###### 28

###### آزاد.jpeg

###### دانشگاه آزاد اسلامي

###### واحد تهران مرکز

**موضوع:**

**اولویت بندی عوامل موثر بر افزایش بهره وری نیروی انسانی برق**

ج

فصل اول

بیان مسئله

**1-1 - موضوع پژوهش:**

اولویت بندی عوامل موثر بر افزایش بهره وری نیروی انسانی برق منطقه ای کرمان وارائه الگوی مناسب جهت افزایش آن

**1-2- بیان مسئله :**

بهره وری عبارت است از استفاده بهینه ازمنابع گوناگون از جمله نیروی انسانی،در راستای اهداف زیر:

الف- تولید کالاها وخدماتی که مصرف کنندگان ویااستفاده کنندگان آنها را با طیب خاطر طلب نمایند

ب- رضایت شغلی کارکنان را به حداکثر برساند.

ج- مطلوبیت زندگی کارکنان را درتمام ابعاد زندگی آن افزایش دهد.

دراین تعریف نخست بحث از استفاده بهینه ازمنابع به میان می آید که مهم ترین بخش استفاده مطلوب ازمنابع انسانی است( محب علی، 1375)

زیرا استفاده بهینه از سایرمنابع اعم از ماشین آلات، مواد، انرژی و غیره. هر یک سقفی دارند وتحت هیچ شرایطی نمی توان از سقف آن تجاوز نمود برای مثال سقف استفاده ازمواد به صفر رساندن ضایعات وبهره گیری درست بجا و درست از آنهاست. لیکن انسان، تنهاعامل تولید است که عملکرد وی هیچ گونه محدودیتی ندارد انسان از یک سو می تواند نقشی مخرب داشته باشد و از سوی دیگر تجلی واسوه خلاقیت واوج کمال باشد چرا که خداوند درنهاد مادوفرشته نهاده است فرشته خوبی و فرشته بدی وناراستی وما با کردار واندیشه خود میتوانیم یکی ازاین دو را به فرمان خویش در آوریم ودرعین حال خود، فرمانبردار آن باشیم(محب علی، 1375)

بدیهی است ایمان به رستگاری انسان، حس کمال یابی وکمال جویی رادر فرد افزون میکند وتبعات آن حس پارسایی فردی است ونتیجه اش پارسایی خانوادگی که درنهایت به پارسایی اجتماعی منجر می شود. سرباز ایرانی درشهریور20، به رغم مجهز بودن به اسلحه کافی بی انگیزه، و بی هدف درمقابل دشمن، واکنشی نداشت وعملکرد او انفعالی بود اما هم او شاهد والاترین تجلیات ایمان واعتقاد به خداوند ورشادت وشهادت جوانان وطن دربرابر دشمن متجاوز در دوران 8 سال دفاع مقدس بوده رسد آدمی به جایی که به جز خدانبیند . بنابراین تلاش برای ارتقای   
بهره وری نیروی انسانی واستفاده بهینه از نیروی نامتناهی انسان راهی بی انتهاست و دراین راه پرفراز ونشیب ، یکی دیگر ازاهداف بهره وری، افزایش مطلوبیت زندگی با تمام ابعاد آن است. در مکتب ما، بعدمادی ومعنوی زندگی، هر دو موردتاکید است ومعنای خسارت دنیا وآخرت یا سود دنیا و آخرت که درگفتگو های روزمره مابه کار گرفته میشود نشات گرفته از همین اعتقاد است بر همین اساس می توانیم بهره وری را ابزاری تلقی کنیم که ما را به اهداف خیر ومعقول دنیوی و اخروی نزدیک می کند.(محب علی، 1375)

شرکت برق منطقه ای کرمان با استعانت از مطالب فوق ازبهره وری به عنوان معیاری درجهت بهبود مستمر شرایط موجود خود استفاده کرده است.بهبود ارتقای سطح بهره وری شرکت برق منطقه ای کرمان از راه های مختلفی امکان پذیر است شناخت عوامل موثر بر ارتقای بهره وری ومیزان تاثیر آنها مقدمه لازم در راه دستیابی به مکانیزم های ارتقای بهره وری است. این عوامل طیف وسیعی دارد که می توان آنها را به طور کلی به دودسته عوامل بیرونی، عوامل درونی تقسیم بندی کرد. درمیان عوامل درونی ،امکانات نرم افزاری وسخت افزاری سازمان برق منطقه ای وجود دارد و یکی ازمهم ترین عوامل نرم افزاری تاثیر گذار در بهره وری، عامل نیروی انسانی شاغل در سازمان هاست. بهبود درعملکرد نیروی انسانی از طریق ایجاد سیستم های انگیزشی وبرنامه های آموزشی ونیز اجرای طرح های تعدیل نیروی انسانی، درصورتی که در یک چهارچوب هدفدار وقانونمند هدایت شود می تواند سطح بهره وری نیروی انسانی راافزایش دهد.( تفضلی، 1372)

**1-5- اهداف تحقیق**

بهره وری مفهومی است جامع وکلی که افزایش آن به عنوان یک ضرورت جهت ارتقای سطح زندگی انسانهاو ساختن اجتماعی مرفه تر که هدف کلی برای همه کشور های جهان است همواره مدنظر مدیریت سازمان ها می باشد رسالت اصلی علم مدیریت، دستیابی به بهره وری بیشتر است واین امر همواره مدنظر مدیران برای اداره و مهندسی مجدد سازمانها بوده است. (ابطحی ، 1375)

لذا این بینش، که همانا استفاده صحیح وبهره گیری مناسب نیروی انسانی ازامکاناتش درسازمان ها میباشد نه تنها درصدد رفع نیاز های نیروی انسانی است بلکه درصدد تامین رفاه وآسایش و جلب رضایت هرچه بیشتر اوست زیرا که انسان غالباً با تامین نیاز هایش بهتر میتواند درراه میل به اهداف وپیشرفت و سازندگی گام بردارد.

ولی باتوجه به اینکه خواسته هاونیاز های اعضای سازمان های متفاوت، مختلف میباشد بنابر این بررسی اینکه در یک سازمان چه عواملی ازنظر کارکنان جهت افزایش بهره وری موثرتر است ضروری است.

به طور خلاصه هدف اصلی از انجام این تحقیق شناخت اولویت بندی عوامل موثر بر افزایش بهره وری نیروی انسانی است تا از این رهگذر مدیریت بتواند برای دستیابی به راهکارهای مناسب جهت تقویت این عوامل اقدام نماید. تا در نهایت بتواند رضایت مشتریان خویش را فراهم سازد. این اهداف به طور خلاصه به صورت ذیل قابل بیان است.

1. شناسایی ترتیب عوامل از دید کارکنان شرکت برق منطقه ای کرمان
2. تدوین الگو وارائه پیشنهاداتی برای افزایش بهره وری در سازمان

**1-4- فرضیه های تحقیق:**

در تعیین عوامل موثر بر بهره وری نیروی انسانی نظرات مختلفی وجود دارد واز عوامل متعددی نام برده شده است این عوامل را می توان به چهار عنوان کلی تقسیم بندی کرد که عبارتند از:

1. سازمانی
2. فنی(تجهیزاتی)
3. فردی
4. اخلاقی

فرضیات این تحقیق بر اساس عناوین فوق تنظیم شده است.

**فرضیه اول:** عوامل اخلاقی درایجاد بهره وری نسبت به عوامل سازمانی اولویت دارند.

**فرضیه دوم:** عوامل فردی درایجاد بهره وری نسبت به عوامل فنی اولویت دارند.

**فرضیه سوم:** عوامل اخلاقی درایجاد بهره وری نسبت به عوامل فردی اولویت دارند.

**فرضیه چهارم:** عوامل فردی درایجاد بهره وری نسبت به عوامل سازمانی اولویت دارند.

**1-5- ویژه کردن موضوع**

این تحقیق در محدوده زمانی سال های 86و87 در شرکت برق منطقه ای کرمان که یکی از سازمان های تابعه وزارت نیرو است ، انجام شده است.

**1-6- ضرورت و اهمیت موضوع:**

بهره وری چه اهمیتی دارد؟ اسم اعظم، اکسیر وکیمیای جامعه مدرن توسعه است. مهمترین  
 وظیفه ای که دولت های ملی به ویژه بعد از جنگ جهانی دوم به عهده گرفته اند ایجاد توسعه است توسعه یک هدف ملی است که در زمان ما ظاهراً همه آن را پذیرفته اند از جابلقا تا جابلسا همه جا در جستجوی آنند برایش مدل ها و تئوریهای گوناگون طرح و تدوین می کند اما براهل علم پوشیده نیست که توسعه هر چه که باشد خوب یا بد ، زهر یا تریاق تنها سوار بر یک مرکب می توان به آن رسید و آن مرکب ، سازمان است که چندان هم رهوار نیست. از این جاست که بهره وری اهمیت می یابد و ارزش کوشش و ایثار ملتی را به دست می آورد بدون سازمان رسیدن به توسعه محال است و بدون بهره وری سازمان قاتل جان است نه قاتق نان. به بیان دیگر صرفه جویی در مصرف منابع، قیمت تمام شده را کاهش می دهد افزایش تقاضا سود موسسه را بالا   
می برد و سود بیشتر و مصرف بیشتر سطح زندگی را ارتقا می دهد. (گروهی از اساتید مدیریت، 1375).

در چند سال گذشته مقوله بهره وری در جای جای میهن اسلامی با به شکل هایی گوناگون مطرح بوده است برنامه های رادیو و تلویزیونی به تیین مفهوم بهره وری اهتمام ورزیده اند. دانشگاه ها در کنار مراکز آموزش مدیریت برای انتقال معنی و کاربرد روش های بهره وری دوره هایی ترتیب داده اند اخیراً بعضی مراکز دوره کارشناسی ارشد بهره وری را پر کرده اند. در همین سالها کتاب ها و مقوله هایی که مستقیم یا غیر مستقیم به بهره وری مربوط می شوند ترجمه، تالیف و منتشر شده است به علاوه پوستر ها و تراکت هایی برای القای ارزش بهره وری در کنار خیابان ها در معرض دید عموم قرار گرفته است. (کرباسیان، 1375)

هر چند بعید است این اقدامات در بهبود و ارتقای بهره وری افراد ، ارگان ها، سازمان ها، موسسات و مجموعه های اجتماعی با هر نام و نشان تاثیری چشم افزا گذاشته باشد ولی بدون تردید توجیهی برای دایر شدن آنها بوده است با توجه به تبصره 35 قانون بودجه 1375 که دستگاه های اجرایی کشور را به تخصیص حداقل 5 درصد از بودجه شان برای افزایش بهره وری خود موظف می سازد اضافه شدن بر تعداد واحد های رسمی مسئول ارتقای بهره وری سازمان ها در حالیکه کمیته ها، گروه ها، شوراها، و نظایر آن ها نیز برای همین منظور تشکیل خواهند شد قابل تصور است.(رحمان سرشت، 1375)