

فصلنامه ارتباط

ISSN: 2423 - 3307

نخستین و تنها نشریه تخصصی رتبه‌بندی‌های اقتصادی

سال چهارم | شماره ۱۴ | تابستان ۱۳۹۶ | ۱۲,۰۰۰ تومان

آمار بهره‌وری کشور در بخش‌های اقتصادی
بر اساس اطلاعات ۵۰۰۰ بنگاه اقتصادی

به همراه گفتار هایی از:

دکتر محمدنهادنویان؛ رئیس جشنواره ملی بهره‌وری | فرشیدشکر خدایی؛
دبیر جشنواره ملی بهره‌وری | پدram سلطانی؛ نایب رئیس اتاق بازرگانی، صنایع،
معادن و کشاورزی ایران | حسن فروزان فرد؛ دبیر کمیته علمی جشنواره

کتاب سال

جشنواره ملی بهره‌وری
هشتمین سالگرد







به نام آفریننده زیبای و توانایی ها
جشنواره محبه و ملی، عرصه مسابقه فرزانی در صحنه
خدمت است. همچون به شرکت کنندگان و
برندگان این جشنواره باید تبریک پیروزی
گفت. باید به همکاران و برگزار کنندگان
این جشنواره (مبارک) تبریک عرض کرد.
گفت. خداوند باریک
مبارک فرزند
عزت این
کشور را

برکت روزافزون عینت فرماید

محمد نهندیان

به نام آفریننده زیبای و توانایی ها

جشنواره ملی بهروری، عرصه مسابقه فرزانی در صحنه خلاقیتها است.
همچنان که به شرکت کنندگان و برندگان این جشنواره باید تبریک پیروزی گفت، باید به
مبتکران و برگزار کنندگان این جشنواره هم دست مبارک داد.
خداوند پاداش خدمتگزاران عزت این کشور را برکت روزافزون عنایت فرماید.

« محمد نهندیان »

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

۴

رنگارنگ

سال چهارم | شماره ۱۴ | تابستان ۱۳۹۶

ویژه نامه
نشریه رتبه

کتاب سال

پشتیبانان
شماره یک
کتاب سال

و آمار بهره‌وری کشور در بخش‌های اقتصادی

(بر اساس اطلاعات ۵۰۰۰ بنگاه اقتصادی)

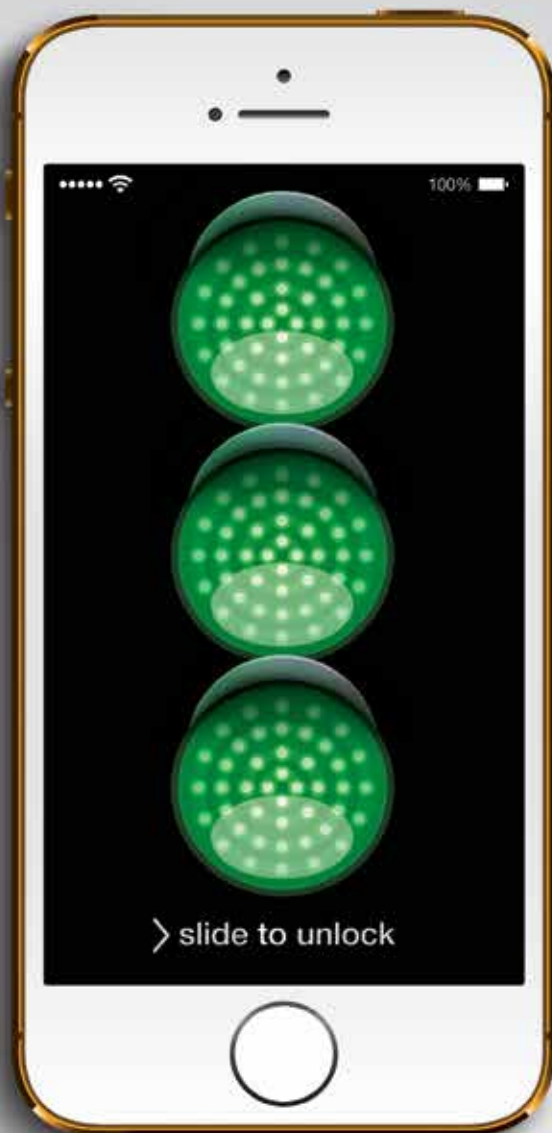


کمیته راهبری هشتمین جشنواره



حامیان معنوی هشتمین جشنواره





شهر بانک شهر
نوآوری در خدمت

Shahr-bank.ir

سامانه نظارت و ارتباطات مردمی ۰۲۱-۸۶۵۵

همراه شهر

برای دسترسی به خدمات بانکی نیازی به توقف نیست.

- پرداخت قبض بدون ورود به برنامه
- انتقال وجه کارت به کارت
- محاسبه شماره شبها
- مدیریت سپرده
- مدیریت کارت
- مدیریت چک
- انتقال وجه پایا
- پرداخت اقساط
- گردش سپرده



لبخندتان را به دنیا نمی‌دهیم!



شبکه بهینه کاوی ایران

Iran Benchmarking Network (IrBN)

نماینده انحصاری ایران در شبکه جهانی بهینه کاوی

Global Benchmarking Network (GBN)

۱۰ دلیل برای استفاده از خدمات شبکه بهینه کاوی ایران

امکان ارتباط با بیش از ۳۰ شبکه بهینه کاوی در ۲۵ کشور جهان از طریق GBN

امکان مقایسه عملکرد با شرکت های رقیب در تمامی حوزه ها

امکان مقایسه عملکرد شرکت با استاندارد صنعت

آگاهی از بهترین نرخ مصرف صنایع مختلف

امکان بهینه کاوی (Benchmarking) با شرکت های خارجی

آگاهی از جایگاه شرکت در صنعت مربوطه

امکان آشنایی با تجارب موفق در صنایع مختلف

راه اندازی شبکه ای از افراد متخصص در زمینه بهینه کاوی

امکان آشنایی با استانداردها ساختار مالی در صنایع مختلف

امکان شرکت در دوره های رسمی آموزشی با ارائه گواهینامه مورد تایید GBN

گزارش بهینه کاوی شاخص های رضایت کارکنان



www.irbn.ir
info@irbn.ir



عضو شبکه جهانی بهینه کاوی GBN

تلفن: ۴۳۰۸۹۴۰۰
فکس: ۴۳۰۸۹۴۹۹



tdlqan.ma5.r.3.a



نهمین دوره جشنواره ملی بهره‌وری با همکاری

اتاق بازرگانی، صنایع، معادن و کشاورزی ایران

شبکه بهینه‌کاوای ایران برگزار می‌کند:

دومین کنفرانس بین‌المللی بهینه‌کاوای
چهارمین مسابقه ملی بهینه‌کاوای

مزایای حضور در مسابقه ملی بهینه‌کاوای:

حضور پروژه‌های برگزیده در جایزه جهانی بهینه‌کاوای

معرفی ۵ داور جهت همکاری در فرآیند داوری آنلاین جشنواره

داوری آنلاین توسط کارشناسان بهینه‌کاوای



تلفن: ۴۳۰۸۹۴۰۰

فکس: ۴۳۰۸۹۴۹۹

@I_R_B_N

www.irbn.ir

info@irbn.ir

مهلت ارسال پروژه‌ها:

۱۵ دی ماه ۹۶

دومین کنفرانس بین المللی بهینه کاوی

2 INTERNATIONAL BENCHMARKING CONFERENCE

پکیج های تخفیف

حضور در کنفرانس :

ردیف	شرح	درصد تخفیف
۱	اعضای شبکه بهینه کاوی ایران	۳۰٪
۲	کارکنان سازمان هایی که در جایزه ملی بهینه کاوی ایران شرکت کرده اند	۳۰٪
۳	کارکنان سازمان هایی که اسپانسر کنفرانس بهینه کاوی شده اند	۳۰٪
۷	کارکنان سازمان هایی که عضو زرین سامانه ملی اندازه گیری شاخص های بهره وری هستند	۳۰٪
۸	کارکنان سازمان هایی که عضو سیمین سامانه ملی اندازه گیری شاخص های بهره وری هستند	۱۵٪
۹	کارکنان سازمان هایی که عضو برنژین سامانه ملی اندازه گیری شاخص های بهره وری هستند	۱۰٪
۱۰	داوران سطح ۱ جشنواره ملی بهره وری	۲۵٪
۱۱	داوران سطح ۲ جشنواره ملی بهره وری	۱۵٪
۱۲	داوران سطح ۳ و ۴ جشنواره ملی بهره وری	۵٪
۱۳	کارکنان سازمان هایی که عضو زرین مرکز رتبه بندی اتاق بازرگانی ایران هستند	۱۵٪
۱۴	کارکنان سازمان هایی که عضو سیمین مرکز رتبه بندی اتاق بازرگانی ایران هستند	۱۰٪
۱۵	کارکنان سازمان هایی که عضو برنژین مرکز رتبه بندی اتاق بازرگانی ایران هستند	۵٪





با حمایت معنوی

انان بازرگانی، صنایع، معادن
و کشاورزی ایران

و حمایت مالی



برگزار کننده



مسابقات ملی صنایع ایران

IPCEL.ir



مسابقات ملی تجربه های موفق

خرداد ماه

انتخاب بهترین تجربه های
موفق (انتخابی مسابقات جهانی)



مسابقات ملی بهره وری

دی ماه

انتخاب برترین های رشد
بهره وری در صنایع مختلف



تندیس ملی بهره وری



مسابقات ملی انتخاب

بهترین محل برای کار

خرداد ماه

رتبه بندی شاخص رضایت کارکنان
شرکت های ایرانی

مسابقات ملی برترین توان اجرا

خرداد ماه

رتبه بندی توان اجرایی
سازمان های ایرانی

مسابقات ملی مصرف بهینه انرژی

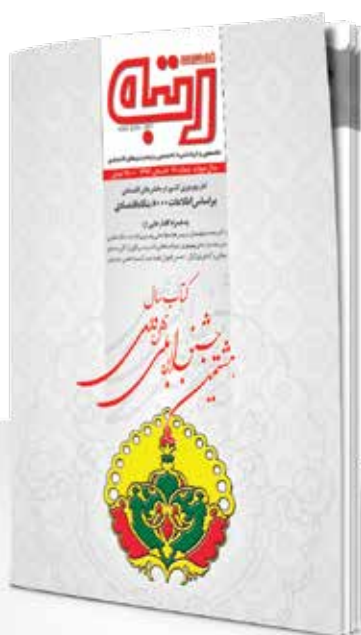
دی ماه

انتخاب برترین شرکت های ایرانی
در مصرف بهینه انرژی

۱۳	سخن اول: اجرای قاطع و جامع قانون بهبود مستمر محیط کسب و کار، لازمه رشد اقتصادی در کشور
۱۵	سرمقاله: جشنواره ملی بهره‌وری و اجرای درست قوانین در راستای گردش آزاد اطلاعات اقتصادی
۱۷	بخش اول: دستاوردها و نتایج هفتمین جشنواره ملی بهره‌وری
۱۸	وضعیت رشد شاخص‌های بهره‌وری کشور
۳۰	نامزدها و برگزیدگان هشتمین مسابقه ملی بهره‌وری
۳۵	اسامی برگزیدگان مسابقه ملی بهینه‌کاوی
۳۶	اسامی برگزیدگان مسابقه ملی تجربه‌های موفق
۳۷	اسامی برگزیدگان دومین مسابقه انتخاب بهترین محل برای کار
۳۹	بخش دوم: دیدگاه‌ها: سخنرانی مقامات و دست‌اندرکاران جشنواره
۴۰	محیط سالم و رقابتی محرک بهره‌وری در کشور
۴۲	به همت جشنواره ملی بهره‌وری، مرکز توسعه رقابت پذیری استان لرستان افتتاح می‌گردد
۴۴	افزایش بهره‌وری، تنها راه نجات اقتصاد کشور
۴۵	تشکیل آکادمی ملی توسعه بهره‌وری هدف آتی جشنواره ملی بهره‌وری
۴۶	خصوصی‌سازی بهترین راهکار افزایش بهره‌وری در کشور
۴۹	بخش سوم: نگاهی به جشنواره ملی بهره‌وری و ساختار آن
۵۰	نگاهی به جشنواره ملی بهره‌وری و ساختار آن
۵۲	مسابقه‌های تحت پوشش جشنواره ملی بهره‌وری
۶۰	ارکان اجرایی
۶۶	اسامی داوران سطح یک - جشنواره ملی بهره‌وری
۶۷	اسامی داوران سطح دو - جشنواره ملی بهره‌وری
۶۸	تاریخچه برگزاری جشنواره
۷۳	بخش چهارم: گزارش هشتمین دوره جشنواره ملی بهره‌وری
۸۶	گفت و گو با آقای مهندس صدیقیان مدیر عامل شرکت آهن و فولاد صنایع کاوه تهران
۹۰	گفت و گو با آقای مهندس امین نفرشی مدیر عامل شرکت سرمایه گذاری پارس آریان
۹۲	گفت و گو با آقای دکتر فرامرزی مدیر عامل کارت اعتباری ایران کیش
۱۰۲	ایجاد تمایز علمی و عادلانه بین فعالان اقتصادی و توسعه تسهیل روابط تجاری
۱۰۸	فهرست شرکت‌های رتبه بندی شده در مرکز رتبه‌بندی اتاق ایران

فصلنامه رتبه

سال چهارم - شماره ۱۴ - تابستان ۱۳۹۶



- ◀ صاحب امتیاز: گروه پارسیان هوشمند یگانه
- ◀ شماره مجوز: ۹۲/۳۳۸۹۱
- ◀ مدیرمسئول: فرشید شکر خدایی
- ◀ سردبیر: حسن فروزان فرد
- ◀ دبیر تحریریه: ایمان آزمون
- ◀ طراح و گرافیک: مسعود پورباقی، محمدقنایی
- ◀ همکاران این شماره:
- ◀ دبیرخانه جشنواره ملی بهره‌وری، گروه پارسیان هوشمند، مرکز مدیریت بهره‌وری ایران، شبکه بهینه‌کاوی ایران، شبکه مدیریت رفتار سازمانی ایران، مرکز اندازه‌گیری مصرف انرژی سازمان آگهی‌ها: ۴۳۰۸۹۱۰۰
- ◀ نشانی دفتر نشریه: تهران، خیابان یوسف‌آباد، انتهای خیابان ابن سینا، پلاک ۴
- ◀ تلفن: ۴۳۰۸۹۰۰۰
- ◀ فکس: ۴۳۰۸۹۹۹۹
- ◀ چاپ و صحافی: دانشگاه خوارزمی (تربیت معلم)

استفاده و باز نشر مطالب نشریه با ذکر منبع بلامانع است.



چکیده سخنان دکتر محمد نهاوندیان ریاست جشنواره ملی بهره‌وری

اجرای قاطع و جامع قانون بهبود مستمر محیط کسب و کار، لازمه رشد اقتصادی در کشور

امروزه بهره‌وری در عرصه اقتصاد جهان از اهمیت بالایی برخوردار است. در ارتقاء و افزایش بهره‌وری بخش‌های مختلف اقتصادی، سطوح خرد و کلان باید با هم دیده شود. وقتی بهره‌وری افزایش می‌یابد، تولید ناخالص ملی سریع‌تر از رشد عوامل تولید، افزایش خواهد یافت، افزون بر این، بهره‌وری پایین باعث تورم بیشتر و نرخ رشد اقتصادی پایین‌تر و افزایش بیکاری می‌شود. اما از سوی دیگر، منافع و مزایای به دست آمده از بهره‌وری، به بالارفتن سطح استاندارد زندگی افراد جامعه منجر خواهد شد.

اگر انتظار داریم بنگاه‌ها در سطح وسیع بهره‌ور شوند، باید به ساختارها و سیاست‌ها در نگاه کلان توجه شود. در سطح کلان شرایط مطلوب برای فعالیت بنگاه‌های اقتصادی ایجاد شده و روی فضای عمومی اقتصاد کشور فعالیت و برنامه‌ریزی بیشتری صورت گیرد. امروز باید از فرصتی که برای سیاستگذاری و مدیریت کشور ایجاد شده استفاده کنیم تا فعالیت‌های فرهنگی و اجتماعی در کنار فعالیت‌های اقتصادی و سیاسی همسو و هم‌جهت شوند تا بدین وسیله، بنگاه‌ها احساس حمایت بیشتری کرده و تعداد بیشتری از آنها در مسیر رقابت و افزایش بهره‌وری قرار گیرند. آنطور که آمارها نشان می‌دهد کشورهای توسعه یافته حدود ۵۰ درصد از رشد تولید خود را از ارتقای بهره‌وری به دست آورده‌اند و این در حالی است که این شاخص هنوز در ایران آن‌طور که باید مورد توجه قرار نگرفته و هنوز جایگاه قابل قبولی ندارد. از این‌رو تصحیح و تغییر نگاه به بخش خصوصی و اعتماد به فعالان این بخش می‌تواند مهم‌ترین راهکاری باشد که در راهبرد تسهیل در برابر کاهش یهزه‌وزی باید از سوی دولت تدبیر و امید دنبال شود. در این مسیر، اجرای قاطع و جامع قانون بهبود مستمر محیط کسب و کار به عنوان نقطه عطف مورد وفاق حاکمیت و بخش خصوصی می‌تواند مبنای عمل قرار بگیرد. وجود همدلی و چنین وفاقی بین دولت و بخش خصوصی، لازمه رشد اقتصادی در کشور می‌باشد و سبب افزایش خودباوری در بین تمامی فعالان اقتصادی خواهد شد. نهضت ملی بهره‌وری می‌تواند در ایجاد هم‌افزایی در رشد اقتصادی در کشور تاثیر بسزایی داشته باشد و اثربخشی نهضت ملی بهره‌وری با مشارکت فعالان اقتصادی در کشور میسر خواهد شد. در پایان ضمن تبریک به تمامی بنگاه‌های اقتصادی که در این مراسم مورد تقدیر قرار می‌گیرند از تمامی دست‌اندرکاران برگزاری آیین جشنواره ملی بهره‌وری نیز سپاسگزاری می‌نمایم.



جشنواره ملی بهره‌وری و اجرای درست قوانین در راستای گردش آزاد اطلاعات اقتصادی

این روزها بحث عدم شفافیت در آمار و اطلاعات به عنوان معضلی اساسی در ساختار نظام اقتصادی ایران یاد می‌شود. از این رو در راستای شفافیت اقتصادی و گردش آزاد و عادلانه اطلاعات اقتصادی در کشور تصمیم گرفتیم تا بیانیه‌ی را به نمایندگی از فعالان اقتصادی بهره‌ور حاضر در ضیافت هشتمین جشنواره ملی بهره‌وری مد نظر قرار دهیم. در واقع طی ۸ سال گذشته ما شاهد برگزاری جشنواره‌های مختلف ملی بهره‌وری در سطح کشور بوده و هستیم. هدف از برگزاری این جشنواره، بهره‌ور کردن و ارتقای نیروی انسانی، عوامل کل و... است و به عبارت دیگر با ارزیابی عملکرد بنگاه‌ها و ارائه کارنامه به مدیران آنها در نظر داریم تا مسیر پیشرفت بخش صنعت را یک بار برای همیشه هموار کنیم. باید گفت که شکاف به وجود آمده بین آمار و اطلاعات منتشر شده سطح اقتصاد کلان و خرد در کشور طی سالیان اخیر و وجود فضای غیرشفاف موجود از یک سو به رقابت غیرحرفه‌یی و ناعادلانه و فقدان گردش آزاد اطلاعات دامن زده است و از سوی دیگر نیز به عدم اندازه‌گیری و پایش شاخص‌های اصلی مدیریت کسب و کار در حوزه‌های مختلف منجر شده است. بدون شک انتشار اطلاعات و ایجاد شفافیت در امور مالی شرکت‌ها و بنگاه‌های اقتصادی متعلق به سازمان‌ها و موسسات عمومی غیردولتی موضوع ماده ۵ قانون محاسبات عمومی، کلیه صندوق‌های بازنشستگی کشور، نهادهای انقلاب اسلامی، نهادها

و سازمان‌های وقفی و بقاع متبرکه و سازمان‌ها و موسسات خیریه کشور می‌تواند شایبیت قوانین فوق باشد. در راستای حصول به این ضرورت مهم، جشنواره ملی بهره‌وری با درک ضرورت اندازه‌گیری و پایش اطلاعات در سطح اقتصاد خرد از سال ۱۳۸۵ با جمع‌آوری و استخراج داده اطلاعات عملکردی از فعالان اقتصادی عضو بورس، علاقه‌مندان به انتشار شفاف اطلاعات که خود خواسته اطلاعات خود را در اختیار این مجموعه قرار دادند و پس از آن فعالان اقتصادی حاضر در فرابورس نسبت به طراحی، راه‌اندازی و توسعه یک پایگاه داده ملی از اطلاعات عملکردهایشان اهتمام ورزیده است که اجرای این رویکرد می‌تواند گام مهمی در مدیریت دانش و مدیریت عملکرد بنگاه‌های اقتصادی باشد. همان طور که در بالا گفته شد، جشنواره ملی بهره‌وری همگام با بهره‌ورترین فعالان اقتصادی شناسایی شده در گروه‌های اقتصادی مختلف و به نمایندگی از کسب و کار کشور که سهم بسزایی در توسعه نهضت ملی بهره‌وری در سطح ملی و توسعه این پایگاه داده ملی ایفا کرده است ضمن درخواست اجرای سریع، صحیح و کامل قوانین مطروحه در این حوزه، برخی از تکالیف دستگاه‌ها و سازمان‌ها را به موجب قوانین صدرالاشاره به شرح زیر یادآوری و به عنوان مطالبه عمومی و همگانی بخش خصوصی بر جدیت و سرعت در اجرای آنها تاکید می‌کند:

- ۱- وزارت امور اقتصادی و دارایی و سازمان بورس و اوراق بهادار کشور موظفند در اسرع وقت به انتشار عمومی اسامی شرکت‌ها و سازمان‌های مشمول این قوانین اقدام کنند و شرکت‌هایی که نسبت به شفاف‌سازی عملکرد خویش اقدام نکرده‌اند را نیز مشخص کنند.
- ۲- بانک مرکزی جمهوری اسلامی ایران وظیفه دارد حساب شرکت‌هایی که از انجام وظایف خود در شفاف‌سازی و افشای اطلاعات به موجب این قانون استنکاف کرده‌اند را مسدود کند.
- ۳- سازمان ثبت اسناد و املاک کشور موظف است برابر قانون از ثبت تغییرات شرکت‌های مشمول این قوانین که فاقد مجوز از سازمان بورس باشند، جلوگیری کند.
- ۴- در این راستا شایسته است، سازمان بازرسی کل کشور و سایر دستگاه‌های نظارتی تدابیر لازم جهت برخورد با مدیران شرکت‌هایی که از اجرای کامل و صحیح این قانون سر باز می‌زنند، اتخاذ کند و گزارش آن را جهت اطلاع و امکان پایش اجرای قانون منتشر کنند. در پایان نیز ما به عنوان فعالان و پیشکسوتان عرصه کیفیت و انجمن ملی بهره‌وری قدردانی ویژه خود را از فعالان اقتصادی بهره‌ور که با حضور و مشارکت فعال خودباور شفافیت را در جامعه اقتصادی ایران نهادینه کرده‌اند، اعلام می‌داریم همچنین از مجلس شورای اسلامی و دولت و سازمان بورس و اوراق بهادار جهت اهتمام و جدیت به این امر مهم نیز تشکر و آمادگی کامل خود را در راستای تسهیل و نیل به این هدف در راستای ایجاد محیط سالم اقتصادی اعلام می‌کنیم و در نهایت امیدواریم با اجرای قوانین در راستای گردش آزاد اطلاعات اقتصادی گام اساسی برداریم.

دستاوردها
و نتایج هشتمین
جشنواره ملی
بهره‌وری

بخش اول

وضعیت رشد شاخص های بهره وری کشور

در حال حاضر با توجه به مشکلات موجود در تامین سرمایه و نیز ایجاد فرصت های شغلی، توجه به رویکردهای دیگر توسعه مدنظر برنامه ریزان کلان اقتصاد فرا گرفته که یکی از این رویکردها، توسعه اقتصادی از طریق بهبود ساختارها یعنی افزایش بهره وری کل عوامل (TFP) است. بر این اساس محاسبه رشد بهره وری کل عوامل در کشور و همچنین تعیین سهم آن در رشد اقتصادی جهت برنامه ریزی های آتی از اهمیت زیادی برخوردار است. به علاوه، تعیین سهم دو عامل نیروی انسانی و موجودی سرمایه در رشد اقتصادی کشور و مقایسه آن با سهم رشد بهره وری کل عوامل ضروری است. لذا بر اساس شاخص های اندازه گیری شده در سامانه ملی اندازه گیری شاخص های بهره وری ایران (irpmc.ir)، رشد شاخص های متوسط بهره وری کل عوامل (بدون آلفا و بتا)، متوسط بهره وری نیروی کار و متوسط بهره وری سرمایه به نرخ ثابت (تورم زدایی شده نسبت به سال ۸۳) در صنایع مختلف محاسبه شده که در نمودار های زیر قابل مشاهده است.

وضعیت مهمترین شاخص های بهره وری «بخش صنعت» (تورم زدایی شده) بر اساس اطلاعات بیش از ۱۵۰۰ بنگاه اقتصادی



تغییرات میانگین شاخص بهره وری نیروی کار بخش صنعت							سال
۱۳۹۴	۱۳۹۳	۱۳۹۲	۱۳۹۱	۱۳۹۰	۱۳۸۹	۱۳۸۸	
۵۸	۶۰	۷۵	۷۰	۷۹	۱۰۶	۱۰۰	تغییرات بخش صنعت
-	۱۰۶	۱۰۴	۱۱۵	۱۲۶	۱۱۵	۱۰۰	آمار سازمان ملی بهره وری
۱۳۱	۱۲۶	۱۲۱	۱۱۵	۱۱۰	۱۰۵	۱۰۰	تغییرات برنامه پنجم توسعه

شاخص بهره وری نیروی کار رایج ترین مقیاسی است که در مورد یک اقتصاد، صنعت و یا یک واحد تولیدی به کار برده می شود. این شاخص از تقسیم ارزش افزوده بر هزینه جبران خدمات پرداختی به کارکنان حاصل می شود و نشان می دهد به طور متوسط به ازای هر ریال هزینه برای کارکنان چه میزان ارزش افزوده ایجاد کرده است. همانطور که مشاهده می شود میزان رشد این شاخص بسیار کمتر از رشد پیش بینی شده در برنامه چهارم و پنجم توسعه می باشد و تنها در سال ۱۳۸۸ و ۱۳۸۹ مقدار رشد این شاخص مناسب بوده است که این رشد نیز می تواند به واسطه تدابیر حمایتی کوتاه مدت دولت در قالب معافیتهای مالیاتی و نیز حمایت های قابل توجه نظام بانکی به شکل استمهال بدهی های معوق بنگاه های اقتصادی باشد. که البته این حمایتها به صورت کوتاه مدت

آثار مناسب اما به صورت بلند مدت بعضاً با آثار مخربی همراه بوده است که در سال های بعدی کاهش شاخص بهره وری نیروی کار مشاهده می گردد که ناشی از شرایط نامساعد اقتصادی کشور نیز می باشد.



تغییرات میانگین شاخص بهره وری سرمایه بخش صنعت

سال	۱۳۸۸	۱۳۸۹	۱۳۹۰	۱۳۹۱	۱۳۹۲	۱۳۹۳	۱۳۹۴
تغییرات بخش صنعت	۱۰۰	۹۷	۱۲۱	۱۲۳	۱۳۳	۱۵۱	۱۵۸
آمار سازمان ملی بهره وری	۱۰۰	۱۰۶	۱۰۷	۹۸	۹۶	۱۰۴	-
تغییرات برنامه پنجم توسعه	۱۰۰	۱۰۴	۱۰۹	۱۱۳	۱۱۷	۱۲۲	۱۲۶

شاخص بهره وری سرمایه میزان کارایی دارایی ها و نحوه استفاده از سرمایه های ثابت را منعکس می نماید. به عبارتی بیان می کند که، در قبال هر واحد سرمایه ثابت، چه میزان ارزش افزوده ایجاد شده است. برای اندازه گیری این شاخص از نسبت ارزش افزوده به هزینه استهلاک در آن دوره استفاده می شود. شاخص بهره وری سرمایه در بخش صنعت روند مناسبی داشته و در سال های پایانی این شاخص رشد داشته که یکی از دلایل آن را می توان شرایط اقتصادی کشور که با تحریم مواجه بوده است و امکان سرمایه گذاری های جدید و ورود ماشین آلات به سختی وجود داشته می تواند باشد.



تغییرات میانگین شاخص بهره وری کل عوامل بخش صنعت

سال	۱۳۸۸	۱۳۸۹	۱۳۹۰	۱۳۹۱	۱۳۹۲	۱۳۹۳	۱۳۹۴
تغییرات بخش صنعت	۱۰۰	۱۰۲	۱۰۹	۹۱	۹۳	۱۰۰	۱۰۱
آمار سازمان ملی بهره وری	۱۰۰	۱۱۱	۱۱۴	۱۰۳	۹۸	۱۰۴	-
تغییرات برنامه پنجم توسعه	۱۰۰	۱۰۴	۱۰۹	۱۱۳	۱۱۸	۱۲۲	۱۲۶

وضعیت مهمترین شاخص های بهره وری «بخش معدن» (تورم زدایی شده)
براساس اطلاعات بیش از ۱۱۵ بنگاه اقتصادی



تغییرات میانگین شاخص بهره وری نیروی کار بخش معدن

سال	۱۳۸۸	۱۳۸۹	۱۳۹۰	۱۳۹۱	۱۳۹۲	۱۳۹۳	۱۳۹۴
تغییرات بخش معدن	۱۰۰	۱۰۱	۱۱۵	۱۱۰	۱۲۳	۱۰۴	۸۳
آمار سازمان ملی بهره وری	۱۰۰	۱۲۴	۱۵۴	۱۵۴	۹۴	۱۰۰	-
تغییرات برنامه پنجم توسعه	۱۰۰	۱۰۵	۱۱۰	۱۱۵	۱۲۱	۱۲۶	۱۳۱



تغییرات میانگین شاخص بهره وری سرمایه بخش معدن

سال	۱۳۸۸	۱۳۸۹	۱۳۹۰	۱۳۹۱	۱۳۹۲	۱۳۹۳	۱۳۹۴
تغییرات بخش معدن	۱۰۰	۱۱۲	۱۳۲	۱۴۹	۱۶۸	۱۵۵	۱۲۹
آمار سازمان ملی بهره وری	۱۰۰	۱۱۶	۱۳۰	۱۲۸	۱۳۱	۱۴۶	-
تغییرات برنامه پنجم توسعه	۱۰۰	۱۰۴	۱۰۹	۱۱۳	۱۱۷	۱۲۲	۱۲۶



تغییرات میانگین شاخص بهره وری کل عوامل بخش معدن

سال	۱۳۸۸	۱۳۸۹	۱۳۹۰	۱۳۹۱	۱۳۹۲	۱۳۹۳	۱۳۹۴
تغییرات بخش معدن	۱۰۰	۱۰۵	۱۲۰	۱۲۰	۱۲۹	۱۱۷	۱۰۲
آمار سازمان ملی بهره وری	۱۰۰	۱۱۳	۱۲۸	۱۲۴	۱۱۹	۱۳۲	-
تغییرات برنامه پنجم توسعه	۱۰۰	۱۰۴	۱۰۹	۱۱۳	۱۱۸	۱۲۲	۱۲۶

با مقایسه میزان رشد بهره وری در صنعت در کشور با اهداف تعیین شده در برنامه چهارم و پنجم توسعه حاکی از آن است که در زمینه بهره وری به میزان کافی توجهی وجود نداشته و بیشتر توجه مدیران ارشد سازمان معطوف به سرمایه گذاری و رشد اقتصادی از طریق فعالیتهای توسعه ای بوده است. از آنجاییکه فعالیت های توسعه ای هزینه بر و همراه با دشواری های خاص خود می باشد و از طرفی تعداد دفعات تکرار و اجرای آن محدود و وابسته به شرایط سیاسی کشور هم در موارد سرمایه گذاری های خارجی می باشد، لذا امروزه ایجاد درآمد بیشتر و صرفه جویی در هزینه از طریق راه حل های بهبود بهره وری توسط شرکتها و سازمانها جهت افزایش توان رقابت پذیری بسیار مورد توجه قرار می گیرد. راه حل های بهبود از طریق بهره وری پر تکرار و کم هزینه می باشند. ویژگی دیگر سهولت اجرا این راه حل های بهبود بهره وری می باشد. تمامی این عوامل در ارتباط با بهره وری سبب شده است که رشد اقتصادی حاصل شده در طی ۵۰ سال گذشته در کشور های توسعه یافته ۵۰ درصد و در کشور های در حال توسعه ۳۳ درصد باشد. که البته در کشور ما نه تنها به این رشد نرسیده بلکه نزدیک آن نیز نشده ایم.

و در پایان باید بیان کرد آمار های منتشره وضعیت نابسامان رشد شاخص های بهره وری را نشان می دهد و اگر مبنای قضاوت و ارزیابی رشد اقتصادی کشور، اهداف تعیین شده بویژه در برنامه پنجم توسعه اقتصادی اجتماعی کشور باشد، متأسفانه ما به اهداف از پیش تعیین شده بویژه در برنامه پنجم نرسیده ایم و فاصله زیادی بین عملکرد واقعی و عملکرد قابل انتظار و هدفگذاری شده وجود داشته است. و اگر مبنای مقایسه گزارش های سازمان بهره وری آسیایی باشد کشور ما در گزارش ۲۰۱۲ این سازمان از نظر بهره وری نیروی انسانی در جایگاه ۶ از بین ۲۲ کشور عضو قرار دارد.

پرسشی مهم در مقابل این آمار می توان مطرح کرد و آن اینکه آیا راه چاره و راه حل دیگری برای بهبود و رسیدن به اهداف رشد اقتصادی به جز بهره وری وجود دارد و چگونه می توانیم بهره وری را در کشور افزایش دهیم. و در پاسخ تردید نکنیم که بدون توجه به حرکت و رویکرد بهره وری و بدون اصلاح و بهبود نظام ها و روشهای انجام کار در سطوح مختلف بویژه در لایه های مدیریت کلان و خرد کشور و صرف افزایش منابع و بکارگیری نهاده های بیشتر و بیشتر، به اهداف توسعه اقتصادی نخواهیم رسید. آنچه امروز داریم و از آن ناراضی هستیم نتیجه کم توجهی اساسی به موضوع بهره وری است و علی رغم وجود ظرفیت های قانونی و جایگاه بالای بهره وری در اسناد بالادستی و سیاستهای کلی نظام در حوزه های مختلف بویژه تولید در ابعاد عملکردی وضعیت مناسبی مشاهده نمیشود. که از دلایل آن عدم احساس ضرورت بهره وری در علم و عمل بوده است.



چکیده سالنامه آمار بهره‌وری کشور

درصد رشد شاخص‌های بهره‌وری در هر صنعت مربوط به سال ۹۰ تا ۹۵ برگرفته از اطلاعات سامانه ملی اندازه‌گیری شاخص‌های بهره‌وری (www.irpmc.ir) طبق جدول ذیل می‌باشد.

ردیف	نام صنعت	شاخص	سال					
			۹۵	۹۴	۹۳	۹۲	۹۱	۹۰
۱	پالایشگاه	بهره‌وری دستمزد نیروی کار	۶۸	۵۴	۹۰	۲۵۰	۱۷۹	۱۰۰
		بهره‌وری سرمایه	۷۴	۴۳	۴۵	۱۹۳	۱۳۴	۱۰۰
		بهره‌وری کل عوامل	۷۴	۴۲	۴۴	۱۹۲	۱۳۴	۱۰۰
۲	محصولات دارویی	بهره‌وری دستمزد نیروی کار	۱۰۴	۱۱۷	۱۲۱	۱۳۹	۱۰۵	۱۰۰
		بهره‌وری سرمایه	۱۲۸	۱۳۲	۱۳۲	۱۴۷	۹۸	۱۰۰
		بهره‌وری کل عوامل	۱۲۷	۱۳۲	۱۳۱	۱۴۶	۹۷	۱۰۰
۳	ساخت قطعات خودرو	بهره‌وری دستمزد نیروی کار	۳۰	۴۸	۷۰	۷۳	۷۲	۱۰۰
		بهره‌وری سرمایه	۸۸	۶۹	۱۰۰	۸۶	۸۱	۱۰۰
		بهره‌وری کل عوامل	۶۰	۵۳	۷۶	۶۹	۶۴	۱۰۰
۴	سرمایه‌گذاری	بهره‌وری دستمزد نیروی کار	۴۳	۴۸	۸۶	۱۱۲	۸۴	۱۰۰
		بهره‌وری سرمایه	۱۵۷	۷۷	۱۶۸	۳۷۴	۱۲۶	۱۰۰
		بهره‌وری کل عوامل	۱۵۳	۷۷	۱۶۷	۳۷۳	۱۲۶	۱۰۰
۵	سیمان، آهک و گچ	بهره‌وری دستمزد نیروی کار	۴۶	۶۰	۹۲	۱۱۵	۹۸	۱۰۰
		بهره‌وری سرمایه	۷۲	۱۰۳	۱۳۲	۱۴۷	۱۳۵	۱۰۰
		بهره‌وری کل عوامل	۷۲	۱۰۲	۱۳۱	۱۴۶	۱۳۴	۱۰۰
۶	قند و شکر	بهره‌وری دستمزد نیروی کار	۹۰	۱۰۹	۹۷	۱۱۷	۱۱۵	۱۰۰
		بهره‌وری سرمایه	۱۰۱	۹۸	۱۰۹	۱۱۷	۱۱۷	۱۰۰
		بهره‌وری کل عوامل	۱۰۲	۱۰۰	۱۱۳	۱۲۰	۱۱۹	۱۰۰
۷	ماشین‌آلات و دستگاه‌های برقی	بهره‌وری دستمزد نیروی کار	۶۸	۱۵۱	۱۰۱	۸۲	۱۱۸	۱۰۰
		بهره‌وری سرمایه	۷۲	۱۳۸	۱۲۵	۱۱۵	۱۴۲	۱۰۰
		بهره‌وری کل عوامل	۷۰	۱۳۰	۱۱۹	۱۱۱	۱۴۲	۱۰۰
۸	صنایع غذایی	بهره‌وری دستمزد نیروی کار	۷۲	۶۳	۱۰۶	۹۶	۱۲۲	۱۰۰
		بهره‌وری سرمایه	۱۰۰	۸۲	۱۲۴	۱۰۹	۱۳۱	۱۰۰
		بهره‌وری کل عوامل	۱۰۲	۸۶	۱۳۰	۱۱۴	۱۳۹	۱۰۰

۷۱	۷۸	۸۴	۱۰۸	۱۵۴	۱۰۰	بهره وری دستمزد نیروی کار	محصولات فلزی	۹
۱۰۷	۱۷۷	۱۹۴	۱۹۷	۲۰۵	۱۰۰	بهره وری سرمایه		
۱۱۱	۱۶۹	۱۸۰	۱۹۱	۲۰۶	۱۰۰	بهره وری کل عوامل	فولاد	۱۰
۱۲۷	۷۸	۱۲۳	۱۶۹	۱۸۴	۱۰۰	بهره وری دستمزد نیروی کار		
۱۱۵	۱۲۹	۳۰۴	۳۸۸	۳۷۳	۱۰۰	بهره وری سرمایه	کانی غیرفلزی	۱۱
۱۲۰	۱۳۴	۳۰۸	۳۹۳	۳۷۴	۱۰۰	بهره وری کل عوامل		
۸۸	۱۱۵	۱۲۴	۱۵۱	۱۳۴	۱۰۰	بهره وری دستمزد نیروی کار	کاشی و سرامیک	۱۲
۲۴۱	۲۸۹	۳۱۰	۲۳۹	۱۷۷	۱۰۰	بهره وری سرمایه		
۲۳۵	۲۸۰	۳۰۲	۲۳۷	۱۷۶	۱۰۰	بهره وری کل عوامل	معادن	۱۳
۵۶	۷۵	۸۳	۸۶	۹۱	۱۰۰	بهره وری دستمزد نیروی کار		
۱۲۳	۱۰۵	۱۲۳	۹۳	۸۰	۱۰۰	بهره وری سرمایه	محصولات کاغذی	۱۴
۱۱۹	۱۰۴	۱۲۴	۹۷	۸۴	۱۰۰	بهره وری کل عوامل		
۱۴۱	۷۹	۱۲۶	۱۷۲	۱۵۲	۱۰۰	بهره وری دستمزد نیروی کار	تولیدات پتروشیمی	۱۵
۲۰۲	۹۱	۱۴۰	۱۹۷	۱۷۰	۱۰۰	بهره وری سرمایه		
۱۸۴	۹۲	۱۴۱	۱۹۷	۱۷۰	۱۰۰	بهره وری کل عوامل	تایرسازی	۱۶
۱۲۸	۴۵	۷۹	۱۶۷	۱۰۱	۱۰۰	بهره وری دستمزد نیروی کار		
۳۷۱	۱۰۳	۱۷۹	۲۵۶	۱۳۰	۱۰۰	بهره وری سرمایه	خدمات پرداخت	۱۷
۳۰۱	۹۳	۱۶۸	۲۵۹	۱۲۵	۱۰۰	بهره وری کل عوامل		
۴۸	۴۵	۶۲	۱۰۴	۱۲۷	۱۰۰	بهره وری دستمزد نیروی کار	خودروسازی	۱۸
۵۵۱	۱۲۴	۱۶۵	۲۴۶	۲۰۱	۱۰۰	بهره وری سرمایه		
۴۰۳	۱۳۹	۱۳۵	۱۱۲	۷۶	۱۰۰	بهره وری کل عوامل	بهره وری دستمزد نیروی کار	۱۰
۱۴۷	۱۳۸	۱۹۵	۱۸۶	۱۲۸	۱۰۰	بهره وری دستمزد نیروی کار		
۲۰۳	۱۷۷	۲۲۴	۲۰۷	۱۳۹	۱۰۰	بهره وری سرمایه	بهره وری کل عوامل	۱۰
۱۹۶	۱۷۴	۲۲۳	۲۰۶	۱۳۹	۱۰۰	بهره وری کل عوامل		
۱۴۵	۸۶	۸۲	۱۲۵	۱۱۴	۱۰۰	بهره وری دستمزد نیروی کار	بهره وری سرمایه	۱۰
۴۴	۳۹	۵۴	۱۵۰	۱۶۷	۱۰۰	بهره وری سرمایه		
۴۵	۴۰	۵۵	۱۴۶	۱۶۷	۱۰۰	بهره وری کل عوامل	بهره وری دستمزد نیروی کار	۱۰
۱۱۱	۹۴	۱۴۴	۱۱۰	۱۰۶	۱۰۰	بهره وری دستمزد نیروی کار		
۶۵	۶۶	۱۲۰	۷۶	۵۶	۱۰۰	بهره وری سرمایه	بهره وری کل عوامل	۱۰
۷۳	۷۳	۱۳۲	۸۴	۶۲	۱۰۰	بهره وری کل عوامل		

۱۰۸	۹۳	۱۲۴	۱۶۲	۱۴۴	۱۰۰	بهره وری دستمزد نیروی کار	رنگ	۱۹
۶۷	۱۰۱	۱۳۴	۱۵۰	۱۵۵	۱۰۰	بهره وری سرمایه		
۷۲	۱۰۴	۱۳۸	۱۵۲	۱۵۱	۱۰۰	بهره وری کل عوامل	شوینده ها و لوازم آرایشی	۲۰
۷۵	۶۷	۸۵	۱۱۵	۱۵۴	۱۰۰	بهره وری دستمزد نیروی کار		
۱۲۹	۱۴۱	۱۵۷	۱۷۱	۸۷	۱۰۰	بهره وری سرمایه	محصولات لبنی	۲۱
۱۳۰	۱۳۹	۱۵۵	۱۷۲	۸۸	۱۰۰	بهره وری کل عوامل		
۸۷	۸۷	۹۸	۱۰۲	۱۱۴	۱۰۰	بهره وری دستمزد نیروی کار	لوازم خانگی	۲۲
۱۶۱	۱۴۹	۱۴۲	۱۲۸	۱۴۳	۱۰۰	بهره وری سرمایه		
۱۶۰	۱۴۵	۱۴۰	۱۲۶	۱۴۲	۱۰۰	بهره وری کل عوامل	لوله و پروفیل	۲۳
۶۶	۱۶۹	۱۲۵	۱۴۱	۱۵۵	۱۰۰	بهره وری دستمزد نیروی کار		
۱۵۸	۲۳۹	۲۰۵	۱۸۳	۱۳۳	۱۰۰	بهره وری سرمایه	خدمات فنی و مهندسی	۲۴
۱۳۸	۲۶۱	۱۸۷	۱۸۱	۱۳۸	۱۰۰	بهره وری کل عوامل		
۶۲	۵۶	۵۲	۹۸	۱۲۱	۱۰۰	بهره وری دستمزد نیروی کار	ماشین آلات و تجهیزات	۲۵
۱۲۲	۲۰۸	۱۳۱	۱۸۱	۱۶۲	۱۰۰	بهره وری سرمایه		
۱۰۶	۱۹۳	۱۲۷	۱۶۹	۱۶۰	۱۰۰	بهره وری کل عوامل	رایانه	۲۶
۵۹	۶۸	۷۵	۷۸	۸۷	۱۰۰	بهره وری دستمزد نیروی کار		
۱۰۰	۱۱۶	۱۱۸	۱۲۹	۱۰۸	۱۰۰	بهره وری سرمایه	محصولات شیمیایی	۲۷
۷۷	۷۴	۱۰۵	۹۱	۱۰۹	۱۰۰	بهره وری کل عوامل		
۹۳	۹۰	۸۹	۱۰۱	۸۴	۱۰۰	بهره وری دستمزد نیروی کار	واسطه گری مالی	۲۸
۲۸۴	۱۷۸	۱۴۵	۱۰۶	۶۹	۱۰۰	بهره وری سرمایه		
۲۱۲	۱۷۶	۵۵	۲۳۵	۷۴	۱۰۰	بهره وری کل عوامل	محصولات شیمیایی	۲۷
۱۳۱	۱۰۹	۱۱۴	۱۳۳	۱۱۷	۱۰۰	بهره وری دستمزد نیروی کار		
۹۷	۸۷	۹۲	۱۵۹	۱۷۳	۱۰۰	بهره وری سرمایه	محصولات شیمیایی	۲۷
۱۱۵	۱۰۲	۱۰۰	۱۶۳	۱۷۱	۱۰۰	بهره وری کل عوامل		
۶۱	۷۱	۹۸	۱۳۶	۱۲۳	۱۰۰	بهره وری دستمزد نیروی کار	محصولات شیمیایی	۲۷
۶۴	۹۰	۲۷۶	۴۱۵	۲۶۱	۱۰۰	بهره وری سرمایه		
۸۰	۹۷	۱۸۵	۳۴۵	۱۸۹	۱۰۰	بهره وری کل عوامل	محصولات شیمیایی	۲۷
۸۸	۷۸	۸۲	۱۱۳	۱۴۹	۱۰۰	بهره وری دستمزد نیروی کار		
۸۵	۱۳۹	۱۴۳	۳۰۳	۱۵۳	۱۰۰	بهره وری سرمایه	محصولات شیمیایی	۲۷
۸۵	۱۳۰	۱۳۸	۲۵۴	۱۵۴	۱۰۰	بهره وری کل عوامل		

معرفی شاخص‌های مورد بررسی در جشنواره ملی بهره‌وری

- بهره‌وری نیروی کار
- بهره‌وری سرمایه
- بهره‌وری کل عوامل به روش کندریک TFP
- فروش سرانه
- درصد حاشیه سود خالص
- بهره‌وری انرژی

بهره‌وری نیروی کار (رقابت پذیری هزینه نیروی کار) (Labor Productivity)

$$LP = \frac{\text{ارزش افزوده (AV)}}{\text{جبران خدمت کارکنان (LC)}}$$

این شاخص از تقسیم ارزش افزوده بر جبران خدمات شاغلین به دست می‌آید. برخی از صاحب نظران بهره‌وری به این نسبت، شاخص رقابت پذیری نیز می‌گویند. مفهوم این شاخص آن است که به ازای یک واحد ریالی که بابت جبران خدمات پرداخت شده چه میزان ارزش افزوده ایجاد شده است.

لازم به ذکر است بهره‌وری نیروی کار از تقسیم ارزش افزوده به تعداد کارکنان نیز محاسبه می‌شود که منعکس کننده میزان ثروت تولید شده در موسسه به نسبت تعداد کارکنان آن است. طبق مصوبات کمیته علمی برای بررسی این شاخص در جشنواره، شاخص رقابت‌پذیری هزینه نیروی کار انتخاب شده است. پایین بودن نسبت می‌تواند نشان دهنده هزینه بالای نیروی کار باشد که هماهنگ با ایجاد ارزش افزوده نیست و بالعکس. در صورتیکه برای اندازه‌گیری شاخص بهره‌وری نیروی کار در مخرج کسر تعداد شاغلین قرار گیرد، سطح کیفی افراد شاغل در بنگاه‌های اقتصادی یکسان در نظر گرفته می‌شود.

این موضوع به این معناست که در صورتیکه میزان ارزش افزوده در دو بنگاه اقتصادی برابر باشد و تعداد شاغلین آنها یکسان اما با سطح کیفیت متفاوت باشد، در صورتیکه در مخرج کسر تعداد شاغلین قرار گیرد میزان بهره‌وری نیروی کار برای این دو بنگاه برابر خواهد بود. اما در صورتیکه جبران خدمات کارکنان در مخرج کسر قرار گیرد، این شاخص مناسب تر خواهد بود.

بهره‌وری سرمایه (Capital Productivity)

$$CP = \frac{\text{ارزش افزوده (AV)}}{\text{استهلاک دارایی}}$$

بهره‌وری سرمایه عبارتست از نسبت ارزش افزوده، به هزینه استهلاک دارایی ثابت، این شاخص نشان میدهد در بنگاه اقتصادی به ازای هر ریال هزینه استهلاک داراییها چه میزان ارزش افزوده ایجاد شده است. از آنجاییکه هدف از اندازه‌گیری این شاخص میزان ایجاد ارزش افزوده به ازای یک واحد استفاده از دارایی‌های ثابت می‌باشد لذا، مخرج کسر از هزینه استهلاک استفاده شده است.

بهره‌وری کل عوامل به روش کندریک (Total Factor Productivity)

این شاخص از نسبت ارزش افزوده بر ترکیب وزنی نهاده‌های نیروی کار و سرمایه مورد استفاده در سازمان

۱- ارزش افزوده برای صنایع خدماتی به روش درآمد در نظر گرفته شده است.

حاصل می‌شود.

$$TFP = \frac{AV}{\alpha * L + \beta * D}$$

که در آن علائم به صورت زیر می‌باشد:

AV = ارزش افزوده

α = ضریب کشش عامل تولید نیروی انسانی

β = ضریب کشش عامل تولید سرمایه

L = جبران خدمات کارکنان

D = استهلاک دارایی‌های ثابت

نحوه محاسبه آلفا برای هر بنگاه اقتصادی:

مقادیر آلفا و بتا برای هر بنگاه اقتصادی معمولاً با استفاده از روش‌های اقتصادسنجی و تخمین ضرایب کشش عوامل تولید به دست می‌آید اما در جشنواره ملی بهره‌وری از آنجاییکه اطلاعات قابل استناد از هر بنگاه اقتصادی صرفاً محدود به صورت‌های مالی حسابرسی شده آنها می‌شود لذا مقدار این شاخص از میانگین درصد سهم جبران خدمات در ارزش افزوده بنگاه اقتصادی تخمین زده می‌شود. مقدار بتا نیز از تفاضل مقدار آلفا و عدد یک حاصل می‌شود.

لازم به ذکر است بر اساس بررسی‌های صورت گرفته در شاخص‌های بهره‌وری کل عوامل (به روش کندریک)، بهره‌وری سرمایه و بهره‌وری نیروی کار برای ۵۰۰۰ شرکت بررسی شده در سامانه ملی اندازه‌گیری شاخص‌های بهره‌وری، در صورتیکه در مخرج کسر شاخص‌های بهره‌وری نیروی کار و بهره‌وری سرمایه به ترتیب جبران خدمات کارکنان و استهلاک دارایی‌های هر شرکت در هر سال قرار گیرد، تغییرات شاخص بهره‌وری کل عوامل را به خوبی می‌توان از طریق تغییرات این دو شاخص نشان داد. لذا بر این اساس مناسب تر است که حاصل کسر ارزش افزوده بر جبران خدمات کارکنان برای شاخص بهره‌وری نیروی کار و حاصل کسر ارزش افزوده بر هزینه‌های استهلاک به عنوان بهره‌وری سرمایه منظور شود.

بهره‌وری انرژی (Energy Productivity) (۲)

این نسبت نشان دهنده ارزش افزوده ایجاد شده به ازای هر واحد انرژی استفاده شده می‌باشد. پایین بودن نسبت نشان دهنده این است که به ازای ارزش افزوده ایجاد شده انرژی بیشتری مصرف شده است و بالعکس.

$$EP = \frac{\text{ارزش افزوده (AV)}}{\text{هزینه انرژی مصرف شده (EC)}}$$

فروش سرانه (۳)

۲- شاخص بهره‌وری انرژی برای بخش‌های اقتصادی که فعالیت آنها به صورت خدماتی می‌باشد مورد بررسی قرار نگرفته است.

۳- از آنجاییکه شاخص‌های فروش سرانه و حاشیه سود خالص بیشتر برای بیان وضعیت مالی بنگاه اقتصادی در جشنواره ملی بهره‌وری و در بخش سودآوری مورد استفاده قرار می‌گیرد لذا مقادیر این دو شاخص برای بنگاه‌های اقتصادی به نرخ جاری استفاده می‌شود و در سامانه مقادیر این شاخص‌های به نرخ ثابت نیز اندازه‌گیری می‌شود.

این نسبت نشان دهنده میزان فروش به ازای هر یک از شاغلین سازمان است و افزایش آن میتواند نشان دهنده ی اتخاذ سیاستهای مناسب در فروش و یا ناشی از کاهش تعداد شاغلین باشد.

$$\text{درصد حاشیه سود خالص} = \frac{\text{ارزش فروش خالص}}{\text{تعداد شاغلین}} = \text{فروش سرانه}$$

درصد حاشیه سود خالص

۲۸

رتبه

سال چهارم | شماره ۱۴ | تابستان ۱۳۹۶

این نسبت سودخالص شرکت را با فروش کل مقایسه می‌کند و نتیجه نهایی مدیریت را به نمایش می‌گذارد. با مقایسه حاشیه‌های سودخالص و ناویژه یک شرکت، می‌توان درک خوبی از هزینه‌های غیرتولیدی، غیرعملیاتی و غیرمستقیم مانند هزینه‌های مالی، اداری و بازاریابی فراهم آورد.

$$\text{سود(زین) خالص پس از کسر مالیات} \times 100 = \frac{\text{درصد حاشیه سود خالص}}{\text{ارزش فروش خالص}}$$

محاسبه مقادیر شاخص‌ها به نرخ ثابت

به منظور تورم زدایی شاخص‌های اندازه‌گیری شده در هر صنعت، از شاخص‌های قیمتی که توسط بانک مرکزی به صورت سالانه اعلام می‌گردد، استفاده می‌شود. این شاخص‌های قیمت به طور کلی شامل موارد زیر می‌باشد:

- شاخص بهای کالاها و خدمات مصرفی (CPI): معیارسنجش تغییرات قیمت تعداد ثابت شاخص بهای کالاها و خدمات مصرفی و معینی از کالاها و خدمات است که توسط خانوارهای شهرنشین ایرانی به مصرف میرسد.
- شاخص قیمت تولیدکننده (PPI): این شاخص تغییرات قیمت محصولات تولیدشده به منظور فروش را نسبت به زمان نشان میدهد.

هر یک از داده‌های مالی با توجه به ماهیت آن با استفاده از یکی از شاخص‌های قیمت فوق تعدیل شده است. برای محاسبه شاخص‌ها به نرخ ثابت ابتدا مقادیر داده‌های ورودی به صورت جداگانه تعدیل شده و سپس بر اساس مقادیر جدید به دست آمده، تمامی شاخص‌ها به نرخ ثابت سال ۱۳۸۳ محاسبه شده‌اند.



نتایج هشتمین جشنواره ملی بهره‌وری

۲۹

رتبه
مسابقات

سال چهارم | شماره ۱۴ | تابستان ۱۳۹۶

برندگان لوح تقدیر در مسابقات هشتمین جشنواره ملی بهره‌وری

در هشتمین جشنواره ملی بهره‌وری
هیچ یک از بنگاه‌های اقتصادی ارزیابی شده
حایز دریافت تندیس ملی بهره‌وری نگردید



نامزدها و برگزیدگان هشتمین مسابقه ملی بهره‌وری

(برندگان مسابقه در هر صنعت با رنگ زرد مشخص شده‌اند.)

۳۰

رتبه
مقام

سال چهارم | شماره ۱۴ | تابستان ۱۳۹۶

مجموع صنایع لاستیک یزد		بانک ها، موسسات اعتباری و سایر نهادهای مالی	
بهره وری، سودآوری و بهره وری انرژی	بهره وری و بهره وری انرژی	بهره وری، سودآوری	بانک اقتصاد نوین
بهره وری	بهره وری	بهره وری	بانک سینا
بهره وری	بهره وری	بهره وری، سودآوری	بانک خاورمیانه
تولیدات پتروشیمی		بهره وری، سودآوری	بانک دی
بهره وری، سودآوری	بهره وری، سودآوری	بهره وری	بانک پارسیان
بهره وری، سودآوری	بهره وری، سودآوری	بهره وری، سودآوری	بانک پاسارگاد
بهره وری	بهره وری	بهره وری	بانک قوامین
بهره وری	بهره وری	بهره وری	بانک حکمت ایرانیان
بهره وری، سودآوری	بهره وری، سودآوری	بهره وری	بانک تجارت
بهره وری، سودآوری	بهره وری، سودآوری	بهره وری	بانک صادرات ایران
بهره وری، سودآوری	بهره وری، سودآوری	بهره وری	بانک انصار
بهره وری، سودآوری	بهره وری، سودآوری	بهره وری، سودآوری	بانک کارآفرین
بهره وری، سودآوری	بهره وری، سودآوری	بهره وری، سودآوری	بانک آینده
بهره وری	بهره وری	بهره وری، سودآوری	بانک مهر اقتصاد
بهره وری، سودآوری	بهره وری، سودآوری	بهره وری	بانک گردشگری
بهره وری، سودآوری	بهره وری، سودآوری	بیمه	
بهره وری، سودآوری	بهره وری، سودآوری	بهره وری، سودآوری	بیمه پارسیان
بهره وری، سودآوری	بهره وری، سودآوری	بهره وری، سودآوری	بیمه ملت
بهره وری، سودآوری	بهره وری، سودآوری	بهره وری، سودآوری	بیمه پاسارگاد
بهره وری، سودآوری	بهره وری، سودآوری	بهره وری، سودآوری	بیمه کوثر
بهره وری، سودآوری	بهره وری، سودآوری	بهره وری، سودآوری	بیمه ما
بهره وری، سودآوری	بهره وری، سودآوری	بهره وری	بیمه دانا
بهره وری، سودآوری	بهره وری، سودآوری	بهره وری، سودآوری	بیمه آسیا
سیمان، آهک و گچ		پالایشگاه	
بهره وری و سودآوری	سیمان ممتازان کرمان	بهره وری	پالایشگاه نفت بندرعباس
بهره وری و سودآوری	سیمان غرب	بهره وری	پالایشگاه نفت شازند
بهره وری و سودآوری	سیمان مازندران	بهره وری	پالایشگاه نفت اصفهان
سودآوری	سیمان سفید نی ریز	بهره وری	پالایشگاه نفت شیراز
بهره وری	سیمان فارس نو	تایر سازی	
بهره وری و سودآوری	سیمان ایلام	مجموع صنعتی آرتاویل تایر	
بهره وری و سودآوری	سیمان قائن	بهره وری	کوپر تایر
بهره وری و سودآوری	صنایع سیمان کرمان	بهره وری، سودآوری و بهره وری انرژی	لاستیک بارز
بهره وری و سودآوری	سیمان لامرد	بهره وری، سودآوری و بهره وری انرژی	
بهره وری و سودآوری	سیمان هرمزگان		
بهره وری و سودآوری	سیمان هگمتان		
بهره وری و سودآوری	سیمان کردستان		

کاشی سعدی	بهره وری
کاشی غیر فلزی	
فراورده نسوز ایران	بهره وری و سودآوری
صنایع خاک چینی ایران	بهره وری و سودآوری
ورزبران	بهره وری و سودآوری
تولیدی شیشه بسته بندی تاکستان	بهره وری و سودآوری
شیشه همدان	بهره وری و سودآوری
فراورده نسوز پارس	بهره وری و سودآوری
پشم شیشه ایران	بهره وری و سودآوری
فراورده نسوز آذر	بهره وری و سودآوری
سرامیک های صنعتی اردکان	بهره وری و سودآوری
کارخانجات تولیدی شیشه دارویی رازی	بهره وری و سودآوری
لوازم خانگی	
گروه صنعتی بوتان	بهره وری
پارس خزر	بهره وری
کارخانجات آبسال	بهره وری
محصولات لبنی	
پگاه فارس	بهره وری و سودآوری
پگاه گلپایگان	بهره وری و سودآوری
پگاه تهران	بهره وری و سودآوری
پگاه خراسان	بهره وری و سودآوری
پاک بی	بهره وری و سودآوری
لبنیات پاک	بهره وری و سودآوری
پگاه گلستان	بهره وری و سودآوری
پگاه اصفهان	بهره وری و سودآوری
پگاه آذربایجان غربی	بهره وری و سودآوری
مواد و محصولات دارویی	
البرز دارو	بهره وری، سودآوری
داروسازی زهراوی	بهره وری، سودآوری
داروسازی اکسیر	بهره وری، سودآوری
فراورده تزریقی ایران	بهره وری، سودآوری
لابراتورهای دارویی رازک	بهره وری، سودآوری
داروسازی اسوه	بهره وری، سودآوری
داروسازی جابر ابن حیان	بهره وری، سودآوری
داروسازی تهران شیمی	بهره وری، سودآوری

سیمان بهبهان	بهره وری و سودآوری
سیمان خاش	بهره وری و سودآوری
سیمان شمال	بهره وری و سودآوری
سیمان خوزستان	بهره وری و سودآوری
آهک صنعتی سیمان شرق	بهره وری و سودآوری
آهک صنعتی هیدراته لرستان	بهره وری و سودآوری
سیمان آبیک	بهره وری
سیمان شاهرود	بهره وری
سیمان سپاهان	بهره وری و سودآوری
سیمان دشتستان	بهره وری و سودآوری
سیمان اردبیل	بهره وری و سودآوری
صنایع سیمان نهاوند	بهره وری و سودآوری
سیمان اصفهان	بهره وری
سیمان داراب	بهره وری و سودآوری
سیمان صوفیان	بهره وری و سودآوری
سیمان کارون	بهره وری و سودآوری
شوینده و لوازم آرایشی	
گلتناش	بهره وری و سودآوری
پاکسان	بهره وری و سودآوری
هنکل پاکوش	بهره وری و سودآوری
سافتلن	بهره وری و سودآوری
صنایع بهداشتی سینا	بهره وری
فراورده های نفتی، کک و سوخت هسته ای	
نفت پارس	بهره وری و سودآوری
اوجان شیمی تبریز	بهره وری و سودآوری
نفت ایرانول	بهره وری و سودآوری
نفت بهران	بهره وری و سودآوری
نفت سپاهان	سودآوری
نفت پاسارگاد	سودآوری
کاشی و سرامیک	
کاشی تکسرام	بهره وری
کاشی و سرامیک سینا	بهره وری
کاشی پارس	بهره وری
صنایع کاشی و سرامیک الوند	بهره وری
پارس سرام	بهره وری
کاشی و سرامیک حافظ	بهره وری

فلزات اساسی	
تولیدی و صنعتی شاهین روی سپاهان	بهره وری، سودآوری
ملی صنایع مس ایران	بهره وری، سودآوری
ایران ذوب	بهره وری، سودآوری
ذوب روی اصفهان	بهره وری، سودآوری
آلومراد	بهره وری، سودآوری
گروه کارخانه های تولیدی نورد آلومینیوم	بهره وری
فولاد	
فولاد افزا سپاهان	بهره وری، سودآوری
آهن و فولاد غدیر ایرانیان	بهره وری، سودآوری
فولاد مبارکه اصفهان	بهره وری، سودآوری
فولاد امیرکبیر کاشان	بهره وری، سودآوری
فولاد کاویان	بهره وری
فولاد خوزستان	بهره وری، سودآوری
قند و شکر	
قند نیشابور	بهره وری
قند مرودشت	بهره وری، سودآوری
کشت و صنعت جوبین	بهره وری، سودآوری، انرژی
فراورده های غذایی و قند پیرانشهر	سودآوری
قند اصفهان	سودآوری
قند هگمتان	سودآوری
سهامی عام شهد - قند خوی	سودآوری
قند لرستان	بهره وری، سودآوری، انرژی
محصولات شیمیایی	
پلی پروپیلن جم	بهره وری، سودآوری
سرمایه گذاری صنایع شیمیایی ایران	بهره وری، سودآوری
معدنی املاح ایران	بهره وری، سودآوری
نیرو کلر	بهره وری، سودآوری
صنایع شیمیایی تابکم	بهره وری، سودآوری
تولید مواد اولیه الیاف مصنوعی	بهره وری
محصولات فلزی	
پایساز	بهره وری
لامیران	بهره وری
صنعتی جام دارو	بهره وری
سولیران	بهره وری

دارویی کاسپین تامین	بهره وری، سودآوری
داروسازی فارابی	بهره وری، سودآوری
تحقیقاتی مهندسی توفیق دارو	بهره وری، سودآوری
سینا دارو	بهره وری، سودآوری
داروسازی ابوریحان	بهره وری، سودآوری
داروسازی رها	بهره وری
داروسازی شهید قاضی تبریز	بهره وری، سودآوری
صنعتی کیمیدارو	بهره وری، سودآوری
تولید مواد اولیه داروپخش	بهره وری، سودآوری
سبحان دارو	بهره وری، سودآوری
تولیدات لوله و پروفیل	
لوله و ماشین سازی ایران	بهره وری، ویژه
گروه صنعتی سپاهان	بهره وری، ویژه
نورد و لوله سینتا اهواز	بهره وری، ویژه
نورد و تولید قطعات فولادی ایران	بهره وری
لوله و پروفیل سینتا تهران	بهره وری
خودرو سازی	
بهمن دیزل	بهره وری، سودآوری
ایران خودرو	بهره وری، سودآوری
سیبا موتور	بهره وری، سودآوری
سایپا	بهره وری، سودآوری
سایپا دیزل	بهره وری
زامیاد	بهره وری
بهمن موتور	بهره وری
رنگ، رزین و چسب	
توکا رنگ فولاد سپاهان	بهره وری، سودآوری
رزینفام	بهره وری، سودآوری
صنایع شیمیایی سینا	بهره وری، سودآوری
سرمایه گذاری ها	
سرمایه گذاری پارس آریان	بهره وری، سودآوری
سرمایه گذاری توسعه ملی	بهره وری، سودآوری
سرمایه گذاری نیروگاهی ایران - سنا	بهره وری، سودآوری
سرمایه گذاری توسعه معادن و فلزات	بهره وری، سودآوری
سرمایه گذاری سپه	بهره وری، سودآوری
سرمایه گذاری صندوق بازنشستگی کشوری	بهره وری، سودآوری

سودآوری	سرمایه گذاری مسکن تهران
خدمات پرداخت	
بهره وری، سودآوری	تجارت الکترونیک پارسیان
بهره وری، سودآوری	کارت اعتباری ایران کیش
بهره وری، سودآوری	تجارت الکترونیک سرمایه
بهره وری، سودآوری	پرداخت نوین آربین
سودآوری	فن آوا کارت
سودآوری	به پرداخت ملت
خدمات فنی و مهندسی	
بهره وری، سودآوری	صنایع فراساحل
بهره وری، سودآوری	مدیریت پروژه های نیروگاهی ایران-مینا
بهره وری، سودآوری	مجتمع صنایع و معادن احیا سپاهان
بهره وری، سودآوری	بازرسی مهندسی و صنعتی ایران
بهره وری، سودآوری	بازرسی فنی و کنترل خوردگی تکین کو
بهره وری	مهندسی مشاور نیروی خراسان- منیران
بهره وری، سودآوری	کیسون
بهره وری، سودآوری	راهسازی و ساختمانی ۵۱۱
بهره وری	خدمات تجهیزات سنگین همگام
بهره وری، سودآوری	عملیات اکتشاف نفت
بهره وری، سودآوری	حفاری شمال
	خدمات فنی و مهندسی خودرو
بهره وری، سودآوری	اماداد خودرو ایران
بهره وری، سودآوری	تهیه و توزیع قطعات و لوازم یدکی ایران خودرو- ایساکو
بهره وری	مزدا پدک
بهره وری، سودآوری	گواه
بهره وری، سودآوری	مهندسی خدمات صنعتی ایران خودرو
رایانه و فعالیت های وابسته	
بهره وری، سودآوری	ارتباطات مبین نت
بهره وری، سودآوری	انتقال داده های آسیا تک
بهره وری، سودآوری	داده پردازی ایران
بهره وری، سودآوری	افرات
سودآوری	ایران ارقام

بهره وری	صنایع کاغذ پارس
بهره وری	کارتن ایران
بهره وری	صنایع کاغذ سازی کاوه
مخابرات	
بهره وری	مخابرات استان خوزستان
بهره وری	مخابرات استان اصفهان
بهره وری	مخابرات استان گیلان
بهره وری	مخابرات استان خراسان جنوبی
بهره وری	مخابرات استان تهران
بهره وری	مخابرات استان کرمانشاه
بهره وری	مخابرات استان زنجان
بهره وری	مخابرات استان همدان
بهره وری	مخابرات استان یزد
معادن	
بهره وری	معدنی دماوند
بهره وری	توسعه معادن روی ایران
بهره وری	باما
بهره وری	زرین معدن آسیا
بهره وری	معدن کارباختر
بهره وری	معدنی و صنعتی گل گهر
بهره وری	تامین ماسه ریخته گری
بهره وری	معادن منگنز ایران
بهره وری	فروسلیس ایران
منسوجات و فرش بافی	
بهره وری	ایران مریئوس
بهره وری	پشمبافی توس
انبوه سازی، املاک و مستغلات	
بهره وری، سودآوری	عمران و توسعه فارس
بهره وری	آ اس پ
بهره وری، سودآوری	سرمایه گذاری و توسعه خوزستان
بهره وری، سودآوری	ساختمانی ایرانیان اطلس
بهره وری، سودآوری	سرمایه گذاری ساختمان نوین
بهره وری	شهرسازی و خانه سازی باغمیشه
بهره وری، سودآوری	گروه سرمایه گذاری مسکن
بهره وری، سودآوری	ساختمان آذربایجان
سودآوری	سرمایه گذاری مسکن شمال شرق

ماشین آلات و دستگاه های برقی	
بهره وری، سودآوری	رهروان سپهر اندیشه
بهره وری، سودآوری	لامپ پارس شهاب
بهره وری، سودآوری	موتوژن
بهره وری، سودآوری	ایران ترانسفو
بهره وری، سودآوری	پارس سوئیچ
بهره وری، سودآوری	ترانسفورماتور توزیع زنگان
بهره وری، سودآوری	ایران ترانسفوی ری
بهره وری، سودآوری	کابل البرز
بهره وری، سودآوری	نیرو ترانس
بهره وری، سودآوری	مهندسی و ساخت ژنراتور میپا- پارس
بهره وری	کابلهای مخابراتی شهید قندی
بهره وری، سودآوری	تابان نیرو سپاهان
سودآوری	صنایع جوشکاب یزد
واسطه گری های مالی	
بهره وری، سودآوری	لیزینگ اقتصاد نوین
بهره وری، سودآوری	لیزینگ صنعت و معدن
بهره وری، سودآوری	بهمن لیزینگ
بهره وری، سودآوری	لیزینگ خودرو غدیر
بهره وری، سودآوری	لیزینگ پاسارگاد
بهره وری، سودآوری	لیزینگ ماشین الات سنگین ایرانیان
بهره وری، سودآوری	لیزینگ توسعه صنعت و تجارت توس
پلاستیک	
بهره وری	پارسا پلیمر شریف
بهره وری	پلیمر کرمانشاه
بهره وری	مهندسی نیرومند پلیمر پارس
بهره وری	صنایع لاستیک سهند

بهره وری	فاوا موج
ساخت قطعات خودرو	
بهره وری، سودآوری	رادیاتور ایران
بهره وری، سودآوری	ریخته گری آلومینیوم ایران خودرو
بهره وری، سودآوری	صنعتی نیرو محرکه
بهره وری	فنسازی زر
بهره وری، سودآوری	فنسازی سیستان
بهره وری، سودآوری	سازه پویش
بهره وری، سودآوری	سایپا آذین
صنایع غذایی	
	گروه تولیدی مهram بهره وری، سودآوری
بهره وری، سودآوری	مارگارین
بهره وری، سودآوری	صنعتی مینو
بهره وری	دشت مرغاب
بهره وری، سودآوری	گلوکزان
بهره وری، سودآوری	صنایع غذایی مینو شرق
بهره وری، سودآوری	شوکو پارس
بهره وری، سودآوری	مجتمع کشت و صنعت چین چین
بهره وری	خوراک دام پارس
سودآوری	کشت و صنعت پیادر
سودآوری	بیسکویت گرچی
ماشین آلات و تجهیزات	
بهره وری، سودآوری	صنایع پمپ سازی ایران
بهره وری، سودآوری	صنایع سرما آفرین
بهره وری، سودآوری	صنایع پمپ سازی نوید سهند
بهره وری، سودآوری	مهندسی و ساخت بویلر و تجهیزات میپا
بهره وری، سودآوری	تراکتورسازی ایران
بهره وری، سودآوری	تولید پمپ های بزرگ و توربین آبی
بهره وری، سودآوری	ماشین سازی اراک
بهره وری، سودآوری	ساخت تجهیزات سپاهان
بهره وری، سودآوری	مهندسی و ساخت توربین میپا- توگا
سودآوری	راهبران آب شرب ایران
بهره وری، سودآوری	مهندسی و ساخت پره توربین میپا- پرتو

اسامی برگزیدگان مسابقه ملی بهینه کاوی

شرکت های شایسته دریافت تقدیرنامه

ردیف	نام شرکت	اسم پروژه
۱	پلیمرآریا ساسول	سیستم مدیریت ایمنی فرایند (Process Safety Management)
۲	تولید روی بندر عباس (هلدینگ توسعه معادن روی ایران)	تولید شمش روی از پسماند تولید

شرکت های شایسته دریافت سپاس نامه

ردیف	نام شرکت	اسم پروژه
۱	معدنی و صنعتی گل گهر	روند اجرای سیستم نظام پیشنهادها در گل گهر
۲	بانک انصار	پروژه تسهیم کارمزدهای شتابی
۳	پیاده سازی میکروسافت پراجکت سرور	
۴	گروه خودروسازی سایپا	برنامه ریزی پیشامدگرا
۵	پیاده سازی سیستم کانبان الکترونیکی (اقلام غیر پلیمری) خط تولید مونتاژ سراتو	



اسامی برگزیدگان مسابقه ملی تجربه‌های موفق

شرکت های شایسته دریافت تقدیرنامه

ردیف	نام شرکت	اسم پروژه
۱	مهندسی و ساخت ژنراتور مپنا- پارس	طراحی و ساخت ابزار مخصوص ماشینکاری محل نشیمنگاه گیربکس ناسل توربین باد
۲	پلیمر آریا ساسول	مدیریت بهینه فرآیندهای کسب و کار با استفاده از سیستم برنامه ریزی منابع سازمانی (ERP) و سیستم مدیریت فرآیندهای کسب و کار (BPMS)
۳	تجارت الکترونیک پاریسان (پککو)	Gift card mall
۴	بانک اقتصاد نوین	کانون ارزیابی بانک اقتصاد نوین
۵	داروسازی زهراوی	پروژه سیستم یکپارچه مدیریت عدم انطباق ها شامل (گزارش عدم انطباق، اقدامات اصلاحی و پیشگیرانه و کنترل تغییرات)
۶	گروه خودروسازی سایپا	برنامه ریزی عملیاتی تولید (پیشامدگرا)
۷	حفاری و اکتشاف انرژی گستر پارس (PEDEX)	حفاری ۲۰ حلقه چاه میدان نفتی آزادگان جنوبی
۸	روغنکشی خرمشهر	افزایش ظرفیت ۳۰۰ تنی تولید
۹	شیر پاستوریزه پگاه تهران	فرمولاسیون و تولید کره غنی شده با پروتئین (نیم چرب اسپرید)
۱۰	گروه صنعتی بارز	افزایش بهره وری از طریق کاهش اضافه وزن تایر
۱۱	بانک انصار	سامانه مدیریت و ارزیابی تأمین کنندگان
۱۲	کارخانه ذوب و روی بافق (هولدینگ توسعه معادن روی ایران)	راه اندازی واحد لیچ اکسیدی با تغییر کاربری واحد تولید کنسانتره BZS
۱۳	معدنی و صنعتی گل گهر	برگزاری جشنواره نظام پیشنهادات

شرکت های شایسته دریافت لوح سپاس نامه

ردیف	نام شرکت
۱	شیمی دارویی داروپخش
۲	سرمایه گذاری پارس آریان

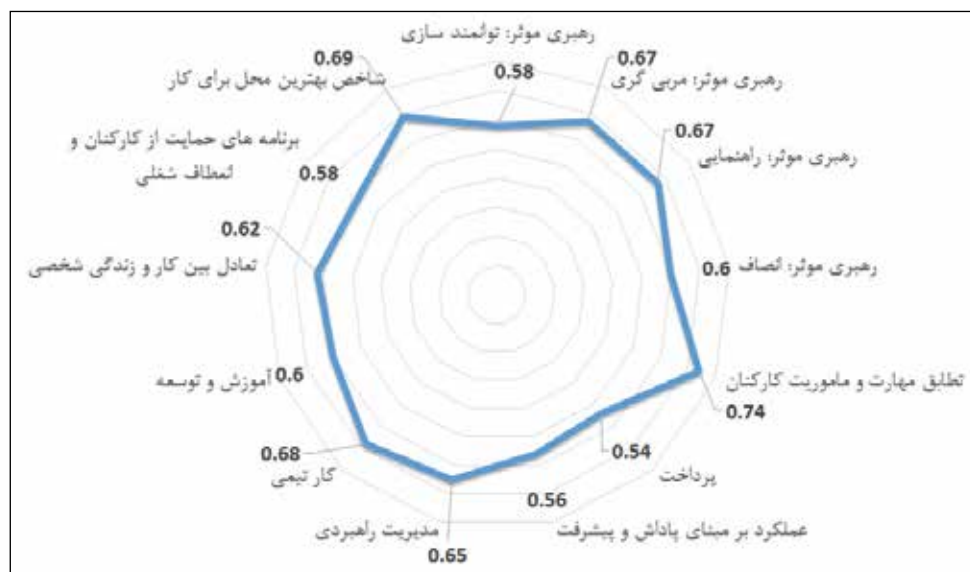
اسامی برگزیدگان دومین مسابقه انتخاب بهترین محل برای کار

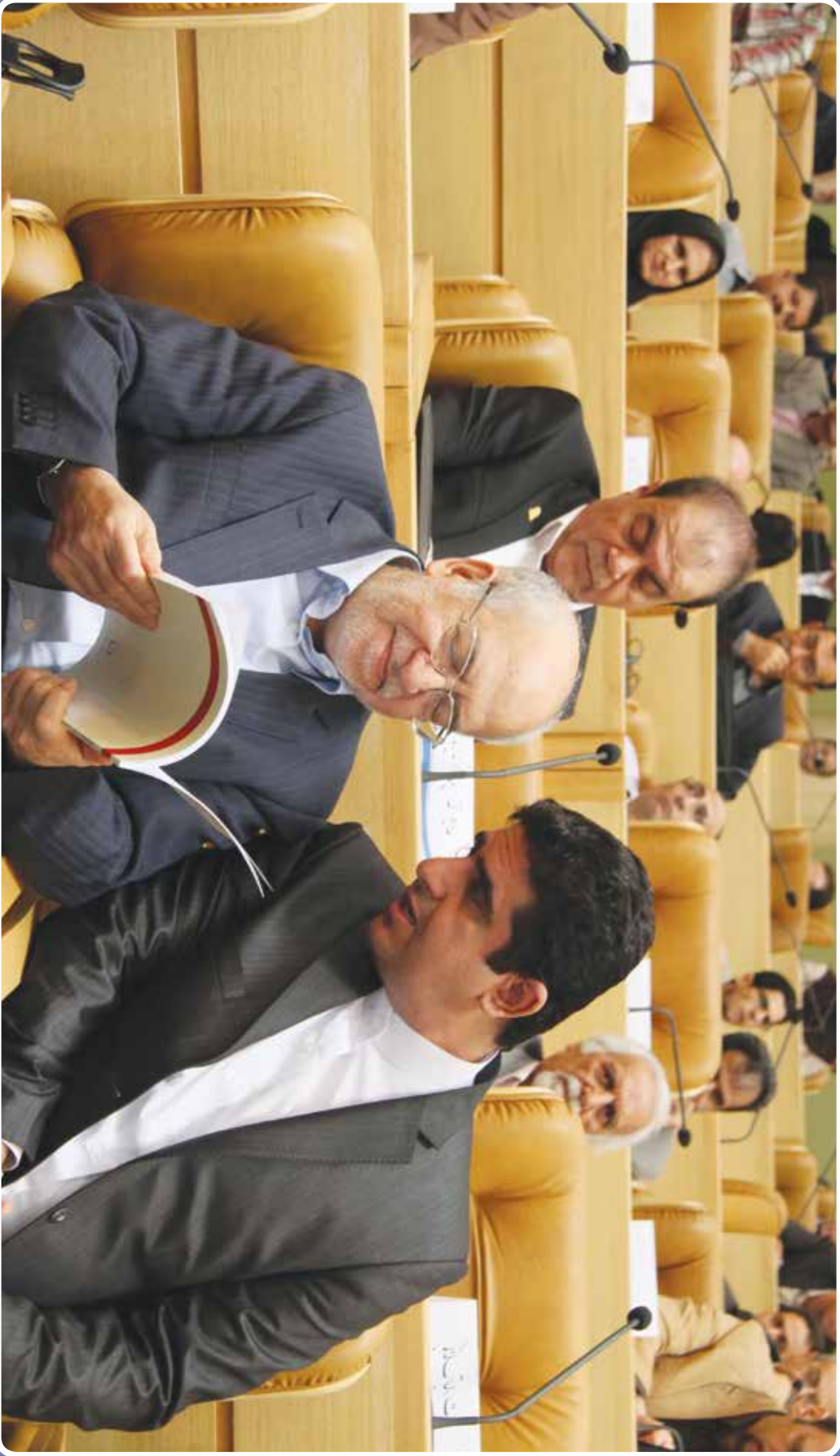
بخش	شرکت
فناوری اطلاعات	شرکت آریا رسانه تدبیر (شاتل)
پولی - مالی	شرکت تعاونی اعتبار گروه صنعتی ایران خودرو
تولید - کوچک و متوسط	کاوه الیاف

۳۷

رتبه

سال چهارم | شماره ۱۴ | تابستان ۱۳۹۶





دیدگاه‌ها:
سخنرانی مقامات
و دست‌اندرکاران
جشنواره

بخش دوم



پدرام سلطانی نایب رئیس اتاق بازرگانی،
صنایع، معادن و کشاورزی ایران

محیط سالم و رقابتی محرک بهره وری در کشور

۴۰

رئیس
رئیس

سال چهارم | شماره ۱۴ | تابستان ۱۳۹۶

نائب رئیس اتاق ایران در جشنواره ملی بهره‌وری با بیان این مطلب که دولت کارنامه موفق‌تری در امر بهره‌وری ندارد، گفت: نمی‌دانم چگونه می‌توان در محیطی با صدور انواع بخشنامه‌های متناقض در محیط غیرشفاف و مملو از دریچه‌های رانت، بهره‌وری را ارتقا داد.

ایشان با اشاره به گزارش سازمان همکاری‌های اقتصادی و توسعه در خصوص آینده بهره‌وری، عنوان کرد: هنوز کشور نتوانسته در حوزه بهره‌وری به موفقیتی دست پیدا کند. علی‌رغم تمام تلاش‌ها و برگزاری ادوار جشنواره ملی در این بخش، همچنان در جایگاه خودمان در ۵ سال گذشته باقی مانده‌ایم.

به اعتقاد وی هیچ چیز بهتر از محیط سالم و رقابتی نمی‌تواند برای تحرک ارتقای بهره‌وری موثر باشد. ایشان تصریح کردند: نمی‌دانم چگونه می‌توان در محیطی با صدور انواع بخشنامه‌های متناقض در محیط غیرشفاف و مملو از دریچه‌های رانت، بهره‌وری را ارتقا داد. در این شرایط به یاد فیلمی افتادم که شخصیت اول آن در زندان مدام ورزش می‌کرد تا خود را برای روزهای بعد از زندان آماده کند ولی در نهایت خسته شد. امیدوارم این سرنوشت منتظر واحدهای اقتصادی کشور نباشد.

نائب رئیس اتاق ایران ادامه داد: دولت موظف شده که ظرف ۳ ماه نسبت به اصلاح قوانین و حذف بخشنامه‌های زائد اقدام و محیط کسب و کار را بهبود ببخشد ولی از آن مدت یکسال گذشته و کارنامه دولت قابل دفاع نیست. این تکلیفی است که رئیس‌جمهور بارها اعتقاد خود را به آن با تایید قانون بهبود محیط کسب و کار نشان داده ولی انگیزه کافی وجود ندارد.

وی با تأکید بر توانمندی نیروی کار و جذب این افراد برای بهبود وضعیت کشور، یادآور شد: در ایران، نیروهای خبره را تربیت می‌کنیم ولی در نهایت به دلیل ناکارآمد بودن محیط کسب و کار از کشور می‌روند. این یعنی هدر رفت منابع و سرمایه‌های کشور. دانشگاه‌ها و مدارس کشور بستر ساز آینده تربیت یافته‌گان خود نیست. دکتر سلطانی تأکید کرد: با محیطی در این شرایط نمی‌توان انتظار داشته باشیم که بهره‌وری رشد کند.

وی در واکنش به طرح ایجاد نهاد های نظارتی بر برنامه های توسعه از سوی مجلس دهم، عنوان کرد: کشور به وجود این دیوان ها و نهادهای نظارتی نیازی ندارد چراکه همین امروز از تعدد آنها رنج می برد. ورود های غیرقانونی تحت عنوان نظارت، کار را برای بخش خصوصی سخت کرده است. در مجلس جدید گزارشی از عملکرد دیوان محاسبات ارائه دهید تا ببینیم چقدر تاثیرگذار بوده است. این دیوان در عمل دست مدیران را بسته و بخش خصوصی به دلیل دیوان سالاری موجود زمانی که به ادارات برای یک امضا مراجعه می کند سرگردان می شود. نائب رئیس اتاق ایران رو به نمایندگان منتخب مجلس دهم خواستار توقف تصویب قوانین جدید شد. به باور وی تدوین و تصویب قوانین مسئله ای است که به وفور اتفاق افتاده و امکان حرکت را گرفته است. مجلس دهم باید روی اصلاح قوانین و در صورت لازم روی حذف قوانین زائد تمرکز کند.

وی در ادامه با اشاره به گزارش سازمان همکاری های اقتصادی و توسعه بهبود سرمایه گذاری دولت بر تحقیقات پایه را ضروری دانست و تصریح کرد: باید کیفیت تحقیقات پایه در دانشگاه ارتقا یابد. در حال حاضر در این بخش خوب عمل نمی شود. از سوی دیگر دانشگاه ها باید از حرکت در محیط قرنطینه ای اجتناب کنند. دکتر سلطانی همچنین توجه به شرکت های چند ملیتی و خروج از انزوا در محیط بین المللی را خواستار شد و تحقق برجام را با این هدف، هماهنگ برشمرد.

وی رشد بهره وری از طریق فراهم شدن زمینه رسوخ خلاقیت در محیط کاری و تکنولوژی های روز بومی سازی شده را کارآمد و الزامی دانست. به اعتقاد سلطانی، بهره گیری از توانایی های مدیران بین المللی و پرورش مدیران داخلی و آشنایی آنها با دانش و شیوه های جدید، امری ضروری است.

بازار سرمایه ریسک پذیر و اتخاذ سازوکار مناسب برای آن و سرمایه گذاری بر ایده ها و ریسک های آن، کلیدی ترین راه حل بحران اشتغال کشور است. این راهکار پیشنهادی از سوی نائب رئیس اتاق ایران مطرح شد. سلطانی در ادامه اصلاح در سازوکارها و فراهم کردن زمینه ظهور اصلاحات در روند فعالیت واحدها و در عین حال حمایت از ایجاد واحدهای جدید و حفظ حقوق این واحدها را مورد تاکید قرار داد.

نایب رییس اتاق ایران، سرمایه انسانی را مهم ترین شاخص در رشد بهره وری معرفی کرد ولی برای این نیروی کار رعایت برخی شاخص ها از جمله مهارت، تجربه، دانش، خلاقیت و بینش را مهم دانست. با وجود اینکه سرمایه گذاری در آموزش و پرورش انجام می دهیم اما این نیروها در کشور حفظ نمی شود و عملاً به جای صادرات کالا صادرات مغز داریم. تربیت نیروی شایسته در بالابردن افزایش بهره وری نقش بسزایی دارد اما اکنون شاهد آن هستیم که نیروها و چهره هایی که برای آنها هزینه نیز شده است از کشور خارج می شوند.

سامانه رتبه بندی اعضای اتاق بازرگانی، صنایع، معادن و کشاورزی ایران

مرکز رتبه بندی اتاق ایران

Iran Chamber of Commerce Rating Center



اهداف رتبه بندی اعضای اتاق ایران

ایجاد تمایز بین کارت های بازرگانی از طریق بکارگیری روشهای علمی و عادلانه رتبه بندی

فراهم آوردن بستر قابل اعتماد برای اعتمادی امتیازات ویژه به دارندگان کارت های رتبه بندی شده

تسهیل روابط تجاری داخلی و بین المللی از طریق اطلاع رسانی مناسب از رتبه کارت های بازرگانی اعضا

مرکز توسعه رقابت پذیری استان لرستان افتتاح گردید



تصور من این است که در حوزه اقتصاد و توسعه، به نوعی در حق برخی از مفاهیم و واژه‌ها ظلم شده است که یکی از آنها مفهوم بهره‌وری و مفهوم کارآفرینی است. اعتقاد دارم که بحث بهره‌وری در تمام دنیا یکی از المان‌های رشد پایدار است. اما در کشور ما رشد عمدتاً به صورت بخشی بوده است و کمترین سهم از محل بهره‌وری بوده است. بهترین محرک برای بهره‌وری چیزی نیست مگر رقابت. اگر دولت و حاکمیت بدنبال افزایش بهره‌وری هستند می‌بایست ابتدا به ساکن به فکر بهبود شرایط رقابت پذیری باشند. در اقتصاد ما واقعی کردن قیمت ارز به نتیجه نرسیده است در حالیکه ما می‌توانیم رقابت پذیری در بخش صادرات داشته باشیم. موقعی که بخش تولید ما نتواند رقابت کند و تولید صادراتی بکند بدنبال افزایش بهره‌وری هم نخواهد بود. مادامیکه در شرایط اقتصاد ما تبعیض وجود داشته باشد رقابتی وجود ندارد و نمی‌توانیم شاهد افزایش بهره‌وری باشیم. تا زمانی که در اقتصاد ما آن طوری که قانون اساسی فقط بخش دولتی و خصوصی را تعریف کرده و بخش‌های مبهمی باشد نمی‌توانیم شاهد رقابت و بهره‌وری باشیم.

تا زمانیکه دولت عزم جدی برای بهبود کسب و کار نداشته باشد قاعدتا نباید شاهد بهبود قابل توجه بهره‌وری باشیم.

در حاشیه‌ی پنجمین همایش ملی تعامل صنعت و دانشگاه که به همت اتاق بازرگانی، صنایع، معادن و کشاورزی لرستان و با حضور مهمانان داخلی و خارجی در روزهای ۱۳ و ۱۴ اردیبهشت‌ماه جاری در خرم‌آباد برگزار شد برای اولین بار در ایران، مرکز توسعه رقابت‌پذیری کسب و کار با همکاری جشواره ملی بهره‌وری ایران در اتاق لرستان افتتاح گردید.

مرکز توسعه رقابت‌پذیری کسب و کار ایران با مأموریت کمک به افزایش سطح رقابت‌پذیری سازمان‌ها و بنگاه‌های اقتصادی ایرانی و توسعه موضوع رقابت‌پذیری و بر اساس مصوبه شورای سیاست‌گذاری جشنواره ملی بهره‌وری در سال ۱۳۹۴ در کشور پایه‌گذاری گردیده است.

در آغاز، تمرکز این مرکز بر ارزیابی رقابت‌پذیری در سطح خرد (بنگاه‌های اقتصادی) است و چشم‌انداز این مرکز، فعالیت به عنوان مرجع رسمی اندازه‌گیری توان رقابت‌پذیری سازمان‌ها، صنایع و اقتصاد کلان کشور می‌باشد. از جمله دستاوردهای جامع این مرکز می‌توان به اطلاعات حرفه‌ای مدیریتی و تصمیم‌ساز در سطح خرد (بنگاه‌های اقتصادی) اشاره کرد که امید می‌رود بنگاه‌های رقابت‌پذیر در صنایع مختلف که از توان رقابتی بالایی در بازارهای رقابتی برخوردار هستند، احتمال موفقیت‌شان در میدان‌های رقابتی اقتصادی و تجاری بیشتر گردد. هدف غایی این مرکز، کمک به شناسایی حوزه‌هایی با رقابت‌پذیری پایین در بنگاه‌های اقتصادی مختلف به تفکیک صنایع و در نهایت رقابت‌پذیر نمودن محیط کسب و کار در کل اقتصاد ایران است.





افزایش بهره‌وری، تنها راه نجات اقتصاد کشور



یافته است. محمدی در ادامه با اشاره به بحران‌های آب و امنیت در منطقه پر تلاطم کشور ایران گفت: به هر روی از نظر محیط زندگی در یک شرایط بحرانی زندگی می‌کنیم و اگر برای مسئله آب در سال‌های آینده فکری اندیشیده نشود این موضوع به بحرانی جدی برای کشور ما تبدیل خواهد شد. رئیس کمیته راهبردی جشنواره ملی بهره‌وری در ادامه سخنان خود به موضوع توسعه منابع انسانی و لزوم افزایش بهره‌وری در بخش آموزش و پرورش اشاره کرد و افزود: در میان سال‌های ۱۹۹۰ تا ۲۰۱۰ میلادی کشور عربستان ۴۰ میلیارد دلار از درآمد ارزی خود را فروخت تا ۱ میلیارد دلار به سرمایه‌های انسانی خود اضافه کند و این موضوع درجه اهمیت آموزش را در دنیای امروز نشان می‌دهد. مدیرعامل سازمان مدیریت صنعتی در پایان سخنان خود به لزوم توجه به تولید و بنگاه‌های اقتصادی در رشد اقتصادی کشور اشاره کرد و افزود: بنگاه‌های اقتصادی لوکوموتیو حرکت جامعه به سمت جلو هستند و اگر امروز در برخی موارد به خود می‌بالیم به دلیل تلاش‌های این بنگاه‌های تلاشگر است. بی‌تردید اقتصاد مرکانتیلیستی و مبتنی بر پول نمی‌تواند برای ما ثروت ایجاد کند و جامعه را به رشد و توسعه سوق دهد. رئیس کمیته راهبردی جشنواره ملی بهره‌وری در پایان سخنان خود بر لزوم افزایش بهره‌وری در تمام ساختارهای اقتصاد کشور تاکید کرد و گفت: در شرایط کنونی اقتصاد ما ناگزیر خواهیم بود از طریق افزایش بهره‌وری پایداری در کسب و کار و پایداری در سودآوری را ایجاد کنیم.

دکتر محمد علی محمدی رئیس کمیته راهبردی جشنواره ملی بهره‌وری در اختتامیه مراسم هشتمین جشنواره ملی بهره‌وری و تقدیر از بنگاه‌های اقتصادی برگزیده با اشاره به چالش‌های گوناگون موجود در اقتصاد کشور تنها راه برون‌رفت از بحران کنونی در اقتصاد را توجه به افزایش بهره‌وری و تلاش بنگاه‌های اقتصادی برای بهبود فضای کسب و کار دانست. محمدی چالش‌های اقتصادی کشور را به ۶ دسته مهم تقسیم کرد و گفت: با توجه به اینکه ما در دوره انقلاب صنعتی چهارم قرار داریم شاهد رشد‌های نمایی در اقتصاد کشور‌های جهان هستیم و در نتیجه این موضوع شکاف میان کشورها را افزایش داده است. وی در ادامه افزود: در حال حاضر ۷۰۰ میلیون نفر در جهان زیر خط فقر زندگی می‌کنند و همچنین یک و نیم میلیارد از انسان‌های این کره خاکی نیز در مرز خط فقر روزگار می‌گذرانند. این در حالی است که فاصله اغنیا و فقرای جهان هر لحظه در حال افزایش بوده و این موضوع تحت تاثیر سرعت حرکت کاروان علم و فناوری در جهان است. رئیس کمیته راهبردی جشنواره ملی بهره‌وری در ادامه چالش‌های مهم اقتصاد کشور را اشتغال، تامین مواد اولیه، توسعه منابع انسانی، امنیت، سرمایه‌های راکد و جهانی شدن دانست و گفت: در موضوع اشتغال بسیار بد عمل کرده ایم و در یک دهه اخیر تنها یک میلیون شغل در کشور ما ایجاد شده است؛ در حالی که نیازمند ۵ تا ۶ میلیون شغل در این سال‌ها بودیم. در نتیجه این سهل‌انگاری‌ها، میزان مشارکت در جامعه ما به ۳۸ درصد کاهش

تشکیل آکادمی ملی توسعه بهره‌وری هدف آتی جشنواره ملی بهره‌وری



بهره‌وری را با هدف بهره‌گیری صحیح از اندازه‌گیری‌ها و تجزیه و تحلیل‌ها در جهت کمک به رشد اقتصادی سازمان‌ها و توانمندسازی اعضا در جهت اشاعه فرهنگ مدیریت و بهره‌وری در کشور، ارایه داده است و امید است به همت اتاق تهران وارد فاز اجرایی شود. ارتقای اعتبار و حیثیت اعضای آکادمی، مشارکت گروهی در تهیه و تنظیم پیش‌نویس قوانین مرتبط با مدیریت بهره‌وری در جهت حفظ منافع ملی، و انجام فعالیت‌های علمی و تحقیقاتی بخشی از وظایف آکادمی ملی مدیریت بهره‌وری است. فراهم آوردن بستر مناسب برای مشارکت مدیران بهره‌ور، فعالان اقتصادی، اساتید دانشگاهی، دولت و رسانه در ارایه راه‌حل‌های نوآورانه برای عملکرد بهره‌وری و همچنین ارایه راهکارهای مناسب برای کمک به سازمان‌ها در جهت بهبود بهره‌وری و تلاش در جهت رشد و توسعه بهره‌وری به‌عنوان موتور محرک اقتصادی در سازمان‌ها از مأموریت آکادمی ملی توسعه بهره‌وری است. در پایان خاطر نشان می‌کنم روز ملی بهره‌وری در پیش است آن را تنها یک آیین و بزرگداشت تلقی نکنیم، بلکه باید آن را به چالشی تبدیل کنیم که همه اقتصاد ایران درگیر آن شوند و از همه صاحب‌نظران و اساتید که می‌توانند گامی در جهت حمایت از نهضت ملی بهره‌وری بردارند دعوت می‌نمایم به کمیته علمی جشنواره بپیوندند.

در دوران پسابرجام امکان تبادل سرمایه فراهم شده اما بر کاهش هزینه‌های مبادلاتی تأثیر چندانی نداشته است و در صورتیکه تغییرات کشور در قالب بهبود فضای کسب و کار و سرمایه‌گذاری خارجی رخ دهد امکان تحقق سهم ۳۵ درصدی بهره‌وری مطابق برنامه ششم توسعه وجود خواهد داشت. تحریم‌ها از طرفی امکانات و تجهیزات را محدود کرده و از سوی دیگر سبب کاهش میزان ارزش افزوده تولیدی شده است. دولت یازدهم از طریق کاهش نرخ تورم بر بهبود وضعیت اقتصادی تأثیر گذاشته است، علاوه بر این از آنجایی که رشد اقتصادی ۷ درصدی مورد پیش‌بینی می‌باشد این شاخص نیز بر ارزش افزوده کشور تأثیر خواهد گذاشت. اگر زمینه جذب سرمایه‌گذار خارجی فراهم شود می‌توانیم شاهد افزایش میزان بهره‌وری کشور باشیم. باید بیان کرد که کشور توانایی جذب سرمایه برای جبران کاهش بهره‌وری را ندارد، و اگر طی ۵ سال آینده نتواند زمینه جذب سرمایه‌گذار را فراهم کند، منابع کشور اجازه تجهیز سرمایه را نخواهد داشت. باید مشخص شود برنامه‌هایی که سازمان‌های دولتی ارایه می‌دهند، کدامیک توسعه بهره‌وری را به دنبال دارد، و میزان رشد حاصل از بهره‌وری آیا در بودجه لحاظ شده و مورد توجه و کنترل سالانه قرار می‌گیرد؟ با توجه به مشکل بهره‌وری در کشور جشنواره ملی بهره‌وری نیز پیشنهاد راه‌اندازی آکادمی ملی توسعه

خصوصی‌سازی بهترین راهکار افزایش بهره‌وری در کشور



فرشید شکر خدایی، دبیر هشتمین جشنواره ملی بهره‌وری،: خصوصی‌سازی بهترین راهکار افزایش بهره‌وری در کشور

فرشید شکر خدایی دبیر جشنواره ملی بهره‌وری در مراسم ضیافت شام رسمی جشنواره و مراسم اهدا لوح تقدیر هشتمین دوره مسابقه ملی بهره‌وری که همه ساله بصورت رایگان در کشور برگزار می‌گردد اعلام نمود: فعالیت‌های اجرایی دبیرخانه، در هشتمین دوره از اول خردادماه سال جاری آغاز و فراخوان ثبت نام شرکتها، سازمان‌ها و انجمن‌های صنفی ارسال شد. سامانه ملی اندازه‌گیری شاخص‌های بهره‌وری ایران (www.irpmc.ir) نیز فعالیت مربوط به اندازه‌گیری شاخص‌های مالی، اقتصادی و بهره‌وری بنگاه‌های اقتصادی از سال ۱۳۸۹ تا ۱۳۹۴ را در ادامه فعالیت‌های جشنواره اجرا نمود. وی افزود: در دوره هشتم جشنواره شاخص‌های ۵۰۰۰ بنگاه اقتصادی در قالب ۳۸ گروه اقتصادی مورد بررسی قرار گرفتند. مجموع ارزش افزوده شرکت‌های بخش صنعت و معدن که در جشنواره مورد بررسی قرار گرفتند در حدود ۶۰٪ ارزش افزوده کل بخش صنعت و معدن در کشور می‌باشد. همچنین مجموع ارزش افزوده شرکت‌های بخش موسسات مالی و پولی مورد بررسی در جشنواره در حدود ۸۵٪ کل ارزش افزوده در این بخش می‌باشد.

دبیر جشنواره ملی بهره‌وری و عضو هیئت نمایندگان اتاق ایران در ادامه بیان کرد: در این دوره از جشنواره

همانند دوره های قبلی هر یک از بنگاه های اقتصادی در ۳ بخش با یکدیگر رقابت نمودند، در بخش بهره وری شاخص های بهره وری نیروی کار، بهره وری سرمایه و بهره وری کل عوامل، در بخش سودآوری شاخص های فروش سرانه و درصد حاشیه سود خالص و در نهایت به دلیل اهمیت موضوع انرژی در کشور شاخص بهره وری انرژی در مسابقه دیگری بنام مسابقه ملی بهره وری انرژی مورد بررسی قرار گرفت. براساس آیین نامه تدوین شده کمیته علمی جشنواره، فهرست نامزدهای پیشنهادی در هر گروه اقتصادی توسط دبیرخانه با توجه به روند رشد پایدار و همچنین مقایسه شاخص های بهره وری بنگاه های اقتصادی با میانگین صنعت های مورد نظراز سال ۸۹ تا ۹۴ تهیه و جهت تایید نهایی در اختیار اعضای کمیته علمی قرار گرفت و با نظر این کمیته نهایتاً تعداد ۳۰۳ بنگاه اقتصادی به عنوان نامزد دریافت لوح تقدیر انتخاب گردیدند. فرایند داوری آنلاین نامزد های دریافت لوح تقدیر هشتمین جشنواره ملی بهره وری در گروه های مختلف از هشتم دی ماه آغاز و تا ساعت ۲۴ روز ۱۳ دی ماه به طول انجامید که در این فرایند اساتید، کارشناسان و مدیران بخش های مختلف اقتصادی، شرکت های برتر را انتخاب نمودند و در تاریخ ۱۴ دی ماه جلسه کمیته علمی جشنواره به منظور تایید نهایی برنده های هر صنعت در هر بخش در محل اتاق بازرگانی ایران برگزار گردید.

ایشان با بیان این که در این دوره، از مجموع ۲۸ گروه اقتصادی مورد بررسی، ۳۰۳ بنگاه اقتصادی به عنوان شرکت های نامزد و از میان آن ها ۶۰ بنگاه به عنوان شرکت های برتر برگزیده شدند افزود: در بین ۳۸ گروه مورد بررسی به دلیل اینکه شاخص های سودآوری ۹ گروه با کاهش همراه بوده است، با تصویب کمیته علمی در این گروه ها شرکت برتر در بخش سودآوری معرفی نشد.

دبیر جشنواره ملی بهره وری یاد آور شد: فرایند مسابقه ملی تجربه های موفق، مسابقه ملی بهترین محل برای کار و مسابقه ملی برترین توان اجرا و مسابقه ملی بهینه کاوی نیز بلافاصله پس از اختتام مسابقه ملی بهره وری و مسابقه ملی بهره وری انرژی آغاز گردید و بنگاه اقتصادی، با ارسال سه پروژه ارتقای بهره وری به دبیرخانه، برای مسابقه تجربه های موفق و مسابقه بهینه کاوی، ارسال لیست بیمه شدگان برای مسابقات بهترین محل برای کار و برترین توان اجرا بر اساس مدل های طراحی شده تا اول خرداد ماه، روز ملی بهره وری به رقابت پرداختند و در پایان از مجموع امتیازات کسب شده، امتیاز نهایی هر شرکت در هشتمین دوره جشنواره ملی بهره وری تعیین گردید اما تندیس ملی بهره وری در روز ملی بهره وری به هیچ یک از شرکت های حاضر در میابقات جشنواره ملی بهره وری تعلق نگرفت.

ایشان در ادامه افزودند: خصوصی سازی بهترین راهکار افزایش بهره وری در کشور می باشد. ذات فعالیت های دولتی، بهره وری اقتصادی را کاهش می دهد و در واقع بهره وری دولت باید در مورد سیاست گذاری ها باشد. به طور عمومی وضعیت بهره وری در کشور مناسب نیست اما هرگاه درآمدهای نفتی در کشور کاهش داشته، نگاه دولت به بهره وری نیز بهتر شده است. مهندس شکر خدایی، بیان داشت: بیشترین رشد بهره وری در کشور مربوط به زمانی هست که قیمت نفت رو به کاهش بوده است. وی ادامه داد: زمانی که درآمدهای نفتی کم می شود، کشور شاهد کمبود منابع شده و استفاده از دارایی ها بهینه تر می شود. در شرایط عادی، دولت به دنبال توسعه است و افزایش راندمان در دستور کار قرار ندارد. مهندس شکر خدایی، با بیان اینکه در برنامه پنجم توسعه، هر سال باید ۴.۵ درصد به رشد اقتصادی افزوده می شود، گفت: این امر محقق نشده و میانگین بهره وری در بخش های مختلف تقریباً ثابت بوده است. وی با در نظر گرفتن ۸۸ سال ۹۴ به عنوان سال پایه، ادامه داد: اگر بهره وری را در این سال ۱۰۰ در نظر بگیریم، این رقم در بخش صنعت طی سال ۹۴ به ۱۰۱ رسیده است. در بخش معدن نیز با در نظر گرفتن همین شرایط در سال گذشته به رقم ۱۰۲ دست یافته ایم. این در حالی است که اگر اهداف بهره وری در برنامه پنجم محقق می شد باید عدد ۱۲۶ در سال ۹۴ به دست می آمد. دبیر جشنواره ملی بهره وری، افزود: با توجه به این آمارها می توان گفت از سال ۸۹ تا پایان برنامه پنجم سهم بهره وری در کشور تغییر نکرده است. مهندس شکر خدایی، به نقش بازدارنده استهلاک در دستیابی به بهره وری اشاره کرد و گفت: با توجه به این شرایط می توان گفت ۴۵ سال است که بهره وری عوامل تولید در کشور هیچ تغییری نکرده است. وی توجه به بهره وری در کشور را نیز بسیار مهم دانست و گفت: متأسفانه در کشور شاهد بدترین شاخص بهره وری در آب هستیم. آب کمیاب ترین منبع ایران به شمار می رود و با این وجود به جای استفاده بهینه، بدترین نوع مصرف را بخش کشاورزی شاهدیم. ایشان در پایان اظهار امیدواری نمودند که مسیر ایجاد شده در زمینه اندازه گیری شاخص های بهره وری و رقابت در زمینه پیشی گرفتن از بهره وری با حضور بنگاه های اقتصادی بیشتر رونق و انشالله در سال آینده دبیرخانه جشنواره ملی بهره وری بتواند شاخص های بهره وری بنگاه های اقتصادی بیشتری اندازه گیری و وارد فرایند جشنواره ملی بهره وری نماید.



نگاهی به
جشنواره ملی
بهره‌وری و
ساختار آن

بخش سوم



نگاهی به جشنواره ملی بهره‌وری و ساختار آن

مقدمه‌ای بر جشنواره ملی بهره‌وری

ایده شکل‌گیری جشنواره ملی بهره‌وری در سالیان اول برنامه توسعه چهارم، توسط گروه پارسیان هوشمند مطرح و سپس مورد حمایت و توجه ریاست اتاق بازرگانی، صنایع، معادن و کشاورزی ایران واقع شد.

یکی از مهمترین راه‌ها برای رشد و شکوفایی اقتصادی در هر جامعه، ارتقا و افزایش بهره‌وری می‌باشد. در کشور ما نیز توسعه اقتصادی همواره از راه افزایش سرمایه‌گذاری‌ها اتفاق افتاده است و علی‌رغم هدف‌گذاری‌هایی که در سطح ملی و در قالب برنامه‌های ۵ ساله توسعه تاکنون تعریف شده بود، هیچگاه و در هیچ مقطع زمانی دستیابی به اهداف بهره‌وری محقق نشد.

این موضوع از مهمترین نشانه‌ها در کشور در زمینه کمبود یک عامل تشویقی و محرک برای بخش‌های مختلف اقتصادی جهت توجه بیشتر به موضوع بهره‌وری بود. گروه پارسیان هوشمند با همکاری اتاق بازرگانی و صنایع و معادن ایران به عنوان بالاترین سطح سازمان‌های خصوصی در کشور به منظور پاسخگویی به چنین نیاز و کمبودی در کشور، مسوولیت برگزاری چنین جشنواره‌ای در سطح ملی و در بخش‌های اقتصادی مختلف را برعهده گرفته است.

چشم‌انداز جشنواره

در راستای تحقق مفاد برنامه‌های توسعه و اهمیت افزایش بهره‌وری در تمامی سطوح کلان و خرد اقتصاد کشور و لزوم بهره‌گیری از سازوکار اجرایی برای تحقق چشم‌انداز ۲۰ ساله نظام، اتاق بازرگانی و صنایع، معادن و کشاورزی ایران جشنواره ملی بهره‌وری را برگزار می‌نماید.

اهداف جشنواره

- ◀ توسعه نظام جامع سنجش و اندازه‌گیری بهره‌وری در کشور (www.irpmc.ir)
- ◀ ایفای نقش پیشبرنده در افزایش بهره‌وری سازمانهای کشور
- ◀ تشویق بنگاه‌ها برای اندازه‌گیری و تجزیه و تحلیل شاخص‌های بهره‌وری و انجام پروژه‌های بهبود با بهره‌گیری از مدل مدیریت بهره‌وری سرآمد
- ◀ افزایش توان رقابت‌پذیری سازمان‌ها و شرکت‌های ایرانی در محیط کسب و کار بین‌المللی و همچنین
- ◀ افزایش سازگاری آنها با بازارهای جهانی
- ◀ تغییر نگرش در فرآیند تولید ارزش کشور
- ◀ شناسایی و تجلیل از بهره‌ورترین و پرتلاش‌ترین سازمانها و مدیران کشور

دستاورد های کشور از برگزاری ادوار گذشته جشنواره ملی بهره‌وری

- ◀ تولید آمار سالانه بهره‌وری کشور از سال ۸۳ تا کنون و انتشار سالنامه آمار بهره‌وری کشور
- ◀ جمع‌آوری و ارزیابی طرح‌های موفق ارتقاء بهره‌وری اجرا شده در کشور
- ◀ ایجاد فرصت بهینه‌کاوی در زمینه شاخص‌های بهره‌وری و تجارب برتر ارائه شده برای سایر شرکت‌ها
- ◀ ایجاد سامانه ملی بهره‌وری و امکان استفاده قابلیت‌های مقایسه‌ای موثر برای صاحبان بنگاه‌های اقتصادی
- ◀ فرهنگ‌سازی و آموزش مفاهیم کاربردی بهره‌وری با ایجاد شبکه داوران جشنواره و عضویت بیش از ۶۰۰۰ متخصص
- ◀ محاسبه انبوه و ارزان شاخص‌های بهره‌وری بیش از ۵۰۰۰ سازمان در جهت تسریع در ورود به فاز تجزیه و تحلیل
- ◀ آماده‌سازی فضای رتبه‌بندی بر اساس منطق ارزش افزوده و بهره‌وری
- ◀ انتشار کتب مرجع رتبه‌بندی R۴B ۴۰۰
- ◀ انتشار کتاب الکترونیک مستندات تجربیات برتر در زمینه ارتقای بهره‌وری

سامانه ملی اندازه‌گیری شاخص‌های بهره‌وری ایران

این سامانه با مأموریت کمک به رشد اقتصادی کشور از طریق افزایش بهره‌وری در سطح ملی و راه‌اندازی چرخه مدیریت بهره‌وری در تمام سازمان و شرکت‌های ایرانی فعالیت خود را از سال ۱۳۸۶ آغاز نمود و در این راستا تاکنون شاخص‌های مالی، اقتصادی و بهره‌وری بیش از ۵۰۰۰ سازمان تولیدی، خدماتی و بازرگانی را در قالب ۵۲ بخش اقتصادی اندازه‌گیری و تجزیه و تحلیل نموده و هم‌اکنون نیز خدمات خود را در این زمینه به منظور ارائه راهکارهای علمی و اقتصادی در جهت افزایش توان رقابت‌پذیری بنگاه‌های اقتصادی در کشور ارائه می‌دهد. مهمترین ویژگی خدمات مرکز، ارائه‌ی محصولاتی متمایز و منحصر به فرد در کشور، مطابق با نیاز روز مشتریان با حداکثر سرعت و حداقل هزینه از طریق بهره‌گیری از سامانه تحت وب www.IRPMC.ir می‌باشد.

نکات متمایز کننده جشنواره ملی بهره‌وری با سایر جوایز ملی:

تعداد بالای سازمان‌هایی که در هر دوره جشنواره مورد بررسی قرار می‌گیرند. به جرأت می‌توان گفت هیچ برنامه‌ای با این تعداد شرکت‌کننده به تفکیک هر صنعت تا به امروز در ایران برگزار نشده است. در اولین دوره بیش از ۴۰۰، در دوره دوم در حدود ۵۰۰ بنگاه اقتصادی، در دومین دوره بیش از ۸۰۰، در چهارمین دوره بالغ بر ۱۰۰۰ بنگاه اقتصادی، در دوره هفتم بالغ بر ۵۰۰۰ بنگاه اقتصادی در بخش‌های مختلف با یکدیگر به رقابت می‌پردازند. پایگاه داده بسیار قوی که مقایسه بین شرکت‌کنندگان را بسیار عادلانه و نزدیک به واقعیت می‌نماید. این امر به سازمان کمک می‌نماید تا از این مقایسه بازخورد کاراتری را دریافت نمایند. سازمان‌ها و شرکت‌ها در هر بخش با تعداد زیادی از شرکت‌های رقیب خود براساس اطلاعات واقعی مورد ارزیابی قرار می‌گیرند. استفاده از نظرات متخصصین و بزرگان صنایع در قالب کمیته علمی و داوران است. در دوره دوم جشنواره از نظرات متخصصین در عرصه صنعت برای انتخاب بهترین‌های صنعت مربوط نیز استفاده خواهد شد که بر این اساس تاکنون بیش از ۶۰۰۰ داور از صنایع مختلف مورد تأیید دبیرخانه جشنواره قرار گرفته‌اند.



مسابقه‌های تحت پوشش جشنواره ملی بهره‌وری

مسابقه ملی بهره‌وری

سامانه ملی اندازه‌گیری شاخص‌های بهره‌وری ایران، شاخص‌های مالی، اقتصادی و بهره‌وری بنگاه‌های اقتصادی را با استفاده از صورت‌های مالی حسابرسی شده بنگاه‌های اقتصادی به دو نرخ جاری و ثابت (تورم زدایی شده بر اساس آمار بانک مرکزی جمهوری اسلامی ایران بر اساس سال پایه ۱۳۸۳) از سال ۱۳۸۲ تاکنون اندازه‌گیری نموده است. بنابراین داوری در جشنواره بر روی قسمت اول چرخه مدیریت بهره‌وری و با تمرکز بر اندازه‌گیری یکسان شاخص‌های مورد بررسی، در قالب بخش‌های ذیل در طول حداقل پنج سال می‌باشد.

بخش بهره‌وری (شامل شاخص‌های بهره‌وری کل عوامل، نیروی انسانی و سرمایه)
بخش سود آوری (شامل شاخص‌های فروش سرانه و سود آوری)

منطق امتیازدهی در مسابقه ملی بهره‌وری

بر اساس آیین‌نامه تدوین شده کمیته علمی، فهرست نامزدهای پیشنهادی در هر گروه اقتصادی توسط دبیرخانه با توجه به روند رشد پایدار شاخص‌های بهره‌وری و مقایسه با میانگین صنعت‌های مورد نظر در طی پنج سال اخیر تهیه و جهت تایید نهایی در اختیار اعضای کمیته علمی قرار می‌گیرد. در نهایت برتر در هر صنعت توسط داوران جشنواره که از متخصصین همان صنعت می‌باشند انتخاب می‌شوند. میانگین صنعت‌های مورد نظر با توجه به پشتیبانی علمی و اطلاعاتی سامانه ملی اندازه‌گیری شاخص‌های بهره‌وری ایران که شامل ۳۰۰۰ بنگاه اقتصادی در قالب ۵۲ گروه بهره‌مند می‌باشد به دست می‌آید. مجموع ارزش افزوده‌های بخش صنعت و معدن که در سامانه موجود است، در حدود ۶۰ درصد ارزش افزوده کل بخش صنعت و معدن در کشور بوده و همچنین مجموع ارزش افزوده‌های بخش موسسات مالی و پولی مورد بررسی در جشنواره در حدود ۸۵ درصد کل ارزش افزوده در این بخش را تشکیل می‌دهد.

شاخص‌ها و معیارهای مورد ارزیابی

معیارها	شاخص‌ها	محورهای جشنواره در مسابقه ملی بهره‌وری
رشد پایدار بهتر از اهداف برنامه‌های توسعه عملکرد بالاتر از میانگین	بهره‌وری هزینه نیروی کار	بخش بهره‌وری
رشد پایدار بهتر از اهداف برنامه‌های توسعه عملکرد بالاتر از میانگین	بهره‌وری سرمایه	
رشد پایدار بهتر از اهداف برنامه‌های توسعه عملکرد بالاتر از میانگین	بهره‌وری کل عوامل	
رشد پایدار بهتر از رشد میانگین صنعت عملکرد بالاتر از میانگین	سود آوری	بخش سود آوری
رشد پایدار بهتر از رشد میانگین صنعت عملکرد بالاتر از میانگین	فروش سرانه	

مسابقه ملی تجربه‌های موفق

سازمان‌های ثبت‌نام‌کننده در مسابقه مذکور، موظفند که سه تجربه برتر در راستای بهبود سطح عملکرد و بهره‌وری خود را برای دبیرخانه جشنواره ارسال نمایند و وارد فرایند ارزیابی این مرحله از جشنواره شوند، در پایان از مجموع امتیازات کسب شده در داوری آنلاین، پروژه‌های قابل‌ارایه انتخاب شده و توسط مدیران پروژه در حضور اعضای کمیته علمی، ارایه و در نهایت پروژه‌های برتر توسط کمیته علمی جشنواره انتخاب می‌گردد.

معیار های مورد ارزیابی در مسابقه ملی تجربه های موفق:

ردیف	معیار ها
۱	پروژه را شرح دهید. آیا این پروژه، عملیاتی است یا مدیریتی؟ فرآیندی است یا سیستمی و ابتکاری؟ چگونه طراحی و اجرا شد؟ چقدر برای سازمان شما دارای اهمیت است؟ چه تعداد از کارکنان، مشتریان و تامین کنندگان تحت تاثیر قرار گرفته اند؟
۲	آیا این پروژه در کل سازمان شما اجرا شده یا تنها در بخشی از سازمان؟ میزان درک کارکنان مرتبط، از پروژه چقدر است؟ چقدر اجرای این پروژه زمان برده است؟
۳	چه چیزی در این پروژه نوآورانه است؟ آیا ایده ای جدید در آن نهفته است؟ آیا پروژه ای است که در گذر زمان به تدریج بهبود یافته است یا پروژه ای است که شما با الهام از سازمان دیگری اجرا نموده اید؟
۴	میزان مناسب بودن برنامه عملیاتی تنظیم شده برای حل مساله چقدر است؟
۵	منافع مالی پروژه را که در نتیجه اجرا حاصل شده اند، شرح دهید.
۶	منافع غیر مالی پروژه را که در نتیجه اجرا حاصل شده اند، شرح دهید.
۷	آیا این پروژه به عنوان یک تجربه موفق مطرح می شود؟
۸	چگونه این پروژه امکان توسعه و پیشرفت خواهد داشت؟

بخش بهینه کاوی

با توجه به تداوم برگزاری جشنواره ملی بهره وری و بالا رفتن تجربیات و انتظارات و جهت تحقق اهداف چشم انداز ۱۴۰۴ و اعلام نظر ریاست محترم جشنواره ملی بهره وری جناب آقای دکتر نهبوندیان در اهمیت ورود به رقابت های بین المللی و مقایسه خود با دیگر سازمان های جهان از یک سو و ترویج فرهنگ به کار گیری از ابزار های کاربردی و مفید روز دنیا در سازمان های ایرانی از سویی دیگر دبیرخانه جشنواره پس از برگزاری چهارمین دوره با همکاری شبکه بهینه کاوی ایران، فعالیت هایی را در این زمینه اجرا نمود که منجر به تایید جشنواره توسط شبکه جهانی بهینه کاوی GBN گشت. در این مرحله از جشنواره، شرکت های می توانند پروژه ها و تجربه های خود را که در زمینه بهینه کاوی انجام داده اند، در قالب فرم های مشخص گردآوری کرده و برای دبیرخانه ارسال می کنند. پروژه ها می توانند در قالب بهینه کاوی عملکردی و یا بهینه کاوی از تجربه های موفق باشد. همچنین پروژه های بهینه کاوی می توانند در سطحی از سازمان (راهبری، فرآیندی و عملیاتی) و با هر طیفی از شرکا (داخلی، کارکردی، رقابتی و ژنریک) بر اساس استانداردهای بهینه کاوی باشد. بر همین اساس شرکت ها و سازمان های ایرانی در صورت کسب رتبه در این مسابقه و تایید کمیته علمی جشنواره ملی بهره وری می توانند وارد رقابت جهانی بهینه کاوی شوند. مسابقه ملی بهینه کاوی منطبق بر مسابقه جهانی بهینه کاوی شکل گرفت. مسابقه ملی بهینه کاوی ۱۰۰ امتیاز از ۱۰۰۰ امتیاز کل را تشکیل می دهد. در این مسابقه هر شرکتی که حداقل امتیاز مصوب کمیته علمی را کسب کند، لوح تقدیر این بخش را دریافت می کند. منطق امتیاز دهی در این مسابقه نیز کاملا منطبق بر مدل جهانی آن می باشد که در جدول ذیل قابل مشاهده است:

منطق امتیازدهی: (سوالات پرسیده شده از داوران)

ردیف	معیار ها	امتیاز هر معیار
۱	تسهیم دانش و اطلاعات در سازمان به چه میزان مناسب بوده است؟	۱۶
۲	شناسایی و اجرای پروژه برتر انتخاب شده تا چه میزان مناسب بوده است؟	۱۲
۳	متدولوژی استفاده شده جهت شناخت پروژه های برتر به چه میزان مناسب بوده است؟	۱۲
۴	رویکرد انتخاب شده در اجرای پروژه بهینه کاوی تا چه میزان مناسب بوده است؟	۱۲
۵	یادگیری به دست آمده از اجرای پروژه تا چه میزان مناسب بوده است؟	۱۲
۶	هم راستایی پروژه اجرا شده با الزامات راهبردی سازمان به چه میزان بوده است؟	۱۲
۷	حمایت مدیران ارشد از پروژه اجرا شده تا چه میزان مناسب بوده است؟	۱۲
۸	رعایت اصول اخلاقی در پروژه اجرا شده تا چه میزان مناسب بوده است؟	۱۲
	مجموع امتیاز هر پروژه	۱۰۰

حوزه های مورد بررسی در فرم مربوطه

ردیف	سوالات
۱	چگونه دانش موجود سازمان شما جمع آوری شده و در اختیار سایر بخش ها قرار می گیرد؟ تسهیم دانش و اطلاعات درون سازمان در مقایسه با دانش فراگرفته شده از خارج چگونه است؟
۲	چگونه سازمان شما پروژه های برتر را شناسایی و پیاده سازی کرده است؟ آیا این پروژه ها تنها در نواحی محدودی صورت گرفته یا در تمام سازمان جاری شده اند؟
۳	آیا شما برای شناخت و پیاده سازی پروژه های برتر از متدولوژی مدون بهینه کاوی استفاده کرده اید؟ آیا برای انتخاب این متدولوژی مطالعه ای انجام داده اید؟
۴	در اجرای پروژه های بهینه کاوی بر کدام رویکرد تمرکز بیشتری وجود دارد؟ مقایسه آماری یا یادگیری از الگوهای برتر سایر سازمان ها
۵	آیا پروژه های بهینه کاوی شما تنها محدود به یادگیری از رقبا است یا این یادگیری از سایر بخش های درون سازمانی و همین طور خارج از صنعت نیز صورت گرفته است؟
۶	آیا پروژه ها و ابتکارات بهینه کاوی با الزامات راهبردی سازمان شما هم راستا بوده است؟ میزان همپوشانی این پروژه ها ارزیابی شده است؟
۷	پروژه های بهینه کاوی از شروع تا پیاده سازی، چقدر مورد حمایت مدیران ارشد سازمان بوده است؟ مثالی از پروژه ها ذکر کنید.
۸	چگونه از رعایت اصول اخلاقی در اجرای پروژه های بهینه کاوی اطمینان حاصل می کنید؟

۵۴

رتبه

سال چهارم | شماره ۱۴ | تابستان ۱۳۹۶

مسابقه برترین توان اجرا

یکی از مسائلی اصلی مانع رشد و توسعه اقتصادی در کشورهای دیگر و سایر کشورهای در حال توسعه عدم دستیابی به اهداف تعیین شده و اجرای صحیح برنامه ها و همچنین عدم توجه به توان و ظرفیت های داخلی می باشد. این موضوع به طور مکرر توسط مسوولین عالی رتبه نظام مطرح گردیده است. به عبارت دیگر تمرکز و هم افزایی بر اهداف اصلی تعیین شده به صورت کامل وجود ندارد. جشنواره ملی بهره‌وری در راستای اهداف و مأموریت خود و اجرای سیاست های کلی اقتصاد مقاومتی با همکاری مرکز اندازه گیری توان اجرایی اقدام به اندازه گیری توان اجرای سازمان ها و شرکت ها و برگزاری مسابقه برترین توان اجرا نموده است تا از طریق برگزاری مسابقه و ایجاد بستر رقابتی در این حوزه در کنار موضوع بهره‌وری توجه تمامی بخش های اقتصادی کشور را به سمت موضوع اجرا سوق دهد و اهداف برنامه های توسعه کشور را عملیاتی نماید. به منظور اندازه گیری و ارزیابی توان اجرایی از تکنیک های معتبر بین المللی و روش ارزیابی XQ (بهره اجرا/ Execution Quotient) استفاده می گردد که میزان تمرکز سازمانی را بر روی اهداف الویت دار، اندازه گیری نموده و مسیر بهبود در امر اجرا را برای سازمان ترسیم می نماید. این روش ارزیابی از مستندات بین المللی معتبر مانند منابع مستندات موسسه فرانکلین کاوی، مکنزی و شرکا، موسسه هریس اینترکتیو و شبکه کسب و کار هوشمندانه کانادا و ... استفاده گردیده است. در این روش با استفاده از پرسشنامه داده ها و اطلاعات در مورد ابعاد موضوع اجرا در سازمان به صورت آنلاین (پرسشنامه آنلاین) جمع آوری می گردد و پس از انجام صحت گذاری نظرسنجی انجام شده، نتایج در قالب کارنامه توان اجرایی ارائه می گردد.

دستاوردهای حضور در این مسابقه:

- ▶ اندازه گیری توان اجرایی سازمان ها به صورت حضوری و آنلاین با استفاده از تکنیک های معتبر بین المللی
- ▶ ارائه کارنامه توان اجرایی
- ▶ امکان مقایسه وضعیت توان اجرایی با سایر سازمان های مشابه
- ▶ امکان ارزیابی دوره های به صورت آنلاین و بررسی روند تغییرات
- ▶ امکان حضور در دوره های عمومی و دوره های تخصصی
- ▶ امکان ریشه یابی علل موانع اجرایی در سازمان ها و ارائه راهکار بهبود

فرایند اجرایی اندازه‌گیری توان اجرایی:

ردیف	فعالیت‌ها	مسوول انجام
۱	ثبت در سایت و بارگذاری مستندات درخواستی	سازمان متقاضی
۲	انجام بررسی‌ها و ارسال لینک نظرسنجی	مرکز ملی اندازه‌گیری توان اجرایی
۳	برگزاری نظرسنجی به صورت آنلاین	سازمان متقاضی
۴	پشتیبانی در طول فرایند (ثبت نام اولیه، نظرسنجی و ...)	مرکز ملی اندازه‌گیری توان اجرایی
۵	برگزاری نظرسنجی به صورت حضوری (در صورت نیاز)	مرکز ملی اندازه‌گیری توان اجرایی
۶	صحه گذاری نظرسنجی انجام شده	مرکز ملی اندازه‌گیری توان اجرایی
۷	تهیه کارنامه توان اجرایی سازمان	مرکز ملی اندازه‌گیری توان اجرایی
۸	در مسابقه برترین توان اجرا	جشنواره ملی بهره‌وری

شایان ذکر است مرکز ملی اندازه‌گیری توان اجرایی تنها مسوول اندازه‌گیری و صحه گذاری اطلاعات می‌باشد و کلیه فعالیت‌های داوری و انتخاب سازمان‌های برتر توسط جشنواره ملی بهره‌وری انجام می‌پذیرد. همچنین در صورت تشخیص دبیرخانه جلسات بازدید از محل سازمان‌های متقاضی صورت می‌گیرد.

نشش اصل اجرا

<p>توانمند سازی</p> <p>توانمند سازی تیم :</p> <p>کفایت منابع و آزادی عمل برای انجام کار</p> <p>بهبود عملکرد سازمانی :</p> <p>ثابت قدمی و رویکرد سیستمی به بهبود عملکرد</p> <p>پشتیبانی سازمانی :</p> <p>پشتیبانی فعال برای اهداف کار تیمی</p>	<p>شفافیت کاری</p> <p>اهداف فردی :</p> <p>شفاف، قابل اندازه‌گیری، اهداف کاری با فرجه معین</p> <p>جهت‌گیری سازمانی :</p> <p>استراتژی سازمانی و درک دقیق اهداف</p> <p>تمرکز تیمی :</p> <p>تیم کاری کوشا و متمرکز بر اهداف الویت دار</p>
<p>هم افزایی</p> <p>ارتباطات تیمی: بلوغ ادراک و خلق گفت‌وگو</p> <p>اطمینان تیمی :</p> <p>یک محیط ایمن کاری بر اساس تفکر برد - برد</p> <p>همکاری سازمانی:</p> <p>هموار بودن کار و ارتباطات بین و درون بخشی</p> <p>قابلیت اطمینان سازمانی:</p> <p>ارزش های سازمانی و تعهدات شرافتمندانه</p>	<p>تعهد کاری</p> <p>اهداف تیم - کیفیت :</p> <p>شفاف، اهداف تیمی قابل اندازه‌گیری</p> <p>درگیر بودن فردی :</p> <p>ارزش ها و انگیزه های فردی</p> <p>تعهد فردی :</p> <p>افراد متعهد به جهت‌گیری سازمانی</p>
<p>پاسخگویی</p> <p>پاسخگویی تیمی:</p> <p>الزام به احترام در بین اعضای تیم</p> <p>شاخص های کیفی تیم:</p> <p>سنجش های متوالی، دقیق و آشکار موفقیت</p> <p>بهره‌وری فردی:</p> <p>ابتکار فردی و مسئولیت‌پذیری در مقابل نتایج</p>	<p>تفسیر کاری</p> <p>افق دید سازمانی:</p> <p>همه کارکنان متمرکز بر اهداف سازمانی</p> <p>برنامه ریزی تیمی:</p> <p>شفافیت، همبستگی وظایف و پیگیری از این طریق</p> <p>برنامه ریزی فردی :</p> <p>رویکرد سیستمی به زمانبندی الویت ها</p> <p>وقت گذاشتن فردی:</p> <p>زمان صرف شده برای اجرای اهداف اصلی</p>

نخستین دوره رتبه بندی بهترین شرکت‌های ایرانی برای کار

جشنواره ملی بهره‌وری در راستای تحقق مأموریت خود که همانا انتخاب و معرفی بهترین عملکردها در زمینه بهره‌وری است و به منظور ترویج فرهنگ بهره‌وری و لزوم هدفگذاری سازمانها بر اساس بهبود شاخصها بر آن است تا از طریق برگزاری مسابقه بهره‌وری توجه تمامی بخشهای اقتصادی کشور را به سمت موضوع بهره‌وری سوق دهد و از این مسیر اهداف برنامه‌های توسعه کشور را عملیاتی نماید. در سال ۱۳۸۷ اولین دوره این جشنواره با استفاده از پایگاه داده سامانه ملی اندازه‌گیری شاخصهای بهره‌وری ایران و با همراهی اتاق بازرگانی و صنایع و معادن ایران آغاز به کار نمود. رضایت و تعهد کارکنان دو جز اساسی در توسعه سازمانها با عملکرد سطح بالا و جذب استعدادها در خشان آنها می‌باشد. اندازه‌گیری رضایت کارکنان جهت رتبه بندی بهترین سازمانهای ایرانی برای کار کردن، ابزار مهمی برای حصول اطمینان مدیریت ارشد هر سازمانی از رضایت کارکنان خود به عنوان مهمترین سرمایه در اختیار می‌باشد. این رتبه بندی نظامی برای نمایش وضعیت عمومی سلامت سازمان در اختیار مدیران ارشد قرار می‌دهد و نقشه راه مناسبی جهت شناسایی و بهبود مسیر سازمان به آنها نشان می‌دهد و از سویی دیگر راهنمایی خواهد بود برای نیروهای آماده به کاری که در جستجوی محل مناسبی برای فعالیت و نمایش توانمندی‌های خود می‌باشند. یکی از مهم ترین اصول در انجام این نوع رتبه بندی‌ها این است که این برنامه توسط بخش خصوصی انجام گیرد تا بتواند به صورت کاملاً مستقل به شناسایی، درک و ارایه راه حل عملیاتی در رابطه با نارسایی‌ها و کاستی‌ها بپردازد. رویکرد جشنواره ملی بهره‌وری در سطح خرد ایجاد مراکز ملی به منظور پر نمودن فضاهای خالی موثر و کلیدی در رشد و شکوفایی اقتصادی و ارتقای رقابت پذیری در سطح کلان می‌باشد. از این رو با شناسایی نقاط قابل بهبود در فضای کسب و کار و عوامل تاثیر گذار بر آنها، از مسیر خرد به کلان برای تحقق این مهم عمل می‌شود. با این نگاه، جشنواره ملی بهره‌وری با رتبه بندی و اعلام بهترین محل برای کار، شمای کلی از هر سازمان و زیرمعیارهای مورد بررسی را نشان می‌دهد و می‌توان امیدوار بود تا با گذشت زمان و جمع آوری اطلاعات مورد نظر برای هر سازمان در یک دوره زمانی چند ساله، پایگاه اطلاعاتی غنی از وضعیت عمومی سازمانها به صورت کلی و در هر یک از زیر معیارهای مورد بررسی، و با مقایسه سازمانها با یکدیگر روند کلی، رشد و افت سازمانها در هر یک از مولفه‌ها دست یافت. یکی از اهداف کلیدی این رتبه بندی افزایش آگاهی بین مدیران سرمایه‌های انسانی هر سازمان در جهت اندازه‌گیری و بهبود رضایت و تعهد سرمایه‌های سازمان خود می‌باشد تا از این طریق آگاهی و توجه به سرمایه‌های انسانی به عنوان مهم ترین رکن هر سازمان در بین رهبران ارشد هر بنگاه اقتصادی تقویت گردد و پیرو آن منجر به اصلاح و بروزرسانی شیوه‌های کار گردد. هدف دیگر این رتبه بندی این است که بنگاه‌های ایرانی در مسیر بنگاه داری حرفه‌ای حرکت نمایند و ارزش‌های اصیلی نظیر صداقت، ارزش آفرینی، خلاقیت و نوآوری در سازمانهای ایرانی توسعه یابد و بنگاه‌های ما بستر قابل اطمینان برای پذیرش افرادی با این ویژگی‌ها باشند و فضا را برای کارکنان خود به گونه‌ای فراهم آورند تا این ارزشها در افراد نهادینه شده و در طول زمان به صورت عینی بروز و ظهور یابد.

گام‌های اجرایی

انتخاب بهترین محل برای کار در ایران توسط مرکز ملی اندازه‌گیری شاخص رضایت کارکنان وابسته به جشنواره ملی بهره‌وری با حمایت نشریه رتبه و باشگاه نخبگان کسب و کار با حمایت معنوی مرکز رتبه بندی اتاق ایران در چهار گام زیر طرح ریزی و در حال اجرا می‌باشد:

۱	اندازه‌گیری شاخص رضایت کارکنان‌ها با یک منطق علمی بین‌المللی و یکپارچه
۲	مقایسه شاخص رضایت کل کارکنان‌ها به تفکیک حوزه و گروه فعالیت در ایران
۳	مسابقه بهترین محل برای کار در ایران
۴	مقایسه شاخص رضایت کل کارکنان‌ها به تفکیک حوزه و گروه فعالیت در سطح منطقه و سطح بین‌المللی

نظرسنجی از کارکنان:

یکی از بهترین راه‌ها برای اینکه رهبران میزان موفقیتشان در به وجود آوردن محل کاری که افراد را متعهد و علاقه مند به کارشان نگه دارد، بسنجند این است که به کارکنانشان گوش فرا دهند و از آن‌ها در مورد محل کارشان بازخورد بگیرند. همچنین نظرسنجی از افراد در مورد محل کارشان، ابزاری برای بررسی میزان تعهد کارکنان است. از طریق ارزیابی نظرات، رفتارها و دیدگاه کارکنان، میزان اعتماد بین کارکنان و مدیران را می‌توان تحلیل کرد، همچنین اینکه افراد چه میزان به کاری که در شرکت‌ها انجام می‌دهند، افتخار می‌کنند و از همین طریق می‌توان میزان پیوند عاطفی بین همکاران را نیز سنجید. این نظرسنجی، بینش متفاوتی را از دیدگاه کارمندان نسبت به شرکتی که در آن کار می‌کنند ارائه می‌دهد. نتایج نظرسنجی‌ها را می‌توان بر اساس جنسیت، پست سازمانی افراد، درآمد، دپارتمان، وضعیت تحصیلی و وضعیت شغلی آن‌ها دسته بندی نمود. معمولاً روش انجام نظرسنجی از کارکنان نسبت به محل کارشان به این صورت است که از همه یا بخشی از کارکنان دعوت می‌شود که در نظرسنجی‌ای که شامل تعداد مشخصی سوال در مورد محل کارشان است، شرکت کنند. در این نظرسنجی می‌تواند به صورت ناشناس یا با ذکر مشخصات فردی افراد باشد. بسیاری از موسساتی که پیش تر نامشان ذکر شد، این نظرسنجی‌ها را به صورت آنلاین برگزار می‌کنند و به صورت سالیانه نتایج آن‌ها را منتشر می‌کنند. نظرسنجی مورد استفاده در این طرح ملی شامل ۵۰ سوال در ۱۴ حوزه می‌باشد و یادگیری طراحان مدل از نظام‌های رتبه بندی بهترین محل برای کار مورد استفاده در ایالات متحده آمریکا می‌باشد. در این نظرسنجی سازمان‌های متقاضی به چهار دسته تقسیم می‌شوند. این تقسیم بندی‌ها عبارتند از:

۱. کمتر از ۵۰ نفر

۲. کمتر از ۱۵۰ نفر

۳. بین ۱۵۰ تا ۵۰۰ نفر

۴. بیش از ۵۰۰ نفر

از سوی دیگر سازمان‌های متقاضی بر حسب بخش‌های اقتصادی نظیر: صنعت و معدن، تجارت، ICT، بانک و بیمه و ... نیز دسته بندی می‌گردند.

شایان ذکر است نمونه مورد نظر از سطوح مختلف سازمانی انتخاب می‌شوند تا دید جامع تری نسبت به سازمان و نتیجه واقع بینانه تری از این نظرسنجی به دست آید. در این نظرسنجی‌ها که به صورت آنلاین برگزار خواهد شد سه

فیلد اجباری برای درج نام و نام خانوادگی فرد، سمت و شماره موبایل ایشان در نظر گرفته می‌شود و برای اطمینان از صحت تکمیل این نظرسنجی‌ها توسط افراد از پیش تعیین شده، با افرادی که این فرم‌ها را تکمیل کرده اند تماس گرفته می‌شود و در مورد فرم نظرسنجی گفت و گوی مختصری با این افراد صورت می‌گیرد.

حوزه‌های ۱۴ گانه مدل انتخاب بهترین شرکت ایرانی برای کار		
ردیف	معیارها	تعداد سوالات
۱	رهبری موثر: انصاف	۲
۲	رهبری موثر: مربی‌گری	۴
۳	رهبری موثر: توانمندسازی	۲
۴	رهبری موثر: راهنما	۴
۵	آموزش و توسعه	۴
۶	برنامه‌های حمایت از کارکنان و منعطف بودن شغل	۶
۷	پرداخت	۱
۸	پشتیبانی از تنوع	۳
۹	تطابق مهارت و شرح شغل کارکنان	۵
۱۰	تعادل بین کار و زندگی شخصی	۳
۱۱	عملکرد بر مبنای پاداش و پیشرفت	۶
۱۲	کار تیمی	۳
۱۳	مدیریت استراتژیک	۴
۱۴	بهترین محل برای کار	۳

مسابقه ملی مصرف بهینه انرژی

جدیدترین رویدادهای جشنواره ملی بهره‌وری، بخش مسابقه ملی مصرف بهینه انرژی است. در این مرحله، بنگاه‌های اقتصادی برتر به تفکیک گروه‌های صنعتی بر اساس روند ۵ ساله شاخص‌های بهره‌وری انرژی معرفی می‌گردند. برای سنجش عملکرد بنگاه‌های برتر، سامانه داور آنلاین شاخص‌های بهره‌وری طراحی شده است که از این طریق، برای انتخاب بنگاه‌های برتر از نظر خبرگان صنایع مختلف استفاده می‌شود.

معیارها	شاخص‌ها	محورهای جشنواره در مسابقه ملی مصرف بهینه انرژی
رشد پایدار بهتر از رشد میانگین	بهره‌وری انرژی	بخش انرژی
عملکرد بالاتر از میانگین		





ارکان اجرایی

کمیته راهبری

کمیته راهبری که وظیفه اصلی آن تدوین برنامه‌های اجرایی، تهیه پیشنهادات برای تصویب شورای سیاستگذاری، نظارت بر روند اجرایی، تعیین افراد کمیته علمی و... است.

اعضای کمیته راهبری هشتمین جشنواره ملی بهره‌وری

ردیف	نام	سازمان
۱	حسین سلاح ورزی	نماینده هیئت ریسه اتاق ایران در کمیته راهبری
۲	محمد علی محمدی	رییس کمیته راهبری
۳	فرشید شکرخدايي	دبیر جشنواره
۴	حسن فروزان فرد	دبیر کمیته علمی جشنواره
۵	مهدی پورقاضي	اتاق بازرگانی صنایع و معادن و کشاورزی تهران
۶	محمدسالاریان	بانک مرکزی جمهوری اسلامی ایران
۷	محمدرضا دوست محمدی	مرکز آمار و اطلاعات اقتصادی اتاق ایران
۸	علیمراد سرافرازی	وزارت جهاد کشاورزی
۹	بهروز محمودی	سازمان ملی بهره‌وری
۱۰	میثم آقا پور خامنه	انجمن حسابرسان داخلی ایران
۱۱	علی اصغرجلالی	وزارت نیرو
۱۲	امید شاکری	اداره کل امور پژوهش‌های وزارت نفت
۱۳	داوود امیر احمدی	کمیسیون صنعت نفت ایران
۱۴	محسن عامری	واحد بررسی و تنظیم پیشنهادات کمیته ماده ۷۶ اتاق ایران
۱۵	سوره روشنی	خانه صنعت معدن تجارت ایران
۱۶	پرویز درویش	سازمان ملی استاندارد ایران
۱۷	احسان جنتی فرد	شبکه بهینه‌کاوای ایران

برگزاری هشتمین نشست سالانه کمیته راهبری جشنواره ملی بهره‌وری در اتاق ایران

هشتمین نشست کمیته راهبری جشنواره ملی بهره‌وری عصر روز شنبه ۱۸ دی ۹۵ با مشارکت مدیران سازمان‌های دولتی و پارلمان بخش خصوصی و اعضای علمی و اجرایی جشنواره در اتاق ایران برگزار شد. به گزارش روابط عمومی جشنواره ملی بهره‌وری، این نشست به منظور بسترسازی مناسب جهت پیشبرد فرهنگ ارتقای بهره‌وری در بخش خصوصی، استفاده هدفمند از تجربیات و امکانات موجود در کشور و انجام برنامه ریزی‌های یکپارچه در سطح کلان در این زمینه برگزار می‌شود. لازم به ذکر است از دستاوردهای شکل‌گیری این کمیته در سطح ملی، برگزاری هفت دوره جشنواره ملی بهره‌وری و اندازه‌گیری شاخص‌های بهره‌وری و عملکردی نزدیک به ۵۰۰۰ بنگاه اقتصادی و انتشار آن در قالب سالنامه آمار بهره‌وری در سطح صنایع و خدمات و توزیع رایگان آن در سطح کشور می‌باشد.

جشنواره ملی بهره‌وری آزمایشگاه سلامت بنگاه‌های اقتصادی است

فرشید شکرخدایی، دبیر جشنواره ملی بهره‌وری؛ با اشاره به این‌که قرار بر این است در جشنواره ملی بهره‌وری ۵۰۰۰ بنگاه اقتصادی در قالب ۳۸ صنعت مورد بررسی قرار گیرد، گفت: این مسابقه امسال شامل پنج رویداد مسابقه ملی بهره‌وری، بهینه‌کاو، تجربه‌های موفق، بهترین محل کار، برترین توان اجرا و مسابقه ملی مصرف بهینه انرژی برگزار می‌شود.



وی با اشاره به این‌که رشد اقتصادی از طریق ارتقای بهره‌وری از مهم‌ترین اهداف اقتصادی کشورها به‌شمار می‌رود، اظهار کرد: بررسی عملکرد کشورهایی که در چند دهه اخیر از رشد اقتصادی قابل توجهی بهره‌مند شده‌اند بیانگر این است که بخش عمده‌ای از رشد اقتصادی از طریق بهره‌وری حاصل می‌شود. دبیر جشنواره ملی بهره‌وری با بیان این‌که اطلاعات به دست آمده مبنی بر داده‌های اقتصاد خرد همگرا با داده‌های اقتصاد کلان است، ادامه داد: بهره‌وری کل عوامل در صنعت و معدن کشور طی برنامه پنجم توسعه تغییری نکرده است و نکته قابل تامل این‌که طبق اعلام بانک مرکزی بهره‌وری کل عوامل صنعت و معدن نیز از سال ۱۳۴۷ تا به امروز تغییر نکرده و عددی ثابت است. شکرخدایی در ادامه با بیان این‌که اگر سال پایه را به عنوان مبنای قیاس سال ۱۳۸۹ در نظر بگیریم و عدد مربوطه را ۱۰۰ لحاظ کنیم مواد دارویی در سال گذشته عدد ۱۱۵، ساخت قطعات خودرو عدد ۹۸، دستگاه‌های برقی عدد ۱۸۱، مخابرات عدد ۱۶۷، بانک‌ها عدد ۲۲۲، فولاد عدد ۱۸۹، کانی‌های غیرفلزی عدد ۳۷۴، خدمات پرداخت عدد ۱۰۵، خودروسازی عدد ۹۵، محصولات کاغذی عدد ۱۰۸، معادن عدد ۱۷۹، سیمان، آهک و گچ عدد ۱۳۳ و بیمه‌ها عدد ۶۷ را به خود اختصاص دادند. وی اظهار کرد: در مورد لوازم آرایشی و شوینده نیز عدد مربوطه در سال گذشته ۱۹ بوده که با توجه به نظارت‌های انجام شده و جلوگیری از افزایش قیمت پایین‌ترین عدد را شامل می‌شود. شکرخدایی بیشترین رشد بهره‌وری در کشور را مربوط به زمانی دانست که قیمت نفت کاهش یافته و ادامه داد:

ایجاد یک نهضت بهره‌وری در کشور

زمانی که درآمدهای نفتی کم می‌شود، کشور شاهد کمبود منابع شده و استفاده از دارایی‌ها بهینه‌تر می‌شود. وی افزود: در شرایط عادی، دولت به دنبال توسعه است و افزایش راندمان در دستور کار قرار ندارد. شکر خدایی با بیان اینکه در برنامه پنجم توسعه، هر سال باید ۴.۵ درصد به رشد اقتصادی افزوده می‌شود، گفت: این امر محقق نشده و میانگین بهره‌وری در بخش‌های مختلف تقریباً ثابت بوده است. به گفته دبیر جشنواره ملی بهره‌وری، مواردی که در سال گذشته از عدد ۱۲۵ کمتر بوده‌اند نسبت به برنامه پنجم توسعه عقب هستند. ۲ بهمن ماه طی مراسمی، به برترین‌ها در هر مسابقه لوح تقدیر و در روز ملی بهره‌وری (۱ خرداد ۹۶) به بهترین عملکرد در مجموع همه رویدادها تندیس ملی بهره‌وری اعطا خواهد شد.

حسین سلاح‌ورزی، نایب رئیس اتاق ایران اظهار داشت، حداقل در دو برنامه پنجساله توسعه در کشور پیش‌بینی شده بود که یک سوم میزان رشد اقتصادی ۸ درصدی که برای کشور در نظر می‌گیرند از محل افزایش بهره‌وری باشد و جالب اینکه در سطح کشور این امر محقق نشده و هیچ عزم و اراده‌ای هم برای جبران این موضوع وجود نمی‌آید. وی افزود، در سطح بنگاه‌های اقتصادی مهمترین مشکل و عارضه قیمت تمام شده است و اگر واقعا این عزم و جنبش در بین بنگاه‌ها بوجود بیاید و افزایش بهره‌وری را به فضای واقعی شاهد باشیم با برطرف شدن مشکل قیمت تمام شده امکان حضور و شرایط رقابت در عرصه بین‌المللی را خواهیم داشت.

ایشان در خاتمه از همایش‌های و کنفرانس‌هایی که با هدف تبلیغاتی و نمایش با هزینه‌های هنگفت برگزار می‌گردد انتقاد کرد، و یکی از دلایل رشد و استقبال بنگاه‌های اقتصادی در فرایند ارزیابی جشنواره ملی بهره‌وری را جنبه واقعی بودن آن دانست چون جشنواره ملی بهره‌وری بیشتر بدنبال اندازه‌گیری واقعی بهره‌وری بنگاه‌هایی می‌باشد که شایستگی موضوع بهره‌وری را دارند. و معتقدم با توجه به این استقبال زمینه‌ساز حرکتی در راستای بوجود آمدن نهضت بهره‌وری در کشور باشیم تا این موضوع به طریق درستی امکان‌پذیری داشته باشد.

عملکرد نامناسب سازمان‌های دولتی و شبه‌دولتی، یکی از موانع بزرگ ارتقای بهره‌وری در اقتصاد

مهدی پورقاضی رییس کمیسیون صنعت و معدن اتاق تهران در این نشست گفت: در بررسی‌ها و همچنین در ارزیابی‌هایی که در قالب جشنواره ملی بهره‌وری در زمینه شاخص‌های مالی، اقتصادی و بهره‌وری صورت گرفته است چنین برمی‌آید که به طور کلی بنگاه‌های اقتصادی که کاملاً خصوصی هستند، هم مقدار شاخص بهره‌وری بالاتری دارند و هم میزان رشد شاخص‌ها در این بخش بیشتر می‌باشد. به همین نسبت به میزانی که سازمان‌های فعال در کشور به طور مستقیم از بودجه دولتی استفاده می‌نمایند و یا از تعرفه‌های حمایتی دولتی برخوردار می‌باشند عموماً بهره‌وری عملکرد آنها پایین‌تر می‌باشد. نکته تاسف‌بارتر آن است که در اینگونه سازمان‌ها مقاومت بیشتری در زمینه ارتقای بهره‌وری وجود دارد و حتی در بعضی موارد واکنش‌های شدیدی در خصوص اندازه‌گیری‌های صورت گرفته به چشم می‌آید که خود این موضوع نیز سوال برانگیز است. لذا اقتصادهایی که طبقه بندی می‌شوند از یک سری اقتصادهای متکی بر منابع و اقتصادهای مبتنی بر کارایی هستند و پیشرفته‌ترین آنها، اقتصادهای مبتنی بر نوآوری می‌باشند و ما بین اقتصاد مبتنی بر منابع و اقتصاد مبتنی بر کارایی هستیم. در این روند و حرکت از آنجایی که بخش قابل توجهی مبتنی بر منابع هست، شرکت‌های شبه‌دولتی بهترین نتایج را دارند چون بیشترین دسترسی را بر منابع اصلی دارند. بنابراین با توجه به اینکه با وجود خصوصی‌سازی‌های صورت گرفته در کشور هنوز در اختیار بخش دولتی و غیردولتی می‌باشد، لذا ارتقای اثربخشی و کارایی عملکرد بخش خصوصی به صورت مداوم در طی سال‌های گذشته، در برابر ناکارآمدی‌های موجود در مدیریت سازمان‌های دولتی و شبه‌دولتی بی‌تاثیر بوده است.

تشکیل آکادمی ملی توسعه بهره‌وری

حسن فروزان‌فرد، دبیر کمیته علمی جشنواره ملی بهره‌وری در این نشست گفت: فراهم آوردن بستر مناسب برای مشارکت مدیران بهره‌ور، فعالان اقتصادی، اساتید دانشگاهی، دولت و رسانه در ارائه راه‌های نوآورانه برای عملکرد بهره‌وری و همچنین ارائه راه‌کارهای مناسب برای کمک به سازمان‌ها در جهت بهبود بهره‌وری و تلاش در جهت رشد و توسعه و توسعه ساماندهی مسئولیت بهره‌وری به عنوان موتور محرک اقتصادی در سازمان‌ها از مأموریت آکادمی ملی مدیریت بهره‌وری می‌باشد. فروزان‌فرد ادامه داد روز ملی بهره‌وری که در پیش است را تنها یک آیین و بزرگداشت تلقی نکنیم، بلکه باید آن را به چالشی تبدیل کنیم که همه اقتصاد ایران درگیر آن شوند.

ایشان گزارشی راجع به فعالیت های صورت گرفته تحت نظارت کمیته علمی جشنواره ملی بهره وری و فعالیت های انجام شده ارائه دادن و برنامه های آتی در زمینه ارتقای بهره وری را با هدف وضعیت بهره وری بنگاه های اقتصادی برای مشخص کردن بهترین های رشد بهره وری و هدف نهایی این جشنواره را که تا حد زیادی به این مهم دست یافته است و همچنان در این مسیر تلاش می کند را تشریح کردند. وی در خاتمه از همه صاحب نظران و اساتید که می توانند داوری جشنواره و همچنین کمیته علمی را بهبود بخشند و راهکارهایی در این زمینه دارند، دعوت کرد آمادگی خود را برای حضور در این کمیته اعلام کنند چرا که کمیته راهبری جشنواره پذیرای آنها خواهد بود. تهیه و تنظیم: امیر حیدری مدیر روابط عمومی گروه پارسیان هوشمند

کمیته علمی

کمیته علمی که وظیفه اصلی آن تهیه روش های علمی و ارزیابی جشنواره، نظارت بر روند ارزیابی ها و امور فنی جشنواره است.

اعضای کمیته علمی هشتمین جشنواره ملی بهره وری

ردیف	نام	سمت
۱	محمد علی محمدی	ریاست کمیته راهبری جشنواره ملی بهره وری
۲	فرشید شکر خدایی	دبیر جشنواره ملی بهره وری
۳	حسن فروزان فرد	دبیر کمیته علمی جشنواره ملی بهره وری
۴	احسان جنتی فرد	دبیر اجرایی جشنواره ملی بهره وری
۵	کاظم بصربی	لیندینگ اقتصاد نوین
۶	داریوش روشن	مدیره انجمن توسعه بهره وری
۷	محمد حسن زربخش	سازمان بهره وری انرژی ایران
۸	نسربین وفایی	شرکت خودروسازی سایپا
۹	محمد متقی	رئیس هماهنگی و نظارت بر طرح های توسعه بهره وری وزارت نفت
۱۰	مسعود عیدی	شرکت حفاری انرژی گستر
۱۱	محمد ضیایی	گروه صنعتی بارز
۱۲	حسنی مقدم	وزارت جهاد کشاورزی
۱۳	محمد صفاریون	شرکت دارویی سیناژن
۱۴	عباس صادقی	مرکز مدیریت بهره وری ایران

دبیرخانه جشنواره ملی بهره‌وری

دبیرخانه جشنواره ملی بهره‌وری کلیه عملیات اجرایی مرتبط با جشنواره را عهده دار می‌باشد. وظایف دبیرخانه عبارتند از:

- تشکیل و مدیریت دبیرخانه جشنواره و انجام کلیه فعالیت‌های اجرایی مرتبط
- همکاری با کمیته علمی در تهیه برنامه زمانی عملیات اجرایی هر دوره
- تهیه و تدوین آیین‌نامه‌ها و دستورالعمل‌های اجرایی و آرایه آن به ارکان ذیربط طرح جهت تصویب
- اجرای کلیه فعالیت‌های کارشناسی مورد نیاز ارکان جشنواره
- انتشار نشریات مرتبط با جشنواره
- انجام فراخوان عمومی به نحو مقتضی جهت ثبت‌نام متقاضیان
- انجام هماهنگی‌های لازم جهت برگزاری جلسات کمیته راهبری و کمیته علمی جشنواره
- دریافت اطلاعات از متقاضیان جشنواره، طبقه‌بندی و تجزیه و تحلیل آنها
- برنامه‌ریزی و اعزام داوران جهت بررسی واحدهای متقاضی
- ارجاع نتایج حاصل از داوری‌ها برای اتخاذ تصمیم نهایی به کمیته علمی و راهبری
- تهیه گزارش عملکرد و آرایه به کمیته راهبری
- تهیه برنامه زمانی عملیات دوره بعد و آرایه آن به کمیته راهبری

شبکه داوران جشنواره

شبکه داوران جشنواره ملی بهره‌وری (Davari.ipcel.ir) با هدف ارتقا جایگاه مدیریت علمی و مبتنی بر واقعیت‌های محیط کسب و کار ایران وظیفه خود می‌داند تا از طریق ایجاد شبکه‌ای از افراد متخصص در کشور در رشته فعالیت‌های مختلف، منطبق بر نقشه راه تعریف شده جشنواره ملی بهره‌وری، به صورت حرفه‌ای و قابل اعتماد، بستر توسعه فرهنگ یادگیری متواضعانه از بهترین‌ها را در سطح کسب و کار ملی و در یک چارچوب تحت وب فراهم سازد.

با توجه به نیاز کشور به توسعه دانش مدیریت؛ شبکه داوران با هدف دعوت و جذب نفرت‌علاقه‌مند، غنی‌سازی، توانمندسازی و گردآوری ایشان در محیطی علمی و آموزش کاربردی متخصصان به همت جشنواره ملی بهره‌وری از سال ۱۳۸۹ ایجاد گردید. هم‌افزایی توان علمی اندیشمندان و توان حرفه‌ای مدیران و فعالانی که در جایگاه داوران به تبادل نظر می‌پردازند نیز از دستاوردهای ارزشمند این جشنواره محسوب می‌شود و مهمترین قابلیت آن را نیز می‌توان توسعه فضای یادگیری دانست که به عنوان خروجی ارزشمند به سازمان‌ها جهت توانمندسازی سرمایه‌های انسانی خود یاری می‌رساند.

انتقال اطلاعات به روز در حوزه عملکرد مالی، اقتصادی و بهره‌وری و مستندات تجربه‌های موفق ارتقای بهره‌وری سازمان‌ها در یک بستر تحت وب، بهره‌ورترین روش توسعه یادگیری و انتقال دانش و تجربه مدیران و متخصصان به عنوان بازوی اصلی اجرا در بنگاه‌های اقتصادی در کسب و کارهای مختلف می‌باشد.

در این بین ستاد شبکه داوری جشنواره ملی بهره‌وری با مطالعه و تعیین معیارهای رتبه‌بندی متخصصانی که به عنوان داور طی سنوات گذشته ضمن رای‌دهی به انتخاب شرکت‌های بهره‌ور در رشته فعالیت‌های مختلف یاری رسانده‌اند، بستر تشویقی را فراهم نموده است تا بتوان متخصصان کشور اعم از مدیران ارشد، مدیران عملیاتی، اساتید دانشگاه و مشاوران صنعت را در مدلی عادلانه و علمی رتبه‌بندی نموده تا جایگاهشان در یک نظام یکپارچه تعیین و بستری رقابتی برای رشد و رسیدن به بالاترین سطح در این شبکه فراهم گردد.

از شبکه‌سازی به عنوان یکی از عوامل تحولات و تغییرات اجتماعی یاد کرده‌اند و تاکید داشته‌اند که شبکه‌ها نقش مهمی در ارتقای اصلاحات و تضمین پایداری آنها در جوامع دارند، زیرا شبکه‌ها ابزار قدرتمندی برای تبادل اطلاعات و دانش و ایجاد اجماع در خصوص رهیافت‌های جدید هستند. با این نگاه شبکه داوری جشنواره ملی بهره‌وری، نفرت‌مختلف با سطوح مدیریتی، تجربه، سن و صلاحیت‌های مختلف را در عرصه‌های گوناگون حول موضوع بهره‌وری گرد هم آورده است. به نظر می‌آید که منطق فعالیت شبکه‌ای عزم مناسبی فراهم آورده است و توانسته است منبع مناسب تغییر و تحول در کسب و کار ایران باشد. حضور پرشور داوران به عنوان متخصصین صنعت و آرای حرفه‌ای، اظهار نظرهای کارشناسی و دعوت از بهترین نفرت‌ها و حضور ایشان در کمیته علمی جشنواره نمایش این تحول ارزشمند در چارچوب فعالیت این شبکه تخصصی می‌باشد.

از مزایای دیگر فعالیت در این شبکه، ساختار باز آن است که بدون هیچ محدودیتی می تواند گسترش یابد. شبکه داوری کانون افکار عمومی بخشی از جامعه هدف است که با ظهور ابزارهای دنیای مجازی و توسعه آن ها طی یک سال اخیر ارتباط میان اعضا به مراتب تسهیل شده است. این شبکه نوعی همگرایی در عین پذیرش تفاوت های تخصص، تجربیات و یافته های موجود میان اعضا بوجود آورده است و تبدیل به شاهراه اصلی جریان اطلاعات به روز از وضعیت کسب و کارهای مختلف میان اعضا و از بیرون شبکه به اعضا و از اعضا به بیرون شبکه است. داوران طی سال های حضور در این شبکه درک کرده اند که عضویت آنها در این شبکه به این مفهوم است که خود باید در فضای این شبکه مشارکت فعال داشته باشند که در نتیجه این مشارکت توانمند نیز می شوند. با توجه به این که هنوز فرهنگ کار جمعی و کار گروهی در کشور نهادینه نشده است و گاه حتی نسبت به بازدهی و اثرگذار بودن مشارکت و کار گروهی بی اعتقادی وجود دارد، این تجربه می تواند به عنوان یک تجربه موفق مورد مطالعه تمامی ذینفعان خصوصاً بدنه دولتی نیز قرار گیرد که بخش خصوصی چگونه نسبت به دعوت، عضوگیری و شبکه سازی متخصصین به صورت رایگان و کسب خروجی های ارزشمند از این حرکت ملی اهتمام ورزیده است. شبکه داوری جشنواره ملی بهره وری هم اکنون از بیش از ۶۲۰۰ داور در ۳۸ گروه صنعتی، خدماتی و ... متشکل از مدیران عامل، مدیران ارشد، اعضای هیات علمی و اساتید دانشگاه برخوردار می باشد. در حال حاضر دوره های آموزشی جهت فرهنگ سازی و آموزش مفاهیم کاربردی بهره وری برای داوران در مرکز آموزش و تحقیقات مدیریت بهره وری ایران طراحی و در حال برگزاری می باشد.

درصد وزنی	معیار اصلی
۲۵	طول دوره حضور در شبکه داوری
۳۰	صحت و دقت داوری ها
۱۵	سابقه کار
۱۵	مدرک تحصیلی
۵	مشارکت در تالار گفتگو
۱۰	دعوت از سایر متخصصین
۱۰۰	جمع

همچنین عطف مصوبه کمیته محترم راهبری جشنواره ملی بهره وری و با هدف ایجاد تمایز و پالایش داوران گرامی حاضر در شبکه داوری، ستاد داوری جشنواره ملی بهره وری اقدام به رتبه بندی داوران با استفاده از یک مدل علمی و عادلانه که در آخرین جلسه کمیته محترم علمی پیشنهاد و به تصویب اعضا رسید، نموده است. در این مدل داوران در ۴ سطح رتبه بندی به شرح جدول زیر رتبه بندی گشته اند.

سطوح	بازه امتیازی
سطح ۱	۱۰۰-۷۶
سطح ۲	۷۵-۵۶
سطح ۳	۵۵-۴۰
سطح ۴	۳۹-۰



اسامی داوران سطح یک - جشنواره ملی بهره‌وری

ردیف	نام و نام خانوادگی	سازمان / موسسه
۱	حسین تجلی	داروسازی داملمران رازک
۲	محمد صفاریون	شرکت سیناژن
۳	فرزاد میرشمسی	داروسازی رها
۴	کامران حلاوت	شرکت داروسازی تهران شیمی
۵	سید حیدر علوی	گندله سازی اردکان
۶	سید محسن دشتی	داروسازی کوثر
۷	جواد علی	شخص حقیقی
۸	شهرام نظری	آب منطقه‌ای تهران
۹	مهدی گلپایگانی فرد	شرکت کارتن ایران (سهامی عام)
۱۰	علیرضا امینائی	شرکت صنایع جوشکاب یزد سهامی عام
۱۱	حسین ایلبکی بختیاری	شرکت خودروسازی سایپا
۱۲	کمال باستانی خواجه	موتوژن
۱۳	جعفر زنگنه	گروه صنعتی بارز
۱۴	غلامرضا جلالی	گروه صنعتی بارز
۱۵	داود طالبی	دانشکده مدیریت شهید بهشتی
۱۶	فتح الله قدس	دانشگاه سمنان
۱۷	یاسمن وثوقیان	مرکز بهره‌وری ایرانیان
۱۸	مجید سلطانیپور	شرکت صنعتی لوازم خانگی پارس خزر
۱۹	محمد بابااسماعیلی	بنیاد توسعه کارآفرینی استان اصفهان
۲۰	کوروش صیازاده	پارس متال
۲۱	سید مصطفی فقری	شرکت فولاد مبارکه
۲۲	حیدر مغنی	پارس خودرو
۲۳	حبیب کراری	معاونت پرس ایران خودرو
۲۴	علی ذاکرزاده	شرکت ایران خودرو
۲۵	حسن حسایی	پتروشیمی مروارید
۲۶	احد جدیری حبیبی	پتروشیمی تبریز
۲۷	مجید مختاری	پتروشیمی مروارید
۲۸	مهدی خبازیان	شرکت پژوهش و فناوری پتروشیمی
۲۹	حامد خرسندیپور	پتروشیمی بیستون
۳۰	محمدحسن مرادی	بانک مسکن
۳۱	حبیب احمدی	بانک توسعه صادرات ایران
۳۲	عباس آقابزرگی زاده	آلومینیوم المهدی
۳۳	رضا شرطان	توانیر



اسامی داوران سطح دو - جشنواره ملی بهره‌وری

ردیف	نام و نام خانوادگی	سازمان / موسسه	ردیف	نام و نام خانوادگی	سازمان / موسسه
۱	رضا فنجانچی	سیمان هرمزگان	۲۸	سعید خدابخشی	ایران دارو
۲	اکرم وکیلی	سیمان اصفهان	۲۹	محمد عباس زاده	داروسازی سامی ساز
۳	یوسف خانیایی	شرکت ایران گچ	۳۰	احمد محتشمی راد	داروسازی سامی ساز
۴	علی بوالحسینی	سیمان دورود	۳۱	عزت ا... محمد پور	داروسازی دامبران رازک
۵	مسعود دانشور فضلی	شرکت کارخانجات سیمان لامرد	۳۲	نسترن حراف	داروسازی الحاوی
۶	محمد باقر عالی	سیمان صوفیان	۳۳	محسن تقی زاده	باریج اسانس
۷	محمد ربانی	سیمان ممتازان	۳۴	اکبر عبداللهی اصل	گروه دارویی سبحان
۸	یدالله جعفری مقدم	سیمان بهبهان	۳۵	خسرو داوری	دارویی و بهداشتی لقمان (سهامی عام)
۹	ابوالفضل مقدم	شرکت سیمان زنجان	۳۶	میثم نورمحمدی	فرآورده‌های تزریقی و داروئی ایران
۱۰	رضا تارپور پردیلوی اصل	سیمان ارومیه	۳۷	محمد امیری صدر	پارس دارو (سهامی عام)
۱۱	منصور نجفی	سیمان کردستان	۳۸	رضا جلالی میلانی	شرکت داروسازی دانا
۱۲	کاوه حقوقی	سهامی عام کارخانجات سیمان صوفیان	۳۹	فاطمه قاضیان	داروسازی باریج اسانس
۱۳	سیدعلی سلطان پناهی	شرکت سیمان تهران	۴۰	پیروز کارگر	البرز دارو
۱۴	مهدی پورنامداری	شرکت داروسازی اکسیر	۴۱	منیژه فریور	داروسازی سها
۱۵	هاله حامدی فر	سینازن	۴۲	امیر فاتحی	داروسازی بهوزان
۱۶	شراره اسکندری	داروسازی رها	۴۳	محمد اولیایی	شرکت داروسازی سها سایت ورد آورد
۱۷	احمد شفیعی	داروسازی سبحان انکولوژی	۴۴	پیام مسلمی	داروسازی جابرابن حیان
۱۸	لیلا تیغ نورد	داروسازی آترا	۴۵	زرین جمشیدی	داروسازی مداوا
۱۹	ژیلا نوری آذر	داروسازی البرز دارو	۴۶	فضل اله حیدر نژاد ثانی	داروسازی امین
۲۰	مهناز شریفی	داروسازی ایران هورمون	۴۷	حسن نعمت طلب	بهانسار
۲۱	فرشاد گنجی زاده	کارخانجات داروبخش	۴۸	حمید نوروزی مطلق	شرکت دارویی آترا
۲۲	پیمان ترحمی	دارویی آترا	۴۹	رضا نعمتی	تولید مواد اولیه داروبخش
۲۳	محمدعلی منصوری طهرانی	رها	۵۰	سارا حجازی	داروسازی باریج اسانس
۲۴	مهدی مسلم نجف آبادی	داروسازی الحاوی	۵۱	هوشنگ قاسمی	تولید مواد اولیه داروبخش
۲۵	مجید نجارزاده	داروسازی ثامن	۵۲	عبدالحسین دلیمی اصل	موسسه تحقیقات واکسن و سرم سازی رازی
۲۶	نجلاهاشمی نمینی	داروسازی حکیم	۵۳	علی الماسی زفره ئی	شرکت داروبخش (سهامی عام)
۲۷	علی اصغری	شرکت کارخانجات داروبخش (سهامی عام)	۵۴	ناهید مبرقعی دینان	داروسازی لقمان

تاریخچه برگزاری جشنواره

ایده شکل‌گیری جشنواره ملی بهره‌وری در سال‌های نخست برنامه توسعه چهارم توسط گروه پارسیان هوشمند مطرح و سپس مورد حمایت و توجه ریاست وقت اتاق بازرگانی و صنایع و معادن و کشاورزی ایران واقع شد. این فکر که برگرفته از محتوای برنامه چهارم توسعه بود در سال ۱۳۸۶ باعث پایه‌گذاری ایده سامانه ملی اندازه‌گیری شاخصهای بهره‌وری گردید.

۶۸

رتبه
سال چهارم | شماره ۱۴ | تابستان ۱۳۹۶

اولین دوره جشنواره



نخستین دوره جشنواره - اتاق بازرگانی ایران

خدمات و اساتید دانشگاه و با حضور بیش از ۵۰۰ بنگاه اقتصادی در بازه زمانی ۱۳۸۴ تا ۱۳۸۸ در ۲۵ بخش اقتصادی برگزار گردید. در این دوره تعداد داوران به مرز ۲۰۰۰ نفر رسید.

سومین دوره جشنواره



سومین دوره جشنواره - صدا و سیما

در بهمن سال ۱۳۹۰ آیین نخست سومین دوره جشنواره ملی بهره‌وری در سالن همایش‌های بین‌المللی صدا و سیما برگزار گردید و از میان بیش از ۸۰۰ بنگاه اقتصادی در ۳۱ گروه تولیدی و خدماتی، برندگان مشخص شده و نیز شرکت‌هایی که مجوز رقابت در مرحله پایانی را پیدا کرده بودند نیز معرفی شدند. در همین روز از تندیس ملی بهره‌وری رونمایی شد. در یکم خرداد ماه سال ۱۳۹۱ همزمان با روز ملی بهره‌وری آیین پایانی سومین دوره جشنواره با حضور آقای دکتر نهاوندیان و سایر مقامات برگزار شد. در این روز ۷ مدیر پروژه که بهترین تجربه در زمینه ارتقاء بهره‌وری (از دیدگاه داوران) را ارسال کرده بودند در حضور سایرین تجربه موفق خود را ارائه دادند. در همین مراسم به ۷ مدیر پروژه که در مجموع مرحله اول و دوم توانسته بودند حد نصاب امتیاز را کسب کنند برای نخستین بار تندیس ملی بهره‌وری ارائه شد.

دومین دوره جشنواره



دومین دوره جشنواره - برج میلاد

دوره دوم جشنواره در اسفند ماه سال ۱۳۸۹ در مرکز همایش‌های بین‌المللی برج میلاد برگزار گردید. این دوره نیز با استفاده از پایگاه داده غنی تر و با استفاده از تعداد نظرات بیشتری از متخصصان صنعت و

چهارمین دوره جشنواره



چهارمین دوره جشنواره - هتل آزادی

و کشاورزی ایران و مدیران دیگر بخش‌های دولتی و خصوصی در ۲۲ دی ماه، لوح تقدیر پنجمین مسابقه ملی بهره‌وری به آن‌ها اهدا گردید. در مراسم اختتامیه پنجمین دوره جشنواره ملی بهره‌وری که در ۱ خرداد ماه سال ۱۳۹۲ مصادف با روز ملی بهره‌وری، در سالن اجلاس سران برگزار شد از بین بنگاه‌های اقتصادی شرکت کننده، ۲۲ سازمان شایسته دریافت لوح سپاس، ۳۰ سازمان شایسته دریافت لوح تقدیر و ۳ شرکت پارس پامچال، لامپ پارس شهاب و کارخانجات کاشی و سرامیک سعدی موفق به دریافت تندیس ملی بهره‌وری شدند.

ششمین دوره جشنواره

مرحله اول:



ششمین دوره جشنواره

این دبیرخانه، فعالیت‌های اجرایی ششمین دوره جشنواره ملی بهره‌وری را از دوم خرداد ماه سال ۱۳۹۳ آغاز و در یک رویداد بی سابقه در کشور نخستین کنفرانس بین‌المللی بهینه‌کاوی و مسابقه ملی بهینه‌کاوی به عنوان مرحله اول جشنواره در تاریخ ۱۹ و ۲۰ مهر ماه سال ۱۳۹۳ در هتل المپیک، با حضور رییس شبکه جهانی بهینه‌کاوی (GBN)، نمایندگان ۳۱ کشور از اعضای این شبکه و نیز اساتید برجسته حوزه بهینه‌کاوی در نقاط مختلف دنیا و با هدف ترویج فرهنگ بهره‌گیری از تجارب موفق دیگران برگزار شد.

مرحله دوم:

مرحله دوم جشنواره نیز همزمان با فعالیت‌های مرحله اول از شهریور ماه ۱۳۹۳ آغاز و فراخوان ثبت نام برای شرکت‌ها، سازمان‌ها و انجمن‌های صنفی توسط دبیرخانه ارسال شد. سامانه ملی اندازه‌گیری شاخص‌های بهره‌وری ایران (www.irpmc.ir) نیز فعالیت مربوط به اندازه‌گیری شاخص‌های مالی، اقتصادی و بهره‌وری بنگاه‌های اقتصادی از سال ۱۳۸۷ تا ۱۳۹۲ را در ادامه فعالیت‌های جشنواره اجرا نمود. در دوره ششم جشنواره شاخص‌های ۱۴۰۰ بنگاه اقتصادی در قالب ۳۴ گروه اقتصادی

در مرحله اول چهارمین دوره جشنواره تعداد بیش از ۱۰۰۰ بنگاه اقتصادی مورد ارزیابی قرار گرفته و شاخص‌های بهره‌وری آن‌ها محاسبه شد. از این بین ۳۱۴ کاندید مورد تایید کمیته علمی، با اعلام رای داوران ۶۳ شرکت به عنوان برندگان مرحله اول برگزیده شدند و در مراسمی که در ۳۰ بهمن ماه در سالن زرین هتل بزرگ آزادی برگزار شد از آن‌ها تقدیر به عمل آمد. از شرکت‌هایی که جواز حضور و رقابت در مرحله پایانی جشنواره را کسب کرده بودند تعداد ۵۸ سازمان، پروژه‌های بهره‌وری و تجارب موفق خود را مستند سازی کرده و برای ارزیابی به دبیرخانه جشنواره ارسال نمودند. آیین پایانی چهارمین دوره جشنواره ملی بهره‌وری در یکم خرداد ماه سال ۱۳۹۲ در مرکز همایش‌های بین‌المللی صدا و سیما با حضور آقای دکتر نهالوندیان و سایر مقامات برگزار شد.

پنجمین دوره جشنواره



پنجمین دوره جشنواره - سالن اجلاس سران

پنجمین دوره جشنواره ملی بهره‌وری از ۱ خرداد سال ۱۳۹۲ بعد از مراسم اختتامیه چهارمین دوره آغاز شد، در این دوره، از مجموع ۳۴ گروه اقتصادی مورد بررسی، ۳۳۰ بنگاه اقتصادی به عنوان شرکت‌های نامزد و از میان آن‌ها ۶۹ بنگاه اقتصادی به عنوان سازمان‌های برتر برگزیده شدند و در مراسمی با حضور مقامات ارشد نهاد ریاست جمهوری، اتاق بازرگانی، صنایع، معادن

مورد بررسی قرار گرفتند که از نظر تعداد بنگاه‌های مورد بررسی، ۲۵ درصد نسبت به سال گذشته رشد مشاهده می‌شود. مجموع ارزش افزوده های بخش صنعت و معدن که در جشنواره مورد بررسی قرار گرفتند در حدود ۶۰٪ ارزش افزوده کل بخش صنعت و معدن در کشور می‌باشد. براساس آیین نامه تدوین شده کمیته علمی جشنواره، فهرست نامزدهای پیشنهادی در هر گروه اقتصادی توسط دبیرخانه با توجه به روند رشد پایدار و همچنین مقایسه شاخص‌های بهره‌وری بنگاه‌های اقتصادی با میانگین صنعت‌های مورد نظراسال ۱۳۸۷ تا ۱۳۹۲ تهیه و جهت تایید نهایی در اختیار اعضای کمیته علمی قرار گرفت و با نظر این کمیته نهایتاً تعداد ۳۳۲ بنگاه اقتصادی به عنوان نامزد دریافت لوح تقدیر انتخاب شدند. که در نهایت در ۲۱ دی ماه ۶۴ بنگاه اقتصادی با آرای داوران به عنوان شرکت‌های برتر انتخاب شدند.

◀ مرحله سوم:

همچنین مراسم مسابقه ملی تجربه‌های موفق به عنوان مرحله نهایی ششمین دوره جشنواره ملی بهره‌وری (مرحله سوم جشنواره) نیز بلافاصله پس از اختتام مرحله دوم آغاز گردید و بنگاه اقتصادی، با ارسال سه پروژه ارتقای بهره‌وری به دبیرخانه، در مرحله سوم، همزمان با روز ملی بهره‌وری به رقابت پرداختند که از مجموع ۱۰۰ پروژه ارسالی به دبیرخانه ۲۰ پروژه شایسته دریافت لوح تقدیر و همچنین در پایان از مجموع امتیازات کسب شده، دو شرکت حائز دریافت تندیس شدند که امتیاز نهایی هر بنگاه اقتصادی در ششمین دوره جشنواره ملی بهره‌وری تعیین و تندیس ملی بهره‌وری به سازمان‌هایی که دارای شرایط تعیین شده توسط کمیته علمی جشنواره باشند، اهدا شد.

◀ هفتمین دوره جشنواره

فعالیت‌های اجرایی هفتمین دوره جشنواره ملی



هفتمین دوره جشنواره - اتاق ایران

بهره‌وری، از اول خردادماه سال جاری آغاز و فراخوان ثبت نام در این دوره از جشنواره را برای شرکتها، سازمان‌ها و انجمن‌های صنفی ارسال نمود. سامانه ملی اندازه‌گیری شاخص‌های بهره‌وری ایران (www.irpmc.ir) نیز فعالیت مربوط به اندازه‌گیری بنگاه‌های اقتصادی از سال ۱۳۸۸ تا ۱۳۹۳ را در ادامه فعالیت‌های جشنواره اجرا نمود. در این دوره، از مجموع ۳۸ گروه اقتصادی مورد بررسی، ۳۶۰ بنگاه اقتصادی به عنوان شرکت‌های نامزد و از میان آن‌ها ۶۲ بنگاه به عنوان شرکت‌های برتر برگزیده شدند و در مراسمی با حضور مقامات ارشد نهادهای صنعتی، تجاری، اقتصادی، بانک‌ها، بیمه، مؤسسات مالی و اعتباری و ریاست اتاق بازرگانی، صنایع، معادن و کشاورزی ایران و دیگر مقامات این سازمان، در روز ۲۲ دی ماه در سالن زرین هتل پارسیان آزادی، لوح تقدیر هفتمین دوره جشنواره به آن‌ها اهدا گردید.

لازم به ذکر است در بین ۳۸ گروه مورد بررسی به دلیل اینکه شاخص‌های بهره‌وری انرژی ۱۱ گروه با کاهش همراه بوده است، لذا با تصویب کمیته علمی در این گروه‌ها شرکت برتر در بخش ویژه معرفی نشد. فرایند مسابقه ملی بهینه‌کاو نیز همزمان با فعالیت‌های مسابقه ملی بهره‌وری از خردادماه ماه امسال آغاز و فراخوان ثبت نام برای شرکتها، سازمان‌ها و انجمن‌های صنفی توسط دبیرخانه ارسال شد. در دومین مسابقه ملی بهینه‌کاو، ۲۰ پروژه از ۱۶ سازمان به دبیرخانه ارسال گردید و پس از ارزیابی‌های انجام شده توسط کمیته علمی مسابقه، این پروژه‌ها در سامانه داوری، توسط بیش از ۳۶۰ داور متخصص و آموزش دیده از صنایع مختلف ارزیابی گردید و در نهایت در ۲۲ دی ماه، با آرای داوران و تایید کمیته علمی ۲ پروژه شایسته دریافت لوح تقدیر و ۱۲ پروژه شایسته دریافت سپاس نامه شدند. در خصوص تغییرات ایجاد شده در فرآیند اجرایی دوره هفتم نسبت به دوره قبل بیان می‌شود: به منظور فراگیر نمودن موضوع بهره‌وری در کشور و ایجاد امکان حضور شرکت‌های غیر بورسی در این جشنواره، از دوره هفتم دبیرخانه جشنواره با مشارکت مرکز مدیریت بهره‌وری ایران اقدام به صدور رایگان کارنامه بهره‌وری برای بیش از ۱۴۰۰ بنگاه اقتصادی نمود و با برگزاری جلساتی با مدیران عامل و مدیران ارشد این سازمان‌ها سعی

فرایند مسابقه ملی بهینه کاوی نیز همزمان با فعالیت های مسابقه ملی بهره وری از خردادماه ماه امسال آغاز و فراخوان ثبت نام برای شرکتها، سازمان ها و انجمن های صنفی توسط دبیرخانه ارسال شد.

در سومین مسابقه ملی بهینه کاوی، ۱۵ پروژه به دبیرخانه ارسال گردید و پس از ارزیابی های انجام شده توسط کمیته علمی مسابقه، این پروژه ها در سامانه داوری، توسط بیش از ۴۱۰ داور متخصص و آموزش دیده از صنایع مختلف ارزیابی گردید و در نهایت، با ارای داوران و تایید کمیته علمی ۳ پروژه شایسته دریافت لوح تقدیر شدند. همچنین مرکز اندازه گیری شاخص رضایت کارکنان (Nesi.ir) در زیر چتر جشنواره ملی بهره وری (Ipcel.ir)، به اندازه گیری رضایت کارکنان با هدف انتخاب بهترین محل برای کار در ایران اقدام نمود. این طرح با فراخوان از بهترین بنگاه های اقتصادی در سال ۱۳۹۵ آغاز گردید. که ۸۱ بنگاه اقتصادی در قالب مسابقه انتخاب بهترین محل برای کار در هشتمین دوره جشنواره ملی بهره وری به عنوان پیشگاه در این طرح شرکت نموده و شاخص رضایت کارکنان خود را در ۱۴ حوزه اندازه گیری نمودند. شایان ذکر است در این دوره این مسابقه با نظر کمیته علمی هشتمین جشنواره ملی بهره وری، دو شرکت حایز دریافت سپاس نامه شدند.

در دومین مسابقه برترین توان اجرا نیز تعداد ۲۶ سازمان در ارزیابی شرکت نموده اند که متاسفانه هیچ شرکتی حد نصاب امتیاز جهت دریافت لوح تقدیر مسابقه را کسب ننمود و در مسابقه تجربه های موفق ۶۳ پروژه ارسال شد که از این بین ۱۱ پروژه برگزیده شدند. این پروژه ها به حوزه های مختلف مربوط می شود که البته تعداد آنها نسبت به سال های گذشته کاهش پیدا کرد. همواره در مراسم روز ملی بهره وری، علاوه بر اعطای لوح های تقدیر هر یک از مسابقات، به موفق ترین و برترین شرکت های حاضر در جشنواره با توجه به مجموعه امتیازات کسب شده در هر مسابقه، تندیس ملی بهره وری اهدا می گردید، که در هفتمین و هشتمین دوره به دلیل وضعیت نه چندان مساعد اقتصادی کشور در چندین سال گذشته، هیچ یک از بنگاه اقتصادی مورد بررسی حایز دریافت تندیس ملی بهره وری نگردید.

در حضور بنگاه های اقتصادی در هفتمین مسابقه ملی بهره وری نمود. همچنین با ایجاد ارتباطات مناسب با کمیته بهره وری وزارت جهاد کشاورزی فرایند سخت و نفس گیر محاسبات شاخص های بهره وری ۳۵۰۰ شرکت تعاونی روستایی در جشنواره ملی بهره وری آغاز شد که در هفتمین مسابقه ملی بهره وری این شرکت ها در دو گروه تعاونی دامداران و تعاونی پرورش طیور با توجه به عملکرد سه ساله در حوزه شاخص های بهره وری به رقابت پرداختند. با توجه به فعالیت های انجام شده رشد ۳ برابری حضور بنگاه های اقتصادی در این دوره از مسابقه ملی بهره وری مشاهده می شود و لازم به ذکر است تمامی فرایند استخراج داده های مالی از صورت های مالی حسابرسی شده و محاسبات شاخص ها و تورم زدایی آنان و در نهایت چک و اصلاح شاخص های محاسبه شده برای ۵۰۰۰ بنگاه اقتصادی به صورت رایگان برگزار شده است.

هشتمین دوره جشنواره



هفتمین دوره جشنواره - اتاق ایران

در این دوره و در مسابقه ملی بهره وری، از مجموع ۳۸ گروه اقتصادی مورد بررسی، ۳۰۳ بنگاه اقتصادی به عنوان شرکت های نامزد و از میان آن ها ۶۰ بنگاه به عنوان شرکت های برتر برگزیده شدند و در مراسمی با حضور مقامات ارشد نهادهای صنعتی، تجاری، اقتصادی، بانک ها، بیمه، مؤسسات مالی و اعتباری و مقامات اتاق بازرگانی، صنایع، معادن و کشاورزی ایران، در روز ۲ بهمن ماه، لوح تقدیر هشتمین دوره جشنواره به آن ها اهدا گردید. لازم به ذکر است در بین ۳۸ گروه مورد بررسی به دلیل اینکه شاخص های سودآوری ۹ گروه با کاهش همراه بوده است، لذا با تصویب کمیته علمی در این گروه ها شرکت برتر در بخش سودآوری معرفی نشد.



گزارش هشتمین
دوره جشنواره
ملی بهره‌وری

بخش چهارم



گزارش فعالیت های اجرایی هشتمین دوره جشنواره

هشتمین دوره جشنواره

این دبیرخانه، فعالیت های اجرایی هشتمین دوره جشنواره ملی بهره وری را از اول خردادماه سال جاری آغاز و فراخوان ثبت نام در این دوره از جشنواره را برای شرکتهای، سازمان ها و انجمن های صنفی ارسال نمود. سامانه ملی اندازه گیری شاخص های بهره وری ایران (www.irpmc.ir) نیز فعالیت مربوط به اندازه گیری شاخص های مالی، اقتصادی و بهره وری بنگاه های اقتصادی از سال ۱۳۸۹ تا ۱۳۹۴ را در ادامه فعالیت های جشنواره اجرا نمود. در دوره هشتم جشنواره شاخص های ۵۰۰۰ بنگاه اقتصادی در قالب ۳۸ گروه اقتصادی مورد بررسی قرار گرفتند. مجموع ارزش افزوده شرکت های بخش صنعت و معدن که در جشنواره مورد بررسی قرار گرفتند در حدود ۶۰٪ ارزش افزوده کل بخش صنعت و معدن در کشور می باشد. همچنین مجموع ارزش افزوده شرکت های بخش موسسات مالی و پولی مورد بررسی در جشنواره در حدود ۸۵٪ کل ارزش افزوده در این بخش می باشد. در این دوره از جشنواره همانند دوره های قبلی هر یک از بنگاه های اقتصادی در ۳ بخش با یکدیگر رقابت نمودند، در بخش بهره وری شاخص های بهره وری نیروی کار، بهره وری سرمایه و بهره وری کل عوامل، در بخش سودآوری شاخص های فروش سرانه و درصد حاشیه سود خالص و در نهایت به دلیل اهمیت موضوع انرژی در کشور شاخص بهره وری انرژی در مسابقه دیگری بنام مسابقه ملی بهره وری انرژی مورد بررسی قرار گرفت. براساس آیین نامه تدوین شده کمیته علمی جشنواره، فهرست نامزدهای پیشنهادی در هر گروه اقتصادی توسط دبیرخانه با توجه به روند رشد پایدار و همچنین مقایسه شاخص های بهره وری بنگاه های اقتصادی با میانگین صنعت های مورد نظراز سال ۸۹ تا ۹۴ تهیه و جهت تایید نهایی در اختیار اعضای کمیته علمی قرار گرفت و با نظر این کمیته نهایتاً تعداد ۳۰۳ بنگاه اقتصادی به عنوان نامزد دریافت لوح تقدیر انتخاب گردیدند. فرایند داوری آنلاین نامزد های دریافت لوح تقدیر هشتمین جشنواره ملی بهره وری در گروه های مختلف از هشتم دی ماه آغاز و تا ساعت ۲۴ روز ۱۳ دی ماه به طول انجامید که در این فرایند اساتید، کارشناسان و مدیران بخش های مختلف اقتصادی، شرکت های برتر را انتخاب نمودند و در تاریخ ۱۴ دی ماه جلسه کمیته علمی جشنواره به منظور تایید نهایی برنده های هر صنعت در هر بخش در محل اتاق بازرگانی ایران برگزار گردید.

در این دوره، از مجموع ۳۸ گروه اقتصادی مورد بررسی، ۳۰۳ بنگاه اقتصادی به عنوان شرکت های نامزد و از میان آن ها ۶۰ بنگاه به عنوان شرکت های برتر برگزیده شدند و در مراسمی با حضور مقامات ارشد نهادهای صنعتی، تجاری، اقتصادی، بانک ها، بیمه، مؤسسات مالی و اعتباری و مقامات اتاق بازرگانی، صنایع، معادن و کشاورزی ایران، در روز ۲ بهمن ماه، لوح تقدیر هشتمین دوره جشنواره به آن ها اهدا گردید. لازم به ذکر است در بین ۳۸ گروه مورد بررسی به دلیل اینکه شاخص های سودآوری ۹ گروه با کاهش همراه بوده است، لذا با تصویب کمیته علمی در این گروه ها شرکت برتر در بخش سودآوری معرفی نشد.

فرایند مسابقه ملی تجربه های موفق، مسابقه ملی بهترین محل برای کار و مسابقه ملی برترین توان اجرا و مسابقه ملی بهینه کاوی نیز بلافاصله پس از اختتام مسابقه ملی بهره وری و مسابقه ملی بهره وری انرژی آغاز می گردد و بنگاه اقتصادی، با ارسال سه پروژه ارتقای بهره وری به دبیرخانه، برای مسابقه تجربه های موفق و مسابقه بهینه کاوی، ارسال لیست بیمه شدگان برای مسابقات بهترین محل برای کار و برترین توان اجرا بر اساس مدل های طراحی شده تا اول خرداد ماه، روز ملی بهره وری به رقابت خواهند پرداخت و در پایان از مجموع امتیازات کسب شده، امتیاز نهایی هر شرکت در هشتمین دوره جشنواره ملی بهره وری تعیین و تندیس ملی بهره وری در روز ملی بهره وری به شرکت هایی که دارای شرایط تعیین شده توسط کمیته علمی جشنواره باشند، اهدا خواهد شد.

پروژه های ارسالی به مسابقه ملی تجربه های موفق | حوزه های پروژه های ارسالی مسابقه ملی تجربه های موفق

حوزه	تعداد پروژه	صنعت	تعداد پروژه
نوآوری	۲۱	بانک و موسسات پولی و مالی	۷
تیم سازی، توانمندسازی، ارتقا و ایجاد رضایت	۱۵	مخابرات	۶
رهبری	۱۴	پتروشیمی	۶
مدیریت دانش و فناوری اطلاعات	۱۲	محصولات غذایی	۴
بهینه کاوی	۱۱	مواد و محصولات شیمیایی	۴
برنامه ریزی استراتژیک و توسعه	۹	محصولات لبنی	۳
مدیریت فرآیند و توسعه	۹	خودسازی	۳
تحصیلات، آموزش، توسعه و یادگیری	۸	معادن	۳
مسئولیت پذیری اجتماعی و زیست محیطی	۷	بیمه	۳
تمرکز بر بازار و مشتری	۷	خدمات فنی و مهندسی خودرو	۳
ارزیابی عملکرد	۷	رایانه	۳
استانداردها و جوایز	۷	واسطه گری های مالی	۳
جستجو، برقراری ارتباط	۴	ماشین آلات و دستگاه های برقی	۳
روابط با تامین کنندگان و شرکا	۳	لاستیک و پلاستیک	۲
بهره وری انرژی	۱	سیمان، گچ و آهک	۲
		خدمات فنی و مهندسی	۱
		تایرسازی	۱





برنامه زمان بندی برگزاری نهمین دوره جشنواره ملی بهره‌وری

اهم فعالیت های برنامه ریزی شده برای دوره نهم شامل: برگزاری رایگان مسابقه ملی بهره‌وری و صدور رایگان کارنامه بهره‌وری بنگاه های اقتصادی، اجرای تفاهم نامه منعقد شده با سازمان بهره‌وری انرژی در جهت انتشار سالنامه آمار بهره‌وری انرژی، انتشار سالنامه آمار بهره‌وری کشور از سال ۸۴ تا ۹۴، آرایه کارنامه وضعیت رضایت کارکنان و اعطای گواهینامه عضویت در شبکه مدیریت رفتار سازمانی و در نهایت معرفی شرکت های برتر در مسابقه ملی تجربه های موفق و مسابقه ملی بهینه کاوی به مسابقات جهانی می باشد.

برنامه زمان بندی دبیرخانه برای برگزاری نهمین دوره جشنواره ملی بهره‌وری

۳۰ آذر ماه ۹۶ ۱۵ دی ماه ۹۶ ۲۱ دی ماه ۹۶	✓ دریافت صورت های مالی حسابرسی شده ✓ داوری مسابقه ملی بهره‌وری ✓ اختتامیه مسابقه ملی بهره‌وری	مسابقه ملی بهره‌وری
۳۰ آذر ماه ۹۶ ۱۵ دی ماه ۹۶ ۲۱ دی ماه ۹۶	✓ دریافت پروژه های بهینه کاوی ✓ داوری پروژه های بهینه کاوی ✓ اختتامیه مسابقه ملی بهینه کاوی	مسابقه ملی بهینه کاوی
۱۵ دی ماه ۲۱ دی ماه	✓ داوری مسابقه ملی مصرف بهینه انرژی ✓ اختتامیه مسابقه ملی مصرف بهینه انرژی	مسابقه ملی مصرف بهینه انرژی
۲۱ دی ماه ۱۳۹۶ مراسم ضیافت شام رسمی جشنواره		
۱۵ بهمن ماه ۹۶ ۱۵ اردیبهشت ماه ۹۷ ۱ خرداد ماه ۹۷	✓ دریافت پروژه های ارتقای بهره‌وری ✓ داوری پروژه های ارتقای بهره‌وری ✓ اختتامیه مسابقه ملی تجربه های موفق	مسابقه ملی تجربه های موفق
۱۵ بهمن ماه ۹۶ ۱۵ اردیبهشت ماه ۹۷ ۱ خرداد ماه ۹۷	✓ ثبت نام در سامانه شبکه مدیریت رفتار سازمانی ✓ ارزیابی، نظرسنجی و جمع بندی نظرات کارکنان ✓ اختتامیه مسابقه بهترین محل برای کار	مسابقه بهترین محل برای کار
۱۵ بهمن ماه ۹۶ ۱۵ اردیبهشت ماه ۹۷ ۱ خردادماه ۹۷	✓ مشارکت در طرح نظرسنجی شبکه مدیریت رفتار سازمانی ✓ ارزیابی، نظرسنجی و جمع بندی نظرات ✓ اختتامیه مسابقه برترین توان اجرا	مسابقه برترین توان اجرا
۱ خرداد ماه ۱۳۹۷	مراسم بزرگداشت روز ملی بهره‌وری و اختتامیه نهمین دوره جشنواره	



پنل‌های برگزار شده در آیین بزرگداشت روز ملی بهره‌وری



رئیس هیات عامل صندوق نوآوری و شکوفایی



رئیس هیات عامل صندوق نوآوری و شکوفایی گفت: مطابق گزارش مجمع جهانی اقتصاد و برپایه شاخص رقابت پذیری جهانی، امسال ایران برای نخستین بار از اقتصاد مبتنی بر منابع به اقتصاد مبتنی بر بهره‌وری منتقل شده است. مقام مسوول: ایران برای نخستین بار در زمره کشورهای مبتنی بر بهره‌وری قرار گرفت به گزارش خبرنگار اقتصادی ایرنا، «بهبود سلطانی» امروز (دوشنبه) در آئین بزرگداشت روز ملی بهره‌وری در محل اتاق بازرگانی، صنایع، معادن و کشاورزی ایران افزود: ایران در گزارش‌های رقابت‌پذیری جهانی در فصل ۲۰۱۶-۲۰۱۷ با ۲ پله نزول و با امتیاز ۴,۱۲ در بین ۱۳۸ کشور جهان در جایگاه هفتاد و ششم قرار گرفت. وی بیان داشت: ایران که از سال ۲۰۱۰ تا ۲۰۱۵ کشوری در مرحله گذار به بهره‌وری بود، از امسال بالاتر از کشورهای عربستان، عمان و ترکیه به

کشوری مبتنی بر بهره‌وری صعود کرده است. سلطانی خاطرنشان کرد: سهم کنونی اقتصاد دانش بنیان در تولید ناخالص داخلی فقط ۱۵ صدم درصد است که مطابق برنامه باید در افق ۱۴۰۴ به ۱۰ درصد تولید ناخالص داخلی افزایش یابد. وی تأکید کرد: در این راستا باید شرکت‌های ما به شرکت‌های دانش بنیان شیفت یابند تا خلق ارزش افزوده بیشتری را شاهد باشیم. رئیس هیات عامل صندوق نوآوری و شکوفایی با اشاره به بهره‌وری پایین ایران در بخش‌های مختلف اقتصادی مطابق گزارش مک‌کنزی، به برخی شاخص‌ها در این زمینه اشاره کرد. وی تصریح کرد: توسعه نیروی کار با مهارت‌های کار و انعطاف‌پذیری بیشتر، بهبود گسترده در بهره‌وری نیروی کار، بهبود محیط کسب و کار (محیط رقابتی تر، پویاتر و ترغیب‌کننده کارآفرینی)، افزایش نرخ مشارکت نیروی کار بویژه زنان، کنترل تورم، تثبیت نرخ ارز، افزایش شفافیت و پاسخگویی دولت، نوآوری و توسعه فناوری و بهبود جذب سرمایه‌گذاری خارجی، نیازمندی‌های رشد اقتصادی کشور است. در این مراسم همچنین محمدعلی محمدی رئیس کمیته راهبردی جشنواره ملی بهره‌وری افزود: وقتی بهره‌وری افزایش می‌یابد که یکی از مسائل جامعه حل شده باشد. به گفته وی، سالها اقتصاد ایران درگیر تورم بوده و در نتیجه بسیاری سازمان‌ها و شرکت‌ها سودآوری‌شان با افزایش قیمت‌ها اتفاق افتاده است. محمدی گفت: در فضای تورم سال‌های گذشته بهره‌وری دچار غربت و فراموشی شد و وقتی بتوان از راه‌های راحت‌تر به سود رسید، قطعا راه‌های سخت‌کنار گذاشته خواهند شد. وی ادامه داد: به همین دلیل امروز برای دستیابی به بهره‌وری از طریق سودآوری کار سختی در پیش رو داریم. به گزارش ایرنا، جشنواره ملی بهره‌وری در راستای کمک به تحقق مفاد برنامه‌های توسعه در حوزه بهره‌وری و لزوم بهره‌گیری از ساز و کار اجرایی برای تحقق چشم‌انداز ۲۰ ساله نظام و با هدف اشاعه فرهنگ مدیریت بهره‌وری و کمک به افزایش توان رقابت‌پذیری بنگاه‌های اقتصادی و قدردانی از بهره‌ورترین مدیران ارشد شرکت‌های ایرانی، هر ساله برگزار می‌شود که امروز هشتمین دوره برگزاری آن به پایان می‌رسد و نهمین دوره آن به طور رسمی آغاز خواهد شد. فرآیند اجرایی هشتمین جشنواره ملی بهره‌وری از تاریخ اول خرداد ماه سال ۹۵ آغاز شد، در این دوره از جشنواره در مجموع ۳۸ پروژه به دبیرخانه جشنواره ارسال شد همچنین هفت پروژه نیز در سومین مسابقه ملی بهینه‌کاو شرکت کردند. از میان پروژه‌های ارسالی گروه‌های مواد و محصولات دارویی و بانک و موسسات پولی و مالی با ۶ پروژه بیشترین و گروه صنایع غذایی با ۲ پروژه کمترین پروژه را در این دوره از مسابقات ارسال کرده‌اند. همچنین با توجه به بررسی پروژه‌ها در حوزه‌های مختلف ۲۰ پروژه در حوزه نوآوری، ۱۴ پروژه در حوزه تیم‌سازی، توانمندسازی پرسنل، ۱۱ پروژه در حوزه‌های بهینه‌کاو و برنامه‌ریزی استراتژیک و توسعه، ۱۰ پروژه در حوزه‌های مدیریت فرآیند و توسعه و تمرکز بر بازار و مشتری، ۹ پروژه در حوزه مدیریت دانش و فناوری اطلاعات، هفت پروژه در حوزه‌های رهبری، روابط با تأمین‌کنندگان و شرکا و استانداردها و جوایز، ۶ پروژه در حوزه ارزیابی عملکرد و پنج پروژه در حوزه‌های مسوولیت‌پذیری اجتماعی و زیست‌محیطی و تحصیلات، آموزش، توسعه و یادگیری بوده است.



در بهره وری از یک طرف ارزش افزوده داریم و طرف دیگر عوامل سرمایه و نیروی کار به این معنی که باید صورت کسر بزرگ شود و مخرج کسر کوچک شود.

در سیستم آموزشی ما از دوره کودکی تا دانشگاه اصولاً آموزش اصولی داده نمی شود که بتوانند کار تیمی و پژوهشی کنند و بتوانند خلاقیت خودشان را نشان بدهند مطابق استاندارد کار کنند و اینها به نظر من نقاط ضعف اند. نهایتاً با تعداد زیادی از کارکنان روبرو هستیم که مهارت کافی ندارند و بهره وری ندارند. بخش خصوصی خیلی نمیتواند در این زمینه کمک کند. آموزش حین کار داده می شود اما آموزش پایه ای ندارند و این دولت است که باید وارد کار شود.

در این زمان بنگاه های دولتی سرمایه گذاری نمی کنند ولی بنگاه های خصوصی تا حدودی سرمایه گذاری می کنند. اما به دلیل رکودی که در بازار وجود دارد مانع این میشود که نرخ رشد خوبی را در این زمینه داشته باشیم و این باعث می شود که رقابتی بودن محصولات ما کاهش پیدا کند. تولیدات صنعتی ما عموماً رقابتی نیست یعنی تولیدکننده های ما از لحاظ کیفیت، استاندارد و قیمت قادر به رقابت با کالاهای خارجی نیستند و به همین دلیل نمی توانند در بازارهای بین المللی حضور پیدا کنند و به همین دلیل در بازارهای داخلی هم نمی توانند با کالاهای چینی رقابت کنیم دلیل اینکه نمیتوانند رقابت بکنند چیست؟

وزارت صنعت به عنوان متولی در هر صنعت باید مشخص کند که چرا شاخص های بهره وری پایین است. اصولاً وزارت خانه کاری با بهره وری و رقابتی کردن ندارند. متولی دولتی بخش صنعت هم به موضوع توجه ندارد. بخش خصوصی چاره ای ندارد به جز اینکه باید حتماً رقابت کند. ما در سال ۹۶ می خواهیم در اتاق تهران به کسانی که میخواهند بهره وری را افزایش بدهند کمک نماییم و از همین تیریبون اعلام آمادگی خود را جهت توسعه و تعمیق همکاری ها در حوزه بهره وری اعلام می نماییم.



در بررسی هایی که با استفاده از اطلاعات از این سامانه ملی به عنوان بزرگترین جامعه آماری معتبر و صحت گذاری شده در کشور انجام شده و همچنین در ارزیابی هایی که در قالب جشنواره ملی بهره وری در زمینه شاخص های مالی، اقتصادی و بهره وری صورت گرفته است چنین برمی آید که به طور کلی بنگاه های اقتصادی که کاملاً خصوصی هستند، هم مقدار شاخص بهره وری بالاتری دارند و هم میزان رشد شاخص ها در این بخش بیشتر می باشد.

به گزارش گروه اقتصادی باشگاه خبرنگاران در سامانه ملی اندازه گیری شاخص های بهره وری ایران (irpmc.ir) که متعلق به مرکز مدیریت بهره وری ایران می باشد، شاخص های مالی، اقتصادی و بهره وری بیش از ۱۴۰۰ بنگاه در قالب ۵۲ گروه اقتصادی از سال ۱۳۸۲ تاکنون اندازه گیری شده است و در حال حاضر در حدود ۷۰ درصد ارزش افزوده بخش صنعت و معدن و همچنین ۸۵ درصد بخش موسسات پولی و مالی در کشور را شامل می شود.

در بررسی هایی که با استفاده از اطلاعات از این سامانه ملی به عنوان بزرگترین جامعه آماری معتبر و صحت گذاری شده در کشور انجام شده و همچنین در ارزیابی هایی که در قالب جشنواره ملی بهره وری در زمینه شاخص های مالی، اقتصادی و بهره وری صورت گرفته است چنین برمی آید که به طور کلی بنگاه های اقتصادی که کاملاً خصوصی هستند، هم مقدار شاخص بهره وری بالاتری دارند و هم میزان رشد شاخص ها در این بخش بیشتر می باشد. به همین نسبت به میزانی که سازمان های فعال در کشور به طور مستقیم از بودجه دولتی استفاده می نمایند و یا از تعرفه های حمایتی دولتی برخوردار می باشند عموماً بهره وری عملکرد آنها پایین تر می باشد. نکته تاسف بارتر آن است که در اینگونه سازمان ها مقاومت بیشتری در زمینه ارتقای بهره وری وجود دارد و حتی در بعضی موارد واکنش های شدیدی در خصوص اندازه گیری های صورت گرفته به چشم می آید که خود این موضوع نیز سوال برانگیز است.

از سوی دیگر، براساس اهداف برنامه چهارم و پنجم توسعه قرار بود یک سوم از رشد اقتصادی کشور از طریق ارتقای بهره‌وری محقق شود اما بنا به اظهار نهادهایی که متولی آرایه آمار کلان در کشور هستند این هدف محقق نشده است و بر اساس اظهارات اقتصاددانان نرخ رشد بهره‌وری در طی سالیان گذشته در درازمدت فاصله معناداری با صفر نداشته است و این موضوع به این معنا است که گویا قرار نیست ما از سرمایه‌گذاری‌های جدید و منابع نفتی موجود در کشور بهتر استفاده نماییم و هر ساله در مجموع کل اقتصاد در اتلاف منابع در کشور توانمندتر می‌شویم. با بررسی وضعیت ساختار اقتصادی در کشور مشاهده می‌گردد که ۸۵ درصد از اقتصاد کشور دولتی و یا شبه دولتی است در ایران ۸ میلیون نفر، به عنوان کارمند و شاغل بخش دولتی، به صورت ثابت از دولت حقوق دریافت می‌نمایند.

این افراد با هر سطح از عملکرد و توانایی، بدون آنکه سیستم اثربخشی برای تشویق و تنبیه و ترغیب آنها به اجرای بهتر وظایف وجود داشته باشد حقوق دریافت می‌کنند و این امر بهره‌وری آنها را کاهش می‌دهد. این بی‌انگیزگی فقط مختص کارکنان بخش دولتی و شبه دولتی نیست و شامل حال مدیران این بخش نیز می‌شود چرا که تجربه سال‌های گذشته نشان داده است که در بخش دولتی تعداد موارد سمتهای حساس مدیریتی که به دلیل ارتباطات و بدون دانش و تجربه کافی بوده بیشتر بوده است.

مطالعاتی که در دهه ۷۰ در دانشگاه تهران انجام شد نشان داد در حالی که در دنیا اکثر سازمان‌های اجرایی غیرسیاسی هستند در ایران بیش از ۸۰ درصد از این سازمان‌ها رویکرد سیاسی دارند. انتصاب و ارتقا در آنها نیز نه بر اساس تجربه و شایستگی که بر اساس روابط و امور سیاسی است.

در بخش خصوصی فعالان این بخش امکان کمتری جهت استفاده از رانت‌ها و حمایت‌های دولتی دارند و به همین دلیل ناچار هستند بهره‌وری و ساعت مفید کاری را افزایش دهند اما بخش دولتی به دلیل استفاده سهل الوصول تر از منابع نفتی و در برخی موارد رانت‌های اقتصادی ضرورتی برای این امر نمی‌بینند.

بنابراین با توجه به اینکه با وجود خصوصی سازی‌های صورت گرفته در کشور هنوز در حدود ۸۵ درصد اقتصاد کشور در اختیار بخش دولتی و غیر دولتی می‌باشد، لذا ارتقای اثربخشی و کارایی عملکرد بخش خصوصی به صورت مداوم در طی سال‌های گذشته به استناد شاخص‌های اندازه‌گیری شده در سامانه ملی اندازه‌گیری شاخص‌های بهره‌وری ایران، در برابر ناکارآمدی‌های موجود در مدیریت سازمان‌های دولتی و شبه دولتی بی‌تاثیر بوده است.

لذا راه‌اندازی سیستم‌های اثربخش در پرداخت پاداش‌های بهره‌وری در سازمان‌های دولتی و شبه دولتی و پرهیز از سیاسی کاری در این سازمان‌ها، خصوصی سازی واقعی در کشور، جلوگیری از رانت‌های اقتصادی و افزایش فضای رقابتی در بخش‌های مختلف اقتصاد می‌تواند راه‌هایی برای ارتقای بهره‌وری در اقتصاد کشور باشد.



با توجه به تلاش‌های صورت گرفته در چندین سال گذشته، به نظر می‌رسد که مدیریت تولید و صنعت در کشور ما بیش از پیش به اهمیت بهره‌وری واقف شده است. به همین دلیل و به موازات تلاش‌هایی که برای ترویج این مفهوم در کشور آغاز شده و همینطور با توجه به جایگاهی که بهره‌وری در قوانین و برنامه‌های توسعه کشور به خود اختصاص داده، مدیران ما تلاش دارند در این مسیر حرکت کنند و ساز و کارهای لازم را در تولید بوجود آورند. اما آهنگ این حرکت کند است و دلیل آن هم افزونی و تعدد مشکلاتی است که تولید ما در شرایط فعلی با آنها مواجه است. به عبارت دیگر، تولیدکنندگان با منابع محدود مالی، زمانی و نیروی انسانی که دارند، نمی‌توانند همزمان همه کارها را دنبال کنند و لذا در این شرایط، تا اندازه‌ای بهره‌وری زیر سایه سنگین سایر مشکلات مقطعی و کوتاه مدت دچار کاستی شده و توجه لازم و شایسته نسبت به آن به عمل نمی‌آید. بهبود و ارتقای بهره‌وری خود نیازمند بهبود نظام‌ها و دستور العمل‌ها می‌باشد به این معنا در شرایط کنونی که رکود اقتصادی بر کشور حاکم شده و به صورت همزمان افزایش بیکاری و تورم بالا را تجربه می‌کند، بهبود فضای کسب و کار نقش مهمی در توسعه صنعتی کشور داشته و بر مولفه‌های مختلفی از جمله سرمایه‌گذاری و توسعه واحدهای تولید و اشتغال نیروی کار- توسعه مدیریت واحدهای تولیدی و بهره‌وری منابع، رقابت‌پذیری واحدهای تولید و ظرفیت تاثیر مستقیم دارد، پس باید گفت، بهبود محیط کسب و کار یکی از ارکان اصلی توسعه اقتصادی و افزایش بهره‌وری می‌باشد. محیط کسب و کار عبارت است از مجموعه عوامل مؤثر در اداره یا عملکرد بنگاه‌های اقتصادی که خارج از کنترل مدیران آنها می‌باشند و بهبود آن به معنای بهبود و رونق فضای تولید و در نتیجه محرک رشد اقتصادی است، به گونه‌ای زمینه مشارکت بخش خصوصی در عرصه اقتصاد، ارتقاء سطح اشتغال و تولید را فراهم می‌سازد. طرح بهبود فضای کسب و کار بر طبق سیاست‌های کلی اصل ۴۴ قانون اساسی در راستای واگذاری بخش‌های دولتی به بخش خصوصی از سوی اتاق ایران، اتاق تعاون، کمیسیون‌های تخصصی مجلس تدوین و به صحن علنی مجلس شورای اسلامی ارائه شد. این قانون مشتمل بر ۲۹ ماده و

۱۹ تبصره می باشد، اصلاح مناسبات بین المللی، اصلاح و بهبود روابط تجاری، اهمیت اخلاق در اقتصاد کشور، استفاده از مدیران مجرب و توانمند سازی بخش خصوصی و فراهم آوردن بستر مناسب جهت رشد اقتصادی و افزایش بهره‌وری از مهمترین محور های قانون بهبود فضای کسب و کار است. پرواضح است اجرای این قانون، آغاز کننده بازی پرسودی برای همه کارگزاران اقتصادی اعم از دولتی و خصوصی، سرمایه‌گذاران و حتی شهروندان خواهد شد و طبیعتاً با اجرای آن زمینه برای افزایش بهره‌وری نیز بوجود می آید. در یکی از مواد این قانون به موضوع مهم اندازه‌گیری شاخص و جمع‌آوری داده اشاره شده بر اساس این قانون اطلاعات آماری مورد نیاز برای فعالان اقتصادی و سرمایه‌گذاران در ایران در پایگاه اطلاعات آماری کشور به شکل مستمر و روزآمد می‌بایست ارائه گردد. با توجه به آمارهای ارائه شده توسط سازمان های ذی ربط واضح است کشور ما در رشد بهره‌وری پیشرفت چشمگیری نداشته در واقع سهم بهره‌وری در رشد اقتصادی ما نه تنها اندک بوده بلکه حتی به اهداف برنامه های سوم و چهارم و پنجم نزدیک هم نشدیم و متأسفانه در مقایسه با کشورهای دیگر که تا نیمی از رشد اقتصادی خود را مرهون اصلاح و بهبود بهره‌وری در کشورشان هستند، فاصله بسیار زیادی داریم. لذا فراهم سازی بستر و زیر ساخت های مناسب برای تشخیص، تعریف، طراحی و اجرای طرح های بهبود بهره‌وری در بنگاه های اقتصادی یک ضرورت جدی است که ایجاد نظام اندازه‌گیری و فراهم آوردن اطلاعات برای فعالین اقتصادی اشاره شده در قانون بهبود مستمر محیط کسب و کار یکی از این زیر ساخت ها برای حرکت بهره‌وری محسوب می شود. همواره بر این موضوع تاکید شده بدون اندازه‌گیری و مشخص شدن وضعیت فعلی نمی توان وضعیت آتی را پیش بینی و هدف گذاری کرد و بهبودی ایجاد نمود. نظام اندازه‌گیری به معنای تعریف شاخص های استاندارد بین المللی بهره‌وری می باشد به طوری که قابلیت اندازه‌گیری برای تمامی بنگاه های اقتصادی را فراهم سازد. خوشبختانه مرکز مدیریت بهره‌وری ایران در این رابطه پیشگام شده و توانسته با سازوکارهای مختلف اطلاعات مناسبی در زمینه بهره‌وری از ۵۰۰۰ بنگاه های اقتصادی کشور را ذخیره سازی نماید. این اطلاعات جهت برنامه ریزی های آتی اقتصادی کشور از اهمیت زیادی برخوردار است و همچنین می تواند بنگاه های اقتصادی را جهت پیمودن مسیر تعالی و سرآمدی یاری رساند.





رویکرد جشنواره ملی بهره‌وری در سطح خرد ایجاد مراکز ملی به منظور پر نمودن فضاهای خالی موثر و کلیدی در رشد و شکوفایی اقتصادی و ارتقای رقابت پذیری در سطح کلان می باشد. از این رو با شناسایی نقاط قابل بهبود در فضای کسب و کار و عوامل تاثیر گذار بر آن ها، از مسیر خرد به کلان برای تحقق این مهم عمل می شود.

رویکرد جشنواره ملی بهره‌وری در سطح خرد:

- ساماندهی و برگزاری مسابقات تخصصی به عنوان ابزارهای تشویقی و محرک
- توسعه و بهره برداری شایسته و حرفه ای از ابزارهای ارتقای بهره‌وری
- طراحی، راه اندازی و توسعه پایگاه های داده قابل اتکا در حوزه های تخصصی
- طراحی، راه اندازی و توسعه آزمایشگاه های تعیین سلامت سازمان
- پایش و ارزیابی سالیانه در چارچوب روندها، میانگین ها و اهداف مندرج در اسناد بالادستی

رضایت و تعهد کارکنان دو جز اساسی در توسعه سازمان ها با عملکرد سطح بالا و جذب استعدادهای درخشان آن ها می باشد. اندازه گیری رضایت کارکنان جهت رتبه بندی بهترین سازمان های ایرانی برای کار کردن، ابزار مهمی برای حصول اطمینان مدیریت ارشد هر سازمانی از رضایت کارکنان خود به عنوان مهمترین سرمایه در اختیار می باشد. این رتبه بندی نظامی برای نمایش وضعیت عمومی سلامت سازمان در اختیار مدیران ارشد قرار می دهد و نقشه راه مناسبی جهت شناسایی و بهبود مسیر سازمان به آن ها نشان می دهد و از سویی دیگر راهنمایی خواهد بود برای نیروهای آماده به کاری که در جستجوی محل مناسبی برای فعالیت و نمایش توانمندی های خود می باشند.

یکی از مهم ترین اصول در انجام این نوع از اندازه گیری ها، ارزیابی ها و رتبه بندی ها این است که این برنامه توسط بخش خصوصی انجام گیرد تا بتواند به صورت کاملاً مستقل به شناسایی، درک و ارائه راه حل عملیاتی در رابطه با نارسایی ها و کاستی ها بپردازد.

با این نگاه، شبکه مدیریت رفتار سازمانی ایران به عنوان «آزمایشگاه عارضه یابی سازمان در حوزه کارکنان» با اندازه گیری شاخص رضایت کارکنان در ۱۴ حوزه

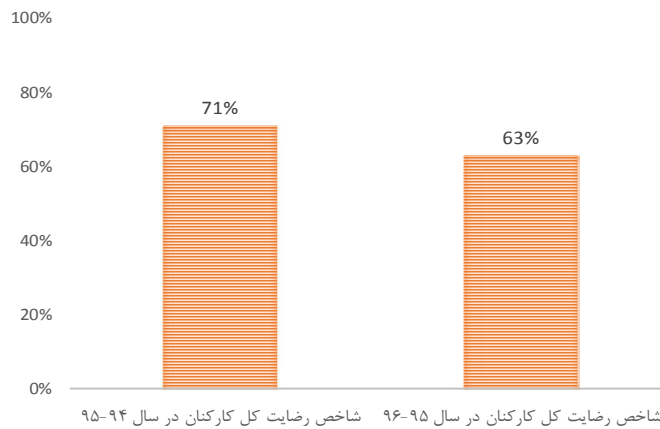
ضمن ارایه کارنامه در گام بعدی نسبت به رتبه بندی و اعلام بهترین محل برای کار در ایران اقدام می نماید. این رتبه بندی شمای کلی از هر سازمان و زیرمعیارهای مورد بررسی را نشان می دهد و می توان امیدوار بود تا با گذشت زمان و جمع آوری اطلاعات مورد نظر برای هر سازمان در یک دوره زمانی چند ساله، پایگاه اطلاعاتی غنی از وضعیت عمومی سازمان ها به صورت کلی و در هر یک از زیر معیارهای مورد بررسی، و با مقایسه سازمان ها با یکدیگر روند کلی، رشد و افت سازمان ها در هر یک از مولفه ها دست یافت.

یکی از اهداف کلیدی این فعالیت افزایش آگاهی بین مدیران سرمایه های انسانی هر سازمان در جهت اندازه گیری و بهبود رضایت و تعهد سرمایه های سازمان خود می باشد تا از این طریق آگاهی و توجه به سرمایه های انسانی به عنوان مهم ترین رکن هر سازمان در بین رهبران ارشد هر بنگاه اقتصادی تقویت گردد و پیرو آن منجر به اصلاح و روزرسانی شیوه های کار گردد.

هدف دیگر این آزمایشگاه تخصصی این است که بنگاه های ایرانی در مسیر بنگاه داری حرفه ای حرکت نمایند و ارزش های اصلی نظیر صداقت، ارزش آفرینی، خلاقیت و نوآوری در سازمان های ایرانی توسعه یابد و بنگاه های ما بستر قابل اطمینان برای پذیرش افرادی با این ویژگی ها باشند و فضا را برای کارکنان خود به گونه ای فراهم آورند تا این ارزش ها در افراد نهادینه شده و در طول زمان به صورت عینی بروز و ظهور یابد.

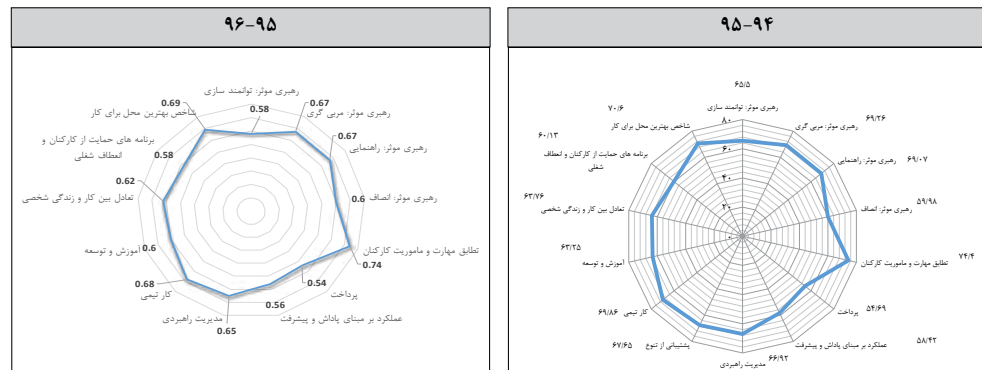
خلاصه گزارش نتایج حاصل از دومین مسابقه انتخاب بهترین محل برای کار در ایران

سال ۹۵-۹۴	سال ۹۶-۹۵	
۱۳۲۷۵	۲۳۱۴۴	تعداد شرکت کنندگان در نظر سنجی
۸۱	۹۵	تعداد شرکت های حاضر در مسابقه
۱۸ دقیقه	۱۶ دقیقه	میانگین زمان پاسخگویی



شاخص رضایت کل کارکنان در سال ۹۶-۹۵ ۶۳٪ شاخص رضایت کل کارکنان در سال ۹۵-۹۴ ۷۱٪

مقایسه نتایج حاصل از نظر سنجی انجام شده در چهارده حوزه طی دو سال اخیر





مصاحبه با مدیران عامل شرکت های بهره ور

گفت و گو با آقای مهندس صدیقان مدیر عامل شرکت آهن و فولاد صنیع کاوه تهران

۸۶

مناظره
رتبه

سال چهارم | شماره ۱۴ | تابستان ۱۳۹۶



♦ با توجه به شرایط کنونی اقتصاد کشور، لزوم استفاده از روشهای نظام مند بهبود بهره وری تا چه میزان احساس می شود؟

بهره وری پایین در هر دو سطح خرد و کلان کشور، یکی از نقاط ضعف مشهود در صنعت و اقتصاد کشور ما میباشد. این مسئله بقدری اثر گذار است که نمی توان صرفاً از طریق کنترل نقدینگی، انتظار مهار تورم تک رقمی و پایدار را برای اقتصاد کشور داشت. بطوریکه برای کنترل تورم و خروج از رکود و ایجاد رشد و رونق اقتصادی، باید علاوه بر مدیریت بهینه نقدینگی و نظارت بر آن، به ارتقاء شاخص های بهره وری در هر دو سطح خرد و کلان کشور توجه کرد تا شاهد رشد اقتصادی مطلوب و بهبود شاخص اشتغال باشیم. تاکنون دلایل مختلفی برای بهره وری پایین در کشور مطرح شده و از جنبه های گوناگونی مورد بحث قرار گرفته و حتی مقالات بسیاری هم به

مقایسه میزان بهره وری در ایران با سایر کشورها منتشر شده است، لیکن نکته‌های که کمتر مورد توجه واقع شده و می‌تواند بر بهره‌وری تاثیر بگذارد، موضوع استفاده از "مدل تعالی سازمانی" به عنوان یک بستر برای ارزیابی و مدیریت عملکرد سازمان در هر دو سطح خرد و کلان کشور می‌باشد. بطوریکه بکمک نرم افزارهای حرفه‌ای در حوزه "کارت امتیازی متوازن (BSC)" می‌توان شاخصهای بهره وری را بصورت برخط (آنلاین) و با سهولت و اطمینان بیشتری اندازه گیری نمود. تأکید و اصرار سیاستگذاران اقتصادی به کنترل تورم، منجر به تعمیق و گسترش دامنه رکود در کشور شده است. چراکه می‌توان تورم انتظاری و تورم ناشی از نقدینگی و پایه پولی را در دوره زمانی کوتاهی کنترل کرد ولی تورم ساختاری و نهادینه شده در اقتصاد ایران که ریشه در سیاستها و تصمیمات نیم قرن اخیر دارد را باید از طریق انجام اصلاحات ساختاری دنبال کرد که قطعاً زمانبر خواهد بود. متأسفانه آنچه کمتر مورد توجه قرار گرفته و می‌گیرد برنامه ریزی و سیاستگذاری مستمر و پیگیرانه برای ارتقاء شاخصهای بهره وری در اقتصاد ایران است که این اقدام می‌تواند بصورت ساختاری اقتصاد کشور را رقابت پذیر نموده و تورم را به صورت پایدار تک رقمی کند. البته بدیهی است همواره باید تلاش شود تا انضباط پولی و مالی و کنترل نقدینگی صورت گیرد تا از بروز نوسانات مختلف جلوگیری شود. بنابراین باید راهی دیگر برای کنترل تورم و خروج از رکود و ایجاد رشد و رونق اقتصادی انتخاب کرد، یعنی "برنامه ریزی کلان و فراگیر جهت اجرای مدل های تعالی سازمانی در کلیه نهادهای خصوصی و دولتی و پیگیری ارتقاء شاخصهای بهره وری در هر دو سطح خرد و کلان."

♦ تاثیر جشنواره ملی بهره وری را در ارتقا بهره وری در سطح کشور و در سازمان خود تا چه اندازه می‌دانید؟

قطعاً برپایی این جشنواره و برگزاری همایش‌ها و ارزیابی شرکت‌ها بر ترویج مفاهیم جدید بهره‌وری در کشور تاثیر گذار بوده و باعث همفکری و هم افزائی و تلاش جمعی بنگاه‌های اقتصادی و تولیدی کشور در دستیابی اهداف اقتصادی کشور خواهد شد. همچنین از برگزار کنندگان جشنواره ملی بهره‌وری قدر دانی می‌شود که با برپایی سالانه این جشنواره، هماهنگی بیشتری را در بین بنگاه‌های تولیدی و اقتصادی کشور برای توسعه مفاهیم بهره وری فراهم می‌نمایند تا ارتقاء شاخصهای بهره وری در هر دو سطح خرد و کلان میسر تر گردد.

♦ به عنوان یک مدیر موفق و بهره‌ور برای موفقیت روز افزون این صنعت و دیگر صنایع کشور چه پیشنهادی دارید؟

آموزش و افزایش مهارت‌های بهره وری، منبع واقعی و اصلی ارتقاء شاخص‌های بهره وری و رشد قوی و پایدار اقتصادی می‌باشد. علاوه بر آن یکی دیگر از عوامل مهم جهت اشاعه بهره وری، توجه بیشتر به نوآوری و تحقیق و توسعه (R&D) است. چنانچه انباشت سرمایه دانش فنی از عوامل اصلی رشد بهره وری در کشورهای توسعه یافته محسوب می‌شود. بنابراین تحقیق و توسعه (R&D) یکی از مهم‌ترین عوامل در نوآوری و بهبود فناوری جهت تقویت توان رقابتی در صنایع تولیدی در نظر گرفته می‌شود. براساس تجارب حاصل شده، ایجاد و یا توسعه واحد تحقیق و توسعه (R&D) نقش موثری را در بهبود توان رقابت پذیری شرکت‌های تولیدی، برای رقابت با رقبای خارجی خود در عرصه بازار فراهم می‌کند. از طرف دیگر افزایش سهم فروش منجر به کسب درآمد بیشتر و افزایش توان مالی شرکت و نهایتاً افزایش توان سرمایه گذاری در بهبود کیفیت محصولات و فرایندها می‌شود. تکرار این رویکرد و تسلسل این حلقه، مفهوم روابط علت و معلولی را در نظریه آقایان نور تون و کاپلان در کارت امتیازی متوازن، تداعی می‌کند.

لذا پیشنهاد می‌شود بعنوان یک کاتالیزور و تسهیل کننده مهم و اساسی در موفقیت بنگاه‌های تولیدی، ایجاد و یا توسعه واحدهای تحقیق و توسعه (R&D)، در دستور کار مدیران واحدهای تولیدی کشور قرار گیرد.

شاید در وهله اول موضوعی بی اهمیت در رسیدن به موفقیت تلقی گردد. درحالیکه باید توجه داشت، شروع بهره وری می‌تواند از مطالعه بر روی فرایندها آغاز شود و سپس در مراحل بعدی

با توسعه و بهبود فرایندها ادامه یابد و نهایتاً در مراحل پیشرفته می توان آنرا به توسعه محصولات نیز بسط و گسترش داد.

◆ لزوم توجه به سطح خرد و کلان در ارتقا بهره وری چه تاثیری دارد؟

معمولاً موضوع بهره وری بیشتر در سطوح سازمانی یا خرد آن مطرح می شود. چراکه بیشترین ضوابط و شرایط مربوط به بهره وری را می توان در آنها مشاهده کرد. لیکن همانگونه که استراتژی های یک شرکت باید در راستای استراتژی های سازمان مربوطه آن باشد، تا عملاً استراتژی ها بطور موثر پیاده شوند، در مبحث بهره وری نیز بایستی در سطوح خرد و کلان بطور توأمان به آن توجه لازم مبذول شود و علی رغم اینکه بعضی مواقع تصور می شود، ارتقاء بهره وری فقط مربوط به قشر خاصی از جامعه (مثلاً صنایع) می باشد، اما همه افراد در همه سطوح مختلف کشور، در ارتقاء بهره وری نقش دارند. یعنی اینکه افراد می توانند با تفکر، ابداعات و نوآوری های خود عملاً در همه سطوح موثر باشند.

بنابراین عامل مشترک و موثر و اساسی جهت ارتقاء بهره وری در همه سطوح، عامل منابع انسانی است. لذا در توجیه اهمیت نقش افراد در مقایسه با سرمایه و تکنولوژی، که هر سه از عوامل عمده افزایش بهره وری هستند، تقریباً همه صاحب نظران، منابع انسانی را اساسی ترین عامل موثر در بهبود بهره وری تلقی کرده اند و معتقدند سرمایه و تکنولوژی را به ترتیب می توان به صورت وام تامین نمود و خرید. اما انسان ها را نه می توان به وام گرفت، نه میتوان خرید. پس باید منابع انسانی را به عنوان مهمترین سرمایه های اصلی کشور پرورش داده و در آنها انگیزه تلاش را ایجاد کرد. " بطور خلاصه آموزش و انگیزش دو بال توانمندساز مهم و اساسی برای حرکت درآورن موتور محرک ارتقاء بهره وری هستند".

◆ عوامل عدم رشد بهره وری در اقتصاد ایران چیست؟

بهبود و ارتقای بهره وری مستلزم کوشش و تلاش برنامه ریزی شده همه جانبه از سوی افراد و مسئولین ذیربط است که خود نیازمند بهبود شرایط کار و تغییر محرکه ها و روشهای انگیزشی کارکنان، بهبود نظامها، دستورالعملها، قوانین، بخشنامهها، روشها، فناوری و غیره می شود. بدیهی است برای افزایش سطح بهره وری عامل یا علت بخصوصی را نمی توان ارائه کرد بلکه ارتقای بهره وری معلول ترکیبی از عوامل گوناگون است و هر کدام به نوبه خود تأثیر لازم را می گذارد. لیکن برای بهبود بهره وری می توان موانعی را به شرح ذیل برشمرد:

- ۱- نداشتن اعتقاد و باور ملی به نتایج و فواید بهبود بهره وری
- ۲- ترس از برخی عواقب ظاهری بهره وری از جمله ترس از بیکاری
- ۳- ناآگاهی عمومی نسبت به مفاهیم و جایگاه بهره وری، میزان اهمیت آن و نقش و وظایف افراد در این راستا
- ۴- بی توجهی به روشهای جدید سیستم های اندازه گیری شاخصها همچون ارزیابی عملکرد با کمک BSC
- ۵- مقاومت افراد در مقابل تغییرات و عدم تمایل به ترک برخی عادات
- ۶- مشخص نبودن متولی اصلی کار و ناهماهنگی و نبود هدایت و نظارت مناسب
- ۷- ضعف تعهد اجرایی و عدم بازخواست مسئولین امر از بنگاه های اقتصادی
- ۸- عجله در حصول نتیجه و برخورد مقطعی با موضوع بهره وری و ناپیوستگی روند بهره وری
- ۹- دخالت های بی جای برخی کارشناسان در سایر حوزه های کاری و اظهار نظرهای غیر کارشناسانه
- ۱۰- عدم وجود کارشناسان خبره و یا عدم انگیزش آنها در ارزیابی سیستم و تجزیه و تحلیل و اندازه گیری بهره وری

◆ چه دستاوردها و تجارب موفقیتی در حوزه مدیریت بهره وری برای سازمان خود داشته اید؟

شرکت آهن و فولاد صنیع کاوه تهران با درک لزوم مدیریت بهره وری در فرایندهای شرکت و

انتفاع از سودآوری آن، بدنبال ارزش افزایی در مراحل مختلف فرایند فروش محصولات و خدمات، می باشد. بطوریکه یکی از استراتژی های جدید شرکت، توسعه فعالیت ها از امور صرفاً تجاری (خرید و فروش) به سمت سرمایه گذاری و ورود به عرصه تولید محصولات جدید و همچنین ارائه خدمات با ارزش افزوده و سودآوری بیشتر می باشد. لذا شرکت صنایع کاوه در راستای تحقق این استراتژی، اهداف "ارائه خدمات و محصولات جدید" و "توسعه و بهبود فرآیندها"، را برگزیده و با رویکرد تحقیق و توسعه (R&D)، گام های اجرایی خود را بمنظور تحقق این اهداف برداشته است. نتایج شاخص های مربوطه طی سال های اخیر در مقایسه با شرکت های مشابه و رقیب نشانگر تفاوت های معناداری هستند.

اجرای این رویکرد، شرکت صنایع کاوه تهران را بر آن داشت تا با بررسی محیطی در طول زنجیره ارزش فولاد کشور، فرایندهای اصلی این حوزه را مورد مطالعه قرار دهد. بگونه ای که با برگزاری مستمر جلسات کمیته تحقیق و توسعه (R&D)، طرحهای متنوعی مطرح و مورد بررسی های فنی و اقتصادی قرار می گیرند. در مرحله اول، گزارش امکان سنجی آن طرح ها تهیه می شود و سپس بعنوان پروژه های بهبود و ارتقاء سیستم های تولیدی تعریف و نهایتاً به اجراء گذاشته می شوند. در مواردی نیز حتی منجر به راه اندازی خطوط تولید جدید برای تولید محصولات جدید شده است. اکنون با اجرای این رویکرد، ارتقاء تعداد زیادی از شاخص های اهداف سالیانه (همچون شاخصهای: فروش، درآمد، رضایت مشتریان، کارکنان و...) از مهمترین دستاوردهای آن می باشد.

♦ اهمیت موضوع بهره وری در سازمان شما به چه میزان است و چه فعالیتهایی جهت بهبود آن انجام می دهید؟

در شرکت صنایع کاوه هر ساله بمنظور افزایش بهره مندی از قابلیت های اساسی شرکت، تعدادی سنجی جدید تعریف می شوند. مدیران شرکت از طریق گزارش های نرم افزار داشبورد مدیریتی در کارت امتیازی متوازن، بررسی های لازم و جامعی را برای تصمیم گیری به موقع در جلسات هفتگی شورای مدیران انجام می دهند.

همچنین در جلسات شش ماهه بازنگری شاخص ها و اهداف، کارایی و اثربخشی کلیه فرایندهای شرکت مورد بازبینی قرار می گیرند. با توجه به بازخوردهای مدیران و کاربران، میزان تطابق و صحت عملکرد سیستم ها و میزان تحقق شاخص های سنجیده شده، مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفته و سپس اقدامات بهبود و شاخص ها و اهداف جدید تعریف می شوند.

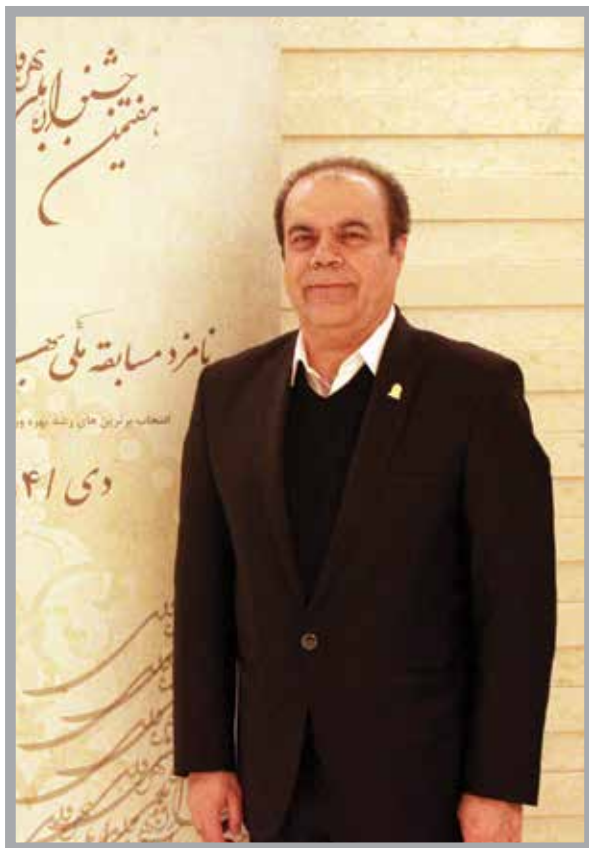
♦ اندازه گیری شاخصهای بهره وری در سازمان شما از چه اهمیتی برخوردار است و لزوم اندازه گیری این شاخص ها با یک استاندارد مشخص و یکسان برای شرکت های هم گروه در کشور به چه میزان احساس می شود؟

شرکت صنایع کاوه تهران در سال های اخیر، در حوزه ارزیابی عملکرد سازمان و پایش و نظارت شاخص های تعیین شده بهره وری، از رویکرد کارت امتیازی متوازن (BSC)، به همراه نرم افزار تخصصی داشبورد مدیریتی، بهره گیری مینماید.

بطوریکه مدیران شرکت علاوه بر پایش انفرادی شاخص های عملکردی فرایندهای خود، به طور جمعی و هفتگی و در جلسات منظم شورای مدیران کلیه شاخص های عملیاتی مرتبط با عملکرد واحد مربوطه خود را از طریق نرم افزارهای BSC و داشبورد مدیریتی مورد بررسی، تجزیه و تحلیل و فضاوت جمعی قرار داده و سپس کلیه تصمیمات لازم و مربوطه اتخاذ می نمایند.

البته برای مقایسه صنایع مختلف از حیث شاخص های اندازه گیری عوامل تولید، در مراحل اولیه بهتر است که شاخصهای اندازه گیری شده با مقادیر هدفگذاری داخلی مقایسه شوند ولی در مراحل پیشرفته، می توان با یک استاندارد مشخص و یکسان برای شرکت های هم گروه در صنایع کشور اقدام نمود.

گفت و گو با آقای مهندس امین تفرشی مدیر عامل شرکت سرمایه گذاری پارس آریان



♦ با توجه به موفقیت شما در هشتمین جشنواره ملی بهره‌وری و دریافت گواهینامه شرکت بهره‌ور و بهترین محل برای کار در بخش پولی و مالی، بفرمایید مهمترین اقدامی که در این راستا انجام داده‌اید چه بوده است؟

مسئولیت ما به عنوان هلدینگ پارس آریان، حضور موثر در بازار سرمایه کشور است. در واقع یک شرکت هولدینگ سرمایه‌گذاری باید با انتخاب سرمایه‌گذاری‌های مناسب و پربازده، ذینفعان و سرمایه‌گذاران را منتفع کند و رضایت آنان را جلب نماید. ما در انتخاب سرمایه‌گذاری‌ها به مزیت سودآوری آن توجه ویژه می‌کنیم. از بعد اقتصاد ملی نیز که به این موضوع می‌نگریم ما باید پروژه‌هایی برای سرمایه‌گذاری انتخاب کنیم که ارزشی افزوده برای اقتصاد کشور داشته باشند. من اعتقاد دارم هیچ پروژه اقتصادی که بازده سود مطلوب نداشته باشد، جایز نیست که در کشور انجام شود. چرا که نتیجه شکست یک پروژه باعث ائتلاف سرمایه‌های ملی خواهد شد. در نتیجه گزینش پروژه مطلوب اقتصادی هدف اصلی یک هلدینگ سرمایه‌گذاری است. در درجه اول سهامداران و ذینفعان و در مراحل بالاتر دولت و در نهایت منافع ملی کشور باید تامین شود. اقدامی که ما انجام دادیم، انتخاب‌های بسیار ارزشمندی بوده است. جوایزی که ما در ادوار جشنواره‌های ملی بهره‌وری دریافت کردیم در حوزه سودآوری و بازده سرمایه بوده که بیانگر موفقیت‌های ما بوده است. اما در تکمیل پاسخ به سوال باید بگوییم، بطور کلی انتخاب یک پروژه برای سرمایه‌گذاری نیازمند رعایت فاکتورهای زیادی است. اصولاً طرح توجیهی از اهمیت بالایی برخوردار است. چه بسا پروژه‌های زیادی در کشور ما برای سرمایه‌گذاری انتخاب می‌شوند ولی به دلیل اینکه گزارش دقیق و

کامل توجیهی استخراج نشده است، محکوم به شکست هستند. در کشور ما طرح های زیادی وجود دارد که با عدم رعایت موارد فوق ناموفق بوده یا زیان داده است. بنابراین ما بر مبنای استراژی های مدون و مشخص انتخاب شعبه های مختلف سرمایه گذاری را انجام دادیم و حداکثر سعی خود را می کنیم تا با رعایت فاکتورهای کلی و اصلی پروژه صحیح ارزیابی شود.

♦ در هلدینگ پارس آریان سرمایه گذاری های متنوعی انجام شده است، لطفا آنها را تشریح بفرمائید؟

شاه بیت سرمایه گذاری پارس آریان تشکیل بانک پاسارگاد بوده است. در زمانی که بانک تاسیس شد ۳۰ درصد سهام بانک در اختیار این هلدینگ بوده است. که تحت تاثیر قوانین بانکی به مرور سهم ما کمتر شده است و در این لحظه هم با سهم ده درصدی بالاترین سهام بانک پاسارگاد از آن این شرکت است. در گروه مالی پاسارگاد در ۴ بخش دیگر هلدینگ های بزرگی را ایجاد کردیم. از جمله در حوزه سرمایه گذاری معدنی «هلدینگ توسعه معادن و صنایع معدنی خاورمیانه (میدکو)» را ایجاد کردیم که در بخش خصوصی بزرگترین هلدینگ صنعتی و معدنی کشور به شمار می آید. با سرمایه گذاری نزدیک به ۱۹ هزار میلیارد تومان (اصل و فرع) که درصدی از آن را به عنوان سهام دار در اختیار داریم. در بخش انرژی هم شرکت گسترش انرژی پاسارگاد را به عنوان اولین شرکت خصوصی فعال در زمینه های مشترک برق، نفت و گاز فعالیت تاسیس کردیم. این گروه با هدف کلی شرکت در بازارهای داخلی و بین المللی انرژی و به ویژه به منظور توسعه بخشیدن به توانمندی های انرژی ایران و کمک به توسعه پایدار با تاکید بر ملاحظات زیست محیطی تشکیل شد و در زمره شرکت های موفق در حوزه نیرو به شمار می آید. در حوزه IT و ITC نیز با تاسیس شرکت فناپ توانستیم یکی از شرکت های بزرگ کشور را در بخش خصوصی تشکیل دهیم. فناپ با ارائه خدمات مالی به بنگاه های اقتصادی کشور، پرداخت و تجارت الکترونیک، ارتباطات و خدمات ارزش افزوده و راهکارهای جامع فناوری اطلاعات توانسته است سهم بزرگی در این حوزه داشته باشد و همچنین در بخش ساختمانی با تاسیس یک هلدینگ پروژه های زیادی تحت پوشش این مجموعه قرار دارد. که زمینه فعالیت شرکت، سرمایه گذاری و یا مشارکت در احداث پروژه های ساختمانی، خرید فروش و اداره انواع واحدهای مسکونی، اداری، رفاهی، تجاری، کارخانه ها و واحدها و شرکت های فعال در بخش های متنوع و مرتبط.

♦ مهمترین چالش های سرمایه گذاری در ایران چیست؟

چالش ها را می شود به دو بخش موانع داخلی و خارجی تقسیم بندی کرد. موانع خارجی همچون تحریم ها که نبود آن می تواند به جهش اقتصاد کشور کمک کند و موانع داخلی که چند وجهی است و ابعاد مختلفی دارد. از آنجایی که در هر نقطه از جهان و برای شروع هر کاری طبیعتاً مشکلات و موانعی بر سر راه اقدام کنندگان وجود دارد، در امر سرمایه گذاری نیز بعنوان یکی از چالشی ترین موضوعات اقتصادی مرتبط با فعالیت کشورها به نقاط خاکستری رنگی وجود خواهد داشت که باید مسئولین و متولیان بخش های دولتی سعی در شناسایی آنها با هدف رفع و تسهیل نمودن راه برای سرمایه گذاران اقدام نمایند. عوامل داخلی زیادی در کاهش امنیت کلی سرمایه گذاری از لحاظ اقتصادی در هر کشوری موثر است که شناخت هر چه بهتر آنها باعث عملکرد دقیق تر در این حوزه می شود. معتقدم با برداشتن قوانین و مقررات دست و پاگیر، شناسایی و حذف بروکراسی پیچیده اداری، هماهنگی نهادها در اجرای سیاست ها (به عنوان مثال در نرخ خوراک پتروشیمی که ما با آن روبرو هستیم) جلوگیری از واردات بی رویه و مواردی از این دست می توانیم به شکوفایی سرمایه گذاری و خروج از رکود امیدوار باشیم.

♦ به عنوان سوال پایانی نظر خود را راجع به جشنواره ملی بهره وری و برگزاری آن بفرمائید.

از آنجا که با تعدد مسابقات و جایزه ها که بعضاً کمکی به رشد شرکت ها هم نمی کند روبرو هستیم، ما در حضور در مراسم ها با شناخت قبلی و بر اساس دقت نظر عمل می کنیم. به عنوان مثال مفتخریم که توانستیم به عنوان بهترین محل برای کار در ایران در سال ۹۵ در بخش پولی و مالی انتخاب شدیم و در جشنواره ملی بهره وری نیز در سال های اخیر حضور موثری داشته ایم و به انتخاب داوران توانسته ایم جزو شرکت های بهره ور و سودآور باشیم و در این مراسم حضور داشته ایم.

گفت و گو با آقای دکتر فرامرزی مدیر عامل کارت اعتباری ایران کیش



۹۲

رنگینا

سال چهارم | شماره ۱۴ | تابستان ۱۳۹۶

♦ اهمیت موضوع بهره‌وری در سازمان شما به چه میزان است و جنابعالی به عنوان مدیر عامل چه فعالیت‌هایی را در جهت بهبود آن انجام می‌دهید؟

از آنجا که شرکت کارت اعتباری ایران کیش به لحاظ تعداد نیروی انسانی، جز شرکت‌های بزرگ محسوب می‌گردد لذا بحث بهره‌وری در این شرکت از اهمیتی دوچندان برخوردار است. چراکه در مقیاس‌های بزرگ، با تغییرات اندک در نهاده‌ها یا ستانده‌ها، شاخص‌های بهره‌وری می‌توانند به شدت تحت تأثیر قرار گیرند.

در کارت اعتباری ایران کیش نیز در طی سال اخیر تلاش مدیریت ارشد همواره در جهت بهبود و ارتقای بهره‌وری سازمان در سطح شاخص‌های جزئی و شاخص بهره‌وری کل بوده و کلیه طرح‌هایی که به نوعی بر میزان بهره‌وری تأثیرگذارند مورد استقبال قرار گرفته‌اند. از جمله اقداماتی که در جهت بهبود بهره‌وری انجام شده است می‌توان به موارد ذیل اشاره نمود:

- بهره‌وری در سطح کل: به منظور سنجش بهره‌وری در سطح کل، نخستین گام تدوین برنامه استراتژیک شرکت بود تا از سند مذکور اهداف کلان تدوین شده استخراج و به عنوان معیاری جهت ارزیابی مورد استفاده قرار گیرند که این مهم در سال گذشته در شرکت انجام شد.

- حوزه بهره‌وری نیروی انسانی: با توجه به تعداد بالای نیروی انسانی، لازم بود تا تمهیدات لازم به منظور بالابردن بهره‌وری اندیشه شود. در نخستین گام اقدام به پیاده‌سازی و استقرار نظام ارزیابی عملکرد در سطح واحدها و کارکنان سازمان نمود. در بخش ارزیابی عملکرد واحدها، معیار اصلی میزان تحقق اهداف سازمان و نقش هر یک از واحدها در دستیابی به آن بوده است و در سطح کارکنان، شاخص‌هایی جهت اندازه‌گیری اثربخشی و کارایی کارکنان در نظر گرفته شده است.

- حوزه بهره‌وری سرمایه: در این حوزه مدیریت ارشد سعی نمود تا با ایجاد و پیاده‌سازی نظام برنامه و بودجه نسبت به اثربخش‌تر نمودن موارد صرف هزینه‌ها اقدام نماید.

◆ تأثیر جشنواره ملی بهره‌وری را در ارتقای بهره‌وری در سطح کشور و در سازمان خود تا چه اندازه می‌دانید؟

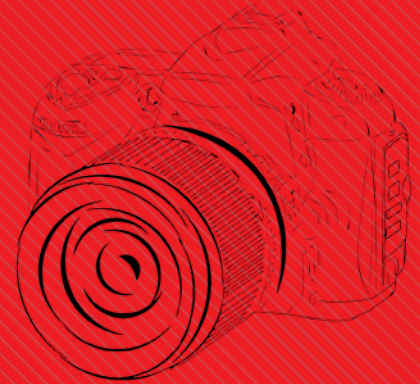
به نظر می‌رسد در حوزه بهره‌وری دو مقوله مهم‌تر از سایر عوامل می‌باشند که عبارتند از: ترویج فرهنگ بهره‌وری و آشنایی کلیه‌ها و سازمان‌ها با مفهوم بهره‌وری فراهم نمودن زیرساخت‌های لازم به منظور سنجش و اندازه‌گیری بهره‌وری بر این اساس جشنواره ملی بهره‌وری می‌تواند تأثیر به‌سزایی در فرهنگ‌سازی در حوزه بهره‌وری در سطح کشور داشته باشد. برگزاری جشنواره مذکور علاوه بر آنکه می‌تواند منجر به آشنایی غالب‌ها و سازمان‌ها با مفاهیم بهره‌وری گردد سبب ایجاد یک رقابت سالم میان نگاه‌های کننده در جشنواره در راستای ارتقای بهره‌وری می‌گردد. بدین طریق‌هایی که مفتخر به دریافت جایزه از جشنواره می‌گردند به عنوان‌های بهره‌ور در سطح کشور شناخته شده و خواهند توانست از جنبه تبلیغاتی آن نیز استفاده در جهت افزایش درآمد اقدام نمایند. در کارت اعتباری ایران کیش نیز حرکت در راستای ارتقای بهره‌وری از زمان حضور در جشنواره سرعت بیشتری گرفته که امید می‌رود روند مذکور با همین سرعت ادامه داشته باشد.

◆ اندازه‌گیری شاخص‌های بهره‌وری در سازمان شما از چه اهمیتی برخوردار است و لزوم اندازه‌گیری این شاخص‌ها را با یک استاندارد مشخص و یکسان برای‌های هم گروه در کشور چه میزان احساس می‌شود؟

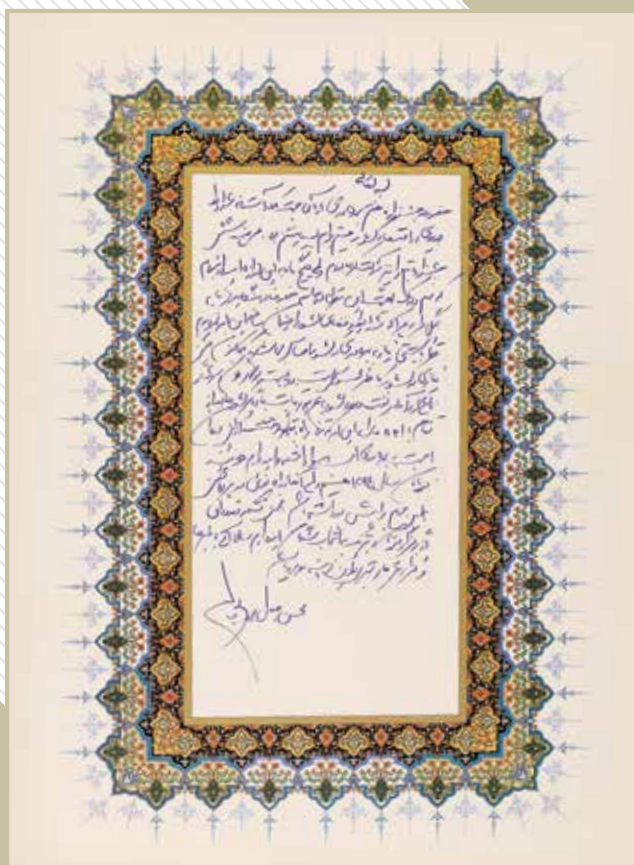
در حال حاضر به منظور اندازه‌گیری شاخص‌های بهره‌وری در سطح کل حرکت مناسبی آغاز شده و در این راستا سعی شده تا پس از تعریف شاخص‌هایی به منظور پایش بهره‌وری، هدفگذاری شاخص‌ها در برنامه استراتژیک شرکت انجام شود. لذا اندازه‌گیری شاخص‌های بهره‌وری و مقایسه آن با مقدار هدفگذاری شده می‌تواند میزان تحقق اهداف را در حوزه بهره‌وری مشخص نماید و بدین جهت از اهمیت ویژه‌ای در برخوردار است. از سوی دیگر این اندازه‌گیری‌ها می‌تواند به عنوان بازخوردی مناسب بر هدفگذاری مجدد یا پیشنهاد راهکار جهت افزایش بهره‌وری اثرگذار باشد.

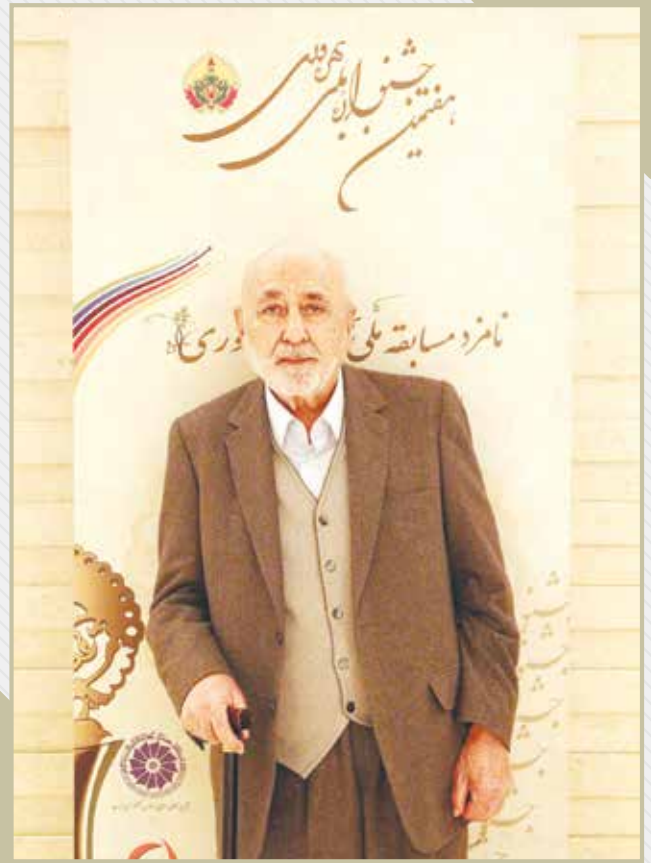
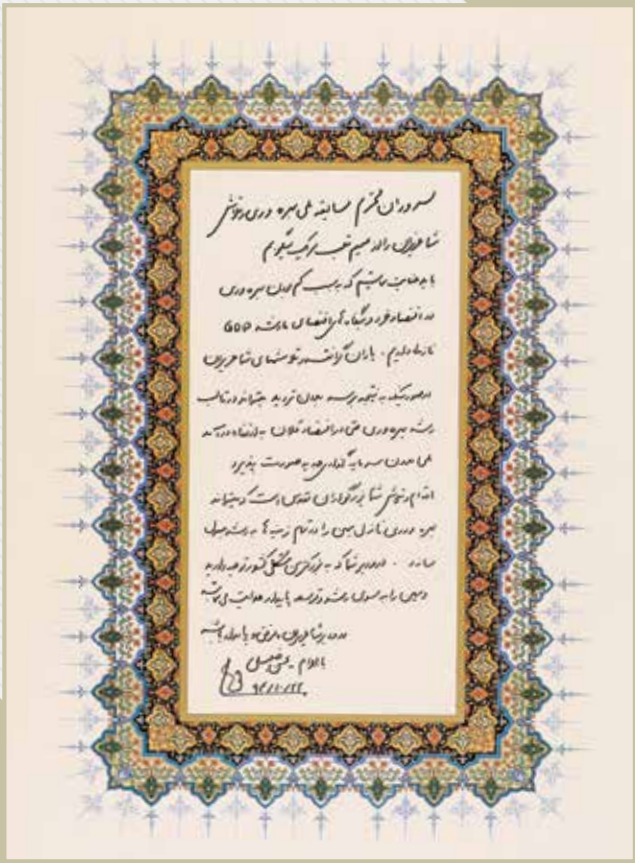
◆ و در پایان جناب آقای دکتر فرامرزی شما چه دستاوردها و تجاربی برای مدیریت بهره‌وری طی چند سال گذشته داشته است؟

در طی مدت زمان فعالیت تا سال ۱۳۹۳، در ایران کیش واحدی به عنوان متولی بهره‌وری وجود نداشت. این مسؤلیت با تشکیل واحد طرح و برنامه در سال ۱۳۹۳ به واحد مذکور واگذار گردید. اما در همین مدت کوتاه نیز تجربیات ارزنده‌ای در راستای ارتقای بهره‌وری بدست آورد و توانست پروژه‌های نظیر تدوین سند راهبرد، استقرار و پیاده‌سازی نظام ارزیابی عملکرد، بهبود استانداردهای امنیتی، ایجاد واحدهای مستقل کسب و کار (SBU)، سیستم مدیریت پذیرندگان (MMS)، سامانه هوش تجاری (BI) و بسیاری پروژه‌های دیگر را که هر کدام دارای اثرگذاری بالایی بر بهره‌وری بودند با موفقیت اجرا نماید.



عکس یادگاری و
دست نوشته‌های
مهمانان در هفتمین
جشنواره ملی بهر هوری











فرم اشتراک نشریه رتبه

علاقه مندان به دریافت اشتراک نشریه رتبه می‌توانند طی مراحل زیر اقدام فرمایند:

۱ - فرم اشتراک زیر را به طور کامل و خوانا تکمیل فرمائید:

الف - مشترکین حقیقی

نام نام خانوادگی:
موبایل: ایمیل:
نشانی:
کدپستی: تلفن:

ب- مشترکین حقوقی:

نام سازمان: نام مدیر عامل:
نشانی:
کدپستی: نام نماینده سازمان:
تلفن: موبایل:
ایمیل:
تعداد نسخ موردنظر:

۲- واریز وجه اشتراک به شرح زیر:

◀ هزینه اشتراک مجله با ارسال پست سفارشی ◀ یک ساله ◀ ۸۴۰،۰۰۰ ریال

◀ هزینه اشتراک مجله با ارسال پست پیشتاز ◀ یک ساله ◀ ۹۶۰،۰۰۰ ریال

شماره حساب جهت واریز وجه اشتراک:

۸-۱۸۳۴-۱ ۸۳۰- بانک پارسیان شعبه مطهری کد ۹۵۰۱ به نام نشریه رتبه

۳- پس از واریز مبلغ حق اشتراک، اصل فیش را به همراه فرم تکمیل شده، به نشانی دفتر نشریه ارسال فرمایید.

نشانی: تهران، خیابان یوسف‌آباد، انتهای خیابان ابن‌سینا، پلاک ۴

تلفن: ۴۳۰۸۹۰۰۰ فکس: ۴۳۰۸۹۹۹۹

ایمیل: Info@rotbehonline.ir



eshterak.ir

طرح اشتراک نیم بهاء

معاونت مطبوعاتی و اطلاع رسانی وزارت فرهنگ و ارشاد اسلامی با همکاری شرکت پست و مجریان توزیع در بخش خصوصی با هدف گسترش فرهنگ مطالعه و حمایت از مطبوعات طرح تخفیف اشتراک تا سقف ۵۰ درصد را اجرا می‌کند.

- سهولت برای اشتراک روزنامه ها و مجلات به ترتیب تا سقف ۵۰۰ و ۲۵۰۰ تومان به ازای هر نسخه
- هزینه ارسال عالی از مشترک دریافت نمی‌شود
- برای ثبت اشتراک کافی است به سایت eshterak.ir مراجعه نمایید.
- تاکنون بالغ بر یکمید و پنجاه نشریه به این طرح پیوسته اند.
- انواعی قیمت نشریه در طول بهره‌مندی اشتراک متغیر است. مسئول اشتراک، قبلی نمی‌شود.

(اشتراک نشریات در این مرحله صرفاً در تهران پذیرفته می‌شود)

تعرفه درج آگهی در صفحات نشریه رتبه

عنوان صفحه	تعرفه تمام صفحه
اول	۳۰,۰۰۰,۰۰۰
دوم	۲۰,۰۰۰,۰۰۰
سوم	۱۵,۰۰۰,۰۰۰
چهارم	۱۰,۰۰۰,۰۰۰
میانی	۸,۰۰۰,۰۰۰
داخل پشت جلد	۳۰,۰۰۰,۰۰۰
پشت جلد	۴۰,۰۰۰,۰۰۰
رپرتاژ	مذاکره

که قیمت های مندرج در تعرفه به ریال است.
که پرداخت نقدی بهای آگهی پیش از زمان انتشار، الزامی است.
که سازمان های متقاضی که از طریق مرکز رتبه بندی اتاق ایران معرفی شده باشند، به تفکیک رتبه زرین، سیمین و برترین به ترتیب ۲۵٪، ۱۵٪ و ۵٪ تخفیف در نظر گرفته می شود.

آگهی تمام صفحه :	اندازه ۲۹*۲۱
نوع چاپ :	چهار رنگ، A۴
توزیع :	سراسری

شماره حساب جهت واریز وجه:
۸-۸۳۴-۱۸۳۰-بانک پارسیان شعبه مطهری کد ۱۰۹۵
به نام نشریه رتبه

نشانی: تهران، خیابان یوسف آباد، انتهای خیابان ابن سینا، پلاک ۴
تلفن: ۴۳۰۸۹۰۰۰ فکس: ۴۳۰۸۹۹۹۹
ایمیل: Info@rotbehonline.ir

به همت مرکز رتبه‌بندی اتاق ایران صورت می‌پذیرد؛

ایجاد تمایز علمی و عادلانه بین فعالان اقتصادی و توسعه تسهیل روابط تجاری

به منظور اجرای وظایف ذاتی اتاق و نیز اجرای تکالیف قانونی مقرر در:

■ تبصره ۲ بند ۳ ماده ۱۰ آیین نامه اجرایی قانون مقررات صادرات و واردات مصوب ۱۳۷۳/۰۱/۱۴ هیأت وزیران با اصلاحات بعدی

■ تبصره ذیل ماده ۵ قانون حداکثر استفاده از توان تولیدی و خدماتی در تأمین نیازهای کشور و تقویت آنها در امر صادرات مصوب ۱۳۹۱/۰۵/۰۱ مجلس شورای اسلامی

■ بند ج ماده ۹ قانون ارتقا سلامت نظام اداری و مقابله با فساد مصوب ۱۳۸۷/۰۲/۲۹ مجلس شورای اسلامی و ۱۳۹۰/۰۸/۰۷ مجمع تشخیص مصلحت نظام؛

مرکز رتبه‌بندی اتاق ایران وابسته به اتاق بازرگانی، صنایع، معادن و کشاورزی ایران، زیر نظر رییس اتاق ایران تشکیل شده است.

ایده شکل‌گیری و راه‌اندازی این مرکز از سال ۱۳۸۵ با پیشنهاد ریاست وقت اتاق تهران و ارائه طرح اولیه توسط گروه پارسیان هوشمند در اتاق تهران آغاز شده و کلیه فعالیت‌های مطالعاتی، طراحی مدل رتبه‌بندی، بررسی رویی و پایایی آن و توجیه اعضا به مدت سه سال توسط مجری و با سرمایه‌گذاری وی و حمایت هیأت‌ریسه محترم اتاق ایران صورت پذیرفت. بدین منظور طی این سال‌ها سلسله فعالیت‌های تحقیقاتی تعریف گردید که منجر به مطالعه سیستم‌های رتبه‌بندی اعتباری بین‌المللی روز دنیا نظیر S&P، Moody، Fitch و ... و نظام‌های مورد استفاده در خاور دور و همچنین فعالیت‌های صورت گرفته در اتاق‌های بازرگانی کشورهای همسایه نظیر اتاق‌های امارات متحده عربی، عربستان و غیره گشت. علاوه بر این تمام نظام‌های رتبه‌بندی در کشور و تاریخچه و اثربخشی آنها نیز مورد مطالعه قرار گرفت و تمامی آنها در قالب یک گزارش تفصیلی و گزارش مدیریتی مستند گردید. لازم به ذکر است که هم‌اکنون در حدود ۱۰۰۰۰ صفحه مستند در این زمینه موجود می‌باشد. این رتبه‌بندی شامل جمع‌آوری داده‌های مالی، مدیریتی، قانونی و حقوقی مربوط به سه سال اخیر از متقاضیان بوده و هم‌اکنون بالغ بر ۱۱۰۰ بنگاه اقتصادی شامل شرکت‌های تولیدی، خدماتی، بازرگانی و پیمانکاری، حوزه فناوری اطلاعات و دانش بنیان و اشخاص حقیقی رتبه‌بندی شده و گواهی نامه خود را دریافت نموده‌اند.

نماد رتبه‌ها	امتیاز کسب شده	تعاریف رتبه‌های متفاوت
AAA	۹۰-۱۰۰	سه ستاره
AA	۸۵-۹۰	دو ستاره
A	۸۱-۸۵	یک ستاره
BBB	۷۵-۸۱	سه ستاره
BB	۷۰-۷۵	دو ستاره
B	۶۱-۷۰	یک ستاره
CCC	۵۵-۶۱	سه ستاره
CC	۵۰-۵۵	دو ستاره
C	۴۱-۵۰	یک ستاره
D	۰-۴۱	عادی

- توجه ویژه به نگاه سیستمی
- نظام‌ها و مدل‌های بین‌المللی رتبه‌بندی
- توجه ویژه به مقررات و قوانین داخلی
- نیل به اهداف توسعه‌ای و افق ۱۴۰۴

موارد مورد توجه در طراحی مدل رتبه‌بندی

- خوداظهاری
- ارزیابی بر مبنای صحت‌گذاری اطلاعات
- اظهار شده و تجزیه و تحلیل آن‌ها
- ارزیابی نتایج بر مبنای روندها، مقایسه با میانگین‌ها و بهترین‌ها و اهداف توسعه‌ای

رویکرد ارزیابی‌ها

- ایجاد تمایز بین تجار از طریق بکارگیری روش‌های علمی و عادلانه رتبه‌بندی
- تسهیل روابط تجاری داخلی و بین‌المللی از طریق اطلاع‌رسانی مناسب از رتبه تجار
- فراهم آوردن بستر قابل اعتماد برای اعطای امتیازات ویژه به تجار رتبه‌بندی شده

اهداف رتبه‌بندی تجار

خلاصه‌ای از خروجی‌های قابل‌ارایه پس از انجام رتبه‌بندی

گزارش بررسی وضعیت فعالان اقتصادی از منظر (به تفکیک رتبه‌ها و در صورت وجود مقایسه با میانگین‌ها و بهترین‌ها):

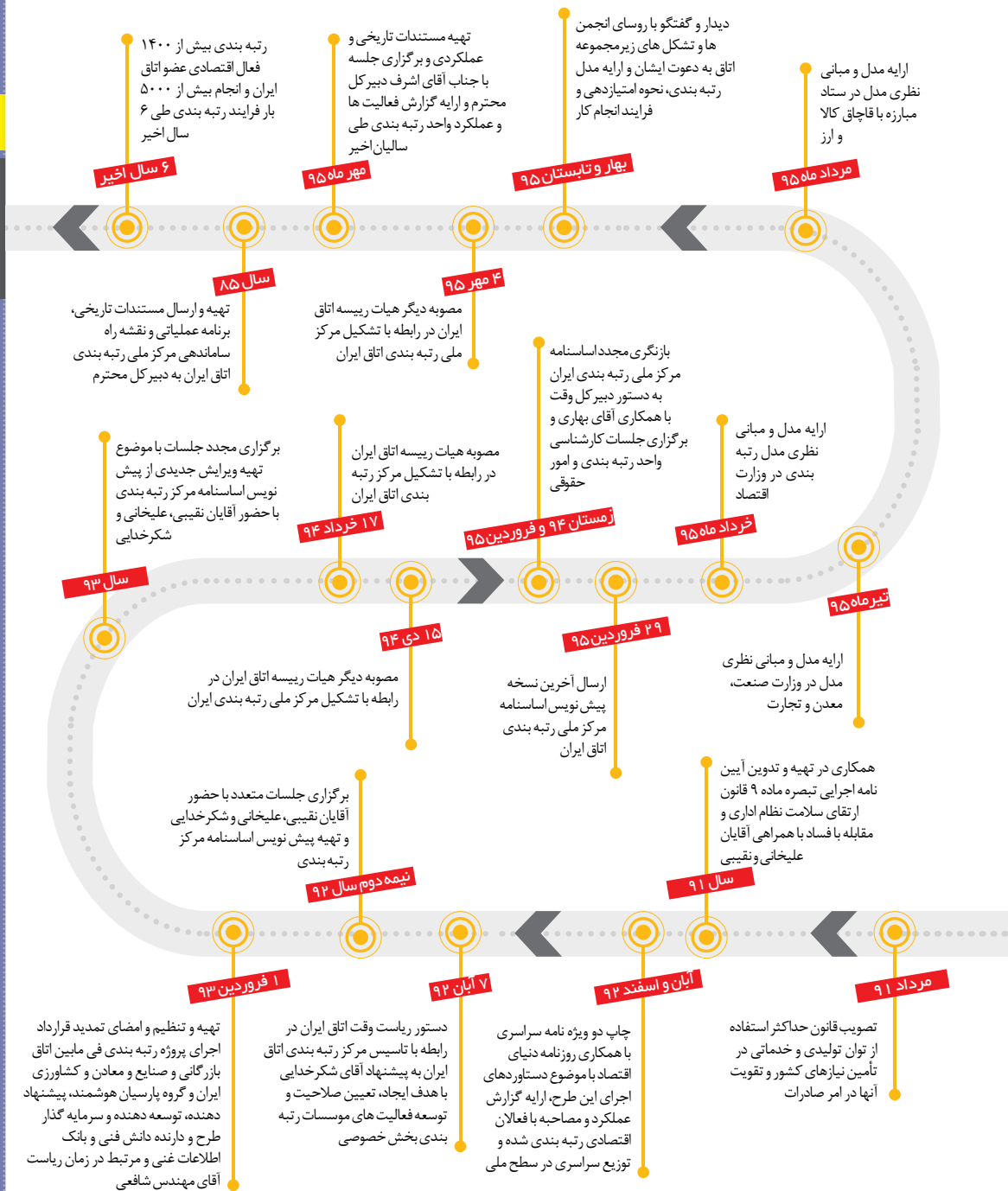
- پیشینه، نوع شرکت، نوع مالکیت، نوع فعالیت، عنوان فعالیت، سرمایه ثبت شده
- سوابق اعتباری دریافتی
- سن، تحصیلات و توانمندی اعضای هیأت مدیره و مدیران کلیدی
- سیستم مدیریت کیفیت و نحوه اجرای سیستم‌های مدیریت
- دعاوی حقوقی
- خلق ارزش افزوده و ترکیب سهم بری ذینفعان شامل (سود، دستمزد، مالیات، هزینه‌های مالی، استهلاک)
- شاخص‌های بهره‌وری (تیروی کار، سرمایه، کل عوامل و انرژی)
- شاخص‌های سودآوری (سودآوری، نرخ برگشت سرمایه، دوره وصول مطالبات)
- نسبت‌های مالی (نسبت جاری، نسبت بدهی، هزینه‌های اداری، مالی و فروش به فروش خالص)
- نسبت سرمایه ثبت شده به مجموع بدهی‌ها
- تعداد شاغلین بر مبنای آخرین فهرست بیمه
- حجم فروش
- حجم مالیات پرداختی بر اساس مفاسد ارایه شده
- حجم و ارزش ریالی واردات و صادرات و مبدا و مقصد فعالیت‌های تجاری
- تشکیل گرابی شامل (عضویت، مشارکت فعال و پرداخت حق عضویت)
- مسوولیت‌پذیری اجتماعی شامل (عضویت، مشارکت فعال و حمایت مالی و معنوی از فعالیت‌های اجتماعی)

اطلاع‌رسانی مناسب رتبه متقاضیان شامل:

- ارایه فهرست و رتبه متقاضیان در هیأت‌های تجاری اتاق ایران و اتاق‌های سراسر کشور
- ارایه فهرست و رتبه متقاضیان به سفارتخانه‌های مستقر در کشور
- ارسال فهرست و رتبه متقاضیان به صورت فصلی به وزارت صمت، گمرک و سایر ذینفعان
- انتشار رتبه متقاضیان در روزنامه‌های اقتصادی و مجلات مرتبط
- انتشار رتبه متقاضیان در فصل نامه تخصصی رتبه
- انتشار رتبه متقاضیان در ماهنامه اتاق بازرگانی صنایع معادن و کشاورزی ایران
- انتشار مصاحبه با متقاضیان در نشریات تخصصی
- ارایه فهرست شرکت‌ها به صورت فصلی به شکل‌ها و انجمن‌های تخصصی و اتاق‌های مشترک
- انتشار و بروزرسانی مشخصات ثبتی و اطلاعات جامع شرکت در کتاب سال اعضای رتبه‌بندی شده اتاق ایران
- انتشار فهرست و رتبه متقاضیان در سایت اتاق ایران

سیر تطور رتبه بندی در اتاق





حوزه‌ها و معیارهای مورد ارزیابی در طرح ملی رتبه‌بندی (ویرایش ۲۳، ۱۳۹۵)

حوزه	معیار اصلی	امتیاز	امتیاز حوزه
صلاحیت حرفه ای و اهلیت	پیشینه	۴	۳۵
	اعتبار	۱۰	
	توانمندی مدیران	۴	
	سیستم‌های مدیریت	۶	
	برنامه ریزی راهبردی	۵	
	مدیریت زنجیره ارزش	۳	
	دعاوی حقوقی	۳	
عملکرد مالی	تولید و ارزش افزوده	۱۳	۳۵
	شاخص‌های بهره‌وری	۱۰	
	نسبت‌های مالی و سرمایه ثبت شده	۴	
	شاخص‌های رقابت پذیری	۳	
	فروش	۵	
بازرگانی خارجی	حجم، ارزش ریالی و بازار صادرات	۱۰	۱۵
	حجم، ارزش ریالی و بازار واردات	۵	
مسئولیت پذیری اجتماعی	تشکل گرایی	۵	۱۵
	حضور فعال در اتاق‌های بازرگانی	۲	
	فعالیت‌های اجتماعی و عام‌المنفعه	۳	
	اشتغال زایی	۳	
	سرمایه گذاری در مناطق محروم	۲	
مجموع امتیازات			۱۰۰

رتبه	درصد	تعداد	متقاضیان رتبه بندی شده بر حسب نوع فعالیت	ردیف	شرکت	امتیاز	رشته فعالیت
۱				۱	کناف ایران	۹۲	کانی غیر فلزی
۲				۲	صنعتی گلرنگ	۹۱,۶	بازرگانی
۳	۷۴	۱۱۰۳	تولیدی	۳	گروه مینا	۹۱,۵	خدمات فنی و مهندسی
۴				۴	گروه صنعتی سپاهان	۹۱,۲	فولاد
۵	۱۴	۲۱۰	بازرگانی	۵	تولیدی و صنعتی فراسان	۹۰,۸۵	محصولات شیمیایی
۶				۶	مهندسی و ساخت ژنراتور مینا پارس	۹۰,۵	دانش بنیان
۷	۱۲	۱۸۱	خدماتی	۷	صنایع فراساحل (صف)	۹۰,۵	خدمات فنی و مندسی
۸				۸	مهندسی و ساخت بویلر و تجهیزات مینا	۹۰,۵	ماشین آلات و تجهیزات

استان	تعداد متقاضی	زرین	سیمین	برنرین	عادی	شاخص رضایت کل
تهران	۶۱۵	۵۱	۲۳۸	۲۵۶	۷۰	۸۲.۴۷
اصفهان	۱۱۰	۱۶	۴۵	۳۸	۱۱	۸۲.۲۶
البرز	۷۶	۱۱	۳۰	۲۷	۸	۸۲.۵۵
خراسان رضوی	۶۵	۹	۳۷	۱۴	۵	۸۸.۴۸
قزوین	۴۰	۵	۲۰	۱۳	۲	۸۵.۱۲
آذربایجان شرقی	۳۴	۸	۱۷	۷	۲	۸۲.۴۲

ردیف	گروه	تعداد شرکت	ردیف	گروه	تعداد شرکت
۱	بازرگانی	۲۱۰	۱۸	کاشی و سرامیک	۲۶
۲	خدمات فنی و مهندسی	۱۷۶	۱۹	فرآورده های نفتی	۲۲
۳	صنایع غذایی	۱۴۵	۲۰	فلزات اساسی	۲۲
۴	محصولات شیمیایی	۱۱۲	۲۱	محصولات فلزی	۲۱
۵	مواد و محصولات دارویی	۱۰۶	۲۲	خودروسازی	۱۴
۶	ماشین آلات و تجهیزات	۹۷	۲۳	محصولات آرایشی بهداشتی	۱۱
۷	ماشین آلات و دستگاه های برقی	۶۸	۲۴	کشاورزی	۱۵
۸	فولاد	۵۵	۲۵	صنعت ساختمان	۹
۹	منسوجات	۵۲	۲۶	سرمایه گذاری	۷
۱۰	ساخت قطعات خودرو	۴۴	۲۷	حمل و نقل	۸
۱۱	لاستیک و پلاستیک	۴۶	۲۸	محصولات کاغذی	۷
۱۲	معادن	۴۴	۲۹	تایرسازی	۶
۱۳	سیمان	۳۶	۳۰	خدمات فنی مهندسی خودرو	۶
۱۴	تولیدات پتروشیمی	۳۲	۳۱	صنعت پخش	۴
۱۵	ساخت وسایل ارتباطی	۳۱	۳۲	صنعت چرم	۳
۱۶	کانی های غیر فلزی	۲۹	۳۳	محصولات چوبی	۲
۱۷	لوازم خانگی	۲۶	۳۴	مبلمان و لوازم اداری	۲
جمع :					۱۴۹۴

* به نقل از R4B.IR

فهرست شرکت های رتبه بندی شده در مرکز رتبه بندی اتاق ایران

رتبه	امتیاز از ۱۰۰	شرکت	ردیف
زرین سه ستاره	۹۲	کناف ایران	۱
زرین سه ستاره	۹۱.۶	صنعتی گلرنگ	۲
زرین سه ستاره	۹۱.۵	گروه مپنا	۳
زرین سه ستاره	۹۱.۲	گروه صنعتی سپاهان	۴
زرین سه ستاره	۹۰.۸۵	تولیدی و صنعتی فراسان	۵
زرین سه ستاره	۹۰.۵	مهندسی و ساخت ژنراتور مپنا پارس	۶
زرین سه ستاره	۹۰.۵	مهندسی و ساخت بویلر و تجهیزات مپنا	۷
زرین سه ستاره	۹۰.۵	(صنایع فراساحل) صف	۸
زرین سه ستاره	۹۰	مجتمع صنایع و معادن احیا سپاهان	۹
زرین دو ستاره	۸۹.۲	فولاد مبارکه اصفهان	۱۰
زرین دو ستاره	۸۹	ایمان تجارت روشن	۱۱
زرین دو ستاره	۸۸.۹	پرسال	۱۲
زرین دو ستاره	۸۷.۵۵	کویر تایر	۱۳
زرین دو ستاره	۸۷.۵	ملی صنایع مس ایران	۱۴
زرین دو ستاره	۸۷.۲۳	فرآوری مواد معدنی ایران	۱۵
زرین دو ستاره	۸۷	فولاد خوزستان	۱۶
زرین دو ستاره	۸۶.۸	فولاد آلیاژی ایران	۱۷
زرین دو ستاره	۸۶.۶	پارس شهاب	۱۸
زرین دو ستاره	۸۶.۵	اوزان	۱۹
زرین دو ستاره	۸۶.۳	مجتمع فولاد خراسان	۲۰
زرین دو ستاره	۸۶.۱	مهندسی و ساخت پره توربین مپنا - پرتو	۲۱
زرین دو ستاره	۸۵.۹۵	(پارس) توربو کمپرسور نفت	۲۲
زرین دو ستاره	۸۵.۶	بازرگانی پتروشیمی	۲۳
زرین دو ستاره	۸۵.۵	سیمان هرمزگان	۲۴
زرین دو ستاره	۸۵.۵	گروه صنعتی پاکشو	۲۵
زرین دو ستاره	۸۵.۴۵	زرماکارون	۲۶
زرین دو ستاره	۸۵.۴۵	بازرگانی سایپا یدک	۲۷
زرین دو ستاره	۸۵.۴	رادیاتور ایران	۲۸
زرین دو ستاره	۸۵.۴	پتروشیمی شازند	۲۹

ردیف	شرکت	امتیاز از ۱۰۰	رتبه
۳۰	شیمی دارویی داروپخش	۸۵.۴	زرین دو ستاره
۳۱	صنایع چوب و کاغذ مازندران	۸۵.۲	زرین دو ستاره
۳۲	سرمایه گذاری صنایع شیمیایی ایران	۸۵.۲	زرین دو ستاره
۳۳	بلور نوری تازه	۸۵.۲	زرین دو ستاره
۳۴	نفت بهران	۸۵.۱	زرین دو ستاره
۳۵	روغن کشتی خرمشهر	۸۵.۰۵	زرین دو ستاره
۳۶	مهندسی و ساخت برق و کنترل مپنا-مکو	۸۵.۰۵	زرین دو ستاره
۳۷	برفاب	۸۴.۱۵	زرین یک ستاره
۳۸	گروه صنعتی بارز	۸۴.۱	زرین یک ستاره
۳۹	پتروشیمی زاگرس	۸۳.۹۵	زرین یک ستاره
۴۰	گلتاش	۸۳.۸۵	زرین یک ستاره
۴۱	سیمان آرتا اردبیل	۸۳.۷	زرین یک ستاره
۴۲	مجتمع صنایع لاستیک یزد	۸۳.۷	زرین یک ستاره
۴۳	کنتورسازی ایران	۸۳.۷	زرین یک ستاره
۴۴	صادرات تجهیزات و خدمات صنایع آب و برق ایران - صانیر	۸۳.۵۵	زرین یک ستاره
۴۵	صنعتی پارس خزر	۸۳.۵	زرین یک ستاره
۴۶	گروه صنعتی بوتان	۸۳.۴	زرین یک ستاره
۴۷	نیروکلر	۸۳.۴	زرین یک ستاره
۴۸	پالایش قطران ذغالسنگ	۸۳.۴	زرین یک ستاره
۴۹	تولیدی و صنعتی نیک کالا	۸۳.۲۵	زرین یک ستاره
۵۰	مواد مهندسی مکرر	۸۳.۲۵	زرین یک ستاره
۵۱	ترونند زعفران قاین	۸۳.۲	زرین یک ستاره
۵۲	کشت و صنعت روژین تاک	۸۳	زرین یک ستاره
۵۳	تولیدی و صنعتی سامد	۸۳	زرین یک ستاره
۵۴	صنایع ماشین های اداری ایران-مادیران	۸۲.۹	زرین یک ستاره
۵۵	صنعتی و معدنی کیمیای زنجان گستران	۸۲.۹	زرین یک ستاره
۵۶	پارس حیان	۸۲.۹	زرین یک ستاره
۵۷	جنرال مکانیک	۸۲.۸۵	زرین یک ستاره
۵۸	پتروشیمی رجال	۸۲.۸	زرین یک ستاره
۵۹	توسعه معدنی و صنعتی صبا نور	۸۲.۶۵	زرین یک ستاره
۶۰	تراکتورسازی کردستان	۸۲.۶	زرین یک ستاره
۶۱	آهک صنعتی و هیدراته لرستان	۸۲.۶	زرین یک ستاره
۶۲	ویتانا	۸۲.۶	زرین یک ستاره

رتبه	امتیاز از ۱۰۰	شرکت	ردیف
زرین یک ستاره	۸۲.۵۵	کیسون	۶۳
زرین یک ستاره	۸۲.۵	آلومینیوم ایران	۶۴
زرین یک ستاره	۸۲.۴۵	پتروشیمی رازی	۶۵
زرین یک ستاره	۸۲.۴	پتروشیمی مارون	۶۶
زرین یک ستاره	۸۲.۴	ایران گلاب	۶۷
زرین یک ستاره	۸۲.۴	ایران خودرو	۶۸
زرین یک ستاره	۸۲.۴	داروسازی شهید قاضی	۶۹
زرین یک ستاره	۸۲.۴	تولیدی کندر	۷۰
زرین یک ستاره	۸۲.۳	مجتمع صنعتی سپاهان باتری	۷۱
زرین یک ستاره	۸۲.۳	صنایع پتروشیمی کرمانشاه	۷۲
زرین یک ستاره	۸۲.۲۵	لوله و ماشین سازی ایران	۷۳
زرین یک ستاره	۸۲.۲	لابراتوار های دارویی رازک	۷۴
زرین یک ستاره	۸۲.۱	معدنی و صنعتی چادرملو	۷۵
زرین یک ستاره	۸۲.۱	شیر پاستوریزه پگاه فارس	۷۶
زرین یک ستاره	۸۲.۱	چرخشگر	۷۷
زرین یک ستاره	۸۲	راهسازی و ساختمانی ۱۱۵	۷۸
زرین یک ستاره	۸۲	ابهر ریس	۷۹
زرین یک ستاره	۸۲	نصب نیرو	۸۰
زرین یک ستاره	۸۱.۹۵	شیمیایی و تولیدی رزپلیمر	۸۱
زرین یک ستاره	۸۱.۹	گلसार فارس	۸۲
زرین یک ستاره	۸۱.۹	نفت سپاهان	۸۳
زرین یک ستاره	۸۱.۹	کیوان مرغ پرطلای مهاباد	۸۴
زرین یک ستاره	۸۱.۸	فرش مشهد	۸۵
زرین یک ستاره	۸۱.۸	سیم و کابل ابهر	۸۶
زرین یک ستاره	۸۱.۸	صنایع کابلسازی افق البرز	۸۷
زرین یک ستاره	۸۱.۸	پارس کیهان	۸۸
زرین یک ستاره	۸۱.۸	پتروشیمی پردیس	۸۹
زرین یک ستاره	۸۱.۷۵	پلی پروپیلن جم	۹۰
زرین یک ستاره	۸۱.۷	سیمان صوفیان	۹۱
زرین یک ستاره	۸۱.۷	داروسازی کاسپین تامین	۹۲
زرین یک ستاره	۸۱.۷	مجتمع صنعتی آرتاویل تایر	۹۳
زرین یک ستاره	۸۱.۷	تولید مواد اولیه دارو پخش-تماد	۹۴
زرین یک ستاره	۸۱.۷	مجتمع صنعتی ماموت تهران	۹۵

ردیف	شرکت	امتیاز از ۱۰۰	رتبه
۹۶	صنایع چسب سینا	۸۱.۶۵	زرین یک ستاره
۹۷	صنایع غذایی مانا	۸۱.۶	زرین یک ستاره
۹۸	موکت همدان	۸۱.۶	زرین یک ستاره
۹۹	توسعه معادن روی ایران	۸۱.۶	زرین یک ستاره
۱۰۰	کالسیمین	۸۱.۵۷	زرین یک ستاره
۱۰۱	سیمان مازندران	۸۱.۵۷	زرین یک ستاره
۱۰۲	صنایع کاشی و سرامیک الوند	۸۱.۵	زرین یک ستاره
۱۰۳	باما	۸۱.۵	زرین یک ستاره
۱۰۴	سرمایه گذاری پارس آریان	۸۱.۵	زرین یک ستاره
۱۰۵	موتور سازان تراکتور سازی ایران	۸۱.۵	زرین یک ستاره
۱۰۶	سیمان خوزستان	۸۱.۵	زرین یک ستاره
۱۰۷	سیمان داراب	۸۱.۵	زرین یک ستاره
۱۰۸	مهندسی فکور صنعت تهران	۸۱.۵	زرین یک ستاره
۱۰۹	گروه گسترش نفت و گاز پارسیان	۸۱.۵	زرین یک ستاره
۱۱۰	پاکسان	۸۱.۴۵	زرین یک ستاره
۱۱۱	صنایع پودر شیر مشهد	۸۱.۴۵	زرین یک ستاره
۱۱۲	پالایش نفت جی	۸۱.۴	زرین یک ستاره
۱۱۳	گروه صنعتی اترک شیمی شرق	۸۱.۴	زرین یک ستاره
۱۱۴	کوشش رادیاتور	۸۱.۴	زرین یک ستاره
۱۱۵	نفت پاسارگاد	۸۱.۴	زرین یک ستاره
۱۱۶	صانع روی زنجان	۸۱.۴	زرین یک ستاره
۱۱۷	صنایع سلولزی ماریناسان	۸۱.۴	زرین یک ستاره
۱۱۸	تولیدی تک ماکارون	۸۱.۳	زرین یک ستاره
۱۱۹	مهندسی و ساخت توربین مینا-توگا	۸۱.۳	زرین یک ستاره
۱۲۰	پارسیان پارت پاسارگاد	۸۱.۳	زرین یک ستاره
۱۲۱	صنایع چینی زرین ایران	۸۱.۳	زرین یک ستاره
۱۲۲	صنایع تولیدی کروژ	۸۱.۳	زرین یک ستاره
۱۲۳	روغن موتور قطران کاوه	۸۱.۳	زرین یک ستاره
۱۲۴	شیر پاستوریزه پگاه اصفهان	۸۱.۳	زرین یک ستاره
۱۲۵	کارخانجات داروپخش	۸۱.۲۵	زرین یک ستاره
۱۲۶	فراب	۸۱.۲۵	زرین یک ستاره
۱۲۷	سیمان عمران انارک	۸۱.۲۵	زرین یک ستاره
۱۲۸	داروسازی زهراوی	۸۱.۲۲	زرین یک ستاره

رتبه	امتیاز از ۱۰۰	شرکت	ردیف
زرین یک ستاره	۸۱.۲	تولید موتورهای دیزل ایران - ایدم	۱۲۹
زرین یک ستاره	۸۱.۲	سیمان ساوه	۱۳۰
زرین یک ستاره	۸۱.۲	کلر پارس	۱۳۱
زرین یک ستاره	۸۱.۲	صنایع بهداشتی ساینا	۱۳۲
زرین یک ستاره	۸۱.۲	بافتینه	۱۳۳
زرین یک ستاره	۸۱.۲	کاشی مسعود ایران	۱۳۴
زرین یک ستاره	۸۱.۲	تولیدی صنعتی درخشان تهران	۱۳۵
زرین یک ستاره	۸۱.۲	زرین معدن آسیا	۱۳۶
زرین یک ستاره	۸۱.۲	نان قدس رضوی	۱۳۷
زرین یک ستاره	۸۱.۱۵	صنایع ارتباطی پایا	۱۳۸
زرین یک ستاره	۸۱.۱۵	صنایع مس شهید باهنر	۱۳۹
زرین یک ستاره	۸۱.۱	داروسازی تهران شیمی	۱۴۰
زرین یک ستاره	۸۱.۱	تولیدی صنعتی سوت ماشین	۱۴۱
زرین یک ستاره	۸۱.۱	تولیدی پینک	۱۴۲
زرین یک ستاره	۸۱.۰۵	صنایع خالص سازان روی زنجان	۱۴۳
زرین یک ستاره	۸۱.۰۵	مجتمع کارخانجات تولیدی توس چینی	۱۴۴
زرین یک ستاره	۸۱.۰۵	رزیتان	۱۴۵
زرین یک ستاره	۸۱	تراکتورسازی ایران	۱۴۶
زرین یک ستاره	۸۱	داروسازی اسوه	۱۴۷
زرین یک ستاره	۸۱	نوین زعفران	۱۴۸
زرین یک ستاره	۸۱	نفت ایرانول	۱۴۹
سیمین سه ستاره	۸۰	گروه ارتباطات ماهواره ای سامان	۱۵۰
سیمین سه ستاره	۷۹.۴۵	سیستم های آب بندی پارس	۱۵۱
سیمین سه ستاره	۷۸.۸	صنعتی گام اراک	۱۵۲
سیمین سه ستاره	۷۸.۸	پارس مولیبدن	۱۵۳
سیمین سه ستاره	۷۸.۷	صنایع استیل البرز	۱۵۴
سیمین سه ستاره	۷۸.۷	قند نقش جهان	۱۵۵
سیمین سه ستاره	۷۸.۶	کارخانجات تولیدی شهید قندی	۱۵۶
سیمین سه ستاره	۷۸.۴	فناوران انیاک رایانه	۱۵۷
سیمین سه ستاره	۷۸.۱۷	پارس آمپول	۱۵۸
سیمین سه ستاره	۷۸.۱	تولید فرآورده های گوشتی کاله آمل	۱۵۹
سیمین سه ستاره	۷۸.۰۴	دمنده	۱۶۰
سیمین سه ستاره	۷۷.۹	کرمان موکت	۱۶۱

رتبه	امتیاز از ۱۰۰	شرکت	ردیف
سیمین سه ستاره	۷۷.۷	نیرو ترانس	۱۶۲
سیمین سه ستاره	۷۷.۵	مارال صنعت جاوید ارومیه	۱۶۳
سیمین سه ستاره	۷۷.۴۵	کشت و صنعت گلبرگ بهاران	۱۶۴
سیمین سه ستاره	۷۷.۴	سنگ آهن مرکزی ایران	۱۶۵
سیمین سه ستاره	۷۷.۳۵	چرم مشهد	۱۶۶
سیمین سه ستاره	۷۷.۳	پاکنام	۱۶۷
سیمین سه ستاره	۷۷.۰۸	کارخانجات کاشی عقیق	۱۶۸
سیمین سه ستاره	۷۷	مدی تک سیس	۱۶۹
سیمین سه ستاره	۷۷	سیمان اردستان	۱۷۰
سیمین سه ستاره	۷۶.۹۵	کارخانجات سیمان لامرد	۱۷۱
سیمین سه ستاره	۷۶.۹	دژپاد	۱۷۲
سیمین سه ستاره	۷۶.۹	عمران آذرستان	۱۷۳
سیمین سه ستاره	۷۶.۶	تولیدی چدن سازان	۱۷۴
سیمین سه ستاره	۷۶.۶	داروسازی تولید دارو	۱۷۵
سیمین سه ستاره	۷۶.۶	صنایع تجهیزات نفت	۱۷۶
سیمین سه ستاره	۷۶.۴۷	پتروشیمی بوعلی سینا	۱۷۷
سیمین سه ستاره	۷۶.۴	صنایع کاشی تبریز	۱۷۸
سیمین سه ستاره	۷۶.۳	پتروشیمی لاله	۱۷۹
سیمین سه ستاره	۷۶.۳	لورچ	۱۸۰
سیمین سه ستاره	۷۶.۲۵	لابراتوارهای سینا دارو	۱۸۱
سیمین سه ستاره	۷۶.۱۷	صنایع غذایی سحر همدان	۱۸۲
سیمین سه ستاره	۷۶.۰۵	قند تربت حیدریه	۱۸۳
سیمین سه ستاره	۷۶	ایران دوچرخ	۱۸۴
سیمین سه ستاره	۷۵.۸۵	پتروشیمی فارابی	۱۸۵
سیمین سه ستاره	۷۵.۸	کربن ایران	۱۸۶
سیمین سه ستاره	۷۵.۷۸	سیمان سپاهان اصفهان	۱۸۷
سیمین سه ستاره	۷۵.۷۵	راهسازی و معدنی مبین	۱۸۸
سیمین سه ستاره	۷۵.۶	خمیر مایه رضوی	۱۸۹
سیمین سه ستاره	۷۵.۵۴	پتروشیمی امیرکبیر	۱۹۰
سیمین سه ستاره	۷۵.۵	پترو تجارت هرمزان	۱۹۱
سیمین سه ستاره	۷۵.۴۵	لابراتوارهای داروهای گیاهی طبیعت زنده - سینره	۱۹۲
سیمین سه ستاره	۷۵.۴۵	پویندگان راه سعادت	۱۹۳
سیمین سه ستاره	۷۵.۴	شهد ایران	۱۹۴

رتبه	امتیاز از ۱۰۰	شرکت	ردیف
سیمین سه ستاره	۷۵.۴	کابل البرز	۱۹۵
سیمین سه ستاره	۷۵.۳۵	صنایع سیمان زابل	۱۹۶
سیمین سه ستاره	۷۵.۳	نوین بافان پرنگ	۱۹۷
سیمین سه ستاره	۷۵.۳	رنگین آهن	۱۹۸
سیمین سه ستاره	۷۵.۳	خمیر مایه و الکل رازی	۱۹۹
سیمین سه ستاره	۷۵.۲۵	ماندانا شیمی	۲۰۰
سیمین سه ستاره	۷۵.۲	پتروشیمی اصفهان	۲۰۱
سیمین سه ستاره	۷۵.۲	بازرگانی ایران ترانسفو	۲۰۲
سیمین سه ستاره	۷۵.۱۷	منگان	۲۰۳
سیمین سه ستاره	۷۵.۱	نوین آلیاژسمنان	۲۰۴
سیمین سه ستاره	۷۵.۰۵	صنایع فرو آلیاژ ایران	۲۰۵
سیمین سه ستاره	۷۵	داروسازی دکتر عبیدی	۲۰۶
سیمین دو ستاره	۷۴.۶۶	پتروشیمی جم	۲۰۷
سیمین دو ستاره	۷۴.۴	پارس پامچال	۲۰۸
سیمین دو ستاره	۷۴.۳۵	تولیدی گاز لوله	۲۰۹
سیمین دو ستاره	۷۴.۳۳	تحقیقاتی و تولیدی سیناژن	۲۱۰
سیمین دو ستاره	۷۴.۳	روغن نباتی گلناز	۲۱۱
سیمین دو ستاره	۷۴.۲	سیمان هگمتان	۲۱۲
سیمین دو ستاره	۷۴.۲	الکترونیک خودرو شرق	۲۱۳
سیمین دو ستاره	۷۴.۲	صنایع هفت الماس	۲۱۴
سیمین دو ستاره	۷۴.۱۵	پتروشیمی تبریز	۲۱۵
سیمین دو ستاره	۷۴.۱	داروسازی اکسیر	۲۱۶
سیمین دو ستاره	۷۴.۱	بازرگانی نشان شرق	۲۱۷
سیمین دو ستاره	۷۴.۰۵	سیمان زاوه تربت	۲۱۸
سیمین دو ستاره	۷۳.۹۵	معدنی و صنعتی گل گهر	۲۱۹
سیمین دو ستاره	۷۳.۹۵	گلستان	۲۲۰
سیمین دو ستاره	۷۳.۹	آرتا پلاست	۲۲۱
سیمین دو ستاره	۷۳.۹	فرآورده های نسوز ایران	۲۲۲
سیمین دو ستاره	۷۳.۷	پدیده شیمی نیلی	۲۲۳
سیمین دو ستاره	۷۳.۶	احسان شیمی استهبان	۲۲۴
سیمین دو ستاره	۷۳.۵	شیرپاستوریزه پگاه گلپایگان	۲۲۵
سیمین دو ستاره	۷۳.۴۵	تهیه و بسته بندی خشکبار آرات	۲۲۶
سیمین دو ستاره	۷۳.۴	سیمان سفید نی ریز فارس	۲۲۷

رتبه	امتیاز از ۱۰۰	شرکت	ردیف
سیمین دو ستاره	۷۳.۳	فرآورده های نسوز آذر	۲۲۸
سیمین دو ستاره	۷۳.۳	فرآورده های دریایی لیان موج	۲۲۹
سیمین دو ستاره	۷۳.۲۴	پتروشیمی آبادان	۲۳۰
سیمین دو ستاره	۷۳.۲۳	سیحان دارو	۲۳۱
سیمین دو ستاره	۷۳.۱۵	ساختمانی دنا رهساز	۲۳۲
سیمین دو ستاره	۷۳.۱	تولیدی صنعتی شیمی در سلف	۲۳۳
سیمین دو ستاره	۷۳	زامیاد	۲۳۴
سیمین دو ستاره	۷۳	بلند پایه	۲۳۵
سیمین دو ستاره	۷۲.۹۵	گلوکوزان	۲۳۶
سیمین دو ستاره	۷۲.۹	تجهیزات پزشکی هلال ایران	۲۳۷
سیمین دو ستاره	۷۲.۸	شیر پاستوریزه پگاه تهران	۲۳۸
سیمین دو ستاره	۷۲.۷۶	سرمایه گذاری غدیر	۲۳۹
سیمین دو ستاره	۷۲.۷۲	ایفا سرام	۲۴۰
سیمین دو ستاره	۷۲.۶	ملی سرب و روی ایران	۲۴۱
سیمین دو ستاره	۷۲.۶	بردار شیب	۲۴۲
سیمین دو ستاره	۷۲.۵۷	شیر پاستوریزه پگاه گلستان	۲۴۳
سیمین دو ستاره	۷۲.۵۵	ذوب آهن اصفهان	۲۴۴
سیمین دو ستاره	۷۲.۵	سهامی خاص گواه	۲۴۵
سیمین دو ستاره	۷۲.۵	تامکار	۲۴۶
سیمین دو ستاره	۷۲.۴	تولید مواد اولیه و الیاف مصنوعی	۲۴۷
سیمین دو ستاره	۷۲.۳۸	کارخانجات نورد لوله یاران	۲۴۸
سیمین دو ستاره	۷۲.۳۵	تولیدی صنعتی لنت پارس	۲۴۹
سیمین دو ستاره	۷۲.۳	شکوه بناب	۲۵۰
سیمین دو ستاره	۷۲.۲۵	اورند پلاستیک	۲۵۱
سیمین دو ستاره	۷۲.۱	مهندسی نصیر ماشین	۲۵۲
سیمین دو ستاره	۷۲.۱	موکت نگین مشهد	۲۵۳
سیمین دو ستاره	۷۲.۱	پتروشیمی اروند	۲۵۴
سیمین دو ستاره	۷۲.۰۶	سیمان اصفهان	۲۵۵
سیمین دو ستاره	۷۲.۰۵	گیاهان سبز زندگی	۲۵۶
سیمین دو ستاره	۷۲.۰۵	پلیمر کرمانشاه	۲۵۷
سیمین دو ستاره	۷۱.۹۴	انتقال داده های آسیا تک	۲۵۸
سیمین دو ستاره	۷۱.۸۵	معدنی و فرآوری سرمه فیروز آباد	۲۵۹
سیمین دو ستاره	۷۱.۷	مهندسی و مشاور سازه گستر سایبا	۲۶۰

رتبه	امتیاز از ۱۰۰	شرکت	ردیف
سیمین دو ستاره	۷۱.۷	سوژمیران	۲۶۱
سیمین دو ستاره	۷۱.۶۵	سیمان شاهرود	۲۶۲
سیمین دو ستاره	۷۱.۶۵	ماشین سازی اراک	۲۶۳
سیمین دو ستاره	۷۱.۶۴	مازی نور	۲۶۴
سیمین دو ستاره	۷۱.۶	کارتن ایران	۲۶۵
سیمین دو ستاره	۷۱.۶	عدنان موسی پور	۲۶۶
سیمین دو ستاره	۷۱.۶	کاشی برلیان رفسنجان	۲۶۷
سیمین دو ستاره	۷۱.۵۵	نفت پارس	۲۶۸
سیمین دو ستاره	۷۱.۵۵	زنجان برنز	۲۶۹
سیمین دو ستاره	۷۱.۵	پتروشیمی خارگ	۲۷۰
سیمین دو ستاره	۷۱.۵	کارخانه های تولیدی نورد آلومینیوم	۲۷۱
سیمین دو ستاره	۷۱.۴۵	کاوه کشاورز	۲۷۲
سیمین دو ستاره	۷۱.۴	تولیدی و صنعتی الکتروود یزد	۲۷۳
سیمین دو ستاره	۷۱.۴	شیرین دارو	۲۷۴
سیمین دو ستاره	۷۱.۴	تولیدی سبلان پلاستیک	۲۷۵
سیمین دو ستاره	۷۱.۳	مرکز ماشین های اداری ایران-مادیران	۲۷۶
سیمین دو ستاره	۷۱.۲	فرآورده های لبنی کاله	۲۷۷
سیمین دو ستاره	۷۱.۲	فرآورده های لبنی تین	۲۷۸
سیمین دو ستاره	۷۱.۱۶	تمدن فرش کاشان	۲۷۹
سیمین دو ستاره	۷۱.۱۵	سازه های فلزی یاسان	۲۸۰
سیمین دو ستاره	۷۱.۱	کشت و دامداری فکا	۲۸۱
سیمین دو ستاره	۷۱.۱	ناردیس	۲۸۲
سیمین دو ستاره	۷۱.۰۸	آلومینیوم المهدی	۲۸۳
سیمین دو ستاره	۷۱	تولیدی صنعتی و معدنی خاک طلائی توس	۲۸۴
سیمین دو ستاره	۷۱	پشم شیشه ایران	۲۸۵
سیمین دو ستاره	۷۱	فرش نگین مشهد	۲۸۶
سیمین دو ستاره	۷۱	صنایع مفتولی زنجان	۲۸۷
سیمین دو ستاره	۷۱	طراحی مهندسی و تامین قطعات ایران خودرو -سپکو	۲۸۸
سیمین دو ستاره	۷۰.۹۵	یزد بسپار	۲۸۹
سیمین دو ستاره	۷۰.۹۵	سپهر چرم خاورمیانه	۲۹۰
سیمین دو ستاره	۷۰.۹۵	عمران مومان چابهار	۲۹۱
سیمین دو ستاره	۷۰.۹۵	پارس دارو	۲۹۲
سیمین دو ستاره	۷۰.۹	صاداراتی خشکبار مزرعه دست چین	۲۹۳

ردیف	شرکت	امتیاز از ۱۰۰	رتبه
۲۹۴	سیمان ارومیه	۷۰.۹	سیمین دو ستاره
۲۹۵	صنعتی مینو	۷۰.۹	سیمین دو ستاره
۲۹۶	کدبانو-دلپذیر	۷۰.۹	سیمین دو ستاره
۲۹۷	رنگدانه سیرجان	۷۰.۸۵	سیمین دو ستاره
۲۹۸	فومن شیمی	۷۰.۸۵	سیمین دو ستاره
۲۹۹	توسعه و تجارت ماتریس	۷۰.۸	سیمین دو ستاره
۳۰۰	سیمان خاش	۷۰.۷۷	سیمین دو ستاره
۳۰۱	شرکت بین المللی مهندسی ایران - ایریتک	۷۰.۷۵	سیمین دو ستاره
۳۰۲	ایران خودرو خراسان	۷۰.۷۵	سیمین دو ستاره
۳۰۳	بوذرجمهر صنعت	۷۰.۵۳	سیمین دو ستاره
۳۰۴	میراب پروفیل	۷۰.۵	سیمین دو ستاره
۳۰۵	افزار پرداز رمیس	۷۰.۴	سیمین دو ستاره
۳۰۶	تولیدی سقز سازی کردستان - ون	۷۰.۴	سیمین دو ستاره
۳۰۷	سیمان ممتازان کرمان	۷۰.۳۵	سیمین دو ستاره
۳۰۸	بیسکویت گرجی	۷۰.۳۵	سیمین دو ستاره
۳۰۹	آفا شیمی	۷۰.۳	سیمین دو ستاره
۳۱۰	صنایع کاشی نائین	۷۰.۳	سیمین دو ستاره
۳۱۱	سیمان فارس	۷۰.۳	سیمین دو ستاره
۳۱۲	کاشی مرجان	۷۰.۳	سیمین دو ستاره
۳۱۳	صنعتی بهشهر	۷۰.۲	سیمین دو ستاره
۳۱۴	شیرهای ساختمانی صنعتی ایران	۷۰.۲	سیمین دو ستاره
۳۱۵	پیشتاز طب زمان	۷۰.۲	سیمین دو ستاره
۳۱۶	فن آوران صانع شرق	۷۰.۱۸	سیمین دو ستاره
۳۱۷	نساجی همدانیان	۷۰.۱۵	سیمین دو ستاره
۳۱۸	پلی نار	۷۰.۱۵	سیمین دو ستاره
۳۱۹	مجتمع صنایع غذایی مهیا پروتئین تهران	۷۰.۱۵	سیمین دو ستاره
۳۲۰	فرآورده های سیمان شرق	۷۰.۱	سیمین دو ستاره
۳۲۱	صنایع الکترونیک افرا تاب	۷۰.۱	سیمین دو ستاره
۳۲۲	نگین نادری	۷۰.۱	سیمین دو ستاره
۳۲۳	آریا مولیبدن کسری	۷۰.۱	سیمین دو ستاره
۳۲۴	پتروگاز پارسا	۷۰.۰۵	سیمین دو ستاره
۳۲۵	ونوس شیشه	۷۰.۰۵	سیمین دو ستاره
۳۲۶	تولیدی و صنعتی پاکشوما	۷۰.۰۳	سیمین دو ستاره

ردیف	شرکت	امتیاز از ۱۰۰	رتبه
۳۲۷	الکتروزر سازه	۷۰	سیمین دو ستاره
۳۲۸	سیاحان سپهر آسیا	۷۰	سیمین دو ستاره
۳۲۹	صنعتی و بازرگانی صحت	۷۰	سیمین دو ستاره
۳۳۰	معدنی آهن آجین	۷۰	سیمین دو ستاره
۳۳۱	صنایع پتروشیمی خلیج فارس	۷۰	سیمین دو ستاره
۳۳۲	افرانت	۶۹.۷	سیمین یک ستاره
۳۳۳	صنایع لاستیکی سهند	۶۹.۶	سیمین یک ستاره
۳۳۴	معدن کاری اولنگ	۶۹.۶	سیمین یک ستاره
۳۳۵	لعابیران	۶۹.۵	سیمین یک ستاره
۳۳۶	سیمان قاین	۶۹.۴۵	سیمین یک ستاره
۳۳۷	داروسازی روزدارو	۶۹.۴	سیمین یک ستاره
۳۳۸	سیمان خزر	۶۹.۴	سیمین یک ستاره
۳۳۹	همکاران سامانه های ارتباطی پارس- پارس ساما	۶۹.۴	سیمین یک ستاره
۳۴۰	لوله و پروفیل سپینتا تهران	۶۹.۲	سیمین یک ستاره
۳۴۱	نساجی کویر سمنان	۶۹.۱۸	سیمین یک ستاره
۳۴۲	ایران ترانسفوری	۶۹.۱۵	سیمین یک ستاره
۳۴۳	زمزم اصفهان	۶۹.۱	سیمین یک ستاره
۳۴۴	شهاب توشه	۶۹.۰۵	سیمین یک ستاره
۳۴۵	آریا همراه سامانه	۶۹.۰۵	سیمین یک ستاره
۳۴۶	تکنوپان کو	۶۸.۹	سیمین یک ستاره
۳۴۷	کهرباگستر	۶۸.۹	سیمین یک ستاره
۳۴۸	جلیس	۶۸.۸	سیمین یک ستاره
۳۴۹	مروارید هامون	۶۸.۸	سیمین یک ستاره
۳۵۰	طب پلاستیک نوین	۶۸.۷	سیمین یک ستاره
۳۵۱	ایستا توان صنعت	۶۸.۶۵	سیمین یک ستاره
۳۵۲	ذوب روی اصفهان	۶۸.۵	سیمین یک ستاره
۳۵۳	ساخت تجهیزات سپاهان - مینا	۶۸.۴	سیمین یک ستاره
۳۵۴	تولیدی الکترو پارس	۶۸.۴	سیمین یک ستاره
۳۵۵	سرو رایانه	۶۸.۳	سیمین یک ستاره
۳۵۶	سیبا موتور	۶۸.۳	سیمین یک ستاره
۳۵۷	سرمایه گذاری توسعه معادن کوثر	۶۸.۲۷	سیمین یک ستاره
۳۵۸	صنایع شیمیایی غفاری	۶۸.۲۳	سیمین یک ستاره
۳۵۹	صنایع شیمیایی فارس	۶۸.۲	سیمین یک ستاره

ردیف	شرکت	امتیاز از ۱۰۰	رتبه
۳۶۰	ایران یاسا تایر و رابر	۶۸.۲	سیمین یک ستاره
۳۶۱	مهندسان مشاور سازه	۶۸.۱	سیمین یک ستاره
۳۶۲	ساختمانی اوپول	۶۸.۰۸	سیمین یک ستاره
۳۶۳	نستله ایران	۶۷.۹۲	سیمین یک ستاره
۳۶۴	جهان ترمز کاشان	۶۷.۷	سیمین یک ستاره
۳۶۵	داده پردازی ایران	۶۷.۷	سیمین یک ستاره
۳۶۶	مارگارین	۶۷.۵۵	سیمین یک ستاره
۳۶۷	بین المللی ارسا ساختمان	۶۷.۵	سیمین یک ستاره
۳۶۸	صنایع فلزی کوشا	۶۷.۴۵	سیمین یک ستاره
۳۶۹	ریسندگی نطنز	۶۷.۴	سیمین یک ستاره
۳۷۰	سیماب رزین	۶۷.۴	سیمین یک ستاره
۳۷۱	لبنیات کالبر	۶۷.۳۵	سیمین یک ستاره
۳۷۲	بهر روز پور سلیمان	۶۷.۳	سیمین یک ستاره
۳۷۳	(مادر تخصصی توسعه معادن و صنایع معدنی خاور میانه) میدکو	۶۷.۲	سیمین یک ستاره
۳۷۴	صنایع شیمیایی کیمیاگران امروز	۶۷.۲	سیمین یک ستاره
۳۷۵	تهران پادنا	۶۷	سیمین یک ستاره
۳۷۶	صنایع شیمی ساختمان آبادگران	۶۷	سیمین یک ستاره
۳۷۷	نیان الکترونیک	۶۷	سیمین یک ستاره
۳۷۸	بازرگانی مبین تجارت غرب	۶۶.۹۵	سیمین یک ستاره
۳۷۹	سرمایه گذاری صنعت نفت	۶۶.۸۵	سیمین یک ستاره
۳۸۰	قالبهایی بزرگ صنعتی سایپا	۶۶.۸۵	سیمین یک ستاره
۳۸۱	البرز دارو	۶۶.۸۲	سیمین یک ستاره
۳۸۲	ژلاتین کپسول ایران	۶۶.۸	سیمین یک ستاره
۳۸۳	ایزوفام	۶۶.۸	سیمین یک ستاره
۳۸۴	خوشگوار مشهد	۶۶.۸	سیمین یک ستاره
۳۸۵	کارخانجات کاشی و سرامیک سعدی	۶۶.۷	سیمین یک ستاره
۳۸۶	سام الکترونیک	۶۶.۶	سیمین یک ستاره
۳۸۷	مهندسی درریز	۶۶.۵۵	سیمین یک ستاره
۳۸۸	آریان آسانسور	۶۶.۵۱	سیمین یک ستاره
۳۸۹	فروآلیاژ عالی ذوب کویر	۶۶.۵	سیمین یک ستاره
۳۹۰	مهندسی تجهیزات برقی ایران - متبا	۶۶.۵	سیمین یک ستاره
۳۹۱	مهندسی مشاور نیروی خراسان - منیران	۶۶.۵	سیمین یک ستاره
۳۹۲	صنعتی معدنی و حفاری شهداب یزد	۶۶.۳۲	سیمین یک ستاره

رتبه	امتیاز از ۱۰۰	شرکت	ردیف
سیمین یک ستاره	۶۶.۲۵	مهندسی انتقال نیرو و مخابرات شرق - مهام شرق	۳۹۳
سیمین یک ستاره	۶۶.۲۲	دان و علوفه شرق	۳۹۴
سیمین یک ستاره	۶۶.۱۵	آهن و فولاد غدیر ایرانیان	۳۹۵
سیمین یک ستاره	۶۶.۱	صنایع شیمی و پتروشیمی ایران	۳۹۶
سیمین یک ستاره	۶۶.۱	صنایع زرین سلولز	۳۹۷
سیمین یک ستاره	۶۶.۱	پارسی راد ایرانیان	۳۹۸
سیمین یک ستاره	۶۵.۹۵	کشت و صنعت تکدانه	۳۹۹
سیمین یک ستاره	۶۵.۹	قاسم ایران	۴۰۰
سیمین یک ستاره	۶۵.۷۸	نگین فخر آذربایجان	۴۰۱
سیمین یک ستاره	۶۵.۷۵	اهتمام جم	۴۰۲
سیمین یک ستاره	۶۵.۷۵	فرآورده های تزریقی و داروئی ایران	۴۰۳
سیمین یک ستاره	۶۵.۷۴	آیسان خزر	۴۰۴
سیمین یک ستاره	۶۵.۷	تعاونی فرش ذوالانواری	۴۰۵
سیمین یک ستاره	۶۵.۷	فرومولیدن کویر رفسنجان	۴۰۶
سیمین یک ستاره	۶۵.۶۵	تولیدی آرد البرز	۴۰۷
سیمین یک ستاره	۶۵.۶۵	پاریزان صنعت	۴۰۸
سیمین یک ستاره	۶۵.۶	نکو بهینه ماشین	۴۰۹
سیمین یک ستاره	۶۵.۵۸	خانه فرش عظیم	۴۱۰
سیمین یک ستاره	۶۵.۵	ایران دارو	۴۱۱
سیمین یک ستاره	۶۵.۴	مهندسی نوپان بسپار	۴۱۲
سیمین یک ستاره	۶۵.۴	پتروشیمی شیراز	۴۱۳
سیمین یک ستاره	۶۵.۲	سرمایه گذاری توکا فولاد	۴۱۴
سیمین یک ستاره	۶۵.۱۵	صنایع سرما آفرین ایران	۴۱۵
سیمین یک ستاره	۶۵.۰۵	بالین تک	۴۱۶
سیمین یک ستاره	۶۵.۰۵	جلال آرا	۴۱۷
سیمین یک ستاره	۶۵	سرمایه گذاری و توسعه صنایع لاستیک	۴۱۸
سیمین یک ستاره	۶۵	فروشگاه های زنجیره ای سرزمین شاد	۴۱۹
سیمین یک ستاره	۶۴.۹۵	آگزوز خودرو خراسان	۴۲۰
سیمین یک ستاره	۶۴.۹	ویما	۴۲۱
سیمین یک ستاره	۶۴.۸۵	تولیدی و صنعتی تکلان توس	۴۲۲
سیمین یک ستاره	۶۴.۸۵	مسکن و عمران قدس رضوی	۴۲۳
سیمین یک ستاره	۶۴.۸۵	محمدرضا صفا	۴۲۴
سیمین یک ستاره	۶۴.۸	تولیدی و صنعتی کابل وران	۴۲۵

رتبه	امتیاز از ۱۰۰	شرکت	ردیف
سیمین یک ستاره	۶۴.۸	کارخانجات چرخ خیاطی ایران-کاجیران	۴۲۶
سیمین یک ستاره	۶۴.۸	مهندسی و ساختمانی جهان پارس	۴۲۷
سیمین یک ستاره	۶۴.۷۵	بازرگانی پارس شید	۴۲۸
سیمین یک ستاره	۶۴.۷	دایا طب	۴۲۹
سیمین یک ستاره	۶۴.۶۵	ساخته های فلزی اصفهان	۴۳۰
سیمین یک ستاره	۶۴.۶۵	تولیدی میکرو نرم افزار	۴۳۱
سیمین یک ستاره	۶۴.۶	گرسکه	۴۳۲
سیمین یک ستاره	۶۴.۶	مهندسین عمران مارون	۴۳۳
سیمین یک ستاره	۶۴.۵۵	مجتمع نساجی آسایش کاشان	۴۳۴
سیمین یک ستاره	۶۴.۵۳	مهندسی توسعه ساختمان و سازه های فولادی ایستا	۴۳۵
سیمین یک ستاره	۶۴.۵	گروه صنعتی ناب استیل	۴۳۶
سیمین یک ستاره	۶۴.۵	پیام صنعت فولاد سپاهان	۴۳۷
سیمین یک ستاره	۶۴.۴۵	رام پلاست شرق	۴۳۸
سیمین یک ستاره	۶۴.۴۵	مهندسی آب و فاضلاب موجان	۴۳۹
سیمین یک ستاره	۶۴.۴	سامان شیمی	۴۴۰
سیمین یک ستاره	۶۴.۴	الکترونیک افزار آزما	۴۴۱
سیمین یک ستاره	۶۴.۳	فراپاکس شیراز	۴۴۲
سیمین یک ستاره	۶۴.۳	خدمات تجارت	۴۴۳
سیمین یک ستاره	۶۴.۳	سیمان دشتستان	۴۴۴
سیمین یک ستاره	۶۴.۲۸	تولیدی و صنعتی رسول اصفهان	۴۴۵
سیمین یک ستاره	۶۴.۱۵	آلومتک	۴۴۶
سیمین یک ستاره	۶۴.۱	رویال پیشگام شرق	۴۴۷
سیمین یک ستاره	۶۴.۱	محور ماشین	۴۴۸
سیمین یک ستاره	۶۴.۰۵	صنعتی شوفازکار	۴۴۹
سیمین یک ستاره	۶۴.۰۵	ساختمانی و مهندسی نام آوران دلوار	۴۵۰
سیمین یک ستاره	۶۴	شیمیایی بهداد	۴۵۱
سیمین یک ستاره	۶۴	صنایع پخت مشهد	۴۵۲
سیمین یک ستاره	۶۳.۹۵	پارس رگولاتور	۴۵۳
سیمین یک ستاره	۶۳.۹	سپیده جام توس	۴۵۴
سیمین یک ستاره	۶۳.۹	صنایع پرسو الکترونیک	۴۵۵
سیمین یک ستاره	۶۳.۸	سنگاب آذر شهر	۴۵۶
سیمین یک ستاره	۶۳.۸	تولیدی آرد زرین خوشه هشتگرد	۴۵۷
سیمین یک ستاره	۶۳.۸	نیک بسپار یزد	۴۵۸

رتبه	امتیاز از ۱۰۰	شرکت	ردیف
سیمین یک ستاره	۶۳.۸	ماشین سازی ویژه	۴۵۹
سیمین یک ستاره	۶۳.۸	کولر هوایی آبان شیراز	۴۶۰
سیمین یک ستاره	۶۳.۷۵	آب کوثر ۱۱۶	۴۶۱
سیمین یک ستاره	۶۳.۷۵	مه شکن سازه	۴۶۲
سیمین یک ستاره	۶۳.۷	پارس سوئیچ	۴۶۳
سیمین یک ستاره	۶۳.۷	مهندسی نیرومند پلیمر پارس	۴۶۴
سیمین یک ستاره	۶۳.۷	ساختمانی گسترش و نوسازی صنایع ایرانیان مانا	۴۶۵
سیمین یک ستاره	۶۳.۶۷	کاشی سازی فخار رفسنجان	۴۶۶
سیمین یک ستاره	۶۳.۶۵	رسوبگیری	۴۶۷
سیمین یک ستاره	۶۳.۶۳	الهام بیسان	۴۶۸
سیمین یک ستاره	۶۳.۶	خدماتی تجهیزات سنگین همگام	۴۶۹
سیمین یک ستاره	۶۳.۶	مهندسی پزشکی عالی پیام	۴۷۰
سیمین یک ستاره	۶۳.۶	رامامهر آریا-لوسی	۴۷۱
سیمین یک ستاره	۶۳.۵۵	روژین دارو	۴۷۲
سیمین یک ستاره	۶۳.۵۴	ژئوفیزیک دانا	۴۷۳
سیمین یک ستاره	۶۳.۵	صنایع لبنی اراک	۴۷۴
سیمین یک ستاره	۶۳.۵	ایران ناژو	۴۷۵
سیمین یک ستاره	۶۳.۳	پایا پلاست ایرانیان	۴۷۶
سیمین یک ستاره	۶۳.۳	جندی شاپور	۴۷۷
سیمین یک ستاره	۶۳.۳	پاکدیس	۴۷۸
سیمین یک ستاره	۶۳.۲۵	شینم باف	۴۷۹
سیمین یک ستاره	۶۳.۲۵	مهندسی بین المللی فولاد تکنیک	۴۸۰
سیمین یک ستاره	۶۳.۱۸	گاما	۴۸۱
سیمین یک ستاره	۶۳.۱۵	شوکوپارس	۴۸۲
سیمین یک ستاره	۶۳.۱۱	تولید فرآورده های گوشتی تهران	۴۸۳
سیمین یک ستاره	۶۳.۱	ریخته گری پرلیت آسیا	۴۸۴
سیمین یک ستاره	۶۳.۱	دستکش حریر ایران	۴۸۵
سیمین یک ستاره	۶۳.۱	لبنیات پاستوریزه پاک	۴۸۶
سیمین یک ستاره	۶۳.۰۵	توسعه سامانه های نرم افزاری نگین - توسن	۴۸۷
سیمین یک ستاره	۶۳	پارس کرپ	۴۸۸
سیمین یک ستاره	۶۲.۹۸	بهین باز آفرین البرز	۴۸۹
سیمین یک ستاره	۶۲.۹	مهندسی فرانپرو	۴۹۰
سیمین یک ستاره	۶۲.۹	پارس آلومان کار	۴۹۱

ردیف	شرکت	امتیاز از ۱۰۰	رتبه
۴۹۲	گلپخش اول	۶۲.۹	سیمین یک ستاره
۴۹۳	مجتمع صنعتی طلایه	۶۲.۹	سیمین یک ستاره
۴۹۴	ساران	۶۲.۹	سیمین یک ستاره
۴۹۵	تولید مواد دارویی درسا دارو	۶۲.۸۵	سیمین یک ستاره
۴۹۶	آریا رسانه تدبیر- شاتل	۶۲.۸۵	سیمین یک ستاره
۴۹۷	ایران شرق نیشابور	۶۲.۸	سیمین یک ستاره
۴۹۸	آماده لذیذ	۶۲.۸	سیمین یک ستاره
۴۹۹	فن آوری آزمایشگاهی	۶۲.۸	سیمین یک ستاره
۵۰۰	پرلیت	۶۲.۷۵	سیمین یک ستاره
۵۰۱	سیالات حفاری پارس	۶۲.۷۳	سیمین یک ستاره
۵۰۲	تکنیک	۶۲.۷۱	سیمین یک ستاره
۵۰۳	داروسازی ابوریحان	۶۲.۷	سیمین یک ستاره
۵۰۴	آریا بارون توس	۶۲.۷	سیمین یک ستاره
۵۰۵	مجتمع معادن سنگ چینی نی ریز	۶۲.۷	سیمین یک ستاره
۵۰۶	احداث صنایع و معادن سرزمین پارس (پامیدکو)	۶۲.۷	سیمین یک ستاره
۵۰۷	مهندسی مهاران	۶۲.۶۵	سیمین یک ستاره
۵۰۸	فولاد صنعت مهدی	۶۲.۶۳	سیمین یک ستاره
۵۰۹	تجارت کالای آتیه	۶۲.۶۱	سیمین یک ستاره
۵۱۰	سایپا پرس	۶۲.۶	سیمین یک ستاره
۵۱۱	گروه تولیدی و بازرگانی امین-سپتیکو	۶۲.۶	سیمین یک ستاره
۵۱۲	فناوری اطلاعات ناواکو	۶۲.۶	سیمین یک ستاره
۵۱۳	کارت اعتباری ایران کیش	۶۲.۶	سیمین یک ستاره
۵۱۴	تولیدی شیشه بسته بندی تاکستان	۶۲.۶	سیمین یک ستاره
۵۱۵	تجهیزات ناوگان ریلی البرز نیرو	۶۲.۵۸	سیمین یک ستاره
۵۱۶	صنایع غذایی کامبیز	۶۲.۵۵	سیمین یک ستاره
۵۱۷	تسهیل ماشین صنعت	۶۲.۵۲	سیمین یک ستاره
۵۱۸	تولیدی پیستون ایران	۶۲.۵	سیمین یک ستاره
۵۱۹	گروه صنعتی البرز گاز	۶۲.۵	سیمین یک ستاره
۵۲۰	مهندسی مشاور ناموران	۶۲.۵	سیمین یک ستاره
۵۲۱	ورزیران	۶۲.۴۵	سیمین یک ستاره
۵۲۲	پلی اکریل ایران	۶۲.۴	سیمین یک ستاره
۵۲۳	داروسازی ثامن	۶۲.۴	سیمین یک ستاره
۵۲۴	گروه صنعتی کهرنگ	۶۲.۴	سیمین یک ستاره

رتبه	امتیاز از ۱۰۰	شرکت	ردیف
سیمین یک ستاره	۶۲.۴	مانتا ماکارونی سمیرا	۵۲۵
سیمین یک ستاره	۶۲.۳۵	تولیدی سپند رنگ	۵۲۶
سیمین یک ستاره	۶۲.۳۵	باریت فلات ایران	۵۲۷
سیمین یک ستاره	۶۲.۳	ساختمان و نصب صنایع پتروشیمی	۵۲۸
سیمین یک ستاره	۶۲.۳	صنایع پلاستیک و بسته بندی محب قزوین	۵۲۹
سیمین یک ستاره	۶۲.۲۵	کاشی تیما	۵۳۰
سیمین یک ستاره	۶۲.۲۲	ساختمانی و مهندسی گوپله	۵۳۱
سیمین یک ستاره	۶۲.۲۱	مهندسی حمل و نقل پتروشیمی	۵۳۲
سیمین یک ستاره	۶۲.۲	نیرو سرمایه	۵۳۳
سیمین یک ستاره	۶۲.۲	ساختمانی بام راه	۵۳۴
سیمین یک ستاره	۶۲.۲	بهستان دارو	۵۳۵
سیمین یک ستاره	۶۲.۲	دارویی بهداشتی لیوار	۵۳۶
سیمین یک ستاره	۶۲.۲	ارکید کالای انرژی	۵۳۷
سیمین یک ستاره	۶۲.۱	ندای رهاوی	۵۳۸
سیمین یک ستاره	۶۲.۱	شیمیایی گل سم گرگان	۵۳۹
سیمین یک ستاره	۶۲.۱	دوده صنعتی پارس	۵۴۰
سیمین یک ستاره	۶۲.۱	یروس ابراهیمی - کاجاران	۵۴۱
سیمین یک ستاره	۶۲.۱	تولید پمپ های بزرگ و توربین آبی - پتکو	۵۴۲
سیمین یک ستاره	۶۲.۱	توسعه صنعت نفت و گاز پرشیا	۵۴۳
سیمین یک ستاره	۶۲.۰۷	جام دارو	۵۴۴
سیمین یک ستاره	۶۲.۰۵	غرب استیل	۵۴۵
سیمین یک ستاره	۶۲	مهتاب موتورگرگان	۵۴۶
سیمین یک ستاره	۶۲	زر سیم	۵۴۷
سیمین یک ستاره	۶۲	شیمیایی چسب پارس	۵۴۸
سیمین یک ستاره	۶۱.۹۶	کار و اندیشه	۵۴۹
سیمین یک ستاره	۶۱.۹۵	شیمیایی بهداشت	۵۵۰
سیمین یک ستاره	۶۱.۹۵	مهندسی و صنعتی استیم	۵۵۱
سیمین یک ستاره	۶۱.۹۵	فکور مغناطیس اسپادانا	۵۵۲
سیمین یک ستاره	۶۱.۹۵	کاربرد کار	۵۵۳
سیمین یک ستاره	۶۱.۹	کلاچ سازی شایان صنعت	۵۵۴
سیمین یک ستاره	۶۱.۹	زرین بنا پارسیان	۵۵۵
سیمین یک ستاره	۶۱.۹	راسن درمان	۵۵۶
سیمین یک ستاره	۶۱.۹	خدمات بندری و دریایی کاوه	۵۵۷

ردیف	شرکت	امتیاز از ۱۰۰	رتبه
۵۵۸	داروسازی بهوزان	۶۱.۹	سیمین یک ستاره
۵۵۹	ایمن تاش سپاهان	۶۱.۹	سیمین یک ستاره
۵۶۰	صنایع پروفیل سینا شرق	۶۱.۹	سیمین یک ستاره
۵۶۱	گروه صنعتی هوایار	۶۱.۹	سیمین یک ستاره
۵۶۲	فرآورده‌های نسوز پارس	۶۱.۸۵	سیمین یک ستاره
۵۶۳	درمان آرا	۶۱.۸۵	سیمین یک ستاره
۵۶۴	صنایع بسته بندی داروپات شرق	۶۱.۸	سیمین یک ستاره
۵۶۵	آبادراهان پارس	۶۱.۸	سیمین یک ستاره
۵۶۶	تجارت الکترونیک پارسیان	۶۱.۸	سیمین یک ستاره
۵۶۷	هودیان	۶۱.۸	سیمین یک ستاره
۵۶۸	رزینفام	۶۱.۸	سیمین یک ستاره
۵۶۹	رهروان سپهر اندیشه	۶۱.۷۵	سیمین یک ستاره
۵۷۰	توسعه فناوری اطلاعات خوارزمی	۶۱.۷۵	سیمین یک ستاره
۵۷۱	پخش لیوار	۶۱.۷۵	سیمین یک ستاره
۵۷۲	حسان	۶۱.۷۵	سیمین یک ستاره
۵۷۳	داروسازی رها اصفهان	۶۱.۷۵	سیمین یک ستاره
۵۷۴	شیمیایی تاک رزین کاوه	۶۱.۷۲	سیمین یک ستاره
۵۷۵	رهشاد الکتریک	۶۱.۷	سیمین یک ستاره
۵۷۶	یسنا مهر	۶۱.۷	سیمین یک ستاره
۵۷۷	ایران فارمیس	۶۱.۷	سیمین یک ستاره
۵۷۸	ایران نادى	۶۱.۷	سیمین یک ستاره
۵۷۹	توسعه صنایع تاسیسات ایران	۶۱.۷	سیمین یک ستاره
۵۸۰	گللسان بافت	۶۱.۷	سیمین یک ستاره
۵۸۱	تیراژه ماشین	۶۱.۶۶	سیمین یک ستاره
۵۸۲	بازرگانی قائم تجارت امین	۶۱.۶۵	سیمین یک ستاره
۵۸۳	نارفوم کار	۶۱.۶۳	سیمین یک ستاره
۵۸۴	حباب کف توس	۶۱.۶	سیمین یک ستاره
۵۸۵	کرمان موتور	۶۱.۶	سیمین یک ستاره
۵۸۶	کرمان تابلو	۶۱.۶	سیمین یک ستاره
۵۸۷	ساختمانی انهار	۶۱.۵۹	سیمین یک ستاره
۵۸۸	فرآورده های نسوز آذرشهاب تبریز	۶۱.۵۸	سیمین یک ستاره
۵۸۹	هنکل پاکوش	۶۱.۵۵	سیمین یک ستاره
۵۹۰	تولیدی ظریف مصور	۶۱.۵۵	سیمین یک ستاره



طرح رتبه بندی شاخص رضایت کارکنان شرکت ها

Best Place To Work
2017

دومین دوره

رتبه بندی شاخص

رضایت کارکنان

شرکت های ایرانی

۱۳۹۶

www.NESI.ir

رتبه بندی شاخص رضایت کارکنان:

- عامل تقویت روحیه کاری و احساس تعلق سازمانی کارکنان سازمان های پیشرو
- عامل ایجاد بستر قابل اعتماد برای تعامل حرفه ای و خلق زبان مشترک بین رهبران و کارکنان
- عامل ایجاد درک مناسب از وضعیت رقابتی سازمان در زمینه توانمندی جذب و نگهداشت کارکنان

رتبه بندی



باشگاه نخبگان کسب و کار



مرکز رتبه بندی کسب و کار

جشنواره بین‌المللی بهار بهار
با همکاری سازمان ملی اندازه‌گیری شاخص های بهره‌وری ایران برگزار می‌گردد:



مسابقه ملی بهره‌وری

مسابقه انتخاب برترین های رشد بهره‌وری در صنایع مختلف

اندازه‌گیری و مقایسه

شاخص های بهره‌وری

با میانگین صنعت



انجمن پارکونی، ماسج، سمان، کله‌ری ایران



www.ipcel.ir



مرکز مدیریت بهره‌وری ایران

شاخص‌های بهره‌وری بهترین ابزار ارزیابی عملکرد سازمان‌ها

مهمترین خدمات مرکز:

■ برگزاری جشنواره ملی بهره‌وری به صورت سالانه
و انتشار سالنامه آمار بهره‌وری کشور

■ اندازه‌گیری، تحلیل و مقایسه آنلاین شاخص‌های
بهره‌وری به نرخ جاری و ثابت

■ ارائه گزارش تجزیه و تحلیل شاخص‌ها
و شناسایی نقاط ضعف و قوت عملکرد بنگاه‌های اقتصادی

■ برگزاری کارگاه‌های آموزشی و سمینارهای تخصصی
در زمینه مدیریت بهره‌وری

www.irpmc.ir

۴۳۰۸۹۲۰۰

نشریه رتبه را در شبکه های اجتماعی دنبال کنید



@My_Rate



@MyRate



@TV_MyRate



@MyRate



@MyRate

www.ipcgroup.ir

اولین و تنها نشریه تخصصی رتبه بندی های اقتصادی





گروه پارسسیان هوشمند
 نخستین و یگانه شرکت مادر تخصصی اعولیتنگ برنده بندی ایران
www.ipcgroup.ir


 مرکز توسعه و پشتیبانی کسب و کار ایران
www.bcdc.ir


 رتبه
www.rotbehonline.ir


 مرکز تخصصی
www.ipcel.ir


 www.mecaward.com


 www.beesclub.net


 رتبه بندی
www.iring.ir


 Win Win Win Solutions
www.3w-solutions.com


 مرکز تخصصی
www.ipc.co.ir


 مرکز تخصصی
www.starit.ir


 مرکز تخصصی
www.irpmc.ir


 مرکز تخصصی
www.irbn.ir


 www.obmn.ir


 www.irxq.ir


 فروشگاه تخصصی
www.ipcshop.ir


 www.imin.ir


 www.mipd.ir


 www.ictrate.ir


 www.necr.ir


 www.nesi.ir


 www.bmdc.ir


 www.iresc.ir


 www.iranian.ac.ir


 www.annualreporting.ir


 www.irstc.ir

گروه پارسسیان هوشمند

نخستین و یگانه شرکت مادر تخصصی رتبه بندی در ایران

WWW.IPCGROUP.IR