

تعالی سازمانی و توانمندسازی بخش خصوصی

به مناسبت
هفتمین همایش تعالی سازمانی

اسفند ماه ۱۳۸۸
محسن خلیلی

تعالی سازمانی و توانمندسازی بخش خصوصی

مقدمه

در عصر جدید، صنعتی شدن اقتصاد کشورها و از جمله ایران بر پایه دانایی و با محوریت اصل رقابت پذیری است و تحقق این امر در گروی توانمندی و عملکرد موفق بنگاه های صنعتی است. توانمندی و عملکرد بنگاه های صنعتی نیز تحت تاثیر دو گروه عوامل مرتبط به هم بیرونی و درونی قرار دارد. هر چند مدیران بنگاه ها می توانند به میزان محدود بر عوامل بیرونی تاثیرگذار باشند اما آنچه که بیشتر در اختیار آنها قرار دارد، عوامل درونی است. به بیان دیگر اگر همه عوامل بیرونی موثر در توانمندی بنگاه ها مطلوب باشند اما سازمان از درون دارای ضعف باشد، نمی تواند عملکرد مناسبی در روند صنعتی شدن اقتصاد از خود نشان دهد. بنابراین ضروری است که مدیران بنگاه ها با استفاده از یک مدل خودارزیابی از نقاط ضعف عمده مجموعه تحت پوشش خود شناخت حاصل کنند تا بر اساس آن و نیز آگاهی از مجموعه عواملی که از بیرون بر فعالیت بنگاه ها تاثیر می گذارد، عملکرد بنگاه ها را در فرآیند صنعتی شدن به نحو مطلوب بهبود بخشند.

مطالعات صورت پذیرفته حاکی از آن است که امروزه با توجه به تجارب شرکت های موفق و نظرات اندیشمندان، مدل های مختلفی چون دمیینگ، مالکولم بالدريج و EFQM برای خودارزیابی بنگاه ها ارائه شده است. استفاده از این مدل ها که به عنوان مدل های سرآمدی و یا تعالی سازمانی شناخته می شوند نه تنها به تیم مدیریت بینش لازم را اعطاء می کند بلکه برای افراد درون سازمان نیز نقشه ای با جزئیات کامل فراهم می کند تا آنها نیز در مسیر تعالی سازمان در فرآیند توسعه صنعتی نقش خود را به موقع و به نحو درست ایفا کنند. در این صورت سازمان همواره قادر خواهد بود وضعیت موجود را ملاحظه و برای رسیدن به وضعیت مطلوب تلاش کند.

در واقع، مدل سرآمدی (تعالی) کسب و کار، الگویی از یک سازمان ارائه می کند که در آینده و عمل سرآمد سازمان های دیگر است و نشان می دهد در فضای رقابتی برای رشد، ماندگاری و برتری چگونه باید عمل کرد. امروزه اکثر کشورهای جهان با تکیه بر این مدل ها، جوایزی را اعطا می کنند که محرک بنگاه ها برای حرکت به سوی سرآمدی و ثروت آفرینی است. در بین این مدل ها، مدل اروپایی EFQM عمومیت بیشتری در سطح جهان یافته و الگوی بسیاری از کشورها در طراحی جوایز ملی بوده است.

اثر بخشی های تعالی سازمانی

وزارت صنایع و معادن با هماهنگی و همکاری سایر ارگان های ذیربط و بر اساس مدل تعالی بنیاد مدیریت کیفیت اروپا (EFQM) طرح اعطاء "جایزه ملی بهره‌وری و تعالی سازمانی" را از سال ۱۳۸۲ در بخش صنعت و معدن به اجرا گذاشته است که این امر به عنوان گامی جدی در جهت ایجاد یک مدل سرآمدی ایرانی است. این جایزه بر اساس ارزیابی عملکرد، نگاهی سیستمی و جامع به تمام حوزه های عملکرد و فعالیت های یک سازمان بر مبنای مفاهیم و ارزش های تعالی سازمانی داشته و تمامی فعالیت های ورودی، فرآیندهای اجرایی، برون دادها و نتایج حاصل از فعالیت سازمان و تاثیر و تأثر هر یک از آنها را بر دیگری در نظر می گیرد.

جایزه ملی بهره وری و تعالی سازمانی به عنوان ابزاری برای ارتقای سطح مدیریت سازمانها، استقرار سیستمهای مدیریت کیفیت، افزایش بهره‌وری و گسترش مفاهیم تعالی سازمانی در بخش صنعت و معدن است. با طرح این جایزه، بنگاههای اقتصادی در مقایسه خود با دیگر سازمانها قادر می‌شوند گامهای بلندتری را در مسیر تعالی بردارند و ضمن افزایش توان رقابتی، بر پایداری سازمان خود افزوده و در تحقق اهداف سازمانی به موفقیت های بیشتری دست یابند.

جایزه ملی بهره وری و تعالی سازمانی اهدافی چون- ایجاد فضای رقابتی برای تعالی سازمانها- تشویق سازمانها برای انجام عملیات خود ارزیابی و شناخت نقاط قوت و زمینه های قابل بهبود- و ایجاد فضای لازم برای تبادل تجربیات موفق سازمانها - را تعقیب می نماید.

مدل جایزه ملی بهره وری و تعالی سازمانی چارچوبی روشمند برای ارزیابی عملکرد سازمانها در دو حوزه توانمندسازها و نتایج حاصل از این توانمندسازها است. دستاوردهای حاصل از ارزیابی در این مدل شامل نقاط قوت سازمان و زمینه های قابل بهبود آن است که برای دستیابی به بهبودها، فهرستی از برنامه های اولویت بندی شده را نیز پیشنهاد می نماید.

ارزش ها و مفاهیم بنیادین هشت گانه تعالی سازمانی شامل- نتیجه گرایی- مشتری مداری- رهبری و ثبات در مقاصد- مدیریت بر اساس فرآیندها و واقعیتها- مشارکت و توسعه منابع انسانی - یادگیری ، نوآوری و بهبود مداوم - توسعه مشارکتها- و مسئولیت های اجتماعی - است که بدون توجه به بخش و اندازه سازمانها برای کلیه آنها قابل استفاده بوده و در صورت پایبندی به آنها، موفقیت و بهبود مستمر را برای سازمانها به همراه دارد.

اینجانب از ابتدای طرح اعطاء "جایزه ملی بهره وری و تعالی سازمانی" در سال ۱۳۸۲ تاکنون به مدت هفت سال به عنوان عضو کمیته داوری با "موسسه مطالعات بهره وری و منابع انسانی" که دبیرخانه جایزه ملی بهره وری و تعالی سازمانی است، افتخار خدمت و همکاری داشته ام. این موسسه قابل احترام طی این هفت سال کلیه بنگاههای تولیدی و خدماتی دارای پروانه، موافقت اصولی و سایر مجوزها از وزارت صنایع و معادن یا سازمان های صنایع و معادن استانها که

متقاضی جایزه ملی بهره‌وری و تعالی سازمانی بوده‌اند را در دو گروه سازمان‌های بزرگ (۱۵۰ نفر کارکن یا بیشتر) و سازمان‌های متوسط و کوچک (کمتر از ۱۵۰ نفر کارکن) بر اساس معیارهای مدل تعالی سازمانی یعنی توانمندسازها و نتایج مورد بررسی قرار داده است.

معیارهای توانمندسازها آنچه را که سازمان انجام می‌دهد پوشش داده و شامل مواردی چون رهبری، خط‌مشی و استراتژی، کارکنان، مشارکت‌ها و منابع، و فرآیندها است.

معیارهای نتایج آنچه را که سازمان به دست می‌آورد پوشش داده و شامل مواردی چون، نتایج مشتریان، نتایج کارکنان، نتایج جامعه و نتایج کلیدی عملکرد است.

در مدل جایزه ملی بهره‌وری و تعالی سازمانی برای هر مورد از دو معیارهای توانمندسازها و نتایج امتیازی داده شده و بر اساس جمع امتیازات توانمندسازها و نتایج (هر کدام با وزن ۵۰ درصد) سطوح تعالی شامل تندیس زرین، تندیس سیمین، تندیس بلورین، تقدیرنامه، و گواهی‌نامه مشخص خواهد شد.

برای متقاضیانی که با برگزاری دوره‌های آموزشی، انجام خودارزیابی فراگیر در سطح سازمان و تهیه و اجرای برنامه‌های بهبود در زمینه‌های شناسایی شده، تعهد خود را برای حرکت به سمت تعالی نشان داده‌اند، "گواهی‌نامه" صادر می‌شود.

برای متقاضیانی که با مدیریت خوب به پیشرفت‌هایی در جهت تعالی سازمانی نائل شده‌اند، بشرط احراز الزامات "تقدیرنامه" اعطا می‌شود.

متقاضیانی که مدل تعالی سازمانی را بطور کامل به کار گرفته و طی دوره عملکرد حداقل ۳ ساله بهبود مستمر را در فعالیتهای خود نشان داده‌اند، بشرط احراز الزامات و حـد نصاب تعیین شده، به تندیس‌های بلورین، سیمین و زرین دست خواهند یافت. سازمان‌هایی که موفق به دریافت هر یک از تندیس‌ها می‌شوند، می‌توانند با ذکر سال دریافت تندیس به مدت ۳ سال از نشان آن در تبلیغات خود استفاده کنند.

مطالعات و بررسی‌ها نشان می‌دهد که حرکت سازمان‌ها به سمت تعالی سازمانی در کشور دارای اثر بخشی‌هایی بوده که فهرست وار به آنها اشاره می‌شود:

افزایش کمی حضور متقاضیان و رشد سالانه آنها
توسعه بکارگیری مدل در بخش‌های پنج‌گانه
توسعه بکارگیری مدل در کسب و کارهای مختلف تولیدی (خودرو، غذایی، دارویی، فولاد و ...)

توسعه بکارگیری مدل در زمینه‌های متعدد بخش خدمات (خدمات مهندسی، مالی، صنعتی و ...)

توسعه فرآیند یادگیری و اشاعه دانش

افزایش به اشتراک گذاشتن تجربیات موفق سازمان‌ها

افزایش تعامل متقابل سازمان ها
گسترش فضای تبادل دانش مدیریتی از طریق ارزیابان
توسعه آموزش های کاربردی در حوزه مدیریت
گسترش فرهنگ تعالی جویی در سازمان ها
ارتقاء توجه به انتظارات ذینفعان در سازمان ها به ویژه از دیدگاه مشتریان
اشاعه فرهنگ تفکر استراتژیک در سازمان ها
توسعه فرهنگ اندازه گیری شاخص ها و هدفگذاری
گسترش فرهنگ ارزیابی عملکرد و پاسخگو بودن مدیران
توسعه فرهنگ مسئولیت های اجتماعی بنگاه ها و توجه به توسعه پایدار
اشاعه فرهنگ تغییر و توجه به بهبود مستمر
توجه جدی به نقش رهبران سازمان ها در دستیابی به موفقیت
توجه جدی به نقش منابع انسانی در تعالی سازمان ها
توجه جدی به توسعه متوازن در سازمان ها

تعالی سازمانی راهکاری برای ارتقای بهره وری

سند چشم انداز جمهوری اسلامی ایران در افق ۱۴۰۴ هجری شمسی به عنوان نخستین راهبرد دراز مدت نظام که از سوی مقام معظم رهبری در تاریخ ۱۳۸۲/۹/۱۱ ابلاغ گردید، آینده مطلوب اقتصاد و صنعت ایران را بر پایه دانایی و با محوریت سه اصل - پایداری - رقابت پذیری جهانی - و فناوری های پیشرفته روز - تعیین نموده است. در سند مذکور، اقتصاد توانا و رفاه عادلانه، پویایی اجتماعی، اصول اخلاقی و ارزش های فرهنگی، دانش و فناوری مولد، امنیت و اقتدار ملی، و بالاخره تعاملات سازنده و مناسب با جهان، به عنوان برجسته ترین شاخص های اهداف غائی و آینده مطلوب تبیین شده است.

برای ایجاد زمینه تحقق اهداف سند چشم انداز، تهیه سیاستهای کلان اصل ۴۴ قانون اساسی به عنوان یکی از موضوعات بنیادین مورد توجه قرار گرفت که بندهای "الف، ب، د و ه" این سیاست ها در تاریخ ۱۳۸۴/۳/۱ و بند "ج" آن در تاریخ ۱۳۸۵/۴/۱۰ توسط مقام معظم رهبری ابلاغ گردید. در فرمان اجرایی سیاست های کلی اصل ۴۴ قانون اساسی بر اموراتی چون ارتقاء کارآیی بنگاه های اقتصادی و بهره وری منابع مادی و انسانی و تکنولوژی و افزایش رقابت پذیری در اقتصاد ملی تاکید شده است که برای برون رفت از اقتصاد ناکارآمد دولتی و نیز استقرار نظام اقتصاد رقابتی با محوریت بخش خصوصی بسیار حائز اهمیت است.

با توجه به اینکه بر اساس ابلاغیه سیاست های کلی اصل ۴۴ قانون اساسی حرکت بزرگ اقتصاد کشور در جهت ارتقاء بهره وری خواهد بود، با تصویب برنامه چهارم به عنوان اولین برنامه

پنجساله توسعه کشور از سری برنامه های تحقق اهداف سند چشم انداز ۱۴۰۴ مقرر گردیده است که رشد اقتصادی کشور از سه منبع کار، سرمایه و بهره وری تامین گردد. در این برنامه پیش بینی شده است که ۶۸/۷ درصد از رشد اقتصادی از محل منابع کار و سرمایه و ۳۱/۳ درصد از محل ارتقای بهره وری تامین گردد. از آنجا که در این رویکرد ترکیبی علاوه بر منابع کار و سرمایه منبع سومی هم به نام بهره وری به عنوان یکی از منابع رشد در نظر گرفته شده است، بنابراین دستیابی به رشد بالای اقتصادی برای کشور میسر نیست مگر اینکه سهم معناداری از این رشد از طریق ارتقای بهره وری تامین گردد. بر اساس آمارهای موجود کشور و جهان متأسفانه این سهم اکنون در کشور ما بسیار اندک ارزیابی می شود. بویژه وقتی رشد اقتصادی قرار است با عدالت گستری همراه باشد، در آن صورت بهره وری بهترین روش و منبع است چرا که از الزامات اساسی ارتقای بهره وری، تسهیم دستاوردهای بهره وری به طور عادلانه در بین کسانی است که در ارتقای بهره وری سهیم بوده اند.

در این راستا "جایزه ملی بهره وری و تعالی سازمانی" از جمله راهکارهای ارتقای بهره وری و توسعه رقابت پذیری در زیربخش های صنعت است. این اقدام نقش موثری در تشویق بنگاه های صنعتی به افزایش تولید کالاها و خدمات، بهبود سیستم های مدیریتی، استقرار سیستم های مدیریت کیفیت و نیز بکارگیری نظام مدیریت علمی خواهد داشت. بطوریکه با گسترش و افزایش دامنه پوشش این الگو در کلیه زیربخش های صنعت می توان امکانات و پتانسیل های بالقوه بنگاه های صنعتی را بالفعل نمود و با رقابت بین بنگاه های صنعتی برای تعالی سازمانی هم بهره وری بخش صنعت که بیشترین سهم در رشد GDP دارد را ارتقاء داد و هم می توان صنعت را در خدمت سایر بخش ها چون کشاورزی و خدمات قرار داد تا بهره وری آن بخش ها و در نهایت کل اقتصاد افزایش یابد و آرزوی رشد ۲/۵ درصد GDP از طریق ارتقای بهره وری محقق گردد.

تعالی سازمانی راهکاری برای توانمندسازی بخش خصوصی

اقتصاد ایران به دلیل وابستگی شدید به درآمدهای نفتی و دخالت گسترده دولت در تخصیص منابع گرفتار نوعی ساختار رانتهی شده است که بخش عمده جامعه در ایجاد آن درآمد نقشی ندارند ولی می توانند از آن بهره مند شوند. ساختار رانتهی اقتصاد ایران مانع هدایت پس اندازها به سوی سرمایه گذاری مولد شده و راه را بر رشد اقتصادی پایدار بسته است. در واقع در یک سیستم اقتصادی رانتهی ظرفیت تولیدی اندک است و امکان رشد آن محدود است. بدین سبب فقر و ناداری و نارضایتی در سطح گروه های وسیعی از مردم افزایش می یابد و بحران بیکاری به عنوان یک خطر جدی و فزاینده حتی با افزایش درآمدهای نفتی و رشد اقتصادی

ناشی از آن برطرف نخواهد شد زیرا اشتغال و درآمد پایدار تنها با سرمایه گذاری در بخش های مولد افزایش می یابد.

برای رهایی از این دور باطل ، مطلوب آن است که با تضمین سلامت رفتاری اقتصاد از طریق اصول، قانونمندیها و سیاست های صحیح موجبات توانمندی و گسترش فعالیت بخش خصوصی در اقتصاد ایران فراهم آید تا بخش خصوصی مشارکتی پویا و پایا در تمام ابعاد زندگی اقتصادی داشته باشد. در این صورت بخش خصوصی انباشت ثروت سالمی دارد که منافع آن از طریق گسترش امکاناتی که از بالا رفتن پس انداز در اقتصاد ملی حاصل می شود بین تمام گروه های جامعه تقسیم می شود و عامه مردم بیش از پیش دارا تر می شوند. به بیان دیگر توسعه و توانمندسازی بخش خصوصی به معنای تکثیر منابع اقتصادی است که در راه افزایش ثروت و توسعه عادلانه به کار گرفته می شود و در این صورت می توان بسیاری از مشکلات اقتصادی و اجتماعی و از جمله مشکل فقر و بیکاری و تورم و کم رشدی را رفع نمود و اقتصاد را در مسیر رشد و توسعه پایدار قرار داد.

در این راستا ، مقام معظم رهبری در ابلاغیه سیاست های کلی اصل ۴۴ قانون اساسی در بند (ج) بر توانمندسازی بخش های خصوصی و تعاونی در اقتصاد و حمایت از آن جهت رقابت کالاها در بازارهای بین المللی و نیز در بند (د) بر توانمندسازی بخش های خصوصی و تعاونی بر ایفای فعالیت های گسترده و اداره بنگاه های اقتصادی بزرگ تاکیداتی داشته است.

ماده (۴۲) قانون اصلاح موادی از قانون برنامه چهارم توسعه اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی جمهوری اسلامی ایران و اجرای سیاست های کلی اصل چهل و چهارم (۴۴) قانون اساسی که وظایف و اختیارات شورای عالی اجرای سیاست های کلی اصل ۴۴ قانون اساسی به عنوان بالاترین مرجع و نهاد تصمیم گیری را مشخص می دارد، مدلول بند (۱) آن تبیین سیاست ها و خط مشی های اجرایی سالانه می باشد. در این خصوص کمیسیون تخصصی شورای عالی اجرای سیاست های کلی اصل ۴۴ قانون اساسی چهار مورد را تدوین که اولین آن توانمندسازی بخش خصوصی در فعالیت های اقتصادی و رفع موانع آن می باشد. این موضوع هم اکنون در کمیسیون مذکور در دست بررسی و تصویب نهایی است.

در ماده (۹۱) قانون اجرای سیاست های کلی اصل ۴۴ قانون اساسی به منظور تامین شرایط هرچه مساعدتر برای مشارکت و مسئولیت پذیری بخش غیر دولتی در فعالیت های اقتصادی ، اتاق بازرگانی و صنایع و معادن ایران و اتاق تعاون موظف گردیدند پیش نویس قانون "ایجاد فضای مساعد کارآفرینی و رفع موانع کسب و کار" را تهیه نمایند.

همچنین، در ماده (۴۱) قانون برنامه چهارم توسعه، دولت موظف به اتخاذ سیاست‌هایی در جهت بهبود فضای کسب و کار در کشور و زمینه سازی توسعه اقتصادی و تعامل با جهان پیرامون گردیده است. در ماده (۸۱) برنامه چهارم به دولت اجازه داده شده است بخشی از

درآمدهای حاصل از فروش شرکت های دولتی را در قالب بودجه های سنواتی به توانمندسازی بخش خصوصی تخصیص دهد. در ماده (۶) همین برنامه دولت مجاز به استفاده از روش هایی برای توانمندسازی بخش خصوصی شده است.

شورای اقتصاد کشور نیز در ابتدای سال ۱۳۸۳ وزارت اقتصاد را موظف به تهیه سند ملی "رفع موانع بخش خصوصی" کرده است. همچنین قوه قضائیه در پایان سال ۱۳۸۶ مرکزی را برای بررسی موانع سرمایه گذاری بخش خصوصی تاسیس کرد.

سازمان سرمایه گذاری و کمک های اقتصادی و فنی هم اخیراً با ساماندهی حرکت هایی کوتاه مدت و ضربتی، در همکاری و ایجاد رقابتی تنگاتنگ میان دستگاه ها و نهادهای مختلف تلاشی گسترده را برای بهبود رتبه کسب و کار ایران با روش بانک جهانی در هر یک از شاخص های ده گانه - سهولت شروع کسب و کار - سهولت اخذ مجوز از شهرداری و سایر دستگاه های مرتبط برای تاسیس محل فعالیت - سهولت استخدام و اخراج کارکنان - سهولت ثبت دارایی در سازمان ثبت املاک - سهولت اخذ تسهیلات و اعتبارات - حمایت از حقوق سرمایه گذاران و سهامداران - سهولت پرداخت مالیات - سهولت تجارت با خارج - صدور حکم در نظام قضایی - و اعلام ورشکستگی و خاتمه بخشیدن به کسب و کار - آغاز نموده است.

این تاکیدات، سیاست ها و اقدامات نشان می دهد که با توجه به ضرورت شتاب گرفتن رشد و توسعه اقتصادی کشور مبتنی بر اجرای عدالت اجتماعی و فقرزدایی در چارچوب چشم انداز ۲۰ ساله کشور و پیش بینی رشد سالانه ۸ درصدی که ۲/۵ درصد آن از طریق ارتقای بهره وری کل عوامل تولید منظور شده است، لزوم توانمندسازی بخش خصوصی برای سیاست گذاران و برخی دست اندرکاران شناخته شده است اما این کافی نیست. زیرا این اقدامات و سیاست ها نسبت به بنگاه های صنعتی به عنوان واحد عملیاتی بخش صنعت، به عنوان عامل بیرونی شناخته می شوند.

بخش دیگری از عوامل توانمندسازی بخش خصوصی در چارچوب اصلاح مبانی رفتار در محدوده عملکرد بنگاه های صنعتی تحقق پذیر است که در واقع به عنوان عامل درونی شناخته می شوند. بطوریکه اگر همه عوامل بیرونی مطلوب باشند اما بنگاه از درون دارای ضعف و نارسایی باشد، نمی تواند نقش خود را به موقع و به نحو درست ایفاء کند. از این منظر تلاش های وزارت معطم صنایع و معادن و فعالیت ثمربخش "موسسه مطالعات بهره وری و منابع انسانی" در همکاری و هماهنگی با سایر ارگان های ذیربط در اجرای "جایزه ملی بهره وری و تعالی سازمانی" به منظور ارتقای سطح مدیریت سازمان ها، استقرار سیستم های مدیریت کیفیت، افزایش بهره وری و گسترش مفاهیم تعالی سازمانی در بخش صنعت و معدن می تواند به بهترین وجه ممکن در سطح خرد به افزایش بهره وری و بهبود عملکرد و توانمندی بنگاه ها و در سطح کلان موجبات کمک به رشد و توسعه اقتصادی کشور را فراهم نماید.

بدون تردید، موسسه مطالعات بهره‌وری و منابع انسانی جایگاه تجلی گاهی است که خدمتگزاران توسعه اقتصادی کشور و ایجاد کنندگان اشتغال و رفاه میهن‌گران قدرمان می‌توانند از آن الهام بگیرند تا در خدمت وزارت معظّم صنایع و معادن و سایر وزارتخانه‌ها و نهادهایی که به نحوی در پیشرفت و اعتلای کشور عزیزمان موثر هستند، قرار گیرند. کما اینکه در این راستا اتاق تهران در نهایت صمیمت همکاری‌های تنگاتنگ خود را با عاملین اقتصادی بخش خصوصی در راه اعتلای صنعت کشور و مقابله با بحران‌های اقتصادی جهانی پایه‌گذاری نموده که امیدواریم چنین رویه‌ی حسنه‌ای به نحوی شکوفا و سازنده در تمام زمینه‌ها و در بخش‌های مختلف اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی عملیاتی گردد.

اینجانب امروز به عنوان یک صنعتگر کهن سال و خدمتگزار جامعه صنعتی، همچنین عضو کمیته داور «جایزه ملی بهره‌وری و تعالی سازمانی» صحبت می‌کنم و آرزویم این است که بتوانیم محدودیت‌ها و ناملایماتی که درآمدهای نفتی بر کشور‌های نوع ما تحمیل می‌کند که مآلاً موجبات کندی رشد و توانمندی بخش خصوصی را فراهم می‌آورد، از پیش رو برداریم. در نهایت، امید است که کشور ما که دارای مزیت‌ها، امکانات و ویژگی‌های نادر و استحقاق برای بالندگی بیشتر است توفیق یابد تا با این تجمع و تلفیق نظرات و تبادل و تعاطی افکار به پایه ارزشمندی برای توانمندسازی بخش خصوصی و نیز نقشه‌راهی برای عملیاتی نمودن ابلاغیه مقام معظم رهبری و قانون اجرای سیاست‌های کلی اصل ۴۴ قانون اساسی در جهت سعادت و سلامت میهن عزیزمان و مصالح و منافع ملی دست یابد.

محسن خلیلی