



خبر نامه داخلی

یادداشت سردبیر

ماست من قرش نیست!

ارایه گزارشی از سازمان خصوصی سازی مبنی بر افزایش شاخص های بهره وری در شرکتهای واگذار شده ما را بر آن داشت که بررسی شاخص های مالی و اقتصادی و بهره وری شرکت های واگذار شده در بورس اوراق بهادار را جدی تر مورد بررسی قرار دهیم ، این مهم توسط کارشناسان مرکز در حال انجام و گزارش خلاصه آن را در شماره آینده خواهید دید ، ولی تقریباً مطمئن هستیم که شاخص های بهره وری این شرکتهای افزایش پیدا نکرده است و این اهمیت گزارشات مستقل از نهادهای مجری را نشان می دهد . میانگین شرکت های واگذار شده بررسی شده در این شرکت در اکثر ت ها نزولی بوده و این با گزارش سازمان خصوصی سازی در تضاد است . البته احتمال تفاوت جامعه آماری نیز محتمل است که باز هم می تواند نشانگر احتمال انتخاب جامعه آماری هدفدار باشد. این مهم هرگز برطرف نخواهد شد مگر با گزارش دهی مستقل نهادهایی از بخش خصوصی که در بالا رفتن و یا کاهش این شاخص ها ذینفع نیستند.

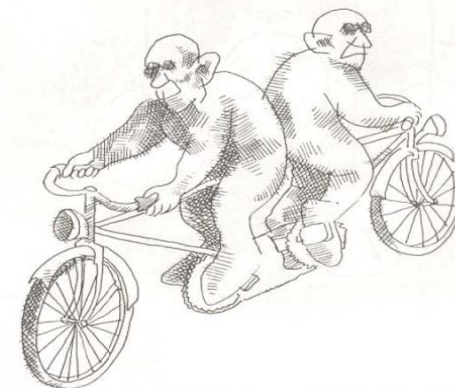
نکته قابل ذکر دیگر برگزاری همایش هایی در چند ماه اخیر است که بدون توجه به وضعیت مقوله بهره وری در کشور به موضوع " بهره وری خوب است " پرداخته اند. سخنرانان تکراری مقالات کهنه خویش را مرور کردند و همه برایشان دست زدند . اگر همه کارهایی که تا کنون کرده ایم را دوباره انجام دهیم به همان نتایجی می رسیم که هم اکنون موجب شرمساری همه ما در سطح ملی است! بیست سال است تنها هدف همایش های ما فرهنگ سازی است! . مقاله های سخیف و غیر کاربردی از اساتیدی که تاکنون بهره وری یک کارگاه کوچک را نیز اندازه گیری نکرده و هنوز فرق بین اثربخشی و کارایی را نمی دانند، به خورد کارشناسانی داده می شود که قبل از ناهار گرسنه اند و بعد از ناهار در حال چرت!! ومقاماتی که از موفقیت هایشان می گویند از تریبونی که برایشان مهیا شده تا همگان از نتایج بی نظیر اقتصادی که برپایه یارانه های انرژی بنا شده مطلع گردند.

امیدواریم همایش های بهتری را با بررسی تجربیات موفق بنگاه های اقتصادی بر مبنای عدد و رقم و شاخص های بهبود یافته شاهد باشیم.

فرشید شکرخدایی

اگر ندانی به کجا می روی، مطمئن باش به

هیچ جایی نخواهی رسید (امام علی (ع))



فهرست مطالب



- مدیریت بدون زور و اجبار
- اخبار بهره وری در کشور
- اخبار IPC
- مقایسه اجزاء ارزش افزوده شرکت دارو سازی اکسیر با یک شرکت داروسازی در کشور مالزی
- مدیریت بهره وری و ارتقای کیفیت شغلی – قسمت اول

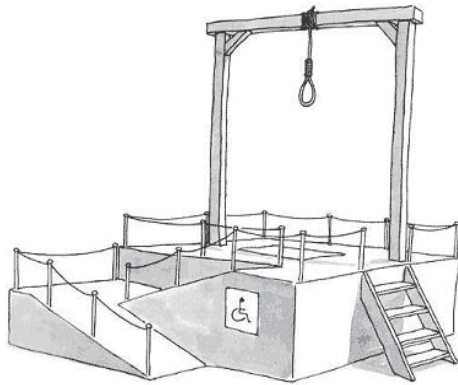
استفاده از مندرجات در خبر نامه با ذکر منبع آزاد میباشد

خبر نامه داخلی

لطف مشتری

مشتری مهم ترین بازدید کننده در محدوده ماست
او به کار ما وابسته نیست
ما به کار او وابسته هستیم
او مزاحم کار ما نیست
او هدف کار ماست
او بیگانه در کار ما نیست، بلکه بخشی از کار ماست.
با انجام کار او لطفی در حق او نمی کنیم
اوست که با فراهم آوردن این فرصت به ما لطف می کند.
(مهاتما گاندی)

مشتری مداری فراگیر



www.mgtsolution.com

راحتکار مدیریت

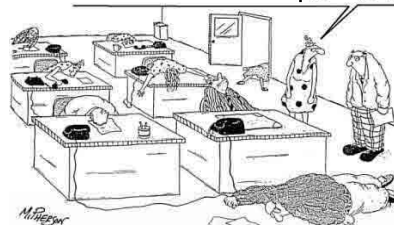
- تجربه همیشه به نفع انسان نیست. زیرا هیچ حادثه ای دوبار به یک شکل رخ نمی دهد. (چرچیل)
- موفقیت در اشتباه نکردن نیست، در عدم تکرار اشتباه است. (جرج برنارد شاو)
- ما اشتباهات جدیدی را اختراع نمی کنیم، فقط اشتباهات گذشته را تکرار می کنیم. بیل بال هاس)
- اشتباه را تصحیح نکردن خود اشتباه دیگری است. (کنفوسیوس)
- شکست در برنامه ریزی یعنی برنامه ریزی برای شکست

۱. از زمانی که کارکنان استخدام می شوند، مدیران راهبر در ارزیابی دائمی کارشان به آنان کمک می کنند، سپس مدیران راهبر باید آنها را تشویق کنند که کیفیت کارشان را بالا ببرند. کیفیت با استاندارد ها و معیار هایی همسویی دارد که کارکنان خودشان در تعیین این معیارها نقش داشته باشند. وقتی که چشم بسته مجبور باشیم ارزیابی دیگران را بپذیریم. بی اعتمادی، دشمنی و خشمی در ما ایجاد می شود که بیش از هر چیز راه را بر کیفیت سد می کند.
۲. کار با کیفیت برتر با احساس های خوب همراه است. تنها در صورتی احساس خوب خواهیم داشت که کیفیت را در زندگی و کار خود وارد کنیم. احساس های خوب برای کارکنان انگیزه ای می شوند تا برای دوباره تجربه کردن آن، انجام کار با کیفیت بالاتر را ادامه دهند.

تعریف مدیریت راهبرانه

مهارتی برای اداره کارکنان به گونه ای که آنان محصولات یا خدماتی با کیفیت را با هزینه ای پائین عرضه کنند تا شرکت به سود مناسبی دست یابد. انگیزه های روانی و عاطفی مانند اطمینان و سودمند بودن بسیار مهم تر از پول هستند. البته زمانی که پول کافی در اختیار کارکنان باشد. کارکنان خشمگین کار با کیفیت بالا انجام نخواهند داد تا شرکت دوباره به سود دهی برسد.

چای نداریم!!!



در صورت تمایل به لغو اشتراک درخواست خود را به پست الکترونیکی زیر ارسال نمایید.

URL : WWW.IRPMC.IR

E-mail: info@irpmc.ir

مدیریت بدون زور و اجبار

باکنار گذاشتن زور و اجبار ، به کیفیت برسیم

▪ هایدین سارجنت- مترجم: وحید افضلی راه

مطالب پیش رو برگرفته از مجله ((داخل پروازی هواپیمایی جمهوری اسلامی ایران)) می باشد که در شماره قبل مطالبی از آن خدمت شما همراهان ارائه شد. در ادامه، مطالب برگرفته شده از این مجله خدمت شما عزیزان ارائه می گردد:

پنج شرط کیفیت

۳. محیط کار باید گرم و حمایت گر باشد. کارکنان باید بتوانند به مدیران اعتماد کنند. باور کنند اینک شخصی که شما به او اعتماد می کنید تنها صدمه ای به شما نخواهد زد بلکه همیشه رفاه و سعادت شما را در نظر دارد.
- مدیران باید نهایت سعی خود را بکنند تا همکاری و دوستی را بین مدیران و کارکنان و همچنین در بین کارکنان تشویق کنند.
۴. توجه به کیفیت همیشه سودمند است. مدیران باید کارکنان را تشویق کنند در جهت سودمندی کارشان بکوشند.
۵. کیفیت بالا محصول بهترین تلاش های مشترک کارکنان و مدیران است که فلسفه نیاز انسان به رضایت از کار و لذت بردن از زندگی را درک کرده اند. مدیرانی که عمیقاً و عملاً به این درجه از درک نرسیده اند. از فلسفه خلقت بی خبرند.

خبر نامه داخلی



اخبار بهره وری در کشور

به منظور افزایش بهره‌وری انرژی: یک فوریت طرح اصلاح الگوی مصرف انرژی تصویب شد
خبرگزاری فارس: نمایندگان مجلس برای افزایش بهره‌وری انرژی و صیانت از ذخایر خدادادی یک فوریت طرح اصلاح الگوی مصرف انرژی را تصویب کردند.

به گزارش خبرنگار پارلمانی خبرگزاری فارس، نمایندگان مجلس در جلسه علنی امروز سه‌شنبه مجلس یک فوریت طرح اصلاح الگوی مصرف انرژی را بررسی و با ۱۳۸ رای موافق، ۲۴ رای مخالف و ۱۳ رای ممتنع به تصویب رسید و این طرح که به امضای ۲۶ نفر از نمایندگان رسیده است دارای ۱۲ فصل و ۹۰ ماده است.

طراحان در صورت این طرح عنوان کرده‌اند که تداوم رشد مصرف انرژی در کشور به همراه بهره‌وری پایین تولید، انتقال توزیع و مصرف انرژی سبب خواهد شد که حتی در صورت تحقق کلیه برنامه‌های توسعه بالادستی، مصرف انرژی از تولید انواع انرژی اولیه از جمله نفت، گاز طی مدت ۱۰ سال آینده فراتر رفته و کشور به واردکننده انرژی تبدیل شده است. این نمایندگان اظهار داشتند که تجربیات موجود در کشور و تجربه تمامی کشورهای موفق در زمینه ارتقا کارایی انرژی نشان می‌دهند که بهبود بهره‌وری انرژی به صورت طبیعی و تنها تحت تاثیر تعادل بین عرضه و تقاضا به وجود نخواهد آمد بلکه لازم است مراجع قانونگذاری از ابزارهای قانونی برای پر کردن فاصله بین منافع ملی و تصمیمات فردی و بنگاهی استفاده نمایند.

بنابر این نمایندگان طرح مذکور را برای کاهش هزینه‌های اقتصادی و بهبود رفاه اجتماعی و همچنین افزایش بهره‌وری انرژی، صیانت از ذخایر خدادادی و کمتر به توسعه پایدار و حفاظت از محیط زیست را تقدیم مجلس کرده‌اند.

سیدعلی ادیانی راد از طراحان و این طرح در بیان ضرورت تهیه این طرح با قید یک فوریت گفت: با توجه به اینکه این طرح اصلاح الگوی مصرف انرژی زمینه قانونی لازم را برای کنترل مصرف انرژی فراهم می‌کند تصویب آن از کارهای ماندگار مجلس هشتم خواهد بود.

نماینده قائم‌شهر و سوادکوه در مجلس با تاکید بر اینکه ضرورت این طرح کمتر از لایحه هدفمندسازی یارانه‌ها نیست

این طرح نمایندگان را مکمل اولیه هدفمند سازی یارانه‌ها برشمرد و گفت: هدفمند کردن یارانه‌ها بدون توجه به اصلاح الگوی مصرف ابتر می‌ماند.

ادیانی راد با بیان اینکه این طرح بر مدیریت صحیح مصرف انرژی در کشور بدون کاهش رفاه اجتماعی و مردم و یا تولید ملی در کشور تاکید دارد گفت: این طرح در صورت تصویب نهایی زمینه قانونی برای صادرات برخی حامل‌های انرژی مثل گاز را تضمین می‌کند.

وی یادآور شد که در این طرح کاهش سالیانه پنج درصد از انرژی در بخش خانگی، تجاری و عمومی کاهش ۴ درصدی مصرف انرژی در بخش صنعت و کاهش ۳ درصدی انرژی در حوزه حمل و نقل سنگین پیش‌بینی شده است.

دیانی راد درباره ضرورت تصویب یک فوریت ان نیز گفت: امسال سال اصلاح الگوی مصرف است و مجلس در راستای تحقق اهداف مورد نظر رهبر انقلاب باید کارنامه قابل قبولی ارائه کند که یکی از مصادیق آن تهیه و تصویب این طرح است.

این عضو کمیسیون انرژی در مجلس خاطرنشان کرد که ایران رتبه نخست را به خاطر اسراف منابع در جهان دارد که این مسئله مدیریت صحیح انرژی را طلب می‌کند.

علی اصغر یوسف‌نژاد نماینده ساری در مخالفت با فوریت این طرح گفت: این طرح مشتمل بر ۹۰ ماده است و تبصره‌های متعددی دارد که ضرورتی بر بررسی فوریتی آن نیست زیرا امکان بررسی دقیق این مواد و تبصره‌ها را از نمایندگان سلب می‌کند.

یوسف‌نژاد تاکید کرد که این طرح منشوری از مسائل مختلف است که ممکن است سایر قوانین را تحت تاثیر قرار دهد.

حمیدرضا کاتوزیان رئیس کمیسیون انرژی در مجلس در موافقت با فوریتی بررسی شدن این طرح تصریح کرد: مصرف بالای انرژی در کشور و نامگذاری امسال به نام حرکت به سمت اصلاح الگوی مصرف فوریت این طرح را نشان می‌دهد.

کاتوزیان با بیان اینکه مصرف انرژی در ایران هم تراز با کشورهای صنعتی است گفت: این در حالی است که کشور ما به لحاظ میزان تولید از این کشورها بسیار عقب‌تر است و اگر امروز جلوی اتلاف را نگیریم فردا دیر خواهد شد.

رئیس کمیسیون انرژی هشدار داد: با آهنگ فعلی مصرف، مطمئن باشید که ما در افق چشم‌انداز روزانه ۲ میلیارد متر مکعب گاز مصرف خواهیم کرد که این روند ایران را به واردکننده انرژی تبدیل می‌کند.

خبرگزاری فارس

سازمان خصوصی سازی: بهره وری در شرکتهای دولتی واگذار شده افزایش یافت

رئیس سازمان خصوصی سازی با اشاره به برنامه بررسی عملکرد شرکتهای دولتی پس از واگذاری آنها اعلام کرد: از ۵۹ شرکت ارزیابی شده، شاخصهای عملکرد پنجاه شرکت پس از خصوصی سازی مثبت شده است. غلامرضا حیدری کرد زنگنه در پاسخ به پرسش خبرنگار واحد مرکزی خبر مبنی بر اینکه سازمان خصوصی سازی در انجام مسئولیت خود در بررسی عملکرد شرکتهای دولتی پس از واگذاری به چه نتایجی دست یافته است اظهار داشت: این سازمان با بهره گیری از تجارب حدود بیست کشور طرحی را برای ارزیابی عملکرد شرکتهای پس از واگذاری تدوین کرده است تا میزان تحقق اهداف خصوصی سازی قابل ارزیابی باشد.

وی با اشاره به بررسی عملکرد ۳۳ شرکت واگذار شده ای که امسال ارزیابی شدند افزود: امتیاز این شرکتهای در شاخص "اقتصادی و بهره وری ۹۷۱" واحد، در شاخص "نواوری، اطلاعات، تحقیق و توسعه" ۵۷۱ واحد، در شاخص "مدیریت و کیفیت" ۵۳۴ واحد، در شاخص "بازار و مشتری ۳۱۴" واحد و در شاخص "اشتغال زایی" ۱۴۷ واحد افزایش یافته است.

معاون وزیر اقتصاد گفت: در بررسی های انجام شده همچنین مشخص شد امتیاز این شرکتهای در شاخص "آموزش و یادگیری" ۳۲۸ واحد و در شاخص "رضایت مشتریان" هفاد واحد کاهش یافته است. کرد زنگنه گفت: پارسال نیز عملکرد ۲۸ شرکت واگذار شده ارزیابی شد که همه شاخصهای ۲۴ شرکت مثبت بود.

وی ناراضی مشتریان شرکتهای واگذار شده را یکی از مشکلات عمده این شرکتهای دانست و بر ضرورت برنامه ریزی برای برطرف کردن این مشکل تاکید کرد.

در صورت تمایل به لغو اشتراک درخواست خود را به پست الکترونیکی زیر ارسال نمایید.

URL : WWW.IRPCM.IR

E-mail: info@irpmc.ir

خبر نامه داخلی

اخبار IPC

در شماره قبل در مورد سفر آقای مهندس شکر خدایی به عنوان نماینده ایران جهت گذراندن دوره تخصصی بهره وری و بازدید از کارخانجات برتر مالزی مطالبی خدمت شما عزیزان ارئه گردید. در این شماره ایشان ضمن بازدید از مرکز بهره وری مالزی و همینطور ارایه مقالات شرکت کنندگان و استراتژی توسعه مبتنی بر مدیریت کیفیت جامع در این کشور خبر هایی را خدمت شما همراهان ارائه خواهند داد. در زیر ایشان به بیان موارد فوق می پردازند.

بازدید از مرکز بهره وری مالزی

در این بازدید ضمن آشنایی با واحدهای مختلف این مرکز ریاست مرکز نیز نسبت به ارایه عملکرد ۳۰ ساله مرکز اقدام نمودند. از نکات قابل توجه صحبت های ایشان تغییر رویکردهای این مرکز در بازه های زمانی پنج ساله بود. این تغییر رویکردها با توجه به مفاهیم متعدد مدیریتی ارایه شده در طی ۳۰ سال اخیر و همراه با آن موجب پویایی آن مرکز به عنوان توسعه دهنده مفاهیم مدیریتی در کشور مالزی شده است.

ارایه مقالات شرکت کنندگان

ارایه مقالات و فعالیت های انجام شده شرکت کنندگان از شانزده کشور نشانگر توجه ویژه به ۵۵ به عنوان نقطه آغاز مدیریت بهره وری بود. این نکته از جمله مسایلی است که شاید در کشور ما باید بیشتر نهادینه گردد، اما اکثر ارایه دهندگان از میزان دقیق افزایش بهره وری ناشی از پیاده سازی نظام آراستگی اظهار بی اطلاعی می کردند، تمرکز بر این نظام البته با پیش فرض تاثیر مستقیم بر بهره وری ناشی از تمرکز بر کاهش نهاده ها به جای تمرکز بر افزایش نهاده هاست، که البته توجه مفاهیم رقابت پذیری و مسیر دشوار افزایش ستانده در مقابل مسیر ساده تر کاهش نهاده قابل درک است. ارایه فعالیت های انجام شده در قالب مرکز اندازه گیری و مقایسه شاخص های بهره وری ایرانیان www.irpmc.ir و توانمندی های این مرکز در محاسبه و مقایسه آنلاین بیش از ۵۰۰ شرکت از مواردی بود که در این مرحله مورد توجه شرکت کنندگان قرار گرفت.

استراتژی توسعه مبتنی بر مدیریت کیفیت جامع

مدرس: Mr. Ab Rahim Yusoff

در روز سوم دوره مفاهیم مدیریت کیفیت جامع و نگرش جامع به سازمان سرآمد (OE) و ارتباط آنها با راهبردهای کلان رقابت پذیری ارایه گردید. توجه به انتخاب یک مدل برای دستیابی به مدیریت کیفیت جامع و همچنین مشکلات پیاده سازی و در انتها نیز یک متدولوژی پیاده سازی ارایه گردید. ارایه تجربیات شرکت **Pharmaniaga Manufacturing Berhad (PMB)** در پیاده سازی این مفاهیم نیز توسط یکی از مدیران ارشد این شرکت که برنده جوایز ملی مالزی نیز بود ارایه گردید که یکی از نکات قابل توجه در آن اخذ گواهینامه های سیستم های مدیریت یکپارچه بود و نحوه توسعه کسب و کار شرکت که با ایجاد شرکتهایی در منطقه رشد کرده بود. که البته وضعیت سیستم های مدیریت کیفیتی این شرکت از سطح شرکتهای ایرانی در بخش تجهیزات پزشکی و دارویی بالاتر نبود. از نکات قابل توجه عدم ارایه مثالهای عملی و تجربی توسط مدرس مالزیایی دوره در ارایه مفاهیم بود که نشانگر عدم پیاده سازی این مفاهیم در سطح گسترده در کشور مالزی می باشد. این ایده با بازدید از چند شرکت مالزیایی که جزو بهترین شرکتهای بودند نیز تایید گردید.



برگزاری دوره آموزشی مدیریت استراتژیک در شرکت

پایانه و مخازن پتروشیمی

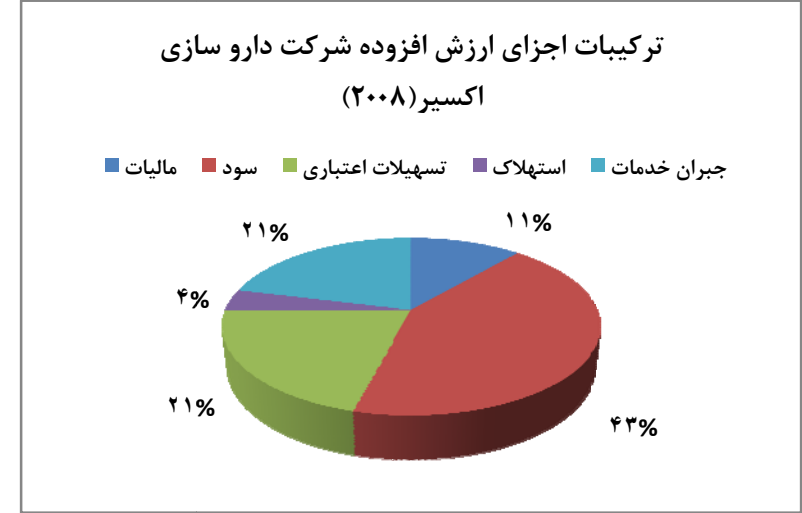
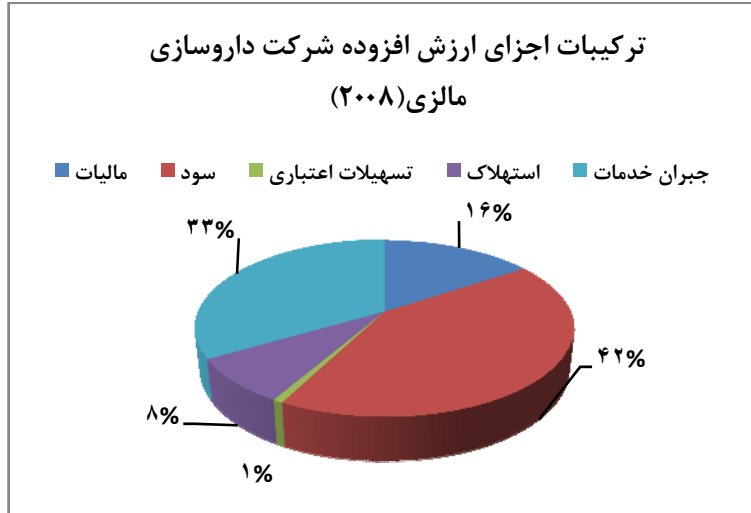
در روزهای ۹ و ۱۰ آذرماه سال جاری، دوره آموزشی برنامه ریزی استراتژیک در شرکت پایانه و مخازن پتروشیمی برگزار گردید. در این دوره که در محل شرکت برگزار گردید، آقای دکتر فروزانفرد، روش های برنامه ریزی استراتژیک را برای مدیران و کارشناسان شرکت تشریح نمودند و به سوالات آنان در این زمینه پاسخ گفتند.

ارزیابی شرکت پالایش گاز سرخون وقشم

شرکت پالایش گاز سرخون وقشم به منظور آمادگی برای شرکت در جایزه ملی بهره وری و تعالی سازمانی، مورد ارزیابی قرار گرفت. این ارزیابی که در تاریخ ۱۶ و ۱۷ آذرماه در محل شرکت برگزار گردید، توسط آقایان مهندس شکر خدایی و دکتر فروزان فرد به اجرا درآمد.

خبر نامه داخلی

مقایسه اجزاء ارزش افزوده شرکت دارو سازی اکسیر با یک شرکت داروسازی در کشور مالزی



نمودارهای مقایسه ای بالا تحلیل ارزش افزوده ایجاد شده در سال گذشته توسط ۲ شرکت داروسازی در ایران و مالزی را نشان می دهد. شرکت داروسازی ایرانی، شرکت اکسیر می باشد که یکی از بهترین شرکتها در صنعت مربوط به خود بوده و عملکرد مناسبی نسبت به سایر شرکت های همگروه خود دارد. (پیش از مقایسه ترکیب ارزش افزوده این دو شرکت لازم به ذکر است که تقریباً مقدار این متغیر برای هر دو شرکت یکسان بوده است.)

ارزش افزوده مهمترین متغیر اقتصادی قابل اندازه گیری در یک بنگاه اقتصادی می باشد که به میزان ثروت ایجاد شده از کوششهای جمعی آتھائی که در سازمان به کار اشتغال دارند (یعنی نیروی انسانی) و آتھائی که سرمایه شرکت را فراهم آورده اند (یعنی سهام داران)، اطلاق میشود. تحلیل ارزش افزوده و بررسی اجزای تشکیل دهنده در طی یک سال و مقایسه آن با شرکت های رقیب می تواند برای شناسایی وضعیت فعلی بنگاه و شرایطی که در آینده با آن مواجه خواهد بود مفید واقع شود. در سال گذشته در شرکت اکسیر نزدیک به نیمی از ثروت و ارزش ایجاد شده در طی یک سال در قالب سود به سهامداران اعطا شده است که این میزان سود نسبی با مقدار درصد سود ایجاد شده در شرکت داروسازی فارمانیاگا مالزیایی تقریباً نزدیک است و تا حدودی نمایانگر ثبات اقتصادی در شرکت می باشد. بالا بودن سهم جبران خدمات کارکنان در ارزش افزوده نیز یکی دیگر از معیارها برای بررسی میزان ثبات شرکت می باشد که از این لحاظ شرکت مالزیایی عملکرد بهتری داشته است. یکی دیگر از اجزای ارزش افزوده سهم سود بانکی می باشد که این سهم در شرکت اکسیر مقدار بیشتری دارد که در صورت تداوم این موضوع می تواند آینده شرکت را به خطر اندازد.



خبر نامه داخلی

مدیریت بهره وری و ارتقای کیفیت شغلی – قسمت اول

هدف از رشد و توسعه اقتصادی و اجتماعی در هر کشوری، فراهم ساختن رفاه جسمانی و معنوی برای مردم آن کشور از طریق ارضای خواسته ها و تامین نیازهای آنهاست. رشد و توسعه اقتصادی کشورها اغلب با معیارهایی نظیر درآمد ملی و درآمد سرانه سنجیده و اندازه گیری می شود. موانعی را که در سر راه رشد اقتصادی قرار دارند می توان به دو بخش اساسی، محدودیت عرضه و افزایش روزافزون تقاضا، تقسیم کرد.

میزان تقاضا برای کالاها و خدمات به علت افزایش جمعیت و افزایش سطح انتظارات و توقع های مردم به طور سرسام آوری رو به فزونی است. برای افزایش تولید و پاسخگویی به نیازهای روزافزون بشر و پرکردن شکاف بین عرضه و تقاضا سه راه حل وجود دارد:

(۱) توسعه فیزیکی منابع (سرمایه).

(۲) کاهش مصرف.

(۳) افزایش بهره وری.

بهره وری را افزایش دایمی و مستمر نسبت ریاضی بین نتایج به دست آمده به منابع به کار رفته، می گویند. در واقع تحقق هدف های سازمان و تولید حداکثر کالاها و خدمات با حداقل مصرف منابع انسانی و مادی از طریق بهبود شیوه های مدیریت و فناوری است. دانشمندان و کارشناسان اقتصادی ثابت کرده اند که راه حل های اول و دوم راه حل هایی کم تاثیر، محدود و دشوار است، برعکس، راه حل سوم یعنی افزایش بهره وری راه حلی سریع، مطمئن، موثر و قاطع است.

حال باید گفت کار چگونه صورت بگیرد تا بهترین نتیجه از آن حاصل شود؟ بدون شک، مشارکت در اتخاذ تصمیمات در محیط کار در افزایش بازدهی فردی و نیز رضایت شخصی، موثر است اما مساله آن است که در مورد هر کاری آیا این موضوع امکان پذیر خواهد بود. باید توجه داشت که اولاً افرادی که کارشان را دوست دارند و از انجام آن لذت می برند، به طور معمول از نظر کیفی، محصول بهتری ارائه می کنند و بازده کارشان مطلوب است. علاقه به کار و لذت از انجام آن وابسته به عوامل متعدد دیگری از جمله نوع کار، محیط کار، عوامل اجتماعی و غیره است.

ارزش های اجتماعی و فرهنگی که هدف های یک جامعه را تعیین می کنند، در نحوه همکاری افراد و اداره امور موثرند. محققان و پژوهشگران بر این امر اتفاق نظر دارند که برای افزایش سطح بهره وری عامل یا علت ویژه ای را نمی توان ارائه کرد، بلکه ارتقای بهره وری معلول ترکیبی از عوامل گوناگون است. شرایط خاص اقلیمی، اتکا به کشاورزی سنتی، ساخت و بافت فرهنگی جامعه، باورها و اعتقادات اجتماعی، نظام حاکم اجتماعی، سیاسی و اقتصادی، جنگ و کشمکش های داخلی در برخی کشورها، باعث تفاوت در میزان بهره وری در کشورهای مختلف است.

همچنین در پاره ای موارد، اختلاف کشورها را از نظر میزان بهره وری می توان معلول شرایط بازرگانی و چگونگی روابط اقتصادی بین المللی آن کشورها دانست.

این مقاله ضمن تعریف بهره وری و کیفیت زندگی شغلی و ارتباط بین آنها، به بیان اهداف و برنامه های مربوط در این زمینه می پردازد و عوامل کلیدی و تاثیرگذار در کیفیت زندگی شغلی را توضیح می دهد، همچنین در خصوص موانعی که موجب می شود برنامه های کیفیت زندگی شغلی تأثیری بر افزایش کارآیی و بهره وری نداشته باشد یا آن را کاهش دهد مطالبی بیان می شود. از طرفی، رابطه بین کیفیت زندگی شغلی و تأثیر آن بر افزایش بهره وری مورد بررسی و تحلیل قرار می گیرد. سپس نتیجه گیری و پیشنهادهای لازم ارائه می شود.

بهره وری چیست؟

شاید به طور رسمی و جدی، نخستین بار لغت «بهره وری» در مقاله ای توسط فردی به نام کوبزنی در سال ۱۷۶۶ میلادی به کار برده شد. در سال ۱۸۸۳ فردی به نام لیتز بهره وری را بدین گونه تعریف کرد: «قدرت و توانایی تولید کردن» که در واقع در اینجا بهره وری، اشتیاق به تولید را بیان می کند. در سال ۱۹۵۰ سازمان همکاری اقتصادی اروپایی تعریف کامل تری از بهره وری به این شرح ارائه داد: «بهره وری خارج قسمت ستاده به یکی از عوامل تولید است». بدین ترتیب می توان از بهره وری سرمایه گذاری، بهره وری مواد خام و نیروی انسانی، بسته به اینکه ستاده در ارتباط با کدامیک از عوامل تولید باشد، نام برد. سازمان بین المللی کار معتقد است که محصولات مختلف با ادغام چهار عامل اصلی تولید می شوند. این چهار عامل عبارت اند از: زمین، سرمایه، کار و سازماندهی. نسبت ترکیب این عوامل بر محصولات، معیاری برای سنجش بهره وری است.

آژانس بهره وری اروپا، بهره وری را به طرق زیر مطرح می سازد:

(۱) بهره وری درجه استفاده موثر از هر یک از عوامل تولید است.

(۲) بهره وری در درجه اول، یک دیدگاه فکری است که همواره سعی دارد، آنچه را در حال حاضر موجود است، بهبود بخشد. بهره وری مبتنی بر این عقیده است که انسان می تواند کارها و وظایفش را هر روز بهتر و با اخذ نتایج برتر از روز پیش (بهبود مستمر)، به انجام رساند. با توجه به بررسی تعاریف بالا می توان نتیجه گرفت: هدف از بهره وری عبارت است از: استفاده بهینه از منابع مادی، نیروی انسانی، تسهیلات و غیره به روش علمی، کاهش هزینه های تولید، گسترش بازارها، افزایش اشتغال و کوشش برای افزایش دستمزدهای واقعی و بهبود معیارهای زندگی، به طوری که به سود کارگر، کارمند، مدیریت و عموم مصرف کنندگان باشد.

تعاریف جدید بهره وری

ارزش افزوده محصول نهایی نسبت به سرمایه گذاری تولید است. بهره وری کیفیت برتر است که هزینه های سرمایه گذاری را کاهش داده باشد. بهره وری فقط معیارهای اقتصادی و مالی نیست بلکه دیدگاهی است که فعالیت ها را هوشمند می کند. بهره وری به طور لزوم به معنی کار بیشتر نیست بلکه جلوگیری از فعالیت های نادرست و بیهوده است. بهره وری عبارت است از مجموع کارآیی و اثربخشی. بهره وری عبارت است از رضایت مشتری از کیفیت کالا و خدمات.

برگرفته از مقاله مندرج در سایت مردم سالاری

معمولاً مشکل بعضی ها در کمبود امکانات نیست، بلکه در نحوه اداره امکانات موجود است.

در صورت تمایل به لغو اشتراک درخواست خود را به پست الکترونیکی زیر ارسال نمایید.

URL : WWW.IRPMC.IR

E-mail: info@irpmc.ir

