



معاون علمی، فناوری و اقتصاد دانش بنیان رئیس جمهور مطرح کرد؛

پیگیری افزایش ۴برابری بودجه صندوق سرمایه‌گذاری خطرپذیر فولاد مبارکه



وارد شود، بلکه باید از طریق دیگر برای اجرای آن تسهیلات پرداخت شود تا به‌تنهایی کار خود را انجام دهد چرا که نگاه پذیرش پروژه‌ها به صندوق سرمایه‌گذاری خطرپذیر، احتمال آسیب‌پذیر بودن و ورشکستگی آن پروژه بوده‌است.

وی اضافه کرد: صندوق سرمایه‌گذاری خطرپذیر فولاد مبارکه اولین صندوقی است که راه خود را به درستی انتخاب کرده و در حال حرکت است؛ این صندوق اصطلاحاً جادمان‌کن صندوق‌هایی خواهد بود که قرار است از این به بعد شکل بگیرند، لذا قول می‌دهیم که از این صندوق حمایت کنیم.

معاون علمی، فناوری و اقتصاد دانش بنیان رئیس جمهور اضافه کرد: معاونت علمی، فناوری و اقتصاد دانش بنیان ریاست جمهوری تاکنون ۲۰۰ میلیارد تومان اعتبار مالیاتی برای صندوق سرمایه‌گذاری خطرپذیر فولاد مبارکه تعریف کرده و در صورت تکمیل اسناد این صندوق ۲۰۰ میلیارد تومان اعتبار مالیاتی دیگر نیز تأیید خواهد شد و آمادگی خود را برای حمایت‌های بیشتر اعلام می‌کنیم.

مشارکت مؤثر داشته‌ام، همچنین به‌قانون حمایت از جهش تولید دانش بنیان که از دیگر قوانین مهم حوزه نوآوری و فناوری است، تسلط کامل دارم و ی با بیان اینکه در حال حاضر قوانین مترقی بسیار خوبی در حوزه نوآوری و فناوری کشور داریم اما در اجرا نتوانسته‌ایم از تمام توان و ظرفیت موجود استفاده کنیم، گفت: اما من این قول را می‌دهم که حتماً این کار را انجام خواهیم داد؛ همان‌گونه که رئیس‌جمهور فرمود گردنم را در مقابل حرف‌هایم گرو می‌گذارم، بنده هم اعلام می‌کنم که گردنم را برای اکوسیستم نوآوری و فناوری و شرکت‌های دانش بنیان گرو می‌گذارم تا بتوانیم تمام‌قدر در این زمینه کمک کنیم.

اعلام آمادگی برای افزایش ۲برابری اعتبار مالیاتی صندوق سرمایه‌گذاری

افشین با بیان اینکه بدیهی است که ذات صندوق‌های سرمایه‌گذاری خطرپذیر و ذات نوآوری، خطرپذیری آن‌هاست، تصریح کرد: یعنی اگر اطمینان دارید که پروژه‌ای صدرصد سودده است، نباید به صندوق سرمایه‌گذاری خطرپذیر

خواهد شد. وی گفت: بدیهی است با پیشتازی استان اصفهان در حوزه نوآوری و فناوری، دیگر استان‌ها و شهرهای کشور نیز اقدام به فراهم‌سازی شرایط لازم برای ایجاد اکوسیستم نوآوری و فناوری خواهند کرد؛ امروز دو پروژه بزرگ فولاد مبارکه در حوزه نوآوری و فناوری افتتاح شد که نشان‌دهنده آینده‌نگری صندوق سرمایه‌گذاری خطرپذیر فولاد مبارکه است چرا که این احتمال وجود دارد که در آینده کمبود مواد اولیه صنعت فولاد از جمله «مگنتیت» در آینده بیشتر احساس شود.

گردنم را برای اکوسیستم نوآوری وفنآوری و دانش بنیان ها گرو می‌گذارم

معاون علمی، فناوری و اقتصاد دانش بنیان رئیس جمهور افزود: بنابراین این اطمینان را می‌دهم که قوانین موجود در کشور که مربوط به حوزه نوآوری و فناوری است را به‌طور کامل اجرا کنیم و جای بسی امیدواری است که مسئولیت قبلی اینجانب مربوط به قانون مهم حمایت از کالای ایرانی بوده و نگارش بند به بند این قانون

فعالیت این شرکت‌ها مسلط است و عملکرد این مجموعه در حوزه نوآوری و فناوری واقعی است؛ به عبارت دیگر این مسئله را به‌گونه‌ای احساس کردم که گویی شرکت‌های دانش بنیان تحت حمایت فولاد مبارکه همچون فرزندان این شرکت هستند.

افشین اضافه کرد: کمتر مدیری را در کشور سراغ دارم که علاوه بر تسلط به حوزه تخصصی خود، نسبت به حوزه فناوری و نوآوری دید داشته باشد اما این مسئله در خصوص آقای طیب‌نیا به‌عنوان مدیرعامل فولاد مبارکه صادق است؛ در صنعت فولاد جهان تنها ۲ شرکت به‌صورت استثنا وجود دارند که ۲۰ درصد از بودجه خود را در حوزه‌های «تحقیق و توسعه» و «تحقیق و نوآوری» سرمایه‌گذاری کنند و عرف سرمایه‌گذاری در این حوزه‌ها بین ۲ تا ۳.۵ درصد از بودجه صنایع فولادی است که اگر در این حوزه‌ها سرمایه‌گذاری نکنیم، از صنعت فولاد جهان عقب خواهیم افتاد.

برای افزایش ۴برابری بودجه صندوق سرمایه‌گذاری را یزینی خواهیم کرد

وی اضافه کرد: حتماً رازینی‌های لازم را انجام خواهیم داد تا بودجه صندوق CVC یا سرمایه‌گذاری خطرپذیر فولاد مبارکه بتواند از یک‌همت به ۴ همت افزایش پیدا کند و از مدیرعامل فولاد مبارکه هم می‌خواهم تا در این زمینه از ما حمایت کند تا این اتفاق رقم بخورد چرا که در صورت افزایش بودجه این صندوق به‌عنوان صندوق نمونه سرمایه‌گذاری خطرپذیر کشور، تحول بزرگی در صنعت فولاد کشور محقق



گزارش

فولاد سنگان؛ پیشگام در توسعه شایستگی مدیران

۱۳۴۰۰، این عدد ۵،۰۰ درصد است، در فولاد سنگان در سال‌های ۱۴۰۱ و ۱۴۰۲ به ترتیب ۰،۴۰ درصد و ۰،۰۰ درصد بوده است. در شرایطی که نسبت کارکنان با عملکرد بالا مطابق با استاندارد مذکور، ۶۰۰۰ درصد است، فولاد سنگان در این شاخص در سال‌های ۱۴۰۱ و ۱۴۰۲ به ترتیب ۴۷،۴۷ درصد و ۵۴،۱۶ درصد را بر جا گذاشته است.

برگزاری کانون ارزیابی شایستگی کارکنان

امادر رابطه با شاخص مدیریت شایستگی کارکنان، این مجموعه اقدام به برگزاری کانون ارزیابی شایستگی برای ۳۱۸ نفر از کارکنان خود کرده که شامل ۱۳۱ نفر از پرسنل فولاد سنگان و ۱۵۷ نفر از پیمانکاران بوده است. طراحی و استقرار نظام مدیریت عملکرد شاخص دیگری است که مورد توجه این مجموعه فولادی قرار گرفته است.



پرو واضح است که یکی از کلیدهای موفقیت هر سازمانی، عملکرد مناسب و اثربخش کارکنان به عنوان سرمایه‌های انسانی است. عملکرد مناسب و اثربخش، عملی است که منتج به تحقق اهداف کمی و کیفی مورد انتظار می‌شود و از این موضوع مهم می‌توان به عنوان شالوده و اژه بهره‌وری یاد کرد. باور مدیران فولاد سنگان این است که ارزیابی عملکرد کارکنان به تنهایی قابل بهره‌برداری نیست، بلکه ارزیابی عملکرد فعالیت‌ی در راستای فرآیند مدیریت عملکرد است. برای داشتن ارزیابی عملکردی موثر و درست، نیاز به اقداماتی پیش از ارزیابی و همچنین پس از آن است. در واقع ارزیابی عملکرد، ارزیابی فصلی یا سالانه عملکرد و بهره‌وری کارکنان در برابر اهداف و مقاصد شرکت است. شاخص‌ها و اقدامات انجام‌شده در مدیریت عملکرد داین مجموعه فولادی شامل تدوین و بازنگری دستورالعمل مدیریت عملکرد، تدوین و بازنگری دستورالعمل مدل شایستگی کارکنان در سطوح مختلف، انجام ۳ دوره ارزیابی عملکرد کارکنان، نیازسنجی آموزشی

موضوعی که می‌توان به آن اشاره کرد، پروژه‌های در دست اقدام شرکت فولاد سنگان است که شامل طراحی و استقرار نظام جانشین‌پروری، توسعه سبک رهبری، طراحی و استقرار نظام منتورینگ طراحی و استقرار نظام مدیریت استعداد، طراحی و استقرار نظام مدیریت عملکرد کارکنان و برگزاری کانون ارزیابی توسعه می‌شود و در آینده نزدیک به منصف ظهور خواهد رسید و آثار و برکات آن نمایان خواهد شد.

تغییر رویکرد واحد آموزش سنتی به رویکردنوین مدیریت شایستگی، موضوعی است که به‌طور جدی در دستور کار فولاد سنگان قرار دارد. این شرکت برای تحقق این امر، ۱۴ دستورالعمل مهم را تدوین کرده است. مدیریت شایستگی عبارت است از اتخاذ مجموعه استراتژی‌ها و اقداماتی که تضمین دهد مهارت‌های مورد نیاز برای اجرای استراتژی‌های سازمان وجود دارد. این موضوع شامل شناسایی، جذب، گزینش و به کارگیری کارکنانی است که از دانش، مهارت‌ها و توانمندی‌های لازم برای اجرای استراتژی‌های سازمان برخوردارند.

در زمینه استقرار استاندارد مدیریت شایستگی نیز فولاد سنگان، تدوین سند صلاحیت‌ها در سطح سازمان، تیم و فرد و استقرار سامانه مدیریت آموزش دیده را مورد توجه قرار داده است. فولاد سنگان از ابتدای فعالیت خود تاکنون در مسیر رشد و تعالی همه‌جانبه گام برداشته و در زمره شرکت‌هایی به شمار می‌آید که صلاحیت‌های شغلی را بر اساس نظام مدیریت فرآیندی در همه سطوح فعالیت از فردی تا سازمانی اجرا کرده است. تغییر در رویکردهای مدیریتی، استقرار نظام‌های جدید در حوزه منابع انسانی و اجرای برنامه‌های منجول‌کننده این شرکت از سال ۱۴۰۰ و بر اساس استانداردها و الزامات مدیریت تحت نظر واحد آموزش و توسعه منابع انسانی آغاز شد. استاندارد «ISO 10015:2019» مدیریت توسعه شایستگی و توسعه کارکنان، به عنوان مبنا و اساس نظام جامع آموزش در شرکت فولاد سنگان قرار گرفته است و سپس سیاست‌گذاری‌ها و برنامه‌ریزی‌ها در خصوص عملکرد و ارزیابی منابع انسانی طبق این استاندارد در واحد آموزش و توسعه سرمایه‌های انسانی این شرکت انجام می‌شود.
امادر حوزه آموزش و توسعه کارکنان، شاخص‌های حوزه مدیریت عملکرد دشامل نرخ نفوذ ارزیابی، میانگین امتیاز عملکرد کارکنان، نسبت کارکنان با عملکرد پایین و نسبت کارکنان با عملکرد بالا است. در شرایطی که نرخ نفوذ ارزیابی بر اساس استاندارد ۳۴۰۰، ۹۰ درصد است، این نرخ در سال ۱۴۰۱ در فولاد سنگان ۹۷ درصد و در سال ۱۴۰۲ بالغ بر ۹۶ درصد بوده است. همچنین میانگین امتیاز عملکرد کارکنان مطابق با استاندارد ۳۴۰۰، ۶۰ درصد انشام می‌دهد که در فولاد سنگان و در سال ۱۴۰۱ این میزان ۷۰،۷۴ درصد و در سال ۱۴۰۲ بالغ بر ۷۱،۰۱ درصد بوده است.
در مورد شاخص نسبت کارکنان با عملکرد پایین نیز در شرایطی که بر اساس استاندارد

گفت و گو

گفت و گو

مدیر حسابرسی داخلی فولاد مبارکه مطرح کرد: وجدان کاری و ارزش‌های اخلاقی کارکنان؛ پایه و اساس اجرای کنترل‌های داخلی

در برنامه رادیو فولاد این هفته رسول پورسعادت، مدیر حسابرسی داخلی فولاد مبارکه و مهدی نوروزیان، رئیس حسابرسی فرایندهای واحدهای عملیاتی، ضمن حضور در استودیو شنیش‌های، وظایف و عملکرد این مدیریت را به‌طور مبسوط تشریح کرد. او گفت: با توجه به تعدد و گستردگی فرایندهای شرکت فولاد مبارکه، ارزیابی سالیانه تمامی فرایندها هم نیروی انسانی زیادی می‌طلبد و هم بسیار وقت‌گیر است. وظیفه حسابرسی داخلی در مرحله اول پیشگیری است و این امر زمانی محقق می‌شود که بتوانیم در لحظه، کنترل‌های داخلی سازمان را رصد کنیم



اهم مسئولیت‌های واحد حسابرسی داخلی را شرح دهید. این واحد چه مسئولیت‌هایی بر عهده دارد و مهم‌ترین وظایف و برنامه کاری آن در فولاد مبارکه چیست؟
رسول پور سعادت، مدیر حسابرسی داخلی: ما اموریت واحد حسابرسی داخلی، ارائه خدمات اطمینان‌دهی و مشاوره‌ای مستقل و بی‌طرفانه به منظور ارزش‌افزایی و بهبود عملیات شرکت است. اهم مسئولیت‌های این واحد به شرح ذیل است.

۱- تدوین برنامه سالانه مبتنی بر ریسک و پیشنهاد به کمیته حسابرسی و تأیید نهایی توسط هیئت‌مدیره شرکت با در نظر گرفتن اولویت‌ها و هر گونه ریسک یا ملاحظات کنترلی مورد نظر مدیریت شرکت، شامل ارزیابی تحقق اهداف راهبردی شرکت، ارزیابی اثربخشی فرایندهای نظام راهبری، مدیریت ریسک، کنترل‌های داخلی، حفاظت از دارایی‌ها و رعایت قوانین و مقررات؛

۲- اجرای برنامه حسابرسی سالانه مصوب هیئت‌مدیره؛

۳- بررسی و ارزیابی مستمر اثربخشی کنترل‌های داخلی و پیگیری روش‌های بهبود آن؛

۴- انجام خدمات مشاوره‌ای علاوه بر خدمات اطمینان‌دهی و

پروژه‌های نظارتی خارج از برنامه به‌صورت موردی.

کنترل داخلی چه مفهومی دارد و چه فوایدی در پی دارد؟ اگر امکان دارد بیشتر در این مورد توضیح دهید؟
مهدی نوروزیان، رئیس حسابرسی فرایندهای واحدهای عملیاتی: سیستم کنترل داخلی دربرگیرنده سیاست‌ها، رویه‌ها، وظایف و فعالیت‌هایی است که باهدف کسب اطمینان معقول از تحقق اثربخشی و کارایی عملیاتی شرکت، رعایت قوانین و مقررات و حفاظت از منابع و دارایی‌های شرکت توسط هیئت‌مدیره، مدیریت و کارکنان شرکت پیاده‌سازی و اجرا می‌شود. این سیستم باید برای هر شرکت به‌گونه‌ای طراحی، مستقر و اجرا شود که شامل پنج رکن محیط کنترلی ارزیابی ریسک، فعالیت‌های کنترلی، اطلاعات و ارتباطات و نظارت باشد.
۱- محیط کنترلی: فضای عمومی و نگرش مدیریت و کارکنان به کنترل‌های داخلی، ارزش‌های اخلاقی و مقررات داخلی شرکت؛

۲- ارزیابی ریسک: شناسایی، اندازه‌گیری و تجزیه و تحلیل ریسک‌های مرتبط با دستیابی به اهداف شرکت؛

۳- فعالیت‌های کنترلی: خط‌مشی‌ها و رویه‌ها و اقداماتی که برای رویارویی با ریسک‌های شناسایی شده طراحی، پیاده‌سازی و اجرا می‌شود؛

۴- اطلاعات و ارتباطات: مسیرهای ارتباطی مناسب و دوسویه

بین کارکنان و مدیریت؛

۵- نظارت: فعالیت‌های نظارتی مستمر که باید در روال عادی عملیات از طریق فعالیت‌های مدیریتی و سرپرستی، حسابرسی داخلی و دیگر اقداماتی که کارکنان برای ایفای نظارت خود انجام می‌دهند، اعمال شود.

استقرار و اثربخشی سیستم کنترل‌های داخلی به‌گونه‌ای برای سازمان بورس و اوراق بهادار دارای اهمیت بوده که هیئت‌مدیره شرکت‌های بورسی باید در گزارش‌ی تحت عنوان «گزارش کنترل‌های داخلی»، نتایج بررسی‌های سیستم‌های کنترل داخلی را از تمامی جنبه‌ها ارائه کنند و حسابرس مستقل شرکت نیز باید در گزارش خود به‌مجمع عمومی صاحبان سهام در خصوص رعایت استقرار و به کارگیری سیستم کنترل‌های داخلی مناسب و اثربخش توسط شرکت مطابق با ضوابط و مقررات مرتبط، اظهار نظر کند.

دییجیتال شدن حسابرسی داخلی چه ضرورتی دارد و در چه مرحله‌ای است؟

پورسعادت: با توجه به تعدد و گستردگی فرایندهای شرکت فولاد مبارکه، ارزیابی سالیانه تمامی فرایندها هم نیروی انسانی زیادی می‌طلبد و هم بسیار وقت‌گیر است. وظیفه حسابرسی داخلی در مرحله اول پیشگیری است و این امر زمانی محقق می‌شود که بتوانیم در لحظه، کنترل‌های داخلی سازمان را رصد کنیم؛ بنابراین به منظور ارزیابی اثربخشی هم‌زمان تمامی کنترل‌های داخلی شرکت و ممانعت از بروز ریزان‌های احتمالی، باید جهت پیاده‌سازی حسابرسی و نظارت مستمر (CA) در سطح شرکت با بهره‌گیری از سیستم‌های فناوری اطلاعات و داشبوردهای مدیریتی اقدام کنیم و نسبت به حسابرسی داخلی شرکت مبداءرت می‌ورزیم؛ حسابرسی داخلی در حکم پیشگیری است و از بروز بسیاری از مشکلات بعدی در شرکت جلوگیری می‌کند.

با توجه به ماهیت کنترلگری حسابرسی داخلی، آیا کارکنان هم می‌توانند گزارش‌های خود را از روند‌های ناقص به‌صورت مستقل به حسابرسی داخلی گزارش کنند؟

پورسعادت: بله. کلیه همکاران محترم در صورت مشاهده هر گونه ضعف و نقاط مستعد بهبود در کنترل‌های داخلی فرایندهای شرکت که موجب کاهش اثربخشی فرایند گردیده، می‌توانند موارد مدنظر خود را از طریق شماره تلفن ۳۳۳۳ و یا پست الکترونیک به آدرس In.audit@msc.ir با واحد حسابرسی داخلی در میان بگذارند تا کارشناسان این واحد با ارزیابی مجدد فرایند و تعریف اقدامات اصلاحی در مسیر افزایش اثربخشی فرایندها گام بردارند.

پورسعادت: در پایان از همکارانمان در واحدهای مختلف شرکت، مدیران، کمیته حسابرسی، مدیرعامل و هیئت‌مدیره محترم شرکت که واحد حسابرسی داخلی را در انجام وظایف خود یاری و حمایت می‌نمایند، تشکر و قدردانی می‌کنیم. کمک و همراهی همه همکاران ما موجب شده توانیم وظایف خود را به خوبی انجام دهیم و به اهداف خود در این واحد سازمانی تانانده زیادی دست پیدا کنیم.