

وزیر تعاون، کار و رفاه اجتماعی در آیین رونمایی از ۱۰۰ فرصت سرمایه گذاری:

# افزایش مهارت آموزی می تواند مشکل اشتغال را کاهش دهد

سؤال قرار می‌دهید، او گفت که از رئیس سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای می‌پرسیم، و این پاسخ عجیبی بود. او گفت نیروی کار باید به شکلی آموزش ببیند که در بدترین شرایط هم بتواند شغل خود را داشته باشد، درک این مسئله برای ما سخت است. تجربه ما در مرور علل فقر می گوید که یکی از دلایل اصلی نداشتن مهارت و آموزش فنی و حرفه‌ای است. در بررسی‌هایی که در این زمینه داشتیم مورد اتریش هم جالب بود. در اتریش ۷۵ تا ۸۰ درصد دانش آموزان برای تحصیلی به مراکز فنی و حرفه‌ای می‌روند. البته نگاه‌های اقتصادی ارتباط بسیار نزدیکی با مراکز آموزش فنی و حرفه‌ای دارند، ما هم باید به سمت ارتباط نگاه‌ها و سازمان‌های آموزش فنی و حرفه‌ای برویم.»

میدری یکی از عوامل بیکاری را نبود نیروی ماهر» در دنیا و به‌خصوص در ایران دانست و یادآور شد: «برای حل این مشکل باید مهارت آموزی را در دستور کار قرار دهیم و سازمان فنی و حرفه‌ای می‌تواند این کار را انجام دهد. اینجا نقطه شروع همکاری ما و اتاق بازرگانی است که فرصت‌های شغلی و کسب‌و کاری را پیدا کنیم و برای نیروی کار با مهارت تربیت کنیم. البته این کار آسانی نیست اما با همکاری بخش خصوصی قابل تحقق خواهد بود.»

## تربیت نیروی کار با مجوز بین‌المللی

او با بیان اینکه می‌توان نیروی کاری با مهارت بین‌المللی تربیت کرد گفت: «می‌توان با کمک بخش خصوصی نیروی کار ماهری تربیت کرد که بتواند مدرک معتبر جهانی داشته باشد و این در برنامه‌های ما در وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی و سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای کشور قرار دارد. لازمه‌اش این است که در استان‌ها در رشته‌های مختلف کارگروهی تشکیل و محتوای آموزشی مناسب تعیین شود و صلاحیت حرفه‌ای نیروهای آموزشی هم بررسی شود. این تغییر بزرگی است و با تلاش مضاعف ما و شما در اتاق بازرگانی قابل انجام است.»



با مشارکت صاحبان کسب‌و کار و نظر آن‌ها باشد.»

## فنی و حرفه‌ای بالنده

او همکاری اتاق بازرگانی و سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای کشور را یک ضرورت توصیف کرد و افزود: «متقدم که آموزش فنی و حرفه‌ای باید از صفر تا صد از طراحی مواد آموزشی، تربیت مربی، تجهیز تأمین مالی و برگزاری آزمون را شامل شود. اگر همکاری در همه رده‌ها باشد می‌توان آموزش فنی و حرفه‌ای را بالنده کرد. اما اگر همکاری به یک زمینه محدود شود به نتیجه نمی‌رسیم.»

وزیر تعاون، کار و رفاه اجتماعی درباره اهمیت آموزش فنی و حرفه‌ای کشور به بیان خاطره‌ای پرداخت و بیان کرد: «زمانی که معاون رفاه بودم از مسئول برنامه‌ریزی کشور هند به ایران دعوت کردم تا تجربه‌های خود را ارائه دهد. با ایشان به مجلس شورای اسلامی رفتم. او در آنجا در پاسخ به سؤال نمایندگان که پرسیدند در صورت بالا رفتن بیکاری شما کدام مسئول را مورد

بیان کرد: «اصلاح سازمان تأمین اجتماعی و روابط کار شروع شده است. آن زمان که من معاون رفاه بودم، در این زمینه بحث‌هایی شد و بر همین اساس می‌خواهیم از سال آینده در هر فصل یکی از مسائل صاحبان کسب‌و کار را با کمک اتاق بازرگانی بررسی و حل کنیم و در این باره پیشنهاد داده‌ایم که در هیئت نظارت از نماینده اتاق هم استفاده کنیم.»

## بازنگری در سیاست‌های مدیریت ارزی

میدری بر ضرورت تغییر در سیاست‌های مدیریت ارزی کشور تأکید کرد و گفت: «لازم است سیاست‌هایی که از سال ۹۷ در حوزه مدیریت ارزی کشور به اجرا در آمده است تغییر کند. واردات کالا در سال ۹۸ با ۳۶ میلیارد دلار اداره می‌شد. آن زمان ما این مسائل ارزی را نداشتیم. امسال اما با وجود اینکه ۶۸ میلیارد دلار مصرف ارزی و واردات رسمی و خروج سرمایه اتفاق افتاده، باز هم با جهش قیمت ارز روبه‌رو بودیم و این نشان می‌دهد که در سیاست‌ها یا بازنگری شود و این بازنگری باید

**گزارش** وزیر تعاون، کار و رفاه اجتماعی معتقد است که سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای کشور با کمک بخش خصوصی باید نیروی کار ماهری تربیت کند که بتواند مدارک بین‌المللی شغلی هم داشته باشد.

احمد میدری در آیین رونمایی از یک‌صد فرصت سرمایه‌گذاری در سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای کشور گفت: «دکتر پزیشکیان در ایام انتخابات اعتقاد راسخ خود را به بخش خصوصی و بازرگانان با نقل قول از نهج البلاغه و نامه‌مالک بیان کردند. نامه حضرت علی (ع) به مالک اشتر یک جامعه‌شناسی از گروه‌های مختلف جامعه و نقاط و قوت ضعف ارائه می‌دهد و باید بارها آن را خواند.»

وزیر تعاون، کار و رفاه اجتماعی یکی از برنامه‌های وزارت رفاه را تعیین دستمزد بر اساس صنف خواند و افزود: «ما ده ۱۴۱ به ما این اختیار را داده است که بر حسب نوع مشاغل و اصناف دستمزد را تعیین کنیم و راهبرد ما حرکت به این سو است که دستمزدها بر اساس صنف تعیین شود. چون گاهی حداقل‌هایی که در تهران وضع می‌کنیم برای یک صنف در یک استان دیگر ممکن است باعث رکود آن صنف شود. بر همین اساس تصمیم داریم با مشارکت استانداری و اتاق بازرگانی و نمایندگان تشکل‌های کارگری در هر استان حداقل یک صنف را به صورت مجزا تعیین دستمزد کنیم.»

او تعیین دستمزد منطقه‌ای در کشور را به دلیل نبود زیرساخت غیرقابل اجرا در شرایط فعلی دانست و ادامه داد: «زمینه اجرای دستمزد منطقه‌ای در کشور ما وجود ندارد. در کشورهایی که دستمزد منطقه‌ای دارند، مهاجرت نیروی کار تحت نظارت شهرداری‌ها صورت می‌گیرد در حالی که در کشور ما چنین چیزی وجود ندارد.»

## حل مشکلات اصناف

او درباره موضوع اصلاح سازمان تأمین اجتماعی و روابط کار

## گزارش

**مصطفی سالاری، مدیر عامل سازمان تأمین اجتماعی، در نشست با حضور معاونان، مدیران ستادی و همچنین با مشارکت دبیران انجمن‌های معیاران کل استانی، مدیران درمان و رؤسای واحدهای اجرایی این سازمان، به تبیین چالش‌ها و راهکارهای پیش‌روی سازمان پرداخت و با اشاره به ضرورت تحولات اساسی در سازمان، بر لزوم امیدواری همکاران و مدیریت هم‌زمان مسائل کوتاه‌مدت و بلندمدت تأکید کرد.**

سالاری در این جلسه با اشاره به دستاوردهای دوره قبلی خود در سازمان تأمین اجتماعی گفت: «در دوره قبلی که با همکارانم در راستای تحول آفرینی و بهبود خدمات سازمان تلاش می‌کردیم، خاطرات خوبی رقم زدیم. بهبود وضعیت سازمان و ارتقای خدمات به شرکای اجتماعی، از دستاوردهای مهم آن دوره بود. یکی از مهم‌ترین انگیزه‌های من برای بازگشت به سازمان، تکمیل کارهای ناتمامی بود که در آن دوره شروع کردیم. ما نیاز داریم تا نگاه بلندمدت به سازمان داشته باشیم، در حالی که مسائل کوتاه‌مدت را نیز به‌طور هم‌زمان مدیریت می‌کنیم.»

## چالش‌های کوتاه‌مدت و بلندمدت سازمان

مدیر عامل سازمان تأمین اجتماعی با اشاره به دشواری‌های مدیریت هم‌زمان مسائل کوتاه‌مدت و بلندمدت، افزود: «همکاران ما در ستاد استان‌ها، ادارات کل و مراکز درمانی، همواره با چالش‌های روزمره مواجه هستند. کوچک‌ترین غفلت می‌تواند به مشکلات بزرگی تبدیل شود، به‌ویژه در ایام پایان سال که فشار کاری افزایش می‌یابد. با این حال، ما نمی‌توانیم از مسئولیت

## گزارش

**مصطفی سالاری، مدیر عامل سازمان تأمین اجتماعی در مراسم گرامیداشت روز مهندس، که با حضور اعضای هیئت‌مدیره، مدیران، مهندسان و کارشناسان ستاد مرکزی تأمین اجتماعی برگزار شد، گفت: «در حوزه مهندسی، هم در بخش عمران و هم در بخش فناوری اطلاعات، همکارانی که در مجموعه دفتر فنی در استان‌ها و شرکت خانه‌سازی حضور دارند، کارهای مهمی را انجام می‌دهند. هر دو بخش همیشه برای سازمان اهمیت داشته‌اند و به نظر من در این روزها قرار است که اهمیت بیشتری پیدا کنند.»**

مدیر عامل سازمان تأمین اجتماعی افزود: «تمام کارهایی که در سازمان ترسیم کرده‌ایم و قصد انجام آن‌ها را داریم، در قالب بیست خوشه‌ای زیرمجموعه بیست طرح تعریف کرده‌ایم. از این تعداد، حدود ۱۴ تا ۱۶ طرح به نوعی مرتبط با فناوری اطلاعات هستند. برخی از این طرح‌ها صددرصد یا نود درصد مهندسی و مرتبط با فناوری اطلاعات هستند، در حالی که برخی دیگر سهم کمتری از فناوری اطلاعات دارند. اما هیچ‌کدام از این ۱۶ طرح بدون نقش جدی فناوری اطلاعات نمی‌توانند محقق، اجرا یا پیاده‌سازی شوند.»

سالاری ادامه داد: «کار مهمی که پیش رو داریم، این است که سامانه‌های متعدد خود را متمرکز و جمع کنیم و ارتقا دهیم و خدمات‌رسانی به آن‌ها را تسهیل کنیم. این کار هم برای مردم و هم برای همکاران ما اهمیت دارد. هدف این است که نه تنها بهره‌برداران، بلکه خودمان نیز بتوانیم به اطلاعات دسترسی بهتری داشته باشیم، تحلیل‌های آسان‌تری انجام دهیم، آمار دقیق‌تری بگیریم و برنامه‌ریزی بهتری داشته باشیم.»

## مدیر عامل سازمان تأمین اجتماعی تشریح کرد

## تحولات اساسی نیازمند انسجام، امیدواری و احیای ظرفیت‌هاست

معنای آن است که نتایج آزمون در تصمیم‌گیری‌های مربوط به انتصابات نیز لحاظ خواهد شد.» او تأکید کرد: «شناسایی استعدادها به این معناست که ما می‌خواهیم توانایی‌ها و قابلیت‌های همکاران را به‌طور سیستماتیک ارزیابی کنیم. ممکن است برخی از همکاران برای انتصابات شرکت کنند، اما برخی دیگر تنها برای شناسایی استعدادهای خود در آزمون شرکت می‌کنند. این فرایند به ما کمک می‌کند تا استعدادهای برتر را شناسایی کرده و مسیر ارتقای شغلی آن‌ها را تسهیل کنیم.» مدیر عامل سازمان تأمین اجتماعی ادامه داد: «پس از شناسایی اولیه استعدادها، فرایندهای مصاحبه علمی و تخصصی را پیش‌بینی کرده‌ایم. این مصاحبه‌ها توسط مراکز ارزیابی حرفه‌ای انجام خواهد شد تا اطمینان حاصل کنیم که بهترین استعدادها شناسایی و انتخاب می‌شوند. این افراد در آینده می‌توانند در ستاد استان‌ها یا ستاد مرکزی سازمان به کار گرفته شوند.» سالاری همچنین توضیح داد: «هدف ما این نیست که با آزمون، همکاران فعلی را از موقعیت‌های خود حذف کنیم. اگر همکاری سال‌ها در ستاد استان یا ستاد مرکزی به خوبی کار کرده باشد، حتی اگر نمره آزمونش پایین باشد، جایگاه خود را حفظ خواهد کرد اما در جایگزینی بازنشستگان، اولویت با استعدادهای شناسایی شده خواهد بود.» او در پایان گفت: «این برنامه به ما کمک می‌کند تا مسیر ارتقای شغلی استعدادهای برتر درون سازمان را تسهیل کنیم و از آن‌ها در جایگاه‌های کلیدی استفاده کنیم. این کار نه تنها به بهبود عملکرد سازمان کمک می‌کند، بلکه انگیزه همکاران را برای پیشرفت و توسعه فردی افزایش می‌دهد.»

سازمان افزایش یابد.» او تأکید کرد: «ما در حال حاضر حداقل سه برابر بدهی‌هایمان طلبکار هستیم، اما به دلیل شرایط اقتصادی کشور و مصلحت‌های ملی، از اقدامات نامتعارف و فشار بر کارفرمایان خودداری می‌کنیم. این رویکرد نشان دهنده درک سازمان از شرایط جامعه و اقتصاد کشور است.» مدیر عامل بزرگ‌ترین نهاد بیمه‌ای کشور با اشاره به تعهدات مالی سازمان، گفت: «ما باید به تعهدات خود در قبال بازنشستگان و بیمه‌شدگان عمل کنیم، حتی اگر وصول مطالبات با مشکل مواجه شود. برنامه‌ای برای پرداخت‌های پیش‌رو داریم که در صورت عدم حل موضوع سود انباشته بانک رفاه کارگران، اجرای آن بسیار سخت خواهد بود. اما از تمام ظرفیت‌های کشور استفاده خواهیم کرد تا تعهدات خود را به‌موقع انجام دهیم.» او از مدیران کل استان‌ها خواست تا با حداکثر تلاش، وصول مطالبات را در اولویت قرار دهند تا پایان سال بدون مشکل سپری شود.

## شناسایی و ارتقای نیروهای مستعد

سالاری به برنامه جذب استعدادها اشاره کرد و گفت: «هدف از برگزاری آزمون‌های اخیر، شناسایی استعدادهای درون سازمان است. ما قصد نداریم با این آزمون‌ها کسی را حذف کنیم، بلکه می‌خواهیم مسیر ارتقای شغلی همکاران مستعد را تسهیل کنیم. این استعدادها در جایگزینی بازنشستگان و انتصابات آینده اولویت خواهند داشت. در آزمون‌های قبلی، هدف اصلی شناسایی استعدادها بود، اما در آزمون پیش‌رو که در فروردین ماه برگزار خواهد شد، دو هدف اصلی داریم: اول، شناسایی استعدادها و دوم، استفاده از نتایج آزمون در انتصابات. این به

خود در قبال تحولات میان‌مدت و بلندمدت غافل شویم. باید بتوانیم هم‌زمان با مدیریت مسائل جاری، به بهبود ساختار سازمان در بلندمدت نیز فکر کنیم.»

## وضعیت مالی سازمان و از دست رفتن ظرفیت‌ها

سالاری با اشاره به وضعیت مالی سازمان یادآور شد: «در سال ۱۳۹۹، سازمان از ظرفیت‌های قابل توجهی برخوردار بود. به‌عنوان مثال، بدهی ما به بانک رفاه کارگران کمتر از ۵۰ همت بود و می‌توانستیم هر روز بدهی خود را تسویه کنیم، اما ترجیح دادیم از ظرفیت بانک به‌صورت حداکثری استفاده کنیم. امروز این ظرفیت به‌طور قابل توجهی کاهش یافته است. اگر تورم و افزایش هزینه‌ها را در نظر بگیریم، معادل امروزی آن حدود ۲۰۰ همت می‌شد، اما اکنون ظرفیت تسهیلات بانکی ما به ۲۷.۵ همت کاهش یافته است.» او افزود: «در گذشته، سازمان می‌توانست با واگذاری سهام یا اموال، بدهی‌های خود را تسویه کند. به‌عنوان مثال، در اسفند ۱۴۰۰، با واگذاری اموال، حدود ۷۰ هزار میلیارد تومان از بدهی‌های سازمان را تسویه کردند. اما امروز این اختیار قانونی از دست رفته است. همچنین، نقش شستا در تأمین مالی سازمان از ۶ درصد به ۲ درصد کاهش یافته است. این کاهش ظرفیت‌ها، مدیریت سازمان را با چالش‌های جدی مواجه کرده است.» سالاری ادامه داد: «ما باید تلاش کنیم تا بانک رفاه کارگران را بدون محدودیت‌های فعلی به سازمان بازگردانیم و از ظرفیت‌های آن برای بهبود خدمات به بازنشستگان و بیمه‌شدگان استفاده کنیم. همچنین، باید ساختار شستا و شرکت‌های تابعه را اصلاح کنیم و از نگاه‌داری خارج شویم تا بازدهی سرمایه‌های

## مصطفی سالاری در مراسم گرامیداشت روز مهندس:

## مهندسان می‌توانند خدمت‌رسانی سازمان را بهتر و آسان‌تر کنند

نخواهد بود و هر شعبه‌ای در کشور می‌تواند تمام خدمات مورد نیاز را ارائه دهد. کارنامه‌های افرادی برای بیمه‌شدگان و حتی کارگاه‌ها خواهیم داشت.» سالاری ادامه داد: «این طرح و بسیاری از کارهای مهم دیگر را در بستر فناوری اطلاعات قرار می‌دهیم تا از ظرفیت‌های این فناوری استفاده کنیم. هدف این است که کارها برای ما آسان‌تر و ارزان‌تر تمام شود و مردم نیز بتوانند به راحتی از خدمات استفاده کنند. ممکن است در ابتدا نیاز باشد که دیتابست‌های فعلی را ارتقا دهیم و حدود ده هزار میلیارد تومان هزینه کنیم. پیش‌بینی می‌شود که این مقدار هزینه لازم باشد. البته این هزینه‌های اولیه هستند، اما در بلندمدت صرفه‌جویی‌های زیادی خواهیم داشت و خطاهایی که هزینه‌بر هستند کاهش خواهند یافت. همه این دستاوردها نتیجه تلاش همکاران در حوزه فناوری اطلاعات خواهد بود، البته با همکاری حوزه‌های تخصصی مربوطه در معاونت‌های تخصصی.» او افزود: «حتماً نیاز است که در سال آینده از روش‌های متنوع‌تری برای تأمین مالی استفاده کنیم. ممکن است در تخصیص نقدینگی محدودیت داشته باشیم، اما با استفاده از روش‌های دیگر مانند اوراق مالی، انواع اوراق مربوط به دولت و بانک‌ها، می‌توانیم هزینه‌های خود را مدیریت کنیم. این اوراق می‌توانند با تأخیر به نقدینگی تبدیل شوند و فشار کمتری به بخش نقدینگی سازمان وارد کنند. این بخش را نیز باید در برنامه‌های خود قرار دهیم تا بتوانیم پروژه‌ها را به موقع از نظر مالی تأمین کنیم و فشار کمتری به بخش نقدینگی سازمان وارد شود. کیفیت پروژه‌ها نیز به نظارت شما بستگی دارد و بهای تمام‌شده تحت تأثیر مدیریت شماست.»

با حضور مدیر عامل سازمان تأمین اجتماعی انجام شد

## آئین معارفه مدیر عامل مؤسسه عالی پژوهش



آیین تکریم و معارفه مدیر عامل مؤسسه عالی پژوهش با حضور مصطفی سالاری مدیر عامل سازمان تأمین اجتماعی، مدیر عامل جدید و سرپرست سابق مؤسسه عالی پژوهش و جمعی از معاونان و مدیران کل ستادی برگزار شد. سالاری در این مراسم بر نقش کلیدی مؤسسه عالی پژوهش در تولید ایده‌ها و سامان‌دهی تفکر و اندیشه در سازمان تأمین اجتماعی تأکید کرد. او با اشاره به تجربار ارزشمند سلیمان پاک‌سرشت مدیر عامل جدید، ابراز امیدواری کرد که این مؤسسه با ارائه راهکارهای مبتنی بر مطالعات تطبیقی و پنج‌مارک‌های جهانی، بتواند در بهبود خدمات سازمان به بیش از ۵۰ میلیون ذی‌نفع کمک کند. سالاری با اشاره به اهمیت این مؤسسه در تحولات آینده سازمان گفت: «مؤسسه عالی پژوهش می‌تواند به محل اندیشه‌ورزی و تولید ایده‌های نوین برای سازمان تبدیل شود. این مؤسسه با سامان‌دهی تفکر و اندیشه‌ها، می‌تواند نقش مؤثری در بهبود عملکرد تأمین اجتماعی ایفا کند.»

او با تأکید بر لزوم مطالعه تطبیقی شرایط سازمان با سایر سازمان‌های تأمین اجتماعی و بیمه‌های اجتماعی در دنیا، افزود: «این مطالعات می‌تواند مسیرهای جدیدی را به ما نشان دهد که با شرایط داخلی کشورمان سازگار باشد. ما می‌توانیم با استفاده از تجربیات جهانی، در حوزه‌های بیمه، درمان، اقتصادی و سرمایه‌گذاری دستاوردهای قابل توجهی کسب کنیم.» او همچنین با اشاره به تجربار ارزشمند مدیر عامل جدید مؤسسه عالی پژوهش، ابراز امیدواری کرد که این مؤسسه تحت مدیریت ایشان بتواند به منشأ تحولات بزرگی در حوزه رفاه اجتماعی تبدیل شود. سالاری بیان کرد: «آقای پاک‌سرشت با تجربار ارزشمند خود در حوزه‌های مختلفی شامل معاونت در وزارت کار و رئیس سازمان فنی و حرفه‌ای و نمایندگی ایران در OIL، می‌تواند نقش مؤثری در پیشبرد اهداف مؤسسه عالی پژوهش ایفا کند.» سالاری در پایان با تقدیر از زحمات سرپرست این مؤسسه در دوره کوتاه یک‌ماهه گفت: «آقای وثوقی فر و همکارانشان طی این مدت کوتاه با بررسی‌های دقیق و ارائه پیشنهادات و راهکارهای عملی، تلاش کردند زمینه را برای شروع به کار مدیریت جدید مؤسسه فراهم کنند.» مدیر عامل سازمان تأمین اجتماعی افزود: «سازمان تأمین اجتماعی با حدود ۵۰ میلیون ذی‌نفع، یکی از مهم‌ترین نهادهای رفاه اجتماعی در کشور است و مؤسسه عالی پژوهش می‌تواند با ارائه ایده‌ها و طرح‌های نوین، به بهبود خدمات این سازمان کمک شایانی کند.» در این مراسم، سلیمان پاک‌سرشت به‌عنوان مدیر عامل جدید مؤسسه عالی پژوهش سازمان تأمین اجتماعی معرفی شد و از خدمات علیرضا وثوقی فر در مدت کوتاه سرپرستی این مجموعه قدردانی شد.

## پیام سالاری به مناسبت روز وکیل

مصطفی سالاری، مدیر عامل سازمان تأمین اجتماعی در پیامی ضمن گرامیداشت روز وکیل و تبریک به همکاران حوزه حقوقی و فعالان حوزه تأمین اجتماعی، بر ضرورت صیانت از حقوق قانونی شرکای اجتماعی و سازمان تأمین اجتماعی و ایجاد تعادل میان عدالت و انصاف تأکید کرد. متن پیام صادر شده به شرح زیر است:

فرارسیدن روز وکیل مدافع را به شما همکاران بزرگوار که با دانش، تعهد و وجدان حرفه‌ای خویش، مدافع حقوقی ذی‌نفعان سازمان و پاسداران حقیقت و عدالت هستید، صمیمانه تبریک عرض می‌کنم. شما همکاران فرهیخته، با ایستادگی در برابر چالش‌ها، صیانت از حقوق قانونی بیمه‌شدگان و ایجاد تعادل میان عدالت و انصاف، نقشی بی‌بدیل در پیشبرد اهداف سازمان ایفا می‌کنید که تنها دفاع از قانون نیست، بلکه دفاع از ارزش‌های انسانی، کرامت ذی‌نفعان و استحکام بنیان‌های اعتماد در جامعه است. بی‌شک کوشش‌های صادقانه شما در جهت اجرای صحیح قوانین و مقررات افزون بر ایجاد بارقه‌های امید در دل ذی‌نفعان سبب بهبود عملکرد و ارتقای کیفیت خدمت‌رسانی به اعضای خانواده بزرگ تأمین اجتماعی شده است. اینجانب ضمن قدردانی از تلاش‌های ارزشمند شما در مسیر اعتلای اهداف سازمان، از درگاه ایزد بیکتا توفیق روزافزون و عزت مستدام را برای شما همکاران گران‌قدر مسألت دارم.