

تاثیر ساختار سازمانی موفق بر فرآیندها

به ندرت می‌توان کسب و کاری را پیدا کرد که بطور متوسط در ۵ سال اخیر، هیچ تغییری در ساختار سازمانی خود نداده باشد. معمولاً به محض اینکه شرایط داخلی یا خارجی یک کسب و کار تغییر می‌کند، باید در راستای تغییر ایجاد شده، سازمان‌ها باید خود را تغییر دهند که این تغییر، اغلب از طریق **ایجاد تغییر در ساختار سازمانی** رخ می‌دهد.

نتایج بررسی تاثیر سازمانی بر رضایت شغلی کارکنان نشان می‌دهد تغییر ساختار در سازمان‌ها، چه برای مدیران و چه کارکنان، یکی از سخت‌ترین و استرس‌آورترین تجربیات کاری تلقی می‌شود؛ چرا که **عدم قطعیت** در آن **بسیار بالا** و **تصمیم‌گیری** نسبت به آن **دشوار** است. از سوی دیگر، ایجاد تغییر در ساختار سازمان‌ها، جزو اتفاقاتی است که سازمان‌ها پس از مدتی به آن روی می‌آورند و در طول عمر سازمان‌ها طبیعی است.



ساختار سازمانی چیست؟

ساختار سازمانی، چگونگی تخصیص عناوین شغلی، نقش ها و مسئولیت ها به افراد مختلف در یک سازمان را مشخص می‌کند. ساختار سازمانی، ساز و کارهای اینکه چه کسی به چه کسی گزارش دهد و چه کسی در مورد چه چیزی تصمیم بگیرد، را مشخص می‌کند.

شرکت‌های تازه تاسیس اغلب دارای ساختار سازمانی ماتریسی هستند که در آن، بخش‌های مختلف، با یکدیگر بر روی پروژه‌ها کار می‌کنند. در حالیکه بیشتر سازمان‌های بزرگ، از ساختار سلسله مراتبی پیروی می‌کنند که از یک زنجیره فرمان مشخص، تشکیل شده است.

چرا ساختار سازمانی در شرکت‌ها مهم است؟

ساختارهای سازمانی به این دلیل مهم هستند چون می‌توانند به کسب و کارها کمک کنند تا عملکرد کارکنان را از طریق ایجاد فرآیندهای کارآمد در تصمیم‌گیری، افزایش دهند. در واقع با اختصاص نقش‌های تخصصی به کارمندان سطح پایین، کسب و کارها می‌توانند تصمیمات بهتر در کسب و کار را سریع‌تر بگیرند که در ادامه می‌تواند تاثیر ساختار سازمانی بر عملکرد کارکنان را به خوبی نشان دهد.

علاوه بر این، بر اساس ساختارهای سازمانی، می‌توان چارت سازمانی طراحی کرد تا وظایف و مسئولیت هر نفر مشخص باشد تا مدیر بتواند بر عملکرد کارکنان نظارت داشته باشد. زمانیکه یک شرکت، حداکثر ۱۰ نفر پرسنل داشته باشد، معمولاً خیلی سخت نیست تا بر کار افراد نظارت داشت و شاید خیلی نیاز به داشتن چارت سازمانی احساس نشود. اما زمانیکه سازمان رشد می‌کند، دپارتمان‌های جدید شکل می‌گیرند و تیم‌ها و فاصله تخصص افراد از یکدیگر، افزایش پیدا می‌کند. در چنین شرایطی، نبود ساختار سازمانی و عدم تشکیل چارت سازمانی، باعث ایجاد شکاف عمیق میان مدیر و کارکنان در نظارت و پیگیری عملکرد افراد می‌شود.

همین طور بخوانید: [سیستم سازی کسب و کار](#)



انواع ساختار سازمانی

بطور کلی زمانیکه صحبت از ساختار سازمانی می‌شود، به دو دسته‌ی ساختار سازمانی متمرکز و غیرمتمرکز پرداخته می‌شود. اما اگر نگاه دقیق‌تری به این موضوع داشته باشیم، می‌توان انواع ساختار سازمانی را در ۸ بخش تقسیم‌بندی کرد که شامل موارد زیر است.

ساختارهای سازمانی متمرکز:

در یک ساختار متمرکز، قدرت از زنجیره فرماندهی به سمت مدیران اجرایی جریان می‌یابد.





ساختارهای سازمانی غیرمتمرکز:

در ساختارهای سازمانی غیرمتمرکز، قدرت بسیار بیشتری را به افرادی غیر از مدیران اجرایی می‌دهند.



چرا ساختارهای سازمانی باید بازطراحی شود؟

هیچ ساختار سازمانی بدون تغییر نیست. رشد طبیعی کسب و کار، تغییرات بازار و محیط خارجی، منجر به این می‌شود تا ساختارهای سازمانی بطور مستمر کامل‌تر شوند. بطور کلی، بازطراحی ساختارهای سازمانی، در پاسخ به یک یا چند موقعیت زیر رخ می‌دهند:



۱. وقوع بحران بودجه در سازمان که نیاز به کاهش هزینه‌ها را در پی دارد. در نتیجه، تعداد کارکنان و دارایی‌ها باید کاهش یابند.

۲. نیاز به بهبود عملکرد با تغییر در نحوه گزارش‌دهی. در اینصورت، بخش‌هایی که تا پیش از این، عملکرد ضعیفی داشتند، توسط مدیران جدید و تحت ساختارهای سازمانی جدید مدیریت می‌شوند.

۳. زمانیکه یک شرکت بزرگ، با کسب و کاری ادغام می‌شود یا آن را خریداری می‌کند.

۴. ایجاد یک لاین کسب و کاری جدید در سازمان که نیاز به طراحی نحوه گزارش‌دهی و ساختارهای سازمانی منحصربفرد دارد.

۵. ایجاد تغییر در ماهیت کسب و کار به منظور هم‌تراز کردن دپارتمان‌های سازمان با مسیر استراتژیک در نظر گرفته شده. در اینجا تاثیر ساختار سازمانی بر رفتار سازمانی به خوبی نشان می‌دهد گروه‌بندی واحدهای سازمانی به واحدهای واحد، چقدر میتواند تاثیر مثبتی رو رفتار سازمانی کارکنان بگذارد.

۶. تغییر در موقعیت جغرافیایی سازمان و در اثر تغییر مالکیت سازمانی، می‌تواند بر روی هزینه‌ها یا علل استراتژیک مثل روندهای بازار و سپس ساختار سازمانی تاثیر بگذارد.

تغییر در ساختارهای سازمانی، چه تاثیری بر فرآیندها دارند؟

در هر کدام از موقعیت‌هایی که در بالا به آنها اشاره کردیم (چه خروجی، کاهش تعداد کارکنان، ایجاد بهبود در عملکرد یا توسعه کسب و کار باشد)، خروجی آن از دیدگاه فرآیندهای سازمان، یکی از موارد زیر خواهد بود:

۱. اصلاح یک فرآیند کسب و کار از طریق اختصاص مجدد مسئولیت‌ها از یک نقش یا تیم به دیگری

۲. حذف یک فرآیند کسب و کار (معمولاً، سوالاتی در مورد اینکه آیا سایر فرآیندهای کسب و کار، تحت تأثیر این اتفاق قرار می‌گیرند یا خیر، مطرح می‌شوند)

۳. اضافه شدن فرآیندهای جدید کسب و کار (معمولاً، سوالاتی در مورد اینکه آیا فرآیندها، تکرار می‌شوند یا با فرآیندهای فعلی، همپوشانی پیدا خواهند کرد؛ مطرح می‌شوند)



به بیان دیگر، فارغ از اینکه چه چیزی منجر به بازطراحی ساختار سازمانی می‌شود، خروجی همواره بر فرآیندهای کسب و کار تاثیر می‌گذارد. در واقع اگر تجدید ساختار به خوبی برنامه‌ریزی و مدیریت شود، می‌تواند انگیزه ای برای بهبود فرآیند باشد. همچنین نکته ای که باید به آن توجه کرد این است که اگرچه بازطراحی ساختار سازمانی، مانند بهبود فرآیند نیست، اما طراحی ساختار جدید، این ریسک را در پی دارد که مدیران، به عواملی که منجر به برانگیختن آن شود؛ توجه نکنند.

چرا فرآیندها برای ساختار سازمانی مهم هستند؟

اساساً ساختارهای سازمانی کسب و کارها، به نقش‌ها، نیروهای انسانی و موقعیت‌های شغلی وابسته است. از آنجاییکه نقش‌ها و موقعیت‌های شغلی، با فرآیندها معنا پیدا می‌کنند؛ لذا می‌توان گفت در صورت تغییر در ساختار سازمانی، فرآیندها نه تنها دچار تغییر و تحول می‌شوند، بلکه، در برخی مواقع، نحوه ارتباط فرآیندها را با یکدیگر را با تغییر روبرو می‌کند. در زیر به برخی از این تغییرات در فرآیندها اشاره می‌کنیم:

- عدم شفافیت نسبت به کسانی که در یک فرآیند، مسئولیت به عهده دارند
- کاهش عملکرد فرآیند به دلیل عدم آشنایی فرد جدید مسئول
- خرابی یا اختلال در فرآیندهای عملکردی متقابل به دلیل عدم شفافیت در مورد اینکه یک فرآیند، دقیقاً باید در چه زمانی انجام شود
- ایجاد اختلال یا خرابی در فرآیند به دلیل عدم هماهنگی میان حجم کار و منابع موجود

در هر کدام از موقعیت‌های بالا، اگر مدیر کسب و کار بتواند قبل از طراحی و پیاده سازی ساختار سازمانی جدید، اثرات آن را بر روی فرآیندهای کسب و کار شناسایی و تحلیل کند، می‌تواند جلوی بروز خسارت‌ها و هزینه‌های مازاد را بگیرد. در واقع، ساختارسازی جدید در سازمان، بیشتر از آنچه فکر می‌کنید، به شما در مورد فرآیندهای کسب و کار کمک می‌کند و قادر است به سازمان‌ها کمک کند تا کسب و کار خود را سیستمی کنند.



بازطراحی ساختار سازمانی؛ فرصتی برای بهبود فرآیندها و سیستم سازی کسب و کار



این مطلب را هم بخوانید:

چگونه با سیستم سازی کسب و کار، اغلب کارهای روتین، می تواند با کمترین نظارت و دخالت مدیر، انجام شود؟

کلیک کنید

تجربه نشان داده است، بازطراحی ساختارهای سازمانی، می تواند فرصت بسیار خوبی برای بهبود فرآیندها باشد. تلاش در راستای توسعه یک کسب و کار عمل گرا و ایجاد بسترهای لازم برای ارزیابی عملکرد کارکنان از طریق خلق فرآیندهای گزارش گیری، می تواند انگیزه مضاعفی برای تجزیه و تحلیل فرآیندهای کسب و کاری باشند که تا پیش از آن، به آنها توجه بسیار کمی می شده است.

از آنجایی که سیستم سازی کسب و کار، به مدیران کمک می کند تا کمتر درگیر ریز مدیریت ها شوند و به جای اتلاف وقت برای انجام کارهای روتین شرکت، وقت مناسبی برای برنامه ریزی استراتژیک و ترسیم اهداف بلندمدت داشته باشد، هدف نهایی هر کسب و کاری محسوب می شود.