



نگاهی به کارنامه کانون در سال ۹۸

تهران، معاونت اقتصادی و سرمایه‌گذاری منطقه آزاد کیش و انجمن مدیریت پروژه ایران، گسترده شد.

آموزش حوزه مغفول کانون در سال‌های گذشته بوده که خوشبختانه در سال ۹۸ در چارچوب برنامه‌های آموزشی و توانمندسازی، با تشکیل کارگروه تخصصی و تدوین برنامه‌های استراتژیک کانون در این زمینه و فراهم‌سازی بستر ایجاد سازمان آموزشی ویژه کانون، گامی بسیار مهم برداشته شد و در نیمه دوم سال ۹۸، دوره آموزشی "تربیت کارشناس امکان‌سنجی" در ۳ نوبت برگزار شد و برنامه دوره‌های پیشرفته و کاربردی همین عنوان، آماده شد.

نرم افزار سام در جهت کمک به توزیع عادلانه و در عین حال شفاف کار، بین مشاوران با درخواست بانک صنعت و معدن تهیه و برنامه ریزی شد که تأثیر قطعی و سازنده آن را به زودی مشاهده و ملاحظه خواهید کرد.

در پایان ضمن آرزوی توفیق روزافزون برای همکاران، امیدوارم با همفکری و همراهی همه اعضای محترم امور اجرایی کانون روان تر از گذشته به پیش برود و در هر جا که نیاز به حضور مشترک کانون با اعضا احساس شود این حضور شایسته نهادی با این همه متخصص و مدیر فرهیخته باشد.

شورای عالی

دعوت از طرف اعضای کانون، با توفیق دنبال شد. در سال ۹۸ با تکیه بر تجربه سال‌های گذشته، کارگروه‌های تخصصی نقش کمیسیون‌ها را عهده دار شدند و الحق در این مأموریت با تهیه اسناد استراتژیک در زمینه‌های مورد نیاز و بازنگری در آیین‌نامه‌ها، موفق عمل کردند به ویژه آنکه کارگروه آسیب شناسی به مجموعه کارگروه‌های متعارف افزوده شد تا پس از سال‌ها فعالیت، با شاخص‌های علمی، عملکرد کانون را در ترازوی داوری قرار دهیم و به رفع کاستی‌ها بپردازیم.

در یکسال گذشته کوشش شد تا بازارهای وسیع کار و فعالیت مشاوران مانند مناطق آزاد تجاری و وزارت میراث فرهنگی، صنایع دستی و گردشگری شناسایی و با تعامل مستمر به امضای تفاهمنامه‌های همکاری اقدام شود و در این مسیر اگر حتی در آغاز با مشکلاتی و کندی‌هایی مواجه باشیم طبعاً، آینده نوید روزهای بهتری را می‌دهد.

در حوزه تعامل با بانک‌ها، به راستی گام‌های اساسی تری برداشته شد و علاوه بر نشست‌های مشترک با تک تک بانک‌ها، در جلسات متعددی با شورای هماهنگی بانک‌های دولتی و نیمه دولتی و کانون بانک‌ها و مؤسسات اعتباری خصوصی، ظرفیت‌ها و توانمندی‌های اعضای کانون معرفی شد.

دایره تعاملات با سازمان‌های مرتبط با فعالیت‌های مشاوران نیز مانند سازمان سرمایه‌گذاری و مشارکت‌های مردمی شهرداری

در ابتدا وظیفه خود می‌دانیم که از طرف نمایندگان شما در شورای عالی کانون، به خاطر همکاری و همراهی شما بزرگواران با شورای عالی و اینکه بی دریغ دیدگاه‌های خود را اعم از نقد، اصلاح و تأیید در اختیار خدمتگزاران خود قرار دادید، صمیمانه سپاسگزاریم.

همچنین مایلیم که با وجود همه مشکلات و دغدغه‌های اقتصادی و اجتماعی که در سال ۹۸ داشتیم با امید به بهروزی‌های بیشتر و گشایش همه جانبه در عرصه ملی در سال جدید، حلول نوروژ و فرا رسیدن بهار را تهنیت گفته، برای همه اعضا و خانواده‌های محترمشان، آرزوی تندرستی و شادکامی نمایم.

سال ۹۸ برای کانون سال حرکت‌های بنیادی و گام‌های بلندی بود که طبعاً آثار مثبت آن را در آینده نزدیک لمس خواهیم کرد. شورای عالی به رغم تغییرات ناگزیری که در جهت همدلی بیش از پیش داشت و این تغییرات بناچار توقف‌هایی در جریان امور ایجاد نمود، اما با تلاش اعضای محترم و همراهی عضو جدید، کارها را تا حد قابل قبول و انتظار با موفقیت به پیش برد.

برنامه هم‌اندیشی با اعضا و بهره‌مندی از خرد جمعی، به عنوان حرکت راهبردی در مسیر اتخاذ تصمیم‌های درست، همچون سال‌های گذشته با جدیت از طرف دبیرخانه و با قبول



کانون؛ دیروز، امروز، فردا

علیرضا کریم زاده دبیر کل کانون از روز تولد کانون همراه این نهاد بوده و چه در روزهای دشوار استقرار، چه در دوران بالندگی آن و چه در سال‌هایی که به دلیل حاکمیت شرایط ویژه اقتصادی، سال‌های صبر و تلاش همزمان بوده، پایه‌های کانون آمده، با عشقی به این نهاد که مثال زدنی است و نگاهی دوراندیشانه به آینده و چشم انداز کانون.

در پایان یکسال دیگر از ۱۲ سالی که بر عمر کانون گذشته است، پای صحبت وی می‌نشینیم و این گفت و گو را در دو بخش تقدیم می‌کنیم.



هستیم. هیچ گونه سرمایه‌گذاری نباید پیاده سازی شود مگر آنکه مشاور ذی صلاح آن را ارزیابی کند و نسبت به مثبت بودن این مطالعات به متقاضی اطمینان خاطر دهد در غیر این صورت متحمل ضرر و زیان می‌شود. بنابراین اگر معتقد به تأثیر اجتماعی سرمایه‌گذاری در یک کشور باشیم در می‌یابیم که عدم مطالعه کافی درباره یک سرمایه‌گذاری کاری عبث و ضررآفرین است. به عنوان مثال در تاریخ خودروسازی ایرانی گاهی یک کارخانه خودروسازی بعد از چند سال از آغاز تاسیس، به کار خود پایان داده است یا امتیاز فعالیت خود را به کشور دیگری واگذار کرده است. در کانون هر طرح توسط یک مشاور ذی صلاح و مستقل بررسی می‌شود که دانش، تجربه و رتبه لازم را در این زمینه دارد. حال اگر مشاور مستقل نباشد، چه اتفاقی رخ می‌دهد؟ در این صورت بیشتر نظر کارفرما جلب می‌شود.

تلاش بی‌وقفه از سال ۹۳ در جهت تثبیت جایگاه کانون
شکل‌گیری کانون براساس قانون تسهیل اعطای تسهیلات بانکی و... بوده است. مطابق ماده پنج این قانون دولت موظف به ایجاد چند نهاد از جمله نهادهایی مانند کانون شده است و

و اعطای گواهینامه و نظارت بر عملکردهای اعضای کانون را انجام می‌دهد. در این زمینه ابتدا باید مشخص باشد کدام نهاد یا فردی این صلاحیت را به ما داده است و در گام دوم الزام قانونی یا اخلاقی متقاضیان مشخص باشد. مساله سوم نیز انسجام اعضای کانون است، آنها باید به کانون اعتقاد داشته، در حول کانون متشکل شوند و اقدامات آنها در زمینه فعالیت حرفه‌ای شان مطابق با مقررات کانون باشد. بطور کلی می‌توان گفت که امروز در جهت رشد و بالندگی کانون پیش می‌رویم و عامل شناخته شدن اعضای و مسئول تشخیص صلاحیت آنها



■ ۱۲ سال از آغاز فعالیت کانون گذشت و از آنجا که شما از آغاز مسئولیت دبیر کلی کانون را داشته اید بفرمایید در این مدت مهم‌ترین اقدام در راستای رشد و بالندگی کانون چه بوده است؟

این سوال دو جنبه دارد که یکی از آنها معطوف به گذشته است و به عوامل موفقیت احتمالی کانون در این سال‌ها می‌پردازد. سوی دیگر این سوال نیز به مشکلات کانون و تلاش‌های صورت گرفته برای رفع این مشکلات بر می‌گردد. کانون هر ساله برای سال بعد برنامه اجرایی مشخصی را در نظر می‌گیرد و آن را در شورای عالی تصویب می‌کند. این برنامه راهنمای کانون برای تمرکز بر مسائل کاری و اولویت‌های فعالیت کانون است. اساساً هر سازمان در گام نخست نیازمند جایگاه قانونی در اداره آن سازمان است و در غیر این صورت فعالیت مشکل ساز خواهد بود. مساله دوم به نوعی الزام فرهنگی و جامعیت میان دولتمردان و مشتریان کانون است، در واقع توافق ضمنی برای استفاده از کانون و جایگاه آن میان این دو وجود دارد. البته کانون مستقیماً به متقاضی خدمتی نمی‌دهد و صرفاً صلاحیت‌های حرفه‌ای، ارزیابی و رتبه بندی



خود را در سامانه ثبت کند تا مشاوران برجسته و مناسب به وی معرفی شود و این مشاوران صرفاً دارای رتبه‌های بالا نیستند. به عنوان مثال یک پروژه کوچک غذایی نیازمند رسیدگی توسط یک مشاور با رتبه الف نیست و رتبه خاص خود را می‌خواهد. و یک پروژه پانزده میلیاردی هم نیازمند مشاور خاص خود است. در حال حاضر از حدود ۲۵۰ مشاور عضو، ۲۰۰ شرکت با رتبه معتبر و پانزده گرایش و زمینه تخصصی داریم. حال اگر این مشاوران آنالیز موضوعی شوند در هر رشته‌ای حداقل ۱۵، ۱۰ مشاور وجود دارد. به عنوان مثال در زمینه انرژی ۱۵ مشاور درجه یک در رده‌های مختلف داریم. درجه آنها براساس عملکرد و رتبه‌های آنها متفاوت است.

رسته‌های جدید در خدمت توسعه بازار کار مشاوران

موضوع دیگری که سال‌ها بر آن بحث بود اما اجرا نمی‌شد بحث رسته‌های جدید و اصلاح سیستم رتبه‌بندی بود. با توجه به تغییر سریع دانش و اطلاعات، آیین نامه‌ها و ضوابط باید هر سه سال یک بار بازنگری شوند زیرا تضمینی برای عدم تغییرات در جامعه و اقتصاد وجود ندارد. کانون به برخی اطلاعات بهتر دست پیدا می‌کند و سیستم جدید ارائه شده در وزارتخانه صنعت، معدن و تجارت نیز اطلاعات خوبی در اختیار مشاور می‌گذارد تا آنها را تحلیل کند و چشم‌انداز بهتری به کارفرما دهد. سامانند یک کالای جدید و نیازمند معرفی است و مزایای آن باید مشخص شود. استفاده از این سامانه به رغم تصور برخی‌ها، بسیار راحت است. برخی از بانک‌ها تعامل و همکاری بیشتری با شرکت‌های عضو کانون و برخی کمتر تعامل دارند. امروز طی جلسات متعدد با چند بانک بزرگ در نهایت به این نتیجه رسیده ایم که بانک‌ها با رغبت بالایی این سامانه را پذیرفته‌اند و به آنها تحمیل نشده است، اما باید با سایر بانک‌ها نیز جلساتی برای معرفی این سامانه برگزار کنیم. بانک باید از سامانه سام استفاده کنند تا به راحتی پروژه جلو رود و در هر مرحله ای بانک اطلاعات داشته باشد. به عنوان مثال در این سامانه، اگر بانک ۵۰۰ پروژه همزمان نیز داشته باشد به هر یک پسورد خاصی تعلق می‌گیرد و می‌توانند هر پروژه را جداگانه بررسی و پیشرفت آن را رصد کنند. بنابراین اگر پروژه ای متوقف شود علت توقف آن معلوم می‌شود یا اگر قراردادی فسخ شده باشد علت آن نزد کانون خواهد بود زیرا کارفرما و مشاور باید علت عدم سودهی پروژه را در سایت اعلام و مطالعه درباره پروژه را نیز متوقف کنند. در این صورت بانک متوجه می‌شود که تمام مشاوران طرح را توجیه نمی‌کنند.

پایان بخش نخست

آزاد و ویژه داشته است، اهمیت این مذاکرات به این دلیل است که حدود هشتاد ناحیه منطقه آزاد در کشور به تصویب مجلس شورای اسلامی در آمده است و ایجاد هفتاد ناحیه جدید نیز در شورای نگهبان در حال بررسی است. کانون برای سامان دهی و ایجاد واحدهای صنعتی، کارهای تولیدی و خدماتی از خدمات مشاوران استفاده می‌کند، اما اراده کانون در این زمینه کفایت نمی‌کند و روسای مناطق آزاد نیز باید خواهان این همکاری باشند. در مثالی دیگر با وزارت میراث فرهنگی، صنایع دستی و گردشگری در یک بازه زمانی اندک تفاهمنامه ای منعقد کردیم که مفاد آن به تمام ادارت کل وزارت میراث فرهنگی ابلاغ شد. هر چند هنوز در این زمینه مشکلاتی داریم اما کار به نسبت خوب پیش می‌رود. به عنوان مثال هنگام معرفی کانون در سمپوزیوم گردشگری و فرصت‌های سرمایه‌گذاری کشورهای عضو اکو (در کیش) همه از آن تعریف می‌کردند.

سامانه "سام"؛ امکانی چند بُعدی است

ایجاد سامانه سام نیز یکی از اقدامات برجسته کانون بوده و



پاسخی است به درخواست اکثریت اعضا برای تعبیه سیستمی به منظور توزیع عادلانه کار. منتهی هدف از بهره‌گیری از سامانه سام صرفاً توزیع عادلانه کار نیست و همزمان به دلیل انتخاب بهترین مشاور برای متقاضی و بانک منافع بانک‌ها و مشتری را نیز تامین می‌کند. در واقع مشاور فعالیت‌های نظارتی را برای بانک انجام می‌دهد و به بانک اطمینان خاطر می‌دهد که تسهیلات دریافتی متقاضی به درستی توسط او هزینه می‌شود و پروژه به درستی پیش می‌رود. به این دلیل پروژه‌های دارای ناظر هرگز در وسط کار متوقف نمی‌شوند، پول به درستی تا پایان کار هزینه می‌شود و این پروژه‌ها براساس پیش‌بینی‌ها پیشرفت می‌کنند.

مشاور در این سامانه مستقل است و ظرفیت خالی یا رتبه متناسب با انجام پروژه را دارد. اگر این سیستم انتخاب نباشد متقاضی، مشاور را مناسب می‌داند که حق الزحمه کمتری طلب می‌کند. در حالی که شاید رتبه پایین مشاور برای کار مدنظر متقاضی مناسب نباشد. به عنوان مثال هر مشاور قادر به مدیریت و مطالعات یک سرمایه‌گذاری ۱۰۰ میلیاردی نیست و این کار نیازمند سابقه، تخصص و توانمندی مشخصی است. از این نظر ۱۸ امتیاز برای سامانه سام احصا شده و آماده کار است. در بانک‌ها رغبت برای استفاده از این سامانه دیده شده است، زیرا به بانک آزادی عمل می‌دهد. در حالی که اکنون بانک به دلیل معرفی مشاور به کارفرما، زیر سؤال می‌رود. در صورت راه‌اندازی، این سیستم به متقاضی امکان می‌دهد درخواست



«««۱

یکی از این نهادها گروه‌های سرمایه‌گذاری و مشاوران مالی است. متأسفانه تا زمانی که مجلس و مسئولان دولتی تصویب کننده این قانون، در راس کار بودند این قانون در وزارت امور اقتصادی و دارایی پیگیری می‌شد و در این زمینه بانک مرکزی همراهی می‌کرد، اما به محض تغییرات سیاسی مانند تمام شدن عمر مجلس و تغییر دولت، وجود کانون عملاً نفی شده است. در تمام دوره‌های شورای عالی این اعتقاد وجود داشته است که کانون نیازمند قانونی مستقل مانند قانون نظام مهندسی، پزشکی، و کارشناسان رسمی دادگستری است. متأسفانه در قانون تسهیل اعطای تسهیلات بانکی به طور ضمنی به کانون اشاره شده و از آنجا که هنوز تشکیل نشده بود طبیعتاً نمی‌توانست نام آن به تصویب در قانون ذکر شود لذا با عنوان دیگری آمده است و اجرای خود قانون نیز از نظر دولتی‌ها اما و اگر دارد. بنابراین چون از نظر قانونی صراحت ندارد برای کانون ایجاد مشکل کرده است. به همین دلایل از سال ۹۳ تاکنون پیگیر تثبیت جایگاه قانونی کانون در نظام اقتصادی کشور بوده‌ایم. البته امیدواری‌هایی در چند هفته گذشته پدید آمده است اما همچنان مسئولان برای انجام این کار دچار تردید هستند.

تحقق اندیشه‌های شورای عالی مستلزم همراهی سازمان‌هاست



سه مورد از مهمترین اقدامات در شورای عالی پنجم که سبب توسعه بازار کار مشاوران شده است را نام ببرید؟

به ثمر نشستن هر اندیشه و مصوبه‌ای در شورا و اجرای آنها صرفاً معطوف به تصویب شورای عالی نیست و مستلزم موافقت برخی سازمان‌ها و وزارتخانه‌های ذی ربط است. به عنوان مثال شورا مذاکرات و مکاتباتی را با دبیرخانه شورای عالی مناطق

اعضای کانون بیمه تکمیلی می‌شوند

از طرف کانون در نظر گرفته شده است. لذا ضروری است مشاوران محترم برای آگاهی از چگونگی و نحوه ثبت نام به سایت اطلاع رسانی کانون به آدرس www.abcic.ir قسمت بیمه تکمیلی مراجعه فرمایند. همچنین تلفن ۸۸۷۱۳۰۲۰ داخلی ۱۱۷ نیز جهت پاسخگویی به سوالات اعضای محترم در نظر گرفته شده است.

تاریخ ۱۳۹۸/۸/۱۹ منعقد کردند که این تفاهم نامه دارای ۱۲ طرح مختلف درمانی با پوشش‌های متفاوت است که با هرگونه توان مالی قابل خریداری است. با این یادآوری که تعدادی از شرکت‌های عضو از این امکان برای کارشناسان خود استفاده کرده‌اند، شایسته ذکر است که در تفاهم نامه منعقد فی مابین، شرایط و تخفیفات خوبی برای افراد معرفی شده

در راستای گسترش خدمت رسانی کانون به اعضاء و در جهت کاهش پیامدهای فردی، اجتماعی و اقتصادی درمان بیماری احتمالی کارشناسان و کارکنان شرکت‌های مشاور عضو، کانون مشاوران اعتباری و سرمایه‌گذاری بانکی و شرکت بیمه سامان تفاهم نامه بیمه درمان تکمیلی در





همه چیز درباره آیین نامه جدید رتبه بندی

مهندس حیدر عبدلی از آغاز فعالیت کانون، مسئولیت بخش رتبه بندی را عهده دار بوده و به دلیل حضور در کلیه کارگروه‌های بازنگری رتبه بندی، در ادوار مختلف، مناسب‌ترین فرد برای توضیح جزئیات تغییرات ایجاد شده در نظام رتبه بندی است. "اخبار کانون" با هدف آگاهی بخشی به اعضا درباره نظام رتبه بندی جدید، پای صحبت وی نشسته است.



■ از میان نیازهای بانک و متقاضیان و توقعات کانون اعضا، کدام یک برای تغییر آیین نامه رتبه بندی تاثیرگذارتر بودند؟

این سوال به جایگاه قانونی کانون برمی گردد، زیرا به رغم آنکه جایگاه قانونی کانون به سبب ماده ۵ قانون تسهیل اعطای تسهیلات بانکی محکم، پابرجا و پویاست و کانون وظایف خود براساس اهداف تعیین شده خود انجام می دهد اما برخی شرکت‌های مشاور سرمایه گذاری وابسته به بانک‌ها و سازمان‌های دیگر به استفاده و انتخاب مشاور سرمایه گذاری تحت پوشش کانون مقید نیستند، زیرا به آنها دستور العمل قطعی در این زمینه از سوی دولت یا بانک مرکزی ابلاغ نشده است. البته بخشنامه مشترکی میان ما و بانک‌ها وجود دارد، اما متأسفانه برخی از بانک‌ها و متقاضیان دریافت تسهیلات با ما همکاری نمی کنند. از سوی دیگر نباید فراموش کرد که مخاطبان متعدد توقعات مختلفی نیز از کانون دارند، در واقع کانون جز بانک‌ها، مخاطبان سرمایه گذاری از اقشار مردم عادی با حجم سرمایه گذاری اندک دارد که باید توجه آنها را برای همکاری با این نهاد جلب کند. در مثالی دیگر مبلغ تعرفه از سوی استانداری‌ها بسیار اندک است و در مقابل علاقه‌مند تسهیل روند سرمایه گذاری در استان‌های خود هستند. بنابراین، طرح‌ها را با رقم‌های بسیار پایین مشاوره تصویب می کنند و به تعرفه‌های کانون بی توجه هستند. علاوه بر این برخی از بانک‌ها نیز به دلیل آنکه مشاوران داخلی دارند که به مطالعه بازار مشغول هستند اعلام می کنند خواهان گزارش‌های مالی و اقتصادی از مشاوران کانون هستند و مطالعات بازار و فنی را نمی خواهند. در ادامه آنها نیز به این دلیل رقم تعرفه حق الزحمه را پایین می آورند. این آمار و ارقام با ضرایب حق الزحمه کانون متناسب نیست زیرا براساس دستور العمل، حق الزحمه، متناسب با حجم سرمایه گذاری افزایش می یابد.

بنابراین کانون با مخاطبان بیرونی مواجه است که خواهان کاهش حق الزحمه هستند در حالی که مشاوران کانون الزام به رعایت میزان حق الزحمه دارند. در نهایت این وضعیت به چند دستگی میزان حق الزحمه و نرخ شکنی منتهی می شود. براساس این تجارب در سال گذشته آیین نامه حق الزحمه را نیازمند بازنگری دانستیم، زیرا متأسفانه برخی از شرکت‌ها اغلب به دلیل نرخ شکنی، پروژه‌های خود را در کانون ثبت نمی کنند. البته در برخی موارد علت عدم ثبت، پایان مهلت قانونی ثبت پروژه است، اما یکی از مهم‌ترین دلایل قیمت پایین مبلغ دریافتی آنها برای حق الزحمه هر پروژه است. کانون با برخی از این تخلفات برخورد می کند و در قبال برخی دیگر نیز با توجه به دستورالعمل‌ها یا آیین نامه‌هایی مصوب شورا رفتار می شود. در هر صورت کانون به دنبال تثبیت نظام تعرفه حق الزحمه است و به این منظور به دنبال تحکیم جایگاه خود در بانک‌ها، سازمان‌هاست. به این منظور در نشست‌های مختلف با مدیران مذکور از تعرفه حق الزحمه خود بعد از بازنگری رونمایی می کند، زیرا در حال حاضر تعرفه قبلی با اصلاحات جزئی اعمال می شود.

■ آیا رتبه بندی بر اساس آیین نامه جدید شروع شده یا خیر؟

در مورد رتبه بندی نیز باید گفت در سال جاری مصمم به پیاده سازی آیین نامه جدید رتبه بندی بودیم و از نیمه دوم سال از

دبیرخانه ارجاع می شد تا در کارگروه‌ها به آن رسیدگی شود. بنابراین نظرات اعضا نقش مهمی در این تصمیم داشت.

■ آیین نامه هایی را که سبب تغییر سیستم رتبه بندی شده است نام ببرید.

بخش رتبه بندی به عنوان قسمتی از دبیرخانه براساس بازخوردها و نیازهای عنوان شده از طرف شرکت‌های عضو بر آیین نامه حق الزحمه متمرکز شد. به عنوان مثال بانک‌های کشاورزی؛ سینا و توسعه تعاون، حق الزحمه شرکت‌های عضو کانون را براساس تعرفه های داخلی بانک اعمال می کنند در حالی که شرکت‌های عضو کانون موظف به رعایت تعرفه‌های حق الزحمه مصوب کانون هستند. بنابراین ناخودآگاه در میزان تعرفه‌ها مغایرت ایجاد می شود. با توجه به این مشکلات کانون بر بحث حق الزحمه متمرکز شد و آیین نامه رتبه بندی را نیز با این مساله هماهنگ کرد. باید توجه داشت اثر تعرفه حق الزحمه بر موضوع آیین نامه رتبه بندی مستقیم نیست، اما بر موضوع ثبت قرارداد اثر مستقیم دارد و به نوعی از این طریق به بحث رتبه بندی اثر گذار است، زیرا ثبت قرارداد به صورت مستقیم بر رتبه بندی مؤثر است. بنابراین نیازمند بازنگری در دستورالعمل پیشین و توجه به آیین نامه جدید کانون در ثبت قراردادهای بودیم. در این خصوص آیین نامه جدید ثبت قراردادهای تدوین شد تا چگونگی ثبت و محاسبه پروژه‌ها در ده سال گذشته مشخص شود. بر این اساس اگر شرکتی قصد ثبت قرارداد خود در ۱۰ سال گذشته را داشته باشد ضرایب امتیاز آن براساس ضرایب قبلی و بر اساس آیین نامه طرح می شود و اگر مدت ثبت قرارداد کمتر از ده سال باشد از ۵۰ درصد محاسبه می شود. یکی از تغییرات مهم دیگر در آیین نامه رتبه بندی، بحث نیروی انسانی و مصوبات شورا بود که به تعدیل نیروی انسانی انجامید. به عنوان مثال برخی از شرکت‌ها تا پیش از این معادل نیروی تمام وقت نمی توانستند پاره وقت بگیرند، اما اکنون اجازه دو برابر شدن نیروی آنها داده شده است. مشکل اصلی آن بود که این اصلاحات، بازنگری در ساختار بودند و در این بازنگری به مفاهیم و مسائلی مانند آیین نامه پرسنلی، حق الزحمه، تعرفه‌های حق الزحمه و دستورالعمل ثبت قراردادهای، توجه شد.

■ تغییرات عمده در بازنگری سال جاری در سیستم رتبه بندی چیست؟

آیین نامه جدید رتبه بندی در دست بررسی است، اما اهداف مدنظر در این مساله به میزان زیادی تعریف نشده است. ابتدا اقدامات نتیجه بررسی‌های کارگروه های قبلی مرتبط با بخش رتبه بندی، جمع بندی و به تعریف، ارزیابی و تعیین صلاحیت شرکت‌های مشاور سرمایه گذاری پرداخته شد، زیرا پیش از این تعریف متقنی از مشاور سرمایه گذاری وجود نداشت. ساختار جدید رتبه بندی برپایه ارزیابی و تعیین صلاحیت شرکت‌های مشاور سرمایه گذاری که عمدتاً خدماتی در زمینه کسب و کارها در حوزه‌های تولید، کشاورزی، صنعتی و گردشگری و صنایع بالادستی و پتروشیمی ارائه می دهند، ایجاد شده است. در نظام جدید ایجاد شده علاوه بر تعیین صلاحیت مشاور سرمایه گذاری به بحث توانمندی در رسته و همچنین شناسایی قابلیت‌های شرکت‌های مشاور در گرایش‌های تخصصی و موضوعی نیز توجه شده است. شاخص های بازنگری که شرکت های مشاور براساس آنها ارزیابی می شدند از نظر کیفیت و ماهیت تغییراتی داشتند و براساس همین شاخص ها با حفظ قالب نظام قبلی، نظامی را ایجاد کردیم که از نظر محتوایی با شرایط جدید شرکت‌ها منطبق باشد. شوراهای عالی ادوار آیین نامه‌هایی را طی سالیان گذشته تدوین و تصویب کرده‌اند که در آنها به وضعیت اقتصادی نامطلوب برخی از شرکت‌های مشاور و همچنین شرایط موجود شرکت‌ها و نظرات ارائه شده در جلسات هم اندیشی توجه شده است. به عنوان مثال رتبه بندی در نظام قبلی پرسنل محور بود اما در آیین نامه جدید پرسنل و بحث توانمندی و سابقه شرکت‌ها در زمینه پروژه‌ها مورد توجه بوده و این وجه در نظام جدید به مراتب پررنگ‌تر از کارکنان است.

■ تغییرات پیشنهادی از چه طریقی دریافت و بررسی می شد آیا چالش های اقتصادی اخیر هم از عوامل این بازنگری بوده؟

بله، یکی از عوامل اصلی برای این تغییرات این مساله بود. در این زمینه نظرات شرکت‌ها توسط دبیرخانه به شورای عالی منتقل و در آنجا بررسی و در نهایت به عنوان یک دستور به





داشت که شرایطی را فراهم کنیم تا هر شرکت در زمینه تخصصی خود فعالیت کند. این عوامل را می‌توان برای لزوم توسعه و کیفیت آیین‌نامه نام برد.

■ چشم انداز اجرای آیین‌نامه جدید رتبه‌بندی و تغییر حق الزحمه‌ها چیست؟

با تغییر نظام رتبه‌بندی کانون، در آینده شرکت‌های مشاور سرمایه‌گذاری و اعتباری گرد هم می‌آیند زیرا کانون یک نهاد انتظامی است که می‌تواند شرکت‌های سرمایه‌گذاری را زیر چتر خود بگیرد. زیرا مرجع دیگری برای رتبه‌بندی مشاوران سرمایه‌گذاری وجود ندارد. بنابراین شرکت‌های بی‌ضابطه یا آنهایی که تحت پوشش سازمانی نیستند تشویق به عضویت در کانون می‌شوند. در واقع هدف تشویق شرکت‌ها به برون‌گرایی است. همچنین چون تعداد رسته‌ها افزایش یافته و ما شرکت‌ها را با رتبه‌ها تطبیق داده‌ایم. ظرفیت دریافت کار نیز در شرکت‌ها متفاوت است و اکنون تعداد ظرفیت و محدوده فعالیت شفاف‌تر شده است. این امر باعث می‌شود. رسته و گرایش شرکتی با گواهینامه رتبه الف با رتبه الف تطبیق داده شود و رسته این شرکت پایین‌تر از سطح آن نباشد. بنابراین علاوه بر تشویقی که شرکت‌های مشاور بدون ضابطه برای حضور در کانون یافته‌اند نظام جدید کانون نیز پویاتر خواهد بود و ذی‌نفعان بهره‌بردار خوبی در بیرون از کانون از این نظام جدید خواهند داشت. در مورد حق الزحمه‌ها نیز اگر آیین‌نامه رتبه‌بندی به درستی پیاده‌سازی شود و طرح جدید منطبق با تفکرات بیرون از کانون و نیازهای مشاوران و توجه به سطوح مختلف هزینه، درآمد و رتبه باشد طبیعتاً جامعه مشاوران و سازمان‌های ذی‌ربط اعم از استانداری‌ها از این طرح استقبال می‌کنند و به نفع کانون خواهد بود و مشاوران نیز با اطمینان خاطر و بدون نرخ شکنی به فعالیت خود ادامه خواهند داد. امیدواریم کارگروه در مورد این موضوع جامع‌نگر باشد، زیرا باید منافع تمام گرایش‌ها تامین شود. به عنوان مثال حجم میزان سرمایه‌گذاری در صنایع روستایی و کشاورزی بسیار پایین است در حالی که این رقم در صنایع تبدیلی بالاتر است بنابراین اگر بنا باشد براساس حجم سرمایه‌گذاری، میزان حق الزحمه را تعیین کنند باید هر دو طیف را به درستی در نظر گرفت. علاوه بر این توانمندی‌های هر شرکت و نیروی انسانی تخصصی یافته برای هر پروژه نیز در این امر تاثیرگذار است. بنابراین روش‌های مختلف باید آزمایش شوند تا در نهایت قیمت تمام شده یک پروژه پیدا شود تا در صورت هزینه بالا بدانیم انجام پروژه باید تخصصی‌تر باشد. در پایان باید خاطرنشان کنم، تنها کالای ارائه شده از سوی مشاور، مشورت و گزارش تخصصی است و ثمره کار آنها مشخص نیست. بنابراین باید تلاش کنیم خرید فکر مشاور در جامعه گسترش پیدا کند و از کمک مشاوران سرمایه‌گذاری در تمام صنوف استفاده شود.

ارزیابی برسد رتبه‌بندی می‌شود، زیرا در ارزیابی اتفاقی در سیستم شرکت‌های عضو کانون به ترتیب به مرحله ارزیابی مجدد می‌رسند و در واقع پراکنندگی بالایی دارند.

■ آیا پس از مرحله بازخوردگیری درباره این آیین‌نامه، برای شرکت‌ها الزام به وجود می‌آید؟

بلی، هنگامی که اطمینان یافتیم پیاده‌سازی این آیین‌نامه برای ما مشکلی ایجاد نمی‌کند، که تاکنون به این شکل بوده است انجام آن را برای تمام شرکت‌ها الزام می‌کنیم، زیرا منافع کانون و شرکت‌ها در گرو این کار است. بنابراین تا نیمه سال ۹۹ موضوع کاملاً نهایی می‌شود.

■ آیا در مورد اجرای دستورالعمل حق الزحمه نیز مدت زمان مشخصی وجود دارد؟

در این خصوص دبیرکل پاسخگو خواهند بود، اما در مورد حق الزحمه‌ها نگاه بسیار متفاوت است. در واقع در این زمینه اعتقاد بر آن است که شرکت‌ها باید براساس آیین‌نامه فعلی حق الزحمه فعالیت کرده و قدرت چانه‌زنی خوبی داشته باشند تا قیمت‌ها نشکنند. در واقع شرکت‌ها به دنبال نرخ شکنی نیستند اما برخی عوامل بیرونی بر این نرخ شکنی تاثیرگذار است و جلوگیری از این اتفاق نیازمند اهرم‌های حمایتی از طریق مراجع بیرونی و سازمان‌های دولتی است. آیین‌نامه جدید با مسائل جدیدی مانند توسعه بازار تطبیق داده شد. رسته‌های جدید در دوره‌های قبل در شورا به تصویب رسید و رسته‌های جدیدی مانند عارضه‌یابی، ارزیابی طرح‌ها، تامین منابع مالی، مطالعات بازار نیز در دوره فعلی تصویب و اجرای آن در همین دوره کلید خورد. شفاف‌سازی در مفاهیم و اجرا برای کاربران بسیار مهم بود که در آیین‌نامه جدید برخی ابهامات و سوالات متقاضیان را رفع کرده‌ایم. به عنوان مثال بخش نیروی انسانی به دو بخش موقت و پاره وقت تقسیم شده است. در حالی که این دو مفهوم کاملاً تعریف شده نیست و از سوی دیگر شرکت‌ها قابل تغییر است. به عنوان مثال به شرکتی گفته می‌شود می‌تواند پنج نیروی تمام وقت و پاره وقت را به صورت ترکیبی استخدام کنند. اما هنگام ورود بازرس به شرکت هیچ نیرویی در آنجا وجود نداشت. در واقع شرکت نیروی پاره وقت داشت در حالی که قراردادهايش را به صورت نیمه وقت منعقد می‌کرد که امتیاز کامل بگیرد. در مثالی دیگر گرایش‌ها براساس نیاز انسانی بود. بنابراین شرکت ده، پانزده نیرو می‌گرفت و بر این اساس گرایش دریافت می‌کرد. این موضوع در نظام جدید کنکاش شده و شفاف‌تر شده است. علاوه بر این مسائلی مانند پروژه‌ها، سایر توانمندی‌ها و آموزش‌ها را نیز به آیین‌نامه رتبه‌بندی اضافه کرده‌ایم. از سوی دیگر تقاضاهای مستقیم و غیرمستقیم از بیرون، از جمله بانک‌ها برای تخصصی‌تر کردن شرکت‌ها ما را بر آن

طریق سیستم و پشتیبان در دو مرحله پیاده‌سازی شد. مرحله اول به روز رسانی و همسان‌سازی و مرحله بعدی نیز ارزیابی شرکت‌ها بود. براین اساس در مرحله اول گرایش‌های شرکت‌ها با ۱۵ گرایش جدید مطابقت داده شد و شرکت‌هایی که به هر دلیل مانند تمدید، ارزیابی و ... به کانون مراجعه کردند گرایششان با گرایش‌های جدید تحت عنوان (به روز رسانی) مطابقت داده شد. بر این اساس پروژه‌های ثبت شده توسط شرکت‌ها بر مبنای ۱۵ گرایش تطبیق داده شد تا اگر در گرایش‌های مذکور پروژه داشتند سیستم به تعداد متناسب به آنها گرایش دهد و اگر امتیاز حداقلی را کسب کردند تا به مرحله ارزیابی برسند گرایش بگیرند. در مرحله دوم شرکت‌های ارزیابی شده تطبیق رتبه می‌شوند. البته فعلاً در مرحله آزمایشی این فرآیند هستیم و تعدادی از شرکت‌های قدیمی و شرکت‌های تازه وارد را غربالگری کرده‌ایم. بحث اصلی شرکت‌های قدیمی و دارای رتبه است که باید با نظام جدید مطابقت داده شوند. در هر صورت باید دید که آیا رتبه شرکت‌ها نزول پیدا می‌کنند یا صعود می‌یابند. باید شاخص‌های اصلاحات را یافته و در نظام جدید رصد کنیم تا تاثیر آن بر شرکت و عملکرد آن و واقعیت‌های آن مشخص شود. تاکنون به صورت آزمایشی شرکت‌های جدید وارد این مدار شده‌اند. اشکالات مهم در مفاد آیین‌نامه در شورا طرح و حاصل بررسی‌ها و اصلاحات مورد نیاز از طریق کانون به شورا منتقل می‌شود. در این فرآیند آیین‌نامه به صورت کامل و بی‌عیب و نقص درآمده و انشالله در نیمه اول سال آینده نهایی می‌شود. پیش از این رتبه به رسته داده می‌شد اما امروز به شرکت داده می‌شود و این نگاه جدید به رتبه بندی ماست. به عنوان مثال قابلیت‌های آن را در رسته امکان سنجی، نظارت و عارضه‌یابی بررسی می‌کنیم و با رتبه صدر تطبیق می‌دهیم. تاکید بر سوابق مرتبط با توانمندی‌ها و ظرفیت‌های احراز شده است. این ظرفیت‌ها می‌تواند از نظر تخصصی یا مدیریتی باشد. اگر بخواهیم مهمترین تفاوت‌های آیین‌نامه جدید رتبه بندی را بگوییم باید اشاره کنیم در نظام رتبه بندی جدید به پروژه‌های شرکت‌ها به عنوان یکی از محورهای مهم توجه ویژه شده و در تعیین رتبه، رسته و گرایش‌ها به دوره‌های آموزشی و تکمیلی توجه شده است. همچنین علاوه بر رشته‌های مرتبط در تخصص‌های کلیدی به رشته‌های مالی و بانکی نیز توجه شده است.

■ در حال حاضر چند شرکت در بخش رتبه‌بندی بررسی شده‌اند؟

تاکنون هفت شرکت جدید ورود رتبه‌بندی شده‌اند و ۲۰ شرکت قدیمی نیز فرآیند به روز رسانی گرایش‌ها را طی کرده‌اند و خوشبختانه تاکنون در این زمینه مشکلی نداشته‌ایم. مدیرعاملان این شرکت‌ها براساس اطلاعیه کانون مراجعه و درخواست به‌روز رسانی گرایش داشته‌اند. برخی از این شرکت‌ها به صورت خودخواسته برای ارزیابی می‌آیند و برخی دیگر نیز به دلیل تمدید یا مجوز موردی گواهینامه به کانون مراجعه می‌کنند. به آنها اعلام شده که تا زمان تطبیق گرایش، سیستم داخلی برای آنها بسته است. حجم بالایی از به روز رسانی گرایش‌ها داشته‌ایم. پنج شرکت نیز تطبیق رتبه و پیاده‌سازی نظام جدید رتبه‌بندی را انجام داده‌اند، اما نیاز کانون به منظور توجیه کردن شورای عالی، مشارکت شرکت‌های بیشتری است. اکنون نیز چند شرکت متبوع عضو شورا برای باز کردن سیستم به شرط به روز رسانی گرایش اعلام آمادگی کرده‌اند و بنا دارند به صورت آزمایشی اطلاعات خود را وارد سیستم کنند.

■ بنابراین تا شرکت‌های عضو در کانون کاری نداشته باشند نیازی به به روز رسانی رتبه یا گرایش ندارند؟

کانون طی اطلاعیه‌ای از تمام شرکت‌ها خواسته که به این کار اقدام کنند اما هنوز الزامی برای آنها وجود ندارد. در واقع رجوع شرکت‌ها به کانون را برای رتبه بندی زمان بندی نکرده‌ایم که مثلاً گروه الف در این تاریخ و ب در این تاریخ اقدام کنند. پیش از آن طی اطلاعیه‌ای افزایش گرایش‌های کانون را از ۶ به ۱۵ و علت این اقدام را اعلام کرده‌ایم. در داخل هر شرکت که به مرحله

روابط عمومی کانون با شما و برای شما



شکور آرین خواه با بیش از چهار دهه پیشینه فعالیت های خبری و مطبوعاتی، از آغاز به فعالیت کانون در روابط عمومی این نهاد، در خدمت کانون بوده، در این فرصت پای صحبت وی می نشینیم تا به کوتاهی به مناسبت انتشار آخرین شماره " اخبار کانون " در سال ۹۸، از روابط عمومی و اقدام های اساسی در زمینه فعالیت های ارتباطات رسانه ای بگوید.



سودجستن از رسانه‌ها، اعم از رسانه‌های متعارف و فضای مجازی برشمرده و از این نقطه نظر کار برنامه‌ریزی‌های آینده را متناسب با مقدرات و امکانات کانون در هر مقطع زمانی، آسان می‌کند.

■ در این سال‌های تقریباً طولانی فعالیت در کانون، به نظر شما اساسی‌ترین کاستی در ارتباط با کار روابط عمومی چه بوده است؟

ج: مناسب تر می‌دانم که از واژه بهبودپذیرترین امر در کانون استفاده کنم زیرا با توجه به شرایط خاصی که حاکم بوده اگر از امر "مشارکت" با عنوان کاستی نام ببرم هم در حق اعضای کانون و هم در حق مسئولان کانون به ویژه اعضای محترم شورای عالی در ۵ دوره گذشته که بار سنگین برنامه‌های یک نهاد تازه تأسیس را برعهده داشته اند، جفا کرده‌ام. آری در امر جلب مشارکت اعضای کانون برای همراهی با برنامه‌های اجرایی هم توفیق نسبی حاصل شده و هم این میزان موفقیت اقلان کننده نبوده است.

چنانچه بپذیریم که تصمیم‌ها در کانون به طور شوری گرفته می‌شود و بن مایه مدیریت در این نهاد در واقع از نتیجه آرای مستقیم اعضاء شکل می‌گیرد این انتظار خیلی هم انتزاعی نخواهد بود اگر آرزو داشته باشیم که تک تک اعضاء در تمام مدت عضویت خود ارتباط تنگاتنگی را با شورای عالی و دبیرخانه کانون داشته باشند.

همفکری در رفع مشکلات کانون - که در واقع مشکلات خود مشاوران است - و ارتقاء جایگاه کانون از راه ارائه خدمات کیفی و پایبندی به مفاد آیین نامه های مصوب - که در واقع به منظور حفاظت از منافع جمعی در برابر ترجیح منافع فردی بر سازمانی تدوین شده اند از جمله انتظارات اولیه از اعضای کانون است.

اما انتظار بیشتری از آنان می‌رود در جایی که نهاد به ایده‌ها و اندیشه‌های آنها به منظور تقویت برند کانون و توسعه بازار کار مشاوران، نیازمند است. بی تعارف باید بگویم که همراهی در این بخش، آنچنان که از مجموعه‌ای با هزاران کارشناس متخصص و فرهیخته انتظار می‌رود نبوده و به نظر من کانون در مؤثرترین رسانه برای معرفی کانون که محافل شکل گرفته از شخصیت‌های مؤثر اقتصادی کشور است، حضور خیلی اثربخشی نداشته و در هر مورد با مشارکت حداقلی کرسی کانون حفظ شده است.

■ خواسته شما از اعضاء؟

ج: با پوزش صمیمانه از طرح این دو درخواست و با آرزوی تندرستی و توفیق برای اعضاء محترم در سال آینده، اول درخواست توجه روز به روز به پایگاه اطلاع رسانی کانون دارم که همه اطلاع رسانی‌های رسمی کانون از طریق انتشار در آن صورت می‌گیرد و البته تاکنون از روش‌های موازی دیگری مانند کانال تلگرام کانون، ارسال ایمیل و نمابر و در موارد حساس از طریق ارسال پیامک تلفنی نیز کوشش کرده‌ایم ضریب دریافت اطلاعات را افزایش دهیم.

و دوم پاسخ به فراخوان‌های کانون که در پایگاه اطلاع رسانی بازتاب می‌یابد و حمایت از برنامه‌هایی که کانون برای رفع مشکلات مشاوران و یا توسعه بازار کار آنها از طریق معرفی توانمندی‌های تخصصی مشاوران اجرا می‌شود.



دهنده فاصله و شکاف میان جامعه و دستگاه‌های اجرایی باشد" ما نیز در کانون کوشش می‌کنیم تصمیم‌های اجرایی همین مسیر را دنبال کند.

■ مهمترین و مؤثرترین اقدامی که در سال ۹۸ در روابط عمومی به آن دست زدید چیست؟

ج: با تشکیل کارگروه رسانه، و طی بحث‌های مبسوط در جلسات متعدد، علاوه بر آنکه تصمیم‌هایی در جهت پاسخگویی به نیازهای روز کانون در ارتباط با اطلاع رسانی، باز معرفی کانون و ظرفیت‌های آن و توسعه فرهنگ استفاده از خدمات مشاوران باصلاحیت در اجرای طرح‌ها، اتخاذ شد سند برنامه استراتژیک ارتباطات رسانه ای کانون هم تدوین و برای تصویب به شورای عالی کانون ارائه شد.

همچنین با هدف بهره مندی حداکثری از پتانسیل‌های مدیران ارشد شرکت‌های عضو، طرح ایجاد باشگاه مشاوران سرمایه‌گذاری طراحی و تقدیم شد با این امید که با تمرکز بخشیدن به ظرفیت‌های تخصصی و ناشناخته صدها مشاور و کارشناس، بتوانیم برای اجرای برنامه‌های بزرگ در جهت پیشبرد امور کانون از همه این ظرفیت‌ها بهره‌مند شویم.

■ بخش‌های اصلی سند برنامه‌های استراتژیک ارتباطات رسانه‌ای کانون، حاوی چه برنامه‌هایی است؟

ج: در این سند پس از آنکه اهداف ارتباطات رسانه‌ای کانون منبث از اساسنامه نهاد باز تعریف شده است خط مشی، استراتژی و نیز رویکرد برنامه‌های رسانه‌ای مشخص شده و محورهای حرکت در مسیر تدوین و تصویب شده تبیین شده تا هر برنامه پیشنهادی در سال‌های آتی منطبق با همین شاخص‌ها تصویب و به اجرا در آید.

این سند راهبردی همچنین با شناسایی ابزارهای مناسب، تدوین و پیش بینی سازوکار مناسب، اولویت‌های کلی کانون را برای

■ شما از بدو شکل گیری کانون مسئولیت روابط عمومی این نهاد را داشته اید نظرتان درباره نقش روابط عمومی در سازمان ها و نهادها، به طور اعم چیست؟

ج: به نظرم روابط عمومی ویتترین سازمان‌ها و تشکل‌هاست و درست به همین دلیل توجه درخوری را می‌طلبد. در دنیای امروز و در عصر گردش اطلاعات و ارتباطات، بدون تردید باید مأموریت‌های روابط عمومی را به مثابه یکی از بنیان‌های رشد هر سازمان تلقی کرد و حتی بسیاری از صاحب نظران بر این باورند که از مهمترین عوامل پیشرفت انسان امروزی و شالوده و زیربنای سایر علوم قرن حاضر است. روابط عمومی، در عین حال وجهی هنری دارد و البته از آبخور علوم اجتماعی هم سیراب می‌شود.

■ نقش های درون سازمانی و برون سازمانی روابط عمومی را چقدر متفاوت می بینید و آیا اساسا می توان بین این دو نقش پلی زد؟

ج: به نظر بنده در دو نقش روابط عمومی با وجود همه تفاوت‌ها در نگرش و رویکرد عملی، مکمل همدیگرند ولی با توجه به اهمیت و حساسیت آثار برنامه‌ها و فعالیت‌های روابط عمومی هر اقدامی در بخش درون سازمانی می‌باید با مطالعه کافی، مشاوره مؤثر و آگاهی از دیدگاه های اعضای سازمان صورت بگیرد و در بخش برون سازمانی، نیازها به دقت شناسایی، اولویت‌ها مشخص و ابزار مناسب ارتباطی برای موفقیت هر برنامه انتخاب و با هوشیاری به مورد اجرا گذارده شود.

بدیهی است که گردش اطلاعات لازم در درون سازمان و ایجاد انگیزه‌های مشارکت فکری و عملی در میان اعضاء می‌تواند پیش نیازهای برنامه‌ها و اقدامات برون سازمانی را که اغلب در جهت تبیین نقش سازمان در جامعه و توسعه فرهنگ مرتبط در سطح جوامع مخاطب است، تأمین و اجرای دشوارترین برنامه‌ها را از طریق همفکری با صاحب نظران و همیاری سازمانی قرین موفقیت کند.

به طور خلاصه باید گفت در فعالیت‌های درون سازمانی هدف اصلی آگاهی بخشی سازمانی و جلب مشارکت و همدلی اعضاست تا توفیق در اجرای برنامه‌های برون سازمانی را تضمین کند و سازمان در در رسیدن به اهدافی که برای آن ایجاد شده کمک کند.

■ شما در فعالیت‌های روابط عمومی در کانون به کدام مؤلفه‌ها توجه دارید؟

ج: روابط عمومی از طرفی در همه‌جا با برنامه‌های خود از منافع مشروع سازمانی در چارچوب اساسنامه و در جهت مأموریت‌های تعریف شده، حمایت می‌کند اما باید دقت داشت با این نگاه، روابط عمومی بدل به سازمان تبلیغات نهاد نشود و به مفاهیم و ارتباطات دوسویه نیز بپردازد.

از طرف دیگر به استناد دیدگاه برخی از صاحب نظران که معتقدند "اگر نقش روابط عمومی را در ایجاد یا تقویت فرهنگ توسعه، بومی کردن سرمشق‌های توسعه، کشف و معرفی ظرفیت‌های جامعه، بازآفرینی فرهنگی، حفظ تعلق و پیوستگی بدانیم در این

گزارش تحلیلی نشست‌های هم‌اندیشی سال ۹۸



نشست‌های هم‌اندیشی، تریبون مستقیم اعضای کانون برای طرح مشکلات حرفه‌ای، ارائه پیشنهادهای و تبادل تجربیات رو در رو با اعضای شورای عالی و مسئولان دبیرخانه کانون است و از این رو از اهمیتی بسیار برخوردار می‌باشد که پیگیری برگزاری این نشست‌ها را امری ضروری برای کانون ساخته و این برنامه که در طول سال‌های فعالیت کانون، به صورت پیوسته دنبال شده، آگاهی‌های ارزشمندی را برای برنامه‌ریزی‌های جدید و بازنگری در تصمیم‌ها و مصوبات گذشته در اختیار شورای عالی نهاده است.

طی ۵ نوبت برگزاری هم‌اندیشی و حضور ۶۸ نماینده از شرکت‌های عضو، محورهای مورد توجه اعضای حاضر بیشتر متوجه مسائل مبتلا به عموم مشاوران عضو از جمله: تعرفه‌های حق‌الزحمه مشاوران، آفت نرخ شکنی، ارجاع انحصاری کارها به شرکت‌های وابسته به بانکها و یکپارچه سازی سرفصل‌های گزارش‌های امکان‌سنجی و همچنین همخوان سازی الزامات سازمان برنامه در مورد هیأت مدیره شرکت‌ها با الزامات کانون و مانند آنها بوده است.

وضعیت آماری نشست‌های هم‌اندیشی سال ۹۸:

- ◀ در دعوت‌های دوره سال ۹۸ ترکیب دعوت‌ها به منظور حضور اکثریت نسبی، در هر نوبت ۱۵ شرکت تهرانی و ۵ شرکت از سایر استانها بودند.
- ◀ از میان مجموعاً ۱۱۱ مورد دعوت ۶۸ شرکت در نشستها حضور یافتند (۵۴ شرکت تهرانی و ۱۳ شرکت از سایر استانها)
- ◀ از میان ۶۸ نماینده حاضر در جلسات ۳۰ نفر مدیرعامل شرکت و ۳۸ نفر کارشناس ارشد شرکت‌های مدعو بودند.
- ◀ تعداد غایبان تهرانی از میان دعوت شدگان ۴۳ شرکت و از سایر استانها ۶ شرکت بوده.
- ◀ برآیند آمارها نشان از قبول دعوت و حضور ۶۲ درصدی دارد.

عناوین پرتکرار نشست‌های هم‌اندیشی که مستندات تحلیلی این نشست‌ها از میان مباحث متعدد طرح شده توسط اعضا، انتخاب و کوشش شده است که مسائل شخصی (در ارتباط با شرکت متبوع فرد حاضر) کمتر در تحلیل کلی دخالت داده شده و از راه‌گزینش نظرات پرتکرار و اجماعی، جهت‌گیری‌های آتی کانون برای تحقق هر یک از آنها که منطقی و البته عملی به نظر برسد، مشخص گردد.

در مجموع انتظارات و درخواست‌های اعضا را می‌توان در ۴ دسته به شرح زیر قرار داد:

دسته اول: در مجموع خواستاری اعضا نسبت به اصلاحات داخلی و در دسترس شورای عالی، مربوط به تعدیل تعرفه‌ها و افزایش دوره اعتبار رتبه بندی و توزیع عادلانه کار - که مورد اخیراً به امید خدا با به کارگیری سامانه "سام" محقق خواهد شد - و همچنین ضرورت پیگیری دوره‌های آموزشی تخصصی بوده است.

دسته دوم: درخواست‌های مهم دیگر اعضا که نیازمند ایجاد

◀ اعتراض‌های متعدد نسبت به تهیه گزارشات توسط کارشناسان بانکی و دور زده شدن کانون و اینکه اخیراً سازمان برنامه و بودجه در ارتباط با سرمایه گذاری خارجی فقط شرکت‌های مورد نظر خود را قبول می‌کند!

◀ اعتراض اکثریت اعضا به نرخ شکنی و انتقاد برخی دیگر مبنی بر این که تعهد به تعرفه‌های کانون در مناقصات به ضرر آنها تمام می‌شود.

◀ لزوم ایجاد یک بانک اطلاعات (دیتا) و تدوین آیین نامه استفاده از آن را برای اعضا .

◀ اهمیت توجه به ایجاد سازوکار عدالت محور در ارجاع کار به مشاوران عضو.

◀ همخوان سازی الزامات سازمان برنامه در مورد هیأت مدیره شرکت‌ها با الزامات کانون.

◀ جهت گیری کانون در توسعه بازار کار مشاوران به سمت فعالیت‌های نامرتب با سیستم بانکی، تا با کاهش یا افزایش امر تسهیلات دهی بانکها، مشاوران کمترین تأثیر را بپذیرند.

◀ برنامه‌ریزی کانون برای معرفی هرچه بیشتر کانون در جوامع مخاطب.

◀ حمایت از موضع گیری منطقی کانون در قبال صدور مجوز امکان‌سنجی طرح‌های کشاورزی به شرکت‌های عضو نظام مهندسی کشاورزی.

◀ انتقاد از عدم تناسب بین آمار طرح‌های اجرایی و طرح‌هایی که در سطح کشور برای امکان‌سنجی ارجاع می‌شوند.

◀ توصیه به تعاملات بیشتر با صندوق توسعه ملی و وزارت نیرو به جهت حجم طرح‌های در دست اجرای این وزارتخانه.

◀ پیگیری عملیاتی شدن تفاهم‌نامه‌های امضا شده و تمهیدات لازم برای امضای تفاهم‌نامه همکاری با نهادها و سازمان‌های مرتبط با بازار کار مشاوران.

ساختاری مناسب برای اجرا و تحقق است: اول به کنترل نرخهای مصوب و جلوگیری از نرخ شکنی برخی از اعضا مربوط می‌شود و دوم ایجاد بانک اطلاعاتی است که طبعاً نیازمند مطالعه و اقدام‌های بلند مدت می‌باشد.

دسته سوم: برخی دیگر از انتظارات اعضا به بانکها و نهادهای دیگر و همکاری آنها با کانون مرتبط است که به ظاهر تحقق آنها اندکی دور از دسترس و دشوار به نظر می‌رسد مانند هم شکل کردن فرمت سرفصل‌های مورد نظر بانکها در گزارشات امکان‌سنجی و یا همخوان سازی الزامات کانون با نهادهای مشابه.

دسته چهارم: مربوط به اقدامات سیستم بانکی است که به‌عزم اعضای کانون با ایجاد شرکت‌های وابسته، عملاً کانون را دور می‌زنند و یا به طور کلی اعتقادی به امکان‌سنجی طرح‌ها ندارند- این مشکل نیز با توجه به تخصیص رسته‌های مشخصی مانند مشاوره خدمات بانکی، ارزیابی طرح و نظارت بر مصرف منابع به این شرکت‌ها، و منع انجام مطالعات امکان‌سنجی توسط آنها، رفع شده است-.

عناوین پُر تکرار و پُر تواتر در نشست‌های هم‌اندیشی:

- ◀ لزوم بازنگری در تعرفه‌های خدمات با تأکید بر منطقی کردن آنها با توجه شرایط و بازار کار در شهرستانها.
- ◀ موضوع اعتراض اعضا به فعالیت انحصاری شرکت‌های وابسته بانک‌ها از سوی اکثریت اعضا و نارضایتی شرکت‌های وابسته بانک‌ها از محدودیت رسته‌های فعالیتی آنها.
- ◀ انتقاد از گونه‌گونگی سرفصل‌های مورد نظر بانک‌ها و خواستاری یکپارچه سازی عناوین گزارش‌ها از سوی کانون.
- ◀ افزایش مدت زمان دوره رتبه‌بندی.

کار آفرینی چرا و چگونه؟!



اکرم کمره

چرا با وجود حمایت ها و تخصیص اعتبارات دولتی توسعه اقتصادی شکل نمی گیرد؟

هیچ بهایی داده نمی شود بلکه کارآفرینان جوان را دلسرد و تضعیف هم می کند. اگر این جشنوارهها بنحوی اداره شوند که کارآفرینان واقعی و برتر شناسایی و مورد قدردانی قرار گیرند قطعاً خلاقیت در جوانان بیشتر خواهد شد. بنابراین به دلیل نداشتن یک چشم انداز مناسب و تعریف صحیح از کارآفرینی این مقوله مهم به بیراهه رفته و آثار مخرب خود را روزبه روز بر پیکره توسعه کارآفرینی فرود می آورد. توسعه اقتصادی شکل نمی گیرد، اشتغال پایدار نخواهیم داشت، طرح های سنتی احداث و با شکست مواجه می شوند، نارضایتی اجتماعی ایجاد می شود، تعداد طرح های راکد و نیمه تمام افزایش می یابد و دولت جهت حمایت و ایجاد رضایت و اشتغال و فعال نمودن طرح ها و بهره برداری از طرح های نیمه تمام ناگزیر از تصویب و صدور دوباره بخشنامه ای از جنس مسکن خواهد بود و این چرخه معیوب ادامه خواهد داشت تا آنگاه که کارآفرینی را به درستی معنا کنیم و مؤلفه های توفیق در این مسیر را به درستی شناسایی کنیم.

این حمایت ها و تخصیص اعتبارها، توسعه اقتصادی شکل نمی گیرد؟ آیا با این شیوه، کارآفرینی صورت گرفته است؟ آیا ایجاد اشتغال یا کارفرمایی، می تواند کارآفرینی تلقی شود؟ کار آفرینی از منظر شومپیتر، موتور محرک توسعه اقتصادی است. کارآفرینی یعنی ارزش آفرینی یعنی خلاقیت. لذا با این توصیف از کارآفرینی، با روش یاد شده در بالا نه تنها کارآفرینی صورت نگرفته است بلکه یک اشتغال زایی ناقص صورت گرفته که به دلیل عدم همخوانی با تکنولوژی روز و عدم تغییر با آهنگ تکنولوژی محکوم به ضرر و شکست خواهد بود! پس چرا بدون توسعه کارآفرینی توقع نتایج کارآفرینی را داشته باشیم و منتظر توسعه اقتصادی باشیم. سالانه کشورها به منظور ایجاد حس رقابت و انگیزه کارآفرینان و توسعه کارآفرینی، اقدام به معرفی کارآفرینان برتر می کنند. این امر چند سالی است که در کشور ما نیز رواج پیدا کرده است. اما متأسفانه به جای کارآفرینان برتر، کارفرمایان برتر انتخاب و تشویق می شوند. از این رو نه تنها به کارآفرینی

دولتمردان پیوسته بخشنامه هایی را به عنوان مسکن بیماری مزمن توسعه اقتصادی تصویب و ابلاغ کرده اند که البته در کوتاه مدت هم شاید توانسته باشند به بخشی از اهداف خود دست یابند، اما امروزه درگیر عوارض جانبی همین مسکن ها شده ایم. کما اینکه میزان بیکاری و آمارهای تعطیلی واحدهای تولیدی، طرح های نیمه تمام ناشی از همین مسکن های دولت ها هستند. در حال حاضر هم همین رویه صرفاً به خاطر ایجاد اشتغال پی گرفته می شود و اقدام به صدور بخشنامه های دولتی به منظور تخصیص تسهیلات و اعتبارات به خصوص در مناطق روستایی و عشایری از همین منظر قابل مطالعه است. اغلب ساکنان مناطق روستایی هم به دلیل تخصیص اعتبارات ارزان قیمت دولتی، اقدام به احداث واحدهای تولیدی و صنعتی کرده اند که شاید هدف دولت مبنی بر ایجاد اشتغال (اما نه پایدار) محقق نیز شده است. اما سوال اینجاست: چرا با وجود



سرمايه گذارى ۲۲۴ هزار ميليارد ريالى براى توسعه صنعتى

با ايجاد اشتغال براى ۱۰۵۶۲ نفر

و تجارت قرار دارند. در این گزارش بیشترین تعداد طرح های ثبت شده به ترتیب مربوط به بانک سینا با ۱۳۱ طرح، پست بانک با ۶۳ طرح، توسعه تعاون با ۳۱ طرح، بانک صنعت و معدن با ۲۲ طرح، منابع غیر بانکی با ۱۹ طرح و بانک کشاورزی با ۱۷ طرح رده بندی شده اند. به گزارش بخش ثبت قراردادهای، در رسته نظارت نیز از مجموع ۴ طرح با سرمایه گذاری بیش از ۵۴۲ میلیارد ریال، بیشترین طرح ارجاعی برای نظارت مربوط به بانک صنعت و معدن با ۳۹۵ میلیارد ریال سرمایه گذاری ثابت بوده است.

این گزارش حاکی است که در رسته امکان سنجی طرح ها از مجموع بیش از ۲۲۳ هزار میلیارد ریال سرمایه گذاری ثابت، بانک صنعت و معدن از میان ۱۵ بانک، سرمایه های شخص و صندوق کارآفرینی امید، با رقمی بیش از ۱۵۵ هزار میلیارد ریال بالاترین سهم را دارد و پس از آن به ترتیب منابع غیر بانکی با افزون بر ۲۳ هزار میلیارد ریال، بانک توسعه تعاون با بیش از ۱۰ هزار میلیارد ریال، بانک سپه با بیش از ۵ هزار میلیارد ریال، بانک های ملت و مهر اقتصاد هر کدام با بیش از ۴ هزار میلیارد ریال، در رده قبل از بانک های سینا، پست بانک

به گزارش بخش ثبت قراردادهای کانون، در بازه زمانی دو ماهه دی و بهمن ۹۸ طرح (۳۲۸ طرح امکان سنجی و ۴ طرح نظارت) با سرمایه گذاری ثابت بیش از ۲۲۴ هزار میلیارد ریال، توسط مشاوران عضو کانون در سامانه ثبت قراردادهای، به ثبت رسیده که مجموعاً ۱۰۵۶۲ نفر اشتغالزایی خواهند داشت. همچنین به گزارش بخش رتبه بندی کانون، در پیگیری امر رتبه بندی اعضای این نهاد، در ۲ ماهه یاد شده، در مجموع ۱۳ پرونده در بخش رتبه بندی در ۳ سطح رتبه بندی اولیه، ارزیابی مجدد، ارتقا و تمدید مورد بررسی قرار گرفته است.

چندگانگی انتظام در پوشش انحصار زدایی

۸ « « «

حرفه ای به منظور نظارت بر کیفیت کار مشاوران می پردازد و توزیع کار و به تبع آن کسب سود نمی کند لذا اطلاق انحصار بر عملکرد آن نیز موضوعیت ندارد و همانند سایر نظام های فعال در کشور، فعالیت آن نباید انحصاری ارزیابی گردد. کوتاه سخن آنکه انتظار و امید می رود هیأت مقررات زدایی که با نیت خیر و کمک به شکوفایی محیط کسب و کار می کوشد و جز این هم نیست، با بازنگری در مصوبه خود و توجه به استدلال های همه ذی نفعان و نه شنیدن تنها صدای مدعی، به تصمیمی درست تر برسد و بیش از پیش در جهت صلاح کشور گام بردارد.

ادعایی برای آن متصور است و نه در پذیرش عضو، هیچ محدودیتی جز احراز شرایط تخصصی و حرفه ای برای متقاضیان قائل است. حتی اعضای سازمان نظام مهندسی کشاورزی هم در صورت احراز شرایط می توانند به عضویت کانون پذیرفته و در زمینه امکان سنجی طرح های مختلف از جمله طرح های کشاورزی مشغول به کار شوند. کما اینکه هم اکنون بیش از ۵۰ شرکت مشاور در عین حال که عضو سازمان نظام مهندسی هستند، در کانون هم به عنوان عضو، تعیین صلاحیت و رتبه بندی شده اند. همچنین از آنجا که کانون صرفاً به تهیه و تدوین ضوابط

اطمینان حاصل است که اعضای هیأت محترم مقررات زدایی، خود نیز بر این واقعیت اذعان دارند که در صورت تمرکز در تهیه و تدوین ضوابط در یک نهاد ذی صلاح و تعیین مسئول مشخص در هر فعالیت صنعتی، می توان امر نظارت را با کیفیت و دقت بیشتری انجام داد و از مسئول مشخص انتظار پاسخگویی داشت و از بلبشو جلوگیری کرد. این یادآوری نیز خالی از اشکال به نظر می رسد که نخست، کانون نهادی قانونی است، دوم، غیر انتفاعی است، سوم، پذیرش عضو را صرفاً مشروط به احراز شرایط تخصصی و حرفه ای کرده لذا نه سودی از بابت تولی گری انحصاری



شکور آراین خواه

صدور پروانه طرح‌های کشاورزی انکارناپذیر است اما در صورتی که صاحب پروانه خواستار استفاده از تسهیلات بانکی باشد، امکان

سنجی (تهیه گزارش توجیه اقتصادی) طرح مورد نظر و نظارت بر مصرف منابع در محل مصوب، صرفاً در صلاحیت مشاوران عضو کانون است و لاغیر.

در شکل موجود معنای ساده و روشن این دستورالعمل، دور زدن نهادی است که در اجرای ماده ۵ "قانون تسهیل اعطاء تسهیلات بانکی و ... شکل گرفته و با تعیین صلاحیت، رتبه‌بندی و نظارت بر حسن عملکرد مشاوران عضو، در مدت فعالیت خود ضمن تهیه و تدوین استانداردهای حرفه‌ای، ضوابط لازم الاجرا و اعمال نظام نظارتی از طریق رسیدگی به تخلفات اعضا و مبتنی بر رعایت آیین نامه‌ها و دستورالعمل‌های مصوب، انتظام امور مشاوران عضو فعال در حوزه یاد شده را عهده‌دار بوده است.

پرسش اینجاست که چگونه ممکن است که یک دستورالعمل مبتنی بر تصمیم یک جلسه اداری بتواند یک مصوبه قانونی را زیر سوال ببرد و نه تنها مورد مؤاخذه قرار نگیرد بلکه غیر مستقیم در تصمیم ابطال بخشنامه اجرایی قانون یاد شده، مؤثر افتد تا جایی که بانک مرکزی مکلف شود ظرف حداکثر مدت یک ماه، دستورالعمل مرتبط را تهیه نماید؟!

تصریح و تأکید هیأت مقررات زدایی در بند ۸ مصوبه اخیر خود، بر تهیه دستورالعمل شیوه طرح نویسی و ضوابط آن و کفایت طرح توجیهی توسط یک مرجع ذی صلاح است. اولاً تأیید این حقیقت است که تمرکز کار تهیه ضوابط و مقررات هر فعالیت تخصصی در یک مرجع، عین منطق است مانند فعالیت نظام‌های مختلف در کشور از جمله نظام پزشکی یا کانون وکلای دادگستری که نهادهای انحصاری ارزیابی نمی‌شوند و ثانیاً ضوابط مورد نظر هیأت محترم، ۱۲ سال پیش در کانون تهیه و تدوین شده لذا اقدام مجدد در این زمینه مصداق "تحصیل حاصل" است.

سوال دیگر این است که آیا نباید در عمل به مفاد بخشنامه معاون اول محترم رییس جمهور، ابطال بخشنامه مرتبط با فعالیت کانون، پس از اخذ نظر کتبی این نهاد و یا حضور نمایندگان آن در جلسه بررسی موضوع، صورت می‌گرفت؟ تا ابعاد مختلف امر با توجه به دیدگاه‌های موافق و مخالف شناسایی و سپس به ابطال یا ابرام آن اقدام می‌شد؟ امری که در عمل کمترین توجهی به آن نشده است!

به نظر می‌رسد خلط مبحث ارائه مشاوره تخصصی به سرمایه‌گذاران در هر شاخه از فعالیت‌های اقتصادی توسط تشکلهای ذی ربط، با نظارت بر رعایت الزامات و استانداردهای تهیه طرح‌های توجیهی (امکان سنجی طرح‌ها) به منظور استفاده از تسهیلات بانکی، در کنار اطلاعات ناقص و نبود استدلال‌های مسئولان کانون، سبب اتخاذ تصمیمی شده است که به یقین بستر ساز مشکلات پیش بینی نشده بسیاری خواهد بود.

چندگانگی انتظام در پوشش انحصار زدایی



همزمانی نسبی دو رویداد صدور دستورالعمل معاونت برنامه ریزی و اقتصادی وزارت جهاد کشاورزی و یک نکته در رابطه با:

۱- رویداد نخست، اعلام کفایت گزارش مشاوران نظام مهندسی کشاورزی به تنهایی برای درخواست صدور مجوز و درخواست تسهیلات بانکی، توسط معاونت برنامه ریزی و اقتصادی وزارت جهاد کشاورزی است.

۲- رویداد دوم، ابطال بخشنامه اجرایی قانون تسهیل اعطاء تسهیلات بانکی به درخواست سازمان نظام مهندسی کشاورزی توسط هیأت محترم مقررات زدایی است بخشنامه‌ای که به تصریح به کلیه بانک‌ها ابلاغ می‌کند "کلیه بانک‌هایی که در بررسی طرح‌های خود از خدمات شرکت‌های مرتبط استفاده می‌کردند، موظفند در بررسی طرح‌های توجیهی و نظارت بر طرح‌ها از شرکت‌های عضو کانون مشاوران استفاده نمایند. با ابلاغ این بخشنامه (که در واقع جایگزین آیین نامه اجرایی مورد بحث ماده ۸ قانون فوق‌الذکر است) استفاده از شرکت‌های غیر عضو ممنوع می‌باشد".

۳- نکته مهم شیوه ابطال بخشنامه است که در مغایرت کامل با بخشنامه شماره ۵۲۲۰۷/۱۳۸۸۸۱ مورخ ۹۵/۱۱/۰۹ معاون اول محترم رییس جمهور صورت گرفته در حالی که این بخشنامه به صراحت می‌گوید: "تمامی دستگاه‌های اجرایی و دفتر هیئت دولت و کمیسیونها دولت مکلفند در تدوین یا اصلاح بخشنامه‌ها و رویه‌های اجرایی و ... نظر کتبی تشکلهای ذی ربط را اخذ و مورد توجه قرار دهند و در صورت لزوم از نماینده آنها برای شرکت در جلسات دعوت کنند" و این درحالی است که متأسفانه برای تصمیم‌گیری در مورد ابطال بخشنامه مرتبط با کانون؛ به عنوان تنها ذی‌نفع موضوع، هیچ گونه اخذ نظری نشده و از نماینده آن برای حضور در جلسه دعوت به عمل نیامده است!

این رویدادها و شیوه عمل هیأت مقررات زدایی که به طور طبیعی مسبب دغدغه مسئولان این نهاد و اعضای آن بوده، بهانه نوشتن این یادداشت قرار گرفته است.

برای ورود به بحث اصلی این یادداشت لازم است در ابتدا تعریفی عام از انحصار داشته باشیم و دریافت و فهم عمومی از انحصار را با خود مرور کنیم. با این نگرش، انحصار مربوط به شرایطی است که یک بنگاه یا فردی سرمایه‌گذار کنترل کافی روی تولید کالا یا خدمتی خاص دارد و از این طریق به سودهای ناعادلانه، نامشروع دست می‌یابد و سهم بزرگتری از بازار را نسبت به حالت رقابتی طلب می‌کند.

همچنین از مشخصه‌های بدیهی یک فعالیت انحصاری، کنترل کمی کالا یا خدمت مرتبط توسط انحصارگر است تا از راه ایجاد کمبود کالا و فرصت، به منافع و مقاصد غیرطبیعی برسد. و بالاخره آنکه انحصار و حذف رقیب، با توسل به روش‌های غیرقانونی صورت بگیرد.

حال ببینیم آیا تصمیم اخیر هیأت محترم مقررات زدایی (ابطال بخشنامه یادشده بالا) - که طبعاً با هدف تسهیل شرایط کسب و کار و حذف مقررات زائد اداری و دیوانسالاری

شکل گرفته و فی‌نفسه گامی مثبت در جهت بهبود شرایط کسب و کار به شمار می‌رود- با توجه به همه ملاحظات لازم صورت گرفته و یا آنکه خدای ناکرده با القانات مغرضانه، مسیر تصمیم‌گیری تا مقصد ابطال بخشنامه مورد اشاره، طی شده است؟

ابطال بخشنامه‌ای که تنها سند اجرایی این بخش از "قانون تسهیل اعطاء تسهیلات بانکی و کاهش هزینه‌های طرح و تسریع در اجرای طرح‌های تولیدی و افزایش منابع مالی و کارآئی بانک‌ها" (مصوب ۱۳۸۶/۰۴/۰۵ مجلس شورای اسلامی) "بوده، اگرچه در نگاه اول ابطال فقط "یک بخشنامه" به نظر می‌رسد اما در عمل به بی‌اثر شدن اهداف قانونگذار از تصویب قانون مذکور منتهی شده که اصل بسیار مهم و حیاتی اطمینان از صحت برآورد طرح‌ها و بررسی‌های فنی، مالی و اقتصادی طرح‌ها به منظور جلوگیری از لاوصول شدن منابع بانک‌ها و هدایت منابع به سمت اشتغال مولد و پیشگیری از سوء استفاده‌های احتمالی اشخاص از منابع بانکی موجد آن بوده است. قانونی که نهادهای مکلف به تهیه آیین نامه اجرایی آن در ظرف دو ماه از تاریخ ابلاغ، به هر دلیلی که روشن نیست ۱۲ سال آزرگار تهیه آن را معطل کردند!

دور از ذهن نیست که ارائه اطلاعات ناقص و مخدوش در ارتباط با فعالیت کانون که به اشتباه و به زعم برخی انحصاری تلقی می‌شود و هدایت مغرضانه مباحث به مسیر تصمیم‌گیری ابطال بخشنامه مشترک یاد شده توسط برخی سازمان‌ها، سبب اتخاذ تصمیمی شده باشد که در چشم به هم زدنی، پیشرفت‌های قابل تأمل یک نهاد قانونی در مدت ۱۲ سال فعالیت آن و کمک به انتظام امور صدها شرکت مشاوره اعتباری و سرمایه‌گذاری با هزاران کارشناس در عرصه‌های تخصصی مختلف را، بیهوده می‌شمارد و با مکلف کردن مرجعی برای تهیه دستورالعمل شیوه طرح نویسی و ضوابط آن و کفایت طرح توجیهی؛ کاری که ۱۲ سال پیش با صرف صدها نفر ساعت بحث کارشناسی صورت گرفته و اینک در یک مجموعه با ۱۵ آیین نامه و دستورالعمل و استانداردها، مراحل تدوین و بازنگری‌های متعدد را متناسب با نیازهای روز مشاوران و حوزه اقتصادی کشور پشت سر نهاده و به کمال نسبی رسیده، **آیا بنا نداریم که چرخ را دوباره اختراع کنیم!**

اما رویداد همزمان دیگر اینک، در یکم تیرماه ۹۸ معاونت برنامه ریزی و امور اقتصادی وزارت جهاد کشاورزی، دستورالعملی را به تعدادی از سازمان‌های مخاطب خود اعلام کرد که مبتنی بر تصمیمات جلسه بررسی و اصلاح فرآیند صدور مجوزهای دام، طیور و آبیان و مشعر بر این بود که از نظر این وزارتخانه از این پس، طرح‌های ارزیابی فنی، و اقتصادی تهیه شده توسط مشاوران سازمان نظام مهندسی برای صدور پروانه و اخذ تسهیلات از نظام بانکی کافی بوده و مقرر شد بانک کشاورزی مراتب را به واحدهای مربوطه ابلاغ نماید.

بدیهی است که صلاحیت سازمان مهندسی کشاورزی برای