



(قسمت دوم)

سهام ۲/۵ در صددی بهره وری از رشد اقتصادی هنوز محقق نشده است



***فعالان و مسئولان حوزه بهره وری چه می گویند؟**

«خصوصی سازی لازمه ارتقای بهره وری»

انصاری رناتی مدیرعامل اسبق سازمان بهره وری ایران: اقتصاد ایران را دولتی برمی شمارد و با انتقاد به مدیران دولتی در میل شدید به امنیت گرایی می گوید: در چنین نظامی، نظارتها برای شناسایی کوچکترین خطا و شکست مدیران به دقت صورت گرفته و لذا مدیران برای حفظ جایگاه خود ریسک نکرده و احتیاط پیشه می کنند و این مساله باعث می شود تا آنها ناخواسته تن به فرصت سوزی (امری که هرگز مورد ارزیابی قرار نمی گیرد) دهند. وی پس از طرح چنین نکاتی چنین نتیجه می گیرد که بین بهره وری و کار در ایران فاصله وجود دارد و تا زمانی که اصل ۴۴ قانون اساسی و خصوصی سازی جدی گرفته نشود، این فواصل باقی خواهد ماند. مدیرعامل سابق سازمان بهره وری ایران، ارتقای بهره وری

را در انجام حرکتیایی چون، تغییر ساختار اقتصادی و گسترش خصوصی سازی، تغییر سیستم نظارتی و مدیریتی در بخشهای مختلف، ایجاد فضای رقابتی و جستجو می نماید.

«ارتقای بهره وری در گروی اجرای اصل ۴۴»

فقیهی مشاور مرکز ملی بهره وری ایران: رشد نرخ بهره وری در ایران را در گروی اجرایی کردن اصل ۴۴ قانون اساسی و رقابت پذیر نمودن فعالیتهای اقتصادی برمی شمارد. وی معتقد است که سایه افکندن چتر انحصاری دولت بر اقتصاد، مانع از رشد نرخ بهره وری در ایران است، لذا برای هر گونه رشدی در این خصوص، نیاز به رقابت پذیر کردن فعالیتهای اقتصادی است. مشاور مرکز ملی بهره وری تاکید دارد، مادامی که اقتصاد ایران از انحصار دولتی رنج می برد، عملا امکان رشد نرخ بهره وری

صنعت و کار آفرینی

۱۱

شماره بیستم / مرداد ۱۳۸۶

فراهم نبوده و لذا بر دولت واجب است تا به کاهش تصدیگری پرداخته و با تحقق خصوصی سازی واقعی، خود را کوچکتر نماید. وی معتقد است که توجه دولت به کارآفرینان و خلاقان و ایجاد فضای رقابتی سالم برای فعالیت آنها سبب می شود تا روز به روز شاهد رشد نرخ بهره وری و به تبع آن رشد اقتصادی باشیم. فقیهی با اشاره به چشم انداز بیست ساله کشور هشدار می دهد که ادامه روند فعلی، ما را به کسب رتبه اول منطقه به لحاظ اقتصادی نائل نمی سازد و راهگشای این مساله را نیز عزم جدی دولت در رقابت پذیر کردن فضاهای اقتصادی و کسب و کار برمی شمارد.

«میزان بهره وری مبنای اختصاص بودجه سالانه دستگاه ها»

میرفخرایی عضو هیات مدیره انجمن توسعه بهره وری ایران: مکانیزم اختصاص بودجه سالانه به سازمانهای مختلف باید از ورودی محور به خروجی محور تبدیل شود به طوری که مبنای این اختصاص، میزان رشد بهره وری آنها باشد. وی به منظور ارتقای بهره وری به دولت توصیه می کند، در انتصابات سازمانی به انتخاب افرادی بپردازد که به بحث بهره وری اعتقاد داشته باشند و به تعیین معیارهایی برای ارزیابی عملکرد آنها بپردازد. عضو هیات مدیره انجمن توسعه بهره وری ایران، در این روند تعیین اصولی برای بهره وری و توسعه آن امری ضروری برمی شمارد. وی براینکه توسعه فرهنگ بهره وری یک ضرورت است تاکید دارد و می گوید: وسایل ارتباط جمعی در بستر سازی و فرهنگ سازی بحث بهره وری می توانند از نقش مهم و شایانی برخوردار باشند. میرفخرایی انتصابات صحیح در مشاغل و التزام این افراد به ضوابط تعیین شده از سوی دولت در بحث بهره وری، از جمله عوامل موثر در توسعه این مهم یاد می کند. وی اصرار دارد که در کلیه حوزه ها به خصوص حوزه صنعت، باید نسبت ورودی به خروجی و همچنین رعایت اصل بهره وری مورد توجه قرار گیرد.

«عدم نیاز بودن ارتقای بهره وری در ایران»

سبحان الهی رئیس هیات مدیره انجمن ملی بهره وری ایران: منابع نفتی باعث شده تا ارتقای بهره وری در ایران به نیاز تبدیل نشود و عملاً اقتصاد نفتی و دولتی که در آن بیشترین بودجه در اختیار دولت است سبب شده تا به بحث بهره وری کمتر توجه شود. وی خاطر نشان می کند، علی رغم اینکه در برنامه های توسعه دوم و سوم و به ویژه چهارم (با ذکر عدد) بر لزوم تحقق رشد اقتصادی از طریق بهره وری تاکید شده، ولی عملاً شاهد هستیم که نسبت به بهره وری احساس نیاز نشده است. در برنامه چهارم مقرر شده که ۲/۵ درصد از رشد اقتصادی از طریق بهره وری حاصل شود (در مقایسه با سایر کشورهای جهان این رقم، عدد مناسبی است)، ولی باز تحریک خاصی برای تحقق این مهم صورت نگرفته است. سبحان الهی این احساس عدم نیاز را تنها مختص بخش دولتی ندانسته و از وجود آن در بخش خصوصی خبر می دهد و می افزاید: بهره وری در ایران نیازمند، ترویج و فرهنگسازی و نیازسازی است تا به این ترتیب فردی که وارد سازمانی می شود با احساس این

نیاز، برای ارتقای کارآیی فعالیت خود بیش از پیش تلاش کند. وی با تاکید بر ضرورت آشتی کار و بهره وری اظهار می دارد: برای آشتی کار و بهره وری باید، برای انجام درست کار و همچنین انجام کار درست تلاش کرد.

«بهره وری روش توسعه بدون سرمایه گذاری»

ابراهیمی خرم آبادی رئیس انجمن بهره وری ایران: وقتی قرار است بخشی از رشد اقتصادی از طریق ارتقای بهره وری حاصل شود باید برنامه ها، قوانین و استراتژیها نیز به این سمت گرایش یابد. وی خواستار اختصاص بودجه به منظور تشویق نیروی انسانی در راستای انجام فعالیتهای نوآورانه و خلاقانه در راستای کاهش هزینه ها و ارتقای بهره وری شد و تاکید کرد که سرمایه گذاری دولت در این بخش به نتایج ارزنده ای منجر خواهد شد. رئیس انجمن بهره وری ایران از جمله دلایلی که سبب شده فرهنگ بهره وری در بین عامه جاری و ساری نشود، به عدم نهادینه نشدن این مهم در بین مدیریت کلان کشور اشاره کرد. وی فرهنگ سازی رده بندی شده را در توسعه فرهنگ بهره وری موثر دانسته و می افزاید: با یک تقسیم بندی صحیح می توان از طریق رده ها و گروههای تاثیر گذار مانند دانشگاهیان، افراد تحصیل کرده و ... به توسعه فرهنگ بهره وری پرداخت.

ابراهیمی خرم آبادی به دولت پیشنهاد می کند، دولت سازمانهای خالق و نوآور را که با ابتکار خود به کاهش هزینه ها و قیمت تمام شده پرداخته و یا فراتر از اهداف خود حرکت کرده اند را مورد تشویق قرار دهد. وی در پایان، گسترش و توسعه و نهادینه کردن فرهنگ بهره وری در بین عامه و مدیریت کلان کشور را خواستار شده و تاکید می نماید که با یک برنامه ریزی صحیح این مهم قابل تحقق است.

* کارشناسان اقتصادی چه می گویند؟

«عدم رشد نرخ بهره وری بدون اصلاح فرهنگ مصرف و تولید»

سیداصفهانانی عضو هیات علمی دانشگاه صنعتی امیر کبیر: بدون اصلاح و تغییر فرهنگ مصرف و تولید در ایران، نمی توان به رشد نرخ بهره وری امیدوار بود. عدم باور به بهره وری و نداشتن هدف، برنامه و سیاستهای کلی، عملی و اجرایی صحیح، باعث شده تا بهره وری در بین عامه و اقتصاد کشور به جایگاه واقعی خود دست نیابد. وی با بیان اینکه اگر دولت می خواهد با ارتقای بهره وری به رشد اقتصادی دست یابد، در وهله اول باید در یک نگاه کلان مدیریتی، به یک باور صحیح از بهره وری، ارزش و مزایای آن دست یابد، اضافه می کند: با باور دولت به بهره وری، زمینه حضور بیشتر مردم در تولید و اقتصاد فراهم می شود. به طوری که دیگر ۸۰ درصد تولید در اختیار دولت نخواهد بود. تجربه نشان داده که مدیریت دولتی در تولید موفق نبوده و نیست لذا بر دولت واجب است تا با بهادادن به بحث خصوصی سازی نقش و حضور مردم را در اقتصاد و تولید پررنگتر نماید. دولت باید بپذیرد که به باور رساندن بهره وری یک شبه و آن هم با بخشنامه و دستورالعمل و اجبار ممکن نیست. وی با اشاره به اجرای طرح سهام عدالت می گوید: دادن سهام به افرادی که ارزش

که این سرمایه با تعداد سالیانی که فرد صرف تحصیل و آموزش در واحدهای آموزشی می‌کند، اندازه گیری می‌شود. ایرادی که به این نظریه وارد است اینکه، به کیفیت موسسات آموزشی در آن توجه نمی‌شود. وی کار بیشتر با آموزه های کاری بیشتر و همچنین صرف هزینه برای تحقیق و توسعه و همچنین بهره گیری از سرریز تکنولوژی (تکنولوژی جدید سایر کشورها ناشی از تحقیق و توسعه) سایر کشورها را نیز در ارتقای بهره وری موثر می‌داند. تقوی با اشاره به سطح پایین تکنولوژی در اکثر کارخانه های کشور می‌گوید: این وضع گویای این حقیقت است که واحدهای تولیدی کشور همگام با پیشرفت تکنولوژی رشد نکرده اند. عدم توجه به تحقیق و توسعه، کیفیت نامطلوب نهادهای آموزشی، استیجاری بودن واحدهای علمی و آموزشی، حقوق اندک معلمان و اساتید، عدم داشتن کتابخانه و زمین ورزشی و ... ما را مبتنی بر نظریه های جدید به بهره وری نمی‌رساند. وی به تفاوت های فرهنگ کار در ایران و کشورهای چون ژاپن اشاره کرده و اضافه می‌کند: در کشوری که کار بیشتر یک ارزش است و افراد آن منضبط تر هستند، قطعاً سطح بهره وری بالاتر است. این استاد دانشگاه چنین نتیجه گیری می‌کند: در مجموع مبتنی بر نظریه جدید هرچه کیفیت نیروی کار بالا رود، بهره وری ارتقا می‌یابد، کیفیت نیروی کار نیز به سالهای آموزش وی بستگی دارد، بنابراین اگر می‌خواهیم بهره وری روند رو به رشد در ایران داشته باشد باید بحث آموزش و کیفیت آن و همچنین سایر نکات مذکور، مورد توجه قرار گیرد.

* فعالان حوزه کار چه می‌گویند؟

«عدم معنا و مفهوم بهره‌وری در اقتصاد بنکداری»

صادقی رئیس کانون عالی شورای اسلامی کار: بهره‌وری در اقتصاد تولیدی و صنعتی معنا دارد و در اقتصاد بنکداری بی مفهوم است. در مقایسه نرخ بهره وری نیروی کار، این نرخ در اروپا بیش از آسیای دور، در آسیای دور بیش از اقیانوسیه و در اقیانوسیه بیش از خاورمیانه و در خاورمیانه بیش از آفریقا است. این تفاوت نرخ، ریشه در دو موضوع اساسی دارد؛ فرهنگ و کار صنعتی که این فرهنگ خود را در بنیانهای اقتصادی نمود و بروز می‌دهد. در کشورهایی چون کره، ژاپن، چین و... از آنجا که کار اهمیت بالایی دارد و حاصل این کار به تنها درآمد و محل معیشت مردم تبدیل می‌شود، لذا عملاً بهره وری نیز افزایش می‌یابد. صادقی با بیان اینکه که اهمیت به کار و دریافت مزد کافی در مقابل کار انجام شده منجر می‌شود تا فرد با تعهد و انگیزه بیشتری به کار خود دل دهد می‌گوید: در آسیای دور، کار بیشتر برای نیروی کار به معنای رفاه بیشتر و آینده بهتر است، در حالی که با وجود اقتصاد مختلط در اقیانوسیه هرگونه فعالیتی بوی نفت می‌دهد و در خاورمیانه این مساله به وخامت می‌رسد. در اقتصاد نفتی با تکیه دولت به نفت و درآمدهای حاصل آن، از درجه اهمیت کار و نقش نیروی کار کاسته شده و لذا به همین نسبت بهره وری کمتر می‌شود. میزان بهره وری با نوع اقتصاد هر کشور ارتباط مستقیم دارد، لذا وقتی اقتصاد کشوری تولیدی و صنعت محور باشد، بهره وری نیروی کار و فرهنگ کار صنعتی در آن بالا خواهد بود.

آن را نمی‌دانند و خود از نیازهای آتی رنج می‌برند تنها در حد تجویز یک مسکن برای یک بیمار دردمند دارای تاثیر است. عضو هیات علمی دانشکده مهندسی صنایع دانشگاه امیرکبیر خاطر نشان می‌کند: دارنده این سهم با توجه به بالا بودن درجه نیازهای فیزیولوژی در وی، برای رفع نیاز به فروش این اوراق به یک پنجم نیازش اقدام می‌کند، لذا با اینگونه حرکتها، بهترین سیاستهای اقتصادی نه تنها موثر نیست بلکه به بروز مشکلاتی منجر می‌شود. وی با اشاره به اینکه در روند ارتقای بهره وری نیاز به داشتن اهداف قابل لمس و باور قلبی است می‌گوید: در تولید و مصرف شاخصهایی برای بهره وری وجود دارد کما اینکه این شاخصها در مقایسه با سطح جهانی قابل مقایسه و تامل است. سید اصفهانی با ذکر اینکه جهان امروز به دنبال تولید ناب است می‌گوید: بر ما واجب است تا با جلوگیری از اتلاف منابع و کسب تکنولوژی و دانش امکان ارتقای بهره وری را افزایش دهیم. باور به بهره وری باید از بالاترین مقام تا پایین فرد موثر (خدماتی - اقتصادی) وجود داشته باشد، هر چند که به طور مکانیکی و بخشنامه‌ای نیز این امر محقق نیست. این مدرس دانشگاه چنین نتیجه گیری می‌کند که با حضور بیشتر مردم در اقتصاد به واسطه خصوصی سازی و اجرای اصل ۴۴، تغییر الگوی مصرف و تولید بین مردم، استفاده از روشهای موثر در جلوگیری از اتلاف انرژی و ... امکان رشد نرخ بهره وری فراهم می‌شود.

«سیاسی شدن اقتصاد، مانع اصلی ارتقا بهره وری»

نورا، عضو هیات علمی دانشگاه تهران: مدیریت و اقتصاد سیاسی یکی از موانع موجود بر سر راه ارتقا بهره وری است. وی از دیگر موانع موجود در این مسیر، عدم توجه مدیران کشور در بخشهای مختلف به دستاوردهای علم جدید برمی‌شمارد و می‌افزاید: بعضاً تحقیقاتی در دانشگاههای کشور در خصوص ارتقای بهره وری صورت می‌گیرد ولی عمده آنها در کتابخانه ها بایگانی شده و هرگز در سطح جامعه عملیاتی نمی‌شود. این استاد دانشگاه با تاکید بر لزوم آموزش مدیران و آشنا کردن آنها با دستاوردهای جدید علمی می‌گوید: امروزه ۸۰ درصد مدیریت در بخشهای مختلف با مدیریت علمی فاصله دارد، لذا این مساله در بحث عدم ارتقای بهره وری کم نقش نیست. وی مطالب خود را چنین جمع بندی می‌کند: تا زمانی که سیاست، مدیریت اقتصادی را تحت شعاع خود قرار داده و از سویی مدیران ما به دلیل عدم داشتن سابقه مدیریتی و علمی لازم، با مباحث علم مدیریت و بهره وری آشنایی کافی ندارند، اینگونه مسایل باعث می‌شود تا امکان ارتقای بهره وری در کشور فراهم نشود.

«استفاده از تکنولوژی قدیمی، عامل پایین بودن بهره‌وری»

تقوی عضو هیات علمی دانشگاه علامه طباطبایی: استفاده از تکنولوژی جدید مبتنی بر تحقیق و توسعه و بالا بردن کیفیت نهادهای آموزشی باعث ارتقای بهره‌وری می‌شود. نظریه‌های جدید در بحث بهره‌وری بر سرمایه انسانی تاکید دارد، در حالی

فعالیت بیش از پیش برای واحدهای تولیدی و صنعتی فراهم شود. با ایجاد چنین فضایی در مرحله بعد نیاز است که قانون کار اصلاح شود و رابطه بین کارگر و کارفرما به درستی تعریف شود. تلاش دولت برای جامه عمل پوشاندن به تعهدات تعیین شده در قانون اساسی (اصول ۲۸ و ۲۹ و ۳۴) و تغییر ساختار ارتباطی خود در این خصوص از قالب کارفرما به ناظر، از دیگر بایدهای دولت است که در نهایت موجبات افزایش بهره وری را فراهم می کند. با تیرگی روابط کارفرما و کارگر و همچنین عدم تحقق خصوصی سازی در کشور؛ نمی توان آمیدی به ارتقای بهره وری داشت.

«ارتقای بهره وری با افزایش انگیزه نیروی کار»
 قادری عضو شورای اسلامی کار: حاصل کار و تلاش موثر، بهره وری است؛ کاری که به بهره وری منتج نشود، نتوانسته مراحل خود را طی نماید. وی انگیزه را یکی از مهمترین عوامل در تولید کار موثر برمی شمارد و معتقد است در صورت نبود این مهم، هزینه های انجام کار افزایش یافته و با عدم تحقق کار موثر، بهره وری حاصل نمی شود. همچنین زمانی که نیاز بازار و قدرت خرید افرادی که نیازمند کار و اندیشه هستند با تلاش و کار تولید شده متناسب نباشد، در این شرایط نیز امکان تحقق بهره وری و ارتقای آن فراهم نمی شود.
 در همه جای جهان، سعی بر این است تا بخشی از هزینه های تولید فکر، کالا و خدمات به ارتقای انگیزه نیروی کار و سرمایه گذار اختصاص یابد، در نتیجه چنین اقداماتی، زمینه ارتقای بهره وری را حاصل نمی نماید. وی در خصوص چگونگی آشتی کار و بهره وری می گوید: برای آشتی این دو نیاز است تا عزم دولت و حمایت های همه جانبه آن به طور توأمان، به خدمت مهیا کردن کار و تولید متناسب با قدرت خرید جامعه در آید. وقتی کالا و خدمات تولید شده به دست مصرف کننده نمی رسد، موجبات رکود کاری فراهم شده و سهم کالا و خدمات ایجاد می شود که نتیجه همگی اینها عدم ازدیاد بهره وری است.

منبع: خبرگزاری فارس

در شرایطی با اتکای بیش از حد به نفت، اقتصاد بنکداری بر کشور حاکم است و نیروی کار از ارزش اجتماعی کمتری برخوردار است، نمی توان به مقایسه نیروی کار در ایران و در کشوری صنعتی پرداخت و انگشت بر بهره وری پایین نیروی کار ایرانی نهاد. کارگری که در ایران متأثر از دلایل مذکور از بهره وری کاری پایینی برخوردار است، در کشورهای حاشیه خلیج فارس، کره و ... به عنوان کارگر متعهد و با بهره وری کاری بالا مورد توجه و استفاده است. دلیل این پارادوکس در توجه کشور مربوطه به کار نیروی کار ایرانی ریشه دارد، به همان نسبت نیز فرد حقوق بالاتری می گیرد و لذا برای دستمزد بالاتر، بهتر و بیشتر کار می کند و لذا از بهره وری بیشتری نیز برخوردار می شود. ایران در حال خروج از اقتصاد صنعتی است و لذا با حرکت روزافزون به سمت اقتصاد رانتهی از میزان بهره وری نیروی کار آن نیز به نسبت کم می شود. اگر دولتمردان ما انتظار تحقق چشم انداز و برنامه توسعه پنج ساله چهارم را دارند در حالی که بخشی از رشد اقتصادی ما از طریق ارتقای بهره وری حاصل شود، در وهله اول باید تلاش کنند تا اقتصاد کشور به سمت اقتصاد تولیدی و صنعتی سوق یابد. با اعمال برخی سیاستها مانند تزریق پول به کشور، نه تنها امکان تولید و اشتغال فراهم نمی شود بلکه باید در انتظار کاهش اشتغال و بهره وری در کشور بود. با تغییر ساختار اقتصادی کشور و توجه بیش از پیش به کار و نیروی کار و اختصاص حقوق متناسب با کار مربوطه و همچنین گسترش و نهادینه شدن فرهنگ بهره وری می توان به افزایش نرخ بهره وری در کشور امیدوار بود.

«ارتقای بهره وری با تعامل بیشتر بین کارگر و کارفرما»
 بهرامی عضو شورای اسلامی کار: زمانی بهره وری در کشور با کار آشتی می کند که بین کارگر و کارفرما انس و تعامل بیشتر ایجاد شود. برای ایجاد و انس و تعامل بین کارگر و کارفرما که دو بال یک پرنده محسوب می شود، در وهله اول لازم است تا خصوصی سازی با جدیت بیشتر از سوی دولت پیگیری شود. تحقق خصوصی سازی و نه خودمانی سازی باعث می شود تا زمینه

