

مبانی بهره‌وری و جایگاه آن در قانون

1404/11/27

ارائه دهنده: دکتر سعید صالحی

رئیس اداره برنامه ریزی و فناوری اطلاعات و
رابط بهره‌وری اداره کل امور عشایر فارس



**با يك سوال شروع مي كنيم:
چرا به موضوع بهره وري در دستگاههاي اجرايي مي پردازيم؟**

کارگروه پایش بهره‌وری کارکنان دولت



nezamat.ir

جلسه کارگروه پایش بهره‌وری کارکنان

جلسه کارگروه پایش بهره‌وری کارکنان - دولت - برگزار شد / npo.gov.ir/news/id/7671

English ۲۵ بهمن ۱۴۰۴

اطلاع‌رسانی / اخبار

دسترسی آسان

تماس با ما

درباره ما

خدمات ما

اطلاع‌رسانی

آرشیو زمانی

سال ۱۴۰۴ (۷۳)

سال ۱۴۰۳ (۱۶۱)

سال ۱۴۰۲ (۱۹۸)

سال ۱۴۰۱ (۲۱۸)

سال ۱۴۰۰ (۱۴۷)

سال ۱۳۹۹ (۱۱۸)

سال ۱۳۹۸ (۷۵)

سال ۱۳۹۷ (۱۱۲)

سال ۱۳۹۶ (۱۰۶)

سال ۱۳۹۵ (۸۰)

سال ۱۳۹۴ (۱۳۲)

سال ۱۳۹۳ (۱۵۷)

سال ۱۳۹۲ (۲۹)

یکشنبه ۱۱ آبان ۱۴۰۴

۱۱۱

کد خبر: ۷۶۷۱

چاپ

آدرس کوتاه

جلسه کارگروه پایش بهره‌وری کارکنان دولت برگزار شد

جلسه کارگروه پایش بهره‌وری کارکنان دولت با حضور رئیس سازمان ملی بهره‌وری ایران و اعضای این کارگروه برگزار شد و ضمن بررسی گزارش عارضه‌یابی بهره‌وری کارکنان دولت، راهکارهای راهبردی در این خصوص ارائه شد.

سازمان ملی بهره‌وری ایران با اشاره به ضرورت استخراج سیاست‌های کلی حاکم بر راهکارهای ارتقای بهره‌وری نیروی انسانی، گفت: شفافیت و ایجاد بانک اطلاعاتی از گزارش‌های عملکرد بهره‌وری از جمله عواملی هستند که می‌توانند نقش مؤثری در بهبود بهره‌وری ایفا کنند.

مد صالح اولیاء افزود: ایجاد انگیزه نیز یکی دیگر از عناصر ارتقای بهره‌وری نیروی انسانی است که باید بررسی شود که چگونه می‌توان در چارچوب ساختارهای موجود، انگیزه را در کارکنان تقویت کرد.

۳



آیین نامه اجرایی بند الف ماده ۱۸ قانون برنامه هفتم پیشرفت:
موضوع استقرار تدریجی نظام بودجه ریزی و پرداخت مبتنی بر عملکرد در
دستگاههای اجرایی

مصوب ۱۴۰۴۰۸۲۷

سنجه شاخص های عمومی ارزیابی عملکرد سال ۱۴۰۴

سنجه ۲: پیاده سازی نظام پرداخت مبتنی بر عملکرد

وزن از ۱۰۰: ۲۵

استقرار نظام پرداخت مبتنی بر عملکرد به معنای سنجش مستمر بهره‌وری، کیفیت خدمت و میزان تحقق اهداف کارکنان و پیونددهی مستقیم پرداخت‌ها با نتایج واقعی کار است؛ این نظام با طراحی شاخص‌های کمی و قابل اندازه‌گیری منطبق با مأموریت دستگاه و احکام ماده ۱۸ و ۱۱۰ قانون برنامه هفتم پیشرفت اجرا می‌شود و پرداخت‌های متغیر بر اساس امتیازات عملکردی و به صورت شفاف تخصیص می‌یابد تا انگیزه ارتقای بهره‌وری و کاهش هزینه‌های غیرضرور ایجاد شود و در نهایت با ایجاد سازوکار نظارت، پایش و بازخورد مستمر، عدالت پرداخت و بهبود کیفیت خدمات عمومی تضمین می‌گردد.

نحوه ارزیابی و فرمول سنجش:

سنجش این شاخص به شرح زیر می باشد:

دستگاه های اجرایی لازم است الگوی پرداخت مبتنی بر عملکرد دستگاه را ارائه نمایند. توزیع امتیاز به شرح زیر می باشد:

- انجام ارزیابی عملکرد و اتصال آن به پرداخت در تمامی سطوح مدیریتی و کارشناسی (صف و ستاد) حداقل در بازه سه ماهه: ۱۰۰٪ امتیاز
- انجام ارزیابی عملکرد و اتصال آن به پرداخت در تمامی سطوح مدیریتی و کارشناسی (صف و ستاد) حداقل در بازه ۶ ماهه: ۷۵٪ امتیاز
- انجام ارزیابی عملکرد و اتصال آن به پرداخت در تمامی سطوح مدیریتی و کارشناسی (صف و ستاد) حداقل در بازه یکساله: ۵۰٪ امتیاز
- ارائه پاداش‌های ادواری و یا موردی و اتصال آن به عملکرد فردی: ۲۵٪ امتیاز

مستندات قابل قبول (مستندات قابل ارائه توسط دستگاه):

- ارائه گزارشی از سامانه پرداخت دستگاه، ارائه دستورالعمل داخلی پرداخت مبتنی بر عملکرد، مشخص کردن کل مبلغ پرداخت متناسب با عملکرد

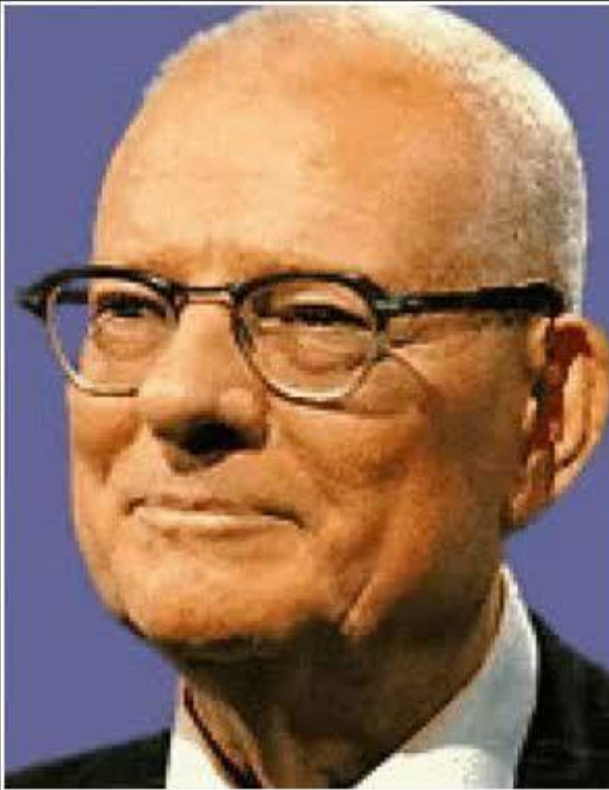
واحد متولی ارزیابی کننده: سازمان مدیریت و برنامه ریزی استان



شیوه نامه ارزیابی و امتیازدهی شاخص های نظام اداره و حکمرانی سطح استانی

مآزمان:

مجموعه ای از عوامل انسانی، تکنولوژی، فنی، ساختاری، فرهنگی و دیگر عناصر محیطی، هستند که در راستای تحقق مجموعه هدفهای از پیش تعیین شده و مشترک در تعاملند.

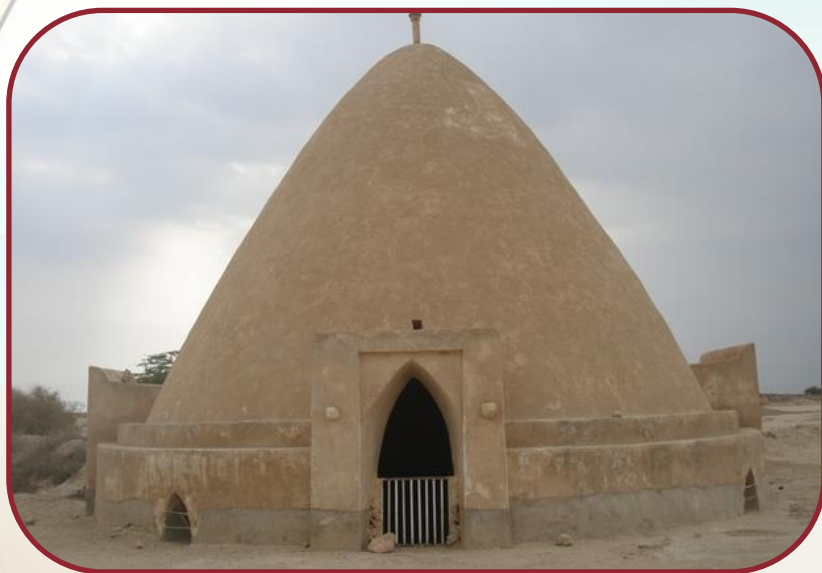


Put a good person in a bad system
and the bad system wins, no
contest.

— *W. Edwards Deming* —

AZ QUOTES

واژه شناسی کلمات در ادبیات فارسی



ریشه یابی واژگان پارسی



«مصطفی پاشنگ»



یخچال

کدبانو

واژه‌شناسی بهره‌وری در ادبیات فارسی

- بهره + ور + ی → بهره‌وری
- اسم مصدر

«بهره» در فارسی میانه و کهن به صورت‌های Bahrag یا bahra به کار رفته و به معنای نصیب، سهم، سود و فایده به عبارت دیگر آنچه از چیزی عاید انسان می‌شود در ادبیات فارسی، «بهره» فقط مادی نیست. بسیاری از وقت‌ها معنای دانشی، اخلاقی، معنوی، تجربی دارد. پس «بهره» یعنی آنچه زندگی یا کنش انسان، برای او حاصل می‌کند.

«وَر» به معنای دارنده، حامل و واجد و کسی یا چیزی که ظرفیت فعال دارد. نه صرفاً «داشتن»، بلکه داشتنِ زایا و اثرگذار

«ی» در پایان هر کلمه ای که بیاید کیفیت، حالت، وضعیت و خصلت را می‌سازد. انسانی، خوبی،

- بهره = نصیب، حاصل، فایده
- وَر = دارنده‌ی فعال، زایا
- ی = کیفیت

بنابراین:

- بهره‌ور (صفت)
- بهره‌وری (کیفیت و حالت بهره‌ور بودن)

بهره‌وری = کیفیت و توان انسان، نظام یا کنش در «بهره آفریدن معنادار» از آنچه در اختیار دارد. نه فقط «بیشتر»، بلکه: به‌هنگام‌تر، هوشمندانه‌تر، با اتلاف کمتر و با معنا و مقصد

بهره‌وری: هنر تبدیل ظرفیت به ارزش

بهره‌وری در زبان فارسی:

- ➡ نام کیفیتی است که انسان یا نظام،
- ➡ از رهگذر خرد، کنش و مسئولیت،
- ➡ «از آنچه دارد، آنچه باید» را پدید می‌آورد؛
- ➡ بی‌آنکه عمر، منابع و معنا را تلف کند.



Productivity ترجمه‌ای برای بهره‌وری: کامل یا ناقص؟

محور مقایسه دو واژه	Productivity	بهره‌وری
منطق	مکانیکی	زیستی-فرهنگی
استعاره پنهان	موتور، ماشین	باغ، زمین، انسان
جهت	خروجی بیشتر	فایده معنادار
نگاه به زمان	کوتاه‌مدت	چرخه‌ای و طولی
نگاه به خطا	مانع	فرصت یادگیری



ریشه‌ی واژه:

Produce لاتین *Producere*

Pro = به جلو

Ducere = راندن، هدایت کردن

معنای بنیادین در انگلیسی: «چیزی را به جلو راندن»

پس در ذات خود:

☐ فشار دارد

☐ جهت دارد

☐ خروجی‌محور است

☐ «بیشتر تولید کن» در آن نهفته است

معنای بنیادین در فارسی: «توان و کیفیت بهره‌آفرینی از آنچه هست»

نه «راندن به جلو»، بلکه:

☐ بالا آوردن ظرفیت

☐ ثمردهی طبیعی

☐ به‌هنگام بودن

بهره‌وری برآیند اثربخشی و کارایی است.

(PRODUCTIVITY)

کارایی:

(EFFICIENCY)

از منابع جهت تولید ستاده‌ها به نحو بهینه استفاده شده است.

(درست کار کردن)

(DOING THINGS RIGHT)

اثربخشی:

(EFFECTIVENESS)

یعنی اهداف و نتایجی که برنامه‌ریزی شده بود به دست آمده است.

(کار درست کردن)

(DOING THE RIGHT THINGS)



سازمان ملی بهره‌وری ایران

اهداف نظام حکمرانی کشور

بهره‌وری

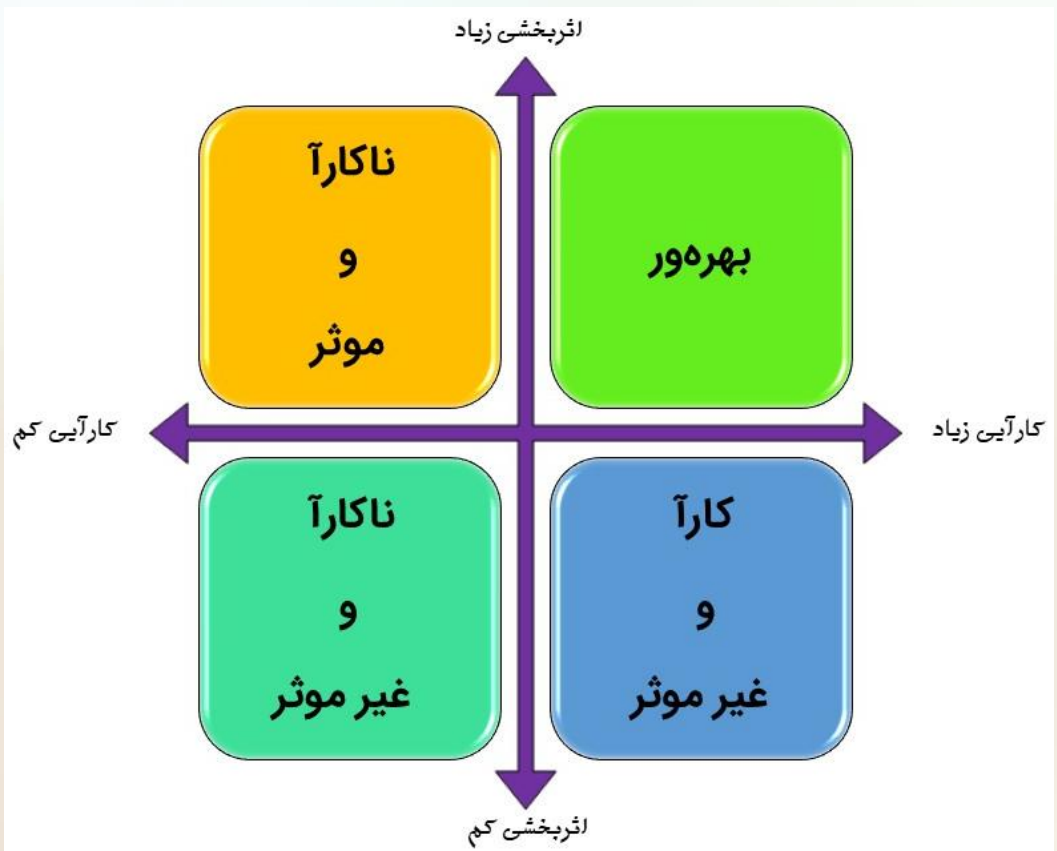
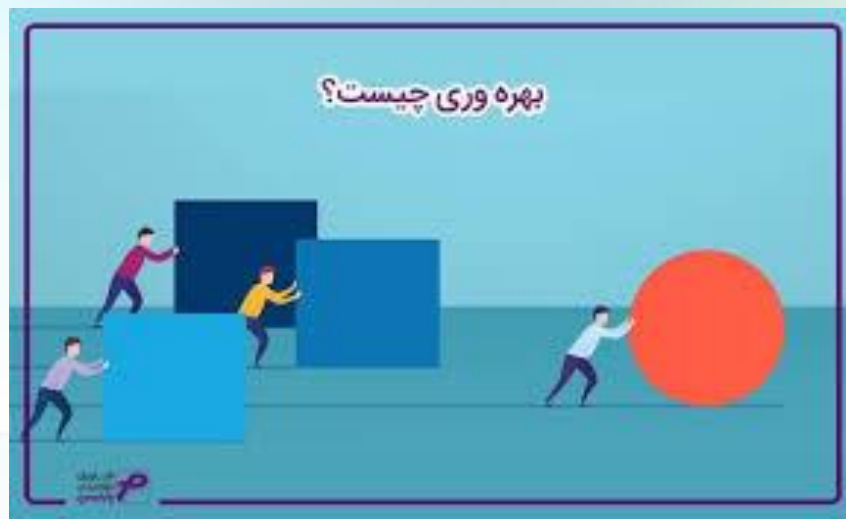
مفهومی **فرارشته‌ای** به معنای استفاده کارا و اثربخش از منابع و عوامل تولید (شامل سرمایه انسانی، سرمایه فیزیکی، سرمایه ناملموس، فناوری و کالا و خدمت واسطه‌ای) به منظور کسب **ستانده** بیشتر از منظر کمی و کیفی در راستای نیل به **اهداف پیامدی** سیستم مورد نظر است.

تولید اینجا به معنای هر نوع **فرآیندی** است که از طریق تبدیل ورودی به خروجی **خلق ارزش** می‌کند.

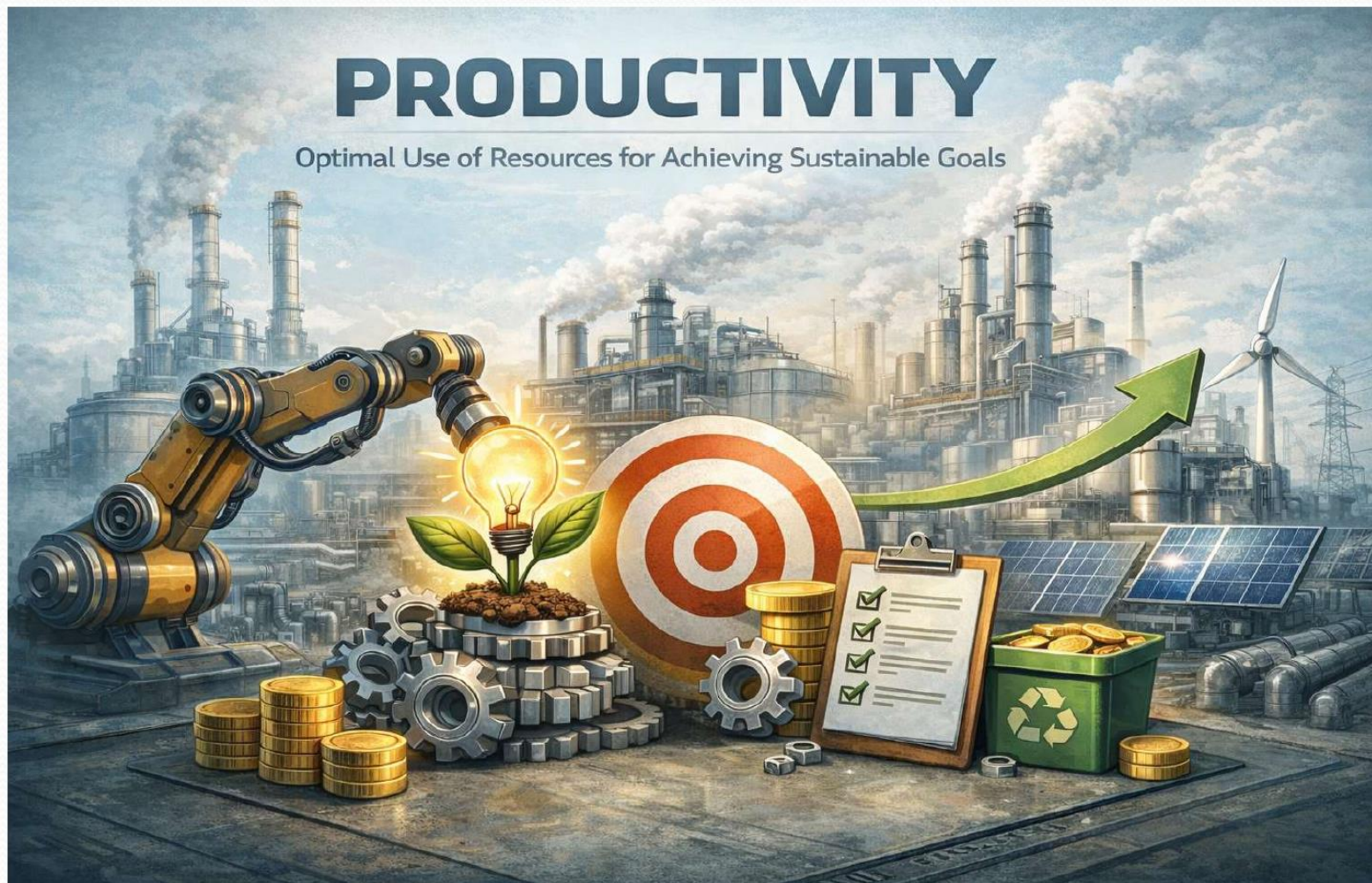
عدالت
اجتماعی

بهره‌وری

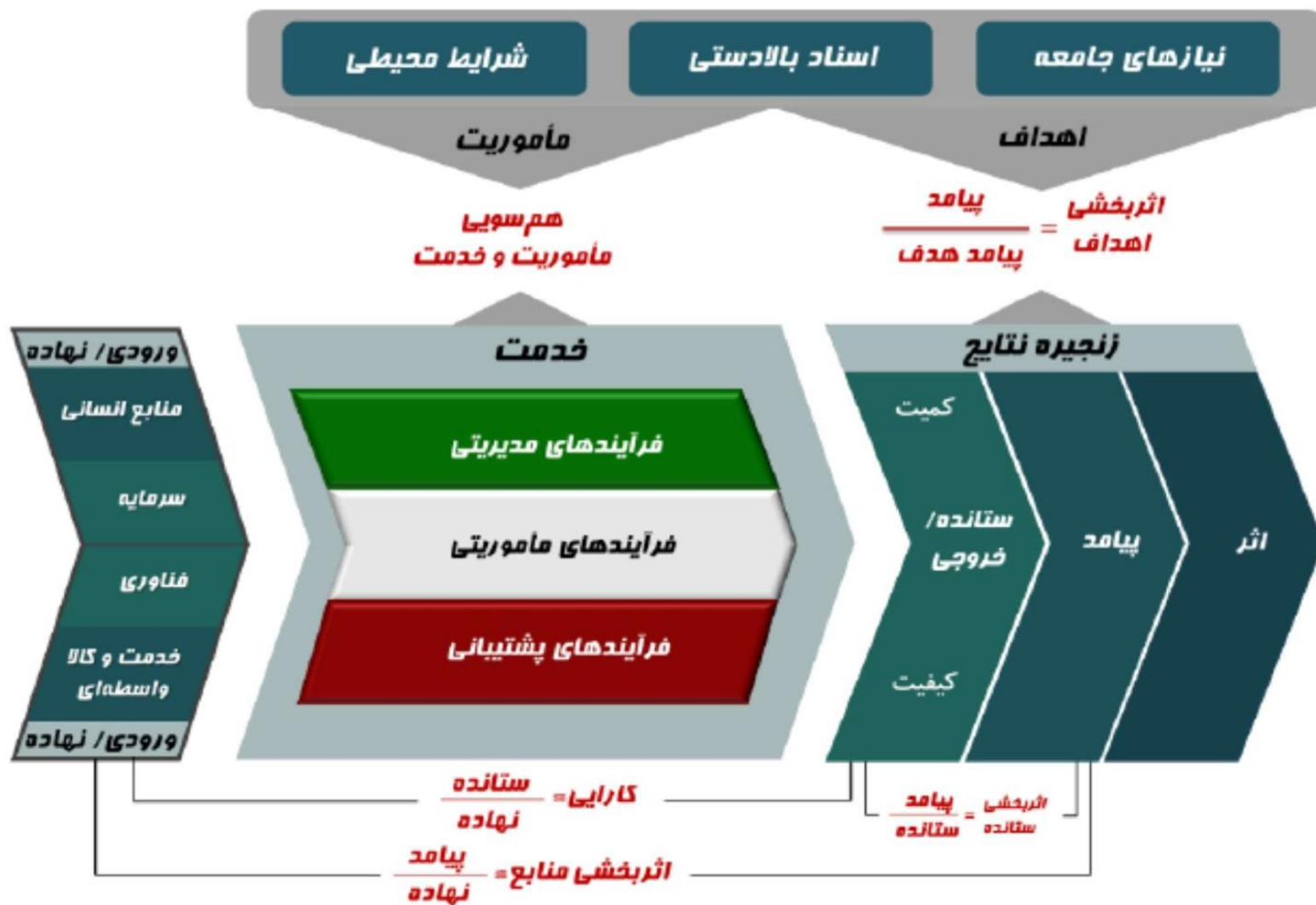
کیفیت
زندگیمشارکت
مردمیدستیابی به
حیات طیبه و
جامعه‌ای
سعادتمند



بهره‌وری استفاده بهینه از منابع در راستای تحقق اهداف پایدار



مدل خدمت محور سنجش بهره‌وری در دستگاه اجرایی



■ **خروجی^۱ یا ستانده:** خروجی‌ها اقلام ملموس یا ناملموسی هستند که یک سازمان، پروژه و یا فرآیند تولید می‌کند. ویژگی مهم این اقلام «قابلیت تحویل» و در اکثر اوقات «سهولت در اندازه‌گیری» است. به بیان ساده‌تر، آنچه به صورت مستقیم و در انتهای فرآیند ارائه خدمت، قابل تحویل است را خروجی یا ستانده می‌نامند. همان‌طور از از تعریف فوق مشخص است، این اقلام نتایج/ ارزش حاصل از خدمت در افق کوتاه‌مدت است که در محاسبه نماگرهای بهره‌وری، کمیت و کیفیت آن‌ها مورد ارزیابی قرار می‌گیرد. از اقلام موجود در این دسته از نتایج، در محاسبه نماگرهای کارایی استفاده می‌شود.

■ **پیامد^۲:** پیامدها نتایجی هستند که به طور معمول با تأخیر نسبت به خروجی حاصل می‌شوند. آن‌ها اثرات کوتاه‌مدت و یا میان‌مدت خروجی‌های فوری هستند و مقصود از ستانده را نشان می‌دهند. این نتایج، مولفه‌های کلیدی در محاسبه نماگرهای اثربخشی هستند.

■ **اثر^۳:** اثر، نتایج بلندمدت و نهایی هستند که متأثر از عوامل متعدد سیستمی و محیطی، حاصل می‌شوند. اثرات می‌توانند مثبت و یا منفی باشند و به علت اینکه متأثر از عوامل متعددی می‌باشند، از آن‌ها در سنجش بهره‌وری به طور معمول استفاده نمی‌شود.

¹ Output
² Outcome
³ Impact

راهنمای تشخیص



OUTPUT

OUTCOME

IMPACT

- خدمات/محصولات ارائه شده (که اولین حلقه زنجیره نتایج است) را خروجی می‌نامند.
- همواره محسوس و قابل اندازه‌گیری است
- تحت کنترل و اراده ما بوده و کمتر تحت تاثیر عوامل خارجی می‌باشد.

- تغییری است که در جامعه ذینفعان فرایند روی می‌دهد.
- تغییر در ظرفیت ذینفعان (دستآورد فوری) یا تغییر در رفتار، تجربه یا عملکرد ذینفعان (دستآورد میانی)
- مرتبط با اهداف اختصاصی فرایند است.
- نقطه تمرکز، چرایی ارائه کالا/خدمت است.
- معمولاً در میان مدت محقق می‌شود.

- تغییرات خاصی است که در سیستم (سازمان یا جامعه) اتفاق می‌افتد.
- اثر یعنی تغییر در نحوه زندگی، حالت، شرایط و رفاه ذینفعان و عموم مردم.
- عواقب و تاثیرات اجتماعی، اقتصادی، زیست محیطی برنامه‌ها
- مرتبط با مأموریت (فلسفه وجودی) سازمان یا هدف نهایی طرح است و در بلندمدت محقق می‌شود.
- به راحتی نمیتوان تعیین کرد که آیا آن اهداف، در نتیجه اجرای فرایند محقق شده‌اند و یا متغیرهای خارجی دیگری نیز بر آن اثرگذار بوده‌اند.
- اثرات به‌طور کامل در کنترل و اختیار سیاست‌گذاران/تصمیم‌گیران نیستند و تحت تاثیر عوامل محیطی است.
- سنجش و ارزیابی اثرها دشوارتر از ارزیابی خروجیها و دستاوردها است.

کارایی چگونه افزایش می یابد؟

$\frac{O}{I}$	↑	$\frac{O}{I}$	↑	$\frac{O}{I}$	↑	$\frac{O}{I}$	↓	$\frac{O}{I}$	↓
	↓				↑		↓		↓

کارایی؛ بهره‌وری نیست

تفاوت رانج در تعریف بهره‌وری

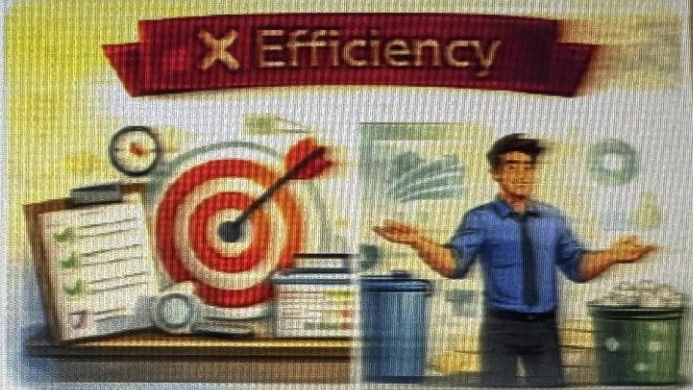
Productivity ✓



Focuses on overall output vs. input effectiveness

VS

✗ Efficiency



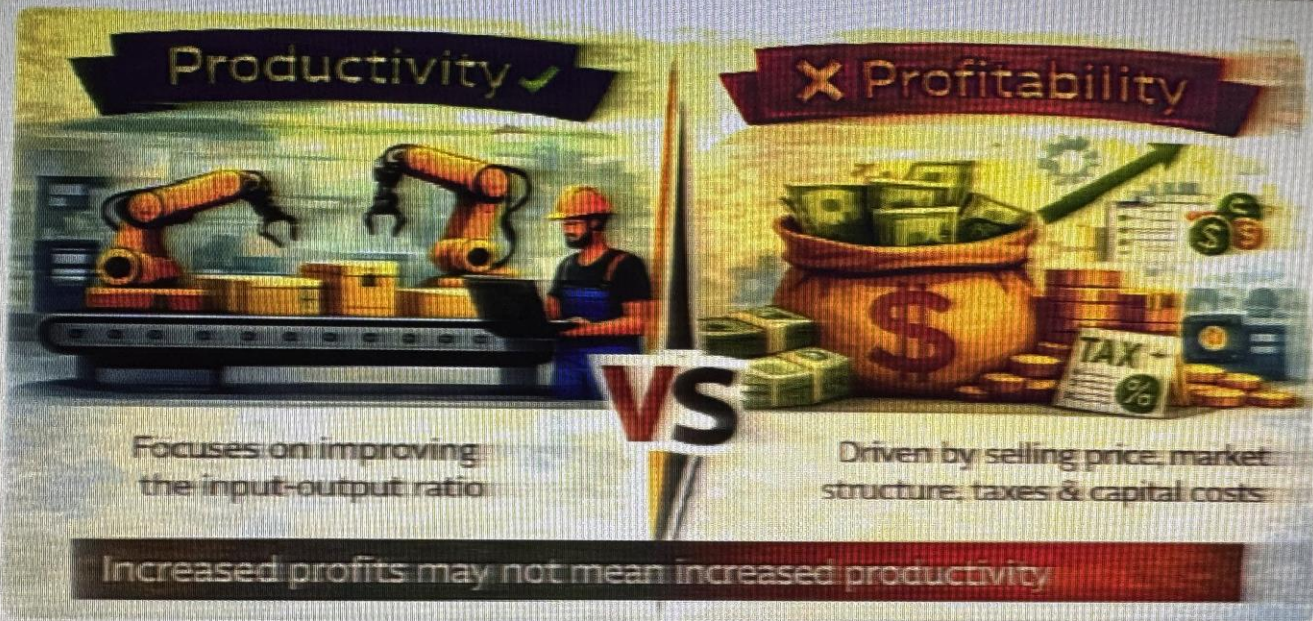
Just being busy assumed as productivity

کارایی (EFFICIENCY) یعنی «با منابع کمتر همان خروجی» یا «با همان منابع خروجی بیشتر» (تاکید روی اتلاف کمتر). بهره‌وری وسیع‌تر است: نسبت خروجی به ورودی، و می‌تواند هم از مسیر کارایی بالا برود هم از مسیرهای دیگر (مثل بهبود فناوری، کیفیت طراحی، فرایند).

خطای رایج: هر کاهش هزینه‌ای را «افزایش بهره‌وری» فرض کردن.

سودآوری؛ بهره وری نیست

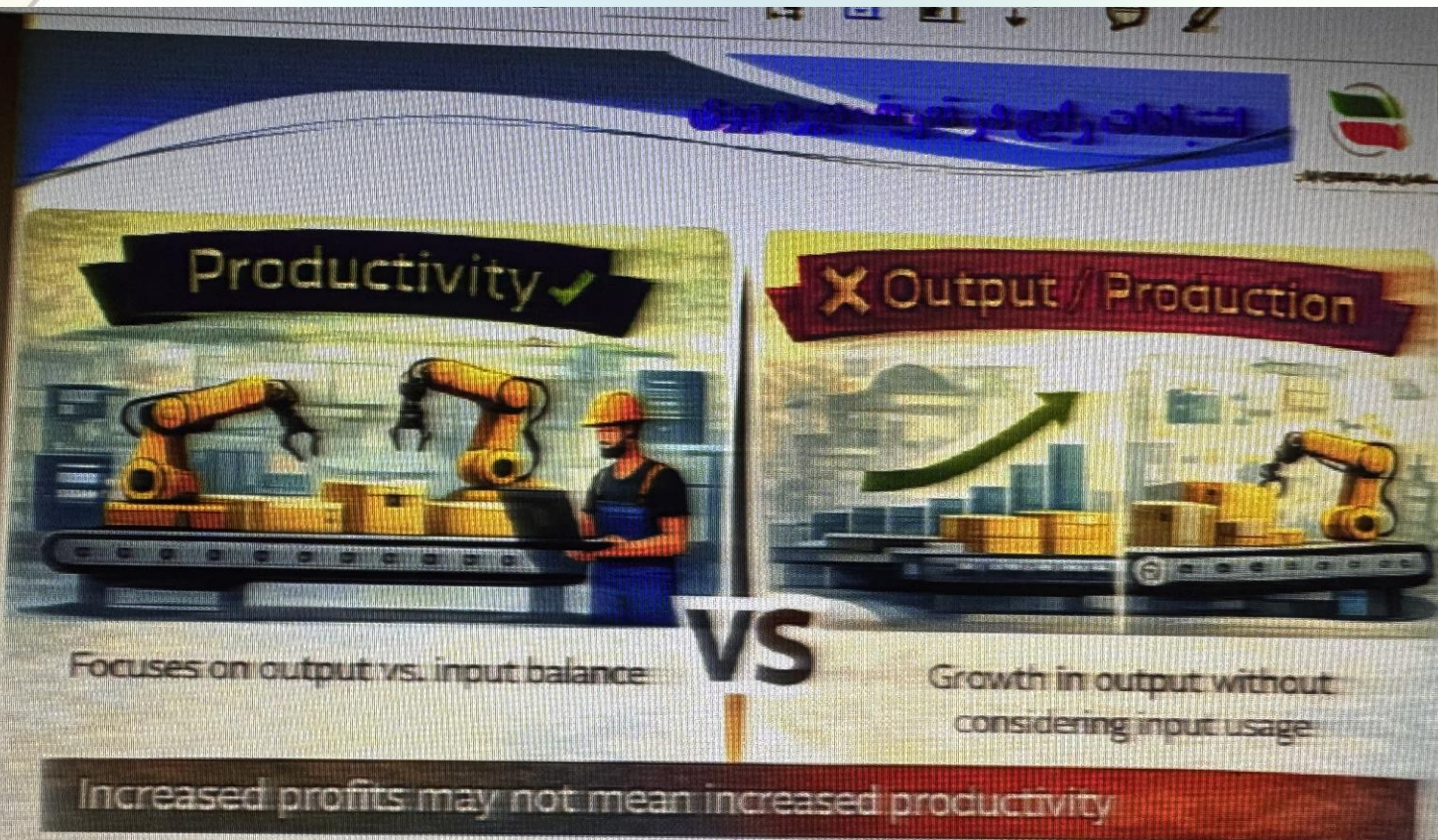
انتخابات رایج در کشور سودآوری



سودآوری (PROFITABILITY) تابع قیمت فروش، ساختار بازار، نرخ ارز، مالیات، هزینه

سرمایه و ... است. ممکن است شرکت سود آور شود بدون اینکه بهره وری بالا رفته باشد!

تولید یا حجم خروجی؛ بهره‌وری نیست

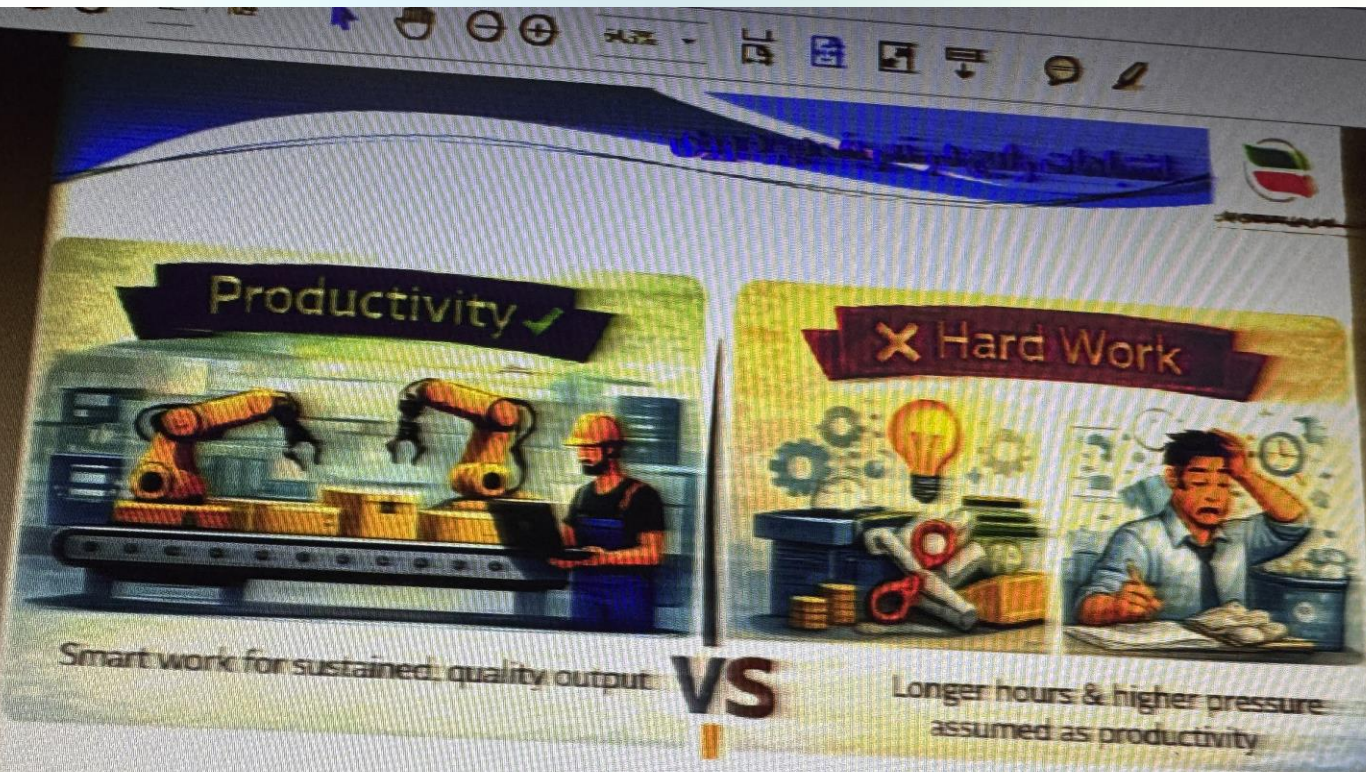


تولید (PRODUCTION)، یا حجم خروجی (OUTPUT) افزایش تولید الزاماً افزایش بهره‌وری نیست؛

اگر ورودی‌ها بیشتر از خروجی رشد کنند، بهره‌وری حتی افت می‌کند.

خطای رایج: آمسال بیشتر تولید کردیم پس بهره‌وری بالا رفت.

سخت کوشی یا شدت کار؛ بهره‌وری نیست.



شدت کار یا سخت‌کوشی (HARD WORK / WORK INTENSITY) بیشتر کار کردن یا فشار

آوردن به کارکنان لزوماً بهره‌وری نیست؛ حتی می‌تواند خطا، ضایعات و هدرسودگی را بالا ببرد.

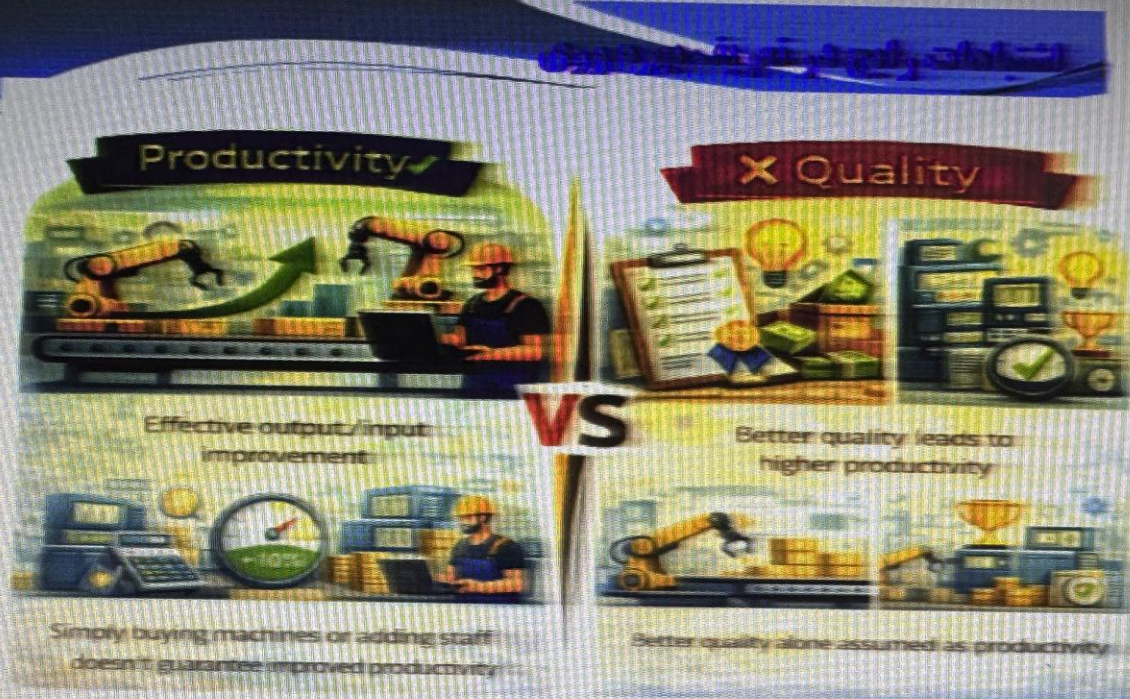
بهره‌وری بیشتر به «هوشمندانه‌تر کار کردن» نزدیک است تا «بیشتر کار کردن».

سرمایه گذاری؛ بهره وری نیست



ظرفیت‌سازی و سرمایه‌گذاری (CAPACITY/INVESTMENT) خرید ماشین آلات یا افزودن نیروی انسانی به خودی خود بهره‌وری نیست؛ بهره‌وری وقتی افزایش می‌یابد که خروجی مؤثر نسبت به ورودی بهتر شود.
خطای رایج: "چون تجهیزات جدید خریدیم، بهره‌وری رفت بالا" (در حالی که شاید هنوز بهره‌وری بهینه نشده).

کیفیت تنها؛ بهره‌وری نیست



کیفیت (QUALITY) کیفیت به تنهایی بهره‌وری نیست، اما با بهره‌وری پیوند قوی دارد:

بهره‌وری بالاتر → دوباره کاری کمتر → کیفیت بهتر

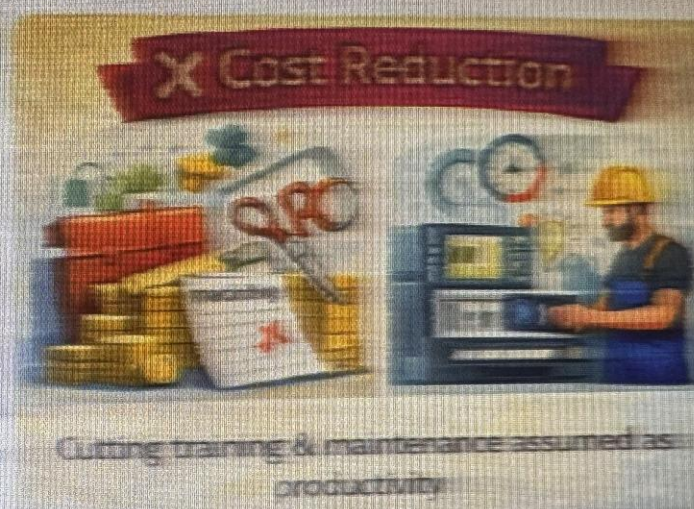
خطای رایج: بکی گرفتار کیفیت با بهره‌وری نابرابر

راندمان یا بازده فنی؛ بهره وری نیست



راندمان / بازده فنی (YIELD / TECHNICAL EFFICIENCY) در تولید، "بازده" عمل درصد
محصول سالم ضایعات است. بهره وری گسترده تر است و همه ورودی ها (نیروی کار، سرمایه،
انرژی، مواد، زمان) را در نظر می گیرد.

صرفه جویی یا کاهش هزینه؛ بهره وری نیست



کاهش هزینه صرفه جویی (COST REDUCTION) کاهش نتیجه افزایش بهره وری است، اما

همیشه اینگونه نیست.

تمنای خطا: کاهش هزینه از طریق حذف آموزش یا نگهداری و تعمیرات ممکن است در کوتاه مدت

هزینه ها را کاهش دهد ولی در بلندمدت، بهره وری را به شدت کاهش دهد.



Productivity vs Waste

بهره‌وری در برابر اتلاف

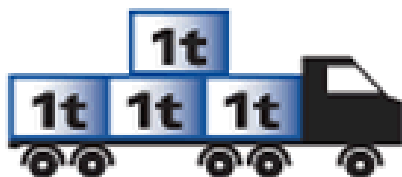
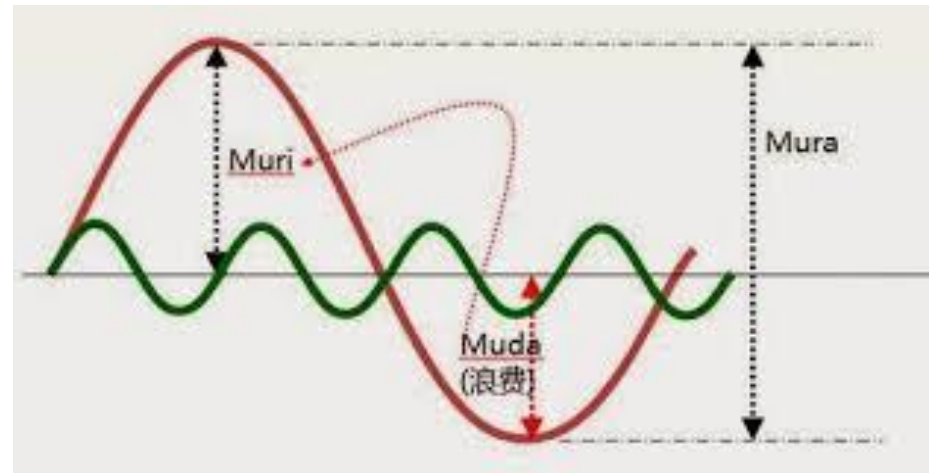
اگر از منابع بهره‌وری نداشته باشی؛ در واقع در حال اقلاف منابع هستی!

اقلاف

بهره‌وری



Muri = overburdened



Mura = unevenness, fluctuation, variation



Muda = waste



No Muri, Mura, or Muda



یکی از زمینه‌های بهبود: حذف اتلاف ها (Muda)

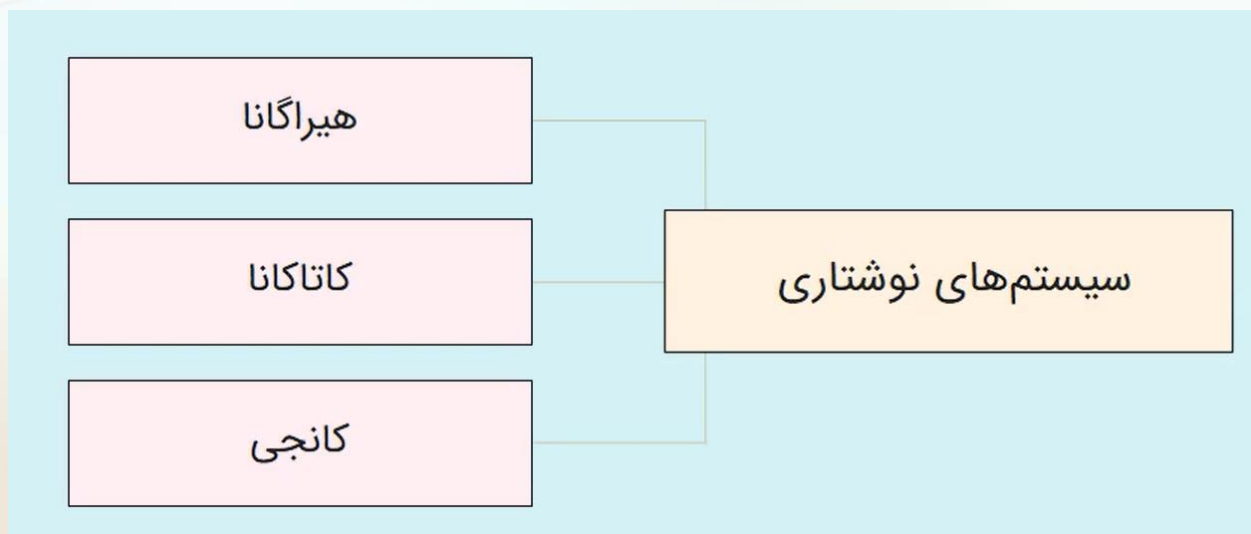
تایچی اونو، مغز متفکر سیستم تولید تویوتا، هفت نوع اتلاف تولیدی را بصورت زیر دسته بندی کرده است:

1. محصولات معیوب
2. تولید مازاد
3. انبارش
4. فرایندهای اضافی
5. حرکات اضافی
6. انتظار
7. جابجایی اضافی





سیستم نوشتاری ژاپنی



Kai

改

Change

Zen

善

Good

change

己

self

文

whip

discipline



for the better

羊

lamb

音

altar

sacrifice

kaizen

改

self whip
discipline
kai
change

善

lamb altar
sacrifice
zen
for the better

کایزن چیست ؟

کایزن ترکیبی دو کلمه ای از یک مفهوم ژاپنی است که تعریف آن تغییر به سمت بهتر شدن یا بهبود مستمر و تدریجی است.

در واقع کایزن بر این فلسفه استوار است که برای ایجاد بهبود در سازمان ها لازم نیست به دنبال **تغییرات انفجاری یا ناگهانی باشیم**، بلکه هر نوع بهبود یا اصلاح به شرط آنکه **پیوسته و مداوم** باشد، ارتقای بهره وری را در سازمان ها به ارمغان خواهد آورد .

KAI+ ZEN= KAIZEN

معنی کایزن : کایزن **یعنی بهبود مستمر**، بهبود مستمری که تمامی افراد یعنی مدیران کارکنان و کارگران را در بر می گیرد.

فلسفه کایزن : براین اصل استوار است که شیوه زندگی انسان شامل زندگی شغلی، زندگی اجتماعی و زندگی خانوادگی باید **پیوسته و مداوم بهبود** یابد. فرهنگ کایزن و تعامل آن در بین لایه ها و سازمانهای مختلف اجتماعی در ژاپن باعث شده است تا کارخانه به دانشگاه تبدیل شود و دانشگاه به کارخانه، کارگر از مدیر بیاموزد و مدیر از ایده های کارگر بهره مند گردد.

پیام استراتژی کایزن

پیام استراتژی کایزن در این جمله خلاصه میشود که حتی یک روز را نباید بدون ایجاد نوعی بهبود در یکی از بخشهای سازمان یا شرکت سپری نمود.

به فرمایش پیامبر اکرم (ص) که فرموده اند: **"مسلمانی که دو روزش برابر باشد مغبون است"**.

3M and 3G

شناسایی ریشه‌های اتلاف
و ناکارآمدی

روش صحیح مواجهه با
مسئله و تصمیم‌گیری

Mura

Gemba

Muri

Gembutsu

Muda

Genjitsu



2 GEN



اگر می‌خواهید بهره‌وری (کار، زندگی، هزینه‌های زندگی و ...) را بالا ببرید:

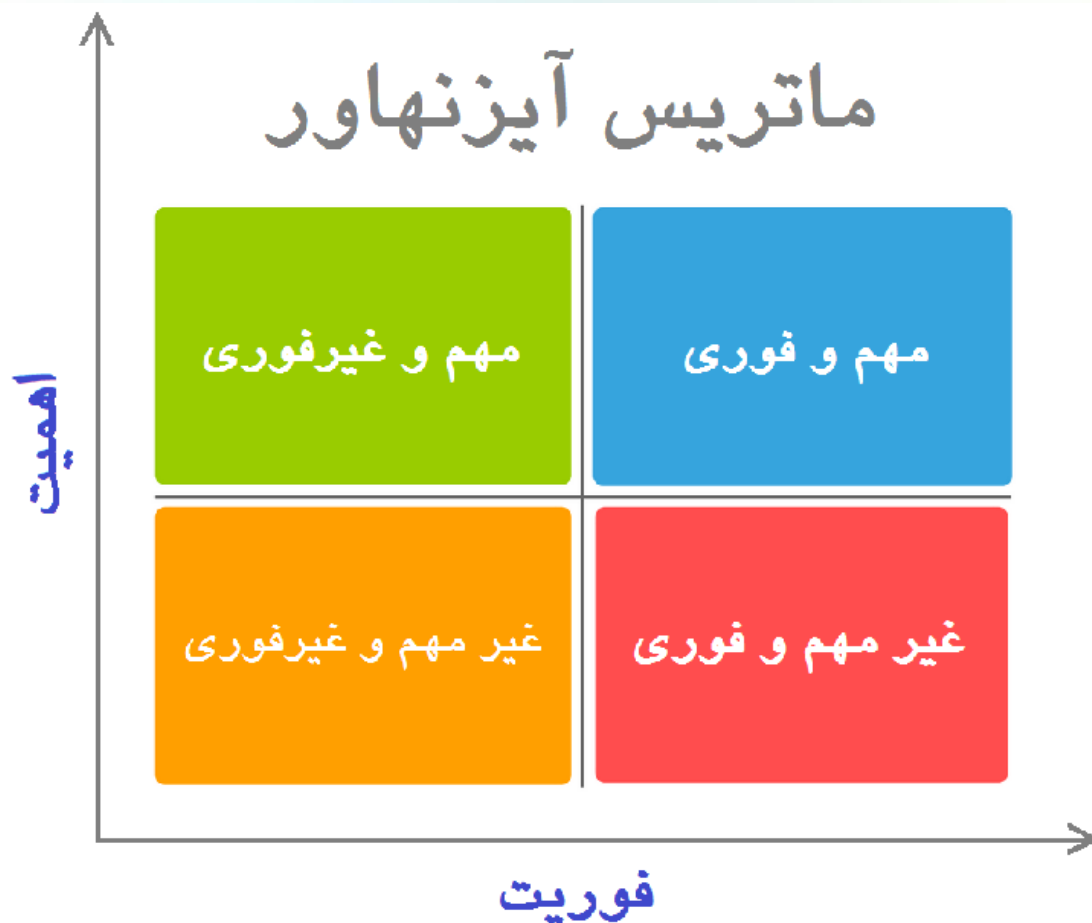
بعد با سه جی (3G)
بروید سراغ واقعیت و آن
را حل کنید

اول با سه ام (3M)
بفهمید کجا مشکل دارید

3M and 3G: در مثال

دسته بندی	مفهوم	تعریف کوتاه	مسئله‌ای که هدف می‌گیرد	مثال کاربردی در سازمان
3M (اتلاف‌ها و ناهنجاری‌ها)	Muda اتلاف	هر فعالیتی که ارزش افزوده ایجاد نکند	کاهش بهره‌وری و افزایش هزینه	گزارش نویسی تکراری، جلسات غیرضروری
	Mura ناهمگونی / نوسان	بی‌نظمی و نوسان در فرایند	افت کیفیت و بی‌ثباتی عملکرد	حجم کار نامتعادل بین کارکنان
	Muri فشار بیش از حد	تحمیل بار کاری یا ظرفیت فراتر از توان	فرسودگی منابع انسانی و خرابی سیستم	اضافه کاری مداوم بدون برنامه
3G (روش مواجهه واقعی با مسئله)	Gemba محل واقعی	رفتن به محل وقوع کار	تصمیم‌گیری مبتنی بر واقعیت	حضور مدیر در خط تولید یا واحد اجرایی
	Genbutsu شیء واقعی	بررسی مستندات و شواهد واقعی	جلوگیری از قضاوت ذهنی	مشاهده مستقیم فرم‌ها، دستگاه، پرونده
	Genjitsu واقعیت عینی	تحلیل داده و حقیقت موجود	حذف تصمیمات احساسی	بررسی آمار عملکرد قبل از تصمیم

ماتریس آیزنهاور



بهره‌وری در قوانین و اسناد بالادستی

رشد اقتصادی: از طریق سرمایه‌گذاری و بهره‌وری



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

راه‌های دستیابی به رشد اقتصادی



رشد بهره‌وری محور

تمرکز بر توسعه فناوری، بهینه‌سازی
فرآیندها و ساختارها به منظور اخذ
خروجی بیشتر از ورودی موجود یا کمتر

رشد

رشد نهاده محور

متمرکز بر تزریق نهاده‌ها مانند
(۱) سرمایه و (۲) نیروی انسانی
بر اخذ خروجی/ستانده بیشتر



$$\text{رشد اقتصادی} = \text{رشد اشتغال} + \text{رشد سرمایه} + \text{رشد بهره‌وری}$$

بهره وری در قانون: قبل از قانون برنامه هفتم پیشرفت

۱۳۸۹-قانون افزایش
بهره‌وری بخش کشاورزی و
منابع طبیعی

آیین نامه اجرایی بند واو
تبصره ۱۸ قانون بودجه سال
۱۴۰۱

سال ۱۳۹۴: برنامه جامع
بهره وری کشور

سال ۱۴۰۱: سیاستهای کلی
برنامه هفتم ابلاغی توسط
مقام معظم رهبری

سال ۱۳۹۷: نظامنامه
مدیریت توسعه فرهنگ
سازمانی

سال ۱۳۹۹: برنامه آمایش
سرزمین کشور

سال ۱۳۹۵: قانون احکام
دائمی توسعه کشور



۱۳۸۹-قانون افزایش بهره‌وری بخش کشاورزی و منابع طبیعی با ۳۵ ماده



جمهوری اسلامی ایران

رئیس‌جمهور

بسمه تعالی

۱۰۹۹۸۴

۱۳۸۹ / ۵ / ۲۴

افزایش

۱۹۰۴۷

۱۳۸۹ / ۵ / ۲۴

وزارت جهاد کشاورزی

قانون افزایش بهره‌وری بخش کشاورزی و منابع طبیعی که در جلسه علنی روز چهارشنبه مورخ بیست و سوم تیرماه یکهزار و سیصد و هشتاد و نه مجلس شورای اسلامی تصویب و در تاریخ ۱۳۸۹/۵/۶ به تایید شورای نگهبان رسیده و طی نامه شماره ۱۴۴/۳۲۶۹۳ مورخ ۱۳۸۹/۵/۱۹ مجلس شورای اسلامی واصل گردیده است، به پیوست جهت اجراء ابلاغ می‌گردد. /م

محموده احمدی نژاد

رئیس‌جمهور

سیاست‌های کلی برنامه پنج ساله هفتم:

اقتصادی: هدف کلی و اولویت اصلی برنامه هفتم با رعایت سیاست‌های کلی مصوب، پیشرفت اقتصادی توأم با عدالت با نرخ رشد اقتصادی متوسط ۸ درصد در طول برنامه تعیین می‌شود با تأکید بر افزایش بهره‌وری کل عوامل تولید (منابع انسانی، سرمایه، فناوری و مدیریت).



جزئیات لایحه برنامه هفتم توسعه

برنامه هفتم توسعه چهارمین برش از سند چشم‌انداز ۲۰ ساله کشور و اولین برنامه در راستای تحقق بیانیه گام دوم انقلاب اسلامی است که برای تحقق عدالت و با رویکرد مسئله‌محوری بر موضوعات انسانی و مهم کشور تمرکز نموده است



برنامه ارتقا بهره وری زیربخش امور عمومی



سازمان ملی بهره‌وری ایران



سازمان پژوهشی قانونی کشور



سازمان ملی بهره‌وری ایران



ریاست جمهوری
سازمان ملی اسناد و ایران



سازمان خصوصی سازی
IRANIAN PRIVATIZATION ORGANIZATION



سازمان ثبت احوال کشور



گمرک جمهوری اسلامی ایران



سازمان نقشه برداری کشور



سازمان ثبت اسناد و املاک کشور



سازمان امور مالیاتی کشور

۱۴۰۲: نظامنامه چرخه مدیریت بهره‌وری دستگاه‌های اجرایی کشور





شکل ۱- اصول چرخه مدیریت بهره‌وری

رویکردهای حاکم بر چرخه مدیریت بهره‌وری

❖ به معنای تعیین نقاط اهرمی برای شناسایی و حل مسئله برای نیل به اهداف است.
❖ اصل پارتو (۸۰-۲۰) بر این موضوع تاکید دارد که با توجه به نادر بودن منابع بهتر است در هر بازه زمانی برنامه‌ریزی، بر تعداد معدودی از موضوعات و مسائل کلیدی و اهرمی تمرکز کرده و حل سایر آن‌ها را به بازه‌های بعد موکول کنیم.



❖ جلب مشارکت عمومی با هدف مردمی‌سازی دولت و بهره‌گیری از ظرفیت نخبگانی، در حرکت ملی ارتقای بهره‌وری در راستای مردمی‌سازی دولت است.
❖ سازوکار بهره‌گیری از تفکر جمعی و سپارش امور به مردم با استفاده از روش‌هایی چون جمع‌سپاری، نوآوری باز، نوآوری بهره‌ور و به‌هم‌رسانی نیازهای جامعه



❖ مسئله شکاف میان وضع موجود و مطلوب تعریف می‌شود.
❖ مسئله محوری در چرخه مدیریت بهره‌وری به مفهوم تمرکز بر مسائل نابهره‌وری و رقابت‌ناپذیری در سطح دستگاه‌اجرایی در حوزه‌های مأموریتی تحت تولی، درمقابل تخصص محوری و تمرکز بر بهبود فعالیت‌های موجود می‌باشد.





پیشران‌های چرخه مدیریت بهره‌وری

❖ ایجاد آگاهی مشترک و توسعه شایستگی‌های کلیدی ارتقای بهره‌وری در متولیان

بهره‌وری کشور یک پیشران مهم در تحقق اهداف راهبردی است.

❖ یادگیری مستمر، مبتنی بر تجربیات عملی و یافته‌های علمی اصلی مهم در تداوم

حرکت ملی بهره‌وری است که باید به دقت مدنظر قرار گیرد.



❖ همسوسازی اصل مهم دیگر در تحقق یک راهبرد موفق است. مشارکت بیشتر

بازیگران زیست‌بوم ملی بهره‌وری و همسوسازی انگیزه و فعالیت‌های آنان با اهداف

ترسیم‌شده

❖ توجه به انگیزه‌بخشی از طریق اتصال منافع ذینفعان به اهداف بهره‌وری سازوکاری مهم

در تقویت و گسترش مشارکت در نهضت ملی بهره‌وری است.



❖ گفت‌وگوهای سازایی به معنای تبدیل بهره‌وری، به باور و دغدغه عمومی، فراگیر نمودن و

عمومیت‌بخشیدن به آن میان مدیران و کارشناسان دستگاه‌های اجرایی و مردم است.

❖ گفت‌وگوهای سازایی منجر به برانگیختگی و اثرگذاری بر افکار و در نهایت به رفتارهای

بهره‌ورانه منتهی می‌شود.



پیامدهای چرخه مدیریت بهره‌وری

❖ چرخه مدیریت بهره‌وری مبتنی بر منطق تکراری-الغزایشی (مدل حلزونی)، طراحی شده است که متجر به یادگیری و بلوغ می‌شود.
❖ این روش توجه ویژه‌ای به یادگیری داشته و می‌تواند با بازبینی نتایج حاصل از اجرای هر دور، به سطح بالاتری از بلوغ دست یابد.

❖ رشد مقطعی و کوتاه‌مدت بهره‌وری متضمن پیشرفت پایدار و دستیابی به حیات طیبه نخواهد بود.
❖ چرخه مدیریت بهره‌وری به‌عنوان نقطه مرجع ایجاد همگرایی در حرکت ملی بهره‌وری سعی در ایجاد یک سازوکار پایدار برای ارتقای مستمر بهره‌وری دارد.

❖ یکی از پیامدهای اساسی که انتظار است چرخه مدیریت بهره‌وری منتج به آن شود تسریع در حرکت ملی بهره‌وری است؛ به گونه‌ای که جبران‌کننده عقب‌ماندگی تاریخی در این زمینه باشد.





شکل ۴- روش‌شناسی استقرار چرخه مدیریت بهره‌وری در استان‌ها

مسئله چیست؟

در رویکرد انفعالی، مشکلات تبدیل به معضلات می‌شوند.

Problem

مسئله توسط متخصصین تعریف می‌شود.



trouble

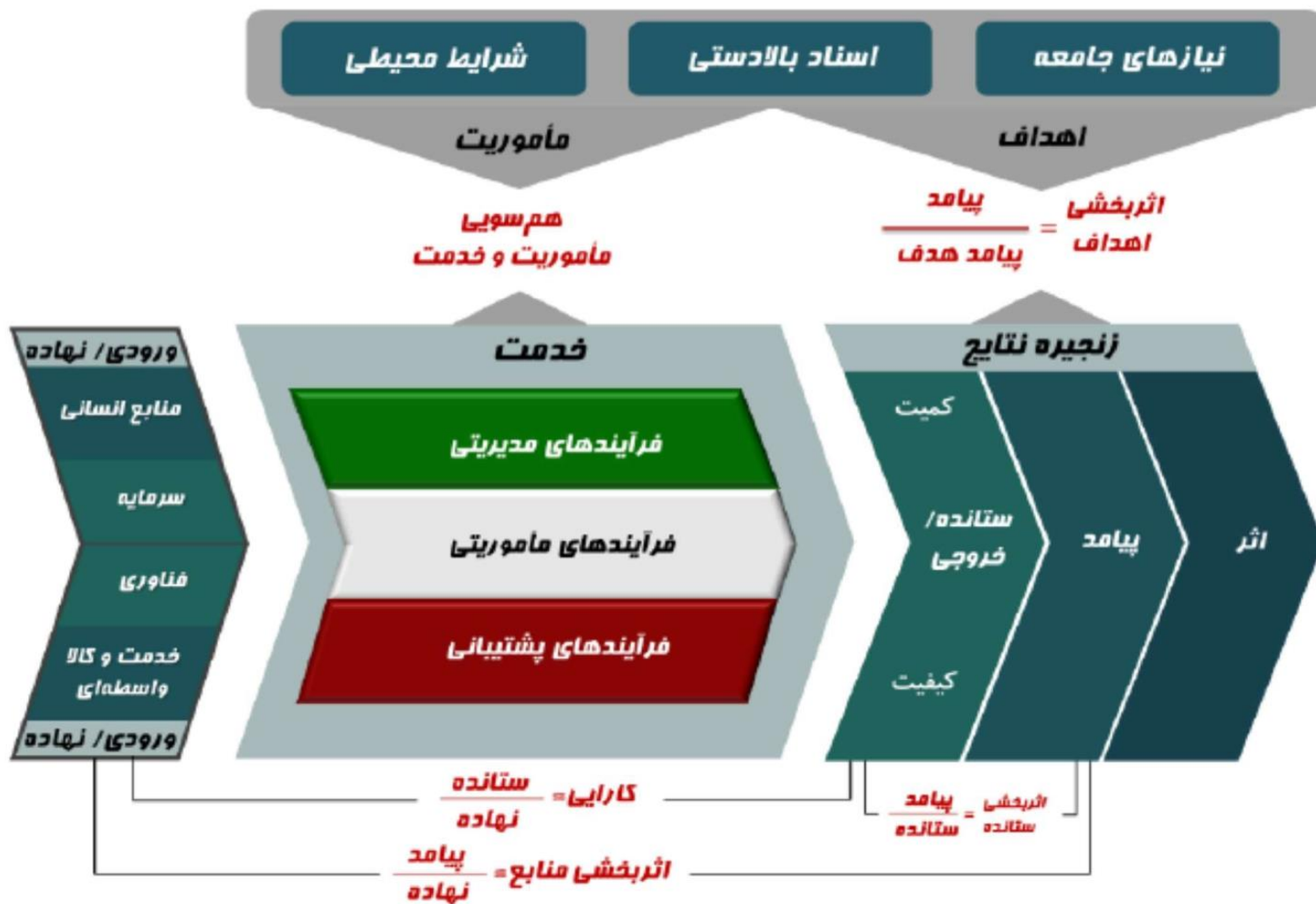
مبهم و حسی است.
ممکن است از ترکیب چند مساله بوجود آمده باشد.
مشکل توسط عموم دیده می‌شود.

Difficulty

سازمان‌های منفعل با معضل روبه‌رو می‌شوند.
حل آن بسیار دشوار است.
از ترکیب چندین مشکل و بی‌توجهی به آنها ایجاد می‌شود.

تهدید آمیزترین نوع مسئله «بحران» است که به طور ناگهانی رخ می‌دهد و به تصمیم‌گیری فوری نیاز دارد.

مدل خدمت محور سنجش بهره‌وری در دستگاه اجرایی





بهره وری در قانون برنامه هفتم پیشرفت

سهم بهره‌وری از متوسط رشد سالانه برنامه هفتم پیشرفت

صفحه ۲

WWW.RRK.IR

روزنامه رسمی

جدول شماره (۱) - اهداف کمی سنجه‌های عملکردی رشد اقتصادی

سنجه عملکردی	واحد متعارف	متوسط رشد سالانه در برنامه
رشد اقتصادی	درصد	۸
رشد بهره‌وری کل عوامل تولید	درصد	۲,۸ (سهم سی و پنج درصدی (۳۵٪) در تأمین رشد اقتصادی هشت درصدی (۸٪))
خالص رشد شاغلان	درصد	۳,۹ (متوسط سالی، یک میلیون شغل)
رشد صادرات نفتی	درصد	۱۲
رشد صادرات غیرنفتی	درصد	۲۳
رشد بخش نفت	درصد	۹
رشد بخش آب، برق و گاز	درصد	۸
رشد بخش حمل‌ونقل و انبارداری	درصد	۱۰
رشد بخش معدن	درصد	۱۳
رشد بخش صنعت	درصد	۸,۵
رشد بخش ساختمان	درصد	۹
رشد بخش کشاورزی	درصد	۵,۵
رشد بخش ارتباطات	درصد	۱۱
رشد بخش سایر خدمات	درصد	۶,۵

Total number of PDF

تبصره:

به منظور بهره‌وری کل عوامل تولید، سازمان مکلف است با همکاری دستگاههای اجرائی ذیربط نسبت به تهیه برنامه‌های لازم برای ارتقای بهره‌وری به تفکیک بخشهای مختلف از طریق واحدهای فناور، شرکتهای خصوصی و دانش‌بنیان متضمن زمانبندی عملیاتی سالانه، تأمین منابع و تمهید مقدمات، تقسیم و توزیع وظایف و اختیارات، تعیین مسؤول تحقق برنامه‌ها در هر بخش، نظارت مؤثر و پاسخگویی و مسؤولیت تحقق بهره‌وری کل عوامل تولید مطابق برنامه زمانبندی در همه بخشها با سهم سی و پنج درصد (۳۵٪) از هشت درصد (۸٪) رشد اقتصادی تا پایان سال اول برنامه اقدام قانونی به عمل آورد و به صورت سالانه نسبت به پایش و گزارشگری بهره‌وری کل عوامل تولید و تحقق برنامه‌ها اقدام نماید. مؤسسات و نهادهای عمومی غیردولتی نیز مشمول این حکم می‌باشند.

سازمان اداری و استخدامی کشور مکلف است گزارش پایش بهره‌وری کارکنان در بخش دولتی و تحقق آن را هر ششماه یک بار به سازمان و مجلس ارائه کند. سازمان مکلف است سنجه‌های عملکردی رشد اقتصادی را سالانه به مجلس ارسال نماید.

تکالیف بهره‌وری در قانون برنامه هفتم

تدوین برنامه ارتقای بهره‌وری بخش‌های اقتصادی

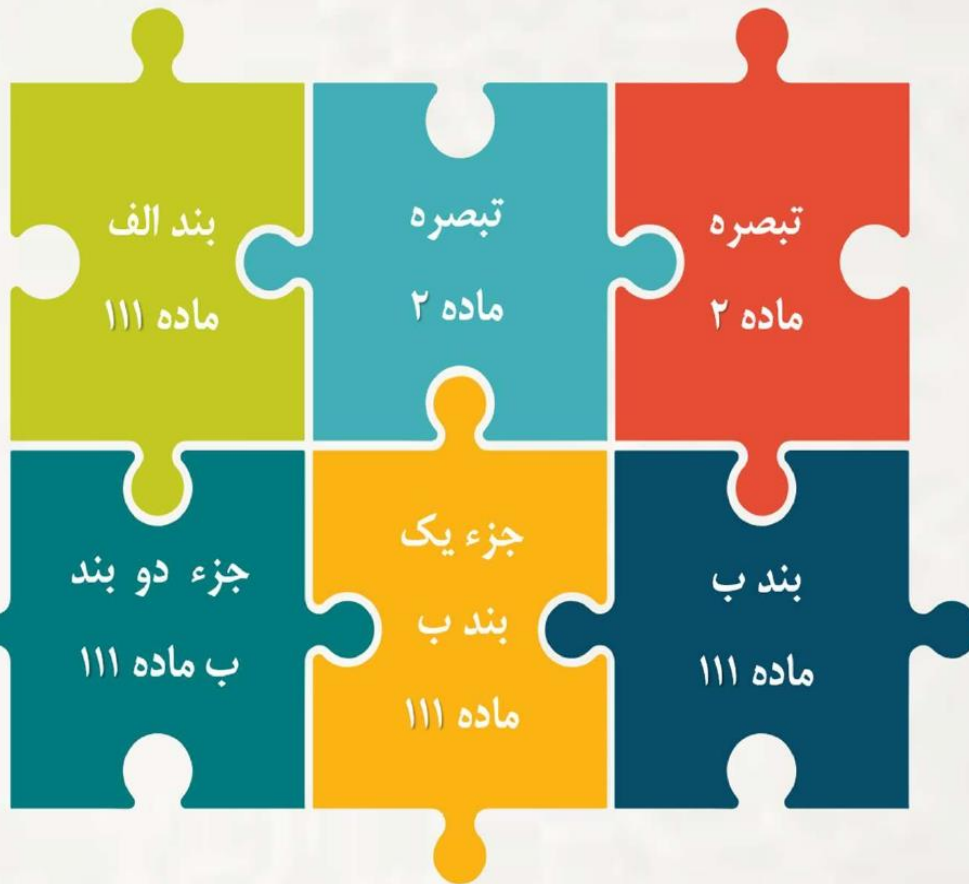
پایش بهره‌وری کارکنان دولت

تهیه جداول کمی و کیفی شاخص‌های بهره‌وری

طراحی نظام ملی بهره‌وری

سنجش خدمات کلیدی دولت

افزایش مشارکت شرکت‌های دانش‌بنیان، مشاوره مدیریت و متخصصین



فصل ۲۳ برنامه هفتم پیشرفت: اصلاح نظام اداری

ماده ۱۰۴ اهداف کمی سنجه های عملکردی اصلاح نظام اداری

ماده ۱۰۵ ساختار دولت

ماده ۱۰۶ سرمایه انسانی دولت

ماده ۱۰۷ هوشمندسازی و دولت الکترونیک

ماده ۱۰۸ اقدامات قوه قضاییه در خصوص هوشمندسازی

ماده ۱۱۰ ارزیابی عملکرد و ارتقای رقابت پذیری (۱۰ درصد بالا و پایین)

ماده ۱۱۱ بهره وری

بهره‌وری در قانون برنامه هفتم توسعه: ماده ۱۰۴ و ۱۰۵

فصل ۲۳- اصلاح نظام اداری

ماده ۱۰۴- در اجرای بند (۲۵) سیاست‌های کلی برنامه پنجساله هفتم و به‌منظور تحقق اهداف کمی زیر مطابق با احکام این فصل اقدام می‌شود:

جدول شماره (۲۲) - اهداف کمی سنجه‌های عملکردی اصلاح نظام اداری

سنجه عملکردی	واحد متعارف	هدف کمی در پایان برنامه
بازطراحی و اصلاح روشهای انجام کار	درصد	۶۵
کاهش مجموع کارکنان دستگاههای اجرایی	درصد	۱۵
کاهش ساختمان‌ها و فضاهای اداری دولتی به‌استثنای مدارس دولتی	درصد	۵
واگذاری وظایف و اختیارات قابل‌واگذاری به سطوح استانی و شهرستانی	درصد	۷۵
انجام کلیه معاملات دولت به‌صورت الکترونیکی	درصد	۱۰۰
ارائه کلیه خدمات دولت به شهروندان به‌صورت الکترونیکی	درصد	۱۰۰
بهبود رتبه کشور در شاخص توسعه دولت الکترونیکی	رتبه	۷۵

سازمان اداری و استخدامی کشور مکلف است گزارش سنجه‌های عملکردی اصلاح نظام اداری را سالانه به مجلس ارسال نماید.

تبصره - رعایت ملاحظات و معیارهای بومی و داخلی در پایش و گزارش سنجه‌های عملکردی اصلاح نظام اداری و توسعه دولت الکترونیکی الزامی است.

ساختار دولت

ماده ۱۰۵- به‌منظور ارتقای بهره‌وری نظام اداری، کاهش هزینه‌های جاری و چاپک‌سازی، هوشمندسازی، منطقی‌سازی و متناسب‌سازی اندازه دولت، مبتنی بر نقش دولت در سیاست‌گذاری و تنظیم‌گری و کاهش تصدی‌گری اقدامات زیر انجام شود:

ماده ۱۰۶: سرمایه انسانی دولت

سرمایه انسانی دولت

ماده ۱۰۶ - به منظور ارتقای بهره‌وری سرمایه انسانی، افزایش انگیزه کارکنان دولت برای ارائه خدمات کیفی، ساماندهی جذب، بکارگیری و همچنین توسعه کیفی کارکنان وزارتخانه‌ها، شرکت‌های دولتی و مؤسسات دولتی زیرمجموعه قوه مجریه اقدامات زیر انجام می‌شود:

الف - تمامی اختیارات وزارتخانه‌ها و مؤسسات دولتی زیرمجموعه قوه مجریه در مورد جذب و بکارگیری نیروی انسانی به استثنای وزارت اطلاعات، سازمان بازرسی کل کشور (با رعایت ماده (۳) قانون تشکیل سازمان بازرسی کل کشور مصوب ۱۳۶۰/۷/۱۹ با اصلاحات و الحاقات بعدی) و سازمان انرژی اتمی ایران در طول اجرای برنامه، موقوف‌الاجراست. هرگونه استخدام اعم از رسمی، پیمانی، کارگری دائم و موقت و عناوین مشابه و بکارگیری نیروی انسانی اعم از قرارداد کارمعی، قرارداد کارگری، قرارداد از محل طرح‌های تملک دارایی‌های سرمایه‌ای، شرکتی و سایر عناوین، صرفاً بر مبنای اطلاعات ثبت‌شده در سامانه یکپارچه نظام اداری با رعایت قانون مدیریت داده‌ها و اطلاعات ملی و بر اساس مجوز مشترک سازمان و سازمان اداری و استخدامی کشور در صورت تأمین اعتبار توسط سازمان انجام می‌شود. هرگونه درخواست دستگاه‌ها برای جذب و بکارگیری نیروی جدید منوط به ثبت فهرست اسامی نیروهای مورد نیاز یا مازاد در سامانه فوق و تأیید سازمان اداری و استخدامی کشور مبنی بر عدم وجود نیروی متناسب در سامانه مذکور است.

ب -

۱- دولت مجاز است تا پایان سال دوم برنامه نسبت به وضع ضوابط انتقال کارکنان جدیدی که از پس لازم‌الاجرا شدن این قانون بکارگیری می‌شوند، در بین دستگاه‌های صرفاً درون همان شهرستان محل خدمت دستگاه مبدأ، با رعایت حقوق قانونی مکتسبه از جمله حقوق و مزایای آنان در دستگاه مبدأ اقدام قانونی به عمل آورد.

۲- انتقال، مأموریت و مرخصی کارکنان قراردادی مانند کارکنان پیمانی و رسمی است. **تبصره -** انتقال کارکنان قراردادی صرفاً در صورت داشتن شناسه (کد) کارکنان دولت مورد تأیید سازمان اداری و استخدامی کشور و اعلام نیاز دستگاه مقصد و موافقت دستگاه مبدأ، مجاز است.

۳- دولت مجاز است به منظور عدالت در پرداخت، افزایش بهره‌وری و نگهداشت نیروی انسانی در دستگاه‌های اجرایی و نیز تقویت امور حاکمیتی و نظارتی از جمله دستگاه‌هایی که بر فعالیت شرکت‌ها نظارت دارند، نسبت به وضع فوق‌العاده خاص مشمول کشور اقدام قانونی به عمل آورد.

الف - مراکز داده اصلی و پشتیبان خود را به زیرساخت یکپارچه ابری دولت هوشمند متصل نمایند. آیین‌نامه اجرایی این بند مشتمل بر اتصال دستگاه‌های مذکور و انتقال داده دستگاه‌های زیرمجموعه قوه مجریه و نیز انتقال داده سایر دستگاه‌ها در صورت موافقت آنها و زمان‌بندی و شیوه انجام آن توسط وزارت ارتباطات و فناوری اطلاعات با همکاری وزارت اطلاعات تهیه می‌شود و به تصویب هیأت وزیران می‌رسد.

تبصره ۱- وزارت ارتباطات و فناوری اطلاعات مکلف است تا پایان سال اول برنامه با اولویت استفاده از الگوی مشارکت عمومی - خصوصی نسبت به ایجاد، تقویت و استقرار زیرساخت یکپارچه ابری دولت هوشمند اقدام نماید.

تبصره ۲- سازمان انرژی اتمی ایران، وزارت اطلاعات و نیروهای مسلح از شمول حکم این بند مستثنی هستند.

ب - سازمان اداری و استخدامی کشور مکلف است با همکاری سایر دستگاه‌های اجرایی از محل تجمیع مأموریت، ساختار و نیروی انسانی واحدهای فناوری اطلاعات و امنیت فضای مجازی، مرکز نوسازی و تحول اداری، مراکز تحقیق و توسعه و عناوین مشابه، نسبت به ایجاد معاونت یا مرکز یا سازمان «نوآوری، هوشمندسازی و امنیت» متناسب با مأموریت هر یک از دستگاه‌های اجرایی کشور تا پایان سال اول برنامه اقدام نماید.

تبصره - آیین‌نامه اجرایی این بند مشتمل بر شرح وظایف و ساختار تشکیلاتی و عزل و نصب مدیران و نحوه نظارت توسط سازمان اداری و استخدامی کشور و با همکاری وزارت ارتباطات و فناوری اطلاعات تهیه می‌شود و به تصویب هیأت وزیران می‌رسد.

پ - برنامه عملیاتی استقرار و پیاده‌سازی چرخه هوشمندسازی، اصلاح فرایندها و استقرار نظام حکمرانی داده مبنا را ظرف یک‌سال از لازم‌الاجرا شدن این قانون تهیه نموده و به مرحله اجرا گذارند.

ت - نسبت به طراحی و راهبری سامانه‌های مشترک در واحدهای ستادی وزارتخانه‌ها و مؤسسات دولتی مستقل و حذف سامانه‌های موازی در چهارچوب برنامه تحول رقومی (دیجیتال) خود اقدام نموده و آن را به مرحله اجرا گذارند.

تبصره - به منظور پرهیز از موازی‌کاری و صرفه‌جویی در هزینه‌های دولت در طول سالهای برنامه، راه‌اندازی هرگونه سامانه جدید با گستره ملی و فرابخشی صرفاً پس از کسب مجوز از وزارت ارتباطات و فناوری اطلاعات و با رعایت قانون مدیریت داده‌ها و اطلاعات ملی امکان‌پذیر است. وزارت مزبور مکلف است ظرف یک‌ماه از تاریخ وصول درخواست نسبت به ضرورت راه‌اندازی و عدم موازی‌کاری آنها تعیین تکلیف نموده و نتیجه را ابلاغ کند. در صورتی که وزارت مزبور به تشخیص خود مهلت یادشده را کافی نداند



ماده ۱۱۱: نظام بهره‌وری

نظام بهره‌وری

ماده ۱۱۱- به منظور استقرار کامل نظام بهره‌وری به صورت شفاف و تحقق سهم سی و پنج درصدی (۳۵٪) رشد بهره‌وری کل عوامل تولید در تأمین رشد اقتصادی هدف برنامه اقدامات زیر انجام می‌شود:

الف - دولت مکلف است حداکثر شش ماه از لازم‌الاجرا شدن این قانون جداول کمی و کیفی شاخصهای بهره‌وری در فصول مختلف برنامه برای تحقق سهم سی و پنج درصدی (۳۵٪) رشد بهره‌وری کل عوامل تولید در تأمین رشد اقتصادی هدف برنامه (هشت درصد (۸٪)) را تهیه نموده و به تصویب شورای عالی راهبری برنامه موضوع بند «الف» ماده (۱۱۸) این قانون برساند و گزارش عملکرد آن را سالانه به مجلس ارائه کند.

ب - دولت مکلف است در راستای ارتقای اثربخشی و انسجام اقدامات متولیان بهره‌وری در کشور و تقویت نقش تنظیم‌گری، طرح نظام ملی بهره‌وری، مشتمل بر هدف‌گذاری کمی، شرح تکالیف نقش‌آفرینان آن و تقسیم کار ملی و استانی را مبتنی بر جهت‌گیری‌های زیر حداکثر ظرف شش ماه از لازم‌الاجرا شدن این قانون، به تصویب شورای عالی راهبری برنامه برساند و گزارش عملکرد نظام ملی بهره‌وری را به صورت سالانه به مجلس ارائه دهد:

۱- طراحی و پیاده‌سازی نظام سنجش بهره‌وری خدمات کلیدی دستگاههای اجرایی و زیرساخت‌های آماری و اطلاعاتی مورد نیاز و پیاده‌سازی تخصیص بودجه به عملکرد بهره‌وری به نحوی که در پایان اجرای این قانون شاخص بهره‌وری خدمات دولتی حداقل ده درصد (۱۰٪) افزایش یابد.

۲- در راستای افزایش مشارکت شرکتهای دانش‌بنیان و مشاوره مدیریت و متخصصین در ارتقای بهره‌وری کل عوامل تولید، دولت مکلف است با استفاده از همه ظرفیت‌ها و با بهره‌گیری از ظرفیت معاونت علمی، فناوری و اقتصاد دانش‌بنیان ریاست جمهوری، نسبت به تهیه دستورالعمل‌های افزایش نقش‌آفرینی شرکتهای دانش‌بنیان و تسهیم منافع حاصل از مشارکت آنان در ارتقای بهره‌وری تا پایان سال اول برنامه اقدام و به صورت سالانه نتایج آن را به مجلس ارائه نماید.

بهره وری در قانون بودجه سنواتی: قانون بودجه سال ۱۴۰۴

بهره وری در قانون بودجه سال ۱۴۰۴

تبصره ۲- تأمین مالی داخلی و خارجی

غ - به منظور
تحقق رشد
هشت درصدی
(۸٪) و اهداف
مندرج در
جدول شماره
(۱) ماده (۲)
قانون برنامه
هفتم پیشرفت:

۴- دولت و سازمان برنامه و بودجه کشور و دستگاههای
اجرائی مکلفند در سال ۱۴۰۴ نسبت به اجرای کلیه
احکام موضوع قانون برنامه هفتم پیشرفت از جمله
تبصره ماده (۲) و ماده (۱۱۱) مربوط به بهره وری
متناسب با زمان بندی مقرر در برنامه اقدام نمایند.
همچنین دولت و سازمان برنامه و بودجه کشور مکلفند
ارقام و اهداف کمی و سنجه های عملکردی براساس
واحد متعارف مندرج در احکام و جداول برنامه هفتم
پیشرفت را متناسب با زمان بندی مقرر در برنامه به
نحوی که مفاد احکام و اهداف کمی در پایان برنامه نیز
محقق گردد در جداول تفصیلی مشتمل بر ارقام بودجه
موضوع بند «ب» قانون اصلاح مواد (۱۸۰) و (۱۸۲) قانون
آیین نامه داخلی مجلس شورای اسلامی منظور نمایند.

طرح ها و آیین نامه ها و دستورالعمل های با موضوع بهره وری سال ۱۴۰۴

طرح نظام ملی بهره‌وری مصوب ۱۴۰۴۰۲۲۷

نظام سنجش بهره‌وری خدمات کلیدی دولت: بهمن ۱۴۰۴

نظام‌نامه سنجش بهره‌وری خدمات کلیدی دولت

بند ۵- نظام ملی بهره‌وری: تصویب‌نامه شماره ۶۳۹۵۹/۳۱۹۰۸ مورخ ۱۴۰۴/۰۲/۲۷ شورای عالی برنامه هفتم پیشرفت موضوع بند الف و ب ماده ۱۱۱ قانون برنامه هفتم پیشرفت کشور.

بند ۶- خدمات مصوب: منظور خدمات مصوب دستگاه اجرایی است که بر بستر سامانه ملی خدمات دولت منتشر شده است.

بند ۷- خدمات جمعی^۱: مجموعه از خدمات مصوب هستند که خروجی آن‌ها به‌طور همزمان برای کل جامعه یا بخش بزرگی از آن ارائه می‌شوند و مصرف آن‌ها به افراد خاصی قابل نسبت‌دادن نیست. از جمله این خدمات می‌توان به دفاع ملی، امنیت عمومی، سیاست خارجی، مدیریت زیست‌محیطی و امور اقتصادی اشاره کرد.

بند ۸- خدمات فردی^۲: مجموعه از خدمات مصوب هستند که مصرف خروجی و تحویل‌دادنی آن‌ها مستقیماً به افراد یا خانوارها قابل انتساب است. از جمله این خدمات می‌توان به آموزش، خدمات بهداشتی و درمانی و حمایت اجتماعی اشاره کرد.

بند ۹- خدمات کلیدی دولت: به آن دسته از خدمات فردی اطلاق می‌شود که

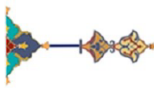
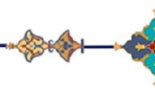
- بیشترین سهم را در مخارج دولت دارد؛
- به خدمت‌گیرندگان بیشتری در سطح جامعه ارائه می‌شود؛
- قابلیت سنجش‌پذیری بالاتری نسبت به سایر خدمات برخوردار است؛
- خروجی آن‌ها به‌صورت مستقیم به ذی‌نفع نهایی قابل انتساب است.

بند ۱۰- شاخص بهره‌وری خدمات کلیدی دولت: نسبت میانگین موزون ستانده‌های تعدیل کیفی‌شده خدمات کلیدی ارائه شده دولت به میانگین موزون نهاده‌های مصرفی در ارائه خدمات یادشده.

¹ Collective services

² Individual services

هدف از اجرای این
نظام‌نامه،
ایجاد چارچوبی یکپارچه
برای سنجش بهره‌وری
خدمات کلیدی دولت،
تقویت پیوند بین
برنامه‌ریزی، بودجه‌ریزی و
نظام ارزیابی عملکرد و
فراهم‌سازی زمینه تخصیص
بهینه منابع عمومی بر
مبنای نتایج واقعی عملکرد
می‌باشد.



برنامه ریزی برای ارتقای بهره‌وری خدمات دولتی

هدف کلان

IMPACT

افزایش حداقل ۱۰ درصد
شاخص بهره‌وری خدمات دولتی

بند (ب) ماده (۱۱) قانون برنامه
پنج‌ساله هفتم به‌شرف

پیامد بهره‌وری

OUTCOME

- بهبود تجربه شهروندی
- کاهش قیمت تمام شده خدمات
- کاهش زمان ارائه خدمات
- کاهش خطا
- ارتقای دسترسی
- کاهش ساختمان‌ها و فضاهای اداری
- کاهش مصرف انرژی در بخش دولتی
- افزایش الزم‌بخشی (میزان تحقق اهداف)

رویکردهای ارتقای بهره‌وری خدمات دولتی

OUTPUT

- اصلاح ساختار و معماری کلان دولت
- مدیریت سرمایه انسانی
- توسعه دولت هوشمند
- ارتقاء سلامت اداری و رفع زمینه‌های فساد
- ارتقاء نظام مدیریت عملکرد و بهبود کیفیت خدمات
- پایش و بهینه‌سازی مصرف انرژی در ساختمان‌های دولتی
- بازآرایی مکانی و فضایی در راستای کاهش ساختمان‌های دستگاه‌های اجرایی

اسناد بالادستی

- برنامه اصلاح نظام اداری دولت چهاردهم
- نقشه راه دولت هوشمند
- دستورالعمل تدوین برنامه عملیاتی و نحوه استقرار نظام حکمرانی داده‌مبنای
- نظام نامه سنجش بهره‌وری خدمات کلیدی
- آیین نامه نظام بودجه‌ریزی و پرداخت مبتنی بر عملکرد در دستگاه‌های اجرایی
- نظام نامه مدیریت توسعه فرهنگ سازمانی
- آیین نامه اجرایی مولدسازی دارایی‌های دولت



پروژه های ارتقا بهره وری اداره کل امور عشایر فارس

۱۴۰۲: ارتقا بهره وری زنجیره
تولید گوشت قرمز

۱۴۰۳: ارتقا بهره وری آب

۱۴۰۴: پروژه ذیل برنامه ارتقا
بهره وری بخش کشاورزی استان

ضرورت اندازه گیری بهره وری

اندازه گیری بهره وری، فراهم آورنده اطلاعاتی است که امکان ارزیابی و قضاوت درباره چگونگی حرکت به سوی هدف (وضع موعود) را از نقطه عزیمت و شرایط قبلی (وضع موجود) ایجاد می کند.

اندازه گیری بهره وری، سازمان را در ایجاد پیوند صحیح بین فعالیت ها با هدف های استراتژیک سازمان یاری می دهد و آن را قادر می سازد تا از طریق ایجاد بهبود بهره وری، طرح های خود را محقق سازد

جمع‌بندی

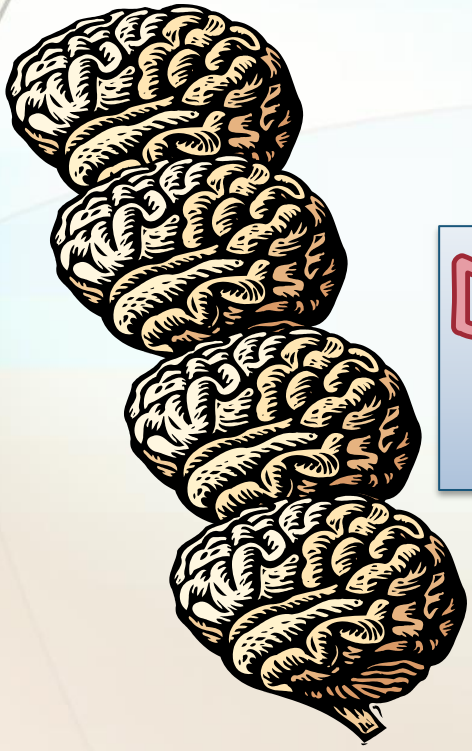
بهره‌وری یعنی: دیدگاه متعالی و فرایندگرایانه، اقدام مسئولانه، بهبود مستمر، مدیریت و نگهداشت دارایی‌ها و نتیجتاً کاهش اتلاف

برخلاف دیدگاه‌های قدیمی که بهره‌وری را در دستگاه اداری به‌عنوان موضوع «داخلی» می‌دیدند، قانون برنامه هفتم آن را **کمی، ملی و مؤثر بر اقتصاد کلان** کرده است. اساساً **رضایت ذینفعان (Stakeholders) محوریت** دارد.

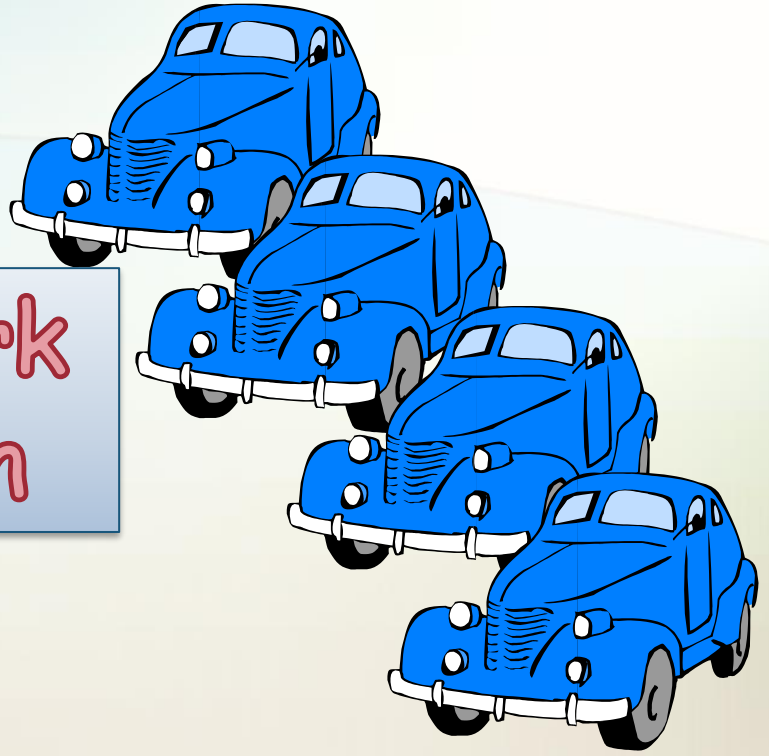
قانون برنامه هفتم شامل احکام اجرایی مهمی درباره بهره‌وری است که باید هر **کارمند** بداند:

- ❖ **طراحی و پیاده‌سازی نظام سنجش بهره‌وری خدمات کلیدی دستگاه‌های اجرایی** ✓
 - ❖ **افزایش شاخص بهره‌وری خدمات دولتی به میزان حداقل ۱۰٪ تا پایان برنامه** ✓
 - ❖ **تخصیص بودجه یا بودجه ریزی مبتنی بر عملکرد بهره‌وری** ✓
 - ❖ **پرداخت مبتنی بر عملکرد به کارکنان** ✓
 - ❖ **گزارش‌دهی سالانه به مجلس** ✓
 - ❖ **افزایش نقش شرکت‌های دانش‌بنیان در ارتقای بهره‌وری کل عوامل تولید** ✓
 - ❖ **بهره‌وری فقط عدد خروجی نیست، بلکه تأثیر واقعی در کاهش هزینه، افزایش کیفیت، و بهبود خدمات** ✓
- است.

اینها دیگر شعار نیستند؛ قانون گذاشته شده‌اند و گزارش‌دهی به مجلس دارد، یعنی بهره‌وری «**مسئولیت‌پذیری**» ایجاد کرده است.



Do not park
your brain



سعدی علیه الرحمه: آنچه که شرط بلاغت بود...