**مدیریت مبتنی بر اهداف (MBO)**

****

**مدیریت مبتنی بر اهداف (MBO) چیست؟**

مدیریت مبتنی بر اهداف (MBO) یک مدل مدیریت استراتژیک است. هدف این مدل، بهبود عملکرد یک سازمان از طریق اهدافی است که مدیریت به اتفاق کارکنان برای یک دوره‌ی معین، با آن موافقت کرده اند. بر اساس این نظریه، کارکنانی که در تعیین اهداف و برنامه‌های عملی مشارکت و تعهد دارند مورد تشویق قرار می‌گیرند. این مدل به سازمان کمک می‌کند تا مدیریت و کارکنان در رسیدن به اهداف هماهنگ عمل کنند.

**تعریف مدیریت مبتنی بر اهداف (MBO)**

مدیریت مبتنی بر اهداف (با عنوان مدیریت با برنامه ریزی نیز شناخته می‌شود) ایجاد یک سیستم اطلاعات مدیریت (MIS) برای مقایسه عملکرد و دستاوردهای واقعی با اهداف تعریف شده است. کارشناسان ادعا می‌کنند که MBO، انگیزه و تعهد کارکنان را بهبود می‌بخشد و باعث ایجاد ارتباط مؤثرتر بین مدیریت و کارکنان می شود.

با این حال، نقطه ضعف MBO این است که برای دستیابی به اهداف، بصورت افراطی بر تعیین اهداف به جای کار بر روی یک برنامه سیستماتیک تأکید می کند. W. Edvard Demming، که از منتقدان MBO است، بر این اعتقاد است که تعیین اهداف خاص مانند اهداف تولید، کارمندان را ملزم به دستیابی به این اهداف می کند. این امر منجر می‌شود تا آن‌ها از هر راهی، حتی اگر منجر به تولید با کیفیت پایین شود، استفاده کنند.



**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 1981، 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 می دهد 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 اندازه گیری 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، مهارت ها و تجربیات آموزشی خود هماهنگ می کند. MBO همچنین منجر به افزایش ارتباط بین مدیریت و کارکنان می شود. تعیین اهداف مناسب، حس امنیت را برای کارکنان به ارمغان می آورد و باعث ایجاد وفاداری به سازمان می شود. و در نهایت ، مدیریت می تواند اهدافی را تعیین کند که منجر به موفقیت شرکت شود.

اگرچه مزایای زیادی برای MBO وجود دارد، اما معایب و محدودیت هایی نیز وجود دارد. از آنجا که MBO بر اهداف و تعیین اهداف متمرکز است. اغلب بخش‌های دیگر یک شرکت، مانند مدیریت فرهنگ، اخلاق حرفه‌ایی سالم و زمینه‌های مشارکت و همکاری را نادیده می گیرد. MBO فشار بیشتری به کارکنان وارد می کند تا اهداف را در یک بازه زمانی مشخص برآورده کنند. علاوه بر این، اگر مدیریت فقط بر MBO برای تمام مسئولیت های مدیریت متکی باشد، می تواند 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 مجموعه ای از استانداردهای قابل اندازه گیری 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 موافقند.

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

اصطلاح مدیریت مبتنی بر اهداف (MBO) اولین بار توسط پیتر دراکر (1954)، در کتاب 195 خود با عنوان تمرین مدیریت استفاده شد.