

هم افزایی

(جهاد اقتصادی)

از دیدگاه فرهنگ و تمدن اسلامی

نویسندگان :

مهندس سید اکبر ساداتی

(استاد مدیریت تولید و عملیات) مدرس دانشگاه

مهندس سید عباس ساداتی

(دریافت لوح سپاس کتاب سال دانشجویی سال ۸۵ و ۸۸)

سرشناسنامه : سید اکبر ساداتی ۱۳۳۹.
 عنوان و نام پدید آور : هم افزایی (۲) مدیریت در جهاد اقتصادی (از دیدگاه فرهنگ و تمدن اسلامی) نویسندگان اکبر ساداتی ، عباس ساداتی .
 مشخصات نشر : ساری : مرکز انتشارات توسعه علوم ۱۳۹۰.
 مشخصات ظاهری : ۱۲۲ ص : جدول .
 شابک : ۳۰۰۰۰ ریال : ۴-۲۷-۶۸۴۲-۹۶۴-۹۷۸-ISBN
 وضعیت فهرست نویسی : فیا
 یادداشت : کتابنامه : ص ۱۱۵
 موضوع : تلاش و تقلا - بهره وری -- جنبه های مذهبی -- اسلام
 شناسه افزوده : ساداتی ، سید عباس ، ۱۳۶۳ .
 ردیف دی کنگره : ۱۳۸۹ ۷۴۰۲ س / ۱۳ / ۲۳۰ BP
 رده بندی دیویی : ۲۹۷/۴۸۳
 شماره کتابشناسی ملی : ۲۳۴۳۶۴۹

Synergy 2

حق چاپ برای نشر توسعه علوم محفوظ است .
 نام کتاب : هم افزایی (جهاد اقتصادی)
 نویسندگان : سید اکبر ساداتی - سید عباس ساداتی
 ناشر : مرکز انتشارات توسعه علوم
 طراحی و صفحه آرایی : واحد مطالعات و تحقیقات
 حروفچینی : سمیه محسنی (واحد مطالعات و تحقیقات)
 لیتوگرافی : واحد تحقیقات انتشارات
 چاپ : بیکران
 نوبت چاپ : اول ۱۳۹۰
 شمارگان : ۳۰۰۰ جلد
 قیمت : ۳۰۰۰۰ ریال

Printed in IRAN

ISBN 978 - 964 - 6842 - 27 - 4

پست الکترونیکی : sadatycopds@yahoo.com

آدرس اینترنتی : www.copdsiran.org

آدرس : ساری ، خیابان ۱۸ دی ، مقابل بانک ملی - تلفکس : ۲۲۲۰۰۵۷ - ۱۵۱۰

سخن ناشر

جان نباشد جز خبر در آزمون هر که را افزون خبر جانش فزون

اقتضای جان چوای دل آگهی است هر که آگه تر بود جانش فویست
از جمله حقایقی که انسان معاصر تا حدود زیادی به آن توجه نموده و برای
تکامل آن کندوکاو می کند، استفاده و تحصیل علوم در رشته های گوناگون و
معارف بشری است. منظور از شناخت علمی یافته هایی است که در نتیجه "مطالعه
و تحقیقات" دقیق و نه از روی حدس و گمان و گمراه کننده بدست می آیند که
مهمترین ویژگی چنین روشی "مستند بودن و مستدل بودن" آن است. هدف
غایی هر گونه شناخت علمی دست یافتن یا کشف قوانینی است که جهان بر آنها
مبتنی است. بنابراین، برخورداری از زندگی سالم در صورتی برای انسان امکان
پذیر است که قوانین حاکم بر وجود خود و جهان اطراف را درست و دقیق
بشناسد و مسئولانه از آنها به نفع خود و جامعه بکار گیرد. شکی نیست، ملتی که
بیشتر در این راستا قدم بر می دارد و بدان عمل می کند، بهره وری و بهره
دهی فزون تری را در رشته های مختلف به ارمغان می آورد.

مرکز انتشارات توسعه علوم جهت به بار نشستن و غنی ساختن فرهنگ
بهره وری در کشور و بی نیازی از دیگران، مبادرت به انتشار آثار ارزشمند
استادان، محققان و مؤلفان رشته های مختلف علوم نموده و در این زمینه از کلیه
اصحاب تفکر و اندیشه دعوت و همکاری به عمل می آید تا با راهنماییها و
مساعدهای علمی خویش ما را در این امر مهم رهنمون سازند.

مدیریت مرکز انتشارات توسعه علوم

بهار یکهزار و سیصد و هشتاد و نه



اگر قوانین اسلامی در همین مملکت کوچک ما جریان پیدا کند، روزی بر او می آید که پیشقدم در تمدن جهان باشد... اول باید باورتان بیاید که ما هم انسان هستیم، ما هم قدرت تفکر داریم، ما هم قدرت صنعت داریم و این قدرت در همه افراد بشر به قوه هست... یک ملت وقتی یک مطلب را باور کرد که می تواند انجام بدهد، انجام خواهد داد و...

حضرت امام خمینی (رض)

و... همین تحریمهایی که دشمنان ملت ایران زمینه سازی کردند یا آن را بر علیه ملت ایران اعمال کردند، به قصد این بود که یک ضربه ای بر پیشرفت کشور ما وارد کنند و آن را از این حرکت شتابنده باز بدارند. البته خواسته ی آنها برآورده نشد و نتوانستند از تحریمها آن نتیجه ای را که انتظار داشتند، بگیرند و تدابیر مسئولان و همراهی ملت بر ترفند دشمنان فائق آمد؛ اما دنبال میکنند. لذا این سال جاری را که از این لحظه آغاز میشود، ما بایستی متوجه کنیم به اساسی ترین مسائل کشور، و محور همه ی اینها به نظر من مسائل اقتصادی است. لذا من این سال را سال جهاد اقتصادی نامگذاری میکنم و از مسئولان کشور، چه در دولت، چه در مجلس، چه در بخشهای دیگری که مربوط به مسائل اقتصادی میشوند و همچنین از ملت عزیزمان انتظار دارم که در عرصه ی اقتصادی با حرکت جهادگونه کار کنند، مجاهدت کنند. حرکت طبیعی کافی نیست؛ باید در این میدان، حرکت جهشی و مجاهدانه داشته باشیم و...

بخشی از پیام نوروزی رهبر معظم انقلاب در آغاز سال ۱۳۹۰

تقدیم به : سوگند عزیز ، که در سال ۱۳۹۰ در ایام فاطمیه دیده به جهان گشود .

فهرست مندرجات در یک نگاه

۷	مقدمه
	فصل اول :
۲۱	فرهنگ جهاد
۲۴	نگاهی به مفهوم جهاد اقتصادی
۲۷	رابطه رفاه طلبی و جهاد اقتصادی
۳۰	ثروت و مال از دیدگاه مکتب اسلام
۳۳	دلایل نگرش مثبت اسلام به ثروت
۳۵	علت نامگذاریها؟
۳۸	عدالت اجتماعی
۴۰	ابعاد عدالت اجتماعی در اسلام
	فصل دوم :
۴۷	اهمیت فرهنگ اقتصاد
۴۸	شناخت اقتصاد کوچک (خرد) و اقتصاد بزرگ (کلان)
۵۱	نکته های مهم در فرهنگ منابع اقتصادی
۶۶	توسعه و توسعه اقتصادی چیست؟
۷۰	شاخص های توسعه اقتصادی
۷۱	نظریه های مکاتب مختلف در توسعه اقتصادی
۷۹	راهکارهای مبارزه با آفات و بیماریهای اقتصادی

۸۱	مبارزه با فقر
۸۲	مبارزه با تورّم
۸۳	مبارزه با ربا
۸۴	مبارزه با رشوه
۸۵	مبارزه بارانت و رانت خواری
۸۶	مبارزه منطقی با قاچاق کالا
۸۸	استراتژیهای مبارزه با آفات و بیماریها
۸۹	استراتژیهای اثربخش در یک جامعه اقتصادی
۹۰	کالبد شکافی فرهنگ اقتصاد بسته و باز
۹۸	بازیگران صحنه جهاد اقتصادی
۱۰۰	هم اندیشی، هم آوایی و هم افزایی و اهمیت آنان در اقتصاد
۱۰۲	نقش هم افزایی در استفاده بهینه از امکانات
۱۰۴	اصولاً الگو چیست و چگونه باید آنرا کاربردی کرد؟
۱۰۷	الگوی اقتصادی
۱۱۱	نگاه ویژه اسلام به اقتصاد
۱۱۴	شرط تحقق هدف در جهاد اقتصادی
۱۱۵	نتیجه گیری و پیشنهادات
۱۱۹	سؤالات چهارگزینه ای
۱۲۳	منابع

پیشگفتار

امروزه بسیاری از پژوهشگران، مدیران، کارآفرینان، سازمان‌های تخصصی، قوای یک نظام و زیرمجموعه‌ها، فرآیندهایی را که در توسعه منابع انسانی و سازمانی آن بکار گرفته می‌شوند، در دنیای واقعی تعریف و دسته‌بندی نموده‌اند. لذا این دسته از سازمان‌ها می‌توانند با در نظر گرفتن شرایط ویژه منابع و فرهنگ سازمانی خود، نسبت به انتخاب و بکارگیری آن‌ها در بهینه‌ترین وضعیت اقدام نمایند. دسترسی به این اقدام، نیازمند به هم اندیشی، هم‌آوایی و هم‌افزایی سازمانی در اهداف مورد نظر می‌باشند.

ایجاد و مدیریت برنامه استراتژیک، خط مشی و استراتژی‌های منابع انسانی، شامل مدیریت، هم‌راستایی و ارایه استراتژی‌ها، ایجاد، توسعه و استقرار برنامه‌های منابع انسانی و به روزرسانی برنامه‌ها، جذب، شناسایی و انتخاب کارکنان هدفمند، ایجاد و توسعه درخواست‌های استخدام، جذب داوطلبان، مدیریت درغربال و انتخاب داوطلبان، مدیریت ارزیاب و صلاحیت اشخاص قبل از بکارگیری، مدیریت بکارگماری نیروهای جدید و پیگیری از داوطلبان ضروری به نظرمی‌رسد. مدل‌های تعالی سازمانی به عنوان چارچوبی برای ارزیابی عملکرد و سنجش میزان موفقیت سازمان‌ها در استقرار سیستم‌های نوین مدیریتی و مدیریت کیفیت

جامع، کاربردهای روزافزونی پیدا کرده است. این مدل ها به عنوان یک زبان مشترک برای مقایسه عملکرد و میزان موفقیت سازمان ها بکارگرفته می شوند و بدینسان، مبنایی برای ایجاد جوایز متعددی در جامعه قرار می گیرند که در حال حاضر در کشورهای پیشرفته صنعتی و کشورهای در حال توسعه به سازمان های برتر و متعالی تر اعطاء می شوند. یکی از معیارهای مهم در ارزیابی مبتنی بر مدل های تعالی سازمانی در واقع کارکنان و منابع انسانی می باشند. در این صورت سازمان ها و یا سیستمها با هدف گذاری های همسو با اهداف استراتژیک خود، در حوزه منابع انسانی هدف و تعریف و اجرای رویکردها و فرآیندهای مناسب، تلاش می کنند تا در یک سیستم یکپارچه، به سمت تعالی حرکت کنند. بسیاری از سیستم های اقتصادی و ابزارهای مدیریتی که طی دهه های اخیر برای ارتقای سطح مدیریت به سازمان ها معرفی شده اند، روش هایی برای شناخت و ارزیابی به شمار می روند. برخی از آنها روی محصول یا بخش خاصی از سازمان متمرکز شده و برخی دیگر، فرآیند خاصی را مورد هدف خویش قرار می دهند. برخی از سیستم ها نیز مدعی اند که بر تمامی ابعاد و زوایای سازمان اشراف داشته و آن را به طور فراگیر مورد ارزیابی قرار می دهند و شناخت جامع و کاملی از سازمان ارایه می کنند. امروزه تمایل به بکارگیری یک سیستم جامع برای ارزیابی سازمان و بنا کردن برنامه های بهبود براساس شناخت حاصل از بکارگیری آنها روندی رو به افزایش نشان می دهد. یک نظام ارزیابی جامع اقتصادی دارای ویژگی هایی است که از آن

جمله می توان به جامع بودن معیارها و شاخص ها و امکان پذیر بودن ارزیابی کمی و کیفی آنها، فرآیندگرایی و ارزیابی آنها، ارتباط منطقی و ساختاری متقابل معیارها، توجه به بهبود مستمر درابعاد مختلف و درنهایت حرکت به سمت تعالی اشاره کرد.

ازاینرو در یک تعریف ساده وابتدایی ، بهره وری عبارت است از میزان خروجی به ازای هر واحد از ورودی که از آن به عنوان معیار اصلی سلامت اقتصاد نام برده می شود. ولی درتعریف روز جامعه، بهره وری عبارت است از حرکت مستمر یک هدف به سمت بی نهایت بهبود فرایند انجام هر کار درنظر گرفته شده است^۲. یعنی هرگز هرفرآیندی به نقطه پایانی بهره وری نخواهد رسید و...

با چنین استراتژیهای آشکار است که هر چقدر نرخ بهره وری در حال رشد وتوسعه در یک جامعه پویا باشد، به همان اندازه استانداردهای زندگی شهروندان افزایش خواهد یافت و برعکس، اگر بهره وری دچار رکود گردد، رفاه اجتماعی به مخاطره خواهد افتاد. درهمین ارتباط به اعتقاد برخی ازاندیشمندان و اساتید دانشگاه های نیویورک و پرینستون آمریکا؛ شاید به جرات بتوان گفت که در بلندمدت هیچ چیزی به اندازه رشدوتوسعه نرخ بهره وری برای سلامت و بهبود اقتصادی جوامع مهم نباشد، زیرا هر نوع ارتقاء در وضعیت استانداردهای سطح زندگی ،حتماً با افزایش

۲- این تعریف برگرفته از فرهنگ بهره وری (اکسیر مدیریت) - انتشارات توسعه علوم، تکمیل شده است.

نرخ بهره وری رابطه مستقیم دارد. همچنین برخی از اقتصاددانان و متخصصان مدیریت، تنها سه استراتژی را مهم دانستند که افراد جوامع مختلف بتوانند از طریق آنها به سطح مصرف سرانه بالاتری دسترسی پیدا کنند:

اول اینکه؛ آنقدر زمینه اشتغال و کارآفرینی وجود داشته باشد که نسبت بیشتری از جامعه به کار و فعالیت مستمر مشغول شوند.
دوم اینکه؛ کشور قادر باشد از نقاط قوت و فرصت خویش، از سایر کشورهای دیگر اعتبار دریافت کرده و یا با ایجاد فرصت، سرمایه گذارهای درون سیستمی نماید، تا از طریق آن گوی سبقت صادرات رابرواردات در تجارت بین المللی برآید.

ودرنهایت راه سوم؛ برای اینکه کشور ما بتواند در این مسابقه نابرابر و شتابان وبی عدالتیهای بین المللی سهم بیشتری را در تولید ملی و توسعه آن داشته باشد، باید از طریق سرمایه گذاری زیربنایی، نرخ بهره وری را افزایش دهد. کروگمن در کتاب "عصر افول انتظارات" نوشته است که، در مقایسه با مشکل نرخ رشد اندک بهره وری سایر، نگرانی های بلندمدت اقتصادی نظیر رقابت خارجی، عقب ماندگی تکنولوژیک، ضعف زیرساخت ها و مدیریت، کم اهمیت به شمار می روند. مطالعات و تحقیقات نشان داده است که کاهش نرخ رشد بهره وری فقط مختص کشورهای توسعه نیافته یا در حال توسعه نیست، بلکه کشورهای صنعتی نیز گاه و بیگاه با این مشکل مواجه می شوند، همین امر نشان می دهد که یکی از دلایل نوسانات نرخ بهره وری، عوامل بین المللی بوده و عوامل

داخلی چندان در این بین دخیل نیستند. هرچند با وجود دو دهه گمانه زنی و مطالعات و پژوهش فراوان، دلایل اصلی رکود نرخ بهره وری جهانی همچنان در پرده ابهام باقی مانده است. البته برخی از اقتصاددانان افزایش ناگهانی بهای نفت از سال ۱۹۷۳ به بعد را عامل اصلی نوسانات در نرخ رشد بهره وری ذکر نموده اند. در این میان، سه عامل دیگری مثل؛ کندی در انگیزه سرمایه گذاری، کاهش نوآوریها و پایین بودن مهارت نیروی کار در یک دهه اخیر، از سوی اقتصاددانان از جمله عوامل فنی دخیل در نزول نرخ بهره وری اعلام گردیده است. و...

تحقیقات زیادی در زمینه کاهش بهره وری در کشورهای مختلف از جمله کشور اسلامی ما بعمل آمده است که هر یک نشانی از وجود فرایند ضعف مدیریتی و سایر منابع در درون سیستم و یا سازمانها می باشد. برای مثال؛ طبق بررسیهایی که در دو دهه بعمل آمده، اقتصاد تمامی کشورهای عضو سازمان بهره وری آسیایی (APO)، به جز ایران، فیلیپین و اندونزی، دارای رشد مثبت بهره وری کل عوامل تولید بوده اند. در طی همین دوره، کشور هند با متوسط رشد حدود ۲ درصد بیشترین رشد بهره وری کل را تجربه کرده است. پس از هند، کشورهای ژاپن و مالزی شاهد بیشترین رشد مثبت بهره وری بوده اند. در این بین، در طول دوره ۱۹۸۰ تا ۲۰۰۰ میلادی، بخش عمده ای از رشد محصول ناخالص داخلی کشورهای یاد شده از طریق رشد بهره وری حاصل شده است. در

کشور هند حدود ۴۱ درصد و در مالزی حدود ۲۶ درصد و در ژاپن ۹۴ درصد از رشد محصول ناخالص داخلی به واسطه رشد بهره‌وری کل محقق شده است. منفی بودن رشد بهره‌وری کل عوامل تولید در سیستمها به این معناست که فرایندها در جهت عکس رشد تولید در حرکت است. و...

از این جهت ایران در حال حاضر در مقایسه با سایر کشورها در وضعیت خوبی قرار ندارد، هرچند رشد بهره‌وری کل عوامل تولید در ایران در سال‌های اخیر مثبت شده و حرکات شتابانی در چرخه اقتصادی بنگاهها صورت پذیرفت. لذا برای اینکه مطالب ذکر شده در جامعه در سال جهاد اقتصادی و پس از آن مثبت به خودگیرد، باید برخی از ویژگی‌ها در جامعه فرهنگی ماثقل یابد، از جمله: پرهیز از نگاه شعاری و هزینه‌ای به مفهوم جهاد اقتصادی؛

جدول شماره (۱) - متوسط نرخ رشد بهره‌وری کل عوامل تولید در یک اقتصاد

دوره	هند	اندونزی	ایران	ژاپن	مالزی	پاک	فلیپین	سنگاپور	تایلند
۱۹۸۰ تا ۱۹۸۴	۰/۵۸	-۰/۳۲	-۲/۵۴	۳/۱۸	۰/۷۴	۰/۵۷	-۲/۳۴	-۰/۲۹	۰/۳۷
۱۹۸۵ تا ۱۹۸۹	۲/۶۳	-۰/۲۷	-۲/۲۶	۲/۸۲	۰/۲۰	۱/۲۴	۰/۴۸	۱/۲۵	۳/۶۶
۱۹۹۰ تا ۱۹۹۴	۲/۰۱	۰/۸۲	۲/۲۸	۰/۶۰	۳/۳۶	۲/۲۷	-۱/۶۸	۲/۳۳	۲/۱۴
۱۹۹۵ تا ۱۹۹۹	۲/۹	-۳/۶۷	-۰/۰۶	۰/۷۵	۰/۳۲	۰/۱۴	۱/۰۳	-۰/۴۱	-۲/۱۶
۱۹۸۰ تا ۲۰۰۰	۲/۰۸	۰/۸۰	-۰/۵۸	۱/۷۸	۱/۲۹	۱/۱۱	-۰/۳۷	۰/۷۸	۱/۰۰

استخراج: واحد تحقیقات ماهنامه «اقتصاد ایران» از سازمان بهره‌وری آسیایی (APO) (اعداد به درصد)

شناسایی و بکارگیری مدیریت هدفمند به جای مدیران بانندی و موانع طلب، شناسایی درافزایش بهره وری، کاهش شاخص بیکاری و افزایش اشتغال، توسعه فعالیت بخش خصوصی، تشکیل سرمایه های بزرگ، استفاده بهینه و صرفه جویی در منابع، مشارکت مستقیم مردم در امور حفظ منابع آبی، خاکی و ... امروزه ثابت شده است که رشد اقتصادی جوامع در گرو نرخ رشد بهره وری آنهاست. دقیقاً به همین دلیل امروزه تمام کشورهای جهان در پی بدست آوردن پیشرفتهایی در زمینه بهره وری هستند بدین معنی که بتوانند با مصرف منابع کمتر به مقدار تولید بیشتر و اقتصادی تر دست یابند، زیرا میان درآمد سرانه هر کشور و شاخص بهره وری رابطه ای مستقیمی برقرار است.

.... بطور کلی بهره وری به معنی کاهش داده ها و افزایش ستانده هاست. به عبارت فنی و مدیریتی، در تولید اقتصادی همیشه و در همه حال دو کمیت در حالت جمع باید جمع برابر شوند. برای مثال $6 > 3 + 3$ است این رابطه یعنی همان بهره وری به آن یاد می کنیم. به زبان ساده مالی، بهره وری موجب کاهش هزینه ها و افزایش بازده ها می گردد. افزایش بازدهی و سودآوری، باعث تشویق آن واحد شده و در یک نظام رقابتی، قیمت تمام شده را پایین آورده و قیمت را برای مصرف کننده کاهش می دهد. به عبارت دیگر، بهره وری نوعی صرفه جویی در منابع بوده که تولید را با اقتصاد پویا پیوند می دهد. و...

با این حال کاهش قیمت مصرف‌کننده نیز قدرت انتخاب مردم را افزایش داده و محدودیت‌های بودجه‌ای خانوار را کاهش می‌دهد و در نهایت، رفاه خانوار و در نتیجه رفاه جامعه را ارتقاء می‌بخشد. از سوی دیگر، افزایش بهره‌وری سرمایه‌گذاری‌ها را موجه‌تر نموده، تقاضا برای نیروی کار را افزایش داده و موجب اشتغال‌زایی می‌گردد. سودآوری ناشی از افزایش بهره‌وری علاوه بر ایجاد اشتغال، مزایای عمده دیگری هم به همراه دارد که تا به حال به آن توجه کافی نشده است. به عنوان نمونه، تاکنون از خودمان سؤال نکرده‌ایم که نوآوری، خلاقیت و تکنولوژی چگونه تولید می‌شود و هزینه آن از کجا باید تأمین گردد؟ بدیهی است، در وهله اول، تأمین مالی نوآوری‌ها از طریق تحقیق و توسعه در سطح بنگاه‌ها انجام می‌شود. اما بعضی از واحدهای اقتصادی ما آنقدر ضعیفند که تحقیق و نوآوری را نمی‌شناسند و یا آنرا فراموش کرده‌اند. در همین راستا با نگاهی ذره بینی به بعضی از بنگاه‌ها و شرکت‌های وابسته به دولت متوجه مدیران ناکارآمدی می‌شویم که هر متخصصی را به تعجب وامی‌دارد، آنهم مدیریت بسیار ضعیف ابتدایی آن‌ها و ... لذا در درجه اول باید عوامل موثر بر بهره‌وری اقتصادی یک جامعه را بشناسیم و پس از آن اقدام لازم را به صورت بنیادی حل و فصل نماییم. در این راستا دودیدگاه می‌توان برای حل آن در نظر گرفت که شامل:

۲- دیدگاه کلان

۱- دیدگاه خرد

۱ - دیدگاه خُرد ؛ در دیدگاه خُرد برای ارتقای بهره‌وری و

اقتدار اقتصادی، راهکارهای درمان اقتصاد بسیار است. چند نمونه قابل ذکرند؛ عدالت در بازار کار را می‌توان از دیدگاه پاداش‌های بهره‌وری و شایسته‌سالاری را برای همگان تعریف کرد. در حال حاضر از غیبت این دو فاکتور در بعضی منابع به شدت رنج می‌بریم، زیرا هم اکنون دستمزدها با بهره‌وری ارتباطی بسیار کمی داشته و شایسته‌سالاری نیز در بسیاری از سطوح مدیریتی در بعضی از سازمانها فراموش شده است. سهم نمودن درهم افزایی کارگران و مدیران در سود شرکت‌ها هم تاکنون فکر بنیادی نکرده‌ایم. استفاده بهینه از زمان در بهره‌وری منابع حرف اول را می‌زند، ولی در کشورمان قدر گوهر زمان، این نعمت الهی را درک نمی‌کنیم. همینطور انگیزه نیروی کار که بسیار مهم می‌باشد، که در حال حاضر فکری اساسی به عمل نیامده و کارگروهی را در سازمانها نهادینه نکرده ایم. روابط کارگر و کارفرما، مدیر و کارگر در سطح بنگاه‌ها، ضعیف و گاه ناسالم می‌باشند. کار خوب و با کیفیت و هم افزایی سازمانی در بعضی از سازمانها کم رنگ جلوه گر می‌باشد. بکارگیری مدل‌های کیفی اقتصادی نظیر؛ EFQM، مدل تعالی سازمانی، کنترل کیفیت جامع و... در بعضی از سازمانها در حد شعار بوده و یا مدیریت از آن برای مقاصد شخصی استفاده می‌نمایند. گرچه جایزه ملی بهره‌وری در سطح بنگاه‌ها نیز پایه‌گذاری شده و اقداماتی در سطح ملی صورت پذیرفته، ولی برای رسیدن به اهداف

و جامعه بزرگی مثل ایران، مسئولان زیربط گامهای بزرگی را باید برای تحقق اهداف درسندچشم اندازهای خویش درپیش بگیرند و سازمانهای نظارتی به وظایف خود دراین راستا عمل نمایند.

۲ - دیدگاه کلان ؛ در بُعد کلان، چالش‌ها و موانع قابل

ملاحظه ای در راستای ارتقای بهره‌وری در ابعاد مختلف سیاسی، اقتصادی و اجتماعی دیده می‌شود. تورم ایجاد شده در بعضی از منابع برای فعالیت و استمرار واحدهای اقتصادی بسیار مضر است که باید هرچه زودتر شناسایی و مدیریت شوند، زیرا دراین راستا در عمل حسابداری بعضی از بنگاهها برای مثال در بخش سود و زیان مخدوش گشته و دراین صورت بنگاه‌ها ضعیف جلوه گر می‌شوند.

موفقیت و شکست برنامه های بهره وری به نگرش ها، راهبردها، خط مشی ها و مهم تر از همه، اقدامات عملی و اجرایی مدیران بستگی دارد. دراین زمینه دو نوع راهبرد اساسی برای بهره وری وجود دارد. نوع اول، مبتنی بر افزایش سرمایه گذاری در کار است که بسیار پرهزینه بوده و برای کسب نتیجه به زمان طولانی نیاز دارد. نوع دوم که بر پایه روش و الگوی مدیریت بهتر استوار است، با برقراری تکنیک های مدیریتی مانند برنامه ریزی جمعی و مدیریت بر مبنای هدف و بکارگیری سیستم های اطلاعاتی و تکنولوژی جدید، از اهمیت زیادی برخوردار است. در این بین، نقش مدیریت در دو زمینه نحوه سازمان دهی و اجرای آن و فراهم کردن فرصت هایی برای کار مولد قابل کندوکاو است.

با توجه با موارد بالا، برای دسترسی به اهداف قبل از هر چیز باید به دسته بندی مدیریت زمانی مبادرت ورزیم که خلاصه آن شامل:

۱ - عوامل کوتاه مدت؛ مهم ترین عوامل کوتاه مدت مؤثر بر ارتقای بهره وری به شرح ذیل هستند: عوامل مدیریتی (ناشی از ضعف مدیریتی) از قبیل وجود تبعیض بین کارکنان، استفاده نکردن از تخصص ها و استعداد های فردی و شغلی در مشاغل مربوطه، تورم نیروی غیر مولد، عوامل انسانی از قبیل روابط مدیریتی و کارکنان، میزان انگیزه کارکنان برای کار و بهبود روش ها و سیستم های جاری، مهارت نیروی کار، ترکیب نیروی کار، استرس شغلی، آموزش و تعلیم نیروی انسانی و غیره. عوامل تشکیلاتی و فنی مانند کیفیت مواد خام، محل استقرار تجهیزات و ماشین آلات کارخانه، فرسایش زود هنگام ماشین آلات و ابزار و غیره. تلفات ناشی از مواد و ماشین آلات، تلفات ناشی از عملکرد انسانی، تلفات ناشی از تعامل نامناسب بین انسان - ماشین و مواد. و...

۲ - عوامل بلندمدت؛ در بلندمدت نیز شامل تغییرات فن آوری، ایجاد و توسعه محصولات جدید، روش های نوین تولید، روش ها و کانال های نوین بازاریابی، دسترسی به منابع مالی، عقلایی کردن ساختار اقتصادی و بهره وری، موقعیت کسب و کار، چرخه رقابت، مقررات زیست محیطی و جلوگیری از گسست آن و سیاست ها و قوانین های دولت می باشند. و...

لذا با پشت سر گذاشتن سال الگوی مصرف و همت مضاعف و کار مضاعف، مسلماً در سال جهاد اقتصادی، دارای مصادیق و پیامهایی تعالی تری بوده که بدون شک باید گامهای بلندی توسط بنگاهها و مدیران کشوری برداشته شوند. بر این اساس اگر قرار باشد برنامه‌ای منسجم برای حذف تدریجی چنین پدیده‌ای نامبارک از نابهره‌وری از صحنه اقتصادی، اجتماعی کشورمان برداشته نشوند، قطعاً در پیش خداوند و ملت شریف پاسخگو خواهیم بود. آیات و روایات بیشماری، این پدیده خطرناک اقتصادی را مورد بررسی و تحلیل قرار داده است و همگان را به احتراز از چنین امری دعوت نموده است. و...

امید است این اثر هم نیز مورد رضایت حق تعالی قرار گرفته و اگر هم نارسایی در فرایند این مجموعه مشاهده شده به بزرگیتان مرا مورد لطف و هدایت قرار دهید. در پایان وظیفه ام این است که بگویم:

من معترفم که کار من جمله خطاست

معذوریم از آنکه بر بشر سهو رواست

ای منصف اگر توان در اصلاح بکوش

در عیب نظر ممکن که بی عیب خداست

سید اکبر سادانی

بیست و پنجم فروردین ماه یک هزار و سیصد و نود

دوم جمادی الاول یک هزار و چهارصد و سی و دو

چهارم آوریل دوهزار و یازده