



سياسة التمكين

جمعية الدعوة والإرشاد وتوعية الجاليات بالطائف

الإصدار	التاريخ	الإعداد	المراجعة	الاعتماد
الإصدار الثالث	٢٠٢٥/٠٧/٢٨ م	إدارة الدعم المؤسسي	الإدارة العامة	مجلس الإدارة

اعتماد مجلس الإدارة	تم اعتماد : سياسة التمكين في اجتماع مجلس الإدارة الرابع بتاريخ : ١٤٤٧/٠٢/٠٣ هـ الموافق : ٢٠٢٥/٠٧/٢٨ م
---------------------	---

المحتويات

١	المقدمة	٠٢
٢	تعريف التمكين.....	٠٢
٣	الأهداف الاستراتيجية للتمكين	٠٢
٤	إجراءات التمكين.....	٠٣
٥	استراتيجيات تمكين الموظفين.....	٠٤
٦	مؤشرات نجاح سياسة التمكين.....	٠٤
٧	المسؤوليات	٠٤

١. مقدمة:

الهدف من سياسة التمكين هو تعزيز قدرات الموظفين والمستفيدين ، وتوفير البيئة المناسبة لتحقيق الأداء الأمثل. تهدف هذه السياسة إلى خلق بيئة عمل مشجعة للموظفين للتطوير والتقدم في بيئة داعمة ومحفزة.

٢. تعريف التمكين:

التمكين هو عملية إعطاء الأفراد الصلاحيات، المعرفة، والقدرة على اتخاذ القرارات الفعالة التي تساهم في تحسين الأداء الفردي والجماعي. ويعني أيضاً توفير الأدوات والموارد اللازمة لتحقيق النجاح.

٣. الأهداف الاستراتيجية للتمكين:

- تحسين الكفاءة والإنتاجية للموظفين عبر تطوير مهاراتهم.
- تعزيز روح الابتكار والإبداع.
- رفع مستوى الرضا الوظيفي وتخفيف التوتر.
- زيادة المرونة والقدرة على التكيف مع المتغيرات.
- دعم استدامة المؤسسة من خلال تحسين الأداء المؤسسي.

٤. المبادئ الأساسية:

- الشفافية: تعزيز الوضوح والشفافية في جميع الإجراءات والسياسات المتعلقة بالتمكين.
- التدريب والتطوير: الاستثمار المستمر في تطوير قدرات الموظفين من خلال برامج التدريب والتأهيل.
- التفويض: تمكين الموظفين من اتخاذ القرارات وتفويض السلطات بما يتناسب مع مهامهم.
- بيئة العمل الداعمة: خلق بيئة تشجع على المشاركة، الاحترام المتبادل، والثقة.

٥. إجراءات التمكين:

- تقييم احتياجات التدريب والتطوير لكل موظف وفقاً لمهامه وتخصصه.
- وضع خطط تطوير مهنية فردية تشمل الأهداف القصيرة والطويلة الأجل.
- تنظيم ورش عمل تدريبية وجلسات توجيهية تركز على المهارات القيادية واتخاذ القرار.
- تقديم فرص لتحمل مسؤوليات جديدة وتشجيع المبادرات الفردية.
- متابعة الأداء الوظيفي بانتظام وتقديم التوجيه والملاحظات لتحسين الأداء.

٦. استراتيجيات تمكين الموظفين:

- تشجيع التعلم المستمر: عبر تقديم برامج تدريبية دورية ومحتوى تعليمي يناسب احتياجاتهم.
- تعزيز التواصل المفتوح: من خلال الاجتماعات المفتوحة، والتشجيع على مشاركة الأفكار والاقتراحات.
- بناء الثقة: من خلال إعطاء الموظفين المسؤولية والثقة في اتخاذ القرارات.
- الدعم والإرشاد: توفير مرشدين مهنيين لدعم الموظفين في تحقيق أهدافهم.

٧. مؤشرات نجاح سياسة التمكين:

- زيادة معدلات الرضا الوظيفي بناءً على استبيانات دورية.
- تحسن الأداء الوظيفي وارتفاع مستوى الكفاءة.
- زيادة عدد المبادرات والمشاريع المبتكرة من قبل الموظفين.
- تقليل معدل الاستقالات والغياب عن العمل.
- زيادة في تحقيق الأهداف المؤسسية وفقاً للخطة الاستراتيجية.

٨. المسؤوليات:

- إدارة الدعم المؤسسي : مسؤول عن تنفيذ برامج التدريب والتطوير.
- المدير المباشر: يتابع تقدم الموظف ويوفر الدعم والملاحظات اللازمة.
- الموظف: يجب عليه السعي للتطوير الذاتي وتبني ممارسات التمكين في عمله.