

شهروند | رئیس کمیته بین‌المللی صلیب‌سرخ با درخواست از دولت‌ها، رهبران جهان و شهروندان خواست تا در زمینه خطر فراینده‌استفاده از تسلیحات هسته‌ای اقدامات لازم را انجام داده و بر این نکته تأکید کنند که استفاده از تسلیحات هسته‌ای منجر به وقوع سانحه بشردوستانه فاجعه‌آمیز و غیرقابل جبران می‌شود.

به گزارش پایگاه اطلاع‌رسانی جمعیت هلال احمر، متن پیام پیتر مائورر، رئیس کمیته بین‌المللی صلیب‌سرخ خطاب به دولت‌ها، رهبران جهان و شهروندان به شرح ذیل است: «کمیته بین‌المللی صلیب‌سرخ از تمام دولت‌ها، رهبران جهان و شهروندان درخواست می‌کند تا در زمینه خطر فراینده استفاده از تسلیحات هسته‌ای اقدام لازم را انجام دهند. استفاده از تسلیحات هسته‌ای چه در منطقه‌ای خاص یا در بین قدرت‌های اصلی منجر به وقوع یک سانحه بشردوستانه فاجعه‌آمیز و غیرقابل جبران می‌شود.

چنانچه امروز درگیری هسته‌ای اتفاق بیفتد، هیچ طرح و ظرفیت برای پاسخگویی مناسب به آن و حتی استفاده محدود از تسلیحات هسته‌ای وجود ندارد. بنابراین، تنها راه درست اقدام به پیشگیری است. ما خواهان تلاش‌های فوری به منظور حصول اطمینان از عدم استفاده دوباره از تسلیحات هسته‌ای برای همیشه هستیم.

پیشگیری از وقوع فاجعه جهانی هسته‌ای مستلزم اقدام فوری تمام دولت‌ها است، دولت‌هایی که دارای تسلیحات هسته‌ای هستند و هم‌پیمانان آنها باید فورا اقداماتی را در زمینه کاهش خطر تسلیحات هسته‌ای و در نهایت حذف آن انجام دهند. تمام اعضای سایر جامعه بین‌المللی برای حصول اطمینان از اقدام دولت‌ها در این زمینه سهم دارند. دولت‌های عضو معاهده منع تسلیحات هسته‌ای (NPT) باید از کنفرانس بازبینی سال ۲۰۲۰ و کمیته آمادگی آن که در آوریل سال ۲۰۱۸ برگزار شد، بهره بگیرند تا کنفرانس گذاشتن تهدیدات و مدرن کردن انبارهای هسته‌ای را اجرایی کرده و به سمت اجرای کامل تعهدات سال ۲۰۱۰ و کاهش سلاح‌های هسته‌ای، کاهش خطر و سایر اقدامات موثر جهت خلع سلاح هسته‌ای گام بردارند.

همچنین دولت‌ها باید اقدامات اساسی را برای پیوستن به معاهده منع تسلیحات هسته‌ای (NPT) سال ۱۹۷۲، معاهده جامع منع آزمایشات هسته‌ای، معاهده منع تسلیحات هسته‌ای سال ۲۰۱۷ و همچنین سایر معاهدات خلع سلاح و منع تسلیحات هسته‌ای که هنوز عضو آنها نیستند، اتخاذ و کاملاً مبادین معاهدات را اجرا کنند.

کمیته بین‌المللی صلیب‌سرخ با توجه به افزایش خطر استفاده از تسلیحات هسته‌ای این درخواست را از جهانیان دارد که با توجه به کاهش مستمر محدودیت‌های قبلی و ورود تهدیدات استفاده از تسلیحات هسته‌ای به جریانات اصلی سیاسی، شاهد تغییرات احتمالی از تمرکز بر عدم استفاده از تسلیحات هسته‌ای یا حذف این قبیل سلاح‌ها باشیم».

در ادامه این پیام آمده است: «امروزه در درگیری‌های نظامی که دولت‌های هسته‌ای و

هم‌پیمان‌های آنها به کرات حضور دارند، خطر استفاده از تسلیحات هسته‌ای بیشتر از خطرات جنگ سرد خواهد بود. دبیرکل سازمان ملل اخیراً به شورای امنیت هشدار داد که «جنگ سرد... با ماهیتی متفاوت بازگشته است. به نظر می‌رسد، روش‌ها و اقدامات حفاظتی که سابقاً برای مدیریت خطرات رو به افزایش وجود داشت، دیگر وجود ندارد.» بر نامه‌های دولت‌های دارای تسلیحات هسته‌ای استفاده از این قبیل تسلیحات در زمینه‌های گسترده و مختلف است. علاوه بر این، سیستم‌های فرماندهی و کنترل آنها در برابر حملات سایبری آسیب‌پذیرتر است. مشخص است، کمیته بین‌المللی صلیب‌سرخ اطلاع

دارد که تمام دولت‌ها، به‌ویژه آن دسته از دولت‌هایی که دخیل در برگیری‌های واقع در مناطق ناپایدار جهان هستند با چالش‌های امنیتی پیچیده‌ای از قبیل خطرات امنیتی برای خودشان و هم‌پیمانان خود مواجه هستند. در حال حاضر، درگیری‌های منطقه‌ای با رقابت‌های جهانی در آمیخته است. مجموعه درگیری‌های گسترده بدون برخورداری از هیچ راه‌حل سیاسی ادامه می‌یابند. هنوز معرفی تسلیحات هسته‌ای و تهدیدات به استفاده از آنها درگیری‌هایی از این قبیل را خطرناک‌تر می‌کند و خطر جنگ افزوری جهانی را افزایش می‌دهد که بدین‌سان رنج بسیاری برای بشر به همراه خواهد داشت.

داشت. به واقع، در برخی موارد، ماهیت تسلیحات هسته‌ای و مزایای امنیتی مربوط به آنها دلایل ریشه‌ای تنش‌های حاصله است. همچنین اطلاع داریم که در دو دهه گذشته، اقدامات قابل ملاحظه‌ای برای کاهش تعداد تسلیحات هسته‌ای از سطوح جنگ سرد انجام شده است. با این وجود، صرفاً کاهش خطرات منجر به کاهش خطر استفاده از این تسلیحات با توجه به حقایق و خطرات فوق‌الذکر نخواهد شد. بدین ترتیب، فورا نیاز به اقدامات هماهنگ به منظور کاهش خطرات هسته‌ای است. دولت‌های برخوردار از تسلیحات هسته‌ای و هم‌پیمانان آنها مسئولیت خاصی برعهده‌اند. چنین اقداماتی به خوبی شناخته شده و شامل موارد ذیل می‌شود:

- در ابتدا هرگز تعهدات مشخصی نسبت به استفاده از تسلیحات هسته‌ای نشده است.

-حذف تسلیحات هسته‌ای از وضع هشدار

-پیش‌بینی مانورهای نظامی که در تراب موشک‌ها یا سایر ابزار مرتبط با تسلیحات هسته‌ای را در بر خواهند داشت.

-استقرار مجدد مراکز مشترک هشدار اولیه برای مشخص کردن رویدادهای پیش‌بینی نشده و بی‌ثبات در زمان واقعی.

-انجام اقداماتی برای پیشرفت در کاهش سریع

نقش تسلیحات هسته‌ای در سیاست‌گذاری‌های امنیتی.

این درخواست ریشه در مطالبی دارد که کمیته بین‌المللی صلیب‌سرخ به واسطه تجربه خود در شهرهای هیروشیما و ناگازاکی از ۷۳ سال پیش به دست آورده و از این‌رو بیمارستان‌های صلیب‌سرخ ژاپن حتی تا به امروز به درمان هزاران بازمانده بیماران اتمی ادامه می‌دهند. در این تجربه و از هر آن چه که از طریق تعامل با کارشناسان دولتی، سازمان ملل و سایر سازمان‌ها فرا گرفته‌ایم، مشخص می‌کند که:

-نتایج فاجعه‌آمیز بشردوستانه ناشی از استفاده از تسلیحات هسته‌ای محدود به زمان و مکان نمی‌شود و به دنبال استفاده از این قبیل تسلیحات، قربانیان بیشتری در ماه‌ها و سال‌های آتی در لحظه انفجار و به واسطه ابتلا به مسمومیت رادیواکتیو، سرطان‌ها و سایر بیماری‌ها جان خود را از دست خواهند داد.

-امروزه هنوز هیچ ظرفیت یا برنامه بین‌المللی برای ارسال کمک‌های بشردوستانه به منظور پاسخگویی مناسب به استفاده از تسلیحات هسته‌ای وجود ندارد.

- حتی استفاده از یک‌صد تسلیحات هسته‌ای از انبارهای موجود برای اهداف شهری منجر به پروت درجه حرارت جهانی و سرما، کوتاه‌شدن فصل رشد، کمبود غذایی در بخش‌های زیادی از جهان و مرگ‌ومیر بیش از یک میلیارد نفر می‌گردد.»

رئیس کمیته بین‌المللی صلیب‌سرخ در این پیام تأکید کرده است: «این درخواست کمیته بین‌المللی صلیب‌سرخ بیانگر نگرانی‌های فوری تمامی اجزای نهضت بین‌المللی صلیب‌سرخ و هلال احمر از جمله جمعیت ملی و میلیون‌ها داوطلب سراسر جهان است. فقط در ماه نوامبر گذشته، نهضت قویا به خطر رو به افزایش استفاده از تسلیحات هسته‌ای هشدار داد و تأکید کرد که هرگونه ریسک استفاده از تسلیحات هسته‌ای غیرقابل قبول است و نتایج فاجعه‌آمیز بشردوستانه‌ای که همراه خواهد داشت، با یکدیگر برنامه عمل چهار ساله‌ای را اتخاذ کرده‌ایم تا اطمینان حاصل شود که از تسلیحات هسته‌ای مجدداً استفاده نخواهد شد و این قبیل تسلیحات حذف می‌شود.

اینجانب سه‌سال قبل در بیانیه خود در زمینه تسلیحات هسته‌ای که خطاب به نیروهای دیپلماتیک در ژنو و قسبل از کنفرانس بازبینی منع تسلیحات هسته‌ای (NPT) سال ۲۰۱۵ ایراد شد، چنین نتیجه‌گیری کردم که هم‌اکنون بیشتر از گذشته اطلاع داریم که ریسک ناشی از تسلیحات هسته‌ای بالاست و خطرات بسیار واقعی هستند.

برای دولت‌ها و تمام آن دسته افرادی که بر آنها تأثیر گذار هستند، زمان آن فرا رسیده تا به سرعت وارد عمل شوند و برای پایان دادن به استفاده از تسلیحات هسته‌ای تصمیم‌گیری کنند.

در اکثر مواقع، جامعه بین‌الملل قادر به پیشگیری از بحران‌های پیش‌بینی شده، نبوده است. این‌بار ضروری است از فاجعه قرب‌الوقوع هسته‌ای پیشگیری کنیم. به ندرت اقدام جمعی برای کاهش خطرات تسلیحات هسته‌ای و حرکت به سمت حذف آنها فوری تلقی شده است.»

درخواست رئیس کمیته بین‌المللی صلیب‌سرخ از دولت‌ها، رهبران جهان و شهروندان

هرگونه ریسک استفاده از تسلیحات هسته‌ای غیر قابل قبول است

مدیریت منابع انسانی در سازمان‌های اجتماعی، گروه‌های داوطلبانه و مردم‌نهاد باید چگونه باشد؟

۱۰ نکته برای انگیزش داوطلبان

این مقاله براساس تر کبیب مدل‌های موجود برای انگیزش اعضا، ۱۰ نکته ساده و کاربردی برای انگیزش اعضای یک تیم کاری به‌ویژه در سازمان‌های مردم‌نهاد پیشنهاد شده است.

دارد. تا به امروز مدل‌های گوناگونی برای انگیزش اعضای گروه ارائه شده است، اما اغلب آنها بیشتر به بیان چرایی و چگونه انگیزش در افرادی در سازمان‌ها، مردم‌نهاد، مدیریت و انگیزش منابع انسانی تأثیر مستقیم‌تری بر موفقیت آنها می‌سازد.

از مهمترین بر سر مابه‌های گروه‌های کاری، منابع انسانی و اعضای گروه هستند. به‌ویژه در سازمان‌های مردم‌نهاد، مدیریت و انگیزش منابع انسانی تأثیر مستقیم‌تری بر موفقیت آنها می‌سازد.

۱- توجه به حداقل نیازهای اعضا

توجه به حداقل انتظارات اعضای یک سازمان بسیار مهم است. معمولاً بی‌توجهی به این نیازهای پایه، عامل اصلی سرخوردگی و بی‌انگیزگی اعضای گروه است. بنابراین، باید این حداقل انتظارات را در تعامل با اعضای گروه شناسایی کرده و تا حد امکان برطرف‌شان نمود. در محیط کار، انگیزه همکاری افراد نسبت به سن، تجربه، تحصیلات و برنامه شغلی آینده آنان متفاوت است؛ به‌طور مثال برای یک دانشجو انگیزه همکاری در محیط کاری، کسب تجربه و یادگیری است، اما برای یک مدیر سابقه، انگیزه کاری می‌تواند جنبه مالی داشته باشد. در یک سازمان موفق، نیازهای افراد در زمان استخدام آنان به درستی شناسایی شده و برنامه‌ریزی مشخصی برای پاسخ به آن انجام می‌شود. شناخت عوامل انگیزشی ممکن است منجر به تصمیم‌گیری در رابطه با استخدام یا عدم استخدام فرد در یک گروه کاری شود؛ چرا که ممکن است سازمان به دلیل نوع اهداف، فعالیت‌ها یا محدودیت منابع، امکان پاسخگویی به هر نوع عامل انگیزشی را نداشته باشد. مهم آن است که نسبت به نیازهای افراد واقع‌بین باشیم و آنها را به درستی شناسایی کنیم و برنامه عملی برای پاسخگویی به این نیازها داشته باشیم. تجربه نشان داده است که «فرهنگ احترام» در سازمان، «ضایب شغلی» و «امکان رشد و شکوفایی در سازمان» از عوامل مهم انگیزشی در سازمان هستند که می‌توانند تأثیر بسیار بالایی بر افزایش سطح عملکرد در کلیه همکاری‌ها در سازمان‌ها، از نیروی داوطلب داشته باشند.

۲- تعریف اهداف و انتظارات روشن

وقتی برای افراد هدف روشن و دقیقی تعریف نشود، درک درستی از آنچه باید انجام دهند، ایجاد نمی‌شود. این موضوع، همراه شدن آنها با فعالیت‌های تیم را دشوار کرده و موجب احساس سرخوردگی در آنها می‌شود. تجربه نشان داده است که در گروه‌های داوطلبانه و سازمان‌های اجتماعی به‌ویژه در دوره کار آفرینی، به دلیل تجربه سازمانی اندک، معمولاً فعالیت‌ها مبهم است. این ابهام باید توسط سرپرست / مدیر یا کارمندان ارشد برطرف حل شود و برای افراد اهدافی روشن تعریف شود. اعضا علاقه‌مند هستند که از ارتباط فعالیتشان با رسالت و هدف اصلی سازمان را متوجه شوند. مثلاً ممکن است هدف یک سازمان کمک به کیفیت زندگی کودکان سرطانی باشد و از یکی از اعضای تیم انتظار داشته باشیم مقالاتی را خوانده، ترجمه و خلاصه کند.

۴- تدارک مقدمات و ورودی‌های لازم

بدون وجود مقدمات و ورودی‌های لازم نظیر اسباب و وسایل، آموزش اولیه و دسترسی به اطلاعات، انجام فعالیت‌ها دشوار و خسته‌کننده خواهد شد. این موضوع ممکن است به استفاده غیرموثر از منابع سازمان، طولانی شدن فعالیت‌ها و افت کیفیت منجر شود.

۵- در نظر گرفتن زمان کافی

اگر اعضا به‌طور دایم برای انجام فعالیت‌های خود تحت فشار باشند، به مرور دلزده و خسته خواهند شد. فشار زمان می‌تواند خلاقیت گروه را کم کند و از کیفیت کار بکاهد و البته از طرفی هم حجم مشخصی از فعالیت‌ها باید انجام شود. از این جهت لازم است میزان بهینه زمان برای انجام یک فعالیت تعیین شود. در تعیین زمان بهینه، بکار به فعالیت فکر کنید و این که حداقل زمان لازم برای اجرای باکیفیت و بی‌دغدغه آن چقدر است. بار دیگر به سازمان و ارتباط با بقیه کار فکر کنید و ببینید که حداکثر زمانی که می‌توان به آن فعالیت اختصاص داد چقدر است. گاهی از طریق تعیین حداقل و حداکثر می‌توان مشخص کرد که سازمان باید به عضوگیری فکر کند و گروه‌های جدید تشکیل دهد تا سطح انگیزه کم نشود.

۶- پشتیبانی از اعضا

هر یک از اعضای گروه انتظار دارد برای انجام کارش پشتیبانی لازم را داشته باشد. این پشتیبانی هم از طرف سرپرست و هم از سوی سایر اعضای سازمان لازم است. در نتیجه، از یک سو ترویج فرهنگ همراهی و کمک در سازمان بسیار ضروری است و از طرف دیگر، باید روشی اصولی برای حمایت فنی و حرفه‌ای از اعضا ایجاد شود.

۷- جشن گرفتن دستاوردها

احساس موفقیت و رسیدن به یک هدف بسیار انگیزه‌دهنده است. جشن گرفتن‌ها و تقدیر و تشکرهای ساده بعد از اتمام یک فعالیت، به تقویت احساس موفقیت کمک زیادی می‌کند. این روش، هم برای اعضای یک تیم کاری و هم برای سایر تیم‌های سازمان ایجاد انگیزه می‌کند. بعد از پایان یک پروژه، می‌توان اعضای تیم را در فضایی غیررسمی گرد هم آورد تا از مهمترین چیزهایی که یاد گرفته‌اند، بگویند یا خاطره‌ای از جذابیت‌ها و سختی‌های کار تعریف کنند. اعطای پادش به تک تک اعضا- هر چند ساده و کوچک- بسیار مفید است. البته اگر در استفاده از این روش زیاده‌روی شود، خاصیت خود را از دست خواهد داد.

۸- یادگیری از شکست‌ها

هر چقدر خوب برنامه‌ریزی و هر چقدر سخت تلاش کنیم، همیشه ممکن است شرایطی رخ دهد که به هدفمان نرسیم. تیم‌های موفق شکست را نیز همانند موفقیت در فضای آرام و با تأکید بر اهداف سازمانی مرور می‌کنند؛ در مواجهه با شکست منطقی هستند و سعی در شناسایی ریشه مشکلات تیم‌های نیز هستند که در مواجهه با شکست احساسات می‌شوند و سعی در شناسایی «هجرم» دارند. این نوع نگاه موجب می‌شود که سطح یادگیری بسیار محدود شود.



۹- ارائه بازخورد

ارائه بازخورد در مورد عملکرد یک فرد همواره وی را نسبت به نقاط قوت فعالیت‌هایش آگاه می‌کند و موجب می‌شود که فرد نیازهای توسعه‌ای خود را نیز بهتر بشناسد. این فرآیند از آن‌جا جبه انگیزشی دارد که موجب به رسمیت شناختن زحمات فرد در سازمان می‌شود.

برای ارائه بازخورد، همواره باید سعی کنیم که «عملکرد فرد» را مورد ارزیابی قرار دهیم و نه «خود شخص» را. بنابراین به جای این که مثلاً بگوییم «در این فرآیند اشتباه کردی»، از جمله «عملکردی که در این قسمت از کار داشتی، نتیجه دلخواه را ایجاد نکردی» استفاده می‌کنیم. نکته دیگر این‌که معمولاً در فرآیند ارائه بازخورد از کلمه «قطعه ضعف» استفاده نمی‌شود و به جای آن از واژه «نیاز آموزشی / نیاز توسعه‌ای» استفاده می‌شود.

یک بازخورد موثر، با مرور نکات مثبت عملکرد فرد شروع می‌شود. نیازهای توسعه‌ای (نقاط ضعف عملکردی) را بررسی می‌کنند و در پایان نیز با تشکر و برخورد مثبت به پایان می‌رسند. بعد از این فرآیند، باید به فرد نیز زمانی داده شود که نظرات خود را ارائه کند. بازخورد عملکرد باید هدفمند، نتیجه‌گرا و دوستانه باشد.

۱۰- تأکید بر روابط حرفه‌ای امدادستانه

در بسیاری از سازمان‌های مردم‌نهاد کشورمان، بدنه اصلی مدیران و بنیان‌گذاران سازمان، دوستانی قدیمی هستند که رفاقت آنها حول یک دغدغه مشترک شکل گرفته و ادامه یافته است. به این شکل، تحمل سختی‌ها و مدیریت سوء تفاهم‌ها ساده‌تر می‌شود. برگزاری دیدارهای غیررسمی، طبیعت‌گردی و جلسات آموزشی به قصد توسعه فردی می‌تواند روش‌های مفیدی برای توسعه مهارت‌های همکاری در تیم و دوستی باشد. با این حال، در سازمان‌های موفق، همواره مرز میان دوستی‌ها و روابط حرفه‌ای وجود دارد؛ بدین معنی که هنگام کار، افراد تمرکز اصلی‌شان بر اهداف شغلی است و تعارفات دوستانه را کنار می‌گذارند.