

SID



سرویس های ویژه



سرویس ترجمه تخصصی



کارگاه های آموزشی



بلاگ مرکز اطلاعات علمی



عضویت در خبرنامه



فیلم های آموزشی

کارگاه های آموزشی مرکز اطلاعات علمی جهاد دانشگاهی



کارگاه آنلاین آشنایی با پایگاه های اطلاعات علمی بین المللی و ترند های جستجو



مباحث پیشرفته یادگیری عمیق؛ شبکه های توجه گرافی (Graph Attention Networks)



کارگاه آنلاین مقاله نویسی IEEE و ISI ویژه فنی و مهندسی



عوامل بهره‌وری نیروی انسانی در مدیریت سازمانی

عادل طالب‌زاده

مدرس دانشگاه پیام نور واحد اهواز

adel.talebzade@gmail.com

چکیده

نیروی انسانی به عنوان مهمترین سرمایه‌های هر سازمان به حساب می‌آید به همین منظور اسفاده موثر و بهینه یا به عبارت بهتر بهره‌وری موثر از این سرمایه یکی از اهداف و برنامه‌های اصلی مدیران در سطح کلان هر سازمانی می‌باشد. در دنیای پرشتاب رشد تکنولوژی و فناوری شناخت عوامل بهره‌وری نیروی انسانی در تمامی حوزه‌های مدیریتی به خصوص مدیریت سازمانی اهمیت دو چندانی نسبت به گذشته پیدا کرده است. هدف از پژوهش حاضر شناخت و بیان عوامل بهره‌وری نیروی انسانی در مدیریت سازمانی بوده است که تلاش شد با جمع‌آوری اطلاعات کتابخانه‌ای به توصیف و اهمیت موضوع پرداخته شود.

واژگان کلیدی: بهره‌وری، نیروی انسانی، مدیریت سازمانی.

مقدمه

با پیدایش عصر جدید و نوین سازمانی، امروزه تنها سازمانهایی که تفکرات بزرگ (بدون توجه به اندازه ظاهری) دارند از نظر کارکردی موفق و در عرصه رقابت پیش گیرنده و درنظام سازمان و مدیریت پویا و اثربخش می باشند، همچنین سازمانهای یادگیرنده به عنوان مقصدی برای این نظام سازمانی، ریشه در تغییرات سریع و تحولات شدید محیطی دارد که ضرورت و اهمیت آنها را تبیین می نماید (الحسینی، ۱۳۸۰)

در این زمینه نظام اداری ابزاری برای پاسخگویی به این تحولات است. برای مواجهه با امواج جدید جهانی و تحولات گسترده داخلی و همچنین اداره سازمان، به نظام اداری سالم، پاسخگو، پویا، منعطف و کارآمد نیاز است. نظام اداری به عنوان یک زیر سیستم از سیستمهای اقتصادی، اجتماعی، فرهنگی، علمی، باید به منظور ارتقاء بهره وری سیستمهای مذکور به تحولاتی در جهت بهبود و ارتقاء بهره وری خود دست زند، چرا که نظام اداری متحول و توسعه یافته یا سالم و بهره ور می تواند در خدمت توسعه اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی قرار گیرد. سازمانهایی که به نظام اداری سالم مجهزند، می توانند فراهم کننده جوامع سالم باشند، می توانند جوامع را به سوی بهره مندی و بهره برداری بهتر از منابع انسانی، منابع طبیعی، دانش فنی و سرمایه مالی هدایت سازند و به عامل موفقیت جوامع تبدیل شوند. سازمان سالم بیش از هر چیز به نیروی انسانی سازنده و حافظ نظام اداری سالم که برخوردار از ویژگیهای راستین تعهد، اخلاق، دانش، پویایی و خلاقیت باشد، نیاز دارد. (فتح آبادی، ۱۳۸۳)

تعریف بهره وری

بهره وری عبارتست از به حداکثر رساندن استفاده از منابع، نیروی انسانی و تمهیدات به طریق علمی و به منظور کاهش هزینه ها و رضایت کارکنان، مدیران و مصرف کنندگان.

براساس دیدگاه سازمان بهره وری ملی ایران، بهره وری یک نگرش عقلانی به کار و زندگی است.

بهره وری نیروی انسانی را حداکثر استفاده مناسب از نیروی انسانی به منظور حرکت در جهت اهداف سازمان با کمترین زمان و حداقل هزینه دانسته اند.

بهره وری به عنوان « بهره وری بیشتر و مناسب تر از امکانات موجود انسانی و مادی به طور مستمر می باشد» بهره وری به صورت درست انجام دادن کار درست به طور مداوم نیز تعریف کرده اند.

بهره وری عبارت است به دست آوردن حداکثر سود ممکن از نیروی کار، توان، استعداد و مهارت نیروی انسانی، زمین، ماشین، پول، تجهیزات زمان، مکان و ... به منظور ارتقاء رفاه جامعه، به گونه ای که افزایش آن به عنوان یک ضرورت در جهت ارتقاء سطح زندگی انسان ها و ساختن اجتماعی همواره مدنظر صاحب نظران سیاست، مدیریت و اقتصاد قرار دارد.

تعریف جدید پیتز دراکر از بهره وری یعنی اثربخشی به مفهوم انجام کارهای درست و کارایی به منظور انجام درست کارها فراتر از مفهوم سنتی از بهره وری در سازمان است. بهره وری از نظر دراکر هم به درجه تاثیر گذاری یک فعالیت بر روی اهداف و مقاصد سازمان تاکید دارد و هم به چگونگی و کیفیت کار توجه دارد. آنچه که از مفهوم واقعی بهره وری در این تعریف اهمیت دارد چگونگی ایجاد یک سازمان کارا و اثر بخش به جهت افزایش بهره وری در سازمان است. اکثر صاحب نظران به نقش تاثیر کارآمدی عناصر اصلی در سازمان یعنی نیروی انسانی، مدیریت، تکنولوژی، اطلاعات در اثربخشی برای دستیابی به اهداف سازمان تاکید دارند.

تاثیر هر یک از این عناصر در رسیدن سازمان به بهره وری یا نقطه مقابل آن اجتناب ناپذیر است. (نجف بیگی، ۱۳۷۹)

اهمیت بهره‌وری در سازمان

انسان از دیرباز در اندیشه استفاده مفید و کارا و ثمر بخش از توانایی‌ها، امکانات و منابع در دسترس خود بوده است. در عصر کنونی این امر بیش از هر زمان دیگری مورد توجه جدی قرار گرفته است. محدودیت منابع در دسترس، افزایش جمعیت و رشد نیازها و خواسته‌های بشر باعث شده که دست اندرکاران عرصه اقتصاد، سیاست، و مدیریت جامعه و سازمان‌ها، افزایش بهره‌وری را در اولویت برنامه‌های خود قرار دهند (طاهری، ۱۳۸۷).

بهره‌وری یک ملت و یک سازمان را ثروتمند می‌کند و به یک سازمان امکان می‌دهد تا به کارکنان خود، دستمزدهای بالا پرداخت نماید. بهره‌وری به مدیران یک سازمان امکان می‌دهد تا بازدهی سرمایه را در سطح بالا نگه دارند. دستمزدهای بالا و بازدهی سرمایه دو عامل اصلی ایجاد ثروت ملی محسوب می‌شوند. ملت‌هایی که ثروت خود را افزایش می‌دهند و روز به روز ثروتمند تر می‌شوند، ملت‌هایی هستند که می‌توانند به سرعت و در هر زمان که اراده کنند، بهره‌وری خود را بهبود بخشند. بهره‌وری از جمله مواردی است که همه سازمانها به دنبال آن بوده و سعی در ایجاد و ارتقاء آن در سازمان از طریق بهره‌وری مناسب و مطلوب به مزیت رقابتی دسترسی پیدا میکنند. بهره‌وری از مواد، امکانات و تجهیزات، حد و سطح معین و مشخصی دارد و به سهم خود در شکل‌گیری بهره‌وری سازمانی نقش دارد ولی آنچه در بهره‌وری حد و مرز مشخصی ندارد، سرمایه انسانی است. یکی از عواملی که منجر به بهره‌وری پایدار در سرمایه‌های انسانی می‌گردد؛ آموزش، یادگیری، تفویض اختیار، مدیریت مشارکتی و کارگروهی و تیمی است. این عوامل، عوامل اصلی و بنیادی سازمان‌یادگیرنده می‌باشند. بنابراین سازمان‌یادگیرنده با تقویت و بهبود مهارت‌ها، خلاقیت، انگیزه و وفاداری کارکنان از طریق آموزش و یادگیری، تفویض اختیار، مدیر مشارکتی و کارگروهی و تیمی باعث ارتقاء بهره‌وری می‌شود. (ابطحی، کاظمی، ۱۳۸۰)

عوامل موثر در بهره‌وری**شناخت و توجیه شغل:**

هریک از کارکنان باید از آنچه که باید انجام دهند، زمان و چگونگی انجام آن شناخت خوبی داشته باشند. برای افزایش شناخت خوب کار، کارکنان نیاز دارند از هدف‌های بلند مدت، اولویت‌ها و چگونگی کسب هر یک از آنها آگاهی داشته باشند. آنها باید بدانند چه هدف‌هایی در چه مواقعی بیشترین اولویت را دارد.

حمایت سازمانی:

منظور، حمایت یا کمکی است که کارکنان برای انجام دادن موفقیت‌آمیز کار به آن نیاز دارند. بعضی از عوامل کمکی عبارتند از: بودجه کافی، تجهیزات و تسهیلاتی که برای انجام دادن کار مناسب است.

بازخورد عملکرد:

منظور از این نوع بازخورد، ارائه غیر رسمی عملکرد روزانه فرد به او و همچنین بازدیدهای رسمی دوره‌ای است. یک فرایند بازخورد موثر، کارکنان را در جریان چگونگی کارشان بریک مبنای منظم قرار می‌دهد.

مشارکت:

مشارکت یک درگیری ذهنی و عاطفی اشخاص در موقعیت‌های گروهی است که آنان را برمی‌انگیزد تا سازمان را برای دستیابی به هدف‌های گروهی یاری دهند و در مسئولیت کار شریک شوند.

بهره‌وری نیروی انسانی:

بهره‌وری نیروی انسانی عبارت است از استفاده‌ی بهینه از نیروی انسانی در جهت پیشبرد اهداف سازمان و چگونگی استفاده کردن از جوانان، میانسالان و حتی بازنشستگان. (اعتمادی، ۱۳۷۹)

اجزاء اصلی بهره‌وری

کارایی و اثر بخشی (کار آمدی) دو جزء اصلی بهره وری را تشکیل می دهند. به عبارت دیگر کارایی مهارت استفاده بهینه از منابع (نیروی انسانی، ماشین آلات، مواد و...) است و از این جهت آنرا با «درست انجام دادن کار» معادل گرفته اند. سنجش کارایی عملکرد از طریق اندازه گیری نسبت بین ستادهای به دست آمده واقعی (اعم از کالا و خدمات) به نهاده های استفاده شده (انسانی و غیر انسانی) می باشد. همچنین کارایی به صورت نسبت منافع استفاده شده به منافع برنامه ریزی شده برای استفاده و نسبت عملکرد به استاندارد عملکرد نیز تعریف شده است. اثر بخشی به عنوان یک شاخص نیل به اهداف سازمانی مطرح است. در این باره باید در تعریف هدف، دقت شود که به نحوی که هدف نه غیر واقعی و نه غیر قابل دسترس و نه ساده و در دسترس تعیین شود. اثر بخشی را به صورت «کارد درست انجام دادن» نیز تعریف کرده اند. اثر بخشی عملکرد عبارت است از اندازه گیری ستاده ها بر اساس میزان برآورده شدن اهداف. در سازمان و یا جامعه نیز افراد می توانند دارای تصویری یکسان و مشترک که خواست و آرزو یا ایده و آرمان همه اعضا می باشد. داشتن آرمان به حدی در موفقیت و ارتقاء بهره وری در سطوح گوناگون اهمیت دارد که بسیاری از محققان آن را در کنار عمل قرار می دهند. بدین معنی که داشتن آرمان و عمل دو شرط اساسی بهره وری است.

عدم بهره وری (عدم موفقیت) با تأکید بر عدم کارایی = عمل - آرمان

عدم بهره وری (عدم موفقیت) با تأکید بر عدم اثربخشی = آرمان - عمل

بهره وری (موفقیت و سلامت عملکرد) = عمل + آرمان

با توجه به تعریف اثر بخشی «میزان نیل به اهداف تعیین شده» اثر بخشی سازمان افزایش می یابد. همانطور که می دانیم دو بعد اصلی بهره وری، کارایی و اثر بخشی است «اثر بخشی + کارایی = بهره وری». لذا سازمان با بالابردن سطح کارایی فرد، گروه و سازمان باعث ارتقاء بهره وری می شود. گسترش کارایی، تعداد ذی نفعان بویژه مشتریان سازمان را به طور فزاینده افزایش می دهد. در نتیجه سازمان، با استراتژیهای مختلف از قبیل کیفیت محصول و ... می توان رضایت تعداد زیاد مشتری را برآورده و در افزایش و ارتقاء بهره وری موثر واقع شود. (احمدی، ۱۳۷۹)

تاریخچه بهره وری

برای نخستین بار بهره وری توسط فردی به نام «کوئینزی» در سال ۱۷۶۶ میلادی بکار برده شد بیش از یک قرن بعد یعنی در سال ۱۸۸۳ فردی به اسم «لیتر» بهره وری را قدرت توانایی تولید کردن تعریف کرد. بهره وری با گسترش انقلاب صنعتی و جهت افزایش سودمندی حاصل از عوامل تولید مثل نیروی کار شامل قوای جسمی و فکری، سرمایه، زمین، تکنولوژی و سایر منابع و امکانات مالی و فیزیکی گسترش یافت. (علاقه بند، ۱۳۷۶)

واژه بهره وری برای نخستین بار توسط فرانسوا کنه ریاضیدان و اقتصاددان طرفدار مکتب (حکومت طبیعت) به کار برده شد. با شروع دوره نهضت مدیریت علمی در اوایل سال های ۱۹۰۰، فردریک وینسلور تیلور و فرانک و لیلیان گیلبرث به منظور افزایش کارایی کارگران، درباره تقسیم کار، بهبود روش ها و تعیین زمان استاندارد، مطالعاتی انجام دادند.

در اطلاعیه تشکیل مرکز بهره وری ژاپن در سال ۱۹۵۵ در ارتباط با اهداف ناشی از بهبود بهره وری چنین بیان شده است «حداکثر استفاده از منابع فیزیکی، نیروی انسانی و سایر عوامل به روشهای علمی به طوری که بهبود بهره وری به کاهش هزینه های تولید، گسترش بازارها، افزایش اشتغال و بالا رفتن سطح زندگی همه آحاد ملت، منجر شود»

در سال ۱۹۵۰ سازمان همکاری اقتصادی اروپا به طور رسمی بهره وری را چنین تعریف کرد: «بهره وری حاصل کسری است که از تقسیم مقدار یا ارزش محصول بر مقدار یا ارزش یکی از عوامل تولید بدست می آید. بدین لحاظ می توان از بهره وری سرمایه، مواد اولیه و نیروی کار صحبت کرد». (طاهری، ۱۳۹۲)

سطوح بهره وری

سطح فردی:

منظور از بهره وری فردی استفاده بهینه از مجموعه استانداردها و توانایی های بالقوه فرد در مسیر پیشرفت زندگی خود می باشد. از دید منافع سازمانی ارتقاء بهره وری در افراد، بهبود بهره وری سازمان را در پی خواهد داشت. آموزش، یادگیری و رشد نیروی انسانی در سازمان و مشارکت افراد در اداره سازمان علاوه بر بهبود بهره وری فرد موجب افزایش بهره وری در سازمان خواهد شد.

بهره وری در سطح غیر سازمانی:

ارتقاء بهره وری موجب پایین آمدن ضایعات، از بین رفتن اسراف و کیفیت زندگی بهتر در استفاده از مواهب زندگی می شود.

بهره وری در سطح سازمان:

بهبود بهره وری در سازمان نتیجه استفاده بهینه و موثر و کارآمد از منابع، تقلیل ضایعات، کاهش قیمت تمام شده، بهبود کیفیت، ارتقاء رضایت مشتریان، دلپذیری در محیط کار و افزایش انگیزه و علاقه کارکنان به کار بهتر بوده که نهایتاً موجب رشد و توسعه سازمان را به دنبال خواهد داشت.

بهره وری در سطح ملی:

افزایش بهره وری تنها راه توسعه اقتصادی کشورها می باشد که موجب ارتقاء سطح رفاه زندگی یک ملت می گردد. تحولات معجزه آسای رشد و توسعه اقتصادی در کوتاه مدت در برخی از کشورها از جمله ژاپن، آلمان، چین و تعدادی از کشورهای شرق آسیا نتیجه افزایش بهره وری و استفاده بهینه، کارا و اثربخش آنها از منابع فیزیکی و انسانی کشورها نشان داده است.

(طاهری، ۱۳۹۲)

نیروی انسانی

عامل نیروی انسانی به عنوان یکی از سرمایه های با ارزش هر سازمان که از یک سوء به طور مستقیم در تولید کالا و خدمات شرکت می کند و از سوی دیگر به عنوان یک عامل ذی شعور و هماهنگ کننده سایر عوامل تولید شناخته شده و جایگاه ویژه ای در بین سایر عوامل دارد. بنابراین، بررسی عوامل موثر بر ارتقای بهره وری نیروی انسانی از اهمیت قابل ملاحظه ای برخوردار است. کارکنان سرمایه های با ارزش هر سازمان هستند. دستیابی به هدف های هر سازمان در گرو مدیریت درست این منابع با ارزش است. نیروی کار عامل مهم و موثر در بهره وری است. مجموعه ای از عوامل و ارزشهای حاکم بر سازمان، بر روی بهره وری نیروی کار موثر هستند.

تا اوایل ۱۹۵۰ تصور می شد که عامل اساسی و عمده در پیشرفت کشورها وجود سرمایه های فیزیکی و مادی بوده و دلیل عقب ماندگی کشورهای در حال توسعه کمبود این منابع می باشد و به همین علت این کشورها در صدد جذب و به دست آوردن سرمایه های مادی تلاش کردند و این عمل باعث وابستگی بیشتر و تخریب بنیان های اقتصادی، فرهنگی و سیاسی این کشورها شد. (زارعی متین، ۱۳۹۱)

امروزه مسلم شده آنچه توسعه ی پایدار را به دنبال دارد نهاد های اداری قوی و کارآمد است و این نهادها از سرمایه های انسانی کارآمد، متخصص و قوی برخوردارند. امروزه تاکید رشد بر سرمایه های انسانی است و اعتلای کیفیت نیروی کار یکی از راه های اساسی افزایش بهره وری و تسریع رشد اقتصادی است و به عبارت دیگر نیروی انسانی مهمترین عامل بهره وری می باشد. (کاشانی، ۱۳۹۱)

شرایط لازم برای بهبود بهره وری نیروی انسانی در سازمان

سه عامل کلیدی در موفقیت سازمان ارتباط، تعهد، تداوم هستند.

ارتباط: برنامه بهبود بهره وری نیازمند حمایتی است که در ارتباط صادقانه و تمام و کمال و همراه با اطمینان بین شما و نیروی انسانی، بین شما و مدیرتان و بین شما و مشتریانتان وجود دارد.
ارتباط با نیروی انسانی:

- با نیروی انسانی روراست بود و پاسخگویی به ابهامات قبل از پخش شایعه.
- ارائه بازخور مثبت و سازنده به واحد خود هنگامی که برنامه در حال اجراء می باشد.
- به هنگام رسانی اطلاعات نیروی انسانی
- پذیرا بودن نظرات و دادن فرصت ابراز نظر به نیروی انسانی

تعهد: برای موفقیت در یک برنامه بهبود بهره وری، شما همچنین به تعهد شخصی و قلبی افراد درگیر در برنامه خود نیازمند هستید.

- داشتن باور قلبی به اجرای برنامه و آزمودن حسن تعهد خود.
- سنجیدن میزان حیاتی بودن این برنامه جهت رسیدن به موفقیت در سازمان و نیروی انسانی .
- تفویض اختیار ماهرانه و تقسیم وظایف هوشمندانه به نیروی انسانی.

تداوم: بهبود بهره وری یک اتفاق نیست بلکه مستلزم داشتن راه و روش خاصی است . بسیاری از سازمان ها مشاورانی از خارج از کشور استخدام میکنند، برنامه های کامپیوتری آماده و گرانبها خریداری می نمایند تا بتوانند به صورت مستمر و متداوم از روش بهبود بهره وری نهایت استفاده را ببرند.

از طرفی عوامل موثر بر بهره وری نیروی انسانی به دو دسته عوامل شخصی و محیطی قابل تقسیم است که عوامل فردی یا شخصی شامل تجربه، میزان درآمد، سطح تحصیلات، سن و آموزش است.
تجربه: هرگاه تجربیات از نسل قدیم به نسل جدید به شکلی کامل تر و دقیق تر انتقال یابد، بهره وری نیروی انسانی بالاتر می رود و انتقال تجربه نظام مند می شود.

درآمد: یکی از انگیزه های بسیار قوی جهت افزایش بهره وری، پرداخت به نیروی انسانی براساس توانایی های اوست . به عبارت دیگر اگر پرداخت به هر فرد براساس میزان تلاش او باشد، فرد انگیزه بیشتری در جهت افزایش بهره وری خواهد داشت.
سطح تحصیلات: مطالعه ها نشان می دهد سطح تحصیلات رابطه مستقیمی با میزان بهره وری نیروی انسانی دارد. یعنی هرچه تحصیلات بالاتر باشد، بهره وری نیروی انسانی افزایش خواهد یافت.

سن: سن فرد بر بهره وری یک اثر دو گانه دارد به این معنا که از یک طرف هرچه سن بالاتر باشد به علت کاهش توانایی جسمی، بهره وری فرد کاهش می یابد. از طرف دیگر هرچه سن بالاتر رود تجربه فرد نیز افزایش می یابد. پس بهره وری فرد افزایش می یابد. بنابراین در مورد رابطه سن و بهره وری بسته به اینکه کدام عامل برتری پیدا کند بهره وری نیروی انسانی با افزایش سن می تواند کاهش یا افزایش یابد.

آموزش:

آموزش های داده شده به نیروی انسانی در صورتی که در عمل به کار گرفته شود می تواند سطح بهره وری را افزایش دهد، در غیر این صورت افزایش بهره وری از طریق آموزش محقق نمی شود. (امامی میبدی، ۱۳۷۹)

عوامل موثر بر افزایش بهره وری نیروی انسانی

در تعیین عوامل موثر بر بهره وری نظرات متفاوتی وجود دارد که به صورت کلی به آنها اشاره می گردد. (استادزاده، ۱۳۸۷)

- آموزش شغلی مستمر مدیران و کارکنان
- ارتقاء انگیزش میان کارکنان برای کار بهتر و بیشتر
- ایجاد زمینه های مناسب بطور ابتکار و خلاقیت برای مدیران و کارکنان
- برقراری نظام مناسب پرداخت مبتنی بر عملکرد و برقراری نظام تنبیه و تشویق
- وجدان کاری و انضباط اجتماعی تحول در سیستم و روشها
- تقویت حاکمیت و تسلط سیاست های سازمان بر امور
- صرفه جویی
- رفتار مطلوب و کردار درست رهبران و مدیران
- فراهم کردن شرایط پیشرفت شغلی
- برگزاری دوره های آموزشی ضمن خدمت
- دادن اختیارات کافی به کارمندان
- اجرای آزمون های تخصصی در هنگام جذب نیروها
- مشارکت دادن نیروها در تصمیمات
- شفاف بودن قوانین و شرح وظایف کارکنان
- کیفیت بالای زندگی کاری
- استفاده از برنامه های گردش شغلی ، غنای شغلی ، توسعه شغلی
- برقراری نظام مناسب پرداخت
- وجدان کاری و انضباط اجتماعی

عوامل موثر در کاهش بهره وری

مهمترین و عمده ترین عامل کاهش بهره وری منابع انسانی نامتوازن بودن درآمد و هزینه است که مهمترین عامل در انگیزش منابع انسانی است. (استادزاده، ۱۳۸۷)

- وجود تبعیض بین کارکنان
- ناامنی شغلی
- موفق نبودن و بی میلی بر برنامه ریزی های میان مدت و بلند مدت
- مساعد نبودن محیط کاری مناسب
- عدم توجه به نیاز های واجب کارکنان
- کنترل نکردن
- ناهماهنگی رشته تحصیلی و شغلی
- استفاده نکردن از تخصص ها در مشاغل مربوط
- بی برنامه گی مدیریت
- فقدان کارآموزی
- ناهماهنگی استعداد های فردی و شغلی

**یافته‌ها و نتیجه‌گیری**

باتوجه به تغییرات روزافزون شرایط و به طبع آن غیر قابل پیش بینی بودن شرایط آتی سازمان و همچنین ناپایدار شدن وضعیت محیطی هر سازمان به دلیل تغییرات تکنولوژیکی، اقتصادی، فرهنگی و سیاسی و درنهایت تاثیر پذیری اجتناب ناپذیر سازمان از این تغییرات، سازمان‌ها بیش از پیش به دنبال راهکارهایی برای بهره‌وری بیشتر و رسیدن به شرایط پایدار و امن می‌باشند.

توجه به نیروی انسانی، آموزش و رشد کارکنان سازمان، کوشش در ایجاد روحیه و انگیزه، برانگیختن قوه خلاقیت و ابتکار، کسب مشارکت افراد به منظور دستیابی به اهداف و مأموریت‌های سازمان باعث رشد کارایی و افزایش بهره‌وری در سازمان می‌شود. بنابراین بهره‌وری در سازمان نیازمند توجه به خواسته‌ها و نیازهای کارکنان و همسویی این نیازها با اهداف سازمانی است.

آموزش نیروی انسانی شامل فراهم آوردن امکانات تحصیل در دوره‌های مقدماتی بالاتر، کسب مهارت‌های فنی، آموزش‌های نظری مرتبط با شغل و پرورش شخصیت کارکنان می‌باشد. بی تردید یکی از عواملی که تاثیر زیادی بر بهره‌وری دارد و می‌تواند در بهبود و افزایش آن نقش مهمی داشته باشد آموزش است.

- منابع انتهای مقاله:

- الحسینی، سید حسن ، ۱۳۸۰ ، سنجش بالندگی سازمانها با رویکرد تحلیلی - کاربردی ، چاپ اول، تهران؛ نشر بهاریه.
- فتح آبادی، محمد حسین، ۱۳۸۳، بررسی عوامل بروز فساد اداری و راهکارهای پیشگیری و کاهش آن، دانش حسابرسی، شماره ۱۳، پاییز.
- نجف بیگی، رضا، ۱۳۷۹، سازمان و مدیریت چاپ اول . تهران، مرکز انتشارات علمی دانشگاه آزاد اسلامی.
- ابطحی، سید حسین، کاظمی، بابک، ۱۳۸۰، بهره وری ، موسسه مطالعات و پژوهش های بازرگانی
- اعتمادی، مهدی، ۱۳۷۹، عوامل موثر در ارتقای بهره وری در صنعت، مجله دانش مدیریت ، سال سیزدهم، ۸۰، ۴۹-۹۷.
- احمدی ، سید علی اکبر ۱۳۷۹ ، تعامل نظام بهره وری و یادگیری مستمر با سلامت نظام اداری مجموعه مقالات همایش سلامت نظام اداری، انتشارات دانشگاه فردوسی مشهد.
- علاقه بند، علی، ۱۳۷۶، مدیریت عمومی، تهران نشر روان.
- طاهری، شهنام، ۱۳۸۷، بهره وری و تجزیه و تحلیل آن در سازمان ها، مدیریت فراگیر، تهران، نشر هستان.
- زارعی متین، حسن، ۱۳۹۱، مدیریت رفتار سازمانی پیشرفته، چاپ چهارم، تهران نشر آگه.
- کاشانی، مجید، ۱۳۹۱، تاثیر فرهنگ سازمانی بر بهره وری، پایان نامه.
- امامی میبیدی، ۱۳۷۹، اصول اندازه گیری کارایی و بهره وری، موسسه مطالعات و پژوهش های بازرگانی.
- استاد زاده، مریم، ۱۳۸۷، عوامل موثر بر کاهش و افزایش بهره وری، فصلنامه دانشگاه آزاد خراسان رضوی، شماره ۲۳، زمستان.

Haysman, Marleen (2000). "An organizational learning approach to the learning organization". European journal of work and organizational psychology.

Huczynski, Andrzej and Buchanan, David (2001). "organizational Behavior" Fouthed, Designs and patents Act, Englan

SID



سرویس های ویژه



سرویس ترجمه تخصصی



کارگاه های آموزشی



بلاگ مرکز اطلاعات علمی



عضویت در خبرنامه



فیلم های آموزشی

کارگاه های آموزشی مرکز اطلاعات علمی جهاد دانشگاهی



کارگاه آنلاین آشنایی با پایگاه های اطلاعات علمی بین المللی و ترند های جستجو



مباحث پیشرفته یادگیری عمیق؛ شبکه های توجه گرافی (Graph Attention Networks)



کارگاه آنلاین مقاله نویسی IEEE و ISI ویژه فنی و مهندسی