

الإدارة بالأهداف: (Management by Objectives - MBO)

تُعد الإدارة بالأهداف من أهم المداخل الحديثة في الإدارة، حيث تقوم على تحديد أهداف واضحة ومشتركة بين الإدارة والعاملين، وربط الأداء بتحقيق هذه الأهداف بدل التركيز فقط على الإجراءات. وقد ارتبط هذا المدخل بشكل أساسي بالمفكر الإداري: Peter Drucker مفهوم الإدارة بالأهداف:

الإدارة بالأهداف هي: "نظام إداري يقوم على تحديد أهداف محددة وقابلة للقياس، يتم الاتفاق عليها بين المديرين والموظفين، ويتم تقييم الأداء بناءً على مدى تحقيق هذه الأهداف".
ثالثاً: نشأة وتطور النظرية

- ظهرت في خمسينيات القرن العشرين.
- طرحها Peter Drucker في كتابه: The Practice of Management جاءت كاستجابة لقصور:

- الإدارة التقليدية (التركيز على الأوامر)
- الإدارة العلمية (التركيز على الإنتاج فقط)
- خصائص الإدارة بالأهداف:

- تحديد أهداف واضحة
- المشاركة في وضع الأهداف
- التركيز على النتائج
- قابلية القياس
- فترة زمنية محددة
- تقييم دوري للأداء

خطوات تطبيق الإدارة بالأهداف:

- تحديد الأهداف العامة للمؤسسة: أهداف استراتيجية (طويلة المدى)
- تحويل الأهداف إلى أهداف فرعية: لكل قسم أو وحدة تنظيمية
- الاتفاق على الأهداف الفردية بين المدير والموظف

- إعداد خطط العمل تحديد الوسائل والموارد
- المتابعة والتقييم: قياس الأداء بشكل دوري
- التغذية الراجعة: تصحيح المسار وتحسين الأداء

معايير الأهداف الجيدة (SMART)

الأهداف يجب أن تكون:

- S: محددة (Specific)
- M: قابلة للقياس (Measurable)
- A: قابلة للتحقيق (Achievable)
- R: واقعية (Relevant)
- T: محددة زمنياً (Time-bound)

مزايا الإدارة بالأهداف:

- تحسين الأداء والإنتاجية
- وضوح الأدوار والمسؤوليات
- تعزيز المشاركة والالتزام
- تحسين الاتصال داخل المنظمة
- تحفيز العاملين

عيوب الإدارة بالأهداف

التركيز المفرط على الأهداف الكمية: إهمال الجوانب النوعية
صعوبة تحديد أهداف دقيقة: خاصة في الوظائف غير القابلة للقياس
ضغط العمل: قد يؤدي إلى التوتر
الحاجة إلى وقت وجهد كبير: في التخطيط والمتابعة