

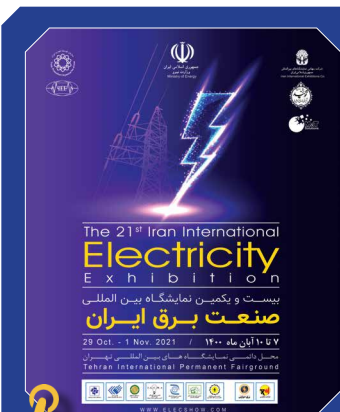


رسانا

دوشنبه ۳ آبان ۱۴۰۰

۲۹۸۸

خبرنامه رسمی سندیکای صنعت برق ایران



یادداشت

وقتی بانک شانه خالی می کند

اصلاح نظام بانکی و وادار کردن این شبکه عظیم به بازگشت به ریل خدمت گذاری به اقتصاد ملی و کمک به رفع فقر، یک وظیفه بزرگ ملی است.

ناصر ذاکری

کارشناس اقتصادی

چگونه در اقتصاد ما پول ملی از انجام وظایفش شانه خالی کرده است. به بیان دقیق تر متولیان امر وظایف خود را در قبال حمایت از پول ملی انجام نداده و موجبات تضعیف آن و در نتیجه وارد آمدن ضربه ای کمر شکن به اقتصاد خانوارهای کم درآمد و به کل اقتصاد ملی را فراهم آورده اند. در این یادداشت به این نکته می پردازم که شبکه بانکی در کشور ما چه سهمی در این عملکرد نامطلوب داشته است. شرایط «خاص» اقتصاد کشورمان و حاکمیت تورم دورقمی در چند دهه گذشته موجب شده «تجارت پول» رونق چشمگیری بیابد. گسترش حیرت انگیز شبکه بانکی و حضور گسترده و بی ضابطه مؤسسات مالی و اعتباری و در نهایت تجربه تلخی که به «بحران غیرمجازها» معروف شد، همه و همه نشانه های شکل گیری این تجارت مخرب بود. بانک به عنوان یک بنگاه اقتصادی طبعاً به فکر کاستن از ریسک و افزودن به سود خود و در نهایت جلب

شرکت های عضو مشکلات بیمه ای خود را به سندیکا اعلام کنند

«مهدی مسائلی»، عضو هیات مدیره و رئیس کمیته حقوقی و قراردادهای سندیکا روند بررسی و در دستور کار قرار گرفتن مسائل فعالان صنعت برق با سازمان تامین اجتماعی را تشریح کرده است.

یکی از مشکلاتی که فعالان صنعت برق در کنار چالش های پر تعداد ناشی از اقتصاد نابسامان برق و نظام ناکارآمد حقوقی و قراردادهای این صنعت با آن دست به گریبان بوده اند، مسئله بیمه قراردادهای پیمانی بوده است. در حقیقت تعدد بخشنامه های سازمان تامین اجتماعی و نیز مبهم و قابل تفسیر بودن آنها در کنار ناآگاهی دو طرف نسبت به ضوابط و شرایط یکدیگر، تعیین حق بیمه قراردادهای پیمانی را به یک چالش جدی و هزینه ساز برای شرکت های فعال در صنعت برق کشور تبدیل کرده بود لذا پیگیری برای حل این مساله از سال ۹۷ در دستور کار سندیکا قرار گرفت. مشارکت سندیکای صنعت



برق ایران با اتاق‌های بازرگانی ایران و تهران و برخی از تشکلهای فعال کارفرمایی در نهایت منتج به برگزاری نشست‌های منظمی با سازمان تامین اجتماعی به منظور بررسی بخشنامه‌های مرتبط و رفع ابهامات و نقصان‌های آن شد. تلاش و مشارکت بی‌سابقه و فرباخشی تشکلهای بخش خصوصی در کنار همراهی سازمان تامین اجتماعی به تدوین بخشنامه تلخیص و تنقیح بخشنامه حق بیمه مقاطعه‌کاران منجر شد که به گفته کارشناسان به نوعی شابلون بیمه قراردادهای محسوب شده و می‌تواند از تفسیرها و اعمال سلیقه‌های نادرست جلوگیری کرده و تا حدی دو طرف را به یک درک مشترک از شرایط برساند. مشارکت مستمر، جدی و موثر سندیکا در تدوین این بخشنامه که به تأیید تشکلهای و سازمان تامین اجتماعی رسیده است یکی از دستاوردهای سندیکای صنعت برق ایران در حوزه تامین اجتماعی بوده است. «مهدی مسائلی»، عضو هیات مدیره و رئیس کمیته حقوقی و قراردادهای سندیکا روند بررسی و در دستور کار قرار گرفتن مسائل فعالان صنعت برق با سازمان تامین اجتماعی را تشریح کرده است.

مسائلی با اشاره به اینکه طرح استانداردهای محاسبه حق بیمه قراردادهای صنعت برق، دوم بهمن سال ۱۳۹۷ در اتاق بازرگانی تهران رونمایی و مورد استقبال و وثوق مدیریت بیمه اتاق قرار گرفت، گفت: طرح مذکور ۱۱ اردیبهشت سال ۱۳۹۸ با حمایت معاونت کسب و کار اتاق تهران در جلسه‌ای در اداره کل غرب تهران سازمان تامین اجتماعی مورد

بررسی قرار گرفت.

وی ادامه داد: اوایل خرداد سال ۱۳۹۸ این طرح به اطلاع مدیرکل دفتر بررسی‌های فنی بازرگانی قراردادهای و پشتیبانی شرکت توانیر رسید و بعد از آن بین سال‌های ۱۳۹۸ تا ۱۴۰۰ بالغ بر ۵۰ جلسه با سازمان تامین اجتماعی در این خصوص برگزار شد که ۹ جلسه از این تعداد جلسات با محوریت سندیکای صنعت برق ایران به صورت مشترک با شرکت توانیر برای حل مشکلات بیمه‌ای قراردادهای فعالان صنعت برق برگزار شد.

رئیس کمیته حقوقی و قراردادهای سندیکا تصریح کرد: در روزهای شروع اوج‌گیری شیوع کرونا و به تاریخ ۱۴ اسفند ۹۸ جلسه‌ای در محل سازمان تامین اجتماعی کل کشور به همراهی اتاق تهران، سندیکا و شرکت توانیر در خصوص بخشنامه ۱۴/۵ درآمد برگزار شد که به تهیه پیش‌نویس توافقی بین سازمان تامین اجتماعی، توانیر و بخش خصوصی منجر شد. البته بررسی این بخشنامه به علت شرایط کرونا و تغییرات در مدیریت معاونت بیمه سازمان مدت زمان کوتاهی متوقف ماند و سپس در ۱۱ تیر ۱۳۹۹ در کمیسیون ماده ۱۲ اتاق ایران مورد پیگیری قرار گرفت و به ارائه یک نامه اداری و ابلاغ آن به تمام شعب سازمان تامین اجتماعی برای استانداردهای محاسبه حق بیمه قراردادهای صنعت برق در حوزه توزیع منتج شد.

مسائلی با اشاره به آغاز بررسی بخشنامه تنقیح و تلخیص مقاطعه‌کاران در اول شهریور ۱۳۹۹ در سازمان تامین اجتماعی، تأکید کرد: با بررسی بخشنامه تنقیح و تلخیص

مقاطععه‌کاران به نوعی خلاصه سازی بخشنامه‌های سری ۱۴ و دستورات اداری آن در سازمان تامین اجتماعی کلید خورد و تقریباً به مدت ۶ ماه ادامه پیدا کرد تا اینکه در ۲۰ اسفند ۱۳۹۹ بخشنامه تنقیح و تلخیص مقاطعه کاران از طرف سازمان تامین اجتماعی ابلاغ شد. با ابلاغ این بخشنامه نزدیک به دو هزار بخشنامه و دستور اداری تبدیل به ۴۰ بخشنامه و دستور اداری شد و این اقدام نشان از تغییر رویکرد سازمان تامین اجتماعی دارد. سازمان تامین اجتماعی در دوره مدیریت آقای سالاری مقطوع سازی و استانداردهای را در دستور کار قرار داد تا مشکلاتی که بخش خصوصی و فعالان کسب و کار به عنوان شرکای اجتماعی با سازمان دارند به حداقل برسد.

وی ادامه داد: بخشنامه تنقیح و تلخیص مقاطعه‌کاران ابلاغ شد اما چون وضعیت قراردادهای PC و EPC در آن مراعات مانده بود، نامه‌ای در این خصوص خطاب به ریاست هیات مدیره سازمان تامین اجتماعی تهیه و در آن قید شد که وضعیت قراردادهای مذکور در این بخشنامه تعیین تکلیف نشده است و باید پیگیری شود. برای پیگیری این موضوع کمیته‌ای تحت عنوان کمیته وحدت رویه ایجاد شد که این کمیته در خرداد ۱۴۰۰ از طریق بخشنامه‌ای به شورای مقررات‌زدایی و وحدت رویه سازمان تامین اجتماعی تبدیل شد و از مهر ماه ۱۴۰۰ آغاز به کار کرد و سندیکا تا امروز ۶ موضوع کلیدی فعالان صنعت برق را جهت بررسی و پیگیری به دبیرخانه این شورا ارسال کرده است.

عضو هیات مدیره سندیکا افزود: در دوره

هفتم هیات مدیره سندیکا در خصوص تعامل و ایجاد ارتباط با سازمان تامین اجتماعی کارهای ویژه‌ای صورت گرفته است. سندیکا در این دوره تلاش‌ها و اقدامات بسیاری برای حل مشکلات بیمه‌ای اعضای خود انجام داد که تا حدودی هم در بهبود کسب و کار اعضا موثر بود. در این راستا، اتاق بازرگانی تهران هم همکاری‌های بسیار تنگاتنگ و موثری با سندیکا داشته است که جا دارد از همین جا از آقای دکتر حاجی پور معاونت کسب و کار اتاق و سرکار خانم علی‌آبادی مدیر بیمه اتاق تهران کمال تشکر را داشته باشیم.

مسائلی در پایان خاطرنشان کرد: شرکت‌های عضو سندیکا می‌توانند کوچک‌ترین مسئله‌ای خود با سازمان تامین اجتماعی را که در قانون تصریح شده اما در اجرا با مشکل مواجه شده است، به همراه مدارک و مستندات به سندیکا اعلام کنند تا در مسیر پیگیری قرار بگیرد.



سندیکای صنعت برق ایران
Iran Electrical Industry Syndicate

جناب آقای مهندس صفار
عضو محترم هیات مدیره سندیکای صنعت برق شعبه خراسان

بدینوسیله سندیکای صنعت برق ایران انتخاب شایسته جنابعالی را به عنوان رئیس کمیسیون معدن و صنایع معدنی اتاق بازرگانی ایران شعبه خراسان تبریک عرض نموده و برای حضرتعالی آرزوی موفقیت روزافزون دارد.



محمد صادق محمودی به عنوان دبیر جدید سندیکای صنعت برق خراسان انتخاب شد

در جلسه تودیع و معارفه دبیر سندیکای شعبه خراسان، مهندس محمودی ضمن تبیین برنامه های خود ابراز امیدواری کرد با توجه به رسالت و اهدافی که سندیکا دارد و نگرش جدید هیات مدیره و با حمایت شرکت های عضو در دبیرخانه شاهد پیشرفت بیش از پیش خواهیم بود.

در ادامه رئیس و سایر اعضای هیات مدیره و همچنین مدیر اجرایی شعبه ضمن خوش آمدگویی و تبریک انتصاب ایشان به سمت دبیری سندیکا، تاکید کردند در راه رسیدن به پویایی بیشتر شعبه از هیچ کمکی دریغ نخواهند کرد. در این جلسه رضا نمازی، دبیر سابق شعبه در ابتدا ضمن تشکر از هیات مدیره فعلی و دوره های گذشته، مدیر اجرایی شعبه و همچنین مدیران عامل شرکت های عضو خراسان و هیات مدیره و دبیر سندیکای صنعت برق ایران که در این سال ها با آنان همکاری داشته، به ارائه گزارشی از اقدامات و خدماتی که تاکنون در حوزه های مختلف در دبیرخانه انجام پذیرفته است، پرداخت و برای دبیر جدید شعبه آرزوی موفقیت کرد. ایشان نیز اشاره کردند در راه پیشرفت سندیکا هر جایی که نیاز باشد آماده انتقال تجربیات خود خواهند بود. در ادامه این جلسه هیات مدیره ضمن تقدیر و تشکر از زحمات و خدمات مهندس نمازی در طول تصدی پست دبیری سندیکا، جهت بهره مندی از تجربیات آقای نمازی، طی حکمی ایشان را به عنوان مشاور هیات مدیره منصوب کردند.



سندیکای صنعت برق ایران
Iran Electrical Industry Syndicate

جناب آقای مهندس محمودی
دبیر محترم سندیکای صنعت برق شعبه خراسان

بدینوسیله سندیکای صنعت برق ایران انتخاب شایسته جنابعالی را به عنوان دبیر سندیکای شعبه خراسان تبریک عرض نموده و برای حضرتعالی آرزوی موفقیت روزافزون دارد.



یک تغییر خیلی بزرگ را به بخش‌های کوچک قابل هضم تقسیم کنیم و ذره ذره با آن مقابله کنیم، به جای ایجاد یک تغییر اساسی که می‌تواند برای بعضی از آدم‌ها طاقت فرسا باشد و برای بعضی دیگر، تهدیدآمیز.»

جادوی این روش، مربوط به رویکردش است و اینکه چه طور کمک می‌کند موافقت بقیه را جلب کنید. وقتی دارید کاری را به شکل یک آزمایش یا تجربه انجام می‌دهید، در واقع دارید یک مشکل ادامه‌دار را به شکل یک مساله کم ریسک درمی‌آورید. وقتی برای نخستین بار یک مساله کوچک را حل می‌کنید، در واقع گرهی از یک کلاف سردرگم را باز کرده اید و این کمک می‌کند ببینید چه عواملی با هم ترکیب شده اند که منجر به روندی شده که دائم تکرار می‌شود. طرف حساب شما، آدم‌های واقعی هستند که احساسات، عادت‌ها و پیشینه‌هایی دارند که در تقابل با هم هستند و گاهی ورژن‌های مختلفی از واقعیت، با هم در حال رقابت هستند.

برگردیم به مثالی که ابتدای مقاله آوردم؛ یک تیم که اعضایش، مشتاق و پرانرژی هستند اما با هم سر ایده‌هایشان دعوا می‌کنند. و حالا مدیرشان از این شرایط به ستوه آمده. او نباید کاری کند که اعضای تیم، اشتیاق‌شان را از دست بدهند یا دیگر تمایلی به دفاع از ایده‌های خود نداشته باشند. او باید دنبال راهی بگردد تا جو میان اعضای تیم و نحوه تعاملشان با هم به اصطلاح «ریست» شود.

شما هم اگر با مشکل مشابهی مواجهید، ابتدا باید وقت بگذارید و مشکلی که قصد حلش را دارید خوب درک کنید (در این مورد: چه طور دینامیک‌های تیمی را تغییر دهیم؟) ببینید چه افراد و عواملی روی این مشکل تاثیر دارند و شما درباره اش چه کارهایی می‌توانید انجام دهید. سپس یک

متن کامل

شروع کنید: اقدامات کوچک و قابل اجرا. ما نامشان را «آزمایش‌های کوچولو» گذاشته‌ایم. «تران‌ها (Tran Ha)»، استراتژیست کسب و کار و طراحی می‌گوید: «آزمایش‌های کوچک، راهی برای معرفی ایده‌های جدید یا ترویج رفتارهای جدید است. چه برای خودتان و چه میان اعضای تیمتان. این تجربه‌ها به لحاظ مقیاس، کوچک یا به اصطلاح ما، کوچولو هستند. وقتی با گام‌های کوچک شروع می‌کنید، تغییر، آنقدرها هم ترسناک و خسته‌کننده نیست.»

تران سال‌ها با من همکار بوده و ایده آزمایش‌های کوچک را برای نخستین بار سال‌ها پیش از او شنیدم. از آن موقع، من بارها از این روش برای کمک به مراجعانم استفاده کرده ام تا بتوانند مشکلات بزرگ را ابتدا به بخش‌های کوچک تقسیم کرده سپس رفع کنند. خودم هم از این روش استفاده کرده ام. مثلاً اینکه چه طور بتوانم بهتر دورکاری کنم یا چه طور استرسم را کنترل کنم. این یک رویکرد است و آنقدر انعطاف‌پذیر است که در طیف وسیعی از شرایط کاربرد دارد اما در عین حال، آنقدر ساختارمند است که با کمکش بتوانید از پس مشکلات بزرگ و سخت برآیید.

روش آزمایش‌های کوچک، یکی از بهترین راه‌ها برای مدیریت تغییرات فرهنگی و رفع مشکلات پیچیده است چون به شما یک نقطه ورود نشان می‌دهد. انسان‌ها پیچیده اند و نحوه تعاملشان با یکدیگر به سختی قابل تجزیه و تحلیل است به ویژه وقتی دینامیک‌ها (یا همان عوامل موثر بر روابط) در تمامی ابعاد محیط کار ریشه دوانده باشد. به همین علت، شروع با گام‌های خیلی کوچک بسیار مفید و کاربردی است. تران می‌گوید: «(این روش)، مثل این است که



«آزمایش‌های کوچک»، رفتارهایی که به نتیجه منجر می‌شوند

تغییرات بزرگ با آزمایش‌های کوچک

بعضی تغییرات در یک سازمان یا اصلاح رفتارها در یک تیم کاری، به سادگی آنچه مدیران تصور می‌کنند، اتفاق نمی‌افتد. یک الگو تحت عنوان «آزمایش‌های کوچک» برای این مواقع وجود دارد که مدیر بدون آنکه دست به اقدام بزرگ بزند، می‌تواند محرک کارکنان برای شروع تغییر و تحول باشد. این الگو به مدیر می‌گوید: «برای حصول نتیجه، برنامه‌ریزی مستقیم نکن، رفتارها را طراحی کن.»

می‌توانم آن را تغییر دهم؟ چطور تشویقشان کنم که جور دیگری با هم کار کنند؟»

به هر حال، داشتن نیروهایی که نسبت به کارشان اشتیاق دارند، ایده پردازی می‌کنند و از ایده‌شان دفاع می‌کنند، یک موهبت است اما برای کسی که می‌خواهد آنها را مدیریت کند، واقعا طاقت فرساست. شما به عنوان یک مدیر در این شرایط، ممکن است وسوسه شوید که اقدام اساسی و بزرگی انجام دهید تا همه چیز تغییر کند. اما تجربه نشان داده که بهتر است تغییر را با گام‌های کوچک

یک موقعیت را در نظر بگیرید: شما مدیر یک تیم هستید که اعضایش پرشور و مشتاق هستند و به کارشان خیلی اهمیت می‌دهند اما یک مشکل وجود دارد که دائماً تکرار می‌شود. مدام با هم بحث می‌کنند. هر کس روی حرف خودش پافشاری می‌کند. شما به عنوان مدیر، مدت‌هاست که شاهد چنین روندی هستید و به ویژه در جلسات، این را به کرات دیده اید و این دارد انرژی اعضا و حتی خودتان را تحلیل می‌برد. از خودتان می‌پرسید: «چه عواملی باعث این اتفاق شده و چه طور

