



پرونده ویژه

باجگزاری همایش ملی بهره‌وری ایران و حضور رئیس جمهور

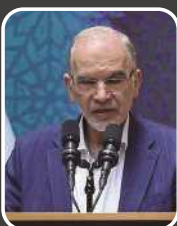
بهره‌وری در دولت چهاردهم جان گرفت

پس از سال‌ها، همایش ملی بهره‌وری ایران با حضور بالاترین مقام اجرایی کشور برگزار شد

مهندس سید حمید کلانتری

دکتر محمد صالح اولیاء

دکتر علاءالدین رفیع زاده



بهره‌وری نیازمند
اراده و شجاعت برای
تصمیم‌گیری‌های سخت است



انگیزه عامل
مهم ارتقای
بهره‌وری است



افزایش بهره‌وری
از طریق اصلاح
نظام اداری

ابلاغ سند «نظام ملی بهره‌وری»؛ گام اول در مسیر تحول بهره‌وری کشور برداشته شد



لازم به ذکر است، سند «نظام ملی بهره‌وری» با نگاهی نظام‌مند و اکوسیستمی به مقوله بهره‌وری، چارچوبی برای تقسیم کار ملی و استانی طراحی شده است.

«نظام ملی بهره‌وری» با هدف شکل‌دهی به «جنبش ملی بهره‌وری» و ایجاد ادبیاتی یکپارچه در خصوص اهداف و وظایف ذی‌نفعان به‌تصویب رسیده است. موفقیت در اجرای این سند مستلزم همکاری همه‌جانبه نهادهای مرتبط، تعامل پویا بین اجزای زیست‌بوم بهره‌وری و انسجام در سطوح سیاست‌گذاری و اجرایی است. این ابلاغ، گام اول در مسیر تحول بهره‌وری کشور محسوب می‌شود و انتظار می‌رود با مشارکت فعال تمامی بازیگران این عرصه، شاهد ارتقای چشمگیر شاخص‌های بهره‌وری در اقتصاد ملی باشیم.

محمدرضا عارف، معاون اول رئیس‌جمهور سند «نظام ملی بهره‌وری» را ابلاغ کرد. این سند توسط سازمان ملی بهره‌وری ایران و مشارکت سازمان برنامه و بودجه کشور، در راستای اجرای بند «ب» ماده ۱۱۱ قانون برنامه هفتم توسعه، تدوین شده است. در تدوین این سند، نقش آفرینان کلیدی در سطوح ملی و استانی شناسایی شده و اهداف کمی و کیفی مشخصی برای ارتقای بهره‌وری تعریف شده است. این نخستین بار است که در یکی از برنامه‌های پنج‌ساله توسعه، بهره‌وری را بویکرد نظام‌مند مورد توجه قرار گرفته است. سند

نقطه آغاز حرکت به سوی بهبود بهره‌وری، سرمایه انسانی است

دارد، از این رو، نیروی انسانی سهمی چشمگیر در ساختار هزینه‌ای دولت دارد. با توجه به تأثیر مستقیم بهره‌وری نیروی انسانی بر سایر مؤلفه‌های بهره‌وری، می‌توان گفت که این عامل، نقشی کلیدی و تعیین‌کننده در ارتقای بهره‌وری ایفا می‌کند. به گفته وی، نقطه آغاز حرکت به سوی بهبود بهره‌وری، سرمایه انسانی است، چرا که توانمندسازی، آموزش و ایجاد انگیزه در نیروی انسانی می‌تواند می‌تواند به‌عنوان موتور محرک تغییر در سایر بخش‌ها عمل کند.

همچنان حاضر به پاسخ‌گویی نیستند. وقتی وارد مرحله پاسخ‌گویی نمی‌شویم، نمی‌توان از بهره‌وری سخن گفت. این موضوع با ساختار پیچیده دولت نیز گره خورده و موجب شده برخی دستگاه‌ها خود را از پاسخ‌گویی مبرا بدانند. دکتر اولیاء با اشاره به اهمیت منابع انسانی در دولت گفت: در میان عوامل مؤثر بر بهره‌وری، منابع انسانی را می‌توان مهم‌ترین عامل در بخش دولتی دانست. بخش قابل توجهی از بودجه دولت به پرداخت حقوق و مزایای کارکنان اختصاص

رئیس سازمان ملی بهره‌وری ایران با اشاره به نقش گسترده دولت در اقتصاد کشور، گفت: برآوردها نشان می‌دهد، حدود ۸۰ درصد اقتصاد ایران به‌نحوی در اختیار دولت است. تنها شرکت‌های دولتی حدود ۱۵ درصد اقتصاد را در اختیار دارند و ۶۰ درصد دیگر نیز در اختیار شرکت‌های نیمه‌دولتی است، بنابراین سهم دولت در اقتصاد کشور بسیار بالاست. دکتر محمد صالح اولیاء با اشاره به پیچیدگی ساختار دولت گفت: دستگاه‌هایی در کشور وجود دارند که

نخستین جلسه «کمیته فنی سنجش بهره‌وری» برگزار شد



مطرح شد. به‌منظور تداوم مباحث مطرح شده، مقرر شد جلسات کمیته فنی سنجش بهره‌وری به‌صورت منظم برگزار شود. این تصمیم با هدف پیگیری دقیق موضوعات مطرح‌شده و تسهیل در روند همکاری‌های بین‌بخشی و استفاده از تخصص‌های موجود اتخاذ شد.

دقیق تمامی لایه‌های سنجش بهره‌وری در جلسات آتی کمیته تأکید کرد. محمد صالح اولیاء خاطر نشان کرد: بهره‌وری به‌عنوان یک مؤلفه کلیدی در ارتقای عملکرد اقتصادی کشور نیازمند بررسی دقیق در حوزه مدل‌های سنجش بوده و باید از تجارب و دانش علمی موجود به بهترین نحو بهره‌برداری شود. در این جلسه، حاضران به بیان دیدگاه‌ها و تجربیات خود در زمینه شاخص‌های بهره‌وری و چالش‌های مرتبط با وضعیت آمار و اطلاعات و سنجش پرداختند. همچنین ضرورت توجه به مدل‌های بومی‌سازی شده و استفاده از ظرفیت‌های آماری موجود در کشور به‌عنوان راهکارهای کلیدی در این حوزه

نخستین جلسه کمیته فنی سنجش بهره‌وری با حضور رئیس سازمان ملی بهره‌وری ایران، مدیران حوزه تخصصی سازمان و جمعی از صاحب‌نظران آمار و شاخص‌های بهره‌وری برگزار شد. این جلسه به‌منظور بهره‌گیری از تجارب و دانش علمی و عملی افراد متخصص و باهدف توسعه مدل‌های سنجش بهره‌وری در سطوح کلان، بخشی، حوزه عمومی، شرکت‌های دولتی و بنگاه‌های اقتصادی تشکیل شد. رئیس سازمان ملی بهره‌وری ایران در این جلسه ضمن تأکید بر اهمیت صحت آمار و اطلاعات و استفاده از داده‌های فراوان موجود، بر ضرورت تحلیل

انتخاب ایران به‌عنوان نایب رئیس دوم سازمان بهره‌وری آسیایی (APO)

از سوی APO ارائه کرد که بر ضرورت بازتعریف نقش و جایگاه این سازمان در مواجهه با تحولات پرشتاب اقتصادی جهانی تأکید داشت. نماینده کشورمان، APO را عنصری کلیدی برای آینده‌ای بهره‌ور، تاب‌آور و سبز در منطقه دانست و بر لزوم اقدام جمعی اعضا برای تحقق این چشم‌انداز تأکید کرد. گفتنی است، پس از پایان شصت و هفتمین نشست شورای حکام سازمان بهره‌وری آسیایی (GBM) در جاکارتا، اندونزی، دبیرکل APO در نامه‌ای رسمی از دکتر محمد صالح اولیاء، نایب رئیس دوم این سازمان، رئیس سازمان ملی بهره‌وری ایران و نماینده APO در جمهوری اسلامی ایران، به‌پاس مشارکت فعال و سازنده وی در این اجلاس تقدیر کرد.

و رئیس APO در ایران، به‌عنوان نایب رئیس دوم APO و شورای حکام در صدر این نشست عالی‌رتبه، ایفای نقش کرد. لازم به ذکر است، ایران پس از ۳ سال در بالاترین سطح در اجلاس شورای حکام حضور پیدا کرد. در این اجلاس همچنین دکتر ایندرا پرادانا سینگاوناتا، دبیرکل فعلی APO، با کسب ۱۶ رأی موافق از مجموع ۲۰ رأی، برای دوره زمانی ۲۰۲۵ - ۲۰۲۸ مجدداً به‌عنوان دبیرکل انتخاب شد. در این اجلاس، همچنین دکتر محمد صالح اولیاء، نماینده جمهوری اسلامی ایران و رئیس سازمان ملی بهره‌وری ایران که به سمت نایب رئیس APO نیز منصوب شده است، در سخنان خود، چهار محور راهبردی کلیدی را مطابق با اولویت‌های تعیین‌شده



در شصت و هفتمین اجلاس شورای حکام سازمان بهره‌وری آسیایی (GBM)، رئیس و نواب رئیس شورا برای سال‌های ۲۰۲۵ و ۲۰۲۶ انتخاب شدند. بر این اساس، هند به‌عنوان رئیس APO و شورای حکام، اندونزی به‌عنوان نایب رئیس اول و جمهوری اسلامی ایران به‌عنوان نایب رئیس دوم انتخاب شدند. دکتر محمد صالح اولیاء، رئیس سازمان ملی بهره‌وری ایران

آخرین اخبار سازمان
را از اینجا دنبال
کنید



برنامه ارتقای بهره‌وری تصویب شد



تولید، با همکاری دستگاه‌های اجرایی ذی‌ربط و از جمله مؤسسات و نهادهای عمومی غیردولتی نسبت به تهیه برنامه‌های لازم برای ارتقای بهره‌وری به تفکیک بخش‌های مختلف با سهم ۳۵ درصد از ۸ درصد رشد اقتصادی اقدام قانونی کند.

اجرائی و انگیزشی را تشریح کرد. وی با مرور سوابق برنامه‌های بهره‌وری در برنامه‌های توسعه گذشته، ویژگی‌های این برنامه را نتیجه‌گرایی، مسئله‌محوری، بهره‌گیری از فناوری‌های نوین، رویکرد اکوسیستمی و پیش‌بینی سازوکارهای انگیزشی برای اجرای برنامه ذکر کرد. در ادامه، ضمن اینکه حاضران دیدگاه‌های خود در مورد برنامه پیشنهادی را مطرح کردند، معاون اول رئیس‌جمهور با تأکید بر اینکه برنامه‌ها باید به‌نحوی تدوین و اجرا شوند که اهداف کمی برنامه را محقق کنند، تصریح کرد: تمامی دستگاه‌ها باید برنامه عملیاتی برای ارتقای بهره‌وری در چارچوب برنامه هفتم را با جدیت پیگیری و اجرایی کنند. طبق تبصره ماده ۲ برنامه هفتم پیشرفت، سازمان برنامه و بودجه کشور مکلف شده است به منظور تحقق بهره‌وری کل عوامل

در جلسه شورای عالی راهبری برنامه هفتم توسعه که به ریاست دکتر عارف معاون اول رئیس‌جمهور برگزار شد، برنامه ارتقای بهره‌وری به تصویب رسید. دکتر قاسمی، معاون سیاست‌گذاری و راهبری توسعه ملی و منطقه‌ای سازمان برنامه و بودجه در این جلسه، با استناد به تبصره ماده ۲ برنامه هفتم پیشرفت، بر ضرورت و اهمیت تدوین برنامه ارتقای بهره‌وری بخش‌های اقتصادی با رویکرد جدید تأکید کرد.

همچنین محمدصالح اولیاء، رئیس سازمان ملی بهره‌وری ایران، اجرای برنامه پیشنهادی شامل تعریف، اهداف کمی و کیفی، اصول حاکم بر برنامه، دامنه شمول، تشکیل ارکان، تدوین اقدامات اجرایی، الزامات محتوایی، نظام تأمین مالی، الزامات زمینه‌ساز، سازوکارهای پایش و ضمانت‌های

امضای تفاهم‌نامه همکاری میان سازمان ملی بهره‌وری ایران و خبرگزاری جمهوری اسلامی (ایرنا)

همچنین مدیرعامل سازمان خبرگزاری جمهوری اسلامی گفت: واقعیت این است که امضای تفاهم‌نامه‌ها در نظام اداری ما به یک مد و تشریفات تبدیل شده و گاه فقط در حد ثبت در سوابق باقی می‌ماند.

اما آنچه اهمیت دارد، این است که این متن مبنای اقدامات مشترک باشد و به نتایج مشخص برسد. امیدواریم این تفاهم‌نامه به‌عنوان یک سند عملیاتی، منجر به اجرای پروژه‌های مشخص و ثمر بخش شود.

جابری انصاری اظهار کرد: هدف هر دو سازمان، ارتقای عملکرد و اطلاع‌رسانی شفاف در چارچوب وظایف خودشان است. ما در ایرنا وظیفه داریم واقعیت‌ها را بازنمایی کنیم و اخبار تحولات دولت و ملت را پوشش دهیم. این تفاهم‌نامه باید در مسیر بهبود عملکرد هر دو سازمان قرار گیرد و در نهایت منافع مشترکی را برای ما و مردم به همراه داشته باشد.



افزود: ضروری است این مدل همکاری پایدار باشد و از لحاظ مالی و عملکردی منفعتی ایجاد کند که تداوم همکاری را تضمین کند. امیدواریم پس از یک سال، شاهد گزارش‌های مشخص و دستاوردهای مشترک باشیم.

این تفاهم‌نامه در چارچوب همکاری‌های دوجانبه و با هدف گسترش و تقویت روابط میان دو سازمان تنظیم شده است.

محمدصالح اولیاء، رئیس سازمان ملی بهره‌وری ایران با حضور در خبرگزاری جمهوری اسلامی ایران (ایرنا) ضمن دیدار با حسین جابری انصاری، مدیرعامل خبرگزاری، از بخش‌های مختلف این سازمان بازدید کرد.

در این دیدار سازمان ملی بهره‌وری ایران و خبرگزاری ایرنا تفاهم‌نامه همکاری دوجانبه امضاء کردند.

محمدصالح اولیاء، رئیس سازمان ملی بهره‌وری ایران در جلسه امضای تفاهم‌نامه، گفت: این تفاهم‌نامه نباید صرفاً تفاهم‌سوری و تشریفاتی باشد. باید زمینه‌های همکاری به‌صورت واقعی و پایدار فراهم شود و از ظرفیت‌های هر دو سازمان استفاده شود. ما مشابهت‌های زیادی در مأموریت‌های خود داریم و این تفاهم‌نامه باید به اجرای پروژه‌های مشترک و ملموس منجر شود.

وی با اشاره به نقش سازمان ملی بهره‌وری ایران به‌عنوان نهاد ملی سنجش و ارتقای بهره‌وری،

نگاه ویژه و جدی سازمان انرژی اتمی به حوزه بهره‌وری

اجرای مجذانه، به‌موقع اقدامات حوزه بهره‌وری و تعاملات سازنده و همه‌جانبه سازمان انرژی اتمی با سازمان ملی بهره‌وری ایران تقدیر کرد. اولیاء ساختار شرکتی سازمان انرژی اتمی را یک مزیت دانست و افزود: این ساختار شفافیت بیشتری در ارزیابی بهره‌وری ایجاد می‌کند و ذات فعالیت‌های شرکتی، الزام به شفافیت را تقویت می‌کند. وی همچنین با اشاره به پروژه‌محور بودن فعالیت‌های سازمان انرژی اتمی، این رویکرد را ابزاری کلیدی برای تحول و نوآوری خواند و گفت: پروژه‌محور بودن موجب شفافیت در تمام ابعاد عملکردی می‌شود.

حضور محمد اسلامی، معاون رئیس‌جمهور و رئیس سازمان انرژی اتمی ایران، محمدصالح اولیاء، رئیس سازمان ملی بهره‌وری ایران و مدیران عامل شرکت‌های تابعه و اعضای کمیته بهره‌وری سازمان انرژی اتمی برگزار شد.

محمدصالح اولیاء، رئیس سازمان ملی بهره‌وری ایران درباره اقدامات سازمان انرژی اتمی در حوزه اجرا و ارتقای بهره‌وری، گفت: سازمان انرژی اتمی ایران در حوزه بهره‌وری نگاهی ویژه و جدی دارد. وی ضمن تأیید نتایج ارزیابی عملکرد حوزه‌های بهره‌وری، از تلاش‌های کمیته بهره‌وری در



همزمان با هفته بهره‌وری، دهمین جلسه کمیته بهره‌وری سازمان انرژی اتمی ایران، با

توصیه‌های سیاستی سازمان ملی بهره‌وری ایران برای ارتقای بهره‌وری در کشور

گزارش سیمای بهره‌وری ایران ۱۴۰۳ منتشر شد

بهره‌وری است. به‌منظور جبران کاستی‌ها و نارسایی‌های موجود، در برنامه هفتم پیشرفت، به موضوعات مرتبط با وضعیت سرمایه انسانی بخش دولتی، ارتقای بهره‌وری خدمات دولت، افزایش مشارکت بخش خصوصی در ارتقای بهره‌وری و طراحی نظام ملی بهره‌وری توجه شده است.

● طرح نظام ملی بهره‌وری، به‌عنوان نخستین الگوی جامع و فراگیر در سطح ملی، مزیتی کلیدی در ایجاد هماهنگی و انسجام راهبردی میان تمامی ارکان نظام اقتصادی کشور محسوب می‌شود. طراحی دقیق این طرح، بر اساس اهداف کمی و کیفی مشخص و پیوند مستقیم این سند با احکام و فصول مختلف قانون برنامه هفتم، آن را به ابزاری معتبر و الزام‌آور برای تحقق سهم بهره‌وری در رشد اقتصادی تبدیل کرده است.

● بررسی عوامل مؤثر بر ارتقای بهره‌وری نشان می‌دهد که بیشترین نوسانات پیش‌بینی‌ناپذیر بهره‌وری کل عوامل تولید، ناشی از شوک‌های سلامت، نهادی، زیرساختی و نوآورانه هستند. این نتایج اهمیت سیاست‌گذاری‌های مؤثر در حوزه‌های سلامت عمومی، اصلاحات نهادی، سرمایه‌گذاری زیرساختی و حمایت از نوآوری را در جهت کاهش بی‌ثباتی بهره‌وری و ارتقای رشد بلندمدت اقتصادی تأیید می‌کنند.

با در نظر گرفتن اولویت‌های ارتقای بهره‌وری در کشور، سازمان ملی بهره‌وری ایران توصیه‌های سیاستی زیر را برای تحول در وضعیت بهره‌وری کشور پیشنهاد می‌کند.

(۱) چابک‌سازی و اصلاح نقش و ساختار دولت از طریق بازآرایی نقش‌ها و تطبیق ساختارها با الزامات حکمرانی کارآمد و واگذاری تدریجی و موثر وظایف تصدی‌گری به بخش‌های غیردولتی

(۲) تقویت حکمرانی چندسطحی به هم پیوسته با تمرکززدایی و افزایش اختیارات منطقه‌ای

(۳) حذف تدریجی قیمت‌گذاری دستوری با هدف بهبود کارایی اقتصادی و در نتیجه افزایش سرمایه‌گذاری تولید و در عین حال، حمایت هدفمند از افشار آسیب‌پذیر و تقویت شفافیت بازارها

(۴) طراحی و اجرای برنامه جامع اصلاحات مقرراتی با هدف تسهیل فعالیت خود سامان‌یابنده نظام اقتصادی و در نتیجه بهبود کارایی و افزایش بهره‌وری اقتصادی

(۵) تسریع در تحول دیجیتال با یکپارچه‌سازی فناوری در فعالیت‌های سازمان و تصمیم‌گیری داده‌محور با هدف بهینه‌سازی منابع و اصلاح نظام حکمرانی

(۶) استقرار نظام بودجه‌ریزی مبتنی بر عملکرد براساس ارزیابی نتایج و عملکرد برنامه‌ها به‌منظور بهینه‌سازی تخصیص منابع، ارتقای شفافیت و پاسخگویی در دولت

(۷) توانمندسازی نهاد دولت به‌منظور بهبود شایستگی‌ها و ظرفیت‌های مدیریتی، سازمانی و ساختاری و امکان ارتقای پاسخگویی، شفافیت و کارایی امید است، گزارش حاضر بتواند مدیران و تصمیم‌گیران ارشد کشور را بیش از پیش به ارتقای بهره‌وری و تحقق اهداف اقتصادی ترغیب کند و نقشی مؤثر در بهبود مستمر بهره‌وری ملی ایفا کند.

سازمان ملی بهره‌وری ایران گزارش «سیمای بهره‌وری ایران ۱۴۰۳» را منتشر کرد. «سیمای بهره‌وری ایران ۱۴۰۳» حاصل تلاش کارشناسی و علمی است و سعی دارد، تصویری جامع و شفاف از ابعاد عملکرد بهره‌وری در سطوح ملی، بخشی و دستگاهی فراهم کند و از این رهگذر تحلیل‌ها و پیشنهادات سیاستی را اختیار سیاست‌گذاران و اصحاب تخصصی بهره‌وری قرار دهد.

ارائه آخرین اطلاعات شاخص‌های بهره‌وری ایران، مقایسه عملکرد ایران با کشورهای منتخب، سهم بهره‌وری در رشد اقتصادی، تحلیل سیاست‌ها و اقدامات انجام شده در سال ۱۴۰۳ و ارائه پیشنهادات سیاستی از مهم‌ترین مطالب ارائه شده در این گزارش هستند.

در همین حال، گزارش «سیمای بهره‌وری ایران ۱۴۰۳» در ۶۲ صفحه منتشر شده و شامل ۴ فصل است؛ فصل اول با عنوان «نظام ملی بهره‌وری»، با تکیه بر اسناد بالادستی نظیر سیاست‌های کلی برنامه هفتم و قانون برنامه پنج‌ساله هفتم و بر مبنای پژوهش‌های ملی و بین‌المللی، مدل مفهومی بهره‌وری مبتنی بر عوامل مؤثر بر بهره‌وری، سازوکارهای استقرار آن در سطح ملی در قالب طرح نظام ملی بهره‌وری را رویکرد زیست‌بومی ارائه می‌شود.

«نماگرهای بهره‌وری» عنوان فصل دوم شاخص‌های گوناگون بهره‌وری، در سطوح ملی، بخشی (تا نه ماهه ۱۴۰۳ به دلیل در دسترس بودن آمار مورد نیاز) و بین‌المللی به‌همراه وضعیت برخی از مهمترین عوامل مؤثر بر بهره‌وری را بررسی کرده است. «تحولات زیست‌بوم بهره‌وری» نیز عنوان فصل سوم است که به تشریح تحولات عملیاتی زیست‌بوم بهره‌وری کشور شامل دستگاه‌های اجرایی فرابخشی و متولی بخش، استان‌ها، دانشگاه‌ها و پژوهشگاه‌ها، کارشناسان و متخصصان بهره‌وری، شرکت‌های دانش‌بنیان و بخش خصوصی در سال ۱۴۰۳ با تمرکز بر اقدامات توانمندساز و فعالیت‌های مؤثر در ارتقای بهره‌وری پرداخته است. فصل آخر گزارش «سیمای بهره‌وری ایران» نیز تحت عنوان «توصیه‌های سیاستی» سازمان ملی بهره‌وری ایران با توجه به فرصت‌های موجود برای ارتقای بهره‌وری، راهکارهایی را به‌عنوان مهم‌ترین اولویت‌های ارتقای بهره‌وری به سیاست‌گذاران ارائه کرده است.

از دلالت‌های سیاستی سیمای بهره‌وری ۱۴۰۳ می‌توان به موارد زیر اشاره کرد:

● علی‌رغم توجه به موضوع بهره‌وری در برنامه‌های پنج‌ساله توسعه، از برنامه دوم تا برنامه ششم، رشد بهره‌وری در پنج دهه اخیر ۰/۲ درصد بوده و شاخص بهره‌وری کل عوامل تولید در دهه ۱۳۹۰ تا نه ماهه ۱۴۰۳، تقریباً ثابت مانده است.

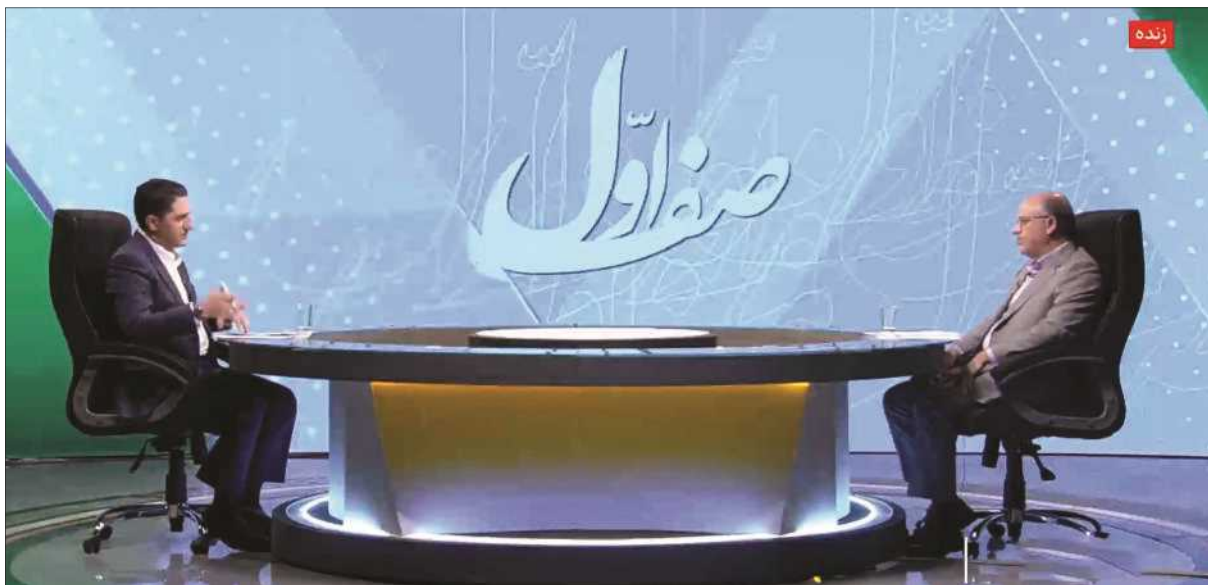
● اتلاف ۲۳ درصدی انرژی قبل از رسیدن به مصرف‌کننده نهایی و اتلاف سالانه حدود ۳۰ تا ۳۵ درصد کل تولیدات غذایی کشور (معادل ۳۵ میلیون تن مواد غذایی در سال ۱۴۰۲) در زنجیره تولید تا مصرف نشان‌دهنده عدم بهره‌وری در طول زنجیره تامین است.

● مسیر طی شده در سال‌های اخیر بیانگر کاستی‌ها و نارسایی‌های سیاستی و اجرایی در حوزه ارتقای



متن کامل گزارش





رئیس سازمان ملی بهره‌وری ایران در گفت و گویا «صف اول» مطرح کرد

گذراز رویکرد دستوری به اکوسیستم بهره‌وری برای تحقق اهداف برنامه هفتم توسعه

بهره‌وری ملی: محمد صالح اولیاء، رئیس سازمان ملی بهره‌وری ایران، در گفت و گوی زنده با برنامه «صف اول» شبکه خبر همزمان با هفته بهره‌وری، به تشریح رویکرد سازمان ملی بهره‌وری ایران برای تحقق بهره‌وری در برنامه هفتم پیشرفت پرداخت. در ادامه خلاصه‌ای از این گفت و گو آمده است.

هیچ ارتباطی با میزان بهره‌وری آن‌ها نداشته باشد - چه خوب کار کرده باشند، چه ضعیف - و تأمین منابع صرفاً از مسیرهایی چون لابی یا فشارهای بیرونی انجام شود، طبیعتاً انگیزه‌ای برای بهبود عملکرد و افزایش بهره‌وری باقی نمی‌ماند. این مسئله یکی از چالش‌های اصلی در نظام اداری ماست که باید اصلاح شود.

❖ مکانیزم‌های اقتصادی با تعارف کار نمی‌کنند

ما سال‌هاست که بودجه‌ریزی عملیاتی را در دستور کار داریم، اما به دلایل مختلف تاکنون موفق به اجرای مؤثر آن نشده‌ایم. البته در برنامه هفتم توسعه مجدداً بر این موضوع تأکید شده، اما این مثال روشنی است از اینکه صرفاً با تعیین تکلیف، بهره‌وری افزایش نمی‌یابد. در بخش خصوصی هم همین منطق برقرار است. اگر یک بنگاه اقتصادی احساس کند که منافعی، بازارش و مشتری‌اش در گرو تولید محصولی با کیفیت بالاتر و قیمت پایین‌تر است - که در واقع همان مفهوم بهره‌وری شامل کارایی و اثربخشی است - طبیعتاً برای افزایش بهره‌وری تلاش خواهد کرد. اما اگر خدای نکرده در محیطی مبتنی بر رانت و انحصار فعالیت کند و مطمئن باشد که می‌تواند بدون بهبود عملکرد،

❖ در برنامه هفتم، بهره‌وری با رویکردی اکوسیستمی مورد توجه قرار گرفته

در برنامه هفتم توسعه، تکلیفی با عنوان «نظام ملی بهره‌وری» تعریف شده که می‌توان آن را هسته اصلی توجه به بهره‌وری در این برنامه دانست. در قالب این نظام، وظایف دستگاه‌های مختلف در ارتباط با بهره‌وری به صورت مشخص تعیین شده است؛ از جمله نقش و مسئولیت‌های سازمان ملی بهره‌وری ایران. اما آنچه تفاوت رویکرد ما را نسبت به گذشته نشان می‌دهد، این است که ما معتقدیم رویکردهای تکلیفی و دستوری از بالا به پایین، دیگر پاسخگو نیستند. ما در برنامه هفتم، نگاه اکوسیستمی به مقوله بهره‌وری داشته‌ایم؛ مفهومی که پیش‌تر در حوزه نوآوری کاربرد داشت، اما اکنون در بهره‌وری نیز به آن توجه کرده‌ایم. در این رویکرد، بهره‌وری حاصل تعامل و تبادل ارزش میان مجموعه‌ای از بازیگران است. تحقق بهره‌وری مستلزم آن است که برای این بازیگران انگیزه کافی ایجاد شود.

صرف صدور بخشنامه یا تعیین هدف‌های کلان، موجب افزایش بهره‌وری نمی‌شود، بلکه باید منافع تمامی بازیگران به بهره‌وری گره بخورد. برای مثال، وقتی بودجه‌ای که به دستگاه‌های دولتی اختصاص می‌یابد،

❖ برای تحقق بهره‌وری ۸ درصدی باید زیرساخت‌ها فراهم شود

موضوع بهره‌وری از برنامه سوم توسعه وارد ادبیات سیاست‌گذاری کشور شد و از آن زمان تاکنون همواره رشد اقتصادی ۸ درصدی هدف گذاری شده است. به عبارتی، «حرف مرد یکی است»، اما متأسفانه در عمل، هم تحقق رشد اقتصادی و هم سهم بهره‌وری از این رشد با چالش مواجه بوده است. در بهترین حالت، در همان برنامه سوم، از هدف گذاری ۶ درصدی رشد اقتصادی، تنها ۵.۸ درصد محقق شد که از این میزان، سهم بهره‌وری حدود ۱.۷ درصد بود.

در برنامه‌های بعدی نیز عملکرد حتی پایین‌تر از این بوده و نشان می‌دهد که اشکالات ساختاری وجود دارد. نکته کلیدی این است که صرف اینکه ما هدفی بگذاریم، هدف ۸ درصد یا ۳.۵ درصد از ۸ درصد، به تنهایی کفایت نمی‌کند.

باید مجموعه‌ای از شرایط و زیرساخت‌ها فراهم شود تا امکان تحقق این اهداف فراهم آید. در ادامه توضیحاتی درباره برنامه هفتم توسعه ارائه خواهیم داد که در آن تلاش شده به جهت‌گیری‌های متفاوت، این روند تا حدی بهبود یابد.

بهره‌وری «است، لایه بعدی مربوط به بنگاه یا سازمان‌هاست. یعنی باید مدیر یک شرکت بتواند به‌درستی از منابع انسانی، سرمایه فیزیکی و غیرفیزیکی، فناوری و ظرفیت‌های مدیریتی خود استفاده کند. این سطح، در اختیار مستقیم بنگاه است.

همان‌طور که شما به رشد اقتصادی اشاره کردید، تحقق آن دقیقاً در همین سطح باید اتفاق بیفتد. تا زمانی که تک‌تک بنگاه‌های کشور رشد نکنند، طبیعتاً انتظار رشد اقتصادی در سطح کلان بی‌نتیجه خواهد بود. در واقع، مجموع این عوامل است که در نهایت ارزش‌افزوده کل اقتصاد را تشکیل می‌دهد. بنابراین این بخش در حوزه اختیارات بنگاه‌ها قرار می‌گیرد.

اما اگر به لایه بعدی مدل نگاه کنید که ما آن را «مضامین فراگیر» یا «عوامل زمینه‌ای» می‌نامیم، مشخص می‌شود چه عواملی باعث می‌شود یک بنگاه به سمت ارتقای بهره‌وری حرکت کند. همان‌طور که پیش‌تر اشاره کردم، اینجا می‌توان موضوع را دقیق‌تر توضیح داد. برای اینکه یک بنگاه به بهره‌وری تمایل پیدا کند، باید انگیزه و دلیل کافی داشته باشد. باید در کشور ثبات اقتصادی و سیاسی وجود داشته باشد، بازارها باید کارا باشند و بنگاه باید اطمینان داشته باشد که می‌تواند محصول خود را به فروش برساند.

حتی اگر بهترین محصول را تولید کند، اما بازاری برای آن وجود نداشته باشد، انگیزه‌ای برای افزایش بهره‌وری نخواهد داشت. همچنین، قابلیت‌ها چه نیروی انسانی و چه سایر ظرفیت‌ها باید در آن بستر فراهم باشند. این عوامل زمینه‌ای باید در سطح ملی ایجاد شوند تا بنگاه‌ها احساس کنند باید و می‌توانند به سمت بهره‌وری حرکت کنند.

رقابت، بنگاه را مجبور می‌کند به سمت بهره‌وری حرکت کند، نه صرفاً به خاطر توصیه، سفارش یا تبلیغات ما. البته تبلیغات در حوزه بهره‌وری مفید است، اما کافی نیست؛ بنگاه باید خودش احساس کند که ناچار است در این مسیر حرکت کند. اما لایه آخر در این مدل خیلی مهم است، جایی که دولت باید مداخله کند. یعنی دولت با مداخلات خود باید آن بستر لازم را فراهم کند. اگر چه طبیعتاً همه این برنامه‌ها با چالش‌هایی روبه‌رو هستند و در عمل ممکن است با دشواری‌هایی همراه باشند، اما ما سعی کرده‌ایم با تکیه بر همین مدل مفهومی، تمرکز خود را بر لایه قرمز رنگ گذاشته‌ایم. یعنی مجموعه‌ای از عواملی که باید به حرکت درآیند تا به تدریج زمینه‌ای فراهم شود که بنگاه‌ها خودشان احساس نیاز کنند و به صورت خودانگیخته به سمت ارتقای بهره‌وری حرکت کنند.

④ بهره‌وری در ظاهر ساده است، اما در عمل پیچیدگی‌های زیادی دارد

مفهوم اصلی بهره‌وری یکسان است، اما تعابیر آن متنوع می‌شود. یک مفهوم جالب بهره‌وری این است که صورت کسر آن، کلیه ارزش‌هایی است که به‌دست می‌آوریم و مخرج آن، کلیه ارزش‌هایی است که از دست می‌دهیم. این تعریف هم جزئی‌تر و هم فراگیرتر است، چراکه ارزش صرفاً مادی نیست. مثلاً عدالت اجتماعی، محیط زیست و حتی ارزش‌های اخلاقی نیز در آن لحاظ می‌شود. آیا توانسته‌ایم جامعه را ارزش‌مدارتر کنیم؟ این هم نوعی بهره‌وری است. اگر ارزش‌هایی مثل سرمایه اجتماعی را از دست بدهیم، این به‌معنای مصرف منابع ماست. همان‌طور که اشاره کردید، این مفاهیم متنوع هستند و بهره‌وری در ظاهر ساده است، اما در عمل پیچیدگی‌های زیادی دارد. اگر روند ده سال اخیر را نگاه کنیم، از سال ۱۳۹۰ تا ۱۳۹۸، اگر اشتباه نکنم، هر چند نوساناتی داشتیم و بعضی سال‌ها بهره‌وری بهتر شده بود، اما در مجموع روند بهره‌وری نزولی بوده است. البته همه شاخص‌هایی که اشاره کردید، جای بحث و تفسیر دارد. تا سال ۱۳۹۸ این روند وجود داشت، ولی از سال ۱۳۹۹ به بعد یک رشد در بهره‌وری شروع شده که خوشبختانه همچنان ادامه دارد.

سود خود را تضمین کند، حتی اگر فردی معتقد و اخلاق‌مدار باشد، واقعیت‌های اقتصادی او را به مسیری سوق می‌دهد که به بهره‌وری توجهی نکند، مکانیزم‌های اقتصادی با تعارف کار نمی‌کنند. بنابراین، بدون اصلاح محیط انگیزشی و رقابتی، نمی‌توان انتظار داشت که بهره‌وری، چه در بخش دولتی و چه در بخش خصوصی، به‌طور واقعی رشد کند.

④ سهم بهره‌وری در رشد اقتصادی، شاخص جامع برای سنجش عملکرد بهره‌وری نیست

اگر فرض کنیم رشد اقتصادی کشور تنها به یک درصد برسد، در این صورت ممکن است حتی تحقق ۱۰۰ درصدی سهم بهره‌وری در آن رشد امکان‌پذیر باشد. منظورم این است که میزان سهم بهره‌وری از رشد اقتصادی به تنهایی نمی‌تواند معیار عملکرد واقعی بهره‌وری باشد. سالی که سهم بهره‌وری در رشد اقتصادی بالا بوده، اما چون اصل رشد اقتصادی پایین بوده، نمی‌توان آن را یک دستاورد مهم تلقی کرد. بنابراین اگر ما بتوانیم به یک رشد اقتصادی قابل قبول دست پیدا کنیم و در کنار آن، سهم ۳۵ درصدی بهره‌وری را نیز محقق کنیم، آن‌وقت است که واقعاً کار بزرگی انجام داده‌ایم. اما اگر کشور در شرایط رکود اقتصادی باشد، ممکن است به‌طور طبیعی سهم بهره‌وری در رشد افزایش یابد، بدون اینکه به معنای بهبود واقعی باشد. در نتیجه، تأکید من این است که نگاه‌مان نباید صرفاً بر درصد سهم بهره‌وری متمرکز باشد، بلکه باید به رشد اقتصادی واقعی و همچنین سهم مطلق بهره‌وری در آن توجه کنیم. مثلاً اگر هدف، رشد ۸ درصدی باشد و



۳۵ درصد آن از محل بهره‌وری حاصل شود، یعنی ۲۸ درصد. اما اگر رشد اقتصادی فقط ۰.۸ درصد باشد، سهم بهره‌وری حتی اگر به همان نسبت محقق شود، تنها حدود ۰.۲۸ درصد خواهد بود، که دستاورد بزرگی نیست. بنابراین این دو شاخص باید در کنار هم دیده و تحلیل شوند. همان‌طور که عرض کردم، در برخی سال‌ها موفقیت‌هایی داشته‌ایم، اما اگر به روند بلندمدت طی ۵۰ سال اخیر نگاه کنیم، صرف‌نظر از دولت‌ها یا حتی تغییر نظام، می‌بینیم که متوسط نرخ رشد سالیانه بهره‌وری در کشور فقط حدود ۰/۲ درصد بوده است. البته نوساناتی داشته‌ایم، گاهی بالا و پایین رفته‌ایم، اما این میانگین پیامی مهم دارد؛ اینکه ما در استفاده بهینه از منابع مان عملکرد موفقی نداشته‌ایم و نباید انتظار جهش‌های ناگهانی در یک سال داشته باشیم. ضمن اینکه یک رشد مداوم اما تدریجی، بسیار مطلوب‌تر از یک رشد مقطعی و شوک‌گونه است که بعد از مدتی فروکش کند و به روال قبل بازگردیم.

④ بدون انگیزه، بهره‌وری محقق نمی‌شود

ما یک مدل مفهومی که چارچوب نظام ملی بهره‌وری است طراحی کرده‌ایم. کل داستان بهره‌وری باید در این مدل اتفاق بیفتد. اگر چه آن را بومی‌سازی کرده‌ایم، اما مبنای آن مبتنی بر مطالعات ملی و بین‌المللی است. اگر به مرکز این مدل نگاه کنید که هدف آن «ارتقای

د

نگاه‌مان نباید صرفاً بر درصد سهم بهره‌وری متمرکز باشد، بلکه به رشد اقتصادی واقعی و سهم مطلق بهره‌وری هم باید توجه کرد



فیلم کامل مصاحبه

بهره‌وری، دالان باریک رشد پایدار اقتصادی ایران



پژوهشگر اقتصادی
محسن راجی اسدآبادی

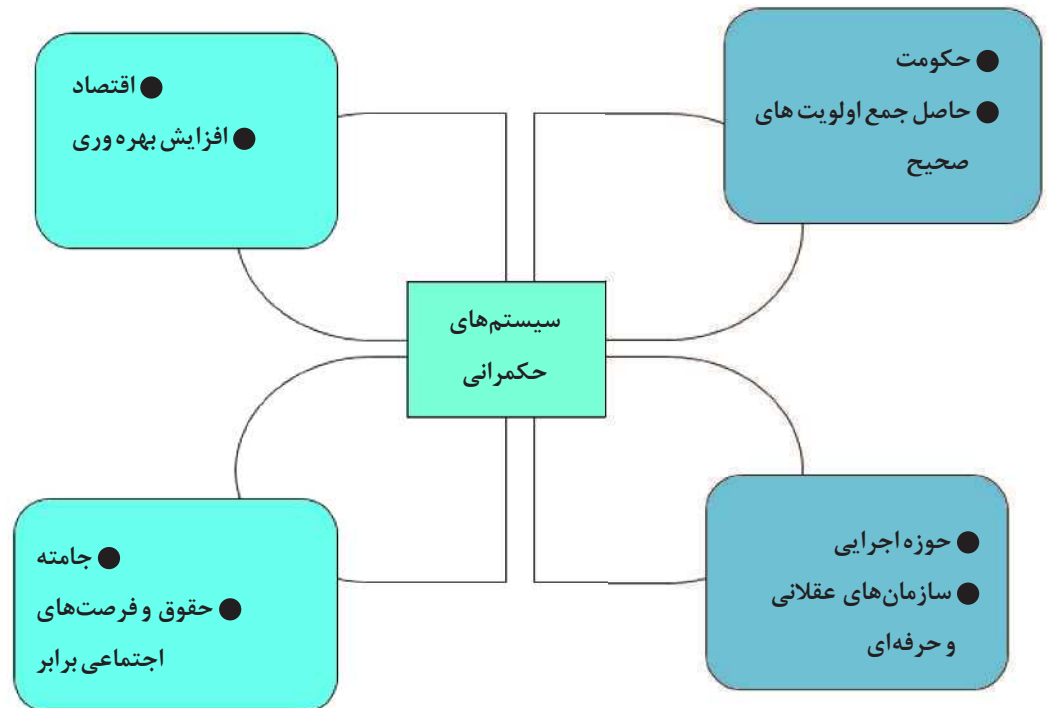
و ارائه خدمات عمومی نقشی کلیدی دارد، اما اگر این نظام در یک راه باریک و محدود (مثل تمرکز بیش از حد، کم‌توجهی به انعطاف‌پذیری یا تمرکزگرایی افراطی) حرکت کند، می‌تواند اثرات منفی قابل‌توجهی بر سیستم و جامعه داشته باشد. سیستم‌های اداری که پیچیدگی و بوروکراسی زیادی دارند، فرایندها را طولانی و از نظر زمانی کند می‌کنند و این امر باعث می‌شود توسعه و اصلاحات سیاسی و اجتماعی به تعویق بیفتد و مردم نتوانند به سرعت از فرصت‌ها بهره‌مند شوند. نظام‌های اداری بیش‌ازحد متمرکز و با دسترسی محدود، مانع از پاسخ سریع به نیازهای متغیر و مشکلات محلی و فردی می‌شود و محدودیت در تصمیم‌گیری‌های محلی و ابتکاری، بهره‌وری و اثربخشی خط‌مشی‌ها و سیاست‌ها را کاهش می‌دهد و مانع از ابتکار، نوآوری و مشارکت ذی‌نفعان در فرایندهای عمومی می‌شوند.

در کتاب «دالان باریک آزادی»، نویسندگان به تحلیل تاریخی و مقایسه‌ای در مورد اینکه چرا برخی کشورها به آزادی و دموکراسی دست می‌یابند و برخی دیگر در چنگال استبداد یا هرج و مرج گرفتار می‌شوند، می‌پردازند و «راه باریک آزادی»، نیازمند تعادل بین قدرت حکومت و قدرت جامعه مدنی است، همچنین در مطلب دکتر کرمانی دالان باریک توسعه اقتصادی، نیازمند برقراری تعادل بین اصلاحات اقتصادی و گشایش‌های بین‌المللی است. محدودیت‌های شدید معمولاً باعث افزایش هزینه‌های ورود به بازار، کاهش رقابت و حذف بازیگران کارآمدتر می‌شوند. در نتیجه، انگیزه برای نوآوری و افزایش بهره‌وری کاهش می‌یابد و مقررات بیش‌ازحد، روندهای کسب‌وکار را کند کرده و هزینه‌های تراکنش را بالا می‌برد. این موارد بهره‌وری نیروی کار و سرمایه را کاهش می‌دهد و گاهی باعث ظهور انحصار یا قدرت بازار می‌شود، در شرایط انحصاری، انگیزه برای بهبود بهره‌وری و کاهش هزینه کمتر است.

رشد پایدار اقتصادی مبتنی بر بهره‌وری یک موضوع پیچیده و چندوجهی است که به تحلیل عمیق‌تر مفاهیم اقتصادی، نهادی و سیستمی نیاز دارد. راه باریک آزادی (Narrow Path of Freedom) معمولاً به محدودیت‌ها و موانع در مسیر آزادی‌های اقتصادی و فردی اشاره دارد، یعنی شرایطی که در آن آزادی‌های اقتصادی در حداقل ممکن محدود شده یا کنترل زیادی بر فعالیت‌های اقتصادی وجود دارد. براساس نظریات اقتصادی، آزادی اقتصادی نشان‌دهنده قابلیت‌های یک جامعه برای انجام کنش‌های اقتصادی است و پژوهش‌های متعددی نشان می‌دهند که کشورهایی با فضای آزادی اقتصادی بیشتر، نرخ بهره‌وری بالاتری دارند و در مقابل، محدودیت‌های شدید باعث پایین‌تر بودن بهره‌وری و رشد اقتصادی می‌شود.

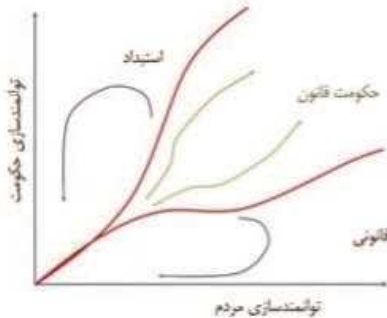
آزادی اقتصادی، محیط را برای نوآوری، رقابت و بهبود فرایندهای تولید فراهم می‌کند و مداخله دولت و ایجاد محدودیت‌های شدید در این حوزه باعث انحصار، محدود شدن نوآوری، افزایش هزینه مبادله (هزینه‌های انجام کسب‌وکار) و تضعیف انگیزه‌های بهره‌وری در جوامع خواهد بود که در مجموع سبب بهره‌برداری ناقص از منابع، کاهش کارایی اقتصادی و در نهایت، کاهش رشد پایدار اقتصاد مبتنی بر بهره‌وری می‌شود. به لحاظ تاریخی، توسعه را معادل با تحول دانسته‌اند و در نظریات جدید توسعه‌ای، از توسعه اجرایی (نظام اداری توانمند و کارآمد) هم‌تراز با ابعاد سیاسی، اقتصادی، فرهنگی و اجتماعی یاد می‌شود. نظام اداری بستر و زمینه فعالیت سایر نظامات سیاسی، اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی است و تحول در حوزه اجرایی کشورها رابطه مستقیمی بر نهادهای مجری در نظام اداری و ساختار سیاسی آن کشورها دارد. نظام اداری قوی و کارآمد، در فرایندهای اجرایی، سیاست‌گذاری

۲۲
مقررات بیش‌ازحد،
روندهای کسب‌وکار
را کند کرده و بهره‌وری
نیروی کار و سرمایه را
کاهش می‌دهد



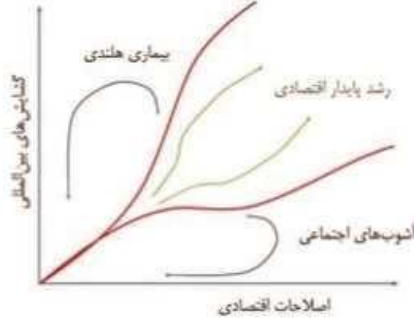
• دالان باریک توسعه‌ی سیاسی

- توانمندسازی مردم
- توانمندسازی دولت



• دالان باریک توسعه‌ی اقتصادی

- گشایش‌های بین‌المللی
- اصلاحات اقتصادی داخلی



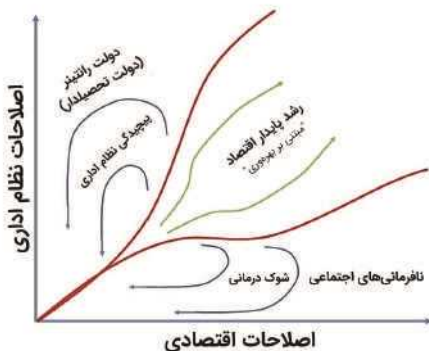
پایداری اصلاحات نظام اداری محیطی فراهم می‌کند که بهروری، نوآوری و توسعه‌ی سازمانی تقویت شوند و رشد پایدار اقتصادی که از طریق افزایش بهروری عوامل تولید (کارایی و نوآوری) به‌دست می‌یابد، نه صرفاً مؤید افزایش حجم تولید است که نشان‌دهنده تخصیص بهینه منابع، فناوری پیشرفته و محیط کسب‌وکار سالم است. نقطه A (پایین سمت چپ): اصلاحات نظام اداری ضعیف (پیچیدگی نظام اداری) و اصلاحات اقتصادی کند. در این نقطه رشد اقتصادی

پایین، عدم بهروری، نهادهای اداری و اجرایی ضعیف. نقطه B (پایین سمت راست): اصلاحات نظام اداری ضعیف و اصلاحات اقتصادی سریع یا شدید. در این نقطه شاهد شوک اقتصادی، بحران (نافرمانی اجتماعی)، رشد ناپایدار، فساد و ضعف حاکمیت قانون.

نقطه C (بالا سمت چپ): اصلاحات نظام اداری قوی، اما بدون اصلاحات اقتصادی کافی. در این نقطه شاهد دولت رانتیتر و افزایش فساد با رشد اقتصادی کند هستیم.

نقطه D (بالا سمت راست) رشد پایدار اقتصادی مبتنی بر بهروری: اصلاحات نظام اداری قوی و پاسخگو و اصلاحات اقتصادی متوازن و سریع اما کنترل‌شده. نتیجه: رشد پایدار، افزایش بهروری، توسعه متوازن و پایدار.

تبادل و توازن، توجه به کیفیت نهادهای، خطر تمرکز قدرت و زمان مناسب اجرای اصلاحات از نکات کلیدی در رشد پایدار اقتصادی است. ترکیب مناسب اصلاحات فوق، وجود نهادهای قوی، قانونمند و پاسخگو شرط لازم برای بهره‌گیری از اصلاحات اقتصادی است و اصلاحات نظام اداری بدون مکانیسم‌های کنترل درست ممکن است به دیکتاتوری و تمرکز قدرت انجامید که در کوتاه‌مدت در نمودار به‌صورت خط مستقیم بالایی دیده نمی‌شود، اما در واقع باعث کاهش کیفیت رشد می‌شود و اصلاحات اقتصادی باید با توجه به آمادگی نهادی و ظرفیت‌های مدیریتی انجام شود تا به شوک منجر نشود.



نظام سیاسی مجموعه‌های ساختاری، نهادها، فرایندها و قواعد حاکم بر تصمیم‌گیری‌های کلان در کشور است که تشکیل حکومت، تدوین سیاست‌ها و تخصیص قدرت را بر عهده دارد و نظام اجرایی/اداری مجموعه نهادها، ساختارها، فرایندها و رویه‌هایی است که وظیفه اجرای سیاست‌ها، مدیریت منابع و ارائه خدمات عمومی به شهروندان را بر عهده دارد، نظام اداری نقش پیاده‌سازی سیاست‌ها و حفظ کارآمدی و پاسخگویی در دولت را بازی می‌کند.

اندازه دولت یکی از مهم‌ترین مباحث محافظ علمی و سیاسی است که خود معلول نقش و میزان مداخله دولت است. محدود کردن آزادی اقتصادی در قالب الزامات اداری، منجر به نارضایتی ذی‌نفعان، کاهش اعتماد عمومی، تمرکز قدرت که راه را برای فساد، رانت و سوءمدیریت باز می‌گذارد، فرصت را جهت سوءاستفاده افزایش می‌دهند و در مقابل نبود سازوکارهای نظارتی و ارزیابی کارآمد با استانداردهای بی‌انعطاف، این آسیب‌ها را تشدید و راه باریک رشد اقتصادی مبتنی بر بهروری، در صورت تمرکز بیش از حد بر دیوان‌سالاری و کم‌توجهی به تنوع ذی‌نفعان، انعطاف‌پذیری و مشارکت، آثار منفی اعم از کاهش پاسخگویی و سرعت عمل، پیچیدگی و کندی فرایندها، محدودیت در خلاقیت و نوآوری، افزایش فساد و سوءمدیریت و کاهش اثربخشی و بهروری در فرایند توسعه‌ای در ابعاد مختلف خود اعم از اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی در پی خواهد داشت. نظام اداری هر حکومتی مبین نگرش حاکمیت و دولت به نحوه اداره و مدیریت آن کشور است. نقش نظام اداری در ساختارهای اقتصادی، سیاسی، اجتماعی و فرهنگی و تأثیر آن در تحقق اهداف نظام‌های کلان جامعه به اندازه‌ای تعیین‌کننده است که بدون طراحی یک نظام اداری منطقی و کارآمد، دستیابی به اهداف مزبور عملی نیست. از این رو، در همه کشورهای جهان با سطوح مختلف درآمد و تنوع ساختارهای اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی، اصلاح نظام اداری به‌عنوان پیش‌نیاز اصلی توسعه مورد توجه قرار گرفته است، بدیهی است که بی‌توجهی به این امر، سرآغازی بر عدم حاکمیت قانون، کاهش اعتماد و افزایش هزینه حکمرانی و... خواهد بود. نمودار فوق، نمودار اقتباسی از کتاب «دالان باریک آزادی» (آسم‌اغلو و رابینسون) و مطلب دکتر امیر کرمانی با عنوان «دالان باریک توسعه اقتصادی ایران»، بیان‌کننده این واقعیت است که در دالان باریک، رشد پایدار اقتصادی مبتنی بر بهروری، نیازمند برقراری تعادل بین اصلاحات نظام اداری (در سطح حاکمیت) و اصلاحات اقتصادی در ایران هستیم. محور عمودی، اصلاحات نظام اداری (شامل اصلاحات نهادی، بهبود کارایی دولت، حاکمیت قانون و کیفیت نهادها و سازمان‌ها) و محور افقی، اصلاحات اقتصادی (تغییرات سریع در سیاست‌های اقتصادی، اصلاحات بازار، گشایش‌های بین‌المللی و اصلاحات مالی) است.

۲۲

بدون طراحی یک
نظام اداری منطقی
و کارآمد،
تحقق اهداف
نظام‌های کلان
جامعه‌عملی
نیست



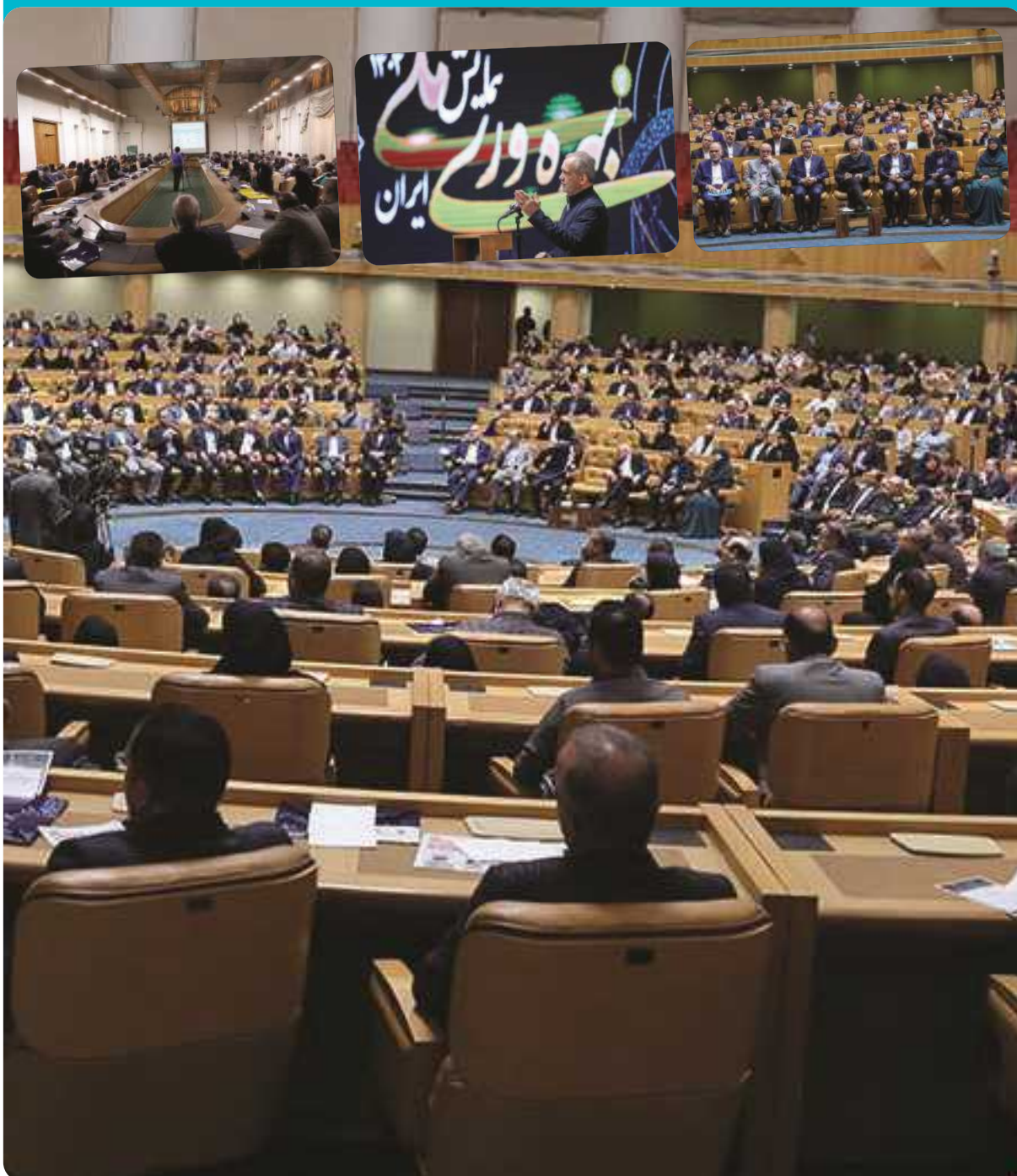
متن کامل یادداشت



بابرگزاري همایش ملی بهره‌وری ایران و حضور رئیس جمهور

بهره‌وری در دولت چهاردهم جان گرفت

همایش ملی بهر هوری ایران ۱۴۰۴، با محوریت «بهر هوری در سیاست‌های کلی نظام و بر نامه هفتم پیشرفت» با حضور مسعود پزشکیان، رئیس‌جمهور، علاءالدین رفیع‌زاده، معاون رئیس‌جمهور و رئیس سازمان اداری و استخدامی کشور؛ محمد صالح‌اولیاء، رئیس سازمان ملی بهر هوری ایران؛ سید حمید کلانتری، مدیر عامل انجمن بهر هوری ایران، محسن حاجی میرزایی، رئیس دفتر رئیس‌جمهور؛ ستار هاشمی، وزیر ارتباطات و فناوری اطلاعات؛ شینا انصاری، رئیس سازمان حفاظت محیط زیست؛ عبدالکریم حسین‌زاده، معاون رئیس‌جمهور و جمعی از وزرا، مقام‌های ارشد دولتی و استقبال گسترده کارشناسان و ذی‌نفعان حوزه بهر هوری کشور برگزار شد. برگزاری پنل تخصصی «بهر هوری در بر نامه هفتم پیشرفت» از دیگر بر نامه‌های این همایش بود.



بهرهوری از خود ما آغاز می‌شود، نه از کتاب‌ها و مقالات



بحران در جمهوری اسلامی، گفت: آیا کسانی که در آن سوی مرزها نشسته‌اند و آرزوی فروپاشی ایران را دارند، دلسوز ما هستند؟ اگر ایران تضعیف شود نه آمریکا و نه کشورهای اروپایی هیچکدام دلسوز ما نیستند. پزشک‌های با تأکید بر اینکه

مشکل کشور ما تئوری نیست، بلکه نبود کسانی است که بدانند، بتوانند و بخواهند عمل کنند، گفت: آنکه می‌داند و می‌تواند، باید میدان بیابد. دکتر پزشک‌های با اشاره به اصول و استراتژی‌های جهانی در حوزه بهرهوری، گفت: ارزیابی جهانی براساس بررسی تجربه ۴۰ کشور دنیا، سه اصل مشترک یعنی «مسئولیت»، «نوع کار» و «پاسخگویی» در همه اصلاحات موفق وجود داشته است. همچنین از پنج استراتژی شناخته شده، حداقل دو یا سه مورد به طور همزمان اجرا شده‌اند. رئیس جمهور با انتقاد از ساختار ناکارآمد اداری کشور، اظهار کرد: اکنون در دستگاه‌های ما مشخص نیست چه کسی مسئول چیست و در صورت عدم انجام وظیفه چگونه باید پاسخگو باشد. این سه اصل باید در همه سطوح مدیریتی روشن و اجرایی شود. وی با بیان اینکه مدیریت عملکرد نیروی انسانی و بودجه‌بندی بر اساس عملکرد از جمله این راهبردهاست، تصریح کرد: چرا کسی که کار نمی‌کند، حقوق می‌گیرد؟ و چرا میان افراد پرتلاش و کم‌کار تفاوتی نیست؟ در حال حاضر نیز در حال تلاش برای اجرای بودجه‌ریزی مبتنی بر عملکرد هستیم و از دانشگاه‌ها برای مشارکت دعوت کرده‌ایم.

رئیس جمهور با انتقاد از بی‌عدالتی در توزیع مزایا گفت: در برخی موارد، افراد کم‌کار از تمام مزایا برخوردارند و فردی که مشغول کار واقعی است حتی به ناهار هم نمی‌رسد، چون وقت آن را ندارد. این ساختار ناعادلانه باید اصلاح شود. پزشک‌های واگذاری اختیارات به بخش خصوصی را یکی دیگر از استراتژی‌ها عنوان کرد و گفت: البته این واگذاری‌ها باید با دقت و تدبیر انجام شود و صفر تا صد ندارد. رئیس جمهور در پایان با تأکید بر اینکه ایران چیزی کمتر از کشورهای دیگر ندارد، تأکید کرد: وقتی کشورهایی را می‌بینیم که موفق شده‌اند، باید یاد بگیریم، اصلاح رفتاری داشته باشیم، علم و آگاهی بیابیم و به این باور برسیم که جایگاه ما بسیار بالاتر از موقعیت فعلی است. اگر این باور شکل بگیرد، می‌توان تحولی ایجاد کرد که به نظر بسیاری ناممکن است.

رئیس جمهور در همایش ملی بهرهوری ۱۴۰۴، با تأکید بر اینکه تحول و افزایش بهرهوری ابتدا باید از درون خود افراد آغاز شود، تصریح کرد: تنها با تغییر نگرش و عملکرد فردی می‌توان به پیشرفت و توسعه پایدار دست یافت. دکتر مسعود پزشک‌های با تأکید بر ضرورت تحول در درون انسان‌ها، آیه شریفه «إِنَّ اللَّهَ لَا يَغَيِّرُ مَا بِقَوْمٍ حَتَّى يُغَيِّرُوا مَا بِأَنْفُسِهِمْ» را محور سخنانش قرار داد و گفت: تغییر یک جامعه از درون انسان‌ها آغاز می‌شود. خداوند هیچ قومی را دگرگون نمی‌سازد، مگر آنکه خود آن قوم خواستار دگرگونی باشند.

رئیس جمهور با بیان اینکه این قاعده قرآنی نه فقط در سطح کلان، بلکه در زندگی فردی، تحصیل، اشتغال و مسئولیت‌های سازمانی نیز صادق است، افزود: اگر وضع موجود را بپذیریم، در همین وضعیت خواهیم ماند، اما اگر در پی وضعیت بهتری باشیم، آنگاه امکان ایجاد تحول فراهم خواهد شد.

دکتر پزشک‌های تأکید کرد: بهرهوری از خود ما آغاز می‌شود، نه از کتاب‌ها و مقالات. خداوند روز قیامت، عذر ما را در قبال ضعف و ناتوانی نخواهد پذیرفت. باید بلند شویم، تغییر کنیم و کشوری بسازیم که در افق چشم‌انداز ترسیم شده، الهام‌بخش و پیش‌تاز باشد. وی با اشاره به آیه «خَلَقَ الْمَوْتَ وَالْحَيَاةَ لِيَبْلُوَكُمْ أَيُّكُمْ أَحْسَنُ عَمَلًا» یادآور شد: ما برای بهترین عمل به این دنیا آمده‌ایم و این بهترین عمل، از پذیرش وضعیت فعلی آغاز نمی‌شود. قدم اول آن است که نپذیریم جایگاه کنونی، همان جایگاهی است که باید در آن باشیم.

رئیس جمهور افزود: مشکل امروز مادر سیاست‌ها برنام‌ها نیست؛ بلکه در شیوه نگاه و عملکرد ماست. در چشم‌اندازی که مقام معظم رهبری ترسیم کرده‌اند، باید در منطقه در اقتصاد، علم و فناوری پیشرو و الهام‌بخش می‌بودیم. آیا اکنون چنین هستیم؟ اگر نه، چرا نیستیم؟

دکتر پزشک‌های با انتقاد از نگاه جناحی و حزبی در مدیریت کشور، اظهار کرد: آیا پرسیده‌ایم فلان مدیر توان انجام مسئولیت را دارد یا نه؟ به جای آن فقط پرسیده‌ایم «آیا ما هست یا نه». کدام یک از شما، زمانی که بیمار می‌شوید، دنبال پزشک هم حزبی و هم خط می‌گردید؟ همه به دنبال متخصص می‌روید، حتی اگر با شما مخالف باشد، زیرا برای جان خود ارزش قائل هستید. رئیس جمهور تصریح کرد: کشور، جامعه و مردم ما از جان من باارزش‌ترند. من حق ندارم تصمیمی بگیرم که به آنان آسیب وارد شود. اگر چنین نگاهی در من ایجاد شود، دیگر دنبال حزب و جناح نخواهم بود، بلکه دنبال کسی خواهم بود که بتواند مشکل را حل کند، حتی اگر مخالف من باشد. رئیس جمهور با اشاره به برخی تبلیغات مغرضانه در خارج از کشور برای ایجاد



فیلم کامل سخنرانی



افزایش بهره‌وری از طریق اصلاح نظام اداری نیازمند هماهنگی قوای سه‌گانه در تصمیم‌گیری‌هاست



مبنای بهبود عملکرد و تخصیص قابل توجهی از پرداختی‌ها به کارمندان در سطوح مختلف قرار گیرد. اما به این موضوع مهم بی‌توجهی می‌شود. در واقع،

ارتباطی بین پرداختی‌های عملکردی با نظام پرداخت وجود ندارد.

وی عدم اعمال مدیریت یکپارچه با نگاه سیستمی و ابهام در نقش و وظایف متولیان آن را در دولت هوشمند، به‌عنوان چالش سوم مطرح کرد و افزود: نبود کیفیت کافی در ارائه خدمات الکترونیکی، سردرگمی دریافت‌کنندگان خدمات، طولانی و غیرمستند بودن فرایندهای ارائه خدمات در دستگاه‌های اجرایی، ضعف در آموزش مدیران و کارکنان فناوری اطلاعات، نبود فرهنگ‌سازی مناسب برای شهروندان و کاربران خدمات الکترونیکی و نیز پایین بودن کیفیت داده‌های موجود در پایگاه‌های اطلاعاتی که به نوبه خود مانعی برای به‌اشتراک‌گذاری مؤثر داده‌ها و اطلاعات است، از مهم‌ترین چالش‌های این حوزه به‌شمار می‌رود.

رئیس سازمان اداری و استخدامی کشور، سرمایه انسانی را به‌عنوان آخرین چالش حوزه مدیریتی مطرح کرد و گفت: در این حوزه با مشکلات متعددی مواجه هستیم که عمدتاً ریشه در بی‌تدبیری در برنامه‌های استخدام و جذب در دوره‌های مختلف گذشته دارد. ترکیب نیروی انسانی از نظر تخصص و مهارت متناسب با نیازهای دستگاه‌های اجرایی نیست و در نتیجه، بهره‌وری کارکنان در سطح مطلوب قرار ندارد.

معاون رئیس‌جمهور با اشاره به اقدامات این سازمان در راستای اجرای برنامه اصلاح نظام اداری، تصریح کرد: تبیین نقشه راه دولت هوشمند، طراحی و اجرای فوریت‌های اداری با هدف ارتقای پاسخگویی به خدمت‌گیرندگان دستگاه‌های اجرایی و نیز طراحی و اجرای برنامه‌ای برای توانمندسازی ۵۰۰ مدیر جوان و متخصص از جمله این اقدامات است.

افزایش بهره‌وری از طریق اصلاح نظام اداری در مرحله اول، نیازمند درک اهمیت و ضرورت موضوع با توجه به شرایط حاکم در کشور و در مرحله دوم، نیازمند هماهنگی و هم‌آوایی قوای سه‌گانه در تصمیم‌گیری‌ها و سیاستگذاری‌هاست.

علاءالدین رفیع‌زاده، معاون رئیس‌جمهور و رئیس سازمان اداری و استخدامی کشور، در همایش ملی بهره‌وری ایران ۱۴۰۴ اظهار کرد: بهره‌وری در یک تعریف رایج، حاصل جمع اثربخشی و کارایی است. بنابراین زمانی که درباره این مفهوم در نظام اداری و مدیریتی یک کشور صحبت می‌کنیم، در وهله نخست باید میزان اثربخشی و کارایی برنامه‌ها و همچنین کاهش هزینه‌های اداری را در اولویت اقدامات و برنامه‌ریزی‌ها قرار دهیم.

وی گفت: نگاهی اجمالی به این دو مؤلفه در نظام اجرایی کشور، نتایج چندان مطلوبی را نشان نمی‌دهد. برای نمونه، در حوزه اثربخشی برنامه‌ها و بر اساس گزارش‌های رسمی، از مجموع ۷۳۲ حکم ارزیابی شده از دو قانون مهم کشور — برنامه ششم توسعه و قانون احکام دائمی برنامه‌های توسعه — تعداد ۲۶۳ حکم اصلاً محقق نشده است. اگر تحقق این احکام را به معنای موفقیت صدرصدی در نظر بگیریم، تنها ۶۲ حکم از ۷۳۲ حکم به طور کامل اجرا شده‌اند؛ یعنی کمتر از ۱۰ درصد.

به گفته رفیع‌زاده، بر اساس گزارش بانک جهانی، رتبه ایران در شاخص اثربخشی دولت، از رتبه ۱۴۴ در سال ۲۰۱۹ به رتبه ۱۸۳ در سال ۲۰۲۳ (از مجموع ۲۰۰ کشور) سقوط کرده است. این روند نزولی در سطح منطقه‌ای نیز مشهود است؛ به‌طوری که رتبه کشور از جایگاه ۱۸ به ۲۱ در میان ۲۶ کشور منطقه تنزل یافته است. وی با اشاره به کارایی و هزینه‌های حاکم بر نظام اداری تصریح کرد: بخش عمده بودجه کشور را بودجه جاری تشکیل می‌دهد.

معاون رئیس‌جمهور تصریح کرد: ادبیات نظری حوزه حکمرانی نشان می‌دهد که بخش قابل توجهی از ضعف‌های موجود — که زمینه‌ساز پایین بودن کارایی در نظام اداری هستند — ناشی از چالش‌های ساختاری و اساسی در این نظام است. وی با اشاره به ۴ چالش مدیریتی پیش‌روی دولت در نظام اداری، بیان کرد: یکی از این چالش‌ها در حوزه ساختار و تشکیلات (اندازه دولت) است، به‌طوری که توسعه غیرمتعارف و غیرمنطقی و در برخی موارد فراقانونی دستگاه‌های اجرایی موازی از یک طرف موجب ناکارآمدی نظام اداری شده است و از طرفی، نقش بازیگران اصلی نظام توسعه کشور را با ابهام مواجه کرده است.

دکتر رفیع‌زاده با اشاره چالش دوم، ادامه داد: مدیریت و ارزیابی عملکرد و قیمت تمام‌شده خدمات و به تبع آن، پرداخت مبتنی بر عملکرد بایستی



فیلم کامل سخنرانی





مدیران و نحوه تخصیص منابع با بهره‌وری پیوند نداشته باشد، دستیابی به بهره‌وری امکان‌پذیر نیست. وی با تأکید بر ضرورت پیوند منابع بنگاه‌های اقتصادی با بهره‌وری

گفت: در انتخاب مدیران دستگاه‌ها، تدوین آیین‌نامه‌ها و تمامی تصمیماتی که اتخاذ می‌شود، باید این نگاه حاکم باشد که آیا این تصمیم انگیزه ایجاد می‌کند یا خیر. محمد صالح اولیاء بیان کرد: بهره‌وری منحصر به سازمان ملی بهره‌وری ایران نیست، بلکه مسئله‌ای ملی است. حل بسیاری از چالش‌های کشور در گرو تحقق بهره‌وری است. این سازمان خود را عنصری کوچک در زیست‌بوم بهره‌وری می‌داند؛ از این رو بدون تعامل با این اکوسیستم، دستیابی به اهداف ممکن نیست. ما نیازمند همکاری و هم‌افزایی با تمامی بازیگران این اکوسیستم هستیم.

وی تصریح کرد: در هفته ملی بهره‌وری، بیش از ۳۰ نشست تخصصی در سطح استان‌ها و دستگاه‌ها برگزار شده است که این رویکرد به صورت داوطلبانه از سوی استان‌ها و دستگاه‌ها دنبال شده است.

انگیزه عامل مهم ارتقای بهره‌وری است

محمد صالح اولیاء، رئیس سازمان ملی بهره‌وری ایران در همایش ملی بهره‌وری ایران ۱۴۰۴، با اشاره به حضور رئیس‌جمهور، اظهار کرد: با توجه به موضوع همایش با عنوان «بهره‌وری در سیاست‌های کلی نظام و برنامه هفتم پیشرفت»، لازم بود صدای واحدی درباره اهمیت بهره‌وری از زبان رئیس‌جمهور شنیده شود. وی با بیان اینکه باید با هم‌افزایی مسیر دشوار بهره‌وری را طی کنیم، گفت: روند ۵۰ ساله رشد بهره‌وری در کشور مطلوب نیست و در این مدت این رشد تنها ۰.۲ بوده است. این امر نشان می‌دهد، در استفاده صحیح از منابع عملکرد مناسبی نداشته‌ایم. دکتر اولیاء بیان کرد: طبق مطالعات، برای ارتقای بهره‌وری ۴ عامل زمینه‌ای ذکر شده است: ثبات، قابلیت‌ها و بازارها (کارایی بازار) و انگیزه که سیاستگذاری دولت کمک می‌کند این عوامل زمینه فعال شود و همه به صورت طبیعی به سمت بهره‌وری حرکت کنند.

وی با اشاره به نقش کلیدی انگیزه تصریح کرد: اجرای سه عامل نخست در بلندمدت محقق می‌شود، اما انگیزه عاملی است که باید در اولویت قرار گیرد. در واقع، باید بسترهایی فراهم شود تا بهره‌وری به شکلی طبیعی و پایدار شکل گیرد. رئیس سازمان ملی بهره‌وری ایران ادامه داد: اگر سازمانی به دنبال بهره‌وری باشد، اما از انگیزه لازم برخوردار نباشد، حتی با سر دادن شعارهای بهره‌وری و تخصیص بودجه، تغییری ایجاد نخواهد شد. تا زمانی که عملکرد



بهره‌وری نیاز به سند ندارد، بلکه نیازمند اراده و شجاعت برای تصمیم‌گیری‌های سخت است



مختلف است که نظام تعلیم و تربیت مادر این حوزه با ضعف‌هایی مواجه است. کلانتری ریشه بسیاری از ناترازی‌ها در کشور را

ناشی از ناترازی سرمایه اجتماعی، ناترازی در اعتماد عمومی، ناترازی در امید جوانان برای آینده و ناترازی در جلب مشارکت نخبگان دانست.

مدیرعامل انجمن بهره‌وری ایران اظهار کرد: معتمد باید یک نظام ملی و مستقل با رویکردی غیردولتی شکل گیرد تا با بهره‌گیری از افراد خوش‌فکر و متعهد، به آسیب‌شناسی، عارضه‌یابی، چاره‌اندیشی و ارائه راهکارهای اساسی در زمینه تحول اداری، اصلاح نظام حکمرانی، چابک‌سازی دولت و ارتقای بهره‌وری در حوزه‌های مختلف بپردازد و به‌طور مستمر اقدامات انجام‌شده را پایش و نظارت کند. کلانتری گفت: سازمان ملی بهره‌وری ایران به عنوان متولی بهره‌وری برای پیشبرد این هدف بزرگ، نیازمند تقویت و حمایت است.

مدیرعامل انجمن بهره‌وری ایران در همایش ملی بهره‌وری ایران ۱۴۰۴، با بیان اینکه بهره‌وری نیاز به سند ندارد، بلکه نیازمند اراده و شجاعت برای تصمیم‌گیری‌های سخت و دشوار است، خاطر نشان کرد: باید به یک حرکت ملی با مشارکت مردم و حمایت دولت تبدیل شود

سید حمید کلانتری با بیان اینکه بهره‌وری یعنی شکرگذاری نعمت‌های خداوندی و استفاده درست و اصولی از همه امکانات و منابع در اختیار، گفت: با وجود منابع انسانی، طبیعی و زیرساخت‌ها در کشور در اکثر شاخص‌ها از متوسط جهانی پایین هستیم.

کلانتری با طرح این سوال چرا با وجود منابع انسانی جوان و زیرساخت‌های گسترده هنوز در بهره‌وری جایگاه خوبی نداریم، تأکید کرد: بهره‌وری نیازمند زیست‌بوم مناسب از نظر قوانین و مقررات و اراده حاکمیت در مقررات‌زدایی و فراهم ساختن محیط کسب و کار و اقتصاد رقابتی است.

به گفته وی، بهره‌وری حاصل نیروی خلاق و شاداب و توانمند در بخش‌های



فیلم کامل سخنرانی



رویکرد اکوسیستمی به بهره‌وری



همزمان با هفته ملی بهره‌وری، سلسله پنل‌های تخصصی با حضور فعال دستگاه‌های اجرایی، استانی و نهادهای علمی و تخصصی کشور برگزار شد. این رویدادها با تمرکز بر محورهای راهبردی همچون بهره‌وری در نظام آموزش و پرورش، بخش کشاورزی، مدیریت انرژی، فناوری اطلاعات و سرمایه‌گذاری و... فضایی پویا برای تبادل دانش، تجربیات و ارائه راهکارهای عملیاتی در جهت افزایش بهره‌وری ملی ایجاد کرد.

در نشست تخصصی «بهره‌وری در آموزش و پرورش؛ چالش‌ها و راهکارها» عنوان شد:

آموزش و پرورش نیازمند مدیریت تغییر است، نه تغییر مدیریت

نظر می‌رسد، کارکردهای گذشته آموزش و پرورش باید کنار گذاشته شوند، چراکه یادگیری غیر از مدرسه هم قابل آموزش است. وی با بیان اینکه اصلی‌ترین سرمایه آموزش و پرورش عمر دانش‌آموزان است و باید به بهره‌وری آن توجه کرد، گفت: آموزش و پرورش از مهمترین موضوعات کشور است، اما برخی از سیاستگذاران به این امر باور ندارند.

نویس ادامه داد: حکمرانی کشور نقش آموزش و پرورش را در توسعه کشور «کوچک‌انگاری» کرده است و این موضوع پاشنه آشیل این وزارتخانه است و ضروری است مشکلات و چالش‌های آن را در اینجا جست‌وجو کنیم.

در ادامه زهرا گويا، استاد دانشگاه شهید بهشتی نیز با اشاره به یکی از چالش‌های اساسی نظام آموزشی کشور، تأکید کرد: بحران مطالعات تطبیقی در آموزش و پرورش، حتی از سم نیز مهلک‌تر است؛ چراکه مقایسه‌های سطحی و بدون در نظر گرفتن شرایط بومی، مانند مقایسه نظام آموزشی ایران با کشورهای مثل فنلاند، می‌تواند گمراه‌کننده باشد. وی بیان کرد: نوع ارزشیابی در آموزش و پرورش سال‌هاست که تاریخ مصرفش تمام شده است، بنابراین باید نوع نگاه به ارزشیابی دانش‌آموزان تغییر کند. گويا غلبه کارمند بر کارشناس را از دیگر بحران‌های این وزارتخانه دانست و گفت: در آموزش و پرورش سطح انتزاع و واقعیت بسیار زیاد است.

حمیدرضا نبی، مشاور و عضو هیئت‌مدیره انجمن بهره‌وری ایران هم با اشاره به لایه‌بندی چالش‌های نظام آموزشی گفت: مسائل آموزش و پرورش در دو سطح قابل بررسی است: سطح خرد (مدرسه) و سطح کلان (وزارتخانه و نظام حکمرانی). حل هر مسئله باید در حیطه اختیارات و توانمندی‌های صاحبان آن سطح صورت گیرد. باید دید مسئله این وزارتخانه در چه مرحله‌ای از پیشرفتگی است.

همچنین عباس ذوقی‌پور، موسس مدارس هوشمند تصریح کرد: پیچیده‌ترین نوع سازمان، آموزش و پرورش است و هر اقدامی در جهت بهره‌وری در آموزش و پرورش نیاز به تئوری و نظریه مدیریت دارد.

وی با بیان اینکه آنچه آموزش و پرورش به آن نیاز دارد، مدیریت تغییر است، نه صرفاً تغییر مدیریت، گفت: چالش اصلی این وزارتخانه ساختار سازمانی است و برای اصلاح ساختار نیاز به تقویت مدیران آموزش و پرورش است. در واقع، بی‌توجهی ما به مدیران مدارس اصلی‌ترین عامل عدم موفقیت آموزش و پرورش است.



نشست تخصصی «بهره‌وری در آموزش و پرورش؛ چالش‌ها و راهکارها» با حضور رئیس سازمان ملی بهره‌وری ایران، مدیرعامل انجمن بهره‌وری ایران، مشاور وزیر آموزش و پرورش در تحقق عدالت آموزشی، سرپرست دبیرخانه هیئت موسس دانشگاه آزاد، مشاور و عضو هیئت‌مدیره انجمن بهره‌وری ایران، استاد دانشگاه و تنی چند از کارشناسان این حوزه در هفته بهره‌وری برگزار شد.

به گزارش روابط عمومی سازمان ملی بهره‌وری ایران، محمد صالح اولیاء، رئیس سازمان ملی بهره‌وری ایران در این نشست با اشاره به مأموریت سنجش خدمات دستگاه‌های اجرایی در برنامه هفتم توسعه که بر عهده این سازمان گذاشته شده است، اظهار داشت: با توجه به جایگاه راهبردی آموزش و پرورش و سهم قابل توجه آن در بودجه کشور، این وزارتخانه به طور طبیعی در اولویت ارزیابی عملکرد قرار می‌گیرد. اما ماهیت پیچیده، کیفی و چندبعدی فعالیت‌های آموزشی، طراحی شاخص‌های دقیق و جامع برای سنجش بهره‌وری مدارس را به چالشی اساسی تبدیل کرده است.

سید حمید کلاتری، مدیرعامل انجمن بهره‌وری ایران با بیان اینکه سنگ بنای توسعه انسانی در آموزش و پرورش گذاشته می‌شود، اظهار کرد: آموزش و پرورش در مأموریت خود (سند تحول بنیادین) موفق نبوده است.

وی با طرح این سوال که «مهمترین مشکل آموزش و پرورش چیست؟» بیان کرد: در این وزارتخانه پارادوکس عدالت آموزشی و مشارکت مردم وجود دارد. در ادامه علی زرافشان، مشاور وزیر آموزش و پرورش در امور تحقق عدالت آموزشی، اظهار کرد: سنجش بهره‌وری در نظام آموزش و پرورش تنها با ارزیابی دروندادها (مانند دانش‌آموزان و معلمان)، فرایندهای آموزشی (آنچه در مدرسه می‌گذرد) و بروندادهای آکادمیک (مانند نتایج آزمون‌های تیمز و پرلز) کافی نیست.

وی با بیان اینکه مفهوم بهره‌وری خیلی در آموزش و پرورش رایج نبوده است، مرور ادبیات بهره‌وری در دنیا نشان می‌دهد، در خصوص بهره‌وری مدارس ابهام وجود دارد و این ابهام هم به ماهیت آموزش و پرورش برمی‌گردد و برخی کشورها به صورت حداقلی به این موضوع ورود کرده‌اند.

همچنین مهدی نوید، سرپرست دبیرخانه هیئت موسس دانشگاه آزاد عنوان کرد: به



جنبش ملی بهره‌وری با مش

استان سیستان و بلوچستان

شناسایی آسیب‌ها و ارائه راهبردهایی جهت ارتقای بهره‌وری حوزه‌های آب و نیروی انسانی

استان بوشهر

بهره‌وری در آینده حکمرانی سازمانی تجربه‌ای از شرکت توزیع نیروی برق بوشهر

استان آذربایجان غربی

اهمیت بهره‌وری آب در پایداری حوضه‌ی آبریز دریاچه‌ی ارومیه

استان چهارمحال بختیاری

توسعه سرمایه‌گذاری، ارتقای فناوری و تحول بهره‌وری صنعت

استان خوزستان

ارتقای بهره‌وری در صنعت برق؛ چالش‌ها و راهکارها

استان البرز

بهره‌وری خدمات، بهره‌مندی ذینفعان و جامعه

استان آذربایجان شرقی

بهره‌وری آب

استان کرمانشاه

ابعاد و زوایای مختلف بهره‌وری در استان کرمانشاه

استان خراسان جنوبی

بهره‌وری آب و کشاورزی

استان سمنان

اثرات اقتصادی تشکیل بازار آب بر بهره‌وری مدیریت تقاضا

استان اصفهان

بهره‌وری، فناوری و نوآوری

استان ایلام

بررسی وضعیت منابع آب استان و بهبود مصرف آب در بخش کشاورزی

استان همدان

چالش‌ها و راهکارهای ارتقای بهره‌وری در حوزه آب و کشاورزی استان همدان

استان تهران

توسعه منابع انسانی پیش نیاز بهره‌وری نیروی انسانی در برنامه هفتم توسعه

استان کهگیلویه و بویراحمد

بهره‌وری پایین آب استان در بخش‌های کشاورزی، صنعتی (و...)

استان خراسان شمالی

برجسب انرژی، بهره‌وری و ناترازی انرژی

استان زنجان

ناترازی انرژی برق در استان زنجان

استان مازندران

انرژی هوشمند، آینده پایدار: گفتمان بهره‌وری و نوآوری



صفحه همایش ملی بهره‌وری ایران ۱۴۰۴ را از اینجا دنبال کنید



[illegible]

در پنل تخصصی «بهره‌وری در برنامه هفتم پیشرفت» عنوان شد:

رویکرد ما به بهره‌وری باید به یک نگاه اکوسیستمی تغییر یابد



ایران فاقد ظرفیت لازم برای تولید دانش و تحلیل‌های سیاست‌پایه است و عمدتاً به گردآوری داده‌ها و انتشار گزارش‌های آماری اکتفا می‌کند. تحقق بهره‌وری نیازمند تعهد سیاسی روشن، استقلال نهادی، مشروعیت در فرایند و خروجی و بودجه و منابع انسانی کافی است؛ عواملی که در شرایط فعلی تاحد زیادی غایب هستند. تازمانی که فرمان هدایت بهره‌وری در اختیار نهادی فاقد جایگاه راهبردی باشد و در حالی که در اسناد بالادستی اهداف بزرگی مانند رشد اقتصادی ۲/۸ درصدی سالانه تعیین شده، تحقق این اهداف در عمل امکان‌پذیر نخواهد بود.

رویکرد ما به بهره‌وری باید به یک نگاه اکوسیستمی تغییر یابد



علیرضا ولیان، عضو هیئت علمی دانشگاه شهید بهشتی

بهره‌وری به عنوان یک مقوله اساسی در توسعه اقتصادی و اجتماعی کشورها، نیازمند نگاهی جامع و سیستماتیک است. متأسفانه در حال حاضر، نگاه غالب به بهره‌وری، نگاهی ساده‌انگارانه و خطی است که عملکرد بنگاه‌های دولتی را به عنوان مبنای اصلی سنجش بهره‌وری کل کشور در نظر می‌گیرد. این دیدگاه، به تجمیع عملکرد بنگاه‌ها محدود می‌شود و به نوعی، به عنوان یک رویکرد مهندسی، در شکست اهداف بهره‌وری در برنامه‌های توسعه‌ای نظیر برنامه هفتم مشهود است.

برای ارتقای بهره‌وری، لازم است که رویکرد ما به بهره‌وری، به یک نگاه اکوسیستمی تغییر یابد. این رویکرد می‌تواند از همین جلسات و نشست‌های فعلی آغاز شود. در واقع، اگر بخواهیم در حوزه سیاست‌گذاری، اجرا یا سایر زمینه‌ها اقدام کنیم، باید با مشارکت و همکاری تمامی ذی‌نفعان این حوزه عمل کنیم. در اکوسیستم بهره‌وری، تمام بازیگران دارای وابستگی‌های متقابل هستند. در حال حاضر، سرمایه‌گذاری در بخش‌های مختلف بدون توجه به تعاملات و وابستگی‌های موجود بین بخش‌ها انجام می‌شود. این موضوع گاهی در سطح بنگاه‌ها نیز مشاهده می‌شود، جایی که تعارضاتی بین اقدامات بهبود عملکرد و بهره‌وری در بخش‌های مختلف سازمان به وجود می‌آید که ممکن است قابل جمع نباشد.

علاوه بر وابستگی‌های متقابل، اقدامات باید به‌طور همزمان و هماهنگ انجام شوند. موفقیت یک بازیگر در اکوسیستم بهره‌وری به موفقیت سایر بازیگران وابسته است، بنابراین رشد و پیشرفت در این زمینه نیازمند همکاری و هم‌افزایی بین تمامی ذی‌نفعان است. این در حالی است که بهره‌وری و تغییرات مرتبط با آن به‌صورت غیرخطی اتفاق می‌افتند. یکی از ویژگی‌های مهم سیستم‌های پیچیده، وجود نقاط اهرمی است که می‌تواند تأثیر قابل توجهی بر بهبود بهره‌وری داشته باشد. به این معنا که اهداف بهره‌وری نمی‌توانند تنها از بالا به پایین تنظیم شوند، بلکه باید به دنبال نقاطی باشیم که می‌توانند به‌صورت مؤثر و کارآمد در بهبود بهره‌وری نقش ایفا

همزمان با برگزاری همایش ملی بهره‌وری ایران ۱۴۰۴، پنل تخصصی «بهره‌وری در برنامه هفتم پیشرفت» با حضور متخصصان این حوزه برگزار شد. مهندس نصرالله جهانگرد، معاون اسبق وزارت فناوری اطلاعات و ارتباطات، دکتر اسفندیار جهانگرد، عضو هیئت علمی دانشگاه علامه طباطبائی، دکتر علاءالدین ازوجی، رئیس امور اقتصاد کلان سازمان برنامه و بودجه، مهندس محمد ابراهیم نیا، رئیس امور آب و کشاورزی و محیط‌زیست سازمان برنامه و بودجه کشور، دکتر علیرضا ولیان، عضو هیئت علمی دانشگاه شهید بهشتی از سخنرانان این نشست بودند. در ادامه خلاصه‌ای از بخش‌های مهم نشست «بهره‌وری در برنامه هفتم پیشرفت» آمده است.

تحقق بهره‌وری نیازمند استقلال نهادی است

اسفندیار جهانگرد، عضو هیئت علمی دانشگاه علامه طباطبائی



بررسی وضعیت نهادی و عملکردی سازمان ملی بهره‌وری در ایران، نشان می‌دهد که این نهاد با چالش‌های جدی در حوزه مشروعیت روبه‌روست؛ هم از حیث «مشروعیت ورودی»، هم «مشروعیت خروجی» و هم

«مشروعیت رویه‌ای». بر این اساس، «مشروعیت ورودی» به این پرسش می‌پردازد که آیا نهادهای بهره‌وری بر اساس مشارکت ذی‌نفعان واقعی و با در نظر گرفتن نیازها و اولویت‌های ملی شکل گرفته‌اند؟ پاسخ به این سؤال در مورد ایران منفی است. ساختار تأسیس سازمان ملی بهره‌وری، فاقد یک سازوکار مشارکتی شفاف با حضور نمایندگان بخش خصوصی، دانشگاه، نهادهای مدنی و دیگر گروه‌های ذی‌نفع بوده است و بیشتر در چارچوب تصمیم‌گیری‌های متمرکز دولتی ایجاد شده است. «مشروعیت خروجی» هم به کیفیت عملکرد نهاد و میزان برآورده شدن انتظارات ذی‌نفعان اشاره دارد.

مقایسه بین‌المللی نشان می‌دهد که کشورهایی مختلف رویکردهای متفاوتی در طراحی و اداره نهادهای بهره‌وری اتخاذ کرده‌اند؛ کشورهایی نظیر مکزیک، نروژ، ایرلند، دانمارک و شیلی، نهاد بهره‌وری را به گونه‌ای طراحی کرده‌اند که چندین ذی‌نفع به‌صورت ساختاری در آن حضور دارند. همین‌طور در کشورهایی مانند ایالات متحده، فرانسه و اتحادیه اروپا، ذی‌نفعان به‌صورت مقطعی و موردی در فرایند سیاست‌گذاری مشارکت داده می‌شوند. در مدل‌های پیشرفته‌تر نیز کشورهایی مانند استرالیا و نیوزیلند، همه ذی‌نفعان به‌صورت گسترده و نهادینه در طراحی، اجرا و ارزیابی سیاست‌های بهره‌وری مشارکت دارند.

در این کشورها، مشروعیت خروجی به عنوان یکی از ارزشمندترین دارایی‌های نهاد بهره‌وری تلقی می‌شود. ارائه گزارش‌های منظم و مناسبی، انجام تحلیل‌های سیاست‌گذاری و تمرکز بر منافع عمومی از جمله وظایف نهادهای بهره‌وری است. در مقابل، سازمان ملی بهره‌وری

رشد بهره‌وری نیروی کار در این کشورها طی ۶۰ سال گذشته بین ۳.۵ تا ۴.۵ درصد بوده، در حالی که این نرخ در ایران تنها ۱.۲ تا ۱.۳ درصد است. این اختلاف فاحش بیانگر جبران ناکافی خدمات نیروی کار در فرایند تولید است. هنگامی که نیروی کار نقش مؤثری در تولید نداشته باشد، افزایش دستمزدها صرفاً متناسب با تورم، نه تنها بهبودی ایجاد نمی‌کند، بلکه به تشدید فقر می‌انجامد و توزیع درآمد را با چالش مواجه می‌سازد. راهکار واقعی توزیع عادلانه درآمد، افزایش بهره‌وری و مشارکت فعال نیروی کار در اقتصاد است. در کشورهای موفق آسیایی، رشد اقتصادی و افزایش درآمد سرانه عمدتاً از طریق ارتقای بهره‌وری نیروی انسانی محقق شده، نه بهره‌وری سرمایه. چراکه بهبود بهره‌وری سرمایه مستلزم تحول در بهره‌وری نیروی انسانی است.

بوروکراسی؛ مانع توسعه در ایران

نصرالله جهانگرد، معاون اسبق وزارت فناوری اطلاعات و ارتباطات



به کارگیری فناوری اطلاعات در نظام اداری و به تبع آن، کاهش زمان و هزینه‌ها، وابسته به تصمیمات سازمانی و ساختاری است. بوروکراسی در ایران یکی از موانع توسعه است. ساختارهای نامناسب و فرایندهای ناکارآمد، ریشه اصلی این چالش هستند و راه حل آن، جراحی ساختاری است.

مدیران باید با دقت به ارزیابی پروژه‌های فناوری اطلاعات بپردازند و صرفاً تحت تأثیر ظاهر فنی طرح‌ها قرار نگیرند. هر پروژه فناوریانه باید چهار نتیجه ملموس به همراه داشته باشد؛ ۱- کاهش زمان انجام فرایندهای اداری ۲- کاهش هزینه‌های اجرایی ۳- افزایش تسهیلات ارائه شده به ذی‌نفعان ۴- تنوع بخشیدن به خدمات قابل ارائه. در صورتی که این چهار شاخص کلیدی محقق نشوند، اساساً باید در توجیه اقتصادی و کارایی آن پروژه تردید کرد. مطالعات نشان می‌دهد، توزیع قدرت و ساختار مدیریتی در ایران، در سطح کلان طراحی نشده است. بهره‌وری که طی دهه‌ها در برنامه‌های توسعه‌ای ایران صرفاً به صورت عددی مطرح شده، در عمل نگاشت اجرایی ندارد. برای مثال، تاکنون سازمان برنامه و بودجه شاخصی برای سنجش رشد ۳۰ درصدی بهره‌وری اعلام نکرده یا مکانیزم‌های کنترلی و تشویقی برای آن تعبیه نکرده است. در واقع، برنامه‌ای مدون برای بهبود بهره‌وری وجود نداشته است.

از سویی، در دهه اخیر، نظام اداری کشور با پارادوکسی عمیق مواجه بوده است؛ اجرای فناوری‌های مدرن در چارچوب ساختارهای بوروکراتیک سنتی. این تناقض اساسی منجر به شکل‌گیری وضعیتی شده که دستگاه‌ها به ظاهر مجهز به سیستم‌های مکانیزه هستند، اما در عمل، اطلاعات بین سازمان‌ها به صورت سیستمی مبادله نمی‌شود و استعلامات و فرایندهای اداری کماکان به روش‌های دستی انجام می‌گیرد و در واقع، زنجیره اطلاعاتی بین بخش‌های مختلف قطع شده است. همچنین تلاش‌های اصلاحی صورت گرفته نیز عمدتاً در سطح تغییرات صوری باقی مانده‌اند. برون‌سپاری‌ها بدون کاهش نیروی انسانی مازاد و اصلاح ساختارهای موازی انجام شده‌اند. ادغام وزارتخانه‌ها بیشتر به الحاق ساختارهای موجود شبیه بوده تا ایجاد تحول بنیادین و هیچ‌یک از این تغییرات نتوانسته‌اند از حجم انبوه فرم‌ها و رویه‌های اداری بکاهند. این وضعیت نشان‌دهنده آن است که نظام اداری ما همچنان در چارچوب تفکر حجم‌گرایی بوروکراتیک گرفتار مانده است.

راه برون‌رفت از این وضعیت، نیازمند تحولی ساختاری است که فراتر از تغییرات ظاهری و نمایشی عمل کند. این تحول باید مبتنی بر بازنگری اساسی در فرایندها، الزام به تبادل اطلاعات بین سازمانی، طراحی نظام‌های ارزیابی عملکرد واقع‌گرایانه و حذف ساختارهای موازی باشد. بدون چنین تحولی، هرگونه سرمایه‌گذاری در حوزه فناوری اطلاعات صرفاً به مدرن‌سازی ناکارآمدی‌های موجود منجر خواهد شد، نه به ایجاد نظام اداری کارآمد و پاسخگو. تجربه نشان داده است که تا زمانی که ساختارهای تصمیم‌گیری و اجرایی به صورت بنیادین اصلاح نشوند، حتی پیشرفته‌ترین فناوری‌ها نیز نمی‌توانند کارایی نظام اداری را به طور معناداری بهبود بخشند. به بیانی، بوروکراسی ایران به یکی از موانع اصلی توسعه کشور تبدیل شده است. هرچند فناوری اطلاعات در نظام اداری به کار گرفته شده، اما کاهش واقعی زمان و هزینه‌های اداری محقق نشده است. این ناکامی ریشه در ساختارهای سازمانی و فرایندهای تصمیم‌گیری ناکارآمد دارد که همچنان بدون تغییر باقی مانده‌اند.

کنند. سازمان بهره‌وری یا نهاد بهره‌وری، مسئولیت اصلی‌اش در این نظام، تقویت و توسعه مجموعه‌ای از قابلیت‌هاست. این قابلیت‌ها می‌توانند در سطوح فردی، سازمانی و ملی توسعه یابند. به عنوان مثال، در سطح فردی، نیاز به توسعه قابلیت‌های شناختی و رفتاری وجود دارد که مستلزم مداخلات و سیاست‌گذاری‌های خاص است. صرفاً استفاده از مکانیزم‌های قیمتی یا سیاست‌گذاری‌های قانونی نمی‌تواند تغییرات رفتاری را به دنبال داشته باشد. در سطح سازمانی هم قابلیت‌هایی مانند نوآوری و چابکی اهمیت زیادی دارند و می‌توانند به شکل‌گیری اقدامات بهره‌ورانه کمک کنند. در سطح ملی نیز مهم‌ترین قابلیت‌ها که نیاز به توسعه دارد، توان همکاری است. همکاری بین موجودیت‌ها و همچنین ظرفیت جذب این همکاری‌ها از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است. در سطح ملی، توجه به استانداردهای و ایجاد اعتماد نهادینه نیز بسیار مهم است. این موارد به ایجاد یک بستر مناسب برای همکاری و تبادل اطلاعات کمک می‌کند.

ضرورت درک بحران از سوی تصمیم‌گیران

محمدابراهیم نیا، رئیس امور آب و کشاورزی و محیط‌زیست سازمان برنامه و بودجه کشور



طی سال‌های اخیر تلاش کرده‌ایم مسئله آب را با رویکردی علمی و بر اساس شاخص‌های دقیق، به سطوح بالای تصمیم‌گیری کشور منتقل کنیم. با این حال، درک عمیق و درست از بحران آب در سطح حاکمیت هنوز نهادینه نشده است. همچنان نگاه غالب، سازه‌ای است؛ یعنی حل بحران با انتقال آب از منابعی مانند خلیج فارس یا دریای عمان به فلات مرکزی. این دیدگاه، نوعی خطای راهبردی است.

توسعه باید عقلانی، پیوسته و کم‌هزینه باشد و دو بعد اصلی دارد: بعد سخت‌افزاری (زیرساخت‌ها) و بعد نرم (رفتار، فرهنگ و حکمرانی). در ایران بخش سخت‌افزاری توسعه همچون سدسازی و انتقال آب، به خوبی پیگیری شده، اما سرمایه‌گذاری کافی در بعد نرم صورت نگرفته است. موضوع بهره‌وری نیز بیشتر به این بعد نرم مربوط می‌شود. افزایش جمعیت و کاهش منابع منجر به افت شدید سرانه آب تجدیدپذیر شده است. در دهه ۷۰ شمسی، سرانه مصرف آب تجدیدپذیر کشور حدود ۸۱ میلیارد متر مکعب بود که تقریباً معادل مصرف کل آن سال‌ها بود. اما در سال ۱۴۰۲، با وجود کاهش آب تجدیدپذیر به حدود ۶۶ میلیارد متر مکعب، مصرف آب به حدود ۹۴ میلیارد متر مکعب رسیده است. این بدان معناست که ما بیش از میزان تجدیدپذیر، یعنی حدود ۲۸ میلیارد متر مکعب، از منابع زیرزمینی استراتژیک برداشت کرده‌ایم. این برداشت غیرمستدام طی ۴۰ تا ۵۰ سال اخیر به تجمع حدود ۱۵۰ میلیارد متر مکعب کسری منابع آب زیرزمینی منجر شده است. یعنی ما عملاً آب نسل‌های آینده را مصرف کرده‌ایم. بر اساس قانون برنامه هفتم توسعه و اسناد پشتیبانی، باید میانگین بهره‌وری آب کشاورزی تا پایان برنامه ۵۰ درصد افزایش یابد و برداشت آب کشاورزی از حدود ۸۰ میلیارد متر مکعب فعلی به ۶۵ میلیارد متر مکعب کاهش یابد. در مرحله بعد، مطابق سند امنیت غذایی، این رقم باید به حدود ۵۱ تا ۶۱ میلیارد متر مکعب برسد.

راهکار واقعی توزیع عادلانه درآمد، افزایش بهره‌وری است

علاءالدین ازوجی، رئیس امور اقتصاد کلان سازمان برنامه و بودجه



درونمایه بهره‌وری نیروی انسانی است و نه چیز دیگر. در حوزه سنجش بهره‌وری نیروی کار، تحلیل‌های متعددی از سوی صاحب‌نظران ارائه شده است. معمولاً برای محاسبه این شاخص، تولید ناخالص داخلی را بر تعداد نیروی کار تقسیم می‌کنند. با توجه به اینکه جمعیت شاغل کشور حدود ۲۵ میلیون نفر است، یک نکته کلیدی نادیده گرفته می‌شود: نقش اتباع خارجی در فرایند تولید. از این رو، شاخص بهره‌وری نیروی کار در ایران همراه کننده است و قابلیت مقایسه با سایر کشورها را ندارد.

از سوی دیگر، در محاسبه بهره‌وری سرمایه و انرژی، پایین بودن قیمت‌های نسبی امکان مقایسه بین‌المللی را ناممکن می‌سازد. اگر حضور اتباع خارجی کاهش یابد، دستمزدها افزایش خواهد یافت و اگر قیمت‌های نسبی اصلاح شوند، کارکرد عوامل تولید دگرگون خواهد شد. بنابراین داده‌های عینی و عملیاتی نقش تعیین‌کننده‌ای در این زمینه دارند. تجربه کشورهای شرق و جنوب شرق آسیا که پیشگام بهره‌وری هستند، نشان می‌دهد نرخ



مشاهده پنل تخصصی بهره‌وری در برنامه هفتم پیشرفت

در نشست تخصصی «بهره‌وری انرژی» عنوان شد:

سیاست گذاری و فرهنگ سازی از نقاط ضعف بهره‌وری در کشور



امر باعث شده بهره‌وری انرژی عملاً وجود خارجی نداشته باشد و وزارتخانه‌های نفت و نیرو که صرفاً نقش عرضه‌کننده دارند، به تنهایی مسئول بهره‌وری شناخته شوند. امیدپور در ادامه با اشاره به عقب‌ماندگی کشور در توسعه انرژی‌های تجدیدپذیر، نبود مکانیسم‌های صحیح اقتصادی را عامل اصلی دانست و تأکید کرد: تا زمانی که اصلاحات ساختاری در اقتصاد کلان کشور ایجاد نشود، قوانین و مقررات موجود نیز قابلیت اجرا نخواهند داشت. وی در پایان با اشاره به روند جهانی کاهش استفاده از انرژی‌های فسیلی و رشد هوش مصنوعی، بر لزوم بازنگری اساسی در ساختار اقتصاد انرژی ایران تأکید کرد و گفت: مسائل و مشکلات کشور در هم تنیده است و بدون اصلاحات اساسی، شرایط بهبود نخواهد یافت.

⑤ لایه‌های مختلف ارتقای بهره‌وری نیازمند بازطراحی است

همچنین مدیر کل دفتر راهبری و نظارت بر انتقال و توزیع وزارت نیرو اظهار کرد: موضوع بهره‌وری و انرژی طی ۱۰۰ سال گذشته تقریباً در تاروپود ساختارهای کشور از جمله سبک زندگی و فعالیت و ساختار حمل‌ونقل کشور رسوب پیدا کرده است. عبدالصاحب ارجمند با اشاره به عدم موفقیت هیچ‌یک از دستگاه‌ها و نهادها جهت ارتقای سطح بهره‌وری انرژی در کشور، اظهار کرد: موضوع اصلی در بهره‌وری انرژی متوجه مصرف است؛ البته مقوله تولید نیز در این زمینه بسیار مهم است. وی ادامه داد: مباحث سیاست‌گذاری در میزان بهره‌وری انرژی در کشور بسیار موثر بوده است، برای مثال از یک زمانی به بعد باید تمرکز در خصوص توسعه صنایع انرژی‌بر کاهش می‌یافت.

ارجمند سبک زندگی را در کاهش یا افزایش بهره‌وری انرژی در کشور موثر دانست و ابراز کرد: در این راستا تکنولوژی مقوله بسیار مهمی است که بزرگ‌ترین ضعف کشور در پایین بودن میزان بهره‌وری استاندارد به‌شمار می‌رود. اگر استانداردها را در ساختمان‌سازی و کولرگازی و ... از دهه‌های گذشته مدنظر قرار داده بودیم امروز در حوزه بهره‌وری انرژی در شرایط بهتری قرار داشتیم. باید لایه‌های مختلف ارتقای بهره‌وری در کشور در همه ابعاد را بازطراحی کنیم.

نشست تخصصی «بهره‌وری انرژی» با حضور معاون سرمایه‌انسانی تحقیقات و فناوری اطلاعات و وزیر نیرو، رئیس پژوهشگاه نیرو، مدیر کل دفتر راهبری و نظارت بر انتقال و توزیع وزارت نیرو، مدیران ارشد وزارت نیرو و اساتید دانشگاه در هفته بهره‌وری در پژوهشگاه نیرو برگزار شد.

⑥ نقطه ضعف بهره‌وری در کشور سیاست‌گذاری و فرهنگ‌سازی است

معاون سرمایه‌انسانی، تحقیقات و فناوری اطلاعات و وزیر نیرو در این نشست با اشاره به بهره‌وری انرژی، گفت: معتمد ار ثقاء و افزایش راندمان بهره‌وری در خانه، صنعت، حمل‌ونقل و ... امکان‌پذیر است.

حمیدرضا جانبا: تأکید کرد: در صورت وجود سرمایه کافی و حمایت و توجه دولت بی‌تردید شاهد افزایش بهره‌وری در همه حوزه‌ها خواهیم بود.

معاون وزیر نیرو و نقطه ضعف بهره‌وری در کشور را سیاست‌گذاری و فرهنگ‌سازی عنوان و تصریح کرد: سیاست‌گذاری نهادی و دولتی و نیز فرهنگ‌سازی و آموزش در این زمینه بسیار مهم است و باید همه دست‌اندرکاران به این موضوع ورود کنند.

معاون وزیر نیرو بر برقراری ارتباط با مردم از طریق تولید محتوا را از جمله راهکارهای افزایش بهره‌وری انرژی در کشور دانست و گفت: گنجاندن دوره‌های آموزش انرژی در مدارس و دانشگاه‌ها مسئله مهمی است که در دنیا از حدود ۵۰ سال گذشته آغاز شده و سبک زندگی در ایران به سمت استفاده حداکثری از انرژی سوق یافته است.

وی استفاده غیرسرمبلیک از هوش مصنوعی را در این زمینه مورد تأکید قرار داد و خاطر نشان کرد: در صدد هستیم با اساتید و شخصیت‌های علمی کشور در راستای افزایش بهره‌وری در حوزه آب و انرژی به‌منظور گفت‌وگوهای سازنده ارتباط موثر و راهبردی برقرار کنیم؛ امید است مسائل مختلف به‌منظور تحقق این مهم به خوبی احصاء شوند.

بهره‌وری انرژی عملاً وجود خارجی ندارد

رئیس پژوهشگاه نیرو نیز با انتقاد از ساختار اقتصاد انرژی کشور، اظهار کرد: اقتصاد انرژی ایران در قفسی گرفتار شده که بخش عمده‌ای از اقتصاد کلان به آن وابسته است، اما بازارهای مرتبط شکل نگرفته و باور لازم برای توسعه آن‌ها وجود نداشته است. این



در نشست تخصصی «بهره‌وری شرکت‌های دولتی» مطرح شد:

بهبود بهره‌وری شرکت‌های دولتی، گام مؤثر در کاهش ناترازی بودجه



محمودی در بخش دیگری از سخنان خود به فرایند ارزیابی بهره‌وری اشاره کرد و گفت: ما برای ارزیابی شرکت‌های دولتی از الگوی چهارمحوری شامل کارایی، اثربخشی، توانمندسازی و رعایت تکالیف قانونی استفاده می‌کنیم و بر این اساس کارنامه بهره‌وری شرکت‌ها در پنج سطح از «ضعیف» تا «عالی» رتبه‌بندی می‌شود.

معاون سنجش، تحلیل و سیاستگذاری سازمان ملی بهره‌وری ایران خاطر نشان کرد: امسال برای دومین سال متوالی، سنجش اثربخشی نیز در دستور کار قرار گرفته و با وجود چالش‌هایی در کیفیت داده‌ها، فرایند استخراج نماگرهای اثربخشی تا حد قابل قبولی پیش رفته است.

وی افزود: در مدل ارزیابی سازمان، تلاش شده اثرات توری حذف شود و روابط مالی میان شرکت‌های مادر و فرعی نیز تصفیه شود تا نتایج واقع‌بینانه‌تر باشند. محمودی در پایان بر ضرورت دریافت بازخوردها و ادامه جلسات تخصصی در این زمینه تأکید کرد و گفت: راهی طولانی در پیش داریم، اما با همکاری همه دستگاه‌ها می‌توانیم به مدلی پایدار برای سنجش و ارتقای بهره‌وری در شرکت‌های دولتی دست یابیم.

انتشار منشور اختصاصی بهره‌وری برای شرکت‌های دولتی از سال آینده

رئیس مرکز امور شرکت‌های دولتی وزارت امور اقتصادی و دارایی اعلام کرد: این وزارتخانه از سال آینده با اجرای موافقت‌نامه‌های عملکردی، منشور بهره‌وری اختصاصی برای هر شرکت دولتی تدوین و برای اطلاع عموم مردم منتشر خواهد کرد. محمد عنبری با اشاره به بهره‌وری منفی عوامل تولید، تأکید کرد: راهکار بهبود این وضعیت در شرکت‌های دولتی در چند عرصه عملیاتی نهفته است که مهم‌ترین آن، بازطراحی حکمرانی شرکتی است.

وی گفت: ظرف سه سال گذشته، ارزیابی بهره‌وری اتفاق لازم بوده و نمی‌توان اجرای این امر را منوط به تامین منابع فعالیت‌های شبه‌مالی از سوی دولت دانست؛ بلکه این ارزیابی خود مقدماتی برای اصلاح ساختارها خواهد بود.

عنبری به چالش‌هایی در نظام پاداش سازمانی نیز اشاره کرد و گفت: روند اخیر قانون‌گذاری باعث محدودیت نظام انگیزشی و افزایش چارچوب‌های مقیدکننده شده است. با همکاری نهادهای اداری و برنامه‌ریزی، تلاش شده تا در سال گذشته نظام پاداش تا حدودی بهبود یابد و از بازه یک تا سه ماه برای پرداخت پاداش‌ها در نظر گرفته شده است، اما همچنان این نظام نیاز به بازنگری و گشودگی بیشتر دارد، ضمن اینکه نظام انگیزشی نباید صرفاً به مزایای مالی محدود شود و اختیارات مدیریتی و استقلال

نشست تخصصی «بهره‌وری شرکت‌های دولتی» همزمان با هفته ملی بهره‌وری با حضور معاون سنجش، تحلیل و سیاستگذاری سازمان ملی بهره‌وری ایران، معاون وزیر اقتصاد، مدیران ارشد بانکی و سازمان برنامه و بودجه برگزار شد.

مأموریت‌های شرکت‌های دولتی باید باز تعریف شود

معاون سنجش، تحلیل و سیاستگذاری سازمان ملی بهره‌وری ایران، تأکید کرد: با توجه به سهم حدود ۱۴ درصدی شرکت‌های دولتی در تولید ناخالص داخلی، بهبود بهره‌وری آن‌ها می‌تواند تأثیر چشمگیری در شاخص‌های کلان اقتصادی کشور داشته باشد. بهروز محمودی با ارائه آمارهایی از نتایج ارزیابی سال ۱۴۰۲، گفت: از مجموع ۳۲۱ شرکت دولتی، تاکنون کارنامه ۲۴ شرکت نهایی و ابلاغ شده، ارزیابی ۸۵ شرکت دیگر در مراحل پایانی است و ۲۲ شرکت به‌دلیل مختلف از جمله واگذاری یا عدم مصداق از ارزیابی خارج شده‌اند. براساس نتایج اولیه، ۱۰ شرکت در سطح عالی، ۲۰ شرکت در سطح خوب و ۴۳ شرکت در سطح متوسط قرار گرفته‌اند.

وی با تأکید بر ضرورت نگاه دقیق‌تر به نقش شرکت‌های دولتی در اقتصاد، اظهار کرد: برای ارزیابی واقعی بهره‌وری شرکت‌های دولتی، باید مأموریت‌ها باز تعریف و ریسک‌های ناشی از واگذاری وظایف حاکمیتی به این شرکت‌ها به‌درستی مدیریت شود.

معاون سازمان ملی بهره‌وری افزود: بهره‌وری بالاتر در شرکت‌های دولتی به تخصیص بهینه منابع، افزایش کیفیت خدمات عمومی و کاهش ناترازی بودجه کمک می‌کند. محمودی با اشاره به چالش‌های پیش‌روی ارزیابی بهره‌وری شرکت‌های دولتی، خاطر نشان کرد: به‌دلیل تأخیر در دریافت اطلاعات از برخی شرکت‌ها، جمله شرکت‌های زیرمجموعه وزارت نفت، گزارش نهایی ارزیابی بهره‌وری سال ۱۴۰۲ هنوز آماده نشده، اما در آینده نزدیک ارائه خواهد شد.

وی گفت: ما در سه سال گذشته در کار گروه بهره‌وری تمرکز خود را بر پاسخ به چند پرسش کلیدی قرار داده‌ایم؛ از جمله اینکه آیا شرکت‌های دولتی به‌راستی ارزش خلق می‌کنند؟ و این ارزش آفرینی با چه نسبتی از مصرف منابع همراه است؟ همچنین رابطه مالی دولت با این شرکت‌ها چگونه تعریف شده و آیا این رابطه مانع دستیابی به بهره‌وری مطلوب است یا خیر؟

محمودی تصریح کرد: یکی از چالش‌های مهم در این مسیر، تکالیف حاکمیتی است که به شرکت‌های دولتی تفویض شده و آن‌ها را از مسیر رقابت تجاری خارج می‌کند. وی افزود: ارزیابی باید به شکلی باشد که این ریسک‌ها را به رسمیت بشناسد و در مدل‌های سنجش لحاظ کند.

هیئت مدیره نیز بخشی از نظام انگیزشی باشد.

وی در پایان تصریح کرد: از سال آینده وزارت اقتصاد آمادگی کامل دارد تا با تعداد محدودی شرکت، آغازگر اجرای موافقت‌نامه‌های عملکردی بوده و منشور بهره‌وری هر شرکت دولتی را متناسب با اهداف و شاخص‌های آن شرکت تدوین و منتشر کند. عبوری افزود: برای هر شرکت باید شاخص عملکردی در قالب منشور بهره‌وری تعریف و برای عموم مردم منتشر شود تا شفافیت و پاسخ‌گویی افزایش یابد.

۴ اهداف توسعه‌ای و حاکمیتی هر نهاد مبنای سنجش بهره‌وری شرکت‌های دولتی

رئیس گروه امور شرکت‌های دولتی و نهادهای عمومی غیردولتی سازمان برنامه و بودجه کشور نیز گفت: سنجش بهره‌وری در شرکت‌های دولتی باید بر مبنای اهداف توسعه‌ای و حاکمیتی هر نهاد طراحی شود، نه صرفاً شاخص‌های مالی.

محمدنصیر عرب نصرت‌آبادی با بیان اینکه شرکت‌های دولتی مأموریت‌های متفاوتی نسبت به شرکت‌های تجاری دارند، اظهار کرد: بانک کشاورزی طبق اساسنامه خود مأمور به ارائه خدمات اعتباری برای بهبود زندگی روستاییان، ارتقای سطح درآمد مناطق محروم، افزایش تولیدات کشاورزی و حمایت از صنایع کوچک و سنتی است. این اهداف، نشان‌دهنده آن است که سنجش بهره‌وری چنین نهادی باید با تمرکز بر میزان تحقق این مأموریت‌ها انجام شود، نه فقط سود و زیان مالی. وی افزود: بهره‌وری ترکیبی از کارایی و اثربخشی است، اما در شرکت‌های دولتی، اثربخشی - یعنی تحقق مأموریت‌ها و اهداف توسعه‌ای - باید در اولویت ارزیابی قرار گیرد. در غیر این صورت، ابزار سنجش بهره‌وری از واقعیت‌های عملکردی این شرکت‌ها فاصله می‌گیرد.

وی با اشاره به تفاوت بنیادی میان مأموریت شرکت‌های تجاری و دولتی

گفت: شرکت‌های تجاری برای سود فعالیت می‌کنند، اما شرکت‌های دولتی برای رفع نیازهایی وارد عمل می‌شوند که بخش خصوصی قادر یا مایل به پاسخگویی به آن‌ها نیست. بنابراین، ابزارها و معیارهای سنجش بهره‌وری نیز باید با این رویکرد هماهنگ شود.

عرب نصرت‌آبادی ادامه داد: در سه سال گذشته، با همکاری سازمان ملی بهره‌وری، سازمان برنامه و بودجه، وزارت اقتصاد و سازمان اداری و استخدامی، چارچوبی برای سنجش بهره‌وری شرکت‌های دولتی تدوین شده که اکنون به مرحله اجرایی رسیده است. هر چند هنوز با وضعیت آرمانی فاصله داریم، اما توانسته‌ایم شاخص‌هایی طراحی کنیم که بر مبنای مأموریت‌های اساسنامه‌ای هر شرکت، عملکرد آن را مورد سنجش قرار دهد.

۴ رقابت ناسالم بانک‌ها، مانع افزایش بهره‌وری است

عضو هیئت مدیره بانک کشاورزی با انتقاد از روند رقابت ناسالم بانکی و تبعات آن بر شاخص‌های بهره‌وری، بر ضرورت حرکت بانک‌ها به سمت مدیریت زنجیره تأمین، تحولات فناورانه و خلق ارزش افزوده جدید تأکید کرد.

سید حمید سیدی شاخص «سرنانه منابع» را یکی از معیارهای اصلی ارزیابی در نظام بهره‌وری شبکه بانکی عنوان و بیان کرد: هر بانکی که بتواند با تعداد مشخص شعبه و نیرو منابع بیشتری جذب کند، در نگاه ابتدایی بهره‌ورتر ارزیابی می‌شود.

وی با اشاره به محدودیت منابع در اقتصاد کشور، بیان کرد: این جابه‌جایی منابع میان بانک‌ها، در واقع منجر به ارتقای بهره‌وری کل شبکه بانکی نمی‌شود و صرفاً یک بازی جمع صفر است. عضو هیئت مدیره بانک کشاورزی درباره راهکار اصلی جهت برون‌رفت از این وضعیت، ایجاد ارزش جدید در شبکه بانکی و تمرکز بر خلق تقاضاهای نوین را مطرح کرد و گفت: تداوم جنگ بر سر منابع محدود، بهره‌وری شبکه بانکی را ارتقاء نمی‌دهد. وی خواستار حرکت بانک‌ها به سمت ارزش‌آفرینی انقلابی و نوآوری شد و یکی از مسیرهای مهم دست‌یابی به این هدف را تمرکز بر مدیریت زنجیره‌های تأمین و تأمین مالی آن دانست.

سیدی افزود: یکی از مشکلات جدی، رقابت ناسالم برای جذب منابع بین شعب و شبکه بانکی است که منجر به افزایش نرخ‌های سود تا ۳۰ و ۳۱ درصد شده است، در حالی که بانک‌ها تسهیلات را با نرخ‌های پایین‌تر مانند ۲۳ درصد پرداخت می‌کنند.

وی تأکید کرد: این جنگ قیمتی موجب کاهش حاشیه سود بانک‌ها، تضعیف ثبات مالی، و کاهش نسبت کفایت سرمایه شده است؛ بعضی از بانک‌ها اکنون نسبت کفایت

سرمایه‌ای کمتر از یک، یا حتی منفی دارند که یکی از دلایل اصلی آن همین رقابت بر سر جذب منابع است.

این عضو هیئت مدیره بانک کشاورزی همچنین کاهش هزینه‌های عملیاتی بانک‌ها را از دیگر مزایای این رویکرد دانست و گفت: اجرایی شدن واقعی سیاست‌های و SCM منوط به تحول دیجیتال در بانک‌هاست، چون روش‌های سنتی کارایی کافی ندارند. حرکت به سمت روش‌های نوین و دیجیتال ضمن افزایش کنترل‌های داخلی، هزینه‌های نظارت بر اعطای تسهیلات را به شدت کاهش می‌دهد و موجب افزایش بهره‌وری می‌شود.

۴ بهره‌وری، پیش‌شران تحول نظام بانکی است

وهب متقی‌نیا، مدیرعامل بانک کشاورزی نیز با اشاره به نقش تعیین‌کننده بهره‌وری در اصلاح ساختارهای اقتصادی کشور، گفت: بهره‌وری تنها یک مفهوم مدیریتی یا عدد در گزارش‌های عملکردی نیست، بلکه یک مسیر استراتژیک برای تحول واقعی در نظام بانکی است.

با اشاره به سیاست‌های کلان کشور در حوزه بهره‌وری تصریح کرد: نگاه رهبر معظم انقلاب اسلامی، رئیس‌جمهور و همچنین برنامه‌های توسعه‌ای کشور، نشان‌دهنده ضرورت حرکت سریع و منسجم به سمت بهره‌وری است و بانک کشاورزی این مأموریت را در اولویت راهبردهای خود قرار داده است.

مدیرعامل بانک کشاورزی با تأکید بر اینکه بهره‌وری، کلید عبور از ناترازی‌های نظام بانکی است، گفت: یکی از مهم‌ترین پروژه‌های در حال اجرا در بانک، طراحی سامانه‌های ارزیابی عملکرد کارکنان، ارزیابی شعب و تدوین بیزینس‌پلن‌های فردی برای افزایش بهره‌وری نیروی انسانی است. همچنین کانون‌های ارزیابی و استعدادیابی، به‌ویژه با تمرکز بر ارتقای شغلی بانوان، در حال گسترش هستند.

متقی‌نیا همچنین از تدوین پنج محور راهبردی حکمرانی جدید در بانک خبر داد و اظهار کرد: بهره‌وری اعتباری، توجه به زنجیره‌های ارزش و تأمین در بخش کشاورزی، حمایت از شرکت‌های دانش‌بنیان، بانکداری دیجیتال، حاکمیت داده، توانمندسازی سرمایه انسانی و توجه به بانکداری سبز و کشاورزی پایدار، از جمله سرفصل‌های کلیدی حکمرانی بهره‌ور در افق ۱۴۰۴ بانک کشاورزی هستند.

۴ کیفیت آموزش تنها ابزار ارتقای بهره‌وری نیروی انسانی

معاون توسعه مدیریت و منابع وزارت امور اقتصادی و دارایی با اشاره به رشد شاخص‌های بهره‌وری این وزارتخانه طی دو سال اخیر، سه عامل سرمایه انسانی، فرهنگ سازمانی و فناوری را به عنوان محورهای اصلی تحول و شتاب در بهره‌وری معرفی و بر ضرورت ایجاد انگیزه، بهبود آموزش و ارتقای زیرساخت‌های تکنولوژیک تأکید کرد.

خواجه‌ناینی با بیان روند رو به رشد شاخص‌های بهره‌وری در این وزارتخانه و زیرمجموعه‌های آن، اظهار کرد: براساس آخرین گزارش‌های سازمان ملی بهره‌وری، وزارت اقتصاد طی دو سال اخیر صعود چشمگیری را تجربه کرده است، به‌طوری که از رتبه چهاردهم به رتبه هفتم دست یافته است. انتظار می‌رود این روند بهبود، در سال جاری نیز ادامه یابد. او با اشاره به هماهنگی حاصل شده میان سازمان‌ها، شرکت‌های دولتی و بانک‌ها، نقش تعیین‌کننده همکاری و هم‌افزایی سازمان‌های تابعه و نیروهای انسانی را در تحقق این رشد مؤثر دانست و از امیدواری نسبت به تثبیت و تقویت این دستاوردها در سال آینده خبر داد. معاون توسعه مدیریت و منابع وزارت امور اقتصادی و دارایی با تأکید بر مؤلفه سرمایه انسانی به عنوان اولویت نخست در افزایش بهره‌وری، تصریح کرد: عوامل متعددی از جمله نظام حقوق و دستمزد، شیوه‌های مدیریتی دولتی و محدودیت‌های قانونی به کاهش انگیزه و کیفیت نیروی انسانی انجامیده است.

وی کیفیت آموزش را تنها ابزار ارتقای بهره‌وری نیروی انسانی فعلی دانست و افزود: هرگونه تحول در این حوزه به آموزش‌های به‌روز و مربیان توانمند نیاز دارد؛ هرچند محدودیت‌ها و برخی فرایندهای اداری، مانعی بر سر راه جذب اساتید و ارتقای نظام آموزشی بوده است. معاون توسعه مدیریت و منابع وزارت امور اقتصادی و دارایی، فرهنگ سازمانی را دومین عامل کلیدی در تحقق بهره‌وری معرفی کرد و گفت: در بسیاری از سازمان‌ها با وجود تلاش نیروهای خلاق و کارآمد، سیستم مدیریتی و مجموعه همکاران اهمیت کافی به نقش آنان نمی‌دهند.

بهره‌وری، کلید عبور از ناترازی‌های نظام بانکی است

در نشست تخصصی «مدرسه بهره‌ور» عنوان شد:

ضرورت بازتعریف دقیق بهره‌وری در آموزش و پرورش



نرم و نظریه‌های آن مشخص باشد. این مدرسه باید بر اساس بهبود مستمر در عملکرد دانش آموزان، کیفیت آموزش و محیط یادگیری طراحی شده باشد و با اتکال بر شواهد علمی، شاخص‌های موفقیت تحصیلی، رشد اجتماعی و توانمندسازی معلمان را ارتقاء دهد. مدارس بهره‌ور رویکردی پویا دارند و به صورت مستمر عملکرد خود را بهبود می‌دهند. این مدارس می‌توانند در مسیر توسعه همه‌جانبه دانش آموز، معلم و مدرسه گام بردارند.

تورانی گفت: در بسیاری از کشورها، مدرسه بهره‌ور به عنوان راهکاری اثربخش برای مواجهه با چالش‌های نظام آموزشی مورد توجه قرار گرفته است. هدف اصلی، دستیابی به بهبود پایدار و ارتقای کیفیت یادگیری در سطح کلان است.

در ادامه فهیمه یاری، رئیس سازمان پژوهش و برنامه‌ریزی آموزشی وزارت آموزش و پرورش با تأکید بر ضرورت بازتعریف دقیق مفاهیم کلیدی چون کارایی، اثربخشی و بهره‌وری در آموزش و پرورش، گفت: بهره‌وری از آن جنس واژگان سهل‌متنع است؛ همه فکر می‌کنند آن را می‌فهمند، اما در واقع بسیاری آن را در موقعیت‌های مختلف به درستی درک نمی‌کنند. همین عدم درک صحیح می‌تواند منجر به خطاهای جدی در برنامه‌ریزی و اجرا در سطح کلان نظام آموزشی و در سطح خرد مدرسه شود.

وی افزود: ما باید ابتدا درک درستی از کارایی و اثربخشی در مدرسه داشته باشیم. فرایندهای آموزشی، انسانی و پیچیده‌اند و خروجی آن‌ها نیز انسانی‌هایی هستند که باید به مراتبی از حیات طیبه دست یابند. در چنین شرایطی، سنجش بهره‌وری ساده نیست و نمی‌توان با فرمول‌های کمی به تنهایی درباره اثربخشی مدرسه قضاوت کرد.

یاری با اشاره به اهداف تربیتی سند تحول بنیادین خاطر نشان کرد: اگر مدرسه‌ای بتواند اهداف تربیتی را در دانش آموز محقق کند، می‌توان گفت آن مدرسه بهره‌ور است. اما باید بررسی کنیم که آیا مدارس ما در ۱۲، ۲۰ یا ۳۰ سال گذشته واقعاً بهره‌ور بوده‌اند؟

وی با طرح سؤالی مبنی بر اینکه آیا می‌توان در مدرسه بهره‌ور به دنبال صرفه‌جویی شدید و کاهش هزینه‌ها بود؟ ادامه داد: باید دید منظور ما از هزینه در مدرسه چیست؟ آیا مدرسه بهره‌ور الزاماً هزینه‌بر است یا می‌توان به شکل اخلاقی و انسانی به بهره‌وری اندیشید؟

در پایان، فهیمه یاری پیشنهاد داد: باید مفاهیمی مانند کارایی و اثربخشی در مدرسه و نظام تعلیم و تربیت و همچنین بهره‌وری در آموزش و پرورش به صورت دقیق، شفاف و تطبیقی و با در نظر گرفتن شرایط بومی بازتعریف شوند.

نشست تخصصی «مدرسه بهره‌ور» با حضور جمعی از متخصصان و مسئولان حوزه آموزش و پرورش، به منظور تبیین ابعاد و الزامات یک مدرسه بهره‌ور، همزمان با هفته بهره‌وری برگزار شد.

در این نشست، حیدر تورانی، استاد پژوهشگاه مطالعات آموزش و پرورش، با تبیین مفهومی دقیق از بهره‌وری در آموزش، بر لزوم تعریف علمی، بومی و چندساحتی این واژه در نظام تعلیم و تربیت تأکید کرد.

تورانی گفت: همه ما می‌دانیم بهره‌وری یعنی کارایی و اثربخشی؛ یعنی انجام درست کار درست. وقتی کاری را درست انجام دهیم، کارایی داریم و وقتی کار درستی را انجام دهیم، اثربخشی رخ می‌دهد. بهره‌وری در واقع نگاه هوشمندانه به کار، تولید و زندگی به شکل مستمر است.

وی با اشاره به نگاه سیستمی به بهره‌وری افزود: فرایند بهره‌وری در نگاه سیستمی از سه بخش تشکیل می‌شود: ورودی‌ها، فرایند و خروجی. ورودی‌ها شامل منابعی مانند نیروی انسانی، ماشین‌آلات، انرژی و اطلاعات هستند. فرایند شامل مدیریت، کنترل و پشتیبانی است. اگر بخواهیم از کان بهره‌وری را دقیق‌تر دسته‌بندی کنیم، باید به پنج عنصر توجه کنیم: ورودی، فرایند، خروجی، پیامد و آثار. تورانی خاطر نشان کرد: مفهوم بهره‌وری مانند مفاهیم استراتژی، تاکتیک، سیستم، فرماندهی، هماهنگی، شرح شغل و بازخورد، ابتدا از عرصه‌های نظامی و صنعتی وارد مدیریت شد و اکنون باید متناسب با ویژگی‌های خاص آموزش و پرورش، با تکیه بر ساحت‌های تربیتی و فرهنگ یادگیری، بازآفرینی شود. این تحول باید مدرسه‌محور، انسان‌محور، و با رویکرد حکمت‌محور باشد؛ از بازار به نابازار، از کثیر به کوثر، و از دانش به حکمت حرکت کنیم. استاد پژوهشگاه مطالعات آموزش و پرورش در ادامه با تعریف کارایی و اثربخشی گفت: کارایی یعنی توانایی به دست آوردن ستانده بیشتر با داده کمتر، یعنی خوب کار کردن. اثربخشی یعنی میزان تطبیق نتایج حاصل از کار با اهداف از پیش تعیین شده، یعنی کار خوب کردن. به بیان دیگر، بهره‌وری یعنی انجام درست کار درست.

تورانی هشدار داد: اگر در ورودی سیستم منابع کافی تزریق نشود، ولی فرایند معیوب و اصلاح‌نشده باشد، در خروجی، بهره‌وری نخواهیم داشت. بیشترین نقش در تحقق بهره‌وری را فرایندها ایفا می‌کنند.

وی تصریح کرد: مدرسه بهره‌ور مدرسه‌ای است که تعریف، توصیف، الزامات، مهارت‌های

در نشست تخصصی «بهره‌وری نیروی کار» عنوان شد:

آموزش مهارتی یکی از موثرترین ابزارها برای اشتغال پایدار است



کشورهای موفق با آموزش‌های مهارتی متناسب با بازار، نیروی کار ماهر و رقابت‌پذیر تربیت کرده‌اند. منصوصی با بیان اینکه مهارت‌محوری، پایه توسعه پایدار است، تصریح کرد: آموزش مهارتی موجب افزایش ۱۰ درصدی دستمزد کارکنان و ۳/۳ درصدی بهبود بهره‌وری می‌شود. این تأثیرات مثبت بر عملکرد شغلی افراد به وضوح مشهود است.

وی درباره تأثیر آموزش‌های فنی و حرفه‌ای بر رشد اقتصادی و ثبت‌نام‌ها، اظهار کرد: مطالعات نشان می‌دهد، افزایش آموزش فنی و حرفه‌ای نه تنها به رشد ۱۰ درصدی می‌انجامد، بلکه موجب افزایش ۳/۳ درصدی GDP در کشورهای پیشرفته نیز میشود. کشورهای کره جنوبی، سنگاپور نمونه‌هایی از این تأثیرات مثبت هستند. وی درباره آموزش مهارتی و تأثیر آن بر بازار کار جهانی، بیان کرد: ۴۰ درصد از کارفرمایان جهانی به دلیل کمبود مهارت‌ها، قادر به جذب نیروی کار نیستند. در کشورهایی که آموزش‌های فنی و حرفه‌ای توسعه یافته‌است نرخ بیکاری جوانان کمتر از ۴۰ درصد است، در حالی که کشورهای فاقد این آموزش‌ها با چالش‌های بیشتری روبه‌رو هستند.

معاون پژوهش، برنامه‌ریزی و سنجش مهارت سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای بیان کرد: بر اساس گزارش سازمان جهانی کار (۲۰۲۱)، کشورهای دارای سیستم توسعه یافته آموزش فنی و حرفه‌ای، نرخ بیکاری جوانان ۳۰ - ۴۰ درصد کمتر از کشورهایی است که به توسعه سیستم آموزش مهارتی نپرداخته‌اند.

منصوصی خاطر نشان کرد: تا سال ۲۰۳۰، بیش از ۸۵ میلیون شغل جدید به مهارت‌های فنی پیشرفته نیاز خواهند داشت. کشورهایی که برای آموزش مهارتی سرمایه‌گذاری نمی‌کنند در آینده با کمبود نیروی کار ماهر مواجه خواهند شد.

وی افزود: آموزش مهارتی با تربیت نیروی کار ماهر، زیرساخت انسانی لازم برای جذب و پیاده‌سازی فناوری‌های نوین را فراهم می‌کند که به تبع آن، موجب تقویت کارآفرینی و خلاقیت در نیروی کار می‌شود.

معاون پژوهش، برنامه‌ریزی و سنجش مهارت سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای افزود: آموزش مهارتی یکی از موثرترین ابزارها برای کاهش فقر، ایجاد برابری فرصت‌ها و

همزمان با هفته بهره‌وری پل تخصصی بهره‌وری نیروی کار (روابط کار، جبران خدمت، طبقه‌بندی مشاغل و آموزش‌های مهارتی) توسط وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی با حضور متخصصان و کارشناسان این حوزه برگزار شد.

فاطمه منصوری، معاون پژوهش، برنامه‌ریزی و سنجش مهارت سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای کشور، در این نشست، اهمیت مهارت‌آموزی و تأثیر آموزش‌های فنی و حرفه‌ای بر بهره‌وری نیروی کار و اشتغال را بررسی کرد.

وی درباره اهمیت و میزان مهارت کارگران، اظهار کرد: تا سال ۲۰۲۷، حدود ۴۴ درصد از مهارت‌های کلیدی نیروی کار تغییر خواهند کرد و ۶ نفر از هر ۱۰ کارگر به آموزش مهارت‌های جدید نیاز دارند. وی ادامه داد: همچنین ۴۰ درصد از مهارت‌های فعلی تا ۲۰۳۰ منسوخ یا نیازمند به‌روزرسانی خواهند شد.

معاون پژوهش، برنامه‌ریزی و سنجش مهارت سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای کشور درباره نظرات کارفرمایان کسب و کار در خصوص شکاف مهارتی، اظهار کرد: ۵۰ درصد تمایل دارند کارکنان را به نقش‌های رو به رشد منتقل کنند.

منصوصی اولویت قراردادن مهارت نیروی کار، استخدام کارکنان با مهارت‌های جدید، برنامه انتقال کارکنان به نقش‌های رو به رشد و کاهش نیروی کار به دلیل عدم تطابق مهارت‌ها را از جمله نظرات کارفرمایان کسب و کار در خصوص شکاف مهارتی عنوان کرد.

وی با اشاره به وضعیت فعلی آموزش در جهان، گفت: تا سال ۲۰۲۷، حدود ۶۰ درصد نیروی کار به آموزش نیاز خواهند داشت، اما در حال حاضر تنها نیمی از آن‌ها به این فرصت دسترسی دارند.

منصوصی ادامه داد: سرمایه‌گذاری در یادگیری و آموزش حین کار یکی از رایج‌ترین راهبردهای منابع انسانی است که برای تحقق اهداف کسب و کار سازمان‌ها اتخاذ می‌شود.

معاون پژوهش، برنامه‌ریزی و سنجش مهارت سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای کشور درباره وضعیت نظام آموزش‌های مهارتی کشورهای پیشرو و در حال توسعه، گفت:

عملکردی و سیاستی بنگاه‌ها، توانمندسازی و آموزش مدیران و کارشناسان، توسعه پژوهش‌های کاربردی و ایجاد نظام آماري منسجم برای سنجش بهره‌وری اشاره کرد و گفت: سنجه‌های بهره‌وری باید با روش‌شناسی علمی، دقیق و قابل اتکا تدوین شوند. رئیس موسسه کار و تأمین اجتماعی تصریح کرد: هم‌اکنون یکی از مهم‌ترین چالش‌های ما، نبود نظام آماري منسجم و سامانه ملی بهره‌وری است که امیدواریم با همراهی سازمان ملی بهره‌وری ایران و انجمن ملی بهره‌وری این خلأ را برطرف کنیم.

وی در بخش دیگری از سخنان خود به برخی چالش‌های ساختاری و نهادی در حوزه بهره‌وری نیروی کار اشاره کرد و گفت: مسائل ساختاری و اقتصادی کشور از جمله نظام قیمت‌گذاری، یارانه‌های غیرهدفمند و سیاست‌های حمایتی باید به گونه‌ای اصلاح شوند که امکان رشد بهره‌وری در بخش نیروی انسانی فراهم شود.

وی ادامه داد: شکاف میان داده‌ها و اقدام سیاستی و نبود بستر مناسب برای تسهیل انتقال داده‌های کاربردی نیز از جمله مواردی هستند که باید برطرف شود.

صادقی‌فر در ادامه با تأکید بر ظرفیت‌های موجود در استان‌ها، افزود: امسال تلاش داریم با همراهی معاونت توسعه مدیریت و منابع و بهره‌گیری از ظرفیت علمی اساتید و کارشناسان، مؤسسه کار و تأمین اجتماعی را به اندیشگاهی ملی برای ارائه راهکارهای نوآورانه تبدیل کنیم.

وی گفت: این نهاد آماده است تا با بهره‌گیری از بانک اطلاعاتی و همکاری نزدیک با تشکلهای کارگری و کارفرمایی، مسیر ارتقای بهره‌وری را هموار کند.

صادقی‌فر در پایان ضمن تقدیر از تلاش‌های سازمان ملی بهره‌وری ایران، انجمن ملی بهره‌وری و تشکلهای کارگری و کارفرمایی، ابراز امیدواری کرد که تفاهم‌ها و ابتکارات جدید، زمینه‌ساز تحولات مثبت و پایدار در حوزه کار و تولید کشور باشد.

همچنین سید جواد رضوی گفت: مقام معظم رهبری (معظم‌له) همواره موضوع بهره‌وری را مورد تأکید قرار داده‌اند.

وی ادامه داد: احکام قانون برنامه توسعه در حوزه بهره‌وری یک ادبیات ثابت و مشترک است که باید مورد توجه قرار گیرد.

معاون توسعه مدیریت و منابع وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی، تأکید کرد: در برنامه اصلاح نظام اداری برای همه دستگاه‌ها در زمینه بهره‌وری تکالیفی مشخص شده است.

وی با تأکید بر اینکه باید بتوانیم از ظرفیت‌های فناوری به‌منظور افزایش بهره‌وری به‌خوبی استفاده کنیم، خاطرنشان کرد: همچنین

استفاده از فناوری‌های نوین از جمله هوش مصنوعی ضروری است.

رضوی با بیان اینکه اصلاح فرایندها مقوله مهمی است، تصریح کرد: ذی‌نفعان، مخاطبان یک خدمت تا کارکنان درون سازمان را شامل می‌شود که باید به‌عنوان ذی‌نفع دیده شوند. در واقع، تمام اقدامات باید در جهت ایجاد ارزش برای ذی‌نفعان باشد.

معاون توسعه مدیریت و منابع وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی تصریح کرد: پیرامون موضوع ناترازی انرژی در جایگاه سازمانی و شهروندی باید کمک کنیم و به بهره‌وری در حوزه انرژی توجه ویژه شود. در همین حال، محمدرضا سپهری، رئیس سابق موسسه کار و تأمین اجتماعی با تأکید بر اینکه بهره‌وری یکی از مباحث مهم است، گفت: بهره‌وری در سازمان‌های دولتی با بهره‌وری در مراکز تولیدی متفاوت است و شاخص‌هایی از جمله منابع، عوامل، داده‌ها و نهاده‌ها در بهره‌وری موثر هستند.

وی با بیان اینکه اهداف و انتظاراتی که از کارکنان داریم باید تبیین شوند، خاطرنشان کرد: ایجاد شبکه ارتباطی سالم و شفاف، ایجاد بهداشت روانی و کاهش فشار روانی در میان کارکنان، پیشگیری از فرسودگی شغلی، مدیریت زمان، ایجاد کارپژوهی (ارگونومیک) و ابزار مناسب برای کارکنان و ایجاد فرهنگ سازمانی از جمله این راهکارهاست.

رئیس سابق موسسه کار و تأمین اجتماعی در ادامه، کشف استعدادهای کارکنان، بهینه‌سازی فرآیندها، اتصال به نظام پاداش متناسب با بهره‌وری، آموزش مهارت‌های نرم در سازمان، آموزش متناسب برای کارکنان و اشتراک‌گذاری اطلاعات و دانش را از دیگر عوامل ارتقای بهره‌وری عنوان کرد.

وی همکاری میان مدیر و کارمند را از جمله عوامل مهم در ارتقای بهره‌وری دانست و گفت: نگرش سیستماتیک، اندیشه و نوآوری از دیگر عوامل بهبود بهره‌وری در سازمان هستند.

تحقق اشتغال پایدار است. این آموزش با افزایش دسترسی اقشار کم‌درآمد و کاهش شکاف جنسیتی در حوزه‌های فنی به بهبود عدالت درآمدی و مشارکت اقتصادی کمک می‌کند.

وی اجرای «طرح میثاق مهارتی ایران ماهر» را از جمله اقدامات این سازمان عنوان کرد و گفت: این طرح ابتکاری برای جمعیت ظرفیت‌ها، هم‌افزایی ملی و ایجاد گفت‌وگو مشترک پیرامون اهمیت مهارت در توسعه کشور است.

در ادامه بهروز محمودی، معاون سنجش، تحلیل و سیاستگذاری سازمان ملی بهره‌وری ایران نیز با بیان اینکه تمرکز روی بهره‌وری نیروی کار بسیار مهم است، اظهار کرد: در برنامه هفتم توسعه به بهره‌وری باید نگاه جدیدی داشته باشیم. آمارها نشان می‌دهد در زمینه بهره‌وری در کشور تنها ۰/۲ درصد رشد داشته‌ایم که در این زمینه باید اقدامات اثرگذاری انجام شود.

وی خاطر نشان کرد: نظام بودجه‌ریزی، توسعه سرمایه انسانی، ارزیابی و مدیریت باید به‌صورت هماهنگ انجام شود تا همگی این اقدامات تبدیل به دستاورد شود.

معاون سنجش، تحلیل و سیاستگذاری سازمان ملی بهره‌وری ایران، گفت: با توجه به موضوع مهم بهره‌وری نیروی کار، وزارت کار عضو کارگروه نظام ملی بهره‌وری است که در تدوین برنامه‌ها باید نظرات تخصصی و کارشناسی این وزارتخانه اخذ شود.

همچنین مهدی اسماعیلی، عضو سابق شورای عالی آموزش، تربیت فنی و مهارتی و کارشناس آموزش‌های فنی و حرفه‌ای و ویژگی‌های نظام آموزش فنی و حرفه‌ای را مورد بحث و بررسی قرار داد.

وی «بهره‌وری تربیت» و «تربیت بهره‌وری» را دو مقوله مهم عنوان کرد و گفت: شایستگی حرفه‌ای شامل شایستگی فنی، غیرفنی و عمومی می‌شود و دانش، مهارت و نگرش در زیرمجموعه آنها قرار می‌گیرد.

اسماعیلی گفت: یکی از رمزهای اصلی موفقیت در بهره‌وری تربیت و تربیت بهره‌وری (سازگاری دنیای کار و دنیای تربیت با سازوکار صلاحیت حرفه‌ای) است. عضو سابق شورای عالی آموزش، تربیت فنی و مهارتی، بهره‌وری را برابر با کارایی و اثربخشی دانست. در ادامه این نشست، حمیدرضا ناییبی، عضو هیئت مدیره انجمن توسعه بهره‌وری ایران نیز به تشریح «جبران خدمات بر پایه بهره‌وری» پرداخت.

مراد احمدی‌پور، مدیرعامل شرکت مشاوره مدیریت رایان چابک و مشاور منابع انسانی نیز موضوع «بهره‌وری منابع انسانی و جبران

خدمات» را تشریح کرد و گفت: بسیاری از پروژه‌های بهبود در سازمان منشاء قابل اتکایی ندارند و هدفمند نبوده و تغییرات قابل توجهی روی عملکرد سازمان و بهره‌وری ندارند. وی عارضه‌یابی و شناسایی الگوها و روندها را برای تشخیص مشکلات اساسی سازمان و اولویت‌ها، تعریف اقدامات بهبود و سنجش تغییرات و مقایسه آن با انتظارات را مورد تأکید قرار داد. همچنین ابراهیم جعفریانی، مشاور معاونت روابط کار وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی، هم سیاست‌گذاری در ایران را مورد بحث قرار داد و آن را شامل سیاست‌های کلی نظام، قانون برنامه توسعه، اسناد بخشی و فرابخشی، قانون بودجه، فعالیت‌های اجرایی و نقش افراد عنوان کرد.

ابراهیم صادقی‌فر، رئیس موسسه کار و تأمین اجتماعی نیز با اشاره به اهمیت تشکیل چنین نشست‌هایی، ابراز امیدواری کرد که خروجی این جلسات، تدوین و اجرای راهکارهای عملیاتی برای ارتقای بهره‌وری نیروی انسانی و بهبود فضای کسب و کار در کشور باشد.

وی گفت: مادر مؤسسه کار و تأمین اجتماعی به‌عنوان نهاد آموزشی و پژوهشی وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی تلاش داریم فضای گفت‌وگو و هم‌اندیشی را در ابعادی وسیع‌تر میان نهادهای سیاست‌گذار، دانشگاه‌ها، مراکز فنی و حرفه‌ای، تشکلهای کارگری و کارفرمایی ایجاد کنیم.

صادقی‌فر با اشاره به ضرورت همکاری میان بخشی در حوزه بهره‌وری نیروی کار، اظهار کرد: امروز بیش از هر زمان دیگری نیازمند تعامل و هم‌افزایی بین همه دستگاه‌ها و بخش‌های تأثیرگذار هستیم تا بتوانیم سهم واقعی بهره‌وری را در تولید و اقتصاد کشور محقق کنیم. وی افزود: در این راستا، یکی از اولویت‌های مؤسسه کار و تأمین اجتماعی، ایجاد حلقه واسط میان تشکلهای کارگری و کارفرمایی برای رسیدن به تفاهم و ارائه راهکارهای مشترک است. وی به سه محور کلیدی شامل ارتقای شاخص‌های

**احکام قانون
برنامه توسعه در حوزه
بهره‌وری یک ادبیات
ثابت و مشترک است
که باید مورد توجه
قرار گیرد**

در نشست تخصصی «ارتقای بهره‌وری در صنعت برق؛ چالش‌ها و راهکارها» مطرح شد:

توسعه انرژی‌های تجدیدپذیر، گامی مؤثر در پایداری تأمین انرژی خوزستان



برق، مصرف غیر بهینه را تشویق کرده و فشار مضاعفی بر شبکه تحمیل نموده است. وی افزود: محدودیت منابع آبی ناشی از خشکسالی‌های اخیر و تغییر الگوی بارش‌ها، تولید نیروگاه‌های آبی را با چالش مواجه ساخته و افزایش غلظت رسوبات نیز به تجهیزات نیروگاهی آسیب وارد می‌کند.

شغیعی مقدم خاطر نشان کرد: در بعد فنی، شرایط سخت اقلیمی و آلودگی هوا در خوزستان، نگهداشت شبکه توزیع را به عملیاتی دشوار تبدیل کرده است. معماری نامناسب ساختمان‌ها که اصول بهینه‌سازی انرژی در آنها رعایت نشده، مصرف انرژی را به میزان قابل توجهی افزایش داده و ضرورت بازنگری در الگوهای ساخت و ساز را آشکار ساخته است.

به گفته وی، برای مواجهه با این چالش‌ها، راهکارهای عملی متعددی پیشنهاد شده که از جمله آنها می‌توان به بهینه‌سازی نیروگاه‌های موجود مانند دز و شهید عباسپور، انجام تعمیرات اساسی تجهیزات حیاتی و ارتقای سیستم‌های کنترلی و ایمنی اشاره کرد. اجرای پروژه‌های پایداری شبکه و برنامه‌ریزی هدفمند نیز می‌تواند به افزایش ظرفیت تولید و بهبود تراز انرژی کمک شایانی کند.

مدیر تعمیرات و بهینه‌سازی نیروگاه‌های سازمان آب و برق خوزستان تصریح کرد: در کنار راهکارهای فنی، اقدامات فرهنگ‌ساز نیز از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است. آموزش خانوارها، کشاورزان و مسئولان شهری درباره روش‌های بهینه مصرف انرژی، ایجاد سازوکارهای تشویقی برای مصرف‌کنندگان کم‌مصرف و تقویت نظارت اجتماعی از جمله این اقدامات محسوب می‌شوند. وی عنوان کرد: تشکیل کارگروه‌های تخصصی در سطح ملی و استانی می‌تواند هماهنگی لازم بین دستگاه‌های مختلف را برای اجرای برنامه‌های منسجم فرهنگ‌سازی فراهم آورد. به نظر می‌رسد، ترکیب این راهکارهای فنی و فرهنگی در کنار جلب مشارکت بخش خصوصی می‌تواند صنعت برق خوزستان را از چالش‌های فعلی عبور داده و به سمت توسعه پایدار هدایت کند.

سید سعیداله مرتضوی، عضو هیئت علمی دانشگاه شهید چمران اهواز نیز با نگاهی آینده‌نگرانه به چالش‌های صنعت برق پرداخت و گفت: ما با چالش‌های پیچیده‌ای مانند فرسودگی زیرساخت‌ها، تغییرات اقلیمی، ریزگردها و تهدیدات سایبری روبه‌رو هستیم.

وی تأکید کرد: راه‌حل این مشکلات در بهره‌گیری از فناوری‌های نوین است و توسعه انرژی‌های تجدیدپذیر، هوشمندسازی شبکه‌های توزیع و تقویت امنیت سایبری باید در اولویت برنامه‌ریزی‌های کلان قرار گیرد. عبدالکریم رافعی، مدیر عامل شرکت تولید نیروی برق رامین نیز با اشاره به چالش‌ها و فرصت‌های پیش‌روی بهره‌وری، بر لزوم بازنگری در نگرش مدیریتی تأکید کرد. وی اظهار داشت: دستیابی به بهره‌وری مطلوب مستلزم شناسایی چالش‌های اساسی و برنامه‌ریزی دقیق برای رفع آن‌هاست. رافعی نگاه نادرست به بهره‌وری را از جمله مهم‌ترین موانع دانست که باعث بی‌توجهی به اصول مدیریت، ضعف در هدف‌گذاری، سازماندهی نامناسب منابع و ناتوانی در کنترل فرایندها می‌شود. وی همچنین برون‌سپاری‌های غیر اصولی و زیان‌ده را عامل فشار مضاعف بر عملکرد سازمان‌ها عنوان کرد.

همزمان با هفته بهره‌وری پنل تخصصی «ارتقای بهره‌وری در صنعت برق؛ چالش‌ها و راهکارها» با حضور مدیران ارشد این صنعت و اساتید دانشگاهی استان خوزستان برگزار شد.

علی اسدی، مدیر عامل شرکت برق منطقه‌ای خوزستان با اشاره به موقعیت ویژه این استان در صنعت برق کشور، گفت: خوزستان با وجود جایگاه سوم در تولید و رتبه دوم در مصرف برق، با چالش‌های ساختاری متعددی روبه‌روست.

وی نگاه بخشی و جزیره‌ای به مسئله انرژی را یکی از اصلی‌ترین مشکلات پیش‌رو دانست و افزود: این رویکرد باعث شده سیاست‌گذاری‌های ناهماهنگ، مشکل ناترازی انرژی را تشدید کند. مدیر عامل شرکت برق منطقه‌ای خوزستان با اشاره به مشکلات خاص صنایع استان، بیان کرد: مصرف غیر استاندارد انرژی در واحدهای صنعتی و عدم تمایل سرمایه‌گذاران خصوصی به ساخت نیروگاه‌های جدید، از جمله عواملی هستند که وضعیت موجود را پیچیده‌تر کرده‌اند.

وی تأکید کرد که برای خروج از این وضعیت نیازمند تغییر نگرش اساسی به مقوله انرژی هستیم و باید انرژی را به عنوان محور اصلی توسعه در نظر بگیریم.

به گفته اسدی، تعیین متولی واحد برای حوزه انرژی و استفاده از نظرات کارشناسی در تصمیم‌گیری‌ها از دیگر الزامات اساسی است که می‌تواند به حل این معضلات کمک کند.

محمد فراتی، مدیر عامل شرکت توزیع نیروی برق اهواز هم با اشاره به چالش‌های منحصر به فرد استان خوزستان در حوزه انرژی، بر ضرورت مدیریت هوشمند مصرف و رعایت الزامات قانونی تأکید کرد.

وی با بیان اینکه خوزستان به عنوان قطب تولید انرژی کشور با مصرفی هم‌سطح چندین کشور منطقه مواجه است، هشدار داد: این وضعیت فشار غیر قابل تحملی بر شبکه‌های تولید و توزیع وارد کرده است. فراتی در تشریح عوامل مؤثر در مصرف بی‌رویه انرژی، به شرایط خاص اقلیمی استان اشاره کرد و توضیح داد: آلودگی هوا و دمای بالا در خوزستان موجب شده نیاز به سیستم‌های سرمایشی و تهویه مطبوع به شدت افزایش یابد که این امر بار شبکه را به میزان قابل توجهی بالا برده است. وی معماری نامناسب ساختمان‌ها را نیز از دیگر عوامل مهم دانست و افزود: متأسفانه در بسیاری از سازه‌های استان اصول بهینه‌سازی مصرف انرژی رعایت نشده که این موضوع به افزایش بی‌رویه مصرف انجامیده است. مدیر عامل شرکت توزیع نیروی برق اهواز ورود سریع فناوری‌های نوین به زندگی روزمره را نیز از چالش‌های جدید صنعت برق عنوان کرد و گفت: گسترش استفاده از دستگاه‌های الکترونیکی پیشرفته نیاز به انرژی پایدار را به‌طور چشمگیری افزایش داده است.

فراتی در بخش دیگری از سخنان خود به راهکارهای عملی برای بهینه‌سازی مصرف انرژی پرداخت و خواستار تدوین برنامه‌ای جامع شد که تمامی ابعاد تولید، توزیع، مصرف و نگهداشت را پوشش دهد. این مقام مسئول در صنعت برق، اجرای الگوهای کشت بهینه در بخش کشاورزی را به‌ویژه در روش‌های آبیاری ضروری دانست و افزود: مدیریت مصرف در ادارات دولتی از طریق اجرای پروتکل‌های صرفه‌جویی و استفاده از تجهیزات کم‌مصرف نیز می‌تواند تأثیر قابل توجهی در کاهش مصرف داشته باشد.

فراتی هوشمندسازی سیستم‌های مصرف انرژی را از دیگر راهکارهای مؤثر عنوان کرد و گفت: استقرار سیستم‌های هوشمند پایش و بهینه‌سازی مصرف، به‌ویژه در بخش‌های پرمصرف، باید در اولویت برنامه‌ریزی‌ها قرار گیرد.

وی در پایان بر ضرورت بهره‌برداری از ظرفیت بالای انرژی خورشیدی در خوزستان تأکید کرد و افزود: توسعه انرژی‌های تجدیدپذیر نه تنها وابستگی به منابع فسیلی را کاهش می‌دهد، بلکه پایداری تأمین انرژی استان را نیز تضمین خواهد کرد.

همچنین بهنام شغیعی مقدم، مدیر تعمیرات و بهینه‌سازی نیروگاه‌های سازمان آب و برق خوزستان گفت: صنعت برق خوزستان با چالش‌های متعددی در حوزه‌های اقتصادی، زیست‌محیطی و فنی مواجه است که نیازمند توجه فوری و برنامه‌ریزی جامع است. از مهم‌ترین مشکلات پیش‌رو می‌توان به کاهش سرمایه‌گذاری در بخش تولید برق اشاره کرد که ریشه در عدم تناسب بین هزینه‌های تولید و درآمد حاصل از فروش دارد. این ناهماهنگی مالی نه تنها انگیزه نوسازی و توسعه زیرساخت‌ها را کاهش داده، بلکه با توجه به قیمت پایین

درنشت تخصصی «ناترازی انرژی برق» استان زنجان مطرح شد:

کاهش بهره‌وری صنایع استان در سایه بی‌ثباتی عرضه برق

هر کیلووات ساعت برق تنها ۰.۱۷ میلیون ریال ارزش افزوده ایجاد می‌کند، در حالی که میانگین کشور ۰.۴۵ میلیون ریال است.

به گفته قاسملو، افزایش بهره‌وری و مدیریت مصرف باید در دستور کار صنایع استان قرار گیرد؛ در غیر این صورت، مصرف بالا و بهره‌وری پایین، توسعه صنعتی را دچار چالش جدی می‌کند.

پیام جوادی، مدیرعامل شرکت توزیع نیروی برق استان زنجان نیز در ادامه نشست، بر ضرورت استقرار سیستم‌های مدیریت مصرف هوشمند تأکید کرد و گفت: ما باید از طریق کنتورهای هوشمند، امکان رصد لحظه‌ای مصرف و اعمال محدودیت در زمان اوج بار را فراهم کنیم. این ابزار می‌تواند در کنترل دقیق مصرف برق نقش کلیدی ایفا کند.

وی با اشاره به چالش‌های موجود افزود: در حال حاضر حدود دو میلیون کنتور در استان فاقد مودم هستند و امکان کنترل از راه دور را ندارند. این مسئله باعث شده در برخی موارد، اعمال محدودیت مصرف با نارضایتی مشتریان همراه باشد.

جوادی همچنین از ضعف اطلاع‌رسانی در خصوص خاموشی‌ها گلایه کرد و گفت: خاموشی‌ها باید با اطلاع‌رسانی قبلی، شفاف و عادلانه انجام شود. در غیر این صورت، نارضایتی عمومی افزایش می‌یابد و کسب و کارها متضرر می‌شوند.

وی در پایان پیشنهاد داد: برای مدیریت بحران، باید تحلیل دقیق داده‌های مصرفی مشتریان در دستور کار قرار گیرد و الگوریتم‌های داده‌کاوی برای شناسایی الگوهای غیرعادی مصرف توسعه یابند.

پروانه بهانی، مدیرعامل شرکت برق منطقه‌ای زنجان نیز در بخش دیگری از نشست با اشاره به شاخص‌های شبکه برق استان گفت: در حال حاضر، استان زنجان دارای شبکه انتقال و فوق توزیع با ظرفیت ۱۴۲۲ مگاوات در سطوح ولتاژ ۲۳۰ و ۴۰۰ کیلوولت است. ضریب استفاده از این شبکه بین ۴۰ تا ۴۶ درصد است.

برهانی ادامه داد: شبکه فوق توزیع استان در سال‌های اخیر با کاهش چشمگیر تلفات انرژی مواجه شده و از میانگین کشوری (۲.۶۳ درصد) پایین‌تر آمده است. این نشان از عملکرد مطلوب در کنترل تلفات دارد.

مدیرعامل شرکت برق منطقه‌ای زنجان هشدار داد: اگر برای افزایش ظرفیت تولید اقدامی نشود، پیش‌بینی‌ها نشان می‌دهد که استان زنجان در سال ۱۴۰۸ با تراز منفی ۲۹۰ مگاوات و در سال ۱۴۱۳ با تراز منفی ۵۹۰ مگاوات روبه‌رو خواهد شد.

امیرعلی مسیبی، مدیرکل صنعت، معدن و تجارت استان زنجان نیز به اثر ناترازی برق بر صنایع پرداخت و گفت: عدم تعادل بین عرضه و تقاضای برق، به معنای واقعی کلمه، تولید صنعتی استان را دچار مشکل کرده است. کاهش ولتاژ یا قطعی برق منجر به توقف خطوط تولید و کاهش بهره‌وری می‌شود.

وی افزود: در برخی صنایع، استفاده از ژنراتورهای دیزلی پرهزینه شده و همچنین تأخیر در تحویل کالاها، هزینه‌های عملیاتی را افزایش داده است. علاوه بر این، نوسانات برق می‌تواند به ماشین‌آلات حساس صنعتی آسیب وارد کند و مواد اولیه را نیز دچار اختلال کند.

مسیبی با اشاره به تأثیر غیرمستقیم ناترازی برق بر اقتصاد استان گفت: افزایش بیکاری، فرار سرمایه‌گذاران و اخلاف در زنجیره تأمین از جمله نتایج این بحران هستند. بسیاری از سرمایه‌گذاران ترجیح می‌دهند در استان‌هایی با زیرساخت بهتر برق مستقر شوند.

اکبر کرامتی، مدیرکل جهاد کشاورزی استان زنجان نیز در ادامه نشست، به وابستگی شدید کشاورزی استان به برق اشاره کرد و گفت: از ۱۳۸۰ حلقه چاه برقی در استان، ۲۱.۹ کیلووات به‌طور متوسط مصرف دارند. قطعی برق در این بخش به کاهش راندمان آبیاری تا ۲۰ درصد منجر شده است.

وی با اشاره به خسارات ناشی از ناترازی برق افزود: تولید تخم مرغ حدود ۲.۷ میلیون عدد کاهش یافته و در دامداری‌ها نیز شاهد کاهش تولید شیر به میزان ۸۳۰۰ تن هستیم. در مجموع، خسارت وارده به بخش کشاورزی بالغ بر ۳۰۲۳ میلیارد تومان برآورد شده است. کرامتی تأکید کرد: برای کاهش آسیب‌ها، باید در اراضی غیرقابل کشت، نیروگاه‌های خورشیدی احداث شود و در گلخانه‌ها و دامداری‌ها، نیروگاه‌های ترکیبی برای تولید برق و گرما توسعه یابد.

همزمان با هفته بهره‌وری، پنل تخصصی «ناترازی انرژی برق» به میزبانی سازمان مدیریت و برنامه‌ریزی استان و با حضور معاون اقتصادی استانداری زنجان، مدیرعامل شرکت برق منطقه‌ای زنجان، معاون هماهنگی برنامه و بودجه سازمان مدیریت و برنامه‌ریزی استان زنجان، مدیرعامل شرکت توزیع نیروی برق استان زنجان، مدیرکل صمت استان زنجان و عضو هیئت علمی موسسه تحقیقات فنی و مهندسی کشاورزی برگزار شد.

نرگس مرادخانی، معاون اقتصادی استاندار زنجان در آغاز سخنان خود با تأکید بر اینکه زنجان به‌شکل جدی درگیر ناترازی تولید و مصرف برق است، اظهار کرد: در حال حاضر پروژه‌هایی در حوزه انرژی خورشیدی در دستور کار قرار گرفته است و تا پایان سال جاری، حدود ۶۰ مگاوات برق خورشیدی به شبکه اضافه خواهد شد.

وی ادامه داد: با توجه به کاهش منابع آبی و فرسودگی زیرساخت‌های انرژی در کشور، استان زنجان در معرض یک بحران جدی قرار دارد. متأسفانه از دو نیروگاه سیکل ترکیبی استان، بخش بخار به دلیل فرسودگی و کمبود سوخت فعال نیست و تولید برق از منابع آبی هم تنها یک درصد از کل برق کشور را تأمین می‌کند.

مرادخانی تصریح کرد: حدود ۱۸۰۰ هکتار زمین با همکاری منابع طبیعی برای ایجاد نیروگاه‌های خورشیدی شناسایی شده و از این میزان، هزار هکتار آن آماده واگذاری به سرمایه‌گذاران است. معاون اقتصادی استاندار زنجان با اشاره به ضعف‌های موجود در حوزه تقاضای انرژی، گفت: در حوزه مدیریت مصرف، همچنان ضعف جدی وجود دارد. ما بارها از وزارت نیرو خواسته‌ایم زمان خاموشی‌ها را دقیق اعلام کنند تا صنایع تکلیف خود را بدانند، اما همچنان شاهد سامانه‌ای ناکارآمد هستیم.

وی همچنین به موضوع قیمت‌گذاری انرژی اشاره کرد و افزود: قیمتی که اکنون برای انرژی تعیین شده، واقعی نیست و یکی از دلایل اصلی ناکارآمدی در مدیریت انرژی به‌شمار می‌رود. ما باید قیمت انرژی را به‌عنوان یک ابزار سیاست‌گذاری در مدیریت تقاضا اصلاح کنیم، به‌ویژه در صنایع فلزی که در زنجان توسعه زیادی یافته‌اند.

در ادامه، خلیل قاسملو، معاون هماهنگی برنامه و بودجه سازمان مدیریت و برنامه‌ریزی استان زنجان، به بررسی تغییرات ساختاری مصرف برق در بازه ۱۳۹۰ تا ۱۴۰۰ پرداخت و گفت: مصرف برق استان زنجان در سال ۱۴۰۱ معادل ۵۱۱۴۵ گیگاوات ساعت بوده که ۱.۶۱ درصد از کل کشور را تشکیل می‌دهد. این رقم با توجه به ساختار صنعتی استان، بسیار بالا است.

وی ادامه داد: سهم مصرف برق صنعتی در استان زنجان ۶۶.۳۵ درصد است، در حالی که سهم مصرف خانگی تنها ۰.۶۸ درصد بوده و این موضوع نشان‌دهنده مصرف بهینه در بخش خانگی استان است.

وی در بخش دیگری از سخنان خود با اشاره به بهره‌وری پایین برق در صنایع استان گفت: متأسفانه میزان بهره‌وری برق در زنجان از متوسط کشور پایین‌تر است. در بخش صنعت،



در نشست تخصصی «موانع ساختاری بهره‌وری در بخش دولتی و بحران آب در قم» مطرح شد:

ضرورت فرهنگ سازی عمومی در زمینه مدیریت مصرف آب



تدوین استانداردهای استانی بهره‌وری آب، راه اندازی مرکز نوآوری آب با مشارکت دانشگاه‌ها، برگزاری دوره‌های آموزشی تخصصی برای مدیران و پایش مستمر مصرف آب در دستگاه‌های اجرایی بود.

رضا غفاری، مشاور سیستم‌های مدیریت کیفیت، نیز به ارائه راهکارهای عملیاتی برای ارتقای بهره‌وری آب پرداخت. وی چارچوب پیشنهادی خود را در چهار محور اصلی همگرایی نهادی، تحول فناوریانه، نوآوری مدیریتی و نظام پایش چندبعدی ارائه داد. در بخش همگرایی نهادی، وی طراحی سازوکارهای همکاری بین‌دستگاهی و هماهنگی تمام دستگاه‌های استان با متولیان حوزه آب را پیشنهاد کرد. در حوزه تحول فناوریانه، استفاده از هوش مصنوعی در سامانه‌های پایش مصرف، توسعه فناوری دیجیتال نوین و ایجاد پلتفرم‌های پایش بینی کننده مصرف مورد تأکید قرار گرفت.

غفاری در بخش نوآوری مدیریتی، تلفیق نظام‌های Lean و TQM در مدیریت آب، استقرار استاندارد ISO ۴۶۰۰۱ و طراحی سیستم پاداش مبتنی بر شاخص‌های بهره‌وری را از جمله راهکارهای مؤثر برشمرد. وی همچنین ایجاد نظام پایش چندبعدی با توسعه داشبوردهای تحلیلی، ترکیب سنجش‌های مالی، اجتماعی و زیست‌محیطی و استقرار سیستم رتبه‌بندی سالانه دستگاه‌های اجرایی را پیشنهاد داد. این کارشناس ارشد مهندسی صنایع با اشاره به تجارب موفق بین‌المللی، به‌ویژه سیستم NEWater سنگاپور و پروژه‌های مشارکتی کره جنوبی، نحوه مدیریت بحران آب در این کشورها را تشریح کرد.

وی تأکید کرد که استان قم می‌تواند با الگوبرداری از این تجارب و ایجاد پیوندی کارآمد بین دولت، مردم و فناوری، گام‌های مؤثری در مدیریت بحران آب بردارد. نماینده شهرداری قم نیز بر ضرورت اصلاح الگوی کشت و توسعه روش‌های آبیاری مدرن در بخش کشاورزی تأکید کرد.

بخش پایانی این نشست، کارشناسان شرکت آب منطقه‌ای به تحلیل وضعیت منابع آبی استان پرداختند و راهکارهایی برای کاهش هدررفت آب ارائه دادند.

شرکت کنندگان در این نشست هم پس از بحث و تبادل نظر، پیشنهادات متعددی را مطرح کردند که از جمله می‌توان به ایجاد سامانه پایش هوشمند مصرف آب، جلب مشارکت بخش خصوصی در پروژه‌های بهره‌وری و اجرای آن در برنامه‌های آموزشی برای کارکنان دولت و کشاورزان اشاره کرد.

نشست تخصصی با موضوع «موانع ساختاری بهره‌وری در بخش دولتی و بحران آب» همزمان با هفته بهره‌وری با حضور مدیران ارشد استانی، کارشناسان و صاحب‌نظران حوزه مدیریت منابع آب در قم برگزار شد.

حمزه رمضانخانی، مدیر کل برنامه‌ریزی، بودجه و تحول اداری استانداری قم، به عنوان نخستین سخنران این نشست، به تشریح چالش‌های ساختاری نظام اداری پرداخت. وی با اشاره به داده‌های مستند عملکردی دستگاه‌های اجرایی استان، موانع اصلی بهره‌وری در بخش دولتی را در دو حوزه کلی مشکلات ساختاری-مدیریتی و چالش‌های زیرساختی آب دسته‌بندی کرد.

رمضانخانی ساختارهای اداری غیرچابک، سلسله‌مراتب طولانی تصمیم‌گیری، سیستم انگیزشی ناکارآمد و مقاومت در برابر تغییر در سطوح میانی مدیریتی را از جمله موانع اصلی در بخش مدیریتی برشمرد.

در بخش چالش‌های زیرساختی، مدیر کل برنامه‌ریزی استانداری قم به وضعیت بحرانی منابع آبی استان اشاره کرد و هدررفت آب در شبکه توزیع و فرسودگی تأسیسات آبرسانی را از مشکلات اساسی این حوزه عنوان کرد.

رمضانخانی ضمن هشدار به ادامه این روند در شرایط فعلی کم‌آبی که توسعه پایدار استان را با تهدید جدی مواجه خواهد کرد، خروج از این وضعیت را راهکارهایی شامل بازمهندسی فرایندهای اداری با رویکرد چابک‌سازی، استقرار سیستم ارزیابی عملکرد مبتنی بر شاخص‌های کمی بهره‌وری، تخصیص اعتبارات برای نوسازی تأسیسات آبی و توسعه سامانه پایش هوشمند مصرف آب دانست.

در ادامه این نشست، محمد هادی قاسمی، مسئول دبیرخانه کمیته بهره‌وری استان، با ارائه تحلیلی راهبردی بر نقش محوری بهره‌وری در توسعه اقتصادی تأکید کرد. وی با استناد به مطالعات مرکز آمار ایران و بانک مرکزی، تحقق رشد اقتصادی ۸ درصدی مورد تأکید در برنامه هفتم توسعه را بدون ارتقای شاخص‌های بهره‌وری در بخش‌های کلان مانند آب ناممکن دانست.

قاسمی با اشاره به تجارب موفق بین‌المللی در کشورهایی مانند سنگاپور و ژاپن، امکان الگوبرداری از سیستم‌های هوشمند آبیاری این کشورها را مورد تأکید قرار داد.

مسئول دبیرخانه کمیته بهره‌وری استان در ادامه ضمن تأکید بر ضرورت فرهنگ‌سازی عمومی در زمینه مدیریت مصرف آب، پیشنهادات عملیاتی خود را ارائه کرد که شامل

● باید با ایجاد پیوند کارآمد بین دولت، مردم و فناوری، بحران آب را مدیریت کرد

در نشست تخصصی «ارتقای بهره‌وری در صنعت برق؛ چالش‌ها و راهکارها» در استان یزد مطرح شد:

مفهوم بهره‌وری باید با رویکرد اقتصادی دنبال شود

وی افزود: تا زمانی که سهم انرژی در هزینه‌های خانوار افزایش نیابد، مردم به صورت خودجوش به بهره‌وری انرژی توجه نخواهند کرد. این افزایش نباید لزوماً از طریق گران کردن انرژی، بلکه با کاهش سایر هزینه‌ها محقق شود.

هدایت کارگر، نماینده کانون تفکر سرمایه‌انسانی استان نیز با بیان اینکه محقق شدن بهره‌وری در سازمان‌های دولتی مستلزم نقش‌آفرینی مؤثر نیروی انسانی است، گفت: قوانین بالادستی مانند قانون مدیریت خدمات کشوری و برنامه هفتم توسعه، با مواردی چون نظام پیشنهادات، پرداخت‌های عملکردمحور و ادغام شوراها، موازی، بسترهای لازم برای ارتقای بهره‌وری را فراهم کرده‌اند. سازمان‌ها مکلفند با پایش مستند شاخص‌های بهره‌وری، گام‌های عملی در این مسیر بردارند.

وی در تشریح چالش‌های حوزه منابع انسانی بیان کرد: متأسفانه شاهد خرده‌رفتارهای ناپه‌رووری مانند واگذاری غیر شفاف وظایف، جذب نیرو بدون نیازسنجی علمی و فقدان نظام انگیزشی مناسب هستیم که راه حل آن، تدوین چارچوبی دقیق شامل تعریف استانداردهای شغلی، معرفی ناظران کیفیت و تناسب‌سنجی توانمندی‌های کارکنان با مسئولیت‌هاست. این اقدامات به نهادینه‌سازی فرهنگ بهره‌وری کمک می‌کند.

وی همچنین با اشاره به الگوی جلسات چابک افزود: برگزاری جلسات غیر ضروری و طولانی با تصمیم‌گیری‌های متمرکز، از موانع بهره‌وری است. پیشنهاد ما جایگزینی این جلسات با نشست‌های چابک ۳۰ دقیقه‌ای، بدون پذیرایی و با تمرکز بر حل مسئله است. این روش در تعدادی از دستگاه‌های اجرایی استان به کاهش محسوس اتلاف زمان منجر شده است.

احمد احمدی، عضو هیئت علمی دانشگاه یزد هم در سخنرانی خود بر لزوم نگاه اقتصادی به موضوع بهره‌وری تأکید کرد.

وی با اشاره به اینکه در ایران بهره‌وری عمدتاً با نگاه فرهنگی و رفتاری بررسی شده، خاطر نشان کرد: در کشورهای موفق، این مفهوم با رویکرد اقتصادی دنبال شده است.

احمدی با مقایسه این موضوع با تجربه مدیریت کیفیت جامع پیش از جنگ جهانی دوم، توضیح داد: تا زمانی که نتایج ملموس اقتصادی به دست نیاید، طرح چنین مباحثی چندان مؤثر نخواهد بود. به عنوان مثال، صرفه‌جویی ۱۰ درصدی در مصرف آب، برق و گاز دانشگاه‌های کشور می‌تواند معادل ۴۰ درصد بودجه سالانه بخش دانشگاهی صرفه‌جویی به همراه داشته باشد.

وی همچنین با اشاره به تجربه دانشگاه‌های برتر دنیا که از انرژی خورشیدی استفاده می‌کنند، تأکید کرد: محاسبه دستاوردهای اقتصادی طرح‌ها می‌تواند تصمیم‌گیری‌ها را متحول کند.

احمدی با بیان اینکه دستیابی به سهم ۳۰ تا ۳۵ درصدی بهره‌وری در رشد اقتصادی امکان‌پذیر است، خاطر نشان کرد: تحقق این هدف در گرو احساس نیاز و نگاه علمی به قیمت‌گذاری و محاسبه آورده‌های اقتصادی است.

همزمان با هفته بهره‌وری پنل تخصصی «ابزارسازی برای ارزیابی مدیریت مصرف نهاده‌ها در نظام اداری» توسط سازمان مدیریت و برنامه‌ریزی استان یزد، در محل سالن اندیشه این سازمان برگزار شد.

این پنل با مشارکت تعدادی از دانشگاه‌ها، مراکز تحقیقاتی و دستگاه‌های اجرایی استان برگزار شد و هدف از برگزاری آن، طراحی بازبینی (چک‌لیست‌ها) برای ارزیابی دوره‌ای مدیریت مصرف نهاده‌هایی مانند آب، برق، گاز و سرمایه انسانی در ادارات دولتی و مؤسسات عمومی بود.

در ابتدای این نشست تخصصی که با حضور بیش از ۷۰ نفر از معاونان دستگاه‌های اجرایی و مسئولان بهره‌وری ادارات استان برگزار شد، جعفر رحمانی، معاون آمار و برنامه‌ریزی سازمان مدیریت و برنامه‌ریزی یزد، بر «گریز ناپذیر بودن حرکت به سوی بهره‌وری» برای استان یزد و کشور در شرایط کنونی تأکید کرد.

رحمانی با ارائه آماری از میزان اتلاف‌های رایج در فرایندهای تولید، توزیع و مصرف در کشور، یادآور شد که بهره‌گیری از ابزارهای ساده بهره‌وری می‌تواند بخش زیادی از منابع در حال اتلاف را به جامعه بازگرداند.

وی در ادامه، به نقش «خرده‌عادت‌های رفتاری» در گسترش فرهنگ ناپه‌رووری در نظام اداری اشاره کرد و این رفتارهای ناآگاهانه را از عوامل تضعیف بهره‌وری در ادارات دولتی دانست.

رحمانی با بیان نمونه‌هایی از اصلاحات جزئی قابل اجرا در رفتارهای فردی و گروهی مدیران و کارکنان، از معاونان دستگاه‌های اجرایی و مسئولان بهره‌وری خواست تا در ترویج و تعمیم این رفتارهای اصلاحی در سطح نظام اداری استان تلاش کنند.

امین جلیلی، نماینده شرکت توزیع برق نیز، در ارائه به بررسی وضعیت مصرف انرژی در ادارات پرداخت و تأکید کرد که با وجود اعمال محدودیت‌ها، شاهد افزایش قابل توجه مصرف برق در ساختمان‌های اداری هستیم.

وی با اشاره به نمودارهای مقایسه‌ای مصرف برق، گفت: در تاریخ سی‌ام فروردین ۱۴۰۴، مصرف ادارات ۸ مگاوات بود، اما در سوم خرداد ۱۴۰۴، این رقم به ۱۶ مگاوات رسیده است. این افزایش در حالی رخ داده که محدودیت‌های مصرف اعمال شده است.

نماینده شرکت توزیع برق همچنین به بررسی موردی دو بانک در شهر تفت اشاره کرد که از نظر موقعیت جغرافیایی و تعداد پرسنل مشابه بودند، اما مصرف انرژی متفاوتی داشتند.

وی توضیح داد: بانک کوچک‌تر به دلیل استفاده از سیستم سرمایشی ناکارآمد، انرژی بیشتری نسبت به بانک بزرگ‌تر مصرف کرده است. این نشان می‌دهد که نوع تجهیزات و مدیریت انرژی تأثیر مستقیمی بر مصرف دارد.

جلیلی به قوانین موجود در زمینه مدیریت مصرف برق در ادارات اشاره کرد و گفت: مقررات ملی ساختمان، بخشنامه‌های صرفه‌جویی انرژی و مصوبه وزارت نیرو مبنی بر تأمین ۲۰ درصد مصرف ادارات از انرژی‌های تجدیدپذیر، از جمله الزامات قانونی در این زمینه هستند. این تأمین می‌تواند از طریق نصب سیستم‌های تجدیدپذیر روی ساختمان‌ها، خرید از بورس انرژی یا اعمال روی قبوض انجام شود.

وی با اشاره به شاخص شدت مصرف انرژی، هشدار داد که این شاخص در ایران روند افزایشی دارد، در حالی که در سایر کشورها کاهش یافته است.

جلیلی گفت: شدت مصرف انرژی نشان می‌دهد که به ازای هر دلار درآمد، چقدر انرژی مصرف می‌شود. متأسفانه در ایران این شاخص ۸۵ درصد بیشتر از میانگین جهانی است، در حالی که انرژی باید صرف تولید شود، نه مصرف بی‌رویه.

همچنین داریوش پورسراجیان، رئیس دانشگاه امام جواد (ع)، با اشاره به اهمیت منابع انسانی در مدیریت بهره‌وری انرژی، گفت: متأسفانه بین آگاهی و رفتار مافصله زیادی وجود دارد. راهکارهای فعلی در حوزه بهره‌وری برق، بیشتر بر تغییر سیستم‌ها متمرکز است تا تغییر رفتار افراد. حتی کاهش ۱۰ درصدی مصرف برق، که تأثیر کلانی در سطح ملی دارد، به دلیل ناچیز بودن سهم آن در سبد هزینه خانوار، انگیزه‌ای برای تغییر رفتار ایجاد نمی‌کند.





سازمان ملی بهره‌وری ایران
NATION PRODUCTIVITY ORGANIZATION OF I.R.IRAN

هفته بهره‌وری در یک نگاه



دبیر تحریریه: مریم مهداد
جلد و گرافیک: حمید عینی خراسانی
همکاران این شماره: احسان نیک‌روان، فاطمه مرادی‌زاده کرمانی
مرصیه فکور، زهرا بابالویی، رویا نژادزنده، مهدیه شاه‌جمالی

صاحب امتیاز: سازمان ملی بهره‌وری ایران
مدیر مسئول: محمد صالح اولیاء
سر دبیر: وحید اقدسی

ماهنامه سازمان ملی بهره‌وری ایران
خرداد - تیر ماه ۱۴۰۴
شماره ۵۹



ایمیل: mahnameh@npo.gov.ir

کتابخانه

نشانی: تهران، خیابان بهشتی، نبش خیابان میرعماد، شماره شانزدهم، طبقه سوم
کدپستی: ۱۵۸۷۷۳۴۹۹
نمابر: ۰۲۱-۸۶۰۴۵۳۳۱

تلفن: ۰۲۱-۴۲۳۹۱۷۰۲



وبسایت

www.npo.gov.ir