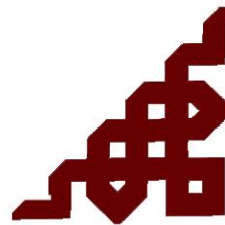


سازمان ملی بهره‌وری ایران  
NATIONAL PRODUCTIVITY ORGANIZATION OF I.R. IRAN



# خلاصه مدیریتے گزارش بهره‌وری شرکت‌های دولته در سال ۱۴۰۲

ویرایش اول  
اردیبهشت ۱۴۰۳  
PX-RP-PI109-115-01





بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ





هدف کلے اولویت اصاے برنامه هفتم بارعايت سياست های کلے  
مصوب، پیشرفت اقتصادی توام باعدالت بانرخ رشد اقتصادی  
متوسط ۸ درصد در طول برنامه تعیین مے شود، با تاکید بر افزایش  
بهره وری کل عوامل تولید (منابع انسانی، سرمایه، فناوری و مدیریت).

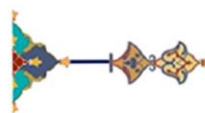
بند اول سیاست های کلے برنامه پنج ساله هفتم توسعه کشور





## فهرست مطالب

پیش‌گفتار.....	۲
۱- نقش و اهمیت شرکت‌های دولتی.....	۴
۱-۱- بهره‌وری شرکت‌های دولتی و اهمیت آن.....	۵
۲-۱- فراوانی شرکت‌های دولتی.....	۷
۲- فرآیند اجرایی ارزیابی بهره‌وری شرکت‌های دولتی.....	۱۰
۳- نتایج.....	۱۱
۳-۱- ترکیب فعالیت شرکت‌های دولتی.....	۱۱
۳-۲- اثربخشی شرکت‌های دولتی.....	۱۵
۳-۳- کارایی شرکت‌های دولتی.....	۱۷
۳-۴- روند شاخص کارایی شرکت‌ها به تفکیک گروه‌ها و کل.....	۱۸
۳-۵- مقایسه رشد کارایی شرکت‌های دولتی با کل اقتصاد.....	۲۰
۳-۶- تجزیه شاخص کارایی کل.....	۲۱
۳-۷- پراکندگی شاخص کارایی کل.....	۲۶
۳-۸- جبران خدمات شرکت‌های دولتی.....	۲۷
۴- نسبت‌های مالی در شرکت‌های دولتی در مقایسه با کل.....	۲۹
۵- امتیاز و سطح بهره‌وری شرکت‌های دولتی.....	۳۴
۶- جمع‌بندی و پیشنهادات.....	۳۵
منابع.....	۳۷
پیوست.....	۳۸



### پیش‌گفتار

در بسیاری از کشورها از جمله ایران، سهم و نقش شرکت‌های دولتی، در رشد اقتصادی پایدار و مبتنی بر بهره‌وری، کلیدی و حائز اهمیت است. از یک سو سهم بالایی از ثروت عمومی کشور (اعم از زیرساخت‌های عمومی، منابع طبیعی و اراضی ملی) در اختیار این نهادهای عمومی است که مولدسازی آن‌ها می‌تواند موجب جهش قابل توجه در رشد اقتصادی شود. از سوی دیگر شرکت‌های دولتی به‌عنوان بازوی حاکمیت، برای پیگیری برخی اهداف عمومی و توسعه‌ای فعالیت می‌کنند که بهبود کارایی و اثربخشی در ارائه خدمات و تحقق اهداف تعیین شده برای آن‌ها می‌تواند به‌صورت غیرمستقیم به ارتقای بهره‌وری و افزایش بازدهی در سایر فعالیت‌های اقتصادی کمک چشمگیری نماید. در نتیجه بهبود در بهره‌وری شرکت‌های دولتی می‌تواند نقشی مهم در بهبود عملکرد دولت و شاخص‌های اقتصادی داشته باشد. پایین بودن سطح و رشد بهره‌وری این دسته از بنگاه‌های اقتصادی، در مقایسه با بنگاه‌های اقتصادی فعال در بخش خصوصی و سطح مطلوب بهره‌وری، یکی از دغدغه‌های همیشگی در نظام حکمرانی کشور بوده است و در دو دهه گذشته تلاش‌های زیادی به‌منظور افزایش بهره‌وری شرکت‌های دولتی صورت گرفته است. با این حال هیچ‌کدام از این تلاش‌ها نتوانسته است به نحوی شایسته به بهبود وضعیت بهره‌وری شرکت‌های دولتی منجر شود. به نظر می‌رسد بررسی علت این ناکامی، نقطه آغازین تلاش برای افزایش بهره‌وری شرکت‌های دولتی خواهد بود.

اگر تغییر در سطح بهره‌وری را برآیند تلاش‌های صورت‌گرفته درون یک سازمان (مانند یک بنگاه) برای بهبود در آن (بهبود در استراتژی، فرآیندها، ساختارها، بهبود در کیفیت عوامل تولید و ...) در نظر بگیریم، پیش‌نیاز بنیادین افزایش بهره‌وری، وجود انگیزه‌ای برای بهبود آن سازمان به‌ویژه در سطح مدیریت ارشد است. در صورتی که چارچوب انگیزشی درون یک سازمان، اشخاص، گروه‌ها و واحدها را به سمت بهبود ترغیب کند، شرط لازم برای ارتقای بهره‌وری آن سازمان محقق شده است و در غیر این صورت وجود سایر شرایط مساعد برای ارتقای بهره‌وری یعنی داشتن دانش و توانایی لازم برای ارتقای بهره‌وری نیز چندان کارساز نخواهد بود.

مطالعات نظری و همچنین تجارب داخلی و بین‌المللی نشان می‌دهد، هم‌راستا نبودن انگیزه‌ها و اهداف مدیران و کارکنان شرکت‌های دولتی با انگیزه‌ها و نیازهای مالکان و ذینفعان اصلی این شرکت‌ها که عموم شهروندان هستند؛ مهم‌ترین مانع برای تلاش جدی این شرکت‌ها در مسیر ارتقای بهره‌وری است. در چند دهه گذشته، رویکرد غالب و توصیه شده برای غلبه بر چالش اصلاح نظام انگیزشی مدیران و کارکنان شرکت‌های دولتی، واگذاری این بنگاه‌ها به بخش خصوصی بوده است که نتایج و دستاوردهای حاصل از این واگذاری‌ها در ایران علی‌رغم برخی نتایج موفقیت‌آمیز در مجموع رضایت‌بخش نبوده است. مستقل از روند خصوصی‌سازی، تعداد زیادی از شرکت‌ها، به دلایل مختلف کماکان در مالکیت یا کنترل دولت باقی‌مانده‌اند که باید رویکرد دیگری برای اصلاح نظام انگیزشی در آن‌ها تدبیر نمود. در بین تمام ابتکار عمل‌های به‌کارگرفته‌شده در این جهت، طراحی و پیاده‌سازی نظام مدیریت عملکرد و ایجاد شفافیت و پاسخگویی به‌عنوان یکی از مؤلفه‌های حاکمیت شرکتی در شرکت‌های دولتی تا حدی زیادی اثربخش و موفق بوده است. پیاده‌سازی نظام مدیریت عملکرد منجر به ایجاد شفافیت در اهداف و مأموریت‌های شرکت‌های دولتی، بهبود در کیفیت نظام مدیریت راهبردی شرکت‌ها، اصلاح نظام برنامه‌ریزی و بودجه‌ریزی و ایجاد امکان اعمال مالکیت دولت بر شرکت‌های دولتی می‌شود.





بر اساس رویکرد فوق‌الذکر و با عنایت به اینکه یکی از کلیدی‌ترین راهبردهای اصلاح ساختار اقتصادی کشور، اصلاح و تحول در سیاست‌ها و نظامات مدیریتی کشور می‌باشد، سازمان ملی بهره‌وری ایران ارزیابی بهره‌وری شرکت‌های دولتی را در دستور کار خود قرار داده است. از سال ۱۳۹۹ موضوع ارزیابی بهره‌وری شرکت‌های دولتی و اتصال آن به نظام پرداخت پاداش اعضای هیئت‌مدیره و مدیران عامل شرکت‌های دولتی در قوانین بودجه سنواتی مورد تأکید قرار گرفته است. در سال ۱۴۰۲ این ابتکار با انسجام بهتری برای شرکت‌های دولتی و وابسته یا تحت مدیریت دولت در قالب «آیین‌نامه انتظام‌بخشی، شفاف‌سازی و ضابطه‌مندسازی درآمدها و هزینه‌های شرکت‌های دولتی» و همچنین «دستورالعمل ساماندهی حقوق و مزایای مدیران عامل و اعضای هیئت‌مدیره/هیئت عامل شرکت‌های دولتی، بانک‌ها و مؤسسات انتفاعی وابسته به دولت و شرکت‌های تابع و وابسته به آن‌ها و شرکت‌های تحت مدیریت دولت»، مورد ابرام قرار گرفت. حسب این تکالیف قانونی «شیوه‌نامه سنجش بهره‌وری شرکت‌های دولتی» توسط سازمان ملی بهره‌وری ابلاغ شده و مطابق آن داده‌ها و اطلاعات مالی و عملکردی شرکت‌های دولتی برای سنجش کارایی و اثربخشی و ارزیابی توانمندسازهای کمی و کیفی شرکت‌ها به این سازمان ارسال می‌شود. نتایج حاصله در قالب کارگروه ارزیابی بهره‌وری شرکت‌های دولتی متشکل از وزارت امور اقتصادی و دارایی، سازمان برنامه و بودجه و سازمان اداری و استخدامی کشور به دبیرخانه‌ی سازمان ملی بهره‌وری ایران مورد بررسی قرار گرفته و سطح بهره‌وری هر شرکت پس از تصویب کارگروه به منظور تعیین پاداش اعضای هیئت‌مدیره به آن‌ها ابلاغ می‌شود. لازم به ذکر است که به منظور ایجاد شفافیت و پاسخگویی تمامی کارنامه‌های ابلاغ شده برای شرکت‌های دولتی در قالب سامانه آینه بهره‌وری ایران (سبا) در اختیار عموم مردم و کارشناسان قرار گرفته است.

سند حاضر خلاصه مدیریتی گزارش بهره‌وری شرکت‌های دولتی در سال ۱۴۰۲ است که برای اولین بار علاوه بر ارزیابی کارایی، ارزیابی اثربخشی شرکت‌ها نیز در آن ارائه شده است. بی‌تردید گزارش حاضر خالی از ضعف و کاستی نبوده و بخشی از محدودیت‌های آن در متن گزارش نیز مورد تأکید قرار گرفته است. انتظار می‌رود با گذر زمان و توسعه تعاملات کارشناسی بین سازمان ملی بهره‌وری و شرکت‌های دولتی و نیز بهره‌مندی از نظر نخبگان و صاحب‌نظران این حوزه، به تدریج بر کیفیت این گزارش افزوده شده و امکان مناسبی را برای اعمال حاکمیت شرکتی و تضمین منافع و مصالح عمومی در اختیار نظام حکمرانی کشور قرار دهد.

میرسان میثوانی

رئیس سازمان ملی بهره‌وری ایران



## ۱- نقش و اهمیت شرکت‌های دولتی

در تمام کشورهای جهان از کشورهای توسعه‌یافته گرفته تا اقتصادهای در حال ظهور و کشورهای با درآمد متوسط و پایین، شرکت‌های دولتی، علی‌رغم خصوصی‌سازی‌های گسترده صورت‌گرفته در چند دهه اخیر، حضور کمابیش پررنگ و حتی فزاینده‌ای در سطح اقتصاد ملی دارند و از طرق مختلف نقشی حیاتی در رشد و توسعه اقتصادی کشورها ایفا کرده و یکی از پیشران‌های توسعه اقتصاد ملی به حساب می‌آیند (صندوق بین‌المللی پول<sup>۱</sup>، ۲۰۲۱). شرکت‌های دولتی می‌توانند درآمد قابل‌توجهی برای دولت ایجاد کنند، دولت را قادر سازند تا کنترل بیشتری بر این بخش اعمال کند، به بهبود فناوری‌ها و مهارت‌های محلی کمک کند، یا قرار گرفتن در معرض خطرات انتقال انرژی را مدیریت کند (صندوق بین‌المللی پول، ۲۰۲۰). همچنین می‌توانند وابستگی به واردات تولیدی را از طریق جایگزینی واردات کاهش دهند و صنعتی‌شدن سریع را از طریق مشارکت‌های دولتی و خصوصی محقق نمایند (کیم و علی، ۲۰۱۷). به‌طور خلاصه شرکت‌های دولتی به‌صورت مستقیم (از طریق تولید و عرضه کالا و خدمات) و غیرمستقیم (از طریق فراهم‌کردن زیرساخت‌های سخت و نرم برای فعالیت اقتصادی بخش خصوصی)، سهم مهمی در اقتصاد ملی ایفا می‌کنند.

طبق مطالعه صندوق بین‌المللی پول، دارایی‌های شرکت‌های دولتی ۴۵ تریلیون دلار است که معادل نیمی از تولید ناخالص داخلی جهانی است (صندوق بین‌المللی پول، ۲۰۲۰). همچنین بنا بر برآورد شرکت مالی بین‌المللی<sup>۲</sup> در سال ۲۰۱۸ شرکت‌های دولتی ۲۰ درصد از سرمایه‌گذاری، ۵ درصد از اشتغال و تا ۴۰ درصد از ارزش ستانده<sup>۳</sup> سراسر جهان را تشکیل می‌دهند (شرکت مالی بین‌المللی، ۲۰۱۸). مطالعه ۴۰ کشور عضو سازمان همکاری و توسعه اقتصادی برای سال ۲۰۱۵ نشان داد که ارزش شرکت‌های دولتی ۲/۴ تریلیون دلار است و بیش از ۹/۲ میلیون نفر را استخدام می‌کند. (سازمان همکاری‌های اقتصادی و توسعه<sup>۴</sup>، ۲۰۱۷). همچنین بر اساس گزارشی دیگر از سازمان همکاری اقتصادی و توسعه در سال ۲۰۱۷، حدود ۸۳ درصد سرمایه‌گذاری در پروژه‌های زیرساختی در کشورهای توسعه‌یافته و اقتصادهای نوظهور توسط بخش عمومی انجام شده که از این میان، ۶۶ درصد مربوط به شرکت‌های دولتی (مجموعاً ۵۵ درصد) و ۳۴ درصد مربوط به دولت‌ها (مجموعاً ۲۸ درصد) بوده است.

در نظام اقتصادی ایران، شرکت‌های دولتی علاوه بر آنکه خود یک بازیگر مهم و کلیدی اقتصادی هستند، به مثابه بازوی نظام اجرایی کشور، نقشی موثر در فعالیت‌های اقتصادی دارند. به صورت مشخص محاسبات سازمان ملی بهره‌وری ایران نشان‌دهنده سهم مستقیم حدوداً ۷/۵ درصدی شرکت‌های دولتی از کل اقتصاد بدون نفت در سال ۱۴۰۱ است. همچنین، سهم تمام شرکت‌های دولتی از اقتصاد کشور یا همان سهم آن‌ها از تولید ناخالص داخلی در همان سال، ۱۵ درصد و سهم آن‌ها از اشتغال کشور یک درصد برآورد می‌شود<sup>۵</sup>. البته باید توجه داشت، اگر ارزش‌افزوده شرکت‌های تحت کنترل دولت و نهادهای عمومی غیردولتی را به این سهم اضافه کنیم، سهم واقعی دولت در بنگاهداری اقتصاد ایران به دست می‌آید که به مراتب بیشتر از رقم فوق است.

<sup>1</sup> International Monetary Fund (IMF)

<sup>2</sup> International Finance Corporation (IFC)

<sup>3</sup> Gross Output

<sup>4</sup> OECD

<sup>5</sup> با توجه به شیوه قیمت‌گذاری محصولات شرکت‌های نفتی در این گزارش، که مبتنی با ارقام منعکس در صورت مالی انجام گرفته است، با شیوه قیمت‌گذاری مورد استفاده در حساب‌های ملی (بانک مرکزی)، سهم شرکت‌های دولتی نفتی به صورت سازگار با داده‌های حساب‌های ملی تخمین زده شده است.

نقش پررنگ و تاثیرگذار شرکت‌های دولتی در کشور، توجه به ارتقای کارایی و اثربخشی (یا بهره‌وری) آن‌ها را به عنوان یکی از راهبردهای کلیدی تحقق رشد پایدار بهره‌وری محور در اقتصاد ایران بیش از گذشته مطرح کرده است.

### ۱-۱- بهره‌وری شرکت‌های دولتی و اهمیت آن

مطالعات نظری و همچنین تجارب داخلی و بین‌المللی نشان می‌دهد، هم‌راستا نبودن انگیزه‌ها و اهداف مدیران و کارکنان شرکت‌های دولتی با انگیزه‌ها و نیازهای ذی‌نفعان اصلی این شرکت‌ها که عموم شهروندان هستند؛ مهم‌ترین مانع برای تلاش جدی این شرکت‌ها در مسیر ارتقای بهره‌وری است. در چند دهه گذشته، رویکرد غالب و توصیه‌شده برای غلبه بر چالش اصلاح نظام انگیزشی مدیران و کارکنان شرکت‌های دولتی، واگذاری این بنگاه‌ها به بخش خصوصی بوده است که نتایج و دستاوردهای حاصل از این واگذاری‌ها در ایران علی‌رغم برخی نتایج موفقیت‌آمیز در مجموع رضایت‌بخش نبوده است. مستقل از روند خصوصی‌سازی، تعداد زیادی از شرکت‌ها، به دلایل مختلف کماکان در مالکیت یا کنترل دولت باقی‌مانده‌اند که باید رویکرد دیگری برای اصلاح نظام انگیزشی در آن‌ها تدبیر نمود.

در بین تمام ابتکار عمل‌های به‌کار گرفته‌شده در این جهت، طراحی و پیاده‌سازی نظام مدیریت عملکرد و ایجاد شفافیت و پاسخگویی به‌عنوان یکی از مؤلفه‌های حاکمیت شرکتی در شرکت‌های دولتی تا حد زیادی اثربخش و موفق بوده است. پیاده‌سازی نظام مدیریت عملکرد منجر به ایجاد شفافیت در اهداف و مأموریت‌های شرکت‌های دولتی، بهبود در کیفیت نظام مدیریت راهبردی شرکت‌ها، اصلاح نظام برنامه‌ریزی و بودجه‌ریزی و ایجاد امکان اعمال مالکیت دولت بر شرکت‌های دولتی می‌شود.

در راستای تحقق این هدف، موضوع ارزیابی و به دنبال آن ارتقای بهره‌وری شرکت‌های دولتی و وابسته یا تحت مدیریت دولت همواره مورد تأکید بوده است. این موضوع در «آیین‌نامه انتظام‌بخشی، شفاف‌سازی و ضابطه‌مندسازی درآمدها و هزینه‌های شرکت‌های دولتی» سال ۱۴۰۲ و «دستورالعمل ساماندهی حقوق و مزایای مدیران عامل و اعضای هیئت‌مدیره/ هیئت عامل شرکت‌های دولتی، بانک‌ها و مؤسسات انتفاعی وابسته به دولت و شرکت‌های تابع و وابسته به آن‌ها و شرکت‌های تحت مدیریت دولت» سال ۱۴۰۲، نیز مورد تأکید قرار گرفته است.

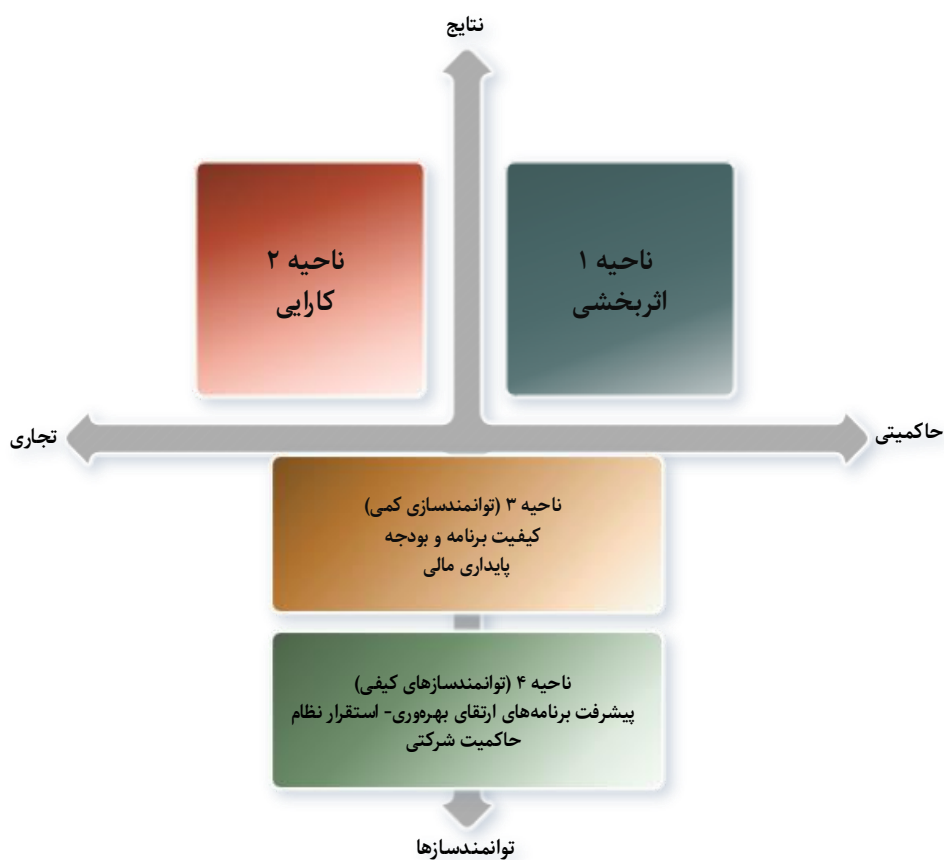
نکته با اهمیت در مورد فعالیت شرکت‌های دولتی، لزوم توجه به ماهیت ترکیبی حاکمیتی- تجاری این نهادهای عمومی در فرآیند سنجش و ارزیابی عملکرد آن‌هاست. شرکت‌های دولتی از یک سو با توجه به مأموریت‌های قانونی محوله، دستگاه اجرایی به حساب می‌آیند و از سوی دیگر موجودیت‌هایی با ماهیت تجاری هستند که باید حداقل بتوانند هزینه تولید کالا و خدمات خود را با کسب درآمد حاصل از فروش این محصولات تأمین نمایند و در مواردی نیز باید به سودآوری، در کنار اهداف مأموریتی و تکلیفی خود توجه داشته باشند. شرکت دولتی (علاوه بر ساختار حقوقی- شرکتی) به دلیل توجه به کسب درآمد برای جبران هزینه‌های خود، با یک مؤسسه دولتی/ عمومی غیرشرکتی، متفاوت است. همچنین شرکت‌های دولتی، برخلاف شرکت‌های خصوصی که اهداف تجاری و نتایج مالی (عمدتاً حداکثرسازی سود) مهم‌ترین وجه عملکرد شرکت است، می‌بایست به تحقق اهداف غیرتجاری برآمده از الزامات سیاستی و وظایف عمومی مصرح در قوانین و مصوبات رسمی نیز اهتمام داشته باشند. وجود الزامات و تعهدات غیرتجاری، مهم‌ترین وجه افتراق شرکت‌های دولتی با شرکت‌های خصوصی است، زیرا انجام این موارد در صورتی که هدف شرکت دولتی حداکثر کردن سود خود از طریق انجام فعالیت‌های تجاری باشد، توسط شرکت انتخاب نمی‌شود. طبیعتاً هدف انجام



این فعالیت‌های مرتبط با سیاست‌های بخش عمومی، بیش از آنکه سودآوری باشد، خلق ارزش برای عموم جامعه یا گروه‌های خاصی از شهروندان است.

در ارزیابی بهره‌وری شرکت‌های دولتی توجه همزمان به ارزیابی خروجی‌ها و دستاوردهای تجاری و مأموریتی حاصل از عملکرد گذشته شرکت (براساس نماگرهای کارایی و اثربخشی) در کنار توانمندسازها و شایستگی‌های سازمانی از اهمیت زیادی برخوردار است. برخلاف ارزیابی خروجی‌ها که نتیجه محور و ناظر به گذشته هستند، ارزیابی توانمندسازها، فرآیند یا ساختارمحور بوده و در اغلب موارد بر ارزیابی وضعیت عوامل تقویت‌کننده درون‌سازمانی مؤثر بر بهبود بهره‌وری شرکت متمرکز است.

در نتیجه مدل مفهومی عملکرد شرکت دولتی به صورتی که در شکل زیر ترسیم شده است، قابل تبیین است.

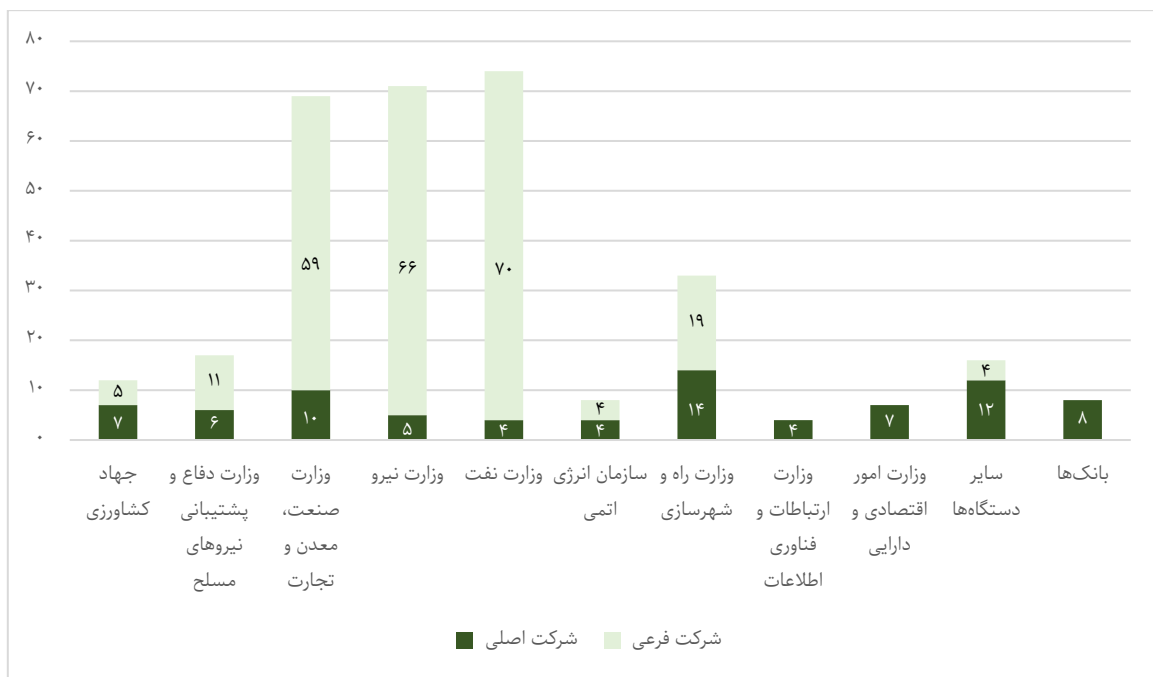


شکل ۱- مدل ارزیابی بهره‌وری شرکت‌های دولتی

در روش مورد استفاده برای ارزیابی بهره‌وری شرکت‌های دولتی در نواحی ۱ و ۲ در همه موارد رشد بنگاه ارزیابی شده است، اما در مورد شرکت‌های دارای نمونه مشابه (مانند شرکت‌های آب و برق و گاز منطقه ای/استانی و ...) رشد و سطح بنگاه‌های مشابه با هم مورد ارزیابی قرار گرفته است. در الگوی مورد نظر هر چه سطح کارایی و اثربخشی شرکتی نسبت به سایر شرکت‌های مشابه بالاتر باشد، رشد کمتری از آن انتظار می‌رود و بالعکس در شرکت‌های با سطح پایین‌تر، رشد اهمیت بیشتری دارد. در نواحی ۳ و ۴ نیز صرفاً سطح هر شرکت در شاخص مربوطه مورد ارزیابی قرار گرفته است.

۲-۱- فراوانی شرکت‌های دولتی

از میان کل ۳۲۳ شرکت دولتی مشمول ارزیابی، تعداد ۲۸۲ شرکت اطلاعات لازم برای ارزیابی را به سازمان ملی بهره‌وری ایران ارائه کرده‌اند و برای ۱۲ شرکت به علت تسویه یا عدم بهره‌برداری با توجه به عدم وجود عملیات در شرکت، سنجش بهره‌وری معنا ندارد. همچنین تعداد ۲۹ شرکت هیچ‌گونه همکاری با سازمان ملی بهره‌وری ایران نداشته‌اند که شامل شرکت‌های دولتی زیرمجموعه وزارت دفاع و پشتیبانی نیروهای مسلح، بانک مرکزی و سازمان صدا و سیما بوده‌اند. حدود ۶۶ درصد شرکت‌های دولتی متعلق به وزارت نیرو، وزارت نفت و وزارت صنعت، معدن و تجارت می‌باشد. در سال ۱۴۰۲، برای ۳۰۸ شرکت دولتی کارنامه بهره‌وری صادر شده و پس از بررسی در کارگروه<sup>۶</sup> ارزیابی بهره‌وری شرکت‌های دولتی و تعیین پاداش به آن‌ها ابلاغ گردیده‌است.



شکل ۲- فراوانی شرکت‌های اصلی و فرعی به تفکیک هر دستگاه

به منظور تبیین مناسب‌تر عملکرد شرکت‌های دولتی، این شرکت‌ها بر حسب فعالیت اصلی‌شان در دو سال ۱۴۰۰ و ۱۴۰۱ به ۱۰ گروه فعالیت اقتصادی تقسیم شده‌اند<sup>۷</sup>. مهم‌ترین شرکت‌های دولتی هر گروه و نیز ارتباط آن با طبقه‌بندی استاندارد آیسیک ۴ در جدول ۱ درج شده‌است.

<sup>۶</sup> کارگروه ارزیابی بهره‌وری شرکت‌های دولتی متشکل از وزارت امور اقتصادی و دارایی، سازمان برنامه و بودجه کشور، سازمان اداری و استخدامی کشور و سازمان ملی بهره‌وری ایران می‌باشد و دبیرخانه آن در سازمان ملی بهره‌وری ایران قرار دارد.

<sup>۷</sup> با توجه به اهداف تهیه این گزارش، دسته‌بندی فوق در مواردی با دسته‌بندی رایج فعالیت‌های اقتصادی بر اساس آیسیک ۴ تفاوت دارد.

## خلاصه مدیریت گزارش بهره‌وری شرکت‌های دولتی در سال ۱۴۰۲

جدول ۱- دسته‌بندی شرکت‌های دولتی بر اساس حوزه فعالیت

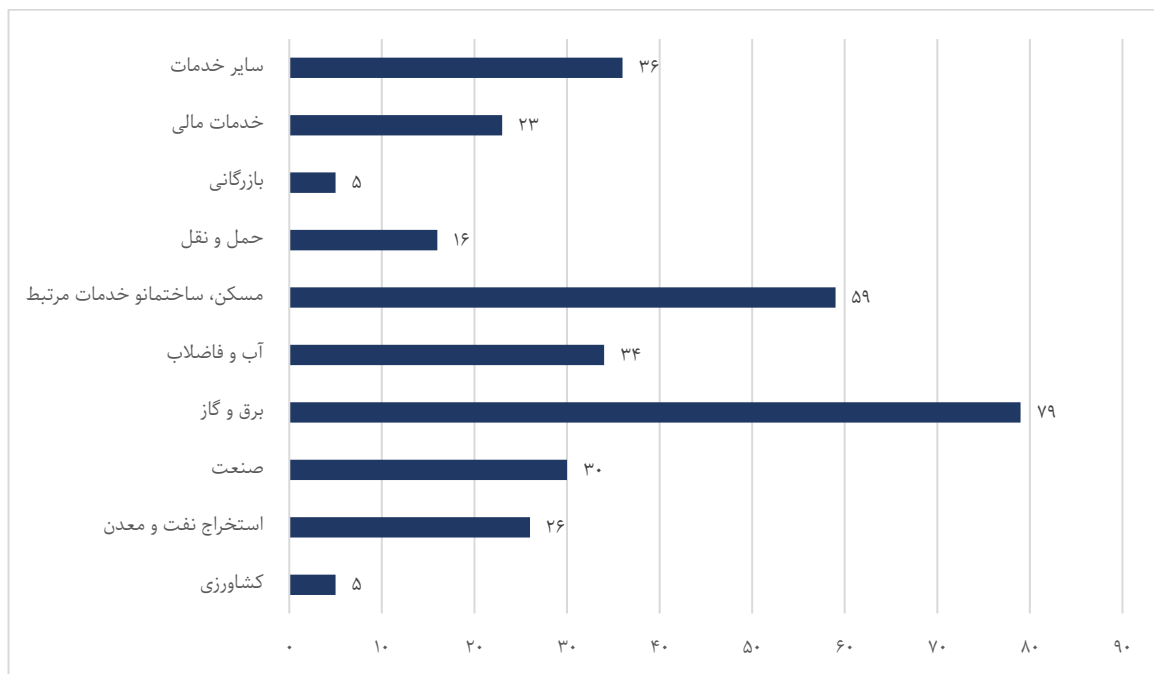
بخش	مهم‌ترین شرکت‌های دولتی	کدهای فعالیت آیسیک ۴،۰ متناظر
کشاورزی	<ul style="list-style-type: none"> <li>شرکت شهرک‌های کشاورزی</li> <li>شرکت مرکزی تعاون روستایی</li> </ul>	۰۱ تا ۰۳
استخراج نفت، گاز و سایر معادن	<ul style="list-style-type: none"> <li>شرکت ملی نفت ایران</li> <li>سازمان توسعه و نوسازی معادن و صنایع معدنی ایران (ایمیدرو)</li> <li>شرکت تولید مواد اولیه و سوخت هسته‌ای ایران</li> </ul>	۰۵ تا ۰۹
صنعت	<ul style="list-style-type: none"> <li>سازمان گسترش و نوسازی صنایع ایران (ایدرو)</li> <li>شرکت پالایش نفت آبادان</li> <li>شرکت سهامی باتری‌سازی نیرو</li> <li>شرکت سهامی صنایع الکترونیک ایران</li> <li>سازمان صنایع دفاع</li> </ul>	۱۰ تا ۳۴
برق و گاز	<ul style="list-style-type: none"> <li>شرکت ملی گاز ایران</li> <li>شرکت مادر تخصصی تولید، انتقال و توزیع نیروی برق ایران (توانیر)</li> <li>شرکت مادر تخصصی تولید نیروی برق حرارتی</li> <li>شرکت تولید و توسعه انرژی اتمی</li> </ul>	۳۵
آب و فاضلاب	<ul style="list-style-type: none"> <li>شرکت مادر تخصصی مدیریت منابع آب ایران</li> <li>شرکت مهندسی آب و فاضلاب کشور (آبفا)</li> </ul>	۳۶ تا ۳۹
مسکن، ساختمان و خدمات مرتبط	<ul style="list-style-type: none"> <li>شرکت سهامی عمران شهرهای جدید</li> <li>سازمان مجری ساختمان‌ها و تأسیسات عمومی و دولتی</li> <li>سازمان ملی زمین و مسکن</li> <li>شرکت مادر تخصصی سازمان صنایع کوچک و شهرک‌های صنعتی ایران</li> <li>شرکت بازآفرینی شهری ایران</li> <li>شرکت مادر تخصصی ساخت و توسعه زیربناهای حمل و نقل کشور</li> <li>شرکت مادر تخصصی آزمایشگاه فنی و مکانیک خاک</li> </ul>	۴۱ تا ۴۳ ۷۱ ۶۸
حمل و نقل و خدمات مرتبط	<ul style="list-style-type: none"> <li>سازمان بنادر و دریانوردی</li> <li>سازمان راهداری و حمل و نقل جاده‌ای</li> <li>شرکت راه‌آهن ج.ا.ا</li> <li>شرکت فرودگاه‌ها و ناوبری هوایی ایران</li> <li>شرکت ملی پست</li> <li>شرکت ملی پخش فرآورده‌های نفتی</li> <li>شرکت هواپیمایی ج.ا.ا</li> <li>شرکت سهامی خدمات هوایی پست و مخابرات- پیام</li> </ul>	۴۹ تا ۵۱ و ۵۲ (فقط ۵۲۲) و ۵۳
بازرگانی و انبارداری	<ul style="list-style-type: none"> <li>شرکت مادر تخصصی بازرگانی دولتی ایران</li> <li>شرکت مادر تخصصی خدمات کشاورزی</li> <li>شرکت سهامی پشتیبانی امور دام کشاورزی</li> <li>شرکت ملی پالایش و پخش فرآورده‌های نفتی</li> <li>شرکت جمع‌آوری و فروش اموال تملیکی</li> </ul>	۴۵ تا ۴۷ و ۵۲ (فقط ۵۲۱)
خدمات مالی	<ul style="list-style-type: none"> <li>بانک‌های دولتی</li> <li>بیمه‌های دولتی</li> </ul>	۶۴ تا ۶۶



## خلاصه مدیریت گزارش بهره‌وری شرکت‌های دولتی در سال ۱۴۰۲

بخش	مهم‌ترین شرکت‌های دولتی	کدهای فعالیت آیسیک ۴٫۰ متناظر
	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ سازمان بیمه سلامت</li> <li>▪ صندوق بیمه کشاورزی</li> <li>▪ سازمان خصوصی‌سازی</li> <li>▪ شرکت سرمایه‌گذاری‌های خارجی ایران</li> <li>▪ صندوق ضمانت صادرات ایران</li> <li>▪ صندوق ضمانت سرمایه‌گذاری صنایع کوچک</li> </ul>	
سایر خدمات	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ شرکت ارتباطات زیرساخت</li> <li>▪ شرکت ملی صنایع پتروشیمی</li> <li>▪ شرکت سهامی توسعه و نگهداری اماکن ورزشی کشور</li> <li>▪ شرکت سهامی نمایشگاه بین‌المللی جمهوری اسلامی ایران</li> <li>▪ سازمان فناوری اطلاعات ایران</li> <li>▪ سازمان صداوسیما</li> <li>▪ سازمان خبرگزاری جمهوری اسلامی</li> <li>▪ شرکت سهامی کانون پرورش فکری کودکان و نوجوانان</li> </ul>	۵۵ و ۵۶، ۵۸ تا ۶۳، ۷۰، ۷۲ تا ۹۹

بر اساس این طبقه‌بندی، وضعیت فراوانی شرکت‌های دولتی به تفکیک فعالیت اصلی نشان می‌دهد بیشترین تمرکز فعالیت شرکت‌های دولتی از نظر تعداد شرکت دولتی فعال، به ترتیب مربوط به فعالیت‌های برق و گاز (شامل تولید، انتقال و توزیع برق و تصفیه، انتقال و توزیع گاز) و فعالیت‌های مرتبط با ساختمان، مسکن و خدمات مرتبط (شامل فعالیت‌های ساختمانی، شهرسازی، مهندسی و املاک و مستغلات) و پس از آن آب و فاضلاب و سایر خدمات (شامل خدمات ارتباطات و فناوری اطلاعات، خدمات عمومی، خدمات پژوهشی و آموزشی) است.



شکل ۳- فراوانی شرکت‌های دولتی به تفکیک حوزه فعالیت

## ۲- فرآیند اجرایی ارزیابی بهره‌وری شرکت‌های دولتی

به منظور درک بهتر ترتیب فعالیت‌های مرتبط با ارزیابی بهره‌وری شرکت‌های دولتی، فرآیند کلی به شرح زیر می‌باشد:

- **تهیه و ابلاغ شیوه‌نامه سنجش بهره‌وری:** شیوه‌نامه سنجش بهره‌وری شرکت‌های دولتی، وابسته و تحت مدیریت دولت با هدف انجام تکلیف محوله به سازمان ملی بهره‌وری ایران در جهت ارزیابی شرکت‌های مشمول ماده (۴۳) آیین‌نامه انتظام‌بخشی، شفاف‌سازی و ضابطه‌مندسازی درآمدها و هزینه‌های شرکت‌های دولتی و تبصره ۲ ماده (۹) دستورالعمل ساماندهی حقوق و مزایای مدیران عامل و اعضای هیئت‌مدیره/ هیئت‌عامل شرکت‌های دولتی، بانک‌ها و مؤسسات انتفاعی وابسته به دولت و شرکت‌های تابع و وابسته به آن‌ها و شرکت‌های تحت مدیریت دولت، در قالب یک نظام یکپارچه و استاندارد تنظیم شده‌است. این شیوه‌نامه در تاریخ ۱۴۰۲/۰۵/۰۳ به همه شرکت‌های دولتی و دستگاه‌های اجرایی بالادستی ابلاغ شد.
- **نماگرهای اثربخشی اختصاصی:** در سال ۱۴۰۲، با برگزاری جلسات فنی تخصصی با حضور کارگروه ارزیابی بهره‌وری متشکل از کارشناسان و مدیران وزارت امور اقتصادی و دارایی، سازمان برنامه و بودجه، سازمان اداری و استخدامی و سازمان ملی بهره‌وری ایران، حدود ۸۰۰ نماگر اثربخشی برای ۷۶ شرکت اصلی و مادرتخصصی و ۸ بانک دولتی احصا، تأیید و به شرکت‌ها ابلاغ گردیده است.

انتظار می‌رود در سال ۱۴۰۳ اهداف مورد انتظار برای نماگرهای ابلاغ شده، در فرآیند تدوین برنامه و بودجه سالانه شرکت‌های دولتی مادر تخصصی در مجامع عمومی شرکت‌ها تعیین و مبنای ارزیابی سال‌های آتی شود.

نماگرهای مربوط به هر شرکت از نوع نماگرهای پیامدی ناظر بر نتایج حاصل از خدمات مصوب شرکت در سطح شرکت‌های مادر تخصصی/ اصلی به پیشنهاد شرکت یا وزارتخانه/ دستگاه اجرایی متولی با تصویب کارگروه ارزیابی بهره‌وری تعیین شده‌است. همچنین شناسنامه جامع برای هر یک از نماگرهای مصوب تدوین شده که ویژگی‌هایی از جمله نوع نماگر، هدف‌گذاری مقدار نماگر مرجع اخذ داده‌های موردنیاز و ... را در بر گرفته‌است تا بتواند مرجع قابل استنادی برای وضعیت اثربخشی شرکت باشد.

- **اخذ اطلاعات کارایی و اثربخشی:** مهم‌ترین مرحله انجام محاسبات بهره‌وری شرکت‌های دولتی، آماده‌سازی قالب‌های اخذ اطلاعات و ابلاغ آن‌ها به شرکت‌های مشمول جهت اخذ اطلاعات مورد نیاز می‌باشد. لذا با همکاری و تعامل با شرکت‌ها، قالب‌های مذکور آماده و به شرکت‌ها ابلاغ شده‌است. پس از دریافت اطلاعات و بررسی موارد دریافتی از نظر لازم و کافی بودن (در صورت نیاز الزام به بازنگری و ویرایش اطلاعات اخذ شده) فرآیند محاسبات صورت می‌پذیرد.
- **محاسبات بهره‌وری و صدور کارنامه بهره‌وری شرکت‌های دولتی:** همان‌طور که پیش‌تر بیان شد، کارنامه بهره‌وری شرکت‌های دولتی مشتمل بر امتیاز نماگرهای کارایی، اثربخشی، توانمندسازهای کمی و توانمندسازهای کیفی می‌باشد که امتیاز هر مؤلفه آن به شرح جدول ۲ است:

جدول ۲- قالب امتیازدهی به شرکت‌های دولتی بر اساس مدل ارزیابی

نام شرکت	عملکرد کارایی		عملکرد اثربخشی		توانمندسازهای کیفی		
	کارایی نیروی کار	کارایی سرمایه	شاخص اثربخشی	کیفیت برنامه و بودجه	استقرار چرخه بهره‌وری	حسابرسی عملیاتی	آیین‌نامه انتظام بخشی
امتیاز							
سقف امتیاز							۱۰۰



وزن هریک از نماگرها (سقف امتیاز) در نواحی چهاگانه برای هر شرکت اصلی / مادرتخصصی یا حسب مورد شرکت فرعی بر اساس نظر کارگروه تعیین شده است.

▪ **بررسی کارنامه در کارگروه ارزیابی بهره‌وری و تعیین سطح بهره‌وری شرکت‌های دولتی:** کارگروه ارزیابی بهره‌وری با لحاظ کردن کارنامه بهره‌وری و با توجه به تکالیف محوله به شرکت‌ها، شرایط محیطی خارج از اختیار شرکت‌ها و توجه به رابطه علی بین اقدامات ناظر به ارتقای کارایی و اثربخشی و نتایج کارنامه، نسبت به تعدیل امتیاز کل شرکت و سقف پاداش قابل پرداخت متناسب با بهره‌وری اقدام می‌نمایند.

مطابق با ماده ۹ دستورالعمل ساماندهی حقوق و مزایای مدیران شرکت‌های دولتی، بانک‌ها و موسسات عمومی، پرداخت پاداش تا سقف سه ماه حقوق و مزایای مندرج در حکم کارگزینی، بر اساس نمره ارزیابی که توسط کارگروه و با لحاظ گزارش ارزیابی بهره‌وری سازمان ملی بهره‌وری ایران صورت می‌گیرد که پس از تصویب در مجامع عمومی شرکت‌های دولتی، به شرح جدول ۳ مجاز خواهد بود.

جدول ۳- سطح بندی وضعیت بهره‌وری شرکت‌های دولتی بر اساس دستورالعمل ساماندهی حقوق و مزایای مدیران شرکت‌های دولتی

سطح بهره‌وری شرکت	نمره ارزیابی وضعیت بهره‌وری شرکت	سقف پاداش
عالی	۹۰ و بالاتر	سه ماه حقوق و مزایا
بسیار خوب	۸۰ الی ۸۹	دو ماه حقوق و مزایا
خوب	۷۰ الی ۷۹	یکماه ماه حقوق و مزایا
متوسط	۵۰ الی ۶۹	نصف ماه حقوق و مزایا
ضعیف	۴۹ و پایین‌تر	پرداخت نمی‌شود

### ۳- نتایج

در این بخش، خلاصه مدیریتی وضعیت بهره‌وری شرکت‌های دولتی براساس دستگاه‌های اجرایی کشور و حوزه‌های فعالیتی مربوطه و مطابق با اطلاعات مالی و عملکردی هریک از شرکت‌ها ارائه می‌گردد. در ادامه شاخص‌های عمومی کارایی، رشد و سطح هریک از شاخص‌ها و شاخص‌های اثربخشی شرکت‌ها درکنار مهم‌ترین شاخص‌های مالی مورد توجه قرار گرفته و گزارشی از وضعیت آن‌ها نشان داده می‌شود.

#### ۳-۱- ترکیب فعالیت شرکت‌های دولتی

به منظور تبیین بهتر نقش مستقیم و غیرمستقیم شرکت‌های دولتی در اقتصاد کشور، در شکل ۴ ترکیب ارزش افزوده، نیروی انسانی و موجودی سرمایه (دارایی ثابت مشهود<sup>۸</sup>) شرکت‌های دولتی در سال ۱۴۰۱ بررسی شده است. این شکل نشان می‌دهد، در حدود ۸۳ درصد ارزش افزوده شرکت‌های دولتی متعلق به بخش استخراج نفت، گاز و سایر معادن است و پس از آن بخش‌های برق و گاز و خدمات مالی قرار دارند. سهم زیاد بخش استخراج نفت و سایر معادن به علت ارزش ذاتی نفت و کانی‌های استخراج شده است که خود را در ارزش افزوده نشان می‌دهد. همچنین از نظر تعداد کارکنان، چهار بخش خدمات مالی، برق و گاز، معادن و حمل نقل سهم نزدیک به ۹۰ درصدی کل اشتغال شرکت‌های دولتی را تشکیل می‌دهند. بنا بر شکل ۴، بخش برق و گاز و سپس حمل و نقل و آب و فاضلاب با تملک بخش قابل توجهی از

<sup>۸</sup> موجودی سرمایه تفاوت هایی با دارایی ثابت مشهود دارد. در این جا به منظور فهم بهتر این دو مفهوم معادل هم در نظر گرفته شده اند.

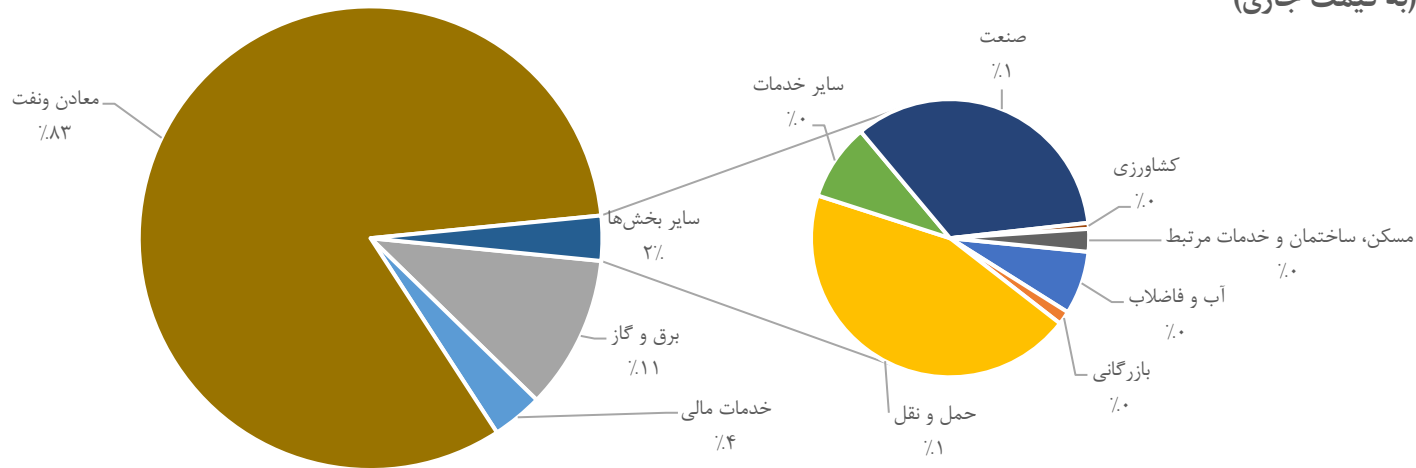
## خلاصه مدیریت گزارش بهره‌وری شرکت‌های دولتی در سال ۱۴۰۲

زیرساخت‌های انرژی، حمل و نقل کشور و آب کشور به ترتیب سهمی ۴۷، ۲۰ و ۱۲ درصدی در موجودی سرمایه کل شرکت‌های دولتی دارند.

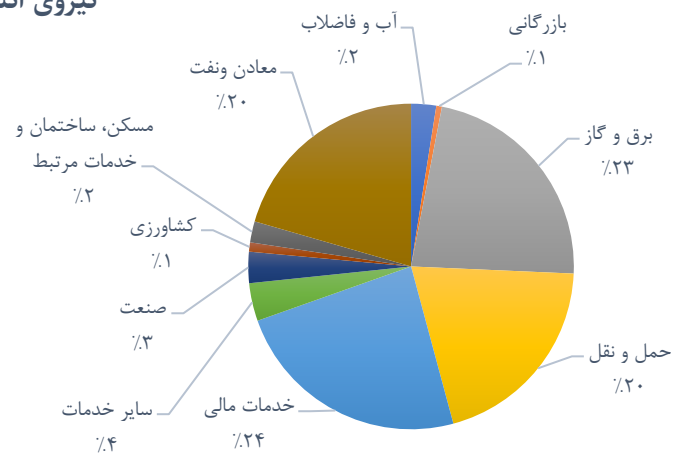
در شکل ۵ وضعیت ترکیب ارزش افزوده، نیروی انسانی و موجودی سرمایه به تفکیک دستگاه اجرایی متولی هر شرکت نشان داده شده است که بیانگر سهم ۹۲ درصدی شرکت‌های دولتی ذیل وزارت نفت در ایجاد ارزش افزوده و پس از آن با اختلاف زیاد شرکت‌های ذیل وزارت امور اقتصادی و دارایی است.



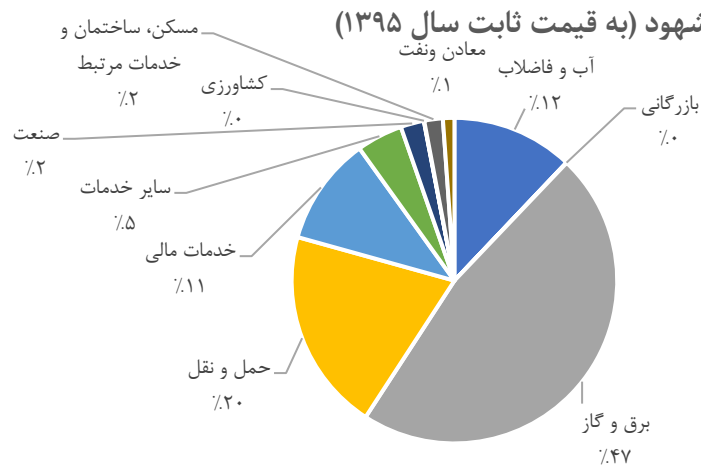
## ارزش افزوده (به قیمت جاری)



## نیروی انسانی



## دارایی‌های ثابت مشهود (به قیمت ثابت سال ۱۳۹۵)

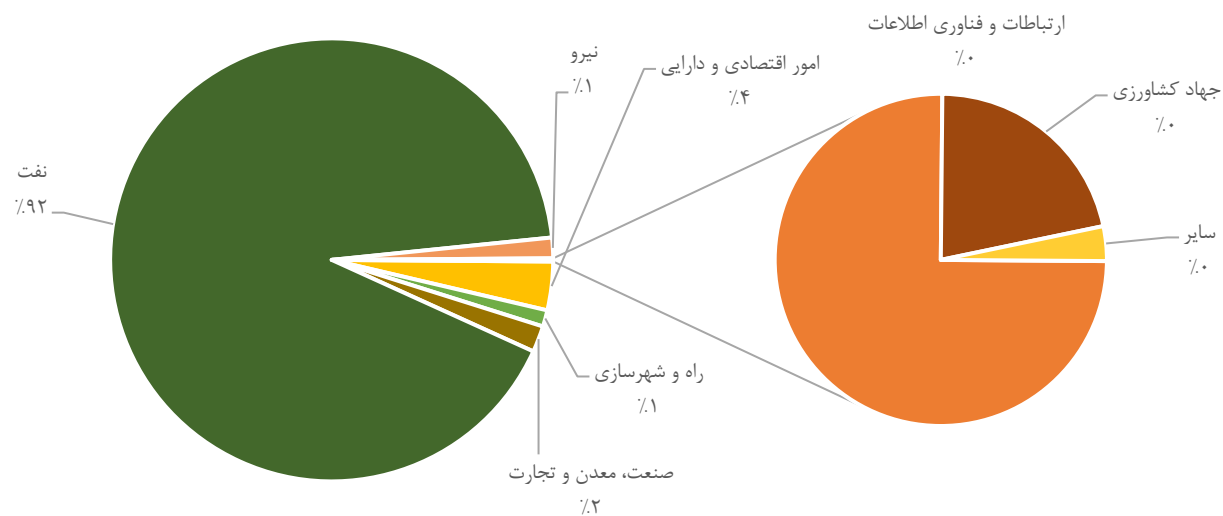


شکل ۴- ترکیب ارزش افزوده، اشتغال و موجودی سرمایه شرکت‌های دولتی به تفکیک حوزه فعالیت

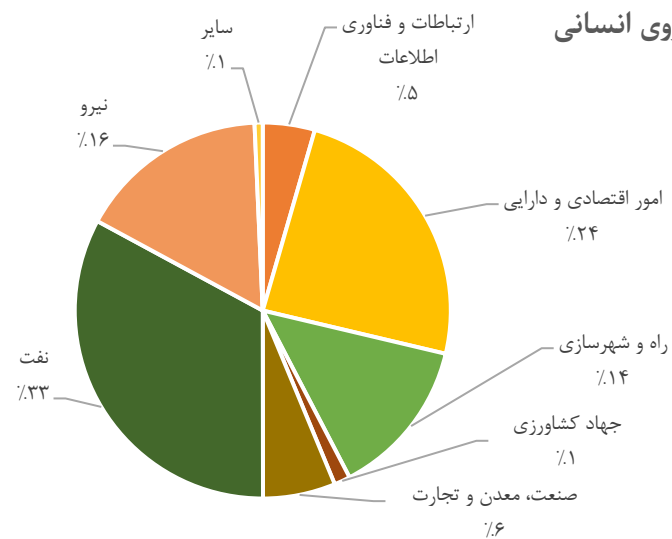


## خلاصه مدیریت گزارش بهره‌وری شرکت‌های دولتی در سال ۱۴۰۲

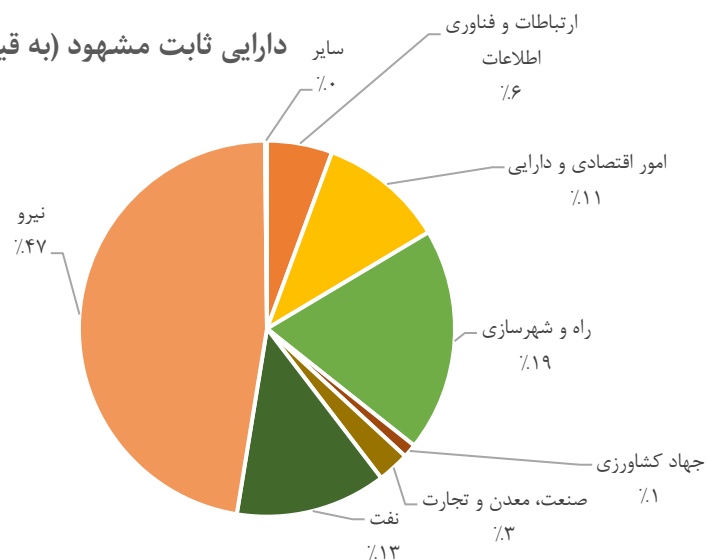
ارزش افزوده (به قیمت جاری)



نیروی انسانی



دارایی ثابت مشهود (به قیمت ثابت ۱۳۹۵)



شکل ۵- ترکیب ارزش افزوده، اشتغال و موجودی سرمایه شرکت‌های دولتی به تفکیک دستگاه اجرایی متولی

### ۳-۲- اثربخشی شرکت‌های دولتی

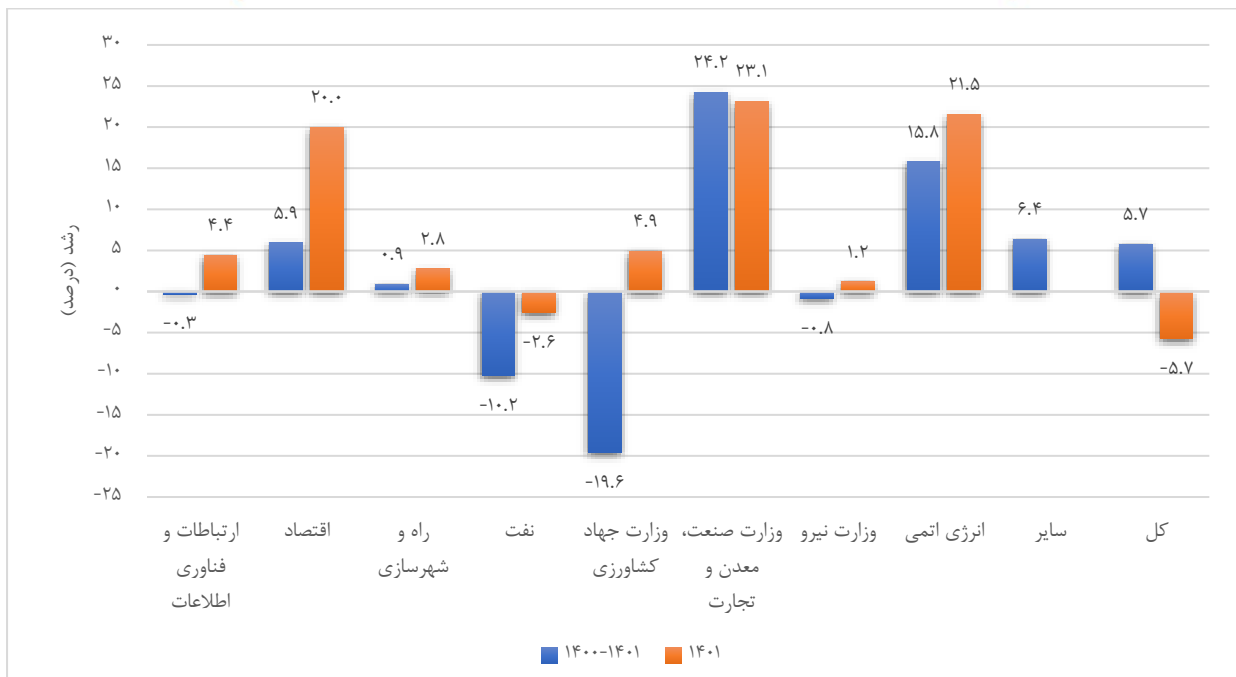
اثربخشی به میزان توانایی یک سازمان در دستیابی به اهداف مورد انتظار از آن سازمان است. به بیان دیگر اثربخشی مترادف با «انجام کار درست» در کنار کارایی به معنای «انجام درست کار» قرار دارد که ترکیب این دو مفهوم بهره‌وری یا میزان تولید خروجی‌های مورد انتظار سیستم (یا سبد ارزش‌های اقتصادی و اجتماعی خلق شده توسط سیستم) نسبت به ورودی‌های آن (یا سبد نهاده‌های مورد استفاده در سیستم) را ایجاد می‌کنند. با این وصف، اثربخشی همیشه بر کارایی مقدم است، زیرا یک سازمان هر چقدر هم به شکل کارا و بدون اتلاف از منابعش استفاده کند، اگر خروجی یا ارزشی که تولید می‌کند متناسب با خروجی یا ارزشی که انتظار می‌رود تولید کند نباشد، عملاً سازمان بهره‌وری تلقی نمی‌شود. با این حال بین تعریف ارزش مورد انتظار بین شرکت‌ها و سازمان‌های دولتی و خصوصی تفاوت معناداری وجود دارد. در شرکت دولتی کسب درآمد غالباً ابزاری برای دستیابی به یک یا چند هدف عمومی یا اجتماعی است که اساساً شرکت دولتی برای تحقق آن‌ها به وجود آمده‌است. بنابراین بهره‌وری شرکت دولتی به صورت نسبت سبد ارزش‌های عمومی و اجتماعی خلق شده نسبت سبد منابع صرف شده برای خلق این ارزش‌ها تعریف می‌شود. با توجه به پیچیدگی‌های مفهومی و محاسباتی چنین نسبتی عموماً در بخش عمومی کارایی و اثربخشی سازمان/ شرکت عمومی به صورت مستقل و مبتنی بر سنجه‌های مورد نظر سنجیده می‌شود. اما بهره‌وری به صورت یک سنجه مستقل محاسبه نمی‌شود.

به منظور سنجش اثربخشی شرکت دولتی، باید میزان برآورده شدن نیاز ذینفعان (یا همان خلق ارزش‌های عمومی مورد انتظار) مورد ارزیابی قرارگیرد. برای این کار لازم است سنجه‌های مناسب ناظر به ارزیابی میزان تحقق این ارزش‌ها تعیین و سنجش شود که به آن‌ها، سنجه‌های پیامدی می‌گویند. به منظور ترکیب رشد سنجه‌های پیامدی نیز از میانگین موزون رندها استفاده شده‌است.

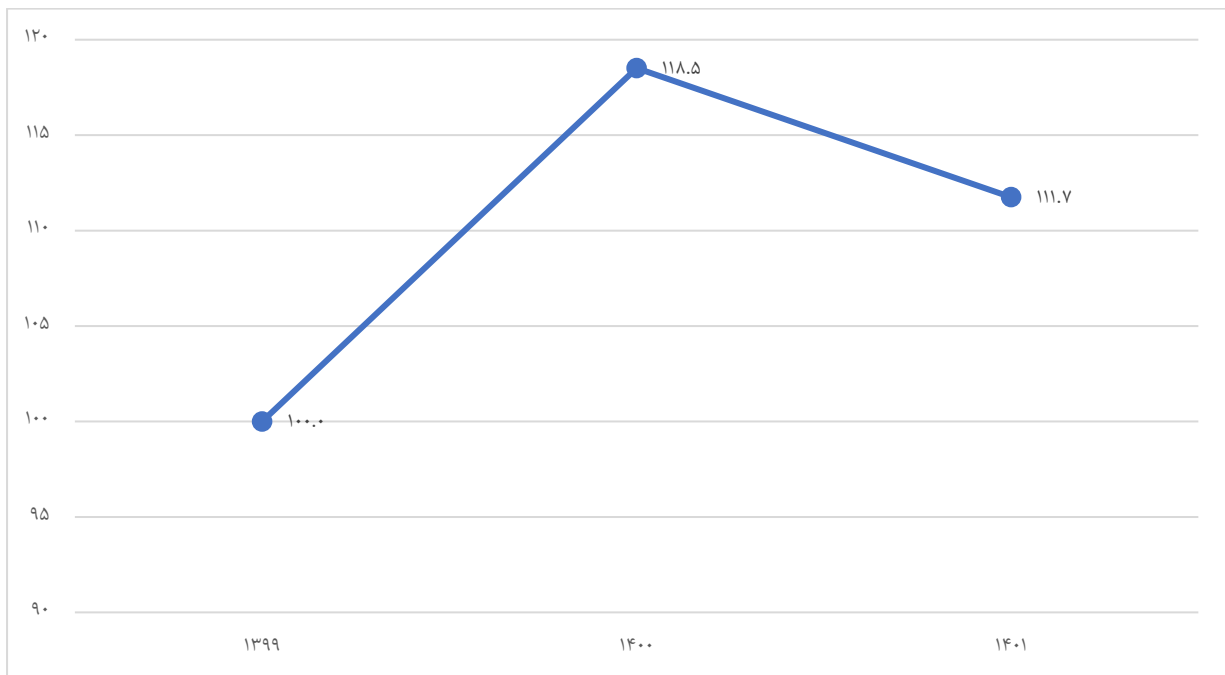
ذکر این نکته حائز اهمیت است که با توجه به ابلاغ نماگرهای اثربخشی شرکت‌های دولتی که در سال ۱۴۰۲ برای اولین بار صورت گرفت، در بسیاری از شرکت‌ها نظام منسجمی برای جمع‌آوری اطلاعات مورد نیاز برای سنجش این دسته نماگرها وجود ندارد. از این رو، لازم است برنامه اولویت‌داری برای بهبود کیفیت سازوکار ثبت و جمع‌آوری داده‌های مربوطه تعریف شود تا به نوبه خود میزان دقت و به تبع آن صحت‌سنجی داده‌ها به نحو کامل و اطمینان‌آوری مقدور شود.

در شکل ۶ رشد متوسط دو ساله ۱۴۰۰-۱۴۰۱ شاخص اثربخشی شرکت‌های دولتی به تفکیک دستگاه اجرایی متولی ارائه شده‌است. بر اساس شکل ۶، شاخص اثربخشی مجموع شرکت‌های دولتی در دو سال گذشته به طور متوسط سالانه ۵/۷ درصد افزایش یافته‌است. با این حال این شاخص در سال ۱۴۰۱ برای کل شرکت‌های دولتی با رشدی ۵/۷- درصدی کاهنده بوده‌است.

## خلاصه مدیریت گزارش بهره‌وری شرکت‌های دولتی در سال ۱۴۰۲

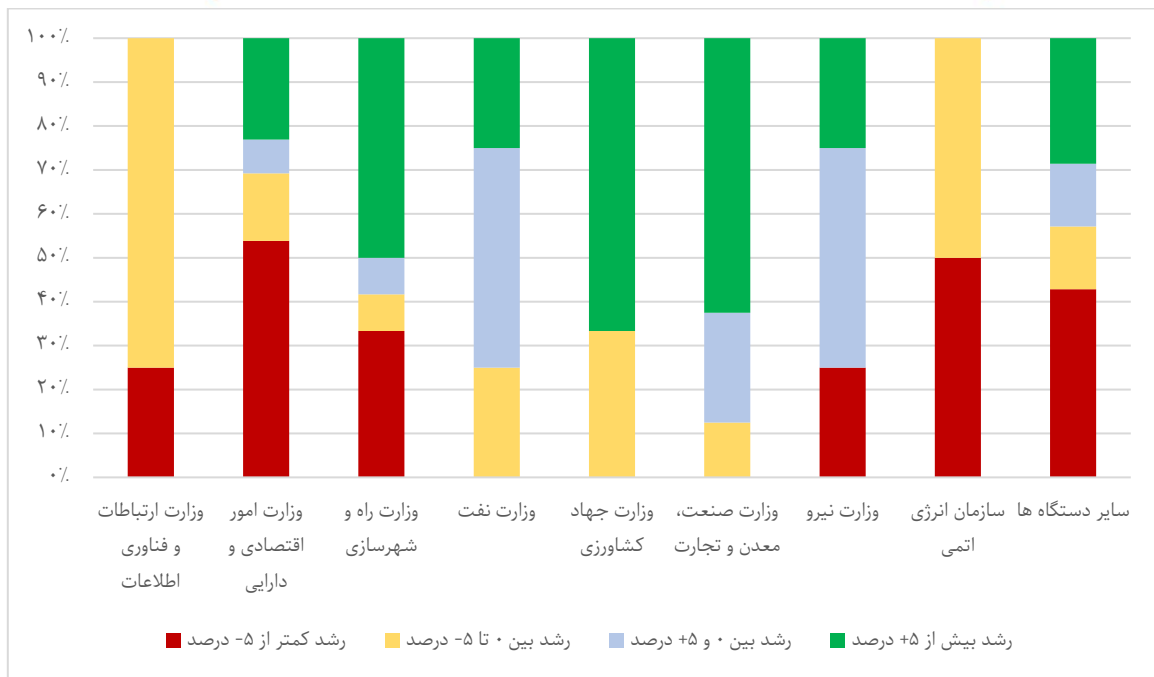


شکل ۶- رشد متوسط دو ساله ۱۴۰۱-۱۴۰۰ شاخص اثربخشی شرکت‌های دولتی مادر تخصصی و اصلی به تفکیک دستگاه اجرایی در شکل ۷ نیز روند شاخص برای سه سال گذشته نشان داده شده است.



شکل ۷- شاخص اثربخشی کل شرکت‌های دولتی اصلی و مادر تخصصی (۱۳۹۹-۱۴۰۱)

روند نشان داده شده در شکل ۸ بر اساس میانگین رشد سال ۱۴۰۱ هر گروه شرکت دولتی ذیل یک دستگاه اجرایی به دست آمده است. با این حال در صورتی این تصویر واقعیت عملکرد شرکت‌های دولتی در بعد اثربخشی را به صورت کامل نشان می‌دهد که رفتار همه شرکت‌ها مشابه هم باشد. به همین جهت در شکل ۸ پراکندگی رشد اثربخشی شرکت‌های دولتی اصلی و مادر تخصصی در سال ۱۴۰۱ نشان داده شده است. این شکل نشان‌دهنده عملکردهای بسیار پراکنده در شرکت‌های دولتی برخی دستگاه‌های اجرایی وزارت امور اقتصادی و دارایی و وزارت راه و شهرسازی است.



شکل ۸- پراکندگی رشد اثربخشی شرکت‌های دولتی اصلی و مادر تخصصی به تفکیک دستگاه اجرایی در سال ۱۴۰۱

### ۳-۳- کارایی شرکت‌های دولتی

سنجه‌های کارایی به صورت نسبت فیزیکی خروجی (ستانده) به ورودی (نهاده) یک سیستم تولیدی تعریف می‌شود که این نسبت منعکس‌کننده توانایی تولید ستانده بیشتر با ترکیب بهتر نهاده‌هاست. به عبارت دیگر سنجه‌های کارایی نشان می‌دهند یک سیستم تولیدی به چه میزان منابع در اختیار خود مانند نیروی کار، مواد، ماشین‌آلات، منابع طبیعی و ... را به صورت کارا و اثربخش به کالاها و خدمات (خروجی‌ها/ستانده‌ها) تبدیل می‌کند. به طور کلی شاخص‌های کارایی (اعم از تک‌عاملی و چندعاملی و کل عوامل تولید) از تقسیم شاخص حجمی ستانده(های) بنگاه به شاخص حجمی نهاد(های) بنگاه بدست می‌آید. شاخص کارایی نیروی کار عبارت از نسبت شاخص ارزش افزوده یا شاخص ارزش ستانده به شاخص نیروی کار در یک دوره زمانی است. این سنجه نحوه اثرگذاری نیروی به کار رفته در تولید ستانده یا ارزش افزوده ناخالص را نشان می‌دهد. کارایی نیروی کار تنها به صورت جزئی منعکس‌کننده بهره‌وری و ظرفیت‌های فردی کارکنان و یا میزان تلاش آن‌ها است. نسبت بین ستانده و نهاد کار در مقیاس وسیعی وابسته به حضور سایر نهاده‌ها است. سنجه کارایی سرمایه نسبت ستانده یا ارزش افزوده اقتصاد را به نهاد سرمایه اندازه‌گیری می‌کند. نهاد سرمایه با خدمات سرمایه یا موجودی سرمایه سنجیده می‌شود<sup>۹</sup>. شاخص کارایی سرمایه چگونگی تأثیرگذاری سرمایه به کار رفته در خلق ستانده یا ارزش افزوده را در یک مقطع زمانی نشان می‌دهد. کارایی سرمایه به نسبت سایر نهاده‌های تولید مرتبط است. کارایی سرمایه منعکس‌کننده تأثیر توأمان نیروی کار، نهاده‌های واسطه‌ای، تغییر فنی، تغییر کارایی، صرفه‌های ناشی از مقیاس، ظرفیت بهره‌برداری و خطاهای اندازه‌گیری می‌باشد.

<sup>۹</sup> هر چند سنجش نهاد سرمایه بر حسب خدمات سرمایه، نسبت به موجودی سرمایه سنجه دقیق‌تری برای محاسبات کارایی است، اما با توجه به محدودیت‌های اطلاعاتی، در این گزارش نهاد سرمایه صرفاً بر حسب موجودی سرمایه، اندازه‌گیری شده است.

شاخص کارایی کل عوامل تولید به مفهوم نسبت ستانده به نهاده‌های تولید (نیروی کار و سرمایه و مصارف واسطه به صورت توأمان) اشاره دارد. بدین صورت که تغییرات کارایی نیروی کار وابسته به اثرات ترکیبی تغییر در سرمایه و تغییرات کارایی سرمایه وابسته به اثرات ترکیبی تغییر نیروی کار است. در ادامه تغییرات ترکیبی کارایی نهاده‌های تولید کار و سرمایه نیز منعکس‌کننده تغییر در نهاده‌های مصارف واسطه، تکنولوژی، توسعه سازمانی، صرفه‌های ناشی از مقیاس و ... دارد. در اصل شاخص کارایی کل عوامل تولید اشاره به متوسط تولید به ازای هر واحد از کل منابع تولید و برآیند تحولات کارایی نهاده‌های تولید دارد. بنابراین می‌توان شاخص کارایی کل عوامل تولید را میزان کارایی ترکیب عوامل تولید به حساب آورد که بیش از هر چیز در سطح یک بنگاه اقتصادی وابسته به کیفیت مدیریت آن بنگاه است، هر چند برآیند اثر عوامل بیرون بنگاهی نیز در آن مستتر است.

### ۳-۴- روند شاخص کارایی شرکت‌ها به تفکیک گروه‌ها و کل

در شکل ۹ روند شاخص کارایی کل عوامل تولید شرکت‌های دولتی به تفکیک حوزه فعالیت، نشان داده شده است. بر این اساس روند شاخص بهره‌وری کل عوامل تولید بخش‌های سایر خدمات، برق و گاز و بازرگانی علی‌رغم نوسانات در برخی سال‌ها افزایش یافته است. در بخش استخراج نفت و سایر معادن، روند کاهشی تا سال ۱۳۹۸ ادامه یافته و از سال ۱۳۹۹ روند شاخص کل بهبود یافته است. به طوری که بهره‌وری کل عوامل تولید این گروه در سال ۱۴۰۱ در وضعیتی بهتر از ابتدای دوره قرار داشته است. در بخش خدمات مالی روند افزایش شاخص تا سال ۱۳۹۹ در دو سال گذشته نزولی شده است.

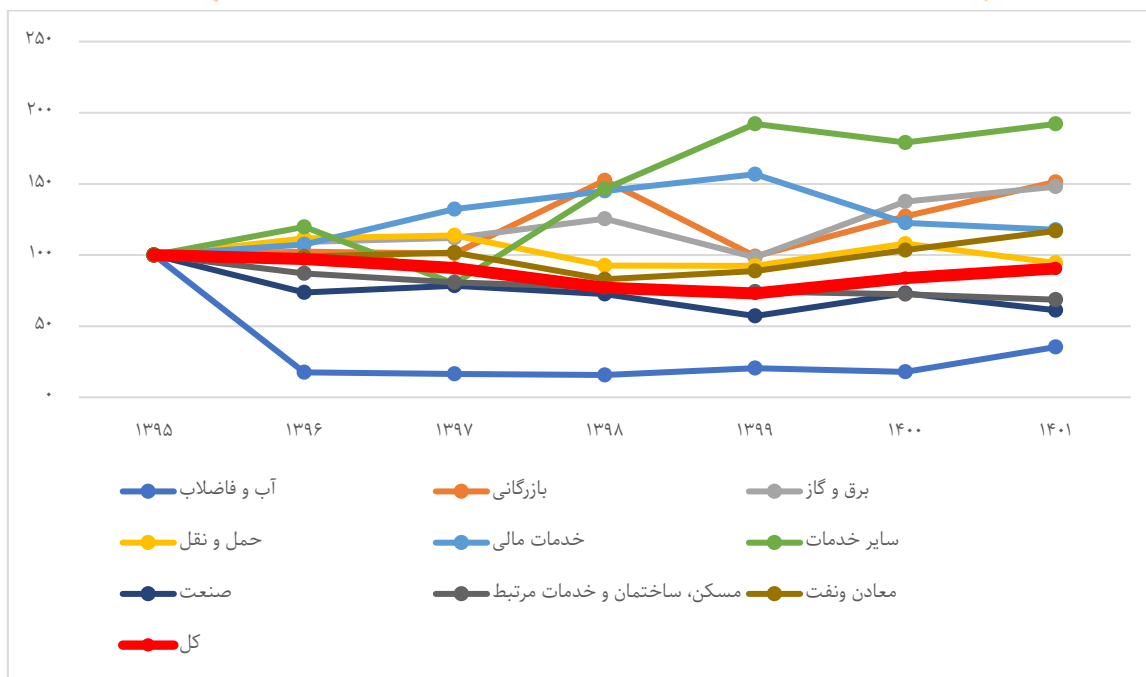
در این میان روند اکیداً نزولی بخش ساختمان و مسکن و صنعت و همچنین افت شدید سال ۱۳۹۶ بخش آب و فاضلاب قابل توجه است.

در مجموع شاخص کارایی کل عوامل تولید شرکت‌های دولتی تا سال ۱۳۹۹ کاهش یافته بود اما در دو سال گذشته این روند صعودی شده است. با این حال وضعیت شاخص در سال ۱۴۰۱ حدوداً ۹/۵ واحد درصد کمتر از سال ۱۳۹۵ قرار دارد.



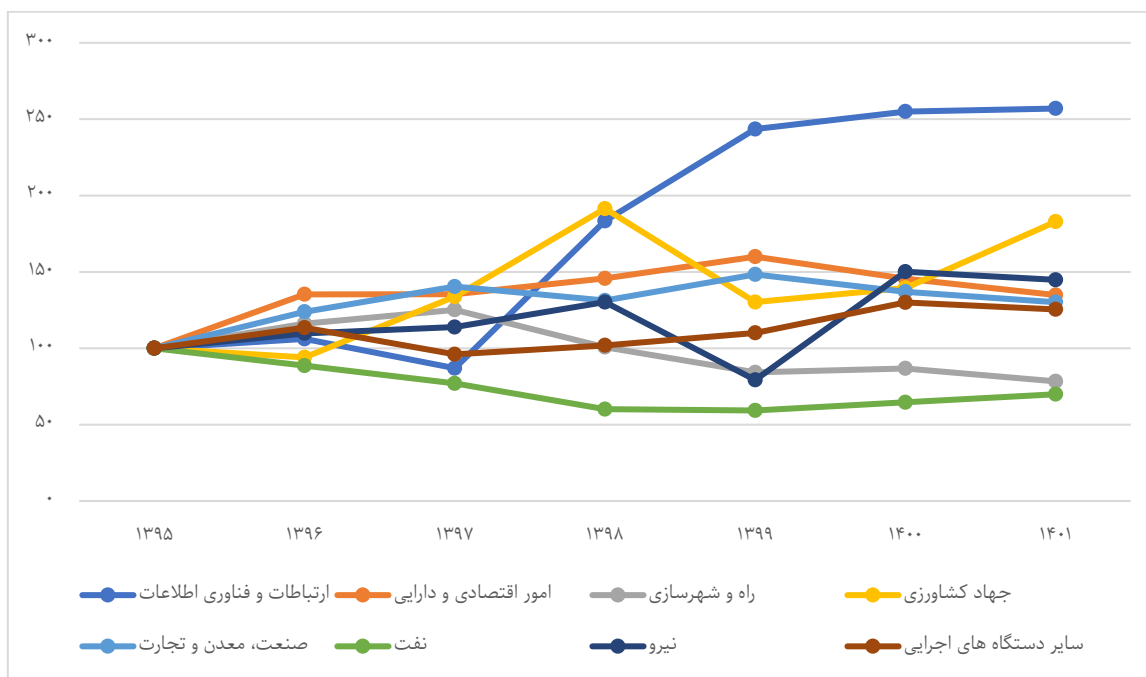


## خلاصه مدیریت گزارش بهره‌وری شرکت‌های دولتی در سال ۱۴۰۲



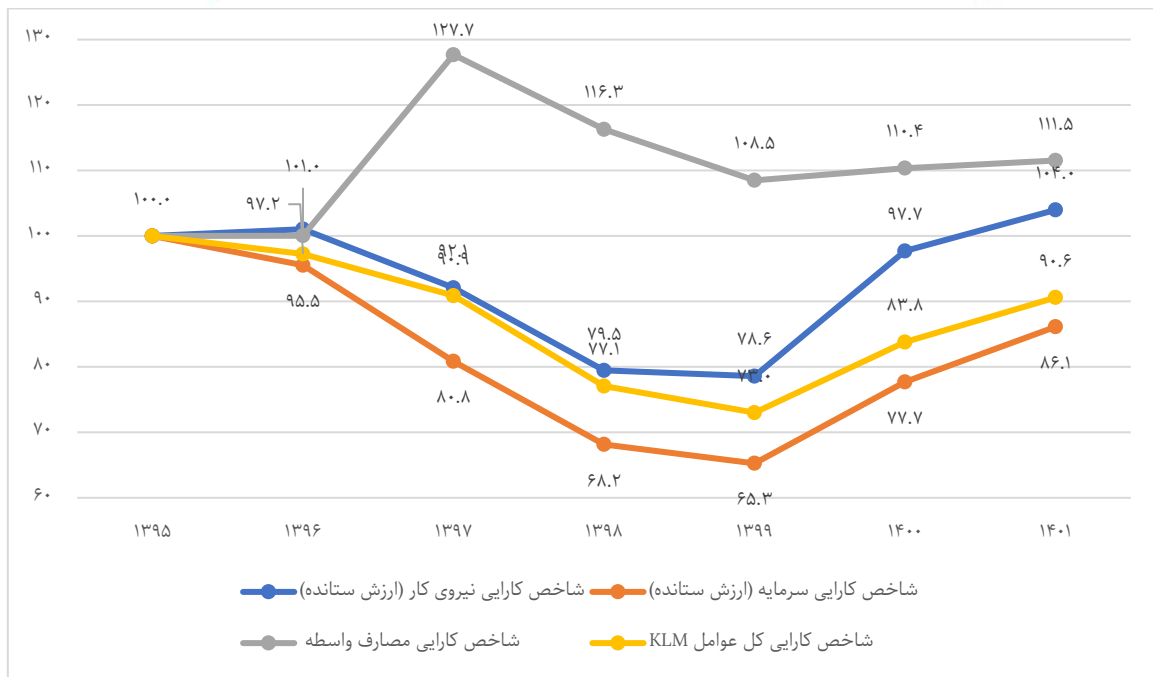
شکل ۹- شاخص کارایی کل عوامل تولید شرکت‌های دولتی به تفکیک حوزه فعالیت

همچنین در شکل ۱۰ روند شاخص کارایی کل عوامل تولید به تفکیک وزارتخانه‌های متولی این شرکت‌ها نشان داده شده است که بیانگر روند افزایشی قابل توجه شاخص در وزارت ارتباطات و فناوری اطلاعات می‌باشد.



شکل ۱۰- شاخص کارایی کل عوامل تولید شرکت‌های دولتی به تفکیک دستگاه اجرایی

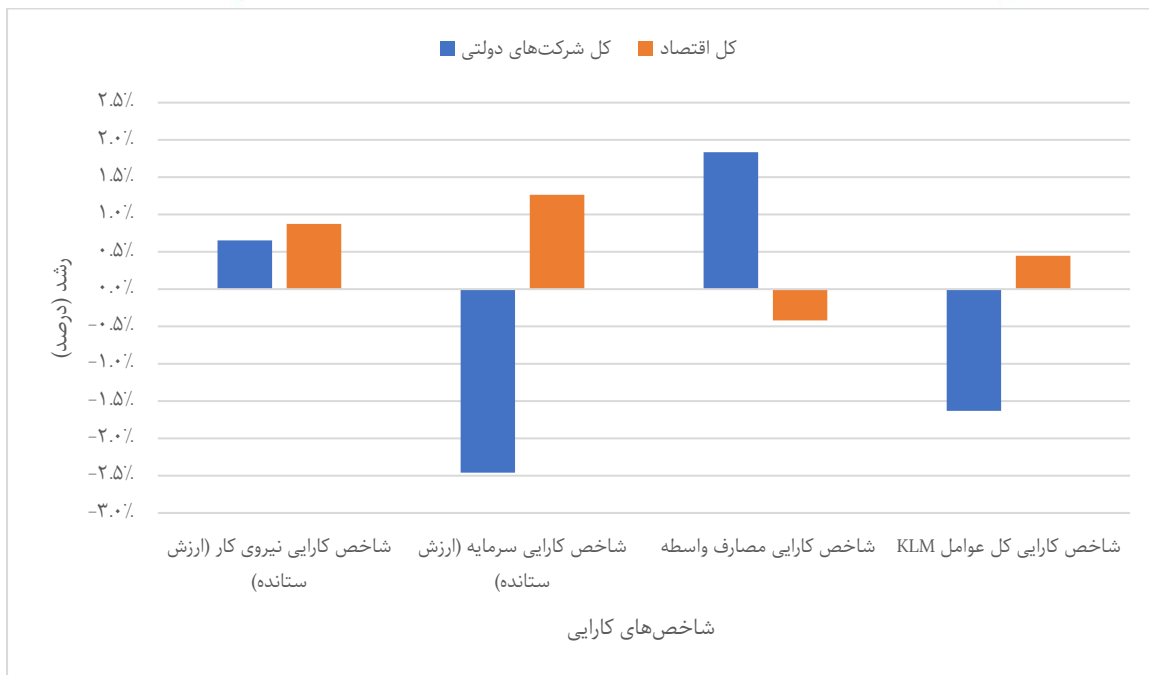
در شکل ۱۱ روند شاخص کارایی کل به سه شاخص تک‌عاملی کارایی نیروی کار، مصارف واسطه و سرمایه تجزیه شده است که نشان می‌دهد روند شاخص کل بیش از همه متأثر از شاخص کارایی سرمایه است. همچنین بر اساس این شکل، شاخص کارایی مصارف واسطه عملکرد بهتری نسبت به سایر شاخص‌های کارایی تک‌عاملی داشته روند کلی آن صعودی است.



شکل ۱۱- شاخص‌های بهره‌وری کل عوامل و تک‌عاملی نیروی کار، مصارف واسطه و سرمایه در سطح کل شرکت‌های دولتی

### ۳-۵- مقایسه رشد کارایی شرکت‌های دولتی با کل اقتصاد

مقایسه رشد کارایی در شرکت‌های دولتی با کل اقتصاد امکان تحلیل عملکرد شرکت‌های دولتی به صورت مستقل از چرخه‌های اقتصادی و شرایط کلان حاکم بر اقتصاد کشور را فراهم می‌کند. بر این اساس در شکل ۱۲ متوسط رشد بلندمدت شاخص کارایی کل عوامل تولید، طی سال‌های ۱۳۹۶ تا ۱۴۰۱ در سطح شرکت‌های دولتی با رشد این شاخص در سطح کل فعالیت‌های اقتصادی در کشور مقایسه شده است. نتایج نشان می‌دهد در تمام شاخص‌های کارایی به استثنای شاخص کارایی مصارف واسطه، شرکت‌های دولتی عملکرد ضعیف‌تری در مقایسه با سایر فعالان اقتصادی داشته‌اند. این امر گویای آن است که بخشی از ضعف کارایی شرکت‌های دولتی مرتبط با شرایط اقتصاد کلان کشور نیست و ناشی از عملکرد شرکت‌ها یا شرایط محیطی حاکم بر عموم شرکت‌های دولتی می‌باشد.

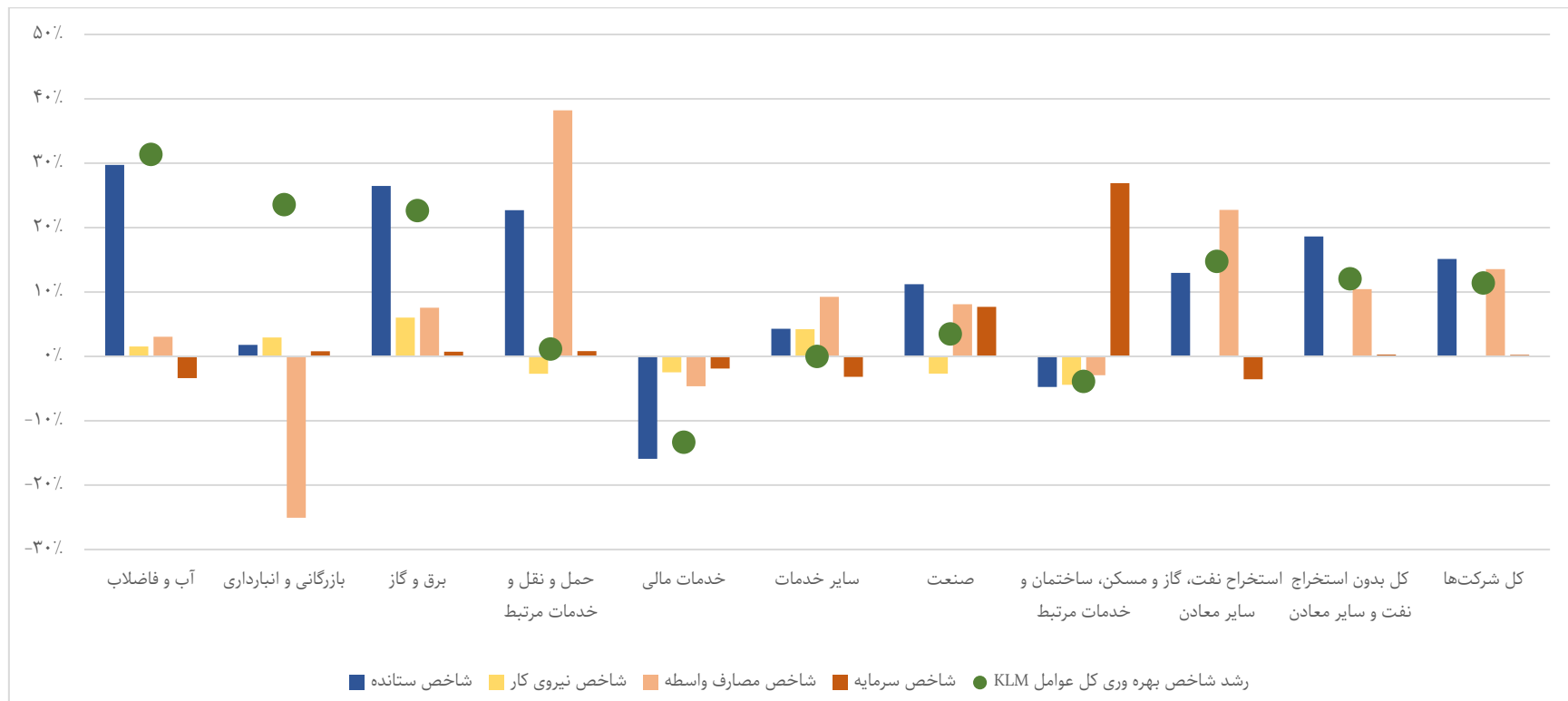


شکل ۱۲- مقایسه رشد متوسط بلند مدت شاخص‌های کارایی شرکت‌های دولتی با کل اقتصاد- ۱۳۹۶-۱۴۰۱

### ۳-۶- تجزیه شاخص کارایی کل

به منظور تحلیل شاخص‌های کارایی به ویژه در سطح بنگاه‌های اقتصادی، بررسی عملکرد ستانده (صورت سنجه‌های کارایی) و نهاده‌ها (مخرج سنجه‌های کارایی) به فهم و تحلیل بهتر نتایج کمک می‌کند. بر اساس شکل ۱۳ در دو سال ۱۴۰۰ و ۱۴۰۱، رشد متوسط سالانه ۱۱/۴ درصدی شاخص بهره‌وری کل عوامل تولید متأثر از افزایش قابل توجه ۱۵/۱ درصدی ستانده شرکت‌های دولتی حاصل شده با این حال شرکت‌ها توفیقی در کاهش مصارف نداشته‌اند به شکلی که مصارف واسطه شرکت‌های دولتی افزایش ۱۳/۶ درصدی داشته‌است. در افق بلند مدت شش ساله (۱۳۹۶ تا ۱۴۰۱) که در شکل ۱۴ قابل مشاهده‌است، شاخص کارایی کل به طور متوسط سالانه ۱/۶ کاهش یافته است که این کاهش ناشی اثر منفی کاهش ستانده و افزایش موجودی سرمایه و در عین حال اثر مثبت کاهش نهاده‌های نیروی کار و مصارف واسطه بوده‌است. البته با حذف بخش استخراج نفت و سایر معادن، نتایج گویای رشد متوسط ۳/۳ درصدی شرکت‌های دولتی در طی دوره شش ساله ۱۳۹۶ تا ۱۴۰۱ است. در شکل‌های ۱۵ و ۱۶، همین موضوع برای شرکت‌های دولتی ذیل هر وزارتخانه به تصویر کشیده شده‌است.

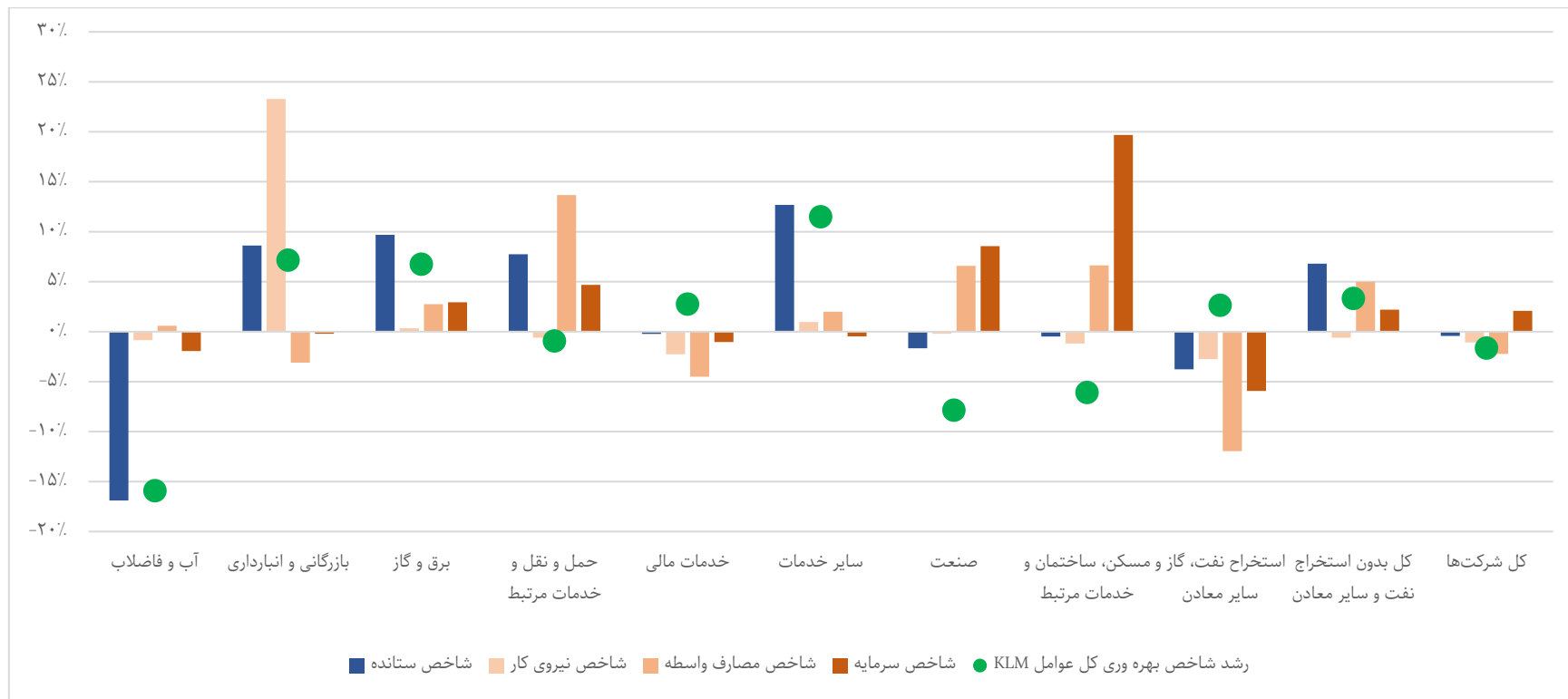
## خلاصه مدیریت به‌روزی شرکت‌های دولتی در سال ۱۴۰۲



شکل ۱۳- تجزیه رشد متوسط شاخص کارایی کل عوامل تولید شرکت‌های دولتی به تفکیک بخش طی سال‌های ۱۴۰۰ و ۱۴۰۱



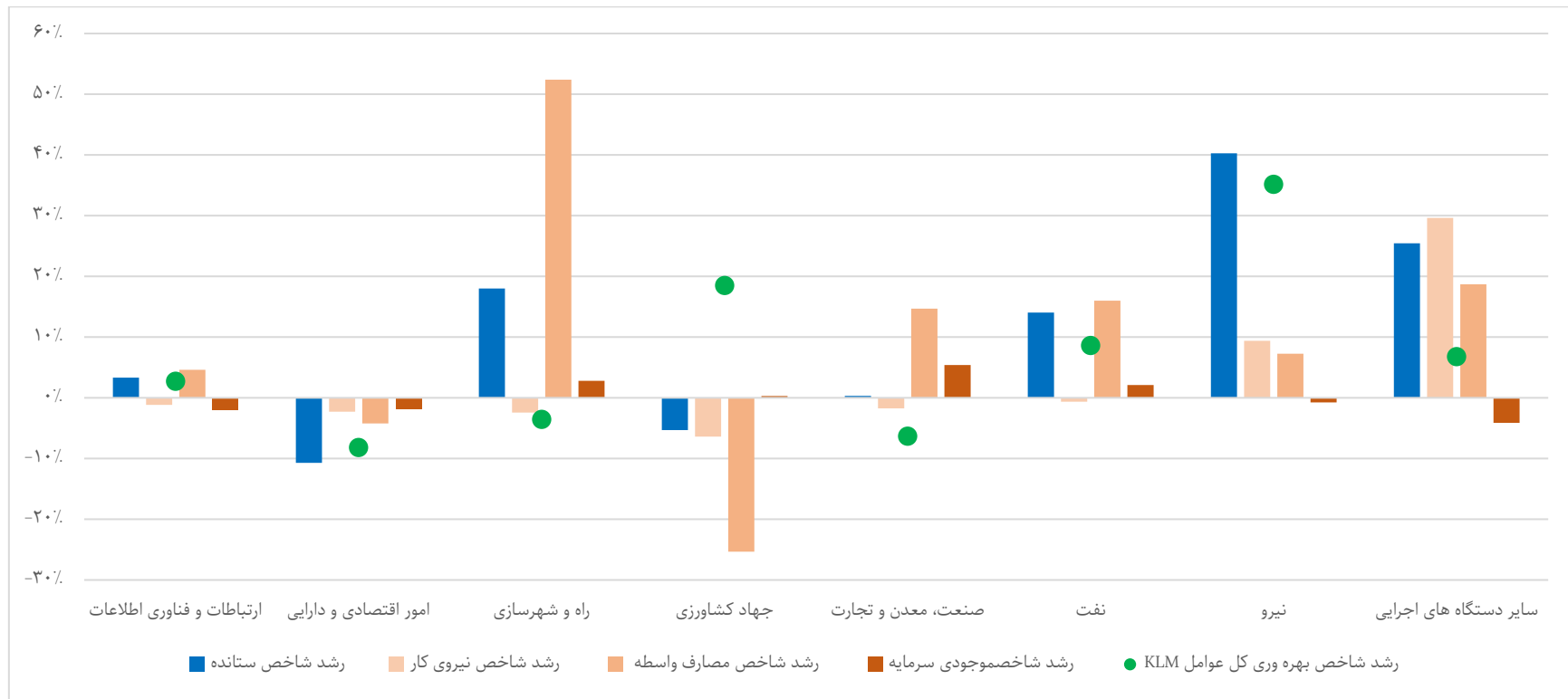
## خلاصه مدیریت گزارش بهره‌وری شرکت‌های دولتی در سال ۱۴۰۲



شکل ۱۴- تجزیه رشد متوسط شاخص کارایی کل عوامل تولید شرکت‌های دولتی به تفکیک بخش طی سال‌های ۱۳۹۶ تا ۱۴۰۱



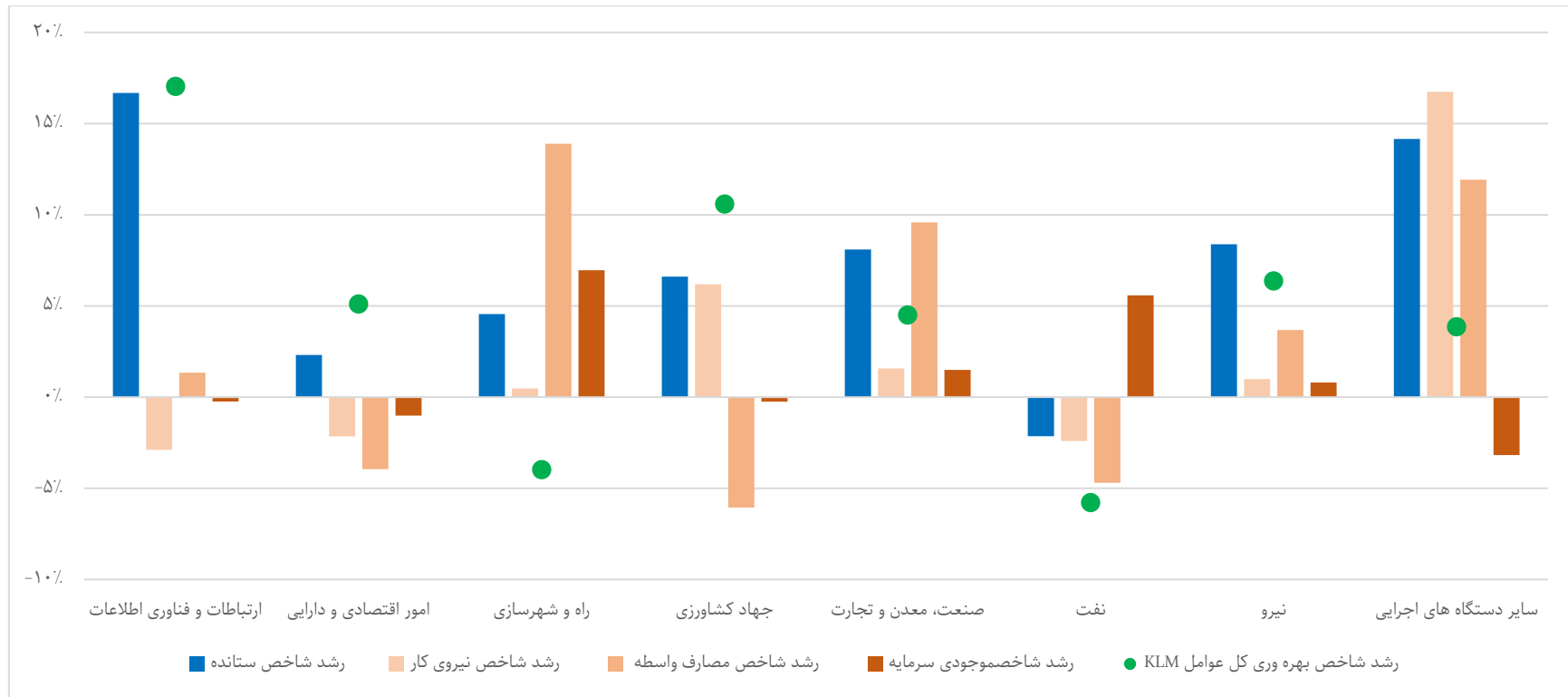
## خلاصه مدیریت به‌روزی شرکت‌های دولتی در سال ۱۴۰۲



شکل ۱۵- تجزیه رشد متوسط شاخص کارایی کل عوامل تولید شرکت‌های دولتی به تفکیک دستگاه اجرایی طی سال‌های ۱۴۰۰ و ۱۴۰۱



## خلاصه مدیریت گزارش بهره‌وری شرکت‌های دولتی در سال ۱۴۰۲

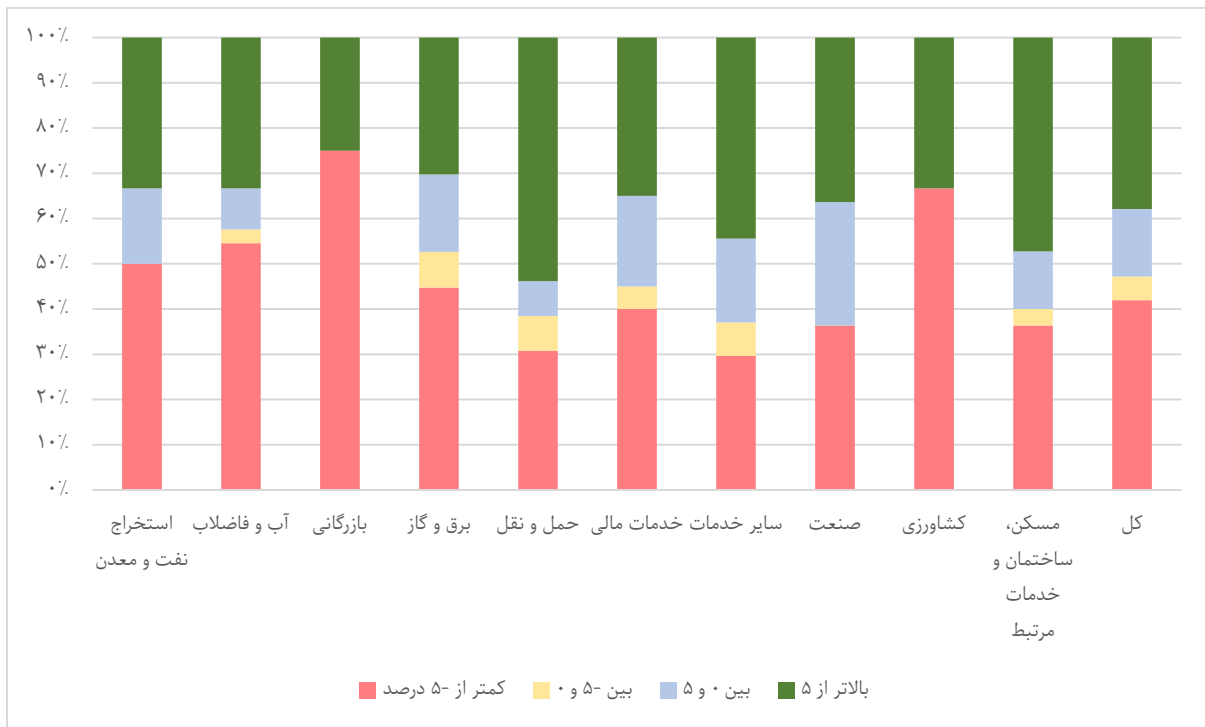


شکل ۱۶- تجزیه رشد متوسط شاخص کارایی کل عوامل تولید شرکت‌های دولتی به تفکیک دستگاه اجرایی طی سال‌های ۱۳۹۶ تا ۱۴۰۱



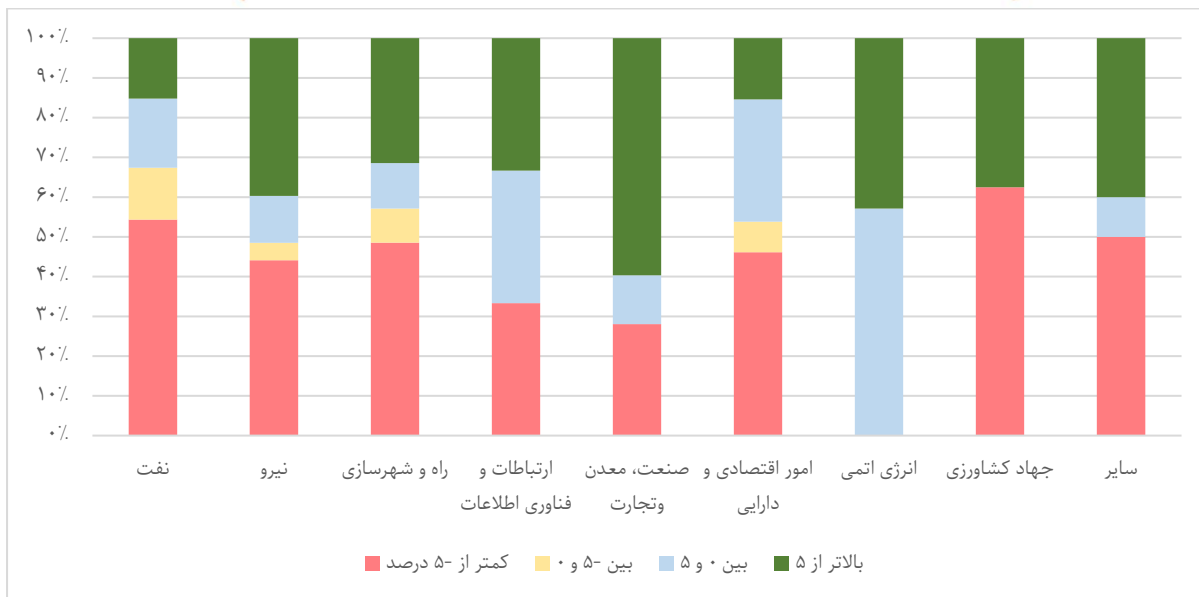
### ۷-۳- پراکندگی شاخص کارایی کل

بررسی میانگین رشد شرکت‌های دولتی ذیل هر بخش یا دستگاه اجرایی اطلاعات مناسبی از عملکرد میانگین شرکت‌های دولتی ارائه می‌کند. اما تصویر ارائه‌شده تنها در صورتی کامل و مطابق واقعیت است که همگنی قابل توجهی در سطح و رشد بهره‌وری شرکت‌ها وجود داشته باشد. در شکل ۱۷ و شکل ۱۸ میزان پراکندگی رشد بهره‌وری کل سال ۱۴۰۱ شرکت‌های دولتی به تفکیک بخش یا دستگاه ذیربط نشان داده شده‌است. براین اساس، در کل شرکت‌ها ناهمگنی قابل توجهی در میزان رشد کارایی وجود دارد به طوری که در سال ۱۴۰۱، ۹۴ شرکت دارای رشد بالاتر از ۵ درصد و در همین زمان، ۱۰۴ شرکت دارای رشد کمتر از ۵- درصد بوده‌اند. این پراکندگی با کمی تفاوت در همه بخش‌ها وجود دارد.



شکل ۱۷- پراکندگی رشد کارایی کل شرکت‌های دولتی به تفکیک بخش در سال ۱۴۰۱



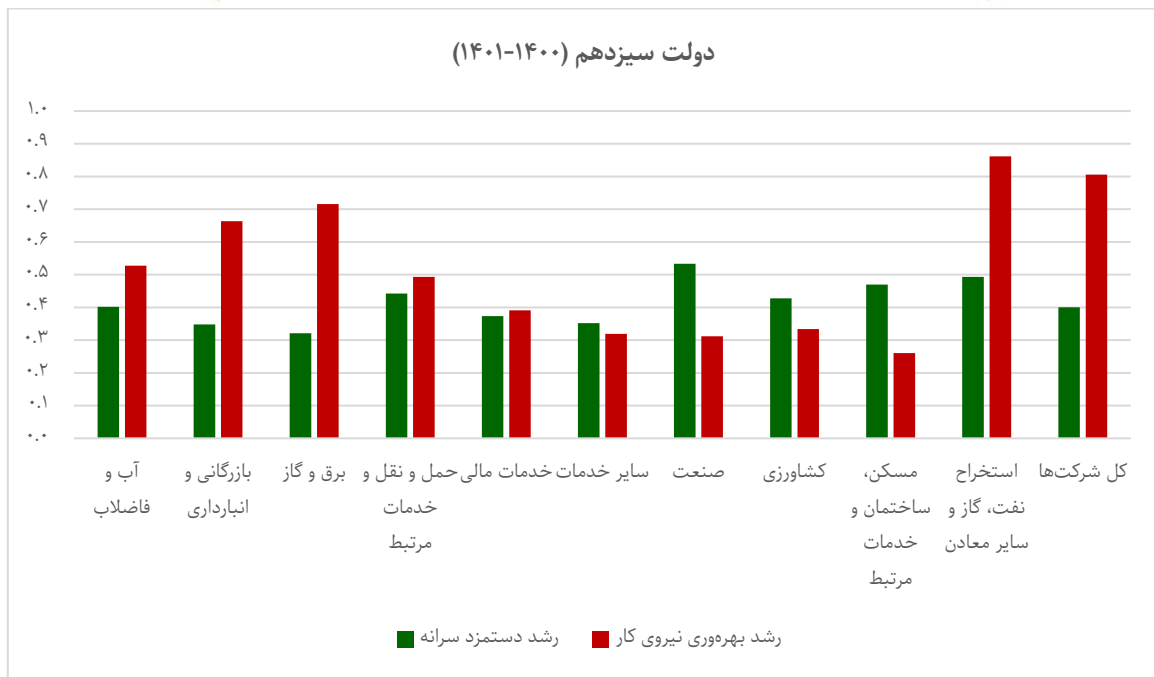


شکل ۱۸- پراکندگی رشد کارایی کل شرکت‌های دولتی به تفکیک دستگاه اجرایی در سال ۱۴۰۱

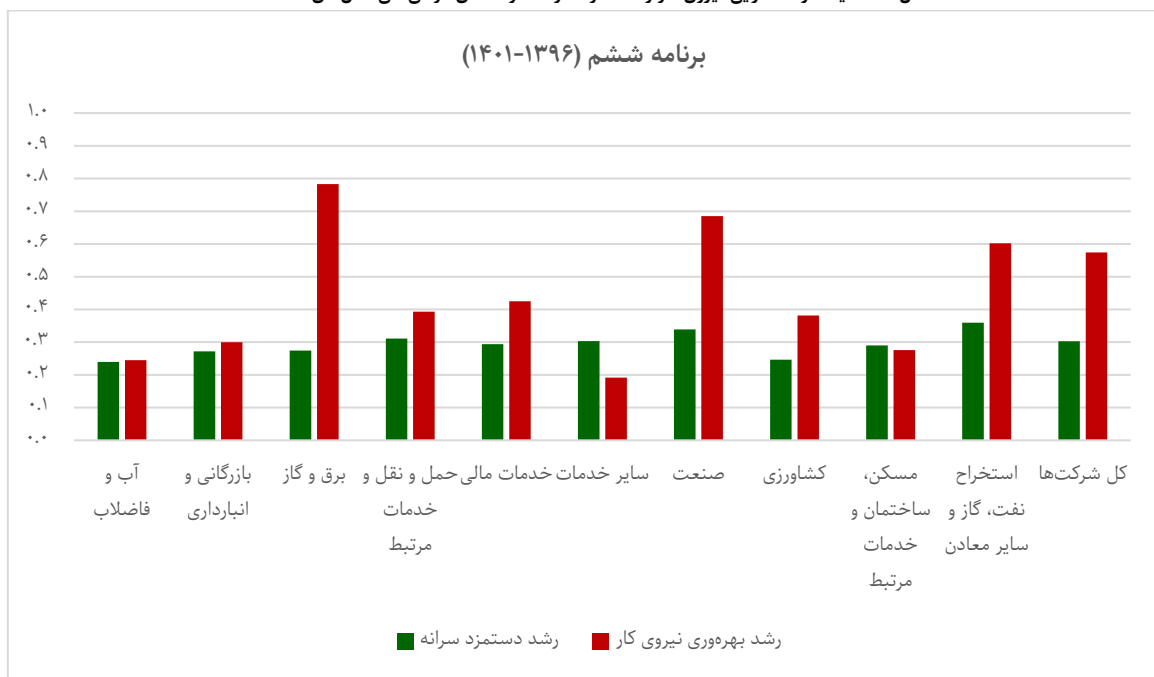
### ۸-۳- جبران خدمات شرکت‌های دولتی

زمینه اصلی بهره‌مندی نیروی کار از افزایش کارایی تغییر در میزان جبران خدمات و دستمزد حقیقی دریافتی توسط نیروی کار است. میزان انطباق رشد کارایی نیروی کار با رشد جبران خدمات از منظر شاغلان و کارفرمایان از اهمیت زیادی برای تحقق رشد فراگیر و پایدار برخوردار است. در صورتی که این رشدها هم‌جهت و تا حد ممکن همگرا نباشند، نمی‌توان به رشد بلندمدت اقتصادی از طریق ارتقای کارایی مطمئن بود. وضعیت بهینه رشد این دو متغیر حالتی است که بخشی از افزایش کارایی نیروی کار در افزایش دستمزد منعکس شود و بخش دیگر آن عایدی کارفرما (صاحب سرمایه) از منافع حاصل از افزایش کارایی باشد. بر اساس شکل ۱۹ در طی دو سال گذشته در مجموع شرکت‌های دولتی رشد کارایی نیروی کار به شکل معناداری بیش از سایرین بوده است. البته شرکت‌های فعال در بخش‌های صنعت، کشاورزی و استخراج نفت و سایر معادن بیش از سایرین بوده است. در این شکاف در دو بخش برق و گاز و مسکن معکوس این روند را تجربه کرده‌اند و افزایش دستمزد در آنها بیش از افزایش کارایی نیروی کار بوده است. در دو بخش خدمات مالی و سایر خدمات نیز شکاف قابل توجهی بین این دو متغیر مشاهده نمی‌شود.

بر اساس شکل ۲۰ در طی سال‌های ۱۳۹۶ تا ۱۴۰۱ این شکاف در اکثر بخش‌ها کمتر است، هر چند در کل شرکت‌ها در مجموع دستمزد کمتر از کارایی نیروی کار رشد کرده است. در این میان شکاف منفی بخش برق و گاز قابل توجه است به شکلی که رشد کارایی نیروی کار این بخش تقریباً سه برابر رشد دستمزدها بوده است.



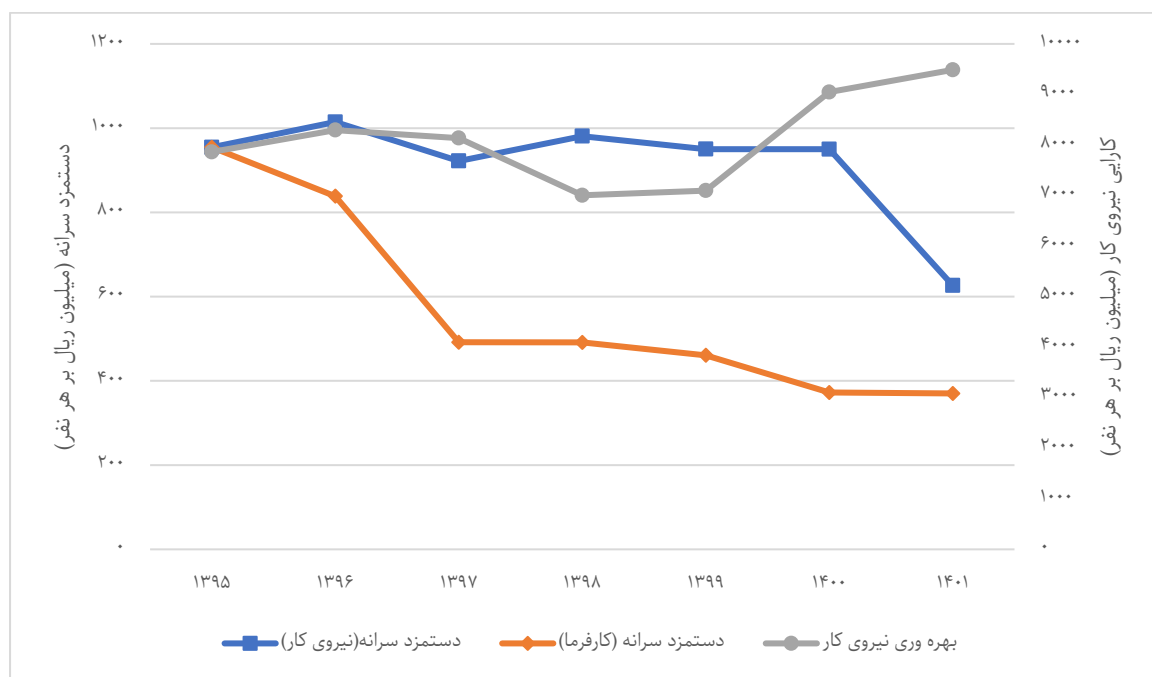
شکل ۱۹- مقایسه رشد کارایی نیروی کار و دستمزد سرانه شرکت‌های دولتی طی سال‌های ۱۴۰۱-۱۴۰۰



شکل ۲۰- مقایسه رشد کارایی نیروی کار و دستمزد سرانه شرکت‌های دولتی طی سال‌های ۱۴۰۱-۱۳۹۶

در شکل ۲۱ روند تغییرات دستمزد به قیمت ثابت از منظر نیروی کار و کارفرما بررسی شده است. سطح دستمزد به قیمت ثابت از منظر نیروی انسانی بر اساس قدرت خرید شاغلان تفسیر می‌شود که روند آن در شکل بر اساس کل جبران خدمات پرداختی تقسیم بر شاخص قیمت مصرف کننده (CPI) به دست آمده است. از منظر کارفرما این سطح بر اساس ارزش دستمزد پرداختی با توجه به قیمت‌های محصولات تولیدی اش مشخص می‌شود که با شاخص ضمنی تولید کل شرکت‌های دولتی محاسبه شده است. بر این اساس تا سال ۱۴۰۰ روند تغییرات بهره‌وری نیروی کار و دستمزد

از منظر نیروی کار مشابه بوده‌است، اما در سال ۱۴۰۱ این روند دچار شکاف شده‌است. از سوی دیگر از نظر کارفرما جبران خدمات به استثنای سال ۱۴۰۱ به صورت مستمر کاهنده بوده‌است.



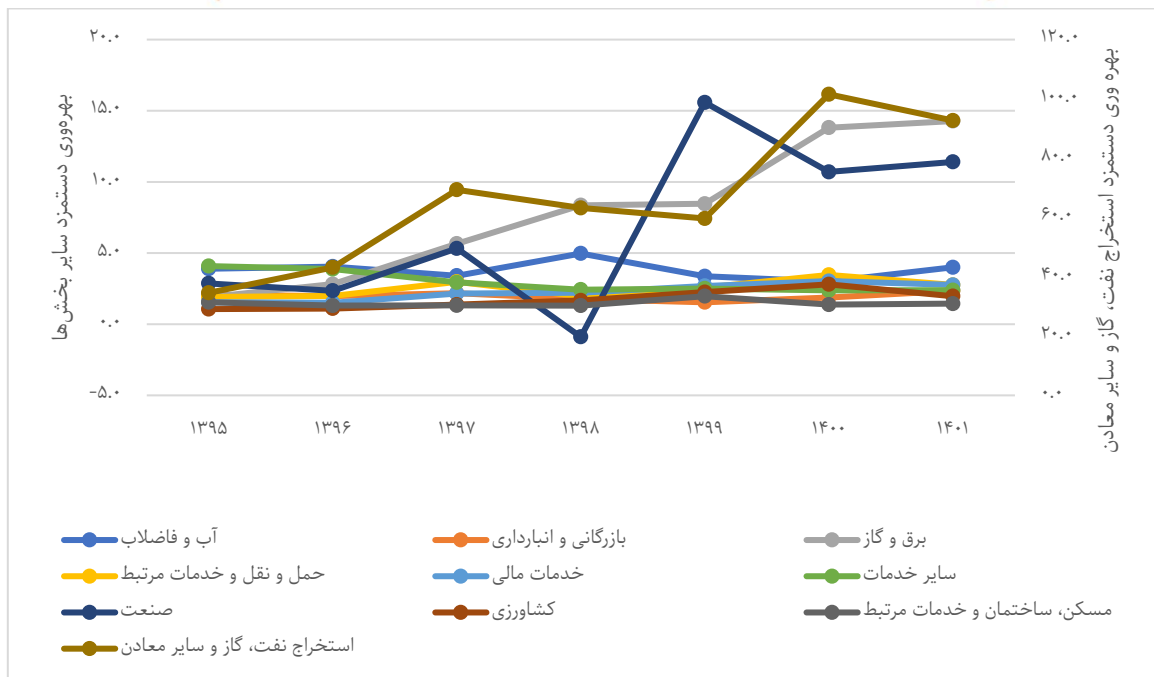
شکل ۲۱- روند شاخص دستمزد سرانه و بهره‌وری نیروی کار شرکت‌های دولتی-۱۳۹۵-۱۴۰۱

#### ۴- نسبت‌های مالی در شرکت‌های دولتی در مقایسه با کل

نسبت‌های مالی، روابط عددی میان اقلام مختلف در گزارش‌های مالی را نشان می‌دهند. این ارتباطها و نسبت‌ها، اطلاعات مالی را تبدیل به شاخص‌ها و معیارهای قابل تحلیل و قابل مقایسه می‌کنند. نسبت‌های مالی به تحلیل و بررسی وضعیت مالی، عملکرد مالی، پایداری مالی شرکت‌ها و تصمیم‌گیری‌های بهتر و آگاهانه‌تر کمک می‌کنند. باید توجه داشت که به دلایل مختلف ساختاری تحلیل نسبت‌های مالی در سطح شرکت‌های دولتی ممکن است با خطاهای جدی همراه باشد که برخی از این دلایل به شرایط عمومی حاکم بر اقتصاد کشور بر می‌گردد و برخی دیگر مختص شرکت‌های دولتی است. در این بخش گزارش، چهار نسبت مالی که کمتر تحت تاثیر تورم و افزایش سطح عمومی قیمت‌ها هستند مورد بررسی قرار گرفته‌اند.

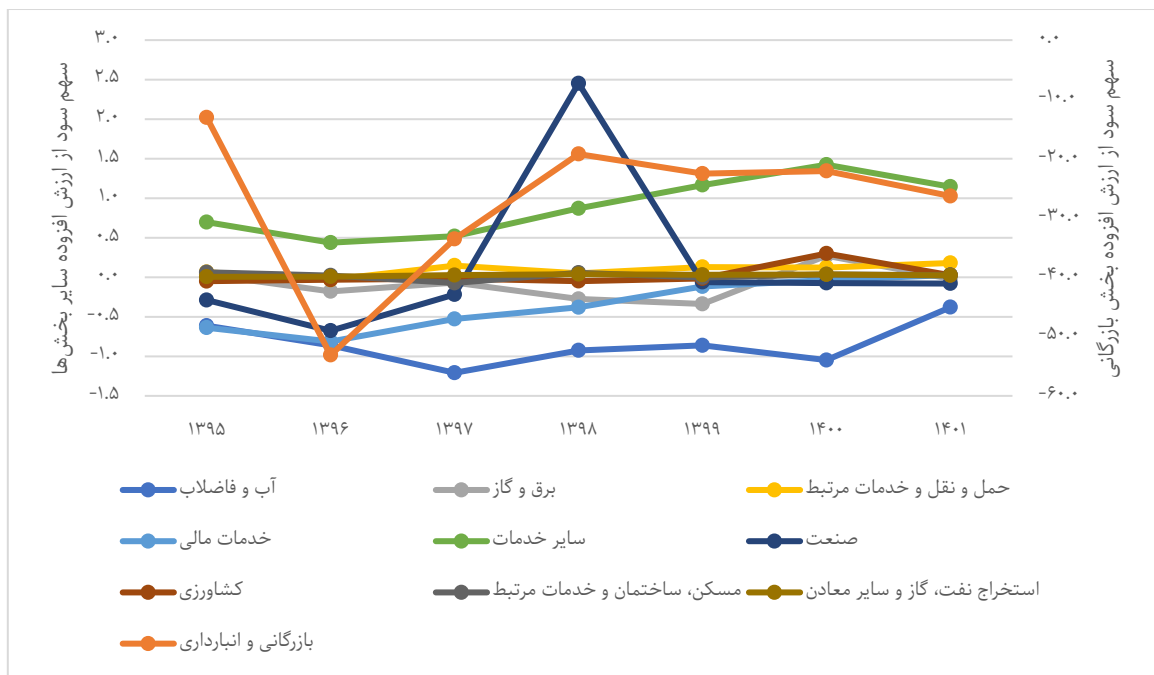
بهره‌وری دستمزد که بر اساس نسبت ارزش افزوده به جبران خدمات پرداختی محاسبه می‌شود، در شکل ۲۲ نشان‌گر آن است که نیروی انسانی به ازای هر یک ریال ارزش افزوده‌ای که خلق کرده‌است چند ریال دستمزد گرفته‌است. این نسبت نشان‌گر افزایش کارایی نیروی کار شرکت است.

## خلاصه مدیریت گزارش بهره‌وری شرکت‌های دولتی در سال ۱۴۰۲



شکل ۲۲- بهره‌وری دستمزد شرکت‌های دولتی به تفکیک بخش- ۱۳۹۵-۱۴۰۱

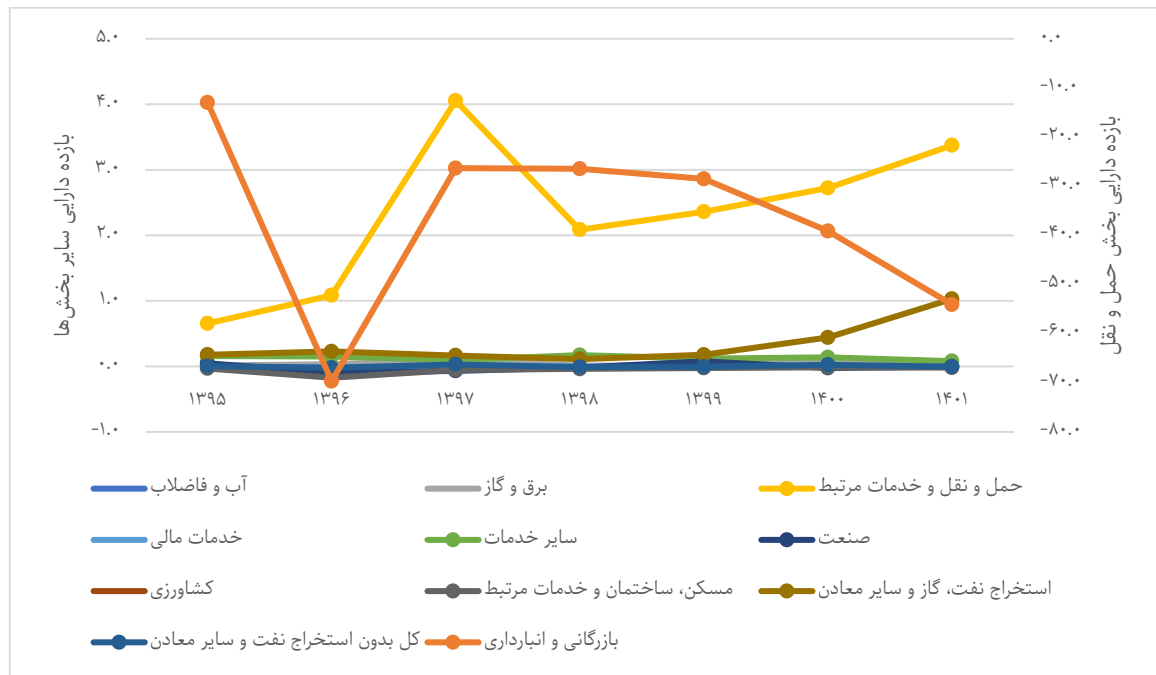
سهام سود از ارزش افزوده در شکل ۲۳ براساس نسبت سود قبل از مالیات به ارزش افزوده محاسبه شده است. این نسبت بیانگر سهمی است که مالکان شرکت (که در خصوص شرکت‌های مورد بررسی دولت است) چه میزان سهم از ارزش افزوده شرکت‌ها را به عنوان سود دریافت کرده‌اند. باید توجه داشت که در شرکت‌های دولتی انواع پرداخت‌های انتقالی از شرکت در برخی موارد سهم زیادی از ارزش افزوده شرکت را تشکیل می‌دهد. همچنین در خصوص بخش استخراج نفت و سایر معادن، پرداخت حق‌السهم معادن یا نفت جزوی از سود محسوب نمی‌شود.



شکل ۲۳- سهم سود از ارزش افزوده شرکت‌های دولتی به تفکیک بخش- ۱۳۹۵-۱۴۰۱

## خلاصه مدیریت گزارش بهره‌وری شرکت‌های دولتی در سال ۱۴۰۲

در این گزارش بازده دارایی که در شکل ۲۴ بررسی شده‌است، بر اساس نسبت سود عملیاتی به موجودی سرمایه به قیمت جاری محاسبه شده‌است.<sup>۱۰</sup> این نسبت نشان‌دهنده کارایی شرکت در استفاده از دارایی‌ها است.

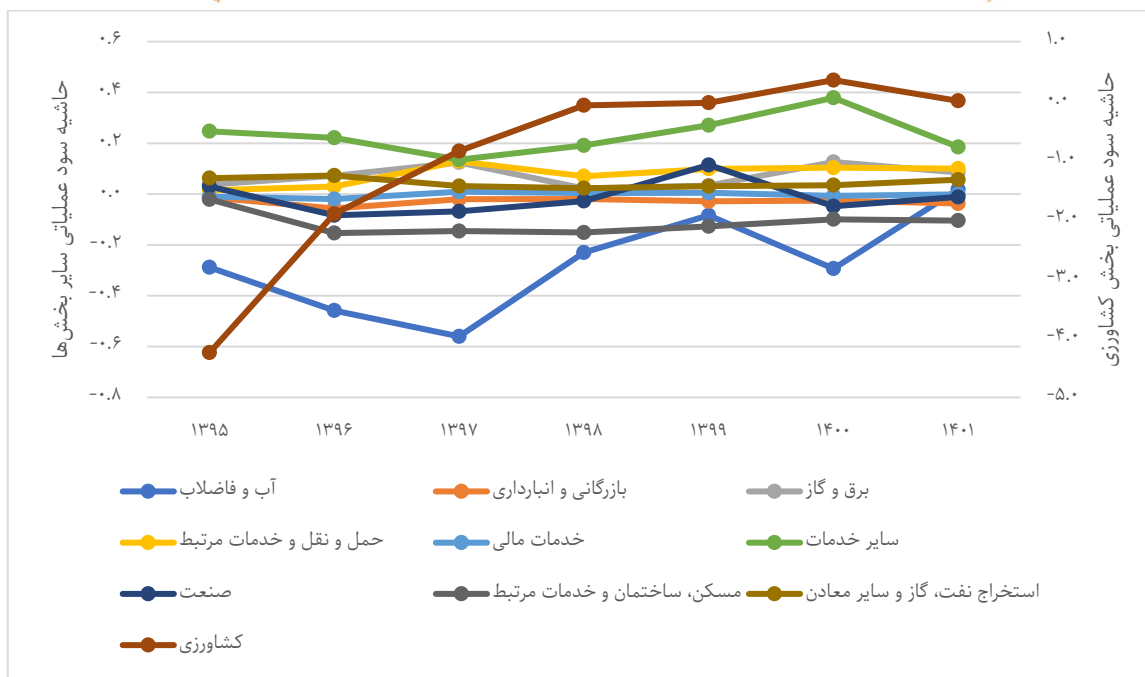


شکل ۲۴- بازده دارایی شرکت‌های دولتی به تفکیک بخش- ۱۳۹۵-۱۴۰۱

یکی از بهترین نسبت‌های مالی ناظر به کارایی شرکت، حاشیه سود عملیاتی است. این نسبت مالی بیان‌گر قدرت شرکت برای ایجاد ارزش افزوده در محصولات تولیدی است و به نوعی می‌تواند کارایی کل عوامل تولید را نشان دهد. نسبت یادشده به تفکیک شرکت‌های دولتی ذیل هر گروه فعالیت اقتصادی، در شکل ۲۵ نشان داده شده‌است.

<sup>۱۰</sup> شاخص متداول بازده دارایی بر اساس نسبت سود خالص به کل دارایی محاسبه می‌شود، اما در این گزارش به واسطه برخی دلایل فنی، نسبت یادشده جایگزین شده‌است که از نظر دلالت مفهومی تفاوت جدی با نسبت مرسوم ندارد.

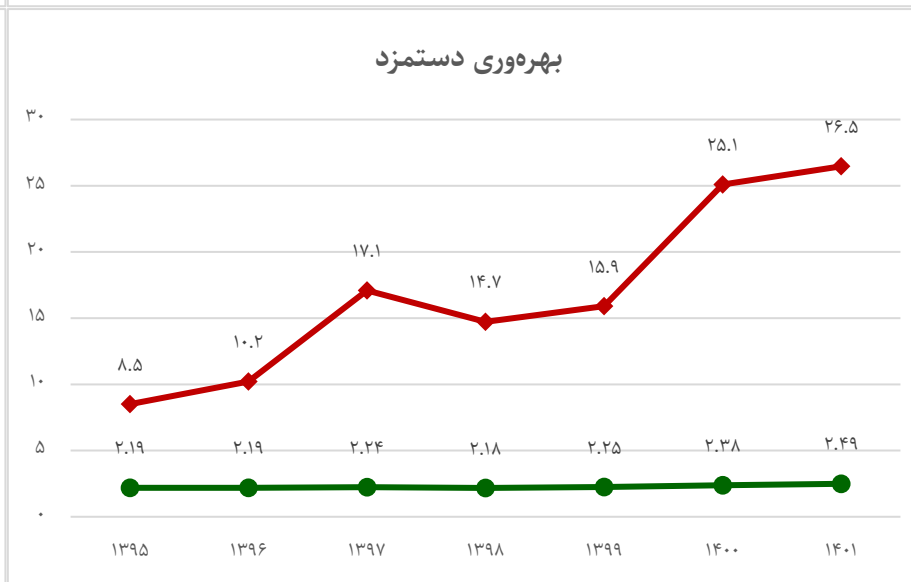
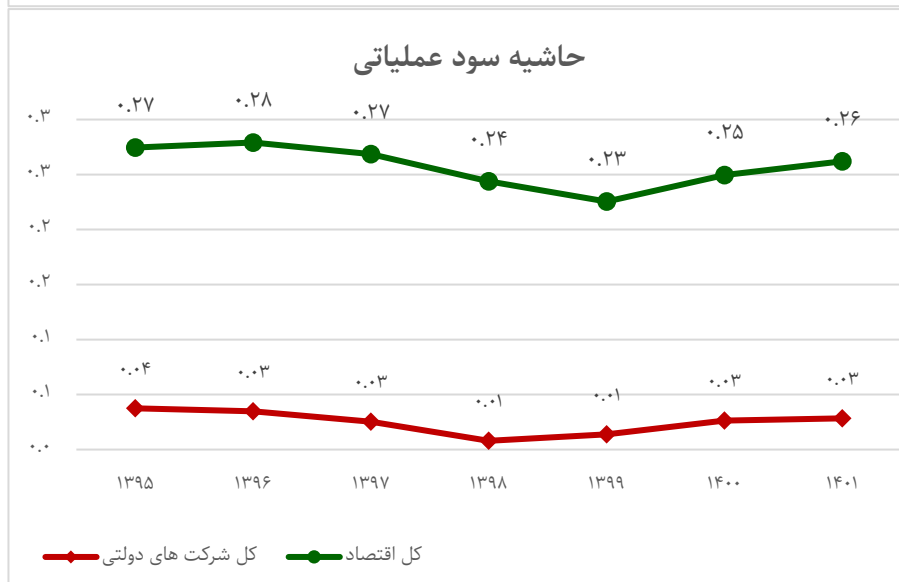
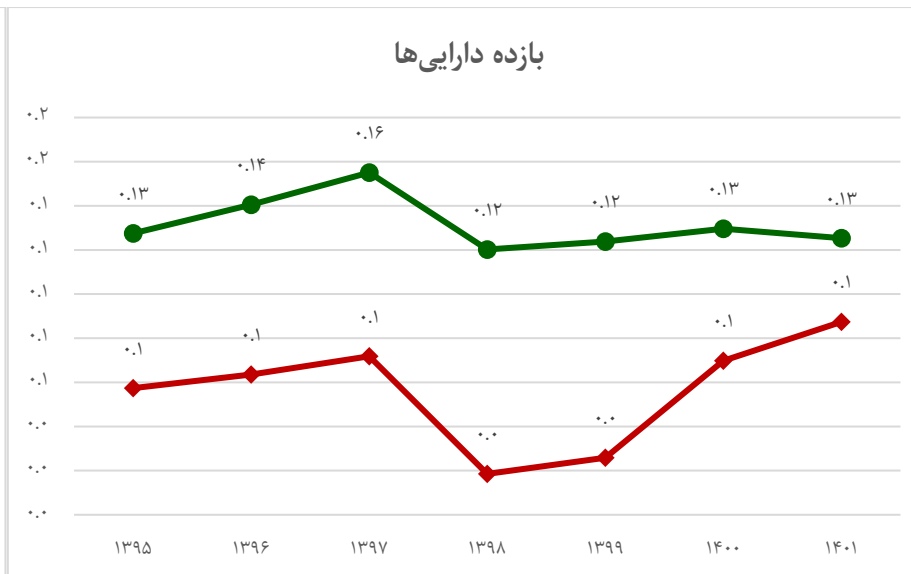
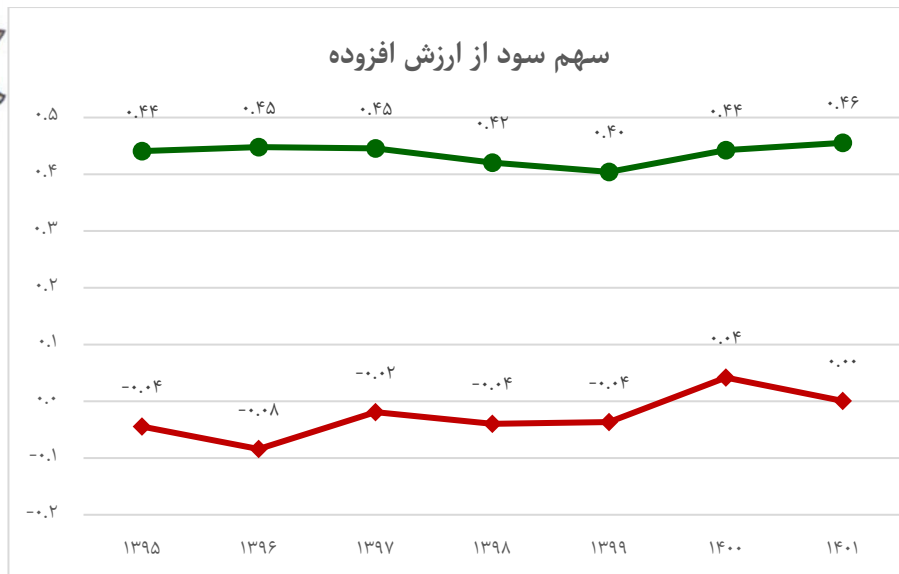
## خلاصه مدیریت گزارش بهره‌وری شرکت‌های دولتی در سال ۱۴۰۲



شکل ۲۵- حاشیه سود عملیاتی شرکت‌های دولتی به تفکیک بخش- ۱۳۹۵-۱۴۰۱

در شکل ۲۶ نسبت‌های مالی یادشده در سطح کل شرکت‌های دولتی با همان نسبت‌ها در سطح کل اقتصاد مقایسه شده است. این مقایسه نشان از شکاف قابل توجهی بین رفتار شرکت‌های دولتی با سایر فعالان اقتصادی غیردولتی دارد. امری که به روشنی بیانگر حاکم نبودن قواعد بنگاهداری تجاری حاکم بر فعالیت‌های اقتصادی غیردولتی در سطح شرکت‌های دولتی است.

## خلاصه مدیریت گزارش بهره‌وری شرکت‌های دولتی در سال ۱۴۰۲

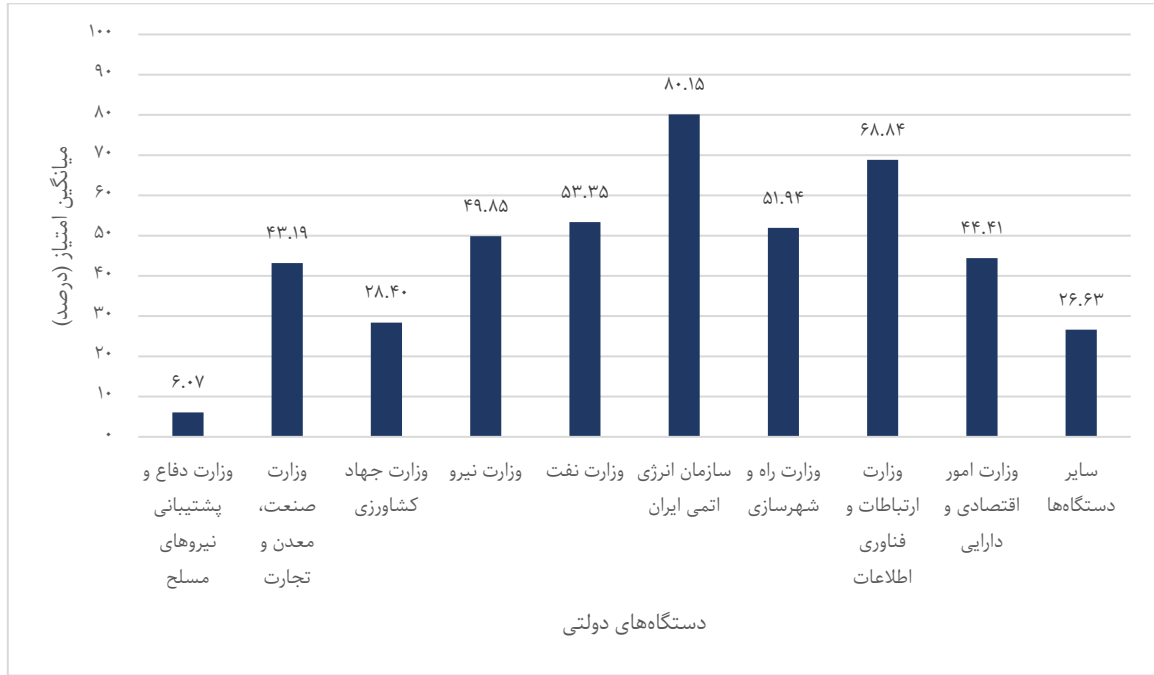


شکل ۲۶- مقایسه نسبت‌های مالی مجموع شرکت‌های دولتی با کل اقتصاد- ۱۳۹۵-۱۴۰۱

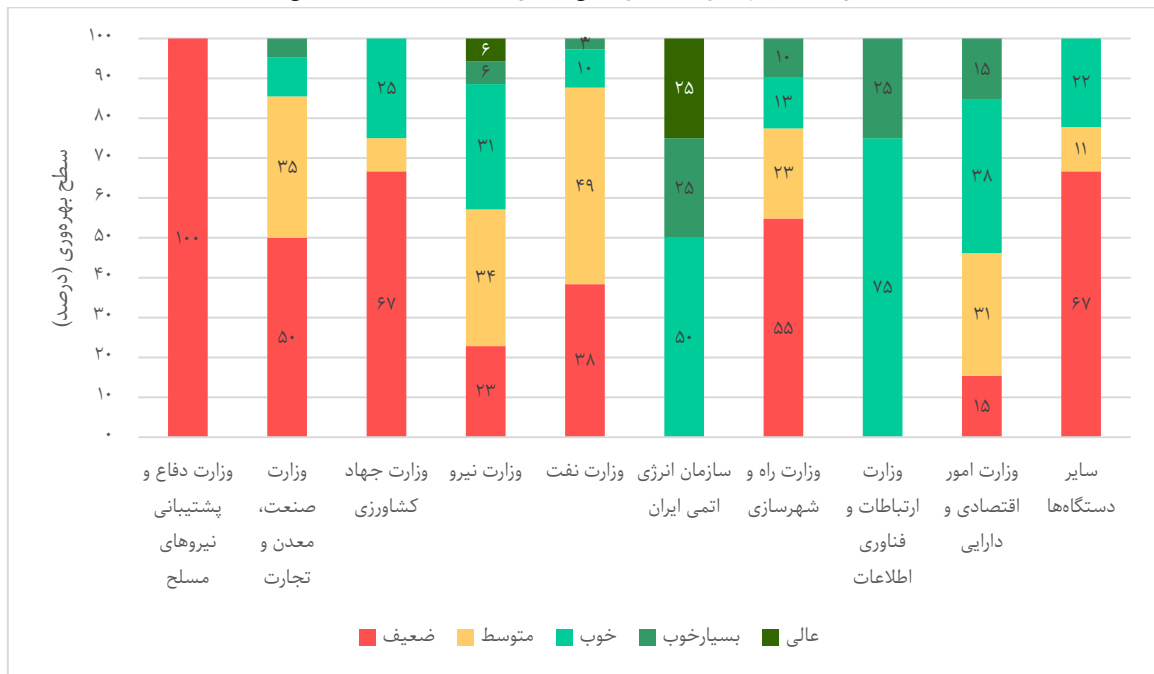


### ۵- امتیاز و سطح بهره‌وری شرکت‌های دولتی

همان‌طور که در بخش اول گزارش اشاره شد، نتایج مدل ارزیابی بهره‌وری شرکت‌های دولتی در سال ۱۴۰۱ در چهار ناحیه ارزیابی کارایی، اثربخشی، توانمندسازهای کمی و توانمندسازهای کیفی امتیاز بهره‌وری شرکت دولتی را تشکیل می‌دهند. در شکل ۲۷ متوسط امتیاز شرکت‌های ذیل هر دستگاه اجرایی متولی نشان داده شده است.



شکل ۲۷- امتیاز بهره‌وری شرکت‌های دولتی در سال ۱۴۰۲ به تفکیک دستگاه متولی



شکل ۲۸- سطح بهره‌وری شرکت‌های دولتی در سال ۱۴۰۲ به تفکیک دستگاه اجرایی



همچنین، نتایج کارنامه بهره‌وری شرکت‌های دولتی در کارگروه ارزیابی بهره‌وری شرکت‌های دولتی مورد بررسی قرار گرفت که منجر به تعیین سطح بهره‌وری آن‌ها (مطابق با جدول ۳) گردید. خلاصه سطح بهره‌وری شرکت‌های دولتی به تفکیک دستگاه اجرایی متولی در شکل ۲۸ نشان داده شده است.

### ۶- جمع‌بندی و پیشنهادات

بررسی عملکرد شاخص‌های کارایی در شرکت‌های دولتی در این گزارش نشان می‌دهد علی‌رغم رشد میانگین ۱۱/۴ درصدی شاخص کارایی کل عوامل تولید در دو سال ۱۴۰۰ و ۱۴۰۱ در مجموع شرکت‌های دولتی، در افق بلندمدت (۱۳۹۶-۱۴۰۱) رشد متوسط سالانه شاخص کارایی کل عوامل تولید مجموع شرکت‌های دولتی ۱/۹- درصد بوده است. این بدان معنا است که وضعیت کارایی مجموع شرکت‌های دولتی هنوز در وضعیتی پایین‌تر از سال ۱۳۹۵ قرار دارد. از سوی دیگر میانگین رشد شاخص اثربخشی آن‌ها در دو سال گذشته ۵/۷ درصد بوده است.

عملکرد نامناسب شرکت‌های دولتی در بعد کارایی علی‌رغم عملکرد مناسب‌تر در بعد اثربخشی در کنار آنکه نشان‌دهنده آن است که شرکت‌های دولتی علی‌رغم دستیابی نسبی به اهداف پیامدی خود، چنین موفقیتی را به شکلی کارا و با استفاده بهینه از منابع محدود موجود به انجام نرسانده‌اند. امری که علاوه بر افزایش بار شرکت‌های دولتی بر بودجه عمومی، ممکن است در بلند مدت آن‌ها را در انجام مأموریت‌های محوله نیز با چالش جدی مواجه کند. به نظر می‌رسد چنین نتایجی وابسته به عملکرد زنجیره‌های از بازیگران نهادهای قانون‌گذار، نهاد مالک، هیئت‌مدیره و مدیران اجرایی و کارکنان و نهایتاً طیف گسترده‌ای از ذی‌نفعان بیرونی است. بنابراین شرکت‌ها در مسیر ارتقای کارایی و اثربخشی خود با چالش‌های مختلفی در سطوح مختلف تأثیرگذاری ذی‌نفعان و بازیگران خود مواجه‌اند که هر کدام می‌توانند تا حدودی بر عملکرد آن‌ها اثرگذار باشند. این چالش‌ها را می‌توان به صورت خلاصه در سه سطح محیط مقرراتی و حقوقی حاکم بر شرکت‌های دولتی نامناسب، ناکارآمدی در سطح راهبری شرکت‌های دولتی و ناکارآمدی در سطح مدیریت و عملیات دسته‌بندی کرد که نقطه مرکزی آن حاکم نبودن قواعد بنگاه‌داری تجاری در حکمرانی شرکت‌های دولتی است.

به منظور رفع چالش‌ها و موانع پیش‌روی شرکت‌های دولتی برای ارتقای بهره‌وری اقدامات کلی زیر پیشنهاد می‌شود.

- ۱) استقرار نظام متمرکز و یکپارچه مدیریت عملکرد شرکت‌های دولتی در کارگروه ارزیابی بهره‌وری شرکت‌های دولتی متشکل از سازمان ملی بهره‌وری ایران، وزارت امور اقتصادی و دارایی، سازمان برنامه بودجه کشور و سازمان اداری و استخدامی کشور (دبیرخانه: سازمان ملی بهره‌وری ایران) با استفاده از ابزارهای قانونی مناسب و لازم برای انجام اصلاحات اساسی در نظام حکمرانی شرکتی و تصمیم‌گیری در مورد انحلال و ادغام شرکت‌های دولتی با توجه به نتایج بدست آمده از ارزیابی‌ها و انحراف از مأموریت در برخی شرکت‌ها

- ۲) اصلاح فرآیند تدوین و تصویب برنامه و بودجه شرکت‌های دولتی با محوریت تعیین و هدف‌گذاری نماگرهای کارایی و اثربخشی

- ۳) اجرای طرح عقد تفاهم‌نامه عملکرد مدیریت با اعضای هیئت‌مدیره شرکت‌های دولتی منتخب و مستثنی کردن شرکت‌های مذکور از شمول برخی قوانین و مقررات محدود کننده و محل استقلال هیئت‌مدیره



- (۴) استقرار نظام پرداخت مبنی بر عملکرد در سطح شرکت‌های دولتی و الزام به اخذ تأییدیه نظام مذکور از سازمان اداری و استخدامی کشور، در کنار افزایش استقلال شرکت‌های منتخب در خصوص سیاست‌های مرتبط با نظام پرداخت
- (۵) تدوین و پیاده‌سازی دستورالعمل شناسایی و هزینه‌یابی اهداف حاکمیتی (فعالیت‌های شبه‌مالی) در شرکت‌های دولتی منتخب
- (۶) تجدید ارزیابی دارایی‌ها در شرکت‌های دولتی منتخب برای بهبود کارایی سرمایه این شرکت‌ها.



منابع

- سازمان ملی بهره‌وری ایران، (ح-۱۴۰۲). شیوه‌نامه سنجش بهره‌وری شرکت‌های دولتی و تحت نفوذ دولت. قابل دسترسی در پیوند: <http://B2n.ir/w82680>.
- سازمان ملی بهره‌وری ایران، (ط-۱۴۰۲). شیوه‌نامه سنجش بهره‌وری بانک‌های دولتی. قابل دسترسی در پیوند: <http://B2n.ir/b95268>.
- هیئت وزیران، (الف-۱۴۰۲). آیین‌نامه انتظام بخشی، شفاف‌سازی و ضابطه‌مندسازی درآمدها و هزینه‌های شرکت‌های دولتی. قابل دسترسی در پیوند: <http://B2n.ir/g01866>.
- هیئت وزیران، (ب-۱۴۰۲). دستورالعمل ساماندهی حقوق و مزایای مدیران عامل و اعضای هیئت‌مدیره/ هیئت عامل شرکت‌های دولتی، بانک‌ها و مؤسسات انتفاعی وابسته به دولت و شرکت‌های تابع آن‌ها و شرکت‌های تحت مدیریت دولت. قابل دسترسی در پیوند: <http://B2n.ir/t47140>.



## پیوست ۱: لیست شرکت‌های تعیین سطح شده در کارگروه ارزیابی بهره‌وری شرکت‌های دولتی

لیست شرکت‌های تعیین سطح شده در کارگروه ارزیابی بهره‌وری شرکت‌های دولتی				وزارتخانه	
رشد بهره‌وری کل عوامل - ۱۴۰۱ (درصد)	پاداش تخصیص یافته	سطح بهره‌وری تعیین شده در کارگروه	امتیاز بهره‌وری	نام شرکت فرعی	شرکت اصلی
-	بدون پاداش	ضعیف	۷ (عدم ارائه اطلاعات)		شرکت سهامی باطری‌سازی نیرو
-	بدون پاداش	ضعیف	۶/۲۵ (عدم ارائه اطلاعات)		شرکت سهامی صنایع الکترونیک ایران
-	بدون پاداش	ضعیف	۶/۲۵ (عدم ارائه اطلاعات)		شرکت سهامی صنایع قطعات الکترونیک
-	بدون پاداش	ضعیف	۶/۲۵ (عدم ارائه اطلاعات)		شرکت سهامی ایز ایران
-	بدون پاداش	ضعیف	۶/۲۵ (عدم ارائه اطلاعات)		شرکت سهامی صنایع الکترونیک شیراز
-	بدون پاداش	ضعیف	۶/۲۵ (عدم ارائه اطلاعات)		شرکت سهامی صنایع مخابرات صا ایران
-	بدون پاداش	ضعیف	۶/۲۵ (عدم ارائه اطلاعات)		شرکت سهامی صنایع اپتیک اصفهان
-	بدون پاداش	ضعیف	۶/۲۵ (عدم ارائه اطلاعات)		شرکت سهامی انیسیستو ایز ایران
-	بدون پاداش	ضعیف	۵/۲۵ (عدم ارائه اطلاعات)		سازمان صنایع هوایی نیروهای مسلح
-	بدون پاداش	ضعیف	۵/۲۵ (عدم ارائه اطلاعات)		سازمان صنایع هوایی قدس
-	بدون پاداش	ضعیف	۵/۲۵ (عدم ارائه اطلاعات)		شرکت سهامی صنایع هواپیمایی ایران - صها
-	بدون پاداش	ضعیف	۵/۲۵ (عدم ارائه اطلاعات)		شرکت سهامی پشتیبانی و نوسازی هلیکوپترهای ایران - پنها
-	بدون پاداش	ضعیف	۵/۲۵ (عدم ارائه اطلاعات)		شرکت سهامی صنایع هواپیماسازی ایران - هسا
-	بدون پاداش	ضعیف	۵/۲۵ (عدم ارائه اطلاعات)		شرکت طراحی و ساخت موتورهای هوایی
-	بدون پاداش	ضعیف	۶/۷۵ (عدم ارائه اطلاعات)		سازمان صنایع هوافضای نیروهای مسلح جمهوری اسلامی ایران
-	بدون پاداش	ضعیف	۷/۱۴ (عدم ارائه اطلاعات)		سازمان صنایع دفاع
-	بدون پاداش	ضعیف	۷ (عدم ارائه اطلاعات)		سازمان صنایع دریایی
۶۰/۳	بدون پاداش	ضعیف	۴۵/۴		صندوق ضمانت صادرات ایران
۱۶	یک ماه حقوق و مزایا	خوب	۷۲/۳		صندوق حمایت از تحقیقات و توسعه صنایع پیشرفته، شرکت مادر تخصصی

وزارت دفاع و پشتیبانی نیروهای مسلح



## پیوست ۱: لیست شرکت‌های تعیین سطح شده در کارگروه ارزیابی بهره‌وری شرکت‌های دولتی

لیست شرکت‌های تعیین سطح شده در کارگروه ارزیابی بهره‌وری شرکت‌های دولتی						
وزارتخانه	شرکت اصلی	نام شرکت فرعی	امتیاز بهره‌وری	سطح بهره‌وری تعیین شده در کارگروه	پاداش تخصیص یافته	رشد بهره‌وری کل عوامل - ۱۴۰۱ (درصد)
	صندوق توسعه صنایع دریایی		۳۹/۲۷	متوسط	نصف ماه حقوق و مزایا	۵۲
	صندوق ضمانت سرمایه گذاری صنایع کوچک		۶۴/۵۹	خوب	یک ماه حقوق و مزایا	۱
	سازمان حمایت از تولید کنندگان و مصرف کنندگان		۵۴/۴	متوسط	نصف ماه حقوق و مزایا	-۱۷/۳
	شرکت سهامی نمایشگاه بین‌المللی جمهوری اسلامی ایران		۵۴/۸	متوسط	نصف ماه حقوق و مزایا	۷/۶
	شرکت مادر تخصصی سازمان صنایع کوچک و شهرک‌های صنعتی ایران		۴۲	متوسط	نصف ماه حقوق و مزایا	-۱۰/۲
	شرکت شهرک‌های صنعتی استان البرز		۵۶/۱	متوسط	نصف ماه حقوق و مزایا	۵۴/۸
	شرکت سهامی شهرک‌های صنعتی استان مرکزی		۳۵/۹	ضعیف	بدون پاداش	۱۴
	شرکت سهامی شهرک‌های صنعتی استان گیلان		۱۷	ضعیف	بدون پاداش	
	شرکت سهامی شهرک‌های صنعتی استان مازندران		۱۴/۳	ضعیف	بدون پاداش	۲۹/۲
	شرکت سهامی شهرک‌های صنعتی استان آذربایجان شرقی		۵۶/۹	متوسط	نصف ماه حقوق و مزایا	۴/۵
	شرکت سهامی شهرک‌های صنعتی استان آذربایجان غربی		۴۶/۸	ضعیف	بدون پاداش	۱۸۷/۴
	شرکت سهامی شهرک‌های صنعتی استان کرمانشاه		۳۷/۴	ضعیف	بدون پاداش	۵۱/۸
	شرکت سهامی شهرک‌های صنعتی استان خوزستان		۵۶	متوسط	نصف ماه حقوق و مزایا	-۱۹
	شرکت سهامی شهرک‌های صنعتی استان فارس		۳۳/۳	ضعیف	بدون پاداش	۲۹/۴۴
	شرکت سهامی شهرک‌های صنعتی استان کرمان		۳۶/۲	ضعیف	بدون پاداش	-۶۴/۷
	شرکت سهامی شهرک‌های صنعتی استان خراسان رضوی		۲۰/۴	متوسط	نصف ماه حقوق و مزایا	-۲۲/۸
	شرکت سهامی شهرک‌های صنعتی استان اصفهان		۵۳/۶	متوسط	نصف ماه حقوق و مزایا	-۱۱/۸
	شرکت سهامی شهرک‌های صنعتی استان هرمزگان		۵۱/۶	متوسط	نصف ماه حقوق و مزایا	۱/۶
	شرکت سهامی شهرک‌های صنعتی استان سیستان و بلوچستان		۱۷/۶	ضعیف	بدون پاداش	۵/۷۳
	شرکت سهامی شهرک‌های صنعتی استان کردستان		۲۲	ضعیف	بدون پاداش	۳۸/۷
	شرکت سهامی شهرک‌های صنعتی استان همدان		۵۴/۵	متوسط	نصف ماه حقوق و مزایا	-۱۴/۲
	شرکت سهامی شهرک‌های صنعتی استان لرستان		۵۵/۵	متوسط	نصف ماه حقوق و مزایا	۱۷/۳
	شرکت سهامی شهرک‌های صنعتی استان ایلام		۳۳/۷	ضعیف	بدون پاداش	۴۲/۲
	شرکت سهامی شهرک‌های صنعتی استان زنجان		۱۸	ضعیف	بدون پاداش	۱/۱
	شرکت سهامی شهرک‌های صنعتی استان چهارمحال و بختیاری		۳۳/۷	ضعیف	بدون پاداش	۱۶/۷
	شرکت سهامی شهرک‌های صنعتی استان کهگیلویه و بویراحمد		۲۲/۸	ضعیف	بدون پاداش	۲۹
	شرکت سهامی شهرک‌های صنعتی استان سمنان		۵۵	متوسط	نصف ماه حقوق و مزایا	۱۲/۶



## پیوست ۱: لیست شرکت‌های تعیین سطح شده در کارگروه ارزیابی بهره‌وری شرکت‌های دولتی

وزارتخانه	شرکت اصلی	نام شرکت فرعی	امتیاز بهره‌وری	سطح بهره‌وری تعیین شده در کارگروه	پاداش تخصیص یافته	رشد بهره‌وری کل عوامل - ۱۴۰۱ (درصد)
	شرکت سهامی شهرک‌های صنعتی استان یزد		۱۴/۵	ضعیف	بدون پاداش	-
	شرکت سهامی شهرک‌های صنعتی استان بوشهر		۳۴/۴	ضعیف	بدون پاداش	۵۵/۳
	شرکت سهامی شهرک‌های صنعتی استان اردبیل		۵۵	متوسط	نصف ماه حقوق و مزایا	۲۱/۶
	شرکت سهامی شهرک‌های صنعتی استان قم		۳۷/۸	ضعیف	بدون پاداش	۱۴/۶
	شرکت سهامی شهرک‌های صنعتی استان قزوین		۵۱/۱	متوسط	نصف ماه حقوق و مزایا	۲۹/۷
	شرکت سهامی شهرک‌های صنعتی استان گلستان		۵۴/۳	متوسط	نصف ماه حقوق و مزایا	۵۴/۷
	شرکت سهامی شهرک‌های صنعتی تهران		۱۴/۹	ضعیف	بدون پاداش	۱۲/۴
	شرکت سهامی شهرک‌های صنعتی استان خراسان شمالی		۱۴/۳	ضعیف	بدون پاداش	-
	شرکت سهامی شهرک‌های صنعتی استان خراسان جنوبی		۲۰/۸	ضعیف	بدون پاداش	۴
			۱۲/۲۵	ضعیف	بدون پاداش	-
	<b>سازمان گسترش و توسعه صنایع ایران (ایدرو)</b>					
	شرکت سهامی ریخته‌گری ماشین‌سازی تبریز		۱۶/۷۵	ضعیف	بدون پاداش	-۱۶/۹
	شرکت سهامی مجتمع صنعتی اسفراین		۳۵/۶۳	ضعیف	بدون پاداش	۹/۶
	شرکت سهامی لوله گستر اسفراین		۶۲/۴۴	خوب	یک ماه حقوق و مزایا	۴/۶
	شرکت سهامی مدیریت طرح‌های صنعتی		۲۲/۳۶	ضعیف	بدون پاداش	-۱۱/۲
	شرکت گسترش صنایع بلوچ		۲۶	ضعیف	بدون پاداش	-۴۳/۴
	مرکز گسترش فناوری اطلاعات		۶۴/۰۸	متوسط	نصف ماه حقوق و مزایا	۴۳/۳
	شرکت سهامی ماشین‌سازی تبریز		۶۴/۷۹	خوب	یک ماه حقوق و مزایا	۱۵/۸
	شرکت سهامی سازمان مدیریت صنعتی		۶۳/۷۴	متوسط	نصف ماه حقوق و مزایا	۶/۱
	شرکت سهامی مجتمع کشتی‌سازی و صنایع فراساحل ایران		۴۲/۱۸	ضعیف	بدون پاداش	۴۳/۵
			۳۳/۵	ضعیف	بدون پاداش	-۱۶
	<b>سازمان توسعه و نوسازی معادن و صنایع معدنی ایران (ایمیدرو)</b>					
	شرکت ملی فولاد ایران		۸۳/۱۱	بسیارخوب	دوماه حقوق و مزایا	۸۵
	شرکت سهامی تهیه و تولید مواد معدنی ایران		۵۳/۷۶	متوسط	نصف ماه حقوق و مزایا	-۶
	شرکت توسعه صنایع انرژی بر پارسین جنوب		۶۲/۸۱	متوسط	نصف ماه حقوق و مزایا	۱۸
	شرکت سهامی منطقه ویژه صنایع معدنی و فلزی خلیج فارس		۷۹/۴۳	بسیارخوب	دوماه حقوق و مزایا	۱۵
	شرکت سهامی فولاد آذربایجان		۶۸/۱۳	خوب	یک ماه حقوق و مزایا	۲۰
	شرکت سهامی احداث صنعت		۳۱	ضعیف	بدون پاداش	-
	شرکت توسعه خدمات بازرگانی نورد ایران		۳۱	ضعیف	بدون پاداش	-

## پیوست ۱: لیست شرکت‌های تعیین سطح شده در کارگروه ارزیابی بهره‌وری شرکت‌های دولتی

لیست شرکت‌های تعیین سطح شده در کارگروه ارزیابی بهره‌وری شرکت‌های دولتی						
وزارتخانه	شرکت اصلی	نام شرکت فرعی	امتیاز بهره‌وری	سطح بهره‌وری تعیین شده در کارگروه	پاداش تخصیص یافته	رشد بهره‌وری کل عوامل - ۱۴۰۱ (درصد)
		شرکت گسترش معادن و صنایع معدنی طلای زرشوران	۷۶/۳۸	خوب	یک ماه حقوق و مزایا	۱۰
		شرکت سهامی تولید آلومینای ایران	۴۱/۱۲	متوسط	نصف ماه حقوق و مزایا	-۸
		شرکت تلاشگران صنعتی معدنی لامرد و پارسیان	۳۶	ضعیف	بدون پاداش	-۵۸
		شرکت سهامی ذغال سنگ البرز مرکزی	۴۶/۷۳	متوسط	نصف ماه حقوق و مزایا	-۸
		شرکت سهامی صندوق بیمه سرمایه‌گذاری فعالیت‌های معدنی	۸۱/۳۸	بسیار خوب	دوماه حقوق و مزایا	۱۶
	مرکز شماره‌گذاری کالا و خدمات (ایران کد)		۴۵/۰۸	ضعیف	بدون پاداش	۲/۶
وزارت میراث فرهنگی و گردشگری	شرکت توسعه گردشگری ایران		۲۷/۳۱	ضعیف	بدون پاداش	۱۱
	شرکت توسعه ایرانگردی و جهانگردی		۱۰/۲۴	ضعیف	بدون پاداش	-۲۵/۳
وزارت جهاد کشاورزی	شرکت مادر تخصصی بازرگانی دولتی ایران		۶۷/۰۱	خوب	یک ماه حقوق و مزایا	۲۲/۳۳
	صندوق بیمه کشاورزی		۲۳/۳۷	ضعیف	بدون پاداش	-۳۱۳
	شرکت مادر تخصصی خدمات کشاورزی		۱۶/۰۲	ضعیف	بدون پاداش	-۱۰/۱
	شرکت سهامی خدمات حمایتی کشاورزی		۷/۶	ضعیف	بدون پاداش	-۱۰۰۷/۲۴
	شرکت سهامی خدمات مهندسی آب و خاک		۵۷	متوسط	نصف ماه حقوق و مزایا	۶۴
	شرکت سهامی هواپیمایی خدمات ویژه		۶	ضعیف	بدون پاداش	-۶۴/۳۲
	شرکت سهامی پشتیبانی امور دام کشاورزی		۱۴/۲۸	ضعیف	بدون پاداش	-
	شرکت شهرک‌های کشاورزی		۶۹/۰۴	خوب	یک ماه حقوق و مزایا	۲۳/۶
	شرکت سهامی کشاورزی و دامپروری سفید رود		۰	ضعیف	بدون پاداش	-
	شرکت سهامی کشت و صنعت و دامپروری مغان		۰	ضعیف	بدون پاداش	-
	شرکت مادر تخصصی صندوق حمایت از توسعه سرمایه‌گذاری در بخش کشاورزی		۶۴/۷۸	خوب	یک ماه حقوق و مزایا	-۱۳/۷
	سازمان مرکزی تعاون روستایی ایران		۱۵/۷	ضعیف	بدون پاداش	-۱۵۳۴
وزارت نیرو	شرکت مادر تخصصی مدیریت تولید انتقال و توزیع نیروی برق ایران - توانیر		۵۵/۵	خوب	یک ماه حقوق و مزایا	-۲۱
	شرکت سهامی مدیریت شبکه برق ایران (تلفیق با مادر)		۵۵/۵	خوب	یک ماه حقوق و مزایا	-۲۱
	شرکت برق منطقه‌ای آذربایجان		۴۰	متوسط	نصف ماه حقوق و مزایا	۱۷
	شرکت برق منطقه‌ای اصفهان		۸۰/۱	عالی	سه ماه حقوق و مزایا	۲۳
	شرکت برق منطقه‌ای باختر		۵۴/۴	خوب	یک ماه حقوق و مزایا	۲۴
	شرکت برق منطقه‌ای تهران		۸۳/۸	عالی	سه ماه حقوق و مزایا	۱۳
	شرکت برق منطقه‌ای خراسان		۵۶/۱	خوب	یک ماه حقوق و مزایا	۵۵

## پیوست ۱: لیست شرکت‌های تعیین سطح شده در کارگروه ارزیابی بهره‌وری شرکت‌های دولتی

لیست شرکت‌های تعیین سطح شده در کارگروه ارزیابی بهره‌وری شرکت‌های دولتی						
وزارتخانه	شرکت اصلی	نام شرکت فرعی	امتیاز بهره‌وری	سطح بهره‌وری تعیین شده در کارگروه	پاداش تخصیص یافته	رشد بهره‌وری کل عوامل - ۱۴۰۱ (درصد)
	شرکت برق منطقه‌ای خوزستان		۷۳/۳	بسیارخوب	دوماه حقوق و مزایا	-۱۱/۲
	شرکت برق منطقه‌ای زنجان		۱۷/۷	ضعیف	بدون پاداش	۱
	شرکت برق منطقه‌ای سمنان		۴۷/۷	متوسط	نصف ماه حقوق و مزایا	۸
	شرکت برق منطقه‌ای سیستان و بلوچستان		۳۵/۲	متوسط	نصف ماه حقوق و مزایا	-۸
	شرکت برق منطقه‌ای غرب		۴۲/۱	متوسط	نصف ماه حقوق و مزایا	۱۹
	شرکت برق منطقه‌ای فارس		۸۲/۷	عالی	سه ماه حقوق و مزایا	۲۰
	شرکت برق منطقه‌ای کرمان		۶۰/۱	خوب	یک ماه حقوق و مزایا	۲۳
	شرکت برق منطقه‌ای گیلان		۳۱/۲	متوسط	نصف ماه حقوق و مزایا	۱۶
	شرکت برق منطقه‌ای مازندران		۶۷/۷	خوب	یک ماه حقوق و مزایا	۴۰
	شرکت برق منطقه‌ای هرمزگان		۶۹/۹	خوب	یک ماه حقوق و مزایا	۱۹
	شرکت برق منطقه‌ای یزد		۶۱/۹	خوب	یک ماه حقوق و مزایا	۲۳
	<b>شرکت مادر تخصصی مدیریت منابع آب ایران</b>					
	شرکت آب منطقه‌ای آذربایجان شرقی		۵۸/۱	متوسط	نصف ماه حقوق و مزایا	-۰/۶
	شرکت آب منطقه‌ای آذربایجان غربی		۳۵/۲	متوسط	نصف ماه حقوق و مزایا	-۲۳
	شرکت آب منطقه‌ای استان اردبیل		۴۴/۷	متوسط	نصف ماه حقوق و مزایا	-۲
	شرکت آب منطقه‌ای استان اردبیل		۶۵/۲	خوب	یک ماه حقوق و مزایا	-۱۰
	شرکت آب منطقه‌ای استان اصفهان		۷۵/۸	بسیارخوب	دوماه حقوق و مزایا	۱۷
	شرکت آب منطقه‌ای استان البرز		۵۲/۳	خوب	یک ماه حقوق و مزایا	-۱۳
	شرکت آب منطقه‌ای استان ایلام		۱۹/۶	ضعیف	بدون پاداش	-۲۷
	شرکت آب منطقه‌ای استان بوشهر		۳۷/۷	متوسط	نصف ماه حقوق و مزایا	۶۸
	شرکت آب منطقه‌ای استان تهران		۲۴/۵	ضعیف	بدون پاداش	-۸
	شرکت آب منطقه‌ای چهارمحال بختیاری		۵۷/۷	خوب	یک ماه حقوق و مزایا	-۲۱
	شرکت آب منطقه‌ای استان خراسان جنوبی		۴۴/۸	متوسط	نصف ماه حقوق و مزایا	-۷
	شرکت آب منطقه‌ای استان خراسان رضوی		۳۰/۹	متوسط	نصف ماه حقوق و مزایا	۳
	شرکت آب منطقه‌ای استان خراسان شمالی		۲۴	ضعیف	بدون پاداش	-۲۸
	سازمان آب و برق خوزستان		۹۲/۷	عالی	سه ماه حقوق و مزایا	۹۰
	شرکت آب منطقه‌ای استان زنجان		۶۰/۹	خوب	یک ماه حقوق و مزایا	-۱۵
	شرکت آب منطقه‌ای استان سمنان		۶۴/۸	خوب	یک ماه حقوق و مزایا	-۷



## پیوست ۱: لیست شرکت‌های تعیین سطح شده در کارگروه ارزیابی بهره‌وری شرکت‌های دولتی

لیست شرکت‌های تعیین سطح شده در کارگروه ارزیابی بهره‌وری شرکت‌های دولتی						
وزارتخانه	شرکت اصلی	نام شرکت فرعی	امتیاز بهره‌وری	سطح بهره‌وری تعیین شده در کارگروه	پاداش تخصیص یافته	رشد بهره‌وری کل عوامل - ۱۴۰۱ (درصد)
		شرکت آب منطقه‌ای استان سیستان و بلوچستان	۵۹/۶	خوب	یک ماه حقوق و مزایا	-۳۱
		شرکت آب منطقه‌ای استان فارس	۴۳/۵	متوسط	نصف ماه حقوق و مزایا	-۱۳
		شرکت آب منطقه‌ای استان قزوین	۵۶/۹	خوب	یک ماه حقوق و مزایا	-۱۷
		شرکت آب منطقه‌ای استان قم	۴۶/۳	متوسط	نصف ماه حقوق و مزایا	-۵
		شرکت آب منطقه‌ای استان گلستان	۳۵/۹	متوسط	نصف ماه حقوق و مزایا	۴۷
		شرکت آب منطقه‌ای استان کردستان	۶۵/۷	خوب	یک ماه حقوق و مزایا	۱
		شرکت آب منطقه‌ای استان کرمان	۶۷/۵	خوب	یک ماه حقوق و مزایا	۰
		شرکت آب منطقه‌ای استان کرمانشاه	۴۹	خوب	یک ماه حقوق و مزایا	۴۱
		شرکت آب منطقه‌ای استان کهگیلویه و بویراحمد	۳۳/۱	متوسط	نصف ماه حقوق و مزایا	۳۲
		شرکت آب منطقه‌ای استان مرکزی	۳۵/۸	متوسط	نصف ماه حقوق و مزایا	۲۰
		شرکت آب منطقه‌ای استان گیلان	۲۶	ضعیف	بدون پاداش	-۲۰
		شرکت آب منطقه‌ای استان لرستان	۴۲/۴	متوسط	نصف ماه حقوق و مزایا	-۲۶
		شرکت آب منطقه‌ای استان مازندران	۳۸/۷	ضعیف	بدون پاداش	۵
		شرکت آب منطقه‌ای استان هرمزگان	۶۳	خوب	یک ماه حقوق و مزایا	۱۹
		شرکت آب منطقه‌ای استان همدان	۴۰/۴	متوسط	نصف ماه حقوق و مزایا	-۸
		شرکت آب منطقه‌ای استان یزد	۵۹/۲	خوب	یک ماه حقوق و مزایا	-۱۰
		شرکت توسعه منابع آب و نیروی ایران	۴۷/۳	متوسط	نصف ماه حقوق و مزایا	۶/۵
	شرکت مهندسی آب و فاضلاب کشور (آبفا)					۱۱
	شرکت مادر تخصصی تولید نیروی برق حرارتی					-۱۲
		شرکت تولید نیروی برق شیروان	۷۰/۵	خوب	یک ماه حقوق و مزایا	-۱۲
		شرکت تولید نیروی برق کرمان	۴۵	ضعیف	بدون پاداش	۲
		شرکت تولید نیروی برق اصفهان	۵۳/۵	متوسط	نصف ماه حقوق و مزایا	-۳۸
		شرکت تولید نیروی برق آذربایجان	۱۵/۱	ضعیف	بدون پاداش	۰
		شرکت تولید نیروی برق آذربایجان	۵۹/۹	متوسط	نصف ماه حقوق و مزایا	-۳۲
		شرکت تولید نیروی برق بندرعباس	۴۸/۹	ضعیف	بدون پاداش	-۱۷
		شرکت تولید نیروی برق تهران	۵۹/۷	متوسط	نصف ماه حقوق و مزایا	۱۸
		شرکت تولید نیروی برق خراسان	۴۹/۲	ضعیف	بدون پاداش	-۸
		شرکت تولید نیروی برق رامین	۱۵/۱	ضعیف	بدون پاداش	۰



## پیوست ۱: لیست شرکت‌های تعیین سطح شده در کارگروه ارزیابی بهره‌وری شرکت‌های دولتی

لیست شرکت‌های تعیین سطح شده در کارگروه ارزیابی بهره‌وری شرکت‌های دولتی						
وزارتخانه	شرکت اصلی	نام شرکت فرعی	امتیاز بهره‌وری	سطح بهره‌وری تعیین شده در کارگروه	پاداش تخصیص یافته	رشد بهره‌وری کل عوامل - ۱۴۰۱ (درصد)
		شرکت تولید نیروی برق زاهدان	۵۱/۹	متوسط	نصف ماه حقوق و مزایا	-۲۱
		شرکت تولید نیروی برق شازند	۶۸/۶	خوب	یک ماه حقوق و مزایا	-۹
		شرکت تولید نیروی برق شهید رجایی	۷۱/۷	بسیارخوب	دوماه حقوق و مزایا	-۵
		شرکت تولید نیروی برق شهید سلیمی	۲۲	ضعیف	بدون پاداش	-۵۵
		شرکت تولید نیروی برق شهید مفتح	۱۵/۱	ضعیف	بدون پاداش	۰
		شرکت تولید نیروی برق فارس	۴۶/۹	ضعیف	بدون پاداش	-۲
		شرکت تولید نیروی برق لوشان	۲۰/۴	ضعیف	بدون پاداش	۸
		شرکت تولید نیروی برق بیستون	۳۲/۳	ضعیف	بدون پاداش	-۱۱
		شرکت تولید نیروی برق یزد	۵۰/۶	متوسط	نصف ماه حقوق و مزایا	۱۶
	<b>شرکت ملی پالایش و پخش فرآورده‌های نفتی ایران</b>					
		شرکت سهامی خطوط لوله و مخابرات نفت ایران	۶۳/۱۸	متوسط	نصف ماه حقوق و مزایا	-۵/۱
		شرکت ملی مهندسی و ساختمان نفت ایران	۵۸/۷	متوسط	نصف ماه حقوق و مزایا	-۳۳
		شرکت سهامی پخش فرآورده‌های نفتی ایران	۶۷/۵	متوسط	نصف ماه حقوق و مزایا	-۱۱/۶
		شرکت پالایش نفت آبادان	۷۱/۶	خوب	یک ماه حقوق و مزایا	-۱۸/۲
	<b>شرکت مادر تخصصی ملی صنایع پتروشیمی</b>					
		شرکت سهامی پژوهش و فن‌آوری پتروشیمی	۲۵/۵	ضعیف	بدون پاداش	-۱۰
		سازمان منطقه ویژه اقتصادی پتروشیمی	۷۱/۸	خوب	یک ماه حقوق و مزایا	۶/۲
	<b>شرکت ملی نفت ایران (تلفیق با شرکت‌های فرعی)</b>					
		شرکت ملی حفاری ایران	۶۴/۸	متوسط	نصف ماه حقوق و مزایا	۲۳
		شرکت سهامی بهره برداری نفت و گاز اروندان	۶۴/۸	متوسط	نصف ماه حقوق و مزایا	۲۳
		شرکت مهندسی و توسعه نفت	۶۴/۸	متوسط	نصف ماه حقوق و مزایا	۲۳
		شرکت سهامی بهینه‌سازی مصرف سوخت	۶۴/۸	متوسط	نصف ماه حقوق و مزایا	۲۳
		شرکت سهامی بازرگانی نفت ایران - نیکو	۶۴/۸	متوسط	نصف ماه حقوق و مزایا	۲۳
		شرکت سهامی پترو پارس	۶۴/۸	متوسط	نصف ماه حقوق و مزایا	۲۳
		شرکت سهامی ملی مناطق نفت خیز جنوب	۶۴/۸	متوسط	نصف ماه حقوق و مزایا	۲۳
		شرکت سهامی نفت مناطق مرکزی ایران	۶۴/۸	متوسط	نصف ماه حقوق و مزایا	۲۳
		شرکت سهامی نفت فلات قاره	۶۴/۸	متوسط	نصف ماه حقوق و مزایا	۲۳

وزارت نفت



## پیوست ۱: لیست شرکت‌های تعیین سطح شده در کارگروه ارزیابی بهره‌وری شرکت‌های دولتی

لیست شرکت‌های تعیین سطح شده در کارگروه ارزیابی بهره‌وری شرکت‌های دولتی						
وزارتخانه	شرکت اصلی	نام شرکت فرعی	امتیاز بهره‌وری	سطح بهره‌وری تعیین شده در کارگروه	پاداش تخصیص یافته	رشد بهره‌وری کل عوامل - ۱۴۰۱ (درصد)
	شرکت سهامی نفت خزر		۶۴/۸	متوسط	نصف ماه حقوق و مزایا	۲۳
	شرکت سهامی خدمات عمومی بهداشت صنعت و خدمات درمانی صنعت نفت		۶۴/۸	متوسط	نصف ماه حقوق و مزایا	۲۳
	شرکت نفت و گاز پارس		۶۴/۸	متوسط	نصف ماه حقوق و مزایا	۲۳
	شرکت سهامی بهره‌برداری نفت و گاز کارون		۶۴/۸	متوسط	نصف ماه حقوق و مزایا	۲۳
	شرکت سهامی بهره‌برداری نفت و گاز گچساران		۶۴/۸	متوسط	نصف ماه حقوق و مزایا	۲۳
	شرکت سهامی پایانه‌های نفتی ایران		۶۴/۸	متوسط	نصف ماه حقوق و مزایا	۲۳
	شرکت سهامی بهره‌برداری نفت و گاز شرق		۶۴/۸	متوسط	نصف ماه حقوق و مزایا	۲۳
	شرکت سهامی بهره‌برداری نفت و گاز غرب		۶۴/۸	متوسط	نصف ماه حقوق و مزایا	۲۳
	شرکت سهامی بهره‌برداری نفت و گاز زاگرس جنوبی		۶۴/۸	متوسط	نصف ماه حقوق و مزایا	۲۳
	شرکت سهامی بهره‌برداری نفت و گاز آغاچاری		۶۴/۸	متوسط	نصف ماه حقوق و مزایا	۲۳
	شرکت سهامی بهره‌برداری نفت و گاز مارون		۶۴/۸	متوسط	نصف ماه حقوق و مزایا	۲۳
	شرکت سهامی بهره‌برداری نفت و گاز مسجد سلیمان		۶۴/۸	متوسط	نصف ماه حقوق و مزایا	۲۳
	شرکت سهامی منطقه ویژه اقتصادی انرژی پارس		۶۴/۸	متوسط	نصف ماه حقوق و مزایا	۲۳
	<b>شرکت ملی گاز ایران</b>					
	بازرگانی گاز ایران (تلفیقی با مادر)		۵۰/۱۸	متوسط	نصف ماه حقوق و مزایا	۱۶/۵
	مهندسی توسعه گاز ایران		۲۵/۶۶	ضعیف	بدون پاداش	-۴
	شرکت گاز استان مرکزی		۸۹	بسیارخوب	دوماه حقوق و مزایا	-۳
	شرکت گاز استان کرمانشاه		۴۵	ضعیف	بدون پاداش	-۲۰
	شرکت گاز استان آذربایجان شرقی		۱۶/۷	ضعیف	بدون پاداش	۰
	شرکت گاز استان زنجان		۴۱/۲	ضعیف	بدون پاداش	۰
	شرکت گاز استان قزوین		۳۹/۷	ضعیف	بدون پاداش	-۱۶
	شرکت گاز استان قم		۴۲	ضعیف	بدون پاداش	-۲
	شرکت گاز استان یزد		۳۲/۸	ضعیف	بدون پاداش	-۴
	شرکت گاز استان خوزستان		۳۴	ضعیف	بدون پاداش	-۲۳
	شرکت گاز استان کرمان		۲۵/۱۵	ضعیف	بدون پاداش	۰
	شرکت گاز استان هرمزگان		۱۶/۷	ضعیف	بدون پاداش	-
	شرکت پالایش گاز پارسیان		۲۲/۲	ضعیف	بدون پاداش	۰

## پیوست ۱: لیست شرکت‌های تعیین سطح شده در کارگروه ارزیابی بهره‌وری شرکت‌های دولتی

لیست شرکت‌های تعیین سطح شده در کارگروه ارزیابی بهره‌وری شرکت‌های دولتی						
وزارتخانه	شرکت اصلی	نام شرکت فرعی	امتیاز بهره‌وری	سطح بهره‌وری تعیین شده در کارگروه	پاداش تخصیص یافته	رشد بهره‌وری کل عوامل - ۱۴۰۱ (درصد)
	شرکت گاز استان تهران		۳۷/۴	ضعیف	بدون پاداش	-۱۰
	شرکت گاز استان بوشهر		۳۴	ضعیف	بدون پاداش	-۱۳
	شرکت پالایش گاز استان ایلام		۷۹/۱	خوب	یک ماه حقوق و مزایا	-۳۷
	شرکت گاز استان اصفهان		۴۰/۷	ضعیف	بدون پاداش	-۷
	شرکت گاز استان خراسان رضوی		۳۷/۸	ضعیف	بدون پاداش	-۱۸
	شرکت پالایش گاز شهید هاشمی نژاد خانگیران		۶۴/۲	متوسط	نصف ماه حقوق و مزایا	-۱۷
	شرکت پالایش گاز فجر		۷۳/۳	خوب	یک ماه حقوق و مزایا	-۶
	شرکت مجتمع گاز پارس جنوبی		۲۵/۸	ضعیف	بدون پاداش	۰
	شرکت گاز استان البرز		۷۸/۱	خوب	یک ماه حقوق و مزایا	-۳
	شرکت گاز استان خراسان شمالی		۴۸/۵	ضعیف	بدون پاداش	-۷
	شرکت گاز استان خراسان جنوبی		۶۹/۸	متوسط	نصف ماه حقوق و مزایا	-۱۱
	شرکت گاز استان همدان		۳۵/۲	ضعیف	بدون پاداش	-۱۹
	شرکت گاز استان لرستان		۴۹/۷	ضعیف	بدون پاداش	-۶
	شرکت گاز استان آذربایجان غربی		۵۰/۴	متوسط	نصف ماه حقوق و مزایا	-۲۰
	شرکت گاز استان کردستان		۴۶/۱	ضعیف	بدون پاداش	-۶
	شرکت گاز استان اردبیل		۵۴	متوسط	نصف ماه حقوق و مزایا	-۱۱
	شرکت گاز استان مازندران		۲۳/۷	ضعیف	بدون پاداش	-۳۰
	شرکت گاز استان گلستان		۲۵/۸۵	ضعیف	بدون پاداش	۰
	شرکت گاز استان سمنان		۶۸/۷	متوسط	نصف ماه حقوق و مزایا	-۶
	شرکت گاز استان گیلان		۴۴/۵	ضعیف	بدون پاداش	-۶
	شرکت گاز استان چهارمحال و بختیاری		۵۸/۲	متوسط	نصف ماه حقوق و مزایا	-۳
	شرکت گاز استان کهگیلویه و بویراحمد		۴۲/۶	ضعیف	بدون پاداش	۷
	شرکت گاز استان فارس		۵۷	متوسط	نصف ماه حقوق و مزایا	۳
	شرکت گاز استان ایلام		۶۵/۹	متوسط	نصف ماه حقوق و مزایا	۹
	شرکت گاز استان سیستان و بلوچستان		۲۵/۳	ضعیف	بدون پاداش	-۱۲
	شرکت پالایش گاز بیدبلند		۲۵/۸	ضعیف	بدون پاداش	۰
	شرکت پالایش گاز سرخون و قشم		۸۲/۴	بسیارخوب	دوماه حقوق و مزایا	-۱۰



## پیوست ۱: لیست شرکت‌های تعیین سطح شده در کارگروه ارزیابی بهره‌وری شرکت‌های دولتی

لیست شرکت‌های تعیین سطح شده در کارگروه ارزیابی بهره‌وری شرکت‌های دولتی						
وزارتخانه	شرکت اصلی	نام شرکت فرعی	امتیاز بهره‌وری	سطح بهره‌وری تعیین شده در کارگروه	پاداش تخصیص یافته	رشد بهره‌وری کل عوامل - ۱۴۰۱ (درصد)
سازمان انرژی اتمی ایران	شرکت انتقال گاز ایران		۲۵/۶	ضعیف	بدون پاداش	۰
	شرکت توسعه کاربرد پرتوها		۹۰/۶	عالی	سه ماه حقوق و مزایا	-
	شرکت فناوری پیشرفته		۹۳	عالی	سه ماه حقوق و مزایا	۶۸
	شرکت تولید و توسعه انرژی اتمی		۸۴	بسیارخوب	دوماه حقوق و مزایا	۱۸/۷
	شرکت بهره برداری نیروگاه اتمی بوشهر		۸۴	بسیارخوب	دوماه حقوق و مزایا	۱۸/۷
	شرکت تولید مواد اولیه و سوخت هسته‌ای ایران		۷۲/۴	خوب	یک ماه حقوق و مزایا	۰/۱۵
	شرکت اکتشاف و تأمین مواد اولیه صنعت هسته‌ای ایران		۷۲/۴	خوب	یک ماه حقوق و مزایا	۰/۱۵
	شرکت سهامی پسمانداری صنعت هسته‌ای ایران		۷۲/۴	خوب	یک ماه حقوق و مزایا	۰/۱۵
	شرکت فرآوری اورانیوم تولید سوخت هسته‌ای		۷۲/۴	خوب	یک ماه حقوق و مزایا	۰/۱۵
	شرکت مادر تخصصی ساخت و توسعه زیربناهای حمل و نقل کشور		۴۴/۴۲	متوسط	نصف ماه حقوق و مزایا	-۳۹
	سازمان بنادر و دریانوردی		۷۰/۱۹	خوب	یک ماه حقوق و مزایا	-۱
	شرکت راه آهن ج.ا.ا.		۷۱/۵۷	خوب	یک ماه حقوق و مزایا	۳۰
	سازمان راهداری و حمل و نقل جاده‌ای		۶۷/۹	بسیارخوب	دوماه حقوق و مزایا	-۴۵
	شرکت فرودگاه ها و ناوبری هوایی ایران		۸۰/۳۲	بسیارخوب	دوماه حقوق و مزایا	۳۴
	شرکت مادر تخصصی آزمایشگاه فنی و مکانیک خاک		۵۷/۳۲	متوسط	نصف ماه حقوق و مزایا	-۷
شرکت هواپیمایی ج.ا.ا.		۴۸/۴۱	ضعیف	بدون پاداش	۳۳	
شرکت شهر فرودگاهی امام خمینی (ره)		۵۰/۲۲	متوسط	نصف ماه حقوق و مزایا	۱۵	
شرکت سهامی عمران شهرهای جدید		۴۷/۹	ضعیف	بدون پاداش	-۳۴	
وزارت راه و شهرسازی	شرکت سهامی عمرانشهر جدید هشتگرد		۳۶/۸	ضعیف	بدون پاداش	-۲
	شرکت سهامی عمران شهر جدید پرد		۵۸/۹	متوسط	نصف ماه حقوق و مزایا	۸۲
	شرکت سهامی عمران شهر جدید پردیس		۲۷/۱	ضعیف	بدون پاداش	-۷۶
	شرکت سهامی عمران شهر جدید اندیشه		۶۶/۱	متوسط	نصف ماه حقوق و مزایا	۲۲۲
	شرکت سهامی عمران شهر جدید امیرکبیر		۴۴/۹	ضعیف	بدون پاداش	-۳۵
	شرکت سهامی عمران شهر جدید عالی شهر		۴۶/۵	ضعیف	بدون پاداش	۰
	شرکت سهامی عمران شهر جدید علوی		۳۴/۹	ضعیف	بدون پاداش	-۱۷
	شرکت سهامی عمران شهر جدید گل بهار		۶۳	متوسط	نصف ماه حقوق و مزایا	۱۰۸
	شرکت سهامی عمران شهر جدید سهند		۴۶/۸	ضعیف	بدون پاداش	-۴۸

## پیوست ۱: لیست شرکت‌های تعیین سطح شده در کارگروه ارزیابی بهره‌وری شرکت‌های دولتی

لیست شرکت‌های تعیین سطح شده در کارگروه ارزیابی بهره‌وری شرکت‌های دولتی						
وزارتخانه	شرکت اصلی	نام شرکت فرعی	امتیاز بهره‌وری	سطح بهره‌وری تعیین شده در کارگروه	پاداش تخصیص یافته	رشد بهره‌وری کل عوامل - ۱۴۰۱ (درصد)
	شرکت سهامی عمران شهر جدید بهارستان		۴۷/۸	ضعیف	بدون پاداش	۱۶۴
	شرکت سهامی عمران شهر جدید صدرا		۴۰/۷	ضعیف	بدون پاداش	-۱۴
	شرکت سهامی عمران شهر جدید بینالود		۶۱/۸	متوسط	نصف ماه حقوق و مزایا	-۱۳
	شرکت سهامی عمران شهر جدید رامین		۳۲/۴	ضعیف	بدون پاداش	-۴۲
	شرکت سهامی عمران شهر جدید رامشار		۲۰/۶	ضعیف	بدون پاداش	-۲۲
	شرکت سهامی عمران شهر جدید فولادشهر		۴۷/۶	ضعیف	بدون پاداش	۹۶
	شرکت سهامی عمران شهر جدید مجلسی		۳۴/۵	ضعیف	بدون پاداش	-۲۹
	شرکت سهامی عمران شهر جدید شیرین شهر		۴۳	ضعیف	بدون پاداش	۴۴
	شرکت سهامی عمران شهر جدید تیس		۵۸/۸	ضعیف	بدون پاداش	۰
	شرکت سهامی عمران شهر جدید ایوانکی		۲۷/۹	ضعیف	بدون پاداش	۰
	شرکت بازآفرینی شهری ایران		۹۶/۴۶	بسیارخوب	دوماه حقوق و مزایا	۵۵
	سازمان ملی زمین و مسکن		۶۹/۸۸	خوب	یک ماه حقوق و مزایا	-۸
	سازمان مجری ساختمان‌ها و تأسیسات عمومی و دولتی		۶۵/۵۵	خوب	یک ماه حقوق و مزایا	-۳/۶
وزارت ارتباطات و فناوری اطلاعات	شرکت ملی پست ج.ا.ا		۷۸/۳	بسیارخوب	دوماه حقوق و مزایا	۹
	شرکت سهامی خدمات هوایی پست و مخابرات- پیام		۶۳/۷۹	خوب	یک ماه حقوق و مزایا	-۵
	شرکت سهامی ارتباطات زیرساخت		۶۲/۳	خوب	یک ماه حقوق و مزایا	۰
	سازمان فناوری اطلاعات ایران		۷۰/۹۸	خوب	یک ماه حقوق و مزایا	-۱۹
	شرکت توسعه و تجهیز مراکز بهداشتی و درمانی و تجهیزات پزشکی کشور (مادر تخصصی)		۲۰/۹۲	ضعیف	بدون پاداش	-۲۷
وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی	بیمه سلامت		۶۱/۰۷	خوب	یک ماه حقوق و مزایا	۲۱
	صندوق ضمانت سرمایه‌گذاری تعاون		۴۸/۲	ضعیف	بدون پاداش	-۱۵
	بانک توسعه تعاون		۵۰/۸	خوب	یک ماه حقوق و مزایا	-۲۹/۳
وزارت فرهنگ و ارشاد اسلامی	سازمان خبرگزاری جمهوری اسلامی		۵۰/۰۷	خوب	یک ماه حقوق و مزایا	-۶۳/۸
	سازمان صداوسیما		(عدم ارائه اطلاعات)	ضعیف	بدون پاداش	-
سازمان صدا و سیما	شرکت سهامی ساختمانی و تأسیساتی ساراتل ایران		(عدم ارائه اطلاعات)	ضعیف	بدون پاداش	-
	شرکت سهامی صنایع چوب و فلز و پلاستیک - سیما چوب		(عدم ارائه اطلاعات)	ضعیف	بدون پاداش	-
			(عدم ارائه اطلاعات)	ضعیف	بدون پاداش	-

## پیوست ۱: لیست شرکت‌های تعیین سطح شده در کارگروه ارزیابی بهره‌وری شرکت‌های دولتی

لیست شرکت‌های تعیین سطح شده در کارگروه ارزیابی بهره‌وری شرکت‌های دولتی						
وزارتخانه	شرکت اصلی	نام شرکت فرعی	امتیاز بهره‌وری	سطح بهره‌وری تعیین شده در کارگروه	پاداش تخصیص یافته	رشد بهره‌وری کل عوامل - ۱۴۰۱ (درصد)
	شرکت سهامی مرکز تحقیق و تولید وسایل الکترونیک		(عدم ارائه اطلاعات)	ضعیف	بدون پاداش	-
	شرکت سهامی انتشارات سروش		(عدم ارائه اطلاعات)	ضعیف	بدون پاداش	-
وزارت آموزش و پرورش	شرکت سهامی کانون پرورش فکری کودکان و نوجوانان		۴۴/۳	متوسط	نصف ماه حقوق و مزایا	۱۷/۱
وزارت ورزش و جوانان	شرکت فرهنگی و ورزشی پیروزی (پرسپولیس)		۳۱/۲	متوسط	نصف ماه حقوق و مزایا	-۱۵
	شرکت فرهنگی و ورزشی استقلال		۶/۲	ضعیف	بدون پاداش	-
	شرکت سهامی توسعه و نگهداری اماکن ورزشی کشور		۴۸/۳	ضعیف	بدون پاداش	۱۳
	سازمان برنامه و بودجه کشور	سازمان هدفمند سازی یارانه‌ها	۸/۲ (عدم ارائه اطلاعات)	ضعیف	بدون پاداش	-
	بانک مرکزی ج.ا.ا	بانک مرکزی ج.ا.ا		عدم همکاری در پاسخ به مکاتبات و ارسال اطلاعات		-
وزارت امور اقتصادی و دارایی	سازمان خصوصی سازی - مادر تخصصی		۵۰/۵	خوب	یک ماه حقوق و مزایا	۱۴/۴
	شرکت سهامی چاپخانه دولتی ایران		۴۶/۰۲	متوسط	نصف ماه حقوق و مزایا	۴/۷
	شرکت مادر تخصصی سازمان جمع آوری و فروش اموال تملیکی		۶۲/۴۳	خوب	یک ماه حقوق و مزایا	-۲۶
	شرکت مادر تخصصی سرمایه گذاری خارجی ایران		۳۲/۶۶	متوسط	نصف ماه حقوق و مزایا	۱
	بیمه مرکزی ایران		۵۰/۰۵	خوب	یک ماه حقوق و مزایا	-۲۳
	شرکت سهامی بیمه ایران		۶۳/۶	خوب	یک ماه حقوق و مزایا	۰
	بانک سپه		(عدم ارائه اطلاعات)	ضعیف	بدون پاداش	-
	بانک توسعه صادرات		۴۶/۷	متوسط	نصف ماه حقوق و مزایا	-۵۹/۷
	بانک صنعت و معدن		۱۸/۷	ضعیف	بدون پاداش	-۵۱/۴
	بانک مسکن		۷۲/۸	بسیارخوب	دوماه حقوق و مزایا	-۲/۹
	بانک ملی		۲۷/۸۱	خوب	یک ماه حقوق و مزایا	۰/۵
	پست بانک		۸۳/۲	بسیارخوب	دوماه حقوق و مزایا	۱۹/۴
بانک کشاورزی		۲۲/۹۱	متوسط	نصف ماه حقوق و مزایا	-۶/۵	
قوه قضاییه	شرکت سهامی روزنامه رسمی جمهوری اسلامی ایران		۷۲/۶	خوب	یک ماه حقوق و مزایا	۲
جمع	۷۹	۲۳۰	۳۰۹	۳۰۸	۳۰۸	۳۰۸







اقتصاد دانش بنیان موجب کاهش هزینه‌های  
تولید می‌شود؛ بهره‌وری را افزایش می‌دهد که  
امروزیکه از مشکلات ما کاهش بهره‌وری است.



اِزْمَانِ مِیْ بَهره‌وَریِ اِیران  
NATIONAL PRODUCTIVITY ORGANIZATION OF I.R.IRAN



[npo.gov.ir](http://npo.gov.ir)

تلفن: ۰۲۱-۴۲۳۹۱۰۰۰

تلفن دبیرخانه: ۰۲۱-۴۲۳۹۱۱۲۹

ایمیل: [info@npo.gov.ir](mailto:info@npo.gov.ir)

کدپستی: ۱۵۸۷۸۵۳۷۱۳

آدرس: تهران، خیابان شهید بهشتی،  
خیابان میرعماد، کوچه شانزدهم، پلاک ۱۶

