

العنوان:	الإدارة بالأهداف
المصدر:	رسالة المعلم - الاردن
المؤلف الرئيسي:	حجاز، أحمد
المجلد/العدد:	مج 24 , ع 3
محكمة:	لا
التاريخ الميلادي:	1983
الشهر:	سبتمبر
الصفحات:	173 - 174
رقم MD:	15061
نوع المحتوى:	بحوث ومقالات
قواعد المعلومات:	EduSearch
مواضيع:	الإنتاجية، الادارة التعليمية، الأهداف التربوية، القياس التربوي، التقييم التربوي، تقييم الأداء، العاير والمواصفات، التطوير التربوي، التخطيط التربوي، الإدارة بالأهداف
رابط:	http://search.mandumah.com/Record/15061

الإدارة بالاهداف

احمد حجاز

مدير صندوق الضمان الاجتماعي

الإدارة بالاهداف هي عبارة عن مجموعة وسائل تعكس فلسفة معينة وهذه تشمل افتراضات بان غالبية الافراد مسئولون يحضرون للعمل بكل رغبة لانجاز نشاطات معينة لافادة المؤسسة التي يعملون فيها، وهي احدى برامج تقييم الاداء وفعالية العمل.

لقد عرف هذا المبدأ منذ بداية الخمسينيات من هذا القرن عندما اشار اليه **بيتر داركر Peter Drucker** بأن أهداف وظيفية معينة تعرف بمقدار مساهمة صاحب تلك الوظيفة بالنسبة الى المجموع العام من المساهمة في الدائرة ككل.

فشلا مقدار مساهمة رجل المبيعات الى دائرة المبيعات او مساهمة مهندس المشروع الى دائرة الهندسة. وهذا بالطبع يتطلب من كل مدير ان يضع ويطور اهداف قسمه بنفسه، وتقوم الادارة العليا بالموافقة على هذه الاهداف او رفضها.

وقد عرفها احد علماء الادارة **Odiorne** بانها: الوسيلة التي يقوم الرئيس ومساعدوه بوضع الاهداف العامة للمؤسسة وقيسون مسؤوليات كل شخص بمقدار ما يتوقعون من نتائج، ومن ثم تستعمل هذه المقاييس كمؤشرات لقياس عمل وانجاز كل فرد. ويمكن تطبيقها على الموظفين في الاعمال الروتينية وخاصة تلك التي يصعب تقييم نتائجها كمياً.

وقد كتب باحثون آخرون بأسهاب وخصوصاً كيفية تطبيق هذه الوسيلة بثلاث خطوات كما يلي:

- ١- يجتمع الرئيس مع رؤوسه لبحث اهداف المؤسسة.
- ٢- يحدد الرئيس مع رؤوسه أهدافاً قابلة للانجاز والتطبيق.
- ٣- يجتمع الرئيس مع رؤوسه ثانية لتقييم انجازاتهم طبقاً للاهداف الموضوعه.
- ٤- تتكرر الخطوات السابقة كلما دعت الحاجة.

ومن الجدير بالذكر ان هذا الاسلوب يختلف من مؤسسة الى اخرى وحتى من قسم الى آخر داخل المؤسسة الواحدة. الا ان النتائج المرتقبة والمتوقع الاستفادة منها متشابهة، مثل: تطوير عمل المستخدمين، ورفع معنوياتهم، وتقليل الازدواجية في العمل، وزيادة كمية الانتاج ونوعيته، والسماح للمديرين بمراقبة انجازاتهم بانفسهم.

وتتلخص فوائد هذه الوسيلة بما يلي:

- ١ — يمكن ان تزيد من حوافز العمل لدى الموظفين، وبالتالي تزيد الانتاج كما ونوعا.
 - ٢ — تساعد في توجيه نشاطات العمل تجاه الاهداف العامة للمؤسسة.
 - ٣ — تساعد في زيادة عمليات التخطيط واهميته.
 - ٤ — تكون عبارة عن مقاييس واضحة للرقابة وتقييم الاهداف.
 - ٥ — تساعد على الاستغلال الامثل للموارد البشرية المتاحة في المؤسسة.
 - ٦ — تقلل من دور الصراع والازدواجية في العمل وتساعد على التعريف بالمشكلات بشكل افضل.
 - ٧ — تحسن من عملية تطوير الافراد وانجازهم بشكل افضل.
- وقد استعمل مثل هذا الاسلوب تقريبا في وزارة التربية والتعليم في السبعينات، حيث كان يطلب من كل مدير ان يضع خطة سنوية لمديرته وذلك بالاعتماد على رؤساء الاقسام والموظفين وبعد ذلك يطلب منهم تقديم تقرير شهري عن منجزات تلك الاقسام للمقارنة بين ما وضع من اهداف وبين ما تم انجازه فعليا.
- الا ان الادارة بالاهداف اذا ما طبقت بغير تخطيط فانها تنقلب الى ضد ما هو متوقع منها. وكما وصفها احد علماء الادارة اليابانيين تصبح ادارة بالاعاقة او التعويق Management by obstruction ومن سلبيات سوء استعمالها ان هذه الوسيلة لا تصل الى مستويات الادارة الدنيا عند تطبيقها كما ان المديرين يستعملونها كسيوط ضد رؤوسهم عند تقييم النتائج، وان التركيز يكون كبيرا على كمية الانتاج دون الاهتمام بمعنويات الافراد، وانعدام الحوافز التشجيعية لتطوير الانتاج اضافة الى الزيادة في كميات القرطاسية المستعملة.
- واذا ما قارنا الفوائد المجنية من استعمال مثل هذه الوسيلة مع السلبيات الممكن حدوثها لوجدنا ان تطبيقها يفيد في تطوير الافراد والمؤسسة معا.

المراجع

1. Donelly, James/
Fundamentals of Management .- 3rd ed .- Texas: Business publications Inc., 1978.
2. Koontz, Harold & O'Donnell Cyril/
Management .- 6th ed. .- Japan: MC Graw Hill, 1976.
3. Hampton, David R-, David R-. & others/
Organizational Behavior, Scott Washington Foresman Publishing Co. , 1978.