کسب و کار

نسل آلفا عرصه کار را دگرگون خواهد کرد

سال ۲۰۲۳، سالی بود که نسل «آلفا» برای اولین بار حضور فرهنگی خود را به دنیا معرفی کرد؛ دست کم در فضای آنلاین. اگر بچه‌تان به شما بدیه کرده که برایش محصولات آیاتی برندی را بخرید، یا اگر از میچهای تیک تاک سر در نمی‌آورید، تبریک می‌گویم. شما یا یک آلفا در دنیای واقعی آشنا شده‌اید. بزرگ‌ترین بچه‌های نسل آلفا که الان ۱۴ سال دارند، به سرعت راه خود را در جهان باز می‌کنند. آلفافاست تقریباً ۲ میلیارد از جمعیت جهان را تشکیل می‌دهند. پس برجسته‌ترین گروه نسلی در طول تاریخند. آنها قرار است فرهنگ، اقتصاد و محیط کار را تغییر دهند؛ بنابراین برای کسانی که این نسل را درک می‌کنند، یک فرصت عظیم ایجاد شده.

برای درک ریسک دست روی دست گذاشتن، کافیست کمی به عقب برگردیم. به تلویزیون هزاره و زد وقتی به بلوغ رسیدند، نگاهی بیندازیم. دنیا می‌دانست آنها دارند می‌آیند. داده‌های گوگل نشان می‌دهد که مدت‌ها قبل از هجوم این دو نسل به محیط کار، تعداد جست‌وجوهای اینترنتی درباره آنها دوچندان شده بود. پس دلیل قابل قبولی برای غافلگیری وجود نداشت. با وجود این، بسیاری از کسب و کارهای بزرگ نتوانستند این دو نسل را بشناسند و به این سؤال‌ها پاسخ دهند که «آنها کی هستند؟ چه تفاوتی با نسل قبلی خود دارند؟ و در این راستا چه باید کرد؟»

نتیجه چه شد؟ استارت‌آپ‌ها شروع کردند به جذب این استعدادهای کارآفرین که برای آزادی عمل و انعطاف‌پذیری ارزش قائل بودند، و این باعث شد شرکت‌های سنتی بزرگ، بی‌روح و از مد افتاده به نظر برسند. واقعیت این است که هیچ دلیلی نداشت که دربرابر این دو نسل، گیج و مبهوت شویم. همین در مورد نسل آلفا هم صدق می‌کند. حالا وقت آن است که شروع کنید به ارزیابی شکاف‌های کسب و کارتان و درک افرادی که ناگزیر وارد عرصه کار خواهند شد.

برای شناخت نسل آلفا صلا زود نیست. می‌توانید از پدر و مادرهایتان شروع کنید حتماً کسانی در شرکت شما هستند که بچه داشته باشند. از آنها درباره بچه‌هایشان بپرس و جو کنید. یک راه پیگیرانه دیگر برای ارتباط با نسل آلفا؛ همکاری با مدارس است. اگر به عنوان یک کسب و کار با شکاف‌های مهارتی یا چالش‌های اجتماعی فعلی خود مواجه شوید و راهی برایشان پیدا کنید، بعداً می‌توانید از آموزگاران و خانواده‌ها در طول مسیر پیش رو حمایت کنید.

همچنین می‌توانید بپرسید که آیا فرمتگ دارای یک الگوی تکراری است؟ آیا بر اساس چرخه‌های قابل پیش‌بینی و تکرارشونده پیش می‌رود؟ اگر این‌طور است، آیا می‌شود با استفاده از این الگوها، ویژگی‌های اساسی یک گروه جمعیتی را فقط با داشتن سال تولدشان با اطمینان پیش‌بینی کرد؟ طبق نظریه چرخش چهارم «اشتراس» و «هاو» «بله، می‌توانیم. طبق این نظریه، فرهنگ از این «دوره‌های ۲۰ ساله تکرارشونده» عبور می‌کند.

اوج: اوج پس از بحران رخ می‌دهد. در این دوره، نهادها قوی و فردگرایی ضعیف است. جامعه «طرفدار حرکت جمعی» است.

بیداری: در این دوره، نهادها به نام «آزادی فردی و معنوی» مورد حمله قرار می‌گیرند. درست زمانی که جامعه در حال رسیدن به اوج پیشرفت جمعی است، افراد ناگهان از دیسیپلین اجتماعی خسته می‌شوند و به «خودآگاهی»، «هویت» و «خلیقت فردی» گرایش پیدا می‌کنند.

از هم گسستگی: مود این دوران تقریباً برعکس دوره اوج است. نهادها ضعیف و مورد بی‌اعتمادی هستند. از آن سو، فردگرایی در حال افزایش و گسترش است. طبق این نظریه، اوج‌ها پس از بحران‌ها می‌آیند که جامعه مایل به یکپارچگی و جلوگیری از مرگ و نابودی ملتی از بحران است. از هم گسستگی پس از بیداری رخ می‌دهد. در این دوره، افراد می‌خواهند به فکر خود باشند و لذت ببرند.

بحران: دوران نابودی، فروپاشی، جنگ یا انقلاب. «زندگی نهادی» نابود شده و در حال بازسازی است. و این در واکنش به تهدیدهای جامعه است.

هر کدام از این چرخه‌ها باعث ایجاد مجموعه‌ای از صفات و ویژگی‌ها در نسلی می‌شوند که در آن دوره به دنیا آمده. جرابیی بهرها مستقل، رقابتی و هدف‌محورند؛ چون در «اوج» دوران طلایی سرمایه‌داری به دنیا آمدند. چرا عضویت در کلیساها در سال‌های پساکروناها به طور پیوسته در حال افزایش است؟ طبیعی و قابل پیش‌بینی است چون پس از دوران بحران، یک حس بیداری معنوی در جامعه ایجاد می‌شود.

زمانی که آلفاها به دنیا آمدند، جهان درگیر یکسری اتفاقات بی‌ثبات‌کننده بود: رکود، تغییرات آب و هوایی، ریاست جمهوری ترامپ و برگزیت (خروج بریتانیا از اتحادیه اروپا) به سرخط خبرها و گفت‌وگوها تبدیل شده بودند. و همه این‌ها قبل از آن بود که دنیا درگیر یک پاندمی بزرگ به نام کووید ۱۹ شود و درست کمی پس از آن، درگیری‌های ژئوپلیتیک رخ دادند که کماکان ادامه‌دارند و جهان را از قبل بی‌ثباتتر کرده‌اند.

طبق نظریه چرخش چهارم، نسل آلفا بر خلاف والدین نسل هزاره خود، که به نهادهایی اعتماد بودند، احتمالاً به دنبال ساختار، حس تعلق و اجتماع هستند. آنها شاهدند که والدینشان تا چه حد با بحران‌های مالی پشت سر هم درگیر بوده‌اند. پس باید گزینه‌تان که در خرج کردن، محتاط باشند و ثبات مالی را در اولویت قرار دهند.

طبق تحقیقات، ثبات یکی از اولویت‌های حرفه‌ای نسل زد است. اولویت‌های بعدی عبارتند از حقوق، انعطاف‌پذیری و پیشرفت حرفه‌ای. این گرایش به ثبات در نسل آلفا به مراتب بیشتر خواهد بود.

بر خلاف نسل هزاره‌ها که دوست داشتند دائم از این شغل به آن شغل بپرند، بچه‌هایشان دوست دارند در محیط کار ریشه بدوانند. سازمان‌های چندملیتی و بزرگ می‌توانند از الگو به کسب‌وکارهای کوچک‌تر و لوکال بپیشرفت ساختاری‌تر، به نسل آلفا از این فرصت بهره ببرند. شرکت بوئینگ در این راستا گام‌هایی برداشته و در حال اجرای برنامه‌های پیشرفت شغلی از زمان فارغ‌التحصیلی تا بازنشستگی است تا افراد بتوانند مهارت‌های خود را ارتقا دهند و نقش‌های جدید را در محیط با ثبات کار خود امتحان کنند.

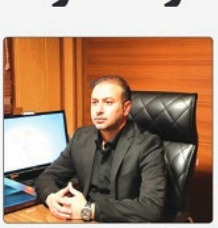
علاوه بر میل به پایداری، افرادی که در بحران زندگی کرده‌اند نیازبیشتری به جامعه دارند. البته نمی‌توانید سازمان را به صورت یک جامعه ساختگی به آنها القاب کنید. در مورد حرفه آلفاها به دنبال فرصت‌هایی هستند تا جزئی از یک هدف معنادار و ماندگار باشند. مثلاً فعالیت‌های داوطلبانه اگر چنین فرصت‌هایی برایشان ایجاد نکنید، خودشان راهی برای در جامعه بودن پیدا خواهند کرد تا حس کنند با دیگران در ارتباطند. مثلاً عضویت در باشگاه ورزشی.

یکی از راه‌ها برای ایجاد جامعه‌صحوری در سازمان‌ها؛ اعطای آزادی عمل به گروه‌های کوچک با علایق مشترک است. اجازه دهید خرده‌فرهنگ‌ها و شبکه‌های حمایتی خودشان را تعریف دهند. مثلاً موسسه دیلویت یکسری شبکه‌های تنوع نژادی- فرهنگی تشکیل داده تا افراد دارای گرایش‌های مشترک بتوانند یکدیگر را ارتباط بگیرند.

یکی دیگر از نیروهای موثر بر نسل آلفا محیط کار چندملی است. با توجه به افزایش سن بازنشستگی و تولد بیش از ۲۸ میلیون نفر در جهان در هر هفته، وقتی آلفاها وارد بازار کار شوند، پنج نسل در محیط کار مشغول به کار خواهند بود. پس باید راهایی برای حمایت از این افراد و بهره‌گیری از دیدگاه‌های متنوع آنها پیدا کنیم. چشم بر هم بزنیم، وقت خوش آمدگویی به نسل آلفا فرا می‌رسد. پس بهتر است به جای غافلگیری بهتر و دیدبانی‌های مؤثر بر این راستا را کشف کنیم. چه دغدغه‌هایی خواهند داشت؟ چه جنبش‌های فرهنگی‌ای شکل خواهند داد؟ با کشف چالش‌ها و اولویت‌ها و نگرانی‌هایشان، می‌توانیم بهتر از آنها در محیط کار حمایت کنیم.

مترجم: مریم پرادختی
منبع: Fast Company

در هفته درختکاری؛ مراکز سیار توزیع نهال در کرج برپا می‌شود



رئیس سازمان سیما، منظر و فضای سبز شهرداری کرج از اجرای پویش جوانه زندگی و اجرای برنامه‌های متنوع درختکاری در مدارس منتخب شهر کرج و کاشت نهال به یاد شهدا در روز درختکاری و هفته منابع طبیعی خبر داد.

به گزارش پیام آشنا، علیرضا عقابی در نخستین جلسه برنامه‌ریزی اجرای برنامه‌های هفته درختکاری ۱۴۰۲ گفت: در آستانه پانزدهم اسفندماه و روز درختکاری و هفته منابع طبیعی تمهیدات و مقدمات و برنامه‌ریزی برای این امر اتخاذ شده و این سازمان با هدف نگهداری از درختهای موجود و کاشت نهال جدید، و ترویج فرهنگ درختکاری هرساله برنامه‌های ویژه‌ای را در این راستا اجرا می‌کند.

علیرضا عقابی گفت: اعمال علاوه بر برگزاری جشن متمرکز روز درختکاری در روز ۱۵ اسفند در دهکده تفریحی گردشگری باقستان با حضور مسئولین و دانش‌آموزان، هر روز ایام این هفته یکی از مناطق دهگانه شهر کرج نیز میزبان شهروندان در مراسم‌های گرامیداشت هفته درختکاری و کاشت نهال خواهند بود.

وی اجرای پویش جوانه زندگی و اجرای برنامه درختکاری در مدارس منتخب شهر کرج و کاشت نهال به یاد شهدا را از جمله برنامه‌های این هفته معرفی کرد و افزود: مشارکت حداکثری مردم و تشکل‌های مردم‌نهاد به‌عنوان جلوه‌ای از همبستگی و وفاق ملی جهت ایجاد فضای سبز و ارتقاء پوشش گیاهی ازجمله اهدافی است که این سازمان و مجموعه مدیریت شهری به ذیل تحقق آن هستند.

این مسئول از استقرار و راه اندازی جایگاه‌های توزیع نهال رایگان در مناطق دهگانه خبر داد و گفت: جدول زمانی و مکانی مراکز سیار در نظر گرفته شده توزیع نهال در مناطق دهگانه کرج متعاقبا از طریق سایت سازمان اعلام می‌شود ضمن اینکه توزیع نهال رایگان همه روزه در هفته درختکاری از جنب سازمان سیما منظر کرج(پارک ایران زمین) نیز صورت خواهد گرفت.

عقابی به برنامه‌ریزی برای توزیع نهال رایگان در کرج اشاره کرد و توضیح داد: نهال‌های توزیع شده بین شهروندان شامل گونه‌های سازگار با قلیم شهر کرج و مقاوم به کم آبی بوده و شامل گونه‌های مثمر و غیر مثمراست.

وی هدف از توزیع و نهال کاری گسترده در کرج را، ارتقاء فرهنگ درخت کاری بین مردم، افزایش سرانه فضای سبز شهری، ایجاد حس تعلق در بین شهروندان و ایجاد مشارکت مردمی عنوان کرد و افزود: روز جمعه ۱۸ اسفند توزیع نهال رایگان میان نمازگزاران مصلی کرج و مهرشهر نیز انجام خواهد شد و ارائه مشاوره رایگان و بروشورهای آموزشی به مردم برای انتخاب گونه مناسب نهال، شکل و نحوه کاشت و نگهداری آنها در محل‌های توزیع نهال صورت می‌گیرد.

رئیس سازمان سیما، منظر و فضای سبز شهری شهرداری کرج در پایان بر اهمیت همکاری آحاد مردم، تشکل‌ها، ادارات و شهروندان با مجموعه مدیریت شهری کرج در فرهنگسازی منابع طبیعی و حفظ فضای سبز تأکید کرد و گفت: قطعاً درختانی که امروز توسط یکایک شهروندان با سرنهادن عزیز در کرج کاشته می‌شود، در سالهای نه چندان دور با زیبایی فضای بصری شهر و افزایش هوای پاک، نقش خود را در تبدیل کرجی با شاخص‌های زیست محیطی بالا و باغشهری استاندارد، به نمایش خواهد گذاشت.

تصویب لایحه تعرفه عوارض و بهای خدمات برای سال جدید

معاون مالی و اقتصادی شهرداری کرج گفت: تعرفه عوارض و بهای خدمات منابع درآمدی سال ۱۴۰۳ شهرداری کرج جهت اجرا از اول فروردین سال جدید مصوب شد.

به گزارش پیام آشنا، علی سلطانی مقدم با اعلام این خبر گفت: در اجرای ماده ۲ قانون درآمد پایدار و هزینه شهرداری‌ها و دهیاری‌های کشور مصوب ۹ مرداد ۱۴۰۱ و دستورالعمل اجرایی لایحی وزیر کشور دفترچه تعرفه عوارض و بهای خدمات و ارزش افزوده و درآمدی شهرداری کرج، مناطق و سازمان‌های تابعه تهیه و به شورای اسلامی شهر ارسال شد.

وی افزود: با اصلاحات صورت گرفته در شورا و طی مرحله قانونی هیات تطبیق فرمادداری با در نظر گرفتن و رعایت کامل تبصره یک ماده ۲ قانون درآمد پایدار و هزینه شهرداری‌ها و دهیاری‌های کشور و دستورا جرایی عنوین عوارض و بهای خدمات و ترتیبات وصول آنها موضوع تبصره یک ماده ۲ و همچنین با رعایت سقف تورمی اصلاحی به تصویب وجهت اجرا ابلاغ شد.

سلطانی مقدم تاکید کرد: برابر قانون، شهرداری‌ها مکلف هستند حداکثر تا پایان بهمن ماه پس از طی مراحل قانونی مراتب را از طریق پورتال سازمانی و به اطلاع عموم برسانند.

وی گفت: خوشبختانه این مهم در این خصوص در باره شارژ مقرر در قانون تعلیق فرمادداری با در نظر گرفتن و رعایت کامل تبصره یک ماده ۲ قانون درآمد پایدار و هزینه شهرداری‌ها و دهیاری‌های کشور و دستورا جرایی عنوین عوارض و بهای خدمات و ترتیبات وصول آنها موضوع تبصره یک ماده ۲ و همچنین با رعایت سقف تورمی اصلاحی به تصویب وجهت اجرا ابلاغ شد.

سلطانی مقدم تاکید کرد: برابر قانون، شهرداری‌ها مکلف هستند حداکثر تا پایان بهمن ماه پس از طی مراحل قانونی مراتب را از طریق پورتال سازمانی و به اطلاع عموم برسانند.

وی گفت: خوشبختانه این مهم در این خصوص در باره شارژ مقرر در قانون تعلیق فرمادداری با در نظر گرفتن و رعایت کامل تبصره یک ماده ۲ قانون درآمد پایدار و هزینه شهرداری‌ها و دهیاری‌های کشور و دستورا جرایی عنوین عوارض و بهای خدمات و ترتیبات وصول آنها موضوع تبصره یک ماده ۲ و همچنین با رعایت سقف تورمی اصلاحی فعلی خود مواجه شود و راهی برایشان پیدا کنید، بعداً می‌توانید از آموزگاران و خانواده‌ها در طول مسیر پیش رو حمایت کنید.

همچنین می‌توانید بپرسید که آیا فرمتگ دارای یک الگوی تکراری است؟ آیا بر اساس چرخه‌های قابل پیش‌بینی و تکرارشونده پیش می‌رود؟ اگر این‌طور است، آیا می‌شود با استفاده از این الگوها، ویژگی‌های اساسی یک گروه جمعیتی را فقط با داشتن سال تولدشان با اطمینان پیش‌بینی کرد؟ طبق نظریه چرخش چهارم «اشتراس» و «هاو» «بله، می‌توانیم. طبق این نظریه، فرهنگ از این «دوره‌های ۲۰ ساله تکرارشونده» عبور می‌کند.

اوج: اوج پس از بحران رخ می‌دهد. در این دوره، نهادها قوی و فردگرایی ضعیف است. جامعه «طرفدار حرکت جمعی» است.

بیداری: در این دوره، نهادها به نام «آزادی فردی و معنوی» مورد حمله قرار می‌گیرند. درست زمانی که جامعه در حال رسیدن به اوج پیشرفت جمعی است، افراد ناگهان از دیسیپلین اجتماعی خسته می‌شوند و به «خودآگاهی»، «هویت» و «خلیقت فردی» گرایش پیدا می‌کنند.

از هم گسستگی: مود این دوران تقریباً برعکس دوره اوج است. نهادها ضعیف و مورد بی‌اعتمادی هستند. از آن سو، فردگرایی در حال افزایش و گسترش است. طبق این نظریه، اوج‌ها پس از بحران‌ها می‌آیند که جامعه مایل به یکپارچگی و جلوگیری از مرگ و نابودی ملتی از بحران است. از هم گسستگی پس از بیداری رخ می‌دهد. در این دوره، افراد می‌خواهند به فکر خود باشند و لذت ببرند.

بحران: دوران نابودی، فروپاشی، جنگ یا انقلاب. «زندگی نهادی» نابود شده و در حال بازسازی است. و این در واکنش به تهدیدهای جامعه است.

هر کدام از این چرخه‌ها باعث ایجاد مجموعه‌ای از صفات و ویژگی‌ها در نسلی می‌شوند که در آن دوره به دنیا آمده. جرابیی بهرها مستقل، رقابتی و هدف‌محورند؛ چون در «اوج» دوران طلایی سرمایه‌داری به دنیا آمدند. چرا عضویت در کلیساها در سال‌های پساکروناها به طور پیوسته در حال افزایش است؟ طبیعی و قابل پیش‌بینی است چون پس از دوران بحران، یک حس بیداری معنوی در جامعه ایجاد می‌شود.

زمانی که آلفاها به دنیا آمدند، جهان درگیر یکسری اتفاقات بی‌ثبات‌کننده بود: رکود، تغییرات آب و هوایی، ریاست جمهوری ترامپ و برگزیت (خروج بریتانیا از اتحادیه اروپا) به سرخط خبرها و گفت‌وگوها تبدیل شده بودند. و همه این‌ها قبل از آن بود که دنیا درگیر یک پاندمی بزرگ به نام کووید ۱۹ شود و درست کمی پس از آن، درگیری‌های ژئوپلیتیک رخ دادند که کماکان ادامه‌دارند و جهان را از قبل بی‌ثباتتر کرده‌اند.

طبق نظریه چرخش چهارم، نسل آلفا بر خلاف والدین نسل هزاره خود، که به نهادهایی اعتماد بودند، احتمالاً به دنبال ساختار، حس تعلق و اجتماع هستند. آنها شاهدند که والدینشان تا چه حد با بحران‌های مالی پشت سر هم درگیر بوده‌اند. پس باید گزینه‌تان که در خرج کردن، محتاط باشند و ثبات مالی را در اولویت قرار دهند.

طبق تحقیقات، ثبات یکی از اولویت‌های حرفه‌ای نسل زد است. اولویت‌های بعدی عبارتند از حقوق، انعطاف‌پذیری و پیشرفت حرفه‌ای. این گرایش به ثبات در نسل آلفا به مراتب بیشتر خواهد بود.

بر خلاف نسل هزاره‌ها که دوست داشتند دائم از این شغل به آن شغل بپرند، بچه‌هایشان دوست دارند در محیط کار ریشه بدوانند. سازمان‌های چندملیتی و بزرگ می‌توانند از الگو به کسب‌وکارهای کوچک‌تر و لوکال بپیشرفت ساختاری‌تر، به نسل آلفا از این فرصت بهره ببرند. شرکت بوئینگ در این راستا گام‌هایی برداشته و در حال اجرای برنامه‌های پیشرفت شغلی از زمان فارغ‌التحصیلی تا بازنشستگی است تا افراد بتوانند مهارت‌های خود را ارتقا دهند و نقش‌های جدید را در محیط با ثبات کار خود امتحان کنند.

علاوه بر میل به پایداری، افرادی که در بحران زندگی کرده‌اند نیازبیشتری به جامعه دارند. البته نمی‌توانید سازمان را به صورت یک جامعه ساختگی به آنها القاب کنید. در مورد حرفه آلفاها به دنبال فرصت‌هایی هستند تا جزئی از یک هدف معنادار و ماندگار باشند. مثلاً فعالیت‌های داوطلبانه اگر چنین فرصت‌هایی برایشان ایجاد نکنید، خودشان راهی برای در جامعه بودن پیدا خواهند کرد تا حس کنند با دیگران در ارتباطند. مثلاً عضویت در باشگاه ورزشی.

یکی از راه‌ها برای ایجاد جامعه‌صحوری در سازمان‌ها؛ اعطای آزادی عمل به گروه‌های کوچک با علایق مشترک است. اجازه دهید خرده‌فرهنگ‌ها و شبکه‌های حمایتی خودشان را تعریف دهند. مثلاً موسسه دیلویت یکسری شبکه‌های تنوع نژادی- فرهنگی تشکیل داده تا افراد دارای گرایش‌های مشترک بتوانند یکدیگر را ارتباط بگیرند.

یکی دیگر از نیروهای موثر بر نسل آلفا محیط کار چندملی است. با توجه به افزایش سن بازنشستگی و تولد بیش از ۲۸ میلیون نفر در جهان در هر هفته، وقتی آلفاها وارد بازار کار شوند، پنج نسل در محیط کار مشغول به کار خواهند بود. پس باید راهایی برای حمایت از این افراد و بهره‌گیری از دیدگاه‌های متنوع آنها پیدا کنیم. چشم بر هم بزنیم، وقت خوش آمدگویی به نسل آلفا فرا می‌رسد. پس بهتر است به جای غافلگیری بهتر و دیدبانی‌های مؤثر بر این راستا را کشف کنیم. چه دغدغه‌هایی خواهند داشت؟ چه جنبش‌های فرهنگی‌ای شکل خواهند داد؟ با کشف چالش‌ها و اولویت‌ها و نگرانی‌هایشان، می‌توانیم بهتر از آنها در محیط کار حمایت کنیم.

مترجم: مریم پرادختی
منبع: Fast Company

۸ نوع آلودگی که کارواش‌ها به آب تهران وارد می کنند

شهردار منطقه ۶ تهران گفت: آلاینده‌های موجود در پساب کارواش‌ها شامل جربی، روغن، قسفات، جوهر نمک، هیدروکربن‌ها، نوده، ذرات، عناصر سنگین در بنزین است که به شکل خطرناک موجب آلودگی گسترده آبهای سطحی و سفره‌های آب زیرزمینی و مشکلات زیست محیطی خواهد شد.

به گزارش پیام آشنا به نقل از همشهری آنلاین؛ سید مرتضی روحانی شهردار منطقه ۶ تهران در خصوص اهمیت پایش مستمر فعالیت اصناف شهر و ارتباط آن با حفظ محیط‌زیست، گفت: بدون تردید کارواش‌های شهر به دلیل شرایط کاری و نوع خدماتی که به شهروندان ارائه می‌دهند، باید به شکل ویژه و مدام با ابزارها و روش‌های گوناگون مورد پایش و بررسی قرار گیرند چرا که در غیر این صورت به یکی از مهمترین آلاینده‌های زیست محیطی در شهر تبدیل شده و مخاطرات زیادی را برای آبهای سطحی و آبهای زیرزمینی به ارمغان خواهند آورد.

سید مرتضی روحانی اضافه کرد: کارکرد کارواش‌های شهر از چند جنبه اهمیت دارد؛ اول اینکه در اینگونه اصناف به علت استفاده از انواع مختلفی از مواد شوینده و بروز تغییرات شیمیایی در این فرآیند، آبهای خروجی فاضلاب و پساب این کارواش‌ها حاوی مقادیر زیادی از عناصر خطرناک از جمله قسفات، روغن و گریس است که اگر به همین شکل و بدون فیلتر در کانال‌ها و مجاری آب رها شوند، خسارت‌های جبران ناپذیری به کیفیت و سلامت آبهای سطحی و زیر زمینی وارد خواهند کرد.

و تاکید کرد: نکته دوم هم به میزان آب مصرف شده برای شست و شوی خودروها مربوط می‌شود؛ زیرا در چنین مقطعی که با بحران و کمبود آب مواجه هستیم اهمیت ویژه‌ای پیدا می‌کند؛ بنابراین فعالیت اینگونه اصناف باید بگونه‌ای پیش برود که اولا خطری برای محیط زیست شهری نداشته باشد و ثانیا با راه اندازی تصفیه خانه‌های استاندارد و مناسب، شرایطی را برای استفاده چندین باره آبهای فاضلاب و پساب کارواش ها فراهم کنند و صرفه جویی در مصرف آن را آینه تمام نمای فعالیت خود قرار دهند.

شهردار منطقه ۶ تهران ادامه داد به طور خلاصه آلاینده‌های موجود در پساب کارواش ها شامل جربی، روغن، قسفات، جوهر نمک، هیدروکربن‌ها، نوده، ذرات، عناصر سنگین در بنزین است که به شکل خطرناک موجب آلودگی گسترده آبهای سطحی و سفره‌های آب زیرزمینی و مشکلات زیست محیطی خواهد شد.

به گفته او، در محدوده این منطقه تعداد هشت واحد کارواش فعالیت دارد که در این مدت زمان نمونه برداری از پساب فاضلاب سه واحد انجام و به مرور زمان این فرایند برای دیگر کارواش ها نیز انجام خواهد شد. روحانی گفت: پس از اعلام نتایج آزمایش آلایندگی نمونه پساب فاضلاب کارواش‌ها از آزمایشگاه، گزارش این پایش براساس دستور العمل ابلاغی در قالب گزارش فصلی به اداره کل محیط زیست و توسعه پایدار شهرداری تهران ارسال تا طبق قوانین و ضوابط با متخلفان برخورد و از واحدهای صنفی نمونه تقدیر به عمل آید.

رایزنی ها برای تحویل خودروهای داخلی به تاکسیرانی

سرپرست سازمان مدیریت و نظارت بر تاکسیرانی شهر تهران با اعلام اینکه بسیاری از تاکسیرانان برای دریافت تنها مدل خودروی داخلی موجود، یک سال در صف انتظار تحویل قرار دارند، گفت: بر اساس پیگیری‌ها قرار شد شرکت خودروساز فرآیند واگذاری این خودروها را تسریع کند.

به گزارش پیام آشنا به نقل از همشهری آنلاین؛ شادی ملکی سرپرست سازمان مدیریت و نظارت بر تاکسیرانی شهر تهران از حرکت سازمان تاکسیرانی به سمت هوشمندسازی در قالب برنامه‌ای هدفمند با این اعتقاد که فعالیت ناوگان و نظارت بر آن باید به صورت هوشمند انجام شود، خبر داد و افزود: با شرکت کنترل ترافیک، مذاکراتی داشته‌ایم تا از طریق دوربین‌های بالاکخوان در پایانه‌ها، نظارت سنتی از طریق عامل انسانی را حذف کنیم.

او با تأکید بر اینکه برای ارتقاء و کیفی‌سازی خدمات تاکسیرانی به کمک و همراهی مناطق نیاز داریم تا با همکفری و خرد جمعی، مسائل و مشکلات موجود در خطوط، پایانه‌ها و مناطق را یک به یک بررسی و رفع کنیم، گفت: اعتقاد داریم، اغلب خودروهایی که در حال حاضر به عنوان تاکسی در سطح شهر تردد می‌کنند، از ظاهر مناسبی برخوردار نیستند و وضعیت آنها رضایت شهروندان را جلب نمی‌کند.

ملکی با اشاره به اینکه راننده‌ای که با مسائل و مشکلات فراوانی روبه‌روست، انگیزه‌ای برای شرکت در دوره‌های آموزشی و همراهی با سیاست‌های سازمان تاکسیرانی ندارد و از این رو، لزوما باید تا جای ممکن برای رفع دغدغه‌های تاکسیرانان بکوشیم و انگیزه لازم را در آنها ایجاد کنیم، گفت: یکی از اقدامات ضروری که می‌تواند اختلافات بین رانندگان و مسافران را کاهش دهد، موضوع پرداخت کرایه به صورت آنلاین است که باید زیرساخت مناسب آن را فراهم کنیم و اگر انتظار داریم رانندگان تاکسی در تاکسی‌های اینترنتی فعالیت کنند، باید شرایط مناسبی را برای فعالیت آنها فراهم کنیم.

او با اشاره به اعتماد اکثر شهروندان به برند تاکسیرانی به عنوان سرمایه‌ای عظیم برای این سازمان، گفت: به همین دلیل، ورود سازمان تاکسیرانی به فعالیت در نورهای عرصه تاکسی‌های اینترنتی را به نفت مورد مطالعه و آسیب‌شناسی قرار می‌دهیم و در صورت نیاز به فعالیت در این حوزه، زیرساخت مناسب آن را فراهم می‌کنیم.

ملکی با بیان اینکه علاوه بر اهداف بلندمدت و برنامه‌های تحولی، با هدف بهبود وضع موجود، ناوگان تاکسیرانی، قراردادی را برای بهسازی تاکسی‌ها با ارائه تسهیلات و خدمات مناسب، منعقد خواهیم کرد، تصریح کرد: کیفیت ناوگان تاکسیرانی و خودروهای شاغل در ناوگان از نظر فنی و ظاهری ارتقاء می‌یابد و تاکسی‌هایی که از تسهیلات و خدمات ارائه شده بهره‌مند می‌شوند، موظف به دریافت گواهی معاینه فنی از مراکز معاینه فنی تهران خواهند بود. او با تأکید بر اهمیت و ضرورت تعامل متقابل با مناطق در زمینه کنترل و نظارت بر تاکسی‌ها و پایانه‌ها و ضرورت تهیه و تدوین شیوه‌نامه این همکاری با سازو کاری که موجب جلب رضایت شهروندان شود، گفت: بخش‌نامه تفویض اختیارات معاون شهردار تهران به مناطق، در راستای حمایت از مناطق است و از نظر ما، هر سازمان و شرکتی که جایگزاری شده و امور خود را با همکاری مناطق و نواحی پیش ببرد، موفق‌تر خواهد بود. ملکی با اعلام اینکه به دنبال تمرکز اختیارات در سازمان تاکسیرانی نیستیم و با اعتقاد به اصل تشریک مساعی و واگذاری امور، درباره نحوه اجرای بخش‌نامه تفویض اختیارات و واگذاری تکالیف و وظایف به مناطق، سازوکارهای لازم را تعیین و مشخص می‌کنیم، افزود: وضعیت پایانه‌های تاکسیرانی در بسیاری از مناطق، مناسب نیست و باید اعتبارات لازم را برای بازسازی و نوسازی آنها جذب کنیم و در بازدید دوره‌ای از مناطق، درباره پایانه‌ها و خطوط تاکسیرانی هر منطقه به صورت خاص، تصمیم‌گیری و اقدام خواهیم کرد.

او در خاتمه با تأکید بر اینکه رانندگان تاکسی باید بتوانند امور اداری خود را به صورت الکترونیک و بدون نیاز به مراجعه حضوری به سازمان تاکسیرانی و اتلاف وقت انجام دهند، خاطرنشان کرد: ایجاد دسترسی شرکت‌های تاکسیرانی و مناطق به سامانه «سیما تاکسی» را از سازمان فناوری اطلاعات و ارتباطات شهرداری تهران، پیگیری می‌کنیم چرا که این مسئله یکی از دغدغه‌های اصلی رانندگان تاکسی و سازمان تاکسیرانی است.

جزئیات هوشمندسازی نهالستان‌ها

رئیس مرکز نوآوری و فناوری سازمان منابع طبیعی و آبخیزداری کشور گفت: شرکت‌های دانش‌بنیان در هر نهالستان با استفاده از ظرفیت‌های بومی هر استان اقدام به هوشمند کردن نهالستان‌ها می‌کنند.

به گزارش پیام آشنا به نقل از حمید رضا سلیمانی با اشاره به موضوع هوشمندسازی نهالستان‌ها گفت: با آغاز اجرای طرح یک میلیارد اصله نهال، تولید نهال در نهالستان‌ها در دستور کار قرار گرفت. در این شرایط یکی از موضوعاتی که ما به دنبال تحقق آن بودیم، استفاده از ظرفیت شرکت‌های دانش‌بنیان در این حوزه بوده است.

وی با بیان اینکه یکی از موضوعات بسیار مهم در نهالستان‌ها «آبیاری» است، تصریح کرد: هوشمندسازی آبیاری منوط به این است که ما بتوانیم آب مورد نیاز را برحسب نیاز گیاه در زمان مناسب با توجه به فصول مختلف سال در اختیار آن قرار بدهیم؛ بر همین اساس از ظرفیت هوشمندسازی استفاده می‌کنیم. سال هشت از این ظرفیت در بخش‌های مختلف کشاورزی به ویژه کشت گلخانه‌ای بهره می‌بریم اما در نهالستان‌های بخش منابع طبیعی از آن استفاده نشده است بنابراین با چند شرکت در حال رایزنی هستیم و در نهایت اولین پروژه پایلوت خود را در نهالستان بزرگ کرج با همکاری یکی از این شرکت‌ها آغاز کردیم.

رئیس مرکز نوآوری و فناوری سازمان منابع طبیعی و آبخیزداری کشور دربارهٔ چگونگی هوشمندسازی نهالستان‌ها گفت: شرایط اقلیمی هوا و خاک اندازه‌گیری می‌شود. به عنوان مثال در محیطی که بذر کاشته شده و نهال قرار گرفته بر اساس داده‌های ثبت شده از وضعیت اقلیمی و هوشمند، آب مورد نیاز از منابع آب در اختیار نهالستان‌ها قرار می‌گیرد البته عمده آب مصرفی در نهالستان‌ها از چاه تأمین می‌شود و بر اساس نیاز واقعی گیاه در اختیار آن قرار می‌گیرد.

وی به این پرسش که آیا آب چاه‌ها برای رفع نیاز آبی نهالستان‌ها کافی است پاسخ مثبت داد و گفت: مناطق خشک و نیمه خشک کشور نیازمند مدیریت درست منابع آبی است تا آب موجود بتواند نیاز نهالستان را تأمین کند به همین علت هوشمندسازی نهالستان‌ها را در دستور کار قرار دادیم.

رئیس مرکز نوآوری و فناوری سازمان منابع طبیعی و آبخیزداری کشور اضافه کرد: در سال جاری دو پروژه دیگر برای همکاری با شرکت‌های دانش‌بنیانی که از فناوری‌های بومی استفاده می‌کنند، در دو استان سمنان و خراسان رضوی تعریف کرده‌ایم و زیرساخت‌های آن در یکی از نهالستان‌های شهرستان مشهد و یکی از نهالستان‌های سمنان فراهم شده است و اکنون نیاز به تزریق اعتبار دارد.

وی اضافه کرد: در تلاش هستیم با استفاده از شرکت‌های دانش‌بنیان هر استان اقدام به هوشمندسازی نهالستان‌ها کنیم علاوه بر آن قرار است در ابتدای کار از چند شرکت دانش‌بنیان استفاده کنیم که این مجموعه‌ها به‌نوعی با یکدیگر رقابت کنند.

سلیمانی با اشاره به اقدامات انجام‌شده برای رفع چالش‌های مالی برای بهره‌گیری از ظرفیت‌های شرکت‌های دانش بنیان گفت: نظام اداری و اجرایی کشور در خیلی سازمان‌ها از جمله سازمان منابع طبیعی برای عقد قرارداد با یک مجموعه اجرایی باید در چارچوب نظام اداری دولت عمل کند این در حالیست که شرکت‌های دانش‌بنیان، خارج از این موضوع واقعاده هستند و همین موضوع روند پیشرفت کار را کند می‌کند البته معاونت علمی و فناوری ریاست جمهوری برای رفع موانع گامهای خیلی خوبی برداشته است اما هستیلی به نتیجه مطلوب منوط به افزایش هماهنگی‌هاست.

رئیس مرکز نوآوری و فناوری سازمان منابع طبیعی و آبخیزداری کشور ادامه داد: بخشنامه‌هایی هم در راستا صادر شده است و حتی قوانینی وجود دارد ولی برخی مراجع مربوطه از این قوان