

# شرکت سرزنده: عاداتی برای بقا در یک محیط پردردسر کسب و کار

آری دی جیوس<sup>۱</sup>

## چرا آن را بخوانیم؟

این کتاب نگاهی به آینده شرکتها داشته و آماری هشداردهنده را درباره عمر نسبتاً کوتاه شرکت‌های اروپایی و ژاپنی ارائه می‌کند. نویسنده استدلال می‌نماید که تمرکز کوتاه مدت بر سود یک عامل کلیدی این شکست است. کتاب شرکت سرزنده، گواهی بر این ادعای افرادی است که بر جنبه انسانی شرکتها تأکید دارند و معتقدند شرکتها باید بر اساس محوریت نیروی انسانی باشند تا به سعادت برسند.

## شروع

شرکتها باید دو تا سه قرن به کار خود ادامه دهند. واقعیت آن است که شرکتها معمولاً در جوانی می‌میرند. تمرکز بر سود به جای موضوعات انسانی، یکی از مهم‌ترین عوامل نرخ بالای مرگ و میر آنها است. البته، یک شرکت سرزنده نیز مانند همه موجودات زنده، اساساً یک دوره حیات و پیشرفت دارد.

شرکت موفق، شرکتی است که می‌تواند به شکلی اثربخش یاد گرفته و مدیران ارزش‌های زمان زیادی را صرف ارتقای کارکنان خود نمایند.

## متن

### ۱. مسأله اخلاق شرکتها

شرکتها می‌توانند نهادهایی قانونی باشند اما آنها خیلی زود در مسیر نابودی گام برمی‌دارند. میانگین طبیعی طول عمر یک شرکت باید دو یا سه قرن باشد (مانند گروه سامیتومو<sup>۲</sup> و شرکت استورا<sup>۳</sup> در منطقه اسکاتلندیناوی).

واقعیت آن است که شرکتها زود می‌میرند. پیمایش انجام شده در هلند نشان می‌دهد که طول عمر تمامی شرکت‌های ژاپنی و اروپایی به طور میانگین ۱۲/۵ سال است. میانگین طول عمر یک شرکت چندملیتی (مانند شرکت‌های مندرج در فهرست ۵۰۰ شرکت برتر فورچون<sup>۴</sup>) بین ۴۰ تا ۵۰ سال است.

### ۲. دلایل طول عمر

نرخ بالای ورشکستگی شرکتها متناسب به تمرکز مدیران بر سود به جای موضوعات انسانی است که باعث ارتقای سازمان‌هایشان می‌شود.

در تلاش برای پی بردن به راز و رمز این موضوع، نویسنده و برخی همکارانش، تحقیقاتی را انجام دادند تا ویژگی‌های طول عمر شرکتها را بررسی کنند. همان طور که احتمالاً انتظار دارید، مهم‌ترین توجه به نیازهای انسانی افراد بوده است.

تیم تحقیقاتی چهار ویژگی کلیدی را در مورد خصوصیات شرکت‌های با طول عمر بالا شناسایی نمود.

- حساسیت نسبت به محیط‌شان
- شکیبایی
- انسجام در کار
- دقت در امور مالی

### ۳. اهمیت افراد

طول عمر شرکت و توجه به افرادش، بیش از سودآوری اهمیت دارد. مهارت‌ها، توانمندی‌ها و دانش افراد اهمیت زیادی دارند؛ «دیگر سرمایه سلطان نیست.»

### ۴. شرکت یادگیرنده

یک شرکت موفق، شرکتی است که می‌تواند یادگیری را به شکلی اثربخش توسعه دهد. یادگیری به معنای آماده شدن برای پذیرش مستمر تغییرات است و یک شرکت تنها در صورتی می‌تواند تغییر کند که افراد آن نیز تغییر کنند.

(افراد از طریق یادگیری تغییر می‌کنند). نویسنده معتقد است که مدیران باید یک چهارم وقت خود را صرف توسعه و ارتقای افراد نمایند. این در حالی است که جک ولچ<sup>۵</sup> مدیر عامل شرکت جنرال الکتریک<sup>۶</sup> معتقد است نیمی از وقت مدیران باید صرف این موضوعات شود (ملزم کردن

مدیران ارشد به اختصاص زمان زیادی به ارتقای افراد).

به گفته نویسنده، همه فعالیت‌های سازمانی ریشه در دو فرضیه دارند:

- شرکت یک موجود زنده است؛
- تصمیم‌گیری برای فعالیت‌های یک موجود زنده، باید صرفاً از طریق فرآیند یادگیری اتخاذ شوند.

مانند همه موجودات زنده، یک شرکت سرزنده نیز اساساً یک دوره حیات و پیشرفت دارد.

هدف چنین شرکتی، استفاده از ظرفیت‌ها و بزرگ شدن تا حد امکان است.

## نتیجه

کتاب «شرکت سرزنده: عاداتی برای بقا در یک محیط پردردسر کسب و کار» نمایانگر یک بررسی دقیق از شرایط سازمانی است. این کتاب پیشنهاد می‌کند که منطق سازمانی باید بررسی و استفاده شده و فرهنگ تحول و توسعه در سازمان فراگیر شود.

این کتاب یک مرجع خوب برای کسانی است که توجه ویژه‌ای به ابعاد انسانی کسب و کار دارند و بر این باورند که شرکتها می‌توانند با رعایت ابعاد انسانی چندین قرن به حیات خود ادامه دهند.

## برای اطلاعات بیشتر کتاب:

«شرکت سرزنده: عاداتی برای بقا در یک محیط پردردسر کسب و کار»

آری دی جیوس، ۱۹۹۷

«یادگیری سرمایه فردا است.» کتاب شرکت سرزنده: عاداتی برای بقا در

یک محیط پردردسر کسب و کار