



۷ راه برای بهبود عملکرد سازمان + ۶ مزیت بهبود اثربخشی سازمانی

سازمان های موثر همانند یک ماشین صنعتی خوب طراحی شده و روغن کاری شده کار می کنند. هر بخش به گونه ای طراحی و با کل سازمان یکپارچه می شود تا با موفقیت، به نتایجی که سازمان برای دستیابی به آن برنامه ریزی کرده برسد و تا حد امکان، زمان و منابع کمتری اتلاف شود. **اثربخشی سازمانی** روشی نوین برای سنجش و هدایت سازمان ها برای رسیدن به اهدافشان است.

اثربخشی سازمانی به عنوان مفهومی برای سنجش کارایی یک سازمان در دستیابی به اهدافش با استفاده از منابع موجود و بدون هیچگونه اعمال فشار بی موردی بر کارکنانش تعریف می شود.

اثربخشی سازمان یعنی این که چگونه کسب و کار می تواند آن تعداد برنامه ریزی شده از محصولات و یا خدمات را تولید کند؟ فرایند آن چقدر کارآمد است؟ و چقدر هدر رفت ایجاد می شود؟

ما می دانیم که عملکرد همیشه زمانی بهبود می یابد که رهبری و مدیریت در بهترین حالت عملکردی خود باشد. رهبری نقش بسزایی در تعیین جهت گیری تیم ها، ایجاد استراتژی ها و اجرای آن ها به شیوه ای موثر برای دستیابی به اهداف، ارتباطات کارآمد، همسویی اهداف در سراسر سازمان، توسعه کارکنان، مسئولیت پذیری و بهترین استفاده از منابع ایفاء می کند. برای



رسیدن به بالاترین سطح عملکرد در سازمان، بهتر است با راهکار جامع **مدیریت هوشمند استراتژیک** با نگرش ۳۶۰ درجه که توسط گروه مشاوران مدیریت غزال ارائه می شود، آشنا شوید.

این مطالب را هم بخوانید:

چگونه سودآوری و عملکرد کسب و کارمان را افزایش دهیم؟

کلیک کنید

بنابراین، به طور خلاصه، اثربخشی سازمانی به چگونگی دستیابی یک سازمان به خودآگاهی کامل اشاره دارد که بخشی از آن به دلیل موارد زیر است:

- رهبران اهداف مشخصی را برای کارکنان تعیین می کنند و راه های کارآمدی را برای رسیدن به آن اهداف ترسیم می کنند.
- فرایندها و عملیات برای انجام درست کارها، طراحی و پیاده سازی می شود و ارتباطات سازمانی درست و شفاف شکل می گیرد.
- کارکنان متعهد که با دقت انتخاب می شوند و به طور منصفانه دستمزد دریافت می کنند تا به تحقق اهداف سازمان کمک کنند.

چرا اثربخشی سازمانی مهم است؟

وقتی به اثربخشی سازمان فکر می کنیم، احتمالاً به نمونه هایی از رهبران موفق همچون مارک زاکربرگ یا استیو جابز فکر می کنیم. اما در سطح سازمانی، تعریف اثربخشی به طور قابل توجهی دشوارتر است. داشتن یک کسب و کار موفق یک چیز است، اما موثر بودن یا نبودن آن چیز دیگری است.

اگر بهبود عملکرد سازمان شما درست و موثر باشد، موفقیت شما به میزان قابل توجهی افزایش می یابد. هرچه یک فعالیت سازمان مؤثرتر باشد، شانس بیشتری برای بقاء و شکوفایی در طول سال های پیشرو دارد. شما باید بدانید که اجرای فرایندهای سازمانی برای موثرتر شدن، می بایست چگونه باشد؟



متعهد باشید به اینکه این فرایندها برای بهبود، بطور مستمر باید مورد ارزیابی و بازنگری قرار گیرد و ضمناً این فرایندها باید حفظ مزیت رقابتی را بدنبال داشته باشند.

مطالعه ای توسط شرکت Bain & Company صورت گرفت و مقایسه جالبی بین تعهد مداوم به اثربخشی سازمانی و مجموعه ای از ابتکارات که ممکن است فقط به کاهش هزینه ها کمک کند، داشت. در این مطالعه، دو روش بهبود سلامت برای فرد بررسی شد.

روش اول بر یک روال سالم خوردن غذا و ورزش منظم بود و روش دوم بر رژیم غذایی شدید تاکید داشت. در این مطالعه نشان داده شد که اگر چه روش دوم در کوتاه مدت سریعتر جواب داد اما در درازمدت بسیار آسیب زا بود. بنابراین بخاطر داشته باشید که تعهد به بهبود مستمر عملکرد و اثربخشی سازمانی، بسیار بهتر از تغییرات شدید در سازمان در کوتاه مدت است.

شش مزیت اثربخشی سازمانی می تواند شامل موارد زیر باشد:

مزایای اثربخش در سازمان ها





۱. بهبود مشارکت و عملکرد کارکنان؛ بهره‌وری کارکنان به طور مستقیم با نتایج و عملکردشان مرتبط است. این به نوبه خود بر عملکرد نهایی سازمان تأثیر گذار است.

۲. مدیریت بهتر؛ این به معنای آموزش بهتر مدیر، افزایش ارتباطات بین مدیران و کارکنان، سیاست‌ها و رویه‌های به روز شده و موارد دیگر است.

۳. کاهش هزینه‌ها؛ اثربخشی در هر کسب و کاری می‌تواند هزینه‌ها را کاهش دهد. این صرفه‌جویی می‌تواند از هر بخشی که باعث اتلاف می‌شود حاصل شود خواه فرایندهای قدیمی، فناوری‌های منسوخ، گردش کار ناکارآمد و غیره باشد.

۴. بهبود تعامل و ارزش مشتری؛ یکی از اهداف اصلی هر کسب و کار، به حداکثر رساندن ارزش ارائه شده به مشتری و بهبود تجربه مشتریان است. با بهبود اثربخشی دپارتمان‌های مرتبط با مشتریان، مانند خدمات پشتیبانی و یا CRM کسب و کارها می‌توانند روابط خود با مشتریان را تقویت کرده و ارزش نهایی به مشتری را ارتقاء دهند.

۵. استفاده بهتر از فناوری؛ امروزه همه سازمان‌ها از راه‌حل‌های نرم‌افزار دیجیتال برای بهبود بهره‌وری استفاده می‌کنند، اما اغلب از آنها به خوبی استفاده نمی‌کنند. تلاش‌های موثر برای پذیرش فرهنگ تحول دیجیتال، می‌تواند جریان‌های کاری دیجیتال، بینش داده‌ها، فرایندهای کسب‌وکار، آموزش کارکنان و بسیاری از حوزه‌های تجاری دیگر را بهبود بخشد.

۶. کسب نتایج برجسته سازمانی؛ بر کسی پوشیده نیست که یک سازمان مؤثر، در دستیابی به اهداف و اولویت‌های استراتژیک خود بهتر عمل خواهد کرد و هر چه بهتر بتواند به اهداف خود دست یابد، قطعاً سود بیشتری خواهد داشت.



عوامل و متغیرهای مؤثر بر اثربخشی سازمانی:



- **متغیرهای غیررسمی:** متغیرهای غیررسمی، متغیرهای مستقلى هستند که می توانند توسط خود سازمان تغییر یابند، مانند سیاست ها، مهارت ها و رفتارهای مورد نیاز، استراتژی های کسب و کار و استراتژی های رهبری. متغیرهای غیررسمی، می توانند مسیر توسعه را در یک سازمان مشخص کنند.
- **متغیرهای مداخله گر:** این متغیرها شامل، انگیزه، اهداف عملکرد، نگرش، وفاداری، و ادراک کارکنان از اهداف کلان کسب و کار و ظرفیت آن ها برای تصمیم گیری کارآمد است. متغیرهای مداخله گر، سلامت یک سازمان را نشان می دهند.
- **متغیرهای نتیجه:** این متغیرها، عبارتند از ضرر، هزینه، درآمد و بهره وری. متغیرهای نتیجه نهایی دستاوردهای یک سازمان را منعکس می کنند.

این مطلب را از دست ندهید: [دلایل اثربخشی کوچینگ سازمانی](https://gazellecg.com/improve-the-performance-of-the-organization/)



هفت راه برای بهبود عملکرد کاری یا اثربخشی سازمانی



برای دستیابی به **بهبود عملکرد در سازمان**، در اینجا هفت مورد کلیدی وجود دارد که باید بر روی آنها تمرکز کرد تا کارایی سازمانی بهبود یابد:

-رهبری: توسعه رهبری در شرکت یک جنبه حیاتی برای بهبود عملکرد آن شرکت می باشد. رهبران خوب کسانی هستند که چشم انداز روشنی برای سازمان و تیم های آن ایجاد می کنند، آنها استراتژی ها و فرایندها را تعریف و اجرا می کنند و با الگوبرداری و پاسخگویی رهبری می کنند.

-استراتژی: یک استراتژی موفق شامل تغییر هویت سازمان به منظور گنجاندن کارایی و اثربخشی به عنوان ارزش های اصلی است. همانطور که کسب و کار شما به دلیل اثربخشی آن توسط کارکنان و بازار بیشتر شناخته می شود، این ارزش های مهم به طور ذاتی در هر هدفی دخالت خواهند داشت.



اثر بخشی سازمانی باید اهداف یک شرکت را ساده و روشن کند. هرچه اهداف در سطح استراتژیک واضح تر باشند، تراز کردن و مرتبط ساختن آنها در سایر دپارتمان ها آسان تر است.

-ارتباطات: هر سازمانی به ارتباطات مؤثر نیاز دارد تا هر بخش از اطلاعات به طور روان و درست به روشی دقیق به کارکنان دیگر منتقل شود. هر اتفاق کوچکی که در یک سازمان رخ می دهد به دلیل تبادل پیام در آن اتفاق می افتد و به همین دلیل است که یک ارتباط موثر و استراتژیک بسیار مهم است.

ارتباط خوب این اطمینان را می دهد که تاثیر پیام با استراتژی های تعیین شده، همسو است به طوری که همه چیز کاملاً درک شود. در حین برقراری ارتباط، حرف های خود را پیگیری کنید و مطمئن شوید که گفته های شما واضح منتقل شده است. برقراری درست یک ارتباط شفاف، تمرکز را روی اهداف اصلی حفظ می کند و از اتفاقات ناگوار، انجام دیرهنگام کارها و بهانه گیری جلوگیری می کند.

-پاسخگویی: برای بهبود عملکرد کاری، مهم است که بدانیم اثر بخشی سازمانی تا حد زیادی به مسئولیت پذیری وابسته است. هر سازمانی باید محیطی بسازد که در آن هر فرد در قبال اهداف و وظایفی که در آن دخیل است، پاسخگو باشد. مسئولیت پذیری تعیین می کند که کارکنان چگونه وظایف خود را مؤثر انجام می دهند، بنابراین یک سازمان باید سیستم های پاسخگویی مؤثری داشته باشد تا انتظارات واضح را در سراسر سازمان حفظ کند.

-عملکرد و معیارها: دپارتمان توسعه منابع انسانی مسئول جذب بهترین استعدادها و نگرش ها به سازمان و همچنین آموزش آنها برای برآورده کردن انتظارات است. اما نحوه عملکرد کارکنان فقط به مهارت های آنها بستگی ندارد، رهبران آن ها نیز مسئول حفظ عملکرد آنها در مسیر درست هستند.

بهترین راه برای انجام این کار، استفاده از معیارهای مناسبی است که باعث ایجاد انگیزه و تشویق کارمندان و در عین حال پاسخگو نگه داشتن آنها می شود. انتخاب معیارهای مناسب برای اندازه گیری بسیار مهم است، می توانید با پرسیدن سوالات زیر کمک بگیرید:

- اهداف مشخصی که اعضای تیم من به سمت آن حرکت می کنند، چیست؟
- آیا این اهداف به وضوح توسط مدیران تیم ها برای شان مشخص شده است؟
- چگونه و با چه فاصله ای پیشرفت کارها ارزیابی می شود؟



این رهبران هستند که سیستم اندازه گیری را برای ردیابی پیشرفت و بررسی مرتب وضعیت کارها (سیستم گزارش دهی)، طراحی و ایجاد می کنند. اگر می خواهید در این زمینه اطلاعات بیشتری کسب کنید، پیشنهاد می کنیم مقاله “[فرمول ارزیابی عملکرد](#)” را مطالعه نمایید.

رفتار: رفتارهای مکرر خوب یا بد، جایی است که تلاش‌ها برای دستیابی به اثربخشی سازمانی، بسته به رفتار کارکنان، به احتمال زیاد در سراسری یا سربالایی قرار دارند. برای ایجاد یک سازمان سالم که در آن رفتار مثبت برجسته شود، باید لحظات پیشگامانه خاصی را در عملکرد روزانه خود در سازمان شناسایی کنید، روش‌هایی را که کارکنان باید رفتار خود را در لحظات خاص تغییر دهند، نشان دهید و سیستم‌هایی را برای تقویت آن رفتارها و ایجاد انگیزه خوب پیاده سازی کنید.

فرهنگ: سطح مشارکت کارکنان نقش مهمی برای دستیابی به اثربخشی و عملکرد بهتر سازمانی دارد. کارکنان با انگیزه معمولاً عملکرد بهتری دارند، بنابراین ایجاد فرهنگی که به طور کلی برای اثربخشی ارزش قائل است، بسیار حیاتی است. مطالعات بی‌شماری وجود دارد که بر همبستگی بین مشارکت کارکنان و عملکرد کلی سازمان تاکید دارند.

هرگز فراموش نکنید که مشارکت کارکنان همیشه باید در بالای لیست اولویت‌های شما باشد تا عملکرد سازمانی بهبود یابد.