

تصميم گرفتيم، زندگيم را در طريقي سرمايه‌گذاري كنم كه سال ها پس از آنكه از اين جهان مي‌روم، آن راه زنده باشد.

(آنتونی رابینز)

یادداشت سردبیر

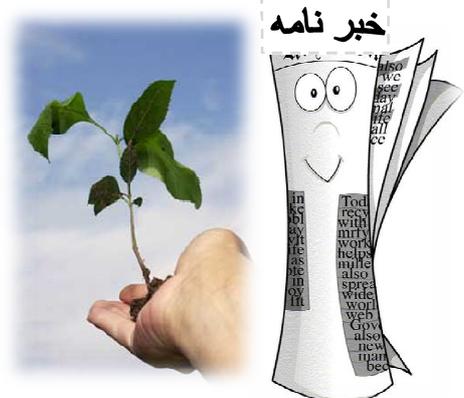
کم رنگ شدن مقوله بهره‌وری و کیفیت در برنامه پنج ساله پیشنهادی دولت موجب نگرانی همه متخصصان این امر شده است، در برنامه توسعه سوم اشارات کلانی به مقوله بهره‌وری شده بود و در برنامه چهارم توسعه مقادیر آن را هدفگذاری کردیم، در انتهای برنامه توسعه چهارم نمی‌دانیم که شاخص‌های بهره‌وری چه تغییری کرده است چون رسماً آنرا گزارش نکرده ایم و در برنامه پنجم توسعه کلاً از تعهدات دولت در این زمینه کاسته ایم! به نظر می‌آید که صورت مساله را پاک کرده ایم، بهره‌وری یعنی استفاده بهینه از امکانات موجود و ما آنرا فرا نگرفته ایم، ما فرا گرفته ایم که امکانات جدید ایجاد کنیم، هزاران مدیر پروژه تربیت کرده ایم و تعداد بهره‌برداران ما از امکانات موجود بسیار اندک است، مدیر موفق آن کسی است که می‌تواند اعتبارات سرمایه‌گذاری بیشتری جذب کند و کسانی که از امکانات موجود بهترین استفاده را می‌نمایند معرفی نمی‌شوند و گمنام باقی می‌مانند، در گزارشات عادت کرده ایم که رشد‌ها را ارایه دهیم، رشد سرمایه‌گذاری، رشد تولید، رشد اشتغال و و عادت نکرده ایم که اینها را به هم تقسیم کنیم و شاخص‌های مانند سرانه تولید، سرانه فروش، سرانه ارزش افزوده و را ارایه دهیم! ما عادت به بهره‌ور بودن را سالهاست فدای عادت به توسعه کرده ایم! توسعه فضاها، توسعه سالنها توسعه خط‌ها توسعه توسعه و توسعه.....!! چرا؟

چون منابع ارزان قیمت در دسترس داریم، و وقتی که منابع ارزان قیمت هستند پس سرمایه‌گذاری بهتر از افزایش بهره‌وری است. منابع زیر زمینی مال نسل‌های آتی هم هست نه جزو اموال شخصی هیچ گروهی!! این منابع ارزان نیستند و ما مسئولیم در مقابل تمامی نسل‌های آتی نباشد که همانگونه که ما بر سبیل مظفرالدین شاه می‌خندیم، نسل‌های آتی بر بی‌کفایتی‌های نسل ما بخندند!!

فرشید شکر خدایی

فهرست مطالب

۱. مدیریت بدون زور و اجبار.....
۲. اخبار بهره‌وری در کشور.....
۳. یکی از توصیه‌های بیل گیتس برای موفقیت در کسب و کار.....
۴. معرفی شاخص رقابت پذیری هزینه نیروی کار.....
۴. بررسی تاثیر هدفمند نمودن یارانه‌ها و لزوم اندازه‌گیری شاخص‌های بهره‌وری.....
۵. اخبار IPC.....
۶. مدیریت بهره‌وری و ارتقای کیفیت شغلی - قسمت دوم.....



استفاده از مندرجات در خبرنامه با ذکر منبع آزاد میباشد

در مدارس دانش آموزان بیشتر سعی دارند که درس خود را به پایان رسانند نه اینکه آنها را بیاموزند، ولی در مدرسه سازمان، سود مندی هر آنچه که کارکنان می آموزند باید آشکار باشد. در این مدرسه، مدیران باید آمادگی آموزش دادن را داشته باشند. ارتقا کیفیت حاصل آموزش مداوم برای پیشرفت دائمی سیستم است. اگر مدیران آمادگی گوش دادن نداشته باشند، کارکنان دیگر با آنها صحبت نخواهند کرد و حتی دیگر تلاشی برای بهبود کارشان نخواهند داشت. آموزش روندی است که از طریق آن کارکنان (به عنوان دانش آموزان) در می یابند که یادگیری کیفیت را به زندگی‌شان می افزاید.

ادامه دارد



مدیریت بدون زور و اجبار

باکنار گذاشتن زور و اجبار، به کیفیت برسیم

▪ هایدین سارجنت- مترجم: وحید افضلی راد

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

۱. به عنوان دوست، از یک دوستی معمولی تا دوستی صمیمانه
۲. به عنوان آموزگار با دانش آموز
۳. به عنوان مشاور با مراجع
۴. به عنوان مدیر یا کارگر یا کارمند.

یک مدیر هرچه بیشتر قادر باشد این ها را به مهارت های مدیریتی خویش بیفزاید، مدیریت برایش ساده تر خواهد شد.

اولین و معمول ترین روش برای برقراری ارتباط با دیگران دوستی است. مدیران اغلب به غلط به این صورت آموزش دیده اند که نباید با کارکنان دوستی کنند. زیرا آنان ممکن است از این دوستی سوء استفاده کنند. مدیران باید بدانند که دوستان خیلی بیش از غریبه ها به یکدیگر کمک می کنند.

هرچه که بیشتر شخصی را بشناسیم و از او خوشمان بیاید بیشتر دوست داریم کاری برایش انجام دهیم و از این کار لذت هم می بریم.

مدیران باید مهارت هایی را در زمینه مشاوره امور مالی کسب کنند. زیرا کارکنانی که با مشکلات مالی روبرو می شوند کیفیت کارشان پائین می آید. وقتی کارکنان از طرف مدیرانی که آن ها را دوست خود می پندارند مورد مشورت قرار گیرند، تمایل زیادی به وفاداری و وظیفه شناسی پیدا می کنند.

اخبار بهره وری در کشور

مدیرکل اداره کار همدان: توسعه سرمایه انسانی در گرو ارتقای بهره‌وری نیروی انسانی است.

خبرگزاری فارس: مدیرکل اداره کار و امور اجتماعی همدان گفت: یکی از عوامل مؤثر در توسعه سرمایه انسانی و فراهم کردن بسترهای لازم به منظور ارتقای انگیزه منابع انسانی، ارتقای بهره‌وری نیروی کار است.

به گزارش خبرگزاری فارس از همدان به نقل از روابط عمومی اداره کار و امور اجتماعی، مسعود اقلامی در جلسه شورای اداری با حضور روسا و کارشناسان اداره کل اظهار داشت: بهره‌وری اصل اساسی استعدادهای شگفت منابع انسانی برای تشکیل و ذخیره‌سازی سرمایه انسانی در هر کشور به شمار می‌رود.

وی افزود: کشورهای پیشرفته به مدد سلاح بهره‌وری و تکیه بر سرمایه انسانی به بالاترین درجه توسعه دست یافته‌اند. مدیرکل اداره کار و امور اجتماعی همدان خاطرنشان کرد: امروزه سرمایه‌گذاری برای آموزش، نقش تعیین‌کننده‌ای در فرآیند توسعه اقتصادی - اجتماعی جوامع دارد.

اقلامی اضافه کرد: نیروی انسانی ماهر و متخصص یکی از عوامل کلیدی و انکارناپذیر در توسعه هر کشور است و هرگونه سرمایه‌گذاری فیزیکی در صورتی به رشد مداوم اقتصادی می‌انجامد که با سرمایه‌گذاری در نیروی انسانی همراه باشد.

وی تصریح کرد: در حقیقت منابع انسانی زمانی بهره‌ور و کارآمد می‌شوند که به سرمایه انسانی تبدیل شوند.

مدیرکل اداره کار و امور اجتماعی همدان اضافه کرد: این سرمایه انسانی در انباشت مهارت، تخصص و به طور کلی حجم دانش فنی نیروی به عنوان نیروی انسانی تعریف می‌شود

چگونه روز خود را در محل کار بگذرانید (روش اول)

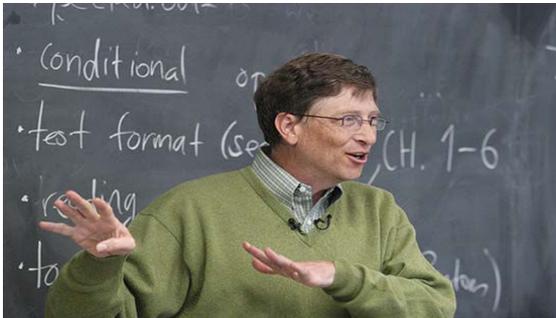


www.mgtsolution.com

را حکار مدیریت

یکی از توصیه‌های بیل گیتس برای موفقیت در کسب و کار

۷. یک جریان «بازخورد» دیجیتالی بوجود آورید تا به افزایش کارایی فعالیتهای کمی، و کیفیت کالاها و خدمات، بیفزاید. بایستی همه کارکنان به آسانی بتوانند که رعایت معیارها و استانداردهای اصلی را پیگیری کنند.
۸. نظام دیجیتالی را برای انتقال دیدگاهها و شکایتهای مشتریان به کارکنانی که مسئولیت و توان بهسازی فرآورده‌ها را دارند، بکار گیرید.
۹. به باری ارتباطات دیجیتالی، طبیعت و چگونگی، مرزها، و پیرامون کسب و کار خود را دوباره بررسی کرده و خوب بشناسید. با دریافت اخطارهای ناشی از دگرگونی وضعیت مشتریان، سازمان را بزرگتر و مهمتر/ یا کوچکتر و خودمانی‌تر (صمیمی‌تر و نزدیکتر به هر مشتری) کنید.
۱۰. اطلاعات بازرگانی را با شتاب انتقال دهید. با بکارگیری روش جایجایی دیجیتالی، چرخه داد و ستد اسناد را با تامین کنندگان و شریکان، کوتاه کنید و در همه موارد به هنگام باشید.
۱۱. فرآورده‌ها (کالا/ خدمات) را با کمک روشهای دیجیتالی به مشتریان برسانید و دست واسطه‌ها را کوتاه کنید. چنانچه کسب و کار شما خود جنبه واسطه‌گری دارد، با بکارگیری ابزار دیجیتالی، ارزش و اهمیت داد و ستد را در نزد مشتری بالا ببرید.
۱۲. با کمک ابزار دیجیتالی، مشتریان را در حل مشکلات خود راهنمایی کنید. دیدارهای حضوری را به پاسخگویی به نیازمندیهای پیچیده و پرارزش‌تر مشتریان اختصاص دهید.



در این نوشتار برآنیم تا با این توصیه بیل گیتس با شیوه کسب و کار و رازهای موفقیت این غول کامپیوتری آشنا گردیم.

جریان اطلاعات را خون زندگی بخش بدانید

گیتس عقیده دارد که شایسته ترین راه شاخص نمودن شرکت در میان رقیبان و بهترین راه پیش افتادن از دیگران، بهره برداری کارآمد از «اطلاعات» است و چگونگی و روش گردآوری، مدیریت و کاربرد اطلاعات است که سرنوشت برد و یا باخت ما را رقم می زند. به نظر گیتس برندگان آنهایی خواهند بود که با برپا کردن یک «دستگاه عصبی دیجیتالی سراسری»، جریان اطلاعات را در میان همکاران و مشتریهای وابسته به خود، ساده و روان نمایند و در سایه آن، به بهینه سازی و یادگیری پیوسته بپردازند.

گیتس برای روان ساختن جریان پیوسته اطلاعات در سازمان‌ها، دوازده گام بنیادین را برمی شمارد:

۱. در انجام ارتباطات سازمانی از راه «پست الکترونیکی» پافشاری کنید، زیرا می توانید در برابر خبرهای تازه با شتاب بازتاب‌های عصبی واکنش نشان دهید.
۲. داده‌ها و اطلاعات فروش را همواره به صورت «در خط» (مستقیم) - (از روی نمایشگر رایانه - بررسی کنید تا به آسانی به سهم و روند بازار آگاه شوید. به روند کلی و همچنین خدمات موردی مشتریان توجه نمایید.
۳. در تجزیه و تحلیل وضعیت کسب و کار، از رایانه شخصی (PCS) بهره بگیرید و کارکنان فرهیخته را در بخشهای نیازمند به سطح فکری بالا در زمینه تولید، خدمات، و سودآوری بگمارد.
۴. به باری ابزار دیجیتالی، «تیم‌های نمادین (مجازی) فراسازمانی» بیافزینید تا اعضا بتوانند آگاهیهای همدیگر را در سراسر جهان و به هنگام بیفزایند.
۵. همه فرآیندهای «کاغذی» را به «دیجیتالی» تبدیل کنید و تنگناهای اداری را برطرف نمایید. بدین گونه کارکنان فرهیخته برای انجام وظیفه‌های مهمتر آزاد می شوند.
۶. با بکارگیری ابزار دیجیتالی از فعالیتهای «تک-وظیفه‌ای» بکاهید و یا آنها را به فعالیتهای «ارزش‌افزا» تبدیل کنید. تا مهارتهای کارکنان فرهیخته را خوب بکار گیرید.

اخبار بهره‌وری در کشور

پرستاران بی‌صبرانه منتظر تصویب و ابلاغ آیین‌نامه قانون ارتقای بهره‌وری هستند

به گزارش کارمند نیوز به نقل از روابط عمومی سازمان نظام پرستاری، میرزابیگی ضمن اعلام این مطلب افزود: با توجه به ارائه آیین‌نامه این قانون از سوی وزارت بهداشت به هیئت دولت و شعار عدالت محوری دولت دهم، پرستاران خواستار تصویب نهایی و ابلاغ هر چه سریع‌تر این آیین‌نامه به دانشگاه‌های سراسر کشور هستند وی از این قانون به عنوان مهم‌ترین مبحث مورد توجه امروز پرستاران یاد کرد و گفت: از مزایای اجرای این قانون افزایش کارایی و اثربخشی سرمایه‌های انسانی نظام سلامت (پرستاران) است که بیشترین منافع آن به نظام سلامت و مددجویان باز می‌گردد رئیس کل سازمان نظام پرستاری توجه جدی دولت به تامین بودجه‌های سنواتی و صدور مجوز استخدام نیروی انسانی برای اجرای این قانون را خواستار شد.

وی با تاکید بر مشکل کمبود کادر پرستاری کشور اظهار داشت: اجرای قانون ارتقای بهره‌وری نیروهای بالینی نظام سلامت مستلزم دریافت مجوز استخدام پرستار است. میرزابیگی با اشاره به سیاست‌ها و چشم‌اندازهای کشور گفت: البته منظور ما استخدام رسمی پرستاران در بیمارستان‌ها و بخش‌های دولتی نیست بلکه کمبود نیرو را می‌توان از راه‌های دیگر جبران کرد.

وی آمادگی سازمان نظام پرستاری را برای راه‌اندازی آژانسهای پرستاری اعلام کرد و افزود: با راه‌اندازی این آژانس‌ها در راستای کمک به کوچک و چابک‌سازی دولت، علاوه بر اشتغال پرستاران در بخشها و روزهای مورد علاقه خود، بخشی از کمبود نیرو نیز از این طریق جبران می‌شود.

رئیس کل سازمان نظام پرستاری اظهار امیدواری کرد که با توجه به وعده رئیس‌جمهور در روز پرستار در خصوص تامین بار مالی و اجرای این قانون، زمینه رفع موانع خدمتی پرستاران و جلب رضایتمندی مردم هر چه زودتر فراهم شود.

$$\text{معرفی شاخص رقابت پذیری هزینه نیروی کار (Labor Competitiveness)} = \frac{\text{ارزش افزوده (AV)}}{\text{هزینه نیروی کار (LC)}}$$

هزینه نیروی کار یکی از مهمترین هزینه های یک واحد صنعتی است و تا حد زیادی تعیین کننده وضعیت رقابت آن با واحدهای دیگر می باشد و بهمین دلیل نشان دهنده سطح هر موسسه یا صنعت در تولید کالاها یا خدمات ، از نظر هزینه نیروی کار است .

- این نسبت وضعیت رقابت پذیری موسسه در ارتباط با هزینه نیروی کار را نشان می دهد.
- پایین بودن نسبت نشان دهنده هزینه بالای نیروی کار است که هماهنگ با ایجاد ارزش افزوده نمی باشد و بالعکس.

بررسی تأثیر هدفمند نمودن یارانه ها و لزوم اندازه گیری شاخص های بهره وری

در شرایط فعلی اجرای لایحه هدفمند نمودن یارانه ها بسیاری از بنگاه های اقتصادی را با تهدید مواجه خواهد کرد. افزایش هزینه ها و قیمت تمام شده محصولات از یک سو و عدم امکان افزایش قیمت فروش محصولات از سوی دیگر مهمترین عواملی هستند که شرایط اقتصادی بنگاه را تحت تأثیر قرار می دهند. افزایش قیمت نهاده های تولید به ویژه انرژی در بهترین شرایط حاشیه سود شرکت ها را کاهش داده و بسیاری از شرکت ها را نیز در وضعیت زیان دهی قرار می دهد و آنها را با خطر ورشکستگی مواجه خواهد کرد. بنابراین ضروری است بنگاه ها با استفاده از شاخص های اقتصادی و بهره وری به عنوان ابزاری مناسب و جامع وضعیت عملکردی خود را در سالهای اخیر به تصویر کشیده و با در نظر گرفتن تغییراتی که در آینده با اجرایی شدن لایحه هدفمند نمودن یارانه ها در صنعت مربوط به خود ایجاد خواهد شد وضعیت خود را در آینده نمایش دهند.

شاخص های مالی، اقتصادی و بهره وری از آنجاییکه هر یک عملکرد بنگاه ها را از زاویه ای خاص مورد بررسی قرار می دهند مناسبترین ابزار برای نمایش الگوی عملکردی طی سال های گذشته می باشند.

مرکز مطالعات اقتصادی ایرانیان زیر نظر گروه مهندسين مشاور پارسيان هوشمند با تحلیل بیش از ۱۰۰ شاخص مالی، اقتصادی و بهره وری برای سازمان ها با تدوین سناریو و انجام شبیه سازی های دقیق در این رابطه و بررسی زنجیره تامین در صنعت مربوطه امکان پیش بینی شرایط مختلف را فراهم می آورد و آمادگی خود را برای ارائه خدمات در این زمینه اعلام می دارد.

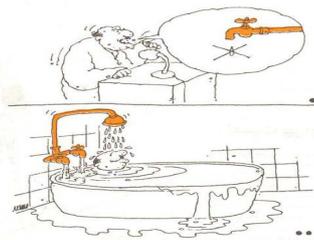


رشد شخصیت عامل اصلی صرفه جویی در وقت است . هر قدر انسان برتری شوید با صرف وقت کمتری می توانید

به هدف های خود برسید . برایان تریسی



هنگامی که مشغول انجام کار بزرگی هستید آن را به صورت تمام شده در ذهن خود مجسم کنید . برایان تریسی



زیاده روی و اسراف مکن، زیرا بخشش اسراف کار مورد ستایش نیست و تنگدستی او هم مورد ترحم واقع نمی

شود. امام علی (ع)

اخبار IPC

پروژه لیزینگ ایران خودرو

شرکت لیزینگ ایران خودرو در زمینه مشاوره خود ارزیابی برای سال ۸۸ قرار دادی را با شرکت مهندسين مشاور پارسيان هوشمند منعقد کرده است. لازم به ذکر است جلسه افتتاحیه با مدیران شرکت مهندسين مشاور پارسيان هوشمند سرآمد و مدیران ارشد شرکت لیزینگ ایران خودرو در هفته اول بهمن ماه برگزار می گردد.

حضور آقای شکر خدایی در شورای راهبری جایزه تعالی منابع انسانی

انجمن مدیریت منابع انسانی ایران از آقای شکر خدایی که از اعضای شورای راهبری جایزه تعالی منابع انسانی می باشند، با ارسال دعوت نامه ای ضمن قدردانی از حضور فعال ایشان در شورای راهبری و علمی و داوری و ارسال تصویر بازنگری شده مدل تعالی منابع انسانی برای اظهار نظر، از ایشان دعوت به عمل آورد. لازم به ذکر است ، اولین جلسه دوره جایزه تعالی منابع انسانی با دستور جلسه (ویرایش جدید مدل تعالی منابع انسانی، بررسی و تصویب) و (دومین دوره جایزه تعالی منابع انسانی) در تاریخ ۸۸/۱۹/۲۴ برگزار گردید.

انتشار قریب الوقوع کتب رتبه بندی صنایع ایران

مرکز رتبه بندی ایرانیان وابسته به مهندسين مشاور پارسيان هوشمند سرآمد تاکنون توانسته است اطلاعات مالی اقتصادی و بهره وری شرکت های فعال در بورس که در ۱۹ صنعت تفکیک می شوند را جمع آوری کند. همچنین این مرکز تا کنون کتاب های رتبه بندی مربوط به صنایع داروسازی، پتروشیمی، ساخت قطعات خودرو، لاستیک سازی و سیمان را تهیه نموده و در حال تلاش برای تهیه کتاب های صنایع دیگر می باشد. برای اطلاعات بیشتر می توانید به سایت www.irating.ir و یا با شماره ۸۸۸۴۴۱۰۳ تماس حاصل فرمائید.

Global Business Network-GBN

در جهان امروز و در شرایط رقابتی بازار ، کیفیت محصول و بهره وری به عنوان دو عامل اساسی و مهم در حفظ و بقای موسسات حرف اول را زده و آنهایی که از بهره وری و کیفیت بالاتری برخوردار هستند در بازار حضور داشته و ماندگار خواهند ماند . ازین رو اطلاع مداوم از وضعیت بازار و کیفیت و کمیت محصولات رقبا و همچنین سیستمها و روشهای انجام کار آنها برای هر موسسه و شرکت رقیب ضروری و اجتنابناپذیر است تا ضمن اینکه از مزیتها و ویژگیهای برتر رقبا الگوبرداری می کنند ، خود را به وضعیت بهتری نسبت به آنها برسانند . لذا تنها راهی که سازمانها می توانند خود را به سوی بهترینها و پیشرفت و توسعه هدایت کنند این است که چشمه ایشان را در برابر رقبا و بهترین تجربیات جهانی در تمام زمینه های مورد نیاز باز نگه دارند.

بر این اساس الگوبرداری (Benchmarking) روشی سیستماتیک است که سازمانها بوسیله آن می توانند فعالیتهای خود را بر اساس بهترین صنعت یا سازمان اندازه گیری و اصلاح کنند ؛ این روش با فراهم سازی چارچوبی برای سازمانها که بوسیله آن فعالیتهای بهترین سازمان مشخص گردیده است و تشخیص وجوه تمایز سازمان موجود با بهترین سازمان ، نشان می دهد که چگونه می توان شکافهای موجود را پر کرد . الگوبرداری در واقع ابزاری برای بهبود مستمر است و می تواند توسط انواع سازمانهای تولیدی و خدماتی به کار گرفته شود .

از این رو در سال ۱۹۹۴ شبکه ای به نام Global Business Network راه اندازی شده است که در زمینه ایجاد ارتباط بین مراکز بهینه کاوی خدمات ارزنده ای را ارائه می دهد. مقبولیت استفاده از بهینه کاوی به حدی است که در سال ۲۰۰۹ در صدر جدول ابزارهایی که شرکت ها در آن استفاده کرده اند ، قرار گرفته است. لازم به ذکر است واژه های هم معنی واژه Benchmarking در فارسی عبارت اند از الگوبرداری ، بهینه یابی، بهینه کاوی، تراز یابی و ...

توضیحات بیشتر در زمینه Benchmarking و خدمات کامل Global Business Network در شماره آینده خدمت شما عزیزان ارائه می گردد.

مدیریت بهره‌وری و ارتقای کیفیت شغلی – قسمت دوم

تعریف ماهوی کیفیت زندگی شغلی

کیفیت زندگی شغلی را می‌توان در دو مفهوم تعریف کرد.

(۱) تعریف عینی از کیفیت زندگی شغلی که عبارت است از مجموعه‌ای از شرایط واقعی کار و محیط کار در یک سازمان، مانند میزان حقوق و مزایا، امکانات رفاهی، بهداشت و ایمنی، مشارکت در تصمیم‌گیری، دموکراسی سرپرستی، تنوع و غنی بودن مشاغل و...

(۲) تعریف ذهنی از کیفیت زندگی شغلی، عبارت است از تصور و طرز تلقی افراد از کیفیت زندگی به طور اخص. به تعبیر دیگر، کیفیت زندگی برای هر فرد یا گروهی از افراد با فرهنگ و طرز تلقی مشابه، ویژگی خاص خود را دارد

در یک تعریف کلی می‌توان گفت کیفیت زندگی شغلی به معنی تصورات ذهنی و ادراک در برداشت‌های کارکنان یک سازمان است که مطلوبیت فیزیکی و روانی محیط کار خود را در آن سازمان دارند.

«آنتونی رابینز» می‌گوید، ذهن ما جایگاهی است که جهنم را به بهشت و بهشت را به جهنم تبدیل می‌سازد. با توجه به اینکه در فرهنگ‌های مختلف و گوناگون تصورات ذهنی و درک و برداشت افراد در جوامع و کشورهای مختلف درباره زندگی و کار متفاوت است، بنابراین شاخص‌های اندازه‌گیری کیفیت زندگی نیز متفاوت خواهد بود. با وجود تمایز در ادراک‌ها و برداشت‌ها از کیفیت زندگی شغلی، در جوامع مختلف، تحقیقات انجام شده، نشان می‌دهد که بعضی از شاخص‌ها در اغلب جوامع، مشترک هستند. از جمله شاخص‌های مشترک که در اغلب موارد به آن اشاره می‌شود عبارت‌اند از: حقوق و مزایا، خدمات درمانی، خدمات رفاهی، بیمه و بازنشستگی و مواردی از این قبیل که قدر مسلم این عوامل بخشی از کیفیت زندگی شغلی را تشکیل می‌دهد اما می‌توان گفت، بخش عمده و حساس کیفیت زندگی شغلی به برداشت‌های ذهنی و روانی ما از محیط کاری مان مربوط می‌شود. این امر عواملی از جمله تناسب شغل و شاغل، تناسب روحیه افراد با فرهنگ سازمان، بهره‌وری بودن و خود را مفید احساس کردن در محیط کار را در برمی‌گیرد.

محیط کار در صورتی دارای کیفیت است که در آن افراد به عنوان عضو اصلی سازمان به حساب آیند، در سازمان فرصت یادگیری داشته باشند، بتوانند مسیر توسعه شغلی را طی کنند و فرصت پیشرفت داشته باشند. همچنین شرایط محیط باعث پرورش و رشد توانایی افراد شود و در آن کارها به خوبی انجام پذیرد.

شاخص‌های دیگری که کیفیت بالای محیط کار تلقی می‌شوند، عبارت‌اند از: محیطی که در آن کارکنان در حل مسایل و تصمیم‌گیری مشارکت داشته باشند، در اطلاعات سهیم بوده و مورد ارزیابی سازنده قرار گیرند، دارای روحیه کار دسته‌جمعی و همکاری باشند و در نهایت اینکه کارها با چالش همراه نباشد و از امنیت کافی برخوردار باشد.

با توجه به آنچه گفته شد، می‌توان اظهار کرد که تاکید بر عوامل ملموس و عینی زندگی در محیط کار، این نظریه را تقویت می‌کند که افزایش این عوامل، بهره‌وری منابع انسانی را افزایش می‌دهد.

بدون شک وجود عوامل رفاهی و تامین معیشت، تا حد زیادی آسایش فکر و آرامش خیال کارکنان هر سازمان را تامین می‌کند یا به عبارت دیگر، موجب رضایت شغلی کارکنان می‌شود اما آیا در نهایت به افزایش بهره‌وری منابع انسانی منجر خواهد شد؟ انسان موجودی پیچیده با توانایی‌های بی‌انتهاست که از قوه به فعل درآوردن این توانایی‌ها از راه مطالعه روان، باورها و ارزش‌های او، بیش از مطالعه ویژگی‌های فیزیکی اش، ما را در برقراری ارتباط بین بهره‌وری و کیفیت زندگی شغلی راهنمایی می‌کند.

برگرفته از مقاله مندرج در سایت مردم سالاری

همان نوع از کارکنان

علاقتمند به بهبود و پیشرفت بودند. وقتی همدیگر را بهتر شناختیم، آنها همیشه سعی می‌کردند به همدیگر کمک کنند و با هم کار کنند. مدیر ارشد گفت: این بسیار خوب است. همان نوع از کارکنان را شما در این شرکت پیش رو خواهید داشت. افراد در سازمان مطابق انتظارات و برداشت مدیران خود رفتار می‌کنند.



شرکتی قصد داشت برای مدیریت و رهبری یکی از پروژه‌های بزرگ و کلیدی خود مدیریت استخدام کند. بنابراین مدیر ارشد شرکت شخصاً خود مصاحبه استخدامی را انجام می‌داد. در مصاحبه نفر اول، مدیر ارشد گفت: «درباره کارکنان سازمان قبلی خود توضیح دهید. مصاحبه شونده پاسخ داد: آنها تنبل بودند و تحصیلات کمی داشتند. شما باید همیشه حواستان به آنها می‌بود زیرا دائماً سعی می‌کردند کم کاری کنند یا محل کار خود را ترک کنند. در برقراری ارتباط ضعیف بودند، در مقابل تغییر مقاومت می‌کردند و فقط به فکر خودشان بودند. مدیر ارشد گفت: >> این خیلی بد است. متأسفم که بگویم همان نوع از کارکنان را شما در این شرکت پیش رو خواهید داشت و به نظر نمی‌رسد شغلی باشد که شما از آن لذت ببرید. در مصاحبه نفر بعدی نیز، مدیریت ارشد همان پرسش را مطرح کرد. نفر دوم گفت: آنها واقعاً عالی بودند. اگر چه خیلی از آنها نمی‌توانستند بخوانند و ما در برقراری ارتباط با یکدیگر مشکل داشتیم، اما خیلی