

رویکردی نوین به ارزیابی کمی بهره‌وری

ألف:

لیدا جمال عینی

دکتر علی کرباسی، دکتر فرید اصلانی



تابستان ۱۳۹۸

شناسنامه



سرشناسه	: جمال عشینی، لیدا، ۱۳۵۵-
عنوان و نام پدیدآور	: رویکردی نوین به ارزیابی کمی بهره‌وری / تألیف لیدا جمال عشینی، دکتر علی کرباسی، دکتر فرشید اصلانی
مشخصات نشر	: رشت: راهبرد شمال، ۱۳۹۸.
مشخصات ظاهری	: وزیری، ۹۳ ص. جدول، نمودار.
شابک	: ۳۰۰۰۰ ریال ۷-۱-۹۵۷۴۳-۶۲۲-۹۷۸
وضعیت فهرست‌نویس	: فیبا
یادداشت	: شابنا
موضوع	: بهره‌وری - ایران
موضوع	: نیروی انسانی - ایران
رده‌بندی کنگره	: HD۵۷
رده‌بندی دیویی	: ۳۳۱/۱۱۸
شماره کتابشناسی ملی	: ۵۷۷۲۲۵

نام کتاب	: رویکردی نوین به ارزیابی کمی بهره‌وری
تألیف	: لیدا جمال عشینی، دکتر علی کرباسی، دکتر فرشید اصلانی
سال و نوبت چاپ	: چاپ اول- ۱۳۹۸
مصحح	: مهندس محمد شاه‌محمدی
طراح جلد	: پروانه کیانی
قیمت	: ۳۰۰۰۰ ریال
شمارگان	: ۱۰۰۰
شابک	: ۷-۱-۹۵۷۴۳-۶۲۲-۹۷۸

حق چاپ برای ناشر محفوظ است.

مرکز نشر و پخش: رشت، کمربندی شهید بهشتی، خیابان شهید نظری، کوچه دهم، پلاک ۳۰۵/۱

تلفکس: ۳۳۴۴۲۶۱ همراه: ۰۹۱۱۷۶۰۵۶۲۷

E-mail: Ketab@majournal.ir

فهرست مطالب

عنوان	صفحه
شناسنامه	۳
پیشگفتار	۷
مقدمه	۱۰
فصل اول / مفهوم بهره‌وری	۱۳
مقدمه فصل اول	۱۴
تعاریف بهره‌وری	۱۴
تاریخچه بهره‌وری	۱۸
تاریخچه بهره‌وری در آسیا	۱۹
تاریخچه بهره‌وری در ایران	۱۹
فصل دوم / بهره‌وری نیروی انسانی	۲۰
عملکرد شغلی	۲۱
کارایی	۲۴
مفهوم کارایی	۲۶
اثربخشی	۲۷
مفهوم اثربخشی	۲۸
بهره‌وری	۲۸

۳۰.....	تعریف بهره‌وری نیروی انسانی
۳۱.....	به کارگیری بهره‌وری در سازمان
۳۴.....	موانع بهره‌وری در نظام اداری
۳۸.....	فصل سوم/ عوامل مؤثر بر بهره‌وری
۳۹.....	عوامل مؤثر بر بهره‌وری
۴۱.....	عوامل داخلی
۴۴.....	عوامل خارجی
۴۹.....	عوامل مؤثر بر بهره‌وری سرمایه
۵۰.....	عوامل مؤثر بر بهره‌وری کل عوامل تولید
۵۲.....	عوامل مؤثر بر بهره‌وری نیروی انسانی از دیدگاه صاحب نظران مختلف
۵۶.....	عوامل مؤثر بر ارتقای بهره‌وری
۵۸.....	بهره‌وری و تئوری انتخاب عمومی
۶۰.....	فصل چهارم/ کاربرد تکنیک ISM و DEMATEL در ارزیابی کمی بهره‌وری
۶۱.....	فرآیند مدل‌سازی ساختاری تفسیری (ISM)
۷۶.....	تکنیک دیمتل
۸۸.....	کتاب‌نامه

پیشگفتار

بهره‌وری، استفاده مؤثر و بهینه از منابع و نهادهای مختلف چون نیروی کار، سرمایه، مواد، انرژی و اطلاعات می‌باشد. به عبارت دیگر بهره‌وری، استفاده بهینه از نهادهای ورودی جهت دستیابی به خروجی‌های بیشتر می‌باشد. اهمیت توجه به بهره‌وری به حدی است که در بسیاری از کشورها، بهره‌وری و استفاده صحیح و هر چه بهتر و مناسب‌تر از مجموع عوامل تولید اعم از کالا و خدمات به اولویتی ملی تبدیل شده و تلاش شده تا این شعار که تداوم حیات هر جامعه بدون توجه به موضوع بهره‌وری دشوار و حتی در مواردی غیرممکن است، در جوامع نهادینه شود. هرچند برنامه‌ریزی برای بهبود بهره‌وری در سطوح مختلف سازمانی، منطقه‌ای، ملی و حتی زندگی شخصی انسان لازم و ضروری است، اما بهبود بهره‌وری در دنیای پررقابت کنونی، به عنوان یکی از مهم‌ترین اهداف و استراتژی‌های موفقیت هر سازمانی مطرح می‌باشد. توسعه منابع انسانی و افزایش بهره‌وری به‌عنوان یکی از ضرورت‌ها جهت ارتقای سطح زندگی بشر و پیریزی جوامع مرفه‌تر، آرامش و آسایش انسان‌ها، محاوره هدفی والا برای همه دولت‌ها و سازمان‌ها تلقی می‌شود؛ بنابراین بدون تردید در نظم صنعتی، تحول امروزی نخست کوشش در شناخت مفاهیم بهره‌وری و سپس تلاش در تعیین عمل مؤثر در افزایش آن، یکی از شرایط ضروری برای تحقق رشد و توسعه اقتصادی و رفاه اجتماعی می‌باشد. تحقیقات جهانی نشان داده که ارتباط مستقیم بین رشد توسعه منابع انسانی و سطح بهره‌وری وجود دارد. امروزه سازمان‌ها برای حفظ خویش در دنیای متغیر کنونی در تلاش طاقت‌فرسایی به سر می‌برند. این تلاش دربردارنده رشد و هماهنگی با تغییرات بازار، بهسازی کیفیت محصولات و حفظ تعادل و توازن است. تحقق این ساعی سازمان بستگی به استعداد و انرژی و عملکرد کارکنان دارد و

منابع و نیروی انسانی به عنوان یک مزیت رقابتی منحصر به فرد و سرمایه عمده سازمان مطرح و تأکید شود.

امروزه با توجه به پیچیده تر شدن روابط کار و افزایش جمعیت، ارتقاء و بهبود بهره‌وری در برنامه بسیاری از کشورها به عنوان اهداف بلندمدت و استراتژیک قرار گرفته است و برای نیل به این مقصد در تمام سطوح سازمانی لازم است که از یک طرف عوامل مؤثر و کلیدی مؤثر بر بهبود بهره‌وری به طور دقیق مورد تجزیه و تحلیل و شناسایی قرار گیرند تا از این طریق بتوان نقش هر فرد را در سازمان و مسئولیت او در قبال این بهبود به وضوح روشن نمود و با تطابق و تناسب بین اختیارات و مسئولیت‌ها گامی در جهت ارتقاء بهره‌وری برداشت و از طرف دیگر به لحاظ اهمیت نیروی انسانی در سازمان‌ها باید به تدریج در ساختارهای نظام اداری به ویژه در امر مدیریت منابع انسانی سازمان، منسب با وظایف و مأموریت‌های آن‌ها انعطاف لازم را به وجود آورد تا کارکنان را نسبت به شغل و نقش خود علاقه‌مند کرد.

اهمیت بهره‌وری منابع انسانی در زنجیره ارزش سازمان‌ها بسیار بالاست و در حال حاضر از آن به عنوان اثربخش‌ترین شاخص تعیین‌کننده مزیت رقابتی و میزان موفقیت سازمان‌ها یاد می‌شود اما بهره‌وری بسیاری از سازمان‌ها پایین است و برای دستیابی به بهره‌وری بالا اقدامات اساسی جهت بهبود فرهنگ سازمان ضروری می‌باشد.

افزایش بهره‌وری به ویژه بهره‌وری نیروی انسانی در رفع مشکلات اجتماعی و اقتصادی کشورها به خصوص کشورهای در حال توسعه می‌تواند نقش اساسی داشته باشد. نگرش منطقی به پیشرفت و سوددهی سازمان‌های کشور، ما را به این نتیجه می‌رساند که یکی از مهم‌ترین راهکارهای پیشرفت سازمان‌ها بالا بردن بهره‌وری نیروی انسانی آن‌ها می‌باشد. اکثر محققان در این زمینه بر این باورند که ارتقای بهره‌وری نیروی انسانی معلول ترکیبی از عوامل گوناگون است که در هر سازمان و با توجه به شرایط خاص آن می‌تواند متفاوت باشد.

منابع انسانی از اساسی‌ترین منابع استراتژیک هر سازمانی است. بدون تردید موفقیت سازمان‌ها و محیط‌های کاری به استفاده کارآمد از منابع انسانی بر پایه علوم رفتاری وابسته است. برای رویارویی با چالش استفاده کارآمد از این منبع، شناخت هرچه بیشتر و جامع‌تر مفاهیم و سازه‌های مربوط به منابع انسانی و ابزارهای خاص آن لازم است و در نهایت مهارت استفاده از این سازه‌ها و ابزارها امری ضروری است.

نظام اداری و مدیریت در جوامع در حال توسعه مانند ایران به دلیل محدودیت‌های ناشی از کمبود نیروی انسانی ماهر، نقش و اهمیت ویژه‌ای می‌یابد. شاید بتوان از منابع موجود فیزیکی با انتخاب و به‌کارگیری شیوه‌ای فنی و تکنولوژیکی مناسب، استفاده صحیح و درستی کرد. ولی استفاده مطلوب از منابع انسانی و ایجاد انگیزش و روحیه تشریک‌مסاعی و همکاری به سهولت میسر نیست؛ بنابراین بهره‌وری نیروی انسانی باید یکی از اهداف هر سازمان تلقی شود و برای آن برنامه‌ریزی دقیق و صحیح صورت گیرد. به دلیل نامحدود بودن ظرفیت‌های انسانی، عوامل بی‌شماری بر بهره‌وری نیروی انسانی مؤثر است.

کتاب حاضر بر اساس پایان‌نامه دوره کارشناسی ارشد سرکار خانم لیدا جمال عشینی تهیه شده است و در آن عوامل مؤثر بهره‌وری مورد بررسی قرار گرفته است. اگرچه در تألیف این کتاب تلاش فراوانی برای بررسی و تحلیل دقیق مآخذ علمی گوناگون صورت گرفته است؛ با این حال از خوانندگان محترم خواهشمند است نظرات خود را به آدرس ایمیل ketab@majournal.ir ارسال نمایند تا در چاپ‌های بعدی مورد استفاده قرار گیرد.

لیدا جمال عشینی، دکتر علی کرباسی، دکتر فرشید اصلانی