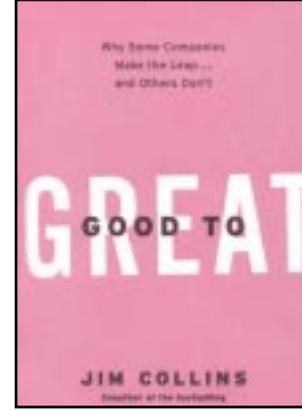


من جيد إلى رائع

دراسة عن تحول المؤسسات العادية إلى استثنائية

تأليف : جيم كولنز



وصفات وأساطير لفشل التغيير:

دعوني أقدم لكم وصفة سريعة عن التغيير: جميع الصفات السريعة للتغيير فشلت في إحداث أي تغيير! فعبر العقدين الماضيين سقطت خمس أساطير طالما اعتقد المديرون أنها قادرة على إحداث التغيير، وهي:

١. **أسطورة برامج التغيير:** تضع الإدارة العليا برنامجاً زمنياً للتغيير وتبدأ في تنفيذه، وعندما تصل إلى نهايته لا يتبقى لها سوى دهشتها من فشل التغيير.

٢. **أسطورة إدارة الأزمات:** تصطنع الإدارة العليا أزمة مفتعلة لتفجر الطاقات الكامنة لدى الموظفين، فتنتهي الأزمة ويعود الموظفون إلى ما كانوا عليه.

٣. **أسطورة العصا والجزرة:** تعتقد الإدارة العليا أن التغيير يحدث باستحداث مكافآت لمن يؤيدون التغيير وعقوبات لمن يقاومونه، فينصرف الموظفون عن الإنتاجية منشغلين بالنفاق والانتهازية.

٤. **أسطورة استئصال الجذور:** تعتقد الإدارة العليا أن جذور الشركة وموظفيها القدامى يعوقون تقدمها فتقرر استئصالهم «واستبدالهم» بالتحديث التكنولوجي والدماء الشابة، وتنتشر

شركات وجدت لتبقى

عندما أصدرت كتابي السابق «شركات وجدت لتبقى» «Built To Last» عام 1997 احتفت بي المحافل الإدارية العالمية الكبرى واعتبرت الكتاب فتحاً إدارياً جديداً، فكان من الطبيعي أن أشعر ببعض الغرور.

إلا أن إحساسي بالزهو لم يدم سوى ستة أشهر. فقد صادفت مديراً واعياً قال لي: «كتابك مضيعة للوقت! فأنا أدير شركة متوسطة. وكتابك يتحدث عن الشركات الكبيرة فقط، ويبين كيف يمكنها أن تحافظ على ما حققته من نجاح. ما لي أنا وهذه الشركات؟! لماذا لا تقول للشركات المتوسطة كيف يمكنها أن تصل إلى النجاح أصلاً؟ أم أنك مثل غيرك من الاستشاريين، لا تهتم إلا بالشركات الكبرى فقط؟»

كان وقع هذه الكلمات قاسياً على نفسي، فأفقت من سكرة النجاح الذي حققه الكتاب، وعكفت خلال السنوات الأربع التالية أبحث وأدرس للإجابة عن هذا السؤال:

كيف ترتقي الشركات المتوسطة لتصبح شركات عظيمة؟

واليوم علي أن أعتذر لأنني لم أصدر كتابي الحالي قبل كتابي السابق. وإن كنت أتمنى أن يحقق الكتاب الجديد نصف ما حققه الكتاب القديم من نجاح.