

بهره‌وری و توسعه صنعتی؛ نگرشی نظام‌گرا

از: دکتر مصطفی شکری

فرهنگی، اجتماعی و تاریخی» و «امکانات زیربنایی» به ترتیب اولویت یافته‌اند. در زیرمجموعه اول گویای این مطلب است که منابع انسانی هم در بعد انسان‌های تصمیم‌گیر برای جامعه و هم در بعد کارکنان در بخش‌های اقتصادی کشور. از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است. کیفیت کار افراد سیاست‌گذار و قانون‌گذار چه از بعد آموزش‌های نوریک و کاربردی و چه از بعد نظام‌های مناسب بسیار بااهمیت است. در بعد کارکنان، فعالیت‌های وسیع و فرهنگ‌سازی درقبال کار و جهت دادن به آنها در راستای اعتلای روزافزون فرهنگ کار به صورت مستمر ضروری است.

توجه داریم که امکانات زیربنایی و تناسب آنها با نیازهای جامعه نیز تاثیر بسیار زیادی بر بهره‌وری بنگاه‌های اقتصادی کشور دارد. مهم‌ترین نقش دولت فراهم آوردن زیربناهای لازم و ایجاد فرصت‌های رشد است. سرمایه‌گذاری درخصوص آموزش، تحقیق و توسعه، ترویج و تکنولوژی، راه‌های ارتباطی، بنادر، مخابرات، آب، برق و امثالهم لازمه و بستر رشد بهره‌وری یک کشور است.

درمجموعه عوامل درونی، زیرمجموعه‌های سازمان و مدیریت، نیروی انسانی، سرمایه و تکنولوژی به ترتیب اولویت‌یافته و گویای این مطلب است که توجه به این ابعاد و آموزش‌های مستمر سطوح مختلف مدیریت، نیاز به

منابع انسانی یک کشور، از هر جنبه‌ای که به آن توجه شود، چه به‌عنوان تصمیم‌گیران و قانون‌گذاران در سطح کلان و چه به‌عنوان مدیران و کارکنان در سطح خرد. مهمترین عامل توسعه آن کشور محسوب می‌شود. اصولاً منابع انسانی (مردم) با ارزش‌ترین منابع طبیعی یک کشور است. برخی از کشورهای توسعه‌یافته از مدتها قبل مهمترین و تنها منبع رشد (اقتصادی) خود را منابع انسانی و توسعه مهارت‌ها، آموزش‌ها، رفتارها و انگیزه‌های آنها شناخته‌اند.

سرمایه‌گذاری در این عوامل موجب بهبود کیفیت نیروی کار می‌گردد. پیشرفته‌ترین کشورها دقت بسیاری در سرمایه‌گذاری به منظور آموزش و پرورش نیروی انسانی خود می‌کنند. کشورهای دارای تولید ناخالص ملی زیاد، معمولاً دارای جمعیت آموزش دیده‌تر و تعلیم‌یافته‌تر هستند. از آنجا که برای توسعه یک کشور و رشد آن در ابعاد مختلف اقتصادی، بهره‌وری به‌عنوان یک اصل زیربنایی تلقی می‌شود. در این مختصر ابتدا نگاهی گذرا به نتیجه یک تحقیق (هرچند اولیه) ضروری می‌نماید. در این تحقیق عوامل بیرونی (محیطی) و درونی موثر بر بهره‌وری یک بنگاه تبیین شده و میزان اثرگذاری هریک موردبررسی قرار گرفته است که به برخی از نتایج آن بطورکلی اشاره می‌شود.

در مجموعه عوامل محیطی، زیرمجموعه‌های «سیاست‌ها» و «قوانین» عوامل

قانونمندشدن را در سطح کشور ایجاد می‌کند. به منظور افزایش بهره‌وری بنگاهها، افرادی مسلط به خویشتن، آگاه به ارزش‌ها و با سطح علمی بالا موردنیاز است.

همین افراد هستند که ابعاد ساختاری و محتوایی سازمان خویش را رقم می‌زنند و در راستای ایجاد سیستم‌ها و اجرای آنها، سازمان خود را متحرک و متحول می‌سازند و نهایتاً فرایندهای مدیریت را به‌درستی شناخته و برحسب ضرورت بنگاه خویش اعمال می‌نمایند. نیروی انسانی نیز درواقع همه آن چیزی است که سرمایه و تکنولوژی را تحت سازمان و مدیریت موجود بکار می‌گیرد. اهمیت این زیرمجموعه لزوم تاکید مستمر بر جنبه‌های انسانی کار را از طرف تصمیم‌گیران بخش‌های اقتصادی کشور که مدیران نیز زیرمجموعه‌ای از آن را تشکیل می‌دهند، ایجاد می‌نماید.

در زیرمجموعه عوامل اصلی نیروی انسانی، عوامل «سیستم‌های انگیزشی»، «دانش و مهارت کارکنان»، «کیفیت زندگی کارکنان»، «خصوصیات و انگیزه‌های کارکنان»، «ایمنی کار» و «سیستم‌های جبران خدمت» به ترتیب اولویت یافته‌اند.

دقت در روح و محتوای این عوامل، ارتباط ارگانیک بین آنها را نشان می‌دهد. به‌عبارت بهتر نیروی انسانی نیازمند انگیزش‌های مادی و معنوی برای انجام کار است. باید سیستم‌های مربوطه نه تنها پاسخگوی نیازهای مادی برای گذران زندگی نیروی انسانی آنها باشد، بلکه باید شور و شوق یادگیری، توسعه و پیشرفت فردی و سازمانی را بطور پویا ایجاد نماید. بدیهی است کمترین بی‌توجهی، صدمات جبران‌ناپذیری را به اقتصاد کشور و بهره‌وری آن که بهره‌وری بخش صنعت زیرمجموعه‌ای از آن است وارد می‌کند. حداقل این صدمات، از دست دادن زمان در کسب و کارهای پرقاب و متحول امروز است که خود می‌تواند بقای بنگاه، صنعت و یا بخش را با خطری جدی مواجه نماید.

شایان ذکر است در بهره‌وری یک سیستم، بجز عامل نیروی انسانی که به‌عنوان مهم‌ترین عامل مطرح است، عوامل دیگر از قبیل زمین، سرمایه، تکنولوژی و... نیز وجود دارد که در مباحث بعدی مقاله، کلیت این عوامل منظور نظر می‌باشد.

بهره‌وری و تعابیر آن

در تعاریف مختلف، بهره‌وری از جنبه‌های

فرهنگی و تکنیکی مدنظر قرار گرفته است. به نظر نگارنده بهره‌وری را می‌توان با تعابیر زیر برای یک سیستم مدنظر قرار داد. در این تعابیر همه نهاده‌ها، فرایندها و ستانده‌های یک سیستم در هر سطحی که باشد مورد نظر است.

۱ - تعبیر فلسفی بهره‌وری

عبارتست از «مقایسه کلیه ارزش‌های ایجاد شده توسط سیستم (مادی و غیرمادی) با کلیه ارزش‌های بکارگرفته شده توسط سیستم (مادی و غیرمادی) در گستره زمان.

در مباحث اقتصادی، رشد به‌عنوان واژه‌ای یک بعدی و توسعه به‌عنوان واژه‌ای چندبعدی مدنظر قرار می‌گیرد. با پذیرش این موضوع و با توجه به شاخص‌های رشد و توسعه مطرح در دنیای اقتصاد امروز، تنها به یکی از جنبه‌های با اهمیت تکلیف انسان به‌عنوان خلیفه‌الله پرداخته می‌شود که همان «آبادی زمین» است. اما در فرهنگ اسلامی تکلیف دیگری نیز مطرح است و آن «پرستش خداوند» می‌باشد که در صورت عدم توجه به آن، لزوماً گام‌های برداشته شده و یا پیش‌بینی شده در رابطه با تکلیف اول «به سوی او» و یا «راه او» نخواهد بود.

بنابراین می‌بایستی تکالیف دوگانه انسان مدنظر قرار گیرد و چون واقعیت اجرای بخش دوم فعلاً و یا به‌سادگی قابل اندازه‌گیری نیست و باید در محدوده‌ای فراتر از معیارهای اندازه‌گیری بررسی شود، حداقل باید تعریفی از بهره‌وری را ارائه کرد که ملحوظ نظر قرار داشتن آن را تأکید نماید.

بدیهی است توسعه پایدار آن هم در کشور ما با زیربنای ایدئولوژیک قوی، نیازمند توجهی عمیق‌تر است و می‌بایستی در همه سطوح سیستمی جامعه در نظر گرفته شده و بر آن اساس بهره‌وری آن سطح از سیستم را مورد مذاقه قرار داد.

به عبارت دیگر اگر در یک فرایند چندساله کار یک سیستم مثلاً یک نظام حکومتی، با استفاده از نهاده‌های مختلف بتواند ارزش‌های استفاده شده (مادی و غیرمادی) پایداری را ایجاد نماید که بیشتر و مناسب‌تر از ارزش‌های استفاده شده (مادی و غیرمادی) باشد. می‌توان آن را یک نظام بهره‌ور نامید (حکومت چندساله امیرمؤمنان در این خصوص مثال مناسبی خواهد بود). همین موضوع برای یک بنگاه اقتصادی (به‌عنوان یک سیستم پیچیده

اجتماعی) نیز مصداق می‌یابد. حتی اگر آن سازمان پس از طی دوره‌ای کلاً از بین برود و البته در صورتی که در یک سیستم کلی‌تر مثلاً سیستم صنعت مربوطه و در راستای اهداف آن مثلاً توسعه صنعتی توانسته باشد به‌عنوان یک پله برای گذر از مرحله‌ای به مرحله بالاتر انجام وظیفه نماید. در صورت بقای آن سازمان و تطبیق با مراحل مختلف مسلماً می‌توان بهره‌وری آن را بالاتر دانست. از چنین تعبیری از بهره‌وری می‌توان به‌عنوان یک راهنما برای ایجاد و توسعه سازمان‌ها در یک جامعه استفاده کرد. بدیهی است ارزش‌های غیرمادی در این تعبیر اشاره به زیربنای ایدئولوژیک در هر جامعه دارد و به آن وابسته است.

۲ - تعبیر علمی بهره‌وری

تعبیر علمی بهره‌وری که به آنچه امروزه از بهره‌وری یاد می‌شود نزدیک‌تر است، عبارت است از «انجام درست کار درست بطور مداوم». کار درست در واقع اشاره به اثربخشی سیستم است. اثربخشی با ستانده‌ها و نتیجه فعالیت یک سیستم سروکار دارد. به تعبیری دیگر می‌توان گفت که کار درست در واقع نیاز به تعیین و تبیین رسالت، اهداف و استراتژی‌های یک سیستم دارد. این موضوع در خصوص بهره‌وری یک سیستم، لزوم توجه جدی به مقوله برنامه‌ریزی استراتژیک و مدیریت بر آن را دربردارد. زیرا تا زمانی که برای یک سیستم در هر سطحی که باشد رسالت و اهداف و نیز جهت‌گیری‌ها برای نیل به اهداف آن به درستی مشخص نشده باشد، هر حرکتی در راستای ارتقای بهره‌وری را نمی‌توان صحیح دانست، چرا که ممکن است این حرکت‌ها از کارایی بسیار بالایی نیز برخوردار باشد ولی به علت نادرست بودن اهداف و یا

● اصولاً منابع انسانی با ارزش‌ترین منابع طبیعی یک کشور است.

● در بهره‌وری یک سیستم، بجز عامل نیروی انسانی، عوامل دیگر از قبیل زمین، سرمایه، تکنولوژی و... نیز وجود دارد.

● تعبیر فلسفی بهره‌وری: مقایسه کلیه ارزش‌های ایجاد شده توسط سیستم (مادی و غیرمادی) با کلیه ارزش‌های بکارگرفته شده توسط سیستم (مادی و غیرمادی) در گستره زمان.

جهت حرکت، باعث دورتر شدن هرچه بیشتر از آن گردد. در صورت وجود چنین وضعیتی، به تناسب سرعت رشد بهره‌وری، سرعت حرکت در جهت‌های نادرست تشدید شده و با طی چرخه‌های فرایند عملیات سیستم هر لحظه از آنچه باید، دورتر می‌شویم.

همچنین نامشخص بودن هدف‌ها و استراتژی‌ها باعث می‌شود که فعالیت‌های متفرقی صورت پذیرد و با توجه به اصول رویکرد سیستمی، نه تنها هم‌افزایی سیستم را تحت تأثیر منفی قرار دهد بلکه ممکن است باعث از هم پاشیدن سیستم و یا لااقل عدم اطمینان به صحت حرکت آن گردد. در این حالت اصولاً حذف سیستم اولی‌تر است. (البته باید به شرایط زمانی و مکانی حاکم بر سیستم نیز توجه جدی داشت).

این موضوع یعنی نیاز به تعیین رسالت، اهداف و استراتژی‌های یک سیستم در بحث بهره‌وری بخش صنعت کشور در حال حاضر، نیاز به نگرشی جدید به بهره‌وری و رویکردهای جدید برای محاسبه آن را ایجاب می‌کند.

انجام درست کار در واقع به کارایی اشاره دارد. کارایی با نهاده‌های یک سیستم سروکار دارد. آنچه که در محیط‌های کاری امروز جامعه زیاد استفاده می‌شود، واژه صرفه‌جویی است. این واژه که در فرهنگ ما ریشه دارد، اگر در عمل درست و آگاهانه استفاده شود می‌تواند مصداقی از مفهوم کارایی و یا مکمل آن باشد ولی متأسفانه به‌علت عدم اعتماد به صحت اهداف برخی سیستم‌ها و یا منطبق نبودن آن با واقعیت‌ها و نیازهای واقعی جامعه، عمل به محتوای این واژه می‌تواند مشکلات عدیده‌ای را بوجود آورد.

به عبارت بهتر عدم دقت در استفاده علمی از آن می‌تواند باعث چشم‌پوشی و یا انحراف از اهداف درست سیستم‌ها گردد که نه تنها به ارتقای بهره‌وری سیستم‌ها کمک نمی‌کند، بلکه خود عامل منفی در این حرکت می‌شود.

۳ - تعبیر تکنیکی یا عملیاتی بهره‌وری

مطابق با آنچه امروزه در مرحله استفاده از واژه بهره‌وری و یا به عبارت بهتر اندازه‌گیری آن در عمل مورد استفاده عام یافته است، می‌توان آن را به صورت «مقایسه ستانده‌های یک سیستم با نهاده‌های آن سیستم» مطرح کرد. گرچه برای سهولت در محاسبه عموماً ستانده‌ها و نهاده‌های کمی مدنظر قرار گرفته است ولی باز هم در این

رابطه مشکلات خاص و دیدگاه‌های مختلف اندازه‌گیری مطرح می‌شود که خود باعث ایجاد روش‌های متنوع، سطوح اندازه‌گیری مختلف و انواع رویکردها می‌گردد. فارغ از این تنوع و پیچیدگی‌ها، این تعبیر از بهره‌وری در عمل می‌تواند شاخص‌هایی را برای عملکرد یک سیستم از ابعاد مختلف ایجاد کرده و امکان تعیین سطح و روند بهره‌وری سیستم و اجزای آن را فراهم نماید تا بدینوسیله بتوان کارایی و اثربخشی روش‌های اتخاذشده برای ارتقای بهره‌وری را شناخته و بر فرایند آن مدیریت کرد.

سطوح سیستمی بهره‌وری

سطوح بهره‌وری را می‌توان به صورت سلسله مراتب سیستمی عنوان نمود، به نحوی که هر سطح خود جزئی از سطح بالاتر است. بطورکلی و با استفاده از مقیاس‌های اقتصادی برای سطح‌بندی موردنظر، می‌توان ده سطح سیستمی بهره‌وری را در گروه‌های خرد، میانه و کلان شامل کلان ملی و کلان جهانی مدنظر قرار داد و در درون هر گروه به صورت زیر بیان کرد.

الف - گروه خرد شامل:

● سطح فرد

● سطح گروه

● سطح محصول یا خدمت

● سطح واحد یا فرایند

● سطح بنگاه

ب - گروه میانه شامل:

● سطح صنعت

ج - گروه کلان ملی شامل:

● سطح بخش‌های اقتصادی کشور

● سطح ملی

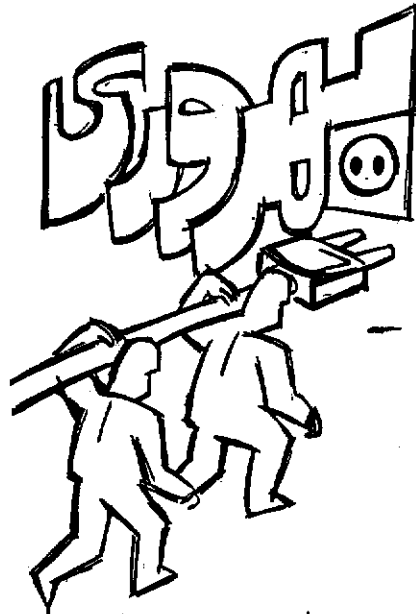
د - گروه کلان جهانی شامل:

● سطح منطقه‌ای

● سطح بین‌المللی

در ادامه این مبحث از یک سو مجموع سطوح مطرح شده در گروه‌های خرد و میانه و از سوی دیگر مجموع سطوح مطرح شده در گروه کلان مدنظر قرار گرفته و به عنوان دو گروه یا سطح اصلی که دارای ارتباطات ارگانیک و دوسویه با هم هستند، تبیین می‌شود.

سطح فرد اشاره به سیستم‌های انسان - ماشین دارد که یک نفر به عنوان نیروی انسانی آن مدنظر است. این سطح که زیربنای بهره‌وری در سایر سطوح می‌باشد بحث اصلی است که از بابت سیستمی نیاز به توجه جدی را می‌طلبد. به عنوان مثال همسو نبودن اهداف فرد با گروه، و



● تعبیر علمی بهره‌وری: انجام درست کار درست بطور مداوم.

● سطوح بهره‌وری را می‌توان به صورت سلسله مراتب سیستمی عنوان نمود، به نحوی که هر سطح خود جزئی از سطح بالاتر است.

همسو نمودن هر دو با اهداف بنگاه‌ها از معضلات پیش‌روی بسیاری از اندیشمندان علم مدیریت بوده و هست.

سطح گروه شامل مجموعه‌ای از افراد (به عنوان اجزای این سطح) است که با هم یک مجموعه فعالیت‌های مرتبط را در زنجیره تولید محصول یا خدمت انجام می‌دهند. درخصوص این سطح تحقیقات وسیعی انجام شده و تکنیک‌های مختلفی مطرح شده است که نیازمند مباحث مستقل و مجزا است.

مجموعه عواملی که یک محصول یا خدمت را در یک بنگاه تولید و ارائه می‌نماید، اجزاء سطح محصول یا خدمت است و می‌تواند شامل چند گروه باشد. ممکن است که یک بنگاه شامل فقط یک محصول یا خدمت نبوده و چند محصول و یا خدمت را تولید و ارائه نماید. در این صورت مجموعه عواملی که بخشی همگن از محصولات و خدمات موردنظر بنگاه را تولید و ارائه می‌نماید، چه به صورت فرایندهای مختلف و چه به عنوان واحدهای تولیدی یا خدماتی مختلف در درون یک بنگاه، سطح واحد یا فرایند را تشکیل می‌دهد.

در سطح بنگاه، که اجزای آن عوامل سطوح

پیش‌گفته است، با تولید یک یا چند محصول و با خدمت مواجه هستیم. سطح بنگاه به نظر برخی اندیشمندان یک سطح کلیدی در مباحث بهره‌وری است. (واژه بنگاه در این مقاله به جای واژه‌های شرکت، سازمان، موسسه و... استفاده شده است)

مجموعه بنگاه‌هایی که تولیدات یا خدمات مشابهی را به مجموعه‌ای مشخص از مشتریان عرضه می‌کنند، تشکیل یک صنعت می‌دهد. به عنوان مثال مجموعه بنگاه‌های تولیدکننده خودرو در کشور، صنعت خودرو را تشکیل می‌دهد (به آن گروه نیز اطلاق شده است). با توجه به کلیدی بودن مبحث بهره‌وری بنگاه‌ها که اجزای این سطح می‌باشند و نیز با توجه به ارتباط ارگانیک این سطح به عنوان اجزای سطح بالاتر، یعنی بخش‌های اقتصادی کشور، نیاز به بررسی عمیق‌تر مقوله بهره‌وری در آن وجود دارد.

سطح بخش‌های اقتصادی کشور شامل مجموعه‌ای از گروه‌ها و یا صنایع همگن (نه لزوماً مستقل از سایر بخش‌ها) است که در واقع به عنوان اجزای این سطح به عنوان یک سیستم مدنظر قرار می‌گیرد. به عنوان مثال در بخش صنعت کشور، صنعت خودرو، صنعت برق و لوازم خانگی و امثالهم وجود دارند. در این مقاله روی سخن با بخش صنعت کشور است گرچه اصول و مفاهیم ارائه شده می‌تواند برای سایر بخش‌ها مثل کشاورزی یا خدمات نیز مورد استفاده قرار گیرد.

بهره‌وری در سطح ملی برآیند بهره‌وری در سطوح زیرین است، البته اگر شرایط لازم و کافی آن فراهم شده باشد.

بررسی بهره‌وری در سطوح منطقه‌ای و بین‌المللی نیز از حوصله این مقاله خارج است.

تبیین یک تناقض آشکار

برای بیان این تناقض ناچار از برخی اصول رویکرد سیستمی به شرح زیر مدد می‌جوئیم:

۱ - بهره‌وری در هر سطح، وابسته به بهره‌وری تک تک اجزای آن سطح یا به عبارتی سیستم‌های سطح زیرین است. اگر این موضوع را در کلیه سطوح صادق بدانیم، ناچار باید حرکت بهره‌وری را از پایین‌ترین سطح یعنی سطح فرد آغاز نمائیم، بنابراین و با این دیدگاه، منابع انسانی موتور محرک اصلی در ارتقای بهره‌وری صنعت کشور خواهد بود. این موضوع در تحقیقات متعدد نیز به عنوان مهمترین منبع ارتقای بهره‌وری تأیید شده است و به خصوص بر امر آموزش منابع

انسانی تاکید وجود دارد.

نیاز مبرم به اشاعه فرهنگ کارگروهی نیز در تحقیقات متعدد به تأیید رسیده و در این خصوص گام‌هایی نیز برداشته شده است. هدف از این گام‌ها را می‌توان مستقیم و یا غیرمستقیم، ارتقای بهره‌وری بنگاه‌های کشور دانست.

بسیاری از اندیشمندان نیز اظهار نظر کرده‌اند که حرکت بهره‌وری را باید از سطح بنگاه آغاز کرد. در کشور ما نیز چند سالی است که صحبت راجع به انواع مدل‌ها و روش‌های ارتقای بهره‌وری در بنگاه‌ها بحث برانگیز شده است. گرچه این برخوردها و اقدامات به جای خود بسیار قابل تقدیر است و شاید هنوز برای نتیجه‌گیری زمان لازم طی نشده باشد. اما با توجه به بحث زیر به نظر منطقی هم نمی‌رسد که منتظر نتیجه‌ای معقول و درحد انرژی‌های صرف شده باشیم.

۲- اگر بهره‌وری تک‌تک اجزای یک سیستم در هر سطحی، بهبود یابد، لزوماً بهره‌وری آن سیستم بهبود نخواهد یافت. به عبارت دیگر لزوماً دور هم چیدن بهترین اجزای بدون تناسب و ارتباط ارگانیک با هم و بدون داشتن سمت و سوی معین نمی‌تواند نویدبخش سیستمی بهره‌ور باشد. این موضوع که در واقع عکس هم‌افزایی (سیتزوی) در سیستم است. در مورد همه سیستم‌ها مصداق دارد. به عبارت دیگر اگر کلیه اجزای سیستم همسو و هماهنگ با هم به‌درستی فعال باشند، نتیجه سیستم باید بیش از جمع نتیجه تک‌تک اجزاء آن باشد.

از آنجا که در هر سیستم اجزا بر هم تأثیر گذاشته و از هم تأثیر می‌پذیرند، در هر سطح از سطوح اشاره شده، باید با هم ارتباط ارگانیک داشته و هماهنگ باشند. تفرق حاصل از بی‌هدفی و یا اهداف مختلف و متضاد اجزاء، حتماً انحراف از مسیر درست و یا کند شدن حرکت سیستم فراگیر را در پی خواهد داشت.

بدیهی است برای مدیریت بر یک سیستم که تحت تأثیر عوامل مختلف درونی و بیرونی می‌باشد، نیازمند مدیریتی پویا خواهیم بود. به نحوی که بتواند به زیربنای ارزشی (درونی و محیطی سیستم) بایستی رسالت و اهداف آن را معین و دائماً زیر نظر داشت و همچنین جهت‌های دسترسی به اهداف (استراتژی‌ها) را از بین جهت‌های ممکن انتخاب و اجرا کرد. بدیهی است در این رابطه مشکلات عدیده‌ای در برخی سطوح موجود خواهد بود.

بیان خلاصه این دو اصل رویکرد سیستمی که از تعریف سیستم استنتاج شده است، ما را تناقضی آشکار می‌کشد. بدین صورت که برای ارتقای بهره‌وری از یک طرف باید از پائین‌ترین سطوح آغاز کرد و از سوی دیگر باید براساس مأموریت، اهداف و استراتژی‌های سطوح بالاتر به گام نهادن در وادی بهره‌وری سیستم‌ها اقدام کرد.

پیشنهاد رفع تناقض

در مباحث مدیریت پروژه، براساس جهت‌گیری کل سیستم و با هدف اجرای پروژه (سطح کلان) سعی می‌شود هماهنگی بین فعالیت‌ها (سطح خرد) ایجاد شده و براساس جایگاه هر یک در کل، منابع کمیاب بطور بهینه تخصیص یابد. این موضوع می‌تواند در ایجاد تفکر سیستمی برای حل تناقض اشاره شده در بحث بهره‌وری و توسعه صنعتی کمک نماید. بانوجه به این موضوع، بایستی در سطح کلان و با در نظر داشتن عوامل محیطی اثرگذار بر آن، چتر حمایتی به‌صورت مشخص کردن اهداف و استراتژی‌های دسترسی به آن و نیز بسترهای لازم برای سطح خرد تدارک دید و سپس انتظار تحرک و فعالیت درست در این سطح داشت و آن را هدفمند به حرکت درآورد.

به عبارت دیگر اگر هدف توسعه صنعتی کشور است، که هست، نیاز به تعیین و تبیین استراتژی توسعه صنعتی کشور حداقل در بخش صنعت الزامی است. بدون وجود آن نمی‌توان نسبت به بقیه اقدامات اظهار نظر علمی کرد. نتیجه عدم آگاهی تعلیق بین دو طیف درست و نادرست خواهد بود. این وضعیت نه تنها موجب اتلاف منابع خواهد شد بلکه ما را از نائل شدن به هدف توسعه صنعتی باز خواهد داشت.

تعیین و تبیین استراتژی‌های توسعه صنعتی کشور برای حرکت اصولی و همسو در راستای ارتقای بهره‌وری بخش صنعت اولین و بلندترین گام لازم است که البته به تنهایی کافی نخواهد بود.

در صورت برداشتن این گام می‌توان نسبت به رفع تناقض اشاره شده در دو اصل ارائه شده اقدام کرد. پس از تعیین و تبیین استراتژی توسعه صنعتی در سطح بخش صنعت، در همان راستا استراتژی‌های سطوح پائین‌تر نیز قابل تعیین و تبیین خواهد بود. باید توجه کرد که فرایند هدف‌گذاری و استراتژی‌های دسترسی به

اهداف، یک فرایند پویا است و هر دوره زمانی را نیز که برای آن در نظر بگیریم، بایستی دائماً مراقبت گردد و انطباق برنامه‌ها را با آن و نیز مجموعه را با توجه به عوامل متغیر درونی و بیرونی سیستم‌ها از نظر دور نداریم.

در صورت اجرای سناریوی بالا در بخش صنعت و مشخص ساختن سمت و سوی حرکت، می‌توان امیدوار بود که سیستم‌های سطوح پائین تکلیف کلی خود را درک کرده و هر یک فرایندهای سطح خود را در همان بستر ادامه دهند. مسلم است که در صورت وجود چنین فضایی، کلیه قانونمندی‌های بخش صنعت تحت تأثیر قرار می‌گیرد و روی سایر بخش‌ها و قانونمندی‌های آنها نیز موثر خواهد بود. این ارتباطات باید به‌دقت مدنظر قانون‌گذاران و تصمیم‌گیران قرار داشته و ساختارهای مناسب را توسعه بخشند.

فقط در این صورت می‌توان پذیرفت که برای ارتقای بهره‌وری سیستم در هر سطحی که باشد آمادگی وجود دارد. □

منابع:

۱- جاسبی - عبدالله، شباهنگ - رضا، شکری - مصطفی، نگرشی نظام‌گرا به مفاهیم بهره‌وری و بکارگیری آن در اندازه‌گیری بهره‌وری سیستم‌ها، فصلنامه اقتصاد و مدیریت، دانشگاه آزاد اسلامی، شماره ۲۶ و ۲۷، پائیز و زمستان ۱۳۷۴.

۲- شکری - مصطفی، عوامل موثر بر استراتژی‌های ارتقاء بهره‌وری با تاکید بر نیروی انسانی، شیوه‌های عملی ارتقاء بهره‌وری نیروی انسانی، مرکز آموزش مدیریت دولتی، ۱۳۷۵، صفحه ۵۱۳-۵۳۳.

۳- شکری - مصطفی، نگرشی نظام‌گرا به مفاهیم بهره‌وری و بکارگیری آن در اندازه‌گیری و پیش‌بینی بهره‌وری صنایع پتروشیمی کشور، رساله دکتری، دانشگاه آزاد اسلامی.

4 - PRODUCTIVITY AND QUALITY MANAGEMENT: A MODULAR PROGRAMME, EDITED BY JOSEPH PROKOPENKO AND KLAUS NORTH, ILO AND APO, 1996 P 2-17, 20-23

● دکتر مصطفی شکری

دکترای مدیریت تولید و عملیات، مشاور بخش مشاوره و تحقیق سازمان مدیریت صنعتی، عضو هیات علمی و رئیس گروه مدیریت صنعتی واحد علوم و تحقیقات دانشگاه آزاد اسلامی