

文章编号: 1006-4354 (2005) 06-0050-02

气象部门目标制定与目标管理三要素的相关性分析

李兴茂, 董长宝

(陕西省气象局, 陕西西安 710014)

摘要: 对目标管理概念, 目标管理的要素以及目标制定与目标管理中三个要素的关系进行了阐述, 并着重从目标制定角度出发, 强调了制定目标要注重目标管理三要素的相关性和应注意的几个问题。

关键词: 气象; 目标制定; 目标管理; 相关性分析

中图分类号: C935

文献标识码: A

目标管理, 是一种以目标为指导或以目标为基础的管理体系, 是指管理者与被管理者共同确定总目标, 把总目标转化为部门目标和个人目标, 管理者通过目标, 对所属部门和成员进行管理的一种方法。目标管理包括三大要素: 一是要确立简洁明了可以传达的目标, 使工作得以改进; 二是由在目标管理体系下工作的人参与目标制定; 三是根据结果对履行职责的情况进行评估。从理论上说, 目标管理的目的是向职工提出指标或需要完成的量化任务, 使他们有机会为指标的完成提供一份力量, 并按确定的目标对他们所获得的结果加以评价。

1 目标制定与工作改进的相关性

气象部门通过制定目标, 保证了基础业务质

量逐年稳步提高, 事业结构调整顺利完成, 科技服务与创收高速增长, 地方气象事业的投入达到了气象事业总支出的三分之一以上。

气象部门目标制定必须符合气象事业发展的总体要求, 工作重点必须体现落实中国气象事业发展战略研究成果。须注意虽然目标应定高一些有助于挖掘职工的潜力, 但应在许可范围内。如果目标被认为是无法达到的, 对职工来说就毫无意义, 失去了促进作用。当职工确认所定目标可行后, 便会持之以恒地去实现这些目标, 不仅工作更加努力, 且工作时间也会延长。若要目标成为促进工作的手段, 必须被职工接受。例如, 省局将“争取科研经费的数量”作为某直属单位考核指标, 成功地调动

收稿日期: 2005-06-07

作者简介: 李兴茂 (1951-), 男, 陕西礼泉人, 大专, 从事气象管理工作。

理社会某项事务行政执法权的单位, 如防雷、人影和升空气球管理等, 要为依法行政保驾护航, 促进严格执法, 规范管理。二是行政效能监察要围绕气象工作的大局和党组的中心工作, 要促进政令畅通和制度落实, 为实现各项工作目标提供监督保障。三是廉政监察要促进党风廉政建设责任制的落实, 推动气象部门惩治和预防腐败体系的构建工作, 运用警示提醒、诫勉督导、责令纠错等制度, 及时发现问题, 有效纠正错误, 以形成反腐倡廉的廉政预警机制、动态监督机制和保护

挽救机制。

3.4 行政执法监察要严格维护部门形象

气象行政执法直接影响气象部门的社会公众形象。行政执法监察要? 围绕群众关心和反映强烈的热点和难点问题, 结合实际, 抓住突出问题狠抓查处工作。坚决查处以合法的方式实施违法违规的行为, 如造假手续, 开虚假票据或不给票据等, 要运用办案成果, 加强警示教育, 力争做到查处一案, 教育一片, 治理一线, 严格维护气象部门的形象。

了该单位争取各类科研课题的积极性,使每年科研经费到位数大幅度攀升,由于有课题的支撑发表科技文章的数量也迅速提高。

2 职工参与目标制定的相关性

调查表明,制定目标的方法并不重要,重要的是目标能够提供一个方向。使目标被接受的重要因素是:对目标制定的原因及方法加以解释,为了最大限度地达到目标所应采取的方法给予指示;对职工进行筛选,确定哪些人有能力完成目标提出的任务。每项任务都是合理的特定条件下可以达到的工作水准。如果省局和市局、领导和机关处室、管理部门和气象科技服务单位能共同商讨制定目标,则有利于增强目标意识和建立“双向”责任感,实现上级对下级的指导责任,职工知道任务是能够完成,会乐意接受,也就为发挥目标的激励奠定良好的基础。

3 目标制定与反馈的相关性

目标管理的根本要求之一是以结果进行评价。领导应该每隔一段时间向职工提供有关工作情况信息,让其对照标准衡量自己的工作。气象部门实行的年终述职,一方面述职者介绍工作完成情况和工作方法,另一方面上级领导给与评价和提出要求,这种形式作为目标管理中反馈的一部分,对全面掌握工作情况,推动工作发展十分有利。通过反馈,工作达到指标的人能够确切知道自己目前的进度是恰当的,并知道继续干下去能获得令人满意的结果或得到很好评价,后进者则会更加努力或谋求某些帮助来提高工作效率,从而“挽回”败局,“确保”成功。

制定目标和经常提供信息反馈——是管理者应尽的职责。如果能够保证职工了解到他们应该做些什么,他们就更有可能很乐意地去做;如果能使职工们意识到他们干得怎么样,那么避免失败和获得成功的可能性也就更大。

4 气象部门目标制定应注意的几个问题及启示

4.1 制定目标应注意的两个问题

4.1.1 目标要能够考核 量化目标通常具有可

考核性,在气象部门管理中有些目标难以量化,可将其等级化,进而转化为量化的目标。

4.1.2 体现目标的层次性 完备的气象部门目标管理系统应包括:总体目标—气象部门的努力方向及今后发展的总体要求;日常业务管理目标—对日常气象部门业务管理内容的要求;组织人事目标—对气象部门机构设置、权限划分、成员配备等的要求;思想建设目标—对职工思想道德、精神风貌方面的要求;制度规范目标—对气象部门岗位职责、工作制度等的具体规定。

还可从纵向设计目标,即将气象部门目标划分为省局目标、市局目标、县局目标及个人目标等几个层次。横向上主要明确工作职责和责任分担,纵向上主要确认管理权限和隶属关系。

4.2 目标制定的启示

目标制定所投入的时间和精力将会给气象部门带来大量的有形收益。目标能使职工意识到自己的方向,促进各职能部门之间的协作。目标还能使职工排除盲目性,为所获得结果提供评价标准或基础。

职工参与目标制定是重要的,但目标的存在更为重要。研究结果表明,参与目标制定与目标的可行性相比,职工对目标的可行性更为关心。甚至对反馈性质更感兴趣,因反馈往往决定他们的酬劳。虽然参与目标制定并不能直接改进工作,但应尽可能让执行任务的人在制定目标时发表意见。

参考文献:

- [1] 气象科学管理体系研究课题组. 气象科学管理研究与实践 [M]. 北京: 气象出版社, 1999.
- [2] 斯蒂芬·罗宾斯. 组织行为学 [M]. 郑晓明译. 北京: 电子工业出版社, 2001. 64.
- [3] 缪旭明. 关于气象部门目标管理创新的思考 [N]. 中国气象报, 2004-02-21 (4).
- [4] 李兴山. 现代管理学 [M]. 北京: 现代出版社, 1998.