خبر

تخلف ۴۰۵ هزارمیلیاردی در بودجه سال گذشته

نماینده مردم شاهین‌شهر در مجلس شورای اسلامی، از تخلف ۴۰۵ هزارمیلیاردی در اجرای بودجه سال گذشته خبر داد که سبب به سرانجام نرسیدن پروژه‌های عمرانی و تورم قیمت مصالح ساختمانی شد.

به گزارش ایرنا، حسینعلی حاجی‌دلیگانی در نشست علنی روز گذشته مجلس شورای اسلامی در تذکر شفاهی با استناد به بندهای ۵ و ۱۱ ماده ۲۲ آیین‌نامه داخلی مجلس گفت: در گزارشی تفریغ بودجه سال ۱۴۰۲ آمده است که تنها در یک مورد، ۴۰۵ هزار میلیارد تومان پول قرض کردند و بعد نگه داشتند و سود آن پول را از بیت‌المال دادند و به سال بعد منتقل کردند، اما به پروژه‌ها ندادند که باعث شد پروژه‌ها نیمه‌کاره بمانند و تورم مصالح ساختمانی افزایش یابد. نماینده مردم شاهین‌شهر در مجلس افزود: در بودجه ۱۴۰۲ از ۴۴۷ حکم فقط ۱۱۷ حکم عمل شده یا به‌صورت ناقص عمل شده است، همچنین بر اساس گزارشی که ارائه شد تنها ۲۶ درصد آیین‌نامه‌ها به‌موقع تهیه شده است. محمدباقر قالیباف در پاسخ به تذکر این نماینده گفت: نکته‌ای که جنابعالی در مورد مبلغ ۴۰۵ هزار میلیارد تومان گفتید که همین‌طور هم هست جای تأسف دارد که همان موقع هم در خزانه ۹۷ هزار میلیارد تومان پول وجود داشت و در آن زمان تذکر دادم. رئیس مجلس تأمین مالی را مشکل اصلی به سرانجام نرسیدن پروژه‌ها دانست و تصریح کرد: کمیسیون جهش تولید نزدیک به دو سال برای این موضوع وقت گذاشت؛ ولی آیین‌نامه‌های اجرایی آن هنوز آماده نیست و وظیفه اصلی کمیسیون‌ها در مجلس پیگیری این امورات است. در غیر این صورت این مسائل حل‌وفصل نمی‌شود.

شفافیت مهم‌ترین ویژگی گزارش تفریغ بودجه ۱۴۰۲

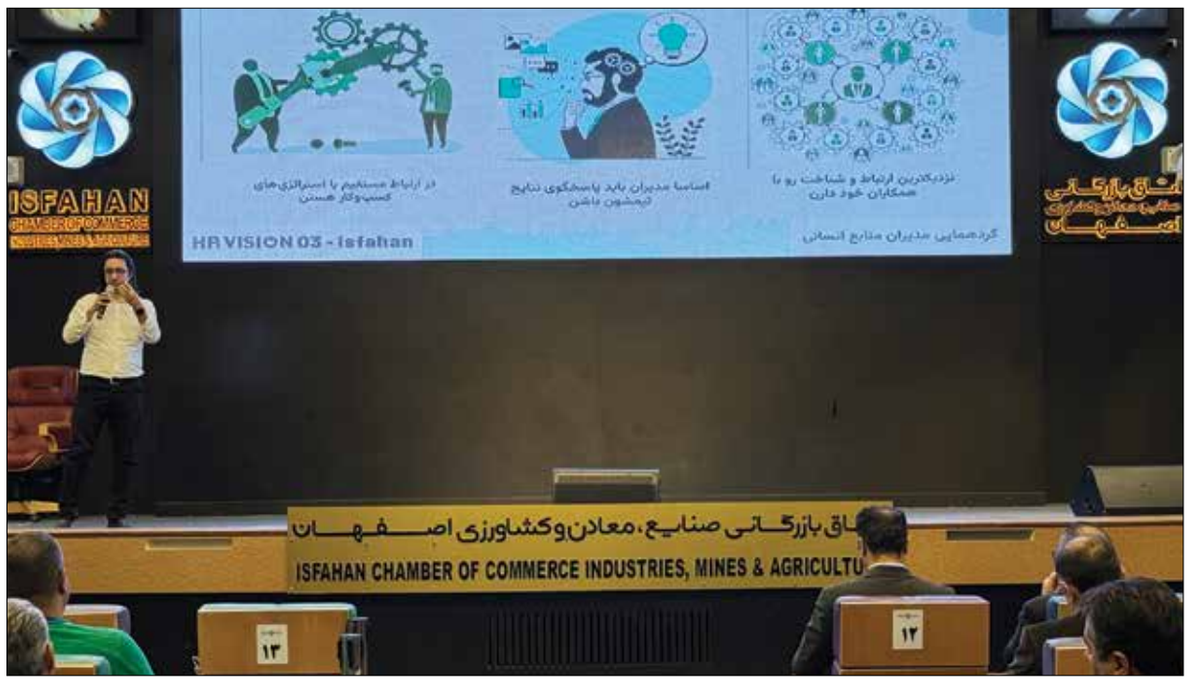
رئیس دیوان محاسبات کل کشور مهم‌ترین ویژگی گزارش تفریغ بودجه ۱۴۰۲ را شفافیت آن دانست و گفت که همواره در تدوین گزارش تفریغ بودجه توجه ما به اصلاح ساختار بودجه است.

به گزارش ایسنا، سید احمدرضا دستغیب در توضیح گزارش دیوان محاسبات درباره تفریغ بودجه سال ۱۴۰۲ کل کشور گفت: همواره در تدوین گزارش تفریغ بودجه توجه ما به اصلاح ساختار بودجه است؛ لذا تمرکز بر آسیب‌شناسی جریان مالی کشور از جمله مواردی است که در گزارش تفریغ بودجه موردتوجه قرار گرفته است. رئیس دیوان محاسبات، افزایش قابلیت بهره‌برداری و ارائه بسته‌های سیاستی همراه با گزارش تفریغ و تمرکز بر آسیب‌شناسی زنجیره جریان مالی کشور را از موضوعاتی دانست که در رویکرد جدید دیوان محاسبات در تهیه گزارش تفریغ موردتوجه قرار می‌گیرد. دستغیب توضیح داد: مجموع چهارچوب‌های گزارشگری احکام و بندهای پیشنهادی، ۴۴۷ بند و جزء در بودجه ۱۴۰۲ است که ۱۲۱۱۵ گزارش حسابرسی عملکرد بندها آماده شده و کلیه گزارش‌ها در ۴۵ جلسه هیات عمومی مورد بررسی قرار گرفته است. او با اشاره به برگزاری جلسات منظم هیات عمومی در دیوان محاسبات گفت: ۳۱ گزارش در استان‌ها و ۳۵ گزارش دستگاهی ارائه شده و تمامی تخلفات و انحرافات و یافته‌ها به‌صورت بر خط و هم‌زمان به دادسرا منتقل شده است؛ یعنی هر گزارشی که در هیات عمومی اعلام و رای داده شده، درباره آن در دادسرا پرونده تشکیل شده است که جا دارد از دادستان دیوان محاسبات برای اقدام به‌موقع در ارتباط با رسیدگی به تخلفات و انحرافات مربوط به بودجه ۱۴۰۲ تشکر کنم. رئیس دیوان محاسبات بیان کرد: ابتدای هر تبصره چکیده و خلاصه وجود دارد و جدول تطبیقی هر یک از احکام بندها آمده است که در گزارش ما با تفریغ سال ۱۴۰۱، لایحه و قانون بودجه مقایسه شده و ماهیت دائمی و سالانه بودجه و احکام توضیح داده شده است و مجلدات هم به طور مجزا موضوعی آماده شده یعنی دیگر یک کتاب واحدی برای تفریغ نداریم و این مجلدات به طور مجزا تقدیم می‌شود. دستغیب با اشاره به بندها و اجزا و تبصره‌های قانون بودجه گفت: سال ۱۴۰۲ بیشترین تعداد بندها و اجزای تبصره‌ها را داشتیم این یعنی بسیاری از قوانین دائمی در قانون بودجه سنواتی آورده شده و خیلی از این احکام نیز غیربودجه‌ای است. این تعداد در بودجه سال‌های ۱۴۰۳ و ۱۴۰۴ به دلیل اثر مستقیم برنامه هفتم توسعه و قانون الحاق کاهش پیدا کرده است. رئیس دیوان محاسبات بیان کرد: مجلس ۲۰۸۲ همت به‌عنوان منابع تصویب کرده که از مجموع ردیف‌های منابع قانون بودجه چیزی قریب به ۳۵۰ همت محقق نشده است؛ لذا از نظر دیوان محاسبات عدد واقعی ۱۷۳۲ همت است. او افزود: آنچه باعث می‌شود شاهد افزایش بودجه مربوط به منابع عمومی دولت در سال ۱۴۰۲ باشیم به‌خاطر عواملی است؛ از جمله اینکه مجلس هر ساله یک‌سری ردیف‌ها پیش‌بینی می‌کند که هر سال تکرار می‌شود که این عدد در تحقق فقط برای سال ۱۴۰۲، ۱۷۰ هزار میلیارد بوده که باید در جداول پیش‌بینی درستی شود.

با بررسی وضعیت بازار کار استان اصفهان در یک‌سال صورت گرفت

کاهش ۵ درصدی فرصت‌های شغلی

ایجاد رضایت و بهره وری در سازمان هدف اصلی منابع انسانی چابک



عکس: اصفهان امروز

سید مهدی رضوی

منابع انسانی، محصول جنبش روابط انسانی در اوایل قرن بیستم است، زمانی که محققان شروع به مستندسازی راه‌های ایجاد ارزش تجاری از طریق مدیریت استراتژیک نیروی کار کردند. منابع انسانی از سال ۲۰۱۵ بر ابتکارات استراتژیک مانند ادغام و اکتساب، مدیریت استعداد، برنامه‌ریزی جانشین پروری و مسائلی از این قبیل متمرکز شد. در محیط کار جهانی کنونی، اکثر شرکت‌ها بر کاهش جابجایی کارکنان و حفظ استعداد و دانش در نیروی کار خود تمرکز می‌کنندپس از انقلاب صنعتی فرانسه، با تغییر شکل کسب‌وکارها و بزرگ شدن سازمان‌ها، مدیران، این امور را نیز(مانند بسیاری از وظایف دیگر) در قالب شغل و سمت‌های جدید، به دیگران تفویض کردند تا بتوانند به مسائل کلان‌تر سازمان بپردازند. در ابتدا وظایفی مثل پیدا کردن نیروی کار، تعیین حقوق و دستمزد کارکنان و پرداخت آن و امور اداری مربوط به کارکنان، تحت نام «امور اداری» به یکی از مدیران محول گردید. این مسائل، تحت تأثیر تغییرات ساختاری سازمان‌ها و همین‌طور تغییرات جوامع شغلی مثل به وجود آمدن سندیکاهای کارگری، بالا رفتن سطح سواد کارکنان، به وجود آمدن بیمه‌ها و تدوین قوانین کار، به حدی از پیچیدگی رسید که منجر شد به تشکیل واحد جداگانه‌ای تحت عنوان «واحد منابع انسانی».

هدف اصلی این واحد، کمک به عملکرد بهتر سازمان و افزایش بهره‌وری و تولید، در مسیر نیل به اهداف سازمانی است. این هدف با تسهیل در ارتباطات بین کارمندان و کارفرما، مبتنی بر شناخت بهتر آنان از یکدیگر، حاصل می‌گردد.

رویداد گردهمایی مدیران منابع انسانی با حضور جمعی از مدیران سازمان‌های ایران و متخصصان منابع انسانی و به میزبانی گروه جاب ویژن در اتاق بازرگانی، صنایع، معادن و کشاورزی اصفهان برگزار شد تا به بررسی مسائل و چالش‌های روزمره واحدهای منابع انسانی در سازمان‌ها بپردازد و تجربه عملی متخصصان این حوزه برای عبور از این چالش‌ها ارائه شود.

منابع انسانی باید بسترساز و کمک‌کننده باشد

مجتبی سلحشور از فعالان حوزه مدیریت سازمان و منابع انسانی شرکت‌های استارتاپی در این رویداد به نقش‌های متقابل تیم منابع انسانی و مدیران در سازمان‌های چابک اشاره کرد و گفت: نگاه منابع انسانی(HR) چابک به تمام کسانی که با آن‌ها در ارتباط است چه کارفرما، چه نیروهایی که در سازمان هستند و به استخدام آن درآمده‌اند و چه کسانی که هنوز به استخدام سازمان درنیامده‌اند یا از آن خارج شدند این است که آن‌ها را به‌عنوان مشتری‌های خود قلمداد کرده و در آن‌ها ایجاد رضایت و بهره‌وری کند.

این فعال حوزه مدیریت سازمان و منابع انسانی افزود: نگاه محصولی منابع انسانی این است که شما دانش را داری اما راه‌حل را خلق می‌کنید. مسئولیت‌های منابع انسانی چابک در مقابل سازمان، شفاف کردن ارزش‌ها و فرهنگ‌های سازمان، توسعه مدیران، کنترل و رصد شاخص‌های کمی و کیفی و ارائه گزارش‌های تحلیلی، تهیه و ارائه ابزارها و شیوه‌نامه‌های یکپارچه و انجام عملیات منابع انسانی است. سلحشور ادامه داد: درواقع نقش منابع انسانی بسترساز است.درنهایت یک سری زیرساخت‌ها و ابزارها را آماده و تحویل مدیران سازمان کرده و بعد فقط آن‌ها را کنترل می‌کند.منابع انسانی بر فرآیند استخدام نیز می‌تواند تأثیر و نظارت داشته باشد. این فرآیند از جذب و استخدام تا مدیریت عملکرد و توسعه، تجربه و تعلق و درنهایت خروج از سازمان را می‌تواند بررسی کند. منابع انسانی در این فرآیند باید چارچوب‌ها را تا جایی مشخص کند که به سازمان ضربه نزند و محدود باشد در عوض جزئیات را به اعضای سازمان واگذار و مدیران را با آموزش توسعه دهد. هر مدیری باید قابلیت یک مدیر منابع انسانی را داشته باشد.او خاطرنشان کرد:منابع انسانی باید بسترساز و کمک‌کننده باشد نه یک مانع برای سازمان. درواقع او باید بتواند راه‌حل‌هایی برای حل مسائل سازمان بیابد. یک مدیر منابع انسانی به نحوی در سازمان نقش می‌پذیرد و عمل می‌کند که باعث قدرتمند شدن آن شده که در نبود او هم سازمان به فعالیت خودش با همان قدرت و توان ادامه خواهد داد.

انتشار ۲۷۰ هزار آگهی شغلی به‌صورت آنلاین در اصفهان

مقداد ولایی، هم بنیان‌گذار و هم مدیرعامل جاب ویژن نیز در ادامه این رویداد مروری بر وضعیت بازار کار در کشور و استان اصفهان داشت و گفت: تعداد آگهی‌های شغلی منتشرشده از انتهای تابستان ۱۴۰۲ تا انتهای تابستان ۱۴۰۳ در این‌یک سال نزدیک به ۲۷۰ هزار آگهی شغلی در همه روش‌ها به‌صورت آنلاین در اصفهان منتشرشده است. این آگهی‌ها در گروه‌های مختلف شغلی بوده که در صدر آن کارگر ساده، فروشندگی، کارشناس فروش، حوزه مالی و ... است که بالای ۱۰۰۰ آگهی شغلی در استان داشته است.

هم مدیرعامل جاب ویژن با اشاره به اینکه آن چیزی که در اینجا مطرح است رشد و افت‌هایی است که در سه شاخص فرصت‌های شغلی، حقوق و شدت رقابت اتفاق افتاده است افزود:فرصت‌های شغلی که در حال ایجاد است نسبت به گذشته، حقوقی که در آگهی‌ها اعلام می‌شود و میزان رقابت برای کسب هر شغل شاخصه‌هایی است که تغییر سالانه و فصلی آن مقایسه می‌شود. در تغییر سالانه به دنبال میزان تغییرات یک‌فصل در امسال نسبت به همان فصل در سال گذشته‌ایم. اما در تغییرات فصلی هر فصل را نسبت به فصل قبل خود می‌سنجیم.

افت ۸ درصدی فرصت‌های شغلی در تابستان امسال

ولایی خاطرنشان کرد: یک گزارشی از وضعیت بازار کار کشور در تابستان سال گذشته نسبت به تابستان امسال تهیه کردیم که نشان می‌دهد فرصت‌های شغلی در تابستان امسال ۸ درصد افت کرده است. این عدد گویای آن است که مشکلاتی در حوزه اشتغال به وجود آمده است. در بحث حقوق نیز در این مدت ۳۳ درصد رشد صورت گرفته است که با عدد اعلامی مرکز آمار ۱ درصد اختلاف دارد. در زمینه شدت رقابت هم امسال نسبت به سال گذشته ۳۸ درصد شاهد شدت بیشتری هستیم که نشان می‌دهد تعداد افرادی که برای کسب یک شغل اعلام آمادگی کرده‌اند با رشد ۳۸ درصدی نسبت به سال قبل مواجه شده است.

هم بنیان‌گذار جاب ویژن ادامه داد: با بررسی وضعیت بازار کار در استان اصفهان مشاهده می‌کنیم که فرصت‌های شغلی نسبت به سال گذشته ۵ درصد افت داشته است که سومین استان کشور در این زمینه بوده است. فرصت‌های شغلی در بخش تولید بیشتر دچار افت شده تا در بخش خدماتی. در بحث حقوق شاهد رشد ۲۹ درصدی در استان اصفهان و ازلحاظ شدت رقابت با ۶۳ درصد افزایش روبرو هستیم.

در استان اصفهان سه گروه شغلی بیشترین رشد سالانه درزمینه فرصت‌های شغلی را داشتند. گروه توسعه نرم‌افزار و برنامه‌نویسی با ۵۷ درصد رشد، گروه شغلی ترجمه، تولید محتوا و نویسندگی ۴۰ درصد رشد، گروه شغلی دیجیتال مارکتینگ نیز ۱۳ درصد رشد داشته است

مشاغل تولیدی شاهد بیشترین افت در میان فرصت‌های‌شغلی

مقداد ولایی با اشاره به اینکه سه گروه شغلی نیز بیشترین افت سالانه در تابستان ۱۴۰۳ نسبت به تابستان سال گذشته را در اصفهان تجربه کردند گفت:گروه شغلی لجستیک، حمل‌ونقل و انبارداری که مرتبط با حوزه تولید است با افت ۴۸ درصدی، گروه شغلی مالی و حسابداری با ۲۸ درصد افت و گروه شغلی مسئول دفتر و کارمند اداری با ۲۱ درصد افت نسبت به سال گذشته مواجه شده است.

هم مدیرعامل جاب ویژن در بخش دیگری از صحبت‌های خود گفت: جاب ویژن به‌عنوان یک پلتفرم آنلاین کاریابی، وظیفه‌اش متصل کردن دو سوی بازار کار به یکدیگر است. کسانی که به دنبال شغل هستند و سازمان‌هایی که به دنبال جذب یک نیروی توانمند می‌گردند.

او افزود:مهم‌ترین شاخصه انتخاب یک پلتفرم کاریابی این است که وضعیت دو سمت بازار در آن چگونه است و چه میزان در متصل کردن آن توانسته موفق عمل کند. جاب ویژن در مورد کارفرمایان باگذشت ۸ سال از شروع به کار خود توانسته بیش از ۱۰۰ هزار سازمان احراز هویت شده را جذب و با آن‌ها همکاری کند. سازمان‌هایی که استخدام خود را از مسیر این پلتفرم انجام داده‌اند. ۵۱ هزار سازمان جزو کارفرمایانی بوده‌اند که در یک سال گذشته استخدام خود را از طریق جاب ویژن انجام داده‌اند که در سه سال اخیر بیش از ۴ برابر شده است.

مقداد ولایی خاطرنشان کرد: ۳ میلیون و ۷۰۰ هزار نفر از کارجویان نیز در جاب ویژن به دنبال شغل هستند. در یک سال گذشته نیز بیش از ۱ میلیون نفر از طریق این پلتفرم در جستجوی شغل برای خود بوده‌اند که این عدد هم در طول سه سال گذشته بیش از ۵ برابر رشد را نشان می‌دهد.

سهم ۵۷ درصدی جاب ویژن از بازار

ولایی بابیان اینکه جاب ویژن در بین پلتفرم‌های تخصصی حوزه استخدام از ۱۴ درصد سال ۹۸ جایگاه آن ازلحاظ سهم بازار به عدد ۵۷ درصد رسیده است و به‌عنوان پلتفرم شماره یک این حوزه تبدیل‌شده است بیان کرد: جاب ویژن در کل کشور فعالیت می‌کند و در حال حاضر ۴۹ هزار و پانصد موقعیت شغلی باز از ۴۸۲ شهر از همه استان‌های کشور بر روی این پلتفرم وجود دارد. در جاب ویژن تمرکز فقط روی یک حوزه شغلی نیست و تمامی نیازهای یک سازمان برای جذب از یک کارگر ساده تا مدیران ارشد سازمان را می‌تواند پوشش دهد. نزدیک به ۱۲۰ هزار استخدام در یک سال اخیر توسط این پلتفرم اتفاق افتاده است.

هم بنیان‌گذار جاب ویژن ادامه داد:دریک سال گذشته حدود ۱۳ هزار آگهی استخدام در استان اصفهان و بر روی پلتفرم جاب ویژن منتشرشده است که رشد ۴ برابری را در طول سه سال تجربه کرده است . ۶ درصد این آگهی‌ها در سطح مدیریتی بود و ۳۱ درصد در سطوح کارمندی و کارگری و مابقی در بخش‌های دیگر است. این آگهی‌ها محدود به یک صنعت خاص و یا یک گروه شغلی نبوده و شامل همه مشاغل و صنایع در استان اصفهان شده است. ازلحاظ کارجویی هم نزدیک به ۶۳ هزار کارجوی فعال اصفهانی در یک سال اخیر از این پلتفرم استفاده کرده‌اند و ۱۵۰ هزار نفر هم از طریق بانک رزومه به ایشان شغل ارجاع می‌شود.

رشد ۲ و نیم برابری تعداد رزومه‌ها در جاب ویژن

ولایی با اشاره به اینکه در حال حاضر هر آگهی استخدامی که در جاب ویژن منتشر می‌شود ۸۸ رزومه دریافت می‌کند گفت: این موضوع نشان‌دهنده آن است که علاوه بر رشد تعداد آگهی‌ها و کارجو، رشد ۲ و نیم برابری تعداد رزومه‌ها در آن را نیز شاهد هستیم. جاب ویژن از سه سال پیش چشم‌انداز خود را تبدیل‌شدن به یک اکوسیستم منابع انسانی تعریف کرد. سعی شده تا هر آنچه در حوزه منابع انسانی را مهیا کنیم و راه‌حلی برای مسائل در این حوزه فراهم کنیم. در این راستا گروه جاب ویژن از ۴ عضو با عنوان‌های جاب ویژن، مجموعه کندو، نمایشگاه کار و مجموعه میرانا است که در آن‌ها راهکارهای جامع منابع انسانی ، مدیریت فرآیند،آموزش سازمانی، سنجش رضایت و تعلق سازمانی و راه‌حلی برای جذب نیروهای رده‌بالا برای سازمان را فراهم می‌کند.

او افزود: ۱۴ دوره نمایشگاه کار ایران و ۲ دوره هم نمایشگاه کار در شهر اصفهان تابه‌حال برگزارشده است و سومین دوره را هم امسال در دی‌ماه برگزار خواهیم کرد.

منابع انسانی به‌عنوان یک واحد پشتیبان برای واحدهای اصلی است

حامد حسینی نژاد، مدیر توسعه سرمایه‌های انسانی شرکت داتین سخنران دیگر این رویداد بود. نقش آموزش آنلاین در مأموریت جدید اچ‌آر در سازمان‌ها عنوانی بود که برای این بخش در نظر گرفته‌شده بود.

مدیر توسعه سرمایه‌های انسانی شرکت داتین گفت:گاهی منابع انسانی در سازمان‌ها همه نقش‌ها را می‌پذیرد و این کار نشدنی است. خیلی از کارهایی که انجام می‌دهیم با واکنش‌های خوب و مناسبی مواجه نمی‌شود. ممکن است سرخورده شود و مدیر سازمان هم به این نتیجه برسد که هزینه آموزش و توسعه هدررفته است. باید بپذیریم که منابع انسانی قادر نیست همه جای سازمان باشد و برای همه ارکان یک سازمان تصمیم‌گیری کند و باید مسئولیت آموزش و توسعه افراد را به خود آن‌ها سپرده شود. مسئولیت مدیریت و توسعه هر فرد، مدیر آن بخش از سازمان است.

حسینی نژاد افزود:توسعه با رشد تفاوت ظریفی دارد. توسعه به معنای آن است که فرد در حوزه‌هایی گام بردارد که پیش از آن به آن نپرداخته و به سمت آن نرفته است و مدیر یک سازمان باید برای هر فرد چالشی تعریف کند و حد توانایی آنان را مشخص کند. اما این تعریف چالش‌ها نباید دور از دسترس باشد.

او با طرح این سؤال که منابع انسانی کجای این قضیه قرار دارد ادامه داد: باید این موضوع را درک کنیم که منابع انسانی یک واحد کمک‌کننده است و به‌عنوان یک واحد پشتیبان برای واحدهای اصلی است که کسب‌وکار سازمان حول آن‌ها می‌چرخد و آن‌ها هستند که درآمدزایی شرکت را بر عهده‌دارند اما HR کمک می‌کند تا این واحدها بتوانند به بهترین شکل به وظایف خود عمل کنند.

مدیر توسعه سرمایه‌های انسانی شرکت داتین خاطرنشان کرد:کمک‌های واحد منابع انسانی از دو جنس است یا اینکه به مدیران کمک کند تا توانمند شوند و مسئولیت‌های خودشان را به‌خوبی انجام دهند. از سوی دیگر این مدیران بتوانند انسان‌ها را هم مدیریت کنند. منابع انسانی خدماتی برای سازمان و افراد سازمان نیز فراهم می‌کند.

آموزش باید خودخواسته باشد

او خاطرنشان کرد: یکی از کارهایی که منابع انسانی برای ارائه خدمات به اعضای سازمان انجام می‌دهد بحث آموزش است. آموزش در بخش بزرگسالان باید خودخواسته باشد. افراد اگر تمایلی به آموزش نداشته باشند مطمئناً از دوره آموزش هم بهره‌ای نخواهند برد. زمان یادگیری نیز مبحث دیگری است که باید مطابق خواست افراد باشد. نمی‌توان یک‌زمان از پیش تعیین‌شده را برای یادگیری اشخاص تعریف و انتظار یادگیری داشت. سومین مورد عملی کردن دانسته‌هاست. ما چیزی را یاد می‌گیریم که بتوانیم از آن استفاده کنیم و در زندگی روزمره به کار ببندیم. انگیزه‌های درونی چهارمین موردی است که در مبحث آموزش مؤثر است . محرک آموزش درون هر شخص وجود دارد و نمی‌توان این انگیزه را از بیرون در فرد ایجاد کرد.

حسینی نژاد در پایان با اشاره به اینکه آموزش آنلاین این نیست که یک کلاس روی بستر آنلاین برگزار شود؛ گفت: آموزش آنلاین درواقع ایجاد دسترسی آسان به منابع آموزشی است. خود شخص تعیین کند چه چیزی را در چه زمانی می‌خواهد یاد بگیرد و آن آموزش چه کاربردی برای او دارد. به‌طور خلاصه هر چیزی به خود شخص و مدیر آن مربوط می‌شود هر مدیری مسئول آموزش و توسعه افراد تحت مدیریتش است.

در این رویداد دو پنل با موضوعات استخدام داده‌محور و تمایلات و معیارهای نسل زد برای کار کردن و تفاوت جدی این نسل با نسل‌های پیشین خود هم برگزار شد.

سرمقاله

زمین زیر پای مردم اصفهان سست و لرزان

ادامه از صفحه یک: بااین‌حال وزارت راه و شهرسازی در قالب برنامه جهش ملی مسکن، تاکنون از میلیون‌ها متقاضی برای اسکان در شهرهای جدید ثبت‌نام کرده و وعده داده است تا اراضی موردنیاز ساخت واحدهای مسکونی آن‌ها را تأمین خواهد کرد.

واضح است باوجود تعداد بالای متقاضیان خانه‌دارشدن، در آینده‌ای نه‌چندان دور، میلیون‌ها نفر در این پهنه‌هایی سکونت می‌یابند که از هم اکنون دستخوش خطر فرونشست قرار گرفته است.

عجیب آنکه شورای‌عالی معماری و شهرسازی در راستای کاهش خسارت‌های احتمالی، هرگونه ساخت ساز جدید در عرصه‌های مواجه با فرونشست زمین را ممنوع، اعلام نموده؛ اما علی‌رغم وجود چنین مصوبه‌ای، همچنان ساخت‌وسازها در همین مناطق سست و پرخطر در حال انجام است.

حالا این پرسش باقی است که با اجرای طرح ساخت‌وساز مسکن در مناطق موردنظر، و اجرای طرح بارگذاری‌های جمعیتی در شهرهای جدید که اغلب مستعد به فرونشست زمین هستند تکلیف ساکنان این مناطق و سرمایه‌های آن‌ها چه خواهد شد؟

خبر

تنظیم بودجه ۱۴۰۴ بدون افزایش قیمت بنزین

مهاجرانی درباره برخی اظهارات درباره مخالفت با گرانی بنزین، اظهار کرد: خط‌قرمز دولت آسیب به معیشت خانوار به‌ویژه خانوارهای کم‌درآمد است و در بودجه ۱۴۰۴ افزایش قیمت بنزین در نظر گرفته نشده است.

به گزارش مهر، فاطمه مهاجرانی در نشست خبری خود در نهاد ریاست‌جمهوری در خصوص واردات بنزین سوپر بیان کرد: واردات بنزین سوپر توسط اشخاص حقوقی به‌صورت مجزا و به غیریارانه‌ای در تاریخ ۱۴۰۳/۰۸/۲۰ تصویب گردیده است. مهاجرانی در مورد ناترازی برق گفت: موضوع ناترازی برق و دوگانه سوزاندن مازاد با تاکید بر حفظ سلامت مردم است که با اکثریت اعضای دولت قرار شد مازوت‌سوزی کم شود و طبیعتاً قطع برق را خواهیم داشت. رئیس‌جمهور شخصاً به دنبال حل ناترازی برق هستند و با جلساتی که با بخش خصوصی و سرمایه‌گذاران داشتند تعهدی برای تولید ۳۰ هزار مگاوات برق توسط نیروگاه‌های خورشیدی و بادی و اتمی حاصل خواهد شد. سخنگوی دولت ادامه داد: شورای اقتصاد برای تأمین مالی ۲۵۰ تا ۳۰۰ هزار میلیارد تومان در حمایت از طرح‌های تولیدی و پیشران داخلی خواهد بود تا تنگناهای تولید داخلی را بتواند برطرف کند. مهاجرانی گفت: با تشکر از سران قوا از جمله قوه قضائیه و مقننه برای استفاده از سرمایه اجتماعی و استفاده حداکثری از سرمایه‌های هنری، فرهنگی و ورزشی امیدوار هستیم بتوانیم به سرمایه اجتماعی مطلوبی که شایسته ملت بزرگ ایران است برسیم. این کشور را فقط ما باید بسازیم و سازندگان کشور بزرگ ایران ما هستیم و هیچ‌کس قرار نیست به‌غیراز ما آن را بسازد. او در خصوص آنکه ۲۵۰ تا ۳۰۰ همتی که اعلام شد فراتر از روند جاری تأمین مالی صورت خواهد گرفت، گفت: جهت حمایت از بازار سرمایه مقرر شد انتشار اوراق بانظم بهتری انجام شود و حتماً کمیته هماهنگی انتشار اوراق با حضور سازمان بورس تشکیل شده و نظام نرخ‌های تأمین مالی بازار پول و سرمایه اصلاح شود. سخنگوی دولت در خصوص تداوم اجرای طرح کالابرگ الکترونیک، اظهار کرد: طرح کالابرگ الکترونیکی در اسفند ۱۴۰۱ مطرح شد و شش گام برای آن تعریف شده است که قریب به ۱۴ میلیون خانوار را تحت پوشش قرار خواهد داد. او ادامه داد: برای اجرای این طرح محدودیت منابع و محدودیت زیرساختی داریم، اما آنچه مهم است اینکه این طرح یک راهبرد است و هدف اصلی، جلوگیری از ایجاد مشکل برای معیشت افراد کم‌درآمد است. سخنگوی دولت در خصوص تمهیدات ویژه که دولت در بودجه ۱۴۰۴ برای بهبود معیشت مردم و کنترل تورم اتخاذ کرده است، گفت: در بودجه ۱۴۰۴ تلاش شده است که از نظم بودجه خوبی برخوردار شود و کلیات آن اول آبان به مجلس شورای اسلامی تقدیم و مورد تصویب هم قرار گرفت که جا دارد از مجلس تشکر کنیم. همچنین به نکاتی در خصوص اقشار آسیب‌پذیر و کم‌درآمد توجه شده است که از جمله موضوعاتی در خصوص حمایت‌های یارانه‌ای از جمله یارانه کمیته امداد، بهزیستی و دارو بوده است که در این بخش با رشد اعتباری خوبی مواجه شدیم که البته اگر اعداد و ارقام بخواهید باید صبر کنید تا مرحله دوم بودجه تصویب شود و بعد آن را خدمت رسانه‌ها عرض کنیم. مهاجرانی افزود: در درخواست پرداخت‌های مستقیم دولت، افزایش ۲۰ درصدی حقوق به‌صورت حداقل خواهیم داشت و همین‌طور افزایش ۲۸ درصدی را باتوجه‌به قانون جوانی جمعیت خواهیم داشت. سخنگوی دولت اظهار کرد: در خصوص اجرای فاز دوم قانون متناسب‌سازی حقوق بازنشستگان در لایحه برج ۱۴۰۴ و استمرار آن، ارز ترجیحی در نظر گرفته شده است. او ادامه داد: برای کنترل تورم نیازمند کنترل بودجه‌ای هستیم و باید کمک کنیم که تورم افزایش نیابد. مهاجرانی گفت: افزایش دوبرابری سقف معافیت مالیاتی از ۱۲ به ۲۴ میلیون تومان [حقوق] برای کمک به خانواده‌های کم‌درآمد داشتیم. همین‌طور سیاست‌هایی که کمک می‌کنند افزایش تولید و افزایش عرضه و خدمات را داشته باشیم و تلاش کنیم در راستای چرخه زندگی مردم اتفاقات مثبتی راه شاهد باشیم. سخنگوی دولت بیان کرد: بزرگ‌ترین نقطه قوت بودجه ۱۴۰۴ تجمیع و یکپارچه‌سازی بودجه‌هایی است که کمک می‌کند به مدیریت بهتر امور مهاجرانی درباره اظهارات برخی نمایندگان مجلس درباره مخالفت با گرانی بنزین، اظهار کرد: خط‌قرمز دولت آسیب به معیشت خانوار به‌ویژه خانوارهای کم‌درآمد است و در بودجه ۱۴۰۴ افزایش قیمت بنزین در نظر گرفته نشده است.