

شورای عالی حوزه علمیه قم
مرکز مدیریت حوزه های علمیه خواهران
حوزه علمیه کوثر علی آبادکتول

موضوع:

بررسی روشهای افزایش بهره وری نیروی کار

گردآورنده:

حکیمه پلنگ

پاییز ۹۷

چکیده:

نوشتار حاضر با موضوع بررسی روشهای افزایش بهره‌وری نیروی کار با هدف بررسی عوامل موثر بر بهره‌وری در سازمان‌ها رشته تحریر در آمده است؛ برای رسیدن به این هدف، با استفاده از منابع کتابخانه‌ای به روش توصیفی و تحلیلی به جمع‌آوری مطالب از طریق فیش برداری پرداخته شده است، که در این راستا از مهمترین یافته‌های تحقیق میتوان به این موارد اشاره کرد: نیروی کار عامل مهم و موثر در بهره‌وری است؛ یکی از شرایط مهم و اساسی برای رسیدن به هدف و آرامش و امنیت در هرکاری بر انگیختن و ایجاد انگیزه در افرادی است.

کلید واژه: نیروی کار، آرامش روانی، تخصص

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ

الرَّحِيمِ

مقدمه

تاریخ ۲۰۰ ساله صنعت و ورود به عصر جدید - عصر فرا صنعتی - عصر اطلاعات، عصر ارتباطات، نتیجه رشد و ارتقاء بهره‌وری است که نمونه‌ی بارز آن استفاده از سیستم‌های اتوماتیک و کاربرد رباتها در تولید در کنار سیستم‌های نوین مدیریتی می‌باشد. اما این، بعد سخت افزاری قضیه است از بعد نرم افزاری ارتقاء بهره‌وری در گرو رفتار و عملکرد افراد هر سازمان به عنوان سرمایه‌های انسانی و مهمترین عامل در مجموعه عوامل تولید در صنایع و خدمات در سازمانها می‌باشند. لذا تجزیه و تحلیل رفتار و واکنش افراد، زمانی به درستی و دقت انجام خواهد شد که بر مبنای شناخت باشد. شناخت عوامل موثر بر رفتار فردی و سازمانی فرد. از آنجا که دین مبین اسلام حاوی دستورات و تاکیداتی است که باعث تهذیب نفس و تربیت انسان می‌شود لذا انسانی ساخته شده و تابع دستورات دینی که رفتار دینی و قابل قبول از خود ارائه دهد قطعاً حاصل این رفتار نتیجه‌ای پر بار برای شخص و سازمان را به دنبال خواهد داشت. که این همان افزایش بهره‌وری و کارآیی و اثر بخشی فرد در محیط کار خواهد شد که فی‌النفسه روزی حلال برای امرار معاش بردن می‌باشد.

الف : نیروی کار و آرامش روانی

۱- تامین آرامش روانی نیروی کار

نیروی کار عامل مهم و موثر در بهره وری است که اگر با آرامش خاطر و انگیزه قوی اشتغال به کار داشته باشند و به دلایل گوناگون از آینده واهمه نداشته باشند، بهره وری او بالا خواهد بود.^۱ زیرا بالا بودن روحیه و روان کارکنان به صورت بهره وری بالاتر کیفیت بهتر کار تجلی خواهد کرد .

توجه به این مهم، از بین بردن تنش ها در محیط کار، ایجاد محیطی سالم، ایمن و تامین رضایت شغلی و حرفه ای در میان کارکنان، ارتقای بهره وری و بهبود کیفیت را به دنبال خواهد داشت. توجه به عوامل فیزیکی موجود در محیط کار نظیر درجه حرارت، میزان رطوبت، صدا، فشار روحی و روانی، ابزار و تجهیزات، نیز در تامین آرامش روحی و روانی نیروی کار موثرند.

در تامین آرامش روانی استفاده و به کارگیری ابزار و تجهیزات و ماشین آلات و دستگاه ها متناسب با توانایی ها و محدودیتهای جسمی و روانی کارکنان نیز گام مثبت دیگری خواهد بود به طوری که دشواری در کار، خطر، خستگی و آسیب دیدگی و بوجود آوردن هنر هزینه های ناشی از آن در دراز مدت کاهش یافته و موجب افزایش بهره وری نیروی کار شود.^۲

۲- تلاش در جهت افزایش انگیزه ی نیروی کار

۲- شهنام طاهری ، کتاب بهره وی و تجزیه و تحلیل آن در سازمان ها، ص ۱۸۹.

۱- همان، ص ۱۹۹.

افزایش بهره‌وری لازم است که مدیریت تغییر برقرار گردد. این امر به مفهوم ایجاد انگیزه، تحرک و تغییر است و مهم است که سرعت تغییر در تمام عناصر سازمان‌ها هماهنگ باشد.

بر خورندگی از رهبرانی بصیر در اداره‌ی سازمان‌ها در رشد و پیشرفت بهره‌وری بسیار مهم است. نظام آموزشی و تربیتی باید مدیران و رهبران بصیر تربیت کند. مدیرانی که علاوه بر توانمندی به نتایج دراز مدت تصمیمات خود توجه دارند، همچنین رهبرانی که مشارکت کارکنان را به خدمت گرفته و موجب می‌شوند کارکنان رده‌های مختلف سازمان در تحقق به سوی اهداف سازمان با انگیزه و جدیت و پشتکار کار کنند. مدیران ضمن جلب توجه زیردستان به اهداف متعالی سازمان، روابط حسنه‌کاری با کارکنان خود برقرار کرده و احترام به یکدیگر را در سازمان متجلی می‌سازند.

مدیران رهبر اشخاصی بسیار با ثبات بوده و سازمان را در راستای برنامه ریزی‌های موثر هدایت می‌کنند. مدیران با ایجاد شور و شوق بین افراد انگیزه‌ی آنها را نسبت به انجام کار افزایش می‌دهند که این خود نخستین قدم در بستر سازی افزایش بهره‌وری مدیریت مشارکتی، ابزاری کارآمد و تحول آفرین است که باعث می‌شود کارکنان در تمام سطح، فکر و تجربیات و ایده‌های جدید و ارزشمند خود را در نقش مسئولی ببینند که باید کار خود را به نحو احسن و بهتر از دیروز انجام دهند.

مدیر رهبر، باید حد اکثر بهره‌وری از منابع انسانی را ببرد و سعی در برقراری و نهادینه کردن فرهنگ سازمانی در راستای انضباط، ابتکار، ابداع، خلاقیت و مشارکت میان افراد در انجام فعالیتها و رسیدن به هدفهای سازمان داشته باشد. نحوه‌ی مدیریت تاثیر شدیدی در رضایت شغلی و در نتیجه بهره‌وری نیروی کار دارد. اگر کارمندی احساس کند که مدیر به او به عنوان ابزاری می‌نگرد، علاقه و ذوق کمتری برای افزایش بهره‌وری خود نشان خواهد داد و چه بسا کار آیی او کاهش یابد.

لیکن اگر مدیر ضمن احترام به کارمند خود مشکلات و مسائل وی را مد نظر داشته و روابط سازمانی مناسبی برقرار کند، بهره‌وری افزایش می‌یابد.

ایجاد انگیزه در افراد برای کار بهتر، بروز خلاقیت ها و ابتکارات در روانشناسی سازمانها بحث مهمی است. در بحث روانشناسی سازمان سعی می شود میان کارکنان روح همکاری ایجاد شود و در میان تک تک افراد احساس رضایت خاطر از کار بوجود آید به طوری که با بهره وری بالا کار کنند.

مدیران با توجه به نیازهای روانی و مادی کارکنان خود و اتخاذ شیوه های مناسب می توانند از کارکنان به طور موثرتری در راستای هدف های سازمان ورشد و یاد گیری خود آنان استفاده کنند.^{۱۳}

۱- مهارت های مدیر:

به طور کلی برای انجام فرایند مدیریت سه زمینه مهارت ضروری است.

مهارت های فنی، انسانی، نظری مهارت فنی: توانایی حاصل از تجربیات، آموزش و کارآموزی در به کارگیری دانش، روشها، فنون و تجهیزات لازم برای انجام کارهای خاص را مهارت فنی گویند.

مهارت انسانی: توانایی و اعتقاد به کار به همراه مردم و به وسیله آنان که شامل شناخت انگیزش و کاربرد رهبری موثر در رابطه با آنان می باشد را مهارت انسانی می نامند.

مهارت نظری: قدرت درک پیچیدگی های سازمان، و جایگاه عملیات خود فرد در سازمان مهارت نظری نامیده می شود. این دانش به فرد اجازه می دهد که به جای اینکه تنها بر اساس اهداف و نیازهای گروه تحت امر خود، وارد عمل شود مطابق با اهداف کل سیستم عمل کند.^{۱۴}

۲- مدیر خلاق و فرهمند

در رشته های علوم سازمانی شاید موضوع (مدیریت) بیش از هر چیز دیگری مورد تحقیق و بررسی قرار گرفته و در رشته های مدیریت پیش از هر موضوع دیگری تجزیه و تحلیل شده باشد، رهبران فره مند و خلاق یا ایجاد کننده تحول بر سازمان اثرات بسیار زیادی می گذارند.

از جمله ویژگی های چنین مدیران تحول آفرین این است که میتوانند موجب تغییرات، نوآوری، خلاقیت و کارآفرینی شوند، رهبران تحول آفرین موجب تحریک، تشویق و ترغیب پیروان می شوند و این نه بدان سبب

۱- شهنام طاهری ، بهره وری و تجزیه و تحلیل آن در سازمان؛ ص ۱۹۸.
۱- همان، ص ۲۳۸.

است که بخواهند افراد از شخص آنان پیروی کنند بلکه چنین رهبری، به تحول سازمانی اعتقاد راسخ دارد، به نیاز به تجدید حیات سازمان پی برده است، برای جامه عمل پوشانیدن به یک رویای جدید تعهد کرده است و می‌کوشد تا یک فرایند نوین سازمانی را نهادی نماید.

یک مدیر خلاق هنگامی در عرصه سازمان ظهور می‌کند که آن سازمان با بحران روبرو شده یا دستخوش تحولات اساسی و تغییرات بنیادی قرار گرفته باشد. آن مدیر می‌تواند در چنین سازمانی تغییرات اساسی ایجاد کند و آن را متحول سازد.

بنابراین بهبود بهره‌وری در سازمان تابع و نتیجه کار آیی مدیریت است که با مدیریت خوب مترادف است، افزایش بهره‌وری و حفظ رشد آن، هدف و مسئولیت اصلی مدیریت است، در واقع ایجاد شرایط مناسب برای سطح کار کرد بالاتر، اساس مدیریت بهره‌وری است، در عین حال، بهبود بهره‌وری یک فرایند تغییر است، بنابراین برای افزایش بهره‌وری لازم است که مدیریت تغییر، بر قرار گردد، این امر به مفهوم ایجاد انگیزه، تحرک و تغییر است و مهم است که مقیاس و سرعت تغییر را در تمام عناصر سازمان که شامل افراد و ساختار نیروی انسانی است، طرح ریزی و هماهنگ کنیم، تغییرات مزبور، طرز نگرش‌های مثبت و فرهنگ سازمانی‌ای را که برای بهبود بهره‌وری و نیز تغییر تکنولوژی مناسب خواهد بود به وجود می‌آورد.^{۱۵}

از این رو عوامل زیادی می‌تواند تاثیر بسزایی بر افزایش بهره‌وری داشته باشد که از این عوامل به سه عامل ویژه و مهم نیروی کار و تخصص نیروی کار و شیوه‌ی مدیریت در این بخش پرداخته شده که تاثیرات هیچ یک از این عوامل را نمی‌توان نادیده گرفت و این سه عامل در کنار هم و نه به طور جدا موثر بر افزایش بهره‌وری می‌باشند. و همچنین مساله دین داری نیز نمی‌تواند بدون تاثیر در رشد و بهره‌وری در سازمان باشد که در بخش بعد به بحث در مورد آن پرداخته خواهد شد.

نتیجه گیری:

به طور کلی برای انجام فرایند مدیریت سه زمینه مهارت ضروری است. مهارت های فنی، انسانی، نظری مهارت فنی: توانایی حاصل از تجربیات، آموزش و کار آموزی در به کارگیری دانش، روشها، فنون و تجهیزات لازم برای انجام کارهای خاص را مهارت فنی گویند. مهارت انسانی: توانایی واعتقاد به کار به همراه مردم و به وسیله آنان که شامل شناخت انگیزش و کاربرد رهبری موثر در رابطه با آنان می باشد را مهارت انسانی می نامند. مهارت نظری: قدرت درک پیچیدگی های سازمان، و جایگاه عملیات خود فرد در سازمان مهارت نظری نامیده می شود. این دانش به فرد اجازه می دهد که به جای اینکه تنها بر اساس اهداف و نیازهای گروه تحت امر خود، وارد عمل شود مطابق با اهداف کل سیستم عمل کند برنامه های انتصاب بر اساس مهارت با تئوری های انگیزش سازگاری دارد زیرا اجرای چنین برنامه ای کارکنان را وادار می کند تا مطالبی جدید بیاموزند، بر میزان تخصص و مهارت های خود بیفزایند و رشد کنند. کسانی که همیشه در پی دستیابی به موفقیت هستند، پویایی زیادی در این جهت دارند تا کارها را به شیوه ای بهتر و با کارایی و بازده بالاتر انجام دهند توجه به این مهم، از بین بردن تنش ها در محیط کار، ایجاد محیطی سالم، ایمن و تامین رضایت شغلی و حرفه ای در میان کارکنان، ارتقای بهره وری و بهبود کیفیت را به دنبال خواهد داشت در واقع یکی از شاخصه های سنجش توسعه یافتگی یک کشور نیز می باشد ، شناخت عوامل موثر بر بهره وری نیروی کار و بکار گیری این عوامل در کل فرآیند از زمان گزینش نیروی کار تا مرحله آموزش و توانمند سازی می توان به سوی سازمانی پویا و کار آمد پیش رفت .

منابع و مآخذ

- پژوهشکده تحقیقات ، رفتار سازمانی در نگاه مدیریت اسلامی ، ناشر زمزم هدایت . ۱۳۸۵
 - عطا فر علی ، آسیب شناسی سازمانی ، انتشارات ارکان دانش ، ۱۳۸۵
 - طاهری شهنام ، بهره وری و تجزیه و تحلیل آن در سازمان ها ، نشر هستان تهران ، خ انقلاب ، ۱۳۷۸ .
 - ریچارد ال دف ، مبانی تئوری و طراحی سازمان ، پژوهشاهی فرهنگی ۱۳۷۸
 - صمیمی حسین ، چگونگی بهره وری و نیروی انسانی با بکار گیری شیو های مدیریت اسلامی
- پایان نامه