

به نام خداوند جان و خرد

تعدیل نیروی انسانی و کوچک سازی سازمان

سعید وصال

www.ketab.ir

انتشارات فرزندگان دانش

سرشناسه	:	وصال، سعید، ۱۳۵۶-
عنوان و نام پدیدآور	:	تعدیل نیروی انسانی و کوچک سازی سازمان/سعید وصال.
مشخصات نشر	:	قم: فرزندگان دانش، ۱۴۰۰.
مشخصات ظاهری	:	۱۲۰ص.
شابک	:	۹۷۸-۶۲۲-۷۵۰۹-۷۲-۴
وضعیت فهرست نویسی	:	فیفا
یادداشت	:	کتابنامه: ص. ۱۱۹ - ۱۲۰.
موضوع	:	تعدیل سازمانی Downsizing of organizations نیروی انسانی -- مدیریت Manpower planning
رده بندی کنگره	:	۸۵/HD۵۸
رده بندی دیویی	:	۳۱۳۴/۶۵۸
شماره کتابشناسی ملی	:	۸۵۷۱۸۰۹
اطلاعات رکورد کتابشناسی	:	فیفا

فرزندگان دانش

تعدیل نیروی انسانی و کوچک سازی سازمان

نویسنده: سعید وصال

نوبت و تاریخ چاپ: اول، پاییز ۱۴۰۰
طراح جلد: مهدیه بیدقی
تعداد صفحات: ۱۲۰
قیمت: ۴۵۰۰۰ تومان

ناشر: فرزندگان دانش (۰۲۱۲۸۴۲۳۸۲۵)
صفحه آرای: محدثه جلالی
شمارگان: ۲۰۰ نسخه
شابک: ۹۷۸-۶۲۲-۷۵۰۹-۷۲-۴

حق چاپ برای ناشر محفوظ است و استفاده از مطالب کتاب، به شرط ذکر منبع، مجاز است.

پیشگفتار

منابع انسانی مهم‌ترین و ارزشمندترین عامل در سازمان‌ها به شمار می‌رود. بحث تغییر، بهبود، تحول بهره‌وری در سازمانها هم امروزه مهم‌ترین موضوعات، به ویژه در کشورهای در حال توسعه بوده و لزوم آن در کلیه امور سازمان‌ها اعم از کوچک و بزرگ و به طور کلی در سطح جامعه احساس می‌شود. لذا توجه به فرایند برنامه‌ریزی نیروی انسانی در هر سازمانی ضروری می‌باشد. یکی از سیاست‌های سازمان‌ها در این برنامه‌ریزی و فرایند آن اجرای طرح تعدیل نیروی انسانی است. هنگام صحبت از تعدیل نیروی انسانی باید توجه داشته باشیم که این مورد مهم‌ترین رکن، بلکه شالوده و اساس هر سازمانی می‌باشد. اما در فرایند برنامه‌ریزی نیروی انسانی در شرایطی خاص سازمان اقدام به تعدیل خواهد نمود که باعث حصول مها-رت‌های جدید، جبران قابلیت‌ها و توانایی‌های از دست رفته سازمان همچنین ایجاد ظرفیت‌های مناسب کاری با توجه به نیازهای جدید به وجود آمده برای سازمان شود. تعدیل نیروی انسانی به معنای قطع همکاری با برخی از کارکنان یک شرکت است، اما مشکلاتی از جمله بیکار شدن افراد و دردهای بعدی آن که پس از تعدیل نیرو اتفاق می‌افتد، می‌تواند تأثیرات منفی بر جامعه و فرد بگذارد. به‌طور کلی تعدیل نیروی انسانی به منظور مدیریت بهتر شرکت یا سازمان انجام می‌شود و کاملاً از قبل برای آن برنامه‌ریزی می‌شود. همچنین تعدیل نیرو اکثراً به دلیل اوضاع بد اقتصادی یک شرکت (مانند عدم توانایی شرکت در پرداخت حقوق کارمندان) انجام می‌شود اما دلایل دیگری همچون تغییر ساختار و قوانین شرکت نیز می‌تواند موجب تعدیل نیروی انسانی شود. بهتر است همیشه قبل اقدام به تعدیل نیروی انسانی، راه‌های جایگزین در نظر گرفته شود، اما اگر در نهایت، تعدیل نیرو تنها چاره‌ی شرکت برای بهبود اوضاع اقتصادی باشد، باید با دقت و برنامه‌ریزی دقیق انجام پذیرد.

فهرست

۹	 مفهوم مدیریت منابع انسانی
۱۰	 اهداف مدیریت منابع انسانی
۱۱	 توسعه مفهوم مدیریت منابع انسانی
۱۱	 ویژگیهای مدیریت منابع انسانی
۱۲	 انعطاف پذیری منابع انسانی
۱۴	 انعطاف پذیری از دیدگاه مبتنی بر منابع
۱۴	 تعدیل منابع انسانی
۱۵	 شایستگیهای منابع انسانی
۱۸	 عوامل رفتاری و تعدیل کارکنان
۱۹	 عوامل فردی و تعدیل کارکنان
۲۰	 عدم امنیت شغلی
۲۲	 کوچک سازی
۲۳	 بازماندگان
۲۳	 کوچک سازی سازمان
۲۴	 معنا و مفهوم کوچک سازی
۲۵	 کوچک سازی
۲۶	 استراتژی کوچک سازی سازمان چیست؟
۲۹	 اهداف کوچک سازی در صنایع و سازمانها عبارتند از:
۳۰	 فرصت های کوچک سازی در صنایع و سازمانها عبارتند از:
۳۰	 تهدید های کوچک سازی در صنایع و سازمانها عبارتند از:
۳۱	 استراتژی سیستمیک:
۳۱	 استراتژی طراحی مجدد کار:
۳۱	 استراتژی کاهش نیروی انسانی:
۳۲	 برنامه ریزی جهت اجرای یک استراتژی کوچک سازی

۳۳	از چه فنونی برای کوچک سازی استفاده کنیم؟
۳۵	راهبردهای کوچک سازی در سازمان
۳۶	پیامدهای کوچک سازی
۳۶	تعدیل کارکنان
۳۸	پیامدهای تعدیل نیرو در سازمان
۳۹	بهبودی منابع انسانی و اهداف آن
۴۰	هزینه های تعدیل نیرو
۴۲	ابعاد تعدیل نیرو
۴۲	بعد اول - تاثیر فاکتورهای محیطی بر تعدیل نیرو:
۴۴	بعد دوم - تاثیرات سازمانی بر تعدیل نیرو:
۴۶	بعد سوم - نتایج فردی تعدیل نیرو:
۴۹	بعد چهارم - نتایج سازمانی تعدیل نیرو:
۸۲	توانمندسازی منابع انسانی
۸۴	چهارچوب مدیریت منابع انسانی مبتنی بر تعدیل نیروی انسانی
۸۶	چهارچوب تدوین راهبردهای منابع انسانی با رویکرد تعدیل کارکنان
۸۷	حرفه‌ای سازی منابع انسانی (روشی بهینه برای تعدیل منابع انسانی)
۸۹	اقدامات مدیریت منابع انسانی و تمایل به تعدیل یا ترک خدمت سازمان
۹۲	قرارداد روان‌شناختی منابع انسانی
۹۴	مدیریت جانشین پروری
۹۵	عدالت ادراک‌شده در تعدیل نیروی انسانی
۹۷	عوامل تأثیرگذار بر استخدام و تعدیل نیروی انسانی در سازمان
۹۸	روشهای تعدیل نیرو و اصول تعدیل نیرو
۱۰۰	تفویض اختیار
۱۰۳	چگونه یک کار را واگذار کنیم؟ (چرا بسیاری از مدیران وظایف را تفویض نمی کنند؟)
۱۰۳	چگونه می توانید تفویض کنید و اعتماد کنید؟
۱۰۴	چرا واگذاری کار مهم است؟
۱۰۶	نتیجه گیری
۱۰۹	منابع و مأخذ