

فلاصه كتاب

از خوب به عالی

جیم کالینز

مترجم: ناهید سپهر

ناشر: پیک آوین

۱۳۸۳

آیا تا به حال به این نکته توجه کرده‌اید که در بیشتر مواقع در سطح جامعه، سازمان، زندگی و ... تنها برای رسیدن به سطحی خوب تلاش کرده‌اید و با رسیدن به آن، بدان قانع می‌شوید. کتاب حاضر با ذکر این جمله که خوب دشمن عالی است، ذهن مخاطبان خود را به این سمت سوق می‌دهد که، چرا تلاش نکنیم که از خوب به عالی برسیم؟

بارها و بارها در خصوص آدم‌ها، سازمان‌ها و شرکت‌های موفق شنیده و خوانده‌ایم. اکثر آنها همیشه عالی بوده‌اند و همواره به دنبال این بوده‌ایم که راز موفقیت آنها را شناسایی کنیم. ولی حقیقت این است که بسیاری از آنها از همان اوایل زندگی خود به واسطه شرایط محیطی و امتیازات ویژه‌ای که در اختیار داشته‌اند، با ویژگی‌های عالی بودن آشنا گشته‌اند. اکنون این سؤال مطرح است، آن دسته که خوب بوده‌اند ولی عالی نبوده‌اند، چگونه می‌توانند به مرحله عالی بودن و تثبیت وضعیت‌شان اقدام کنند؟

پاسخ به این سؤال سبب شکل‌گیری یک تیم تحقیق ۲۱ نفری گردید که به مدت ۵ سال فرایند تحقیقی خود را دنبال نمودند تا دریابند چگونه شرکت‌هایی از موقعیت خوب به عالی رسیده‌اند. نتایج حاکی از آن بود که تقریباً هر سازمانی می‌تواند به طور بنیادین سطح و عملکرد خود را ارتقا بخشد، شاید به سطح عالی برساند، مشروط بر اینکه چارچوب باورهای به دست آمده از این تحقیق را آگاهانه به کار بندد.

فرایند تحقیقی گروه یادشده به سرپرستی جیم کالینز در ۵ مرحله انجام پذیرفت.

اولین کار این گروه پیدا کردن شرکت‌هایی بود که الگوی رهسپاری تعالی را نشان می‌دادند. این کار با تجزیه و تحلیل مالی شرکت‌های یاد شده صورت می‌پذیرفت. یعنی آن دسته شرکت‌هایی که طی ۱۵ سال، دارای سودهای سهام مرکب در حد عادی بازار یا پایین‌تر از آن بودند، اما در یک مرحله خاص، میزان سود مرکب آنها حداقل سه برابر بازار سهام رسیده بود. دنبال کردن این چارچوب سبب می‌گردید که شرکت‌هایی که به واسطه خوش‌شانسی برای مدتی سیر رشد را طی کرده بودند، یا به واسطه تصدی یک مدیر برای مدتی مراحل سیر تعالی را طی کرده بودند، از این دسته‌بندی حذف گردند. دومین عامل

تعیین کننده شرکت‌های رهسپار تعالی، این بود که شرکت یاد شده الگوی خوب به عالی را فارغ از نوع صنعت خود نشان دهد، در غیر این صورت از لیست حذف می‌گردید.

پس از غربالگری، گروهی متشکل از ۵۰۰ شرکت (از سال ۱۹۶۵ تا ۱۹۹۵) نام یازده شرکت رهسپار تعالی مشخص گردید که بسیار تعجب‌برانگیز بود. چه کسی فکر می‌کرد شرکت فانی می‌تواند از جی‌ای و کوکاکولا پیشی بگیرد؟ یا والگرینز بتواند اینتل را پشت سر بگذارد؟

در مقابل شرکت‌های رهسپار تعالی، دو دسته شرکت‌های همتراز انتخاب شدند. سری اول شرکت‌هایی که کاملاً همسطح بودند، یعنی در هنگام تحول از فرصت‌های مساوی و منابع یکسان برخوردار بودند، ولی جهشی از خوب به عالی نداشتند. سری دوم شرکت‌های همتراز اما بی‌ثباتی که تغییرات کوتاه‌مدتی به سوی تعالی داشتند، ولی آن را حفظ نکردند. با این کار نقاط مشترک شرکت‌های رهسپار تعالی و همتراز مشخص گردید.

آپجان	ابوت
سیلو	سیرکویت سیتی
گریت وسترن	فانی می
وارنر - لامبرت	ژیلت
اسکات پیپر	کیمبرلی - کلارک
آاند پی	کروگر
بتلهم استیل	نوکور
آر. جی. رینولدز	فیلیپ موریس
ادرسوگراف	پیتنی بوز
اکرد	والگرینز
بانک امریکا	ولز فارگو
شرکت‌های همتراز ناپایدار بارافز کرایسلر هریس هاسبرو رابرمید تلدین	

تمام مقالات منتشر شده در خصوص ۲۸ شرکت :

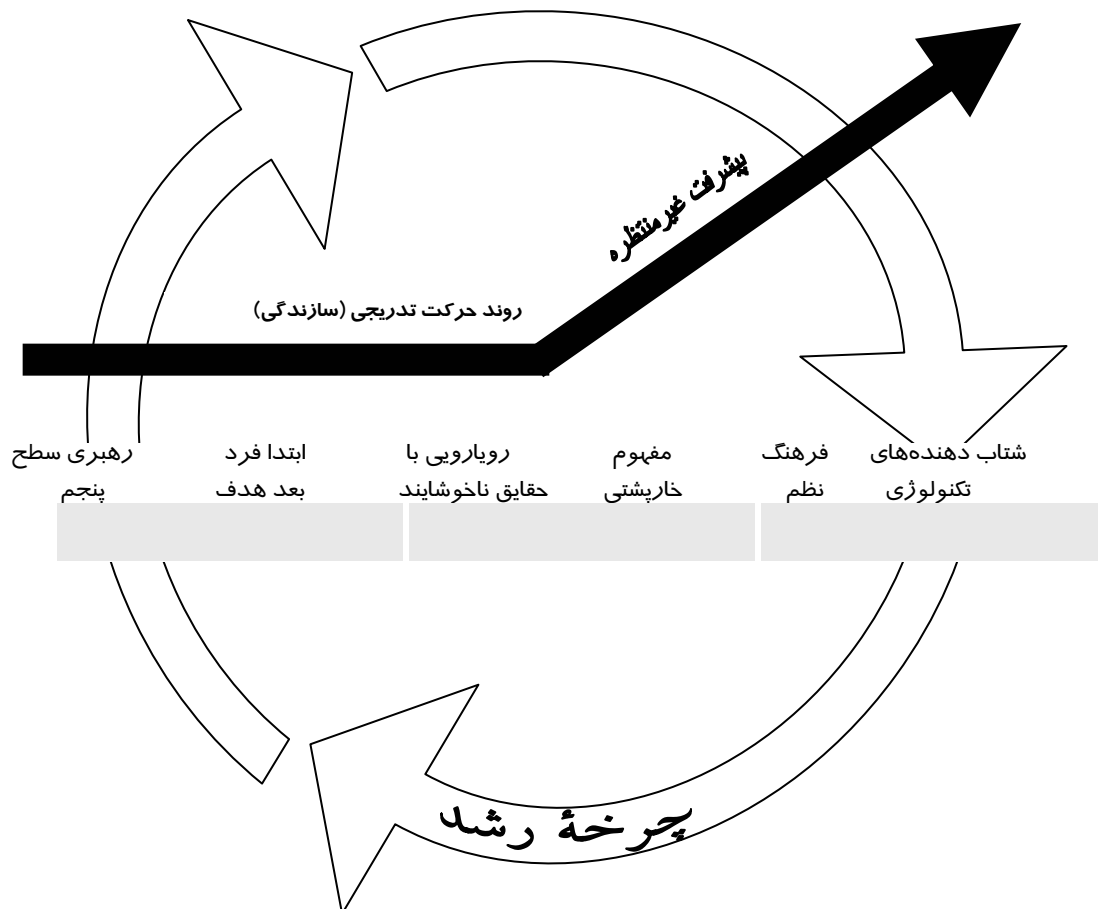
در طول ۵۰ سال قبل جمع‌آوری گردید و تمام مطالب از قبیل: خط مشی، تکنولوژی و مدیریت

بررسی شد. با مدیران شرکت‌ها صحبت شد، تحلیل کیفی و کمی در مقیاس وسیعی از سودآوری تا پاداش‌های پرداخت شده به مدیران، سیاست کلی و تعدیل نیروی کار تا سبک مدیریت، ترازهای مالی و گردش کار مدیران مورد بررسی قرار گرفت.

یک فرایند فعل و انفعالی که با جابه‌جا

:

کردن ایده‌ها، بسط دادن و مقایسه آنها با داده‌ها، تجدید نظر کردن درباره آنها، ساختن یک چارچوب تازه و سپس تردید در درستی آنها به واسطه یافتن شواهد جدید و آنگاه بازسازی دوباره آنها صورت پذیرفت. و سرانجام چارچوبی، که از آن به عنوان چرخه رشد می‌توان نام برد، به وجود آمد که دارای یک فرایند سه مرحله‌ای: افراد منضبط، افکار منضبط، و عملکرد منضبط بوده، و در هر یک از این مراحل دو مفهوم مهم نهفته که به عنوان قوانین ثابت فرایند رهسپار تعالی، به این موضوع می‌پردازد که شما چگونه در خصوص نتایج عالی هر تعریفی را که به بهترین شکل با سازمان شما انطباق دارد، در نظر بگیرید. شکل شماره ۱ چرخه و شکل کلی فرایند رهسپاری به تعالی را نشان می‌دهد.



طی پژوهش یادشده مشخص گردید شرکت‌های رهسپار تعالی طی سال‌های جهش، تحت مدیریت سطح پنجم یعنی بالاترین سطح در سلسله مراتب مدیریتی، که در رأس دیگران است، بوده‌اند.

با آمیزه‌ای از فروتنی فردی و جسارت حرفه‌ای به دستاوردهای عالی و پایدار دست می‌یابد

مسئولیت‌های خود را انجام می‌دهد، دیدگاه روشن و گیرایی را به شدت دنبال می‌کند و معیارهای عملی عظیم‌تری را ایجاد می‌کند

افراد و نیروها را به پیگیری مؤثر و پربازده اهداف از پیش تعیین شده سوق می‌دهد

توانمندی‌های فردی را صرف نیل به اهداف می‌کند و در یک کار گروهی به طور مؤثر با دیگران همکاری می‌کند

با کمک استعداد، علم و مهارت و عادات کاری شایسته، همکاری موفقیت‌آمیزی از خود نشان می‌دهد

در مقایسه با مدیران همتراز، رهبران سطح پنجم علاوه بر دارا بودن تمام خصوصیات مدیران چهار رده پایین تر از خود، افرادی متواضع، ساکت، موقر و حتی کم‌رو هستند، و ترکیبی متناقض از تواضع انسانی و جسارت حرفه‌ای را در کار خود دارند. آنها به طرز باورنکردنی جاه‌طلبند، اما این جاه‌طلبی در وهله اول و قبل از هر چیز، برای سازمان است نه برای خودشان. و به دور از خودخواهی و غرور به هدفی بزرگ‌تر یعنی ساختن یک شرکت عالی می‌اندیشند. او می‌خواهد شرکت حتی در نسل بعد از خود موفق‌تر باشد. بدین لحاظ مدیران پس از خود را به گونه‌ای انتخاب می‌کند که به هدف یاد شده نزدیک شود. در حالی که در بیش از سه چهارم شرکت‌های همتراز، رهبران خودمحور سطح چهارم، کسی را برمی‌گزینند که شکست بخورد یا عملکرد ضعیفی داشته باشد، و تنها به موفقیت خود می‌اندیشند.

مدیران سطح پنجم دارای نوعی تواضع قابل احترام بوده و کم‌تر خود را مطرح می‌کنند. به ظاهر فردی عادی و بدون هیاهو که نتایج فوق‌العاده‌ای به دست می‌آورد. آنها دارای اراده کاری تزلزل‌ناپذیر بوده و با تلاشی پیگیر و خستگی‌ناپذیر سعی در کسب نتایج با ثبات دارند و هرآنچه برای به اوج رساندن سازمان لازم باشد، انجام داده و در این راه مهم نیست که تصمیمات تا چه حد حساس یا دشوار هستند. آنها به تبعیض به سود خویشاوند باور نداشته و تصدی امور را به بهترین کسانی که می‌شناسند، می‌سپارند و ارتباط خانوادگی یا طول دوره تصدی متضمن واگذاری تصدی پستی حساس برای آنها نیست. رهبران سطح پنجم به هنگام کسب موفقیت با ذکر عامل شانس، آن را به عوامل بیرونی و غیر از خود نسبت داده و به هنگام شرایط نامطلوب، به آینه می‌نگرد و مسئولیت را به عهده می‌گیرد.

با توجه به نتایج به دست آمده، تمامی مدیران شرکت‌های رهسپار تعالی، چه از نوع صنعتی، مصرفی، خدماتی یا تولیدی در وضعیت بحرانی یا غیر از آن، کوچک یا بزرگ، در زمان جهش دارای مدیران سطح پنجم بوده‌اند که ده تن از آنان برخاسته از درون سازمان بوده‌اند و در تمام یازده شرکت، پست‌های مهم از جمله مدیر عامل به عهده رهبران سطح پنجم بوده است.

بر اساس فرضیه جیم کالینز، افراد به دو گروه تقسیم می‌شوند: عده‌ای بالقوه توانایی تبدیل شدن به رهبری سطح پنجم را دارند و عده‌ای دارای این توانایی هستند. رهبران سطح پنجم بالقوه در جامعه وجود دارند. بسیاری از افراد پیرامون ما ظرفیت تبدیل شدن به رهبری سطح پنجم را دارند، فقط کافی است بدانیم چه چیزی را جستجو کنیم و توجه داشته باشیم بسیاری از مردم

قابلیت رشد تا سطح پنجم را دارند. خصوصیات سطح پنجم شما را قادر می‌کند سایر یافته‌ها را به کار بندید و سایر یافته‌های این پژوهش به شما کمک می‌کند به سطح پنجم برسید.

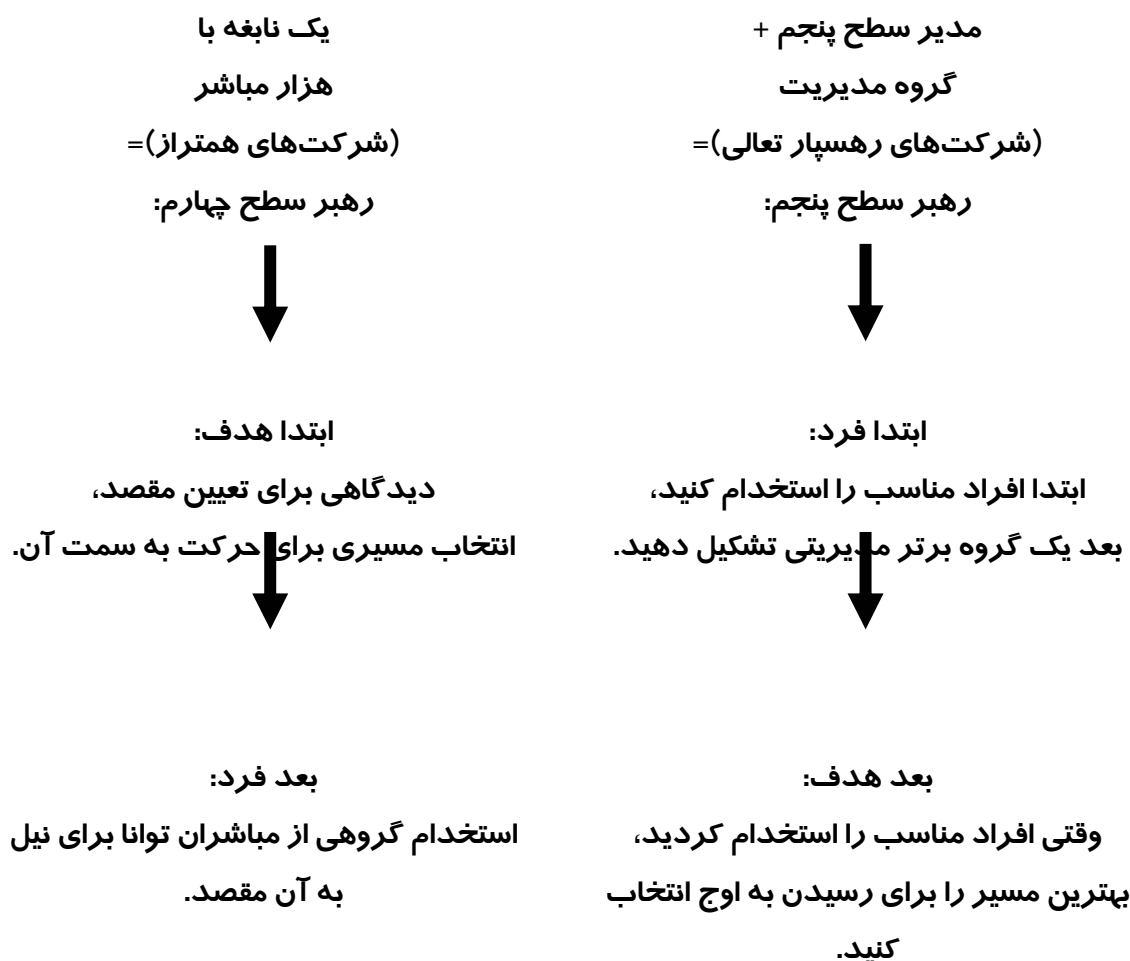
<p>- توافقی دوستانه دارد، از تمجید و تحسین مردم احتراز می‌کند و هرگز خودستایی نمی‌کند.</p>	<p>- دستاوردهای بی‌نظیری کسب می‌کند، عاملی مؤثر در تحول خوب به عالی است.</p>
<p>- همراه با سکوت، و اراده‌ای آرام عمل می‌کند و اصولاً به معیارهای مؤثر تکیه می‌کند، نه اقتدار تأثیرگذار فردی.</p>	<p>- اراده‌ای راسخ برای انجام هر کاری دارد که به دستاوردهای عالی و ماندگار منجر شود. هر قدر هم که دشوار باشد.</p>
<p>- جاه‌طلبی را برای شرکت می‌خواهد نه برای خودش. جانشینانی برمی‌گزیند که در نسل بعدی شرکت را حتی به سطح بالاتری از موفقیت و رشد برسانند.</p>	<p>- به مقداری کم‌تر از ایجاد شرکتی بزرگ و پایدار قانع نمی‌شود.</p>
<p>- پیوسته موفقیت شرکت را به افراد دیگر، عوامل بیرونی و یا خوش‌شانسی نسبت می‌دهد.</p>	<p>- مسئولیت نتایج نامطلوب را خود به عهده می‌گیرد و هرگز افراد، عوامل بیرونی یا بدشانسی را مقصر نمی‌شمارد.</p>

...

رهبران رهسپار تعالی در راستای سه حقیقت ساده عمل می‌کنند. اول: در آغاز حرکت، مبدأ حرکت، دیدگاه و خط مشی جدید را تعیین نمی‌کنند، بلکه نخست در فکر افراد مناسب هستند. چرا که اگر افراد به واسطه هدف وارد سازمان شوند، با تغییر آن مطمئناً دچار مشکل می‌شوند. در صورتی که اگر افراد بنا بر ویژگی‌های سایر کارکنان سازمان بدان ملحق شوند، با این مشکل روبه‌رو نمی‌شوند. دوم: قبل از هر حرکتی، افراد شایسته را استخدام می‌کنند چرا که با این کار مسئله ایجاد انگیزه و اداره کردن آنان به مراتب کم‌تر می‌شود، و افراد به واسطه انگیزه‌های

درونی خود به حرکت درمی آیند. سوم: آنها می دانند اگر افراد نالایق را استخدام کنند، حتی در صورتی که مسیر درست را پیدا کنند، باز هم نخواهند توانست به سازمانی عظیم تبدیل شوند. نکته اساسی این است که موضوعات مربوط به افراد شایسته، بر اتخاذ هدف، دیدگاه استراتژیک، راهکارها، ساختار سازمانی و تکنولوژی رچان دارد و نکته مهم دیگر در این سازمانها، دقت و سخت گیری در انتخاب افراد است که تأثیر بسزایی در رساندن شرکت به نقطه اوج دارد.

برخلاف شرکت های رهسپار تعالی، شرکت های همتراز اغلب از روش "نابغه ای با هزار مشاور" پیروی می کنند. یک مدیر نابغه هدف را مشخص می کند و بدون ایجاد گروه های مدیریتی بزرگ، صرفاً با گروهی از مشاوران توانا به سوی تحقق اهداف حرکت می کند. و چنانچه سازمان نابغه را از دست بدهد، روش حرکتی شرکت با شکست روبه رو خواهد شد و حرکت رو به اوج آن متوقف می شود.



شرکت‌های رهسپار تعالی معتقدند در جهش خوب به عالی، انسان مهم‌ترین سرمایه نیست بلکه انسان‌های لایق مهم‌ترین دارایی و سرمایه هستند و در زمینه تشخیص افراد لایق به صفات شخصیتی بیش از سابقه، دانش، تخصص یا مهارت اهمیت می‌دهند. چرا که اعتقاد دارند دانش و مهارت را می‌توان آموخت، در حالی که جنبه‌هایی مثل شخصیت، وجدان کاری، هوش اولیه، تعهدات اجرایی و ارزش‌ها بیشتر ریشه در سرشت انسان‌ها دارند.

رهبران مؤسسات رهسپار تعالی در تصمیمات مربوط به نیروی انسانی سختگیر هستند، اما انسان ظالمی نیستند. سختگیر بودن یعنی استفاده از معیارهای دقیق و به طور پیوسته در هر زمان، در تمام سطوح به خصوص در بخش مدیریت. سختگیر بودن نه ظالم بودن به معنای آن است که شایسته‌ترین افراد نباید در جایگاه خود نگرانی داشته باشند و باید بتوانند به طور کامل روی کار خود متمرکز شوند و با حفظ این رویکرد، آنان بیکارسازی و تجدید سازمان را به عنوان استراتژی اولیه برای توسعه امور در نظر نمی‌گیرند. در حالی که در شرکت‌های همتراز در حد بسیار وسیعی از بیکارسازی استفاده می‌شود.

شرکت‌های رهسپار تعالی در خصوص سختگیر بودن خود نسبت به نیروی انسانی، از سه قانون کاربردی پیروی می‌کنند:

زمانی که مردد هستید، استخدام نکنید. به بررسی ادامه دهید. نتیجه: آنها معتقدند اگر میزان رشد درآمدهایشان به طور دائم از میزان رشد نیروی انسانی شایسته سریع‌تر باشد، شرکت به سطح عالی نخواهد رسید. بلکه عامل اصلی رشد، توانایی استخدام و حفظ نیروهای شایسته است.

وقتی متوجه می‌شوید که لازم است افراد سازمان را تغییر دهید، اقدام کنید.

نتیجه: الف- ابتدا اطمینان حاصل کنید کسی را در جایگاه نادرستی قرار نداده‌اید.

ب- به جای اخراج افراد درستکار و توانایی که عملکرد مطلوبی ندارند، سعی کنیم یک تا سه بار مسئولیت سایر پست‌هایی را که ممکن است در آن شکوفا شوند، به آنها واگذار کنیم.

ج- بدانید در لحظه‌ای که احساس می‌کنید باید کسی را به شدت کنترل کنید، در استخدام خود دچار خطا شده‌اید.

مسئولیت بزرگ‌ترین فرصت‌ها را به بهترین نیروهای خود بدهید نه بزرگ‌ترین مشکلات را. نتیجه: وقتی تصمیم می‌گیرید از شر مشکلات خلاص شوید، طوری عمل نکنید که بهترین افراد خود را از دست بدهید.

و در نهایت خصوصیت قابل توجهی که در شرکت‌های رهسپار تعالی به چشم می‌خورد، نگرش متفاوت آنها به سیستم پاداش بود. گروه هیچ نشانه ارتباطی بین پرداخت پاداش به مدیران و تحول از مرحله خوب به عالی پیدا نکرد. آنان معتقد بودند هدف از سیستم پاداش نباید این باشد که از افراد نالایق انتظار عملکرد درست را داشته باشیم، بلکه ابتدا باید افراد لایق و شایسته را وارد سازمان نمود و سپس آنها را حفظ کنیم.

()

نتایج تحقیق نشان داد که اتخاذ تصمیمات درست و اجرای آنها به طور مستمر، منجر به نتایج پیشرفت می‌شود. در شرکت‌های رهسپار تعالی، تصمیمات مناسب و درست خیلی بیشتر از تصمیمات نادرست بوده، امری که در شرکت‌های همتراز کم‌تر دیده می‌شود. دو نوع طرز فکر قانونمند و مشخص در اتخاذ تصمیمات درست در شرکت‌های رهسپار تعالی مورد استفاده قرار می‌گیرد: نوع اول این است که آنان این عملکرد را از طریق رویارویی با حقایق ناخوشایند به اجرا می‌رسانند و نوع دوم این است که آنها یک چارچوب ساده، اما بسیار خردمندانه را مرجع تمام تصمیمات خود قرار می‌دهند.

در شرکت‌های رهسپار تعالی با فراهم‌سازی فضایی که در آن حقایق شنیده می‌شود. با اقدامی صادقانه و مستمر جهت مشخص کردن وضعیت حقیقی خود تلاش می‌کنند. مدیران رهسپار تعالی، به این حقیقت واقف بودند که جذبه شخصیت‌های نیرومند و مقتدر می‌تواند بیش از یک نقطه قوت به عنوان نقطه ضعفی محسوب شود و زمینه‌ساز بروز مشکلاتی گردد، به طوری که سبب شود کارمندان واقعیات ناخوشایند را پنهان سازند. بنابراین با ایجاد فضایی که در آن کارمندان فرصت زیادی برای ابراز عقیده داشتند، سعی می‌کردند با حقایق ناخوشایند روبه‌رو گردند.

ایجاد فضایی که در آن حقایق شنیده شود، از چهار رکن اساسی تبعیت می‌کند:

مقدم شمردن سؤالات نه پاسخ. یعنی سؤالاتی که باعث کشف حقیقت شود، بدون بار سرزنش و در برداشتن تواضع برای درک حقیقتی که شما هنوز در موردش اطلاعات کافی ندارید. تا بتوانید پاسخ آن را بدهید و سرانجام پرسیدن سؤالاتی است که شما را به بهترین دیدگاه ممکن هدایت کند.

بهره جستن از بحث و گفتگو به جای زورگویی و اجبار. اتخاذ بحث‌های داغ، برخورد سالم، گفتگوهای پرشور، به گونه‌ای که به افراد اجازه دهد هرچه می‌خواهند بگویند و بعد به تصمیمی که گرفته می‌شود تن دردهند، از خصوصیات افرادی بود که در جستجوی بهترین پاسخ بودند. هدایت نقد و ارزیابی موفق دقیق، بدون سرزنش. اگر افراد شایسته‌ای در سازمان داشته باشیم، هرگز لازم نیست که فردی را مقصر کنیم، بلکه باید درصد درک و یادگیری باشیم.

ایجاد مکانیسم‌های "پرچم قرمز": این روش ابزار مفید و سودمندی را در اختیار مدیرانی که به سطح پنجم نرسیده‌اند قرار می‌دهد، تا بتوانند اطلاعات خود را به اطلاعات غیرقابل اغماض تبدیل کنند و فضایی را ایجاد کنند که در آن حقایق شنیده شود. این در حالی است که رهبران پیشرفته سطح پنجم بدان نیازی ندارند.

اعتقاد تزلزل‌ناپذیر در میان حقایق ناخوشایند

شرکت‌های رهسپار تعالی همچون سازمان‌های همتراز، با ناملايمات و بدبیراری‌هایی روبه‌رو بوده‌اند، ولی در رویارویی با حقایق ناخوشایند، قوی‌تر و انعطاف‌پذیرتر شده‌اند و نه ضعیف‌تر و ناامیدتر، آنان در برخورد با حقایق دچار نوعی شغف می‌شوند که باعث می‌شود هرگز تسلیم نشوند و از مقاومت هرگز دست برنمی‌دارند، حتی اگر مدت زیادی طول بکشد. آنها از نوعی راهکار روانشناختی مهم، تحت عنوان “تناقض استوک دیل” برای رساندن شرکت از مرحله خوب به عالی بهره می‌جویند.

با بدترین و ناخوشایندترین واقعیات زندگی، هر قدر هم طاقت‌فرسا، بدون خیال‌پردازی روبه‌رو شوید.	و در عین حال ⇐	یقین داشته باشید به‌رغم وجود مشکلات، سرانجام موفق خواهید شد
--	-------------------	---

رهبران شرکت‌های رو به تعالی با روبه‌رو شدن با حقایق، نیازی به صرف زمان و انرژی برای ایجاد انگیزه در نیروهای خود ندارند بلکه می‌دانند یکی از مهم‌ترین عواملی که انگیزه افراد شایسته آنها را از بین می‌برد، این است که چشم خود را به روی حقایق ناخوشایند ببندند.

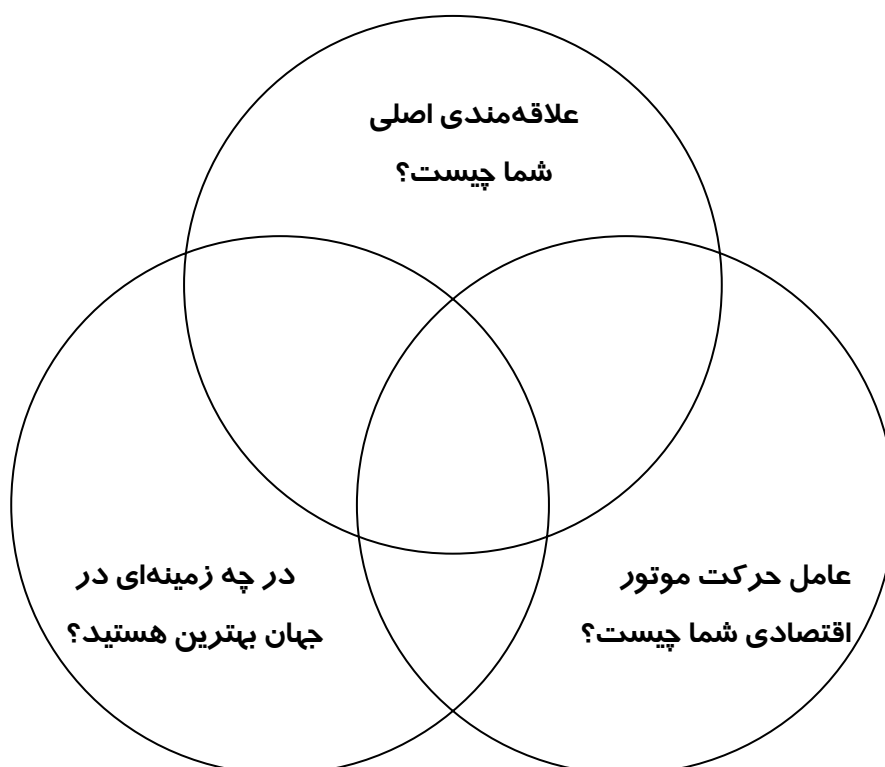
() .

جهان هر قدر که پیچیده باشد، یک خارپشت تمام چالش‌ها و تنگناها را به گونه‌ای ساده‌انگارانه خلاصه کرده و به ایده‌های ساده تبدیل می‌کند. در حالی که روباه به همان پیچیدگی نگاه می‌کند. یک مفهوم خارپشتی، هدف، راهکار، و یا تمایلی برای بهترین بودن یا تصمیم یا استراتژی‌ای برای بهترین بودن نیست. بلکه درک این نکته است که در کدام زمینه می‌توانید بهترین عملکرد را داشته باشید. این تفاوت بسیار مهم و حساس است. دقیق‌تر بگوییم، مفهوم خارپشتی، مفهوم ساده و شفاف ناشی از درک عمیق فصل مشترک سه محور فکری زیر است:

شما در چه زمینه‌ای می‌توانید بهترین عملکرد را در جهان داشته باشید؟ (و در چه زمینه‌ای نمی‌توانید؟) ممکن است در زمینه‌ای مهارت داشته باشیم، ولی نتوانیم به بالاترین سطح برسیم، یا برعکس، مهارت لازم را نداشته باشیم ولی بتوانیم در آن به بهترین شکل بدرخشیم.

عامل حرکت موتور اقتصادی شما چیست؟ به دنبال یک ضابطه اقتصادی باشید (سود مبتنی بر عامل مجهول، یا در بخش اجتماعی، گردش مالی مبتنی بر عامل مجهول) که بیشترین تأثیر را داشته باشد.

شما به چه کاری علاقه وافر دارید؟ شرکت‌های رهسپار تعالی اهداف و استراتژی‌های خود را بر پایه درک واقعی بنا می‌کنند و شرکت‌های همتراز اهداف و استراتژی خود را بر مبنای اعتماد به نفس کاذب پایه‌ریزی می‌کنند.



شرکت‌های رهسپار تعالی همیشه نظم لازم برای ماندن در سه محور فکری ذکر شده را رعایت کرده‌اند.

اساس این دیدگاه انتخاب افراد مناسبی است که به طور جدی در مورد مسائل بتوانند بحث و گفتگو کنند. با ایجاد یک هیئت مشاوره می‌توانیم مطابق مفهوم خارپشتی خود عمل کنیم و با تعداد دفعاتی که در یک مدت زمانی معین، این دوره کامل را مرور می‌کنیم، می‌توانیم به فرایند درک خارپشتی سرعت بخشیم. باید در نظر داشته باشیم که به طور متوسط ۸ سال طول می‌کشد تا

شرکت‌های رهسپار تعالی به نوع درک خارپشتی دست یابند. و همیشه به نسبت شرکت‌های هم‌تراز وقت بیشتری را به تصمیم‌گیری استراتژیک اختصاص می‌دهند.

۱. هیئتی که بتواند هنگام مواجهه با سازمان با موضوعات مهم به عنوان ابزاری برای شناخت موقعیت عمل کند.
۲. این هیئت توسط مدیران سازمان تشکیل شده و مورد استفاده قرار می‌گیرد و به طور دائم، پنج تا دوازده نفر در آن حضور دارند.
۳. هر یک از اعضای این هیئت قادر به مباحثه و گفتگو به منظور شناخت واقعیت هستند، مشروط بر این که این توانایی ناشی از نیاز خودخواهانه فرد برای رسیدن به یک هدف یا حفظ علایق کوتاه‌بینانه نباشد.
۴. هر یک از اعضا بدون استثنا به اعضای دیگر احترام می‌گذارد.
۵. اعضای هیئت مشاوره دارای طیفی از دیدگاه‌ها هستند، اما هر یک از آنها نسبت به بخش خاصی از سازمان یا محیطی که در آن فعالیت می‌کنند، دانش عمیق‌تری دارند.
۶. هیئت مشاوره متشکل از اعضای اصلی گروه مدیریت است، اما محدود به گروه مدیریت نیست. همین طور هر مدیری نمی‌تواند به طور اتوماتیک یکی از اعضا باشد.
۷. هیئت مشاوره یک گروه دائمی است نه کمیته‌ای برای موارد خاص که برای یک پروژه خاص گردآوری شده باشد.
۸. هیئت مشاوره جلسات دوره‌ای برگزار می‌کند، مثلاً یک بار در هفته یا سه ماه یک بار.
۹. این هیئت به دنبال اتفاق نظر نیست، کما اینکه می‌داند تصمیمات توافقی اغلب با تصمیمات هوشمندانه مغایرت دارند. لذا، مسئولیت تصمیم نهایی به عهده رهبر گروه مدیریت است.
۱۰. این هیئت یک گروه غیر رسمی است که نام آن در هیچ یک از مدارک رسمی شرکت قید نمی‌شود.
۱۱. این هیئت می‌تواند عناوین مختلفی داشته باشد، که معمولاً ضروری برای شرکت ندارند. در شرکت‌های رهسپار تعالی این هیئت‌ها عناوین مفیدی دارند از جمله، کمیته افزایش سود درازمدت، کمیته تولیدات شرکتی، گروه تفکر استراتژیک و انجمن مدیران.

بهترین پاسخ به سؤال "رهسپاری تعالی" در نظم نهفته است. نظم در انجام هر آنچه که برای بهتر شدن لازم است، آن هم در محدوده‌ای که به دقت انتخاب شده، و بعد پیگیری و پیشرفت مداوم.

وقتی دو عامل مکمل یعنی فرهنگ مبتنی بر نظم و وجدان کارآفرینی را در کنار یکدیگر قرار دهید، نیروی جادویی به دست می‌آید که شما را به سمت عملکرد بهتر و نتایج پایدار سوق می‌دهد. فرهنگ مبتنی بر نظم مستلزم نوعی دوگانگی است. این فرهنگ از سویی مستلزم افرادی است که به سیستم منسجم پایبند هستند، و از سوی دیگر، در چارچوب این سیستم به افراد آزادی و مسئولیت داده می‌شود. این فرهنگ به عملکرد خلاصه نمی‌شود، بلکه عبارت از افراد منظمی است که افکار منظم دارند و این نظم در اعمال آنها نیز تأثیر دارد. این در حالی است که فرهنگ خشک و دست و پا گیر، به منظور اداره معدودی از افراد ناشایسته درون سازمان وضع می‌شود و این امر باعث ترک خدمت افراد شایسته و تعدد افراد نالایق و به دنبال آن نیاز شدیدتر به قوانین خشک اداری، برای جبران نالایقی و فقدان نظم است.

در شرکت‌های رهسپار تعالی، برنامه‌ریزی بسیار ارزشمندتر از خود برنامه است. آنها کسانی را استخدام می‌کنند که خود افراد تابع نظم هستند و نیازی به اداره شدن ندارند. لذا فقط سیستم است که اداره می‌شود نه افراد. تمام این فرایندها با افراد منظم شروع می‌شود و بعد به تفکر منضبط می‌رسد. این در حالی است که در شرکت‌های همتراز ابتدا وارد عملکرد منظم می‌شوند. نکته مهم این است که افراد منظمی که تفکر سختگیرانه و منظمی دارند، خواهند توانست در محور چارچوب یک سیستم منسجم که با دریافتی خاریشتی طراحی شده، عملکردهای منظمی داشته باشند.

رهبران سطح پنجم شرکت‌های رهسپار تعالی، فرهنگی ماندگار مبتنی بر نظم را بنا می‌کنند، در حالی که شرکت‌های همتراز شخصاً با اتکا به اهرم زور و مستبدانه، خواستار برقراری نظم هستند و با این رویکرد معمولاً از خلق دستاوردهای پایدار ناتوانند و به هنگام ترک سازمان، گروه آنان نمی‌تواند به روند قبلی ادامه دهند.

هر قدر یک سازمان نظم بیشتری برای ماندن در این سه محور فکری (پایبندی به مفهوم خاریشتی) داشته باشد، به همان نسبت از موقعیت‌های مطلوب بیشتری برای رشد برخوردار خواهد بود. و در خصوص فرصت‌های طلایی و شانس‌های بزرگ، شرکت‌های رهسپار تعالی زمانی بدان اعتنا می‌کنند که در چارچوب سه محور فکری یاد شده مطرح گردند.

در شرکت‌های رهسپار تعالی پیش از فهرست “کارهایی که باید انجام دهند”، از فهرست کارهایی که نباید انجام دهند بهره می‌گیریم. آنها با روشی بسیار منظم انواع امور غیر اساسی و بی‌اهمیت را از برنامه کاری خود حذف می‌کنند. برای آنها داشتن یک دریافت خارپشتی، یعنی انتخاب درست یک زمینه مطابق با محور خارپشتی و بعد سرمایه‌گذاری کامل در آن زمینه می‌باشد. آنها همچنین اعتقاد دارند اگر همه چیز بر سر جای خود باشد، “درست فرض کردن” خیلی سخت نیست. و بودجه‌بندی در این شرکت‌ها یعنی تصمیم‌گیری در زمینه‌هایی که با مفهوم خارپشتی انطباق دارد و باید بودجه کامل به آن اختصاص یابد.

نگرش شرکت‌های رهسپار تعالی در خصوص تکنولوژی، تغییرات آن و نحوه استفاده و به کارگیری آن کاملاً مغایر شرکت‌های هم‌تراز خود است. تمام شرکت‌های رهسپار تعالی در زمینه به کارگیری تکنولوژی که با دقت انتخاب شده، پیشگام بوده‌اند. آنها هرگز دوران جهش خود را با تکنولوژی پیشگام آغاز نکرده‌اند، چرا که معتقدند تا وقتی ندانیم کدام تکنولوژی به درد می‌خورد، نمی‌توانیم بهره‌گیری خوبی داشته باشیم و در پاسخ به اینکه کدام فن‌آوری به درد می‌خورد؟ معتقدند فقط — و فقط — آنهایی که مستقیماً با سه محور مفهوم خارپشتی شما مرتبط است. و آنگاه که تکنولوژی را با دقت انتخاب کردید، تکنولوژی صرفاً همچون یک عامل سرعت‌دهنده عمل می‌کند نه ایجادکننده.

ارتباط آنها با تکنولوژی صورتی منطقی دارد و هیچ تفاوتی با سایر تصمیم‌گیری‌هایشان ندارد. آنها افراد نظم‌گرایی هستند که افکار منظم و در نتیجه عملکرد منظمی دارند. همیشه در انتخاب تکنولوژی از خود سؤال می‌کنند آیا این تکنولوژی با مفهوم خارپشتی‌شان هماهنگی دارد؟ اگر این طور است به محض اینکه متوجه بشوند نوعی از تکنولوژی با چارچوب فکری آنها هماهنگ است، در به کارگیری آن پیشگام شده‌اند و پیشرفت کرده‌اند. و در صورتی که هماهنگی‌ای مشاهده نکنند، در حد لزوم از آن بهره نگرفته‌اند و یا به طور کلی از آن چشم‌پوشی کرده‌اند. بدین لحاظ تغییرات و رشد تکنولوژی آنان را دچار ترس از عقب ماندن نمی‌کند و آنان را در دام تکنولوژی

نمی‌اندازد. این در حالی است که در شرکت‌های متوسط، به واسطه ترس از عقب ماندن از دیگران، برانگیخته شده و تکنولوژی خود را کورکورانه انتخاب می‌کنند.

در نهایت تکنولوژی هر قدر جالب باشد، نمی‌تواند به خودی خود انگیزه‌ای برای تغییر مرحله خوب به عالی را ایجاد کند یا شما را به سطح پنجم برساند، افراد نالایق را به افرادی شایسته تبدیل کند، حقایق نامطلوب را به کسی القا کند، پایداری تزلزل‌ناپذیر را به وجود آورد، جایگزین درک عمیق سه محوری فکری و تبدیل آن به یک مفهوم ساده خارپشتی شود و یا فرهنگ نظم به وجود آورد. جالب است که ۸۰٪ از مدیران شرکت‌های رهسپار تعالی اصلاً به عنوان یکی از پنج عامل مهم تحول خود بدان اشاره نکرده‌اند.

نتیجه اینکه کسانی که به اصول و مفاهیم ششگانه اشاره شده (مدیریت سطح پنجم / ابتدا فرا بعد هدف و ...) پایبندند، حتی در دوران تحولات و دگرگونی‌ها توازن خود را حفظ کرده و نیروی حرکتی را پدید می‌آورند که به نیروی پیشرفت بدل می‌شود.

فرایند رهسپاری به تعالی یک موقعیت ناگهانی نیست، ولی از دید ناظران بیرونی، بسیار چشمگیر و ناگهانی است و شامل پیشرفت‌های تقریباً تحول‌آمیز است. اما از دیدگاه افراد درون سازمانی بیشتر شبیه فرایند توسعه تدریجی است. فرایند رهسپاری به تعالی نتیجه یک عملکرد تدریجی است نه یک حرکت ناگهانی. هرگز یک عملکرد مجزا، برنامه‌ای بزرگ، ابتکاری عالی یا یک اقدام انتقالی یا لحظه‌ای معجزه‌آسایی در کار نبوده، بلکه تحولات تابع یک الگوی قابل پیش‌بینی بر آماده‌سازی و پیشرفت بوده است. درست مثل فشار دادن یک چرخ بزرگ و سنگین که با تلاشی زیاد از جای خود تکان خورده و با وارد آمدن فشار مداوم بر آن در یک مسیر ثابت در مدت زمانی طولانی شتاب گرفته و به منطقه سرعت (یا پیشرفت) می‌رسد. این فرایند مرحله به مرحله تصمیم به تصمیم، گردش به گردش چرخ گردنده است که با هم یک کاسه می‌شود، شکل گرفته و سبب دستیابی به دستاوردهای پایدار و چشمگیری می‌شود، به بار می‌آورد.

شرکت‌های رهسپار تعالی می‌دانند مرحله رشد تدریجی تا پیشرفته خیلی زمان می‌برد (به استثنای برخی موارد که زمانی کوتاه‌تر دارد) و می‌دانند باید آگانه و از روی شناخت اقدامات لازم را به طوری منظم و دقیق برای به حرکت درآوردن چرخه رشد در مسیری مداوم و در طول یک

دوره زمانی گسترده انجام داده و با پیروی از این رویکرد، دیگر رسیدن به نقطه پیشرفت برای آنان امری اجتناب‌ناپذیر و طبیعی خواهد بود.

نکته دیگر اینکه شرکت‌های رهسپار تعالی به‌رغم رویارویی با برخی از شرایط دشوار این روش را دنبال می‌کنند و به واسطه دو عامل بردباری و نظم از روش تکامل تدریجی تا پیشرفت پیروی می‌کنند.

خصوصیت بارز شرکت‌های رهسپار تعالی، که خود آن را تأثیر چرخه رشد نامیده‌اند، این است که مایل نبودند از همان ابتدا اهداف بزرگ خود را به عموم اعلام کنند. آنها معتقدند مردم با دیدن شتاب چرخه رشد و با دیدن مرحله به مرحله موفقیت‌های آنها نه در غالب کلمات، بلکه بنا به شواهد عینی، به آنها اطمینان خواهند کرد. بدین لحاظ هیچ نیرویی را صرف جلب مشارکت و برانگیختن مردم نمی‌کنند و ایمان دارند بسیاری از مشکلات مربوط به تعهد، جلب مشارکت، ایجاد انگیزه و تغییر، تحت شرایط مطلوب خودبه‌خود برطرف می‌شوند و اصولاً همکاری در پی نتایج حاصل می‌شود نه از راهی دیگر. و سرانجام با رسیدن به نقطه پیشرفت با استفاده از خریدهای کلان، شتاب چرخه را که از قبل گردشی سریع داشت، افزایش می‌دهند.

در مقابل شرکت‌های رهسپار تعالی، شرکت‌های هم‌تراز الگوی بسیار متفاوتی را به شکل چرخه نابودی دنبال می‌کنند. آنها اغلب برنامه‌های جدیدی را درپیش می‌گرفتند و با هیاهو و جار و جنجال زیاد سعی داشتند تا در بین مردم ایجاد انگیزه کنند و بدون گذران مرحله رشد تدریجی، مستقیماً وارد مرحله پیشرفت می‌شدند. آنها با اتخاذ یک برنامه بزرگ و یا یک نوآوری موفق در برهه‌ای خاص از تاریخ، سعی داشتند به نقطه پیشرفت برسند و بعد از مواجهه با دستاوردهای ناموفق و در نتیجه تغییر مسیرهای فراوان، دنبال آن انجام خریدهای نادرست و انتخاب مدیرانی که عملکرد مدیران قبل از خود را خنثی می‌کردند و مسیر رشد را تغییر می‌دادند، سرانجام از حفظ یک مسیر روشن و ثابت ناکام می‌ماندند.

()	()
<p>- سعی دارند بدون طی کردن مراحل تدریجی، یگراسست به سمت پیشرفت حرکت کنند.</p> <p>- برنامه‌های بزرگی را اجرا می‌کنند، تلاش می‌کنند تا تغییرات اساسی، تحولات چشمگیر و تجدید سازمان‌های بی‌سابقه انجام دهند، همیشه در انتظار یک لحظه معجزه‌آسا یا یک منجی جدید هستند.</p>	<p>- سعی دارند با رشد تدریجی به پیشرفت نایل شوند</p> <p>- با مجموعه‌ای از اقدامات و تلاش‌ها به پیشرفت دست می‌یابند و چرخه رشد را بی‌وقفه می‌گردانند و آن را همچون یک فرایند تدریجی تلقی می‌کنند.</p>
<p>- خواسته‌های زودگذر دارند و به جای روبه‌رو شدن با واقعیات ناخوشایند، سازمان را با آشفتگی و چار و جنجال اداره می‌کنند.</p>	<p>- با واقعیت‌های ناخوشایند روبه‌رو می‌شوند تا به روشنی ببینند که چه قدم‌هایی را باید برای شتاب بردارند.</p>
<p>- ناسازگاری شدیدی در سازمان به چشم می‌خورد، مدام به سمت هدف‌های زودگذر منحرف می‌شوند و کاملاً خارج از محورهای فکری خود حرکت می‌کنند.</p>	<p>- از انسجام فکری و یک مفهوم خارپشتی روشن برخوردارند و با عزمی ثابت در راستای همین چارچوب فکری حرکت می‌کنند.</p>
<p>- بی‌مقدمه دست به عمل می‌زنند، بدون تفکر منضبط و بدون اینکه در وهله اول افراد شایسته را انتخاب کنند.</p>	<p>- از الگوی افراد منضبط (ابتدا فردا) افکار منضبط و عملکرد منضبط پیروی می‌کنند.</p>
<p>- در واکنش به تغییرات تکنولوژیکی دچار ترس و دلپره می‌شوند که مبادا از آنها عقب بمانند.</p>	<p>- پس از دستیابی به پیشرفت، چنانچه بخواهند از روش خرید شرکت‌ها استفاده کنند، سعی می‌کنند با خریدن شرکت‌های بزرگ، بر شتاب خود بیفزایند.</p>
<p>- قبل از رسیدن به نقطه پیشرفت، در تلاشی مذبوحانه، می‌خواهند با خرید شرکت‌های دیگر، به حرکت خود شتاب دهند.</p>	<p>- برای جلب مشارکت مردم تلاش چندانی نمی‌کنند، شتاب حرکت آنها خودبه‌خود انگیزه مشارکت را در مردم ایجاد می‌کند.</p>

<p>- به شدت تقلا می کنند تا مردم را به مشارکت ترغیب نمایند و آنها را مجذوب دیدگاه های جدید خود کنند.</p>	<p>- اجازه می دهند تا دستاوردهایشان به جای آنها سخن بگویند.</p>
<p>برای جبران دستاوردهای مایوس کننده، آینده را واگذار می کنند.</p>	<p>- به مرور زمان به انسجام می رسند، نسل های جدید عملکرد نسل پیشین را ادامه می دهند، چرخه رشد آنها پیوست سرعت فزاینده ای می گیرد.</p>
<p>- به مرور زمان ناهماهنگی سازمان هویدا می شود، هر مدیر جدید یک خط مشی کاملاً جدید را درپیش می گیرد، چرخه حرکت متوقف می شود و چرخه نابودی از نو آغاز می گردد.</p>	

در بررسی تحولات رهسپاری به تعالی پیوسته، با مفهوم انسجام روبه‌رو هستیم. در فرایند چرخه رشد هر بخش از سیستم بخش های دیگر را تقویت می کند، تا یک تمامیت واحد را تشکیل دهد که بسیار نیرومندتر از مجموع بخش هاست. فقط از طریق انسجام و در طول چندین نسل می توان به بالاترین استانداردها نایل شد. آنها این فرایند را بی سروصدا و اندیشمندانه به حرکت درآورده اند. با استفاده از افراد شایسته، حذف افراد نالایق و گماردن افراد شایسته در جایگاه مناسب، پیروی از تناقض استوک دیل (چرا که تمام مراحل اصلی حرکت تدریجی، فشارهای مهمی را به چرخه رشد وارد می کند) و بعد مواجهه با حقایق ناخوشایند، تا به ما کمک کند تا مراحل روشن و دشواری را که حرکت این چرخ باید طی کند، ببینیم. ایمان به پیروزی نهایی، درک عمیق سه حیطة دریافت خارپشتی و حرکت در راستای آن و بعد سرعت حرکت چرخ و سپس با عوامل شتاب دهنده اصلی، سرعت افزایش می یابد. در نهایت رسیدن به نقطه پیشرفت، به معنای داشتن نظم لازم برای اتخاذ تصمیماتی درست و سازگار با دریافت خارپشتی و به طور خلاصه، عملکردهای منضبط و پیروی از افراد منضبط و قانونمندی که تفکر منضبطی دارند و این فرایند رسیدن به پیشرفت است. و آنگاه روبه‌رو شدن با چالش های جدید از قبیل چگونه به خواسته های بی نهایت خود به این شتاب سرعت دهیم و چگونه تضمین کنیم که این چرخه رشد به مدت طولانی به حرکت ادامه داده ؟ و سرانجام به وجود آمدن دغدغه ای جدید! چگونه از عالی به عالی پایدار برسیم؟

رهسپاری به تعالی پایدار

رهسپاری به تعالی نه پی‌آیندی برای روند پایداری، بلکه مرحله ماقبل آن است. نخستین مدیران شرکت‌های عالی و پایدار از چارچوب رهسپاری به تعالی پیروی کرده‌اند، تا به عنوان کارفرما، شرکت نوپای خود را به سمت پیشرفت حرکت دهند و مدیران عامل سعی داشتند که شرکت‌هایی که از قبل تأسیس شده، از وضعیت خوب به عالی برسازند. فرایند رهسپاری دربردارنده ایده‌هایی است که باعث به حرکت درآمدن تدریجی چرخه رشد تا پیشرفت می‌شود، در صورتی که پایداری دربرگیرنده اساسی مبنی بر حفظ سرعت یک چرخه رشد به مدت طولانی در آینده است. برای گذر از شرکتی با نتایج عالی و پایدار به شرکتی بزرگ و پایدار در سطحی نمونه، باید ارزش‌ها و اهداف اصلی خود را که فراتر از کسب سود هستند، با خط سیر اصلی خود همگام سازید. سود و بخش مالی برای این گونه شرکت‌ها، تنها نقش خون و آب را برای یک جسم سالم داشته و به عنوان مهم‌ترین بخش زندگی به شمار نمی‌رود. ارزش نهادی برای رسیدن به سطح عالی و پایدار حائز اهمیت است، ولی هیچگونه ارزش نهادی مشخصی برای تبدیل شدن شرکت‌های بزرگ و پایدار وجود ندارد. بدین لحاظ نوع ارزش‌ها اهمیت چندانی ندارد و نکته مهم و اساسی این است که شما از ارزش‌های نهادی برخوردار باشید و بدانید آنها چه هستند و به طور آشکار آنها را در سازمان خود اعمال کرده و در طول زمان حفظ نمایید. باید توجه داشت ایدئولوژی نهادی یکی از ویژگی‌های مهم شرکت‌های بزرگ و پایدار است و برای پایداری این ارزش‌ها در دنیای متغیر، باید بر پایه حفظ ارزش نهادی و پیشرفت تدریجی، نحوه عملکرد خود را به طور پیوسته با دنیای در حال تغییر وفق دهید. این همان آمیزه جادویی حفظ دیدگاه اصلی و پیشرفت تدریجی است.

چهار ایده اصلی دربرگیرنده مرحله پایداری هستند که هرکدام به واسطه یافته‌های رهسپار تعالی توانمند شده‌اند.

سیستم منسجم به جای ساختار متزلزل: سازمانی که با مدیران مختلف در دوره‌های مختلف بتواند پایداری خود را حفظ کند.

نبوغ دوگانگی: حرکت با حداکثر توان به سمت دو هدف به طور همزمان.

طرز فکر نهادی: القا کردن ارزش‌ها و نهادی به عنوان اصلی برای تصمیم‌گیری و تأثیرگذاری برای افراد سازمان طی یک مدت زمان طولانی.

حفظ تفکر اصلی در عین حرکت به سمت پیشرفت: به عنوان یک نقطه ثابت به هنگام هرگونه تغییر عملکرد یا خط مشی، و تعیین اهداف بزرگ و مخاطره‌آمیز و جسورانه همگام با تفکر پایه و عینیت بخشیدن به آنها.

سیستم منسجم به جای ساختار متزلزل: رهبران سطح پنجم شرکتی را می‌سازند که بتواند بدون آنها به حرکت خود ادامه دهد، نه اینکه وجود آنها برای ادامه حرکت شرکت امری حیاتی باشد.

نبوغ دوگانگی: فروتنی فردی و جاه‌طلبی حرفه‌ای

تفکر پایه: رهبران سطح پنجم نسبت به شرکت جاه‌طلب هستند و این بدان معناست که آنها هدفی فراتر از موفقیت خود در نظر دارند.

حفظ تفکر اصلی و در عین حال تلاش برای پیشرفت: رهبران سطح پنجم به شدت تلاش می‌کنند تا پیشرفت کنند و به نتایج و دستاوردهای ملموس دست یابند. در این راه حتی اگر لازم باشد، نزدیکان خود را از سازمان اخراج می‌کنند.

سیستم منسجم به جای ساختار متزلزل: عملکرد مبتنی بر "ابتدا فرد" عملکردی ساختاری و منسجم است. عملکرد مبتنی بر "ابتدا اهداف" عملکردی موقتی و متزلزل است.

...

نبوغ دوگانگی: افراد شایسته به سازمان ملحق شوند و افراد نالایق از سازمان حذف شوند.

طرز تفکر پایه: عملکرد مبتنی بر "ابتدا فرد" به این معناست که افراد، بیشتر بر اساس همگونی با ارزش‌ها و اهداف پایه انتخاب می‌شوند، تا بر اساس مهارت‌ها و معلومات.

حفظ تفکر پایه و تلاش برای پیشرفت: عملکرد مبتنی بر "ابتدا فرد" به معنای تمایل به نوعی ارتقای درونی است که ارزش‌های اصلی را تقویت می‌کند.

سیستم منسجم به جای ساختار متزلزل: ایجاد فضایی که در آن حقیقت شنیده می‌شود، یک ساختار محکم است. به خصوص اگر از مکانیسم‌های پرچم قرمز استفاده شود.

نبوغ دوگانگی: رویارویی با حقایق ناخوشایند وضعیت موجود و حفظ ایمان تزلزل‌ناپذیر به این که در انتها موفق خواهید شد (تناقض استوک دیل)

تفکر پایه: رویارویی با حقایق ناخوشایند، ارزش‌های اصلی یک سازمان و نیز ارزش‌هایی را که مایل است به آنها دست یابد، آشکار می‌سازد.

حفظ تفکر پایه و تلاش برای پیشرفت: حقایق ناخوشایند به ما می‌گویند که برای رساندن شرکت به نقطه پیشرفت، چه اقداماتی باید انجام دهیم.

سیستم منسجم به جای ساختار متزلزل: مکانیسم مشاوره کاملاً منسجم است.

نبوغ دوگانگی: درک عمیق و سادگی باورنکردنی.

تفکر پایه: محور فکری "به چه زمینه‌ای علاقه‌مند هستید؟" به خوبی با ارزش‌ها و اهداف اصلی شما مطابقت دارد. ارزش‌های اصلی شما فقط آنهایی هستند که هیچگاه و تحت هیچ شرایطی از آنها دست نمی‌کشید.

حفظ تفکر اصلی و تلاش برای پیشرفت: اهداف بزرگ مخاطره آمیز و جسورانه مثبت، حاصل درک عمیق و اهداف بزرگ، مخاطره آمیز و متهورانه منفی، ناشی از اعتماد به نفس مصنوعی و اهداف بزرگ مخاطره آمیز و متهورانه عالی که درست در چارچوب این سه محور فکری نهفته است.

سیستم منسجم به جای ساختار متزلزل: شتاب دهنده های تکنولوژی بخش مهمی از یک سیستم منسجم هستند.

نبوغ دوگانگی: پرهیز از هوس تکنولوژی زودگذر و بی فایده و پیشرو بودن در استفاده بهینه از تکنولوژی.

تفکر پایه: در یک شرکت عالی، تکنولوژی فقط زیرمجموعه ارزش های اصلی است نه چیز دیگر.

حفظ ارزش های اصلی و تلاش برای پیشرفت: چرخه رشد می تواند تکنولوژی را به عامل شتاب دهنده حرکت به سمت دستیابی اهداف بزرگ مخاطره آمیز و متهورانه تبدیل کند.

سیستم منسجم به جای ساختار متزلزل: تأثیر چرخه رشد حرکت منسجمی را پدید می آورد و به جو سازی دروغین برای جلب مشارکت و اعتماد مردم نیازی ندارد.

نبوغ دوگانگی: روند رشد تکاملی و نتایج تحول آمیز و چشمگیر

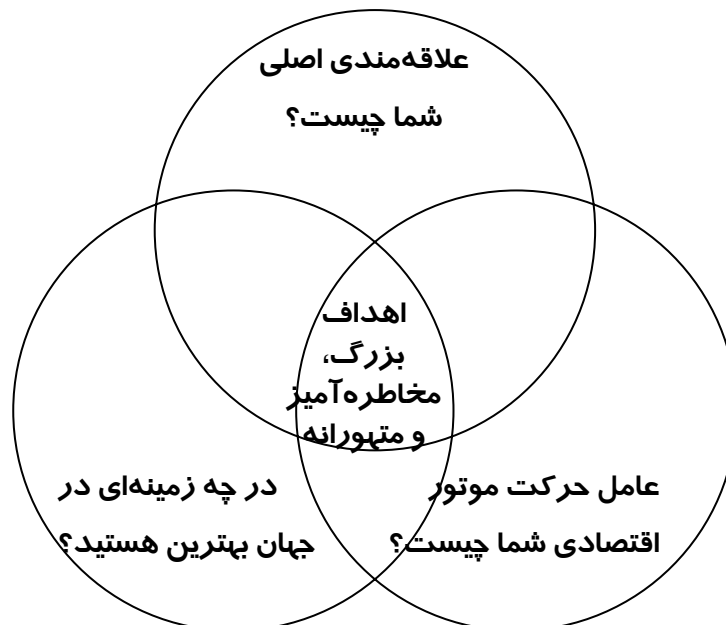
تفکر پایه: چرخه نابودی پذیرش ارزش های پایه را تقریباً غیرممکن می سازد، چنانچه مردم در طول زمان با تعجب می پرسند: «ما که هستیم؟ ما نشانه چه هستیم؟»

حفظ تفکر اصلی و تلاش برای پیشرفت: انسجام مطلوب چرخه رشد و ساختار تدریجی شتاب برای رسیدن به نقطه پیشرفت،

بستر مناسبی را برای اعمال ارزش‌های اصلی و در عین حال ایجاد تغییر و توسعه، فراهم می‌کند.

در کنار ایده‌های بیان شده، ذکر چند نکته اهمیت دارد. اول اینکه باید تفاوت بین یک هدف بزرگ و مخاطره‌آمیز منفی و یک هدف بزرگ مخاطره‌آمیز مثبت مشخص گردد. و دوم: پاسخ به این سؤال که چرا ؟ بیان گردد.

در خصوص نوع اهداف مخاطره‌آمیز بسیار اهمیت دارد که بدانیم اهداف بزرگ مخاطره‌آمیز منفی براساس اعتماد به نفس کاذب بوده در حالی که نوع مثبت آن نتیجه ادراکی عمیق است. در حقیقت وقتی درک عمیق و بی‌صدای سه محور فکری خارپشتی را با جسارت هدف بزرگ و مخاطره‌آمیز مثبت مخلوط کنیم، آن وقت به آمیزه‌ای نیرومند و جادویی شرکت‌های پایدار دست می‌یابیم. لیکن باید بدانیم صرفاً ترکیب سه محور فکری و هدف بزرگ به تنهایی نمی‌تواند موجب عالی بودن و پایداری سازمان باشد. رسیدن به شرکتی بزرگ و پایا زمانی اتفاق می‌افتد که مفاهیم رهسپازی به تعالی و مفاهیم پایداری به صورتی درهم آمیخته شده و به طور مداوم و به مرور زمان مورد استفاده قرار گیرد. و هرگاه در انجام این ایده‌های مهم سستی کنیم، به گونه‌ای اجتناب‌ناپذیر به سمت متوسط شدن پسر می‌کنید.



در خصوص سؤال چرا *عالی باشیم* باید به خاطر بسپاریم عالی شدن به مراتب آسان‌تر از خوب و عالی بودن است. باید دریافت که مقدار کاری که انجام می‌دهیم به بهترین صورت با نوعی از اتلاف انرژی روبه‌رو بوده در صورتی که اگر روش کاری خود را با به کارگیری مفاهیم ذکر شده توأم ساخته و کارهای غیر وابسته به این اصول را حذف کنیم، به نتایج بهتر و در نتیجه زندگی بهتر دست پیدا می‌کنیم. با قاطعیت می‌توان بیان داشت طی کردن مسیری که خوب را به عالی تبدیل می‌کند (با توجه به مفاهیم بیان شده) به هیچ وجه دشوارتر و طاقت‌فرساتر از حرکت در مسیر متوسط نیست. این فرایند مستلزم صرف انرژی است، لیکن با آغاز شتاب حرکت، بیش از اینکه انرژی خارج کند، انرژی را به منبع بازمی‌گرداند و فرایندی لذت‌بخش دارد. پس چرا عالی را هدف خود قرار ندهیم، در حالی که حرکت در حد وسط نه تنها مایوس‌کننده است، بلکه انرژی زیادی را به طور مداوم به خود اختصاص می‌دهد. از سوی دیگر، در مرحله عالی بودن ما در جستجوی کار با معنی هستیم.

و سخن پایانی اینکه به کارگیری مفاهیم رهسپاری تعالی و پایداری نه تنها کار بلکه زندگی شما را به سمت عالی شدن سوق می‌دهد و آنها را پرمعناتر می‌سازد، و این زمانی تحقق می‌یابد که تمام تکه‌های این مفاهیم کاربردی به هم پیوند بخورد.