

مقصد نامشخص

مجموعه گزارش و یادداشت‌هایی با موضوع:

- سیاست بانک‌های مرکزی دنیا در قبال ارز دیجیتال
- تکنیک‌های روسیه برای مقابله با تحریم
- مدیریت و مدیران نسل هزاره
- مقایسه تورم ترکیه و ایران
- خلق فضای کار بر اساس عشق
- اینفوگرافیک سوئیفت

و مصاحبه اختصاصی با آلبرت بغزیان درباره تاثیر انتشار لیست ابربدهکاران بانکی





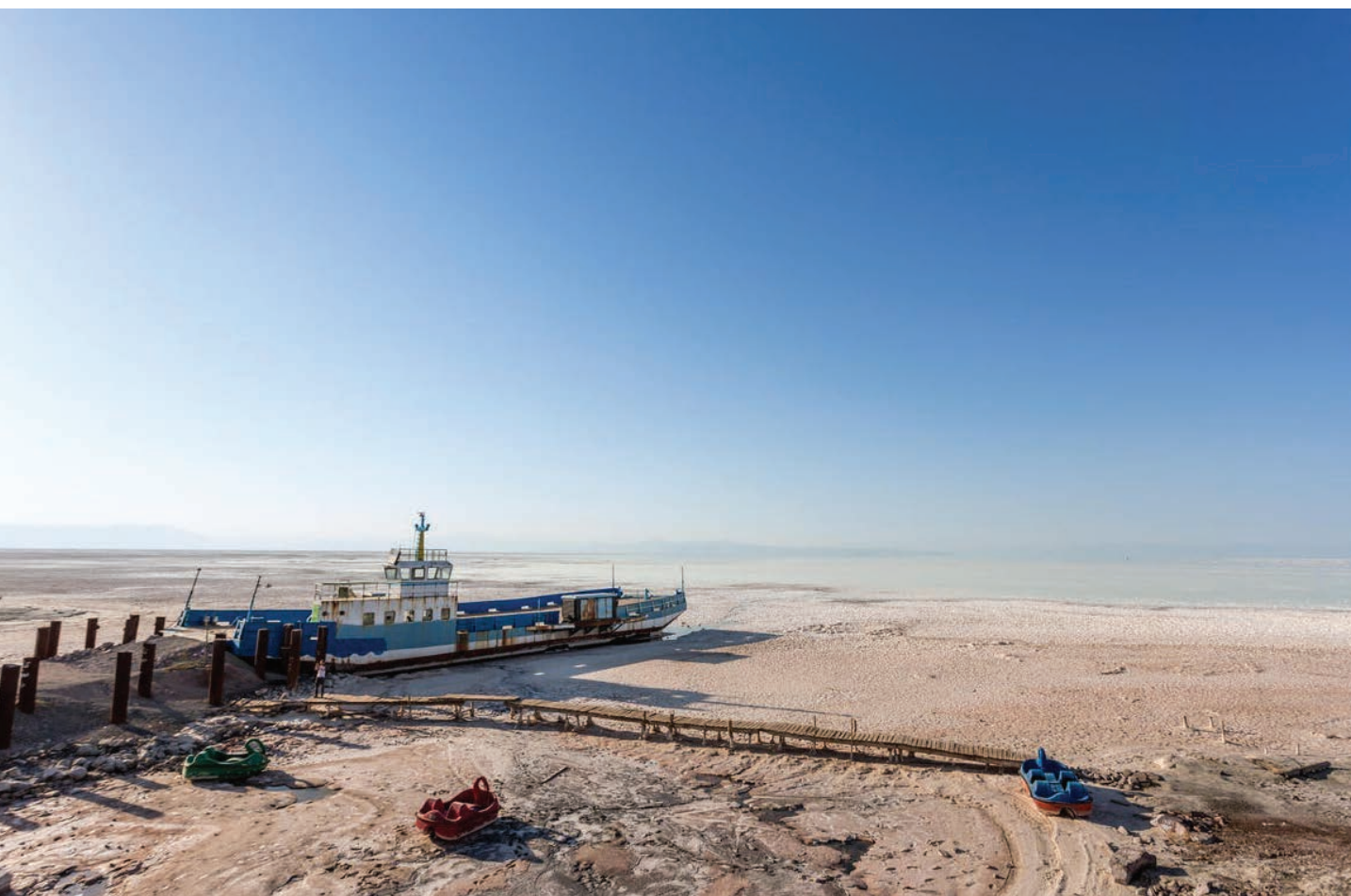
چک‌ها را آسان مدیریت کنید



بانک خاورمیانه
Middle East Bank

www.middleeastbank.ir
info@middleeastbank.ir

به منظور رعایت قانون جدید چک شما می‌توانید از طریق اینترنت بانک و موبایل بانک خود عملیات مربوط به چک را انجام دهید. راهکارهای مختلف برای همه مشتریان از جمله اشخاص حقیقی، شرکت‌ها و اشخاص حقوقی، حسابداران شخصی و افراد دارای حساب مشترک فراهم شده است تا شما بتوانید به راحتی چک‌های خود را در سامانه صیاد صادر، دریافت و منتقل کنید. با استفاده از راهکارهای اینترنتی بانک خاورمیانه، دسترسی‌ها و تاییدها در مورد اشخاص حقوقی با رعایت اساسنامه شرکت‌ها، امضای مشترک امضاداران مجاز و به‌طور خلاصه رعایت تمام اصول و قوانین در بستر سامانه صیاد انجام می‌پذیرد. بانک خاورمیانه به سهولت، در دسترس بودن دائمی و جامع بودن خدمات بانکداری شرکتی و تجربه خوشایند مشتریان اعتقاد دارد.



بانک خاورمیانه
Middle East Bank



اگرچه دخالت در طبیعت معمولاً با هدف تسهیل در زندگی انسان‌ها انجام می‌شود، اما اغلب اوقات چیزی جز آندوه‌ورنج برای بشریت به جانی گذارد.

مطالب این شماره

شماره ۲۹ | تیر ۱۴۰۱

۵ سرمقاله
یک بستر و دورویا



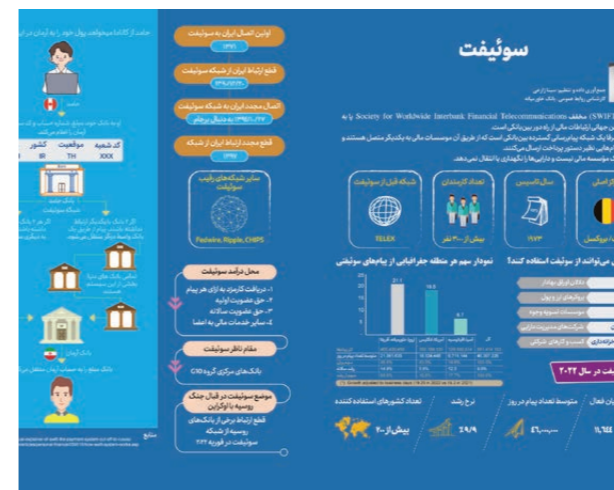
۶ بانک
سلفی پول
وفناوری

۱۰ فین تک‌های فعال
در ایران

۸ ارزش دیجیتال
و بانک‌های مرکزی دنیا

۱۲ سرپوش سکوت
روی معوقات انباشته

۱۴ اینفوگرافیک
سوئیفت



۱۶ ناخوانده نقش مقصود
کسب و کار

۱۸ مدیریت و مدیران
نسل هزاره

۲۰ خلق فضای کار
بر اساس عشق
۲۵ از تجارت خرد
تا شرکت‌های زنجیره‌ای

۲۶ ویرانی تدریجی
اقتصاد



۲۸ تک و پاتک روسیه
برای مقابله با تحریم

۳۰ تورم، نقطه اشتراک
اقتصاد ایران و ترکیه
مقصد نامشخص

۳۴ اخبار
نگاه به ۳ جریان اقتصادی

خاورمیانه آفتاب

نشریه داخلی بانک خاورمیانه
سال نهم | شماره ۲۹ | تیر ۱۴۰۱

نویسندگان این شماره به ترتیب حروف الفبا

سرمدیر: محسن کریمی
دبیر اجرایی: سینا زارعی
طراح ساختار بصری: حنا نیا نیا
گرافیست و صفحه آرا: میترا دهقانی



نفیسه خالقی



فرداد احمدی



آرین آقابگی



حمیدرضا سلیمی



نیلوفر رحمانیان



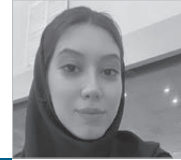
مریم ذوالفقار



محمد مهدی محسنی



محمد کوثری



سحر قاسمیان

- آفتاب خاورمیانه یک نشریه داخلی و مستقل است که تمامی حقوق آن به بانک خاورمیانه تعلق دارد.
- مسوولیت مطالب نشریه با پدیدآورندگان است و انتشار آن‌ها لزوماً به معنی تایید تمام یا بخشی از مطالب نیست.
- نقل مطلب از نشریه با ذکر منبع مانعی ندارد.
- منابع در آرشیو نشریه موجودند.

نشانی: تهران، خیابان احمد قصیر (بخارست)، نبش خیابان پنجم، شماره ۲
ساختمان مرکزی بانک خاورمیانه
کد پستی: ۱۵۱۳۶۴۵۷۱۷
تهران، صندوق پستی: ۴۴۴۵-۱۵۸۷۵
تحریریه آفتاب خاورمیانه: ۴۲۱۷ ۸۵۵۶ (۰۲۱)

بانک خاورمیانه

تلفن: ۴۲۱۷ ۸۰۰۰ (۰۲۱)
فکس: ۹۱۲۱ ۲۳۸۳ (۰۲۱)
پیام کوتاه: ۳۰۰۴۲۱۷۸
امور سهامداران: ۴۲۱۷ ۸۰۲۰ (۰۲۱)
آشنا (مرکز ارتباط مشتریان) ۴۲ ۵۵۷ (۰۲۱)
رسیدگی به شکایات (مدیریت بازرسی) ۴۲۱۷ ۸۸۸۸ (۰۲۱)

برای دریافت فایل الکترونیکی نشریه، می‌توانید یک ایمیل با عنوان اشتراک آفتاب خاورمیانه به نشانی info@middleeastbank.ir ارسال فرمایید.

دیدگاه‌ها و مقالات خود را از طریق پست الکترونیک یا نشانی پستی برای ما ارسال نمایید و یا با ما تماس بگیرید.



برای دانلود نشریه
QR کد را اسکن کنید.

- www.middleeastbank.ir
- info@middleeastbank.ir
- twitter.com/MiddleEastbank
- telegram.me/ME_Bank
- instagram.com/ME.Bank
- linkedin.com/company/middleeastbank

یک بستر و دو رویا



محسن کریمی

مدیر ارتباطات • بانک خاورمیانه

نایب رئیس اتاق بازرگانی می‌گوید: «واقعیت این است که از شبکه بانکی و بانک‌ها چندان انتظاری نداریم و توقعات و انتظارات ما بیشتر متوجه بانک مرکزی و در سطح بزرگ‌تر نظام حکمرانی پولی است. عمده خواسته هر فعال اقتصادی این است که امکان پیش‌بینی فعالیت‌های آتی را داشته باشد. توقع ما در این سیستم از دولت، بانک مرکزی و مجلس این است که در سیستم پولی دخالت نکنند.»

معاون اقتصادی دادستان کل کشور می‌گوید: «یک نگرانی جدی من که حاصل بیش از دو دهه کار در نظام اجرایی و یک دهه کار در معاونت اقتصادی دادستانی کل کشور این است که به بهانه حمایت و مانع زدایی از تولید همواره گروه‌هایی هستند که پشت این سپر پنهان می‌شوند و سوءاستفاده می‌کنند و باعث می‌شوند افرادی که محق هستند بدهی‌های سنگین پیدا کنند.»

رئیس کل بانک مرکزی اصلاح نظام بانکی را شامل ۴ اصل می‌داند «رابطه دولت با بانک مرکزی»، «رابطه دولت با بانک‌ها»، «رابطه بانک مرکزی با بانک‌ها» و «رابطه بانک‌ها با مشتریان». او معتقد است: «موضوع ناترازی بانک‌ها از محل فشار تسهیلات تکلیفی است و ۱۴۰۰ همت از ۲۳۰۰ همت تسهیلات پرداختی بانک‌ها از محل تسهیلات تکلیفی بوده است. مباحثی همچون عدم رعایت کفایت سرمایه، عدم تعادل در دارایی‌ها و بدهی‌ها، انجماد دارایی‌های بانکی در بخش‌های غیرنقدشونده و افزایش معوقات بانکی نیز باعث ناترازی بانک‌ها می‌شود که در این زمینه اضافه‌برداشت بانک‌ها باید کاهش پیدا کند و عملکرد نظام بانکی باید شفاف شود. بنا بر آمارهای رسمی از ۴۵۰۰ هزار میلیارد تومان حجم نقدینگی تقریباً حدود ۱۵۰۰ هزار میلیارد تومان سهم بانک‌ها است.»

بر اساس قانون همه بانک‌ها چه خصوصی و چه دولتی به صورت شرکت سهامی عام شکل گرفته و فعالیت می‌کنند. یعنی موسسه‌ای اقتصادی که در مقابل سهامدار مسوول سودآوری و حفظ سرمایه و در مقابل سپرده‌گذار متعهد به حفظ سپرده و پرداخت سود علی‌الحساب است. نگاه غیراقتصادی به بانک‌ها و تحمیل تسهیلات تکلیفی غیر مولد به آن‌ها موجب نامتوازن شدن تامین و تخصیص منابع می‌شود.

اقتصاددانان بر این باور هستند که اصلاح نظام بانکی بدون اصلاح ساختار اقتصادی کشور و آزادسازی روابط اقتصادی بین‌المللی و ایجاد شرایط رقابتی تولید و صادرات به سودآوری نگاه‌ها و رشد اقتصادی منجر نمی‌شود. در واقع چهار مولفه «آزادسازی قیمت‌ها»، «ثبات اقتصاد کلان و کنترل تورم»، «حمایت از گروه‌های آسیب‌پذیر» و «دسترسی کم‌هزینه به بازارهای جهانی» لازمه هر برنامه اصلاحات اقتصادی است و در صورت نقص هر یک از مولفه‌ها برنامه با موفقیت مواجه نمی‌شود. ■

قانون عملیات بانکداری و همچنین رابطه میان بانک مرکزی و نظام بانکی کشور به اصلاح نیاز دارد. این جمله و جمله‌هایی مشابه آن مدتی است در بیانات افراد و مسوولان در رده‌های گوناگون شنیده می‌شود. گروهی بیان می‌کنند که از اصلاح قانون بانکداری و عملیات بانکداری در کشور چند دهه می‌گذرد و هنوز به قوانین ۴۰ سال قبل عمل می‌کنیم و اگر اصلاحات ساختاری و پایه‌ای در نظام بانکداری انجام دهیم، تامین مالی بنگاه‌ها ارتقا می‌یابد. اظهارات مدیران ارشد کشور را مرور می‌کنیم تا با توقع و اهداف مورد نظر آن‌ها بیشتر آشنا شویم.

رئیس‌جمهوری اصلاح نظام بانکی و اصلاحات ساختاری در حوزه زمین را از پیش‌نیازهای اصلی تحقق رشد و توسعه اقتصادی کشور می‌داند و معتقد است واحدهای تولیدی تعطیل و نیمه تعطیل باید هر چه سریع‌تر تعیین تکلیف شده و فعالیت آن‌ها از سر گرفته شود تا تولید رونق یافته و اشتغال پایدار ایجاد شود. او همچنین سرمایه‌گذاری داخلی و خارجی و افزایش بهره‌وری را دو ضرورت دیگر تحقق رشد اقتصادی می‌داند.

وزیر امور اقتصادی و دارایی معتقد است به دلیل نقش ویژه‌ای که شبکه بانکی در تامین مالی دارد این وزارت یک محور چهارگانه برای سال ۱۴۰۱ تنظیم کرده که شامل سیاست‌های اعتباری، سیاست‌های رفع ناترازی، سیاست‌های حوزه راهبردهای فناوری و نو شدن شبکه بانکی و راهبردهای تنظیم‌گری است.

معاون اول رئیس‌جمهوری نیز با تاکید بر ساماندهی بانک‌ها و اصلاح نظام بانکی کشور، اعتقاد دارد اصلاح نظام بانکی کشور باید در دستور کار وزارت امور اقتصادی و دارایی باشد!

رئیس کمیسیون اقتصادی مجلس از نظام بانکی انتظار دارد نسبت به ساماندهی بنگاه‌های اقتصادی غیرفعال که دارای ظرفیت هستند یا امکان فعال‌سازی آن‌ها وجود دارد و یا توجیه اقتصادی دارند اقدام شود.

تا اینجا بانک‌ها که در واقع معلول نظام اقتصادی آسیب‌دیده و به قولی قربانی شرایط اقتصادی هستند به عنوان عامل ایجاد شرایط معرفی می‌شوند و همه به دنبال اصلاح آن‌ها هستند و تصور می‌کنند با اصلاح قوانین و یا بهتر بگوییم با دستوری کردن فعالیت بانک‌ها تولید و اقتصاد رونق می‌گیرد.

از سویی دیگر عضو مجمع تشخیص مصلحت نظام معتقد است اقتصاد باید احیا شود و سرمایه‌گذاری صورت گیرد. در غیر این صورت باقی نظام بانکی هم آسیب می‌بیند. حاکمیت یعنی کل مجموعه‌ها با هم باید به دنبال راهکاری برای رشد نرخ سرمایه‌گذاری باشند این در حالی است که در سران قوا یک بار هم در این مورد با هم بحث نکرده‌اند. وظایف غیرمرتبط را دائم انجام می‌دهند اما در مورد نرخ رشد سرمایه‌گذاری، نحوه جبران کسری بودجه و ناترازی بحث نمی‌کنند.

سلفی پول و فناوری

دنیا در قرن جدید ناظر ائتلاف فناوری‌های دیجیتال و بازارهای مالی است. بسیاری از افراد در دنیا شیفته حضور در سلفی مشترک پول و فناوری هستند و وسوسه استفاده و بکارگیری از فناوری‌های مالی به شدت رو به افزایش است. هر روز شاهد عرض اندام پدیده‌های جدیدی هستیم به صورتی که تا درک یک موضوع، موضوع جدیدتری متولد می‌شود و سرعت تغییر در این فضا به شدت زیاد است. بلاکچین، رمزارز، فین تک‌ها، متاورس، کوین‌ها و... از جمله موضوعات و مفاهیمی هستند که در سال‌های اخیر افکار عمومی دنیا را به خود مشغول کرده‌اند. گرچه به احتمال زیاد تب استفاده از فناوری‌های مالی هم سرد خواهد شد و مانند بازی‌های سابق سرمایه‌داری موج عظیم انتقال سرمایه را (عمدتاً از سمت ماجراجویان به سمت ثروتمندان پیشین) باعث خواهد شد؛ اما تاثیر فناوری در بازارهای مالی غیر قابل چشم‌پوشی خواهد بود.

در این شرایط و فضای متغیر جهانی ما در ایران همچنان به دنبال ایجاد شفافیت در بازارهای مالی، اتصال به شبکه‌های جهانی، طراحی اصول حسابرسی و... هستیم که هرچند بسیار لازم و ضروری است اما متعلق به سال‌های بسیار دورتر است. با این مقدمه و با توجه به عقب‌ماندگی تاریخی بازارهای مالی ایران نسبت به جهان در این پرونده به موضوعاتی مانند سوئیفت، مواضع بانک‌های مرکزی نسبت به رمزارزها، فین تک‌های فعال در ایران و تاثیر انتشار لیست ابربدهکاران بانکی پرداخته‌ایم. ■



سوئیفت

۱۴

سرپوش سکوت
روی معوقات
انباشته

۱۲

فین تک‌های
فعال در ایران

۱۰

ارز دیجیتال
و بانک‌های
مرکزی دنیا

۸

ارز دیجیتال

9

بانک‌های مرکزی دنیا

دغدغه‌مندانند و با جدیت پیگیر رشد سیستم مالی تازه‌اند. مسئله فقط تکنولوژی بلاک چین نیست که پول سنتی را به چالش کشیده؛ بحران کرونا خود باعث پس راندن هر چه بیشتر پول نقد و اعتبار دادن به انواع پول‌های دیجیتال شد. همان‌طور که «اکنونومیست» اخیراً نوشت: «امروز پلتفرم‌های مالی بیش از سه میلیارد کاربر دارند که از کیف پول‌های دیجیتال و اپلیکیشن‌های پرداخت استفاده می‌کنند. علاوه بر شرکت‌های متخصص قدیمی‌تر مثل پی‌پال و آنت‌گروپ و ویزا، شرکت‌هایی شبیه فیسبوک هم دارند به بازار ارزهای دیجیتال وارد می‌شوند.» این مارک زاکربرگ بود که گستاخانه بانک‌های مرکزی را از خواب بیدار کرد. روزی که اعلام کرد می‌خواهد لیبرا را راه‌اندازی کند و از این ارز در شبکه‌ی فیسبوک استفاده کند، همه شوکه شدند. بناسنت لیبرا پول دیجیتالی بر پایه‌ی ارزهای سنتی باشد. این قضیه به ۲۰۱۹ برمی‌گردد. ژان پیر لاندو، از مدیران اسبق بانک فرنچ ناسیونال به اکنونومیست گفت: «این خبر شوک بزرگی به جامعه پول بین‌المللی وارد کرد.» ترس بانک‌های مرکزی از یک سیستم مالی در سایه بی دلیل نیست. سیاست‌های مالی این بانک‌ها نه تنها ضامن ثبات سیستم مالی بین‌المللی است بلکه چرخ اقتصاد را هم می‌چرخاند. اگر به خاطر دخالت‌های سنگین بانک‌های مرکزی نبود، اقتصاد دنیا به احتمال زیاد بعد از بحران مالی سال ۲۰۰۸ و ۲۰۰۹ شاهد «رکود بزرگ» دیگری می‌بود. یا مثلاً همین امروز و به خاطر همه‌گیری کرونا. حامیان رمزارزها هم یا اهمیتی نمی‌دهند یا دشمن قسم‌خورده‌ی سیاست‌های بانکی‌اند. برای مثال جامعه‌ی بیت‌کوین بر نظریات لودویگ فون میزس و فردریش هایک بنا شده؛ دو تئورسین «مکتب اتریشی» که بانک‌های مرکزی را مضر و بعضاً موسسات سوسیالیستی می‌دانند که مناسبات بازار آزاد را به هم می‌زنند. به زعم بسیاری من جمله «اکنونومیست» انتهای مسیر فاجعه‌بار است: «اگر پرداخت‌ها و حساب‌های سپرده و وام‌ها به بخش خصوصی دیجیتال منتقل شود، بانک‌های مرکزی دیگر نمی‌توانند در مواقع بحران تأثیرگذار باشند.»

از راه‌کارهایی که بعضی بانک‌های مرکزی در پیش گرفته‌اند، راه‌اندازی ارز دیجیتال مخصوص خودشان است. دست‌کم درباره‌ی دلار و یورو و روبل که تصمیماتی در دست اتخاذ است؛ زرمه‌هایی هم در مورد فرانک به گوش می‌رسد. ولی برای مثال یوروسیستم هنوز تصمیم قطعی درباره‌ی معرفی یوروی دیجیتال نگرفته است. جولای ۲۰۲۱ اعضای بانک مرکزی اروپا برنامه‌ی مطالعاتی دوساله‌ای را برای بررسی پروژه‌ی یوروی دیجیتال آغاز کردند. بسیاری سوالات در زمینه ارزهای دیجیتال هنوز بی‌جوابند. مثلاً گام اول نخستین فاز این پروژه این است که چطور یوروی دیجیتال می‌تواند برای شهروندان اروپا ارزش افزوده همراه داشته باشد. به علاوه طی این دو سال می‌بایست تهدیدهای احتمالی ثبات نظام مالی، تراکنش‌هاش مالی و سیاست‌های پولی را به دقت بررسی کرد. مشخصاً بانک‌های مرکزی نگران‌اند که از تراکنش‌ها کنار گذاشته شوند و یا در صورت تبدیل سپرده‌ها به ارز دیجیتال، تغییرات منفی در نحوه‌ی سپرده‌گذاری مردم صورت بگیرد. به ویژه با توجه به تأثیرات احتمالی این جایگزینی، یوروسیستم می‌بایست از نحوه‌ی استفاده از یوروی دیجیتال به عنوان روشی برای پرداخت و نه روشی برای حفظ ارزش اطمینان حاصل کند.

چالش دوم تنش میان ضمانت حریم خصوصی از یک سو و تبادلات منحصر



گردآوری و تالیف: نیلوفر رحمانیان

روزنامه‌نگار و نویسنده نشریه آفتاب خاورمیانه

جهان کم کم با پول نقد خداحافظی می‌کند. با اینکه اسکناس و سکه هنوز هم در اقصی نقاط دنیا رایج است، حتی قبل از همه‌گیری کرونا هم با افزایش روزافزون تراکنش‌های آنلاین روبرو بودیم. قرنطینه‌ها و ملزومات پایبندی به پروتکل‌های بهداشتی ماه‌های گذشته هم، به احتمال زیاد، این روند را تسریع کرده است. در برخی کشورها پول کاغذی و فلزی سهم کوچکی از مبادلات مالی دارد؛ برای مثال در سال ۲۰۱۹ تنها ۴۰ درصد تراکنش‌های چین با پول فیزیکی انجام شده است. این رقم در ایالات متحده آمریکا ۳۲ درصد، در سوئد ۲۰ درصد و در کره‌ی جنوبی تنها ۱۴ درصد است. البته که این چالشی تازه برای بانک‌های مرکزی است.

موضع بانک مرکزی چین مشخص است: رمزارز «ارز واقعی» نیست و نمی‌بایست وارد بازار شود. عواقب این گفته هم اکت ۴۰ درصدی ارزش ارزهای دیجیتال من جمله بیت‌کوین بود. از آن سو چین اعلام می‌کند که آزمایش نسخه‌ی دیجیتال یوان را شروع کرده است و همین باعث فشار دو چندان بر بانک‌های مرکزی سایر کشورها شده است. سقوط رمزارزها دوباره این پرسش را به یاد می‌آورد: اصلاً چرا به ارزهای دیجیتال نیاز داریم؟ کروگمن در ستونش در نیویورک تایمز نوشت: «تا امروز بی‌شمار جلسه با علاقه‌مندان رمزارزها داشته‌ام. در تک تک این جلسات مودبانه پرسیده‌ام: این تکنولوژی کدام مشکل‌مان را حل می‌کند؟ از رمزارزها چه کاری برمی‌آید که ارزان‌تر و کاربرپسندتر از تکنولوژی‌های دیگر باشد؟ و تا به امروز، جوابی برای این سوال پیدا نکرده‌ام.»

اگر رمزارزها اسباب سرگرمی خوره‌های تکنولوژی و آثارشبیست‌های آزادی‌خواه باشد (فراموش نکنیم مخترع بیت‌کوین سایفرپانک‌ها بودند که هدفشان فراهم کردن موقعیتی بود تا افراد بتوانند بدون فاش شدن نام و اطلاعات شخصی‌شان مبادلات مالی داشته باشند) مسلم است که بانک‌های مرکزی علاقه‌ای بهشان ندارند. حتی از رشد سیصد درصدی بیت‌کوین علی‌رغم تمام افت و خیزها در سال گذشته ککشان هم نمی‌گزد. آنچه اسباب نگرانی بانک‌های مرکزی است این است که رمزارزها امروز بخشی از سیستم مالی در سایه شده‌اند که درصدد نفوذ به سیستم رسمی است. الکساندر هاگلوکن، خبرنگار اقتصادی آلمانی در کتاب «پایان آنچه تا امروز درباره‌ی پول می‌دانستیم» نوشته است: «شرکت‌های دیجیتال جدید، مثل علی‌بابا و آمازون و گوگل، به پول نقدی که به زعم میلیاردها آدم ضرورت داشته تاخته‌اند. ارزهای دیجیتال نوپا، امثال بیت‌کوین و لیبرا، دارند به ارزهای رسمی که قرن‌هاست بر مناسبات روزمره‌مان غالبند می‌تازند... و این لوزه بر بدنه‌ی اعتقادات جمعی بسیاری از ملت‌ها خواهد انداخت.»

این نزاع با ارز دیجیتال محدود به بانک مرکزی چین نیست؛ باقی‌شان هم



گمنامی از دیگر سو است که اهدافی غیرقانونی را دنبال می‌کنند. یعنی بانک‌ها می‌بایست هم‌زمان که حافظ اطلاعات شخصی کاربرانشان هستند، از پول شویی و مبادلات مالی تروریستی و فرار از مالیات جلوگیری کنند. از این رو عقلانی است که بانک‌های مرکزی سیاست آهسته در این مسیر گام برمی‌دارند. تنها در پایان این پروژه‌ی تحقیقاتی است که بانک مرکزی اروپا تصمیم به استفاده یا عدم استفاده از یوروی دیجیتال خواهد گرفت. گذشته از این، در دنیای دیجیتال خطرات دیگری از جمله حمله‌ی هکرها و هجوم بدافزارها بانک‌های مرکزی را تهدید می‌کند.

از عوارض جانبی دیگر چنین تغییری می‌توان به چالش‌هایی که برای بانک‌های ملی ایجاد می‌شود نام برد. بانک‌های ملی، اعم از دولتی یا خصوصی، سال‌ها است که میان بانک مرکزی و مردم نقش واسطه را بازی می‌کنند. بسیاری بر این باورند که با دیجیتال شدن ارزها، نیاز اولیه به وجود بانک‌های میانجی از میان می‌رود و هر کاربر می‌تواند با یک اکانت مستقیم به بانک مرکزی کشور متصل باشد. هرچند همین که کاربران می‌توانند تنها با یک کلیک کل سپرده‌شان را از بانک خارج کنند می‌تواند باعث تزلزل ثبات بانکی شود.

دیجیتال شدن ارز برای بانک‌های مرکزی مزایایی هم دارد. یکی اینکه فرصتی فراهم می‌کند تا انباشت سرمایه و سود بانکی را قدرتمندتر دنبال کنند. هر چه نباشد در نظام فعلی عده‌ی بسیاری ترجیح می‌دهند در عوض سپردن سرمایه‌شان به بانک، آن را به صورت شخصی پس‌انداز کنند و بدین ترتیب پولشان از چرخه‌ی مالی کشور خارج می‌شود. با دیجیتال شدن ارز رایج کشور چنین کاری عملاً غیرممکن خواهد شد. در نتیجه بانک‌ها می‌توانند مبلغ و تعداد وام‌هایی که به شهروندان و شرکت‌ها می‌دهند را افزایش دهند. البته این قدرت گرفتن بانک‌های مرکزی هم به خودی خود اسباب نگرانی بسیاری، به ویژه از حیث سیاسی و اجتماعی، است. به هر روی گریزی در کار نیست. بانک‌های مرکزی ناچارند خودشان را با تمایل فزاینده‌ی مردم به استفاده از تراکنش‌های آنلاین و ارزهای دیجیتال، خصوصاً بعد از همه‌گیری، وفق دهند. رئیس بانک مرکزی روسیه می‌گوید ارزهای دیجیتال آینده‌ی نظام بانکی روسیه خواهند بود. مسکو برگه‌ی مشاوره درباره‌ی روبل دیجیتال را اکتبر منتشر کرد و قصد دارد امسال آزمایش‌هایش را شروع کند. بنا بر گزارش بانک مرکزی اروپا در میان نوزده کشور اروپایی در سال ۲۰۱۹، شاهد رشد ۸ درصدی تراکنش‌های آنلاین بوده‌ایم. ۹۸ میلیارد تراکنش به ارزش ۱۶۲ تریلیون دلار. عجیب نیست که هانس والتر پترز از بی.بی.سی می‌گوید: «یوروی دیجیتال مهم است و راه جایگزینی در کار نیست.»

با این همه پیش‌بینی می‌شود ارزهای دیجیتال در ابتدا متقاضی چندانی نداشته باشند. هر چه نباشد هنوز هم در بسیاری کشورها، حتی کشورهای ثروتمندی مثل آمریکا، بسیاری از مردم حتی حساب بانکی ندارند و ترجیح می‌دهند مبادلاتشان را فقط با پول نقد انجام بدهند، چه برسد به ارز دیجیتال. پیش‌بینی دیگر که شاید کمتر به آن پرداخته می‌شود افزایش تنش‌ها و پیچیدگی‌های سیاسی برای استفاده از دست‌کم برخی، ارزهای دیجیتال به وجود خواهد آمد. مثلاً از چشم‌اندازهای بانک مرکزی چین برای پروژه‌ی یوان دیجیتال غلبه بر انحصار ارزهای غربی، دلار و یورو است و همین باعث فشاری بیش از پیش بر بانک‌های مرکزی اروپایی و آمریکا شده است.

مسئله‌ی دیگر امکان تراکنش‌های مالی ثبت نشده است که بر قدرت سیاسی کشوری مثل آمریکا اثر می‌گذارد چرا که اعمال تحریم‌های مالی را برایش سخت می‌کند. به گفته‌ی مایکل گرین‌والد از اعضای سابق وزارت دارایی آمریکا، اسباب نگرانی کشورهایی مثل آمریکا شده است. او می‌گوید: «آنچه مرا نگران می‌کند این است که روسیه و چین و ایران هر کدام در بانک‌های مرکزی‌شان ارزهای دیجیتال خودشان را راه بیندازند و به این ترتیب مبادلاتی بدون نیاز به دلار داشته باشند و باقی کشورها هم همین مسیر را در پیش بگیرند. این واقعا نگران‌کننده است.» به نظر می‌رسد متخصصان و بانکداران تا به این لحظه در مورد هیچ چیز تصمیمی قطعی نگرفته‌اند.

همان‌طور که اشاره شد، حتی نسبت به لزوم استفاده از رمزارها هم شبهاتی در کار است چرا که به زعم بسیاری با همین خدمات آنلاینی که بانک‌های سرتاسر جهان فراهم کرده‌اند، نیاز مبرمی به تغییر کل نظام مالی نیست و با اینترنتی شدن بسیاری از خدمات، بدون هزینه‌ی زمانی و مالی و خطرات احتمالی چنین تغییر هتنگفتی، می‌توان از مزایای دنیای دیجیتال بهره برد. ■

منابع

- 1- Krypto-Geld droht Zentralbanken zu unterwandern - jetzt wollen sie handeln
- 2- Warum die Zentralbanken über eine eigene digitale Währung nachdenken (watson.ch)
- 3- Digitales Zentralbankgeld - gehen Notenbanken neue Wege?
- 4- Digitales Zentralbankgeld - gehen Notenbanken neue Wege? | Deutsche Bundesbank
- 5- Wozu ein digitaler Euro, Dollar oder Yuan?
- 6- Digitales Geld: Wozu ein digitaler Euro, Dollar oder Yuan? | ZEIT ONLINE
- 7- Digitales Zentralbankgeld: Was wäre wenn ...?
- 8- Digitales Zentralbankgeld: Was wäre wenn ...? - BANKINGCLUB
- 9- Europäische Zentralbank will Währung schaffen: Schafft der digitale Euro das Bargeld ab? Für Bürger könnte das Nachteile bringen
- 10- Finanzen: Europäische Zentralbank will Währung schaffen: Schafft der digitale Euro das Bargeld ab? Für Bürger könnte das Nachteile bringen | SÜDKURIER (suedkurier.de)
- 11- Digital currencies are the future for Russia's financial system, central bank governor says
- 12- Digital currencies are the future for Russia, central bank chief says (cnbc.com)

فین تک‌های فعال در ایران



نفیسه خالقی

متصدی امور بانکی
شعبه آفریقا • بانک خاورمیانه

همان‌گونه که دولت‌ها در مواجهه با فین تک رویکردهای مختلفی اتخاذ می‌نمایند؛ رویکرد کنترلی و در عین حال توسعه‌ای و حمایتی اتخاذی دولت به منظور جلوگیری از سوءاستفاده‌های احتمالی افراد و مبارزه با پولشویی، بصورت خلق سیستم پرداخت یاری تحت نظارت بانک مرکزی بوده است. به‌گونه‌ای که از تعریف ارائه‌شده توسط بانک مرکزی برمی‌آید: «پرداخت یار به معنای شخص حقوقی است که در چارچوب سند تدوینی و بر اساس قرارداد منعقد شده با شرکت‌های ارائه‌دهنده خدمات پرداخت و تفاهم‌نامه منعقد شده با شرکت شاپرک فعالیت می‌کند. پرداخت یار پرداخت‌های بدون حضور کارت از جمله پرداخت‌های درون برنامه‌ای مبتنی بر زیرساخت‌های همراه را دریافت کرده و به شبکه شاپرک ارسال می‌کند». از مهم‌ترین مزایای این سیستم را می‌توان به امکان نظارت بهتر بانک مرکزی بر این‌گونه تراکنش‌ها اشاره کرد. از جمله معروف‌ترین نمونه‌های موفق ملی فعال در این حوزه به شرکت‌های زیر می‌توان اشاره کرد:

زرین پال؛ با ارائه درگاه پرداخت و کیف پول آنلاین

پی‌پینگ؛ با ارائه انواع وب‌سرویس‌های پرداخت برای وب‌سایت‌ها و اپلیکیشن‌ها، ارائه فاکتور رسمی آنلاین به مشتریان و ارائه نرم‌افزار نسخه موبایل و دسکتاپ فاکتور با قابلیت اتصال به انواع پوز

آپ؛ با ارائه درگاه پرداخت جهت پرداخت قبض موبایل، خدمات خودرو، بیمه و سایر پرداخت‌های موبایلی

حسابیت؛ با قابلیت مدیریت حساب‌ها و مشتریان با امکان صدور فاکتور و پرداخت آنلاین فاکتورها، پیگیری خودکار فاکتورهای پرداخت‌نشده مشتریان و امکان وصول آن‌ها در تمامی ساعات شبانه‌روز

از دیگر حوزه‌های فین تک که در مقایسه با پی تک شاهد موفقیت کمتر آن در کشورمان هستیم می‌توان به لندتک اشاره کرد. لندتک در تعریف، به استفاده از تکنولوژی در وام‌دهی بصورت آنلاین گفته می‌شود که از طریق جذب سرمایه وام‌دهندگان و انتقال آن به وام‌گیرندگان بستری فراهم می‌آورد تا با از میان برداشتن واسطه‌گری بانک‌ها منجر به افزایش نرخ بهره دریافتی وام‌دهندگان شود و با حذف کاغذبازی‌های اداری و محدودیت‌های جغرافیایی پاسخگوی نیاز افراد کم‌توان مالی در جهت افزایش قدرت خرید این افراد و همچنین کمک به کسب‌وکارهای کوچک از طریق دریافت بهره بیشتر به دلیل حذف واسطه‌گری بانک‌ها شده است.

علی‌رغم تلاش استارت‌آپ‌های فعال در این زمینه همچون ایران رنتر، لندو، قسطا، مهربانه، گوشه‌شاپ، وام یار، تسهیلات و غیره، لیکن متأسفانه به دلایلی من جمله: عدم وجود سیستم اعتبارسنجی قدرتمند، ناتوانی انطباق برخی سیستم‌های

در گذشته‌ای نه چندان دور کسب‌وکارها از شکل ساده‌تری برخوردار بودند و صاحبان مشاغل شاید پس از سال‌ها فعالیت می‌توانستند مشتریان بیشتری به سمت خود جذب کنند اما امروزه با بهره‌گیری از تکنولوژی‌های مختلف، مبتنی بر اینترنت، کسب‌وکارها مسیر تجارت خود را هموار، آن را بسط و به بازارهای جدید راه می‌یابند. با استفاده از فناوری‌های نوین به صاحبان مشاغل این فرصت داده شده تا محصولات و خدمات خود را به شکلی گسترده‌تر و در ابعادی وسیع‌تر با حذف محدودیت‌های زمانی و مکانی و حتی بدون نیاز به داشتن سرمایه‌های هنگفت و یا انبارهایی برای نگهداری محصولات، در بستر اینترنت و با استفاده از فضاهای مجازی عرضه کنند.

در خیل فناوری‌های اطلاعاتی ایجادشده تاکنون، مقوله فناوری مالی (Financial Technology) که به اختصار فین تک (FinTech) نام دارد، جایگاه ویژه‌ای در حوزه مالی به دست آورده است که عموماً تاثیر بسزایی در رفاه بیشتر افراد از زندگی شخصی گرفته تا کسب‌وکار امروزی بشر ایفا می‌کند. از جمله مزایای این فناوری مالی؛ کاهش در هزینه‌ها، صرفه‌جویی در زمان و تنوع و تسریع در ارائه خدمات است. به دلیل رشد فزاینده فناوری‌های مالی در ابعاد متنوع و توسعه روزافزون به اقتضای نیاز انسان‌ها، شاید نتوان دسته‌بندی دقیقی برای آن برشمرد لیکن ردپای آن را می‌توان در طیف وسیعی همچون تامین مالی؛ مدیریت حساب‌ها؛ بیمه؛ پرداخت هزینه‌ها و قبوض و فاکتورها؛ وام‌دهی؛ بلاک چین و ارزهای رمزنگاری شده؛ سرمایه‌گذاری و نقل و انتقالات پول یافت. بازارهای کسب‌وکار ایران نیز از پیشرفت‌هایی از این دست بی‌نصیب نمانده و در سال‌های اخیر شاهد توسعه و رونق تکنولوژی‌های مالی در کشورمان بوده‌ایم.

در حال حاضر در ایران، به برخی از حوزه‌های فین تک همچون پی تک، به دلایلی همچون شرایط فعلی کشور، علاقه‌مندی بخش خصوصی و دولتی و فراهم بودن زیرساخت‌های مناسب و سودآوری این حوزه، توجه بیشتری نسبت به سایر حوزه‌ها شده است و در نتیجه شاهد رشد بیشتر در این زمینه هستیم.

در حال حاضر در ایران، به برخی از حوزه‌های فین‌تک همچون پی‌تک، به دلایلی همچون شرایط فعلی کشور، علاقه‌مندی بخش خصوصی و دولتی و فراهم بودن زیرساخت‌های مناسب و سودآوری این حوزه، توجه بیشتری نسبت به سایر حوزه‌ها شده است و در نتیجه شاهد رشد بیشتر در این زمینه هستیم.

و با استفاده از فناوری‌های الگوریتم تطابق تصویر (Image Processing)، یادگیری ماشین (Machine Learning)، الگوریتم تشخیص زنده‌بودن (Liveness Detection) و الگوریتم پردازش متن (OCR)، نسبت به شناسایی مشتریان و تایید هویت با دقت بالا و با حفظ امنیت داده‌ها، بصورت آنلاین، اقدام می‌نماید. از جمله کسب‌وکارهایی که می‌توانند از خدمات یوآیدی بهره‌مند شوند، شامل حوزه‌های: بانکداری و خدمات مالی، اپراتور تلفن همراه، صرافی‌های رمزارز، پلتفرم‌های اقتصاد مشارکتی، بازار سرمایه، پلتفرم‌های سرمایه‌گذاری آنلاین می‌باشند؛ نمونه خدماتی از قبیل افتتاح حساب بانکی آنلاین، ارائه تسهیلات خرد آنلاین و کیف پول، خرید و فعال‌سازی سیم‌کارت، دریافت کد بورسی و افتتاح حساب در کارگزاری‌های بازار سرمایه و تغییر کارگزاری که تمامی خدمات مذکور بصورت غیرحضور و آنلاین ارائه می‌شوند.

در پایان با توجه به محدودیت‌های حاکم به دلیل اعمال تحریم‌ها و در پی آن عدم امکان معاملات مالی با دیگر کشورهای جهان و گاه نبود بستری مناسب، متأسفانه امکان رشد فین‌تک‌ها در سایر زمینه‌ها از جمله ولت‌تک، اینشورتک، رگ‌تک، رمزارزها و همین‌طور لندتک که پیشتر در مورد آن صحبت شد در کشور ایران بصورت مطلوب و کامل میسر نبوده است. از آنجایی که بدون استفاده مفید و همه‌جانبه از تکنولوژی‌های فین‌تک، ادامه فعالیت و رقابت در این عرصه میسر نخواهد بود؛ لذا جهت دستیابی به کیفیت بالاتر در زمینه ارائه خدمات با بالاترین سطح امنیت و سرعت که نیاز کنونی جامعه است امیدواریم تا با برنامه‌ریزی دقیق و هدفمند و بهره‌گیری از دانش روز دنیا با کسب حمایت‌های بیشتر دولت در راستای فراهم آوردن زیرساخت‌های مناسب نظارتی و امنیتی از طریق وضع قوانین جهت رفع موانع موجود، شاهد توسعه هرچه بیشتر تکنولوژی‌های مالی در جهت پیشرفت کشور باشیم. ■

سنتی، عدم شناخت کافی از تمامی ابعاد فناوری‌های نوین، مقبول واقع نشدن تکنولوژی از طرف اقبال مسن جامعه در استفاده از فناوری‌های جدید، نبود اعتماد کافی و به طبع عدم سرمایه‌گذاری مناسب بر روی آن‌ها، همچنان فاصله زیادی با نمونه‌های ارائه‌شده جهانی به چشم می‌خورد.

همان‌گونه که پیشتر نیز اشاره شد، تکنولوژی در تمامی عرصه‌های رشد خود موجب آسایش در جنبه‌های بسیاری از زندگی، خواه در زندگی شخصی و کسب‌وکار افراد و خواه در عرصه‌های مالی را به طرز گسترده‌ای شده است و به مرور زمان توجه انسان‌ها علی‌الخصوص کارآفرینان جوان‌تر را به خود جلب کرده و با استقبال چشمگیر از جانب آنان روبرو گردیده است. اما با توجه به سرعت رشد بالای آن در عصر حاضر، از طرفی گاه به سبب نبود شناخت لازم و کافی از حوزه‌های نوین فناوری‌های مالی، راهی جدید به روی سوءاستفاده عده‌ای سودجو جهت فعالیت‌های متخلفانه از جمله سوءاستفاده‌های فضای الکترونیکی، پولشویی و تامین مالی تروریسم گشوده شده است؛ بنابراین نتیجتاً شاهد بی‌اعتمادی بیشتری از سوی کاربران و کاهش سرعت رشد برخی از فین‌تک‌ها در ایران هستیم. از این رو به منظور نظارت و کنترل هرچه بیشتر، دولت‌ها، به وضع قوانین و مقررات گوناگون در زمینه‌های متفاوت جهت مدیریت ریسک‌ها پرداخته‌اند؛ ریسک‌هایی که به سبب ظهور پدیده نوپا و گاه ناآشنای فین‌تک‌ها، گریبان‌گیر اشخاص و کسب‌وکارها شده است. به علت سرعت رشد بالای فناوری‌های نوین، شمار بسیاری از قوانین گوناگون در زمینه‌های مختلف توسط دولت‌ها پیوسته وضع می‌گردند اما علی‌رغم وجود جنبه‌های مفید قانون‌گذاری مانند: ایجاد بستری امن جهت انجام تراکنش‌ها، کاهش جرائم و فساد مالی و به طبع آن کمک به سودآوری بیشتر کسب‌وکارها، گاهی شاهد سردرگمی شرکت‌ها در پیاده‌سازی و اجرای شمار بسیار زیاد قوانین و مقررات گوناگون هستیم. بنابراین تکنولوژی مالی مجدداً دست به کار شده و با بکار بستن راه‌حل ابداعی خود در غالب فناوری قانون‌گذاری (Regulatory Technology)، به اجرای وظایف خود بصورت شناسایی و تایید هویت مشتریان، انطباق با قوانین، گزارش دهی و نظارت بر تراکنش‌ها به جهت جلوگیری از اعمال مجرمانه نظیر پولشویی با همکاری سازمان‌ها و نهادهای نظارتی به یاری دیگر فین‌تک‌ها پرداخته است.

عدم وجود سیستم اعتبارسنجی قدرتمند، ناتوانی انطباق برخی سیستم‌های سنتی، عدم شناخت کافی از تمامی ابعاد فناوری‌های نوین، مقبول واقع نشدن تکنولوژی از طرف اقبال مسن جامعه در استفاده از فناوری‌های جدید، نبود اعتماد کافی و به طبع عدم سرمایه‌گذاری مناسب بر روی آن‌ها، همچنان فاصله زیادی با نمونه‌های ارائه‌شده جهانی به چشم می‌خورد.

از نمونه شرکت‌های اروپایی فعال در زمینه رگ‌تک می‌توان به شرکت Comply Advantage اشاره کرد که با جمع‌آوری داده‌های مربوط به فعالیت‌های پولشویی از حدود ۱۰۰۰۰ منبع داده، از جمله لیست اینترپل و تحریم‌های بین‌المللی شامل افراد، نهادها و سازمان‌ها با کاهش ریسک واحد تطبیق شرکت‌ها، به آن‌ها این امکان را می‌دهد تا در شناسایی و انتخاب مشتریان خود دقیق‌تر و آگاهانه‌تر عمل کنند. به‌عنوان نمونه‌ای دیگر، خدمات ارائه‌شده توسط شرکت Onfido بر روی هویت و تایید اسناد تمرکز دارد و با استفاده از بیومتریک‌های قدرتمند هوش مصنوعی، نیازهای شرکت‌ها در زمینه اقدامات ضدپولشویی (AML (AntiMoney Laundering و شناسایی و تایید هویت (KYC (Know Your Customer را تامین می‌کند.

از نمونه شرکت‌های موفق ایرانی در این زمینه نیز می‌توان یوآیدی را نام برد که خدمات خود را در بستری امن فراهم آورده و از این طریق نیاز احراز هویت دیجیتال کسب‌وکارها را برطرف می‌نماید. یوآیدی با بهره‌گیری از هوش مصنوعی و با استفاده از فناوری‌های الگوریتم تطابق تصویر (Image Processing)،

منابع

- ۱- بانک مرکزی جمهوری اسلامی ایران
- ۲- وبسایت یوآیدی
- ۳- گزارش وبسایت رسانه راه پرداخت
- ۴- مقاله با موضوع: فین‌تک، جستاری در سطح ایران و جهان
- ۵- مقاله «رگ‌تک راهکاری جهت رعایت مقررات و حاکمیت شرکتی موثر»

- 6- www.information-age.com/top-10-uk-regtech-companies-123488668/
- 7- www.stpl.ristip.sharif.ir/article_21772.html
- 8- www.cbi.ir/simplelist/16929.aspx
- 9- www.civilica.com/doc/785703/

آلبرت بغزبان، کارشناس اقتصادی از بی‌صاحب‌بودن معضل ابریده‌کاران بانکی می‌گوید؛

سرپوش سکوت روی معوقات انباشته



فرداد احمدی

روزنامه‌نگار و نویسنده نشریه آفتاب خاورمیانه

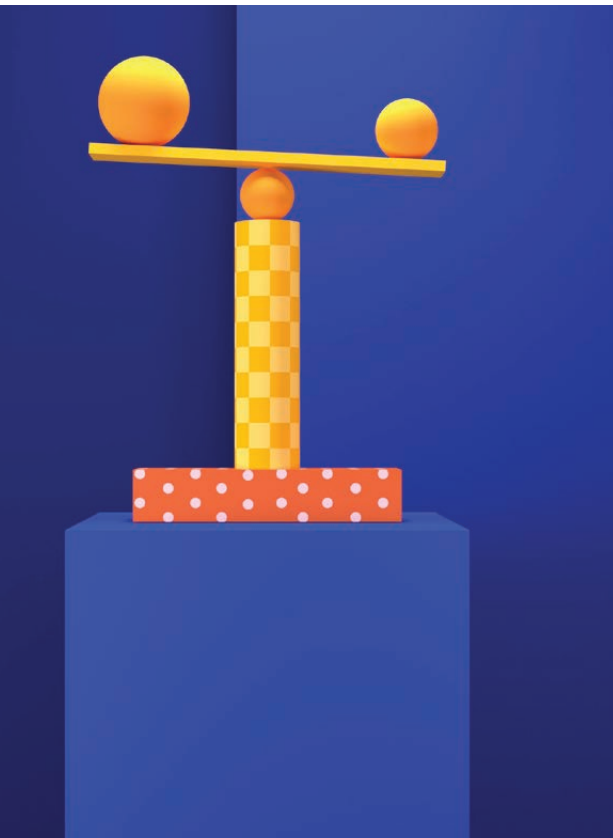
طی ماه‌های اخیر، انتشار نصفه‌ونیمه نام ابریده‌کاران بانکی توسط بانک‌ها به‌عنوان گامی در راستای شفافیت و مبارزه با مفاسد اقتصادی مورد توجه رسانه‌ها قرار گرفت. در این میان برخی از کارشناسان ابراز عقیده کردند که سیاق جاری بسنده‌کردن به فقط اعلام نام‌ها و نپرداختن به جزئیات، نه تنها به هدف شفافیت این اقدام منتج نمی‌شود، بلکه حتی خود ضدشفافیت عمل می‌کند و نباید همه تسهیلات‌گیرندگان بانک‌ها را یکسان تلقی کرد. آلبرت بغزبان، کارشناس حوزه اقتصادی در مصاحبه‌ای با «آفتاب خاورمیانه» به همین موضوع چالش‌های پدیده «ابریده‌کارهای بانکی» و «نحوه برخورد بانک‌ها با این موضوع» پرداخته است. بغزبان معتقد است که انتشار ناقص نام ابریده‌کاران بانکی نمی‌تواند به بازگشت سلامت اقتصاد بانکی کمک کند. به گفته او افرادی که نام آن‌ها درون لیست منتشر شده از سوی بانک مرکزی قرار گرفته، بدهکارانی هستند که تسهیلات دریافت‌شده را در مسیر تولید یا کسب‌وکار متعارف قرار نداده‌اند و خرج سوداگری کرده‌اند. بانکداران نیز به دلیل منافع و آبرو‌انگیزه‌ای برای برخورد قاطع با این بدهکاران ندارند و همچنین، این سوداگران به سیاسیون و قدرتمندان جامعه نیز پشت‌گرم هستند.

به نظر شما انتشار لیست نام ابریده‌کاران بانکی تاثیری بر شفافیت خواهد گذاشت یا خیر؟

از نظر من انتشار لیست ابریده‌کاران بانکی مثل باقی اقدامات دولت، چه دولت قبلی و چه دولت فعلی کاری نمایشی و بی‌تاثیر است. باید از خود پرسیم که چرا با وجود آنکه مافیای طلا را دستگیر می‌کنیم و سلطان آپارتمان یا سکه را پیدا می‌کنیم، باز هم چرخ اقتصاد لنگ می‌زند؟ این نشان‌دهنده آن است که ما اصلاً شاخه اصلی را پیدا نکرده‌ایم. موضوع انتشار لیست ابریده‌کاران بانکی هم چنین سرانجامی دارد.

یعنی شما انتشار این لیست‌ها را نمایشی می‌دانید؟

از نظر من حتماً باید وزارت اقتصاد، بانک مرکزی و مردم فشار بیاورند که بانک‌ها لیست ابریده‌کاران خود را به طور کامل منتشر کنند. چرا که اگر بانک‌ها می‌خواستند با رغبت این لیست‌ها را منتشر کنند تاکنون این کار را انجام می‌دادند. به نظر من این صرفاً نمایشی از شفافیت است که افراد را مثلاً با حروف اختصاری مشخص می‌کنند. لیست‌های انتشار یافته حتی کامل هم نیستند و مشخص



نیست که ابریده‌کار به چه معنایی است؟ باید پرسش کرد که چه مقدار بدهی فرد را ابریده‌کار می‌کند؟ چطور است که برای مردم عادی با تعویق دو قسط وام پیامک می‌آید یا با ضامن‌ها تماس گرفته می‌شود، ولی برای یک ابریده‌کار چنین فرایندی طی نمی‌شود و میزان جریمه‌اش به اندازه کل بدهی‌اش می‌شود؟ چطور است که با وجود چنین سوابقی، باز هم بانک‌ها سعی می‌کنند که با نفوذشان در دولت این بدهی را ببخشند و ادعا کنند که جریمه از نظر فقهی مشکل ندارد؟ مشخص است که خواستی از طرف بانک‌ها برای افشای نام ابریده‌کاران بانکی وجود ندارد چه برسد به این مطالبه که پیگیری از سمت قوه قضاییه صورت بگیرد یا بانک مرکزی پیگیری کند. آیا هیأت‌مدیره‌هایی که در زمان تصدی‌شان چنین وام‌هایی



وام‌گیرندگان با بدهی معوقه نباشد. چون می‌دانند که ممکن است شناخته شوند و اعتبارشان را از دست بدهند.

مردم عادی هم اگر قسط‌های وامشان به تعویق بیفتد و متوجه شوند که قرار است نامشان را روی دیوار بانک بزنند، به فکر آبروی خود می‌افتند و تقلا می‌کنند. کسی که ابردهکار است طبیعتاً اصلاً نمی‌خواهد به چشم بیاید و مسلماً سعی می‌کند نامش را به هر راهی که می‌تواند از لیست حذف کند. کسی که از راه غیرقانونی و نفوذ در بانک توانسته وام بگیرد، از راه ارتباطاتش توانسته وام را پس ندهد و جریمه‌هایش را هم بخشیده‌اند، حتماً توانایی آن را هم دارد که کاری کند نامش در لیست نباشد. او مسلماً چنین اقدامی را انجام خواهد داد. حسابدارها و حساب‌سازها و حسابرس‌ها سازوکارها را به آن‌ها یاد می‌دهند. یعنی این یک سیستم است و فقط این نیست که شخص خودش تنها در این مسیر باشد. او عده‌ای را از بانه بانک گرفته تا هیات‌مدیره کنار خود دارد. در غیر این صورت مدیرعاملی که چنین بدهکاران به بانکی داشته باشد بقیه‌شان را حتماً می‌گیرد. پس این افراد حتماً آدم‌های خودشان را دارند.

همچنین برخی از ابردهکاران بانکی وام‌های قبلی خود با وام‌های جدیدی که دریافت می‌کنند تسویه می‌کنند. بدین شکل که بانک به بدهکاران وام جدیدی می‌دهد تا با آن بدهی خود را در ظاهر تسویه کند. به این فرآیند «استمهال» می‌گویند. بانک به این افراد یاد می‌دهد که از چنین روش‌های استفاده کنند. به‌رحال عدد بزرگ است و متأسفانه فساد مالی هم وجود دارد. دولت باید اراده لازم را برای کشف و برخورد با چنین اقداماتی داشته باشد. با انتشار چند لیست ناقص نمی‌توان جلوی ابردهکارها ایستاد. الان تاریخال آخر بدهی و اقساط و شماره ضامن در سیستم بانکی ثبت شده هست. چطور ممکن است این لیست نتواند کامل باشد؟ معلوم است که هنوز اراده کافی وجود ندارد.

آیا بانک‌های دارای ابردهکار مایل به انتشار لیست کامل نام آن‌ها هستند؟

احتمالاً فاش شدن نام و مبلغ بدهی ابردهکاران بانکی برای خود آن بانک‌ها امتیاز منفی دارد. در غیر این صورت بانک‌ها به سرعت نام آن‌ها را اعلام می‌کردند. مسئله این است که اکنون، افشای موجودیت و نام ابردهکاران، برای بانک، مدیرعامل، کارشناس و... امتیاز منفی دارد. همراه شدن نام بانک با نام چند ابردهکار برای وجهه آن خوب نیست. ممکن است باعث شود که مردم حساب‌هایشان را از آن بانک خارج کنند. از طرفی، با افشای نام ابردهکاران، احتمال گیر افتادن همکاران آن‌ها در بانک هم بالا می‌رود. اسامی بیرون می‌آیند و به دنبال آن مشخص می‌شود که وام‌گیرنده یک شخص حقیقی بوده یا حقوقی. مشخص می‌شود که چه زمانی وام دریافت شده است. چه نهادی ضامن آن بوده و... . مسلماً خیلی چیزها افشا می‌شود که مورد پسند بانک‌ها نیست. از طرف دیگر، بانک مرکزی که ناظر بوده باید تخلفات را کشف می‌کرده است. این نشان می‌دهد که پای بانک مرکزی هم در میان بوده که این ارقام بالای بدهی اتفاق افتاده و صرف سوداگری شده است. ■

داده شده نباید محاکمه شوند؟

بنابراین انتشار یک لیست نصفه و نیمه و با حروف اختصاری کافی نیست. اثر منفی و مخرب وام‌های اعطاشده به ابردهکاران در اقتصاد که تبدیل به تورم، احتکار، بورس‌بازی و سوداگری‌های زمین، مسکن، آپارتمان و طلا شده، واضح است. اما حالا که نام ابردهکارها را افشا کرده‌اند، آیا می‌توانند رقم بدهی را از آن‌ها پس بگیرند؟ یا قرار است این پس‌گرفتن، مجدداً با یک ترفند در امور حسابداری تسویه شود؟

به نظر من هنوز اراده‌ای برای برخورد قاطع با ابردهکاران بانکی نیست. از طرف دیگر شاهدیم که مردم نیز سرگرم قیمت‌های روغن نباتی و ماکارونی شده‌اند و موضوع ابردهکاران بانکی اصلاً برایشان اهمیت ندارد. حتی گاهی دیده‌ام که مردم متأسفانه بار ارزشی به اقدام ابردهکاران در پس ندادن وجوه دریافتی می‌دهند و می‌گویند: «نوش جان. آدم زرنگی بود.»

آیا افراد حاضر در این لیست به معنای واقعی کلمه ابردهکار هستند و یا اگر دقیق‌تر وارد جزئیات بشویم ممکن است واقعیت را به گونه‌ای دیگر ببینیم؟

از نظر من افراد داخل لیست‌ها به معنای واقعی ابردهکار هستند. بخش اعظم این افراد هم توانایی گرفتن چنان وام‌هایی را داشته‌اند و هم می‌توانستند بدون وثیقه و ضمانت‌های کافی آن وام‌ها را دریافت کنند تا گیر نیفتند. همین‌که کسی تا به حال از آن‌ها مطالبه نکرده، نشان‌دهنده آن است که افراد معمولی نبوده‌اند و این وام‌ها را با سفارش توانسته‌اند بگیرند. اضافه کنم که متأسفانه معتقدم این افراد حتماً به یک جناح سیاسی یا افراد خاص وصل بوده‌اند. می‌توان با اطمینان گفت که این افراد وام را بابت تولید نگرفته‌اند و مطمئنم که در صورت پیگیری مشخص می‌شود چنین افرادی اصلاً فعال اقتصادی نبوده‌اند و به معنی واقعی کلمه سوداگر اقتصادی بوده‌اند.

ممکن است گفته شود که این بدهکاران به علت رکود در کشور نتوانستند پول وام خود را پس بدهند. درحالی‌که اگر آن‌ها وام‌های خود را در راه تولید خرج کرده بودند، اکنون سرمایه‌شان تبدیل به ماشین‌آلات و مواد اولیه و ملک شده بود و با توجه به بالا رفتن قیمت مواد اولیه و زمین و ماشین‌آلات کارخانه‌ها، امکان ندارد که آن‌ها نتوانند وامشان را پس بدهند. لذا این‌که گفته می‌شود به علت همه‌گیری کووید ۱۹ یا تحریم بوده که افرادی نتوانسته‌اند وام‌های کلان خود را بازپرداخت کنند و اکنون ورشکست شده و بدهکار هستند، درست نیست.

می‌دانیم که گاهی چرخه معیوبی میان دولت و بانک‌ها و پیمانکاران پروژه‌های دولتی به وجود می‌آید و از پیمانکاران بدهکار می‌سازد. بدین ترتیب که آنان برای دولت کار می‌کنند و دولت به آن‌ها مقروض می‌شود، اما بدهی خود را تسویه نمی‌کند. این پیمانکارها که حجم زیادی از سرمایه پروژه را با وام گرفتن از بانک‌ها جمع کرده بودند، مادامی که دولت دستمزدشان را پرداخت نکند، توانایی بازپرداخت وام‌هایشان را ندارند و بدین ترتیب به خاطر کم‌کاری دولت به بانک‌ها بدهکار می‌شوند و چون رقم وام‌ها بالا است، ممکن است نامشان میان ابردهکاران بانکی هم گنجانده شود. آیا قبول دارید که چنین چرخه ابردهکارسازی در کشور وجود دارد؟

من فکر می‌کنم کسی که دولت به او بدهکار است می‌تواند با دولت توافق کند و دولت بدهکار وام او شود. منظورم این است که راه‌هایی برای فعالان اقتصادی وجود دارد که خود را از این چرخه خارج کنند. در قضیه‌ای که شما مطرح کردید، پیمانکارها به همین علت معمولاً تا دو برابر هزینه شارژ می‌کنند. به نظر من این‌ها ابردهکاران بانکی نیستند و اگر هم باشند سهم بسیار کمی دارند. ابردهکارها پول را صرف کارهای دیگری می‌کنند و مسلماً ارتباطاتی داشته‌اند که نتوانسته‌اند وام‌هایی با رقم‌های بالا دریافت کنند و از جایی صدایی درنیاید. شخصی که به خاطر بدقولی دولت بدهکار شده، به دولت اعتراض می‌کند که بتواند بدهی بانکی را پرداخت کند.

آیا ممکن است برخی ابردهکاران با دستکاری و نفوذ در بانک‌ها اجازه ورود نامشان به لیست را نداده باشند؟ آیا می‌توان برآورد کرد که آن‌ها از چه سازوکارهایی برای دور زدن مقررات استفاده می‌کنند؟

هر چیزی امکان دارد. در شرایط تورمی، کاسب‌های سالم معدودی دوام می‌آورند. سایر کاسبان به کم‌فروشی، بدفروشی، عرضه جنس تاریخ‌گذشته و احتکار روی می‌آورند و اگر وامی هم گرفتند، تمام تلاش خود را می‌کنند که نامشان در لیست

سوئیفت



جمع آوری داده و تنظیم: سینا زارعی
کارشناس روابط عمومی، بانک خاورمیانه

سوئیفت (SWIFT) مخفف Society for Worldwide Interbank Financial Telecommunications یا به عبارتی انجمن جهانی ارتباطات مالی از راه دور بین بانکی است. سوئیفت صرفاً یک شبکه پیام‌رسانی گسترده بین بانکی است که از طریق آن موسسات مالی به یکدیگر متصل هستند و بین خود پیام‌هایی نظیر دستور پرداخت ارسال می‌کنند. سوئیفت یک مؤسسه مالی نیست و دارایی‌ها را نگهداری یا انتقال نمی‌دهد.

مرکز اصلی



بلژیک / بروکسل

سال تاسیس



۱۹۷۳

تعداد کارمندان



بیش از ۳۰۰۰ نفر

شبکه قبل از سوئیفت



TELEX

اولین اتصال ایران به سوئیفت

۱۳۷۱

قطع ارتباط ایران از شبکه سوئیفت

۱۳۹۰/۱۲/۲۰

اتصال مجدد ایران به شبکه سوئیفت

۱۳۹۴/۱۰/۲۷ به دنبال برجام

قطع مجدد ارتباط ایران از شبکه

۱۳۹۷

سایر شبکه‌های رقیب سوئیفت



Fedwire, Ripple, CHIPS

محل درآمد سوئیفت

- دریافت کارمزد به ازای هر پیام
- حق عضویت اولیه
- حق عضویت سالانه
- سایر خدمات مالی به اعضا

مقام ناظر سوئیفت

بانک‌های مرکزی گروه G10

موضع سوئیفت در قبال جنگ روسیه با اوکراین

قطع ارتباط برخی از بانک‌های روسیه از شبکه سوئیفت در فوریه ۲۰۲۲

حامد از کانادا می‌خواهد پول خود را به آرمان در ایران منتقل کند.



او به بانک خود، مبلغ، شماره حساب و کد سوئیفتی آرمان را اعلام می‌کند.

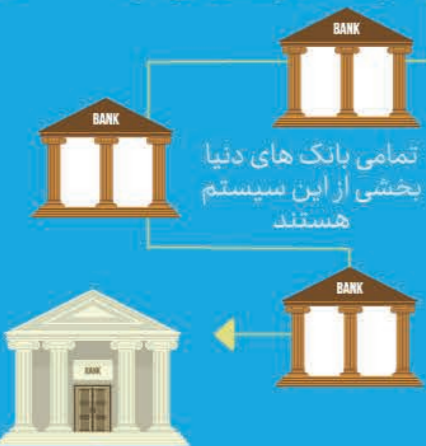
کد شعبه	موقعیت	کشور	بانک
XXX	TH	IR	KHMI



بانک حامد شبکه سوئیفت

اگر هر ۲ بانک با یکدیگر ارتباط نداشته باشند، پیام از طریق یک بانک واسط دیگر منتقل می‌شود.

اگر هر ۲ بانک با یکدیگر ارتباط داشته باشند، پیام از یکی به دیگری منتقل می‌شود.



تمامی بانک‌های دنیا بخشی از این سیستم هستند

بانک آرمان

بانک مبلغ را به حساب آرمان منتقل می‌کند.



منابع
1. www.swift.com
2. qz.com/2135680/a-visual-explainer-of-swift-the-payment-system-cut-off-to-russia/
3. www.investopedia.com/articles/personal-finance/050515/how-swift-system-works.asp

نمودار سهم هر منطقه جغرافیایی از پیام‌های سوئیفتی



کل پیام‌ها	آفریقا	اروپا، خاورمیانه	آسیا، اقیانوسیه	آمریکا، انگلیس
کل پیام‌ها	405,436,469	356,788,120	129,189,514	891,414,103
متوسط تعداد پیام در روز	21,061,635	18,534,448	6,711,144	46,307,226
سهم وزنی	45.5%	40.0%	14.5%	100.0%
رشد سالانه	14.9%	3.9%	12.3	9.9%
سهم از رشد	65.6%	16.8%	17.7%	100.0%

(*) Growth adjusted to business days (19.25 in 2022 vs 19.2 in 2021)

تعداد کشورهای استفاده کننده



نرخ رشد



متوسط تعداد پیام در روز



تعداد مشتریان فعال



سوئیفت در سال ۲۰۲۲

ناخوانده نقش مقصود

بیگانگی با کار و عدم لذت از محیط کاری یکی از نتایج دنیای مدرن است که در آن کارگران مانند پیچ و مهره‌های ماشین صنعت برای پیشبرد این ماشین ضروری‌اند اما صرفاً به آن‌ها به چشم یک ابزار نگریسته می‌شود تا یک انسان. مفهوم "الینه" شدن در مطالعات جامعه‌شناسی انتقادی مکتب فرانکفورت هم به همین موضوع می‌پردازد و انفصال انسان‌ها از هدف غایی کار و ابزار شدن آنان را دلیل الینه شدن و از خود بیگانگی آنان می‌داند.

در این پرونده با ترجمه مقاله‌ای درباره "خلق فضای کار بر اساس عشق" نشریه Harvard Business Review کوشیده‌ایم نشان دهیم که چگونه می‌توان در همین فضای ناخوشایند صنعتی نیز کمی فضای کاری را انسانی‌تر کنیم. همچنین در مقاله‌ای دیگر به تفاوت نسلی و مدیریت نسل هزاره نگاهی انداخته‌ایم. ■

از تجارت خرد
تا شرکت‌های
زنجیره‌ای

۲۵

خلق فضای کار
بر اساس عشق

۲۰

مدیریت
و مدیران
نسل هزاره

۱۸

مدیریت و مدیران نسل هزاره



گردآوری: سید حمیدرضا سلیمی
مسئول شعبه شرکت خدمات ارزی و صرافی
خاورمیانه

نسل Y که با نام نسل هزاره نیز شناخته می‌شود، به گروهی از افراد گفته می‌شود که پس از نسل X (متولدین ۱۹۶۰ تا اوایل ۱۹۸۰، که در ایران معادل با دهه ۴۰ و ۵۰ است) و پیش از نسل Z (افراد که از اوایل دهه ۲۰۰۰ تاکنون متولد شده‌اند) زاده شده‌اند. اغلب صاحب‌نظران بر این باورند که تاریخ تولد نسل هزاره مابین اواخر دهه ۱۹۷۰ یا اوایل دهه ۱۹۸۰ آغاز شده و در اوایل دهه ۲۰۰۰ هم به پایان رسیده است.

برخی از متخصصین نیز معتقدند که بازه زمانی متولدین نسل Y بسیار طولانی است، به این دلیل که متولدین دهه‌های ۸۰ و ۹۰ میلادی تفاوت‌های بسیاری دارند. بر همین اساس آن‌ها نسل Y را به دو دسته «Y اول» و «Y دوم» تقسیم می‌نمایند که به عبارت دیگر «Y دوم» متولدین دهه ۹۰ میلادی یا دهه ۷۰ شمسی‌اند که عمده مطالب این مقاله با تمرکز بر ویژگی‌های این دهه است. بدیهی است که این دسته‌بندی‌ها همواره استثنائاتی نیز داشته و این نشانه‌ها دربرگیرنده همگی افراد این جامعه نمی‌شود.

به طور کلی این نسل از کارکنان، کارمند نیستند، خلق و خوی آن‌ها بیشتر به مشتریان سازمان‌ها شبیه است تا کارکنان. چالش‌گرند، می‌پرسند، زیر بار هر شرایطی نمی‌روند، صراحت لهجه دارند، این نسل از نیروی کار حرفشان را با شجاعت بیشتری می‌زنند، مطالبه دارند، مطلع هستند، مقایسه می‌کنند، احترام و توجه می‌خواهند، هر رفتاری را تحمل نمی‌کنند، واکنش‌های سریع‌تر و صریح‌تری دارند، راحت هستند و اینکه این نسل از کارکنان باید قانع شوند. برای آن‌ها شغل فقط وسیله امرار معاش نیست و از شغل و سازمانی که در آن کار می‌کنند، انتظارات متنوع‌تری دارند. چون به اطلاعات زیادی دسترسی دارند، بنابراین امکان انتخاب‌های بهتری هم برایشان وجود دارد. آن‌ها با چشم باز انتخاب می‌کنند و در این انتخاب به شدت به دنبال منافع حال و آینده خود هستند.

با این معرفی، واضح است که اولین گام برای مدیریت Y‌ها، درک آن‌ها و آن چیزی است که آن‌ها را وادار می‌کند به روش‌هایی فکر و عمل کنند که اغلب ممکن است متفاوت از طرز فکر یا رفتار نسل‌های قبل به نظر برسد. هنگامی که آن‌ها را درک کردید، می‌توانید این دانش را در اقدامات استخدامی و مدیریتی خود به کار ببرید.

اولین قدم برای درک Y‌ها، درک رویدادهای و روندهایی است که در سال‌های نوجوانی، آن‌ها را تحت تاثیر قرار داده است.

گرچه عبارت نسل Y باعث می‌شود که افراد نسل‌های دیگر، بچه‌های ناز و لوسی را تداعی کنند که فکر می‌کنند هر فعالیتی برای آن‌ها با گرفتن یک جایزه به پایان می‌رسد، اما ما باید برخی از ذهنیت‌های رایج در مورد این نسل را بازنگری کنیم. در اینجا واقعیت در مورد چندین تصور نادرست که اغلب تعامل مدیران نسل گذشته با نسل Y را تحت تاثیر قرار می‌دهد را مرور می‌کنیم:

• دخالت والدین در زندگی آن‌ها به این معنا نیست که Y‌ها درمانده یا ناپاگل هستند.

• Y‌ها به طور غیرمعمول خودشیفته یا نیازمند نیستند.

• بازی‌های رایانه‌ای و فعالیت‌های آنلاین توانایی‌های شناختی آن‌ها را از بین نبرده است.

پنج راه برای ایجاد یک محیط کاری جذاب‌تر برای نسل Y:

۱- پیشنهاد ارزش سازمان خود را برای نسل Y جذاب‌تر کنید. مهم است که پیشنهاد خود را برای او با تاکید بر ارزش‌ها و شهرت، مشارکت در جامعه و رویکردهای نوآورانه استخدام خود عرضه کنید.

۲- چه خواهیم چه نخواهیم، والدین بخش اجتناب‌ناپذیری از فرآیند زندگی Y‌ها هستند، حداقل به عنوان مشاور. معمولاً یک Y به خانه زنگ می‌زند تا در مورد پیشنهادی که به وی داده شده با والدین خود صحبت کند. با ارائه این فرصت‌ها به Y‌ها برای مشارکت دادن والدین یا دیگران در یادگیری و برای کمک به تصمیم‌گیری، نیازهای آن‌ها را درک کنید.

۳- مدیریت عملکرد را تغییر دهید تا به جای زمان، روی وظایف تمرکز کنید، اجازه دهید تا حد امکان جابجایی زمان و کار ناهمزمان و برنامه‌های انعطاف‌پذیر برای آن‌ها ارائه شود. بسیاری از Y‌ها هستند که ترجیح می‌دهند ساعات‌های طولانی را بر اساس برنامه خود کار کنند، نه برنامه شما. پس تا جایی که ممکن است، مدیریت عملکرد را بر روی تکمیل کار متمرکز کنید، نه زمان صرف‌شده.

۴- نسل بومر (Boomers) را در میان سازمان خود تشویق کنید تا نسل Y را راهنمایی کنند. بسیاری از Y‌ها واقعا دوست دارند با بومرها کار کنند و تحقیقات نشان می‌دهد که به نظر می‌رسد روابط مربیگری بین این دو نسل ارزشمند و سازنده است - به خصوص اگر غیررسمی باشد. هنگامی که به Y یک کار جدید اختصاص می‌دهید، نام چند بومری را که در گذشته این کار را انجام داده‌اند یا تجربه مرتبطی دارند، به او بدهید. (Boomers یا کودکان نسل انفجار،





نسل ۷ که با نام نسل هزاره نیز شناخته می‌شود، به گروهی از افراد گفته می‌شود که پس از نسل X (متولدین ۱۹۶۰ تا اوایل ۱۹۸۰، که در ایران معادل با دهه ۴۰ و ۵۰ است) و پیش از نسل Z یا نسل نت (افرادی که از اوایل دهه ۲۰۰۰ تاکنون متولد شده‌اند) زاده شده‌اند.

کسانی هستند که در دوره انفجار جمعیت پس از جنگ جهانی دوم، یعنی در حد فاصل سال‌های ۱۹۴۶ و ۱۹۶۴ میلادی زاده شده‌اند. این نسل زاده دوره رفاه و رونق اقتصادی در جهان است و ریسک‌پذیری، کارآفرینی و همین‌طور خلق کسب‌وکارهای نو (استارت‌آپ) از ویژگی‌های بارز این نسل است. ۵- ارتباط شخصی با ۷ها در گروه خود ایجاد کنید. همانطور که دیدیم، ۷ تحت یک سبک مدیریتی کمی متفاوت از آنچه در بسیاری از سازمان‌ها معمول بوده، شکوفا می‌شود. بازخورد صادقانه و مکرر و مربیگری در حین کار و همچنین مشاوره برای برنامه‌ریزی شغلی ارائه دهید. به آن‌ها فرصت دهید تا ایده‌ها و پیشنهادهای خود را ارائه دهند.

موضوع بسیار مهم دیگری که در سازمان‌ها در حال وقوع است، این است که هزاره‌ها، اکنون به سمت نقش‌های مدیریتی نیز حرکت کرده‌اند. در واقع، اکنون بیش از ۶۰ درصد از هزاره‌ها گزارش‌های مستقیم دارند و این فرصت را به آن‌ها می‌دهد تا تغییرات واقعی را در سازمان‌ها و تیم‌هایی که رهبری می‌کنند، ایجاد کنند.

هزاره‌ها امروزه در نقش مدیر و کارمند (در مقابل هم) در سازمان‌ها خودنمایی می‌کنند و اگر شما از جمله افرادی هستید که در این زمینه پیشرو هستید، ممکن است تعجب کنید که از کجا باید شروع کنید، به خصوص اگر برای اولین بار در نقش مدیریت هستید.

۱) قدرت شفافیت را افزایش دهید.

اول، تا آنجا که می‌توانید در مورد عملکرد داخلی کسب‌وکار خود باز باشید. از گزارش‌های مستقیم شما باید بفرمانند که چه چیزی تصمیمات شما را به عنوان یک رهبر جهت می‌دهد و سهم آن‌ها در استراتژی سازمانی بزرگ‌تر چه مقدار است. هنگامی که شرکت شما اهداف سه ماهه خود را تعیین می‌کند، برای مثال، جلسات انفرادی را با هر یک از اعضای تیم خود برنامه‌ریزی کنید و توضیح دهید که چگونه مسوولیت‌های فردی آن‌ها با تصویر بزرگ مطابقت دارد. سپس، فضایی برای پرسش و بازخورد بگذارید. آیا آن‌ها می‌دانند که چرا نقش آن‌ها در موفقیت کلی سازمان مهم است؟ آیا آن‌ها راه‌های دیگری برای مشارکت می‌بینند؟

۲) به کارمندان اعتماد کنید تا در هر کجا مولد باشند.

در ۲سال گذشته، شرکت‌ها در سراسر جهان توانستند ببینند که کارمندان آن‌ها بدون ساختار یک دفتر چقدر کارآمد هستند. آزادی کار از هر جایی نه تنها به افراد شما اجازه می‌دهد تعادل و انعطاف بیشتری داشته باشند، بلکه فرهنگ اعتماد را نیز پرورش می‌دهد. این راهی است که به کارمندان خود نشان دهید که به توانایی آن‌ها برای عملکرد، حتی بدون نگاه کردن مدیر از روی شانه آن‌ها اطمینان دارید.

سعی کنید به کارمندان خود این آزادی را بدهید که پروژه‌ها و برنامه‌های خود را مدیریت کنند، تا زمانی که به اهداف خود برسند، انتظارات را برآورده کنند و به موقع نتایج را ارائه دهند.

۳) بر خودمختاری تاکید کنید.

کارمندان امروزی آرزوهای بزرگی دارند و جاه‌طلبی کم ندارند. اگر در محل کار به آن‌ها استقلال بدهید، به جای خفه کردن آن، انگیزه آن‌ها را تقویت خواهید کرد. هنگامی که محیطی را ایجاد کردید که افراد می‌توانند در آن پیشرفت کنند - از سر راه آن‌ها خارج شوید.

به عنوان مثال، سعی کنید به جای پاسخ دادن به هنگام ارائه آموزش به تیم خود، تجربیات خود را به اشتراک بگذارید. به آن‌ها اجازه دهید قضاوت کنند که چگونه تجربه شما ممکن است با موقعیتی که آن‌ها سعی در حل آن دارند مطابقت دارد. این کار اغلب می‌تواند سکوی پرشی برای یک ایده حتی بهتر باشد. این رویکرد افراد را در هنگام جستجوی راه‌حل، در صندلی راننده نگه می‌دارد.

۴) توضیح دهید که شرکت شما چه کاری را برای منافع بیشتر انجام می‌دهد.

در یک نظرسنجی، ۷۴ درصد از نسل Z و ۷ هدف را مهم‌تر از چک حقوق در محل کار ارزیابی کردند، بنابراین به کارکنان نشان دهید که شرکت شما چه تأثیری

بر جهان دارد. چه چیزی به کار شما در مقیاس بزرگ یا کوچک معنی می‌دهد؟ اگر برای پاسخ به این سوال مشکل دارید، به این فکر کنید که به عنوان یک رهبر چه کاری می‌توانید انجام دهید تا کار خود را هدفمندتر کنید. آیا می‌توانید برنامه‌های مربیگری را برای کارآموزان یا اعضای تیم جوان خود معرفی کنید؟ آیا می‌توانید با دانشگاه‌های اطراف مرتبط شوید و سخنرانی‌هایی به صورت مهمان ارائه دهید؟ آیا می‌توانید روش‌هایی را برای تیم خود تبلیغ کنید تا تخصص حرفه‌ای خود را با سازمان‌های جدید یا کسب‌وکارهای کوچک به اشتراک بگذارید؟

۵) روی کل کارمند تمرکز کنید.

همانطور که قبلاً بیان شد، مشاغل ما دیگر محدود به ساعت ۸ تا ۵ نیستند و به چهار دیواری یک دفتر نیز محدود نمی‌شوند. کارمندان می‌خواهند بدانند که فشاری که کار می‌تواند ایجاد کند را تشخیص می‌دهید و فعلا نه در تلاش برای کمک به آن هستید. از درمان رایگان و مشاوره گرفته تا زمان استراحت اضافی یا برنامه‌های تناسب اندام کارکنان، راه‌های بی‌شماری وجود دارد که می‌توانید روی کل کارمند تمرکز کنید و به آن‌ها کمک کنید تا نه تنها در زندگی حرفه‌ای، بلکه در زندگی شخصی خود نیز موفق شوند.

به‌عنوان یک مدیر جدید، می‌توانید اقدامات کوچک‌تر و فوری‌تری انجام دهید تا به تیم خود بفرمانید که سلامت آن‌ها را در اولویت قرار می‌دهید، از جمله اینکه به وضوح نشان دهید که در ساعت مناسبی از سازمان خارج می‌شوید و همین انتظار را از آن‌ها دارید، ترویج «روزهای بدون جلسه» یا تشویق اعضای تیم به گذراندن روزهای سلامت روان و جسم در صورت لزوم. اکنون پس از دهه‌ها فرهنگ پایدار شرکت‌ها، که اغلب کهنه یا خارج از ارتباط برای نسل جدید کاری به نظر می‌رسند، زمان تغییر واقعی فرا رسیده است - تکامل جدیدی از فرهنگ که بر اعتماد، هدف، ماموریت و رفاه کارکنان تاکید دارد. اگر در نهایت در موقعیتی هستید که می‌توانید بر تغییرات واقعی تأثیر بگذارید، فرصت خود را از دست ندهید. ■

اکنون پس از دهه‌ها فرهنگ پایدار شرکت‌ها، که اغلب کهنه یا خارج از ارتباط برای نسل جدید کاری به نظر می‌رسند، زمان تغییر واقعی فرا رسیده است - تکامل جدیدی از فرهنگ که بر اعتماد، هدف، ماموریت و رفاه کارکنان تاکید دارد. اگر در نهایت در موقعیتی هستید که می‌توانید بر تغییرات واقعی تأثیر بگذارید، فرصت خود را از دست ندهید.

منابع

۱- مدیریت منابع انسانی برای دهه هفتادی‌ها - بهزاد ابوالعلائی - انتشارات سازمان مدیریت صنعتی ۱۴۰۰
2- "Guide to Managing 'Y's" by Tammy Erickson - HBR Magazine - January 18, 2009
3- "Millennial Managers Can Change Company Culture for the Better" by Ursula Kralova - HBR Magazine - October 27, 2021

خلق فضای کار بر اساس عشق^۱

در سال‌های اخیر، تعداد کارکنانی که از شغل خود استعفا می‌کنند رشد زیادی داشته است. برای بازگرداندن کارکنان به کار، سازمان‌ها در حال تغییر سیاست‌های قدیمی و ارائه مشوق‌های بی‌سابقه هستند. برای مثال، شرکت‌های حمل‌ونقل دستمزدهای پرداختی خود را افزایش داده‌اند تا رانندگان را به ناوگان خود بازگردانند. مدارس دولتی کالیفرنیا به معلمان بازنشسته اجازه می‌دهند بدون نیاز به اخذ مجدد گواهینامه ضمن خدمت، مجدداً به کار گرفته شوند. مدیران عامل و مدیران سرمایه انسانی در تکاپو هستند تا پیشنهادهای کاری انعطاف‌پذیر و جذاب‌تری نسبت به رقبای خود ارائه دهند. اما چنین اقداماتی همچنان مشکل اصلی را نادیده می‌گیرد.

اگر بخواهیم ساده بگوییم، کار کردن برای ما جذاب نیست؛ قبل از همه‌گیری کرونا نبود و الان هم نیست. طبق نظرسنجی‌هایی که در موسسه تحقیقاتی ADPRI انجام شده است، قبل از همه‌گیری فقط ۱۸ درصد از کارمندان به طور کامل در کارشان مشارکت داشتند، فقط ۱۷ درصد احساس می‌کردند در محل کار اختیار عمل و انعطاف‌پذیری بالایی دارند و فقط ۱۴ درصد به رهبران ارشد سازمان و سرپرست تیم خود اعتماد داشتند. «ستاد کنترل بیماری» در سال ۲۰۱۸ گزارش داد که ۷۱ درصد از بزرگسالان حداقل یکی از علامت‌های استرس در محل کار، مانند سردرد، احساس گیجی یا اضطراب را داشته‌اند.

همه‌گیری کرونا این مشکل را حتی بدتر از پیش نیز کرده است. مشارکت و تاب‌آوری در پایین‌ترین حد خود قرار دارند و هر کدام به میزان ۲ درصد در طول دوره همه‌گیری نیز کاهش یافته‌اند. (این عدد ممکن است تغییر کوچکی به نظر برسد، اما با در نظر گرفتن حجم نمونه‌ها و اینکه این ارقام قبلاً نیز عدد کوچکی بوده‌اند، هم از نظر آماری و هم از نظر عینی رقم قابل توجهی است.) در همین حال، یک چهارم کارگران در ایالات متحده شغل خود را در سال ۲۰۲۱ ترک کرده‌اند که خود یک رکورد تاریخی به حساب می‌آید.

این آمار به مشکلی اشاره می‌کند که افزایش دستمزدها یا ساده‌سازی مسیرهای شغلی و حرفه‌ای، به تنهایی منجر به حل آن نمی‌شود، اگرچه این قبیل کارها قطعاً به بهبود کیفیت زندگی کارکنان کمک می‌کند. در جدیدترین نظرسنجی ۵۰۰۰ نفری ADPRI^۲ از کارمندان شاغل در سراسر جهان، قوی‌ترین شاخص‌های پیش‌بینی کننده برای نگهداشت، عملکرد، مشارکت و انعطاف‌پذیری شامل حقوق پرداختی یا دوست داشتن همکاران یا محل جغرافیایی سازمان یا حتی اعتقاد قوی به مأموریت سازمان نمی‌شد. همه این‌ها تا حدی می‌توانستند دلیل قانع‌کننده‌ای به نظر برسند، اما هیچ کدام از آن‌ها به اندازه سه مورد زیر مهم نبودند:

- آیا هفته گذشته برای سر کار آمدن و انجام وظایف، هر روز هیجان زده بودم؟
- آیا من هر روز فرصتی برای استفاده از نقاط قوت و توانایی خود داشتم؟
- آیا در محل کار فرصتی برای انجام کاری که در آن مهارت و به آن علاقه دارم، در اختیارم قرار داده می‌شود؟

نتایج ذکر شده، پژوهش‌های متخصصان علوم اعصاب و تجربه چندین دهه کار با افراد در سازمان‌های مختلف قویاً نشان می‌دهد که تنها زمانی یک شرکت می‌تواند به عملکرد بالاتر، تعامل و انعطاف‌پذیری بالاتر، نگهداشت بهتر و خروج کمتر کارمندان دست یابد که بتواند به طور هوشمندانه‌ای، آنچه کارمندان دوست دارند را به فعالیت‌های عینی و روزمره خود پیوند دهد. پس برای اینکه از موج استعفا و خروج در امان باشیم و بهترین افراد را جذب و حفظ کنیم، باید مشاغل را حول یک مفهوم ساده اما قدرتمند بازطراحی کنیم: «عشق به محتوای کار». این عبارت ممکن است در ظاهر عجیب به نظر برسد، اما علاقه و تمایل افراد به کارشان وقتی به این حد برسد، اتفاقات شگفت‌انگیزی رخ خواهد داد. در هر کسب و کاری که هستید، برای ایجاد مکانی که در آن همه کارکنان بتوانند عشق را در کار خود بیابند، لازم است که سه اصل بنیادین را کار بگیرید:

- ۱- کارمندان مهم‌ترین جز هستند؛ مهم‌ترین ذینفعان در سازمان شما کارکنان هستند و نه مشتریان یا سهامداران.
- ۲- هر لباسی فقط به تن یک نفر می‌نشیند؛ هر یک از کارمندان، فردی منحصر به فرد با خواسته‌ها، علایق و مهارت‌های متمایز است.
- ۳- با حضور اعتماد، رشد می‌کنیم؛ برای اینکه کارمندان بتوانند علایق خود را



ترجمه و تلخیص: محمد مهدی محسنی
کارشناس مدیریت سرمایه انسانی
بانک خاورمیانه

Marcus Buckingham^۲

نویسنده



۱- این مطلب تلخیص و ترجمه مقاله DESIGNING WORK THAT PEOPLE LOVE وبسایت نشریه Harvard Business Review است که در نوامبر ۲۰۲۲ منتشر شده است.
۲- رئیس مرکز تحقیقات و عملکرد موسسه تحقیقاتی ADPRI
3- ADP Research Institute



قبل از همه‌گیری فقط ۱۸ درصد از کارمندان به طور کامل در کارشان مشارکت داشتند، فقط ۱۷ درصد احساس می‌کردند در محل کار اختیار عمل و انعطاف‌پذیری بالایی دارند و فقط ۱۴ درصد به رهبران ارشد سازمان و سرپرست تیم خود اعتماد داشتند.

در محل کار کشف کنند و از آن نهایت بهره را ببرند، رهبران باید اعتماد را پایه و اساس همه اقدامات و سیاست‌های خود قرار دهند. در ادامه نگاهی خواهیم داشت به این که چگونه پیشروترین شرکت‌ها شروع به اعمال هر یک از این موارد کرده‌اند؛ اما ابتدا اجازه دهید بررسی کنیم که چرا عشق در محل کار بسیار مهم است و شرکت‌ها با نادیده گرفتن این موضوع چه چیزهایی را از می‌دهند.

واقعا عشق چه ربطی به بحث ما دارد؟

وقتی عاشق شخص دیگری هستید، فعل و انفعالات شیمیایی مغز شما تغییر می‌کند. ما هنوز علت بیوشیمیایی دقیق عشق رمانتیک را نمی‌دانیم؛ به نظر می‌رسد ترکیبی از اکسی توسین، دوپامین، نوراپی نفرین و وازوپرسین باشد. اما تحقیقات نشان می‌دهد که وقتی درگیر فعالیتی هستید که آن را دوست دارید، دقیقا همین ترکیب شیمیایی در مغز شما وجود خواهد داشت؛ به علاوه آن‌اند امید که برای شما احساس شادی و شگفتی به ارمغان می‌آورد.

در حضور این ترکیبات شیمیایی، شما با جهان پیرامون به طرق متفاوتی تعامل خواهید کرد. تحقیقات نورویولوژیست‌ها نشان می‌دهد که این به اصطلاح «ماده شیمیایی عشق» عملکرد محدود کننده قشر نئوکورتکس شما را تعدیل می‌کند، دیدگاه شما را نسبت به خودتان مثبت‌تر می‌کند و ذهن شما را برای پذیرش افکار و احساسات جدید آماده می‌کند. احساسات دیگران را با شدت بیشتری در ذهن خود ثبت می‌کنید. جزئیات را واضح‌تر به خاطر می‌آوردید. اعمال شناختی و استدلالی را سریع‌تر و بهتر انجام می‌دهید. شما خوش‌بین‌تر، وفادارتر، بخشنده‌تر و نسبت به اطلاعات و تجربیات جدید بازتر خواهید بود. می‌توان گفت انجام کاری که دوستش دارید، شما را موثرتر و بهره‌ورتر می‌کند. بنابراین اگر کاری را انجام می‌دهید که دوستش دارید، این کار نه تنها نباید عامل استرس‌زا باشد، بلکه می‌تواند منبع انرژی، تاب‌آوری و انعطاف‌پذیری باشد. در واقع، داده‌های ADPR1 در مورد میزان مشارکت افراد در کار نشان می‌دهد که افرادی که عشق، قدرت، شادی و هیجان را در کار روزمره خود پیدا می‌کنند، به احتمال بسیار بیشتری نسبت به سایرین در سازمان خواهند ماند و در مواجهه با چالش‌های اجتناب‌ناپذیر زندگی، مقاوم‌تر خواهند بود. بنابراین می‌توان گفت یافتن عشق در کار نشانگر و عنصر تقویت کننده عملکرد است.

اگر بخواهیم شفاف‌تر صحبت کنیم، ما نمی‌خواهیم بگوییم که کار باید منحصر از آنچه دوستش دارید تشکیل شود. ما هیچ داده‌ای نداریم که ثابت کند مولدترین و متعهدترین افراد در محل کار، هر کاری را که انجام می‌دهند، دوست دارند. با این حال، آنچه به آن اشاره می‌کنیم این است که اگر رهبران سازمان می‌خواهند کارمندانشان عملکرد بالایی داشته باشند، از سازمان نروند و مشارکت و انعطاف‌پذیری داشته باشند، باید به آن‌ها کمک کنند تا در برخی از کارهایی که هر روز انجام می‌دهند، عشق را پیدا کنند.

داده‌های کلینیک مایو^۴ این یافته را تقویت می‌کند و نشان می‌دهد که وجود ۲۰ درصد علاقه به کار در کارکنان، آستانه مفید و اثربخشی است. تحقیقات کلینیک مایو در مورد فرسودگی شغلی در پزشکان و پرستاران نشان می‌دهد که اگر کمتر از ۲۰ درصد از کار شما شامل کارهایی باشد که دوست دارید انجام دهید، احتمال اینکه فرسودگی جسمی و روانی را تجربه کنید؛ بسیار بیشتر خواهد بود. جالب است که به نظر نمی‌رسد رشد این عدد به بالای ۲۰ درصد، الزاما باعث افزایش

انعطاف‌پذیری شود. کمی عشق به کاری که انجام می‌دهید، تاثیر بسیار بالایی خواهد داشت.

برای بسیاری از ما، یافتن حتی این سطح از عشق در کارمان، چالش برانگیز است. شاید بسیاری از مدیران با تصور اینکه کارمندان به سختی می‌توانند در کاری عشق را پیدا کنند و یا شاید با این تصور که «هیچ‌کس نمی‌تواند این شغل را دوست داشته باشد»، به صورت منفعلانه و از روی ترس، شغلی بدون عشق را طراحی کرده‌اند که در آن، برای هر شغل مراحل استاندارد یا شایستگی‌های مورد نیاز تعریف می‌شود و نرخ موفقیت، با میزان انطباق کارمند با آن‌ها سنجیده می‌شود. مشاغلی مانند مراکز توزیع و پخش و ماموران تحویل بسته‌های پستی، معمولا در این دسته قرار می‌گیرند.

نه منصفانه و نه واقع‌بینانه است که بخواهیم مسوولیت را بر دوش کارمندان که با این چنین مشاغلی روبرو هستند و به درآمدش نیاز دارند بیندازیم و از آن‌ها بخواهیم عشق را در کاری که انجام می‌دهند بیابند؛ اگرچه پس از دهه‌ها تحقیق در حوزه مشاغل ثابت شده است که مردم می‌توانند عشق را در مشاغل عجیب و غریب و معمولی نیز پیدا کنند. یک کارگر کارخانه تولیدی دوست داشت با «شخصیت» هر یک از ابزارآلات مکانیکی‌ای که با آن‌ها کار می‌کرد آشنا شود و درست قبل از اینکه یکی از آن‌ها به مشکل بخورد، از آن مشکل جلوگیری کند. حتی مشاغلی مانند کار در کشتارگاه، حمل بار در مسافت‌های طولانی و یا مستخدمی، شامل طیف وسیعی از فعالیت‌های به اندازه کافی خاصی هستند که می‌توانند به عنوان ماده اولیه‌ی عشق به کار استفاده شوند. این واقعیت که ما آن مشاغل را از دریچه افرادی با ترجیحات و علایق خاص طراحی نکرده‌ایم به این معنی نیست که عشقی در آنجا پیدا نمی‌شود.

پس بیایید سراغ سازمان‌ها برویم. زمان آن فرارسیده است که طراحی مشاغل را با در نظر گرفتن عشق آغاز کنید. اگر قرار بود رهبران تمام این داده‌ها جدی بگیرند و بخواهند سازمانی که ما آن را «سازمان عشق محور» می‌نامیم بسازند، چگونه عمل می‌کنند؟ آن‌ها مطمئن خواهند شد که افراد متعهد و انعطاف‌پذیر به جای اینکه در شغلشان مستهلک شوند، ارتقا می‌یابند و در نتیجه خدمات و محصولات بهتری را به مشتریان خود ارائه خواهند داد و تاثیر بیشتری در جامعه و محیط اطراف خود خواهند گذاشت. اگرچه امروزه هیچ سازمانی را نمی‌شناسیم که ایده آل «سازمان عشق محور» را به طور کامل اجرا کند، اما بسیاری از آن‌ها شروع به بهره‌گیری برخی از آن سه اصل بنیادین کرده‌اند.

کارمندان مهم‌ترین جزء هستند

یک سازمان «عشق محور» واقعی، بر پایه ارج نهادن و متعهد بودن به ارزش بنیادین تکتک افرادی که مشغول به کار هستند، بنا نهاده شده است. این رویکرد هم منطبق با نظریه «سرمایه‌داری سهامداران»^۵ میلیتون فریدمن^۶ است

4. Mayo Clinic

5. shareholder capitalism

6. Milton Friedman

ستاره‌های موجود در ۵۰۰۰ کهکشان راه شیری، ارتباطات سیناپسی وجود دارد که منجر به تغییرات بی‌پایانی در نحوه تفکر و احساسات همه ما می‌شود. بنابراین، نباید تعجب‌آور باشد که افرادی که در هر شغل هستند ممکن است کار خود را بسیار متفاوت از دیگران دوست داشته باشند. سازمانی که خود را وقف عشق کرده است، فعالیت کارکنان خود را حول این واقعیت می‌سازد. یک سازمان برای کمک به افراد برای مشخص کردن الگوی خاص عشق و نفرت خود و هدایت این احساسات به سمت مشارکت بیشتر در کار، باید به تیم‌ها و مدیران تیم‌ها این قدرت را بدهد که از منحصر به فرد بودن هر کارمند حداکثر استفاده را ببرند. **از ابزارهایی که استانداردسازی می‌کنند اجتناب نمایید:** مدل‌های شایستگی، ابزارها و سیستم‌های بازخورد و مسیرهای شغلی معین که امروزه در اکثر شرکت‌های بزرگ به هنجار تبدیل شده‌اند، باعث شده یک سری هنجار کاذب و محدود کننده جایگزین علایق شخصی کارکنان شود. در مقابل، در سازمان عشق محور، هر نقش شغلی نه با مدل شایستگی که با تعدادی نتیجه و خروجی مشخص و قابل اندازه‌گیری تعریف می‌شود.

به همین دلیل است که مدیران اجرایی هتل‌ها بر اساس سطح اشغال (تعداد تخت پر شده) و میزان رضایت مهمانان سنجیده می‌شوند. پرستاران در قبال سلامت بیمار و نمرات رضایت‌مندی بیمار پاسخگو هستند. فروشندگان نیز با حجم فروش و رشد مشتری سنجیده می‌شوند. هنگامی که نتایج و خروجی‌ها به دقت شناسایی و تعیین شوند، کارمندان می‌توانند فعالیت‌هایی را که دوست دارند مشخص کنند و تمرکز خود را روی آن‌ها بگذارند. رشد انفجاری شرکت‌های خدمات مشاوره مدیریت مانند BetterUp تنها یکی از نشانه‌هایی است که ثابت

که معتقد بود تنها هدف یک سازمان به حداکثر رساندن ارزش برای سهامداران است و هم منطبق با نظریه «سرمایه‌داری ذینفعان»^۷ جوزف استیگلیتز^۸ است که سازمان‌ها باید ارزش را برای مشتریان، کارکنان و جامعه گسترده‌تر اطراف خود به حداکثر برسانند.

یک سازمان عشق محور، کارکنان را به عنوان نقطه اشتراک همه ذینفعان می‌بیند و نه صرفاً یکی از آن‌ها. در هر حال، آن‌ها جایی هستند که کار واقعاً اتفاق می‌افتد؛ جایی که ارزشی برای مشتریان یا در محصولات ایجاد می‌شود. رسیدن به این مهم مستلزم آن است که هر کارمند به عنوان یک انسان کامل دیده شود و نه فقط به عنوان یک چرخ‌دنده در یک ماشین. به طور خاص، سازمان‌های عشق محور کارهای زیر را انجام می‌دهند:

انسان‌ها را استخدام می‌کنند و نه کارمندان را: این شرکت‌ها با اتخاذ رویکردی انسان‌محورتر در مورد ورود افراد به سازمان، با سخت‌گیری و موشکافی بیشتر کارمندان جدید را انتخاب می‌کنند و می‌توانند به وضوح توضیح دهند چه نقاط قوت و عشق و علاقه خاصی را در فرد مشاهده کرده‌اند و اینکه چگونه این ویژگی‌ها می‌توانند در راستای مأموریت کلی سازمان ارزش‌آفرینی کنند.

شرکت لولولمون^۹ در این زمینه پیشرو است. در طی فرآیند جامعه‌پذیری^{۱۰} شرکت، کارمندان جدید تشویق می‌شوند تا اهداف شغلی و شخصی برای خود تعیین کنند. کارمندان چه هدفشان این باشد که مدیر عامل شرکت شوند یا اینکه بخواهند در آینده برند مُد و فشن خود را راه‌اندازی کنند، به یک اندازه مورد تحسین و تشویق قرار می‌گیرند. این تمرکز لولولمون بر روی جاه‌طلبی‌های منحصر به فرد کارمندان در فرایند جامعه‌پذیری^{۱۱}، باعث نرخ نگهداشت ۹۰ روزه و درصد مشارکت در کار کارکنان در سال اول تا دو برابر میانگین صنعت شده است.

به یادگیری مادام‌العمر متعهد هستند: یک سازمان عشق محور در زمینه آموزش و توسعه مداوم هر کارمند سرمایه‌گذاری می‌کند. این اقدام ممکن است مانند Walmart و Amazon به صورت پرداخت مستقیم هزینه ادامه تحصیل و اخذ مدارک دانشگاهی باشد و یا مانند Starbucks و Geico و UPS بخشیدن و مهلت دادن برای بازپرداخت وام‌های دانشجویی باشد؛ و یا همان‌طور که Google به طور دوره‌ای در طول سال‌ها انجام داده است به کارمندان مقدار مشخصی زمان برای پیگیری پروژه‌های شخصی خود می‌دهند. همه این اقدامات به صراحت نشان می‌دهند که رشد و توسعه کارکنان ارزش ذاتی برای سازمان به ارمغان خواهد آورد، حتی اگر فوراً اثراتش در سازمان پدیدار نگردد.

از کسانی که دیگر در سازمان نیستند حمایت می‌کنند: یک سازمان عشق محور یک برنامه رسمی و مشخص برای افرادی که از سازمان جدا شده‌اند دارد که با استفاده از آن می‌خواهند این پیام را ارسال کنند که ارزش افراد به عنوان یک انسان بسیار فراتر از زمانی است که آن‌ها در سازمان بودند. بسیاری از شرکت‌ها، از جمله McKinsey و Accenture دریافته‌اند که نزدیک ماندن به یک اجتماع قوی از کارمندان سابق، مزایای خود را در قالب رشد مشتریان موجود و توصیه و ارجاعات نشان خواهد داد. علاوه بر همه این‌ها، راهی است که سازمان‌ها تعهد خود را به هر یک از کارکنان فعلی نیز نشان دهند.

باز هم، لولولمون در اینجا عالی عمل کرده است. تمایل این شرکت برای متصل ماندن و حمایت از کارمندان سابق، مجموعه‌ای از شرکت‌های کارآفرین را در ونگور ایجاد کرده است که صنایع مختلفی از جمله پوشاک، خدمات غذایی و تناسب اندام را شامل می‌شود. بسیاری از کارمندان که برای دنبال کردن رویای افتتاح یک استودیو یا یک باشگاه ورزشی شرکت را ترک می‌کنند، بعداً به «سفیرانی» تبدیل می‌شوند که تصاویر آن‌ها با افتخار در فروشگاه‌های محلی لولولمون نمایش داده می‌شود تا بتوانند ماجراجویی شغلی جدید آن‌ها را به نمایش بگذارند. این به کارمندان فعلی نشان می‌دهد که چقدر موفقیت افرادی که قبلاً جزئی از آن‌ها بوده‌اند برای شرکت مهم است؛ خواه این موفقیت در محدوده شرکت باشد یا نباشد.

هر لباسی فقط به تن یک نفر می‌نشیند

علوم مغز و اعصاب نشان می‌دهد که در مغز هر انسان بیشتر از تعداد

تنها زمانی یک شرکت می‌تواند به عملکرد بالاتر، تعامل و انعطاف‌پذیری بالاتر، نگهداشت بهتر و خروج کمتر کارمندان دست یابد که بتواند به طور هوشمندانه‌ای، آنچه کارمندان دوست دارند را به فعالیت‌های عینی و روزمره خود پیوند دهد.

می‌کند شرکت‌ها در حال دور شدن از استانداردسازی و حرکت به سمت ارائه راهکارهای فردی به کارکنان در تمام سطوح می‌باشند.

سازمان‌های عشق محور همچنین از ابزارهای بازخورد که هر فرد را با فهرست استاندارد از مهارت‌ها یا شایستگی‌ها می‌سنجد، اجتناب می‌کنند. به طور خلاصه: بازخوردی که افراد می‌دهند، ناگزیر با عشق (و نفرت) آن‌ها همراه می‌شود و نکات ارزشمند ناچیزی برای کمک به کارمندان به منظور کشف استعدادها و افزایش مشارکت آن‌ها در کار به ما نشان می‌دهد. بازخورد دادن، علی‌رغم اطلاعات خوبی که ممکن است در مورد واقعیات یا مراحل مورد نیاز انجام یک کار در اختیار قرار دهد، معمولاً مانند این است که یک نفر، هر چند با نیتی خوب، دیگری را به گوشه رینگ می‌راند و با ضربات مشت به صورت او می‌کوبد.

سازماندهی حول عشق به کار به این معنی است که هیچ مسیر شغلی با مهارت‌ها یا شایستگی‌های مورد نیاز آن سطح تعریف نمی‌شود؛ به عنوان مثال، هیچ تحقیقی در مجلات معتبر چاپ نشده که ثابت کند بهترین پزشکان، همه دارای مهارت‌ها و شایستگی‌های یکسانی هستند. مدل‌های شایستگی چیزهایی انتزاعی هستند که این حقیقت دنیای واقعی را انکار می‌کنند که آدم‌ها ممکن است در هر شغلی، عشق را در فعالیت‌ها و جنبه‌های بسیار متفاوت آن بیابند؛ و بنابراین، می‌توانند با استفاده از روش‌های کاملاً متفاوت، در شغل خود شکوفا و سرآمد شوند. اخیراً، مشاغل به طور فزاینده‌ای بر اساس علایق و مهارت‌های خود کارمند طراحی می‌شوند. نرم افزارهای مبتنی بر هوش مصنوعی مانند Flux و Gloat، Fuel5 و پلتفرم‌هایی پیشرو هستند که مسیرهای شغلی را به

7. Stakeholder capitalism

8. Joseph Stiglitz

9. Lululemon

10. Onboarding



این روش خلق می‌کنند.
روی تیم‌ها تمرکز کنید: برای جلوگیری از استانداردسازی، شرکت‌ها باید خود را حول تیم‌ها سازماندهی کنند.
در پژوهشی در سال ۲۰۱۹ نشان داده شد که عضو از تیم بودن چقدر برای کارمندان مهم است. کارمندانی که احساس می‌کنند عضو از یک تیم هستند، نه تنها ۲٫۷ برابر بیشتر از سایرین در کار مشارکت می‌کنند، بلکه ۳ برابر بیشتر احتمال دارد که انعطاف‌پذیری بالایی داشته باشند و ۲ برابر بیشتر احتمال دارد که احساس قوی‌تری در نظر خود نسبت به سازمان خود داشته باشند.
دلیل این موضوع است که تیم‌ها بستری برای پرورش ویژگی‌های خاص هستند. در یک تیم، عشق‌ها و حتی نفرت‌های منحصربه‌فرد هر فرد را می‌توان با عشق‌ها و نفرت‌های دیگران ترکیب کرد تا چیزی بزرگ‌تر از آنچه که هر فرد به تنهایی به آن دست پیدا می‌کند را، خلق نمود. انسان مدت هاست که این را می‌داند. در واقع، قدیمی‌ترین هنر بشری که تاکنون کشف شده است، نقاشی ۴۵۰۰۰ ساله بر روی دیوار غاری در جزیره سولاوسی^{۱۱} است که گروه کوچکی از شکارچینی را به تصویر می‌کشد که هرکدام با ویژگی یک حیوان متفاوت کشیده شده‌اند که احتمال می‌رود به دلیل ویژگی و نقش خاص هر فرد این‌گونه رسم شده باشند: مثلاً خرطوم فیل برای نشان دادن قدرت یکی از افراد و دم تمساح برای نشان دادن حيله‌گری دیگری. اینکه گفته می‌شود هیچ «من»ی در «تیم» وجود ندارد، منجر به نادیده گرفتن یک نکته اساسی می‌شود و آن این است که دقیقاً هر «من» سهم و نقش منحصر به فردی دارد. اگر در یک تیم هستید و مدیر و هم‌تیمی‌هایتان علائق شما را می‌بینند و درک می‌کنند، می‌توانند راه‌هایی برای کمک به شما پیدا کنند تا کاری را که دوست دارید بهتر از همیشه انجام دهید.

در پژوهشی در سال ۲۰۱۹ نشان داده شد که عضو از تیم بودن چقدر برای کارمندان مهم است. کارمندانی که احساس می‌کنند عضو از یک تیم هستند، نه تنها ۲٫۷ برابر بیشتر از سایرین در کار مشارکت می‌کنند، بلکه ۳ برابر بیشتر احتمال دارد که انعطاف‌پذیری بالایی داشته باشند و ۲ برابر بیشتر احتمال دارد که احساس قوی‌تری نسبت به سازمان خود داشته باشند.

در حضور اعتماد رشد می‌کنیم

داده‌ها حاکی از وجود یک ارتباط قوی بین اعتماد و نتایج خوبی که عشق در محل کار ایجاد می‌کند است. هنگامی که ADPRRI از ۵۰۰۰ شرکت‌کننده در نظرسنجی جهانی خود پرسید که آیا به هم‌تیمی‌ها، رهبر تیم و رهبران ارشد سازمان خود اعتماد دارند یا خیر، کسانی که به دو مورد از سه مورد بالا اعتماد داشتند، به میزان سه برابر بیشتر از سایرین به طور کامل در کار مشارکت داشتند و انعطاف‌پذیری بالایی از خود نشان می‌دادند. آن‌هایی که به شدت به هر سه مورد بالا اعتماد داشتند، ۱۵ برابر بیشتر احتمال داشت که کاملاً در کار مشارکت داشته باشند و ۴۲ برابر بیشتر احتمال داشت که انعطاف‌پذیری بالایی در کار داشته باشند.

این اتفاق به این دلیل است که اعتماد، باعث ایجاد توانایی در کارمندان برای کشف و انجام آنچه به آن علاقه دارند می‌شود. در مطالعه‌ای که روی کارکنان خدماتی شرکت دنیای دیزنی^{۱۲} انجام شد، متوجه شدیم که خیلی‌ها شغل خود را به طور خاص دوست دارند، زیرا می‌توانند در مورد نحوه انجام آن خلاقیت به خرج دهند.

به عنوان مثال، یکی هر روز حیوانات عروسکی کودکان را در موقعیت‌های متفاوتی مرتب می‌کرد و قرار می‌داد. دیگری روی تخت دراز می‌کشید تا اتاق را از آن زاویه بررسی کند، زیرا می‌دانست که این اولین کاری است که یک مراجعه‌کننده پس از گذراندن یک روز طولانی در پارک انجام می‌دهد. علیرغم قوانین رسمی موجود، به کارکنان خدماتی اعتماد شده بود تا از استقلال خود استفاده کنند و این چیزی بود که آن‌ها را وادار می‌کرد شغل خود را دوست داشته باشند. این

اما امروزه بیشتر سازمان‌ها حول تیم‌ها ساخته نمی‌شوند. اگرچه کار گروهی زیادی در حال انجام است، اما رهبران نمی‌توانند آن‌ها را ببینند یا از آن بهره ببرند. فقط به اکثر نرم افزارهای موجود مدیریت سرمایه انسانی نگاهی بیندازید. فقط کارمندان و مدیران را نشان می‌دهد، نه تیم‌هایی که در آن حضور دارند. سازمانی که روی تیم‌ها تمرکز دارد، در بدو استخدام کارمندان جدید برای آن‌ها برنامه‌هایی ترتیب می‌دهد که در آن برای افراد شفاف می‌شود که چرا یک سری وظایف خاص به آن‌ها محول شده است و سازمان از آن‌ها چه می‌خواهد. این برنامه‌ها شامل شرح مفصلی از مهارت‌ها و استعدادهایی است که آن‌ها می‌توانند برای کمک به تیم خود به ارمغان بیاورند و اینکه در مقابل در چه زمینه‌هایی می‌توانند روی هر یک از هم‌تیمی‌های خود حساب کنند یا در چه شرایطی به آن‌ها مراجعه کنند. شرکت پاتاگونیا^{۱۳} با برنامه‌های کوه‌پیمایی در کوه‌های سانتاینز یا کمپینگ در ساحل ونتورا، تیم‌سازی خود را در خارج از دفتر مرکزی انجام می‌دهد تا به اعضای تیم کمک کند یکدیگر را به‌عنوان افرادی با ویژگی‌های منحصربه‌فرد خود ببینند. در آنجا ممکن است یاد بگیرند که یکی از اعضا دوست دارد تحت فشار کار کند، یکی دیگر از ساعت ۶ صبح تا ظهر خلاقیت بیشتری دارد و دیگری باید هر روز صبح ۵ کیلومتر بدود تا انگیزه خود را بازیابد. از آنجایی که امروزه تعداد بیشتری از افراد از راه دور کار می‌کنند، شرکت‌ها باید دقت بیشتری در مورد فرایند جامعه‌پذیری و تیم‌سازی در طی این فرایند داشته باشند. انتظار می‌رود که شاهد ظهور برنامه‌های نرم‌افزاری زیادی برای پر کردن این خلا باشیم.
اما مهم‌ترین بخش حضور در یک تیم، ایجاد اعتماد در افراد است.

11. Sulawesi

12. Patagonia

13. Disney World

رهبران ما علنا اعلام می‌کنند که می‌خواهند ما به سر کار بازگردیم، اما برای بسیاری از ما، تنش‌های کنونی در مورد کار همگی از این سوال ناشی می‌شود که آیا می‌خواهیم به روش قبلی انجام کارها برگردیم یا خیر. «عادی بودن» ما را به اکوسیستم شغلی‌ای هدایت کرد که به نظر می‌رسید برای سوء استفاده از ما، استرس دادن به ما و کاهش عاملیت ما طراحی شده است. عادی بودن ما را فرسوده کرده است. اگر سازمان‌ها به سکوت کارمندان بی‌اعتنا باشند یا فقط امیدوار باشند که نارضایتی‌شان خودبه‌خود از بین برود، دائما برای جذب بهترین افراد در تقلا خواهند بود و همیشه برایشان سوال پیش خواهد آمد که چرا در حفظ افرادی که جذب می‌کنند مشکل دارند.

در مقابل، باهوش‌ترین سازمان‌ها متوجه خواهند شد که اگر بتوانند کار را همراه با «عشق» به عنوان هسته اصلی‌اش دوباره طراحی کنند، می‌توانند کارکنان را واقعی‌تر و خالصانه‌تر به خود متعهد کنند و به مرور زمان به آهن‌رباهایی برای جذب استعداد تبدیل خواهند شد. این سازمان‌ها واقعا لایق بهترین افراد خواهند بود. ■

اگر رهبران سازمان می‌خواهند کارمندانشان عملکرد بالایی داشته باشند، از سازمان نروند و مشارکت و انعطاف‌پذیری داشته باشند، باید به آن‌ها کمک کنند تا در برخی از کارهایی که هر روز انجام می‌دهند، عشق را پیدا کنند.

عشق به آن‌ها اجازه می‌داد آن‌چنان خوب کار کنند که اگر می‌خواستند بر طبق دستورالعمل‌های موجود عمل کنند هرگز این چنین نتیجه‌ای نمی‌گرفتند. برای ایجاد اعتماد در سازمان خود، باید به برخی از آداب و رسوم قدیمی پایان دهید و رسوم دیگری را جایگزین کنید.

رسم و رسومی که اعتماد را از بین می‌برد کنار بگذارید

اهداف آبخاری بالا به پایین، رتبه‌بندی عملکرد و نظرسنجی‌های ۳۶۰ درجه، یعنی مکانیسم‌هایی که ما تمایل داریم آن‌ها را به عنوان عامل افزایش همسویی و بهبود عملکرد تصور کنیم، اغلب نشان می‌دهند که سازمان به افراد خود اعتماد ندارد. اهدافی که از بالا به پایین تحمیل شده‌اند مصنوعی هستند و کارمندان را از فکر کردن به آنچه دوست دارند و اینکه چگونه می‌توانند در آن مشارکت کنند، جدا می‌کند. در مقابل، یک سازمان عشق‌محور به افراد اعتماد می‌کند تا اهداف خود را تعیین کنند و این اهداف در طول سال در صورت لزوم مورد بحث و بررسی مجدد قرار می‌گیرند.

قبلا در مقاله (اختراع مجدد مدیریت عملکرد، آوریل ۲۰۱۵، HBR) گفته شد که چرا رتبه‌بندی‌های عملکرد قابل اعتماد نیستند. هیچ کس به آن‌ها اعتماد ندارد؛ حتی افرادی که بالاترین رتبه را دارند. با تقلیل آدم‌ها به یک سری عدد، سازمان نمی‌تواند یک فرد را به صورت کامل ببیند. به علاوه، همه به درستی اعتقاد دارند که نظرسنجی‌های ۳۶۰ درجه داده‌های غیر قابل اعتمادی را تولید می‌کنند که به هیچ وجه ویژگی‌های اصلی افراد را نمایان نمی‌کنند.

در عوض، به کارمندان توجه کنید: سازمان‌های عشق‌محور اعتماد را از طریق توجه کردن به کارکنان توسط رهبران‌شان، ایجاد می‌کنند. این امر مستلزم توانمندسازی رهبران و کاهش دامنه مسوولیت‌های اجرایی آن‌ها است تا توجه دائم و فرد به فرد ممکن شود.

سازمان‌هایی که قصد ایجاد اعتماد دارند، جلسات «هدایت کاری» هفتگی بین کارمندان و رهبران تیم را به عنوان جز لاینفک کارهای سازمان می‌بینند. در طول این جلسات، رهبر تیم، شخص را بررسی یا ارزیابی نمی‌کند یا بازخورد نمی‌دهد. در عوض، رهبر در مورد گذشته و آینده کوتاه مدت صحبت می‌کند و می‌پرسد: «هفته گذشته چه چیزی را دوست داشتی؟» «چه چیزی را دوست نداشتی؟» «اولویت‌های تو در این هفته چیست؟» «چگونه می‌توانم به بهترین نحو کمکت کنم؟»

پرسیدن این چهار سوال هر هفته به مدت یک سال می‌تواند تضمین کند بین کارمندان و رهبران تیم اعتماد ایجاد شود. به نظر می‌رسد مهم نیست که جلسه به صورت حضوری، از طریق تلفن، از طریق ایمیل یا در بستر یک اپلیکیشن موبایلی انجام شود. آنچه مهم است این است که این اتفاق بیفتد. در طول جلسه هدایت کاری، هر دو نفر می‌توانند در مورد ویژگی‌های کاری که کارمند انجام می‌دهد، چالش‌هایی که ممکن است پیش بیاید و اینکه رهبر تیم چه کاری می‌تواند برای کمک انجام دهد صحبت کنند. هر نوع به اشتراک‌گذاری چالش‌ها و دغدغه‌ها و هر گونه اقدام کوچک برای اعلام حمایت و پشتیبانی، به ایجاد اعتماد بین آن‌ها کمک می‌کند.

بسیاری از سازمان‌ها از مدت‌ها قبل این جلسات هدایت کاری را به عنوان یک رسم همیشگی استفاده می‌کنند. شرکت سیسکو به تنهایی به طور متوسط بیش از ۳ میلیون جلسه هدایت کاری در سال دارد. البته این جلسات راه حلی برای تمام مشکلات نیست؛ برخی از رهبران صرفا در جلسات حضور پیدا می‌کنند و برخی از کارمندان مدت زیادی طول می‌کشد تا احساس کنند که سازمان واقعا به این که آن‌ها چه کسانی هستند و چه چیزی را دوست دارند اهمیت می‌دهد. اما داده‌های میلیون‌ها جلسه هدایت کاری قابل توجه است. در تیمی که هر هفته این جلسات برگزار می‌شود، امتیاز مشارکت اعضای تیم ۷۷ درصد افزایش پیدا می‌کند و ورود و خروج داوطلبانه اعضای تیم در شش ماه بعدی‌اش تا ۶۷ درصد کاهش می‌یابد.

برای امکان‌پذیر ساختن این جلسات، سازمان‌های عشق‌محور از بزرگ شدن واحدها یا فرایندها دوری می‌کنند تا دامنه کنترل یک رهبر تیم به قدری باشد که بتواند با هر یک از اعضای تیم به راحتی ارتباط برقرار کند. نسبت یک رهبر به ۷۰ کارمند ممکن است در ترازنامه مالی منطقی باشد، اما برای سازمانی که سعی در ایجاد اعتماد دارد، منطقی نیست.



از تجارت خرد تا شرکت‌های زنجیره‌ای



مریم ذوالفقار

رئیس اداره روابط عمومی • بانک خاورمیانه

کشور را انجام داد و به مدت دو ماه به شوری و آلمان سفر کرد و بعد از پایان سفر روابط کاری و تجاری خود را با این دو کشور افزایش داد.

گاو، گوسفند، پشم و پوست به شوری صادر می‌کرد و در مقابل کالاهایی مثل آهن، کاغذ و کبریت را از شوری، چای را از هند و قند و شکر را از عراق وارد می‌کرد. در شهریور ۱۳۲۰ اولین شرکت تجاری خانوادگی با نام آربین را تاسیس کرد و در همان سال لاجوردی‌ها وارد عرصه صنعتی شدند که پنبه پاک کنی اولین فعالیت صنعتی سید محمود بود و بعد از آن به تولید روغن نباتی، نخ، پارچه، قالی، فلاکس، کشتیرانی و خدمات مالی مانند تاسیس بانک و شرکت خدمات کامپیوتری پرداخت. سید محمود در اکثر این شرکت‌ها رئیس هیات‌مدیره و سهام‌دار بود.

سید محمود در سال ۱۳۴۱، بنیاد خیریه لاجوردی را تاسیس کرد و از همان زمان در کارهای خیر حضوری فعال داشت و در سال ۱۳۴۸ توسط اتاق بازرگانی ایران به عنوان بازرگان نمونه معرفی شد.

او رمز موفقیت خود را صداقت، پشتکار، داشتن اتحاد و چابک بودن در انتخاب کالاهای تجاری می‌دانست.

در تیرماه ۱۳۵۸، بعد از ترور نافرجم پسرش احمد، بیشتر اعضای خانواده او به خارج از کشور مهاجرت کردند اما سید محمود با وجود مصادره اموالش همچنان در ایران ماند و در اتاقی که در دفتر مرکزی بهشهر داشت تا ۸۶ سالگی در آنجا حاضر می‌شد که در ۱۷ بهمن ۱۳۶۰ ورود وی به آنجا را ممنوع کردند. سرانجام این کارآفرین توانا در سال ۱۳۶۲ بر اثر بیماری به خارج از کشور رفت و پس از دو سال معالجه در آمریکا درگذشت.

بعد از انقلاب گروه صنعتی بهشهر زیر نظر مدیریت دولتی درآمد و در سال ۱۳۷۰ توسعه صنایع بهشهر اولین شرکتی بود که به بخش خصوصی واگذار شد و هم اکنون نیمی از سهام آن در اختیار سرمایه‌داران عرب است. ■

سید محمود لاجوردی در سال ۱۳۷۴ در محله گلچغانه کاشان در خانواده‌ای تاجر به دنیا آمد. سید محمود دو برادر و یک خواهر داشت.

او در شش سالگی به مکتب رفت و با اینکه سه سال در آن جا به تحصیل مشغول بود اما چیزی نیاموخت. بعد از انقلاب مشروطه مدارس جدیدی در کاشان تاسیس شده بود که سید محمود برای ادامه تحصیل به آن جا رفت و در این مدارس بود که توانست خواندن و نوشتن را به درستی بیاموزد. وی در آغاز در مغازه پدرش سید محمد لاجوردیان کار می‌کرد و به تدریج با جمع کردن حقوقی که از شاگردی به دست آورده بود کسب‌وکار مستقلی برای خودش به راه انداخت. صورت کالاها را از خرازی‌های کاشان می‌گرفت و به حجره پدرش در تهران می‌فرستاد و اجناس تحویلی را به مغازه‌دارها می‌فروخت و کارمزد می‌گرفت.

در سال ۱۲۹۰ و در شانزده سالگی با سرمایه ۶۰ تومانی به بهانه ادامه تحصیل به تهران آمد و در تهران در خانه میرزا ابوالقاسم (نماینده پدرش) اقامت کرد.

سید محمود در بازرگانی نگاهی جدید و متفاوت داشت و استراتژی‌اش برای فروش و سود بیشتر این بود که منتظر مشتری نمی‌ماند و خود به سراغ مشتری می‌رفت. از این راه توانسته بود حجم فروش را بیشتر کند و سرعت بازگشت سرمایه را افزایش دهد. در سال ۱۲۹۵ با فوت میرزا ابوالقاسم (نماینده پدرش در تهران) تمام کارهای حجره تهران را بر عهده گرفت و با هزار تومان سرمایه، شریک پدرش در حجره تهران شد. او در بازرگانی روش خودش را داشت، سرمایه او همیشه در جریان بود و با وجود اینکه سود کمتری به دست می‌آورد اما بیشترین معامله را انجام می‌داد.

سال ۱۲۹۶، باروری تجارت محمود لاجوردی بود. او از عرضه‌کننده‌های دست اول کالا می‌خرید و به محل دیگری می‌فرستاد و این‌گونه بود که توانست امتیاز عمده خرید گل گاو زبان را به دست آورد.

سید محمود در سال ۱۲۹۸ ازدواج کرد و صاحب سه فرزند پسر به نام‌های احمد، قاسم و حبیب و چهار دختر شد. بعدها همه فرزندان وی به گسترش فعالیت صنعتی پرداختند و در همین زمینه ادامه تحصیل دادند.

در همان سال سید محمود فعالیت‌های تجاری خود را به خارج از کشور گسترش داد و به واردات کالا مشغول شد. او از طریق میرزا رضا خان تربیت (مقیم آلمان) به واردات کالا از آلمان اقدام کرد. در سال ۱۳۰۱ اولین سفر تجاری خود به خارج از

منابع

۱- روزنامه دنیای اقتصاد ۱۶۹۴
۲- کتاب سرگذشت پنهان‌کنشگر اقتصادی ایران

ویرانی تدریجی

دنیا در حال دمی آرامش پس از طوفان کرونا بود، که جنگ روسیه و اوکراین، خواب دنیا را مجدداً آشفته کرد. جنگی که باعث شدیدترین تحریم‌ها علیه روسیه شد و نابسامانی در بازار انرژی و مواد خام غذایی، بازارهای بین‌المللی را دچار شوک کرد. هم‌زمان در کنار رکود ناشی از کرونا، سیاست‌گذاری‌های غلط اقتصادی و افزایش قیمت‌های جهانی، اقتصاد ترکیه نیز به مانند ایران دچار سنگین‌ترین تورم تاریخی خود شد. در این پرونده کوچک، تلاش کرده‌ایم به این سوال‌ها پاسخ دهیم که «چگونه و چقدر روسیه از تحریم‌های بین‌المللی آسیب دیده است و چرا به اندازه ایران گرفتار تحریم‌های غربی نشده است؟» و «چرا در عصر پایان تورم، ترکیه نیز همانند ایران به بیماری تورم دچار شده است؟» ■

مقصد
نامشخص

۳۲

تورم، نقطه
اشتراک اقتصاد
ایران و ترکیه

۳۰

تک و پاتک
روسیه برای
مقابله با تحریم

۲۸

تک و پاتک روسیه برای مقابله با تحریم



سحر قاسمیان

متصدی امور بانکی
شعبه بخارست • بانک خاورمیانه

جاده ابریشم قطبی

پروژه بعد از قدرت سیبری که حدوداً دو سال پیش خبر شروع همکاری جدید آن با چین‌ها مطرح شد در رابطه با «جاده ابریشم قطبی» است. این پروژه شامل ایجاد خطوط دریایی و زمینی جدیدی در این منطقه است که از دید غرب این طرح به نوعی اعلام استقرار نظامی چین در سرزمین‌های قطب شمال در بلندمدت خواهد بود. البته روسیه هرگز از اروپا غافل نخواهد شد زیرا حدود ۶۰ درصد از درآمد گاز خود را از اتحادیه اروپا دریافت می‌کند. به همین علت حتی با وجود مخالفت‌های سیاسی و اقتصادی آمریکا و اتحادیه اروپا طرح «نورد استریم» را ناتمام رها نخواهد کرد. این طرح که از دریای بالتیک می‌گذرد، مسکو را قادر به ایجاد انقلابی در تامین گاز مصرفی اروپا می‌سازد. گفته می‌شود قدرت این طرح به حدی است که می‌تواند سالانه ۵۵ میلیارد مترمکعب گاز مصرفی صادر کند.

سوئیفت و پیمان‌های پولی دوجانبه

گام بعدی ایجاد پیمان‌های پولی دوجانبه بین روسیه و چین است که به موجب آن نقش دلار در مرادوات مالی بین دو کشور، کاهش می‌یابد. هدف از این پیمان توسعه تجاری و سرمایه‌گذاری مستقیم بین روسیه و چین بوده و تا سقف ۸۱۵ میلیارد روبل یا ۱۵۰ میلیارد یوان امضاء شده است. البته با تحریم‌های آمریکا این فرصت به وجود آمد تا ایران هم از این شرایط و موقعیت طلایی برای دور زدن تحریم‌ها استفاده کند. حالا به جرات می‌توان این پیمان را پایان امپراتوری دلار و شروعی جدید برای ارزهای دیگر دانست البته تأیید یا رد این ادعا را باید به آینده موکول کرد. اقدام بعدی، توجه به این نکته که روسیه به عنوان پنجمین اقتصاد بزرگ دنیا در زمینه فروش مواد خام است، از این روی اروپا به گندم و غلات و انرژی (نفت و گاز) روسیه همیشه وابسته بوده است. در سال ۲۰۲۰، روسیه توانسته تقریباً نیمی از منابع زغال‌سنگ سخت (۴۹ درصد) اتحادیه اروپا و بیش از یک‌سوم (۳۸ درصد) واردات گاز طبیعی و بیش از یک‌چهارم (۲۶ درصد) واردات نفت خام نیازهای مصرفی اتحادیه اروپا را تا حد قابل توجهی تأمین و برطرف نماید. تحریم همه این موارد می‌تواند ضربه سهمگین و مهلکی بر اقتصاد روسیه و به طبع آن بر اقتصاد اروپا وارد نماید، زیرا تحریم این موارد همچون شمشیری دولبه است تا زمانی که بتوان جایگزینی برای این موارد یافت که در کوتاه‌مدت دور از انتظار است. روسیه می‌دانست برای ادامه معاملات انرژی خود نیاز به سیستم مالی بین‌المللی دارد و تحریم استفاده از سوئیفت یک چالش بزرگ برای این کشور محسوب می‌شود. البته تحریم روسیه از سوئیفت آن هم به طور کامل، دور از ذهن به نظر می‌رسد؛ زیرا اگر روسیه نتواند گاز خود را به اروپا صادر کند درست است که نیمی از بودجه خود ناشی از صادرات انرژی را از دست می‌دهد اما برای اروپا هم با هزینه‌های سنگینی ناشی از افزایش قیمت انرژی و محصولات وابسته به آن روبه رو خواهد شد و اگر جنگ ادامه یابد، اروپا در فصل

روسیه از سال‌ها پیش خود را آماده چنین روزهایی کرده بود، از زمانی که نیروهای روسیه وارد کریمه شدند تا بخشی از اوکراین را بگیرند، زنگ اولین تحریم‌های بین‌المللی در این کشور به صدا درآمد و سرآغاز جدیدی از چالش‌ها برای روسیه بود. از جمله این تحریم‌ها مسدود کردن دارایی افراد خاص، محدودیت در مجوز صادرات کالا، محدودیت در حوزه فناوری و انرژی و تحریم نظامی، لغو مسابقات ورزشی و رویدادهای فرهنگی، قطع روابط تجاری، محدودیت در حوزه مالی که تحریم پنج بانک بزرگ دولتی را هدف خود قرار داده و تا حدی هم توانستند از این اهرم برای تزلزل اقتصاد روسیه و کاهش روبل استفاده کنند. البته طبق دستورالعمل جدید کنگره آمریکا برای جلوگیری از فرار مالیاتی روسیه از این تحریم‌ها، از طریق ارزهای دیجیتال و هرگونه معامله به ارز سنتی یا ارز دیجیتال ممنوع اعلام شده است و در آخر محدود کردن دسترسی رسانه‌های دولتی روسیه است. هدف از ادامه این تحریم‌ها این بوده که روسیه را وادار به تجدید نظر در مورد ادامه جنگ کنند و راه حلی از طریق مذاکره پیش گیرند.

روسیه در جهت شناخت نیازهای غرب و ضربه زدن متقابل به منافع این کشورها اقداماتی انجام داده است که در این قسمت به مهم‌ترین اقدامات به طور مختصر می‌پردازیم:

روسیه از ابزارهای مهمی به عنوان مهندسی معکوس در مقابله با تحریم‌ها استفاده کرده است که مهم‌ترین آن‌ها، کاهش وابستگی خود به قرض‌ها و سرمایه‌گذاری‌های خارجی است. روسیه ارزش ذخایر مالی‌اش را در قالب ارز و طلا تا سال ۲۰۲۲، بیش از ۶۳۰ میلیارد دلار نگاه‌داری کرده و همین رکورد تاریخی در این زمینه محسوب می‌شود. این رقم، این کشور را به عنوان دارنده چهارمین ذخایر بزرگ دنیا معرفی کرده که زمان قابل توجهی به منظور جلوگیری از افت ارزش پول برای مقابله با تحریم‌های احتمالی باشد. با این وجود به علت کاهش ارزش روبل بسیاری از شرکت‌ها و مردم اقدام به تبدیل دارایی خود به ارزهای ارزشمندی همچون دلار و یورو کرده‌اند، از این رو این حرکت باعث کاهش ذخایر ارزی کشور نیز شده است.

قدرت سیبری

اقدام بعدی، پیدا کردن فرصت‌های جدید تجاری غیر از بازارهای غرب برای روسیه بوده که چین بخش بزرگی از این استراتژی جدید است. در این راستا «قدرت سیبری» به عنوان بزرگ‌ترین طرح انتقال گاز طبیعی در شرق روسیه به شمال شرقی چین یا به عبارتی چشمگیرترین گام مسکو در حوزه انرژی پس از سقوط اتحاد شوروی، نقطه عطفی در روابط دو قدرت بزرگ جهانی است. پیش‌بینی می‌شود تا سال ۲۰۲۵ انتقال گاز از این خط لوله به شمال شرقی چین به ظرفیت ۳۸ میلیارد مترمکعب گاز افزایش یابد و تا سال ۲۰۲۳ حدود ۴۰ درصد رشد تقاضای گاز چین از قدرت سیبری تأمین شود.



را تصرف کند اما بازی جور دیگری رقم خورد؛ اوکراین با استراتژی‌های زیرکانه و استفاده درست از رسانه‌ها توانست روسیه را کشوری تجاوزگر اعلام نماید و از طرفی نیروهای اوکراینی برخلاف نیروهای نظامی روس، بسیار بانگیزه و مصمم آماده مبارزه و جلوگیری از ورود روسیه به مرزهایشان شدند. همه این‌ها باعث شد جنگ طولانی‌تر شود و اوکراین به خوبی می‌داند اگر جنگ به درازا بکشد فشار اقتصادی بر روسیه افزایش می‌یابد. در طی این مدت نیز اقتصاد روسیه تا ۱۵ درصد کوچک‌تر شده و شرکت‌های بین‌المللی در حال خروج از روسیه هستند و این حرکت باعث از بین رفتن فرصت‌های شغلی و بالطبع کاهش سطح رفاه شهروندان روسی می‌شود. همچنین نرخ برابر دلار به روبل نسبت به یک ماه پیش دو برابر شده و تا رقم ۱۵۰ افزایش یافته است، به همین سبب شدت انقباض اقتصادی که امسال روسیه تجربه می‌کند دو برابر اثری است که در رکود جهانی پیشین، اقتصاد روسیه آن را تجربه کرده است. البته مردم روسیه به واسطه تجارت ناشی از فروپاشی اتحاد شوروی با پیامدهای تحریم همچون تورم، افزایش بیکاری، تضعیف نرخ روبل، کاهش رشد اقتصادی افزایش نرخ بهره، کمبود کالاهای اساسی و محدودیت بر مخارج آشنا هستند؛ اما حال باید دید روسیه‌ای که اکنون تحریم‌شده‌ترین کشور جهان است تا چه حد تاب تحمل این تحریم‌ها را دارد؟ ■

منابع

۱. روحانی، سید علی و احسان نمازی. ۱۳۹۴. سیاست‌های روسیه در برابر تحریم‌های اقتصادی علیه آن کشور. مرکز پژوهش‌های مجلس شورای اسلامی.
۲. روحانی، سید علی و احسان نمازی. ۱۳۹۶. تحریم‌های غرب علیه روسیه. فصلنامه روابط خارجی.
۳. هدایتی شهیدانی، مهدی. ۱۳۹۷. عملکرد روسیه در مواجهه با تحریم‌های اقتصادی غرب. فصلنامه آسیای مرکزی و قفقاز.
۴. سلسله گزارش‌های خبری تحلیل اقتصاد بین‌الملل. شماره دوم.
5. U.S. Sanctions on Russia: An Overview. (March 23, 2020). Congressional Research Service.
6. www.piie.com/blogs/realtime-economic-issues-watch/eu-should-sanction-sberbank-and-other-russian-banks-it-ponders
7. www.whitehouse.gov/briefing-room/statements-releases/2022/03/11/fact-sheet-united-states-european-union-and-g7-to-announce-further-economic-costs-on-russia/
8. www.committees.parliament.uk/publications/9394/documents/161078/default/
- Defeating Putin: The development, implementation and impact of economic sanctions on Russia. 2021-22. House of Commons Treasury Committee.
9. www.foreignpolicy.com/2022/03/08/swift-sanctions-ukraine-russia-nato-putin-war-global-finance/

سرما درگیر چالش جدی‌ای خواهد شد. برای آمریکا هم تأثیرات منفی همچون افزایش قیمت گازوئیل را در بردارد. از این روی، روسیه در یک اقدام هوشمندانه قدم‌های ابتدایی برای ایجاد یک سیستم بومی پرداخت‌های بین‌المللی با عنوان سیستم انتقال پیام‌های مالی (SPFS) برای جایگزینی سوئیفت را از سال ۲۰۱۸ اجرایی نموده تا در صورت قطع شدن به سیستم سوئیفت دست و پا اقتصاد روسیه بسته نباشد؛ اما باید به این نکته توجه کرد که این سیستم هنوز جای کار دارد. از جمله ضعف‌هایی همچون ممنوعیت انتقال منابع به خارج از روسیه، عدم امکان ارسال موارد فراوان با یک پیام، درخواست‌های امنیتی دشوار و عدم دسترسی سایر کشورها به این سیستم که در داخل روسیه هم به صورت محدود کارایی دارد را می‌توان به آن‌ها اشاره نمود. در طول جنگ‌هایی که در تاریخ رخ داده، کشورها و دولت‌ها تجربه کرده‌اند، وقتی کشوری از یک سلاح قدرتمند برای اعمال نفوذ و قدرت استفاده می‌کند؛ کشورهای دیگر به دنبال اخذ تدابیر و ساز و کاری برای دفاع از خود در برابر آن‌ها برمی‌آیند، به عبارت دیگر «دلار» امروزه به عنوان سلاح اصلی و اقتصادی برای ایجاد فشار اقتصادی برای کشورهای تحریم شده محسوب می‌شود. این تجارب تحریم‌های اعمال شده بر کشورها، توانسته تلنگری برای چین باشد (که از قدیم به دنبال بازپس‌گیری تایوان و هنگ‌کنگ بوده است) که از نظر روانی برای بی‌اثر کردن تحریم‌ها خود را آماده کند. از این روی روسیه و چین از مدت‌ها قبل خود را تا حدی آماده مقابله با این سلاح کرده‌اند و این محدودیت شروعی تلاشی برای تحول سیستم مالی این دو کشور از دلار به ارز بومی شده است و انتظار همکاری از سوی کشورهای همچون ایران، ونزوئلا را هم به سیستم مالی به همراه داشته است. البته با قدرتمند شدن این سیستم مرادوات مالی اگر با روبل و یوان انجام گیرد، به دنبال آن کاهش نقش دلار، می‌تواند یک شوک برای غرب محسوب شود. این‌ها در حالی است که با ممنوعیت روسیه از سوئیفت، مرزهای رقابتی در نظام مالی بین آمریکا با چین و روسیه شکل دیگری به خود بگیرد. علاوه بر آن کشورهای که قصد خرید انرژی را دارند عملاً برای ادامه تجارت خود مجبور می‌شوند از رقیب سوئیفت یعنی SPFS استفاده کنند و این نتیجه معکوسی از تحریم‌ها خواهد شد و عملاً تهدیدی برای سوئیفت در بلندمدت محسوب می‌شود.

محاسبات نادرست در میدان جنگ

روسیه که از مدت‌ها قبل خود را برای این تحریم‌ها آماده کرده بود توانست با استراتژی‌هایی کنترل شرایط اقتصادی را با برنامه‌های از قبل تنظیم شده به دست بگیرد اما محاسبات نادرست روسیه و اعتماد بیش از اندازه این کشور به برنامه‌های خود باعث سخت‌تر شدن شرایط فعلی و هجوم سیلی از تحریم‌ها از سوی آمریکا و اتحادیه اروپا شد. روسیه انتظار چنین مقاومتی از سوی دولت اوکراین را نداشته و پیش‌بینی می‌کرد طرف مدت کمی کیف (پایتخت اوکراین)

تورم

نقطه اشتراک

اقتصاد

ایران و ترکیه



محمد کوثری

نویسنده نشریه آفتاب خاورمیانه

تورم خیلی زود باید تاوان این نوع رفتار را بدهم. اما در اقتصادی ناسالم با تورم بالا جای نگرانی برای من وجود نخواهد داشت! افزایش قیمت‌ها مثل مال‌های بر روی ناکارایی من خواهد بود. به همین شکل بسیاری از بی‌کفایتی‌ها و ناکارایی‌ها در پشت تورم پنهان می‌شود و همین امر باعث می‌شود که رفته رفته تمام سیستم خراب شود و فسادهای دیگر را هم به همراه بیاورد. ما با این تجربه طولانی در چند دهه تورم بالا و مستمر به خوبی میدانیم که این نوع تورم با تمام آثار مخرب و نابودکننده‌ای که برای اقتصاد به همراه دارد، تنها محدود به اقتصاد نمی‌شود و بسیاری از ناهنجاری‌های اجتماعی را هم به دنبال خود دارد. پرفسور هاشم پسران (یکی از بزرگ‌ترین اقتصاددانان ایرانی) تحلیل دقیقی از آثار اجتماعی تورم دارند که ترجیح می‌دهم بخشی از آن را بدون کم و کاست ذکر شود:

«موثرترین راه درهم کوبیدن طبقه متوسط این است که آن‌ها را بین دو سنگ آسیاب «تورم» و «مالیات» قرار دهند، طبقه متوسط که نابود شود، همه چیز فرو خواهد ریخت و طبقه متوسطی دیگر باقی نمی‌ماند تا کتاب به دست بگیرد، سفر کند، یاد بگیرد، یاد بدهد یا اینکه حامل ارزش‌های دموکراتیک و فرهنگ باشد. اکنون جامعه ایران می‌رود که تقسیم شود بین دو طبقه: فرادستان و فرودستان. دو جبهه مشخص و مطلقاً متخاصم! منازعه قطعی است، این بسیار خطرناک است. اولی را غرور کور کرده است، دومی را کینه و عقده. طبقه فرادستان می‌ترسند و روز به روز محافظه‌کارتر می‌شوند و پشت سنت و دین پناه می‌گیرند. طبقه فرودستان هم خشمگین شعله انتقام در دلش زبانه می‌کشد و مترصد حمله است. سونامی که بیاید، دیگر کشتی هر چقدر هم غول پیکر باشد، عاقبتی جز واژگونی نخواهد داشت.»

تورم در ترکیه

نرخ تورم ترکیه در ماه آوریل سال ۲۰۲۲ به ۷۰ درصد رسید و رکورد ۲۰ ساله خود را شکست. همچنین تورم ماهانه این کشور نیز که طی ۲۰ سال اخیر در بازه ۵- تا ۳ درصد نوسان داشته است، طی شش ماهه اخیر از بازه متداول نوسان خود خارج شده و تنها در ماه آوریل ۷/۳ درصد نسبت به ما قبل رشد کرده است. در سال میلادی گذشته و با شدت گرفتن همه‌گیری بیماری کرونا، کشور ترکیه مانند سایر کشورهای دنیا با وضعیت رکودی در صنعت و گردشگری مواجه شد. کاهش سطح درآمد منجر به آن شد که ترکیه سیاستی مشابه سیاست‌های ایران را در پیش بگیرد و دست به خلق پول بدون پشتوانه بزند. مشکلات اقتصادی ترکیه ریشه‌های عمیقی دارد، اما بحران اخیر عمدتاً ناشی از اصرار اردوغان بر کاهش نرخ‌های بهره در مواجهه با تورم افسار گسیخته، دقیقاً خلاف آنچه اقتصاددانان جهان در شرایط مشابه تجویز می‌کنند، بود. اردوغان دستور داد که نرخ بهره بانک مرکزی طی چند مرحله کاهش یابد و دلیل این کاهش را مبارزه برای آزاد کردن ترکیه از نرخ رشد کم و نرخ تورم بالا دانست. نرخ بهره این کشور از سپتامبر سال گذشته با کاهش ۵ واحد درصدی به ۱۴ درصد رسید. این اقدامات منجر به کاهش ارزش لیر در مقابل سایر ارزها شد.

ارزش لیر از سال ۲۰۱۴ یک روند کاهشی ملایمی را شروع کرده بود و تا آگوست سال ۲۰۲۱ حدود ۷۴ درصد کاهش یافت. اما تنها در ۸ ماه اخیر ارزش لیر در برابر دلار به میزان ۴۳ درصد کاهش یافته است که رقم قابل توجهی به حساب می‌آید. در این شرایط مشاغل و خانواده‌هایی که با ارزهای خارجی (غیر از ریال ایران) وام گرفته بودند طبیعتاً ضرر زیادی متحمل شده‌اند. با کاهش شدید ارزش قیمت کالاهای وارداتی همچنان در حال افزایش است و این موضوع مردم را برای تامین مواد غذایی و سوخت با مشکل مواجه کرده است. نرخ بیکاری جوانان در ترکیه به ۲۵ درصد رسیده است.

تورم بالا منجر به ایجاد بحران اقتصادی در ترکیه شده است. مردم برای تهیه نان ارزان‌تر صف‌های طولانی تشکیل می‌دهند. قیمت دارو، شیر و دستمال نوالت روز به روز در حال افزایش است. برخی از پمپ‌بنزین‌ها تعطیل شده‌اند و خشم عمومی روز به روز در حال افزایش است. بیکاری، هزینه‌های بالای زندگی، افزایش قیمت‌ها مردم را تحت فشار شدید قرار داده است.

استراتژی‌های طرفدار رشد اردوغان قبلاً نتیجه بخش بود و از زمان شروع به کار وی در سال ۲۰۰۳، پروژه‌های زیرساختی ارزشمندی انجام شد، سرمایه‌گذاران

خبر کوتاه بود و شوکه کننده، البته برای اکثریت قریب به اتفاق مردم دنیا، نه برای ما ایرانیان: «نرخ تورم ترکیه در ماه آوریل سال ۲۰۲۲ به ۷۰ درصد رسید و رکورد ۲۰ ساله خود را شکست». این در حالی است که کشور عزیزمان هم در همین ماه‌های اخیر همه سعی خود را کرده که کشوری روی دستش بلند نشود و در مسابقه تورم عقب نماند. به همین دلیل آنچه اکنون می‌تواند در پیش روی ترکیه باشد، به نوعی برای ما خاطره است. خاطره‌ای تلخ که معمولاً به همراه طنز تلخ دستور کاهش قیمت یا تعزیرات عدم افزایش قیمت بوده است. تجربه‌ای که هر چند سال و شاید چند ماه یک‌بار تکرار می‌شود و ناباورانه همان اشتباهات قبلی و تکراری را هم به همراه دارد.

اهمیت تورم

در یک اقتصاد پیشرفته موضوع تورم آن قدر مهم است که در همین یکی دو ماه اخیر فدرال رزرو آمریکا صریح و شفاف اعلام کرد اولویت شماره یک اقتصاد آمریکا کاهش تورم است و خیلی محکم نرخ بهره را افزایش داد تا به هدف شماره یک خود برسد. اخیراً جمله زیبایی از یکی از اقتصاددانان خوش‌فکر فعال در فضای مجازی خواندم که خیلی زیبا و خلاصه اهمیت تورم را نشان می‌دهد: «تورم بهترین کارنامه کیفیت حکمرانی اقتصادی یک مملکت است». حکمرانی اقتصادی که برای چند دهه از کنترل تورم موفق نباشد یا قدرت ندارد یا خیرخواه نیست. به گفته فریدمن، تورم «مالیات پنهان» است و به مثابه باج‌گیری به حساب می‌آید که خرج بی‌کفایتی‌های حاکمان می‌شود.

تورم تخصیص منابع را با مشکل مواجه می‌کند. وقتی همه چیز با هم گران می‌شود، چه فرقی می‌کند من تولیدکننده چه چیز تولید کنم و چه دلیلی دارد نگران ناکارایی‌ها یا عدم بهیجگی‌ها در تولید خود باشم؟ اگر من به عنوان یک بانک استانداردهای لازم را رعایت نکنم و ترازنامه سالمی نداشته باشم و به جای بانکداری به سمت خرید ملک و املاک یا بنگاهداری بروم، در یک اقتصاد بدون

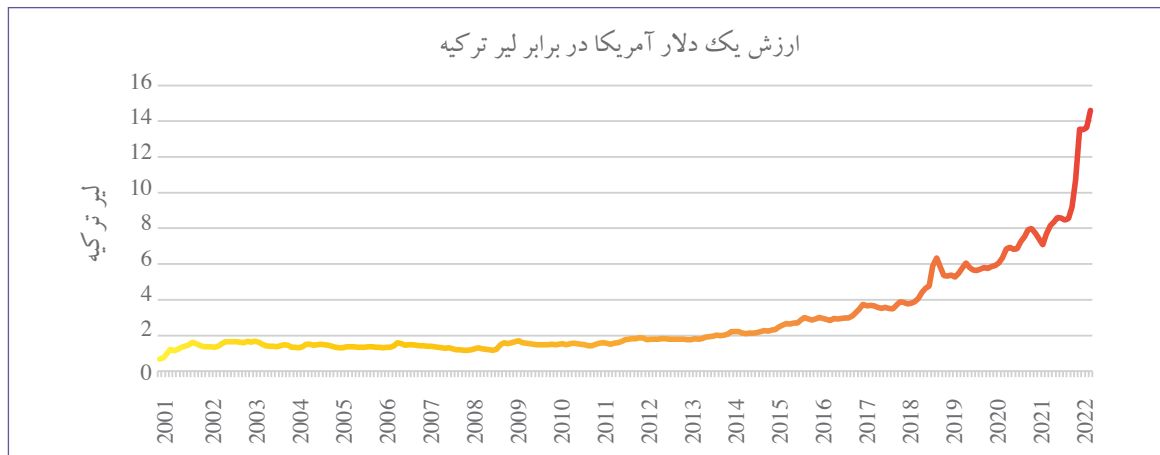
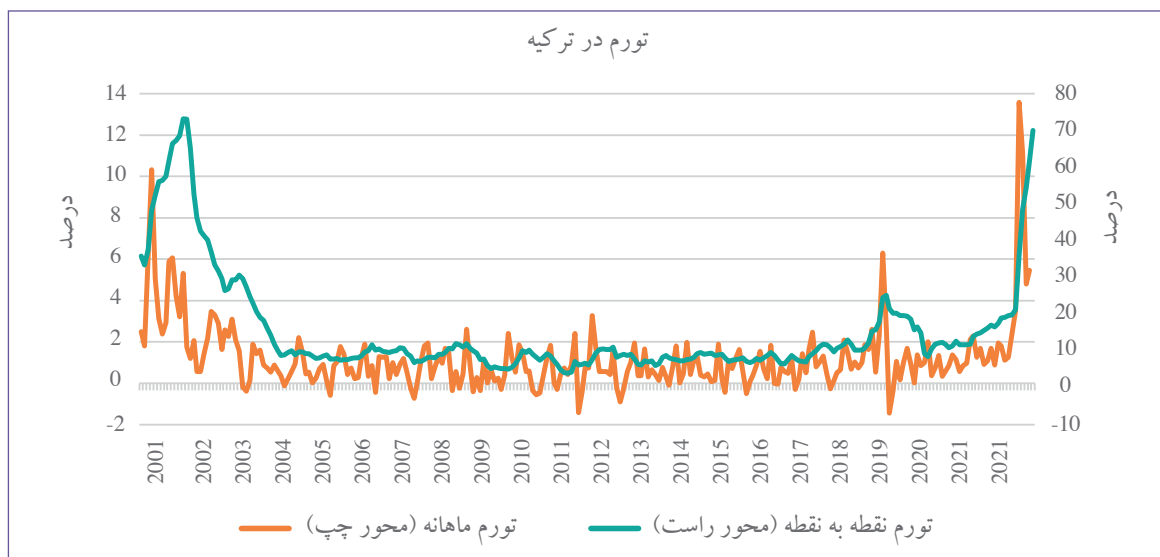


داشت. او می‌گوید که اگر لیر در برابر دلار ارزش خود را از دست بدهد، صادرات ترکیه ارزان‌تر می‌شود و مصرف‌کنندگان خارجی تمایل بیشتری به خرید خواهند داشت. با وجودی که این استدلال تا حدی درست است اما بهای سنگینی نیز دارد. زیرا کشور ترکیه کاملاً به واردات قطعات خودرو، دارو، سوخت، کود و سایر مواد خام وابسته است. وقتی ارزش لیر کاهش می‌یابد، خرید آن محصولات هزینه بیشتری دارد. در عین حال، بی‌توجهی اردوغان به تئوری‌های متعارف اقتصادی، برخی از سرمایه‌گذاران خارجی را که مشتاق بودند صدها میلیون دلار به مشاغل ترکیه وام بدهند را بی‌اعتماد کرده است.

در کل هر آنچه باعث این نرخ تورم بالا شده است، عواقب اقتصادی و اجتماعی آن اجتناب‌ناپذیر است. اگرچه ما در ایران امید چندانی به درس گرفتن سیاست‌گذار و برخورد علمی با پدیده تورم نداریم، بهتر است حداقل مقامات ترکیه از کشور دوست و همسایه خود درس عبرت بگیرند. ■

خارجی را جذب کرد و شرکت‌ها و مصرف‌کنندگان را تشویق کرد تا بدهی‌های خود را بالا ببرند که باعث افزایش رشد اقتصادی در کشور شد. در این دوره فقر به نصف کاهش یافته بود.

با این وجود که به مرور تلاش اردوغان برای توسعه اقتصادی اثر خود را از دست داد، اما وی عقب‌نشینی نکرد. نااطمینانی‌های سیاسی روز به روز افزایش یافت اما همچنان نرخ‌های سود بالا سرمایه‌گذاران خارجی را مجاب می‌کرد که ریسک را بپذیرند و به وام‌دهی ادامه دهند که در ادامه منجر به توقف رشد اقتصادی شد. اردوغان با این جریان موافق نبود و لذا با افزایش تورم و کاهش ارزش پول به حمایت از استقرار ارزان ادامه داد و بر اعتقاد خود مبنی بر تورم‌زا بودن نرخ‌های بهره بالا پایبند بود. اردوغان اینگونه استدلال می‌کند که با پایین نگه داشتن نرخ بهره، مصرف‌کنندگان تقاضای بیشتری خواهند داشت و کسب‌وکارها تمایل بیشتری به وام گرفتن، سرمایه‌گذاری پول در اقتصاد و استخدام کارگران خواهند



کارشناسان از شرایط اجتماعی، اقتصادی و سیاسی حال حاضر می‌گویند؛

مقصد نامشخص

تلخیص و جمع‌آوری: تحریریه آفتاب خاورمیانه^۱

مسکن زمانی به رویا بدل می‌شود که بین عرضه و تقاضا فاصله یا شکاف معنادار وجود داشته باشد. اگر میان عرضه خانه و تقاضا فاصله زیاد و شکاف معنادار ایجاد شود، کم‌کم خانه‌دار شدن از حالت نیاز اولیه خارج می‌شود و به نیاز اجتماعی و فرهنگی تبدیل می‌شود. پیش از این پسوند فرهنگی به خود خانه اضافه می‌شد اما الان این صفت به نیاز بدل شده است. در حال حاضر خانه هم نیاز فرهنگی است و هم نیاز اجتماعی. تا ۳۰، ۴۰ سال پیش خیلی‌ها پول داشتند اما صاحب خانه نبودند؛ می‌گفتند در شهرهای بزرگ دوست داریم که خانه را سال به سال عوض کنیم. تغییر خانه برایشان تنوع مثبتی تلقی می‌شد. اما الان فکر کردن به این موضوع که تغییر مسکن تنوعی مثبت است امکان‌پذیر نیست. امسال که فرد قرارداد خانه را می‌بندد می‌داند سال بعد باید دو برابر قیمت پیشین به صاحب‌خانه پرداخت کند. تاکید می‌کنم دوره‌ای بوده که نداشتن خانه بار ارزشی منفی نداشت؛ خیلی از کسانی که خانه نداشتند حتی تا آخر عمر فکر خرید خانه را نمی‌کردند؛ اما الان کسی که خانه نداشته باشد عملاً پایه اجتماعی مستحکمی ندارد. همان‌طور که گفتم نیاز به مسکن به نیاز فرهنگی و اجتماعی بدل شده و زمانی که فاصله بین این دو نیاز و دستیابی به آن خیلی زیاد شود، عملاً بار معنایی برایش ایجاد می‌شود. برای این شرایط کلمات مختلفی به کار می‌برند که در اینجا می‌توانیم از کلمه ناکامی یاد کنیم. این ناکامی‌های پیاپی پیامدهای متعددی دارد.



محمد مهدی بهکیش

به نظر من بزرگ‌ترین مشکل کشورداری در حوزه اقتصاد، مهار و تنظیم تورم است چون بسیاری از عوامل به صورت مستقیم یا غیرمستقیم تحت‌تأثیر تورم قرار می‌گیرند و تعادل‌های حوزه‌های مختلف با افزایش سطح عمومی قیمت‌ها به هم می‌ریزد.

دولت با عدم مهار تورم، تعادل اقتصاد را بر هم می‌زند. دولت ظاهراً خوشحال است چون با ایجاد تورم ۴۰ درصدی برای تامین هزینه‌های خودش دست در جیب مردم کرده و ۴۰ درصد از درآمدها را برداشته است. دولت ذی‌نفع تورم است اما این سفره مردم است که کوچک‌تر می‌شود و خانوار به اجبار از هزینه‌هایی مانند آموزش و بهداشت می‌کاهد که نتایج خسارت‌باری برای جامعه دربر خواهد داشت.

برای مهار تورم باید بودجه دولت متعادل شود، قیمت باید براساس مکانیسم بازار و عرضه و تقاضا تعیین شود و دولت دستش را از فعالیت‌های اقتصادی و قیمت‌گذاری بیرون بکشد. آن‌وقت می‌توان به مهار تورم فکر کرد و امید داشت که سرمایه‌گذار بیاید و همه این عوامل مستقیم و غیرمستقیم به روابط بین‌المللی ما بستگی دارد، اینکه ما با کشورهای زیادی تعامل و رابطه تجاری داشته باشیم. در حال حاضر اقتصاد ما پر از ابهام است و از هر اقتصاددانی بپرسید سال دیگر چه اتفاقی در اقتصاد می‌افتد، نمی‌تواند پاسخ دهد چون اقتصاد بی‌ثبات است.



حسین محسنی

بانک‌ها به عنوان یکی از بازیگران کلیدی در اقتصاد ایران از ناطمینانی و بی‌ثباتی در اقتصاد کلان اثر می‌پذیرند و دوباره به واسطه همان اثرپذیری، بر اقتصاد کشور اثر می‌گذارند. در فضای ناطمینانی، عملکرد بانک‌ها از دو ناحیه درآمد و دارایی تحت‌تأثیر قرار می‌گیرد. انواع ریسک‌های بانک‌ها (با تاکید ریسک اعتباری) نیز از ناطمینانی‌ها در اقتصاد کلان اثر می‌پذیرد. به موازات همین اتفاق، بانک‌ها محافظه‌کارتر خواهند شد که در اقتصاد از آن با عنوان رفتار احتیاطی بانک‌ها در قالب سه شاخص نسبت به ذخایر اضافی بانک به سپرده، نسبت سپرده به تسهیلات و نسبت تسهیلات به دارایی یاد می‌شود. در این مدار، بانک‌ها هرچه نسبت ذخایر اضافی به سپرده و نسبت سپرده به تسهیلات بیشتر و نسبت تسهیلات به دارایی کمتر داشته باشند، آن‌وقت محتاطانه‌تر رفتار خواهند کرد. بنابراین، بانک‌ها به عنوان قلب تپنده اقتصاد که از بالاترین کانال‌های دسترسی به دولت، شرکت و خانوار برخوردارند، نقش کلیدی در دوره‌های رونق ناشی از بهبود وضعیت اقتصادی یا ناشی از تورم و رکود دارند. می‌توان گفت با توجه به بانک‌پایه بودن اقتصاد کشور و حجم دارایی‌های تحت مدیریت بانک‌ها، تغییرات متغیرهای اقتصاد کلان اعم از نرخ بهره و نرخ ارز می‌تواند تأثیر مستقیم و غیرمستقیم بر عملکرد بانک‌ها داشته باشد.



ابادر اشتری مهرجردی

مسکن جزو نیازهای اولیه هر موجودی است؛ چون نیاز است و صد البته جزو نیازهای اولیه‌اش هم هست، همه خواهان آن هستند. تفاوت انسان و سایر حیوانات در مورد مسکن این است که مسکن انسان یا سرپناه انسان یک بعد و ویژگی دارد به نام فرهنگ. به عبارتی پسوند فرهنگی بر آن سوار می‌شود. به همین علت مسکن ما متفاوت است؛ حتی گاهی نشان‌دهنده منزلت، طبقه و جایگاه اقتصادی ماست. این نیاز با مصالح مختلف، نقشه‌کشی و دخالت صنف‌های مختلف ایجاد و ترکیب می‌شود؛ اما مسکن سایر حیوانات طی هزاران سال تغییری نکرده است.

۱- این مطلب تلخیص نظرات کارشناسان اقتصادی و اجتماعی است که در شماره‌های مختلف نشریه تجارت فردا به چاپ رسیده است.

با توجه به اینکه نااطمینانی‌های اقتصاد کلان به درخواست تعدیم یا امهال تسهیلات دریافتی توسط تسهیلات‌گیرندگان منجر می‌شود و انتظارات تورمی، عدم بازپس‌دهی توسط تسهیلات‌گیرندگان را برای آن‌ها اقتصادی جلوه می‌دهد، سیاست‌های تجویزی در زمینه استمهال و تعدیم قراردادهای اعتباری و تسهیلاتی باید از دوراندیشی برخوردار باشد و امکان تخصیص منابع بیشتر برای گستره بیشتری از متقاضیان در قالب تقاضای کارآفرینان و بنگاه‌های تولیدی و خدماتی کشور فراهم شود. این امر موجب عدم تمرکز و انباشت تسهیلات و منابع بانکی در بخش کوچکی از متقاضیان خواهد شد.

اما آنچه در زمینه بانک‌ها انتظار داریم این است که با توجه به تورم انتظاری موجود در جامعه، در صورتی که نرخ سود بانکی جذابیت خودش را از دست بدهد، خروج پول از سپرده‌گذاری مدت‌دار بانک‌ها اتفاق بیفتد و به سمت بازارهای جایگزین حرکت کند. برای نمونه خروج تبدیل سپرده‌های مدت‌دار داخل بانک‌ها به ارز، طلا، خودرو و مسکن از جمله تجربه‌هایی است که در دهه اخیر به دلیل انتظارات تورمی در اقتصاد کشور تجربه شده و احتمال تکرار آن در صورت عدم ایجاد فضا سازی در اذهان عمومی، دور از انتظار نیست. بنابراین پیشنهاد می‌شود جهت بهینه کردن اجرای سیاست‌های اصلاح اقتصادی حتماً اقناع‌سازی عمومی و همین‌طور انتشار سیاست‌های اقتصاد عمومی می‌تواند به افزایش پیش‌بینی‌پذیری اقتصاد منجر شود. این امر می‌تواند برای بانک‌ها به عنوان یکی از مهم‌ترین بازیگران عرصه اقتصادی کشور کمک‌کننده باشد. نکته دوم این است که از طرفی بانک‌ها به عنوان معماران اصلی نظام مالی کشور به حساب می‌آیند و بنگاه‌های اقتصادی نیز وابستگی قابل توجهی به بانک‌ها دارند. به همین دلیل هرگونه سیاست تجویزی به بانک‌ها باید با لحاظ شرایط و منافع برد-برد هم برای سهامداران، هم مشتریان، و هم برای سایر ذی‌نفعان بانک‌ها که عموم مردم هستند، در نظر گرفته شود که اقتصاد کشور بتواند از این مرحله حساس و دشوار به خوبی عبور کند.

تحت‌الشعاع قرار گیرد و اعتماد بین‌فردی از بین برود. وجود اعتماد در میان افراد جامعه هزینه‌های مبادله در کشور را کاهش می‌دهد. تورم سطح سرمایه اجتماعی را کاهش می‌دهد. در نتیجه تاکید می‌کنم جامعه‌ای که مدام با کاهش بی‌وقفه قدرت خرید افراد روبه‌روست نه فقط در عرصه اقتصاد بلکه در سطح جامعه هم با مشکلات عدیده‌ای مواجه می‌شود.

تورم در مجموع یک بازی دو سر باخت هم برای دولت و هم برای مردم به همراه می‌آورد. تورم بالا منجر به آن می‌شود که اعتمادهای حاکم بر جامعه از بین برود. اعتمادهایی که برای پی‌ریزی پایه و اساس آن سالیان سال زمان صرف شده است. مانند نهالی که سال‌ها طول کشیده به درخت تبدیل شود ولی ریشه آن را موربانه خورده است. به این ترتیب درخت اعتماد از بین می‌رود و اخلاقیات کم‌رنگ می‌شود.



میثم هاشم‌خانی

نابرابری آموزشی مادر انواع نابرابری‌های دیگر است و فقر آموزشی نیز مادر انواع فقر از جمله فقر اقتصادی و درآمدی است. اما من مردم که چه میزان از فقر آموزشی به دسترسی افراد به مدرسه مربوط می‌شود. در واقع در دنیا کم‌وبیش مدارس و حتی دانشگاه‌ها مرجعیت آموزشی خود را به تدریج از دست می‌دهند و این فرآیند در ایران بسیار سریع‌تر اتفاق می‌افتد، چراکه محتوای آموزشی ما در مدارس و دانشگاه‌ها محتوایی است که طبق نیازهایی که در فضای اقتصاد و بازار کار مدرن مورد نیاز است به‌روز نمی‌شود و با این محتوای آموزشی با سرعت زیادی مدارس و حتی دانشگاه‌های ما مرجعیت آموزشی و اثرگذاری خود را در کاهش نابرابری آموزشی از دست می‌دهند. از طرف دیگر محتوای آموزشی اگر به‌روزرسانی نشود حتی در مدارس خیلی خوب دچار فقر آموزشی خواهیم شد چراکه محتوای آموزشی در ایران حتی در مدارس غیرانتفاعی نیز تا حدود زیادی ثابت است. در واقع در حال حاضر کودکان، نوجوانان و جوانان ما زمان زیادی از وقت خود را صرف آموختن چیزی می‌کنند که ممکن است خیلی مفید نباشد. از طرف دیگر در دنیا روزبه‌روز مرجعیت اینترنت برای آموزش در حال افزایش است. اینترنت می‌تواند از لحاظ کیفیت آموزش، کاهش نابرابری آموزشی و کاهش فقر آموزشی مورد توجه باشد. در ایران نیز با توجه به محتوای آموزشی قدیمی و کهنه، آموزش یک شکل در تمام نقاط کشور و محتوای آموزش دولتی این اتفاق سریع‌تر رخ می‌دهد و مدارس روزبه‌روز مرجعیت آموزشی خود را از دست می‌دهند اما متأسفانه از سوی دیگر دسترسی به اینترنت پرسرعت و باکیفیت و بدون محدودیت برای همه ممکن نیست. در ایران سرعت جابه‌جایی مرجعیت آموزشی از مدرسه و دانشگاه به فضای مجازی و اینترنت بسیار سریع‌تر در حال وقوع است. بخش بزرگی از تبعیض آموزشی که مادر انواع تبعیض است ریشه در این دارد که ما دسترسی به اینترنت پرسرعت و باکیفیت‌تر داشته باشیم. اگر نابرابری دیجیتال را کم کنیم بر کاهش نابرابری آموزشی و در بلندمدت بر کاهش انواع دیگر نابرابری بسیار تاثیرگذار است.

در شوک‌های تورمی گروه‌های ثروتمند کیفیت زندگی فرزندان خود را کاهش نمی‌دهند اما گروه‌های متوسط و فقیر به سرعت سهم آموزش، تفریح، تغذیه و سلامت فرزندان خود را کاهش می‌دهند و این موضوع در بلندمدت می‌تواند به نابرابری اقتصادی خیلی بیشتری منجر شود. علاوه بر این، این شوک‌ها در بلندمدت حتی جرائم را در جامعه تشدید می‌کند و کودکانی که شوک‌های اقتصادی را تجربه کردند بیشتر در معرض بزهکار شدن قرار دارند. مهم‌ترین خط قرمز سیاستگذاری اقتصادی باید این باشد که از شوک‌های اقتصادی جلوگیری شود. در حال حاضر تورم مساله تمام کشورهای دنیاست، آمریکا و اروپا نیز به سبب مصائب پاندمی و... تورم را تجربه می‌کنند اما توری که در این کشورها هست تورم هشت تا ۱۰ درصدی است. عددی که ما حتی در خواب هم آن را نخواهیم دید. ■



مریم زاریان

تبعات تورم بالا فقط به ایجاد مشکلات اقتصادی در جامعه محدود نمی‌شود و بسیاری از آسیب‌ها و ناهنجاری‌های اجتماعی متأثر از پدیده تورم بالاست. در یک جامعه سالم، افراد جامعه نسبت به آینده پیش‌روی خود اطمینان دارند و ترسی از فردا ندارند، در حالی که در یک جامعه تورم‌زده افراد جامعه نسبت به آینده پیش‌روی خود هراسان بوده و همواره نسبت به اینکه آیا وضعیت درآمد آن‌ها برای گذران زندگی، کفایت خواهد کرد یا خیر بیمناک هستند.

از طرف دیگر خود تورم باعث می‌شود که نابرابری در جامعه افزایش پیدا کند. تورم بیش از آنکه بر وضعیت معاش گروه‌های بالادرآمدی تاثیر داشته باشد بر وضعیت معاش گروه‌های پایین‌درآمدی تاثیر منفی دارد. گروه‌های بالا در مواردی حتی از تورم منتفع هم می‌شوند. همین شرایط منجر به آن می‌شود که نابرابری در جامعه افزایش یابد. همین افزایش نابرابری باعث می‌شود که گروه‌های پایین‌درآمدی بیش از پیش احساس بی‌عدالتی کنند. این افراد احساس می‌کنند از درآمد اقتصادی کشورشان سهمی ندارند. رفته‌رفته این تصور در آن‌ها تقویت می‌شود که دولت به زیان طبقات فرودست جامعه عمل می‌کند و رابطه‌شان با دولت مستقر مخدوش می‌شود. بنابراین حتی اگر دولت‌ها تلاش کنند که وضعیت را بهبود ببخشند، از این جهت که رابطه مردم با دولت نابسامان است، افراد بسیاری دولت را در برنامه‌هایی که به کار می‌بندد یاری نمی‌کنند. در این زمان است که افراد جامعه به راهکارها و برنامه‌های دولت بدبین می‌شوند و تصور می‌کنند دولت می‌خواهد مدام برای بیشتر خالی کردن جیبشان برنامه‌ریزی کند. علاوه بر این، در خود جامعه هم تورم فرارینده منجر به آن می‌شود که روابط میان افراد جامعه

بانک خاورمیانه افزایش سرمایه می دهد

بانک خاورمیانه در نظر دارد سرمایه ثبت شده خود را از محل سود انباشته تا مبلغ ۳۵ هزار میلیارد ریال افزایش دهد. در حال حاضر سرمایه ثبت شده شرکت بانک خاورمیانه ۲۵ هزار میلیارد ریال است.

و خاور با عنایت به ماده ۳ دستورالعمل مراحل زمانی افزایش سرمایه شرکت های ثبت شده نزد سازمان بورس و اوراق بهادار، گزارش توجیهی هیات مدیره را به منظور پیشنهاد افزایش سرمایه از محل سود انباشته به مجمع عمومی فوق العاده ارائه خواهد کرد.

این پیشنهاد برای اظهار نظر به حسابرس و بازرسی قانونی ارسال شده است.

افزایش سرمایه بانک به منظور بهبود نسبت کفایت سرمایه و افزایش سقف فردی تسهیلات و تعهدات انجام می شود.

امکان استعلام مبالغ مسدود شده حسابها بابت چک برگشتی فراهم شد

از ۷ خرداد ۱۴۰۱، طرح قانونی مسدود کردن وجوه صادرکننده چک برگشتی به اندازه کسری مبلغ چک در حسابهای بانکی آغاز شده است. از این پس مشتریان بانک می توانند با مراجعه به صفحه «استعلام» بانک خاورمیانه یا «استعلام مبالغ مسدود شده حسابها بابت چک برگشتی» در وبسایت بانک مرکزی از مبالغ مسدود شده حسابها بابت چک برگشتی آگاهی یابند.



مشتریان پس از مراجعه به آدرس اعلام شده می توانند با وارد کردن اطلاعات درخواستی شامل کد ملی یا شماره تلفن همراه صاحب حساب/امضاکننده/ذینفع از دو شیوه «اطلاعات چک» و «کد رهگیری چک برگشتی» نسبت به استعلام مبالغ مسدود شده حسابها بابت چک برگشتی اقدام کنند.

www.middleeastbank.ir/page/BankGuarantees



اعطای ۱۶۱ میلیارد ریال تسهیلات ازدواج در سال ۱۴۰۰

بانک خاورمیانه در سال ۱۴۰۰ برای عمل به بخشی از مسوولیت اجتماعی خویش با اختصاص یک شعبه ویژه برای تسهیلات ازدواج در مجموع ۱۶۱ میلیارد ریال به متقاضیان این نوع تسهیلات اعطا کرد. وام ازدواج یکی از انواع تسهیلات تکلیفی با نرخ ۷.۴٪ است که با هدف تسهیل ازدواج در جامعه به افراد اعطا می شود.



امکان استعلام چک‌های تضمین شده صیادی فراهم شد

امکان استعلام چک‌های تضمین شده صیادی (چک‌های تضمین شده دارای شناسه ۱۶ رقمی صیادی) با هدف کسب اطمینان از اصالت این نوع چک‌ها هنگام انجام معاملات فراهم شده است. مشتریان شبکه بانکی می‌توانند از طریق درگاه‌های مختلف دسترسی به سامانه صیاد شامل اینترنت بانک، موبایل بانک، برنامه‌های موبایلی، پیامکی و خودپردازهای بانک‌های عامل، نسبت به استعلام آن اقدام کنند. در واقع ذی‌نفع چک با استعلام این چک‌ها از ثبت چک به نفع خود در سامانه صیاد اطمینان حاصل می‌کند.

چک‌های تضمین شده که توسط شعب بانکی در اختیار مشتریان قرار می‌گیرد مجهز به شناسه ۱۶ رقمی صیادی شده و با توجه به تکالیف مقرر در قانون اصلاح قانون صدور چک، ثبت صدور این نوع چک‌ها برعهده شعب بانک‌هاست و صادرکننده چک در این خصوص مسوولیتی ندارند.

این چک‌ها نیاز به انجام عملیات تایید در سامانه صیاد ندارند و ذی‌نفع با اخذ برگه چک از صادرکننده آن و استعلام از سامانه صیاد می‌تواند از ثبت چک در سامانه صیاد به نفع خود اطمینان حاصل کند و تطبیق اقلام اطلاعاتی مندرج در متن چک و با اقلام ثبت شده در سامانه صیاد را انجام دهد. در صورتی که با استعلام از سامانه صیاد برای گیرنده محرز شود که این چک ثبت نشده و یا اقلام اطلاعاتی آن مغایر است، بایستی از پذیرش چک خودداری کند.

همچنین از ۱۷ خرداد ۱۴۰۱ ثبت صیادی چک‌های تضمینی در شعب بانک‌ها الزامی است و چک تضمین شده مطابق قانون باید در سامانه صیاد توسط شعبه بانک ثبت شود. اگر یک چک تضمین شده در سامانه صیاد ثبت نشده باشد دارندگان چک باید با مراجعه به شعبه صادرکننده چک اقدام به کارسازی کنند. به عبارت دیگر اینگونه چک‌ها در سامانه‌های بین بانکی خدمتی دریافت نخواهند کرد.



اخذ مالیات از سپرده‌های بانکی تکذیب شد

وزارت اقتصاد شمول مالیات بر سود سپرده بانکی برای اشخاص حقیقی را نادرست دانست و تکذیب کرد.

رئیس مرکز روابط عمومی و اطلاع رسانی وزارت امور اقتصادی و دارایی خبر «شمول مالیات بر سود سپرده بانکی برای اشخاص حقیقی» را نادرست دانست و آن را تکذیب کرد.

محمدی از رسانه‌ها خواست قبل از انتشار اخبار این چنین حتما صحت و سقم آن را از طریق مراجع رسمی کنترل کنند.

در برخی از محافل خبری شایعه شده بود که دولت قصد دارد از سپرده‌های بانکی اشخاص حقیقی ۱۰ درصد مالیات بگیرد؛ منشا این شایعات یکی از احکام پیشنهادی در پیش نویس لایحه مرسوم به «مالیات مجموع درآمد» است که هم اکنون در مراحل اولیه کارشناسی قرار دارد.

این درحالی است که طبق بند ۲ ماده ۱۴۵ قانون مالیات‌های مستقیم، سود سپرده بانکی اشخاص حقیقی از پرداخت مالیات معاف است.



نگاه به ۳ جریان اقتصادی

متعارف نهادی رفتاری



آرین آقابگی

رئیس شعبه الهیه • بانک خاورمیانه

و اجتماعی مسائل برخاسته از نظام اقتصادی ناشی از آموزه‌های اقتصاد کلاسیک را حل و فصل نماید. گرچه ویلن به عنوان پایه‌گذار مکتب اقتصادی نهادی شناخته شده اما اصول پایه‌ای آن را در نظریات کارل مارکس نیز می‌توان یافت. بررسی ادبیات اقتصادی نهادگرایی نشان می‌دهد که در این نوع نگرش فکری، اقتصاد باید به عنوان یک سازمان واحد در نظر گرفته شود که تمامی اجزای آن با یکدیگر در ارتباطند. در این مکتب اقتصادی موسسات و نهادها نقش محوری در زندگی اقتصادی افراد ایفا می‌نمایند. منظور از نهاد در این دیدگاه تنها یک موسسه یا سازمان نیست بلکه الگویی متشکل از رفتارهای جمعی و مناسبات فرهنگی و اجتماعی را نیز در بر می‌گیرد. به علاوه در دیدگاه نهادی جامعه همواره در حال تکامل و تغییر و تحول بوده که مجموعه آن‌ها باید زمینه‌ساز اصلی تحولات اقتصادی باشد. همان‌طور که پیش‌تر نیز گفته شد در ادبیات اقتصادی کلاسیک کسب منافع یکایک افراد منتج به حصول منافع جمع می‌شود حال آنکه مکتب نهادی به تضاد منافع بین افراد اشاره کرده و دولت را موظف به ایجاد همگرایی بین این منافع می‌داند.

اقتصاد رفتاری (Behavioral Economics): همان‌طور که در بالا اشاره شد، اقتصاد نهادگرایی به بررسی روابط و نهادهای اجتماعی می‌پردازد و از آنجایی که افراد یکی از محورهای اصلی این مطالعات را تشکیل می‌دهند بنابراین روانشناسی نیز ناگزیر به تحلیل‌های اقتصادی ورود کرده است. با این توضیح، از اقتصاد رفتاری می‌توان به عنوان شاخه‌ای از اقتصاد نهادی یاد کرد که براساس آن روش‌های روانشناسی وارد تحلیل رفتارهای اقتصادی شده و فروض اولیه اقتصاد کلاسیک بر مبنای این فاکتورهای روان‌شناختی تعدیل و واقعی‌تر می‌شوند. البته نکته‌ای که نباید در خصوص ورود روانشناسی به اقتصاد مغفول بماند این است که آدم اسمیت که به پدر علم اقتصاد کلاسیک مشهور است پیش از نگارش کتاب «ثروت ملل»، کتاب «نظریه احساسات اخلاقی» را به رشته تحریر درآورد و بسیاری از فاکتورهای روان‌شناختی را در تحلیل‌های خویش در نظر گرفته است. با این حال با ورود ریاضیات و مدل‌سازی که در نهایت به ایجاد شاخه اقتصادسنجی منتج شد بسیاری از اصول روان‌شناسی فدای مدل‌های ریاضی شد اما مجدداً راه خود را به اقتصاد باز یافت. نظریاتی از جمله «توهم پولی» جان مینارد کینز در دهه ۱۹۳۰ و همچنین «اثر چرخ‌دنده‌ای» مصرف ارائه شده توسط جیمز دوزنبری در اواخر ۱۹۷۰ میلادی نمونه‌هایی از ورود تحلیل‌های روانشناسی به حوزه اقتصاد خرد و کلان است. به طور خلاصه می‌توان این‌گونه نتیجه گرفت که هر دو شاخه اقتصاد نهادی و رفتاری نه به دنبال رد نظریات کلاسیک بلکه به دنبال اصلاح و واقعی‌تر کردن آن‌ها هستند. در اقتصاد نهادی پایه تحولات براساس مبانی حقوقی و جامعه‌شناسی استوار است حال آنکه اقتصاد رفتاری اصول روانشناسی را در بر می‌گیرد. ■

در میان جریان‌های علمی و مکاتب اقتصادی قرن حاضر، شاخه‌های فکری جدیدی از جمله اقتصاد نهادی و اقتصاد رفتاری (به ویژه اقتصاد رفتاری) در حال گسترش است که هر دوی آن‌ها درصدد تبیین هرچه واقعی‌تر رویدادها، تئوری‌ها و تصمیمات اقتصادی افراد بوده و در نهایت برآیند تا بر پایه یافته‌های دقیق‌تر، پیش‌بینی‌های منسجم‌تری نیز ارائه نمایند. آنچه ممکن است از بررسی این جریان‌های فکری به ذهن متبادر شود، تضاد و تقابل این دو جریان فکری با جریان فکری اصلی اقتصاد کلاسیک است، حال آنکه در حقیقت خاستگاه این دو جریان فکری همان اقتصاد متعارف است. در حقیقت اقتصاددانان نهادی و اقتصاددانان رفتاری نه تنها به رد فروض و نظریات اقتصاد کلاسیک نمی‌پردازند، بلکه در تلاشند با استفاده از عوامل واقعی‌تر و ملموس‌تر در نظریات اقتصادی، فروض اقتصاد کلاسیک را تعدیل کنند. در زیر به اختصار به توضیح جریان متعارف اقتصاد، اقتصاد نهادی و نهایتاً اقتصاد رفتاری پرداخته شده است.

اقتصاد متعارف (Main Stream): اقتصاد متعارف که به جریان اصلی یا اقتصاد کلاسیک نیز مشهور است انسان را عقلایی فرض کرده و بر این اساس افراد تصمیمات کاملاً عقلایی و منطقی در زمینه فعالیت‌های اقتصادی خود اتخاذ می‌نمایند. براساس ادبیات اقتصادی کلاسیک، افراد به دنبال حداکثر کردن سود و مطلوبیت خود هستند و منافع فرد بر منافع جمع اولویت دارد. به بیان دیگر در صورتی که همه افراد با تعقیب منافع شخصی خود به حداکثر سود یا مطلوبیت دست یابند، به روش استقرایی جامعه نیز به حداکثر منافع خود دست خواهد یافت. مسئله‌ای که در اینجا پیش می‌آید این است که آیا تصمیمات افراد همواره عقلایی است؟ آیا افراد در شرایط متفاوت الزاماً به اتخاذ تصمیمات منطقی دست می‌زنند یا خیر؟

اقتصاد نهادی (Institutional Economics): در خلال جنگ‌های داخلی ایالات متحده آمریکا و جنگ جهانی اول، به واسطه به کارگیری اصول اقتصادی کلاسیک، رشد و رونق اقتصادی زائدالوصفی در اقتصاد آن کشور پدید آمد حال آنکه ساختار تغییرات به گونه‌ای رقم خورد که صاحبان سرمایه بیشترین سهم از رشد درآمد ملی را از آن خود کرده و طبقه کارگر به عایدی چندانی از آن دست نیافتند و این رشد اقتصادی در نهایت به افزایش شکاف طبقاتی انجامید. در چنین شرایطی با این شکاف باید از طریق روش‌های قهری و انقلاب‌های کارگری موجود در ادبیات اقتصادی سوسیالیستی پر می‌شد یا از طریق اصلاحات اجتماعی و به صورت تدریجی از میان می‌رفت. روش اصلاحات اجتماعی در قرن نوزدهم میلادی توسط تورستین ویلن، مدون شد که از آن تحت عنوان مکتب اقتصادی نهادی یا نهادگرایی نیز یاد می‌شود. براساس اصول مکتب اقتصادی نهادی این وظیفه دولت است که از طریق وضع مقررات و سازوکارهای حقوقی

شهر	شعبه	کد	نشانی	تلفن
تهران	آفتاب	۷۸۱۰۰۱۸	میدان ونک، خیابان شهید خدای، تقاطع خیابان آفتاب، شماره ۱۱۸	۰۲۱-۸۸۶۲ ۳۷۵۰
تهران	نوبخت	۷۸۱۰۰۲۷	خیابان خرمشهر (آپادانا)، خیابان شهید عربعلی، نبش خیابان یازدهم، شماره ۵۸	۰۲۱-۸۶۰۸ ۹۷۰۳
تهران	نیاوران	۷۸۱۰۰۳۶	خیابان شهید باهنر (نیاوران)، بعد از سه راه یاسر، شماره ۲۹۹	۰۲۱-۲۲۷۵ ۹۳۹۸
تهران	الهییه	۷۸۱۰۰۴۵	خیابان شهید فیاضی (فرشته)، خیابان شهید آقابزرگی، نبش بن بست بیژن، شماره ۳۳	۰۲۱-۲۲۳۹ ۰۹۹۱
تهران	مهستان	۷۸۱۰۰۵۴	شهرک قدس (غرب)، خیابان ایران زمین، شماره ۲۲۰۲	۰۲۱-۸۸۵۶ ۱۶۵۶
تهران	سعادت آباد	۷۸۱۰۰۶۳	سعادت آباد، میدان سرلشگر شهید طهرانی مقدم (کاج)، نبش کوچه هفتم، شماره ۸۶	۰۲۱-۲۲۳۸ ۲۹۳۸
تهران	بخارست	۷۸۱۰۰۷۲	خیابان احمد قصیر (بخارست)، نبش خیابان پنجم، شماره ۲	۰۲۱-۸۸۷۲ ۹۹۲۵
تهران	زعفرانیه	۷۸۱۰۰۸۱	زعفرانیه، خیابان مقدس اردبیلی، مرکز خرید پلادیوم، بلوک ۱، طبقه نهم شمالی، شماره ۹۰۷	۰۲۱-۲۶۳۵ ۵۷۰۴
تهران	آفریقا	۷۸۱۰۰۹۹	بلوار نلسون ماندلا، بالاتر از خیابان شهید دستگردی، نبش کوچه نور، شماره ۲	۰۲۱-۸۶۰۸ ۲۳۸۵
تهران	دروس	۷۸۱۰۱۱۳	خیابان یخچال، خیابان هدایت، نبش میدان هدایت، شماره ۶۵	۰۲۱-۲۲۵۶ ۰۶۷۷
تهران	بانکداری دیجیتال	۷۸۲۰۲۰۶	بلوار نلسون ماندلا، خیابان شهید دستگردی، شماره ۲۷۷	۰۲۱-۹۱۰۰ ۹۰۹۰
اصفهان	اصفهان	۷۸۳۰۰۱۴	میدان فیض، نبش خیابان میر، شماره ۵	۰۳۱-۳۶۶۴ ۴۶۸۳
تبریز	تبریز	۷۸۴۵۰۱۳	شهرک ولی عصر، فلکه رودکی، خیابان رودکی، نبش کوچه سحر، شماره ۵۶۰	۰۴۱-۳۳۲۷ ۲۶۰۵
شیراز	شیراز	۷۸۷۲۰۱۹	بلوار ستارخان، نبش خیابان عفیف آباد، شماره ۱۲۷	۰۷۱-۳۶۲۶ ۸۸۰۷
مشهد	مشهد	۷۸۸۵۰۱۴	بلوار سجاد، بین چهارراه بهار و چهارراه گلریز، شماره ۴۸	۰۵۱-۳۷۶۵ ۶۲۲۲
کرج	کرج (شعبه غیرنقدی)	۷۸۶۲۴۱۹	مهرویلا، خیابان درختی، مرکز خرید درختی، طبقه ۶، واحد ۵	۰۲۶-۳۳۵۳ ۸۲۵۹
Munich	Munich	-	Middle East Bank, Munich Branch, Landsberger Straße 406, D-81241 München, Germany	(+49-89) 2153 9820



بانک خاورمیانه علاوه بر ارائه تمامی خدمات یک بانک تجاری، سایر خدمات حوزه بازار پول و سرمایه را به صورت مستقیم و یا از طریق شرکت‌های زیرمجموعه یا وابسته با رعایت مقررات و ضوابط بانک مرکزی جمهوری اسلامی ایران و سازمان بورس و اوراق بهادار فراهم کرده است.

■ شرکت کارگزاری بانک خاورمیانه

تهران، خیابان آفریقا، خیابان دستگردی (بین خیابان ماندلا و ولیعصر) شماره ۲۷۷، طبقه اول
تلفن: ۵۸ ۴۰۵ (۰۲۱)
mebbco.com

■ شرکت بیمه زندگی خاورمیانه

تهران، میدان آرژانتین، خیابان خالد اسلامبولی (وزرا)، خیابان هفتم شماره ۱۰
تلفن: ۴۱۳۶ ۳۰۰۰ (۰۲۱)
melico.ir

■ شرکت خدمات ارزی و صرافی خاورمیانه

تهران، میدان آرژانتین، خیابان احمد قصیر (بخارست)، نبش خیابان نهم برج بخارست، طبقه دوم
تلفن: ۴۱۲۶ ۱۰۰۰ (۰۲۱)
exmeb.com

■ ساختمان ادارات مرکزی

تهران، خیابان احمد قصیر (بخارست)، نبش خیابان پنجم، شماره ۲
تلفن: ۴۲۱۷ ۸۰۰۰ (۰۲۱)
فکس: ۹۱۲۱ ۲۳۸۳ (۰۲۱)
کدپستی: ۱۵۱۳۶۴۵۷۱۷
تهران، صندوق پستی: ۴۴۴۵ - ۱۵۸۷۵
www.middleeastbank.ir
info@middleeastbank.ir
رسیدگی به شکایات (مدیریت بازرسی)
تلفن: ۴۲۱۷ ۸۸۸۸ (۰۲۱)
آشنا (مرکز ارتباط مشتریان)
تلفن: ۴۲ ۵۵۷ (۰۲۱)



گوهر سرمایه انسانی

یکی از مهم‌ترین نیروهای تاثیرگذار بر رشد جامعه و توسعه کشور، افراد نخبه و تحصیل کرده آن است. ما به عنوان بانکی که بیش از ۹۰ درصد کارکنان آن از بین مستعدترین دانش‌آموختگان برترین دانشگاه‌ها هستند؛ به خوبی به تاثیر سرمایه انسانی در کیفیت خدمت‌رسانی، بهبود فرآیندها، تغییر، نوآوری و خلاقیت پی برده‌ایم. ما با این نگاه و برای عمل به بخشی از مسؤلیت اجتماعی خویش، توجه به پرورش نخبگان و حمایت از ادامه تحصیل آنان را در دستور کار خود قرار داده‌ایم و با حمایت مالی تحصیلی دانشجویان مناطق کم برخوردار؛ امیدواریم سهمی در پرورش سرمایه‌های انسانی ایران، برای پیشرفت جامعه ایفا کنیم.



بانک خاورمیانه
Middle East Bank



www.middleeastbank.ir
info@middleeastbank.ir