



## نقش و عوامل موثر بر مدیریت انسانی در بهره‌وری سازمان

محمد رضا غلامی زاده

دانشگاه ملی خلیج فارس بوشهر. [hmrghzfg@yahoo.com](mailto:hmrghzfg@yahoo.com)

## چکیده

کارآمدی، اثر بخشی و بهره‌وری گوهر سازمانی است که می‌تواند پایداری و بقای سازمان‌ها را تضمین کند و راهکاری برای کسب مزیت رقابتی باشد. امروزه سازمان‌ها از طریق منابع طبیعی (مواد اولیه و انرژی)، کمتر می‌توانند به مزیت رقابتی دسترسی یابند و آنچه می‌تواند برای هر سازمانی مزیت رقابتی تضمین شده، ایجاد کند، بهره‌وری از منابع انسانی کارآمد آن سازمان است. نیروی انسانی به عنوان مهم‌ترین عامل در ایجاد مزیت رقابتی، نیازمند اجرای برنامه‌ها و نظام‌های اثربخش توسعه منابع انسانی است. بهره‌وری که حاصل کارایی و اثربخشی است از جمله مواردی است که همه سازمان‌ها در ایجاد و ارتقای آن می‌کوشند. بهره‌وری از مواد، تجهیزات و امکانات به سهم خود در شکل‌گیری بهره‌وری سازمانی نقش دارند؛ اما آنچه در سازمان منجر به بهره‌وری واقعی، مداوم و مستمر می‌گردد و حد مشخصی ندارد، بهره‌وری سرمایه انسانی می‌باشد. رهبری صحیح نیروی انسانی در جهت حصول اهداف سازمانی نیازمند آگاهی از مؤلفه‌های تأثیرگذار در کارایی و اثر بخشی سازمان در جهت بهره‌وری حداکثری از سرمایه انسانی است. در این مقاله سعی شده است نقش و عوامل موثر بر منابع انسانی در بهره‌وری سازمان مورد بررسی قرار گیرد.

با استناد بر مصاحبه مشاهدات عینی تجارب استادان و منابع کاربردی و جامع به بررسی موضوع پرداخته ایم.

**واژگان کلیدی:** بهره‌وری، مدیریت منابع انسانی، سازمان، نیروی انسانی

## مقدمه

در گذشته‌های نه چندان دور سه منبع اصلی سرمایه یعنی منابع طبیعی زیرزمینی و کشاورزی در عرصه‌ی توسعه با یکدیگر رقابت میکردند. ولی امروزه نیروی انسانی کارآمد موجب تحول و پیشرفت میشود. منابع انسانی دارایی‌ها ارزشمندی هستند که در اختیار سازمان‌ها هستند. بهره‌وری سازمان‌ها بیشتر از هر چیزی در قالب منابع انسانی نهفته شده است. یعنی برای بهره‌وری در سازمان باید به دنبال بهره‌وری منابع انسانی بود. به منابع انسانی سازمان، دیگر نه به عنوان هزینه، بلکه همانند داراییهای ارزشمندی برای کسب مزیت رقابتی نگریسته می‌شود. به همین دلیل ریزی منابع انسانی در سازمان‌ها اولویت یافته است. سازمان‌های امروزی دریافته‌اند که توجه به مدیریت منابع انسانی و استقرار نظام جامع منابع انسانی میتواند تأثیر بسیار گسترده‌ای بر بخش‌های مختلف سازمان از جمله عملکرد و بهره‌وری آن به همراه داشته است. بهره‌وری از عواملی است که دوام و بقای سازمان‌ها را در دنیای

پر رقابت فعلی تضمین میکند. بهره‌وری مطلوب با تغییر ساختارها اضافه کردن تکنولوژی تدوین صدور کار و صدور بخش نامه حاصل نمیشود، بلکه انسان، محور هر نوع بهره‌وری فردی اجتماعی و سازمانی است. در دنیای پر رقابت کنونی، بهره‌وری به عنوان یک فلسفه و دیدگاه مبتنی بر استراتژی بهبود، مهمترین هدف هر سازمانی را تشکیل میدهد و میتواند همچون زنجیرهای فعالیتهای کلیه بخشهای جامعه را در برگیرد. به طوری که رسالت مدیریت و هدف اصلی مدیران هر سازمان استفاده موثر و بهینه از منابع و امکانات گوناگون چون نیروی کار، سرمایه، مواد، انرژی و اطلاعات میباشد. در این مقاله سعی شده است که نقش و تأثیر مدیریت منابع انسانی در بهره‌وری سازمان‌ها مورد مطالعه قرار گیرد. در این مقاله به صورت خلاصه به تعریف بهره‌وری، عوامل موثری بر بهره‌وری و عوامل موثر افزایش بهره‌وری نیروی انسانی پرداخته شده است.

## تعریف و تاریخچه مدیریت منابع انسانی

تعریف: مدیریت منابع انسانی عبارت است از مدیریت و اداره استراتژیک و پایداری ارزش‌ترین دارایی‌های شرکت یعنی کارکنانی که در انجا کار میکنند و منفردا کنار هم به شرکت دروصول اهدافش کمک میکنند. (آرمسترانگ ۱۳۸۱) مدیریت منابع انسانی تخصصی ویژه است که کوشش میکند تا در جهت کسب رضایت کارکنان و تامین هدف‌های سازمانی سیاست‌گذاری برنامه‌ریزی و فعالیت کند. (ابطحی ۱۳۷۵)

فلسفه نوین مدیریت منابع انسانی ساختار و سازماندهی آن به شکل امروزی همگی نتیجه تعامل میان مجموعه حوادث و تحولاتی است که با وقوع انقلاب صنعتی در انگلستان (حدوداً ۱۷۶۰) آغاز شده است و تا به امروز ادامه دارد البته پیدایش و رشد تدریجی مدیریت منابع انسانی به پیشتر از آن و به دوران باستان بر میگردد و شواهدی از تشکیل اصناف و بروز اعتصابات کارگری منظم و سازمان یافته در روم و مصر مشاهده شده است. تحقیقات نشان میدهد که پیشه‌وران و صنعتگران رومی در قرن هفتم قبل از میلاد اتحادیه‌ها و سندیکاهایی به وجود آورده بودند که اعضای آن را اصناف مختلفی مانند صنف مطرب، طلاکار، مسگر، سفالگر، رنگرز، کفاش و مهتر تشکیل میدادند. همچنین تحقیق دیگری نشان میدهد در ۱۱۰۰ سال قبل از میلاد بردگانی که در یکی از معابد مصر به کار واداشته شده بودند دست به اعتصاب زدند. برای درک درست این تفاوت‌ها سیر تحول این رشته به اجمال اشاره میگردد. البته مقصود در اینجا یک مرور تاریخی نیست بلکه نگاهی اجمالی و کلی است

مرحله اول: دوره پیش از انقلاب صنعتی

مرحله دوم: انقلاب صنعتی و پیدایش نظام کارخانه‌ای (از سال ۱۷۶۰)