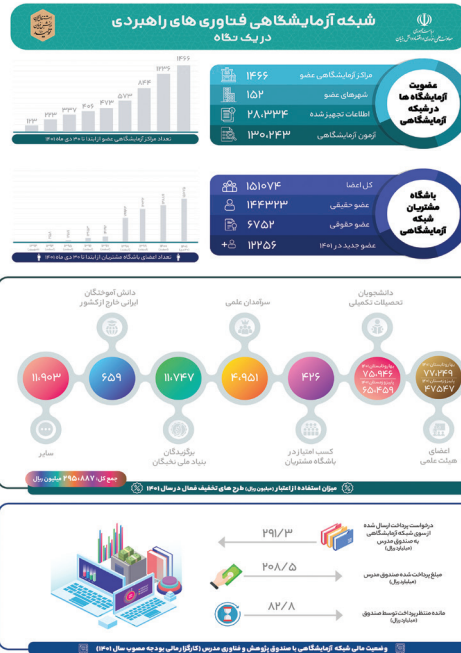




نیروی انسانی اصلی‌ترین عامل موفقیت و یا شکست ایده‌هاست. مهم‌ترین کار مدیران چه در کسب‌وکارهای خصوصی و چه در سازمان‌های دولتی، شناسایی افراد یادگیرنده و دارای قابلیت رشد و ایجاد فضای مناسب برای نقش‌آفرینی آنهاست



مقیاس بزرگ و ملی و ترجیحاً بدون وابستگی بلندمدت به بودجه‌های دولتی باشد.

۹- جانمایی نادرست در زنجیره ارزش: بسیاری از کسب‌وکارهای جدید به دلیل عدم شناخت صحیح صاحبان آنها از زنجیره ارزش حوزه فعالیت خود و در نتیجه جانمایی نادرست در آن به شکست می‌انجامند. به عبارت دیگر باید تلاش شود در هر زمان بهترین جایگاه در زنجیره ارزش با توجه توانمندی‌های بنگاه و اهداف آن انتخاب شود. شناخت حلقه‌های پیشینی و پسینی و شرکای راهبردی و مشتریان هدف برای موفقیت بنگاه بسیار مهم است. در فضای مدیران دولتی هم، ضعف شناخت از بازیگران زیست‌بوم و عدم جایابی مناسب در بین آنها، باعث شکست ایده‌ها در عمل خواهد شد.

۱۰- نیروی انسانی اصلی‌ترین عامل موفقیت و یا شکست ایده‌هاست. مهم‌ترین کار مدیران چه در کسب‌وکارهای خصوصی و چه در سازمان‌های دولتی، شناسایی افراد یادگیرنده و دارای قابلیت رشد و ایجاد فضای مناسب برای نقش‌آفرینی آنهاست. اگر چنین افرادی را پیدا کردید، آنها را جذب کنید حتی اگر الان کاری برای آنها ندارید. به آنها کمک کنید تا جای مناسب خود را در سازمان پیدا کنند، کمک‌شان کنید تا چشم‌انداز رشدشان را ترسیم کنند، به آنها اجازه آزمون و خطا بدهید و موتور انگیزه آنها را همواره روشن نگه دارید. البته برای تشریح کامل هر یک از یافته‌های ده‌گانه فوق نیاز به یک نوشتار مستقل و حتی شاید یک کتاب وجود دارد. اما امیدوارم مطالعه آنها در همین مقدار کم هم برای علاقمندان مفید باشد. لطفاً شما هم تجارب خود را در زمینه‌های دلایل شکست ایده‌های خوب در عمل با ما (از طریق آدرس reza_asadifard@tsi.ir) به اشتراک بگذارید.

همه‌ی آدرس‌هایی که می‌دهند به کوچ‌بن بست ختم می‌شود و هر ایده و راه‌حلی که به ذهن شما برسد آنها داستانی برای ذکر یک نمونه مشابه ناموفق دارند. مشکل از ایده‌ی شما نیست مشکل از توانمندی‌ها آنها در ضایع کردن ایده‌های خوب است. جالب اینکه این‌گونه مدیران بی‌خاصیت، بسیار محبوب‌اند و در هر جریانی با هر دیدگاه سیاسی جایگاهی برای آنها وجود دارد!

۷- به‌اصول پایبند بمانید. چندین برنامه خوب در حوزه علم و فناوری را دیده‌ام و در برخی مشارکت داشته‌ام که ایده اولیه خوبی داشته‌اند و در سال‌های اول اجرا هم خوب پیاده شده‌اند اما در سال‌های بعد به دلیل تغییر مدیران بالادست، افرادی مدیریت این برنامه‌ها را به دست گرفته‌اند که به اصول و استانداردهای تضمین‌کننده‌ی سلامت و کیفیت برنامه پایبند نبوده‌اند و تحت تأثیر لابی‌ها از اصول کوتاه آمده‌اند. لذا به تدریج از اهداف اصلی برنامه دوره شده‌اند و الان جز کاریکاتوری از برنامه و ایده‌ی اولیه باقی نمانده است. البته این به معنای عدم انعطاف‌پذیری با توجه به اقتضائات محیطی و زمانی نیست بلکه تأکید بر ضرورت حفظ چارچوب‌های منطقی و حرفه‌ای برنامه‌ها در طول زمان است.

۸- نداشتن چشم‌انداز رشد: اگر امروز تصمیم به ایجاد کسب و کار جدیدی گرفته‌اید به چشم‌انداز بلندمدت آن نگاه کنید. اگر قابل بزرگ شدن از نظر مقیاس و جهانی شدن نیست، در انتخاب خود تجدید نظر کنید. دنیای امروز دیگر دنیای ایده‌های سوپرمارکتی نیست. اگر یک مدیر دولتی هستید یک ایده جدید را به شرطی در قالب یک برنامه عملیاتی شروع کنید که قابل پیاده‌سازی در

