

بررسی تطبیقی بهره‌وری نیروی کار در ایران^۱

علی افروزنیا*، عبدالله توکلی**

تاریخ دریافت: ۹۵/۰۵/۱۱

تاریخ پذیرش: ۹۵/۱۲/۰۱

چکیده

هشتمین هدف برنامه توسعه پایدار سازمان ملل متحد (SDGs) در چشم‌انداز پانزده ساله خود، کار شایسته و رشد اقتصادی است و یکی از مهم‌ترین راه‌های نیل به این هدف، دستیابی به سطوح عالی بهره‌وری معرفی شده است. هدف از این پژوهش کیفی، بررسی بهره‌وری نیروی کار ایران از منظر سیاستی و عملکردی در سال‌های اخیر و در مقایسه با کشورهای مشابه و در نهایت، تحلیل شکاف احتمالی است. از این‌رو در پژوهش حاضر، جایگاه بهره‌وری نیروی کار در اسناد بالادستی کشور و سیاست‌های کلی نظام بررسی شده، سپس به بررسی تطبیقی وضعیت بهره‌وری نیروی کار ایران در سال‌های اخیر و همچنین در مقایسه با کشورهای عضو سازمان بهره‌وری آسیایی (APO) پرداخته شده است. نتایج نشان می‌دهد در سال‌های اخیر، در سیاست‌های خرد و کلان به مقوله بهره‌وری توجه ویژه‌ای شده است و سازمان ملی بهره‌وری به‌عنوان دستگاه حاکمیتی ارتقای بهره‌وری در کشور، گام‌های مثبتی را در این زمینه برداشته است، اما بررسی‌های تطبیقی از نظر روند آماری در سال‌های گذشته و در مقایسه با کشورهای سازمان بهره‌وری آسیایی نشان می‌دهد که این جایگاه در خور و شان ایران اسلامی نبوده و زمان آن رسیده است که با اجرای اقتصاد مقاومتی، سیاست‌های بهره‌وری خود را در عرصه اقدام و عمل به منصفه ظهور بگذارند.

کلیدواژه‌ها: بهره‌وری نیروی کار؛ سازمان ملی بهره‌وری؛ سازمان بهره‌وری آسیایی؛ اقتصاد مقاومتی

۱. بررسی تطبیقی در سال‌های اخیر و در مقایسه با کشورهای عضو سازمان بهره‌وری آسیایی (APO)

ali.afrouznia@ut.ac.ir

*. نویسنده مسئول: دانشجوی دکتری مدیریت دولتی دانشگاه تهران

atavakkoli@rihu.ac.ir

** عضو هیئت علمی پژوهشگاه حوزه و دانشگاه

مقدمه

امروزه رقابت در عرصه تولید و تجارت جهانی به واسطه کم‌رنگ شدن مرزهای اقتصادی، ابعاد دیگری یافته است و کوشش برای بهبود و ارتقای بهره‌وری، پایه اصلی این رقابت را تشکیل می‌دهد. در افق بلندمدت، مهم‌ترین عامل تعیین‌کننده استاندارد زندگی یک ملت، بهره‌وری یا سطح درآمد واقعی آنهاست (هریس^۱، ۱۹۹۹). از این رو، ارتقای بهره‌وری، سبب پیشرفت و توسعه یافتگی می‌شود و اکثر کشورهای توسعه‌یافته و در حال توسعه برای گسترش توجه به مقوله بهره‌وری و تعمیم به کارگیری فنون و روش‌های ارتقای آن، سرمایه‌گذاری‌های زیادی انجام داده‌اند. بررسی عملکرد کشورهایی که طی چند دهه اخیر رشد اقتصادی قابل توجهی داشته‌اند، حاکی از آن است که اکثر این کشورها رشد را از طریق افزایش بهره‌وری به دست آورده‌اند (مقدم تیریزی و ولی‌زاده زنونر، ۱۳۸۵).

چالش‌های اساسی اقتصاد ایران نظیر: نرخ بالای تورم، نرخ بالای بیکاری به‌ویژه در گروه جوانان و زنان، پایین بودن بازده سرمایه‌گذاری، کم بودن میزان سرمایه‌گذاری خارجی، پایین بودن درآمد صادراتی کشور به‌ویژه درآمدهای غیرنفتی نسبت به توان بالقوه کشور و پایین بودن رتبه ایران در حوزه شاخص رقابت‌پذیری از جمله دغدغه‌های اقتصاد کشور است که ارتقای بهره‌وری می‌تواند کمک‌کننده به رفع بسیاری از مشکلات مطرح شده باشد (برنامه جامع بهره‌وری، ۱۳۹۴). این در حالی است که هشتمین هدف برنامه توسعه پایدار سازمان ملل متحد (SDGs^۲) در چشم‌انداز ۲۰۳۰ نیز، کار شایسته و رشد اقتصادی است و یکی از مهم‌ترین راه‌های نیل به این هدف، دستیابی به سطوح عالی بهره‌وری معرفی شده است (سایت UNDP^۳، ۲۰۱۶) که خود ضرورت حرکت به سمت بهره‌وری پایدار و باثبات را نشان می‌دهد.

با توجه به اینکه بهره‌وری نیروی کار و بهره‌وری کل عوامل تولید بر یکدیگر اثر متقابل و معنی‌دار دارند و بهره‌وری نیروی کار می‌تواند پیش‌برنده مهم بهره‌وری کشور باشد؛ بنابراین، توجه

1. harris
2. Sustainable Development Goals
3. United Nations Development Program

به بهره‌وری نیروی کار، ضرورتی دوچندان دارد (محموند ناهیدی و جابری خسروشاهی، ۱۳۹۰). از این رو در پژوهش حاضر، ابتدا به تبیین جایگاه مقوله بهره‌وری در سیاست‌های کلان، اهداف و برنامه‌های جمهوری اسلامی ایران می‌پردازیم تا مشخص شود این شاخص کلیدی توسعه، در نقشه راه پیشرفت کشور از منظر سیاست‌گذاران و برنامه‌ریزان کشور چه جایگاهی دارد. سپس در ادامه پژوهش، به بررسی تطبیقی و تحلیل روند شاخص بهره‌وری نیروی کار ایران در دو دهه اخیر (۱۳۹۳-۱۳۷۵) پرداخته و آن را با کشورهای عضو سازمان بهره‌وری آسیایی (APO)^۱ مقایسه خواهیم کرد و در نهایت، به این سؤال تحقیق پاسخ خواهیم داد که آیا شاخص بهره‌وری نیروی کار ایران با سیاست‌های ارتقای بهره‌وری منطبق است و اگر چنین نیست، این شکاف و فاصله، ناشی از چه عواملی است و چگونه می‌توان شکاف بین سیاست‌ها و عملکردها را کاهش داد و در راستای انطباق بین حرف و عمل کوشید و شاهد ارتقای بهره‌وری در سطح ملی و بین‌المللی بود؟

تعریف مفهوم بهره‌وری

بهره‌وری در سالیان متمادی، بیشتر تحت عنوان نرخ کارایی معرفی شده است و با مسائل کیفیت و هزینه سروکار داشته است تا به امروز که بهره‌وری به موضوعات اجتماعی مانند ایجاد شغل، امنیت شغلی، کاهش فقر، حفظ محیط زیست و پاسخگویی اجتماعی هم وارد شده است. برای بهره‌وری دو تعریف اصلی می‌توان ذکر کرد که در بسیاری از کتب علمی به آن اشاره شده است. تعریف اول نسبت ستانده (مانند کالاها و خدمات تولیدشده) به داده (نیروی کار، مواد، انرژی و...) است. هدف بهره‌وری در این تعریف، بیشینه کردن ستانده و کمینه کردن داده‌هاست. تعریف دوم عبارت از جمع بین کارایی و اثربخشی است. کارایی را می‌توان به انجام درست کارها تعبیر کرد؛ بدین معنی که نتایج با کمترین هزینه و بیشترین ارزش افزوده حاصل شوند. اثربخشی نیز به مفهوم انجام کارهای درست است؛ یعنی اهداف تعیین شده به درستی انتخاب شده باشند. بنابراین بهره‌وری، ترکیبی از کارایی و اثربخشی است (کالو^۲، ۲۰۱۵).

1. Asian Productivity Organization
2. kalaw

شاخص بهره‌وری نیروی کار

شاخص بهره‌وری عبارت است از نسبت ارزش ستانده به ارزش داده که در سه نوع تک‌عامله، چندعامله و کل عوامل طبقه‌بندی می‌شود. شاخص بهره‌وری تک‌عامله نسبت ستانده را به یکی از عوامل تولید، شاخص بهره‌وری چندعامله، نسبت ستانده را به ترکیبی از عوامل تولید و شاخص بهره‌وری کل نسبت ستانده را به کل عوامل تولید ارزیابی و پایش می‌کند. شاخص بهره‌وری نیروی کار را می‌توان به روش‌های زیر تعریف کرد:

الف) شاخص بهره‌وری نیروی کار بر حسب تولید ناخالص داخلی و تعداد شاغلان در سطح کل اقتصاد: بهره‌وری نیروی کار عبارت است از تولید ناخالص داخلی، تقسیم بر تعداد شاغلان کل اقتصاد.

ب) شاخص بهره‌وری نیروی کار بر حسب ارزش ستانده و تعداد شاغلان در سطح کل اقتصاد: بهره‌وری نیروی کار عبارت است از ارزش ستانده کل اقتصاد، تقسیم بر تعداد شاغلان کل اقتصاد.

پ) شاخص بهره‌وری نیروی کار بر حسب تولید ناخالص داخلی و نفر-ساعت اشتغال کل اقتصاد: بهره‌وری نیروی کار عبارت است از تولید ناخالص داخلی، تقسیم بر نفر-ساعت اشتغال کل اقتصاد.

ت) شاخص بهره‌وری نیروی کار بر حسب ارزش ستانده و نفر-ساعت اشتغال کل اقتصاد: بهره‌وری نیروی کار عبارت است از ارزش ستانده کل اقتصاد، تقسیم بر نفر-ساعت اشتغال کل اقتصاد (برنامه جامع بهره‌وری کشور، ۱۳۹۴).

روش‌شناسی پژوهش

پژوهش حاضر براساس پیاز فرایند پژوهش (دانایی فر و همکاران، ۱۳۸۹) از نظر جهت‌گیری، پژوهشی کاربردی است و نتایج آن می‌تواند در رشد و ارتقای بهره‌وری در دو سطح ملی و سازمانی مؤثر باشد. با توجه به اینکه در این پژوهش به تطبیق و مقایسه روند شاخص بهره‌وری

نیروی کار در دو دهه اخیر با سیاست‌ها و برنامه‌های کلان بهره‌وری و همچنین با بهره‌وری نیروی کار کشورهای مشابه پرداخته شده است، رویکرد پژوهش، تطبیقی است. نوع پژوهش حاضر، کیفی و با روش تحلیل شکاف، فاصله احتمالی بین سیاست‌ها و شاخص‌های عملکردی بررسی و تحلیل شده است. همچنین هدف اصلی پژوهش، توصیف، تبیین و پیش‌بینی وضعیت بهره‌وری نیروی کار در ایران است و پژوهش با صبغه کتابخانه‌ای انجام شده و داده‌های آن از طریق بررسی اسناد و مدارک منتشر شده در سایت سازمان ملی بهره‌وری و سایت سازمان بهره‌وری آسیایی گردآوری شده است.

بهره‌وری نیروی کار در سیاست‌های کلان کشور

بهره‌وری در برنامه‌های پنج‌ساله توسعه

باتوجه به اینکه بهره‌وری نیروی کار، بخشی از بهره‌وری با مفهوم کلی بوده و این موضوع در برنامه‌های توسعه نیز با کلیت آن در نظر گرفته شده است، به بررسی بهره‌وری با مفهوم کلی آن در برنامه‌های پنج‌ساله توسعه می‌پردازیم تا بتوان ارزیابی صحیح‌تری از جایگاه بهره‌وری و از جمله بهره‌وری نیروی کار ارائه کرد.

موضوع بهره‌وری برای اولین بار در برنامه پنج‌ساله دوم توسعه مطرح شد. در تبصره ۳۵ این برنامه آمده است: "جهت افزایش بهره‌وری نظام اداری، بهبود سیستم‌ها و روش‌های کار، استفاده از تکنولوژی‌های پیشرفته و افزایش مهارت‌های مدیران کشور، دستگاه‌های اجرایی باید بخشی از اعتبارات خود را به توسعه و بهبود مدیریت و افزایش بهره‌وری اختصاص دهند. میزان این اعتبارات، همه‌ساله توسط دولت در لایحه بودجه پیش‌بینی خواهد شد." در همین تبصره، سازمان برنامه و بودجه سابق با همکاری دستگاه‌های ذی‌ربط مکلف شدند تا شاخص اندازه‌گیری بهره‌وری فعالیت بخش‌ها و طرح‌های پیش‌بینی شده در برنامه دوم را تهیه و تدوین نمایند تا زمینه برای ارزیابی و تجزیه و تحلیل عملکرد اجرای برنامه پنج‌ساله دوم فراهم شود.

در برنامه پنج‌ساله سوم توسعه به موضوع بهره‌وری اشاره مستقیمی نشد و تنها هیئت وزیران

در مصوبه‌ای (مصوبه شماره ۸۰۷۰ مورخ ۷۹/۳/۳ هیئت وزیران) دستگاه‌های اجرایی را مکلف به طراحی شاخص‌ها، تحلیل عوامل، برنامه‌ریزی و اجرای چرخه بهره‌وری با هماهنگی سازمان ملی بهره‌وری کرد. این در حالی بود که دولت در برنامه پنج‌ساله دوم نیز به طراحی شاخص اندازه‌گیری فعالیت‌ها تکلیف کرده بود.

در برنامه پنج‌ساله چهارم توسعه نسبت به برنامه‌های توسعه گذشته، توجه بیشتری به بهره‌وری شد. در ماده ۵ موضوع فصل اول این قانون، برای اولین بار برای بهره‌وری اهداف کمی تعیین شد تا زمینه تحول کشور از یک اقتصاد نهاده‌محور به یک اقتصاد بهره‌ورمحور فراهم شود به طوری که سهم بهره‌وری کل عوامل در رشد تولید ناخالص داخلی حداقل به ۳۱/۳ درصد برسد و متوسط رشد سالانه بهره‌وری نیروی کار، سرمایه و کل عوامل تولید به مقادیر حداقل ۳/۵، ۱ و ۲/۵ درصد افزایش یابد. حتی در بند ب این ماده، تخصیص منابع مالی در برنامه چهارم توسعه و بودجه‌های سنواتی دستگاه‌های اجرایی منوط به میزان تحقق برآوردهای مربوط به ارتقای بهره‌وری کل عوامل تولید شده است. همچنین در بند (ج) این ماده آمده است: "به منظور تشویق واحدهای صنعتی، کشاورزی، خدمات دولتی و غیردولتی و در راستای ارتقای بهره‌وری با رویکرد ارتقای کیفیت تولیدات و خدمات و تحقق راهبردهای بهره‌وری در برنامه، به دولت اجازه داده شد جایزه ملی بهره‌وری را با استفاده از الگوهای تعالی سازمانی طراحی و توسط سازمان ملی بهره‌وری ایران طی سال‌های برنامه چهارم به واحدهای بهره‌ور در سطوح مختلف اهدا نماید."

در ماده ۷۹ برنامه پنج‌ساله پنجم توسعه، سهم بهره‌وری در رشد اقتصادی به یک‌سوم در پایان برنامه هدف‌گذاری شد و دولت مکلف شد تا سازمان ملی بهره‌وری ایران را به صورت مؤسسه دولتی با مأموریت "برنامه‌ریزی، سیاست‌گذاری، راهبری، پایش و ارزیابی بهره‌وری کلیه عوامل تولید" ایجاد نماید. همچنین این سازمان باید "برنامه جامع بهره‌وری کشور شامل شاخص‌های استاندارد بهره‌وری و نظام اجرایی ارتقای بهره‌وری، دربرگیرنده توزیع نقش‌ها و مسئولیت‌ها در کلیه بخش‌های اجتماعی، اقتصادی و فرهنگی اعم از بخش‌های دولتی و غیردولتی، به صورت برنامه لازم‌الاجرا برای تمامی بخش‌های یادشده تدوین نماید و به تصویب هیئت وزیران برساند.

«در این ماده» تمام دستگاه‌های اجرایی موظف شده‌اند از سال دوم برنامه، تغییرات بهره‌وری و اثر آن بر رشد اقتصادی مربوط به بخش خود را به‌طور مستمر منتشر نمایند و سیاست‌ها و متغیرهای اثرگذار بر رشد بهره‌وری را شناسایی کنند تا اثر بهره‌وری از دستگاه‌های مزبور رشد صعودی داشته باشد.^{۱۸} در این برنامه پرداخت حداکثر سه درصد از هر مرحله تخصیص اعتبارات هزینه‌ای دستگاه‌های اجرایی منوط به رعایت مصوبات موضوع این ماده و تکالیف قانونی مربوط به بهره‌وری شده است.

ماده ۱۸ لایحه احکام موردنیاز اجرای برنامه ششم توسعه به «محور قراردادن رشد بهره‌وری در اقتصاد پرداخته است و تمام دستگاه‌های اجرایی و نیروهای مسلح را مکلف نموده است ضمن اجرایی نمودن چرخه بهره‌وری در مجموعه خود، تمهیدات لازم را برای عملیاتی نمودن این چرخه در واحدهای تحت تولید خود با هماهنگی سازمان ملی بهره‌وری ایران فراهم نموده و گزارش سالانه آن را به سازمان ملی بهره‌وری ایران ارائه نمایند.»

مهم‌ترین اقدام در زمینه ارتقای بهره‌وری در کشور، اجرایی شدن مصوبه برنامه پنجم توسعه یعنی تصویب برنامه جامع بهره‌وری کشور در هیئت دولت به تاریخ ۱۱ شهریور ۹۴ می‌باشد. در این سند راهبردی نظام بهره‌وری کشور که توسط سازمان ملی بهره‌وری آماده شده است، اصول و ارزش‌های هویتی نظام مدیریت بهره‌وری کشور، مأموریت، چشم‌انداز، اهداف اصلی و فرعی و جهت‌گیری‌های راهبردی تبیین شده است. در این برنامه جامع ده‌ساله، رشد شاخص بهره‌وری کل عوامل تولید، ۲/۷ درصد و سهم رشد شاخص بهره‌وری از رشد اقتصادی، ۳/۳۳ درصد تعیین شده است.

بهره‌وری نیروی کار در سیاست‌های کلی ابلاغی رهبر معظم انقلاب

در بسیاری از سیاست‌های کلی نظام از جمله سیاست‌های کلی «اقتصاد مقاومتی»، «تولید ملی، حمایت از کار و سرمایه ایرانی»، «اشتغال»، «علم و فناوری»، «سلامت» و «ایجاد تحول در نظام آموزش و پرورش» و یا در امور «تشویق سرمایه‌گذاری»، «اصلاح الگوی مصرف» و یا در بخش‌های امنیت اقتصادی، انرژی، منابع آب، بخش معدن، منابع طبیعی و حمل‌ونقل نیز که از

جانب مقام معظم رهبری ابلاغ شده، مقوله بهره‌وری به طور مستقیم و غیر مستقیم مورد تأکید قرار گرفته است.

در جدول (۱)، مقوله بهره‌وری نیروی کار در سیاست‌های کلی نظام نشان داده شده است که اهمیت و جایگاه بهره‌وری نیروی کار را در این سیاست‌ها تبیین می‌نماید.

جدول ۱. عناوین مرتبط با بهره‌وری نیروی کار در سیاست‌های کلی ابلاغی

عنوان سیاست	عنوان مرتبط
سیاست‌های کلی اصل ۴۴ قانون اساسی (ابلاغی ۱۳۸۴/۳/۱)	توسعه سرمایه انسانی دانش پایه و متخصص
سیاست‌های کلی نظام اداری (ابلاغی ۱۳۸۹/۱/۳۱)	انعطاف‌پذیری و عدم تمرکز اداری و سازمانی با رویکرد افزایش اثربخشی، سرعت و کیفیت خدمات کشوری، توجه به اثربخشی و کارایی در فرایندها و روش‌های اداری به منظور تسریع و تسهیل در ارائه خدمات کشوری، نهادینه‌سازی وجدان کاری، انضباط اجتماعی، فرهنگ خودکنترلی، امانت‌داری، صرفه‌جویی، ساده‌زیستی و حفظ بیت‌المال، کارآمدسازی و هماهنگی ساختارها و شیوه‌های نظارت و کنترل در نظام اداری و یکپارچه سازی اطلاعات، حمایت از نوآوری و ابتکار و اشاعه فرهنگ و بهبود مستمر به منظور پویایی نظام اداری
سیاست‌های کلی اصلاح الگوی مصرف (ابلاغی ۱۳۸۹/۴/۱۵)	بند سوم: توسعه و ترویج فرهنگ بهره‌وری با ارائه و تشویق الگوهای موفق در این زمینه و با تأکید بر شاخص‌های کارآمدی، مسئولیت‌پذیری، انضباط و رضایت‌مندی بند دهم: افزایش بهره‌وری با تأکید بر استقرار نظام تسهیم منافع حاصل از بهره‌وری از طریق: حداکثرسازی ارزش افزوده و منافع ناشی از سرمایه‌های انسانی، اجتماعی و مادی با تأکید بر اقتصاد دانش پایه، استقرار سازوکارهای انگیزشی در نظام پرداخت‌ها در بخش عمومی و بنگاهی، استقرار بودجه‌ریزی عملیاتی و بهبود فریند تخصیص منابع کشور براساس منافع اقتصادی و اجتماعی، اصلاح ساختارهای ارزیابی و ارزشیابی، اتخاذ رویکرد نتیجه‌گرا و اجرای حسابرسی عملکرد در دستگاه‌های دولتی، اصلاح قوانین و مقررات، روش‌ها، ابزارها و فریندهای اجرایی، اولویت توانمندسازی نیروی کار در کلیه برنامه‌های حمایتی

جدول ۱. عناوین مرتبط با بهره‌وری نیروی کار در سیاست‌های کلی ابلاغی (ادامه)

عنوان سیاست	عنوان مرتبط
سیاست‌های کلی اشتغال (ابلاغی ۱۳۹۰/۴/۲۸)	بند سیزدهم: رعایت تناسب بین افزایش دستمزدها و بهره‌وری نیروی کار
سیاست‌های کلی تولید ملی، حمایت از کار و سرمایه ایرانی (ابلاغی ۱۳۹۱/۱۱/۲۴)	توانمندسازی و ارتقای بهره‌وری نیروی کار با افزایش انگیزه، مهارت و خلاقیت و ایجاد تناسب بین مراکز آموزشی و پژوهشی با نیازهای بازار کار
سیاست‌های کلی اقتصاد مقاومتی (ابلاغی ۱۳۹۲/۱۱/۳۰)	بند چهارم: سهم‌بری عادلانه عوامل در زنجیره تولید تا مصرف متناسب با نقش آنها در ایجاد ارزش، به‌ویژه با افزایش سهم سرمایه انسانی از طریق ارتقای آموزش، مهارت، خلاقیت، کارآفرینی و تجربه - بند بیستم: تقویت فرهنگ جهادی در ایجاد ارزش افزوده، تولید ثروت، بهره‌وری، کارآفرینی، سرمایه‌گذاری و اشتغال مولد و اعطای نشان اقتصاد مقاومتی به اشخاص دارای خدمات برجسته در این زمینه
سیاست‌های کلی جمعیت (ابلاغی ۱۳۹۳/۲/۳۰)	توانمندسازی جمعیت در سن کار با فرهنگ سازی و اصلاح، تقویت و سازگار کردن نظامات تربیتی و آموزش‌های عمومی، کارآفرینی، فنی - حرفه‌ای و تخصصی با نیازهای جامعه و استعدادها و علائق آنان در جهت ایجاد اشتغال مؤثر و مولد
سیاست‌های کلی علم و فناوری (ابلاغی ۱۳۹۳/۶/۲۹)	بهینه‌سازی عملکرد و ساختار نظام آموزشی و تحقیقاتی کشور به‌منظور دستیابی به اهداف سند چشم‌انداز و شکوفایی علمی با تأکید بر افزایش بودجه تحقیق و پژوهش به حداقل ۴ درصد تولید ناخالص داخلی تا پایان سال ۱۴۰۴ با تأکید بر مصرف بهینه منابع و ارتقای بهره‌وری

بهره‌وری نیروی کار به روایت آمار

جدول (۲) شاخص بهره‌وری نیروی کار را براساس ارزش افزوده و تعداد شاغلان بر پایه سال ۱۳۸۳ (۱۰۰=۱۳۸۳) و جدول (۳)، درصد تغییر شاخص بهره‌وری نیروی کار را بر همان اساس نشان می‌دهد (گزارش سازمان ملی بهره‌وری ایران، ۱۳۹۴).

شاخص بهره‌وری نیروی کار در سال‌های ۷۵ تا ۸۱ حول ۹۰ تا ۹۴ در نوسان بوده است و تغییرات زیادی در آن به چشم نمی‌خورد. از سال ۸۰ روند افزایشی شاخص بهره‌وری نیروی کار آغاز شده و تا سال ۸۷ ادامه داشته است. از این سال به بعد شاخص بهره‌وری نیروی کار دارای روندی نوسانی است و افت و خیز دارد. بالاترین شاخص بهره‌وری نیروی کار در سال ۹۰ با ۱۳۴ رقم خورده است که در سال‌های پس از آن با کاهش معنی‌داری مواجه شده است، به طوری که شاخص بهره‌وری نیروی کار سال ۹۲ با ۱۱۸ و شاخص بهره‌وری سال ۸۸ دوباره یکسان شده و به گونه‌ای این شاخص به گذشته بازگشته است.

جدول ۲. شاخص بهره‌وری نیروی کار (بر اساس ارزش افزوده و تعداد شاغلان، ۱۰۰=۱۳۸۳)

سال	کشاورزی	نفت و گاز	صنعت	معادن	حمل و نقل	ارتباطات	آب و برق و گاز	ساختن	سایر خدمات	کل اقتصاد
۱۳۷۵	۸۵	۱۱۲	۶۶	۶۷	۹۱	۸۷	۷۹	۱۰۰	۹۴	۹۲
۱۳۷۶	۸۶	۱۱۷	۷۱	۷۱	۸۹	۸۹	۸۲	۹۴	۹۵	۹۱
۱۳۷۷	۹۳	۱۱۹	۶۸	۷۹	۸۹	۹۶	۸۵	۸۶	۹۵	۹۱
۱۳۷۸	۸۷	۱۱۱	۷۲	۹۳	۹۳	۱۰۵	۸۸	۹۴	۹۲	۹۰
۱۳۷۹	۸۹	۱۱۷	۷۶	۸۱	۹۳	۶۶	۹۳	۹۹	۹۰	۹۲
۱۳۸۰	۸۷	۱۰۳	۸۴	۹۲	۹۲	۷۳	۹۲	۱۰۷	۹۱	۹۱
۱۳۸۱	۹۷	۹۲	۹۲	۹۶	۹۲	۷۷	۹۴	۱۱۳	۹۴	۹۴
۱۳۸۲	۱۰۱	۹۹	۱۰۰	۹۵	۱۰۰	۸۷	۹۸	۱۰۷	۹۶	۹۹
۱۳۸۳	۱۰۰	۱۰۰	۱۰۰	۱۰۰	۱۰۰	۱۰۰	۱۰۰	۱۰۰	۱۰۰	۱۰۰
۱۳۸۴	۱۰۹	۱۰۲	۱۰۷	۱۰۲	۹۹	۱۳۲	۱۰۱	۹۶	۱۰۵	۱۰۳
۱۳۸۵	۱۲۲	۱۰۵	۱۱۲	۱۱۸	۱۰۶	۱۶۰	۱۱۵	۸۴	۱۱۲	۱۰۸
۱۳۸۶	۱۲۶	۱۱۲	۱۱۶	۱۳۳	۱۱۲	۲۳۶	۱۲۱	۹۵	۱۲۳	۱۱۵
۱۳۸۷	۱۰۸	۱۱۷	۱۳۱	۱۳۴	۱۱۴	۳۵۰	۱۴۰	۱۰۰	۱۲۰	۱۱۹
۱۳۸۸	۱۱۷	۱۱۷	۱۳۶	۱۷۸	۱۲۸	۲۸۰	۱۵۳	۹۸	۱۱۲	۱۱۸
۱۳۸۹	۱۳۵	۱۳۶	۱۵۶	۲۲۰	۱۳۵	۴۹۱	۱۴۱	۹۶	۱۲۰	۱۲۷
۱۳۹۰	۱۴۱	۱۳۶	۱۷۲	۲۷۵	۱۴۱	۳۴۲	۱۳۹	۸۹	۱۲۸	۱۳۴
۱۳۹۱	۱۳۹	۸۶	۱۵۷	۲۷۵	۱۴۴	۳۵۰	۱۳۳	۸۵	۱۳۱	۱۲۴
۱۳۹۲	۱۴۹	۷۹	۱۴۱	۱۶۸	۱۴۳	۳۴۶	۱۲۴	۷۹	۱۲۳	۱۱۸
۱۳۹۳	۱۵۹	۹۲	۱۴۴	۱۷۸	۱۴۳	۳۴۶	۱۳۲	۸۵	۱۲۳	۱۲۱

جدول ۳. درصد تغییر شاخص بهره‌وری نیروی کار
(براساس ارزش افزوده و تعداد شاغلان، ارقام به درصد)

سال	کشاورزی	نفت و گاز	صنعت	معادن	حمل و نقل	ارتباطات	آب و برق و گاز	ساختمان	سایر خدمات	کل اقتصاد
۱۳۷۵	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
۱۳۷۶	۰.۸	۴.۳	۷.۸	۵.۱	-۲.۲	۲.۶	۲.۸	-۶.۳	۰.۷	-۱.۵
۱۳۷۷	۸.۹	۲.۳	-۴.۲	۱۱.۴	۰.۳	۷.۸	۴.۱	-۷.۶	-۰.۵	۰.۰
۱۳۷۸	-۶.۷	-۶.۷	۵.۵	۱۸.۰	۴.۴	۱۰.۰	۳.۴	۹.۱	-۲.۷	-۱.۴
۱۳۷۹	۲.۷	۵.۰	۶.۳	-۱۳.۱	-۰.۱	-۳۷.۰	۵.۵	۵.۴	-۱.۷	۲.۰
۱۳۸۰	-۲.۲	-۱۱.۵	۱۰.۳	۱۳.۸	-۱.۲	۱۰.۱	-۱.۰	۸.۲	۱.۰	-۰.۹
۱۳۸۱	۱۱.۴	-۱۰.۸	۹.۹	۳.۹	۰.۷	۴.۹	۲.۹	۴.۸	۲.۶	۳.۷
۱۳۸۲	۳.۵	۷.۰	۷.۸	-۰.۵	۸.۳	۱۳.۴	۳.۴	-۴.۷	۲.۷	۵.۲
۱۳۸۳	-۰.۶	۱.۳	۰.۴	۵.۱	-۰.۱	۱۵.۳	۲.۴	-۶.۹	۴.۰	۱.۱
۱۳۸۴	۹.۵	۲.۵	۶.۷	۲.۲	-۰.۶	۳۱.۹	۰.۹	-۲.۶	۵.۱	۲.۹
۱۳۸۵	۱۱.۶	۲.۲	۴.۶	۱۵.۶	۶.۴	۲۱.۰	۱۴.۰	-۱۲.۵	۶.۹	۴.۹
۱۳۸۶	۳.۳	۶.۷	۳.۹	۱۲.۶	۵.۷	۴۷.۹	۵.۵	۱۲.۰	۹.۱	۶.۵
۱۳۸۷	-۱۴.۸	۴.۷	۱۲.۶	۳۱.۱	۱.۸	۴۸.۳	۱۵.۸	۵.۴	-۲.۲	۳.۵
۱۳۸۸	۸.۷	-۰.۲	۴.۲	۱.۹	۲۱.۱	-۲۰.۱	۹.۰	-۱.۵	-۶.۳	-۱.۱
۱۳۸۹	۱۵.۸	۱۶.۱	۱۴.۳	۲۳.۹	-۲.۴	۳.۹	-۷.۶	-۱.۷	۷.۲	۸.۳
۱۳۹۰	۴.۱	۰.۰	۱۰.۵	۲۴.۸	۴.۸	۱۷.۸	-۱.۵	-۸.۱	۶.۴	۵.۰
۱۳۹۱	-۱.۲	-۳۶.۷	-۸.۹	۰.۲	۲.۳	۲.۳	-۴.۴	-۴.۵	۲.۳	-۷.۳
۱۳۹۲	۶.۹	-۸.۰	-۱۰.۲	-۳۸.۹	-۱.۲	-۱.۲	-۶.۹	-۶.۸	-۶.۵	-۵.۲
۱۳۹۳	۶.۵	۱۶.۷	۲.۶	۵.۶	۰.۴	-۰.۱	۶.۶	۸.۲	۰.۷	۳.۲

جدول تغییر شاخص بهره‌وری نیروی کار نشان می‌دهد که بیشترین تغییر مثبت شاخص بهره‌وری نیروی کار در سال ۸۹ با ۸/۳ درصد و بیشترین تغییر منفی آن در سال‌های ۹۱ و ۹۲ به ترتیب با منفی ۷/۳ درصد و منفی ۵/۳ درصد روی داده است. از سال ۸۱ تا ۸۷ تغییر شاخص بهره‌وری نیروی کار مثبت و حداقل ۱/۱ درصد بوده است که در سال ۸۸ به منفی ۱/۱ درصد کاهش می‌یابد و دوباره در سال ۸۹ و ۹۰ اوج گرفته و در سال ۹۱ و ۹۲ با تغییرات منفی شدید مواجه می‌شود و در سال ۹۳ مجدداً روند مثبت به خود می‌گیرد.

با تعمق در این تغییرات می‌توان این دگرگونی‌ها در تغییر شاخص بهره‌وری نیروی کار را به موضوعات و مسائل مختلف اجتماعی، سیاسی، اقتصادی و فرهنگی مرتبط دانست. برای مثال، تغییر

منفی شاخص بهره‌وری نیروی کار در سال ۸۸ را می‌توان با تغییرات سیاسی و التهابات پس از انتخابات ریاست جمهوری دهم مرتبط دانست و یا آغاز تحریم‌های اقتصادی علیه کشورمان در سال ۹۱ و ۹۲ می‌تواند مهم‌ترین دلیل تغییرات منفی شاخص بهره‌وری نیروی کار باشد. بنابراین می‌توان نتیجه گرفت که بهره‌وری به‌طور کلی و بهره‌وری نیروی کار به‌طور خاص، یک موضوع سیستمی بوده و با بسیاری از متغیرهای پیرامونی ارتباط دارد و برای تأثیرگذاری و تحلیل و ارزیابی درست آن، باید یک نگاه کل‌نگرانه و سیستمی به آن داشت.

همچنین مقایسه تغییر شاخص بهره‌وری نیروی کار در سال‌های اخیر با هدف تعریف‌شده در برنامه جامع بهره‌وری کشور که ۲/۵ درصد است، نشان می‌دهد دستیابی به این هدف، حداقل در چند سال اخیر شدنی است؛ چراکه در بسیاری از سال‌های اخیر مانند ۸۱، ۸۲، ۸۴ تا ۸۷، ۸۹، ۹۰ و ۹۳ این هدف برآورده شده است و تنها مسئله مهم نوسانات و عدم ثبات در رشد شاخص بهره‌وری نیروی کار است، هرچند که در صورت تحقق این مسئله و ثبات در رشد شاخص و ارتقای بهره‌وری، به تدریج دستیابی به این شاخص نیز مشکل‌تر خواهد شد.

مقایسه رشد بهره‌وری نیروی کار ایران با کشورهای سازمان بهره‌وری آسیایی (APO)

پس از رکود سال ۱۹۲۹ میلادی در کشورهای جهان، علاقه زیادی نسبت به آگاهی از وضعیت دو عامل درآمد ملی و بهره‌وری به‌عنوان شاخص ارزیابی عملکرد اقتصادی به وجود آمد. همچنین طی دهه‌های اخیر بسیاری از کشورهای دنیا برای نیل به سطح مطلوب زندگی، ارتقای بهره‌وری نیروی کار را هدف قرار داده‌اند و برخی از کشورها مثل کره جنوبی، مالزی، سنگاپور و هنگ‌کنگ از رهگذر این ملاحظات به نتایج اقتصادی ارزنده‌ای نایل آمده و به مدد آن در ساختار قدرت اقتصادی بر پایگاه بلندتری نشسته‌اند. مؤسسات بهره‌وری پس از پایان جنگ جهانی دوم، ابتدا در اروپا و سپس در آسیا مستقر شدند. اولین مرکز بهره‌وری در سال ۱۹۵۰ در فرانسه تأسیس شد. در اروپا "مرکز بهره‌وری اروپایی" و در آسیا، "سازمان بهره‌وری آسیایی" تشکیل شد. سازمان بهره‌وری آسیایی، سازمانی منطقه‌ای و میان‌دولتی^۱ است که با مشارکت در توسعه اقتصادی

1. regional intergovernmental organization

- اجتماعی کشورهای عضو و بهبود کیفیت زندگی مردم آن کشورها از طریق ارتقای بهره‌وری در سال ۱۹۶۱ تأسیس شد. در حال حاضر سازمان بهره‌وری آسیایی ۲۰ عضو دارد. اولین امضاکنندگان توافقنامه APO در سال ۱۹۶۱ جمهوری چین، هند، ژاپن، جمهوری کره، نپال، پاکستان، فیلیپین و تایلند بودند. کشورهایی همچون هنگ‌کنگ در سال ۱۹۶۳، جمهوری اسلامی ایران در سال ۱۹۶۵، سریلانکا در سال ۱۹۶۶، اندونزی در سال ۱۹۶۸، سنگاپور در سال ۱۹۶۹، بنگلادش در سال ۱۹۸۲، مالزی در سال ۱۹۸۳، فیجی در سال ۱۹۸۴، مغولستان در سال ۱۹۹۲، جمهوری سوسیالیستی ویتنام در سال ۱۹۹۶، جمهوری دموکراتیک مردمی لائوس در سال ۲۰۰۲ و کامبوج در سال ۲۰۰۴ به این کشورها پیوستند (سایت سازمان بهره‌وری آسیایی، ۲۰۱۶، سایت سازمان ملی بهره‌وری ایران، ۱۳۹۵).

آمارهای سازمان بهره‌وری آسیایی از رشد بهره‌وری نیروی کار در جدول (۴) آمده است. آن‌چنان‌که مشخص است در دو دهه اخیر، چین همیشه از رشد بهره‌وری نیروی کار قابل توجهی برخوردار بوده است که این نتیجه با اقتصاد پیش‌تاز این کشور در عرصه جهانی هم همخوانی دارد. در این جدول جایگاه ژاپن از نظر رشد بهره‌وری جلب توجه می‌نماید که در انتهای جدول از یک رشد بهره‌وری کم برخوردار است که دلیل آن تحقق سطح بالای بهره‌وری در این کشور و استفاده از تمام ظرفیت‌ها و منابع به شکل مطلوب است که افزایش بهره‌وری را به‌طور طبیعی مشکل می‌سازد.

ایران در میان این کشورها از نظر رشد بهره‌وری نیروی کار، جزء کشورهای با رشد بهره‌وری نیروی کار پایین بوده است و بیشترین رشد بهره‌وری در بازه زمانی ۲۰۰۵-۲۰۰۰ با ۳/۵ درصد تحقق یافته است. این در حالی است که برخی کشورهای در حال توسعه سازمان بهره‌وری آسیایی چون ویتنام، کامبوج، تایلند، اندونزی، سریلانکا، بنگلادش، فیلیپین و لائوس عملکرد بهتری در این زمینه داشته‌اند.

جدول ۴. درصد رشد بهره‌وری نیروی کار (سازمان بهره‌وری آسیایی، ۲۰۱۵: ۶۵)

1990-1995		1995-2000		2000-2005		2005-2013	
Kuwait	13.1	China	7.2	Myanmar	10.4	China	9.3
China	10.6	Oman	6.4	China	8.7	Myanmar	7.8
Thailand	8.1	Qatar	5.5	Vietnam	5.5	Mongolia	7.2
Malaysia	6.6	Myanmar	5.5	Lao PDR	4.1	India	6.7
Indonesia	6.4	Vietnam	5.3	Indonesia	3.7	Cambodia	5.1
Korea	5.7	ROC	4.8	Cambodia	3.6	Sri Lanka	5.1
ROC	5.5	Korea	4.6	Malaysia	3.6	Lao PDR	4.9
Vietnam	5.4	Lao PDR	3.9	Iran	3.5	Bhutan	3.8
Bhutan	5.2	India	3.9	Hong Kong	3.3	Vietnam	3.7
Pakistan	4.5	Singapore	3.5	Singapore	3.2	Indonesia	3.4
Cambodia	4.3	Cambodia	3.4	Korea	3.2	Philippines	3.2
Singapore	4.2	Bhutan	2.5	ROC	3.0	Bangladesh	2.8
Sri Lanka	4.1	Philippines	2.3	India	3.0	Korea	2.6
Hong Kong	3.8	Bangladesh	2.2	Pakistan	3.0	Thailand	2.5
Lao PDR	3.3	Mongolia	1.7	Thailand	2.9	ROC	2.4
Myanmar	3.3	Nepal	1.6	Mongolia	2.7	Hong Kong	2.2
Bangladesh	3.2	Sri Lanka	1.6	Sri Lanka	2.5	Nepal	1.5
Bahrain	2.8	Saudi Arabia	1.6	Bangladesh	1.6	Iran	1.4
Nepal	2.4	Japan	1.4	Fiji	1.5	Malaysia	1.2
India	2.3	Fiji	1.2	Japan	1.2	Saudi Arabia	1.2
Iran	1.4	Pakistan	1.1	Oman	1.1	Singapore	0.9
Japan	0.6	Malaysia	1.1	Philippines	1.1	Fiji	0.8
Saudi Arabia	0.6	Iran	0.7	Kuwait	0.9	Japan	0.7
Qatar	0.3	UAE	0.7	Nepal	0.5	Pakistan	0.4
Philippines	0.2	Bahrain	0.6	Saudi Arabia	-0.2	Qatar	-0.1
Brunei	-0.2	Hong Kong	0.6	Brunei	-0.6	Bahrain	-1.1
Fiji	-0.4	Thailand	0.4	Bhutan	-0.7	Brunei	-1.3
Mongolia	-2.3	Kuwait	0.2	Qatar	-0.8	UAE	-2.2
UAE	-3.7	Indonesia	-1.6	UAE	-1.8	Kuwait	-3.8
Oman	-9.3	Brunei	-1.9	Bahrain	-4.7	Oman	-8.4

رشد بهره‌وری نیروی کار منتهی به سال ۲۰۱۳، ۱/۴ درصد است که در سال‌های پس از آن یعنی ۲۰۱۴ و ۲۰۱۵ نیز به دلیل تحریم‌های اقتصادی، این آمار روند نزولی و کاهنده داشته است، هرچند پیش‌بینی می‌شود با رفع تحریم‌های بین‌المللی پس از ۲۰۱۵ شاهد اوج دوباره رشد بهره‌وری نیروی کار در ایران باشیم.

نتیجه‌گیری و پیشنهادها

از اهداف برنامه توسعه پایدار سازمان ملل متحد (SDGs) در چشم‌انداز پانزده‌ساله خود، کار شایسته و رشد اقتصادی است و شاید بتوان گفت مهم‌ترین راه دستیابی به این هدف مهم، حرکت به سمت بهره‌وری است، آن‌چنان‌که امروزه دستیابی به رشد اقتصادی پایدار از طریق بهره‌وری از اهداف بسیاری از کشورهای توسعه‌یافته و در حال توسعه است و در این میان انسان نقشی برجسته را در ارتقای بهره‌وری بر عهده دارد (برم^۱، ۲۰۱۳). بهره‌وری در جهان به تدریج به یک مطالبه عمومی تبدیل شده است و جامعه، کارایی و اثربخشی را در تمام عرصه‌های سیاسی، اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی طلب می‌کند؛ چراکه منابع، محدود است و اهداف عالی، فراوان و این مهم جز با حرکت به سمت بهره‌وری محقق نمی‌شود و اولین قدم این راه، تحقق این هدف در بهره‌وری نیروی کار است که می‌تواند محرک ایجاد بهره‌وری در دیگر زمینه‌ها نیز باشد.

بررسی شاخص بهره‌وری نیروی کار در ایران در بیست سال اخیر نشان می‌دهد که هر چند این شاخص از فراز و فرودهای فراوانی برخوردار بوده و تغییر شاخص بهره‌وری نیروی کار همیشه مثبت نبوده، اما روند کلی این شاخص جهت‌گیری روبه‌پیشرفتی را داشته است. همچنین در سال‌های اخیر به دلیل اعمال تحریم‌های گسترده اقتصادی علیه ایران این شاخص با کاهش روبه‌رو بوده است که با رفع تحریم‌ها و آغاز مناسبات سیاسی و اقتصادی با دیگر کشورها پیش‌بینی می‌شود روند مثبت و پرشتابی را به خود بگیرد. لذا در آغاز این روند مثبت، توجه به اقتصاد مقاومتی و پیاده‌سازی اصول آن می‌تواند به استمرار این حرکت و افزایش مستمر شاخص بهره‌وری

1. brem

نیروی کار حتی با وجود کارشکنی‌های دنیای سلطه کمک شایانی نماید و هدف برنامه جامع بهره‌وری کشور را تحقق بخشد. با توجه به اینکه بهره‌وری، خود یکی از اصول حرکت به سمت اقتصاد مقاومتی است؛ لذا تمرکز بر اقتصاد مقاومتی در یک نگاه کل‌نگر و توجه به بهره‌وری به‌عنوان بخشی از پازل اقتصاد مقاومتی، به ایجاد یک ارتباط دوسویه و هم‌افزایی در بهره‌وری کشور منجر خواهد شد.

مقایسه رشد بهره‌وری نیروی کار ایران با کشورهای مشابه عضو سازمان بهره‌وری آسیایی نشان می‌دهد جایگاه ایران در میان این کشورها قابل قبول و در خور ایران نیست و با ظرفیت‌ها و قابلیت‌های موجود در نیروی کار جوان ایرانی سنخیتی ندارد. با آنکه بهره‌وری و از جمله بهره‌وری نیروی کار در کشور ما نسبت به دیگر کشورها پایین‌تر است، اما بررسی سیاست‌های بالادستی کشور نشان می‌دهد، در سال‌های اخیر، توجه به مقوله بهره‌وری پررنگ‌تر شده و سازمان ملی بهره‌وری به‌عنوان اصلی‌ترین متولی حاکمیتی در ایران اقدامات مطلوبی را در این زمینه به عمل آورده است که مهم‌ترین آن تصویب برنامه جامع بهره‌وری کشور در سال ۹۴ و ایجاد یک چشم‌انداز ده‌ساله و شناسنامه هویتی برای خلق و حفظ بهره‌وری در کشور است. هرچند این اقدام مثبت بوده و نقطه عطفی در سیاست‌های بهره‌وری کشور محسوب می‌شود، اما چنانچه تأثیرپذیری آن از تکانه‌های ناشی از جریانات سیاسی و اقتصادی دنیای سلطه ادامه داشته باشد، نمی‌توان به اجرای این برنامه نیز امیدوار بود و این چشم‌انداز ده‌ساله هم مانند سایر سیاست‌های بهره‌وری، ناکام خواهد ماند. لذا تأکید می‌شود توجه به اقتصاد مقاومتی در عرصه اقتصادی کشور ضرورتی انکارناپذیر بوده که می‌تواند تأثیرات منفی ناشی از جریانات بیرونی را به حداقل رسانده و به تحقق سند سیاستی بهره‌وری کشور کمک نماید. قابل توجه است که این سخن به منزله نفی نقش همکاری‌های بین‌المللی در ارتقای سطح بهره‌وری کشور نیست، بلکه استفاده از اقتصاد مقاومتی علاوه بر بیشینه کردن بهره‌مندی از مواهب ارتباطات بین‌المللی و کمینه کردن تأثیرپذیری‌های منفی از اقتصاد بین‌المللی، افق تازه‌ای را در ارتقای اقتصاد کشور و همچنین بهره‌وری در تمام سطوح خواهد گشود.

باتوجه به اینکه بهره‌وری و بخصوص بهره‌وری نیروی کار، خود یکی از الزامات حرکت در مسیر اقتصاد مقاومتی است، توجه به پیشنهادهای زیر در ارتقای بهره‌وری نیروی کار ضروری است:

- پرداخت‌های عملکردمحور^۱ که در آن بخش قابل توجهی از حقوق و دستمزد، مزایا و پاداش نیروی کار باتوجه به سطح عملکرد فرد پرداخت می‌شود، انگیزه و تلاش نیروی کار را افزایش داده و به ارتقای بهره‌وری نیروی کار می‌انجامد (گیلین^۲ و همکاران، ۲۰۰۶، بوس و فرانک^۳، ۱۹۹۹). همچنین از طرف دیگر، باتوجه به ارتباط مستقیم پرداخت و بهره‌وری در صنایع، ارتقای بهره‌وری می‌تواند پرداخت‌های واقعی را افزایش دهد بدون آنکه آثار زیانبار تورم و فشار هزینه را در بر داشته باشد (طاهری، ۱۳۸۲). بنابراین طراحی نظام‌های جبران خدمات عملکردمحور چه در سطح شرکتی و چه در سطح ملی ضروری بوده و می‌تواند تحولی را در بخش مدیریت منابع انسانی شرکتی و ملی ایجاد نماید که علاوه بر افزایش بهره‌وری، موجب ارتقای عدالت سازمانی و در سطح کلان، گسترش عدالت اجتماعی در جامعه شود.
- حفظ و ارتقای سلامت و بهداشت نیروی کار به بهره‌وری بیشتر نیروی کار می‌انجامد (ناظم الحق^۴ و همکاران، ۲۰۱۴، لوپکه^۵ و همکاران، ۲۰۰۹) و نیز رشد اقتصادی را در پی دارد. (ویل^۶، ۲۰۱۳) لذا مواردی چون: بهبود کیفیت تغذیه نیروی کار، رعایت اصول ایمنی در کار، کاهش استرس و فشارهای روانی، انجام آزمایش‌ها و غربالگری سالانه سلامت کارکنان، توجه به مهندسی عوامل انسانی (ارگونومی) در طراحی مشاغل می‌تواند در سلامت جسمی و فکری کارکنان مؤثر بوده و موجب افزایش بهره‌وری نیروی کار شود.
- باتوجه به اینکه آموزش نیروی کار، بهره‌وری نیروی کار را بهبود می‌دهد (ریسکس^۷ و

1. Performance related pay
2. gielen
3. booth& frank
4. nazmulhagh
5. loeppke
6. weil
7. rycx

همکاران، ۲۰۱۵)، بنابراین سرمایه‌گذاری در این بخش را نباید هزینه پنداشت؛ چراکه این هزینه، مهارت، تخصص و توانمندی بیشتر کارکنان را به همراه داشته و بهره‌وری نیروی کار را افزایش خواهد داد. همچنین توجه به کیفیت آموزش نیروی کار و ارتقای اثربخشی برنامه‌های آموزشی از مواردی است که می‌تواند بازدهی آموزشی و سپس نتایج حاصل از آموزش را افزایش دهد.

- رشد فزاینده فضای مجازی در عصر کنونی می‌تواند به ارتقای بهره‌وری بخصوص بهره‌وری نیروی کار کمک نماید. به گونه‌ای که نشان داده شده است اقتصاد الکترونیکی^۱ در ارتقای بهره‌وری نیروی کار شرکت‌های کوچک و متوسط^۲ مؤثرند (هژبر کیانی و الصدیق احمد^۳، ۲۰۱۳). لذا استفاده از قابلیت‌های این عرصه به همراه ترویج فرهنگ به‌کارگیری آن باید در دستور کار متولیان امر قرار گیرد.

- درجه بازبودن اقتصاد و خصوصی‌سازی واقعی در بخش صنعت می‌تواند بهره‌وری نیروی کار را افزایش دهد (سوری و همکاران، ۱۳۸۷، دیزجی و کتاب‌فروش بدری، ۱۳۹۳). لذا ضروری است دستگاه‌های حاکمیتی ذی‌ربط با رفع موانع اجرای اصل ۴۴ قانون اساسی و اصلاح فرایندهای خصوصی‌سازی در کشور، روند خصوصی‌سازی واقعی را شتاب بخشند.

- نتیجه پژوهشی که به بررسی بهره‌وری کل عوامل تولید دوازده اقتصاد کشورهای آسیایی پرداخته است، نشان می‌دهد نقش سرمایه‌انسانی بر بهره‌وری به تدریج در حال افزایش است (پارک^۴، ۲۰۱۰). این در حالی است که از یکسو سرمایه‌انسانی جوان و تحصیل‌کرده ایرانی آمادگی بالقوه کشور را برای ورود به عرصه رشد و پیشرفت نشان می‌دهد و از سوی دیگر عدم قابلیت بازار کار برای جذب این سرمایه، به افزایش نرخ بیکاری و بالتبع کاهش بهره‌وری نیروی کار منجر شده است (کميجانی و همکاران، ۱۳۹۱). در این میان، توجه به توسعه کارآفرینی (ولی‌نیا و همکاران، ۱۳۹۴) و ارائه حمایت‌های قانونی و حقوقی، آموزشی، فرهنگی و اقتصادی از کارآفرینان می‌تواند به کاهش نرخ بیکاری و افزایش بهره‌وری نیروی کار کمک نماید.

1. E-commerce
2. SMEs
3. hojabrkiani&elsadigahmed
4. park

- توجه به نوآوری و تغییرات فناورانه و مبتکرانه، چه در سطح شرکت و چه در سطح ملی می‌تواند زمینه‌ساز بهره‌وری بالای نیروی کار شود. بنابراین اقداماتی چون: حمایت بیشتر از شرکت‌های دانش‌بنیان، توسعه پارک‌های علم و فناوری و ارتقای جایگاه تحقیق و توسعه^۱ در کشور علاوه بر هموارشدن مسیر دستیابی به اقتصاد دانش‌بنیان، بهره‌وری نیروی کار را نیز ارتقا خواهد بخشید.

- به‌کارگیری مؤلفه‌های رفتار سازمانی مثبت‌گرا مانند: شادمانی، دوستی، خوش‌بینی، امید، خودباوری، تاب‌آوری و شکیبایی و تمرکز بر قوت‌ها، قابلیت‌ها، خوبی‌ها و توانایی‌های ذاتی کارکنان در سطح شرکتی، علاوه بر اینکه بهره‌وری نیروی کار را افزایش می‌دهد (الوانی، ۱۳۹۱، حجازی و تقی‌پور فرشی، ۱۳۹۴)، می‌تواند زمینه‌ساز ارتقای سرمایه اجتماعی در سطح ملی شود، به‌گونه‌ای که با همکاری و اعتماد متقابل بین دستگاه‌های دولتی، بخش تعاونی، بخش خصوصی و عموم جامعه می‌توان به شکوفایی و نهادینگی بهره‌وری در اقتصاد کشور امیدوار بود.

منابع

- الوانی، سیدمهدی (۱۳۹۱)، بهره‌وری در پرتو رفتار سازمانی مثبت‌گرا، **فصلنامه مدیریت توسعه و تحول**، شماره ۸
- امینی، علی‌رضا و حجازی آزاد، زهره (۱۳۸۶)، تحلیل و ارزیابی نقش سلامت و بهداشت در ارتقای بهره‌وری نیروی کار در اقتصاد ایران، **فصلنامه پژوهش‌های اقتصادی ایران**، سال نهم، شماره ۳۰.
- دانایی‌فرد، حسن؛ الوانی، سیدمهدی و آذر، عادل (۱۳۸۹)، **روش‌شناسی پژوهش کمی در مدیریت: رویکردی جامع**، تهران: انتشارات صفار، چاپ سوم.
- دیزجی، منیره و کتاب‌فروش بدری (۱۳۹۳)، بررسی آثار توسعه انسانی بر بهره‌وری نیروی کار در کشورهای منتخب OECD، **مدیریت بهره‌وری**، سال هشتم، شماره ۳۱.
- سازمان مدیریت و برنامه‌ریزی کشور (۱۳۸۳)، **قانون برنامه چهارم توسعه اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی جمهوری اسلامی ایران**، تهران: سازمان مدیریت و برنامه‌ریزی کشور.
- سازمان مدیریت و برنامه‌ریزی کشور (۱۳۹۴)، **لایحه احکام مورد نیاز اجرای برنامه ششم توسعه اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی جمهوری اسلامی ایران (۱۳۹۵-۱۳۹۹)**، تهران: سازمان مدیریت و برنامه‌ریزی کشور.
- سازمان ملی بهره‌وری ایران (۱۳۹۴)، **برنامه جامع بهره‌وری کشور**، گرفته‌شده در تاریخ ۱۰ مرداد ۹۵، از <http://www.nipo.gov.ir>
- سازمان ملی بهره‌وری ایران (۱۳۹۴)، **گزارش شاخص‌های بهره‌وری از سال ۱۳۷۵ تا سال ۱۳۹۳ بر پایه سال ۱۳۸۳**، گرفته‌شده در تاریخ ۱۰ مرداد ۹۵، از <http://www.nipo.gov.ir>
- سوری، علی و ابراهیمی، محسن و حسین دوست، احسان (۱۳۸۷)، رابطه بهره‌وری و دستمزد با تأکید بر تحصیلات نیروی کار (مطالعه موردی: صنعت ایران)، **پژوهش‌های اقتصادی**، سال دهم، شماره ۳.
- طاهری، عبدالله (۱۳۸۲)، تحلیل مزد و بهره‌وری در صنایع ایران، **فصلنامه پژوهش‌های اقتصادی ایران**، شماره ۱۷.
- کمیجانی، اکبر؛ پاداش، حمید و صادقین، علی (۱۳۹۱)، **تحلیلی راهبردی بر اثر سرمایه انسانی در رشد بهره‌وری نیروی کار**، **فصلنامه راهبرد اقتصادی**، سال اول، شماره ۳.
- محمدوند ناهیدی، محمدرضا و جابری خسروشاهی، نسیم (۱۳۹۰)، رابطه بهره‌وری کل عوامل تولید و بهره‌وری نیروی کار در ایران، **فصلنامه مدل سازی اقتصادی**، شماره ۲.

- معاونت برنامه‌ریزی و نظارت راهبردی رییس جمهور (۱۳۸۹)، **مجموعه برنامه پنجم ساله توسعه جمهوری اسلامی ایران**، تهران: معاونت برنامه‌ریزی و نظارت راهبردی رییس جمهور.
- مقدم تبریزی، ناهید و ولی‌زاده زنور، پروین (۱۳۸۵)، بررسی بهره‌وری در اقتصاد ایران، **مجله روند**، سال شانزدهم، شماره ۴۹.
- ولی‌نیا، سیدآرش؛ امینی، علی‌رضا؛ سلمانی، یونس و انصاری، زهرا (۱۳۹۴)، نقش توسعه کارآفرینی در ارتقای بهره‌وری نیروی کار: مقایسه تطبیقی کشورهای درحال توسعه و توسعه‌یافته منتخب، **فصلنامه رشد فناوری**، سال یازدهم، شماره ۴۳.
- Asian productivity Organization, (2015), **APO Productivity Databook 2015**, Tokyo: Keio University Press Inc
- Brem, peter, (2013), An historical perspective on labor productivity in the modern era, to guide: William E. Biles, The University of Louisvilles, Doctor of Philosophy
- Booth, Alison I. and Frank, Jeff, (1999), Earnings, Productivity and Performance-Related Pay, **Journal of Labor Economics**, 17 (3), 447-463
- Gielen, Anne C. and Kerkhofs, Marcel J.M and Van Ours, Jan C, (2006), Performance Related Pay and Labor Productivity, **Published Institute for the Study of Labor (IZA)**, NO. 2211
- Harris, Richard, (1999), Determinants of Canadian Productivity Growth: Issues and Prospects, **Industry Canada Discussion**, Paper No. 8.
- HojabrKiani, Sarvenaz; Elsadig Ahmed, Musa, (2013), The Impact of E-Commerce on Labour Productivity in Iranian Manufacturing SMEs, **Middle-East Journal of Scientific Research**, 15 (7)
- Kalaw, Antonia D, (2015), **Handbook on Productivity**, Tokyo: Asian productivity Organization
- Loeppke, Ronald and Taitel, Michael and Haufle, Vince and Parry, Thomas and Kessler, Ronald c. and Jinnett, Kimberly, (2009), Health and Productivity as a Business Strategy: A Multiemployer Study, **JOEM**, 51 (4)
- Nazmul Hugh, Mohammed; Howlader, SushilRanjan; Kabir, M.A, (2014), The Impact of Health on Productivity in Bangladesh, **Global journal of Quantitative Science**, 1 (2): 24-31
- Park, Jungsoo, (2010), **Projection of Long-Term Total Factor Productivity Growth for 12 Asian Economies**, Mandaluyong: Asian Development Bank
- Rycx, Francois and Saks, Yves and Tojerow, Ilan, (2015), Does Education Raise Productivity and Wages Equally? The Moderating Roles of Age, Gender and Industry, **Published Institute for the Study of Labor (IZA)**, NO. 9043
- Weil, David N (2014). **Handbook of Economic Growth- chapter 3: Health and Economic Growth**, North Holland: Elsevier, 623-682
- United Nations Development Programme, (2015), **Sustainable development goals**, accessed 1 August 2016, <http://www.undp.org>
- Asian productivity Organization, (2015), **about APO**, accessed 1 August 2016, <http://www.apo-tokyo.org>