

نقش منابع انسانی در بهره وری سازمانی۳

6.ایجاد محیط سالم در سازمان: محیط سازمان باید از هر جهت به طور کامل سالم باشد. عدم سلامت اخلاقی و رفتاری در سازمان، میزان کارآیی، اثر بخشی و موفقیت فرد و سازمان را کاهش می دهد. اگر در محیط کار و سازمان، دوستی و صمیمیت حاکم باشد کارمندان تحمل کارهای بسیار سخت را خواهند داشت. یکی از کمالات مدیریت در هر سازمان ناشی از تعهد مدیریت نسبت به سازمان است. مدیران مؤثر به سازمان خود افتخار کرده و این افتخار را در رفتارشان متجلی می سازند و بدین گونه حس افتخار را به تدریج به دیگران نیز القا می کنند. این مدیران تعهد خودشان را به گونه های مختلفی از جمله با ساختن فضای سازمانی اظهار می کنند. ساختن فضای سازمان از طریق نشان دادن جنبه های مثبت سازمان کسب می شود. اگر بیشتر نیروهای سازمانی از جایی که کار می کنند یا کاری که انجام می دهند احساس شرمندگی داشته باشند، انگیزه خود را برای انجام کار در آن سازمان از دست می دهند. فراهم ساختن محیط سالم از لحاظ سخت افزاری و نرم افزاری، از فعالیت ها و وظایف سازنده مدیران کمال جو است.(رضاییان، علی، مبانی مدیریت رفتار سازمانی، تهران، انتشارات سمت، ۱۳۸۷، ص ۴۲۹)

بنابراین شرایط محیط کار تأثیر زیادی روی کمیت و کیفیت کار افراد دارد و برای بهبود شرایط محیط کار، انجام اقداماتی مانند ایجاد صمیمیت در محیط کار موجب اطاعت پذیری بیشتر نیروهای تحت امر و در نتیجه بازدهی بیشتر سازمان می شود.

7. تقویت روحیه کارکنان: یکی از راه های ایجاد انگیزه در سازمان به منظور کارآمدی و اثربخشی بیشتر، تقویت روحیه کارکنان در سازمان است. روحیه عبارت از بینش و احساس خوب نسبت به خود و محیط کار و علاقه و آمادگی های جسمانی، روحی و فکری برای انجام دستورات به نحو مطلوب (اثربخش) است. روحیه عالی، ضامن تلاش و موفقیت بیشتر است. وقتی روحیه افراد در سازمان بالا باشد خستگی و نا امیدی بر کارکنان مسلط نمی

شود و آنها از انجام کارهای سخت نمی گریزند. بلکه این امر موجب ترغیب فکرهای خلاق و تقویت پیشرفت فردی و گروهی در سازمان می شود.(همان، ص ۴۳۴)

عواملی که تأثیر منفی بر روحیه افراد داشته، موجب کاهش کارآیی، اثربخشی و در نتیجه کاهش بهره وری آنها در سازمان می شود عبات اند از: روش های نادرست مدیریت، برخورد بد با افراد، عدم توجه به افراد و تلاش هایشان، عدم تأمین نیازمندی های افراد به خصوص نیازهای روحی آنها و....

8. تشویق: یکی دیگر از راه های ایجاد انگیزه، تشویق است. تشویق، یکی از راه حل ها و زمینه های مؤثر برای بازدهی بیشتر و بهتر کار است. تشویق سوخت و انرژی حرکت است. البته باید توجه داشت اگر بین کار و تشویق نسبتی مناسب برقرار نباشد، روحیه سعی و تلاش از بین می رود. اگر فردی در سازمان وظیفه اش را به درستی انجام داد نباید بی درنگ و بدون محاسبه او را تشویق کرد؛ چنانچه اگر روزی نیز کارش را انجام نداد یا به درستی به پایان نبرد، نباید طلبکارانه توبیخش کرد. بلکه تشویق مناسب و به موقع در حد کارآیی صورت گرفته و توبیخ همراه با احترام و استدلال مفید است. اگر از خدمات و موفقیت افراد در سازمان و حتی در موفقیت های بیرون از سازمان، قدردانی و قدرشناسی به موقع نشود بعد از آن کارکنان در سازمان نه تنها کار مهمی که باعث افزایش تولید و راندمان سازمانی بشود انجام نخواهند داد، بلکه روحیه بی تفاوتی بر سازمان حاکم خواهد شد. قدردانی و تشویق مدیران از کارکنان عاملی برای دیگر افراد و اهمیت و شخصیت دادن به نیروهای تحت امر و نشانگر توجه مدیر به آنها است.(علی آبادی، علی رضا، منبع پیشین، ص ۱۸۱)

9. از بین بردن محیط ترس و جایگزینی محیط اعتماد به افراد: اگر فرمانبرداری کارکنان از مدیر در سازمان بر اساس ترس باشد، تا زمانی که وحشت بر محیط حاکم است دستورات اجرا می شود؛ ولی با از بین رفتن عامل ترس سستی و کاهلی در عزم و اراده نیروها جای تلاش و پویایی را می گیرد. جایگزین ساختن شوق به انجام کار و اعتماد به سازمان و مراتب فرماندهی، علاقه مندی به کار را افزایش داده و توفیق و نتایج حاصل از کار در سازمان بیشتر می شود. مدیران باید با قابلیت مدیریتی قوی کارکنان را به جدیت و تلاش مضاعف تحریک و تشویق کنند. اگر عامل ترس در محیط کار از بین رود قطعاً روحیه و انگیزه کاری کارکنان افزایش خواهد یافت. ایجاد روحیه اعتماد به افراد توسط مدیران باعث می شود کارها به خوبی پیش رود و کارکنان علاقه مندی و دلبستگی بیشتری به کار نشان دهند و در نهایت تعهد کاری و اخلاقی قوی تری در کارکنان ایجاد شود.(همان، ص ۲۹۷ - ۳۰۳)

جمع بندی و نتیجه گیری

کارآمدی، اثر بخشی و بهره وری گوهر سازمانی است که می تواند پایداری و بقای سازمان ها را تضمین کند و راهکاری برای کسب مزیت رقابتی باشد. بهره وری مواد، انرژی، تجهیزات و امکانات مادی دارای ظرفیت و توان مشخص است که به سهم خود بایستی برای افزایش بهره وری در سازمان مورد توجه قرار گیرد؛ اما آنچه در سازمان منجر به بهره وری واقعی، مداوم و مستمر می گردد و حد مشخصی ندارد، بهره وری سرمایه انسانی می باشد.

مدیران موفق و کارآمد با اعمال مکانیزم هایی چون تربیت نیروی انسانی، احترام و ارزش نهادن به انسان، مهربانی و معاشرت با افراد در سازمان، جلب رضایت کارکنان، فراهم کردن محیط سالم اخلاقی و رفتاری، تقویت روحیه و تشویق آنها، از بین بردن محیط ترس و جایگزین کردن محیط اعتماد موجب شکوفایی بهره وری در سازمان می شوند.