



بهره‌وری، ضرورتی شناخته شده برای رسیدن به پیشرفت و توسعه

فرهاد نژاد حاج علی ایرانی

یکی از مدیران ژاپنی در مورد اینکه، پاره‌ای از مدیران غربی و آمریکایی احساس می‌کنند که ژاپنی‌ها در مورد بهره‌وری به فرمولهای سری و جادویی دست یافته‌اند، می‌گوید: کارگران ما از کارگران غربی زنگ‌تر نیستند و تکنولوژی ما نیز پیشرفته‌تر نیست، ما فقط از انرژی خود بهتر استفاده می‌کنیم. در واقع آنچه که در سیستم بهره‌وری ژاپنی منحصر به فرد است، اجزاء یا عناصر درون سیستم نیست بلکه چگونگی چین آنها پهلوی هم است.

مقدمه:

ایجاد زمینه رشد فرهنگی، قدرت ملی، رفاه و آسایش مردم نیاز به عملکرد صحیح اقتصادی کشور دارد. توسعه اقتصادی نیز وابسته به حجم تولید و قابلیت در عرضه بازارهای جهانی است. ارتقاء بهره‌وری که توان تولید محصولاتی با کیفیت بالاتر و هزینه کمتر را ایجاد می‌کند، فراهم کننده امکان این رقابت می‌باشد لذا توجه به بهره‌وری امری اجتناب‌ناپذیر برای ادامه بقا و توسعه فعالیت‌های یک موسسه یا رشد اقتصادی یک ملت است.

بهره‌وری یکی از مهم‌ترین شاخص‌هایی است که بر پدیده‌های اصلی اجتماعی، اقتصادی و سیاسی جامعه، مانند کاهش تورم، افزایش سطح رفاه

عمومی، افزایش سطح اشتغال، افزایش توان رقابت سیاسی و اقتصادی و مانند اینها تاثیرات وسیعی دارد به طوری که امروزه، صاحب نظران توسعه اقتصادی، بهره‌وری را به عنوان موتور محرکه پیشرفت و توسعه در هر کشوری معرفی کرده‌اند.

به طوری که آمار و ارقام نشان میدهد امروزه کشورهای پیشرفته صنعتی یا شمال (اروپای غربی و آمریکا و ژاپن) با ۲۴ درصد جمعیت جهان ۸۵ درصد از ثروت دنیا را به خود اختصاص داده‌اند در حالی که کشورهای توسعه نیافته یا جنوب با ۷۶ درصد جمعیت جهان حدود ۱۵ درصد از ثروت دنیا را به خود اختصاص داده‌اند. همچنین براساس برآورد بانک جهانی

سرانه تولید ناخالص ملی در ۱۹ کشور پیشرفته در سال ۱۹۸۰ میلادی حدود ۶۶۵۸ دلار بوده است در حالی که در ۳۲ کشور کم درآمد این رقم در حدود ۱۶۸ دلار بوده است براساس این شاخص، شکاف موجود بین درآمد سرانه یک کشور پیشرفته و یک کشور فقیر و عقب مانده در حدود ۴۰ برابر است. ضمن آنکه طبق یک بررسی که کنفرانس توسعه و تجارت سازمان ملل انجام داده است گفته می‌شود که کشورهای فقیر جهان با نرخ رشد اقتصادی فعلی خود، حداقل به ۲ تا ۴ هزار سال احتیاج دارند تا بتوانند فاصله شکاف فعلی خود را با کشورهای پیشرفته پر کنند.

حال باتوجه به این آمار و ارقام، این سؤال به ذهن خطور می‌کند که برآستی چه

عواملی باعث بوجود آمدن این شکاف عظیم بین کشورهای پیشرفته و جهان سوم شده است؟

در پاسخگویی به این سؤال فرضیات و دلایل عدیده‌ای می‌تواند مطرح شود ولی به باور بسیاری از صاحب نظران علم اقتصاد و مدیریت، عدم بهره‌وری صحیح از امکانات و منابع، یکی از مهمترین عواملی است که باعث بوجود آمدن این شکاف عظیم بین کشورهای صنعتی و توسعه نیافته شده است.

در حال حاضر تقریباً در تمامی کشورهای توسعه یافته و در حال توسعه، برنامه‌ریزیها و سرمایه‌گذاریهای زیادی در زمینه بهبود و ارتقای بهره‌وری انجام شده است بطوریکه این دسته از کشورها توسعه و پیشرفت خود را مرهون توجه و نگرش صحیح به این مسئله میدانند در عین حال با توجه به اینکه در فرهنگ غنی اسلامی نیز بر اهمیت این موضوع تأکید شده است و حضرت امام جعفر صادق (ع) می‌فرمایند: «من استوی یوماه فهو مغبون» هرکس که دو روزش یکسان باشد زیان دیده است، متأسفانه هنوز فرهنگ بهره‌وری در جامعه ما به درستی جا نیفتاده است و این مقوله مهم تنها در گفتگوهای روزمره به میان می‌آید.

در این مقاله به منظور شناساندن مفهوم بهره‌وری و راههای ارتقای آن ابتدا به تعریفی از بهره‌وری و مفهوم بهره‌وری از دیدگاههای مختلف می‌پردازیم و سپس به برخی از آمار و ارقام مربوط به بهره‌وری در ایران که توسط مراجع ذیصلاح ارائه شده اشاره می‌کنیم و عوامل مؤثر در بهره‌وری را بررسی کرده و به تجربیات یکی از موفقترین کشورها در زمینه بهره‌وری اشاره می‌کنیم و در نهایت به منظور ارتقای بهره‌وری در سطوح مختلف پیشنهاداتی را ارائه می‌دهیم.

تعریف بهره‌وری:

تاکنون تعاریف عدیده‌ای برای بهره‌وری ارائه گردیده است که در اینجا به ذکر چند تعریف مهم و متداول اکتفا می‌کنیم:

۱- بهره‌وری نسبت ستاده‌ها (Out Put) بر داده‌ها (In Put) با حفظ کیفیت در زمان معین برای رسیدن به هدفی مشخص است. به عبارت دیگر بهره‌وری مجموعه‌ای از کارایی و اثر بخشی است.

اثر بخشی + $\frac{\text{ستاده‌ها}}{\text{داده‌ها}}$ = بهره‌وری
به طوری که در رابطه بالا ملاحظه می‌شود کارایی همان نسبت ستاده‌ها بر داده‌ها است و اثر بخشی نشاندهنده این است که آیا نتایج بدست آمده (ستاده‌ها) با هدفهای مورد انتظار یکی است یا نه؟

در رابطه بالا داده‌ها عبارتند از: ماشین آلات، مواد، ابزار، منابع انسانی، سرمایه، زمین و... ستاده‌ها عبارتند از: کالاهای متنوع و خدمات گوناگون.

۲- بهره‌وری عبارتست از استفاده مطلوب، موثر و بهینه از مجموعه امکانات، ظرفیت‌ها، قابلیت‌ها، سرمایه‌ها، منابع و

فرصت هاست. به عبارت دیگر بهره‌وری حداکثر استفاده از حداقل منابع و امکانات است.

بنابراین می‌توان گفت که بهره‌وری فقط مربوط به کارهای تولیدی نیست، بلکه از امور زندگی روزمره تا چرخه عظیم صنعت، کارخانه، دانشگاه، مزرعه، بازار و خلاصه در هر کار آگاهانه‌ای که انجام می‌دهیم مطرح است.

مفهوم بهره‌وری از دیدگاههای مختلف:

اصطلاح بهره‌وری برای افراد مختلف، معانی متفاوتی دارد و افراد متناسب با جایگاهی که در آن دارند آن را از دیدگاههای مختلفی تعبیر می‌کنند. این دیدگاهها عبارتند از:

۱- بهره‌وری از دیدگاه کارگران و کارمندان: عبارتست از، کارکردن در محیطی پاکیزه و مرتب، در شرایط کاری مساعد، در فضایی صمیمی و دوستانه، در آرامش حاصل از امنیت شغلی، و توجه به استعداد و پرورش آنان.

۲- بهره‌وری از دیدگاه مصرف‌کنندگان: عبارتست از کاهش قیمت و دسترسی به کالاهای خوب و ارزان.

۳- بهره‌وری از دیدگاه تولیدکنندگان (عرضه‌کنندگان): عبارتست از سرمایه‌گذاری مناسب و تولید بیشتر، رقابت در عرضه بهتر، کیفیت مرغوبتر و فروش بیشتر محصولات و کالاها.

۴- بهره‌وری از دیدگاه دولت‌ها: به معنی عمران و آبادانی بیشتر، ایجاد سطح اشتغال بالاتر و کاهش تورم است.

۵- بهره‌وری از دیدگاه ملت‌ها: به معنی رفاه و آسایش، زندگی بهتر، فرصت‌های شغلی مناسب، بازنشستگی به موقع، و امکان دسترسی به کالاها و خدمات فراوان است.

آمار و ارقام مربوط به بهره‌وری در ایران:

با اینکه کشور ما ایران از نظر منابع



در زمینه مصرف انرژی طبق آمار ارائه شده نرخ مصرف سرانه انرژی در ایران بالاترین نرخ مصرف سرانه در دنیاست. چنانچه مصرف انرژی سرانه در ایران را معادل ۱۰۰ فرض کنیم، مصرف سرانه انرژی در چین ۲۲، در هند ۱۹ و در اندونزی ۱۴ می‌باشد.

طبیعی و نیروی انسانی، معادن، مواد اولیه و انرژی دارای ظرفیت و پتانسیل بسیار بالایی است و از بسیاری جهات نسبت به کشورهای دیگر دارای امتیاز و امکانات بالقوه فراوانی بوده و با اینکه باید نیروی کار و بازدهی سرانه صنعت کشور، سرمایه‌های موجود و منابع ملی به نحو احسن مورد استفاده و بهره‌برداری قرار گیرد و نمودارها و شاخص‌ها و بهره‌وری ما در مقایسه با کشورهای پیشرفته جهان و استانداردهای بین‌المللی از شرایط خوب و مطلوبی برخوردار باشد اما متأسفانه ارقام بهره‌وری در کشور از وضعیت مطلوبی برخوردار نیست. در اینجا به عنوان نمونه به اشاره موارد زیر اکتفا می‌کنیم:

بهره‌وری آب: با توجه به اینکه خداوند در قرآن می‌فرماید: «كُلُوا وَ اشْرَبُوا وَ لَا تُسْرِفُوا = بخورید و بیاشامید ولی اسراف نکنید» و «انَّ اللّٰهَ لَا يُحِبُّ الْمُسْرِفِیْنَ = خداوند اسرافکاران را دوست ندارد». ولی متأسفانه درباره آب و میزان بهره‌وری آن در کشور می‌توان گفت که از ۱۴۰ میلیارد متر مکعب آب قابل استحصال حداکثر مقدار مورد استفاده ۹۲ میلیارد متر مکعب بوده و در عین حال راندمان آبیاری بسیار پایین و گاهی تا ۳۰٪ هم می‌رسد.

بهره‌وری مواد غذایی: بررسی‌های انجام شده نشان می‌دهد که ایران جزو سه کشوری است که بیشترین میزان ضایعات مواد غذایی را در جهان دارند. سرانه مواد غذایی که هر شبانه روز در کشور به هدر می‌رود، معادل ۱۶۰۰ کیلوکالری است، به طور کلی ۲۰ درصد ارزش افزوده بخش

صنعت را صنایع غذایی تشکیل می‌دهد، اما متأسفانه حدود ۳۰ درصد مواد غذایی در ایران ضایع می‌شود که این مقدار غذای ۱۵ میلیون نفر است، اگر به طور متوسط تعداد نفرات هر خانواده را حدود ۵ نفر در نظر بگیریم می‌توان گفت هر خانواده ایرانی به طور متوسط بیش از غذای یک نفر ضایعات دارد.

بهره‌وری انرژی: در زمینه مصرف انرژی طبق آمار ارائه شده نرخ مصرف سرانه انرژی در ایران بالاترین نرخ مصرف سرانه در دنیاست. چنانچه مصرف انرژی سرانه در ایران را معادل ۱۰۰ فرض کنیم، مصرف سرانه انرژی در چین ۲۲، در هند ۱۹ و در اندونزی ۱۴ می‌باشد.

هر ایرانی به طور متوسط در سال ۱۳۵۶، ۵/۹ بشکه معادل نفت را مصرف کرده است در حالیکه این رقم در سال ۱۳۷۰ به ۷/۷ بشکه در سال رسیده است. طبق آمار ارائه شده، اگر قیمت هر بشکه نفت را در شرایط ایده‌آل بازار ۲۰ دلار در نظر بگیریم در سال معادل ۳/۱ میلیارد دلار بابت مصرف انرژی اضافی از دست می‌رود.

تحقیق و توسعه (D & R): با توجه به اینکه یکی از عوامل بازدارنده افزایش بهره‌وری در کشور، پایین بودن تحقیق و توسعه در کشور بوده است. ولی طبق آمار در دهه ۷۰ هزینه تحقیقات در ایران، ۱/۵ دلار برای هر نفر بوده است در حالیکه طی همین زمان هزینه تحقیقات در آمریکا و سوئیس ۱۸۵ دلار برای هر نفر بوده است. بررسی بودجه پژوهش و تحقیق بین سالهای ۴۷-۱۳۶۲ در ایران نشان میدهد که همواره کمتر از ۱ درصد بودجه کل کشور صرف فعالیتهای

تحقیقاتی شده است، حال آنکه فقط در سال ۱۹۸۱ چهار کشور، آمریکا، شوروی سابق، ژاپن و آلمان غربی حدود ۲۰۰ میلیارد دلار در امر تحقیقات هزینه کرده‌اند.

● شاخص‌های فرهنگی: آمار نشان می‌دهد که شاخص‌های فرهنگی در ایران در مقایسه با سایر کشورهای جهان بسیار پایین است. از جمله این شاخص‌های فرهنگی به اشاره آمار در دو مورد انتشار کتاب و مطبوعات اکتفا می‌کنیم:

۱- انتشار کتاب: طبق آمار سال ۱۳۶۸ در ایران ۶۲۸۹ عنوان کتاب منتشر شده است و این در حالی است که در همین سال در تایلند ۱/۸ برابر ایران، در سوئیس ۲/۱ برابر، در کره جنوبی ۶/۲ برابر ایران کتاب منتشر شده است.

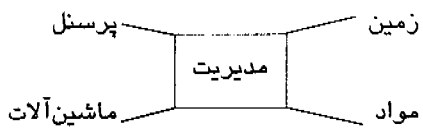
۲- مطبوعات: بر طبق اطلاعات بدست آمده در سال ۱۳۶۹ در ایران ۲۸ عنوان روزنامه منتشر می‌شد در حالیکه این رقم در همین سال در ترکیه ۳۳۸ عنوان، در برزیل ۲۸۸ عنوان و در شوروی سابق ۷۲۲ بوده است. بعبارت دیگر برزیل ۱۰ برابر، ترکیه ۱۲ برابر، شوروی سابق ۲۶ برابر، کویت ۹ برابر و فنلاند و سوئد ۴۰ برابر ایران عنوان روزنامه داشته‌اند. به دیگر سخن در حالیکه برای هر یک میلیون ایرانی تنها نیم عنوان روزنامه انتشار می‌یافته است. این رقم برای هر یک میلیون فنلاندی و سوئدی ۲۰ عنوان، ترکیه ۶/۷ عنوان و کویت ۴/۵ عنوان بوده است.

● همگانی کردن علم در ایران: از جمله عوامل دیگری که باعث عدم رشد بهره‌وری در کشور شده است این است که فعالیتهایی که در دهه‌های اخیر برای همگانی کردن علم در ایران صورت گرفته، بسیار ناچیز بوده



نظر گرفته شده است که آموزش و پرورش رسمی (دانشگاهها و مدارس) آموزش و پرورش نیمه رسمی (موسسات آموزشی، سمینارها، کنفرانسها و جلسات، رسانه‌های گروهی آموزشی) و آموزش غیر رسمی (خانوادگی، رسانه‌های عمومی و تجربه) را در بر می‌گیرد. بنابراین آموزش و پرورش تنها اختصاص به وزارت آموزش و پرورش ندارد. آموزش و پرورش می‌تواند به خانواده، صنعت، فرهنگ، سیاست و همه چیز مربوط باشد.

۳- روشهای مدیریت: برای ارتقاء بهره‌وری به مدیریت آگاه نیاز است که استفاده بهینه از امکانات را برنامه‌ریزی و هماهنگ نماید.



امروزه نقش مدیریت و سازماندهی در استفاده از منابع، ظرفیتها، سرمایه‌ها و بهره‌برداری مطلوب از نیروی انسانی بر کسی پوشیده نیست. مدیریت و مدیران نقش سازنده و ارزشمندی در کشف استعدادها، خلاقیتها، ترکیب نیروها، استفاده هرچه بهتر از امکانات و ایجاد زمینه‌های لازم برای رشد و ارتقای مادی و معنوی جامعه را دارند.

انتخاب مناسب افراد، تقسیم کار، ارزیابی، پرداخت حقوق و دستمزد متناسب با کار انجام شده، پشتوانه و ارکان بهره‌وری محسوب می‌شوند. بررسیهای انجام شده در ژاپن نشان میدهد که بیش از ۷۰ درصد افزایش بهره‌وری در این کشور، در اثر بهبود روشهای مدیریت بوده است.

۴- مدیریت زمان: قدرشناسی از فرصتها و استفاده صحیح از عمر و زمان بزرگترین سرمایه و عظیم‌ترین و غنی‌ترین نعمت خداوند، یکی دیگر از راههای افزایش بهره‌وری است، باید بر زمان مدیریت کرد و به ثانیه‌ها و ساعتها و لحظه‌لحظه‌های عمر و جوانی بها داد. حضرت امام علی (ع)

تأثیرگذار در بهره‌وری، نیروی انسانی است که اساس، کلید و موتور کار می‌باشد، زیرا این نیروی انسانی است که باید از مجموع منابع و امکانات خدادادی به نحو بهینه و مطلوب استفاده نماید. در مورد اهمیت نیروی انسانی باید گفت که اگر از مدیران پرسیده شود که در صورت از دست نیمی از منابع مادی مثل تأسیسات، ماشین‌آلات و ساختمانهای خود چه می‌کنند، در پاسخ راههای تهیه مجدد آنها را فوراً بخواهند شمرد. اما اگر از آنها سوال شود که در صورت از دست دادن نیمی از نیروی انسانی آموزش دیده و متخصص سازمان خود چه خواهند کرد؟ مطمئناً پاسخی جز سکوت نخواهند داشت.

۲- آموزش: آموزش یکی دیگر از عواملی است که نقش بسیار مهمی را در بالا بردن بهره‌وری ایفا می‌کند. برخی از مطالعات نشان داده‌اند که همبستگی مثبت و بسیار قوی بین آموزش و بهره‌وری وجود دارد، آموزش در اینجا به مفهوم وسیع کلمه در

است، در این زمینه آمار گویاست: از میان ۱۱۴ نشریه علمی که در سال ۱۳۷۱ در ایران چاپ می‌شده، حداکثر ۱۱ نشریه را می‌توان (صرفنظر از کیفیت آنها) همگانی نامید. همچنین این آمار نشان می‌دهد که جمع ساعات اختصاص یافته به برنامه‌های علمی در تلویزیون ایران در سال ۷۱، معادل ۹ درصد کل برنامه‌های تلویزیون بوده است و... البته اینها همه مربوط به کمیت هستند در حالیکه از لحاظ کیفیت وضع از این هم بدتر است.

عوامل موثر در بهره‌وری:

در خصوص عوامل موثر بر بهره‌وری متخصصان علم اقتصاد و مدیریت در قالب دیدگاه سیستمی عوامل درونی و بیرونی زیادی را عنوان کرده‌اند که در اینجا صرف‌نظر از درونی یا بیرونی بودن این عوامل به توضیح چند مورد مهم می‌پردازیم.

۱- نیروی انسانی: یکی از مهمترین عوامل

«الفرصة تَمُرُّ كمرور السحاب = زمان مانند عبور ابر می‌گذرد (فرصتها از دست می‌روند)

کسب و کار با مدیریت بخردانه با ۵ نوع عامل سر و کار دارد: ۱- سرمایه ۲- موقعیت جغرافیایی و مکانی

۳- نیروی انسانی ۴- اطلاعات ۵- زمان

از این ۵ عامل، چهار عامل نخست آن را در جهات مختلف می‌توان به حرکت در آورد. می‌توانیم نیروی انسانی را اداره کنیم و بکار گیریم، می‌توانیم امکانات کار را افزایش دهیم، می‌توانیم ساخت سازمانی و محیط کار را تغییر داده، بر برخی خصوصیات کاری تاکید و بر برخی کم توجهی کنیم، می‌توانیم روی سرمایه حرکات مختلف انجام دهیم. اما «زمان» این منبع و این عامل ناپیدا، با بقیه فرق دارد. وقتی زمان را از دست دهیم دیگر نمی‌توان آن را جبران کرد.

بهره‌وری و تجربه ژاپن:

ژاپن کشوری جزیره‌ای است که فاقد هرگونه منابع طبیعی و زیرزمینی است. این کشور چندان پهناور نبوده و مساحت آن حدود ۳ درصد کل مساحت جهانی است که برابر با $\frac{1}{4}$ وسعت ایران می‌باشد.

با وجود همه اینها، معجزه اقتصادی ژاپن بعد از جنگ جهانی دوم که پایه‌های آن از سالهای دهه ۵۰ بنا نهاده شد این سؤال را در ذهن محققین بوجود آورد که: برآستی عامل موفقیت اقتصادی ژاپن در چیست؟

واقعیت این است که ژاپن پس از سالهای دهه ۵۰ میلادی حرکتی آهسته ولی حساب شده را به منظور رسیدن به توسعه آغاز کرده است، یکی از مهمترین عواملی که باعث شد ژاپن اولین معجزه را در امر توسعه در سطح جهان بیافریند افزایش بهره‌وری در تمامی سطوح افراد - شرکت - صنعت - ملت) بود. در این راستا به منظور

امروزه نقش مدیریت و سازماندهی در استفاده از منابع، ظرفیت‌ها، سرمایه‌ها و بهره برداری مطلوب از نیروی انسانی بر کسی پوشیده نیست. مدیریت و مدیران نقش سازنده و ارزشمندی در کشف استعدادها، خلاقیت‌ها، ترکیب نیروها، استفاده هرچه بیشتر از امکانات و ایجاد زمینه‌های لازم برای رشد و ارتقای مادی و معنوی جامعه را دارند.

انتخاب مناسب افراد، تقسیم کار، ارزیابی، پرداخت حقوق و دستمزد متناسب با کار انجام شده، پشتوانه و ارکان بهره‌وری محسوب می‌شوند. بررسیهای انجام شده در ژاپن نشان میدهد که بیش از ۷۰ درصد افزایش بهره‌وری در این کشور، در اثر بهبود روشهای مدیریت بوده است.

رسیدن به رشد و توسعه اقتصادی، مرکز بهره‌وری ژاپن در سال ۱۹۹۵ بوجود آمد. از جمله تکنیکهایی که ژاپن برای افزایش بهره‌وری از آنها استفاده کرد عبارتند از:

- ۱- مدیریت مشارکتی: که به همه اجازه میدهد پیشنهاد ارائه دهند و در مقابل نظرات و ایده‌های جدید پاداش بگیرند.
- ۲- تکنیک پنج سین (5 S): نشانگر ۵ کلمه ژاپنی است که با حرف (S) شروع می‌شوند و هر یک از این کلمات بیانگر یکی از اصول پنجگانه ساماندهی محیط می‌باشد.
- ۳- تکنیک کاپزن: که به معنی بهبود پیوسته و تدریجی (بهبویی) محیط است.

آمار رسمی نشان میدهد که بهره‌وری صنایع ژاپن از سال ۱۹۶۰ تا ۱۹۷۸ بیش از ۴ برابر رشد کرده است در حالیکه در همین مدت سایر کشورهای پیشرفته کمتر از نصف ژاپن، رشد بهره‌وری داشته‌اند.

یکی از مدیران ژاپنی در مورد اینکه، پاره‌ای از مدیران غربی و آمریکایی احساس می‌کنند که ژاپنی‌ها در مورد بهره‌وری به فرمولهای سری و جادویی دست یافته‌اند، می‌گوید: کارگران ما از کارگران غربی زرنک‌تر نیستند و تکنولوژی ما نیز پیشرفته‌تر نیست، ما فقط از انرژی خود بهتر استفاده می‌کنیم. در واقع آنچه که در سیستم بهره‌وری ژاپنی

منحصر به فرد است، اجزاء یا عناصر درون سیستم نیست بلکه چگونگی چین آنها پهلوی هم است.

پیشنهادات:

باتوجه به اینکه مشکل اساسی ما در کشور، به فقدان فرهنگ بهره‌وری در جامعه مربوط می‌شود. لذا بهترین روشی که می‌توانیم برای گسترش فرهنگ بهره‌وری در کشورمان داشته باشیم این است که با الهام از فرهنگ غنی اسلامی و آیات قرآنی و روایات ائمه معصومین، بهره‌وری را به صورت یک حرکت ملی مطرح کنیم. چون در فرهنگ اسلامی، عواملی که موجب کاهش بهره‌وری می‌شوند، مورد نکوهش قرار گرفته است. عواملی از قبیل بیکاری، اسراف، اتلاف وقت و... در مقابل عواملی که منجر به به افزایش بهره‌وری می‌شوند عواملی از قبیل تقوی، پرهیزکاری در کار، قناعت در مصرف منابع، دقت در صحت انجام وظیفه، استفاده مناسب از زمان به کارگیری حداکثر استعداد در جهت نوآوری و ... مورد تقدیر و تشویق قرار گرفته است.

در پایان به منظور بهبود و افزایش بهره‌وری در سطح خرد و کلان، پیشنهاداتی به شرح زیر ارائه می‌شود:

۱- آموختن اصول و مبانی بهره‌وری.

بهره‌وری یکی از مهمترین شاخص‌هایی است که بر پدیده‌های اصلی اجتماعی، اقتصادی و سیاسی جامعه، مانند کاهش تورم، افزایش سطح رفاه عمومی، افزایش سطح اشتغال، افزایش توان رقابت سیاسی و اقتصادی و مانند اینها تأثیرات وسیعی دارد به طوری که امروزه، صاحب نظران توسعه اقتصادی، بهره‌وری را به عنوان موتور محرکه پیشرفت و توسعه در هر کشوری معرفی کرده‌اند.

- ۲- داشتن نظم و انضباط در کارها.
- ۳- استفاده از نوآوریها، استعدادها و خلاقیت‌ها.
- ۴- ایجاد روحیه تفاهم، همکاری، همفکری و مشارکت.
- ۵- استفاده کردن از نیروهای متخصص متناسب با تخصص آنها.
- ۶- بدنبال راههای ساده و موثر بودن.
- ۷- قدر شناس بودن نسبت به زمان و نعمات خداوند و استفاده از فرصت‌ها.
- ۸- ایجاد فرهنگ صرفه‌جویی، قناعت، جلوگیری از هدر دادن سرمایه‌ها.
- ۹- تغییر نگرش نسبت به کار، به این معنی که در شمار عبارت به خدا و خدمت به خلق باشد.
- ۱۰- یکی از راههای ساده افزایش بهره‌وری، جلوگیری از عواملی است که موجب کاهش بهره‌وری می‌شوند.
- ۱۱- استفاده کردن از فرهنگ تشویق و تنبیه.
- ۱۲- استفاده کردن از مکسimize‌های انگیزشی.
- ۱۳- اصلاح روشها و سیستم‌ها.
- ۱۴- چون پایه و اساس بهره‌وری بر نیروی انسانی اتکاء دارد لذا حداکثر توجه را باید

به نیروی انسانی مبذول داشت.

فهرست منابع و مآخذ:

- ۱- حجة الاسلام والمسلمین دري نجف آبادی؛ اسلام، انسان، بهره‌وری؛ چاپ اول، سازمان بهره‌وری ملی ایران، تهران ۱۳۷۳.
- ۲- ژرف، ام پوتی؛ مدیریت بهره‌وری و شیوه‌های بهبود آن: ترجمه عین الله علاء، چاپ اول، نشر مترجم، تهران ۱۳۷۱.
- ۳- ضایعات کمتر، بهره‌وری بیشتر؛ چاپ اول: تشکیلات بهره‌وری ملی ایران، تهران ۱۳۷۲.
- ۴- Productivity in Simple Words بهره‌وری به زبان ساده؛ چاپ اول، تشکیلات بهره‌وری ملی ایران، تهران: ۱۳۷۲.
- ۵- آلك مك كنزی؛ مدیریت بهره‌وری از زمان: ترجمه محمد رضا رضابور، چاپ دوم، تهران، ۱۳۷۲.
- ۶- مجید ملکان - توفیق حیدرزاده؛ همگانی کردن علم در ایران: مجله فرهنگ توسعه، شماره ۲۰، سال چهارم، مهر و آبان ۱۳۷۴.
- ۷- گروه مطالعات زنان سازمان امور اداری و استخدامی کشور؛ بهره‌وری در خانواده: چاپ اول سازمان بهره‌وری ملی ایران، تهران ۱۳۷۳.
- ۸- جعفر بیگ زادا بهره‌وری و فرهنگ اسلامی: مجله تعاون، شماره ۷۲ دوره جدید، شهریور ۱۳۷۶.
- ۹- سلیمان ایرانزاده؛ بهره‌وری موتور محرکه پیشرفت و توسعه: مجله تدبیر، شماره ۴۲ خرداد ۱۳۷۳.
- ۱۰- میروتا کا - تاکوچی؛ مدیریت در ژاپن: ترجمه حسین افشین منش، چاپ سوم، موسسه انتشارات جهاد دانشگاهی، تهران ۱۳۷۱.
- ۱۱- روزنامه مشهری، تاریخ ۱۳۷۲/۸/۱۸.
- ۱۲- روزنامه مشهری، تاریخ ۱۳۷۲/۸/۱۵.
- ۱۳- روزنامه مشهری، تاریخ ۱۳۷۴/۹/۱۲.
- ۱۴- عبدالناصر هشتی؛ مشکلات اقتصادی جهان سوم؛ چاپ اول، تهران، ۱۳۶۶.

بقیه از صفحه ۴۱

بعمل آورند در ایجاد بهره‌وری نیروی انسانی حائز اهمیت است.

د - ایجاد فرصت‌های شغلی مولد:

اهرمهای دیگر نیز جهت نیل به بهره‌وری تعیین شده، وجود دارد. این اهرمها شامل بهبود سیستم کار و تولید سرمایه‌گذاری و تخصیص منابع و استراتژی ملی که مستلزم سرمایه‌گذاری دولت در بخشهای زیر بنایی مختلف است، می‌باشد. از سایر عوامل که مسئولیت آن به عهده دولت است می‌توان موارد ذیل را نام برد:

- جذب تکنولوژی مطلوب

- آموزش مبتنی بر نیازهای تولیدی جامعه

- سرمایه‌گذاری در تحقیقات بنیادی

- اصلاح تعرفه‌های گمرکی

- ایجاد نظم و امنیت اقتصادی و سیاسی

ارزیابی بهره‌وری نیروی انسانی

ویکتور وروم - بسپر، وری را حاصل ضرب دو عامل انگیزه و شایستگی گروههای کاری می‌داند.

بهره‌وری $P = MC$ Productivity = P

انگیزش Motivation = M

شایستگی Competence = C

وظیفه عمده مدیر، بررسی مستمر راههای افزایش سطح شایستگی کارکنان است. شایستگی افراد و گروههای کاری به توان مدیران در انگیزش کارکنان بستگی دارد.

نمی‌توان همواره مطمئن بود که آمادگی روانی یا تمایل افراد و گروههای کاری در سطح بالاتر قرار دارد، ممکن است یک عامل محیطی با جذابیت بیشتر، تمایل فرد یا گروه را به خود جلب کند و در نتیجه از علاقه فرد یا گروه به یک کار معین بکاهد. به عبارت دیگر تمایلات و نیازهای فرد در طی زمان ناپایدار است، حتی اگر هیچ عامل محیطی دیگر وجود نداشته باشد. بنابراین سازمان و مدیریت آن در مقطع زمانی باید پاسخگوی نیازهای فرد در آن مقطع باشد تا بدینوسیله بتواند ۸۰ تا ۹۰ درصد توانائیهای افراد را برای کسب اهداف سازمانی بکار گیرد.

منابع و مآخذ:

- ۱- تدبیر، ماهنامه سازمان مدیریت صنعتی، شماره ۴۱، اردیبهشت ماه ۱۳۷۳.
- ۲- رضاسایان علی، مدیریت رفتار سازمانی (مفاهیم، نظریه‌ها و کاربردها)، انتشارات دانشکده مدیریت دانشگاه تهران، ۱۳۷۲.
- ۳- نشریه بهره‌وری، انتشارات سازمان بهره‌وری، وزارت صنایع سنگین شماره ۱۰ مورخ ۱۳۷۳.
- ۴- عبده تبریزی حسین، اصول مدیریت (نظریه و عمل)، نوشته ارنست دیل، تهران انتشارات پیشبرد ۱۳۷۵.
1. William A. Medlin
2. Victor H.Vroom