





## مراحل مدیریت مبتنی بر اهداف

در ادامه، مراحل مدیریت مبتنی بر اهداف، را که سازمان‌ها باید برای عملی کردن این تکنیک به کار گیرند، بیان می‌شود.

مرحله اول - تعیین یا تجدید نظر در اهداف سازمانی به صورتی که این اهداف یک نمای کلی از مأموریت و چشم انداز شرکت باشد.

مرحله دوم - بیان ساده‌ی این اهداف سازمانی برای کارکنان است. در سال ۱۹۸۱، جورج تی دوران، از کلمه اختصاری SMART (دقیق، قابل اندازه‌گیری، قابل قبول، واقع‌بینانه، محدود به زمان) برای بیان این مفهوم استفاده کرد.

مرحله سوم - به شوق آوردن کارکنان برای مشارکت در تعیین اهداف فردی است. پس از به اشتراک گذاشتن اهداف سازمان با کارکنان، باید کارکنان را تشویق کرد تا بوسیله‌ی اهداف شخصی، دستیابی به اهداف بزرگتر سازمانی را ممکن سازند. این امر به کارکنان انگیزه بیشتری می‌دهد زیرا آن‌ها احساس قدرت بیشتری می‌کنند.

مرحله چهارم - شامل نظارت بر پیشرفت کارکنان است. در مرحله دوم، یکی از مؤلفه‌های اصلی اهداف این بود که برای کارکنان و مدیران قابل اندازه‌گیری باشد تا میزان موفقیت آن‌ها را تعیین کنند.

مرحله پنجم - ارزیابی میزان پیشرفت کارکنان و تخصیص پاداش است. این مرحله شامل ارائه بازخورد صادقانه به هر کارمند در خصوص دستاوردها و نقاط ضعف‌اش، می‌باشد.



## مزایا و معایب مدیریت مبتنی بر اهداف (MBO)

مدیریت مبتنی بر اهداف، دارای مزایا و معایب زیادی است. این مزایا شامل: کارکنان اهدافی دارند که می‌دانند می‌توانند به آن برسند و به این موضوع افتخار می‌کنند. همچنین کارکنان را با نقاط قوت، مهارت‌ها و تجربیات آموزشی خود هماهنگ می‌کند. MBO همچنین منجر به افزایش ارتباط بین مدیریت و کارکنان می‌شود. تعیین اهداف مناسب، حس امنیت را برای کارکنان به ارمغان می‌آورد و باعث ایجاد وفاداری به سازمان می‌شود. و در نهایت، مدیریت می‌تواند اهدافی را تعیین کند که منجر به موفقیت شرکت شود.

اگرچه مزایای زیادی برای MBO وجود دارد، اما معایب و محدودیت‌هایی نیز وجود دارد. از آنجا که MBO بر اهداف و تعیین اهداف متمرکز است. اغلب بخش‌های دیگر یک شرکت، مانند مدیریت فرهنگ، اخلاق حرفه‌ای سالم و زمینه‌های مشارکت و همکاری را نادیده می‌گیرد. MBO فشار بیشتری به کارکنان وارد می‌کند تا اهداف را در یک بازه زمانی مشخص برآورده کنند. علاوه بر این، اگر مدیریت فقط بر MBO برای تمام مسئولیت‌های مدیریت متکی باشد، می‌تواند برای زمینه‌هایی که تحت MBO قرار ندارند مشکل ساز شود.



## هدف مدیریت مبتنی بر اهداف (MBO) چیست؟

هدف از مدیریت مبتنی بر اهداف (MBO)، تدوین مجموعه‌ای از استانداردهای قابل اندازه‌گیری یا عینی برای اندازه‌گیری عملکرد یک شرکت و کارکنان آن است. مقایسه بهره‌وری واقعی با مجموعه‌ای از استانداردها، به مدیران

کمک می‌کند تا مناطق مشکل‌دار را شناسایی کرده و کارایی را بهبود بخشند. هم مدیران و هم کارمندان از این اهداف و استانداردها آگاه هستند و با آن موافقت می‌کنند.

**چه کسی مدیریت مبتنی بر اهداف (MBO) را مطرح کرد؟**

اصطلاح مدیریت مبتنی بر اهداف (MBO) اولین بار توسط پیتر دراگر (۱۹۵۴)، در کتاب ۱۹۵ خود با عنوان تمرین مدیریت استفاده شد.