


تاریخ صدور: شماره بازنگری: تاریخ بازنگری:	دستورالعمل تدوین، تصویب و نظارت بر پروژه‌های تحقیقاتی تقاضامحور شرکت‌های زیرمجموعه	 شرکت مهندسی تحقیقات آب و فاضلاب دفتر تحقیقات کاربردی شرکت آب منطقه ای کرمان
---	---	--

فرم تدوین و ارائه عناوین سفارش پروژه‌های تحقیقاتی شرکت‌های زیرمجموعه (RFP)

عنوان پروژه : بررسی راهکارهای ایجاد انگیزه در کارمندان شرکت آب منطقه ای کرمان و افزایش بهره وری

مدت زمان تقریبی انجام پروژه (ماه): ۸ ماه

مصرف کنندگان
نتایج این تحقیق :

شرکت آب منطقه‌ای کرمان


۱- تعریف دقیق مسئله:

انسانها در همه سازمانها چه صنعتی و چه بازرگانی یکی از عوامل مهم در پیشبرد اهداف سازمان تلقی میشوند. درجهت نیل به افزایش کارایی و بهره‌وری این عامل باید عوامل برانگیزاننده را در او شناخت و سپس برای ارضای این نیازها درجهت افزایش بهره وری همت گماشت. یک مدیر خواه برای سود یا بهره وری بیشتر سازمان تلاش کند یا کارآمدی و عملکرد بهتر باید پیوسته مراقب انگیزش افراد و گروه های کاری باشد. در دنیای متحول امروزی یکی از مهارت های اصلی رهبر یا مدیر سازمان ایجاد انگیزش و حفظ رضایتمندی در میان افراد آن سازمان است. چرا که تعالی سازمان و تحقق اهداف استراتژیک سازمان در گروی نیروی انسانی با انگیزه به عنوان مهمترین سرمایه سازمان است و تمامی این مولفه‌ها، مرهون مهارت مدیران ارشد و درک مقوله انگیزش و ایجاد آن در سازمان است. در این راستا شرکت آب منطقه‌ای کرمان مانند هر سازمان دیگری برای رسیدن به اهداف عالی‌ی مذکور بالاخص ایجاد، حفظ و تقویت انگیزش کارکنان با موانع و چالشهای درون سازمانی مواجه است که معقولانه ترین راه، کشف و شناسایی آن ها و ارائه الگویی کاربردی جهت ارتقاء انگیزش شغلی و بهره وری کارکنان می باشد. تنها در صورتیکه مدیران در فراهم سازی چنین وضعیتی موفق شوند، گروه کاملی از کارکنان با انگیزه را در دسترس خواهد داشت. به هر حال در صورتی که انگیزه های افراد در سازمان شناخته و تمایلات و نیازهای آنان برآورده شود باعث می شود که آنان رضایت خاطر کسب کنند و نتایج مثبت و ارزنده ای حاصل شود. این پژوهش به دنبال شناسایی وضعیت انگیزه‌ی پرسنل شرکت آب منطقه ای کرمان و ارائه راهکارهای مناسب و متناسب با قوانین و مقررات برای رفع بی انگیزگی موجود در این پرسنل و افزایش بهره‌وری می‌باشد.

۲- تبیین ضرورت و نیاز اساسی برای انجام این تحقیق:

کلیه صاحبان نظران مدیریت، انگیزش را فرایندی پیچیده و دارای ماهیت چندبعدی دانسته اند. از این رو فهم و کاربرد آن نیازمند وقوف بر دانش مربوطه و هنر بکارگیری آن می باشد. افراد از نظر پویایی انگیزشی با یکدیگر متفاوتند. برای مثال سطح انگیزشی یک کارگر با یک کارمند فرق می کند. همین طور برنامه‌هایی برای انگیزش در یک مدیر میانی با یک مدیر ارشد متفاوت است. کارمندی که در اثر کار در یک بخش سازمان دچار افسردگی می شود، ممکن است در قسمت دیگر بازدهی و بهره وری بالایی داشته باشد. همچنین سطح یا میزان انگیزش یک نفر در زمانهای متفاوت فرق می کند. توجه به مسائل مطرح شده فوق جای هیچ گونه تردیدی را باقی نمی گذارد که کارکنان سازمان از نظر سطح، زمینه ها و عوامل بروز انگیزش و همچنین زمان و مکان افزایش آن با یکدیگر متفاوت هستند.

بنابراین سازمانها برای ایجاد و افزایش انگیزش کارکنان خود به برنامه و ابزارهای متعدد و متفاوتی نیاز دارند. بدون اتکاء به تحقیق در راستای بررسی موانع، چالش‌ها و نقاط قوت و ضعف نمی‌توان در مسیر بهبود مدیریت و بهره وری منابع انسانی و به تبع آن، اثربخشی طرح تکریم ارباب رجوع و تقلیل ضریب شکایات و انتقادات وارده ارباب رجوع از عملکرد و کارایی منابع انسانی آب کشور، گام

تاریخ صدور: شماره بازنگری: تاریخ بازنگری:	دستورالعمل تدوین، تصویب و نظارت بر پروژه‌های تحقیقاتی تقاضامحور شرکت‌های زیرمجموعه	 شرکت مدیریت منابع آب ایران دفتر تحقیقات کاربردی شرکت آب منطقه ای کرمان
---	---	--

های سازنده‌ای برداشت و هر گونه اقدامی بدون اتکاء به تحقیق با شکست مواجه می‌گردد؛ لذا لازم است موضوع انگیزش و بهره‌وری، به عنوان یک چالش سازمانی تلقی شده و برای شناسایی بهتر وضعیت موجود، لزوم انجام پژوهش‌هایی از طرف محققان استانی و کشوری ضرورت پیدا می‌کند. مهمترین بحث در انگیزش، شناسایی و تشخیص نیازها است ابتدا باید نیازهای مجموعه را خوب شناسایی کرد چون رفتار انسان‌ها نشان می‌دهد افراد در جایگاه شغلی خود به وسیله نیازهای متفاوت، انگیزه پیدا می‌کنند. تشخیص این نیازها و تامین آنها، به عنوان محرک، به مدیر در بهره‌برداری بهینه از توانایی‌های کارکنان کمک فراوانی می‌کند، برای ایجاد انگیزه در کارکنان ابتدا باید عوامل موثر بر آن شناسایی شود تا بتوان از آنها استفاده مناسبی کرد که بدون بررسی علمی و دقیق آن، برپایه روش‌های علمی مناسب جهت توسعه مدیریت منابع انسانی برآمده اند؛ چرا که وجود چالش‌ها و تهدیدات در مدیریت منابع انسانی یک واقعیت غیر قابل انکار بوده که در برخی موارد باعث مختل شدن مأموریت‌های سازمان در رسیدن به اهداف عالی می‌شود که فقدان اطلاع دقیق از آن‌ها بدور از نتایج تحقیقات، می‌تواند بر چالش‌های جدید بیافزاید؛ لذا شناسایی دقیق چالش‌ها و فرصت‌ها می‌تواند علاوه بر آگاه‌سازی مدیران و کارکنان، موجب یاری رساندن سازمان آب در جهت اتخاذ چاره‌ای برای مرتفع نمودن آن‌ها می‌گردد.

۳- سؤالات اساسی تحقیق:

- میزان انگیزه کارکنان چقدر است؟
- مهم‌ترین موانع، چالش‌ها و نقاط ضعف درون سازمانی که منجر به بی‌انگیزگی احتمالی کارکنان شرکت شده است کدامند؟
- چه عواملی باعث ایجاد انگیزه در کارکنان شرکت می‌شود و اولویت بندی آنها چگونه است؟
- چه راهکاری می‌توان در جهت ارتقای انگیزش شغلی کارکنان در شرکت آب استان تنظیم و ارائه نمود تا مدیران واحدهای ذیربط بتوانند با کاربست دقیق آن‌ها، بستر را برای ارتقاء بهره‌وری منابع انسانی مهیا نمایند؟
- انگیزه کارکنان به صورت بخشی چگونه است؟


۴- دستاوردهای کاربردی این تحقیق برای بخش آب استان

- تعیین میزان انگیزه کارکنان
- تعیین نقاط ضعف و قوت موجود در سازمان
- شناسایی عوامل مؤثر در افزایش انگیزش کارکنان
- شناسایی و تعیین اهم مشکلات و دلایل بی‌انگیزگی کارکنان به تفکیک

۵- الزامات مورد نظر کارفرما جهت لحاظ نمودن در متدولوژی تحقیق:

از آنجا که مصاحبه با همه افراد یک جامعه آماری عموماً - به علت صرف وقت، انرژی و هزینه بسیار زیاد از عهده پژوهشگر خارج است و احتمال اشتباهات در تحقیق بیشتر و به گونه‌ای از دقت نتایج تحقیق کاسته می‌شود و به اصطلاح بررسی کل جامعه آماری بسیار وقت‌گیر و غیرعملی است و در صورت بررسی کل افراد، هزینه و وقت زیادی را می‌طلبد؛ لذا از نمونه برطبق ضوابطی خاص استفاده گردد که براساس آن بتوان نتایج را به کل جامعه آماری تعمیم داد و از آنجاییکه مدت اجرای این طرح هشت ماه پیش‌بینی شده است، مسایل مربوط به بازنشستگی و خروج نیروی انسانی باید مدنظر قرار بگیرد. ارائه برنامه زمان بندی و گزارش‌های دوره‌ای توسط مجری طرح الزامی است (هرسه ماه یکبار). چارت اداری و نوع استخدام پرسنل بایستی در نظر گرفته شود. پرسنل شهرستانها نیز می‌بایست در نظر گرفته شوند. قوانین، ضوابط و مأموریت شرکت به طور کلی مطالعه و در امر پژوهش مدنظر قرار گیرد.

۶- رئوس کلی شرح خدمات:

تاریخ صدور: شماره بازنگری: تاریخ بازنگری:	دستورالعمل تدوین، تصویب و نظارت بر پروژه‌های تحقیقاتی تقاضامحور شرکت‌های زیرمجموعه	 شرکت «پژوهش منابع آب ایران» دفتر تحقیقات کاربردی شرکت آب منطقه ای کرمان
---	---	--

۱- گردآوری و تحلیل اطلاعات مربوط به وضعیت و سطح انگیزه موجود در شرکت آب منطقه‌ای

۲- شناسایی موانع و چالش‌های پیش روی ایجاد، حفظ و تقویت انگیزه به ترتیب اولویت و درجه تأثیر در شرکت آب منطقه‌ای

۳- ارائه سازوکارهای مؤثر بر افزایش انگیزه در سازمان آب استان کرمان

۴- ارائه مدل و الگوی پیشنهادی در جهت برطرف نمودن موانع و چالش‌های پیش روی شرکت آب منطقه‌ای کرمان در راستای ایجاد، حفظ و تقویت انگیزش کارکنان.

۷- حداقل تخصصهای مورد نیاز در تیم پژوهشی:

ردیف	تخصص	مدرک مورد نیاز
۱	مدیریت دولتی - گرایش مدیریت منابع انسانی	دکتر
۲	مدیریت دولتی - گرایش رفتار سازمانی	دکتر