تحلیل

نقطه‌شکست «قرارداد روانی»

آیا به کارفرمای خود وفادار هستید؟ اگر با اطمینان «بله» می‌گویید، شما جزو معدود افرادی هستید که چنین حسی دارید. طبق گزارش نیروی کار وب‌سایت «ایندید» در سال جاری، ۷۱ درصد کارکنان یا به طور جدی به دنبال کار جدید هستند یا اگر فرصت خوبی سر راهشان قرار بگیرد، شغلشان را عوض می‌کنند. مفهوم «وفاداری در محیط کار» به مرور زمان تکامل پیدا کرده. این روزها به دلیل پدیده جهانی شدن و تکنولوژی، از این شغل به آن شغل پریدن و داشتن چند شغل همزمان بسیار آسان‌تر از دو یا سه دهه قبل شده. کارکنان حالا گزینه‌های بیشتری دارند. در هر ثانیه، ۱۵ شغل جدید از اقصی نقاط جهان به وب‌سایت ایندید اضافه می‌شود.

کارکنان حالا فهمیده‌اند که حتی سال‌ها خدمت به یک شرکت هم نمی‌تواند امنیت شغلی‌شان را تضمین کند. برای بسیاری از آنها، از این شغل به آن شغل پریدن و «باز گذاشتن گزینه‌ها» (به معنای استقبال از همه فرصت‌ها) بهتر از ماندن در یک سازمان برای بلندمدت است. موضوع، محافظت از خود است. امنیت شغلی معنای خود را از دست داده و دیگر به معنای سال‌ها ماندن در یک سازمان نیست. این روزها، از این شغل به آن شغل پریدن، امنیت شغلی ایجاد می‌کند. اوضاع حتی از این هم بدتر است.

طبق تحقیقات نشریه روان‌شناسی اجتماعی در سال ۲۰۲۳، کارکنان وفادار به طور انتخابی و به شکل عجیبی مورد بهره‌کشی قرار می‌گیرند. در این مطالعه آمده: «علت بهره‌کشی از کارکنان وفادار، باور و انتظار سازمان‌هاست که معتقدند کارکنان وفادار به واسطه همین وفاداری، حاضرند هرگونه فداکاری برای سازمان بکنند و این تبدیل به یک وظیفه شده.»

دلایل اصلی از این شغل به آن شغل پریدن

گزارش «بینش نیروی کار» در سال جاری، انگیزه‌های اصلی افراد برای جست‌وجوی شغلی را مطرح کرده:

دلیل اول: درآمد بالاتر. ۵۸ درصد کارکنان می‌گویند علت از این شغل به آن شغل پریدنشان، رسیدن به درآمد بالاتر است. وقتی داده‌های موسسه ADP را نگاه می‌کنیم این موضوع بیش از پیش با عقل جور درمی‌آید. افزایش سالانه دستمزد برای افرادی که در شغل خود مانده‌اند ۷.۲ درصد است، در حالی که برای کسانی که شغل خود را عوض کرده‌اند، دوبرابر است؛ یعنی ۱۴.۳ درصد. گرچه ۷۵ درصد کارکنان گفته‌اند که درآمدشان هم‌سطح یا بالاتر از سطح معمول است، اما ۲۹ درصد زنان حس می‌کنند درآمدشان کم است در حالی که ۱۴ درصد مردان چنین حسی دارند (تعداد زنانی که این حس را دارند دوبرابر مردان است). این یعنی هنوز کلی راه مانده تا به برابری دستمزد برسیم.

دلیل دوم: مزایای بهتر. در بازار کار رقابتی امروز، ارائه یکیچ مزایای اولیه به تنهایی کافی نیست. علاوه بر مزایای ضروری مثل بیمه درمانی و دندان‌پزشکی، کارکنان به دنبال مزایایی مانند بیمه سلامت روان، بازنشستگی، کمک‌هزینه دانشگاه و فرصت‌های سرمایه‌گذاری نیز هستند.

در مورد مزایا، هر نسل ترجیحات خاص خودش را دارد. تحقیقات وب‌سایت فوربس نشان می‌دهد که ۳۰ درصد افراد بین ۱۸ تا ۴۱ سال، بیش از سایر نسل‌ها خواهان بیمه حیوانات خانگی هستند. ۴۰ درصد از افراد بین ۴۲ تا ۵۷ سال، بیشتر خواهان مرخصی با حقوق اجباری هستند. و بیش از ۸۰ درصد کارکنان بالای ۴۲ سال، به دنبال مشاغلی هستند که بیمه درمانی را پوشش می‌دهند.

دلیل سوم: ساعات شناور. و در پایان، کارکنان به دنبال انعطاف‌پذیری هستند. ۵۸ درصد کارکنان می‌گویند به طور تمام‌وقت در محل، کار می‌کنند. اما از میان کسانی که به دنبال شغل جدید در سال ۲۰۲۴ بوده‌اند، تنها ۲۳ درصد گفته‌اند که به دنبال کار حضوری هستند. در حقیقت، از میان افرادی که به تازگی شغل خود را از دست داده‌اند یا شاغلانی که در جست‌وجوی کارند، ۴۰ درصد به دنبال کار ترکیبی (ترکیب حضوری و دورکاری) هستند تا بتوانند یا بخشی از روز را در محل به صورت حضوری کار کنند یا بعضی روزها در محل باشند و بعضی روزها دورکار. این رقم در میان نسل هزاره بیشتر از سایر نسل‌هاست (۴۲ درصد).

بسیاری از کارکنان هنوز به شرکت خود وفادار هستند و این چیز خوبی است. البته اگر با شما برخورد مناسب داشته باشند. اما واقعیت عرصه کار امروز این است: تغییر مستمر شغل، راه اثبات‌شده‌ای برای افزایش حقوق، گسترش شبکه ارتباطی، کشف علایق جدید و رشد فردی و حرفه‌ای شماست.

نارضایتی از کارفرما کاملا طبیعی است. همین طور کنجکاوی نسبت به فرصت‌هایی که آن بیرون منتظر شما هستند.

پیش از جست‌وجو برای کار جدید، بهتر است این سوالات را از خود بپرسید:

۱- آیا می‌دانم چرا به دنبال کار جدید هستم؟ به این فکر کنید که چرا از شغل فعلی خود ناراضی هستید. شاید دلیلش، نبود فرصت‌های رشد باشد یا شاید رویای یک شغل هیجان‌انگیزتر را در سر دارید.

درک عمیق‌تر عوامل نارضایتی، کمک می‌کند شغلی پیدا کنید که با سبک زندگی و انتظاراتتان متناسب است.

۲- آیا برای پروسه یافتن یک شغل جدید آماده هستم؟ بازگشت به بازار کار می‌تواند ترسناک باشد.

به‌علاوه، به‌روز کردن رزومه و نوشتن نامه پوششی و حضور در مصاحبه‌ها زمان‌بر است. باید آماده باشید که برای این فرآیند، زمان و انرژی بگذارید.

۳- از ماندن در شغل فعلی چه چیزهایی به دست می‌آورم؟ تغییر شغل یعنی از دست دادن مزایا و فرصت‌های پیشرفت احتمالی و به مخاطره انداختن ارتباطات کاری که برای ایجادشان کلی تلاش کرده‌اید. با دقت معایب و مزایا را بسنجید و یادتان باشد که ممکن است تا دو سال طول بکشد در شغل جدید جا بیفتید.

نویسنده: Taylor Haynes
مترجم: عریم مرادخانی
منبع: Indeed

شهردار کرج در مراسم افتتاحیه پارک شهدای اصناف؛

تحولات مثبت در انتظار کرج‌نشینان است



شهردار کرج در مراسم افتتاح پارک شهدای اصناف با ابراز خرسندی از پیشرفت پروژه‌های عمرانی شهر کرج، خبر از افتتاح چندین پروژه دیگر در آینده نزدیک داد و گفت: شهروندان به زودی شاهد تحولات مثبتی در سطح شهر خواهند بود.

به گزارش پیام آشنا، مهرداد کیانی، در مراسم افتتاحیه سه پارک جدید شهدای اصناف، بولوار دودانگه و نامجو، با خبرمقدم به فرماندار کرج، اعضای شورای شهر، اصحاب رسانه و شهروندان، از پیشرفت قابل توجه پروژه‌های عمرانی در شهر کرج اظهار رضایت کرد.

وی با بیان اینکه این هشتمین پارک افتتاح شده در دوره مدیریت شهری ششم است، نوید افتتاح چندین پروژه دیگر در آینده نزدیک را داد.

کیانی با اشاره به اینکه شهر کرج به یک کارگاه عمرانی بزرگ تبدیل شده است، از وجود چندین پروژه فعال در سطح شهر خبر داد و تأکید کرد که اجرای این پروژه‌ها تحولات مثبتی را برای شهر به همراه خواهد داشت.

شهردار کرج در ادامه سخنان خود از اقدام مهم دیگری خبر داد و گفت: برای اولین بار ۴ هزار فقره وام ۴ درصدی از طریق بانک عامل در اختیار همکاران قرار گرفته است.

وی همچنین بر تلاش مدیریت شهری برای بهبود وضعیت معیشتی کارگران و کارمندان در راستای عدالت توزیعی تأکید کرد.

کیانی با اشاره به دغدغه‌های شهروندان در خصوص تقاطع شیخ‌آباد، گفت: این پروژه بیش از دو دهه است مردم را درگیر کرده است و بزودی لایحه آن به شورای شهر ارائه خواهد شد.

شهردار کرج به برخی از دستاوردهای مهم مدیریت شهری ششم اشاره کرد و گفت: انتزاع شهر فردیس از کرج، تکمیل اتوبوس‌های تندرو و بزرگراه شمالی از جمله این دستاوردها هستند.

وی همچنین در پایان خبر خوشی برای شهروندان کرجی داشت و گفت: مترو کرج تا میدان شهید سلطانی به طور کامل تکمیل شده است و با آوردن رام جدید قطار می‌توانیم از آن بهره‌برداری کنیم.

پویش نجات قطره‌ها برای اولیا و مربیانِ مدرسه توفیق

پویش نجات قطره‌ها روز چهارشنبه ۳۱ شهریور ۱۴۰۳ در مدرسه توفیق برگزار شد.
این پویش که به همت شرکت رنگ نیپون، پایگاه خبری هزار و یک شهر و شرکت آب منطقه‌ای استان البرز برگزار می‌شود، به درخواست عوامل مدرسه توفیق برای چندمین بار با هدف فرهنگسازی صرفه‌جویی در مصرف آب، این بار برای معلمان و فرزندانشان برگزار شد و آن‌ها پس از شرکت در کارگاه آموزشی به نقاشی دیواری پرداختند.

عکس‌ها: مجتبی ایمانی



هیاهوی آبتنی بچه‌ها در حوض خانه؛ یادش بخیر!



تابستان به چله رسیده و آفتاب داغ تمام زورش را می‌زند تا با نهایت گرما خودنمایی کند. خبرهای شهر حول محور شدت گرما و عوارض ناشی از میچرخد. از تعطیلی ادارات تا ترغیب به ماندن در خانه و صرفه‌جویی در مصرف برق و راهکارهایی هم برای رفع گرما زدگی ارائه می‌شود. اما جالب اینکه بدانیم در تهران قدیم که کولرهای گازی و آبی و لوله‌کشی آب و امکانات امروزی نبود چطور از شر گرما خود را محافظت می‌کردند. از خاطرات شفاهی یک تهران پژوه می‌خوانیم.

نصرالله حدادی، تهران پژوه، درباره تابستان‌های داغ تهران قدیم چنین روایت می‌کند: «گفته می‌شود گرمای شدیدی این روزها بر سراسر کشور حاکم شده و این میزان حرارت در تهران محسوس‌تر است. متوسط گرما در روز ۲۱ مرداد به ۴۱ درجه بالای صفر هم رسید و حد نصاب (رکورد) مصرف برق شکسته شد و بعضا خاموشی‌هایی را در ساعات گرم روز شاهد بودیم. ضمن تقدیر و تشکر از تمامی عزیزان در نیروگاه‌های کشور و تامین برق مورد نیاز مردم باید گفت: در گذشته‌های نه چندان دور، تا آنجا که نگارنده به یاد دارم، به قولی قدیمی‌های تهران‌نشین زمستان، زمستان‌گیری می‌کرد و ایضا تابستان، تابستان گیری و میزان برودت گاهی تا ۲۰ درجه زیرصفر، و حرارت بالای ۴۰ درجه هم می‌رسید.

تفاوت خوراکی‌ها در تابستان و زمستان

حدادی می‌گوید: «امروز، خانه‌ها فاقد "حیاط" هستند و خبری از درختان گشن و سرسبز، در میان حیاط خانه‌ها نیست تا باعث خنکای هوا شوند. جریان هوا به علت بلندای ساختمانها حداقل ۱۷_۱۶ متر به‌سختی صورت می‌گیرد. شهر مطلقا خواب ندارد و در تمامی ساعات شبانه روز، انبوهی از خودروها در حرکت هستند و گرما تولید می‌کنند. در زمینه خورد و خوراک، غذاهای تابستانی با زمستانی فرق چندانی باهم ندارند و این‌گونه نیست که "قصابی"ها به علتِ قلتِ خریدار، حداقل سه ماه تابستان را تعطیل کنند و مصرف گوشت، اگر بیشتر از سبزی‌ها و میوه‌ها نباشد، کمتر هم نیست. خوب به یاد دارم غذای دلچسب در فصول سرد سال، آبگوشت بود و همین غذا در تابستان "بَر سَرِ بار نمی رفت" خواسته و خریداری نداشت به‌همین دلیل با خوردن انواع میوه و صیفی‌جات، از میزان سوخت و ساز دریدن می‌کاستند و درجه حرارت بدن را از این طریق پایین می‌آوردند.»

«حوض آبی» یادگار خانه‌های قدیم تهرانی

این تهران‌پژوه ادامه می‌دهد: «در میان حیاط تمامی خانه‌ها "حوض" خودنمایی می کرد و محلِ مناسبی بود برای ذخیره کردنِ آب، چه آن روزگار، قبل از سال ۱۳۳۴ -که تهران فاقدِ آبِ لوله کشی بود و چه بعداز آن و آن گاه که پدیده‌ای به نام آپارتمان، در دهه پنجاه رخ نمود اول درختان زیبا و سرسبزِ مثمر و غیرمثمر را طعمه خویش ساخت و سپس به سراغ "حوض" رفت و گفت: «تو زیادی هستی!»

حوضِ آب، عبارت بود از گودی مُدَوَّر و یا مربع مستطیلی که در وسط حیاط قرار می‌گرفت و دارای خصوصیات زیر بود: «در داخل حوض یک و یا دو پله دورتادور آن تعبیه و کفِ شیبدار آن به یک گودی کاسه مانند ختم می شد تا تتمه باقی مانده آب در داخل آن کاسه جمع شده و کاملا حوض از آبِ قبلی پاک شود. در فصول گرم سال نشستن بر لبه "کوله حوض" و قراردادن پاها در داخلِ آب، امری کاملا جاری و ساری بود و به این طریق از حرارت بدن کاسته شده و خنکای آب، حسِ لذت بخشی را بعداز یک روز کارسخت، به آن شخص منتقل می کرد.

آبتنی در حوض، در خانه‌های شلوغ و پُر از بچه‌های قدونیم قد از جمله تفریحات رایج بود و هنگام ظهر پا به هرخانه‌ای می گذاشتید، شادی توام با سروصدا و قیل وقال بچه‌ها حین آبتنی به هوا برخاسته و شوخی و آب‌پاشی به روی یکدیگر، حتی در افراد سن و سال‌دار، امری رایج بود.»

صفورا صادقی

دیدگاه



طراحی یک بنا یا محیط را نمی‌توان تنها با فرم و زیبایی‌شناسی انجام داد

آندرس خاکه

معماری یک حرفهٔ منزوی {و مجزا از سایر حرفه‌ها} نیست. ما باید با {متخصصان} سایر رشته‌ها -ساینس، هنر، تکنولوژی و غیره- مشورت کنیم. به این ترتیب گفتمان پیرامون رشته ما تقاطعی‌تر می‌شود.

مهم است که درک کنیم طراحی یک بنا یا محیط را نمی‌توان تنها با فرم و زیبایی‌شناسی صرف انجام داد. اگر قرار است طرحی مناسب باشد، لازم است پیامدهای سیاسی، اجتماعی، اقتصادی و زیست‌محیطی آن در نظر گرفته شود. (در گفت‌وگوی منتشر شده در وب‌سایت The Architect's Newspaper، سال ۲۰۱۸)

محیط زیست

همکاری با شرکت‌های دانش‌بنیان برای کنترل ریزگردها

سرپرست سازمان منابع طبیعی و آبخیزداری کشور گفت: حفاظت و احیای منابع طبیعی از اولویت‌های مهم و اساسی این سازمان است و تمرکز بر فعالیت‌های حفاظتی تنها معطوف به جنگل‌ها نمی‌شود بلکه مراتع، بیابان‌ها و حتی بیشه‌زارها را نیز در برمی‌گیرد.

به گزارش پیام آشنا به نقل از ایسنا حسن وحید صبح امروز در نشست با تنی چند از نمایندگان شرکت‌های دانش‌بنیان گفت: در سالیان اخیر استفاده از فناوری‌های نوین در حوزه منابع طبیعی زمینه مناسبی را برای ارتقای سطح دانش و پژوهش‌ها و مطالعات این حوزه فراهم آورده است.

سرپرست سازمان منابع طبیعی و آبخیزداری کشور افزود: در تفسیر عکس‌های هوایی، دفتر مهندسی و مطالعات اکنون از سیستم‌های نوآورانه و روز دنیا کمک می‌گیرد و راه‌اندازی سیستم‌های پایش مانند پیشگیری از حریق، فرسایش خاک و زمین لغزش همچنین سیل در مرکز دفتر مهندسی و مطالعات در جهت بهره‌گیری از ظرفیت‌های شرکت‌های دانش‌بنیان بوده است.

وحید اضافه کرد: با این وجود در بخش احیای جنگل‌ها و مراتع و برای مقابله با چالش‌های موجود در منابع طبیعی همچون بیابان‌زایی، فرسایش خاک، تبخیر و تعرق منابع آبی و فرونشست دشت‌ها همچنین پایین رفتن سطح سفره‌های زیر زمینی و غیره نیازمند دانش‌های علمی و فناورانه هستیم تا شاهد اثربخشی بیشتر آن در حوزه منابع طبیعی باشیم.

وی در ادامه گفت: در برنامه هفتم توسعه و در بخش منابع طبیعی تکلیف داریم ۲۰ درصد ضریب حفاظت از منابع طبیعی را افزایش دهیم و سالانه ۴ میلیون هکتار و در طول برنامه پنج ساله ۲۰ میلیون هکتار اقدامات بیابان‌زدایی داشته باشیم و در بخش مراتع نیز باید به سمت تولید گونه‌های متنوع و کشت گیاهان دارویی موثر و اقتصادی حرکت کنیم و پیشرفت در این مسیر به‌طور قطع با روش‌های علمی نوین و به کارگیری از فناوری‌های روز دنیا میسر خواهد شد.

سرپرست سازمان منابع طبیعی و آبخیزداری کشور در ادامه خاطرنشان کرد: در حال حاضر ارتباط خوبی بین سازمان منابع طبیعی با دانشگاه‌ها و مراکز پژوهشی و شرکت‌های دانش بنیان وجود دارد و در زمینه کنترل ریزگردها و شن‌های روان قراردادهایی با دانشگاه‌ها و شرکت‌های دانش‌بنیان منعقد کرده‌ایم و از پیشنهادات و ایده‌هایی که منطبق با اصول و قوانین منابع طبیعی باشد، استقبال می‌کنیم.

در این نشست، نمایندگان شرکت‌های دانش بنیان درباره تولید نهال «ترقل» و تاثیر آن در احیای جنگل‌ها و همچنین تولید گیاه «کاپاریس» و این که تا چه میزان این گونه گیاهی می‌تواند در کنترل فرسایش آبی و بادی خاک و جلوگیری از بروز ریزگردها به کشور تاثیر گذار باشد، گزارشی را ارائه کردند.

در ادامه نقی شعبانیان - معاون امور جنگل سازمان منابع طبیعی گفت: هدف سازمان احیای جنگل و حفاظت از جنگل است و ما معتقدیم منابع طبیعی با فعالیت‌های مبتنی بر دانش روز و شرکت‌های دانش‌بنیان می‌تواند مشکلات و چالش‌های موجود در بخش جنگل را رفع کند.

به گزارش مرکز اطلاع رسانی سازمان منابع طبیعی، شعبانیان تاکید کرد: شرکت‌های دانش‌بنیان در پایش آفات و بیماری‌های جنگلی، نظارت و پایش عرصه‌های منابع طبیعی، تصویربرداری از عرصه‌ها و اعلام وضعیت گونه‌های مرتعی و جنگلی و پیشرفت جنگل کاری همچنین استفاده از تکنیک‌های کارآمد و علمی در جهت تولید آب به منابع طبیعی کمک کنند