کسب و کار

فرهنگ؛ اهرمی برای جابه‌جایی سخت‌ترین موانع

رهبران یک سازمان از فرهنگ سازمانی بعنوان ابزاری برای توجه به ارزش‌ها و فلسفه اصیل آن سازمان استفاده می‌کنند و می‌کوشند تا با ایجاد ساختن یک فرهنگ سازمانی منسجم و هدفمند، به بهترین شکل ممکن اهداف را دنبال کرده و فعالیت‌های جاری در سازمان را از طریق مفروضات مشترک و هنجارهای جمعی هدایت کنند. به عبارت بهتر استراتژی برای اقدامات جمعی و تصمیم‌گیری‌ها در سازمان یک نوع شفافیت و انسجام و تمرکز ایجاد می‌کند. علاوه بر این فرهنگ یک امر جسمانی و نیز در دست رهبران محسوب می‌شود که با استفاده از آن امور می‌توان سخت‌ترین و سنگین‌ترین موانع را جابه‌جا کرد و از میان برداشت.

فرهنگ؛ اهرمی برای جابه‌جایی سخت‌ترین موانع

فرهنگ سازمانی در واقع همان نظم اجتماعی ضمنی در درون یک سازمان است که نگرش‌ها و باورهای درون سازمانی را به شکل‌های مختلف و برای طولانی‌مدت شکل می‌دهد. در این حالت، ارزش‌ها و هنجارهای فرهنگی در یک گروه مشخص می‌کند که چه چیزی در گروه شنوق می‌شود، چه چیزهایی مورد نکوهش قرار می‌گیرد، وجه چیزهایی پذیرفته و مردود شمرده می‌شوند. فرهنگ یک سازمان همگامی که به طور کامل با ارزش‌های فردی معرکه‌ها و نیازهای سازمان جفت شده باشد، می‌تواند انرژی عظیمی را آزاد کند. کمیت سازمان را به سمت عملی مشترک هدایت کند و ظرفیت‌های سازمانی نهفته را شکوفا سازد. فرهنگ سازمانی این قابلیت را دارد تا به شکلی خودگردان و با انعطاف‌پذیری، سیاره‌ای تکامل یابد و خود را با مفرضه‌های گوناگون و نیازهای در حال تغییر سازمان مطابقت دهد. در حالی که استراتژی معمولا به‌سبه مدیران ارشد سازمان تعیین می‌شود، فرهنگ سازمانی برآیندی است از ترکیب نگرش‌های مدیران ارشد در رأس سازمان و دانش و تجربیات کارکنان در کف سازمان. برخی صاحب‌نظران، فرهنگ سازمانی را بعنوان یک چیز انتزاعی در درون سازمان در نظر می‌گیرند. بر اساس این دیدگاه، فرهنگ یک پدیده انتزاعی و مفهومی گروهی است که نمی‌تواند فقط در درون یک فرد وجود داشته باشد، بلکه چیزی است که به‌صورت رفتارهای انتزاعی ارزش‌ها و مفروضات انتزاعی بروز پیدا می‌کند و از طریق هنجارها و انتظارات گروه و عمدتا در قالب قوانین نانوشته تجربه می‌شود. دیدگاه رایج دیگری که در خصوص فرهنگ سازمانی مطرح است و طرفداران زیادی هم دارد، به فرهنگ سازمانی بعنوان یک چیز فراگیر در درون سازمان نگاه می‌کند. بر اساس این دیدگاه فرهنگ در سطوح مختلف سازمان نفوذ کرده و در بخش‌های گوناگون به کار گرفته می‌شود و در نتیجه با تمام ارکان سازمان عجین شده است. به همین دلیل هم هست که می‌توان فرهنگ یک سازمان را مقیدت آن دانست که پیوندی ناگسستنی با رفتارهای جمعی، محیط‌های فیزیکی، تشریفات گروهی، نمادهای قابل مشاهده، مفروضات ناگفتنی، دلبازها و قالب‌های سازمانی دارد. دیدگاه متداول دیگری که در خصوص فرهنگ سازمانی از قدیم وجود داشته است به فرهنگ سازمانی بعنوان یک چیز مقدار نگاه می‌کند که می‌تواند افکار و اعمال اعضای گروه را برای مدت زمانی طولانی هدایت کند. واقعیت این است که قرار به سمت سازمان‌هایی کشیده می‌شوند که شخصیت و کارآمدی شبیه به شخصیت خودشان داشته باشد و خود سازمان‌ها در قراردادی راشخاف و جذب می‌کند که با آن تناسب و همخوانی داشته باشند. کسی که ارتشاب کافی با سازمان برخوردار نیستند، به مرور زمان آنجا را ترک می‌کند. در این حالت فرهنگ به یک الگوی اجتماعی خود تقویت کننده تبدیل می‌شود که به طور فزاینده‌ای در برابر تغییرات آزمون مقاومت می‌کند و مبنی درحفظ انسجام خود دارد. با این حال، بعضی‌ها به فرهنگ یک سازمان بعنوان یک چیز عینی و فرعی نگاه می‌کنند و معتقدند که فرهنگ سازمانی دارای طبیعتی شبیه خودگاه است که قرار به شکلی فیزیکی از آن می‌شناسند و نسبت به آن واکنش نشان می‌دهند. به این ترتیب، فرهنگ بعنوان یک عامل ساکت بی‌حرف در سازمان عمل می‌کند.

با به کار بستن این دیدگاه‌های می‌توان در ارتباط با تعاملات و ارتباطات افراد از یکسو و نگرش و واکنش آنها در قبال تغییر از سوی دیگر، می‌توان هشت نوع فرهنگ شرکتی را شناسایی و تفکیک کرد:

۱-فرهنگ مراقبت و توجه بر روابط، پیوندها و اعتماد متقابل بین افراد تمرکز می‌کند. با رعایت قواعد چون فرهنگ‌هایی، محیط‌های کاری گرم، تعاملی و دلپذیر به وجود می‌آیند که در آنجا همه افراد به هم کمک کرده و از همدیگر پشتیبانی و حمایت کامل دارند. در نتیجه در این کارکنان به واسطه وفاداری به سازمان و به همدیگر به اتحاد می‌رسند و رهبران نیز بر احترام متقابل، کارشیمی و رابطه مثبت و سازنده تاکید دارند.

۲-فرهنگ هدف، مبتنی بر آرمان گرایی و نوع‌دوستی است که در نتیجه تداوم آن، محیط‌های کاری بر مبنای شکیبایی و تحمل شکل می‌گیرند و در آنجا افراد می‌کوشند تا کارهای خوب انجام دهند و به بهتر شدن آینده بلندمدت شرکت کمک کنند. در این فرهنگ، کارکنان به واسطه تمرکز بر ثبات و یکپارچگی با هم متحد می‌شوند و تاکید اصلی رهبران نیز بر ایده‌آل‌ها و آرمان‌هایی است که تحقق آنها بزرگ و والا امر می‌سازند.

۳-فرهنگ یادگیری که به واسطه تاکید فراوانش بر جست‌وجوگری، تحقیق و توسعه و خلاقیت باعث می‌شود تا محیط‌های کاری متکرانه و روشنفکرانه به وجود آید که در آنها افراد قدام به ابتدعه‌ازری و طرح ایده‌های نوآورانه خود می‌کنند و به جست‌وجوی راه‌های جایگزین و جدید می‌روند. در چنین جوی، کارکنان به واسطه تجربه‌گری و انگیزش با هم متحد شده و رهبران نیز بر نوآوری، دانش و ماجراجویی تاکید بسیاری دارند.

۴-فرهنگ اثبات برتر: از طریق سرخوشی و همچال بعد با مفهوم پیدا می‌کند و باعث ایجاد و گسترش محیط‌های کاری دلپذیری می‌شود که مکان‌هایی فوق‌العاده برای لذت بردن و شاد بودن هستند. در چنین محیط‌هایی عامل متحدکننده کارکنان با هم چیزی نیست مگر برانگیزش و سرزنده بودن و شیدا بری. تاکید رهبران سازمان همدستا بر خودپردازی و شوخ‌طبعی است و تنش می‌شود تا با ایجاد و تقویت احساس شادی و رضایت‌مندی در محیط‌های کاری به بهره‌وری و کارآیی فردی و سازمانی افزوده شود.

۵-فرهنگ نتیجه که وجه تمایز آن، ستاوردها و تلاش برای برنده شدن است. محیط‌های کاری در چنین فرهنگی نتیجه‌محور بوده و حماقتی هستند که در آنها افراد برای نسبتایی به بهترین نتایج و ارائه بهترین عملکرد ممکن تشویق می‌شوند و انگیزه می‌گیرند. در این فرهنگ‌ها عامل متحدکننده کارکنان چیزی نیست مگر حرکت به سمت توانمندسازی و موفقیت. رهبران سازمان نیز بر رسیدن به اهداف تاکید دارند.

۶-فرهنگ قدرت یا رابه قدرت: مقصود بودن کنترل و نیز استوار است و محیط‌های کاری از مدت زیادی هستند در این نوع فرهنگ فرانهادن تلاشان را می‌کنند تا به پیشرفت‌های فردی دست یابند. عامل اتحادبخش در چنین فرهنگی‌هایی، همان کنترل قوی است و رهبران سازمان نیز بر اعتماد و تسلط و تفوق تاکید زیادی دارند.

۷-فرهنگ امنی: به واسطه نام‌بردن هویت‌ری و آمادگی تعریف می‌شود. محیط‌های کاری در چنین فرهنگی دکان‌های قابل پیش‌بینی خاصی هستند که نسبت به خطرات و ریسک‌ها هوشیارند و در آنها در مورد تمام جوانب هر چیزی با دقت تمام فکر می‌شود. عامل اتحادبخش در بین کارکنان در چنین فرهنگ‌هایی وجود احساس تعلق خاطر است. بودن و مستقر وفق تغییرات مشخص بودن است. رهبران سازمان نیز بر واقع‌بین بودن و برنامه‌ریزی داشتن برای آینده تاکید دارند.

۸-فرهنگ نظم: بر احترام ساختار و هنجارهای مشترک تمرکز دارد و محیط‌های کاری از دکان‌های روش‌مندی هستند که در آنها افراد بیشتر متمایل به عمل بر چارچوب قواعد و ساختارهای مشخص وجود هستند و می‌کوشند تا بیشترین تناسب و هماهنگی را بین ساختارها داشته باشند. در چنین فرهنگی کارکنان به واسطه همکاری و تعاون با هم متحد می‌شوند و رهبران سازمان نیز بر رویکردهای انتزاعی و سنت‌های جاافتاده و اتحاد پس داده تاکید دارند.

بعدرحال، هر کدام از این سبک‌های فرهنگ دارای مزایا و معایبی هستند و نمی‌توان یکی از آنها را بعنوان بهترین سبک ممکن در نظر گرفت. در مجموع فرهنگ یک سازمان را نمی‌توان بر مبنای نقاط قوت مطلق و نسبی هر کدام از این هشت سبک و میزان تعامل کارکنان و رهبران است به هر کدام از آنها در نظر گرفت. برعکس این امر هم می‌تواند یکی سبک‌های فرهنگی افراد و ارزش‌های مورد تاکید رهبران وجود و بدون کارکنان را تعریف کرد. از بین این هشت نوع فرهنگ سازمانی، احتمال ترکیب شدن سبک‌های مختلف یعنی وقتی یک سازمان بیشتر از احتمال ترکیب شدن سبک‌های کاملا متفاوت از زمینه‌ها، قدرتها و هدف‌ها، با یکدیگر است. علاوه بر این، تحقق و پیاده‌سازی یک سبک خاص اندازه فرهنگ اندازه‌ای که یک سازمان هر چند که مزایای خاصی دارد، یک سری معایب و محدودیت‌ها را نیز به دنبال خود می‌آورد.

مترجم: سید حسین علوی نکرودی
alavitarjomeh@gmail.com
منبع: Forbes

پویش نجات قطره‌ها به ایستگاه ۶۰ رسید

نیلوفر کیوان‌پور- خرمشهری شهدای مدافع حرم آخرین ایستگاه برگزاری پویش نجات قطره‌ها در سال ۱۴۰۲ بود که کودکان و نوجوانان همراه با برگزاری مراسم استقبال از بهار و رنگ کردن تخم مرغ‌های عید به نقاشی دیواری با هدف فرهنگ‌سازی مصرف آب نیز پرداختند. پویش نجات قطره‌ها با هدف فرهنگ‌سازی مصرف بهینه آب در قالب نقاشی دیواری به همت پایگاه خبری هزار و یک شهر، شرکت رنگ نیپون و شرکت آب منطقه‌ای البرز در سطح محلات، مدارس و فرهنگسراهای استان البرز برگزار می‌شود. آیلناز شاه‌خبره کهریزک البرز، مدرسه کودکان کار و خیابان گیلان سازمان مدیریت پسماند شهرداری کرج، مجتمع تجاری مقدار و ایستگاه آتشنشانی شماره ۱۰۲ فردیس نیز میزبان ویژه این رویداد بودند.

مدیرعامل شرکت آب منطقه‌ای البرز؛ داوود نجفیان در حاشیه این رویداد گفت: «البرز، استانی حساس به آب است و به لحاظ کمبود منابع آبی با مشکلات و محدودیت‌های جدی دست به گریبان است» او افزود: «هدایو آب استان با افزایش جمعیت و کاهش ذخایر آبخوان‌ها تحت فشار مضاعفی قرار دارند که مردم و مسئولان باید در این زمینه حساس باشند و این امر مستلزم آگاهی‌بخشی، آموزش و فرهنگ‌سازی و تقویت سرمایه اجتماعی است.»

نجفیان ادامه داد: «به لحاظ طبیعی بسیار وسیع دینده‌ان و ذخایر بخش آب، حفاظت از منابع آب به لحاظ کمّی و کیفی فراتر از توان وزارت نیرو است و نیاز به همراهی و مشارکت آحاد جامعه دارد.»

نسترن کیوان‌پور؛ مدیر اجرایی پویش نجات قطره‌ها با هدف فرهنگ‌سازی مصرف آب نیز گفت: «فرهنگ‌سازی و آموزش شهروندی در جامعه امروز بسیار اهمیت دارد و در کنار پروژه‌های عمرانی و اجرایی، باید به بحث فرهنگ‌سازی نیز به صورت مستمر و جدی پرداخته شود، زیرا این موضوع، بنیان یک جامعه سالم را فراهم می‌کند» کیوان‌پور در پایان گفت: «آموزش شهروندی، یک فرآیند آموزشی است که به افراد کمک می‌کند تا مفاهیم و ارزش‌های مشترک و موضوعات مختلف شهری، فرهنگی و محیط زیستی را درک کنند و برای مشارکت فعال در جامعه آماده شوند. این نوع آموزش به افراد کمک می‌کند تا نقش خود را در جامعه بهتر ایفا کند و بتوانند به طور فعال در امور عمومی شرکت کرده و به توسعه و بهبود جامعه خود کمک کنند.»

سام صالحی؛ مدیرعامل شرکت رنگ نیپون و حامی ملی رویداد نجات قطره‌ها نیز در گفتگو با خبرنگاران گفت: «پروشنلی تالاب رنگ بر فرهنگ‌سازی در ذهن کودکان، موضوعی است که در سال‌های اخیر توجه بسیاری از پژوهشگران و مسئولان را به خود جلب کرده است چرا که رنگ‌ها قادرند احساسات و واکنش‌های مختلف را در کودکان تحریک کنند و تأثیر قابل توجهی در روی رفتار فردی و اجتماعی آن‌ها داشته باشند.»

او با بیان اینکه پویش نجات قطره‌ها، فرهنگ‌سازی را در قالب نقاشی دیواری و رنگ پیش می‌برد می‌گوید: «با توجه به تأثیر رنگ‌ها بر حوزه‌ی روانشناختی کودکان، می‌توان طراحی محیط‌های آموزشی و بازی‌های آن‌ها را به گونه‌ای انجام داد که احساسات مثبت و مفیدی از رنگ و نقاشی، دغدغه‌مندی محیط زیستی کودکان را ارتقا بخشد.»

با صرف اعتبار ۲۲ میلیارد تومان به بهره‌برداری رسید:

فاز اول پروژه تعریض و بازگشایی معبر بولوار دفاع مقدس و مخابرات

شهردار کرج از بازگشایی فاز اول پروژه تعریض و بهسازی معبر بولوار دفاع مقدس و مخابرات با اعتباری بالغ بر ۲۲ میلیارد تومان خبر داد.

به گزارش پیام آشنا، مهرداد کیانی گفت: بازگشایی این معبر از مطالبات دیرینه شهروندان بود.

وی با اشاره به اینکه معبر باید شده عرض کم و شرایط نامناسبی برای تردد داشت، عنوان کرد: در همین راستا شهرداری منطقه ۱۰ در دی ماه سال جاری اقدام به تعریض و بهسازی معبر بولوار دفاع مقدس و مخابرات کرد. بیرحقابی با اشاره به اینکه طول کل پروژه ۲ کیلومتر است اضافه کرد: در مرحله اول تعریض بولوار دفاع مقدس به طول هزار و ۲۰۰ متر که اصلی‌ترین محدوده معبر است بازگشایی شد تا بخش مهمی از دغدغه شهروندان عزیز رفع شود.

این مسئول ادامه داد: در این اقدام شش هزار متر جدول گذاری ۱۴ هزار متر مکعب خاک برداری و زیرسازی صورت گرفته است.

شهردار کرج با بیان اینکه سه هزار و ۹۰۰ تن آسفالت نیز صرف عملیات آسفالت این معبر شده است، اضافه کرد: در فاز دوم این معبر بولوار پاسداران به بولوار دفاع مقدس متصل خواهد شد.

وی افزود: همچنین در فاز سوم شاهد تعریض، بهسازی و بازگشایی بولوار ۳۲ متری جهان‌تما تا خیابان مخابرات خواهیم‌بود.

به گفته کیانی فازهای دوم و سوم معبر باشده در فصل بهار سال آینده به اتمام می‌رسد.

تخفیفات شهرداری کرج تا پایان سال ۱۴۰۲ ادامه دارد

مدیر کل تشخیص و وصول درآمد شهرداری کرج

گفت: تخفیفات شهرداری کرج در حوزه عوارض صدور پروانه بهای خدمات و عوارض صنفی، نوسازی و عوارض خودرو تا پایان سال ۱۴۰۲ ادامه دارد.

به گزارش پیام آشنا، علی خدابنده لو گفت: با توجه به برنامه ریزی‌های صورت گرفته جهت تکریم ارباب رجوع استفاده از منوق های قانونی در وصول مطالبات شهروندان پیش بینی شده است.

خدابنده لو گفت: در صورت پرداخت نقدی عوارض صدور پروانه بهای خدمات و عوارض صنفی، نوسازی و بهای بسماند ۲۴ درصد و عوارض نوسازی ۱۰ درصد و در عوارض خودرو در سال ۱۴۰۲ مشمول ۲۰ درصد تخفیف خوش حسابی شده است.

وی ادامه داد: شهروندان جهت استفاده و بهره‌مندی از این تخفیفات تا پایان سال ۱۴۰۲ فرصت دارند تا با مراجعه به مناطق ۱۰ گانه شهرداری کرج و یا از طریق سایت karaj.ir و فیش های توزیعی به دفتر مدیر کل درآمد شهرداری کرج مراجعه نمایند.

شهروندان می‌توانند با تمامیت فاصله دریافت نشود. از سوی دیگر قرار می‌توانند غرفه را رزرو کنند، در حال حاضر برخی از دستفروشان برای آنکه جای خود را از دست ندهند، در آن محل می‌نشیند تا فضای خود را از دست ندهند.

ثبت‌نام تمام دستفروشان تا اواخر فروردین

بیگی در توضیح بیشتر این موضوع تأکید کرد: پایلوت این کار در بازارهای محلی گذاشته شده است. دستگاه‌های نظارتی نیز بر فرآیند حضور دستفروشان در بازارهای مشخص شده، نظارت می‌کنند. ۵ هزار دستفروش در گام اول شناسایی شده‌اند. در گام اول برآساس قرار شناسایی شده، غرفه‌ها داده خواهد شد، طبق برنامه ثبت نام دستفروشان تهران در اواخر فروردین تمام خواهد شد.

او در پاسخ به این سئول که «چه تضمینی وجود دارد که کالای ایرانی از سوی دستفروشان فروخته شود؟»، گفت: اتحادیه‌ها بر فعالیت دستفروشان نظارت می‌کنند، در مرحله اول دستفروش با ثبت نام مجوز دریافت می‌کند و در مرحله دوم باید از اتحادیه مجوز نمونه مجوز هم برای جذب دستفروش ایجاد کرده‌ایم که در دگاه ملی ثبت شده است.

مسعود رنجبریان نیز در رابطه با این موضوع تأکید کرد: با کمک شهرداری منطقه ۱۱ و ۶ نو فضا در ضلع جنوبی و شمالی چهارراه ولیعصر آماده شده است. ما خواهان ساماندهی ساماندهی ساماندهی ساماندهی دار شدن و ثبت هویتشان در گرگان ملی مجوزها هستیم. با توجه به اینکه در گرگان ملی مجوزها به تازگی کار خود را آغاز کرده است، نیاز به زمان هستیم تا در هنگام جا به جایی تمام موارد به درستی اجرا شود.

چرا دستفروشی شغل رسمی شد؟

دستفروشی قرار است به یک شغل رسمی و همراه با بیمه تبدیل شود. به همین دلیل برآساس سازو کاری که شهرداری مشخص کرده است، دستفروشان باید در درگاه ملی مجوزها ثبت نام کنند تا شهرداری غرفه‌ای را برای فعالیت آنها در شهر مشخص کند.

همشهری آنلاین- لیلا شریف؛ حضور دستفروشان در سطح شهر گریبانگیر تهران و اهالیش شده است، این مسئله در روزهای منتهی به عید شدت بیشتری می‌گیرد، موضوعی که شهرداری تهران برای رفع آن با تکیه بر برنامه‌های بلندمدت خود وارد میدان شده است تا بکمار برای همیشه نسخه تابه سامانی‌های دستفروشی را بپیچد.

در تمام برنامه‌های پیگیری شده در مورد دستفروشان تلاش شده است تا میان دستفروشان واقعی و تبارمند با مافیا تفکیکی صورت بگیرد، خواسته‌ای که با تکیه بر ثبت درست اطلاعات دستفروشان ممکن است. در همین راستا چندی پیش اعلام شد که برای اولین بار ثبت نام دستفروشان در درگاه ملی مجوزها اجرایی شد.

این موضوع در نشست مشترک سعید بیگی، مدیرعامل شرکت صنایع و مشاغل شهر تهران و مسعود رنجبریان مدیرعامل شرکت شهربان و حوریبان مورد بررسی قرار گرفته.

سعید بیگی، مدیرعامل شرکت صنایع و مشاغل شهر تهران در رابطه با صدور مجوز برای دستفروشان توضیح داد: چند نمونه مجوز برای چند دستفروش صادر شده است. شناسنامه دار شدن منجر به این می‌شود که فعالیت دستفروشان نظامند و قابل کنترل باشد. دستفروشی شغل غیر رسمی است اما مامی خواهیم به این شغل رسمیت بدهیم، منظور از رسمی شدن این نیست که هر کسی، در هر نقطه‌ای که خواست بنشیند بفروشد. این کار به این دلیل خواسته مجلس و دولت انجام می‌شود و شهرداری تهران به صورت پایلوت به دولت کمک می‌کند.

بیگی با اشاره به یک پژوهش فرانطحیلی که دانشگاه تهران انجام داده است، گفت: براساس این پژوهش مشخص شده است که راه حل دستفروشی، رسمیت بخشیدن به این کار است. شهرداری با قرارای مواجه است که دستفروشی می‌کنند و هیچ اطلاعات هویتی از آنها وجود ندارد، ما نمی‌دانیم که چه تعداد دستفروش و چه تعداد مغازه دار هستند، وقتی دستفروشان شناسایی شوند در گام اول می‌توان دستفروش واقعی را از مافیا جدا کرد.

به گفته بیگی «در صورت داشتن اطلاعات درست ما برنامه‌ریزی می‌کنیم که برای چه تعداد دستفروش در کدام نقاط شهر باید غرفه ایجاد کرد. در همین راستا با تکیه بر زمین‌های در دست شهرداری و وزارت راه و شهرسازی، نسبت به احداث بازارهایی که محل عبور مردم باشد، زمینه‌سازی می‌کنیم.»

او افزود: نکته بعدی این است که نسبت فروش به یک اتحادیه می‌رود که لباس می‌دوزند. اتحادیه به دلیل اینکه دستفروش مغازه ندارد، به او جواز کسب نمی‌دهد اما این ثبت نام در درگاه ملی مجوزها، همچون جواز کسب است. دستفروش نسبت که بتواند با اصناف و اتحادیه‌ها ارتباط برقرار کند. دستفروش پس از دریافت مجوزها در گام بعدی به غرفه‌های تعیین شده از سوی شهرداری می‌رود و نسبت به فروش کالا می‌زند. ما براساس ملوریتی که به ما سپرده‌اند، در وهله اول سیاست گذاری را انجام می‌دهیم و در مرحله بعد نسبت به شناسایی نقاط بحران می‌زنیم.

مدیرعامل شرکت صنایع و مشاغل شهر تهران با بیان این نکته که به هر دلیل تا سال‌ها بحث دستفروشی رها شده بود، توضیح داد: نظامی از شهر به کلوتی دستفروشان تبدیل شده بود، ما ۲۰ نقطه بحرانی تهران را شناسایی کردیم و همزمان در حال رفع بحران در این نقاط هستیم.

بیگی تأکید کرد: درگاه مجوز ملی، شناسه یکتا به دستفروش می‌دهد، گام بعدی این است دستگاه تمام دستگاه‌های کارتخوان غیرمجاز به وسیله وزارت قضاست جمع آوری می‌شود. این مراحل در حال پیگیری است.

ثبت نام دستفروشان در درگاه ملی و رسمیت یافتن فعالیت آنها، موجب می‌شود تا فعالیت آنها رسمیت بگیرد، بیگی در این رابطه گفت: نکته بعدی این است که دستفروشان بیمه می‌شوند، مالیات از آنها گرفته نمی‌شود. این یک فرصت برای شهروند ایرانی است و از این طریق مشکلات مافیا، اتباع بیگانه غیرمجاز و ... هدف می‌شود. رسمیت بخشیدن به دستفروشان چاره کار است. بهره‌بردار مجوزها، خود قرار هستند و نمی‌توانند مجوز به فرد دیگر بدهند.

دستفروشان مترو ساماندهی می‌شوند؟

قرایش دستفروشان مترو موضوعی است که مورد انتقاد برخی مسافران قرار می‌گیرد، رنجبریان در این رابطه توضیح داد: یک جلسه با نوستان مترو داشتیم و امرارشان این است که خودشان نسبت به ساماندهی بزنند، ما موریتی به ما ابلاغ نشده است. مترو الزامات خاص خود را دارد. دستفروشان مترو نیز می‌توانند در درگاه مجوز ملی ثبت نام کنند.

چهارراه ولیعصر بیگی از مهیج‌ترین نقاط شهر است که در تسخیر دستفروشان در آمده است و در همین راستا تلاش شد تا ایجاد بازارچه‌ای در نزدیکی چهارراه ولیعصر (عج) راهی برای کاهش هیاهوی اطراف تئاتر شهر آفریده شود.

سعید بیگی در رابطه با مورد ساماندهی دستفروشان چهارراه ولیعصر توضیح داد: زمینی را برای دستفروشان آماده کردیم و بازارچه هم با ۱۲۰ غرفه ایجاد شد اما فعالیت ما با ایام پایان سال همزمان شد و دستفروشان اکثرشان نیازمند هستند از ما درخواست کردند که چند هفته مانده به آخر سال را صبوری کنیم و به آنها مهلت دهیم.

او با اشاره به تأکید شهردار تهران بر حفظ عزت دستفروشان حفظ شود، گفت: بعد از روزهای پایانی سال دستفروشان به بازارچه منتقل می‌شوند تا مسئله حضور دستفروشان از این چهارراه مهیج- که خواسته مردم و هنرمندان است- رفع و رجوع شود.

بیگی تأکید کرد: نهایت حضور دستفروشان در چهارراه ولیعصر تا پایان برق سال است و انشاالله در سال آینده به بازارچه‌ای که شهرداری در نظر گرفته است، منتقل خواهند شد. در گذشتن ملیع برای ساماندهی دستفروشان مربوط به پرهیز از آسیب به این قشر ضعیف است. چند نمونه مجوز هم برای چند دستفروش ایجاد کرده‌ایم که در درگاه ملی ثبت شده است.

مسعود رنجبریان نیز در رابطه با این موضوع تأکید کرد: با کمک شهرداری منطقه ۱۱ و ۶ نو فضا در ضلع جنوبی و شمالی چهارراه ولیعصر آماده شده است. ما خواهان ساماندهی ساماندهی ساماندهی ساماندهی دار شدن و ثبت هویتشان در درگاه ملی مجوزها هستیم. با توجه به اینکه درگاه ملی مجوزها به تازگی کار خود را آغاز کرده است، نیاز به زمان هستیم تا در هنگام جا به جایی تمام موارد به درستی اجرا شود.

دیدگاه

شهرهای حقیقتاً تاب‌آور باید از جنبه‌های اقتصادی و اجتماعی تاب‌آور باشند؛ تاب‌آوری فقط مربوط به مسائل زیست‌محیطی نیست

مایکل کیملمن

به نظر من شهرهای حقیقتاً تاب‌آور باید از جنبه‌های اقتصادی و اجتماعی تاب‌آور باشند. تاب‌آوری نمی‌تواند فقط درباره نگرانی‌های زیست‌محیطی باشد. چرا که در آخر همه اینها به هم ربط دارد. بنابراین شهر تاب‌آور برای من شهری است که به حد کافی عادلانه باشد تا مردمی با سطوح درآمدی متفاوت بتوانند در کنار هم زندگی کنند، شهری با زیرساخت حمل‌ونقل فرد تمند که در خدمت مردم مدکور باشد، و با شبکه‌ای سالم از فضاهای عمومی، پارک‌ها و پیاده‌راه‌ها.

یک شهر تاب‌آور باید با مسائلی همچون سلامت عمومی به آینده نگرانی‌های محیطی مقابله کند و البته که چنین شهری باید به چالش‌های بزرگ‌تر همگیلی که با آنها مواجهیم توجه کند. ما نباید به سادگی به بلایای زیست‌محیطی بعد از وقوعشان پاسخ دهیم، بلکه باید آماده آنها باشیم و برایشان تدبیر کنیم. این همان کاری است که شهرها در کشورهایی مثل هند انجام می‌دهند، جایی که تاب‌آوری با نوآوری‌های اقتصادی و شهری پیوند خورده است. (در گفت‌وگو با Sky Kalfus منتشر شده در وب‌سایت Next City، سال ۲۰۱۵)

منبع: گفتار

محیط زیست

آیا سقز منطقه شکار ممنوع می‌شود؟

معاون محیط زیست طبیعی سازمان حفاظت محیط زیست با اشاره به ضرورت فزایش حفاظت از مپش مرغ گفت: با وزارت صمت و سازمان منابع طبیعی در حال رایزنی هستیم که شمال سقز به عنوان زیستگاه این گونه ارزشمند شکار ممنوع اعلام شود.

به گزارش پیام آشنا، به نقل از ایسنا، مپش مرغ گونه‌ای است که حتی نسبت به بوزینک وضعیت بدتری دارد و در خطر انقراض است. براساس آخرین بررسی‌هایی که طی سال جاری انجام شده تنها ۲۴ قطعه مپش مرغ در ایران وجود دارد. این گونه در کل وضعیت مناسبی در دنیا ندارد اما جمعیت‌های مناسبی را در برخی همسایگان شمالی ایران دارد اما برآیند آن در ایران خیلی کم شده است. طی سالیان گذشته این پرنده در بخش عمده‌ای از غرب کشور حضور داشت اما الان در محدوده بسیار کوچکی زیست می‌کند.

سازمان حفاظت محیط زیست در تلاش است تا از طرح‌ها و تکنیک‌های شرکت‌های دانش‌بنیان برای تشخیص مکان زادآوری مپش مرغ‌ها استفاده و به صورت نقطه‌ای از آن‌ها حفاظت کند. از جمله این مناطق محدوده‌ای از شمال سقز در کردستان است. در این محدوده جمعیت مناسبی از مپش مرغ در فصل تابستان وجود دارد که به گفته حسن اکبری- معاون محیط زیست طبیعی این محدوده شناسایی شده و به زودی آن منطقه شکار ممنوع اعلام می‌شود.

حسن اکبری در گفت و گو با ایسنا درباره شکار ممنوع اعلام شدن بخشی از سقز با هدف حفاظت از مپش مرغ گفت: اقدامات اولیه برای این کار انجام و به دفتر حیات وحش تکلیف شده است که قبل از پایان سال آگهی کنند این مسئله بسیار مهم است و باید اقدامات مورد نیاز انجام شود. اگر حدود هشت سال گذشته این منطقه شکار ممنوع یا حتی منطقه حفاظت شده اعلام می‌شد، بسیاری از تغییر کاربری‌ها رخ نمی‌داد و یک پهنه طبیعی برای زندگی مپش مرغ داشتیم.

وی اضافه کرد: در حال حاضر بخش عمده محدوده‌ای که قرار است شکار ممنوع شود، چمیزار و مزرعه کشاورزی است و حتی بخشی از آن با تغییر کاربری یافته است. یعنی زمین‌های دیمزاری بوده که اطراف آن را دیوارکشی و بنایی کرده‌اند که اگر زودتر شکار ممنوع اعلام می‌شد نتایج بهتری داشت اما الان هم می‌توان امیدوار بود و در نتایجیه که وزارت صمت هرچه زودتر موافقت کند که این محدوده شکار ممنوع اعلام شود.

خبر

بهشت زهرا در پنجشنبه آخر سال تا چه ساعتی باز است؟

درهای بهشت زهرا(س) از ساعت ۲ صبح روز پنجشنبه تا پایان روز جمعه به روی زائران باز است

به گزارش پیام آشنا، به نقل از همشهری آنلاین، با توجه به نزدیک شدن به ایام پایانی سال، درهای آرامستان بهشت زهرا(س) از ساعت ۲ بامداد روز پنجشنبه ۲۲ اسفند تا پایان روز جمعه ۲۵ اسفند به روی مردم شریف تهران برای زیارت گلزار مطهر شهدا و حضور بر مزار درگذشتگان و اهل قبور باز خواهد بود.