



خبر

تدوین نقشه راه بومی سازی تجهیزات صنعت پتروشیمی به ستفا و اگذار شد



ستفا مسئول تدوین نقشه راه اکتساب و بومی سازی تجهیزات صنعت پتروشیمی ایران شد

سازمان تجاری سازی فناوری و اقتصاد دانش بنیان جهاددانشگاهی (ستفا) با انعقاد قراردادی ملی، مسئولیت تدوین نقشه راه اکتساب و نظام بومی سازی تجهیزات صنعت پتروشیمی ایران را بر عهده گرفت. این قرارداد با مشارکت دبیرخانه شورای عالی علوم، تحقیقات و فناوری (عتف)، سازمان تجاری سازی فناوری و اقتصاد دانش بنیان جهاددانشگاهی (ستفا) و مؤسسه تحقیقات سیاست علمی کشور اجرایی می شود و هدف آن طراحی یک چارچوب جامع برای ساماندهی فرآیند تأمین، توسعه و ساخت داخل تجهیزات مورد نیاز صنعت پتروشیمی کشور است.

سازمان تجاری سازی فناوری و اقتصاد دانش بنیان جهاددانشگاهی (ستفا) با انعقاد قراردادی ملی، مسئولیت تدوین نقشه راه اکتساب و نظام بومی سازی تجهیزات صنعت پتروشیمی ایران را بر عهده گرفت.

این قرارداد با مشارکت دبیرخانه شورای عالی علوم، تحقیقات و فناوری (عتف)، سازمان تجاری سازی فناوری و اقتصاد دانش بنیان جهاددانشگاهی (ستفا) و مؤسسه تحقیقات سیاست علمی کشور اجرایی می شود و هدف آن طراحی یک چارچوب جامع برای ساماندهی فرآیند تأمین، توسعه و ساخت داخل تجهیزات مورد نیاز صنعت پتروشیمی کشور است.

بر اساس این قرارداد، ستفا مسئول تدوین نقشه راه یکپارچه اکتساب تجهیزات صنعت پتروشیمی و همچنین طراحی سند جامع نظام ساخت داخل خواهد بود؛ سندی که با تبیین فرایندها، نقش آفرینان، الزامات فنی و مراحل اجرایی، به عنوان مرجع توسعه بومی سازی تجهیزات در صنعت پتروشیمی مورد استفاده قرار خواهد گرفت.

این پروژه با هدف ایجاد انسجام در فرآیند تأمین تجهیزات ارتقای توان ساخت داخل، بهره گیری از ظرفیت شرکت های دانش بنیان و توسعه فناوری های راهبردی در صنعت پتروشیمی اجرا می شود.

همچنین در چارچوب اجرای این قرارداد، نقشه تعامل میان بخش های نیازسنجی، تأمین، توسعه فناوری و ساخت داخل تدوین شده و مسئولیت ها و فرآیندهای اجرایی مرتبط با بومی سازی تجهیزات صنعت پتروشیمی به صورت یکپارچه تبیین خواهد شد. اجرای این پروژه، گامی مؤثر در جهت تقویت زیست بوم فناوری و نوآوری صنعت پتروشیمی، افزایش عمق ساخت داخل و کاهش وابستگی به تجهیزات خارجی ارزیابی می شود. بر اساس این گزارش، سازمان تجاری سازی فناوری و اشتغال دانش بنیان جهاددانشگاهی (ستفا) با هدف پاسخ گویی به نیازهای روز کشور در حوزه فناوری، نوآوری و اشتغال تخصصی فعالیت می کند. مأموریت های این سازمان در چارچوب حمایت از اقتصاد دانش بنیان و تقویت ارتباط میان دانشگاه، صنعت و بازار تعریف شده اند. رویکرد سازمان بر اثربخشی، شبکه سازی، نوآوری و ارزش آفرینی استوار است.

رحیم امیری، معاون اقتصادی و تجاری سازی فناوری سازمان ستفا طی گفت و گویی اطلاعات بیشتری از قرارداد منعقد شده را اعلام کرده است، گزارشی از این گفت و گو در صفحه ۹ این شماره بازارکار درج شده است. ■

پرداخت برمدار عملکرد؛

آزمون تازه دولت برای اصلاح نظام پرداخت



ابلاغ ضوابط اجرایی بودجه ۱۴۰۵ را باید یکی از تازه ترین نشانه های عزم دولت برای بازتنظیم نظام پرداخت در بخش عمومی دانست؛ رویکردی که در آن، پیوند میان دریافتی کارکنان و میزان عملکرد، بیش از گذشته مورد توجه قرار گرفته است. اگرچه این سیاست با اهدافی همچون شفاف سازی، ارتقای

عدالت اداری و افزایش بهرهوری مطرح می شود، اما تجربه نشان داده است که فاصله میان «طراحی سیاست» و «تحقق نتایج» در این حوزه، فاصله ای تعیین کننده و گاه بسیار پرهزینه است.

بر اساس چارچوب های ابلاغی، دستگاه های اجرایی و شرکت های دولتی مکلف شده اند اطلاعات مربوط به حقوق، مزایا و سایر پرداختی های خود را در سازوکاری متمرکز ثبت و مدیریت کنند. همچنین شرکت های دولتی باید ضوابط نظام پرداخت خود را برای بررسی و تأیید، در اختیار سازمان اداری و استخدامی کشور قرار دهند. این اقدام در سطح اداری، گامی برای یکپارچه سازی و انضباط بخشی به پرداخت ها تلقی می شود؛ اما در سطح سیاست گذاری، نشانه ای روشن از حرکت تدریجی به سوی اجرای نظام پرداخت مبتنی بر عملکرد است.

آنچه در مرحله نخست مورد تأکید قرار گرفته، تمرکز بر مزایای خارج از حکم کارگزینی مانند اضافه کار، پاداش و برخی پرداخت های رفاهی است. به بیان دیگر، دولت فعلاً از ورود مستقیم به حقوق پایه پرهیز کرده و اصلاح را از بخش متغیر دریافتی ها آغاز کرده است. این انتخاب، از یک سو نشان دهنده احتیاط در اجرای سیاست است و از سوی دیگر، بیانگر آن است که دولت تلاش دارد کم هزینه ترین و انعطاف پذیرترین بخش نظام پرداخت را به ارزیابی عملکرد پیوند بزند. چرایی بازگشت این سیاست را باید در بستر تحولات بودجه ای و اداری کشور جست و جو کرد. در سال های اخیر، هزینه های مربوط به حقوق و مزایا سهم فزاینده ای از بودجه عمومی را به خود اختصاص داده و همزمان، انتقادات نسبت به ناکارآمدی بخشی از نظام اداری و نابرابری در پرداخت ها نیز افزایش یافته است. در چنین شرایطی، ادامه الگوی سنتی پرداخت که در آن بخش عمده ای از دریافتی ها ارتباط مستقیمی با کیفیت کار یا میزان بهرهوری ندارد، برای دولت دشوارتر از گذشته شده است.

در واقع، یکی از مسائل ریشه ای نظام پرداخت در ایران، گسست میان «هزینه نیروی انسانی» و «خروجی واقعی دستگاه ها» است. در بسیاری از موارد، تفاوت دریافتی کارکنان نه از تفاوت در عملکرد، بلکه از تفاوت در دستگاه محل خدمت، دسترسی به منابع داخلی یا نوع پرداخت های غیرمستمر ناشی می شود. این وضعیت، هم در درون بدنه اداری احساس بی عدالتی ایجاد کرده و هم در سطح عمومی، پرسش هایی در باره منطق پرداخت در بخش دولتی به وجود آورده است. از همین منظر، دولت تلاش می کند با شفاف سازی اطلاعات و بازتعریف بخشی از نظام جبران خدمت، رابطه ای منطقی تر میان عملکرد و دریافتی ایجاد کند.

با این حال، جدایت نظری این سیاست نباید دشواری های عملی آن را پنهان کند. پرداخت مبتنی بر عملکرد، در صورتی می تواند به افزایش بهرهوری منجر شود که عملکرد، به درستی، منصفانه و بر اساس معیارهای معتبر سنجیده شود. این شرط در بخش عمومی، به مراتب پیچیده تر از حوزه های تولیدی و بنگاه های اقتصادی است. بسیاری از وظایف اداری، خدماتی و کارشناسی، ماهیتی کیفی دارند و ارزیابی آن ها را نمی توان صرفاً با چند شاخص کمی و عددی انجام داد. اگر ارزیابی ها به معیارهای سطحی و آسان سنج محدود شوند، خطر آن وجود دارد که کارکنان به جای بهبود واقعی عملکرد، صرفاً رفتار خود را با الزامات صوری شاخص ها تطبیق دهند.

نقش مدیران در این میان، نقشی کلیدی و در عین حال حساس است. در هر نظام ارزیابی، بخشی از داورى ناگزیر به قضاوت

مدیریتی وابسته می شود. همین وابستگی، اگر با ضابطه مندی، ثبت سیستمی و نظارت مؤثر همراه نباشد، می تواند زمینه ساز سلیقه محوری، تبعیض یا تعارض های درون سازمانی شود. کارکنانی که احساس کنند میزان دریافتی آن ها بیش از آنکه به کیفیت کارشان وابسته باشد، به نظر شخصی مدیران گره خورده است، نه تنها اعتماد خود را به این نظام از دست می دهند، بلکه ممکن است آن را به مثابه ابزاری برای اعمال فشار اداری تلقی کنند.

از سوی دیگر، پیامدهای رفتاری این سیاست نیز قابل توجه است. پرداخت مبتنی بر عملکرد، در صورت طراحی مناسب، می تواند برای نیروهای متخصص، پرتلاش و مسئولیت پذیر، نوعی انگیزه مضاعف ایجاد کند و احساس دیده شدن تلاش واقعی را افزایش دهد. اما در صورت ابهام در شاخص ها یا نبود سازوکارهای اعتراضی قابل اتکا، همین سیاست می تواند منبع اضطراب شغلی، بی ثباتی روانی و فرسایش اعتماد در محیط های اداری شود. تجربه سیاست های مشابه نشان داده است که «احساس عدالت» در بسیاری موارد، حتی از میزان پرداخت نیز مهم تر است. کارکنان زمانی با چنین اصلاحاتی همراه می شوند که اطمینان داشته باشند قواعد ارزیابی برای همه یکسان، شفاف و قابل دفاع است.

در سطحی کلان تر، این سیاست فقط یک تغییر در نحوه پرداخت نیست، بلکه می تواند به بازتعریف مناسبات درون سازمانی نیز منجر شود. اگر شاخص ها صرفاً بر عملکرد فردی متمرکز داشته باشند، ممکن است روحیه همکاری و مسئولیت پذیری جمعی تضعیف شود. در مقابل، اگر ارزیابی ها با نگاه ترکیبی و متوازن طراحی شوند، امکان آن وجود دارد که هم کارآمدی فردی و هم هماهنگی سازمانی تقویت شود. از این جهت، موفقیت این طرح به کیفیت معماری نهادی آن وابسته است؛ معماری ای که باید هم منافع سازمان را ببیند، هم حقوق کارکنان را و هم مقتضیات واقع بینانه اداره بخش عمومی را.

نکته مهم دیگر آن است که اجرای موفق چنین مدلی، صرفاً با صدور بخشنامه یا ایجاد سامانه محقق نمی شود. این رویکرد نیازمند داده های دقیق، نظام اطلاعاتی قابل اعتماد، شاخص های بومی سازی شده، آموزش مدیران، سازوکار نظارت و امکان رسیدگی مؤثر به اعتراضات است. بدون این زیرساخت ها، حتی بهترین ایده ها نیز ممکن است در مرحله اجرا به نتایجی معکوس منجر شوند.

در جمع بندی باید گفت، نظام پرداخت مبتنی بر عملکرد را می توان یکی از جدی ترین آزمون های پیش روی نظام اداری کشور دانست. این سیاست، در صورت اجرای صحیح، می تواند به کاهش بخشی از نابرابری های مزمن، افزایش شفافیت، بهبود بهرهوری و ارتقای کیفیت خدمات عمومی کمک کند. اما در صورت اجرای شتابزده، غیرشفاف یا سلیقه ای، همان قدر که ظرفیت اصلاح دارد، استعداد تولید نارضایتی و بی اعتمادی نیز خواهد داشت.

مسأله اصلی، در نهایت، نه در اصل ایده بلکه در کیفیت اجرا نهفته است. آنچه تعیین می کند این سیاست به یک اصلاح مؤثر بدل شود یا به تجربه ای نیمه تمام دیگر در کارنامه نظام اداری، میزان دقت دولت در طراحی شاخص ها، تضمین عدالت در ارزیابی و پابندی به شفافیت در اجراست.

نگاه بازار کار:

پرداخت مبتنی بر عملکرد، اگر بر پایه معیارهای روشن، ارزیابی حرفه ای و نظارت مؤثر استوار شود، می تواند یکی از مهم ترین اصلاحات اداری سال های اخیر باشد. اما اگر این سیاست صرفاً به ابزار کنترل هزینه یا بازتوزیع سلیقه ای مزایا تبدیل شود، نتیجه آن نه افزایش بهرهوری، بلکه تعمیق بی اعتمادی در بدنه اجرایی خواهد بود. موفقیت این طرح، بیش از هر چیز، به کیفیت حکمرانی در اجرای آن وابسته است. ■