

مبانی بهره‌وری در مدیریت آموزشی

مؤلف:

عادل دریا

www.ketab.ir



- سرشناسه : دریا، عادل، ۱۳۵۳-
عنوان و نام پدیدآور : مبنای بهره‌وری در مدیریت آموزشی/مؤلف عادل دریا : ویراستار علمی فرامرز زاهری.
مشخصات نشر : مشهد : انتشارات جالیز، ۱۴۰۰.
مشخصات ظاهری : ۱۹۷ ص.
شابک : ۹۵۰۰۰۰-۰۵۱۵۸۳۱۹۵۳۸-۰۹۱۵۹۳۰۹۹۳۴ : 978-622-263-915-0
وضعیت فهرست نویسی : فیبا
پادداشت : کتابخانه: ص. ۱۹۰-۱۹۷.
موضوع : بهره‌وری -- مدیریت
Productivity -- Management
بهره‌وری -- تجزیه و تحلیل
Productivity -- Analysis*
برنامه‌ریزی سازمانی -- مدیریت
Business planning -- Management
نیروی انسانی -- برنامه‌ریزی
Manpower policy
نیروی انسانی -- مدیریت
Manpower planning
شناسه افزوده : زاهری، فرامرز، ۱۳۷۱-، ویراستار
رده بندی کنگره : ۵۷۴۵
رده بندی دیویی : ۱۱۸/۳۶۱
شماره کتابشناسی : ۸۷۷۷۴۳۱
ملی :
اطلاعات رکورد : فیبا
کتابشناسی :



مبنای بهره‌وری در مدیریت آموزشی

عادل دریا

ناشر: انتشارات جالیز

چاپ: اول، زمستان ۱۴۰۰ / ۱۰۰۰ نسخه

قطع: وزیری/ تعداد صفحه: ۱۹۷

قیمت: ۹۵۰،۰۰۰ ریال

شابک: ۹۷۸-۶۲۲-۲۶۳-۹۱۵-۰

طراح جلد: صالح مقدم

ویراستار علمی: فرامرز زاهری

صفحه آرائی: سعید محمد مهدیزاده فیض آبادی

حق چاپ محفوظ است

آدرس: مشهد بلوار شهید رضوی روبروی درب دانشکده روانشناسی دانشگاه فردوسی

تلفن تماس: ۰۵۱۳۸۷۵۲۸۸-۰۹۱۵۸۳۱۹۵۳۸-۰۹۱۵۹۳۰۹۹۳۴

فهرست مطالب

۱۲	 مقدمه
۱۸	 بهره وری چیست؟
۲۱	 تعریف بهره وری از دیدگاه نویسندگان منبع: (ابطحی ۱۳۷۵).....
۲۵	 آژانس بهره وری اروپا (EPA):.....
۲۵	 سازمان بهره وری ملی ایران (NIPO):.....
۲۵	 جمع بندی از تعاریف بهره وری.....
۲۶	 برداشتهای نادرست از بهره وری.....
۲۶	 بهره وری مختص به صنعت است.....
۲۷	 بهره وری یعنی سود بیشتر.....
۲۷	 بهره وری همان اثر بخشی است.....
۲۷	 بهره وری یعنی کاهش هزینه ها.....
۲۸	 بهره وری یعنی تولید بیشتر.....
۲۸	 بهره وری یعنی بهره وری نیروی کار.....
۲۹	 بهره وری قابل اندازه گیری نیست.....
۲۹	 جلوه ها، انواع، سطوح و ارکان بهره وری.....
۲۹	 جلوه های بهره وری.....

۳۰	انواع بهره وری
۳۱	سطوح بهره وری
۳۳	ارکان اصلی دانش بهره وری
۳۴	بهره وری از دیدگاه قرآن
۳۵	راهبردهای بهبود بهره وری
۳۶	بهبود کیفی عامل کار
۳۹	اصلاح روابط مدیر و کارکنان و رهبری صحیح
۴۰	استفاده از نظرات و پیشنهادات کارکنان
۴۳	ره آوردهای تکنولوژی
۴۴	جایگاه و اهمیت تحقیق و توسعه
۴۴	افزایش سرمایه گذاری در تجهیزات و ماشین آلات
۴۶	عوامل موثر در افزایش سطح بهره وری
۵۷	عوامل موثر بر بهره وری
۵۹	عوامل داخلی بهره وری بنگاه
۶۰	گروه اول : عوامل سخت افزاری
۶۲	گروه دوم : عوامل نرم افزاری
۶۴	عوامل خارجی بهره وری بنگاه

- گروه اول: عوامل ساختاری ۶۵
- گروه دوم: منابع طبیعی ۶۸
- دولتها و زیربنایها ۷۰
- عوامل ساختاری سازمان و بهره وری ۷۱
- اهمیت منابع انسانی و دیدگاههای نوین ۷۳
- منابع انسانی به عنوان دارائی های عقلانی ۷۵
- بهره وری در ایران ۷۶
- وضعیت بهره وری نیروی انسانی ۷۷
- نقش مدیریت در بهبود بهره وری ۸۰
- مدیریت چیست و چگونه تعریف می شود؟ ۸۳
- عوامل مدیریتی موثر بر بهره وری نیروی انسانی ۸۹
- عوامل برنامه ریزی ۸۹
- هدف از برنامه ریزی ۹۰
- دیدگاههای متداول در برنامه ریزی ۹۳
- گامهای برنامه ریزی ۹۶
- محاسن برنامه ریزی ۹۸
- محدودیتهای برنامه ریزی (محدودیتها و معایب) ۹۹

- دامهای مهم برنامه ریزی موفق..... ۱۰۰
- تعریف برنامه..... ۱۰۱
- انواع برنامه ها..... ۱۰۱
- دوره (مدت) برنامه ریزی..... ۱۰۷
- عوامل سازماندهی و به کارگیری نیروی انسانی..... ۱۰۸
- سازماندهی در مدیریت..... ۱۰۸
- بحران بعدی..... ۱۰۹
- ساختار سازمانی و فرایند سازماندهی..... ۱۱۱
- انواع ساختارهای سازمان..... ۱۱۲
- سازمان براساس وظیفه (نوع عملیات):..... ۱۱۴
- سازماندهی بر اساس محصول..... ۱۱۹
- سازمان براساس منطقه عملیات..... ۱۲۱
- سازمان بر اساس مشتری (ارباب رجوع)..... ۱۲۲
- سازمان براساس خدمت..... ۱۲۳
- ساخت خزانه ای یا ماتریسی..... ۱۲۵
- ساخت سازمانی با گروههای متداخل..... ۱۲۷
- حداکثر استفاده از حداقل منابع..... ۱۲۸

۱۲۹	انجام هر کاری به جای خود
۱۳۰	استفاده از مهارت متخصصان و کاردانی خبرگان
۱۳۱	اصول و مفاهیم کلی سازماندهی (ORGANIZING)
۱۳۳	ساخت سازمانی مدولار (ماجولار)
۱۳۳	ساختهای ترکیبی
۱۳۴	عوامل رهبری
۱۳۴	تعریف رهبری
۱۳۷	رهبری اثربخش (LEADERSHIP)
۱۳۷	استفاده اثربخش از نیروی انسانی
۱۳۸	عناصر رهبری اثربخش
۱۴۲	رهبری گروهی
۱۴۳	رهبری تخصصی
۱۴۶	نبایدها در روابط انسانی
۱۴۸	عوامل نظارتی
۱۴۸	نظارت و کنترل در سازمان (CONTROL)
۱۴۹	کنترل گذشته نگر و کنترل آینده نگر
۱۵۰	کنترل زمان وقوع

بهبود بهره‌وری موضوعی بوده است که از ابتدای تاریخ بشر و در کلیه نظام‌های سیاسی و اقتصادی مطرح بوده است. اما تحقیق در مورد چگونگی افزایش بهره‌وری بطور سیستماتیک و در چهارچوب مباحث علمی تحلیلی از حدود ۲۳۰ سال پیش به این طرف بطور جدی مورد توجه اندیشمندان قرار گرفته است. واژه «بهره‌وری» برای نخستین بار بوسیله فرانسوا کنه ریاضیدان و اقتصاددان طرفدار مکتب فیزیوکراسی (حکومت طبیعت) بکار برده شد. «کنه» با طرح جدول اقتصادی، اقتدار هر دولتی را منوط به افزایش بهره‌وری در بخش کشاورزی می‌داند. در سال ۱۸۸۳ فرانسوی دیگری بنام لیتره بهره‌وری را دانش و فن تولید تعریف کرد. با شروع دوره نهضت مدیریت علمی در اوایل سالهای ۱۹۰۰، فردریک ونیسلو، تیلور و فرانک و لیلیان گیلبریث به منظور افزایش کارایی کارگران، درباره تقسیم کار، بهبود روشها و تعیین زمان استاندارد، مطالعاتی را انجام دادند. کارایی بعنوان نسبتی از زمان واقعی انجام کار به زمان استاندارد از پیش تعیین شده تعریف شد. بطور مثال اگر از کارگری در ۸ ساعت کار انتظار تولید ۱۰۰ واحد محصول را داشته باشیم اما در عمل کارگر مزبور ۹۶ واحد تولید کند گفته می‌شود کارایی آن ۹۶٪ است.

عوامل بسیاری در تعریف و دیدگاههای مکاتب مختلف نسبت به بهره‌وری موثرند. از گذشته بهره‌وری مورد توجه صاحب نظران و محققان رشته‌هایی مانند اقتصاد روانشناسی

صنعتی و سازمانی حسابداری؛ فیزیکدانان؛ مهندسان و مدیران بوده است. درک دانش؛ تجربه؛ زمینه ها و شرایط محیطی موجب تعریف و تفسیر آنها از بهره وری به شیوه های مختلف گردیده است. در باره اینکه چگونه سازمانها؛ گروهها؛ انسانها؛ ماشینها در محیطهای مختلف کار کنند و بهره وری آنان چگونه باید سنجیده شود هر رشته اصول وینش خاص خود را دارد. اهمیت مفاهیم مدیریت با توجه به سهم آنان در بهره وری سازمانی است. مدیران باید در مورد بهره وری در کوتاه مدت و بلند مدت تصمیم گیری نمایند تا با مشکلات ناشی از عدم رشد بهره وری مواجه نشوند.

به طور کلی می توان گفت راههای افزایش بهره وری در شرکتهای مختلف متفاوت است. از این رو، ضروری است ابتدا شناخت کاملی از وضعیت موجود شرکت به دست آورده سپس شروع به بررسی راههای افزایش بهره وری کرد.

گرچه تعاریف عمومی زیادی برای بهره وری وجود دارد ولی به منظور قابلیت اجرایی کردن آن، تعریف بهره وری می بایست هماهنگ و سازگار با نیازهای ویژه و معین سازمان باشد تا بتواند محیطی بهره ور جو با کارکنانی مشوق برای اجرای بهره وری ایجاد کند و اگر مکانیسمی مناسب برای مشارکت کلیه کارکنان تدوین و به کار گرفته شود می توان گفت قدمهای موثری در ایجاد بهره وری برداشته شده است.

از میان تعاریف گوناگون این تعریف به منظور ما نزدیکتر است: