



این موارد بر اساس تجربه ارزیابی ها ، مشاوره و مسئولیتهای اجرایی متعدد مرتبط در سازمانهای ایرانی و همچنین کار تحقیقاتی اینجانب در مقطع کارشناسی ارشد حاصل شده است. امیدوارم این موضوعات قابل استفاده و توجه تلاشگران این حوزه قرار گرفته و نقطه شروعی برای انجام اقدامات موثر در مسیر رفیع آنها باشد.

معرفی برخی از موانع ، چالشها و دلایل عدم اثربخشی  
حرکت سازمانهای ایرانی در مسیر تعالی سازمانی



## بنام خداوند جان و خرد

### موانع، چالشها و دلایل عدم اثربخشی در مسیر تعالی سازمانی در شرکتهای ایرانی :

- ۱- عدم حمایت فضای کسب و کار ایران از تعالی و سرآمدی سازمانی (عدم هنجارسازی تعالی در جامعه).
- ۲- عدم نگرش مدیران به مدل تعالی سازمانی بعنوان یک پروژه تغییر (عدم تعهد به الزامات رفتاری و ساختاری).
- ۳- عدم همسویی اهداف و جهت گیریهای استراتژیک سازمان با مسیر تعالی و سرآمدی .
- ۴- عدم همسویی فرهنگ مدیران و سازمانها با مبحث تعالی و سرآمدی سازمانی .
- ۵- عمر کوتاه مدیریت ارشد سازمانها (بویژه مدیران دولتی) و به تبع آن دنبال کردن جوایز و نتایج کوتاه مدت .
- ۶- عطش دریافت جوایز و تندیسها بعنوان اظهار موفقیت‌های سازمانی .
- ۷- مدیریت ارشد و مدیران میانی نامتعالی.
- ۸- مدیر تعالی نامتعالی و کم تجربه با سطح و جایگاه سازمانی نامناسب و غیر قابل پذیرش در سازمان.
- ۹- عدم درگیری و مشارکت افراد کلیدی در فرآیند و مسیر تعالی سازمانی .
- ۱۰- عدم درونی سازی و ترویج فرهنگ و مصادیق تعالی در سازمان.
- ۱۱- نبود بسترهای مناسب سیستمی و سازمانی.
- ۱۲- تجربه ناموفق سازمانها در جاریسازی و بکارگیری سیستمهای مدیریتی در سالهای گذشته.
- ۱۳- توقعات غیر واقعی از مدل تعالی سازمانی (توقع نتایج سریع و عدم نگرش بلند مدت به نتایج پایدار)
- ۱۴- آموزش ناکافی و نامناسب دوره ای و منظم در ترویج و بستر سازی فرهنگی در مسیر تعالی سازمانی
- ۱۵- وجود ارزیابی های غیر اثربخش داخلی و خارجی.
- ۱۶- عدم تعهد و توجه به خروجی خودارزیابی ها و نتایج حاصله از آن .
- ۱۷- عدم مشارکت عمومی در خودارزیابی و خوداظهاری سازمان.
- ۱۸- برون سپاری تدوین و اجرای برنامه های بهبود در مسیر تعالی سازمانی.
- ۱۹- تعریف برنامه های بهبود تک بعدی بدلیل عدم مشارکت سطوح مختلف سازمانی در برنامه های بهبود (اغلب این برنامه ها در زمینه های سیستمی بوده و نامتوازن تعریف میشود).
- ۲۰- عدم تخصیص منابع مالی و غیر مالی مناسب (تقدیر و پاداش) در جهت تحقق برنامه های تغییر.

محقق : حمید رضا خدمتگزار