کسب و کار

تاثیر مقاومت کارکنان بر تغییرات استراتژیک

هیچ چیز برای یک سازمان و تیم رهبری آن پرهزینه‌تر از یک ایتکار تغییر نافرجا نیست. ما همیشه می‌توانیم از پول و زمان صرفه‌جویی راقدارای یک ایتکار و حرکت رو به جلو فرار برویم. با این حال زمانی که مقاومت کارکنان به سد راه و دلیل اصلی شکست طرح تغییر تبدیل شود، برای غلبه بر آسیب به فرهنگ شرکت تلاش می‌کنیم.

بیشتر ابتکارات تغییر زندگی از ارزش‌ها، چشم‌اندازها و اهداف استراتژیک یک شرکت است. مقاومت کارکنان در برابر آنها می‌تواند نشانه عدم‌همسویی بین درک آنها از ارزش‌های شرکت، جایی که می‌خواهد برود و آنچه می‌خواهد به دست آورد باشد. آسیب زمانی رخ می‌دهد که افتضاد به رهبری سازمان از بین رفته یا گم شود و حس هدف مشترک در سازمان از بین برود. این ناهماهنگی، روزنه در سازمان‌ها اتفاق می‌افتد و اغلب شامل یک استراتژی شکست‌خورده یا بازنده است. برای درک بهتر اینکه چرا درصد زیادی از استراتژی‌ها هر سال شکست می‌خورند، بررسی برخی از دلایل زمینه‌ای مرتبط با مقاومت کارکنان مفید است. بیشتر مقاومت کارکنان ناشی از «ترس» است. ترس یک پاسخ عاطفی و غریزی‌اولیه‌ای به یک تهدید خطرناک یا موقعیت بالقوه مضر است. این یک واکنش طبیعی انسانی است که می‌تواند واکنش‌های روانی و فیزیکی را ایجاد کند که برای محافظت از خود در برابر آسیب درکشده مفید است. ترس واقعی است و می‌تواند باعث ایجاد مقاومت در هر کسی شود. کارمندان اغلب اجرای استراتژی را به عنوان یک ایتکار تغییر تهدیدآمیز می‌بینند که اساساً نحوه عملکرد و موقعیت سازمان آنها را تغییر می‌دهد. آنها همچنین آن را تهدیدی برای موجودیت و شیوه زندگی فعلی خود در محل کار می‌دانند. هنگامی که کارکنان شما مزایای مستقیم استراتژی سازمانی یا نحوه اجرای آن را نمی‌بینند یا در تاثیر بالقوه آن تردید دارند، در مقابل تلاش لازم برای رسیدن به اجرای موفقیت‌آمیز آن مقاومت می‌کنند. تیم‌های رهبری سازمان، برای اطمینان از اجرای یک ایتکار استراتژیک روان و موفق، باید این افکار منفی و هرگونه تاثیر بالقوه آن قبل از اینکه باعث مقاومت شود را بشناسند و به آن بپردازند. لیستی از مزایایی که می‌تواند از تغییر استراتژیک حاصل شود، هم‌ارباتاثیری که مقاومت کارکنان به طور بالقوه می‌تواند بر آنها بگذارد، عبارت است از:

اجتناب از رکود: تغییر برای رشد و انطباق شرکت با بازارهای در حال تحول و شرایط تجاری ضروری است. در مواقع دیگر تغییر می‌تواند به معنای بقای خود کسب‌وکار باشد. هنگامی که کارکنان در برابر تغییر مقاومت می‌کنند، سازمان می‌تواند دچار رکود شود و فرصت‌های جدید، فناوری‌های بهتر و استراتژی‌هایی را که می‌تواند رقابت‌پذیری آن را بهبود بخشد از دست بدهد.

نوآوری: تغییر صحیح می‌تواند باعث نوآوری و خلاقیت شود. مقاومت در برابر تغییر می‌تواند این ویژگی‌ها را خفه کند، زیرا کارکنان به روال‌ها و روش‌های ثابت انجام کار پایبند هستند و شرکت را از یافتن راه‌حل‌های جدید و بهبود بافته بازمی‌دارند.

روحیه و تعامل: مقاومت مداوم در برابر تغییر می‌تواند فضایی خصمانه ایجاد کند و بر روحیه شرکت و تعامل کارکنان تاثیر منفی بگذارد. کارمندان ممکن است به دلیل عدم‌اطمینان و اختلال مربوط به هر تغییر احتمالی احساس ناامنی، استرس یا اضطراب کنند. اگر این شرایط به طور موثر مدیریت نشود، می‌تواند منجر به کاهش روحیه و سطوح پایین‌تر مشارکت شود و بر بهره‌وری و رضایت شغلی تاثیر بگذارد.

همکاری و ارتباطات: تغییر استراتژیک اغلب مستلزم همکاری و ارتباط بین کارکنان بخش‌های مختلف یا کارکردهای تجاری است. مقاومت در برابر تلاش‌های مشترک می‌تواند مانع کار گروهی و ارتباطات موثر، ایجاد سیلوها و خرابی‌ها در همکاری و محدود کردن پتانسیل ابتکار تغییر برای موفقیت شود. حفظ و استخدام در شرکت‌هایی که در برابر تغییر مقاوم هستند: حفظ استعدادهای برتر، به‌ویژه آنهایی که به دنبال فرصت‌هایی برای یادگیری و رشد هستند، دشوار است. کارمندان بالقوه ممکن است در پیوستن به شرکتی که به مقاومت در برابر تغییرات شهرت دارد، تردید کنند و در نتیجه استعدادهای جدید محدود می‌شود.

سازگاری: سازگاری برای بقای هر کسب‌وکاری ضروری است. سازمان‌هایی که قادر به انطباق با شرایط متغیر نیستند در معرض خطر منسوخ شدن هستند. مقاومت کارکنان می‌تواند از چابکی و پاسخگویی سازمان در زمانی که بیش از همه به آن نیاز دارد جلوگیری کند.

فقدان یادگیری و توسعه: تغییر اغلب فرصت‌هایی را برای کارمندان به ارمغان می‌آورد تا مهارت‌های جدید را بیاموزند و به طور حرفه‌ای پیشرفت کنند. مقاومت در برابر تغییر می‌تواند شانس رشد کارکنان را از بین ببرد و باعث شود آنها در نقش‌های خود گیر کرده و به طور بالقوه شکاف مهارتی در سازمان ایجاد شود.

اعتبار رهبری سازمان: وقتی رهبران سازمان تلاشی برای تغییر ارائه می‌کنند که با مقاومت شدید روبه‌رو می‌شود، اعتبار و اثربخشی آنها تضعیف می‌شود. کارمندان ممکن است تصمیمات آنها را زیر سوال ببرند و ایده‌هایشان به توانایی رهبر سازمان برای مدیریت موثر تردید کنند.

فرهنگ یک شرکت باید از تعادل سالم بین ثبات و سازگاری حمایت کند. تشویق ارتباط باز و مستقیم با کارکنان در طول فرآیند تغییر و ارائه آموزش و پشتیبانی مناسب به آنها می‌تواند به کاهش مقاومت و حفظ فرهنگ شرکت کمک کند؛ فرهنگی که به درک و پذیرش تغییرات مثبت ادامه خواهد داد. فرآیند تغییر ویژگی‌های مثبت تغییر استراتژیک، کارمندان به دلیل ترکیبی از عوامل در برابر اتخاذ استراتژی‌های جدید برای شرکت خود مقاومت خواهند کرد. این عوامل عبارتند از: ترس (همان طور که قبلاً بحث شد)، نگرانی در مورد شایستگی شخصی، دلبستگی به روال‌های معمول (آشنا خطرات درکشده برای امنیت شغلی، وشک و تردید در مورد اثربخشی تغییرات پیشنهادی.

هنگامی که بین رهبری سازمان و کارکنان، در مورد یک استراتژی جدید، ارتباط و انسجام وجود نداشته باشد، مسائل زیر بروز خواهند و باعث مقاومت بیشتر می‌شود:

۱-عدم وضوح: هنگامی که کارکنان اهداف و همسویی استراتژی را با چشم‌انداز شرکت درک نمی‌کنند، صرفاً به دلیل سردرگمی و عدم‌اطمینان در مورد نقش‌های خود در برابر اجرای آن مقاومت می‌کنند.

۲-ارتباط نامشخص: ارتباط ناکافی یا نامناسب در مورد استراتژی منجر به اطلاعات نادرست و سوءتفاهم می‌شود. فقدان به‌روزرسانی‌های شفاف و به‌موقع نیز باعث مقاومت می‌شود، زیرا کارکنان احساس می‌کنند از این فرآیند جدا شده‌اند.

۳-فقدان مشارکت اولیه: کارمندانی که از فرآیند توسعه استراتژی کنار گذاشته شده‌اند، از آن فاصله می‌گیرند و فرآیند را کم‌ارزش می‌دانند. درگیر کردن آنها از همان ابتدا می‌تواند مالکیت آنها را افزایش و مقاومت را کاهش دهد.

۴-تهدید فردی ادراک‌شده: کارکنان ممکن است استراتژی جدید سازمان را به عنوان تهدیدکننده نقش، مسئولیت یا امنیت شغلی آنها درک کنند. درنتیجه آنها مقاومت می‌کنند و احساس می‌کنند که طرح جدید به کل نیز آسیب می‌رساند.

۵-شکست‌های قبلی: زمانی که سازمان استراتژی‌ها یا ابتکارات شکست‌خورده‌ای را تجربه کرده باشد، کارکنان در تعهد به راهبردهای جدید مردد خواهند بود و به رهبری سازمان با خود بدبینانه اجرا اعتماد ندارند.

۶-کمبود منابع: اگر منابع ناکافی، اعم از بودجه، پرسنل پشتیبانی یا فناوری وجود داشته باشد، مانع اجرای استراتژی و منجر به مقاومت می‌شود. اگر کارکنان معتقد باشند که لوازم برای انجام موفقیت‌آمیز کار را ندارند، همیشه مقاومت می‌کنند.

۷-عدم‌تطابق فرهنگی: زمانی که استراتژی با فرهنگ سازمانی موجود یا ارزش‌های آن در تضاد باشد، مقاومت می‌تواند به جای سازگاری کارکنان با هنجارهای جدید رشد کند.

۸-ناسازگاری رهبری سازمان: اگر رهبری سازمان هماهنگ نباشد یا متعهد به حمایت از استراتژی و تغییرات آن نباشد، باعث سردرگمی و مقاومت در بین کارکنان ارسال کننده پیام‌های مختلف می‌شود.

۹-اولویت‌های رقابتی: زمانی که کارمندان حجم کاری بالایی دارند و مسئولیت‌های بیشتری به آنها محول می‌شود، ارائه یک ابتکار جدید ممکن است باعث مقاومت شود، زیرا تلاش می‌کنند تا حجم کاری موجود خود را با خواسته‌های جدید متعادل کنند.

۱۰-فقدان آموزش: معرفی یک استراتژی جدید ممکن است کارکنان را ملزم به کسب مهارت‌ها یا دانش جدید کند. کارمندی که فاقد آموزش مناسب هستند به طور بالقوه می‌توانند به دلیل احساس ناتوانی یا ناامیدی در برابر اجرا مقاومت کنند.

منصور مژدهی / کارشناس ارشد حوزه بازرگانی و بیمه

رئیس کمیسیون فرهنگی شورای شهر کرج:

سینما هجرت کرج تعیین تکلیف می‌شود

رئیس کمیسیون فرهنگی اجتماعی و ورزشی شورای اسلامی کاشمر کرج گفت: لایحه تعیین تکلیف این سینما توسط شهرداری کرج در دست بررسی و اقدام قرار گرفته است.

به گزارش پیام آشنا، علیرضا سعیدی با اشاره به موضوع نهادر و جله جابی سینما هجرت کرج گفت: موضوع جله جابی سینما هجرت کرج مربوط به ۱۲ سال پیش است اما این درخواست در کمیسیون فرهنگی شورای ششم مورد بررسی و تصویب شد.

رئیس کمیسیون فرهنگی اجتماعی و ورزشی شورای اسلامی شهر کرج تصریح کرد: قرار براین شد که قطعه زمینی مربوط به تئاتر شهر در حاشیه بوستان ناجیکستان کرج در ازای ساختمان سینما هجرت به حوزه هنری استان البرز واگذار شود اما حوزه هنری قزوین بر زمین تئاتر شهر درخواست تحویل یک قطعه زمین مازاد مربوط به پارکینگ مصیون در حاشیه زمین تئاتر شهر را داشت که به تائید شورای شهر نرسید

سعیدی گفت: از آنجا که سینما هجرت یک فضای فرهنگی است براین اساس تهاتر آن با یک ملک فرهنگی مورد قبول شورا است اما درخواست حوزه هنری استان قزاز ملک فرهنگی است.

وی ادامه داد: چند روز پیش لایحه تهاتر سینما هجرت و زمین تئاتر شهر کرج توسط شهرداری به شورای شهر کرج ارسال شد که به دلیل شفاف نبودن ابعاد لایحه، دوباره برای اصلاح به شهرداری ارجاع شد.

رئیس کمیسیون فرهنگی، اجتماعی و ورزشی شورای اسلامی شهر کرج افزود: مقرر شد شهرداری کرج در مدت زمان یک ماه نسبت به رفع ابهامات تهاتر زمین تئاتر شهر و سینما هجرت اقدام لازم را انجام دهد و لایحه را به شورای شهر ارسال کند.

سعیدی تاکید کرد: در مجموع مدیریت شهری کرج آماده تعیین تکلیف سینما هجرت در کمترین زمان ممکن است و امیدواریم در آینده نزدیک پرونده ملکی این سینما مختومه شود.

در راستای اجرای قانون و شفافیت؛

انتشار عمومی مصوبات شورای اسلامی شهر کرج از ابتدای شورای ششم تا کنون بی وقفه ادامه دارد

دبیر شورای اسلامی شهر کرج با اشاره به ماده ۸۴ قانون تشکیلات، وظایف و انتخابات شوراهای اسلامی کشور گفت: پایگاه رایانه‌ای به منظور اعلان عمومی مصوبات، بخشنامه‌ها و تصمیمات مرتبط با حقوق شهروندی فعال است.

به گزارش پیام آشنا، مجتبی حاجی قاسمی با اشاره به اصل شفافیت به عنوان یکی از تکالیف شورای اسلامی شهر گفت: "سامانه مصوبات" در پنجره اطلاع رسانی شورای اسلامی شهر به نشانی shora.karaj.ir و در پرتال شهرداری کرج به آدرس karaj.ir فعال است و همواره مصوبات شورا، تذکرات، نطقهای پیش از دستور، لوایح شهرداری و طرحهای شورا به طور کامل مستندسازی و در دسترس عموم شهروندان قرار می‌گیرد.

وی افزود: اعضای ششمین دوره شورای اسلامی شهر بر اصل دسترسی آزاد به اطلاعات تاکید دارند لذا همکاران دبیرخانه شورا در جهت ارائه خدمات مناسب و بهینگام تلاش می‌کنند که بر این اساس دسترسی به اطلاعات مورد نیاز مخاطبین در تمام ساعات شبانه روز امکان پذیر است.

دبیرشورای اسلامی شهر کرج، تسریع در ارجاع و اقدام مصوبات و پیگیری هوشمندانه را از پتانسیل‌های سامانه عنوان کرد و گفت: اطلاعات سامانه مذکور در راستای تحقق مدیریت شهری شیشه‌ای که یکی از اهداف دوره کنونی شورای اسلامی شهر است، همواره بروزرسانی می‌شود و خارج شدن کوتاه مدت سامانه از دسترس صرفا به دلایل فنی و کوتاه مدت بوده است.

رئیس کمیسیون تلفیق شورای اسلامی شهر کرج گفت: هرچند مصوبات شورا، مخاطب خاص خود را دارد اما از آنجائیکه تصمیمات شورا در روند زندگی شهروندان تاثیرگذار است بر اطلاع رسانی عمومی و به موقع تاکید داریم.

شایان ذکر است جهت کسب اطلاعات مورد نیاز از طریق سامانه مصوبات شورا میتوان به پرتال شهرداری به نشانی karaj.ir:portal:home و یا shora.karaj.ir:portal:home رجوع و سپس از آیکون مربوطه استفاده کرد.

معاون شهرسازی شهرداری کرج:

تصویب سند پهنه بندی حریم شهر در مراحل نهایی قرار دارد

معاون شهرسازی و معماری شهرداری کرج گفت:

سند پهنه‌بندی حریم شهری مبنای اصولی برای حفاظت از منابع شهر است.

به گزارش پیام آشنا، عباس سعیدی کیا با اشاره به پیگیری جهت تصویب سند پهنه بندی حریم شهر کرج گفت: این سند به عنوان یکی از اسناد طرح جامع، بر اساس مصوبه شورای عالی معماری و شهرسازی درسنوات گذشته تهیه و در مراجع استانی مصوب و جهت بررسی و تصویب نهایی به دبیرخانه شورای عالی معماری و شهرسازی ارسال شده است.

وی توضیح داد: از سند پهنه‌بندی حریم شهری می‌توان به عنوان یک مبنای اصولی برای حفاظت از منابع حریم شهر نام برد.

وی ادامه با اشاره به اینکه اینمبوارد به زودی فرایند تصویب این سند به اتمام برسد، گفت: با تصویب نهایی و ابلاغ آن، این سند به عنوان مبنای کلیه اقدامات معاونت شهرسازی و معماری کرج درحریم شهری کرج قرار می‌گیرد.

وی گفت: با توجه به اینکه در طرح جامع فعلی کرج ضابطه مشخصی برای پهنه بندی حریم شهر وجود ندارد، شهرداری دربحث صدور پروانه در این مناطق با مشکلاتی مواجه است و چهارچوب اجرایی مشخصی ندارد که همین امر مشکلاتی به وجود آورده است.

این مسئول تاکید کرد: در سند پهنه بندی کرج این امکان ایجاد شده تا درخواست‌های متقاضیان متناسب با شرایط سرزمینی پهنه بررسی و در صورت انطباق با مفاد سند و طی مراحل قانونی، مجوز لازم برای ساخت وساز در عرصه مورد نظر صادر شود.

سعیدی کیا با بیان اینکه با تصویب این سند مدیریت حریم شهری کرج تسهیل می‌شود، افزود: بر اساس قانون، حفاظت و نظارت بر توسعه و ساخت و سازها در حریم شهری به عهده شهرداری است بنابراین این سند چهارچوبی را برای مدیریت اراضی حریم شهر کرج مشخص می‌کند.

معاون شهرسازی و معماری شهرداری کرج با اشاره به اینکه طبق آمار شهر کرج حدود ۱۶ هزار و ۵۰۰ هکتار حریم دارد، گفت: بدون شک با اجرایی شدن این سند، شاهد کاهش تخلفات در حریم شهری کرج خواهیم بود.

عطایی خبر داد؛

جلوگیری از ساخت و سازهای غیرمجاز در منطقه ۵ کرج

مدیر منطقه ۵ شهرداری کرج گفت: عوامل پیشگیری و رفع تخلفات شهری در سطح منطقه حضور مستمر دارند و گشت زنی در سطح منطقه از هرگونه ساخت وساز غیرقانونی جلوگیری و با عوامل ساخت و ساز غیر مجاز باحکم قضایی وحضور نیروهای انتظامی برخورد نموده و رفع آلرمی کنند.

به گزارش پیام آشنا، حسین عطایی ساخت و سازهای غیرمجاز علاوه بر محدوش کردن چهره شهر و عدم استحکام سازه و غیرقبولی بودن امنیت شهروندان را نیز با تهدید جدی مواجه می‌سازند.

عطایی افزود: پیشگیری از ساخت وسازهای غیرمجاز به عنوان اولویتی مهم در دستور کار عوامل پیشگیری و رفع تخلفات شهری منطقه قرار دارد و هدف از انجام آن، پیشگیری از تبعات منفی ناشی از ساخت و ساز غیرمجاز به لحاظ فنی است.

وی ساخت وساز غیرمجاز را از پرحاشیه‌ترین مباحث شهری خواند و افزود: ساخت وسازهای شهری به صورت غیرقانونی و بدون نظارت کارشناسانه نه تنها موجب آسیب زدن به سیما و منظر شهری می‌شوند بلکه چهره شهر مبلمان شهری ورودند شهرسازی را نیز با مشکل مواجه می‌کند.

این مسئول در ادامه گفت: بر این اساس عوامل اجرایی پیشگیری و رفع تخلفات شهری خدمات شهری منطقه ۵ دو ملکی را که در صدد تبدیل مسکونی به تجاری بودند، (واقع در خیابان شهید بهشتی میثم ۶ و همچنین دهقان ویلای دوم نبش غ دوازدهم) به علت تخلفات بی ذری با تیغه گچی مسدود کردند.

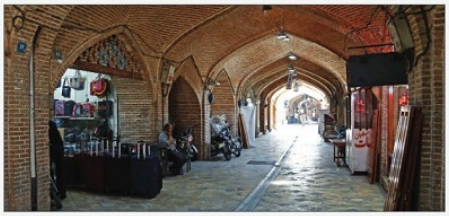
مدیر منطقه ۵ شهرداری کرج در پایان گفت: شهروندان در صورت مشاهده هرگونه ساخت وساز غیر مجاز درسطح منطقه می‌توانند با سامانه ۱۳۷ تماس گرفته تا نسبت به موضوع در کوتاه ترین زمان رسیدگی شود. با همکاری عوامل حوزه خدمات شهری و پیگیری و رفع تخلفات شهری، اجرای طرحها و اقدامات پیشگیرانه در این خصوص وجود داشته و با جدیت ادامه خواهد داشت.

چرا بخش بزرگی از بازار تهران وقفی است؟

شاید برایتان جالب باشد بدانید که بخش وسیعی از بازار تهران وقفی است. تقریباً تمام سراهای بازار بزرگ تهران، بسیار قدیمی و تاریخی هستند و بیشتر مغازه‌های بازار هم وقفی‌اند.

همشهری آنلاین - ثریا روزبهانی: برای نمونه «سرای جمهوری» بعد از چهارسوق از طرف خاندان مظفرالدین‌شاه وقف شده است. موقوفه وزیر علی‌آبادی، سرای حاج محمدعلی، سرای امیر، موقوفه ظل‌السلطان و سرای سیدمحسن، از دیگر موقوفه‌های وسیع و مشهور بازار تهران به شمار می‌رود.

براساس آمار سال ۱۲۳۱ که در دوره ناصرالدین‌شاه قاجار تهیه شده است، بیشتر املاک وقفی در تهران در محله بازار و نوع این وقفیات «دکان‌ها» بودند. علیرضا زمانی، تهران‌پژوه، درباره وقف بازار می‌گوید: «پیوند میان بازرگانان و تجار با طبقه روحانی جامعه باعث شد تا آنان پس از وقف املاک خود در محله بازار، تولیت آنها را به روحانیان سرشناس دوران خود واگذارند. در همین راستا باید از ۴۲ باب دکان وقف مسجد شاه که تولیت آن به امام‌جمعه واگذار شده بود نام برد یا ۶ باب دکان وقف سیدالشهدا(ع) که متولی‌اش شیخ باقربیش‌نماز بود و حمام حاجی محسن که در اختیار میرزاابوالحسن پیش‌نماز بود.»



علیرضا زمانی با بیان اینکه بخش بزرگی از وقفان بازار از بازرگانان بودند ادامه می‌دهد: «بازار افزون بر دکان وقفی، تعداد زیادی کاروانسرا و تیمچه وقفی داشت که میزان موقوفه‌های بازار را در برابر دیگر محله‌های تهران همچون عودلاجان و سنگلج قرار می‌داد. یکی دیگر از آمارهای دوره مظفرالدین‌شاه در سال ۱۲۸۱ است که با هزم در آن زمان چندین باب دکان و مغازه وقف شده است. بازرگانان و کلسان کوچک و بزرگ در بازار می‌کوشیدند با وقف بخشی از املاک خود در بازار، هم تعهد اجتماعی خود را در حوزه نوع‌دوستی و نیک‌خواهی به نمایش بگذارند، هم با موقوفات خود، بر تداوم رونق فعالیت‌های تجاری و بازرگانی در بازار تأثیر بگذارند. به همین دلیل بسیاری از کاروانسراها و تیمچه‌های بازار تهران در دوره قاجار وقفی بودند.»

همچنین یکی از بزرگ‌ترین موقوفات بازار موقوفه وزیر علی‌آبادی است این موقوفه شامل ۳ بلاز است که اغلب کلسان این محدوده، تجار فرش هستند. بسیاری از موقوفات بازار ارزش تاریخی و میراث فرهنگی دارند مثلاً سرای حاج محمدعلی که معماری قاجاری علی و دوره پهلوی اول را دارد یا موقوفه ظل‌السلطان در سرای جمهوری که قسمت جلوی آن معماری قاجاری و انتهای آن یک معماری صفوی علی بقی است و اکنون نسل ششم ظل‌السلطان این محدوده را اداره می‌کنند و متولی هستند.

نام وقف: خاندان مظفرالدین‌شاه، وزیر علی‌آبادی، ظل‌السلطان و ...

سال وقف: دوره قاجار

عنوان وقف: دکان‌های بازار بزرگ تهران

نشانی: پانزده خرداد

دیدگاه

ما همیشه همان یک کارفرما را داریم؛ یک انسان

ماسیمیلیانوفوکساس

ما همیشه همان یک کارفرما را داریم؛ نه آقا یا خانم اسمیت، بلکه یک انسان. ما می‌خواهیم چیزی طراحی کنیم که به آدم‌ها اجازه دهد که رؤیایی داشته باشند و نمی‌خواهیم که همان رؤیاهایی که ما داریم را داشته باشند. ما می‌خواهیم رؤیاهای خودشان را داشته باشند.

دنیا از آن رؤیاپردازان است. یک روز همهٔ رؤیاپردازان کنار هم جمع می‌شوند تا یک دنیای شگرف بسازند. (در گفت‌وگو با Vladimir Belogolovsky، منتشر شده وبسایت archdaily، سال ۲۰۱۹)

منبع: گفتار

محیط زیست

محیط زیست بدون اغماض با مصادیق آلودگی برخورد می‌کند

مدیرکل حفاظت محیط زیست فارس با تأکید بر این نکته که ظرفیت‌های صنعتی و تولید احتمالی آلایندگی در شمال استان رصد می‌شود، گفت: محیط زیست با قاطعیت و بدون اغماض با هر گونه مصادیق آلودگی آب و خاک و هوا در این مناطق برخورد می‌کند.

به گزارش پیام آشنا به نقل از روابط عمومی حفاظت محیط زیست فارس، عطا پورشیرزاد امروز، اول مهرماه در نشست بررسی مسائل و مشکلات کارکنان و شناسایی وضعیت مناطق تحت مدیریت محیط زیست در شهرستان‌های شمالی استان گفت: ظرفیت‌های صنعتی و تولید احتمالی آلایندگی در شمال فارس در رصد کامل محیط زیست قرار دارد.

وی با تأکید بر اینکه محیط زیست با قاطعیت و بدون اغماض با هرگونه مصادیق آلودگی آب و خاک و هوا در این مناطق برخورد می‌کند، افزود: استعدادهای منحصر به‌فردی برای توسعه صنعتی در شهرهای شمال فارس وجود داشته که از آن بهره‌گیری شده است.

مدیرکل حفاظت محیط زیست فارس ادامه داد: فشار بیشتر بر این بخش با ایجاد آلودگی آب و هوا و بهره‌برداری بی‌رویه از ذغال الهی و منابع طبیعت نه تنها در توسعه پایدار این مناطق نقشی ندارد بلکه چه بسا آسیب‌زا هم باشد. از این‌رو تاکید ما بر این است که هر گونه طرح توسعه صنعتی همراه با ارزیابی دقیق محیط زیست باشد.

وی بر لزوم شفافسازی مراودات صنعتی در صدور مجوزها تأکید کرد و افزود: عدم شفافیت در تصمیم‌سازی و تصمیم‌گیری در برنامه‌ریزی و اجرای پروژه‌های مختلف عمرانی و خدماتی سبب می‌شود که مخاطرات محیط‌زیستی و اجتماعی قابل‌توجهی، به‌ویژه برای جوامع محلی ایجاد شود.

همچنین در این نشست مسئولان اداره‌های پارک ملی بمو، مرودشت، پاسارگاد، خرامه، زرقان، نیبضا مسائل و مشکلات را بیان کردند.

قربونِ دَسِت، اون شیر آبُ ببند.