

مدرسة الإدارة بالأهداف

تمثل مدرسة الإدارة بالأهداف أحد الاتجاهات الحديثة في الفكر الإداري، فهي تنظر إلى العملية الإدارية نظرة متكاملة، تساعد المديرين على تطوير أساليبهم الإدارية في التعامل مع المشكلات بفعالية، وهي تحاول تحقيق التكامل بين أهداف المنظمة وأهداف العاملين فيها، من خلال تحقيق كل مجموعة من الأهداف، من خلال تحقيق أهداف المجموعة الأخرى.

وتقوم الفكرة الرئيسية لمدرسة الإدارة بالأهداف والنتائج على اشتراك كل من الرئيس والمؤوس في عمليتي التخطيط والرقابة، وتتكون خطوات هذه العملية من الآتي:

- ١- يقوم الرؤوسين بتحديد الأهداف المتوقع تحقيقها في الأجل القصير (خلال سنة)، وتحديد الأساليب والطرق التي من خلالها يمكن تحقيق تلك الأهداف، وكذلك تحديد المعايير التي تساعد على قياس مدى النجاح في تحقيق النتائج المرجوة.

٢- يناقش الرئيس مع المرؤوسين خطة العمل المقبلة، ويقوم بتحديد دقيق لدور المرؤوسين في تحقيق الخطة، وكذلك تحديد المساعدات والتسهيلات، التي يقدمها الرئيس إلى المرؤوسين لمساعدتهم في إنجاز أعمالهم بكفاءة.

٣- يتولى الرئيس عملية الإشراف والمتابعة على عمل المرؤوسين، ويتعرف إلى المشكلات التي تصادفهم وتعوق تحقيق الأهداف ويعاونهم في حلها، كما يقدم للمرؤوسين كافة الإرشادات والتسهيلات المادية والمعنوية، التي تساعد على أداء أعمالهم بالكفاءة المطلوبة.

٤- يقوم الرئيس بتقييم النتائج التي توصل إليها المرؤوسون ويستعرض ما تم إنجازه من خلال مقارنة النتائج التي تحققت فعلاً بالأهداف والمعايير، السابق تحديدها، وينتج عن هذه العملية اكتشاف الأخطاء والانحرافات عن المعايير المخططة، ويسعى المدير جاهداً إلى إزالة أسبابها وتلافي حدوثها مرة أخرى، ثم يبدأ الطرفان في إعداد خطة عمل جديدة لتحقيق أهدافها في المستقبل.

مزايا الإدارة بالأهداف:

يوجد مجموعة من المزايا التي تعود على المنظمة من تطبيقها لأسلوب الإدارة بالأهداف، تلخص فيما يلي:

- ١ - زيادة الإنتاجية
- ٢ - تحقيق الانسجام والتوافق بين مختلف أعضاء المنظمة.
- ٣ - تقوية الاتصالات بين الإدارة والعاملين.
- ٤ - رفع الروح المعنوية للعاملين؛ بسبب اشتراكهم في وضع خطط العمل واتخاذ القرارات.
- ٥ - التشخيص الجيد لمشكلات العمل، والوصول إلى أفضل الحلول لها.

مشكلات الإدارة بالأهداف:

يواجه تطبيق أسلوب الإدارة بالأهداف بعض المشكلات، التي يمكن إنجازها فيما يلي:

- ١ - صعوبة التوفيق بين أهداف العاملين، والأهداف الكلية للمنظمة.

٢- صعوبة وضع مقاييس ومعايير للنتائج المطلوب الوصول إليها؛ خاصة فيما يتعلق بمجال الخدمات.

٣- ارتفاع تكلفة التدريب لكل من العاملين والمديرين، حتى يتمكنوا القيام بالمجموعات، التي يتطلبها أسلوب الإدارة بالأهداف.

متطلبات نجاح الإدارة بالأهداف:

توجد مجموعة من الشروط والمتطلبات، يلزم توافرها لنجاح تطبيق أسلوب الإدارة بالأهداف، وهي تتلخص فيما يلي:

- ١- التحديد الدقيق للأهداف المطلوب الوصول إليها.
- ٢- التنسيق بين أهداف الإدارات المختلفة، وأهداف العاملين فيها.
- ٣- العناية باختيار المعايير التي تقيس الأداء؛ حتى تضمن الوصول إلى النتائج المرغوبة.
- ٤- توفير الإمكانيات المادية والفنية، التي تمكن العاملين والمديرين من أداء عملهم بكفاءة.

٥- ضرورة إنشاء نظام للمعلومات، يضمن توفير كافة البيانات والمعلومات، التي تساعد الإدارة على التحديد الدقيق لأهدافها، وحل كافة المشكلات التي تواجهها.

٦- تدريب المديرين والعاملين على عمليات تحديد الأهداف وقياس النتائج.

٧- تنمية الوعي بأهمية تحقيق التكامل بين أهداف العاملين والمنظمة؛ بدافع تحقيق المصالح المتبادلة.

٨- ضرورة الالتزام بالموضوعية في عملية تقييم الأداء.

٩- العناية بتوفير الحوافز المادية والمعنوية للعاملين، والتي تشجعهم على بذل المزيد من الجهد لتحقيق أهداف المنظمة.

١٠- تنمية قدرات العاملين الإبداعية والابتكارية من خلال تفويض مزيد من السلطات، وتشجيع العاملين على المشاركة في اتخاذ القرارات، التي تساهم في تحقيق الأهداف المشتركة بين الإدارة والعاملين.