

اخلاق و هوشمندی

مجموعه گزارش‌ها و یادداشت‌هایی با موضوع

- ضرورت تغییر پارادایم
- استراتژی‌های جذب نیروی متخصص
- فضای کار نوین
- اقتصاد گیگ
- هوش مصنوعی در زندگی روزمره
- انرژی‌های تجدیدپذیر





آینده‌ای پایدار برای همه

تغییرات اقلیمی به یکی از چالش‌های مهم عصر حاضر تبدیل شده است و بانک‌ها به‌عنوان بازیگران کلیدی در اقتصاد جهانی، نقشی موثر در حفظ پایداری محیط زیست، توسعه اجتماعی و شفافیت حاکمیتی ایفا می‌کنند. در این مسیر، مفاهیم بانکداری سبز و مسئولیت اجتماعی شرکتی (CSR) و همچنین اصول محیط زیستی، اجتماعی و حاکمیتی (ESG) به شاخص‌های کلیدی در ارزیابی عملکرد بانک‌ها تبدیل شده‌اند.

ما نیز با پایبندی به این ارزش‌ها و با توجه ویژه به معیارهای بانکداری سبز، تلاش می‌کنیم با تامین مالی پروژه‌های توسعه محور و طبیعت دوست، مدیریت مصرف منابع، کاهش آلودگی و توسعه خدمات دیجیتال و غیرحضوری، در این زمینه موثر باشیم. ما بر این باوریم که سرعت بخشیدن به تحول دیجیتال و گسترش خدمات غیرحضوری، پلی به سوی بانکداری سبز و آینده‌ای پایدار است. امیدواریم که بتوانیم با همراهی شما، گامی موثر در ساختن فردایی سبزتر، شفاف‌تر و انسانی‌تر برداریم.



بانک خاورمیانه
Middle East Bank



www.middleeastbank.ir
info@middleeastbank.ir



که ایران چو باغی است خرم بهار
شکفته همیشه گل کامکار

مطالب این شماره

شماره ۳۹ | شهریور ۱۴۰۴

عبور از بحران

حادثه غیرمترقبه اگرچه پس‌زمینه و دلایل مشخصی دارد، اما نتایج سنگین و طولانی‌مدت آن خود را بر مردم و اقتصاد کشور بار کرده است. این شدت و آفتاب تابان، به دلالت بر دوری مردم از سازگاری با بحران‌های پیشگیرانه و کاهش زیربنای حوادث، باید اجتناب کرد.

آماده‌سازی برای حادثه

- ایمن‌سازی ساختمان**: ایمن‌سازی ساختمان‌ها و تجهیزات در برابر زلزله و سایر حوادث طبیعی.
- ایجاد فضای روانی سالم و ارتقای تاب‌آوری روانی کارکنان**: استفاده از روانشناسان و مشاوران برای کمک به کارکنان در مواجهه با بحران‌ها.
- تضمین امنیت شبکه**: تقویت امنیت شبکه‌های ارتباطی و اطلاعاتی برای جلوگیری از اختلال در خدمات.
- امکان فعالیت دورکاری**: ایجاد امکان‌های دورکاری برای کارکنان جهت کاهش مخاطرات.
- همه‌پندی با نهادهای مرتبط**: ایجاد هماهنگی و ارتباط مستمر با نهادهای مرتبط برای مدیریت بحران.

پس از وقوع حادثه

- ارتباطات شفاف با اطلاع‌رسانی سریع از کانال‌های چندگانه**: استفاده از کانال‌های مختلف برای اطلاع‌رسانی سریع و شفاف.
- اولویت‌بندی ایمنی چالشی**: اولویت‌بندی مسائل ایمنی و بهداشتی در شرایط بحران.
- پشتیبانی روانی برگزاری جلسات مجازی برای کاهش استرس**: استفاده از جلسات مجازی برای کاهش استرس و افزایش تاب‌آوری.
- فعال‌سازی اتاق فرمان بحران**: فعال‌سازی اتاق فرمان بحران برای مدیریت سریع و مؤثر.
- مدیریت منابع انسانی پویا**: مدیریت منابع انسانی به صورت پویا و انعطاف‌پذیر.
- به‌روزرسانی برنامه‌های پشتیبان براساس آموخته‌های بحران**: به‌روزرسانی برنامه‌های پشتیبان بر اساس آموخته‌های بحران.

۲۲

اینفوگرافیک عبور از بحران

۲۸

ماراتن بهره‌وری

۲۹

پیشگام صنعت جوراب

۲۴

زیست‌بوم کاروکسب

۲۶

زندگی هوشمند

۳۲

اقتصاد سبز

۳۴

صنعت بدون آلاینده‌ها

۳۶

اقتصاد گیگ

اقتصاد

زمین‌وطنی

۳۰

۴۰

جامعه بدون دولت

۳۸

اخبار

۵

اخلاق و قانون در عصر هوش مصنوعی

۸

سرمایه‌گذاری غیرمستقیم

۱۰

کالا به‌عنوان سرمایه

۱۲

دسترس‌ی هوشمندانه

۱۴

غیرقابل جعل

سرمایه‌گذاری به نمایندگی بانک

حفظ سرمایه انسانی

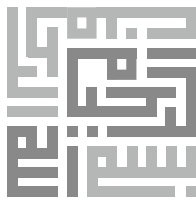
کسب‌وکار

۲۰

انتقاد بدون تنش

۱۸

فضای نوین کار



سردبیر: محسن کریمی

دبیر تحریریه: محمدحسن هاشم خانلو
گرافیکست و صفحه آرا: زینب خسروی

- آفتاب خاورمیانه یک نشریه داخلی و مستقل است که تمامی حقوق آن به بانک خاورمیانه تعلق دارد.
- مسئولیت 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 آرشيو نشریه موجودند.

دیدگاه‌ها و مقالات خود را از طریق پست الکترونیکی یا به نشانی پستی برای ما ارسال کنید، یا با ما تماس بگیرید.

نشانی: تهران، خیابان احمد قصر (بخارست)، نبش خیابان پنجم، شماره ۲
ساختمان مرکزی بانک خاورمیانه
کد پستی: ۱۵۱۳۶۴۵۷۱۷
تهران، صندوق پستی: ۴۴۴۵-۱۵۸۷۵
تحریریه آفتاب خاورمیانه: ۴۲۱۷۸۵۵۶ (۰۲۱)

بانک خاورمیانه

تلفن: ۴۲۱۷۸۰۰۰ (۰۲۱)
فکس: ۹۱۲۱۲۳۸۳ (۰۲۱)
پیام کوتاه: ۳۰۰۴۲۱۷۸
امور سهامداران: ۴۲۱۷۸۰۲۰ (۰۲۱)
آشنا (مرکز ارتباط مشتریان): ۴۲۵۵۷ (۰۲۱)
رسیدگی به شکایات (مدیریت بازرسی): ۴۲۱۷۸۸۸۸ (۰۲۱)

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



شرکت در نظرسنجی

با اسکن کردن کد روبرو می‌توانید در نظرسنجی نشریه آفتاب خاورمیانه شرکت کنید. از شما سپاسگزاریم که با پاسخگویی به سوالات نظرسنجی، به ارتقای کیفیت این نشریه کمک می‌کنید.



دانلود نشریه

برای دانلود نشریه آفتاب خاورمیانه QR کد را اسکن کنید.

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



محسن کریمی
مدیر ارتباطات • بانک خاورمیانه

اخلاق و قانون در عصر هوش مصنوعی

تبعیضی رخ دهد یا با استفاده از الگوریتم‌های تشخیصی بتوان هوش مصنوعی را فریب داد، مسئولیت آن با چه کسی است؟ به نظر می‌رسد قانونگذاران در کنار توجه به مقررات ناظر به فناوری باید بستری برای هدایت اخلاقی، تقویت اعتماد عمومی و تضمین حقوق انسانی در تعامل با ماشین‌ها فراهم کنند. به دلیل بی‌مرز بودن هوش مصنوعی این قوانین و مقررات باید پوشش بین‌المللی داشته باشند تا هوش مصنوعی طبق استانداردهای جهانی و پروتکل‌های اخلاقی عمل کند.

اتحادیه اروپا با نگاهی به چالش‌های اخلاقی هوش مصنوعی، قانون هوش مصنوعی (AI Act) را تدوین و در سال ۲۰۲۴ نهایی کرد. این نخستین قانون جامع در جهان برای تنظیم مقررات هوش مصنوعی است. سیستم‌های هوش مصنوعی به چهار سطح ریسک (کم، محدود، بالا و ممنوع) دسته‌بندی شده‌اند. سیستم‌های با ریسک بالا (مانند استفاده در استخدام، آموزش، تشخیص چهره، امتیازدهی و اعتبارسنجی) مشمول الزام‌های سختگیرانه نظارتی و شفاف‌سازی هستند. پیش از آن نیز GDPR (مقررات عمومی حفاظت از داده) در سال ۲۰۱۸ تدوین شده بود که چارچوبی است برای محافظت از داده‌های شخصی.

آمریکا برخلاف اروپا فاقد قانون جامع فدرال برای کنترل هوش مصنوعی است؛ تاکنون اقدام‌هایی پراکنده در سطح فدرال و ایالتی انجام شده ولی در سال ۲۰۲۳ فرمان اجرایی گسترده‌ای با هدف ایجاد چارچوب‌هایی برای توسعه ایمن و اخلاقی هوش مصنوعی صادر شده است.

چین نیز یکی از نخستین کشورهایی است که به تنظیم قوانین برای محتوای تولیدشده توسط هوش مصنوعی اقدام کرده و شرکت‌ها را ملزم می‌کند الگوریتم‌های خود را ثبت و تایید کنند. این کشور همچنین سیاست‌های سختگیرانه‌ای برای جلوگیری از انتشار اطلاعات جعلی و حفاظت از "امنیت داده" تحت نظارت دولت مرکزی اعمال کرده است. با گسترش جهانی هوش مصنوعی، نیاز به هماهنگی بین کشورها برای تعیین چارچوب‌های بین‌المللی مشترک برای تعریف استانداردهای اخلاقی، مشابه کنوانسیون‌های حقوق بشر، لازم به نظر می‌رسد.

یکی از مهم‌ترین تحولات در مسیر آینده، تثبیت مفهوم حقوق دیجیتال بشر است؛ مانند حق آگاهی از اینکه یک تصمیم توسط هوش مصنوعی اتخاذ شده است یا حق اعتراض به تصمیمات خودکار توسط هوش مصنوعی و یا حق پاک‌سازی داده‌های شخصی از سیستم‌ها. چنین حقوقی در حال وارد شدن به قانونگذاری رسمی کشورهای پیشرفته است و احتمالاً به‌زودی در سطح بین‌المللی نیز جایگاه خواهد یافت.

کنترل داده و چارچوب‌های اخلاقی در استفاده از هوش مصنوعی، دیگر یک انتخاب یا مزیت رقابتی برای کشورها نیست، بلکه یک ضرورت امنیتی، اجتماعی و حقوقی است. همان‌طور که نهادهای نظارتی مالی یا زیست‌محیطی برای تضمین سلامت جامعه توسعه یافتند، تنظیمگری اخلاقی در حوزه هوش مصنوعی نیز باید به‌عنوان رکن چهارم حکمرانی دیجیتال مورد توجه قرار گیرد.

برای کشورهایی مانند ایران که در آستانه ورود گسترده به فناوری‌های مبتنی بر هوش مصنوعی هستند، آگاهی از تحولات جهانی و مشارکت در تنظیمگری بین‌المللی، نقشی کلیدی در حفظ منافع ملی، حمایت از حقوق شهروندی و جلوگیری از وابستگی فناورانه ایفا خواهد کرد. ■

موضوع "از کنترل خارج شدن هوش مصنوعی" یکی از محبوب‌ترین و هشداردهنده‌ترین سوزدها در ادبیات و سینمای علمی-تخیلی است. نویسندگانی مانند آیزاک آسیموف و ویلیام گیبسون موضوع فرابشری شدن توان هوش مصنوعی و تصمیم‌گیری خودمختارانه ابزارها و ربات‌ها را سوزده داستان‌های خود قرار داده‌اند. نیک باستروم نیز با نگاهی آینده‌پژوهانه و با تکیه بر فلسفه علم در فضایی غیرتخیلی سناریوهایی را مطرح می‌کند که در آنها هوش مصنوعی پیشرفته از کنترل انسان خارج می‌شود و می‌تواند سرنوشت تمدن بشری را تغییر دهد.

فیلم‌سازی مانند استنلی کوبریک و الکس گارلند نیز همین دغدغه و استیلا ماشین بر انسان را به تصویر کشیده‌اند. در فیلم‌هایی همچون ۲۰۰۱: ادیسه فضایی، اکس‌ماکینا، ماتریکس و ترمیناتور تقابل و بهره‌برداری هوش مصنوعی از نسل بشر به صورت اغراق‌آمیز تصویر شده است؛ در این داستان‌ها، ماشین به حدی از خودآگاهی فلسفی می‌رسد که دیگر تعامل با انسان‌ها را ناکافی و بی‌معنا می‌داند.

اخیراً اصطلاح "اسلپر" (slopper) متداول شده است که به کسانی اطلاق می‌شود که در مواجهه با هر سوالی فوراً به‌سراغ هوش مصنوعی می‌روند؛ شیوع این نوع رفتارها مسیر تسلط ماشین بر انسان را هموارتر می‌کند. اکنون در میان هیاهوی تحولات فناورانه و ذوق‌زدگی از توانایی‌های هوش مصنوعی، سوال بنیادی‌تری در حال شکل‌گیری است: آیا ما به همان اندازه که در توسعه هوش مصنوعی شتاب گرفته‌ایم، برای جنبه اخلاقی و قانونی آن نیز فکری کرده‌ایم؟ آیا وابسته شدن انسان به ابزارهای هوش مصنوعی او را اسیر این فناوری خواهد کرد؟

هوش مصنوعی با تکیه بر داده‌های تاریخی آموزش می‌بیند؛ اما این داده‌ها خود بازتاب‌دهنده نابرابری‌های اجتماعی و اقتصادی گذشته هستند، در نتیجه خروجی هوش مصنوعی نیز تابع همان روایت تاریخی تبعیض‌آمیز است. فناوری‌هایی نظیر دیپ‌فیک (Deepfake) که با استفاده از هوش مصنوعی تصاویر، صداها و ویدئوهای جعلی اما واقعی‌نما تولید می‌کنند، دنیای اطلاعات را با بحرانی بی‌سابقه روبه‌رو کرده است. مرز میان واقعیت و دروغ روزبه‌روز مبهم‌تر می‌شود.

موضوع مهمی که در مورد هوش مصنوعی منبع نگرانی است، پردازش و بهره‌برداری از داده‌های شخصی افراد است؛ از تاریخچه جست‌وجوی اینترنتی گرفته تا علائق خرید، موقعیت مکانی، رفتارهای مالی و حتی روابط شخصی. هوش مصنوعی با دسترسی به این اطلاعات می‌تواند خدمات و پیشنهادها را شخصی‌سازی شده به افراد بدهد ولی سوءاستفاده از این اطلاعات پردازش‌شده نیز خطر بزرگی برای افراد در پی دارد. اگر این داده‌ها به بیرون درز کند یا از آنها سوءاستفاده شود، چه سازوکارهای قانونی برای حمایت از افراد وجود دارد؟ هنوز چارچوب‌های قانونی منسجمی برای نحوه جمع‌آوری، نگهداری، تحلیل و حذف داده‌های شخصی وجود ندارد. قانونگذاری جامع در زمینه محافظت از داده‌ها، حقی ضروری برای شهروندان دیجیتال قرن بیست‌ویکم است.

در بسیاری از موارد، تصمیماتی که توسط هوش مصنوعی اتخاذ می‌شوند، بر زندگی واقعی انسان‌ها تأثیر می‌گذارند؛ از رد شدن وام بانکی گرفته تا ارزیابی رزومه یا عملکرد کارکنان یا درخواست ویزا. اگر اشتباه یا

سرمایه‌گذاری به‌نمایندگی

وضعیت بورس تصویر خوبی از شرایط اقتصادی هر کشور ارائه می‌دهد. در کشورهای دارای اقتصاد آزاد، این تصویر دقیق و به‌روز است؛ اتفاقات کوچک و بزرگ در داخل هر شرکت، صنعت، کشور و حتی در جهان بازتاب خود را در قیمت کالاها دارند و سهامداران همراه با شرکت، سود و زیان می‌بینند. در شرایطی که دولت‌ها تلاش می‌کنند از بازار سرمایه و سهامداران حمایت کنند، بازار سرمایه بلافاصله از التهابات و بحران‌های اجتماعی-اقتصادی تاثیر نمی‌گیرد؛ اما علی‌رغم این تاخیر، در نهایت بورس نیز نوسانات کلان را نشان می‌دهد.

در سوی دیگر، سرمایه‌گذاران به روش‌های گوناگون تلاش می‌کنند بازده پرتفوی خود را افزایش دهند؛ در کنار اقداماتی مانند توزیع سبد سهام، افراد غیرمتخصص از صندوق‌های سرمایه‌گذاری بهره می‌گیرند. این صندوق‌ها روش‌های گوناگونی برای مدیریت سپرده‌های افراد و بازتوزیع آنها دارند که در شماره‌های پیشین نشریه نیز به آنها پرداخته‌ایم. در پرونده بانکی این شماره، به تجربیات سرمایه‌گذاری غیرمستقیم و صندوق‌های کالایی در ایران می‌پردازیم. ■



سرمایه‌گذاری غیرمستقیم



کالا
به‌عنوان سرمایه



دسترسی
هوشمندانه



غیرقابل‌جعل

سرمایه‌گذاری غیرمستقیم

صندوق‌های سرمایه‌گذاری در ایران



باقر قاندى

کارشناس تحقیقات اقتصادی بانک خاورمیانه

که حتی ورود یا خروج حجم اندکی نقدینگی بتواند به سرعت شرایط را به سمت تشکیل صف‌های خرید و فروش سوق دهد. این ویژگی، بازار را در برابر نوسانات شدید و رفتارهای هیجانی بسیار آسیب‌پذیر می‌سازد و امکان پیش‌بینی‌پذیری روندها را کاهش می‌دهد. در مقابل، برخی دیگر از کارشناسان، علت اصلی ناپایداری و انحراف بازار از مسیرهای تحلیلی را در رفتار سرمایه‌گذاران حقیقی جست‌وجو کردند؛ به اعتقاد این گروه، خرید مستقیم و گسترده سهام توسط اشخاص حقیقی، که غالباً بدون بهره‌گیری از مشاوره حرفه‌ای یا تحلیل‌های مالی-اقتصادی صورت می‌گیرد، نقشی اساسی در شکل‌گیری موج‌های هیجانی و ایجاد حباب‌های قیمتی یا ریزش‌های ناگهانی دارد.

به بیان دیگر، در پی انتشار اخبار مثبت یا منفی، بخشی از سرمایه‌گذاران بدون بهره‌گیری از تحلیل بنیادی یا بررسی دقیق شرایط بازار، تحت تاثیر هیجانات لحظه‌ای، در صف‌های خرید یا فروش قرار گرفته و معاملات خود را انجام می‌دهند؛ رفتاری که می‌تواند موجب تشدید نوسانات شود. بر همین اساس، از سال ۱۳۹۹ تاکنون، توسعه و ترغیب سرمایه‌گذاران خرد به صندوق‌های سرمایه‌گذاری بیش از گذشته در دستور کار سازمان بورس و اوراق بهادار قرار گرفته است. ایجاد و گسترش صندوق‌های اهرمی، بخشی، کالایی، املاک و مستغلات و جسورانه از جمله اقدامات در راستای این سیاست جدید بوده است.

رونق صندوق‌های سرمایه‌گذاری

از منظر کلان بازار، داده‌های آماری نشان می‌دهند که صندوق‌های سرمایه‌گذاری در سال‌های اخیر به بازیگرانی مهم در بازار سرمایه ایران بدل شده‌اند. تعداد صندوق‌ها و خالص ارزش دارایی آنها بین سال‌های ۱۳۹۹ تا ۱۴۰۴ رشد چشمگیری داشته است؛ به طوری که در نخستین روز مرداد ۱۳۹۹، مجموع تعداد صندوق‌های سرمایه‌گذاری در سهام (به استثنای صندوق‌های کالایی، درآمد ثابت و بازارگردانی) به ۸۷ صندوق با مجموع خالص ارزش دارایی ۷۶۹ هزار میلیارد ریال رسید. تا نخستین روز مرداد ۱۴۰۴، این تعداد به ۱۸۳ صندوق با مجموع خالص ارزش دارایی معادل ۱,۹۳۵ هزار میلیارد ریال افزایش یافته است. بنابراین، در این دوره نه تنها تعداد این صندوق‌ها افزایش

در بازار پرنوسان بورس ایران، سرمایه‌گذاران به دنبال راه‌هایی برای در امان ماندن از ریسک‌های اثرگذار هستند. یکی از این اقدامات، سرمایه‌گذاری غیرمستقیم و بهره‌بردن از ظرفیت صندوق‌های سرمایه‌گذاری است. در این یادداشت، به مزایا و محدودیت‌های این صندوق‌ها و نقش آنها در اقتصاد کشور می‌پردازیم.

سرمایه‌گذاری مستقیم و غیرمستقیم

سرمایه‌گذاری مستقیم به خرید سهام شرکت‌های پذیرفته شده در بازار سرمایه توسط اشخاص حقیقی یا حقوقی گفته می‌شود. در مقابل، سرمایه‌گذاری غیرمستقیم از طریق خرید واحدهای صندوق‌های سرمایه‌گذاری قابل معامله انجام می‌شود؛ این صندوق‌ها سهام شرکت‌ها را می‌خرند و افراد از طریق مشارکت در صندوق‌های سرمایه‌گذاری به طور غیرمستقیم سهامدار شرکت‌ها خواهند بود.

صندوق‌های سرمایه‌گذاری

صندوق‌های سرمایه‌گذاری از مهم‌ترین ابزارهای مالی در بازار سرمایه هستند که با تجمع وجوه سرمایه‌گذاران، امکان بهره‌مندی از فرصت‌های متنوع سرمایه‌گذاری را فراهم می‌کنند. مدیران و تحلیلگران این صندوق‌ها با تخصص و اشراف اطلاعاتی خود می‌توانند انتخاب‌های دقیق‌تری داشته باشند. برخی از انواع این صندوق‌ها عبارت است از صندوق‌های کالایی، صندوق‌های درآمد ثابت، صندوق‌های املاک و مستغلات، صندوق‌های بخشی، صندوق‌های اهرمی، صندوق‌های خطرپذیر و غیره.

نوسان بورس و صندوق‌های سرمایه‌گذاری

در پی سقوط شدید شاخص‌های بازار سرمایه ایران در سال ۱۳۹۹، دیدگاه‌های متفاوتی از سوی کارشناسان و تحلیلگران اقتصادی برای تحلیل بازار سرمایه مطرح شد. گروهی از این کارشناسان، دلیل اصلی فاصله گرفتن بازار از روندهای منطقی و معمول (چه در دوره‌های صعودی و چه در دوره‌های نزولی) را به عمق کم بازار سرمایه نسبت دادند. به باور آنان، ارزش بازاری پایین برخی نمادهای بورسی موجب می‌شود

یافته است، بلکه خالص ارزش دارایی آنها نیز رشد قابل توجهی داشته است. از سوی دیگر، متوسط ماهانه دفعات معاملات صندوق‌های سرمایه‌گذاری در بازار سرمایه از ۱۰۱ هزار معامله در سال ۱۳۹۹ به بیش از ۲۲۲ هزار معامله در سال ۱۴۰۳ افزایش یافته است. بنابراین ساختار معاملات در بازار سرمایه ایران طی این سال‌ها دگرگونی مهمی را تجربه کرده و از غلبه معاملات مستقیم در سال ۱۳۹۹ به سمت افزایش سهم معاملات غیرمستقیم در قالب صندوق‌های سرمایه‌گذاری در سال‌های اخیر حرکت کرده است. عمده استقبال از صندوق‌ها به توسعه صندوق‌های اهرمی و بخشی در بازار سرمایه اختصاص دارد.

مزایای صندوق‌های سرمایه‌گذاری نسبت به خرید سهام

با خرید واحدهای یک صندوق سرمایه‌گذاری، سرمایه‌گذار به‌طور همزمان در سبد متنوعی از سهام یا سایر دارایی‌ها سرمایه‌گذاری می‌کند. همچنین برخی از صندوق‌های بخشی بازار سرمایه این امکان را به خریداران می‌دهد که تنها در یک صنعت خاص سرمایه‌گذاری کنند. این تنوع بخشی باعث کاهش ریسک نسبت به خرید تک سهم برای اشخاص می‌شود، زیرا زیان احتمالی یک سهم می‌تواند با سود سایر اجزای سبد جبران شود.

یکی از مهم‌ترین ویژگی‌های ساختاری بازارهای مالی (به‌ویژه بازار بورس) وجود دامنه نوسان و در نتیجه شکل‌گیری صف‌های خرید و فروش در سقف و کف این دامنه است. در چنین شرایطی، به‌ویژه هنگام بروز ریسک‌های برونزا یا در دوره‌های رونق بازار، به دلیل تشکیل صفوف خرید و فروش، امکان انجام معاملات برای سهامداران محدود می‌شود. بنابراین در مواجهه با ریسک‌های سیاسی و اقتصادی، سرمایه‌گذار با تاخیر در فروش و حتی افزایش زیان روبه‌رو خواهد شد. در این میان، صندوق‌های سرمایه‌گذاری با بهره‌گیری از بازارگردان‌های قدرتمند می‌توانند مانع بروز مشکل نقدشوندگی شوند، هرچند دامنه نوسان برخی از این صندوق‌ها از سهام عادی نیز بیشتر است.

محدودیت‌های صندوق‌های سرمایه‌گذاری

در تابستان سال‌های ۱۴۰۳ و ۱۴۰۴، بروز ریسک‌های سیاسی-اقتصادی، بازار سرمایه ایران را با نوسانات گسترده‌ای مواجه کرد. در این مقطع، نه تنها بخش قابل توجهی از سهام شرکت‌ها بلکه حتی صندوق‌های سرمایه‌گذاری، به‌ویژه صندوق‌های اهرمی، نیز با صفوف خرید و فروش سنگین همراه شدند. اگرچه افزایش تعداد صندوق‌ها و رشد معاملات آنها نسبت به سال ۱۳۹۹ توانسته است بخشی از فشارهای معاملاتی را جذب کرده و از شدت برخی نوسانات غیرمنطقی بکاهد، اما این ابزارها به دلیل محدودیت‌های ساختاری بازار سرمایه ایران نتوانسته‌اند نقش تعیین‌کننده‌ای در مهار رفتارهای هیجانی ایفا کنند. به عبارت دیگر، صندوق‌های سرمایه‌گذاری در بازار سرمایه ایران نتوانسته‌اند بخش قابل توجهی از رسالت خود را به‌عنوان جایگزین بهتر خرید مستقیم سهام ایفا کنند اما کم‌کم این صندوق‌ها نیز ممکن است در شرایط خاصی با رفتار هیجانی سرمایه‌گذاران مواجه شوند. عمده دلایلی که توسعه صندوق‌های سرمایه‌گذاری نتوانسته‌اند منجر به کاهش رفتار هیجانی و تشکیل صفوف خرید و فروش شوند شامل موارد زیر است:

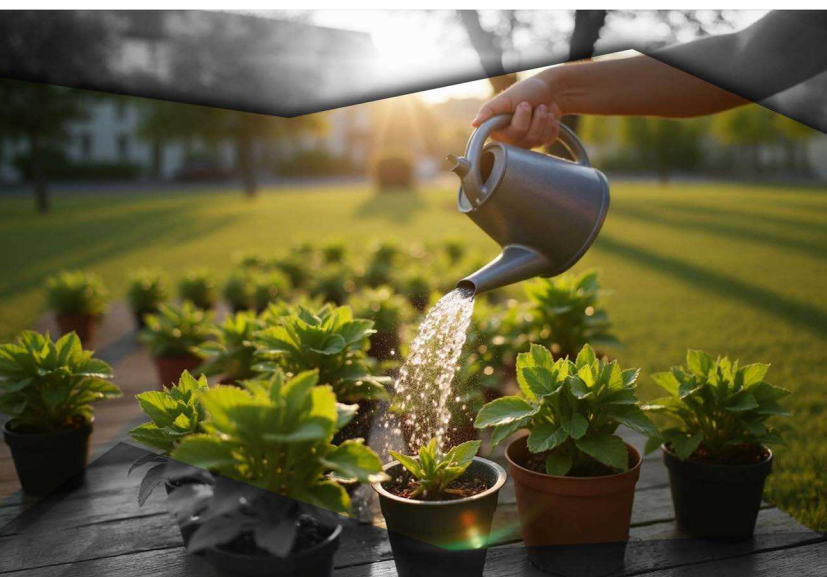
دامنه نوسان بازار سرمایه کشور

در تابستان سال‌های ۱۴۰۳ و ۱۴۰۴، سازمان بورس و اوراق بهادار اقدام به کاهش دامنه نوسان در بازار سرمایه ایران با هدف کنترل اقدامات هیجانی سرمایه‌گذاران (به‌ویژه برای شرایط بحرانی) کرد؛ اما در عمل بازدهی منفی که می‌توانست ظرف چند روز تخلیه شود،

به‌صورت زنجیره‌ای تا هفته‌ها و حتی ماه‌ها ادامه پیدا می‌کند. در چنین شرایطی، صندوق‌های سهامی و بازارگردان‌های آنها نیز توان ایفای نقش تنظیمگر را ندارند. بنابراین، هرچه دامنه نوسان محدودتر شود، رفتارهای هیجانی و ناکامی صندوق‌ها در مدیریت بازار شدت بیشتری می‌یابد. البته دامنه نوسان در سهام شرکت‌ها نیز با محدودیت مواجه شد که در بسیاری موارد دامنه آن از صندوق‌های سرمایه‌گذاری نیز محدودتر بود.

حباب قیمتی صندوق‌ها

در سال‌های اخیر، هم در صندوق‌های سهامی و هم در صندوق‌های طلا، به دنبال افزایش یا کاهش تقاضا، حباب‌های مثبت و منفی شکل گرفته است. در مقطعی از رونق بازار، حباب مثبت برخی صندوق‌های اهرمی تا ۲۵ درصد بالاتر از ارزش ذاتی آنها افزایش یافته و در شرایط منفی بازار، این حباب تا منفی ۱۸ درصد نیز کاهش پیدا کرده است.

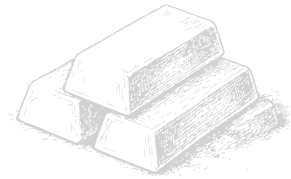


شواهد حاکی از آن است که شکل‌گیری حباب‌های قیمتی غالباً در شرایط هیجانی بازار و به‌ویژه در صندوق‌های اهرمی با ریسک بالا رخ می‌دهد، با این وجود صندوق‌های سهامی و بخشی به‌میزان قابل توجهی فاقد چنین حباب‌هایی هستند. علت بروز این وضعیت، پیش از هر چیز، به تفاوت موجود میان دامنه نوسان قیمت صندوق و پرتفوی دارایی‌های آن بازمی‌گردد و در مرحله بعد، به ضعف عملکرد بازارگردان‌ها ارتباط دارد. اگرچه صندوق‌های سرمایه‌گذاری همانند سایر دارایی‌های مالی می‌توانند با حباب‌های مثبت یا منفی مواجه شوند و این امر نوعی ضعف محسوب می‌شود، اما باید توجه داشت که بسیاری از سهام شرکت‌های بازار سرمایه نیز در عمل با ارزش ذاتی خود فاصله دارند.

در چنین شرایطی، از آنجا که مدیران صندوق‌ها در ترکیب پرتفوی خود معیارهایی همچون ارزش واقعی سهام را لحاظ نمی‌کنند، سرمایه‌گذاری در صندوق‌ها را می‌توان رویکردی هوشمندانه‌تر و با ریسک کمتر نسبت به خرید مستقیم سهام توسط افراد دانست. در نهایت، اگرچه توسعه صندوق‌های سرمایه‌گذاری امکان کاستن از رفتارهای هیجانی در بازار سرمایه را دارند، اما محدودیت‌های مذکور مانع از تحقق کامل این هدف در سال‌های گذشته شده است. ■

کالا به عنوان سرمایه

صندوق‌های کالایی در ایران



مریم علم‌الهدی
روزنامه‌نگار اقتصادی

انواع صندوق کالایی

در بورس ایران، در حال حاضر دو نوع صندوق کالایی وجود دارد: صندوق‌های طلا و صندوق‌های زعفران. دارایی پایه این صندوق‌ها اغلب گواهی سپرده کالایی یا اوراق مشتقه مبتنی بر کالا است. این صندوق‌ها با جمع‌آوری سرمایه، اوراق مبتنی بر دارایی‌های فیزیکی را می‌خرند. این اوراق می‌توانند مانند گواهی سپرده سکه، نشان‌دهنده مالکیت بر مقدار مشخصی از یک کالای فیزیکی نگهداری شده در انبار موردتایید بورس باشند یا مثل قرارداد آتی زعفران، تعهدات آتی مبتنی بر تحویل کالا با قیمت معین در زمان معین را نشان دهند. این ترکیب دارایی به صندوق امکان می‌دهد بدون ورود به فرآیند فیزیکی مبادله کالا، بازدهی مبتنی بر بازار آن را برای سرمایه‌گذاران شبیه‌سازی کند.

صندوق‌های سرمایه‌گذاری از مهم‌ترین ابزارهای مالی در بازار سرمایه هستند که با تجمیع وجوه سرمایه‌گذاران، امکان بهره‌مندی از فرصت‌های متنوع سرمایه‌گذاری را فراهم می‌کنند. در میان این صندوق‌ها، صندوق‌های کالایی به دلیل ارتباط مستقیم با دارایی‌های فیزیکی و کالاهای پایه، نقش ویژه‌ای در توسعه بازار سرمایه، مدیریت ریسک و بهینه‌سازی سبد دارایی ایفا می‌کنند. شناخت جایگاه این صندوق‌ها در بازار سرمایه ایران و تحلیل روندهای مربوط به ارزش بازار، حجم و ارزش معاملات، چشم‌انداز روشنی از ظرفیت‌ها و چالش‌های پیش روی آنها ارائه می‌دهد.

انواع صندوق‌های سرمایه‌گذاری

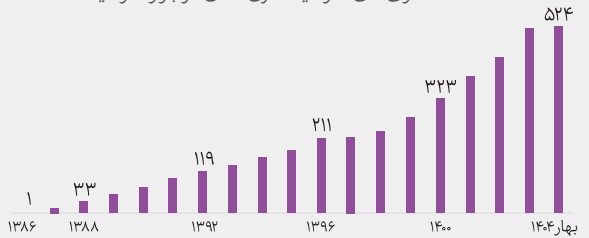
صندوق‌های سرمایه‌گذاری را می‌توان به روش‌های گوناگونی دسته‌بندی و بررسی کرد. یکی از این روش‌ها، دسته‌بندی بر اساس ترکیب دارایی تحت مدیریت صندوق یا نوع سرمایه‌گذاری صندوق است. از این نظر می‌توان دو گروه کلی صندوق‌های سرمایه‌گذاری در اوراق بهادار و صندوق‌های سرمایه‌گذاری تامین مالی را نام برد.

صندوق‌های سرمایه‌گذاری در اوراق بهادار بر اساس نوع اوراقی که در آن سرمایه‌گذاری کرده‌اند، انواع گوناگونی دارند. صندوق‌هایی که بخش عمده دارایی آنها را سهام شرکت‌ها تشکیل می‌دهد، صندوق‌های سهامی هستند. دارندگان واحدهای صندوق‌های سهامی قابل معامله، از اختلاف قیمت خرید و فروش این واحدها سود کسب می‌کنند.

در مقابل، صندوق‌های با درآمد ثابت قرار دارند که بیشتر در اوراقی مانند اوراق مشارکت، اوراق خزانه و انواع آن سرمایه‌گذاری می‌کنند و در نتیجه، کم‌ریسک‌تر هستند. صندوق‌های مختلط نیز ترکیبی از سهام و اوراق با درآمد ثابت را در پرتفوی خود دارند.

صندوق‌های کالایی دارایی‌های خود را در اوراق بهادار مبتنی بر کالا مانند گواهی سپرده و اوراق مشتقه مبتنی بر دارایی‌های فیزیکی سرمایه‌گذاری می‌کنند. دارندگان واحدهای این صندوق‌ها می‌توانند همزمان با نوسان قیمت این اوراق، بازدهی کسب کنند.

تعداد صندوق‌های سرمایه‌گذاری فعال در بازار سرمایه



صندوق‌های کالایی ایران

صندوق‌های سرمایه‌گذاری از سال ۱۳۸۶ در بورس ایران شروع به فعالیت کردند و تعداد آنها در بهار ۱۴۰۴ به ۵۲۴ صندوق رسیده است. هم‌اکنون ۲۴ صندوق کالایی در بورس ایران فعالیت می‌کنند که ۲۱ صندوق طلا و سه صندوق کشاورزی با محصول زعفران را تشکیل می‌دهند. با در نظر نگرفتن ۱۱۶ صندوق بازرگانی از ۵۲۴ صندوق سرمایه‌گذاری، می‌توان گفت تقریباً شش درصد از صندوق‌های سرمایه‌گذاری فعال در بازار سرمایه را صندوق‌های کالایی تشکیل می‌دهند.



ارزش بازار صندوق‌های کالایی

با بررسی ارزش بازار صندوق‌ها می‌توان جایگاه صندوق‌های کالایی در میان کل صندوق‌های فعال در بازار سرمایه کشور را بررسی کرد. طی یک سال گذشته سهم این صندوق‌ها در کمترین حالت ۱۳ درصد و حدود ۴۳ هزار میلیارد تومان (تیر ۱۴۰۳) و در بیشترین حالت ۳۰ درصد و بیش از ۱۹۱ هزار میلیارد تومان (اسفند ۱۴۰۳) بوده است. در خرداد ۱۴۰۴، ارزش بازار صندوق‌های کالایی به حدود ۱۴۹ هزار میلیارد تومان (معادل ۲۱ درصد از ارزش بازار کل صندوق‌ها) رسید.

از طرف دیگر، حجم معاملات صندوق‌های کالایی در خردادماه ۱۴۰۴ حدود ۴ میلیارد واحد بوده است که فقط ۲/۳ درصد از کل حجم معاملات بازار صندوق‌های قابل معامله یعنی حدود ۱۷۶ میلیارد واحد را تشکیل می‌دهد. حجم معاملات، نشان‌دهنده تعداد واحدهای معامله شده است.

ارزش معاملات صندوق‌های کالایی در خردادماه ۱۴۰۴ به بیش از ۲۱ هزار میلیارد تومان رسیده که بیش از ۷ درصد کل ارزش معاملات صندوق‌ها در این ماه است. بیشترین سهم ارزش معاملات صندوق‌های کالایی در معاملات کل صندوق‌ها طی یک سال گذشته در اسفند ۱۴۰۳ بود که در آن ارزش معاملات به بیش از ۱۱۰ هزار میلیارد تومان (معادل ۲۸ درصد کل ارزش معاملات صندوق‌ها در این ماه) رسید.

صندوق‌های کالایی با بیش از یک میلیون معامله در خرداد، ۲۶/۷ درصد کل تعداد معاملات صندوق‌ها را به خود اختصاص داده‌اند. این سهم در مقایسه با اندازه بازار ۲/۳ درصدی این صندوق‌ها نشان‌دهنده پویایی بالای این بخش و مشارکت فعال سرمایه‌گذاران خرد است. میانگین ارزش هر معامله حدود ۲۰ میلیون و ۶۰۰ هزار تومان است.

صندوق‌های کالایی در اقتصاد ایران

صندوق‌های کالایی، با وجود سهم محدود از نظر حجم و ارزش معاملات ماهانه، هم از نظر اندازه بازار و هم از نظر فعالیت معاملاتی، جایگاه نسبتاً خوبی در بین انواع صندوق‌ها دارند. واحدهای صندوق‌های کالایی را می‌توان در مقایسه با دیگر ابزارهای مالی، به بخش واقعی اقتصاد نزدیک‌تر دانست؛ بسیاری از ابزارها و حتی صندوق‌های غیر کالایی، بیشتر تحت‌تاثیر نوسان‌های بازار مالی هستند اما صندوق‌های کالایی بیشتر تحت‌تاثیر عرضه و تقاضای کالاهای پایه خود قرار دارند.

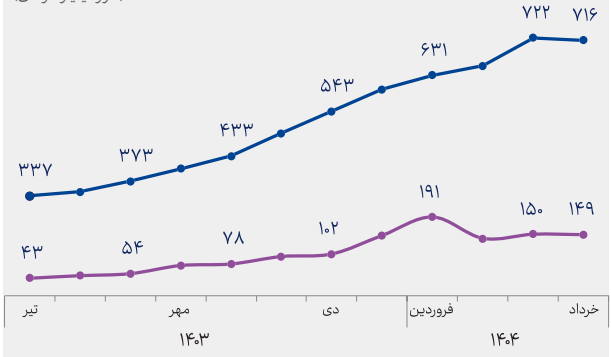
برخی ویژگی‌های صندوق‌های کالایی

- برخلاف صندوق‌های بخشی که در شرکت‌های فعال در یک صنعت (مانند سیمان، فلزات یا پتروشیمی) سرمایه‌گذاری می‌کنند، صندوق‌های کالایی بر اوراق مبتنی بر سیمان، انواع فلزات یا محصولات پتروشیمی یعنی گواهی سپرده و اوراق مشتقه مبتنی بر دارایی‌های فیزیکی سرمایه‌گذاری می‌کنند.
- در حال حاضر فقط صندوق‌های کالایی بر پایه طلا یا زعفران در بورس ایران فعال هستند.
- با خرید واحد صندوق، سهامدار مالک کالا نمی‌شود.
- صندوق‌های کالایی دارای ریسک بوده و لزوماً بازدهی مثبتی ندارند.

آینده صندوق‌های کالایی

پیش‌بینی می‌شود که بازار صندوق‌های کالایی در ایران با فراهم شدن زیرساخت‌ها و تدوین مقررات لازم، به سمت معرفی صندوق‌های متنوع‌تری (مانند انرژی، فلزات اساسی و دیگر محصولات کشاورزی) حرکت کند. سازمان بورس اخیراً با صدور مجوزی، این امکان را فراهم کرده است که صندوق‌های کالایی بتوانند برای هر شاخه کالایی به‌عنوان مثال طلا، نقره یا سایر کالاها، خالص ارزش دارایی‌ها (NAV) را به‌صورت جداگانه محاسبه کنند. این ساختار به صندوق‌ها اجازه می‌دهد در قالب یک نهاد مالی، چندین دارایی کالایی مانند طلا، نقره، یا سایر کالاها را به‌طور همزمان مدیریت کنند، بدون آن‌که سرمایه‌گذاران ناچار به ورود به ترکیب‌های مشخص باشند. هر شاخه نماد و کد معاملاتی مجزای خود را داشته و سرمایه‌گذار می‌تواند دقیقاً همان کالایی را انتخاب کند که مدنظر دارد. اخبار بازار سرمایه حاکی از انتشار گواهی سپرده کالایی برای دارایی‌های جدیدی مانند گندله، خودرو، میلگرد، سرب و روی و برنامه راه‌اندازی ابزارهای مالی مبتنی بر رمزارزها و توکن با پشتوانه گواهی سپرده کالایی است. با توجه به اینکه گواهی سپرده کالایی، یکی از اقلامی است که صندوق‌های کالایی بر آن سرمایه‌گذاری می‌کنند، انتظار می‌رود با انتشار گواهی سپرده این دارایی‌های جدید، شاهد متنوع شدن صندوق‌های کالایی باشیم. ■

مقایسه ارزش بازار صندوق‌های قابل معامله با ارزش بازار کل صندوق‌ها در یک سال اخیر (هزار میلیارد تومان)



دسترسی هوشمندانانه

شیوه‌های نو ظهور لیزینگ



الهه شمس
روزنامه‌نگار

در میانه بحران‌های مالی و تنش‌های ژئوپلیتیک دهه اخیر، صنعت لیزینگ توانسته میان ریسک و نوآوری تعادلی موثر برقرار کند. طبق گزارش "کتاب سال لیزینگ ۲۰۲۵" که با همکاری شرکت سولیفای منتشر شده، صنعت لیزینگ رشدی ۷۶ درصدی در این دوره داشته که نشانه‌ای از تغییر جدی در بازار است.

لیزینگ هوشمند در ایالات متحده

ایالات متحده به دلیل حجم بازار و معماری تجربه‌ای هوشمند، منعطف و داده‌محور، در لیزینگ پیشرو شده است. در این کشور، شرکت‌های لیزینگ فعال در حوزه ساختمان به دنبال ارائه راهکارهای سازگارتر با

در دنیای کسب‌وکار "مالکیت" دیگر ارزش و جایگاه سابق را ندارد و شرکت‌ها به جای هزینه کردن سریع برای تملک دارایی‌ها، با "دسترسی هوشمندانانه" نیاز خود را تامین می‌کنند. بسیاری از کسب‌وکارها برای کاهش هزینه‌های خود از لیزینگ تجهیزات و مستغلات استفاده می‌کنند و روش‌های نوین آن، صنایع گوناگون را متحول کرده است. در این یادداشت با بررسی لیزینگ در جهان، به روندهای جدید و آینده‌نگرانه آن می‌پردازیم.

لیزینگ و انواع آن

لیزینگ قراردادی است که در آن امکان استفاده از یک دارایی (مانند خودرو، تجهیزات یا ساختمان) در ازای پرداخت اقساط منظم برای مدت زمان مشخص به متقاضی داده می‌شود. این قرارداد بسته به خواسته‌ها و شرایط طرفین می‌تواند شکل‌های متفاوتی به خود بگیرد:

- لیزینگ عملیاتی (Operating Lease): شرکت لیزینگ مالکیت کالا را نزد خود نگه می‌دارد و متقاضی فقط در طی مدت قرارداد، از دارایی مربوطه استفاده می‌کند.
- لیزینگ اجاره به شرط تملیک (Hire Purchase Lease): در پایان قرارداد مالکیت دارایی به صورت خودکار به مستاجر منتقل می‌شود.
- لیزینگ سرمایه‌ای (Finance Lease): مستاجر کلیه ریسک‌ها و منافع مالکیت دارایی را بر عهده می‌گیرد و در پایان قرارداد، حق خرید دارایی با قیمت اسمی تعیین شده را دارد.
- فروش و اجاره مجدد (Sale and Leaseback): شرکت‌ها ابتدا دارایی خود را می‌فروشند و سپس همان دارایی را اجاره می‌کنند تا بتوانند نقدینگی لازم برای توسعه فعالیت‌هایشان را تامین کنند.
- لیزینگ منعطف (Flexible Lease): جزئیات قرارداد، از نحوه پرداخت تا مدت زمان آن، براساس توافق میان دو طرف تعیین می‌شود.

تاریخچه لیزینگ به مراتب قدیمی‌تر از قالب‌های حقوقی فعلی آن است. تا پیش از قرن نوزدهم، اجاره بیشتر به زمین، دام و خانه محدود می‌شد، اما با آغاز عصر ماشین‌آلات و رشد صنایع، اوضاع تغییر کرد. صاحبان کسب‌وکار که توان خرید نقدی تجهیزات پیشرفته را نداشتند، به دنبال راهی جایگزین برای تامین نیازهای خود بودند.



محیط زیست هستند. صندوق CEEF در سال گذشته با مدل لیزینگ منعطف، بیش از پنج هزار پروژه خورشیدی را تامین مالی کرد. فناوری های اینترنت اشیا در تجهیزات سرمایش، گرمایش و میترینگ (سیستم های اندازه گیری حجم با جرم سیالات)، پایش لحظه ای داده و تعمیرات هوشمند را ممکن کرده اند. شرکت هایی مانند Crest Capital با تحلیل داده ها و تطبیق نرخ ها، معوقات خود را به طور قابل توجهی کاهش داده اند.

لیزینگ سبز در اروپا

مقررات گذاری اتحادیه اروپا مسیر لیزینگ پایدار را هموار کرده و بنگاه ها با پذیرش ریسک سبز، قواعد تازه ای به بازار آورده اند. بسیاری از تولیدکنندگان صنعتی آلمان و فرانسه با استفاده از مدل های اجاره ای، خطوط تولیدشان را با ماشین آلات کم مصرف و سرمایه اولیه اندک نوسازی کرده اند. کامیون های برقی، قطارهای سازگار با محیط زیست و نیروگاه های خورشیدی این قاره نیز به پشتوانه قراردادهای لیزینگ سبز رونق گرفته اند.

شرکت فیلیپس فروش چراغ را متوقف کرده است و با حفظ مسئولیت نگهداری و بازافت تجهیزات، روشنایی را به عنوان یک خدمت به مشتریان ارائه می دهد. این الگوی اجاره از صنعت روشنایی فراتر رفته و وارد حوزه هایی چون پوشاک و لوازم منزل نیز شده است.

در آلمان، بسیاری از شرکت ها به جای خرید تجهیزات یا خودروهای شهری، از لیزینگ استفاده می کنند تا هزینه ها را کاهش داده و الزامات توافق سبز را نیز رعایت کنند. در ایتالیا نیز با هماهنگی زمان بندی پرداخت ها با درآمدهای فصلی کشاورزان و فعالان گردشگری، لیزینگ به ابزاری موثر برای مدیریت بحران های اقتصادی تبدیل شده است.

آسیا و اقیانوسیه؛ پرواز بر بال لیزینگ

گزارش های ۲۰۲۴ نشان می دهد سهم بازار منطقه آسیا و اقیانوسیه از درآمد جهانی تا مرز ۲۳ درصد افزایش یافته است. شرکت های هواپیمایی

آسیایی، بازیگران اصلی قراردادهای لیزینگ جهانی شده اند و با مدل های منعطف، در حال بازسازی ناوگان خود هستند.

ارائه وام های کوچک به کسب و کارهای نوپا و خرد کمک کرده تا به جز آسیا، به بازار آفریقا و آمریکای لاتین نیز وارد شوند. طبقه متوسط و سرعت گرفتن صنعتی شدن در هند، چین و جنوب شرق آسیا، همراه با ورود رقبای جدید به بازار تجهیزات صنعتی، به لیزینگ رونق داده است. در هند مدل های لیزینگ خرد به کمک کسب و کارهای کوچک روستایی آمده و حدود ۶۰ درصد درآمد خانوار را افزایش داده اند.

در ژاپن نیز، کوماتسو با استفاده از اینترنت اشیا در ماشین آلات عمرانی توانسته ماشین هایی اجاره دهد که به طور دائمی آنلاین و هوشمندند؛ نتیجه این رویکرد، کاهش ۴۰ درصدی استهلاک و عملی شدن تعمیرات پیشگیرانه است.

در غرب آسیا، محدودیت های مذهبی در عربستان، با تدوین مقررات لیزینگ اسلامی و ایجاد محصولات خاص در این چارچوب همراه شده است؛ این گونه خلاقیت ها، در عمل باعث جذب سرمایه گذاران بیشتر شده و ارزش بازار لیزینگ این کشور را طی یک دهه از ۵۹ به ۱۰۲ میلیارد دلار رسانده است.

ایران؛ فرصتی برای توسعه لیزینگ در اقتصاد نوظهور

طبق تازه ترین برآورد بانک مرکزی، ارزش صنعت لیزینگ کشور ۴۰ هزار میلیارد تومان است و با پنجاه سال سابقه، این عدد بسیار کم است. آمارها نشان می دهد حجم بازار این صنعت به کمتر از نیم میلیارد دلار رسیده و این در حالی است که در سال ۱۳۹۶، این رقم یک میلیارد دلار بوده است.

در میان انواع لیزینگ، سهم غالب همچنان متعلق به بازار خودرو و حمل و نقل است. براساس آمار رسمی، فقط در سال ۱۴۰۳ بیش از یک میلیون و ۳۰۰ هزار دستگاه خودرو در ایران تولید شده که خرید بخش چشمگیری از آنها از مسیر قراردادهای لیزینگ مالی و اجاره به شرط تملیک انجام می شود. پس از خودرو، بازار تجهیزات صنعتی و پزشکی در جایگاه دوم قرار دارد، به طوری که تا ۱۵ درصد از کل تسهیلات پرداختی لیزینگ ها در سال های اخیر به تامین تجهیزات صنعتی، پزشکی و عمرانی اختصاص یافته است.

در بخش واردات کالاهای سرمایه ای نیز گزارش ها نشان می دهد ارزیابی حوزه خودرو و نیرو محرکه در سال ۱۴۰۳ تا ۱۱ میلیارد و ۳۶۸ میلیون دلار بوده که بخش قابل توجهی از این واردات به قطعات منفصله و خودروهای مونتاژی مربوط است که وجود سیاست تعرفه ای فعلی سبب شده مونتاژکاران و واردکنندگان با بهره گیری از ابزارهای مالی مانند لیزینگ بخشی از این رقم را تامین مالی کنند.

در چنین شرایطی اگر شرکت های لیزینگ ایران بیشتر روی نیازهای تخصصی مانند تامین مالی خرد یا پروژه های خاص متمرکز شوند، سهمشان از نقدینگی کشور افزایش می یابد؛ برای مثال، ظرفیت تولید صنعت پتروشیمی ایران به مرز صد میلیون تن نزدیک شده و توسعه صنایع پتروشیمی، به ابزارهای تامین مالی جدیدی مانند لیزینگ نیازمند است. در صنعت انرژی طی سال های اخیر ناترازی عرضه و تقاضای برق حدود ۱۲ هزار مگاوات بوده که دلیل عمده این مشکل، کمبود منابع مالی و فقدان ابزارهایی مانند لیزینگ برای توسعه زیرساخت هاست.

اگرچه سهم لیزینگ از بازار سرمایه ایران هنوز مطلوب نیست، بدون استفاده از ظرفیت های این صنعت، عبور از بحران تامین مالی ممکن نخواهد بود. آینده لیزینگ وابسته به آموزش، تقویت زیرساخت های حقوقی و یادگیری از تجربه های جهانی است؛ راهی که می تواند جایگاه این ابزار را در اقتصاد ایران تثبیت کند. ■



غیرقابل جعل

امضای دیجیتال در نظام بانکی



غزل بشیرزاده
کارشناس روابط کارگزاری و سوئیفت
بانک خاورمیانه

نحوه عملکرد امضای دیجیتال

امضای دیجیتال روشی امن و مبتنی بر فناوری رمزنگاری کلید عمومی است که با استفاده از دو کلید متفاوت، کلید خصوصی و کلید عمومی، انجام می‌شود. در این فرآیند، فرستنده ابتدا از پیام اصلی یک چکیده رمزنگاری شده (Hash) تولید می‌کند و سپس این چکیده را با کلید خصوصی خود (رمز اختصاصی که فقط نزد صاحب امضاست) رمزگذاری می‌کند؛ به این ترتیب امضای دیجیتال ساخته می‌شود. پیام اصلی همراه با این امضا به گیرنده ارسال می‌شود.

گیرنده با استفاده از کلید عمومی فرستنده (که قابل دسترسی برای همه است)، امضای دیجیتال را رمزگشایی می‌کند و به‌طور همزمان چکیده‌ای تازه از پیام دریافتی تولید می‌کند. اگر چکیده رمزگشایی‌شده با چکیده جدید مطابقت داشته باشد، صحت و اصالت پیام تایید می‌شود و گیرنده مطمئن می‌شود که پیام از فرستنده اصلی صادر شده و در مسیر ارسال تغییر نکرده است.

کاربردهای کلیدی امضای دیجیتال در بانکداری دیجیتال

امضای دیجیتال در بانکداری دیجیتال نقش مهمی در امنیت تراکنش‌ها، تایید هویت کاربران و پذیرش اسناد رسمی ایفا می‌کند. هنگام انجام عملیات‌هایی مانند انتقال وجه یا امضای قرارداد در اینترنت بانک یا اپلیکیشن بانکی، سامانه از کاربر می‌خواهد با استفاده از امضای دیجیتال دستور خود را تایید کند. این امضا می‌تواند از طریق گواهی دیجیتال روی دستگاه، کارت هوشمند یا توکن‌های امنیتی تولید شود.

در صنعت بانکداری، راهکارهایی مبتنی بر موبایل توسعه یافته‌اند که کلید خصوصی کاربر را در محیطی ایزوله و امن ذخیره می‌کنند؛ به نحوی که امکان امضای تراکنش‌ها بدون نیاز به سخت‌افزارهای جانبی را برای کاربر فراهم می‌سازد. این سازوکارها امنیت، سرعت و کیفیت تجربه کاربری را به‌طور چشمگیری ارتقا داده‌اند و باعث تبدیل امضای دیجیتال به یک ابزار روزمره و قابل‌اتکا برای مشتریان بانکی شده‌اند.

امضای دیجیتال در بسترهای بین‌بانکی مانند سوئیفت نیز نقشی حیاتی در تأمین امنیت و اعتبار پیام‌های پرداخت ایفا می‌کند. لایه‌های پیچیده امنیتی برای تبادل بین‌بانکی، اعتماد میان بانک‌های جهانی را در نقل‌وانتقال پول تقویت کرده است.

با انتقال فرآیندهای مالی به بسترهای آنلاین، دغدغه‌هایی مانند جعل هویت و کلاهبرداری اینترنتی به شکل چشمگیری افزایش یافته است. مشتریان بانک‌ها انتظار دارند خدمات غیرحضوری را با اطمینان خاطر دریافت کنند و این امر تنها با احراز هویت قوی و ابزارهای امنیتی مطمئن امکان‌پذیر است. امضای دیجیتال به‌عنوان راهکاری کلیدی در احراز هویت امن، نه تنها امنیت تراکنش‌ها را تضمین می‌کند، بلکه تحولی بنیادین در بانکداری مدرن ایجاد کرده است. در این یادداشت، به کاربردها، چالش‌ها و آینده این فناوری در صنعت بانکداری می‌پردازیم.

احراز هویت در خدمات غیرحضوری

در گذشته، احراز هویت با حضور فیزیکی و ارائه مدارک شناسایی صورت می‌گرفت؛ اما اکنون مشتریان انتظار دارند بدون مراجعه حضوری و در هر زمان، بتوانند از خدمات مالی بهره‌مند شوند. این تغییر نیازمند روش‌های نوین احراز هویت است که بتواند هویت مشتری را از راه دور به‌صورت مطمئن تایید کند. سامانه‌های احراز هویت دیجیتال و چندمرحله‌ای به‌تدریج جایگزین رویه‌های سنتی شده‌اند. روش‌های احراز هویت عبارتند از ارسال رمز یک‌بارمصرف، داده‌های بیومتریک چهره یا اثرانگشت، پرسش‌های امنیتی و در سطح بالاتر امضای دیجیتال.

امضای دیجیتال

امضای دیجیتال نوعی امضای الکترونیکی پیشرفته است که با استفاده از رمزنگاری ساخته می‌شود. برخلاف یک امضای دستی یا تصویر امضا که صرفاً نشانه‌ای ظاهری از تایید است، امضای دیجیتال بر پایه محاسبات ریاضی پیچیده بنا شده و سطح بالایی از امنیت و اعتبار حقوقی را فراهم می‌کند.

امضای دیجیتال دارای ویژگی‌های امنیتی پیشرفته‌تری است:

- **اصالت:** تایید می‌کند که پیام از سوی فرستنده موردنظر ارسال شده است.
- **درستی:** تضمین می‌کند که محتوای پیام در مسیر انتقال تغییر نکرده است.
- **انکارناپذیری:** فرستنده نمی‌تواند ادعا کند که پیام را ارسال نکرده است.



احراز هویت دیجیتال؛ مکمل استراتژیک امضای دیجیتال

دستیابی به احراز هویت دیجیتال امن، نیازمند به‌کارگیری ترکیبی هوشمندانه از فناوری و سیاستگذاری است. بسیاری کشورها از سیستم‌های ملی هویت دیجیتال بهره می‌برند که کاربران را قادر می‌سازد با یک شناسه مورداعتماد به خدمات مالی و دولتی گوناگون دسترسی داشته باشند. برای مثال، BankID در سوئد، eID در اتحادیه اروپا و سامانه SingPass در سنگاپور نمونه‌هایی از این رویکرد هستند. کاربران از طریق این سامانه‌ها بدون مراجعه حضوری، به خدماتی مانند بانکداری، مالیات، بیمه و حتی امضای قراردادهای رسمی دسترسی دارند. قوانینی نظیر مقررات eIDAS (خدمات الکترونیکی احراز هویت، احراز اصالت و اعتماد) در اروپا، چارچوب حقوقی لازم را برای شناسایی و اعتبار امضای دیجیتال در سطح فراملی فراهم کرده‌اند.

نمونه‌های کاربرد امضای دیجیتال در حوزه مالی و بانکی

تایید تراکنش‌های بین‌المللی؛ بانک HSBC در عملیات انتقال وجه بین‌المللی، از امضای دیجیتال برای امضای پیام‌های مالی سوئیفت استفاده می‌کند. این پیام‌ها فقط در صورتی توسط بانک مقصد پذیرفته می‌شوند که امضا به‌درستی از طریق کلید عمومی تایید شود. در صورت عدم تطابق، تراکنش بلافاصله مسدود می‌شود.

• افتتاح حساب دیجیتال با امضای موبایلی؛

مشتریان بانک‌های SEB یا Swedbank سوئد برای افتتاح حساب با استفاده از BankID و اثر انگشت یا تشخیص چهره (Face ID) امضای دیجیتال خود را ثبت می‌کنند. این امضا از طریق یک کلید خصوصی ذخیره‌شده روی موبایل تولید و توسط بانک به‌صورت خودکار بررسی می‌شود.

• تایید حقوقی صورت جلسه مجامع شرکت‌ها؛

با مقررات (eIDAS) در بسیاری از کشورهای اروپایی، اسناد رسمی شرکت‌ها یا امضای گزارش‌های حسابرسی با امضای دیجیتال ثبت و مبادله می‌شود. سازمان ثبت شرکت‌ها از طریق زیرساخت eIDAS، کلید عمومی را از سرور ملی بازبازی کرده و امضا را تایید می‌کند. این شیوه در کشورهایمانند استونی و فنلاند رواج پیدا کرده است.

کاربرد در بلاکچین و ارزهای دیجیتال؛ فناوری بلاکچین که پایه ارزهای دیجیتال نظیر بیت‌کوین و اتریوم است، به‌طور گسترده‌ای بر امضای دیجیتال تکیه دارد. در شبکه بیت‌کوین، وقتی شما تراکنشی را ایجاد می‌کنید، کیف پول دیجیتال شما آن تراکنش را با کلید خصوصی متعلق به شما امضا می‌کند و سپس به شبکه منتشر می‌سازد. ماینرها با استفاده از کلید عمومی که در آدرس بیت‌کوین شما نهفته است، امضای

تراکنش را بررسی می‌کنند و مطمئن می‌شوند که واقعا شما مالک آن بیت‌کوین بوده‌اید و تراکنش معتبر است. هر تراکنش بیت‌کوین یا اتریوم یک امضای دیجیتال یکتا دارد و بدون امضا قابل قبول نیست.

امضای دیجیتال در بانکداری ایران

در ایران، امضای دیجیتال بر پایه زیرساخت کلید عمومی ملی (PKI) پیاده‌سازی شده و دامنه استفاده آن از محیط‌های سازمانی و بین‌بانکی به خدمات دیجیتال مشتریان نیز گسترش یافته است. این فناوری در قالب امضای دیجیتال موبایلی، امکان امضای قراردادها و ضمانتنامه‌ها، تایید حواله‌ها و دستور پرداخت‌ها، ثبت درخواست تسهیلات و پذیرش شرایط و ضوابط را فراهم می‌کند. برخی بانک‌ها و موسسات مالی این خدمت را از طریق اپلیکیشن اختصاصی ارائه می‌دهند و برخی دیگر، آن را به‌صورت نامحسوس و یکپارچه در اپلیکیشن اصلی خود پیاده‌سازی کرده‌اند؛ در این حالت، فرآیند امضا در پس‌زمینه انجام شده و کاربر تنها نتیجه نهایی را مشاهده می‌کند. بانکینو (نئوبانک خاورمیانه) نمونه‌ای از این رویکرد است که با ادغام کامل امضای دیجیتال در برنامه خود، تجربه‌ای آسان، سریع و همراه با بالاترین سطح امنیت برای کاربران فراهم آورده است.

چالش‌های پیش‌روی پیاده‌سازی امضای دیجیتال

با وجود مزایای فنی و امنیتی چشمگیر امضای دیجیتال، اجرای موفق آن در صنعت مالی و بانکی با چالش‌هایی اساسی همراه است. نخستین چالش، نیاز به چارچوب‌های قانونی و تطبیقی معتبر در سطح ملی و بین‌المللی است. برای آن که امضای دیجیتال در تراکنش‌های مرزی یا دعوی حقوقی قابل‌پذیرش باشد، باید قوانین شفاف، به‌روز و مورداجماع در حوزه حقوق فناوری اطلاعات تدوین شود تا در بستر حقوقی، این امضاها دارای اعتبار اجرایی باشند. از سوی دیگر، آموزش کاربران و پرسنل بانکی نقش مهمی در حفظ امنیت این سیستم ایفا می‌کند. ضعف در آگاهی نسبت به نحوه نگهداری از کلیدهای خصوصی، اشتباهات در ارسال آن‌ها از کانال‌های نامان یا سهل‌انگاری در استفاده از تجهیزات امضاکننده می‌تواند کل زنجیره امنیتی را دچار اختلال کند. همچنین، فقدان استانداردهای یکپارچه و تعامل‌پذیری میان سامانه‌های مختلف یکی از موانع مهم گسترش امضای دیجیتال در سطح گسترده است. هماهنگی میان بانک‌ها، نهادهای مالی و سیستم‌های مختلف نیازمند پذیرش استانداردهای جهانی و چارچوب‌های رمزنگاری مشترک است تا ارتباط بین زیرساخت‌های امضای دیجیتال در کشورهای مختلف و بین سامانه‌های گوناگون ممکن شود. ■

حفظ سرمایه انسانی

در نیمه سال ۲۰۲۵، هوش مصنوعی توانسته است آرام و گسترده در ارکان گوناگون کسب‌وکار نفوذ کند. هنگامی که دو تاجر با یکدیگر مکاتبه می‌کنند، ممکن است اولی پیام خود را با هوش مصنوعی نوشته باشد و نفر دوم خلاصه‌ای را بخواند که توسط ابزاری دیگر تهیه شده است. مدیریت‌های سرمایه انسانی تحلیل رزومه‌هایی را به هوش مصنوعی می‌سپارند که توسط همین فناوری نوشته شده است. سرانجام نیز، کارشناسان در حال پرورش ابزارهایی هستند که به‌زودی ممکن است، به‌طور کامل قابلیت جایگزینی با آنها را پیدا کنند.

کاهش حضور انسان‌ها در سازمان، برابر با کاهش خلاقیت، مسئولیت‌پذیری و حتی بهره‌وری ابزارهای هوش مصنوعی است. در مقابل تقلیدگری هوش مصنوعی این کارشناسان خلاق هستند که ممکن است رویه‌ها را کاملاً تغییر دهند. در شرایطی که ماشین فقط مجری دستورات است، انسان‌ها حتی در هنگام اطاعت نیز در قبال اقدامات خود مسئولند و می‌توان توقع داشت که حتی در میانه فاجعه، آن را متوقف کرده یا تبعاتش را کاهش دهند. در نهایت، هوش مصنوعی برای دریافت داده‌های درست و اطمینان از اینکه مسیر اشتباهی را نرفته است به حضور و نظارت انسانی نیاز دارد.

در این شماره آفتاب خاورمیانه، در کنار معرفی ظرفیت‌های هوش مصنوعی، تلاش کرده‌ایم بر ضرورت حمایت از کارکنان و حفظ وجوه انسانی کسب‌وکار تاکید کنیم. مطالب این پرونده با بررسی فضای کاری نوین، تلاش می‌کنند ضمن مرور مفاهیمی مانند امنیت روانی و بهره‌وری، به حفظ و جذب نیروهای جوان متخصص کمک کنند؛ با این امید که ماشین‌هایی که برای پیشبرد اهداف کسب‌وکار خود به کار می‌بریم، در خدمت پیشرفت و ارتقای انسان‌ها باشند. ■



۲۴

ضرورت تغییر پارادایم

۲۶

زندگی هوشمند

۲۸

ماراتن بهره‌وری

۲۹

پیشگام
صنعت جوراب

۱۸

فضای نوین کار

۲۰

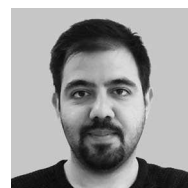
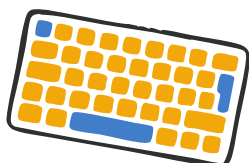
انتقاد بدون تنش

۲۲

عبور از بحران

فضای نوین کار

ویژگی‌های فضای کار نسل امروز



سجاد موفق

کارشناس تحلیل فرآیندها و سیستم بانک خاورمیانه

۱) تحرک شغلی به جای پایبندی سازمانی

متولدان نسل جدید برخلاف نسل‌های پیشین کمتر رویای "شغل ثابت با بیمه و بازنشستگی" را در سر می‌پروراند؛ سیر نزولی شرایط رفاهی و اقتصادی جامعه در مقابل تعدد فوق‌العاده فرصت‌های کاری پروژه‌ای و کوتاه‌مدت، نسل جدید را به تحرک شغلی سوق داده است. در گذشته، این امکان فراهم بود که یک نیروی شاغل، سه دهه در یک شرکت بماند و ضمن برطرف کردن نیازهای مادی خود به تدریج پله‌های ترقی را طی کند و در انتها با حقوق و مزایای بازنشستگی، مجموعه را ترک کند. از سوی دیگر، در نبود پلتفرم‌های کارآمد و غنی جست‌وجوی کار و پروژه، پیدا کردن فرصت‌های شغلی مناسب نیز دشوارتر بود.

در شرایط جدید، افراد ترجیح می‌دهند هر سه تا پنج سال نقش خود را تغییر دهند تا فرصت‌های یادگیری و درآمدی بهتری داشته باشند. فراتر از این، بسیاری از آنها ترجیح می‌دهند نسبت به فعالیت تمام‌وقت با یک شرکت، متعهد نشده و با چندین شرکت فعالیت پاره‌وقت یا پروژه‌ای داشته باشند.

۲) اهمیت سلامت روان

نسل‌های جدید بسیار بیشتر از گذشتگان خود به حفظ سلامت روان، تعادل بین زندگی شخصی و زندگی حرفه‌ای و کاهش استرس اهمیت می‌دهند. در نتیجه این افراد هنگام انتخاب شغل به امتیازاتی مانند انعطاف‌پذیری زمانی و مکانی تحویل پروژه، دورکاری کامل یا ترکیبی (هیبریدی) و مرخصی‌های منظم توجه می‌کنند.

پس از مشغول شدن در یک شرکت نیز، این مساله همچنان اهمیت خود را حفظ می‌کند و اگر کارکنان از حجم و فشار کاری ناراحت باشند، از شرکت خارج شده یا به سراغ "استعفای خاموش" (Quiet Quitting) می‌روند؛ استعفای خاموش به وضعیتی گفته می‌شود که فرد به حداقل وظایف خود اکتفا می‌کند تا اخراج نشود، اما هیچ‌گونه اقدام بیشتری برای پیشرفت خود و مجموعه انجام نمی‌دهد. اگرچه استعفای خاموش ممکن است به دلایل شخصی یا نقص مسئولیت‌پذیری فرد بازگردد، اما ابزاری است که کارکنان نسل جدید برای جلوگیری از فرسودگی و درگیری بی‌پایان، از آن استفاده می‌کنند.

فضای کار امروز، متأثر از تحول فناوری و تغییر نسل‌های نیروی کار، کاملاً با گذشته و حتی یکی-دو دهه پیش تفاوت پیدا کرده است. کارشناسان و مدیران جدید، انتظاراتی دارند که حتی شرکت‌های کهنه‌کار نیز تاکنون با آن مواجه نشده‌اند و در صورت سرخورده شدن، به سرعت محل کار خود را تغییر می‌دهند. در این یادداشت به ویژگی‌های کارکنان نسل جدید و فضای کار امروز می‌پردازیم.

فضای کار کلاسیک

فضای کاری کلاسیک ساختاری ثابت، قابل پیش‌بینی و اغلب غیرمنعطف دارد. ساعات کاری مشخص (صبح تا عصر) به‌عنوان استاندارد پذیرفته شده و هرگونه انحراف از آن نشانه کم‌کاری یا بی‌تعهدی تلقی می‌شود. حضور فیزیکی در محل کار الزامی است و ارزیابی عملکرد براساس ساعات حضور یا گزارش‌های روزانه انجام می‌شود. سلسله‌مراتب سازمانی کاملاً سفت‌وسخت بوده و مسیر پیشرفت شغلی بیشتر به سال‌های خدمت وابسته است تا به مهارت یا خلاقیت فرد.

در چنین فضایی، مدیران عمدتاً نقش ناظر و کنترل‌کننده دارند و فاصله میان سطوح مدیریتی و کارکنان زیاد است. ابزارهای ارتباطی محدود به تماس تلفنی و مکاتبات کاغذی است و فناوری نقش جانبی و محدود در کار ایفا می‌کند. امنیت شغلی بلندمدت در فضای کار کلاسیک یکی از ارزش‌های اصلی است؛ بسیاری از کارکنان انتظار دارند کل دوران کاری خود را در یک سازمان بگذرانند و در نهایت با مزایای بازنشستگی آن را ترک کنند. پوشش رسمی، جلسات حضوری طولانی و تاکید بر نظم ظاهری از دیگر مشخصات این محیط‌هاست.

فضای کار امروز

اگرچه فضای کار امروز همچنان تحت‌تاثیر فضای کلاسیک بوده و تغییرات آن، به‌صورت پراکنده در حال وقوع است، اما همین حالا نیز نشانه‌های تحولی اساسی قابل مشاهده است. این تحول که محصول موج تحولات فناورانه و ورود نسل‌های جدید کارکنان است، فرهنگ، ساختار و حتی رویکرد به کار را تغییر داده است.



۵) کار در دوره هوش مصنوعی

در محیط‌های کاری گذشته، فناوری به تدریج و در حوزه‌های محدودی وارد می‌شد؛ اما امروز فناوری‌هایی مانند ربات‌های صنعتی، هوش مصنوعی و واقعیت مجازی و افزوده در محیط‌های کاری نفوذ کرده‌اند. در آینده‌ای نزدیک، گسترش متاورس، اتوماسیون پیشرفته و دستگاه‌های پوشیدنی هوشمند، فضای کار را کاملاً دیجیتال، منعطف و فرامرزی می‌کند.

با این حال ورود گسترده هوش مصنوعی به فضای کار با مقاومت نیروهای کاری مواجه شده و حتی ممکن است بهره‌وری را در مجموع کاهش دهد؛ استفاده غیراصولی و شتابزده از هوش مصنوعی به افراد این احساس را می‌دهد که تخصص آنها برای شرکت اهمیت ندارد. نگرانی افراد از جایگزینی هوش مصنوعی، آنها را از کمک به آموزش این فناوری (که برای کارآمدی آن لازم است) منصرف می‌کند. در این شرایط افراد از ظرفیت‌های هوش مصنوعی چشم پوشیده و بر انجام سنتی وظایف سازمانی تاکید می‌کنند.

به دلایل گوناگون مانند ناتوانی هوش مصنوعی از خلاقیت انسانی و همدلی و لزوم مسئولیت‌پذیری در قبال تصمیمات مهم، هیچ شرکتی نمی‌تواند بدون نظارت و همکاری کارکنان انسانی به فعالیت ادامه دهد؛ اما استفاده شتابزده از این فناوری همراه با تعدیل بی‌رویه، شرایطی را ایجاد می‌کند که نیروهای توانمند مجموعه را ترک کرده و نیروهای باقیمانده، از رشد هوش مصنوعی جلوگیری می‌کنند.

۶) محور مرز بین زندگی شخصی و حرفه‌ای

تحول فضای کسب‌وکار در همه حوزه‌ها به نفع کارکنان نبوده و در مواردی به ضررشان تمام شده است. یکی از نمونه‌های این مساله، از بین رفتن مرز میان زندگی شخصی و حرفه‌ای، به علت امکان دورکاری است؛ این امکان، این توقع را ایجاد کرده است که کارکنان باید حتی در منزل و چند ساعت پس از پایان کار نیز در دسترس باشند. این فشار برای حضور دائمی که منجر به فرسودگی می‌شود، اکنون به یکی از دغدغه‌های نسل‌های جدید تبدیل شده است.

فضای کار فردا

رفتارهای نسل‌های جدید در فضای کار، تصویری گویا از آینده بازار کار ترسیم می‌کند. نخستین تحول اساسی، مرگ فرهنگ حضور فیزیکی صرف است. این نسل‌ها بهره‌وری را نه بر اساس ساعت‌های حضور در دفتر، بلکه بر مبنای کیفیت خروجی‌ها می‌سنجند. تحول دوم، ادغام فناوری و انسان‌گرایی است؛ از یک سو تقاضا برای پیشرفته‌ترین ابزارهای دیجیتال وجود دارد و از سوی دیگر تاکید شدیدی بر رفاه روانی و تعادل کار-زندگی دیده می‌شود. سومین و مهم‌ترین تغییر، تبدیل کار به بخشی جدایی‌ناپذیر از هویت فردی است. پیش‌بینی می‌شود تا ۲۰۳۰، حدود ۸۵٪ مشاغل به مهارت‌هایی نیاز خواهند داشت که امروز وجود ندارند.

در این زمان گذار، نسل‌های جدید را نمی‌توان یک موج جمعیت‌شناختی گذرا دانست که به زودی با افرادی شبیه نسل‌های پیشین جایگزین خواهند شد؛ این افراد، خود محصول تحولات عمیق و گسترده در جامعه و فضای کار هستند که در آینده پیچیده‌تر نیز خواهد شد.

آینده از آن شرکت‌هایی خواهد بود که بتوانند دو ویژگی به ظاهر متناقض را در خود تلفیق کنند؛ از یک سو چابکی دیجیتال و توانایی بهره‌برداری از فناوری‌های پیشرفته و از سوی دیگر انسان‌محوری عمیق و توجه به ابعاد روان‌شناختی کار. این ترکیب، ترکیب برنده سازمان‌های موفق در عصر جدید خواهد بود. ■

۳) رشد و توسعه فردی

تحولات دائمی و سریع بازار کار ایجاب می‌کند که افراد نیز دائماً در حال آموزش و توسعه مهارت‌های خود باشند. حتی اگر افراد به دنبال ترک سازمان و ارتقای خود برای مشاغل بهتر نباشند، حفظ شغل فعلی و ارتقا در آن نیز نیازمند این پیشرفت است. نسل‌های جدید این نیاز را به خوبی درک کرده‌اند و به همین دلیل، فرصت‌های یادگیری و توسعه فردی را بخشی از مزایای کاری می‌دانند.

این تغییر نگرش، سبک مدیریت را نیز متحول کرده و افراد توقع دارند که "رئیس" آنها فراتر از نظارت و ارزیابی عملکرد آنها نقش "مربی" را نیز ایفا کند؛ به عبارت دیگر، نسل‌های جدید انتظار دارند که مافوق آنها علاوه بر به اشتراک گذاشتن اطلاعات لازم از مجموعه و حرفه خود، مهارت‌هایی مانند ارتباطات موثر و رهبری را نیز آموزش دهد.

۴) اهمیت مسئولیت‌پذیری شرکتی

در فضای کار کلاسیک، جایگاه یک سازمان در جامعه بیشتر با عملکرد اقتصادی و پایداری مالی آن سنجیده می‌شد؛ اما افزایش آگاهی از معضلات اجتماعی و زیست‌محیطی، نسل‌های جدید را نسبت به بازتاب عملکرد شرکتی که در آن کار می‌کنند، حساس‌تر کرده است.

در عصر شبکه‌های اجتماعی کوچک‌ترین خطاها و جرائم به شدت بازتاب پیدا کرده و شرکت‌ها و کارکنان آنها را بدنام می‌کند؛ باتوجه به جابه‌جایی‌های مکرر و سریعی که افراد در بازار کار دارند، این بدنامی‌ها ممکن است لطمه شدیدی به رزومه و آینده شغلیشان بزند.

فراتر از این، بسیاری از این افراد واقعا برای نقش اجتماعی خود و شرکتشان اهمیت قائلند؛ مطالعات نشان می‌دهد ۶۴ درصد از این نسل حاضرند برای شرکت‌های با مسئولیت اجتماعی قوی‌تر، حقوق کمتری بپذیرند. به این ترتیب، مسئولیت‌پذیری اجتماعی، تعهد به اصول ESG و شفافیت سازمانی از معیارهای مطلوبیت شرکت‌ها برای کار تبدیل شده است.

انتقاد بدون تنش

توسعه امنیت روانی



Harvard
Business
Review

نویسندگان: ایمی سی. ادموندسون و مایکلا جی. کریسی

از مجله هاروارد بیزنس ریویو (HBR)

ترجمه: تحریریه آفتاب خاورمیانه

مفتضحانه مواجهه شد، دولت آمریکا برای اقدامات بعدی از فرآیندی ساختاریافته برای تضمین صراحت و چندجانبگی تصمیمات استفاده کرد.

۲) امنیت روانی مترادف اطاعت از تک تک افراد نیست

برخی تصور می‌کنند به‌خاطر امنیت روانی باید نظراتشان در مجموعه، غالب شود و هنگامی که دیدگاه آنها توسط جمع رد می‌شود، گلابه می‌کنند. امنیت روانی به‌معنای اطمینان از شنیده شدن نظرات توسط مدیران است و نه مجبور کردن آنها به موافقت با هر نظر و انتقادی که می‌شنوند؛ هدف نهایی باید اتخاذ تصمیمات مناسب و برطرف کردن نقاط ضعف باشد و در نتیجه، باید اهداف جمعی در نظر گرفته شود.

امنیت روانی، مدیران را ملزم نمی‌کند که تک تک نظرات همکاران خود را بپذیرند و نباید به‌خاطر آن، رفتارهای مشکل‌ساز و تنش‌آفرین را تحمل کنند. در مقابل، تنبیه مناسب برای قلدری، آزار، بی‌احترامی و رفتار غیراخلاقی، برای تضمین یک محیط یادگیری مثبت، حیاتی است.

۳) امنیت روانی با امنیت شغلی متفاوت است

امنیت روانی به‌معنای مصونیت از تنبیه کارکنان تنش‌آفرین با اخراج و حتی تعدیل نیرو در شرایط اضطراری نیست. در شرایط خاص و با رعایت اصول حرفه‌ای و اخلاقی، مدیران مجبور به قطع همکاری با برخی از نیروهای خود هستند؛ اما امنیت روانی و امکان پرسش و انتقاد، مدیران را مکلف به پاسخگویی و مسئولیت‌پذیری در قبال این نوع تصمیمات می‌کند.

۴) امنیت روانی مترادف تحمل کم‌کاری نیست

برخی مدیران نگرانند که تقویت امنیت روانی در کارکنان، رسیدگی به ضعف‌ها و مسئولیت‌پذیری کارکنان را دشوار کند. این مدیران تصور می‌کنند که امنیت روانی با پاسخگویی نسبت به عملکرد، متناقض است و هرکدام را که در اولویت قرار دهند، باید دیگری را فدا کنند. امنیت روانی و پاسخگویی، دو بُعد متمایز هستند و ممکن است هر دو، سطح پایین یا سطح بالایی داشته باشند. در مقابل، تضمین امنیت روانی نیز لزوماً به بهبود بهره‌وری منجر نمی‌شود و اگر کارکنان به اهداف سازمان متعهد نباشند، اهداف جمعی نیز محقق نمی‌شود؛ هرچند امنیت روانی، برای یادگیری جمعی و تبادل اطلاعات، ضروری است.

۵) تحقق امنیت روانی، دستوری نیست

آوریل ۲۰۲۴، سنای ایالت رود آیلند آمریکا لایحه‌ای را تحت‌عنوان "قانون امنیت روانی محیط کار" تصویب کرد که به کارمندان اجازه دهد در صورت تحقق نیافتن امنیت روانی، علیه کارفرمای خود شکایت کنند. این قانون‌گذاری، بازتاب‌دهنده باوری رایج است که سازمان‌ها باید امنیت روانی را اجباری کنند، درحالی‌که مشابه اعتماد و انگیزه، امنیت روانی را نیز نمی‌توان به‌زور ایجاد کرد.

امنیت روانی در تعاملات فردی و جمعی ساخته می‌شود و ایجاد آن نیازمند همکاری و تلاش مستمر است که با سه ابزار زیر محقق می‌شود:

در محیط‌های کاری پویای امروزی، امنیت روانی نه یک امتیاز، بلکه یک الزام است؛ زمانی که کارکنان احساس کنند می‌توانند بدون ترس از تحقیر یا پیامد منفی، ایده‌ها، دغدغه‌ها یا حتی اشتباهات خود را مطرح کنند، عملکرد تیم‌ها به‌طور چشمگیری بهبود می‌یابد. پژوهش‌ها نشان می‌دهد که این فضا زمینه‌ساز نوآوری، یادگیری مستمر و اعتماد سازمانی است. رهبران موفق، با ایجاد محیطی مبتنی بر شفافیت، همدلی و پذیرش، امنیت روانی را به بخشی از فرهنگ سازمانی تبدیل می‌کنند و در نتیجه، ظرفیت انسانی تیم‌های خود را به حداکثر می‌رسانند. یادداشت حاضر از نشریه هاروارد بیزنس ریویو ضمن بررسی شش سوءبرداشت متداول از این مفهوم، به راه‌های پیاده‌سازی آن در سازمان‌ها می‌پردازد.

نکات امنیت روانی

درحالی‌که امنیت روانی به درخواستی رایج در بسیاری از شرکت‌ها تبدیل شده است، سوءبرداشت و سوءاستفاده از این مفهوم نیز گسترش پیدا کرده است؛ برخی از مدیران گزارش می‌دهند که زمانی که می‌خواهند در مجادله سازنده و سالم به انتقادهای پاسخ بدهند نیز با اتهام نقض امنیت روانی مواجه می‌شوند. در نتیجه، می‌توان نگران بود که تداوم این برداشتهای نادرست، هدف اصلی امنیت روانی، یعنی بهبود یادگیری و عملکرد کارکنان را با مشکل مواجه کند.

شش نکته مهم در بحث امنیت روانی سازمان‌ها عبارتند از:

۱) امنیت روانی مترادف با راحتی و تعارف نیست

برخی کارکنان می‌گویند "محیط ما از نظر روانی ایمن است، چون اصلاً با هم جروب‌بحث نمی‌کنیم". این تصور اشتباه که امنیت روانی مترادف با اذیت نشدن است، هم در شرکت‌ها و هم در محیط‌های آموزشی وجود دارد. هنگامی که این تلقی اشتباه از امنیت روانی در سازمان‌ها جا می‌افتد، افراد نظر واقعی خود را نمی‌گویند، مگر اینکه نظر آنها تاییدکننده دیگران باشد؛ در نتیجه، اگرچه که ابراز نظرات مثبت باعث تقویت روحیه و فضای کار می‌شود، اما خودداری از انتقاد، نقاط ضعف را گسترش می‌دهد.

امنیت و راحتی مترادف نیستند؛ امنیت یعنی شرایطی که از آسیب و صدمه در امان باشیم و راحتی یعنی حالت آسودگی و دور کردن درد که معلول آسیب اصلی است. هنگامی که افراد، با هدف ملاحظه‌کاری، از صداقت و صراحت دوری می‌کنند، مشکل را برطرف نمی‌کنند، بلکه با ایجاد بی‌اعتنایی نسبت به مشکل، فاجعه‌آفرینی می‌کنند.

در سال ۱۹۶۱، دولت جان کندی تصمیم گرفت به کوبا حمله کند؛ اگرچه کارشناسان دولت، نگرانی‌هایی جدی درباره طرح حمله داشتند، اما به دلیل نگرانی از واکنش دیگران سکوت کردند. هنگامی که این حمله با شکستی

پیام‌رسانی (Messaging)

مدیران باید، خودشان صراحت و صداقت داشته و چالش‌های سازمان را با کارکنان در میان بگذارند.

الگوسازی (Modeling)

مدیران باید الگوی پرسش‌های سازنده، گوش دادن فعال و اعتراف به ندانستن در زمان لازم باشند.

مربیگری (Mentoring)

مدیران باید به کارکنان نسبت به تعاملاتشان (میزان استقبال از نظرات دیگران و واکنش مثبت به انتقادات) بازخورد بدهند.

۶) تحقق امنیت روانی از بالا به پایین نیست

امنیت روانی توسط همه کارکنان و در تمام سطوح سازمان، ساخته می‌شود و گاه واحدهای یک سازمان، میزان امنیت روانی متفاوتی دارند. اگرچه وقتی مدیران ارشد سازمان، صداقت، فروتنی و کنجکاوی دارند، این فرهنگ با سرعت بیشتری توسعه پیدا می‌کند، اما ایجاد یک تیم با انگیزه، ایمن از نظر روانی و با عملکرد عالی در هر سطحی امکان‌پذیر است و می‌توان تغییر را از هر سطح و محدوده‌ای شروع کرد.

نقشه راه برای مسیر پیش رو

با درک دقیق از ماهیت واقعی امنیت روانی، با چند اقدام ساده می‌توان به ایجاد و تقویت آن کمک کرد:

۱) افزایش تمرکز بر اهداف و مأموریت

تمرکز بر جایگاه کنونی و اهداف مورد نظر تیم و سازمان، باعث هماهنگی میان کارکنان می‌شود. باید به خاطر داشت که امنیت روانی هدف نهایی نیست، بلکه وسیله‌ای (هرچند ضروری) برای رسیدن به موفقیت است. مدیران خوب با صحبت درباره چالش‌های پیش رو یا اهداف سازمان، امنیت روانی می‌سازند.

۲) بهبود کیفیت گفت‌وگوهای تیمی

پس از همسو شدن افراد در جهت اهداف، گفت‌وگوهای تیمی برای هماهنگی اقدامات انجام می‌شود. اعضای تیم از این طریق هماهنگ می‌شوند، تصمیم می‌گیرند، بازخورد می‌دهند و موفقیت‌ها را جشن می‌گیرند. در واقع کیفیت گفت‌وگوهای تیم، نتایج عملکرد آن را تعیین می‌کند. مکالمات با کیفیت هم نتیجه امنیت روانی هستند و هم عامل تقویت آن.

بهترین راه تقویت امنیت روانی، مدیریت گفت‌وگوها به شیوه‌ای است که اشتراک‌گذاری صادقانه اطلاعات و پردازش متفکرانه آنها را تشویق کند. این کار مستلزم پرسش‌های هوشمندانه، گوش دادن عمیق و

پیگیری تا حصول نتیجه است. یکی از نشانه‌های گفت‌وگوی با کیفیت، حصول پیشرفت همراه با استفاده بهینه از زمان است.

بسیاری از گفت‌وگوهای کاری (خواه برای هماهنگی، تصمیم‌گیری یا مربیگری) از استاندارد لازم فاصله دارند؛ اطلاعات مرتبط به اشتراک گذاشته نمی‌شود و دفاع متعصبانه از دیدگاه‌های شخصی و وضعیت کنونی جای پرسش و ارزیابی بی‌طرفانه را می‌گیرد.

تغییر این الگو نیازمند مهارت و تمرین است، اما ارزش تلاش و هزینه کردن را دارد؛ افراد پس از گفت‌وگو احساس انرژی می‌کنند و اطلاعات بیشتر، همسویی بهتر، آگاهی بالاتر و آمادگی بیشتر فراهم می‌شود. همچنین افراد از طریق تجربه مستقیم درمی‌یابند که ترس‌شان از تبعات منفی اظهار نظر صریح، بی‌پایه بوده است.

ارزیابی کیفیت مکالمات کاری

وقتی مکالمه‌ای در حال انجام است، مدیران می‌توانند با استفاده از سوالات زیر، کیفیت مکالمات کاری را ارزیابی کنند. برای تعیین کیفیت گفت‌وگوها، لازم است مدیران به موارد زیر از یک تا پنج نمره بدهند.

ویژگی	سوالات خودارزیابی	نشانه
میزان مشارکت و گوش دادن	- آیا افراد به‌طور صادقانه نظرات و اطلاعات را به اشتراک می‌گذارند؟ - در چه مواردی افراد محافظه‌کاری کرده و از ترس تنش، سکوت می‌کنند؟	مثبت: همه افراد به‌صورت عمیق در بحث شرکت می‌کنند. منفی: یک نفر یا تعداد اندکی از افراد، در گفت‌وگو غلبه دارند.
پرسش و پاسخ همزمان	- چه نسبتی میان میزان دفاع (و تبلیغ برخی ایده‌ها) و پرسش (برای افزایش شناخت) وجود دارد؟ - آیا افراد سوالات عمیقی می‌پرسند که دیگران را به پاسخگویی و دفاع وادار کند؟	مثبت: سوالات خوب به‌طور مستمر پرسیده شده و موقعیت را شفاف‌تر می‌کنند. منفی: افراد تلاش می‌کنند که متعصبانه از موضع خودشان دفاع کرده و به اطلاعات جدید، توجه نکنند.
وقوع آموزش و پیشرفت به‌طور همزمان	- آیا من شنونده، با ادامه گفت‌وگو درک بهتری از مساله پیدا می‌کنم؟ - آیا با تداوم گفت‌وگو، تیم به یک تصمیم بهتر نزدیک‌تر می‌شود؟	مثبت: گفت‌وگو منظم، قاعده‌مند و آگاهی‌بخش است. منفی: گفت‌وگو تبدیل به دور باطل شده است.

ایجاد ساختار بازخورد و پیگیری

امنیت روانی توسط ساختار و رویه‌هایی که تیم‌ها را به صحبت کردن ترغیب می‌کنند، تقویت می‌شود؛ لزوماً نسخه مشخصی برای ترویج این فرهنگ وجود ندارد و تنها نکته مهم، اظهار نظر صادقانه در مورد فاصله عملکرد با اهداف، شرایط تیم و کیفیت تعاملات کاری است.

شرکت "پپسی‌کو" انگلستان برای افزایش تعهد کارکنان خود به بحث در مورد نتایج کار، تجربیات و آموخته‌های جدید، جلسات هفتگی برگزار می‌کند. این جلسات که فاصله اندکی با هم دارند کارکنان را از تله صبر کردن برای رسیدن به نتایج فوق‌العاده چشمگیر، نجات داد؛ تا پیش از آن، کارکنان برای مطلع کردن دیگران منتظر می‌ماندند تا به موفقیت فوق‌العاده‌ای برسند، اما با گفت‌وگو در مورد خروجی‌های ناقص و تلاش‌های هدررفته، امکان هماهنگی و پیشرفت فراهم شد.

مایکروسافت نیز جلسات هفتگی موسوم به "ساعات اداری" را به‌صورت مجازی برگزار می‌کند تا کارکنان بتوانند در مورد افکار و نظراتشان صحبت کنند. این شرکت همچنین جلسات "بررسی‌های پس از اقدام" را برگزار می‌کند که در آن، تیم‌ها در مورد درس‌هایی که از شکست می‌گیرند، صحبت می‌کنند. این جلسات که به‌شوخ، "مهمانی‌های شکست" نام گرفته، کمک می‌کند با گفت‌وگوی عمیق، امنیت روانی گسترش پیدا کند. ■



عبور از بحران

حوادث غیرمترقبه اگرچه بی‌خبر و ناگهانی می‌آیند، اما تبعاتی سنگین و طولانی‌مدت از خود برجای می‌گذارند. در اینفوگرافیک این شماره آفتاب خاورمیانه، به نکاتی می‌پردازیم که سازمان‌ها برای پیشگیری و کاهش زیان این حوادث باید اجرا کنند.

آماده‌سازی برای حادثه

ایمن‌سازی ساختمان

- استفاده از مصالح و شیشه‌های دوجداره مقاوم
- ایجاد طرح تخلیه اضطراری
- عدم تراکم افراد و تجهیزات
- نصب تجهیزات ایمنی
- برگزاری مانور دوره‌ای



بهبود ارتباطات و تعدد شبکه‌های ارتباطی

- ایجاد خیرنامه‌های درون سازمانی
- تعدد شبکه‌های ارتباطی
- تهیه بانک شماره‌های تلفن همراه



تدوین برنامه تداوم کسب‌وکار

- شناسایی عملکردهای حیاتی سازمان
- پیش‌بینی مکان‌های کاری جایگزین
- تعیین زنجیره فرماندهی بحران و جانشین‌های مشخص



ایجاد فضای روانی سالم و ارتقای تاب‌آوری روانی کارکنان



تضمین امنیت شبکه

- تقویت سیستم تشخیص نفوذ
- تقسیم شبکه برای محدود کردن آسیب
- اعمال اصل کمترین امتیاز برای دسترسی به داده‌ها
- احراز هویت دومرحله‌ای برای همه حساب‌ها
- برگزاری دوره‌های آگاهی از فیشینگ
- شبیه‌سازی حملات سایبری برای سنجش آمادگی
- پشتیبان‌گیری در حافظه‌های گوناگون داخل و بیرون از شرکت



امکان

- فعالیت دورکاری
- تامین زیرساخت فنی
- تعریف پروتکل‌های دورکاری



هماهنگی با نهادهای امدادی و سایر سازمان‌های مرتبط

پس از وقوع حادثه

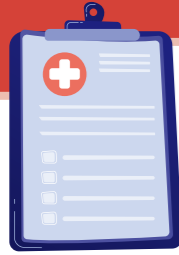


ارتباطات شفاف با اطلاع‌رسانی سریع از کانال‌های چندگانه



اولویت بندی ایمنی جانی

- ارزیابی فوری سلامتی کارکنان
- ممنوعیت ورود به ساختمان تا تایید ایمنی توسط کارشناسان



پشتیبانی روانی برگزاری جلسات مجازی برای کاهش استرس



امنیت سایبری در بحران

- پایش شدید شبکه
- افزایش نظارت بر ترافیک شبکه
- محدود کردن دسترسی‌های غیرضروری



مدیریت

منابع انسانی پویا

- ثبت لحظه‌ای حضور و سلامتی کارکنان
- اعزام تیم‌های پزشکی سیار به محل حادثه
- انعطاف در تقسیم وظایف براساس میزان توانایی



فعال سازی اتاق فرمان بحران

- استقرار تیم واکنش سریع در مکانی امن و مجهز
- برقراری ارتباط مستقیم با نهادهای امدادی و دولتی



به‌روزرسانی

برنامه‌های پشتیبان براساس آموخته‌های بحران



ضرورت تغییر پارادایم

به اشتباه گذاشته شد و دولت به جای تمرکز بر زیرساخت‌های حاکمیتی (قضاوت، امنیت، آموزش)، به بازیگر اصلی صنعت و اقتصاد تبدیل شد. این رویکرد در دهه‌های بعدی نیز تداوم پیدا کرد و تنها تفاوت در آن، بیشتر یا کمتر شدن گسترش دولت بود؛ اما همه دولت‌ها بر سر بزرگ نگه داشتن خود و دخالت هرچه بیشتر در ارکان کسب‌وکار، همدل بوده‌اند و تلاشی برای برگرداندن قدرت به بخش خصوصی صورت نگرفته است.

وابستگی ناشی از مداخله

مداخله روبه‌فزون دولت در صد سال گذشته، فضای کسب‌وکار بخش خصوصی را به تدریج محدود و مانند زندگی نباتی، حیات آنها را وابسته به دولت کرده است. در این شرایط، کسب‌وکاری که بخواهد باقی مانده و رشد کند، مجبور است که امتیازات زیادی از دولت بگیرد. به‌عنوان مثال، دولت در کنار محدود کردن واردات یک کالا، باید سرمایه زیادی در اختیار یک تولیدکننده قرار دهد که بتواند سهمی از بازار داخل را از آن خود کند. درحالی‌که در شرایط مطلوب، حتی با وجود رقبات قدرتمند خارجی، کسب‌وکارهای داخلی باید بتوانند با بهبود محصولات و خدمات خود در بازار نقش آفرینی کنند.

در این وضعیت مداخله دولتی، آنچه عنوان فساد می‌گیرد، در واقع تقدم روابط بر ضوابط است که از نتایج جانبی دخالت دولت است؛ به عبارت دیگر، بروز زدوبند و جرائم اقتصادی، معلول شرایطی است که دولت در همه شئون صنعت و اقتصاد دخالت کرده است. طرفه آنکه نهادهای بالادستی برای مبارزه با فساد، دخالت خود را در اقتصاد افزایش می‌دهند، درحالی‌که این کار فقط امضای طلایی و رانت را گسترش می‌دهد.

سرنوشت برندهای موفق در ایران

با مرور ادعاهای فوق، شاید این سوال ایجاد شود که اگر مداخله دولتی (که سابقه‌ای دیرینه دارد) مانع از ایجاد و رشد برندهای بزرگ است، چگونه نمونه‌های موفق آنها در ایران ایجاد شدند. پاسخ آن است که برندهای موفق ایرانی در دهه ۳۰ و ۴۰ شمسی به‌واسطه نگاه تکنوکراتیک تعداد محدودی از مدیران در نهادهایی مثل سازمان برنامه و بودجه و وزارت اقتصاد ملی (که در دهه ۴۰ از ادغام وزارت بازرگانی و صنایع به وجود آمد) خلق شدند. صاحبان این برندها، از تولید در گستره‌های کوچک‌تر فعالیت خود را آغاز کرده بودند و سپس در شرایط مساعدی که به وجود آمده بود رشد کردند. در این دوره، واردات کالاهای خارجی هم آزاد بود و رانت و امتیاز خاصی در دسترس کارآفرینان قرار نمی‌گرفت.



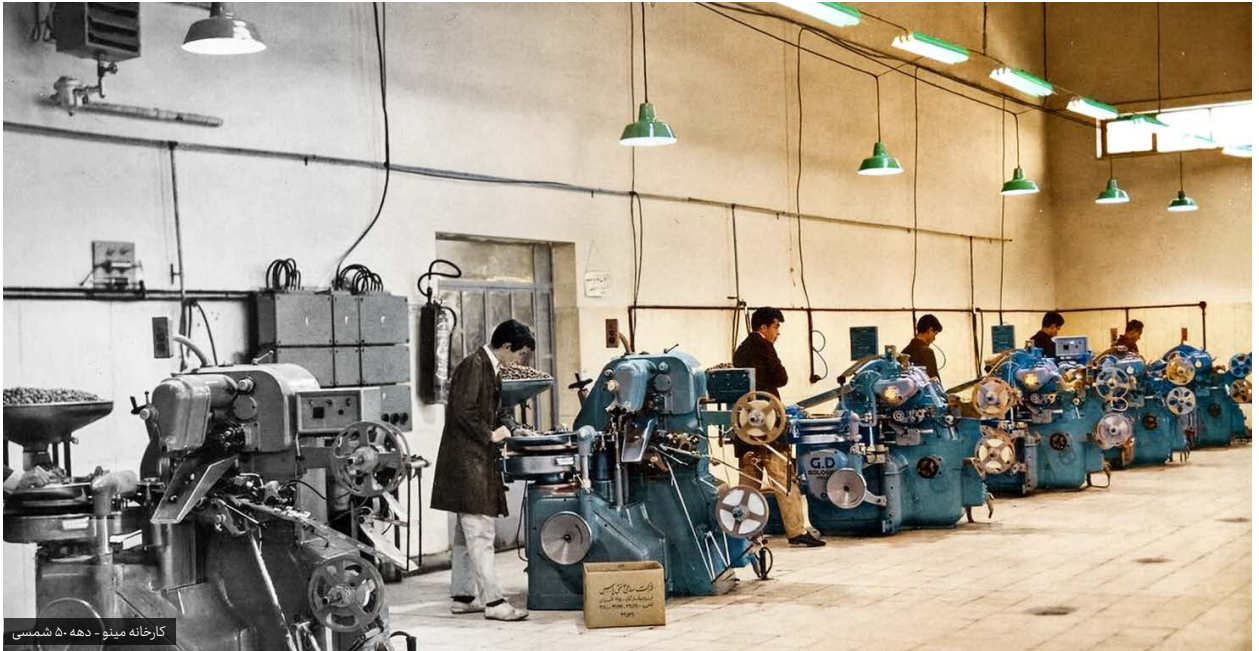
بهمن عشقی

مشاور عالی اتاق بازرگانی تهران

تکنوکراسی یا فن‌سالاری یک مکتب فکری است که در آن، افراد بر اساس شایستگی‌های تخصصی، دانش فنی و تجربه عملی (نه وابستگی سیاسی، جناحی یا ایدئولوژیک) به موقعیت‌های مدیریتی و تصمیم‌سازی منصوب می‌شوند. این سیستم تضمین می‌کند تصمیم‌ها بر پایه داده‌های عینی و ارزیابی علمی هزینه-فایده، نه تمایلات جناحی اتخاذ شوند. به دلیل استقلال نسبی و نگاه فنی، تکنوکرات‌ها به دنبال تغییرات اساسی و اصولی هستند و به اقدامات ظاهرسانانه یا منفعت‌گرایانه توجه نمی‌کنند. تکنوکرات‌ها برای فعالیت اقتصادی، شعور اجتماعی و درک جمعی ایجاد می‌کنند که با تحلیل شرایط و ارائه پیشنهاد، باعث ایجاد پیشرفت اقتصادی می‌شوند. این شعور اجتماعی، شور پیشرفت و دل‌زندگی نیز ایجاد می‌کند. این گروه با حذف ملاحظات حزبی و جناحی و بی‌نیازی از کسب رضایت سیاستمداران، می‌توانند اصلاحات ساختاری مانند آزادسازی قیمت‌ها، حذف یارانه‌های مخرب و بازنگری در قوانین کار را با شجاعت پیش ببرند.

مداخله دولت مدرن در ایران

کم‌توجهی به تکنوکراسی و مداخله دولت و سیاستمداران در ساختار اقتصادی، ریشه‌ای دیرینه در کشور ما دارد. از زمان تاسیس دولت مدرن در زمان رضاشاه (سال ۱۳۰۴) تصور اشتباهی رواج پیدا کرد که اصلاحات مدرن شدن دولت، مترادف با افزایش مداخله دولتمردان در همه شئون زندگی فردی و اجتماعی شهروندان است. با توجه به بی‌کفایتی و آشوب دوره قاجار، عموم مردم و روشنفکران توقع داشتند دولت اقتدار به خرج دهد تا بازاریان نیز به اصطلاح "ماستشان را کیسه کنند" و تابع نظم و قانون عمومی باشند. به این ترتیب، سنگ بنای دولت مدرن در ایران



کارخانه مینو - دهه ۵۰ شمسی

دامگه سامانه‌ها

رویکرد مداخله‌گر با توسعه فناوری در کشور، نه تنها اصلاح نشده بلکه قوی‌تر هم شده است؛ این نگاه باعث شده است که در کشورمان، به جای دیجیتالی شدن کسب‌وکارها، به سوی الکترونیزه کردن آنها برویم و به جای تسهیل روندها، نظارت و کنترل بر آنها افزایش پیدا کند. در نتیجه، سامانه پشت سامانه راه‌اندازی شده است که روال معمولی را کندتر و زمانبرتر کرده، اما نتوانسته است شرایط اقتصادی را بهبود ببخشد.

زیان دخالت دولتی

دخالت دولتی حتی هنگامی که به اسم حمایت از مصرف‌کنندگان و عموم مردم انجام می‌شود، به ضرر آنها تمام می‌شود. به عنوان نمونه در صنعت تولید خودروی جمعی (مینی‌بوس) دولت استانداردهای هشتادوپنچ‌گانه‌ای مطرح کرد که کیفیت آنها را ارتقا دهد. برای پیاده‌سازی این استانداردها، تولیدکنندگان باید چهار هزار دلار هزینه کنند در حالی که فقط پانزده هزار دلار به آنها اختصاص داده می‌شد. این شکاف عمیق عملاً بار مالی سنگینی را (به‌ویژه بر دوش تولیدکنندگان کوچک و متوسط) قرار می‌دهد. از سوی دیگر، واردات قطعات برای این محصولات تنها از چین ممکن است، اما نهاد ناظر بدون در نظر گرفتن واقعیت‌های بازار اعلام می‌کند که فقط استانداردهای اروپایی مورد قبول هستند. نتیجه این سیاست‌ها، ورشکستگی و از بین رفتن واحدهای کوچک‌تر و قطع تولید توسط واحدهای بزرگ‌تر است؛ سپس، در نبود محصولات جدید، استفاده‌کننده مجبور می‌شود به سراغ نمونه‌های قدیمی و فرسوده برود که آلاینده‌گی بیشتری دارند.

راه‌چاره: پارادایم شیفت

تنها راه خروج کسب‌وکارهای ما از بحران، تغییر پارادایم و حرکت به سوی تکنوکراسی است، چراکه تکنوکراسی پیش‌نیاز هر اصلاح اقتصادی است و بدون آن، حتی بهترین سیاست‌ها در اجرا مخدوش می‌شوند. دولت باید کوچک و چالاک شده و از رویکرد مداخله‌گری به رویکرد ضابطه‌گذاری برسد. اگرچه تحریم‌های خارجی لطمات زیادی به کسب‌وکارها وارد کرده است، اما بسیاری از مشکلات کشور ارتباط مستقیمی با تحریم ندارد. ■

کنار رفتن مدیران تکنوکرات در دهه پنجاه باعث تغییر پارادایم دولت و افزایش مداخله‌گری شد. بعد از انقلاب نیز، مصادره شرکت‌ها (به‌دلیلی مانند مالکیت صنایع بزرگ، فزونی بدهی از دارایی ثبت‌شده، هرگونه ارتباط با دربار و نخست‌وزیر و غیره) برندهای موفق را با شکست مواجه کرد؛ مدیران دولتی که در هیچ مرحله‌ای از ایجاد و رشد این برندها نقشی نداشته و دلبستگی و تعلق نیز به آنها نداشتند، مدیریت و اداره برندهای ملی را در دست گرفتند.

جنگ‌ها در همه جهان، اقتصاد کشورها را به سمت دولتی‌تر شدن پیش می‌برند و جنگ تحمیلی ما نیز، حمایت از برخی صنایع را ضروری کرد که مترادف با افزایش مداخله دولت در بازار نیز شد. با این حال، پایان جنگ نیز به معنای پایان مداخله دولت نبود و حتی بازسازی کشور که به صورت دولتی انجام شد، نقش دولت را پررنگ‌تر کرد. در دهه‌های بعدی تحریم‌های خارجی، شرایط را برای بخش خصوصی ناگوارتر کرد و دولت‌های گوناگون بر این باور پیش رفتند که تنها راه مدیریت اقتصاد کشور، گسترش دولت است.

لطمات سیاست‌های ارزی

نمونه‌های زیادی از نتایج دخالت دولت در اقتصاد کشور و اختلال در روندهای طبیعی وجود دارد. به‌طور مثال در اوایل دهه هفتاد ما حدود ۲ میلیارد دلار صادرات فریش داشتیم که با فرض رشد مبتنی بر تورم جهانی، افزایش تقاضا و حفظ سهم بازار، انتظار می‌رفت این رقم امروز (حدود سه دهه بعد) به مرز ۵ میلیارد دلار یا حتی بیشتر نزدیک شود؛ اما در عمل، شاهد سقوط چشمگیر و بی‌سابقه این صنعت به حدود چهار میلیون دلار در سال‌های اخیر بوده‌ایم. مصداق بارز این دخالت‌ها این است که دولت از صادرکننده می‌خواهد در کمتر از سه ماه ارز حاصل از صادرات را به او بفروشد؛ فارغ از اینکه این ارز، دارایی خود کارآفرین بوده و به دولت (که هیچ امتیازی از جمله مواد اولیه ارزان را در اختیار تولیدکننده قرار نداده) ارتباطی ندارد، صادرکننده که هنوز موفق به فروش کالای خود در بازار خارجی نشده، امکان بازگشت ارز در این فاصله کوتاه را ندارد.

در شرایطی که بازیگران جدید جهانی به عرصه رقابت وارد شدند، این سیاست‌ها سایر محصولات صادراتی مانند پسته، خشکبار و صنایع دستی را نیز از عرصه رقابت حذف کرده است.

زندگی هوشمند

هوش مصنوعی در زندگی روزمره



فاطمه رضانی
کارشناس مالی

- برنامه‌های ورزشی شخصی‌سازی شده براساس اهداف، سطح آمادگی و زمان‌های خالی پیشنهاد دهند.
- با اسکن بارکد مواد غذایی یا تحلیل عکس غذا، کالری و مواد مغذی را تخمین بزنند.
- الگوهای غذایی را شناسایی کرده و پیشنهادهایی برای بهبود آن ارائه دهند.

پشتیبانی سلامت روان

چت‌بات‌های درمانی با تکنیک‌های درمان شناختی-رفتاری و گفت‌وگوی متنی، می‌توانند مکالمه‌ای همدلانه ارائه داده و به مدیریت استرس، اضطراب و بهبود خلق‌وخوی افراد کمک کنند.

تحلیل خواب

ابزارهای پوشیدنی و برنامه‌های خواب با استفاده از سنسورها و الگوریتم‌های هوش مصنوعی، ضمن تحلیل مراحل خواب سبک و عمیق، عوامل مختل‌کننده خواب را شناسایی کرده و راهکارهای بهبود کیفیت خواب ارائه می‌دهند.

یادگیری و توسعه شخصی

کسب مهارت‌های جدید

ابزارهای هوش مصنوعی می‌توانند منابع یادگیری را براساس علایق شخصی و اهداف توسعه فردی پیشنهاد دهند.

دستیار مطالعه و تحقیق

ساده‌سازی متون پیچیده برای درک بهتر آنها از دیگر توانایی‌های ابزارهای هوش مصنوعی است؛ این ابزارها می‌توانند نکات مبهم را در متن پیدا کرده و ضمن خلاصه کردن آن، منابع مرتبط برای مطالعه بیشتر پیشنهاد دهند.

تمرین زبان

مدل‌های زبانی و چت‌بات‌ها، محیطی کم‌ریسک و همیشه در دسترس برای تمرین مکالمه به زبان خارجی فراهم می‌کنند و بازخورد فوری ارائه می‌دهند. کاربر می‌تواند برای این آموزش، شخصیت‌های متنوعی را طراحی کند که با سطوح گوناگون زبان با او گفت‌وگو کنند.

مدیریت مالی شخصی

بودجه‌بندی

هوش مصنوعی براساس مخارج تاریخی و درآمد، می‌تواند بودجه‌های پیشنهادی شخصی‌سازی شده ایجاد کند و حتی هزینه‌های آتی را پیش‌بینی کند. این کار به کاربر در رسیدن به اهداف مالی کمک می‌کند.

هوش مصنوعی دیگر یک مفهوم علمی-تخیلی نبوده و محدود به محیط‌های حرفه‌ای نیست. برای انسان امروز ابزارهای قدرتمند این فناوری می‌توانند کیفیت زندگی شخصی، مدیریت زمان، یادگیری و اوقات فراغت او را به‌طور چشمگیری بهبود ببخشند. برای اشاره به بخشی از امکانات این فناوری، در یادداشت به‌طور اجمالی به برخی از کاربردهای روزمره ابزارهای هوش مصنوعی می‌پردازیم.

① مدیریت زمان و بهره‌وری شخصی

برنامه‌ریزی و مدیریت وظایف شخصی

ابزارهای هوش مصنوعی می‌توانند ایمیل‌ها و پیام‌ها را اسکن کرده و قرارهای ملاقات، تاریخ‌های مهم و زمان انجام پروژه‌های شخصی را به‌طور خودکار به تقویم اضافه کنند.

این ابزارها می‌توانند با بهینگی برنامه‌ریزی فردی، اوقات فراغت برای استراحت، ورزش یا وقت گذارندن با خانواده ایجاد کنند.

خلاصه‌سازی اطلاعات

امروزه افراد با حجم زیادی از اطلاعات روبه‌رو هستند. ابزارهای خلاصه‌ساز هوش مصنوعی می‌توانند با خلاصه کردن محتوای طولانی، در زمان صرفه‌جویی کرده و تصمیم‌گیری شخصی را تسهیل کنند. به این ترتیب افراد می‌توانند انتخاب کنند که به‌عنوان مثال کدام گزارش را بخوانند یا به کدام ایمیل پاسخ دهند.

پاسخدهی خودکار به پیام‌ها

ابزارهای هوش مصنوعی می‌توانند با استفاده از دانش غنی خود از انواع گفت‌وگوها و مکاتبات و الگو گرفتن از سبک نوشتاری هر فرد، پاسخ‌های شخصی‌سازی شده‌ای برای او آماده کنند.

② سلامتی و تندرستی

هوش مصنوعی با استفاده از دانش پزشکی و رصد وضعیت کاربر از طریق ابزارهای پوشیدنی مثل ساعت هوشمند، او را در جهت بهبود وضعیت سلامتی خود راهنمایی می‌کند. با توجه به حساسیت حوزه سلامتی و امکان اشتباه هوش مصنوعی، اتکای صرف به هوش مصنوعی توصیه نمی‌شود و باید حتماً از نظارت و راهنمایی پزشکان بهره‌برد.

تناسب اندام و مدیریت تغذیه

برنامه‌های ارتقای سلامتی می‌توانند:

- فعالیت‌های روزانه و الگوهای خواب را رصد و تحلیل کنند.



هشدارها و توصیه‌ها

برنامه‌ها می‌توانند در صورت مشاهده هزینه‌های غیرعادی، نزدیک شدن به سقف بودجه یک دسته خاص یا فرصت‌های پس‌انداز هشدار دهند. همچنین ممکن است توصیه‌هایی برای بهینه‌سازی هزینه‌ها ارائه کنند.

تحلیل و پیش‌بینی بازار

برخی پلتفرم‌های هوش مصنوعی قابلیت تحلیل روندهای بازار، اخبار مالی و ارائه پیشنهاد برای سرمایه‌گذاری دارند. اگرچه این ابزارها خطاپذیر هستند و بسیاری از عوامل غیرقابل پیش‌بینی روندهای بازار را تغییر می‌دهند، اما هوش مصنوعی می‌تواند به شناسایی فرصت‌ها و تعیین جهت سرمایه‌گذاری، کمک کند.

سرگرمی و اوقات فراغت

کشف محتوای شخصی‌سازی شده

الگوریتم‌های توصیه‌گر هوش مصنوعی براساس سابقه تماشا، امتیازات و علایق کاربر، فیلم‌ها، سریال‌ها، موسیقی، پادکست‌ها و کتاب‌های جدیدی را پیشنهاد می‌دهند که احتمال علاقه‌مندی کاربر به آن‌ها بالاست.

خلق محتوا و هنر

ابزارهای تولید محتوای مبتنی بر هوش مصنوعی به افراد اجازه می‌دهند بدون نیاز به مهارت‌های حرفه‌ای، ایده‌های خلاقانه خود را در زمینه‌های مختلف محقق کنند.

برنامه‌ریزی تفریحات و سفر

دستیارهای هوشمند و برنامه‌های سفر با قابلیت‌های پیش‌بینی قیمت در پیدا کردن رویدادهای گوناگون براساس علایق، مقایسه قیمت‌های پرواز و هتل، پیشنهاد مسیرهای سفر و حتی رزرو اقامتگاه و حمل‌ونقل سفر کمک می‌کنند.

سفر و حمل‌ونقل

برنامه‌ریزی سفر هوشمند

هوش مصنوعی می‌تواند براساس بودجه، علایق، مدت سفر و سایر ترجیحات کاربر، برنامه‌های سفر سفارشی‌سازی شده ایجاد کند و جاهای دیدنی، رستوران‌ها و فعالیتهای مناسب او را پیشنهاد دهد.

ترجمه لحظه‌ای

برنامه‌های ترجمه با قابلیت ترجمه متن از روی عکس و ترجمه گفتاری همزمان، موانع زبانی در سفر را به شدت کاهش می‌دهند.

پیش‌بینی قیمت بلیط

برخی پلتفرم‌ها از هوش مصنوعی برای تخمین نوسانات قیمت بلیط هواپیما و هتل استفاده می‌کنند و به کاربر پیشنهاد می‌دهند که "اکنون بخرد" یا "صبر کن".

مدیریت خانه و زندگی روزمره

دستیارهای صوتی هوشمند

دستیارهای صوتی قلب خانه هوشمند هستند که ضمن کنترل لوازم منزل، لیست خرید ایجاد کرده و یادآوری کرده، موسیقی و پادکست پخش می‌کنند و اخبار، وضعیت آب‌وهوا و ترافیک را اعلام می‌کنند.

لوازم خانگی هوشمند

یخچال‌های هوشمند می‌توانند موجودی مواد غذایی را ردیابی کرده و لیست خرید پیشنهاد دهند یا تاریخ انقضا را هشدار دهند. جاروبرقی‌های رباتیک با نقشه‌برداری و برنامه‌ریزی هوشمند، خانه را بهینه تمیز می‌کنند. ماشین‌های لباسشویی و خشک‌کن هوشمند نیز بهترین سیکل‌های شستشو را براساس نوع لباس انتخاب می‌کنند.

بهینه‌سازی مصرف انرژی

ترموستات‌های هوشمند الگوهای حضور و دمای مورد علاقه کاربر را یاد

می‌گیرند و به‌طور خودکار برنامه‌ریزی می‌کنند تا هم راحتی حفظ شود و هم در مصرف انرژی صرفه‌جویی شود.

امنیت هوشمند

سیستم‌های امنیتی مجهز به هوش مصنوعی می‌توانند حرکات مشکوک را تشخیص دهند، بین انسان، حیوان خانگی و اشیاء تمایز قائل شوند و هشدارهای دقیق‌تری ارسال کنند.

ارتباطات و روابط شخصی

پیشنهاد پاسخ‌های هوشمند

برخی برنامه‌های پیام‌رسان با استفاده از هوش مصنوعی پاسخ‌های کوتاه مرتبط با متن را پیشنهاد می‌دهند تا پاسخگویی سریع‌تر شود.

بهبود کیفیت ارتباط

ابزارهای ترجمه لحظه‌ای در تماس‌های ویدیویی یا چت‌های متنی به ارتباط با دوستان و خانواده در کشورهای دیگر کمک شایانی می‌کنند.

یادآوری رویدادهای مهم

دستیارهای هوشمند با تحلیل تقویم و ایمیل‌ها می‌توانند رویدادهای مهم شخصی (سالگردها و زادروزها) را یادآوری کرده و حتی هدیه یا کارت تبریک مناسب پیشنهاد بدهند.

سازماندهی عکس‌ها و خاطرات

سرویس‌های ذخیره‌سازی عکس با استفاده از هوش مصنوعی، عکس‌ها را براساس افراد، مکان‌ها و اشیاء به‌طور خودکار دسته‌بندی می‌کنند. در نتیجه امکان جست‌وجوی بسیار آسان و ایجاد آلبوم‌ها یا فیلم‌های یادبود فراهم می‌شود.

ملاحظات و چالش‌های مهم

- حریم خصوصی و امنیت داده‌ها: اشتراک‌گذاری حجم عظیمی از داده‌های شخصی با پلتفرم‌های هوش مصنوعی نگرانی‌های جدی درباره حریم خصوصی و سوءاستفاده احتمالی ایجاد می‌کند. بررسی تنظیمات حریم خصوصی و استفاده از ارائه‌دهندگان معتبر حیاتی است.
- سوگیری الگوریتمی: الگوریتم‌های هوش مصنوعی براساس داده‌های آموزشی ساخته می‌شوند که ممکن است حاوی سوگیری‌های انسانی باشند. این مشکل می‌تواند در پیشنهادهای هوش مصنوعی منعکس شود.
- وابستگی بیش از حد و کاهش مهارت‌ها: اتکای مفرط به هوش مصنوعی برای کارهای روزمره ممکن است به تدریج منجر به تضعیف مهارت‌های شناختی و تصمیم‌گیری مستقل فرد شود.
- نیاز به تفکر انتقادی: خروجی ابزارهای هوش مصنوعی همیشه دقیق یا بی‌طرف نیست و کاربر باید توانایی ارزیابی انتقادی خروجی، بررسی منابع و تشخیص اطلاعات نادرست را داشته باشد. ■

ماراتن بهره‌وری

معرفی کتاب بهره‌وری آهسته



نرگس لکی‌زاده

کارشناس روابط عمومی • بانک خاورمیانه



در بخش دوم کتاب، کال نیوپورت اصول سه‌گانه‌ای را برای دستیابی به بهره‌وری آهسته ارائه می‌دهد که به تغییر تدریجی اما پایدار در رویکرد افراد کمک می‌کند: اصل اول، کاهش تعداد کارها، بر مهارت انتخاب و اولویت‌بندی تأکید دارد. نیوپورت توصیه می‌کند افراد با ارزیابی تعهدات و یادگیری مهارت "نه گفتن"، تنها پروژه‌های مهم و باارزش را انتخاب و روی همان‌ها تمرکز کنند. این رویکرد، فضا و انرژی لازم را برای کار عمیق و باکیفیت فراهم می‌کند. اصل دوم، کار با سرعت طبیعی، به ما یادآوری می‌کند که بدن و ذهن انسان ماشینی نیستند. او پیشنهاد می‌کند افراد زمان‌های اوج تمرکزشان را بشناسند و در برنامه‌ریزی کارهایشان، استراحت و بازیابی را جدی بگیرند. بهره‌وری واقعی زمانی به دست می‌آید که کار و استراحت در تعادل باشند. اصل سوم، اهمیت کیفیت است. باید استانداردهای بالایی برای خروجی کار تعیین کرد، به‌طور مداوم بازخورد گرفت و از خودارزیابی به‌عنوان ابزاری برای رشد بهره‌برد. کیفیت، تنها زمانی محقق می‌شود که اولویت ما، خوب انجام دادن باشد و فقط به دنبال به‌موقع تحویل دادن نباشیم.

چالش‌های اجرای بهره‌وری آهسته

کتاب بهره‌وری آهسته به محدودیت‌هایی که برای پیاده‌سازی این ایده در محیط‌های کار وجود دارد نیز می‌پردازد. نمونه‌های متعددی از زندگی دانشمندان و هنرمندان وجود دارد که نشان می‌دهد دستیابی به خروجی ماندگار و موثر، امری زمان‌بر است؛ با این حال همه مشاغل نمی‌توانند به یک اندازه از این الگو پیروی کنند. افرادی که کسب‌وکار خودشان را ندارند، استقلال چندانی برای انتخاب حجم وظایف ندارند. در این میان نمی‌توان نقش ساختارهای سازمانی را نادیده گرفت که ممکن است پاداش را بر اساس حجم کار یا معیارهای کمی اعطا کنند. در واقع درحالی که کال نیوپورت بهره‌وری را محصول فرهنگ سازمانی می‌داند، راهکارهایی که معرفی می‌کند، بیشتر معطوف به تغییرات فردی است.

اجرا کردن ایده بهره‌وری آهسته ناممکن نیست اما همچون هر تغییر دیگری ناگزیر است از بالا شروع شود. اگر ساختارهای سازمانی اصلاح شوند و کسب‌وکارها به‌جای معیارهای کمی، بهره‌وری را با ملاک‌های کیفی بسنجند، می‌توان امیدوار بود بهره‌وری به جای فرسودن افراد و منابع، به خروجی‌های باکیفیت و نتایج ماندگار بیانجامد.

درباره نویسنده

کال نیوپورت، استاد علوم کامپیوتر در دانشگاه جورج‌تاون است. او در آثارش به تأثیر فناوری و فرهنگ کاری بر زندگی حرفه‌ای می‌پردازد. از دیگر کتاب‌های پرفروش او می‌توان به "کار عمیق" و "مینیمالیسم دیجیتال" اشاره کرد که هر دو در ادامه دغدغه‌های فکری او درباره توجه، تمرکز و معنا در عصر دیجیتال هستند. ■

در فرهنگ کاری امروز، پرمشغله بودن نشانه موفقیت تلقی می‌شود؛ هرچه بیشتر دیده شویم، بیشتر کار کنیم و بیشتر پاسخگو باشیم، تصور می‌کنیم مفیدتر هستیم. اما آیا واقعا این سبک از کار کردن به خروجی‌های باکیفیت منجر می‌شود؟ کال نیوپورت در کتاب بهره‌وری آهسته مفهوم "بهره‌وری آهسته" (Slow Productivity) را معرفی می‌کند. این رویکرد راهکاری برای مقابله با فرسودگی شغلی و بازگشت به معنای واقعی بهره‌وری است که نه بر پایه سرعت و کمیت، بلکه بر اساس تمرکز، کیفیت و آرامش شکل می‌گیرد.

کیفیت به‌جای کمیت

نیوپورت در این کتاب توضیح می‌دهد که بهره‌وری آهسته به معنای کم‌کاری یا کاهش تلاش نیست، بلکه برعکس، هدف آن ایجاد فضایی برای کار عمیق‌تر، با تمرکز بیشتر و خروجی‌های ماندگارتر است. سبک رایج کار که افراد را به سمت انجام هرچه بیشتر کارهای سطحی سوق می‌دهد، در بلندمدت نه تنها باعث کاهش کیفیت می‌شود، بلکه سلامت روان و رضایت شغلی را هم تهدید می‌کند. این کتاب، دعوتی است برای بازنگری در شیوه کار کردن و تعریف دوباره بهره‌وری.

«اگر می‌توانی مراد در دفتر کار ببینی یا وقتی دورکاری می‌کنم ببینی به ایمیل‌ها پاسخ می‌دهم و پیام‌های متنی‌ام منظم به دست می‌رسد، در این صورت حداقل می‌دانی دارم کاری انجام می‌دهم. هرچه فعالیت بیشتری ببینی، بیشتر فرض می‌کنی که دارم در تحقق اهداف سازمان فعالیت می‌کنم. به همین ترتیب هرچه بیشتر سرم شلوغ‌تر باشد، بیشتر مطمئن خواهم بود تمام تلاشم را برای انجام دادن کارها کرده‌ام.»

از متن کتاب بهره‌وری آهسته

راهکارهای پیشنهادی

در بخش اول کتاب، نویسنده با تحلیل تاریخی و فرهنگی، به این پرسش پاسخ می‌دهد که چرا مفهوم بهره‌وری تا این اندازه با "بیشتر کار کردن" گره خورده است. او نشان می‌دهد که در دنیای مبتنی بر کارهای دانش‌محور، مدل‌های سنتی سنجش بهره‌وری دیگر پاسخگو نیستند. بهره‌وری در چنین فضایی نمی‌تواند فقط با تعداد کارهای انجام‌شده یا ساعات کار سنجیده شود، بلکه نیازمند ارزیابی کیفی است. وقتی تمرکز تنها بر "انجام دادن" باشد، کارهای ارزشمند اما زمان‌بر به حاشیه رانده شده و جای خود را به فعالیت‌هایی می‌دهند که قابل ثبت و گزارش هستند.

پیشگام صنعت جوراب

مروری بر زندگی سیدجلال سادات تهرانی



مریم ذوالفقار

رئیس اداره روابط عمومی • بانک خاورمیانه

ایران برداشت. فعالیت تجاری او همزمان با فارغ التحصیلی سه فرزندش و ورود آنها به عرصه فعالیت اقتصادی گسترش بیشتری پیدا کرد.

یکی از مهم‌ترین دستاوردهای سادات تهرانی، تاسیس کارخانه جوراب‌بافی استارلایت برای تولید انواع جوراب‌های مردانه، زنانه، نخی، پشمی و پلاستیکی در سال ۱۳۳۷ بود. این کارخانه با استفاده از ماشین‌آلات مدرن و تکنولوژی روز توانست نه تنها بازار داخلی بلکه بازار خارجی را در اختیار بگیرد. در فروردین ۱۳۳۹، شرکت تولیدی جوراب رکن به منظور تولید انواع جوراب تاسیس شد و با ادغام پارس تریکو به این شرکت، نام آن به استارلایت تغییر کرد. به این ترتیب استارلایت به یکی از بزرگ‌ترین تولیدکنندگان جوراب در کشور تبدیل شد.

در خرداد ۱۳۴۶، شرکت پخش جوراب با هدف تاسیس فروشگاه برای عرضه مستقیم جوراب تاسیس شد. این شرکت تا سال ۱۳۵۷ در تهران فروشگاه‌های بسیاری برای توزیع جوراب استارلایت تاسیس کرد.

پسران سادات تهرانی در خلال این سال‌ها نقش موثری در رونق کسب‌وکار خانواده برعهده داشتند. رکن‌الدین متولد ۱۳۱۰ و فرزند ارشد خانواده بود که دکترای اقتصاد از آمریکا داشت و از سال ۱۳۴۲ تا سال ۱۳۴۷ معاون بازرگانی وزارت اقتصاد بود. او از سال ۱۳۴۷ تا ۱۳۵۷ در فعالیت‌های اقتصادی خانواده مشارکت داشت و همزمان به عنوان استاد در دانشگاه تهران مشغول به تدریس بود.

با پیروزی انقلاب ۱۳۵۷، بسیاری از اموال و شرکت‌های خانواده سادات تهرانی مصادره شد. سیدجلال پس از سال‌ها پیگیری برای بازپس‌گیری اموال از دست‌رفته تنها توانست خانه و مقداری از دارایی‌ها را به دست آورد.

سیدجلال سادات تهرانی سرانجام در سال ۱۳۷۲ در تهران درگذشت. میراث افسانه‌ای او که نشان‌دهنده سرمایه‌گذاری هوشمندانه و کوشش خستگی‌ناپذیر او در طول پنج دهه بود در سال ۱۳۵۸ در کشور به پایان رسید، اما نام او همچنان به عنوان پیشگام صنعت جوراب و تجارت نوین در ایران باقی مانده است. ■

داستان سیدجلال سادات تهرانی از حجره‌ای کوچک در بازار تهران تا کارخانه‌هایی که هزاران کارگر در آنها مشغول به کار بودند، روایت جسارت، تلاش و دوراندیشی مردی است که نامش با صنعت و تجارت ایران گره خورده است.

سیدجلال سادات تهرانی فرزند ضیاءالدین، در سال ۱۲۸۲ در خانواده‌ای مذهبی در تهران به دنیا آمد. او تنها سه سال از تحصیلات ابتدایی را پشت سر گذاشت و از همان نوجوانی و از ابتدای سال ۱۲۹۶ در حجره‌ای کوچک به فروش لوازم خرازی و جوراب در بازار تهران مشغول شد. سادات تهرانی از ۱۸ سالگی تا سال ۱۳۵۷ هر سرمایه‌ای به دست می‌آورد به خرید محل تجاری یا زمین اختصاص می‌داد و این آغاز راه کارآفرینی او بود که بعدها او را به یکی از چهره‌های اثرگذار در صنعت ایران تبدیل کرد.

سیدجلال پس از سال‌ها تلاش در زمینه فروش جوراب، گالش مردانه و زنانه، کفش ورزشی و زیپ، در سال ۱۳۰۲ با اولین سرمایه‌گذاری خود مغازه‌ای در بازار بزازها خریداری کرد. او در سال ۱۳۰۸ ازدواج کرد. این دوران نقطه عطفی در زندگی او به حساب آمد چراکه از یک تاجر بازار به تدریج به یک سرمایه‌گذار صنعتی تبدیل شد. حاصل این ازدواج سه فرزند پسر و سه فرزند دختر بود.

در آن دوران، کارت بازرگانی را برای کسانی که صاحب سرمایه یا موفقیت تجاری بودند صادر می‌کردند و سادات تهرانی در سال ۱۳۱۸ کارت بازرگانی خود را در حوزه خرازی و واردات انواع نخ پشم، کرک و پارچه از اتاق تجارت دریافت کرد. او بعدها متناسب با نیاز بازار کالاهایی مانند کفش، زیپ و بارانی را از خارج وارد می‌کرد. سادات تهرانی در سال ۱۳۲۵، "کیف یکتا" را در خیابان استانبول خرید و آن را به محل فروش کیف، کمر بند و کفش اختصاص داد. سال بعد نیز "کفش باتا" را خرید که در آن انواع کفش ورزشی فروخته می‌شد.

در سال ۱۳۲۹ و در ۴۷ سالگی با تاسیس شرکت "پارس تریکو"، اولین فعالیت صنعتی خود را آغاز کرد. این شرکت با تولید و فروش بلوزهای تریکو، کشباف و لباس‌های پشمی گامی بزرگ در ارتقای صنعت پوشاک

زمین وطنی

یکی از سرگرمی‌ها و دغدغه‌های ابرثروتمندان جهان (مانند جف بزوس و ایلان ماسک) در سال‌های اخیر، کاوشگری فضایی بوده است. این افراد، رویای قابل سکونت کردن مریخ را در سر دارند تا پس از زمین به آنجا بروند. فارغ از میزان عملی بودن این رویا، نکته مهم آن است که امکان مهاجرت بین‌سیاره‌ای برای اکثریت ساکنان زمین (از جمله ما به‌عنوان افراد معمولی) وجود نخواهد داشت. همین ناگزیر بودن، ما را مجبور می‌کند که آلودگی زمین را بیشتر جدی بگیریم.

در حال حاضر، به موازات کاهش شدید منابع زمین، آلودگی به‌طرز قابل توجهی در حال گسترش است. آب‌های مملو از ریزپلاستیک، هوای پر از گازهای گلخانه‌ای و خاک‌های آلوده با مواد شیمیایی در آینده گریبانگیر همه ما خواهد شد. در زمانه ما، استفاده از سوخت‌های فسیلی، تاثیرات گسترده خود در گرم و خشک‌تر شدن زمین نشان داده اما همچنان استفاده از این سوخت‌ها با شدت در سراسر دنیا در جریان است.

در این پرونده اقتصادی با مرور مفاهیم مسئولیت اجتماعی شرکتی و ESG، به انرژی‌های تجدیدپذیر می‌پردازیم. اگرچه فعالیت‌های بی‌رویه صنعتی، همین حالا نیز تاثیرات غیرقابل جبران خود را گذاشته‌اند، اما ما که خانه‌ای جز زمین نداریم، وظیفه داریم در جهت محافظت از آن (به‌ویژه برای فرزندانمان) بکوشیم. ■



اقتصادگیگ

۳۶

صنعت
بدون آلاینده‌گی

۳۴

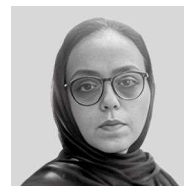
اقتصاد سبز

۳۲



اقتصاد سبز

مسئولیت پذیری و رشد پایدار



زهرا داستانی
روزنامه‌نگار

تولد ESG

کوفی عنان، دبیر کل وقت سازمان ملل متحد در سال ۲۰۰۴ پروژه ابتکاری "برنده کسی است که اهمیت می‌دهد" (Who Cares Wins) را اجرا کرد و در گزارش آن برای اولین بار از اصلاح ESG استفاده شد. ESG معیار یا چارچوبی برای ارزیابی پایداری و تأثیرات اخلاقی و اجتماعی یک شرکت یا سازمان است و به سرمایه‌گذاران کمک می‌کند تا تصمیمات آگاهانه‌تری در مورد سرمایه‌گذاری‌های خود بگیرند. این واژه از ترکیب سه حرف اول کلمات محیط زیست (Environment)، اجتماعی (Social) و حاکمیت شرکتی (Governance) ساخته شده است.

در این پروژه گروهی از سرمایه‌گذاران گرد هم آمدند تا "اصول سرمایه‌گذاری مسئولانه" (PRI) را با حمایت برنامه محیط زیست سازمان ملل و پیمان جهانی ملل متحد راه‌اندازی کنند. PRI استاندارد است که سرمایه‌گذاران را تشویق می‌کند تا از سرمایه‌گذاری مسئولانه برای افزایش بازده و مدیریت بهتر ریسک‌ها استفاده کنند. امروز بیش از پنج هزار نهاد (با مجموع بیش از ۱۲۰ تریلیون دلار دارایی) از PRI تبعیت می‌کنند.

پاسداری از سبزی زمین

افزایش دمای کره زمین به واسطه تولید کربن و تغییرات اقلیمی، سبب شد تا سال ۲۰۱۵، بیش از ۱۹۰ کشور در اجلاس آب‌وهوای سازمان ملل متحد در پاریس گرد هم آیند و توافق نامه آب‌وهوایی پاریس را تصویب کنند تا گرمایش جهانی را به کمتر از ۲ درجه سانتیگراد (ترجیحا ۱/۵ درجه) محدود کند.

اتحادیه اروپا در سال ۲۰۱۹ با تدوین مقررات افشای مالی پایدار (SFDR) و ابلاغ قانون طبقه‌بندی سبز اتحادیه اروپا (EU Taxonomy)، گزارش‌دهی ESG را برای شرکت‌ها و موسسات مالی الزامی کرد. به دنبال آن، در سال ۲۰۲۱ هیات استانداردهای بین‌المللی پایداری (ISSB) برای ایجاد استانداردهای جهانی گزارش‌دهی ESG تاسیس شد.

کاروکسب در میان التهاب

وقایع اجتماعی رخ داده در دهه‌های ۲۰۱۳ تا ۲۰۱۹ از جمله همه‌گیری کووید-۱۹ و جنبش‌هایی مانند "جان سیاه‌پوستان مهم است" (Black Lives Matter) باعث شد که توجه به مسائل عدالت اجتماعی، تنوع، برابری و شمول افراد با پس‌زمینه‌های گوناگون در محیط کار و حقوق

از نیمه قرن بیستم تا امروز، حفظ و پایداری محیط زیست، کنترل پیامدهای اجتماعی و اصول حاکمیت شرکتی، به نقشه راهی برای توسعه شرکت‌ها تبدیل شده‌اند. این معیارها به‌طور بنیادین ماهیت سنتی مسئولیت اجتماعی شرکت‌ها را تغییر داده و به هسته استراتژیک و پاسخگوی کسب‌وکارها تبدیل کرده‌اند. در این گزارش به سیر تاریخی این تحول پرداخته و به این سوال پاسخ داده‌ایم که چگونه شرکت‌های غربی معیارهای ESG (زیست‌محیطی، اجتماعی و حکمرانی شرکتی) را قانون فعالیت‌های خود قرار داده‌اند.

مسئولیت اجتماعی شرکتی

از پایان فاز دوم انقلاب صنعتی در سال ۱۹۱۴، چهار دهه طول کشید تا مفهوم مسئولیت اجتماعی شرکتی (CSR) به‌طور رسمی شکل بگیرد. انقلاب صنعتی به توسعه خطوط راه‌آهن، شکل‌گیری و توسعه کارخانه‌های نساجی و فولاد، شبکه‌های تلگراف و استفاده بیشتر از انرژی‌های تجدیدناپذیر مثل نفت انجامید؛ از سوی دیگر این تحول با تغییرات اجتماعی مانند شهرنشینی سریع، ظهور طبقه کارگر صنعتی و مشکلات اجتماعی و همچنین تخریب محیط زیست نیز همراه بود. مجموعه این پیامدها، ذهن کنشگران و رهبران اخلاقی جهان را متوجه نقش شرکت‌ها در قبال جامعه کرد و در سال ۱۹۵۳ هاوارد بوون، اقتصاددان آمریکایی مفهوم مسئولیت اجتماعی شرکتی را ابداع کرد. در سال‌های بعدی و از اولین جرقه‌های "سرمایه‌گذاری اخلاقی"، دانشگاه‌های بزرگ و شرکت‌های چندملیتی که در شرکت‌های آفریقای جنوبی سهام داشتند، سهم‌های خود را به‌نشانه اعتراض به آپارتاید فروختند. با این حال انفجار سکوی نفتی آمریکا در سواحل کالیفرنیا در ۲۸ ژانویه ۱۹۶۹ همه را به اثرات زیست‌محیطی تصمیمات شرکت‌های بزرگ متوجه کرد و این روز در تقویم جهان به‌عنوان روز زمین نامگذاری شد. به دنبال این اتفاقات مفهوم "سرمایه‌گذاری مسئولیت‌پذیر اجتماعی" (SRI) شکل گرفت و اولین صندوق‌های SRI تشکیل شد.

در دهه بعد فجایع زیست‌محیطی مثل نشت گاز سمی در کارخانه آمریکایی یونیون در بوپال هند (۱۹۸۴) و غرق شدن نفت‌کش اکسون‌والدز در آلاسکا (۱۹۸۹) باعث شد افکار عمومی نسبت به اقدامات شرکت‌های بزرگ، آگاه و هوشیارتر شوند.

کارکنان و حکمرانی شرکتی به شدت افزایش یابد. مجموعه این اتفاقات، معیارهای ESG را به چارچوبی سیستماتیک و قابل حسابرسی برای فعالیت‌های مسئولانه اجتماعی تبدیل کرد و مسئولیت اجتماعی شرکتی را از حالت خیریه‌محور و مبتنی بر علاقه شخصی مدیران به سمت برنامه‌ریزی استراتژیک بلندمدت با اهداف مشخص سوق داد. الزامی شدن گزارش عملکرد ESG توسط شرکت‌ها، شفافیت در عملکرد اجتماعی و زیست‌محیطی آنها را به شدت افزایش داد. سرمایه‌گذاران، مشتریان و عموم مردم اکنون به داده‌های قابل مقایسه دسترسی دارند و بر اساس آن تصمیم می‌گیرند. این امر پاسخگویی شرکت‌ها را در قبال وعده‌های مسئولیت اجتماعی به شکل بی‌سابقه‌ای افزایش داده است.

هزینه‌های مسئولیت‌پذیری

تغییرات اقلیمی، مولفه زیست‌محیطی را به صدر اولویت‌های سیاست‌گذاران، سرمایه‌گذاران و شرکت‌ها آورده و هزینه‌های کاهش آلودگی کربنی به یک نگرانی مالی عمده تبدیل کرده است. در این شرایط برخی از دارایی‌های فیزیکی شرکت‌ها از جمله معادن آنها بی‌استفاده می‌شوند و در نتیجه سهام این شرکت‌ها در بورس نیز سقوط می‌کند. از سوی دیگر، این تغییرات کسب‌وکارها را به بازنگری در مدل‌های مدیریتی و ساختار سازمانی خود وامی‌دارد و شرکت‌ها ناچارند فرهنگ سازمانی خود را با اولویت‌های جدید همسو کنند. این فرآیندها مستلزم همکاری گسترده میان بخش‌های گوناگون سازمان و ذینفعان بیرونی است و نیازمند سرمایه‌گذاری قابل توجه است.

این هزینه‌ها تنها به حوزه زیست‌محیطی محدود نشده و توجه به دغدغه‌های اجتماعی و حاکمیتی نیز بار مالی دارند. در حوزه اجتماعی و حاکمیتی نیز، فارغ از پروژه‌های بشردوستانه و غیرانتفاعی بیرون سازمان، تحولات داخلی و پیاده‌سازی رویه‌های جدید علاوه بر هزینه‌های مستقیم، با ایجاد تعویق در فرآیندهای جاری، برای کسب‌وکارها زیان کوتاه‌مدت دارند.

معیار مطلوبیت و اعتبار

با وجود هزینه‌های کوتاه‌مدت ESG، مطالعات گوناگون (مانند گزارش انجمن جهانی سرمایه‌گذاری پایدار) نشان می‌دهد که ESG خطرهای پیش روی پرتفوی (سبد سهام) شرکت‌ها را کاهش داده و عملکرد بلندمدت آنها را در حوزه مالی بهبود می‌بخشد. فضای سرمایه‌گذاری جهانی شاهد تحولی بنیادین است و دیگر سودآوری صرف، تنها معیار سرمایه‌گذاری در شرکت‌ها نیست.

این پدیده چند دلیل کلیدی دارد؛ شرکت‌های فعال در حوزه محیط زیست که برنامه‌ها و فعالیت‌های خود را براساس کاهش گازهای گلخانه‌ای، منابع آب و انرژی تجدیدپذیر تنظیم می‌کنند، کمتر در معرض جریمه‌های سنگین، دعاوی قضایی پرهزینه و آسیب به برند (ناشی از آلودگی یا حوادث زیست‌محیطی) قرار می‌گیرند.

شرکت‌هایی که عملکرد قوی در حوزه اجتماعی دارند و محیط کاری امن، دارای تنوع و همه‌شمول برای کارکنان خود ایجاد و از مشتریان خود حمایت می‌کنند، کمتر با اعتراضات کارگری، تحریم‌های مصرف‌کنندگان یا کمبود نیروی کار ماهر مواجه می‌شوند.

شرکت‌های با استانداردهای بالای حاکمیت شرکتی کمتر احتمال دارد دچار رسوایی‌های مدیریتی، کلاهبرداری یا تصمیمات ضعیف استراتژیک شوند که ارزش سهامداران را نابود کند. چراکه این شرکت‌ها شفافیت مالی و هیات مدیره مستقل دارند و کمتر با فساد مالی روبه‌رو هستند.

از سوی دیگر، شرکت‌های دارای رتبه‌بندی ESG بالا، تاب‌آوری بیشتری در برابر شوک‌های اقتصادی و بحران‌هایی مثل همه‌گیری کووید-۱۹

دارند. این شرکت‌ها اغلب نوآورتر هستند، در جذب نیروهای متخصص موفق‌ترند و اعتماد مشتریان و جوامع محلی به آنها بیشتر است. علاوه بر این، عملکرد مالی این شرکت‌ها بهتر و قابل پیش‌بینی است که معیارهای جذابی برای سرمایه‌گذاران هستند.

حمایت سرمایه‌گذاران از ESG

معیارهای محیط زیستی، اجتماعی و حکمرانی (ESG) به سرعت به محور اصلی تصمیمات سرمایه‌گذاری تبدیل شده‌اند. در این میان، نقش سرمایه‌گذاران نهادی (موسسات مالی بزرگ، صندوق‌های بازنشستگی، شرکت‌های بیمه) و صندوق‌های قابل معامله بورسی (ETF) در پیشبرد سرمایه‌گذاری مسئولانه برجسته شده است.

این سرمایه‌گذاران حجم سرمایه عظیمی دارند و حضور پررنگ آنها در سهام یک شرکت، تقاضا را افزایش داده و به طور بالقوه قیمت سهام را بالا می‌برد که به نوبه خود هزینه تامین مالی از طریق بازار سهام (هزینه حقوق صاحبان سهام) را برای آن شرکت کاهش می‌دهد.

همچنین بازار اوراق قرضه سبز (Green Bonds) و سایر ابزارهای بدهی مرتبط با پایداری، به سرعت در حال گسترش در دنیای کسب‌وکار است. شرکت‌هایی با عملکرد و طرح‌های بهتر در زمینه مسئولیت اجتماعی، دسترسی بیشتری به بازارهای اوراق قرضه سبز دارند. سرمایه‌گذاران نیز به دنبال تأثیرات مثبت زیست‌محیطی و اجتماعی هستند و حاضرند برای آن هزینه بیشتری بپردازند.



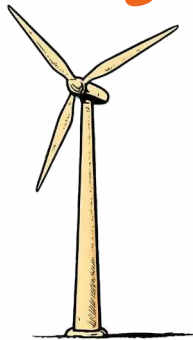
کسب‌وکار انسان‌گرا

چارچوب ESG شرکت‌ها را وادار می‌کند تا تهدیدها (مانند تغییرات اقلیمی، کمبود آب و نابرابری‌های جنسیتی و غیره) و فرصت‌های پایدار را شناسایی کنند. این امر مستقیماً به نوآوری در محصولات، خدمات و مدل‌های کسب‌وکار منجر می‌شود که هم به حل چالش‌های اجتماعی-زیست‌محیطی کمک می‌کند و هم سودآوری ایجاد می‌کند.

مسئولیت‌پذیری اجتماعی کسب‌وکارها ضمن آنکه شرایط کاری را به طور مستقیم برای کارکنان مطلوب‌تر می‌کند، حس بهتری برای تعلق داشتن و فعالیت در آن شرکت نیز به افراد می‌دهد. در این شرایط، کارکنان ضمن اینکه تمایل بیشتری به تبلیغ محل کار خود دارند، انگیزه بیشتری برای همکاری طولانی با شرکت پیدا می‌کنند. ■

صنعت بدون آلاینده‌گی

انرژی‌های تجدیدپذیر در مقیاس کلان



مرضیه شمس
روزنامه‌نگار

آلمان؛ پیشگام انرژی‌های پاک در اروپا

آلمان از پیشگامان استفاده از انرژی تجدیدپذیر است و ظرفیت تولید برق پاک آن در انتهای سال ۲۰۲۳، بیش از ۱۷۰ گیگاوات بود؛ از این رقم حدود ۸۲ گیگاوات از انرژی خورشیدی، ۶۱ گیگاوات از انرژی بادی خشکی و ۸٫۵ گیگاوات از بادی دریایی به دست آمده و بیوگاز و انرژی آبی نیز سهم کوچکی دارند. در سال ۲۰۲۳، بیش از نیمی از برق آلمان از منابع تجدیدپذیر تامین شد. دولت آلمان از سال‌ها پیش قوانینی برای حمایت از برق پاک تصویب کرده است و امروزه، بخش زیادی از برق پاک را تعاونی‌ها، شرکت‌های خصوصی و حتی خود مردم تولید می‌کنند. آلمان برنامه دارد تا سال ۲۰۳۰، ۸۰ درصد برق خود را از منابع تجدیدپذیر تامین کند. همچنین، روی فناوری‌های جدید مانند تولید هیدروژن پاک از برق خورشیدی و بادی نیز سرمایه‌گذاری زیادی کرده است.

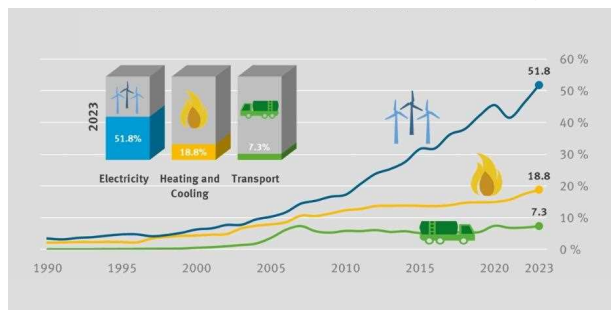
در طول دهه گذشته، تغییرات اقلیمی از یک موضوع زیست‌محیطی به اولویت راهبردی دولت‌ها، شرکت‌ها و نظام‌های مالی جهانی تبدیل شده است. پدیده‌هایی مانند افزایش دمای متوسط زمین، سیل‌های گسترده، خشکسالی‌های پی‌درپی، بحران امنیت غذایی و مهاجرت اقلیمی، تنها نشانه‌هایی از واقعیتی هستند که جهان ما را تهدید می‌کند. در پاسخ به این وضعیت اضطراری گذار به انرژی‌های تجدیدپذیر و توسعه فناوری‌های سبز به عنوان محور اصلی سیاست‌گذاری اقلیمی مطرح شده است. در این یادداشت، ضمن مرور مفاهیم کلیدی، سه الگوی برجسته در سیاست‌گذاری و اجرای پروژه‌های انرژی پاک (آلمان، کالیفرنیا و امارات) را بررسی می‌کنیم.

سبز و تجدیدپذیر

انرژی تجدیدپذیر (Renewable Energy) به منابعی گفته می‌شود که به طور طبیعی و پیوسته قابل تجدید بوده و به صورت بالقوه پایان‌ناپذیرند؛ انرژی‌های خورشیدی (فتوولتائیک و حرارتی)، بادی (توربین‌های خشکی و دریایی)، آبی (نیروگاه‌های برق آبی کوچک و بزرگ)، زمین‌گرایی (استفاده از گرمای زیرزمین) و زیست‌توده (بیوماس: سوخت از پسماند گیاهی یا جانوری) در این گروه جای می‌گیرند.

انرژی‌های سبز (Green Energy) به منابعی گفته می‌شود که آلاینده‌گی کربنی نزدیک به صفر دارند و کمترین آسیب را به محیط زیست وارد می‌کنند. همه انرژی‌های سبز تجدیدپذیر هستند اما همه تجدیدپذیرها لزوماً سبز نیستند؛ برای مثال، برخی سدهای برق آبی بزرگ با تخریب اکوسیستم‌های رودخانه‌ای و جابه‌جایی جمعیت محلی همراه هستند و بنابراین در همه شاخص‌های پایداری نمره بالایی نمی‌گیرند. با وجود اینکه حرکتی جهانی به سوی انرژی‌های سبز آغاز شده است، اما در این فاصله، بسیاری از کشورها با تنوع بخشیدن به سبد انرژی خود و کاهش اتکا به سوخت‌های فسیلی، تلاش می‌کنند آلاینده‌گی کربنی را کنترل کنند.

سهم منابع تجدیدپذیر برای برق، گرمایش و سرمایه‌گذاری و حمل‌ونقل در آلمان



منبع: آژانس فدرال محیط زیست آلمان (UBA)

کالیفرنیا؛ خورشید، باد و سیاست‌گذاری هوشمند

ایالت کالیفرنیا یکی از پیشرفته‌ترین مناطق آمریکا در زمینه توسعه و استفاده از انرژی‌های تجدیدپذیر است و به عنوان الگوی موفق در این حوزه شناخته می‌شود. تا سال ۲۰۲۴، ظرفیت تولید انرژی خورشیدی این ایالت به حدود ۴۰ گیگاوات و ظرفیت تولید انرژی بادی آن نیز به بیش از ۶ گیگاوات رسید. علاوه بر خورشید و باد، کالیفرنیا از منابع دیگری مانند انرژی زمین‌گرایی و زیست‌توده (بیوماس) نیز بهره‌مند است که به تنوع بخشی منابع پاک کمک می‌کند. این ترکیب

به گزارش ایرنا در آبان ۱۴۰۳، سهم انرژی‌های تجدیدپذیر در سبد انرژی کشورمان ایران، به ۱۰۸۷/۲۷ مگاوات رسید که سهم نیروگاه‌های خورشیدی از آن، ۴۸۴ مگاوات بود.



ظرفه" است که در منطقه ابوظبی واقع شده و ظرفیت تولید آن به حدود ۲ گیگاوات می‌رسد. این نیروگاه یکی از بزرگ‌ترین پروژه‌های خورشیدی در جهان است و نشان‌دهنده عزم جدی امارات برای توسعه انرژی‌های پاک در مقیاس گسترده است. ساخت چنین نیروگاهی در کشوری با شرایط آب‌وهوایی گرم و خشک مانند امارات، چالشی بزرگ محسوب می‌شود که با استفاده از فناوری‌های نوین و مدیریت دقیق آب و انرژی، موفق به انجام آن شده‌اند.

هدف امارات این است که تا سال ۲۰۵۰، نیمی از انرژی مورد نیاز خود را از منابع پاک تامین کند. این هدف بسیار بلندپروازانه است و نشان‌دهنده توجه ویژه دولت امارات به تغییرات اقلیمی و آینده انرژی است. در کنار پروژه‌های بزرگ دولتی، امارات به دنبال ایجاد زیرساخت‌های مناسب و تشویق بخش خصوصی برای سرمایه‌گذاری در انرژی‌های پاک است. این اقدامات باعث شده تا این کشور در منطقه خاورمیانه به‌عنوان یک الگو برای توسعه انرژی تجدیدپذیر شناخته شود، هرچند هنوز راه طولانی در پیش دارد.

امارات برای کاهش وابستگی به سوخت‌های فسیلی، سرمایه‌گذاری گسترده‌ای در زمینه انرژی هسته‌ای نیز انجام داده است. نیروگاه هسته‌ای باراکا که در سال‌های اخیر به بهره‌برداری رسیده، قادر است حدود ۲۵ درصد از برق کشور را تامین کند. اگرچه در حال حاضر سهم انرژی‌های تجدیدپذیر و هسته‌ای در کل تولید برق امارات هنوز نسبتاً کم است و حدود ۵ درصد را شامل می‌شود، اما این کشور برنامه‌های بلندمدتی برای افزایش این سهم دارد.

یکونیم درجه سانتی‌گراد

مطالعات نشان می‌دهد برای محدود نگه داشتن گرمایش زمین در حد ۱/۵ درجه، سهم انرژی‌های تجدیدپذیر در تولید برق باید تا ۲۰۵۰ به "حداقل ۸۵٪" برسد. این گذار، علاوه بر فناوری‌های موجود، نیازمند نوآوری در حوزه‌هایی مانند ذخیره‌سازی انرژی، هیدروژن سبز و شبکه‌های هوشمند است. تجربه کشورهای پیشرو (از آلمان با سیاست‌های جسورانه انرژی‌های تجدیدپذیر تا کالیفرنیا با استانداردهای سختگیرانه کربن‌زدایی) نشان می‌دهد که ترکیب "اراده سیاسی"، "سرمایه‌گذاری بخش خصوصی" و "قوانین حمایتی" می‌تواند شتاب این تحول را چندبرابر کند. ■

از منابع متنوع باعث شده است که بیش از نیمی از برق مصرفی کالیفرنیا در سال‌های اخیر از منابع تجدیدپذیر تامین شود.

یکی از عوامل کلیدی موفقیت کالیفرنیا، سیاست‌های دولت محلی و قوانینی است که شرکت‌های برق را موظف می‌کند تا بخشی از برق تولیدی خود را از منابع پاک تامین کنند؛ این سیاست‌ها با هدف کاهش تدریجی استفاده از سوخت‌های فسیلی و حرکت به سمت تولید برق بدون کربن تا سال ۲۰۴۵ طراحی شده‌اند. علاوه بر این، دولت کالیفرنیا برنامه‌های تشویقی متنوعی برای مردم و شرکت‌ها ارائه می‌دهد؛ مانند کمک‌های مالی برای نصب پنل‌های خورشیدی روی سقف خانه‌ها، حمایت از پروژه‌های ذخیره‌سازی انرژی با باتری‌های پیشرفته و تسهیلات برای خرید و استفاده از خودروهای برقی.

همکاری بین دولت و بخش خصوصی یکی دیگر از عوامل مهم رشد انرژی‌های تجدیدپذیر در ایالت کالیفرنیا است. شرکت‌های خصوصی با سرمایه‌گذاری‌های گسترده در ساخت نیروگاه‌های خورشیدی و بادی، بخش مهمی از تامین انرژی پاک این ایالت را برعهده دارند. این تعامل پویا باعث شده است که فناوری‌های نوین با سرعت بالایی توسعه پیدا کنند و قیمت تولید انرژی پاک کاهش یابد.

کالیفرنیا با مشکلاتی مثل نوسانات برق و نیاز به ذخیره‌سازی انرژی روبه‌روست که با توسعه فناوری باتری‌های ذخیره‌سازی و شبکه‌های هوشمند سعی در مدیریت این چالش‌ها دارد. این ایالت نمونه‌ای موفق است که نشان می‌دهد چگونه ترکیب منابع طبیعی مناسب، سیاست‌گذاری هوشمند و همکاری بخش‌های گوناگون می‌تواند به تولید پایدار و پاک برق منجر شود.

امارات؛ انرژی پاک در دل بیابان

امارات متحده عربی که به‌عنوان یکی از بزرگ‌ترین تولیدکنندگان نفت و گاز در جهان شناخته می‌شود، در سال‌های اخیر گام‌های مهمی برای تغییر جهت به سوی انرژی‌های تجدیدپذیر برداشته است. این کشور که پیش از این به شدت به درآمدهای نفتی وابسته بود، حالا به خوبی درک کرده است که برای تضمین آینده اقتصادی و زیست‌محیطی خود، باید تنوع بیشتری در منابع انرژی‌اش ایجاد کند و میزان آلودگی کربنی را کاهش دهد.

یکی از بزرگ‌ترین پروژه‌های انرژی پاک امارات، "نیروگاه خورشیدی

اقتصاد گیگ

تغییر کار و کارمند



محدثه دهباشی
خبرنگار و مترجم فناوری مالی

چالش‌های اقتصاد گیگ

مزایای اقتصاد گیگ

عدم برخورداری از مزایای قانونی مانند بیمه و مرخصی	انعطاف‌پذیری در زمان و مکان کار
نامنی شغلی و درآمدی	دسترسی به فرصت‌های شغلی متنوع
نبود چهارچوب‌های حمایتی در برابر بی‌عدالتی	کاهش هزینه‌های عملیاتی برای شرکت‌ها

چالش‌های قانون گذاری در اقتصاد گیگ

۱) طبقه‌بندی شغلی مبهم

یکی از بزرگ‌ترین چالش‌ها، تعیین وضعیت شغلی کارگران گیگ است. در بسیاری از کشورها، این افراد به‌عنوان پیمانکار مستقل شناخته می‌شوند و از حقوق و مزایای کارکنان رسمی محرومند. این موضوع منجر به بروز اختلافات حقوقی و نارضایتی‌های گسترده شده است.

۲) فقدان پوشش‌های اجتماعی

کارگران گیگ اغلب به بیمه‌های درمانی، بازنشستگی و بیمه‌های دیگری دسترسی ندارند. این فقدان، آنها را در برابر بحران‌های مالی و سلامتی آسیب‌پذیر می‌سازد.

۳) عدم شفافیت در الگوریتم‌های پلتفرم‌ها

پلتفرم‌های دیجیتال، با استفاده از الگوریتم‌های پیچیده، تصمیماتی درباره تخصیص کار، ارزیابی عملکرد و پرداخت‌ها اتخاذ می‌کنند. عدم شفافیت در این فرآیندها می‌تواند منجر به تبعیض و بی‌عدالتی شود. در نتیجه قانون‌گذاران در سراسر جهان با دوراهی روبه‌رو شدند:

سخت‌گیری: کند شدن رشد پلتفرم‌ها و فشار به نوآوری
رها کردن: ایجاد طبقه‌ای از کارگران بی‌دفاع و بی‌حقوق

راهکار

- برای حل مسائل مذکور، راهکارهای زیر را می‌توان پیشنهاد داد:
- تعریف حقوق پایه برای تمام قالب‌های همکاری (بیمه پایه، حداقل دستمزد، شفافیت در الگوریتم‌ها)
- تنظیم رابطه کارگر و پلتفرم به‌عنوان شراکت منعطف قانونی
- تشکیل نهادهای صنفی و نمایندگی دیجیتال برای کارگران مستقل

تا چند سال پیش، تصور رایج از کار حرفه‌ای، نشستن پشت میزی با ثبت ورود و خروج و بهره‌مندی از مزایای دفترچه بیمه (به‌مثابه شناسنامه یک کارمند) بود. با پیشرفت فناوری و گسترش مسیرهای کار و پرداخت دستمزد، امروزه یک نیروی متخصص می‌تواند از خانه یا کافی‌شاپ، با لپ‌تاپ یا حتی تلفن همراه برای کارفرمایی در آن سوی دنیا کار کند و دستمزد بسیار بیشتری بگیرد. این تغییر کار و کارمند به ایجاد "اقتصاد گیگ" منجر شده است که در یادداشت حاضر به ویژگی‌های آن و وضعیت کنونی جهان در این تحول می‌پردازیم.

اقتصاد گیگ و تحول جهان کسب‌وکار

روزی روزگاری واژه گیگ فقط یک اصطلاح برای اشاره به شب‌های اجراهای هنری پرشور بود؛ وقتی نوازنده‌ها سازهایشان را کوک می‌کردند و برای اجرایی محبوب، روی صحنه می‌رفتند. حالا بعد از چندین سال، گیگ به پلتفرم‌های دیجیتال، اتاق‌های خانه و میز کار فریلنسرها در چهار گوشه جهان رسیده است؛ بازاری که هم‌اکنون میلیون‌ها نفر در آن کار می‌کنند. ویژگی بارز این بازار، عدم رابطه استخدامی سنتی بین کارمند و کارفرماست. برخلاف مدل سنتی در اقتصاد گیگ، نیروی کار در ازای انجام پروژه "نه حضور منظم در فضای کار" از دستمزد برخوردار می‌شود؛ این نیروی متخصص می‌تواند زمان خود را به هر شکلی مدیریت کند، با هر تعداد شرکت که می‌خواهد همکاری کند و حتی از ابتدا تا انتهای پروژه، هیچ ملاقاتی با کارفرما و هیچ حضوری در شرکت او نداشته باشد. مهم‌ترین عامل ایجاد اقتصاد گیگ، پیشرفت فناوری است. فریلنسرها، رانندگان تاکسی‌های اینترنتی، طراحان دورکار، برنامه‌نویسان پروژه‌ای، ویراستاران آنلاین و تحویل‌دهندگان غذا چند نمونه بارز این جریانند.

گسترش اقتصاد گیگ

رشد اقتصاد گیگ در کشورهای در حال توسعه به‌شدت افزایش یافته، زیرا پلتفرم‌های دیجیتال توانسته‌اند سدهای جغرافیایی و اداری بازار کار سنتی را دور بزنند و دسترسی به شغل را برای میلیون‌ها نفر ممکن سازند. این تغییر ساختار، به‌ویژه برای نسل‌های جوان جذاب بوده چراکه با میل آنها به انعطاف‌پذیری و استقلال در کار همسو است. اقتصاد گیگ برای کارفرمایان نیز مطلوب است چون درعمل به‌معنی کاهش هزینه‌های نیروی انسانی (مانند بیمه، بازنشستگی و فضای فیزیکی) است. طبق مطالعات مکنزی، حدود ۲۰ تا ۳۰ درصد از نیروی کار در اروپا و آمریکا حداقل بخشی از درآمد خود را از مشاغل گیگ کسب می‌کنند. این ساختار برای شرکت‌ها امکان مقیاس‌پذیری بالا، انعطاف در جذب نیرو و پاسخ سریع به نوسانات بازار را فراهم کرده است. البته این روند، مزایا و معایب خاص خودش را هم به‌همراه دارد.



رویکردهای جهانی به قانونگذاری اقتصاد گیگ

پلتفرم‌ها از الگوریتم‌های هوشمند برای تخصیص پروژه، ارزیابی عملکرد و بهینه‌سازی ارتباط میان کارفرما و کارگر استفاده می‌کنند. این مدل، سرعت گردش کار و مقیاس‌پذیری پلتفرم‌ها را افزایش داده و تجربه‌ای سریع‌تر و هدفمندتر برای کاربران فراهم کرده است.

اما با گسترش استفاده از هوش مصنوعی، نقش انسان‌ها کم‌رنگ‌تر شده است. در حال حاضر، مدل‌های زبانی پیشرفته مانند GPT، ابزارهای طراحی گرافیکی مبتنی بر یادگیری ماشین و ربات‌های تحلیل داده، بسیاری از وظایف سنتی کارگران گیگ (از تولید محتوا و ترجمه گرفته تا طراحی، برنامه‌نویسی ساده، خدمات پشتیبانی و حتی مشاوره‌های مالی اولیه) را با دقت و سرعت بالا انجام می‌دهند. به عبارت دیگر، بسیاری از کسانی که به اقتصاد گیگ پناه آورده‌اند، حالا با رقیبی بی‌خواب، بی‌مرخصی و همیشه در دسترس روبه‌رو هستند.

خطر اصلی در اتوماسیون نیست، بلکه در جایگزینی بدون آمادگی است؛ چنانچه سیاستگذاران و نهادهای آموزشی به صورت ارتقا مهارت‌های دیجیتال توجه نکنند، اقتصاد گیگ می‌تواند به بستری برای رانده شدن گسترده نیروهای انسانی از بازار کار بدل شود. این مساله به‌ویژه در کشورهای در حال توسعه، که فرصت‌های شغلی رسمی محدودتر و اقتصادهای غیررسمی گسترده‌تر است، ابعاد نگران‌کننده‌تری پیدا می‌کند.

در مقابل، می‌توان سناریویی دیگر را متصور شد؛ جایی که انسان و ماشین به‌جای رقابت، در تکمیل یکدیگر عمل می‌کنند. در این رویکرد، هوش مصنوعی وظایف تکراری و زمان‌بر را بر عهده می‌گیرد و انسان‌ها بر نقش‌هایی تمرکز می‌کنند که نیازمند خلاقیت، قضاوت انسانی، ارتباطات بین‌فردی و ارزش‌آفرینی پیچیده‌تر است. تحقق آن نیز نیازمند آموزش مجدد گسترده (reskilling)، سرمایه‌گذاری در توسعه مهارت‌های نرم و اصلاح چهارچوب‌های قانونی برای تنظیم نحوه استفاده از هوش مصنوعی در پلتفرم‌های کاری است.

حرکت به سوی آینده‌ای پایدار

اقتصاد گیگ را نه می‌توان نادیده گرفت و نه بدون ابزار رها کرد؛ این ساختار برای ماندن آمده است اما انتخاب با ماست که آن را به مدینه فاضله کار انعطاف‌پذیر تبدیل کنیم یا به کابوس مدرن بهره‌کشی بی‌صدا. اقتصاد گیگ، به‌عنوان بخشی از تحول دیجیتال، فرصت‌ها و چالش‌های متعددی را به‌همراه دارد. برای بهره‌برداری از مزایای این مدل و کاهش معایب آن، نیاز به همکاری میان قانونگذاران، پلتفرم‌ها و کارکنان وجود دارد. تنها با ایجاد چهارچوب‌های قانونی جامع و انعطاف‌پذیر می‌توان به‌سوی بازار کاری منصفانه و پایدار حرکت کرد. ■

اقتصاد گیگ نظم سنتی بازار کار را بر هم زده؛ نه آن‌قدر بی‌صدا که نادیده گرفته شود و نه آن‌قدر قابل‌کنترل که قانونگذاران بتوانند بی‌درنگ به آن پاسخ دهند. حالا در گوشه‌وکنار جهان دولت‌ها با چالشی تازه روبه‌رو شده‌اند: چگونه از نیروی کاری که نه کارمند است و نه کاملاً مستقل، حمایت کنند؟ برخی به سراغ دادگاه‌ها رفته‌اند، برخی با صندوق‌های حمایتی خلاقانه پاسخ داده‌اند و بعضی‌ها الگوریتم‌ها را نشانه گرفته‌اند. هر کدام به سبک خود در تلاش‌اند توازن گمشده‌ای را میان "انعطاف" و "امنیت" بازگردانند. در ادامه، نگاهی می‌اندازیم به تجربه کشورهایی که برخلاف سکوت، تصمیم گرفتند با زبان قانون، با اقتصاد گیگ وارد گفت‌وگو شوند.

بریتانیا: طبقه‌بندی جدید برای رانندگان اوبر در فوریه ۲۰۲۱، دادگاه عالی بریتانیا حکم داد که رانندگان اوبر باید به‌عنوان «کارگر» (worker) شناخته شوند، نه پیمانکار مستقل؛ این تصمیم به آنها حقوقی مانند حداقل دستمزد و مرخصی با حقوق اعطا کرد.

ایالات متحده: قانون AB5 در کالیفرنیا در سال ۲۰۱۹ تصویب شد، شرکت‌هایی مانند اوبر و لیفت را ملزم کرد تا رانندگان خود را به‌عنوان «کارمند» طبقه‌بندی کنند. با این حال این شرکت‌ها با حمایت از «پیشنهاد ۲۲ (Proposition 22)» در سال ۲۰۲۰، موفق شدند استثنائاتی برای خود ایجاد کنند.

هند: کد امنیت اجتماعی ۲۰۲۰، پارلمان هند «کد امنیت اجتماعی» را تصویب کرد که برای اولین بار کارگران پلتفرمی و گیگ را تحت پوشش حمایت‌های اجتماعی مانند بیمه سلامت و بازنشستگی قرار داد.

اتحادیه اروپا: پیشنهاد قانون برای کارگران گیگ در سال ۲۰۲۲، اتحادیه اروپا پیشنهادی برای قانون‌گذاری در حوزه اقتصاد گیگ ارائه داد که هدف آن بهبود شرایط کاری، شفافیت الگوریتم‌ها و حقوق کارگران پلتفرمی است.

سنگاپور: ایجاد صندوق برای رانندگان گیگ در سپتامبر ۲۰۲۴، پارلمان سنگاپور قانونی تصویب کرد که کارگران پلتفرمی را به‌عنوان یک طبقه حقوقی متمایز به رسمیت می‌شناسد. بر اساس این قانون، این کارگران از اول ژانویه ۲۰۲۵، به مزایایی مانند مشارکت در صندوق پس‌انداز بازنشستگی (CPF) و حق تشکیل انجمن‌های نمایندگی برای مذاکره با پلتفرم‌ها دست خواهند یافت.

هوش مصنوعی؛ همکار یا رقیب کارگران گیگ؟

اگر اقتصاد گیگ با فناوری زاده شد، حالا در معرض دگرگونی توسط فناوری پیشرفته‌تری قرار دارد: هوش مصنوعی. ترکیب اقتصاد گیگ و هوش مصنوعی، نویدبخش کارآمدی و انعطاف‌پذیری بیشتر است. بسیاری از

خشنودی سهامداران بانک خاورمیانه از مصوبه‌های مجمع عمومی



مجمع عمومی عادی سالانه و مجمع فوق‌العاده بانک خاورمیانه صبح روز سه‌شنبه ۳۱ تیر ۱۴۰۴ برگزار شد. سهامداران صورت‌های مالی منتهی به ۳۰ اسفند ۱۴۰۳ و تقسیم سود نقدی به میزان ۲۵۰ ریال برای هر سهم را تصویب کردند. همچنین در مجمع عمومی فوق‌العاده، افزایش سرمایه ۴۵ هزار میلیارد ریالی از محل سود انباشته به تصویب سهامداران رسید تا سرمایه ثبتی "خاور" به ۱۲۰ هزار میلیارد ریال افزایش یابد. مجامع بانک خاورمیانه با حضور بیش از ۸۷ درصد سهامداران در سالن همایش‌های هتل ارم برگزار شد و به‌طور همزمان سایر سهامداران نیز به‌صورت آنلاین امکان حضور و مشارکت در آن را داشتند.

رشد ۴۹ درصدی سود در سال ۱۴۰۳

نقدی، نسبت به تعیین پاداش و حق حضور برای اعضای غیرموظف هیات مدیره تصمیم‌گیری کردند و روزنامه‌های دنیای اقتصاد و اطلاعات را به‌عنوان روزنامه رسمی برای درج آگهی‌های بانک خاورمیانه برگزیدند. همچنین موسسه حسابرسی دش و همکاران به‌عنوان حسابرس مستقل و بازرسی قانونی اصلی و موسسه حسابرسی تدوین و همکاران به‌عنوان حسابرس مستقل و بازرسی علی‌البدل با رای سهامداران انتخاب شدند. به‌منظور انجام فعالیت‌های حوزه مسئولیت اجتماعی، سهامداران با اختصاص ۱۵۰ میلیارد ریال برای فعالیت‌های انسان‌دوستانه موافقت کردند.

در ابتدای این نشست خانم دکتر محمدی، معاون مدیرعامل در امور مالی، پیام آقای دکتر پرویز عقیلی کرمانی، رئیس هیات مدیره بانک خاورمیانه را برای حاضران قرائت کرد. در بخشی از این پیام، رئیس هیات مدیره تصریح کرده بود: «با توجه به شرایط ناپایدار سیاسی و اقتصادی در سال گذشته چالش‌هایی نیز در مسیر ما وجود داشت؛ اما با بهره‌گیری از نوآوری، همکاری تیمی و برنامه‌ریزی دقیق، توانستیم از چالش‌ها عبور کنیم. ما در بانک خاورمیانه، با تمرکز بر سه حوزه بانکداری شرکتی، بانکداری دیجیتال و بانکداری بین‌الملل توانسته‌ایم رشد قابل توجهی را در شاخص‌های کلیدی مالی و توسعه محصولات دیجیتال ثبت کنیم. بانک خاورمیانه در طول فعالیت حرفه‌ای همواره بانکی خوشنام و پیشرو بوده و با رتبه کفایت سرمایه بالاتر از استاندارد بانک مرکزی (و مطابق با استاندارد بازل ۳)، شعار مورداعتمادترین بانک ایرانی را به عمل تبدیل کرده است.»



افزایش سرمایه بانک خاورمیانه

پس از به رسمیت رسیدن مجمع عمومی فوق‌العاده بانک و قرائت مجوز افزایش سرمایه ازسوی بانک مرکزی و سازمان بورس، حسابرس مستقل گزارش بررسی پیشنهاد افزایش سرمایه را برای سهامداران تشریح کرد. در ادامه سهامداران با افزایش سرمایه بانک به ۱۲۰,۰۰۰ میلیارد ریال از محل سود انباشته، با اتفاق آراء، موافقت کردند. همچنین سهامداران با تغییر اصل ۵۸ اساسنامه مبنی بر تعیین اعضای هیات مدیره به پنج یا هفت نفر رای مثبت دادند.

در پیام رئیس هیات مدیره بانک خاورمیانه آمده است: «رویکرد کسب‌وکار بانک رشد پایدار سودآوری است. در سال ۱۴۰۳، که گزارش تفصیلی آن به اطلاع مجمع عمومی می‌رسد، سود بعد از کسر مالیات بانک ۷۶,۹۵۳ میلیارد ریال بوده که نسبت به سال گذشته آن ۴۹ درصد رشد داشته است. با توجه به سودآوری مناسب و مستمر، در هر سال بخش عمده‌ای از سود انباشته بانک برای افزایش سرمایه اختصاص یافته و امسال نیز تصمیم داریم با تصویب سهامداران محترم ۴۵,۰۰۰ میلیارد ریال معادل ۶۰ درصد افزایش سرمایه به ثبت رسانده و سرمایه بانک را از ۷۵,۰۰۰ میلیارد ریال به ۱۲۰,۰۰۰ میلیارد ریال افزایش دهیم. همانطور که سهامداران محترم استحضار دارند، طبق آخرین دستورالعمل بانک مرکزی در مورد سرمایه بانک‌ها، ما می‌بایست تا پایان سال ۱۴۰۵ سرمایه بانک به ۲۰۰,۰۰۰ میلیارد ریال افزایش دهیم.»

سپس خلاصه گزارش عملکرد مالی بانک به اطلاع سهامداران رسانده شد. در ادامه ضمن بیان نکات طرح‌شده در گزارش حسابرس، مدیرعامل و سایر اعضای هیات رئیسه به پرسش‌های سهامداران پاسخ و توضیحاتی ارائه دادند و سپس در مورد مفاد دستور جلسه مجمع رای‌گیری شد. سهامداران ضمن تایید صورت‌های مالی و تصویب میزان سود

تسهیلات مسئولیت اجتماعی بانک خاورمیانه



بانک خاورمیانه به منظور عمل به بخشی از مسئولیت اجتماعی خود، در پنج ماه ابتدایی سال ۱۴۰۴، در مجموع بیش از ۳۶۵۳ میلیارد ریال به متقاضیان، تسهیلات ازدواج را اعطا کرد.

به عنوان تسهیلات فرزندآوری در این بازه زمانی، بیش از ۷۵ میلیارد ریال به متقاضیان پرداخت شده است. علاوه بر این، از ابتدای سال تا پایان مردادماه ۱۴۰۴ با هدف تسهیل ازدواج و فرزندآوری، بیش از ۴۳۰ میلیارد ریال وام ودیعه مسکن به افراد واجد شرایط اعطا شده است. لازم به ذکر است در این مدت، ۱۱۱۱ نفر از تسهیلات ازدواج بانک خاورمیانه برخوردار شده‌اند.



قابل توثیق شدن ریال دیجیتال و یارانه نقدی



آیین نامه اجرایی ماده ۷ قانون تامین مالی تولید و زیرساخت‌ها (موضوع اموال و دارایی‌های قابل توثیق) توسط معاون اول رئیس‌جمهور ابلاغ شد. براساس این آیین نامه دارایی‌هایی مانند بیمه زندگی، ریال دیجیتال، خودرو، یارانه نقدی و سهام عدالت قابل استفاده به عنوان وثیقه شدند. این آیین نامه با هدف تسهیل دسترسی به منابع مالی برای بخش تولید و زیرساخت‌ها، ۳۵ نوع دارایی گوناگون را به عنوان دارایی‌های قابل توثیق معرفی کرده است.

تصویب حذف چهار صفر از پول ملی



طبق اعلام سخنگوی دولت، حذف چهار صفر از واحد پول ملی کشور، ۱۹ مرداد در نشست هیات دولت به تصویب رسید. دولت تصمیم دارد تومان و قران را به عنوان واحد پول ملی انتخاب کند؛ البته روند تغییر واحد پول ملی زمانبر خواهد بود و برای مدتی از دو واحد پول استفاده می‌شود. عضو کمیسیون اقتصادی مجلس نیز اعلام کرد که با تصویب لایحه اصلاح ماده یک قانون پولی و بانکی، اجرای حذف چهار صفر از پول ملی از سال ۱۴۰۶ آغاز خواهد شد. این روند در دو فاز دنبال می‌شود و از سال ۱۴۰۹ پول قدیم به طور کامل از چرخه پولی کشور حذف خواهد شد. در این مدت، شعب خاصی برای تبدیل پول قدیم به جدید پیش‌بینی می‌شود تا مردم به راحتی بتوانند پول خود را تعویض کنند. گفتنی است این کمیسیون بر حفظ "ریال" (در کنار قران) به عنوان واحد پول ملی تأکید می‌کند.



جامعه بدون دولت

مروری بر دیدگاه‌های مورای رتبارد



آرین آقابیگی

پژوهشگر اقتصاد • بانک خاورمیانه

«بسیار عجیب است که مردم تمایل دارند دولت را به مثابه یک سازمان فداکار به شمار آورند.»
مورای رتبارد



تصویرسازی: آرین آقابیگی

در این طیف فکری، از روش اول به عنوان سازوکاری اقتصادی و از روش دوم به عنوان سازوکاری سیاسی یاد شده که روش دوم ابزار دست دولت‌هاست. با این توضیح، رتبارد وظیفه تامین دفاع ملی از سوی دولت را زیر سوال می‌برد و معتقد است تامین امنیت نیز باید مانند هر کالا یا خدمت دیگر از طریق بازار آزاد تامین شود. عرضه خدمات دفاعی در بازار آزاد به معنای حفظ اصل جامعه آزاد است، یعنی اینکه هیچ‌گونه استفاده از نیروی قهری مجاز نیست، مگر در دفاع در برابر کسانی که از زور برای تجاوز به شخص یا اموال استفاده می‌کنند.

حذف دولت

دستیابی به این هدف مستلزم فقدان کامل دستگاه دولتی است چرا که دولت، برخلاف سایر اشخاص و نهادها در جامعه، درآمد خود را نه از طریق مبادلات آزادانه، بلکه از طریق سیستمی از اجبار یک‌جانبه به نام مالیات به دست می‌آورد. به عقیده رتبارد و همفکرانش، مالیات پرداخت اجباری است که دولت به واسطه قدرت انحصاری و هژمونیک* خود بر تعداد بسیار زیادی از افراد تحمیل می‌کند و این وجوه اگر هم واقعا به مصارف بودجه‌ای برسند، به افرادی تخصیص داده می‌شود که ذینفعان خرج‌کردهای دولتی هستند.

دفاع در جامعه آزاد از جمله خدمات دفاعی به افراد و اموال مانند حفاظت پلیس و احکام قضایی باید توسط افراد یا شرکت‌هایی ارائه شود که درآمد خود را داوطلبانه و نه با اجبار به دست آورده باشند و مانند دولت انحصار پلیس یا امور قضایی را برای خود قائل نشده باشند. تنها چنین ارائه خدمات دفاعی آزادی‌خواهانه‌ای با بازار آزاد و جامعه آزاد سازگار خواهد بود. بنابراین، شرکت‌های تامین نیازهای دفاعی و امنیتی باید در سازوکار بازار عمل کرده و خدمات دفاعی، مانند سایر خدمات، قابل فروش باشند. در نتیجه محو انحصار دولتی در این حوزه تخصیص خدمات دفاعی بهینه می‌شود و از این منظر، خدمات دفاعی و امنیتی از قالب یک کالای عمومی خارج خواهند شد. ■

۱. هژمونی تسلط یا کنترل سیاسی، اقتصادی یا نظامی یک دولت بر دیگران و در معنی کلی تر نفوذ و تسلط یک جمع یا نهاد بر یک جامعه است.

نقش دولت در اقتصاد همواره یکی از چالشی‌ترین موضوعات مورد مناقشه در ادبیات اقتصادی به‌ویژه در یک قرن اخیر بوده است. اگر به دیدگاه اقتصاددانان در مورد نقش دولت در اقتصاد به شکل یک طیف نگاه شود، یک سوی آن نظام برنامه‌ریزی متمرکز مانند چین در دوره مائو و اتحاد جماهیر شوروی و سوی دیگر آن عدم حضور دولت یا مداخله حداقلی دولت در اقتصاد خواهد بود.

دولت در نگاه آدام اسمیت

آنچه آدام اسمیت (Adam Smith)، پدر علم اقتصاد کلاسیک در مورد نقش دولت در اقتصاد بیان می‌کند، دخالت حداقلی این نهاد در اقتصاد است. به عقیده اسمیت دولت باید در اموری دخالت کند که نیروهای بازار توان انجام آن را ندارند یا قادر به تامین کافی آنها نیستند. بر این اساس اسمیت سه وظیفه اصلی برای دولت قائل است که عبارتند از تامین امنیت ملی (از طریق ایجاد ارتش و پلیس)، وضع و اجرای قوانین (به شکل امروزی قوه قضاییه) و در نهایت ارائه کالاهای عمومی (مانند احداث جاده‌ها، فراهم‌سازی آب و برق و از این دست خدمات).

دولت در نگاه رتبارد

برخلاف آدام اسمیت و بسیاری از طرفداران حضور حداقلی دولت در اقتصاد، طیف دیگری از اقتصاددانان، وجود دولت را از اساس زیر سوال می‌برند. مورای رتبارد (Murray Rothbard)، اقتصاددان آمریکایی که یکی از پیشگامان این اندیشه بوده و نقش موثری در احیای مکتب اقتصادی اتریش (Austrian School) ایفا کرده است. او وظایفی را که اسمیت برای دولت برشمرده است به چالش می‌کشد.

رتبارد مداخله دولت در اقتصاد را به سه گروه دخالت در امور شخصی افراد (Autistic Intervention)، رابطه دوجانبه دولت و افراد (Binary Intervention) از طریق مالیات‌ستانی و در نهایت دخالت در روابط اقتصادی بین طرفین معامله (Triangular Intervention) طبقه‌بندی کرده است.

از نظر رتبارد و همفکرانش، تنها دو راه برای برطرف کردن نیازهای افراد در جامعه وجود دارد: یکی تولید و مبادله داوطلبانه و آزادانه در بازار آزاد و دیگری سلب قهری و خشونت‌آمیز مالکیت ثروت از دیگران.

از نگاه شما



پرستو خلج آبادی - پرنگاه غروب جزیره هرمز



مستوره غلامی - مرکز زرافه ناپروبی کنیا



مهسا مکبریان - مزارع پلکانی برنج بالی اندونزی



نرگس لکی زاده - مسجد تاریخانه دامغان

شعب بانک خاورمیانه



برای کسب اطلاعات
بیشتر درباره شعب
QR کد را اسکن کنید.

ساختمان ادارات مرکزی

ساختمان شماره ۲:	ساختمان شماره ۱:
تهران، خیابان احمد قصیر (بخارست)، خیابان ششم، شماره ۲۶ تلفن: ۸۸۵۰۹۸۱ (۰۲۱) - داخلی ۱۶۰۳ دورنگار: ۸۸۷۵۶۹۴۹ (۰۲۱) کدپستی: ۱۵۱۴۶۴۴۱۱۴	تهران، خیابان احمد قصیر (بخارست)، نبش خیابان پنجم، شماره ۲ تلفن: ۴۲۱۷۸۰۰۰ (۰۲۱) دورنگار: ۹۱۲۱۳۳۸۳ (۰۲۱) کدپستی: ۱۵۱۳۶۴۵۷۱۷

رسیدگی به شکایات (مدیریت بازرسی):
۴۲۱۷۸۸۸۸ (۰۲۱)
آشنا (مرکز ارتباط مشتریان): ۴۲۵۵۷ (۰۲۱)

تهران، صندوق پستی: ۴۴۴۵ - ۱۵۸۷۵
www.middleeastbank.ir
info@middleeastbank.ir

بانک خاورمیانه علاوه بر ارائه تمامی خدمات یک بانک تجاری، سایر خدمات حوزه بازار پول و سرمایه را به صورت مستقیم یا از طریق شرکت های 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 دستگردی (ظفر غربی)، بین نلسون ماندلا و ولیعصر
شماره ۲۷۷، طبقه اول
تلفن: ۵۸۴۰۵ (۰۲۱)
mebbco.com

شرکت بیمه زندگی خاورمیانه

تهران، خیابان خالد اسلامبولی (وزرا)، خیابان هفتم، شماره ۱۰
تلفن: ۴۱۳۶۳۰۰۰ (۰۲۱)
melico.ir

شرکت خدمات ارزی و صرافی خاورمیانه

تهران، میدان آرژانتین، خیابان احمد قصیر (بخارست)، خیابان هفدهم
(شقق)، شماره ۴، طبقه دوم و سوم
تلفن: ۸۸۷۰۱۰۹۶ - ۷ (۰۲۱)
exmeh.com



چک الکترونیک

چکاد (چک امن دیجیتال)، نسل جدید چک‌های بانکی است که به جای استفاده از کاغذ، به صورت دیجیتال صادر می‌شود. این چک با استفاده از امضای دیجیتال و بسترهای امن بانکی اعتبار پیدا می‌کند و از مزایایی مانند امنیت بالا، سرعت زیاد در پردازش، کاهش هزینه‌ها و سهولت استفاده برخوردار است.

چک‌های دیجیتال مانند چک‌های کاغذی دارای شماره صیاد بوده و تمامی قوانین و مقررات چک کاغذی در مورد آنها نیز صدق می‌کند؛ همچنین تمامی امکانات مانند صدور، انتقال و دریافت وجه چک به صورت دیجیتال انجام می‌شود.

این چک‌ها برخلاف چک‌های کاغذی به حضور فیزیکی صادرکننده و دریافت‌کننده نیاز نداشته و با صدور و ثبت همزمان، نگرانی از گم یا دزدیده شدن چک را به صفر می‌رسانند.



بانک خاورمیانه
Middle East Bank



www.middleeastbank.ir
info@middleeastbank.ir