نگاه

حساب و کتاب یاد بگیریم

غلامحسین دوانی
عضو جامعه حسابداران رسمی ایران

● ایران احتمالا جزو معدود کشورهایی است که سخنرانان، دولتمردان، موافقان و مخالفان آن آمارهایی را بیان و یا استناد می‌کنند که با واقعیت تفاوت‌های آشکاری دارد. به‌یاد دارم در اوایل دوران خوش آقای احمدی‌نژاد برخی اقتصادخوانده‌ها صحبت از فرار سرمایه ۶۰۰میلیارددلاری ایرانیان به دوبی داشتند. همان روزگار مقاله‌ای را در یکی از روزنامه‌های اقتصادی نوشتم و یادآور شدم بهتر است این آقایان را به کلاس اکابر حساب و کتاب بفرستیم. اخیرا نیز یکی از مسوولان سابق که ظاهرا عنوان سفیر را داشته در یک سخنرانی افاضه کلام داشته‌اند که آمریکا از قطع رابطه با ایران طی ۱۵سال اخیر مبلغ ۱۰تریلیارددلار (۱۰هزارمیلیارددلار) ضرر کرده است!!

(نقل از خبرگزاری دانا مورخ ۱۳۹۲/۷/۱۰)

اگر بدانیم که کل درآمد نفتی دوران احمدی‌نژاد حداکثر ۶۰۰میلیارددلار بوده می‌توانیم حدس بزنیم که فرار ۶۰۰میلیارد سرمایه احتمالا طنز سیاسی بوده و یا چنانچه بدانیم کل تولید ناخالص داخلی سال ۲۰۱۲ آمریکا رقمی حدود ۱۵تریلیارددلار (۱۵هزارمیلیارددلار) بوده که رقم ادعایی دیپلمات ایرانی معادل ۶۶درصد تولید ناخالص داخلی آمریکاست می‌توانیم حدس بزنیم سطح سواد و حساب و کتاب حضرات چقدر است!! فراموش نکنیم که آمریکا هیچ‌گاه شریک تجاری ایران نبوده و در دوران حکومت پهلویان هم آمریکا شریک سیاسی- نظامی ایران بوده و شرکای تجاری ایران در دهه ۱۹۷۰ عمدتا آلمان، فرانسه، انگلستان و ژاپن بوده‌اند. بنابراین مشخص نمی‌باشد استنادات جناب دیپلمات مبنی بر عدم‌النفع ۱۰هزارمیلیارددلاری آمریکا از کجا آمده است؟

گذر

اعلام شرط ابقای مدیران عامل بانک‌ها

● **تسنیم:** عضو ستاد مبارزه با مفاسد اقتصادی گفت: در جلسه روز دوشنبه این ستاد مقرر شد چگونگی رسیدگی به معوقات بانکی، یکی از شروط ماندن یا برکناری روسا و مدیران‌عامل بانک‌ها باشد. ملایوسفیان افزود: در جلسه ستاد مبارزه با مفاسد اقتصادی که معاون اول رییس‌جمهور نیز حضور داشت، به بانک‌مرکزی ماموریت داده شد تا سازوکار لازم برای وصول معوقات بانکی را در اولین فرصت فراهم کند.

تقابل نفتی‌ها و گازی‌ها برای مدیریت صادرات گاز

● **ایسنا:** کلاف صادرات گاز کشور با انتصاب مدیرعامل شرکت ملی صادرات گاز که پیش از این گفته می‌شد با ایجاد امور بین‌الملل شرکت ملی گاز در این مدیریت ادغام شده است، سردرگم شد. دیروز علیرضا کاملی با حکم رکن‌الدین جوادی، مدیرعامل شرکت ملی نفت ایران، مدیرعامل شرکت ملی صادرات گازایران شد، این در حالی است که حمیدرضا عراقی، مدیرعامل شرکت ملی گاز ایران با انتصاب عزیزالله رمضانی به سمت مدیر امور بین‌الملل شرکت گاز، شرکت ملی صادرات گاز ایران را در این مدیریت ادغام کرده بود. عراقی ادغام شرکت ملی صادرات گاز در مدیریت بین‌الملل گاز را قانونی دانسته و با اشاره به اینکه براساس دستور هیات واگذاری اصل ۴۴ قانون اساسی در تاریخ‌های پنجم و دوازدهم شهریور سال ۱۳۹۰ مصوب شد شرکت ملی صادرات گاز منحل شود، گفت: براین اساس با توافقی که پیش تر از نظر ساختار سازمانی انجام شده بود و طبق مصوبه ۲۴دی سال ۱۳۹۱مجمع نمایندگان صاحب سهام شرکت ملی صادرات گاز با امضای وزیر نفت وقت و اعضای مجمع، این شرکت به شرکت ملی گاز واگذار شد.

«ال‌سی» ۱۰درصدی واردات دارو باز شد

● **ایسنا:** رییس اتحادیه واردکنندگان دارو از اختصاص ۴۰۰میلیون‌دلار ارز به هفت بانک داخلی برای واردات دارو خبر داد و گفت: از این پس واردکنندگان دارو برای دریافت ارز موردنیاز خود نیازی به مراجعه به مرکز مبادلات ارزی نخواهند داشت. ناصر ریاحی با اشاره به اینکه بانک‌مرکزی مبلغ ۴۰۰میلیون‌دلار در هفت بانک کشور به‌منظور اختصاص ارز واردات دارو سپرده‌گذاری کرده است، گفت: واردکنندگان دارو می‌توانند با دادن ۱۰درصد از ارزش محموله وارداتی دارو، داروی خود را وارد کرده و ۹۰درصد مابقی را سه‌ماه بعد بدون بهره بازپرداخت کنند.

درآمد ۱۰میلیارددلاری ژاپن از غذای «حلال»

● **فارس:** ژاپن قصد دارد در راستای افزایش تقاضای کشورهای مسلمان در منطقه خاورمیانه و آسیا، صادرات مواد غذایی حلال خود را افزایش دهد. به گزارش ورلدبولتن، ژاپن قصد دارد، در راستای افزایش تقاضای کشورهای مسلمان در منطقه خاورمیانه و آسیا، صادرات مواد غذایی حلال خود را افزایش دهد. نخست‌وزیر ژاپن، شینزو آبه اعلام کرد: طرح‌هایی برای افزایش دوبرابری صادرات محصولات حلال تا سال ۲۰۲۰ دارد که به‌واسطه این اقدام ۱۰میلیاردو۳۰۰میلیون‌دلار به درآمد کشور ژاپن افزوده خواهد شد.

احیا یا نوسازی سازمان مدیریت و برنامه‌ریزی

حمید فراهانی‌راد
کارشناس بازنشسته سازمان مدیریت و برنامه‌ریزی کشور

مقاله

از سال گذشته که زمزمه احیای سازمان مدیریت و برنامه‌ریزی مطرح شد و به‌عنوان شاخص «پیشروبودن» برای کاندیداهای رییس‌جمهوری درآمد، قصد نگارش مطلبی در این موضوع را داشتم که احیای سازمان دردی را دوا نخواهد کرد. این قصد همین‌طور ماند تا بالاخره در این سطور مطرح شد. هدف، طرح این مطلب است که با احیای سازمان مقاصدی که در نظر هستند تامین نمی‌شوند. سازمان مدیریت و برنامه‌ریزی لازم است نوسازی شود؛ کاری که در برنامه سوم و چهارم توسعه مقدمات آن شروع شد و به‌تدریج کمرنگ و از دستور کار خارج شد.

در این خلاصه به بعضی از مسایل و مشکلات اشاره می‌شود تا مشخص شود چرا سازمان لازم است«چیز دیگری» شود تا بتواند به‌عنوان یکی از دست‌اندرکاران، هر چند مهم، نیازهای توسعه‌ای کشور را تامین کند. با توجه به اصل«همه چیز را همه دانند»، برای ارایه تمامی دلایل لازم است تا نظرات بخش‌های مختلف سازمان اعم از شاغل و بازنشسته و حتی دیگرانی که از بیرون با سازمان در ارتباط بوده و هستند، گردآوری شود. در ادامه نیز خطوط اصلی برای نوسازی سازمان ارایه شده است.

ویژگی‌های ضعف سازمان برنامه و بودجه

اگر چه عوامل مختلفی در تضعیف سازمان اثرگذار بوده‌اند اما چند عامل را می‌توان در زمره عوامل اصلی مورد نظر قرار داد (ترتیب درج مطالب حاکی از اولویت نیست بلکه مجموعه آنها با هم عمل کرده‌اند).

دورشدن از تفکر توسعه‌ای: اگر چه در دهه‌های ۶۰ و اوایل ۷۰ شمسی، سازمان هنوز دارای علایم توسعه‌ای بود، اما در عین حال از تحولات تفکر توسعه‌ای دور می‌شد. چاپ نشریات و کتاب‌هایی که پاسخگوی نیاز کارشناسان سازمان، دیگر دستگاه‌ها و حتی دانشگاه‌ها بود و برگزاری دوره‌های آموزشی کوتاه‌مدت که مورد استقبال کارشناسان دستگاه‌های دیگر نیز واقع می‌شد، دلالت بر نقش نسبتا پیشرو سازمان در آن زمان و در چارچوب زمانی ایران بود. شکل‌گیری مرکز اسناد و مدارک که برای بسیاری قطبی شد عملا سازمان را به صورت مرکزی برای اشاعه توسعه درآورده بود. اما عدم توجه به توانمندسازی فردی، دفتری و سازمانی باعث شد تا فرآیند تضعیف غالب شود و به صورت امروز درآید. کافی است فهرست انتشارات این دو زمان مقایسه شوند.

سازمانی می‌تواند به توسعه کمک کند که اگر توسعه‌یافته هم نباشد حداقل در پی توسعه خود نیز باشد. البته همه را نباید به گردن سازمان گذارد. اگر به کیفیت آموزش‌های دانشگاهی کارشناسان تازه استخدام شده آشنایی داشته باشیم، می‌یابیم که آموخته‌های آنها با تحولاتی که در موضوع توسعه در خارج مطرح بود فاصله قابل ملاحظه‌ای داشت. این فرآیند از دهه ۷۰ شتاب یافت و عدم توجه به آن موجب شد تا سازمان به‌شدت ضعیف شود. برای روشن‌ترکردن این موضوع کافی است کمیت و کیفیت کتاب‌ها، مقالات، گزارش‌ها و نشست‌هایی که به موضوعاتی همچون توسعه پایدار، توسعه مشارکتی، سرمایه اجتماعی و از این قبیل پرداخته‌اند را بشماریم تا فرآیند یادشده بهتر نمایان شود.

در سال‌های ۱۳۶۳ تا ۱۳۶۵ که دور جدیدی از آمایش در سازمان و کشور در جریان بود، راهبرد مناسب و نحوه انتخاب آن از موضوعات «داغ» بین کارشناسان استانی و مرکز بود. اما به جلو که می‌آییم آثار و اثر چنین بحث‌هایی کمرنگ و کمرنگ‌تر می‌شود. دیگر اینگونه موضوعات در محدوده‌های کوچک مورد گفت‌وگو قرار می‌گیرند.

یکی از شاخص‌های توسعه کشور و «تجدید و نه احیای سازمان»، شکل‌گیری جریان‌های فکری و توسعه‌ای در محافل دانشگاهی، درون سازمان و... است. در این موضوع نقش دانشگاه‌ها بسیار مهم است. ضروری است در رشته‌ها و محتوای درس‌های دانشگاهی مرتبط (کارشناسی ارشد و دکترا) تحول لازم صورت گیرد تا کارشناسان با توانمندی بین‌رشته‌ای و با تخصص به روش‌های مشارکتی وارد دستگاه‌های دولتی از جمله سازمان شوند.

بخشی‌نگری بلای جان توسعه: موضوعی که از خورشید تابان نیز واضح‌تر است. بسیاری به آن اذعان دارند. ولی چرا در عمل یادمان می‌رود؟ این موضوع نیز دلایل مختلفی دارد: رویکرد توسعه‌ای عقب‌مانده، آموزش‌های بخشی در دانشگاه، سیاستگذاری‌های یک‌بعدی یا حداکثر دوبعدی با تفوق یکی از آنها، نگرش کوتاه‌مدت، گرایش به داشتن کارنامه اداری و سیاسی قابل قبول (همه را راضی کردن).

آنچه به‌عنوان تلفیق مطرح است تنها محدود به بودجه بوده و زمان طولانی‌ای است که تلفیق برنامه فراموش شده است. در جلسه تدوین یکی از برنامه‌ها (در ستاد برنامه سازمان) از معاون وقت که مسوولیت با وی بود، پرسیدم که تلفیق چگونه انجام می‌شود. ایشان در پاسخ گفتند دبیران بخش‌ها خودشان هماهنگ می‌شوند. حتی اعلام اصول ناظر- عمدتا بین‌بخشی- چاره مشکل نیست.

سیاستگذاری و تحلیل سیاست‌ها: با ارزیابی سیاست‌ها در اسناد مختلف به‌راحتی مشاهده می‌شود که سیاست‌های اجرایی در جای راهبرد قرار گرفته است؛ تعداد قابل توجهی از سیاست‌ها وضوح لازم را ندارند؛ بعضی به گونه‌ای کلی مطرح شده‌اند که برای برنامه‌های متعدد در سال‌های آتی قابل استفاده هستند و... . چنین موضوعی دلالت بر فقدان و کمبود دانش در مورد سیاستگذاری و تحلیل سیاست‌ها دارد. بسیاری از کارشناسان و مدیران در سازمان و دستگاه‌های دیگر سیاستگذاری را به صورت تجربی همراه با اشتباهات اشاره‌شده، یاد گرفته‌اند. این وضعیت بدون توانمندسازی‌های مرتبط ادامه خواهد داشت.

بیش از دو دهه است که در کشورهای مختلف برنامه‌ها، قوانین، طرح‌ها و پروژه‌ها مورد انواع ارزیابی قرار می‌گیرند تا پیش از اجرا اصلاحات لازم اعمال شوند[1]. برای نمونه، طرح هدفمندی یارانه‌ها از سیاست‌هایی است که ارزیابی پیامدهای مختلف آن باید پیش از اجرا انجام می‌شد. حتی انجام‌دادن آن در این مرحله نیز یاری‌رسان خواهد بود. چنانچه به احیای سازمان اکتفا شود، در این موارد نیز کاری صورت نخواهد گرفت. تنها با تجدید سازمان است که می‌توان به این توانمندی‌ها دست یافت.

مدیریت و نظارت نتیجه‌مدار: اگر نمودار زنجیره نتایج را در نظر بگیریم، توسعه یا تحول مورد نظر، بر حسب موضوع، از مرحله۴ نمایان می‌شود و اگر به مرحله۵ برسد، تحقق می‌یابد. در میان مدیریت‌های توسعه‌ای ما، کمتر به دو مرحله آخر دست می‌یابند. مدیریتی که به یک دوره چهارساله بیندیشد هم چون دونده دو صدمتری است که به خود فکر می‌کند. اما مدیری که در پی نتایج توسعه‌ای است هم چون یکی از دونده‌های چهار در صدمتری است که می‌خواهد چوب را به‌درستی به نفر بعدی برساند.

از جمله عوامل ضعف سازمان، وجود نظارت و ارزشیابی ضعیف است. نظارت بر توسعه چه از داخل سازمان یا بیرون آن به هیچ‌وجه قابلیت تصحیح سیاست‌ها و فعالیت‌ها را نداشته است. نظارتی که به جنبه اعتباری و فیزیکی محدود شود اساسا توان پاسخگوکردن دست‌اندرکاران توسعه را ندارد. همگام با نوع مدیریت، نظارت و ارزشیابی نیز باید نتیجه‌مدار شود.

جدایی برنامه و بودجه: پس از آنکه بودجه جاری به سازمان برنامه منتقل شد، با گذشت زمان، بودجه نقش اصلی را پیدا کرد. در سال‌هایی که معاونت‌های بودجه و برنامه در سازمان مرکزی و استان‌ها جدا از هم بودند و سازوکارهای یکپارچه‌سازی یا وجود نداشت یا بسیار ضعیف بود، کارایی کم و کم‌اثری، نتیجه محتوم آن بود. در این میان جداکردن کارشناسان و حتی معاونت‌ها بر حسب بودجه‌های جاری و عمرانی (اولی در سازمان و استان‌ها و دومی در استان‌ها) تکه‌تکه‌کردن توسعه را به همراه داشت. این انفکاک به حدی رسید که بودجه جاری همچون مزاحمی در نظر گرفته می‌شد. به‌ندرت به‌فعالیت‌های جاری به‌عنوان بخشی از فعالیت‌های توسعه‌ای نظر افکنده شده است. جالب توجه است که پس از سال‌ها، تفکیک معاونت‌های بودجه و برنامه در دولت پیشین مجددا برقرار شد. البته اینگونه اقدامات منعکس‌کننده رویکردهای بعضا ناخودآگاه، به توسعه است.

در نگاهی نظام‌مند، این دو، دو روی یک فرآیند توسعه‌ای هستند که لازم است بر حسب شرایط به‌نحو اکمال متقابل در تعادل قرار گیرند.

جدایی یا پیوستگی برنامه و بودجه حداقل در دو موضوع مهم «تشکیلات» و«توانمندی کارشناسی و مدیریتی» بازتاب می‌یابد و لازم است بنابر انتخابی که اتخاذ می‌شود اقدامات متناسب در قبال هر یک از آنها صورت گیرد.

چنانچه بین بودجه و برنامه یکپارچگی برقرار شود، لازم است تمام قسمت‌ها از توانمندی‌های لازم برخوردار شوند. این یکپارچگی ضرورتا در ساختار سازمان نیز باید بازتاب یابد. توانمندی‌های یادشده باید مورد شناسایی قرار گیرند تا مشخص شود سطوح فردی (کارشناس و مدیر)، دفتری و معاونت‌ها دارای چه مشخصات کیفی هستند.

چه کارهایی می‌توان انجام داد؟

همان‌طور که در سطور بالا تنها جنبه‌هایی از فرآیند تضعیف سازمان مطرح شدند، در این قسمت نیز به کلیاتی اشاره می‌شود که برای تفصیلی‌کردن آن تجربه زیادی در کشور وجود دارد.

توانمندی، عین توسعه است

با چنین ویژگی‌هایی که تنها تعدادی از بسیاری است، احیای سازمان، مخصوصا با توجه به طرح احیای سازمان که در مجلس مطرح شده و فعالیت کوتاه‌مدت مدیریت جدید سازمان، حداکثر بتواند رویه بی‌انضباطی مالی دولت پیشین را به روال پیش‌تر از آن درآورد. در هشت‌سال گذشته فرآیند تضعیف سازمان شدت یافت. توانمندی‌های سازمان به حدی رسیده که قادر به یافتن مسیر توسعه و هدایت آن نیست. اگر تغییرات در حد صورت (تغییراتی در معاونت‌ها و دفاتر) باقی بماند، سازمان نمی‌تواند پاسخگوی انتظارات توسعه‌ای باشد.

اما راهی جز شروع از همین‌جا و همین شرایط نداریم. پس چه کاری می‌توان انجام داد؟

در سه دهه اخیر، توسعه توانمندی به منزله ابزار اساسی برای توسعه‌یافتگی مطرح شده است. حتی با تجربه‌های به‌دست‌آمده و بررسی‌های انجام‌شده، نزد عده‌ای از صاحبنظران، توانمندی (فردی، سازمانی و محیطی) خود توسعه است. توسعه توانمندی شکل کامل‌تر سرمایه اجتماعی می‌باشد که این هم به‌عنوان یکی از رمزگشاهای توسعه مطرح است.

تجربه‌های داخلی و بین‌المللی در توانمندسازی

در خلال ۲۰سال اخیر تجربه‌های ارزنده‌ای در موضوع توانمندسازی (فردی، گروهی/سازمانی و محیط قادرکننده) در سطح داخلی و بین‌المللی حاصل شده است. اگر بخواهیم سازمان به صورت سازمانی توسعه‌یافته درآید تا بتواند به شکل‌گیری فرآیند توسعه کشور کمک کند، لازم است ارزیابی از توانمندی‌های کنونی سازمان صورت گیرد و بر اساس سازمان مطلوبی که طراحی خواهد شد، فرآیندهای توانمندسازی سازمان، برنامه‌ریزی شده و به اجرا درآید.

در مورد تجربه داخلی، به برنامه کمک‌های کوچک (Small Grant Program) که بعد از اجلاس ریو (۱۹۹۲) در چارچوب تسهیلات محیط‌زیست جهانی به‌وجود آمده و در ارتباط با برنامه عمران ملل‌متحد فعال است، باید اشاره کرد. این برنامه که دارای پیشینه ۱۲ساله در ایران است بیش از ۲۰۰پروژه در سطح محلی در نقاط مختلف ایران به اجرا گذارده است. توجه به این نکته مهم است که تمامی دست‌اندرکاران این برنامه در ایران، ایرانی هستند. آنچه موجب موفقیت پروژه‌های این برنامه شده داشتن الگو و روش‌های کارا و موثر بوده است. و هسته اصلی همه اینها در توانمندشدن دست‌اندرکاران هر پروژه به‌ویژه جوامع محلی است. اگرچه مقیاس فعالیت‌های این برنامه محلی/روستایی است، اما ماهیت الگوی آن به‌نحوی است که می‌توان با تعدیل لازم در مقیاس‌های بزرگ‌تر مورد استفاده قرار داد.

پیشنهاد می‌شود برای پیشبرد برنامه‌های توسعه‌ای از الگوی برنامه کمک‌ها بهره‌گیری شود. اضافه بر این، با توجه به تجربیات بخش توسعه‌ای سازمان‌ملل، می‌توان از آن به‌عنوان منبعی برای تجدید سازمان استفاده کرد.

تجربه‌ای که در نیمه‌راه رها شد: ضعف نظام اجرایی مربوط به سال‌های اخیر نمی‌شود. حتی پیش از انقلاب نیز به‌عنوان مشکلی بر سر راه توسعه کشور شناسایی شده بود. در سال ۱۳۷۷، شورایعالی اداری مصوبه‌ای را گذراند که در آن به تحول اداری پرداخته شد. در سال بعد، در تدوین برنامه‌سوم توسعه کشور از ضعف نظام اجرایی به‌عنوان مانعی برای توسعه یاد و ضرورت متحول‌کردن آن مطرح شد. این ضرورت در قانون برنامه‌سوم به صورت فصل جداگانه‌ای درج شد. در هر دستگاه، شورای تحولی متشکل از رییس، معاونان، چند مدیر و... تشکیل شد. گزارشات متعدد در قالب راهنماها برای اجرای برنامه تحول اداری منتشر شد. سازمان که پس از ادغام سازمان امور اداری و استخدامی در آن باید پیشتاز این مهم می‌بود، در برنامه‌سوم به یکسری امور روبنایی اکتفا کرد. در سال‌های پایانی برنامه‌سوم که چارچوب مناسبی برای تدوین و اجرای برنامه تحول اداری سازمان آماده شد، عملا در اتاق رییس وقت بایگانی شد.

چنین سرنوشتی در دستگاه‌های دیگر نیز کم‌و بیش واقع شد. اگر قرار باشد سازمان به صورت سازمان توسعه‌یافته درآید که بتواند همزمان به توسعه کشور نیز خدمت کند لازم است فرآیندی که در برنامه‌سوم توسعه آغاز شد اما با برنامه‌ای عینی و توسعه بخش مجددا و با رویکردی متفاوت و عزمی جزم‌شده از سر گرفته شود. البته این موضوع برای همه دستگاه‌ها ضروری است. زیرا سازمان مدیریت و برنامه‌ریزی قوی باید از مشارکت دستگاه‌های اجرایی توسعه‌یافته در تدوین و اجرای برنامه‌های توسعه ملی برخوردار شود.

نکته کلیدی: رویه توانمندسازی با رویه‌های متعارف متفاوت است. توانمندی به این صورت نیست که مشاوری در بیرون سازمان مطالعات را انجام دهد و سپس سازمان آن را به اجرا بگذارد. رویه مبتنی بر یادگیری در حین انجام و به‌طور مشارکتی است. تمام دست‌اندرکاران سازمان در این کار و از همان ابتدا مشارکت می‌کنند. آنچه مهم است تسهیل‌گری است (حقیقی یا حقوقی) تا بتواند در شکل‌گیری فرآیندها کمک کند. برای توفیق در این راه علاوه بر صفات دیگر، صبر و شکیبایی بسیار مهم است.

«... در حقیقت خدا وضعیت قومی را تغییر نمی‌دهد تا آنان وضع خود را تغییر دهند...» رعد: ۱۱

خبر

مدیرعامل توانیر:

تلاش می‌کنیم قیمت برق افزایش یابد

● **فارس:** مدیرعامل توانیر با بیان اینکه تلاش می‌کنیم قیمت برق افزایش یابد، گفت: قیمت هر کیلووات ساعت برق به‌طور متوسط ۴۳تومان است که پیشنهاد هر کیلووات‌ساعت به ۶۸تومان ارایه شده است. همایون حائری در پاسخ به این سوال که آیا قیمت برق افزایش می‌یابد، گفت: تلاش می‌کنیم که قیمت برق افزایش یابد و متوسط هر کیلووات ساعت برق از ۴۳تومان به ۶۸تومان برسد. وی در پاسخ به این سوال که برنامه توانیر برای کاهش وضعیت بحرانی شرکت‌های خصوصی صنعت برق چیست، گفت: آینده صنعت برق روشن است، از فضای گذرا باید به‌گونه‌ای عبور کنیم، یعنی مسایل در حال حل شدن است و اگر مدتی بگذرد، آثار آن را خواهیم دید.

رشد ۸درصدی مصرف برق کشور

● **فارس:** وزیر نیرو با اشاره به رشد هفت‌تا هشت‌درصدی مصرف برق در کشور گفت: با این میزان رشد باید سالانه حدود پنج‌هزارمگاوات ظرفیت جدید وارد شبکه برق کشور شود، این در حالی است که باید با چالشی مهم به نام تامین منابع مالی نیز دست‌وپنجه نرم کنیم. حمید چیت‌چیان، وزیر نیرو در آیین اختتامیه بیست‌وهشتمین دوره کنفرانس بین‌المللی صنعت برق به بیان برخی چالش‌های این صنعت پرداخت و گفت: خوشبختانه صنعت برق در افکارعمومی به عنوان صنعت و دستگاهی موفق شناخته شده است. وی با اشاره به رشد هفت تا هشت‌درصدی مصرف برق در کشور افزود: با این میزان رشد باید سالانه در حدود پنج‌هزارمگاوات ظرفیت جدید وارد شبکه برق کشور شود، این درحالی است که باید با چالشی مهم به نام تامین منابع مالی نیز دست‌وپنجه نرم کنیم. وزیر نیرو اظهار کرد: زمانی که منابع مالی بدون هیچ کم‌وکاستی برای احداث نیروگاه‌های جدید در اختیار صنعت برق قرار می‌گرفت گذشته است و اکنون باید برای غلبه بر این چالش راهکار دیگری پیدا کرد. چیت‌چیان با تاکید بر اینکه باید به‌دنبال شناخت چالش‌های صنعت برق باشیم، افزود: کاهش تلفات، افزایش بازده و بالابردن کارایی و بازده نیروگاه‌ها از جمله چالش‌هایی است که صنعت برق با آن روبه‌روست و باید راهکارهایی برای غلبه بر آنها بیابد. وی ادامه داد: اکنون باید با تکیه بر علم و دانش و به‌کارگیری فناوری‌های جدید به‌دنبال حل مشکلات و رفع چالش‌ها بود.