

معاون برنامه‌ریزی، بودجه و نظارت بر امور شرکت‌های هلدینگ توسعه معادن و فلزات مطرح کرد؛

بسته‌های رفاهی و طرح‌های انگیزشی برای جذب و نگهداشت نیروی متخصص در مناطق معدنی اجرا می‌شود

دکتر محمدحسین قائمی‌راد، معاون برنامه‌ریزی، بودجه و نظارت بر امور شرکت‌های هلدینگ توسعه معادن و فلزات در گفتگویی تصویری در دو بخش به تبیین رویکردهای کلان و اجرایی این هلدینگ پرداخت.

به گزارش خبرنگاران گروه صنعت و تجارت گزارش خبر، دکتر محمدحسین قائمی‌راد، معاون برنامه‌ریزی، بودجه و نظارت بر امور شرکت‌های هلدینگ توسعه معادن و فلزات در گفتگویی تصویری در دو بخش به تبیین رویکردهای کلان و اجرایی این هلدینگ پرداخت.

در بخش نخست، مأموریت اصلی هلدینگ «ومعادن» توسعه بخش معدن کشور از مسیر سرمایه‌گذاری تخصصی در تمامی حلقه‌های زنجیره ارزش معادن و صنایع معدنی عنوان شد؛ راهبردی که بر سه محور «تکمیل زنجیره ارزش»، «برقراری توازن در زنجیره فولاد» و «بهینه‌سازی پورتهوی سرمایه‌گذاری» استوار است. توسعه فعالیت‌ها در بالادست (اکتشاف)، پایین‌دست (پروژه‌های فولادی) و زیرساخت‌ها به‌ویژه انرژی و حمل‌ونقل، همراه با نگاه بلندمدت، مدیریت ریسک، استفاده از شاخص‌های اقتصادی ارزیابی پروژه‌ها و به‌کارگیری مدل‌های متنوع تأمین مالی، از مهم‌ترین محورهای این بخش بود.

لینک بخش اول مصاحبه

در بخش دوم، دکتر قائمی‌راد به تشریح اقدامات عملیاتی هلدینگ پرداخت و بر ایجاد هم‌افزایی میان شرکت‌های تابعه، جلوگیری از موازی‌کاری و حرکت در چارچوب یک نقشه راه واحد تأکید کرد. افزایش بهره‌وری در استخراج و فرآوری، پایش مستمر عملکرد شرکت‌ها، استفاده از ابزارهای تحلیلی و فناوری‌های نوین در تصمیم‌گیری‌های سرمایه‌گذاری، و توجه هم‌زمان به الزامات زیست‌محیطی و مدیریت ریسک از دیگر موضوعات این بخش بود. وی همچنین سیاست هلدینگ در انتخاب و پیاده‌سازی فناوری‌های نوین معدنی را مبتنی بر عقلانیت اقتصادی، کارآمدی عملیاتی و مسئولیت‌پذیری اجتماعی دانست و هدف نهایی را ارتقای بهره‌وری، کاهش هزینه‌ها و تثبیت جایگاه «ومعادن» در صنعت معدنکاری کشور عنوان کرد.

لینک بخش دوم مصاحبه

در بخش سوم و پایانی این گفت‌وگو، دکتر محمدحسین قائمی‌راد، معاون برنامه‌ریزی، بودجه و نظارت امور شرکت‌ها، به تشریح سازوکارهای نظارتی و کنترلی در هلدینگ توسعه معادن و فلزات خواهد پرداخت. محورهای این بخش شامل شیوه‌های کنترل و پیشگیری از فساد، نظام‌های گزارش‌دهی دوره‌ای، نظارت دقیق بر مناقصات و قراردادهای، و پایش مستمر عملکرد زیست‌محیطی شرکت‌های تابعه است.

همچنین در این بخش، برنامه‌های هلدینگ برای جذب و نگهداشت نیروی انسانی متخصص در مناطق معدنی، تقویت سرمایه انسانی، و شکل‌دهی به فرهنگ سازمانی یکپارچه و هماهنگ میان شرکت‌های زیرمجموعه تشریح خواهد شد؛ رویکردی که هدف آن ارتقای شفافیت، مسئولیت‌پذیری و انسجام مدیریتی در سطح کل هلدینگ است.

دکتر محمدحسین قائمی‌راد، معاون برنامه‌ریزی، بودجه و نظارت امور شرکت‌ها، در تشریح سیاست‌ها و رویکردهای نظارتی هلدینگ، بر سه محور اساسی «مبارزه با فساد و هدررفت منابع»، «ارتقای عملکرد زیست‌محیطی» و «جذب و نگهداشت نیروی انسانی متخصص» تأکید کرد و ایجاد فرهنگ سازمانی یکپارچه و استقرار سازوکارهای نظام‌مند انتقال دانش را از ارکان حکمرانی مطلوب در شرکت‌های زیرمجموعه دانست.

مکانیزم‌های پیشگیری از فساد و هدررفت منابع

دکتر قائمی‌راد در پاسخ به پرسشی درباره مکانیسم‌های پیشگیری از فساد، هدررفت منابع و تخلفات پیمانکاران، گفت: برای تحقق این هدف، ساختارهای کنترلی کارا و نظام‌مندی طراحی شده است که خروجی آن، تولید اطلاعات شفاف، به‌موقع و قابل اتکا برای تصمیم‌سازی و نظارت مؤثر است.

وی با اشاره به مهم‌ترین اقدامات انجام‌شده در این حوزه، افزود: بررسی ادواری عملکرد شرکت‌ها و پروژه‌ها از طریق تحلیل گزارش‌های تخصصی در دوره‌های سه‌ماهه، شش‌ماهه و نه‌ماهه، پایش دقیق و واکاوی روند هزینه‌ها در طول دوره‌های مالی، کنترل یا پیشرفت مالی و فیزیکی پروژه‌ها به صورت ماهیانه و حضور مستقیم نمایندگان هلدینگ در هیئت‌مدیره و کمیته‌های تخصصی شرکت‌ها، از جمله ابزارهای اصلی نظارتی به شمار می‌رود.

معاون برنامه‌ریزی، بودجه و نظارت امور شرکت‌ها ادامه داد: این حضور، امکان اطمینان از حرکت شرکت‌ها در چارچوب برنامه‌های مصوب و کنترل مستمر فرآیندهای مالی، حسابداری و فنی را فراهم می‌کند. به گفته وی، الزام شرکت‌ها به اجرای شفاف فرآیندهای مناقصه و مزایده و نظارت مستمر بر مستندات مرتبط، در کنار استقرار سازوکاری استاندارد برای انتخاب پیمانکاران بر مبنای صلاحیت‌های مالی، فنی و تجربی، از دیگر اقدامات مهم در این

مسیر است.

نظارت بر تعهدات محیط‌زیستی شرکت‌ها

قائم‌راد در ادامه و در تشریح نقش این معاونت در نظارت بر تعهدات محیط‌زیستی شرکت‌های زیرمجموعه، اظهار کرد: هدف اصلی، استقرار سازوکارهایی برای به حداقل رساندن آسیب‌های زیست‌محیطی، منطبق با تعهدات قراردادی منعقد شده با وزارتخانه‌ها و نهادهای ذی‌ربط است.

وی تصریح کرد: این مهم از طریق پایش مستمر عملکرد واحدهای HSE و همچنین ارزیابی نحوه اجرا و اثربخشی استانداردهای بین‌المللی مدیریت محیط‌زیست، در حوزه ارزیابی عملکرد زیست‌محیطی، دنبال می‌شود.

برنامه‌های جذب و نگهداشت نیروی متخصص در مناطق معدنی

معاون برنامه‌ریزی، بودجه و نظارت امور شرکت‌ها در پاسخ به پرسشی درباره برنامه‌های جذب و نگهداشت نیروی انسانی متخصص در مناطق دورافتاده معدنی، گفت: در این زمینه، بسته‌ای جامع شامل مشوق‌های مالی، رفاهی و فرصت‌های رشد حرفه‌ای اجرا شده است.

به گفته وی، اعطای حقوق و مزایای رقابتی، پرداخت پاداش‌های مبتنی بر عملکرد و حق سختی کار، تأمین امکانات رفاهی و بیمه‌های تکمیلی برای کارکنان و خانواده‌های آنان، پرداخت فوق‌العاده مناطق محروم و پیش‌بینی مشوق‌های بلندمدت مانند طرح‌های اعطای سهام، از جمله محورهای این بسته حمایتی است.

قائم‌راد همچنین اجرای برنامه‌های آموزشی و مهارت‌افزایی در حوزه‌های فنی و مدیریتی، ترسیم مسیر شغلی شفاف، ایجاد فرصت رشد در پروژه‌ها و شرکت‌های تابعه، جذب استعدادهای درخشان دانشگاهی، توسعه زیرساخت‌های پایدار نظیر آب، برق، اینترنت پرسرعت و حمل‌ونقل منظم، طراحی نظام شیفت‌کاری منعطف و اجرای پروژه‌های مسئولیت اجتماعی برای تقویت پیوند با جامعه محلی را از دیگر اقدامات مؤثر در این حوزه برشمرد.

ایجاد فرهنگ سازمانی مشترک در شرکت‌های زیرمجموعه

وی در بخش دیگری از سخنان خود، با اشاره به ضرورت ایجاد فرهنگ سازمانی مشترک میان شرکت‌های زیرمجموعه، گفت: برای نهادینه‌سازی فرهنگ سازمانی همگرا و یکپارچه، راهکارهای متعددی در سطح هلدینگ به کار گرفته شده است.

قائم‌راد افزود: تعریف و ابلاغ چشم‌انداز، مأموریت و ارزش‌های بنیادین مشترک، تبیین اهداف کلان استراتژیک و پیوند آن‌ها با اهداف عملیاتی شرکت‌ها، انتقال یکسان سیاست‌ها از طریق گردهمایی‌های مدیریتی و اطلاعیه‌های رسمی، و استانداردسازی فرآیندهای حیاتی در حوزه‌هایی مانند منابع انسانی، مالی، ایمنی و HSE، از جمله این اقدامات است.

وی همچنین استقرار سیستم ارزیابی عملکرد هماهنگ، استفاده از پلتفرم‌های یکپارچه فناوری اطلاعات، برگزاری دوره‌های آموزشی مشترک، چرخش هدفمند مدیران و کارشناسان، طراحی برنامه‌های تشویقی مبتنی بر عملکرد کل هلدینگ، برگزاری رویدادهای فراگیر سازمانی و راه‌اندازی کانال‌های دریافت بازخورد مستمر از کارکنان را در تقویت این فرهنگ مؤثر دانست.

سازوکارهای انتقال دانش و تجربه در سطح هلدینگ

معاون برنامه‌ریزی، بودجه و نظارت امور شرکت‌ها در ادامه، با اشاره به سازوکارهای انتقال دانش و تجربه میان واحدهای مختلف، اظهار کرد: برای تضمین جریان مستمر دانش و خرد تجربی، نظامی یکپارچه و ساختارمند طراحی شده است.

قائم‌راد در پایان تأکید کرد: این نظام، ضمن تقویت چرخه یادگیری سازمانی، از تکرار خطاها جلوگیری کرده و به ارتقای خرد جمعی و توان راهبردی هلدینگ منجر می‌شود.