



## سياسة التمكين

# جمعية الدعوة والإرشاد وتوعية الجاليات بالطائف

الإصدار	التاريخ	الإعداد	المراجعة
الإصدار الثاني	٢٠٢٣/٠٩/٠٦ م	إدارة الدعم المؤسسي	الإدارة العامة

## المحتويات

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

## 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.

تم اعتماد: سياسة التمكين في اجتماع مجلس الإدارة الثاني

بتاريخ: ٢١/٠٢/١٤٤٥هـ الموافق ٠٦/٠٩/٢٠٢٣م