

کارکرد مدیریت در بهره‌وری نیروی انسانی

مجید میرزائی

سرشناسه	: میرزایی، مجید، ۱۳۴۶ -
عنوان و نام پدیدآور	: کارکرد مدیریت در بهره‌وری نیروی انسانی / مجید میرزایی
مشخصات نشر	: موسسه اندیشه کامیاب ایرانیان ۱۳۹۶.
مشخصات ظاهری	: ۱۲۲ص
شابک	: ۹۷۸-۶۰۰-۸۶۴۶-۴۵-۷
وضعیت فهرست نویسی	: فیا
یادداشت	: بهره‌وری کار -- مدیریت
موضوع	: Labor productivity-- Management
موضوع	: نیروی انسانی -- مدیریت
موضوع	: Manpower planning
شناسه رده	: عباد، پیمان، ۱۳۴۹ -
رده‌بندی تنگه	: HF۵۵۴۹/۱۲/م۹۴۷۲ ۱۳۹۶
رده‌بندی دیویی	: ۶۵۸/۳۰۲
شماره کتابشناسی ملی	: ۴۹۱۷۸۰۶

عنوان کتاب	: کارکرد مدیریت در بهره‌وری نیروی انسانی
ناشر	: موسسه فرهنگی انتشاراتی اندیشه کامیاب ایرانیان
دفتر انتشارات	: تهران - خیابان لای - پیچ شمیران - خ نور محمدی - پلاک ۳۷ - واحد ۱ - ۱۰۱ - ۴۱۰۱ - ۷۷ - Email: e_a_kamyab@yahoo.com
مؤلف	: مجید میرزایی
ویراستار	: محبوبه رضا علم عباس کسایی پور
مدیر تولید	: موسسه آموزشی خوارزمی
صفحه آرا	: الهام کسایی پور
طراح جلد	: محمد حدادزاده
شمارگان	: ۱۰۰۰ جلد
نوبت چاپ	: اول، ۱۳۹۶
چاپ و صحافی	: موسسه آموزشی خوارزمی
ناظر چاپ	: پژمان عباد، پیمان عباد
قیمت	: ۱۰۰۰ تومان

شابک: ۹۷۸-۶۰۰-۸۶۴۶-۴۵-۷
ISBN: 978-600-8646-45-7

مقدمه

بهبود بهره وری موضوعی بوده است که از ابتدای تاریخ بشر و در کلیه نظامهای سیاسی و اقتصادی مطرح بوده است. واژه «بهره وری» 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 بهره وری در بخش کشاورزی می داند. در سال ۱۸۸۴ فرانسوی دیگری بنام لیتره بهره وری را دانش و فن تولید تعریف کرد. با شروع رره نهضت مدیریت علمی در اوایل سالهای ۱۹۰۰، فردریک ونیسلو، تیلور و فرانک و لیلیان گربریه به نظر افزایش کارائی کارگران، درباره تقسیم کار، بهبود روشها و تعیین زمان استاندارد، مطالعاتی را انجام دادند. کارائی بعنوان نسبتی از زمان واقعی انجام کار به زمان استاندارد را پیش تعیین شده تعریف شد. بطور مثال اگر از کارگری در ۸ ساعت کار انتظار تولید ۱۰۰ واحد محصول داشتیم اما در عمل کارگر مزبور ۹۶ واحد تولید کند گفته می شود کارائی آن ۹۶٪ است. عوامل بسیاری در تعریف و دیدگاههای مکاتب مختلف نسبت به بهره وری موثرند. از گذشته به بهره وری مورد توجه صاحب نظران و محققان رشته هایی مانند اقتصاد روانشناسی صنعت و سازمانی حسابداری؛ فیزیکدانان؛ مهندسان و مدیران بوده است. درک دانش؛ تجربه؛ زمینه ها و ارتباط محیطی موجب تعریف و تفسیر آنها از بهره وری به شیوه های مختلف گردیده است. در اینجا به گونه سازمانها؛ گروهها؛ انسانها؛ ماشینها در محیطهای مختلف کار کنند و بهره وری را از گونه باید سنجیده شود هر رشته اصول و بینش 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: بهره‌وری عبارت است از استفاده مطلوب، موثر و بهینه از مجموعه امکانات، ظرفیتهای، سرمایه‌ها، عمر، فکر، اندیشه و توان و استعدادها در یک واحد زمان و استفاده مطلوب از همه لحظات.

مثلاً با ۲ ساعت مطالعه در روز ۳۰ صفحه از کتاب خوانده میشود و میانگین درک مطلب ۶۰ درصد است. اگر ما بتوانیم با صرف همان ۲ ساعت و مطالعه ۳۰ صفحه کتاب، میانگین درک و بهره مطالعه را به ۸۰ درصد برسانیم به بهره‌وری رسیده ایم. بهره‌وری افزایش ساعت مطالعه و میزان کار، خواندن و کار کردن نیست، بلکه میزان بهره بردن بیشتر از امکانات ثابت مورد نظر است. دو مؤلفه مهم بهره‌وری عبارتند از: کارایی و اثربخشی.

کارایی را میتوان درست انجام دادن کار و اثربخشی را میتوان کار درست انجام دادن قلمداد کرد. تعیین عوامل مؤثر بر بهره‌وری نظرات متفاوتی وجود دارد و هر یک از دانشمندان و صاحب‌نظران عواملی را به عنوان عامل مؤثر مشخص کرده‌اند و به طور اجمال عواملی چون آموزش شغلی مستمر مدیران و کارکنان، ارتقاء انگیزش میان کارکنان برای کار بهتر و بیشتر، عوامل مدیریتی، ایجاد زمینه‌های مناسب بطور ابتکار و خلاقیت مدیران و کارکنان، برقراری نظام مناسب پرداخت مبتنی بر عملکرد و برقراری نظام تنبیه و تشویق، وجدان کاری و انضباط اجتماعی حول در سیستم و روشها که نقش حساس و کلیدی دارند، تقویت حاکمیت و تسلط سیاستهای سازمان بر امور، صرفه‌جویی به عنوان وظیفه ملی در بهره‌وری مؤثر می‌باشد. ولی تمام مؤلفان این مسئله تقریباً در این باب اتفاق نظر دارند که برای افزایش سطح بهره‌وری تنها یک علت خاصی را نمی‌توان ارائه نمود بلکه عنوان می‌کنند که ارتقاء بهره‌وری را باید معلول ترکیبی از عوامل گوناگون دانست.

۵	مقدمه
۱۱	فصل اول
۱۱	بهره وری
۱۱	تعریف لغوی
۱۱	تعاریف مفهومی
۱۴	آژانس بهره وری اروپا (EPA)
۱۵	سازمان بهره وری ملی ایران (NIPO)
۱۵	جمع بندی از تعاریف بهره وری
۱۵	برداشتهای نادست از بهره وری
۱۵	بهره وری مختص به صنعت است
۱۶	بهره وری یعنی سود بیشتر
۱۶	بهره وری همان اثر بخشی است
۱۶	بهره وری یعنی کاهش هزینه ها
۱۶	بهره وری یعنی تولید بیشتر
۱۶	بهره وری یعنی بهره وری نیروی کار
۱۷	بهره وری قابل اندازه گیری نیست
۱۷	جلوه ها، انواع، سطوح و ارکان بهره وری
۱۷	جلوه های بهره وری
۱۷	انواع بهره وری
۱۸	سطوح بهره وری
۱۹	ارکان اصلی دانش بهره وری
۲۰	بهره وری از دیدگاه قرآن
۲۰	راهبردهای بهبود بهره وری
۲۱	بهبود کیفی عامل کار
۲۲	اصلاح روابط مدیر و کارکنان و رهبری صحیح
۲۳	استفاده از نظرات و پیشنهادات کارکنان
۲۴	ره آوردهای تکنولوژی
۲۵	جایگاه و اهمیت و توسعه
۲۵	افزایش سرمایه گذاری در تجهیزات و ماشین آلات

صرفه جویی های ناشی از تولید به مقیاس وسیع..... ۲۶

فصل دوم..... ۲۷

عوامل موثر در افزایش سطح بهره وری..... ۲۷

عوامل داخلی بهره وری بنگاه..... ۳۴

گروه اول : عوامل سخت افزاری..... ۳۵

گروه دوم : عوامل نرم افزاری..... ۳۶

عوامل خارجی بهره وری بنگاه..... ۳۷

گروه اول: عوامل ساختاری..... ۳۸

گروه دوم: منابع طبیعی..... ۳۹

دولتها و زیرساختها..... ۴۰

فصل سوم..... ۴۳

عوامل ساختاری، درمان و بهره وری..... ۴۳

اهمیت منابع انسانی و دیدگاههای نوین..... ۴۴

منابع انسانی به عنوان یکی از عوامل..... ۴۵

منابع انسانی به عنوان ارزش افزوده..... ۴۵

بهره وری در ایران..... ۴۶

وضعیت بهره وری نیروی انسانی..... ۴۷

نقش مدیریت در بهبود بهره وری..... ۴۹

مدیریت چیست و چگونه تعریف می شود؟..... ۵۰

عوامل مدیریتی موثر بر بهره وری نیروی انسانی..... ۵۴

فصل چهارم..... ۵۵

عوامل برنامه ریزی..... ۵۵

هدف از برنامه ریزی..... ۵۵

دیدگاههای متداول در برنامه ریزی..... ۵۷

فصل پنجم..... ۶۵

عوامل سازماندهی و به کارگیری نیروی انسانی..... ۶۵

اتحادیه سازماندهی در مدیریت..... ۶۵

ساختار سازمانی و فرایند سازماندهی..... ۶۶

انواع ساختارهای سازمان..... ۶۷

سازماندهی از نظر اسلام..... ۷۶

۷۹	اصول و مفاهیم کلی سازماندهی (organizing)
۸۳	فصل ششم
۸۳	عوامل رهبری
۸۳	تعریف رهبری
۸۴	رهبری اثربخش (leadership)
۸۴	استفاده اثربخش از نیروی انسانی
۸۵	عناصر رهبری اثربخش
۸۷	ویژگیهای رهبری
۸۷	رهبری گروه
۸۸	رهبری تخصصی
۸۹	نبایدها در روابط انسانی
۹۱	عوامل نظارتی
۹۱	نظارت و کنترل در سازمان
۹۱	کنترل گذشته نگر و کنترل آینده نگر
۹۲	کنترل زمان وقوع
۹۲	طراحی سیستم کنترل
۹۳	مشخصات سیستم کنترل موثر
۹۴	هماهنگی
۹۵	هدف از ایجاد هماهنگی
۹۷	نتایج هماهنگی
۹۷	نظام سلامت
۹۸	تعریف و تبیین نظام سلامت
۹۸	سیر تحول تاریخی نظام سلامت
۹۹	اهداف نظامهای سلامت
۹۹	کارکردهای اصلی نظام سلامت
۱۰۰	تفاوت بنیادین سلامت با دیگر نیازهای انسانی
۱۰۱	شاخصهای سلامت
۱۰۳	فصل هفتم
۱۰۳	پیشینه مطالعات در ایران
۱۰۹	پیشینه مطالعات در جهان
۱۱۳	منابع و مآخذ

۱۱۳.....	منابع
۱۱۳.....	منابع فارسی
۱۱۵.....	منابع غیر فارسی

www.ketab.ir