

نقش توانمندسازی و تأثیر آن در نگرش کارکنان

این مقاله در راستای برگزاری مراسم معارفه مدیر عامل جدید شرکت ملی صنایع مس ایران، آقای دکتر سعد محمدی و برگزیده‌ای از سخنان ایشان در خصوص اهتمام به امر آموزش و توانمندسازی کارکنان به منظور جهش به سمت آینده مطمئن و درخشان شرکت در عرصه‌های نوآوری، افزایش تولید و توسعه منابع انسانی دانش مدار نگارش شده است.

■ دکتر حسین حسین زاده

مدیر تحقیقات و مطالعات استراتژیک شرکت ملی صنایع مس ایران



امروزه پرورش منابع انسانی و تربیت مدیران و کارکنان کارآمد، جزء کارکردهای مهم مدیریت محسوب می‌شود. یعنی یکی از وظایف مهم مدیران در سازمان‌های صنعتی و تولیدی در کنار تولید کالا، پرورش و تربیت افرادی است که بتوانند هم در داخل سازمان و هم در خارج سازمان بر مدیریت جامعه و سازمان‌ها، تأثیرگذار باشند. سازمان‌های تولیدی و صنعتی به لحاظ این که مأموریت اصلی آنها تولید کالاهایی است که برای آن تشکیل شده‌اند، برای انجام بهتر مأموریت خود باید افراد انسانی را به کار گیرند و توان آنها را از حداقل به سمت حداکثر سوق دهند. آموزش‌های رسمی و کلاسیک تا حدود زیادی در پرورش منابع انسانی نقش دارند ولی در دو دهه اخیر سازوکار دیگری به نام توانمندسازی کارکنان مورد توجه قرار گرفته است که هم نقش توسعه منابع انسانی را به خوبی بازی می‌کند و هم کار سازمان را پیش می‌برد. با توجه به اهمیت این موضوع در توسعه منابع انسانی سازمان‌ها، در این مقاله سعی بر آن است که مفهوم و فرآیند توانمندسازی بیان شده و سپس به تحلیل نقش توانمندسازی در نگرش کارکنان پرداخته شود.

انسانی، توانمندسازی نیروی انسانی به نوعی یک برنامه‌ریزی در حوزه مدیریت استراتژیک منابع انسانی است که تلاش دارد فرآیندهای منابع انسانی را از طریق توانمندسازی نیروی انسانی با جهت‌گیری‌های استراتژیک سازمان هماهنگ کند. در حوزه توانمندسازی نیروی انسانی سازمانی، گروه‌های مختلفی درگیر هستند که غالب آنها شامل، کارکنان هستند. تحقق راهبرد توانمندسازی در سازمان‌ها آثار بسیاری برای سازمان‌ها در بر دارد که مهم‌ترین آنها تغییر در نگرش و طرز تلقی آنان است. تغییر در نگرش موجب تغییر در رفتار فردی و گروهی کارکنان شده و اگر این فرآیند به طور صحیح مدیریت شود، موجب تغییر و تحول مثبت و اثربخش در سازمان می‌شود. مفهوم توانمندسازی کارکنان در طی دو دهه گذشته، تعاریف مختلفی از توانمندسازی

نفوذ و قابلیت افراد و تیم‌ها به بهبود و بهسازی مستمر عملکرد کمک می‌شود. به عبارت دیگر توانمندسازی یک راهبرد توسعه و شکوفایی سازمانی است. سطوح توانمندسازی، می‌تواند فردی، در سطح گروه (میان فردی)، سازمانی و فراسازمانی (کل جامعه) باشد. آمارتباسن (Amartebasen) اقتصاد دان شهیر هندی الاصل و برنده جایزه نوبل اقتصاد ۱۹۹۸ برای توسعه، مفهومی را ارائه داده است که از آن تحت عنوان «رویکرد قابلیت» نام برده می‌شود. در این رویکرد توانمندسازی، فرآیندی تعریف می‌شود که طی آن قابلیت‌های فرد افزایش می‌یابد. بسته به سطح توانمندسازی و اهداف مدنظر از این اقدام، قابلیت‌هایی که باید در فرآیند توانمندسازی مورد استفاده قرار بگیرد متفاوت است. با توجه به ادبیات موجود در مطالعات منابع

توانمندسازی نیروی انسانی یکی از تکنیک‌های مؤثر برای افزایش بهره‌وری نیروی انسانی، استفاده بهینه از ظرفیت و توانایی‌های فردی و گروهی آنان در راستای مدیریت اثربخش سازمان‌ها است. توانمندسازی مفهومی است که بسته به زمینه‌ای که در آن به کار گرفته می‌شود، دارای معانی متفاوتی خواهد بود. اما حد مشترک تمامی این تعاریف و زمینه‌ها (که در ادامه ارائه می‌شوند)، این است که در فرآیند توانمند کردن افراد، اهداف، دانش و رفاه مطلوب فردی با محیطی که فرد در آن اقدام می‌کند، به صورت فعالانه مرتبط شده و دیالوگی بین فرد و محیط حاصل می‌شود. فرد از توانایی لازم برای اثرگذاری در محیط خود برخوردار است. توانمندسازی فرآیندی است که در آن از طریق توسعه و گسترش