

أهمية التصميم الهيكلي التنظيمي تحسين كفاءة العمليات يساهم الهيكل التنظيمي في توزيع المهام والموارد بشكل منظم، تحديد المسؤوليات والصلاحيات يساعد على توضيح من المسؤول عن كل مهمة، اتخاذ القرار وتقليل الغموض تحقيق التنسيق بين الإدارات بعدين السجام الأنشطة المختلفة داخل المنظمة من خلال تحديد خطوط تعزيز الرقابة والإشراف يساعد في متابعة أداء الموظفين والإدارات وتقييم أدائهم وفقاً للأهداف والمرونة والتكيف مع التغييرات يسمح للمنظمة بتكييف هيكلها وفقاً لمتغيرات السوق والبيئة الداخلية المطلوب الثاني : طرق التصميم يوجد عدة طرق لتصميم الهياكل التنظيمية، أقسام وفقاً لوظائفها الرئيسية، الهيكل التنظيمي الأقطابي : (POLAR STRUCTURE) حيث يتم تقسيم المؤسسة إلى أقطاب الهيكل التنظيمي المصفوفي : (MATRIX STRUCTURE) حيث يتم تقسيم المؤسسة إلى أقسام وفقاً لوظائفها الرئيسية وفرق العمل الخاصة بمشاريع محددة، ويكون الموظفون تحت إشراف أكثر من رئيس قسم. الهيكل التنظيمي الجديد : (HOLACRATIC STRUCTURE) حيث يتم تحويل المؤسسة إلى نظام داني التنظيم والذي يعتمد على الفرق العاملة لتحديد الأدوار والمسؤوليات واتخاذ القرارات. بشكل مون للتناسب مع الظروف دائمة التغيير والتحديث. الهيكل التنظيمي الأفقي : (FLAT STRUCTURE) حيث يتم إلغاء الهيكل التنظيمي التقليدي والتركيز على العمل الجماعي، ويتم تحقيق الاتصالات عبر عدة مستويات ودون تسلسل واضح. الهيكل التنظيمي الموزع : (DECENTRALIZED STRUCTURE) حيث يتم تفويض السلطة. إلى المستويات الأدنى من المؤسسة لتسهيل عملية صنع القرارات وتحسين الكفاءة. المطلوب الثالث : أنواع الهياكل التنظيمية للهيكل التنظيمي عدة أنواع، الهيكل التنظيمي البسيط ، وهو ما يسمى بالهرمي، حيث ينصف بعدم التعقيد، والبساطة، واللامرسمية كما أن السلطة تتركز في قمة الهرم الإداري، ويشبع هذا النمط من الهياكل في المنظمات في مراحلها التأسيسية الأولى، وضمن وجود عدد قليل من الموظفين، بالإضافة إلى أن الظروف تكون معروفة، بيئة مستقرة يمكن التحكم فيها. الهيكل الوظيفي وهو يتضمن جميع التخصص الواحد في إدارة واحدة، كإدارة الهندسية مثلاً، وهذا النوع من الهياكل يتصف بكونه اقتصادياً، كما يستفيد الموظفون فيه من خبرات زملائهم؛ نظراً لعملممماً في الإدارة نفسها، إلا أنه من ناحية أخرى يشتمل على مساوى عدة، منها: كثرة المستويات الإدارية فيه، وقلة مرونته، وسوء العلاقة بين التخصصات. الهيكل القطاعي وهو نوع من الهياكل يتم فيه تجميع الموظفين المتخصصين في خدمة محددة، أو منتج محدد، علماً بأنه قد يتم فيه الاحتفاظ بالمركزية في بعض الإدارات. الهيكل المصفوفي وفي هذا النوع يتم تصنيف الموظفين تبعاً للوظائف، كما يتم اختيار مسؤول عن. موظفين ضمن وظائف مختلفة، يكون للموظف رئيسان في هذا النوع من الهياكل حيث يتبعه موظعون من إدارات مختلفة، بالإضافة إلى وجود رئيس لكل منهم في إدارته، وهو نوع يشمل السمات نفسها في الأنواع السابقة، إلا أن صعوبة تنظيم العمل بالنسبة للموظفين فيه نظراً لكونهم يتبعون رئيسين، هو أمر يعيبه. الهيكل الميكانيكي : ويتصف بأن الهرم الوظيفي فيه ممدد بشكل رأسي، وهذا يعني أن المستويات الإدارية فيه متعددة، علماً بأنه من الأفضل اتباع هذا النوع إذا كانت المؤثرات الخارجية مستقرة، حال كانت الأعمال روتينية لا تتغير رغم تكرارها، وعلى الرغم من أن هذا النوع يتصف بكثرة الرقابة وطبقات الهرم الوظيفي المتعددة فيه بالإضافة إلى المركزية، والرسمية، إلا أن اتخاذ القرارات فيه يعد بطيئاً نسبياً، كما أنه يعتبر قليل المرونة. الهيكل الحيوي : أو ما يسمى بالعضوي أو المسطح) بالإنجليزية ( FLAT STRUCTURE : وتكون فيه المستويات الإدارية قليلة، بمعنى أن الهرم الوظيفي فيه يكون قصيراً، وعلى الرغم من انصاف هذا النوع بالمرونة، واللامركزية، والسرعة في اتخاذ القرارات، والتي تكون ناجمة عن التفويض الكبير للمدراء، واللامرسمية، إلا أنه يقلل من الرقابة، كما أنه يؤدي إلى أن يصبح كل مدير مسؤولاً عن عدد أكبر من من الموظفين، علماً بالله من الأفضل اتباع هذا النوع في حالة السرعة في تغير المؤثرات الخارجية، المطلوب الرابع : العلاقة بين التنظيم والتصميم العلاقة بين التنظيم والتصميم تتمثل في عدة نقاط رئيسية التصميم التنظيمي هو انعكاس لعملية التنظيم والتنظيم يحدد الوظائف والأنشطة، على وضع هذه الأنشطة داخل هيكل إداري واضح. التنظيم يحدد ماذا يجب أن ينجز، والتصميم يحدد كيف سيتم إنجازها فمثلاً إذا قررت مؤسسة ما التوسع في في أنشطتها، فإن التنظيم يضع الخطوط العريضة للمهام الجديدة، بينما يحدد التصميم الهيكل الإداري الذي سيدعم هذه التوسعات. التنظيم عملية ديناميكية، بينما التصميم بعد أكثر استقراراً فالتنظيم قد يتغير وفقاً للاحتياجات والظروف، بينما يظل التصميم التنظيمي ثابتاً لفترات أطول لكنه قد يخضع للتعديلات عند الحاجة. تصميم الجيد يساهم في تنظيم أكثر كفاءة إذا كان الهيكل التنظيمي مصمماً بشكل جيد، فإنه يسهل عمليات الاتصال يقلل من ازدواجية المهام، ويحسن الأداء العام للمؤسسة. التنظيم بدون تصميم واضح يؤدي إلى الفوضى إذا لم يكن هناك تصميم التعليمي مناسب، فقد تواجه المؤسسة صعوبات في توزيع المسؤوليات،