دوایر کیفیت و افزایش بهره‌وری

نوشتتهٔ سید عباس موسوی

چکیده

امروزه، بیش از گذشته، در حالی که ملت‌ها با پیشرفت‌های اقتصادی دست و پنجه نرم می‌کنند، دولت‌ها و موسسات خصوصی به طور فراوانی نگران مذاکرات مشترک هستند. برای اصلاح‌چینی وضعیت راه‌های متعددی پیشنهاد شده است که شاید بپردازی راه‌هایی افزایش بهره‌وری باشد. افزایش بهره‌وری

یعنی افزایش کارکرده که محصول را تولید می‌کند به تولید بیشتر تشخیص شود.

کارکنان هر سازمان مهم‌ترین منبع ان سازمان جهت بروز‌داری از بهره‌وری بالاتر محسوب می‌شوند. برای رسیدن به بهره‌وری بالاتر، بسیاری از کشورها استاندارد زاین از مدل دوایر کیفیت استفاده می‌کنند. هم در این‌جا از تعدادی افراد تشکیل شده است که به طور منظم در جلساتی که به منظور بررسی مسائل و مشکلات کاری برگزار می‌شود شرکت می‌کنند، به تجزیه و تحلیل مسائل می‌پردازند و راه حل ارائه می‌نمایند.

به منظور بالا بردن سطح بهره‌وری، ده اصل پیشنهاد شده است که با توجه به برنامهٔ دوایر کیفیت می‌تواند راه‌گشای مشکلات مؤسسات باشد. این اصول عمیقاً متاثر از تلاش‌های جهانی از سوی تمام کارکنان، مسئول بودن، تلاش‌ها، حمایت فعالانه مدیران، تا پیشرفت‌های سطحی مدیران و به دیگری، یعنی کارگری، دانش‌شناختی و خلاقیت سه چیز بستر کارکنان بدون در نظر گرفتن سمت آنها، شناسایی مشکلات کیهانی بهره‌وری در هر قسمت یا واحد، تعیین و حمایت از اهداف افزایش بهره‌وری توسط مدیران و پژوهشکده آنها توسط کارکنان، استفاده از روش‌های پیشنهادی و نتایج اندازه‌گیری افزایش بهره‌وری با مدیران اطمینان به دست آید و بیشتر در افزایش بهره‌وری عاملی مهم است. از روش‌های عملکرد مدیریت به حساب آید. توصیه‌های پیدان کارکنان خدمات فنی یا مهارت‌ها و خدمات فنی یا مهارت‌های بهره‌وری در نظر گرفته شود.

عوامل که منجر به بهره‌وری باشند می‌شوند شناسایی و اصلاح گردند.

مقدمه

افزایش بهره‌وری بعنی ایجاد بهتری می‌باشد که به تولید کننده محصول وظیفه پیشرفت و نتایج را به پیشرفت تشخیص کرده، به با فشار، بالکه از طریق ایجاد احساس مستقیم نسبت به
مدیریت دولتی

هزینه‌ی پارسی و گران‌هستند. هزینه‌ی بالایی سرمایه‌گذاری در مقایسه با هزینه‌ی کارگر و بازار محدود، دلیل پرهرزنه‌ی بودن محصول است. به عنوان مثال، تولید کننده‌گان داخلی فیلیپین از همان نوع تجهیزات استفاده می‌کنند که همتایان آنها در هندوکوست و تایوان اما این تولید کننده‌گان سه برابر فیلیپینی‌ها کالا تولید می‌کنند. حقیقت بیشتر گنبد به خوی نشان می‌دهد، حالاتی که نوع ماهیان آلود در روند تولید مورد انتظار، اما شامل شروع عمومی در عرصه تولید و توزیع با کارگری تکنولوژی سهم نخواهد کرد. کفایت و کمیت ستانته وضع مطلوبی نخواهد داشت.

الف. مدیریت مؤسسه

این ویژگی مهم‌ترین یک مؤسسه از سطح مدیریت آن شروع می‌شود. مسئله این نیست که مؤسسه در چه کشور قرار دارد و چه تکنولوژی استفاده یا چه محصول تولید می‌کند. مؤسسه‌ی تولید به‌طور صرفاً اگر مدیریت آن کارایی لازم را داشته باشد.

در سالنامه‌ی کلی مدیریت وابسته به آکادمی توسیع‌های علمی آن است. هر کارگری از حکم رهبری جیب صادق مدیریتی، عملکرد بهتر را تضمین می‌کند. در فیلیپین، مفاهیم مثل مدیریتی پارادایم هدف و نظام اطلاعات مدیریتی پیش از سایر کشورهای آسیایی از جمله زاین معرفی گردید. اما هنوز مشکلات جدی به‌طوری‌گونا و جدی دارد. عمومی نظام‌های مدیریتی جدید در کشورهای در حال توسعه به‌طور تأکید بیشتر در زمینه‌های که عمده‌ای با داده‌هایی از قبل توریس انسانی، ماشین‌آلات، تجهیزات و مواد اولیه سر و کار دارد نیازمند است.

ب. تکنولوژی

هر چند تکنولوژی به‌طوری بالاتر منجر می‌شود تنها عامل افزایش به‌طوری به حساب نمی‌آید. ماشین‌آلات و تجهیزات بفرزند ممکن است محصول پیشرفت تولید کنند، ولی مخصوصاً برای کشورهایی در حال توسعه،
دانش اصولی که به دنیای خواهد آمد موارد فوق تا حدود زیادی از طریق سیاست‌ها و عملکرد مدیریت مشخص می‌شود. تحقیقی که در آسیا انجام شد نشان می‌دهد که با انگلیسی مناسبی کارکنان به‌طوری که در تحلیل‌های و یا تحقیقات موجود می‌تواند به آسانی به 90 درصد افزایش یابد. 

1- تلاش‌های افزایش به‌ورودی باید همه جانبه و توسط تمام کارکنان شکل گیرد.

ببخشید مختل سازمان با هم ارتباط متقابل داشته و فعالیت‌ها می‌تواند روز به روز نوگاهی باشد. نظیر عاملی استفاده منجر به افزایش به‌ورودی کل هر کارکنان که به افزایش به‌ورودی تقسیم‌بندی شده‌اند. منفعتی یا کنیت و سیل‌های است می‌تواند به‌روی زیر قرار گیرد. 

2- کوشش‌های افزایش به‌ورودی باید دائم و پیوسته باشد

افزایش به‌ورودی نمی‌تواند بدون توجه مستمر مدیریت، برای مدیریت طولانی‌دامنه‌ای ضروری باشد. برنامه‌های افزایش به‌ورودی باید به صورت قسمتی از فراپرسند و فعالیت‌های مدیریت در آیند. به عبارت دیگر، افزایش به‌ورودی باید عنوان راهی برای زنگنه بهتر سازمان در نظر گرفته شود و با فرهنگ مناسبی درآمده و برای افزایش به‌ورودی کمک به مشابه دیگر کارکنان کمک می‌کند. نمی‌تواند مورد ضرورت برای پروژه‌های باشند که به آرا موفقیتی آمیزی کار منحل شود.

3- برنامه‌های افزایش به‌ورودی باید از حمایت کامل فعالیت‌های failures، قابل ربق، و مشارکت مدیران تمام سطح به ویژه مدیران رده بالا برخوردار باشند.

این بدان معنی‌ست که باید هر فرد در سازمان، درجه اهمیتی که مدیریت برای موضوع به‌ورودی قابل است روشن شود.

یک می‌باشد، باید از طریق صحت کافی نبیست، حمایت مدیریت باید از طریق
ایجاد واقعی همراه با تصویب زمان و متقابلی لازم جهت تکمیل موضوعی برخور دهه گذشته مشخص شود. حضور مدیریت ارشد و سایر مدیران اجرایی در اوله کار دویور و توجه شخصی آنها به اجرای پیشنهادهای تأیید شده، نمونه‌های بازی یک علی‌الاکرمی نیست، به شمار می‌آید. دریک شدن مدیریت ره بایل در ترویج و آموزش اعضای دویور نیز گونه‌ای از حمایت‌های مشترک است.

۴ - برناوهای افراشی مورد پیگیری با ایجاد جزئی دانش شغلی و خلاقیت هر چه بیشتر کارکنان، بدون در نظر گرفتن سمت آنها به پیشرفت کند. قبل از هر چیز تصور می‌شود که یک نیروی کار بهتر از هرکس دیگر می‌داند چه عاملی یا راهور دیگری می‌باشد و چه عواملی می‌توانند در این راه با او کمک کنند. به عبارت دیگر فردا که هر کاری انجام می‌دهد دارای مهارت است. به علاوه، اگر کارکن به کارخانه‌ای دیگر وارد شود و به سمت جدیدی می‌رود و حمایت می‌کند، با این نهاد که دانش شغلی و مهارت کارگر خویش تولید، با گوش فرا دادن به نظرات، با فرصت دادن به او برای بهبود شرایطی که تحت آن کار می‌کند و با اعتبار بهبود و به‌رسیدن شبکه‌های مدیریت می‌تواند و یا به مشارکت کننده‌ای مشتاق در تلاش برای افراشی مورد پیگیری تبدیل کند.

۵ - سازمان باید بتواند شاخص‌های کمی سطوح پیوری هر قسمت یا واحد را شناسایی کند. بهتر است اگر در هر کلیه بتواند ایراد شد و این افزایش به پیوری با ایجاد شرایطی که تحت آن کار می‌کند و با اعتبار بهبود و به‌رسیدن شبکه‌های مدیریت می‌تواند و یا به مشارکت کننده‌ای مشتاق در تلاش برای افراشی مورد پیگیری تبدیل کند.

۷ - باید نظامی ایجاد کرد که بتواند به طور پیوسته و دقت تابعی از او بر روی شرایط پیوری با ایجاد شرایطی که تحت آن کار می‌کند و با اعتبار بهبود و به‌رسیدن شبکه‌های مدیریت می‌تواند و یا به مشارکت کننده‌ای مشتاق در تلاش برای افراشی مورد پیگیری تبدیل کند.

برای تعریف شرایط پیوری گزارش کتاب کتاب و در فواصل
گروه خدمات بهرهوری، یا خدمات مدیریت و از این قبیل، به‌عنوان هماهنگ کننده نام برده می‌شود. هدف اصلی، ارائه راهنمایی فنی و خدمات به مدیریت سرمایه‌گذاری و اعضای دوآیر کوییت در سازمان است. این مسئولان به‌عنوان "متخصصان کارآیی" صادق کننده دستورهای عملیاتی را به صورت مشاوران، به صورت بهرهوری و به‌طور ابتکاری کار دارای نقش هستند. خدمات آنها در دسترس هر منطقه قرار می‌گیرد. متخصصان بهرهوری، به عنوان بخشی از سیستم و ارتباطات دیجیتال، مسئولیت مقدماتی را به‌عنوان بهرهوری در سازمان برای ایجاد آگاهی و اجتماع بستگی به برناهای بهرهوری در کل سازمان می‌بخشد.

8 - درجه مؤقتی همان‌طور که به‌عنوان باید داده‌ای مهم برای ارزیابی عملکرد مدیریت باشند و نظام پاداش باید مؤقتی را در ارتقای بهرهوری تقویت کند.

10 - مدیریت باید قادر باشد عواملی را که منجر به بهرهوری پایین‌تر در سازمان می‌شود شناسایی و اصلاح کند. برای مثال ممکن است افرادی در قسمت‌هایی بی‌توجهی به ضعیف‌ترین مناطق مسکن کنند. با توجه به آنها، به‌عنوان بهرهوری در قسمت‌های ضعیف‌تر قرار می‌گیرد. منابع بهرهوری، به‌عنوان همیشه و سوپرسور برای افزایش سطح ضعیف‌ترین مناطق، به‌عنوان باید در دانشگاه بگیرند و سایر نیروهای به‌عنوان رفتاری برای آنها در نظر گرفته شود. پایداری از پاداش‌ها به مؤقتی در افزایش بهرهوری مبین اعضا دوآیر کوهیت که در حفظ منابع و شناسایی آن به عنوان حملکی می‌شود. پاداش به‌عنوان شناخته شود و مؤقتی در حفظ علاقه‌مندی و مشارکت از روز غیرت و تولید کاری اعضا دوآیر کوهیت عمل می‌کند. برای بهره‌گیری از حداقلی تأمین‌گذاری، پاداش باید با اثبات کار مدیران و مشاوران، مرتبط با باید مشترکان بارور خواهد شد. بعد از تأیید اعضا و اجرای کار سربه‌ای توزیع شود و تبلیغات و سیاست نسبت به آن در داخل سازمان صورت پذیرد.

9 - کارکنان خدمات فنی که هم در سیستم و افتخاری بهرهوری تخصص دارند، به‌عنوان هم باید با انجام مسئولیت و در سیستم و افتخاری بهرهوری، هم‌اکنون ممکن است در بخشی از سازمان‌ها آن گروه کارکنان را ممکن است
پایان، از نظریه معنی‌های روابط انسانی آن مؤسسه توسعه به شمار می‌آید.
این حقوق به‌معنی نیروتی شده است که هر از این هر دعوت می‌شود. ممکن است که این هر فعالیت به‌معنی باشد، لازم است که برای رسیدن به هدف‌های مطابق شده به طور مناسب برای گرفتن شود.
در جهت این‌گونه سببی به‌پذیرش جهت واظب‌بندی، استعداد و کیفیت
منابع انسانی به‌درستی می‌باشد. اغلب از این‌گونه حضور
و مشابیت‌های اشکال‌آمیز در حالی ارائه‌گزارش‌های
گروه‌های کار به‌این‌گونه افزایش به‌دوری است.
در محیط ارزش‌های در برنامه‌های به‌دوری به‌این‌گونه می‌باشد.
نظیرقواریکنی: مستندات و کارگروهی

اِم‌سجمن‌ها به‌دوری است. این شمار که‌ها ویلی پرقدت‌های به
تکنولوژی به‌کرای‌های مستندات در انجام‌های ارتباطی است. اگر
فر ورده‌ی راکه به‌یا وک‌گذارا شده در مرتقب‌های اول درست انجام
دهد، به‌دوری به‌رید افزایش می‌باشد. نبیش تحقیق‌های و
عدم کارایی‌ها از اشتباها قابل اجتناب مرتبیه است. و به
لحاظ بی‌توجهی انسان به‌کار - علی‌رغم موجود بودن
استندارد و تجهیزات مناسب - سرچشمه‌های می‌گیرد. این
بی‌توجهی یا به‌دقتی از نیروتی حتی مستندات بی‌تشریح می‌باشد.
برودن از شکست و شرمت‌های پی‌ان‌آ، و نیروتی احساس
فراور در کاری خاصی می‌باشد. احساس مستندات بالا
سپاس به‌دوری به‌این‌گونه فرود دیگری در نیروی‌های
بی‌توجهی یا به‌مرتبه‌ی نمونه‌ای در نیروی‌های
بی‌توجهی یا به‌مکان‌های می‌باشد. می‌باشد.


