

مقالات تخصصی انگلیسی همراه با ترجمه فارسی

عرضه شده به صورت رایگان و اختصاصی در (ایران) عرضه

توجه !

این فایل از سری محصولات رایگان (فرمت PDF) ایران عرضه میباشد، لیکن

شما عزیزان میتوانید جهت تهیه مقالات تخصصی ترجمه شده این رشته به

صورت کامل و با فرمت ورد (قابل ویرایش) همراه با نسخه انگلیسی

مقاله از نشریات معتبر خارجی ISI و Sciencedirect

(Elsevier، IEEE، Springer، Wiley)



اینجا کلیک نموده و با قیمت مناسب خریداری نمائید (تحويل آنی).

تصمیم‌گیری به منظور واکنش به بحران

چکیده:

یازدهم سپتامبر سال ۲۰۰۱ تاثیر عمیقی بر جهان، سازمان‌ها و رشته مدیریت منابع انسانی گذاشت. صاحب‌نظران مدیریت منابع انسانی مجبور شدند به سرعت وظایف خود را در پسایند حملات نهم و یازدهم به انجام برسانند. انواع وظایف ضروری که نیاز به انجام بود شامل: مستقر ساختن نیروی کار خود، فراهم ساختن فضای کار برای کارمندان جایگزین شده، برقرار ساختن شبکه‌های ارتباطی کوتاه مدت و بلند مدت بین شرکت‌ها و کارگران خود می‌شد. این مقاله اثر شدید بلندمدت تر حملات نهم و یازدهم بر تصمیم‌گیری صاحب‌نظران منابع انسانی جهت واکنش به بحران و طرح‌های واکنش به بحران را مورد بررسی قرار داده و عناصری که صاحب‌نظران منابع انسانی به منظور تلفیق واکنش سریع یک شرکت با طرح بحران نیاز دارند را شرح خواهد داد.

مقدمه:

یازدهم سپتامبر سال ۲۰۰۱ تاثیر عمیقی بر جهان گذاشت، زندگی‌ها و مشاغل در نتیجه حملات نهم و یازدهم دچار تغییر شد ضروری است که سازمان‌ها از این حمله تروریستی به ایالات متحده آگاهی می‌یابند. سازمان‌ها نیاز دارند که طرح‌های جامعی به منظور واکنش به نه تنها حملات تروریستی بلکه انواع بسیار مختلف بحران‌ها را داشته باشند سازمان‌ها با داشتن طرحی متفاوت برای هر بحران ممکن الوقوعی نیازی به ایجاد طرح‌های متعدد ندارند. هر واکنش جامع پیشرفته به طرح بحران باید همه سازمان‌ها را قادر سازد به بلاها و بحران‌های غیر مترقبه واکنش نشان دهند. برای

سازمانها بهره برداری از بخش های منابع انسانی خود در هماهنگ سازی این طرح ها معقول می باشد هر بخشی در یک سازمان نیاز دارد برای بحران مجهز شود اگر چه بخش های منابع انسانی در وضعیتی منحصر به فرد به منظور تسهیل اجرای طرح های واکنش به بحران قراردارند. بخش های منابع انسانی باید از قبل در موقعیتی مناسب با همه بخش های دیگر در سازمان های خود ارتباط داشته باشند، این ارتباطات باید برای کمک به مدیران بخش ها استفاده شوند تا کارمندان خود را برای بحران ممکن آماده و آموزش دهند (ماینیرو و گیبسون، ۲۰۰۳). صاحب نظران معمولاً از قبل برای آموزش کارمندان بخش ها و نیز برای رسیدگی به همه مباحث پرسنلی برای کارمندان خود مسئول می باشند. یک سازمان نیاز دارد واکنش گسترده سازمانی نسبت به طرح بحران داشته باشد (ماینیرو و گیبسون، ۲۰۰۳). هر چند این طرح نیاز دارد در سطح بخش به اجرا در آید، هر بخشی نیاز است که برای اجرای طرح واکنش به بحران خود مسئول باشد. ممکن است عناصر متعددی از طرح های هر بخش وجود داشته باشد که مشابه باشند ولی ممکن است جنبه هایی وجود داشته باشد که در بین بخش ها متفاوت باش. برای مثال طرح برای بخش D,R در موقعیتی که همه کارمندان در یک محل کار می کنند، ممکن است با طرح برای بخش فروش که بیشتر کارمندان در این رشته در نظر گرفته شده اند متفاوت باشد. بخش منابع انسانی در همکاری بخش ها برای خلق این طرح ها سودمند خواهد بود بخش منابع انسانی همچنین باید مسئول به حالت آماده باش در آوردن بخش ها نسبت به مولفه هایی که در طرح های ویژه خود ضروری هستند باشد همچنین منابع انسانی باید قادر باشد که بسیار در خلق اجزای این طرح ها که برای همه بخش ها مشابه هستند همکاری نماید و به مدیران کمک کند تا کشف کنند که چگونه طرح های بخش آنها نیاز دارند از دیگر بخش متفاوت باشند البته برای منابع انسانی به منظور ایفای چنین نقش بزرگی در طرح واکنش به بحران، نیاز است شریکی استراتژیکی در سازمان خود در موقعیتی که وضعیت نابسامانی دارند باشند. اهمیت داشتن طرح واکنش به بحران در موقعیت مناسب را نمی تواند ناچیز پنداشت زمانی که پژوهشهای بسیار زیادی این نکته را تأیید می کنند، حوادث نهم و یازدهم سپتامبر و طوفان کاترینا عدم آمادگی شرکت ها برای واکنش به بحران ها را نشان داده است این حقیقت که برای برخی شرکتها توضیح و تفسیر برای کارمندان خود در طی حوادث نهم و یازدهم هم بسیار مشکل بود، نمونه ای از این که طرح های واکنش به بحرام چقدر لازم است، به جا و مناسب باشند

مطالعاتی وجود دارند که نشان می دهد شرکت ها هنوز برای یک بحران آماده نیستند (SHRM, 2001) شایان توجه می باشد که هر چند این مقاله نمونه های بسیاری از حوادث نهم و یازدهم سپتامبر را تشریح خواهد کرد ، تنها حملات تروریستی را برای بررسی در نظر نگرفته است. یک طرح واکنش به بحران خوب باید سازمان ها را قادر سازد هم نسبت به بلایای طبیعی و هم حوادثی که عملیات انسانی مسبب آن ها می باشند واکنش نشان دهند چه این حوادث بلایای طبیعی، بی حرمتی در محل کار ، حریق ، انفجار کارخانه ها باشد چه حملات تروریستی ، سازمان ها نیاز دارند طرح واکنش به بحران مناسبی که به آنها اجازه خواهد داد نسبت به هر گونه بحرانی واکنش نشان دهند را داشته باشند ، این که سازمان ها حمله تروریستی دیگری را تجربه خواهند کرد، امر غیر قابل تصویری نیست .

۱- طرح کوتاه مدت :

مهم ترین بخش های طرح واکنش به بحران اقدامات فوری مورد نیاز در مسیر کوتاه می باشند زمانی که مباحث کوتاه مدت مد نظر می باشند، جنبه های بلند مدت متعددی از طرح واکنش به بحران وجود دارند که لازم است در نظر گرفته شوند در کوتاه مدت ، یک طرح واکنش به بحران کاملاً سنجیده هست بخش عملیاتی خواهد داشت ، سر نام برای عناصر در این طرح H.R.S.A.F.E.T.Y می باشد .

این حروف بیانگر تماس انسانی (Human Contact) : سوابق و مدارک (Records) ، فضا (Spence) ؛ طرح پیشنهادی و متناوب (Alternative plan) ؛ خانواده (Family) تخلیه و جابه جایی (Evacuation) ؛ پیگیری (Tracking) ؛ ارتباط (Yell) می باشد ؛ هر یک از عناصر به اختصار در ذیل مورد بحث قرار خواهد گرفت .

تماس انسانی :

اولین و بهترین عملیات در طرح واکنش به بحران مستقر ساختن همه کارمندان یک شرکت می باشد ، حوادث نهم و یازدهم نشان داد که طرح ارتباط بسیار پیشرفته ای به منظور ایجاد تماس با همه کارمندان پس از بحران نیاز است ، در ساعات حملات تروریستی ، سازمان ها بسیاری اولین هدف خود را مستقر ساختن هر یک از کارمندان خود قرار دادند . این موضوع صحت داشت که تشکیلات اقتصادی نیویورک و همچنین شرکت های ملی شاید دفتری در نیویورک یک سفر خارجه کارمندان

در منطقه را داشتند . این طرح از صاحب نظران منابع انسانی در سراسر کشور تقاضا کرد که بلافاصله سرعت عمل خود را بالا ببرند (اورمن ، ۲۰۰۱) صاحب نظران منابع انسانی که برای شرکت های مرکز تجارت جهانی کار می کردند ، بلافاصله پس از فاجعه به کنکاش طرح های جبران حادثه خود پرداختند و در صدد برآمدند تا با همه اعضای شرکت های خود در تماس باشند . صاحب نظران منابع انسانی در شرکت هایی که به طور مستقیم دچار ضربه بر اثر حمله ها نشدند نیز لازم بود وارد عمل شده تا به کنکاش طرح های جبران حادثه خود پرداخته و دریابند که می دانند همه کارمندانشان کجا بودند. صاحب نظرات منابع انسانی روش های مختلفی را از ارتباطات نوشتاری با فن آوری پایین گرفته تا ارتباطات شبکه ای با فن آوری بالا به منظور استقرار کارمندان خود به کار می بردند (اورمن ، ۲۰۰۱) سازمان ها نیاز دارند طرحی را برای در تماس بودن با همه کارمندان تدبیر کنند که دریابد بحران های مختلف ممکن است موانع مختلفی را برای تماس با کارمندان خلق کنند . خطوط تلفن ممکن است در شهرها غیر قابل استفاده باشند ، تلفن های همراه ممکن است کار نکنند . کارمندان ممکن است به مراکز مخابراتی و خبری دسترسی نداشته باشند به هنگام تدبیر یک طرح تماس کارمندان نیاز دارند بیرون از جای ویژه فکر کنند البته در صورت امکان بایستی تماس ضروری با همه کارمندانی که مستقیماً در ساختمان مشغول به کار هستند گرفته شود فرا خوان های تلفنی باید نسبت به همه کارمندانی که در ساختمان مشغول به کار نیستند انجام شود ممکن است داشتن سیستمی که فردی در ناحیه ای دیگر کارمندان را فرا بخواند ضروری باشد همچنین امکان نصب سیستمی که کارمندان بتوانند به خط تلفنی که در منطقه ای دیگر نصب شده است از طریق تلفن یا پست الکترونیکی در اولین فرصت حدود تقریبی خود را گزارش کنند وجود دارد ممکن است مقرهای محلی که به کارمندان گفته شود که پس از وقوع بحران گزارش دهند و کارمندان بتوانند از روی گزارش روزانه در همان مقر مورد رسیدگی قرار گیرند وجود داشته باشد .

مدارک و سوابق :

مدارک و سوابق کامل پرسنل و تجهیزات سازمانی کارفرماها و استخدام کنندگان چنانچه فهرست های جاری کارمندان خود و نحوه تماس با آنها را نداشته باشند قادر نخواهند بود با آنها در تماس باشند مشکل ترین بخش این مرحله واژه (جاری) می باشد . نه تنها محل و مکان کارمندان حتماً تغییر می کند بلکه خود کارمندان نیز تغییر می کنند. سازمان ها نیاز دارند فهرستی کامل از کسانی

که برای شرکتشان کار می کند و نحوه تماس با آنها را داشته باشند فهرست کارمندان می تواند به آسانی توسط منابع انسانی تهیه شود و به بخش ها به طور روزانه توزیع گردد . موضوع این است که این فهرست را در کجا نگهداری می کنند سازمان ها ممکن است بخواهند فهرست های روزانه را بر اداراتی در مناطق دیگر بفرستند ممکن است بخواهند مکانی ویژه و امن که فهرست ها را نگهداری می کنند پیدا کنند . زمانی که موضوع نحوه و محل نگهداری فهرست جاری کارمندان مسئولیت می شود ، تکلیف سخت تری آغاز می شود . این که چگونه سازمان ها از نحوه تماس با کارمندان خود روز به روز آگاه و مطلع باشند . کارفرماها و استخدام کنندگان ممکن است فهرست های تلفن های همراه و تلفن های ثابت کارمندان را نگهداری کنند می توان از کارمندان خواست تا به طور روزانه به برنامه ای رایانه ای یا سیستم تلفنی وارد شده که در آن روز مستقر خواهند شد . علاوه بر داشتن فهرست کارمندان ، سازمان ها باید مدرک و سابقه ای از آن تجهیزات و تدارکاتی که به منظور استقرار مرکز نظارت ضروری موقت و به کارگیری فضاهای کار متناوب نیاز دارند را داشته باشند .

فضا :

زمانی که موضوعات مردمی مدنظر باشند، دغدغه بعدی برای شرکت های مواجه با بحران یافتن فضای کاری جدید می باشد. روزی پای خود ایستادن یک شرکت و اداره کردن پس از یک حادثه هدف غایی و نهایی هر شرکتی می باشد . این امر ممکن است یافتن راهی برای تداوم پرداخت حقوق مردم را در برگیرد و یا به معنی اداره کردن عملیاتی کوچک تر ، یا ممکن است به معنی تابع کامل شدن به آینده باشد ، تقریباً ۲۰ میلیون فوت مربع از فضای اداری در مرکز تجارت جهانی آسیب دیده و نابود شده و حدود دو پنجم ارتش آمریکا به تعطیلی کشیده شده بود صاحب نظران منابع انسانی تغییر مکان کارمندان به دیگر ادارات در داخل شرکت های خود و فضاهای اجاره ای در نیویورک و نزدیک نیوجرسی و کانکتیات را هماهنگ ساختند . کارمندان پنتاگون به فضای اجاره ای شده ای نزدیک به ساختمان پنتاگون نقل مکان کردند (اورمن ، ۲۰۰۱)

طرح پیشنهادی و متناوب :

سازمان ها نیاز دارند طرحی راجع به این که چگونه شرکت خود را هر چه زودتر پس از بحران به منظور تداوم عملیات به استقلال رسانده و اداره کننده را داشته باشند جزء لاینفک این طرح داشتن

فضای کاری متناوب و پیشنهادی و داشتن تجهیزات مورد نیاز خواهد بود و به طوری که شرکت بتواند دوباره کار را آغاز کند .

خانواده :

کارمندان ممکن است به برنامه های انعطاف پذیر نیاز داشته باشند که به آنها اجازه دهد تا به واکنش های عاطفی خانواده خود نسبت به بحران علاوه بر واکنش های خود پاسخگو باشند . ممکن است زمانی برخی کارمندان احساس کنند که نیاز است در خانه کار کنند (ماینیرو و گیلسون، ۲۰۰۳) ، تقریباً همه کارمندان نیاز خواهند داشت تا پس از یک بحران با خانواده های خود در تماس باشند .

تخلیه و جابه جایی :

سازمان ها باید طرح تخلیه و جابه جایی را ایجاد کنند در مرکز تجارت جهانی، مورگان استانی طرح خود برای بحران را مکرراً تمرین کرده بود در یازدهم سپتامبر ۲۰۰۱ ، کارمندان مورگان استانی تعلیم داده شده بود تا از تمرین بحران به خوبی تکرار شده خود پیروی کنند (کوتو، ۲۰۰۲) . همچنین مورگان استانی سه مکان پیشنهادی مناسب برای فعالیت های کار خود به منظور تداوم کار در مورد بحران داشت . کارمندان از این مکان های پیشنهادی قبل از حوادث نهم و یازدهم مطلع بودند آن ها می دانستند چنانچه حادثه ای رخ دهد آنها کار خود را در این مکان ها ادامه خواهند داد (کوتو، ۲۰۰۲)

پیگیری :

سازمان نیاز دارند روش محاسباتی از هزینه های بحران برای شرکت داشته باشند. یک شرکت حقوقی در مرکز تجارت جهانی پایگاه اطلاعاتی را برقرار داشت که آنها را قادر ساخت که مشخص کنند کدام یک از پرونده هایشان از بین رفته است . آنها بیمه نامه ای داشتند که فقدان پرونده و ایجاد مجدد پرونده ها را پوشش می داد (بار، ۲۰۰۳)

ارتباط :

دوباره چندبار با سهامداران شرکت خود ارتباط برقرار کنید ارتباط ممکن است مهمترین عنصر این طرح باشد مدیران بخش نیاز دارند از همه جزئیات طرح واکنش به بحران آگاهی داشته باشند و نیاز دارند بین این طرح و کارمندان خود ایجاد ارتباط کنند . (اطلاعات صحیح و دقیق ، به موقع و

مفصل - بهترین سلاح بخش منابع انسانی برای آرام کردن کارمندان در امور غیر منتظره مانند حملات یازدهم سپتامبر و وحشت بعدی آن می باشد .

بلافاصله پس از یک بحران ضروری است که رهبران و روسای یک شرکت فوراً با کارمندان خود ارتباط برقرار کنند این ارتباط لازم است صریح و صادقانه باشد (ماینیرو و گیبسون، ۲۰۰۳) کارمندان به ریاست شرکت به عنوان الگوهای نقشی توجه می کنند که چگونه به بحران واکنش نشان می دهند روساً لازم است مستقیماً با کارمندان صحبت کنند و به آنها اجازه دهند که بدانند که سلامتی آنها یکی از اولویتهای شرکت می باشد بیانیه های کتبی به اندازه بیانیه های شفاهی موثر نیستند (آرجنتی ، ۲۰۰۲) سلامت روانی کارمندان یک شرکت لازم است برای شرکت ها پس از بحران یک اولویت باشد (آرجنتی، ۲۰۰۲)

۲- طرح بلند مدت :

بخش های بلند مدت در یک طرح واکنش به بحران سرنام R.E.S.P.E.C.T را تشکیل می دهد این حروف نمایانگر واکنش (Response)، اقتصاد (Economy)، امنیت (Security) روان شناسی (Psychology)، حقوق کارمندی (Employee Rights)، اجتماع (Community) و تحمل خسارت (Toll) می باشد. هریک از این جنبه ها به اختصار در زیر مورد بحث قرار خواهد گرفت.

واکنش:

اولین و بهترین کار این است که یک طرح واکنش به بحران جدید ایجاد و بسط و گسترش یابد هر زمانی که یک طرح واکنش به بحران مورد استفاده قرار می گیرد، لازم است یک طرح جدید ایجاد شود این طرح باید شامل فراگیری تجربیات از اجرای طرح واکنش به بحران قبلی باشد سازمان ها می توانند از بحران ها آگاهی یابند و همیشه طرح های بحران خود را بهبود ببخشند. (آرجنتی ، ۲۰۰۲)

برخی شرکت ها از شرکت های دیگر مجهزتر بودند یکی از مطالعات تحقیقاتی SHRM نشان داد که پنجاه و چهار درصد پاسخگویان، طرح جبران حادثه مناسب به هنگام حوادث نهم و یازدهم را داشتند . هر چند تفسیرها در این مطالعه نشان داد که بیشتر طرح ها به اندازه کافی برای پوشش حادثه ای مانند حوادث نهم و یازدهم جامع نبودند (SHRM ، ۲۰۰۱)

می توان انتظار داشت که سازمان ها توجه خود را به نوشتن و به روز کردن طرح های جبران حادثه موجود معطوف کنند انتشار این طرح ها در گرایش های جدید کارمندان و سراسر سازمان برای کارمندان جاری مورد تاکید قرار خواهد گرفت (SHRM ، ۲۰۰۱) شرکت هایی که طرح هایی مناسب داشتند توانستند به سرعت پس از یازدهم سپتامبر به کسب و کار خود برگردند هر چند این طرح ها ممکن است به اندازه کافی برای اقدام کردن درمورد این فاجعه جامع نبوده اند ، ولی به صاحب نظران منابع انسانی و دیگران موضوعی برای متمرکز شدند ارائه دادند.

اقتصاد :

متعاقب هر گونه بحرانی ، سازمان ها می توانند انتظار حداقل رکورد اقتصاد در سازمان خود یا به طور کلی در منطقه یا کشور خود داشته باشند در طی یک رکود اقتصادی ، صاحب نظران منابع انسانی اغلب درگیر عدم استخدام هستند از یازدهم سپتامبر عدم استخدام در صنایع بسیاری وجود داشته است صاحب نظران منابع انسانی در گیر گردآوری اطلاعات با گفتگو با مراکز خبری و فراهم سازی بسته های تفکیکی و غیره بوده و خواهند بود تا نشان دهند که چه کسانی با عدم استخدام مواجه خواهند شد (شی ، ۲۰۰۱)

امنیت :

لازم است تاکید و اهمیت بیشتری به عنصر امنیت داده شود این تاکید و اهمیت را می توان در جوانب زندگی روزانه هر فردی دید از محل های بازرسی امنیتی فرودگاه گرفته تا نگهبان های امنیتی افزوده پاساژ خرید و بار اندازها نشان می دهد که آمریکائی ها توجه بیشتری به محیط اطراف خود دارند با هواپیماربابی ها ، شرکت ها در حال متمرکز شدن بر دیگر انواع تهدید ها مانند سلاح های بیولوژیکی هستند (کارفرمایان باید بی درنگ برای آسیب پذیری کمتر فضاهای کاری خود نسبت به حملات تروریستی اقدام کرده و کارمندان را به لحاظ امنیت آسوده خاطر کنند) مشاوران نشان داده اند که راه های بهبود امنیت شامل انجام کار بهتر در جهت آماده سازی کارمندان به منظور شناسایی و پیشگیری از حملات و تجاوزات و استفاده بهتر از سیاست ها ، پرسنل و فن آوری هایی که تا به حال بجا و مناسب بوده اند می شود .

روانشناسی :

صاحب نظران منابع انسانی یکی از اولین گروه هایی بودند که برای اجرای نقش های خود در سازمان ها در حوادث نهم و یازدهم فرا خوانده شدند چه در خانه و چه در محل کار، همه کاری را که داشتند انجام می دادند متوقف کردند تا شاهد ماجرا باشند و تلاش کنند هر آنچه دیدند و شنیدند .

را در ذهن خود پردازش کنند (زمانی به نظر می رسید انگار تنها آنهايي که درگیر عملیات نجات هستند به نوعی به کارگرفته (SHRM ، ص ۲۰) علی رغم هول و هراس آنها ، بسیاری از صاحب نظران منابع انسانی اولین تکیه گاه برای کار بود در تلاشی برای ایجاد صورت ظاهری هنجار عملیات تجاری ، صاحب نظران منابع انسانی ساعات طولانی را صرف پیدا کردن فضای کار برای کارمندان جایگزین شده ، اطلاع رسانی به کارمندان متفرق شده ، فراهم کردن مشاوره و منافع و تشدید تدابیر امنیتی به مکان کرده اند (اورمن ، ۲۰۰۱ ، ص ۱)

کار بعدی آنها کمک به پشتیبانی از شرکت های خود و اداره کردن با پیدا کردن فضای اداری موقت ، سازمان دهی خدمات مراسم یاد بود ، برنامه های رسیدگی به کارمندان (EAPS) مشاوره و غیره بود صاحب نظران منابع انسانی برای شرکت هایی که مستقیماً با این حملات دچار آسیب نشدند نیز لازم دانستند وارد عمل شوند آنها نیز نیاز دانستند طرح های جبران حادثه خود را کنکاش کنند و مطمئن شوند که می دانند همه کارمندان خود کجا هستند زمانی که تصمیم بر این گرفته شد که سازمانهای خود را تعطیل کنند صاحب نظران منابع انسانی لازم دانستند که کارمندان را از این تصمیم آگاه سازند سازمان های بسیاری دایر ماندند و صاحب نظران منابع انسانی آنها لازم بود به کارمندان خود با جابه جایی فضای کاری آنها به خاطر ترس از حمله ای دیگر به مراکز تجاری مهم کمک کنند همچنین مطالعه تحقیقاتی SHRM از صاحب نظران منابع انسانی نظرسنجی به عمل آورد مبنی بر این که چقدر هم آنها و هم کارمندان سازمان آنها از عهده این کار بر می آمدند . تقریباً دو سوم آنها اشاره بر این داشتند که هم صاحب نظران منابع انسانی و هم کارمندان همان طور که انتظار می رفت از عهده کار بر می آمدند ، در صورتی که تنها ۲ درصد از کارمندان در این دسته قرار می گرفتند (این شاید به خاطر این بود که صاحب نظران منابع انسانی متحمل زحمت بیشتری برای از عهده برآمدن شدند به سبب این حقیقت که آنها مکرراً مسئول بررسی و اقدام در مورد جوانب سازمانی عواقب بعدی حوادث هستند) (نظر سنجی ، ۲۰۰۱ ، ص ۹۰)

حقوق کارمندی :

در حال حاضر مبحث عظیمی در رابطه با خلوت کارمند و آزمایش به منظور جلوگیری از حملات در سازمان ها وجود دارد بسیاری از سازمان ها نخستن گام ها را برای بیشتر پی بردن به سابقه یک کارمند ذخیره در زمان قبل از حوادث نهم و یازدهم برداشته اند ولی چالش های بسیاری نسبت به این تجربه ها وجود داشته است. کارمندان از تجاوز به خلوت و حریم خصوصی خود و این که کارفرمایان از نظر حقوقی از حد حقوق قانونی خود به منظور هدایت تحقیقات سابقه ای بر کارمندان ذخیره گام فراتر نهند شکایت داشته اند ، سازمان ها باید تعادلی بین نیاز به حمایت از حقوق فردی در مقابل نیاز به ایجاد امنیت برای همه کارمندان در سازمان های خود ایجاد نمایند .

اجتماع :

شرکت ها باید نسبت به مباحث تنوع نژادی که با همه اعضای اجتماعات سازمانی خود روبرو هستند حساس باشند کارفرمایان باید به دو دلیل از این مباحث آگاه باشند .

اول : تبعیض علیه کارمندان بر اساس مذهب ، نژاد یا ملیت بواسطه اصل هفتم قانون حقوقی مدنی سال ۱۳۶۴ ممنوع می باشد (تا حدی که کارفرمایان قادر به اقدام برای جلوگیری و جبران اذیت و آزار و تبعیض علیه کارمندان عرب یا مسلمان نباشند، ممکن است در دادخواهی فرجام بدی در انتظارشان باشد) از جنبه عملی تر قضیه ، اختلاف بین کارمندان در نتیجه حوادث یازدهم سپتامبر توانست به قدرت نیروی کار برای عملکرد کارآمد آسیب بزند این امر توانست اثری منفی بر فرآورش کارفرمایان داشته باشد (گریو، ۲۰۰۱)

زیرا مذهبی که سریع ترین رشد را در جهان داشته است مذهب و دین اسلام می باشد و فضای کاری آمریکا به طور فزاینده ای در این رابطه دارای تنوع بوده است ، احتمال دارد که آموزش بیشتری در تلاش برای دیدنی پسندیده به منظور افزایش فهم و کاهش امکان ایجاد مشکلات در آینده رخ دهد (SHRM، ۲۰۰۱) . در سال ۲۰۰۲ ، ۲۰٪ از شرکت ها که توسط SHRM مورد مطالعه و تحقیق قرار گرفته بودند برنامه های جدید آموزشی تنوع نژادی به منظور بهبود آگاهی در مورد مباحث نژادی و قومی اجرا شده بود (SHRM، ۲۰۰۲)

علی رغم این نگرانی ها، ظاهراً آمریکایی ها از زمان حملات تروریستی یازدهم سپتامبر در محل کار رابطه دوستانه تری با هم دارند (طوفان ، ۲۰۰۱)

تحمل خسارت :

بحران ها سازمان ها را دچار خسارت های وحشتناکی می کنند سازمان ها باید برنامه هایی مانند مدیریت اضطراب و رسیدگی به کارمندان پس از بحران را به کار گیرند تا هزینه و آسیب روان شناختی بر کارمندان خود را کاهش دهند (ریان، همکاران ، ۲۰۰۳)

یک بحران تاثیرات روان شناختی بسیاری را در سازمان ها ایجاد می کند، در روز بیستم سپتامبر ۲۰۰۱ ، پانصد صاحب نظر منابع انسانی در ایالت منهتن تشکیل جلسه دادند تا به نظرات روان پزشکان ، وکلا و مربیان در مورد بررسی مشکلات بیشمار در پی این حادثه گوش فرا دهند . صاحب نظران منابع انسانی با اصرار مدیران را وا داشتند که نسبت به حوزه عواطف انسانی که امکان داشت در واکنش به این حوادث پدیدار شده باشد حساسیت نشان دهند (کلارک ، ۲۰۰۱ ، ص ۶۰)

یازدهم سپتامبر عواطف پاک انسانی را در سازمان ها برانگیخت یک مطالعه تحقیقاتی نشان داد که کارمندان احساس کردند مدیران باید به این که چگونه با عواطف کارمندان خود پس از یک بحران تعامل داشته باشند اهمیت بدهند (ماینیرو و گیلسون ، ۲۰۰۳) همچنین این تحقیق نشان داد که کارمندان واکنش های بسیار حساسی نسبت به این که چگونه مدیران آنها در طی بحران رفتار کردند داشتند. مطالعات بسیاری تاثیرات روان شناختی بلند مدت حوادث نهم و یازدهم را بر مردم پیگیری کرده اند .

نتیجه :

نظر و عقیده عمده بسیاری از شرکت ها این بود که صاحب نظران منابع انسانی که به عنوان یک عضو گروه با وظایف دیگر کار می کنند برای از عهده فاجعه بر آمدن و استقلال سازمان ها و دایر شدن پس از حوادث نهم و یازدهم بسیار لازم بودند . چندین CEO تفسیر می کنند که گروه های منابع انسانی اکنون موقعیتی خوب خواهند داشت ، زیرا به هنگام اقدام در رابطه با مباحثی که بر همه مردم تاثیر می گذارد ، صاحب نظران منابع انسانی اشخاص آگاهی هستند (کلارک ، ۲۰۰۱) . صاحب نظران منابع یک سال پس از حملات، گزارش دادند که منابع انسانی ، هم اکنون بیشتر به مهارت و ورودی خود تکیه دارد و منابع انسانی حضور گسترده تری در سرتاسر سال گذشته داشته است (SHRM ، ۲۰۰۲)

به منظور کمک به تجارت جهت تداوم در مسیر پیشرفت ، صاحب نظران منابع انسانی به کارگران کمک خواهند کرد تا در توانایی از عهده برآمدن مسائل استمرار داشته باشند حتی درکسب و

کارهایی که فعالانه درگیر برنامه ریزی حرفه ای نبوده اند ، بسیاری درصدد داشتن موقعیتی مناسب هستند . مباحث و موضوعات مردمی از زمان حوادث نهم و یازدهم برای همه نگران کننده می باشند و به منابع انسانی اغلب به عنوان پیوند بین تجارت و مردم نگریسته می شود .

تأثیرات کلی حوادث یازدهم سپتامبر بر مردم و حرفه ها هنوز باید بدان توجه شود. این حملات متاثر کردن مردم در خانه و زندگی های کاریشان ادامه خواهد یافت و بر نحوه عملکرد و حرفه ها و رفتار با مردم خود تأثیر گذاشته است . صاحب نظران منابع انسانی وظیفه خود را برای داشتن نقشی موثر و مهم در تغییر محیط کاری و تصمیمات اتخاذ شده در سازمان های خود ادامه خواهند داد .

مقالات تخصصی انگلیسی همراه با ترجمه فارسی

عرضه شده به صورت رایگان و اختصاصی در [لارک](#) عرضه

توجه !

این فایل از سری محصولات رایگان (فرمت PDF) ایران عرضه میباشد، لیکن

شما عزیزان میتوانید جهت تهیه مقالات تخصصی ترجمه شده این رشته به

صورت کامل و با فرمت ورد (قابل ویرایش) همراه با نسخه انگلیسی

مقاله از نشریات معتبر خارجی ISI و Sciencedirect

(Elsevier ،IEEE ،Springer ،Wiley)



اینجا کلیک نموده و با قیمت مناسب خریداری نمائید (تحويل آنی).