

عنوان تجربه: آسیب شناسی کاهش انگیزه سازمانی و ارتقاء کیفی و بهره‌وری نیروی انسانی

ارائه دهنده	نام و نام خانوادگی: مجتبی فرهادزاده	تحصیلات: کارشناسی ارشد
	سازمان آب منطقه ای گلستان	سمت کارشناس آبرسانی
	مدیرعامل:	پست الکترونیک: mojtaba.farhadzadeh@gmail.com
	آدرس آب منطقه ای گلستان	
تلفن ثابت:	همراه: ۰۹۱۱۱۵۳۴۶۵۵	نمبر:

چه مسائل، مشکلات و یا ضرورت‌هایی باعث اقدام شما به این تجربه بوده است؟

عوامل انگیزشی کارکنان و نیازهای آنها و توجه به تفاوت‌های فردی هر یک از کارکنان یکی از مهم‌ترین عوامل در بهره‌وری نیروی انسانی است. برای رسیدن به هدف در هر کاری برانگیختن و ایجاد انگیزه در افرادی است که آن کار را انجام می‌دهند. عوامل متعددی در انگیزه کاری پایین در سازمان وجود دارند و به همین دلیل مدیریت بدنبال راهها و تکنیک‌هایی باید باشد که بتواند انگیزه‌های کارکنان خود را افزایش دهد. اهم مشکلات در کاهش بهره‌وری سازمان عبارتند از: ۱- ضعف مدیریت، ۲- نیروی انسانی غیرمتخصص، ۳- عدم وجود سیستم ارزشیابی مناسب کارکنان، ۴- عدم وجود انگیزه کاری در کارکنان، ۵- حاکم بودن روحیه منفعت طلبی فردی، ۶- کم‌کاری، ۷- «رانت»‌های مختلف، ۸- مشغله زیاد کاری مدیران، ۹- روش‌های انجام کار.

چگونه مسائل را شناسایی و راه حل انتخابی را گزینش نموده اید؟

بررسی عملکرد و پایش شاخص‌ها و عوامل موثر بر بهره‌وری گویای مشکلات موجود در سازمان است. از این میان، طراوت و شادابی عوامل، ضعف ارتباطی و مشارکت، نارضایتی شغلی و سازمانی از عمده‌ترین موارد مرتبط با موضوع می‌باشد که نیاز به تحلیل و اتخاذ تصمیم درست در بهبود شرایط کار دارد.

مراحل اجرای این تجربه در سازمان را نام ببرید؟

با بررسی شرایط حاکم بر سازمان، نیاز به تکمیل چک لیستی از عوامل موثر به همراه اولویت بندی می‌باشد. با تکمیل این چک لیست، عوامل موثر بر بهره‌وری و افزایش انگیزه کاری و مشارکت بین سازمانی، بر اساس اولویت حاصل شده، عملیاتی می‌گردد.

عوامل برون سازمانی: ۱- عوامل فرهنگی، ۲- عوامل اقتصادی، ۳- عوامل اجتماعی

عوامل درون سازمانی: ۱- نیروی انسانی، ۲- فضای سازمان، ۳- حقوق و دستمزد، ۴- آموزش کارکنان، ۵- تکنولوژی، ۶- تشویق و پاداش، ۷- فرهنگ سازمان، ۸- کیفیت زندگی کاری

چه شواهد و نتایجی اثر بخش بودن تجربه شما را تأیید می‌کند. (مثلاً صرفه جویی هزینه، کاهش زمان فرایند و...)

پس از تعیین مشکلات سازمان و اتخاذ راه حل متناسب با آن، نتایج بدست آمده پایش می‌گردد. تحلیل نتایج بعد از اتخاذ راه حل، گام بسیار مهمی است چرا که صحت سنجی مسیر حل مسئله از این راه امکان پذیر می‌باشد. بر این اساس در صورت افزایش بهره‌وری و انگیزه سازمانی، تاییدیه راه حل مسئله حاصل می‌گردد و در غیر این صورت، اقدام به تغییر روش حل موضوع و ارزشیابی مجدد، ضروریست.

در تجربه ارائه شده، ایجاد نظام پیشنهادات و پاداش کارانه بر اساس حصول نتیجه، ایجاد بهداشت روانی با تنفیذ منشور اخلاقی مورد تایید عوامل و ایجاد گردش شغلی، ظرف ۶ ماه نتایج مثبتی در کیفیت شغلی و در نتیجه در افزایش کیفیت خدمات بوجود آمده است.

آیا برای اجرای این تجربه از مشاوران حقیقی و حقوقی خارج از سازمان خود هم استفاده نموده اید؟ ذکر نمایید.
از تجربیات مدیران باتجربه استفاده شده است.

محدوده زمانی و مکان اجرا :

نشانه‌های اولیه بعد از ۶ ماه از اولین گام عملیاتی قابل رویت می‌باشد.
محل انجام تجربه بخش خصوصی می‌باشد.

چه کسانی مخاطبان اصلی این تجربه هستند و چه آموزه‌هایی برای آنها دارد؟

مدیران سازمان‌ها و تصمیم‌گیرندگان و سیاست‌گذاران مجموعه‌هایی که به صورت گروهی فعالیت می‌کنند.

در صورت پذیرش این تجربه در کنفرانس مدیریت ، چه کسی آن را ارائه خواهد نمود؟

تجربه شما نسبت به تجارب مشابه در سازمان‌های دیگر ، واجد چه نوآوری و تفاوت‌هایی بوده است که آن را متمایز می‌نماید؟

کیفیت انجام مبانی علمی مرتبط با سازمان و تحلیل عملیاتی و ارزشیابی آن، عامل اصلی ایجاد تفاوت در موارد مشابه است. این تجربه مبتنی بر روش‌های علمی و مطابق علوم مدیریتی است.

مراجعی که قبلاً این تجربه به آنها ارائه شده است.

سایر توضیحات :

عمدتاً مدیران سازمان‌ها به منظور پیشگیری از نارضایتی‌ها و اعتراضات و در جهت تامین مالی کارکنان خویش اقدام به افزایش دستمزدها و یا اعطای پاداش‌های مالی می‌نمایند. کارکنان سازمان‌ها، افزایش‌هایی را که در زمینه حقوق دریافت می‌کنند، حق مسلم و قانونی خود می‌دانند و از آن‌جا که این افزایش‌ها (پاداش عیدی پایان سال ، افزایش سنواتی ، افزایش ضریب حقوق سالانه ، ارتقاء گروه یا پایه حقوقی و ...) تقریباً بدون توجه به کیفیت کار و عملکرد و به صورت یکسان به همه‌ی اعضای یک سازمان تعلق می‌گیرد ، نمی‌تواند در ایجاد انگیزه انجام کار بهتر موثر باشد. به همین دلیل بازدهی ، کارآیی ، اثربخشی و بهره‌وری در بیشتر سازمان‌های کشور مشاهده نمی‌گردد . پیشنهاد می‌گردد دادن هر گونه پاداش مالی یا اعمال افزایش در حقوق و دستمزد افراد مبتنی بر نتایج ارزیابی عملکرد افراد و حصول رفتارهای مورد انتظار در طول یک دوره‌ی زمانی معین (ترجیحاً بلند مدت) باشد . و از طرح‌هایی نظیر " طرح کارانه " استفاده شود. حقوق و دستمزد عمدتاً نقش یک عامل بهداشت روانی در سلامت شغلی را دارد و این ویژگی یک عامل انگیزشی را نیز نشان می‌دهد.