

SID



سرویس های ویژه



سرویس ترجمه تخصصی



کارگاه های آموزشی



بلاگ مرکز اطلاعات علمی



سامانه ویراستاری STES



فیلم های آموزشی

کارگاه های آموزشی مرکز اطلاعات علمی



مقاله نویسی علوم انسانی



اصول تنظیم قراردادها



آموزش مهارت های کاربردی در تدوین و چاپ مقاله

عوامل موثر در توسعه بهره‌وری و مدل سازی حرکت ملی بهره‌وری در بخش تعاون کشور

یعقوب قوجاخانلو¹

1- مربی برق اتومیل، استان زنجان- شهرستان ماهنشان مرکز آموزش فنی و حرفه ای امام خمینی (ره) 09124411446 fanivaherfeiy@mihanmail.ir

چکیده

بهره‌وری یکی از مفاهیم مهم در اقتصاد کشور به شمار می‌آید که چگونگی استفاده از عوامل تولید را در تولید محصول نشان می‌دهد. ارتقاء بهره‌وری بر پدیده‌های اصلی اقتصادی، اجتماعی و سیاسی جامعه مانند کاهش تورم، افزایش سطح رفاه عمومی، افزایش سطح اشتغال و توان رقابت سیاسی تأثیرات وسیعی دارد. در حال حاضر تقریباً تمامی کشورهای توسعه یافته و بسیاری از کشورهای در حال توسعه موفق، سرمایه‌گذاری‌های زیادی در جهت ارتقاء بهره‌وری در سطوح ملی، منطقه‌ای، بخشی، مؤسسات، سازمانها و حتی افراد انجام داده و رشد و توسعه روزافزون خود را مدیون توجه و نگرش صحیح به این مسأله می‌دانند. تغییرات و تحولات بین‌المللی در زمینه‌های اقتصادی و اجتماعی از جمله تغییرات شدید تکنولوژیک، جهانی‌شدن اقتصاد و بروز شوک‌های برونزای بین‌المللی از یک طرف و تحولات سیاسی و اقتصادی مانند ساختار جوان و رشد جمعیت، افزایش آگاهی‌های عمومی و انتظارات آنها برای برخورداری از رفاه اقتصادی و اجتماعی بیشتر، زمینه‌ساز بروز تغییرات و تحولات در هزاره سوم و اجرای چهارمین برنامه توسعه اقتصادی، کاهش تصدی‌گری دولت، افزایش سهم و جایگاه بخش تعاونی و خصوصی و بویژه مشارک‌های مردمی در فعالیتهای اقتصادی اشاره کرد. به طور کلی، توسعه بخش تعاون در هر کشوری یا از طریق ایجاد ظرفیتهای جدید و سرمایه‌گذاری برای تأسیس شرکت‌های تعاونی جدید و یا از طریق استفاده بهتر از ظرفیتهای موجود و به عبارت روشن‌تر از شرکت‌های تعاونی موجود می‌تواند حاصل شود که به عنوان ارتقاء بهره‌وری می‌توان از آن نام برد.

کلید واژگان: توسعه منابع انسانی، توسعه بهره‌وری، مدل سازی حرکت ملی بهره‌وری، فلسفه بهبود بهره‌وری، بهره‌وری نیروی کار.

مقدمه:

از کشورهایی در حال توسعه موفق، سرمایه‌گذاری‌های زیادی در جهت ارتقاء بهره‌وری در سطوح ملی، منطقه‌ای، بخشی، مؤسسات، سازمان تغییرات و تحولات بین‌المللی در زمینه‌های اقتصادی و اجتماعی از جمله تغییرات شدید تکنولوژیک، جهانی‌شدن اقتصاد و بروز شوک‌های برونزای بین‌المللی از یک طرف و تحولات سیاسی و اقتصادی مانند ساختار جوان و رشد جمعیت، افزایش

بهره‌وری یکی از مفاهیم مهم در اقتصاد کشور به شمار می‌آید که چگونگی استفاده از عوامل تولید را در تولید محصول نشان می‌دهد. ارتقاء بهره‌وری بر پدیده‌های اصلی اقتصادی، اجتماعی و سیاسی جامعه مانند کاهش تورم، افزایش سطح رفاه عمومی، افزایش سطح اشتغال و توان رقابت سیاسی تأثیرات وسیعی دارد. در حال حاضر تقریباً تمامی کشورهای توسعه یافته و بسیاری

آگاهی‌های عمومی و انتظارات آنها برای برخورداری از رفاه اقتصادی و اجتماعی بیشتر، زمینه‌ساز بروز تغییرات و تحولات در هزاره سوم و اجرای چهارمین برنامه توسعه اقتصادی، کاهش تصدی‌گری دولت، افزایش سهم و جایگاه بخش تعاونی و خصوصی و بویژه مشارکت‌های مردمی در فعالیت‌های اقتصادی اشاره کرد. به طور کلی، توسعه بخش تعاون در هر کشوری یا از طریق ایجاد ظرفیت‌های جدید و سرمایه‌گذاری برای تأسیس شرکت‌های تعاونی جدید و یا از طریق استفاده بهتر از ظرفیت‌های موجود و به عبارت روشن‌تر از شرکت‌های تعاونی موجود می‌تواند حاصل شود که به عنوان ارتقاء بهره‌وری می‌توان از آن نام برد

مفهوم بهره‌وری:

بهره‌وری در فرهنگ واژگان فارسی به معنای سود برندگی، کامیابی است. بهره‌وری به این معنا نمی‌تواند در بر گیرنده مفهومی باشد که ما امروزه از آن استفاده می‌کنیم. واژه بهره‌وری که به معنای سرشاری، حاصلخیزی، باروری و استعداد تولیدی است،

تعاریف بهره‌وری:

بهره‌وری عبارتست از نسبت میان کالا و خدمات تولید شده یعنی خروجی‌ها یا ستانده‌ها و یا بازده‌ها به عوامل تولید و خدمات یعنی ورودیها مجموعاً یا به یکی از ورودیها.

بهره‌وری یعنی نسبت برون داد به درون داد یک نظام با حفظ کیفیت نتیجه کار آن نظام، در زمان معین و با برتر کردن کیفیت زندگی کاری کسانی که در آن نظام کار می‌کنند.

آژانس بهره‌وری اروپا در مورد بهره‌وری، موضوعات زیر را بیان می‌کند.

1- بهره‌وری درجه استفاده مؤثر از هر یک از عوامل تولید است.

2- بهره‌وری یک دیدگاه فکری است که همواره سعی دارد آنچه که در حال حاضر موجود است بهبود بخشد بهره‌وری عبارتست از یک نگرش فکری که برای رسیدن به بهبود تلاش می‌کند و به آن

دست می‌یابد و همچنین سیستمها و مجموعه‌ای از فعالیتها که آن نگرش را به عمل تبدیل می‌کند این کار باید؛

الف) در خود ما و بوسیله خود ما، از طریق ارتقاء مستمر دانش، مهارتها، انضباط، تلاش فردی و کارگروهی صورت پذیرد.

ب) در کار ما، و از طریق مدیریت و روش‌های کار بهتر، کاهش هزینه، به موقع عمل کردن سیستم‌های بهتر و تکنولوژی پیشرفته‌تر صورت پذیرد تا فرآورده‌ها و خدماتی با کیفیت بهتر، سهم بازار بیشتر و سطح زندگی بالاتر بدست آید.

درک درست رابطه بین نهاده‌ها و ستاده‌ها، ما را از دو برداشت غلط در مورد بهره‌وری باز می‌دارد.

- بهره‌وری معادل تولید نیست، تولید یعنی کل ستاده بدست آمده است در حالیکه بهره‌وری یعنی کل ستاده تولید شده به ازای هر واحد نهاده به کار رفته است. افزایش تولید لزوماً به معنای افزایش بهره‌وری نیست.

- بهره‌وری، تنها به معنای تلاش برای افزایش کارایی نیست، یک تفسیر صرفاً ریاضی از معادله بهره‌وری نشان می‌دهد که بهره‌وری را می‌توان با افزایش ستاده یا با کاهش نهاده، افزایش داد. چنین تفسیری از بهره‌وری به دلایل زیر بسیار خطرناک است.

اولاً؛ ممکن است موجب شود تا مدیران، کارگزارانشان را به انجام کارهای شدیدتر وادارند یا اینکه برخی از آنها را به بهانه افزایش بهره‌وری از کار برکنار کنند. در این صورت چه بسا ارقام بهره‌وری بالا رود، اما این طریقه رشد بهره‌وری موردنظر نیست. هدف از تلاش برای بهبود بهره‌وری، ایجاد تفرقه میان مدیریت و کارگران نیست بلکه برعکس، هدف محکم‌تر کردن پیوند آنها است.

ثانیاً؛ افزایش بهره‌وری ممکن است به قیمت کاهش کیفیت تمام شود برای مثال ممکن است سرعت یک ماشین نویس تا 50 درصد افزایش یابد، اما اگر این کار تعداد اشتباه را ده برابر کند سودی نخواهد داشت.

ثالثاً؛ افزایش بدست آمده در بهره‌وری ممکن است با نیاز مشتری - اعم از داخلی و خارجی هماهنگ نباشد. بر فرض چه فایده‌ای دارد اگر بتوان 1000 عدد توپ قرمز را در کوتاهترین زمان و با کمترین هزینه تولید کرد، در حالی که بازار به 600 عدد توپ

قرمز و 400 عدد توپ آبی نیاز دارد. مسلماً اگر شرکتی وقت خود را صرف تولید محصولی با کیفیت مناسب کند که در نهایت هنگام ورود به بازار نتواند نیازهای مشتری‌ها را برآورده سازد، در این هنگام نیز نمی‌توان گفت که آن سازمان بهره‌وری دارد.

چرا باید بحث بهره‌وری را جدی تلقی کرد؟

با ذکر چند دلیل جدی بودن بهره‌وری را می‌توان روشن ساخت حتی افراد انجام داده و رشد و توسعه روزافزون خود را مدیون توجه و نگرش صحیح به این مسأله می‌دانند- اگر تفاوت ذاتی بین انسان و سایر مخلوقات قایل هستیم و اگر انسان را اشرف مخلوقات می‌دانیم می‌باید زمینه‌هایی را فراهم کرد تا انسان با کار خویش و شغل خود، رشد و ارتقاء یابد. با توجه به بهبود بهره‌وری یعنی موضع خصمانه در قبال سکون و رکودی که جوهره انسانیت بودن را نابود می‌کند.

1- محدودیت‌ها، توجه به بهره‌وری را اجتناب‌ناپذیر می‌سازد. احساس کمیابی همواره با تسلط آزمندانه بر منابع و تشدید تنازعات، رقابتها و جنگ‌های اقتصادی توأم می‌باشد. منابع هر روز مشکل‌تر و گران‌تر از پیش بدست می‌آیند. فلذا حداکثر استفاده کردن از منابع و عوامل اقتصادی خصوصاً نیروی انسانی می‌تواند بهترین پاسخ به محدودیت‌های بهره‌وری.

الف) شاخص‌های هماهنگ در شرکت:

شرکت شاخص‌های هماهنگی را انتخاب می‌کند که در زیر به آن اشاره می‌شود..

الف 1) شاخص‌های بهره‌وری:

الف) بهره‌وری ارزش افزوده = ارزش افزوده جاری (بر حسب ریال)

تعداد پرسنل هر بخش

مدیریت از طریق ارزش افزوده سعی می‌نماید تا به اهداف تعیین شده‌ای نائل شود و همچنین در توزیع مؤثر نرخ نیروی کار موفق گردد و شاخصی که نشانگر کارایی مدیریتی منسجم است.

ب) بهره‌وری طراحی = ارزش افزوده جاری (بر حسب ریال)

تعداد طراحان هر بخش

ج) بهره‌وری کارگر = ارزش افزوده جاری (بر حسب ریال)

تعداد کارگران هر بخش

الف 2) شاخص‌های کیفیت:

نسبت کار جبرانی = مخارج کار جبرانی جاری (بر حسب سال)

مبلغ فروش (در چهار دوره قبل)

مسأله کار جبرانی فقط بار هزینه‌ای را بدنبال ندارد، بلکه فقدان اعتماد به تکنولوژی شرکت را میرساند، که این امر لطمه شدیدی به اعتبار شرکت وارد می‌سازد.

الف 3) شاخص‌های کنترل برنامه کاری:

نسبت ثابت موجودی = فروش جاری (بر حسب سال)

مواد خام (خریداری شده و در مرحله خرید)

غالباً حجم موادی که در فرآیند تولید هستند، رابطه مناسبی با مدت تحویل دارند. در صورتیکه زمان تحویل کاهش یابد، حجم موادی که در فرآیند تولید است نیز کاهش می‌یابد. این شاخص در کوتاه کردن برنامه تولید دارای ارزش بسیاری می‌باشد.

الف 4) شاخص‌های روحیه کاری:

نسبت پیشنهادات بهسازی = تعداد پیشنهادات فردی +

پیشنهادات گروهی

تعداد کارکنان

هدف عمده از اخذ پیشنهادات، بهبود، کمک و ترغیب به حل مشکلات در محل کار می‌باشد و دیگر اینکه با استفاده از پیشگامی و قدرت خلاقیت کارکنان راه‌های منحصر به فردی پیدا شود.

ب) شاخص‌های بهره‌وری از دیدگاه‌های مختلف:

ب1) از نظر عمومی انرژی خروجی ، سرمایه خروجی انرژی ورودی سرمایه ورودی

ب2) از نظر حسابداری سود فروش ، فروش سرمایه ثابت

ب3) از نظر مهندسی برون داد واقعی ، کار مفید برون داد مورد انتظار انرژی مصروفه

ب4) از نظر سازمان نتیجه کار ، کار انجام شده نفر - ساعت تلاش صرف شده

ب5) از نظر مدیریت نتایج کار مدیران هزینه کار مدیران

ب6) شاخص های بهره‌وری نیروی کار:

الف ب6) بهره‌وری عامل کار، مقدار محصولی است که هر ساعت کار ایجاد می‌کند.

بهره‌وری عامل کار

تولید ناخالص ملی

میزان ساعات کار انجام شده طی یکسال

نارسائی اساسی شاخص بهره‌وری عامل کار در این است که مجموع ساعات کار بدون در نظر گرفتن کیفیت هر ساعت کار، مورد محاسبه قرار می‌دهد. در این صورت ارزش یک ساعت کار یک فرد متخصص دارای ارزش یکسانی با یک ساعت کار معمولی یک کارگر ساختمانی می‌باشد. چنانچه بخواهیم کیفیت ارزش کار را در محاسبه دخالت دهیم، بایستی از این شاخص استفاده کنیم. = مقدار محصولی که حاصل از بکار بردن عوامل کار و سرمایه است را نمایان می‌سازد

متوسط مجموع ساعات کار در یک بخش ضربدر نرخ متوسط دستمزد هر ساعت کار در آن بخش

ب ب6) بهره‌وری مجموع عوامل؛ از آنجا که بهره‌وری عامل کار، برخی از عواملی که در افزایش کارایی و نهایتاً در بهره‌وری کل

مؤثرند از قلم انداخته و نشان نمی‌دهد، لذا شاخص ناقصی را تشکیل می‌دهد. شاخص بهره‌وری مجموع عوامل، نه تنها مقدار تولید ناشی از عوامل، بلکه سایر انواع عواملی که بر میزان تولید اثر می‌گذارد را شامل می‌گردد.

بهره وری یک کشور ،مجموع عوامل، شاخصی است که پیشرفت اقتصادی کشور را نشان می‌دهد و توسط آن می‌توان به کارایی اقتصادی کشورهای گوناگون پی برد.

استراتژیهای ارتقاء بهره‌وری:

حرکت بهره‌وری عبارتست از یک جریان مستمر توسعه اقتصادی و اجتماعی که در آن کیفیت نهاده‌های اصلی توسعه شامل نیروی کار، سرمایه فیزیکی و سرمایه اجتماعی ارتقاء می‌یابد. این امر از طریق اصلاح و نوسازی مستمر دانش با بینش و در نهایت منش زندگی شغلی و شخصی آحاد جامعه اعم از افراد، گروهها و سازمان‌ها متناسب با انتظامات در حال تغییر محیطی محقق می‌گردد. بطوریکه شاخص بهره‌وری کل عوامل افزایش یافته و سهم حسابی از رشد اقتصادی کشور را باعث گردد.

برای رشد و تقویت حرکت بهره‌وری کل در سطح بخش‌های گوناگون مؤثر در بهره‌وری یک کشور در قالب مدل سیستمی، بطورکلی استراتژیهای زیر وجود دارد که انتخاب هر یک از آنها بستگی به نوع هدفی دارد که دنبال و پی‌گیری می‌شود. این استراتژیها عبارتند از:

1- استراتژی ثبات خروجی و کاهش ورودی‌ها:

در این استراتژی میزان خروجیها و ستاده‌ها در حد لازم و استاندارد است و به عبارت دیگر نیازی به افزایش خروجیها نیست، اما با ثابت نگه‌داشتن این میزان خروجی، تلاش می‌شود تا ورودیها کاهش یابند و از این طریق حاصل کسر افزایش یابد.

2- استراتژی کاهش ورودی و خروجیها:

در این نوع استراتژی تلاش می‌شود با کاهش خروجیها و کاهش بیشتر ورودیها، نسبت به کسر حاصل که همانا بهره‌وری است افزایش یابد. این استراتژی مناسب شرایطی است که بهره‌گیری از ورودیها صورت گرفته است و خروجیها که حاصل می‌شود از اهمیت و ارزش چندانی برخوردار نیست.

3- استراتژی رشد خروجی، ثبات ورودی:

مزیت‌های بسیاری در ارتباط با تولید، ایجاد اشتغال، صادرات، اصلاح ساختارها، کاهش تورم، شرایط توزیع درآمد و ارزش افزوده عدالت اجتماعی، به خصوص ارتقاء کیفیت و بهره‌وری کالاها و خدمات تولیدی تعاونی‌ها دارد که بسته به ثمربخشی قابل توجهی در ارتقاء بهره‌وری ملی و توسعه اقتصادی اجتماعی کشورها داشته باشد.

در این استراتژی، تلاش می‌شود بدون اضافه کردن هیچ یک از ورودیها، از ظرفیت‌های بلااستفاده فنی، انسانی، مالی و... استفاده شود.

این استراتژی هنگامی مطرح می‌شود که امکان اضافه کردن ورودیهای جدید وجود ندارد و ظرفیت‌های بلااستفاده‌ای وجود دارند که از آنها به خوبی بهره‌برداری نمی‌شود.

4- استراتژی افزایش ورودی برای افزایش خروجی:

با تعریفی که به اختصار از تعاونی و ارزش‌ها و مزیت‌های آن به عمل آمده به نظر میرسد که تلفیق دو مفهوم ارزشمند تعاون رافراهم آورده باتوجه به تعاریفی که از مفهوم بهره‌وری ارائه شده است، مشاهده می‌شود که نظر ذات و ماهیت قربت، نزدیکی ساختاری زیادی، بین دو مفهوم، دوارزش و والای مطرح در مفهوم تعاون یعنی هدف اقتصادی و هدف اجتماعی، تلاقی داده و مورد تشریح و تفسیر قرار گیرد. ملاحظه می‌شود که تحقق اهداف اقتصادی تعاونی‌ها و کسب ارزش افزوده و سود لازم برای تأمین هزینه‌های شرکت و بقاء حیات اقتصادی آن در شرایط رقابت با بخش‌های خصوصی و دولتی ایجاب می‌کند که عنصر کارایی مورد توجه عملی قرار گرفته و در سطح مطلوب برآورده گردد.

در برخی این شرایط امکان وجود دارد که با اضافه کردن برخی ورودیها مانند منابع انسانی، مالی، تجهیزات و... امکان رشد بهره‌وری را فراهم آورد این نوع استراتژی بیشتر مورد علاقه طراحان و استراتژیست‌های غربی است.

5- استراتژی کاهش ورودی، رشد خروجی:

با این استراتژی، کلیه ورودیهای زائد و بلاصرف شناسایی و حذف شده و همزمان تلاش می‌شود که خروجیها، حداکثر رشد را داشته باشند. این استراتژی برای شرایطی مناسب است که امکان کاهش ورودی‌ها وجود داشته باشد و از ورودی‌ها بتوان به گونه‌ای دیگر بهره گرفت و همزمان هم امکان بالا بردن خروجی‌ها را داشت.

تعاون و بهره‌وری

ساز و کارهای ساماندهی بهره‌وری در بخش تعاون

ایجاد یک شبکه ارتباطاتی کارآمد و مؤثر بین کلیه مخاطبان حرکت بهره‌وری تضمین کننده و شرط لازم برای ارتقاء بهره‌وری در سطح بخش تعاون است. شبکه سازی به روان سازی و جاری سازی ارتباطات افقی در بین واحدهای هم سطح و همتراز کمک می‌کند.

تعاون به مفهوم یاریگیری و همکاری به میزان قدمت زندگی انسانها سابقه دارد اما تعاونی در اروپا به میزان 160 سال و در کشور ما به میزان 66 سال از سابقه برخوردار است. تعاونی اجتماع داوطلبانه افراد و یا واحدهایی است که نیاز و یا نیازهای مشترک دارند و با مشارکت داوطلبانه خود و تلفیق امکانات و آورده‌های فکری و مالی خود و با تأسیس یک شرکت تعاونی به رفع نیازهای مشترک خود که معمولاً به صورت انفرادی قابل رفع نیست اقدام می‌کند.

در صورت ساماندهی وظایف کمیته های بهره‌وری و تنظیم ارتباطات فی مابین آنها انتظار می‌رود که نشر دانش و اطلاعات بهره‌وری در بین مبادله کنندگان آن به سرعت افزایش یافته و یک هم افزایی بالایی در اثر تعاملات فی مابین حاصل گردد. این «ساماندهی ارتباطی» می‌بایستی به نحوی صورت گیرد که آخرین یافته‌های مفید بهره‌وری از متخصصان و عرضه کنندگان آنها در سریع‌ترین و مطمئن‌ترین شیوه ممکن به اتحادیه ها و شرکت های تعاونی انتقال یابد و در جای خود نیز در تصمیمات وزارت تعاون تأثیر معنی داری بگذارد .

- تعاونی‌ها دو هدف عمده اقتصادی و اجتماعی را توأمان مدنظر دارند تا علاوه بر افزایش کارایی، اثربخش فعالیت‌ها و تأمین نیاز و رضایت اعضاء حاصل نمایند. تشکلهای سازماندهی های تعاونی بدلیل همکاری نظارت و کنترل بر امور خلاقیت و بهره‌وری از

انواع پروژه‌ها و فعالیتهای قابل تعریف در این رابطه عبارتند از:

1- سازماندهی و ایجاد ساز و کارهای لازم در وزارت تعاون جهت عهده‌داری مسئولیت‌های ارتقای بهره‌وری با ایجاد کمیته های بهره‌وری

2- سازماندهی و ایجاد ساز و کارهای لازم برای بهره‌گیری از شرکتها و مؤسسه‌های مشاوره بهره‌وری

3- سازماندهی و ایجاد ساز و کارهای لازم برای اجرای طرحها و پروژه‌های بهره‌وری در شرکت های تعاونی و اتحادیه های متقاضی

4- حمایت از تشکیل کمیته های تخصصی جدید با پشتیبانی از کمیته های بهره‌وری موجود

5- سازماندهی حرکت بهره‌وری در سطح استانها

6- اندازه‌گیری شاخصهای بهره‌وری عمومی و اختصاصی

7- تحلیل و برنامه‌ریزی بهبود بهره‌وری

8- خودارزیابی بهره‌وری سازگار با الگوها جایزه ملی بهره‌وری ایران

الف - ساز و کارهای فرهنگ سازی

در سطح دستگاههای اجرایی جامعه و اتحادیه ها و شرکت های تعاونی می‌بایستی جنبش‌هایی پیرامون مفاهیم و عقاید بهره‌وری جریان یابد به طوری که نگرشهای مثبت و پذیرای تغییر و نوآوری در جامعه و شرکت های تعاونی شکل گیرد تا پس از بکارگیری ابزارها و روشهای جدید، رفتار شغلی و خانوادگی فعالان اقتصادی در جهت بهره‌وری بالاتر تعالی یابد. این جنبش معطوف به کارکنان، دانشجویان، مؤسسات آموزشی، جوانان، اصناف و به طور کلی اقشار مختلف جامعه می‌باشد. رسانه‌های جمعی، گردهماییها، دروس آموزشی در دانشگاهها و مدارس آموزش عمومی می‌تواند تغییرات مهمی در ذهنیتها ایجاد کند تا نگرش مثبت نسبت بهره‌وری، کیفیت، رقابت‌پذیری و مشارکت و کارگروهی ایجاد گردد. وزارت تعاون با طراحی و اجرای برنامه‌های فرهنگ سازی دو منظور و نیت مشخص را دنبال می‌کنند

-ایجاد نگرش مثبت در آحاد جامعه نسبت به پذیرش تغییر و نوآوری به منظور بهره‌وری بالاتر

1- فراگیرسازی رفتارها و منش‌های بهره‌وری در سطح جامعه

در مقطع کنونی تعدادی از وزارتخانه‌ها اقدام به راه‌اندازی معاونتهای جدید تحت عناوین امور فرهنگی، اموراتجتماعی، ارتباطات مردمی و امثالهم کرده‌اند که نشانگر این است که دولت نسبت به فرهنگ‌سازی در بین مخاطبان و بهره‌برداران از خدمات و تولیدات وزارتخانه ذی‌ربط احساس مسئولیت می‌کند.

دستگاههای اجرایی می‌توانند با بهره‌گیری از ظرفیتهای معاونتها و یا مدیریتهای ذی‌ربط نسبت به فرهنگ‌سازی بهره‌وری اقدام نمایند. مأموریت اصلی ساز و کارهای فرهنگ سازی عبارت است از تعریف بهره‌وری متناسب با مضامین فرهنگی حاکم در بخش مربوطه و آگاه‌سازی عمومی از مفاهیم، روشها و استانداردهای مربوط به آن مضامین فرهنگی.

پروژه‌های اصلی قابل تعریف در امور فرهنگ سازی در وزارت تعاون به شرح زیر است.

1- ارتباط با رسانه‌های عمومی و ترویج فرهنگ بهره‌وری
2- تهیه برنامه‌های تلویزیونی، فیلم، تیزر، تهیه نوارهای صوتی و تصویری

3- مشارکت در برگزاری سمینارها، کنفرانسها و نمایشگاهها
4- ترجمه، چاپ و انتشار کتب و نشریات بهره‌وری
5- تشکیل بانکهای اطلاعاتی آماری و به هنگام پیرامون بهره‌وری
6- تربیت مروجان بهره‌وری در سطح ادارات کل تعاون
7- تبادل توانمندیهای بهره‌وری و اشاعه تجارب موفق
8- تهیه گزارش سالانه بهره‌وری

ب - ساز و کارهای مهندسی بهره‌وری

مهندسی بهره‌وری شامل زنجیره‌ای از فعالیتهاست که از مرحله پژوهش پیرامون ابزار و روشهای نوین آغاز و تا مرحله تربیت متخصصان بهره‌وری پیش می‌رود. هدف اصلی امور مهندسی بهره‌وری عبارت است از طراحی ابزار و روشهای استاندارد بهره‌وری سازگار با شرایط اقتصادی و اجتماعی فرهنگی کشور و تربیت متخصصان ذی‌ربط.

از جمله پروژه‌های مختلف قابل تعریف ذیل برنامه‌های مهندسی بهره‌وری به این شرح است:

1- پروژه‌های نمونه‌سازی (مدل)

ایجاد شرکتها تعاونی نمونه در به کارگیری ابزارها و روشهای بهره‌وری از طریق ایجاد یک گروه همکاری شامل شرکت / سازمان میزبان، سازمان تخصصی مادر بهره‌وری ذی‌ربط و دستگاه اجرایی مربوطه و نهاد تخصصی ملی یا بین‌المللی اجراء کننده پروژه مدل هدف اصلی پروژه‌های مدل عبارت است از آزمون تجربی بهره‌برداری از ابزار و روشهای نوین بهره‌وری به طوریکه در مرحله بعدی در قالبی استاندارد و هویت‌دار قابل تعمیم‌دهی به متقاضیان آنها گردد.

2- پروژه‌های استانداردسازی

با انجام پژوهش میدانی پیرامون تجارب موفق مدیریت بهره‌وری و با بکارگیری آخرین پیشرفتهای علمی و فنی ضرورت دارد تا استانداردهای مدیریت بهره‌وری اعم از استانداردهای مدیریت منابع انسانی، کاهش هزینه‌ها، بهبود فرآیندها و... استخراج گردد. در این پروژه‌ها تجارب موفق و قابل الگوبرداری بهره‌وری در قالب توانمندبهای بهره‌وری مستند و استانداردسازی می‌شود.

3- پروژه‌های تربیت متخصصان بهره‌وری

در این پروژه آن دسته از استانداردهای بهره‌وری تهیه شده که نسبت به تعمیم‌دهی آنها تصمیم‌گیری شده باشد، موضوعات به افرادی آموزش داده می‌شوند که در نهایت این افراد متخصص آن موضوع می‌گردند و در این ارتباط گواهی‌نامه رسمی دریافت می‌کنند.

4- تعیین صلاحیت و اعتبار برای اشخاص حقیقی و حقوقی متخصص بهره‌وری

در این پروژه نظام تأیید صلاحیت متخصصان بر حسب استانداردها و پودمانهای بهره‌وری موردنظر طراحی شده و به طور مستمر تکمیل و بهره‌برداری می‌گردد.

5- اعطای کمک‌های فنی و تخصصی به بهره‌برداران

در این پروژه در کنار برنامه‌های موردنظر ممکن است وزارت تعاون قسمتی از هزینه‌ها را نیز تقبل نماید و برنامه‌های آموزشی و مشاوره مصوب به واحدهای متقاضی اعطاء می‌گردد. یک اعتبار مالی مشخص جهت کمک به شرکت های تعاونی تولیدی و خدماتی متقاضی خدمات بهره‌وری و برای یک سقف خدمت گیرندگان در سال نیز تأمین می‌گردد.

ج - ساز و کارهای اصلاح قوانین و مقررات

بهبود فضای حاکم بر بخش اقتصادی تعاون به منظور ارتقاء بهره‌وری از جمله ضرورت‌های ارتقاء بهره‌وری است که می‌تواند بخش قابل توجهی از فعالیتهای بخش تعاون را به خود اختصاص دهد. عوامل برونزای حاکم بر بخش اقتصادی تعاون شامل سیاستگذاربهای دولت، منابع دسترس‌پذیر و شرایط کسب و کار و تغییرات ساختاری مرتباً در حال تغییر و تحول است که برخی از آنها برای ارتقاء بهره‌وری فرصت به حساب آمده و تعدادی دیگر تهدید می‌باشند. ضرورت دارد که به تعریف پروژه‌های مطالعاتی و تحقیقاتی در جهت تنظیم سیاستها و قانونگذاری مناسب به منظور مستعدسازی فضای کار در جهت ارتقاء بهره‌وری گام برداشته شود.

پروژه‌های اصلی قابل تعریف در این زمینه عبارتند از قوانین و مقررات زدایی و یا قوانین و مقررات‌گذاری پیرامون موارد ذیل:

1- مطالعه و بررسی قوانین بخش تعاون

2- مطالعه و بررسی قوانین و مقررات رقابت آفرینی

3- مطالعه و بررسی قوانین و مقررات اتحادیه ها و شرکت های تعاونی

4- مطالعه و بررسی قوانین و مقررات تشکیل و ساماندهی شرکت ها و اتحادیه های تعاونی

5- مطالعه و بررسی عوامل پیش برنده و بازدارنده بهره‌وری

استراتژی توسعه حرکت بهره‌وری در بخش تعاون:

در برنامه‌های توسعه اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی کاهش تصدی‌گری بخش دولتی و افزایش مشارکت‌های مردمی در فعالیت‌های اقتصادی مورد تأکید قرار گرفته و متعاقب آن راهکارهای اجرایی فعالیت‌ها و امور قابل واگذاری به تشکلهای تعاونی و خصوصی به تفکیک بخش‌ها و زیربخش‌های اقتصادی تعیین و مشخص شده است. با توجه به فرایند تحولات مزبور و نیز

با در نظر گرفتن سایر تحولات اقتصادی با در نظر گرفتن سایر تحولات اقتصادی و اجتماعی جامد و اقبال جوانان و فارغ‌التحصیلان در جستجوی کار برای تشکیل تعانی، اقبال بلندی را برای توسعه کمی و کیفی بخش تعاون ایجاد نموده است.

توسعه بخش تعاون، به عنوان دومین بخش رسمی اقتصاد کشور از چهار طریق به شرح زیر صورت می‌گیرد.

الف) تشکیل شرکت‌های تعاونی جدید در جایگزینی فعالیتها و امور قابل واگذاری بخش دولتی.

ب) تشکیل شرکتهای تعاونی جدید تأمین نیاز تولیدکنندگان برای بنگاههای اقتصادی کوچک و متوسط (SME)

ج) ارتقاء بهره‌وری شرکت‌ها و اتحادیه‌های تعاونی موجود تحت پوشش قانون تعاون اقتصاد جمهوری اسلامی ایران با هدف استفاده کاملتر از ظرفیت‌ها و سرمایه‌گذاریهای فیزیکی و انسانی انجام شده و افزایش سهم بخش تعاون در اقتصاد ملی

د) تلفیقی از رویکردهای الف، ب، ج

اقدامات و برنامه‌های عملیاتی برای توسعه حرکت بهره‌وری بخش تعاون:

در ادبیات بین‌المللی بهره‌وری و تحت عنوان چرخه مدیریت بهره‌وری پنج فعالیت کلی زیر مطرح می‌شود.

الف) اشاعه فرهنگ بهره‌وری و بسترسازی توسعه آن

ب) تعیین شاخص‌های بهره‌وری و اندازه‌گیری آنها

ج) تجزیه و تحلیل شاخص‌های بهره‌وری و شناسایی عوامل مؤثر بر ارتقاء بهره‌وری و یا بازدارنده آن

د) برنامه‌ریزی بهبود بهره‌وری بر اساس یافته‌های بند ب و ج

هـ) اعمال برنامه‌ها در جهت ارتقاء بهره‌وری

فعالیت‌های مذکور، که به صورت چرخش و در زمانهای مشخص (معمولاً هر سال) صورت می‌گیرد، اطلاعات لازم را برای مدیران سازمانها و شرکت‌ها در اختیار قرار می‌دهد تا در جهت نیل به بهره‌وری بیشتر، برنامه‌های تنظیمی را اصلاح و بهبود بخشند.

راهکارهای ارتقاء بهره‌وری در بخش تعاون:

1- ایجاد فضای کار مشارکتی

2- بهبود کیفیت زندگی کاری

3- آموزش به طور مستمر

4- طراحی و تعریف روشن و شفاف برنامه‌های بهبود

بهره‌وری

5- فعال نمودن کارکنان در فرآیندهای بهبود بهره‌وری

6- بها دادن به طرحها و نظریه‌های نو

7- ایجاد نظام نظارت و کنترل جهت بررسی

برنامه‌های بهبود

8- ارزشیابی عملکرد و اعطای امتیازات اعم از مادی و

غیرمادی بر مبنای پیشرفت‌های ایجاد شده

2- نتیجه‌گیری: بهره‌وری در اقتصاد، نسبت آنچه

که تولید می‌شود به آنچه که برای تولید شدن

مورد نیاز است اطلاق می‌شود. بهره‌وری،

میزان راندمان تولید می‌باشد. مدل بهره‌وری،

روش اندازه‌گیری است که عملاً برای اندازه

گیری مورد استفاده قرار می‌گیرد. وقتی نهاد و

خروجی‌های (سناده‌های) مختلف بسیاری وجود

دارد پس بهره‌وری اثربخشی و کارایی می‌باشد.

منابع :

-سایت شرکت مخابرات ایران

-ماهنامه تعاون شهریور 86

-ماهنامه تعاون اردیبهشت 77

-بهره‌وری و تجزیه تحلیل آن در سازمان‌ها

شهنام طاهری

-مجموعه بهره‌وری (11) تکنولوژی و توسعه اقتصادی

-انجمن ملی بهره‌وری

-قانون برنامه چهارم توسعه

-سایت وزارت تعاون

-سند ملی توسعه بهره‌وری

-اندازه‌گیری و تحلیل روند بهره‌وری عوامل تولید

-در بخش‌های اقتصادی ایران دفتر مطالعات اقتصادی

-جزواتی در مورد بهره‌وری در اروپا

پایان نامه کارشناسی ارشد (عوامل مؤثر بر بهره‌وری نیروی

انسانی)-1376 نصرپور، حمید

مجموعه جزوات مرکز ملی بهره‌وری ایران (سازمان ملی

بهره‌وری ایران) عسگری، جعفر-بهره‌وری و تعاون پیش‌نیاز

توسعه اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی چهارمین سمینار ملی

بهره‌وری ایران

SID



سرویس های ویژه



سرویس ترجمه تخصصی



کارگاه های آموزشی



بلاگ مرکز اطلاعات علمی



سامانه ویراستاری STES



فیلم های آموزشی

کارگاه های آموزشی مرکز اطلاعات علمی



مقاله نویسی علوم انسانی



اصول تنظیم قراردادها



آموزش مهارت های کاربردی در تدوین و چاپ مقاله