

۱. تکالیف قانونی

به موجب بند «الف» ماده (۵) قانون برنامه ششم توسعه مقرر است «دستگاه‌های اجرایی برای محور قرار دادن رشد بهره‌وری در اقتصاد ضمن اجرایی نمودن چرخه بهره‌وری در مجموعه خود، تمهیدات لازم را برای عملیاتی نمودن این چرخه در واحدهای تحت تولید خود با هماهنگی سازمان ملی بهره‌وری ایران فراهم نموده و گزارش سالانه را به آن سازمان ارائه نمایند. دستگاه‌های اجرایی مکلفند در شش ماه نخست اجرای قانون برنامه، برنامه‌های عملیاتی خود برای ارتقای بهره‌وری از طریق تسهیل و تشویق فعالیت‌های غیردولتی در حوزه‌های مربوطه را به تأیید سازمان ملی بهره‌وری رسانده و این سازمان نیز حداکثر ظرف مدت یک سال مجموعه اقدامات مذکور را به تصویب هیات وزیران برساند». بر این اساس، هدف اجرای چرخه بهره‌وری، دستیابی به سهم بهره‌وری در رشد اقتصادی عنوان شده است و انتظار می‌رود دستگاه‌های اجرایی با اجرای این چرخه، اهداف بهره‌وری بخش‌های اقتصادی مندرج در جدول (۲) ماده (۳) قانون برنامه ششم توسعه را محقق نمایند.

همچنین بر اساس بند (د) تبصره ۲۱ قانون بودجه سال ۱۳۹۹ کل کشور «به منظور ارتقای بهره‌وری در دستگاه‌های اجرایی و دستیابی به اهداف و انجام برنامه‌های پیش‌بینی شده در مواد (۳) و (۵) قانون برنامه ششم توسعه:

دستگاه‌های اجرایی موضوع ماده (۵) قانون خدمات کشوری موظفند تا پایان خردادماه سال ۱۳۹۹ برنامه‌های عملیاتی خود برای استقرار چرخه و ارتقای شاخص‌های بهره‌وری در ستاد و واحدهای تابعه خود را به سازمان‌های برنامه‌بودجه کشور و ادارات و استخدامی کشور (سازمان ملی بهره‌وری ایران) ارائه کنند. دستگاه‌های اجرایی مکلفند در موافقتنامه‌های متبادله با سازمان برنامه‌بودجه کشور، اعتبارات لازم این موضوع را در برنامه‌های با عنوان «ارتقای بهره‌وری» پیش‌بینی نمایند. تخصیص اعتبار سه‌ماهه این برنامه منوط به ارسال گزارش عملکرد از سوی دستگاه‌ها به سازمان ملی بهره‌وری ایران و سازمان برنامه‌بودجه کشور و تأیید عملکرد از سوی سازمان ملی بهره‌وری ایران است».

۲. مدل اجرایی چرخه بهره‌وری

در راستای اجرای وظایف قانونی اشاره شده، سازمان ملی بهره‌وری ایران اقدام به تدوین راهنمای اجرایی بند الف ماده ۵ قانون برنامه ششم توسعه نمود. این راهنما در آبان ماه ۱۳۹۷ به امضای معاون محترم رئیس‌جمهور و رئیس سازمان اداری و استخدامی کشور به کلیه دستگاه‌های اجرایی ابلاغ شد. رویکرد این راهنما مسئله محور بوده و به شناسایی مسائل بهره‌وری و رقابت‌پذیری در سطوح مختلف (درون واحد اقتصادی، محیط اقتصاد خرد، محیط اقتصاد کلان و محیط طبیعی/سیاسی/اجتماعی) در هر یک از بخش‌های اقتصادی می‌پردازد. به‌طور کلی چرخه بهره‌وری، فرایند تکرار شونده و ساختارمند حل مسئله بهره‌وری و رقابت‌پذیری واحدهای اقتصادی است که در مرحله اول با شناسایی یک مسئله و شکل‌گیری ائتلاف پیرامون حل آن آغاز شده و سپس ابعاد مسئله با گردآوری شواهد و قرائن شناسایی شده و سپس علل بروز آن مشخص می‌گردد. در مرحله بعد راهکارهایی برای برطرف ساختن علل بروز مسئله پیشنهاد و اولویت‌بندی می‌گردد، در مرحله سوم این راهکار به‌صورت آزمایشی به اجرا گذاشته می‌شود و در مرحله آخر نتایج اقدامات و اثربخشی آن‌ها پایش شده و در صورت حصول موفقیت راهکار دائمی می‌شود و در غیر این صورت مجدداً چرخه حل مسئله به مراحل قبلی بازمی‌گردد. ویژگی مهم چرخه بهره‌وری (و به‌طور کلی چرخه‌های حل مسئله) برای حل مسائل، قابلیت‌سازی و ایجاد ظرفیت و انگیزه، به‌منظور برنامه‌ریزی و اجرا، درون سازمان‌ها و نهادهای تصمیم‌گیر در فرایند اجرای چرخه است^۱.

۳. اقدامات اساسی؛

خروجی اجرای ۶ گام راهنمای اجرایی بند الف ماده ۵ قانون برنامه ششم توسعه

به‌منظور اجرای چرخه بهره‌وری در دستگاه‌های اجرایی، ده گام در راهنمای اجرایی ابلاغی، ارائه شده که نتیجه اجرای ۶ گام آن منجر به تعریف اقدامات اساسی در سطوح مختلف برای حل مسائل بهره‌وری بخش شده است، تا پس از تأیید در هیئت محترم دولت، مبنای تدوین برنامه‌های عملیاتی ارتقای بهره‌وری در بخش‌های اقتصادی قرار گیرد.

۱ توضیحات کامل مدل اجرایی چرخه بهره‌وری، در راهنمای اجرایی بند (الف) ماده ۵ برنامه ششم توسعه کشور آورده شده است.