

استراتيجية تخفيض الموارد البشرية

التعريف: تسمى أيضا باستراتيجية تقليص الأفراد وهي استراتيجية تعتمد على المنظمات من أجل إدارة الفائض من الموارد البشرية الذي يحدث عندما يكون العرض من العمالة أكبر من الطلب عليها مما يجبر المنظمة على اتباع أحد الطرق (الاستراتيجيات الخاصة بذلك).

الأسباب:

- الأوضاع الاقتصادية غير المناسبة - حالة التدهور-
- انخفاض متزايد للطلب على المنتجات
- التطور التكنولوجي يلزم المنظمة بإدخال تكنولوجيات حديثة
- قد يؤدي خصائص الافراد الحاليين مثل العمر الى ضرورة التخفيض.

الأهداف:

- التخلص من الفائض
- تخفيض التكاليف
- زيادة الإنتاجية والارباح.

المراحل:

تمر هذه العملية بمرحلتين أساسيتين هما:

1- **معرفة طبيعة الفائض من العمالة:** وهنا المنظمة تقوم بمعرفة العدد والحجم الفائض و

ذلك من خلال :

- التحليل البيئي: الذي يمكن من معرفة معلومات متعلقة بهذا الفائض خاصة مدة استمرارية الفائض وهل هناك بدائل أخرى لإدارة هذا الفائض مثلا مدى إمكانية تكليفيها بمهام أخرى

او استخدامها في مواقع أخرى. وأيضا يمكن من مدى موجود فرص مستقبلية يمكن من خلالها إعادة الفائض.

- تحليل التنظيم من خلال التحليل الداخلي للمنظمة ليعطي معلومات مفيدة خاصة ما تعلق بالمركز المالي للتحديد الدقيق لمدى إمكانية المنظمة الاحتفاظ بهذا الفائض كما أن بعض البدائل المتاحة يحتاج الى تكاليف مالية.

- تحليل الوظائف: يؤدي ذلك الى معرفة مدة إمكانية استغلال الافراد كلهم او بعضهم في وظائف أخرى، كما يساعد أيضا على معرفة عناصر القوة والضعف لدى الفائض ففي حالة المهارات النادرة فان المنظمات تفضل عدم التخلي عنها لأنه في الغالب تكلفة الحصول عليها فيما بعد اكبر من تكلفة الاحتفاظ. وأيضا معرفة كيفية القيام ببعض الوظائف والمصارف المتعلقة بها في حالة تأثر بعض الوظائف الأخرى.

2- دراسة الاستراتيجيات المناسبة للتخفيض:

هناك العديد من الاستراتيجيات يمكن للمنظمات المفاضلة بينها على أساس امكانياتها وتنبؤاتها ومركزها المالي والمهارات المعنية بالأمر. وتمثل في:

- الطريقة الطبيعية: يتم التخلص من الفائض بطريقة غير اجبارية والتي تتمثل في التسرب الذي له علاقة بالاستقالة، التقاعد، الوفاة.

- النقل: يعني هذه الاستراتيجية تحرك العامل من منصب الى منصب آخر مشابه على نفس الخط التنظيمي (نفس الواجبات والمسؤوليات) وبأجر متقارب ان لم يكن نفسه. ففي حالات تغيير الهيكل التنظيمي او تغيير حجم المنظمة يحدث ذلك او قد يكون بطلب من العامل نفسه لظروف شخصية.

- التسريح: بمعنى الاستغناء عن الموارد البشري بسبب ظروف معينة خاصة بالمنظمة ويكون ذلك دائما او مؤقتا بحسب الموقف الذي تمر به المنظمة.

- الفصل: تقوم بعض المنظمات بانهاء عقد العمل عن طريق الفصل النهائي وهذه العملية لها علاقة بالفرد في حد ذاته في حالة أدائه السيئ او سلوكه.

- التقاعد المبكر: تشجع المنظمات العمال على الخروج للتقاعد المبكر من خلال تقديم

تحفيزات مادية مثل العلاوات.

3- اختيار البديل المناسب

4- التنفيذ