

معرفی شاخص‌های کمی سنجش اصلاح الگوی مصرف و ارتقای بهره‌وری در نظام‌های اداری و پشتیبانی نیروهای نظامی ج.ا.ایران^۱

امیررضا قائمی^۲، حشمت‌الله یزدانی^۳، محمود عنبرستانی^۴، رضا عبدالحسینی^۵

تاریخ پذیرش: ۹۴/۱۱/۹

تاریخ دریافت: ۹۳/۱۰/۲۳

چکیده

نیروهای مسلح کشورها بخشی از ظرفیت‌های تولید امنیت می‌باشند که بخش بزرگی از منابع و امکانات کشورها را به خود اختصاص می‌دهند و لزوم توجه به درست هزینه نمودن و استفاده صحیح از منابع و امکانات واگذارشده به آنها نیاز به اثبات ندارد. این پژوهش به بررسی نظام‌های اداری و پشتیبانی با تعریف مشخصی از این دو نظام پرداخته است. پژوهش حاضر از آن نوع مطالعه‌های کمی و کیفی (ترکیبی) می‌باشد که با استفاده از روش مطالعه اسناد و پیمایش و مصاحبه عمیق انجام شده است. جامعه آماری مقاله، بخش‌هایی از ارتش جمهوری اسلامی ایران و سپاه پاسداران انقلاب اسلامی می‌باشد که با انجام مصاحبه از ۱۹ نفر از مسئولان و همچنین تکمیل پرسشنامه برابر حجم نمونه به تعداد ۷۶۰ نفر از کارکنان ارتش و سپاه، به شاخص‌هایی برای سنجش و ارزیابی بهره‌وری رسیده است. یافته کلی پژوهش، احصای ۱۵۷ شاخص برای سنجش و ۷۵ راهکار پیشنهادی برای بهبود بهره‌وری و الگوی مصرف می‌باشد.

واژگان کلیدی: اصلاح الگوی مصرف، بهره‌وری، نظام اداری، نظام پشتیبانی، نیروهای مسلح

۱. این مقاله از یافته‌های یکی از طرح‌های تحقیقاتی انجام شده در مرکز تحقیقات راهبردی دفاعی ارائه شده است.

۲. کارشناس ارشد MBA

۳. دانشجوی دکتری رشته رفاه اجتماعی دانشگاه علامه طباطبایی (ره) : E-mail: Yazdani_ha@yahoo.com

۴. کارشناس ارشد مدیریت دفاعی، دانشگاه امام حسین (ع).

۵. دانشجوی کارشناسی ارشد ارتباطات، دانشگاه امام رضا (ع).

۱. کلیات

۱-۱. بیان مسئله

ارتقای کارآمدی و اثربخشی (بهره‌وری) در مسیر تعالی، رویکردی راهبردی و پیوسته در سازمان‌ها می‌باشد که ضمن توجه به نیازها و خواسته‌های سازمانی، تأکیدی جدی بر کیفیت خدمات و دستاوردهای سازمان دارد. امروزه با گسترش جهانی دانش و فناوری، به روزرسانی و پیشتازی در تدوین و تبیین گام‌های اصلاح و بهبود بهره‌وری و کارآمد نمودن آن، اهمیت و ضرورتی فراوان و حیاتی دارد. این امر محقق نمی‌گردد مگر اینکه پیش از هرگونه تغییری برای بهبود و افزایش بهره‌وری، به تعیین و تعریف دقیق شاخص‌های کمی پرداخته شود؛ به عبارت دیگر مقدمه هرگونه بهبود یا افزایش بهره‌وری، تعیین شاخص‌های کمی می‌باشد.

نظام‌های اداری و پشتیبانی، از نظام‌های مهم در نیروهای مسلح محسوب می‌گردند که همواره تعاملی مستقیم با نیروی انسانی و نیازهای سازمانی دارند، از آنجا که نیازها و خواسته‌های سازمان همواره در حال تحول و دگرگونی است، باید جهت افزایش بهره‌وری نظام‌ها رویکردی علمی و کاربردی را مدنظر داشت و در راستای تحقق سیاست‌های اصلاحی و بهبود نیروهای مسلح گام‌های اساسی و مؤثری برداشت، بنابراین به نظر می‌رسد با ارائه شاخص‌های کمی برای افزایش بهره‌وری و اصلاح الگوی مصرف نظام‌های اداری و پشتیبانی نیروهای مسلح و به‌کارگیری و پیاده‌سازی توصیه‌ها و دستاوردهای آن می‌توان به هدف‌های مورد نظر منطبق با راهبردهای سازمان دست یافت. نظام‌های اداری و پشتیبانی در نیروهای مسلح بخش عمده‌ای از اعتبارها و هزینه‌های نیروهای مسلح را به خود اختصاص می‌دهند، همچنین در اجرای موفقیت‌آمیز مأموریت، سهم شایسته و تعیین‌کننده‌ای دارند؛ به‌گونه‌ای که چنانچه نیروهای مسلح از نظام‌های اداری و پشتیبانی غیربهره‌ور و ناکارا استفاده نمایند، اجرای

مأموریت‌های محوله به آنها با شکست یا عدم موفقیت روبه‌رو شده و یا با هزینه‌های بسیار زیاد و دقت پایین و صرف زمانی طولانی انجام می‌شود.

۱-۲. ضرورت و اهمیت موضوع تحقیق

پرداختن به موضوع اصلاح الگوی مصرف و بهره‌وری، بنابر دلایل فراوان از جمله مواردی که در ادامه آمده، ضرورت دارد:

(۱) وجود تأکیدهای جدی در مبانی و آموزه‌های دینی مبنی بر بهبود روزافزون در کارها، صرفه‌جویی و پرهیز از اسراف و تبذیر و رعایت قناعت، دوری از تشریفات و تجمل‌های غیرضروری و به‌ویژه حفظ و استفاده صحیح از بیت‌المال،

(۲) تأکیدهای فرمانده معظم کل قوا مبنی بر افزایش کارآمدی و اصلاح مصرف،

(۳) تأثیر مستقیم نظام‌های اداری و پشتیبانی در موفقیت اجرای مأموریت و افزایش توان نیروی انسانی شاغل در نیروهای مسلح و افزایش توان رزم و کاهش هزینه‌ها،

(۴) هزینه بسیار زیاد امور اداری و پشتیبانی در نیروهای مسلح،

(۵) ضرورت کاهش هزینه‌ها و افزایش سرعت و دقت و بالابردن ضریب اطمینان از صحت عملکرد و انجام به‌موقع که منجر به افزایش بهره‌وری می‌گردند،

(۶) اشتغال تعداد قابل توجهی از کارکنان نیروهای مسلح در نظام‌های اداری و پشتیبانی و ضرورت پرداختن به افزایش بهره‌وری در این بخش،

(۷) اثرگذاری شدید بهره‌وری نظام‌های اداری و پشتیبانی در افزایش رضایت‌مندی نیروهای عملیاتی و توفیق عملیاتی آنها،

(۸) فراهم‌سازی امکان مقایسه بهبود یا پیشرفت در دوره‌های زمانی مختلف و همچنین امکان مقایسه و ارزیابی سازمان‌ها با یکدیگر از طریق شاخص‌های کمی.

۱-۳. هدف‌های پژوهش

- (۱) تعیین شاخص‌های کمی سنجش الگوی مصرف و بهره‌وری در نظام‌های اداری و پشتیبانی نیروهای مسلح ج.ا. ایران،
- (۲) ارائه راهکارهای افزایش بهره‌وری و اصلاح مصرف در نیروهای مسلح.

۱-۴. پیشینه تحقیق

با بررسی انجام شده در ستاد کل نیروهای مسلح و دانشگاه‌های نیروهای مسلح، مشخص گردید پژوهش گسترده و منسجمی در مورد موضوع بهره‌وری و اصلاح الگوی مصرف در نظام‌های اداری و پشتیبانی نیروهای نظامی انجام نشده است.

۱-۵. پرسش‌های تحقیق**۱-۵-۱. پرسش اصلی**

شاخص‌های کمی سنجش و ارزیابی اصلاح الگوی مصرف و ارتقای بهره‌وری در نظام‌های اداری و پشتیبانی نیروهای نظامی کدامند؟

۱-۵-۲. پرسش فرعی

راهکارهای کاربردی و مناسب کاهش مصرف در نظام‌های اداری و پشتیبانی نیروهای مسلح کدامند؟

۱-۶. روش‌شناسی تحقیق

پژوهش حاضر از نوع پژوهش توصیفی - تحلیلی محسوب می‌شود، ضمن اینکه از روش‌های پیمایشی، مصاحبه و بررسی اسناد و یا کتابخانه‌ای نیز استفاده شده است.

۱-۶-۱. جامعه آماری

جامعه آماری این پژوهش به شرح زیر می‌باشد:

(۱) متن مصوبات و اسناد بالادستی سیاست‌های کلی نظام که به نوعی مرتبط با نظام‌های اداری و پشتیبانی و با موضوع‌های بهره‌وری و مصرف می‌باشند.
(۲) فرماندهان، مدیران، کارشناسان و سایر کارکنان نظام‌های اداری و پشتیبانی ارتش و سپاه پاسداران که به لحاظ مسائل امنیتی از بیان تعداد آنها خودداری شده است.

۱-۶-۲. روش نمونه‌گیری

در بخش بررسی اسنادی، مطالعه تمام اسناد موجود و مصاحبه با تمام افراد در نظر گرفته شد و در پیمایش از روش نمونه‌گیری خوشه‌ای استفاده شد.

۱-۶-۳. ابزار گردآوری داده‌ها

در این تحقیق از سه ابزار پرسشنامه، مصاحبه و اسناد برای تعیین شاخص‌های سنجش الگوی مصرف و بهره‌وری استفاده شده است که در ادامه به خلاصه‌ای از چگونگی گردآوری اطلاعات اشاره می‌شود:

(۱) روش اسنادی و کتابخانه‌ای

این روش برای پاسخ به پرسش‌ها و هدف‌های پژوهش و نیز تکمیل مبانی نظری تحقیق مورد استفاده قرار گرفته است، همچنین به اسناد بالادستی از قبیل قانون اساسی، قوانین موضوعه و سیاست‌های کلی مصوب نظام توجه شده است.

(۲) روش مصاحبه

انجام مصاحبه با ۱۹ نفر از صاحب‌نظران و کارشناسان که با استفاده از این روش موانع و مشکلات نظام اداری و پشتیبانی و راه‌های رفع موانع تاحدودی مشخص شده است.

(۳) روش پیمایش

در روش پیمایش با ابزار پرسشنامه به گردآوری نظرات کارشناسان و مدیران بخش اداری و پشتیبانی ارتش و سپاه پرداخته است. حجم نمونه در این تحقیق برای ارتش و سپاه به تعداد ۷۶۰ نفر بوده است. روش محاسبه به شرح زیر می‌باشد:
حجم نمونه ارتش براساس جامعه آماری آن:

$$n = \frac{\frac{(t)2pq}{d2}}{1 + \frac{1}{n} \left(\frac{t2pq}{d2} - 1 \right)} = \frac{\frac{2^2 \times 0/5 \times 0/5}{(.05)^2}}{1 + \frac{1}{764} \left(\frac{2^2 \times 0/5 \times 0/5}{(0/05)^2} - 1 \right)} \cong 382$$

$$T = 2$$

$$P = 0/5$$

$$q = 0/5$$

$$d = 0/05$$

حجم نمونه سپاه پاسداران براساس جامعه آماری آن:

$$n = \frac{\frac{(t)2pq}{d2}}{1 + \frac{1}{n} \left(\frac{t2pq}{d2} - 1 \right)} = \frac{\frac{2^2 \times 0/5 \times 0/5}{(.05)^2}}{1 + \frac{1}{1000} \left(\frac{2^2 \times 0/5 \times 0/5}{(0/05)^2} - 1 \right)} \cong 382$$

$$T = 2$$

$$P = 0/5$$

$$q = 0/5$$

$$d = 0/05$$

۴-۶-۱. نمونه آماری تحقیق

بیشتر پاسخگویان (۳۶/۵ درصد) در گروه سنی ۴۰ تا ۴۹ سال بوده‌اند. میانگین سن پاسخگویان ۳۶/۸ سال با انحراف معیار ۸/۱۲ سال می‌باشد. بیشتر پاسخگویان (۵۸/۵ درصد) را افراد با تحصیلات در سطح کارشناسی به خود اختصاص داده‌اند. ۵۷/۳ درصد از پاسخگویان را افسران ارشد تشکیل داده‌اند. ۵۸/۱ درصد از نظر جایگاه خدمتی، افسر ارشد می‌باشند. بیشتر پاسخگویان (۳۸/۵ درصد) عنوان نموده‌اند که بین ۱۱ تا ۲۰ سال سابقه خدمت دارند. ۳۷/۸ درصد پاسخگویان نیز سابقه خدمت خود را بین ۲۱ تا ۳۰ سال عنوان کرده‌اند. میانگین سابقه خدمت پاسخگویان ۱۷/۸ سال با انحراف معیار ۷/۹۱ سال می‌باشد. بیشتر پاسخگویان (۶۲/۲ درصد) عنوان نموده‌اند که بین ۱ تا ۱۰ سال سابقه مسئولیت دارند. میانگین سابقه مسئولیت پاسخگویان ۱۰/۸ سال با انحراف معیار ۷/۲۰ سال می‌باشد.

بیشتر پاسخگویان (۲۰/۹ درصد) عنوان مسئولیت خود را رئیس شعبه و ۱۷/۱ درصد، فرمانده و ۱۴/۸ درصد، مدیر بیان کرده‌اند. سایر پاسخگویان عنوان‌های مسئولیتی مانند سرپرست، کارشناس، دانشجو، مسئول ستاد و... را بیان کرده‌اند. ۵۱/۶ درصد از پاسخگویان، از یگان‌های مختلف سپاه پاسداران انقلاب اسلامی و ۴۸/۴ درصد پاسخگویان از یگان‌های مختلف ارتش جمهوری اسلامی ایران بوده‌اند.

۵-۶-۱. اعتبارسنجی داده‌ها

ابزار اصلی سنجش متغیرهای تحقیق، جمع‌بندی مصاحبه و همچنین پرسشنامه‌ای بود که حاوی شاخص‌ها و مؤلفه‌هایی است که متناسب با هدف‌های تحقیق طراحی شده است. برای سنجش اعتبار و پایایی سؤال‌های پرسشنامه از طریق پیش‌آزمون، تعداد محدودی از پرسشنامه در اختیار پاسخگویان قرار گرفت. سپس با استفاده از نتایج به دست آمده از پرسشنامه‌هایی که پیش‌آزمون شده بودند، انحراف‌های احتمالی و

ابهام‌های که در سؤال‌های پرسشنامه وجود داشت، مشخص و اصلاح گردید و همچنین از سؤال‌های پرسشنامه، آزمون آلفای کرونباخ به عمل آورد تا سؤال‌های ناهماهنگ و مبهم اصلاح گردد.

پس از تعیین شاخص‌های سنجش موضوع از سوی گروه تحقیق با استفاده از اعتبار صوری (استفاده از نخبگان و صاحب‌نظران موضوع)، شاخص‌های تعیین شده اعتبارسنجی گردید.

۶-۶-۱. روش تجزیه و تحلیل

اطلاعات جمع‌بندی‌شده مصاحبه‌ها، برای ارائه راهکارهای مناسب شیوه‌های افزایش بهره‌وری و اصلاح الگوی مصرف مورد بررسی قرار گرفت و برای توصیف و تحلیل نیز از نظر خبرگان و صاحب‌نظران استفاده شد. در بخش پیمایش پرسشنامه‌ها، پس از تکمیل و گردآوری، از بسته نرم‌افزار آماری SPSS استفاده گردید و در دو بخش توصیف و تحلیل مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. به این شکل که ابتدا جدول‌های یک‌بُعدی برای توصیف سؤال‌های پرسشنامه و سپس جدول‌های دو‌بُعدی برای تحلیل سؤال‌های پرسشنامه‌ها و آزمون فرضی از طریق آزمون‌های استنباطی متناسب با هدف‌ها و سؤال‌های پژوهش مانند آزمون‌های کای اسکویر و آزمون میانگین و تحلیل واریانس برای تجزیه و تحلیل متغیرهای دیگر تحقیق استفاده شد.

۲. ادبیات تحقیق

۲-۱. تعاریف

۲-۱-۱. اداری و پشتیبانی

منظور از اداری و پشتیبانی در این تحقیق، عملیات نیروی انسانی، دبیرخانه و پشتیبانی‌های آمادی است.

۲-۱-۲. بهره‌وری

واژه بهره‌وری از نظر لغوی به معنی باروری و سودمندی و استعداد تولیدی می‌باشد و به لحاظ کاربردی، برابر با نسبت خروجی به یکی از عوامل تولید (منابع ورودی) است (ابطحی، و کاظمی، ۱۳۸۰: ۳).

۲-۱-۳. اداری و پشتیبانی

منظور از اداری و پشتیبانی در این پژوهش، عملیات نیروی انسانی، دبیرخانه و پشتیبانی‌های آمادی است.

۲-۱-۴. اثربخشی و کارایی

در متون اقتصاد و مدیریت اثربخشی^۱ و کارایی^۲، با هم مفهوم بهره‌وری را تشکیل می‌دهند. در این ترکیب، اثربخشی به معنی انجام دادن کار درست و کارایی به معنی انجام دادن درست کارها تعریف می‌شود. کار درست، کاری است که نیل به هدف‌های تعیین شده را امکان‌پذیر می‌سازد. انجام دادن درست کار یا کارایی نیز به مفهوم مقرون به صرفه و اقتصادی بودن کار انجام شده است (ابطحی، و کاظمی، ۱۳۸۰: ۳).

۲-۱-۵. شاخص

شاخص، متغیری است که برای ارزیابی شرایط و حساسیت‌ها، مقایسه بین مکان‌ها و موقعیت‌ها و نیز ارزیابی شرایط و گرایش‌ها در ارتباط با هدف‌ها و مقاصد، تأمین اطلاعات هشداردهنده، پیش‌بینی شرایط و روند آینده به کار رود. این اطلاعات در سطوح تصمیم‌گیری بسیار مهم و مؤثرند.

1. Effectiveness
2. Efficiency

۲-۱-۶. ارتقای بهره‌وری

ارتقای بهره‌وری به معنی هرگونه اقدامی است که منجر به بهبود کارایی و اثربخشی و افزایش بهره‌وری گردد.

۲-۱-۷. الگوی مصرف

الگوی مصرف به ترکیبی از کیفیت‌ها، کمیت‌ها، اقدام‌ها و تمایلاتی گفته می‌شود که چگونگی استفاده یک جامعه و یا گروه انسانی از منابع را برای بقا، آسایش و بهره‌مندی از آنها مشخص می‌سازد. همچنین می‌توان الگوی مصرف را به‌عنوان چگونگی و شیوه استفاده از منابع، محصولات و خدمات عنوان نمود (دودانگه، ۱۳۸۸: ۱۸).

۲-۱-۸. اصلاح الگوی مصرف

ایجاد رابطه‌ای منطقی و صحیح میان «تولید- مصرف» و «درآمد- هزینه» به‌عنوان اصلاح الگوی مصرف تلقی می‌گردد و به معنی صرفه‌جویی کردن نیست، بلکه درست مصرف کردن است. گفتنی است که صرفه‌جویی یکی از راه‌های برقراری تعادل در تولید و مصرف می‌باشد، ولی تنها راه‌حل ممکن تلقی نمی‌گردد.

گفتنی است برای مصرف بهینه، الگوی ثابت و از پیش تعیین‌شده‌ای وجود ندارد که بتواند در همه جوامع و با نتایج یکسان عمل کند. این صحیح است که تجارب هر جامعه‌ای می‌تواند مورد بهره‌برداری سایر جوامع قرار گیرد، اما باید تأکید شود که هر جامعه‌ای به الگوی مناسب مصرف و تولید ویژه خود نیاز دارد تا توسعه و رشد جامعه را ضمانت نماید و بتواند نیازهای مصرفی مردم آن جامعه را بدون اسراف و تبذیر تأمین نماید.

۲-۲. دیدگاه‌های مقام معظم رهبری در مورد الگوی مصرف

مقام معظم رهبری تأکیدهای فراوانی در زمینه موضوع‌های مربوط به الگوی مصرف، توجه به بیت‌المال، صرفه‌جویی، قناعت، پرهیز از اسراف و تجمل‌ها و بهره‌وری دارند که توجه به آنها ضروری می‌باشد و گردآوری و انتشار آنها می‌تواند در چند جلد کتاب صورت گیرد. در این مقاله به چند نمونه از اشاره‌های ایشان بسنده می‌شود:

«امروز دشمن چشمش به نقطه حساس اقتصادی است تا بلکه بتواند این کشور را از لحاظ اقتصادی دچار اختلال کند. هرچه می‌تواند اختلال ایجاد کند و هر چه هم نمی‌تواند، در تبلیغاتشان وانمود کنند که اختلال هست! این کاری است که امروز در تبلیغات دشمنان ما، با قدرت و به شکل‌های مختلف انجام می‌گیرد. راه مقابله هم انضباط مالی و صرفه‌جویی و نگاه پرهیزگرانه به مصرف‌گرایی است» (بیانات مقام معظم رهبری در دیدار با مردم شیراز، ۱۳۸۷/۲/۱۴).

«ما در زمینه مصرف، در زمینه هزینه کردن منابع مالی کشور به وسیله خود ما و به وسیله همه برادران هم میهن ما و به وسیله مسئولین کشور با زحمت زیاد به وجود می‌آید، دچار نوعی بی‌توجهی هستیم، که بایستی این را تبدیل کنیم به یک توجه و اهتمام خاص. ما دچار اسراف هستیم، ما دچار ولخرجی و ولنگاری در مصرف هستیم» (پیام نوروزی مقام معظم رهبری، ۱۳۸۷/۱۲/۳۰).

«مصرف‌گرایی و اسراف و این چیزها... این جزو میراث‌های ما از گذشته است و متأسفانه این میراث را نگه داشتیم. ما ملت ایران باید این جامه ناسازبی‌اندام زشت را از تنمان بیرون بیاوریم. ما خیلی مصرف‌زده هستیم؛ باید این را حلش کنیم» (بیانات مقام معظم رهبری در دیدار با مردم ابرکوه، ۱۳۸۶/۱۰/۱۵).

«ما مردم مسرفی هستیم؛ ما اسراف می‌کنیم؛ اسراف در آب، اسراف در نان، اسراف در وسایل گوناگون و تنقلات، اسراف در بنزین» (بیانات مقام معظم رهبری در دیدار با مردم یزد، ۱۳۸۶/۱۰/۱۲).

«سیاست‌های کلی اصلاح الگوی مصرف مصوب مقام معظم رهبری و فرمانده کل قوا نیز در ۱۰ بند ابلاغ شده است» (ابلاغی در ۱۴ تیر ۱۳۸۹).

۲-۳. بهره‌وری و مدیریت

«بهره‌وری» به معنی تحقق هدف‌های سازمان و تولید حداکثر کالاها و خدمات‌ها با مصرف حداقل منابع انسانی و مادی به کمک فناوری پیشرفته و به طور کلی با کاربرد شیوه‌های بهتر مدیریت است. عامل اساسی همکاری افراد در جهت نیل به یک هدف به صورت یک ترکیب و ساخت رسمی، مدیریت است که به معنی واپایش (کنترل) و رهبری فعالیت‌های انجام شده توسط دیگران یا اجرای کارها توسط دیگران است. در هماهنگی و یکپارچه کردن فعالیت‌های گروهی، مدیر، وظایف برنامه‌ریزی، سازماندهی، هماهنگی، رهبری و واپایش را که عناصر مدیریت یا وظایف مدیر نامیده می‌شوند، بر عهده دارد. «مدیریت»، چرخ‌های سازمان را به گردش درمی‌آورد، جهت حرکت سازمان را مشخص می‌کند و سرانجام مهارت‌ها و ارزش‌های انسانی را با منابع مادی، نیروی کار و فناوری در هم می‌آمیزد تا به هدف‌های مورد نظر به بهترین شکل نایل آید. در هر نوع سازمان، اثربخشی همکاری افراد جهت تحقق هدف‌های سازمان به مقدار زیادی با لیاقت و توانایی، مدیریت بستگی دارد.

مدیریت، هماهنگی ساختن کوشش‌های مادی و معنوی برای ایجاد و افزایش حداکثر سود با حداقل هزینه است (ابطحی و کاظمی، ۱۳۸۰: ۴۷-۳۹). بهره‌وری، مفهومی جامع و کلی است که افزایش آن به عنوان یک ضرورت، برای ارتقای سطح زندگی، رفاه بیشتر، آرامش و آسایش انسان‌ها، که هدفی اساسی برای همه کشورهای جهان محسوب می‌شود، همواره مد نظر دست‌اندرکاران سیاست و اقتصاد و دولتمردان بوده و می‌باشد (ابطحی، و کاظمی، ۱۳۸۰: ۳).

۲-۴. نقش اصلاح الگوهای مصرف در نیروهای مسلح

پیچیدگی و پویایی روزافزون عوامل محیطی در دورانی که به نام عصر اطلاعات و ارتباطات معروف شده است، موجب گردیده تا سازمان‌هایی که به دلیل ساختار سنتی خود، قادر به مطابقت با تحولات محیط پیرامونی نیستند، محکوم به فنا باشند، مگر اینکه تغییر رویه داده و یا خود را به ابزارهای لازم مجهز کنند تا توان مقابله با تغییرات محیطی را به دست آورند.

موضوع اصلاح الگوی مصرف به عنوان یک اقدام ضروری، ابتدا متوجه نهادهای اقتصادی است، ولی هیچ عرصه و سازمانی، از جمله نیروهای مسلح از این امر مستثنی نیستند. اثربخشی و نقش تعیین‌کننده مدیریت زمان و هزینه در رقابت نهادهای همسان موجب گردیده تا پرداختن به این مبحث حائز اهمیت و ضرورت گردد. نقش اصلاح الگوی مصرف در نیروهای مسلح را می‌توان به شرح زیر بیان نمود:

- (۱) کسب موفقیت و پیروزی و اجرای مأموریت با مصرف کمتر اقلام و انرژی،
- (۲) پرهیز از اتلاف و ضایعات اقلام و انرژی در سطح صف و ستاد نیروهای مسلح،
- (۳) تأمین نیازمندی به میزان کافی و رساندن آنها به نیازمندان واقعی نیروهای مسلح.

۲-۵. فرهنگ‌سازی بهره‌وری و اصلاح الگوی مصرف در نیروهای مسلح

بسیاری از کارشناسان معتقدند بهره‌وری و اصلاح الگوی مصرف می‌تواند در همه زمینه‌ها از جمله بخش‌های اقتصادی، اجتماعی، فرهنگی، سیاسی و... انجام شود. فرهنگ‌سازی و ایجاد خرده‌فرهنگ‌ها می‌تواند در ایجاد فرهنگ بزرگی به نام افزایش بهره‌وری و اصلاح الگوی مصرف مؤثر باشد.

زمانی کارکنان بر اساس یک الگوی صحیح، مصرف خواهند کرد که آن الگو در باورهای فرهنگی آنها نهادینه شده باشند و زمانی به بهره‌وری و ارتقای آن می‌پردازند که به عنوان یک باور و ارزش، آن را قبول داشته باشند. فرهنگ‌سازی، نیازمند

اطلاع‌رسانی است و با برنامه‌ریزی و اطلاع‌رسانی مناسب می‌توان فرهنگ درست مصرف کردن را در سازمان نهادینه نمود.

۲-۶. ضرورت نهادینه‌شدن افزایش بهره‌وری و اصلاح الگوی مصرف در

نیروهای مسلح

در سال‌های اخیر، بهره‌وری از معیاری برای سنجش عملکرد سازمان به مفهومی اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی تبدیل شده است. مفهوم بهره‌وری، حصول به نتیجه‌ای بهتر و مناسب‌تر از منابع فکری و فیزیکی (انسان، زمان، طبیعت، دارایی‌ها و سرمایه‌ها) است. مدتی است که تلاش در اشاعه فرهنگ بهره‌وری آغاز شده، ولی هنوز جایگاه لازم را در جامعه و از آن مهم‌تر در نیروهای مسلح پیدا ننموده است.

عوامل پایین بودن بهره‌وری در کشور بسیار است و در اینجا به چند عامل اساسی اشاره می‌شود که عبارتند از:

- (۱) وجود تصورها و تعاریف نادرست و پیچیدگی موضوع بهره‌وری و برخورد مقطعی با آن،
- (۲) عدم تعهد و اعتماد لازم به امر بهره‌وری از سوی مدیران ارشد و بسیاری از سیاستگذاران در سازمان‌ها، نهادها و وزارتخانه‌ها،
- (۳) عدم نگرش بلندمدت و راهبردی به بهبود بهره‌وری،
- (۴) عدم برنامه‌ریزی اصولی و جامع برای نهادینه کردن بهره‌وری در نظام سازمانی،
- (۵) عدم وجود متولی قدرتمند، توانمند و قابل اتکا در کشور برای اشاعه مفاهیم و علوم بهره‌وری.

مفهوم بهره‌وری، تنها در صنعت و خدمات خلاصه نمی‌گردد. با توجه به تعاریف و ویژگی‌هایی که از بهره‌وری ارائه شده، این موضوع، قابلیت انطباق و تعریف در مباحث مدیریت پشتیبانی مجموعه‌های دفاعی را هم دارد.

۲-۷. زمینه‌ها و بنیادهای بهره‌وری در نیروهای مسلح

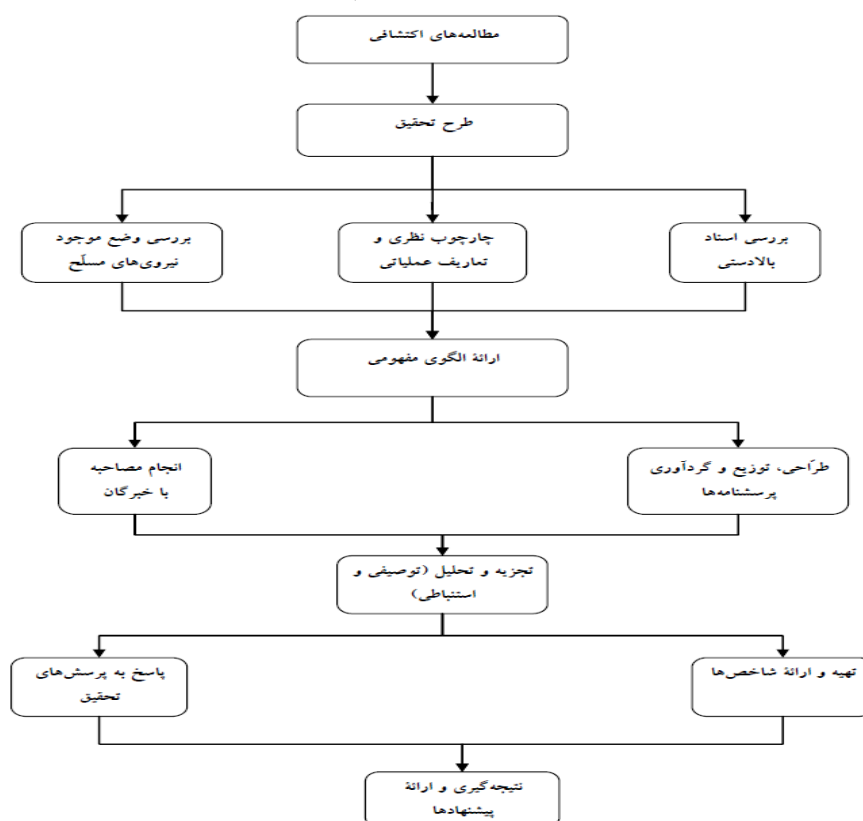
ساختار خاص نیروهای مسلح و نوع روابط آن اگرچه در برخی موارد حرکت بهره‌وری را با مشکلاتی روبه‌رو می‌سازد، اما در مقابل، نقاط مثبتی را نیز عرضه می‌کند که می‌تواند زمینه‌های مناسبی را برای این حرکت فراهم سازد. این موارد عبارتند از:

- (۱) ارزش نسبی هدف‌های سازمانی در نیروهای مسلح در ابعاد کمی و کیفی، در مقایسه با بسیاری از هدف‌های سازمان‌های غیرنظامی بیشتر است.
- (۲) به دلیل ارزش نسبی هدف‌ها، فرهنگ‌سازی مناسب بهره‌وری که لازمه حرکت‌های بهره‌وری می‌باشد، در نیروهای مسلح ساده‌تر و واقعی‌تر است.
- (۳) نظم، عنصر اساسی و محور کار در نیروهای مسلح است، از سوی دیگر، نظم، مقدمه هر حرکت در عرصه بهره‌وری تلقی می‌شود.
- (۴) طبیعت رفتار نیروهای مسلح، یک رفتار جمعی را ایجاب می‌کند. این موضوع، می‌تواند زمینه مناسبی برای فعالیت‌های ارتقای بهره‌وری باشد.
- (۵) تفکر و تلاش در جهت استفاده بهینه از امکانات، فرصت‌ها و موقعیت‌ها در نیروهای مسلح یک اصل پذیرفته شده است.
- (۶) آموزش در نیروهای مسلح به‌عنوان یک رکن اساسی و غیرقابل اغماض تلقی می‌شود. مجموعه نیروهای مسلح در بسیاری از کشورها و از جمله در جمهوری اسلامی ایران به شکل یک خانواده بزرگ، عمل و زندگی می‌کنند، به‌گونه‌ای سنتی در سازمان نیروهای مسلح، تأمین حداقل نیازهای معیشتی و رفاهی و مسکن کارکنان مورد توجه و حمایت قرار دارد. روابط عاطفی ناشی از روش زندگی، آموزش و کار، زمینه‌ای را برای نوعی از حرکت‌های بهره‌ورانه فراهم ساخته است که تأمین‌کننده کیفیت جامع در نیروها باشند. نیروی انسانی، نقشی تعیین‌کننده را در نیروهای مسلح به عهده دارد و در تفکر بهره‌وری هم تأکید بر این است که انسان، نقش محوری دارد. با توجه به هدف‌های سازمان‌های نظامی و عملکردهای مورد انتظار از آنها، بهره‌وری به خودی

خود، یک ارزش سازمانی به شمار می‌رود. در تفکر بهره‌وری بر نقش مدیریت به‌عنوان نیروی محرکه حرکت بهره‌وری تأکید می‌شود. در نظام نیروهای مسلح، نقش مدیریت و فرماندهی بسیار برجسته است، بنابراین فرمانده یا یک مدیر قوی و توجیه‌شده می‌تواند تأثیر قابل توجهی در بهره‌وری داشته باشد. استفاده درست و هماهنگ از تجهیزات و امکانات می‌تواند عامل موفقیت باشد.

۲-۸. فرایند انجام تحقیق

شکل شماره ۱. فرایند انجام تحقیق



۳. نتیجه گیری

پژوهش حاضر، وجود نقاط ضعف جدی در زمینه بهره‌وری و الگوی مصرف در سطح نیروهای مسلح را تأیید می‌نماید و به ضرورت رسیدگی به این امر به‌منظور برطرف نمودن نقاط ضعف موجود تأکید دارد. همچنین در این تحقیق، نتایج زیر حاصل شده است:

در سطح نیروهای نظامی مورد مطالعه، موضوع مصرف‌گرایی و عدم توجه جدی به بحث بهره‌وری مشهود است.

پژوهش حاضر ۱۵۷ شاخص سنجش برای بررسی بهره‌وری و الگوی مصرف را شناسایی نموده است و پیشنهاد می‌دهد نظام تولید، نگهداری، به‌روزرسانی آنها در سطح نیروهای مسلح طراحی و پیاده‌سازی شود. این شاخص‌ها در پاسخ به پرسش اصلی پژوهش و در قالب جدول‌های شماره ۱ تا ۱۴ ارائه شده است. همچنین پژوهش حاضر ۵۷ راهکار برای افزایش بهره‌وری و اصلاح الگوی مصرف را در پاسخ به پرسش فرعی و در قالب جدول‌های ۱۵ تا ۲۰ ارائه نموده است.

۳-۱. پاسخ به پرسش‌های تحقیق

۳-۱-۱. پرسش اصلی: شاخص‌های کمی ارزیابی اصلاح الگوی مصرف و ارتقای

بهره‌وری در نظام اداری و پشتیبانی نیروهای مسلح ج.ا. ایران کدامند؟

جدول شماره ۱. ابعاد مفاهیم پشتیبانی و اداری

ابعاد	مفهوم	
برآورد	پشتیبانی	
تأمین		
انبارداری و ذخیره‌سازی		
توزیع		
ترابری اقلام		
ترابری نیروی انسانی		
ترابری یگانی		
نگهداری و تعمیرات تجهیزات		
نگهداری و تعمیرات ابنیه تاسیسات		
استاندارد اقلام		
باز یافت		
واپایش اموال		
جذب نیروی انسانی		اداری
آموزش نیروی انسانی		
به‌کارگیری و نگهداری نیروی انسانی		
خروج نیروی انسانی		
خودکارسازی (اتوماسیون) اداری		
اطلاعات مدیریت		

جدول شماره ۲. شاخص‌های ابعاد (انبارداری و ذخیره‌سازی)

شاخص	بُعد
میزان و نسبت سرمایه موجود در انبارها به تفکیک طبقات اقلام به کل دارایی‌ها میزان و نسبت هزینه‌های انبارداری و ذخیره‌سازی به کل هزینه‌ها میزان رضایت‌مندی کارکنان نیروهای مسلح از کمیت و کیفیت اقلام تحویلی وجود سامانه واپایش موجودی و مقادیر حداقل و حداکثر موجودی مجاز وجود سامانه واپایش کیفیت وجود سامانه واپایش تاریخی اقلام در انبار تعداد شکایت‌های افراد از نظام پشتیبانی مدت زمان پاسخگویی به درخواست‌ها از نظام پشتیبانی	انبارداری و ذخیره‌سازی

جدول شماره ۳. شاخص‌های ابعاد (برآورد - تأمین - توزیع)

شاخص	بُعد
بهره‌وری انرژی (برق، بنزین، گازوئیل، نفت، گاز و سایر)	
ارزش افزوده به مصرف انرژی	
ارزش ستانده به مصرف انرژی	
سرنانه مصرف انرژی	
سرنانه هزینه انرژی	
درصد هزینه انرژی به ورودی کل	
رشد مصرف انرژی	
نرخ ریالی مصرف انرژی	
میزان رضایت‌مندی کارکنان نیروهای مسلح از کمیت و کیفیت انرژی‌های مصرفی	
میزان مصرف کل (آب، نان، برنج، گوشت و سایر اقلام اساسی)	
سرنانه مصرف اقلام	
نسبت هزینه مصرف به کل هزینه‌ها	برآورد
رشد مصرف اقلام	و
نرخ ریالی مصرف	تأمین
میزان ضایعات	و
وجود سامانه واپایش موجودی و مقادیر حداقل و حداکثر موجودی مجاز	توزیع
وجود سامانه واپایش کیفیت	
میزان مصرف آب به تفکیک منابع (شهری، چاه، سطحی و سایر منابع)	
میزان رضایت‌مندی کارکنان نیروهای مسلح از کمیت و کیفیت اقلام مصرفی	
میزان و نسبت مصرف اقلام تولید داخلی کشور به تولید خارجی	
میزان و نسبت مصرف اقلام تولید داخلی نیروی مسلح به تولید خارجی	
میزان و نسبت هزینه‌های بومی به هزینه‌های غیربومی در تأمین نیازمندی‌ها	
میزان و نسبت هزینه‌های غیرمتمرکز به هزینه‌های متمرکز	
میزان و نسبت خریدهای غیرمتمرکز به خریدهای متمرکز	
میزان رضایت‌مندی کارکنان نیروهای مسلح از کمیت و کیفیت اقلام تحویلی	
تعداد شکایت‌های افراد از نظام پشتیبانی	
مدت زمان پاسخگویی به درخواست‌ها از نظام پشتیبانی	

جدول شماره ۴. شاخص‌های ابعاد (ترابری)

شاخص	بُعد
<p>بهره‌وری کل ترابری</p> <p>میزان و نسبت هزینه ترابری به کل هزینه‌ها</p> <p>میزان و نسبت هزینه ترابری استفاده از خدمات ترابری بیرون از سازمان (برون‌سپاری) به تفکیک نوع ترابری (اداری، آمادی، عملیاتی) به کل هزینه‌های ترابری</p> <p>میزان جابه‌جایی‌های وسایل ترابری بدون حمل مسافر یا بار</p> <p>مدت زمان انتظار برای دریافت خدمات ترابری پس از احساس نیاز</p> <p>درصد حاضر به کاری وسایل ترابری</p> <p>میزان رضایت‌مندی کارکنان نیروهای مسلح از کمیت و کیفیت اقدام‌های ترابری</p> <p>سرانه و نسبت تعداد خودرو هر رده به تعداد کارکنان آن رده</p> <p>تعداد تصادف‌ها</p> <p>میزان خسارت‌ها ناشی از حوادث</p> <p>تعداد شکایت‌های افراد از نظام پشتیبانی</p> <p>مدت زمان پاسخگویی به درخواست‌ها از نظام پشتیبانی</p>	<p>ترابری اقلام</p> <p>و</p> <p>ترابری نیروی انسانی</p> <p>و</p> <p>ترابری یگانگی</p>

جدول شماره ۵. شاخص‌های ابعاد (نگهداری و تعمیرات)

شاخص	بُعد
<p>بهره‌وری کل تعمیر و نگهداری</p> <p>میزان و نسبت هزینه تعمیر و نگهداری به کل هزینه‌ها</p> <p>میانگین مدت انتظار تجهیزات منتظر تعمیر در تعمیرگاه‌های سازمانی به تفکیک نوع تجهیزات (تسلیحات، ماشین‌آلات مهندسی، خودرو، اداری و سایر) و به تفکیک دلایل انتظار (نبودن یا کمبود قطعه، نبود یا کمبود نیروی متخصص تعمیراتی، نبود یا کمبود اعتبارات تعمیراتی، پایین بودن کیفیت تجهیزات مورد استفاده در نیروهای مسلح، بالا بودن عمر استفاده از تجهیزات، استفاده بیش از حد استاندارد از تجهیزات و سایر)</p> <p>عمر مفید تجهیزات سرمایه‌ای</p> <p>تعداد تجهیزات منتظر تعمیر به تفکیک نوع تجهیز</p> <p>میزان حاضر به کاری تجهیزات به تفکیک نوع تجهیز</p> <p>میزان ضایعات در تعمیرگاه‌ها</p> <p>میزان استفاده از خدمات تعمیراتی بیرون از سازمان به تفکیک نوع تجهیز (برون‌سپاری)</p> <p>میزان استفاده از خدمات تعمیراتی سایر در نیروهای مسلح به تفکیک نوع تجهیز (استفاده از خدمات متقابل در بخش‌های مختلف)</p> <p>تعداد تجهیزات غیرقابل تعمیر در سطح سازمان</p> <p>نسبت تعمیرات پیشگیرانه به تعمیرات پس از معیوب شدن به تفکیک نوع تجهیز</p> <p>میزان رضایت‌مندی کارکنان نیروهای مسلح از کمیت و کیفیت اقدام‌های تعمیراتی</p> <p>تعداد حوادث ناشی از نواقص و عیوب تجهیزات</p> <p>تعداد شکایت‌های افراد از نظام پشتیبانی</p> <p>مدت زمان پاسخگویی به درخواست‌ها از نظام پشتیبانی</p>	<p>نگهداری و تعمیرات اقلام و تجهیزات</p> <p>و</p> <p>ابنیه و تأسیسات</p>

جدول شماره ۶. شاخص‌های ابعاد (استاندارد اقلام)

شاخص	بُعد
<p>میزان ضایعات اقلام (نان، تغذیه و سایر کالاهای اساسی)</p> <p>میزان رضایت‌مندی کارکنان نیروهای مسلح از کمیت و کیفیت اقلام تحویلی</p> <p>میزان ضایعات در تعمیرگاه‌ها</p> <p>میزان و نسبت مصرف اقلام تولید داخلی کشور به تولید خارجی</p> <p>میزان و نسبت مصرف اقلام تولید داخلی نیروی مسلح به تولید خارجی</p> <p>میزان و نسبت هزینه‌های بومی به هزینه‌های غیربومی در تأمین مایحتاج</p> <p>میزان و نسبت هزینه‌های غیرمتمرکز به هزینه‌های متمرکز</p> <p>میزان و نسبت خریدهای غیرمتمرکز به خریدهای متمرکز</p> <p>عمر مفید تجهیزات سرمایه‌ای</p> <p>تعداد تجهیزات غیرقابل تعمیر در سطح سازمان</p> <p>تعداد شکایت‌های افراد از نظام پشتیبانی</p> <p>مدت زمان پاسخگویی به درخواست‌ها از نظام پشتیبانی</p>	استاندارد اقلام

جدول شماره ۷. شاخص‌های ابعاد (باز یافت اقلام)

شاخص	بُعد
<p>میزان ضایعات اقلام (نان، تغذیه و سایر کالاهای اساسی)</p> <p>میزان ضایعات در تعمیرگاه‌ها</p> <p>عمر مفید تجهیزات سرمایه‌ای</p> <p>تعداد تجهیزات غیرقابل تعمیر در سطح سازمان</p> <p>تعداد شکایت‌های افراد از نظام پشتیبانی</p> <p>مدت زمان پاسخگویی به درخواست‌ها از نظام پشتیبانی</p>	باز یافت اقلام

جدول شماره ۸. شاخص‌های ابعاد (واپایش اموال)

شاخص	بُعد
<p>بهره‌وری کل دارایی‌ها</p> <p>سرانه کل دارایی‌ها</p> <p>بهره‌وری دارایی‌های ثابت</p> <p>بهره‌وری دارایی‌های جاری</p> <p>میزان ریالی و مقداری استهلاک دارایی به تفکیک نوع دارایی‌ها</p> <p>میزان و نسبت هزینه‌های ارزی به هزینه‌های ریالی</p> <p>میزان و نسبت مصرف اقلام تولید داخلی کشور به تولید خارجی</p> <p>عمر مفید تجهیزات سرمایه‌ای</p> <p>تعداد شکایت‌های افراد از نظام پشتیبانی</p> <p>مدت زمان پاسخگویی به درخواست‌ها از نظام پشتیبانی</p>	واپایش اموال

جدول شماره ۹. شاخص‌های ابعاد (جذب نیروی انسانی)

شاخص	بُعد
بهره‌وری نیروی انسانی (در عضویت‌های مختلف) سهم نیروهای مسلح در جذب نیروهای نخبه کشور سهم اشتغال در نیروهای مسلح به کل	جذب نیروی انسانی

جدول شماره ۱۰. شاخص‌های ابعاد (آموزش نیروی انسانی)

شاخص	بُعد
بهره‌وری نیروی انسانی (در عضویت‌های مختلف) سرانه ارزش افزوده منابع انسانی (به تفکیک نوع عضویت) نفر ساعت آموزش‌های طولی کارکنان در طول مدت خدمت (به تفکیک نوع عضویت) نفر ساعت آموزش‌های عرضی و ضمن خدمت کارکنان در طول مدت خدمت (به تفکیک نوع عضویت) هزینه آموزش کارکنان (به تفکیک نوع عضویت)	آموزش نیروی انسانی

جدول شماره ۱۱. شاخص‌های ابعاد (به‌کارگیری و نگهداری نیروی انسانی)

شاخص	بُعد
بهره‌وری نیروی انسانی (در عضویت‌های مختلف) سرانه ارزش افزوده منابع انسانی (به تفکیک نوع عضویت) ارزش ستانده بر جبران خدمات کارکنان (به تفکیک نوع عضویت) نسبت هزینه نیروی انسانی به کل هزینه‌ها هزینه نیروی انسانی بر تعداد شاغلان هزینه واحد نیروی کار درصد جبران خدمات کارکنان به هزینه کل درصد سهم جبران خدمات در ارزش افزوده تعداد کارکنان نیروهای مسلح به تفکیک عضویت نسبت (درصد) عضویت‌های مختلف کارکنان نیروهای مسلح نسبت تعداد کارکنان شاغل در صف به تعداد کارکنان شاغل در ستاد نسبت تعداد فرماندهان و مدیران به تعداد سایر کارکنان نسبت سطوح تحصیلاتی مختلف در نیروهای مسلح نسبت خدمات دریافتی از طریق برون‌سپاری میزان رضایت‌مندی آحاد ملت از نیروهای مسلح میزان رضایت‌مندی کارکنان از خدمات در نیروهای مسلح به تفکیک عضویت میزان رضایت‌مندی کارکنان از خدمات ارائه‌شده در نیروهای مسلح به تفکیک نوع عضویت و	به‌کارگیری و نگهداری نیروی انسانی

شاخص	بُعد
<p>نوع خدمت ارائه شده</p> <p>تعداد شکایت‌های افراد از نظام نیروی انسانی</p> <p>سهم اشتغال در نیروهای مسلح به کل</p> <p>نسبت کارکنان نیروهای مسلح نسبت به جمعیت فعال کشور</p> <p>نسبت کارکنان نیروهای مسلح به تفکیک نوع عضویت به جمعیت فعال کشور</p> <p>نسبت کارکنان نیروهای مسلح نسبت به جمعیت شاغل کشور</p> <p>نسبت کارکنان نیروهای مسلح به تفکیک نوع عضویت به جمعیت شاغل کشور</p> <p>نسبت نیروهای عملیاتی، مأموریتی و رزمی به نیروهای غیرعملیاتی، خدماتی و پشتیبانی</p> <p>میزان تاخیرات ورود کارکنان نیروهای مسلح به تفکیک نوع عضویت</p> <p>میزان پرونده‌های قضایی و انضباطی کارکنان نیروهای مسلح</p> <p>میزان تشویق‌های کارکنان نیروهای مسلح</p> <p>میزان تنبیه کارکنان نیروهای مسلح</p> <p>میانگین حقوق و مزایای نیروهای مسلح (سرانه حقوق)</p> <p>اختلاف میانگین حقوق و مزایای نیروهای مسلح با بخش دولتی کشور</p> <p>اختلاف میانگین حقوق و مزایای نیروهای مسلح با بخش خصوصی کشور</p> <p>اختلاف میانگین حقوق و مزایای نیروهای مسلح با نیروهای مسلح سایر کشورها</p> <p>تعداد مناصب بدون متصدی</p> <p>تعداد شاغلان در مناصب متناسب با رسته و تخصص فرد</p> <p>مدت زمان پاسخگویی به درخواست‌ها از نظام نیروی انسانی</p> <p>میزان غنی‌سازی مناصب سازمانی از طریق تغییر عناوین</p> <p>نسبت نیروهای بومی به نیروهای غیربومی و نیروهای پایور و حقوق‌بگیر</p> <p>نسبت نیروهای بومی به نیروهای غیربومی و نیروهای وظیفه</p> <p>نسبت نیروی انسانی به طول مرزهای زمینی</p> <p>نسبت نیروی انسانی به طول مرزهای آبی</p> <p>میزان صرفه‌جویی ناشی از اقدام‌های پیشنهادی افراد</p>	

جدول شماره ۱۲. شاخص‌های ابعاد (خروج نیروی انسانی)

شاخص	بُعد
<p>بهره‌وری نیروی انسانی (در عضویت‌های مختلف)</p> <p>درصد سهم ذخیره مزایای پایان خدمات کارکنان به کل بدهی‌ها</p> <p>تعداد شکایت‌های افراد از نظام نیروی انسانی</p>	خروج نیروی انسانی

جدول شماره ۱۳. شاخص‌های ابعاد (خودکارسازی نیروی انسانی)

شاخص	بُعد
میزان بهره‌برداری از سامانه‌های هوشمند مدت زمان پاسخگویی به درخواست‌ها از نظام خودکارسازی تعداد تراکنش‌های خودکار و الکترونیکی به تراکنش‌های دستی تعداد تراکنش‌های تحت شبکه به تراکنش‌های خودکار و الکترونیکی	خودکارسازی نیروی انسانی

جدول شماره ۱۴. شاخص‌های ابعاد (اطلاعات مدیریت)

شاخص	بُعد
میزان رضایت‌مندی آحاد ملت از نیروهای مسلح میزان صرفه‌جویی ناشی از اقدام‌های پیشنهادی افراد سهم بودجه نیروهای مسلح از کل بودجه کشور سهم بودجه اداری / پشتیبانی نیروهای مسلح به کل بودجه نیروهای مسلح سهم بودجه اداری / پشتیبانی به بودجه کل و مقایسه با سایر دستگاه‌های کشور سهم بودجه اداری / پشتیبانی به بودجه کل و مقایسه با سایر نیروهای مسلح سهم هر یک از اجزای بودجه‌های اداری به کل بودجه اداری سهم هر یک از اجزای بودجه‌های پشتیبانی به کل بودجه پشتیبانی (تأمین و خرید، ترابری، نگهداری و تعمیرات، انبارداری و ...) درصد تحقق برنامه‌های پنج ساله / درصد تحقق برنامه‌های سالانه سهم بودجه ارزی نیروهای مسلح به کل بودجه (وابستگی به خارج از کشور) میزان عدم انطباق برآوردهای برنامه، بودجه و اعتبارات و ... با مقدار واقعی نسبت انجام کارهایی با فناوری‌های نوین به فناوری‌های غیرنوین میزان بهره‌برداری از نظام‌های ترازوی (مکانیزه) و غیر ترازوی میزان بهره‌برداری از سامانه‌های هوشمند میزان بهره‌برداری از سامانه‌های کاهنده مصرف تعداد تراکنش‌های خودکار و الکترونیکی به تراکنش‌های دستی تعداد تراکنش‌های تحت شبکه به تراکنش‌های خودکار و الکترونیکی مدت زمان پاسخگویی به درخواست‌ها از نظام اداری میزان تغییر و تحولات نظام‌های ترازوی در راستای نیازهای مستمر ن. م	اطلاعات مدیریت

۲-۱-۳. پرسش فرعی: راهکارهای کاربردی و مناسب کاهش مصرف در نظام اداری

و پشتیبانی نیروهای مسلح کدامند؟

با انجام مطالعه حاضر و تجزیه و تحلیل تمامی دستاوردهای آن و همچنین مطالعه اسناد بالادستی موجود و در دسترس، پیشنهادهای زیر برای آغاز نهضتی بزرگ، لازم، اساسی و مجدانه ارائه می‌گردد:

جدول شماره ۱۵. اقدام‌های آموزشی، فرهنگی و ترویجی

ردیف	اقدام پیشنهادی
۱	تعیین یک درس بهره‌وری و الگوی مصرف برای گنجاندن آن در طرح تفصیلی تمامی رشته‌های آموزشی نیروهای مسلح با حجم و محتوای متناسب با فراگیران آن
۲	فرهنگ بهره‌وری با تأکید بر شاخص‌های کارآمدی، مسئولیت‌پذیری، انضباط و رضایت‌مندی
۳	تهیه و تدوین استانداردها، فرمول‌های محاسباتی، ضوابط و مقررات مصوب در زمینه بهره‌وری و مصرف
۴	ایجاد زمینه رشد معنوی منابع انسانی اعم از پایور نظامی، کارمند و پیمانی، بسیجی و سرباز وظیفه و بهسازی و ارتقای سطح دانش، تخصص و مهارت‌های آنان
۵	ایجاد فرهنگ خودآپايشی در احاد نیروهای مسلح
۶	زمینه‌سازی برای جذب و استفاده از ظرفیت‌های مردمی و بسیجی در نظامات اداری و پشتیبانی نیروهای مسلح در زمان صلح و جنگ
۷	شفاف‌سازی و آگاهی‌بخشی نسبت به حقوق و تکالیف متقابل احاد نیروهای مسلح و نظام اداری با تأکید بر دسترسی ضابطه‌مند به اطلاعات صحیح
۸	آموزش همگانی بهره‌وری و الگوی فرهنگ مصرف مطلوب
۹	برگزاری حداقل سه دوره سالانه برای همایش‌های بهره‌وری و الگوی مصرف برای ایجاد و اشاعه فرهنگ بهبود مستمر بهره‌وری و اصلاح الگوی مصرف در نیروهای مسلح
۱۰	اصلاح فرهنگ مصرف فردی، یگانی و سازمانی، ترویج فرهنگ صرفه‌جویی، قناعت و مقابله با اسراف، تبذیر، تجمل‌گرایی و مصرف کلای خارجی
۱۱	تعیین جایزه بهره‌وری و الگوی مصرف در سطح نیروهای مسلح
۱۲	تعیین یک روز به‌عنوان روز بهره‌وری و اصلاح الگوی مصرف به‌عنوان راهکار نمادین ایجاد و اشاعه فرهنگ بهره‌وری و اصلاح الگوی مصرف در نیروهای مسلح
۱۳	تهیه تابلوهای اثرگذار با مضامین بهره‌وری و اصلاح الگوی مصرف

جدول شماره ۱۶. اقدام‌های پژوهشی

ردیف	اقدام پیشنهادی
۱	تشکیل کارگروه‌هایی برای شناسایی تمامی ورودی‌ها و خروجی‌های آشکار و پنهان، محسوس و نامحسوس، فیزیکی و غیرفیزیکی، منابع انسانی و منابع مالی و منابع کالایی، ورودی‌های سخت و نرم و... در رده‌های مختلف به‌عنوان یکی از اقدام‌های زیرساختی
۲	انجام پژوهش‌های نظری و کاربردی، تطبیقی و تجربی و آینده‌پژوهی در زمینه بهره‌وری و الگوی مصرف و استخراج راهبردها و اقدام‌های اجرایی مناسب و بهره‌برداری از نتایج آنها
۳	پیگیری دریافت اطلاعات مربوط به بهره‌وری و اصلاح مصرف در سطح نیروهای مسلح و غیرمسلح در کشورهای دیگر از طریق وابستگی نظامی ایران و همچنین وابستگی نظامی سایر کشورها در ج.ا.ایران
۴	تحلیل محتوای بیانات امام خمینی (ره) و مقام معظم رهبری با نگاه بهره‌وری و اصلاح مصرف
۵	تحلیل هزینه - فایده به‌کارگیری تجهیزات کاهنده مصرف
۶	تدوین مبانی دینی مربوط به بهره‌وری و اصلاح الگوهای مصرف از نگاه قرآن و دین و تبیین آنها
۷	تعیین و طراحی استانداردهای کاری و الگوهای مصرف منعطف و به‌روزرسانی مستمر متناسب با پیشرفت علوم و فناوری‌ها و ابلاغ آن به نیروهای مسلح
۸	طراحی و ایجاد و استقرار نظام و چرخه اندازه‌گیری و سنجش بهره‌وری و افزایش و بهبود مستمر آن
۹	مرور تاریخ دوران دفاع مقدس از زاویه بهره‌وری و الگوی مصرف و استخراج سیره شهداء، رزمندگان، مسئولان، فرماندهان و آحاد کارکنان نیروهای مسلح و تدوین کتاب‌های ماندگار
۱۰	ارتقای کیفیت اقدام آمادی مصرفی به‌عنوان یک اقدام اساسی اصلاح الگوی مصرف
۱۱	استفاده بیشتر از مراکز دانشگاهی و مطالعاتی نیروهای مسلح و کشور برای انجام امور پژوهشی
۱۲	هدایت و تقویت تحقیق و توسعه و نوآوری‌ها و زیربنای آنها و بهره‌گیری از آنها، در سطح نیروهای مسلح با هدف بالابردن بهره‌وری از طریق ارتقای کیفی و افزایش کمی تولید، بالا بردن کیفیت ساخت داخل تا محصول نهایی، حمایت از تجاری‌سازی فناوری محصول و بهره‌گیری از جذب و انتقال دانش فنی و فناوری
۱۳	شناسایی ظرفیت‌های خالی نیروهای مسلح و بررسی علل آنها و اقدام در جهت استفاده بهینه‌تر
۱۴	شناسایی تمامی اقدام مصرفی و انجام پژوهش‌های لازم برای تدوین الگوی مصرف بر مبنای اولویت اقدام پر مصرف و بازنگری بر استانداردهای مصرف موجود برای شرایط اداری، آموزشی و عملیاتی در مناطق جغرافیایی مختلف و مناطق معتدل، سردسیر و گرمسیر - مرطوب و خشک

جدول شماره ۱۷. اصلاح فرایندها

ردیف	اقدام پیشنهادی
۱	تعیین سطوح بهره‌وری در نیروهای مسلح (سطح فردی، سطح یگانی جزء، سطح یگانی عمده، سطح نیرویی، سطح ارتش و سپاه پاسداران، سطح کل)
۲	اصلاح روش‌های ترابری و حمل و نقل کالا و افراد با نگاه بهره‌وری و مصرف
۳	اصلاح روش‌های خدمات نگهداری و تعمیرات و تجهیزات با نگاه بهره‌وری و مصرف
۴	اصلاح روش‌های پخت غذا و نان با نگاه بهره‌وری و مصرف
۵	انعطاف‌پذیری و عدم تمرکز اداری و سازمانی با رویکرد افزایش اثربخشی، سرعت و کیفیت خدمات
۶	اهتمام جهت به‌کارگیری نیروهای انسانی در یگان‌ها و رده‌های نزدیک به محل سکونت به‌منظور دسترسی سریع‌تر در مواقع مورد نیاز و کاهش هزینه‌های حمل و نقل و کاهش خستگی نیروی انسانی

ردیف	اقدام پیشنهادی
۷	بازنگری شاخص‌های مصرف موجود در نیروهای مسلح و طراحی شاخص مصرف برای اقلام فاقد نرم مصرف می‌باشد با اولویت اقلام پرمصرف، اساسی، گران‌قیمت و با منشأ خارج از کشور
۸	بازنگری و اصلاح نظام دستمزد و افزایش وابستگی به کارآیی و شایستگی‌ها و بهره‌وری فرد و یگان
۹	برقراری روش توزیع و ارسال مستقیم کالا در مورد بسیاری از اقلام که مورد مصرف خاص و یگانه دارند (از منابع تأمین به مراکز استفاده نهایی و کاستن از هزینه‌های انبارداری، حمل‌ونقل، تخلیه و بارگیری‌های مجلد و غیرضروری و ضایعات ناشی از مراحل بالا)
۱۰	پیگیری و اهتمام به مبحث ۱۹ مقررات ملی ساختمان به هنگام طراحی و ساخت اماکن و ساختمان‌ها جهت کاهش اتلاف انرژی‌های گرمایشی و سرمایشی و نورانی
۱۱	طراحی، پیاده‌سازی، استقرار و بروزرسانی مستمر جدول‌های نظارتی (داشبوردهای مدیریتی و نظام ارزیابی عملکرد فردی و یگانی با رویکرد توجه به بهره‌وری و الگوی مصرف)
۱۲	طراحی، پیاده‌سازی، استقرار و بروزرسانی مستمر جدول‌های نظارتی (داشبوردهای مدیریتی و نظام هشداردهی در زمینه امور اداری و مدیریتی با رویکرد توجه به بهره‌وری و الگوی مصرف)
۱۳	کارآمد کردن نظام توزیع کالاها و خدمات و کاهش واسطه‌های غیرضرور و ناکارآمد
۱۴	بررسی آیین‌نامه‌ها، شیوه‌نامه‌ها و مصوبات از زاویه تأثیر آنها در بهره‌وری و اصلاح مصرف
۱۵	طراحی نظام تشویق نیروهای تلاشگر برای افزایش بهره‌وری و اصلاح مصرف در دستورها و فرامین

جدول شماره ۱۸. اصلاح راهبردها و ساختارها

ردیف	اقدام پیشنهادی
۱	تشکیل کارگروه‌هایی برای تعیین یک یا ترکیبی از راهبردهای بهره‌وری زیر برای رده‌ها: ورودی ثابت، افزایش خروجی کاهش ورودی، افزایش خروجی کاهش خروجی با کاهش به نسبت بیشتر در ورودی افزایش ورودی با افزایش به نسبت بیشتر در خروجی کاهش ورودی، خروجی ثابت
۲	استفاده بیشتر از مراکز دانشگاهی و مطالعاتی در داخل نیروهای مسلح و کشور برای انجام امور پژوهشی در مواردی که امکان آن وجود دارد و ملاحظه‌های امنیتی اجازه این کار را می‌دهد
۳	بررسی و اصلاح نظام خدمت سربازی با رویکرد افزایش بهره‌وری
۴	تحلیل دقیق مأموریت‌های کلان و رسالت نیروهای مسلح و تعیین و تعریف عملیاتی داده / ستانده (هزینه / فایده یا ورودی / خروجی - ها)؛
۵	تعیین مصادیق برون‌سپاری برخی از خدمات مورد نیاز در سطح نیروهای مسلح و اقدام به برون‌سپاری در موارد مجاز
۶	تلاش در جهت حذف تداخل‌های کاری در سلسله‌مراتب سازمانی
۷	تلاش در جهت کاهش سطوح انبارداری و ذخیره‌سازی از طریق پیش‌بینی و برقراری تمهیدهای تأمین اقلام در مدت زمان مناسب به هنگام نیاز به منظور کاستن از رسوب سرمایه‌های کلان و کاهش نیروی انسانی و فضا و اماکن و ابزارآلات نگهداری از لایه‌های غیرضرور
۸	تلاش در جهت کوچک‌سازی و چابک‌سازی سازمان‌ها
۹	توجه به آمایش و استقرار سرزمینی رده‌ها با توجه به مؤلفه بهره‌وری در کنار سایر مؤلفه‌ها
۱۰	شناسایی اقلام، تجهیزات، ابنیه و املاک بدون استفاده و تعیین تکلیف آنها

ردیف	اقدام پیشنهادی
۱۱	غنی‌سازی مشاغل سازمانی از طریق تغییر در عناوین و چندمنظوره نمودن مشاغل
۱۲	اعمال راهبرد کل‌نگری، همسوسازی، هماهنگی و تعامل اثربخش سازمان‌های نیروهای مسلح با هم و رده‌های صف و ستاد به منظور تحقق هدف‌های فرابخشی
۱۳	تعیین ردیف‌های برنامه‌ای در اسناد راهبردی و برنامه‌های پنج ساله و سالانه ن. م برای بهره‌وری
۱۴	تعیین شورای عالی بهره‌وری و اصلاح الگوی مصرف در سطوح عالی نیروهای مسلح
۱۵	گنجانیدن یک ردیف وظیفه‌ای در ردیف وظایف آماد و پشتیبانی، مهندسی و نیروی انسانی برای اصلاح مصرف
۱۶	گنجانیدن یک ردیف وظیفه‌ای در ردیف وظایف طرح و برنامه برای انجام امور مرتبط با بهره‌وری

جدول شماره ۱۹. به‌کارگیری فناوری

ردیف	اقدام پیشنهادی
۱	انجام خریدهای اقلام چندمنظوره به‌منظور بالابردن بهره‌وری
۲	بهره‌برداری از فناوری‌های نوین در نیروهای مسلح و جایگزین نمودن آنها با فناوری‌های قدیمی
۳	تولید بانک‌های اطلاعاتی و سلسله‌های (سری‌های) زمانی از اطلاعات مربوط به بهره‌وری و مصرف و فراهم‌سازی امکان مقایسه بین رده‌ها و امکان مقایسه یک رده در دوره‌های زمانی مختلف
۴	جایگزینی تدریجی تجهیزات پرمصرف با تجهیزات کم مصرف
۵	فراهم آوردن امکانات بهره‌برداری حداکثر از انرژی‌های خورشیدی و پاک
۶	فراهم‌سازی شرایط کاری مناسب (سرمایش، گرمایش، نور، رطوبت و تجهیزات و...) برای افزایش بهره‌وری
۷	به‌کارگیری سامانه‌های هوشمند و واپایش خودکار انرژی‌های (برق، سوخت، سرمایش و گرمایش)، ارتباطات و آب

جدول شماره ۲۰. اقدام‌های واپاشی

ردیف	اقدام پیشنهادی
۱	انجام هماهنگی‌های کلان در سطح نیروهای مسلح و برقراری نظام استفاده از خدمات متقابل سازمان‌های عمده نسبت به یکدیگر در امور خدماتی و پشتیبانی آموزشی و مهندسی
۲	تعریف استانداردهای قابل اعمال در نیروهای مسلح و ملزم نمودن مأمورین خرید به خرید اقلام با کیفیت برابر استانداردهای تعریف‌شده
۳	تعریف عمر مفید برای اقلام عمده و سرمایه‌ای و ایجاد بانک اطلاعات رصد عمر و بالا بردن بهره‌وری آنها
۴	ملزم نمودن مأموران خرید به خرید وسایل و تجهیزات با مصرف انرژی دارای برچسب انرژی برتر
۵	ملزم نمودن مأموران خرید تجهیزات عمده و سرمایه‌ای به دریافت کتاب‌های راهنمای استفاده و نصب و تعمیرات و توزیع آنها به همراه تجهیزات و همچنین ملزم نمودن بهره‌برداران و تعمیرکاران از آن تجهیزات به مطالعه و حفظ و نگهداری از کتاب‌های مزبور
۶	بررسی انواع ضایعات پادگانی و تحلیل عوامل آنها و برطرف نمودن علل ضایعات
۷	پایش مستمر شاخص‌های کلان بهره‌وری و مصرف با سازوکار مناسب
۸	رصد اقدام‌های مؤثر در سطح نیروهای مسلح در زمینه‌های بهره‌وری و اصلاح الگوی مصرف و مستندسازی آنها به صورت روش مند به‌منظور ثبت در سوابق و تجربه‌نگاری و بهره‌برداری‌های بعدی و اشاعه آن به سایر رده‌ها
۹	طراحی کاربرگ‌های نظارت و بازرسی مناسب برای سنجش میزان بهره‌وری و ناکارآمدی الگوی مصرف در نیروهای مسلح و انجام بازرسی‌های نوبه‌ای و موردی برای این موضوع
۱۰	گنجانیدن مسئولیت رسیدگی به امور بهره‌وری و مصرف در فهرست مسئولیت‌های سلسله‌مراتب فرماندهی.

فهرست منابع

۱. قرآن کریم.
۲. ابطحی، سیدحسین و بابک کاظمی (۱۳۸۰)، *بهره‌وری*، چاپ دوم، تهران، مؤسسه مطالعات و پژوهش‌های بازرگانی.
۳. امامی میدی، علی (۱۳۷۹)، *اصول اندازه‌گیری کارآیی و بهره‌وری*، تهران، مؤسسه مطالعات و پژوهش‌های بازرگانی.
۴. بنیاد مستضعفان و جانبازان انقلاب اسلامی (۱۳۷۸)، *مفاهیم اساسی بهره‌وری*، تهران، ترجمه و نشر معاونت اقتصادی و برنامه‌ریزی بنیاد.
۵. خاکی، غلامرضا (۱۳۸۲)، *مدیریت بهره‌وری تجزیه و تحلیل آن در سازمان*، چاپ سوم، تهران، مرکز انتشارات علمی دانشگاه آزاد اسلامی.
۶. خامنه‌ای (مدظله)، سیدعلی (۱۳۸۶، ۱۳۸۷، ۱۳۸۸)، مجموعه بیانات، قابل دسترسی در: www.Khamenei.ir.
۷. طاهری، شهنام (۱۳۸۲)، *بهره‌وری و تجزیه و تحلیل آن در سازمان‌ها*، تهران، امیرکبیر.
۸. طرهانی، فرزاد (۱۳۸۹)، «راهکارهای صنایع دفاعی در نیروهای مسلح»، *فصلنامه راهبرد دفاعی*، سال هشتم، شماره ۲۹.
۹. عنبرستانی، محمود (۱۳۷۸)، *فرهنگ عمومی لجستیک*، تهران، اداره لجستیک ستاد مشترک سپاه پاسداران انقلاب اسلامی.
۱۰. قاضی‌زاده‌فرد، سیدضیاءالدین (۱۳۸۹)، «اصلاح الگوی مصرف و نیروهای مسلح»، *فصلنامه راهبرد دفاعی*، سال هشتم، شماره ۲۹.
۱۱. لهسایی‌زاده، عبدالعلی (۱۳۸۵)، *فرهنگ مصرف‌گرایی نوین و لزوم برنامه‌ریزی برای آن*، قابل دسترسی در: www.iranpress.ir
۱۲. مقدم، یوسف (۱۳۷۸)، «توانمندسازی و بهره‌وری نیروی انسانی»، ارائه شده در: *همایش بهره‌وری*، بروجرد، دانشگاه بروجرد.

