

سرمایه گذاری انسانی

راز موفقیت در دوران رکود

منبع: Fortune | برگردان: مهدی اسماعیلی = مدیریت شعب استان قم

چه عاملی باعث تفاوت «بهترین شرکتها» شده است؟ آنها روی کارکنانشان سرمایه گذاری کرده و حتی در دوران رکود نیز تمایلی به اخراج افراد ندارند. بی گمان تمایل به برون رفت از رکود در شرایط رقابتی قوی تر خواهد شد. گلدمن در مقابل سیتی گروپ، بست بای در مقابل کردیت سیتی، هوندا در مقابل جنرال موتورز. سوال اینجاست که چه چیزی برندگان این رکورد تاریخی را از بازندگان جدا می کند؟

بخش مهمی از جواب به تحقیق جدیدی برمی گردد از شرکت «های گروپ» که مجله «فورچون» را در تعیین رتبه بندی سالانه تحسین برانگیزترین شرکت های دنیا یاری نموده و تحقیق می کند که چه چیزی موجب موفقیت آنها شده است. با کنکاشی در بین شرکت های برتر امسال شاهد هستیم شرکت هایی که در دوران رکورد اقتصادی در اوج ماندند، مثل یو بی اس، دیزنی، مک دونالدز و ماریوت اینترنشنال - حداقل در یک مورد با سایرین متفاوت بودند؛ آنها واقعاً اعتقاد دارند که نیروی انسانی با ارزش ترین سرمایه آنهاست.

تضادها برجسته هستند. برندگان این رکود، یعنی تحسین برانگیزترین شرکتها در هر صنعت، شباهت کمی به سایر شرکتهایی دارند که در طول دو سال گذشته نیروهای انسانی خود را اخراج کرده اند. در بعد کلان تر آنها شباهت کمی به شرکت هایی داشتند که حقوق و دستمزد نیروهای خود را کاهش دادند. حتی در سطحی وسیع تر، برخلاف شرکت های بازار مدار که روی مشتریان سرمایه گذاری می کنند، پول بیشتری روی کارکنانشان به عنوان برندگان سرمایه گذاری کردند. متصل کردن این حقایق به یکدیگر قانونی را به وجود می آورد و آن اینکه اغلب شرکت های برتر در دوران رکود تمرکز بر اهداف بلند مدت را در مقایسه با سایرین به نمایش گذاشتند. به عبارت دیگر آنها دریافته اند نیروی انسانی سرمایه است و نه هزینه. پول خرج کردن برای نیروی انسانی صرف هزینه نیست بلکه سرمایه گذاری است. اگر واقعاً اعتقاد داشته باشید که نیروی انسانی سرمایه است، سرمایه گذاری روی این سرمایه را برای بلند مدت حفظ خواهید کرد چراکه می دانید سرمایه گذاری، کسب درآمد بیشتر از طریق هزینه خواهد بود اما اگر اعتقاد دارید نیروی انسانی مثل یک قبض هزینه برق است آنگاه در دوران رکود تا حد ممکن این هزینه را کاهش خواهید داد.

تحقیقات جدید نشان می دهد شرکت های برتر تمرکز ویژه ای بر ایجاد حس اطمینان کارکنانشان دارند که این امر موجب تعهد آنها به کارشان می شود. این شرکتها بسیار به هم شبیه اند از این نظر که درک مشخصی از تعهد کارکنان دارند و از این موضوع در اندازه گیری تعهد، حفظ مدیران خط تولید، مسئولیت پذیری و مرتبط کردن آن با موضوعات تجاری نظیر بهره وری و اثر بخشی استفاده می کنند. شرکت های برتر که این کارها را انجام می دهند از بقیه سودده تر نیز هستند.

پس چرا هنوز بسیاری از مدیران از درک این حقیقت ناتوان هستند؟ اغلب آنها معتقدند اگر گروهشان را کوچک نکنند وال استریت سهامشان را قتل عام خواهد کرد در حالی که این امر صحت ندارد. شرکت هایی که به عنوان کاهش هزینه (به جای یک اقدام استراتژیک مثل ادغام یا یکپارچه سازی) تعدیل نیرو می کنند بیش از شرکت هایی که کارکنان خوششان را نگه می دارند، کاهش ارزش سهام خواهند داشت. تضاد دیگر اینجاست که برترین های صنایع بنیه مالی خوبی دارند و می توانند با بلندنظری پاسخگوی کارکنانشان باشند در حالی که سایر کارفرمایان این توان را ندارند اما علت چیست و چه اثری دارد؟ هر عامل به صورت شفاف به سایر عوامل کمک می کند که چرخه صحیحی ایجاد شود.

شرکت های برتر عمیقاً به ما می آموزند که وقتی رکود اتفاق می افتد رهبران صنایع سرمایه های انسانی کارآزموده خود را دور نمی اندازند که بعد بخواهند سالها به دنبال چنین افرادی باشند. آنها می دانند با ارزش ترین سرمایه شان چیست و استحقاق آن را دارد در شرایط خوب و بد روی آن سرمایه گذاری کنند.