

أهداف المحاضرة الثانية عشر:

- تعريف تمكين العاملين.
- توضيح خصائص وأهداف تمكين العاملين.
- تبيان ابعاد وطرق ومعوقات تمكين العاملين.

3. تمكين العاملين:

1.3. تعريف تمكين العاملين:

توجد مجموعة من التعاريف لتمكين العاملين، نورد منها ما يلي:

- **تمكين العاملين:** هو إعطاء مزيداً من المسؤولية المناسبة للفرد للقيام بما هو مسؤول عنه، أي إعطاء الانسان الأقرب للمشكلة مسؤولية كاملة وحرية للتصرف في المشكلة لأنه أقرب الناس للمشكلة وأكثرهم احتكاكا وتأثيرا بمشكلته.
- **تمكين العاملين:** هو عملية تركز على إطلاق الطاقات الكامنة للأفراد العاملين في المنظمة، ومشاركتهم في تحديد الرؤية المستقبلية لها وتحقيق الأهداف المشتركة.
- **تمكين العاملين:** هو زيادة الاهتمام بالعاملين، من خلال توسيع صلاحياتهم وزيادة عدد المعلومات التي تعطى لهم وتوسيع فرص المبادرة والمبادأة لاتخاذ قراراتهم ومواجهة مشكلاتهم التي تعترض أدائهم.

2.3. خصائص تمكين العاملين:

تتمثل خصائص تمكين العاملين فيما يلي:

- التمكين عملية اختيارية أو اجتهادية من قبل المديرين أو القادة في المنظمة.
- القادة هم الذين يسمحون بالتمكين ذلك لأن أنماطهم في الغالب ديمقراطية، ويميلون إلى احترام وتقدير ومشاركة المرؤوسين.
- التمكين عملية نسبية: فليس هناك تمكين مطلق أو منح صلاحيات وسلطات مطلقة للعاملين.
- ينبغي أن يكون القادة المانحين للسلطة والداعمين للعاملين لديهم الثقة في أنفسهم ومرؤوسيتهم، وأيضا يكون لدى المرؤوسين المصادقية والالتزام والقدرة على تحمل المسؤولية.

3.3. أهداف تمكين العاملين:

تتمثل أهداف التمكين فيما يلي:

- زيادة الدافع لتقليل الأخطاء وجعل الفرد يتحمل مسؤولية أكبر للأعمال التي ينجزها.

- زيادة فرصة الابداع والابتكار.
- دعم التطور المتواصل للعمليات والمنتجات والخدمات.
- تحسين إرضاء الزبون حيث أن قرب العامل من الزبون يساعد على اتخاذ القرارات بسرعة.
- تقليل الغياب عن العمل ودوران العمل.
- تقليل العبء على الإدارة العليا وتفرغهم للتخطيط الاستراتيجي وتطوير خطط العمل.
- القدرة على المنافسة.

4.3. أبعاد تمكين العاملين:

يمكن ايجاز أبعاد تمكين العاملين فيما يلي:

- **تفويض السلطة:** يعرف التفويض على أنه توزيع السلطات من الإدارة العليا إلى الدنيا، لأن التمكين يتطلب تغييرا في الأنماط القيادية التقليدية إلى أنماط قيادية تؤمن بالمشاركة.
- **التدريب:** يتضمن التمكين إكساب العاملين المعرفة والمهارة اللازمة للتصرف الفعال بصفة مستمرة، فلا يمكن أن يتحقق هذا بدون التدريب الملائم.
- **فرق العمل:** يتطلب تمكين العاملين ثقافة تنظيمية تؤكد على أهمية تشكيل فرق العمل من خلال المشاركة في صنع القرارات، حيث تلعب فرق العمل دورا كبيرا وبارزا في مجال تطبيق تمكين العاملين.
- **الاتصال الفعال والمشاركة بالمعلومات:** يدل الاتصال الفعال على توافر عنصر حرية الوصول إلى المعلومات، وتعتبر هذه الأخيرة خطوة أساسية للتمكين.
- **التحفيز:** إن التحفيز خلال عملية التمكين يختلف عن التحفيز في مفهومه التقليدي، إذ يركز على الجانب النفسي للعاملين، من خلال منحهم القوة بما يسمح لهم تقديم أقصى مردودية في العمل.

5.3. طرق التمكين:

للتمكن عدة طرق منها:

- **التمكين من خلال المسؤوليات:** يجب أن تكون المهام المطلوبة من الموظف معروفة ومحددة، ويجب أن يوضح المدير للموظف دوره في العمل وموقعه من المنظمة ككل.
- **التمكين من خلال الصلاحيات:** لا يتم التمكين بدون منح الصلاحيات التي يكون نطاقها محددا وواضحا بدقة.
- **التمكين من خلال المعايير والأداء المثالي:** يجب وضع المعايير المناسبة لتحفيز الموظفين وتمكينهم من الوصول إلى الإمكانية القصوى.
- **التمكين من خلال التدريب والتطوير:** حيث يعتبر التدريب عنصرا أساسيا لتزويد الموظفين بالثقة والمهارات اللازمة لأداء العمل.

- التمكين من خلال المعرفة والمعلومات: فالموظفون بحاجة إلى المعرفة لكي يتمكنوا من اتخاذ القرارات المتعلقة بعملهم، وبدون ذلك سيكون الموظفون قاصرين في مقدرتهم على القيام بالمهام والمسؤوليات المطلوبة منهم.

- التمكين من خلال التغذية الراجعة: تعبر التغذية الراجعة عن أداء الموظف عنصرا مهما في التمكين، فإذا أردنا أن نمنح الموظف التمكين وأن ينجح في ذلك يجب أن يكون الموظف والمنظمة على علم بنقاط ضعفه للقيام بتقويمها ومراجعتها.

- التمكين من خلال التقدير والاهتمام: يحتاج الموظف للشعور باحترام وتقدير الذات، والمدير هنا له دور مهم في ذلك من خلال إظهاره تقديره وحرصه واحترامه للموظف.

- التمكين من خلال الثقة: عندما يثق المدير في موظفه فإن ذلك سيؤدي تركيز الموظف جهوده في أداء العمل بدلا من الخوف والسعي على تبرير كل خطوة يقوم بها.

- التمكين من خلال السماح بالفشل: كثيرا او غالبا ما يكون الفشل مقدمة للنجاح، فالموظف الذي يعلم أنه يمكنه المحاولة وإذا فشل سوف يمنح فرصة أخرى أي السماح بمبدأ المخاطرة، فإن ذلك سيؤدي إلى النجاح والتميز وعلى الرغم من صعوبة إيجاد بيئة تتقبل المخاطرة.

6.3. معوقات تطبيق التمكين:

من بين معوقات تطبيق التمكين:

- ضعف وقلة مهارات العاملين.
- عدم اقتناع الإدارة العليا بأهمية وضرورة التمكين.
- وجود نظام اتصال ضعيف وغير فعال داخل المنظمة.
- العشوائية وعدم العدالة في كل من نظام المكافآت ونظام الحوافز.
- ضعف أو نقص العملية التدريبية من حيث الكم والكيف.
- تطبيق نظام رقابي صارم لا يسمح بحرية التصرف، وبالتالي يحد من الابداع.
- غياب مفهوم وفعاليات فرق العمل في بيئة المنظمة.

Nom du document : التمكن
Répertoire : D:\ \ البيداغوجي \ الأستاذية صورته النهائية
البشرية \ الأستراتيجية
Modèle : C:\Users\PC\AppData\Roaming\Microsoft\Templates\Normal.dotm
Titre :
Sujet :
Auteur : PC
Mots clés :
Commentaires :
Date de création : 27/05/2023 09:07:00
N° de révision : 66
Dernier enregistr. le : 06/06/2023 04:32:00
Dernier enregistrement par : PC
Temps total d'édition : 183 Minutes
Dernière impression sur : 06/06/2023 05:42:00
Tel qu'à la dernière impression
Nombre de pages : 3
Nombre de mots : 745
Nombre de caractères : 3 779