الـــفصل الثالث

الإنتاجية

المبحث الأول :-

مفهوم الإنتاجية وإدارة الإنتاج :-

تعريف الإنتاجية productivity:

هي العلاقة بين الموارد inputs المستخدمة في العملية الإنتاجية (لإنتاج سلعة أو خدمة) وبين الناتج out puts من تلك العملية.

فالإنتاجية هي الاستخدام الكفء للموارد(العمل، رأس المال، الأرض, المعدات ,الطاقة,المعلومات .....) وذلك لإنتاج السلع والخدمات .

يفيد مفهوم الإنتاجية باعتباره أداة يستخدمها العديد في القياس والمقارنة للتعرف علي مستوي الاداء في منشاة بالنسبة لغيرها من المنشات أو في فترات مختلفة . (عمر السلمي - إدارة الانتاج – دار غريب – سنة 1991م – ص 111 – 112)

يمكن تعريف الإنتاجية بما يتضمنه مفهوم النظام حيث إن نظام الإنتاج هو تصميم العملية بالعناصر التي يتم بموجبها تحويل المواد الأولية إلي منتجات ذات منفعة عامة ذات قيمة.

فالعملية الإنتاجية هي عملية منظمة من قبل المنتج بتحويل المدخلات إلي مخرجات وهي الأنشطة والفعاليات المتعلقة بالعملية التكنولوجية التي تؤدي إلي تبديل وتحويل المادة إلي شكل آخر يصبح ذات منفعة وضمن المواصفات المقدرة وذلك من خلال عمليات معينة يطلق عليها أنظمة العمليات الشاملة . (عمر السلمي - إدارة الانتاج – دار غريب – سنة 1991م – ص 111 – 112)

وتهدف إدارة الإنتاج كما تهدف إدارة المشتريات إلي تحقيق أقصي ربح ممكن للمشتروات عن طريق القيام بالمهام الموكلة إليها باعلي درجة من الكفاية وإدارة الإنتاج تهدف إلي أقصي حد ممكن من مواد اعلي درجة من الجودة والقائمون بالشراء يريدون طلب الكميات المناسبة بالجودة المناسبة ويجب علي الإداريين تبادل الرأي والمعلومات في سبيل تحقيق التنافس والتفاهم في العلاقات بينما يجب علي إدارة الإنتاج إحاطة إدارة المشتريات بخططها قبل تنفيذها بمدة كافيه وبذلك تعطي إدارة المشتريات الفرصه

- لكي تقوم بالتخطيط السليم وكذلك يجب علي إدارة المشتريات تزويد إدارة الإنتاج بالمعلومات عن المواد الجديدة وطرق الإنتاج الجديدة.

إدارة الإنتاج :

الإنتاج:

الإنتاج: هو نتاج العناصر التي تستخدم المدخلات في عمليات التشغيل والتي تشتمل ببساطة في كل من القوى البشرية (العمال) والمادية (رأس المال) المستثمر في عناصر الأصول الثابتة والمتداولة المختلفة خلال فترة زمنية معينة. (عمر السلمي - إدارة الانتاج – دار غريب – سنة 1991م – ص 111 – 112)

المنتج: هو الناتج النهائي لعملية التشغيل وقد يكون سلعة وقد يكون خدمة وهذا المنتج ليس بالضرورة إن يكون في صورته النهائية حيث يستفيد منه المستهلك وذلك لاختصار خضوعه لواحدة أو أكثر من مراحل الإنتاج دون بلوغ حالته النهائية مما لا يجعله صالحا للاستخدام النهائي وعندئذ يطلق عليه في مثل هذه الحالة وهو في تلك الحالة لا يسوق إلي المستهلك الصناعي باعتبارات الأخير يعد من هذا المنتج بمنزلة مادته الخام لنشاطه الذي يمارسه عليه مزيدا من العمليات التشغيلية حتي يصل إلي الصورة الإنتاجية النهائية . (عمر السلمي - إدارة الانتاج – دار غريب – سنة 1991م – ص 111 – 112)

عمليات الإنتاج :

يقصد بالعمليات إجراءات التشغيل التي تجري علي المادة أو المواد لأغراض تحويلها من صورتها الأولية إلي صورتها الإنتاجية المطلوبة وهذا التشغيل هو أساس الإنتاج الذي يقوم علي تضافر كل مستلزمات الإنتاج وعمليات التشغيل في ظل تقنيات الأداء الواجبة مكونة فيما بينها مايعرف بمنهج تكنولوجيا صناعة المنتجات والذي يرمز له بالاختصار p.o.tr.n\csكإشارة للمكونات وأخيرا يمكن تعريف وظيفة الإنتاج بأنها النشاط الذي يختص بعملية خلق السلع والخدمات من خلال إجراء تغيرات في شكل مواصفات وكذلك يمكن تعريفها: بأنها ذلك النشاط المسئول عن تحويل المدخلات إلي مخرجات نهائية. (عمر السلمي - إدارة الانتاج – دار غريب – سنة 1991م – ص 111 – 112)

إدارة الإنتاج:-

كانت تعني الإنتاج الصناعي فقط إلا إن هذا المفهوم تطور وأصبح يتناول اليوم توجيه ورقابة العمليات أي تقوم بتمويل المدخلات إلي السلع والخدمات النهائية وهذه الوظيفة أساسية لكل نظم إنتاج السلع والخدمات سواء كان ذلك في الوقت الحاضر لاتوجد منظمات لا تهدف إلي الربح حتي في الدول ذات التخطيط الموجه وإدارة القوي العاملة من عمال ومدراء ومعدات وماكينات وتسهيلات ومواد أولية وخدمات وارض وطاقة حيث يتم استخدامها في العملية الإنتاجية لتحقيق إنتاج نهائي (المخرجات) والتي تشمل السلع والخدمات وذلك بإدخال التحسينات علي مخرجاتها من خلال المعلومات التي تحصل عليها من المستهلك ومن مصادر داخلية تختلف المدخلات من منظمة الي اخري حسب نوع الصناعات . (عمر السلمي - إدارة الانتاج – دار غريب – سنة 1991م – ص 111 – 112)

ادارة الانتاج كما عرفها عرفها كثير من الكتاب والمختصين :-

- يقول عبد الستار محمد العلي : تعتبر إدارة الإنتاج العامل المحفز لتفاعل مواد الإنتاج كالمواد الأولية والخدمات المختلفة والقوى العاملة والمعدات والماكينات المتنوعة بالإضافة إلي الأموال.
- قال احمد محمد غنيم : بأنها فئة من الأفراد في المنظمات علي اختلاف أنواعها وأحجامها ومهما اختلفت منشؤها أو طبيعة نشاطها علي أعمال الأفراد الآخرين من خلال ممارسة وظائف التخطيط والتنظيم والتوجيه والرقابة لتحويل مجموعة من المدخلات إلي مخرجات عن طريق عمليات التحويل المختلفة وذلك بتحقيق الأهداف الإنتاجية المرجوة .
- وكذلك عرفها ميشل ستروغ بأنها : منتجات التنظيم فهي تنظيم عملية اخذ المواد الأولية وتحويلها إلي منتجات ترضي طلب العميل.

العوامل التي تساعد على ارتفاع الإنتاجية :

هنالك الكثير من العوامل التي تساعد علي سير عملية الإنتاج وارتفاعها ومنها ما يلي :-

- تنظيم العملية الإنتاجية وتشمل الآتي :

أ. عمليات التخصصات داخل العمل :

ربطها بسلسلة أقسام الإنتاج المختلفة لإنتاج النوع المعين من السلعة مما يؤدي إلي نوعية كفاءة ومقدرة العاملين بغض النظر عن تخصصه ونوعية إنتاج الماكينة التي يعمل عليها مما يؤدي إلي تطور وارتفاع وارتفاع مقدار الإنتاجية.

ب. التناسب الطردي لاعضاء العملية الإنتاجية المختلفة:-

وهذا ينعكس في المحافظة علي العلاقات الكمية بين مراتع العمل فيتحقق الانسجام في العملية الإنتاجية في الأقسام للاستغلال الأمثلة للطاقة والإنتاجية. (عمر السلمي - إدارة الانتاج – دار غريب – سنة 1991م – ص 111 – 112)

ج . استمرار تواصل الإنتاج:

أي معالجة التوقفات التي تطرأ علي أجزاء وأقسام الإنتاج المختلفة للمحافظة علي السلبية الإنتاجية .

د . التوازن ووحدة تقضية العمل في كل مواقع الإنتاجية :

أي إن يتم التنفيذ للعملية الإنتاجية في وقت واحد لكل مراحل الإنتاج مما يقود إلي سرعة العملية الإنتاجية وتقليل الفاقد من زمن الإنتاج.

- المحافظة علاقة العمل:

الانضباط يقود إلي تجويد وتنظيم مواقع الإنتاج .

- تنظيم موقع الإنتاج وعمل الأفراد:

تنظيم موقع الإنتاج بمعني تحقيق علاقة اتصال بين مكوناته وتوفير الصورة المثلي للأداء الوظيفية المتاحة بوضعها في قالب يؤثر في العملية الإنتاجية ومجموعة العمل وتنظيم عمل الأفراد والأفراد هم الجماعة المشتركة في العملية الإنتاجية واستعمالها وتوظيفها بصورة مثلي . (عمر السلمي - إدارة الانتاج – دار غريب – سنة 1991م – ص 111 – 112)

فإنهم يلعبون الدور الأساسي في تنظيم عملية الإنتاج لأنها تشكل القدرة الإنتاجية الأولي.

وكذلك التطور في حجم الوعي التقني وتحديث آليات الإنتاج ينعكس ذلك علي تعقيد العناية التكنيكية مما يتطلب التوزيع الأمثل لعوامل العملية الإنتاجية ممثلة في وسائل العوامل وأدوات العمل.

نمو وتحديث وسائل الإنتاج من إدخال ماكينات حديثة في العملية الإنتاجية يتطلب إعادة النظر في الخدمة والإشراف علي هذه الآليات وصيانتها وتوفير مدخلات الإنتاج .

وكل هذه المراحل والوظائف يتم تنفيذها بواسطة عناصر وأدوات مختلفة مما يتطلب عملها واستمراريته حتي ينعكس ذلك علي الفائدة الاقتصادية المرجوة من الناتج.

وكل هذه العوامل سابقة الذكر تجعل طريقة العمل أكثر مرونة وأسهل تنفيذ وتنظيما مما يحفز العامل للعمل ولاستمراريتة وهنا تكون قد توفرت الرغبة في العمل والقدرة معا لتكتمل قاعدة الأداء الأكفاء الجيد . (عمر السلمي - إدارة الانتاج – دار غريب – سنة 1991م – ص 111 – 112)

أن العوامل الإنسانية هي في حقيقة الآمر المصدر الأساسي للكفاءة الإنتاجية وان الإدارة تستطيع استخدام أساليب إدارة الأفراد الحديثة وخلق جو من العلاقات الإنسانية السليمة إن تحقق زيادات هائلة في في الكفاءة الإنتاجية للمشروع وليس في هذا الرأي تقليل من شان أو أضعاف لأهمية النواحي الفنية والتكنولوجية في تحديد مستوي الكفاءة الإنتاجية لكنه يبرز الدور الفعال الذي يمكنه .

لقوة العمل القيام به في رفع أو خفض مستوى الكفاءة الإنتاجية للمشروع بغض النظر عن النواحي الغنية به. (عمر السلمي - إدارة الانتاج – دار غريب – سنة 1991م – ص 111 – 112)

المبحث الثاني :-

اثر بيئة العمل علي الإنتاج :-

إن بيئة العمل التي يتواجد فيها الفرد هي التي تحدد الرؤية والرسالة التي من اجلها يعمل العمال والمنظمة . فلذلك لابد من تحسينها حتى تضمن الإنتاج والكفاءة في العمل .فان تأثير بيئة العمل علي الإنتاج هو تأثير كبير أما أن تؤثر سلبا أو إيجابا والشق الثاني هو المطلوب . فلابد أن تؤثر بيئة العمل تأثيرا ايجابيا علي الفرد العامل وترفع روحه المعنوية لتحقيق الهدف المنشود .

وهنالك الكثير من الأشياء التي توثر في بيئة العمل ومن ثم الإنتاج وتأتي الحوافز في المقدمة فان موضوع الحوافز ومدي علاقتها وتأثيرها علي أداء القوة البشرية وعلي موضوع الرضي الوظيفي وتعزيز القيم الجوهرية في المنظمات . حيث تعتبر الحوافز احد الركائز ذات الأهمية القصوى في المنظمات واحد مقومات العمل المؤسسي وذلك للتشجيع في العمل والأداء والتي بدونها لا يمكن أن نقوم بتحقيق رؤية ورسالة المنظمة . (عصام ابو بكر اسحق – الامن الصناعي وسلامة العمل – وزارة التعليم العالي والبحث العلمي – الخرطوم 2004م ص80.)

لا يمكن للحوافز أن تحقق أهدافها إلا من خلال جودة آلية عمل ونظام محدد لأدائها بالشكل الأمثل مع توافر عنصر في غاية الأهمية ألا وهو المصداقية في التطبيق والتنفيذ حيث تعتبر الحوافز بمثابة المقابلة للأداء المتميز ، بحيث يشعر الموظف بالعدالة والأنصاف في معاملة المنظمة له . فمسالة الموظفين الغير مندفعين للعمل تعد مشكلة واسعة الانتشار في العالم اليوم. (عصام ابو بكر اسحق – الامن الصناعي وسلامة العمل – وزارة التعليم العالي والبحث العلمي – الخرطوم 2004م ص80.)

بحيث يري الخبراء أن 70% من العمال اليوم اقل اندفاعا مما كانوا عليه في السابق لذا فالواجب علينا عملية تحفيز الأفراد العاملين للقيام بأفضل ما لديهم .

تعريف الحوافز :-

تأثر الوسائل المادية والمعنوية المتاحة لإشباع الحاجات والرغبات المادية والمعنوية للأفراد.

يقصد بالحوافز هو كل ما تقدمة المنظمة من وسائل مادية ومعنوية وتؤدي إلي رفع أداء الموظف في العمل وتعمل علي إشباع حاجاتهم وضمان ولائهم . (عصام ابو بكر اسحق – الامن الصناعي وسلامة العمل – وزارة التعليم العالي والبحث العلمي – الخرطوم 2004م ص80.)

أهمية الحوافز :-

ظهر الاهتمام بموضوع الاهتمام بموضوع الحوافز منذ اهتمام رجال علم النفس الصناعي بإجراء التجارب والدراسات التي أسفرت عن انه لا يمكن حث الفرد علي العمل بكفاءة وفاعلية ما لم يكن هنالك حافز علي ذلك فالخطط الجيدة والتنظيم السليم للأعمال ليس معناه أن الأفراد سيقومون تلقائيا بالأعمال علي خير قيام وبكفاءة فجعل الأفراد يعملون عن رغبة وحماس هي مشكلة كبيرة تعالج فقط من خلال التحفيز.

وان أهمية الحوافز تكمن في العامل (أيا كان مجاله) يلزمه أن يكون متحمسا لأداء العمل وراغبا فيه وهذا لا يأتي إلا باستخدام الحوافز حيث أنها يمكن أن توقف الحماس والدافعية والرغبة في العمل لدي العامل مما ينعكس إيجابا علي الأداء العام وزيادة الإنتاجية كما أن الحوافز تساعد علي تحقيق التفاعل بين الفرد والمنظمة وتدفع العاملين إلي العمل بكل ما يملك من قوة لتحقيق الأهداف المرسومة للمنظمة وكذلك تعمل الحوافز علي صنع شعور الإنسان بالإحباط إذا أن تهيئة الأجواء سواء كانت مادية أو معنوية فأنها كفيلة برفع العامل إلي المثابرة في عمله وبكفاءة عالية عموما تعد الحوافز من العوامل المهمة الواجب توافرها لأي جهد منظم يهدف إلي تحقيق مستوى مالي من المال و الحوافز أهمية كبيرة في التأثير علي مستوى الأداء بالنسبة للمنشاة . (عصام ابو بكر اسحق – الامن الصناعي وسلامة العمل – وزارة التعليم العالي والبحث العلمي – الخرطوم 2004م ص80.)

تمثل الحوافز تلك الوسائل التي توفرها الإدارة لإشباع حاجات الأفراد العاملين ويقرر ما كانت تلك الحوافز متمشية ومتضمنة مع أنواع الحاجات التي يشعر بها الأفراد كلما كان الإشباع أكثر. وبالتالي يرتفع مستوي رضا الأفراد عن مستوى أعمالهم ومن ثم تقوى لديهم الرغبة في العمل وخاصة إذا كان الحصول علي تلك الحوافز مرتبطا بأداء العمل كما في حالة الأجور التشجيعية ومكافآت الإنتاج . لذلك فانه وظيفة إدارة الموارد البشرية هي دراسة حاجات الأفراد وتصميم نظم الحوافز الكفيلة بإشباع تلك الحاجات ضمانا لرفع مستوي الكفاءة . (عصام ابو بكر اسحق – الامين الصناعي وسلامة العمل – وزارة التعليم العالي والبحث العلمي – الخرطوم 2004م ص 80)

اثر البيئة بمكانة العمل علي الإنتاج:-

طالما كان رأي علماء النفس والباحثون بأهمية الظروف المادية والمعنوية للعمل علي أداء الأفراد ففي رأيهم أن هذه العوامل لها الأثر الكبير ملحوظا في خفض أو رفع أداء الأفراد. وقد كان الهدف الرئيسي وتجارب مصانع ها وترن اكتشاف العلاقة بين هذه العوامل المادية وبين الكفاية والإنتاجية للأفراد وتعد عوامل إلي ثبات هذه العلاقة واتجه تفكير القائمين علي هذه التجارب إلي دراسة العلاقة ، كيف الظروف المعنوية للعمل (غير المادية) وإنتاجية الفرد الثابت إن الظروف المادية للعمل لها تأثير علي راحة الأفراد وبالتالي علي معنوياتهم وأدائهم غير أن هذه العلاقة ليست ثابتة في كل الحالات فقد يعمل الفرد في ظروف مادية للعمل قاسية جدا وبالرغم من ذلك يكون في حالة معنوية مرتفعة وعلي العكس من فقد يعمل في ظروف مادية للعمل قاسية جدا ولكنه يكون في حالة معنوية منخفضة . إذا توقف الأمر علي مدى ملائمة الظروف المادية لهم كما يتوقف أيضا علي شعورهم بمدي المجهود الشاق الذي تبذله الإدارة لتحسينها فإذا تبين للأفراد أن الظروف المادية التي يعملون فيها سيئة جدا ولكنهم يشعرون أن الإدارة بذلت ومازالت تبذل قصارى جهدها نحو تحسينها فان قسوة هذه الظروف المادية تسبب في كل الحالات انخفاضا في معنوياتهم .