

بررسی رویکرد توانمند سازی در توسعه منابع انسانی

نویسنده : رضا شفیع زاده

توانمند سازی منابع انسانی روش نوینی برای بقای سازمان های پیشرو در محیط رقابتی است . کارکنان توانمند قادرند راه حل های مناسب برای حل مشکلات را پیدا کنند . اکثر مدیران تصور می کنند با مفهوم توانمند سازی آشنا هستند در حال که فقط تعداد محدودی از آن ها با مفهوم و کاربردش آشنایی دارند . ابزاری که می تواند به کمک مدیران بشتابد فرآیند « توانمند سازی » است . توانمند سازی منابع انسانی یعنی به کارگیری دانش و افزایش انگیزه کارکنان از سوی مدیریت که در نهایت سازمان به راحتی به اهدافش برسد . توانمند سازی کارکنان در جهت توسعه منابع انسانی عبارت است از یاد دادن چیزهایی به دیگران که بتوانند خود در شناخت و بکارگیری ایده ها و فنون تازه پیشقدم باشند و به نوعی خود اتکایی و خود شکوفایی برسند .

فرآیند توانمندسازی در سه مرحله شالم موارد زیر می باشد :

- تسهیم اطلاعات

- استقلال کاری

- تشکیل گروه های خود گردان

توانمندسازی روش نوینی برای بقای سازمان های پیش رو در محیط رقابتی است . در استراتژی مدیریت کیفیت جامع (TQM) اگر به توانمندسازی کارکنان توجه نشود این استراتژی محکوم به شکست است . بهبود مستمر (کایزن) نیز به اتکای توانمندسازی هنگامی رخ می دهد که کارکنان اطلاعات لازم در اختیار داشته و مورد اعتماد مدیریت باشند تا بتوانند مهارت ها و توانائی هایشان را در بکارگیری تجهیزات به کار گیرند .

به اعتقاد آقای پیتر دراگر در کتاب چالش های مدیریت در سده بیست و یک تاکید از کنترل مدیریت کارکنان به سمت عدم تمرکز قدرت و مهیا نمودن فرصت لازم برای کارکنان است تا از نفوذ بیشتری برخوردار گردند .

بسیاری از سازمانها با این طرز تفکر که مدیران می بایست تصمیمات را اتخاذ کنند و کارکنان آنها را بدون چون و چرا پذیرفته و اجرا کنند ، وداع کرده اند .

در بسیاری از سازمان ها و شرکت ها کارها بر پایه گروه های کوچکی که برای انجام وظایف سنتی مدیران (از قبیل تعیین وظایف ، حل مشکلات کیفیت ، گزینش ، آموزش و مشورت دادن به اعضای تیم همکار) که توانمند شده اند ، سازماندهی گردیده است . کاربرد روش های تیمی به سرعت در سازمان های صنعتی و خدماتی مختلف در حال ریشه دواندن است این شرکت ها در زمره سرشناس ترین شرکت های دنیا از قبیل جنرال موتورز ، شل ، فورد، جنرال الکتریک و ... می باشند .

از سوی دیگر رشد سریع فن آوری ، امروز تمامی جوانب سازمان ها را تحت تاثیر خود قرار داده است . تغییر در فن آوری باعث شده که رایانه های جایگزین مشاغل سنتی گردند . افراد باید به سرعت با شاغل قبلی خداحافظی کنند و در پی کارهایی برآیند که فن آوری نوین آنها را به مبارزه می طلبند .

بنابر این مشاعلی که باقی مانده اند نیازمند کارکنانی هستند که از مهارت های لازم برای رویارویی با این تغییرات برخوردار باشند .

تغییرات عمده ای در شکل سنتی سازمان ها که دارای ساختار سلسه مراتبی و قدرت متمرکز شده در راس هرم هستند در حال رخ دادن است و به اعتقاد بسیاری از مدیران ، در محیط امروزی ، شدت رقابت جهانی و فن آوری هایی نوین از ویژگی های آن به شمار می آید . به علاوه توانمندسازی لازمه موفقیت برنامه های مدیریت کیفیت جامع (TQM) است . به اعتقاد بسیاری از صاحب نظران توانمندسازی نیروی انسانی زمانی بر سر زبان ها افتاد که به عنوان یکی از ارکان مهم در تلاش های کیفیت جامع مطرح شد .

بنابر این چنین به نظر می رسد که توانمند سازی منابع انسانی برای پیشبرد فن آوری در قالب تیم های کاری توانمند شده ، به صورت سلاح جدید بسیاری از سازمان ها به ویژه در فن آوری ارتباطات و اطلاعات (I. T. C) در مقابل تهدیدهای رقابتی بین المللی ظاهر شده است . شاید آن ها به این نتیجه رسیده اند که تنها راه مقابله موفقیت آمیز با تنگناهای تجاری دهه ۹۰ و سده ۲۱ به ویژه زمانی که آن تنگناها مستلزم مشارکت و کاربرد بیش تر منابع انسانی می باشد ، توانمندسازی است . محقق از انتخاب این موضوع بهبود کارایی و اثر بخشی در صنایع به ویژه از طریق ارتقاء سطح منابع انسانی را مد نظر می گیرد زیرا تاکنون به این راهکار توجه شایسته ای نشده است . بنابر این از آن جا که در صنایع ، بهبود و توسعه فن آوری اهمیت زیادی دارد و برای دست یابی به این امر نیروی انسانی توانمند مورد نیاز است ، محقق را بر آن داشت تا در این زمینه بررسی خود را انجام دهد . شناخت راه های توانمند سازی منابع انسانی ، میزان تاثیر بر فرآیندهای جدید ، ارائه یک الگوی کاربردی ، شناخت موانع و تنگناهای موجود بر سر راه توانمندسازی منابع انسانی با توجه به فن آوری های نوین و مدیریت کیفیت جامع از جمله اهداف این مقاله می باشد .