تحلیل

مزایا و معایب «رتبه‌بندی اجباری»

رتبه‌بندی اجباری که می‌توان به آن رتبه‌بندی «اقلیای» هم گفت، یک سیستم ارزیابی عملکرد است که کارکنان را در دسته‌های با عملکرد بالا، متوسط و پایین طبقه‌بندی می‌کند. مدیران معمولاً تعداد مشخصی از کارکنان را در هر دسته قرار می‌دهند. به‌عنوان مثال، ۲۰ درصد افراد دارای عملکرد بالا، ۷۰ درصد دارای عملکرد رضایت‌بخش و ۱۰ درصد دارای عملکرد پایین طبقه‌بندی می‌شوند. یک سیستم رتبه‌بندی اجباری، عملکرد کارکنان را در مقایسه با سایر کارکنان یک بخش یا سازمان و نه بر اساس استانداردهای عملکرد فردی مورد ارزیابی قرار می‌دهد.

سازمان‌هایی که در ارزیابی عملکرد خود از رتبه‌بندی اجباری استفاده می‌کنند، ممکن است از آن برای ارائه پاداش‌ها، افزایش حقوق یا ترفیع استفاده کنند. افرادی که عملکرد پایینی دارند، ممکن است با اقدامات انضباطی یا پایان مدت همکاری مواجه شوند. رتبه‌بندی اجباری یک روش بحث‌برانگیز است، چون می‌تواند به جای ایجاد یک محیط کار مشارکتی، فضا را رقابتی کند. منتقدان معتقدند که این روش می‌تواند کارکنان را بی‌انگیزه کند، رقابت ناسالم را تشویق کند و به طور بالقوه منجر به ارزیابی‌های ناعادلانه شود، زیرا این سیستم مستلزم آن است که تعدادی از کارکنان بدون توجه به دستاوردهای واقعی‌شان، جزو آنهایی که عملکرد پایین دارند طبقه‌بندی شوند. رتبه‌بندی اجباری دقیقاً چگونه کار می‌کند؟ در ادامه مروری بر مراحل کلیدی آن خواهیم داشت:

۱-تعیین معیارها و شاخص‌های عملکرد شغلی: این امر مستلزم ایجاد معیارها و شاخص‌های عملکرد خاص برای وظایف مختلف شغلی و مرتبط با اهداف سازمان است که ممکن است شامل مهارت‌ها، دستاوردها و رفتارهای مورد نظر برای سطوح مختلف عملکرد (به عنوان مثال، بالا، رضایت‌بخش، پایین) باشد.

۲-دوره ارزیابی: برای ارزیابی عملکرد کارکنان، یک بازه زمانی خاص (به عنوان مثال، فصلی، سالانه) تعیین کنید. در طول این مدت، مدیران باید عملکرد کارکنان را از طریق بررسی‌های معلوم عملکرد، بازخوردها و سایر مشاهدات مشارکت کارکنان مورد بازنگری قرار دهند.

۳-رتبه‌بندی کارکنان: ماهیت یک سیستم رتبه‌بندی اجباری، طبقه‌بندی کارکنان بر اساس دسته‌بندی‌های عملکرد از پیش تعیین شده است. این فرآیند شامل مقایسه عملکرد کارکنان با یکدیگر می‌شود و کاری به استانداردهای عملکرد فردی ندارد. به عنوان نمونه، یک سیستم می‌تواند ۲۰ درصد کارکنان را دارای عملکرد برتر، ۷۰ درصد را دارای عملکرد متوسط و ۱۰ درصد را دارای عملکرد پایین دسته‌بندی کند.

۴-نتایج و بازخورد: هنگامی که رتبه‌بندی مشخص شد، کارکنان از نحوه انجام آن مطلع می‌شوند. آنهایی که عملکرد بالایی دارند، ممکن است پاداش، افزایش حقوق یا ترفیع دریافت کنند. مدیران ممکن است برای افرادی که عملکرد متوسط دارند، حوزه‌هایی را برای پیشرفت و بهبود کارشان مشخص کنند. و افرادی که عملکرد پایینی دارند، ممکن است با اقدامات انضباطی یا خاتمه همکاری مواجه شوند.

ریسک‌ها و مزایای رتبه‌بندی اجباری مزایا

فرهنگ داشتن عملکرد کاری قوی را رواج می‌دهد، رتبه‌بندی اجباری در واقع از طریق تمایز قائل شدن بین افرادی که عملکرد بالا و پایین دارند، فرهنگ تعالی را تشویق می‌کند. بنابراین کارکنان ممکن است انگیزه بیشتری برای بهبود عملکرد خود داشته باشند، زیرا می‌دانند که تلاش‌ها و نتایج آنها به دقت نظارت و مقایسه می‌شود.

مدیریت استعداد را تسهیل می‌کند این سیستم، شناسایی کارکنانی که پتانسیل رشد و توسعه را دارند و همچنین افرادی که ممکن است به آموزش یا حمایت بیشتری نیاز داشته باشند را برای مدیران آسان‌تر می‌کند.

هسویی استراتژیک برمی‌انگیزد از طریق پیوند مستقیم ارزیابی عملکرد با اهداف استراتژیک سازمان، تضمین می‌کند که تلاش‌های کارکنان با اهداف شرکت همسو است.

تصمیم‌گیری در تعدیل نیرو را آسان می‌کند رتبه‌بندی اجباری، در طول فرآیند کوچک‌سازی یا تجدید ساختار، برای تصمیم‌گیری دشوار در مورد اینکه کدام کارکنان را باید حفظ کنند و کدام را اخراج کنند، یک رویکرد سیستماتیک ارائه می‌دهد. این منطق مبتنی بر عملکرد است و به طور بالقوه تعصبات را کاهش می‌دهد.

ریسک‌ها

محیط کار ناسالم: سیستم رتبه‌بندی اجباری ممکن است یک محیط کاری سمی ایجاد کند که در آن کارکنان برای رسیدن به عملکرد بالا، رقابت ناسالمی کنند.

روحیه پایین: کارکنانی که نمی‌توانند به رتبه‌های بالای عملکرد دست پیدا کنند، ممکن است شغل خود را ترک یا احساس بی‌انگیزگی کنند. با گذشت زمان، این موضوع می‌تواند مشارکت کم کارکنان و ترک شغل بالا را در پی داشته باشد.

نادیده گرفتن مشارکت‌های فردی: تمرکز روی مقایسه کارکنان با یکدیگر، ممکن است منجر به عدم‌پذیرش اهداف و مشارکت‌های فردی برای کسانی شود که معیارهای عملکرد بالاتر را ندارند.

کاهش نوآوری: داشتن معیارهای عملکرد از پیش تعریف شده می‌تواند خلاقیت و نوآوری را در تیم‌ها محدود کند. کارکنان ممکن است نخواهند از برخی شاخص‌های عملکرد فاصله بگیرند، چرا که از این واهمه دارند به خاطر تفکر خارج از چارچوب جریمه شوند.

نمونه کاربرد رتبه‌بندی اجباری

در ادامه ببینیم چگونه می‌توان از رتبه‌بندی اجباری در یک بخش بازاریابی با ۱۰ نیروی کار استفاده کرد:

دوره ارزیابی:

در طول یک دوره ارزیابی سه‌ماهه، مدیران بازاریابی با استفاده از شاخص‌های عملکرد از پیش تعریف شده عملکرد کارکنان را پیگیری می‌کنند. آنها معیارها و داده‌های کلیدی و همچنین هر حوزه‌ای را که جای پیشرفت دارد، مستندسازی می‌کنند.

رتبه‌بندی کارکنان:

مدیر بازاریابی با استفاده از مقیاس رتبه‌بندی اجباری ۲۰-۷۰-۱۰ هر یک از اعضای تیم را بر اساس عملکردشان در مقایسه با همتایان، در یک دسته‌بندی عملکرد خاص قرار می‌دهد:

عملکرد بالا (۲۰ درصد): این دسته از اعضای تیم به دلیل دستاوردهای استثنایی، فراتر رفتن از اهداف تعیین شده و مشارکت نوآورانه در پروژه‌ها به عنوان افرادی که عملکرد بالا دارند شناخته می‌شوند.

عملکرد متوسط (۷۰ درصد): این کارکنان، عمده اهداف خود را برآورده کرده‌اند و با شایستگی عمل کرده‌اند اما نمایز قابل توجهی با همتایان خود نداشتند.

عملکرد پایین (۱۰ درصد): در طول سه ماه گذشته، این دسته از اعضای تیم به عنوان افرادی که عملکرد پایین داشتند دسته‌بندی شده‌اند، زیرا به طور معلوم در رسیدن به اهداف خود شکست خوردند و به رغم بازخورد و حمایت پیشرفت کمی نشان دادند.

نتایج و بازخورد:

بر اساس این رتبه‌بندی‌ها، هر فردی عملکرد و بازخورد خود را دریافت خواهد کرد. کارکنانی که عملکرد بالایی دارند، در صورت تداوم این وضعیت، واجد شرایط دریافت پاداش در پایان سال هستند. ممکن است افرادی عملکرد متوسط و پایین دارند، با برنامه‌های توسعه و آموزش حمایت شوند. در برخی موارد، افرادی که عملکرد ضعیفی دارند، ممکن است مجازات انضباطی دریافت کنند یا با اخراج مواجه شوند.

مشکل رتبه‌بندی اجباری چیست؟

رتبه‌بندی اجباری قطعاً جنبه‌های منفی خود را دارد از آنجا که به کارکنان رتبه‌های ثابتی اختصاص داده می‌شود (به عنوان مثال، بالا، متوسط یا پایین)، می‌تواند حتی افرادی را که موفق به کسب رتبه‌های بالا نمی‌شوند، بی‌انگیزه کند. همچنین روش رتبه‌بندی اجباری ممکن است یک محیط کاری پر استرس و رقابتی ناسالم ایجاد کند. تمرکز بر رتبه‌بندی کارکنان در مقایسه با همتایانشان، اغلب مشارکت‌های فردی کارکنان را نادیده می‌گیرد.

منبع: Aihr.com

مجتبی حاجی قاسمی؛

سازمان سیما، منظر و فضای سبز شهری به دو سازمان "بوستان‌ها و فضای سبز" و "زیباسازی" تفکیک شد

رئیس کمیسیون تلفیق شورای اسلامی شهر کرج گفت: با تفکیک سازمان سیما، منظر و فضای سبز شهری به ۲ سازمان با موضوعات زیباسازی و فضای سبز شهری با اکثریت آراء حاضرین شورای شهر در جلسه موافقت شد.

به گزارش پیام آشنا، مجتبی حاجی قاسمی در یکصد و شصت و هشتمین جلسه کمیسیون تلفیق شورای اسلامی شهر کرج که با حضور اعضای کمیسیون بر گزار شد به بررسی طرح اعضای شورا با موضوع اصلاح اساسنامه و تفکیک سازمان سیما و منظر و فضای سبز شهری اشاره کرد و گفت: سیما و منظر شهری در اولویت برنامه های شورای دوره ششم بوده و اقدامات مدیریت شهری در اصلاح ورودی های شهر، نورپردازی پل‌ها و معابر عمومی، زیباسازی محیط های مکث و ساماندهی سازه های تبلیغات شهری تاکنون موجبات رضایتمندی مردم و تحقق برنامه های این شورا در اندازه های کلان شهر کرج را میسر ننموده است.

دبیر شورای اسلامی شهر کرج اذعان کرد: همچنین تداخل در تکالیف خدماتی مدیریت شهری در حوزه حفظ، توسعه و گسترش فضای سبز نیز مخاطراتی را ایجاد کرده است لذا اعضای شورای اسلامی شهر کرج طرح تفکیک سازمان سیما و منظر شهری به ۲ سازمان را برابر مقررات ارائه کردند.

حاجی قاسمی گفت: جهت تسریع در انجام مراحل اداری، مقرر گردید شهرداری کرج ظرف مدت ۱۵ روز لایحه اساسنامه این دو سازمان را جهت طی مراحل قانونی به شورای شهر ارسال کند.

وی یادآور شد: تدوین اساسنامه سازمان زیباسازی شهرداری کرج بر اساس ماده ۸۴ قانون شهرداری ها و تدوین اساسنامه سازمان بوستان ها و فضای سبز شهرداری کرج بر اساس ماده ۵۴ قانون شهرداری ها با اکثریت آراء حاضرین به تصویب رسید.

با همکاری مجموعه مدیریت شهری کرج و فردیس؛

پروژه تقاطع غیر هم‌سطح شیخ آباد با ریل راه‌آهن اجرا می‌شود

درجلسه‌ای با حضور اعضای شورای شهر، شهردار خبر گفت: احداث تقاطع غیر همسطح شیخ‌آباد یکی از پروژه‌هایی است که موجب رفع معضل ترافیکی در این منطقه کم برخوردار می‌شود.

به گزارش پیام آشنا، مهرداد کیانی با اعلام این خبر گفت: احداث تقاطع غیر همسطح شیخ‌آباد یکی از پروژه‌هایی است که موجب رفع معضل ترافیکی در این منطقه کم برخوردار می‌شود.

شهردار کرج با اشاره به اینکه تردد در این منطقه برای شهروندان مشکلاتی خصوصا در زمینه ترافیک و سلامت شهروندان ایجاد کرده، گفت: برای رفع این معضلات، از سال ۹۱ توافقاتی صورت گرفت.

وی افزود: حدود ۳۰ تا ۴۰ درصد از این پروژه در قسمت ضلع جنوب ریل راه‌آهن در محدوده شهر فردیس قرار دارد بر همین اساس به اتفاق شهردار و اعضای شورای شهر فردیس جلسه‌ای جهت هماهنگی‌های لازم برگزار شد.

وی ادامه داد: در این جلسه در رابطه با طرح نهایی، انتخاب پیمانکار همچنین نحوه تامین اعتبار از سمت دو شهر به تناسب حجم کاری تصمیماتی گرفته شد.

شهردار کرج تاکید کرد: با توجه به موضوعات مطروحه مقرر شد تا ۲۰ روز آینده نتیجه نهایی شده و توافقات اجرایی صورت پذیرد و در نهایت لوایح مورد نظر برای اخذ مجوز به شوراهای شهر کرج و فردیس ارائه و پس از تصویب در دستور کار قرار گیرد.

مهرداد کیانی در انتها با اشاره به اینکه در شهر کرج بودجه لازم جهت تحقق این مهم تامین اعتبار شده است، به ناهنجاری‌های سیما و منظر و معضلات ترافیکی همچنین امنیت شهروندان جهت تردد از ریل راه‌آهن اشاره کرد و افزود: امید است بتوانیم با سرعت بیشتری معضلات موجود را حل کنیم.

منوچهر غفاری:

مصاحبه‌های تخصصی در مسیر ساماندهی منابع انسانی شهرداری کرج کلید خورد

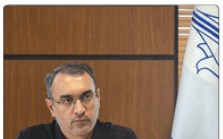
معاون برنامه‌ریزی و توسعه سرمایه انسانی شهرداری کرج با اشاره به راهبرد تدوین شده برای سازمان قطار شهری کرج، افزود: بر این اساس موضوع تکمیل و ساماندهی منابع انسانی سازمان حمل و نقل ریلی به عنوان یک اولویت مهم که نقش بهسزایی در توسعه زیرساخت‌های حمل و نقل شهری دارد، در دستور کار قرار گرفت.

به گزارش پیام آشنا به نقل از کرج امروز، منوچهر غفاری از خطوط مترو به عنوان یکی از مهمترین ارکان شبکه‌های حمل و نقل عمومی در کلانشهرها یاد کرد و افزود: برای راه‌اندازی و بهره‌مندی عموم مردم از این ساختار حمل و نقل، نیازمند تعریف و اجرای پروژه‌های توسعه‌قطار شهری هستیم.

وی افزود: در این راستا تعریف و اجرای پروژه "تکمیل و ساماندهی منابع انسانی قطار شهری کرج" با پیش‌بینی دو کارگروه در دستور کار معاونت برنامه‌ریزی و توسعه سرمایه انسانی قرار گرفت.

غفاری گفت: کارشناسان در کارگروه‌های کارشناسی تهیه و تدوین ساز و کار ساماندهی منابع انسانی و کارگروه خبرگان ارزیاب نیروی انسانی سازمان حمل و نقل ریلی که بعطور مستمر برگزار می‌شود، با انجام مصاحبه‌های تخصصی نسبت به بررسی شرایط احراز وظایف شغلی پرسنل حائز شرایط اقدام می‌کنند.

معاون برنامه‌ریزی و توسعه سرمایه انسانی شهرداری کرج با بیان اینکه نیروی انسانی به عنوان مهم‌ترین عامل رشد یک سازمان شناخته می‌شود، گفت: این افراد با توجه به تخصص، تجربه و شایستگی‌هایی که دارند و با هدف ارتقاء کارایی و بهبود عملکرد سازمان انتخاب می‌شوند.



تخفیف ۱۰ درصدی صدور پروانه برای خانواده‌های دارای سه فرزند زیر ۲۰ سال

معاون شهرسازی و معماری شهرداری کرج گفت: در راستای تاکیدات مقام معظم رهبری، ماده ۵ قانون حمایت از خانواده و جوانی جمعیت در حال اجرا است.

به گزارش پیام آشنا، عباس سعیدی کیا گفت: در راستای ماده ۵ قانون حمایت از خانواده و جوانی جمعیت، برای خانواده‌هایی که دارای سه فرزند زیر ۲۰ سال باشند، در زمان صدور پروانه ساختمانی با شرایط ذکرشده در این قانون، ۱۰ درصد تخفیف ارائه می‌شود.

وی با اشاره به اینکه این تخفیف در راستای تأکیدات مقام معظم رهبری در جهت جوانی جمعیت و حمایت از خانواده است، افزود: علاوه براین، در راستای اجرای این قانون، خانواده‌های دارای سه فرزند زیر ۲۰ سال از ۷۰ درصد تخفیف خدمات مهندسی هم بهره مند می‌شوند.

سعیدی کیا با بیان اینکه تمامی زیرساخت‌ها برای اجرای این قانون در شهرداری کرج فراهم شده، افزود: همکاری دستگاه‌های دولتی و نهادهای عمومی برای اجرای این قانون ضروری است تا واجدین شرایط بتوانند از موقعیت موجود به بهترین نحو بهره‌مند شوند.

معاون استاندار تهران خبر داد

اختصاص زمین برای احداث ۱۰۰۰ مگاوات نیروگاه خورشیدی در تهران

معاون هماهنگی امور اقتصادی استانداری تهران از اختصاص زمین برای احداث ۱۰۰۰ مگاوات نیروگاه خورشیدی در تهران خبر داد.

به گزارش پیام آشنا به نقل از ایسنا، محمد علیمهری در تشریح روند احداث نیروگاه‌های خورشیدی در استان تهران و برنامه‌ریزی برای بهره‌گیری از انرژی تجدیدپذیر گفت: برنامه‌ریزی برای تولید ۱۵۰۰ مگاوات برق خورشیدی در استان تهران انجام شده است.

وی افزود: بر همین اساس کلنگ زنی احداث ۵۰۰ مگاوات نیروگاه خورشیدی در سطح استان تهران طی دو هفته آینده در شهرستان‌های شهرری، ورامین و ملارد انجام خواهد شد.

علیمهری ادامه داد: اقدامات اولیه و تخصیص زمین مناسب برای احداث ۱۰۰۰ مگاوات نیروگاه خورشیدی در استان تهران انجام شده است و طی یک ماه آینده منجر به عقد قرارداد با سرمایه گذاران این طرح خواهد شد.

معاون هماهنگی امور اقتصادی استانداری تهران تاکید کرد: از ابتدای سال جاری کلیه ادارات موظف هستند ۲۰ درصد برق مصرفی خود را از طریق نیروگاه‌های تجدیدپذیر تأمین کنند و در غیر این‌صورت برق مصرفی برای آنها بر اساس قیمت برق در بورس کالا محاسبه خواهد شد.

طرح زوج و فرد در تهران حذف می شود

معاون حمل و نقل شهرداری تهران از حذف طرح زوج و فرد در طرح ترافیک جدید خبر داد و گفت: در محدوده بازار نیز محدودیت‌های جدیدی برای موتورسیکلت‌ها خواهیم داشت.

به گزارش پیام آشنا به نقل از همشهری آنلاین، محسن هرمزی در مورد سرانجام مطالعات تغییر در اجرای طرح ترافیک در شهر تهران با تأکید بر اینکه ما در معاونت حمل و نقل و ترافیک شهرداری تهران میراث دار کم و کاستی‌هایی هستیم، گفت: حوزه طرح ترافیک در سال‌های اخیر با توجه به مقتضیات زمانی به‌روزرسانی نشده است. او با بیان اینکه در به‌روزرسانی طرح ترافیک قواعد را در سال جدید در دستور کار قرار دادیم؛ بگونه‌ای که موضوع به‌روز رسانی طرح ترافیک در نیمه اول سال ۱۴۰۳ نهایی می شود، افزود: بعد از نهایی شدن تغییرات، طرح اصلاحی باید در نهادهای بالادستی مورد بررسی و تصویب قرار گیرد و بعد از آن نسبت به ابلاغ و اجرایی کردن طرح جدید اقدام می‌کنیم. هرمزی با تأکید بر اینکه جزئیات تغییرات بعد از نهایی شدن به اطلاع شهروندان می‌رسد، گفت: اما باید بگویم که بر اساس مطالعات جدید یک طرح ترافیک خواهیم داشت و چیزی به نام طرح «زوج و فرد» نخواهیم داشت و همچنین قواعدی مبتنی بر حوزه برقی سازی را وضع می‌کنیم؛ یعنی خودروها و موتورسیکلت‌های برقی قابلیت تردد بدون محدودیت خواهند داشت. در محدوده بازار و منطقه ۱۲ نیز محدودیت‌هایی برای تردد موتورسیکلت‌های بنزینی ایجاد خواهد شد.

معاون حمل و نقل شهرداری تهران تصریح کرد: طرح جدید ترافیکی را به نحوی مدیریت خواهیم کرد که از شب مردگی خیابان‌ها کم کنیم؛ زیرا طرح ترافیک سال‌ها باعث شده که به شب مردگی خیابان‌ها کمک کند.

اهدای خون، اهدای زندگی

دیدگاه

شما در مقام معمار باید تردیدهایی داشته باشید، اگر هیچ تردیدی ندارید احمق هستید

پل آندرو

وقتی درباره ایده‌های شاعرانه با مردم حرف بزنی آنهامی‌ترسند. دارم درباره کارفرماها و تصمیم‌گیران صحبت می‌کنم. آنها تردید را تیز دوست ندارند. اما شما {در مقام معمار} باید تردیدهایی داشته باشید. اگر هیچ تردیدی ندارید احمق هستید.

آن زمان که اینجا پایانه شماره یک و دیگر پروژه‌ها را به پایان رساندم می‌خواستم تجربه‌ام را ادامه دهم، از همین رو به یاد می‌آورم که داشتم با یک کارفرما در خاورمیانه صحبت می‌کردم و تردیدهایم را با گفتن این جمله بیان می‌کردم که: «می‌توانیم این کار را از این طریق یا آن طریق انجام دهیم، اما کاملاً مطمئن نیستم...» و چیز بعدی که می‌دانم این است که قراردادمان فسخ شد.

شما ممکن است تردیدهایی داشته باشید، اما شاید خردمندانه‌تر این باشد که آنها را برای خودتان نگه دارید. [می‌خندد] تردیدها را باید همچون راز خود نگه دارید. فقط زمانی باید {از تردیدهایتان} بگویید که به راه حلی رسیده باشید. به یک معنا، وقتی شما طرح خودتان را شرح می‌دهید همیشه دروغ می‌گویید.

(در گفت‌وگو با Vladimir Belogolovsky، منتشر شده در وبسایت archdaily، سال ۲۰۱۷)

منبع: گفتار

محیط زیست

گرم‌ترین مکان دنیا کجاست؟

در حال حاضر، بخش‌هایی از هند و پاکستان تحت دمای بی‌سابقه قرار دارند. این شرایط طیف وسیعی از آسیب‌های بلندمدت از سلامت انسان گرفته تا محصولات کشاورزی را تهدید کرده است.

به گزارش پیام آشنا به نقل از تیوز، دکتر چاتدنی سینگ از هیات بین دولتی تغییرات آب‌وهوایی هند، محقق اصلی این تحقیق و محقق ارشد موسسه هندی برای سکونتگاه‌های انسانی گفت: «این موج گرما قطعا بی‌سابقه است. ما شاهد تغییر در شدت، زمان رسیدن و مدت زمان آن بوده‌ایم. این همان چیزی است که کارشناسان آب‌وهوا پیش‌بینی کردند و تاثیرات زیادی بر سلامتی خواهد داشت».

دمای هوا در توابشاه پاکستان به بالای ۱۲۱ درجه فارنهایت می‌رسد. در یعقوب‌آباد بسیار بالاتر از ۱۱۵ درجه است. پاد ایدانم، خانپور و سیبی در پاکستان همچنین بیکانر، گانگاناگار و بارمر هند تیز بالاترین دما را ثبت کردند که هر کدام در نزدیکی گوشه شمال غربی هند در نزدیکی مرز پاکستان قرار دارند.

یعقوب‌آباد یکی از گرم‌ترین مکان‌های روی زمین نامیده می‌شود. میانگین دما در تابستان ۹۹ درجه فارنهایت است. انسان نمی‌تواند برای مدت طولانی در این گرما زنده بماند. در یعقوب‌آباد دمای رکورد، ۱۲۷ درجه ثبت شده است.

یعقوب‌آباد شهری با وسعت متوسط و بر اساس استانداردهای پاکستان است. این شهر با ۱۹۰ هزار نفر جمعیت در رتبه ۴۳ جمعیت این کشور قرار دارد.

پاکستان با جمعیت ۲۲۰ میلیون نفری پنجمین کشور بزرگ است و این رقم پس از جمعیت ۱.۳۸ میلیارد هند است.

دمای بالاتر از ۱۲۰ درجه به راحتی می‌تواند گرمازدگی ایجاد کند و علائم آن تعریق شدید، رنگ‌پریدگی، گرفتگی عضلات، خستگی، ضعف، تپش سریع یا ضعیف، سرگیجه، سردرد، غش، حالت تهوع و استفراغ است.