

المحور الثالث : تصميم الهيكل التنظيمي

المحاضرة 7 : تصميم الهياكل التنظيمية

أولاً : أبعاد تصنيف الهياكل التنظيمية

يتطلب تصميم الهيكل التنظيمي أخذ مجموعة من الأبعاد بعين الاعتبار لتحديد الهيكل الأنسب الذي يعين المنظمة على تحقيق أهدافها بكفاءة. يساعد الهيكل التنظيمي الفعال في اتخاذ القرارات، وتنفيذ الخطط، وتحديد أدوار الأفراد، وتحقيق التناسق والانسجام بين الوحدات والأنشطة المختلفة، كما يساهم في تفادي التداخل والازدواجية في العمل. وتتلخص هذه الأبعاد في النقاط التالية:

- التخصص وتقسيم العمل: يتطلب تخصيص المهام والواجبات للأفراد بناء على قدراتهم ومهاراتهم مما يساهم في زيادة الشعور بالرضا لدى الموظفين.
 - تكوين الوحدات التنظيمية: يمكن أن تكون الوحدات كبيرة أو صغيرة في العدد، وقد تضم أفراداً يقومون بأعمال متجانسة أو متباينة، مما يؤثر في تماسك الجماعة، ومستوى الاتصال والتفاعل بين أفرادها.
 - تحديد نطاق الإشراف: يؤثر هذا البعد في شكل الهيكل التنظيمي، سواء كان طويلاً أو منبسّطاً، كما يحدد قدرة المدير على فرض سلطته ونفوذه.
 - تفويض السلطة: يساهم في تنمية وتطوير قدرات الأفراد، وزيادة الفعالية التنظيمية، مع تخفيف العبء على الإدارة.
- من خلال هذه الأبعاد يمكن الحكم على مدى فعالية تصميم الهيكل التنظيمي حيث يتم تحديد تركيبة وتكوين الوظائف ومجموعات الوظائف وتفويض السلطة.

ثانيا : خطوات تصميم الهيكل التنظيمي

1. تحديد الأهداف: يتم تحديد مدى توافق الهيكل التنظيمي مع أهداف المنظمة، وخاصة من حيث مرونته.
2. تحليل بيئة المنظمة: يهدف تحديد آليات العمل والأنشطة والمهام التي تناسب البيئة الداخلية والخارجية للمنظمة، حيث يتم اختيار الوظائف الرئيسية والفرعية ضمن الهيكل التنظيمي بناء على ذلك.
3. اختيار نوع الهيكل التنظيمي: بعد تحديد الأهداف وتحليل البيئة، يتم اختيار الهيكل التنظيمي الأنسب للمنظمة.
4. تحديد المستويات والوحدات الإدارية: يتم تحديد المستويات الإدارية بناء على احتياجات المنظمة وتوضيح السلطات والمسؤوليات في كل مستوى، بالإضافة إلى تحديد العلاقات بين الرؤساء والمرؤوسين.
5. تنفيذ الهيكل التنظيمي: يتم الإعلان عن الهيكل التنظيمي للأفراد عبر الخريطة التنظيمية والدليل التنظيمي، مع تكوين وتدريب الموظفين مع طبيعة الهيكل وطريقة التكيف مع التغيرات التي قد تطرأ. يتم أيضا متابعة فعالية الهيكل التنظيمي باستمرار لضمان مساهمته في تحقيق الأهداف.

ثالثا : إعادة تصميم الهيكل التنظيمي

- في حال عدم تحقيق الهيكل التنظيمي للأهداف المرجوة، يمكن أن تقوم المنظمة بتعديل هيكلها التنظيمي أو إجراء تغييرات جذرية إذا لزم الأمر. تشمل هذه التغييرات ما يلي:
- إعادة تحديد استراتيجية المنظمة: من خلال تحليل البيئة الداخلية والخارجية مجددا، مما قد يستدعي تعديل الاستراتيجية لتناسب مع التغيرات، وبالتالي يتطلب تغييرا في الهيكل التنظيمي.
 - إجراء تعديلات في التنظيم الإداري: يمكن أن تشمل هذه التعديلات إنشاء أو إزالة وحدات إدارية سواء كانت وحدات أساسية أو داعمة. كما يمكن أن تشمل التغييرات في الكفاءات البشرية، مما يؤثر على الهيكل التنظيمي ويستدعي إجراء تعديلات حسب درجة التغيير في هذه الكفاءات.