



بحثی اجمالی

در خصوص جایگاه بهره‌وری در

کارخانجات خصوصی شده

نوشته و تدوین: فرامرز بهرامی کرمانشاهی^۱ (کارشناس ارشد وزارت کار و امور اجتماعی)

مقدمه

بهره‌وری و استفاده مطلوب و بهینه از امکانات موجود و حداکثر بازدهی همراه با کیفیت مورد پذیرش و نیز جلوگیری از ضایعات از جمله مقولاتی می‌باشند که هر عصر و زمانه‌ای مورد توجه و عنایت پژوهشگران و کارشناسان علوم اقتصادی و اجتماعی قرار گرفته و غالباً تعاریفی یکسان و برداشتهای مشابه و واحدی در این خصوص ارائه کرده‌اند. بهره‌وری نگرشی

واقع‌بینانه به زندگی است. در حقیقت بهره‌وری فرهنگی محسوب می‌گردد که در آن انسان با تعقل و هوشمندی، فعالیت‌هایش را با ارزشها و واقعیت‌های موجود منطبق ساخته تا بهترین نتیجه را در جهت اهداف مادی و معنوی خود حاصل کند. این واژه قبل از آنکه به صورت روش‌مند و علمی مطرح شود، به گونه‌ای ملموس و عینی در رفتار و کردار بسیاری از عرفا و حکما در طول تاریخ به وضوح مشاهده شده و

نمونه‌های بارز آن در تعالیم عالیه گرانسنگ اسلام به خوبی قابل رؤیت است. به هر حال بهره‌وری به عنوان یکی از اهرمهای مؤثر و کارا در زمینه تبلور شاخصهای توسعه انسانی و اجتماعی و اقتصادی همواره مورد توجه پژوهشگران علوم مربوطه قرار گرفته است. بدین سبب عامل بهره‌وری را می‌توان یک اصل زیربنایی در جهت بهبود کمی و کیفی زندگی آحاد بشر تلقی کرد.

نقش بهره‌وری در فعالیتهای فردی و اجتماعی

برخی از ناآگاهان و سفسطه‌گران این پدیده را سبب‌کننده حرکت توسعه قلمداد کرده و به‌عنوان عامل تخریب در جریان نوین‌سازی ساختار اقتصادی می‌پندارند. ولی باید اذعان کرد استفاده صحیح و بجا از این متغیر که دارای شاخصهای گوناگون اجتماعی، اقتصادی و فرهنگی و صنعتی است، هرگز مشکلات پیچیده و غامض در روند عادی زندگی ایجاد نمی‌کند؛ به عبارت دیگر از ابزارهای مشکل‌آفرین در فرایند توسعه محسوب نمی‌شود. این پدیده در جریان روزمره زندگی آحاد مردم به صورت مشهودی قابل درک می‌باشد و هر فرد در طول زندگی خود چندین بار ثمرات مثبت بهره‌وری را تجربه کرده است. از شاخصهای دیگر بهره‌وری که می‌تواند سطح کیفی فعالیت روزمره شخصی و اجتماعی مردم را بهبود بخشیده و کامل نماید، همانا انتخاب بهترین شیوه‌ها در خلال فعالیتهای روزمره شخصی و اجتماعی است که هر فرد پس از تعمق و درنگ باید راههای مناسب را جهت برخوردار شدن از ثمرات بهره‌وری برگزیند.

برنامه‌ریزی آموزشی سبب توسعه بهره‌وری می‌گردد

نوسانات اقتصادی همچون رکود، تورم و کاهش شدید منابع به همراه رشد جمعیت و افزایش نرخ بیکاری هشدار می‌دهد است تا جوامع برای آینده خود برنامه‌ریزی صحیح مبتنی بر واقعیات ارائه کنند.

مهمترین عامل در برنامه‌ریزی توجه به بهره‌وری نیروی کار به‌ویژه در مؤسسات تولیدی خصوصی شده است. از طریق آموزش کارکنان و بالاخص مدیران و صاحبان مشاغل کلیدی می‌توان در رفتار، طرز نگرش، ارزشها، ادراک و شخصیت آنان رسوخ کرد و تغییری متناسب با رشد و توسعه فردی و سازمانی در آنان پدید آورد. تغییر در ساختار سازمانی به مثابه تغییر در الگوی ارتباطات، تصمیم‌گیری، برنامه‌ریزی و سیستم اطلاعاتی سازمان و ساختار قدرت توجیه می‌گردد.

● بهره‌وری فرهنگی محسوب می‌گردد که در آن انسان با تعقل و هوشمندی، فعالیتهایش را با ارزشها و واقعیتهای موجود منطبق ساخته تا بهترین نتیجه را در جهت اهداف مادی و معنوی خود حاصل کند.

به‌منظور موفقیت در امر تغییر در طرز نگرش، ارزشها، رفتار، شخصیت، ادراک و انتظارات، باید روشهای علمی و شیوه‌های آموزشی گوناگون را مورد پژوهش و تحقیق قرار داد، زیرا انتخاب شیوه‌های مناسب جهت ارائه فرهنگ بهره‌وری به بخشهای گوناگون جامعه منوط به برنامه‌ریزی دقیق آموزشی است.

عوامل افزایش بهره‌وری در کارخانجات خصوصی شده

عموماً مدیران صنایع و یا مؤسسات بازرگانی در ارتباط با شاغلین واحدهای خویش دچار مشکلاتی هستند. برخی از آن مشکلات را باید از طریق افزایش کارایی کارکنان جبران کرد. شایان ذکر است رقابتهای ملی و بین‌المللی، مدیران صنایع را متوجه ضرورت کارایی بیشتر در روشهای تولید کرده است. لذا بهره‌وری مشغله دائمی مدیرانی است که می‌خواهند تولیدات بیشتری را از منابع به‌دست آورند. روش متداول همان تقسیم فرایند کار در ابعاد کوچکتر است. این سازکار مالا سبب می‌گردد مهارت کارگر در امور محوله فزونی یابد. این مقوله، کارایی و بهره‌وری کارکنان را در زنجیره تولید به تدریج بالا خواهد برد. از طرف دیگر تحصیل چنین مهارتهایی برای شاغلین واحدهای صنعتی زبان عمده‌ای را در پی خواهد داشت. زیرا تکرار و یکسواختی در انجام یک نوع کار بخصوص اگر اراده و خلاقیت کارگر در آن دخیل نباشد، دیر یا زود تنشهای روانی و برخورداری لفظی را در واحدهای صنعتی پدید می‌آورد. برآیند این روان‌پریشی‌ها در محیط کار سبب ایجاد بی‌دقتی نسبت به مسائل ایمنی می‌شود و نرخ حادثه را افزایش می‌دهد و نیز باعث می‌گردد کارایی کارگر در یک دوره طولانی به تدریج روند نزولی را طی کند و در پی آن غیبت از کار بروز می‌کند. این فعل و انفعالات در مجموع کیفیت تولید را دچار مشکل خواهد کرد که حاصل جمع این عوامل، زیان عمده‌ای را به بخش تولید وارد می‌کند. لذا با مطالعاتی که پروفیسور فدریکو

نقش بهره‌وری در کارخانجات خصوصی شده که با رقابت بین‌المللی روبه‌رو هستند بسیار حائز اهمیت است. جهت ارزیابی تأثیر بهره‌وری در یک سازمان معادله زیر در نظر گرفته شده است. تغییر بهره‌وری - هزینه‌ها = تغییر قیمت

چنانچه یک واحد صنعتی بخواهد سطح سودآوری خود را بین دو دوره حفظ نماید، لازم است رابطه فوق را در واحد خویش برقرار سازد، زیرا اثر افزایش هزینه‌های عوامل تولید در واحد محصول تنها از طریق افزایش بهره‌وری جبران می‌گردد. به‌عنوان مثال اگر هزینه‌های عوامل تولید یک واحد صنعتی ۶ درصد افزایش یابد در حالی که بهره‌وری ۴ درصد افزایش داشته باشد، قیمت فروش محصولات و خدمات این واحد صنعتی باید ۲ درصد افزایش پیدا کند تا سطح سودآوری جاری آن حفظ گردد. لذا بهره‌وری علاوه بر آنکه از روند افزایش قیمت‌ها جلوگیری می‌کند، تنها سلاح و ابزاری است که به‌وسیله آن، مدیران واحدهای تولیدی قادر خواهند شد اثرات ناشی از افزایش هزینه‌ها را بر سود جبران کنند.

با افزایش بهره‌وری می‌توان از افزایش قیمت فرآورده یا خدمات به‌منظور جبران افزایش هزینه‌های تولید و حفظ سطح سودآوری، - پدیده‌ای که در دنیای رقابت از اهمیت به‌سزایی برخوردار است - به‌طور متناسب جلوگیری کرد.

از سوی دیگر اگر بهره‌وری در واحد صنعتی خصوصی شده کاهش پیدا کند طبق معادله فوق، قیمت فروش باید بیشتر از حدی که جبران افزایش هزینه‌های تولید است، افزایش یابد. در حالی که حفظ چنین

● انتخاب شیوه‌های مناسب جهت ارائه فرهنگ بهره‌وری به بخشهای گوناگون جامعه منوط به برنامه‌ریزی دقیق آموزشی است.



● بهره‌وری علاوه بر آنکه از روند افزایش قیمت‌ها جلوگیری می‌کند، تنها سلاح و ابزاری است که به‌وسیله آن، مدیران واحدهای تولیدی قادر خواهند شد اثرات ناشی از افزایش هزینه‌ها را بر سود جبران کنند.

استراسر در این زمینه انجام داده است، عناوین ذیل را جهت بهبود بهره‌وری شغلی و افزایش کارایی در کارخانجات خصوصی شده پیشنهاد کرده است:

الف - تقویت شغلی
ب - رضایت شغلی «توسعه شغلی»
پروفسور فدریکو استراسر رضایت شغلی را در ۱۱ عامل به شرح ذیل جستجو کرده است:

- ۱- حقوق و دستمزد؛ ۲- عوامل محرک مانند ایجاد زمینه‌هایی برای پیشرفت و ترفیع؛ ۳- ثبات شغلی؛ ۴- پیچیدگی و تنوع شغلی؛ ۵- شرکت در تصمیم‌گیریها؛ ۶- توجه و وارد شدن به کار؛ ۷- محصول و فرآورده تولیدی؛ ۸- سرپرست و مسؤول کارگاه؛ ۹- محیط کار؛ ۱۰- روحیه حاکم بر کارگاه؛ ۱۱- تأثیرات عوامل خارجی مانند مشکلات خانوادگی و مسائل اجتماعی

اثرات بهره‌وری و رقابت در کاهش قیمت‌های تمام‌شده

اساساً باید متذکر شد در جریان تولید، میزان هزینه‌ای که هر واحد محصول و یا خدمت در بر دارد به دو عامل وابسته و متکی می‌باشد.

۱- هزینه‌هایی که صرف عوامل تولید «نهادها» می‌گردد.

۲- میزان اثربخشی روشهای به‌کارگیری نهادها در روند تولید یا ارائه خدمت به‌عنوان مثال، کارخانه‌هایی که با یکدیگر در حال رقابت می‌باشند و بهای تقریباً مشابهی را برای عوامل تولید پرداخت می‌نمایند، در مقایسه آن کارخانه‌ای بیشترین بهره‌وری را دارد که کمترین هزینه‌های محصول یا خدمت را داشته باشد.

وضعیتی در درازمدت برای اکثر واحدهای تولیدی غیرممکن می‌باشد. با بررسی بیشتر به طور منطقی به این نتیجه می‌رسیم که تغییر در سودآوری واحد صنعتی خصوصی شده در مفهوم وسیع آن تنها ناشی از دو عامل است:

۱- بهره‌وری «میزان اثربخشی در به‌کارگیری کلیه منابع»

۲- بازیافت قیمتتها «Prices recovery»
یعنی: افزایش هزینه هر واحد تولید از طریق افزایش قیمت فروش آن جبران گردد. به دو صورت واحدهای تولیدی همواره سعی می‌کنند میزان سودآوری خود را افزایش دهند. نخست، از طریق افزایش بهره‌وری و استفاده مطلوب و بهینه از منابع و امکانات موجود؛ دوم، قیمت فروش را به میزان بیشتر از آنچه لازمه جبران افزایش هزینه‌های وارده می‌باشد بسالا می‌برد. متأسفانه بسیاری از واحدهای صنعتی که به قدر کافی توان تجزیه و تحلیل سودآوری را ندارند از طریق دوم افزایش هزینه‌ها را جبران می‌کنند. همان‌طور که در مثال ذیل نشان داده می‌شود، این نگرش و طرز تلقی نقطه ضعف عمده‌ای می‌باشد که گریبانگیر بسیاری از واحدهای تولیدی است. فرض کنید دو شرکت رقیب در سالهای اخیر رشد قابل توجه و تقریباً برابری در سود خود داشته‌اند. بررسی اجمالی از صورت وضعیتهای مالی آنها ممکن است ما را به این نتیجه‌گیری رهنمون سازد که این دو سازمان به یک اندازه از سلامت اقتصادی برخوردار بوده‌اند. اما هنگامی که رشد سود این شرکتها را از دیدگاه بهره‌وری و بازیافت قیمتتها بررسی می‌کنیم نتیجه‌ای متفاوت به دست خواهد آمد.

رشد سود شرکت الف مرمون بهبود

بهره‌وری می‌باشد، در واقع میزان افزایش بهره‌وری به حدی بود که توانسته است عدم بازیافت قیمتتها را جبران کند. به عبارت دیگر شرکت الف افزایش هزینه‌های خود را تماماً به خریدار تحمیل نکرده، با این همه با افزایش بهره‌وری بر سودآوری خود افزوده است.

از طرف دیگر شرکت ب رشد سود خود را از طریق دیگری تأمین کرده است. در شرکت ب که بهره‌وری کاهش یافته رشد سود از طریق میزان بازیافت قیمتتها تحقق یافته است. افزایش قیمتهای فروش در شرکت ب بیش از آنکه نتیجه افزایش هزینه‌های عوامل

● بر طبق آمارهای سازمان بهره‌وری ایران، رقم شاغلین کشور از سال ۱۳۶۴ الی ۱۳۷۴ حدود ۴۵ درصد افزایش داشته است، در حالی که رشد بهره‌وری نیروی کار در این مدت ۹ درصد بوده است.

تولید در محصول باشد ناشی از تلاش این شرکت به منظور جبران کاهش بهره‌وری است. اکنون که رشد سودآوری در این دو شرکت تحلیل گردید، آیا هنوز می‌توان ابراز کرد این شرکتها از سلامت اقتصادی برابری برخوردار می‌باشند؟ مسلماً خیر، گرچه شرکت ب ممکن است در شرایط معین و کوتاه‌مدت بتواند به همین ترتیب و با موفقیت عمل نماید، اما در نهایت قادر نخواهد بود قدرت رقابتی خود را در مقابل شرکت الف حفظ نماید. در یک محیط رقابتی شرکت ب نمی‌تواند در درازمدت

پایدار باشد. اگر شرکت ب روند کاهش بهره‌وری خود را معکوس ننماید، بازار را از دست داده و از پای در خواهد آمد.

متأسفانه سیستمهای اطلاعاتی و تحلیلی شرکت ب احتمالاً به آن اندازه توسعه نیافته است که این شرکت نمی‌تواند تأثیر نسبی بهره‌وری و بازیافت قیمتتها را در سرانجام کار خود تعیین کند. افزایش سود حاصله موجب می‌گردد، مدیریت این شرکت احساس رضایت نماید و بیماری کشنده و بالقوه‌ای از چشم وی پنهان شود. لذا این سؤال مطرح است، آیا بهره‌وری فقط باید مورد توجه سازمانهایی باشد که با مشکلات رقابت روبرو هستند؟ و یا آنکه کلیه بخشهای تولیدی جامعه برای پیشبرد اهداف خود به گسترش طیف بهره‌وری نیازمند می‌باشند؟

رابطه بهره‌وری و تولید ناخالص داخلی

از طریق بهبود و توسعه بهره‌وری در بخشهای گوناگون می‌توان فرایند وصول مالیات را تا حد مطلوب کاهش داد. آنگاه سرمایه‌گذاران و مدیران واحدهای تولیدی خصوصی شده با استعانت از این راه‌کار قادر خواهند شد در جهت افزایش تولید ناخالص داخلی کشور (GDP) گامهای مؤثری بردارند.

در این رابطه صندوق بین‌المللی پول، تولید ناخالص داخلی کشور را در سال ۱۳۷۴ حدود ۱۸۶ هزار و ۱۲۴ میلیارد ریال و تعداد شاغلین کشور را حدود ۱۳ میلیون و ۸۸۰ هزار نفر در نظر گرفته است. همچنین هر شاغل در ایران سالانه ۷ هزار دلار ارزش افزوده تولید می‌کند؛ در مقایسه

با کشورهای در حال توسعه جنوب شرقی آسیا که حدود ۲۵ هزار دلار است رقم ناچیزی به حساب می‌آید.

در حقیقت بهره‌وری عاملی مؤثر و حساس در جهت مقابله با بی‌نظمی‌های فردی و اجتماعی است که هر انسان گناه بیگانه با آن دست به گریبان می‌باشد.

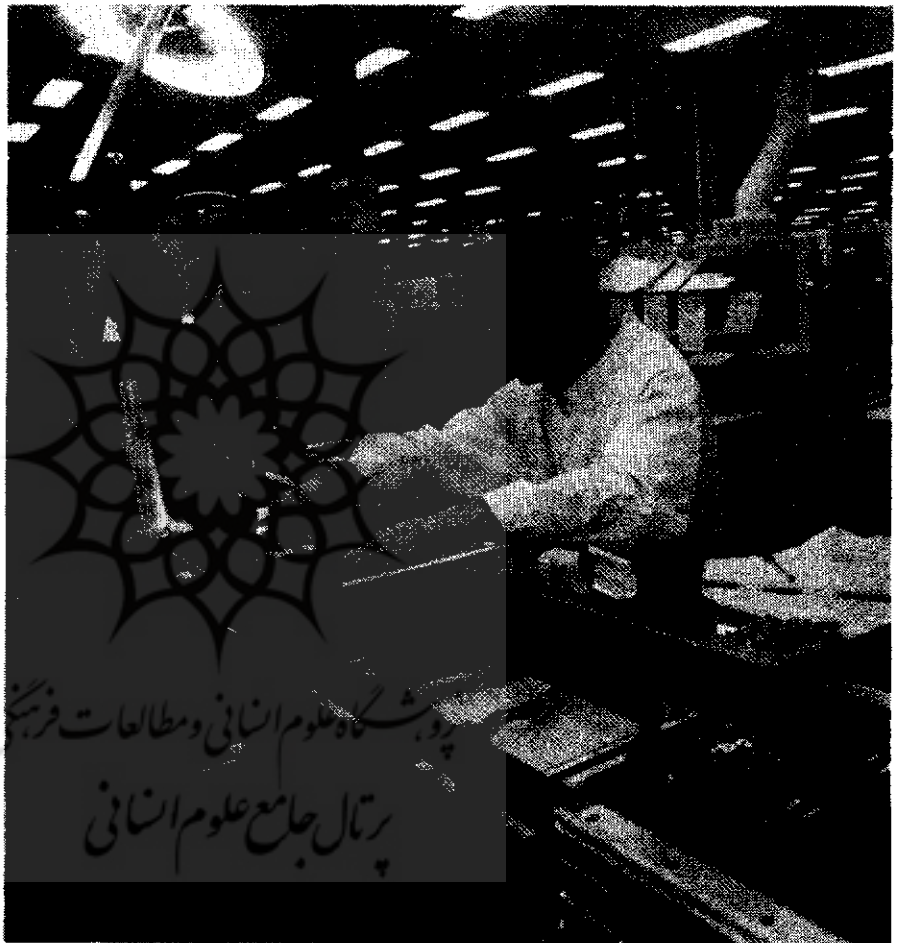
لذا در وهله نخست هر فرد باید وجود این پدیده را در فضای زندگی خویش احساس کند و این متغیر را به‌عنوان یک عامل تعیین‌کننده و مهم در کلیه شئون زندگی خود قبول نماید. سپس به مرحله‌ای می‌رسد که زندگی فردی و اجتماعی خود را با موفقیت‌ترین ساخته و از ثمرات مطلوب بهره‌وری بهره‌مند می‌شود. برخی از صاحب‌نظران پدیده بهره‌وری را اکسیر شفابخش و دارویی مؤثر در حل و فصل مشکلاتی می‌دانند که در طول زندگی هر انسان جلوه‌گر می‌شود.

بهره‌وری و اشتغال نیروی کار

در همین راستا فقدان آمار و اطلاعات کامل و دقیق از وضعیت نیروی انسانی آماده به کار در کشورهای جهان سوم سبب می‌شود بسیاری از برنامه‌ریزیها و تصمیم‌گیریها در خصوص ارائه آموزشهای فنی و حرفه‌ای جهت ایجاد تعادل و توازن بین عرضه و تقاضای نیروی کار با توان و ظرفیت بازار کار منطبق نباشد. زیرا اغلب کشورهای فوق‌الذکر به نقش حائز اهمیت بهره‌وری در ساز و کار توسعه اقتصادی توجه کافی مبذول نمی‌دارند.

بر طبق آمارهای سازمان بهره‌وری ایران، رقم شاغلین کشور از سال ۱۳۶۴ الی ۱۳۷۴ حدود ۴۵ درصد افزایش داشته

● از طریق اشاعه فرهنگ بهره‌وری می‌توان قوه ابتکار را در میان کارگران واحدهای خصوصی شده به طریقی تقویت کرد که پیوند مناسبی میان فرهنگ کارآفرینی و قوه ابتکار ایجاد گردد. این شیوه بهترین راه جهت ایجاد فرصتهای شغلی جدید در جوامع است.



● مدیران واحدهای خصوصی شده علاوه بر صلاحیت فردی باید از چنان قوه ابتکاری برخوردار باشند که بتوانند به‌عنوان اسوه بهره‌وری در واحدهای تولیدی شناخته شوند.

است، در حالی که رشد بهره‌وری نیروی کار در این مدت ۹ درصد بوده است. همچنین در طول ۲ سال گذشته (۷۶-۱۳۷۵) بهره‌وری نیروی کار نیم‌درصد کاهش یافته است. متأسفانه در بخش صنعت بهره‌وری نیروی کار سالیانه ۱/۶ درصد کاهش داشته است.

در این خصوص شایان توجه است، حقیقتاً بهره‌وری توان و ظرفیت ایجاد اشتغال را به‌ویژه در واحدهای خصوصی شده افزایش می‌دهد. لذا جهت مقابله با این نقیصه که دامنگیر کشورهای در حال توسعه است باید از طرق گوناگون سطح اطلاعات و معلومات کارگران واحدهای خصوصی شده را افزایش داد. جهت آشنایی با فلسفه بهره‌وری تدابیر گسترده‌ای را اتخاذ کرد تا این گروه از اقشار فعال جامعه را به نوآوری و خلاقیت ترغیب و تشویق کرد. بدین‌سان ظرفیت کارآفرینی را در میان آنان در سطح مطلوبی گسترش داد.

به‌عبارت دیگر از طریق اشاعه فرهنگ بهره‌وری می‌توان قوه ابتکار را در میان کارگران واحدهای خصوصی شده به طریقی تقویب کرد که پیوند مناسبی میان فرهنگ کارآفرینی و قوه ابتکار ایجاد گردد. این شیوه بهترین راه جهت ایجاد فرصتهای شغلی جدید در جوامع است. در مجموع باید اذعان کرد، بهره‌وری عامل بسیار اساسی در جهت رشد اقتصادی محسوب می‌شود.

نقش مدیران در افزایش بهره‌وری

از مشخصه‌های دیگری که می‌توان در این مقاله عنوان نمود، نقش اساسی مدیریت کار در افزایش مطلوبیت و کارایی در سطح واحدهای تولیدی خصوصی شده می‌باشد.

شایان توجه است امروزه در جهان به نقش تعیین‌کننده مدیریت صنعتی به‌عنوان یک مؤلفه ارزنده عنایت مبذول شده است. ولی با این وجود، فقدان این پارامتر در فضای واحدهای تولیدی خصوصی شده به‌گونه‌ای فزاینده قابل درک و لمس می‌باشد. بدین سیاق در کشور ژاپن به نقش مدیریت توجه خاصی مبذول شده است. این کشور توانسته سیستم مدیریت «Z» را در جهان ابداع و ارائه کند و از این طریق موفق گردیده، پنج عامل جلوگیری‌کننده را در افزایش بهره‌وری به صفر برساند. این روش به‌نام الگوی ۵ صفر در جهان معروف و متداول شده است. لذا مدیران واحدهای خصوصی شده علاوه بر صلاحیت فردی باید از چنان قوه ابتکاری برخوردار باشند که بتوانند به‌عنوان اسوه بهره‌وری در واحدهای تولیدی شناخته شوند. به‌عبارت و واضحتر مدیر باید خود نیز کارآفرین باشد. آنگاه چنین فردی قادر خواهد بود در هر شرایطی روشهای مناسب و هماهنگ با دانش روز را ارائه نماید که این راه‌کار مدیریتی مالا به افزایش تولید منجر می‌شود. بدین لحاظ قابل ذکر است براساس بند (الف) تبصره ۳۵ قانون برنامه دوم توسعه، به‌کارگیری و استفاده از تکنولوژی پیشرفته در جهت افزایش مهارت مدیران تأکید فراوان مبذول شده است. دستگاههای اجرایی موظف شده‌اند از طریق تشخیص کمیته بهره‌وری به تناسب فعالتهای خود، حداقل ۵ درصد اعتبارات جاری خود را صرف افزایش بهره‌وری مدیران کنند. اگرچه این تبصره مخصوص واحدهای اداری در بخش دولتی است، ولی می‌توان نظیر این تبصره را در واحدهای خصوصی شده پیاده کرد. همچنین مدیران واحدهای تولیدی خصوصی شده باید رفتار شایسته و مناسبی را

در محیط کار از خود نشان دهند تا کارگران در مجموع احساس نمایند کار و فعالیت آنان طی سالیان طولانی در آن واحدها ادامه خواهد داشت. □

منابع

- ۱- کتب و نشریات سازمان بهره‌وری «کتابخانه سازمان»
- ۲- مصاحبه رئیس سازمان بهره‌وری کشور «روزنامه همشهری یکشنبه ۲۶ بهمن ماه ۱۳۷۶»
- ۳- نشریه تحولات بهره‌وری، سرمایه‌گذاری و مصرف در دو سال نخست برنامه دوم توسعه «سازمان برنامه و بودجه»