

فهرست

- چگونه با چالش تغییر اخلاک‌گر مواجه شویم
کلیتون ام. کریستنسن و مایکل اوردورف ۹
- سازمان‌های تحلیلی‌گر
تاماس اچ. داونپورت ۳۳
- خود را مدیریت کنید
پیتر اف. دراگر ۵۵
- رهبر باید چه خصوصیتی داشته باشد؟
دانیل گلنن ۷۷
- چگونه کارت امتیازی متوازن را به ابزار مفیدی تبدیل کنیم؟
رابرت اس. کاپلان و دیوید پی. نورتون ۹۹
- دام‌های کلاسیک نوآوری
رزایت ماس کانتر ۱۲۹
- چگونه تغییر را رهبری کنیم
جان بی. کاتر ۱۵۷
- نزدیک‌بینی بازاریابی
تتودور لویت ۱۷۵
- استراتژی چیست؟
مایکل ای. پورتر ۲۰۵
- شایستگی اصلی بنگاه
سی.کی. پراهالند و گری همل ۲۴۷

چگونه با چالش تغییر اخلاک‌گر مواجه شویم^۱

کلیتون ام. کریستنسن^۲ و مایکل اوردورف^۳

برای مدیران در شرکت‌های بزرگ روزگار ترسناکی است. حتی پیش از اینترنت و جهانی شدن نیز سابقه آن‌ها در برخورد با تغییرات عمده و اخلاک‌گر خوب نبوده است. برای مثال، از صدها فروشگاه زنجیره‌ای، تنها یکی به پرچم‌دار فروش ارزان تبدیل شد — دیتون هادسون^۴. حتی یکی از شرکت‌های سازنده کامپیوتر کوچک در کسب‌وکار کامپیوتر شخصی موفق نبود. دانشکده‌های پزشکی و بازرگانی تمامی تلاش‌شان را می‌کنند تا با سرعتی مناسب برنامه‌دستی را تغییر دهند تا انواع پزشکان و مدیرانی را که بازارهای‌شان به آن‌ها نیاز دارند آموزش بدهند، اما نمی‌توانند. این فهرست ادامه دارد.

موضوع این نیست که مدیران در شرکت‌های بزرگ نمی‌توانند ببینند که تغییرات اخلاک‌گر در حال رخ دادن هستند. معمولاً آن‌ها می‌توانند. همچنین این طور نیست که آن‌ها فاقد منابع لازم برای مقابله با این تغییرات باشند. اغلب شرکت‌های بزرگ مدیران و متخصصان با استعداد، مجموعه محصولات قدرتمند، دانش فنی تکنولوژیک درجه اول و جیب‌های فراخ دارند. آنچه مدیران فاقد آنند، این عادت است که درباره قابلیت‌های سازمان‌شان به همان دقتی بیندیشند که درباره قابلیت‌های تک‌تک افرادشان فکر می‌کنند.

یکی از شاخصه‌های مهم یک مدیر بزرگ توانایی شناسایی فرد مناسب برای شغل مناسب و

1. Meeting the Challenge of Disruptive Change

2. Clayton M. Christensen

3. Michael Overdorf

4. Dayton Hudson