



همواره از پایین بودن بهره وری نیروی کار در کشورمان شنیده ایم و در مقایسه ی آن با شاخص های بهره وری در کشورهای توسعه یافته و یا حتی برخی کشورهای در حال توسعه ی آسیای شرقی حسرت ها خورده ایم. اما این که چرا چنین وضعیتی را در کشورمان شاهدیم واقعاً جای تأمل دارد و یقیناً تا این موضوع به درستی واکاوی نشود حل آن نیز میسر نخواهد بود. هدف از این نوشته ارائه ی نقاط ضعف و مشکلات ارتقای بهره وری نیروی کار به خصوص با توجه به مشکلات مبتلا به در کشور خودمان است به همین دلیل موانع ارتقای بهره وری در کشور را مختصراً مورد توجه قرار می دهیم:

1- کارها درست تعریف نشده اند: در بسیاری از موارد ما شاهدیم که بسیاری از کارها بر اساس اصول صحیح و به صورت یک فرایند مناسب تعریف نمی گردند و این مسئله باعث می شود که کاری که تعریف شده است، اصولاً اثربخش نباشد یعنی نیروی کار حتی در صورت انجام صحیح و دقیق آن کار، با نتیجه ی مناسب و موثری به لحاظ مفید بودن کار انجام شده مواجه نمی شود در شرایطی که کاری فاقد انگیزش روانی لازم برای نیروی انسانی باشد یقیناً حتی موثرترین عوامل انگیزشی مادی نیز نمی توانند حلال مشکل بهره وری باشند.

2- کارها به درستی اندازه گیری نمی شوند: در بسیاری از مشاغل به خصوص مشاغلی که محصول در آنها به راحتی قابل اندازه گیری با شاخصهای کمی نیست، نیروی کار نمی تواند برداشت صحیحی از میزان مفید بودن کار خود و میزان پیشرفت خود داشته باشد و در چنین محیطی یک فضای رقابتی قابل شکل گیری نیست. تعریف شاخص های چند گانه و ترکیبی از کمی و کیفی می تواند تا حد زیادی موجب حل این مشکل گردد. معمولاً واحدهای ارائه کننده ی خدمات بیش از واحدهای تولید کننده ی کالا با این مشکل مواجهند و به همین دلیل ادارات دولتی و واحدهای اداری صنایع و واحدهای مدیریتی بنگاهها بیشتر با این مشکل مواجهند و بهترین راه حل این مشکل ارج گذاردن به نظرات مشتریان و مراجعان سازمان ها و بنگاه و ثبت نظرات آنهاست و دیگر این که به بحث ارزیابی عملکرد و تعریف و به روز آوری علمی شاخصهای انجام کار اهتمام ویژه ای ورزیده شود.

3- نیروی انسانی مورد احترام نیست: نیروی انسانی به عنوان مهمترین سرمایه ی یک بنگاه همواره باید مورد احترام و حمایت باشد و در صورتی که با دید ابزاری به نیروی انسانی نگاه شود مطمئناً آن نیروی انسانی نیز فاقد شخصیت و روحیه ی مناسب گشته و اصولاً از جایگاه ابزاری خود در کارگاه وقوف یافته و حتی با بدکارکردن سعی می کند تا وجود خود را در آن میان به عنوان یک عامل موثر و حیاتی اثبات نماید که متأسفانه چنین سازمان هایی به جای اصلاح نوع نگاه خود به نیروی انسانی، با تغییر سریع و جایگزینی یک نیروی کار دیگر بیش از پیش بر وجود این بیماری در سازمان خویش دامن می زنند.

4- تشویق و تنبیه به درستی اجرا نمی شود: چه بسا در سازمانی کاری درست تعریف شده باشد و درست هم اندازه گیری شود و حتی به نیروی انسانی هم احترام گذارده شود اما این مسئله که سازمان بین کار خوب و بد تفاوتی قائل نگردد موجب یک رقابت در تنبلی و بد کارکردن می گردد چرا که نیروی انسانی فعال نیز از این که بخواهد جور یک نیروی انسانی کم کار را بکشد احساس رضایت نمی کند و این مسئله موجب می شود ترمز ارتقای بهره وری در سازمان ها کشیده شود. و ادامه ی این رویه موجب می شود کم کم وجدان کاری در سازمان بمیرد و سازمان به یک سازمان بی روح و مرده تبدیل گردد.

5 - تفاوت های محسوس دستمزد در سازمانهای مشابه: چه بخواهیم و چه نخواهیم همواره نیروهای انسانی یک سازمان خود را با نیروهای سازمان های دیگر مقایسه می کنند و معمولاً هم در این مقایسه وضعیت خود را با سازمانهایی مقایسه می کنند که به لحاظ مسائل نیروی انسانی از وضعیت بهتری برخوردارند. این که حقوق کارشناسان مشابه در سازمان های مشابه تفاوت زیادی داشته باشد متأسفانه در کشور ما رایج است و به همین دلیل همواره تبعات این مشکل گریبان سازمان ها و بنگاه های کشور را می گیرد و به عنوان سدی در ارتقای بهره وری عمل می کند.

6- نوشتن کارهای خوب به نام دیگران: این مسئله که کسی کاری انجام دهد و به نام دیگری نوشته شود موجب بروز یک نوع حس استعمار در افراد می گردد

7- تعریف غلط نظام های ارتقای شغلی و حقوق و دستمزد و یا عدم اجرای صحیح آنها: در کشور ما چه به لحاظ قانون کار و چه به لحاظ قوانین استخدام کشوری و چه به لحاظ اجرای دقیق آنها معمولاً ارتقای شغلی چندانی چه به لحاظ جایگاه کاری و چه به لحاظ میزان حقوق و دستمزد برای نیروی انسانی متصور نیست چرا که معمولاً افراد شایسته به جای ارتقا سرکوب می گردند تا رقیب افراد بارابطه محسوب نشوند و در چنین سازمان هایی معمولاً مشاغل حساس و مترقی توسط افرادی اشغال می شود که به لحاظ روابطی و به دور از ضوابط برگ های برنده بیشتری در دست دارند. این مسئله موجب می شود تا یک نیروی انسانی، بدون انگیزه ی ارتقای شغلی کار کند و یا به جای انجام صحیح و دقیق کار به استحکام پایگاه های مبتنی بر رابطه و تضعیف جایگاه روابط با استفاده از همین ابزار همت ورزند و موفقیت خود را در گروهی این روابط ببیند تا موثر بودن در محیط کار.

8- جایگاه اخلاق کاری: این مسئله که به کار و اخلاق حرفه ای و اختصاصی آن اهمیت داده شود موجب می شود تا انگیزه ی کار و وجدان کاری در نیروی انسانی و البته خود مدیران ارتقا یابد. یقیناً توجه بیشتر به اخلاق اسلامی در این خصوص که از اولیا و ائمه و کتاب آسمانی به ما رسیده است می تواند نقش تعیین کننده ای در بهبود بهره وری نیروی کار داشته باشد و البته این مسئله در صورتی بیشتر نمود و بروز می یابد که در سطوح مدیریتی نیز به آن توجه شود.

نتیجه: عوامل و موانع ارتقای بهره وری بدون برنامه ریزی و فعالیتهای مدیریت قابل رفع نیست و توجه به هر کدام از عوامل شمرده شده، به خودی خود راه حلی را نیز در درون خود دارد و کفایت این موارد مورد دقت و توجه و واکاوی در هر سازمانی قرار گیرند، تا با حل یک به یک آنها گام های مناسبی در خصوص بهره وری نیروی کار در سازمانها گذارده شود و دیگر این که بهره وری کامل تنها زمانی حادث می شود که تمامی این عوامل باهم ارتقا یابند و گرنه هر یک از عوامل اگر نباشند شما زنجیره ای خواهید داشت که حلقه های آن به هم متصل نیستند و این زنجیرپاره، نشان همان عامل بهره وری ناقص در کشور ماست.

مجتمع آموزشی آداب - پرورش