گردشگری

## حفظ املاک تاریخی با زور یا تشویق؟

به نظر می‌رسد مالکان بناهای دارای ارزش تاریخی با اقلیلت ثبت ملی، به «هدبریت ملک براساس قواعد وزارت میراث فرهنگی» تمایلی ندارند و این موضوع هر از چند گاهی در یکی از املاک قدیمی اما با ارزش شهر، دیده می‌شود.

بناهای تاریخی هر کشور در واقع نشان‌دهنده پیشینه تاریخی آن کشور محسوب می‌شود که دارای ارزش و اهمیت فراوانی است، این آثار میراثی همگانی است که تمدن چند هزارساله را در کشورهایی همچون ایران که معلو از این بناها است به نمایش می گذارد اولین نکته درخصوص بناهای تاریخی، حفظ و نگهداری این بناها است زیرا آنها علاوه بر اینکه دارای ارزش میراثی قابل توجهی هستند ارزش افزوده بالایی هم برای کشور به همراه دارند. اما تجربه نشان داده با مدل فعلی مواجهه دولت با مالکان این بناها، امکان حفظ آنها بسیار سخت یا غیرممکن است. قوانین محافظت از این املاک به‌دلیل آنکه صرفه اقتصادی حداقلی برای مالک ندارد نمی‌تواند مشارکت مالک را به همراه داشته باشد. در مقابل، به‌دلیل نبود تضامین کافی برای حفظ املاک تاریخی، این ساختمان‌ها به شکل عمدی یا سهوی دچار تخریب گسترده می‌شود. بناهای تاریخی می‌توانند به لحاظ استعداد جذب توریست خارجی برای کشور ارزآوری داشته باشند به همین دلیل است که اغلب کشورهای جهان در حفظ بناهای تاریخی خود تلاش می‌کنند به‌طوری که حتی اگر این بناها تخریب شده باشند نیز، به بازسازی آنها می‌پردازند تا زمان بیشتری باقی بمانند و درآمد بیشتری از وجود آنها کسب شود.

یکی از ابزارات مرتبط با بناهای تاریخی در کشور این است که بیشترین توجه در این حوزه به موزه‌ها شده است در صورتی که در ایران بناهای تاریخی ارزشمند بی‌شماری وجود دارد که علاوه بر درآمدزایی و ارزآوری می‌تواند موجب اشتغال‌زایی در کشور نیز شود اما دلیلها نشان می‌دهد متولی این حوزه به آنها توجه کافی و مؤثر ندارد در واقع در حال حاضر در عرصه میراث فرهنگی تنها به چند مکان تاریخی و موزه در ایران اکتفا شده است در صورتی که با توجه به بناهای تاریخی بی‌شماری که در ایران وجود دارد می‌توانیم آن را به‌عنوان تاریخی‌ترین کشور در جهان معرفی کنیم به‌طوری که در طبقه‌بندی جهانی مربوط به این حوزه در رتبه‌های نخست قرار دارد در حال حاضر تعداد قابل توجهی بنا در سطح کشور وجود دارد که قدمت طولانی را به خود اختصاص داده‌اند و ویژگی تاریخی قابل توجهی نیز دارند.

اما برخی از این بناها دارای مالکیت خصوصی هستند به این معنا که ارگان‌های دولتی همچون وزارت میراث فرهنگی و شرکت‌های وابسته به آن نمی‌توانند به‌صورت دستوری کلیری آنها را همسو با گردشگری و میراث فرهنگی کنند در این میان یکی از وظایف تعریف‌شده برای وزارت میراث فرهنگی، صنایع‌دستی و گردشگری ایجاد شرایط لازم به‌منظور جذب مالکان خصوصی بناهای تاریخی برای ورود به بازار گردشگری و ممهور شدن این بناها به مهر وزارت میراث فرهنگی از بابت ثبت تاریخی است. چنین وظیفه‌ای به علت وجود متعدد بناهای تاریخی در سطح کشور مربوط به حوزه گردشگری است. اغلب این بناها از نظر تاریخی دارای قدمت و جایگاه میراثی قابل توجهی هستند. اما به علت اینکه تا کنون دولت نتوانسته سیاستی را در پیش گیرد که موجب تشویق مالکان این بناها شود تا آنها املاک خود را به‌منظور درآمدزایی در اختیار ارگان مربوطه قرار دهند از این بناها در کارهایی جز گردشگری بهره‌برداری می‌شود و از همین رو برخی مالکان این بناها عمدا یا سهوا به گونه‌ای املاک‌شان را مدیریت می‌کنند که تحت تاثیر تخریب جزئی یا گسترده‌ای که در بنا رخ می‌دهد، هر نوع نگهداری و ثبت تاریخی آن به بن‌بست بخورد و اجازه سریع ساخت‌وساز یا تغییر کاربری برای آنها صادر شود

بنابراین می‌توان گفت در این عرصه با ضعف دولت و تاکتیک مالکان غیردولتی مواجه هستیم. تاکتیک استفاده نادرست از بناها به‌منظور سرعت بخشیدن به تخریب آنها مدت‌هاست که در کشور به‌منظور خروج از نظارت دولت بر این املاک استفاده می‌شود و این اقدام یک چالش قدیمی در کشور به‌شمار می‌رود که حوزه میراث فرهنگی نیز درحال حاضر با آن دست و پنجه نرم می‌کند. بنابراین باید مسئولیت اماکنی را که در حال حاضر دوکاربری «تاریخی تجاری» و «تاریخی شهری» دارند وزارتخانه میراث فرهنگی، صنایع‌دستی و گردشگری به عهده بگیرد. در واقع می‌توان گفت دو امر مهم خسارت‌های جبران‌ناپذیری و سوءمدیریت موجب ایجاد چنین مشکلاتی در بخش‌های میراث فرهنگی کشور شده است که چهره گردشگری ایران را ناخوشایند و زشت جلوه می‌دهد. بناهای تاریخی که در حال حاضر در اختیار مالکان خصوصی قرار گرفته‌اند اگر وارد چرخه بهره‌برداری شوند، می‌توانند تاثیرات مثبت زیادی در توسعه بازار گردشگری بگذارند. به‌طوری که احیا و مرمت آنها در ارزآوری و اشتغال کشور نیز نقش بسزایی خواهد گذاشت.

در چنین شرایطی صندوق احیامی تواند در این بناها نظارت کافی داشته باشد. در چنین شرایطی مرمت بنا نیز با نظارت میراث فرهنگی انجام می‌شود و برای جلوگیری از تخریب و آسیب به آنها از بهره‌برداران تضمین‌های لازم نیز گرفته می‌شود. اما درحال حاضر مالکان خصوصی بناهای تاریخی تمایل چندانی به ثبت بناهای تاریخی خود در وزارت میراث فرهنگی، صنایع‌دستی و گردشگری ندارند زیرا این کار نه تنها برای آنها مزایایی ندارد بلکه سایر املاک اطراف این بناها نیز از این امر نارضی خواهند بود. زیرا معمولا زمانی که یک بنا تحت نظارت وزارت میراث فرهنگی، صنایع‌دستی و گردشگری قرار می‌گیرد سایر بناهای اطراف آن نیز در حریم آن بنای تاریخی قرار می‌گیرند که مجاز به ساخت و ساز نخواهند بود. این چالش باید به شکل مشوق‌های کاربردی برای مالکان، حل شود.

درحال حاضر که در پیک دوم موج اول شیوع ویروس کرونا قرار گرفته‌ایم بهترین فرصت است تا وزارت میراث فرهنگی، صنایع‌دستی و گردشگری صاحبان خصوصی بناهای تاریخی را متقاعد کند به بازسازی این بناها بپردازند. با این روش در دوران پساکرونا می‌توانیم درآمد بازار گردشگری این حوزه را افزایش دهیم. تاکنون در کشور ارزش افزوده قابل‌توجهی برای بناهای تاریخی در نظر گرفته نشده است به‌طوری که بناهای دارای ارزش معمولا به همین نقطه می‌رسند و اغلب مالکان نیز به علت اینکه این کار سودی برای آنها ندارد به ثبت بناهای تاریخی در اختیار خود اقدام نمی‌کنند زیرا با ثبت این املاک در وزارت میراث فرهنگی از ارزش آنها کاسته می‌شود در صورتی که وزارت گردشگری می‌تواند با اشتغال سازگار در بناهای تاریخی و همچنین ارائه خدمات و تسهیلات مقرون به صرفه برای صاحبان این بناها آنها را تشویق و تحریک به حفظ بنا متناسب با قواعد مخصوص بناهای تاریخی کند.

بضاعتی پور خبر داد؛

# جمع آوری تابلوهای غیر مجاز از سطح شهر کرج

رئیس سازمان سیما منظر شهرداری کرج: جمع آوری تابلوهای غیرمجاز برای صیانت از حقوق شهروندی و پیشگیری از اخلال در سیمای شهر اجرایی می شود.

**به گزارش پیام آشنا،** پیمان بضاعتی پور افزود: طرح پیرایش شهری و حذف زواید بصری در حال اجرا است. او با بیان اینکه جمع آوری تابلوهای غیرمجاز برای صیانت از حقوق شهروندی و جلوگیری از خطرآفرینی و سایر امور رفاهی با موافقت دستگاه های ذی ربط، به عنوان یکی از وظایف شورای اسلامی شهر مورد تاکید قرار گرفته است.

جلب مشارکت مردم نیازمند بکارگیری ساز و کارها و فنون مختلف برای تبادل اطلاعات با مردم، دریافت بازخوردهای آنان و جمع بندی نظرات آنان به منظور نیل به آرمان "شهروند فعال" به جای یک شهروند اداره شونده صرف و به عبارتی دیگر، تبدیل شهرنشینان به شهروندان است و این امر ضروری ناگزیر برای تحقق حکمرانی مردم سالار ارائه است.

با این هدف، شورای اسلامی شهر تهران از سال ۱۳۷۹ مبادرت به شکل دهی نهادهایی محلی و برخاسته از انتخاب مستقیم مردم محل، در قالب شورایاری ها نموده که با موفقیت هایی در اصلاح و تحکیم روابط بین شوراها و مردم همراه بوده است.

شورایاری ها در راستای مدیریت بهینه شهر و دریافت صحیح و دقیق مقتضیات محلی که باید با توجه به آن ها مبادرت به تصمیم گیری نماید، به عنوان بازوی کمکی و مشورتی شورای اسلامی شهر تهران، نقش مهمی در دریافت مسائل و مطالبات محلی ایفا نموده‌اند.

شورایاری ها نه تنها نهاد تصمیم گیری و مدیریتی مستقل نیستند بلکه به عنوان یار و مشاور شوراهای اسلامی در شهرهای بزرگ تلقی می شوند که در ایعاد مدیریت بهینه شهری، حفظ هویت محلات قدیمی و تاریخی و هویت بخشی به ساکنان محلات، کمک به برنامه ریزی عادلانه برای توزیع منابع و خدمات در سطح محلات مختلف شهر و شکل دهی سازوکار اجتماعی برای پیگیری خواسته ها و مطالبات ساکنان محلات به ایفای نقش می پردازند و بنابراین به عنوان شورایی مستقل و جدید قلمداد نمی شوند.

هم اکنون از آنجایی که بنابر نظر هیات عمومی دیوان عدالت اداری، مصوبات هیات وزیران ناظر بر همکاری وزارت کشور در امور اجرایی و نظارت انتخابات شورایاری ها با شورای شهر و شهرداری و هم چنین، مصوبات شورای اسلامی شهر تهران در این خصوص به دلیل عدم پیش بینی شورایاری در هیچ یک از قوانین ابطال گردیده، معاونت حقوقی رئیس جمهور به منظور شناسایی قانونی جایگاه شورایاری ها در نظام مدیریت شهری، پیش نویس لایحه الحاق یک بند به ماده (۸۰) قانون تشکیلات، وظایف و انتخابات شوراهای اسلامی کشور و انتخاب شهرداران را جهت سیر مراحل تصویب به هیئت دولت ارسال نموده است.

**متن لایحه پیشنهادی به شرح زیر است:**

ماده واحده: بند زیر به عنوان بند (۳۵) به ماده (۸۰) قانون تشکیلات، وظایف و انتخابات شوراهای اسلامی کشور و انتخاب شهرداران الحاق می شود:

۳۵- تشکیل شورایاری های محلی به عنوان نهادی مشورتی اجتماعی غیردولتی، غیرمتمرکز غیرسیاسی و غیرانتفاعی با هدف جلب مشارکت مردم و توجه بیشتر به مقتضیات محلی، در سطح محلات در شهرهای بالای پنجاه هزار نفر جمعیت و مراکز استان ها

عضویت در شورایاری ها داوطلبانه و افتخاری است.

آیین نامه اجرایی این بند به پیشنهاد مشترک وزارت کشور و شورای عالی استان ها ظرف مدت سه ماه به تصویب هیات وزیران می رسد.

## ارائه پیش نویس قانونی به منظور پیش‌بینی ساختار شورایاری در نظام مدیریت شهری

معاون حقوقی رئیس جمهور به منظور شناسایی قانونی جایگاه شورایاری ها در نظام مدیریت شهری، پیش نویس لایحه الحاق یک بند به ماده (۸۰) قانون تشکیلات، وظایف و انتخابات شوراهای اسلامی کشور و انتخاب شهرداران را جهت سیر مراحل تصویب به کمیسیون خاص امور کلان شهر تهران و سایر کلان شهرهای هیات دولت ارائه کرده است.

**به گزارش پیام آشنا** به نقل از پایگاه اطلاع رسانی دفتر هیات دولت، قانون اساسی برای پیشبرد سریع برنامه های اجتماعی، اقتصادی، عمرانی، بهداشتی، فرهنگی، آموزشی و سایر امور رفاهی از طریق همکاری مردم با توجه به مقتضیات محلی، نظارت بر اداره امور محلی را به شوراهای اسلامی واگذار نموده و بر این اساس، شوراهای مذکور به موجب قانون تشکیلات، وظایف و انتخابات شوراهای اسلامی کشور و انتخاب شهرداران شکل گرفته‌اند.

برنامه ریزی در خصوص مشارکت مردم در انجام خدمات اجتماعی، اقتصادی، عمرانی، فرهنگی، آموزشی

شهری، پیش نویس لایحه الحاق یک بند به ماده (۸۰) قانون تشکیلات، وظایف و انتخابات شوراهای اسلامی کشور و انتخاب شهرداران را جهت سیر مراحل تصویب به هیئت دولت ارسال نموده است.

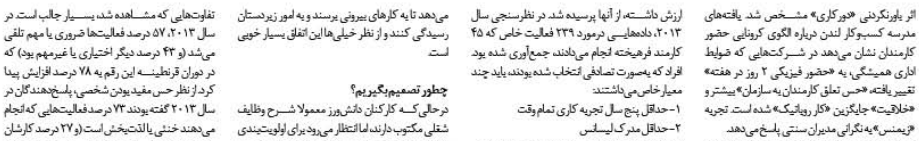
**متن لایحه پیشنهادی به شرح زیر است:**

ماده واحده: بند زیر به عنوان بند (۳۵) به ماده (۸۰) قانون تشکیلات، وظایف و انتخابات شوراهای اسلامی کشور و انتخاب شهرداران الحاق می شود:

۳۵- تشکیل شورایاری های محلی به عنوان نهادی مشورتی اجتماعی غیردولتی، غیرمتمرکز غیرسیاسی و غیرانتفاعی با هدف جلب مشارکت مردم و توجه بیشتر به مقتضیات محلی، در سطح محلات در شهرهای بالای پنجاه هزار نفر جمعیت و مراکز استان ها

عضویت در شورایاری ها داوطلبانه و افتخاری است.

آیین نامه اجرایی این بند به پیشنهاد مشترک وزارت کشور و شورای عالی استان ها ظرف مدت سه ماه به تصویب هیات وزیران می رسد.




اثر یاورنگردنی «دورکاری» مشخص شد. یافته‌های مدرسه کسبوکار لندن امور درباره الگوی کرونایی حضور کارمندان نشان می‌دهد در شرکت‌هایی که ضوابط اداری همیشگی، به «حضور فیزیکی ۲ روز در هفته» تغییر یافته، «حس تعلق کارمندان به سازمان» بیشتر و «خلاقیت» چایگزین «کار روبات‌یک» شده است. تجربه «زیمنس» به نگرانی مدیران سنتی پاسخ می‌دهد.

این ایده که جوامع باید از کار کردن بیشتر افراد در خانه منتفع شوند، دهه‌ها است که مطرح شده و در سال‌های گذشته، خیلی از شرکت‌ها پروژه‌هایی را در ارتباط با این موضوع، امتحان کرده‌اند که نتایج تاثیرگذاری داشته است. با بروز بیماری کووید-۱۹ این روش‌های آزمایش حالا به یک جریان اصلی تبدیل شده و بسیاری از کارکنان حتی یکشبه وارد محیط‌های کاری مجازی شدند. ریتم جدیدی از کار کردن به سرعت ظاهر شد و دیدیم که آنلاین کردن خیلی از فعالیت‌ها- مثل جلسات، کلاس‌ها و مصاحبه‌های کاری- آن‌قدرها هم کار سختی نیست. اما نگرانی‌های زیادی هم وجود دارد؛ بعضی فعالیت‌ها در محیط مجازی کارآیی لازم را ندارند. برخی مدیران نگران افت سطح بهره‌وری کارکنان خود هستند، یامی ترسند آنها اولویت‌های غلطی داشته باشند. همچنین اگر افراد تماس رودررو با هم نداشته باشند، چالش جدی در حفظ فرهنگ شرکت ایجاد می‌شود. ما یکسری مدارک سیستمی جمع‌آوری کردیم تا بدانیم الگوهای کاری روزمره‌مان چگونه تغییر کرده‌اند. مطالعه‌ای در سال ۲۰۱۳ دانشیم که بررسی می‌کرد کارکنان دانش‌ورز (Knowledge Workers)، کارکنان متخصصی که موتور اقتصاد دانش‌محور محسوب می‌شوند) چگونه زمان خود را اولویت‌بندی می‌کنند. این مطالعه را در مه ۲۰۲۰ تکرار کردیم و از همان متدولوژی، همان پرسش‌ها و حتی تقریبا همان موضوعات استفاده کردیم و یافته‌ها را با هم مقایسه کردیم. در ادامه برخی دیدگاه‌های کلیدی از این تحلیل را می‌آوریم و برخی فرصت‌ها و چالش‌هایی را که از آن بدست می‌آید مورد تاکید قرار می‌دهیم.

**تحقیقات**

به‌جای اینکه از افراد در مورد واکنش‌های عمومی آنها نسبت به یک سوال کنیم، از آنها خواستیم تقویم کاری خود را باز کنند و یکی از روزهای کاری معمولی هفته گذشته را انتخاب کنند. سپس از آنها خواستیم ۶ تا ۱۰ فعالیت جداگانه را که در آن روز داشته‌اند لیست کنند؛ مثلا جلسه کاری یا مکالمه تلفنی که صرف پاسخگویی به ایمیل‌ها کرده‌اند. مصاحبه‌کننده از پاسخ‌دهنده‌ها خواست به‌طور خلاصه توصیف کنند فعالیتی که انجام داده‌اند شامل چه چیزهایی بوده، چقدر طول کشیده و چه کسان دیگری درگیر آن بوده‌اند. سپس سوالاتی در مورد اینکه چرا آن فعالیت را انجام داده‌اند و آن کار چقدر ارزش داشته، از آنها پرسیده شد. در نظرسنجی سال ۲۰۱۳، داده‌هایی درمورد ۲۳۹ فعالیت خاص که ۴۵ کارمند فرهیخته انجام می‌دادند، جمع‌آوری شده بود افراد که به‌صورت تصادفی انتخاب شده بودند، باید چند معیار خاص می‌داشتند:

۱- حداقل پنج سال تجربه کاری تمام‌وقت

۲- حداقل مدرک لیسانس

۳- کار کردن در یک شغل دانش‌محور، به‌طوری که اثربخشی فرد با استفاده از قوه ادراک و توانایی تصمیم‌گیری‌های دقیق مشخص شود.

اطلاعات در مورد سن، بخش و تجربه کاری پاسخ‌دهندگان هم موجود بود.

**چطور زمان صرف می‌کنیم؟**

از پاسخ‌دهندگان خواستیم کار خود را به شش دسته‌بندی مجزا تقسیم کنند: کار پشت میزی، (نوشتن، خواندن، چک کردن ایمیل و ...)، تعاملات بیرونی (ملاقات و جلسه با هر کسی خارج از شرکت)، مدیریت رو به پایین (تعامل با زیردستان)، مدیریت میانی (تعامل با هم‌قطران و همکاران)، مدیریت رو به بالا (تعامل با رئیس یا هر فرد ارشد دیگر) و آموزش و توسعه.

پاسخ‌های ما از این قرارند: در سال ۲۰۱۳، پاسخ‌دهندگان دوسوم زمان خود را صرف کارهای پشت میزی و مدیریت میانی می‌کردند. در سال ۲۰۲۰، مدت زمان اختصاصی یافته به مدیریت میانی به میزان قابل توجهی کاهش یافته و ۳۸ درصد به ۲۲ درصد کل زمان کاری کاهش یافته و ۱۶ درصد به ۲۲ درصد کل زمان کاری در وبینارهای آنلاین) افزایش یافت. برای روشن‌تر شدن موضوع، پاسخ‌دهندگان رابه «مشارکت کنندگان فردی» که بر کار خودشان متمرکز هستند و «مدیران خطی» که تلاش می‌کنند علاوه بر کارهای خودشان، کارهای دیگران را هم مدیریت کنند، تقسیم‌بندی کردیم. بین این دو گروه، تفاوت‌های چشمگیری وجود داشت، به‌طوری که مدیران خطی بیشتر زمان خود را صرف فعالیت‌های بیرونی و مدیریت میانی و رو به پایین می‌کردند. درحالی‌که مشارکت کنندگان فردی بیش از نیمی از زمان خود را صرف کارهای پشت میزی می‌کردند. نکته جالب این است که فعالیت‌های مشارکت کنندگان فردی در دوران قرنطینه و تعطیلی‌های سراسری، تغییر چندانی نکرد (به‌ویژه اینکه یادگیری و توسعه بیشتر نیاز به پشت میزنشینی داشت)، در عوض، تغییر در اولویت‌های مدیران خطی- یعنی بیشتر شدن کارهای بیرونی و مدیریت رو به پایین- نتیجه کلی را رقم می‌زند. خروجی ما از این تحلیل این است که قرنطینه، به مدیران خطی کمک کرد کار خود را به شکل اثربخش‌تری اولویت‌بندی کنند. آنها همچنان نیاز به چک کردن ایمیل‌ها و نوشتن گزارش دارند. اما دیگر نیازی نیست در جلسات طولانی گیر کنند و این موضوع زمان بیشتری در اختیارشان قرار می‌دهد تا به کارهای بیرونی برسند و به امور زیردستان رسیدگی کنند و از نظر خیلی‌ها این اتفاق بسیار خوبی است.

**چطور تصمیم‌گیریم؟**

درحالی‌که کارکنان دانش‌ورز معمولا شرح وظایف شغلی مکتوب دارند اما انتظار می‌رود برای اولویت‌بندی کارهایی که طبق تشخیص خودشان باید انجام شود، مسئولیت‌پذیر باشند و معمولا فعالیت‌هایی را بر عهده می‌گیرند که فراتر از نقش رسمی آنها است. از پاسخ‌دهندگان خواستیم دلیل انجام هر فعالیت را توضیح دهند و گزینه‌هایی که مطرح کردند، عبارت بود از:

۱- این پخش استانداردی از کار من است/ یا رئیسم از من خواسته این کار را انجام دهم.

۲- یک همکار از من خواسته این کار را انجام دهم.

۳- زمان برای انجام این کار پیدا کردم، چون فکر می‌کردم الان این کار مهم است.

۴- این کار را داوطلبانه و به اختیار خودم انجام دادم.

بررسی همه پاسخ‌دهنده‌ها نشان داد تفاوت بزرگ بین نظرسنجی سال ۲۰۱۳ و ۲۰۲۰ این است که حجم کارهایی که یک همکار از فرد می‌خواهد انجام دهد کاسته شده و در عوض، کارهایی که فرد خودش انجام می‌دهد، به میزان قابل توجهی افزایش یافته است، چون یا او فکر می‌کند آن کار بسیار مهم است (افزایش از ۲۵ درصد به ۳۵ درصد) یا داوطلبانه و به اختیار خودش انجامش می‌دهد (افزایش از ۳ درصد به ۶ درصد).

وقتی این تحلیل را به‌واسطه نقش افراد تجزیه می‌کنیم، تفاوت چندانی در مدیران خطی دیده نمی‌شود اما دید شرکت کنندگان فردی به کارشان، تفاوت بسیار محسوسی کرده است. به‌طوری که درصد فعالیت‌هایی که جزو استانداردی از کار تلقی می‌شد از ۷۱ درصد به ۴۸ درصد کاهش یافته است یا فرض اینکه کار واقعی انجام‌شده توسط مشارکت کنندگان فردی تغییر چندانی نکرده باشد، تغییری که در ذهنیت آنها ایجاد شده جالب است و نشان می‌دهد سطح حس مالکیت آنها بر نقشی که در دوران قرنطینه داشته‌اند، بیشتر شده است.

چه اتفاقی رخ داده؟ کار کردن در خانه، به‌ویژه برای مشارکت کنندگان فردی، آزادی بیشتری فراهم کرده است. آنها دیگر یک همکار یا رئیس بالا سر خود ندارند که سربه‌سرشان بگذارد. همچنین کمتر در جلسانی حضور پیدا می‌کنند که قبلا صرفا چون آنجا نشسته بودند، مجبورشان می‌کردند به جلسه بروند. در نتیجه، احساس می‌کنند زمان بیشتری بر برنامه کاری‌شان دارند که خروجی آن اتفاق بسیار خوبی است.

**کار ما چقدر مهم و ارزشمند است؟**

در نهایت، از پاسخ‌دهندگان پرسیدیم فکر می‌کنند کارشان چقدر برای شرکت و خودشان ارزشمند است؟ تفاوت‌هایی که مشاهده شد، بسیار جالب است. در سال ۲۰۱۳، ۵۷ درصد فعالیت‌ها ضروری یا مهم تلقی می‌شد (و ۴۳ درصد دیگر اختیاری یا غیرمهم بود) که در دوران قرنطینه این رقم به ۷۸ درصد افزایش پیدا کرد. از نظر حس مفید بودن شخصی، پاسخ‌دهندگان در سال ۲۰۱۳ گفته بودند ۲۳ درصد فعالیت‌هایی که انجام می‌دهند خنثی یا لذتبخش است (و ۲۷ درصد کارشان را تا حدی یا خیلی خسته‌کننده می‌دانستند). این رقم در دوران قرنطینه امسال به ۸۸ درصد افزایش پیدا کرد. نتایج هم برای مشارکت کنندگان شخصی و هم برای مدیران میانی، تقریبا مشابه بود که البته تفاوت‌ها در میان مشارکت کنندگان شخصی کمی بیشتر بود. ما همچنین نقص‌های فعالیت‌های فردی را یا یکسری دیدگاه‌های اضافه مفید بررسی کردیم.

به‌عنوان مثال، کار پشت میزی مشارکت کنندگان فردی را در نظر بگیرید: میزان خسته‌کننده بودن این کار در دوران قرنطینه از ۵۰ درصد به ۱۶ درصد کاهش یافت و میزان کاری که از نظر آنها اختیاری یا غیرمهم بود، از ۴۰ درصد به ۱۳ درصد رسید. به‌طور مشابه، مدیران خطی در دوران قرنطینه همه چیز را مهم‌تر می‌دانستند. به‌عنوان مثال، در سال ۲۰۱۳ کار مدیریت رو به پایین از نظر آنها ۶۴ درصد اهمیت داشت که این رقم در سال ۲۰۲۰ به ۹۴ درصد افزایش یافت. انجام ملاقات‌های بیرونی هم از اهمیت ۴۷ درصدی در سال ۲۰۱۳ به اهمیت ۸۹ درصدی در سال ۲۰۲۰ رسید. تفسیر ما از این یافته‌ها چیست؟ تا حدی می‌توان گفت افراد اولویت‌بندی فعالیت‌های خود را تغییر داده‌اند و انجام برخی کارها را برای انجام یکسری کار دیگر که اهمیت بیشتری دارد، متوقف کرده‌اند. همچنین چون مدیریت مستقیم هنگام دورکاری از خانه تا حدی کمتر می‌شود، افراد احساس مالکیت بیشتری بر کار خود دارند و بر یک فرآیند خودتوجیهی، کاری را که انجام می‌دهند، جالب‌تر و مهم‌تر تلقی می‌کنند. به هر حال، منطق این موضوع هر چه باشد، نتیجه خالص نهایی، انگیزه درونی بیشتر برای انجام کارها است که برای کارکنان دانش‌ورز یک تغییر بسیار مثبت محسوب می‌شود.

**سازماندهی کار برای آینده**

حالا به یک خبر خوب می‌رسیم. در دوران قرنطینه و دورکاری، کارکنان دانش‌ورز، تلاش‌های خود را معطوف فعالیت‌های ارزشمندتری می‌کنند و این موضوع حس مالکیت آنها را نسبت به کاری که انجام می‌دهند، افزایش می‌دهد. حتی وقتی قرنطینه تمام شد و شرکت‌ها به کار شیفتی و ترکیبی از حضور در محل کار و دورکاری در خانه روی آوردند، فرصت خوبی به وجود آمد تا این الگوهای رفتاری جدید و تغییر ذهنیت کاری را ماندگار کنیم

مترجم: مریم رضایی

اخبار

## کلاس‌های مدیریت ارتباطات حرفه ای (دیسک) برگزار می‌شود

رئیس سازمان ساماندهی مشاغل شهری و فرآوردههای کشاورزی شهرداری کرج از برگزاری دوره آموزشی مدیریت ارتباطات حرفه‌ای در این سازمان خبر داد.

**به گزارش پیام آشنا،** احمدخیری اظهار کرد: این اقدام در راستای توانمندسازی و افزایش مهارت‌های ارتباطی پرسنل انجام می‌شود.

به گفته وی دوره‌های آموزشی مدیریت ارتباطات حرفه‌ای برای پرسنل سازمان مشاغل شهری و فرآوردههای کشاورزی با حضور متخصصین حوزه رفتار شناسی برگزار می شود.

خیری با اشاره به اهمیت ارتقاء سطح خدمات رسانی به شهروندان، عنوان کرد: حل مسئله، تصمیم گیری، بهبود اثر بخشی فردی، بهبود روابط فردی و اثر بخشی کار گروهی از جمله حوزه‌های آموزشی این دوره‌ها خواهد بود.

وی مدیریت استرس، خشم و مشتری مداری را یکی از مهمترین اهداف سازمان مشاغل شهری و فرآوردههای کشاورزی شهرداری کرج اعلام کرد و گفت: این سازمان در راستای بهبود وضعیت خدمات رسانی به شهروندان از هیچ تلاشی فروگذار نیست.

این مسئول خاطرنشان کرد: شناخت مدل رفتاری خویش، آشنایی با نقاط ضعف و قوت، شناخت مدل رفتاری دیگران با مدل رفتاری خود و شیوه‌های ارتباطات موثر در فعالیت‌های سازمانی از مهمترین انتظارات فراگیری این دوره‌های آموزشی است.

رئیس سازمان مشاغل شهری و فرآوردههای کشاورزی شهرداری کرج تصریح کرد: این دوره های آموزشی به مدت ۴ هفته در سازمان و برای هریک از پرسنل اداری و خدمات به مدت ۱۰ ساعت برگزار می شود.

## کانال ها و انهار منطقه یک لایروبی شد

مدیر منطقه یک شهرداری کرج: لایروبی به موقع جوی ها و انهار از تمهیدات منطقه قبل از بارش نزولات آسمانی است.

**به گزارش پیام آشنا،** سعادت با اشاره به اینکه عملیات لایروبی انهار و کانال های روباز و بسته با نظارت خدمات شهر منطقه انجام می شود، گفت: با توجه به آغاز فصل بارش و همچنین احتمال آب گرفتگی معابر در هنگام بارندگی، جوی ها نقش پر رنگی در هدایت سیلاب ها و جلوگیری از آبگرفتگی معابر دارند.

این مسئول افزود: جمع آوری ضایعات از مخازن و لایروبی کانال های اصلی و فرعی همزمان با قرار گرفتن در فصل پائیز و نزول بارش الهی آغاز شده و در حال اجرایی شدن در سایر محدوده ها است.

## مقابله با ساخت و ساز غیر مجاز در حریم انهار و مسیل ها در منطقه ۲

شهرداری در چارچوب قوانین و مسئولیت های محوله آمادگی لازم برای مقابله با هرگونه ساخت و ساز غیرمجاز در حریم انهار و مسیل ها دارد و با جدیت آن را ادامه خواهد داد.

**به گزارش پیام آشنا،** مرتضی جلالیان با بیان اینکه این منطقه با ساخت و ساز غیرمجاز در حریم رودخانه ها برخورد می کند؛ افزود: در این اقدام با تخریب ۷ ملک ساخته شده در این محدوده، بخش وسیعی از حریم و بستر رودخانه کرج با اخذ دستور قضایی از یَد متصرفان و افراد سودجو، خارج شد.

وی تصریح کرد: به منظور صیانت و حفاظت از رودخانه ها و مجاری آب های سطحی و جلوگیری از ساخت و سازهای غیرمجاز در بستر و حریم رود خانه ها، ضمن بازرسی های مداوم، با تخلف های صورت گرفته در کمترین زمان ممکن برخورد قاطع خواهد شد.

## منطقه ۹ رتبه اول پاسخگویی در سامانه ۱۳۷ را کسب کرد

مدیر منطقه ۹ شهرداری کرج از کسب رتبه اول پاسخگویی در سامانه ۱۲۷ در بین مناطق ده گانه خبر داد.

**به گزارش پیام آشنا،** آرش یگانی گفت: بر اساس جوابیه های ارسالی مناطق و بازخورد استعلام و میزان رضایت شهروندان همچنین آمارهای بدست آمده از سوی اداره امور اجرایی سامانه ۱۲۷ در میانگین عملکرد کلی، منطقه ۹ شهرداری کرج توانست در بین مناطق شهرداری کرج رتبه اول در پاسخگویی به این سامانه را کسب کند.

وی عنوان کرد: تلاش و پیگیری های پرسنل منطقه به خصوص حوزه واحدهای اجرایی منطقه نقش بسزایی در پاسخگویی به معضلات شهروندان و رفع به موقع آن داشته است.

این مسئول در پایان، کسب این عنوان برتری و رضایتمندی شهروندان از مجموعه شهرداری منطقه ۹ را حاصل تلاش های شبانه روزی مسولین اجرایی و پرسنل در ارائه خدمات مطلوب در حوزه های اجرایی خدمات شهری، عمران و ترافیک وفضای سبز دانست.