



شادی مالکی: برقی سازی ناوگان تاکسیرانی در اولویت اقدامات شهرداری تهران قرار دارد

توافق برای جایگزینی تاکسی های فرسوده با خودروی برقی

+ تعمیرگاه اختصاصی برای خودروهای برقی راه اندازی می شود

صفحه ۱۶

گزارش رئیس سازمان بهزیستی کشور در صحن علنی شورای شهر تهران

نیاز معلولان به پردیس های توانمندسازی در تهران

+ لزوم تعیین تکلیف تاکسی های اینترنتی برای افراد دارای معلولیت

مدتکار ۴۰۰,۰۰۰ | دستگاه ۲۵ | نهاد ۲۰

در اورژانس اجتماعی تهران فعالیت می کنند. | خودرو توسط شهرداری برای ساماندهی کودکان کار پیش بینی شده است. | باید در زمینه همکاری کنند. |

صفحه ۱۵

معاون مالی و اقتصاد شهری شهرداری تهران از تعیین تکلیف ۵۰ پروژه متوقف شده خبر داد

۱۰۰ هزار میلیارد تومان سرمایه گذاری خارجی در تهران

+ تشریح برنامه های آتی مدیریت شهری پایتخت

صفحه ۱۴



کسب و کار میلیونی در زیر زمین

چگونه دستفروشان، مترو را قرق کرده اند؟

عکس: همنشهری/محمد عباس نژاد

گزارش تصویری

عکس ها: آژانس عکس تهران

دیدار با مشاهیر سینما و هنر در باغ موزه مشاهیر

موزه مشاهیر همزمان با نوروز اسامیل در خانه باغ اتحادیه واقع در منطقه ۱۲ تهران گشایش یافت. در این موزه تندیس هایی از چهره های سرشناس هنری، علمی، ورزشی و مذهبی ملی و بین المللی در معرض دید علاقه مندان قرار گرفته است. این موزه به عنوان جدیدترین موزه تهران با استقبال علاقه مندان مواجه شده است. خانه باغ اتحادیه در سال ۱۳۹۳ به تملک شهرداری درآمد.



نگاه

احمد احمدی صدر: مدیرعامل سازمان خدمات و مشارکت های اجتماعی شهرداری تهران

چگونه معناتان متجاهر در تهران جمع آوری شدند؟



با آغاز به کار مدیریت شهری جدید در پایتخت، ساماندهی و کاهش آسیب های اجتماعی در اولویت فعالیت های شهرداری تهران قرار گرفت. از آنجا که سازمان خدمات و مشارکت های اجتماعی در این دوره خود را مکلف به کاهش آسیب های اجتماعی می داند و آسیب دیدگان اجتماعی را به منزله خانواده خود تلقی کرده است. از هیچ تلاش شیبانه روزی در این حوزه دریغ نکرد تا در عمل اثبات کند که کارهای نشدنی نیز شدنی هستند؛ این تلاش ها تا آنجا پیش رفت که موجب اعتماد هیأت وزیران و ریاست جمهوری قرار گرفت و موجب تنفیذ حکم نماینده ویژه رئیس جمهور به شهردار تهران شد.

پس از عبور از یک مسیر ۲ ساله در این حوزه، امروز وارد یکی از مراحل تکمیلی کاهش آسیب شده ایم. البته در این میان باید به یکی از مراحل سخت و پرچالشی که طی ۲ سال گذشته با آن مواجه بودیم، اشاره کنیم؛ ایجاد ظرفیت برای معناتان متجاهر و آسیب دیدگان اجتماعی که شهرداری تهران بیش از ۷۵۰۰ ظرفیت برای آنها ایجاد کرد. در کنار سایر ظرفیت های دیگر باعث شد که امروز هیچ نقص و کمبودی برای پذیرش این قشر آسیب پذیر نداشته باشیم؛ امکاناتی که اگر فراهم نمی شد امروز نمی کردیم. ما شاهد حضور بیش از ۱۰ هزار بی خانمان و کارکن خواب (معنات متجاهر) در خیابان های شهر تهران بودیم و هرگز امروز نمی توانستیم طرح ساماندهی ۱۵ روزه و یا غیر از آن را اجرا کنیم.

نکته و چالش دیگر، باتوق های بسیار حساس و بزرگی بود که محل تجمع معناتان متجاهر شده بود و اجازه نمی داد مردم بتوانند از محیط های پیرامونی و محله های خود استفاده کنند؛ باتوق هایی که بعضاً از ۸۰۰ تا بیش از ۴ هزار معناتان را در خود جای داده بودند؛ محلاتی همچون رود دره، فرحزاد، کوهسنگی، گردنه تنباکویی، پارک میثاق، بوستان ها و محلات هرندی و شوش که در روز روشن و در انظار عمومی در این باتوق ها به صورت علنی تعداد کثیری از معناتان مشغول به مصرف مواد مخدر و خرید و فروش بودند که اگر همین یک کار در شهر تهران ملاک عمل باشد باید گفت برگ زرینی است که تحویل شهروندان شده است و پس از ۴ دهه حضور گروهی و دسته جمعی بزه کاران (بالای ۱۵۰۰ تا ۳ هزار نفر) از سراسر تهران، در ۲ سال گذشته همگی جمع آوری شد که امیدواریم از این پس نیز ادامه داشته باشد.

موضوع دیگری که در سازمان خدمات و مشارکت های اجتماعی مورد توجه قرار گرفت، بحث پلایک قرمزها بود که اگر این پلایک قرمزها (محل تجمع معناتان متجاهر) جمع آوری و پلمب نمی شد، اجرای هر طرح ساماندهی توسط هر دستگاهی ایت می ماند؛ چرا که معناتان متجاهر موقع اجرای طرح به طرف خانه های پلایک قرمز متواری می شدند و پس از پایان طرح دوباره به خیابان ها برمی گشتند.

گام بسیار مهم و حیاتی برداشته شده در ۲ سال گذشته پذیرش معناتان متجاهری بود که تا قبل از آن هیچ دستگاه و نهادی آنها را به دلیل هزینه های بالانگهداری نمی کرد؛ چرا که احتمال مرگومیر آنها وجود داشت در حالی که وظیفه ذاتی برخی نهادها که در قانون صراحتاً ذکر شده است پذیرش این افراد بود که از انجام آن سرباز می زدند، اما مرکزی را ویژه معناتان متجاهر دارای زخم باز، عفونی و بیماری های خطرناکی چون هیپاتیت، ایدز و... زنان معنات متجاهر افراد زیر ۱۸ سال و سالمندان معنات متجاهر و بیماران اعصاب و روان و معلولان ایجاد کردیم.

باید اشاره کنیم رشد ۸۰۰ درصدی زیرساخت های اجتماعی در ۲ سال گذشته و تلاش های شبانه روزی در میدان و هم افزایی کم و بیش بین نهادی موجب شد تا بستر برای طرح ساماندهی آسیب های اجتماعی پایتخت به این مرحله برسد. پس اگر آسیب های اجتماعی ریشه ای حل نشود، تمام اقدامات، مُسکنتی موقت خواهد بود.

داده نما

سید محمد فخار: روزنامه نگار | علی حسینی: گرافیکست



یادداشت

مجید باقری: معاون برنامه ریزی، توسعه سرمایه انسانی و امور شورای شهرداری تهران

تصمیمات تازه برای حقوق کارکنان شهرداری



شهرداری ۴۴ سازمان و شرکت با تنوع مأموریت و انتظارات فراوان ذینفعان دارد، به همین جهت یکی از پیچیده ترین و چالشی ترین سازمان ها در حوزه سرمایه انسانی است. در شهرداری تهران با سازمانی مواجه هستیم که حدود ۱۰۴ هزار نفر در آن حضور دارند. تنوع سرمایه انسانی شهرداری از جهات مختلف مانند رابطه استخدامی و نظام پرداخت قابل بررسی است.

گروهی تابع نظام پرداخت هماهنگ هستند یا تحت پوشش قانون کار قرار دارند و روابط استخدامی آنها از نظر ثابت بودن یا قراردادی بودن و نوع قراردادها مختلف است. مأموریت های کارکنان شهرداری هم بسیار متفاوت است. در شهرداری مأموران آتش نشانی را داریم که خانواده های آنها به تناسب فضای کاری و حوادث رخ داده نگرانی هایی دارند.

همچنین کارکنان مجموعه های خدماتی را داریم که به اشکال مختلف و به صورت دائمی یا شهروندان ارتباط مستقیم دارند و بدون تلاش آنها، امور شهری ممکن نیست. وقتی فعالیت های چنین سازمانی را مرور می کنیم نمی توانیم به معادلات خطی و یک مجهولی تکیه کنیم زیرا حل مسائل با یک راه حل ممکن نیست. از سوی دیگر، رسانه های اجتماعی می توانند برخی گسل ها و انتظارات خفنه را ایجاد کنند و همزمان محدودیت های قانونی بسیاری وجود دارد که باید آنها را رعایت کرد. یک نمونه قابل بررسی، مزایایی است که باید بنا به نظام های پرداخت مختلف محاسبه شود.

در شهرداری نقش و جایگاه انجمن های صنفی منابع انسانی را از می نهم و تا اکید می کنیم هر قدر به غنای حوزه سرمایه انسانی توجه کنیم، می توانیم سازمان های موفق تری داشته باشیم که با حداکثر بهره روری و حداکثر رضایت مندی کار کنند. برای مدیریت صحیح سرمایه انسانی باید چالش های این حوزه به درستی احصا شود در حالی که خلأ نهادینه شدن دانش سرمایه انسانی در مرحله اجرا قابل مشاهده است. ما به هیچ وجه نمی توانیم سعی و خطا داشته باشیم بلکه باید در حالی که مأموریت ها را انجام می دهیم، تصمیم بگیریم. امروزه در سازمان های مختلف با ناآرامی نظام های جبران خدمت، با توجه به قدرت خرید رو به رو هستیم. حالا باید ببینیم براساس قوانین چقدر می توانیم پاسخگو باشیم. در راستای ارتقای انگیزش و رفاه کارکنان شهرداری به این نتیجه رسیدیم که وقتی نظام جبران خدمت محدودیت دارد باید به موضوعات رفاهی بیشتر توجه کنیم. به همین دلیل «بسته خرسند ساز» برای کارکنان شهرداری طراحی و اجرا شد. نکته این بود که این بسته ها باید جامعیتی داشته باشد تا تنوع سرمایه انسانی را زیر پوشش قرار دهد. در نهایت، اثر بخشی این بسته ها اندازه گیری شد و موفق بود تا جایی که برای دیگر سازمان ها قابل الگو گیری است.

تنوع مسئولیت ها باعث می شود که در حوزه احساس عدالت سازمانی هم با چالش رو به رو شویم و ما در شهرداری تهران به گونه ای برنامه ریزی کرده ایم که با اجرای مدل ها و الگو هایی به سمت تقویت عدالت سازمانی پیش برویم. همچنین انتظارات زیادی در زمینه سلامت اداری وجود دارد.

وقتی مدل های موفق مدیریت سرمایه انسانی در خارج از کشور را بررسی می کنیم، می بینیم برخی از آنها با سازمان های ایران همخوانی فرهنگی ندارند. در مقابل، سازمان های داخلی مدل های موفق دارند که اگر آنها را معرفی کنند و در دسترس دیگر سازمان ها قرار دهند گام موفق برای عمق بخشیدن به دانش کاربردی سرمایه انسانی و زیرساخت های آن خواهد بود. سازمان بزرگی مانند شهرداری تهران می تواند معرفی الگو داشته باشد ولی نقش انجمن های صنفی نیز اهمیت خیلی زیاد دارد. در شهرداری نیز در پی حمایت از این انجمن های صنفی هستیم زیرا راهکارها و روش هایی که از سوی آنها پیشنهاد می شود مطابق با نسلان و جایگاه همکاران شهرداری پیاده سازی می شود و به غنای دانش سرمایه انسانی می افزاید.