

شاخص های تاثیر گذار بر بهره وری سرمایه انسانی در آموزش و پرورش

تاریخ دریافت مقاله: دی ۱۳۹۸

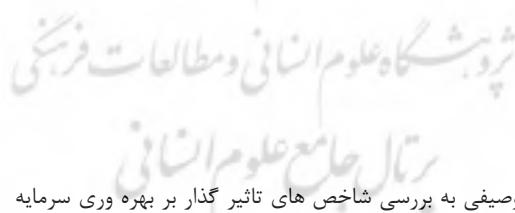
تاریخ پذیرش مقاله: بهمن ۱۳۹۸

حسین سروش مهر^۱، ویدا اندیشمند^۲

^۱ دانشجوی دکتری مدیریت آموزشی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد کرمان، کرمان، ایران
^۲ گروه علوم تربیتی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد کرمان، کرمان، ایران

نویسنده مسئول:

حسین سروش مهر



چکیده

تحقیق حاضر با روش تحلیلی- توصیفی به بررسی شاخص های تاثیر گذار بر بهره وری سرمایه انسانی در آموزش و پرورش می پردازد با توجه به اهمیت سازمان آموزش و پرورش و نقشی که نیروی انسانی در این سازمان دارد شناسایی شاخص های تاثیر گذار بر بهره وری ضرورت زیادی دارد به همین دلیل این تحقیق به دنبال پاسخ به این پرسش است که چه عوامل و شاخص هایی بر بهره وری نیروی انسانی در آموزش و پرورش موثر است؟ با بررسی های صورت گرفته نتایج نشان می دهد تربیت نیروی انسانی، احترام و ارزش نهادن به انسان، استقرار نظام پیشنهادها، تکنولوژی و اتوماسیون اداری، معاشرت با افراد در سازمان، جلب رضایت کارکنان، ایجاد محیط سالم در سازمان، تقویت روحیه کارکنان، تشویق و از بین بردن محیط ترس و جایگزینی محیط اعتماد به افراد از جمله شاخص های تاثیر گذار سرمایه انسانی بر بهره وری در آموزش و پرورش می باشد.

کلمات کلیدی: بهره وری، سرمایه انسانی، معلمان، مدیران، اتوماسیون اداری.

مقدمه

در بین سازمانها تاکید ویژه ای بر سرمایه انسانی به عنوان عامل تاثیر گذار بر بهره وری شده است هر چند تاکنون نیز توافقی بر اینکه سرمایه انسانی چگونه تاثیر گذار بر پیشرفت و بهره وری می شود وجود ندارد اما به جرات می توان گفت تجربیات سازمانها به اثبات رسیده است که عامل مهم رشد در سازمانها نیروی انسانی هستند.

شناسایی افزایش بهره وری در سازمانها به عنوان یکی از دغدغه های اصلی مدیران اجرایی و تصمیم گیران هر کشور می باشد، به طوریکه در بسیاری از کشورها عمده برنامه های توسعه خود را بر مبنای افزایش بهره وری قرار داده اند یکی از مهمترین این سازمانها، آموزش و پرورش می باشد. کشور ما که نیز در جهت اقتصاد دانایی محور حرکت میکند و تمامی تلاش خود را برای افزایش سرمایه های انسانی به کار می گیرد؛ چاره ای جز ارتقای بهره وری و تاثیر آن بر نیروی انسانی به ویژه در آموزش و پرورش ندارد به همین دلیل بر آن شدیم تا در این تحقیق به بررسی تاثیر شاخص های تاثیر گذار بر بهره وری سرمایه انسانی در آموزش و پرورش بپردازیم.

بهره وری

برای شناخت بهتر و جامع مفهوم بهره وری تعاریف متعددی از آن ارائه می شود:

- ۱- فرهنگ آکسفورد بهره وری را نسبت کالاهای تولید شده به منابع مصرف شده، تعریف می نماید.
- ۲- بسیاری از فرهنگ های تخصصی سازمان و مدیریت بهره وری را به صورت «نسبت ستاده ها به داده ها تعریف نموده اند.
- ۳- استیفن پی. رابینز بهره وری را مجموعه ای از کارایی و اثربخشی می داند. بنابراین برای رسیدن به بهره وری باید بطور کارا و موثر عمل کرد. اگر سازمان بتواند به اهدافی که در مورد میزان دستیابی به رضایت ارباب رجوعان است دست یابد، سازمانی اثربخش است. اما اگر سازمان با کاهش تعداد کارکنان خود به همین هدف (رضایت ارباب رجوعان) دست یابد، کارایی بالاتری از قبل خواهد داشت. همان طور که در مثال بالا شاهد هستیم بهره وری تلفیقی از اثربخش و کارابودن است (استیفن پی رابینز، ۱۳۷۴: ۴۴).

تعریف بهره وری در آموزش و پرورش

«بهره وری در آموزش و پرورش: عبارت است از ارتباط میان نحوه استفاده سازمان آموزشی از منابعی که در اختیار دارد و تبدیل آن طی فرآیندی آموزشی به ستاده های مطلوب همراه با در نظر گرفتن کیفیت زندگی کاری کلیه ی کارکنان آن» (میرکمالی، ۱۳۸۴: ۲۸).

عوامل مؤثر بر افزایش بهره وری نیروی انسانی در آموزش و پرورش

۱. آموزش شغلی مدیران و معلمان.
۲. ارتقاء انگیزش میان معلمان برای کار بهتر و بیشتر.
۳. ایجاد زمینه های مناسب بمنظور ابتکار و خلاقیت مدیران و کارکنان.
۴. برقراری نظام مناسب پرداخت مبتنی بر عملکرد و برقراری نظام تنبیه و تشویق.
۵. وجدان کاری و انضباط اجتماعی که عوامل خود کنترلی است.
۶. تحول در سیستم و روشهای که نقش حساس و کلیدی دارند.
۷. تقویت حاکمیت و تسلط سیاستهای سازمان بر امور (ظاهر، ۱۳۹۴: ۴).

مهمترین عوامل موثر در کاهش بهره‌وری در آموزش و پرورش

مهمترین و عمده‌ترین عامل کاهش بهره‌وری منابع انسانی در آموزش و پرورش، نامتوازن بودن درآمد و هزینه است که مهمترین عامل در انگیزش منابع انسانی است. پس از آن مهمترین عوامل موثر در کاهش بهره‌وری در داخل آموزش و پرورش به شرح ذیل می‌باشد:

- وجود تبعیض بین کارکنان ناشی از ضعف مدیریت

- مساعد نبودن محیط کاری مناسب

- ناهماهنگی‌های رشته تحصیلی و شغلی

- استفاده نکردن از تخصصها در مشاغل مربوط

- بی‌برنامگی مدیریت

- فقدان برخی از آموزش‌های ضمن خدمت

- ناهماهنگی استعدادهای فردی و شغلی

- بی‌علاقگی به کار فعلی و انتقال بی‌در پی نیروی انسانی

تقریباً تمامی عوامل کاهش بهره‌وری نیروی انسانی به ضعف مدیریت ارتباط دارد. در این میان باید رابطه فرد با آموزش و پرورش ارتباطی متقابل و دوطرفه باشد. مدیر موفق کسی است که محیط فرهنگی سازمان خود را که عاملی بسیار موثر در رفتارهای کارکنان است عمیقاً بشناسد و درک کند و آن را در جهت اجرای برنامه‌های سازمان بکار گیرد. حقوق و مزایای افراد باید براساس ماهیت شغل، تخصص، تجارب و عملکرد افراد در برابر تغییرات و برنامه‌ها معین شود. اگر عملکرد افراد به دقت ارزیابی نشود و مطابق شایستگی به آنان امتیاز داده نشود یا به تعبیر دیگر افراد شایسته از امتیازات بیشتر در سازمان برخوردار نشوند در آن سازمان به تدریج فرهنگ کم‌کاری بوجود می‌آید (پدرام، ۱۳۹۰: ۲۵).

شاخص‌های تأثیرگذار در بهره‌وری سرمایه‌های انسانی در آموزش و پرورش

مؤلفه‌های تأثیرگذار در مهارت انسانی - که مدیران بایستی جهت بهره‌وری بیشتر در سازمان خود به آنها توجه داشته باشند، عبارت‌اند از:

۱. **تربیت نیروی انسانی:** آموزش و پرورش نیروهای انسانی، عامل اصلی بهره‌وری و رشد و توسعه ملت‌ها است. کشورها و سازمان‌ها باید افزون‌تر از آنکه به بودجه، هزینه و صنایع توجه نشان می‌دهند به تعلیم و تربیت انسان‌ها همت گمارند (علی‌آبادی، ۱۳۷۷: ۱۵۱).

۲. **احترام و ارزش نهادن به انسان:** برقراری روابط صحیح انسانی، سازمانی موفق با نیروی انسانی کارآمد را در پی خواهد داشت. هر گاه سازمان به افراد خود و شخصیت آنها احترام و اعتبار بدهد، استعدادها و توانایی‌های آنها پرورش خواهد یافت؛ زیرا فقط به این واسطه است که می‌توان دل انسان‌ها را تسخیر کرد (شوگ، بی تا: ۲۴۰).

۳. **تکنولوژی و اتوماسیون اداری:** انتخاب و بکارگیری تکنولوژی مناسب بعنوان ابزار و روشهایی که انجام کار را موجب می‌شوند در افزایش و یا کاهش بهره‌وری موثر هستند. انتخاب ابزار، ماشین‌آلات، روش‌ها و سایر ابزارهای تولیدکننده کالا و یا ارائه دهنده خدمات در کاهش هزینه‌ها و افزایش ستاده‌های سازمان می‌توانند موثر باشند (حسینی کاخکی و همکاران، ۱۳۹۱: ۸).

استفاده از سیستم اتوماسیون اداری علاوه بر این که باعث افزایش محصول یا بازده و صرفه جویی در وقت و یا نیروی کار می‌شود باعث موارد دیگری از قبیل کنترل بهتر بر کار، به خاطر تقسیم کمتر نیروی کار شده تبدیل اطلاعات از یک شکل به شکل دیگر صورت می‌گیرد، سازماندهی پرسنل بهتر انجام می‌شود، نیاز کمتر به تشریفات و کنترل جهت نظارت بر جریان کار بین ادارات وجود خواهد داشت، به دلیل افزایش اثربخشی کارکنان در انجام یک سری کار خاص رضایت شغلی آنها افزایش می‌یابد رضایت بیشتر مشتری به دلیل ارائه بهتر اطلاعات و خدمات به موقع بوجود خواهد آمد (مومنی، ۱۳۹۰: ۱۰).

اتوماسیون اداری همچنین با کاربرد تجهیزات الکترونیکی در فعالیتهای دفتری بمنظور افزایش کارایی، موجب بهبود و تکامل تبادل اطلاعات در داخل دفتر و بین دفاتر و محیط کار در سازمان آموزش و پرورش می‌شود. این تجهیزات الکترونیکی، شامل اقلامی چون رایانه‌ها، خطوط مخابراتی، شبکه و ... است. با بکارگیری این تجهیزات در سازمان موارد ذیل اجرا می‌شود که نقش بسزایی در کارایی و بهره‌وری سازمانی در آموزش و پرورش دارد.

الف) کنترل بهتر بر کار، به خاطر تقسیم کمتر نیروی کار؛
 ب) تبدیل اطلاعات از شکلی به شکلی دیگر کمتر صورت می‌گیرد، مانند نوشتن روی نوار که پس از آن روی کاغذ تایپ می‌شود؛

ج) فعالیت‌های غیرمولد مانند بایگانی، نگهداری سوابق و به هنگام رسانی کمتر می‌شود؛

د) سازمان‌دهی پرسنل بهتر انجام می‌شود. چراکه با استفاده از امکانات کنفرانس تلفنی، مسافرت و گردهمایی کمتر می‌گردد (امیرنژاد و محسن نسب، ۱۳۸۷: ۴).

۴. معاشرت با افراد در سازمان: برقراری روابط نزدیک میان مدیر و کارکنان یک سازمان از خصوصیات اخلاقی و ضرورت‌های اساسی مدیریت است. روابط بین مدیر و کارکنان باید چنان گرم و نزدیک باشد که فرمان‌دهی به فرمان‌دهی پدر به فرزند و فرمانبرداری افراد به عنوان اطاعت فرزند از پدر تلقی شود. عدم موفقیت در برقراری چنین ارتباطی، مانع از پیشبرد کار سازمانی است (ایمایی، ۱۳۷۳: ۲۲۷).

۵. جلب رضایت کارکنان: وجود اشتیاق، بهترین انگیزه برای شروع هر کار است. اگر سازمان می‌خواهد به اهداف خود دست یابد باید به هر صورت ممکن، رضایت و علاقه مندی افراد را جلب نماید. سازمان باید ثابت کند که اگر افراد تلاش نمایند، پاداش کافی دریافت می‌کنند. عامل دل‌بستگی و تعلق هر فرد به شغلش، قبل از هر چیز نتیجه طبیعی نحوه برخورد سازمان و مدیریت با اوست (علی‌آبادی، ۱۳۷۷: ۱۰۶ - ۱۰۷).

۶. ایجاد محیط سالم در سازمان: محیط سازمان باید از هر جهت به طور کامل سالم باشد. عدم سلامت اخلاقی و رفتاری در سازمان، میزان کارایی، اثر بخشی و موفقیت فرد و سازمان را کاهش می‌دهد. اگر در محیط کار و سازمان، دوستی و صمیمیت حاکم باشد کارمندان تحمل کارهای بسیار سخت را خواهند داشت (رضاییان، ۱۳۸۷: ۴۲۹).

۷. تقویت روحیه کارکنان: یکی از راه‌های ایجاد انگیزه در سازمان به منظور کارآمدی و اثربخشی بیشتر، تقویت روحیه کارکنان در سازمان است. روحیه عبارت از بینش و احساس خوب نسبت به خود و محیط کار و علاقه و آمادگی‌های جسمانی، روحی و فکری برای انجام دستورات به نحو مطلوب (اثربخش) است. روحیه عالی، ضامن تلاش و موفقیت بیشتر است. وقتی روحیه افراد در سازمان بالا باشد خستگی و ناامیدی بر کارکنان مسلط نمی‌شود و آنها از انجام کارهای سخت نمی‌گریزند. بلکه این امر موجب ترغیب فکرهای خلاق و تقویت پیشرفت فردی و گروهی در سازمان می‌شود (رضاییان، ۱۳۸۷، ۴۳۴).

۸. تشویق: یکی دیگر از راه‌های ایجاد انگیزه، تشویق است. تشویق، یکی از راه‌حل‌ها و زمینه‌های مؤثر برای بازدهی بیشتر و بهتر کار است. تشویق سوخت و انرژی حرکت است. البته باید توجه داشت اگر بین کار و تشویق نسبتی مناسب برقرار نباشد، روحیه سعی و تلاش از بین می‌رود (علی‌آبادی، ۱۳۷۷: ۱۸۱).

۹. از بین بردن محیط ترس و جایگزینی محیط اعتماد به افراد: اگر فرمانبرداری کارکنان از مدیر در سازمان بر اساس ترس باشد، تا زمانی که وحشت بر محیط حاکم است دستورات اجرا می‌شود؛ ولی با از بین رفتن عامل ترس سستی و کاهلی در عزم و اراده نیروها جای تلاش و پویایی را می‌گیرد. جایگزین ساختن شوق به انجام کار و اعتماد به سازمان و مراتب فرماندهی، علاقه مندی به کار را افزایش داده و توفیق و نتایج حاصل از کار در سازمان بیشتر می‌شود. مدیران باید با قابلیت مدیریتی قوی کارکنان را به جدیت و تلاش مضاعف تحریک و تشویق کنند. اگر عامل ترس در محیط کار از بین رود قطعاً روحیه و انگیزه کاری کارکنان افزایش خواهد یافت (علی‌آبادی، ۱۳۷۷، ۲۹۷ - ۳۰۳).

نقش مدیریت منابع انسانی در بهره‌وری

سازمان در تعریف، سیستمی است که در آن گروهی از افراد برای رسیدن به اهدافی مشترک و از پیش تعیین شده، آگاهانه و به طور منظم با یکدیگر مشارکت می‌کنند. هر سازمانی ساختار ویژه خود را دارد که شامل همه ویژگی‌ها و مشخصه‌های آشکاری است که رفتار اعضای آن سازمان را تشکیل می‌دهد، چنانچه قرار بر این باشد سازمان در محیطی پویا و متحول به فعالیت خود ادامه دهد، باید منابع انسانی آن در شرایط پایدار رشد و توسعه قرار گیرند، لذا اگر به انسان بیش از دیگر عوامل توجه شود دستیابی به ارتقای بهره‌وری نیز بیشتر خواهد بود، چرا که تنها انسان است که با افزایش انگیزه‌ها می‌تواند کمیت و کیفیت کار خود را ارتقاء دهد. هر فرد، دارای ویژگی‌های خاصی است به عبارت دیگر تفاوت‌های وی در قالب نیازها، علایق، انگیزه‌ها، نگرش‌ها، شخصیت‌ها و آموزش‌های فردی قابل بررسی است. این تفاوت‌های فردی ارتباط تنگاتنگی با اداره بسیاری از فعالیت‌های پرسنلی، انتخاب کارکنان دارای مهارت‌های مورد نیاز، پرداخت اضافه حقوق به کارکنان دارای عملکرد بالاتر، ارتقای کارکنان با استعدادتر و تنظیم برنامه‌های آموزشی دارد. تفاوت‌های فردی تعیین‌کننده این امر است که چه افرادی برای نقش‌های متفاوت سازمانی مناسب هستند. چه حقوقی باید به آن‌ها پرداخت شود و چه فعالیت‌های آموزشی لازم است؛ بنابراین کلیه فعالیت‌های منابع انسانی دربرگیرنده تفاوت‌های فردی، تعیین هدف‌ها و ارزشیابی نتایج است و می‌تواند فرصت‌های عالی جهت بهبود بهره‌وری نیروی انسانی و سازمانی ایجاد کند بنابراین وظیفه مدیران و به ویژه مدیران منابع انسانی است که با شناسایی، تربیت و پرورش نیروی انسانی برای رسیدن به اهداف سازمانی گام بردارند (افخمی، ۱۳۹۶: ۵).

کاربردهای اتوماسیون اداری در مدارس و اثر آن بر بهره‌وری نیروی انسانی

فناوری اطلاعات و ارتباطات و نیز سرمایه انسانی، تاثیر مثبت بر بهره‌وری نیروی انسانی داشته است بسیاری از شرکت‌ها و سازمانهای موفق در اواخر دهه ۱۹۸۰ به اهمیت سرمایه‌گذاری در امور اداری پی بردند. نتایج استقرار اتوماسیون اداری، گویای افزایش بهره‌وری سازمان‌ها و تاثیراتی مثبت در امور شامل، استفاده بهتر از نیروی کار توأم با کاهش تعداد کارکنان، افزایش بازده فردی پرسنل، استفاده بهتر از زمان، کیفیت بهتر مدیریت با تصمیم‌گیری بهتر و ... می‌باشد که بنیان سوم اقتصاد و مدیریت اطلاعات را تشکیل می‌دهد. در اکثر سازمانها به منظور ایجاد سرعت و دقت در مکاتبات، گردش الکترونیکی اسناد مکاتباتی اعم از سند کاغذی، فایل‌های کامپیوتری به اشکال مختلف و کاهش تدریجی حجم مکاتبات کاغذی و بسترسازی انجام مکاتبات الکترونیکی و کاهش هزینه‌های مکاتباتی و مراسلاتی و حفاظت اسناد و مدارک و اطلاعات طبقه بندی شده از طریق برقراری نظام دسترسی به منظور کاهش آسیب پذیری و جلوگیری از افشاء غیرمجاز و حصول اطمینان از امنیت آرشیو اطلاعات دارای رده حفاظتی از سیستم ارتباطات یا اتوماسیون اداری نموده اند.

اتوماسیون اداری مدارس یک نرم‌افزار مدیریتی است که واحدهای اداری، آموزشی و انضباطی مدرسه را به آسانی مدیریت نموده و بین تمامی ارکان یک مدرسه اعم از مدیریت، کادر اجرایی و اداری، مدرسین، دانش‌آموزان و اولیای دانش‌آموز ارتباط سازنده برقرار می‌نماید (فیروزی و همکاران، ۱۳۸۹: ۵).

اتوماسیون اداری در مدارس ثبت نام اینترنتی دانش‌آموزان را تسهیل می‌کند و باعث صرفه‌جویی در زمان و هزینه پرسنل و بالا بردن دقت و کیفیت عملکرد نیروی انسانی می‌شود همچنین سیستم اتوماسیون اداری با ثبت نام اینترنتی دانش‌آموزان، حضور و غیاب دانش‌آموزان بوسیله دستگاههای بیومتریک، برگزاری آزمون‌های On-line، ارائه کارنامه الکترونیکی، ارتباط الکترونیکی و غیر حضور والدین با مدرسه، ارسال گزارشات دوره‌ای روند تحصیلی و فعالیتهای ورزشی و فرهنگی دانش‌آموزان به صورت ایمیل و همچنین امکان گزارش‌گیریهای متنوع مورد دلخواه والدین از طریق اینترنت، بانک سوالات درسی و مقالات علمی-آموزشی، کنترل آنلاین تصویری دانش‌آموزان توسط والدین بوسیله دوربینهای مدار بسته و ... روند کارهای اجرایی و آموزشی مدارس را تسهیل می‌کند و باعث بهره‌وری و کارایی بالای نیروی انسانی می‌شود (جانقریان، ۱۳۹۶: ۲).

استقرار نظام پیشنهادها نیاز آموزش و پرورش در تحقق بهره‌وری

اسلام دینی است که بر تعقل و تدبیر همواره تأکید داشته است. رهبر معظم انقلاب در دستورالعمل‌ها و ابلاغیه‌های تشکیل نهادهای تصمیم‌ساز از جمله مجمع تشخیص مصلحت نظام همواره بر ضرورت به کارگیری مدیران، متخصصان و صاحبان اندیشه تأکید کرده‌اند. نقش مدیریت مشارکتی در تعاملات سیاسی، اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی داخلی و خارجی سازمان‌ها غیرقابل انکار است. به عبارت دیگر، شیوه‌ها و تاکتیک‌های اجرایی در عرصه‌های مختلف تنها با اتکا به تفکر برآمده از نظام پیشنهادها مؤثر و کاربردی خواهد بود، در غیر این صورت در مواجهه با مشکلات و موانع پیش روی از حرکت باز می‌ماند. هرچند در گفتار و نوشتار کارشناسان و برخی از مدیران اجرایی دستگاه‌های مختلف بر ضرورت تشکیل نظام پیشنهادها تأکید می‌شود اما واقعیت این است که تاکنون عزم جدی برای ایجاد و هدایت آن صورت نگرفته است. تعدادی از سازمان‌ها نیز صرفاً تا حد نام‌گذاری یک اتاق از مجموعه اتاق‌های مدیریتی خود به عنوان نظام پیشنهادها پیش رفته‌اند اما تعداد اندکی نیز فراتر از آن‌ها، نظام پیشنهادها را تشکیل داده‌اند. در جهان امروز مزیت نسبی دولت‌ها و مدیران ارشد عرصه‌های مختلف به خط مشی‌ها و استراتژی‌های اتخاذ شده از سوی آنان است امروزه یک دولت قدرتمند یا مدیر توانمند صرفاً به امکانات موجود خود اتکا نمی‌کند. بلکه در مسیر توسعه و پیشرفت، انانی موفق خواهند بود که به بهره‌گیری از توان فکری کارکنان سازمان می‌اندیشند. هم‌اکنون شوراهای نظام پیشنهادها در عرصه‌های مختلف جامعه در حال شکل‌گیری است که می‌کوشند در تصمیم‌سازی‌های کشور شرکت فعال داشته باشند، اگر چه این ضرورت به درستی احساس شده است اما آهنگ شکل‌گیری آن کند است (رستگار، ۱۳۹۲: ۱۰).

راهکارهای مؤثر بر ارتقاء بهره‌وری سرمایه انسانی آموزش و پرورش

- از جمله راهکارهای مؤثر بر ارتقاء بهره‌وری سرمایه انسانی آموزش و پرورش می‌توان موارد ذیل را زیر را پیشنهاد نمود:
- ۱) تعهد و حمایت مدیریت ارشد از برنامه‌های عملیاتی بهبود و ارتقاء بهره‌وری سرمایه انسانی. اجرایی نمودن و حمایت مدیران آموزش و پرورش بخصوص در مدارس از ارتقاء بهره‌وری سرمایه انسانی.
 - ۲) توجه ویژه به برنامه‌های توانمندساز سرمایه انسانی آموزش و پرورش در کمیته عالی بهره‌وری.
 - ۳) تهیه و تدوین برنامه‌ی جامع و استراتژی بهره‌وری سرمایه انسانی و اجرایی نمودن آن
 - ۴) ایجاد خودباوری، اعتماد و اطمینان در سرمایه انسانی.
 - ۵) بکارگیری مکانیزم‌های ارزیابی عملکرد سرمایه انسانی (اثربخشی، کارایی، انعطاف‌پذیری و کیفیت زندگی کاری).
 - ۶) بکارگیری صحیح اتوماسیون اداری.
 - ۷) برگزاری دوره‌های ضمن خدمت اثر بخش و کارآمد برای سرمایه انسانی آموزش و پرورش.
 - ۸) برقراری ارتباط و همکاری اثربخش بین کارکنان واحدها و قسمت‌های مختلف سازمان با بکارگیری فنون کار گروهی.
 - ۹) سازگاری میان مدیریت و کارکنان در روش‌های ارتقاء بهره‌وری سرمایه انسانی.
 - ۱۰) اولویت دادن به تحقیقات کاربردی درباره فرآیندهای شغلی و کاری.

نتیجه گیری

هر سازمانی برای اینکه بتواند در عصر رقابتی امروز به حیات خویش ادامه دهد، ناگزیر است از منابع محدود در دسترسش، بهینه ترین استفاده را ببرد که این همان مفهوم بهره وری است. جهت رسیدن به این مهم به طور اصولی و علمی، سازمان بایستی یک برنامه بهبود بهره وری رسمی که شامل چرخه بهره وری میباشد را به کار گیرد. تمام عناصر چرخه بهره وری از قبیل اندازه گیری بهره وری، برنامه ریزی بهبود بهره وری و... بایستی با توجه به شرایط، اهداف و وظائف شرکت و امکان اجرایی شدن شیوه انتخابی در شرکت، انتخاب گردند.

هر روز که می گذرد نقش انسانها در توفیق تحقق اهداف سازمان ها بیشتر محرز می گردد و اهمیت منابع انسانی بیشتر جلوه گر می شود. اهمیت منابع انسانی تا آنجا بالا رفته است که اندیشمندان بزرگ مدیریت، عصر حاضر را به عصر دانش، تخصص، سرمایه فکری و مشارکت تعبیر نموده اند و موفقیت های کسب شده را به انسانهای فرهیخته نسبت می دهند. اگر دیروز منابع انسانی توسط تکنولوژی، پول، زمین و سرمایه تحت الشعاع فرار گرفته بود امروز توسعه سازمان ها را به انسانهای فرهیخته و منابع انسانی پرورش یافته و مشارکت جو نسبت می دهند.

با توجه به اهمیت سازمان آموزش و پرورش و نقشی که نیروی انسانی این سازمان بزرگ دارد می توان گفت عوامل چون: تربیت نیروی انسانی، احترام و ارزش نهادن به انسان، تکنولوژی و اتوماسیون اداری، معاشرت با افراد در سازمان، جلب رضایت کارکنان، ایجاد محیط سالم در سازمان، تقویت روحیه کارکنان، تشویق و از بین بردن محیط ترس و جایگزینی محیط اعتماد به افراد از جمله شاخص های تاثیر گذار سرمایه انسانی بر بهره وری در آموزش و پرورش می باشد.

موضوعاتی که جداگانه در این تحقیق نیز بررسی شدند و بر بهره وری سرمایه انسانی در آموزش و پرورش موثر هستند اتوماسیون اداری و نظام پیشنهادات است اتوماسیون اداری در آموزش و پرورش در بهره وری سازمانی و نیروی انسانی کاربرد زیادی دارد و تمام واحدهای اداری، آموزشی آن را به آسانی مدیریت نموده و بین تمامی ارکان یک ادارات و مدارس اعم از مدیریت، کادر اجرایی و اداری، مدرسین، دانش آموزان و اولیای دانش آموز ارتباط سازنده برقرار می نماید. کلیه کارهایی که در گذشته با تعداد نیروی بالا و با سرعت کم و زحمت فراوان انجام می شد، هم اکنون توسط نرم افزارهای اتوماسیون در کمترین زمان و با چند کلیک امکان پذیر است.

نظام پیشنهادات مجموعه ای است که در کنار مدیر و همراه با او در متن مسائل قرار می گیرد اما به صورت مستقل و منفصل از مدیریت و با ذهنی فارغ از اشکالات ذهنی مدیران به بررسی زوایای مختلف فرآیندها و فعالیتهای سازمان می پردازد.

منابع و مراجع

۱. ایمایی، ماساکی کایزن، (۱۳۷۳) کلید موفقیت رقابتی ژاپن، ترجمه: محمدحسین سلیمی، تهران، ناشر دانشگاه صنعتی امیرکبیر.
۲. افخمی، علی اکبر (۱۳۹۶)، شاخص های تأثیرگذار در بهره وری سرمایه های انسانی، شرکت لیزینگ صنعت و معدن.
۳. بیات، محبوبه (۱۳۹۴) بررسی نقش انگیزه کارکنان در بهره وری سازمانی، سرویس اجتماعی آفتاب نیوز.
۴. پدرام، محسن (۱۳۹۰)، ارتقا بهره وری نیروی انسانی، تهران، ماهنامه توسعه سرمایه انسانی، شماره ۱۸۱.
۵. رستگار، رضا (۱۳۹۲)، نظام پیشنهادات و ارتقاء بهره وری سرمایه انسانی آموزش و پرورش.
۶. رابرت ال. شوک، (۱۹۳۸) هوندا، داستانی از کامیابی مدیریت ژاپنی در امریکا، ترجمه: ایرج پاد، شرکت سهامی انتشار زبان کتاب.
۷. شرکت پافکو (۱۳۹۵)، اتوماسیون اداری چیست، pafcoerp.com
۸. ظاهر، بیتا (۱۳۹۴) ، بررسی عوامل موثر بر بهره وری نیروی انسانی، ماهنامه اجتماعی، اقتصادی، علمی و فرهنگی کار و جامعه - شماره ۱۹۰.

۹. طالقانی، محمد و حسنی مقدم، شیوا، (۱۳۹۰). "مقدمه‌ای بر اتوماسیون اداری با رویکرد سیستم‌های اطلاعاتی"، عصر فناوری اطلاعات، شماره ۷۲، ص ۱۴۳-۱۳۸.
۱۰. علی آبادی، علی رضا، (۱۳۷۷) مدیران جامعه اسلامی، تهران، مؤسسه فرهنگی نشر رامین.
۱۱. رضاییان، علی، (۱۳۸۷) مبانی مدیریت رفتار سازمانی، تهران، انتشارات سمت.
۱۲. استیفن پی رابینز، (۱۳۷۴)، مدیریت رفتار سازمانی، جلد اول، مترجمان: دکتر علی پارسائیان و دکتر سید محمد اعرابی، موسسه مطالعات و پژوهشهای بازرگانی، اول، تهران.
۱۳. امیرنژاد، قنبر؛ محسن نسب، محمدحسن (۱۳۸۷)، بررسی اثرات مکانیزاسیون اداری بر بهره‌وری نیروی انسانی در سازمان آموزش و پرورش استان خوزستان در سال ۸۵، دانشگاه آزاد اسلامی واحد شوشتر.
۱۴. جانقربان، کامران (۱۳۹۶)، اتوماسیون اداری و کاهش هزینه‌ها، pafcoerp.com.
۱۵. حسنی کاخکی، احمد، زاهدی، شمس السادات، (۱۳۹۱)، مدلی برای تبیین نقش مشارکت در بهبود بهره‌وری کارکنان بخش دولتی، مدیریت دولتی، دانشکده مدیریت دانشگاه تهران.
۱۶. مومنی، هوشنگ (۱۳۹۰). سیستم‌های اطلاعات مدیریت استراتژیک، انتشارات ستاره. سپهر.
۱۷. علیزاده، رمضان؛ پاکنهاد، فاطمه (۱۳۹۲)، مقایسه تئوریک- تجربی بررسی تاثیر اتوماسیون اداری بر بهره‌وری نیروی انسانی سازمان‌ها، اولین کنفرانس ملی حسابداری و مدیریت.
۱۸. فیروزی، افشین و همکاران (۱۳۸۹)، روند کاهش هزینه‌های جاری ناشی از استقرار اتوماسیون اداری، دانشگاه آزاد ساری.
۱۹. هوشی، محمدرضا. (۱۳۹۴). بررسی نقش فناوری اطلاعات بر تصمیم‌گیری‌های مالی مدیران سازمانها با رویکرد استراتژی تعالی، کنفرانس بین‌المللی مهندسی و علوم کاربردی.
۲۰. مهری نژاد، صفیه (۱۳۸۱). «کاربرد تکنولوژی اطلاعات در سازمانها». اطلاعات سیاسی - اقتصادی، ۱۸۲-۱۸۱، اول و دوم، سال هفدهم.
۲۱. میرکمالی، سیدمحمد؛ (۱۳۸۴) کنکاش در بهره‌وری و آرایه الگو برای اندازه‌گیری، فصلنامه مدیریت در آموزش و پرورش، انتشارات مدرسه، شماره ۲۸.

