کسب و کار

بهترین تغییرها در بهترین زمان ممکن

شاید شما هم کتاب مشهور و پرفروش «چه کسی پنیر مرا برداشته؟» را خوانده باشید که در آن به همین موضوع اشاره شده است. در این کتاب ما با داستان دو موش روبه‌رو هستیم که انبار پنیری که منبع غذایی اصلی آنها محسوب می‌شد ناگهان از بین رفت و این دو موش بدون غذا ماندند. یکی از این دو موش خیلی سریع شروع کرد به جست‌وجو برای پیدا کردن یک منبع جدید پنیر برای سیر کردن خود در حالی که موش دیگر دست روی دست گذاشت و منتظر وقوع یک معجزه و بازگشت معجزه‌آسای انبار پنیر ماند.

در نتیجه موش اول توانست زنده بماند اما موش دوم پس از مدتی از شدت گرسنگی مرد. تعلل و دست روی دست گذاشتن در دنیای کسب‌وکار شکل‌های مختلفی دارد که برخی از آنها خیلی گول‌زننده و اغواکننده هستند. به‌عنوان مثال هستند شرکت‌هایی که محصولات قبلی‌شان را با تغییرات ظاهری جزئی و به اسم محصولات جدید به بازار عرضه می‌کنند و نام این کار را نوآوری می‌گذارند حال آنکه بهبود عملکردی خاصی در این محصولات جدید مشاهده نمی‌شود. چنین شرکت‌هایی کاملا شبیه به موش تنبل کتاب «چه کسی پنیر مرا برداشته؟» هستند که برای بهتر شدن شرایطشان دست روی دست گذاشته‌اند و اقدام به نوآوری واقعی نمی‌کنند. در این میان تاکید بر یک نکته مهم و کلیدی اهمیت بسیار زیادی دارد و آن اینکه بعضی از ساختارها آنچنان مستحکم و جاافتاده به‌نظر می‌رسند که درهم شکستن و تغییردادن آنها و درانداختن طرحی نو به‌جای آنها امری دشوار و جسورانه به‌نظر می‌رسد و تلاش برای تغییردادن کورکورانه و بدون مقدمه چینی آنها می‌تواند دردسرساز و مشکل‌آفرین باشد. در ادامه به دو داستان مربوط به دو شرکت مشهور اشاره خواهد شد که نمونه‌های خوبی هستند از ایجاد تغییرات درست و تاثیر گذار در ابعاد مناسب، در زمان مناسب و در بهترین شرایط ممکن.

داستان اول

سال‌ها پیش و در دورانی که استیو جابز شرکت اپل را ترک کرده بود، این شرکت بزرگ و مشهور با مشکلات مالی متعددی دست و پنجه نرم می‌کرد و در بخش‌های مختلف طراحی، بازاریابی و تولید محصولات اصلی‌اش که روزگاری موجب شهرت و موفقیت شرکت شده بودند یعنی کامپیوترهای شخصی و لپ‌تاپ با مشکلات مختلفی مواجه شد. در آن دوران شرکت اپل به‌شدت به درآمدهای ناشی از فروش کامپیوترهای شخصی و لپ‌تاپ وابسته بود اما مدت‌ها بود که شرایط بر وفق مراد اپل پیش نمی‌رفت و رقبا در حال پیشی‌گرفتن از اپل بودند. در نتیجه زمانی که استیو جابز به اپل بازگشت و دوباره سکان هدایت شرکت را در شرایطی بحرانی در دست گرفت، این سوال از او شد که چگونه می‌خواهد شرکت را تغییر دهد تا از وضعیت نابسامان آن زمان خارج شود و برنامه‌ای او برای تغییر کامپیوترها و لپ‌تاپ‌های تولیدی شرکت اپل چیست. اما پاسخی که استیو جابز بزرگ به این سوال داد، پاسخی عجیب و معنادار بود. او گفت: «همه باید منتظر یک چیز بزرگ جدید از اپل باشند.» او در آن زمان اعتقادی به معرفی یک کامپیوتر یا لپ‌تاپی جدید و ساختارشکن نداشت چراکه اندیشه‌های بزرگ‌تری در سر داشت و چنین بود که او با معرفی محصولات ساختارشکنی مانند آی‌پد و آی‌فون، مسیری کاملا جدید در کسب‌وکار شرکت اپل گشود و جهان را با این محصولات «وه‌دگرگون ساخت.

در واقع استیو جابز با گشودن مسیری جدید و متفاوت در شرکت اپل، این شرکت را به همان تغییری رساند که مدت‌ها نیازمند آن بود و فقدان آن باعث ضعف شدید شرکت اپل در برابر رقبا شده بود. به بیان روشن‌تر، آینده‌نگری فوق‌العاده استیو جابز و دیدن روندهای آینده بود که باعث شد تا او مصمم شود شرکت اپل را برای اولین بار وارد حوزه‌هایی مانند سرگرمی‌های شخصی، دوربین، ساعت مچی و تلفن‌های همراه کند و نام اپل در این بخش‌ها نیز طنین‌انداز شود.

داستان دوم

به‌طور کلی، آنچه در زمان تصمیم‌گیری و برنامه‌ریزی برای ایجاد هر تغییر و تحولی لازم است آگاهی کامل از بهترین زمان ممکن برای به چالش‌کشیدن وضعیت موجود و جایگزین کردن آن با گزینه مطلوب است چراکه در صورت انتخاب زمان مناسب برای آغاز هر تغییری می‌توان تغییرات مورد نظر را با برانگیختن کمترین مقاومت از سوی دیگران و با بیشترین اثربخشی عملی ساخت و طرحی نو درانداخت.

من خودم نمونه بارز ایجاد تغییرات بزرگ و به‌موقع را در شرکت گودیر (Goodyear) که یک شرکت معروف لاستیک‌سازی است و من با آنها به‌عنوان مشاور همکاری داشتم مشاهده کردم. چند سال پیش، تیم بازاریابی شرکت گودیر پیش‌بینی کرده بود که به‌زودی تقاضای زیادی برای تایرهای جدید ماشین‌های اسپرت و مسابقه‌ای به‌وجود خواهد آمد که از تکنولوژی پیشرفته‌تری در مقایسه با تایرهای مرسوم آن دوره برخوردار بودند. این تایرهای جدید که بعدها با نام تجاری ایگل (Eagle) به بازارهای جهانی عرضه شدند از تکنولوژی‌هایی استفاده می‌کردند که تا آن زمان در صنعت تایرسازی مورد استفاده قرار نگرفته بودند و هیچ شرکت دیگری سراغ آن تکنولوژی‌ها نرفته بود. در ابتدا، طرح پیشنهادی مهندسان طراح شرکت گودیر که افرادی خلاق و جسور بودند با واکنش سرد مدیران شرکت روبه‌رو شد و طرح پیشنهادی آنها تا مدت‌ها بلااستفاده باقی ماند تا اینکه نشانه‌های اولیه تغییر رفتار و دگرگون‌شدن نیازهای مشتریان هویدا شد و همین عامل ماند جرقه‌ای بود که باعث شعله‌ور شدن آتشی شد که مهندسان شرکت از مدت‌ها به دنبال روشن کردن آن بودند. در نتیجه به محض اینکه طرح مورد نظر مهندسان نخبه شرکت گودیر دوباره پیشنهاد شد و روی میز هیات‌مدیره شرکت قرار گرفت به سرعت مورد تایید و تصویب قرار گرفت و سایر فرآیندهای مربوط به آماده‌سازی خط تولید و برنامه‌ریزی برای بازاریابی و توزیع تایرهای جدید ایگل که از جدیدترین تکنولوژی‌های آن زمان بهره می‌بردند فراهم شد و تغییری که در اینجا با مقاومت تصمیم‌گیران و مدیران شرکت مواجه شده بود به یکی از تغییرات مثبت و مثال زدنی شرکت گودیر تبدیل شد و این است نمونه‌ای از ایجاد تغییرات مناسب و تاثیر گذار در زمان و مکان مناسب و درست.

نویسنده: اسکات بارنت
مترجم: سیدحسین علوی لنگرودی

معاون فرهنگی شهرداری کرج عنوان کرد؛

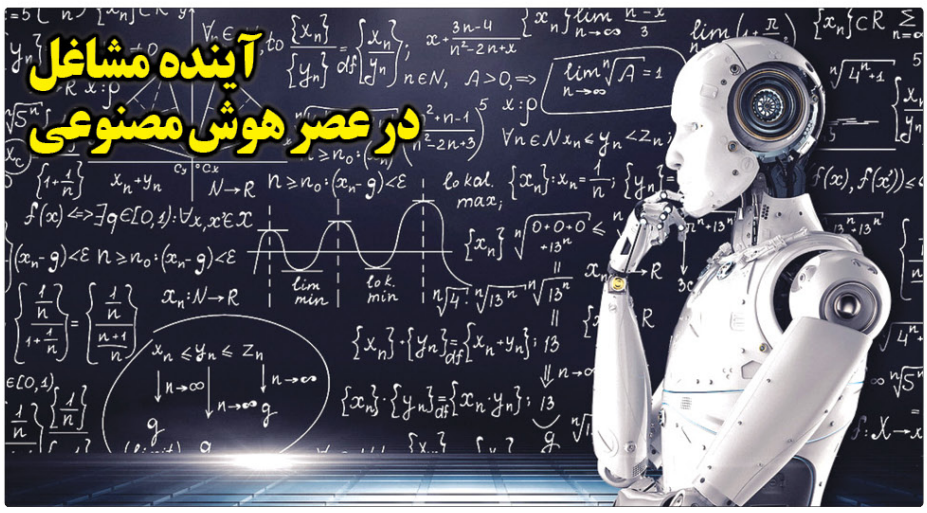
اکران برترین طرح‌های خوشنویسی در روز فرهنگی کرج

سرپرست فرهنگی، اجتماعی و ورزشی شهرداری کرج از اکران برترین طرح‌های خوشنویسی معاصر در روز فرهنگی کرج خبر داد.

به گزارش پیام آشنا، محمدجواد کاظمینی در گفتگو با خبرنگار پایگاه خبری کرج امروز، اظهار کرد: روز فرهنگی کرج در سال ۱۴۰۰، با طراحی و اکران برترین آثار خوشنویسی در سطح شهر، در یادها ماندگار شد.

وی عنوان کرد: این رویداد خاص و ارزشمند که به مناسبت بیست و یکم فروردین و روز فرهنگی کرج، با تلاش و همت سازمان فرهنگی شهرداری کرج، انجمن خوشنویسان البرز و با همکاری سازمان سیما، منظر و فضای سبز شهری شکل گرفت، زیبایی فصل بهار را چند برابر کرد و روحی تازه را در کالبد شهر کرج دمید.

معاون فرهنگی کرج گفت: اکران آثار خطاطی که معرف کرج به‌عنوان خاستگاه خوشنویسی معاصر ایران است و می‌توان آن را نگارخانه خوشنویسی شهر نامید، با حضور حدود ۴۰ نفر از اساتید و هنرمندان مطرح استان البرز و شهر کرج در رشته خطاطی و خوشنویسی برپا شد تا این هنر فاخر و اصیل ایرانی همچنان نویدبخش شهری زیبا و هنردوست باشد.



آینده مشاغل در عصر هوش مصنوعی

افزایش استفاده از اتوماسیون، هوش مصنوعی و دیگر تکنولوژی‌ها، نشان می‌دهد که نقش انسان‌ها در اقتصاد به میزان قابل توجهی کاهش خواهد یافت و میلیون‌ها شغل در این فرآیند نابدید می‌شوند. کووید-۱۹ این اتوریخشی را در سال ۲۰۲۰ سرعت بخشید و دیجیتالی‌شدن را توسعه داد و شاید در برخی حوزه‌ها آن را دائمی کند.

اما تصویر واقعی متفاوت‌تر است: با اینکه این تکنولوژی‌ها یکسری مشاغل را حذف خواهند کرد، اما بسیاری شغل دیگر را ایجاد خواهند کرد. دولت‌ها، شرکت‌ها و افراد هنگام برنامه‌ریزی برای آینده، همگی باید این تغییرات را بدانند و بشناسند.

گروه مشاوره بوستون، اخیرا اثر احتمالی تکنولوژی‌های مختلف بر مشاغل را در سه کشور آمریکا، آلمان و استرالیا بررسی کرده است. آنها با استفاده از وضعیت جمعیت‌شناسی در هر یک از این کشورها، سناریوهایی با جزئیات درست کردند که اثرات تکنولوژی‌های جدید را مدلسازی می‌کند و اثر پائدمی را بر رشد تولید ناخالص داخلی (GDP) مورد توجه قرار می‌دهد.

یک یافته مهم این است که تعداد خالص مشاغلی که از دست رفته یا به‌دست آمده، معیار ساده‌ای برای سنجش اثر دیجیتالی شدن است. به‌عنوان مثال، حذف ۱۰میلیون شغل و ایجاد ۱۰ میلیون شغل جدید، ظاهرا اثری ناچیز دارد اما در واقع چنین چیزی نشان‌دهنده یک وقفه اقتصادی بزرگ در یک کشور است و شغل میلیون‌ها نفر را در معرض خطر قرار می‌دهد. بنابراین سیاست‌گذاران و کشورهایی که می‌خواهند اثرات اتوماسیون را بدانند، باید اثرات جداگانه را بررسی کنند.

به‌طور کلی، کامپیوترها وظایفی را که برای انسان سخت یا زمان‌بر است، به‌خوبی انجام می‌دهند، اما در کارهایی که انجام آن برای انسان‌ها راحت است، چندان اثربخش نیستند. با اینکه تکنولوژی‌های جدید برخی مشاغل را حذف خواهند کرد، در بسیاری از حوزه‌ها، کیفیت کاری را که انسان‌ها انجام می‌دهند، از طریق فراهم‌کردن امکان تمرکز بر وظایفی که استراتژیک‌تر هستند، ارزش بیشتری ایجاد می‌کند و احساس رضایت بیشتری به فرد می‌دهند، بالا می‌برند.

نگاهی دقیق‌تر به سه بازار

در نظر گرفتن شایستگی نیروی کار در قالب گروه‌های شغلی هم‌خوانده، تصویری با جزئیات بیشتر در اختیار ما می‌گذارد.

آمریکا. کمبود استعدادها در مشاغل کلیدی مثل کامپیوتر و ریاضی، از ۵۷۱ هزار نفر در سال ۲۰۲۰ به ۶/۱ میلیون نفر در سال ۲۰۳۰ افزایش خواهد یافت. این کمبود عرضه در نیروی کار معماری و مهندسی نیز به‌شدت افزایش خواهد یافت و از ۶۰ هزار نفر در سال ۲۰۲۰ به ۱/۳ میلیون نفر در سال ۲۰۳۰ خواهد رسید. بنابراین با اینکه پیش‌بینی می‌شود عرضه نیروی کار به‌طور کلی افزایش پیدا کند، آمریکا در برخی حوزه‌های کلیدی با کمبود جدی مواجه خواهد شد. در واقع، مجموع گروه‌های شغلی هم‌خانواده که با کمبود مواجه می‌شوند، ۱۷/۶ میلیون نفر است. تکنولوژی و اتوماسیون همچنین باعث بیکاری افراد در مشاغل اداری و پشتیبانی در آمریکا می‌شود: جایی که مازاد نیروی کار از ۴/۱ میلیون نفر در سال ۲۰۲۰ به ۳ میلیون نفر در سال ۲۰۳۰ افزایش پیدا خواهد کرد.

آلمان. در مورد آلمان هم پیش‌بینی می‌شود تا سال ۲۰۳۱ با کمبود ۱/۱ میلیون استعداد در کامپیوتر و ریاضی مواجه شود. گروه شغلی بعدی که به‌شدت تحت‌تاثیر قرار می‌گیرد، آموزش و مشاغل دختری (۳۴۶۰۰۰) و همچنین کادر درمان و مشاغل فنی (۲۵۴۰۰۰) است. با این حال کمبود کلی استعدادها در آلمان، مانعی برای ایجاد مازاد نیروی کار در برخی مشاغل نیست. به‌عنوان مثال انتظار می‌رود نیروی مازاد در مشاغل تولیدی از ۷۶۴ هزار نفر در سال ۲۰۲۰ به ۸۰۱۰۰۰ نفر در سال ۲۰۳۰ افزایش یابند. این یک مثال خوب است که تحول مشاغلی که وظایف تکراری در خط‌تولید آنها وجود دارد، به سوی مشاغل تولیدی تکنولوژیک و بنابراین نیاز به تغییر مهارت‌ها (آموزش مهارت‌های کاملا جدید به کارکنان برای اشتغال در یک کار یا بخش جدید) و ارتقای مهارت‌ها (آموزش مهارت‌های به‌روز شده به کارکنان برای بقا در شغل فعلی) را نشان می‌دهد.

افزایش تقاضا برای مهارت‌های نرم و تکنولوژیک

برای هر سه کشور نام‌برده، توسعه عرضه نیروی کار، به‌طور کامل با تغییرات تقاضا هم‌خوانی ندارد: به‌جز در برخی مشاغل خاص. همزمان در خیلی از بخش‌ها، کمبود شدید نیروی کار ماهر به این معنی است که رشد در تقاضا برای استعدادها محقق نخواهد شد. این موضوع به‌ویژه برای مشاغل مرتبط با کامپیوتر و مشاغلی در علم، تکنولوژی، مهندسی و ریاضی صدق می‌کند، چون تکنولوژی باعث افزایش اتوماسیون در کلیه صنایع شده است. به همین دلیل است که مشاغلی از خانواده کامپیوتر و ریاضی بیش از همه مشاغل دچار کمبود نیروی کار در این سه کشور خواهند شد.

توصیه‌هایی برای دولت‌ها

کشورها باید اقدامات زیر را انجام دهند تا بتوانند عدم توازن فعلی و آینده را در بازارهای اشتغال خود مدیریت کنند:

برنامه‌ریزی برای نیروی کار آینده دولت‌ها باید یک استراتژی مرکزی برای نیروی کار داشته باشند تا رویدادهای فعلی در عرضه و تقاضای نیروی کار را تشخیص دهند: شکاف‌های موجود در مشاغل، بخش‌ها و مهارت‌ها را شناسایی کنند؛ و اقداماتی را که برای کاهش این شکاف‌ها مورد نیاز است پیش‌بینی کنند. منابع خاص شامل مدل‌های پیشرفته تجزیه و تحلیل است تا بتوان تغییرات را در طول زمان پیش‌بینی کرد و از منابع داده‌های جزئی که در مورد مناطق، بخش‌ها و جمعیت اطلاعات می‌دهند، استفاده کرد. به‌علاوه، این یافته‌ها باید به مسیرهای استراتژیکی منجر شوند که در سیاست‌ها و برنامه‌های خاصی در دپارتمان‌های دولتی مثل آموزش، رفاه، نیروی کار و اقتصاد، اجرا می‌شوند.

بازنگری در آموزش و تغییر مهارت‌ها دولت‌ها باید به کمک برنامه‌ریزی استراتژیک نیروی کار، برنامه‌های تغییر و ارتقای مهارت‌ها را در مقیاس وسیع ایجاد کنند. موفقیت در گرو همکاری نزدیک با بخش خصوصی و دانشگاهی است تا بتوان راه‌حل‌های خلاقانه‌ای ایجاد کرد که با واقعیت‌های متغیر فضای بازار نیروی کار در طول زمان منطبق باشند. دولت‌ها همچنین باید تمرکز بر نظام‌های آموزشی را تغییر دهند تا مهارت‌های خاصی مثل تفکر منطقی، استدلال، کنجکاوی، روشنفکری، همکاری، رهبری سازمانی، خلاقیت و تفکر سیستمی را توسعه دهند. به علاوه، نظام‌های آموزشی باید منعطف‌تر باشند و از برنامه‌های استانداردی که فقط مدرک اعطا می‌کنند، فراتر روند.

توصیه‌هایی برای شرکت‌ها

شرکت‌ها برای اینکه مطمئن شوند عدم توازن کاری فعلی و آینده، بر ثبات مالی و توانایی رقابت آنها تاثیری ندارد، باید این نکات را در نظر بگیرند:

انجام برنامه‌ریزی استراتژیک در مورد نیروی کار. یک شرکت باید دائما اندازه، ترکیب و توسعه نیروی کار فعلی خود را ارزیابی کند. همچنین باید تقاضای آینده را بر مبنای مسیر استراتژیک بسنجد و شکافی که در مورد برخی مشاغل و مهارت‌های خاص وجود دارد مشخص کند. به علاوه، باید اندازه‌های مورد نیاز برای کاهش این شکاف‌ها را به‌صورت پیش‌گویانه طراحی کند. این اندازه‌گیری‌های استراتژیک باید به‌طور کامل با برنامه‌ریزی کلی شرکت برای میان مدت ارتباط نزدیک داشته باشند و متناسب با آن بودجه‌بندی شوند.

ارتقا و تغییر مهارت‌های نیروهای کار فعلی با توجه به تحولات سریع در ملزومات مهارتی و تعداد وظایف و نقش‌های جدید که ظاهر می‌شوند، بازار کار نمی‌تواند استعدادهای جدید را به میزان کافی عرضه کند تا پست‌های موجود پر شوند. بنابراین، شرکت‌ها باید استخدام‌های جدید را با توسعه مهارت نیروهای فعلی از طریق آموزش حین کار، تطبیق دهند.

ایجاد یک فرهنگ یادگیری مادام‌العمر. آموزش شرکتی قبلا شامل صدور تاییدیه‌ها و گواهینامه‌ها یا برنامه‌های آموزشی متناوب بود. اما اقتصاد دیجیتال به ارتقای دائم مهارت‌ها نیاز دارد. بنابراین، شرکت‌ها باید یادگیری مداوم را در مدل‌های کسب‌وکار خود بگنجانند. محتوا و به‌روزرسانی مهارت باید در فرمت‌های مختلف ارائه شود تا جزو روتین روزانه هر کارمندی باشد و نیروی کاری چابک تربیت کند.

توصیه‌هایی برای افراد

افراد برای اینکه مطمئن شوند برای مشاغل آینده آماده هستند، باید مسئولیت بیشتری برای توسعه حرفه‌ای خود بر عهده بگیرند و این کار با ارتقا یا تغییر مهارت‌های آنها ممکن می‌شود. آنها باید اقدامات زیر را مدنظر قرار دهند:

یادگیری مادام‌العمر را به یک نرمال جدید تبدیل کنند. یادگیری مداوم و جذب مهارت‌های جدید، چه از طریق برنامه‌های آموزشی کارفرما و چه از طریق کانال‌های خصوصی، باید به جزء اصلی در زندگی کاری افراد تبدیل شود. افراد همچنین باید علاوه بر سرمایه‌گذاری در مهارت‌های دیجیتال، در مهارت‌های پیشرفته که صرف‌نظر از تغییرات بازار به دردشان می‌خورد، سرمایه‌گذاری کنند.

مسیر پیش‌رو

کشورها آماده می‌شوند تا تقاضای عصر دیجیتال را برآورده کنند و بنابراین باید چالش‌هایی را که با آن روبه‌رو می‌شوند بشناسند. این یعنی باید بیشتر از مدل‌های تحلیلی پیچیده برای پیش‌بینی عرضه و تقاضا در بازار کار و تلفیق آنها با شالوده استراتژی‌های نیروی کار خود، استفاده کنند. همچنین یعنی باید بیشتر بر مدیریت تحول به سوی نیروی کار آینده متمرکز شوند تا اصطکاک اقتصادی و اجتماعی ناشی از عدم تناسب بین عرضه و تقاضا به حداقل برسد.

اخبار

مدیر منطقه ۴ خبر داد؛

آزادسازی ۳ هکتار از اراضی زارعی در منطقه چهار

مدیر منطقه ۴ شهرداری کرج از آزادسازی سه هکتار از زمین‌های زراعی در این منطقه خبر داد.

به گزارش پیام آشنا، امیرحسین کاظمینی اظهار کرد: با پیگیری گشت‌های شبانه‌روزی خدمات شهری منطقه از تفکیک سه هکتار از اراضی مزروعی که مالکان آن تصمیم داشتند به‌صورت غیرمجاز تفکیک کنند، پیشگیری شد.

وی اضافه کرد: تمام اقدامات صورت گرفته با دستور قضایی به‌صورت کامل پاک‌سازی و از ادامه کار جلوگیری شد.

به گفته مدیر منطقه ۴ شهرداری کرج با هرگونه اقدام به ساخت‌وساز غیرمجاز در منطقه برخورد جدی خواهد شد و با متخلفین برخورد قانونی صورت می‌گیرد.

توزیع ۶۰۰ تن آسفالت در منطقه پنج

مدیر منطقه پنج شهرداری کرج ضمن تشریح اقدامات عمرانی این منطقه، از توزیع ۶۰۰ تن آسفالت خبر داد.

به گزارش پیام آشنا، سیدرضا فیض ضمن تشریح اقدامات عمرانی این منطقه از اسفندماه سال گذشته، اظهار کرد: به‌منظور اجرای عملیات لکه‌گیری و مرمت آسفالت معابر اصلی و فرعی در سطح منطقه ۶۰۰ تن آسفالت در سطح منطقه توزیع‌شده است.

وی بیان کرد: جدول‌گذاری اراضی شهید ایرانی و ادامه بلوار پوته غربی نیز به‌منظور رفاه حال شهروندان در حال انجام است.

مدیر منطقه ۵ شهرداری کرج از بهبود گذرگاه‌های عابر پیاده و پیاده راه‌ها (مناسب‌سازی) خیابان شهید بهشتی، بلوار شهید حدادی، درختی و اجرای بلوک عابر پیاده برخی از معابر منطقه خبر داد و گفت: اجرای اقدامات عمرانی در سال جدید بر اساس نیازسنجی و به‌طور مستمر در حال انجام است.

فیض با اشاره به اقدامات ترافیکی منطقه، اضافه کرد: در این راستا نصب سه هزار چشم‌گربه‌ای و سه هزار باتومی همچنین نصب دو هزار گل‌میخ و ۵۰ عدد بشکه ترافیکی توسط واحد ترافیک منطقه صورت گرفته است.

ویل رنگ‌آمیزی ۵۶۰ متر سرعت گاه و اجرای ۶۰۰ مترمربع بلوک عابر پیاده و نصب ۱۰۰ عدد تابلو انتظامی همچنین نصب ۳۰ عدد چراغ چشمک‌زن را از دیگر اقدامات منطقه برشمرد.

برای اولین بار؛

سامانه پایش آلودگی هوا در شهرداری کرج راه‌اندازی شد

سامانه پایش محیط‌زیست (آلودگی هوا) برای اولین بار در شهرداری کرج و استان البرز راه‌اندازی شده درحال توسعه است.

به گزارش پیام آشنا، با توجه به راه‌اندازی و شروع به کار سه ایستگاه سنجش ذرات معلق و انعقاد تفاهم‌نامه همکاری فی‌مابین شهرداری کرج و اداره کل حفاظت محیط‌زیست البرز و تحویل چهار ایستگاه سنجش کیفیت هوای شهر کرج به معاونت خدمات شهری، تجمیع داده‌های هفت ایستگاه موجود و اعلام شاخص کیفیت هوا با همکاری آن اداره کل در دستور کار این معاونت قرار گرفت.

طی قرارداد منعقده با یکی از شرکت‌های دانش‌بنیان دانشگاه صنعتی شریف، سامانه پایش محیط‌زیست (آلودگی هوا) برای اولین بار در شهرداری کرج و استان البرز راه‌اندازی شده درحال توسعه است.

از ویژگی‌های سامانه مذکور نمایش شاخص کیفیت هوای شهر کرج به‌صورت رنگ‌بندی، قابلیت نظارت و گزارش‌گیری، نمایش نمودار غلظت آلاینده‌ها و دسترسی آسان عموم شهروندان فهیم کرج به اپلیکیشن موردنظر است. همچنین لازم به ذکر است که سامانه مذکور قابلیت ارسال تصاویر به‌صورت خودکار بر نمایشگرهای شهری تحت مدیریت معاونت خدمات شهری شهرداری کرج، کالیبراسیون از راه دور هفت ایستگاه مذکور و اتصال داده‌های صوت و آب را نیز خواهد داشت و زیرساخت لازم برای راه‌اندازی سامانه مذکور توسط سازمان فناوری اطلاعات و ارتباطات شهرداری کرج فراهم‌شده است.