

عنوان مقاله:

مطالعه و بررسی شش سیگمای ناب با رویکرد اثر بخشی فردی در سازمان (مطالعه موردی: شهرداری تهران)

محل انتشار:

چهارمین همایش بین المللی دانش و فناوری هزاره سوم اقتصاد، مدیریت و حسابداری ایران (سال: 1400)

تعداد صفحات اصل مقاله: 34

نویسنده:

زهرا آزادبومی - کارشناس ارشد جغرافیا گرایش برنامه ریزی شهری دانشگاه آزاد اسلامی، کارشناس مسئول دبیرخانه اداره کل تشخیص و وصول درآمد شهرداری تهران

خلاصه مقاله:

مفهوم شش سیگما در ابتدا به منظور بهبود کارایی و کیفیت محصولات تولیدی ایجاد شد اما امروزه به طور گسترده توسط موسسه های مالی، بیمارستان ها، خرده فروشی ها و سایر صنایع خدماتی نیز مورد استفاده قرار می گیرد. شش سیگمای ناب تلفیقی از دو مفهوم است: تولید ناب که هدف آن کاهش اتلاف است و شش سیگما که به شرکت ها کمک می کند تا تغییرات فرایند و خرابی های خود را کاهش دهند. به طور کلی، اهداف اصلی رویکرد شش سیگمای ناب، کاهش اتلاف، افزایش رضایت مشتری، کاهش زمان انجام فعالیت ها و افزایش کیفیتی باشد. حصول بهبودهایی در زمینه های فوق اغلب منجر به صرفه جویی قابل ملاحظه ای در هزینه های سازمان، ایجاد فرصت هایی جهت حفظ مشتریان، تسخیر بازارهای جدید و افزایش اعتبار و اطمینان برای کالاها و خدمات سازمان می گردد. شش سیگمای ناب چیزی بیش از پروژه های بهبود است. گروه مشاورین ناب در راستای اجرای پروژه های شش سیگما در سازمان ها از رویکردی استفاده می کند که به مشتریان کمک می کند تا تنها بر روی تغییر فرایندهایی تمرکز کنند که به سرعت، تفاوت ها و بهبودهای جهشی معناداری ایجاد کرده و مستلزم سرمایه گذاری اندکی باشند. خدمات مشاوره ما در حوزه شش سیگمای ناب منجر به نتایج ذیل در سازمان ها می گردد: سرعت عملیات، کیفیت، کاهش هزینه و رضایت مشتریان. عوامل و محرک های سود اقتصادی و ارزش سهامداران به منظور ایجاد پرتفولیو پروژه های بهبود ایجاد قابلیت سازمانی برای ایجاد و حفظ یک مزیت عملکردی فرایند ایجاد تغییر فرهنگ سازمانی و خلق یک زبان مشترک نیروی انسانی نقش سازنده و کلیدی در پیشبرد مأموریت ها، هدف ها، سیاست ها، خط مشی ها و استراتژی های سازمان داراست و از ارکان رشد و بقای سازمان محسوب می گردد. در هر سازمانی به منظور اثربخش نمودن امور و نیل به هدف های سازمانی از معیارهایی استفاده می کنند. اهم این معیارها عبارتند از جذب، آموزش و حفظ نیروی انسانی کارآمد و متخصص. از آنجا که ویژگی های فردی منابع انسانی با اثربخشی سازمانی رابطه دارد، در این راستا محققین برای دستیابی به نتایج مطلوب هدفهای علمی و کاربردی را مدنظر قرار داده اند. بدین منظور قصد بررسی و پاسخگویی به این سوالات را دارند: (۱) آیا بین سابقه کاری منابع انسانی و اثربخشی مدارس غیر انتفاعی رابطه معنی داری وجود دارد؟ (۲) آیا بین تحصیلات منابع انسانی و اثربخشی مدارس غیر انتفاعی رابطه معنی داری وجود دارد؟ (۳) آیا بین شخصیت منابع انسانی و اثربخشی مدارس غیر انتفاعی رابطه معنی داری وجود دارد؟ در این تحقیق، سابقه کار، تحصیلات و شخصیت متغیر مستقل و اثربخشی متغیر وابسته در نظر گرفته شده است. با توجه به سوالات تحقیق سه فرضیه برای آن تدوین گردید که برای تجزیه و تحلیل فرضیه ها پرسشنامه ۴۷ سوالی مشخص گردید که بین سابقه کاری « کای دو » طراحی، توزیع و جمع آوری شد. پس از بررسی و تحلیل سوالات و آزمون فرضیه ها به روش منابع انسانی و اثربخشی (فرضیه اول) رابطه معنی داری وجود ندارد ولی بین تحصیلات و شخصیت منابع انسانی و اثربخشی سازمانی (فرضیه دوم و سوم) رابطه معنی داری وجود دارد. عرصه کنونی ک ...

کلمات کلیدی:

شش سیگمای ناب، اقتصاد، پروژه، مشتریان

لینک ثابت مقاله در پایگاه سیویلیکا:

<https://civilica.com/doc/1236745>



