اقتصاد کرمان
دیده‌بان توسعه اقتصادی استان کرمان
چهارشنبه ۲۳ شهریور ۱۴۰۱ ■ ۱۷ صفر ۱۴۴۴ ■ ۱۴ سپتامبر ۲۰۲۲ ■ شماره ۲۲۹ ■ ۴ صفحه

خبر

توقف موقت اصلاح اساسنامه صندوق بازنشستگی مس

رییس دیوان عدالت اداری دستور موقت توقف اجرای اصلاح اساسنامه صندوق بازنشستگی شرکت مس را صادر کرد. محمدرضا پورابراهیمی در نشست با مظفری رییس دیوان عدالت اداری گزارشی از نتیجه کارگروه تخصصی تشکیل شده با همکاری کمیسیون اقتصادی، معاونت قوانین و مرکز پژوهش‌های مجلس درباره مغایرت‌های قانونی این مصوبه ارائه کرد و افزود: مصوبه شورای عالی رفاه و تامین اجتماعی با اصل خصوصی‌سازی مغایرت دارد.

خبر

ساخت رول آسیاب غلتک به دست مهندسان داخلی در گهرزمین؛

رتبه برتر «گهرزمین» در جشنواره ملی حاتم

چهارمین جشنواره ملی حاتم(حمایت از تولید ملی) با حضور مقامات و مسوولان دولتی و جمع کثیری از فعالان اقتصادی کشور در سالن همایش های صدا و سیمای جمهوری اسلامی ایران برگزار شد.
به گزارش اقتصاد کرمان، در این جشنواره از شرکت سنگ آهن گهرزمین بعنوان کسب مقام برتر در حوزه بومی سازی رول آسیاب غلتک تقدیر بعمل آمد.
گفتنی است شرکت سنگ آهن گهرزمین در راستای فرمایشات مقام معظم رهبری مبنی بر حمایت از تولید داخلی و تحقق شعار سال(تولید، دانش بنیان، اشتغال آفرین) برای اولین بار در کشور موفق به ساخت رول آسیاب غلتک شد که این مهم، دستاوردی بی نظیر در صنعت بومی سازی به شمار می آید.

در راستای معرفی الگوهای برتر بخش تعاون صورت پذیرفت؛

گهرزمین سمنگان؛ تعاونی برتر استان کرمان

در هفدهمین آیین تقدیر از تعاونی های برتر استان کرمان و در راستای شناسایی و معرفی الگوهای برتر بخش تعاون، تعاونی مسکن گهرزمین سمنگان به عنوان تعاونی برتر استان معرفی شد.
به گزارش اقتصاد کرمان به نقل از روابط عمومی و امور بین الملل شرکت سنگ آهن گهرزمین؛ در این مراسم که با حضور استاندار، مدیرکل تعاون، کار و رفاه اجتماعی استان، معاون اقتصادی استاندار، دکتر پورابراهیمی رییس کمیسیون اقتصادی مجلس شورای اسلامی، دکتر زاهدی نماینده مردم کرمان و راور در مجلس شورای اسلامی و تعاونی های منتخب برگزار شد ، از شرکت تعاونی مسکن گهرزمین سمنگان به عنوان یکی از برگزیده های این جشنواره که در حوزه ساخت مسکن استان کرمان خوش درخشید تجلیل بعمل آمد.

سود ۴۶ ریالی در پایان کوارتر نخست؛

فروش خوب «فجهان» در مرداد

گزارش عملکرد فروش مردادماه ۱۴۰۱ شرکت فجهان منتشر شد.به گزارش اقتصاد کرمان، مجتمع جهان فولاد سیرجان موفق شد سود ۴۶ ریالی را برای سهامداران خود محقق کند.
براساس این گزارش، فجهان در پایان کوارتر نخست موفق شد سود ۴۶ ریالی را برای سهامداران خود محقق کند. سود این شرکت در بهار سال گذشته ۱۹۲ ریال بود.
فجهان در مرداد ماه فروش خوب ۱۱.۳۲۷ میلیارد ریالی را ثبت کرده است. و این در حالی است که فروش مرداد سال گذشته ۴.۷۷۹ میلیارد ریال بود. همچنین این رقم در مقایسه با درآمد ماه گذشته رشد ۱۱ درصدی را تجربه کرده است.
کل درآمد سال گذشته ۱۰۸.۴۸۲ میلیارد ریال گزارش شده است. بنابراین فجهان در پنج ماه ابتدایی از سال ۱۴۰۱ موفق شده ۴۴ درصد از بودجه سال گذشته را پوشش دهد. شمش و میلگرد بیشترین وزن سبد فروش این مجموعه را تشکیل می‌دهد. نرخ فروش این محصولات در این ماه به ترتیب با کاهش ۵ و ۶ درصدی نسبت به ماه گذشته ۱۳۳ و ۱۴۹ میلیون ریال گزارش شده است. با توجه به فروش خوب شرکت در تیر و مرداد ماه و با در نظر گرفتن موجودی انبار خوب فجهان همه چیز برای دستیابی سود بهتر در ۳ ماهه دوم آماده است. البته خوب است بدانید تنها ریسک شرکت برای تحقق سناریو مذکور کاهش قیمت در بازارهای جهانی خواهد بود.

برای اولین بار در کشور توسط گهرصنعت صورت گرفت:

ساخت دامپتراک ۱۵۰ تنی با رانش برقی

برای اولین بار در کشور ساخت و تولید دامپتراک ۱۵۰ تنی با رانش الکتریکی توسط شرکت فنی مهندسی گهر صنعت آغاز شد. رییس هیات مدیره شرکت گهرصنعت با اعلام این خبر گفت: شرکت گهر صنعت با بهره گیری از توانمندی ها و ظرفیت های بالای داخلی برای اولین بار در کشور عملیات ساخت و تولید دامپتراک های ۱۵۰ تنی با رانش برقی را به همت متخصصین ایرانی آغاز خواهد نمود.
علیرضا سعادتمندی افزود: در همین زمینه مفتخریم که برای اولین بار در کشور ،سامانه ۱۰۰ درصد بومی کنترل مانیتورینگ دامپتراک ۱۵۰ تنی با رانش برقی نیز توسط این شرکت ساخته شده است که در آیینی با حضور مسئولان رونمایی می گردد. گفتنی است، طی مراسمی، آغاز عملیات طراحی و ساخت دامپتراک ۱۵۰ تنی برقی و رونمایی از سامانه ۱۰۰ درصد بومی کنترل و مانیتورینگ دامپتراک ۱۵۰ تنی الکتریکی که هر دو برای اولین بار در کشور توسط شرکت گهر صنعت با همراهی شرکت نگین گهر خاورمیانه صورت گرفته است برگزار شد.

تحلیلی بر مسئولیت اجتماعی بنگاه‌ها در گفت و گو با یک چهره صاحب‌نظر اجتماعی

مسیر ناهموار «مسئولیت اجتماعی» در کرمان

مرضیه کاربخش: مسئولیت اجتماعی مشارکت در ایجاد توسعه پایدار است. سازمان به عنوان ضلع اثرگذار پیامدهای محیطی و نقش قابل توجه در حکمرانی خوب سازمانی، مهمترین عامل اجرای مسئولیت اجتماعی است. کارکنان سازمانی اولین ذینفعان داخلی محسوب می شوند که نشان دهنده توجه سازمان به پتانسیل های داخلی و توسعه انسانی است. در مسئولیت اجتماعی بنگاه های اقتصادی، توانمندی انسانهای درون سازمان، اولین رکن مسئولیت اجتماعی در قبال پیامدهای محیطی است. در واقع زیست پایدار باید از درون سازمان تعریف شود و تا گستره ذینفعان و اجتماعات خارج از سازمان ادامه پیدا کند.با این نگاه و در شرایطی که مجموعه قابل توجهی از بنگاه‌های اقتصادی و سازمان‌ها در استان کرمان مدعی عمل به مسئولیت اجتماعی هستند و رقابتی در این زمینه نیز شکل گرفته، در گفت و گو با «فرنوش حمیدپور» صاحب‌نظر در زمینه مسئولیت اجتماعی سازمان‌ها به ارزیابی مسیر ایفای مسئولیت اجتماعی در استان کرمان پرداخته‌ایم.

بحث مسئولیت اجتماعی بنگاه های اقتصادی و منابع انسانی در ایران و کرمان را چگونه می بینید؟

در سال‌های اخیر این موضوع به شدت در تجارب پژوهش‌ها و پروژه های مختلف تکرار شده. به همین دلیل فکر می کنم بسیار ضروری است. استان کرمان با وجود صنایع و معادن و منابع قابل توجهی که دارد این روزها بیش از همیشه بحث مسئولیت اجتماعی و "سی اِس آر" توسط مدیران بنگاه‌های اقتصادی را دنبال می کند. خب در ابتدای مسئله بسیار خوشحالیم که بنگاه های اقتصادی به بحث مسئولیت اجتماعی و "سی اِس آر" ورود کرده‌اند. اینً موضوعی است که جای خرسندی دارد این که مدیران بحث توسعه پایدار را دنبال می کنند و به این موضوع نیز می پردازند. اما مسئله ای که کمتر به آن پرداخته می شود و به نوعی می توانیم بگوییم از آن غفلت شده، بحث ذینفعان داخلی است و تمرکز و توجه بنگاه های اقتصادی در اجرای مسئولیت اجتماعی بر ذینفعان خارجی شکل گرفته است. درحوزه شناخت ذینفعان خارجی خودشان سعی می کنند که عوامل و پیامدهای پروژه را کاهش بدهند. در واقع روی اجتماعات انسانی در جاهایی که پروژه آنها اثرات مخرب گذاشته است،کار کنند و به نوعی بتواند مسئولیت اجتماعی سازمانی‌شان را در قبال جوامع محلی و جوامع آسیب دیده اجرا کنند. اما موضوعی که کمتر به آن پرداخته شده و بر اساس ضوابط استاندارد مسئولیت اجتماعی است،این است که بحث مسئولیت اجتماعی ابتدا از بنگاه شکل می‌گیرد. توسعه و تجمیع توان درونی کارکنان می تواند روی عوامل بیرونی سازمان نیز تاثیر بگذارد. تقریباً مسئله مسئولیت اجتماعی و بنگاه‌های اقتصادی که این اواخر بسیار هم در استان کرمان پررنگ شده است شامل توجه و تمرکز بر عوامل بیرونی و خارج از بنگاه است و ما ذینفع داخلی که همان کارکنان است را نادیده می گیریم. بهتر است که ما به جای ذینفع داخلی بگوییم کارکنان سازمانی، بگوییم همه درگیران سازمانی، همه کسانی که توانستند به نوعی نقشی هرچند کوچک در تشکیل آن سازمان داشته باشند. ما عوامل درونی و بازیگران اصلی سازمان را در نظر نمی گیریم و بعد به مسئله دوم می پردازیم. موضوعی است که یک مقدار مسیر مسئولیت اجتماعی را در استان کرمان ناهموار می کند.

حلقه مفقوده منابع انسانی بنگاه‌های اقتصادی کجاست؟

در واقع بحث مسئولیت اجتماعی اصلا اجرا نمی شود به این دلیل که توانمندسازی پرسنل یا ذینفع داخلی اصلا مدنظر قرار نگرفته است. طبق همان ضوابط استاندارد مسئولیت اجتماعی خیلی از سازمان‌ها روی بحث مسئولیت اجتماعی خیلی جدی و خیلی خوب کار می کنند اتفاقا ذینفع داخلی را هم تعریف کرده اند اما حوزه "اچ آر" و بحث توانمند سازی پرسنل در چند پکیج رفاهی تعریف شده که نتوانسته موضوع «توانمند سازی نیروی انسانی» را فراهم کند. یعنی در واقع جذب و توسعه پتانسیل‌های تمام ذینفعان داخلی شکل نمی گیرد در حالی‌که درواقع ضوابط "سی اِس آر" صحبت از «گفت‌وگوی اجتماعی» می کند.گفت‌وگوی اجتماعی می تواند لایه های زیرین سازمان را با یک رویکرد از پایین به بالا وارد سطح اولیه سازمان کند تا تعامل اجتماعی شکل بگیرد. گفت‌وگوی اجتماعی در بحث اشتراک تجارب و شنیدن صداهای خاموش سازمان شکل می گیرد اما به نظر می رسد در اغلب سازمان‌ها مسئله ای غیرضروری است. با سازمان‌هایی در سال‌های اخیر مواجه بودیم که نسبت به گفتگوی اجتماعی هراس دارند به ویژه در سازمان‌هایی که نیروی کار بیسیک است، از یک سری موارد مثل نهاد اجتماعی ، گفتگوی اجتماعی ، گفتگو کردن ، کارگروه ، گروه ، سخنگوی کارگران یا هر چیزی که می تواند بحث مشارکت را در سازمان ارتقا بدهد، ترس دارند. این امتناع مدیران عامل به چه دلیل اتفاق می افتد؟ و بعد همان مدیران عامل بیشترین تمرکزشان را بر حوزه مسئولیت اجتماعی خارج از سازمان می گذارند و چطور ما می توانیم بخشی از یک سری بندهای ضوابط CSR را اجرا کنیم و بعضی از بخش هایش را حذف کنیم به این دلیل که بعضی از بخش‌ها برای ما هراسناک است.

چطور می شود فضای یادگیری و نوآوری برای منابع انسانی در سازمان ها ایجاد کرد و چقدر اساسا این فضا شکل گرفته است؟

بسیاری از سازمان‌ها در همین استان کرمان روی «سازمان نوآور» کار می کنند و بسیار هم خوب روی این حوزه توانمندسازی کار می کنند و با یک سری دوره ها و بحث های آموزشی دارند بحث نوآوری در سازمان را تامین و تکرار می کنند.
چطور یک سازمانی می تواند نوآور باشد ولی بحث مشارکت در سازمان یا گفتگو در سازمان یا شنیدن صداهای خاموش اتفاق نیفتاده باشد؟ درواقع آن چیزی که در بسیاری از سازمان‌ها در استان کرمان بنا به مشاهدات من،حلقه مفقوده است، بحث اینتراکشن و تعامل است. ارتباط وجود دارد، ارتباط بین بخشی، ارتباط بالا به پایین ارتباط بخش‌ها با همدیگر وجود دارد اما آن چیزی که شکل نمی گیرد اینتراکشن و شنیدن صداهای خاموش است. در نتیجه خودانگیختگی افراد برای ابراز وجود برای ایده پردازی و نوآوری شکل نمی گیرد. آیا چنین چیزی می‌شود؟ چگونه می شود سازمانی را شکل داد و نوآوری را از بیرون به عنوان یک رویکرد به این سازمان چسباند؟. نوآوری چقدر با آن سازمان همراه می‌شود؟ آیا نوآوری یک محصول بیرونی است یا از درون سازمان باید شکل بگیرد؟ با این مشاهدات متوجه شدیم نه "سی اِس آر" آن "سی اِس آر" است نه در واقع "اِچ آر"ی که داریم کار می کنیم می تواند ما را به سمت«مسئولیت اجتماعی» سوق دهد. با سازمان‌هایی مواجه هستیم که هدف سازمان، سازمان چابک بودن و نوآور است.در سازمان چه اتفاقی می افتد؟ تلنبار قدرت و تلنبار دانش. توزیع دانش و توزیع قدرت و روابط بین قدرت در سازمان‌های ما به شکل کاملا سنتی اتفاق می افتد و همه اجزا یک سهم همسطح ندارند. ما داریم در سازمان یک سری مواردی را تکثیر و تمرین می کنیم که اصلا با پتانسیل‌های سازمانی ما همخوانی ندارند. توسعه ذهنی نیروی انسانی برای سازمان‌ها موضوعی کاملا فانتزی است. ما حرف از نوآوری می زنیم اما در یک سازمانی کار می کنیم که قدرت نزد مدیرعامل است و بس. قدرت نزد سایر اجزاء نیست. هیئت‌مدیره تصمیم اول و آخر را می گیرد آیا این سازمان با دوره‌های آموزشی هر چند با اساتید توانمند، توانمند می شود ؟ قطعا نگرشی نیاز است در بین مدیران سازمان که بتوان ذینفعان داخلی سازمان را به معنی واقعی در کنارکسانی که سهم دارند از یک سازمان دید و بتوان، فعالیت جدی کرد.حتی در حوزه توزیع دانش در سازمان ها، یک بخش سازمان کار بسیار جدی و بهره وری بالا دارد و سایر بخش‌ها به آن بخش وصل هستند. آیا امروز می‌توانیم در مورد سازمانی گفتگو کنیم که همگام با تغییرات نیست؟ دریک بخش انباشت دانش وجود دارد و موضوع، دست چند نفر از افراد کلیدی سازمان است. قطعا چنین سازمانی نمی تواند، مسئولیت اجتماعی و بحث‌های توسعه پایدار را هم جدی دنبال کند.

مسائل مهم سازمانی که مانع از رشد منابع انسانی در سازمان ها و بنگاه های اقتصادی می شود را چگونه می توان تشریح کرد؟

قوانین سازمان‌ها در بدو تاسیس سازمان وضع شده یعنی ما سازمان‌هایی داریم که قوانینشان به بیش از پنجاه سال پیش مربوط می‌شود یا حتی یک قرن گذشته. قوانین سازمان زمانی وضع شده که هسته اولیه سازمان شکل گرفته، چطور سازمانی که یک قرن پیش قوانینش شکل گرفته است می تواند پاسخ دهد به نیاز امروز؟ یا می تواند پاسخ دهد به نیازی که امروز از طرف کارمندان شکل می گیرد؟ خب چه اتفاقی می افتد ما با مسائل متفاوت روز مواجه می‌شویم. قوانین سازمان برای سال‌های گذشته است. به این سوالات پاسخ داده نمی شود یا به شکل جزئی با آن برخورد می‌شود یا به شکل موضعی و موضوعی آن را می بینیم و بعد این موضوع سخیف می شود. وقتی کارمندان با پیچیدگی‌ها مواجه می شوند چون امکان حل ندارند آن را به بالادست ارجاع می دهند معمولا در بالادست پرسنل چکار می کنند. سعی می کنند موضوع را خیلی کوچک نشان دهند که مثلا موضوع چندان هم بزرگ نیست پس مدیریت از موضوع دید عینی و واقعی ندارد. مدیریتی که از مسائل مختلف ابعاد عینی و واقعی ندارد نمی تواند نسبت به آنها تصمیم بهتری بگیرد بنابراین در نهایت آن را میسپارد به مشاوران خارج از سازمان. مشاوران سازمان به همه ابعاد سازمان اشراف ندارند و درنتیجه ما نمی توانیم خیلی روی چابکی سازمان حساب کنیم. پس از آن گروه‌ها و کارگروه‌ها و کمیته‌ها تشکیل می شود و سازمان هر روز بزرگ و بزرگ و بزرگتر می‌شود بدون اینکه چابکی سازمان را در پی داشته باشد. موضوعی که مطرح می کنم اینکه ما امروز در "سی اِس آر" چراغی که به خانه رواست را روانه مسجد کرده‌ایم. یعنی بیش از اینکه بخواهیم روی مسئولیت اجتماعی بنگاه خودمان کار کنیم، خارج از بنگاه خودمان کار می‌کنیم. ابتدا این مسئولیت اجتماعی باید در بنگاه اقتصادی کار شود اینکه مسئولیت اجتماعی ما در قبال کارکنانمان چیست؟ نهادسازی که بند مسلّم حوزه مسئولیت اجتماعی براساس ضوابط استاندارد کشور خودمان هست را اجرا نمی کنیم و بعد صحبت از چابکی سازمان می‌کنیم .چکیده بحثم این است که توانمندسازی و "اِچ آر" از سازمان خودمان شکل می گیرد.

چرا «نهاد بخش خصوصی» جدی گرفته نمی‌شود؟

واسطه‌های توسعه استانی

محسن جلال‌پور/ رییس سابق اتاق ایران

اتاق بازرگانی از گذشته تا به امروز خانه تجار بوده و این موضوع بر هیچ‌کس پوشیده نیست. چه آن زمان که بیش از صد سال‌پیش، نام آن اتاق تجارت بود و چه حال که به اتاق بازرگانی، صنایع، معادن و کشاورزی شناخته می‌شود. در تمام این سال‌ها، اتاق‌ها به امورات اعضای خود رسیدگی می‌کردند و مطالبات آنها را به گوش سیاستمداران و تصمیم‌گیران می‌رساندند.
آن‌طور که در تاریخ ثبت‌شده، محمدحسن امین‌الضرب در اواسط سده سیزدهم توانست با حمایت تجار زمانه خود برای تشکیل مجلس وکلای تجار ایران موافقت ناصرالدین‌شاه را جلب کند و این مجلس با رویکردی اقتصادی و صلاحیت حقوقی تشکیل شد. تفکر روشن امین‌الضرب در بیش از یک‌قرن گذشته، نشان می‌دهد که احساس نیاز فعالان اقتصادی به داشتن خانه‌ای که از آن خودشان باشد تا بتوانند مسائل مربوط به کسب‌وکارشان را مطرح و دنبال کنند، همواره در جامعه ساری و جاری بوده است؛ اگرنه امروز اتاق‌های بازرگانی، صنایع، معادن و کشاورزی نیز مانند بسیاری از نهادها که در گذر زمان از میان برداشته و منحل شدند، وجود نداشت. حال حفظ این میراث بزرگ بر عهده کنشگران اقتصادی است که در اتاق‌های شهرستان حضور دارند و جمع بزرگ آنها اتاق ایران را تشکیل می‌دهد. بیراه نیست اگر بگوییم یکی از بازوان توسعه اقتصادی هر کشور، بخش‌خصوصی و فعالان اقتصادی هستند و ایران نیز از این امر مستثنی نیست، ولی آنچه در سال‌های پیشین بر فضای اقتصادی کشور گذشته، غیر از این را نشان می‌دهد. بخش‌خصوصی همواره در ایران به حاشیه رفته و این موضوع بر فعالیت‌های اتاق‌های بازرگانی نیز تاثیر گذاشته است، حال آنکه وظایف اتاق‌ها مشخص است.
اتاق‌های بازرگانی حافظه تاریخی اقتصادی استان‌ها هستند. اگر در حال‌حاضر در اتاقی این روند رعایت نمی‌شود، پس از مهم‌ترین وظیفه خود عدول کرده است، حال آنکه خانه‌های تجار در شهرستان‌ها موظفند مطالباتی که در گذشته بوده، تجارب گذشته، محدودیت‌ها، معذوریت‌ها، ممنوعیت‌ها، پیشرفت‌ها، توسعه‌ها و موانع پیش‌روی، نیازها و توسعه اقتصادی استان را محفوظ نگاه دارند. این موارد نیز باید از استانداری به استاندار دیگر، از فرمانداری به فرماندار دیگر و از مدیرکلی به مدیرکل دیگر منتقل شود، چراکه متاسفانه در کشور ما تغییرات در سطح دولت و حکمرانی بسیار زیاد است. هیچ پیشینه‌ای از شرایط آن استان نیز به نفر بعد منتقل نمی‌شود، در نتیجه این اتاق‌ها هستند که به‌عنوان حافظه تاریخی اقتصادی استان باید اولین وظیفه خود را انجام دهند.
نقش‌آفرینی اتاق‌ها در توسعه متناسب و متوازن نیز موضوعی است که نباید از آن به آسانی عبور کرد. شاید بتوان گفت بهترین نظارت‌کننده و هدایت‌کننده استراتژی توسعه استان‌ها، اتاق‌ها هستند. از دیگر سو، اتاق‌های شهرستان کردینیتور یا اجماع‌ساز هستند. به‌عبارتی اتاق‌ها باید بین صنوف، صنایع و موضوعاتی که مربوط به منافع ملی و استانی است هماهنگی ایجاد کنند. تضاد منافع در بخش‌های مختلف اقتصادی وجود دارد؛ آنچه می‌تواند به‌عنوان هنر اتاق‌ها نمود پیدا کند، همراه‌سازی و هماهنگ‌کردن نظرات مختلف است. فرض کنید در جایی تولیدکننده‌ای با فرآوری‌کننده، فرآوری‌کننده‌ای با صادرکننده، صادرکننده‌ای با بازرگان داخلی و ... تضاد منافع یا چالش دارند. در این میان، اتاق‌ها باید موضوع را از دریچه منافع ملی و استانی ببینند و نهایتا نظر نهایی را به بدنه تصمیم‌گیران منتقل کنند تا تناسبی بین ارتباطات برقرار شود. اصولا اتاق‌ها پایگاه موازنه جریان‌های مختلف اقتصادی در مسیر توسعه استان‌ها، توسعه کشور و منافع ملی هستند. اتاق‌های شهرستان همچنین در راستای نیازهای استان، باید بین جغرافیای شهرستان‌های مختلف آن استان هماهنگی به‌وجود آورند. به‌عنوان مثال شهرستانی فولاد تولید می‌کند، شهرستان دیگری تولید لوازم‌خانگی دارد و شهرستان دیگر کشاورزی فعالی دارد.
عملا اتاق‌ها باید این تولیدکنندگان را به لحاظ نیازی که دارند، به‌هم وصل کنند. از نظر آنچه که برای توسعه بین استانی نیاز است، این هماهنگی از سوی اتاق‌ها با استاندار و مسوولان استان می‌تواند مسائل را حل کند و امکاناتی از جمله زیرساخت‌های لازم، مسیر راه و ریل، مسیر حمل‌ونقل و نیازهای انرژی را از سوی مسوولان استانی فراهم آورد. نباید به‌گونه‌ای در استان‌ها عمل شود که مجموعه‌های صنعتی شکل بگیرند، درحالی‌که فکری برای انرژی و مسیر حمل‌ونقل و مسائلی از این قبیل نشده باشد. از دیگر وظایف اتاق‌ها تشکیل تشکل‌ها، نشست با تشکل‌ها و بررسی موضوعاتی است که از سوی بخش‌خصوصی و فعالان اقتصادی به این پارلمان منتقل می‌شود. اتاق‌های بازرگانی وظیفه دارند به‌طور مداوم نظرات تشکل‌ها را در راستای منافع ملی و منافع استانی با سیاستگذاری‌های استان و حکمرانی هماهنگ کنند. علاوه بر این موارد، اتاق‌ها محلی برای حضور فعالان اقتصادی هستند، محلی برای گعده‌های ماهیانه که این نشست‌ها می‌توانند هم از جهت هم‌اندیشی مثمرثمر باشد، هم به جهت آموزشی و هم به جهت هم‌فکری. در واقع چنین هم‌اندیشی‌هایی، فضایی ایجاد می‌کند که اتاق‌های بازرگانی بتوانند بخشی از مطالبات را بین فعالان اقتصادی با تبادل‌نظر و با هم‌فکری به نتایج بهتری برسانند.
علاوه بر این، جامعه تجار روزبه‌روز در حال گسترش است. ورود تاجران جدید به عرصه تجارت و صنعتگران جوان به عرصه صنعت اگرچه خوشایند به‌نظر می‌آید، اما چنانچه بزرگان اقتصادی، تجربیات خود را به آنها منتقل نکنند، سعی و خطای این جامعه جوان ممکن است به هدررفت بی‌رویه منابع منتج شود، از این‌رو اتاق‌های بازرگانی با فراهم‌آوردن فضایی برای پرورش و آموزش نیروهای جوان فعال در حوزه‌های اقتصادی، می‌توانند شرایط را برای انتقال تجربه به آنها فراهم آورند. نباید فراموش کرد که این گروه، سرمایه‌های کشور هستند و برای هر استان، نمایی از آینده اقتصادی محسوب می‌شوند. اما اینکه چرا اتاق‌های شهرستان در ایران خاموش هستند و صدایی از آنها شنیده نمی‌شود یا اگر صدایی دارند، انعکاس آن زیاد نیست، به‌جایگاه بخش‌خصوصی برمی‌گردد. متاسفانه در کشور ما بخش‌خصوصی خاموش است و تا زمانی‌که منابع کشور از منابع نفتی، منابع بین‌نسلی و منابع ملی تامین می‌شود و نیازی به بخش‌خصوصی احساس نمی‌شود، همین رویه ادامه دارد. سیاستگذاران در ایران به‌جای اینکه تولید ثروت کنند، توزیع ثروت می‌کنند و چندان اعتنایی به بخش‌خصوصی ندارند و به‌تبع‌آن چندان اعتنایی هم به اتاق‌ها ندارند.
اتاق‌های بازرگانی نیز شاید به همین دلیل است که مطالبه‌گری ندارند و اگر هم درخواستی دارند، نتیجه چندانی نداشته؛ اما اینکه آیا باید خانه فعالان اقتصادی اینطور کرخت باشد، باید بگویم خیر! چراکه با همه این مشکلات، به‌نظر می‌آید که اتاق‌ها می‌توانند فضا را تا حدی تغییر دهند، هرچند اگر شرایط کشور، شرایط اولویت‌دهی به تولید بود و نیاز حکمرانی به منابعی بود که از تولیدکنندگان و فعالان اقتصادی به آنها می‌رسید (نه منابعی که از منابع ملی است)، حتما مطالبه‌گری بیشتری هم صورت می‌گرفت و از آن‌سو، پاسخگویی بیشتری هم اتفاق می‌افتاد. نهایتا به‌نظر می‌آید بخش‌خصوصی ما آنچنان جدی گرفته نشده که اتاق‌ها به‌عنوان نمایندگان بخش خصوصی، جدی گرفته شوند.

خبر

با مصوبه هیات امنای صندوق بازنشستگی مس، انجام شد

معرفی سرپرست موسسه صندوق بازنشستگی مس

محسن یزدانی راد عضو هیات مدیره موسسه صندوق بازنشستگی شرکت مس با مصوبه هیات امناء به عنوان سرپرست موسسه صندوق بازنشستگی شرکت ملی صنایع مس ایران منصوب شد.
در این جلسه که با حضور دکتر علی رستمی مدیر عامل شرکت ملی مس، رئیس هیات مدیره و اعضای هیات مدیره صندوق بازنشستگی شرکت مس و معاونان مالی و اقتصادی و مدیران گروه حراست و روابط عمومی برگزار شد، با تقدیر از زحمات آرمان حسنی، یزدانی راد به عنوان سرپرست جدید معرفی گردید.
بر اساس این گزارش، محسن یزدانی راد دارای لیسانس فیزیک از دانشگاه باهنر کرمان و مدرک فوق لیسانس در رشته MBA از دانشکده اقتصاد دانشگاه تهران است.
گفتنی است از سوابق محسن یزدانی راد که از کارمندان رسمی شرکت ملی مس انتخاب شده است، می توان به معاونت بازرگانی شرکت خدمات بازرگانی مس، مدیرعامل و عضو هیئت مدیره شرکت تجهیزات صنایع و معادن میمند ایرانیان، معاونت توسعه و عضو هیات مدیره شرکت سرمایه گذاری مس سرچشمه، مدیرعامل و عضو هیات مدیره شرکت سرمایه گذاری نوانديشان کرمان، معاونت بازرگانی شرکت سرمایه گذاری گل گهر، مدیرعامل و عضو هیات مدیره شرکت پالایش نفت ایوان اروند و مدیرعامل وعضو هیات مدیره شرکت معدنی و صنعتی صبانور (سهامی عام) اشاره کرد.

رییس هیأت مدیره شرکت ملی صنایع مس ایران مطرح کرد

تولید مشارکتی یک میلیون تن کاتد مس

شرکت ملی صنایع مس ایران رسیدن تولید یک میلیون تن کاتد را از طریق ایجاد مشارکت با شرکت‌های صندوق بازنشستگی مس و اتکا به جوانان با تجربه و علمی داخلی آغاز کرد.
مهندس سید مجید هدایت رییس هیأت مدیره شرکت ملی صنایع مس ایران با بیان این مطلب گفت: به دلیل عدم توجه مدیران و دلسوزان واقعی این صنعت به مقوله اصلاح ساختار و نادیده گرفتن مقوله حیاتی «توسعه پایدار» ظرفیت عملیاتی تولید این شرکت که در بدو تأسیس ۱۷۰ هزار تن کاتد بوده، پس از گذشت سال‌های متمادی با وجود جان‌فشانی‌های همکاران با افزایش حدود ۸۰ هزار تنی به ظرفیت تولید ۲۵۰ هزار تن کاتد رسیده است.
وی افزود: این در حالی است که امروز شاهد آن هستیم که کشورهای آفریقایی و آمریکای جنوبی که سال‌ها بعد از شرکت ملی مس پا به عرصه تولید مس گذاشته‌اند با توسعه پایدار و چابک، ظرفیت تولید خود را به ۸۰۰ هزار تا یک میلیون و ۷۰۰ هزار تن کاتد رسانده‌اند. بررسی دقیق و علمی این موارد اهمیت توجه ویژه به مقوله توسعه و پیشرفت پایدار را بیش از پیش نمایان می‌سازد.
رییس هیأت مدیره شرکت ملی صنایع مس ایران ادامه داد: تیم مدیریتی جدید که در بهار ۱۴۰۱ مسئولیت را به‌دست گرفت، به سرعت اقدامات خود به منظور جبران عقب‌ماندگی‌های گذشته و جهش تولید و دستیابی به ظرفیت ۱ میلیون تن کاتد از ماده معدنی را آغاز کرد.
مهندس هدایت گفت: با عنایت به نگاه ویژه مقام معظم رهبری به حوزه معدن و صنایع معدنی کشور که در سخنرانی اخیرشان به‌صراحت به عقب‌ماندگی‌های این حوزه اشاره داشتند و همچنین حمایت‌های بی‌بدیل دولت محترم و مردمی و وزیر محترم صمت از توسعه معادن، و با امید به الطاف بی‌کران خداوند و حمایت همکاران بزرگوار، طرح غدیر در دست طرح‌ریزی و عملیاتی شدن است.
وی افزود: از مهم‌ترین اهداف این طرح کلان می‌توان به مواردی از قبیل «ریل‌گذاری در مسیر توسعه چابک»، «توانمندسازی شرکت‌های زیرمجموعه شرکت ملی مس»، «استقرار نظام نوآوری باز» و «اشتغال‌زایی» اشاره کرد.
رییس هیأت مدیره شرکت ملی صنایع مس ایران، این طرح را دارای سه فاز اصلی دانست و اظهار داشت: فاز نخست مربوط به تثبیت و بهینه‌سازی ظرفیت تولید فعلی است. در این فاز تسهیل گری‌های لازم به منظور پایدارسازی تولید، از قبیل نوسازی ناوگان حمل‌ونقل، طرح‌های تولید انرژی‌های تجدید پذیر و اصلاح فرایندها در دستور کار است.
به گفته مهندس هدایت در فاز دوم، بهره‌برداری از پروژه‌های مصوب و در حال اجرا ظرفیت تولید را به مرز ۵۵۰ هزار تن کاتد می‌رساند ضمن اینکه در این فاز بهینه‌سازی فرایندها و استفاده حداکثری از ظرفیت تولید داخل در دستور کار است.
وی در ادامه به مشخصات فاز سوم اشاره کرد و افزود: این فاز از طرح غدیر شامل مراحل طراحی تا راه‌اندازی پروژه‌های مکمل با هدف دستیابی به ظرفیت یک میلیون تن کاتد از ماده معدنی در سال است.