

شرایط کنونی سازمان را محک زده و اصلاحات لازم را جهت تحقق رفتارهای طبیعی و حفظ سلامت و پویایی سازمان برنامه‌ریزی و اجرا نمایند.

یکی از مشهورترین مدل‌های رشد سازمانی را آقای گرینر "griner" تهیه و ارائه کرده است. او تعدادی از سازمانها را انتخاب و مورد مطالعه و بررسی قرار داد و براساس مطالعات و مشاهداتش عنوان نمود که ویژگی خاصی بر جریان رشد سازمان‌ها حاکم است و آن، عبور این امر از مراحل مختلف و قابل تشخیصی است که وی آن را "سیر تطور و تحول سازمانها" می‌نامد. به تعبیر او آنچه مشخصه تحول و دگرگونی یک سازمان است مراحل است از

رشته ممتد، مستمر و مداوم که دگرگونیهای داخلی سازمان را در پی خواهد داشت. به نظر او که برخاسته از مطالعات و بررسیهای وی در احوال سازمانهای منتخب اوست. هر مقطعی از سن و هر مرحله‌ای از رشد سازمان، بحران خاص خودش را ایجاد می‌کند که رفع این بحرانها و تلاش برای برطرف کردن آن وضعیت غیرطبیعی و نامطلوب، خود شروع مرحله‌ای تازه از جریان رشد سازمان است. آقای گرینر در مدل خویش مراحل مختلف چرخه حیات سازمانها را که باید مورد توجه و دقت مدیران و تحلیل‌گران سازمانی قرار گیرد، به شرح زیر معرفی می‌نماید:

### مرحله اول

گرینر نام این مرحله را «خلاقیات» می‌گذارد یعنی مرحله‌ای از رشد سازمان که با خلاقیات موسسان آن شناخته می‌شود. او می‌گوید بنیادکنندگان و بنیان‌گذاران سازمان در این مرحله معمولاً تمامی هم و کوشش خود را مصروف توسعه و بهبود محصولات و بازار مصرف نتایج کار سازمان می‌کنند. طرح سازمانی در این مقطع یک ساختار



organization life cycles

## پویایی وضعیت سازمان

### (چرخه حیات سازمان)

از: سید مهدی میرحسینی زواره

اگر بتوان از رهگذر کوشش‌های لازم و هوشمندی و اقدامات موثر مدیریتی بحران راحل نمود مدیریت قوی و جدیدی بر سر کار خواهد آمد که ارتباطات را تنظیم می‌کند، بودجه بندی، حسابداری، پژوهش و گسترش و سایر خرده سیستم‌های لازم و رسمی را در سازمان مستقر می‌نماید و سازمان در این شرایط آئین‌مند و روشن‌مند می‌گردد.

نیز همچون یک موجود زنده در چرخه حیات خود، وضعیت‌های متفاوتی داشته و متناسب با سن و روزگار و عصری که در آن قرار دارند، رفتارهای طبیعی و یا غیرطبیعی از خود بروز می‌دهند که جمع‌بندی آنها در هر مقطع و مرحله‌ای، نیازها و سیاست‌های مدیریت مطلوب آنها را رقم می‌زند و مدیران می‌توانند با تعیین وضعیت سازمان خود در منحنی عمر آن،

یکی از الگوها و انگاره‌های شناخت و برنامه‌ریزی رشد سازمانها و مدل چرخه عمر یا طبقه‌بندی سازمانها بر اساس منحنی عمر آنهاست. در این روش تصور می‌شود همانگونه که انسانها طی مراحل عمر خود رفتارها و هنجارهای مشخصی را بروز می‌دهند و در هر محدوده سنی مشخصه رفتارهای هر فرد عمدتاً قابل پیش‌بینی و برنامه‌ریزی است، سازمانها

همراه با رشد سازمان و وسیع شدن سابقه دار. شدن سازمان، اداره آن با روابط غیررسمی ممکن نخواهد بود. مرتباً بر تعداد مدیران ارشد سازمان افزوده می‌شود. مدیران و موسسات اولیه سازمان مهارت کافی برای اداره موفق و موثر سازمان را ندارند و یک مدیریت قوی و حرفه‌ای مورد نیاز خواهد بود تا بتواند با به کارگیری تدابیر ظریف‌تر و مدیریت دقیق‌تر و با به کارگیری تکنیک‌ها و روشهای سازمانی جدیدتری سازمان را اداره نماید.

کند و به قول گرینر در این مرحله از عمر سازمان، «بحران خودگردانی و استقلال داخلی» یا **Autonomy** پیش می‌آید.

حل این بحران و عبور عافیت بخش از این مرحله از سیر تطور و تحول سازمان با طراحی و استقرار هوشمندانه و مدبرانه عدم تمرکز و یا غیرمتمرکز کردن اختیارات تصمیم‌گیری و پراکنده کردن حق تصمیم‌گیری در سرتاسر مدیریت سازمان و تامین فرصت خودگردانی و استقلال داخلی در آن شبکه، ممکن خواهد بود.

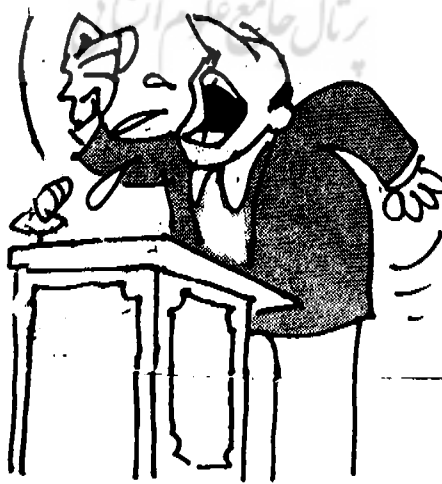
### مرحله سوم

با غیرمتمرکز شدن تصمیم‌گیریها و مدیریت در سازمان و در نتیجه حل بحران مرحله دوم، اکنون مدیران سطوح پائین‌تر فرصت و قدرت این را دارند که واحدهای مختلف سازمان را اداره کنند و مدیریت ارشد وقت و انرژی خود را مصروف وضع و تنظیم استراتژیهای بلندمدت کرده و سیستم‌های کنترل داخلی را برقرار نماید تا بتواند تصمیمات متخذه در سطوح پائین‌تر سازمان را که دستاورد غیرمتمرکز کردن نظام مدیریت و تصمیم‌گیری در سازمان است، ارزیابی، نظارت و کنترل نماید. بنابراین همانگونه که می‌توان حدس زد، تفویض اختیار مرحله دوم، بحران کنترل را در مرحله سوم پدید می‌آورد. یعنی رئیس سازمان و مدیریت ارشد آن احساس می‌کند بر تصمیمات و عواقب ناشی از آن کنترل ندارد.

مدیران سطوح پائین‌تر و حوزه‌های تخصصی مختلف سازمان از این خودگردانی احساس رضایت می‌کنند ولی مدیریت ارشد سازمان فکر می‌کند اگر آنها

می‌شود. تخصص‌گرایی روی کار می‌آید و مورد توجه واقع می‌شود. ساختار وظیفه‌ای حاکم می‌گردد و به کار گرفته می‌شود و در نتیجه کارهای تخصصی و حوزه‌های علیحده کاری از هم جدا می‌گردند. امور مالی از امور اداری جداست و تولید از بازاریابی و.....

این وضعیت خود بحران آفرین است و سازمان در جریان رشد و پویایی خود به مرحله‌ای تازه متضمن هنجارها و ناهنجاریهای خاص خود می‌رسد. مهمترین مشخصه این مرحله آن است که مدیران سطوح پائین‌تر و مسئولان حوزه‌های تخصصی مختلف سازمان اعلام نیاز به مشارکت و اختیار تصمیم‌گیری می‌کنند و حتی در برابر تصمیمات متمرکز و روشهای سلسله‌مراتبی و اداری تصمیم‌گیری که عمده‌تاً مبتنی بر اخذ تصمیمات در سطوح و رده‌های بالائی مدیریت سازمان است، مقاومت می‌نمایند، تا حدی که مدیریت جدید سازمان مجبور و ناگزیر می‌گردد اقتدار خود را با آنها تقسیم



ساده است. تصمیمات در سطح مدیریت عالی سازمان اتخاذ می‌گردد. تعامل و روابط متقابل بین سطوح سازمانی بسیار زیاد و عمدتاً غیررسمی است. همراه با رشد سازمان و وسیع‌تر و سابقه دارتر شدن سازمان، اداره آن با روابط غیررسمی ممکن نخواهد بود. مرتباً بر تعداد مدیران ارشد سازمان افزوده می‌شود. مدیران و موسسات اولیه سازمان مهارت کافی برای اداره موفق و موثر سازمان را ندارند و یک مدیریت قوی و حرفه‌ای مورد نیاز خواهد بود تا بتواند با به کارگیری تدابیر ظریف‌تر و مدیریت دقیق‌تر و با به کارگیری تکنیک‌ها و روشهای سازمانی جدیدتری سازمان را اداره نماید. آقای گرینر اعتقاد دارد به این ترتیب سازمان در این مرحله از عمر خود گرفتار «بحران رهبری» می‌گردد. یعنی شرایطی که دیگر ابتکار عمل موسسان و بنیان‌گذاران سازمان برای اداره مؤثر سازمان کافی و چاره‌ساز نیست و باید به سراغ استقرار نظامات مدیریت حرفه‌ای در آن رفت در غیر اینصورت، سازمان دچار افول و مرگ خواهد شد.

### مرحله دوم

اگر بتوان از رهگذر کوشش‌های لازم و هوشمندی و اقدامات موثر مدیریتی بحران رهبری را حل نمود مدیریت قوی و جدیدی بر سر کار خواهد آمد که ارتباطات را تنظیم می‌کند، بودجه بندی، حسابداری، پژوهش و گسترش و سایر خرده سیستم‌های لازم و رسمی را در سازمان مستقر می‌نماید و سازمان در این شرایط «آئین‌مند» و «روش‌مند» می‌گردد. طرح سازمانی در این مرحله، یک طرح رسمی و بوروکراتیک

هر مقطعی از سن و هر مرحله‌ای از رشد سازمان، بحران خاص خودش را ایجاد می‌کند که رفع این بحرانها و تلاش برای برطرف کردن آن وضعیت غیرطبیعی و نامطلوب، خود شروع مرحله‌ای تازه از جریان رشد سازمان است.

را رها کند هر یک به سوئی رفته و ناهماهنگی و چه بسا تعارض و تضاد، سازمان را تهدید خواهد کرد. در این شرایط یکی از راه‌حل‌هایی که به نظر مدیریت می‌رسد، تمرکز مجدد تصمیم‌گیری پیشه کردن است بنابراین اندیشه تمرکز مجدد نزد مدیریت ارشد سازمان شکل می‌گیرد. تمرکزگرائی به منزله ابزاری برای وحدت بخشیدن به تصمیمات به کار گرفته می‌شود. اما مدیریت ارشد به سرعت درخواهد یافت که این راه علاج نیست و باید از سایر ابزارهای هماهنگی استفاده نماید.

#### مرحله چهارم

«بحران کنترل» برخاسته از شرایط و وضعیت مرحله سوم در چرخه عمر سازمان، با ایجاد و استقرار واحد یا واحدهایی برای بازبینی، ارزشیابی و کنترل فعالیت‌های مدیریت صف و گروهها و حوزه‌های مختلف اجرائی و تولیدکننده محصول (کالا و یا خدمات) در سازمان که به منظور و تأمین و حفظ هماهنگی شکل گرفته‌اند، شروع به حل شدن می‌کنند. اما این تدابیر هماهنگ کننده خود مسائل جدیدی را در سازمان پدید می‌آورد. برای نمونه تعارضات و مناقشات کارکنان

صف با هم و یا صف و ستاد که این درگیری باعث می‌شود یک مقدار از انرژی و وقت سازمان صرف حل و فصل آنها گردد.

کارکنان سطوح پائین‌تر سازمان به صورت فزاینده‌ای شروع به شکایت می‌کنند از این بابت که آنها دارند زیربار قوانین، مقررات و ساز و کارهای مضاعف نظارتی و کنترلی و بازرسی‌های جور و اجور خرد می‌شوند.

اینجاست که بحران تازه تحت‌عنوان «بحران کاغذبازی - Redtape» یا اداره بازی پدید می‌آید که اگر حل نشود و وسعت گرفته و عمیق گردد باعث جابه‌جائی هدف با مقررات می‌شود و بوروکراسی منفی به وجود می‌آید.

#### مرحله پنجم

به نظر آقای گرینر راه حل بحران کاغذبازی و بوروکراسی منفی، همکاری و تشریک مساعی بین فردی و بین گروهی در سازمان است. به زعم او یک فرهنگ سازمانی قوی و موثر به راحتی می‌تواند جایگزین کنترلهای رسمی شود. این

فرهنگ سازمانی باعث می‌گردد که گروههای کاری ایجاد شوند نه برای اینکه کار کنند بلکه برای اینکه مشکلات را حل کنند. مسئله‌یابی و حل مشکل در سازمان صورت گروهی پیدا کند. در یک چنین حالتی ساختار سازمان به جانب یک سازمان ارگانیک حرکت خواهد کرد. سازمانی که ساختار یا حداقل سلسله مراتب، ارتباطات افقی و عمدتاً غیررسمی، پراکندگی اطلاعات و دانش در سرتاسر سازمان، تعهد به اهداف و مأموریت‌ها به جای وفاداری و اطاعت از افراد و... مهمترین مشخصه آن است.

آقای گرینر در مدل خود روشن نکرده است که از متن یک سازمان ارگانیک چه بحرانهایی بر خواهد خاست. به نظر می‌رسد که وی اعتقاد دارد که سازمان پس از این مرحله به بحرانهای اولیه (بحران رهبری) برخورد گشت و این چرخه تکرار خواهد شد او این تناقض را مطرح و توجیه می‌کند که موفقیت مشکلات خاص خود را خواهد داشت. وقتی سازمان گسترش پیدا می‌کند با بحرانهای جدیدی روبرو می‌شود و هر بحرانی به شوبه خود و ضرورتاً مدیریت خاصی را می‌طلبد تا بتواند در امر هماهنگی، سیستم‌های کنترل و طرح سازمانی (ترتیبات داخلی سازمان) انطباقهای مناسب و اقدامات لازم را صورت دهد. یعنی آنچه مدیریت براساس اقتضاء نامیده‌اند. اقتضائاتی که از هر مرحله از عمر و مقطع از رشد سازمان مایه و پایه می‌گیرد.

نهایتاً آقای گرینر اظهار می‌دارد که در گذشته شکست و افول سازمانها را به ضعف مدیریت و... نسبت می‌دادند ولی اکنون باید افول سازمانها را به عنوان یک حقیقت انکار پذیری که بر سر راه همه آنها قرار دارد پذیرفت. به نظر وی الان بیشتر سازمانها وارد مرحله افول و مرگ خود شده‌اند!



از منظری وسیعتر، ماهی امروزه صرفاً بعنوان یک منبع غذایی محسوب نمی‌شود. از نقطه نظر کارشناسان بین‌المللی ابعاد اقتصادی و اجتماعی صنعت ماهیگیری اگر نه بیشتر - بلکه حداقل به همان سهم و نقشی که در تامین پروتئین مورد نیاز انسان دارد - حائز اهمیت است. ماهیگیری و شیلات گرچه سهم اندکی در اقتصاد ما و نیز در اقتصاد جهانی دارد، اما چه کشورهای که به دریای آزاد راه دارند و چه کشورهای که از شرایط مناسبی برای تکثیر و پرورش برخوردارند، آبریزان به عنوان منبعی برای تامین مواد غذایی، ایجاد اشتغال بهبود وضع زندگی صیادان و کسب ارز خارجی مورد توجه قرار گرفته است. به همین دلیل است که امروزه از موضع توسعه به ماهی و ماهیگیری نگاه می‌شود و ماهی را به عنوان عاملی که می‌تواند موجب توسعه اقتصادی - اجتماعی) باشد، می‌شناسند.

با عنایت به مطالب فوق و در راستای تحقق اهداف بخش تعاون مبنی بر اشتغالزایی، گسترش عدالت اجتماعی از طریق وسیعترین شبکه اشتراک مردم (تعاونیها) و استفاده بهینه از منابع آبی موجود و اراضی لم یزرع از یک سو و در جهت توسعه فعالیت‌های تکثیر و پرورش آبریزان و اصلاح روش‌های صید در کشور از طریق احداث مزارع پرورشی و تولید در منابع آبی، بالا بردن افزایش راندمان در مزارع موجود و حذف روش صید دامگستر در استانهای ساحلی شمال و صید ترال در استانهای ساحلی جنوب کار تشکیل، هدایت، حمایت و نظارت بر تعاونیهای پرورش دهنده آبریزان و صیادی به نحو نسبتاً مطلوبی در سطح کشور در حال انجام می‌باشد.

- وزارت تعاون بنا به رسالت سنگینی که بر عهده دارد با هماهنگی شرکت سهامی شیلات نسبت به تشکیل شرکتهای تعاونی

پرورش دهنده آبریزان و صیادی شمال و جنوب در استانهای مختلف کشور بشرح زیر اقدام نموده است:

۱- شرکتهای تعاونی پرورش ماهی گرمابی و سرد آبی در تمام استانهایی که منابع آبی مورد نیاز را دارا هستند. (آبهای داخلی)

۲- شرکتهای تعاونی تولیدی صیادی و خدمات صیادی در استانهای ساحلی جنوب و شمال

۳- شرکتهای تعاونی تکثیر و پرورش میگو در استانهای ساحلی جنوب

- آخرین اطلاعات و آمار مربوط به شرکتهای تعاونی فوق الذکر بنابر گزارشهای ارسالی از استانها به همراه جدول تفکیکی مربوطه به هر بخش در کلیه استانها به ترتیب زیر می‌باشد.

**شرکتهای تعاونی پرورش ماهی گرمابی:**

- این شرکتهای تعاونی مجموعاً در سطح کشور به شکل فعال ۱۸ تعاونی در ۷ استان پراکنده بوده که استان آذربایجانغربی با ۵ شرکت تعاونی بیشترین تعداد را دارا می‌باشد (۲۷/۷٪) تعداد تعاونیهای در دست اجرا ۴۰ عدد بوده که در سطح ۱۳ استان وجود داشته که در این میان استان لرستان با ۹ شرکت تعاونی بیشترین تعداد پرورش دهنده را دارا می‌باشد. (۲۲/۵٪)

- باتوجه به خصوصیات پرورش ماهیان گرمابی که بصورت توأم (پلی کالچر) صورت می‌گیرد و همچنین نیازهای آبی کمی که این گونه ماهیان داشته و استفاده‌های بعدی که از استخرهای پرورش ماهیان گرمابی در زمینه کشاورزی بعمل می‌آید، روند تشکیل این‌گونه تعاونیها را افزایش داده است.

- متوسط تعداد اعضاء ۵۸ تعاونی فعال و در دست اجرا در سطح کشور حدود ۱۶ نفر و متوسط شاغلین ۱۲ نفر می‌باشد. علت پائین بودن تعداد شاغلین نسبت به اعضاء

وجود تعاونیهای تامین نیاز تولیدکنندگان در استانهایی از جمله آذربایجانشرقی است.

- در استانهای اردبیل - اصفهان - ایلام - بوشهر - چهارمحال و بختیاری - سمنان - فارس - کهگیلویه و بویراحمد - مرکزی و هرمزگان هیچ تعاونی پرورش ماهی گرمابی وجود ندارد.

- سرمایه‌گذاری کل طرح به ازای هر تعاونی ۲۵۷/۵ میلیون ریال، سهم آورده اعضاء ۴۹/۶ میلیون ریال و تسهیلات دریافتی ۱۶۲/۸ میلیون ریال می‌باشد.

**شرکتهای تعاونی پرورش ماهی سرد آبی:**

در اکثر مناطق کشور ما به منظور پرورش ماهی قزل آلا استخرهای بتنی به ابعاد مختلف از حدود ۱۰۰ متر مربع تا ۱۰۰۰ متر مربع و به عمق ۱ تا ۴ متر احداث شده که پس از آبیگری آنها از طریق چشمه‌ها، قنات، چاهها و غیره، شروع به رها سازی بچه ماهیان مورد نظر می‌نمایند. استانهای آذربایجانشرقی، اردبیل، لرستان، چهارمحال و بختیاری، اصفهان، کهگیلویه و بویراحمد و... از جمله مناطقی است که تعداد زیادی از این استخرها را دارا می‌باشند. ابعاد استخرها، میزان آب، تنظیم حرارت و همچنین نحوه بهره‌برداری از آب استخرها بنحوی است که با اندکی تمهیدات، امکان پرورش و تولید ماهیان سرد آبی فراهم خواهد شد.

مجموع این تعاونیها بطور کلی در سطح کشور ۵۵ عدد (فعال و در دست اجرا) می‌باشد، ۱۷ تعاونی فعال در استانهای اصفهان، چهارمحال و بختیاری، خراسان، فارس کهگیلویه و بویراحمد، مازندران و یزد پراکنده بوده که استانهای چهارمحال بختیاری و کهگیلویه و بویراحمد هر کدام با ۵ تعاونی پرورش ماهی سردآبی، بیشترین تعداد را دارا می‌باشند. (۲۹/۴٪)

دست اجرا با مشکل سرمایه ثابت جهت تکمیل تاسیسات خود مواجه هستند.

۲- مشکلات مطروحه از طریق بانک عامل هم در عدم پرداخت به موقع اقساط وام و هم در قسط بندی بازپرداخت آن (بدون توجه به مشکلات تولیدکنندگان).

۳- عدم بازاریابی مناسب و به موقع بخصوص در مناطقی که اکثر تولیدکننده‌ها همزمان شروع به برداشت محصول می‌نمایند.

۴- عدم همکاری مستمر شرکت سهامی شیلات در استانها با کارشناسان اداره کل تعاون در امور مربوط به تعاونیهای پرورش ماهی.

۵- عدم وجود اتحادیه تعاونیهای پرورش دهنده ماهی جهت دریافت نهاده‌های تولید. ۶- عدم وجود ضوابط جهت افزایش آب بهای اعلامی از سوی سازمان آب که منجر به بالا رفتن قیمت تمام شده محصول می‌گردد. ۱۰/

#### پیشهادات

۱- وجود تشکلهایی به صورت اتحادیه‌های پرورش دهندگان جهت رفع مشکلات تولید کنندگان هم از نظر دریافت نهاده‌ها و هم از نظر بازاریابی محصولات آنها ضرورت دارد.

۲- لزوم آموزش و گذراندن دوره‌های آموزشی کوتاه مدت و کلاسهای مربوطه برای پرورش دهندگان.

۳- انجام مطالعات و بررسی‌های کارشناسانه طرحهای پرورش ماهی در اسرع وقت جهت حداقل رسیدن اتلاف آن و عدم برخورد متقاضی با تورم اقتصادی بر اثر گذشت زمان.

۴- استمرار همکاری بانکهای عامل با متقاضیان طرحها جهت دریافت تسهیلات تصویبی.

**شرکتهای تعاونی صیادی (خدماتی و تولیدی)**

شرکتهای تعاونی صیادی که با



- مجموع ظرفیت تولید اسمی این ۵۵ تعاونی ۲۲۸۴ تن گوشت ماهی و ۱۰ میلیون قطعه بچه ماهی است که مجموع تولید واقعی تعاونیهای فعال ۴۸۲ تن (۱۹/۴٪) و متوسط ظرفیت هر تعاونی فعال ۲۸/۲ تن می‌باشد.

#### مسائل و مشکلات شرکتهای تعاونی پرورش ماهی

۱- با توجه به افزایش سرمایه‌گذاریهای طرحهای پرورش ماهی و عدم تکاپوی تسهیلات اعطائی به دلیل طولانی شدن زمان پرداخت، اغلب شرکتهای تعاونی فعال با کمبود و بیشتر موارد با نبود سرمایه در گردش به منظور تهیه غذا و بچه ماهی روبرو بوده و شرکتهای تعاونی در

- تعداد تعاونیهای در دست اجرا ۲۸ واحد بوده که در سطح ۱۳ استان تشکیل گردیده که در این میان استان چهارمحال و بختیاری با ۱۱ تعاونی بیشترین تعداد پرورش دهنده ماهی سرد آبی را دارا می‌باشد. (۲۹٪)

- متوسط تعداد اعضاء در مجموع ۵۵ تعاونی فعال و در دست اجرا در سطح کشور ۱۰ نفر و متوسط میزان شاغلین حدود ۱۱ نفر می‌باشد.

- مجموع سرمایه گذاری کل طرحهای پرورش ماهی سرد آبی ۲۲۳۷۲/۱۹۵ میلیون ریال، میزان سهم آورده اعضاء ۵۷۷۲/۷۰۵ میلیون ریال و میزان تسهیلات دریافتی ۹۷۲۴/۱ میلیون ریال می‌باشد.

عضویت صیادان تشکیل می‌شوند، در واقع یک شرکت تولیدی، خدماتی و رفاهی برای جامعه صیادی به حساب می‌آیند که می‌توانند با مشارکت اعضاء برای افزایش درآمد و ایجاد رونق در حرفه صید و صیادی فعالیت‌های زیر را انجام دهند:

انجام خدمات جمعی در زمینه‌های ساخت و تعمیر شناورهای صیادی، تهیه وسایل و ادوات صید و تامین کلیه نیازهای حرفه‌ای صیادان، صید، عمل آوری، نگه‌داری، جمع آوری و فروش ماهی و سایر آبریزان طبق مقررات مربوطه، ایجاد فروشگاه برای عرضه محصولات شرکت، ایجاد تاسیسات مورد نیاز شرکت یا مشارکت جهت ساخت یا اجاره تاسیسات عمل آوری، بسته بندی و نگهداری، تدارک وسایل حمل و نقل برای اجرای انواع فعالیت‌های شرکت، گرفتن وام و اعتبار از سازمان‌های اعتباردهنده از جمله بانکها و تهیه و تامین تسهیلات رفاهی برای خانواده‌های اعضاء شرکت مانند ایجاد منابع آب، شبکه برق، خدمات بهداشتی و درمانی و تهیه مسکن.

همانطور که گفته شد، انجام چنین فعالیت‌هایی بدون همیاری اعضاء تعاونی و دستگاه‌های اداری و اجرایی که با حرفه صید و صیادی سرو کار دارند، امکان‌پذیر نخواهد بود.

### مشکلات و تنگنای شرکت‌های تعاونی صیادی

۱- همزمان شدن تشکیل اتحادیه تعاونی‌های صیادی با تک‌نرخ شدن ارز و حذف سوبسیدها و حمایت‌های مالی شیلات منجر به افزایش قیمت تمام شده ادوات و تجهیزات و ملزومات گردیده و این افزایش قیمت در بین جامعه نوپای صیادی اثرات منفی زیادی بوجود آورده است.

۲- نبود فعالیت‌های قانونی برای واردات و تامین ادوات و ملزومات صیادی از خارج

کشور با توجه به بنادر آزادی همچون چابهار.

۳- کمبود امکانات نگهداری و انجماد صید با توجه به دستورالعمل‌های شیلات در این ارتباط و امکان ضربه‌پذیری صیادان در مقابل آن.

۴- با توجه به بیسوادی و کم‌سواد بودن اکثریت صیادان و وجود بافت سنتی، ایجاد دگرگونی‌ها و مکانیزه کردن صید با کندی انجام می‌پذیرد.

۵- نبود شناخت کافی روی نخایر و مشخص نبودن میزان برداشت نخایر و صیدگاه‌ها و ابزار و ادوات استاندارد صید. عدم حل مشکلات مالی تعاونی‌های عضو بجا مانده از سالیان گذشته.

### پیشنهادهای

۱- واگذاری تاسیسات برودتی نگهداری و انجماد یخسازیهی شیلات در سطح استانها به اتحادیه‌ها و تعاونی‌ها با قیمت و شرایط مناسب با توجه به اینکه این

مجموعه‌ها برای شیلات از نظر اقتصادی سودی ندارد. جا دارد که واگذاری بعضی از آنها بصورت بلاعوض مورد بررسی قرار گیرد و اهداف دراز مدت مدنظر قرار گیرد.

۲- تسریع در اجرا و هدایت روش‌های جدید و بی‌ضرر صید و مکانیزه کردن صیادی استانها و رسانیدن آنها به حداکثر بهره‌وری با اجرای دوره‌های آموزشی و ترویجی و تامین ادوات مورد نیاز.

۳- اختصاص ارز برای واردات دولت خارجی توسط شیلات به اتحادیه و فراهم آوردن معافیت‌های مالیاتی و بخشودگی گمرکی.

۴- ابزارهای قانونی لازم برای صدور محصولات دریایی در اختیار اتحادیه‌ها قرار داده شود و مورد حمایت قرار گیرد.

۵- در خصوص اعمال کنترل‌های لازم صید و صیادی استانها بایستی با ملایمت و رعایت ملاحظات این مناطق اقدام گردد.

