

مدیریت بازنشستگی کارکنان

Employee Retirement Management

با پیشگفتاری از

دکتر آذر صائمیان



دکتر ناهید حیدری

دکتر جواد فقیهی پور

سرشناسه: حیدری، ناهید، ۱۳۴۷

عنوان و نام پدیدآور: مدیریت بازنشستگی کارکنان = *Employee retirement management* / با

پیشگفتاری از آذر صائمیان؛ ناهید حیدری، جواد ققیهی پور؛ با همکاری انجمن مدیریت ایران.

مشخصات نشر: تهران: دارالفنون، ۱۳۹۷.

مشخصات ظاهری: ۲۳۱ ص: مصور، جدول، نمودار.

شابک: ۹۷۸-۶۰۰-۸۱۷۱-۸۶-۷

وضعیت فهرست‌نویسی: فیا

یادداشت: کتابنامه.

موضوع: بازنشستگی -- مدیریت

موضوع: Retirement -- Management

شناسه افزوده: ققیهی پور، جواد، ۱۳۶۱.

شناسه افزوده: صائمیان، آذر، ۱۳۳۶، مقدمه‌نویس.

شناسه افزوده: انجمن مدیریت ایران.

رده‌بندی کنگره: ۱۰۶/ح۴:۱۰۷ HQ

رده‌بندی دیویی: ۱۶/۷۹

شماره کتابشناسی ملی: ۸۵۱۲۶۴۴



نام کتاب: مدیریت بازنشستگی کارکنان

با پیشگفتاری از: دکتر آذر صائمیان

مولفین: دکتر ناهید حیدری - دکتر جواد ققیهی پور

با همکاری: انجمن مدیریت ایران

ناشر: دارالفنون

مدیر هنری: فرزانه دلبری

چاپ و صحافی: مجتمع چاپ اول

شابک: ۹۷۸-۶۰۰-۸۱۷۱-۸۶-۷

نوبت چاپ: اول - دی ۱۳۹۷

شمارگان: ۵۰۰ نسخه

قیمت: ۲۷۸۰۰ تومان



* حق چاپ این اثر، برای مولفین محفوظ است *

دفتر مرکزی: تهران، خیابان ۱۲ فروردین، کوچه بهشت آیین، پلاک ۳۴، انتشارات دارالفنون

www.DFNashr.ir



اگر تو از آموختن سر بتابی	نجوید سر تو همی سروری را
بسوزند چوب درختان بی بر	سزا خود همین است مری بی ری را
درخت تو گر بار دانش بگیرد	به زمر آوری چرخ نیلوفری را

سخن ناشر

جوامع امروزی متشکل از سازمان‌های کوچک و بزرگی هستند که هر یک به نوعی، بخشی از نیازهای افراد جامعه را مرتفع می‌سازند. اما اگر این سازمانها، از مدیریتی کارآمد و اثربخش در بخش‌ها و رده‌های مختلف خود برخوردار نباشند، نه تنها قادر به رفع این نیازها نخواهند بود؛ بلکه مشکلات بسیار دیگری را نیز موجب خواهند شد. ضعف مدیریت، سبب بروز خسارات جبران‌ناپذیری بر پیکره یک جامعه می‌گردد، تلاش‌های زیادی بی‌نتیجه خواهد بود، حتی افراد بی‌شماری تضییع شده و سرمایه عظیمی نیز به هدر خواهد رفت. نگاهی بر اتلاف بی‌رویه منابع انسانی و مالی نشان می‌دهد که اهمیت مدیریت در کشورهای توسعه نیافته و در حال توسعه، بسیار محسوس‌تر از هر زمان دیگریست.

اگر چه مدیریت، مقوله‌ای نوظهور نبوده و قدمت آن از تاریخ بشریت دارد، ولی با توجه به پیشرفت‌های روزافزون جوامع بشری در دهه‌های اخیر و همراه شدن آن با تحولات چشمگیر اجتماعی، اقتصادی، سیاسی و فردی، هر روز بر اهمیت آن، چه از نظر تئوری و چه از منظر عملی افزوده می‌شود و ضروری است که بیش از گذشته به آن پرداخته شود.

با توجه به آنچه ذکر گردید و از آنجا که امروزه رشته مدیریت یکی از مهمترین رشته‌های دانشگاهی محسوب شده و گرایش‌های آن نیز در کشور ما رو به افزایش است، انتشارات دارالفنون به عنوان یک ناشر فعال در عرصه کتب دانشگاهی و بالاخص رشته مدیریت، رسالت خود می‌داند که با نشر و پراکنش کتب معتبر در این رشته، به نشر دانش روز مدیریت پرداخته و بدین وسیله گامی مثبت در جهت رشد و اعتدال علمی کشور عزیزمان بردارد. بدیهی است که یاری اساتید، صاحب‌نظران و خبرگان این حوزه، پشتوانه‌ای قوی برای ما در نیل به این هدف خواهد بود.

فهرست مطالب

پیشگفتار ۱۵

بخش اول: بازنشستگی کلان

فصل اول: تعاریف بازنشستگی

۱-۱- مقدمه	۱۹
۱-۲- تعریف دوره زندگی	۲۰
۱-۳- آثار فیزیکی سالخوردگی	۲۱
۱-۴- تعریف بازنشسته	۲۱
۱-۵- تاریخچه بازنشستگی	۲۲
۱-۶- تعاریف بازنشستگی	۲۳
۱-۷- نظریه انزوا (نظریه رهایی از قیود یا فراغت)	۲۵
۱-۸- دیدگاه‌های مختلف به بازنشستگی	۲۵
۱-۹- سن بازنشستگی	۲۶
۱-۱۰- مولفه‌های مفهوم بازنشستگی	۲۸
۱-۱۱- پدیده نشانگان بازنشستگی	۲۸
۱-۱۲- چرخه بازنشستگی	۳۰
۱-۱۳- بازاریابی بازنشستگی	۳۱
۱-۱۴- بازاریابی برای ماندن در کار	۳۴
منابع و مآخذ فصل	۳۵

فصل دوم: مفاهیم بازنشستگی

۲-۱- مقدمه	۳۷
۲-۲- بازنشستگی از کارافتادگی نیست	۳۷
۲-۳- بازنشستگی، پل دو طرفه	۳۸

۲۸	۲-۴- ماهیت پدیده بازنشستگی
۳۸	۲-۴-۱- رهایی
۳۹	۲-۴-۲- طردشدگی
۳۹	۲-۵- الگوی اساسی فعالیت‌های دوره بازنشستگی
۴۰	۲-۶- تصمیم بازنشستگی
۴۳	۲-۷- عوامل مؤثر بر تصمیم بازنشستگی افراد
۴۴	۲-۸- بازنشستگی معتادان به کار یا افراد عاشق کار
۴۵	۲-۹- روند انتقال در مشاغل حرفه‌ای
۴۸	۲-۱۰- چالش‌های موجود در انتقال به بازنشستگی
۴۹	۲-۱۰-۱- انش کم
۴۹	۲-۱۰-۲- نبود آمادگی و بازنشستگی زودتر از موعد
۴۹	۲-۱۰-۳- راضی نبودن از شرایط کاری قبل از بازنشستگی
۵۰	۲-۱۰-۴- خشک بودن مه کاری
۵۰	۲-۱۰-۵- کم توجهی به تجربه ارزنده کسب شده
۵۰	۲-۱۰-۶- مشکل مالی
۵۱	۲-۱۰-۷- نیازهای مالی
۵۱	۲-۱۰-۸- توجه کم به برنامه‌ریزی سرگرمی برنامه‌های اوقات فراغت و درآمد کم
۵۱	۲-۱۱- افق‌های زندگی پس از بازنشستگی
۵۳	منابع و مآخذ فصل

فصل سوم: مراحل و نظریه‌های بازنشستگی

۵۵	۳-۱- مقدمه
۵۵	۳-۲- مراحل بازنشستگی
۵۶	۳-۲-۱- مرحله قبل از بازنشستگی
۵۶	۳-۲-۲- مرحله وقوع بازنشستگی
۵۷	۳-۲-۳- مرحله پایان بازنشستگی
۵۷	۳-۳- نظریه‌های بازنشستگی
۵۸	۳-۳-۱- نظریه روان تحلیلگری
۵۸	۳-۳-۲- نظریه رفتارگرایی
۵۸	۳-۳-۳- نظریه شناختی
۵۸	۳-۳-۴- نظریه واکنش
۵۹	۳-۳-۵- نظریه اشلی
۵۹	۳-۳-۶- نظریه کار و فعالیت

۳-۴	راهکارهای افزایش اعتماد به نفس در بازنشستگان	۵۹
۳-۵	راهکارهای ارتقای کیفیت زندگی بازنشستگی	۶۳
۳-۵-۱	معنی‌دار کردن و توسعه فعالیت‌های دوران فراغت بازنشستگان	۶۳
۳-۵-۲	تأمین و ارتقای بهداشت روانی در سنین بازنشستگی	۶۵
۳-۵-۳	تقویت روابط و مناسبات زناشویی در دوران بازنشستگی	۶۶
۳-۵-۴	توجه به تغییرات روحی و روش زندگی بازنشستگی	۶۷
۳-۶	نظام بازنشستگی در کشورهای مختلف	۶۸
۳-۶-۱	نظام بازنشستگی در آمریکا (نظام تأمین و رفاه اجتماعی در آمریکا)	۶۸
۳-۶-۲	مقررات ویژه بازنشستگی در چین	۶۹
۳-۶-۳	نظام بازنشستگی ترکیه	۶۹
۳-۶-۴	نظام بازنشستگی کانادا	۶۹
۳-۶-۵	نظام بازنشستگی ژاپن	۷۰
۳-۶-۶	بازنشستگی در ایران	۷۱
	منابع و مآخذ فصل	۷۱

فصل چهارم: انواع بازنشستگی

۴-۱	مقدمه	۷۳
۴-۲	بازنشستگی مرحله‌ای (گام به گام یا تدریجی)	۷۳
۴-۲-۱	مفهوم بازنشستگی مرحله‌ای	۷۳
۴-۲-۲	تعاریف بازنشستگی مرحله‌ای	۷۷
۴-۲-۳	عوامل اصلی توجه به بازنشستگی مرحله‌ای	۷۷
۴-۲-۴	مزایای بالقوه بازنشستگی مرحله‌ای	۷۸
۴-۲-۴-۱	مزایای بازنشستگی مرحله‌ای از منظر کارکنان	۷۹
۴-۲-۴-۲	مزایای بازنشستگی مرحله‌ای از منظر کارفرمایان	۸۰
۴-۲-۴-۳	مزایای بازنشستگی مرحله‌ای از منظر جامعه	۸۰
۴-۲-۵	روش‌های اجرای بازنشستگی مرحله‌ای	۸۱
۴-۲-۶	عوامل و محدودیت‌های بازنشستگی مرحله‌ای	۸۱
۴-۲-۷	نقش و مشکلات کارفرمایان در طرح‌های بازنشستگی مرحله‌ای	۸۳
۴-۲-۸	برنامه‌های بازنشستگی مرحله‌ای	۸۴
۴-۲-۸-۱	طرح‌های بازنشستگی تأخیری	۸۴
۴-۲-۸-۲	طرح اتحادیه ملی برق روستایی	۸۵
۴-۳	بازنشستگی پیش از موعد	۸۵
۴-۳-۱	مفهوم بازنشستگی پیش از موعد	۸۵

۸۶	۴-۳-۲- دلایل بازنشستگی پیش از موعد
۸۶	۴-۳-۳- عوامل مؤثر بر بازنشستگی پیش از موعد کارکنان
۸۷	منابع و مآخذ فصل

فصل پنجم: نگرانی‌ها و مشکلات بازنشستگان

۸۹	۵-۱- مقدمه
۹۰	۵-۲- نیازهای بازنشستگان
۹۱	۵-۲-۱- مشغولیت‌های اوقات فراغت
۹۱	۵-۲-۲- آرامش، نیازی طبیعی و فطری بازنشستگان
۹۲	۵-۲-۳- بدغه، ازنشستگان
۹۳	۵-۲-۴- وظایف خانواده‌ها
۹۴	۵-۳- نگرانی‌های کارکنان از بازنشستگی
۹۴	۵-۳-۱- نگرانی بر مورد دست دادن کار
۹۷	۵-۳-۲- نگرانی به سطره حدایی از همکاران
۱۰۰	۵-۳-۳- نگرانی از مسائل مالی
۱۰۱	۵-۴- مشکلات بازنشستگان
۱۰۲	۵-۴-۱- مشکلات رفتاری بازنشستگان
۱۰۲	۵-۴-۱-۱- احساس تنهایی
۱۰۳	۵-۴-۱-۲- نگرانی از دست دادن موقعیت
۱۰۳	۵-۴-۱-۳- ترس از مرگ
۱۰۳	۵-۴-۱-۴- بی‌نظمی
۱۰۳	۵-۴-۱-۵- زودرنجی و انتظار توجه زیاد
۱۰۳	۵-۴-۱-۶- مشکلات خانوادگی
۱۰۴	۵-۴-۱-۷- خستگی
۱۰۴	۵-۴-۲- مشکلات جسمی بازنشستگان
۱۰۵	۵-۴-۳- مشکلات روان‌شناختی بازنشستگان
۱۰۶	۵-۴-۳-۱- اضطراب
۱۰۷	۵-۴-۳-۲- استرس
۱۰۹	راهکارهای کاهش استرس و افسردگی در بین بازنشستگان
۱۰۹	۵-۴-۳-۳- افسردگی
۱۱۰	راهکارهای کاهش استرس و افسردگی قبل، هنگام و بعد از بازنشستگی
۱۱۲	۵-۴-۳-۴- ناکش‌وری اجتماعی (کارکرد اجتماعی)
۱۱۳	راهکارهای کاهش مشکلات روان‌شناختی بازنشستگان

۱۱۳.....	۵-۴-۴- نقش مشاوره در کاهش مشکلات بازنشستگان
۱۱۴.....	۵-۴-۴-۱- حیطه راهنمایی (پیشگیری)
۱۱۵.....	۵-۴-۴-۲- حیطه مشاوره (درمان)
۱۱۶.....	منابع و مآخذ فصل

فصل ششم: سازگاری با بازنشستگی

۱۱۹.....	۶-۱- مقدمه
۱۲۰.....	۶-۲- پیش آمادگی برای بازنشستگی
۱۲۰.....	۶-۳- تجربه بازنشستگی
۱۲۱.....	۶-۳-۱- تجربه پرستاران بازنشسته
۱۲۲.....	۶-۳-۱-۱- شوک و ناباوری
۱۲۳.....	۶-۳-۱-۱- بی سختی از حرفه
۱۲۴.....	۶-۳-۱-۳- درماندگی
۱۲۵.....	۶-۴- پیش نیازهای سازگاری با بازنشستگی
۱۲۶.....	۶-۵- مفهوم و ماهیت سرگشتگی بازنشستگی
۱۲۸.....	۶-۶- عوامل مؤثر بر سازگاری با بازنشستگی
۱۲۹.....	۶-۶-۱- آمادگی
۱۲۹.....	۶-۶-۲- سلامت
۱۳۰.....	۶-۶-۳- هویت
۱۳۳.....	۶-۶-۴- حمایت
۱۳۵.....	منابع و مآخذ فصل

فصل هفتم: پیشایندها و پیامدهای بازنشستگی

۱۳۹.....	۷-۱- مقدمه
۱۳۹.....	۷-۲- دلایل مثبت اشتغال مجدد بازنشستگان
۱۳۹.....	۷-۲-۱- عزت نفس
۱۴۰.....	۷-۲-۲- شادکامی
۱۴۰.....	۷-۳- دلایل منفی اشتغال مجدد بازنشستگان
۱۴۰.....	۷-۳-۱- عدم تأمین مالی
۱۴۰.....	۷-۳-۲- خدشه دار شدن منزلت اجتماعی
۱۴۰.....	۷-۴- پیشایندهای بازنشستگی
۱۴۱.....	۷-۴-۱- احساس خودکارآمدی
۱۴۲.....	۷-۴-۲- مسائل اجتماعی و رفاهی

۱۴۲	۵-۷- پیامدهای بازنشستگی
۱۴۲	۵-۷-۱- افزایش مشکلات اقتصادی
۱۴۳	۵-۷-۲- کاهش منزلت اجتماعی
۱۴۴	۵-۷-۳- نقصان سلامتی و ازکارافتادگی (فرسودگی جسمی)
۱۴۵	۵-۷-۴- افزایش اوقات فراغت و بیکاری
۱۴۶	۵-۷-۵- پیامدهای روحی و روانی
۱۴۶	۵-۷-۵-۱- استرس
۱۴۶	۵-۷-۵-۲- افسردگی
۱۴۷	۵-۷-۵-۳- شادکامی
۱۴۷	۵-۷-۶- مواجهه با پیامدهای بازنشستگی
۱۴۷	۵-۷-۶-۱- ارتباط با خدا
۱۴۷	۵-۷-۶-۲- فعالیت‌های غیر شغلی
۱۴۸	۵-۷-۶-۳- یافتن مل به محور تأمین هزینه‌های زندگی
۱۴۸	منابع و مآخذ فصل

بخش دوم: منزلت کارکنان

فصل هشتم: تعاریف و مفاهیم منزلت کارکنان

۱۵۳	۸-۱- مقدمه
۱۵۴	۸-۲- تعاریف منزلت
۱۵۷	۸-۳- تعریف منزلت سازمانی و منزلت شغلی
۱۵۸	۸-۴- اندازه‌گیری منزلت شغلی
۱۵۸	۸-۵- ابعاد و مؤلفه‌های منزلت کارکنان
۱۵۹	۸-۶- تعریف پایگاه اجتماعی
۱۶۰	۸-۷- تعاریف منزلت اجتماعی
۱۶۲	۸-۸- منشأ منزلت اجتماعی
۱۶۲	۸-۹- منزلت اجتماعی بازنشستگان پلیس
۱۶۳	مشکلات بازنشستگان نیروهای مسلح
۱۶۳	۸-۹-۱- عوامل رفتاری جهت تقویت منزلت اجتماعی بازنشستگان پلیس
۱۶۳	۸-۹-۱-۱- مؤلفه ارتباطات اجتماعی
۱۶۴	۸-۹-۱-۲- مؤلفه روابط خانوادگی
۱۶۴	۸-۹-۱-۳- مؤلفه اوقات فراغت
۱۶۵	عوامل مؤثر در ایجاد منزلت نظامیان

۱۶۵	۸-۹-۲- راهکارهای ارتقای منزلت اجتماعی بازنشستگان نیروهای مسلح
۱۶۵	۸-۹-۲-۱- اقدامات کوتاه‌مدت
۱۶۵	۸-۹-۲-۱-۱- اقدامات زمینه‌ای بنیادی
۱۶۶	۸-۹-۲-۱-۲- اقدامات اجرایی
۱۶۷	۸-۹-۲-۲- اقدامات میان‌مدت
۱۶۷	۸-۹-۲-۲-۱- اقدامات زمینه‌ای بنیادی
۱۶۸	۸-۹-۲-۲-۲- اقدامات اجرایی
۱۶۹	۸-۹-۲-۳- اقدامات بلندمدت
۱۷۰	۸-۱۰- الگوی سنجش منزلت اجتماعی بازنشستگان پلیس
۱۷۲	منابع و مآخذ فصل

فصل نهم: پیش‌بینی‌ها و پیامدهای منزلت کارکنان

۱۷۵	۹-۱- مقدمه
۱۷۵	۹-۲- پیش‌بینی‌های منزلت کارکنان
۱۷۵	۹-۲-۱- هوش سازمانی
۱۷۶	۹-۲-۲- عزت نفس سازمانی
۱۷۷	۹-۲-۳- سبک زندگی
۱۷۹	۹-۲-۴- کیفیت زندگی کاری
۱۸۰	۹-۳- عوامل مؤثر بر منزلت اجتماعی معلمان
۱۸۱	۹-۳-۱- دلایل ادراک منفی معلمان نسبت به منزلت اجتماعی حرفه معلمی
۱۸۵	۹-۴- عوامل مؤثر بر منزلت سازمانی نظامیان
۱۸۸	۹-۵- عوامل مؤثر بر منزلت اجتماعی نظامیان
۱۸۹	۹-۵-۱- روش‌های ارتقای سطح منزلت اجتماعی نظامیان
۱۸۹	۹-۵-۲- گونه‌شناسی تهدیدات ناشی از کاهش منزلت اجتماعی نظامیان
۱۹۰	۹-۵-۲-۱- تهدیدات داخلی احتمالی ناشی از کاهش منزلت اجتماعی نظامیان
۱۹۱	۹-۵-۲-۲- تهدیدات خارجی احتمالی ناشی از کاهش منزلت اجتماعی نظامیان
۱۹۲	۹-۶- عوامل مؤثر بر منزلت اجتماعی پلیس
۱۹۳	۹-۶-۱- عوامل اجتماعی یا برون سازمانی
۱۹۴	۹-۶-۲- عوامل درون سازمانی
۱۹۵	۹-۶-۳- عوامل فردی
۱۹۶	۹-۷- پیامدهای منزلت کارکنان
۱۹۶	۹-۷-۱- عملکرد شغلی
۱۹۷	۹-۷-۲- غرور سازمانی

- ۹-۷-۳- ترک کار..... ۱۹۷
- ۹-۷-۴- بی تفاوتی سازمانی..... ۱۹۸
- روش‌های کنترل بی تفاوتی و کم‌کاری کارکنان..... ۱۹۹
- ۹-۷-۵- زیرکار در روی (کم‌کاری) کارکنان..... ۱۹۹
- منابع و مآخذ فصل..... ۲۰۰

پیوسته رویکردی جهانی به بازنشستگی

- مقدمه..... ۲۰۳
- درآمدهای سالمندان بالای ۶۵ سال در کشورهای OECD..... ۲۰۴
- آیا افراد سا نورده پایین‌ترین درآمدها را دارند؟..... ۲۰۶
- منابع درآمد سالمندان..... ۲۰۷
- فقر درآمد سالمندان..... ۲۰۸
- آیا احتمال فقر با سن افزایش می‌یابد؟..... ۲۰۹
- آیا میزان فقر در میان زنان بیشتر مردان است؟..... ۲۱۰
- تفاوت تجربه بازنشستگی در بین نسل‌های مختلف..... ۲۱۰
- منابع و مآخذ فصل..... ۲۱۳
- منابع و مآخذ..... ۲۱۵

پیشگفتار دکتر آذر صائمیان

رئیس هیئت مدیره اتحادیه انجمن‌های علمی، فناوری، نوآوری و تجاری‌سازی

رئیس شورای سیاستگذاری مجله مدیریت

قلم مقام دبیر کل انجمن مدیریت ایران

«مسئولیت در قبال منزلت بازنشستگان»

سرمایه‌های انسانی، به عنوان یکی از دارایی سازمان در نظریات نوین مدیریت مطرح می‌باشد. این سرمایه موجب کسب قدرت و ایجاد ریت رقابتی برای سازمان نیز تلقی می‌شود. تمامی اصول و فنون مدیریت به نوعی تلاش دارند تا از طریق توسعه دانش، تجربه علمی و عملی سرمایه‌های انسانی، ضمن تحقق اهداف عالیه سازمان به بهبود فضایی از زندگی بهتر کلیه ذینفعان دست یابند. در این مسیر همه ساله تعداد بسیاری از مدیران، کارشناسان و کارکنان سازمان‌ها به علت قوانین و مقررات بازنشستگی ناچارند سازمان را ترک کنند و بدین ترتیب سازمان با خروج آنان کمی دچار مشکلات جدی می‌شوند و مدت‌ها زمان می‌برد تا سازمان بتواند جبران این سرمایه‌ها را نماید.

سازمان‌های نوین دنیا با رویکردهای مختلف از جمله ثبت تجربیات مدیران از طریق توسعه مدیریت دانش، تدوین برنامه‌های جانشین‌پروری و سایر برنامه‌هایی که به حفظ این سرمایه‌های ارزشمند کمک می‌کند، اهتمام ورزیده‌اند. بازنشستگان سرمایه‌هایی هستند که سازمان سال‌ها برای پرورش و توسعه توانمندی‌های آنان هزینه کرده و کم‌توجهی به خروج این تجارب از سازمان می‌تواند باعث جبران‌ناپذیری را بر پیکره سازمان وارد نماید. مدیران هوشمند همواره برنامه‌هایی را جهت بهره‌گیری از دانش و تخصص این افراد طرح‌ریزی می‌نمایند تا فرآیند بهره‌وری سازمان دچار افت نگردد. از سوی دیگر این سازمان‌ها به محض خروج از سازمان چنانچه مورد حمایت قرار نگیرند دچار احساس طردشدگی، کم‌توجهی، نگرانی، اضطراب و استرس می‌گردند که این امر هم برای جامعه و هم برای خانواده آنان هزینه‌های سنگینی را همراه خواهد داشت. فقدان برنامه‌های متناسب با روحیه و ظرفیت علمی این افراد می‌تواند به تدریج دانش کسب شده در طی سال‌ها خدمت را به تدریج کم‌رنگ و در پایان محو نماید.

تدوین برنامه‌ها جهت ارتقای کیفیت زندگی بازنشستگان در قالب ثبت تجارب، کانون‌های تفکر و اندیشه‌ورزی، تنظیم برنامه‌های سلامت و پیشگیری از بیماری‌ها تنها برخی از برنامه‌هایی است که می‌تواند گوشه‌ای از زندگی این ارزش‌آفرینان را باکیفیت‌تر نماید.

انجمن مدیریت ایران به عنوان یکی از انجمن‌های حرفه‌ای و ممتاز کشور، همواره تلاش دارد از طریق تنظیم برنامه‌های توسعه فردی و سازمانی به بهبود و ارتقای کیفیت زندگی مدیران، کارشناسان و کارکنان در طول دوران خدمت و در دوران بازنشستگی، گام‌های اساسی را در توسعه فردی و سازمانی بردارد. غنی‌سازی دوران بازنشستگی تنها با برنامه‌ریزی و حمایت سازمان‌های حامی و ذی‌نفع امکان‌پذیر است. این برنامه‌ها می‌تواند به بهبود سلامت جامعه و توسعه کشور نیز کمک‌های ارزشمندی نماید.

آذر صائمیان

رئیس شورای سیاست‌گذاری مجله مدیریت

www.ketab.ir