

قوة التوازن:

كيف تحقق الشركات العظيمة نتائج خارقة
بالتركيز على «الجوهر»

تأليف: جورج لابوفيتز و فيكتور روزانسكي

تخيل أنك تعمل في مؤسسة يفهم كل فرد فيها طبيعة عمل المنشأة وأهدافها ورسالتها.

وتخيل أنك تعمل في فريق يستطيع كل عضو فيه أن يصف احتياجات العملاء ويشرح الكيفية التي يسهم بها الفريق في إشباع تلك الاحتياجات.

بوسعك الآن أن تصل إلى هذا الحلم باستخدام مدخل إداري جديد يسمى:

التوازن

وهو يعني: إحداث التوازن والتوافق في الأداء من خلال ربط أهم أربعة عناصر في أي مؤسسة في منظومة منسجمة ومتناسقة. وهذه العناصر هي: الناس و الاستراتيجيات والعملاء والعمليات. وحتى لا يبدو هذا الكلام مثالياً أو مستحيلاً، فإنه يقوم على:

- * ربط سلوك الموظفين برسالة الشركة.
- * ربط الفرق والعمليات بالاحتياجات المتغيرة للعملاء.
- * صياغة استراتيجية العمل اعتماداً على معلومات متعددة من العملاء.
- * ترسيخ ثقافة تنسجم فيها كل الأجزاء ويعمل الجميع معاً من أجل تحقيق نفس الهدف.

ويتبع قادة المنظمات المتوازنة خمس خطوات بسيطة لتحقيق ذلك وهي:

- 1- صياغة رسالة المنظمة وتوضيح غاياتها وتحديد المحور الرئيسي لنشاطها، وهو ما يطلق عليه المؤلفان: «الشيء الرئيسي» The Main Thing ونسميه في «شعاع»: «الجوهر».
 - 2- تحديد بضعة أهداف وحتميات استراتيجية جوهرية ونشرها في أرجاء منشأتها.
 - 3- ربط مقاييس الأداء بتلك الأهداف.
 - 4- ربط تلك المقاييس بنظام المكافآت والحفز والتقدير.
 - 5- قيام قادة المنظمات بأنفسهم بمراجعة أداء العاملين للتأكد من تحقيق الأهداف.
- ويقوم التوازن على بعدين طبيعيين متعادلين: بعد رأسي أو عمودي، وبعد أفقي. ويتزامن البعدان ويتقاطعان ويتوافقان رغم وضوح الحدود الفاصلة بين عناصرهما.



اقرأ في هذا العدد

التوازن الرأسي والأفقي:.....ص2

الجوهر لا يتكرر:.....ص3

تشخيص التوازن:.....ص4

أمراض تصيب المؤسسات:.....ص5

التوازن الذاتي:.....ص7

القيادة الموزعة:.....ص7

