

روزگار سپری شده کسب و کارهای سنتی؛

بازار در سیطره نوآورها

روزگاری کسب و کارهای کوچک، قربانی کسب و کارهای بزرگ می شدند.

نام و نشان های تجاری بنام هم بیشتر زاید به سرمایه گذاری های بزرگ بودند و تا سرمایه گذاران روی یک بخش، سرمایه گذاری نمی کردند احتمال شکل گیری نشان های تجاری کم بود. نگاهی به نام های تجاری بزرگ استان کرمان هم موید این ادعا است.



سید مهدی طبیبزاده

کسب و کارهای رایج، بر مبنای یک الگوی تثبیت شده شکل می گرفتند و برای بقاء و افزایش قدرت رقابت، از تحقیق و توسعه داخلی و اکتساب فناوری و نوآوری استفاده می کردند. اما این روند، به سرعت در حال تغییر است. گسترش کارآفرینی و کسب و کارهای نوپا به خصوص دانش بنیان، این الگوواره را به سرعت تغییر می دهد. هر روز می شنویم که کسب و کاری نوپا، شرکت بزرگی را به زانو درآورده است یا با نرخ رشدی بی مثال، بازار را از آن خود کرده است.

برای یافتن این مثال ها کافی است نگاهی به اخبار کسب و کار و اصطکاک های درون جامعه بیندازیم. رشد نوآوری چنان شتاب گرفته است که دیگر بنگاه های بزرگ اقتصادی قادر نیستند با اتکاء به روش های مرسوم، با نوآوران بازار رقابت کنند و مجبورند به نفع آنها کنار روند. افزایش پیچیدگی های مدیریت منابع انسانی و هزینه های مدیریت بنگاه های بزرگ اقتصادی، چابکی را از آنها گرفته است و نوآوری را برای آنها دشوار کرده است و این به معنی کاهش رشد اقتصادی و قابلیت این بنگاه ها در ایجاد اشتغال است که در کشور جوانی چون ایران یکی از چالش های بزرگ جامعه به حساب می آید.

فرا تر از اشتغال، حس خودباوری و اتکاء به نفس و اثرگذاری بر جامعه از نیازهای جوانان است. جوانان با بهبود رفاه عمومی دیگر تنها به دنبال شغل برای برآوردن نیازهای روزمره خود نیستند و بیش از آن در جستجوی مجالی برای تحقق رویاها و تجلی توان درونی خویش اند.

بنگاه های بزرگ اقتصادی به دلیل ساختارهای صلب و کاغذسازار، قادر نیست مجال تحقق رویاهای جوانان را در اختیارشان قرار دهند.

در مقابل، جریان قدرتمند کارآفرینی و کسب و کارهای نوپا که متکی بر اشتیاق، انرژی، دانش و شور و نشاط جوانی است، بستری مناسب برای تحقق رویاهای جوانان در اختیارشان قرار می دهند. جوانانی که بیش از سرمایه بر وجود خویش متکی هستند و با خلاقیت و نوآوری، جریان اقتصادی رایج را بر هم می زنند و ارزش های بنیادین برای جامعه خلق می کنند.

این جوانان، بی ادعا، پرشور، خستگی ناپذیر و خلاقانه با خلق محصولات و خدمات نوین، تراز جدیدی از کیفیت و اثرگذاری بر جامعه خلق می کنند. از این دست در کشورمان نیز سراغ داریم. جوانانی که با خلق ارزش در کسب و کاری نوپا، ساخت اقتصادی جدیدی خلق کرده اند.

کارآفرینی و توسعه کسب و کارهای نوپا، آنگونه که در دنیا تجربه شده است و خوشبختانه موج آن در کشورمان نیز به راه افتاده است، با تمام فراز و فرودها، دستاوردهای شگفت انگیزی به بار آورده است.

بعضی از این جوانان توانسته اند آرزوهای دور و دراز سیاست گذاران و حکمرانان را در کوتاه کردن فاصله ی بین تامین کننده و مصرف کننده محقق کنند یا راندمان ارایه خدمتی را بهبود بخشند و با محصولی خلق کنند که توسعه آن در فرآیندهای رایج غیرممکن یا دشوار بوده است. اما به گمانم این دستاوردها چندان مهم نیست. مهم ترین دستاورد کارآفرینی و توسعه کسب و کارهای نوپا، تحقق روحیه خودباوری و خوداتکایی جوانان این مرز و بوم است که نشان می دهند می توانند بدون نیاز و اتکاء به دیگران، رویای خویش را محقق کنند و به جامعه خویش خدمت کنند و حس بی نظیر خلق آینده خویش و جامعه را تجربه کنند. کارآفرینان، خالقان آینده اند. باید به جای تلاش برای گمردن جوانانمان، این گوهرهای درخشان و بی نظیر کشورمان بر کارهای رایج، آنها را به سوی کارآفرینی سوق دهیم.

«رئیس اتاق بازرگانی، صنایع، معادن و کشاورزی کرمان»

چاره کار سازمان های سرخورده و ناکارآمد اولویت دهی به مدیریت منابع انسانی

مدیریت منابع انسانی یکی از حیاتی ترین و جدیدترین مباحث سازمانی است. جمله «همیشه حق با مشتری (ارباب رجوع یا اعضا) است» دیگر به لحاظ علمی، اعتبار و مقبولیت ندارد. بزرگان علم مدیریت، امروز از منظر دیگری به موضوع مدیریت منابع انسانی می نگرند و اولویت یک سازمان را «منابع انسانی» آن می دانند نه ارباب رجوع! و این یک واقعیت است. چرا که در رویکرد قبل، افراد، سازمان را متعلق به خود و خود را متعلق به سازمان نمی دیدند. تنها تصور این بود که افراد در قبال خدماتی که می دهند



محمد رضا دهقانپور

دستمزد بگیرند. در حالی که زمانی یک سازمان موفق است که احساس تعلق را در نیروی انسانی خود به وجود آورده باشد و آنها رشد خود را در گرو رشد سازمان ببینند. قاعدتا این رابطه منجر به ارائه خدمات بهتر به ارباب رجوع خواهد شد. در اینجا منظور از سازمان تنها دستگاه های دولتی نیست بلکه شامل مجموعه های شبه دولتی و خصوصی نیز می شود. در رابطه با مدیریت منابع انسانی در سازمان ها دو تئوری، مدیریت بوفالویی و مدیریت غازی وجود دارد که ریشه در دو جهان بینی و تفکر متفاوت دارند. رسوخ هر یک از این تفکرها می تواند روی رفتار و کارآمدی سازمان ها اثر مستقیم داشته باشد. در این صورت خروجی هر سازمان قبل از هر چیز (به ویژه زیرساخت و امکانات)، به تفکر حاکم در آن سازمان بستگی دارد.

به منظور تشریح دقیق تر موضوع، خلاصه ای از تفاوت های مدیریت بوفالویی و غازی مطرح می گردد؛ بوفالوها اصولاً حیواناتی وفادار، مطیع و تابع دستورات رهبر خود بدون هیچ چون و چرایی هستند. در مدیریت های بوفالویی، افراد اهل پرسش، خلاقیت، مشارکت و انجام کارهای خارج از چارچوبی که بهشان امر می شود نیستند همچنین تمایلی به پیشرو بودن ندارند و تنها دنباله روی می کنند. تا وقتی به آنها گفته نشود چه بکنند، در گوشه ای می ایستند و انتظار می کشند. در این سیستم کمتر کسی از اهداف سازمان مطلع است، هیچ کس جای دیگری را پر نمی کند، جلو نمی افتد و مسئولیت نمی پذیرد.

غازها اصولاً حیواناتی مسئولیت پذیر، با اعتماد به نفس، اهل تعامل و همکاری هستند و تمایل زیادی به رهبری یک گروه دارند. هر غاز از مقصد پرواز آگاهی دارد و به هنگام پرواز دسته جمعی، احساس مسئولیت می کند و مراقب دیگر اعضای گروه نیز هست. در مدیریت غازی، افراد تنها پیروی محض نمی کنند بلکه پس از سنجیدن اوضاع تصمیم گیری کرده و مسئولیت می پذیرند. با توجه به نکات یاد شده می توان با کمک مولفه هایی به دلایل تفاوت سازمان ها و میزان کارآمدی آنها پی برد. این که چه میزان از افراد یک سازمان (دولتی، شبه دولتی، خصوصی) از رسالت و اهداف سازمان خود آگاهی دارند؟ در رسیدن به اهداف خلاقیت و نوآوری دارند؟ مدیران سازمان بیشتر راغب به همکاری با افراد مطیع و فرمانبر هستند یا خلاق و نوآور و توانمند؟ و بسیاری موارد دیگر نمایانگر کارآمدی آن سازمان هستند. متأسفانه بسیاری از سازمان ها آلوده به لفاظی هایی از طرف ارکان مختلف خود به ویژه مدیران می شوند که عمدتاً اعتقادی به آنها وجود ندارد. به طور مثال عمده مدیران سازمان ها در لفظ، خود را تابع سیستم می دانند نه سیستم را در اختیار خود؛ معتقد به روحیه تعامل و همکاری هستند نه پیروی جاهلانه و محض کارکنان!، تأکید بر نامه ریزی های آگاهانه و کارشناسانه دارند نه عوام فریبانه! و... تفکر بوفالویی به شدت جلوی رشد و ترقی را می گیرد.

اطاعت های محض و بی چون و چرا به پویا شدن سازمان ختم نمی شود. بلکه منجر به نابودی انگیزه ها و بی تفاوتی افراد می شود. اگر افراد یک سازمان از اهداف و برنامه های سازمان خود بی اطلاع باشند، به بازی گرفته نشوند، در مسیر ترقی و رشد منصفانه قرار نگیرند به مرور زمان سازمان را به مجموعه ای سرخورده، بی هدف و ناکارآمد تبدیل می کنند.

مادامی که تفکر بوفالویی حاکم بر سازمان ها، جای خود را به سیستم غازی ندهد، سازمان ها در دور باطل توسعه گرفتار می شوند و در این دور تسلسل و باطل، فقط جای آدم ها عوض می شود اما تفکر همان تفکر و سیستم همان سیستم است. تنها تفاوت در لفاظی های رنگارنگ اما بی مغز و بی محتواست. شیخ اجل و استاد سخن (سعدی) بیتی را سالیان پیش سروده که می تواند چراغی برای نشان دادن راه درمان سازمان های مبتلا به بیماری مدیریت بوفالویی باشد؛

سعدی با گرچه سخندان و مصالح گوئی به عمل کار برآید به سخندانی نیست

«دبیر شورای سیاستگذاری اقتصاد کرمان»