مازیار تقوی‌نژاد دیلمی :

مدیر بخش رتبه‌بندی و عضویت

، دارای مدرک کارشناسی مدیریت صنعتی از دانشگاه گیلان و کارشناسی ارشد مدیریت بازرگانی از دانشگاه مهر البرز.

سوابق شغلی :

-فعالیت در شرکت مهندسی خدمات کامپیوتری به عنوان کارشناس فروش به مدت ۱ سال (۱۳۸۶)

-فعالیت در شرکت پیمانکاری دی به عنوان کارشناس کنترل فروش به مدت ۲ سال (۸۵-۸۳)

-فعالیت ۱۱ ساله در کانون مشاوران اعتباری با عناوینی به ترتیب کارشناس رتبه‌بندی،مسئول قراردادها، مسئول رتبه‌بندی و قراردادها، مدیرعضویت و رتبه بندی و دبیرکل کانون مشاوران (۱۴۰۰-۸۹)

وی نحوه و کیفیت پاسخگویی را مهمترین وجه تمایز کانون با سایر سازمان‌ها و نهادها می‌داند و این رویکرد را حاصل خط مشی مدیران قبلی کانون و بنا نهادن این اصل برای تربیت نیروی انسانی پاسخگو برمی‌شمارد.

در ادامه گفت‌وگویی درباره نقش ایشان در تحقق اهداف سازمانی مربوط به بخش خود انجام داده‌ایم که آن را می‌خوانید.

۱-نقش خود را به طور خلاصه به عنوان مدیر رتبه‌بندی توضیح دهید.

- تیمی پنج نفره متشکل از بخش رتبه‌بندی و عضویت است که تمام امور رتبه‌بندی، ارزیابی، ارتقا و تمدید اعتبار شرکت‌ها، امور اخذ قراردادها، دریافت تاییدیه و پذیرش عضویت توسط این تیم انجام می‌شود. می توان گفت ۷۰ درصد امور اجرایی کانون در بخش رتبه‌بندی انجام می‌شود. به عنوان یک تیم برتری و مزیتی برای هیچکس از کارشناسان وجود ندارد. اما درخصوص فعالیت این بخش، فعالیت سلسله‌ای است که از بخش عضویت آغاز می‌شود. نقش مدیر رتبه‌بندی هماهنگی کارها بر اساس تجربه و آشنایی با سیستم‌هاست، اما به تناسب حجم کار حتی خود من نیز کار کارشناسی انجام می‌دهم. همچنین طراحی و پیاده‌سازی سیستم‌ها، فرآیندها و آیین‌نامه‌های موجود کار تیم رتبه‌بندی است. در نهایت کار بنده به دلیل آشنایی بیشتر با این فرآیند همراهی و راهنمایی تیم رتبه‌بندی است.

۲- مهم‌ترین وظیفه خود را در بخش رتبه‌بندی چه می‌دانید؟

- جانشین‌پروری و آموزش مهم‌ترین رکن بقای کانون است، اگر نتوان تجارب خود را در زمینه قراردادها، آیین‌نامه‌ها، سیستم‌ها و رتبه‌بندی‌ها را به نیروهای جدیدالورود انتقال داد شک نکنید فرآیند کار در سال‌های آینده دچار مشکل می‌شود. بنابراین ظرف شش، هفت سال آینده سه نسل تغییر می‌کند، اما اطلاع همکاران رتبه‌بندی از این فرآیندها به ۵ درصد نیز نمی‌رسد.

۳- مهم‌ترین بخش غیر از مجموعه رتبه‌بندی که با آنها همکاری می‌کنید کدام است، این همکاری به چه شکلی است؟

- مهم‌ترین بخش در این زمینه بازرسی است، زیرا کانون نهادی انتظامی است که مهم‌ترین وظیفه آن نظارت بر عملکرد شرکت‌هاست. وقتی براساس آیین‌نامه‌های مصوب رتبه‌بندی آنها را انجام دادیم،

مهم‌ترین رکن بعدی برای اثبات صحت ارزیابی‌ها واحد نظارت و بازرسی است. فرآیند بازرسی‌ها در هنگام کرونا دچار کم و کاستی شده اما باز می‌تواند سه‌گانه ارزیابی، نظارت و بازرسی را تکمیل کند.

۴-مهمترین مزایا و معایب کاری خود را عنوان کنید.

- از مزایای کار تسلط و آشنایی من به تمام امور کانون و از معایب کار، دلسوزی من به منظور راهنمایی زیاد شرکت‌هاست، هرچند این راهنمایی در چارچوب آیین‌نامه‌هاست. اعضا باید بر اساس آیین‌نامه برخی فرم‌ها و اطلاعات را ثبت کنند و توسط کارشناسان بررسی شود.

۵-راهی برای بهبود عملکرد در بخش مدیریت بخش رتبه‌بندی می‌شناسید؟

- بهبود عملکرد به بهبود فرایندهای آن واحد و سازمان برمی‌گردد، این کار متحمل هزینه مالی یا نیروی انسانی است. هر چه بتوان این فرآیندها و آیین‌نامه‌های مربوط به واحدهای مختلف کانون در سال‌های ۹۲،۹۱ و ۹۳ را بازنگری و اصلاح کرد و آنها را به صورت سیستمی و سامانه‌های رتبه‌بندی و قراردادی درآورد، در این صورت گزارش‌گیری و انجام فرآیند راحت‌تر است. در حال‌حاضر بیش از ۶۰ درصد فرآیند به صورت سیستم پیاده‌سازی شده است، اما همچنان این ظرفیت وجود دارد که نه صرفا واحد رتبه‌بندی بلکه واحدهای دیگر را نیز در کانون به شکل سیستمی اداره کرد.

۶-مهمترین مزیت عملکردی و تمایز کانون از سایر نهادها و کانون‌ها، چیست؟

- پاسخگویی مهمترین وجه تمایز کانون است، به جرأت می توان گفت پاسخگویی کارمندان دبیرخانه نسبت به سایر شرکت‌ها، متقاضیان و ذی‌نفعان سازمانهای نیمه دولتی و دولتی ایران جزو ۱۰ سازمان برتر ایران است. همکاران گاه تا یک ساعت و نیم با شرکت‌های عضو صحبت و راهنمایی می‌کنند، این کار در حیطه وظایف کارمندی نیست، اما دوستان اینکار را برای افراد متقاضی سرمایه‌گذاری نیز انجام می‌دهند. بانک‌های عامل را نیز به خوبی راهنمایی می‌کنند. تفکر حاکم بر کانون و مشی مدیران قبلی نیز دال بر ضرورت پاسخگویی کارمندان کانون داشته است. خوشبختانه جذب و استخدام نیروها بسیار خوب بوده است و افرادی با وجدان کاری و پاسخگو استخدام شده‌اند.

۷-مراجعان معمولا چه درخواست‌هایی دارند؟

- پرونده برخی مشاوران در بخش‌های رتبه‌بندی، قراردادها و عضویت در دست بررسی است. علاوه بر این شرکت‌های سرمایه‌گذار یا کارفرما مانند بانک‌ها و موسسات مالی و اعتباری هستند که به دلیل آشنایی با شرکت‌ها و فرآیندهای مجموعه با بخش رتبه‌بندی در تماس‌اند. در واقع سه ضلع ارتباطی مشاوران، سرمایه‌گذاران و بانک‌ها هستند.

۸- مراجعان شما چه میزان آشنایی قبلی با شرح وظایف شما دارند؟

- معمولا کارشناس هر پرونده برحسب نیاز هر شرکت پاسخگوی آنهاست و اینکه افراد شرح وظایف کارشناس را بدانند تفاوت چندانی در میزان و کیفیت پاسخگویی ندارد، زیرا افراد به دنبال پاسخگویی هستند. در حال حاضر برای هر شرکت یک کارشناس تعیین شده که تمام مشکلات توسط آن کارشناس رفع می‌شود است و شرکت‌ها اطلاعات کارشناسی خود را در سیستم مشاهده می‌کنند. در صورت نیاز فعالیت به مدیر ارجاع داده می‌شود در آن صورت هم شرح وظایف مدیرواحد اهمیت چندانی ندارد و باید پاسخگوی واحد خود باشد. در غیر این صورت مدیربخش باید عنوان کند که آن درخواست در حیطه مسئولیت و وظایف او نیست تا فرد با دبیرکل کانون وارد مذاکره شود. شایان ذکر است، دانستن شرح وظایف افراد دبیرخانه برای خود آنها و ذینفعانی مانند شورای عالی خوب است، زیرا بیشتر متوجه فرآیند اجرایی هر یک از افراد می‌شوند. در حال‌حاضر در ۳۰ درصد مواقع افراد برای حل مشکلات خود در بخش رتبه‌بندی به دبیرکل مراجعه می‌کنند، این موارد خارج از آیین‌نامه‌ها، دستورالعمل‌ها و حدود مسئولیت کارمندان است، دبیرکل خود به این موارد رسیدگی کرده یا موضوع را به شورای عالی ارجاع می‌دهد.

۹- نقش شما در تحقق اهداف کانون مشاوران کجاست؟

- ما یک سازمان غیرانتفاعی و عضو محور هستیم که فرآیند جذب و خروج اعضا تماما برعهده بخش رتبه‌بندی است. بنابراین نقش این بخش در فرآیند کلی کار تاثیرگذار بوده و این تاثیر به شرط اصلاح و به روزرسانی فرآیندها بیشتر نیز می‌شود. اگر اهداف اصلی دبیرخانه را در نظر بگیریم، این زیرا اهداف کلان در اختیار ما نیست و تصمیم‌گیری و تصمیم‌سازی شورای عالی در این امر دخیل است. در هر صورت براساس حجم کاری موجود در بخش رتبه بندی که به دبیرخانه اعلام می‌شود این بخش حداقل

تا بیش از ۵۰ درصد در تحقق اهداف دبیرخانه نقش دارد، و نقش مدیریت نیز به سهم خود برنحوه عملکرد این بخش تاثیرگذار است،هرچند کار اصلی اجرایی با کارشناسان است.