

❖ عنوان:	
ارزیابی بهره‌وری شرکتها و موسسات تابعه سازمان تامین اجتماعی	
❖ نوع خروجی حاصل از انجام پژوهش:	
طرح پژوهشی ☒	گزارش کارشناسی ☐ سند سیاستگذاری ☐
❖ عنوان برنامه راهبردی کلان و بخشی مرتبط با پژوهش:	

«طرح پژوهشی»

استانداردترین تولید علمی شناخته شده است که منطبق با اصول علمی روش تحقیق انجام می‌شود. مراحل اجرای طرح پژوهشی شامل نیازسنجی پژوهشی (از طریق طرح سالانه نیازسنجی پژوهشی سازمان)، تعیین عنوان، شرح خدمات، دریافت پروپوزال، ارزیابی و تایید پروپوزال توسط شورای پژوهش، انعقاد قرارداد، انجام پژوهش، داوری علمی و تایید نهایی شورای پژوهش می‌باشد.

«سند سیاست‌گذاری»^۱

- «سند سیاست‌گذاری»، گزارشی کوتاه، بی‌طرفانه و موجز در پاسخ به یک سوال مشخص یا راجع به یک مسئله خاص است که استاندارد صلاحیت برای تهیه سند سیاست‌گذاری، افراد خبره هستند. این گزارش شامل سه بخش زیر می‌شود.
- بخش اول که به آن «خلاصه مدیریتی»^۲ خواهیم گفت، بر روی جلد گزارش، ضمن بیان مشکل در یک یا دو سطر، به ارایه راهکارهای اجرایی منطقی برای آن در حداکثر نصف صفحه می‌پردازد.
 - بخش دوم که گزارش اصلی را تشکیل می‌دهد و در ۳ تا ۵ صفحه مطابق چارچوب تعیین شده تهیه می‌شود، «پیشنهادهای سیاست‌گذاری»^۳ نامیده می‌شود.
 - بخش سوم که به تحلیل دقیق موضوع و ارایه اسناد پشتیبان آن می‌پردازد، «یادداشت سیاست‌گذاری»^۴ نام دارد. هر یک از این سه بخش برای اهداف خاص و مخاطبان ویژه خود تهیه می‌شوند.

«گزارش کارشناسی»

شامل ارایه یک گزارش کامل در خصوص یک موضوع خاص مورد نظر است که به یک فرد مجری با سطح صلاحیت حداقل «محقق» واگذار می‌شود تا در مدت زمان چند روز تا حداکثر ۳ ماه، گزارش مورد نظر را منطبق با فرمت ارایه شده تهیه و ارایه نماید.

-
1. Policy Paper
 2. Managerial Breif
 3. Policy Breif
 4. Policy Paper

❖ بیان و توصیف مسئله

واژه بهره‌وری امروزه یکی از رایج‌ترین لغات به‌شمار می‌رود و در کمتر بحثی است که کاربرد نداشته باشد. نخستین بار لغت بهره‌وری در مقاله‌ای توسط فردی به نام کنه در سال ۱۷۶۶ میلادی ظاهر شد. بیش از یک قرن بعد، در سال ۱۸۸۳ لیتره بهره‌وری را قدرت و توان تولید کردن تعریف کرد. در اوایل قرن بیستم برای اولین بار به رابطه بین نهاده و ستاده در تعریف بهره‌وری اشاره شد. بدین ترتیب که در سال ۱۹۰۰ فردی به نام ارلی بهره‌وری را ارتباط بین بازده و وسایل به کار رفته برای تولید این بازده تعریف کرد. در سال ۱۹۵۰ سازمان همکاری اقتصادی اروپا بهره‌وری را خارج قسمت بازده به یکی از عوامل تولید تعریف کرد. از اوایل دهه ۱۹۷۰ بهره‌وری یکی از مهم‌ترین موضوعاتی بوده است که در سطح سازمانها و در کشورها، توجه ویژه‌ای را به خود جلب کرده است. مقدار و نرخ رشد بهره‌وری در هر کشور، تأثیر بسزایی بر سطح زندگی، تورم، بیکاری، وضعیت اقتصادی جامعه و رقابت پذیری در سطح جهانی دارد. در نظرسنجی که از مدیران صنایع آمریکا انجام شده ارتقاء بهره‌وری یکی از دو یا سه موضوع مهم و جدی است که کشور با آن روبه‌روست. (اکبری، ۱۳۸۹، ۵۰). تا اهمیت بهره‌وری و چگونگی ارتقاء آن در سطوح ملی، صنعت، سازمان و فرد بخوبی شناخته نشود، بهره‌وری تحقق نخواهد یافت. بهره‌وری آرمانهای ملی، اهداف صنعت، سازمان و نیازهای فردی را به هم مرتبط می‌سازد. بهره‌وری منافع سرشاری برای یک ملت، صنعت، شرکت و افراد به همراه خواهد آورد. شکوفایی اقتصاد یک کشور در گرو بهره‌وری بالای منابع آن است به عبارت دیگر بهره‌وری ترکیبی دقیق و بهینه از تمام منابع انسانی و مادی موجود در یک کشور است.

بهره‌وری را می‌توان در سطوح مختلفی از سطح کلان تا سطح خرد، اندازه‌گیری نمود. برای این اساس بهره‌وری ملی، بخشی، صنعت و شرکت مطرح می‌گردد. شاخصهای بهره‌وری را چهار نوع

تقسیم بندی می‌نمایند:

۱- شاخص بهره‌وری جزئی

۲- شاخص بهره‌وری کل

۳- شاخص بهره‌وری کل عوامل

۴- شاخص بهره‌وری جامع

گرایش عمومی در بهره‌وری حول محور انسان و ارتقاء دانش و توانایی‌های انسانی، انگیزش و خلاقیت‌های او و بهبود وضعیت روانی فیزیکی محیط کار و به‌طور کلی توسعه کمی و کیفی منابع انسانی فعال و خلاق متمرکز می‌باشد.

دو مؤلفه اصلی بهره‌وری عبارتند از:

کارایی: در واقع نسبتی است که برخی از جنبه‌های عملکرد واحدها را با هزینه‌هایی که بر انجام آن عملکرد متحمل شده مقایسه می‌کند.

اثر بخشی: به معنی هدایت منابع به سوی اهدافی که ارزشمندترینند. برای مثال تمرکز روی نتایج؛ انجام کار صحیح در زمان صحیح؛ کسب اهداف کوتاه مدت و بلند مدت می‌باشد (ماهنامه پ،

(۳، ۱۳۸۵)

برای دستیابی به بهره‌وری توجه توأمان به کارایی و اثربخشی لازم است باید توجه داشت، که اثربخشی یکی از مهمترین شاخصهای ارزیابی عملکرد بخش عمومی و دولتی می‌باشد (برمن، ۱۹۹۸).

به تعبیر دیگر، بهره‌وری به معنای اجرای درست کارهای درست است. بر طبق این تعریف، بهبود بهره‌وری تنها به معنای اجرای درست کارها نیست، بلکه مهمتر از آن، اجرای کارهای درست است. بنابراین هدف از بهبود بهره‌وری، شناسایی عواملی است که باید مدنظر برنامه ریزان بهره‌وری قرار گیرد.

بهره‌وری از حیث آنکه در چه سطحی مورد تجزیه و تحلیل قرار گیرد به سطوح زیر تقسیم

بندی می شود.

۱- بهره وری در سطح بین المللی: بهره وری با هر سطح از فعالیتهای اقتصادی رابطه ذاتی دارد و شاخصی برای مقایسه های بین المللی و نیز اقتصاد ملی به شمار می رود. بنابراین اندازه گیری آن، می تواند به ایجاد بهبود در بسیاری از مراحل کار شرکتهای مختلف منجر شود. مقایسه های بهره وری براساس دیدگاههای سیستماتیک اندازه گیری در سطح بین المللی، ابزارهای باارزشی برای درک و ارزیابی پیچیدگی بهره وری در بازارهای داخلی و بین المللی کشورهای رقیب است. اقتصاددانان در اندازه گیری بهره وری برای مقایسه های بین المللی بهره وری بسیار فعال بوده اند.

۲- بهره وری در سطح اقتصاد ملی: در سطح ملی بهره وری معایری از پیشرفت اقتصادی و رفاه اجتماعی است. بهره وری در این سطح براساس تولید ناخالص داخلی به ازای هر یک از کارکنان اندازه گیری می شود. افزایش دستمزدهای واقعی در بسیاری از کشورها ارتباط نزدیکی با افزایش واقعی بهره وری نیروی کار در این کشورها دارد.

۳- بهره وری در سطح صنعت: این سطح فوایدی به دنبال خواهد داشت که تعدادی از آن عبارتند از: استفاده از معیارهای بهره وری در سطح صنعت به عنوان شاخصهای اقتصادی برای ارزیابی عملکرد کشور و پی بردن به نقاط ضعف، و قدرت و قابلیتهای بهبود و همچنین سایر مسائل و مشکلات موجود در صنعت با استفاده از آن، تجزیه و تحلیل و عملکرد شرکت با استفاده از معیارهای بهره وری در یک صنعت خاص و کمک به اتحادیه و انجمن های تجاری در پیش بینی الگوهای رشد صنعت و شرایط آینده، هستند.

۴- بهره وری در سطح بین شرکتهای: این سطح امکان مقایسه شرکتهای مختلف تولیدی در رشته های مشابه صنعت و بازرگانی را فراهم می کند. عامل مطرح در اندازه گیری این سطح از بهره وری، فعالیتهای خاص شرکتهای و میزان فروش آنها است.

۵- بهره وری در سطح شرکت: در سطح شرکت بهره وری با برنامه ریزی مدیریت ارتباط نزدیک دارد و می تواند بعنوان شاخصی برای مقایسه برنامه ریزی و نتایج به کار رود. هنگامی که بهره وری در حوزه مدیریت شرکت بررسی می شود، عامل مهمی که باید به آن توجه شود، ارزش افزوده است. در رویکرد مربوط به ارزش افزوده دو شیوه مختلف برخورد از دیدگاه حسابداری مالی و برخورد از دیدگاه حسابداری مدیریت وجود دارد، بسته به اینکه شرکت چه هدفی را دنبال می کند، باید شیوه متناسب با هدف را دنبال کرد (زندیه، ۱۳۸۲، ۷۲).

جریان اهمیت ارزیابی بهره وری در کشور بر می گردد به مصوبه اخیر هیئت وزیران در جلسه ۱۴۰۲/۳/۳ که به پیشنهاد وزارت امور اقتصادی و دارایی با همکاری سازمان برنامه و بودجه کشور و سازمان اداری و استخدامی کشور و به استناد بند (ب) تبصره (۲) ماده واحده قانون بودجه سال ۱۴۰۲ کل کشور، آیین نامه انتظام بخشی، شفاف سازی و ضابطه مند سازی درآمدها و هزینه های شرکت های دولتی را شامل شش فصل و ۶۱ ماده تصویب کرد. فصل سوم این آیین نامه بطور مشخص از حاکمیت شرکتی و فصل چهارم در مورد بهره وری بطور مبسوط اشاره شده است. اما در مورد شرکت های غیر دولتی آیین نامه یا بخشنامه ای وجود ندارد. اخیراً تفاهم نامه ای بین سازمان تامین اجتماعی و سازمان بهره وری در این خصوص تنظیم شده است.

شرکت ها و هلدینگ های متعددی وابسته به سازمان تامین اجتماعی وجود دارد، **اعم از تولیدی، خدماتی و تحقیقاتی**، شرکت هایی از قبیل؛ شرکت سرمایه گذاری تامین اجتماعی (شستا)، بانک رفاه کارگران، تولید تجهیزات سنگین هپکو، سهامی ذوب آهن اصفهان، پالایشگاه نفت لاوان، شرکت میلاد سلامت تامین اجتماعی، مؤسسه حسابرسی تامین اجتماعی، شرکت گروه پزشکی حکمت، شرکت مشاور مدیریت و خدمات ماشینی تامین، شرکت سرمایه گذاری خانه سازی ایران، شرکت رفاه گستر تامین اجتماعی، مؤسسه املاک و مستقالات تامین اجتماعی و مؤسسه عالی پژوهش تامین اجتماعی است که هر کدام مأموریت های ویژه ای را در راستای پایداری منابع بین النسل سازمان

ایفا می نمایند. لذا سازمان تامین اجتماعی به منظور تحقق اهداف و برنامه های راهبردی خود، نیاز دارد نسبت به ارزیابی بهره وری شرکتها و موسسات تابعه سازمان تامین اجتماعی خود اقدام نماید.

❖ اهداف

هدف کلی:

ارزیابی بهره وری شرکتها و موسسات تابعه سازمان تامین اجتماعی

اهداف اختصاصی:

- ۱- تعیین شاخص های بهره وری عمومی شرکت ها با توجه به تنوع ماموریتی
- ۲- طراحی و ارزیابی شاخص بهره وری نیروی کار
- ۳- طراحی و ارزیابی شاخص رقابت پذیری نیروی کار
- ۴- طراحی و ارزیابی شاخص بهره وری هزینه شاغلین
- ۵- طراحی و ارزیابی شاخص بهره وری سرمایه
- ۶- طراحی و ارزیابی شاخص در صد حاشیه سود
- ۷- طراحی و ارزیابی شاخص بهره وری ارزش مواد
- ۸- طراحی و ارزیابی شاخص بهره وری انرژی
- ۹- طراحی و ارزیابی شاخص بهره وری کل عوامل تولید
- ۱۰- طراحی و ارزیابی شاخص های بهره وری عمومی و اختصاصی بخش فعالیت های واسطه گری مالی
- ۱۱- طراحی و ارزیابی شاخص های بهره وری عمومی و اختصاصی بخش بهداشت و مددکاری اجتماعی
- ۱۲- طراحی و ارزیابی شاخص های بهره وری عمومی و اختصاصی بخش فعالیت های تأمین اجتماعی اجباری

اهداف کاربردی:

۱. افزایش سطح بهره وری شرکت های تابعه
۲. کنترل بهتر گردش امور شرکت ها
۳. افزایش شفافیت در کلیه سطوح مدیریتی



فرم درخواست طرحنامه (RFP)

۴. هماهنگی بیشتر در امور مالی شرکت ها
۵. کاهش هزینه های مضاعف امور جاری
۶. دستیابی به راهکارهای بهره وری
۷. مشارکت کارکنان در ارتقاء سطح بهره وری شرکتی با توجه به بهره وری فردی

❖ محدوده مکانی

سازمان تامین اجتماعی در نظر گرفته شده است.

❖ زمان مورد انتظار اجرای پژوهش

زمان مورد انتظار برای انجام پژوهش ۴ ماه در نظر گرفته شده است

صلاحیت متقاضیان

متقاضیان می بایست واجد شرایط ذیل باشند:

- ۱- دارای گواهینامه صلاحیت در زمینه بهره وری شرکتی
- ۲- دارای گواهینامه یا سابقه ارائه خدمات مشاوره مدیریت
- ۴- دارای سابقه طراحی و پیاده سازی شاخص های بهره وری

❖ شرح خدمات

شرح خدمات و نیازمندی ها

خدماتی که طی مدت قرارداد نیاز به انجام می باشد، عبارت است از:

- ۱- شناخت و تعیین شاخص های بهره وری
- ۲- اندازه گیری و سنجش میزان بهره وری کنونی
- ۳- تجزیه و تحلیل شاخص های بهره وری

۴- شناسایی عوامل ارتقاء بهره وری

۵- تعیین راه کارها و برنامه ریزی بهبود بهره وری

۶- اجرای راه کارها و برنامه ریزی های بهبود بهره وری

۷- ارزیابی عملکرد و اصلاح قدم ها و پله های بهره وری

خروجی های موردانتظار

الف: خروجی اجرایی مدیریتی

- تهیه بانک اطلاعات شاخص های بهره وری (Data warehouse)
- طراحی نظام تحلیل و گزارش دهی
- طراحی نظام اندازه گیری بهره وری
- گزارش تحلیلی شاخص های بهره وری شرکت ها
- گزارش شناسایی عوامل ارتقاء بهره وری شرکت ها
- گزارش راه کارها و برنامه ریزی های بهبود بهره وری برای شرکت ها
- گزارش کارشناسی از وضعیت بهره وری شرکت ها (بصورت مجلد)

ب: خروجی علمی:

- چکیده مدیریتی ۲۰۰۰ کلمه ای
- خلاصه سیاستی

نام و امضاء معاون یا بالاترین مقام اجرایی حوزه:
نام و امضاء نماینده تام الاختیار معاونت/کارفرما:
نام و امضاء مدیر گروه پژوهشی موسسه:
نام و امضاء معاون پژوهشی موسسه:



موسسه عالی پژوهش‌های اجتماعی

فرم درخواست طرحنامه (RFP)

تاریخ تکمیل فرم: