

بسمه تعالی

## راهکارهای ارتقاء بهره‌وری در کشور

یافته‌هایی از ۳۵ پایان‌نامه تحصیلی کارشناسی ارشد و دکتری دانشکده اقتصاد

دانشگاه علامه طباطبایی، بین سال‌های ۱۳۷۱ الی ۱۳۸۶

در این پایان‌نامه‌ها عوامل مؤثر در ارتقاء بهره‌وری تحت سه عنوان کلی و زیرمجموعه‌های آن ورد شناسایی قرار گرفته و هدف‌گذاری شده است:

### ۱- بهره‌وری و نیروی انسانی

- تجربه (جابجایی‌های سریع نیروی انسانی باعث کاهش بهره‌وری می‌شود)
- آموزش (دوره‌ها و برنامه‌هایی در قالب آموزش‌های فنی و حرفه‌ای و ضمن خدمت باعث افزایش کارایی و بهره‌وری خواهد شد)
- سن (تعدیل نیروی انسانی، تغییر در ساختار نیروی انسانی)
- خشنودی شغلی (توجه به نیازهای مادی و معنوی کارکنان برای افزایش انگیزه آنان باعث افزایش کارایی و بهره‌وری خواهد شد)
- درآمد و دستمزد (مهمترین عامل تأثیرگذار در بهره‌وری نیروی انسانی، سطح دریافتی حقوق و مزایا در ازای ساعت کاری معین است)
- تحصیلات (بکارگیری نیروهای متخصص با تحصیلات عالی در رده‌های شغلی مناسب باعث افزایش بهره‌وری می‌گردد)
- مشارکت (به مشارکت طلبیدن نیروی انسانی متخصص در فرآیند تصمیم‌گیری باعث افزایش کارایی و بهره‌وری می‌شود)
- عوامل محیطی (توجه به رعایت استانداردهای بهداشت کار)
- مناسبات اجتماعی
- نوع کار

## ۲- بهره‌وری و فناوری

- اندازه (مقیاس) (اندازه بنگاه بر میزان کارایی و بهره‌وری موثر است)
- خدمات الکترونیکی و اینترنتی (تأثیر مثبت و معنی‌دار فناوری اطلاعات و ارتباطات بر بهره‌وری)
- منابع (موجود سرمایه و ...) (مشکلات و تنگناهای مالی یکی از عوامل منفی روی کارایی و بهره‌وری می‌باشد)
- تعمیرات، بازسازی و نگهداری (اصلاح و بازسازی تأسیسات فرسوده شبکه آبرسانی، باعث بهبود بهره‌وری در صنعت آب و فاضلاب می‌شود)
- تجهیزات، تکنولوژی (افزایش تعداد صندلی ناوگان هواپیمایی با خرید بیشتر هواپیماهای پهن بیکر با ظرفیت‌های بیشتر باعث بهبود بهره‌وری می‌شود)
- سرمایه‌گذاری‌های جدید (افزایش سرمایه‌گذاری ثابت اولیه توسط مشارکت کننده در صنعت پست باعث افزایش بهره‌وری خواهد شد)
- اقلیم (محیط جغرافیایی) (کارایی مناطق مختلف کشور در کشت گندم آبی به زمان وابستگی ندارد و پایین است)
- مکانیزاسیون (ایجاد مکانیزاسیون در شعب بیمه‌ای باعث افزایش کارایی و بهره‌وری می‌شود)
- مکان احداث (تأسیس کارخانجات در مناطق نزدیک به مواد اولیه)
- توانایی انعطاف‌پذیری (وابستگی) (رهانیدن صنعت آلومینیوم از وابستگی‌های خارجی (تولید مواد اولیه در داخل)

## ۳- بهره‌وری و عوامل اجتماعی

- مدیریت (وجود زبان‌های حاصل از مقیاس عمدتاً به دلیل محدودیتهایی در کارایی مدیریت می‌باشد)
- فرهنگی (ایجاد و تقویت فرهنگ بهره‌وری در سازمان‌ها و بنگاه‌های تولیدی باعث افزایش کارایی و بهره‌وری می‌گردد)
- قوانین و مقررات (آزادسازی تدریجی تعرفه‌های حق بیمه باعث افزایش بهره‌وری خواهد شد) (حذف موانع صادراتی در صنایع کارخانه‌ای باعث افزایش کارایی می‌گردد)
- تحقیقات و مطالعات (ایجاد چرخه ارتقا بهره‌وری، مطالعه روند تغییرات کارایی و بهره‌وری در طی زمان)
- نهادها (فعال و پویا عمل کردن اتاق پایاپای اوراق بهادار)

- دولت (تعدیل و تصحیح سوبسید پرداختی دولت روی کود و تصحیح و منطقی کردن قیمت آن باعث افزایش بهره‌وری بخش کشاورزی می‌گردد)
- سیاستها (دولتی یا برنامه‌ریزی‌های بخش خصوصی) (اتخاذ سیاستهای پولی و ارزی مناسب باعث افزایش کارایی در صنایع کارخانه‌ای ایران می‌شود) (تصحیح فرآیند تولید و عرضه بذر)
- ارایه خدمات (بهبود در خدمات موجود یا ایجاد خدمات نوین) (افزایش خدمات بیمه‌ای با همین تعداد نیروی کار باعث افزایش بهره‌وری می‌گردد)
- اتوماسیون (عدم برخورداری بهینه و مطلوب از سیستمهای اتوماسیون موجب کاهش کارایی و بهره‌وری در شعب سازمان تأمین اجتماعی شده است)
- بازارهای جهانی (صادرات به دلیل ایجاد رقابت، کارایی و بهره‌وری را افزایش می‌دهد)
- اصلاحات ساختاری (قبل از خصوصی‌سازی یا واگذاری کارخانجات یا صنایع نیاز گسترده به اصلاحات درونی و ساختاری وجود دارد)
- R&D (ایجاد واحدی جهت کار تحقیق و توسعه و توجه بیشتر به امر تحقیقات باعث افزایش کارایی و بهره‌وری می‌گردد)
- شوک‌ها (مواجه دائمی بازار ایران با شوک‌های سیاسی و اقتصادی باعث عدم کارایی آن شده است)
- جرایم (قاچاق بودن معاملات ارزی در دورانی طولانی باعث کاهش کارایی و بهره‌وری بازار ایران شده است)

### **بهره‌وری و نیروی انسانی**

عامل نیروی انسانی به عنوان یک عامل تولید کالاها و خدمات که از یک سو به طور مستقیم در تولید شرکت می‌کند و از سوی دیگر به عنوان یک عامل دی‌شعور و هماهنگ کننده سایر عوامل تولید شناخته شده است جایگاه ویژه‌ای در بین سایر عوامل تولید دارد. لذا بررسی عوامل مؤثر بر ارتقاء بهره‌وری آن از اهمیت قابل ملاحظه‌ای برخوردار است. عوامل مؤثر بر بهره‌وری نیروی انسانی به دو دسته عوامل شخصی و محیطی قابل تقسیم است. عوامل فردی یا شخصی شامل تجربه، میزان درآمد، سطح تحصیلات، سن و آموزش می‌باشد.

۱- **تجربه:** هر چه تجربه از نسل قدیم به نسل جدید به شکلی کاملتر و دقیق‌تر انتقال یابد بهره‌وری نیروی انسانی

بالاتر می‌رود لذا باید انتقال تجربه نظام‌مند گردد.

۲- **درآمد:** یکی از انگیزه‌های بسیار قوی جهت افزایش بهره‌وری، پرداخت به نیروی انسانی

براساس توانایی‌های اوست. به عبارت دیگر اگر پرداخت به هر فرد براساس میزان تلاش او باشد، افراد انگیزه بیشتری در جهت افزایش بهره‌وری خود خواهند داشت.

۳- **سطح تحصیلات:** مطالعات نشان می‌دهند سطح تحصیلات رابطه مستقیمی با میزان

بهره‌وری نیروی انسانی دارد یعنی هر چه تحصیلات بالاتر باشد بهره‌وری نیروی انسانی افزایش خواهد یافت.

۴- **سن:** سن فرد و بهره‌وری یکی دارد به این معنا که از یک طرف هر چه سن بالاتر باشد به علت کاهش توانایی‌های

جسمی بهره‌وری فرد کاهش می‌یابد. از طرف دیگر هر چه سن بالاتر رود تجربه فرد نیز افزایش می‌یابد لذا بهره‌وری فرد نیز افزایش می‌یابد. بنابراین در مورد رابطه سن و بهره‌وری بسته به اینکه کدام عامل برتری پیدا کند بهره‌وری نیروی انسانی با افزایش سن می‌تواند کاهش یا افزایش یابد.

۵- **آموزش:** آموزش‌های داده شده به نیروی انسانی در صورتیکه در عمل به کار گرفته شود سطح بهره‌وری را افزایش

دهد. در غیراینصورت افزایش بهره‌وری از طریق آموزش محقق نمی‌گردد. بنابراین یکی از روش‌های افزایش بهره‌وری بکارگرفتن دانسته‌های مفید و متناسب با شرایط واقعی است.

دسته دوم عوامل مؤثر بر بهره‌وری نیروی انسانی عوامل محیطی هستند که خود شامل مشارکت، مناسبات اجتماعی،

محتوای کار و خشنودی شغلی است.

عامل مناسبات اجتماعی از طریق ارتباط بیشتر عامل انسانی با یکدیگر بر بهره‌وری مؤثر است به این معنا که هر چه

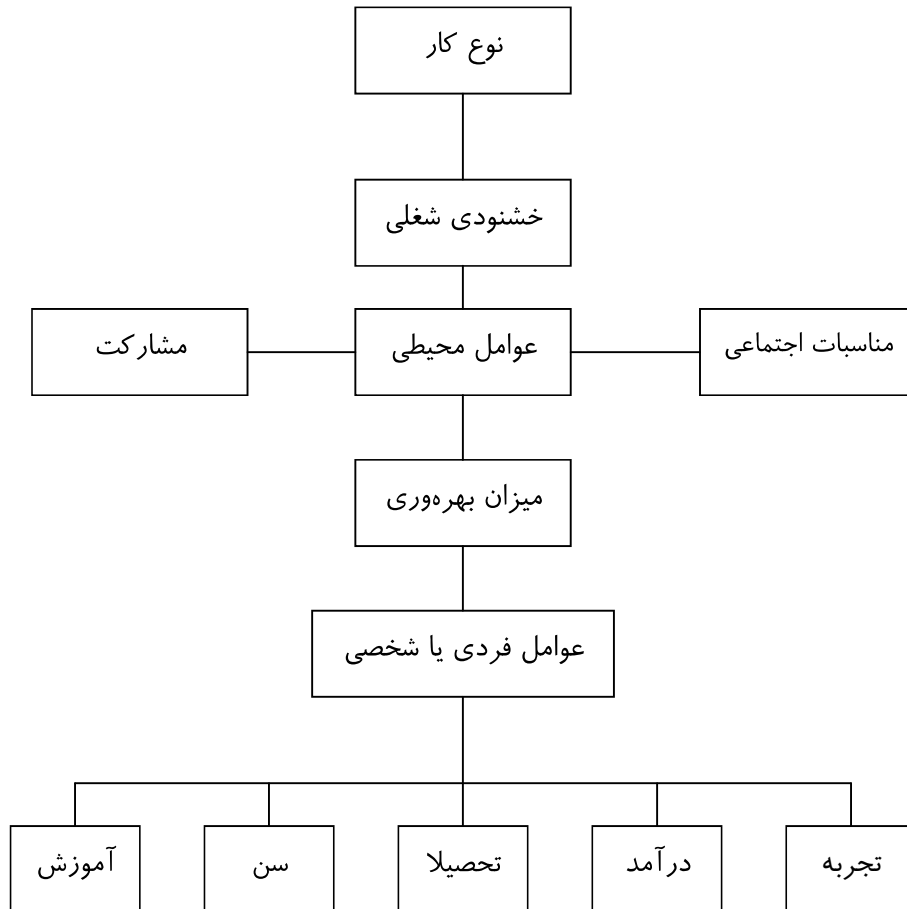
روابط بیشتر گردد انسانها تحت تأثیر روحیه نوع‌دوستی انگیزه فعالیت بیشتری خواهند یافت لذا بهره‌وری افزایش می‌یابد.

عامل خشنودی فرد از کار می‌تواند بر بهره‌وری فرد تأثیر مثبت داشته باشد به این معنا که هر چه فرد با رضایت بیشتری

فعالیت نماید در نتیجه حاصل کار او بهتر در نتیجه بهره‌وری بیشتر خواهد و بر عکس. ارتباط عوامل فردی و محیطی مؤثر بر

بهره‌وری نیروی انسانی را می‌توان به شکل خلاصه در نمودار زیر نشان داد.

## ارتباط عوامل مؤثر بر بهره‌وری نیروی انسانی



### نقش آموزش در بهره‌وری نیروی انسانی

نیروی انسانی، یا به عبارت دقیقتر، سرمایه انسانی پیش‌نیاز تحول و توسعه در صنعت بیمه است زیرا سرعت رشد و آهنگ تحول به کمیت و کیفیت نیروهای کارآمد بستگی دارد در واقع سرمایه انسانی زمینه‌هایی را برای تغییر و تحول بوجود می‌آورد، استفاده از سرمایه‌های فیزیکی و مادی را بهینه می‌سازد، بازده فعالیت‌ها را افزایش می‌دهد. تحصیل علم و دانش چه از طریق آموزش‌های آکادمیک (دبستان، دبیرستان و دانشگاه) و چه از طریق آموزش ضمن کار و خدمت سرمایه‌گذاری در سرمایه انسانی بشمار می‌آید.

سرمایه انسانی نیز مانند سرمایه فیزیکی بایستی انتخاب، نگاه‌داری و در صورت لزوم مورد تعمیر، ترمیم و تعویض قرار گیرد تا مثل سرمایه‌گذاری فیزیکی مورد اتلاف واقع نگردد. این نوع سرمایه نیز ممکن است چنانچه نتواند خود را با زمان و مکان تطبیق دهد قبل از استهلاک از رده خارج شود. آموزش با زیستن انسان همراه شده است. همه مردم برای همه وقت باید به آموختن پردازند و از تازه‌های دانش بشری خود را تازه سازند و با نیرو و آگاهی بیشتر زندگی سودمند را دنبال کنند. رسیدن به اهداف یک سازمان بستگی به توانایی کارکنان در انجام وظایف محوله و انطباق با محیط متغیر دارد. اجرای آموزش و بهسازی نیروی انسانی سبب می‌شود تا افراد بتوانند متناسب با تغییرات سازمانی و محیط، بطور مؤثر فعالیت‌هایشان را ادامه داده و بر کارایی خود بیفزایند. بنابراین آموزش و بهسازی، کوشش مداوم و برنامه‌ریزی شده به وسیله مدیریت برای بهبود سطوح شایستگی کارکنان و عملکرد سازمان است.

واقعیت این است که در جهان امروز آنچه بیش از همه دارای اهمیت است، نیروی انسانی است، به طوری که اقتصاددانان معتقدند آنچه در نهایت خصوصیت روند توسعه اقتصادی و اجتماعی یک کشور را تعیین می‌کند، منابع انسانی آن کشور است. این منابع انسانی هستند که سرمایه‌ها را متراکم می‌سازند، از منابع طبیعی بهره‌برداری می‌کنند، سازمان‌های اجتماعی و اقتصادی و سیاسی را به وجود می‌آورند و توسعه ملی را پیش می‌برند. کشوری که نتواند مهارت‌ها و دانش مردمش را توسعه دهد و از آن در اقتصاد ملی به نحو مؤثری بهره‌برداری کند، قادر نیست هیچ چیز دیگری را توسعه بخشد.

## منابع

۱- امامی میبدی، علی/اصول و اندازه‌گیری کارایی و بهره‌وری (علمی و کاربردی)، موسسه مطالعات و پژوهش‌های

بازرگانی، ۱۳۸۴