



تفويض السلطة

الحوكمة المؤسسية للشركات المتناهية الصغر والصغيرة والمتوسطة

جزء من سلسلة

أسس الحوكمة المؤسسية الصادرة عن مبادرة بيرل



دليل تفويض السلطة

تفويض السلطة هو عبارة عن تكليف شخص آخر بمهمة أو سلطة أو مسؤولية اتخاذ القرار - وعادة ما يكون ذلك من المدير إلى مرؤوسيه. قد يحتاج ذلك إلى تنفيذ مجموعة معينة من الأنشطة والحد من المعوقات الملحقة بإلقاء مسؤولية اتخاذ العديد من القرارات على عاتق شخص يعينه.

كيفية استخدام هذه الوثيقة

يعد هذا التقرير جزءاً من برنامج مبادرة بيرل للحوكمة المؤسسية في الشركات المتناهية الصغر والصغيرة والمتوسطة. يهدف البرنامج إلى تزويد مجتمع الشركات المتناهية الصغر والصغيرة والمتوسطة بالأدوات والمراجع التي تساعد في تنفيذ مبادئ الحوكمة المؤسسية بفعالية وبصورة عملية وبما يلائم المتطلبات الداخلية الخاصة بكل منها. تعمل مبادئ الحوكمة المؤسسية الداخلية المهيكلية والتي تمتاز بفعالية التكلفة على تعزيز فعالية وإنتاجية ومرونة الأعمال وتسمح للقادة بإحكام السيطرة مع التركيز على متطلبات الأعمال الهامة مثل الاستراتيجية والنمو.

ونوصي جميع الشركات التي تستخدم هذا النموذج بإجراء تقييم وتعديل مستقل للتفاصيل بما يتماشى مع طبيعة أعمالها واحتياجاتها التشغيلية والاستراتيجية.

لمزيد من المعلومات حول هذا البرنامج، يرجى زيارة موقعنا www.pearlinitiative.org

نموذج تفويض السلطة

تفويض السلطة هو عبارة عن اتفاق بالإجماع على الشخص الذي يتم تفويضه لاتخاذ القرار داخل المؤسسة. يرجع ذلك بأثر إيجابي مباشر يسمح للجميع بالاستفادة من مهاراتهم وخبراتهم لتحقيق فائدة متبادلة للشركة. إضافة إلى ذلك، يمكن لتفويض السلطة الحد من ضغط العمل والاستفادة من التخصصات وزيادة الحافز والسماح للشركة باتخاذ القرارات بسرعة وفعالية أكبر. ويحقق تفويض السلطة أقصى درجات الفعالية عند توثيقه بصورة رسمية واعتماده ونشره، حيث يعمل ذلك على منع التعيز ويوضح مستويات السلطة والمسؤولية.



يمكنك مسح أو النقر على الرمز على الجهة اليسرى من أجل تنزيل
نسخة مجانية من نموذج إجراءات الأعمال الصادر عن مبادرة بيرل



تفويض السلطة

الرقم
الشركة

مقدمة:

موضوع التفويض هو صلاحيات تنفيذ الأعمال أو مسؤولية اتخاذ القرار. وينبغي التأكد من أن الشخص الذي يتم تفويضه لديه القدرة على اتخاذ القرار. إضافة إلى ذلك، ينبغي التأكد من أن الشخص الذي يتم تفويضه لديه القدرة على اتخاذ القرار. إضافة إلى ذلك، ينبغي التأكد من أن الشخص الذي يتم تفويضه لديه القدرة على اتخاذ القرار.

نطاق التطبيق

المراجع

تم إعداد هذا النموذج بالتعاون مع خبراء في مجال الحوكمة المؤسسية.

أدخل اسم الشركة
تفويض السلطة

الرقم
الشركة

تفويض السلطة

الرقم
الشركة

مقدمة:

موضوع التفويض هو صلاحيات تنفيذ الأعمال أو مسؤولية اتخاذ القرار. وينبغي التأكد من أن الشخص الذي يتم تفويضه لديه القدرة على اتخاذ القرار. إضافة إلى ذلك، ينبغي التأكد من أن الشخص الذي يتم تفويضه لديه القدرة على اتخاذ القرار.

نطاق التطبيق

المراجع

تم إعداد هذا النموذج بالتعاون مع خبراء في مجال الحوكمة المؤسسية.

أدخل اسم الشركة
تفويض السلطة

الرقم
الشركة

دليل تفويض السلطة

إرشادات عامة

فيما يلي بعض النصائح والتوجيهات بشأن الطرق الموثوقة لتنفيذ عملية تفويض السلطة:

- اختيار المهام التي ترغب في تفويضها:
عليك الاستفادة من وقتك في المهام الأكثر أهمية بالنسبة للأعمال والتي لا يمكن لأحد غيرك تنفيذها. عليك تفويض المهام التي لا يمكنك تنفيذها أو التي لا تحظى باهتمامك.
- اختيار الشخص المناسب:
فهم المميزات والخصائص والقيم التي يتسم بها من يمكنهم تحقيق أداء جيد عند تفويض السلطة لهم. سوف يساعدك ذلك في تفويض عملية اتخاذ القرار للأشخاص الذين أثبتوا جدارة في التنفيذ بدلاً من الأفراد الأقل انشغالاً.
- تحميل الأفراد مسؤولية المهام الموكلة لهم:
مع وجود خطة تفويض السلطة، يمكن للشركات المتناهية الصغر والصغيرة والمتوسطة التأكد من تحميل الأفراد المسؤولية عن المهام الموكلة إليهم مع الحرص في ذات الوقت على تعزيز الثقة فيمن أثبتوا جدارتهم وفعاليتهم في أداء مهامهم ومسؤولياتهم.
- إعطاء مهام وتعليمات واضحة:
يتمثل العامل الرئيسي في إيجاد التوازن بين توضيح الكثير من التفاصيل بما يصيب الموظف بفقد الحافز وعدم التوضيح بما يكفي لفهم الموظف للمطلوب والمتوقع منه.
- تفويض المسؤولية والسلطة، وليس فقط المهمة:
تؤدي عدم قدرة القادة على تفويض المسؤولية إلى جانب تفويض مهمة معينة إلى حاجة القادة إلى اتخاذ جميع القرارات. في حال عدم رغبة الفرد في قبول المسؤولية، فإن ذلك يدل في الأغلب على أنه ليس الشخص الملائم لتفويض المهمة والمسؤولية له.
- تجنب التفويض العكسي:
يحاول بعض أعضاء الفريق إعادة المهمة إلى المدير في حال عدم شعورهم بالراحة في تنفيذها أو في محاولة للتخلي عن المسؤولية الملحقة بها. يجب ألا تقبل ذلك إلا في الحالات الحرجة. على المدى البعيد، يحتاج كل من أعضاء الفريق إما التعلم أو الرحيل.

نظرة على نموذج "RACI"

نموذج "المسؤولية والموافقة والاستشارة والإعلام" (RACI) هو عبارة عن منهج مباشر نسبياً يستخدم من أجل تحديد بروتوكولات وسلطات اتخاذ القرار المرتبطة بمختلف المهام التي تحتاج إلى تنفيذها داخل الشركة. تسهم الاستعانة بنموذج (RACI) عند وضع خطة تفويض السلطة في تحديد دور كل من الأفراد بفعالية فيما يتعلق بسلطة اتخاذ القرار داخل الشركة.

يحدد نموذج (RACI) كل من:

- المسؤول: يبحث في الخيارات والتبعات ويقدم التوصيات.
- جهة الاعتماد: يتخذ القرار ويعد مسؤولاً عن النتائج.
- المستشار: يقدم التوصيات لجهة الاعتماد.
- متلقي المعلومات: يتلقى المعلومات بشأن القرار بعد اتخاذه.

دليل تفويض السلطة

الملحق (أ) المعلومات التكميلية

مزايا وجود خطة تفويض السلطة

فيما يلي نظرة على بعض فوائد وضع خطة لتفويض السلطة.

- **الحد من ضغط العمل:**
يعمل تفويض السلطة على الحد من ضغط العمل عن طريق توفير وسيلة تساعدك في تكليف المرؤوسين بسلطة اتخاذ القرار والمهام الروتينية بما يسمح لك بالتركيز بفعالية أكبر على المهام الاستراتيجية والإبداعية.
- **الاستفادة من التخصصات:**
يعد التخصص وسيلة لتحقيق النجاح في بيئة العمل سريعة التطور. ويعمل تفويض السلطة والمسؤولية للأشخاص المتخصصين بناء على قدراتهم ومعرفةهم على جعل الشركة أكثر استعداداً لاتخاذ القرارات الصحيحة.
- **رفع المعنويات وزيادة التحفيز:**
يعمل تفويض السلطة على إضفاء الشعور بالفخر والتميز داخل الشركة. كما يساعد في تحسين فعالية العمل وتعزيز حس المسؤولية والمبادرة. يؤدي ذلك في النهاية إلى رفع معنويات الأفراد ما يشجع على بذل الجهود تجاه تحقيق الأهداف المشتركة.
- **رعاية التدريب والتطوير:**
تقدم خطة تفويض السلطة خلفية لعملية التدريب والتطوير لمختلف فرق العمل داخل الشركة. حيث يقوم المدرب بتفويض سلطاته ومسؤولياته لمرؤوسيه طبقاً لقدراتهم، الأمر الذي يقدم إطار عمل لتطوير ونمو الموظفين داخل الشركة.
- **اتخاذ قرارات أفضل وأسرع:**
يضمن وجود خطة تفويض السلطة اتخاذ القرارات بشكل أفضل وأسرع حيث يحد من المعوقات داخل الشركة. يكون لدى صناع القرار سلطة اتخاذ القرار بشأن المسائل الخاصة بمجالات اختصاصهم مع البقاء ضمن الحدود والقيود التي تضعها القيادة. وفي هذا الإطار تصبح عملية صناعة القرار أفضل حيث يكون المرؤوسون في موقع يمكنهم من رؤية حقيقة الوضع عن كثب.
- **وضع أساس للتنظيم:**
يمكن لخطة تفويض السلطة تشكيل أساس لوضع الهيكل التنظيمي. ويعتمد عدد مستويات الهيكل التنظيمي على طبيعة التفويض والمسؤولية لكل فرد/فريق.