط های پیشانی اش نشان از فشار و استرس بالایی او دارد ادامه می دهد: "در بحران ها و شرایط خاص از ما کمک می گیرند و چنانچه آسیبی به ما برسد کسی نیست تا از ما دفاع کند. به عنوان مثال اگر هنگام مامورت دندان یا فک ما آسیب ببیند بیمه تکمیلی هیچ کدام از هزینه های مربوط به دندان پزشکی را پوشش نمی دهد، چون می گویند جراحی دندان جزء عمل های زیبایی محسوب می شود."

این آتش نشان که دائم با سرک کشیدن روی مانیتور سالن شورا در جست و جوی نتیجه رای گیری بود گفت: "گروم به حدی شده که آتش نشان ها حقوقشان را که می گیرند تا دهم ماه هم کفاف زندگی شان را نمی دهند و بعد از آن مسافرکشی می کنند و شغل دوم دارند. زمانی تمام عشق و زندگی ما کارمان بود اما الان منتظریم تا ۲۰ سال شده سرکار دیگری باشیم. مدیر قبلی ما از جنس آتش نشان بود. واین تغییر مدام مدیریت ها اگنی برای سازمان آتش نشانی است."

آنچه آتش نشانان می خواستند در ۶ بند آورده شده بود که شامل این موارد بود:

۱- درج اضافه کار ۱۷۵ ساعت مستند به بخشنامه ۱۷۹۸۶ سازمان شهرداریها به منظور جبران اضافه کار کرد پرسنل عملیاتی آتش نشان و با توجه بدان که مشاغل سخت و زیان آور حداکثر ۴۶ ساعت در هفته می باشد، اما با توجه به نوع فعالیت آتش نشانها در هفته ۵۶ ساعت در محل کار حضور پیدا کرده و در واقع در هر هفته ۲۰ ساعت ساعت کارکرد مضاعف و مداوم آنان به جهت شغل سخت و زیان آور است که این آیتم برای کلیه پرسنل که به مدیریت سازمان اجازه پرداخت تا سقف ۱۷۵ ساعت داده شده است.

۲- درج موضوع تعطیل کاری معادل با تمام روزهای تعطیل ماه که پرسنل جز روزهای کاری آنان محسوب می شود که اگر چنانچه به هر دلیلی از سوی دولت و از طریق جراید و رسانه ها تعطیل سراسری اعلام شد مورد تصویب قرار گرفت.

۳- درج موضوع صعوبت شغلی برای پرسنل عملیاتی با فرمول مندرج در لایحه به منظور تکریم نیروهای متخصص آتش نشان و مواجهه مستمر این عزیزان با حوادث و بحران های شهری و برون شهری و رویکرد چابک سازی و توانمند سازی نیروهای متخصص و کارشناس عملیاتی انجام و مقرر شد تا در پایان سال آیتم مذکور مجدد پس از بررسی به تصویب دائم برسد.

۴- درج موضوع حق درجات با فرمول جدید و معادل با امتیاز درجات مصوب به منظور ارزش گذاری به جایگاه رفیع ایثار وایثارگری و لرتقا جایگاه و منزلت آتش نشانان در مدیریت شهری که به تصویب رسید.

۵- درج موضوع حق غذا به مبلغ ۱۶/۰۰۰/۰۰۰ ریال با مخالفت اعضا مواجه و قرار شد پس از جلسه به منظور افزایش مبلغ حق غذا که با مخالفت مواجه شد.

۶- محاسبه مجموع کارکرد آنان از تاریخ ۱۴۰۱/۷/۱ و پرداخت معوقات آنان که چون بار مالی داشت موافقت نشد. با ۴ بند اول از این لایحه موافقت شد و در واقع مبلغی حدود سه میلیون تومان به حقوق ۴۷۹ نیروی عملیاتی سازمان آتش نشانی و خدمات ایمنی کرج که دارای قرارداد کارمندی هستند، اضافه شد.

تغییر نگاه اعضای شورای شهر کرج به آتش نشانان و توجه به معیشت آنان به خصوص کسانی که دارای تخصص قد و همچنین تکمیل و تامین تجهیزات شهرداری از الزامات است و این خواسته ای بود که در نگاه آتش نشانان کرجی موج می زد.

خانی نژاد
o.khaninezhad@yahoo.com

با اکثریت آراء؛

علی ذبیحی عضو ناظر جلسات کمیته نماشد

در هفتادمین جلسه رسمی شورای شهر کرج که با حضور اعضا شورای شهر، سرپرست شهرداری و معاونین برگزار شد با اکثریت آراء حاضرین علی ذبیحی به عنوان عضو ناظر جلسات کمیته نما انتخاب شد.

به گزارش پیام آشنا، شهرداری کرج مطابق مصوبه هشتمین جلسه کمیته ارتقای کیفی سیما و منظر شهری در خصوص ضوابط و مقررات نماسازی و در پی آن مصوبه کمیسیون ماده پنج و همچنین مصوبه شورای اسلامی شهر پیرامون تهیه اسناد هدایت و ساماندهی نماهای ساختمانی اقدام به کنترل نماهای ساختمانی و تشکیل کمیته های نما در مرکز و مناطق نموده و مطابق آن صدور پایانکار منوط به تصویب طرح نما در کمیته‌های نما شده است.

بنابراین گزارش؛ لذا با عنایت به آئین نامه چگونگی نظارت بر اجرای طرح های توسعه و عمران در خصوص ایجاد کمیته های سیما و منظر شهری در ساختار داخلی شهرداری مصوب مرداد ۱۴۰۰ مبنی بر لزوم حضور نماینده منتخب شورای شهر به عنوان عضو ناظر، علی ذبیحی بعنوان عضو ناظر جهت حضور در جلسات کمیته نما انتخاب و معرفی شد.

درجه ۲۱ شهرداری ارتقاء یافت

معاون امور شهرداری های سازمان شهرداری ها و دهیاری های کشور از ابلاغ ارتقاء درجات جدید ۲۱ شهرداری از سوی وزیر کشور به استانداری ها خبر داد و گفت: به موجب این ابلاغیه ها درجه شهرداری بجنورد مرکز استان خراسان شمالی، به ۱۱ ارتقاء یافت.

به گزارش پیام آشنا به نقل از ایسنا، علی زینی وند با اعلام مطلب فوق اظهار کرد درجات شهرداری های اردکان در استان یزد و بافه در کردستان به ۹، پلوه در استان کرمانشاه و قیدار در استان زنجان به ۸ و دیر در استان بوشهر و قیر در استان فارس به ۷ ارتقاء یافت.

وی ادامه داد: درجات شهرداری های بنک در استان بوشهر، خان ببین در استان گلستان و کیان در استان چهارمحال و بختیاری به ۶ ارتقاء یافت.

زینی وند افزود: همچنین درجات شهرداری های امامزاده عبدالله در استان مازندران، بفروئیه در استان یزد، پردنجان در استان چهارمحال و بختیاری، دلور در استان بوشهر و کشکسرای در استان آذربایجان شرقی به ۵ ارتقاء یافت.

وی اضافه کرد: درجات شهرداری های آبژدان در استان خوزستان، خضر آباد در استان یزد، فرح آباد در استان مازندران و نافج در استان چهارمحال و بختیاری هم به ۴ ارتقاء یافت.

زینی وند افزود: درجات شهرداری های آسارا در استان البرز و بارفت در استان چهارمحال و بختیاری هم به ۳ ارتقاء یافت.

بر اساس گزارش روابط عمومی سازمان شهرداری ها و دهیاری های کشور، وی، با بیان اینکه بر اساس دستورالعمل ابلاغی وزارت کشور، شهرداری هایی که چهار سال از زمان ابلاغ آخرین درجه آنها گذشته، می توانند پیشنهاد ارتقاء درجه خود را بعد از تائید استانداری به سازمان شهرداری ها و دهیاری های کشور ارسال نمایند، گفت: ابلاغ درجات جدید از سوی وزیر کشور به استانداری های ذیربط پس از بررسی مدارک و مستندات مربوط به درجه بندی در کارگروه ساماندهی درجه‌بندی شهرداری‌ها در معاونت امور شهرداری های سازمان شهرداری ها و دهیاری های کشور صورت گرفت.

۳ سناریوی محیط زیست برای حل معضل زباله‌های شمال کشور

در پی تاکیدات رئیس سازمان حفاظت محیط زیست در کارگروه پسماند مبنی بر اولویت ساماندهی پسماند استان‌های شمالی کشور، معاون دفتر مدیریت پسماند سازمان حفاظت محیط زیست گفت: با افزایش ظرفیت کارخانه‌های کمپوست به جای زباله‌سوزها باید از ظرفیت‌های موجود برای حل این مشکل استفاده کنیم

به گزارش پیام آشنا، موضوع پسماند و زباله یکی از مهم‌ترین مسائل محیط زیستی است. به گفته علی سلاجقه - رئیس سازمان حفاظت محیط‌زیست - در استان‌های شمالی، زباله‌ها جایی برای دفن ندارند. این موضوع استان‌های شمالی کشور را با بحران جدی روبه‌رو کرده است. بنابراین ساماندهی این مشکل در اولویت ماست.

پیام جوهرچی در گفت و گو با ایسنا، درباره موضوع بحران پسماند شمال کشور اظهار کرد: روزی نیست که ما درمورد پسماند شمال کشور دغدغه نداشته باشیم.

وی درباره زباله‌سوزهای استان‌های شمالی به عنوان یکی از راه‌های مدیریت زباله‌ها گفت: دوشنبه (۷ شهریورماه) امسال افتتاح زباله‌سوز ۳۰ تنی در گلوگاه را داشتیم بر اساس اعلام مسئول پیگیری مصوبات سفر ریاست جمهوری و مشاور استاندار مازندران زباله‌سوز ساری تا پایان سال جاری به بهره‌برداری می‌رسد.

به گفته وی، ایجاد زباله‌سوز رشت نیز ۱۳ درصد پیشرفت داشته است که البته کافی نیست و نیازمند پیگیری‌های بیشتری است.

جوهرچی ضمن اشاره به افتتاح فاز اول تصفیه‌خانه شیرابه سراوان در خرداد ماه امسال به عنوان یکی دیگر از راه‌های مدیریت زباله‌ها درباره معضل شیرابه‌های این منطقه توضیح داد: سراوان را باید طی برنامه‌ای یکساله مدیریت کنیم چراکه مشکل و معضلی که در ۴۰ سال ایجاد شده است را نمی‌توان در یک ماه حل کرد. کمی زمان‌بر است اما ما در حال پیگیری آن هستیم.

معاون دفتر مدیریت پسماند سازمان حفاظت محیط زیست با اشاره به برنامه عملیاتی - راهبردی مدیریت پسماند استان‌های شمالی کشور گفت: این برنامه در سایت سازمان قابل مشاهده است اما مشکلات اقتصادی وجود دارد که شاید حل آن به دست دستگاه‌های مجری امکان‌پذیر باشد.

وی تاکید کرد: رسانه‌ها نیز باید همراه ما در این موضوع از دستگاه مجری که دارای عملیات و فاعلیت است، مطالبه‌گر باشند. ما از وزارت کشور و سازمان شهرداری این خواسته را داریم.

جوهرچی به بعد قضایی این معضل اشاره و اظهار کرد: از شهرداری رشت شکایت شده است و در دادگاه پرونده قضایی دارند.

معاون دفتر مدیریت پسماند سازمان حفاظت محیط زیست درباره برنامه‌های آینده دفتر مدیریت پسماند سازمان گفت: دست‌مان خالی نیست و راه‌حل‌هایی را برای مدیریت پسماند داریم چراکه موضوع سازمان حفاظت محیط زیست تنها مسئله نظارت نیست. لازم است از ظرفیت‌های موجود در کشور استفاده کنیم. افزایش ظرفیت کارخانه‌های کمپوست به جای زباله‌سوزها یکی از راهکارهای مدیریت زباله‌هاست چون هزینه به‌بهره‌برداری از زباله‌سوزها بسیار بالاست. راه حل دیگر استفاده کارخانه‌های سیمان از پسماندهایی است که به صورت RDF تولید می‌شوند.

وی در ادامه خاطرنشان کرد: عملیاتی شدن این موارد مستلزم اولویت‌دهی به این موضوع و نبود مشکل در بحث‌های بودجه‌ای و هزینه‌ای است. در حال حاضر RDF می‌تواند یکی از مشکلات ما را در کارخانه سیمان دیلمان، نکا و لوشان حل کند. این موارد از ظرفیت‌های موجود است که باید به سمت استفاده از آن‌ها برویم.

جوهرچی در پایان به برنامه‌های دفتر مدیریت پسماند سازمان حفاظت محیط زیست در دولت سیزدهم اشاره کرد و گفت: در این برنامه معضل پسماندهای استان‌های شمالی کشور را تا حدی کنترل و رفع خواهیم کرد. در سراوان نیز تا یک سال آینده هیچ زباله‌ای پذیرش نمی‌شود چراکه اول باید پذیرش صفر شود سپس به سالم‌سازی منطقه بپردازیم.

درصد زیادی از زباله‌ها را اجزای قابل احتراق تشکیل می‌دهد که می‌توان از آن‌ها برای تولید انرژی گرمایی استفاده کرد. در عین حال درصد بالایی از اجزای قابل احتراق در زباله‌های جامد شهری MSW (Municipal solid waste)) تجزیه‌پذیر هستند و می‌توانند به سوخت‌های گازی تبدیل شوند. از این سوخت‌ها برای تولید انرژی گرمایی استفاده می‌کنند. و تبدیل آن‌ها به انرژی با استفاده از روش‌های پیش فرآورش (Front-end) و روش‌های تبدیلی (Back-end) انجام می‌شود. اجزای قابل احتراق جدا شده از MSW تحت عنوان (Refuse-derived fuel) RDF شناخته می‌شوند. این اجزا بیشتر شامل کاغذ و پلاستیک است.

دیدگاه

دغدغه دانشکده‌های معماری نباید ایجاد دیدگاه‌های شاعرانه در دانشجویان باشد

آلدو روسی

من به امکان پی‌ریزی دانشکده‌های فنی امید بسته‌ام که در آنها معماری آموزش ببینند که آدولف لوس در سخن گفتن از آنها بی هیچ پرده‌پوشی این استعاره را به کار برد: «معمار {جرچیتی است که زبان لاتین خوانده است» دغدغه دانشکده‌ها {ای معماری} نباید ایجاد دیدگاه‌های شاعرانه در دانشجویان باشد. بهترین معمـاران جوانی که با من کار کرده‌اند از دانشـکده فنی کالتون تیچینو در بخش ایتالیایی زبان سوئیس فارغ‌التحصیل شده‌اند و زمانی آنجا درس می‌خوانده‌اند که افرادی چون فابیو رانیهات و دیگرانی که به ساخت و سازها، تاریخ و ریشه‌های این کشور توجه داشتند در آنجا تدریس می‌کردند.

من از نام «دانشکده فنی» بسیار خوشم می‌آید. چون هنرمند زاده آگاهی و دانش نسبت به کار خویش است. ما معماران بزرگ را می‌ستاییم و به بررسی آثار آنها (و ضمناً خواندن زبان لاتین که لوس گفت) می‌پردازیم، اما در ضمن می‌خواهیم علمی دقیقه را آموزش دهیم. علمی که بتوان به گونه‌ای عقلانی آن را منتقل کرد؛ و این همان چیزی است که فنی می‌نامیمش. امروزه از چنین دانشکده‌هایی در اروپا خبری نیست. اما ذره‌ای تردید ندارم که در آینده شاهد پیدایش آنها خواهیم بود. (در مقاله‌ای با عنوان «من متهم می‌کنم»، در سال ۱۹۹۴، ترجمه فرزانه طاهری، منتشر شده در مجله آبادی، ش ۲۱، سال ۱۳۷۵)

محیط زیست

هشدار سازمان بازرسی درباره هجوم آفات به جنگل‌های هیرکانی

قائم مقام سازمان بازرسی کل کشور طی نامه‌ای به وزیر جهاد کشاورزی نسبت به طغیان برخی آفات و ورود خسارت به درختان در جنگل‌های هیرکانی شمال کشور هشدار داد

به گزارش پیام آشنا به نقل از قوه‌قضاییه، احمد رحمانیان قائم مقام سازمان بازرسی کل کشور و سرپرست معاونت نظارت و بازرسی امور تولیدی در اجرای بند «ج» ماده ۱۱ قانون تشکیل این سازمان، طی نامه‌ای به وزیر جهاد کشاورزی نسبت به طغیان برخی آفات در جنگل‌های هیرکانی شمال کشور و ورود خسارت به درختان هشدار داد.

در این نامه حسب اظهارات متخصصان مربوطه، دلایل عمده طغیان آفات مذکور از بین رفتن دشمنان طبیعی آفات، تغییرات اقلیمی، تضعیف درختان، فقدان اطلاعات و عدم پایش به روز از تغییرات جمعیت این آفت و سایر آفات موجود در اکوسیستم جنگل‌های شمال کشور و محدودیت‌های مربوط به مبارزه شیمیایی در مناطق جنگلی و کمبود اعتبارات و امکانات عنوان شده است.

قائم مقام سازمان بازرسی در نامه فوق خواستار تهیه فوری دستورالعمل جامع مدیریت مبارزه با آفات نامبرده در مناطق جنگلی متناسب با بیولوژی آن‌ها با همکاری سازمان منابع طبیعی و آبخیزداری، موسسه تحقیقات جنگل‌ها و مراتع، سازمان حفظ نباتات و موسسه تحقیقات گیاه‌پزشکی کشور شده است.

وی همچنین بر ضرورت همکاری سازمان برنامه و بودجه با وزارت جهاد کشاورزی با هدف تامین اعتبار به منظور تسریع در کنترل جمعیت آفات مورد نظر و کاهش خسارت از طرق مقتضی تاکید کرده است.

انجام اقدامات لازم به منظور جمع آوری اطلاعات و پایش به روز از تغییرات جمعیت آفات موجود در اکوسیستم جنگل‌های شمال کشور با انجام پایش آفات و بیماری‌های درختان جنگلی به منظور جلوگیری از هدر رفت منابع در زمان شیوع برخی آفات مشابه و بروز خسارات جبران ناپذیر و زوال جنگل‌های هیرکانی که میراث طبیعی ثبت شده از جمله پیشنهادات سازمان بازرسی به وزیر جهاد کشاورزی در این نامه بوده است.