

بهره وری

بهره وری و چگونگی افزایش آن در صنوف مختلف:

روح اله زارع کاظمیه

چکیده مطلب

"قدرت توانایی تولید کردن" که در اشتیاق به تولید رابیان میکند. از اوایل قرن بیستم این واژه مفهوم دقیقتری بعنوان رابطه بازده (ستانده) و عوامل و وسایل به کار رفته برای تولید آن بازده (نهاده یا داده) را بدست می آورد. فردی بنام "رلی" در سال 1900 بهره وری را ارتباط بین بازده و وسایل بکار رفته برای تولید این بازده عنوان کرد. در سال 1950 "سازمان همکاری اقتصادی اروپا تعریف کاملتری از بهره وری به این شرح ارائه داد: OPEK

به مجموعه ای از عوامل فرهنگی در هر محیط که باعث میشود دلبستگی به وظایف و مسئولیتها به صورت لذت بخش کیفی هوشمندانه آگاهانه و متعهدانه درآید و با اغنای برآیند تمامی تمایلات انسانی عاطفی منطقی و عدالت خواهانه منتج به افزایش بازدهی کمی و کیفی به صورت متمرکز گردد و موجبات تعالی اجتماعی اعتقادی و فرهنگی جوامع انسانی را فراهم آورد فرهنگ بهره وری اطلاق می شود.



روح اله زارع کاظمیه - کارمند و کارشناس مشاور سازمان آموزش فنی و حرفه ای استان آذربایجان شرقی -

04134390922-09144101219

www.rooh.rzk@gmail.com

مقدمه:

شاید به طور رسمی وجدی نخستین بار لغت بهره وری در مقاله ای توسط فردی بنام "کوئیزی" در سال 1766 میلادی ظاهر گردید بیش از یک قرن بعد یعنی در سال 1883 آن طور که فرهنگ لغت شناسی لاروس بیان می کند فردی بنام "لیتر" بهره وری را بدین گونه تعریف کرد:

((بهره وری خارج قسمت بازده به یکی از عوامل تولید است بدین ترتیب میتوان از بهره وری سرمایه بهره وری سرمایه گذاری بهره وری مواد خام بسته به اینکه بازده در ارتباط با سرمایه سرمایه گذاری یا مواد خام و غیره مورد بررسی قرار گیرد نام برد))

تعریف سازمان کار (ILO) از بهره وری:

محصولات مختلف با ادغام چهار عامل اصلی تولید می شوند این چهار عامل عبارتند از: زمین-سرمایه- کاروسازماندهی.نسبت ترکیب این عوامل بر محصولات معیاری برای سنجش بهره وری است.

تعریف آژانس بهره وری اروپا (EPA):

1- بهره وری درجه استفاده موثر از هر یک از عوامل تولید

2- بهره وری در درجه اول یک دیدگاه فکری است که همواره سعیداردآنچه را که در حال حاضر موجود است بهبود بخشند. بهره وری مبتنی بر این عقیده است که انسان میتواند کارها ووظایفش را هر روز بهتر و با اخذ مدارک برتر از روز پیش به انجام رساند.

مرکز بهره وری ژاپن (JPC):

در سال 1955 مرکز بهره وری ژاپن به عنوان هسته مرکزی حرکت بهره وری در بخش خصوصی در ژاپن با این شعار تاسیس شد "دیدگاه بنادین بهره وری شامل احترام به مردم به منظور ترویج و پیشبرد رفاه انسانی خواهد بود" هنگام آغاز جنبش بهره وری به منظور تبلور اندیشه ها واهداف و بعنوان پایه ای برای پیشبرد آن سه اصل بعنوان یک ضابطه و معیار رفتاری بنیان گذار شد که عبارتند از:

1- بهبود بهره وری در نهایت موجب افزایش امکان اشتغال می شود در دوره انتقالی برای کنترل سطح بیکاری و تقلیل آن به پایین ترین حد ممکن کارگران مازاد به سایر بخشها انتقال داده خواهند شد.

2- مدیران وکارگران روشهای عملی بهبود بهره وری را مورد مطالعه قرار خواهند داد ودر این زمینه به بحث و مذاکره خواهند پرداخت.

3- نتایج حاصل از بهبود بهره وری منتشر وتوزیع خواهد شد وهمگان از آن متفع خواهند گردید.

اثر بخشی وکارآیی:

در علم مدیریت و بویژه مقوله بهره وری دو واژه به ظاهر شبیه هم مطرح است که نیاز به توضیح و تعریف دارند:

1- کارآیی

این واژه رامعادل واژه **efficiency** آورده اند به "انجام خوب کار" یا انجام صحیح کار" است.

2- اثر بخشی

این واژه رامعادل **effectiveness** آورده اند و به معنای "انجام کار خوب" یا "انجام کار صحیح" است دراین معنا به روش کار و ماهیت و کیفیت و اثر بخشی آن توجه میشود به این نکته که آیا کاری که انجام میشود و یا روشی که برای کار طراحی و تدوین شده است میتواند اثر بخش و ثمر بخش باشد توجه و تاکید میگردد.

آیا کاری که مشغول انجام آن هستیم فعالیتی اثر بخش است؟ و آیا اثر بخشی کار ما با زمانیکه برای آن صرف میکنیم متناسب است؟

راهکار های ارتقاء بهره وری

1- آموزش و فرهنگ سازی 2- تقویت فرهنگ کار گروهی 3- مشارکت تمامی کارکنان 4- الگو برداری از نمونه های موفق 5- تشکیل کمیته های ارتقاء کیفیت 6- بهره وری در سراسر سازمان 7- تعیین شاخصهای کیفیت و بهره وری 8- استفاده مناسب و موثر از فناوری اطلاعات 9- آموزش جهت انجام کار+دانش نکاتی در خصوص بهره وری:

تغییر در منابع و ثروت همیشه باعث تکامل و تحولات اساسی اجتماعی شده است

امروزه منبع تولید ثروت دانش و نیروی فرهیخته است این سرمایه زود بازده سریع العمل و غیر قابل پیش بینی است.

عوامل سنتی تولید نظیر زمین نیروی کار و حتی سرمایه دیگر یک امتیاز رقابتی ویژه محسوب نمی شود. اما توانمندی یک اصل انکار ناپذیر در موقعیت بحساب می آید. بهره وری و نوآوری دو چراغ راهنمای اقتصاد نوین است. اگر بدست آوردن سود در سایه کاهش بهره وری یا فدا کردن نوآوری باشد سود نیست بلکه بر باد دادن سرمایه است.

امروزه دستمزد کارگران معمولی از یک هزینه مستقیم درجه یک به عاملی درجه دو سقوط کرده است در عوض بهره وری روز به روز مهمتر می شود و کیفیت محصول نوآوری و خدمات پس از فروش به سطح عوامل درجه یک و تاثیر گذار در حال ارتقاء هستند. بانک جهانی سه مولفه اصلی بهره وری را نیروی انسانی منابع فیزیکی و منابع طبیعی نام برده که درصد متوسط هر کدام به ترتیب 64٪ و 16٪ و 20٪ می باشد. در برخی از کشورها مانند ژاپن و آلمان سهم نیروی انسانی 80 درصد و در برخی از کشورها مانند ایران نصف میانگین جهانی است

رویکرد سیستمی بهبود بهره وری :

رویکرد سیستمی برای بهره وری روابط بین عناصر سیستم و محیط آن و نیز چگونگی انجام بهینه فعالیتها رامشخص و به حفظ تعادل در ضمن اعمال تغییرات کمک میکند.

متغیر های اصلی در رویکرد سیستمی:

1- متغیرهای ورودی (متغیرهای عملی) شامل فعالیتهای سازمانی انسانی مواد اولیه و منابع مالی است. و شامل متغیرهای فردی (استعداد آگاهی گرایش تجربه مهارت سبک مدیریتی جهان بینی و ارزشها است).

2- متغیرهای میانداد (مداخله گر یا متغیرهای فرآیند) این متغیرها بسیار ارزشمند و موثر میباشند ولی تشخیص میاندادها و تشخیص آنها مشکل است. این متغیرها تغییر میکنند و به راحتی قابل مشاهده و اندازه گیری نیستند و این متغیرها شامل انگیزش درک اعتماد انتظارات ارتباطات تصمیم گیری سرپرستی مشاوره و بصیرت و... میباشند. دریک کلام این متغیرها فرهنگ سازمان جو سازمان و شرایط همکاری را نشان میدهد. مشارکت سازمان از طریق سیستم مدیریت مشارکتی کلید گذر از این مرحله است.

3- متغیرهای خروجی: تقریباً به طور انحصاری بعنوان شاخصها یا معیارهای بهره وری مورد استفاده قرار می گیرند. متغیرهای خروجی بر راحتی قابل مشاهده و سنجیده میشوند.

بهره وری منبع اصلی رشد اقتصادی:

رشد اقتصادی عبارت است از افزایش مجموع کالاهای تولید شده و خدمات عرضه شده در یک اقتصاد در طول یک دوره ی معین. مجموع ستانده های تولید شده در درون یک کشور تولید ناخالص داخلی نامیده میشود.

افزایش اشتغال در کشور: بهبود تولید ناخالص داخلی سرانه ی نیروی کار که در حقیقت به معنای بهبود بهره وری است.

پس خواهیم داشت:

رشد تولید ناخالص داخلی = رشد اشتغال + رشد بهره وری

رشد بهره وری به نوبه خود متأثر از بهبود بهره وری عامل کل و شدت سرمایه است. بنابراین می توان رشد تولید ناخالص داخلی سرانه را محصول رشد بهره وری عامل کل و همچنین توسعه نهاد های مورد استفاده دانست:

رشد تولید ناخالص داخلی = رشد سرمایه + رشد نیروی کار + رشد بهره وری عامل کل

فرهنگ بهره وری:

هفت C در توسعه فرهنگ بهره وری

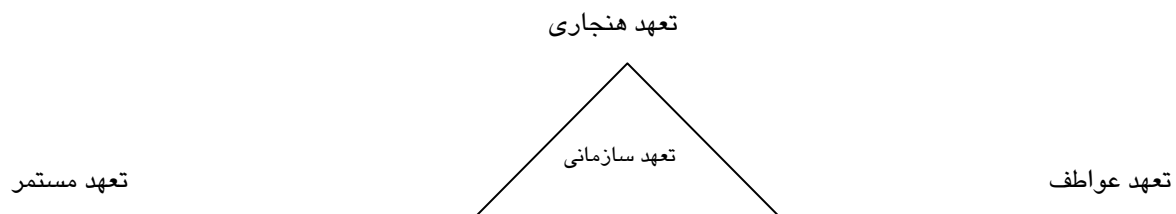
1- ایمان و اعتقاد Confidence & Trust 2- همکاری و تعهد Cooperation & Comitment

3- ارتباطات Communication 4- بهم پیوستگی Coherence

5- استمرار Continuity 6- خلاقیت Creativity 7- آموزش مستمر Continuos Training

فرهنگ و تعهد سازمانی و نقش آن در بهره‌وری:

تعهد سازمانی یک نوع نگرش احساس و وابستگی و تعلق خاطر به یک سازمان است. این تعهد بیانگر نوعی تمایل نیاز و لزوم به ماندن و همکاری با سازمان می‌باشد. برای بررسی بیشتر به تعاریف تعهد و فرهنگ سازمانی می‌پردازیم. تعهد سازمانی و فرهنگ سازمانی حدود سه دهه است که در ادبیات مدیریتی مطرح می‌شود. بوکانان (1974) تعهد را این گونه تعریف کرده‌اند: تعهد نوعی وابستگی عاطفی و تعصب آمیز به ارزشها و اهداف یک سازمان می‌باشد. وابستگی به نقش فرد در رابطه ارزشها و اهداف سازمان به خاطر خود سازمان است. یرزوپورتر تعهد سازمانی را درجه نسبی تعیین هویت فرد بایک سازمان و درگیری و مشارکت او با آن سازمان تعریف کرده است. آلن و می‌یر (1991): تعهد حالت روانی است که نوعی تمایل نیاز و الزام جهت ادامه اشتغال در یک سازمان را فراهم می‌سازد و دارای سه بعد است: عاطفی - مستمر و هنجاری.



بهره‌وری و استانداردهای زندگی:

به راستی چگونه منابع بدست آمده از بهره‌وری منجر به بالا رفتن سطح استاندارد زندگی هر شهروند و در نتیجه یک جامعه می‌شود؟ میزان افزایش که در تولید ناخالص داخلی و به واسطه بهبود بهره‌وری در سطح ملی حاصل شده است بین کارگران (نیروی کار) و صاحبان سرمایه (مقاطع کارکنان مالکین و سهامداران) تسهیم می‌شود. کارگران مقداری از درآمد خود را پس انداز و باقیمانده را صرف خرید کالاهای مورد نیاز و پرداخت مالیات می‌کنند. درآمد صاحبان سرمایه نیز به سود پس انداز و هزینه‌های عملیاتی تقسیم می‌شود. افزایش حجم پس انداز توسط نیروی کار و صاحبان سرمایه منجر به افزایش مجموع پس انداز ملی می‌شود که در اصطلاح علم اقتصاد به آن ((پس انداز ناخالص ملی)) می‌گویند. رشد پس اندازها در سطح اقتصاد ملی طبیعتاً به افزایش سطح سرمایه‌گذاریها در زمینه‌های احداث ساختمان خرید ماشین‌آلات و تجهیزات جدید و همچنین بهبود زیر ساختارها می‌انجامد. افزایش در سرمایه‌گذاریها نیز به نوبه خود موجب رشد بهره‌وری و در نتیجه افزایش تولید ناخالص داخلی می‌شود و این چرخه به همین شکل ادامه می‌یابد. افزایش مصرف کل به این معنی است که شهروندان می‌توانند کالاهای خدمات بیشتری را با کیفیت بالاتر خریداری کنند. این افزایش موجب بهبود ساختارها (شامل اصلاحات اجتماعی) می‌شود و به ارتقای سطح زندگی اقشار متوسط می‌انجامد.

عوامل موثر در بهره‌وری:

- 1- عوامل خارجی: شامل سیستمهایی که برای جامعه طراحی می‌شوند و ارزشهای ملی فرهنگی اجتماعی و جهت‌گیریهای سیاسی جامعه را شامل می‌شوند.
- 2- عوامل داخلی: شامل ابزارها و تکنولوژیها ماشینها مواد آموزش ارتباطات و... که همه بطور مضاعف بر روی هم تاثیر می‌گذارند تا بهره‌وری افزایش یابد.

بهره‌وری عوامل تولید:

بهره وری در تولید عبارت است از: نسبت خروجی سیستم به تمام عواملی که ورودی آن هستند. شش عامل مختلف در تولید دیده می شوند که عبارتند از: 1- نیروی کار 2- تکنولوژی (ماشین آلات و تجهیزات) 3- مواد اولیه 4- سرمایه 5- انرژی 6- مدیریت و سازماندهی منابع و فرآیند های تولیدی.

فردریک هاربیسون از جمله دانشمندی است که منابع انسانی را پایه اصلی ثروت ملتها میدانند. وی معتقد است که اگر کشوری نتواند مهارت و دانش مردمش را توسعه دهد و از آن در اقتصاد ملی به نحو موثر بهره برداری کند قادر نیست هیچ چیز دیگر را توسعه دهد و بالعکس اگر کشوری به بهره وری نیروی کار دست یافت قادر به هر نوع پیشرفتی خواهد بود. ژنرال مک آرتو به هنگام بررسی خرابیهای اقتصادی ژاپن پس از جنگ جهانی دوم طی گزارشات خود خاطر نشان ساخت که هشت کارگر ژاپنی لازم است تا بهره وری فقط یک کارگر آمریکایی را حاصل نماید

ایجاد استراتژی اجرایی برای بهره وری:

فرآیند بهره وری را چگونه باید به اجرا درآورد؟ واضح است که این کار اقدامی بزرگ بوده نیازمند آن است که تغییری چشمگیر در سازمان رخ دهد در این رابطه همانند هر کار عظیمی چنانچه قرار باشد که تلاش ما با موفقیت همراه شود نیازمند شیوه ای منظم و معقول هستیم. این حقیقت که بهره وری نشانگر تغییر است نکته ای کلیدی در ایجاد استراتژی اجرایی میباشد. از آنجا که این امر یک فرآیند تغییر است باید زمینه ای لازم را فراهم نموده سازمان را آماده کنیم. همچنین باید موانع تغییر را شناسایی کرده برای غلبه بر آنها اقدامات لازم را به عمل آوریم. در نهایت آنچه را که به دنبال آن هستیم باید کاملاً بشناسیم و قویاً به اداره و کنترل روند تغییر پردازیم. اگر کارکنان در درک مفاهیم بهره وری ناتوان باشند مقاومت سازمانی قابل پیش بینی بوده کارکنان هرفن جدیدی را با شک و بی علاقی خواهند نگرست.

استراتژی بهبود براساس اصول تغییر:

* تعهد مدیریت * سازماندهی برای تغییر * تشخیص * برنامه ریزی * اجرا * ارزشیابی و انتشار

منابع:

- * بهره وری و تجزیه و تحلیل آن در سازمان
- * مدیر یک دقیقه ای
- * شهنام طاهری
- * فرزانه اختیار وکالتی