الثقافة العشوائية والكفاءة الإنتاجية

تاريخ النشر في جريدة أخبار الخليج: 3 يوليو 2016

بقلم: الدكتور زكريا خنجي

في ظل الثقافة المؤسسية وبعيداً عن الثقافة والفكر العشوائي التي تعيش فيه الكثير من المؤسسات فإنه عندما نتحدث عن الكفاءة الإنتاجية فإننا نقول ببساطة أنه يجب دائماً "أن نعمل بذكاء أكثر، لا بجهد أكبر"، ويمكن بصفة عامة تعريف مصطلح "الإنتاجية" بأنه حجم أو عدد الوحدات التي يتم إنتاجها خلال فترة معينة. والإنتاجية، بأبسط معانيها هي: نسبة المخرجات إلى المدخلات.

وهناك عدة تعاريف للإنتاجية ولكن نجد أن هذا التعريف يمكن أن يكون أوضحها؛ فالإنتاجية تعني "الاستخدام الأكفأ والاستغلال الأمثل للموارد المتاحة المتمثلة في القوى العاملة، والمواد الأولية، والطاقة الإنتاجية للمكائن والمعدات، بهدف الحصول على أقصى نفع منها أي لإنتاج السلع والخدمات المطلوبة على أفضل صورة ممكنة".

وينظر الاقتصاديون إلى الإنتاجية على أنها المصدر الحقيقي للنمو الاقتصادي والرفاهية الاجتماعية وتحسين مستوى المعيشة في أي بلد، مهما كان نوع النشاط الاقتصادي فيه. إن معدلات نمو الإنتاجية وتحليل عناصرها تعطي نظرة فاحصة للنشاط الاقتصادي، وتكشف نواحي الضعف والقوة في هذا النشاط.

لهذا تتسابق الدول للمحافظة على استمرارية معدلات نمو متزايدة في الإنتاجية بإدخال التحسينات المستمرة في الجوانب التكنولوجية والإدارية والبشرية، وتمكنت الدول المتقدمة عن هذا الطريق من تحقيق تقدم صناعي كبير مكنها من السيطرة والتحكم في الاقتصاد العالمي.

واستخدمت اليابان الإنتاجية كوسيلة فعالة لإصلاح اقتصادها الذي تدمر كليًا خلال الحرب العالمية الثانية، واستطاعت بفضل رفع معدلات الإنتاجية من النهوض ثانية بعد أن حققت معدلات نمو عالية في الإنتاجية. وأخذت دول جنوب شرق آسيا بتجربة اليابان القريبة منها، فركزت الجهود الكبيرة من أجل تطبيع مجتمعاتها وتوعيتهم بأهمية تحسين الأداء وزيادة الإنتاجية، فوضعت لذلك السياسات والبرنامج الوطنية لتحقيق أهدافها.

إن محور تحسين الإنتاجية في الثقافة المؤسسية هو تأدية العمل بالطريقة الصحيحة، وبكفاءة أحسن، وليس العمل بجهد مضني لتحقيق نتائج أفضل (أي؛ أن تعمل بذكاء لا بجهد). إن العمل بكفاءة يعتمد أساسًا على السلوك الإنتاجي للأفراد، وهذا السلوك هو نتيجة لعوامل عديدة ومعقدة تكون الشخصية المميزة للفرد، منها عوامل شخصية تحددها البيئة الاجتماعية والتراثية والثقافية، ومنها عوامل إدارية وتنظيمية تهيأ القنوات للاستخدام الكفاءات للعوامل الشخصية، لذلك كان للمجتمع والبيئة التي ينشأ فيها الفرد تأثيرًا على نوع وطبيعة تصرفات الأفراد وسلوكهم في العمل. إن استمرارية تحسين الإنتاجية يتطلب التطبع على الأساليب الصحيحة والكفؤة لأداء العمل في جميع

نشاطات المجتمع، وهذا يعني إدخال تغييرات تربوية واجتماعية وسلوكية في المجتمع تؤدي إلى خلق مجتمع جديد.

إن ما تحقق لليابان أو الدول الصناعية الأخرى من معدلات نمو عالية في الإنتاجية، جاء نتيجة لوعي بأهمية الإنتاجية وجهود منظمة لإدخال تغيرات جوهرية لإنجاح الإنتاجية؛ اعتمدتها كوسيلة فعالة لدعم منتجاتها في الأسواق العالمية.

ولقد أخذت بعض الدول النامية التي وجدت أن بعض الأساليب والمبادئ التي استندت إليها الدول الصناعية في الحملات والبرامج الوطنية للإنتاجية قد حققت نتائج ايجابية فاعتمدت بعض المبادئ وطورت مبادئ وأسس أخرى ونفذت حملات وحركات كان لها الأثر الكبير في ارتفاع مستوى الإنتاجية فيها، من ذلك:

أ. إن ترسيخ الثقة العميقة والمتبادلة بين العمال والموظفين وأرباب العمل سيكون القاعدة السليمة لتوفير البيئة الصحيحة المناسبة للإنتاجية.

ب. التعاون والتشاور بين الإدارة والعمال والموظفين في تطوير اجراءات تحسين الإنتاجية.

ت. توسيع وتحسين نظام التعاون والمشاورات المشتركة بين الموظفين والعمال والإدارة.

ث. خلق طرق ونظم للاستغلال الأمثل للموارد النادرة.

ج. تغيير أسلوب ونطاق السيطرة على الجودة، من وظيفة تخصصية، إلى وظيفة تنفيذية شاملة لجميع أعضاء المؤسسة، من الإدارة

العليا، مروراً بكل المستويات الادارية – العليا والدنيا – إلى عمال النظافة في المؤسسة.

ح. التوزيع العادل لثمرات زيادة الإنتاجية، وفقًا لحالة الاقتصاد الوطني بين الإدارة والعمال والموظفين والمستهلكين.

خ. تحسين خبرات العمال والموظفين والمدراء عن طريق التدريب والتعليم المهني الموجه نحو الإنتاجية.

وحتى نبتعد عن المؤسسات والثقافة العشوائية ونقترب بصورة أو بأخرى من الثقافة المؤسسية فقد قام بعض الاقتصاديين بتقسم عناصر الإنتاج إلى أربعة مجموعات كبيرة، من أجل تنظيم المعرفة، وهي:

أ. العمل والموارد البشرية.

ب. الموارد الطبيعية.

ت. الموارد المصنوعة ورأس المال.

ث. التنظيم والإدارة.

لنحاول أن نسلط بعض الضواء على هذه العناصر.

أولاً: العمل والموارد البشرية

هو الجهد الإنساني المبذول من خلال العملية الإنتاجية بقصد إنتاج السلع والخدمات. ويعد العمل من أهم عناصر الإنتاج حيث لا إنتاج بلا عمل، وعندما نتكلم عن العمل لا نتكلم عن عنصر عادي بل فنحن نتكلم عن عنصر إنساني يعامل معاملة خاصة وذلك لأن إدارة عنصر العمل لا

تتعلق بمورد عادي بل عنصر إنساني، لذلك يجب مراعاة الجانب الإنساني من حيث تحديد الأجر ووضع الضوابط لعمل الأحداث والنساء، وكذلك فإن العمل يتحدد عنه أجر والذي يحدد مستوى المعيشة.

ثانياً: الموارد الطبيعية (الأرض)

من البديهيات التي نعلمها بالضرورة أن الإنسان لا يخلق المادة، فالمادة لا تستحدث ولا تفني، ويقتصر دور الإنسان على خلق المنافع ولذلك فهو يحتاج إلى الطبيعة من أجل الإنتاج وخلق المنافع. ويقصد بالطبيعة كل الموارد والقوي التي يجدها الإنسان دون جهد من جانبه، وهي تشمل (الأرض – المناجم – الغابات – ومساقط المياه – ومصايد الأسماك .. الخ).

ثالثًا: الموارد الصناعية ورأس المال

في البداية كان الإنسان يستخدم جهده البشرى للحصول على احتياجاته من الطبيعة مباشرة، ولكن مع التطور البشرى اكتشف أنه لو استخدم هذا الجهد لإنتاج آلات وأدوات تساعده على الإشباع سوف يستغل إمكانياته بشكل أفضل كأن يصنع سهماً يصطاد به الحيوان. وهنا تأكد للإنسان بأنه إذا استخدم جهداً لإنتاج غير مباشر (أي لا يشبع حاجاته مباشرة) سوف يتزايد إنتاجه وهذا ما يسمى برأس المال.

رأس المال؛ هو مجموعة غير متجانسة من الآلات والمعدات والأجهزة المصنوعة التي تساعد على زيادة الإنتاج وخلق مزيد من السلع

والخدمات. وبمعني آخر أن رأس المال هو مجموعة غير متجانسة من الآلات والمعدات والتي تساعد في عملية الإنتاج وتزيد من حجمه، بدلاً من أن يقوم الإنسان بإنتاج سلع وخدمات مباشرة يقوم بإنتاج سلع وسيطة وآلات.

ويستمد رأس المال قيمته من خلال قدرته على زيادة الإنتاج في المستقبل، ولذلك يمكن أن نقول أن رأس المال يدخل فكرة الزمن في النشاط الاقتصادي كما أدخلت الطبيعة فكرة المكان في النشاط الاقتصادي أيضًا.

رابعًا: التنظيم والإدارة (المنظم):

يعتبر هذا العنصر أهم عناصر الإنتاج كون المنظم هو العقل المدبر الذي يقوم بتجميع عناصر الإنتاج المختلفة ثم يتولى عملية المزج والخلط بين هذه العناصر لإنتاج السلع والخدمات، فهو الموجه للعملية الإنتاجية بدءً من إنشاء المشروع ومروراً بمراحل الإنتاج المختلفة وانتهاء بوصول السلعة أو الخدمة إلى المستهلك النهائي.

فالمنظم يقوم برسم السياسات الاستراتيجية للمنشأة كتحديد نوع وكمية السلعة أو الخدمة التي يرغب في إنتاجها والسعر الذي يجب أن تباع، فهو بذلك إما يجني مكافأة نجاح المشروع أو يتحمل مخاطر فشله، وبالتالي لابد له من أن يحصل على عائد أو دخل معين نتيجة هذه المشاركة في العملية الإنتاجية يطلق عليه عادة الربح العادي.

الخلاصة: إذن يمكننا أن نستخلص ببساطة أن الدول التي تريد الخروج من عنق زجاجة العشوائية وتتحول إلى الثقافة المؤسسية عليها أن تعيد النظر في كفاءة مؤسساتها والعاملين فيها الإنتاجية، وبالتالي يجب أن تعيد التفكير في منظومتها الإنتاجية وطرق قياس مؤشر الأداء، فالخروج من العشوائية إلى المؤسساتية لا تتساقط علينا من السماء، فالسماء – كما يقال – لا تمطر ذهبًا ولا فضة، وإنما نحتاج إلى عمل وعمل دؤوب، وهذا حديث آخر.