کسب و کار

با مدیران و کارکنان سمی چه باید کرد؟

مدیران و کارکنان سمی و نامطلوب کسانی هستند که زیان‌های ناشی از حضورشان در سازمان بسیار بیشتر از مزایایی است که به‌واسطه نقش‌آفرینی آنها نصیب سازمان می‌شود. این عناصر نامطلوب‌می‌توانند تاثیر منفی قابل‌توجهی بر بهره‌وری اخلاقیات و همچنین جلب‌جایی نیروی انسانی بر جا گذارند و مقابله با آنها بسیار سخت‌تر از آن چیزی است که خیلی‌ها فکرش را می‌کنند. شرایط وقتی خرابتر می‌شود که یک فرهنگ‌سازمانی مسموم نیز در شرکت جریان داشته باشد و در چنین شرایطی است که فرصت بیشتری برای عرض‌اندام مدیران و کارکنان سمی فراهم‌می‌شود و آنهامی‌توانند تعداد قابل‌توجهی از کارکنان سالم شرکت را نیز آلوده کنند و شرایط را روزبه‌روز وخیم‌تر سازند.

بسیاری از مدیران و کارکنان سمی افرادی با اعتمادبنفس بالا و قدرت نفوذ و تاثیرگذاری قابل‌توجهی هستند و خیلی سریع می‌توانند اقدام به شبکه‌سازی کرده و افراد زیادی را پیرامون خود جمع کنند و همین مساله هم باعث می‌شود تا مقابله با این افراد دشوارتر شود. پروفسور دبورا آنکوئا استاد رهبری سازمانی و مدیریت منابع انسانی در موسسه تکنولوژی ماساچوست و بنیان‌گذار مرکز مدیریت آمای‌تی در مورد مدیران سمی در سازمان‌ها می‌گوید: «مدیران سمی غالبا درباره تمام چیزهایی که می‌توانند انجام دهند و کارهای بزرگی که می‌تولد در سازمان صورت پذیرد صحبت می‌کنند و همین گفتار و ادعاها هم‌باعث می‌شود تا تعداد زیادی از کارکنان دور آنها جمع شوند و به آنها به‌عنوان منجی و رهایی‌بخش سازمان از مشکلات موجود نگاه کنند و به عقیده آنها چنین مدیرانی دقیقا همان کسانی هستند که لیاقت رهبری سازمان را دارند. اما همین مدیران بخاطر توانمند و پرادعا وقتی در معرض آزمون‌های بزرگ و تصمیم‌گیری‌های کلان قرارمی‌گیرند نطور دیگری رفتارمی‌کنند و بسیاری از ارزش‌ها و هنجارها را زیر پا می‌گذارند و پس از مدتی مشخص می‌شود که آنها آن‌طور که در نگاه اول به نظر می‌رسیدند نیستند و می‌توانند به دیگران و کلیت سازمان لطمات سنگینی وارد کنند.»

مدیران و کارکنان سمی دارای سه ویژگی بارز و مشترک هستند که با مشاهده هم‌زمان این سه ویژگی در یک فرد باید او را در گروه مدیران یا کارکنان سمی طبقه‌بندی کرد. اولین ویژگی مشترک بین اغلب مدیران و کارکنان سمی به خودشیفتگی و خود بزرگ‌نمایی افراطی آنها مربوط می‌شود. بطوری که آنها آن‌قدر به خود و عقاید خود اعتماد و وابستگی دارند که درنتیجه تمام ارزش‌ها و هنجارهای سازمان را کم‌اهمیت و بی‌ارزش می‌پندارند و اعتقادی به کار تیمی و همکاری با سایر مدیران و کارکنان سازمان ندارند و همیشه می‌خواهند خودشان محور و کانون همه‌چیز باشند و تامین منافع و خواسته‌های خود را بر تحقق اهداف و نیازهای سازمان مقدم می‌دارند.

دومین ویژگی این مدیران و کارکنان این است که آنها بشدت تشنه قدرت بوده و قدیمت‌های ماکیاولیستی دارند و معتقدند که همیشه هدف، وسیله را توجیه می‌کند و برای رسیدن به قدرت بیشتر و ارتقا یافتن به مقام‌های عالی می‌توان و باید دست به هر کاری زد و تمام اصول اخلاقی را زیر پا گذاشت. به همین دلیل هم هست که این گروه از مدیران و کارکنان تمایلی ندارند که اطلاعات و دادههایی که در اختیاردارند را با دیگران سهیم شوند و هیچ گاهی برای کمک به سازمان برای حل مشکلات و چالش‌های موجود ندارند و فقط به کسانی کمک می‌کنند که در حلقه نزدیکان و پیروانشان قرار دارند و به این ترتیب یک نوع قومیت‌گرایی و بلندبازی را در سازمان رواج می‌دهند.

سومین ویژگی رایج و مشترک در میان مدیران و کارکنان سمی به وجود اختلالات روانی و بروز رفتارهای پرخاشگرانه در میان آنها مربوط می‌شود. بطورکلی، اغلب مدیران و کارکنان سمی دارای اختلالات شدید روانی بوده و کنترل چندانی بر اعصاب و احساسات خود ندارند و خیلی زود و بدون دلیل خاصی دچار خشم و پرخاشگری می‌شوند. و به دیگران حمله می‌کنند و در این حالت دست‌به کارهایی می‌زنند که نه به صلاح خودشان است و نه به حفظ منافع سازمان کمکی می‌کند. بطوری که بارها دیده‌شده که یک مدیر سمی به خاطر خشم و جنون آنی که دچارش شده اقدام به اخراج عجولانه و بی‌دلیل بهترین و موثرترین اعضای تیم تحت رهبری‌اش کرده و درنتیجه سازمان را دچار بحران و معضلات جدی و زیان باری کرده است. از دیگر ویژگی‌ها و مشخصات مدیران و کارکنان سمی می‌توان به موارد زیر اشاره کرد: آنها کسانی هستند که بیشتر از حد معمول و به شکلی افراطی اقدام به جلبه‌جا شدن در بخش‌ها و پستهای مختلف سازمان می‌کنند یا شرکتشان را زودبه‌زود تغییر می‌دهند. هنگامی که به سوابق و پیشینه کاری این افراد در پست‌ها و شرکت‌های مختلف نگاه می‌کنیم که اغلب آنها در پست و موقعیتی که بودهاند مشکل خاصی احساس نمی‌کردند و از آزادی عمل و مزایای خوبی برخوردار بودهاند اما به دلایل واهی و بی‌ارزش آنجا را ترک کردهاند و معمولا هم از این اقدام خود لبرز پشیمانی نمی‌کنند. آنها بشدت دوست دارند دیگران را نردبان ترقی خود قرار دهند و با سوءاستفاده از دیگران به اهداف و خواسته‌های خود برسند. بطورکلی، مدیران و کارکنان سمی به خاطر خودخواهی و خودشیفتگی افراطی که دارند و همچنین به این دلیل که دوست دارند با دستاویز قرار دادن دیگران به اهدافشان برسند و بهبود شرایط کاری دیگران اصلا برایشان مهم نیست تمام تلاش‌شان را می‌کنند تا با گذاشتن روی شقه همکاران یا زیردستان خود به دهه‌های بالاتر نردبان ترقی برسند و در این میان از هیچ‌گونه رفتار غیراخلاقی و حسارت‌آفرینی دریغ نمی‌کنند. آنها تمام تلاش‌شان را صورت می‌دهند تا دیگران را به خاطر لشتباهاتی که خودشان مرتکب شده‌اند سرزنش کنند و استاد فرافکنی و مقصر جلوه دادن دیگران هستند. درواقع آنها همیشه به‌دنبال تبرئه خود و شانه خالی کردن از مسئولیت اقدامات و تصمیمات خود هستند و به همین دلیل هم هست که همیشه‌می‌کوشند تا مافوق‌های خود را متقاعد سازند مسئول به وجود آمدن وضع موجود نه آنها بلکه اطرافیانشان هستند و بی‌لیاقتی و بی‌کفایتی دیگران بوده که باعث بروز مشکلات و چالش‌های موجود شده است. آنها بطور پیوسته در حال انتقاد کردن بیش‌ازحد و بی‌مورد از همکاران و زیردستان خود هستند و عملکرد آنها را زیر سوال می‌برند. انتقادگری بی‌رویه و بی‌دلیل هم از دیگر ویژگی‌هایی است که در میان مدیران و کارکنان سمی بوفور دیده می‌شود که این خصلت آنها نیز از خودشیفتگی و خودبزرگ‌بینی آنها سرچشمه‌می‌گیرد به‌طوری که آنها تلاش می‌کنند تا قبل از آنکه از سوی دیگران مورد انتقاد و پرسش قرار بگیرند از دیگران انتقاد کنند و به این ترتیب آنها را مقصر جلوه دهند. آنها تا آنجا که می‌توانند دست به احتکار اطلاعات و دادههایی زنند و با شفافیت و سهیم کردن دیگران در اطلاعات و دانشی که در اختیاردارند مخالف هستند. در دنیای امروز که در آن اطلاعات و دادهها به‌عنوان ارزشمندترین دارایی سازمان‌ها و شرکت‌ها بعد از نیروی انسانی‌شان محسوب‌می‌شود، داشتن اطلاعات می‌تواند یک حاشیه امن و برتری رقابتی برای افراد ایجاد کند و مدیران و کارکنان سمی نیز با علم به همین موضوع می‌کوشند تا با مخفی کردن اطلاعات و دادههایی که در اختیار دارند از دیگران یک نوع برتری و مزیت رقابتی برای خود ایجاد کنند و سازمان‌ها را به خود وابسته نگه‌دارند که این ترفند شاید در کوتاهمدت برای بقای آنها موثر و کاربردی باشد اما در بلندمدت و به‌واسطه زیان‌هایی که متوجه کلیت سازمان می‌کند می‌تواند باعث طرد و اخراج این دسته از مدیران و کارکنان از سازمان شود.

نویسنده: تامر هیلان
مترجم: سید حسین علوی‌انگرودی
منبع: MIT

سخنگوی شورای شهر کرج:

طرح استفاده از کارتخوان در تاکسی‌های کرج اجرا شود

به گزارش پیام آشنا، عمار ایزدیار، در جلسه بررسی بودجه پیشنهادی سال ۱۴۰۲ سازمان حمل و نقل بار و مسافر با اشاره به برنامه‌ریزی‌های صورت گرفته برای مجموعه خدمات خودرویی ویژه تاکسی‌های درون شهری گفت: برنامه‌ای در رابطه با مجموعه فرنحصار که عرضه خودرو در آنجا انجام می‌شود در بودجه دیده نشده است. اگر سازمان حمل و نقل بار و مسافر، برنامه‌ای برای این مکان ندارد، آن را به سازمان سامفادمی مشاغل شهری واگذار کند.

سخنگوی شورای اسلامی شهر کرج با اشاره به ردیف در نظر گرفتن دو دستگاه‌ون جهت خدمت‌رسانی به توانخواهان و سکونت ۴۳ هزار فرد دارای معلولیت در شهرستان کرج مطرح کرد: اگر برنامه‌ای وجود دارد که بتوانیم با اجرای آن به صورت عادلانه به همه توانخواهان خدمات‌رسانی کنیم، مشکلی نیست اما این موضوع با دو دستگاه‌ون عملا محقق نمی‌شود می‌توان با تغییر کاربری این دو دستگاه خدمات بهتری را به جامعه معلولین ارائه داد.

نائب رئیس شورای اسلامی شهر کرج از اجرای طرح پرداخت الکترونیک و کیف پول نوگان حمل و نقل عمومی و تاکسی‌ها در خط میدان آزادگان به فلکه اول رجایی شهر به صورت پایلوت در سال جاری خبر داد و افزود: چه میزان نتیجه مثبت از این اقدام حاصل شده است؟ اگر واقعا این امر خروجی مثبت و مطلوبی داشته است، آن را ادامه خواهیم داد اما تا جایی که اطلاع دارم، مردم و رانندگان از این طرح استقبال نکردند به نظرم استفاده از کارتخوان در تاکسی‌ها راهکار خوبی است.

ایزدیار عنوان کرد: با توجه به اینکه سالانه رقم بسیار زیادی صرف تعویض روغن خودروهای آتش نشانی و امداد و نجات می‌شود، در جلسه بررسی بودجه سازمان مدیریت پسمند مقرر شد به منظور متمرکز کردن این امر، یک تعمیرگاه مرکزی ایجاد شود تا تعویض روغن خودروها در آنجا صورت گیرد و سود این کار به این سازمان برسد.

وی خاطرنشان کرد: تجربه موفق این سازمان، انعقاد تفاهم‌نامه با صندوق کارآفرینی امید و صندوق مهر جهت ارائه تسهیلات نوسازی به تاکسی‌داران بوده است.

ایزدیار اذعان کرد: در حال حاضر تعداد زیادی تاکسی دار در این شهر مشغول به فعالیت و امرار معاش و خدمت‌رسانی به شهروندان هستند که نیاز به اخذ تسهیلات برای نوسازی دارند. در صورت ارائه تسهیلات و تأمین اعتبار، اتفاقات مثبتی به‌وقوع خواهد پیوست.

رئیس کمیسیون عمران شورای شهر کرج:

مدیریت شهری انگیزه کارکنان را با تأمین رفاهیات افزایش دهد

رئیس کمیسیون عمران و حمل و نقل شورای اسلامی شهر کرج گفت: متأسفانه مدیریت شهری در خصوص رفاهیات پرسنل، تعادل در پرداختی کارکنان، عدالت توزیعی، تبدیل وضعیت‌ها و... درست عمل نکرده و تقدیقی به عملکرد در این حوزه وارد است.

به گزارش پیام آشنا، علیرضا رحیمی محمودآبادی در نطق پیش از دستور نود و چهارمین جلسه رسمی شورای سهر ضمن تبریک ایام اله دهه فجر و گرامیداشت یاد و خاطره شهدای گرانقدر انقلاب اسلامی به تذکر سال گذشته اشاره و گفت: در آذر ماه سال ۱۴۰۰ طی نطقی موضوعات و پیشنهاداتی در قالب رفاهیات پرسنل مدیریت شهری کرج عنوان شد که متأسفانه تاکنون اقدام جدی از سوی مدیریت شهری انجام نشده است.

رئیس کمیسیون عمران و حمل و نقل اذعان کرد: مقرر شده بود باغ محمدشهر مثل سایر ادارات تبدیل به مرکز تفریحی رفاهی ویژه پرسنل در شهر شود در این راستا هیچ اقدام رفاهی انجام نشده درخواست می‌شود هر چه سریعتر در اختیار کارکنان مجموعه مدیریت شهرداری قرار گیرد.

نایب رئیس کمیسیون تلفیق شورای اسلامی افزود: تالار و رستوران برکت در منطقه ۲ شهرداری کرج تحت ملکیت مدیریت شهری و دارای تجهیزات کلی است و با اندکی مدیریت و بهسازی می‌توان آن را برای استفاده پرسنل محیا کرد، همچنین می‌توان با صدور کارت رفاهی برای کارکنان از رستوران‌های سطح شهر نیز استفاده کنند.

رحیمی به مرکز اقامتی و رفاهی شهرداری در مشهد مقدس اشاره و یادآور شد: مجموعه ۱۶ واحدی مشهد مقدس برای بازده‌هزار پرسنل شهرداری با خانواده بسیار کم است و درشان پرسنل عزیز نمی‌باشد. مذاکره و پیگیری شود تا مجموعه جدیدی در شهر مشهد برای ارائه خدمات بهتر به کارکنان ساخته شود همچنین توسعه مجموعه ۵۴ واحدی میلاد در شمال و ساخت مجموعه اقامتی و رفاهی در استان اردبیل و کیش نیز قدام شایستهای برای پرسنل عزیز است.

وی خطاب به شهردار خاطرنشان کرد: آقای شهردار کارکنان مجموعه مدیریت شهری در بحث رفاهیات مظلوم واقع شده‌اند و از داشتن تعاونی مسکن فعل محروم هستند.

خزانه دار شورای شهر کرج:

اختلاف افکنی میان کارکنان کارمندی و کارگری زیبنده شهرداری نیست

خزانه دار شورای اسلامی شهر کرج با بیان اینکه اختلاف افکنی میان کارکنان کارمندی و کارگری زیبنده شهرداری کرج نیست، گفت: زمزمه‌هایی مبنی بر مخالفت شورای شهر با همسان‌سازی حقوق کارکنان به گوش می‌رسد که کاملا خلاف واقع است.

به گزارش پیام آشنا، علی ذبیحی در نطق پیش از دستور نود و چهارمین جلسه رسمی شورای شهر خطاب به شهردار گفت: در تبامر بودجه ۱۴۰۱ مبلغ ۶۴ میلیارد ریال برای همسان‌سازی حقوق کارکنان پیش‌بینی شده است که پیشنهاد می‌شود اقدامات صورت گرفته در این خصوص به کمیته منابع انسانی ارسال شود.

خزانه دار شورای اسلامی شهر کرج تصریح کرد: حدود ۴۰ روز تا پایان سال باقی مانده است که بهتر است فشار پرداخت‌ها به پایان سال موکول نشود.

ذبیحی بیان کرد: امروز از همکارانی که اکثراً از قشر متوسط جامعه می‌باشند زمزمه‌هایی مبنی بر مخالفت شورای اسلامی با همسان‌سازی حقوق کارکنان به گوش می‌رسد که کاملاً خلاف واقع بوده و اعضای شورای اسلامی شهر کرج هیچگونه مخالفتی در پرداخت‌ها نداشته و ندارند.

عضو شورای اسلامی شهر کرج به تعیین و تکلیف نظام همسان‌سازی کارکنان اشاره و اذعان کرد: شهرداری کرج موظف است نسبت به بندهای تبامر بودجه ویژه نظام همسان‌سازی حقوق کارکنان فارغ از نوع قرارداد اقدام و نتیجه اقدامات را تا پایان بهمن ماه ۱۴۰۱ به شورای اسلامی شهر کرج ارسال کند.

شهردار کرج خبر داد:

اجرای دو قرارداد مشارکتی شهرداری کرج و بخش خصوصی در حوزه ورزشی و تفریحی

شهردار کرج گفت: دو قرارداد مشارکتی در حوزه ورزشی با همکاری بخش خصوصی توسط سازمان سرمایه‌گذاری و مشارکت‌های مردمی شهرداری کرج انجام شده است.

به گزارش پیام آشنا، مهرداد کیانی گفت: زمین چمن مصنوعی سرپوشیده پارک خانواده در منطقه جهانشهر احداث شده، این پروژه که شامل یک سالن فوتسال سرپوشیده در محل پارک خانواده بلوار مولانا جهانشهر واقع شده در زمینی به مساحت ۸۰۰ متر به بهره‌برداری رسیده است.

شهردار کرج با اشاره به اهمیت بالا بردن سرانه ورزشی شهر کرج تأکید کرد: با توجه به جوان بودن جمعیت شهر کرج، تلاش ما در مجموعه مدیریت شهری، بالا بردن سرانه ورزشی در کرج است. برای دست یافتن به این هدف از مشارکت بخش خصوصی در توسعه زیرساخت‌های ورزشی در سطح شهر کرج استفاده می‌کنیم. این پروژه زمین چمن مصنوعی سالن سرپوشیده پارک خانواده جهانشهر نیز با همکاری و مشارکت بخش خصوصی احداث شده است.

کیانی افزود: عملیات اجرایی این فضای ورزشی شامل سالن سرپوشیده، کفسازی، چمن مصنوعی با مبلغ مشارکتی حدود ۳۰ میلیارد ریال برآورد شده بود.

شهردار کرج در ادامه با اشاره به احداث و بهره‌برداری شهر بازی پارک نبوت به عنوان دیگر پروژه مشارکتی شهرداری کرج گفت: شهربازی پارک نبوت نیز در زمینی به مساحت تقریبی ۴ هزار متر با مشارکت بخش خصوصی انجام شد. این پروژه می‌تواند تبدیل به یک محل مناسب برای تفریح سالم خانوادگی برای تمامی شهروندان کرج شود.

کیانی با تأکید بر اینکه شهرداری کرج تلاش می‌کند محیطی پرنشاط در سطح شهر برای آحاد جامعه و خانواده‌ها ایجاد کند، گفت: در این شهربازی که با انواع وسایل بازی برای کودکان مجهز است، مبلغی در حدود ۸۰ میلیارد ریال از سوی سازمان سرمایه‌گذاری و مشارکت‌های مردمی شهرداری کرج جذب شده وامید می‌رود با راه‌اندازی این پروژه شاهد پرنشاط شدن فضای شهری برای خانواده‌های کرجی باشیم.

عذرخواهی شهرداری تهران از شهروندان برای روز و شب برفی پایتخت

مدیرکل خدمات شهری شهرداری تهران با پرداختن به مشکلات ایجاد شده برای شهروندان در پی بارش برف روز گذشته در پایتخت، گفت: از مردم به دلیل مشکلات پیش آمده عذرخواهی می‌کنیم.

به گزارش پیام آشنا به نقل از ایسنا، علیرضا جعفری در این باره گفت: حجم بالای برف و میزان بالای تردد خودروها در معابر منجر به بروز مشکلاتی برای مردم شد که متاسفانه به رغم فعالیت ده‌ها هزار نیروی خدماتی و ماشین‌آلات و تجهیزات برف روبی نشد تا تسهیل صدرصدی تردد را فراهم آوریم.

مدیرکل خدمات شهری شهرداری تهران با اعلام اینکه در معابر منطقه ۲ و ۵ مشکل تردد وجود داشت، تصریح کرد: همین روند موجب شد که مشکلاتی برای شهروندان ایجاد شود که ما از مردم عذرخواهی می‌کنیم.

وی ادامه داد: برف روبی و برف تکانی از صبح دیروز تا پاسی از شب ادامه داشت و سپس یخ‌زدایی آغاز شد و تا صبح امروز ادامه پیدا کرد، نیروهای ما ۲۴ ساعت گذشته را در سطح معابر مشغول خدمات‌رسانی بوده‌اند تا برای امروز صبح مشکلی برای شهروندان ایجاد نشود.

جعفری تاکید کرد: ما دنبال بهانه‌جویی نیستیم اما حجم برف سنگین و تردد در معابر زیاد بود با توجه به اینکه بارش برف روز پنجشنبه اتفاق افتاد و سه روز تعطیلی داشتیم برخی شهروندان برای استفاده از نشاط ایجاد شده از بارش برف در معابر تردد و یا قصد خروج از شهر را داشتند و همین ترافیک سنگینی را ایجاد کرد که باوجود هماهنگی با پلیس راهور، باز هم متأسفانه مشکلاتی ایجاد شد.

وی با بیان اینکه در حال حاضر هیچ یک از معابر اصلی تهران بیخ زدگی ندارند درباره دسترسی مردم به کپسه‌های شن در سطح شهر، یادآور شد: در مواردی با بارش برف برخی شهروندان با مراجعه به مخازن از کپسه‌ها برای محوطه های حیاط ساختمان‌شان یا حتی بارگشایی معابر جنبی استفاده می‌کنند که منجر به خالی‌شدن برخی مخازن می‌شود که البته معتقدیم باید برای استفاده سایر شهروندان، شارژ مخازن سریع‌تر صورت بگیرد.

مدیرکل خدمات شهری شهرداری تهران با بیان اینکه در ۳ هزار نقطه در شهر، مخزن دپوی شن مخصوص به کار گرفته شد. گفت: هنوز هم مخازن در معابر وجود دارد که البته تعدادی از آنها به دلیل استفاده خالی می‌شود اما ظرفیت تعداد زیادی نیز تکمیل است ما مجدداً مخازن خالی را شارژ خواهیم کرد که مشکلی برای شهروندان در بارش‌های احتمالی پیش نیاید.

وی با تاکید بر اینکه شارژ مخازن همزمان با بارش‌ها انجام می‌شود، تصریح کرد: وقتی اعلام می‌کنیم ۱۰ هزار نفر نیروی خدمات شهری در سطح شهر خدمات‌رسانی می‌کنند، تمام این افراد شن‌پاشی انجام نمی‌دهند؛ بلکه تعدادی نیز با هدایت معاونین خدمات شهری مناطق نسبت به شارژ مخازن اقدام می‌کنند.

دیدگاه

موفقیت برای معمار زمانی حاصل می‌شود گاهی مجبوریم برای خلق معماری معاصر و بی‌مانند تاریخ را فراموش کنیم

ژوپی

اگر به معماری از منظری فرهنگی بنگریم، خواهیم دید که ما در موقعیتی خاص قرار داریم، جایی که در تلاشیم تا هویت خود را [از طریق معماری] بازشناسیم به نظر من ما بیش از اندازه بر این که چگونه معماری گذشته چینی را به معماری امروز تبدیل کنیم تمرکز کرده‌ایم، اما چنین کاری غیر ممکن است، شما می‌توانید این را به چشم خود ببینید. برای مثال، هیچ‌گاه نخواهید توانست یک بنای رومی را به یک بنای امروزی تبدیل کنید. گاهی مجبوریم برای خلق معماری معاصر و بی‌مانند تاریخ را فراموش کنیم. (در گفتگویی در سال ۲۰۱۳، به نقل از وبسایت archdaily)

منبع: گفتار

محیط زیست

مواجهه ۴۰ درصد از گونه‌های دنیا با «خطر انقراض»

رئیس گروه اکولوژی تالاب‌های سازمان حفاظت محیط زیست ضمن توضیح درباره تبعات گونه‌های مهاجم و شرح ایمن‌نامه و ماده قانونی مربوط به آن در قانون حفاظت، احیا و مدیریت تالاب‌ها گفت: در دنیا معرفی گونه‌های مهاجم، حدود ۴۰ درصد از گونه‌های در معرض تهدید را با خطر انقراض مواجه کرده است.

به گزارش پیام آشنا به نقل از ایسنا، ریحانه پرهیزگار با اشاره به تشتار فهرست گونه‌های گیاهی و جلوری غیربومی مهاجم در تالاب‌ها گفت: گونه‌های مهاجم دومین عامل تهدیدکننده تنوع زیستی بعد از تخریب زیستگاه محسوب می‌شوند.

وی افزود: در دنیا معرفی گونه‌های مهاجم، حدود ۴۰ درصد از گونه‌های در معرض تهدید را با خطر انقراض مواجه کرده است.

اما و اگرهای آسیب‌های گونه‌های مهاجم

رئیس گروه اکولوژی تالاب‌های سازمان حفاظت محیط زیست درباره تبعات حضور گونه‌های مهاجم توضیح داد: معرفی گونه‌ها به زیستگاه‌هایی که به‌طور طبیعی به آن تعلق ندارند به دلایل متعددی که‌ممکن است تصادفی یا آگاهانه و با اهداف مشخصی باشد، می‌تواند پیامدهای منفی بر ساختار زیستگاه ترکیب جامعه و تغییرات ژنتیکی داشته باشد. گستره تاثیرات اکولوژیک گونه‌های غیر بومی مهاجم بسیار وسیع است. تأثیرات اکولوژیک، شامل تغییرات در میزان بیان ژن و هیبریدسیون تا تغییر کامل شبکه‌های غذایی می‌شود. به گفته وی تاثیرات اکولوژیک گونه‌های غیربومی در پنج سطح از سازمادهی زیستی شامل ژنتیک، فرد، جمعیت، جامعه و اکوسیستم بروز می‌کند. گونه‌های غیر بومی همچنین می‌توانند از طریق تغییر در فاکتورهای محیطی، وضعیت اقتصادی و زمینه‌های اجتماعی بر انسان تاثیر بگذارند و اجزای اصلی زندگی وی را تحت تاثیر قرار دهند.

پرهیزگار با توجه به پیامدهای منفی ذکر شده گفت: جریان جهانی کنترل گونه‌های غیر بومی به مرور زمان و طی فرایندهای مختلف، به منظور پاسخگویی به نیازهای مختلف به‌وجود آمده است. تعامل با گونه‌های غیر بومی در قوانین بین المللی نه همه جانبه و نه قاطعانه است.

قوانین برای مقابله با گونه‌های مهاجم چه می‌گویند؟

رئیس گروه اکولوژی تالاب‌های سازمان حفاظت محیط زیست با اشاره به برخی قوانین و اسناد بین‌المللی توضیح داد: برخی قوانین و اسناد بین‌المللی توافق‌های چندجانبه محیط زیستی هستند که در متن آن‌ها گونه‌های غیر بومی به عنوان تهدیدی برای گونه‌های بومی و اکوسیستم‌ها آورده شده است. سایر توافق‌ها اغلب از گونه‌های غیربومی به عنوان آفت و ناقل بیماری به انسان، گیاهان و جانوران یاد می‌کنند. وی تاکید کرد: به دلیل کمبود توافق‌های بین‌المللی در این زمینه، معمولا دستورالعمل و راهنمای کارآمدی برای مواجهه با گونه‌های غیربومی وجود ندارد. هر کشور با توجه به سیاست‌های خود، مجموعه قوانینی را برای مقابله و مبارزه با گونه‌های غیر بومی و مهاجم تدوین کرده است، با این حال قوانین موجود خلاء عملی بسیاری برای مبارزه با گونه‌های غیربومی دارند و کشور ما نیز از این امر مستثنی نیست.

پرهیزگار ادامه داد: با توجه به نبود قوانین شفاف و مشخص در این خصوص و بعضاً عدم هماهنگی بین دستگاه‌های مختلف، سازمان حفاظت محیط زیست به عنوان متولی حفظ تنوع زیستی و ذخایر ژنتیک کشور، نسبت به تعریف ماده قانونی مرتبط با موضوع گونه‌های غیر بومی مهاجم در سال ۹۶ اقدام کرد.

وی با اشاره به قانون حفاظت، احیا و مدیریت تالاب‌ها گفت: براساس ماده ۳ قانون حفاظت، احیا و مدیریت تالاب‌های کشور مصوب ۱دیماه‌شماه سال ۹۶ وارد کردن گونه‌های گیاهی و جلوری غیربومی مضر به تالاب‌ها ممنوع است و فهرست این گونه‌ها باید توسط سازمان تعیین و بعطور رسمی منتشر شود. رئیس گروه اکولوژی تالاب‌های سازمان حفاظت محیط زیست با اشاره به ایین‌نامه این قانون گفت: در ایین‌نامه قانون حفاظت، احیا و مدیریت تالاب‌ها موسوم به ایین‌نامه اجرایی جلوگیری از تخریب و آلودگی غیرقابل جبران تالاب‌ها، نحوه محاسبه خسارات وارده به تالاب از طریق گونه‌های مهاجم مشخص شده است.

پرهیزگار در پایان با اشاره به تکالیف سازمان حفاظت محیط زیست براساس قانون حفاظت، احیا و مدیریت تالاب‌ها گفت: سازمان حفاظت محیط زیست بر اساس تکلیف مندرج شده در ماده ۳ قانون حفاظت، احیا و مدیریت تالاب‌ها، فهرست گونه‌های گیاهی و جلوری غیربومی مضر برای تالاب‌ها را با همکاری مراکز تحقیقاتی، دانشگاه‌ها و دفاتر تخصصی ذی‌ربط به‌روزرسانی و ۱۱ آبان ماه سال جاری در روزنامه رسمی به شماره ۲۲۶۰۹ منتشر کرد.

جویندگان عاطفه (۰۲۶ ۳۲۵۴۰۰۹۹ روابط عمومی اداره کل بهزیستی البرز)

اینجا بهشت کودکان است! شاید دیوارهای رنگارنگی دارد و کودکان لباس های شیک و اسباب بازیهای خوبی دارند و می خندند اما... آغوش مادر و دستان نوازشگر پدر را گم کرده اند. در عمق چشمان مربیان شیرخوارگاه بهزیستی استان البرز غم موج می زند و همیشه چشم انتظار ند ما در و پدر یکی از این کودکان شیرین زبان با دلتنگی به سراغ کوچولوهایتان بروند... برای آنها که از خانواده این کودکان اطلاعی در دست دارند.

فرزند مسیحا در مورخ ۱۴۰۱/۰۸/۲۹ در بیمارستان کمالی متولد و رها گردیده است و به علت نداشتن سرپرست موثر و حسب دستور مقام محترم قضایی در مورخ ۱۴۰۱/۰۹/۳۰ از طریق مددکار بیمارستان کمالی در بهزیستی پذیرش گردیده است . این آگهی جهت شناسایی والدین و سایر بستگان طفل چاپ شده است در صورت اطلاع از خانواده وی با شماره ۳۲۵۱۸۱۸۸-۰۲۶ تماس حاصل فرمایید.

فرزند پریناز در مورخ ۱۴۰۱/۰۱/۲۸ در بیمارستان امام علی علیه السلام متولد و رها گردیده است و به علت نداشتن سرپرست موثر و حسب دستور مقام محترم قضایی در مورخ ۱۴۰۱/۱۱/۱۸ از طریق مددکار بیمارستان امام علی علیه السلام در بهزیستی پذیرش گردیده است. این آگهی جهت شناسایی والدین و سایر بستگان طفل چاپ شده است در صورت اطلاع از خانواده وی با شماره ۰۲۶-۳۲۵۱۸۱۸۸ تماس حاصل فرمایید.