

نقش منابع انسانی در بهره وری سازمانی

مقدمه

اندیشمندان مدیریت منابع انسانی بر این باورند که سازمان های پیشرو در هزاره ی جدید، تنها از طریق به کارگیری الگوهای پیشرفته توسعه نیروی انسانی، یادگیری سازمانی و راهبردهای توسعه و بالندگی قابلیت های کارکنان، می توانند پاسخگوی نیازهای سازمان آن هم با سرعت و انعطاف بیشتری باشند. توسعه منابع انسانی یکی از مهم ترین اهداف راهبردی سازمان های پیشرو عصر کنونی است که به منظور ارتقای سطح دانش، مهارت، تجربه و کیفیت، تعالی و عملکرد سرمایه های سازمان و حتی تغییر ویژگی های فردی کارکنان، به مدیریت ارشد چنین سازمان هایی ابلاغ می گردد.

نوشتاری که فراروی شماست، می کوشد با توجه به اهمیت نیروی انسانی به عنوان برجسته ترین عامل مزیت رقابتی و اهمیت مهارت های مدیران در رهبری صحیح منابع انسانی، مؤلفه های اثرگذار در محیط سازمانی که به نحوی مستقیم در کارآمدی، اثر بخشی و بهره وری نیروی انسانی مؤثرند را بررسی و تحلیل کند. باشد که مدیران از این مؤلفه های اساسی غافل نشوند.

مفهوم شناسی

1. کارآیی(Efficiency)

از کارآیی تعاریف مختلفی شده است، از جمله: »کارآیی یعنی حداکثر استفاده در مقابل هزینه های صرف شده« در کارآیی، افراد و سازمان به دنبال انجام دادن کار(نجف بیگی، رضا، سازمان و مدیریت، نهران، معاونت پژوهشی دانشگاه آزاد اسلامی، ۱۳۸۵، ص ۱۰۷)

درست هستند یعنی کارآیی ارتباط نزدیکی با کنترل فرآیند و کاربرد منابع طی اجرای فرآیند دارد.

2. اثربخشی(Effectiveness)

اثربخشی عبارت است از: »درجه یا میزان نیل سازمان به اهداف تعیین شده«(همان، ص ۱۰۲)

محور اساسی اثر بخشی، انجام کارها به شیوه صحیح است.

3. بهره وری(Productivity)

بهره وری به معانی مختلف و به شکل عملیاتی به کار گرفته شده است که از جمله می توان به »نسبت داده و ستاده« اشاره نمود.(سلطانی، ایرج، نقش سرمایه انسانی در بهره وری سازمان، نشریه مدیریت، ش ۸۵ - ۸۶، سال ۱۳۸۳، ص ۱)

4. وفاداری کارکنان(Employees Loyalty)

مفهوم وفاداری کارکنان، به میزان دلبستگی شغلی و سازمانی آنان به اهداف، عملکرد و مجموعه سیاست های کلی حاکم بر سازمان اشاره دارد.(سلطانی، ایرج، مدیریت بر شاخص های منابع انسانی در سازمان، نشریه مدیریت، ش ۷۹ - ۸۰، سال ۱۳۸۲، ص۱)

5. تعهد سازمانی(Organizational Commitment)

تعهد سازمانی نشانگر وابستگی عاطفی فرد به سازمان است و مراد از آن، درجه همانندسازی روان شناختی فرد به سازمانی است که برای آن کار می کند.(همان، ص ۱)

6. جو سازمانی(Organizational Atmosphere)

جو سازمانی محیط انسانی است که در آن کارکنان یک سازمان به کار خود می پردازند.(متفکر، حسین، بررسی و ارزیابی سازمان های فرهنگی، تهران، انتشارات آثار معاصر، ۱۳۸۵، ص ۴۷)

ادامه دارد...