



GROWTH
BYTES

كتيب تطوير الهيكل التنظيمي / نموذج الأعمال

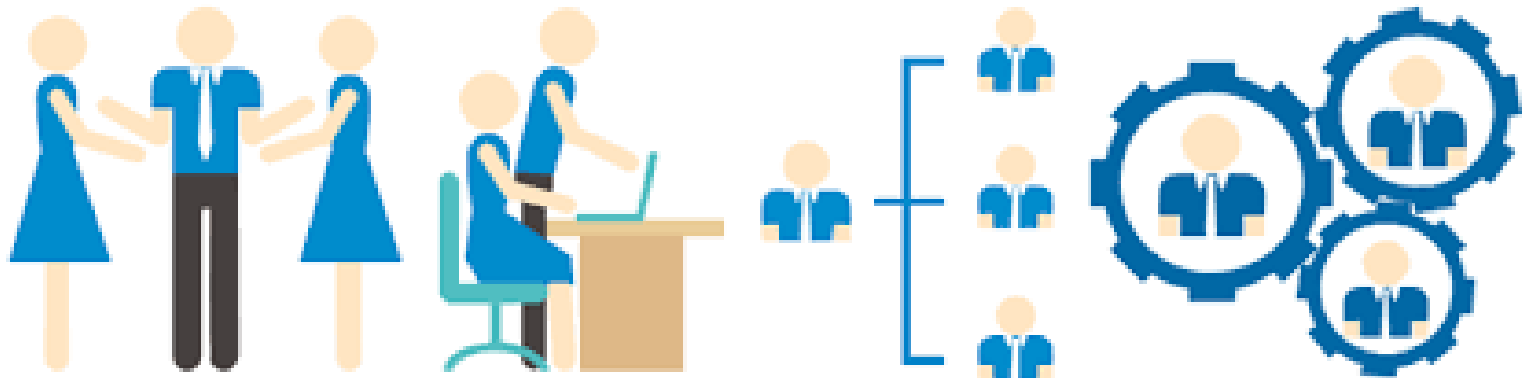
طوّر شركتك!

يرتبط الهيكل التنظيمي بشكل مباشر باستراتيجية الشركة وسياسات الحوكمة وخطة العمل والنتائج المرجوة على مستوى الأعمال اليومية وتلك بعيدة المدى، وبالتالي لا بد من أخذ العديد من المحاور بعين الاعتبار عند تصميم الهيكل التنظيمي.

يعمل هذا الكتيب على شكل مجموعة من الأسئلة التي يتوجب على صاحب العمل إجابتها لعكس نتائج تلك الإجابات في تكوين الهيكل التنظيمي للشركة ليصبح متكاملًا من حيث الوظائف والمسميات والمستويات الوظيفية.

يرجى العمل على تنفيذ متطلبات هذا الكتيب من خلال الإجابة على محاور كل وظيفة على شكل مسميات ومستويات وظيفية بما يساهم في تطوير الهيكل التنظيمي للشركة وبالتالي تنظيم عملها.

معايير بناء الهيكل التنظيمي



- توافق الهيكل التنظيمي المقترح مع أهداف واستراتيجيات الشركة الموضوعة ، حيث يجب أن تنعكس أهداف الشركة في مختلف مستويات الهيكل التنظيمي
- مبدأ قياس الأداء والمساءلة والمحاسبة، حيث يجب أن يعكس الهيكل التنظيمي المقترح وضوح الصلاحيات والمسؤوليات وسهولة الرقابة والإشراف على الأداء في المستويات المختلفة
- يجب أن يتوفر للأفراد في الأقسام والفروع المختلفة المعدات والأدوات اللازمة والتي تمكنهم من أداء مهامهم ومسؤولياتهم بسهولة ويسر

- يجب أن يدعم الهيكل التنظيمي المقترح عملية التطوير والتحسين المستمر والاتصال والتخطيط على جميع المستويات
- تغيير وتطوير الهيكل التنظيمي يجب أن ينشأ من حاجات ومتطلبات الشركة لمثل هذا التغيير ولا يكون استجابة لرغبات أو حاجات فردية داخل الشركة

مبادئ تصميم الهيكل التنظيمي



- مبدأ وضوح الإختصاصات : أي مراعاة التحديد والدقة والوضوح في صياغة الإختصاصات بكل تقسيم حتى تكون معبرة تماماً عن أعمال وأنشطة التقسيم لضمان تلافي أي تكرار وإزدواجية بين عمل كل تقسيم تنظيمي والتقسيمات الأخرى كما يجب أيضا تحديد هذه الإختصاصات بالصورة التي توضح علاقة كل قسم بالاقسام الأخرى لضمان سهولة إنسياب العمل وتحقيق التنسيق بين التقسيمات المختلفة
- مبدأ التكامل والتجانس : أي مراعاة ضم الأعمال والأنشطة المتجانسة في تقسيم واحد وعدم تفتيت هذه الأنشطة بين أكثر من تقسيم وكذلك مراعاة ضم الأنشطة المتكاملة في تقسيم واحد بما يحقق الفاعلية في الأداء وتحقيق التنسيق

- مبدأ نطاق الإشراف الملائم : ويقصد به عدد المرؤوسين الذين يشرف عليهم الرئيس ومما لا شك فيه أنه كلما زاد عدد المرؤوسين زاد عبء العمل والإشراف الواقع على الرئيس مما يقلل من فاعلية الإشراف والتوجيه والتنسيق بين الجهود
- مبدأ خط السلطة : يقصد بخط السلطة تسلسل المستويات الرئاسية حيث تناسب السلطة وتتدفق من المستويات العليا إلى أدنى المستويات في خط مستمر يسمى خط السلطة ويقوم مبدأ قصر خط السلطة على تقليل عدد المستويات الإدارية والرأسية مما يؤدي إلى تسهيل عملية الإتصالات بين المستويات الإدارية ومعرفة معوقات العمل والتغلب عليها

تطوير الهيكل التنظيمي للشركة

- ما هي الوظائف الرئيسية للشركة؟ مبيعات، انتاج، تصميم، هندسة، مشتريات خدمات... إلخ؟
- ما هي الوظائف المساندة للشركة؟ موارد بشرية، مالية، تكنولوجيا معلومات، إدارية، قانونية... إلخ؟
- ما هو حجم العمل في كل من الوظائف أعلاه؟ هل من الممكن استخدام شركة خارجية أو طرف ثالث لتنفيذ تلك المهام وخاصة المساندة؟
- ما هي المسميات الوظيفية التي سنحتاجها لتنفيذ مهام الوظائف أعلاه؟

تطوير الهيكل التنظيمي للشركة - المبيعات

- ما هي الفئة المستهدفة من العملاء؟ أفراد أم شركات أم كلاهما؟
- هل سنحتاج لمستوى مدير مبيعات لكل فئة من فئات العملاء أم مدير مبيعات لكافة الفئات ويتبع له/ لها مشرفين؟
- هل هناك توزيع للمناطق الجغرافية وبالتالي الحاجة لمشرف لكل منطقة؟
- هل تستدعي طبيعة الخدمات/ المنتجات وجود مسؤول حساب للعملاء أو بعض العملاء؟

تطوير الهيكل التنظيمي للشركة – إدارة التزويد

- هل هناك مستودعات مخصصة للمنتجات المتنوعة وبالتالي الحاجة لإدارة مستودعات؟ هل هناك تنوع في المنتجات وبالتالي الحاجة لأنواع مختلفة من المستودعات؟
- هل هناك مشتريات محلية وخارجية وبالتالي الحاجة لأكثر من وظيفة في قسم المشتريات؟
- هل هناك توزيع للمناطق الجغرافية وبالتالي الحاجة لمشرف حركة أو توزيع؟
- هل تستدعي طبيعة الخدمات/ المنتجات وجود إدارة منفصلة للمشتريات عن المستودعات؟

تطوير الهيكل التنظيمي للشركة – الإدارة المالية

- هل تتطلب الأعمال الأمور المحاسبية اليومية أم هناك متطلبات للموازنات والتقارير والرقابة الداخلية؟
- هل هناك حاجة للتخصص في الوظائف المحاسبية مثل محاسبة مدفوعات ومحاسبة مقبوضات أم من الممكن لمحاسب أو محاسب رئيسي القيام بكل ذلك؟
- هل هناك حاجة للتدقيق الداخلي؟
- ما هي طبيعة الرقابة المالية وما هو المستوى المطلوب للإدارة المالية؟

تطوير الهيكل التنظيمي للشركة – الموارد البشرية

- ❑ هل تتطلب الأعمال وجود وظيفة الموارد البشرية ضمن الاقسام الوظيفية أم من الممكن استقدام جهة خارجية للقيام بذلك؟
- ❑ هل عدد الموظفين يتطلب تنوعا في وظائف الموارد البشرية مثل موظف متخصص للرواتب وآخر للتدريب والتطوير؟
- ❑ هل يتطلب عدد الموظفين تخصيصا لمهام الشؤون الإدارية وشؤون الموظفين أم من الممكن القيام بذلك من قبل موظف الموارد البشرية؟

تطوير الهيكل التنظيمي للشركة – تكنولوجيا المعلومات

- ❑ هل تتطلب الأعمال وجود وظيفة تكنولوجيا المعلومات ضمن كادر الموظفين أم من الممكن استقدام جهة خارجية للقيام بذلك؟
- ❑ هل هناك حاجة لأنظمة معلومات لوظائف الشركة مثل النظام المالي ونظام الموارد البشرية ونظام مستودعات وغيرها وبالتالي الحاجة لموظفين لتنفيذ مهام الدعم والتطوير؟
- ❑ هل هناك متطلبات للتحول الرقمي وبالتالي الحاجة لموظف أو أكثر للقيام بذلك؟
- ❑ هل هناك العديد من أنظمة البنية التحتية وبالتالي الحاجة لموظفين للقيام بالدعم الفني والمتابعة؟

تمنياتنا لكم التوفيق والنجاح !