

عنوان مقاله:

بررسی شاخص های موثر بر بهره وری کارکنان نیروگاه توس و روش محاسبه کمی آن به منظور تعیین الگوی مناسب در بهبود بهره وری نیروی انسانی

محل انتشار:

اولین کنفرانس ملی تحول و نوآوری سازمانی با رویکرد اقتصاد مقاومتی (سال: 1395)

تعداد صفحات اصل مقاله: 11

نویسندگان:

احمد اکبری - استادیار گروه علوم تربیتی دانشگاه آزاد اسلامی واحد بردسکن، بردسکن ایران

محمودلی رشیدی - دانشجوی دکتری مدیریت آموزشی دانشگاه آزاد نیشابور

شیرین دانایی - دانشجوی دکتری مدیریت آموزشی دانشگاه آزاد نیشابور

خلاصه مقاله:

هدف اصلی مقاله حاضر تعیین شاخص های موثر بر بهره وری کارکنان نیروگاه توس مشهد و چگونگی اندازه گیری آن می باشد. به منظور شناسایی و تعیین شاخص های بهره وری نیروی کار با استفاده از روش پیمایشی به توصیف واقعی و تشریح موضوع از طریق جمع آوری اطلاعات وصفی پرداخته شده است. تعیین و شناسایی شاخص های مناسب اندازه گیری بهره وری بر اساس یک استراتی 15 مرحله ای انجام شده است. در این راستا از میان 44 شاخص موثر در اندازه گیری بهره وری بعد از تعدیلات انجام شده تعداد 15 شاخص انتخاب شده است. در نهایت با توجه به محدودیت های هزینه ای و قابلیت کمی شدن از این بین تعداد 4 شاخص به منظور اندازه گیری بهره وری انتخاب شده است. شاخص ها مورد نظر شامل حقوق و دستمزد، حضور و غیاب، سرانه ضایعات و آموزش می باشند. براین اساس در فرمول پیشنهادی، بهره وری نیروی کار از مجموع مقادیر متوسط حقوق و دستمزد، حضور و غیاب و آموزش و کسر سرانه ضایعات محاسبه می گردد. بدین معنی که شاخص های آموزش، حضور و غیاب و حقوق و دستمزد تاثیر مثبت و ضایعات تاثیر منفی بر نمره بهره وری افراد دارد. علاوه براین شاخص پیشنهادی از این مزیت برخوردار می باشد که با در نظر گرفتن ارزش های مختلف به هریک از شاخص های چهارگانه امکان تعدیل مناسب در شاخص بهره وری پیشنهادی وجود دارد. براین اساس این امکان برای مدیران منابع انسانی نیروگاه ایجاد می گردد تا سیاست ها و خط مشی هایی که به عملکرد نیروی انسانی جهت می بخشد را پیاده کنند. علاوه براین شاخص پیشنهادی برای محاسبه بهره وری کل از نسبت تولید کل نیروگاه به تعداد کل پرسنل در یک سال قابل محاسبه می باشد. در نهایت با استفاده از اطلاعات جمع آوری شده برای 9 نفر از مدیران در نمونه انتخابی مقادیر شاخص های فردی و کلی محاسبه و رتبه بندی شده است. نتایج رتبه بندی بیانگر این است که مدیران گروه های 1 و 6 و 4 به ترتیب در بالاترین رتبه های بهره وری و مدیران گروه های 7 و 9 در پایین ترین رتبه ها قرار گرفته اند. همچنین نتایج بیانگر این است که با تغییر ارزش های در نظر گرفته شده برای اجزاء فرمول پیشنهادی رتبه بندی مدیران تغییر می کند.

کلمات کلیدی:

لینک ثابت مقاله در پایگاه سیویلیکا:

<https://civilica.com/doc/595621>

