

صاحب امتیاز و مدیرمسئول: فیروز اسماعیلی‌نژاد
 قائم مقام مدیر مسئول: ولی یعقوبی
 زیر نظر شورای سیاست گذاری

سردبیر: امید اسماعیلی
 مدیر داخلی: محمد زنگنه
 چاپ: کارگر
 توزیع: کارو کار گر

عضو انجمن صنفی روزنامه‌های غیر دولتی
 عضو انجمن مدیران نشریات ایران
 عضو تعاونی مطبوعات کشور

پست الکترونیکی روزنامه (E-MAIL):
 Eghtesadsaramad@gmail.com
 نشانی‌سایت: Eghtesadsaramad.ir
 کدپستی روزنامه اقتصادسراسرآمد: ۱۵۵۱۷۱۶۱۱۸

دفتر مرکزی:سپهروردی شمالی بین بهشتی
 و هویزه پلاک ۴۵۶ واحد ۳
 تلفن:۸۸۷۶۹۲۲۷-۲۱ - تلفکس:۸۸۷۶۹۲۲۷-۲۱
 سازمان آگهی‌ها: ۰۹۱۹۸۵۴۳۹۹۶

سازمان شهرستان‌ها:
 تلفن تماس: ۰۲۱۶۶۹۳۷۱۴
 ۰۲۱۶۶۹۳۷۱۷۰-۶۶۶۹۳۷۱۸-۶۶۳۷۳۷۸ داخلی ۱۰۳
 ایمیل: saramadrazee@yahoo.com
 تلگرام: ۰۹۰۲۷۸۳۳۶۲۷

تولید، پشتیبانی‌ها و مانع زدایی‌ها

آیا تولید در مناطق آزاد مشمول شعار سال نمی‌شود، «اقتصاد سرآمد» گزارش می‌دهد

مشوق‌های قانونی تولید در مناطق آزاد پایدار نیست



گروه مانع زدایی از تولید – تولیدکنندگان منطقه آزاد قشم در طوماری اعلام کردند که اجرای قانون مالیات بر ارزش افزوده، بدون تامین زیرساخت‌های لازم در مناطق آزاد، باعث مختل شدن جریان ارسال کالا در عمده مناطق شده است. تولیدکنندگان منطقه آزاد قشم در این نامه تاکید کرده‌اند که به دلیل مشکلات عدیده‌ای که به موجب نحوه اجرای ناهماهنگ قانون مالیات بر ارزش افزوده در جزیره قشم عارض شده، برای ادامه فعالیت خود نیازمند رسیدگی فوری و مرتفع شدن موانع موجود هستند و در غیر این صورت و با استمرار جریان‌ات فعلی و بی توجهی مسئولان اجرایی منطقه، در اندک زمانی روند تولید متوقف شده و جریان کار در کارخانه‌ها پایدار نخواهد بود.

به گزارش اقتصادسراسرآمد، طبق طوماری که این تولیدکنندگان امضا کرده‌اند، قانون مالیات بر ارزش افزوده شش‌ماه پس از ابلاغ به رییس‌جمهوری یعنی از ۱۳ دی امسال لازم‌الاجرا است، اما با وجود فرصت قابل توجه پیش بینی شده در قانون، تنها در تاریخ ۲۹ آذر، رییس سازمان امور مالیاتی کشور، در قالب بخشنامه‌ای کوتاه و بدون تدقیق در اصول و مضامین کلیدی مالیات بر ارزش افزوده، به صورت مبهم لزوم اجرای تبصره یاد شده را به گمرکات کشور ابلاغ کردند. این تولیدکنندگان به تبصره ۳ ماده ۱۷ قانون مالیات بر ارزش افزوده مصوب سال ۱۴۰۰ اشاره کرده‌اند که مقرر شده "واردکنندگان کالا از مناطق آزاد تجاری – صنعتی به سرزمین اصلی- کالاهای مزبور را به گمرک اظهار کنند.

گمرک موظف است از قسمتی از کالاهای اظهار شده که به‌موجب بند «ب» ماده (۶۵) قانون احکام دائمی بر نامه‌های توسعه کشور مصوب ۱۰ مرداد ۱۳۹۱، "تولید داخل" محسوب می‌شود، فقط مالیات و عوارض، و از قسمت باقی‌مانده که «کالای وارداتی» محسوب می‌شود، مالیات و عوارض و حقوق ورودی را دریافت و مالیات و عوارض آن را به حساب سازمان واریز کند.

آیا مناطق آزاد مشمول شعار سال نمی‌شوند؟

فریدون کرمانی کارشناس اقتصاد مقاومتی در اینباره به روزنامه اقتصادسراسرآمد، گفت: مقام معظم رهبری در استمزار تأکیدهای مکرر سالهای اخیر، دستور کار اصلی نظام توسعه ملی را در سال ۱۴۰۰ «تولید، پشتیبانی‌ها و مانع زدایی‌ها» تعیین کردند. بدیهی است عینیت بخشی به این راهبرد ملی، علاوه بر تلاش

تدبیر پایه دستگاه‌های مختلف، مستلزم فراهم سازی کلیه بستر های نهادی و مقرراتی لازم از سوی قوای مقننه و قضائیه است.

مناطق ویژه اقتصادی و کمک به تقویت اقتصاد ملی

وی ادامه داد: یکی از مهم‌ترین فلسفه‌های وجودی تأسیس مناطق آزاد و ویژه اقتصادی در کشور، کمک به تقویت اقتصاد ملی از طریق ایجاد فضای کسب و کار آسان و برخوردار از مشوق‌ها و مزیت های قانونی و به تعبیری پشتیبانی موثر و مانع زدایی حداکثری از دیوان سالاری های مرسوم از مسیر فعالیت های مشروع اقتصادی است که در بند یازده سیاست‌های کلی اقتصاد

مقاومتی ابلاغی رهبری معظم نیز بر توسعه حوزه عمل این مناطق برای تسهیل و گسترش تولید و صادرات، انتقال فناوری و جلب و جذب منابع ضروری کشور تصریح و تأکید شده است.

چرا معافیت مالیاتی تولید در مناطق آزاد حذف شد؟

او با به استناد قانون مالیات بر ارزش افزوده مصوب ۸۷/۲/۱۷ مجلس شورای اسلامی یکی از مزیت های قانونی اعمالی در مناطق آزاد طی بیش از یک دهه گذشته، معافیت فعالیت‌های اقتصادی این مناطق از مالیات بر ارزش افزوده بوده است، افزود: برخورداری از این معافیت از یک سسو در حوزه تولید، استفاده

درخشش گروه فولاد مبار که در همایش ملی تعالی سازمانی

فولاد مبار که تندیس زرین جایزه ملی تعالی سازمانی را از آن خود کرد

فولاد مبار که با تعالی سازمانی مستمر به دنبال سرآمدی در عرصه جهانی است

شرکت فولاد مبارکه در نوزدهمین همایش ملی تعالی سازمانی، موفق شد برای چهارمین بار تندیس زرین جایزه ملی تعالی سازمانی را از آن خود کند.

به گزارش خبرنگار فولاد، نوزدهمین همایش ملی تعالی سازمانی روز سه‌شنبه ۲ اسفندماه ۱۴۰۰ با موضوع "تعالی و نوآوری پایدار سازمانی" و با حضور جمعی از مقامات، مدیران شرکت‌ها و صاحب‌نظران این حوزه در مرکز همایش‌های سازمان مدیریت صنعتی کشور برگزار شد و سازمان‌های سرآمد در بخش‌های ساخت و تولید، خدمات، آموزش و عمومی پس از ارزیابی توسط کارشناسان انتخاب گردیدند که شرکت فولاد مبارکه توانست در بخش تولید موفق به کسب تندیس زرین جایزه ملی تعالی سازمانی شود این در حالی است که شرکت فولاد مبارکه تنها برنده تندیس زرین جایزه ملی تعالی سازمانی در سال ۱۴۰۰ بود و این موفقیت را در بخش ساخت و تولید و در سطح سازمان‌های بزرگ این رویداد به دست آورد.

محمdiasر طهینیا مدیرعامل شرکت فولاد مبارکه در حاشیه نوزدهمین همایش ملی تعالی سازمانی در گفت‌وگو با خبرنگار فولاد اظهار کرد: مسیر تعالی یک مسیر بی انتها است و شرکت‌های پیشرو در این عرصه باید رشد و تعالی خود را به صورت مستمر ادامه دهند.

حضور چشمگیر شرکت‌های بر مجموعه فولاد مبارکه در همایش ملی تعالی سازمانی

وی افزود: فولاد مبارکه و شرکت‌های زیرمجموعه ما در همایش ملی جایزه ملی تعالی سازمانی حضوری چشم‌گیر داشتند و پس از ارزیابی‌های صورت‌گرفته در دریافت بسیاری از جوایز این همایش نیز سهیم بودند. مدیر عامل شرکت فولاد مبارکه خاطرنشان کرد: شرکت فولاد مبارکه در این مسیر رشد و تعالی را برای خود ترسیم کرده تا با تولید پایدار بتواند در میقات جهانی به نقش محوری خود در صنعت فولاد کشور ادامه دهد. **فولاد مبارکه در راستای رشد و توسعه پایدار برای دستیابی**

به تعالی سازمانی همیشه پیشرو بوده است

طهینیا ادامه داد: رسیدن به جایگاه تراز جهانی یکی از اهداف مهم شرکت فولاد مبارکه است و برای دستیابی به این هدف ما باید فعالیت‌های خود را بیش از پیش توسعه دهیم و در این راستا با افزایش بهره‌وری به دنبال سرآمدی در مقیاس بین‌المللی هستیم. وی اذعان داشت: در این مسیر به دنبال رقابت با رقبای جهانی هستیم و در ارزیابی‌های عملکرد شرکت فولاد مبارکه در رشد و توسعه پایدار دائمی شرکت برای دستیابی به تعالی سازمانی همیشه پیشرو بوده‌ایم. مدیر عامل شرکت فولاد مبارکه بیان کرد: امروز در جهان شرکت‌های پیشرو به صنعت سبز توجه جدی دارند و شرکت فولاد مبارکه با در نظر گرفتن همین سیاست، در درجه نخست با نگاه ملی برنامه‌های توسعه خود را تعریف و به دنبال تحقق آن است.

رعایت الگوی ملی بنگاهداری برای توسعه پایدار کشور
وی عنوان کرد: در حال حاضر برنامه برخی از شرکت‌ها در کشور با گردش مالی بالا یک نگاه بخشی و منطقه‌ای است اما شرکت فولاد مبارکه تاکنون ثابت کرده که نگاهش ملی و بین‌المللی است و در طرح‌های توسعه‌ای و وسعت ایران با نگاه به آمایش سرزمینی به تولید صنعت سبز و رعایت مسائل زیست محیطی توجه جدی دارد.



پیدا کرده‌اند.

وی افزود: این مدل‌ها در واقع با ایجاد یک زبان مشترک عملکرد سازمان‌ها در کسب نتایج مورد انتظار را مورد سنجش قرار می‌دهند که قدیمی‌ترین مدل در دنیا مدل مینگ و متعلق به کشور ژاپن است، مدلی که از سال ۱۹۵۰ طراحی و اجرا شده است.

مدیر تضمین کیفیت و تعالی سازمانی شرکت فولاد مبارکه ادامه داد: در ایران نیز مدل تعالی سازمانی و جایزه ملی تعالی سازمانی از سال ۱۳۸۲ توسط موسسه مطالعات و بهره‌وری منابع انسانی راه‌اندازی شد؛ چارچوب اصلی مدل تعالی سازمانی ایران برگرفته از مدل تعالی سازمانی با همان EFQM است که طی سالیان اخیر چندین بار مورد بازبینی قرار گرفته و آخرین ویرایش آن در سال ۱۴۰۰ معرفی شده است.

مفاهیم بنیادین، معیارها و منطق ارزیابی از ارکان اصلی مدل تعالی سازمانی

وی، مفاهیم بنیادین، معیارها و منطق ارزیابی را ارکان این الگو دانست و بیان کرد: مفاهیم بنیادین در واقع ارزش‌ها و اصول این الگو بوده که معیارهای مدل مبتنی بر آن‌ها طراحی شده است.

شجاعی خاطرنشان کرد: معیارهای مدل در ۲ بخش طراحی شده‌اند که بخش اول شامل رویکردهای یک سازمان متعالی در حوزه رهبری، استراتژی، کارکنان، قابلیت‌ها، مشتریان و عملیات و بخش دوم شامل نتایج حوزه‌دی‌نفعان شامل مشتریان، کارکنان، جامعه، همکاران تجاری و تأمین‌کنندگان و همچنین نتایج سازمانی است.

سنجش رویکرد سازمان‌ها با توجه به مؤلفه‌های متونوع

وی اذعان داشت: روش ارزیابی معیارها مبتنی بر منطقی به نام منطق رادار طراحی شده که رویکردها و نتایج سازمان را با توجه به مؤلفه‌های متنوعی مورد سنجش قرار می‌دهد و در نهایت سطح تعالی سازمان با توجه به امتیاز کسب شده در باره هزار امتیازی مشخص می‌شود. مدیر تضمین کیفیت و تعالی سازمانی شرکت فولاد مبارکه با اشاره به سطوح تعالی تعریف‌شده برای این جایزه تأکید کرد: سطح گواهی تمهد به تعالی، تقدیرنامه یک ستاره(امتیاز بیش از ۲۵۰)، تقدیرنامه ۲ ستاره(امتیاز بیش از ۳۰۰)، تقدیرنامه ۳ ستاره(امتیاز بیش از ۳۵۰)، تقدیرنامه ۴ ستاره(امتیاز بیش از ۴۰۰)، تندیس بلورین(امتیاز بیش از ۴۵۰)، تندیس سمین(امتیاز بیش از ۵۵۰)، تندیس زرین (امتیاز بیش از ۶۵۰) است.



از سیاست‌های اصلی این سازمان برشمرد و حضور ۱۰ شرکت از گروه فولاد مبارکه در فرآیند ارزیابی سال ۱۴۰۰ را ناشی از این مهم دانست.

ناظمی هرندی از کلیه کارکنان فولاد مبارکه که نقش اصلی در این موفقیت را ایفا کردند، تشکر و قدردانی کرد و گفت: مسیر تعالی پایان ندارد و امیدواریم بتوانیم به عنوان الگوی ملی بنگاهداری نقش خود را در

رشد و توسعه صنعتی کشور به خوبی ایفا کنیم.

مدل‌های تعالی سازمانی در دنیا کاربردهای روزافزونی پیدا کرده‌اند
سیامک شجاعی، مدیر تضمین کیفیت و تعالی سازمانی شرکت فولاد مبارکه نیز در خصوص این دستاورد، در گفت‌وگو با خبرنگار ایراسین اظهار کرد: مدل‌های تعالی سازمانی در دنیا متناسب با فضای کسب و کار به عنوان چارچوبی برای ارزیابی عملکرد و سنجش میزان موفقیت سازمان‌ها در استقرار سیستم‌های نوین مدیریتی، کاربردهای روزافزونی



شده و اکنون به صورت یک فرهنگ در سازمان نهادینه شده است. وی با اشاره به نقش رهبران در ایجاد فرهنگ تعالی افزود: نقش اصلی در تعالی سازمان‌ها بر عهده رهبران آن سازمان‌هاست و مؤلفه‌هایی همچون آینده‌نگری و الهام‌بخشی از ابعاد اصلی شایستگی رهبران در سازمان‌های متعالی می‌باشد؛ این رهبران سازمان هستند که از طریق ایجاد دلبستگی در کارکنان، اهداف و استراتژی‌های سازمان را در جهت خلق ارزش برای ذی‌نفعان راهبری و هدایت می‌کنند.

معاون تکنولوژی شرکت فولاد مبارکه، حفظ سطوح بالای تعالی را از دستیابی به آن سخت‌تر دانست و گفت: در فولاد مبارکه از طریق طراحی سیستم‌های مدیریتی، توسعه فرهنگ مشارکت و حل مسئله، کار تیمی و ایجاد ساختار تحول همواره تلاش شده تا به حرکت در مسیر رشد و تعالی خللی وارد نشود که حضور در سطوح بالای تعالی سازمانی طی ۲۰ سال گذشته نشان از موفقیت این الگوست.

گسترش فرهنگ تعالی و توسعه قابلیت‌های سازمانی سیاست اصلی گروه فولاد مبار که

وی با اشاره به این که در حال حاضر فولاد مبارکه با رشد و توسعه در حوزه‌های مختلف به گروهی به وسعت ایران تبدیل شده است، گسترش فرهنگ تعالی و توسعه قابلیت‌های سازمانی در سطح گروه فولاد مبارکه

ایجاد فضای رقابتی برای تعالی سازمان‌ها یکی از اهداف بر تزاری این همایش است

وی با بیان این که از اهداف برگزاری این همایش می‌توان به ایجاد فضای رقابتی برای تعالی سازمان‌ها، کمک به شناسایی نقاط قوت و زمینه‌های قابل بهبود در سازمان و ایجاد فضایی برای تبادل تجربیات موفق اشاره کرد، گفت: فرآیند ارزیابی بدین صورت است که ابتدا سازمان‌ها گزارشی تحت عنوان اظهارنامه تعالی که مبتنی بر معیارهای مدل، تهیه شده به دبیرخانه جایزه ارسال می‌کنند و پس از آن سازمان متقاضی توسط تیم ارزیابی که از مدیران و با کارشناسان سایر حوزه‌های کسب و کار می‌باشند مورد ارزیابی قرار می‌گیرد.

شجاعی بیان کرد: تیم ارزیابی ابتدا اظهارنامه تعالی سازمانی را مورد بررسی قرار داده و سپس جهت رفع ابهام و دریافت پاسخ سوالات خود در محل شرکت متقاضی حضور می‌یابد؛ در نهایت بر اساس اجماع تیم ارزیابی امتیاز نهایی سازمان مشخص و گزارش بازخورد شامل نقاط قوت و حوزه‌های قابل بهبود بر اساس معیارهای مدل به سازمان ارائه می‌شود. گروه فولاد مبارکه در نوزدهمین همایش ملی تعالی سازمانی جوایز متعددی کسب کرد که از جمله می‌توان به کسب تندیس بلورین در بخش ساخت و تولید در سطح سازمان‌های بزرگ توسط شرکت فولاد مبارکه، کسب تندیس زرین جایزه ملی تعالی سازمانی، ستاره برای بخش ساخت و تولید نیز به شرکت ورق‌خودرو چهارمحال و بختیاری و شرکت صنعتی و معدنی فولادسنگ رسید.

تقدیرنامه ۲ ستاره برای تعالی در بخش خدمات به شرکت بین‌المللی مهندسی سیستم‌ها و اتوماسیون (ایرسا) ملحق گرفته؛ همچنین به شرکت صنایع معدنی فولاد سنگان برای تعالی در بخش ساخت و تولید تقدیرنامه یک ستاره و به شرکت‌های فنی مهندسی فولاد مبارکه و سرمایه‌گذاری توکافولد برای تعالی در بخش خدمات، تقدیرنامه یک ستاره اهدا شد.

شرکت‌های فولاد متیل، فولاد مبارکه سیاهان و فلز تدارک نیز گواهی تمهد به تعالی در بخش خدمات را دریافت کردند.

مروری بر پیشینه این جایزه ملی

همایش تعالی سازمانی از سال ۱۳۸۲ به همت سازمان مدیریت صنعتی آغاز شد که فولاد مبارکه پیش از نیز در سال‌های ۹۳/۹۱ و ۹۸ موفق به کسب تندیس زرین جایزه ملی تعالی سازمانی شده بود.

فولاد مبارکه از سال ۱۳۸۲ و از نخستین دوره این همایش بر این فرآیند شرکت کرده و موفق شده به عنوان اولین شرکت و پس از ۱۰ دوره حضور متوالی در سال ۱۳۹۱ تندیس زرین این جایزه را دریافت و پس از آن در سال‌های ۹۳ و ۹۸ موفق به کسب این عنوان شود؛ در میان شرکت‌های ایرانی تنها شرکت فولاد خوزستان در سال ۹۷ موفق شده

تندیس زرین جایزه ملی تعالی سازمانی را کسب کند. در سال ۱۴۰۰ نیز به حضور یک تیم ۷ نفره از ارزیابان جایزه به مدت ۶ روز، ارزیابی برگزار و کلیه رویکردهای سازمان مبتنی بر مدل تعالی سازمانی مورد ارزیابی قرار گرفت و در نهایت فولاد مبارکه موفق شد برای چهارمین بار، تندیس زرین جایزه ملی تعالی سازمانی را دریافت کند. شرکت فولاد امیرکبیر کاشان در سال ۱۳۹۹ و شرکت فولاد هرمزگان در سال ۱۴۰۰ از گروه فولاد مبارکه موفق به کسب تندیس بلورین تعالی سازمانی شده‌اند.