

توانمندسازی چیست ؟

محمد امین آذر پویه

مهرداد زنده دل

محمد رنجبر

علی مستکملی

عباس قاسم زاده

سرشناسه	آذریویه، محمدامین، ۱۳۷۳ -
عنوان و نام پدیدآور	توانمندسازی چیست؟/محمدامین آذریویه، مهرداد زنددل، محمد رنجبر
مشخصات نشر	تربت حیدریه: چشم انداز قطب، ۱۳۹۵
مشخصات ظاهری	۱۱۶ ص
شابک	۹۷۸-۶۰۰-۸۱۵۳-۷۱-۹
وضعیت فهرست نویسی	فیا
یادداشت	کتابنامه: ص. ۷۰
موضوع	کارکنان -- توانمندسازی
موضوع	Employee empowerment
شناسه افزوده	زنددل، مهرداد، ۱۳۷۲ -
شناسه افزوده	رنجبر، محمد، ۱۳۷۳ -
شناسه افزوده	مستکملی - علی،
شناسه افزوده	قاسم زاده-عباس،
رده بندی خنجر	۱۳۹۵ HD ۴۱/۵/۵۰ ۹ت
رده بندی ریی	۳۱۴/۶۵۸
شماره کتابشناسی ملی	۲۲۲۶۲

توانمندسازی چیست ؟

نویسندگان: محمد امین آذریویه - مهرداد زنده د - محمد رنجبر مقدم - علی مستکملی - عباس قاسم زاده

ناشر : انتشارات چشم انداز قطب

تیراژ : ۲۰۰۰

نوبت چاپ : اول

تاریخ چاپ : ۱۳۹۵

چاپ: ویونا

قطع: وزیری

تعداد صفحات: ۱۱۶

قیمت : ۱۵۰۰۰ ریال

شابک :

۹	۷۱	۸۱۵۳	۶۰۰	۹۷۸
---	----	------	-----	-----

آدرس: تربت حیدریه، خیابان رازی، رازی ۳

تلفن: ۰۹۲۲۳۳۲۵۸۸۱۸ - ۰۹۱۵۳۳۲۸۵۱۶

فهرست مطالب

صفحه	عنوان
۳	مقدمه
۵	پیشینه توانمند سازی در جهان
۶	تعاریف و مفاهیم توانمندسازی
۱۲	توانمندی از دیدگاه قرآن
۱۶	چرا توانمند سازی ضرورت دارد؟
۱۸	الزامات توانمند سازی
۲۰	برنامه های توانمند سازی
۲۲	مزایای توانمندسازی
۲۳	فرهنگ سازمانی و توانمندسازی
۲۵	سطوح توانمند سازی
۲۶	دیدگاه های مختلف توانمندسازی
۳۰	مدل های توانمندسازی
۳۰	مدل هایی که بر ویژگی های عام توانمندسازی تاکید دارند:
۳۸	مدلهای اقتضایی
۴۱	انواع نگرش به توانمندسازی:
۴۴	ابعاد توانمندسازی
۵۱	مقایسه رفتار کارکنان توانمند و غیر توانمند
۵۳	عوامل روان شناختی توانمندسازی
۶۱	ویژگی های سازمان توانمند

- ۶۶..... متغیرهای مؤثر بر احساس توانمندی افراد.....
- ۷۰..... فرآیند توانمندسازی.....
- ۷۵..... روش های توانمند سازی.....
- ۸۰..... تاثیرات توانمندسازی بر نگرش کارکنان.....
- ۸۱..... پیامدهای توانمندسازی.....
- ۸۴..... نقش تفویض اختیار و واگذاری وظایف و مسئولیت ها در توانمندسازی افراد.....
- ۸۷..... رهنمودها برای تفویض کار.....
- ۸۹..... شفاف کردن اهداف و نقش آن در توانمندسازی کارکنان.....
- ۹۲..... مشارکت اطلاعات و نقش آن در توانمندسازی کارکنان.....
- ۹۵..... گروه و توانمند سازی.....
- ۹۷..... سبک رهبری متناسب با توانمندی.....
- ۱۰۳..... نظارت بر توانمندسازی.....
- ۱۰۴..... فرهنگ توانمندسازی.....
- ۱۰۵..... توانمندسازی افراد ومدیران.....
- ۱۰۶..... توانمندسازی و رضایت شغلی.....
- ۱۰۷..... توانمندسازی و فشار عصبی.....
- ۱۰۸..... سخن پایانی.....
- ۱۱۰..... منابع و مآخذ.....

مقدمه

نیروی انسانی به لحاظ برخورداری از قدرت اندیشه، خلاقیت و نوآوری بزرگ ترین دارایی هر سازمانی محسوب می شود. چرا که هرگونه بهبود و پیشرفت در سیستم های فنی و سازمانی توسط نیروی انسانی صورت می گیرد. همزمان با پیشرفت تکنولوژی و حرکت سازمانها به سوی تخت شد و حذف لایه های میانی مدیریت به دلیل نیاز به استفاده از حداکثر ظرفیت افراد و لزوم تفویض اختیار، به آنها توانمندسازی اهمیت خاصی می یابد. سازمانها باید به کارکنانشان انگیزه بدهند و آموزش دهند زیرا کارکنان توانمند به سازمان نفع می رسانند. امروزه کارکنان مشتریان داخلی سازمانها محسوب می شوند. باور بر این است که هر سازمانی برای ارضای مشتریان خود بایستی ابتدا رضایت مشتریان داخلی خود را تأمین کند. اغلب کشورهای در حال توسعه، با توجه به تمامی مشکلات سرمایه گذاری به این نتیجه رسیده اند که علت عقب ماندگی این کشورها تنها کمبود سرمایه مالی و اقتصادی نیست، بلکه کمبود نیروهای انسانی است که توجه کافی به رشد مداوم خود داشته باشند و مهارتهای فنی و حرفه ای را در

خود به روز نمایند و همگام با علم روز حرکت نمایند. پیامد کمبود یا ضعف توان نیروهای انسانی منجر به کاهش ظرفیت های تولید اقتصادی می شود و در نتیجه اقتصاد قادر نخواهد بود از سرمایه های فیزیکی موجود استفاده کامل و مناسبی بهره ببرد. به عقیده بسیاری از اقتصاد دانان تمرکز و تقویت بنیه سرمایه های انسانی بسیار مهمتر از تمرکز بر سرمایه های مادی و فیزیکی در جریان توسعه اقتصادی کشورهای در حال توسعه است. در حقیقت بدون اصلاح و بهبود کیفیت نیروی انسانی، پیشرفت اقتصادی و اجتماعی ممکن است. سیطره سرمایه انسانی به خصوص در کشورهای برخوردار از درآمد بالا بارزتر است. در پاره ای از کشورها مثل آلمان، ژاپن و سوئیس ۸۰ درصد کل ثروت را سرمایه انسانی تشکیل می دهد. دانش امروز به قدری گسترده است که هیچ فردی نمی تواند امید از باشد که بتواند حتی بر یک رشته از دانش بشری احاطه یافته است. بنابراین هر کسی در زمان از این دریای بیکران علم بهره مند می شود و قطره ای بر آن می افزاید؛ افراد توانمند اساس کنترل شخصی بر نتایج دارند. آنان بر این باورند که می توانند با تحت تأثیر قرار دادن محیطی که در آن کار می کنند در نتایج کار خود تغییر مثبت ایجاد نمایند.

با توجه به گسترده بودن مبحث توانمندسازی و ابعاد آن سعی شده است مطالب جدید و نکات مفیدی ارائه شده و توانمندسازی و ابعاد آن از دیدگاههای مختلف بررسی خواهد شد.