خبر

احداث و توسعه بخش اعظم خط انتقال آب فاز ج مجتمع ٤١ روستایی در تیران و کرون

اصفهان – فایزه مرادیـــان: مدیرعامل آبفای اســـتان اصفهان از اجرای بیش از ۷ هزار و ۵۰۰ متر لولـــه گذاری خط انتقـــال آب فاز ج مجتمع ۴۱ روســـتایی در تیران و کرون خبر داد.حسین اکبریـــان با بیـــان اینکه در نتیجه ایـــن اقدامات ۷روستای بخش کرون علیاء از آب پایدار بهره مند شـــدند گفت: همچنین با انجام این عملیات دیگر نیازی به استفاده از دســـتگاه های حذف نیترات وجود ندارد.وی تعداد کل انشـــعاب آب شـــهر و روســـتا در این شهرستان را ۳۲ هزار و ۵۳۲ فقره عنوان کرد و گفت: با هدف رفع بحران کم آبی در منطقه، چاه های ســـوران، جعفر آباد و مبارکه به خطوط انتقال آب متصل شـــده و ۲۰۰۰ متر لوله گذاری چاه خمیران نیز انجام شده است.اکبریان اجرایی ســـامانه تله متری مخزن و ایستگاه پمپاژ مجتمع ۴۱ روستایی، تله متری مخزن ۲۰۰۰ متر مکعبی روستای میر آباد و کلنگ زنی اجرای پروژه آبرسانی به ۸ روستای رضوانیه را از دیگر اقدامات انجام شـــده در منطقه تیران و کرون برشـــمرد. مدیرعامل آبفای استان اصفهان افزود: همچنین با هدف توزیع عادلانه آب، ۲۰ دســـتگاه فشـــار شکن در روستاهای دره بید، آبگرم، حسین آباد، علی آباد، سوران، قاسم آباد، حسن آباد وسطی، افجان، مهـــدی آباد، مبارکه، تنـــدران، هومان، ورپشت و شهرهای تیران و عسگران نصب و راه اندازی شده اند.

انتخاب معاون سرمایه انسانی و توسعه مدیریت هلدینگ پتروپالایش اصفهان به عنوان مدیر منابع انسانی برتر سال ۱۴۰۲ در کشور

اصفهان – بنیاد توانمندســـازی منابع انســـانی ایـــران و انجمن مدیریت ســـبز ایـــران" با هدف انتخاب مدیر و مدیریت برتر کشـــور، ۴۳ شرکت و سازمان بزرگ صنعتی کشـــور را ارزیابی نمود. هـــدف از انجام این ارزیابی، توســـعه دانش روز و کاربردی مدیریت ســـرمایه انسانی در سازمان‌ها، صنایع و دستگاه‌های اجرایی کشور از و همچنین اطمینـــان از به کارگیـــری دانـــش روز مدیریت منابع انســـانی در کلیه واحدها توسط مدیران غیر منابع انسانی اســـت.مدیریت یادگیری و مهارت، مدیریت انگیزش، حال خوب سازمانی (کوچینگ و منتورینگ)، هوش ســـبز و مدیریـــت دانش از جمله شاخص‌های این ارزیابی بوده است.با توجه به حمایت‌های هیئت مدیـــره محترم، مدیرعامل گرانقدر و تلاش همـــه کارکنان ارجمند هلدینگ پتروپالایـــش اصفهان در ســـال ۱۴۰۲ طرح‌های ارزشمندی در حوزه‌های مختلف با رویکرد منابع انســـانی انجام شد که با ارائه گزارش خود اظهاری جامع و مستندات مربوطه به کمیته علمی داوری بنیاد و انجمن معاونت ســـرمایه انسانی و توسعه مدیریت هلدینـــگ پتروپالایش اصفهان به عنوان واحد منتخب سال ۱۴۰۲ با نشان "طلایی و یک در سطح سازمان سیستم محور متعالی" برگزیده گردید.همچنین معاون ســـرمایه انسانی و توسعه مدیریت با ارزیابی ســـوابق اجرایی برتر و عالی به عنوان "مدیر برتر واحد منابع انسانی" سال ۱۴۰۲ کشور انتخاب گردید.

پرداخت بیش از ۷ هزار میلیارد ریال تسهیلات قرض‌الحسنه ازدواج و فرزندآوری در بانک دی

میزان تسهیلات قرض‌الحســـنه ازدواج و فرزندآوری پرداخت شده از ســـوی بانک دی تا پایان بهمن‌ماه، از مرز ۷ هـــزار میلیارد ریال عبـــور کرد. به گزارش روابط عمومی بانـــک دی، آمارها حکایت از آن دارد که بانک دی از ابتدای سال جاری تا پایان بهمن‌ماه، با هدف کمک به تشـــکیل خانواده جوانان و حمایت از جوان‌سازی جمعیت، ۷ هزار و ۱۶۸ میلیارد ریال تسهیلات قرض‌الحسنه ازدواج و فرزندآوری پرداخت کرده است.بر اساس این گزارش بانک دی موفق شده اســـت در این مدت با تحقق ۱۱۷ درصدی سهیمه ابلاغی خود ۵ هزار و ۳۹۰ میلیارد ریال تســـهیلات قرض الحســـنه ازدواج بـــه ۲۴۴۳ نفر پرداخت کند. همچنین بانک دی با تحقق ۹۶،۶ درصدی ســـهیمه ابلاغـــی خود در بخش تســـهیلات فرزنـــدآوری، از ابتدای ســـال جاری تا انتهـــای بهمن‌ماه، یک‌هزار و ۷۷۸ میلیارد ریال تســـهیلات فرزندآوری به ۲۹۰۲ متقاضی پرداخت کرده است.

کلانترصادقی،مدیر امور بین‌الملل بانک آینده شد

آقای دکتر بهمن اسکندری، مدیرعامل بانک آینده، طی حکمی خانم فاطمه کلانترصادقی را به ســـمت مدیر امور بین‌الملل و سرپرســـت اداره عملیات ارزی این بانک، تعیین و منصوب کـــرد.در این حکم دکتر اسکندری اظهار امیدواری کرد که ایشان با بهره‌گیری از دانش و تجارب ارزنده خود و جلب مشـــارکت سایر همکاران در انجام وظایف محول‌شده و ایجاد سازمانی یادگیرنده در بانک، موفق و مؤید باشد.کلانترصادقی ســـابقه فعالیت در سمت‌هایی هم‌چون معاونت ارزی، مدیر عملیات ارزی و بازرسی ارزی در بانک‌های ملت، خاورمیانه و دی را در کارنامه حرفه‌ای خود دارد.آقای امیر خاوران نیز طی حکمی از سوی مدیرعامل بانک آینده، به ســـمت رئیس اداره بین‌الملل این بانک در مدیریت امور بین‌الملل، منصوب شد.

در نشست هم‌اندیشی کارشناسان آب منطقه ای فارس با دانشگاهیان‌عنوان شد

در فرهنگ سازی مصرف بهینه آب کمک رسان باشید

نشست هم اندیشـــی با محافل دانشگاهی به منظور فرهنگ ســـازی مصـــرف بهینه آب مطرح با حضور مدیران و کارشناســـان آب منطقه‌ای فارس و دانشـــگاه‌های استان برگزار شـــد و در این نشست علمی فرهنگ سازی برای مصرف بهینه آب به عنوان یک اولویت مورد تاکید قرار گرفت.

ســـیاوش بـــدری مدیر عامل شـــرکت آب منطقه ای فارس در حاشـــیه این نشســـت ضمن تشـــریح وضعیت منابع آبی اســـتان گفـــت : محافل دانشـــگاهی بـــا عنایت به جایگاهی که بواسطه ارتباط نزدیک با قشر تاثیر گذار دانشـــجو و نیز اجتماع دارند می توانند در موضوع بسیار مهم فرهنگ سازی در مصرف بهینه آب کمک رسان باشند.

بدری، ادامه داد: میانگین بارش ۵۵ ســـاله اســـتان فارس ۳۰۳ میلیمتر می باشد که با لحاظ واقعیت اقلیم خشـــک و نیمه خشک فارس ،در سال آبی فعلی نسبت به میانگین بلنـــد مدت کاهش ۶۵درصدی نشـــان می دهد .

وی افـــزود: امـــا با قناعـــت و صرفه جویی بهره برداران و بکار گیری روش های نوین آبیاری و همچنین رعایت الگوی کشـــت از طریق مساعدت دستگاههای اجرایی مرتبط و بخصـــوص محافل دانشـــگاهی می توان جامعه را با این واقعیت‌ها سازگار کرد . هر چند تا پایان ســـال آبی انتظار بارش های بیشتری داریم.

مدیرعامل شـــرکت آب منطقـــه ای فارس اضافه کـــرد : تحویل حجمـــی آب به بهره بـــرداران از طریق نصب کنتور بر روی تمام چاهها در اســـتان با جدیت دنبال شـــده ، جلوگیری از افزایش برداشـــت از چاههای پروانـــه دار در مدیریـــت مطلوب منابع آب تاثیر بسزایی دارد.

حمید رضـــا حیدری رییس گـــروه احیا و تعادل بخشی شرکت آب منطقه ای فارس نیز در این نشســـت با اشاره به تجهیز بیش از ۲۰ هزار حلقه چاه به کنتورهای حجمی در ســـخنانی افزایش تعامل بین دانشگاه و شرکت آب منطقه ای را خواستار شد.

صدیقه حســـن زاده رییـــس گروه حفاظت و بهره برداری از منابـــع آب زیرزمینی نیز گفت :دانشگاهها با توجه به ضرورت به روز شدن در مســـایل و مباحث علمی، همیشه توانایی و قابلیت بسیار خوبی در مشاوره به دستگاههای اجرایی دارند.

مســـعود نوشـــادی از دانشـــکده مهندسی دانشگاه شـــیراز هم با اشاره به روند خوبی که آب منطقه ای در مبحث سخت افزاری شامل احداث سدها و حوضچه های تغذیه مصنوعی دارد گفت : همگی ما در امر مهم نرم افزاری یعنی فرهنگ ســـازی و آموزش بهینـــه مصرف کردن نیاز بـــه کار و تمرکز بیشتری داریم.

اریا خســـروی نماینده دانشگاه آزاد اسلامی واحد شـــیراز نیز با اشاره به قابلیت دانشگاه آزاد در ســـاخت تولیـــدات پویانمایی برای فرهنگـــی ســـازی در این زمینـــه اعلام ، آمادگی کرد.

بهنام ژیانی، یوسف حســـن شاهی و عزت الله رضایی نیـــز به نمایندگی از دانشـــگاه علوم پزشکی شـــیراز طی سخنانی به لزوم حفاظت کیفی آب بهداشتی اشاره کردند و پیشنهاد اتی ارایه دادند.

در پایـــان جلســـه محمد مهدی شـــریفی نماینده مجری طرح فرهنگ سازی و اطلاع رســـانی و آموزش مصرف بهینه آب ضمن تشـــکر از حاضران گفت: جلسات اینچنینی بـــا کیفیت هر چه بهتـــر در آینده بصورت مســـتمر ادامه خواهد داشت و شرکت آب منطقه ای فارس انتظارهمکاری از ســـوی دانشگاه و محافل دانشگاهی را دارد.

در ارزیابی مدیران ارشد شرکت های آبفا کشور؛

آبفا شیراز مقام سوم را کسب کرد

شرکت آب و فاضلاب شیراز در ارزیابی داخلی مدیران ارشد شرکت های آب و فاضلاب سراسر کشور بر اساس عملکرد سال ۱۴۰۱، جایگاه سوم را کسب کرد.

برای ســـومین ســـال متوالی به منظور ســـنجش موفقیت شـــرکت های آب و فاضلاب در اجـــرای برنامه ها و تحقق اهـــداف ابلاغی، ارزیابی داخلی در مهـــر و آبان ۱۴۰۲ و بر اساس عملکرد سال ۱۴۰۱ انجام شد.

این فرایند، با مشـــارکت معاونت ها و دفاتر مستقل شرکت مهندسی آب و فاضلاب کشـــور و با حضور ۳۴ فرد ارزیاب در دفاتر مستقل شـــرکت مهندسی آب و فاضلاب کشور و ۳۴ فرد مسئول ارزیابی در شـــرکت های زیر مجموعه، در چهار جنبه ذینفعان کلیدی، امور مالی، فرایندهای کلیدی و رشـــد و یادگیری، با هدف سنجش موفقیت های شرکت ها در اجرای برنامه ها و تحقق اهداف ابلاغی، در مجموع با ۶۵ شاخص ارزیابی صورت گرفت که شرکت آب و فاضلاب شـــیراز با اندک اختلاف و کســـب ۴۴/۹۶ درصد میانگین تحقق مجموع شـــاخص ها در چهار جنبـــه اصلی، جایگاه سوم را کسب کرد.

شـــرکت های آب و فاضلاب مشـــهد، اصفهان و شـــیراز به ترتیب امتیـــازات ۴۱/۹۸درصـــد، ۹۹/۹۷درصد و ۴۴/۹۶ درصد را کسب کردند.

برای اولین بار در ایران

نصب سامانه هوشمند توقف اضطراری بر روی پله برقی

مدیرعامل شـــرکت بهره برداری مترو تهـــران و حومه از خرید و نصب ۲۵ دستگاه هوشمند توقف اضطراری برای بالا بردن ایمنی پله برقی ها خبر داد.

بـــه گزارش مدیریت ارتباطات و امور بین الملل شـــرکت بهره برداری مترو تهران و حومه، مسعود درستی با اشاره به بروز حادثه در پله برقی ایســـتگاه شهید بهشتی گفت: بعد از آن حادثه که در خرداد ماه ســـال ۱۴۰۲ رخ داد و به منظور پیشـــگیری از خســـارات مالی و جانی ناشی از حوادث پله برقی و افزایش ایمنی مسافران مترو، هر کاری که باعث افزایش ایمنی مسافران شود مورد توجه ما قرار گرفت.وی تصریح کرد: بـــا توجه به اهمیت ایمنی در پله برقی ها، طرح ارزیابی بسیار سختگیرانه عملکرد سیستم های ایمنی پله برقی ها انجام شـــده و برای اولین بار ۲۵ دستگاه هوشـــمند توقف اضطراری برای بالا بردن ایمنی پله برقی های مترو نصب شده است.

مدیر عامل شـــرکت بهره برداری متـــرو تهران و حومه با اشاره به اینکه دستگاه توقف اضطراری توسط یک شرکت دانش بنیان ایرانی ســـاخته شده است افزود: این شرکت توانسته با ساخت و تولید سامانه ای کاملاً هوشمند، برای اولیـــن بار در دنیا، ســـطح ایمنی این وســـیله پر خطر را ارتقا دهد.

وی با بیان اینکه ســـامانه هوشـــمند توقف اضطراری پله برقی با اســـتفاده از هوش مصنوعـــی و فناوری های روز می تواند در صورت بـــروز هر اتفاقی برای افراد در هنگام استفاده از پله برقی، در کسری از ثانیه فرمان توقف صادر و پله برقی را متوقف کند خاطرنشـــان کرد: این سیستم زمـــان طلایی خاموش کردن پله برقـــی را در هنگام بروز حوادث مورد توجه قرار داده و با توجه به نظرات همکاران واحدهای کیفیت و ایمنـــی، در خصوص صحت عملکرد سیســـتم در تلاش هســـتیم تا این سیســـتم در پله های جدید از ابتدا نصب باشد و به مرور بر روی سایر پله برقی های مترو نیز نصب شود.

گفتنی اســـت، این ســـامانه به صورت انحصاری توســـط شرکت داخلی تولید و عرضه شده است و دارای گواهینامه ثبت اختراع در داخل و خارج از ایران می باشد.

خبر

معابر و بوستان های منطقه دو با گل های پامچال و بنفشه گلکاری شد

معاون خدمات شـــهری و محیط زیست شهرداری منطقه ۲ گفت: به منظور طراوت بخشـــی و زیبایی فضاهـــای ســـبز شـــهری ۷۰۰هـــزار گل پامچال و گل هـــای فصلـــی در میادین، معابرو بوســـتان‌های سطح منطقه کاشته شـــد.به گزارش روابط عمومی شـــهرداری منطقه۲، علی اصغر طاهری با اعلام این خبر گفت: در آستانه بهار طبیعت و قرآن ، زیباسازی مناظر شـــهری در فصل بهار با کاشت ۷۰۰ هزار گل پامچال در معابر،بدنه بزرگراه ها و بوســـتان‌های این منطقه در دستور کار قرار گرفت.

وی افزود : گل های بنفشـــه، همیشـــه بهار، شب بو ، ســـینره و پامچال از انواع گل‌هایی هســـتند که در معابر، میادین و بوســـتان‌های ســـطح منطقه کاشته می‌شود.طاهری تاکید کرد: عملیات کاشت گل‌های فصلی هرســـاله متناسب با شـــرایط آب و هوایی در ســـطح بوســـتان‌ها، میادین و بلوارهای اصلی انجام می‌شـــود که با توجه به ظرافت و تنوع رنگ، زیبایی و جلوه خاصی به سیمای سطح منطقه می‌بخشد.

معاون خدمات شـــهری و محیط زیست منطقه در ادامه کاشـــت درخت و درختچه در ســـطح منطقه را از دیگر فعالیت‌های اداره فضای ســـبز شهرداری منطقـــه ۲ عنوان کرد و افزود: در طرح اســـتقبال از بهـــار فعالیت‌های دیگری در حوزه فضای ســـبز مانند رنگ آمیزی آبنما، مرمت سرویس بهداشتی، رنگ‌آمیزی مبلمان پارکی، ایمن سازی لوازم بازی کـــودکان و رنگ آمیزی لوازم بدنســـازی پارک ها انجام شده است.

پس از گذشت دو دهه با پیگیری های مستمر محقق شد:

اخذ رأی الزام به تنظیم سند رسمی بخش اعظمی از بزرگراه شهید تندگویان در منطقه ۱۹

سرپرســـت شـــهرداری منطقـــه ۱۹ از رای دادگاه درباره الزام به انجام مقدمات تنظیم سند رسمی در خصوص بخش اعظمی از بزرگراه شـــهید تندگویان پس از گذشت دو دهه با پیگیری های مستمر اداره حقوقی این منطقه خبر داد.

بـــه گزارش روابـــط عمومی شـــهرداری منطقه ۱۹، حســـین اخگر پور با اشـــاره به اینکه بزرگراه شهید تندگویان یکی از شـــریان های مواصلاتی و پرتردد در این منطقه محســـوب می شـــود افزود: علی رغم پرداخت بهای این شـــریان بزرگراهـــی در دهه ۹۰ توســـط شـــهرداری تهر ان، ســـند این ملک صادر نشـــد و با پیگیری های صورت گرفته توســـط اداره حقوقی شـــهرداری منطقه رأی الزام به تنظیم سند رســـمی از محاکم قضایی اخذ شد.وی ضمن تشکراز دســـتگاه قضایی بابت دقت نظـــر و صیانت از حقوق عامه و تلاش برای بازگشـــت ســـرمایه بیت المال به خزانه شـــهرداری تهـــران بیان کـــرد: از آنجایی که حفظ حقوق شـــهروندی و شهرداری در اولویت امور مدیریت شهری اســـت، اداره حقوقی ضمن تشکیل تیم حقوقی موثر، به طرح دعوی الزام به تنظیم سند به نام شـــهرداری تهران اقدام و پیگیری این پرونده تـــا قطعیت رأی و اجرای آن در دســـتور کار اجرایی منطقـــه قرار دارد.بـــه گفته این مســـئول اخذ رأی قطعی در الزام به تنظیم سند مالکیت بزرگراه شهید تندگویان به نام شهرداری تهران، ضمن حفظ حقوق و تثبیت مالکیت شـــهرداری موجبات استمرار منافع حقوق شـــهر و شـــهروندی و رضایتمندی آنها را به دنبال خواهد داشت.براســـاس این گزارش رای صاده مساحت بیش از ۸ هکتار از بزرگراه شهید تندگویان را در بر می گیرد.

۵ ترند جدید در تغییرات سازمانی

چه یک رهبر کسب‌وکار باشید که به دنبال ارتقای سازمان خود در یک چشم‌انداز در حال تغییر است و چه یک فرد حرفه‌ای که مشتاق ارتقاء در شرکت خود است، اطلاع از آخرین ترندهای تغییرات سازمانی برای شما یک ضرورت محسوب می‌شود. مطالعات اخیر نشـــان می‌دهد که بیش از ۷۰ درصد از ســـازمان‌ها در ســـطح جهان تنها در ســـال گذشـــته تغییرات قابل توجهی را در مدل‌های عملیاتی خود تجربه کرده‌اند. در ادامه این مطلب به چند مورد از جدیدترین تغییرات ســـازمانی اشاره خواهیم کرد.

تعریف تغییرات سازمانی

تغییر ســـازمانی به فرآیندی گفته می‌شـــود که از طریق آن یک شـــرکت یا هر نوع ســـازمانی برای تعدیل یا بهبود عملیات، ساختارها، استراتژی‌ها یا فرهنگ خود را تغییر می‌دهد. این تغییر می‌تواند به‌واسطه عوامل مختلفی از جمله پیشرفت‌های تکنولوژی، ترندهای بازار، چالش‌های داخلی، تغییرات نظارتی یا نیاز به بهبود عملکرد و رقابت ایجاد شود.

ماهیت تغییرات سازمانی می‌تواند دامنه وسیعی داشته باشد و از تعدیل در مقیاس کوچک در عملیات روزمره گرفته تا تحولات عمده در مدل‌های کسب‌وکار یا فرهنگ سازمانی را می‌تواند شامل شود.

جنبه‌های کلیدی تغییرات سازمانی عبارتند از:

تغییرات استراتژیک؛ این تغییرات، تغییر ماموریت، چشم‌انداز یا استراتژی کلی سازمان برای همســـویی با اهداف جدید یا تقاضاهای بازار را دربرمی‌گیرد.

تغییرات ساختاری؛ این تغییرات شامل اصلاح ساختار سازمانی، مانند سلسله مراتب و تعاریف نقش، برای بهبود کارایی یا انطباق با چالش‌های جدید می‌شود.

تغییرات فرآیند؛ به ساده‌ســـازی یا تغییر فرآیندها و گردش‌های کاری برای افزایش عملکرد، کیفیت یا رضایت مشـــتری گفته می‌شود.

تغییرات تکنولوژی: پیاده‌ســـازی فناوری‌های جدید یا ارتقاء فناوری‌های موجود برای بهبود بهره‌وری و انطباق با عصر دیجیتال در حوزه این تغییرات قرار می‌گیرد.

تغییرات فرهنگی: تغییر فرهنگ، ارزش‌ها و رفتارهای سازمانی با هدف ایجاد یک محیط کاری مثبت، فراگیر یا نوآورانه‌تر، در تعریف تغییرات فرهنگی است.

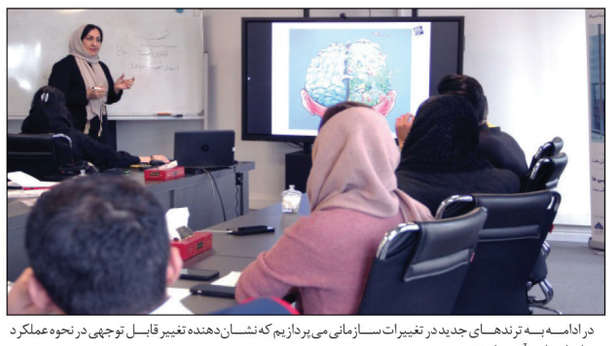
تغییرات مربوط به نیروی کار: اصلاحات مربوط به نیروی کار، از جمله آموزش، توســـعه، تغییر شـــیوه‌های اســـتخدام و اخراج، موضوعات مربوط به این مدل تغییرات است.

تغییرات سازمانی معمولاً چالش‌برانگیز هستند، چراکه مستلزم مدیریت مقاومت کارکنان، اطمینان از ارتباطات شفاف و حفظ تداوم عملیات در طول تغییرات است.

برنامه‌ریزی دقیق، ارتباطات شفاف، مشارکت کارکنان و ارزیابی مداوم جهت اطمینان از اینکه تغییرات به نتایج مطلوب می‌رسد و به‌طور پایدار در سازمان ادغام می‌شود، برای مدیریت موفق تغییرات ضروری هستند.

ترندهای جدید در تغییرات سازمانی

به نظر می‌رسد، آینده تغییرات سازمانی با اصول انعطاف‌پذیری، فراگیر بودن و پایداری همراه با ادغام مداوم فناوری‌های پیشرفته به وجود می‌آید.



در ادامـــه بـــه ترندهـــای جدید در تغییرات ســـازمانی می‌پردازیم که نشـــان‌دهنده تغییر قابـــل توجهی در نحوه عملکرد سازمان‌ها در آینده است.

ترند شماره ۱: ظهور مدل‌های دورکاری و مدل‌های کار ترکیبی

پس از همه‌گیری کووید ۱۹، یکی از مهم‌ترین تغییرات در سازمان‌ها، پذیرش گسترده دورکاری یا مدل کاری ترکیبی اســـت. قبل از همه‌گیری، کار از راه دور معمولاً به‌عنوان یک مزیت در نظر گرفته می‌شـــد، اما از آن زمان، دورکاری به یک مدل کاری اصلی تبدیل شده است.

این تغییر به دلیل پیشـــرفت در فناوری اســـت که ارتباطات و همکاری را از فاصله دور هم ممکن ســـاخته اســـت. این مـــدل کاری بـــه کســـب‌وکارها اجازه می‌دهد تا بهره‌وری را حفظ کنند و حتی اســـتعداد خـــود را فراتر از محدودیت‌های جغرافیایی گسترش دهند.

مدل دورکاری یا مدل کار ترکیبی مزایای متعددی از جمله افزایش رضایت کارکنان، کاهش هزینه‌های سربار و تاکید بیشـــتر بر تعادل کار و زندگی را ارائه می‌دهد. با این حال، چالش‌هایی را از نظر حفظ فرهنگ شـــرکت، تضمین تجربیات عادلانه برای همه کارکنان و مدیریت موثر تیم‌های راه دور را به همراه دارد.

ترند شماره ۲: افزایش تمرکز بر رفاه و سلامت روان کارکنان

ترند افزایش تمرکز بر رفاه و سلامت روان کارکنان نشان‌دهنده تغییر قابل توجهی در اولویت‌های سازمانی است. سلامت روان و رفاه کلی کارکنان فقط مســـائل شـــخصی نیســـتند، بلکه عوامل مهمی هستند که بر بهره‌وری، مشارکت و موفقیت کلی یک سازمان تأثیر می‌گذارند.

ســـازمان‌ها در حال حاضر، اســـتراتژی‌هایی را برای حمایت از ســـلامت روان و رفاه نیروی کار خود اجرا می‌کنند. خدمات مشاوره و برنامه‌های مدیریت استرس، ایجاد فضای کاری انعطاف‌پذیرتر برای بهبود تعادل بین کار و زندگی و بالا بردن فرهنگ سازمانی از جمله این استراتژی‌ها هستند.

گروه وطن‌زرین نمونه‌ای از این سازمان‌هاســـت که بر رفاه و ســـلامت کارکنان تمرکز دارد و خدماتی همچون روانشـــناس سازمانی، پزشک سازمانی و ... برای کارکنان خود ارائه می‌دهد.

ترند شماره ۳: تأکید بر تنوع، انصاف و شمول (DEI)

تاکید روزافزون بر تنوع، انصاف و شمول (DEI) در سازمان‌ها نشان‌دهنده یک تغییر عمیق و ضروری در دنیای شرکت‌ها اســـت. با شـــناخت تجربیات و پیشـــینه‌های متنوع کارکنان، شـــرکت‌ها فعالانه در حال تلاش برای ایجاد محیط‌هایی هســـتند که در آن همه احســـاس ارزشـــمندی و قدرت کنند. این شـــامل استراتژی‌های عمدی برای اطمینان از تنوع در همه ســـطوح، دســـترســـی عادلانه به فرصت‌ها و منابع و فرهنگ فراگیر اســـت که در آن دیدگاه‌های مختلف مورد احترام و تجلیل قرار می‌گیرند.

ترند شماره ۴: پایداری و مسئولیت اجتماعی

گرایش به سمت پایداری و مسئولیت اجتماعی شرکت (CSR) منعکس‌کننده تحولی در نحوه درک سازمان‌ها از نقش خود در جامعه است. این تغییر به دلیل آگاهی روزافزون از مسائل زیست‌محیطی، ملاحظات اخلاقی و درک گسترده‌تر از منافع ذینفعان است. پایداری در این زمینه به اتخاذ شیوه‌های کسب‌وکار که از نظر زیست‌محیطی، سالم، اقتصادی، مقرون‌به‌صرفه و از نظر اجتماعی مسئولیت‌پذیر هستند، اشاره دارد.

ســـازمان‌ها به‌طور فزاینده‌ای شـــیوه‌های پایدار را در عملیات خود می‌گنجانند، مانند کاهش ردپای کربن، اســـتفاده از منابع انرژی تجدیدپذیر و تضمین زنجیره تأمین پایدار. این تلاش‌ها نه‌تنها با هدف حداقل رســـاندن تأثیرات منفی بر محیط زیست بلکه در ایجاد ارزش اجتماعی مثبت نیز انجام می‌شود.

گروه وطن‌زرین در راســـتای اهداف توســـعه پایدار خود اقدامات متعددی از جمله کاشـــت نهال، ساخت کارخانه‌هایی که مجهز به تصفیه آب و پساب صنعتی هستند، ارج نهادن به فرهنگ برابری بین زن و مرد و... انجام داده است.

ترند شماره ۵: فرهنگ یادگیری و توسعه مستمر

در عصر پیشـــرفت‌های تکنولوژی، توانایی نیروی کار برای انطباق و رشـــد مســـتمر نه‌تنها یک دارایی، بلکه یک ضرورت است. این ترند شامل ایجاد محیطی است که در آن یادگیری یک فرآیند مداوم است و کارکنان تشویق می‌شوند و قادر به کسب مهارت‌ها و دانش جدید به‌صورت مداوم هستند.

بعضی از ســـازمان‌ها، در راســـتای ارتقاء ســـطح دانش و مهارت‌های کارکنان خود دوره‌های متعددی را به‌صورت رایگان برای کارکنان خود برگزار می‌کنند که گروه وطن‌زرین از جمله این سازمان‌هاست.

علاوه بر ترندهای گفته‌شـــده، ترندهای دیگری هم وجود دارند و به‌صورت کلی ســـازمان‌ها در حال تعریف مجدد نحوه عملکرد، تعامل و رشـــد خود هســـتند. هر یک از ترندهای گفته‌شـــده، مجموعه‌ای از چالش‌ها و فرصت‌های خاص خود را ارائه می‌کند، این ترندها باهم تصویری از آینده‌ای را ترســـیم می‌کنند که در آن ســـازمان‌ها چابک‌تر، کارمندمحورتر و از نظر فناوری پیشرفته‌تر هستند.