

מה עשית בשביל ההצלחה שלך

שלב חשוב בדרך להצלחה הוא להגדיר לעצמנו מטרה. הגדרת מטרה חשובה לעסק קטן, עסק גדול ולכל אדם המעוניין לממש את עצמו ולהצליח. עבודה עפ"י מטרות היא אסטרטגיית פעולה ארגונית, והינה שלב חשוב בהנעת העובדים להצלחת הארגון.

כיצד אנחנו מקבלים החלטות? האם מתוך דחף רגעי, מתוך שיקול דעת? האם שקלנו את היתרונות והחסרונות? אחד הכלים החשובים שעומדים לרשותנו הוא התנהלות וניהול על-פי מטרות ויעדים.

במילון, (א. אבן שושן) מוגדרת מטרה כתכלית, דבר ששואפים אליו. אז מהי בעצם מטרה?

מטרה היא היעד, ההישג אליו אנו רוצים להגיע בסופו של תהליך. הנקודה הסופית, השאיפה שלנו להצלחה. אנחנו מבחינים בין מטרת על, שהיא המטרה הסופית ובין מטרות הביניים, שהן שלבים בדרך להשגת המטרה הרצויה.

נשאלת השאלה: "אז למה בעצם אנו צריכים מטרה?"

אפשר להתנהל ללא הגדרת מטרה, למען האמת אנשים רבים מתנהלים ללא כל מטרה מוגדרת. בחיים האישיים, כאשר אין לנו מטרה אנחנו מניחים לסביבה, המשפחה, לחברים ולכל הנקרא בדרכנו לקבוע את כיוון התנהלותנו, כך שבעצם אנחנו מובילים ולא מובילים. עבודה עם מטרות ממקדת אותנו. כשיש לנו מטרה – יש לנו למה לשאוף, אנחנו רוצים להגיע למשהו. המיקוד במטרה יוצר אצלנו מחויבות לעשייה ולמטרה.

בעולם העסקים, המצב שונה. עסק שמנוהל ללא מטרות הינו עסק שלא מנוהל, אלא מתגלגל! בטווח הקצר, יש סבירות שהוא יצליח ואולי אף ירוויח, אולם בטווח הרחוק אין לו כל סיכוי. עסק בו יש הגדרה של מטרת על ומטרות ביניים יהיה עסק מסודר יותר, עם תרבות ארגונית מובנית. בעסק יהיה תכנון נכון של המשאבים, וכתוצאה ישירה מכך ניצול טוב יותר של המשאבים, עובדים מרוצים יותר וכמובן רווחיות גבוהה יותר.

ניהול על-פי מטרות הינו ניצול יעיל ואופטימלי של משאבים. בארגון שהגדיר לעצמו את מטרותיו, ניתן לבנות תוכנית עבודה מובנית, כזו שיש בה דרך ברורה עם יעדים ברורים, כאשר לכל אחד מחברי הארגון, (עובדי החברה), ברור "לאן הולכים" ו"מה אנחנו עושים". בארגון כזה קרוב לוודאי שיש תרבות ארגונית יש סדר, נהלים שיוצרים רוגע ושלווה. כאשר לעובד ברורה הדרך הוא יכול את מירצו לעשייה, ולא ישקיע זמן ואנרגיה בחיפוש והבנת הדרך. עובד

כזה יכול להגיע למימוש מיטבי של הפוטנציאל שלו ותפוקותיו יהיו גבוהות יותר. לאחר שהגדרנו לעצמנו את מטרת העל ומטרות הביניים כדאי שנדגיר לעצמנו את היעדים שלנו. מהו יעד? יעד הוא הישג מדיד בכיוון השגת המטרה. היעדים מאפשרים לנו לבחון בצורה אובייקטיבית אם אנחנו בדרך הנכונה ומאפשרים לנו לבחון את מידת הצלחתנו. ניהול על-פי יעדים הינו אסטרטגית פעולה המאפשרת לנו למדוד ולהעריך את אפקטיביות הפעולה שלנו.

דוגמא למטרה:

מטרה: להפחית 10 ק"ג

מטרות ביניים: *לשנות את דפוסי האכילה שלי.

*לקיים אורח חיים פעיל וספורטיבי.

יעדים:

1. בכל יום לאכול עד 3 פרוסות לחם – מתייחס למטרה של דפוסי אכילה.
2. בכל יום לאכול לפחות 4 סוגי ירקות- מתייחס למטרה של דפוסי אכילה.
3. במשך השבוע ללכת לפחות 4 פעמים, 3 ק"מ בכל פעם – מתייחס למטרה של אורח חיים ספורטיבי.

אם נפעל ע"פ היעדים שהגדרנו, קרוב לוודאי שנפחית ממשקלנו בהדרגתיות – המטרה הושגה! כמובן שאפשר להוסיף יעדים נוספים. חשוב לזכור שעל היעדים להיות שלב בהשגת המטרה.

לסיכום:

ניהול על-פי מטרות הינו ניצול יעיל ואופטימלי של משאבים. כאשר יש לנו מטרה יש לנו אסטרטגית פעולה, תוכנית ויעדים הממקדים אותנו להצלחה.

**אז מה עשית בשביל ההצלחה?
מוזמנים ומוזמנות ליצור איתי, שירלי**