

مروری اجمالی بر ادبیات و حرکت بهره‌وری در اقتصاد

کامیاز پیکارجو

بهره‌وری در اقتصاد به معنای استفاده بهینه از منابع است. بهره‌وری بر خوردن یا
کشورهای توسعه یافته در این فاصله ۴۵ برابر شده است.
تمامی افزایش سطح زندگی و کیفیت آن در این
کشورها مرهون همین انفجار بهره‌وری بوده است،
انفجاری که افزایش وسیع درآمد و قدرت خرید را به دنبال
داشته است.

● ادبیات سازی نظام عدالت به معنای
خدمتانی را تا ۲۰ درصد کم می‌کند. در مقابل کاهش آن
را تا ۹۰ درصد پایین می‌آورد. هر چه برای تولید
رایانه مصرف تقلیل می‌دهد و بهره‌وری بالاتر می‌آید
بهبود می‌یابد.

درصد رشد کرده است، یعنی بهره‌وری در کل در
کشورهای توسعه یافته در این فاصله ۴۵ برابر شده است.
تمامی افزایش سطح زندگی و کیفیت آن در این
کشورها مرهون همین انفجار بهره‌وری بوده است،
انفجاری که افزایش وسیع درآمد و قدرت خرید را به دنبال
داشته است.

انفجار بهره‌وری مهمترین حادثه اجتماعی صد سال
اخیر است که در طول تاریخ مانند نداشته است. قبل از
انفجار بهره‌وری حداقل ۵۰ سال طول می‌کشید تا یک
کشور عقب مانده تبدیل به یک کشور توسعه یافته شود،
اما کره جنوبی، که در سال ۱۹۵۵ واقعاً یک کشور
عقب مانده بود، توانست ظرف ۲۰ سال توسعه پیدا کند.
این تغییر در زمان برای دستیابی به توسعه به‌طور کامل
نتیجه انقلاب بهره‌وری بوده است.^(۱)

بهره‌وری بر پدیده‌های دیگری، از جمله قدرت
سیاسی و اقتصادی، رشد و توسعه، موازنه پرداخت‌ها،
قابلیت رقابت بین‌المللی، توزیع عادلانه درآمد، بالا بردن
سطح زندگی و... نیز اثر مثبت دارد. اگر بهره‌وری در
کشوری در مقایسه با بهره‌وری در کشور دیگری که همان
کالا را تولید می‌کند، پایین‌تر باشد، آن کشور قدرت رقابت
خود را از دست می‌دهد، زیرا در بهره‌وری پایین،
هزینه‌های تولید بالا می‌رود و اگر این هزینه‌ها در قیمت
کالاها منعکس شود، باعث گران‌تر شدن کالا و در نتیجه،
باعث از دست رفتن قدرت رقابتی در بازار می‌شود.^(۲)

● تاریخچه بهره‌وری

امروزه واژه بهره‌وری (Productivity) از جمله
واژه‌هایی است که در سراسر جهان مورد استفاده خاص و

● اشارات

انسان از دیرباز در اندیشه استفاده مؤثر و مفید از
توانایی‌ها، امکانات و منابع در اختیار بوده، اما در دنیای
صنعتی امروز این امر بیش از هر زمان دیگری مورد توجه
قرار گرفته است. محدودیت منابع، افزایش جمعیت، رشد
نیازها و خواسته‌های بشر و رقابت شدید در عرصه تولید
و فروش، فضایی را ایجاد کرده است که فعالیت اقتصادی
بدون توجه به عامل بهره‌وری موفقیت کمتری خواهد
داشت.

در ادبیات مربوط به توسعه اقتصادی، بهره‌وری از دو
دیدگاه مورد توجه واقع شده است: از یک دیدگاه به عنوان
شاخصی برای توسعه نیافتگی و از دیدگاه دیگر، به عنوان
یکی از عوامل مهم و یک ابزار اساسی برای توسعه
اقتصادی.

به‌طور کلی، امروزه در همه کشورها داشتن رشد و
توسعه اقتصادی از طریق افزایش بهره‌وری مورد توجه
قرار گرفته و از این‌رو، آن توسعه‌ای را فراگیر می‌دانند که
بتواند زمینه افزایش بهره‌وری را در همه سطوح (ملی،
بنگاه و فرد) فراهم سازد. در این مورد گزاره نیست اگر
گفته شود که بهره‌وری منبع مهم برای رشد اقتصادی
واقعی، پیشرفت اجتماعی و بهبود سطح زندگی است. به
عنوان مثال، «پیترو دراکر» (Peter Draker) یکی از
مشهورترین صاحب‌نظران مدیریت در دوران معاصر، در
کتاب خود تحت عنوان «مدیریت برای آینده»
(Managing for the future) می‌نویسد: در طول ۱۲۵
سال گذشته، بهره‌وری در تولید و جابجایی کالاها،
زراعت، معدن، ساختمان و حمل‌ونقل سالانه ۳ تا ۴

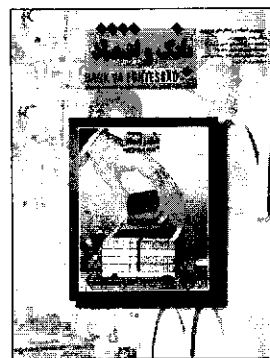
بر منابع و آنچه برای حصول به آن صرف شده است (داده‌ها). نسبت اخیر یکی از بارزترین شاخص‌هایی است که ثمربخشی فعالیت‌ها را نشان می‌دهد.

از طرف دیگر، بهره‌وری را می‌توان حاصل نگرشی واقع‌گرایانه به زندگی، یا یک فرهنگ برتر دانست، به گونه‌ای که انسان، با استفاده از قوه عقلانی خود، تصمیمات و فعالیت‌هایش را به بهترین نحو با واقعیات تطبیق داده و با در نظر گرفتن بهینه‌ترین شرایط استفاده از منابع، در کوتاه‌ترین زمان و برای حصول به نتیجه با کمترین هزینه، نتیجه دلخواه را در شرایطی کسب می‌کند که احساس اتلاف زمان، هزینه و منابع را در هیچ زمانی آتی ننماید.

بدیهی است که با به کارگیری استراتژی‌های صحیح بهره‌وری می‌توان بدون استفاده از اهرم‌های فشار اقتصادی، یا مباحث پولیون یا کنزین‌ها و... پارامترهای اقتصادی را در اختیار گرفت و آنها را در جهت دلخواه و با فاصله اطمینان مناسب هدایت کرد. علاوه بر این، در عصر حاضر و با رنگ باختن مرزهای سیاسی و تبدیل جهان به دهکده جهانی، عملاً ابعاد مختلف رقابت پررنگ‌تر شده و یکی از عوامل اصلی پیروزی در این رقابت‌ها نیز موضوع بهره‌وری است.

عام قرار گرفته و روزانه در مجلات تجاری، روزنامه‌ها، گزارش‌های سهام، اخبار رادیویی و تلویزیونی و... بارها از این کلمه استفاده می‌شود. شاید در دنیای امروزی این کلمه، جدای از مفاهیم علمی خود، کلمه نمادگونه‌ای به عنوان ابزاری برای بازاریابی مورد استفاده قرار گرفته است. به‌هرحال، بهره‌وری نه به‌عنوان یک شاخص و عدد، بلکه به‌عنوان یک حقیقت زندگی - از زمان‌های بسیار دور وجود داشته، اما به‌عنوان یک مفهوم از اثر کارایی و اثربخشی و به معنای بهبود استاندارد زندگی مردم، در قرن اخیر مورد توجه قرار گرفته است.

نخستین بار واژه بهره‌وری در سال ۱۷۶۶ توسط شخصی به نام کوزنی (Quesnay) به جهانیان معرفی شد. حدود ده سال بعد آدام اسمیت (۱۷۷۶) در خصوص بهبود بهره‌وری کار و تخصص برای افزایش سود مطالبی را عنوان کرد. سپس، اقتصاددانان کلاسیک، از جمله سینور (Sinuar)، بهره‌وری را بر حسب کیفیت جسمی، فکری، روحی و هوش، مهارت و قدرت بدنی و فکری کارگر تبیین می‌کردند.^(۳) در سال‌های بعدی و پس از انقلاب بهره‌وری، تعاریف و تعابیر مختلف از بهره‌وری وارد دورانی جدید شد. برای تکمیل اطلاعات در این زمینه، اکثر عقاید و نظریات افراد و صاحب‌نظران اقتصادی در جدول شماره یک آورده شده است.



جدول شماره یک

سیر تکاملی نگرش بر مقوله بهره‌وری

مشخصات اقتصاددانان	سال	تعریف بهره‌وری
لینتر (Litter)	۱۸۸۳	توانایی تولید
ارلی (Earley)	۱۹۰۷	ارتباط بین ستانده و داده
آفتالیون (A.Aftalion)	۱۹۱۱	ارتباط بین خروجی عوامل به کار رفته برای تولید این خروجی‌ها ^(۴)
سازمان همکاری‌های اقتصادی اروپا (OECE)	۱۹۵۰	خارج قسمت تقسیم ستانده بر یکی از عوامل تولید
دیویس (Davis)	۱۹۵۵	تغییر در تولید بدست آمده به منظور خرج منابع
فابریکانت (Fabricant)	۱۹۶۲	ترخ همیشگی از باز داده بر داده
کندریک و کریمر (Kendrik & Creamer)	۱۹۶۵	ارتباط میان عوامل کل تولید
سیگل (Siegel)	۱۹۷۶	خانواده از نسبت‌های باز داده بر داده
سومانث (Sumanth)	۱۹۷۹	نسبت باز داده ملموس بر داده ملموس
اشتااینر (P.O.Steiner)	۱۹۸۲	معیار عملکرد، یا قدرت و توان موجود در ذات تولید کالا یا خدمات
ایسترفیلد (T.E.Easter Field)	۱۹۹۴	نسبت ستانده - سیستم تولیدی به مقدار یک یا چند عامل تولید

● واژه بهره‌وری از دیدگاه سازمان‌های بین‌المللی^(۵)

۱- سازمان همکاری اقتصادی و توسعه (OECD)^(۶): این سازمان بهره‌وری را به‌عنوان نسبت خروجی به یکی از عوامل تولید تعریف می‌کند. تعریف بهره‌وری از دیدگاه سازمان همکاری اقتصادی و توسعه بیشتر به بهره‌وری

نتیجه آن که، بهره‌وری را می‌توان به‌عنوان معیاری برای ارزیابی و ارزشیابی عملکرد فعالیت‌ها و تلاش‌های یک ملت در سطوح مختلف اقتصادی - اجتماعی تعریف کرد و با توجه به اینکه در هر فعالیتی، همواره منابعی مصرف می‌شوند تا مطلوبیتی را ایجاد کنند، پس بهره‌وری عبارتست از نسبت مطلوبیت‌های کل حاصله (ستانده‌ها)

انفجار بهره‌وری، مهم‌ترین حادثه اقتصادی - اجتماعی بد سال اخیر است که ر طول تاریخ مانند داشته است.



مدیران و مصرف‌کنندگان باشد.

● ضرورت اندازه‌گیری بهره‌وری

موضوع اندازه‌گیری، بخش جدا نشدنی و به تعبیر برخی، نقطه آغاز فرآیند علمی مدیریت بهره‌وری است. اگر بخواهیم بهره‌وری را در فرهنگ اجتماعی جلوه‌گر نماییم، شرط اساسی آن وجود ابزاری برای کنترل و نظارت بر پیشرفت و فراهم آوردن بازخورد (Feed Back) تعیین هدف‌های قابل اندازه‌گیری و ارزیابی عملکرد مدیریت اقتصادی است. به عبارت دیگر، اندازه‌گیری بهره‌وری فراهم آورنده اطلاعاتی است که امکان ارزیابی و قضاوت پیرامون چگونگی حرکت به سوی هدف موعود را از نقطه عزیمت و شرایط قبلی ایجاد می‌کند.

بنابراین، فعالیت‌هایی که در خصوص بهره‌وری در سطح کشورها، سازمان‌ها و شرکت‌ها صورت می‌گیرد، بایستی روشمند باشند، به این معنی که براساس یک برنامه خاص و مفاهیمی روشن دنبال شود و این اقدامات را می‌توان چرخه بهبود بهره‌وری نام نهاد. برای بهبود بهره‌وری در سطوح مختلف اقتصادی براساس این چرخه در هر مقطع از زمان یکی از مراحل چهارگانه زیر کاربرد دارد (تصویر شماره یک):

- ۱- مرحله اندازه‌گیری بهره‌وری
- ۲- مرحله ارزیابی بهره‌وری
- ۳- مرحله برنامه‌ریزی بهره‌وری
- ۴- مرحله بهبود بهره‌وری

نتیجه آنکه، اندازه‌گیری بهره‌وری، اقتصاد را در امر ایجاد ارتباط صحیح بین بهره‌وری با سایر هدف‌های استراتژیک کشور یاری می‌دهد. اندازه‌گیری بهره‌وری جدای از منافع استراتژیک آن، کارکردهای تقویت‌کننده سودمند دیگری را نیز برای کشور در بردارد.

سرمایه سوق می‌یابد و بیشتر این پرسش را مطرح می‌سازد که آیا ستانده کسب شده رابطه درستی با سرمایه، انرژی یا مواد اولیه و غیره دارد؟

۲- سازمان بین‌المللی کار (ILO)^(۷): از دید این سازمان، محصولات مختلف با ادغام چهار عامل اصلی تولید می‌شوند. این چهار عامل عبارتند از: زمین، سرمایه، کار و انرژی. نسبت این عوامل بر تولید، معیاری برای سنجش بهره‌وری است. لذا بهره‌وری از دید این سازمان عبارتست از: نسبت ستانده‌ها به یکی از عوامل تولید. در این حال، تنها تفاوت در این است که سازمان بین‌المللی کار، مدیریت را به عنوان یکی از عوامل تولید محسوب می‌کند.

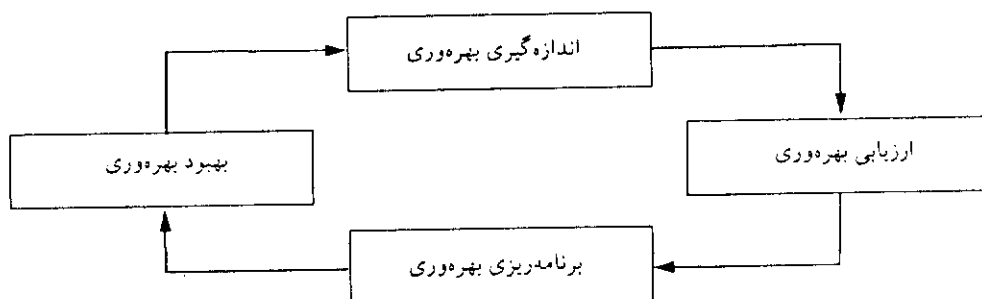
۳- آژانس بهره‌وری اروپا (EPA)^(۸): از دید این سازمان، بهره‌وری، درجه استفاده از هر یک از عوامل تولید است. بهره‌وری، در درجه اول یک دیدگاه فکری است که همواره سعی دارد آنچه را که در حال حاضر وجود دارد، بهبود بخشد. در این شرایط، بهره‌وری مبتنی بر این منطق است که انسان می‌تواند کارها و وظایفش را هر روز بهتر از روز پیش انجام دهد. علاوه بر آن، بهره‌وری مستلزم آن است که برای انطباق فعالیت‌های اقتصادی با شرایطی که به طور دائم در حال تغییر است و همچنین، برای به کارگیری نظریه‌ها و روش‌های جدید، به طور پیوسته تلاش‌هایی انجام گیرد.

۴- سازمان بهره‌وری آسیایی (APO)^(۹): این سازمان، بهره‌وری را یک رابطه با یک مقایسه ارزشی بین مقدار کالاها و خدمات تولید شده و مقدار منابع بکار رفته برای تولید این کالاها می‌داند.

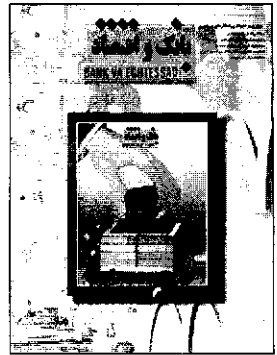
۵- مرکز بهره‌وری ژاپن (JPC)^(۱۰): به نظر این مرکز، هدف از بهبود بهره‌وری عبارتست از به حداکثر رساندن استفاده از منابع، نیروی انسانی، تسهیلات و... به طریقه علمی و با کاهش هزینه‌های تولید، گسترش بازارها، افزایش اشتغال، کوشش برای افزایش دستمزدهای واقعی و بهبود معیارهای زندگی، آن گونه که به نفع کارکنان،

تصویر شماره یک

رابطه علت و معلولی بهبود بهره‌وری در سطوح مختلف اقتصادی



□ در عصر رنگ باختن مرزهای سیاسی و تبدیل جهان به دهکده جهانی، عملاً ابعاد رقابت پررنگ‌تر شده و یکی از عوامل اصلی پیروزی در این میدان رقابت، موضوع بهره‌وری است.



● سازمان‌های بهره‌وری بین‌المللی و منطقه‌ای^(۱۱)

۱- کنفدراسیون جهانی علم بهره‌وری (WCPS)^(۱۲):

این کنفدراسیون، از نمایندگی‌های ملی کشورها تشکیل شده است، غیرسیاسی بوده و مقر دبیر کل و کارگزاران آن در مونترال کانادا است و منابع مالی آن از طریق اهدایی‌ها، حمایت اعضا و درآمدهای ناشی از فعالیت‌های کنفدراسیون تأمین می‌شود. مأموریت این کنفدراسیون ارتقای سطح علم بهره‌وری و کیفیت زندگی در تمام فعالیت‌ها و در سرتاسر جهان است و هدف آن تحول دانش برای پیشبرد صلح و افزایش رفاه است و مخاطبان آن نیز عبارتند از کارشناسان بهره‌وری، مجریان و مدیران شرکت‌ها، محققان، رهبران ملت‌ها، سران کشورها، صاحبان مشاغل و صنوف.

۲- اتحادیه بهره‌وری آفریقا (PAPA)^(۱۳): در سال

۱۹۸۸ سازمان وحدت آفریقا (OAU) در سمیناری که به منظور ارتقای سطح بهره‌وری کارگران آفریقایی در نیجریه تشکیل شده بود، پیشنهاد کرد که دولت‌های آفریقایی نسبت به تأسیس و توسعه سازمان‌های بهره‌وری آفریقایی در کشورهای خود اقدام کنند. بدین ترتیب، اتحادیه بهره‌وری پان آفریقا (PAPA) در سال ۱۹۹۲ بوجود آمد.

اولویت PAPA در به دست آوردن عضو از کشورهای قاره آفریقا می‌باشد. اما هر سازمانی در آفریقا یا در هر جای دیگر از دنیا می‌تواند برای عضویت در آن اقدام کند و همچنین، هر کسی که مساعدت و کمک مالی برای بهتر شدن حرکت بهره‌وری در آفریقا داشته باشد، می‌تواند به عضویت افتخاری این اتحادیه درآید.

شرایطی که برای عضویت در PAPA در سال ۱۹۹۵ تدوین شده، بدین ترتیب است که سازمان‌های بهره‌وری ملی و سازمان‌هایی که یکی از هدف‌های آن‌ها بهینه‌سازی است، می‌توانند در این اتحادیه عضویت داشته باشند و سازمان‌های متقاضی عضویت، بایستی مورد تأیید و حمایت دولت متبوعه خود باشند و در ضمن، بیشتر از سه سازمان از هر کشور نمی‌توانند عضو PAPA باشند. هر عضو بایستی یک نفر را برای حضور در جلسات معرفی کند و حق عضویت نیز بر مبنای تعرفه اتحادیه آفریقا می‌باشد.

لازم به یادآوری است که آژانس توسعه و همکاری نیروژ (NORD) کمک هزینه‌هایی را برای کشورهای آفریقایی در نظر گرفته است که در صورت تمایل به شرکت در مجمع به آنها تعلق خواهد یافت.

۳- سرویس بین‌المللی بهره‌وری (IPS)^(۱۴): سرویس

بین‌المللی بهره‌وری، سازمان غیرانتفاعی گسترده‌ای است که توسط دپارتمان نیروی کار آمریکا، مرکز بهره‌وری برای توسعه اقتصادی - اجتماعی ژاپن (JPC-SED)، مرکز بهره‌وری و بازار کار کانادا و اتحادیه بهره‌وری اروپا برای

مراکز بهره‌وری ملی، تأسیس شده است. رسالت این سازمان، پیشبرد و جریان جهانی اطلاعات بهره‌وری، کیفیت، رقابت، توسعه منابع انسانی، تأثیر تکنولوژی و روابط مناسب مدیریت نیروی کار است. این سازمان، پوشش دادن کلیه سازمان‌های درگیر در حرکت‌های بهره‌وری و کیفیت را در مد نظر ندارد. با این حال، کلیه سازمان‌ها و مؤسسات ملی و بین‌المللی که فعالیت‌هایی در جهت پیشبرد بهره‌وری در سطوح خرد و کلان انجام می‌دهند، می‌توانند در این سازمان عضو شوند.

۴- سازمان بهره‌وری آسیایی (APO)^(۱۵): ایسین

سازمان، در ماه می سال ۱۹۶۱ میلادی در پی تصمیم چند کشور آسیایی برای ارتقای سطح بهره‌وری، تسریع در روند توسعه اقتصادی و بالا بردن سطح زندگی مردم از طریق همکاری بین کشورهای منطقه تأسیس شد. سازمان بهره‌وری آسیایی، بر طبق اساسنامه، یک سازمان منطقه‌ای بین دولتی، غیرسیاسی و غیرانتفاعی و غیرتبعیضی می‌باشد. هدف اصلی این سازمان سرعت بخشیدن به توسعه اقتصادی در منطقه آسیا و اقیانوسیه از طریق بالا بردن بهره‌وری در کشورهای منطقه می‌باشد. بر طبق اساسنامه این سازمان متشکل از سه رکن «شورای حکام»، «هیأت اجرایی» و «دبیرخانه» می‌باشد. شورای حکام عالی‌ترین رکن این سازمان است و متشکل از نمایندگان منتخب توسط کشورهای عضو می‌باشد.

● جایگاه سازمان‌های بهره‌وری در کشورهای مختلف جهان

نوع سازمان، تاریخ تأسیس، تبعیت سازمانی، ترکیب سازمانی و همچنین، نحوه تأمین بودجه مالی مورد نیاز سازمان‌های ملی بهره‌وری کشورهای مختلف جهان در جدول شماره دو خلاصه شده است. با بررسی این جدول مشاهده می‌شود که بیشتر این سازمان‌ها، دولتی هستند و زیر نظر یکی از وزارتخانه‌های مؤثر در بخش‌های اقتصادی مانند وزارت صنایع، کار و بازرگانی اداره می‌شوند. از میان کشورهای بررسی شده، در بیشتر کشورها مراکز بهره‌وری به صورت دولتی است و در تعداد اندکی هم به صورت غیر دولتی اداره می‌شوند. نظارت دولت بر اکثر قریب به اتاق این سازمان‌ها نشاندهنده اهمیت بهره‌وری در توسعه اقتصادی کشورهاست، تا حدی که در مورد سازمان‌های غیر دولتی نیز دولت نقش تعیین‌کننده‌ای را در سیاست‌گذاری و نظارت بر فعالیت‌ها بر عهده دارد. لازم به ذکر است که کلیه سازمان‌های ملی بهره‌وری در هنگام تأسیس از حمایت‌های مادی و معنوی دولت‌ها برخوردار بوده‌اند و بیشتر آنها هنوز هم از طرف دولت‌ها به عناوین مختلف مانند کمک مالی، ارجاع پروژه‌ها و ارایه تسهیلات و امکانات لازم حمایت می‌شوند.

اگر بررسی تطبیقی از اهداف، زمینه‌های فعالیت و

□ موضوع اندازه‌گیری، نقطه آغاز فرایند علمی مدیریت بهره‌وری به‌شمار می‌رود.



معدن، ساختمان، بازرگانی، رستوران و هتلداری، حمل‌ونقل، انبارداری، ارتباطات و خدمات مالی دچار کاهش شده است.

این امر بیانگر این واقعیت است که به ترتیب در پنج بخش مذکور ۴۴/۳ و ۸/۶، ۴۰/۱، ۲۴/۵، ۴۵/۹۲ درصد از کارایی نیروی انسانی کاهش یافته و متعاقباً شاخص بهره‌وری نیروی انسانی در بخش‌های کشاورزی، صنعت، برق و گاز و آب و همچنین، خدمات عمومی و اجتماعی به ترتیب ۳۶/۴، ۱۴، ۳۸/۱ و ۱۳/۸ درصد بهبود یافته است.

شاید مهمترین دلیل کاهش مقدار شاخص بهره‌وری مذکور را بتوان به شرح زیر عنوان کرد: با توجه به حجم قابل توجه سرمایه تزریق شده به زیر بخش‌های اقتصادی، کاهش شاخص‌های بهره‌وری نیروی کار در تعدادی از بخش‌ها و افزایش جزئی آن در بخش‌های دیگر نشان از وجود مشکلات اساسی در ساختار اقتصادی کشور، خصوصاً در بخش‌های صنعت و معدن دارد. علاوه بر این، عوامل دیگری چون فرسودگی ماشین‌آلات، استفاده بیش از حد و ناصحیح از نهاده سرمایه به خاطر پایین بودن قیمت نسبی آن، عدم دانش بکارگیری صحیح از ماشین‌آلات، سطح پایین تکنولوژی در برخی از فعالیت‌ها و... نیز در این امر دخیل می‌باشند (نمودار شماره دو).

۱- اندازه‌گیری و تحلیل شاخص بهره‌وری نیروی کار

در کارگاه‌های بزرگ کشور، در خصوص این شاخص شایان ذکر است که در طی دوران مورد بررسی، شاخص بهره‌وری نیروی انسانی در صنایع نساجی و پوشاک و چرم، ۱۶/۸ درصد، در صنایع کاغذ و مقوا و چاپ و انتشار ۱۶/۳ درصد و در صنایع متفرقه ۳۷/۵ درصد کاهش داشته است و در مقابل، در صنایعی چون صنایع مواد غذایی، چوب و محصولات چوبی، شیمیایی، محصولات غیر کانی، تولیدی فلزی و ماشین‌آلات و تجهیزات به ترتیب ۶۵/۳، ۱۵/۶، ۳۲/۸، ۴۴/۴، ۶۱ و ۷/۲۴ درصد افزایش یافته است (جدول شماره هفت)

رشد شاخص مذکور در صنایع مواد غذایی، آشامیدنی و دخانیات طی دوره مورد بررسی مربوط به این است که این صنعت تأمین‌کننده اصلی‌ترین نیاز جامعه بوده و همین امر موجب می‌شود تا رکودهای اقتصادی در آخرین مرحله این نوع نیاز انسانی را تحت تأثیر قرار دهند. همچنین، در خصوص رشد صنایع تولید فلزی می‌توان عنوان کرد که طی دوره مطالعه، حجم تولید این رشته از فعالیت با ورود کارگاه‌های جدیدالتأسیس، از جمله فولاد مبارکه، به صورت چشمگیر افزایش یافته است. ولی در خصوص کاهش شاخص برای صنایع نساجی، پوشاک و چرم یادآوری می‌کند که در صنعت نساجی، کاهش بهره‌وری نیروی کار بسیار ناخوشایند است و دلیل این کاهش در شاخص مذکور را می‌توان فرسودگی ماشین‌آلات، پایین بودن سطح تکنولوژی، بهبود یافته

برنامه آتی مراکز یا شرکت‌های ملی بهره‌وری بعمل آید، آن گاه با توجه به جداول شماره ۳ و ۴ و ۵ مشخص می‌شود که هیچیک از کشورهای عضو لزوماً تمامی موارد (۱) گسترش، توسعه، بهبود و رهبری بهره‌وری (۲) مشاوره، (۳) آموزش و (۴) تحقیق را در نظر نگرفته‌اند و اولویت‌های خود را براساس قدمت سازمان و وضعیت اقتصادی و اجتماعی خویش تعیین کرده‌اند. از طرفی، مشاهده می‌شود که برخی از کشورها هیچیک از موارد یک را اعلام نکرده‌اند که این مورد اخیر به این معنی نیست که آن سازمان نسبت به آن مورد خاص بی‌تفاوت است، بلکه آن مورد را جزو بدیهیات سازمان خود می‌دانند. به عنوان مثال، در جدول شماره سه، مرکز بهره‌وری ژاپن، در اهداف اعلام شده سازمان خویش اشاره‌ای به آموزش نکرده، لیکن آموزش از اهداف اولیه و بدیهی است. در جدول شماره چهار نیز بررسی زمینه‌های فعالیت کشورهای فیلیپین، تایلند، نپال، پاکستان، کره جنوبی، هنگ‌کنگ، سریلانکا، سنگلادش، مالزی، فیجی و مغولستان اشاره‌ای به تلاش در جهت بهبود و توسعه بهره‌وری نشده، لیکن توسعه و بهبود بهره‌وری هدف اولیه این گونه سازمان‌ها به‌شمار می‌رود.

● اندازه‌گیری شاخص‌های بهره‌وری برای اقتصاد ایران

پس از اتمام جنگ تحمیلی عراق علیه ایران و در دهه گذشته به منظور توسعه بخش‌های اقتصادی و خصوصاً بخش‌های تولیدی، سرمایه‌گذاری قابل توجهی در کشور انجام شده است. با در نظر گرفتن تأخیر زمانی اثرات این سرمایه‌گذاری انتظار آن است که اثرات آن بر تولید ناخالص ملی در نیمه اول دهه ۱۳۷۰ و سال‌های بعد از آن ظاهر شود. برای ارزیابی نتایج این سرمایه‌گذاری‌ها و اقدامات دیگری که در جهت توسعه اقتصادی انجام شده، روش‌های گوناگونی وجود دارد که یکی از این روش‌ها تعیین و اندازه‌گیری شاخص‌های بهره‌وری است.

آنچه در هر برنامه توسعه اقتصادی می‌بایست در مد نظر قرار گیرد و لحاظ شود، استفاده از چرخه بهره‌وری است که شامل اندازه‌گیری، برنامه‌ریزی، اجرا و نظارت بهبود بهره‌وری می‌باشد، چرا که در وهله اول، با اندازه‌گیری بهره‌وری اقتصاد به تفکیک بهره‌وری هر زیربخش اقتصادی و تجزیه و تحلیل آن و سپس، با درک دقیق از حقایق حاصل از اندازه‌گیری، برنامه‌ریزی، اجرا و نظارت بر بهبود بهره‌وری در سطوح مختلف اقتصاد می‌توان به توسعه اقتصادی دست یافت.

۱- اندازه‌گیری و تحلیل شاخص بهره‌وری نیروی کار

در سطوح ملی: با توجه به اعداد مندرج در جدول شماره شش ملاحظه می‌شود که این شاخص در خلال سالیان ۷۵-۱۳۶۵ به قیمت‌های ثابت سال ۶۵ و مقدار ۱۰۰=۱۳۶۵ با گذشت زمان در پنج زیربخش اقتصادی

□ سازمان بهره‌وری آسیایی، یک سازمان منطقه‌ای بین دولتی، غیر سیاسی و غیر تبعیضی است.

منابع و مأخذ

1) Drucker, Peter/ Managing for the future/ Penguin Books/ 1992.

۲) پروکوپنکو، جوزف / مدیریت بهره‌وری / ترجمه محمدرضا ابراهیمی مهر / وزارت کار و امور اجتماعی / مؤسسه کار و تأمین اجتماعی / تهران / ۱۳۷۲.

۳) پیکارجو، کامبیز / بررسی شاخص‌های بهره‌وری مصرف انرژی با تأکید بر نفت و گاز / فصل اول / مفاهیم، ابعاد و دیدگاه‌های مختلف بهره‌وری / پایان‌نامه کارشناسی ارشد / دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران مرکزی / صفحات ۲-۳۲ / ۱۳۷۷.

۴) توفیق، علی اصغر / خصوص سازی صنایع و نقش آن در افزایش بهره‌وری / اولین کنگره ملی مهندسی صنایع بهره‌وری / ۲۱-۲۰ خرداد ۱۳۷۱.

۵) منبع شماره ۳

6) Organization of Economic Cooperation Development.

7) International Labours Organization.

8) European Productivity Agency.

9) Asian Productivity Organization.

10) Japan Productivity Center.

۱۱) پیکارجو، کامبیز / آشنایی با موضوع بهره‌وری و سازمان‌های مربوط به آن / تازه‌های اقتصاد / شهریور ۱۳۷۶.

12) World Confederation of Productivity Science.

13) Pan - African Productivity Association.

14) International Productivity Service.

15) Asian Productivity Organization.

۱۶) آمارهای منتشره بانک مرکزی جمهوری اسلامی ایران، اداره حساب‌های اقتصادی.

۱۷) آمارهای منتشره دفتر اقتصاد کلان، سازمان برنامه و بودجه.

۱۸) نشریات آمار کارگاه‌های بزرگ صنعتی کشور در سال‌های ۷۳-۱۳۶۵ / مرکز آمار ایران.

۱۹) نشریه آمار بهره‌وری کشورهای عضو سازمان بهره‌وری آسیایی / ۱۹۹۷.

۲۰) بررسی شاخص‌های بهره‌وری نیروی کار در سال‌های ۷۵-۱۳۶۵ / سازمان بهره‌وری ملی ایران / تیر ماه ۱۳۷۷.

ظرفیت و... دانست. در صنایع کاغذ و مقوا و چاپ نیز از جمله دلیل کاهش، می‌توان وجود عواملی چون کمبود نقدینگی، عدم توان در بازاریابی خارجی برای صادرات و... را نام برد. در سایر صنایع نیز دلایل افزایش شاخص مذکور همانا نقش کلیدی و زیربنایی هر یک از آنها در تحقق برنامه‌های تدوینی دولت در برنامه‌های مختلف عمرانی و توسعه‌ای و توجه به ارتقای سطح مدیریت بر منابع انسانی و... است (نمودار شماره سه).



۳- یافته‌های مهم در خصوص بهره‌وری در کشورهای عضو سازمان بهره‌وری آسیایی (APO). شاخص بهره‌وری نیروی کار به قیمت‌های ثابت سال ۱۳۶۵ (با شرط ۱۰۰=۱۳۶۵) در کل اقتصاد کشورهای عضو سازمان بهره‌وری آسیایی بدین ترتیب بوده است که در سال ۱۳۷۴ در جمهوری اسلامی ایران به ۱۰۳، در جمهوری چین (تایوان) به ۱۶۳/۶، در جمهوری کره به ۱۵۷/۸، در سنگاپور به ۱۵۷/۴، در مالزی به ۱۵۲ و در نپال به ۱۴۴/۲ درصد افزایش یافت. در این میان، تنها کشوری که وضعیتی بدتر از ایران داشته، کشور مغولستان می‌باشد (جدول شماره هشت و نمودار شماره چهار).

شاخص بهره‌وری نیروی کار به قیمت‌های ثابت یاد شده، همچنین، در بخش صنعت کشور در سال ۱۳۷۴ برای ایران به ۱۰۶/۵ درصد افزایش یافت، در حالیکه مقدار عددی این شاخص برای سنگاپور ۱۸۵/۳، برای جمهوری کره ۱۸۳/۶، برای پاکستان ۱۷۷/۸ و برای تایوان به ۱۶۵/۸ درصد افزایش یافت. در این شرایط، مقدار شاخص بهره‌وری نیروی کار در بخش صنعت در کشور نپال به ۵۳/۴ درصد کاهش یافت. و فیلیپین با رشدی بسیار قلیل در حدود ۱۰۴/۷ درصد قرار گرفت. (جدول شماره نه و نمودار شماره پنج).

حال، اگر مقدار همین شاخص در بخش کشاورزی محاسبه شود، آن‌گاه ملاحظه می‌شود که مقدار عددی شاخص بهره‌وری نیروی انسانی در بخش کشاورزی برای ایران در سال ۱۳۷۴ به ۱۴۰ درصد افزایش یافته است. در این حال، کشورهای سنگاپور به ۱۷۲/۷، مالزی به ۱۶۵/۴، تایوان به ۱۵۳، جمهوری کره به ۱۵۰/۲ و سریلانکا به ۱۴۵/۹ درصد رشد دست یافتند. (جدول شماره ده و نمودار شماره شش).

□ در فاصله سال‌های ۱۳۶۵ تا ۱۳۷۵ شاخص بهره‌وری نیروی کار در زیر بخش‌های معدن، ساختمان، بازرگانی، رستوران و هتلداری، حمل‌ونقل، انبارداری، ارتباطات و خدمات مالی دچار کاهش شده، اما این شاخص در بخش‌های کشاورزی، صنعت، برق و گاز و آب و خدمات عمومی و اجتماعی بهبود یافته است.