

بهره وری و نقش آن در اصلاح الگوی مصرف ثمین صبحی¹

چکیده

موضوع مورد مطالعه در این مقاله مسئله بهره وری و نقش آن به عنوان یکی از مبانی نظری و علمی اصلاح الگوی مصرف می باشد. هدف، ارائه راه کارهای مناسب و سازگار با شرایط کشورمان از جنبه مدیریتی برای بهبود شاخص بهره وری است. بدین منظور به بررسی و تعریف مسئله بهره وری با تمام ابعاد آن، معرفی شاخص های بهره وری و عوامل موثر بر آن بخصوص نقش مدیریت در این زمینه پرداخته شده است. در نهایت یک تحلیل مقایسه ای از سطح بهره وری در ایران و چند کشور منتخب با استفاده از آمارهای ارائه شده توسط نهادهای معتبر انجام شده است که نتیجه آن نشان می دهد وضعیت این شاخص ها در ایران مثبت نیست. با باور به نقش بسزای بهره وری در صرفه جویی، نتیجه می گیریم که توجه بیش از پیش به این امر کمک شایانی به اقتصاد کشور می نماید. بخصوص لازم است برای بهبود بهره وری به آموزش مدیران و ایجاد فرهنگ بهره وری در جامعه بیشتر توجه شود.

مقدمه

در مباحث علوم مختلف بویژه علوم مدیریت، حسابداری و اقتصاد، مبانی نظری و مفاهیم گوناگونی در زمینه اصلاح الگوی مصرف وجود دارد، که هر کدام در جای خود قابل بحث و بررسی می باشند. در واقع این مبانی نظری می توانند به عنوان ابزار و رویکردهای اصلاح الگوی مصرف بکار گرفته شوند. با توجه به این مبانی نظری و مباحث علمی می توان دریافت که اصلاح الگوی مصرف به معنای مصرف نکردن و یا حتی به مفهوم کمتر مصرف کردن از میزان لازم نیست؛ بلکه به معنای استفاده از منابع موجود و کالاها، به میزان لازم و درست و به جا می باشد. به نحوی که این نحوه مصرف، بهینه و همراه با بیشترین بازدهی ممکن باشد. با بررسی علوم یاد شده در این مقوله به تئوری ها و مبانی نظری گوناگونی بر می خوریم. با توجه به افزایش روز افزون سطح انتظارات و توقعات مردم و از طرف دیگر محدودیت در عرضه کالاها و خدمات باید به راه حل ها و مفاهیم نظری که پایه های اصلاح الگوی مصرف می باشند، توجه بیشتری شود. برای پرکردن شکاف بین عرضه و تقاضا سه راه وجود دارد: توسعه فیزیکی منابع، کاهش مصرف و افزایش بهره وری. دو راه حل اول را راه حل های کلاسیک و راه حل سوم را روش جدید گویند که بر روش های کلاسیک ارجح است. مساله افزایش بهره وری در سطوح مختلف یکی از مبانی نظری اصلاح الگوی مصرف می باشد.

تعریف بهره وری²

می توان گفت برای نخستین بار لغت «بهره وری» توسط فردی به نام «کوئیزی» در سال 1776 میلادی بکار برده شد. پس از آن واژه بهره وری بوسیله فرانسوا کنه ریاضیدان و اقتصاددان طرفدار مکتب فیزیوکراسی (حکومت طبیعت) بکار برده شد. وی با طرح جدول اقتصادی، اقتدار هر دولت را منوط به افزایش بهره وری در بخش کشاورزی می داند. با شروع دوره نهضت مدیریت علمی در اوایل سال های 1900، تعاریف جدیدتر و متعددی از بهره وری ارائه شد که ذکر تمامی آنها از حوصله این بحث خارج است. فردریک ونیسلو، تیلور و فرانک و لیلیان گیلبریت به منظور افزایش

¹ کارشناس پژوهش و مربی رشته حسابداری آموزشکده دخترانه فنی و حرفه ای سما واحد خوراسگان

² Productivity

کارایی، درباره تقسیم کار، بهبود روش ها و تعیین زمان استاندارد، مطالعاتی را انجام دادند که منجر به ترقی دانش در زمینه بهره وری گردید.

بهره‌وری به معنای تولید حداکثر میزان کالاها و خدمات با استفاده از حداقل منابع انسانی و مادی می باشد. البته باید توجه داشت که این مسئله منجر به کاهش کیفیت کالاها و خدمات تولید شده نشود. هدف، افزایش بهره وری بدون کاهش کیفیت کالاها و خدمات تولیدی است. در واقع برای افزایش بهره وری باید به نکاتی توجه داشت که عبارتند از: به حداقل رساندن هزینه ها، کاهش ضایعات، استفاده از فناوری های نوین و به کارگیری شیوه های نوین مدیریتی. به عبارت دیگر حداکثر استفاده از منابع تولید و فناوری های نوین به روش های علمی به نحوی که منجر به کاهش هزینه تولید و ضایعات، گسترش بازارها، افزایش اشتغال و بالارفتن سطح زندگی در جامعه شود. در راستای اصلاح الگوی مصرف، بهره وری در حال حاضر یک اولویت ملی است که منجر به افزایش رفاه اجتماعی و کاهش فقر می گردد. سازمان بین المللی کار، بهره وری را چنین تعریف کرده است: بهره وری عبارتست از نسبت ستانده به یکی از عوامل تولید شامل سرمایه و نیروی کار. برای تعریف بهتر بهره وری و آشنایی بیشتر با این واژه ابتدا باید با دو مفهوم کارایی و اثربخشی آشنا شویم:

کارایی³: نسبت ستاده به داده را گویند که برابر با مصرف بهینه منابع می باشد. به عبارت دیگر می توان گفت کارایی به معنای کار را درست انجام دادن است.

اثر بخشی⁴: به معنای تحقق اهداف سازمان و یا به عبارت دیگر به معنای کار درست را انجام دادن است.

در واقع برای بهره وری باید هم به کارایی و هم به اثربخشی توجه شود. یعنی هم باید کار درست را انجام داد، یا عبارتی باید کاری که راه حل مشکل مد نظر است را انجام داد و هم باید کار را درست انجام داد، یعنی کاری که راه حل مشکل مد نظر است را بدرستی انجام داد. البته باید توجه داشت که گاهی برخی از مفاهیم به اشتباه به معنای بهره وری تلقی می شوند که باید از بروز چنین اشتباهاتی جلوگیری کرد. مثلاً: 1- افزایش تولید ضرورتاً به معنای بهبود بهره‌وری نیست. 2- بهبود کارایی، ارتقاء بهره‌وری را تضمین نمی کند. 3- افزایش درآمد حاصل از فروش الزاماً بهبود بهره‌وری را تضمین نخواهد کرد. 4- بهره‌وری فقط مختص یک بخش به عنوان مثال صنعت نیست. 5- افزایش بهره‌وری نباید به بهای تنزل کیفیت صورت گیرد.

فواید بهره وری

بهره وری فواید بسیاری را به دنبال دارد که می توان آنها را به دو دسته عمده (1) فواید عمومی بهره وری و (2) فواید بهره وری در سیستم های دولتی، سازمان ها و شرکت ها تقسیم کرد.

در زمینه فواید عمومی بهره وری می توان به مواردی از قبیل: صرفه جویی در هزینه های تولید کالاها و خدمات - افزایش کیفیت کالاها و خدمات - ثبات قیمت کالاها و خدمات و یا حتی کاهش آن - افزایش سطح رفاه و رضایت عمومی جامعه - افزایش درآمد و سود تولید کنندگان و بنگاههای اقتصادی - ایجاد رونق اقتصادی - افزایش میزان تولید و خدمات - ایجاد ثبات اقتصادی در بازار جهانی - ایجاد اشتغال - توسعه صنعتی و توسعه پایدار ساختارهای اقتصادی، اجتماعی، فرهنگی، علمی و بهداشتی، اشاره کرد.

از جمله منافع و فواید بهره‌وری برای سیستم‌های دولتی، سازمان ها و شرکت ها می‌توان مواردی از قبیل: افزایش سود و درآمد - کاهش هزینه‌ها - افزایش تقاضا - رضایت شغلی کارکنان - سرعت عمل کارکنان - دقت عمل کارکنان - ایجاد رقابت سالم تر - ارتقای شغلی کارکنان - ایجاد محیط کاری جذاب - آموزش عمومی کارکنان - افزایش حقوق و دستمزد - امنیت شغلی کارکنان - انجام درست

³ Efficiency

⁴ Effectiveness

کارها و انجام کارهای درست - افزایش کیفیت زندگی کاری - افزایش رفاه کارکنان و افزایش انگیزه کاری را نام برد.

بهبود و ارتقای بهره‌وری مستلزم کوشش و تلاش برنامه‌ریزی شده همه جانبه از سوی افراد و مسئولین ذیربط است که خود نیازمند بهبود شرایط کار و تغییر محرکه‌ها و روش‌های انگیزشی کارکنان، بهبود نظام‌ها، دستورالعمل‌ها، قوانین، بخشنامه‌ها، روش‌ها، فناوری و غیره می‌شود.

سطوح مختلف بهره‌وری

بین هدف بهره‌وری یک سازمان و هدف بهره‌وری جامعه بطور کلی، می‌تواند تباین وجود داشته باشد. برای حل بسیاری از مسائل و مشکلات مربوط به بهره‌وری باید به پیدا کردن راه‌هایی که منافع کلیه سطوح را تامین کند، توجه داشت. در صورتی که بهره‌وری در هر سطح تامین شود، بهره‌وری در سطح ملی و جامعه نیز تامین خواهد شد. لذا توجه به سطوح مختلف بهره‌وری و راه‌حل‌های قابل بکارگیری برای افزایش بهره‌وری در هر سطح، از اهمیت بالایی برخوردار است. بهره‌وری دارای سطوح مختلفی از قبیل: سطح فردی، سطح گروه کاری، سطح سازمانی، سطح رشته‌های تجاری، خدماتی، صنعتی و کشاورزی، سطح بخش‌های اقتصادی، سطح ملی و کشوری و سطح جهانی می‌باشد. ذیلاً به شرح هر یک از این موارد پرداخته می‌شود.

بهره‌وری فردی: منظور از بهره‌وری فردی، استفاده بهینه از مجموعه استعدادها و توانایی‌های بالقوه فرد در مسیر پیشرفت زندگی افراد می‌باشد. یعنی هدف این است که چگونگی ارتقا بهره‌وری فردی بررسی شود. از دید منافع سازمانی، ارتقاء بهره‌وری در افراد، بهبود بهره‌وری سازمان را به دنبال خواهد داشت. آموزش، یادگیری و رشد نیروی انسانی در سازمان و مشارکت افراد در اداره سازمان علاوه بر بهبود بهره‌وری فرد، موجب افزایش بهره‌وری در سازمان خواهد شد. به فعل درآوردن نیروهای بالقوه و استعدادهای شگرف در جهت سازندگی موجب پیشرفت و بهره‌وری فرد و هم‌سوئی با سازمان و سبب بهره‌وری سازمان خواهد شد. یکی از دلایل افزایش بهره‌وری در سازمان‌های پیشتاز امروزی رشد و یادگیری در میان کارکنان آن سازمان‌ها می‌باشد.

بهره‌وری در سطح گروه کاری: هدف، افزایش بهره‌وری در گروه‌های کاری است که نمونه کوچک آن بهره‌وری در خانه است. ارتقاء بهره‌وری در خانه موجب پایین آمدن ضایعات، اصلاح رویه اسراف و افزایش کیفیت زندگی در استفاده از مواهب زندگی می‌شود.

بهره‌وری در سازمان: بهبود بهره‌وری در سازمان نتیجه استفاده بهینه و موثر و کارآمد از منابع، تقلیل ضایعات، کاهش قیمت تمام شده، بهبود کیفیت، ارتقاء رضایت مشتریان، دلبخندی در محیط کار و افزایش انگیزه و علاقه کارکنان به کار بهتر بوده که نهایتاً رشد و توسعه سازمان را به دنبال خواهد داشت. به این گونه سازمان‌ها، اصطلاحاً سازمان‌های یادگیرنده گویند.

بهره‌وری در سطح رشته تجاری: در این سطح هدف، افزایش بهره‌وری در صنایع مختلف است. **بهره‌وری در سطح بخش اقتصادی:** در هر بخش اقتصادی، زیربخش‌ها و صنایع گوناگونی قرار می‌گیرند. اقتصاد ایران در کل دارای چهار بخش کشاورزی، نفت، صنایع و معادن و خدمات؛ می‌باشد، که خود به زیربخش‌های گوناگونی تقسیم می‌شوند. در این مرحله با نگاه کلی‌تر سعی بر افزایش بهره‌وری بخش‌های اقتصادی است.

بهره‌وری در سطح ملی: افزایش بهره‌وری تنها راه توسعه اقتصادی کشورها می‌باشد که موجب ارتقاء سطح رفاه زندگی یک ملت می‌گردد. تحولات معجزه‌آسای رشد و توسعه اقتصادی در کوتاه مدت در برخی از کشورها از جمله ژاپن، آلمان، چین و تعدادی از کشورهای شرق آسیا نتیجه افزایش بهره‌وری و استفاده بهینه، کارا و اثر بخش آنها از منابع فیزیکی و انسانی کشورهاشان بوده است.

بهره‌وری در سطح جهانی: افزایش بهره‌وری در سطوح فوق در نهایت منجر به بهبود بهره‌وری در سطح دنیا و بهبود شرایط زندگی کل افراد جهان خواهد شد. این مسأله باعث بهبود الگوهای مصرف جهانی می‌گردد.

بهره‌وری سبز: تا چند دهه قبل، محیط طبیعی به عنوان متغیری مهم در سیستم های تولیدی مطرح نبود. اما به تدریج آسیب های محیطی، دستاوردهای تمدن بشری را دچار مخاطره ساخت و ضایعات و پساب های تولیدی موجب آلودگی محیط زیست شد. آثار مخرب بجا مانده از استفاده های بی رویه از اکوسیستم ها و آسیب به منابع طبیعی به ویژه منابع تجدید ناپذیر موجب بروز نگرانی های زیاد گردید و انسان را بر آن داشت تا راهی برای پیشگیری از این پیامدهای ناگوار بیابد. بحث الگوی توسعه پایدار به طور جدی از اواخر دهه 1980 مطرح گردید. مرکز فعالیت های «برنامه های صنعت و محیط زیست سازمان ملل» در سال 1989 از عبارت «تولید پاکیزه تر» برای نشان دادن برداشت کلی و فراگیر «تولید و محیط زیست» استفاده کرد. بهره‌وری سبز نتیجه برنامه «تولید پاکیزه تر» در دستور کار بخش های تولیدی قرار گرفته است. بهره‌وری سبز به عنوان یک هدف، دارای آثار گوناگون در توسعه پایدار است. به طوری که مفاهیم محیط زیست را با احیاء و حفظ منابع طبیعی در امور فنی، اقتصادی و استراتژیک بهره‌وری، پیوند می دهد. تلفیق بهره‌وری با حفظ محیط زیست منجر به مفهوم فراگیر بودن بهره‌وری سبز می گردد.

با توصیف بهره‌وری و سطوح آن می توان دریافت که نهادینه شدن فرهنگ بهره‌وری در سطح جامعه و سازمان، چقدر می تواند در اصلاح الگوی مصرف موثر باشد.

مدیریت بهره‌وری

عامل اساسی برای ایجاد همکاری بین افراد یک سازمان برای نیل به اهداف، مدیریت سازمان است. مدیر بوسیله ابزارهای برنامه ریزی، کنترل، نظارت، هدایت و هماهنگی اقدام به یکپارچه کردن فعالیت های گروهی می نماید. در واقع در راستای رسیدن به اهداف سازمان ها، هیچ زمینه ای مهمتر از مدیریت وجود ندارد. کیفیت کار مدیران تعیین کننده میزان موفقیت در اجرای اصول بهره‌وری در اصلاح الگوهای مصرف می باشد. اما از زاویه ای دیگر مدیران دو وظیفه دارند: 1- رسیدگی به امور جاری 2- بهبود وضعیت موجود. مدیریت بهره‌وری ارتباط مستقیم با وظیفه دوم مدیر دارد. هرچه از سطح مدیران ارشد به سمت پایین حرکت می کنیم، از سهم وظیفه بهبود کاسته می شود و به سهم وظیفه رسیدگی به امور جاری اضافه می شود. گفته می شود که در ژاپن بخش اعظم وظیفه مدیران، مدیریت بهره‌وری است. مدیران باید باور داشته باشند که در هر کجا هستند، می توانند تغییراتی در محیط کارشان بوجود آورند. با آموختن اصول و مبانی بهره‌وری و استفاده از تکنیک های ارتقای بهره‌وری (سیستم پیشنهاد - کنترل کیفیت جامع و نظام تولید به هنگام و...)، اقدام به ایجاد انگیزه بهبود بهره‌وری در میان کارکنان نمایند. از طرف دیگر مدیران باید با انجام کارهای فرهنگی، زمینه مناسب جهت حرکت بهره‌وری را مهیا کنند. مشکلات بحرانی و نقاط کلیدی محیط کار را شناسایی کرده و فعالیت های بهبود بهره‌وری را از یک واحد کوچک آغاز کنند. این مسائل بدون تلاش برای تداوم فعالیت های بهره‌وری، بیهوده و ناقص است. لذا مدیران باید تمام تلاش خود را برای تداوم بهره‌وری بکار برند. بهبود بهره‌وری، یک فرآیند آرام و پیوسته است و این حرکت در دراز مدت جواب می دهد و نباید از آن انتظار نتایج سریع داشت.

مدیر باید با استفاده از چرخه مدیریت بهره‌وری اقدام به بهبود بهره‌وری نمایند. این چرخه شامل چهار مرحله: الف) اندازه گیری و سنجش بهره‌وری، ب) ارزیابی بهره‌وری، ج) برنامه ریزی برای بهبود بهره‌وری و د) بهبود بهره‌وری می باشد. مدیر در هر سازمان در مرحله سنجش بهره‌وری با توجه به نوع فعالیت، اعم از تولیدی یا خدماتی تعدادی شاخص عملکرد را که متناسب با عملیات سازمان است، انتخاب کرده و بر اساس تحلیل آنها به ارزیابی کل مجموعه از هر کدام از واحدهای خود می پردازد. در مرحله بعد یعنی برنامه ریزی، سطوح مورد قبول شاخص های بهره‌وری (اهداف) در دوره زمانی بعدی به همراه استراتژی های رسیدن به آن معین می گردد. بالاخره در مرحله چهارم فرایند بهبود بهره‌وری با توجه به روش های متعدد اتخاذ می گردد تا در دور بعدی چرخه مدیریت بهره‌وری شاخص کلی بهره‌وری نسبت به گذشته گرایش بهبود را نشان دهد.

عوامل تاثیر گذار و راه کارهای بهبود بهره وری

عوامل موثر در بهره وری را در کل می توان به دو دسته برون زا و درون زا تقسیم کرد. عوامل برون زا: به عواملی گفته می شود که بر بهره وری اثر می گذارند ولی خارج از سازمان قرار دارند و کنترل مستقیم و صد در صد این عوامل در دست مدیران سازمان نیست. تعدادی از این عوامل عبارتند از:

- **مسائل فرهنگی:** یکی از عوامل اصلی که از اهمیت ویژه ای در راستای بهبود بهره وری در سطوح کلی برخوردار است، مساله فرهنگ سازی و ضعف فرهنگی جامعه می باشد. باید تلاش شود تا با فرهنگ سازی در سطح جامعه زمینه بهبود بهره وری و اصلاح الگوهای مصرف ایجاد گردد.
 - **عوامل اقتصادی:** عامل تاثیر گذار دیگر بر بهره وری در سازمان های کشورهای در حال توسعه، مسائل اقتصادی می باشد. در این زمینه می توان به وابستگی اقتصادی کشور ها در سطح کلان، توزیع نابرابر در آمدها و تحریم های اقتصادی اشاره کرد. کشورهایی که به دلیل ضعف اقتصادی وابستگی خود را به کشورهای توسعه یافته حفظ کرده اند، با تحریم ها به مشکلات جدی برمی خورند. از جمله موارد بارز وابستگی اقتصادی ایران به کشورهای توسعه یافته در بخش های کشاورزی و صنعت است که با وضع تحریم ها دچار مشکلاتی در زمینه سرمایه و تکنولوژی شده اند. از طرف دیگر اگر نیازهای اقتصادی اولیه افراد در سازمان ها تامین نشود، کارکنان انگیزه درونی برای افزایش سطح بهره وری در سازمان ندارند.
 - **عوامل اجتماعی:** از آنجا که روحیه تعاون گروهی و انضباط اجتماعی در جامعه بسیار ضعیف است و فرد خواسته های خود را بر خواسته های گروه ارجح می داند، غلبه روحیه فرد گرایی بر جمع گرایی باعث کاهش سطح بهره وری در سازمان ها می شود. لذا باید سازمان ها سعی در مرتفع کردن این معضل و همسو کردن اهداف سازمان نمایند.
- عوامل درون زا:** این عوامل در درون سیستم قرار دارند و کنترل آنها مستقیم و بطور صد در صد در اختیار مدیران سازمان می باشد. این عوامل عبارتند از:
- **نیروی انسانی:** می توان گفت یکی از تاثیرگذارترین عامل بر بهره وری سازمان ها، نیروی انسانی است. تامین نیروی انسانی باید بر اساس یک پروسه بررسی دقیق کار سنجی و زمان سنجی صورت گیرد. چرا که بر اساس قانون بازده نزولی در علم اقتصاد نه تنها نیروی انسانی مازاد بر نیاز سازمان مخل اصل تولید بهینه و بهره وری است، بلکه نیروی انسانی کمتر از نیاز نیز منجر به ایجاد فشار بیش از حد بر روی نیروی انسانی و مستهلک شدن شدید آن و کاهش بهره وری در بلند مدت می شود. نیروی انسانی باید از نظر کمی (تعداد نیروی انسانی لازم) و کیفی (تخصص افراد) به دقت و تحت پروسه های علمی تامین شود. مدیران می توانند با بکارگیری نکات زیر نیز موجبات ارتقای بهره وری در نیروی کار را فراهم نمایند. 1- ایجاد نگرش های مثبت کاری، به عنوان مثال غرور داشتن در کار و تمایل به پیشرفت مستمر. 2- تشویق کارکنان به کسب مهارتهای جدید و ارتقای تخصص با کمک آموزش. در این زمینه سازمان ها می توانند پس از نیازسنجی از طریق ارائه دوره های آموزشی با کیفیت بالا، سطح فنی و دانش کارکنان را بالا ببرند. به تبع این مسئله، سطح بهره وری در سازمان ها نیز بالا می رود. این آموزش ها می توانند به اشکال مختلف اعم از الف) آموزش ضمن خدمت، ب) آموزش در غیر ساعات خدمت و ج) آموزش در گروه های کوچک فعالیتی اجرا شوند. 3- ایجاد انگیزه کمک به همکاران در مواقع لزوم و اجرای کارها به صورت گروهی و دسته جمعی. 4- تشویق کارکنان به مشارکت در برنامه های بهبود بهره وری همچون کمیته های بهره وری، طرح پیشنهادها، نظام جامع کیفیت مدیریت و گروه های

کنترل کیفی. 5- انجام درست کارها از بدو امر. 6- توجه به حفظ سلامت جسمانی و تغذیه مناسب کارمندان. 7- ایجاد انگیزش مناسب در کارکنان از طریق اعطای پاداش های مادی و تفویض اختیار. 8- ایجاد محیط دوستانه و روابط غیررسمی بین کارکنان. 9- انجام پژوهش و تحقیقات متناسب با کار. 10- سپردن کار به کاردان و گماردن افراد در مشاغل متناسب. 11- ایجاد شرایط خوب کاری و تفریحات سالم برای کارکنان. 12- بهبود روش های انجام کار. 13- استفاده از سیستم مکانیزه و روش خودکار. 14- حذف مراحل زاید و دوباره کاری در سازمان ها.

● **تکنولوژی:** شامل دو قسمت سخت افزار (به عنوان نماینده ماشین آلات، ابزار و امکانات) و نرم افزار (شامل دانش و فن بکارگیری ابزار و امکانات) می باشد. هر چقدر این دو بعد تقویت شوند، سطح بهره وری افزایش می یابد. با بکارگیری تکنیک های زیر مدیران می توانند بهره وری در زمینه استفاده از فن آوری های نوین را در سازمان ها افزایش دهند، 1- استفاده از ماشین آلات و تجهیزات بهتر و سرمایه گذاری بیشتر در تجهیزات و ماشین آلات. 2- اهمیت دادن و استفاده از قدرت نوآوری و خلاقیت کارکنان و پژوهش های کاربردی آنها. 3- تحولات و پیشرفت فنی و دگرگونی های فن آورانه. 4- استفاده صحیح و کامل تجهیزات فنی و فن آوری ها. 5- ایجاد واحدهای تحقیق و توسعه و اهمیت به جایگاه آنها. 6- انجام پژوهش جهت دستیابی به فن آوری برتر و کاهش هزینه های تولید و ابداع محصولات جدید و کیفیت برتر و افزایش تولید. 6- یکپارچه کردن صنایع و ایجاد واحدهای عظیم و تولید هنگفت جهت صرفه جویی در هزینه ثابت ناشی از تولید انبوه. 7- تغییر و دگرگونی در کیفیت مواد اولیه و بهبود آن. 8- تغییر و دگرگونی در فرآیند ساخت و عملکرد سیستم و بهبود شیوه ها و فنون مهندسی صنایع. 9- استفاده از تدابیر ارگونومی (مهندسی انسانی یا دانش هماهنگ سازی میان انسان، محیط و ماشین) به منظور سلامتی، شادابی، رفاه و ایمنی کارمندان. 10- نظام به موقع خدمات و تولید به هنگام. 11- نظام موجودی صفر یا بدون انبار به منظور صرفه جویی در هزینه های سرمایه ای و عملیاتی انبار و انبارداری. 12- استفاده از منابع پربازده.

● **مدیریت:** نقش بسیار مهمی در ارتقای فرهنگ بهره وری و ایجاد روش های مطلوب و بهینه در جهت افزایش بهره وری به عهده دارد. مدیریت با تدوین یک برنامه مشخص در افق بلند مدت و کوتاه مدت، اهداف مورد نظر سازمان را مشخص می سازد. در مرحله بعد با ارائه یک سلسله روش ها و سیاست ها، حصول به این اهداف از پیش تعیین شده را تسهیل می نماید. در مرحله نهایی مدیریت نتایج عملیات را با اهداف و سیاست ها مقایسه می نماید و در صورت بروز انحراف، اقدامات اصلاحی را ارائه می دهد. مدیریت باید به بهبود روابط حاکم بین مدیر و کارکنان نیز توجه داشته باشد. با استفاده از ابزارهای زیر مدیران می توانند بهره وری سازمان متبوع خویش را افزایش دهند، 1- بکارگیری سبک مدیریتی صحیح و علمی. 2- توجه مدیریت به مشکلات کاری و زندگی کارکنان. 3- ایجاد سیستم اطلاعاتی مدیریتی صحیح جهت استفاده مدیران از اطلاعات و آمار درست و دقیق درباره عملکرد سیستم و عملیات انجام شده و سایر اطلاعات مورد نیاز. 4- ایجاد روابط دوستانه و صمیمی مدیریت با کارکنان. 5- دادن آگاهی و شناخت به کارگران و کارکنان درباره اهداف و وظایف سازمانی و جایگاه افراد در آن. 6- ایجاد روحیه همکاری و مشکل گشایی در سازمان و باور داشتن آن توسط مدیران و کارکنان. 7- کوشش و پشتیبانی مدیریت در زمینه مدیریت مشارکتی و بهره وری. 8- بهره گیری از سرمایه های درون مرزی و برون مرزی در فعالیت های تولیدی و دارای ارزش افزوده و پرهیز از مصرف در امور غیرضروری غیرتولیدی.

● **روشهای انجام کار:** مجموعه اقدامات، تدابیر و عملیات برای ایفای وظایف در یک محل و یا یک سازمان، روش های انجام دادن کار نامیده می شود. مستند سازی انجام دادن کار در قالب

نمودارهای جریان کار، مراحل انجام دادن کار و محتوای کارها باعث می شود که در صورت تغییر افراد در سازمان ها، زمان مورد نیاز آموزش افراد به حداقل کاهش یابد.

نقش دولت در بهبود بهره وری

دولت می تواند با توجه به موارد زیر نقش بسزایی در بهبود بهره وری نیروی کار، سرمایه و بهره وری کل عوامل تولید داشته باشد.

- انباشت سرمایه انسانی کارآمد و استفاده بهینه از آن از طریق ایجاد ارتباط بین نظام آموزشی و بازار کار، بالا بردن سطح کیفی آموزش های ارائه شده به نیروی کار، گسترش آموزش های در حین کار و فنی و حرفه ای، ایجاد انعطاف پذیری در قانون کار به منظور دستیابی سریع تر کارفرمایان به ترکیب بهینه نیروی کار، ارتقای سطح کمی و کیفی خدمات ارائه شده توسط مراکز کاریابی به منظور کاهش عدم انطباق بین شغل و مهارت نیروی کار، ایجاد شبکه سراسری کامپیوتری اطلاعات بازار کار به منظور افزایش سرعت جابجایی نیروی کار و کاهش عدم انطباق شغل و مهارت عامل کار، تسریع در تعدیل نیروی انسانی مازاد فعالیت های دولتی و جایگزینی نیروی انسانی متخصص، حمایت از استقرار و توسعه بنگاه های اقتصادی دانش محور، به روز کردن دانش مدیران و اصلاح شیوه انتصاب و ارزیابی آنها، آشنا کردن مدیران به ضرورت افزایش بهره وری و تسریع در فرآیند خصوصی سازی، کاهش انحصارات و گسترش شرایط رقابتی به منظور فراهم نمودن بسترهای مناسب برای استفاده بیشتر از نیروی انسانی متخصص.
- افزایش کارایی سرمایه گذاری و بهره وری سرمایه از طریق کاهش دوره ساخت طرح های عمرانی از طریق اولویت دادن به تکمیل طرح های نیمه تمام و متناسب کردن تعداد طرح ها با بودجه عمرانی، تسریع در نوسازی تجهیزات و ماشین آلات و امکانات سرمایه ای فرسوده، اولویت دادن به انجام سرمایه گذاری های مکمل سرمایه های قبلی در جهت دستیابی به ترکیب بهینه انواع سرمایه، توجه بیشتر به توجیه اقتصادی، اجتماعی و فنی در انتخاب طرح های سرمایه گذاری و ارتقای مشارکت مردم یا نهادهای مردمی در نظارت بر اجرای طرح های سرمایه گذاری.
- کاهش ناهماهنگی موجود بین قیمت های دستوری و واقعی عوامل تولید به منظور استفاده از ترکیب بهینه عوامل تولید از طریق پرهیز از تعیین دستوری دستمزدها و ایجاد ارتباط بین دستمزدها و بهره وری در جهت افزایش انگیزه نیروی کار در کار مفیدتر و استفاده بهینه از امکانات سرمایه ای، کاهش فاصله بین نرخ سود بانکی و نرخ سود تسهیلات اعطایی، تعیین نرخ سود بانکی با توجه به نرخ تورم و شرایط عرضه و تقاضا و منطقی کردن قیمت انرژی.
- برنامه ریزی جامع برای کاهش فاصله تولید بالفعل و بالقوه از طریق افزایش توان رقابتی بنگاه ها به منظور افزایش صادرات، ارائه خدمات جدید به مشتریان به وسیله واحدهای خدماتی، تشویق و ترغیب بنگاه ها برای ارتقای سطح کیفی کالاها و خدمات تولید شده به منظور رقابت با واردات و تعامل فعال و سازنده با اقتصاد جهانی در جهت توسعه صادرات غیرنفتی.
- سرعت دادن به روند پیشرفت فنی از طریق افزایش سهم هزینه های تحقیق و توسعه در تولید، تسریع در فرآیند جذب سرمایه خارجی، افزایش مبادلات تجاری با کشورهای دارای فن آوری پیشرفته و افزایش سهم شاغلان متخصص در کل اشتغال.
- بسترسازی برای گسترش استفاده از فن آوری اطلاعات و ارتباطات.

موانع بهبود بهره وری

در زیر برخی از موانع بهبود بهره وری ذکر می شود. با تمرکز برای یافتن راه کارهایی در راستای حل این موانع می توان وضعیت بهره وری در ایران را بهبود بخشید.

- نداشتن اعتقاد و باور ملی به نتایج و فواید بهبود بهره وری
- ترس از برخی نمودهای ظاهری بهره وری از جمله ترس از بیکاری
- ناآگاهی عمومی نسبت به مفاهیم و جایگاه بهره وری، میزان اهمیت آن و نقش و وظایف افراد در این راستا
- بی توجهی به فکرهای خلاق و مبتکر
- مقاومت افراد در مقابل تغییرات و عدم تمایل به ترک برخی عادات
- غرق شدن در روش ها و تکنیک ها و تغییر باورهای فکری
- بلند پروازی و بی توجهی به مسائل به ظاهر کوچک و راه حل های خرد
- مشخص نمودن مسئول انجام کار
- ناهماهنگی و نبود هدایت و نظارت مناسب
- ضعف تعهد اجرایی
- تعجیل در حصول نتیجه
- دخالت های بی جای برخی کارشناسان در سایر حوزه های کاری و اظهار نظرهای غیر کارشناسانه
- عدم وجود کارشناسان خبره و یا عدم انگیزش آنها در ارزیابی سیستم و تجزیه و تحلیل و اندازه گیری بهره وری، پایین بودن دانش تخصصی مدیران و شیوه ناصحیح انتخاب مدیران و عدم ارزیابی آنها.
- برخورد مقطعی با موضوع بهره وری و ناپیوستگی روند بهره وری
- انعطاف ناپذیری بازار کار به دلیل ناکارآمد بودن قوانین و مقررات ناظر بر بازار کار.
- پایین بودن سرعت جابه جایی نیروی کار به واسطه عدم توسعه کمی و کیفی مراکز کاریابی و فقدان شبکه سراسری کامپیوتری اطلاعات بازار کار.
- نبود ارتباط بین توسعه نظام آموزشی و نیازهای بازار کار و عدم انطباق بین شغل و مهارت نیروی کار.
- نبود ارتباط بین دستمزدها و بهره وری.
- وجود نیروی کار مازاد در برخی از فعالیت های دولتی و خصوصی و پایین بودن انگیزه نیروی کار در کار بیشتر و مفیدتر، فقدان ابداع، نوآوری، خلاقیت و کارآموزی.
- تخصیص غیربهبینه منابع و عدم درک صحیح مدیران و قانون گذاران در خصوص اهمیت محدودیت منابع و ضرورت استفاده بهینه از آنها، به ویژه در مورد سرمایه.
- پایین بودن توان رقابتی بنگاه ها.
- وجود قیمت های کاذب برای عوامل تولید (نیروی کار، سرمایه و انرژی).
- فرسودگی برخی از تجهیزات، ماشین آلات و امکانات سرمایه ای.
- کند بودن فرآیند خصوصی سازی و وجود انحصارات.
- تعداد زیاد طرح های عمرانی نیمه تمام و طولانی شدن دوره اتمام آنها.

بهره وری در ایران

ایران از زمان تاسیس سازمان بهره وری آسیایی تا قبل از وقوع انقلاب اسلامی در بهمن 1357 عضو سازمان مذکور بوده است. عضویت ایران در این سال به تعلیق در آمد اما از سال 1363 با تصویب مجلس شورای اسلامی ایران دوباره به عضویت آن سازمان درآمد. سپس سازمان بهره وری ملی ایران در سال 1364 وابسته به وزارت صنایع سنگین تاسیس شد. سازمان ملی بهره وری ایران بعدها

به وزارت صنایع و در سال 1377 به سازمان امور اداری و استخدامی ملحق شد. سازمان ملی بهره وری ایران تا کنون بیشتر در پی کار فرهنگی در اشاعه و ترویج فرهنگ بهره وری در سطوح مختلف جامعه بوده است. با اینکه کشورمان ایران از نظر منابع طبیعی و نیروی انسانی، معادن، مواد اولیه و انرژی دارای ظرفیت پتانسیل بالایی است و از بسیاری جهات نسبت به کشورهای دیگر در این زمینه برتری دارد، علیرغم وجود چنین پتانسیل‌های بالایی شاخص‌های بهره وری کشور ما در مقایسه با جامعه جهانی از وضعیت مطلوبی برخوردار نیست.

در برنامه چهارم توسعه پیش‌بینی شده بود که سهم بهره وری از رشد اقتصادی کشور 2.5% باشد در حالی که به‌جای 2.5% فقط 0.57% است. در مقایسه با سایر کشورها متوسط رشد بهره‌وری کشورهای جهان بالغ بر 4/5 برابر میانگین رشد بهره‌وری در ایران است. براساس گزارش رسمی سازمان بهره‌وری آسیا (AOP) در مقایسه سهم بهره‌وری در تولید ناخالص ملی چند کشور وضع کشورمان بسیار تاسف‌انگیز و نگران‌کننده است؛ به‌گونه‌ای که در این مقایسه سهم بهره‌وری در هند 42%، در چین 47%، در کره جنوبی 43%، در ژاپن 53%، و در بنگلادش 46% تولید ناخالص ملی می‌باشد، ولی سهم بهره‌وری در ایران کمتر از 10% تولید ناخالص ملی است. از طرف دیگر با نگاهی به جداول زیر و مقایسه آمار متوسط نرخ رشد بهره وری کل عوامل تولید که از ماهنامه اقتصاد ایران استخراج شده است، می‌بینیم که این نرخ در ایران بسیار پایین‌تر از کشورهای منتخب و مورد مقایسه می‌باشد.

| دوره | هند | اندونزی | ایران | ژاپن | مالزی | نیپال | فیلیپین | 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 | -۰/۴۷ | -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 |

درصد

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

در جدول زیر که از ماهنامه اقتصاد ایران استخراج شده است، روند شاخص‌های بهره وری، جمعیت و اشتغال در ایران طی سال‌های 1383 الی 1388 و پیش‌بینی این آمار برای سال 1389 نشان داده شده است. همان‌طور که می‌بینیم شاخص بهره وری نیروی کار از رشد بسیار پایینی برخوردار است و رشد شاخص بهره وری سرمایه و کل عوامل تولید نیز منفی می‌باشد.

| معیار | ۱۳۸۳ | ۱۳۸۴ | ۱۳۸۵ | ۱۳۸۶ | ۱۳۸۷ | ۱۳۸۸* | ۱۳۸۹* |
|---|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| جمعیت (میلیون نفر) | ۶۸,۳۴۵ | ۶۹,۳۹۰ | ۷۰,۴۷۳ | ۷۱,۵۰۰ | ۷۲,۶۰۰ | ۷۳,۶۱۷ | ۷۴,۶۶۷ |
| رشد جمعیت (درصد) | ۱/۵ | ۱/۵ | ۱/۶ | ۱/۴ | ۱/۵ | ۱/۴ | ۱/۴ |
| نرخ مشارکت (درصد) | ۳۸/۶ | ۴۱/۰ | ۴۰/۴ | ۳۹/۸ | ۳۸/۰ | ۳۹/۱ | ۳۹/۹ |
| نرخ بیکاری (درصد)، برآورد دولت | ۱۰/۳ | ۱۱/۵ | ۱۱/۳ | ۱۰/۵ | ۱۰/۴ | ۱۱/۴ | ۱۱/۰ |
| نرخ بیکاری (درصد)، برآورد هیأت چشم‌انداز اقتصاد ایران | ۱۵/۶ | ۱۴/۷ | ۱۵/۵ | ۱۶/۰ | ۱۴/۶ | ۱۴/۵ | ۱۴/۰ |
| رشد شاخص بهره‌وری نیروی کار (درصد) | ۱/۴ | ۱/۴ | ۱/۰ | ۰/۷ | ۰/۵ | ۰/۲ | ۰/۵ |
| رشد شاخص بهره‌وری سرمایه (درصد) | -۱/۰ | -۰/۵ | -۱/۰ | -۱/۴ | -۱/۶ | -۱/۹ | -۱/۲ |
| رشد بهره‌وری کل عوامل تولید (درصد) | ۰/۲ | ۰/۶ | ۰/۱ | -۰/۳ | -۰/۵ | -۰/۷ | -۰/۳ |

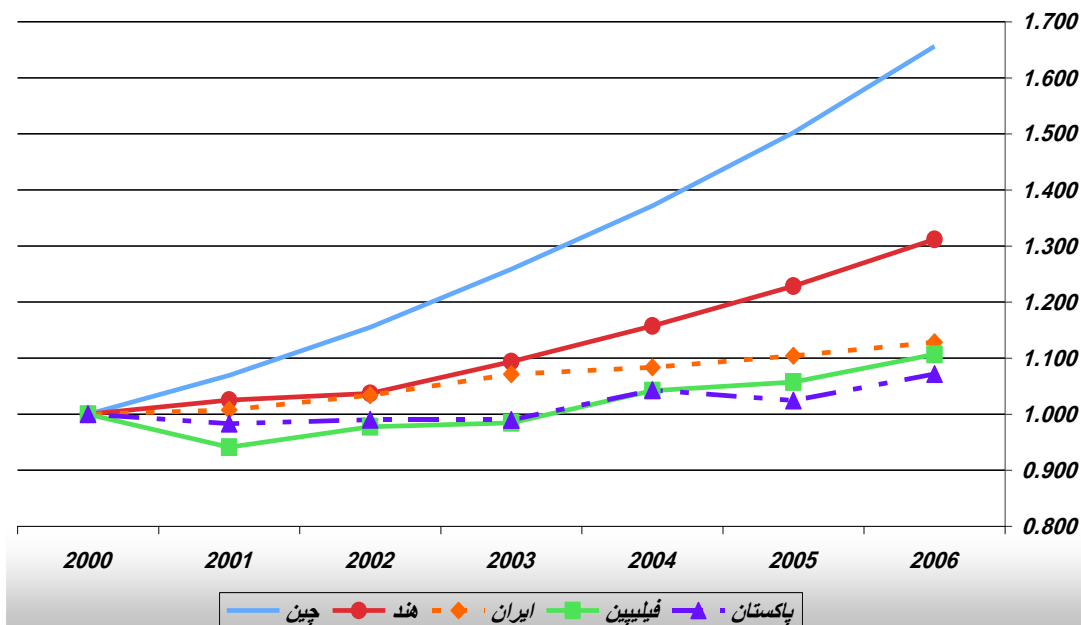
گزارش های بدست آمده از سایت اینترنتی سازمان بهره وری آسیایی حاکی از آن است که شاخص بهره وری نیروی انسانی در ایران در مقایسه با کشورهای آسیا پایین است. ذیلاً در جدولی شاخص بهره وری نیروی کار برای عمده کشورهای عضو ارائه شده است.

| بهره وری نیروی کار در کشورهای عضو سازمان بهره وری آسیا | | | | | | | |
|--|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| کشور سال | 2000 | 2001 | 2002 | 2003 | 2004 | 2005 | 2006 |
| بنگلادش | 1.000 | 1.009 | 1.010 | 1.019 | 1.061 | 1.096 | 1.149 |
| کامبوج | 1.000 | 1.022 | 1.038 | 1.063 | 1.090 | 1.194 | 1.274 |
| فیجی | 1.000 | 1.014 | 1.032 | 1.025 | 1.026 | 1.014 | 1.035 |
| هنگ کنگ | 1.000 | 0.991 | 1.020 | 1.058 | 1.120 | 1.176 | 1.233 |
| هند | 1.000 | 1.025 | 1.037 | 1.094 | 1.157 | 1.228 | 1.312 |
| اندونزی | 1.000 | 1.026 | 1.063 | 1.100 | 1.144 | 1.206 | 1.253 |
| ایران | 1.000 | 1.008 | 1.034 | 1.071 | 1.084 | 1.104 | 1.128 |
| ژاپن | 1.000 | 1.009 | 1.029 | 1.048 | 1.074 | 1.091 | 1.111 |
| کره | 1.000 | 1.014 | 1.054 | 1.087 | 1.121 | 1.153 | 1.198 |
| مالزی | 1.000 | 0.981 | 1.022 | 1.043 | 1.105 | 1.155 | 1.072 |
| مغولستان | 1.000 | 0.982 | 0.973 | 0.981 | 1.058 | 1.114 | 1.160 |
| نیپال | 1.000 | 0.949 | 0.949 | 0.943 | 0.944 | 0.958 | 0.967 |
| پاکستان | 1.000 | 0.983 | 0.990 | 0.990 | 1.043 | 1.024 | 1.072 |
| فیلیپین | 1.000 | 0.941 | 0.978 | 0.985 | 1.042 | 1.057 | 1.107 |
| سنگاپور | 1.000 | 0.999 | 1.055 | 1.084 | 1.162 | 1.137 | 1.161 |
| سريلانكا | 1.000 | 0.999 | 0.995 | 1.040 | 1.082 | 1.136 | 1.170 |
| تایلند | 1.000 | 1.003 | 1.030 | 1.072 | 1.118 | 1.160 | 1.183 |
| ویتنام | 1.000 | 1.038 | 1.078 | 1.116 | 1.195 | 1.274 | 1.356 |
| چین | 1.000 | 1.069 | 1.155 | 1.259 | 1.372 | 1.502 | 1.656 |
| آمریکا | 1.000 | 1.008 | 1.013 | 1.031 | 1.056 | 1.069 | 1.079 |
| اتحادیه اروپا 15 | 1.000 | 1.002 | 1.032 | 1.019 | 1.046 | 1.052 | 1.062 |

ماخذ: سایت سازمان بهره وری آسیایی، بانک اطلاعاتی، به روز رسانی شده در 1388/5/1

با توجه به نموداری که از جدول فوق برای برخی کشورهای منتخب بدست آمده است، متوجه می شویم شاخص بهره وری نیروی کار در کشورهای نظیر هند و چین روند رو به افزایش قابل توجهی داشته است. این در حالی است که این شاخص در کشورمان روند رو به رشد خوبی نداشته است.

مقایسه بهره وری نیروی کار



منبع فوق

نتیجه گیری

با توجه به شرایط موجود کشورمان و وضعیت نه چندان مثبت شاخص های بهره وری، در راستای اصلاح الگوهای مصرف و صرفه جویی، ارتقای بهره وری امری است که باید در سطوح مختلف موجود مورد توجه قرار گیرد. مساله بهره وری به عنوان یکی از زیربناهای علمی اصلاح الگوهای مصرف، دارای ابعاد گوناگون و پیچیده ای است که کسب آگاهی و شناخت نسبت به آنها لازمه بهبود بهره وری است. لذا ارتقای بهره وری مستلزم وجود یک سیستم منسجم برای برنامه ریزی اجرا و کنترل می باشد. تجربه نشان داده است کشورهایی در زمینه بهبود بهره وری موفق عمل کرده اند که دارای مدیریت خوب و منسجم بودند. لازم به ذکر است که در این میان نقش مردم و فرهنگ سازی در جامعه نیز بسیار مهم است. پس از جنگ جهانی دوم و فجایی که در کشور ژاپن رخ داد که باعث از بین رفتن اقتصاد و صنعت این کشور شد، شاهد هستیم که چگونه با صرفه جویی انضباط و سخت کوشی به سبب برنامه ریزی و مدیریت صحیح و همکاری مستمر مردم، این کشور به یکی از مهمترین قطب های اقتصادی و صنعتی دنیا تبدیل شد. لازم است که پس از بررسی نقاط ضعف و گلوگاه ها با برنامه ریزی صحیح و مدیریت مناسب در جهت بهبود بهره وری تلاش شود تا در این مسیر به رشد قابل توجهی برسیم.

منابع و مأخذ

ابطحی، سید حسین و کاظمی، بابک، (1383)، بهره وری، تهران، موسسه مطالعات پژوهشهای بازرگانی

اورعی، کاظم، (1378)، تحلیل و محاسبه بهره وری، تهران، نشر علوم دانشگاهی

طاهری، شهنام، (1378)، بهره وری و تجزیه و تحلیل آن در سازمان ها، تهران، نشر هستان

سایت مرکز ملی بهره وری ایران [/http://nipc.mporg.ir](http://nipc.mporg.ir)

سایت سازمان بهره وری آسیا [/ http://www.apo-tokyo.org](http://www.apo-tokyo.org)

ماهنامه اقتصاد ایران

