



بهره وری به بیانی دیگر

محمد عسگری

میزان انجام هر نوع کار فکری یا جسمی به طور کلی از سه جنبه متفاوت و با سه واژه و مفهوم متمایز تحت عناوین کارایی، اثربخشی و بهره‌وری سنجیده می‌شود لیکن متأسفانه هنوز برخی از مدیران و کارشناسان بخش‌های دولتی و خصوصی کشور، دو واژه و مفهوم متمایز کارایی و اثربخشی را به اشتباه و یا به عنوان مفاهیم معادل با واژه بهره‌وری به کار می‌برند.

۱- کارایی (Efficiency) به معنای انجام دادن بیشتر هر نوع کار است. مانند: خواندن ۴۰ صفحه از کتابی خاص در یک ساعت،
۲- اثربخشی (Effectiveness) به مفهوم حاصل کار بدست آمده

ناشی از انجام صحیح کار است. مانند: فهمیدن و درک کردن ۳۰ صفحه از ۴۰ صفحه کتاب خوانده شده،

۳- بهره‌وری (Productivity)، یعنی بهبود مستمر فرآیند و استفاده بهینه از منابع، و نیز برآیند مثبت انجام کارهای جسمی یا فکری، که در مثال ذکر شده، به معنی به کارگیری مفاهیم حاصل از ادراک صفحات کتاب خوانده شده در امور جاری می‌باشد.

تعاریف ساده ذکر شده، بیانگر آن است که «کارایی» صرف، یعنی انجام کار زیاد و کم حاصل و نوعی گذران وقت که اگر این فرآیند با «اثربخشی» به معنی افزودن بر کیفیت و کاستن از هزینه و قیمت

نهایی محصول همراه نباشد هیچگاه نمی توان به «بهره وری» مورد نظر به مفهوم افزایش رقابت پذیری محصول نهایی در بازار عرضه و تقاضا نائل شد.

به عبارت دیگر، بهره وری به معنای رابطه دوسویه برنده- برنده بین کارفرما و کارکنان و از مهمترین عوامل رشد و توسعه اقتصادی و اجتماعی جوامع مختلف است که کمک شایانی به ارتقای استانداردهای زندگی شهروندان می نماید.

متأسفانه در دهه های اخیر، نرخ رشد این عامل حیاتی در کشورمان بسیار ضعیف بوده است و ادامه این روند می تواند موجب هر چه بیشتر از دست رفتن مزیت های نسبی تولید محصولات داخلی گشته و متعاقباً به رکود اقتصادی، کاهش اشتغال و تشدید فقر در جامعه منجر گردد.

مهمترین موانع تحقق بهره وری، عبارتند از: ضعف عوامل مختلف تولید، از جمله: کمبود سرمایه، مدیریت ناکارآمد، نیروی کار غیر مجرب، عدم ارائه آموزش های لازم به کارکنان، مواد اولیه نامرغوب، سخت افزارهای فرسوده، نرم افزارهای خارج از رده، کمبود محرک های انگیزشی مانند اهرم های تشویقی

و تنبیهی مناسب و بسیاری دیگر از عوامل محیطی خارج از سازمان، از جمله: تغییر خلق الساعه قوانین و مقررات حقوقی و بازرگانی، تعیین دستوری نرخ ارز، کاهش و افزایش بهره بانکی، عملکرد سلیقه ای مسئولان دولتی، تعطیلات رسمی نامنظم و بدون قاعده، روند طولانی رسیدگی به دعاوی حقوقی در مراجع قضائی و ...

با تعمیم دادن مفاهیم گفته شده به کلیه مشاغل و امور در حال انجام، انتظار می رود تمامی مدیران و مسئولان دستگاه ها، مؤسسات عام المنفعه و بنگاه های اقتصادی بخش های دولتی و خصوصی بتوانند با به خدمت گرفتن مدیریت مشارکتی و ریشه یابی و آسیب شناسی مداوم محیط کار خویش، بسیاری از نقایص و کاستی های داخلی محیط کار خود را کشف و با کمک عوامل مرتبط، نسبت به رفع آنها اقدام کنند و بدین ترتیب، بهره وری شغلی کارکنان و سایر عوامل تولید محصولات مادی یا معنوی خود را تا حد امکان، ارتقاء بخشند.

در این راستا بنگاه ها و یا سازمان هایی که بهره وری پائینی دارند باید ضمن توجه به کلیه عوامل ذکر

شده، بررسی کنند که آیا کارکنان مورد نظر، اصولاً دانش ابتدائی لازم برای عهده دار شدن مسئولیت شغلی خویش را دارا می باشند؟ آیا آموزش های لازم به آنان داده شده است؟ ابزار کار و مواد اولیه مناسب و نیز حقوق و مزایای متناسب در اختیار آنها قرار گرفته است؟ آیا شرح وظایف کارکنان و تعهدات متقابل طرفین قرارداد کار به درستی تفهیم شده است؟ آیا موضوع ایمنی و بهداشت شغلی نیروی کار به خوبی مورد ملاحظه قرار گرفته و همگی آنان تحت پوشش بیمه تأمین اجتماعی قرار دارند؟ آیا عوامل انگیزشی تشویقی و تنبیهی متناسب با سعی و تلاش مضاعف و یا قصورهای شغلی افراد، از جمله: اعطای پاداش بهره وری و یا حذف مزایای مازاد شغلی، جهت تنبیه آنان اعمال شده است یا خیر؟

با ملاحظه موارد فوق می توان با صرف هزینه ای مناسب، ضمن رفع بسیاری از موانع موجود، نسبت به ایجاد هم افزایی و ارتقای بهره وری مضاعف در راستای رشد کمی و کیفی و رقابتی تر کردن هرگونه محصول مادی یا معنوی گام برداشت.

