



غياب الهيكل الوظيفي المناسب وتأثيره على أداء الشركة

المشكلة

مصنع SME متخصص في إنتاج الأثاث حسب الطلب. تعمل الشركة منذ خمس سنوات ، وخلال هذه الفترة ، شهدت نموًا كبيرًا من حيث المبيعات وعدد الموظفين. ومع ذلك ، أدركت الإدارة أن عدم وجود هيكل تنظيمي مناسب يعيق إمكانات نمو الشركة. الهيكل الحالي هرمي ، وهناك نقص في الوضوح في الأدوار والمسؤوليات ، مما يؤدي إلى تداخل الأدوار بين الموظفين وعدم الكفاءة في العمليات

الهدف

الهدف الأساسي للشركة هو إنشاء هيكل تنظيمي مناسب يمكنه دعم نموها وتسهيل العمليات الفعالة. يجب تصميم الهيكل لتوفير الوضوح في الأدوار والمسؤوليات ، وتعزيز العمل الجماعي والتعاون ، وتمكين التواصل الفعال والتنسيق بين الموظفين.

التطبيق

تعهد الأقسام غير التشغيلية (المشتريات ، المستودعات ، تخطيط الإنتاج ، تخطيط الصيانة ، التكاليف ، الموارد البشرية) إلى المكتب الفني لشركة White Corp لتنفيذها ، ودمج نظام ERP لتسهيل نقل البيانات مع وجود مهندس تطوير العمليات والمشروع مدير لزيادة جودة تشغيل تلك الوظائف

النتائج

أدى تنفيذ الهيكل التنظيمي الجديد إلى تحسينات كبيرة في عمليات الشركة. بعض النتائج التي تم تحقيقها تشمل:

- **تحسين الكفاءة** - ألغى الهيكل الجديد التكرار والتداخل ، مما أدى إلى زيادة الكفاءة في أداء الموظفين بشكل ملحوظ وكذلك في العمليات.
- **الوضوح في الأدوار والمسؤوليات** - قدم الهيكل الجديد وضوحًا في الأدوار والمسؤوليات ، مما قلل من الارتباك والصراع بين الموظفين.
- **تعزيز الاتصال والتنسيق** - سهّل الهيكل الجديد الاتصال الفعال والتنسيق بين الموظفين ، مما أدى إلى تحسين العمل الجماعي والتعاون.
- **زيادة الإنتاجية** - أدى الهيكل الجديد إلى زيادة الإنتاجية ، حيث كان الموظفون مجهزين بشكل أفضل للتعامل مع مهامهم ومسؤولياتهم بشكل أسرع وسلس.