



tadbirsaz.org



021-26374530



tadbirsaz_research



09915929262

تدبیرساز (ثبت: ۳۴۰۱۱)

با مجوز وزارت صمت و وزارت ارشاد

مشاوره، پژوهش، نرم‌افزارهای مدیریت



ایران تزدبیرساز

پرسش‌نامه بهره‌وری نیروی انسانی

پاسخگوی گرامی

لطفاً قبل از پاسخ دادن به پرسشنامه موارد زیر را تکمیل نمایید:

مشخصات فردی:

- سن: ۲۰-۳۰ ۳۰-۴۰ ۴۰-۵۰ ۵۰ به بالا
- جنسیت: مرد زن
- میزان تحصیلات: دیپلم فوق دیپلم لیسانس فوق لیسانس دکتری
- سابقه کار: زیر ۵ سال ۵ تا ۱۰ سال ۱۰ تا ۱۵ سال ۱۵ تا ۲۰ سال ۲۰ سال به بالا
- نوع قرارداد: رسمی پیمانی قراردادی

در جدول زیر میزان تاثیر گذاری هر یک از موارد در ارتقاء بهره‌وری نیروی انسانی را در سازمان مطبوع خود بیان نمایید.

پرسشنامه ارتقاء بهره‌وری نیروی انسانی

| ردیف | ابعاد | مولفه‌ها | خیلی کم | کم | تا حدودی | زیاد | خیلی زیاد |
|------|--|----------------------------------|--|----|----------|------|-----------|
| ۱ | عوامل انگیزشی | خصوصیات فردی | | | | | |
| ۲ | | | علم، آگاهی و دانش درباره چگونگی انجام شغل | | | | |
| ۳ | | | تجربه کارمندان از شغل | | | | |
| ۴ | | | انگیزه برای کار و تلاش در جهت بهبود روند انجام کار | | | | |
| ۵ | | نگرش فرد در جهت انجام بهتر کارها | | | | | |
| ۶ | | سیستم پاداش | طراحی و اجرای مکانیزم‌های مناسب تشویق و تنبیه | | | | |
| ۷ | | | افزایش حقوق کارمندان با توجه به میزان عملکرد آنها | | | | |
| ۸ | فراهم کردن امکانات مناسب رفاهی در اختیار کارکنان | | | | | | |



tadbirsaz.org



021-26374530



tadbirsaz_research



09915929262

تدبیرساز (ثبت: ۳۴۰۱۱)

با مجوز وزارت صمت و وزارت ارشاد

مشاوره، پژوهش، نرم افزارهای مدیریت



ایران تزدبیرساز

| | | | | | | | | |
|--|--|--|--|--|---|-----------------------|--|----|
| | | | | | تقدیر و تشکر از کارکنان در جمع همکاران | امنیت شغلی | | ۸ |
| | | | | | احساس رضایت کارکنان از عضویت در سازمان | | | ۹ |
| | | | | | فرصت پیشرفت در مسیر شغلی | | | ۱۰ |
| | | | | | میزان اتکای کارکنان به سازمان در زندگی فردی | | | ۱۱ |
| | | | | | توجه به خانواده های کارکنان از طرف سازمان | | | ۱۲ |
| | | | | | و مشارکت دادن اعضا در تصمیم گیری ها | سبک مدیریت | | ۱۳ |
| | | | | | توجه زیاد به کار در مقایسه با میزان توجه به کارکنان | | | ۱۴ |
| | | | | | توجه و تشویق کارکنان بهره ور از سوی مدیران | | | ۱۵ |
| | | | | | ایجاد زمینه برقراری ارتباط باز مدیران و کارکنان | | | ۱۶ |
| | | | | | تعریف و تعیین شرح وظایف دقیق شغلی | ساختار سازمانی | | ۱۷ |
| | | | | | صدور دستورالعمل برای کارکنان همراه با توجیه لازم | | | ۱۸ |
| | | | | | هماهنگی و تناسب رشته تحصیلی کارمندان با شغل | | | ۱۹ |
| | | | | | شفاف سازی و مستند نمودن روش های انجام کار | | | ۲۰ |
| | | | | | اصلاح فرایندهای انجام کار و تاکید بر دستورالعمل ها | | | ۲۱ |
| | | | | | واگذاری حل مشکل به افرادی که به آن واقع ترند. | ایجاد تعهد در کارکنان | | ۲۲ |
| | | | | | افزایش احساس مالکیت افراد نسبت به کار و سازمانشان | | | ۲۳ |

شیوه رهبری



tadbirsaz.org



021-26374530



tadbirsaz_research



09915929262

تدبیرساز (ثبت: ۳۴۰۱۱)

با مجوز وزارت صمت و وزارت ارشاد

مشاوره، پژوهش، نرم‌افزارهای مدیریت



ایران تیز تدبیرساز

| | | | | | | | | |
|--|--|--|--|---|---|--------------|------------------|----|
| | | | | | جلب اعتماد کارکنان به منظور انجام دست کارها | | | ۲۴ |
| | | | | | میزان ارائه ایده ها و راهکارهای نو | ایده پردازی | خللاقیت و نوآوری | ۲۵ |
| | | | | میزان استقبال از ایده های نو و حمایت از ایده پردازان | | | | ۲۶ |
| | | | | الگوگیری از خللاقیت و نوآوری از سایر سازمان ها | | | | ۲۷ |
| | | | | تخصیص بودجه خاص برای طزف های نوآوری | استفاده از استعدادها | | | ۲۸ |
| | | | | روحیه کارآفرینی و استفاده از مدیران کارآفرین | | | | ۲۹ |
| | | | | خللاقیت و نوآوری در فرایند | | | | ۳۰ |
| | | | | خللاقیت در بازاریابی تبلیغات و فروش | | | | ۳۱ |
| | | | | برگزاری دوره های آموزش و پرورش خللاقیت | | | | ۳۲ |
| | | | | برگزاری دوره ها و سمینارهای تحقیق | آموزش کاربردی | مسائل آموزشی | | ۳۳ |
| | | | | توانمندسازی و بالابردن سطح دانش کارکنان | | | | |
| | | | | آموزش شغلی مستمر مدیران و کارکنان | | | | ۳۵ |
| | | | | آموزش توانمندسازی در استفاده از تکنولوژی رایانه و اینترنت | | | | ۳۶ |
| | | | | میزان مطالعه تخصصی و عمومی مربوط به شغل | ادزیابی | | | ۳۷ |
| | | | | منطبق بودن دانش و تحصیلات با شغل مربوطه | | | | ۳۸ |
| | | | | ارزشیابی آموزشی | | | | ۳۹ |
| | | | | تلاش برای ارتقاء شغل | کیفیت زندگی | | روحیه رقابت | ۴۰ |
| | | | | افزایش احساس خودکارآمدی | | | | |



tadbirsaz.org



021-26374530



tadbirsaz_research



09915929262

تدبیرساز (ثبت: ۳۴۰۱۱)

با مجوز وزارت صمت و وزارت ارشاد

مشاوره، پژوهش، نرم افزارهای مدیریت



ایران تز تدبیرساز

| | | | | | | | | | | |
|--|--|--|--|--|---|--------------------|--|----|----|----|
| | | | | | لذت بردن از مبارزه و تلاش برای اثبات برتری | | | ۴۲ | | |
| | | | | | مقاومت در برابر تغییر | | | | | ۴۳ |
| | | | | | تلاش برای بهبود عملکرد | | | | | ۴۴ |
| | | | | | ارزیابی عملکرد رقبا | رقیب پذیری | | | ۴۵ | |
| | | | | | قدرت انعطاف پذیری در جهت پیروزی در رقابت | | | | | ۴۶ |
| | | | | | ارتباط با محیط خارج و داخل | | | | | ۴۷ |
| | | | | | ایجاد زمینه ای برای همکاری و انجام کارهای تیمی | فرهنگ سازمانی | | | ۴۸ | |
| | | | | | فراهم آوردن امکان ابراز عقیده برای انجام بهتر کار | | | | | ۴۹ |
| | | | | | تلاش برای ایجاد نگرش توجه به بهره وری کارکنان | | | | | ۵۰ |
| | | | | | فراهم آوردن حداقل استانداردهای فیزیکی لازم | فضای فیزیکی | | | ۵۱ | |
| | | | | | بهره گیری از تکنولوژی های مناسب | | | | | ۵۲ |
| | | | | | رعایت اصول ایمنی و بهداشتی در محیط کار | | | | | ۵۳ |
| | | | | | سبک رهبری مشارکتی مدیر | رفتار مطلوب مدیران | | | ۵۴ | |
| | | | | | تجلب اعتماد کارکنان به منظور انجام کارهای درست | | | | | ۵۵ |
| | | | | | وجدان کاری و انضباط اجتماعی مدیران | | | | | ۵۶ |
| | | | | | حقوق و دستمزد کافی کارکنان | مسائل مادی | | | ۵۷ | |
| | | | | | نظام مناسب پرداخت به موقع حقوق | | | | | ۵۸ |

بهره وری نیروی انسانی



tadbirsaz.org



021-26374530



tadbirsaz_research



09915929262

تدبیرساز (ثبت: ۳۴۰۱۱)

با مجوز وزارت صمت و وزارت ارشاد

مشاوره، پژوهش، نرم افزارهای مدیریت



ایران تز تدبیرساز

| | | | | | | | | |
|--|--|--|--|--|------------------------------------|--|--|----|
| | | | | | پرداخت مزد مناسب در قبال انجام کار | | | ۵۹ |
|--|--|--|--|--|------------------------------------|--|--|----|

ایران تز تدبیرساز