



تأثیر توانمند سازی منابع انسانی بر حفظ نیروهای متخصص

دکتر مهران مولوی^{۱*}، کریم ملا محمد امینی^۲

^{۱*}استادیار و عضو هیات علمی تمام وقت دانشگاه آزاد اسلامی واحد مهاباد، dr_molavi1967@yahoo.com

^۲ دانش آموخته گروه مدیریت دولتی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد پیرانشهر

چکیده

هدف از این تحقیق بررسی نقش توانمند سازی منابع انسانی در حفظ استعدادها و نیروهای متخصص شهرداری های استان آذربایجان غربی بود. روش این پژوهش توصیفی-همبستگی بود. جامعه آماری تحقیق کارکنان شهرداری های استان آذربایجان غربی بودند که تعداد آنها ۲۳۰ نفر بود. تعداد نمونه با استفاده از جدول مورگان ۱۴۰ نفر به دست آمد. به منظور گردآوری داده ها از پرسشنامه توانمندسازی اسپریتزر و میشر (۱۹۹۵) و پرسشنامه محقق ساخته جذب استعدادها استفاده شد. روایی پرسشنامه توسط استاد راهنما و تنی چند از اساتید مدیریت تایید شد و پایایی پرسشنامه ها با آلفای کرونباخ مورد ارزیابی قرار گرفت. به منظور تجزیه و تحلیل داده ها از آزمون کولموگروف-اسمیرنوف، آزمون همبستگی پیرسون و رگرسیون استفاده شد. نتایج نشان داد که بین توانمندسازی روان و ابعاد آن یعنی (احساس معنی دار بودن، شایستگی، خود تعینی، موثر بودن و اعتماد) با حفظ استعدادها و نیروهای متخصص رابطه مثبت و معناداری وجود دارد.

واژگان کلیدی: توانمندسازی روانی، حفظ استعدادها، شهرداری های.

مقدمه

امروزه مزیت رقابتی یک سازمان داشتن نیروی انسانی توانمند می باشد و با داشتن منابع انسانی ناتوان و بی انگیزه نمی توان به حفظ و بقای یک سازمان همت گماشت و استفاده غیر اثر بخش از این منبع استراتژیک به شکست سازمان می انجامد. واقعیت این است که اگر در سازمانها از وجود انسانهای خلاق، دانشگر، فرصت شناس و تبیین گر مسائل بی بهره باشیم، بسیاری از فرصتها و موقعیتها را از دست خواهیم داد. برای رسیدن به هدف جهانی شدن و یا حتی ماندن در این سطح، پرورش و جایگزینی نیروهای جدید به منظور ادامه راه رشد و ترقی الزامی است و آینده صنعت متعلق به کسانی است که برای آن برنامه و هدف دارند. لزوم پرورش کارکنانی که

دارای توانایی خود مدیریتی باشند باعث شده تا توانمندسازی نیروی انسانی به عنوان یک پارادایم جدید توجه بسیاری از صاحب نظران مدیریت را به سوی خود جلب نماید (توماس، ۱۹۹۰). کوبرگ بر این باور است که مدیران و کارکنان هر دو از مزایای توانمند سازی منتفع خواهند شد. توانمندسازی افراد به معنی تشویق افراد برای مشارکت بیشتر در تصمیم گیری هایی است که بر فعالیت آنها موثر است یعنی اینکه فضایی برای افراد فراهم شود تا بتوانند ایده های خوبی را بیافریند و آنها را به عمل تبدیل کنند. توانمند سازی عنصر حیاتی کسب و کار در دنیای نوین است. اهدافی مانند نزدیکتر شدن بیشتر به مشتری، بهبود خدمات پس از فروش، ارائه مداوم نوآوری، افزایش بهره وری و در دست گرفتن میدان رقابت برای سازمانهایی بدست خواهد آمد که راههای جدیدی برای توانمند ساختن افرادشان یافته اند. برخی از سازمانها موفقیت های خود را مدیون انتخابهای بسیار دقیق می دانند که ناشی از فرهنگ و ترویج آن بوده است. این کار با تعریف ارزشهایی که می خواهند قویا مد نظر قرار گیرد انجام شده است. ارزش هایی که به درستی انتخاب شده باشند به ایجاد فضای توانمند سازی کمک می کند، زیرا هر کس می داند که از وی چه انتظار می رود.

متأسفانه در بسیاری از سازمانها شرایط و جو حاکم طوری است که به خودی خود از توانمندسازی کارکنان و برنامه هایی از این قبیل جلوگیری می شود، حتی برخی از مدیران این سازمانها از افزایش توانایی کارکنان خود وحشت دارند. این در حالی است که ماده ۶۲ قانون مدیریت خدمات کشوری به صراحت به توانمند سازی نیروی انسانی دستگاه ها تاکید می کند. مفاد این ماده به این شرح است: «کارمندان موظف اند همواره نسبت به توانمندسازی و افزایش مهارتها و تواناییهای شغلی خود اقدام نمایند، دستگاههای اجرایی، شیوه ها و الگوهای لازم برای افزایش توان و توان سنجی مداوم کارمندان خود را که توسط سازمان تهیه و ابلاغ می شود به مورد اجرا خواهند گذارد.»

همچنین، در سیاست های کلی نظام اداری که توسط مقام معظم رهبری ابلاغ شده است و همچنین قانون برنامه پنجم توسعه نیز به