



برآمد باد صبح و بوی نوروز  
به کام دوستان و بخت پیروز

همایون بادت این روز و همه روز  
مبارک بادت این سال و همه سال

ایرانیان باستان، بر پایه‌ی آموزش‌های پیامبرشان اشو زرتشت، بر این اندیشه بودند که شادی از جلوه‌های نیک اهورایی و همساز با زندگی ست. با این نگرش، پیوسته بر آن بودند تا در هر مناسبتی اندوه و سوگواری را از خود دور سازند. بدین گونه هنگامی که گل، گیاه و سبزه جان تازه می‌گیرند و جهان زنده، درفش رنگارنگ زندگی را به شادی می‌افزاید، از سوی دیگر فروغ عشق و امید سراسر آفرینش را فرا می‌گیرد و جنبش، تلاش و کوشش در همه جا و همه چیز دیگر بار جان می‌گیرد. سال نو و جشن نوروز در شروع ماه فروردین با شکوه تمام آغاز می‌شود.

### پیدایش نوروز

گروهی از پژوهشگران و تاریخ‌نگاران ایرانی بر این باورند که جشن نوروز را جمشید، پادشاه پیشدادی، بنیان نهاده است؛ نکته و باوری که دانشمندان و شاعرانی چون: حکیم فردوسی توسی، خیام نیشابوری و ابوریحان بیرونی در آثار ارزشمند خود گزارش آن را به خوبی شرح داده‌اند. در ادبیات کهن منسوب به زرتشتیان آمده است که خداوند جان و خرد، گیتی را در شش هنگام یا شش چهره (گاهنبار) آفریده و هر چهره، پنج روز به طول انجامیده و در هر چهره یکی از پدیده‌های اهورامزدا که لازمه زندگی است آفریده شد.

به این ترتیب که نخست آسمان، سپس آب، زمین، گیاهان، جانوران و در پایان چهره ششم که پنج روز آخر هر سال است، انسان آفریده شده و با پیدایش انسان، تکامل در آفرینش به مرحله تازه‌یی رسید و از آن پس انسان اندیشمند با بهره‌گیری از شرایط مناسبی که از پیش برایش فراهم شده بود زندگی خود را روی زمین آغاز کرد.<sup>۱</sup>

زرتشتیان برابر نوشته‌های اوستایی باور دارند که ده روز مانده به آغاز فروردین ماه هر سال، فرَوهرهای آ درگذشتگان، به زمین فرود خواهند آمد، مدت ده شبانه‌روز میهمان فرزندان و نوادگان خود خواهند بود و در سپیده‌دم نخستین روز از ماه فروردین (آغاز نوروز) به جایگاه مینوی خود باز خواهند گشت. در شب پیش از نوروز، زمانی که تاریکی آخرین شب سال در برابر سپیده‌دم نخستین روز بهار، رنگ می‌بازد، با افروختن آتش بر بالای بلندی و یا بام خانه‌ها، بازگشت فرَوهرها از زمین را بدرقه می‌کنند و با نیایش خود، خشنودی روان و فرَوهر درگذشتگان را فراهم می‌سازند و باز آمدنشان را در آغاز سال بعد، آرزو می‌دارند.<sup>۲</sup>

### سفره نوروزی

پیش از تحویل سال نو باید سفره‌ی نوروزی آماده شود. در زمان گذشته این سفره را، زیر ویجو پهن و پس از آغاز سال نو آن را به روی ویجو منتقل می‌کردند.

در سفره‌ی نوروزی به جز نمادهایی از امشاسپندان<sup>۳</sup>، میوه، خوراکی و چیزهای دیگری هم وجود دارد. کتاب اوستا - نامه‌ی آیینی زرتشتیان - یا کتاب گات‌ها - پیام اشوزرتشت - را در کنار آینه و گلابدان پُر از گلاب می‌گذارند. چراغ روشن که نماد فروغ ایزدی و یادآور نیک‌اندیشی و راستی است نیز در سفره وجود دارد. چند تخم‌مرغ ساده و رنگ کرده را هم که نشان باروری می‌دانند بر روی سفره قرار می‌دهند.

# خبرنامه داخلی

## هفت سین

در سفره‌ی نوروزی «هفت سین» نیز فراهم می‌شود. عدد هفت یکی از عددهای ورجاوند و گزیده شده در فرهنگ ایرانی و زرتشتی است. هفت‌سین در مراسم نوروزی به روایت‌های گوناگون به وجود آمده است. گروهی از پژوهشگران بر این باورند که در زمان ساسانیان، بشقاب‌های نقش‌دار بسیار زیبایی را از سرزمین چین به ایران آورده‌اند که به تدریج به نام آن سرزمین «چینی» نام گرفته‌اند و واژه «چینی» بعدها به «سینی» تبدیل شده است. در جشن نوروز آن زمان، میوه‌ها و شیرینی‌ها و خوراکی‌های دیگر را در هفت عدد از این سینی‌ها می‌چیدند و بر سفره نوروزی می‌گذاشتند و آن را هفت‌چینی یا هفت‌سینی می‌گفتند که بعدها در طول زمان به هفت‌سین تبدیل شده است. گروهی دیگر چنین باور دارند که در زمان‌های پیش و به هنگام نو شدن سال، هفت‌سین بر سفره نوروزی می‌گذاشتند مانند: شیر، شکر، شیرینی، شربت، ... که به تدریج به هفت‌سین تبدیل شده است؛ گروهی دیگر بر این گمانند که ابتدا هفت‌چین بوده است، یعنی هفت نوع چیدنی از درخت، که بعدها به هفت‌سین تغییر یافته است.

## مدیریت تحول

عید نوروز، روز جشن و شادمانی، روز تولد دوباره طبیعت، تحول احوال انسانها و روزی که شادی و تازگی در همه جای طبیعت نمایان است. عید نوروز با دعای تحول آغاز می‌شود، نوروز یا روز نو و جدید نماد تحول، سازندگی، حرکت و پویایی است که همراه با تحول و دگرگونی طبیعت وجود ما نیز متحول می‌شود. به راستی نوروز سازمانها چه روزی است؟ آیا سازمانها نیز روزی مشخص به عنوان نوروز دارند تا آن را جشن بگیرند؟ آیا سازمانها نیز برای استقبال از نوروز آماده و مهیا می‌شوند؟

## نوروز سازمانها:

نوروز سازمانها، روزی است که مراحل زاید اداری حذف شده و فرآیندهای انجام کار کوتاه و ساده شوند.  
نوروز سازمانها، روزی است که سازمانها هدفمند شده و براساس برنامه، در راستای تحقق اهداف تلاش نمایند.  
نوروز سازمانها، روزی است که سازمانها به جای رفتار عادت‌مندانه، نگاه هوشمندانه داشته باشند.  
نوروز سازمانها، روزی است که سازمانها بتوانند دانش فردی را به دانش سازمانی تبدیل کرده و یاد گیرنده و یاد دهنده باشند.  
نوروز سازمانها، روزی است که سازمانها به کارکنانشان به عنوان بزرگترین دارایی و باارزشترین سرمایه نگاه کنند.  
نوروز سازمانها، روزی است که سازمانها به وضع موجود رضایت نداده و خوب بودن را آفت بهتر شدن بدانند.  
نوروز سازمانها، روزی است که دو روزشان یکسان نباشد. (هر روز بهتر از دیروز)  
نوروز سازمانها، روزی است که هفت برنامه تحول در سفره های ۷ سین شان گسترده شود.  
نوروز سازمانها، روزی است که اهداف فردی و سازمانی در جهت رسیدن به قرب خدا همسو و همراستا شوند.  
نوروز سازمانها، روزی است که خدمات مورد نیاز ارباب رجوع بدون مراجعه حضوری ارائه شود.  
نوروز سازمانها، روزی است که مراجعه کنندگانش احساس ارباب بودن داشته باشند.  
نوروز سازمانها، روزی است که باورها، اندیشه ها و رفتارها نو شوند.  
نوروز سازمانها روز مشخصی نیست بلکه هر روز که در آن برای بالندگی و تحول تلاش شود همان روز، نوروز سازمانها خواهد بود بر این اساس هر روز ما می‌تواند نوروز باشد.

## خانه تکانی سازمانی: (هفت سین آراستگی)

همان طوری که برای استقبال از نوروز، خانه تکانی انجام می شود خانه تکانی سازمانی نیز با استقرار هفت سین آراستگی قابل اجرا خواهد بود. هفت سین آراستگی مجموعه فعالیتهایی است برای ایجاد و حفظ محیط سازمان یافته، مرتب، پاکیزه، زیبا، دلپذیر، استاندارد و با انضباط برای انجام کار در سازمانهای ایرانی نشئت گرفته از ۷ سین عید نوروز به شرح زیر می باشد.



۱. سوا کردن و دور کردن اقلام ضروری از اقلام غیر ضروری
۲. سامان دادن و مرتب چیدن اقلام مورد نیاز
۳. سپیدی و پاکیزگی محیط کار
۴. سعی در حفظ مطلوب اقدامات انجام شده
۵. سازمان یافتگی و انضباط
۶. سخت کوشی
۷. سماجت در انجام کار خوب تا مرز عادت

باید برای اجرای مراسم نوروز در سازمانها هفت سین اداری ( هفت برنامه تحول اداری ) در سرتاسر سازمان پهن و گسترده شود .

## هفت سین سازمانی ( هفت برنامه تحول اداری)



۱. سوا نمودن و وظایف تصدی گری سازمانها از وظایف حاکمیتی و برونسپاری آنها به بخش غیر دولتی
۲. ساختار سازمانها بر اساس نیازها مورد بررسی ، بازنگری و اصلاح قرار گیرند.
۳. سنجش و ارزشیابی عملکرد سازمانها مورد اهتمام قرار گیرد.
۴. ساماندهی فرایند استخدامی برای شایسته گزینی و شایسته سالاری انجام شود.
۵. سواد مورد نیاز برای انجام بهتر خدمات و افزایش مهارتها و توانمندیها فرا گرفته شود.
۶. سهل و آسان نمودن فرایندهای انجام کار برای ارائه خدمات بهتر و بیشتر
۷. سرعت ارائه خدمات به ارباب رجوع همراه با ادب و نزاکت افزایش یابد.

با اجرا و گسترش هفت سین اداری ، طبیعت سازمانها رنگ و بوی بهاری پیدا کرد و مردم از طراوت و شادابی آنها بهره مند خواهند شد.

## دید و بازدید سازمانی :

یکی از مراسم عید نوروز دید و بازدیدها است. در دید و بازدید نوروز سازمانها همه سازمانها می باید از موفقیت های همدیگر الگو برداری نموده ( **Bench marking** ) و موفقیت های خود را برای دیگران ارائه نمایند. امید است همه مدیران و کارکنان سازمانها، همانطوریکه برای نوروز خودشان طرح و برنامه دارند برای استقبال از نوروز سازمانهایشان نیز تلاش کنند و از خداوند منان درخواست می نمایم. که حال ما و سازمانهای ما را به بهترین حال تبدیل نماید .

به امید اینکه هر روز شما و سازمانتان نوروز باشد

## اخبار IRPMC

### نخستین جلسه کمیته علمی جشنواره ملی بهره وری ایرانیان برگزار شد

نخستین جلسه کمیته علمی جشنواره ملی بهره وری ایرانیان با حضور برخی از اعضای این کمیته از جمله آقایان دکتر محمدی ریاست کمیته راهبری، دکتر شاه محمدی از شرکت نوسازی صنایع ایران، دکتر غنی زاده از انجمن توسعه بهره وری ایران، مهندس نادری از شرکت توانیر، مهندس جهانی از انجمن بهره وری، آقای فرجام نیا از اتاق بازرگانی و صنایع و معادن ایران، دکتر فروزانفرد و مهندس شکرخدایی به عنوان دبیر جشنواره در محل اتاق بازرگانی و صنایع و معادن ایران برگزار گردید.

در ابتدا مهندس شکرخدایی به معرفی نخستین جشنواره ملی بهره وری ایرانیان پرداخت و گزارشی در مورد گروه های شرکت کننده، محورهای جشنواره و نامزدهای منتخب تاکنون ارائه نمود. همچنین وظایف کمیته علمی در این جلسه تبیین گردید.

در ادامه جلسه، حاضرین نسبت به معرفی افراد پیشنهادی در زمینه اعضای جدید کمیته علمی، شکل انجام داوری ها، عناوین مورد استفاده برای برترین ها، شفاف سازی برگزار کننده و حمایت کنندگان نقطه نظرات خود را ارائه نمودند.

### برگزاری اولین نشست کمیته راهبری جشنواره ملی بهره وری ایرانیان



اولین نشست کمیته راهبری جشنواره ملی بهره وری ایرانیان با حضور اعضای کمیته راهبری از جمله آقایان دکتر محمدی، دکتر نوتاش، مهندس امامی، مهندس پاکدامن و ... دوازدهم اسفندماه سال جاری در محل اتاق بازرگانی و صنایع و معادن ایران برگزار شد. محورهای مورد گفتگو در این نشست:

- هدف از برگزاری جشنواره
- ارایه گزارش فعالیت های انجام شده
- مرور زیر بخش های جشنواره
- مرور مسئولیت ها و اختیارات کمیته راهبری طبق اساسنامه جشنواره
- بررسی جنبه های حمایت از جشنواره را در بر می گرفت.

## پروژه آزمایشی ارتقا بهره وری صنعت مواد غذایی در استان خراسان رضوی

دفتر منابع انسانی و بهره وری نیروی کار با هدف دستیابی به :

الف- راهبردهای موثر

ب- موانع و محدودیت های حقوقی

ج- موانع و محدودیت های فضای کسب و کار

در نظر دارد پروژه آزمایشی ارتقا بهره وری در صنعت مواد غذایی را با "تمرکز بر زنجیره ارزش افزوده" در استان خراسان رضوی راه اندازی نماید. این پروژه با مدیریت شرکت نوسازی صنایع ایران (به پیشنهاد مقام عالی وزارت با توجه به سوابق اجرایی و موفق شرکت در زمینه عارضه یابی و بهبود) و با هدف :

- عارضه یابی بنگاه های اقتصادی با رویکرد بهره وری
- ارتقا جهشی بهره وری
- راه اندازی موج فرهنگی بهره وری در جامعه
- حساس سازی بخش خصوصی و تشکلهای در مسیر رشد بهره وری
- بسترسازی برای ایجاد اشتغال پایدار و رشد پایدار
- تعیین موانع مهم محیطی در مقابل زنجیره های ارزش
- انجام مطالعات استراتژیک محیطی زنجیره های ارزش منتخب
- مطالعه فرآیندهای ایجاد ارزش افزوده و تکمیل و همگن سازی آن

اجرا خواهد شد.

در پروژه فوق، اندازه گیری مهمترین شاخص های عمومی و تخصصی بهره وری در صنعت مواد غذایی قبل از شروع چرخه بهره وری در بنگاه های داوطلب به شرکت مهندسين مشاور پارسيان هوشمند سرآمد واگذار گردیده است.

شرکت مهندسين مشاور پارسيان هوشمند سرآمد به عنوان نهادی مستقل و خصوصی بنا به دلایل ذیل از طرف مدیریت منابع انسانی و بهره وری نیروی کار انتخاب و معرفی گردیده است :

- ۱- دارای سوابق ارزشمند علمی و اجرایی در اندازه گیری شاخص ها در موسسات و بنگاه های اقتصادی معتبر داخلی و خارجی
- ۲- همکاری با اتاق بازرگانی در زمینه شاخص ها در خارج از کشور
- ۳- طراحی نرم افزار جامع و کامل در زمینه بهره وری با هزینه بالا
- ۴- وجود اعضا و کادر علمی و تخصصی در حد استاندارد

همچنین اندازه گیری مهمترین شاخص های عمومی و تخصصی بهره وری، ۶ ماه پس از اجرای چرخه بهبود، به همراه گزارش تحلیلی از تغییرات شاخص ها، توسط شرکت مهندسين مشاور پارسيان هوشمند سرآمد انجام خواهد گرفت.

## معرفی سه نوآوری در زمینه بهره‌وری انرژی

این سیستم با استفاده از تکنولوژی ارائه شده در دانشگاه تمپل تولید شده است و با استفاده از میدان الکتریکی قطرات سوخت وارد شده به موتور را کوچک تر می‌سازد. در این صورت تمامی قطره در موتور سوخته شده و میزان خروجی قطرات مصرف نشده از طریق آگزوز کاهش می‌یابد و در عین حال میزان انرژی ایجاد شده افزایش خواهد یافت.

توربین جزر و مد : این توربین استوانه ای ۴۵ سانتیمتری از پره های آسیابمانندی برخوردار است که با قرار گیری در جریان جزر و مد آب چرخیده و انرژی تولید می‌کند. بازده این توربین نسبت به نمونه های فن مانند آن از ۱۰ درصد کارایی کمتر برخوردار است که این نقص در نمونه نهایی که در ابعادی بزرگتر تولید خواهد شد، تصحیح می‌شود.

به گفته محققان دانشگاه اکسفورد که این توربین را ابداع کرده اند، استفاده از تعداد زیادی از این نوع توربین در بستر رودها می‌تواند میزان ذخیره انرژی را تا حد قابل توجهی افزایش دهد.



محققان در سراسر جهان به منظور رفع مشکلات و بحرانهای کنونی بشر در زمینه انرژی رو به سوی ابداعات جدید و گسترده ای گذاشته اند که سه ابداع از این میان از تاثیر بسزایی در تولید و ذخیره انرژی برخوردارند. به گزارش خبرگزاری مهر، در صورتی که انسانها در شیوه زندگی کنونی خود تحولی ایجاد نکرده و در راستای رفع مشکلات کنونی خود از قبیل آلودگی هوا و بحران انرژی چاره اندیشی نکنند، نسلهای آتی مشکلات فراوانی را در پیش رو خواهند داشت. سه شیوه زیرکانه که تا به حال برای رفع چنین بحرانهایی در جهان ارائه شده اند در سایت پاپ ساینس به این شکل معرفی شده است:

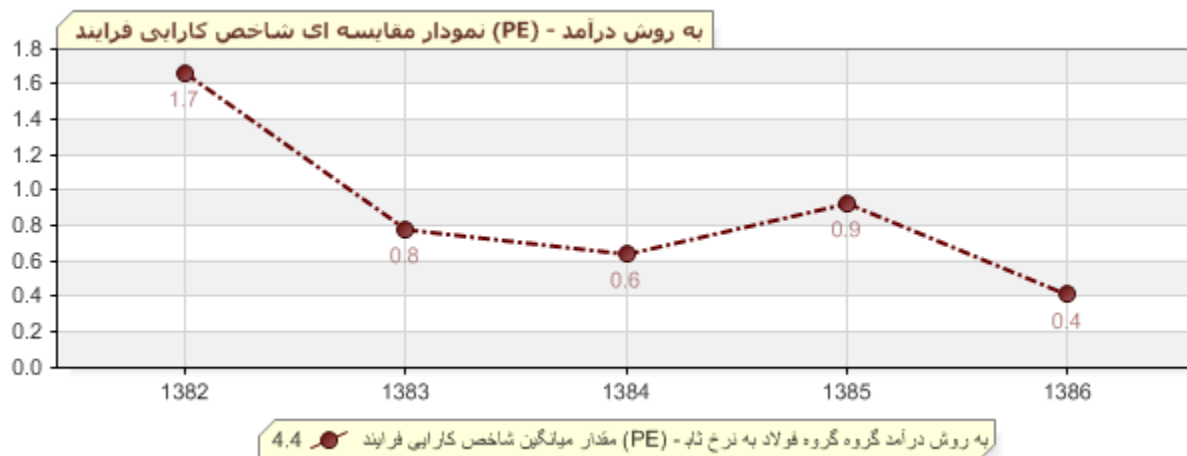
افزایش کارایی سلولهای خورشیدی: این روش که توسط محققان موسسه پلی تکنیک رنسلر ارائه شده است می‌تواند میزان بازده انرژی سلولهای خورشیدی را تا ۹۶ درصد افزایش دهد. محققان این موسسه با استفاده از پوششی از نانوسیلیکون اکسید تیتانیوم با خصوصیت ضد انعکاس موفق به ابداع روشی شدند که می‌تواند بازدهی تمامی سلولهای خورشیدی را با جذب کامل نور خورشید از هر زاویه ای افزایش دهد.

این پوشش در ابعاد یک صدم از تار موی انسان بوده و می‌تواند به راحتی بر روی هر صفحه ای نصب شود. تنها مورد باقی مانده افزایش مقاومت این پوشش در برابر گرما و باد است.

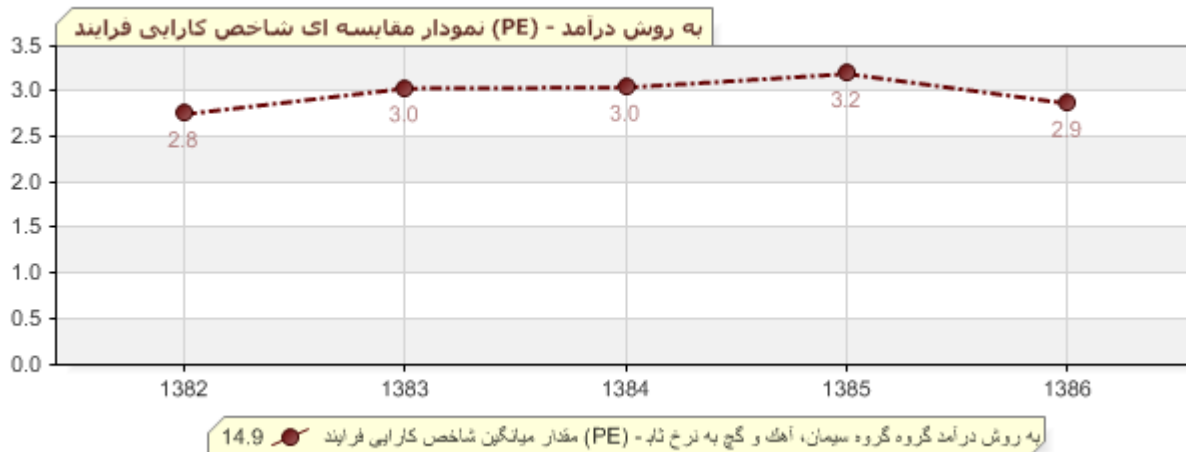
کاهش مصرف سوخت دیزلی: شرکت **Save the World Air.Inc** موفق به تولید سیستم سوخت رسانی شده است که توانایی کاهش ۱۰ درصدی مصرف سوخت را در موتورهای دیزلی کامیونها خواهد داشت. به عبارتی دیگر استفاده از این ابزار می‌تواند سالانه در مصرف بالغ بر ۲ هزار گالن سوخت صرفه جویی کند.

## مقایسه میانگین شاخص کارآیی فرآیند در صنعت سیمان و فولاد

- روند میانگین شاخص کارآیی فرآیند صنعت فولاد



- روند میانگین شاخص کارآیی فرآیند صنعت سیمان



طی ۵ سال گذشته شاخص کارآیی فرآیند در صنعت فولاد به شدت نزولی بوده اما در صنعت سیمان رشد ناچیزی داشته است کاهش شدید این شاخص در صنعت فولاد می تواند ناشی از حمایت‌هایی بیشتری باشد که از این صنعت صورت می گیرد و در مقابل توجه کمتری به چگونگی استفاده از این منابع در شرکتهای فولادی صورت می گیرد.

شاخص کارآیی فرآیند نشان دهنده نسبت ارزش افزوده، بر ارزش کل ورودیها منهای مواد و خدمات خریداری شده می باشد. در واقع صورت کسر حاصل کار کارکنان و سرمایه سهامداران و مخرج کسر کل ورودی منهای مواد و خدمات خریداری شده را نشان می دهد. بنابراین آنچه مورد ارزیابی قرار می گیرد، عملیات داخل موءسسسه با فرآیندهای آن است. این نسبت نشان دهنده کارآئی و موثر بودن فرآیند می باشد که به طور معمول از تکنیکهای تولید، ابتکارات تکنولوژیکی و مهارتهای مدیریتی و کارگری تاثیر می پذیرد.

## چالش روزمرگی و بهره‌وری کارکنان



تأثیر روزمرگی‌ها بر بازدهی کاری بسیاری از کارشناسان علوم اجتماعی، مسائل حاشیه‌ای روزمره زندگی را عامل اصلی کاهش کارایی و بهره‌وری کارمندان می‌دانند. وقت مفید کار در ایران براساس استانداردهای بین‌المللی درحالی یک ساعت تا یک ساعت و بیست دقیقه عنوان می‌شود که این زمان برای کشور ژاپن هشت ساعت و برای کشورهای اروپایی هفت ساعت و سی دقیقه است.

دکتر جعفر یعقوبی عضو هیئت علمی دانشگاه امام حسین(ع) به صورت نکته‌ای به مهمترین عوامل خمودگی بدنه کارکنان سازمان‌ها و مراکز مختلف اشاره کرده و توضیح می‌دهد: عمده کارکنان نسبت به کارآمدی مدیران بالادست خود با تردید نگاه می‌کنند. مسیر رشد و اعتلای کارکنان از فرآیند شفاف و تضمینی برخوردار نیست و در نتیجه امیدواری نسبت به آینده ندارند. اساساً کرامت انسانی آحاد کارکنان مورد توجه برخی از مدیران قرار نمی‌گیرد و همواره آسیب‌های شخصیتی و اجتماعی نهیب زنده است. برخورداری مادی کارکنان از راه صحیح با هزینه‌های زندگی و رشد تورم برابری ندارد. در نتیجه بعضاً افراد مرتکب تخلفات اداری می‌شوند که این خود عذاب وجدان و افسردگی نیز به بار می‌آورد. یکی از دلایل حائز اهمیت در بحث خمودگی افراد عدم انطباق تحصیلات با فرصت‌های کاری است که قهراً ناتوانی و ناکارآمدی را نیز به دنبال دارد.

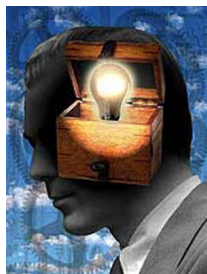
میزان کار مفید کارکنان نظام اداری کشور چه میزان است؟ برای این سؤال به ظاهر ساده و روشن، ده‌ها پاسخ از سوی کارشناسان مختلف وجود دارد. سازمان سابق مدیریت و برنامه ریزی اعلام کرده بود کار مفید کارکنان دولت روزانه چهار ساعت و ۱۴ دقیقه است. حال آن که برخی کارشناسان معتقدند این میزان بین ۴۵ دقیقه تا یک و نیم ساعت نوسان دارد. صاحب‌نظران معتقدند ناکارآمدی نظام اداری و بی‌انگیزگی کارمندان دولتی سبب شده آنها تنها با هدف پر کردن ساعات موظفی‌شان، در محل کار خود حاضر شوند.

این رقم جدید چهار ساعت و ۱۴ دقیقه را سازمان سابق مدیریت و برنامه ریزی بدون ارائه هیچ‌گونه مستند علمی عنوان کرده است و با توجه به اختلاف زیادی که بین آمار ارائه شده دیده می‌شود، می‌توان نتیجه‌گیری کرد که متأسفانه ما حتی برای پاسخ به این سؤال یک عدد واقعی و آمار منطبق با مستندات علمی نداریم.

حال حدس بزنید در چنین شرایطی برای مدیریت موفق در سازمان‌ها و بالا بردن نرخ انگیزه‌های کاری کدام کار کارشناسی انجام شده و کدام برنامه تدوین شده‌ای در حال اجراست؟ واقعیت این است که برخی از کارمندان از کم‌کاریشان احساس عذاب وجدان نمی‌کنند. چرا؟ اغلب افراد کم‌کار یا بی‌کار در نظام اداری بر این باورند که مطابق حق الزحمه خود خدمات ارائه می‌دهند، پس کم‌کاری‌شان تقصیر آنها نیست. این افراد اغلب میزان دریافتی خود را با صاحبان درآمد در مشاغل آزاد و یا در سایر رده‌های دولتی که درآمد بیشتری دارند، مقایسه می‌کنند.

مطابق آمار بیش از یک سوم نیروهای فعال در بخش‌های خدماتی و تولیدی کارمندان هستند که برخی از آنها به دلیل مسائل اقتصادی و وضعیت معیشتی‌شان اظهار بی‌انگیزگی می‌کنند. از ۵۵۷ هزار کارمندی که در دهه ۶۰ داشته‌ایم، هم‌اکنون به رقم ۲ میلیون و ۳۲۹ هزار نفر رسیده‌ایم. این آمار نشان می‌دهد که ما به جای توسعه بخش‌های اقتصادی و تولیدی، بیشتر به توسعه بخش خدماتی رو آورده‌ایم. شاید چون توسعه این بخش و ایجاد شغل در این حیطه راحت‌تر و با امکانات کمتری صورت می‌گیرد، ولی در واقع این اقدام خود به نوعی بیکاری پنهان از نوع تازه است.

# خبرنامه داخلی



## مدیران الگوی تمام عیار برای کارکنان

ابراهیمی نژاد فارغ التحصیل دکترای مدیریت و رئیس دانشگاه ولی عصر(عج) رفسنجان می گوید: «اولین ویژگی یک مدیر موفق برای نیل به اهداف یک نظام مبتنی بر اسلام، تقواست. عدالت از تقوا شکل می گیرد و پاکدامنی روح و جسم و عدم تجاوز به حقوق انسان های دیگر از عدالت ناشی می شود. عدالت طبق گفتار امام علی(ع) در نهج البلاغه (قرار گرفتن هر چیز در جای خود) تعریف شده است. از عدالت هم عقلانیت ظهور پیدا می کند و هم نظم و انضباط معنا پیدا می کند. از نظم و انضباط که از دیگر ویژگی های یک مدیر موفق در نظام مدیریت اسلامی است و باعدالت در یک راستا قرار دارد «قرار گرفتن هر چیز در جای خود» شایسته سالاری نتیجه می شود، لذا شایسته سالاری یکی از ویژگی های مهم یک مدیر موفق است. شایسته سالاری که حاکم شود، انگیزه کاری بالا می رود. در سایه تقوا و عدالت، وجدان کاری و تعهد شکل می گیرد که یکی از ویژگی های مدیر را شکل می دهد. تخصص ویژگی دیگر است که با تقوا، عدالت و نظم هم راستاست.»

رئیس دانشگاه ولی عصر(عج) رفسنجان ادامه می دهد: «احساس عدم حاکمیت شایسته سالاری در سازمان ها، کارکنان را بی انگیزه و افسرده می سازد، لذا بهتر است شایسته ترین افراد در هر سازمان در رأس مسئولیت ها باشند. نیروهای توانمند، متعهد، دلسوز و متخصص باید جایگزین نیروهای فرصت طلب، شیفتگان قدرت و بد سابقه شوند. برای ایجاد انگیزه، مدیران سازمان ها باید اهداف نظام را مقدم بر اهداف سازمان و اهداف سازمان را مقدم بر اهداف شخصی بدانند و کارکنان را نیز به این امر مؤمن بار آورند. برای انجام این کار، قبل از هر چیز باید خود الگوی تمام عیار برای رفتار کارکنان خود باشند و از منافع نظام در برابر منافع سازمان و از منافع سازمان در برابر منافع شخصی دفاع کنند.»



## حاکمیت روابط رسمی بر روابط اساسی

قربانعلی سبک تکین جامعه شناس با اشاره به این که روابط در سازمان ها به دو شکل روابط شخصی و رسمی مطرح می شود، می گوید: «ظلم است که بوروکراسی اداری و نظام دیوان سالاری را متهم کنیم، این نظام به شرطی کارآیی دارد که قوانین و مقررات در شمایل روابط رسمی اجرا شوند. متأسفانه روابط شخصی، احساسی و خویشاوندگرایی در سازمان های ما بر روابط رسمی منطبق بر قوانین و شایسته سالاری اولویت دارند.»

این جامعه شناس ادامه می دهد: «ماکس وبر جامعه شناس آلمانی معتقد است که وقتی یک نوع عقلانی شدن و عقل گرایی در روابط حاکم شود، نظام دیوان سالاری جایگاه حقیقی خود را پیدا می کند. همین جامعه شناس کنش های چندگانه را مطرح کرده و به سه کنش احساسی، سنتی و عقلانی می پردازد. در کنش عقلانی اهداف و وسایل (امکانات) متناسب با هم هستند.»

سبک تکین ادامه می دهد: «یکی از مشکلات اساسی این است که در سازمان های ما، سلسله مراتب مختل شده است. فردی به اصطلاح یک شبه ره صدساله را می پیماید و به مدد روابط احساسی در بالاترین نقطه قرار می گیرد و دیگری که تجربه و تخصص دارد، سال ها باید در یک نقطه در جا بزند. مورد دیگر این که در مورد وظایف هر شخص در سازمان قواعد صریح و روشن وجود ندارد. این قواعد باید به گونه ای باشند که وظایف یک کارمند ساده تا وظایف یک کارمند ارشد را به طور واضح تعیین کنند.»

## مالیات بر ارزش افزوده



با اجرای مالیات بر ارزش افزوده، منافع ۲ گروه از فعالان بازار به طور جدی به خطر خواهد افتاد. در درجه اول کسانی که پشت پرده به دلالتی و واسطه‌گری مشغولند. کسانی که بدون اینکه در زحمت تولید شریک باشند و بدون اینکه در مقابل مصرف‌کنندگان تعهدی به عهده بگیرند، با قرار گرفتن در مسیر تولید تا مصرف، با خرید و فروش‌های مکرر باعث عدم شفافیت و التهاب در بازار می‌شوند. ضرر این عده بیشتر از این بابت است که براساس قانون مالیات بر ارزش افزوده، مسیر تهیه و توزیع کالاها شفاف می‌شود. با اجرای این قانون، کسانی که بی‌جهت در مسیر تولید تا مصرف قرار گرفته‌اند شناسایی شده و به تدریج حذف می‌شوند.

گروه دیگر ضررکننده‌ها از قانون مالیات بر ارزش افزوده، قاچاقچیان هستند. کسانی که خارج از مسیر قانونی و رسمی واردات، کالاهای خارجی را از بازارهای امارات، عمان، کردستان، آسیای میانه و حتی افغانستان و پاکستان دور از چشم قانون به داخل ایران منتقل کرده و بازار ایران را مملو از کالاهای بی‌کیفیت خارجی کرده‌اند. ویژگی اصلی این عده، عدم تعهد آنها در برابر مصرف‌کنندگان است چرا که نه گارانتی معتبری ارائه می‌کنند و نه حتی در قبال صحت و سلامت کالایی که ارائه می‌کنند، مسئولیتی می‌پذیرند. با اجرای قانون مالیات بر ارزش افزوده، منافع این دسته از خرابکاران بازار، به شدت به خطر می‌افتد.

مالیات بر ارزش افزوده جزء مالیات‌های مدرنی است که پس از جنگ جهانی دوم در کشورهای اروپایی وضع و عملاً از اواخر دهه ۵۰ میلادی اجرایی شد. تا امروز بیش از ۱۲۰ کشور جهان این نظام مالیاتی را اعمال می‌کنند و در حال حاضر در بسیاری از کشورهای جهان، مخصوصاً کشورهای پیشرفته و صنعتی با نرخ بالای ۱۷ تا ۲۵ درصد اجرا می‌شود.

هر کالایی که در بازار فروخته می‌شود، در فرآیند تولید خود، توسط چندین تولیدکننده به تدریج ساخته شده است. به عنوان مثال یک نان ابتدا گندم بوده، سپس تبدیل به آرد شده و نهایتاً نان شده است. قیمت گندم موجود در هر عدد نان تا قیمت نان فروش رفته در نانویی در این مراحل به تدریج افزایش یافته است که این افزایش حاصل زحمت تولیدکنندگان مختلف در مراحل مختلف تولید گندم تا فروش نان بوده است. به این ارزش اضافی ایجاد شده از دانه گندم تا نان، «ارزش افزوده» گفته می‌شود.

مهمترین مزیت اجرای قانون مالیات بر ارزش افزوده، شفافیت در معاملات اقتصادی و مستند سازی است. اگر برخی اصناف برای اجرای این قانون با دشواری روبرو هستند، به این دلیل است که فاکتورنویسی در آن صنف معمول نبوده است.

اجرای قانون مالیات بر ارزش افزوده، در درجه اول به نفع تولیدکننده داخلی است. در زمان اجرای قانون تجمیع عوارض، تولیدکنندگان ایرانی ناچار بودند بطور سلسله‌وار برای یک کالا مکرراً مالیات بپردازند یعنی مثلاً برای یک خودرو هم تولید کننده مواد اولیه، هم قطعه‌ساز و هم کارخانه تولیدکننده به طور جداگانه و هر کدام ۳ درصد مالیات تجمیع عوارض می‌پرداختند اما در عین حال بنگاه‌های فروش خودرو، دلالان خودرو و شرکتهای واردکننده خودرو، از پرداخت این مالیات معاف بودند. با اجرای مالیات بر ارزش افزوده، سلسله مراتب تولید از پرداخت مالیات بر تجمیع عوارض معاف می‌شوند و در عوض این توزیع‌کننده نهایی است که باید مالیات را محاسبه و از خریدار نهایی دریافت کند.

به زبان ساده تر مردم به جای آن که مالیات کنونی جمعیتی ۴ درصدی را به طور غیر محسوس پرداخت کنند، مالیات ۳ درصدی پرداخت می کنند و از آنجا که پرداخت مالیات از سوی آنها کاملاً محسوس و ثبت شده است، در مقابل انتظارات منطقی نیز از دولت خواهند داشت، به بیان دقیق تر، مصرف کنندگان مالیات کمتری می دهند و انتظارات به جا و منطقی نیز دارند .

اجرای قانون مالیات بر ارزش افزوده باعث شفاف شدن حساب ها، از رشوه دهی و رشوه خواری در عرصه مالیاتی کشور - که متأسفانه خیلی هم کم نیست! - جلوگیری می کند. چرا که در این حالت، از دست رشوه خوار کاری بر نمی آید و رشوه دهنده نیز، خود مفت خور است و پول مفت به رشوه خوار نمی دهد .

انتظار می رود بزرگان و معتمدین بازار و اصناف با ژرف نگری عمیق در این قانون دعوت خیرخواهانه و منطقی دولت را لبیک گفته و نظرات کارشناسی خود را با کارشناسان دولت در میان بگذارند تا ضمن روشننگری درباره ماهیت این قانون نواقص احتمالی را برطرف کرده و راه سوءاستفاده دشمنان را که هر لحظه در جهت تضعیف این دولت گام بر می دارند، سد کنند.

به طور خلاصه، قانون مالیات بر ارزش افزوده به ضرر کسانی است که از شفافیت بازار گریزانند و منافعشان در بهره برداری از شایعات، رانت های اطلاعاتی و قاچاق است .

قانون مالیات بر ارزش افزوده شامل همه کالاها و خدمات که در بازار ایران به فروش می رسند به استثنای ۱۷ قلم کالای ذکر شده در ماده ۱۲ این قانون می شود. درباره ۲ کالای خاص سیگار و سوخت هواپیما هم این قانون استثناء دارد که از سیگار ۱۲ درصد و از سوخت هواپیما ۲۰ درصد مالیات بر ارزش افزوده اخذ خواهد شد.

پس به این ترتیب با استقرار این قانون اولاً دست واسطه ها و دلال هایی که کمترین نقش مثبتی در تولید و یا تجارت - به مفهوم واقعی آن - ندارند قطع می شود و این یک امتیاز بزرگ و غیرقابل انکار به نفع مردم خواهد بود .

در ثانی جلوی اقتصاد زیرزمینی که یکی از عوامل اصلی تورم و گرانی است گرفته می شود این نیز امتیاز دوم برای مردم و تولیدکنندگان و بازرگانانی است که نمی خواهند حرام خواری کرده و درآمدهای ناسالم داشته باشند .

با اجرای این قانون حساب های مالیاتی شفاف می شود و در نتیجه، شمار محدودی از صاحبان درآمدهای کلان که از امکانات عمومی بیشترین بهره را می برند و کمترین سهم را می پردازند، نمی توانند از پرداخت مالیات که حق دولت و به بیان دیگر حق مسلم مردم است طفره بروند. در حال حاضر، اصلی ترین اقشار تامین کننده درآمد مالیاتی دولت - بخشی از بیت المال - کارمندان و کارگران و قشرهای محروم و مستضعف جامعه هستند. یعنی توده های عظیم مردم که مالیات می دهند و از امکانات عمومی کمترین بهره را می برند و در مقابل آنها، صاحبان درآمدهای بالا قرار دارند که مالیات نمی دهند و در همان حال از مالیاتی که اقشار محروم پرداخته اند بیشترین استفاده را می کنند .