

پیام میدکو

روابط عمومی و امور بین الملل میدکو



خانم مهندس معینی:

کارکنان بومرنگی

شماره ۴۳

شنبه ۲۹ تیرماه ۱۳۹۸



خانم مهندس معینی، مسوول برنامه ریزی و توسعه سرمایه انسانی

کارکنان بومرنگی (Boomerang Employees)



چکیده

بهبود در عملکرد سازمان‌ها تابع عوامل گوناگون و مختلفی بوده که یکی از جدیدترین آن‌ها مفهومی تحت عنوان سیاست استخدام کارکنان بومرنگی می‌باشد. این مفهوم به آن دسته از کارکنان اطلاق می‌شود که پس از ترک سازمان و بعد از مدتی مجدداً به همان سازمان بازمی‌گردند. در مقاله حاضر، مزایا، ساز و کار و شرایط اتخاذ این سیاست بیان شده و نهایتاً مشخص می‌شود که پذیرش آن‌ها در بهبود عملکرد سازمان مؤثر می‌باشد.

کلید واژه:

کارکنان بومرنگی، سرمایه انسانی، بهبود عملکرد

مقدمه

امروزه نسل جدید کارکنان بی‌پروا تر از قبل ریسک می‌کنند، عجول تر از قبل فرصت‌های بهتر برای استخدام و پیشرفت را جستجو می‌کنند و حاضرند برای بدست آوردن شرایط بهتر، کوتاه مدت را فدای بلند مدت کنند و پیش از آن که به سازمان وفادار باشند به خودشان و منافع خودشان فکر می‌کنند.

در چنین فضایی، سازمان‌ها این واقعیت را نیز پذیرفته‌اند که کارکنان هم حق دارند در مورد آینده شغلی‌شان تصمیم بگیرند. در واقع ترک کار داوطلبانه و افزایش نرخ خروج از خدمت به تدریج به یک روال و اتفاق نسبتاً طبیعی تبدیل شده است که تحت هر شرایطی، نامطلوب و نشانه عدم تعهد کارکنان تلقی نمی‌شود. این که حدود ۹۰٪ از قراردادهای کار در کارگاه‌های مشمول قانون کار در کشور ما از نوع موقت (مدت معین) هستند، ناشی از همین ملاحظات می‌باشد.

به منظور ایجاد تحول در فرآیند برنامه‌ریزی نیروی کار، اخیراً مفهومی تحت عنوان بومرنگ در حوزه سرمایه انسانی مورد توجه قرار گرفته است. بومرنگ^۱ یک ابزار شکار و وسیله بازی است که وقتی آن را پرتاب می‌کنیم، بعد از کمی چرخش و گردش دوباره به طرف ما

^۱ Boomerang

باز می‌گردد. اصطلاح **کارمندان بومرنگی**^۲ یا کارکنانی که داوطلبانه شغل‌شان را در یک سازمان ترک می‌کنند و بعد از مدتی به طور مجدد به همان سازمان می‌پیوندند، اولین بار در یکی از مقالاتی که توسط آنجلا هیلز^۳ منتشر گردید، مورد استفاده قرار گرفت. از آنجا که مسیر کارمندی به مثابه یک سفر طولانی است و از یک نقطه آغاز شده و در نقطه‌ای پایان می‌یابد، داشتن یک ارتباط ماندگار بین کارکنان و کارفرمایان می‌تواند در بهره‌مند شدن هر دو طرف، از تجارب یکدیگر مثمرتر باشد. در سال‌های اخیر بسیاری از شرکت‌های بزرگ، کارکنان بومرنگی را به عنوان یکی از منابع با ارزش سرمایه انسانی مستعد می‌شناسند.

۲- تجارب مدیران و تحقیقات انجام شده

- جف هایمن^۴ مدیر اداره استعدادیابی شرکت **ROCKSTAR**، در یکی از مقالات خود در سال ۲۰۱۹ بیان می‌کند: اگر یکی از کارکنان سابق سازمان که کاملاً با فرهنگ سازمانی هماهنگ بوده و هست، قصد بازگشت مجدد به مجموعه را داشته باشد، باید با کمال میل پذیرای برگشت او بود. هایمن برای اثبات حرفش به دو مثال جالب اشاره می‌نماید:
 - استیو جابز^۵ در سال ۱۹۸۵ از شرکت اپل استعفا داد و پس از ۱۲ سال دوباره به همان سازمان بازگشت و با برگشت خود سرمایه شرکت از ۳ میلیارد دلار به ۳۴۷ میلیارد دلار افزایش پیدا کرد.
 - مایکل جردن^۶ پس از هدایت تیم خود و رسیدن به سه قهرمانی، تیم بسکتبال **Chicago Bulls** را ترک کرد. پس از تلاش ناموفق در بیسبال حرفه‌ای، مجدداً به بولز بازگشت و تیم را به سه قهرمانی دیگر سوق داد و به عنوان بزرگترین بازیکن بسکتبال شهرت یافت.

آیا شرکت اپل یا تیم بولز بدون جابز و جردن قادر به کسب این موفقیت‌ها بودند؟!

- طی مطالعه‌ای در سال ۲۰۱۶ که بر اساس نظرات مدیران سرمایه انسانی و کارکنان حرفه‌ای سازمان‌ها در ایالات متحده انجام شده است، نتایج به صورت زیر می‌باشد:

✓ ۹۸٪ از مدیران سرمایه انسانی اظهار داشته‌اند که از بازگشت کارکنان اثرگذار سازمان استقبال می‌کنند و **فرش خوشامدگویی می‌گسترانند.**

✓ ۵۲٪ از کارکنان متخصص اظهار داشته‌اند که احتمالاً درخواست کار با یک کارفرمای سابق را قبول نخواهند کرد.

در تحقیق فوق، نویسنده بیان می‌کند که سازمان‌ها می‌بایست این نگرش را در کارکنان خود ایجاد نمایند که همیشه فرصتی برای بازگشت آن‌ها به سازمان وجود دارد. اگر ترک این کارکنان در شرایط طبیعی و بدون کشمکش‌های بزرگ باشد، باید تا آخرین لحظه با آنها، به عنوان اعضای تیم برخورد شود.

• کارکنان بومرنگی به شرکت‌های انگلیسی بازگشتند!

مدیر عامل یکی از شرکت‌های انگلیسی فیل شریدان^۷ اعتقاد دارد: پذیرش در حال رشد کارکنان بومرنگ بر سیطره فزاینده بازار کار تأکید می‌نماید و همچنین بیان می‌کند بسیاری از شرکت‌ها به تازگی ارزش و هزینه‌های صرفه‌جویی شده که ناشی از اجازه دادن



^۲ Boomerang Employees

^۳ Angela Hills

^۴ Jeff Hyman

^۵ Steve Jobs

^۶ Michael Jordan

^۷ Phil Sheridan

به کارکنان برای گسترش تجارب و مهارتشان بیرون از سازمان است را درک می‌کنند و درب شرکت را برای بازگشت آن‌ها در آینده، باز نگه می‌دارند. طی نظرسنجی انجام شده در سال ۲۰۱۶ که از حدود ۲۰۰ مدیر ارشد حوزه سرمایه انسانی در شرکت‌های انگلیسی انجام شده است، نتایج نشان می‌دهد:

✓ کمبود مهارت‌ها به صورت مداوم، می‌تواند مدیران سرمایه انسانی را تشویق کند که توجه بیشتری به کارکنان بومرنگی داشته باشند؛ به ویژه اگر آن‌ها تجارب خود را در سایر سازمان‌ها افزایش داده و در سطح بالایی از دانش و تجربه به شرکت بازگردند.



✓ شرکت‌های کوچکتر تمایل کمتری برای استخدام کارکنان بومرنگی دارند و ممکن است با این تفکر فرصت‌های مناسبی را از دست بدهند! در واقع از آنجا که در شرکت‌های کوچک، محدودیت‌هایی برای یادگیری مهارت‌های جدید وجود دارد، می‌توان با اجازه دادن به کارکنان برای ترک و به دست آوردن مهارت‌های جدید در جای دیگر و سپس دسترسی برای یک نقش مناسب در محل کار قبل، شرکت‌های کوچک را بهره‌مند گرداند.

• بر اساس آمار بدست آمده از نظرسنجی که در سال ۲۰۱۵ از حدود ۱۸۰۰ نفر از متخصصان حوزه سرمایه انسانی، مدیران و کارکنان ایالات متحده توسط مؤسسه نیروی کار^۸ انجام شده است، نتایج نشان می‌دهد:

✓ تقریباً ۵۰٪ از متخصصان سرمایه انسانی ادعا می‌کنند که پیش از این، سازمان‌هایشان سیاست‌هایی مبنی بر عدم استخدام کارمندان سابق داشته‌اند؛ حتی اگر کارمند در وضعیت خوبی قرار می‌گرفت. اما ۷۶٪ بیان می‌کنند که بیشتر از گذشته کارکنان بومرنگ را قبول دارند؛ به طوریکه حدود دو سوم از مدیران، همکاران سابق خود را برای استخدام پذیرفته‌اند.

✓ در این مطالعه اشاره شده که آشنایی کارکنان بومرنگی با فرهنگ شرکت، آموزش ساده‌تر به آن‌ها و دانش کارفرمایان نسبت به آن‌ها، عامل گزینش مجدد این افراد بوده است.

۳- دلایل استقبال یا عدم استقبال جذب کارکنان بومرنگی در سازمان‌ها

همانطور که نتایج مطالعات نشان می‌دهد، با وجود افزایش علاقه‌مندی بسیاری از سازمان‌ها برای استخدام کارکنان بومرنگی به عنوان یک فرصت، همچنان برخی از مدیران نسبت به جذب این نوع کارکنان تمایل نداشته و آن را تهدیدی برای سازمان خود می‌شمارند. دلایل مقاومت یا عدم مقاومت هر دو تفکر، در جدول شماره ۱ شرح داده شده است.

جدول شماره ۱: دلایل استقبال یا عدم استقبال از کارکنان بومرنگی

دلایل عدم استقبال (تهدیدها)	دلایل استقبال (فرصت‌ها)
ترک کار داوطلبانه، نشانه بی‌وفایی است.	استخدام این قبیل کارکنان سریع‌ترین نوع استخدام است.
تعهد و وفاداری به سازمان یک ارزش است و نباید به کسانی که رفته‌اند فرصت دوباره داد.	آنها ممکن است با اطلاعات ارزشمندی درباره بازار، مشتریان یا رقبا بازگردند.
کارکنان وفاداری را که در شرایط دشوار و تحت محدودیت‌ها وفادار مانده و مشغول هستند، مسئله‌دار می‌کند.	کارکنان بومرنگی ممکن است با ایده‌ها و مهارت‌های جدیدی برگردند که بیرون از سازمان بدست آورده‌اند.
پذیرش و استخدام دوباره کارکنان سابق، ریسک رفتن را کم و تشویق و تحریک سایر کارکنان به رفتن و آزمون فرصت‌های شغلی جدید را زیاد می‌کند.	در استخدام مجدد، طرفین یکدیگر را خوب می‌شناسند لذا این نوع استخدام ریسک و اشتباه زیادی ندارد.
ممکن است پس از بازگشت، علت خروج همچنان وجود داشته و احتمالاً این فرد بعد از یافتن یک فرصت خوب دیگر دوباره سازمان را ترک کند!	بازگشت کارکنان قدیمی، انگیزه کارکنان موجود را بدلیل باور وجود مزیت رقابتی و جذابیت سازمان نسبت به سایر سازمان‌های مشابه افزایش می‌دهد.

^۸Workforce Institute

این سیاست، روابط کارکنان و سازمان را تحکیم می بخشد.

بعد از استخدام مجدد، آن‌ها کار را با بهره‌وری بالا شروع می‌کنند.

نرخ بالای بازگشت به کار کارکنان شایسته سابق، اعتبار و برند کارفرمایی سازمان را افزایش می‌دهد.

۴- مزایای بازگشت شغلی برای کارمندان بومرنگی

مگی میستال^۹ یکی از مشاوران ارشد شرکت^{۱۰} MMM مزایای بازگشت شغلی برای کارکنان بومرنگ را مورد بررسی قرار داده است که در ادامه خلاصه‌ای از آن بیان شده است:

➤ فواید مالی

بازگشت مجدد از نظر مالی مزایایی دارد: پس از کسب تجارب کاری بیشتر در شرکت دوم، شانس شما برای مذاکره در مورد دستمزد بالاتر در شرکت قبلی افزایش می‌یابد.

➤ بازگشت به کانون خانوادگی

بازگشت به محل کار قبلی مشابه این است که بعد از مدت‌ها به خانواده خودتان برگردید و همین امر می‌تواند منجر به احساسی بهتر و لذت بردن بیشتر از محیط کار شود.

➤ دوری شما علاقه رئیس‌تان را بیشتر کرده است

میستال معتقد است دانش یک شرکت یعنی ظرفیت همگام شدن با سرعت پیشرفت رقبا و کیفیت یک کارمند قدیمی موضوعی ارزشمند برای مدیران است؛ این بدان معنی است که مدیر دیگر نیازی به صرف پول یا زمان برای آموزش شما ندارد.

۵- شرایط اتخاذ سیاست به کارگیری کارکنان بومرنگی جهت ارزش آفرینی حداکثری در سازمان

- پذیرش کارکنان قبلی، می‌بایست برای سازمان ارزش افزوده ایجاد نماید.
- بازگشت به کار باید با توافق و تأمین منافع هر دو طرف انجام شده و در این بین منافع سازمان اولویت دارد.
- باید اطمینان حاصل شود که در زمان عدم حضور فرد در سازمان، موردی که محل اختلاف و عامل تصمیم به ترک بوده است تغییر کرده باشد یا حداقل نگاه و انتظار کارمند نسبت به آن تغییر تعدیل شده باشد.
- به منظور بازگشت به کار می‌بایست چارچوب و آیین نامه تدوین گردد تا از سلیقه‌ای و موردی عمل نمودن اجتناب گردد.
- نباید اجازه داد که کارمند سابق از موضع بالا برگشته و با تعیین تکلیف و تحمیل شرایط خود، ضوابط و سیستم‌های سازمان و تعادل موجود را بر هم بریزد.

▪ در صورت طولانی بودن فاصله بین رفتن و بازگشتن کارمند، حتی لازم است که فرآیند جذب به آسانی صورت نگیرد و سازمان با ارزیابی مجدد فرد، علاوه بر کسب اطلاع در مورد مهارت و صلاحیت‌های فنی و تخصصی، از انگیزه‌های او برای رفتن و بازگشتن مطلع شده و از موجه بودن، شفاف بودن و منطقی بودن هر دو تصمیم (تصمیم سازمان و تصمیم فرد) اطمینان حاصل گردد.



^۹MAGGIE MISTAI

^{۱۰} MMM Career Consulting

- باید مطمئن شد فرد از افشای اطلاعات مهم سازمان، در هنگام فعالیت در خارج از سازمان خودداری نموده باشد.
- این سیاست باید شامل کارکنانی شود که بدون هرگونه تنش و درگیری، سازمان را ترک کرده باشند.

۶- نتیجه گیری

استخدام مجدد کارکنان بومرنگی یک تصمیم استراتژیک است که می‌بایست با بررسی کامل فرصت‌هایی که برای سازمان دارد و نیز لحاظ نمودن تهدیدهای احتمالی اخذ شود. اینکه کارمند هیچ فرصتی برای بازگشت به سازمان نداشته باشد به ضرر کسب‌وکار سازمان است. با کارمندی که شرکت را ترک می‌کند، باید طوری رفتار نمود که احساس کند می‌تواند مجدداً در آینده به سازمان بازگردد. بر اساس مطالعات انجام شده مشخص گردید که با توجه به انطباق فرهنگ سازمانی و کارکنان بومرنگی، افزایش دانش و مهارت‌های او، نیاز به آموزش کم و استفاده از این کارمندان و حتی اولویت دادن به آن‌ها در استخدام می‌تواند تأثیرات مثبتی را در عملکرد سازمان داشته باشد. بنابراین با توجه به اینکه در بسیاری از سازمان‌های کشور پس از خروج فرد، ارتباط او و سازمان به طور کامل قطع می‌گردد پیشنهاد می‌شود علاوه بر حفظ ارتباط موجود، استفاده از "کارکنان بومرنگی" بیش از پیش مورد بررسی این سازمان‌ها قرار گیرد.

۷- منابع

- کارکنان چرا می‌آیند، چرا می‌مانند، چرا می‌روند، دکتر بهزاد ابوالعالی، سازمان مدیریت صنعتی، ۱۳۹۷
- "Welcome Home: Why You Should Celebrate Boomerang Hires", ۲۰۱۹, <https://www.forbes.com>.
- "How To Successfully Boomerang In Your Career", Dawn Graham, ۲۰۱۸, <https://www.forbes.com>.
- "What to Do When You're Returning to a Company You Used to Work For", Rebecca Knight, ۲۰۱۷.
- "An Infographic on Boomerang Employees", Steve Bruce, ۲۰۱۶, <https://Candidate Pools & Proactive Recruiting>.
- "The Corporate Culture And Boomerang Employee Study", ۲۰۱۵, <https://workplacetrends.com>.
- "Why Referral Employees Are The Most Effective", ۲۰۱۶, <https://workplacetrends.com>.
- "More Employers Hiring Boomerang Employees", ۲۰۱۵, Future Workplace and Beyond.com.
- "Employees And HR Aren't Aligned When It Comes To Defining Culture", ۲۰۱۵, Kronos & WorkplaceTrends.com.



خبرهای داخلی

همزمان با میلاد حضرت امام رضا(ع)

کوره شماره یک کارخانه پخت سنگ آهک و دولومیت

روشن و راه اندازی شد

روز سه شنبه ۲۵ تیر ۹۸ همزمان با هشتمین بازدید آقای دکتر پورمند از پروژه های میدکو در استان کرمان و همزمان با میلاد حضرت آقا امام رضا (ع) کوره شماره یک کارخانه پخت سنگ آهک و دولومیت شرکت گسترش و نوسازی معادن خاورمیانه (ممرادکو) روشن و راه اندازی شد. در این مراسم که در محل کارخانه پخت آهک و دولومیت در کرمان برگزار شد آقای دکتر قاسمی پس از برقراری تماس تلفنی با نام و یاد حضرت جواد الائمه (ع) این پروژه را افتتاح و پس از تشکر و آرزوی موفقیت برای مجموعه میدکو فرمودند:

راه اندازی این واحد از لحاظ توسعه صنعتی، ایجاد اشتغال، ایجاد ارزش افزوده در بخش صنعت از تولید ناخالص ملی می تواند یک هدیه باشد به ملت عزیز و شریف ایران و همچنین راه اندازی این پروژه که به نام حضرت امام جواد الائمه (ع) فرزند آقا امام رضا (ع) مزین می باشد، امید را در دل ملت ایران روشن خواهد کرد.

آقای دکتر پورمند نیز ضمن تشکر و قدردانی از عوامل و دست اندرکاران این پروژه در مجموعه میدکو در سخنانی فرمود: این اولین پروژه میدکو در سال ۱۳۹۸ می باشد و سلسله پروژه های میدکو در سال جاری در راه است، همچنین ما در حال برنامه ریزی برای فاز دوم توسعه میدکو هستیم، میدکو مدلی است که می توان با آن در بخش خصوصی کشور را ساخت و در نهایت این شرکت می تواند باعث عزت و افتخار ملت ایران باشد.

کارخانه پخت آهک و دولومیت با ظرفیت تولید ۴۰۰ هزار تن در سال از پروژه های شرکت گسترش و نوسازی معادن خاورمیانه (ممرادکو) می باشد و توسط شرکت ساختمانی مانا (از شرکتهای زیرمجموعه میدکو) ساخته شده است.





نشست صمیمی آقای مهندس سهراب
نژاد مدیرعامل شرکت فولاد زرند ایرانیان
با کارکنان ستاد کرمان



تیم والیبال شرکت فولاد سیرجان ایرانیان
موفق شد در سری مسابقات والیبال
کارگران استان کرمان، انتخابی مسابقات
قهرمانی کشور بعنوان سرگروه انتخاب
شده و با اقتدار به دور بعد این رقابتهای
صعود کند

نشست صمیمی آقای مهندس حقیقت
مدیرعامل شرکت مانا با کارکنان ستاد



برگزاری
دوره
آموزش
نرم افزار
سیستم
مدیریت
یکپارچه
(IMS)
در
مجتمع
معادن،
کنسانتره
و گندله
سازی
سیرجان

برگزاری مانور ایمنی کار با تجهیزات دوار در مجتمع معادن، کنسانتره و گندله
سازی سیرجان



فروش بیلت و اسلب فولادی CIS ، رونق ندارد

افت تقاضا، قیمت اسلب و بیلت را وارد کانال نزولی کردنی



به گزارش پایگاه خبری و تحلیلی «فلزات آنلاین»، همانطور که در نمودار ۱ مشاهده می‌شود، بیلت فولاد در منطقه CIS در هفته نخست ماه ژوئن با قیمت ۴۳۵ دلار به‌ازای هر تن فوب فروش رفت. این قیمت تا ۱۳ ژوئن ثابت بود. از چهاردهم این ماه، قیمت این محصول فولادی به دلیل کاهش قیمت قراضه، افت ۱۰ دلاری را به‌ازای هر تن فوب تجربه کرد. بیلت تا ۱۹ ژوئن با قیمت ۴۲۵ دلار فروش رفت.

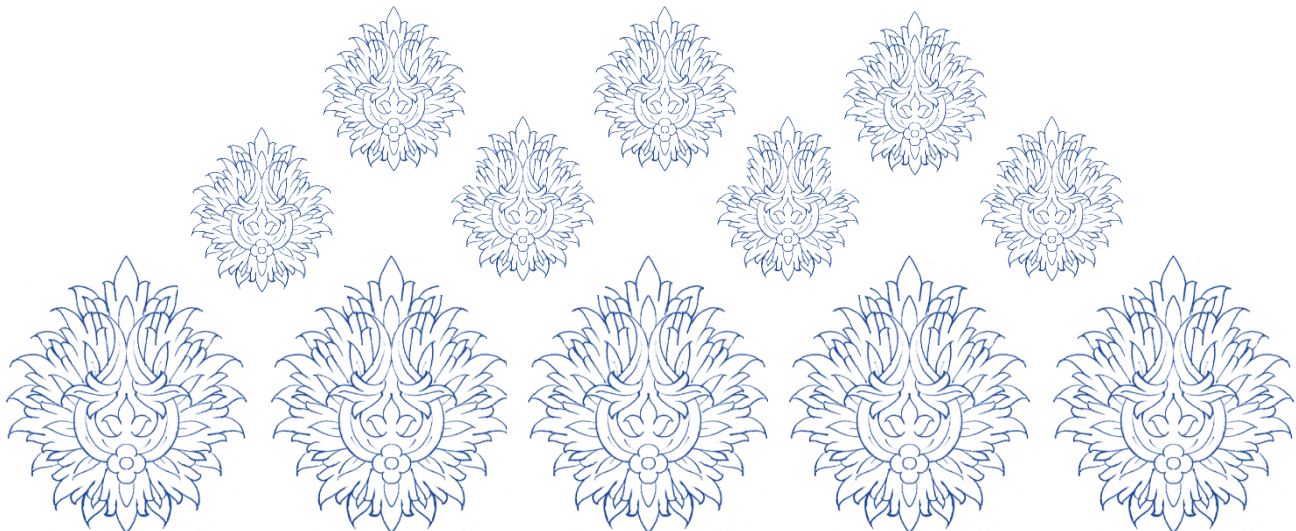
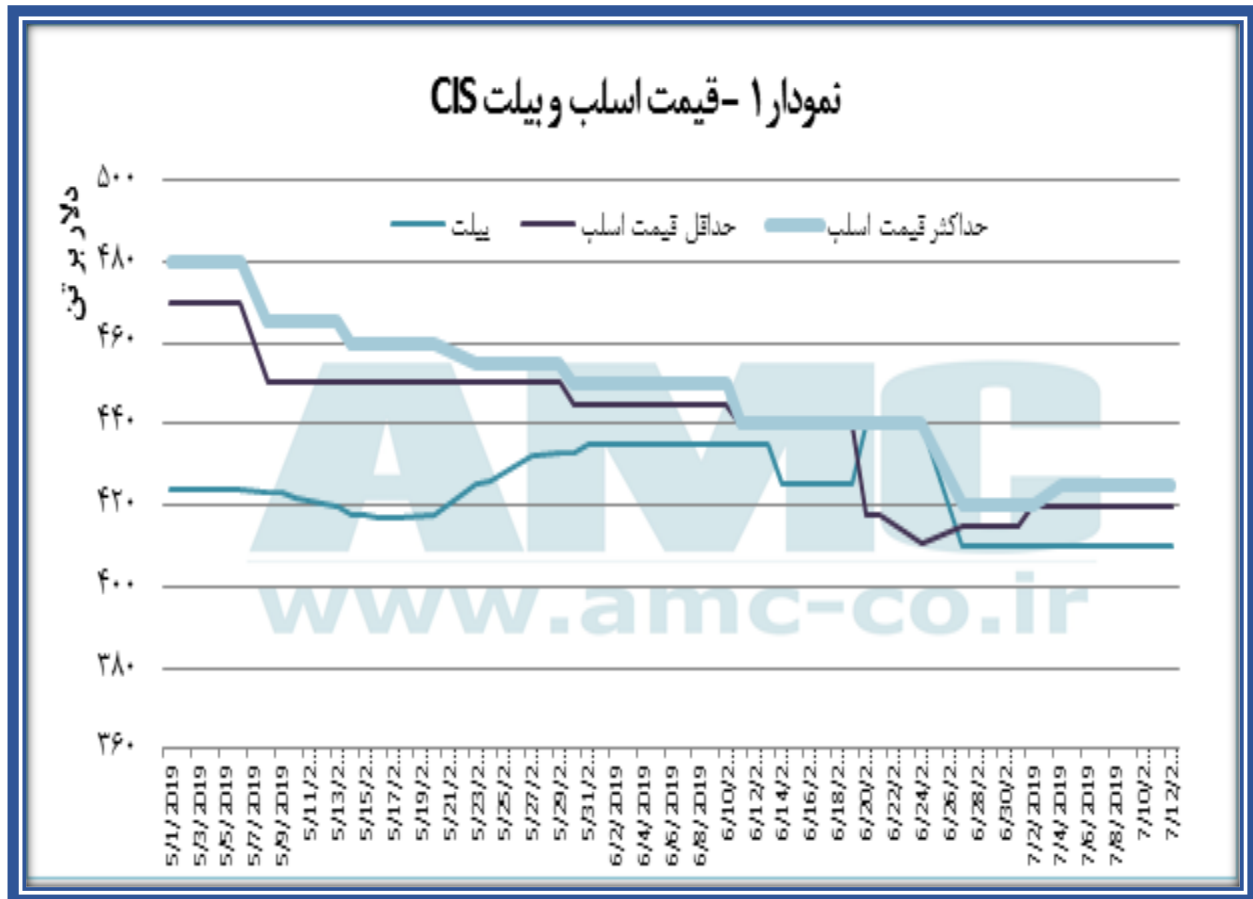
در بیستم این ماه قیمت بیلت صعود قابل ملاحظه ۱۵ دلاری را تجربه کرد و رقم ۴۴۰ دلار برای آن ثبت شد. افزایش تقاضا، از دلایل اصلی این رشد قیمت یاد می‌شود. البته این صعود پایدار نبود و از ۲۷ ژوئن قیمت‌ها مجدداً وارد کانال نزولی شدند. این محصول در تاریخ یاد شده با قیمت ۴۱۰ دلار به‌ازای هر تن فروش رفت. این قیمت تا پایان هفته دوم جولای ثابت ماند. فروش مقاطع ساختمانی در بازارهای نوظهور به دلیل تنش‌های تجاری میان اقتصادهای بزرگ دنیا همچون چین و ایالات متحده و انتظار کاهش نرخ بهره توسط فدرال رزرو، با رکود و کاهش همراه شد و حتی انتظار رشد مجدد قیمت‌ها در کوتاه مدت نمی‌رود.

همانطور که در نمودار قابل مشاهده است اسلب CIS در روز نخست کاری ژوئن یعنی سوم این ماه در محدوده قیمتی ۴۴۵ تا ۴۵۰ دلار به‌ازای هر تن فوب فروش رفت. این قیمت تا پایان هفته ثابت ماند. از یازدهم ژوئن حداکثر قیمت اسلب، افت ۵ دلاری در هر تن را تجربه کرد و تا بیست و چهارم این ماه هم ثابت بود. حداقل قیمت فروش اسلب CIS نیز در تاریخ ۱۱ ژوئن شاهد کاهش ۵ دلاری به‌ازای هر تن فوب بود. این قیمت جدید تا ۱۹ ژوئن ثابت ماند.

در ادامه حداکثر قیمت اسلب در ۲ روز پایانی ماه ژوئن به ۴۲۰ دلار به‌ازای هر تن کاهش یافت. حداقل قیمت فروش این محصول نیز در تاریخ ۲۰ ژوئن افت قابل ملاحظه ۲۲ دلاری داشت و با ۴۱۸ دلار به‌ازای هر تن فروش رفت. این روند نزولی ادامه دار بود و در تاریخ ۲۴

ژوئن به ۴۱۱ دلار بر تن کاهش یافت. این محصول در ۲ روز پایانی ماه ششم سال ۲۰۱۹ با قیمت ۴۱۵ دلار به‌ازای هر تن فوب فروش رفت.

در روزهای نخست ماه جولای قیمت این محصول فولادی ثابت مانده بود و در ادامه و طی روز سوم، قیمت‌ها ۵ دلار بر تن افزایش یافت. این روند تا ۱۲ جولای ثابت ماند. افت تقاضا را باید از دلایل اصلی این بازار بی‌رونق اسلب در ماه ژوئن و نیمه نخست ماه جولای عنوان کرد.



تصمیم‌های ستاد تنظیم بازار در حوزه فولاد



به گزارش می متالز، در همین راستا برخی اعضای انجمن تولیدکنندگان فولاد ایران از جمله تولیدکنندگان بزرگ بخش خصوصی در نشست ستاد تنظیم بازار که روز گذشته با حضور معاون صنایع معدنی وزارت صنعت، معدن و تجارت و مدیران بورس کالا، ایمیدرو، سازمان حمایت از تولیدکننده و مصرف‌کننده و سازمان بازرسی کل کشور برگزار شد به طرح مشکلات موجود پرداختند و بسیاری از دغدغه‌های تولیدکنندگان در این جلسه مطرح شد و کلیات آن مورد موافقت قرار گرفت و برخی دیگر برای کارشناسی‌های بیشتر به کمیته‌های تخصصی مربوطه ارجاع داده شد.

اصلاح قیمت پایه میلگرد در بورس کالا از مواردی بود که با پیشنهاد انجمن (تولیدکنندگان فولاد) در این خصوص مورد بحث و تبادل نظر قرار گرفت و در نهایت مقرر شد این فرمول در کارگروه اصلی تنظیم بازار بررسی و در صورت تصویب، اعمال و اجرایی شود.

در مورد واحدهای نوردی، فرمول پیشنهادی انجمن، حداکثر قیمت پایه عرضه میلگرد در بورس کالا برابر با میانگین موزون قیمت معاملاتی شمش در یک هفته قبل به علاوه ۱۱ درصد در نظر گرفته شده که مبنای این فرمول یعنی محاسبه حداکثر قیمت پایه میلگرد براساس قیمت معاملاتی شمش مورد موافقت کمیته قرار گرفت.

گرچه به دلیل اختلاف نظر اعضای کمیته، مقرر شد درصد پیشنهادی انجمن مورد بررسی کارشناسی وزارت صمت نیز قرار گیرد و پیشنهادهای لازم از سوی دبیرخانه کمیته به کارگروه اصلی تنظیم بازار ارائه شود که در صورت تصویب، این مورد هم اجرایی خواهد شد.

یکی از مشکلاتی که در سال جاری اغلب تولیدکنندگان با آن مواجه بودند، ناتوانی در تامین مواد اولیه و موانعی بود که بر سر راه تولیدکنندگان برای صادرات قرار داشت.

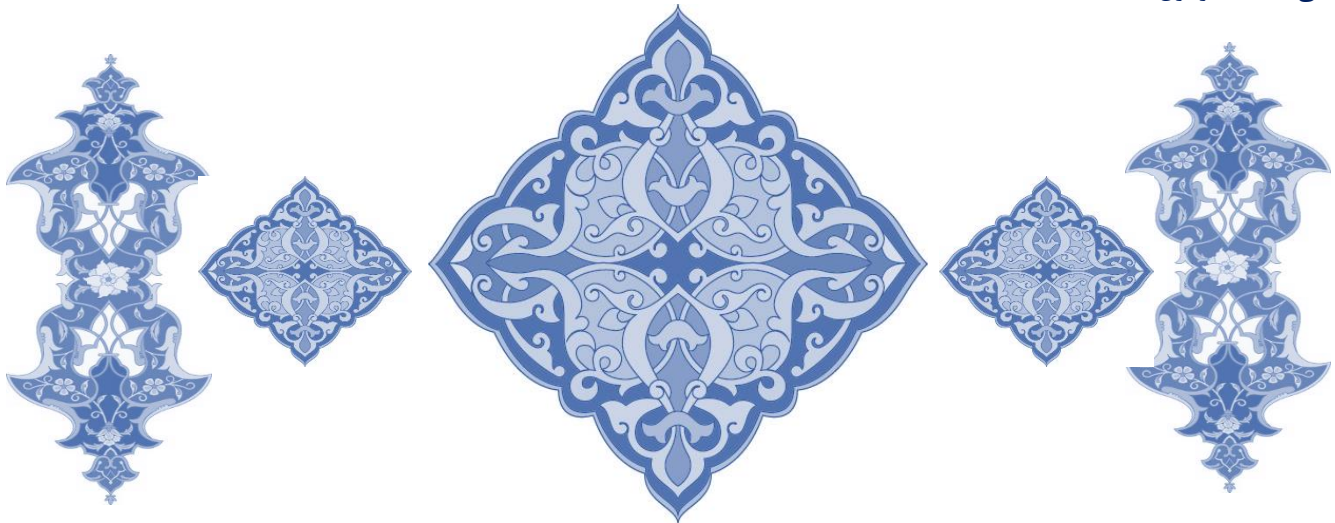
با کاهش قیمت پایه میلگرد در بورس کالا از یکسو و همچنین نامتناسب بودن نرخ شمش و عرضه اندک آن در بازار، تولیدکنندگان نوردی خواستار اصلاح قیمت پایه در بورس کالا و متناسب بودن قیمت محصولات زنجیره فولاد شدند.

از همین رو در جلسه‌ای با حضور معاون امور معدن و صنایع معدنی وزارت صمت خواستار اصلاح نرخ پایه شدند و کلیات آن یعنی اصلاح قیمت پایه مورد موافقت قرار گرفت؛ اما رقم پیشنهادی آن مورد تایید قرار نگرفت و در جلسه دیروز ستاد تنظیم بازار نیز مطرح شد و برای اعلام نتیجه به کمیته تخصصی ارجاع داده شد.

بنا بر این گزارش، تداوم معاملات مچینگ ورق‌های فولادی نیز در کارگروه تنظیم بازار تصویب شده بود؛ اما شیوه نامه مچینگ و جزئیات آن هنوز تدوین نشده است. این شیوه‌نامه که توسط معاونت امور معدن و صنایع معدنی پیشنهاد شده بود، تدوین، بررسی و تصویب شد. بنابراین با تصویب کارگروه اصلی تنظیم بازار، مچینگ ورق‌های فولادی مجدداً در بورس کالا برقرار می‌شود و صنایع پایین‌دستی فولاد نیز می‌توانند مواد اولیه مورد نیاز خود را از بورس کالا تامین کنند.

درخصوص قراردادهای بلندمدت نیز مواردی مطرح شد که به‌رغم توافق اعضا بر سر کلیت موضوع، اختلاف‌نظرها پیرامون جزئیات و ابعاد آن زیاد بود؛ به‌ویژه اینکه حاضران بر سر این مساله که در صورت قرارداد بلندمدت شرکت‌های تولیدکننده شمش با کارخانه نوردی، چه میزان از تعهد عرضه آن در بورس کالا کاهش یابد، توافق نداشتند.

بنابراین مقرر شد این موضوع به‌گونه‌ای به کارگروه اصلی تنظیم بازار ارائه شود که این قراردادها اختیاری باشد و شرکت‌ها الزامی برای قرارداد بلندمدت نداشته باشند. همچنین اعضای کمیته تخصصی تنظیم بازار فولاد بر اجرای سیاست همزمان عرضه داخلی و توسعه صادرات تاکید داشته و معتقد هستند صادرات فولاد کشور نباید هیچ محدودیتی داشته باشد، اما نحوه عرضه و چگونگی آن به جلسات آتی کمیته موکول شد.



مدیر عامل شرکت تهیه و تولید مواد معدنی ایران:

احیای معادن کوچک رویکرد صادراتی هم می تواند داشته باشد



به گزارش روابط عمومی ایمیدرو، «وجیه الله جعفری امروز تصریح کرد: موضوع احیای معادن کوچک در اواخر ۹۶ کلید خورد، واقعیت اینکه سرمایه گذارانی بودند چون نیاز به مصرف برخی اقلام معدنی داشتند، معادن غیرفعال در ارتباط با حوزه عملکردشان را خواستار بودند تا امکان تهیه مواد اولیه موردنیازشان فراهم شود.

به گفته وی، اواخر سال ۹۶ تفاهم نامه مربوطه بین گل گهر، میدکو و برخی مجموعه های معدنی مربوطه امضا، اما در سال ۹۷ گام های ابتدایی برداشته شد و امسال شتاب گرفت و سازمان ایمیدرو هم نقش خود را در این ارتباط به شرکت تهیه و تولید مواد معدنی به عنوان بازوی اجرایی خود محول کرد.

جعفری خاطرنشان ساخت: بررسی ها نشان می دهد ۹۸٫۳ درصد از معادن کشور کوچک مقیاس محسوب می شوند و در عین حال ۸۵ درصد اشتغال و ۶۵ درصد تولید مربوط به این بخش است.

وی گفت: برخی مزیت ها وجود دارد که با جمع معادن کوچک می توان از آن بهره گرفت، در واقع چنانچه ۱۰ معدن کوچک که در یک شعاع قرار گرفته اند، می توانند نسبت به ایجاد یک واحد فرآوری اقدام کرده و این امکان فراهم می شود که بازار تولیدشان فراهم شود، بنابراین سرمایه گذار بخش خصوصی با ایجاد یک واحد فرآوری می تواند از مزیت آن برخوردار شود.

جعفری توضیح داد: ارزیابی معادن کوچک مقیاس گویای آن است که آنها از نظر زیر ساخت، نقدینگی، مسایل حقوقی و فنی مشکل دارند و متقاضی اینگونه معادن که مصرف کننده ماده معدنی استخراجی هم هستند، به این ترتیب بخشی از مشکلاتش قابل برطرف شدن است. وی یادآور شد: این طرح از طرحهای اقتصاد مقاومتی دولت و مربوط به وزارت صنعت، معدن و تجارت است که این وزارتخانه هم مسئولیت خود را به سازمان توسعه و نوسازی معادن و صنایع معدنی ایران (ایمیدرو) محول و این سازمان نیز در بعد اجرا، در ارتباط با معادن کوچک مقیاس، مسئولیت را به شرکت تهیه و تولید واگذار کرده است.

مدیرعامل شرکت تهیه و تولید مواد معدنی ایران اضافه کرد: دولت و سرمایه گذاران که می خواهند مصرف کنندگان مواد معدنی باشند، معدنکاران یا مجوز داران معادن غیر فعال و تشکل ها و انجمن های ذیربط (اتاق بازرگانی، خانه معدن، سازمان نظام مهندسی معدن، انجمنها) در مجموع چهار رکن احیای معادن کوچک محسوب می شوند.

وی افزود: تاکنون اطلاعات معادن ۱۴ استان اخذ شده که هشت استان مورد پایش قرار گرفته و در واقع ۳۱ استان در چارچوب طرح احیای معادن کوچک مقیاس قرار گرفته اند، ابتدا تمرکز بر روی معادن فلزی بود، اما سازمان ایمیدرو معادن غیر فلزی را نیز در برنامه گنجانده.

جعفری گفت: امسال تلاش می شود حدود ۳۰ درصد برنامه فعال سازی معادن کوچک اجرایی شود، اما واقعیت اینکه شکل گیری یک واحد فرآوری مدت ۲ سال بطول می انجامد و انتظار می رود در سال ۹۹ این حرکت (احیای معادن کوچک) روند بهتری پیدا کند و آثار خود را نشاوی ن دهد.

وی تصریح کرد: میزان ذخایر معدنی چنانچه توجیه اقتصادی داشته باشد، می تواند پیامد صادرات نیز بدنبال داشته باشد و به این ترتیب سرمایه گذاری از بازدهی لازم برخوردار شود.

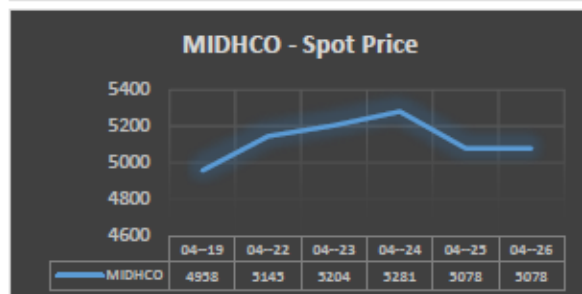
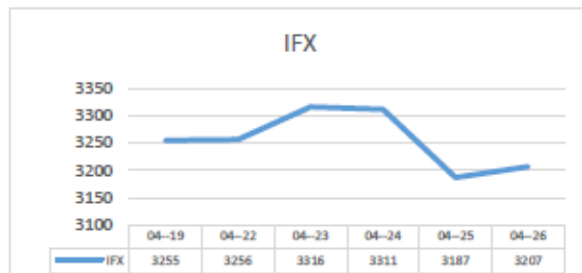
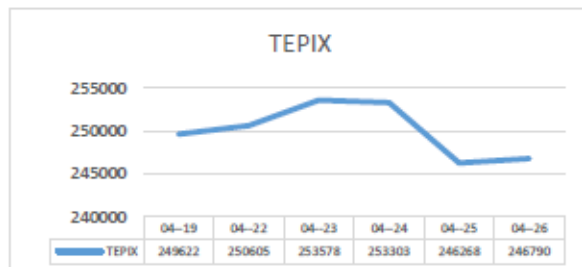
مدیرعامل شرکت تهیه و تولید مواد معدنی اضافه کرد: موضوع شناسایی معادن طلا در بین ۵۰۰ معدن کوچک، احتمال دارد، پیشینه این امر گویای آن است که در دورانی دستیابی به معدن با ۲ تا سه گرم طلا در تن ارزش اقتصادی داشت، اما امروز با نیم یا ۰٫۳ درصد هم بدلیل رشد ارزش طلا توجیه اقتصادی یافته است و حضور شرکت های خارجی برای فعالیت اکتشافی یا استخراجی در زمینه طلا یا برخی فلزات دیگر مربوط به شیوه های استخراج است و در این شرایط فعلی مشخص نشده است.

وی پیرامون موضوع تامین اعتبار برای احیای معادن کوچک گفت: برای سال ۹۸ در بودجه منابعی توسط سازمان برنامه و بودجه دیده نشده، اما می توان برای سال ۹۹ برنامه ریزی شود و بتوان نیازهای این طرح را در قالب بودجه مورد توجه قرار داد.

در این بخش کاهش خواهد یافت. فولادسازان داخلی می‌بایست با دقت قراوان این جریان را رصد نموده و تصمیم صحیحی را در خصوص تامین مواد اولیه خود اتخاذ نمایند. هر چند در سال‌های اخیر سیاست‌های وزارت صمت کاهش صادرات سنگ‌آهن را در پی داشته اما در عین حال سرمایه‌گذاری در این حوزه را نیز کاهش داده که تعطیلی معادن فقط بخشی از پس‌لرزه‌های این تصمیم و وضع قوانین است. از سوی دیگر تعدادی از معادن سنگ‌آهن در مالکیت دولت است که آنها نیز در صادرات مشارکت دارند، بنابراین برای اجرای برنامه‌ها و کاهش خام‌فروشی این معادن نیز باید همراهی کنند. موازنه زنجیره فولاد در اقیانوس ۱۴۰۴ و اجرای طرح جامع فولاد کشور نشان می‌دهد که در هشت سال آینده، نیاز فولادسازان کشور به سنگ‌آهن سالانه به ۱۶۲ میلیون تن خواهد رسید. این درحالی است که میزان استخراج از ذخایر موجود سنگ‌آهن و واحدهای در دست احداث تا سال ۱۴۰۴ در حدود ۱۳۰ میلیون تن در سال برآورد می‌شود. مقایسه دو آمار فوق نشان می‌دهد که بازار فولاد کشور با خطر کمبود عرضه ماده اولیه روبه‌رو است.

میدکو و سیگنال‌های مثبت به بازار

کوره شماره یک کارخانه آهک و دولومیت شرکت مرادکو با حضور علی اصغر پورمند مدیرعامل میدکو راه اندازی شد؛ دکتر قاسمی مدیر عامل بانک پاسارگاد پس از برقراری تماس تلفنی این پروژه را افتتاح کرد. دکتر پورمند مدیرعامل میدکو در این مراسم گفت: این اولین پروژه میدکو در سال ۱۳۹۸ می‌باشد و سلسله پروژه‌های میدکو در سال جاری در راه است، همچنین ما در حال برنامه ریزی برای فاز دوم توسعه میدکو هستیم؛ میدکو مدلی است که می‌توان با آن در بخش خصوصی کشور را ساخت. شایان ذکر است نمودار میدکو در هفته‌های اخیر مورد اقبال سهامداران قرار داشته است.



واحد سرمایه‌گذاری و تامین مالی

سید خوشحی

نمای کلی بازار

شرح	۱۹ تیر	۲۶ تیر	تغییرات	درصد
شاخص کل	۲۴۹,۶۲۲	۲۴۶,۷۹۰	(۲,۸۳۲)	-۱.۱۳٪
شاخص کل (هم وزن)	۶۱,۸۱۰	۵۹,۹۵۹	(۱,۸۵۱)	-۲.۹۹٪
شاخص صنعت	۲۳۳,۶۵۸	۲۲۰,۸۷۶	(۱۲,۷۸۲)	-۵.۴۳٪
شاخص ۵۰ شرکت فائزتر	۱۰,۰۵۷	۹,۹۹۴	(۶۳)	-۰.۶۳٪
شاخص ۳۰ شرکت بزرگ	۱۱,۱۸۳	۱۱,۱۳۱	(۵۲)	-۰.۴۶٪
شاخص فلزات اساسی	۱۶۴,۴۰۰	۱۵۹,۸۱۰	(۴,۵۹۰)	-۲.۷۹٪
شاخص کانه های فلزی	۷۲,۱۶۹	۷۴,۲۶۳	۲,۰۹۴	۲.۹۰٪
شاخص فرابورس	۳,۲۵۵	۳,۲۰۷	(۴۸)	-۱.۴۷٪
ارزش بازار بورس (میلیارد ریال)	۹,۴۰۸,۸۳۱	۹,۳۳۵,۷۸۸	(۷۳,۰۴۳)	-۰.۸۸٪
ارزش بازار فرابورس (میلیارد ریال)	۱,۷۹۲,۶۸۰	۱,۷۶۵,۸۳۶	(۲۶,۸۴۳)	-۱.۵۰٪
ارزش کل بازار (میلیارد ریال)	۱۱,۲۰۱,۵۱۱	۱۱,۰۹۱,۶۲۴	(۱۰۹,۸۸۶)	-۰.۹۸٪

فعالیت عمده تحلیل‌گران (و البته تحلیل‌گر نماها) در این روزها پیش‌بینی آینده‌ی روند بازار و شاخص کل بورس اوراق بهادار است. عده‌ای از تحلیل‌گران از پایان موج صعودی و برخی دیگر از پتانسیل رشد قابل توجه سهام خیر می‌دهند. با این حال عمده تحلیل‌گران بنیادی نسبت به ایجاد حباب قیمتی در سهام برخی شرکت‌ها (که عمدتاً نه پشتوانه عملکردی دارند نه دارایی‌های قابل توجه) اتفاق نظر دارند. اما همچنان پهنانه برای حمایت از سهام چنین شرکت‌هایی مطرح می‌شوند که بعضاً نظرات کارشناسی را به چالش می‌کشند. در این هفته معامله‌گران در شرایطی فعالیت خود را شروع کردند که در متغیرهای کلان اقتصادی افت شدید بهای ارز آزاد و افزایش ارزش ریال سبب حرکت بازارها برخلاف جهت سال گذشته شد. در حالی که در سال گذشته افزایش ارزش دلار و بروز تورم به افزایش قیمت‌ها در همه بازارها منجر شده بود، کاهش ارزش دلار و تقویت ریال کاهش قیمت در اکثر بازارها را به دنبال داشته و در بازار سهام نیز این عامل تاثیراتی را برجای گذاشته است. هرچند بازار سهام به دلیل احتساب نرخ تیما در اقتصاد بنگاه‌ها تا سطح این نرخ نگرانی عملی نخواهد داشت. ولی برخی از شایعات در مورد کاهش احتمالی بهای دلار به مرز ۱۰۵۰۰ تومان و کمتر از آن به تشدید عرضه سهام در بازار منجر شد. در همین حال بازار سهام از چند عامل دیگر نیز متاثر شده است؛ نزدیکی پایان فصل مجامع و توقف اکثر نمادهای بزرگ یک عامل کاهش حجم معاملاتی بوده و هر ساله آخرین هفته فصل مجامع عموماً بازار بدون روند خاصی به فعالیت می‌پردازد. در همین حال اجرای مرحله نهایی سامانه مدیریت ریسک نیز در این هفته به‌خاطر تقدیم‌بخشی به فروش به‌جای خرید در سهامداران جزء، به عرضه‌ها افزود.

مدیریت موازنه زنجیره فولاد



اگرچه بازار جهانی سنگ آهن تحت تاثیر عوامل مختلف با رشد مواجه بوده است اما به باور منابع خبری بازار سنگ آهن چین، تغییرات نرخ این ماده معدنی مساله‌ای طبیعی به شمار می‌آید و شرایط با تغییرات شدید روبرو نشده است. به گفته تاجران چینی میزان اعمال محدودیت تولید فولاد در شش ماه دوم ۲۰۱۹ میلادی با هدف حمایت از بهای فولاد در این کشور تشدید خواهد شد. این موضوع خود به معنی کاهش احتمالی نرخ سنگ آهن در آینده است. بدیهی است که در صورت کاهش نرخ این ماده معدنی سرمایه‌گذاری





MIDHCO

شرکت مادر تخصصی

توسعه معادن و صنایع معدنی خاورمیانه (سهامی عام)

چرخه کامل تولید از معدن تا شمش فولاد

فولاد خام ۴/۲ میلیون تن
گندله سنگ آهن ۷/۵ میلیون تن
کنسانتره سنگ آهن ۸ میلیون تن
کک متالورژی ۱/۲ میلیون تن
کنسانتره زغال سنگ ۱/۱ میلیون تن

www.midhco.com