کسب و کار

۱۰ «باید حیاتی» برای مدیران



موسسه «بک‌کیندلر» با هدف راهنمایی مدیران در عبور عشق‌های بی‌دریغ اقتصادی، یک نظرسنجی بین‌المللی از ۴۵۰۰ مدیرسازمانی انجام داده تا فهرستی از «مهم‌ترین فاکتورهای احتیاطی» به مدیران ارائه کند. نتیجه به معرفی ۱۰ «باید حیاتی» که مدیریت منجر شده است، این تحقیق می‌گوید: ۵۰درصد کارکنان ۵۱درصد ارزش سازمان را می‌آفرینند و حفظ این ستاره‌ها باید خط‌قرمز مدیر باشد. امروزه سازمان‌ها با ده تغییر اساسی مواجهند. رهبران سازمانی سراسر دنیا علاوه بر توجه به توسعات اقتصادی، ناپایداری‌های وابسته به جغرافیای سیاسی و تکنرال به‌جامانده از پاندمی کووید-۱۹ به مجموعه‌ای از تغییرات سازمانی می‌پردازند که برای ساختار، فرآیند و افراد سازمان تبعات قابل توجهی دارد. موسسه مک‌کیندلر برای اینکه به مدیران عامل و تیم‌های رهبری‌شان کمک کند به این موارد توجه کنند، گزارش «وضعیت سازمان» را در سال ۲۰۲۳ منتشر کرده است. این گزارش روایت جامع‌تر تحقیقاتی می‌گوید که چه میزان تغییر، انرژی شارژ و تأکید دارد که سازمان‌ها با آنها دست‌وپنجه نرم می‌کنند و نظرات و پیشنهادهایی را، از خصوص نحوه مواجهه، با این تغییرات ارائه می‌دهد. در بخشی از این پژوهش، با بیش از ۲۵۰ رهبر سازمانی در سراسر دنیا مصاحبه شده است. فقط نصبی از این رهبران می‌گویند که برای پیش‌بینی شوک‌های بیرونی و واکنش نشان دادن به آنها آمادگی بهتر هستند و نو سوم آنها معتقدند سازمان‌هایشان بیش از گذشته دچار دوده‌ها آشفتگی آمدند.

۱- صرف‌بیشتر، انعطاف‌پذیری بیشتر

شوک‌های کسب و کاری که نیازمند واکنش سریع هستند در سازمان‌ها تبدیل به اتفاقی معمولی شده‌اند. شرکت‌ها باید روی این تمرکز کنند که هر لحظه آماده باشند. بیشتر هست نسبت به کار شوند. در عصر بی‌ثبات کنونی، ترکیب انعطاف‌پذیری و سرعت در افراد و سازمان می‌تواند فاکتور تعیین‌کننده پیروزی و شکست باشد. با این حال، پژوهش مک‌کیندلر نشان می‌دهد، با اینکه بعضی از سازمان‌ها در این آمادگی تأکید می‌کنند، بسیاری هنوز فقط روی یک جنبه از این آمادگی همه‌جانبه تمرکز می‌کنند (مثلاً صرفاً به پیش‌بینی و برنامه‌ریزی یک چالش سخت می‌پردازند) آنها از این رویکرد همه‌جانبه چشم‌پوشی می‌کنند که با بررسی و دگرگونی مرتب ساختارها و افرادها و قرارداد بدون کوچک‌ترین آسیب و با چابکی رویه جلو و بحران خلق شوند و با جلب تزاری در این رقابت پیش بیفتند. تجربه تزاری را در دیگر نشان داده است که رهبران را از راه خواهند رسید. کسب و کار جهانی آموز نشان، بسیار بر هم‌پاسخ و پیچیده است. مردم متوجه اهمیت انعطاف‌پذیری سازمانی هستند، بیش از ۹۰درصد از پاسخ‌دهندگان نظرسنجی وضعیت سازمانی معتقدند که این موضوع در آینده مهم‌تر هم می‌شود. با این حال بسیاری می‌گویند انعطاف‌پذیری نمی‌کنند سازمان‌هایشان به‌خوبی آماده دوچهره باشوک‌ها یا تحولات بعد از آنها باشند که ممکن است در چند سال آینده رخ دهند.

شرکت‌هایی که قابلیت سازگاری و انعطاف‌پذیری دارند بهتر از دیگران می‌توانند شوک‌ها را جذب و آنها را به فرصتی برای رشد تبدیل کنند. در شرکت‌های انعطاف‌پذیر رهبران سازمانی و تیم‌ها آمادگی بهتر و بیشتری دارند که سیقفیت پیش رویشان را ارزیابی و از نو جهت‌گیری کنند. آنها بخش‌های کارآمد را تقویت و قسمت‌های ناکارآمد را می‌کنند و تمام این کارها را هم‌سرعت انجام می‌دهند. شرکت‌هایی که می‌توانند به‌سرعت از بحران‌های متوالی عبور کنند و پیش بروند، می‌توانند در قبال توجهی نسبت به دیگران، به دست آورند. در دوره کووید-۱۹ (۲۰۲۰-۲۰۲۱) بازده کل سهامداران نهایتان در شرکت‌های انعطاف‌پذیر، ۲۵درصد بالاتر از آن دسته از رقبایشان بود که انعطاف کمتری داشتند.

۲- جوگانگی حقیقی، توازن جدیدبین دورکاری و کار حضوری

پیش از آغاز پاندمی کووید-۱۹، اغلب سازمان‌ها انتظار داشتند که کارکنان بیش از ۸۰درصد از زمانشان را در دفتر بگذرانند. اکنون تنها ۱۰درصد از شرکت‌ها چنین سیاستی دارند و ۹۰درصد بقیه‌شان قصد انواع مختلف مدل‌های کاری دوگانه را دارند که به کارکنان اجازه می‌دهد بخشی یا همه ساعات کاری‌شان را از مکانی به‌جز اداره‌ها از جمله خانه‌ها کار کنند.

اغلب کارکنان طرفدار این پیشرفت هستند؛ ۴۳ درصد آنها در حول نوسان کنند مدل کاری دوگانه داشته‌اند. ۴ نفرشان بیشتر به خاطر انعطاف‌پذیری و توازن این مدل تمایل دارند، اهمین روند، به افزایش آماده نخند. رهبران سازمانی، مدیران و کارکنان با تأکید این تحول رفتاری گسترده دست‌وپنجه نرم می‌کنند و سازمان‌ها هم این تحول را درک کرده‌اند و به‌راه تویرسی کنند که آنها کنار کنند؟ کی کنار کنند؟ چگونه کار کنند؟ مدل کاری دوگانه پیشرفتی است که ظاهر آمده که بیشتر تنها ۱۴درصد از پاسخ‌دهندگان این نظرسنجی معتقدند که در آینده دورکاری کمتر می‌شود. آمایش از اینجی از پاسخ‌دهندگان برآن باورند که دورکاری شایع‌تر خواهد شد. بنابراین هر سازمانی باید برای منعطف‌تر به موفقیت مشخص کند که بهترین ترکیب دو رکاری و کار حضوری که مناسب، نیازهای وژنه نیروی کارش باشد، چیست. دلیل دیگر شیوع هوگانگی حقیقی «کلت» است. سازمان‌ها نیاز به تأمین ساختاری برای تشخیص فعالیت‌هایی که بهتر است حضوری یا دورکاری انجام شوند را کاملاً درک و از آن تأمین حمایت می‌کنند. سازمان‌های حقیقتاً دوگانه سیاست چرخه کار و استدلری را فراهم می‌کنند که به کارکنان کمک کند درک کنند چه کارهای بهتر است حضوری انجام شود یا در چه زمانی که برای هر فرد مناسب‌تر باشد سازمان‌های حقیقتاً دوگانه، با کنار آو تعریف اینجایی سال‌های کاری خوگنه - صرفا در خانه یا شرکت کنند کار. برا افراطی می‌کنارند و لستقلال کیفیتشان از گزینه‌های مختلف برای نحوه، زمان و مکان کار کارکنان می‌روند و به این ترتیب خود را به‌عنوان محل کاری ایده‌آل متمایز می‌کنند و نظر ماشه باشند که بافتن تعادل مناسبی بین نحو کاری و کار حضوری می‌تواند سودمند باشد. بلکه بافتن مهمی همچون استعداد و کار آبی به راهمان بپردازد.

۳- جایگزاری هوش مصنوعی کارپردی

بیش از اینکه با رقیبی جدید کار به نظرسنجی گفتند در حداقل یکی از واحدهای کسب و کارشان هوش مصنوعی را به کار گرفته‌اند و تقریبا هر سوم اشتغال شرکت دارند به‌ویژه شرکت‌های حوزه فناوری در حوزه هوش مصنوعی در چند سال آینده افزایش یابد. هرچند بخشی از این سرمایه‌گذاری‌ها برای ارتقای سرعت و سلیقی عملکرد است، هوش مصنوعی کاربردی برای ساخت سازمان‌های بهتر هم ابزار قدرتمندی است. در گذشته تصمیمات سازمان قابلیار انسانی قضاوت مدیریت گرفته می‌شد. اما سازمان‌های مبتنی بر هوش مصنوعی در حال پیشرفتی در نحوه مدیریت استعدادها در آینده‌ها و ساختارهای سازمانی هستند. این سازمان‌ها از هوش مصنوعی برای تولید نسبی استعدادی بالا و مدلگر، پیشرفتی نحوه کار و تحلیل تغییرات ساختاری مبتنی بر داده‌سریع‌تر و کارآیی به راهمان بپردازد.

۴- قوانین جدید جذب، حفظ و از دست دادن

رهبران سازمانی سعی دارند، فرایندهای شغلی خلایی را پر کنند و در عین حال کارکنان موجود را همراه و باانگیزه نگه دارند. در سایه پاندمی کووید ۱۹ و تمایل نیروی گسترده پس از آن، سرمایه انسانی از هر زمان دیگری گسترده‌تر شده است. به‌عنوان مثال، به‌رغم تعدیل نیروهای که اخیرا در بعضی بخش‌ها اتفاق شده، در ایالات‌متحده به ازای هر نیروی کار ۱/۸ فرصت شغلی وجود دارد. طبق پژوهش مک‌کیندلر که پیش‌سال‌های ۲۰۲۱ و ۲۰۲۳ انجام شد، ۳۳درصد از کارکنان در نه کشور اروپایی، ۲۰درصد کارکنان آیلات متحده، ۵۴درصد از کارکنان خلیج‌سیاه، ۴۰درصد از کارکنان چین تصمیم به ترک کارشان داشته‌اند اما اغلب کارفرمایان نظرسنجی شده در آن کشورها پیش‌بینی نکرده‌اند که کمتر از ۲۰ درصد از نیروی کارشان قصد ترک دارند. روزهایی که صرفا تمرکز بر حقوق و مزایا، عنوان شغلی و امنیت مالی برای راضی نگه‌داشتن نیروی کار کافی بود، گذشته است. امروزه افراد هم در حال کاهش به کار و هم در رفتارشان در محیط کار تجدیدنظر می‌کنند و بسیاری خیلی بیشتر به کار و زندگی شخصی‌شان را از نو ترسیم می‌کنند. کارکنان که کارمندان از کارشان دارند. به‌دنبال نمونه ساعت کاری انعطاف‌پذیر، نحو کاری، فرصت پیشرفت، وظایفی که معنا و هدفی دارند و حقوق و مزایای عادلانه- بر اساس گروه‌بندی، مرحله زندگی، تجربه کاری و فاکتورهای دیگر می‌توانند به طرز چشمگیری با هم متفاوت باشند. در این فضای نو سوالی که باید رهبران از خود بپرسند این است که «باید چه تغییری ایجاد کنیم تا استعدادترین افراد جذب و حفظ کنیم؟» تحقیقات اخیر مک‌کیندلر به اهمیت حیاتی چابک، وضعیت و حفظ استعدادها تأکید می‌کند شرکتهایی که موفق به توسعه نیروی انسانی و مدیریت متفاوت آنها می‌شوند، برای اجرایی مولوانی مدتی به دست می‌آورند.

و در نهایت، تمام این جنبه‌ها باید یکپارچه و تکمیل شوند. نتیجه نهایی باید تضمین کند در سازمانی که آینده کار آمدن را به‌وضعیت‌ها چابک‌تر و فرصت‌های جدید است، تغییر اثر مناسب مجال بلوغ پیدا کنند.

منبع: mckinsey

مترجم: اختیاری



رئیس کمیسیون عمران و حمل و نقل شورای اسلامی شهر کرج بر ضرورت رعایت هزینه سرویس همه مدارس (غیر انتفاعی و دولتی) با رقمی واحد تأکید کرد

رئیس کمیسیون عمران شورای شهر کرج:
آموزش و پرورش ناظر رعایت نرخ‌های مصوب سرویس مدارس است

به گزارش پیام آشنا، علیرضا رحیمی در جلسه بررسی نرخ کرایه سرویس حمل و نقل دانش‌آموزان با اشاره به اینکه مدارس غیرانتفاعی تحت نظارت آموزش و پرورش هستند، گفت: بر همین اساس این مدارس نیز مستثنا پیروی از نرخ مصوب کرایه سرویس مدارس داش‌آموزی هستند.

رئیس کمیسیون عمران و حمل و نقل شورای اسلامی شهر کرج ضمن یادآوری این موضوع که نظارت کامل در خصوص نحوه اجرای سرویس مدارس دانش‌آموزی به عهده ادارات کل آموزش و پرورش است. گفت: متاسفانه اجرا در سال تحصیلی گذشته به شدت ضعیف بوده و با نرخ‌های متفاوت، شاهد عدم رضایت والدین و دانش‌آموزان بودیم.

عضو شورای شهر کرج وظیفه شورای اسلامی شهر را نظارت بر حسن انجام کار شهر در خصوص تصویب نرخ کرایه سرویس مدارس یاد و گفت: برگزاری فراخوان جهت انتخاب شرکت‌های مجاز و ذیصلاح و ثبت نام خودروها در سامانه نیز از وظایف شهرداری است که هر سال با هدف ارتقای سطح امنیت دانش‌آموزان در حال انجام است.

وی با تأکید بر اینکه آموزش و پرورش نیز نقشی اساسی در ساماندهی سرویس مدارس و کرایه آن دارد، به همکاری شهرداری و آموزش و پرورش در خصوص توزیع ناوگان سرویس مدارس بر اساس نواحی آموزش و پرورش اشاره و تأکید کرد: همچنین آموزش و پرورش ناظر بر رعایت نرخ مصوب در مدارس غیر انتفاعی و دولتی است و والدین محترم باید با نرخ مصوب سرویس‌های ایاب و ذهاب خدمات بگیرند.

رئیس کمیسیون عمران و حمل و نقل شورای شهر کرج در ادامه از راه اندازی سامانه پایش تحت وب برای کنترل و پایش خودروها و مکان یابی آنها توسط والدین و مدیران مدارس توسط شهرداری کرج یاد کرد و گفت: این اقدام نیز با هدف رفاه حال والدین و امنیت بیشتر دانش‌آموزان صورت می‌گیرد.

علیرضا رحیمی نرخ مصوب سرویس مدارس را به شرح ذیل اعلام کرد: برای دستگاه‌های سواری ۸/۰۰۰/۰۰۰ ریال- بین ۱۶ نفر ۵/۰۰۰/۰۰۰ میبنی بوس و مینی بوس ۱۵/۱۰۰/۰۰۰ اتوبوس ۰۳/۱۵۰/۰۰۰

میباشد که هزینه مصوب برای هر نفر همراه با هزینه‌های بالاسری است.

رئیس کمیسیون عمران و حمل و نقل شورای شهر کرج در ادامه از راه اندازی سامانه پایش تحت وب برای کنترل و پایش خودروها و مکان یابی آنها توسط والدین و مدیران مدارس توسط شهرداری کرج یاد کرد و گفت: این اقدام نیز با هدف رفاه حال والدین و امنیت بیشتر دانش‌آموزان صورت می‌گیرد.

عضو شورای شهر کرج وظیفه شورای اسلامی شهر را نظارت بر حسن انجام کار شهر در خصوص تصویب نرخ کرایه سرویس مدارس یاد و گفت: برگزاری فراخوان جهت انتخاب شرکت‌های مجاز و ذیصلاح و ثبت نام خودروها در سامانه نیز از وظایف شهرداری است که هر سال با هدف ارتقای سطح امنیت دانش‌آموزان در حال انجام است.

وی با تأکید بر اینکه آموزش و پرورش نیز نقشی اساسی در ساماندهی سرویس مدارس و کرایه آن دارد، به همکاری شهرداری و آموزش و پرورش در خصوص توزیع ناوگان سرویس مدارس بر اساس نواحی آموزش و پرورش اشاره و تأکید کرد: همچنین آموزش و پرورش ناظر بر رعایت نرخ مصوب در مدارس غیر انتفاعی و دولتی است و والدین محترم باید با نرخ مصوب سرویس‌های ایاب و ذهاب خدمات

به گزارش پیام آشنا، محمدرضا ناصرخاکی گفت: برخی تقاطعات غیر همسطح در سطح شهر نیازمند به کارهای مکمل‌سازی دارند که از جمله آن می‌توان به اضافه کردن «لوپ»، «رمپ» یا ایجاد «پل جهتی» به تقاطعات اشاره کرد.

وی با اشاره به اینکه این اقدامات این امور توسط معاونت حمل و نقل و ترافیک در حال بررسی است، اضافه کرد: پس از بررسی‌های لازم، اقدامات مورد نیاز شهر جهت کاهش ترافیک اجرایی خواهد شد.

ناصرخاکی از جمله نتایج حاصل از مطالعات مذکور به لوپ شمال غربی تقاطع غیر همسطح ۱۲ فروردین (مسه راه رجایی شهر) اشاره و گفت: اجرای این لوپ، عملا مسیر شرق به جنوب را به سمت بلوار یادگار امام هدایت می‌کند و یکی از لوپ‌های مهم است.

معاون فنی و عمرانی شهرداری کرج همچنین افزود: با همکاری شورای اسلامی شهر کرج و مساعدت ویژه شخص شهردار فراخوان آگهی جهت تحقق این مهم زده شده و در جریان تشریفات قانونی آخذ پیمانکار هستیم

ناصر خاکی در انتها تأکید کرد: مجموعه مدیریت شهری از این موضوع که پیمانکاران واجد شرایط طبق اسناد مناقصه شرکت کنند، استقبال کرده و تمام تلاش خود را جهت اجرای مناقصات بر اساس تشریفات قانونی و انتخاب پیمانکار به بهترین نحو به کار می‌گیرد.

ناصر خاکی تأکید کرد؛
گشایش ترافیکی کرج با اجرای تقاطعات غیر همسطح



معاون فنی و عمرانی شهرداری کرج از اجرای طرح توسعه تقاطعات غیر همسطح خبر داد و گفت: با اجرای این طرح‌ها، گشایش ترافیکی در شهر ایجاد می‌شود

انتظار از شهرداری تهران برای فعال ترشدن «سامانه شفافیت»

به گزارش پیام آشنا به نقل از ایسنا، محمد آخوندی در یکصدوشصت و پنجمین جلسه علنی شورای شهر تهران در واکنش به گزارش معاون برنامه‌ریزی، توسعه سرمایه انسانی و امور شورای شهرداری تهران ضمن تقدیر از هزار نفر نیروی انسانی معاونت توسعه سرمایه انسانی شهرداری تهران، گفت: افزایش حقوق مکفی شهرداری در سال ۱۴۰۲ اتفاق افتاد و ۱۱ درصد از مدیران نیز ارتقاء یافته اند که باید اطلاع رسانی شود.

وی با اشاره به تقدیر خود از اجرای سیاست خرسند ساز در شهرداری تهران در جلسه قبلی شورا گفت: عده‌ای اعتراض کردند که کاری انجام نشده است در صورتی که اقدامات زیادی صورت گرفته و اعطای تسهیلات به صورت عدالت محور و اجرای سایر برنامه‌ها از جمله محورهای سیاست خرسندساز بوده است که باید اطلاع رسانی لازم در مورد آن صورت بگیرد تا آمارهای فضای مجازی بزرگ نمایی نشود.

صادقی با اشاره به ارتقاء شغلی بیش از ۶ هزار نیروی شهرداری تهران تأکید کرد: درخواست ما این است که کارگروه‌های هم‌ستم‌سازی و شفافیت فعال شوند و به عنوان سرفصل اصلی در گزارشات آتی لحاظ شود.

میثم منتظر عضو کمیسیون برنامه و بودجه شورای اسلامی شهر تهران نیز با بیان اینکه برگزیدن اقدامات معاون برنامه ریزی شهرداری در گزارشی که ارائه شده نمایان بود، گفت: اگر از زده به عنوان کسی که ۱۸ سال در شهرداری مشغول به کار بوده‌اند بپرسند که اقدامات کافی است می گوید، باید بیش از این انجام شود، اما در مجموع اقدامات خوبی صورت گرفته است.

وی با بیان اینکه در حمایت از فرنه‌اوری کارهای زیادی باید انجام شود، گفت: خلاوه‌ها در گیر موضوعاتی هستند و اگر فرندزداری و افزایش جمعیت در اولویت است باید این مشکلات حل شود.

علیرضا نادعلی نیز با اشاره به موفقیت آمیز بودن بسته خرسند ساز گفت: مدل‌های مختلفی در خصوص مسکن پیش بینی شده و در حقیقت داریم که اعطای مسکن نیاز محور باشد نه اینکه با اختیارات مدیریتی باشد و کسانی که برخوردار هستند مرخوردار تر شوند.

وی با بیان اینکه در طول هفته باید، سامانی رابه دیدار پرسنل اختصاص داد، افزود: باید میزان محبوبیت شهرداری و نظارت شهروندان در عرصه عملکرد مدیریت شهری سنجیده شود و ضمن ارائه آمار درست این نظرسنجی انجام شود زهراشمس احسان نیز با بیان اینکه در انتصابات مدیران نه نگوفته

وی با بیان اینکه حالا شاهد آن هستیم که تقریبا همه معاونین شهردار از نیروهای بیرونی مجموعه شهرداری انتخاب شدند، گفت: از شهردار می‌خواهیم در پست‌های میانی شهرداری از نیروهای خود شهرداری استفاده کنند چرا که در بازدیدهایی که داشتیم با نبی انگیزگی در میان کارمندان روبرو شدیم.

نجفی در بخش دیگری از سخنان خود با بیان اینکه بر اساس قانون تغییرات ساختاری و سقف تعداد پستهای سازمانی در شهرداری تهران باید به تأیید شورای شهر برسد، افاده داد: افزایش و ارتقای ساختار مرکز مطالعات شهرداری افاده کردن اداره کل برنامه ریزی معاونت امور مناطق، تغییر ساختار معاونت شهرسازی و ... باید به مجوزی برسد و است" این مواردی که ذکر کردم خلاف قانون است و اگر شهرداری نظری در این موضوع دارد باید اول لایحه به شورا می‌آمد و بعد از تصویب شورا است به این تغییرات می‌زدند.

وی با بیان اینکه بر اساس قانون حمایت از معلولان حداقل سه درصد از مجوزهای استخدامی باید متعلق به معلولان باشد و از شهرداری می‌خواهیم که این مهم را اجرا کند.

در مورد تبدیل وضعیت فرزندان شهدا و پست سازه‌ها در فرزندان شاهد پانسخ صریحی از سوی معاونت قوانین مجلس به استفراده شهردار تهران داده شده اما هنوز اقدام عملی در خصوص تبدیل وضعیت فرزندان شهدا انجام نگرفته است.

احمد علوی نیز دیگر عضو شورای شهر تهران با بیان اینکه اصلی‌ترین سرمایه شهرداری در اختیار معاونت برنامه ریزی است گفت: همه ما فارغ از گرایش سیاسی جزو کارکنان شهرداری هستیم که باید آرامش در بین پرسنل حاکم باشد.

وی با بیان اینکه در حمایت از فرنه‌اوری کارهای زیادی باید انجام شود، گفت: خلاوه‌ها در گیر موضوعاتی همچون دورکاری هستند و اگر فرندزداری و افزایش جمعیت در اولویت است باید این مشکلات حل شود.

علیرضا نادعلی نیز با اشاره به موفقیت آمیز بودن بسته خرسند ساز گفت: مدل‌های مختلفی در خصوص مسکن پیش بینی شده و در حقیقت داریم که اعطای مسکن نیاز محور باشد نه اینکه با اختیارات مدیریتی باشد و کسانی که برخوردار هستند مرخوردار تر شوند.

وی با بیان اینکه در طول هفته باید، سامانی رابه دیدار پرسنل اختصاص داد، افزود: باید میزان محبوبیت شهرداری و نظارت شهروندان در عرصه عملکرد مدیریت شهری سنجیده شود و ضمن ارائه آمار درست این نظرسنجی انجام شود زهراشمس احسان نیز با بیان اینکه در انتصابات مدیران نه

دیدگاه



معماری فقط برای آدم‌هانیست معماری ممکن است برای طبیعت، حیوانات یا حشرات باشد

جونیا ایشیگامی

هر دوره یا جنبش خاصی در معماری تعریف می‌شود مثلاً در دوره مدرنیسم ساختمان‌های بسیاری برای توده مردم به شیوه‌ای بسیار خاص ساخته شد اما در این زمانه، ما دیگر ناچار نیستیم که فقط به یک شیوه خاص بسازیم. مامی‌توانیم به شیوه‌های بسیار تازه‌ای بسازیم.

من می‌خواهم که همه پروژه‌ها و مفاهیم بافت، فکر می‌کنم که امروزه مقصود معماری ایجاد تنوع از طریق برداختن به هر پروژه و هر شخص به شکل بسیار خاص است. همچنین، من فکر نمی‌کنم که معماری فقط برای آدم‌ها باشد؛ ممکن است معماری برای طبیعت، محیط، حیوانات، حشرات و غیره باشد. (نقل قول از کتاب **Vladimir Belogolovsky**، منتشر شده در وبسایت **archdaily**، سال ۲۰۱۹)

منبع: گفتار

محیط زیست



وجود بیش از ۲۷ هزار هکتار جنگل حرّا در ایران

رئیس مرکز جنگل‌های خلیج از شمال سازمان منابع طبیعی و آبخیزداری کشور تأکید کرد: بهترین ابزار قانونی از بین رفتن محیطی است که باید شاخص‌های آن را بهتر و دقیق‌تر تجزیه شود و با توجه به تغییرات اقلیمی باید حفاظت از این رویشگاه‌ها و اقدامات احیایی بیشتر صورت بگیرد.

به گزارش پیام آشنا، از ۸ امرداد جنگل رمز حیات نامیده شده است، رویش بسیار پراهمیت چرا که نقش جنگل‌ها در پایداری سرزمین و شادابی حیات انسان‌ها، جانوران و گیاهان غیرقابل انکار است و نقشی که از جمله تأمین آب، هوا و امنیت غذایی ایفا می‌کند جنگل‌ها را به «رمز حیات» تبدیل کرده است. جنگل‌های حرّا در جنوب ایران از جمله رویشگاه‌های بسیار ارزشمند کشورمان است. گاهان پرورهقدم در گفت و گو با ایسنا درباره آن گفت: جنگل‌های مانگرو ایران یکی از نقاط منحصربه‌فرد زیست‌گاهی مانگروهای دنیا محسوب می‌شود چون این رویشگاه بین عرض‌های ۲۷°۱۵ درجه گسترش پیدا کرده و این منطقه از نقاط جغرافیایی خاص است و این اقلیم کره‌ما مساحت جنگل‌های مانگرو در ایران بیش از ۲۷ هزار هکتار است که قلب کره‌های آن کوچه حرّا است علمی Avicennia Marina است. این جنگل‌ها از خلیج نایبند در بوشهر تا خلیج گواتر در جنوب سیستان و بلوچستان و در حاشیه دریای عمان گسترش پیدا کرده است. بیش از ۹۰ درصد این جنگل‌ها، چه از لحاظ کیفیت و کمیت در استان هرمزگان مانند خمیر و جزیره قشم واقع شده است. لیت اندای در منطقه خور آذینی استان هرمزگان شهرستان سیریک وجود دارد که گونه «جندل» است. رئیس مرکز جنگل‌های خلیج‌از شمال سازمان منابع طبیعی و آبخیزداری کشور با بیان اینکه یکی از فواید جنگل‌های مانگرو تنوع زیستی آن‌هاست، اظهار کرد: به علت وجود مواد مغذی بسیار زیاد، تنوع زیستی در منطقه جزر و مدی بسیار غنی و جزیره‌ای است و حتی وجود مواد مغذی غنی‌تر و جزیره‌ای‌تر است. به‌عنوان مثال، ماندن آب، هوا و امنیت غذایی ایما می‌کند جنگل‌ها را به «رمز حیات» تبدیل کرده است. جنگل‌های حرّا در جنوب ایران از جمله رویشگاه‌های بسیار ارزشمند کشورمان است. گاهان پرورهقدم در گفت و گو با ایسنا درباره آن گفت: جنگل‌های مانگرو ایران یکی از نقاط منحصربه‌فرد زیست‌گاهی مانگروهای دنیا محسوب می‌شود چون این رویشگاه بین عرض‌های ۲۷°۱۵ درجه گسترش پیدا کرده و این منطقه از نقاط جغرافیایی خاص است و این اقلیم کره‌ما مساحت جنگل‌های مانگرو در ایران بیش از ۲۷ هزار هکتار است که قلب کره‌های آن کوچه حرّا است علمی Avicennia Marina است. این جنگل‌ها از خلیج نایبند در بوشهر تا خلیج گواتر در جنوب سیستان و بلوچستان و در حاشیه دریای عمان گسترش پیدا کرده است. بیش از ۹۰ درصد این جنگل‌ها، چه از لحاظ کیفیت و کمیت در استان هرمزگان مانند خمیر و جزیره‌ای‌تر است. به‌عنوان مثال، ماندن آب، هوا و امنیت غذایی ایما می‌کند جنگل‌ها را به «رمز حیات» تبدیل کرده است. جنگل‌های حرّا در جنوب ایران از جمله رویشگاه‌های بسیار ارزشمند کشورمان است. گاهان پرورهقدم در گفت و گو با ایسنا درباره آن گفت: جنگل‌های مانگرو ایران یکی از نقاط منحصربه‌فرد زیست‌گاهی مانگروهای دنیا محسوب می‌شود چون این رویشگاه بین عرض‌های ۲۷°۱۵ درجه گسترش پیدا کرده و این منطقه از نقاط جغرافیایی خاص است و این اقلیم کره‌ما مساحت جنگل‌های مانگرو در ایران بیش از ۲۷ هزار هکتار است که قلب کره‌های آن کوچه حرّا است علمی Avicennia Marina است. این جنگل‌ها از خلیج نایبند در بوشهر تا خلیج گواتر در جنوب سیستان و بلوچستان و در حاشیه دریای عمان گسترش پیدا کرده است. بیش از ۹۰ درصد این جنگل‌ها، چه از لحاظ کیفیت و کمیت در استان هرمزگان مانند خمیر و جزیره‌ای‌تر است. به‌عنوان مثال، ماندن آب، هوا و امنیت غذایی ایما می‌کند جنگل‌ها را به «رمز حیات» تبدیل کرده است. جنگل‌های حرّا در جنوب ایران از جمله رویشگاه‌های بسیار ارزشمند کشورمان است. گاهان پرورهقدم در گفت و گو با ایسنا درباره آن گفت: جنگل‌های مانگرو ایران یکی از نقاط منحصربه‌فرد زیست‌گاهی مانگروهای دنیا محسوب می‌شود چون این رویشگاه بین عرض‌های ۲۷°۱۵ درجه گسترش پیدا کرده و این منطقه از نقاط جغرافیایی خاص است



رئیس پلیس راهنمایی و رانندگی تهران بزرگ از نقش مراکز پرتقل (سیار) معاینه فنی خودرو در تهران در کاهش آلودگی هوا خبر داد.

راه‌اندازی مراکز سیار معاینه فنی خودرو

به گزارش پیام آشنا، سردار محمدحسین حمیدی، دیروز در مراسم افتتاح جمعی واحد سیار معاینه فنی خودروهای سبک شهر تهران خواستار رفع نواقص و اصلاح قانون هوای پاک شد. وی گفت: تهران دو معضل دیرینه دارد که یکی ترافیک است و دیگری آلودگی هوا که البته آلودگی هوا مرتبط با ترافیک است. وی با بیان اینکه حدود ۷۰ تا ۸۰ سال سابقه آلودگی هوای تهران رقم کمی نزدیک گفت: اگر می‌خواهیم در قانون هوای پاک با کشور برای آلودگی هوا چاره‌جویی کنیم باید تهران را متفاوت ببینیم. قانون هوای پاک برای همه شهرها قانون کلی قلمداد می‌شود. در حالی که باید برای تهران با توجه به شرایط آن نگاه متفاوتی داشته باشیم. وی افزود: برای غلبه دوم سل مراکز معاینه فنی پرتابل می‌توانند در کنترل میزان آلایندگی نقش بسزایی داشته باشند. حمیدی از شهرداری تهران نیز خواست یک برنامه جامع برای جابه‌جایی مراکز پرتابلی که مقرر شده در نیمه دوم سال راه‌اندازی شود با پلیس راهور هماهنگی و مشورت صورت گیرد تا این مراکز در نقاطی ایجاد نشود که موجب شکل‌گیری گره ترافیکی شود.

کمک‌گیری دستگاه‌ها در رفع آلودگی هوا

در این مراسم همچنین یک عضو شورای شهر تهران از کمک‌گیری دستگاه‌های متولی در موضوع کنترل و رفع آلودگی هوای شهر تهران انتقاد کرد به گزارش «ایسنا»، مهدی پیرهادی، رئیس کمیسیون سلامت شورای شهر تهران گفت: وزارت نیرو کمی دیرتر از تهران در زمستان اجازه مازوت‌سوزی را به نیروگاه‌ها می‌دهد این عضو شورای شهر تهران افزود: ما در حوزه آلودگی هوا امیدی به بهبود نداریم گرچه شهرداری تمام تلاش خود را می‌کند سایر دستگاه‌های متولی در حوزه مقابله با آلودگی مواد مانند وزارت نیرو، وزارتخانه‌های نفت و صنعت باید پیش‌قدم این حوزه باشند. در صورتی که اقدامی شکل نمی‌گیرد و هر از گاهی جلسات قطعاتی تشکیل شده و بی‌نتیجه به پایان می‌رسد. وی با بیان اینکه وزارت نیرو وظیفه خود در حوزه کاهش آلایندگی را انجام نمی‌دهد تأکید کرد: این در حالی است که در فصل زمستان کمی دورتر از تهران اجازه مازوت‌سوزی به نیروگاه‌ها را می‌دهد. میلیون‌ها موتورسیکلت در شهر تهران فرسوده است و دستگاه‌هایی که در دولت قبل مجوز تولید گاز برانوری گرفتند، اکنون مقصر

آلودگی هستند. وی تأکید کرد: وقتی دولت قبل به جای برگه فسقلط خودرو پول به حساب شخصی قارد ریخت و خودرویی اسقاط نشد، نتیجه‌حال آلودگی هوا شده است. یکی از موضوعات برنامه چهارم توسعه، شهری پایش سیاه‌نمای انتشار است که صرفا شهرداری در آن دخیل نیست و در سایر استان‌ها هم آلایندگی وجود دارد. شهر تهران به جهت حاکمیتی شرایط خاصی دارد که ۲۰درصد جمعیت کشور در آن است اما نباید به شهر صحیح نیست و اقدامات نامحیحی در آن شکل می‌گیرد که رسانه‌ها باید مطالبه‌گری کنند. وی افزود: دادن یا زمانی که به فکر اسقاط خودرو و موتورسیکلت‌ها و واردات خودروهای با کیفیت و باسوخت بهینه‌پری نباشیم وضعیت آلودگی هوا ادامه دارد.