



● ماهنامه سازمان ملی بهره‌وری ایران ● سال سوم ● شماره ۲۹ ● شهریور ۱۴۰۱
www.npe.gov.ir

پرونده ویژه

الزامات بهره‌وری در آموزش، پژوهش و فناوری

نوآوری در الگوها، خلاقیت در روش‌ها

- گفت‌وگوی اختصاصی با روح‌الله رازینی، رئیس مرکز نظارت، ارزیابی و تضمین کیفیت وزارت علوم
- گزارشی از استقرار چرخه بهره‌وری در وزارت علوم، تحقیقات و فناوری
- میزگرد تخصصی «بهره‌وری در آموزش عالی»

برگزاری افتتاحیه رویداد

نوآوری بهره‌ور در حوزه حمل و نقل



رئیس‌جمهور:

همه دستگاه‌های کشور موظف به پیگیری ارتقای بهره‌وری هستند



ایجاد تحول جهت افزایش بهره‌وری رانیدل کنند، تأکید کرد: اگر بهره‌وری افزایش یابد، میزان نیروی انسانی و میزان بودجه و اعتبارات، به‌مقدار متناسب پیش‌بینی شده منجر خواهد شد همچنین رئیس‌جمهور در جلسه هیئت‌دولت با تأکید بر اینکه همه دستگاه‌های اجرایی تلاش خود را برای مهار تورم و ارتقای بهره‌وری با هدف افزایش کارآمدی دولت و دستیابی به رشد اقتصادی، ایجاد اشتغال واقعی و پایدار و تداوم روند فعال‌سازی واحدهای تولیدی و صنعتی در کشور به کار گیرند، گفت: رئیس سازمان امور اداری و استخدامی مکلف است گزارشی از فعالیت سازمان ملی بهره‌وری ایران در پیگیری مأموریت‌هایش برای ارتقای بهره‌وری در کشور ارائه دهد.

وی اظهار کرد: همه دستگاه‌ها و بخش‌ها باید ارتقای بهره‌وری را با هدف افزایش کارآمدی دولت و دستیابی به رشد اقتصادی پیگیری کنند و هیچ دستگاهی نباید خود را از این مسئولیت مستثنی بداند.

در هفدهمین جشنواره شهید رجایی، دستگاه‌های اجرایی علاوه بر ارزیابی در شاخص‌های عمومی و اختصاصی، در مأموریت‌ها و اهداف مهمی از جمله سند تحول دولت مردمی، قانون جوانی جمعیت، شعار سال، ارتقای بهره‌وری، ترویج فرهنگ عفاف و حجاب و... که مورد تأکید مقام معظم رهبری و رئیس‌جمهور هستند، نیز ارزیابی شدند. بر این اساس، سازمان ملی بهره‌وری ایران به‌عنوان متولی امر بهره‌وری در کشور، طبق ماده ۵ قانون برنامه ششم توسعه و بند «ج» تبصره ۲۰ قانون بودجه ۱۴۰۰، عملکرد بهره‌وری دستگاه‌های اجرایی را برای معرفی دستگاه‌ها بر به جشنواره شهید رجایی، مورد ارزیابی قرار داد و گزارش آن را به سازمان اداری و استخدامی کشور ارائه کرد. در این مراسم، آیت‌الله رئیسی بر بهره‌وری تأکید و سازمان ملی بهره‌وری ایران را مکلف کرد عدم بهره‌وری تمام دستگاه‌ها آسیب‌شناسی و برای رفع آن با همکاری دستگاه‌های اجرایی، راهکار ارائه کند.

آیت‌الله رئیسی در این مراسم، رشد کشور را در گرو افزایش بهره‌وری دانست و با تأکید بر ارتقای بهره‌وری در کشور، گفت: سازمان ملی بهره‌وری ایران باید در این خصوص فعال شود و فقط به ارائه کارنامه بسنده نکند. برای اینکه در این زمینه تحول ایجاد شود باید بهره‌وری تمام دستگاه‌ها را حضور همه مدیران و کارمندان آن مجموعه آسیب‌شناسی و راهکارهای رفع آسیب ارائه و دنبال کند.

وی بابیان اینکه شاخص‌های بازنگری شده در ارزیابی عملکرد سازمان‌ها، مدیران دستگاه‌ها و کارکنان باید در جهت افزایش بهره‌وری مفیدتر باشد، خاطر نشان کرد: یکی از رویکردهای این جشنواره، افزایش بهره‌وری و شکل‌گیری نظام اداری کارآمد است. رئیسی گفت: برای عملیاتی کردن بیانات رهبر معظم انقلاب از همکاران خود خواستیم که برای توسعه اقتصادی و پیشرفت کشور، افزایش بهره‌وری را با جدیت پیگیری کنند.

آیت‌الله رئیسی بابیان اینکه از سازمان اداری و استخدامی و تمام مدیران در همه حوزه‌ها و نهادهای در کشور می‌خواهم به‌صورت جدی در وضعیت بهره‌وری دستگاه‌ها بازنگاهی صورت داده و

با حضور معاون رئیس‌جمهور رئیس سازمان اداری و استخدامی کشور صورت گرفت: بررسی برنامه‌های سازمان ملی بهره‌وری در راستای پیگیری مطالبات رئیس‌جمهور



استان‌ها با حضور بالاترین مقام مجموعه برگزار شود، بیان کرد: بهره‌وری یک فرهنگ است، بنابراین علاوه بر آموزش مدیران، کارشناسان و... باید بینش و گرایش بهره‌وری در دستگاه‌های اجرایی و استانی ایجاد و تقویت شود. ضمن اینکه نباید مطالبه‌گری از دستگاه‌ها فراموش کرد.

لطیفی ادامه داد: بر همین اساس باید مهم‌ترین عوامل غیر بهره‌وری و تهدیدکننده بهره‌وری توسط دستگاه‌ها شناسایی شود و هیچ فردی به اندازه روزی که مربوطه نسبت به عوامل ایجادکننده عدم بهره‌وری در دستگاه خود، آگاهی ندارد. بنابراین باید بعد از شناسایی مسائل، اولویت‌بندی انجام شود.

وی تأکید کرد: امروز مأموریت سازمان ملی بهره‌وری ایران، تنظیم‌گری است و باید سد مقاومت در برابر بهره‌وری شکسته شود تا مردم طعم بهره‌وری را در بخش‌های مختلف مانند انرژی، دریافت خدمات و منابع طبیعی بچشند.

درد بهره‌وری دستگاه‌های اجرایی و مجموعه‌های تحت تولید آنها را رصد، پایش و میزان بهره‌وری را نسبت به گذشته روندیابی کند، گفت: اقدام سومی که دستگاه‌ها باید در دستور کار خود قرار دهند این است که بعد از سنجش بهره‌وری، به دنبال حل مسئله و راهکار برای ارتقای بهره‌وری در مجموعه خود باشند.

معاون رئیس‌جمهور بابیان اینکه استقرار چرخه بهره‌وری در دستگاه‌ها و به تبع آن ارتقای بهره‌وری، مطالبه سازمان ملی بهره‌وری از دستگاه‌هاست، تصریح کرد: در حال حاضر تمرکز بر اندازه‌گیری نسبت ستانده به نهاده است، در حالی که با سنجش پیامدها (حاصل‌ضرب اثر بخشی و کارایی) بهره‌وری محقق می‌شود.

وی با تأکید بر اینکه باید سفرهای استانی توسط سازمان ملی بهره‌وری نسبت به گذشته جدی‌تر دنبال شود و ضروری است جلسات کمیته‌های بهره‌وری دستگاه‌های اجرایی و

در راستای مطالبه رئیس‌جمهور مبنی بر افزایش بهره‌وری در کشور، معاون رئیس‌جمهور و رئیس سازمان اداری و استخدامی، در جلسه‌ای با حضور میر سامان پیشوائی در جریان اقدامات جاری و برنامه‌های آتی سازمان ملی بهره‌وری ایران قرار گرفت.

در این جلسه میثم لطیفی، معاون رئیس‌جمهور با بیان اینکه امسال اولویت اول دولت سیزدهم، موضوع بهره‌وری است، گفت: یک ضلع اصلی تحقق رشد ۸ درصدی اقتصاد در کشور، بهره‌وری است؛ به طوری که در اولین بند سیاست‌های کلی برنامه هفتم ابلاغی مقام معظم رهبری بر بهره‌وری کل عوامل تولید تأکید شده است. بنابراین همه دستگاه‌های اجرایی باید برای تحقق این امر مهم اقدام کنند.

لطیفی در ادامه افزود: نهاده و ستانده دستگاه‌های مختلف با یکدیگر متفاوت است، از این رو، هر دستگاهی باید بر اساس اقتضانات خود، بهره‌وری مجموعه خود را ارتقاء دهد. گام دوم، که باید تمام دستگاه‌ها نسبت به آن اقدام کنند، اندازه‌گیری بهره‌وری دستگاه خود است.

وی بابیان اینکه سازمان ملی بهره‌وری ایران به‌عنوان راهبر بهره‌وری در این مسیر به دستگاه‌ها کمک می‌کند، خاطر نشان کرد: اجرای این مأموریت به‌عهد دستگاه‌های اجرایی کشور است و ضروری است هر یک از دستگاه‌ها نسبت به نهاده به ستانده بخش‌های مختلف خود را اندازه‌گیری و سنجش کند.

دکتر لطیفی با اشاره به اینکه سازمان بهره‌وری ایران وظیفه



قرار می‌گیرند. سپس به دستگاه متولی متصل می‌شوند. برنامه دوم، توانمندسازی متخصصان حوزه بهره‌وری است. به این منظور، یک پروژه بین‌المللی با همکاری سازمان بهره‌وری آسیایی شروع کرده‌ایم که ایران به‌عنوان مرجع صدور مجوز متخصصان بهره‌وری شناخته می‌شود که اولین دوره، اواخر تابستان اجرا شد که در صورت تأیید APO، این دوره‌ها به صورت دائمی بر گزار خواهند شد. این دوره‌ها کمک می‌کند متخصصان داخلی از دانش روز بهره‌مند شوند و در فضای بین‌المللی انتقال دانش صورت گیرد. علاوه بر این، یک بخش از توانمندسازی ما، انتقال تجربیات سایر کشورها به ایران است که در این راستا، دوره‌های بین‌المللی آموزشی APO در ایران برگزار می‌شود.

برگزاری دوره‌های آموزشی و توجیهی با هدف توانمندسازی دستگاهها

بعد از تأکیدات رئیس‌جمهور مبنی بر لزوم ارتقای بهره‌وری در کشور، سفرهای استانی و بازدیدهای دستگاهی به‌طور خاص در دستور کار سازمان ملی بهره‌وری قرار گرفته است. به‌طوری که اولین قدم در این راستا، بازدید از استان مازندران بود. در این سفرها، دوره‌های توانمندسازی تکمیلی در استان‌ها برگزار می‌شود. برای نمونه، از ابتدای سال جاری حسب تکلیفی که آیین‌نامه اجرایی بند «و» تبصره «۱۸»، برعهده سازمان ملی بهره‌وری قرار داده است، دوره‌های آموزشی و توجیهی با هدف توانمندسازی دستگاه‌های اجرایی و ملی در ۳۱ استان کشور برگزار شده است. لازم به یادآوری است، برگزاری دوره‌های مقدماتی و تکمیلی تا پایان سال ادامه دارد، چراکه متولیان امر بهره‌وری در دستگاه‌ها به‌عنوان خط مقدم جبهه ارتقای بهره‌وری، به لحاظ توانمندی باید در جایگاه خوبی قرار گیرند. امسال در محور ارزیابی و سنجش بهره‌وری در استان‌ها و دستگاه‌ها نیز گام‌های بلندی برداشته شده است؛ به‌طوری که شاخص‌های عمومی و اختصاصی بهره‌وری در دستگاه‌ها و استان‌ها برای اینکه بهتر از گذشته اجرایی شوند، بررسی می‌شوند. به همین منظور، دستورالعمل‌های لازم تدوین و به دستگاه‌ها و استان‌ها ابلاغ شده است. در حال حاضر نیز سازمان ملی بهره‌وری در راستای توانمندسازی به آنها کمک می‌کند داده‌های این شاخص‌ها را جمع‌آوری و محاسبات بهره‌وری را انجام دهند. به موازات آن، پیگیری استقرار چرخه بهره‌وری (مسئله‌شناسی، برنامه‌ریزی و اجرای اقدامات) در شرکت‌های دولتی نیز از دیگر اقدامات سازمان ملی بهره‌وری بوده است. لازم به ذکر است، امسال برای اولین بار گزارش محاسبه بهره‌وری شرکت‌های دولتی توسط سازمان ملی بهره‌وری ایران منتشر شد.

میرسامان پیشوا نی پيشوا نی برنامه‌های سازمان ملی بهره‌وری برای ارتقای بهره‌وری در کشور را تشریح کرد:

با پنج رویکرد تحول آفرین به میدان آمده‌ایم

رئیس سازمان ملی بهره‌وری ایران با اشاره به تأکید مقام معظم رهبری در پیام نوروزی سال نو، بر اهمیت ارتقای بهره‌وری کشور و همچنین تأکیدات مکرر رئیس‌جمهور بر لزوم ارتقای بهره‌وری در بخش‌های مختلف به‌منظور تحقق رشد اقتصادی از محل بهره‌وری، می‌گوید: اهمیت پرداختن به موضوع بهره‌وری نسبت به گذشته بیش از پیش افزایش یافته است. به‌طوری که رئیس‌جمهور در جلسات هیئت دولت و در هفدهمین جشنواره شهید رجایی با جدیت از مدیران دستگاه‌های اجرایی و دولتی خواست که برنامه‌ریزی و اقدامات جدی در خصوص افزایش بهره‌وری را در دستور کار خود قرار دهند. میرسامان پیشوا نی با بیان اینکه رئیس‌جمهور، سازمان ملی بهره‌وری ایران را مکلف کرده است، مسائل این حوزه شناسایی شود و دستگاه‌ها را در این زمینه توانمند و اقدامات آنها را به‌منظور بهبود بهره‌وری پیش کند، خاطر نشان می‌کند: برای پاسخ‌گویی به مطالبات رئیس‌جمهور اقدامات جدیدی سازماندهی شده است تا این امر مهم که به‌عنوان هدف در اکثر برنامه‌های توسعه کشور آمده است، مدنظر قرار گیرد. وی با بیان اینکه در بند اول سیاست‌های کلی برنامه هفتم نیز که توسط رهبر انقلاب اسلامی ابلاغ شد، به موضوع تحقق رشد اقتصادی از محل بهره‌وری تأکید شده است، می‌افزاید: این موضوع تأکید مجددی است برای برنامه‌های آتی در حوزه بهره‌وری. در ادامه گفت‌وگوی میرسامان پیشوا نی با «بهره‌وری ملی» در خصوص مهم‌ترین اقدامات، برنامه‌ها و رویکردهای سازمان ملی بهره‌وری ایران برای شکل‌دهی بهتر زیست‌بوم بهره‌وری کشور را می‌خوانید.

حل مشکلات نابهره‌وری دستگاه‌ها از طریق جریان «نوآوری بهره‌ور»

در زیست‌بوم بهره‌وری که توسط سازمان ملی بهره‌وری ایران ترسیم شده است، نهادهایی مانند هیئت دولت، مجمع تشخیص مصلحت نظام، مجلس شورای اسلامی و نهاد رهبری نقش سیاستگذار را ایفا می‌کنند و سازمان‌ها و دستگاه‌های اجرایی مانند دستگاه‌های اجرایی ملی و توابع آنها، استان‌ها و شرکت‌های دولتی به‌عنوان مجریان در زیست‌بوم بهره‌وری مطرح هستند. سازمان ملی بهره‌وری ایران نیز به‌عنوان تنظیم‌گر هوشمند در این زیست‌بوم ایفای نقش می‌کند که باید بتواند سیاست‌هایی که در سطح کلان تدوین می‌شود را به‌طور خوبی ترجمه و برای آن مجراهای جاری‌سازی تعریف کند که به‌درستی اجرا شوند. پس از ایجاد مجرا، سازمان ملی بهره‌وری باید وضعیت بهره‌وری دستگاه‌ها را به‌عنوان مجریان بهره‌وری، پیگیری، پایش و گزارش کند. در این زیست‌بوم بخش دیگری نیز وجود دارد که مرتبط به سه‌گانه صداوسیما (رسانه ملی) و وزارتخانه‌های آموزش و پرورش و علوم، تحقیقات و فناوری می‌شود که در فرهنگ‌سازی و توانمندسازی باید در کنار سازمان ملی بهره‌وری ایران، ایفای نقش کنند تا موضوع بهره‌وری به‌طور گسترده در سطح جامعه جاری شود. مرور تجربه کشورهای موفق نشان می‌دهد، برای ایجاد حرکت ملی بهره‌وری، صرفاً تمرکز دولت‌ها کافی نیست، بلکه افشار مختلف جامعه باید در این حرکت، دولت‌ها را همراهی کنند. از همین رو، یکی از اهداف جدی سازمان ملی بهره‌وری ایران در این زمینه، شبکه‌سازی و تسریع حرکت ملی بهره‌وری در کشور است.

رویکردهای تحول آفرین سازمان ملی بهره‌وری

سازمان ملی بهره‌وری ایران در دوره جدید، برحسب پنج رویکرد تحول آفرین، مدل فعالیت خود را بازنگری کرده است و با یک مدل فعالیت جدید در حوزه ملی، ایفای

نقش می‌کند. اولین رویکرد به تنظیم‌گر هوشمند باز اختصاص دارد. در این زمینه بیش از آنکه تمرکز سازمان بر سیاستگذاری و سیاست‌بازی باشد، به‌عنوان نهاد تنظیم‌گر و رگولاتور به‌دنبال جاری‌سازی سیاست است. دومین رویکرد، هوشمندی‌سازی است. یکی از رویکردهای مهم سازمان، جمع‌آوری داده، تحلیل و ارائه راه‌حل به کمک سیستم‌های هوشمند است. باز بودن و مردمی بودن سومین رویکرد سازمان بهره‌وری در این عرصه است. در این رویکرد به‌دنبال مردم‌سپاری و نخیه‌سپاری عمده فعالیت‌هایمان هستیم. به این منظور، در سازمان فضایی ایجاد شده که مردم و نخبگان مشارکت بیشتری داشته باشند. برای مثال، سامانه «سبا» که امروز تمام اطلاعات ارزیابی بهره‌وری را در دسترس عموم مردم قرار می‌دهد نمونه واضح این رویکرد در سازمان است. توسعه جریان نوآوری بهره‌ور چهارمین رویکرد سازمان به‌شمار می‌آید. این نوآوری مقرون به‌صرفه است و نفع عمومی بیشتری دارد. پنجمین رویکرد تحول آفرین، ارتقای اثر بخشی چرخه بهره‌وری و توانمندسازی متولیان بهره‌وری در دستگاه‌های اجرایی و استانی است. امیدوارم تا پایان سال، سازمان ملی بهره‌وری به بلوغ بالاتری برسد و از کان مختلف؛ «سیاستگذار»، «تنظیم‌گر» و «مجری» اثر بخش تر از گذشته، بتوانند در کنار هم ایفای نقش مؤثری داشته باشند.

سازمان ملی بهره‌وری ایران امسال همچنین به‌دنبال اجرای دو برنامه اصلی در بخش‌های خصوصی، نخبگانی و شرکت‌های دانش‌بنیان است؛ یکی جریان‌سازی «نوآوری بهره‌ور» در حوزه‌های کشاورزی، حمل‌ونقل و انرژی در کشور که با همکاری معاونت علمی و فناوری ریاست‌جمهوری در حال انجام است. به این صورت که مسائل نابهره‌وری این بخش‌ها فراخوان عمومی می‌شود و شرکت‌های دانش‌بنیان محصولات و ایده‌های خود در این زمینه را ارائه می‌کنند و طی فرایند داوری و توانمندسازی، ایده‌های برتر انتخاب و از طرف معاونت علمی مورد حمایت

برگزاری افتتاحیه رویداد نوآوری بهره‌ور در حوزه حمل و نقل



برای بازدید از سامانه «رویدادهای نوآوری بهره‌ور» می‌توانید کد فوق را اسکن یا به وبسایت سازمان ملی بهره‌وری ایران به نشانی <https://www.npo.gov.ir/productiveinnovation> مراجعه کنید.

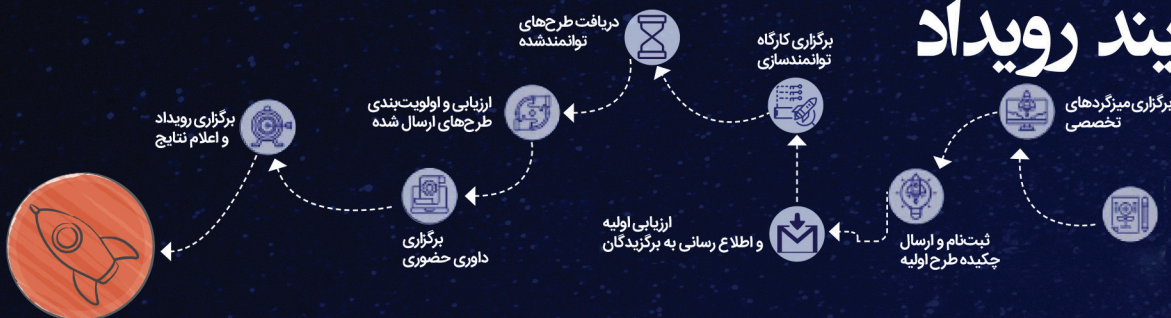


متشکل از متخصصان مختلف از زیست‌بوم‌های نوآوری و بهره‌وری متناسب با ایده‌ها انجام می‌شود. ابتدا چکیده طرح‌های دریافت شده بررسی و ۳ برابر ظرفیت انتخاب می‌شود. سپس به منظور غنی‌سازی ایده‌های نوآوری بهره‌ور جهت ارائه مناسب در داوری حضوری، کارگاه‌های آموزشی و توانمندسازی برگزار خواهد شد تا تیم‌های شرکت‌کننده، طرح خود را اصلاح و در دومین نوبت داوری مورد سنجش قرار گیرند. بعد از دومین داوری، ۲ برابر ظرفیت، طرح‌ها برای حضور در داوری حضوری انتخاب می‌شوند. داوری حضوری توسط شورای سیاستگذاری رویداد انجام خواهد شد و در نهایت ۱۰ طرح برای انتخاب جایزه انتخاب خواهند شد.

حوزه صنعت، دانشگاه و همچنین ایجاد انگیزه در ایده‌پردازان به‌منظور همراهی هر چه بیشتر آنها در مسیر حل مسائل اصلی و با اولویت کشور طراحی و اجرایی می‌شود. مراکز رشد و شتاب‌دهنده، پارک‌های علم و فناوری، شرکت‌های دانش‌بنیان و فناور محور، دفاتر ارتباط با صنعت، پژوهشکده‌ها، اندیشکده‌ها و انجمن‌های علمی و تخصصی مرتبط با محورهای هر رویداد، نهادهای حاکمیتی و دستگاه‌های اجرایی کشور، نهادهای غیر حاکمیتی شامل مراکز علمی-پژوهشی، انجمن‌های تخصصی بهره‌وری و بنگاه‌های اقتصادی، از جمله مخاطبان این رویداد به‌شمار می‌آیند. لازم به ذکر است، داوری در سه مرحله صورت می‌گیرد، دو مرحله اول داوری توسط کمیته داوری

سازمان ملی بهره‌وری ایران نخستین رویداد از سلسله رویدادهای نوآوری بهره‌ور را با محوریت حوزه حمل و نقل برگزار کرد. در این رویداد، شهریار افندی‌زاده؛ معاون حمل و نقل وزارت راه و شهرسازی، حمید ذوالفقاری؛ رئیس مرکز توسعه فناوری‌های راهبردی معاونت علمی و فناوری ریاست‌جمهوری و میر سامان پیشوائی؛ رئیس سازمان ملی بهره‌وری ایران به ایراد سخنرانی پرداختند. این سلسله رویدادها در راستای فرمایشات رهبر معظم انقلاب مبنی بر توجه به اقتصاد دانش‌بنیان و تأکید رئیس‌جمهور بر افزایش رشد اقتصادی کشور از مسیر بهره‌وری و با هدف آگاه‌سازی از راهکارهای اجرایی نوآوری بهره‌ور و جذب مشارکت متخصصان

فرایند رویداد



دکتر پیشوائی:

مسائل دستگاه‌های اجرایی از طریق نوآوری حل شود

رئیس سازمان ملی بهره‌روری ایران در افتتاحیه رویداد «نوآوری بهره‌ور» در حوزه حمل‌ونقل، گفت: در برنامه عملیاتی ارتقای بهره‌روری دستگاه‌های اجرایی، شاخصی با عنوان «نوآوری بهره‌ور» تعریف شده است که بر اساس آن، دستگاه و سازمان باید مسئله خود را از طریق نوآوری بهره‌ور حل کند.

میر سامان پیشوائی با بیان اینکه سازمان ملی بهره‌روری ایران برای دستیابی به اقتصاد دانش‌بنیان با تمرکز بر بخش‌های اقتصادی اولویت‌دار، از طریق «نوآوری بهره‌ور» با همکاری معاونت علمی و فناوری ریاست جمهوری، اقدام به برگزاری سلسله رویدادهای نوآوری بهره‌ور کرده است، افزود: برای تحقق رشد اقتصادی دو مجرا وجود دارد؛ یکی سرمایه‌گذاری و تزریق نیروی انسانی و دوم، بهره‌روری. یعنی با یک نوآوری در فرآیندها، مدل کسب‌وکار، تکنولوژی و فناوری‌های نرم و سخت که مورد استفاده است، بتوان به سطح بالاتری از بهره‌روری رسید.

وی افزود: برای دستیابی به بهره‌روری نیاز به نوآوری است. از همین رو، یکی از اهدافی که سازمان ملی بهره‌روری ایران در این راستا دنبال می‌کند، جریان‌سازی نوآوری به منظور ارتقای بهره‌روری است. دکتر پیشوائی با اشاره به اینکه باید این جریان در کشور شکل یافته و حول آن، شبکه‌سازی صورت گیرد، بیان کرد: در حال حاضر «نوآوری بهره‌ور» دیگر ایده نیست و در آیین‌نامه اجرایی بند «و» تصریح «۱۸» بودجه ۱۴۰۱، نیز دیده شده است. به‌نحوی که طبق ماده ۴ و ۵ این آیین‌نامه، دستگاه‌های اجرایی و بنگاه‌های اقتصادی مکلف شده‌اند از محل «نوآوری بهره‌ور»، بهره‌روری دستگاه‌های خود را ارتقاء دهند. حتی در برنامه عملیاتی ارتقای بهره‌روری آنها شاخصی با عنوان «نوآوری بهره‌ور» تعریف شده است. به‌طوری که از طریق نوآوری بهره‌ور مسئله دستگاه، سازمان و... خود را حل کنند.

وی عنوان کرد: سازمان ملی بهره‌روری ایران با همکاری معاونت علمی و فناوری ریاست جمهوری، دستگاه‌های متولی هر بخش و شرکت‌هایی که صلاحیت و شایستگی عرضه در این بازار را دارند، چهار ضلع مربع جریان «نوآوری بهره‌ور» را تشکیل داده‌اند.

دکتر ذوالفقاری:

باید ۷ هزار شرکت دانش‌بنیان در توسعه کشور نقش آفرینی کنند

رئیس مرکز توسعه فناوری‌های راهبردی معاونت علمی و فناوری ریاست جمهوری با بیان اینکه بخش حاکمیت نه تنها بهره‌روری را نمی‌تواند اجرا کند، بلکه برعکس بهره‌روری عمل می‌کند، گفت: نوآوری و بهره‌روری جدا از هم نیستند و نوآوری که بهره‌روری به همراه نداشته باشد، نوآوری نیست و بهره‌روری بر بستر نوآوری و فناوری، ایجاد می‌شود.

حمید ذوالفقاری با تأکید بر اینکه تا زمانی که در نگاه و فرهنگ کشور تغییری ایجاد نشود، نمی‌توان انتظار رشد و توسعه داشت، افزود: در زیست‌بوم فناوری و نوآوری نهالی ایجاد شده است و انتظار می‌رود این نهال در GDP کشور نقشی داشته باشد. یعنی ۷ هزار شرکت دانش‌بنیان در توسعه کشور نقش آفرینی کنند و اقتصاد کشور را به سمت اقتصاد دانش‌بنیان سوق دهند.

وی با بیان اینکه قانون دانش‌بنیان که سوم خرداد سال جاری توسط رئیس‌جمهور ابلاغ شد باید توسط همه فعالان اکوسیستم دانش‌بنیان مطالعه شود، گفت: طبق این قانون بسیاری از نیازهای بخش خصوصی مرتفع خواهد شد. رئیس مرکز توسعه فناوری‌های راهبردی معاونت علمی و فناوری ریاست جمهوری افزود: در حال حاضر کشور نیازمند مدیران ریسک‌پذیر و جهادی است. تمام اتفاقات خوبی هم که در کشور رقم خورده توسط مدیرانی بوده که خلاف مسیر حرکت کرده‌اند.

دکتر ذوالفقاری با بیان اینکه قانون جهش اقتصاد دانش‌بنیان دارای چندین ماده در حوزه بهره‌روری است، عنوان کرد: این قانون به شرکت‌های دانش‌بنیان کمک می‌کند بهره‌روری را از دستگاه‌های حاکمیتی مطالبه کنند. همچنین با توجه به شعار امسال؛ «تولید، دانش‌بنیان، اشتغال‌آفرین» و تأکید رهبر معظم انقلاب اسلامی بر مقوله «دانش‌بنیان» و معیار قراردادن آن برای دستیابی به اهداف اقتصادی، دولت و دستگاه‌های اجرایی پای کار آمده‌اند.

دکتر افندی‌زاده:

استقبال از نوآوری با نگاه ارتقای بهره‌روری

معاون حمل‌ونقل وزارت راه و شهرسازی کاهش هزینه‌ها در شبکه حمل‌ونقل را از مهم‌ترین دستاوردهای نوآوری در این حوزه دانست و گفت: حوزه حمل‌ونقل به دو بخش درون‌شهری و برون‌شهری تقسیم می‌شود که مدیریت درون‌شهری بر عهده شهرداری و وزارت کشور است و حوزه برون‌شهری که مدیریت آن را وزارت راه و شهرسازی بر عهده دارد.

شه‌یار افندی‌زاده به شاخص‌های مهم بهره‌روری در حوزه حمل‌ونقل که ایده‌پردازان در طرح‌های خود باید در نظر بگیرند، اشاره و بیان کرد: کاهش هزینه، زمان، سرعت، ایمنی، انرژی، راحتی و آسودگی و کاربردی بودن و مقیاس‌پذیری از جمله شاخص‌های مهم در حوزه حمل‌ونقل به‌شمار می‌روند که با بهینه‌کردن آن، می‌توان به بهره‌روری در این حوزه دست یافت. وی ارتباط دانشگاه و صنعت تأکید کرد و گفت: ایده‌ها در این حوزه باید کاربردی و صنعتی باشد و ابعاد مختلف را در برگیرد. لازم‌آرانه طرح، ایده و نوآوری، فهم و تسلط بر اصول اولیه حمل‌ونقل است. به بیانی، میزان تسلط و تخصص ایده‌پرداز در حوزه حمل‌ونقل می‌تواند یکی از شاخص‌های طرح‌ها و ایده‌ها محسوب شود. وی با بیان اینکه هر روش و تکنولوژی که منجر به کاهش زمان و سرعت در حمل‌ونقل شود، بهره‌روری به‌شمار می‌رود، خاطر نشان کرد: افزایش بهره‌روری در حمل‌ونقل می‌تواند به شیوه‌های مختلف از جمله نوآوری، توسعه تکنولوژی، مدیریت و برنامه‌ریزی و... صورت گیرد. وی بر لزوم کاربردی بودن ایده‌ها در حمل‌ونقل تأکید کرد و افزود: شاخص‌های پیشنهادی در این حوزه باید تا حد امکان همگرا باشند. در واقع، یا باید تمرکزمان در عرضه باشد یا در تقاضا. در عرضه فقط موضوع حمل‌ونقل مطرح نیست، بلکه کاربرد آن نیز اهمیت دارد. در بخش تقاضا نیز مانیا به ابزار و سیاست داریم.

وی تصریح کرد: برای ارتقای بهره‌روری در این حوزه می‌توان با بهره‌گیری از ابزارهایی مانند پلتفرم‌ها و اپلیکیشن‌های کاربردی، عرضه و تقاضا را مدیریت کرد. اگرچه در حال حاضر تقاضا برای خدمات آنلاین بسیار زیاد است.

معاون حمل‌ونقل وزارت راه و شهرسازی در خصوص عرضه در حوزه حمل‌ونقل با بیان اینکه در این بخش، ناوگان و خودرو اقتصاد مطرح است، تأکید کرد: در حال حاضر مشکلی که باعث شده بسیاری از ایده‌های نوآوری محقق نشود، عدم صرفه اقتصادی برای عرضه‌کننده ایده است.





مدیرکل دفتر توسعه مدیریت و تحول اداری وزارت نیرو مطرح کرد:

حکمرانی بهره‌وری، ضرورتی برای هم‌افزایی بخش‌های اقتصادی

با توجه به تجربه موفق وزارت نیرو، چه پیشنهادهایی برای تکمیل و اثر بخشی بیشتر استقرار چرخه بهره‌وری در دستگاه‌های اجرایی دارید؟

شناسایی درست مسائل کلیدی دستگاه‌های اجرایی با برگزاری نشست‌های تخصصی با متخصصان و خبرگان یکی از مهم‌ترین کارهاست. معمولاً وقتی یک فعالیت به تکلیفی اداری تبدیل می‌شود، زمینه‌هایی هم برای اینکه صرفاً صورت‌ظاهر کار انجام شود ایجاد می‌شود، بنابراین باید از حرکت بهره‌وری به‌خوبی مراقبت کرد. ایجاد همگرایی و جلب نظر مدیران بسیار مهم است، در عین حال نباید از توسعه بهره‌وری در لایه‌های مختلف سیستم غافل شد. ضروری است، بهره‌وری به یک مؤلفه اصلی فرهنگ سازمانی تبدیل و انگیزه‌های لازم برای اجرای برنامه‌های بهره‌وری نزد کارکنان ایجاد شود. تعریف رویه‌های مشخص برای شرکت‌ها می‌تواند سهولت اجرای برنامه‌ها را فراهم کند. نیاز است برای زیرمجموعه‌ها فرصت هم‌آموزی ایجاد کرد تا چرخه‌های یادگیری در سطح یک بخش یا صنعت شکل بگیرد. برنامه‌های دوره‌ای نظارت نیز مسئله مهمی است که تحقق برنامه‌ها را تضمین می‌کند.

جلسات هم‌اندیشی، خبرگی و آموزشی

که توسط سازمان ملی بهره‌وری ایران برگزار می‌شود چقدر توانسته به شناسایی مسائل آن وزارتخانه در حوزه بهره‌وری کمک کند؟

تشکیل تیم‌های حرفه‌ای در سازمان ملی بهره‌وری ایران، نقش مهمی در پیشبرد برنامه‌های بهره‌وری داشته است. این تیم‌ها به‌مروم متناسب با هر بخش تجهیز شده‌اند و درک متقابل بین دستگاه‌های اجرایی و سازمان ملی بهره‌وری شکل گرفته است. استفاده از متخصصان و خبرگان آشنا به صنعت در کمیته خبرگی، نقش مهمی در تعریف درست برنامه‌های بهره‌وری داشته است. همچنین همکاری‌های آموزشی، فرصت مناسبی را برای آشنایی متولیان بهره‌وری در دستگاه‌های اجرایی با مباحث موردنظر فراهم کرده است. از طرف دیگر، تعاملات مناسب با دستگاه‌ها این فرصت را برای سازمان ملی بهره‌وری ایجاد می‌کند که مسائل فراهنگی هر حوزه را شناسایی و در طرح‌ریزی برنامه‌های هر بخش، به‌اثری که بر بخش‌های دیگر دارد توجه کند. در همین حال، برنامه‌های ارتقای بهره‌وری هر بخش می‌تواند بر بهره‌وری بخش‌های دیگر تأثیر مثبت بگذارد. این امر نقش تنظیم‌گری و تسهیل‌گری سازمان ملی بهره‌وری و در واقع حکمرانی بهره‌وری از سوی این سازمان را برجسته می‌کند.

ارزیابی عملکرد دستگاه‌های اجرایی کشور هر ساله بر اساس قانون مدیریت خدمات کشوری و آیین‌نامه و دستورالعمل‌های تدوین شده در دو بعد عمومی و اختصاصی از سوی سازمان اداری و استخدامی کشور انجام و از دستگاه‌های برگزیده توسط رئیس‌جمهور تقدیر می‌شود. بر اساس ارزیابی هفدهمین جشنواره شهید رجایی، وزارت نیرو به‌عنوان رتبه برتر در موضوع استقرار چرخه بهره‌وری انتخاب و معرفی شده است. به این بهانه با مرتضی بخشایش، مدیرکل دفتر توسعه مدیریت و تحول اداری وزارت نیرو به‌گفت‌وگو نشستیم.

با توجه به اینکه وزارت نیرو در هفدهمین جشنواره شهید رجایی، حائز رتبه برتر در موضوع

استقرار چرخه بهره‌وری شده است، درباره اقدامات انجام‌شده در این خصوص توضیحاتی بفرمایید؟

بر اساس راهنمای اجرایی ماده ۵ قانون برنامه ششم توسعه، در کنار تشکیل کمیته‌های بهره‌وری، شناسایی مسائل و عوامل بازدارنده بهره‌وری در بخش‌های مختلف صنعت آب و برق پیگیری شد. به‌طوری‌که با تجزیه و تحلیل این عوامل در قالب کار برگ‌های مسئله‌محور، برنامه‌های ارتقای بهره‌وری تعریف شد. این برنامه‌ها در کمیته خبرگی سازمان ملی بهره‌وری ایران نیز مورد بررسی قرار گرفت و اصلاحاتی پیشنهاد شد که در نهایت، موارد در قالب سند بهره‌وری بخش آب و برق تنظیم و توسط سازمان بهره‌وری ایران تصویب و ابلاغ شد. برش‌های استانی این برنامه‌ها هم به شرکت‌ها و مؤسسات صنعت آب و برق ابلاغ و برنامه‌های عملیاتی نیز به سازمان برنامه و بودجه ارسال شد. همچنین چالش‌های پایش و اجرای برنامه‌ها مورد توجه قرار گرفت. فرایند نظارت، مطابق شیوه‌نامه پایش اجرای برنامه‌ها صورت گرفت و گزارش‌های سه‌ماهه، تهیه و برای سازمان ارسال شد. در نهایت نیز تأییدیه‌های ۶ ماهه از مراجع مربوطه اخذ شد. خوشبختانه تعامل متناسبی با بخش‌های تخصصی صنعت آب و برق برای تعریف برنامه‌های بهره‌وری و نیز اجرای آنها شکل گرفته است.

مهم‌ترین موانع پیش‌روی شما در استقرار چرخه بهره‌وری در این وزارتخانه چه بود و چگونه آنها را مرتفع کردید؟

جنبه‌های مختلفی وجود دارد که نارسایی در هر کدام از آنها، فضای توسعه بهره‌وری را تحت تأثیر قرار می‌دهد که کمبود بودجه و محدودیت‌های هزینه‌کرد در این حوزه یکی از آنهاست. نبود پست سازمانی مشخص و نیروی انسانی متخصص برای پیشبرد برنامه‌ها موضوع دیگری است که به روشنی تفاوت در عملکرد شرکت‌های مختلف زیرمجموعه را نشان می‌دهد. گاهی برخی ابعاد بوروکراسی فعالیت‌های بهره‌وری نیز انرژی زیادی را از همکاران می‌گیرد. معتقدم پرداختن به موضوع بهره‌وری تا زمانی که اثرات این فعالیت‌ها به‌خوبی از سوی مدیران ارشد درک نشود، کار دشواری خواهد بود. اگر فعالیت‌های بهره‌وری نتواند اثر روشن و ملموسی را در بهبود کسب و کار شرکت‌ها نشان دهد، گام‌های بعدی با سختی بیشتری هم‌رو خواهد شد. همچنین گستردگی مجموعه وزارت نیرو و شرکت‌های آن، گاهی کار هماهنگی و پیگیری را با چالش‌هایی مواجه می‌کند که سعی کرده‌ایم با طراحی سامانه جامع بهره‌وری این موضوع را تا حدود زیادی مرتفع کنیم.

برای ارتقای بهره‌وری در بدنه وزارت نیرو در سطوح استانی چه تدابیری اندیشیده شده است؟

عمده فعالیت‌های وزارت نیرو در سطوح استانی و توسط شرکت‌های صنعت آب و برق اعم از شرکت‌های برق منطقه‌ای، توزیع نیروی برق، تولید نیروی برق، مدیریت تولید، آب منطقه‌ای و آب و فاضلاب انجام می‌شود، بنابراین پیشبرد برنامه‌های بهره‌وری بدون در نظر گرفتن نقش آنها قابل تصور نیست. تدوین شاخص بهره‌وری جهت سنجش عملکرد شرکت‌های زیرمجموعه و شاخص برای ارزیابی مدیران، تعریف برش‌های استانی و مشخص کردن اهداف برنامه‌های ارتقای بهره‌وری و ابلاغ به شرکت‌ها به‌منظور روشن بودن مسیر اجرای برنامه‌های ارتقای بهره‌وری، طراحی سامانه جامع بهره‌وری صنعت آب و برق جهت ایجاد وحدت رویه در استقرار چرخه مدیریت بهره‌وری، پایش و نظارت مستمر بر اجرای برنامه‌های ارتقای بهره‌وری و در آخر، تلاش برای ارتقای فرهنگ بهره‌وری از طریق آموزش و فعالیت‌های متناسب دیگر، از جمله تدابیری است که اندیشیده و به اجرا گذاشته شده است. با این همه، تبدیل بهره‌وری به موضوعی جداناپذیر از تمام فعالیت‌های صنعت آب و برق و تعریف نقش برای آن در همه ابعاد، مسئله‌ای است که باید در بلندمدت مدنظر قرار گیرد و هر ساله شاهد حرکت مثبتی در این زمینه باشیم.

پرونده ویژه

گزارش استقرار چرخه بهره‌وری در وزارت علوم، تحقیقات و فناوری



سطح بلوغ پایین دولت الکترونیک در مؤسسات تابعه، وجود موازی کاری‌های متعدد و عدم ارتباط مسائل پژوهشی مؤسسه، از مهم‌ترین مسائل وزارت علوم است

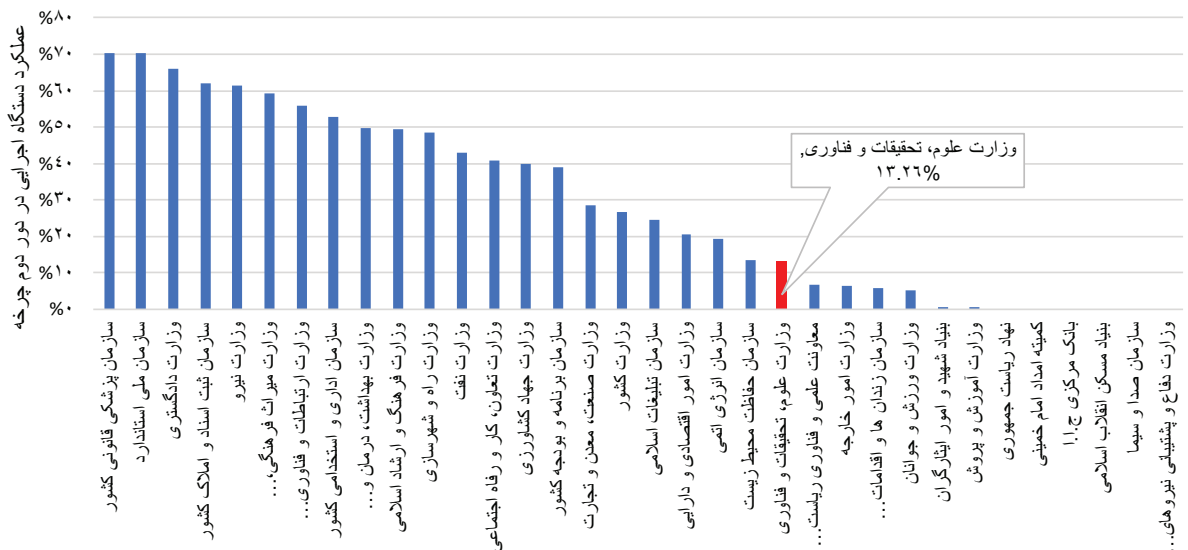
کمیت بهره‌وری خود، استقرار چرخه بهره‌وری را در مجموعه‌شان کلید زد و با بررسی جامع اسناد بالادستی خود در سه سطح ملی، بخشی (حوزه آموزش عالی و پژوهش) و سازمانی (ستاد وزارت عتف و دانشگاه‌های پایلوت)، به عارضه‌یابی و ارائه راهکارهای عملیاتی جهت بهبود بهره‌وری و پیاده‌سازی نظام مدیریت بهره‌وری در وزارت عتف پرداخت. به این منظور در سطح وزارتخانه و دانشگاه‌ها چهار پنل تخصصی در حوزه «طرح و برنامه آموزش»، «طرح و برنامه پژوهش»، «بهره‌وری سرمایه انسانی» و «اقتصاد آموزش عالی» تشکیل شد. از مهم‌ترین مسائل این وزارتخانه می‌توان به سطح بلوغ پایین دولت الکترونیک در مؤسسات تابعه، وجود موازی کاری‌های متعدد و عدم ارتباط مسائل پژوهشی مؤسسه با نیازها اشاره کرد. با این وجود، این وزارتخانه امسال با برگزاری دوره‌های آموزشی و توجیهی و تعامل بسیار خوب با سازمان بهره‌وری ایران، توانست تا گام ۶ چرخه بهره‌وری یعنی برگزاری جلسه خبرگی بررسی برنامه‌های پیشنهادی ارتقای بهره‌وری سال ۱۴۰۱ پیش رود و اقداماتی از جمله مهندسی ارزش فرایندهای محوری ارائه خدمات، تجهیز دانشگاه‌ها و مؤسسات به زیرساخت‌های یکپارچه ارتباطی GSB، طرح جهش ملی‌سازی و توسعه سامانه نان را احصاء کند. نمودار زیر بهبود پیشرفت این وزارتخانه در دور دوم چرخه مدیریت بهره‌وری را نشان می‌دهد.



زهرا باهالویی
کاشتاس برنامه‌ریزی و پیش بهره‌وری آموزشی سازمان ملی بهره‌وری

طی سال‌های اخیر، در اسناد بالادستی کشور، توجه ویژه‌ای به بهره‌وری و رویکردهای ارتقای عوامل تولید در سیاست‌ها، راهبردها و برنامه‌های عملیاتی دستگاه‌های اجرایی کشور در حوزه‌های مختلف اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی شده است که می‌توان به سیاست‌های کلی اقتصاد مقاومتی، سیاست‌های کلی اصلاح نظام اداری، برنامه جامع بهره‌وری کشور و قوانین پنج‌ساله برنامه توسعه اجتماعی، اقتصادی و فرهنگی (برنامه چهارم، پنجم و ششم) اشاره کرد. به موجب سیاست‌های کلی قانون برنامه ششم توسعه کشور و مشخصاً مواد (۳) و (۵) این قانون و مشخص کردن سهم بهره‌وری از رشد اقتصادی برای همه بخش‌های اقتصادی کشور، سطوح مختلف سیاست‌گذاری و برنامه‌ریزی برای ارتقای بهره‌وری تصریح شده است. به نحوی که در بند «الف» ماده (۵) این قانون، مقرر شده است: «دستگاه‌های اجرایی موضوع ماده (۵) قانون مدیریت خدمات کشوری برای محور قرار دادن رشد بهره‌وری در اقتصاد، ضمن اجرایی کردن چرخه مدیریت بهره‌وری در واحدهای تحت پوشش خود، تمهیدات لازم را برای عملیاتی کردن این چرخه با هماهنگی سازمان ملی بهره‌وری ایران فراهم و گزارش سالانه خود را به سازمان ملی بهره‌وری ایران ارائه کنند.»

در همین حال، وزارت علوم، تحقیقات و فناوری (متولی آموزش عالی) به عنوان یکی از زیربخش‌های آموزش، در دور اول چرخه بهره‌وری، به علت عدم وجود کمیته بهره‌وری برای بیش از ۵ سال و هم‌زمانی شروع کار اولین طرح استقرار چرخه بهره‌وری در این وزارتخانه با دوره زمانی تغییر دولت، برنامه خود را در موعد مقرر به سازمان ملی بهره‌وری ایران تحویل نداد. از این رو، برنامه مصوب و در نتیجه عملکردی برای استقرار چرخه بهره‌وری در این وزارتخانه در سال ۱۴۰۰ در نظر گرفته نشده است. به طوری که درصد پیشرفت استقرار چرخه بهره‌وری در وزارت علوم، تحقیقات و فناوری در سال گذشته یک درصد برآورد شده است که مربوط به گام یک چرخه مدیریت بهره‌وری و آغاز به کار کمیته بهره‌وری است. این در حالی است که این وزارتخانه در اواخر سال گذشته با تشکیل و تقویت



از مجموعه‌ها به اهمیت و جایگاه مدیریت عملکرد توجه نمی‌شود. از عوامل مهم دیگر می‌توان به عدم اتصال یا اتصال ضعیف شاخص‌های بهره‌وری به اهداف و کارکردهای آموزش عالی اشاره کرد. طبیعتاً سیاست‌های آموزش عالی باید در قالب شاخص‌های عملکردی و سنجش‌های بهره‌وری تبلور پیدا کند. گاهی مشخص نیست سنجش‌هایی که استفاده می‌شود چه هدفی را در آموزش عالی دنبال می‌کند و آیا اصلاً آن هدف همچنان به قوت و اولویت خود باقی است؟ مثلاً آیا نسبت دانشجویان تحصیلات تکمیلی به کل دانشجویان، در همه دوران شاخص مناسبی است؟ آیا افزایش آن در هر صورت مطلوب است؟ یا شاخص نسبت استاد به دانشجو که بسیار مورد استناد قرار می‌گیرد در همه سطوح مطلوب و دارای اولویت است؟ به عقیده من، از چالش‌های اصلی بهره‌وری، عدم استقرار کامل چرخه بهره‌وری و مدیریت عملکرد در آموزش عالی است. در بسیاری از موارد صرفاً به سنجش و اندازه‌گیری بهره‌وری اکتفا می‌شود و سایر گام‌های ارتقای بهره‌وری کمتر مورد توجه قرار می‌گیرد. به همین دلیل، در نظام آموزش عالی، بازنگری و باز مهندسی فرایندها یک ضرورت کلیدی است. از نظام آموزش عالی که متکی به دانش و تخصص خبرگان جامعه است، انتظار می‌رود در بهینه‌سازی و باز طراحی فرایندهای خود به اتکالی دانش موجود پیشگام باشد. این نظام نیز مشابه بسیاری از حوزه‌ها در کشور فاقد نظام متناسب برای ثبت تحلیل و بهره‌برداری از داده‌ها و اطلاعات است و همین امر دوباره کاری و ناکارآمدی‌هایی را در پی دارد.



روح‌الله رازینی عوامل نابهره‌وری آموزش عالی را تشریح کرد:

اتصال ضعیف شاخص‌های بهره‌وری به اهداف و کارکردهای آموزش عالی

به نظر شما برای طراحی الگوی مناسب سنجش بهره‌وری در دانشگاه، چه فاکتورها و عواملی را باید مدنظر قرار داد؟

از مهم‌ترین عواملی که باید در خصوص آموزش عالی و دانشگاه‌ها مدنظر قرار بگیرد توجه به پیچیدگی مفهوم بهره‌وری در یک سیستم اجتماعی و فرهنگی مثل دانشگاه و طراحی متناسب شاخص‌ها بر همین اساس است. در همین چارچوب، لازم است به عامل اثربخشی در کنار کارایی توجه ویژه‌ای شود. اگر چه سنجش اثربخشی در یک سیستم دانشگاهی و نظام آموزش عالی چندان آسان نیست، اما توجه صرف به کارایی برای ارزیابی بهره‌وری در دانشگاه کفایت نمی‌کند. به همین منظور، لازم است از مفهوم اقتصادی بهره‌وری به سمت یک مفهوم مدیریتی و اجتماعی با تأکید بر مفاهیمی چون کیفیت و تعالی حرکت کرد. از سوی دیگر، توجه به عامل توازن در سنجش بهره‌وری ضروری است. در اینجا منظور از توازن، تعادل بین عرصه‌های مختلف عملکردی است. توازن بین رویکرد راهبردی و عملیاتی، توازن بین عرصه‌های مختلف آموزش، پژوهش و فناوری، توازن بین کارایی و اثربخشی و... عامل دیگری که باید مدنظر قرار گیرد، توجه به نیازها و اقتضات کشور و اهداف آموزش عالی در طراحی سنجش‌ها و الگوی ارتقای بهره‌وری است. همچنین در ارزیابی و مدیریت بهره‌وری دانشگاه‌ها باید به اقتضات و مأموریت آن دانشگاه و بحث آمایش و تأثیر آن در سنجش‌ها توجه کرد.

رئیس مرکز نظارت، ارزیابی و تضمین کیفیت وزارت علوم، تحقیقات و فناوری اصلی‌ترین عامل عدم بهره‌وری را ناظر بر عوامل فرهنگی و نگرش افراد اعم از مدیران و کارکنان به موضوع بهره‌وری می‌داند و می‌گوید: سیاست‌های آموزش عالی باید در قالب شاخص‌های عملکردی و سنجش‌های بهره‌وری تبلور پیدا کند. روح‌الله رازینی معتقد است: از چالش‌های اصلی بهره‌وری، عدم استقرار کامل چرخه بهره‌وری و مدیریت عملکرد در آموزش عالی است. گفت‌وگوی «بهره‌وری ملی» را با عضو هیئت علمی دانشگاه امام صادق (ع) می‌خوانید.

مورد به‌طور دقیق بررسی شود. به هر حال، شناخت دقیق و عالمانه وضع موجود در بحث بهره‌وری و تبیین دقیق مسئله، نقطه شروع تحلیل و تجویز مؤثر است. با این وجود در یک دسته‌بندی می‌توان عوامل عدم بهره‌وری را به دو دسته عوامل مشترک عدم بهره‌وری در نظام اجرایی و اداری کشور و دسته دوم عوامل اختصاصی حوزه آموزش عالی تقسیم کرد. از سوی دیگر، عوامل اختصاصی ممکن است ناشی از عوامل درونی یا بیرونی نظام آموزش عالی باشد. شاید اصلی‌ترین عامل عدم بهره‌وری ناظر بر عوامل فرهنگی و نگرش افراد اعم از مدیران و کارکنان به موضوع بهره‌وری باشد. چرا که در بسیاری

به نظر شما عوامل مؤثر در عدم بهره‌وری آموزش عالی در کشور چیست و این نابهره‌وری به چه میزان متأثر از عوامل بیرونی و به چه میزان از نارسایی‌های درون آن نشئت می‌گیرد؟ برای پاسخ به این سؤال ابتدا باید تصویر درستی از وضعیت بهره‌وری در آموزش عالی داشت. آیا وقتی از بهره‌وری پایین صحبت می‌شود منظور نظام اداره آموزش عالی است یا شامل دانشگاه‌ها و مؤسسات هم می‌شود؟ یا واحد تحلیل چیز دیگری است؟ طبیعتاً اگر در سطح مؤسسات و دانشگاه‌ها بسته تحلیل داشته باشیم به صورت مطلق نمی‌توان به عدم بهره‌وری اشاره کرد و موضوع باید مورد به



دوم، به ساختار و سازمان آموزش عالی بازمی‌گردد. هر چه تمرکز و استاندارد‌سازی و همگون‌سازی در نظام آموزش عالی افزایش یابد، طبیعتاً مسیر خلاقیت و نوآوری محدود خواهد شد. بنابراین حفظ سطح قابل‌قبولی از استقلال در دانشگاه‌ها لازمه این حرکت است. باید تأکید کرد که این استقلال صرفاً نباید در حوزه‌های مالی باشد، بلکه به تناسب رشد و بلوغ دانشگاه باید در نظام آموزش و پژوهش دانشگاه نیز بروز و ظهور داشته باشد. البته چالش اصلی در این مسیر حفظ نقطه تعادل بین استقلال دانشگاه و ضرورت نظارت و حکمرانی در سطح ملی است.

چگونه می‌توان بین واحدهای دانشگاهی، مراکز تحقیقاتی و پارک‌های علم و فناوری تعامل مؤثر و متقابل ایجاد کرد؟

به نظر می‌رسد، چالش اصلی در تعامل بین واحدهای دانشگاهی و تحقیقاتی از یک سو و پارک‌های علم و فناوری از سوی دیگر، مسئله پذیرش و ادراک متقابل بین این دو هویت و این دو نهاد است. پارک باید دانشگاه را درک کند و آن را بپذیرد و دانشگاه هم متقابلاً نباید پارک را با ملاک‌های هویتی خود اندازه‌بزند. این دو هویت در تعامل با یکدیگر لازم نیست شبیه هم شوند. باید تفاوت‌های ماهوی یکدیگر را بپذیرند و تعامل کنند. با این وجود تعارض و رقابت بین این دو در کشور فزاینده است، به‌نحو اغراق آمیز می‌توان گفت پارک به دنبال تعطیلی دانشگاه و دانشگاه به دنبال تبدیل پارک به یک دانشکده است.

بازتعریف مأموریت، نقش و مکانیزم آموزش و پژوهش در توانمندسازی افراد بر اساس تغییرات جهانی امروز ضرورتی انکارناپذیر است

هوشمندسازی نظارت و ارزیابی در دانشگاه‌ها

چه تأثیری بر بهره‌وری کلی دانشگاه خواهد داشت؟

هوشمندسازی نظارت و ارزیابی هم در دانشگاه‌ها و هم بر دانشگاه‌ها می‌تواند مورد توجه قرار گیرد. پس از حل چالش ثبت و جمع‌آوری داده‌های آموزش عالی، به نظر می‌رسد، گام بعدی تحلیل هوشمندانه و استفاده از رویکردهای نوین برای داده‌کاوی و تحلیل است. از جمله چالش‌ها در ارتقای بهره‌وری، عدم فراگیری نظارت و ارزیابی و سنجش ناقص عملکرد با توجه به گستره آموزش عالی در کشور است. بنابراین نظارت کامل بر همه مؤسسات و پوشش عملکرد همه آنها جز از طریق هوشمندسازی ممکن نیست. همچنین با توجه به حجم زیاد داده‌ها و تنوع‌شان، کسب اطلاعات، دانش و پردازش آنها باید از طریق روش‌های نوین تحلیل داده و هوشمندسازی و اتصال به نظام تصمیم‌گیری انجام شود تا ارتقای کیفیت و عملکرد آموزش عالی را به همراه داشته باشد. باید توجه کرد، نظارت و ارزیابی ضمن برخورداری از دقت باید به‌هنگام باشد، چراکه اندازه‌گیری و ارزیابی بهره‌وری با فاصله زمانی زیاد منجر به یک رویکرد انفعالی و گذشته‌نگر خواهد شد. ظرفیت‌های فناوری اطلاعات می‌تواند به نظارت بر خط و به‌هنگام کمک کند. بر همین اساس، از تحمیل هزینه‌های اضافی بر آموزش عالی جلوگیری می‌کند.

به عقیده شما نظام ارزیابی و تضمین کیفیت

موجود تا چه اندازه متناسب با اهداف و مأموریت‌های آموزش عالی طراحی شده است؟

اگرچه تلاش‌هایی برای انطباق نظام نظارت و ارزیابی با اهداف و مأموریت‌های آموزش عالی انجام شده است، اما به نظر می‌رسد نگاه کارکردی بیش از نگاه راهبردی و مأموریتی در این حوزه حاکم بوده است. از سوی دیگر، با توجه به سرعت و تنوع تغییرات در محیط، لازم است در بازه‌های مشخص، اهداف موردبازنگری قرار گرفته و بر همان اساس، سنججهای عملکردی و مفهوم بهره‌وری بازتعریف شود. این اتفاق در نظام آموزش عالی به صورت منسجم، کمتر مورد توجه بوده است، شاید در مواردی برخی مؤسسات در سطح سازمانی به آن توجه کرده باشند، اما در سطح ملی و کلان‌جای کار زیادی باقی است. از همین رو، در گام اول لازم است بین اهداف و مأموریت‌های ذکر شده در اسناد و قوانین بالادستی انسجام و یکپارچگی ایجاد کرد و پس از حصول اجماع، نسبت به تعریف سنججهای متناظر با اهداف و سیاست‌ها اقدام کرد. در حال حاضر، سیاست‌های حاکم بر آموزش عالی متنوع و در مواردی غیرهمانگ است، بنابراین مقدمه تعریف سنججهای متناسب با اهداف انسجام همین سیاست‌ها و راهبردهاست.

به نظر شما وضعیت موجود در دانشگاه‌ها تا چه

اندازه مستعد نوآوری و بروز خلاقیت است؟

به نظر می‌رسد موضوع نوآوری و خلاقیت در دانشگاه‌ها مسیر روبه‌رشد و تکامل را داشته است. اما در ادامه مسیر شاید نیازمند دو نوع تغییر اساسی برای ارتقای جایگاه نوآوری و خلاقیت در دانشگاه‌ها باشیم؛ تغییر اول از جنس تغییر رویکردی و نگرشی نسبت به آموزش عالی و فلسفه آن است. بازتعریف مأموریت، نقش و مکانیزم آموزش و پژوهش در توانمندسازی افراد بر اساس تغییرات جهانی امروز ضرورتی انکارناپذیر است. فناوری اطلاعات و آنچه با عنوان انقلاب صنعتی چهارم و پنجم از آن یاد می‌شود ضرورت بازنگری در شیوه‌های آموزش و پژوهش و حتی تربیت را ایجاد می‌کند. بر همین اساس، ترویج فرهنگ خلاقیت و نوآوری و قدرت حل مسئله در نظام دانشگاهی یک ضرورت گریزناپذیر است. تغییر



در میزگرد تخصصی «بهره‌وری در آموزش عالی» مطرح شد:

دانشگاه‌ها نگاه آینده‌پژوهانه داشته باشند

در هفتمین نشست تخصصی بهره‌وری، در خصوص «بهره‌وری در آموزش عالی» گفت‌وگو شد و عوامل مؤثر در علل ناکارآمدی و نابه‌روری در آموزش عالی مورد بحث و تبادل نظر قرار گرفت. این نشست با حضور رئیس سازمان ملی بهره‌وری ایران و جمعی از اعضای هیئت علمی دانشگاه‌ها، صاحب‌نظران و کارشناسان این حوزه برگزار شد. آنچه در ادامه می‌آید، بخشی از مباحث و موضوعات مطرح شده در این میزگرد است.

کشور دستورالعملی صادر کرده است که براساس آن، به هر یک از دستگاه‌ها بودجه اختصاص می‌یابد. موضوع دیگری که در آموزش عالی کشور مغفول مانده و موجب نابه‌روری این حوزه شده است عدم توجه به نیازهای آموزشی نسل امروزی است. به بیانی، برنامه‌ریزی‌هایی که در جهت ارتقای بهره‌وری در آموزش عالی انجام شده منطبق با نیازهای جوانان امروزی نیست. برای نمونه، گرایش نسل جدید به دانش‌بنیان‌ها و مشاغل نوآور، با وجود اینکه در دوره‌های گذشته دولت بودجه‌ای برای راه‌اندازی استارت‌آپ‌ها اختصاص نداده بود، اما شاهدیم جوانان زیادی کسب‌وکارهای نوآور راه‌اندازی کردند. در واقع، اگر مسیر قانونی هموار شود، جوان به‌دنبال آن خواهد رفت. یکی دیگر از مشکلات جدی در آموزش عالی، نادیده گرفتن ویژگی‌های شغلی نسل جدید در نظام برنامه‌ریزی سرمایه‌نیروی انسانی است. برای مثال، سال گذشته ۱۷۰۰ داوطلب در وزارت علوم پذیرفته شدند که از این تعداد بیش از ۳۰۰ نفر انصراف دادند. بنابراین در بازطراحی آموزش عالی ضروری است، اقتضائات نسلی در نظر گرفته شود. همچنین باید به ادراک و برداشت مردم از برنامه‌های آموزش عالی هم فکر کرد. اینکه قانون و مقرراتی که تصویب می‌شود چه اثری بر جامعه می‌گذارد.

بهره‌وری در وزارت علوم از جمله مباحثی است که با چالش‌هایی همراه است. در این زمینه دو نگاه متفاوت وجود دارد؛ برخی معتقدند، دانشگاه‌ها به دلیل وجود زیرساخت‌های فراوان باید تولید ثروت کنند و با اقتصاد آموزش عالی امور خود را بگذرانند. از طرفی، عده‌ای بر این باورند که ماهیت دانشگاه، دولتی است و طبق اصل سی‌ام قانون اساسی دولت باید تمام هزینه‌های تحصیلی دانشجویان را تأمین کند. اگر چه تفاوت دیدگاه‌ها آسیب‌مبتلابه حوزه آموزش عالی نیست و مباحث بین دستگاهی و بین‌رویکردی در سایر مقولات هم قابل مشاهده است. با این وجود، اگر به دنبال ارتقای بهره‌وری در کشور هستیم لازم است، بهره‌وری را با توجه به کارکرد و ماهیت هر یک از دستگاه‌ها و سازمان‌ها بازتعریف کنیم. از این رو، برای توسعه بهره‌وری در آموزش عالی نیز باید کارکرد دانشگاه‌ها بازشناسایی شود. سال‌هاست دانشگاه‌ها به صورت هیئت‌امنائی اداره می‌شوند و اختیاراتی به آنها محول شده است. در حالی که زمان ارزیابی توسط سایر دستگاه‌ها، استانداردهای دیگری در نظر گرفته می‌شود و این موضوع تبدیل به چالش شده است که از فلسفه وجودی آن نشئت گرفته و در ارتباط با آن، ساختاردهی شده که در ادامه، مسیر را دچار چندگانگی کرده است. برای نمونه، سازمان برنامه و بودجه

عدم توجه به نیازهای آموزشی نسل جدید، عامل نابه‌روری آموزش عالی



محمد افکنه، عضو هیئت علمی دانشگاه شاهد

از طریق دبیرخانه هیئت‌امنا به تمام دانشگاه‌های کشور ابلاغ شود. البته نه الزاماً برای توسعه بهره‌وری در وزارت عتف، بلکه دانشگاه‌های سراسر کشور. همچنین یکی از راه‌های ارتقای بهره‌وری در آموزش عالی، شبکه‌سازی به‌ویژه از طریق دانشجویان جوان است که دانشگاه‌ها آنها را تحت مدیریت دارند. اینها در کنار هم می‌توانند یک تحرک جدی در این بخش ایجاد کنند. بنابراین باید یک مدرسه سیاستگذاری در کشور وجود داشته باشد که بازگیران اصلی آن، دانشجویان، اساتید و باشند. زمانی مامی توانیم از بهره‌وری در آموزش عالی صحبت کنیم که مسئله‌ای که فرادار کشور اتفاق خواهد افتاد، امروز در وزارت علوم شناسایی و برای آن فکر و مدل وجود داشته باشد. در این صورت علاوه بر برنده بودن، مسئله کشور هم حل‌وفصل خواهد شد. نکته مهم دیگری که باید به آن توجه داشت، جایگاه دانشگاه و ذی‌نفعان آن در حل مسائل کشور است که باید مشخص شود. در نتیجه برای بهره‌ور شدن آموزش عالی باید دانشگاه‌ها نگاه آینده‌پژوهانه داشته باشند و به هويت انقلابی و اسلامی توجه کنند. از طرفی، به سمت اقتصاددرون‌نگرا و مبتنی بر توسعه تکنولوژی و دانش‌بنیان حرکت کنند. بنابراین پیشنهاد می‌کنم در سند تحول دولت و برنامه هفتم توسعه کشور نقش جدی بهره‌وری با بازآرایی نقش هر یک از بازگیران اکوسیستم آموزش عالی در تکمیل شبکه‌های علمی، فناوری و نوآوری و تفکیک وظایف بین وزارت علوم و معاونت علمی و سایر بازگیران مورد توجه قرار گیرد.

وزارت عتف باید تفکیک صورت گیرد. برای نمونه، لازم است نقش وزارت علوم در توسعه فناوری معلوم شود؟ اولین گام در راستای توسعه بهره‌وری، مشخص کردن متولی توسعه بهره‌وری در حوزه علم، فناوری و نوآوری است. با توجه به اینکه وزارت علوم، تحقیقات و فناوری مهم‌ترین نهاد تربیت نیروی انسانی متخصص در قالب سیستم‌های دانشگاهی است و نقش زیادی در کشور ایفا می‌کند، نمی‌توان بهره‌وری را محدود به وزارت عتف کرد. بنابراین باید به این وزارتخانه نقشی فرابخشی داده شود تا بتواند کل بخش‌های آموزش عالی و فناوری را رصد کند، چرا که نهاد تصمیم‌گیر، مجری و پاسخگو در این حوزه وزارت علوم است. در این صورت، معاونت علمی و فناوری ریاست‌جمهوری در جایی که وزارت عتف کمتر حضور دارد، می‌تواند ایفای نقش کند. از سویی، وزارت علوم متناسب با مشغله‌های زیادی که دارد و بحث پژوهش و فناوری که به‌گرت‌های اساتید و اعتبارات خرد محدود می‌شود، دیگر فرصت پیاده‌کردن ابرطرح‌های فناورانه را ندارد. در حالی که با توجه به بدنه کوچک معاونت علمی و فناوری ریاست‌جمهوری و بودجه خوب اختصاص یافته، ضروری است طرح‌های ابرفناورانه در این معاونت ظهور و بروز یابد. در حال حاضر، راهی به جز بهره‌وری نداریم و اگر بتوان نظام توسعه اعتبارات در دانشگاه‌ها راه‌پهینه کرد، می‌توان یک گام جدی در راستای ارتقای بهره‌وری در دانشگاه‌ها برداشت. به این منظور، برای همراهی دانشگاه‌ها ضروری است چارچوبی تدوین و

شبکه‌سازی یکی از راه‌های ارتقای بهره‌وری آموزش عالی



علی بنیادی نائینی عضو هیئت علمی دانشگاه علم و صنعت

آموزش عالی برای دستیابی به بهره‌وری نیازمند بازآرایی و بازمهندسی نقش‌ها و کارکردهاست. از همین رو، ضروری است سیاستگذاری در حوزه‌های مختلف فناوری، علم و نوآوری در نهادی فرادستگاهی انجام شود، چرا که یکی از آسیب‌های حوزه آموزش عالی، وجود چرخه معیوب میان فرایند تبدیل علم به نوآوری و تجاری‌سازی است. معتمد، بین‌وظایف و مأموریت‌های معاونت علمی و فناوری ریاست‌جمهوری و

اندازه‌گیری بهره‌وری در آموزش عالی زمانبر و پیچیده است



میر محمد صالح راحمی،
دبیر کمیته بهره‌وری
وزارت علوم، تحقیقات و
فناوری

از آموزش عالی به‌عنوان مهم‌ترین بستر توسعه علمی و پیشرفت و محور عقلانیت، رشد و بالندگی جوامع و تربیت نیروی انسانی متخصص یاد می‌شود. از طرفی، نقش پررنگ آموزش عالی رادر رشد فناوری، بهره‌وری و رشد اقتصادی، شکل‌دهی به‌نظام‌ارزش‌ها و فرهنگ جامعه و دست‌یابی به عدالت اجتماعی نمی‌توان نادیده گرفته‌اند. کنار این ویژگی‌ها در حال حاضر این حوزه با چالش‌هایی نظیر رویکردهای غیر علمی در توسعه یا ساماندهی آموزش عالی، کاهش تقاضا، افزایش هزینه‌های آموزشی، گسترش بی‌رویه رشته‌محل‌ها،

قرار گرفت. همچنین برای مدیریت بهره‌وری آموزش عالی، نقشه راهی ترسیم و اسناد بالادستی در حوزه بهره‌وری بررسی و مسائل بهینه‌کاو و عارضه‌یابی شد. بر این اساس، شاخص‌های کلیدی عملکرد این حوزه برای ارزیابی ارتقای بهره‌وری احصاء و دوره‌های آموزشی و توجیهی در سطح دانشگاه و مراکز برگزار شد. در فاز بعدی نیز، پیشنهادها از زبانی و جاری‌سازی شد. به این منظور، اقداماتی نظیر ارسال برنامه پیشنهادی بهره‌وری آموزش عالی به تمام مؤسسات زیرمجموعه و برگزاری کارگاه‌های توجیهی مدیران و کارکنان انجام شد.

در پایان، فقدان سندها و رویکردهای منسجم با رویکرد بهره‌وری آموزش عالی، عدم وجود برنامه‌ای جهت استقرار مدیریت دانش، عدم انسجام فرایندها بر اساس چارچوب‌های مشخص و استاندارد و عدم انسجام قرار دادهای و تفاهم‌نامه‌های کلان با خروجی مطلوب (مانند اشتغال دانشجویان)، به‌عنوان مهم‌ترین مسائل و چالش‌ها در مسیر ارتقای بهره‌وری در آموزش عالی شناسایی شد. همچنین راهکارهایی در قالب برنامه‌ای یکپارچه برای حل این معضلات پیشنهاد شد که مطابق آن در دستور کار قرار گرفت. پیاده‌سازی رویکردهای علمی مبتنی بر مزیت‌های نسبی منطقه‌ای در ساماندهی نظام آموزش عالی، بازنگری یا تدوین سند راهبردی بر اساس شاخص‌های شناسایی شده، پیاده‌سازی نظام مدیریت دانش، تجهیز دانشگاه‌ها و مؤسسات به زیرساخت‌های یکپارچه ارتباطی، اصلاح و بازنگری فرایندهای مدیریت عملکرد و جانشین‌پروری و بازنگری شیوه‌نامه جذب و ارتقای اعضای هیئت علمی طبق مؤلفه‌های نوین مورد انتظار از آموزش عالی نظیر دانشگاه کارآفرین و دانشگاه مبتنی بر مسئولیت اجتماعی، به‌عنوان اقدامات مطلوب جهت ارتقای بهره‌وری در حوزه آموزش عالی توصیه شد.

عدم تناسب محتوای آموزشی و برنامه‌های درسی با نیازهای روز جامعه و پایین‌تر از انتظار بودن سطح توان دانش‌آموختگان، دست به‌گریبان است. با وجود این، نقش پررنگ و نیاز به ارتقای بهره‌وری برای بهبود عملکرد آموزش عالی، به‌دلیل مشکلات ساختاری در اداره این حوزه و فقدان مکانیسم بومی ارتقای بهره‌وری جهت به‌کارگیری در این حوزه، نگرش تدوین برنامه بهره‌وری متمرکز در مجموعه وزارت عتف نزدیک به یک دهه مغفول مانده است. شاید بتوان مهم‌ترین دلیل آن را خروجی‌های متفاوت و ناهمگن، تنوع محصولات آموزش عالی و چالش ارزیابی کیفیت این حوزه دانست که اندازه‌گیری بهره‌وری آموزش عالی را با محدودیت‌هایی مواجه کرده است. اندازه‌گیری بهره‌وری در آموزش عالی فرایند زمانبر و بسیار پیچیده‌ای است، چراکه به‌دلیل تنوع و کیفیت متفاوت خروجی‌ها و تنوع رشته‌ها و گرایش‌های مختلف، روش اندازه‌گیری و دوره‌زمانی ارزیابی آن متفاوت است.

با درک این نکته که بهره‌وری یک ضرورت است، وزارت علوم، تحقیقات و فناوری از ابتدای سال ۱۴۰۰ اقدام به اجرای طرحی یکپارچه برای اجرای نظام مدیریت بهره‌وری در زیربخش آموزش عالی کرد. در این مسیر ابتدا اسناد بالادستی در سه سطح ملی، بخشی و سازمانی در حوزه بهره‌وری آموزش عالی بررسی و تحلیل شد. سپس نقاط قوت و ضعف فعالیت‌های انجام‌شده در این حوزه در طول ۱۰ سال گذشته بررسی و جلسات تخصصی با کارشناسان مرتبط و سازمان ملی بهره‌وری جهت تعیین مسیر و روش اجرا برگزار و بخشی از مدل بهره‌وری آموزش عالی بومی و مختص این حوزه شناسایی شد. در همین حال، عارضه‌های بهره‌وری در چهار محور طرح و برنامه آموزش، طرح و برنامه پژوهش و فناوری، بهره‌وری سرمایه‌انسانی و اقتصاد آموزش عالی مورد بررسی قرار گرفت و هر یک از محورها در پنل‌های تخصصی مورد واکاوی

میزان اختیار دانشگاه‌ها از مهم‌ترین مسائل بهره‌وری آموزش عالی



سید جلال موسوی، مدیر کل دفتر
تدوین و راهبری اسناد و سیاست‌های
آموزش و پژوهش ستاد علم و فناوری
شورای عالی انقلاب فرهنگی

نظام حکمرانی نظام مالی دانشگاه‌ها به‌ر کشور، تقریباً به‌صورت دولتی اداره می‌شوند، در نتیجه اختیار و مسئولیت دانشگاه‌ها خیلی پررنگ نیست. در صورتی که یکی از مهم‌ترین مسائل در بهره‌وری حوزه آموزش عالی، میزان اختیار دانشگاه‌ها و مسئولیت‌پذیری آنهاست. با توجه به اینکه دانشجویان و اساتاد دو منبع اصلی ورودی دانشگاه‌ها هستند، از این رو باید دید به چه میزان دانشگاه‌ها در پذیرش دانشجویان جذب اساتاد اختیار دارند. چقدر شاخص‌های جذب اعضای هیئت علمی مبتنی بر بهره‌وری است؟ در حالی که شالوده اصلی نظام آموزش عالی، آموزش و

تربیت است، اما مهم‌ترین معیارهای جذب اساتاد در دانشگاه، تعداد مقالات و پژوهش است. از آنجایی که تا آموزش اتفاق نیفتد، پژوهش هم صورت نمی‌گیرد، از این رو، شایسته است، شاخص‌های ورودی آموزش عالی اصلاح شود. در همین حال، دانشگاه‌های کشور نسبت به خروجی خود مسئولیت‌پذیر نیستند و این موضوع نیز با تعریف شاخص‌های بهره‌وری قابل حل نیست. به بیانی، به چه میزان نظام ارزیابی بهره‌وری مبتنی بر مسئولیت اجتماعی دانشگاه‌هاست؟ تا زمانی که مکانیزم مالی دانشگاه‌ها را به نظام اعتبارسنجی ارتباط ندهیم، نمی‌توان انتظار ارتقای بهره‌وری داشت، زیرا ساختار مالی دانشگاه‌ها مبتنی بر سرانه دانشجویان است و به بهره‌وری، کارایی و اثربخشی اهمیت نمی‌دهد. به عقیده من، فرهنگ بهره‌وری و بهینه‌کار کردن در آموزش عالی کشور کمرنگ است. همین‌طور مدیریت دانش، بهره‌وری دانش، تصمیم‌گیری مبتنی بر دانش به‌صورت شایسته و بایسته وجود ندارد. نکته حائز اهمیت در این خصوص، انتخاب اساتید، به‌ویژه مدیران میانی و کلان در دانشگاه‌ها مبتنی بر دانش نیست. برای نمونه، در سال‌های گذشته در بررسی از یکی از دانشگاه‌های برتر در تهران مشخص شد حدود ۸۰ درصد مدیران ارشد این دانشگاه رشته تحصیلی شان با حوزه‌های که مسئولیت داشتند، مرتبط نیست. همچنین یکی از عوامل دیگر ناهم‌بندی آموزش عالی، عدم نظارت قوی در آموزش عالی است. تلاش عضو هیئت علمی در تقویت ارزش‌ها و آرزوهای، نگرش و گرایش عضو هیئت علمی به فعالیت‌های آموزشی، پرورشی، پژوهشی، خدماتی و انتشاراتی، میزان فعالیت دانشگاه‌ها در اشاعه فرهنگ اصیل، فضای سالم، اداره جامعه، نهادینه کردن محبت، اخوت و مسئولیت اجتماعی از جمله شاخص‌های بهره‌وری است که کمتر به آنها توجه می‌شود.

لزوم احیای جایگاه وزارت علوم در زیست‌بوم نوآوری

میر سامان پیشروانی با تأکید بر تفکیک وظایف وزارت علوم، تحقیقات و فناوری و معاونت علمی و فناوری ریاست جمهوری از یکدیگر، گفت: موضوع بهره‌وری فرابخشی است و در این برهه از زمان به‌دلیل محدودیت منابع و سرسرمایه‌گذاری، بهره‌وری یک ضرورت است و نه انتخاب.

رئیس سازمان ملی بهره‌وری ایران با بیان اینکه در حوزه آموزش عالی دچار مدگرایی نشده‌ایم، تصریح کرد: اوایل دهه ۷۰، با این استدلال که نسل جدید دانشگاهی پژوهش‌محور است، رویکرد آموزش عالی از آموزش به سمت پژوهش تغییر کرد. در این فرایند آموزش تضعیف شد در حالی که باید با حفظ آموزش و ارتقای آن، حوزه پژوهش به آن اضافه می‌شد.

وی ضمن اشاره به نسل سوم آموزش عالی، افزود: متأسفانه در نسل سوم نیز که تأکید بر دانشگاه کارآفرین و تجاری‌سازی دارد، مجدداً بانگه‌تضعیف پژوهش و آموزش به سمت فناوری حرکت می‌کنیم.

دکتر پیشروانی با تأکید بر لزوم احیای جایگاه وزارت علوم، تحقیقات و فناوری در زیست‌بوم نوآوری، خاطر نشان کرد: بودجه‌های پژوهشی و تحقیقاتی باید در وزارت عتف متمرکز شود. در غیر این صورت این وزارتخانه هیچ‌گاه نمی‌تواند نقش جدی خود را در حوزه آموزش عالی ایفا کند.

عضو هیئت علمی دانشگاه علم و صنعت عنوان کرد:

کشور نیازمند نوآوری در الگوها و خلاقیت در روش‌هاست

در کشور معطوف می‌شود. به عبارت دیگر، لازم است نیازمندی‌های دانشی و فناورانه کشور با لحاظ اولویت آن، شناسایی و به آموزش عالی معرفی شود. تجربه گذشته نشان می‌دهد که صرف معرفی این نیازها از سوی دستگاه‌های دولتی و صنعت در شرایطی که الزام قانونی جدی برای استفاده از ظرفیت‌های علمی و فناوری کشور وجود ندارد، راهکار مؤثری نیست. به نظر می‌رسد، در طراحی سازوکارهای اجرایی برای تقویت طرف تقاضای فناوری، الزامات و خواسته‌های صنعت و دستگاه‌های دولتی کمتر مورد توجه قرار گرفته است. در نتیجه میزان اثربخشی پروژه‌های تحقیقاتی که توسط دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی انجام می‌شود، پایین ارزیابی می‌شود. در بعد عرضه نیز لازم است نظام بودجه‌ریزی عملیاتی در دانشگاه‌ها و مراکز آموزش عالی پیاده‌سازی شود. به این مفهوم که فعالیت دانشگاه‌ها و هزینه‌های آن باید به صورت بلندمدت و کوتاه‌مدت در قالب پروژه‌های ملی تعریف شده و تخصیص یابد. به بیانی، هم‌اکنون انجام فعالیت‌های مرتبط با صنعت در دانشگاه‌ها عمدتاً به‌عنوان یک کار جانبی و اختیاری برای دانشگاه در نظر گرفته می‌شود. متأسفانه باید گفت، هنوز رویکرد غالب در بسیاری از مؤسسات آموزش عالی، مبتنی بر دانشگاه‌های نسل اول و دوم است. این در حالی است که برای تبدیل دانش موجود در دانشگاه به ثروت، لازم است ثروت آفرینی به‌عنوان فعالیت اصلی دانشگاه مدنظر قرار گیرد. در صورتی که فعالیت سالانه هر مؤسسه آموزش عالی حول یک یا چند کلان‌پروژه ملی تعریف شود، عملاً هیچ فعالیت آموزشی و تحقیقاتی که در چارچوب رفع نیاز اقتصاد و جامعه انجام شود، معتبر شناخته نخواهد شد. نهایتاً دسته سوم اقدامات برای تبدیل علم و دانش به ثروت، ایجاد و توسعه نهاد‌های پشتیبان این موضوع در بخش دولتی و صنعت کشور است. از جمله این نهاد‌های پشتیبان می‌توان به نهاد‌های پشتیبان تأمین مالی، مالکیت فکری، بازرگانی و صادرات و... اشاره کرد. این نهادها در واقع حلقه تکمیل‌کننده در ظرف عرضه و تقاضا هستند که در صورت بی‌توجهی به آنها، به‌هم‌سانی مناسب در این دو بخش صورت نخواهد گرفت.

به عقیده شما چگونه می‌توان تعامل بین

دانشگاه، صنعت و دولت را تقویت و اصلاح کرد؟ قبل از پاسخ به این سؤال، ابتدا باید توجه کنیم در ادبیات جهانی، الگوهای مختلفی برای تعامل میان دانشگاه، صنعت و دولت

سعید شسوال پور می‌گوید: یکی از موضوعات محوری که هم‌اکنون در کشور هم مورد تأکید قرار گرفته است، مسئله زیست‌بوم نوآوری و فناوری و لزوم تعریف نقش‌ها و کارکردهای نهاد‌های مختلف اعم از دانشگاه، دولت، صنعت و... در چارچوب این زیست‌بوم است. این عضو هیئت علمی دانشگاه علم و صنعت معتقد است، تا زمانی که مأموریت واحدهای آموزش عالی در کشور بر مبنای تفاوت‌های آنها (توانمندی‌های درونی و بیرونی) تدوین نشود، استفاده از اهرم قوانین و مقررات و سیاست‌های عمومی و یکسان برای کل کشور، منجر به بهره‌وری آموزش عالی نخواهد شد. در ادامه گفت‌وگوی «بهره‌وری ملی» را با وی می‌خوانید.

نقش قوانین و مقررات و سیاستگذاری‌ها در نابهره‌وری آموزش عالی چیست؟

تازمانی که مأموریت واحدهای آموزش عالی در کشور بر مبنای تفاوت‌های آنها از لحاظ توانمندی‌های درونی و بیرونی (توانمندی‌های موجود در منطقه، صنعت و...) تدوین نشود، استفاده از اهرم قوانین و مقررات و سیاست‌های عمومی و یکسان برای کل کشور، کارایی و اثربخشی و در نتیجه بهره‌وری آموزش عالی را به‌همراه نخواهد داشت. به عبارت دیگر، اتکال به شاخص‌های عمومی و یکسان برای سنجش خروجی‌های آموزش عالی در تمام کشور و برای همه واحدهای آموزش عالی اعم از دانشگاه‌ها، پژوهشگاه‌های وابسته به صنعت، پژوهشگاه‌های دولتی و... عملاً تمام ظرفیت نیروی انسانی و سرمایه موجود در آموزش عالی، فارغ از شایستگی‌های آنها به سمت یک خروجی معین سوق داده می‌شود. طبیعی است که از منظر بهره‌وری، داده در صورتی به ستانده مطلوب تبدیل خواهد شد که فرایند یا به‌عبارت‌تی فناوری تولید مناسب و مرتبط با آن ستانده وجود داشته باشد. حال سؤال این است که «آیا همه واحدهای آموزش عالی از نظر ورودی و فرایند با یکدیگر یکسان هستند؟» «آیا ظرفیت‌های سخت‌افزاری و نرم‌افزاری موجود در واحدهای آموزش عالی برای حصول به خروجی‌های باکیفیت و متناسب کافی هستند؟» از سویی، موضوع مهم دیگر، میزان ضمانت اجرای قوانین و مقرراتی است که در طول سال‌های اخیر برای الزام دستگاه‌های دولتی و صنعت برای همکاری با دانشگاه وضع شده است. قوانین مختلفی مانند قانون حمایت از تولید داخلی و همچنین تبصره‌های مختلف در قوانین بودجه سنواتی و... با هدف افزایش ارتباط صنعت و دانشگاه، تدوین و تصویب شده است. عدم جدیت دولت در بازرسی نحوه انجام این قوانین و عدم پایش دقیق اجرای این قوانین، موجب شده است این قوانین به‌درستی اجرا نشده و راهکارهای مختلفی برای فرار از این قوانین و مقررات در دستگاه‌های دولتی ایجاد شود.

از سوی دیگر، قوانین و مقررات، مهم‌ترین ابزار برای ایفای نقش راهبردی دولت در اقتصاد هستند. اما آنچه موجب بی‌اثر شدن قوانین و مقررات در تحقق اهداف دولت می‌شوند، ناهمگونی قوانین و مقررات با شرایط زمینه‌ای و ظرفیت‌های اقتصادی و نهادی است. به‌عنوان مثال، آیا می‌توان از دانشگاهی که فاقد آزمایشگاه‌های تحقیقاتی به‌روز است، انتظار چاپ مقاله در مجلات معتبر بین‌المللی با شاخص ارجاع بسیار بالا داشت؟ این سؤالات و ده‌ها سؤال دیگر، مؤید این موضوع است که در بسیاری از موارد قوانین و مقررات بدون توجه به ظرفیت‌های بالفعل مؤسسات آموزش عالی، تدوین و اجرا می‌شوند.

به نظر شما چگونه می‌توان علم را به ثروت ملی تبدیل کرد و شکاف بین

دانشی و توانایی را از بین برد؟

برای تبدیل علم به ثروت در کشور، حداقل سه دسته اقدام باید در دستور کار قرار گیرد. دسته اول اقدام‌ها به سمت تقاضای علم و فناوری



دو
قوانین و مقررات
مهم‌ترین ابزار
برای ایفای نقش
راهبردی دولت در
اقتصاد است

دد
اصلاح و آزادسازی
قیمت بدون توجه به
ابعاد اجتماعی و انسانی،
سیاست نادرستی است
که متأسفانه گاه به
اشتباه به عنوان تنها کلید
حل معمای بهره‌وری
 مطرح می‌شود

به منظور تخصیص، رصد و پایش بودجه‌های مراکز آموزش عالی، تغییر در شیوه برگزاری کنکور به منظور ارتقای کیفیت ورودی‌های آموزش عالی، شناسایی و احصای نیازهای تجهیزاتی و آزمایشگاهی واحدهای آموزش عالی طبق مأموریت آنها و استفاده از ظرفیت بخش خصوصی و صنعت برای تقویت زیرساخت‌های پژوهشی و توسعه فناوری در دانشگاه، استقرار نظام پاداش مبتنی بر عملکرد صنعتی اعضای هیئت علمی به منظور جبران خدمات آنها بر اساس میزان تأثیرگذاری فعالیت‌های آنها در حل مسائل صنعت و جامعه، بازنگری در رویه‌های جذب و ارتقای اعضای هیئت علمی و ایجاد امکان استفاده از ظرفیت‌ها و پتانسیل‌های دانشی صنعتگران در دانشگاه در قالب‌هایی مانند استادکار صنعتی و تمرکز بر برنامه‌های توانمندسازی مشترک میان دانشگاه و صنعت به منظور جلوگیری از رشد تک‌بعدی دانشجویان و تبدیل آنها به نیروهای توانمند برای ورود به عرصه‌های حکمرانی و صنعتی از جمله مهم‌ترین راهکارهای بهبود بهره‌وری در آموزش عالی هستند.

طراحی و پیشنهاد شده است. یکی از موضوعات محوری که هم‌اکنون در کشور مورد تأکید قرار گرفته است، مسئله زیست‌بوم نوآوری و فناوری و لزوم تعریف نقش‌ها و کارکردهای نهاد‌های مختلف اعم از دانشگاه، دولت، صنعت و... در چارچوب این زیست‌بوم است. اما اگر بخواهیم قدری فراتر به مسئله نگاه کنیم، توجه به این نکته ضروری است که در مسائل اجتماعی باید الگوها با شرایط و بوم اجتماعی سازگاری داشته باشند. یعنی اتکاء به یک الگوی معین که خاستگاه آن، دیگر کشورهای توسعه‌یافته یا در حال توسعه است و از آن مهم‌تر، تسری دادن آن الگو به همه صنایع، دانشگاه‌ها و دستگاه‌های دولتی در کشور، راهکار مناسبی نیست و تجربه دهه‌های اخیر نیز نشان داده است که لزوماً الگوهای مترقی و جدید پیاده شده در کشور در زمینه ارتباط صنعت، دانشگاه و دولت در همه صنایع، بخش‌های اقتصادی و دولتی موفق نبوده است. امروز مادر کشور نیازمند نوآوری در الگوها و خلاقیت در ایجاد روش‌هایی هستیم که پیوند میان عناصر زنجیره تبدیل دانش به ثروت را برقرار می‌کند. به عنوان مثال، سابقه تاریخی، ویژگی‌های جغرافیایی، میزان تجربه و دانش ضمنی و خبرگی موجود در صنایع، میزان درگیر بودن اقشار مردم با فناوری‌ها و صنعت و مدل‌های حقوقی و نهادی موجود در کسب و کارهای مختلف، همگی بر نحوه ورود دولت و دانشگاه به صنعت مؤثر هستند. بر همین اساس، در تعریف مأموریت دانشگاه‌ها در حوزه ارتباط با صنعت، اتکاء به یک مدل ثابت و معین و تلاش برای تسری دادن آن به همه دانشگاه‌ها و در تمام حوزه‌ها، تجربه نادرستی است. از منظر دولت نیز، تلاش برای افزایش هزینه‌های تحقیق و توسعه دستگاه‌های دولتی و استفاده از شاخص‌های یکسان در این زمینه، موجب کاهش بهره‌وری دستگاه‌های دولتی و آموزش عالی در زمینه توسعه فناوری و حل مسائل کشور شده است. دولت برای کاهش شکاف میان دانشگاه و صنعت، علاوه بر اختصاص بودجه‌های مختلف، ابزارهای مهم دیگری نیز در اختیار دارد. یکی از این ابزارها، وضع استانداردهای مختلف بر تولید و سوق دادن صنعت به سمت ارتقای فناوری در جهت افزایش کیفیت محصول است. برای نمونه، در زمینه مصرف آب، قیمت‌گذاری نادرست و عدم الزام بخش کشاورزی و صنایع به رعایت استانداردهای مصرف، موجب ناهم‌رزی زیادی در این بخش شده است. طبیعی است، دولت به هیچ عنوان توان تأمین هزینه‌های تحقیق و توسعه برای ارتقای فناوری‌های مصرف‌آب را ندارد و توسعه فناوری و ارتقای بهره‌وری در این حوزه، جز با ورود بخش خصوصی و ایجاد انگیزه در میان آنها محقق نمی‌شود. در اینجا باید توجه کرد که اصلاح و آزادسازی قیمت بدون توجه به ابعاد اجتماعی و انسانی، سیاست نادرستی است که متأسفانه گاه به اشتباه به عنوان تنها کلید حل معمای بهره‌وری مطرح می‌شود، چرا که تجربه نشان داده است که آزادسازی قیمت بدون توجه به مسائل اجتماعی و نهادی، جز تورم و کاهش رفاه عمومی، تأثیر قابل توجهی بر بهره‌وری نداشته است.

راهکارهای بهبود بهره‌وری در آموزش عالی چیست؟

به عقیده من، بازتعریف نقش و مأموریت هر یک از دانشگاه‌ها بر اساس آمایش سرزمین، زنجیره‌های ارزش ملی و منطقه‌ای و اولویت‌های دانش و فناوری کشور، تعریف شاخص‌های ارزیابی عملکرد هر یک از مراکز آموزش عالی طبق مأموریت تعریف شده برای آن مرکز، تعریف کلان پروژه‌های ملی برای واحدهای آموزش عالی و استقرار نظام بودجه‌ریزی عملیاتی



لزوم اصلاحات عدالت‌محور در آموزش عالی کشور



مهندس مهدی غاهرمانی
مشاور علمی معاون آموزش عمومی و
مهارتی دانشگاه آزاد اسلامی

ویژگی‌های تأثیرگذار نظام آموزش و تربیت فنی و حرفه‌ای و مهارتی بر بهره‌وری نیروی کار

نظام آموزش و تربیت فنی و حرفه‌ای و مهارتی مبتنی بر قابلیت‌های حرفه‌ای (فنی و غیرفنی) است که براساس مجموعه‌ای از اجزا و زیرنظام‌ها شامل ساختار نهادی، قوانین و مقررات، مدیریت و برنامه‌ریزی، نیروی انسانی، پژوهش و ارزشیابی، به‌صورت یکپارچه اهداف قانون رادر کشور محقق می‌کند. این نظام آموزشی طبق شاخص‌های توافق شده توسط ذی‌نفعان اقتصادی، ارائه‌کنندگان آموزش‌های فنی و حرفه‌ای، کارشناسان

خبره، نظام آموزشی و تصویب شورای عالی آموزش و تربیت فنی و حرفه‌ای و مهارتی اداره خواهد شد. قوانین و مقررات مذکور صلاحیت‌ها، مدارک و گواهینامه‌ها را در سطوح و انواع مختلف به‌صورت منسجم به‌هم ارتباط می‌دهد، به‌گونه‌ای که زمینه تحرک پذیری افقی و عمودی در گروه‌های بزرگ شغلی را تا سطوح بالا فراهم آورده و سنجش و یادگیری مادام‌العمر را امکان‌پذیر می‌کند. در این نظام آموزشی، مهارت و تجربه که سهم زیادی در ارتقای بهره‌وری نیروی کار دارد نیز در کنار دانش، ارزشیابی می‌شوند. با توجه به دیرینه مشترک نظام‌های آموزش عالی توسعه‌یافته که از این ساختار بهره برده‌اند، تهدیدها و فرصت‌های ناشی از پدیده‌های نوظهور محیط پیرامونی نظام آموزش عالی کشور (ملی و جهانی)، از یک سو و نقاط ضعف و کاستی‌های جدی نظام آموزش عالی ایران از سوی دیگر، ضروری است در برنامه هفتم توسعه اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی کشور، در اندیشه راهبردهایی بود که نظام آموزش عالی کنونی

بر اساس تعریف مرکز بهره‌وری ژاپن، بهره‌وری عبارت است از: به حداکثر رساندن استفاده از منابع از طریق علمی و کاهش هزینه‌های تولید، گسترش بازارها، افزایش اشتغال، کوشش برای افزایش دستمزدهای واقعی و بهبود معیارهای زندگی، آن‌گونه که به سود نیروی کار، مدیریت و عموم جامعه باشد. سازمان ملی بهره‌وری ایران نیز بهره‌وری را یک فرهنگ، نگرش عقلایی به کار و زندگی تعریف کرده است که هدف آن، هوشمندانه‌تر کردن فعالیت‌ها برای دستیابی به زندگی بهتر و متعالی‌تر است.

اهمیت بهره‌وری نیروی انسانی

از آنجا که انسان هدف و عامل توسعه هر کشوری محسوب می‌شود، تحقق اهداف توسعه تا حد قابل توجهی به نحوه تربیت و مدیریت این ثروت حیاتی بستگی دارد، بنابراین بهبود بهره‌وری نیروی انسانی از طریق پرورش شایستگی‌های پایه و تخصصی باید یکی از اهداف مهم هر کشور تلقی شود. مقایسه وضعیت بهره‌وری نیروی کار در سال ۱۳۹۷ با سال ۱۳۹۰، حاکی از رشد منفی آن است که با در نظر گرفتن تعداد دانشجویان، تعداد فارغ‌التحصیلان دانشگاه‌ها، هزینه‌های آموزشی و نرخ رشد بهره‌وری نیروی کار در کشورهای در حال توسعه آسیایی، کمتر از حد مورد انتظار است. بدون تردید، یکی از عوامل مؤثر در ایجاد این چالش، نظام آموزش عالی کشور است. به‌منظور تأیید این ادعا، یادآوری پیامدهای بایسته «آموزش عالی توسعه‌یافته» از سه قلمرو اقتصادی، علمی-آموزشی و اجتماعی-فرهنگی ضروری است. از جمله پیامدهای اقتصادی مورد انتظار آموزش عالی می‌توان به مشارکت بالا در رشد اقتصادی، افزایش اشتغال و کاهش بیکاری، افزایش بهره‌وری نیروی انسانی و ارتقای توان خلاقیت و کارآفرینی اشاره کرد. از همین رو، آموزش عالی توسعه‌یافته، آموزشی است که بتواند با ایجاد و توسعه شایستگی‌های عمومی و تخصصی در نیروی انسانی، جامعه را از پیامدها و بازده بیرونی در زمینه‌های علمی-آموزشی، اقتصادی و اجتماعی-فرهنگی به‌طور متوازن، متعادل (پایدار) بهره‌مند کند. گسترش بی‌رویه و نامتوازن آموزش عالی کشور ناشی از فشار تقاضای اجتماعی و درک ناقص سیاستگذاران از ارتباط آموزش با نیازهای جامعه و ویژگی‌های آموزش عالی توسعه‌یافته و کم‌توجهی به ایجاد نظام آموزشی مولد شایستگی‌های عمومی و حرفه‌ای (تخصصی) مورد نیاز بخش‌های مختلف اقتصادی کشور در تراز استانداردهای جهانی است، بنابراین با قطعیت یافتن عدم تحقق متوازن پیامدهای مناسب آموزش عالی کشور به‌ویژه در زمینه اقتصادی، اثرات ناگوار بلندمدت این شرایط، اقتصاد کشور را که به دلیل برخورداری از سرمایه فیزیکی و طبیعی، تاکنون منابع محور اداره شده است، به دلیل کاهش منابع طبیعی و استهلاک منابع فیزیکی و منفی بودن نرخ رشد بهره‌وری نیروی انسانی که مانع از استفاده بهینه از سرمایه‌های محدود خواهد شد به چالش می‌کشاند. با این تفاسیل، ضرورت عزم جدی در عرصه ملی برای بازنگری و اصلاح آموزش عالی با تأکید بر استقرار و توسعه نظام جامع آموزش و تربیت فنی و حرفه‌ای و مهارتی که به‌عنوان سامانه ایجاد شایستگی‌های حرفه‌ای، تأثیر بسیار بالا در تحقق نتیجه شایسته آموزش عالی به‌ویژه در زمینه اثرات اقتصادی مغفول مانده در نظام آموزش عالی کنونی دارد را بیش از پیش آشکار می‌کند.



در برنامه هفتم توسعه کشور باید در اندیشه راهبردهایی بود که زمینه تجدیدنظر در سیاست‌ها و برنامه‌های غیرمنعطف آموزش عالی کنونی در قبال تحولات اقتصادی و آمادگی‌های لازم برای مواجهه با چالش‌های آینده را ایجاد کند



هم آفرینی برای جامعه بهتر

در تحول آفرینی سازمان‌های دولتی، به‌دنبال پیاده‌سازی آن در سراسر بخش عمومی باشند. حال یک مسئله اساسی پیش‌روی مدیران و مقامات دولتی وجود دارد، اینکه اکوسیستم و مکانیزم‌های نوآوری خصوصاً در بخش عمومی به چه صورت است و چگونه می‌توان مدل‌ها و الگوهای نوآوری را در بخش عمومی پیاده‌سازی کرد؟ با وجود تفاوت‌های بسیار بخش عمومی (ذات ضدنوآوری غیرمنعطف، توزیع یا انحصار قدرت در بخش عمومی و...) با بخش خصوصی چگونه باید نوآوری را در آن ایجاد کرد، تا نتایج مورد انتظار به‌دست آمده‌ها و سوی دیگر، ملاحظات مدیران و مقامات دولتی نیز مورد خدشه واقع نشود؟

در حال حاضر برخی دولت‌ها در جهان، مفهوم نوآوری را درک کرده و سعی در پیاده‌سازی آن دارند و در این مسیر به توفیقانی نیز دست یافته‌اند. در کشور ما نیز که دولت سیزدهم، به‌فرموده رهبر معظم انقلاب مأموریت یافته تا بازسازی عقلانی و انقلابی مدیریتی کشور را محقق کند و رئیس‌جمهور و مجموعه مدیران ارشد دولت به‌درستی به‌دنبال افزایش بهره‌روری هستند، می‌توان از مفهوم «نوآوری بخش عمومی» (Public Sector Innovation) بهره برد و به‌موازات افزایش بهره‌روری، ارزش آفرینی و حل مسائل و مشکلات لاینحل را محقق کرد.

به این منظور باید نظام نوآوری بخش عمومی دولت را طراحی و مستقر کرد تا با موتورهای پیش‌ران و زیربنای خود بتواند این امر را در کلان سیستم دولت محقق کند. با توجه به فقدان ادبیات تخصصی لازم در این حوزه، نگارنده، کتاب «کریستین باسون با عنوان «نوآوری پیش‌رو در بخش عمومی» را معرفی می‌کند که اساتید دانشگاه، متخصصان مدیریت دولتی، مسئولان مراکز نوآوری و خانه خلاق دستگاه‌های اجرایی، مسئولان تحقق بهره‌روری در دولت و مدیران و مقامات سطوح مختلف دولتی می‌توانند از مطالب این کتاب در طراحی الگوها، ساختارها و مکانیزم‌های نوآوری در سازمان خود بهره‌گیرند.

«باسون» در این کتاب، الگویی را برای اکوسیستم نوآوری بخش عمومی پیشنهاد داده است. به‌نظر

وی، پیش‌روی نوآوری در بخش عمومی را می‌توان بر پایه هم‌آفرینی (خلق مشترک) به‌دست آورد. همچنین اجزای مختلف اکوسیستم نوآوری بخش عمومی؛ آگاهی (اطلاع)، شجاعت (رهبری)، هم‌آفرینی (روند) و ظرفیت (ساختار) را تشریح کرده است و در بخشی از کتاب، به توضیح مأموریت، نقش و مدل فعالیت آزمایشگاه‌های نوآوری می‌پردازد.



پژوهشگر حوزه مدیریت دولتی
علی غول‌زاده

امروزه دولت‌ها در اعمال حکمرانی خوب و کسب رضایت و اعتماد شهروندان با چالش‌های بسیاری روبه‌رو هستند. کمبودها و محدودیت منابع در کنار فرسوده‌شدن ساختارها، فرایندها و زیرساخت‌های حکومت، امکان اعمال حکمرانی خوب را دچار نقصان کرده است.

به‌رغم کمبودها و محدودیت‌های موجود، تلاش دولت‌ها در افزایش میزان ارائه کالا و خدمات عمومی به شهروندان نیز باعث کاهش نارضایتی و بی‌اعتمادی شهروندان از دولت نشده

است. کالا و خدمات عمومی که پایداری تأمین آن به‌دلیل وجود کمبودها و محدودیت مصرف منابع و هزینه‌های بسیار محل تردید است.

در طرف دیگر، مشکلات و مسائل حل‌نشده در بخش عمومی وجود داشته و دارد که حل آن برای مدیران و متخصصان بخش عمومی با راه‌حل‌ها و راهکارهای موجود امکان‌پذیر نیست. از من و خطا عدم توفیق دولت‌ها در حل این‌گونه مسائل و افزایش هزینه‌های عمومی، دیگر برای شهروندان قابل قبول نبوده و به مطالبه‌های جدی مردم از دولت‌ها تبدیل شده و آنها را تحت فشار گذارده است. در حال حاضر دولت‌ها با دو سؤال اساسی روبه‌رو هستند؛ «چرا با وجود افزایش میزان ارائه کالا و خدمات به شهروندان و حتی اتخاذ رویکردهای نوین حکمرانی، رضایت شهروندان و اعتماد آنان به دولت را به سطح خوبی نرسانده است؟»

«چگونه می‌توان بر مسائل و مشکلات غیرقابل حل بخش عمومی فائق آمد و راه‌حل مناسبی برای آنها یافت؟» پاسخ این سؤالات در الگوبرداری متخصصان بخش عمومی از بازیگران بخش خصوصی و درک مفهوم نوآوری است. «نوآوری» برای مدیران دولتی و متخصصان حکمرانی از چند جهت حائز اهمیت است؛

۱- صرفاً ارائه کالا و خدمات عمومی به شهروندان نمی‌توان رضایت آنان را تأمین کرد، بلکه دولت‌ها باید به‌دنبال خلق ارزش عمومی باشند. توجه به ترکیب مفاهیم ارزش + عمومی در خلق آن دارای اهمیت است.

۲- با توجه به کمبودها و محدودیت منابع در دسترس، دولت‌ها باید اقدامات خود را بهره‌رور کرده و با افزایش بهره‌روری بتوانند با منابع موجود، خدمات و محصولات عمومی بهتر و بیشتری

را به شهروندان ارائه کنند.

۳- حل مسائل و مشکلات غیرقابل حل بخش عمومی نیازمند ایده‌ها و روش‌های خلاقانه است و دیگر نمی‌توان با روش‌های سنتی و غیرخلاق بر آنها فائق آمد.

همبستگی مفاهیمی همچون «ارزش» و «بهره‌روری» با مفهوم «نوآوری» سبب شد تا متخصصان و مدیران دولتی به آن گرایش یابند و به‌رغم استفاده از انواع آن

و در رأس آن، شورای عالی انقلاب فرهنگی با استقبال از نقش آفرینی نظام آموزش، تربیت فنی و حرفه‌ای و مهارتی و شورای عالی آموزش و تربیت فنی و حرفه‌ای در قلمرو سیاستگذاری و گسترش آموزش عالی، زمینه تجدیدنظر در سیاست‌ها و برنامه‌های غیرمنعطف آموزش عالی کنونی در قبال تحولات اقتصادی و بازار کار و آمادگی‌های لازم برای مواجهه با چالش‌های آینده را ایجاد کند. به این منظور، اصلاحات راهبردی در محورهای «اصلاحات آموزشی مبتنی بر شایستگی حرفه‌ای» و «اصلاحات عدالت‌محور» پیشنهاد می‌شود.

اصلاحات آموزشی

هدف از اعمال اصلاحات آموزشی در گام نخست، بهبود بهره‌روری اقتصادی از طریق ارتقای شایستگی‌هایی است که موجب بهبود کیفیت کار شود. شایستگی‌های فنی و غیرفنی در تراز استانداردهای جهانی مشاغل، انعطاف‌پذیری، خلاقیت، پذیرش نوآوری و فرهنگ کار آفرینی کلید موفقیت عامل انسانی در محیط کار است، بنابراین تحقق این هدف با گذر از مسیر افزایش دستیابی به آموزش عالی فنی و حرفه‌ای و مهارتی و بهبود شایستگی‌های حرفه‌ای در سطوح مختلف امکان‌پذیر است. بنابراین دستیابی به چنین آموزش‌هایی در گام اول نیازمند بازنگری و پالایش گسترده برنامه‌های آموزشی، تعدیل آمایش رشته‌محل‌های نظام فعلی آموزش عالی، بازسازی ابرسامانه کنکور و استقرار و توسعه نظام صلاحیت حرفه‌ای ملی است. علاوه بر این، با بهره‌مندی از مزیت‌های ژئوپلیتیکی و جغرافیایی ممتاز، ایران ظرفیت بسیار بالایی برای تبدیل شدن به قطب آموزش‌های فنی و حرفه‌ای و مهارتی و پذیرش دانشجویان کشورهای منطقه و اعزام نیروی کار ماهر داخلی به کشورهای هدف را دارد.

اصلاحات عدالت‌محور

هدف از اصلاحات عدالت‌محور، افزایش فرصت‌های برابر اقتصادی است، به‌ویژه آموزش‌های عالی فنی و حرفه‌ای و مهارتی به‌عنوان عامل ایجاد شایستگی‌های حرفه‌ای متناسب با اشتغال دانش‌بنیان از تأثیر بسیار بالا در تحقق این ویژگی برخوردار است. اصلاحات عدالت‌محور باید بر مبنای اصل برابری افقی و عمودی به اجرا درآید. اصل برابری افقی بدین معناست که متقاضیان آموزش‌های فنی و حرفه‌ای با وضعیت اقتصادی مشابه از امکانات و یارانه‌های مشابهی برخوردار شوند و منظور از برابری عمودی، کاربست سیاست‌های هزینه‌ای، مالیاتی و یارانه‌ای است که با افراد ناهمسان از نظر اقتصادی مناسب رفتار شود. همچنین قوانین مالیاتی به‌گونه‌ای تنظیم و اجرا شوند که کارفرمایان بخش‌های مختلف اقتصادی و افراد به میزان منفعتی که از این آموزش‌ها عایدشان می‌شود در طول مدت خدمت، سهم هزینه تربیت نیروی کار را پرداخت کنند.



نوآوری پیش‌رو در بخش عمومی

هم آفرینی برای جامعه ای بهتر

نویسنده: کریستین باسون
مترجم: علی غول‌زاده



توجه به مهارت تعهد اجتماعی در دانشگاه نسل چهارم



محمدرضا واعظ مهدوی
معاون اسبق توسعه علمی و
فرهنگی سازمان برنامه و بودجه

بی‌عدالتی و نابرابری‌های اجتماعی است، بنابراین فارغ‌التحصیلان دانشگاهی مطلوب هستند که برای حل این معضل مهم بتوانند سازوکارهایی را تبیین کنند که منجر به توزیع عادلانه امکانات، درآمد و کاهش نابرابری‌های توجیه‌ناپذیر در بین انسان‌ها شود. در نتیجه، تربیت نیروی انسانی متخصص و متعهد به عدالت که تلاشش تحقق بر خورداری همگانی از نعمت‌های الهی باشد، هدف نظام آموزشی است که اتفاقاً با پول و ثروت همین مردم مستضعف تأمین منابع شده است. فارغ‌التحصیلانی که قادر باشند دانش خود را به نحوی به کار گیرند که منجر به عادلانه کردن بهره‌مندی‌ها در جامعه امروز ایران شود. مهم‌ترین متغیر بهره‌وری در جامعه ما این است که سرمایه انسانی که به دلیل فقر و بیماری و فقدان فرصت‌های برابر برای رشد و پیشرفت اجتماعی، از مشارکت در توسعه کشور و مشارکت در ساختن آینده‌ای بهتر برای خود و جامعه‌اش محروم است را بتوان فعال کرد تا استعدادهای نهفته بالقوه موجود جامعه به فعلیت برسد. از همین رو، رسالت مهم آموزش عالی و نظام دانشگاهی کشور، تربیت فارغ‌التحصیلان دردمند و عدالتخواه و متعهد به ارتقای عدالت و بهبود کیفیت زندگی در میان محرومان و مناطق کم‌برخوردار کشور است.

یکی از بزرگ‌ترین سرمایه‌هایی که جوامع در دسترس دارند سرمایه انسانی است که نظام آموزشی به‌ویژه نظام آموزش عالی عهده‌دار تربیت نیروی انسانی و به‌نوعی فعلیت بخشیدن به این سرمایه بالقوه در کشور است. در همین حال، نظام دانشگاهی و آموزش عالی کشور در سال‌های بعد از پیروزی انقلاب اسلامی در این زمینه موفقیت‌ها و دستاوردهای ارزشمندی را کسب کرده است. به‌طوری که امروز در همه استان‌ها و مناطق کشور دانشگاه‌های دولتی، آزاد و شبکه‌های دیگر آموزش عالی، نظیر دانشگاه پیام‌نور و دانشگاه‌های فنی و حرفه‌ای به تربیت و مهارت‌آموزی نیروی انسانی اشتغال دارند. دستاوردهای تولیدات علمی و رشد مقالات و ارتقای تکنولوژی در کشور ارزنده است و تقریباً در عرصه‌های مختلف تربیت نیروی انسانی متخصص به سطوح قابل قبولی از خودکفایی و عدم نیاز به کارشناسان و متخصصان خارجی دست یافته‌ایم. اما نکته مهم این است که هدف از تربیت نیروی انسانی و شکل‌دهی سرمایه انسانی در کشور چیست؟ و اهتمام تربیت نیروی انسانی متخصص کشور باید بر حل کدام مشکل اصلی متمرکز شود؟

معضل مهم جوامع بشری در دوران معاصر، رشد نابرابری‌های اجتماعی و ایجاد فواصل طبقاتی و گسترش نابرابری‌های توجیه‌ناپذیر در عرصه‌های مختلف زندگی بشر است. حتی فرایندها و روندهای دانش‌بنیان به‌رغم تأثیرات شگرفی که در عرصه‌های مختلف زندگی بشری برجای گذاشته، در جهت تعمیق نابرابری‌های اجتماعی و تشدید شکاف طبقاتی نیز نقش داشته است، بنابراین رسالت مهم نظام آموزش و تربیت نیروی انسانی این است که در برابر این نابرابری‌ها اقدامات تأثیرگذار و تعیین‌کننده‌ای انجام دهد؛ نیروی انسانی که خواستار عدالت اجتماعی باشد و دانش بشری را در خدمت فقرا و گروه‌های کم‌درآمد و مناطق محروم به کار گیرد. نیروی انسانی که نسبت به عدالت اجتماعی حساس باشد و اهتمام خود را بر کاهش آلام بشر و ارتقای کیفیت زندگی محرومان به کار گیرد و برای توانمندسازی فقرا و مناطق محروم و توزیع عادلانه منابع ثروت و قدرت در کشور، فعالیت‌های اثر بخشی را سازمان دهد. آیا نظام دانشگاهی ما برای تحقق این هدف آمادگی پیدا کرده است؟ آیا نیروی انسانی که در دانشگاه‌ها تربیت می‌شوند بر خودکفایی اقتصادی، ایجاد اشتغال، توانمندسازی فقرا و محرومان، رفع محرومیت از نقاط محروم و کمک به جوامع نابرخوردار تمرکز یافته است؟ متأسفانه مناسبات ناشی از حاکمیت سرمایه‌داری در جامعه امروز، مهندسان، پزشکان، هنرمندان و تکنولوژیست‌های ارزشمند فارغ‌التحصیل دانشگاهی را در خدمت ثروتمندان و سرمایه‌داران قرار داده است! به نظر می‌رسد، مهم‌ترین مهارتی که باید در سازماندهی دانشگاه‌های نسل چهارم مورد توجه قرار گیرد؛ مهارت تعهد اجتماعی و اهتمام به عدالت در جامعه ایرانی است. دانشگاه‌های نسل چهارم که باید بر حل مشکلات جامعه تمرکز داشته باشند باید به این موضوع توجه جدی داشته باشند. این در حالی است که مهم‌ترین معضل جوامع بشری در دوران معاصر،

مدیر هنری: احسان نیک روان
دبیر تحریریه: مریم مهداد
همکاران این شماره: زهرا بابالویی، اسفندیار چهاربند، علی
عادل‌الدینی، محمدرضا واعظ مهدوی

صاحب امتیاز: سازمان ملی بهره‌وری ایران
مدیر مسئول: میرسامان پیشروانی
مدیر اجرایی: محمد ابراهیمی
سر دبیر: وحید اقدسی

ماهنامه سازمان ملی بهره‌وری ایران
شهریور ماه ۱۴۰۱ - شماره بیست و نهم



نشانی: تهران، خیابان بهشتی، نبش خیابان میرعماد، شماره شانزدهم، طبقه سوم

شماره: ۰۲۱-۸۶۰۴۵۳۳۱

کد پستی: ۱۵۸۷۷۷۳۴۹۹

تلفن: ۰۲۱-۴۲۳۹۱۳۲۱