

مدیریت بهره‌وری در سازمان

اندازه‌گیری و آنالیز

www.ketab.ir

مؤلفین:

سید سجاد موسوی

زهرا خدادادی

۱۳۹۵

سرشناسه: خدادادی، زهرا، ۱۳۶۴ -
عنوان و نام پدیدآور: مدیریت بهره‌وری در سازمان: اندازه‌گیری و آنالیز/ مولفین زهرا خدادادی، سیدسجاد موسوی.

مشخصات نشر: تهران: افق بی پایان، ۱۳۹۵.

مشخصات ظاهری: ۱۸۱ ص.: جدول (بخشی رنگی)، نمودار (بخشی رنگی).

شابک: ۹۷۸-۶۰۰-۸۱۲۰۰۰-۶-۳-۱۲۵۰۰۰ ریال

وضعیت فهرست نویسی: فیپا

یادداشت: کتابنامه: ص. ۱۷۸ - ۱۸۱.

موضوع: بهره‌وری -- مدیریت

موضوع: *Productivity -- Management

موضوع: درآمدی سازمانی -- مدیریت

موضوع: *Organizational effectiveness -- Management

موضوع: بهره‌وری -- اندازه‌گیری -- روش‌های آماری

موضوع: *Productivity -- Measurement -- Statistical methods

موضوع: بهره‌وری -- تجزیه و تحلیل

موضوع: *Productivity Analysis

شناسه افزوده: موسوی، سیدسجاد، ۱۳۶۴ -

رده بندی کنگره: ۱۳۹۵ م ۴۴ / HD

رده بندی دیویی: ۳۳۱/۱۱۸

شماره کتابشناسی ملی: ۴۲۶۶۹۹۰

سید سجاد موسوی - زهرا خدادادی

ویراستار ادبی: مهدی خسروی

ناظر و امور اجرایی چاپ: علیرضا خسروی

چاپ اول: بهار ۱۳۹۵

ناشر: افق بی‌پایان

تیراژ: ۲۰۰ نسخه

شابک: ۹۷۸-۶۰۰-۸۱۲۰۰۰-۶-۳-۱۲۵۰۰۰

قیمت: ۱۲۵۰۰ تومان

نشانی ناشر: تهران، خیابان انقلاب، خیابان دانشگاه، مرکز خرید دانشگاه، پلاک ۸

تلفن تماس: ۸۰۸۰۳۰۹۳ * ۶۶۹۵۷۳۳۵ * ۶۶۹۵۷۳۵۷ * ۰۹۱۲۳۰۴۰۸۷۸

نشانی اینترنتی: www.ofoqbp.com

نشانی پست الکترونیک: ofoqbp@gmail.com

فهرست

۷	مقدمه مؤلفین
۱۱	فصل اول: مفاهیم بهره‌وری
۱۳	مقدمه
۱۳	بهره‌وری چیست؟
۱۴	خروجی
۱۴	ورودی
۱۴	نحوه اندازه‌گیری بهره‌وری
۱۴	اندازه‌گیری خروجی
۳۴	فعالیت‌هایی جهت پایش عملکرد
۴۴	نتیجه‌گیری
۴۵	فصل دوم: ایجاد یک سیستم مدیریتی
۴۷	ایجاد یک سیستم مدیریتی
۷۷	فصل سوم: مدل سنجش بهره‌وری چندعاملی
۷۹	مدل سنجش بهره‌وری چندعاملی
۱۲۰	فصل چهارم: روش سنجش
۱۲۰	آنالیز عملکرد چند معیاره
۱۲۲	روش سنجش عملکرد چند معیاره
۱۳۸	فصل پنجم: نسبت‌های جایگزین برای بهره‌وری
۱۵۴	ضمائم
۱۵۹	ضمیمه الف:
۱۶۱	ضمیمه ب: شاخص‌های کلیدی بهره‌وری
۱۶۳	ضمیمه ج: ارزیابی
۱۷۸	فهرست منابع مورد استفاده

مقدمه مؤلفین

بهره‌وری مفهومی جامع و به معنای کارایی و اثربخشی است. بهره‌وری نگرشی واقع‌گرایانه در کار و زندگی و فرهنگی است که در آن، انسان با فکر و هوشمندی، فعالیت‌هایش را با ارزش‌ها و واقعیت‌ها منطبق می‌سازد تا بهترین نتیجه را در جهت اهداف مادی و معنوی حاصل کند. در زبان فارسی کلمه بهره‌وری به‌عنوان معادل واژه productivity مطرح گردیده است. لغت بهره‌وری از نظر ادبی مصدر است و از واژه بهره‌ور مشتق شده است. بهره‌ور به استناد فرهنگ فارسی معین بهره‌بر، سود‌برنده و کمیاب معنی شده است. در برخی از متون معادل‌های دیگر نظیر راندمان، بازدهی، قدرت تولید، قابلیت و باروری کارآمد، جایگزین واژه productivity شده است. مفهوم بهره‌وری به‌منظور حصول به نتیجه‌های بهتر در گذران زندگی، ایجاد آسایش در مقابل استفاده از کار و نیروی فکر و ابزار، قدمتی به اندازه حیات انسان و نوسمند بر کره خاکی دارد. به سخن دیگر هر تصمیم مبتنی بر عقل و شعور که منجر به رفاه یا تلاش شود.

بهره‌وری را به‌عنوان مفهومی جهت کسب نتیجه بهتر مرتبط با ارتقاء آن، یعنی بهتر زیستن و کیفیت بالاتر زندگی. بهره‌وری ترکیبی از کارایی و اثربخشی است. اثربخشی با عملکرد مرتبط است درحالی که کارایی با استفاده مفید از منابع مرتبط دارد.

بهره‌وری مقوله جدیدی است که به دنبال، طرح موضوع بهره‌وری در جامعه روبه رشد و متحول و پویا مطرح می‌گردد. تحقق اهداف و دستاوردها و نتایج مورد انتظار در ابعاد مختلف علمی، آموزشی، پژوهش و فناوری و مستلزم تدوین برنامه‌ای جامع در زمینه بهره‌وری و اجرای کامل آن‌هاست. در سال‌های آغازین هزاره سوم کشورهای جهان سعی دارند که سهم بیشتری از تجارت جهانی را به خود اختصاص دهند. برای نیل به این هدف باید بتوانند توان رقابت‌پذیری خود را افزایش دهند و این امر جز از طریق ارتقای بهره‌وری

امکان‌پذیر نخواهد بود. بررسی سهم رشد بهره‌وری کل عوامل تولید در رشد اقتصادی در کشورهای توسعه‌یافته یا در حال گذار بیانگر این واقعیت است که در دو دهه گذشته در این کشورها سعی شده سهم عمده‌ای از رشد اقتصادی از طریق رشد شاخص‌های بهره‌وری کل عوامل تأمین شود. امروزه دستیابی به رشد اقتصادی از طریق ارتقای بهره‌وری از مهم‌ترین اهداف اقتصادی کشورها به شمار می‌رود.

یکی از مهم‌ترین اهداف در هر سازمان ارتقاء سطح بهره‌وری آن است و با توجه به اینکه انسان در ایجاد بهره‌وری نقشی محوری دارد درخواست‌های او در سازمان اثری کلیدی به‌حاصل می‌گذارد. آنچه در سازمان‌ها مزیت رقابتی ایجاد می‌کند، بهره‌وری به معنای به‌کارگیری و ترکیب مؤثر منابع موجود در سازمان است. بهبود اثربخش بهره‌وری همانند سایر مؤلفه‌ها فرآیند نای نرم‌افزاری سازمانی از الزامات کار سازمانی است که در ذات و خیرمایه بهره‌وری به‌رود نهفته و مشروعیت بهره‌وری در بهبود و اصلاح آن است.

بر اساس دیدگاه ارمان بهره‌وری ملی ایران، بهره‌وری یک نگرش عقلانی به کار و زندگی است. این مشابه یک فرهنگ بوده که هدف آن هوشمندانه‌تر کردن فعالیت‌ها برای یک زندگی بهتر و متعالی است. عوامل بسیاری در تعریف و دیدگاه‌های مکاتب مختلف نسبت به بهره‌وری مؤثرند.

بهره‌وری کارکنان تابعی از انگیزش، توان، شناخت، شغل، حمایت سازمانی، سازگاری محیطی، بازخورد و اعتبار اقدامات مدیریتی است. مدیریت بهره‌وری بر اساس فلسفه رهبری وضعی بنانهاده شده است و بر این اعتقاد دارد که بهترین روش برای حل مسائل انسانی در همه حال وجود ندارد. مدیر باید از یک استراتژی استفاده کند که با وضعیت ویژه کارکنان مناسب‌ترین شیوه است. مدیریت بهره‌وری، رهنمودهایی برای تحلیل وضعیت کاری به مدیر ارائه داده و چرایی وجود مسائل و استراتژی‌های مناسب برای حل مسائل کارکنان را بیان می‌کند. کتاب حاضر داری ۵ فصل می‌باشد که:

فصل اول به مفاهیم کلی بهره‌وری، شاخص‌ها، نحوه اندازه‌گیری، ارزش‌افزوده، سود، چارچوب مدیریت یکپارچه فعالیت‌های بهره‌وری که برای رقابت بلندمدت و سودآوری سازمان‌ها ضروری است، می‌پردازد و در آخر به این نتیجه‌گیری رسیده که اندازه‌گیری بهره‌وری یک هدف مهم است. این کار اطلاعات ارزشمندی در مورد نحوه کارکرد

سازمان، جایگاهی که سازمان تمایل رسیدن به آن و همچنین در مورد چگونگی رسیدن به اهداف را فراهم می‌کند. فصل دوم کتاب به موضوعات مربوط به سنجش کارایی و نقش آن در فرایند مدیریت می‌پردازد. در کل ۵ بخش در این فصل وجود دارد. بخش اول بر روی ایجاد یک سیستم مدیریتی تمرکز دارد. در این بخش توصیفی از یک فرایند مدیریت که اجزای مختلف سیستم را به هم مرتبط می‌سازد، مورد بحث قرار می‌گیرد. بخش دوم نقش بهره‌وری و سنجش کارایی در زمینه‌ی سیستم مدیریت را بیان می‌دارد و از اثربخش بودن این سیستم اطمینان حاصل می‌کند. این بخش شامل یک نمونه است که در آن بر سنجش بهره‌وری در یک شرکت کوچک تأکید دارد. بخش سوم چگونگی همکاری سنجش کارایی (که بهره‌وری جزئی از آن است) با یک فرایند مدیریتی توانمند را به صورت خلاصه بیان می‌کند. از سیستم مدیریتی انتظار می‌رود که به مشکلات پیش روی مرتبط با سیستم‌های سازمانی پیچیده و پویا بپردازد و آن‌ها را بررسی کند. فصل سوم مدل سنجش بهره‌وری - بنیاد ملی - را مطرح کرده است. این فصل بر یکی از مهم‌ترین تکنیک‌های سنجش بهره‌وری تمرکز می‌کند. سنجش بهره‌وری نشان‌دهنده تلاشی نظام‌مند برای درک نهاده و ستاده سازمان با سیستم تولید است. فصل چهارم به روش سنجش و آنالیز عملکرد چند معیاره پرداخته است. سنجش فرایند مدیریت یک سازمان اهمیت بیشتری دارد چون بخشی از تلاش‌های بهبود عملکرد مداوم است. با توجه به تغییرات مداوم و پیچیدگی محیط کسب و کار (با توجه به جهانی شدن و کاربرد فن‌آوری اطلاعات در محل کار)، لزوم توجه به فرایند مدیریت بهبود بیشتر اساس می‌شود. فصل پنجم توسعه محاسبه نسبت به عنوان جایگزین‌های بهره‌وری را مد نظر قرار داده است. به طور کلی، در طول تلاش برای استنتاج نسبت به عنوان جانشین بهره‌وری، قابلیت برای جمع‌آوری، ذخیره و بازیابی داده‌ها باید در نظر گرفته شود، در غیر این صورت این نسبت هیچ ارزشی برای تصمیم‌گیرندگان ندارند. به عبارت دیگر، برای جانشین بهره‌وری باید به صورت هم‌زمان، مؤثر و سودمند بودن داده‌ها در نظر گرفته شود. دسترس بودن داده، شامل این است که داده‌ها در فرکانس مورد نیاز تولید شود. در پایان نیز ضمایم اشاره شده در متن قرار گرفته است.

در تألیف و گردآوری این کتاب ارزشمند در زمینه بهره‌وری در سازمان سعی بر این بوده است که مطالب با روانی و پیوستگی لازم بیان شود. از آنجا که معتقدیم موفقیت

واقعی آن است که اثر نزد خوانندگان خود مقبول افتد، مشتاقانه منتظر دریافت نظرها و پیشنهادات تمامی خوانندگان عزیز از طریق ایمیل‌های sajadmousavi19@gmail.com و khodadady.zahra@yahoo.com هستیم. همچنین از همه مسئولین که با تلاش و همکاری خود در جهت پیشرفت و تعالی کشور عزیزمان گام برمی‌دارند کمال قدردانی و تشکر را داریم و این تلاش و کوشش را ارج می‌نهم.

سید سجاد موسوی - زهرا خدادادی

www.ketab.ir