کسب و کار

کارکنان جوان امروز چه می‌خواهند؟

هنگامی که رهبران کسب و کار به آینده نگاه می‌کنند، باید عوامل خارجی مانند نیروهای بازار را که صنعت آنها را شکل می‌دهند، در نظر بگیرند. اما آنها باید به یک عامل داخلی مهم که عبارت است از چوغانی که نماینده نیروی کار آینده هستند نیز توجه کنند. درک حوشتها و نیازهای کارکنان جوان نیز می‌تواند مزیت آنکار استعدادها را در اختیار شرکتها قرار دهد. اما کارکنان جوان امروز چه می‌خواهند؟

براساس نظرسنجی جهانی امیدها و ترس‌های نیروی کار PwC که در سال ۲۰۲۲ انجام گرفت بزرگترین اولویت‌های کارکنان جوان‌تر آموزش، توسعه، انعطاف‌پذیری، خودمختاری و شفافیت در مورد مسائل اجتماعی است. در این نظرسنجی که درچهارسال ۲۰۲۲ انجام شد بیش از ۵۲هزارکارگر در ۴۴ کشور و منطقه به آن پاسخ دادند و آن را به یکی از بزرگترین نظرسنجی‌های نیروی کار تبدیل کرد که تاکنون انجام شده است. یکی از تمایزات مهم کارگران جوان‌تر این است که آنها نسبت به همکاران مسن‌تر خود اولویت‌های خود را با صراحت بیشتری اعلام می‌کنند. به‌طور دقیق‌تر: احتمال اینکه در ۱۲ ماه آینده درخواست افزایش حقوق یا ارائه کمک بیش از دوبرابر است. احتمال درخواست ترفیع در ۱۲ ماه آینده بیش از دوبرابر است(۳۸ درصد از نسل Z و ۳۷ درصد از هزاره، در مقایسه با ۱۶ درصد از نسل انفجار). احتمال بیشتری وجود دارد این کارا از انجام دهند(احتمال تغییر کارفرمای جدید در ۱۲ ماه آینده بیش از سه برابر است (۲۷ درصد از نسل Z و ۲۳ درصد از نسل هزاره، در مقایسه با تنها ۹ درصد از پاسخ‌دهندگان نسل انفجار). این اعداد باید برای رهبران کسب و کار که در حال حاضر با مشکلاتی برای حفظ استعداد روبه‌رو هستند، هشداردهنده باشد. نسل‌های جوان بزرگترین بخش نیروی کار را تشکیل می‌دهند و بازنشستگی نسل انفجار، گروه بزرگتری را در آینده تشکیل خواهند داد. اگر آنها خوشحال نباشند -اگر به آنها گفته شود که از دستورات داده‌شده از اتاق مدیریت پیروی کنند -یا شرکت را ترک می‌کنند، یا می‌مانند و نگرانی‌های خود را در رسانه‌های اجتماعی منتشر می‌کنند که منجر به حواس‌پرتی داخلی، از دست دادن بهره‌وری و یک لکه ننگ برای اعتبار کارفرما را در پی خواهد داشت. برعکس، کارگران جوان می‌توانند منبع فوق‌العاده‌ای در ارائه نوآوری، خلاقیت و انرژی باشند. شرکت‌هایی که آنها را به روشی شفاف مشارکت می‌دهند، می‌توانند به طور موثرتری به اهداف کسب و کار دست یابند. خود را با یک محیط کسب و کار پویا تطبیق دهند و از رقبا پیشی بگیرند. خوب خوب اینکه با مشخص شدن اولویت‌های کارمندان جوان‌تر، داده‌ها راه پیشرفت را نشان می‌دهند. شرکت‌هایی که این اولویت‌ها را درک و استراتژی نیروی کار خود را بر اساس آن تنظیم می‌کنند، می‌توانند به طور موثرتری استعدادهای جوان را جذب و حفظ کنند. یک موضوع واضح در نتایج نظرسنجی این است که کارکنان جوان‌تر نسبت به کارکنان مسن‌تر نگران دانش مهارت‌هایی هستند که برای پیشرفت در شغلشان به آن نیاز دارند. یک‌چهارم از کارکنان نسل Z و هزاره در مقایسه با تنها ۱۱ درصد کارکنان انفجار معتقدند که بسیار نگران نادیده گرفتن فرصت‌های پیشرفت هستند.

آنها همچنین بیشتر نگران جایگزین شدن با فناوری هستند به طوری که ۳۸ درصد از نسل Z و ۳۴ درصد از هزاره‌ها این را به عنوان یکی از سه مشکل اصلی شغلی خود ذکر می‌کنند. شاید آنچه بارز است این است که کارگران جوان‌تر به احتمال زیاد نگران این هستند که کارفرمایان مهارت‌های فنی یا دیجیتالی مربوطه را که برای پیشرفت در شغلشان به آن نیاز دارند به آنها آموزش نمی‌دهند. در مقایسه با ۲۹ درصد کارکنان نسل انفجار، ۴۲ درصد از نسل Z و ۴۳ درصد از هزاره‌ها این موضوع را به عنوان یکی از سه دغدغه اصلی خود نام می‌برند. برخی از این تفاوت‌ها ممکن است از این ناشی شده باشد که افراد مسن‌تر از قبل مسیر شغلی مشخصی داشته‌اند -واحتمالا به پایان کارشان نزدیک‌تر هستند. علاوه بر این، برخی تفاوت‌ها احتمالا توسط همه‌گیری تشدید شده است. در واقع، کمبود وقت حضور در محل کار، بسیاری از کارگران جوان را از نظر مهارت‌های شغلی مانند ارتباط حضوری، حل مسئله و مولفه‌های اجتماعی و عاطفی کار، عقب انداخته است.

صرف نظر از علل ریشه‌ای، کارکنان جوان سیگنال روشنی را به رهبران سازمان ارسال می‌کنند که آنها خواهان آموزش و توسعه بیشتر، به‌ویژه در مهارت‌های فنی و دیجیتالی جدیدتر هستند. با توجه به تغییر شیوه کار (احتمالا دائمی) به کار ترکیبی، آنها به راهنمایی شغلی، هدایت و نظارت بیشتری نیاز خواهند داشت که همه آنها شرکت‌ها را ملزم به تجدید نظر در این مورد می‌کند که چگونه می‌توانند به بهترین شکل از کارکنان دورکار و ترکیبی حمایت کنند و فرهنگ یادگیری قوی را از طریق گفال‌های شخصی و مجازی پرورش دهند. قابل ذکر است، مهارت‌های فنی قابل آموزش است. اما مهارت‌های نرم‌تر مانند همکاری، ارتباط و حل تعارض اغلب این‌طور نیستند - و نیروی کار جوان‌تر باید از طریق تعامل با همکاران، این مهارت‌ها را از نزدیک یادبگیرند.

دومین دسته وسیع از یافته‌های تحقیق مربوط به استقلال کارکنان است. کارکنان جوان‌تر تقریبا در هر بعد از این موضوع محل کار انتظارات بیشتری نسبت به کارکنان مسن دارند. شرکت‌هایی که می‌خواهند استعدادهای جوان‌تر را حفظ کنند، باید خود را با ایجاد هنجارهای کاری جدید که کارکنان را با آزادی عمل و استقلال بیشتر توانمند می‌کند، سازگار کنند. هنگام ایجاد سیاست‌های ترکیبی یا بازگشت به کار، شرکت‌ها باید کارکنان جوان‌تر را مشارکت دهند و نظرات آنها را جویا شوند. شرکت‌ها همچنین باید از این واقعیت آگاه باشند که برخی از کارگران جوان کمتر تمایل دارند که ساعات طولانی کار کنند یا شب‌ها و تعطیلات آخر هفته خود را هم برای شغلشان صرف کنند. بر این اساس، شرکت‌ها باید مرزهای مشخصی را در رابطه با ساعات کاری و مهلت پروژه تعیین کنند و از افراد در مدیریت حجم کاری خود حمایت کنند.

مسائل اجتماعی اکنون به مسائل محل کار تبدیل شده است

یافته‌های مطالعه نشان می‌دهد که مسائل اجتماعی برای کارکنان جوان مهم است. بیش از دوسوم از کارگران نسل Z و هزاره در مقایسه با ۵۵ درصد از افراد نسل انفجار با همکاران خود در مورد موضوعاتی مانند حقوق مدنی، بی‌عدالتی نژادی و بیماری جنسیتی گفت‌وگو می‌کنند. علاوه بر این، این گفت‌وگوها بیشتر نتایج مثبتی برای کارگران جوان در دارد -به آنها کمک می‌کند نظرات خود را بپردازش کنند و آنها را برای به اشتراک گذاشتن نظراتشان مطمئن‌تر می‌کند -واحتمال کمتری دارد که منجر به نتایج منفی شود.

همچنین نسل‌های جوان‌تر با تغییرات قابهی همسوتر هستند و سهم بیشتری از پاسخ‌دهندگان (۵۴ درصد از نسل Z در مقایسه با ۴۱ درصد از نسل انفجار) می‌گویند که شفافیت شرکت در این موضوع مهم است. همین امر در مورد تنوع، عدالت و شمول نیز صادق است. موضوعی که کارگران جوان‌تر نیز به احتمال زیاد انتظار شفافیت شرکت را دارند. خبر امیدبخش اینکه کارگران جوان‌تر به احتمال زیاد معتقدند که شرکت آنها در حال حاضر در مورد این موضوعات شفاف است. این یافته‌ها منعکس کننده یک تغییر گسترده‌تر هستند: تغییری که باید سازمان‌ها را تشویق کند تا مسائل اجتماعی را وارد کسب و کار خود کنند و با کارمندان جوان‌تر به‌عنوان سهامداران کلیدی در مورد طیف وسیع‌تری از موضوعات یک موضع عمومی را اتخاذ کنند.

تصمیم‌گیری در مورد مسائل اجتماعی ممکن است گاهی اوقات دشوار باشد، اما با افزایش آگاهی نسبت به این مسائل، همچنین حوشتها به‌ویژه از سوی کارگران جوان‌تر که کسب و کارها بخشی از راحل شوند افزایش می‌یابد. در مجموع، افراد جوان‌تر نیروی کار آینده شرکت‌ها را تشکیل می‌دهند و نسبت به نسل‌های قبلی حوشتها، دغدغه‌ها و اولویت‌های متفاوتی دارند. با درک این تغییرات و سازگاری با آن، شرکت‌ها می‌توانند نیروی کار مورد نیاز خود را برای موفقیت از امروز ایجاد کنند.

مترجم عرفان ایرادوست
منبع: Strategy+business

رئیس کمیسیون عمران شورای شهر کرج:

«منطقه مجازی» در دستور کار سه ماهه اول سال ۱۴۰۲ قرار گیرد

رئیس کمیسیون عمران و حمل و نقل شورای اسلامی شهر کرج گفت: مدیریت شهری در سال ۱۴۰۲ از یک منطقه مجازی ارتقاء وبه شش منطقه مجازی در مناطق شهرداری کرج دست یابد.

به گزارش پیام آشنا، علیرضا رحیمی محمودآبادی رئیس کمیسیون عمران و حمل و نقل شورای اسلامی شهر در نود و پنجمین جلسه رسمی، با بیان اینکه مدیریت شهری در دوره گذشته منطقه ۹ را به عنوان شهرداری مجازی اعلام کرد، گفت: امروزه شهر مجازی به‌عنوان راهکاری بدیل حل معضلات شهری مورد توجه بسیاری از شهروندان، شهرسازان و مدیران شهری واقع شده است که مدیریت شهری موظف است تحقق این مهم در سه ماهه اول سال ۱۴۰۲ را در دستور کار قرار دهد.

دبیر کمیسیون برنامه و بودجه شورا در تشریح اهداف تشکیل منطقه مجازی گفت: اجرای شهرداری مجازی (الکترونیک)، مزایایی دارد که شهرداری کرج باید به آن توجه ویژه کند، تسریع در انجام کار ارباب و رجوع، کاهش هزینه‌ها، استفاده از امکانات فنی و IT در جهت خدمت‌رسانی، ایجاد رفاه و امنیت، عدالت اجتماعی، کاهش بوروکراسی و فساد اداری و همچنین کاهش ترافیک شهری که به دغدغه شهروندان محترم تبدیل شده است از جمله محاسن این طرح است.

علیرضا رحیمی اضافه کرد: مدیریت شهری باید در خصوص منطقه مجازی با توجه به زیر ساخت‌های مناسب موجود تا پایان خرداد ماه سال ۱۴۰۲ در پنج منطقه شهرداری از جمله مناطق ۸، ۵، ۷، ۴ و ۱ اقدام کرده و این مهم را از یک منطقه مجازی به شش منطقه مجازی ارتقاء دهد.

از نیمه دوم اسفند ماه؛

۱۶۰۰ تن سیب و پرتقال عید در ۱۷ جایگاه عرضه میوه توزیع می‌شود

شهردار کرج از آغاز توزیع میوه شب عید از نیمه دوم اسفند ماه جاری خبر داد و گفت: از این تاریخ هزار و ۶۰۰ تن سیب و پرتقال در ۱۷ جایگاه عرضه موقت میوه توزیع خواهد شد.

به گزارش پیام آشنا، مهرداد کیانی با اشاره به خدمات شهرداری در زمینه‌های مختلف و فراهم کردن زیرساخت‌های رفاهی در شهر که از سیاست‌ها و اهداف اصلی مجموعه مدیریت شهری است، گفت: در روزهای بابلی اسفندماه، طبق روال هر سال شاهد استقرار جایگاه‌های موقت عرضه میوه در مناطق مختلف هستیم

وی اضافه کرد: با برنامه‌ریزی‌های صورت گرفته؛ امسال در مجموع ۱۷ جایگاه عرضه در سطح شهر دایر می‌شود که شهروندان می‌توانند با مراجعه به آن‌ها میوه شب عید خود را با کیفیت و قیمت مناسب تهیه کنند.

کیانی با اشاره به اینکه بر اساس تصمیم ستاد تنظیم بازار استان، میزان میوه شب عید، هزار و ۶۰۰ تن در سطح شهرستان کرج پیش‌بینی شده است، گفت: طبق روال هرسال در تأمین و توزیع میوه شب عید بر سیب و پرتقال تمرکز شده و این میوه‌ها از تاریخ مذکور در بازار روزهای تحت پوشش سازمان و جایگاه‌های عرضه موقت میوه توزیع خواهد شد.

شهردار کرج با اشاره به این که در جایگاه‌های مد نظر صرفاً این نو قلم میوه عرضه شود بلکه امکان خرید سایر میوه‌ها هم برای شهروندان فراهم خواهد شد، اضافه کرد: با توجه به اهمیت تسهیل در رفاه شهروندان، قیمت میوه در ۱۷ جایگاه موقت نوروزی ۵ تا ۱۰ درصد ارزان‌تر از عرف بازار روزها خواهد بود تا همه شهروندان بتوانند میوه شب عید خود را با کمترین دغدغه خریداری کنند.

کیانی افزود: هرچند این سازمان صرفاً وظیفه توزیع میوه را به عهده دارد ولی برای اینکه با کمبود و یا افزایش نامتعارف قیمت میوه شب عید مواجه نشویم، در کنار اتحادیه بارفروشان قرار گرفته‌ایم و بنا شده بهره‌برداران نسبت به ذخیره حداقلی میوه اقدام کنند تا شهروندان با خیال راحت بتوانند میوه مورد نیاز خود را تهیه کنند.

به گفته شهردار کرج جایگاه‌های عرضه میوه موقت تا ۱۵ فروردین دایر بوده و به شهروندان خدمت‌رسانی می‌کنند.

دومین رویداد استارت آپی نوآوری در مدیریت شهری

دومین رویداد استارت‌آپی نوآوری در مدیریت شهری برگزار شد

به گزارش پیام آشنا، دومین رویداد استارت‌آپی نوآوری در مدیریت شهری روز سه‌شنبه مورخ دوم اسفند ماه ۱۴۰۱ در محل مرکز آموزش علمی کاربردی شهرداری کرج برگزار شد.

علی اکبر میر وکیلی: رئیس مرکز آموزش علمی کاربردی شهرداری کرج ضمن خیر مقدم به مدعوین، در خصوص برگزاری این رویداد استارت‌آپی توضیحاتی ارائه داد.

در این رویداد پژوهشگران رشته های مختلف در قالب ۱۳ تیم در محورهای فناوری نوین در مصالح، حکمروایی خوب شهری، شهر هوشمند، HSE، اقتصاد شهری و درآمد پایدار و...، به رقابت پرداختند.

داوری این رویداد را دکتر رضا جمالپور: رئیس مرکز کارشناسان رسمی دادگستری استان البرز، دکتر محمد نیبوئی: رئیس بنیاد نخبگان استان البرز، دکتر محمد دلدیان: رئیس مرکز پژوهش و مطالعات راهبردی شورای اسلامی شهر کرج، دکتر سید علی حسینی: معاون دانشگاه جامع علمی کاربردی استان البرز، دکتر علیوند: مدیر پژوهش دانشگاه جامع علمی کاربردی استان البرز، دکتر علی بنائی: مدرس مرکز آموزش علمی کاربردی شهرداری کرج برعهده داشتند.

در این رویداد تحت نظر منتورها: دکتر امیرکریم نیکوصفت، مدرس و مشاور رویدادهای استارت‌آپی و دکتر احسان علوئی: معاون پژوهش و فناوری مرکز علمی کاربردی شهرداری کرج، برگزار شد.

لسانی پژوهشگران و ایده ارائه شده توسط هریک از آن‌ها به ترتیب مقام در ادامه قابل مشاهده است.

۱-حدیثه گل محمدلو-آذروذنی پودری ضد میکروبی
۲-امیر کریمی-آگزوز خودرو و آلایندگی
۳-مهدی اخوان-حوبین هوشمند
۴-نازنین لاطربی-سامانه پلیش آنلاین مشخصه بتن مبتنی بر نیوترگرافی الکتریکی
۵-شهرام وثوق زاده-مدیریت شهری (سامانه وب لکسان)
۶-رضا درستان-خرقیک شهری
۷-مرضیه آزاد فلاح-ویکردهای نهین در تبلیغات شهری (دستگاه آبنمای الکترونیک)
۸-ناصر فیروزفلاح-سمامد شهری (ایلیکیشن جارو)
۹-محمدمهدی حاجتی-کودار گلیک
۱۰-محمدحسین رضایی-حقوبور جاذب آب جهت آبرسانی تدریجی به ریشه درختان
۱۱-حمید علیعلی زاده-مدیریت پسماند در مبدا (دستگاه بیوکمپوستر)
۱۲-غلام قاسم پور-مصرف بهینه آب (مدیریت منابع آب)
۱۳-یلسمن فراگو-لوخعالیت های فرهنگی، ورزشی در شهر

با انعقاد تفاهم نامه ای؛

طرح «هر مسجد یک خانه سلامت» در البرز اجرا می‌شود

رئیس سازمان فرهنگی، اجتماعی و ورزشی شهرداری کرج گفت: با انعقاد تفاهم نامه‌ای با مدیریت امور مساجد استان البرز طرح هرمسجد یک خانه سلامت در استان البرز اجرا می‌شود.

به گزارش پیام آشنا، محسن برجی گفت: به منظور ارائه خدمات درمانی و ارتقای سلامت شهروندان طرح هرمسجد یک خانه سلامت با هدف ترویج مسجدمحوری در ارائه خدمات فرهنگی و اجتماعی اجرایی خواهد شد.

او گفت: این طرح به منظور برگزاری دوره‌های آموزشی سلامت محور در مساجد استان البرز صورت خواهد گرفت.

برجی گفت: با توجه به نقش مهم مساجد در جلب مشارکت مردمی و عرصه‌های مختلف اجتماعی و فرهنگی امید است طی این همکاری دانش و آگاهی شهروندان در زمینه‌های مختلف اجتماعی بویژه حوزه سلامت و شهروندی ارتقاء یابد.

او در ادامه گفت: در این طرح با بهره‌گیری از پتانسیل و ظرفیت مساجد و بسیج، راهکارهای درمانی مناسب به بیماران آموزش داده می‌شود و علاوه بر این زمینه مساعد برای ارتقای سلامت شهروندان اجرایی شود.

مسکن ملی تهران خرداد افتتاح می‌شود؛ به سه شرط

مدیرکل راه و شهرسازی استان تهران گفت: بیش از ۷۸۰۰ واحد نهضت ملی مسکن در استان تهران به مرحله اجرا رسیده که ۲۳۰۰ واحد غالبا در مراحل پیشرفت بالای ۷۰ درصد قرار دارد و در صورتی که زیرساخت های خدماتی، تسهیلات و آورده متقاضیان به موقع تزریق شود در خردادماه ۱۴۰۲ شاهد افتتاحاتی در این زمینه خواهیم بود.

به گزارش پیام آشنا به نقل از ایسنا، خلیل محبت‌خواه گفت: تعداد ۲۳۴۲ واحد نهضت ملی مسکن توسط اداره کل راه و شهرسازی استان تهران در شهرستان‌های پاکدشت، اسلامشهر، رباط کریم و شهریار با پیشرفت فیزیکی بین ۵۰ تا ۷۰ درصد در حال اجرا است و اخیرا عملیات آماده‌سازی و اجرای ۵۵۰۰ واحد دیگر نیز در شهرهای مذکور آغاز شده است.

وی افزود: در شهرستان پاکدشت ۶۳۰ واحد نهضت ملی مسکن به میانگین پیشرفت ۷۰ درصد رسیده است. در اسلامشهر پروژه ۸۰۰ واحدی بین ۵۰ تا ۷۰ درصد پیشرفت فیزیکی دارد. پروژه ۴۰۸ واحدی رباط کریم تقریبا به همین میزان یعنی از ۷۰ درصد پیشرفت برخوردار است. در شهریار هم ۵۰۴ واحد را اجرا می کنیم که به طور میانگین ۵۰ درصد پیشرفت فیزیکی دارد. مدیرکل راه و شهرسازی استان تهران تاکید کرد: عمده متقاضیان تاکنون تا ۲۰۰ میلیون تومان آورده واریز کرده‌اند. پیامون آخرین وضعیت بازنگری در قانون حمل سلاح توسط محیط بانان، گفت: مجلس شورای اسلامی با اصلاحیه قانون حمل سلاح توسط محیط‌بانان موافقت نکرد چراکه محیط‌بانان، مشمول نیروهای نظامی و انتظامی نیستند.

سلاجقه تصریح کرد: اصلاح این قانون در دستور کار است و وضعیت محیط‌بانان باید تعیین تکلیف شود. محیط‌بانان مسئولیت نیروهای نظامی و انتظامی را دارند اما پرداختی آنها مانند کارمندان است.

رئیس سازمان حفاظت محیط زیست تاکید کرد: تلاش می‌کنیم تا مشکل محیط‌بانان در مساله حمل سلاح حل شود.

وی با اشاره به اینکه لایحه بودجه ۱۴۰۲ محیط‌زیست است، خاطرنشان کرد: بودجه دستگاه‌های اجرایی دیگر نیز محیط‌زیستی است. دیدگاه ما این است که محیط زیست را از وابستگی به بودجه فاصله دهیم چرا که اعتبار ناچیزی دارد.

مخالفت مجلس با اصلاح قانون حمل سلاح توسط محیط‌بانان

رئیس سازمان حفاظت محیط زیست گفت: محیط‌بانان، مشمول نیروهای نظامی و انتظامی نیستند بنابراین نمی‌توانند سلاح حمل کنند که اصلاح این قانون در دستور کار است و وضعیت محیط‌بانان باید تعیین تکلیف شود.

به گزارش پیام آشنا، علی سلاجقه

دیدگاه

معماری است که در بیشتر مواقع نحوه زندگی مردم را تعیین می کند

برونو زوی

امروزه در نود درصد از موارد، معماری است که نحوه زندگی را معین می‌سازد. مثلاً اگر من یک کارمند دولت باشم که در شهر زندگی می‌کنم و آدمی کم‌درآمد نیز هستم، محبورم در آپارتمانی زندگی کنم که مرا محدود می‌کند و بر من مسلط است. من در این میان به هیچ‌وجه اجازه مطرح شدن ندارم. ولی اگر بتوانم خانه‌ای برای خود بسازم آن وقت است که نحوه زندگی من مطرح خواهد بود. پس معماری شخصیت را توان می‌بخشد ولی تا وقتی که آدم در آپارتمان اجاره‌ای زندگی می‌کند جای مطرح شدن شخصیت نیست. (در گفتگو با کوارلو کوارذی، ترجمه ایرج شهروز تهرانی، منتشر شده در مجله آبادی، ش ۵۶ و ۵۷، سال ۱۳۷۸)

منبع: گفتار

محیط زیست

تولید انبوه زباله، خسارت‌های جبران‌ناپذیری به‌طبیعت کشور وارد کرده است

معاون محیط زیست طبیعی و تنوع زیستی سازمان حفاظت محیط زیست گفت: به دلیل تولید انبوه زباله، خسارت‌های جبران‌ناپذیری به طبیعت کشور وارد شده و کیفیت خود را از دست داده است.

به گزارش پیام آشنا به نقل از ایسنا، حسن اکبری در حاشیه افتتاح سه طرح زیست محیطی در خوزستان گفت: با توجه به اهمیت گونه‌های جلفوری و گیاهی در مناطق و اهمیت دادن به آموزش بین جوامع محلی و جلوگیری از آسیب بیشتر به طبیعت و حیات وحش، افتتاح پلسگاه‌های محیط بقی می‌تواند به این امر کمک بسیاری کند.

وی ادامه داد: به دلیل تولید انبوه زباله، خسارت‌های جبران‌ناپذیری به طبیعت کشور وارد شده و کیفیت خود را از دست داده است آن هم در کشوری که جزو ۱۰ کشور متنوع به لحاظ تنوع زیستی در سطح دنیا محسوب می‌شود و به همین دلیل، بهترین سرمایه طبیعی خدادادی را برای پیشرفت و توسعه در اختیار داریم.

معاون محیط زیست طبیعی و تنوع زیستی سازمان حفاظت محیط زیست با بیان اینکه باید قدر این نعمت‌های خدادای را دانست، گفت: از این رو بی‌شک گسترش هرچه بیشتر پلسگاه‌های محیط‌بقی در مناطق تحت مدیریت محیط زیست می‌تواند به حفاظت و حراست از حیات‌وحش و تنوع زیستی کمک کند.

وی با اشاره به افتتاح پلسگاه‌های محیط‌بقی کارون و چهل پا و همچنین پایگاه اطفاء حریق هوایی دشت گل افزود: استان خوزستان دارای فرهنگ زیست‌محیطی بسیار بالایی میان شهروندان خود است و این می‌تواند نقطه امیدواری باشد.

اکبری از همه مسئولان و برنامه‌ریزان استانی خواست به دلیل تنوع زیستی خاص و ارزشمند استان خوزستان با همکاران محیط زیست همراهی کنند و همکاری کامل در جهت حفاظت از تنوع زیستی استان داشته باشند.

معاون محیط زیست طبیعی و تنوع زیستی سازمان حفاظت محیط زیست با بیان اینکه حفاظت دولتی در هیچ کجای دنیا به تنهایی جواب نمی دهد، ادامه داد: باید در بحث حفاظت به سمت مشارکت مردمی برویم.

محمدجواد اشرفی مدیرکل حفاظت محیط زیست استان خوزستان نیز با بیان این که پلسگاه اطفاء حریق هوایی به‌عنوان نخستین پلسگاه با هدف کنترل آتش‌سوزی در مناطق صعب العبور شمال استان محسوب می‌شود، گفت: یکی دیگر از فعالیت‌های هدفمند و اصولی در مدیریت مناطق تحت مدیریت محیط زیست استان در این منطقه آغاز شده است.

وی با بیان این که شهرستان‌های اندیمشک گتوند و اندیکا در استان خوزستان از مناطق بکر و طبیعت زیبا برخوردار هستند، گفت: امروز شاهد هستیم که حفظ این مناطق بکر می‌تواند برای نسل کنونی و نسل‌های آینده فرصت‌های شغلی بسیار زیادی را ایجاد کند و درباره گردشگری زیست‌محیطی می‌تواند جوامع محلی را در زمینه حفاظت از محیط زیست پای کار آورد و بی‌شک با افتتاح پلسگاه‌های محیط‌بقی می‌توانیم در حفظ گونه‌های جلفوری و گیاهی در منطقه بکوشیم و گردشگران را به سمت بازدیدهای اصولی و زیست‌محیطی سوق دهیم.