

به مناسبت روز بهره‌وری و بهینه‌سازی مصرف؛

دانش جهانی، بینش ملی و کوشش فردی



تعریف آکادمیک بهره‌وری (Productivity) عبارت است از: استفاده مطلوب، موثر و بهینه از همه جوانب، مجموعه امکانات، ظرفیت‌ها، پتانسیل‌ها، سرمایه‌ها، نیروها و منابعی که به فرد برای رسیدن به شکوفایی و رشد در هر جهت یاری می‌رساند. در عصر جدید در تمامی کشورهای توسعه‌یافته و حتی جهان سوم بهره‌وری به اولویتی ملی در موضوع اقتصاد تبدیل شده است. بهره‌وری دانشی جهانی است که در سایه تلاش و کوشش افراد موجب ارتقاء بینش و نگرش ملی در مواجهه با بحران‌های اقتصادی می‌شود. بهره‌وری به معنای کنترل تورم، رشد اقتصاد و امکان دستیابی به سطح بالاتری از استاندارد فعلی برای اقشار عمومی جامعه است. برای این که بتوانیم بهره‌وری را به حداکثر برسانیم باید اهداف آن را در سطح ملی تنظیم کنیم. اگر بخواهیم این موضوع باعث افزایش سطح استاندارد زندگی اقشار جامعه شود باید در سطح ملی مطرح، نهادینه و اجرا شود. بهره‌وری در چند سال اخیر، جایگاه خویش را در ایران پیدا کرده است و جزو یکی از اصول مهم مدیریتی کشور است. تمامی طراحان، مدیران و تولیدکنندگان باید با این موضوع سروکار داشته باشند. در سازمان ملی بهره‌وری و مصرف ایران در زمینه ارتقا سطح بهره‌وری برنامه‌ریزی‌هایی انجام شده است که بدون همت ملی امکان تحقق آن وجود ندارد.

... مهندس امیر شیرینی
عضو شورای سردبیری



تعاریف و دیدگاه‌های مختلف از بهره‌وری

فاکتورهای مختلفی در بیان و تعریف بهره‌وری (Productivity) وجود دارد. از گذشته بهره‌وری مورد توجه کارشناسان و محققان رشته‌های مختلفی همچون اقتصاد، روان‌شناسی صنعتی و سازمانی، حسابداری و حتی فیزیکی‌دانان، مهندسان و مدیران بوده است که درک و دانش، تجربه، زمینه‌ها و شرایط محیطی متفاوت آنها، موجب تعریف و تفسیرهای مختلف از بهره‌وری در رشته‌های مختلف علمی شده است.

بهره‌وری، نسبت میان مقدار کالا و خدمات تولیدشده (برون‌داد) و میزان منابعی را که برای تولید آنها مورد استفاده قرار گرفته (درون‌داد) است مورد بررسی قرار می‌دهد. در این تعریف منابع شامل همه منابعی که برای مدیران قابل دسترسی هستند اعم از نیروی انسانی، سرمایه، مواد خام تولیدی، زمان، علم و فناوری‌های نوین و ... است.

مفهوم کلی بهره‌وری

متاسفانه به دلیل عدم آشنایی با مفهوم بهره‌وری در اقشار مختلف جامعه، اکثر افراد معنی آن را سخت‌تر کار کردن می‌دانند در صورتی که معنای اصلی بهره‌وری هوشیارانه و آگاهانه‌تر کار کردن است. نه سخت‌تر کار کردن!

اگر سازمان یا ملتی بخواهد به ارتقا بهره‌وری مستمر و پایدار دست یابد باید یک برنامه‌ریزی استراتژیک برای این موضوع داشته باشد و به دید یک فرآیند مدیریتی به آن نگاه کند. چراکه فرآیند مدیریتی فرایندی همیشگی، پیوسته و پایدار است و هنگامی که شکل بگیرد به‌طور مداوم به عملکرد آن سازمان یا ملت تبدیل می‌شود و برخلاف برنامه به یک دوره زمانی خاص محدود نمی‌شود.

بهره‌وری قبل از آنکه به‌عنوان یک راهکار برای بهبود سبک زندگی و کارکرد یک جامعه مطرح شود باید به‌عنوان یک فرهنگ در نظر گرفته شود. چراکه اگر بخواهیم به‌طور عملی از بهره‌وری استفاده کنیم و در متن و عقاید قدیمی و بومی یک سازمان یا ملت ریشه بدواند باید به‌عنوان یک فرهنگ فراگیر به آن نگاه کرد. بهره‌وری، سعادت و خوشبختی هر ملتی به میزان تلاش صحیح آن ملت بستگی دارد و باید به‌عنوان یک معیار برای تمام امور اعضای جامعه در نظر گرفته شود.

مفاهیم کلیدی بهره‌وری

بهره‌وری ترکیب کارایی و اثربخشی را نشان می‌دهد و شکل عمومی شاخص بهره‌وری به‌صورت نسبت ستانده به نهاده (خروجی‌ها به ورودی‌ها) تعریف می‌شود. کارایی: به معنی انجام درست کارها و مترادف با استفاده بهینه از منابع است. اثربخشی: اثربخشی به معنای انجام کارهای درست، که سازمان را به اهداف خود ناائل می‌کند است.

شاخص‌های جزئی بهره‌وری: این شاخص‌ها از تقسیم ارزش ستانده (یا ارزش‌افزوده) بر یک مقدار نهاده معین به دست می‌آید و به‌منظور خارج ساختن تورم لازم است ستانده (یا ارزش‌افزوده) به قیمت ثابت مورد استفاده قرار گیرد.

شاخص بهره‌وری نیروی کار: برای اندازه‌گیری بهره‌وری نیروی کار در سطح یک بخش از اقتصاد از نسبت ارزش ستانده (یا ارزش‌افزوده) به تعداد شاغلین استفاده می‌شود. در صورتی که علاوه بر اطلاع از تعداد شاغلان، اطلاعات در مورد ساعات کار انجام شده یا ساعات کار پرداخت‌شده نیز موجود باشد، می‌توان در مخرج کسر شاخص به‌جای تعداد شاغلان از هر یک از این اطلاعات مذکور به‌عنوان مثال نفر-ساعت کار مصرف‌شده استفاده کرد.

شاخص بهره‌وری سرمایه: برای اندازه‌گیری بهره‌وری سرمایه در یک بخش از اقتصاد، از نسبت ارزش ستانده (یا ارزش‌افزوده) به موجودی سرمایه در آن بخش استفاده می‌شود. معمولاً در محاسبه این شاخص ابتدا ارزش ستانده (یا ارزش‌افزوده) و ارزش موجودی سرمایه ثابت، از قیمت‌های جاری به قیمت‌های ثابت سال پایه تبدیل و سپس از تقسیم ارزش‌افزوده بر موجودی سرمایه، بهره‌وری سرمایه به قیمت ثابت حاصل می‌شود.

شاخص بهره‌وری انرژی: اگر انرژی را به‌عنوان یکی از عوامل تولید در نظر بگیریم، آنگاه بهره‌وری انرژی به‌صورت ارزش اقتصادی که به ازای استفاده از یک واحد انرژی به دست می‌آید و از تقسیم ارزش ستانده بر مصرف نهایی انرژی محاسبه می‌شود (عکس شدت مصرف نهایی انرژی). در محاسبه شاخص بهره‌وری انرژی استفاده از

نسبت ارزش‌افزوده به مقدار انرژی مصرفی نیز رواج دارد.

شاخص کارایی انرژی: کارایی انرژی مفهومی است فنی که در ارتباط با دستگاه‌های تولیدکننده و یا مصرف‌کننده انرژی مطرح‌شده و عبارت است از نسبت تبدیل نهاده انرژی در فن‌آوری‌های تولید انرژی و یا وسایل مصرف‌کننده نهایی انرژی.

شاخص شدت انرژی: شاخصی برای تعیین بهره‌وری انرژی در سطح اقتصاد ملی هر کشور است که از تقسیم مصرف نهایی انرژی (و یا عرضه انرژی اولیه) بر تولید ناخالص داخلی محاسبه می‌شود و نشان می‌دهد که برای تولید مقدار معینی از کالاها و خدمات (برحسب واحد پول) چه مقدار انرژی به کار رفته است.

شاخص بهره‌وری کل عوامل (TFP): شاخص بهره‌وری کل عوامل (نیروی کار و سرمایه به‌صورت توأم) به مفهوم نسبت ستانده به نهاده‌ها و در واقع بیانگر متوسط تولید به ازای هر واحد از کل منابع تولید است. شاخص مزبور بیانگر برآیند تحولات بهره‌وری نیروی کار و سرمایه است.

بهره‌وری از نظر گروه‌های مختلف

هرسال در روز بهره‌وری و بهینه‌سازی مصرف باید مفاهیمی را برای خودمان یادآوری کنیم تا در کنار هم بتوانیم ملت و کشوری بهره‌ور بسازیم.

کارکنان: کار در محیطی پاکیزه، شرایط کاری مساعد، فضایی صمیمی و دوستانه همراه با آرامش حاصل از امنیت شغلی و اقتصادی، توجه به پرورش مهارت‌ها و استعدادها و پرداخت حقوق و پاداش متعادل با کار انجام‌شده

مصرف‌کننده: دسترسی به کالای ارزان، مرغوب و فراوان تولیدکننده: سرمایه‌گذاری مناسب و تولید بیشتر، رقابت بهتر در عرصه تولید محصولات، فروش بیشتر و سودآوری بالاتر

دولت: عمران و آبادانی بیشتر، افزایش سطح اشتغال، کاهش تورم، توزیع عادلانه ثروت ملت: رفاه، آسایش و زندگی بهتر، فرصت‌های شغلی مناسب، امکان دسترسی به کالا و خدمات ارزان

تاریخچه بهره‌وری و روز ملی بهره‌وری

روز اول خردادماه، روز ملی بهره‌وری و بهینه‌سازی مصرف نام‌گذاری شده است تا اهمیت استفاده بهینه و مطلوب از منابع و امکانات را یادآوری کند.

بهره‌وری می‌تواند بیشترین استفاده از کمترین امکانات و منابع در راه رسیدن به رشد و شکوفایی همه‌جانبه زندگی انسان باشد. اگر می‌خواهیم در دنیای پرقاب‌ت امروز رونق اقتصادی، اجتماعی و زندگی بهتری داشته باشیم، لازم است به بهره‌وری بالایی برسیم؛ زیرا ایستادگی و تداوم حیات در صحنه جهانی، سرعت و دقت افزون‌تری می‌طلبد.

بهره‌وری در لغت به معنای بهره‌بر، سودبرنده و کامیاب است و از این واژه به مفهوم راندمان و بازده نیز استفاده می‌کنند. از این‌رو حرکت موفقیت‌آمیز به سوی آن درگرو اعتقاد فردی و عمومی جامعه قرار دارد و استقرار چرخه بهره‌وری در کشور سرآغاز حرکتی نوین در توسعه و تضمین‌کننده شایسته‌سالاری در مدیریت خواهد بود.

در ارتباط با واژه بهره‌وری باید گفت که این اصطلاح در سده ۱۸ میلادی برای نخستین بار مطرح شد و پس از آن، سازمان‌ها و جنبش‌های مستقل در این زمینه به مطالعه و پژوهش پرداختند تا آنکه موسسه‌های بهره‌وری پس از پایان جنگ جهانی دوم، نخست در اروپا و سپس در آسیا شکل گرفتند.

نخستین مرکز بهره‌وری در ۱۹۵۰ میلادی در فرانسه تشکیل شد و پس‌از آن در ۱۹۶۱ میلادی سازمان بهره‌وری آسیایی (APO) فعالیت خویش را آغاز کرد. ایران نیز در ۱۳۴۴ خورشیدی به این سازمان پیوست و در طول این سال‌ها همواره بر فعالیت‌های اثربخش در این زمینه تاکید داشت، پس از پیروزی انقلاب اسلامی ایران در ۱۳۶۷ خورشیدی مجلس شورای اسلامی تمدید عضویت ایران در سازمان بهره‌وری آسیایی را تصویب کرد و وزارت صنایع سنگین وقت، مسئولیت دبیرخانه‌ای آن را به عهده گرفت تا اینکه تشکیلات بهره‌وری به‌صورت مستقل در ۱۳۷۱ خورشیدی راه‌اندازی شد و سال بعد شرکت «دونا سنگ» وابسته به سازمان گسترش و نوسازی صنایع ایران به «سازمان بهره‌وری ملی ایران» تغییر نام داد و فعالیت خویش را در این زمینه پیگیری کرد و سپس پنج سال بعد بر پایه تصمیم شورای عالی اداری کشور

این نهاد به «سازمان ملی بهره‌وری ایران» تغییر نام یافت و فعالیت خود را به‌عنوان زیرمجموعه سازمان امور اداری و استخدامی کشور ادامه داد تا آن‌که با ادغام این سازمان با سازمان برنامه‌بودجه، سازمان مدیریت و برنامه‌ریزی کشور شکل گرفت و مالکیت شرکت «سازمان ملی بهره‌وری ایران» بر عهده این نهاد گذاشته و در ۱۳۸۴ خورشیدی با پایان فعالیت این شرکت، «مرکز ملی بهره‌وری ایران» تشکیل شد. سازمان ملی بهره‌وری ایران در ۱۳۹۰ خورشیدی با توجه به ماده ۷۹ قانون برنامه پنجم توسعه، موسسه دولتی وابسته به معاونت برنامه‌ریزی و نظارت راهبردی رئیس‌جمهوری به فعالیت پرداخت و پس از احیا و تجدید ساختار دوباره سازمان مدیریت و برنامه‌ریزی کشور در ۱۳۹۳ خورشیدی، «سازمان ملی بهره‌وری ایران» به‌عنوان یکی از سازمان‌های وابسته به سازمان مدیریت و برنامه‌ریزی کشور فعالیت خود را آغاز کرد.

اینک سازمان بهره‌وری به‌عنوان پیشنهاددهنده هدف‌ها، اولویت‌ها و تدوین شاخص‌های بهره‌وری زمینه بهبود کیفیت و اثربخشی را در مدیریت کشور فراهم می‌کند اما تمام سازمان‌ها و نهادهای کشور موظف هستند تا در این امر گام‌های استواری بردارند زیرا چرخه بهره‌وری دربردارنده محاسبه و ارزیابی شاخص‌ها، برنامه‌ریزی و اجرایی کردن برنامه‌های بهره‌وری با تأکید بر رویکرد تولید ملی است و تغییر و تحول در این زمینه با تلاش و کوشش تمامی مردم نتیجه‌بخش خواهد بود. اهمیت فرهنگ‌سازی و افزایش سطح آگاهی همگان در ارتباط با ضرورت توجه به بهینه‌سازی مصرف به‌عنوان مقوله‌ای اثرگذار در رشد و پیشرفت جامعه سبب شد تا یکم خرداد به‌عنوان «روز بهره‌وری و بهینه‌سازی مصرف» در تقویم کشور به ثبت برسد.

هدف از روز ملی بهره‌وری و بهینه‌سازی مصرف

از اهداف مهم بهره‌وری می‌توان به کاهش هزینه، افزایش تولید و خدمات، افزایش کیفیت و استفاده بهینه از زمان اشاره کرد. بهره‌وری بدون ارتقای کیفیت، امری بیهوده است. افزایش کیفیت می‌تواند شامل بهبود امور مادی نظیر تولید کالا و خدمات و بهبود شرایط کار و امور معنوی مانند بهبود شیوه زیستن و آرامش خاطر در فعالیت‌ها باشد.

از دیگر اهداف مهم بهره‌وری، کاهش هزینه است. بهره‌وری در موارد فراوانی به ما سفارش می‌کند از منابعی که در اختیار داریم، استفاده کنیم تا با پیشگیری از خسارت‌های احتمالی، هزینه‌ها را کاهش دهیم. بهره‌وری با سفارش به استفاده معتدل از منابع، می‌خواهد از اسراف که هزینه فراوانی به افراد تحمیل می‌کند، جلوگیری شود تا هزینه‌های اضافی، در موارد ضروری‌تر و مهم‌تر به کار برود.

بهره‌وری اولییتی ملی

امروزه در اقتصاد کلیه کشورها چه کشورهای توسعه‌یافته و چه درحال توسعه بهره‌وری به اولییتی ملی تبدیل شده است. بهره‌وری به‌طوری‌که موجب رشد اقتصادی و کنترل تورم را فراهم و امکان دستیابی در سطح بالای استاندارد زندگی را میسر می‌کند؛ و از لحاظ به حداکثر رساندن منافع افزایش بهره‌وری، اهداف بهره‌وری باید در طرح‌های ملی توسعه گنجانده شوند.

اگر بخواهیم بهره‌وری موجب تفاوت در رقابت بازرگانی، ایجاد رفاه ملی و بهزیستی مردم شود، یک رهیافت ملی و جامع، ضروری است.

بهره‌وری به‌عنوان یک رویکرد مدیریتی کم‌کم جای خود را در کشور ما باز می‌کند، ارتقاء بهره‌وری جزء لاینفک مدیریت کشور است و همه طراحان، تولیدکنندگان و مدیران کشور به نحوی با آن سروکار دارند. در سازمان ملی بهره‌وری ایران به‌عنوان کانون هماهنگی و برنامه‌ریزی بهره‌وری کشور در زمینه ارتقاء بهره‌وری حرکت‌های مؤثری انسجام یافته، اما این تلاش‌ها بدون پشتوانه نظری و همکاری و اعتقاد اندیشمندان و فرهیختگان کشور ممکن نیست.

سازمان بهره‌وری به‌عنوان پیشنهاددهنده هدف‌ها و اولویت‌ها و تدوین شاخص‌های بهره‌وری زمینه بهبود کیفیت و اثربخشی را در مدیریت کشور فراهم می‌کند؛ اما همه سازمان‌ها و نهادهای کشور موظف‌اند تا در این امر ملی قدم‌های استواری بردارند. بهره‌وری در کل عبارت است از تقسیم ستانده به داده و در سطح ملی ستانده عبارت

است از ارزش افزوده ملی یا تولید ملی.

نهاد عبارت است از زمان بالقوه برای کار و فعالیت. این جوش و زایش محصول به وجود آمدن فضائی باز و قانونمند است که در آن انسان‌ها مجال داشته باشند با احترام متقابل آزادانه بیندیشند، تجربه کنند و با نقادی مداوم، بینش‌ها و روش‌های خود را اصلاح نمایند. حرکت توفیق‌آمیز به‌سوی بهره‌وری در گرو اعتقاد فردی و تک‌تک آحاد جامعه است.

استقرار چرخه بهره‌وری در کشور سرآغاز حرکتی نوین در توسعه خواهد بود و در آینده متضمن شایسته‌سالاری در مدیریت کشور است. جا دارد که چرخه بهره‌وری شامل محاسبه شاخص‌ها، ارزیابی شاخص‌ها، برنامه‌ریزی و اجرای برنامه‌های بهره‌وری با تأکید بر رویکرد تولید ملی با جدیت بیشتر در کلیه دستگاه‌های اجرایی و بنگاه‌های اقتصادی دنبال گردد. تغییر و تحول نمی‌تواند به‌صورت آمرانه و از بالا به پایین باشد. بلکه جوش از درون انسان‌ها است.

در این رابطه تجربه گذشتگان نشان می‌دهد که تشکیل گروه‌های حل مسئله می‌تواند رویکردی موفق در ارتقای بهره‌وری باشد و لذا به‌کارگیری آن در کلیه سازمان‌ها الزامی و بر همه واجب است این امر مهم را در دستور کار روزانه و اجرایی خود قرار دهند.

نکات و پیام‌های بهره‌وری

به لحاظ عدم آگاهی کامل افراد جامعه از مفاهیم بهره‌وری برداشت‌های نادرستی بعضاً از بهره‌وری و بهبود آن می‌شود، به‌طور مثال عده‌ای بهره‌وری را به‌عنوان سخت‌تر کار کردن می‌دانند در صورتی که معنا و مفهوم بهره‌وری در ارتباط با کار کردن چیز دیگری است. بهره‌وری را می‌توان هوشیارانه و آگاهانه‌تر کار کردن بیان کرد نه سخت‌تر کار کردن.

اگر سازمانی بخواهد به بهبود بهره‌وری مستمر و پایدار دست یابد باید برای بهره‌وری و بهبود آن اهمیت استراتژیک قائل شود و به بهبود بهره‌وری به‌عنوان یک فرایند مدیریتی نگاه کند. چون فرایند مدیریتی، فرایندی مستمر، پیوسته و پایدار بوده و هنگامی که شکل گرفت به‌طور مداوم و لاینفک به عملکرد سازمانی تبدیل می‌شود و برخلاف برنامه به یک دوره زمانی خاص محدود نمی‌شود.

بهره‌وری قبل از اینکه به‌عنوان یک شاخص اقتصادی و یا عامل توسعه مطرح شود یک فرهنگ است. برای اینکه بهره‌وری در یک جامعه پایگاهی پیدا کرده و ماندگار شود و در متن عقاید و سنت‌های بومی ریشه بدواند، باید نه‌تنها به‌عنوان یک معیار اقتصادی صرف، بلکه به‌عنوان یک اندیشه و تفکر قلمداد شود.

همیشه این باور وجود دارد که هر فرد در حالت عادی دارای استعدادها، قابلیت‌ها و ظرفیت‌هایی از قبیل: خلاقیت، نوع آوری، ابتکار، اختراع، مدیریت، رشد و ترقی و همچنین ویژگی‌های خاصی است که بر اثر پرورش و آموزش‌های صحیح و مناسب می‌توان این استعدادها، قابلیت‌ها و ظرفیت‌ها را به مرحله ظهور رساند و موجب رشد و بهبود بهره‌وری نیروی انسانی شد. بنابراین از جمله مهم‌ترین ابزارهای رشد و بهبود بهره‌وری توجه به آموزش و پرورش هدفمند نیروی انسانی است.

سعادت، خوشبختی و بهروزی هر ملتی وابسته به کار و تلاش همه اقشار جامعه است و بهره‌وری معیاری برای ارزیابی عملکرد این فعالیت‌ها و تلاش‌ها در بخش‌های مختلف اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی است. بر این اساس طبیعی است جوامعی که مردمی سخت‌کوش و فعال و تلاشگر دارند از بهره‌وری بالایی برخوردار خواهند بود. برای به‌رود بودن، باید باور و اعتقاد داشته باشیم که امروز، بهتر از دیروز و فردا بهتر از امروز می‌توان عمل کرد و این مطلب همان فرمایش حضرت علی (ع) است که می‌فرماید: هرکسی دو روزش مثل هم باشد زیان‌دیده است، بر این اساس باید سعی و تلاش کرد که هرروزمان بهتر از دیروزمان باشد و این هم یک پیام بهره‌وری است.

آسیب‌شناسی بهره‌وری در منابع انسانی

از جمله مشکلات بهره‌وری در بخش نیروی انسانی، کیفیت اشتغال است؛ یعنی بیشتر جمعیت، مصرف‌کننده صرف هستند و در تولید نقشی ندارند. حدود ۳۷ میلیون نفر از جمعیت کشور زیر ۲۴ سال دارند. از نظر جوانی، جمعیت ایران، سومین کشور

نهادهای اجتماعی و بهبود بهره‌وری

موفقیت در دستیابی به اهداف بهره‌وری در هر جامعه تا حدود زیادی به همکاری سازمان‌ها و نهادهای اجتماعی و همکاری کارکنان آن‌ها بستگی دارد؛ زیرا بخش بزرگی از امکانات، منابع، سرمایه‌ها و نیروی انسانی در اختیار آن‌هاست. در این میان، نقش مدیران آگاه و شجاع، اساسی است. آنان باید به آموزش هدفمند، به هنگام و متناسب با نیازهای شغلی و تخصصی نیروی انسانی بپردازند تا افزون بر کاهش حجم مشکلات سازمان، به بهره‌وری مطلوب برسند؛ زیرا از راه آموزش می‌توان بسیاری از روش‌های کاری را در راه بهره‌وری اصلاح کرد. حقوق و پاداش مناسب، همواره از عوامل انگیزه آفرین در محیط‌های کاری بوده است. اگر کارکنان احساس کنند حقوقشان بر پایه ارزش کار است و در صورت فعالیت بیشتر و بهینه‌تر می‌توانند درآمد بیشتری به دست آورند، انگیزه‌شان فزونی می‌یابد و در راه ارتقای بهره‌وری سازمان تلاش می‌کنند.

دولت و بهره‌وری

از آنجاکه بهبود بهره‌وری در تشکیلات دولتی بر افراد جامعه اثر می‌گذارد و عزم ملی را برای بهره‌ور ساختن جامعه تقویت می‌کند، وظیفه دولت است که فرهنگ بهره‌وری را در قالب طرح ملی «جنبش بهره‌وری» در جامعه مطرح کند. همچنین تمام دستگاه‌های دولتی و غیردولتی به گسترش آن در سطح سازمان‌های تحت نظارت خود ملزم شوند و به همکاری با سازمان ملی بهره‌وری بپردازند که وظیفه سازمان‌دهی، آموزش و ارتقای بهره‌وری را در همه ابعاد به عهده دارد. در این راستا، باید همه‌ساله از دستگاه‌ها و سازمان‌های موفق در امر بهره‌وری قدردانی شود. دولت نیز باید به بازنگری و اصلاح قوانین و مقررات اضافی و دست و پاگیر بپردازد تا از ویژگی انعطاف‌پذیری برخوردار شود و با گزینش مدیران کارآمد و تقویت نظام‌های نظارتی، به بهبود سطح بهره‌وری کمک کند. بازرسی و نظارت، اصل مهمی در فرهنگ بهره‌وری است.

جوان جهان است. از این جمعیت جوان، تعداد اندکی در فعالیت‌های اقتصادی و اجتماعی نقش دارند و بقیه به دلیل اشتغال به تحصیل، مصرف‌کننده هستند. حال اگر بیکاران، سالمندان و ازکارافتادگان را نیز به این آمار اضافه کنیم، خواهیم دید فقط تعداد کمی از جمعیت، در بهره‌وری جامعه فعال هستند که برخی از آنان نیز شغل کاذب دارند. برخی هم مانند معلمان، کارگران و کشاورزان به اقتضای شغل در فصل‌هایی از سال فعال نیستند و بهره‌وری لازم را ندارند که باید برای آن راه‌کاری اندیشید.

آسیب‌شناسی بهره‌وری در بخش مصرف

مصرف درست و به‌اندازه، پشتوانه بزرگی برای اقتصاد هر کشور به شمار می‌آید. یکی از معضله‌های بخش مصرف کشور، عادت نکردن مردم به تهیه به‌اندازه نیازهای زندگی است. آن‌ها ترجیح می‌دهند نیازمندی‌های خود، به‌ویژه نیازهای خوراکی را به‌صورت فله‌ای تهیه کنند. شاید این مسئله از عرضه مواد به شکل فله‌ای سرچشمه گیرد. نتیجه این نوع عرضه، افزایش میزان ضایعات مواد غذایی خواهد بود. خریده‌های انبوه و فله‌ای مواد غذایی، افزون بر آنکه موجب راکد ماندن سرمایه خانواده و اشتغال فضای خانه می‌شود، به‌مرورزمان، کیفیت اولیه خود را از دست می‌دهد و حتی گاه فاسد می‌شود و موجب تولید زباله می‌شود که نیازمند هزینه اضافی در جمع‌آوری است.

خانواده و بهره‌وری

خانواده، ابتدایی‌ترین نهاد اجتماعی است که انسان در آن چگونه زیستن را در دامن پدر و مادر می‌آموزد. به‌یقین، اگر همه افراد خانواده با مفهوم بهره‌وری و شیوه زندگی بهتر و متعالی‌تر آشنا شوند، در آن مسیر گام برمی‌دارند و در بهبود فعالیت‌های فردی و اجتماعی نقش خواهند داشت. برای بهبود بهره‌وری در خانواده، بیش از هر چیز باید پدر و مادر با اصول بهره‌وری آشنا شوند و سپس با استفاده از داشته‌های خود، به تربیت فرزندان بپردازند. بی‌شک، فرزندی که این‌گونه تربیت شوند، به بهره‌وری در جامعه کمک خواهند کرد.

پارس آلومینیوم

تولید کننده ی انواع محصولات آلومینیومی

بیش از چهل سال است که با تولید انواع محصولات آلومینیومی
با بهترین کیفیت، در کنار شما هستیم ...



۰۰۰ محصولات ۰۰۰

کیفیت همیشه حرف اول را می‌زند

- درب و پنجره های آلومینیومی نسل جدید
- انواع سیستم های اختصاصی ترمال بربک
- نمای کرتن وال و فریم لس ترمال بربک
- درب و پنجره های دو جهت بازشو
- انواع یراق آلکات ایرانی و خارجی
- سرامیک خشک
- اسپاندلر

۰۰۰ درپاره ی ما ۰۰۰

با تجربه ی خود اعتماد شما را می‌سازیم

پارس آلومینیوم تولید کننده ی انواع محصولات آلومینیومی با کیفیت مطابق با استاندارد جهانی واقع در استان تهران و با بیش از چهل سال سابقه ی درخشان در اقصی نقاط کشور، تا به امروز معتبر است با بهره برداری از نیروی مجرب کارگزینده و مواد اولیه ی درجه یک تحت پوشش وزارت صنایع به عنوان یکی از بهترین ارائه دهنده گان خدمات در زمینه ی آلومینیوم صنعتی و ساختمانی در طیف گسترده انجام وظیفه نموده.

• قابل ذکر است که پارس آلومینیوم تا به امروز توانسته است با انجام هزاران پروژه ی موفق از شمال تا جنوب و از شرق تا غرب کشور، صاحبان پروژه ها را راضی و مشتریان جدیدی را به خود جذب نماید.

• ما همواره بر این بوده ایم تا با تکیه بر ارزش آفرینی و تولید وسیعی از انواع محصولات آلومینیومی با کاربرد های متنوع از قبیل درب و پنجره ی آلومینیومی، نمای کرتن وال، نمای فریم لس و ... و هم چنین اجرای بی عیب و نقص توسط تیم متخصص و چیره دست رضایت شما همواره عزیز و گرانی ما جلب نموده ایم.

• از اهداف پارس آلومینیوم تبدیل شدن به یکی از مرجع های اصلی صنعت آلومینیوم در ایران و ورود به بازار جهانی از طریق ارائه ی با کیفیت ترین خدمات و مشتری مداری می باشد.

۰۰۰ پروژه ها ۰۰۰

افتخار همکاری ما با:

- هتل میراث کیش
- ساختمان خدادگستری لاهیجان
- حیوان محاسبات افسان البرز
- پروژه ی ماهان تندیس قم
- کارخانه صنعتی پاکشوما
- برج بلخ زعفرانیه
- پروژه ی طوبی چیتگر
- سیتی سنتر اهواز
- و دیگر پروژه های ساختمانی و اداری در سراسر کشور
- بیمارستان سربت جزیره ی سیری
- بیمارستان بیماری های خاص (کربلای معلی- نجف اشرف)
- پاساژ تجاری، اداری و پارکینگ کارون اهواز
- مجتمع فرهنگی، ورزشی، اداری و آموزشی سوهانک اکیمه امام خمینی

۰۰۰ محصولات ۰۰۰

کیفیت همیشه حرف اول را می‌زند

- درب و پنجره های آلومینیومی نسل جدید
- انواع سیستم های اختصاصی ترمال بربک
- نمای کرتن وال و فریم لس ترمال بربک
- درب و پنجره های دو جهت بازشو
- انواع یراق آلکات ایرانی و خارجی
- سرامیک خشک
- اسپاندلر

تهران، جاده قدیم کرج، شادآباد، انتهای بلوار ۱۷ شهریور، خیابان فولاد، بین سوم و چهارم غربی، پلاک ۵

☎ ۰۹۱۲۱۱۵۲۸۹۹ | ۰۹۳۵۱۱۳۲۶۲۵

☎ ۶۶۸۱۸۷۳۷

☎ ۶۶۸۲۵۸۱۰ | ۶۶۸۰۲۶۲۵

✉ parsaluminium@gmail.com

🌐 www.parsaluminium.com

📍 parsaluminium

📱 parsaluminium