



یکشنبه- ۲۹ شهریور ۱۴۰۵- سال دوازدهم- شماره ۲۵۸۸

۴ اقتصاد

پولی مالی

استرداد بیش از ۳۱ همت مالیات و عوارض ارزش افزوده به مؤدیان



سختگوی سازمان امور مالیاتی کشور از استرداد ۳۱ هزار و ۸۰۰ میلیارد تومان مالیات و عوارض ارزش افزوده به مودیان در پنج ماه نخست سال خبر داد. به گزارش اقتصادسراسر آمد، مهدی موحدی بکنظر سختگوی سازمان امور مالیاتی کشور گفت: استرداد مالیات و عوارض ارزش افزوده به مودیان در پنج ماه ابتدایی امسال با ۱۲۰ در صد رشد در مقایسه با دوره مشابه سال گذشته به ۳۱ هزار و ۸۰۰ میلیارد تومان رسید. بر اساس اعلام سازمان امور مالیاتی، موحدی افزود: رشد مبالغ مستردشده به فعالان اقتصادی و تولید کنندگان در این دوره دو برابر رشد وصولی مالیات بوده است. صدور صورتحساب‌های الکترونیکی در بستر سامانه مودیان از جمله مهمترین عواملی است که استرداد مالیات و عوارض ارزش افزوده را سرعت بخشیده است.گفتنی است استرداد مالیات و عوارض ارزش افزوده به موجب قانون و با هدف حمایت و تسهیل گری صورت می گیرد.

در قانون مالیات بر ارزش افزوده، برخی فعالیت ها را از پرداخت مالیات بر ارزش افزوده معاف کرده است. سازمان امور مالیاتی نیز مالیات و عوارضی را که فعالان اقتصادی بابت انجام این فعالیتها در طول زنجیره فعالیت‌های اقتصادی می‌پردازند به آنها مسترد می‌کند. صادرات کالاها به خارج از کشور، از جمله مهمترین فعالیت هایی است که مشمول استرداد مالیات و عوارض ارزش افزوده قرار گرفته است. سازمان امور مالیاتی کشور همچنین اضافه اعتبار مودیان در حوزه مالیات بر ارزش افزوده را در چارچوب قانون و در صورت درخواست مودیان به آنها مسترد می‌کند.

رئیس کل سازمان امور مالیاتی در نشست مشترک با رئیس اتاق اصناف ایران تاکید کرد: بهبود تعامل با اصناف با استفاده از ظرفیت تبصره ماده ۱۰۰ قانون مالیات‌های مستقیم

رئیس کل سازمان امور مالیاتی کشور با اشاره به فرارسیدن موعد ارائه اظهارنامه اشخاص حقیقی و اجرای تبصره ماده ۱۰۰ قانون مالیات‌های مستقیم، از افزایش سقف بهر بندی از این تبصره به ۷۲۰ میلیارد ریال خبر داد و گفت: با این اقدام، طیف وسیعی از اصناف مشمول مزایای تبصره مذکور خواهند شد. به گزارش اقتصادسراسر آمد، سیدمحمدهادی سبحانین، رئیس کل سازمان امور مالیاتی کشور، در جلسه‌ای با حضور نوده‌فرهانی، رئیس اتاق اصناف ایران و جمعی از مدیران سازمان امور مالیاتی، با توجه به فرارسیدن موعد ارائه اظهارنامه اشخاص حقیقی و فرم مالیات مقطوع تبصره ماده ۱۰۰ قانون مالیات‌های مستقیم اظهار داشت: طی دو سال اخیر توانستیم با بهره گیری از این ظرفیت قانونی، رضایتمندی اصناف را به دست آوریم. وی افزود: امسال با توجه به افزایش سقف بهر بندی از تبصره ماده ۱۰۰ قانون مالیات‌های مستقیم به رقم ۷۲۰ میلیارد ریال، طیف وسیعی از اصناف مشمول مزایای این تبصره خواهند شد. سبحانین ادامه داد: در سال ۱۴۰۵ سعی کردیم تا با در نظر گرفتن شرایط کشور، ضمن بهر بندی از مزایای سال‌های قبل در این تبصره، برخی موارد را نیز به آن اضافه کنیم. رئیس کل سازمان امور مالیاتی کشور تصریح کرد: خوشبختانه با توجه به بهره گیری از تبصره ماده ۱۰۰ قانون مالیات‌های مستقیم، تعامل با اصناف بهبود یافته است. همچنین رسیدگی‌های مبتنی بر عامل انسانی در پرونده اشخاص حقیقی کاهش یافته و به کمتر از نیم در صد رسیده است.

آگهی قانون تعیین تکلیف وضعیت ثبتی اراضی و ساختمان های فاقد سند رسمی حوزه ثبتی قائمشهر

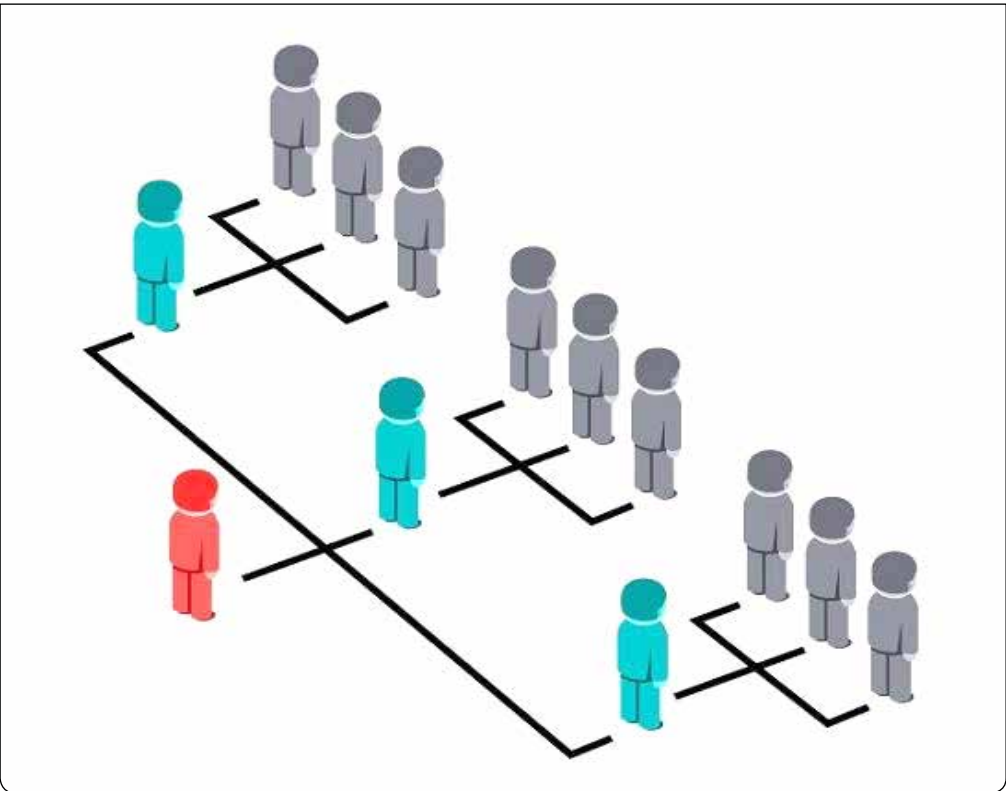
نظر به دستور مواد ۱۳ و ۱۴ قانون تعیین تکلیف وضعیت اراضی و ساختمان های فاقد سند رسمی مصوب ۱۳۹۰/۰۹/۲۰، املاک متقاضیانی که در هیات موضوع ماده یک قانون مذکور مستقر در واحد ثبتی قائمشهر مورد رسیدگی و تصرفات مالکانه و بلاعارض آنان محرز و رای لازم صادر گردید جهت اطلاع عموم به شرح ذیل آگهی می گردد:

املاک متقاضیان واقع در قره به افرآ پلاک ۱۳ اصلی بخش ۵ به مساحت ۱۱۰۰/۵ متر مربع خریداری بلاواسطه از آقای / خانم هاجر یوسفی افرآ مالک رسمی.

لذا به موجب ماده ۳ قانون تعیین تکلیف وضعیت ثبتی اراضی و ساختمان های فاقد سند رسمی و ماده ۱۳ آئین نامه مربوطه این آگهی در دو نوبت به فاصله ۱۵ روز از طریق این روزنامه محلی / اکثرالانتشار در شهرها منتشر و در روستاها علاوه بر انتشار آگهی، رای هیات الصاق تا در صورتی که اشخاص ذینفع به آرای اعلام شده اعتراض داشته باشند باید از تاریخ انتشار اولین آگهی و در روستاها از تاریخ الصاق در محل تا دو ماه اعتراض خود را به اداره ثبت محل وقوع ملک تسلیم و رسید اخذ نمایند. معترض باید ظرف یک ماه از تاریخ تسلیم اعتراض مبادرت به تقدیم دادخواست به دادگاه عمومی محل نماید و گواهی تقدیم دادخواست به اداره ثبت محل تحویل دهد که در این صورت اقدامات ثبت موقوف به ارائه حکم قطعی دادگاه است و در صورتی که اعتراض در مهلت قانونی واصل نگردد یا معترض گواهی تقدیم دادخواست به دادگاه عمومی محل ارائه نکند اداره ثبت مبادرت به صدور سند مالکیتی می نماید و صدور سند مالکیت مانع از مراجعه متضرر به دادگاه نیست. آگهی پنجم - شناسه آگهی: ۲۲۶/۱۲۰

تاریخ انتشار نوبت اول: ۱۴۰۵/۰۶/۱۴- تاریخ انتشار نوبت دوم: ۱۴۰۵/۰۶/۲۹

مرتقی قاسم پور- رئیس اداره ثبت اسناد و املاک شهرستان قائمشهر



گروه اقتصاد -نوراله بیرانوند -جهان کسبو کار و سازمان ها با سرعتی کم سابقه در حال تغییر است. تحول فناوری و هوش مصنوعی، دگر گونی مدل های کسبو کار، تغییر انتظارات نیروی انسانی، پیچیده تر شدن زنجیره های ارزش و افزایش قدم قطعیت، محیطی را ایجاد کرده اند که بسیاری از الگوهای سنتی مدیریتی و رهبری در آن دیگر کفایت نمی کنند.

دکتر نوراله بیرانوند، دانش آموخته دکترای مدیریت بازرگانی در یادداشتی اختصاصی برای روزنامه «اقتصاد سراسر آمد» به بررسی وضعیت و چالش های رهبری سازمانی با شاخص هایی مانند کنترل، اعتماد، هم آفرینی و ساختن ظرفیت برای آینده پرداخته است. او در این مقاله به بررسی ویژگی های یک رهبر سازمان برای توسعه پیشرفت ساختارهای تصمیم گیری و اقتصادی پرداخته است. این مطلب را در ادامه می خوانید:

الگوهایی که زمانی بر ثبات، سلسله مراتب، کنترل و تصمیم گیری متمر کز استوار بودند، در محیطی که ویژگی اصلی آن تغییر مستمر و پیچیدگی فزاینده است، با محدودیت های جدی مواجه اند. پرسش امروز دیگر فقط این نیست که «چگونه مدیران بهتری تربیت کنیم؟»؛ پرسش اساسی تر این است که رهبر سازمانی آینده باید چه ویژگی هایی داشته باشد و چگونه باید سازمان را برای آینده آماده کند؟

گزارش نسل آینده رهبری برای جهانی در حال دگر گونی؛ پیشبرد گفت و گو و اقدام که توسط شورای جهانی آینده در حوزه رهبری با حمایت مجمع رهبران جوان جهانی تهیه شده، از ضرورت بازاندیشی در الگوهای رهبری سخن می گوید. این چارچوب، چهار حوزه را برای تحول رهبری برجسته می کند: انتخاب و پرورش رهبران، آموزش و توسعه آنان، تصمیم گیری و اقدام و در نهایت میراث و جانشینی رهبری. اگر این ایده ها را از منظر سازمان و بنگاه اقتصادی بررسی کنیم، می توان گفت رهبری آینده باید از «مدیریت وضع موجود» به سمت ساختن ظرفیت سازمان برای مواجهه با آینده حرکت کند.

چهار تغییر در رهبری سازمانی

نخستین تغییر، گذار از رهبری خطی به رهبری بین نسلی است. سازمان ها دیدگی نمی توانند تنها بر تجربه مدیران ارشد

چهار تغییر در رهبری سازمانی

نخستین تغییر، گذار از رهبری خطی به رهبری بین نسلی است. سازمان ها دیدگی نمی توانند تنها بر تجربه مدیران ارشد

تکیه کنند. نسل های جدید کار کنان، علاوه بر مهارت های تازه، نگاه متفاوتی به فناوری، یادگیری، محیط کار و آینده دارند. استفاده از این ظرفیت به معنای جایگزین کردن جوانی با تجربه نیست؛ بلکه ترکیب تجربه نسل های مختلف برای تصمیم گیری بهتر است.

دومین تغییر، گذار از کنترلر به هم آفرینی است. در سازمان پیچیده امروز، همه اطلاعات و دانش مورد نیاز برای تصمیم گیری در اختیار مدیر ارشد نیست. بخشی از دانش نزد کار کنان، کارشناسان، مشتریان، تأمین کنندگان و سایر ذی نفعان قرار دارد. رهبر آینده باید بتواند این «هوش توزیع شده» را فعال کند و از آن برای حل جمعی مسائل بهره بگیرد.

در محیط پر تحول امروز، تساب‌آوری و توانایی یادگیری از شکست نیز ضروری است. رهبر تاب‌آور در برابر بحران متغفل نمی‌شود، از خطاهای یاد می‌گیرد و امکان نوآوری را حتی در شرایطی که احتمال شکست وجود دارد، از بین نمی‌برد

سومین تغییر، گذار از اقتدار فردی به مسئولیت مشترک است. مشارکت دادن افراد در شکل‌گیری تصمیم‌ها به معنای حذف مسئولیت رهبر نیست؛ بلکه موجب می‌شود افراد نسبت به تصمیم و اجرای آن احساس مالکیت بیشتری داشته باشند. رهبر آینده بیش از آنکه صرفاً «صاحب تصمیم» باشد، طراح فرآیندی است که در آن تصمیم بهتر شکل می‌گیرد.

چهارمین تغییر، گذار از عملکرد کوتاه‌مدت به اثرگذاری بلندمدت است. سودبه‌دوری و نتایج دوره‌ای اهمیت دارند، اما سازمانی که تنها به شاخص‌های کوتاه‌مدت توجه کند،

نوراله بیرانوند در نوشتاری به «سراسر آمد» تشریح کرد؛

ویژگی‌های رهبری سازمانی در جهان دگرگون‌شونده

از کنترل و اقتدار فردی تا اعتماد، هم‌آفرینی و ساختن ظرفیت آینده

ساختن سازمانی توانمند برای پی از رهبر سازمانی

یکی از مهم‌ترین آزمون‌های رهبری را باید در مفهوم میراث رهبری جست‌وجو کرد. رهبر موفق کسی نیست که سازمان را به حضور خود وابسته کند. برعکس، او باید سازمانی بسازد که پس از پایان دوره مسئولیتش نیز بتواند یاد بگیرد، تصمیم بگیرد، نوآوری کند و رشد کند. از این منظر، جانشین‌پروری صرفاً یک وظیفه منابع انسانی نیست؛ بخشی از مسئولیت اصلی رهبر است. مدیر ارشد باید علاوه بر دستیابی به نتایج دوره مسئولیت خود، انسان‌ها، قابلیت‌ها، فرهنگ و نظام‌هایی را ایجاد کند که بتوانند در آینده نیز ارزش آفرین باشند. بنابراین، معیار ارزیابی یک رهبر نباید فقط این باشد که «در دوره مدیریت او چه اتفاقی افتاد؟» بلکه باید پرسید: «پس از او، سازمان چقدر توانمندتر از گذشته شده است؟»

گفت‌وگو: قابلیت رهبردی رهبری
در سازمان های پیچیده، گفت‌وگو دیگر صرفاً یک مهارت ارتباطی نیست؛ بلکه می‌تواند به یک قابلیت رهبردی تبدیل شود. گفت‌وگوی واقعی به رهبر امکان می‌دهد اطلاعات پنهان را آشکار کند، دیدگاه‌های متفاوت را بشنود، تعارض‌ها را مدیریت کند و دانش پرارکند سازمان را به هم پیوند دهد. از این منظر، رهبر آینده الزاماً کسی نیست که بیش از همه سخن می‌گوید؛ بلکه کسی است که بهتر گوش می‌دهد، بهتر مسئله را صورت‌بندی می‌کند و بهتر شرایط اقدام جمعی را فراهم می‌سازد.

جمع‌بندی
رهبری سازمانی در حال عبور از یک نقطه عطف است. سازمان‌های آینده به رهبرانی نیاز دارند که در کنار توانایی تصمیم‌گیری و دست‌نمایی به نتیجه، بتوانند اعتماد ایجاد کنند، آینده را ببینند، از شکست یاد بگیرند، صداهای متفاوت را بشنوند و ظرفیت‌های پرارکند سازمان را در مسیر یک هدف مشترک بسیج کنند. در این الگو، رهبری از کنترل به هم آفرینی، از اقتدار فردی به مسئولیت مشترک، از نگاه کوتاه‌مدت به اثرگذاری بلندمدت و از اتکا به یک نسل به یادگیری بین‌نسلی حرکت می‌کند. در نهایت، رهبر آینده بیش از آنکه صرفاً مدیر عملکرد امروز باشد، معمار ظرفیت فردی سازمان است. شاید مهم‌ترین پرسش برای سنجش کیفیت رهبری همین باشد: آیا رهبر، سازمانی را به جای می‌گذارد که بدون حضور او نیز بتواند بهتر از گذشته بیاومزد، سازگار شود و ارزش خلق کند؟

عضو کمیسیون اصل نودم مجلس:

صندوق‌های ارزی دلارهای خانگی مردم را وارد چرخه تولید می‌کند



فعالیت‌های مولد و ایجاد سازوکاری برای استفاده از منابعی که امروز خارج از چرخه رسمی اقتصاد قرار دارد، اقدام مناسبی است. به‌ویژه در حوزه‌هایی مانند طلا و سرمایه‌های ارزی که حجم قابل توجهی از دارایی مردم را تشکیل می‌دهد، باید زمینه‌ای فراهم شود تا این منابع در مسیر درست اقتصادی قرار بگیرد. معتمدی‌اده تأکید کرد: اگر این طرح با دقت، شفافیت و با در نظر گرفتن همه جوانب اجرا شود، می‌تواند تجربه‌ای مؤثر برای جذب سرمایه‌های مردم و استفاده از آنها در مسیر رشد اقتصادی باشد و زمینه افزایش سرمایه‌گذاری و تقویت تولید را فراهم کند.

جانشین معاون سیاسی سپاه پاسداران:

تنگه هر مز تحت سیطره کامل نیروی دریایی سپاه است

غضنفری با تأکید بر ضرورت آگاهی مردم نسبت به اهداف دشمنان خاطر نشان کرد: دشمن قصد ایران را کرده است، حتی پیش از انقلاب اسلامی نیز به دنبال تجزیه این سرزمین بزرگ و تاریخی بودند در جنگ ۱۲ روزه و جنگ رمضان که هنوز به اتمام نرسیده، دشمن باز به دنبال تجزیه ایران است، پیش از همین جنگ، سرویس‌های جاسوسی آمریکا و رژیم صهیونیستی به بازمانده پهلوی گفتند که پس از حمله نظامی، خود را بختیاری در مقابل استعمار وجود داشت. امروز نیز موج خواهد بود؛ زیرا وقتی بی‌روند، ایرانی به معنای امروزی وجود نخواهد داشت و کشور تجزیه شده است.

ممکن است سرمایه‌های بلندمدتی مانند اعتماد، استعداد، نوآوری و فرهنگ سازمانی را دست بدهد. رهبر آینده باید علاوه بر نتیجه امروز، به ظرفیت خلق ارزش در سال‌های آینده نیز بیندیشد.

رهبر آینده چه شایستگی‌هایی دارد؟

این تغییرات بدون تحول در شایستگی‌های رهبران امکان‌پذیر نیست. یکی از مهم‌ترین آنها قطع‌نمای اخلاقی است. رهبر سازمانی در شرایط فشار و عدم قطعیت باید بتواند میان کارایی، منافع اقتصادی، مسئولیت اجتماعی و منافع ذی‌نفعان توازن برقرار کند. صداقت، عدالت، مسئولیت‌پذیری و پایبندی به اصول، صرفاً ویژگی‌های شخصیتی نیستند؛ بلکه از پایه‌های شکل‌گیری اعتماد در سازمان‌اند.

شایستگی مهم دیگر همدلی و توانایی ایجاد اعتماد است. رهبر نمی‌تواند صرفاً با دستور و کنترل سازمان را همراه کند. او باید بتواند گوش دهد، نگرانی‌ها و دیدگاه‌های مختلف را درک کند، ارتباط مؤثر برقرار کند و روابط پایدار با کارکنان و سایر ذی‌نفعان بسازد. چشم‌انداز‌سازی و روایت‌گری نیز اهمیت فزاینده‌ای پیدا کرده است. سازمان‌ها تنها با اهداف عددی حرکت نمی‌کنند. کارکنان باید بدانند سازمان به کجا می‌رود، چرا این مسیر اهمیت دارد و نقش آنان در این مسیر چیست. رهبر باید بتواند آینده مطلوب را ترسیم و آن را به روایتی روشن و قابل فهم تبدیل کند.

در محیط پر تحول امروز، تساب‌آوری و توانایی یادگیری از شکست نیز ضروری است. رهبر تاب‌آور در برابر بحران متغفل نمی‌شود، از خطاهای یاد می‌گیرد و امکان نوآوری را حتی در شرایطی که احتمال شکست وجود دارد، از بین نمی‌برد. همچنین آینده‌نگری از ویژگی‌های کلیدی رهبر سازمانی آینده است. رصد روندهای بلندمدت، تحلیل سناریوها، مدیریت عدم قطعیت، آمادگی برای شوک‌ها و سرمایه‌گذاری بر قابلیت‌های آینده، سازمان را از واکنش صرف به تغییر به سمت آمادگی برای آن سوق می‌دهد.

در نهایت، رهبر آینده باید توانایی تعامل با طیف متنوعی از ذی‌نفعان را داشته باشد؛ از کارکنان و مشتریان تا شرکای تجاری، دانشگاه‌ها و سایر گروه‌های اثرگذار. این قابلیت فراتر از ارتباطات معمول است و شامل شناخت منافع مختلف، مدیریت تعارض، ایجاد مشارکت و شکل‌دهی ائتلاف برای دستیابی به اهداف مشترک است.

1. غرضی، س. (۱۳۹۸). رهبری در سازمان‌های دگرگون‌شونده. تهران: نشر نگاه.

2. جانشین معاون سیاسی سپاه پاسداران، مصاحبه با رسانه‌های داخلی، شهریور ۱۴۰۵.

3. صندوق‌های ارزی دلارهای خانگی مردم را وارد چرخه تولید می‌کند، گزارش خبری، شهریور ۱۴۰۵.

4. عضو کمیسیون اصل نودم مجلس، مصاحبه با رسانه‌های داخلی، شهریور ۱۴۰۵.