

فراگستر

اتوماسیون کسب و کار

۸ مشکل سازمانی رایج و راه‌های غلبه بر آنها





زمان تقریبی مطالعه: ۹ دقیقه

مشکلات سازمان ها انواع مختلف و راهکارهای متفاوتی دارد و غلبه بر آنها برای بسیاری از شرکت ها می تواند یک چالش جدی باشد. سازمان هایی که در تلاش برای حل مشکلات و بهبود فعالیت های خود هستند، در اولین قدم باید بپذیرند که مشکلی وجود دارد و علت آن را شناسایی کنند. تعیین اینکه مشکلات از کجا سرچشمه می گیرد و پیدا کردن راه حل های مناسب برای هر کدام از آنها زمان بر خواهد بود. اما برداشتن این گام برای هر سازمانی که می خواهد به شکلی سالم رشد و پیشرفت کند ضروری است. در این مقاله در مورد برخی از رایج ترین مشکلات سازمان ها، دلایلی که ممکن است باعث بوجود آمدن آنها شود و برخی از راه حل هایی که می توانید برای رفع این مشکلات از آنها استفاده کنید، صحبت می کنیم.



۱- چرا حل و فصل مشکلات سازمانی اهمیت دارد؟

شناسایی و حل مشکلات سازمان ها هم برای خود سازمان و هم برای کارکنان آن بسیار سودمند است. هرچه سریع تر بتوانید مشکلات سازمانی را حل کنید، زودتر می توانید فضای کاری سالم تری ایجاد کنید و انرژی و منابع خود را بر روی سایر امور کسب و کار خود متمرکز کنید. داشتن رویه های سازمانی قوی باعث ارتقای حس موفقیت و



دستیابی به اهداف در میان کارکنان سازمان نیز می‌شود. بهبود مشکلات سازمانی همچنین می‌تواند به عنوان انگیزه‌ای برای سازمان برای تلاش برای دستیابی به راهکارهای جدید برای سایر مشکلات یا ایجاد تغییرات پیشگیرانه برای جلوگیری از مشکلات مشابه در آینده باشد.

۲- هشت مورد رایج از مشکلات سازمان ها (همراه با دلایل و راهکارها)

با اینکه برخی از مشکلات سازمانی رایج تر از بقیه هستند، اما غلبه بر هر یک از آنها می‌تواند چالش برانگیز باشد. خوشبختانه راهکارهایی برای حل این مشکلات رایج وجود دارد که با تلاش و تعهد سازمان برای دستیابی به نتایج مثبت امکان‌پذیر است. در ادامه ۸ مشکل سازمانی به همراه دلایل و راهکارهای آنها آورده شده است:

۱. ترک کار بالای کارکنان

ترک کار بالای کارکنان به یک مشکل سازمانی اشاره دارد که در آن تعداد زیادی از کارکنانی که استخدام می‌شوند به طور مکرر و با حجم بالا شرکت را ترک می‌کنند. برای جبران این مشکل، چنین سازمانی مجبور می‌شود به طور منظم افراد جدیدی را برای ایفای این نقش‌ها استخدام کند. این مشکل می‌تواند باعث صرف منابع زیادی از شرکت شده و گردش کار آن را به تاخیر بیندازد. برخی از دلایل ترک کار بالا در میان کارکنان عبارتند از:

- کارکنان از عملکرد مدیران و رهبران سازمان ناراضی هستند.
- آنها از کار خود ناراضی هستند و از انجام آن لذت نمی‌برند.
- کارکنان حقوق کمی دریافت می‌کنند و خواهان دستمزد بیشتری برای کار خود هستند.
- کارکنان بر این باور هستند که کارفرما به نظرات، ایده‌ها و نگرانی‌های آنها اهمیتی نمی‌دهد.
- کارکنان فضایی برای رشد کاری در سازمان نمی‌بینند.



یکی از راهکارهای غلبه بر این چالش این است که سازمان‌ها با کارکنان خود ارتباط برقرار کنند و از آنها بازخورد بگیرند. برای این کار مدیران باید به نگرانی‌های کارکنان خود گوش دهند و به طور جدی تغییرات لازم را مدنظر قرار دهند. برداشتن گام‌های عملی برای رفع نگرانی‌های اعضای سازمان می‌تواند موجب افزایش میزان ماندگاری کارکنان و بهبود بهره‌وری آنان شود.

۲. کارهای اداری تکراری

یکی از مشکلات سازمان‌ها وجود کارهای اداری تکراری است. کارهایی مانند نظم‌دهی به اسناد و پرونده‌ها و طراحی گزارشات که هم زمان‌بر بوده و هم زاید و خسته‌کننده به نظر می‌رسند. این کارهای تکراری انرژی زیادی را از سازمان شما و کارکنانتان می‌گیرد و شما را از آنچه واقعا برای کسب و کارتان مهم است، یعنی فروش بیشتر و خلق ایده‌های جدید دور می‌کند. برخی از دلایلی که می‌تواند منجر به وجود آمدن این مشکل شود عبارتند از:

- نظام بوروکراسی اداری کشور محل فعالیت شرکت
- سیستم اداری پیچیده شرکت
- عدم استفاده از ابزارها و تکنولوژی‌های دیجیتال
- عدم استفاده از سیستم‌ها و راهکارهای اتوماسیون

هر سازمان برای موفقیت و افزایش قابلیت‌های رقابتی خود، باید از تلف کردن وقت برای انجام کارهای تکراری مربوط به امور اداری، حسابداری و منابع انسانی پرهیز کنید و این موارد را به راهکارهای اتوماسیون بسپارد. به لطف گسترش فناوری‌های دیجیتال، بسیاری از این کارهای وقت‌گیر با استفاده از اتوماسیون اداری قابل انجام است. یکی از بهترین نرم‌افزارهای اتوماسیون اداری در ایران، نرم افزار [اتوماسیون اداری فراگستر](#) است که به شما اجازه می‌دهد فعالیت‌ها و مکاتبات اداری خود را خودکارسازی کرده و به جای تمرکز روی فرآیندهای تکراری، به فعالیت‌های مهم‌تر و سودآورتر بپردازید. از دیگر قابلیت‌های این نرم افزار این است که امکان کار تیمی بر روی اسناد و فرآیندها را برای کاربران ممکن می‌کند و آنها می‌توانند هر فایلی از جنس سند مانند ورد، اکسل، پاورپوینت و ... را با یکدیگر به اشتراک بگذارند.



۳. بهره‌وری پایین

بهره‌وری به میزان کاری اطلاق می‌شود که کارکنان با موفقیت و طبق برنامه انجام می‌دهند. بهره‌وری بالا به این معنی است که یک شرکت به اهداف برنامه‌ریزی شده خود دست پیدا می‌کند، فعالیت‌های تجاری در حال انجام بوده و شرکت تمام سفارشات را به موقع تحویل می‌دهد. اما بهره‌وری یک سازمان ممکن است به دلایل مختلفی پایین باشد. از جمله این دلایل عبارتند از:

- تعداد کارکنان سازمان کم است.
- کارکنان علاقه‌ای به کار خود ندارند یا نمی‌توانند بر انجام کارها تمرکز کنند.
- تغییرات ناگهانی در ساختارها و رویه‌ها که باعث به هم ریختگی و آشفتگی امور شود.
- عوامل استرس‌زا مانند ضرب‌الاجل‌های غیرواقع‌بینانه و رهبری ضعیف می‌توانند کار کردن را مشکل کنند.

برای حل این مشکل سازمانی، مدیران می‌توانند کارکنان بیشتری استخدام کنند یا به کارکنان فعلی خود بیشتر استراحت دهند تا استرس آنها کاهش پیدا کند. همچنین شما باید تغییرات در سازمان را به تدریج اعمال کنید تا پیروی از آنها برای کارکنان آسان شود و ضرب‌الاجل‌ها را به گونه‌ای تعیین کنید که واقع‌بینانه و قابل دستیابی باشد.



ناکارآمدی در مدیریت فرآیندها عملکرد سازمان و کارکنان را ضعیف می‌کند

۴. ناکارآمدی در مدیریت فرآیندها

مدیریت فرآیند ابزاری است که به مدیران اجازه می‌دهد تا اطمینان حاصل کنند که کارکنان به بهترین شیوه کارشان را به موقع و کارآمد تکمیل می‌کنند. مدیر باید قوانین و دستورالعمل‌هایی را تنظیم کند و تصمیم بگیرد که کدام رویه‌های کاری حفظ شوند و کدامیک کنار گذاشته شوند. برخی از دلایل ناکارآمدی در مدیریت فرآیندها عبارتند از:

- مدیران فرآیندهایی را ایجاد می‌کنند که پیچیده و مشکل است.
- رهبری شرکت انعطاف پذیر نبوده و بازخورد کارکنان در مورد مشکلات مربوط به رویه‌ها و فرآیندها را نادیده می‌گیرد.
- مدیران درک عمیقی از فعالیت‌های کاری سازمان و ملزومات آن ندارند.

برای غلبه بر مشکلات مربوط به مدیریت فرآیند، یک مدیر باید از نزدیک با تیم خود همکاری کند، نیازهای آنها را درک کند و برای بکارگیری رویه‌ها و فرآیندهایی که به کارکنان اجازه می‌دهد وظایف خود را راحت‌تر و بهینه‌تر انجام دهند، اقدام کند.

۵. عدم شایسته‌سالاری



شایسته‌سالاری به معنای استخدام شایسته‌ترین فرد برای انجام یک شغل و واگذاری کار به مناسب‌ترین افراد است. فقدان شایستگی لازم در اشخاصی که کار به آنها سپرده می‌شود، می‌تواند جریان کار را مختل کند، کارایی را کاهش دهد و باعث کم شدن ارتباط میان اعضای سازمان شود. برخی از دلایلی که منجر به عدم شایسته‌سالاری می‌شوند عبارتند از:

- مدیرانی که نسبت به برخی از کارکنان خود بر مبنای سلیقه و یا مغرضانه برخورد می‌کنند.
- مدیران و مصاحبه‌کنندگانی که طی مصاحبه زمان کافی برای شناخت داوطلبان شغلی نمی‌گذارد.
- مدیرانی که از توانایی‌ها و نقاط قوت خاص تیم خود بی‌اطلاع هستند.
- خویشاوندسالاری و دوست‌گماری گاهی اوقات می‌تواند منجر به استخدام افراد بدون صلاحیت شود.

برای غلبه بر این چالش‌های سازمانی، مهم است که مدیران در مورد مهارت‌ها و علایق اعضای تیم خود بیاموزند تا بتوانند کار را به واجد شرایط‌ترین عضو محول کنند یا به آنها آموزش‌های لازم را برای موفقیت در کار ارائه دهند. همچنین ضروری است که مدیران فرآیند استخدام را برای داوطلبان جدید به طور دقیق انجام دهند و افرادی را استخدام کنند که بیشترین تناسب را با موقعیت شغلی مذکور دارند. همچنین می‌توانید افرادی را استخدام کنید که در جذب نیروهای واجد شرایط برای نقش‌های خاص مهارت بیشتری دارند.

۶. عدم رضایت مشتریان

یکی از مهمترین ویژگی‌های یک سازمان موفق، رضایت مشتریان و روابط مناسبی است که با آنها برقرار می‌کند. مشتریان راضی باعث افزایش درآمد شده و به عنوان خریدار مداوم یک منبع درآمد برای سازمان محسوب می‌شوند. از دلایل عدم رضایت مشتریان از سازمان می‌تواند این باشد که کارکنان سازمان خدمات ضعیفی به مشتریان ارائه می‌دهند یا اینکه ممکن است مشتریان از محصول ناراضی باشند.



برخی از راهکارها برای حفظ رضایت مشتریان می‌تواند آموزش مجدد کارکنان برای ارائه بهترین خدمات به مشتریان و همچنین تعامل با مصرف کنندگان از طریق نظرسنجی‌ها، رسانه‌های اجتماعی و مطالعات بازار باشد.



عدم نوآوری باعث از دست رفتن فرصت‌ها و رکود سازمان می‌شود

۷. رکود و عدم نوآوری

نوآوری باعث توسعه ایده‌های جدید در سازمان‌ها و گسترش محصولات و خدمات آنها می‌شود. سازمانی که نوآور است فرصت‌های جدید را در آغوش می‌گیرد، فناوری‌های جدید را در کسب و کار خود ادغام می‌کند و به یک الگو برای سایر رقبا تبدیل می‌شود. برخی از دلایلی که می‌تواند باعث رکود و عدم نوآوری در سازمان شود، عبارتند از:

- فرهنگ سازمان به‌گونه‌ای که خلاقیت کارکنان را از بین می‌برد.
- رویه‌های کاری سازمان قدیمی بوده و نوآوری را تسهیل نمی‌کند.

شما می‌توانید با گوش دادن به ایده‌های کارکنان خود و ایجاد فرهنگی که باعث شود آنها احساس کنند که می‌توانند آزادانه ایده‌های خود را بیان کنند، نوآوری را در سازمان خود تشویق کنید. همچنین می‌توانید با تجزیه و تحلیل دقیق رویه‌های جاری در



سازمان، تغییراتی را که می‌تواند باعث راحت‌تر شدن ادغام ایده‌ها و نوآوری‌های جدید در سازمان شود را اعمال کنید.

۸. کار تیمی ضعیف

کار تیمی شامل کار کارکنان برای دستیابی به یک هدف مشترک است. کار تیمی موثر، بهره‌وری و درآمد را افزایش می‌دهد و کار کل سازمان را آسان‌تر می‌کند. از جمله دلایلی که کار تیمی در یک سازمان ضعیف می‌شود عبارتند از:

- اعضای تیم دارای ویژگی‌های شخصیتی متضاد هستند.
- برخی از افراد بیشتر از دیگران در پروژه‌ها مشارکت می‌کنند.
- مدیران نسبت به افراد خاص با جانبداری رفتار می‌کنند.
- سازمان ابزارهای ارتباطی ضعیفی میان کارکنان دارد.

برای حل این مشکل سازمانی، سعی کنید جلسات تیمی بیشتری برگزار کنید تا همه بتوانند نگرانی‌های خود را مطرح کرده و راه‌حل‌های مورد نظر خود را به اشتراک بگذارند. همچنین از نشان دادن جانبداری نسبت به برخی از کارکنان خودداری کنید تا همه آنها تشویق به صحبت در مورد ایده‌های خود شوند. راه دیگر این است که جلسات فردی با هر یک از کارکنان برگزار کنید تا بهترین راه را برای بهبود عملکرد اعضا بر اساس بازخورد هر فرد ارزیابی کنید. همچنین، اگر در میان کارکنان افرادی با شخصیت‌های متضاد وجود دارند، مهم است که آنها را تشویق کنید تا درباره مشکلات خود به صورت مدنی بحث کنند تا راهی برای همکاری مسالمت‌آمیز با یکدیگر پیدا کنند.

۳- کلام آخر

در این مقاله با انواع رایج مشکلات سازمان‌ها و برخی راهکارهای آنها آشنا شدید. مشکلات سازمانی، مشکلاتی هستند که چندین واحد و تیم را در یک سازمان درگیر می‌کنند و اگر برای اصلاح آنها اقدامی نشود، بر عملکرد کل سازمان تاثیر منفی می‌گذارند. سازمان‌ها ممکن است انواع مختلفی از مشکلات سازمانی را تجربه کنند و حل آنها نیازمند تلاش گروهی است. با این حال ابزارهای وجود دارند که می‌توانند به حل این مشکلات کمک زیادی کنند. اتوماسیون اداری فراگستر یکی از این ابزارهاست



که منجر به مدیریت کارآمد فرآیندها، افزایش بهره‌وری، تقویت کار تیمی و حذف کارهای تکراری می‌شود.

۴- سوالات متداول مشتریان

۱- منظور از مشکل سازمانی چیست؟

مشکلات سازمان‌ها مشکلاتی هستند که چندین مورد از واحدها و تیم‌های یک سازمان را درگیر می‌کنند و بر عملکرد کل سازمان تاثیر منفی می‌گذارند. سازمان‌ها ممکن است انواع مختلفی از مشکلات سازمانی را تجربه کنند و حل آنها نیازمند تلاش گروهی است.

۲- چرا حل و فصل مشکلات سازمان‌ها اهمیت دارد؟

حل مشکلات سازمانی اهمیت دارد زیرا باعث می‌شود بتوانید فضای کاری سالم‌تری ایجاد کنید. همچنین به سازمان و کارکنان آن اجازه می‌دهد تا انرژی و منابع خود را بر روی سایر امور مهم مربوط به کسب و کار متمرکز کنند.

۳- مشکلات رایج سازمانی کدامند؟

برخی از رایج‌ترین مشکلات سازمانی عبارتند از: ترک کار بالای کارکنان، بهره‌وری پایین، ناکارآمدی در مدیریت فرآیند، وجود کارهای تکراری، عدم رضایت مشتریان، رکود و عدم نوآوری، کار تیمی ضعیف و عدم شایسته‌سالاری.

فراگستر

اتوماسیون کسب و کار



@faragostarco

| in



faragostar



| www.faragostar.net