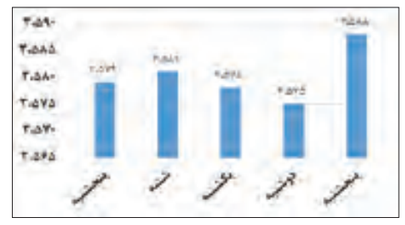
خراسان روزنامه صبح ایران
شنبه ۲۴ مهر ۱۳۹۵ . ۱۳ محرم ۱۴۳۸ . شماره ۱۹۳۷۵

هشدار سازمان خصوصی سازی درباره ثبت نام در سایت جعلی سهام عدالت

سازمان خصوصی سازی؛ در پی انتشار خبر کذبی در فضای مجازی مبنی بر این که «دارندگان سهام عدالت باید به فوریت نسبت به ثبت مشخصات خود در سایتی به نشانی www.sahamedalat.com اقدام کنند» با انتشار اطلاعیه‌ای اعلام کرد: مرجع اصلی انتشار خبرهای مرتبط با موضوع سهام عدالت تنها سایت رسمی این سازمان به نشانی www.ipo.ir است و سایر سایت‌ها و پایگاه‌های اطلاع‌رسانی هیچ گونه وجاهت قانونی ندارند.

تحلیل هفتگی ارز و طلا

دلار در مسیر ۳۶۰۰ تومان



اگر چه نرخ دلار در هفته گذشته، بر اساس آن چه سامانه سنا اعلام کرد، از ۳۵۷۹ تومان به ۳۵۸۸ تومان رسید، اما با این حال، گزارش‌ها از بازار غیر رسمی بیانگر این بود که نرخ دلار در این روزها بیشتر از این افزایش یافته و به محدوده ۳۶۰۰ تومان نیز نزدیک شده است. از ابتدای مهرماه، روند صعودی دلار، باعث افزایش معاملات آتی با چشم انداز صعودی شده است. همچنین کاهش نسبی نرخ طلا، طبق رابطه الاکلنگی طلا و ارز، تقاضا برای ارز را تشدید کرده است. افزایش ارزش دلار در بازارهای جهانی هم عامل مثبتی برای افزایش تقاضا (ی آربیتراژی) تلقی می شود. همه این موارد در حالی است که در هفته گذشته، افزایش عرضه توسط صرافی بانک‌ها، عامل فشار بر دلار بود. به گزارش دنیای اقتصاد آزاد شدن ارائه خدمات دلاری از سوی بانک‌های غیر آمریکایی نیز عامل دیگری بود که موجب شد نرخ دلار بیش از این، افزایش نداشته باشد.

افت طلا در پی گمانه زنی ها برای کاهش نرخ بهره آمریکا

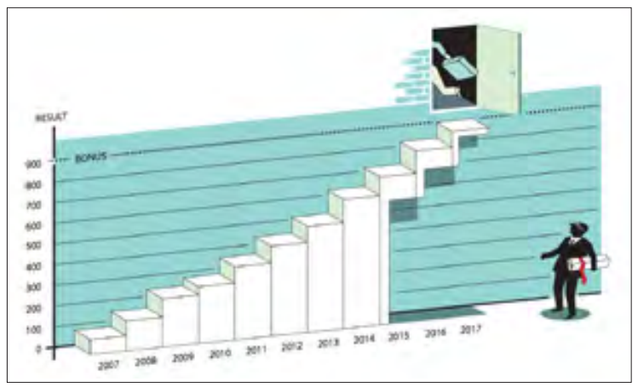
قیمت طلا که جمعه گذشته به پایین ترین سطح در ۴ ماه اخیر و حتی برای لحظاتی به ۱۲۴۱ دلار رسیده بود، در ابتدای هفته میلادی جدید، همزمان با دومین مناظره انتخابات ریاست جمهوری آمریکا، با افزایش نسبی مواجه شد. افشای اظهارات غیر اخلاقی ترامپ، افزایش گمانه زنی ها برای پیروزی رقیب وی (کلینتون)، کاهش ارزش دلار در بازارهای جهانی و نیز افزایش اونس جهانی افزایش قیمت طلا را رقم زد. با این حال پس از روز دوشنبه، گمانه زنی ها برای افزایش نرخ بهره آمریکا در دسامبر (دو ماه آینده میلادی)، سبب شد تا اونس، مجدداً به مسیر نزولی بیفتد. البته گزارش نشست سیاست پولی ماه گذشته بانک مرکزی آمریکا موجب افزایش نسبی ارزش طلا در روز پنجشنبه شد. این گزارش نشان می داد که مقامات بانک مرکزی آمریکا با وجود داشتن دلایل کافی برای افزایش نرخ‌های بهره در ماه سپتامبر (ماه گذشته میلادی)، از این اقدام خودداری کرده‌اند. در روزهای آینده، انتشار آمار های خرده فروشی آمریکا و نیز اظهارات جانت یلن رئیس بانک مرکزی این کشور، از مهم‌ترین عوامل موثر بر نرخ طلا خواهد بود.

بررسی نظریه نوبلیست‌های امسال اقتصاد در زمینه دستمزد مدیران

درس‌های نوبلیست‌های اقتصاد برای حقوق‌های نجومی

هارت

هولمستروم



مدل چند ماموریتی هولمستروم نشان می دهد اگر پرداخت متناسب با عملکرد مدیران بر دستمزدهای کوتاه مدت تاکید کند، عملکرد مدیر سلامت بلندمدت شرکت را نادیده می گیرد.

نیکجو - نوبل اقتصاد امسال به دو استاد دانشگاه ام ای تی و هاروارد رسید. اولیور هارت و بینت هولمستروم مشترکا توانستند جایزه نوبل را کسب کنند. این دو برای تحقیقات خود در زمینه نظریه قرارداد به این افتخار دست یافتند. نظریه قرارداد توضیح می دهد که در چارچوب قراردادها چگونه باید انگیزه‌ها را سامان داد تا به بهترین نتیجه ممکن دست پیدا کرد. این نظریه کاربردهای گسترده‌ای در نحوه پرداخت به مدیران سطح بالا و کارگران دارد. موضوعی که برای اقتصاد ایران بسیار جذاب است.

■ **فیش‌های نجومی؛ مشکل کجا بود؟**

چندی پیش بود که دستمزدهای نجومی برخی مدیران دولتی سروصدای فراوانی به پا کرد. فیش‌های حقوقی چند ده میلیونی برای عموم مردم آنقدر تکان دهنده بود که همه علیه آن موضع گیری کردند. با این حال، برخی از مدیرانی که حقوق‌های نجومی را دریافت می کردند، معتقد بودند که اگر به جای بخش دولتی در بانک‌ها و شرکت‌های بیمه خصوصی مشغول بودند، دستمزد به مراتب بالاتری دریافت می کردند. این فضا باعث شد که صحبت در مورد نحوه پرداخت به مدیران داغ شود. برخی مردم دریافتی طول عمر خود را با دستمزد یک ماه این مدیران مقایسه می کردند و مدعی بودند که میزان تلاش آن‌ها به مراتب بیشتر از مدیران نجومی است. عده‌ای هم معتقد بودند که به واسطه ریسک کار و نحوه درگیری باید به آن‌ها پرداخت‌های بالایی صورت پذیرد اما ماجرا به همین جا ختم نمی شود. دریافتی برخی از مدیران شرکت‌های خصوصی و دولتی به صورت درصدی از سودآوری شرکت تعیین می شود. ادعای انجام این کار نیز این است که انگیزه مدیرعامل شرکت‌ها برای فعالیت بهتر ترغیب می شود. که اگر این استدلال را قبول کنیم، نباید مشکلی با دستمزدهای نجومی داشته باشیم.

■ **مسئله دستمزدها در علم اقتصاد**

همه ما این گونه فکر می کنیم که دستمزد انگیزه اصلی فعالیت ما در اقتصاد است. کارمندان برای این کار می کنند که دستمزد هستید. وجود این دو مسئله سبب می شود که نحوه پرداخت شما به فرد از اهمیت بسیاری برخوردار باشد. چرا که شیوه پرداخت شما انگیزه‌های فرد را برای انجام آن کار شکل می دهد. این مشکل مختص کارهای خبری نیست و هر جایی که شغلی وجود دارد این مسئله هم هست. برای مثال، سهامداران یک شرکت نمی توانند عملکرد مدیرعامل را به صورت دقیق نظارت کنند. مدیر یک کارخانه نمی تواند کار و زندگی خود را رها کند و بر فعالیت‌های کارمندانش متمرکز شود. در این شرایط، راهکاری که عموم مردم پیشنهاد می دهند این است که آنقدر به وی پول بدهیم که راضی شود و به خوبی کار ما را انجام دهد اما نتیجه این طرز تفکر خود را در حقوق‌های نجومی نشان می دهد.

■ **نوبلیست‌های اقتصاد در مورد دستمزد چه می گویند؟**

اما به نوبلیست‌های امسال اقتصاد باز گردیم. هولمستروم در مقاله‌ای در سال ۱۹۷۹ به این مسئله می پردازد. او می نویسد که قرارداد بهینه باید تمامی جنبه‌های فعالیت فرد را در بر بگیرد. برای مثال فرض کنید که به مدیرعامل یک بانک تنها بر اساس قیمت سهام آن بانک پرداخت شود. در این شرایط ممکن است که وضعیت بازار سبب شود که قیمت سهام همه بانک‌ها افزایش یابد و در حالی که مدیرعامل آن بانک هیچ فعالیتی انجام نداده است، دستمزد بالایی دریافت می کند. بنابراین، بسیار مهم است که همه عوامل موثر بر دستمزد مدیران عامل بررسی شود و پرداخت بر آن مبنا صورت پذیرد. در کشور ما هم از این مثال‌ها زیاد داریم. برای مثال، برخی از شرکت‌ها اقدام به ارزشیابی مجدد دارایی‌ها خود می کنند و از این محل سود، شناسایی و حقوق‌های نجومی دریافت می کنند! این موضوع را با نام پرداخت برای عملکرد (Paying for performance) می شناسیم. مقاله سال ۱۹۸۲ هولمستروم به جنبه‌ای دیگر در مورد پرداخت به مدیران می پردازد. این مسئله با عنوان انگیزه‌های متعادل (balanced incentives) در مقابل انگیزه‌های قوی (Strong incentives) مطرح می شود. هولمستروم درباره آن می گوید: دستمزد فعلی فرد نباید تنها به عملکرد او مرتبط باشد. کارمندان و مدیران عامل می توانند با وضعیت شغلی آینده و دستمزد آینده‌شان تحت تاثیر قرار بگیرند و انگیزه کافی برای کار داشته باشند. به عبارت دیگر، آن‌ها امروز خوب کار می کنند تا در آینده دستمزد بهتری دریافت کنند یا شانس حضور در شرکت را افزایش دهند. بنابراین، توصیه می شود که دستمزد در سال‌های اول کار پایین باشد تا فرد با امید به افزایش دریافتی در آینده در شرکت باقی بماند. چرا که در غیر این صورت، خیلی راحت از شغل شما جدا می شوند و به جای دیگری می روند. هولمستروم و میلگروم که به تازگی به ایران سفر کرده‌اند در سال ۱۹۹۱ سناریوهای واقعه بینانه تری را مطرح می کنند که در آن شغل یک کارمند یا مدیر چندین بخش را در برمی گیرد که رصد برخی از آن‌ها بسیار دشوار است. بنابراین، در مورد بخش‌هایی که در آن رصد کار آسان است، پرداخت‌های انگیزشی اندکی لازم است اما در بخش‌هایی که رصد آن دشوار است این پرداخت‌ها بیشتر است. برای مثال، اگر پرداخت به معلمان براساس مولفه نمرات پایان ترم باشد که به آسانی قابل اندازه گیری است، بخش خلاقیت و تفکر خلاق دانش آموزان که قابل اندازه گیری نیست با چالش مواجه می شود. در این شرایط لازم است که یک دستمزد ثابت و یک حقوق متناسب با وضعیت معلم اتفاق بیفتد. این مسئله را با نام چند ماموریتی (multi-tasking) می شناسند.

■ **درس‌های نوبلیست‌ها برای اقتصاد ایران**

در چند سال اخیر مطالعات فراوانی در زمینه نحوه پرداخت به مدیران صورت گرفته است. این مطالعات آنقدر گسترده و جذاب است که می تواند درس‌های فراوانی برای نحوه پرداخت به مدیران داشته باشد. با این حال، نظام پرداخت‌ها در کشور بی تفاوت به جریان‌های علمی دنیا، کار خود را انجام می دهد! پرداخت به مدیران موسسات مالی و معلمان جزو مهم‌ترین دسته‌های مطالعاتی است که هم اقتصاد رفتاری و هم نظریه قرارداد روی آن تکیه کرده‌اند. این نظریات تلاش می کنند به گونه‌ای قراردادهای دستمزد را شکل بدهند که انگیزه مدیران برای عمل خوب حداکثر شود.

دریافت کنند. مدیران عامل به این دلیل مسئولیت قبول می کنند که حقوق خوبی می گیرند. این مسئله از دیرباز در علم اقتصاد مطرح بود اما از اواخر دهه ۱۹۷۰ این مسئله جدی‌تر دنبال شد. سوال اساسی هم این بود که باید چه میزان به کارمند پرداخت کنیم تا بهترین انگیزه را برای او ایجاد کنیم. برای این که مسئله را بهتر دنبال کنیم لازم است کمی بیشتر در مورد نظریه قرارداد بدانیم. فرض کنید که شما صاحب یک کانال خبری در تلگرام هستید و می خواهید یک نفر را استخدام کنید که به صورت روزانه اخبار را رصد کند و در کانال قرار دهد. قبل از این که او را استخدام کنید لازم است اطلاعاتی در مورد او به دست آورید که آیا می تواند این کار را انجام دهد یا خیر؟ مثلا شما باید مطمئن باشید که انسان صادق و کاربلدی است اما قطعا نمی توانید به این اطلاعات دست پیدا کنید. این در حالی است که خود فرد به خوبی از ویژگی‌های شخصی اش آگاه است. به این مسئله اطلاعات پنهان (hidden information) می گویند اما مسئله به این جا ختم نمی شود و شما یک نفر را استخدام می کنید. در این مرحله لازم است مطمئن شوید که او به خوبی کار می کند یا خیر؟ در این حالت هم نظارت بر عملکرد او بسیار دشوار است و شما با مسئله‌ای به نام اقدام پنهان (hidden action) مواجه

دیدگاه

قائم مقام بانک مرکزی تشریح کرد:

مقابله بانک مرکزی با جنگ قیمتی بانک‌ها در ۲ فاز

کمیجانی، قائم مقام بانک مرکزی با بیان این که در سال‌های اخیر ریسک فعالیت‌های بانکی در کشور بالا رفته و دارایی‌های ریسکی بانک‌ها به شدت افزایش یافته است، اظهار داشت: این در حالی است که سرمایه بانک‌ها متناسب با رشد دارایی‌های مذکور افزایش نیافته و در نتیجه نسبت کفایت سرمایه بانک‌ها کاهش یافته است.

به گزارش خبرآنلاین، وی افزایش مطالبات غیرجاری و مطالبات از بخش دولتی را از مهمترین چالش‌های نظام بانکی برشمرد و گفت: این چالش دو اثر منفی عمده دارد؛ اول این که این گونه مطالبات نوعی جانشینی جبری در بازار و وجوه محسوب شده و در حقیقت، افزایش آن به معنی کاهش منابع در دسترس برای وام دهی به بخش غیردولتی است.

کمیجانی که با دوماهنامه تازه‌های اقتصاد گفت‌وگو کرده است، در ادامه معضلات نظام بانکی را در سه لایه طبقه بندی کرد و گفت: لایه اول معضلات بنیادین و از جنس مسائل ساختاری و نهادی است. لایه دوم، تنگناهای اعتباری بانک‌ها بوده که به کاهش درآمدزایی دارایی‌های بانک‌ها منجر شده است و لایه سوم معضل افت جریان نقد بانک‌هاست که در قالب افت نسبت تسهیلات اعطایی به سپرده‌ها، نرخ بالای سود و جنگ قیمتی بین موسسات مالی نمایان شده است.

کمیجانی به برنامه بانک مرکزی برای اصلاح شرایط در دو فاز و در تشریح فاز اول برنامه اصلاح نظام بانکی به سه بسته اشاره کرد و گفت: در سه بسته مذکور «حل معضل جریان نقد و انجماد دارایی‌ها»، «ساماندهی بدهی‌های دولت» و «افزایش سرمایه بانک‌ها» هدف برنامه اصلاحی مقدماتی است که زیر نظر بانک مرکزی و در جهت تقویت نقش نظارتی و نقش سیاست گذاری پولی بانک مرکزی اجرا می شود. قائم مقام بانک مرکزی یکی از اهداف بسته اصلاح نظام بانکی را حذف پیامدهای جنگ قیمتی بانک‌ها و موسسات اعتباری مالی در بازار سپرده پذیری عنوان کرد و گفت: این اقدام سبب تعدیل نرخ‌های سود متناسب با نرخ تورم خواهد شد. جنگ قیمتی مسئله جریان نقد بانک‌ها را تشدید کرده که لازم است کاهش نرخ سود سپرده با هدف کاهش فشار جریان نقد انجام شود. کمیجانی یادآور شد: با هدف بهبود وضع موجود تعدیل نرخ سود بانکی و اثر بخش تر کردن مصوبات شورای پول و اعتبار ضروری است که از طریق رفتار متمایز بانک مرکزی با بانک‌ها با استفاده از ابزارهای متعدد تنبیهی و تشویقی و بر اساس میزان تبعیت بانک‌ها از ضوابط بانک مرکزی و نیز عملکرد شاخص‌های سلامت آن‌ها، فرآیندهای تشدید کننده جنگ قیمتی متوقف و پیامدهای کنونی آن خنثی شود.