

उत्पादन और उत्पादकता

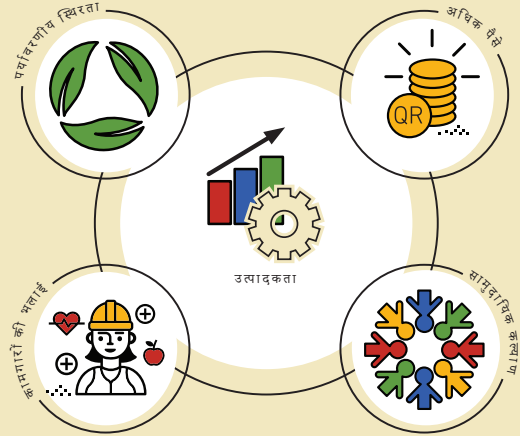
कामगारों एवं प्रबंधन प्रतिनिधियों की भूमिकाएं और जिम्मेदारियां:



उत्पादकता क्या है?

उत्पादकता एक तरीका है कि कैसे उपलब्ध संसाधनों (मसलन कार्यबल, मशीनरी, सुविधाएं, प्रबंधन) का कुशलतापूर्वक और प्रभावी रूप से उपयोग आउटपुट (मसलन माल और सेवाओं) का उत्पादन करने के लिए किया जाये।

उत्पादकता जहां प्रतिस्पर्धा की भावना के साथ घनिष्ठ रूप से जुड़ी हुई है, वहीं यह समझना भी जरूरी है कि उत्पादकता में सुधार कामगारों, वह समुदाय जिसके भीतर कंपनी के संचालन और पर्यावरणीय स्थिरता निहित है, के समग्र स्वास्थ्य की कीमत पर नहीं होना चाहिए।



संयुक्त समितियां किसी कंपनी की उत्पादकता में कैसे सुधार करती हैं?



घटे हुए काम के बोझ और समय की वजह से बेहतर स्वास्थ्य

प्रबंधन जब कर्मचारियों के साथ प्रभावी ढंग से जुड़ जाता है, तो वे अपने दायित्वों की प्रकृति को कम समय लेने और शारीरिक रूप से मांग करने वाले में बदल सकते हैं, जिससे पेशेगत चोटों के जोखिम और लंबे समय तक काम करने के घंटे कम हो जाते हैं।



चालू हालत वाली मशीनरी की वजह से लागत में बचत

तकनीकी चुनौतियों की समयबद्ध तरीके से जानकारी देकर, संयुक्त समितियां उपकरण को और अधिक खराब होने से पहले से ही बचा सकती हैं, जिसके परिणामस्वरूप कंपनी के लिए लागत में बचत होगी।



पेशेगत गतिशीलता

कौशल-विकास से काम से संतुष्टि और प्रभावशीलता में वृद्धि होती है। उत्पादकता में सुधार से कामगारों को नए कौशल प्राप्त होते हैं और किसी संगठन के भीतर उनके रोजगार पाने की संभावना या गतिशीलता में वृद्धि होती है।



भर्ती की लागत खत्म / बरकरार रखने की दूर

कामगारों के साथ कारगर परामर्श और उसकी अनुक्रिया का नतीजा कर्मचारी के बरकरार रखने में होता है, जो कि बदले में प्रतिस्थापन और फिर से प्रशिक्षित करने की लागत को कम करता है।



अनुपस्थिति में कमी

सूचना को साझा करने से प्रबंधन और श्रमिकों के बीच विश्वास बनता है, जो बदले में कार्यस्थलों को स्वस्थ बनाता है और अनुपस्थिति को कम करता है।



विवाद से बचाव

संयुक्त समितियां व्यक्तिगत और सामूहिक मामलों के शीघ्र समाधान में योगदान करती हैं। शुरुआत में ही विवादों के निपटारे से कानूनी शुल्क, अदालती मामलों, हड़तालों और नकारात्मक ब्रांडिंग में कमी आती है।



आसान संगठनात्मक परिवर्तन

संयुक्त समितियां संगठनात्मक परिवर्तनों के कर्मचारी स्वामित्व को बढ़ावा देती हैं।



2004 का कतर का कानून नंबर (14):

अनुच्छेद 126: "संयुक्त समिति स्थापना में कार्य से संबंधित सभी मामलों का अध्ययन और चर्चा करेगी, विशेष रूप से ... उत्पादन बढ़ाने और विकसित करने और उत्पादकता बढ़ाने के साधन के बारे में।"



प्रबंधन के प्रतिनिधि



कामगारों के प्रतिनिधि

- वरिष्ठ स्तर के प्रबंधन से स्पष्ट प्रतिबद्धता सुनिश्चित करें।
- प्रबंधन के सामने यह सुनिश्चित करने के लिए मामला उठाएँ कि संयुक्त समिति द्वारा सुझाए गए उपायों, मसलन श्रम उत्पादकता और कामगारों के कौशल में सुधार के लिए प्रशिक्षण, मजदूरी का पुनर्मूल्यांकन आदि, को प्रभावी ढंग से लागू करने के लिए उपलब्ध बजट उपलब्ध हो डिलीट।
- स्पष्ट रूप से जरूरी बदलावों का आकलन करें और जरूरी समय एवं ऊर्जा लगायें।
- उपयुक्त जानकारी साझा करें और कामगारों एवं कामगारों के प्रतिनिधियों के साथ भरोसा बनाने के लिए पारदर्शी रूप से संवाद करें।
- संयुक्त समिति के कार्यों (मसलन समिति सदस्य का प्रशिक्षण) के निष्पादन और कार्यान्वयन में उसका समर्थन करने के लिए बजट की उपलब्धता सुनिश्चित करें।
- काम से जुड़े प्रोत्साहन यानि मजदूरी में वृद्धि, सामाजिक सुरक्षा, अधिक प्रतीकात्मक और मनोरंजक पुरस्कार जैसे कि प्रमाण पत्र आदि पर विचार करें।

- यह सुनिश्चित करें कि प्रतिनिधियों से कामगारों का संपर्क करना और कामगारों का उनपर भरोसा करना आसान हो (मसलन संयुक्त समिति की बैठकों से पहले कार्यालय खुला रखना)।
- कामगारों के साथ बातचीत करें और उपलब्ध चैनलों के जरिए व्यक्त की गई किसी भी चिंता या टिप्पणियों की जानकारी दें।
- यह सुनिश्चित करें कि उत्पादकता संबंधी चर्चाओं के दौरान उपयुक्त विषयों, मसलन मजदूरी, सामाजिक लाभ तक पहुंच, पदोन्नति, डिलीट भेदभाव आदि, पर ध्यान दिया जा रहा है।
- प्रशिक्षण की उन जरूरतों, जो कि कामगारों द्वारा पहचाने जा सकते हैं (मसलन टर्नओवर के कारण कौशल में अंतराल), के बारे में जानकारी दें और संवाद करें (प्रशिक्षणों से संबंधित संक्षिप्त विवरण भी देखें)।
- कामगारों के साथ नतीजों (सकारात्मक और नकारात्मक) को साझा करें।

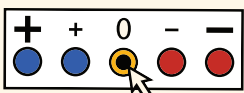
उत्पादन और उत्पादकता पर एक संयुक्त समिति की बैठक की तैयारी

विचार किये जाने वाले क्षेत्र

प्रबंधन के प्रतिनिधि

कामगारों के प्रतिनिधि

कार्यस्थल का परिस्थितिजन्य मूल्यांकन



- क्या मौजूदा उत्पादन प्रक्रियाएं संतोषजनक हैं? यदि नहीं, तो प्रबंधन की ओर से इसमें सुधार के लिए क्या किया जा सकता है?
- क्या काम के अहम दायित्वों / प्रक्रियाओं के लिए उत्पादकता का मूल्यांकन किया गया है?
- क्या सहयोग के लिए किसी बाहरी विशेषज्ञ को लाने की आवश्यकता है?
- कितना बजट उपलब्ध है, जिसे उत्पादकता में सुधार के लिए लगाया जा सकता है?
- विभिन्न दायित्वों के बीच प्राथमिकता क्या होनी चाहिए?

- क्या ऐसी काम की प्रक्रियाएं या व्यापक संगठनात्मक प्रक्रियाएं हैं, जिन्हें बेहतर बनाया जा सकता है?
- क्या कामगारों के साथ इस बात पर चर्चा करना जरूरी है कि कुछ दायित्वों या प्रक्रियाओं को बेहतर तरीके से संगठित किया जा सकता है?
- क्या हर कोई अपनी भूमिका और वे क्या काम कर रहे हैं, के बारे में पर स्पष्ट हैं?
- क्या कार्यकर्ता यह कह रहे हैं कि कुछ कार्यों के लिए और प्रशिक्षण की जरूरत है?

उत्पादकता सुधार में भागीदारी



- क्या प्रक्रिया का समर्थन करने के लिए कंपनी प्रबंधन से खरीदारी की जाती है?
- एक खुले और सहयोगी वातावरण, जो कि कामगारों को विचारों और चिंताओं के साथ आगे आने का अधिकार दे, को कैसे बनाए रखा जाएगा?

- कामगारों को संभावित उत्पादकता सुधारों पर विचार करने के लिए कैसे लगाया जा सकता है?
- क्या ऐसी कोई गतिविधियां हैं, जो श्रमिकों से खरीदारी करने के लिए की जा सकती हैं?
- कामगार के सुझावों को प्रबंधन को और इसके उलट प्रबंधन के सुझावों को कामगारों को कैसे सूचित किया जा सकता है?

प्रभावशीलता की समीक्षा और मूल्यांकन



- कंपनी उत्पादकता कैसे मापती है?
- मूल्यांकन कितनी बार किए जाते हैं?
- हाल की पहल के परिणाम और फीडबैक को संयुक्त समिति और अन्य को कैसे सूचित किया जा सकता है?

- क्या हाल के उत्पादकता सुधार की पहल पर कामगारों के विचार जानने के लिए उनके साथ चर्चा की गई है?
- क्या कामगार हाल की पहलों से संबंधित कोई नकारात्मक या सकारात्मक विचार व्यक्त कर रहे हैं?
- कामगारों को बताने के लिए आपको प्रबंधन से क्या जानकारी चाहिए?