

٧- الهدف التحسيني:

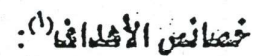
وهو ذلك الهدف الذي يتضمن رفع الكفاءة الإنتاجية للمنظمة عن طريق تحسين أداء العمليات المختلفة بطريقة أكفأ. ويوضح الشكلين التاليين الأنواع المختلفة للأهداف وذلك حسب التقسيمات المختلفة لها مع مراعاة أن هذه التقسيمات لا تضع حدوداً فاصلة بين الأهداف.

شكل رقم (١٩)

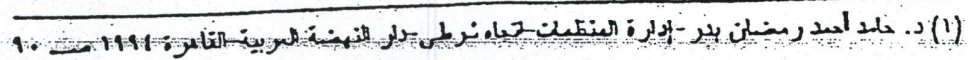
الهدف والمستويات الإدارية



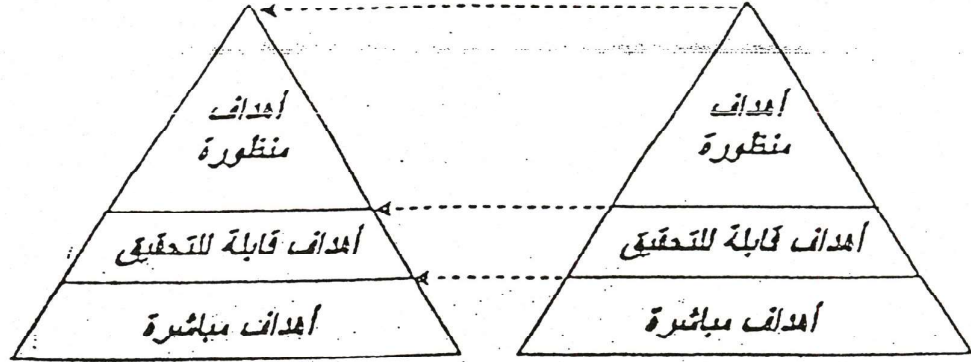
شکل رقم (۲۰)



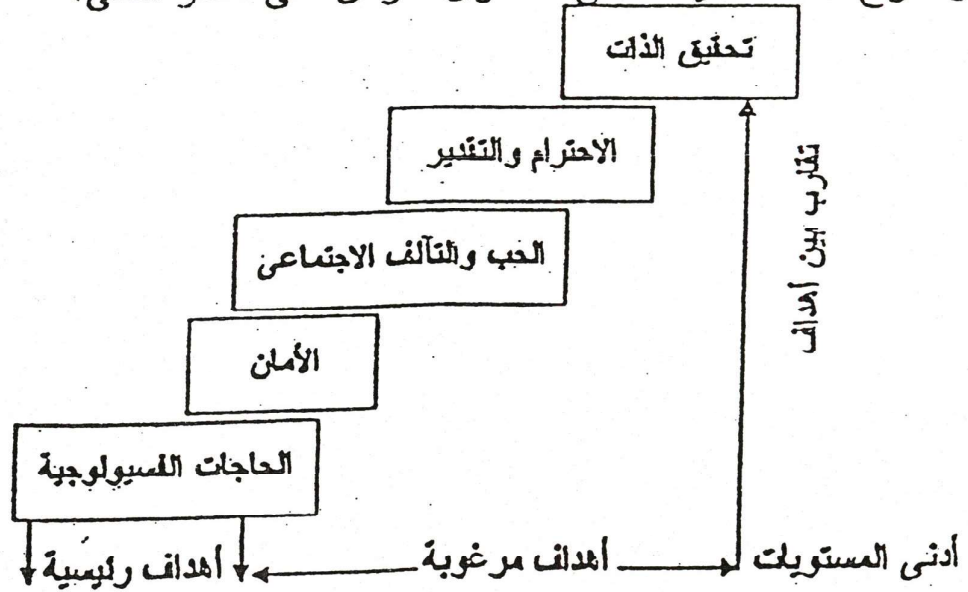
تتدرج الأهداف من أهداف منظورة تمثل نهايات يتجه نحوها الفندق وهي بمثابة الإنجازات المرغوبة أكثر بالنسبة للفندق ثم أهداف قابلة للتحقيق وهي التي يمكن تنفيذها وتقدير الوقت اللازم لإنجازها ثم أهداف مبشرة وهي أهداف قابلة للتحقيق أمكن الوصول إليها.



كما وتندرج الأهداف من أهداف استراتيجية طويلة الأجل إلى أهداف تنفيذية متوسطة الأجل ثم إعداد تكتيكية قصيرة الأجل.



وتندرج الأهداف أيضاً على المستوى الفردي على النحو التالي:

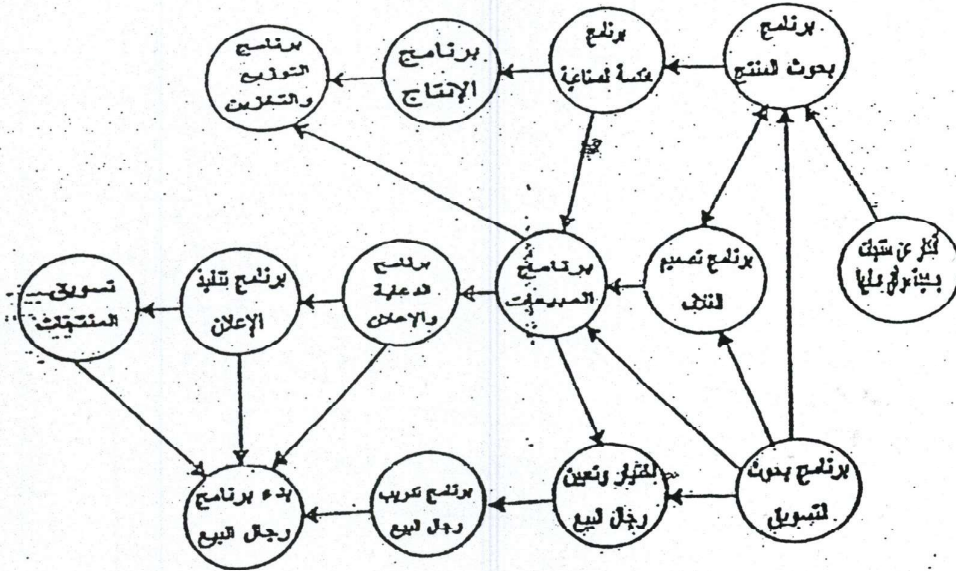


٢- تشابك الأهداف:

إن تحقيق الأهداف لا يتم على شكل خط مستقيم بل يأخذ شكل شبكة تتصل حلقاتها بعضها ببعض مع مراعاة أن أهداف الوحدات الإدارية مكمل بعضها وليس متناقضة لأن المنظمة لا يمكن أن تعمل بكفاءة في ظل وجود أهداف متناقضة.

وتتضح علاقات الأهداف بعضها ببعض من الشكل التالي حيث يظهر السهم كيف أن تحقيق أهداف البرامج المختلفة يتوقف على تحقيق أهداف برامج أخرى في نفس المستوى أو مستوى أعلى أو أدنى من المستويات الإدارية.

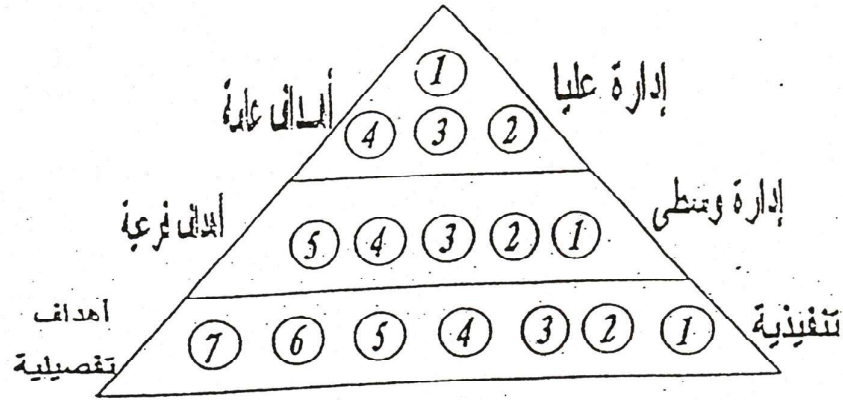
شكل رقم (٢١)
شبكة الأهداف^(١)



٢- تعدد الأهداف:

إن تحديد الأهداف العامة للفندق لا يعني تحديد هدف واحد ولكن يتم تحديد عدد من الأهداف لكل مستوى إداري يتراوح ما بين خمسة إلى عشرة أهداف في المتوسط وبفضل بصفة عامة ألا تزداد عدد الأهداف عن عشرة أهداف هذا ويلاحظ أن الدعامية الرئيسية لفكرة الإدارة بالأهداف هي اعتمادها على مجموعة من الأهداف وليست هدفاً واحداً غير أن عدد هذه الأهداف يتدرج حسب كل مستوى على النحو الذي يوضحه الشكل التالي:

شكل رقم (٢٢)
تعدد الأهداف حسب المستويات الإدارية



الدفع المتبادل للأهداف:

يجب أن يؤدي تحقيق أهداف المنظمة إلى تحقيق أهداف العاملين بها ومن ثم يؤدي تحقيق أهداف العاملين إلى حفزهم لعمل شئ مقابل ذلك وهو تحقيق أهداف المنظمة وهكذا تستمر عملية الدفع والأمر يحتاج هنا إلى أن يتبع القادة أساليب متنوعة تهدف إلى إثارة الطريق أمام المرؤوسين لتحقيق أهدافهم وجعل الوصول إليها أمراً سهلاً. مثل تحديد المهام والأدوار المطلوبة من كل فرد بوضوح وإزالة أى عقبات قد تمنعه من أن يعمل بكفاءة.

استبدال الأهداف:

ونقصد به أنه في الظروف الغير عادية تستطيع المنظمة أن تضع أهداف أخرى تمكثها من مواجهة هذه الأمور الطارئة ولكن ينبغي أن يكون ذلك لفترات محدودة وإلا عدلت أهداف المنظمة الطويلة والقصيرة الأجل مع مراعاة ضرورة قيام الإدارة بمعالجة التناقضات التي قد تنشأ عن الأهداف الجديدة المستبدلة.