

بیست و ششمین نظرسنجی سالانه مدیران عامل: شرکت PwC

گزارش مدیران عامل ۲۰۲۳

برنده شدن در مسابقه‌ی امروز، در حالی که مسابقه فردا را می‌دوید

۴۴۱۰ مدیر اجرایی در نظرسنجی ۲۰۲۳ می‌گویند تکامل پیدا کن یا بمیر.

اما آیا آنها زمان کافی را برای اختراع مجدد کسب و کار را صرف می‌کنند؟

خیلی‌ها به ما می‌گویند نه.



pwc
January 2023

 SHAPARAK

پیشگفتار و حاشیه‌نویسی از تیم تجربه‌ی شاپرک آبی نسخه‌ای بین‌المللی برای دنیای در حال تغییر ما

ما در دنیایی همگن زندگی می‌کنیم، به تعبیری اثر بال یک پروانه در برزیل طوفانی در ساها را ایجاد می‌کند. بر همین اساس باید باور داشت که تغییراتی که در دنیای پیرامون ما، هرچند دورتر اتفاق می‌افتد به ما خواهد رسید.

به همین ترتیب در سطح کشور ما و کسب و کارهای ایرانی نیز، باید منتظر دنیایی پراز ابهام (های فرا منطقه‌ای) باشیم و خود را برای حضور در مسابقه‌ی فردا آماده سازیم. در این بین توجه به مسائلی که پیشتر شاید بدان کمتر معطوف بوده‌ایم خودنمایی می‌کند. توجه به ساعت آب و هوایی کسب و کار شما، کمبود نیروی کار متخصص و یا مهاجرت آن، تغییرات در زنجیره‌ی تامین و تحولات فناوری نیز از جمله مواردی است که بدون نگاه دقیق به آن شاید به بیراهه رفتن بهترین تفسیر از اتفاقات پیش رو باشد.

باید در نظر داشت که ایران کنونی ما، با تمام بحران‌های داخلی و خارجی که درگیر آن است در یک اکوسیستم بین‌المللی در حال فعالیت است که در صورت انزوا و یا جهانی شدن اقتصاد ایران، باید خود را آماده‌ی تغییرات جدی، عملیاتی و اساسی تری آماده کند و این آمادگی با شناخت، مطالعه، پذیرش دقیق وضعیت کنونی و ایجاد چشم‌انداز برای آینده بدست خواهد آمد.

محتوایی که آن را مطالعه می‌نمایید به کوشش تیم مشاوران مدیریت تجربه‌ی شاپرک آبی همزمان با نشر بین‌المللی آن تهیه شده تا شاید راهگشای صاحبان کسب و کار و فعالان حوزه‌های مختلف باشد تا در این دنیای پرتلاطم، راه به جایی صحیح برند.



pwc
January 2023

 SHAPARAK

چهل درصد از مدیران عامل جهانی فکرمی کنند که اگر سازمانشان به مسیر فعلی خود ادامه دهد، ده سال دیگر از نظر اقتصادی مقرون به صرفه نخواهد بود. این داده واضح بر ضرورت دوگانه ای تاکید می کند که 4410 مدیر عامل از 105 کشور و منطقه به بیست و ششمین نظرسنجی سالانه مدیران عامل پاسخ دادند. بسیاری از این مدیران عامل احساس می کنند که اختراع مجدد کسب و کارهای خود برای آینده برای آنها بسیار مهم است. آن ها همچنین با چالش های کوتاه مدت دلهره آوری روبرو هستند که از اقتصاد جهانی شروع می شود، تقریباً ۷۵ درصد معتقدند که در طول سال آینده شاهد کاهش رشد خواهد بود. ما خلاصه نظرسنجی امسال را در ۹ سؤال سخت سازماندهی کرده ایم - که طبیعتاً به سه گروه تقسیم می شوند - در مورد اینکه چه چیزی برای عمل در دنیای دوگانه ضروری ما لازم است:

مسابقه برای آینده

سه سوال اول منعکس کننده مسابقه ای است که مدیران عامل باید برای جلوتر از تهدیدهای بلندمدت برای شرکت های خود، جامعه و خود کره زمین پیشی بگیرند.

۱. نیمه عمر کسب و کار شما چیست و چقدر است؟
۲. ساعت آب و هوایی شرکت شما چه زمانی تمام می شود؟
۳. آیا باید ریسک های کلیدی کسب و کار خود را به پیش رو بیاورید؟

تنش های امروز

سه سوال بعدی راجع به به تنش های روزانه ای صحبت میکند که رهبران با بدتر شدن شرایط اقتصاد کلان، افزایش عدم اطمینان و رسیدن تورم به سطوحی که در دهه های گذشته دیده نشده بود، با آن مواجه هستند.

۴. خلق و خوی امروز شما چقدر بر دیدگاه شما نسبت به فردا تأثیر می گذارد؟
۵. تاب آوری شما و استراتژی های نیروی کار شما چگونه با هم تطابق دارند؟
۶. با افزایش ریسک های ژئوپلیتیکال، برای چه موارد احتمالی جدیدی آماده می شوید؟

یک دستور کار متعادل

سه سوال پایانی تجسم عمل متعادلی است که مدیران عامل باید انجام دهند تا به الزام دوگانه خود عمل کنند.

۷. چقدر زمان و پول برای آینده سرمایه گذاری می کنید؟
۸. شما چقدر برای اختراع و یا ایجاد مجدد شرکت، خود محور (متکی بر خود) هستید؟
۹. چه نوع اکوسیستمی پیرامون شرکت خود می سازید؟

داده‌هایی که ارائه خواهیم کرد نشان می‌دهد که مدیران عامل در حال حاضر با این سؤالات دست و پنجه نرم می‌کنند، اگرچه گاهی اوقات بدون اینکه کاملاً آن را تشخیص دهند. ما امیدواریم که با روشن کردن سؤالات، به رهبران کمک کنیم تا از بزرگترین احتمالات و آسیب‌پذیری‌های خود استفاده کنند. در طول مسیر، ما همچنین بر اساس تحقیقات و تجربه (پی.دبلیو.سی) که به رهبران جهانی در مورد همه این مسائل کمک می‌کند، اولویت‌های مدیرعامل را برای اقدام پیشنهاد می‌کنیم. الزام دوگانه‌ای که مدیرعامل امروزی با آن روبروست، یک چالش در درجه اول است، اما همچنین فرصتی است برای رهبری هدفمند و کمک به کسب و کار در ایفای نقشی که به شدت جامعه به آن نیاز دارد - کاتالیزور نوآوری و جامعه‌ای از حل‌کننده‌ها که برای مدت طولانی ایفای نقش می‌کند.

۱. نیمه عمر کسب و کار شما چیست؟

مدیران عامل احتمال اختلال پیش‌رو را تشخیص می‌دهند. نزدیک به ۴۰ درصد از مدیران عامل فکرمی‌کنند که اگر شرکت آنها به مسیر فعلی خود ادامه دهد، یک دهه بعد دیگر از نظر اقتصادی مقرون به صرفه نخواهد بود. این الگو در طیف وسیعی از بخش‌های اقتصادی، از جمله فناوری (۴۱٪)، مخابرات (۴۶٪)، مراقبت‌های بهداشتی (۴۲٪) و تولید (۴۳٪) سازگار است.

سوال: اگر شرکت شما به مسیر فعلی خود ادامه دهد، فکرمی‌کنید تا چه مدت کسب و کار شما از نظر اقتصادی مقرون به صرفه خواهد بود؟

تقریباً ۴۰ درصد از مدیران اجرایی فکرمی‌کنند اگر شرکت‌هایشان به مسیر فعلی خود ادامه دهند، یک دهه آینده از نظر اقتصادی مقرون به صرفه خواهند بود.

۱۰ سال یا کمتر

39%

بیش از ۱۰ سال

59%

توجه: درصد‌های نشان داده شده ممکن است به دلیل گرد کردن، ۱۰۰ نباشند. منبع: بیست و ششمین نظرسنجی سالانه مدیرعاملان شرکت (پی.دبلیو.سی)

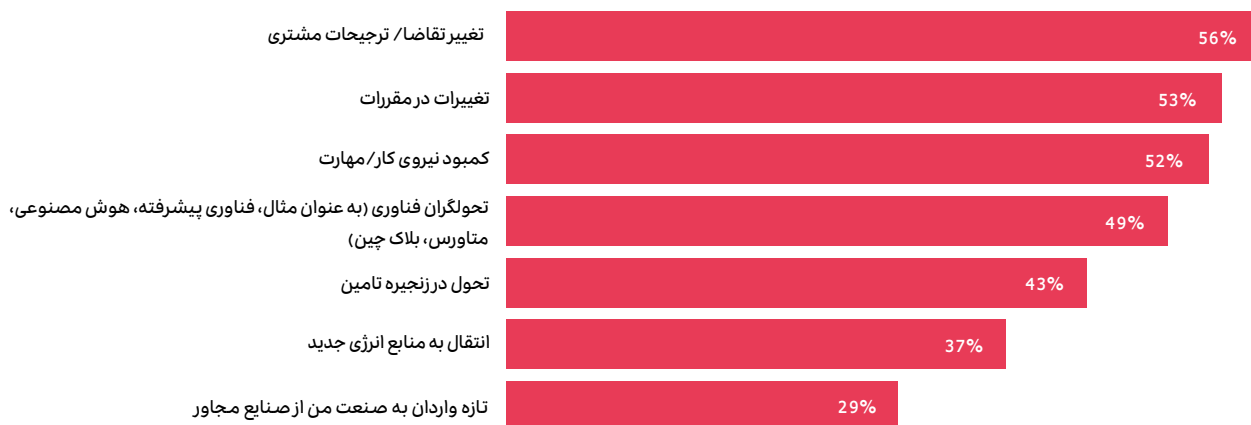
هنگامی که در مورد نیروهایی که احتمالاً بر سودآوری صنعت آنها در ده سال آینده تأثیری گذارد سؤال شد، حدود نیمی یا بیشتر از مدیران عامل مورد بررسی به تغییر ترجیحات مشتری، تغییرات نظارتی، کمبود مهارت ها و تحول در فناوری اشاره کردند. تقریباً ۴۰ درصد انتقال به منابع جدید انرژی و تحول در زنجیره تأمین را علامت گذاری کردند. و تقریباً یک سوم به پتانسیل ورود تازه واردان از صنایع مجاور اشاره کردند.

مدیران عامل چالش های متعددی را برای

سودآوری در صنعت خود می بینند

سوال: به نظر شما موارد زیر تا چه اندازه بر سودآوری صنعت شما در ۱۰ سال آینده تأثیری گذارد (یعنی افزایش یا کاهش)?

(فقط نمایش «تا حد زیادی» و «تا حد زیادی»)



منبع: بیست و ششمین نظرسنجی سالانه مدیران عاملان شرکت (پی.دبلیو.سی)

به عقیده ما، زیربنای این ارقام، آگاهی رهبران امروزی است که در زمان های خارق العاده ای زندگی می کنند، با پنج روند بزرگ - تغییرات اقلیمی، تحولات تکنولوژیکی، تغییرات جمعیتی، جهان متلاشی شده و بی ثباتی اجتماعی - تغییر شکل دادن به محیط کسب و کار. اگرچه هیچ یک از این نیروها جدید نیستند، اما دامنه، تأثیر و وابستگی متقابل آنها در حال رشد است، با کمی تفاوت در صنایع و مناطق جغرافیایی. مدیران عامل در ژاپن (که برای دهه ها تحت تأثیر مشکلات جمعیتی قرار گرفته اند) و چین (که در خط مقدم عدم اطمینان در مورد جریان آزاد تجارت جهانی هستند). بیشترین نگرانی را در مورد دوام درازمدت مدل های تجاری خود داشتند، در حالی که مدیران عامل در ایالات متحده خوشبین ترین آنها بودند.

حرکات بعدی شما: دوباره تصور کنید و انتخاب کنید.

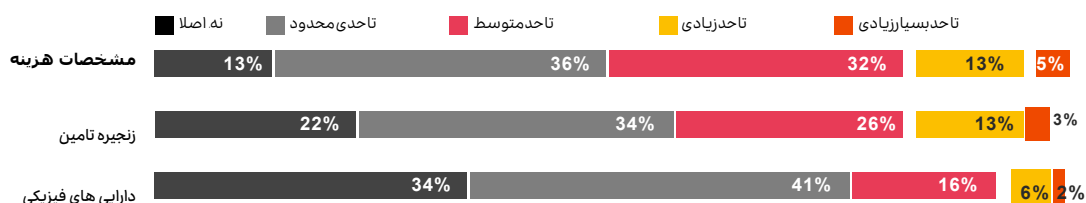
نتیجه مسابقه ای برای اختراع مجدد است. همانطور که نویسندگان (پی.دبلیو.سی) در کتاب سال ۲۰۲۲ خود، فراتر از دیجیتال، توضیح دادند، نقطه شروع برای تحول سازمانی از این نوع اغلب تصور مجدد جایگاه یک شرکت در جهان است - به دنبال فراتر از مجموعه فعلی مشاغل و محصولات برای تعیین ارزشی که یک سازمان ایجاد خواهد کرد. ، و برای چه کسی. چنین تخیل مجدد اغلب شامل انتخاب های سخت در مورد کارهایی است که نباید انجام داد. به عنوان مثال، زمانی که فیلیپس خود را به عنوان یک شرکت فناوری سلامت دوباره اختراع کرد و قابلیت های بینش مصرف کننده، عمق فناوری های تجهیزات پزشکی و نقاط قوت این شرکت چندملیتی که مقرر آن در آمستردام است را گرد هم آورد. در تجزیه و تحلیل داده ها و هوش مصنوعی، برخی از کسب و کارها را نیز ترک کرد و برخی دیگر تأکید نکرد. همانطور که فرانس ون هوتن، مدیر عامل آن زمان، آن را در (فرای دیجیتال) توضیح داد، "من متوجه شدم که شانس اینکه ما نورپردازی و مراقبت های بهداشتی را به طور همزمان تغییر دهیم چندان زیاد نیست." و بنابراین ما انتخاب کردیم.

۲. ساعت آب و هوای شرکت شما چه زمانی تمام می شود؟

رقابت مدیران عامل با زمان به ویژه در مورد تغییرات آب و هوایی ضروری است. اکثر مدیران عامل جهانی در جاتی از تأثیر تغییرات آب و هوایی را در 12 ماه آینده انتظار دارند - عمدتاً در نمایه های هزینه آنها (که تقریباً 50% انتظار تأثیر متوسط، بزرگ یا بسیار بزرگ دارند) و زنجیره تأمین آنها (42%). کمتر (24%) نگران آسیب های مربوط به آب و هوا به دارایی های فیزیکی خود هستند. مدیران عامل در چین به ویژه در معرض خطر هستند، به طوری که 65% پتانسیل تأثیر را در پروفایل هزینه های خود، 71% در زنجیره تامین و 56% در دارایی های فیزیکی می بینند.

در طول 12 ماه آینده، مدیران عامل ریسک آب و هوا را بیشتر از ایمنی دارایی های فیزیکی خود می بینند که بر پروفایل هزینه و زنجیره تامین آنها تأثیر می گذارد.

سوال: تا چه حد انتظار دارید حوزه های زیر از کسب و کار شما تحت تأثیر ریسک آب و هوا در 12 ماه آینده قرار گیرد؟



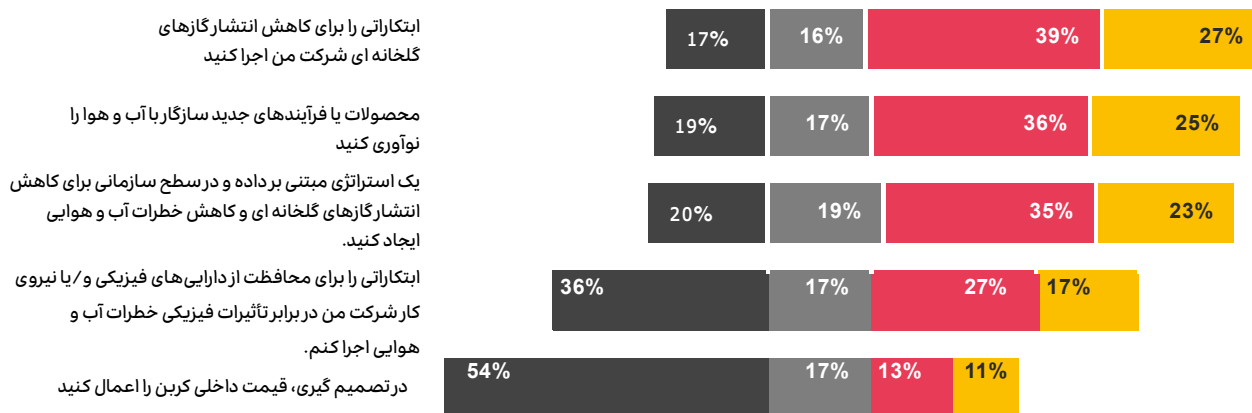
توجه: درصد های نشان داده شده ممکن است به دلیل گرد کردن، ۱۰۰ نباشند. منبع: بیست و ششمین نظرسنجی سالانه مدیر عاملان شرکت (پی.دبلیو.سی)

تجزیه و تحلیل آماری عمیق ترین نظرسنجی نشان می دهد که مدیران عاملی که احساس می کنند بیشتر در معرض تغییرات آب و هوایی هستند، به احتمال زیاد برای رسیدگی به آن اقدام می کنند. این نوع رویکرد واکنشی قابل درک است - وقتی خانه شما در مسیر آتش سوزی جنگل قرار می گیرد، به سمت شلنگ میروید - اما خطرات خود را ایجاد می کنند. مبارزه با تغییرات اقلیمی نیازمند یک برنامه هماهنگ و بلندمدت است. اگر تنها شرکت هایی که روی آن کار می کنند، آن هایی باشند که با تأثیرات مالی فوری مواجه هستند، حل نمی شود. ما همچنین نمی دانیم که اقداماتی که اغلب انجام می شود - ابتکارات کربن زدایی، همراه با تلاش برای نوآوری محصولات و خدمات سازگار با آب و هوا - تا چه اندازه کارآمد هستند، به ویژه در کوتاه مدت، با توجه به انتشار گازهای گلخانه ای که قبلاً در جو وجود دارد، تقریباً در هر سناریویی، وعده گرمایش ادامه می یابد.

بسیاری از شرکت ها در تلاش هستند تا به طور موازی استراتژی آب و هوا را کربن زدایی، نوآوری و ایجاد کنند

سوال: در زیر لیستی از اقداماتی است که ممکن است شرکت ها برای آماده شدن برای خطر تغییرات آب و هوایی انجام دهند. کدام بیانیه سطح پیشرفت شرکت شما را در این اقدامات نشان می دهد؟

تکمیل شده 27% در حال پیش رفت 39% برنامه ریزی شده اما شروع نشده است 16% ما برنامه ای برای این کار نداریم 17%



توجه: درصدهای نشان داده شده ممکن است به دلیل گرد کردن، 100% نباشند. منبع: بیست و ششمین نظرسنجی سالانه مدیران عاملان شرکت (پی.دبلیو.سی)

حرکت با سرعت و اولویت مناسب برای کاهش خطرات اقلیمی، ایجاد فرصت ها و کربن زدایی چالش های استراتژیک عظیمی هستند. به نظر می رسد بسیاری از شرکت ها امروزه بدون اطلاعات ارائه شده توسط مکانیزم قیمت گذاری داخلی برای کربن، به تبیین استراتژی می پردازند. بیش از نیمی از تمام مدیران عامل در نظرسنجی (از جمله 38% از مدیران شرکت های بزرگ و 70% از مدیران شرکت های آمریکایی) می گویند که شرکت آنها هیچ برنامه ای برای اعمال قیمت کربن داخلی در تصمیم گیری ندارد، حتی اگر این کار را انجام دهد. می تواند به آنها کمک کند تا حساب کنند

ملاحظاتمانند مالیات ها و مشوق ها و شفاف سازی مبادلات استراتژیک. اندازه گیری و اطلاع رسانی پیشرفت به دینفعان حیاتی چالش بزرگ دیگری است. در یک نظرسنجی جداگانه اخیر (پی.دابلیو.سی)، ۸۷ درصد از سرمایه‌گذاران جهانی گفتند که فکر می‌کنند گزارش‌های شرکتی حاوی ادعاهای پایداری غیرمستند است که اغلب به عنوان «شستن سبز» از آن یاد می‌شود.

حرکت بعدی شما: آن را خراب کنید.

تجربه (پی.دابلیو.سی) نشان می‌دهد که برای رهبران بسیار مهم است که چالش آب و هوا را به بخش‌های قابل مدیریت تقسیم کنند. برای مثال، به جای نگاه انتزاعی به خطر آب و هوا، یک تولیدکننده تلفن‌های هوشمند ممکن است پتانسیل روزهای پر استرس گرمایی را که بر معدن طلای حیاتی در نیمکره جنوبی تأثیر می‌گذارد، خطر سیل در فرودگاه ساحلی و خطر آتش‌سوزی در جنگل‌ها را ارزیابی کند. غرب آمریکا به طور مشابه، رهبرانی که به دنبال محدود کردن انتشارات (اسکوپ ۳) خود هستند (آنهايي که در زنجیره ارزش بالادست و پایین دست یک شرکت تولید می‌شوند) باید روی ۲۰٪ تامین‌کنندگانی تمرکز کنند که معمولاً ۸۰٪ از انتشارات (اسکوپ ۳) را تولید می‌کنند. در داده‌ها و مدل‌سازی‌هایی که بسیار ریز هستند و فراتر از میانگین‌های صنعت حرکت می‌کنند. و در مورد فرآیندهای دقیق برای تخمین، کمی کردن و برون‌یابی داده‌های (اسکوپ ۳) در کل کسب و کار.

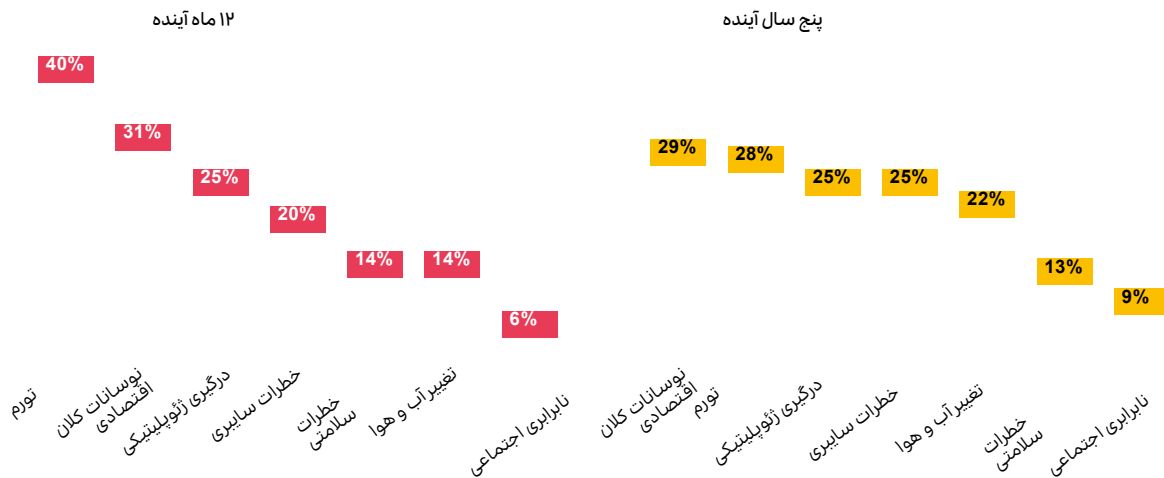
۳. آیا باید ریسک‌های کلیدی کسب و کار خود را جلو ببرید؟

تغییرات اقلیمی نمونه‌ای از چالش‌های افق زمانی است که وقتی به مجموعه گسترده‌تری از تهدیدهای خارجی برای اقتصاد جهانی نگاه می‌کنیم، بیشتر مورد توجه قرار می‌گیرد. در طی ۱۲ ماه آینده، مدیران عامل بیشتر از نظر مالی در معرض تورم، نوسانات اقتصادی و ریسک ژئوپلیتیکال قرار دارند. هر سه موضوعات فوری و سرفصلی هستند که می‌توانند یکدیگر را تقویت و ترکیب کنند، به عنوان مثال، جنگ در اوکراین قیمت‌ها را بالا می‌برد و بانک‌های مرکزی در سراسر جهان را تشویق می‌کند تا از طریق افزایش نرخ بهره کاهش دهنده رشد مداخله کنند. تصویر چشم انداز میان مدت (پنج ساله) مدیران عامل تغییر می‌کند. در آن بازه زمانی، ریسک‌های سایبری و تغییرات آب و هوایی به تورم، نوسانات کلان اقتصادی و درگیری‌های ژئوپلیتیکی به بالاترین سطح ریسک می‌پیوندند.

تورم و نوسانات اقتصاد کلان در 12 ماه آینده بیش از سایر تهدیدات کلیدی نسبت به پنج سال آینده برجسته تر است

سوال: به نظر شما چقدر شرکت شما در معرض تهدیدات کلیدی زیر قرار می گیرد:
الف: 12 ماه آینده؟
ب: پنج سال آینده؟

«نشان دادن فقط پاسخ های «به شدت در معرض» و «بسیار در معرض دید»



منبع: بیست و ششمین نظرسنجی سالانه مدیران عاملان شرکت (پی.دبلیو.سی)

قطع ارتباط در افاق های زمانی این سؤال را مطرح می کند که آیا مدیران عامل در کوتاه مدت با تمرکز بر تهدیدهای اینجا و اکنون، خطر نادیده گرفته شدن را دارند یا خیر. در مورد امنیت سایبری، سرمایه گذاری های مهم در فناوری کسب و کار - راه اندازی یک برنامه جدید برای مصرف کننده، توسعه یک خط کسب و کار مبتنی بر هوش مصنوعی، گسترش به بازار جدید - برای ایجاد ناخواسته آسیب پذیری های سایبری آسان است.

حرکت بعدی شما: سی سوئیت را بسیج کنید.

مدیران عامل نقش مهمی برای پیشی گرفتن از چالش های سایبری دارند، از صحبت عمومی در مورد تعهد خود به امنیت سایبری گرفته تا استفاده از نفوذ خود برای ایجاد تغییرات گسترده و ایجاد یک جبهه متحد در برابر حملات.

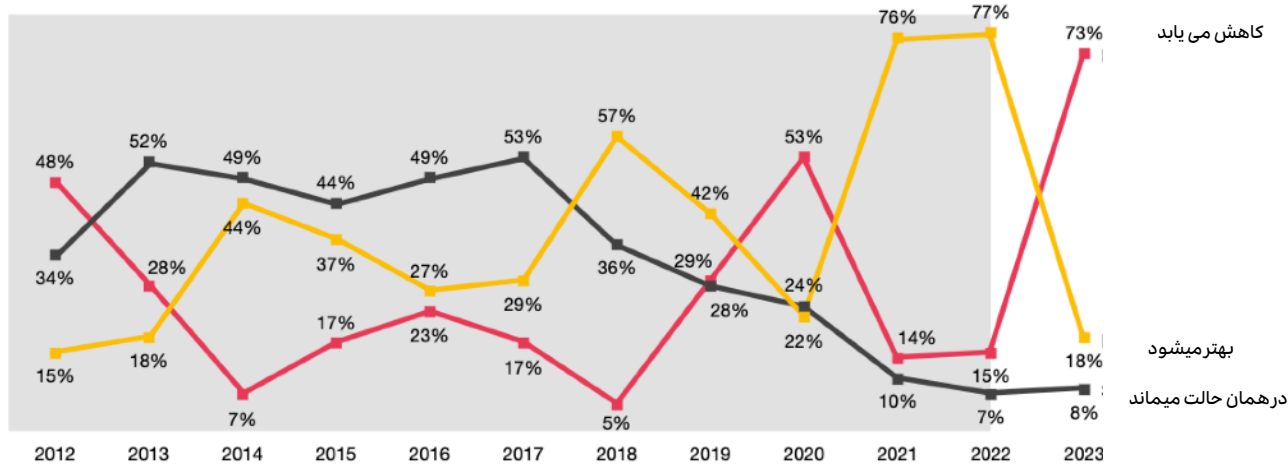
طبق تحقیقات اخیر (پی.دبلیو.سی)، نشان می دهد اتحاد در سی سوئیت شروع می شود. یکی از عوامل مهم در بهبود امنیت سایبری در شرکت های پیشرو، همکاری سی سوئیت برای استفاده حداکثری از سرمایه گذاری های پایدار و تجمعی در کاهش ریسک است.

۴. خلق و خوی امروز شما چقدر بر دیدگاه شما نسبت به فردا تأثیری گذارد؟

البته بزرگترین چالش کوتاه مدت پیش روی مدیران عامل، وضعیت اقتصاد جهانی است. جای تعجب نیست که تقریباً سه چهارم مدیران اجرایی به پروژه نظرسنجی امسال پاسخ دادند که رشد اقتصاد جهانی طی ۱۲ ماه آینده کاهش خواهد یافت. این انتظارات، که در تمام اقتصادهای بزرگ وجود داشت، نشان دهنده یک معکوس آشکار نسبت به سال گذشته بود، زمانی که به نسبت مشابهی (۷۷٪) بهبود رشد جهانی را پیش بینی کردند. خوش بینی سال گذشته که منعکس کننده امید به ادامه بهبود شرایط اقتصادی با کاهش همه گیری جهانی بود، از بین رفت. در سال ۲۰۲۲ توسط شوک هایی مانند بزرگترین جنگ زمینی اروپا از زمان جنگ جهانی دوم، اثراتی مانند افزایش قیمت انرژی و کالاها، و تسریع تورم عمومی دستمزدها و قیمت ها را داشت.

سوال: به نظر شما رشد اقتصادی جهانی (یعنی تولید ناخالص داخلی) در ۱۲ ماه آینده چگونه تغییر خواهد کرد؟

مدیران عامل نسبت به رشد اقتصاد جهانی برای سال پیش رو بسیار بدبین هستند که تغییر چشمگیری نسبت به چشم انداز خوش بینانه سال گذشته دارد.



توجه: درصدهای نشان داده شده ممکن است به دلیل گرد کردن، ۱۰۰ نباشند. منبع: بیست و ششمین نظرسنجی سالانه مدیران عاملان شرکت (پی. دبلیو. سی)

ما می توانیم بدبینی مدیران عامل را با مقایسه اعتماد آنها به چشم انداز رشد شرکتشان (برخلاف رشد اقتصادی کلی) در ۱۲ ماه آینده، بعدی سازی کنیم. این سوالی است که ما از سال ۲۰۰۷ از مدیران اجرایی می پرسیم. کاهش سطح اطمینان مدیران عامل برای چشم اندازهای سازمان خود بین سال

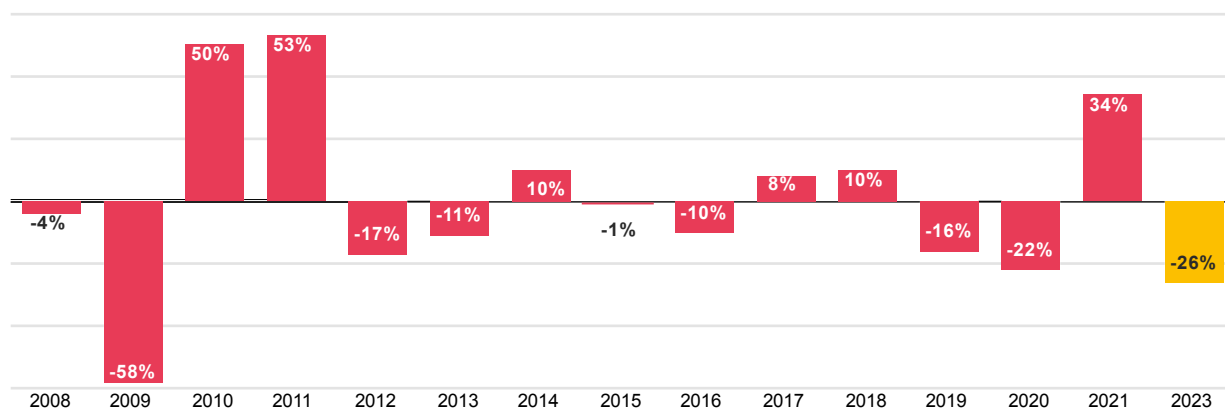
گذشته تا امسال

حدود (۲۵٪) به طور قابل توجهی کوچکتر از سقوط در سال ۲۰۰۹ (زمانی که بیش از ۵۰٪ سقوط کرد)، اما بزرگتر از هر ۱۵ سال گذشته بود. استثنائاتی وجود داشت: مدیران عامل در آفریقا، برزیل، چین، ژاپن و خاورمیانه به اندازه سال گذشته به چشم انداز رشد خود اطمینان دارند - و به طور کلی، مدیران عامل نسبت به چشم انداز رشد درآمد سه ساله خود در مقایسه با آنها اطمینان بیشتری دارند. به کوتاه مدت، که ما نیز در مورد آنها سوال کردیم. با این حال، چشم انداز درآمد کوتاه مدت ضعیف است، به ویژه برای مدیران عامل در صنایع املاک و مستغلات و سهام خصوصی، که اثرات افزایش هزینه های سرمایه و سخت شدن شرایط نقدینگی را احساس می کنند.

سوال: چقدر در مورد چشم انداز رشد درآمد شرکت خود در ۱۲ ماه آینده اطمینان دارید؟

اعتماد مدیران عامل به چشم انداز رشد شرکت خود به طور چشمگیری کاهش یافت

(نمایش درصد تغییر در اطمینان سال به سال)



توجه: تغییر سال به سال برای سال ۲۰۲۲ در دسترس نیست، به دلیل تغییر در مقیاس پاسخ در آن سال. منبع: بیست و ششمین نظرسنجی سالانه مدیران عاملان شرکت (پی.دبلیو.سی)

تغییر چشمگیر سال به سال در احساسات مدیران عامل یک سوال طبیعی را مطرح می کند: آیا خوش بینی بیش از حد یک سال پیش با بدبینی بیش از حد جایگزین شده است؟ به هر حال، مدیران عامل نیز مردم هستند و به همان اندازه مستعد تأثیرات اخیر و سایر سوگیری های شناختی هستند که مجموعه وسیعی از تحقیقات اقتصاد رفتاری نشان داده است که در افراد فراگیر است.

حرکت بعدی شما: ایجاد تاریخ در اتاق هیئت مدیره.

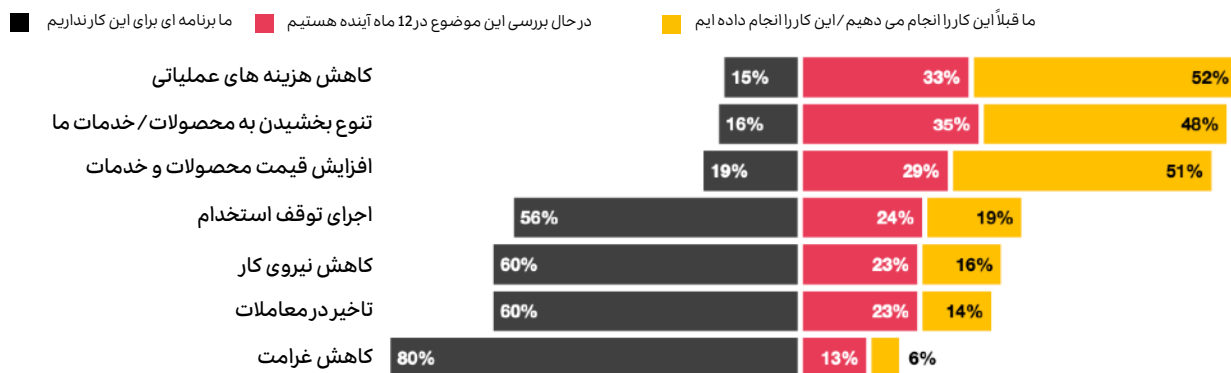
هیات مدیره، در عین حال که انسانی هستند و در نتیجه در معرض تعصب هستند، می توانند بخشی از راه حل مدیران عامل باشند. مرکز حاکمیت شرکتی (پی.دبلیو.سی) طیف وسیعی از رویکردها را برای مبارزه با سوگیری در هیئت مدیره برجسته کرده است، مانند جلب نظر از طریق مشاوره مستقل. یا پرسشنامه‌ها، ساختار دادن به بحث‌ها برای در نظر گرفتن احتمالات نادیده گرفته شده (مثلاً با پرسیدن، "رقبای ما امیدوارند ما چه کار کنیم؟" و "آنها می‌ترسند که ما چه کار کنیم؟")، و تعیین نقش "وکیل مدافع شیطان" برای انتقادات بحث‌ها تکنیک دیگری که توسط دانیل کانمن برنده جایزه نوبل **در این ویدئو** توضیح داده شده است، برگزاری یک جلسه ویژه درباره یک تصمیم مهم است که توسط رهبر به شرح زیر باشد: "فرض کنید که ما تصمیمی را گرفتیم که اکنون به آن فکر می‌کنیم. الان یک سال بعد است. این یک فاجعه بود تاریخچه مختصری از آن فاجعه را بنویسید.

۵. تاب آوری و استراتژی های نیروی کار شما چگونه با هم تطابق دارند؟

در پاسخ به چالش‌های اقتصادی کوتاه مدت، مدیران عامل می‌گویند که بدون به تأخیر انداختن ابتکارات (خرید و ادغام) استراتژیک، اقداماتی را برای تحریک رشد درآمد و کاهش هزینه‌ها انجام می‌دهند. جالب توجه است، اگرچه ۵۲ درصد از مدیران عامل می‌گویند که کاهش هزینه‌ها را آغاز کرده اند، تنها ۱۹ درصد در حال اجرای توقف استخدام هستند و ۱۶ درصد در حال کاهش حجم نیروی کار خود هستند. این در تضاد کامل با آنچه از مدیران اجرایی در اکتبر و نوامبر سال ۲۰۰۸ شنیدیم است، زمانی که تقریباً دو برابر تعداد آنها به ما گفتند که پیش‌بینی می‌کنند تعداد کارکنان در کوتاه مدت کاهش یابد.

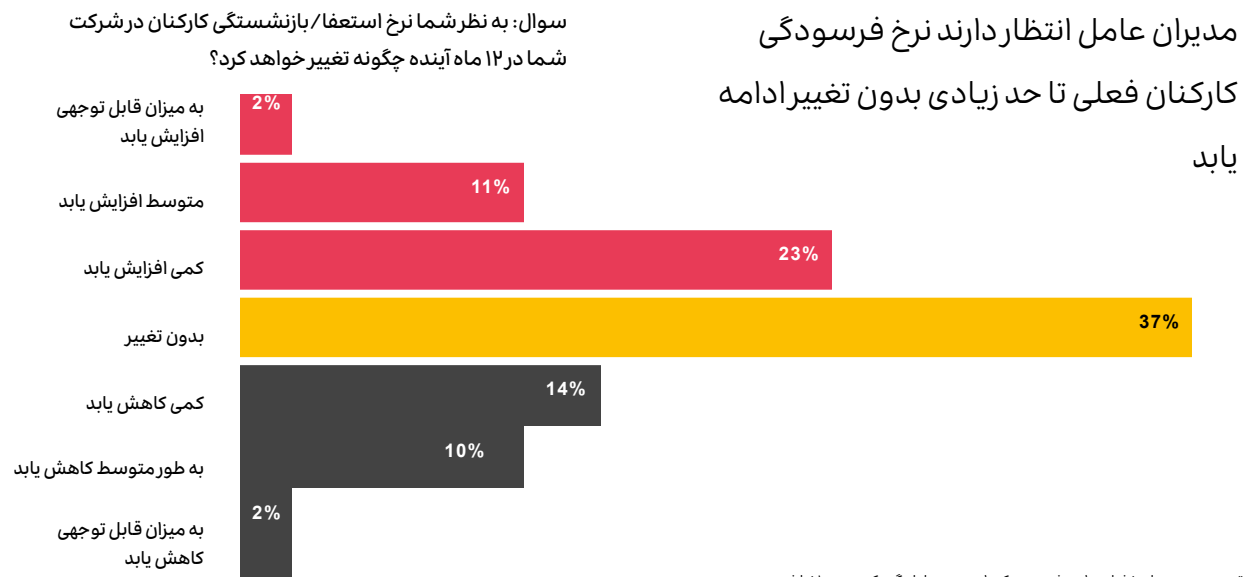
سوال: کدام یک از گزینه‌های زیر هر اقدامی را که ممکن است شرکت شما برای کاهش چالش‌های اقتصادی بالقوه و نوسانات در ۱۲ ماه آینده در نظر گرفته باشد را به بهترین نحو توصیف می‌کند؟

در شرایط فعلی، مدیران عامل کاهش هزینه‌ها و افزایش درآمد را گزارش می‌کنند - اما اکثر آنها قصد کاهش نیروی کاریا به تأخیر انداختن معاملات را ندارند.



توجه: درصد‌های نشان داده شده ممکن است به دلیل گرد کردن، ۱۰۰ نباشند. منبع: بیست و ششمین نظرسنجی سالانه مدیران عاملان شرکت (پی.دبلیو.سی)

داده های نظرسنجی نشان می دهد که مدیران عامل تا حدودی به دلیل تجربه اخیرشان با فرسودگی کارکنان، که طی یک سال گذشته در بسیاری از بازارها افزایش یافته است، افراد را اخراج نمی کنند، پدیده ای که از آن به عنوان «استعفای بزرگ» یاد می شود. در اکثر موارد، به نظر می رسد که پاسخ دهندگان نظرسنجی معتقدند که این نرخ های ریزش بالا ادامه خواهد داشت، و مدیران عامل بیشتری می گویند که افزایش خواهند یافت تا پیش بینی سقوط. مدیران عامل در ایالات متحده یک استثنا بودند. بیش از نیمی از مدیران عامل ایالات متحده انتظار دارند که در ۱۲ ماه آینده فرسایش کاهش یابد.



توجه: درصدهای نشان داده شده ممکن است به دلیل گرد کردن، ۱۰۰٪ نباشند.
منبع: بیست و ششمین نظرسنجی سالانه مدیران عاملان شرکت (پی.دبلیو.سی)

حرکت بعدی شما: حفظ استعداد های برتر.

اگر، همانطور که بسیاری از مدیران عامل پیش بینی می کنند، جنگ برای استعدادها، حتی در بحبوحه وخامت شرایط اقتصادی، شدید باقی بماند، راضی نگه داشتن کارگران و درگیر نگه داشتن آنها یک اولویت حیاتی خواهد بود. تحقیقات مجزای (پی.دبلیو.سی) نشان می دهد که رهبران اهرم هایی برای حفظ کارمندان دارند: انعطاف پذیری، دستمزد منصفانه، انجام کار و فرصت تبدیل شدن به بهترین خود واقعی در محل کار، تعیین کننده های مهم تصمیم گیری های کارکنان در مورد ماندن یا رفتن هستند. ایجاد شرایط برای پیشرفت در برابر نیروهایی مانند اینها می تواند به مدیران عامل کمک کند تا بر نرخ ریزش آینده تأثیر بگذارند. البته آسان نیست: (همه ما باید کارهای بیشتری انجام دهیم تا به روش های مختلف کار کنیم) وندی کلارک، مدیر عامل شبکه جهانی بازاریابی و تبلیغات (دنستو اینترنشنال) در مصاحبه ای اخیر با ما گفت تا با انتظارات نسل هزاره ها و نسل زد همسو شود. «استعفای بزرگ» ارزیابی مجدد رهبری است. این یک حساب بزرگ است که چگونه شرکت هایمان را رهبری می کنیم و آیا واقعاً به تجربه کار در شرکت هایمان فکر کرده ایم.

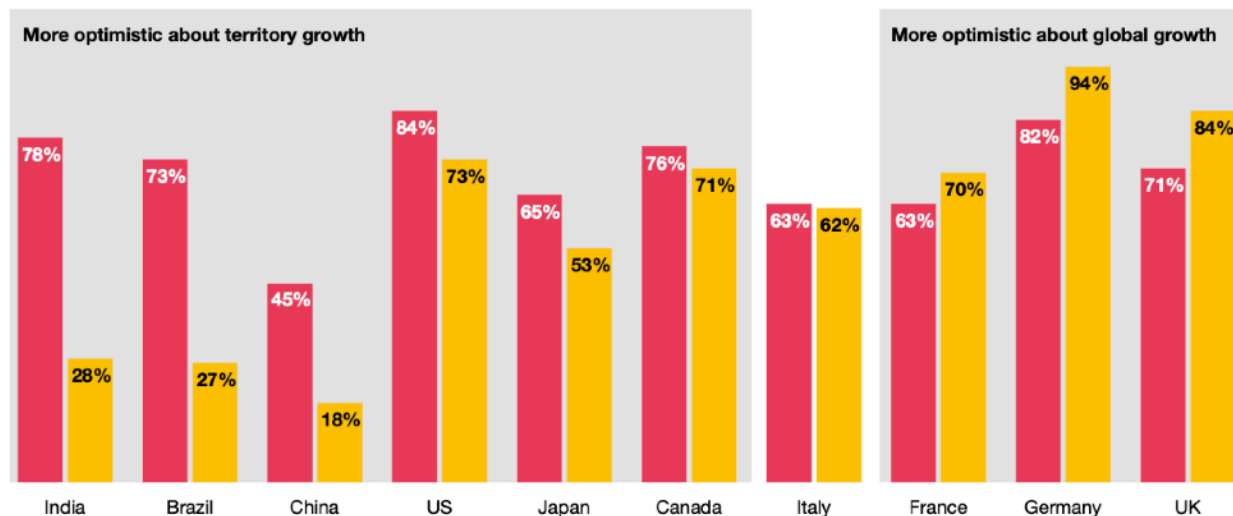
۶. با افزایش خطرات ژئوپلیتیکی، برای چه موارد احتمالی جدیدی آماده می شوید؟

رویدادهای جهانی اهمیت ژئوپلیتیک را بالا برده و خود را احساس کرده اند به روش های بی شماری، از جمله در تأثیرگذاری بردیدگاه های رهبران در مورد خود اقتصاد جهانی. مدیران عامل در برزیل، کانادا، چین، هند، ژاپن و ایالات متحده نسبت به چشم انداز رشد کوتاه مدت کشورهای خود خوشبین تر از کل جهان هستند. تاکید فزاینده بر منافع ملی بر منافع جهانی نشان دهنده شتاب روندهایی است که برای مدتی در جریان بوده است، زیرا اجماع بازارهای بازو تجارت جهانی بدون اصطکاک پس از جنگ سرد شکسته شده است. یک استثنا، اقتصادهای بزرگی هستند که در آنها تأثیرات درجه دوم ژئوپلیتیک شدیدترین ضربه را به خانه وارد می کند. از آنجایی که مدیران عامل در فرانسه، آلمان و بریتانیا برای زمستان سرد و تاریک بالقوه آماده می شدند، پیش بینی می کردند که رشد بازارهای داخلی آنها از اقتصاد جهانی عقب بیفتد.

سؤال: به نظر شما چگونه رشد اقتصادی (یعنی تولید ناخالص داخلی) در طی ۱۲ ماه آینده در اقتصاد جهانی / کشور یا قلمرو شما تغییر خواهد کرد، اگر اصلاً تغییر کند؟

مدیران عامل در بسیاری از اقتصادهای بزرگ نسبت به اقتصاد جهانی نسبت به چشم انداز رشد کوتاه مدت کشورهای خود خوشبین تر هستند.

Decline in global growth Decline in territory growth

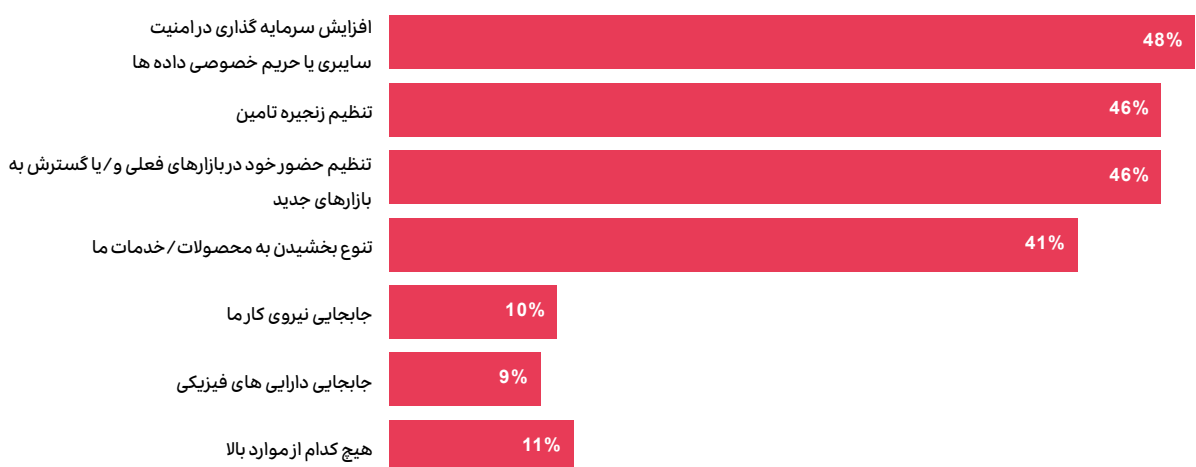


منبع: بیست و ششمین نظرسنجی سالانه مدیران عاملان شرکت (پی. دبلیو. سی)

مدیران عاملی که می گویند در معرض خطرات ژئوپلیتیکی قرار دارند، دست به اقداماتی می زنند و تقریباً نیمی از آنها سرمایه گذاری خود را در امنیت سایبری یا حریم خصوصی داده ها افزایش می دهند، زنجیره های تامین را تطبیق می دهند یا ردپای جغرافیایی خود را تنظیم می کنند. امنیت سایبری برای شرکت های بزرگ تری که در معرض درگیری های ژئوپلیتیکی قرار دارند، حوزه خاصی از تاکید است، در حالی که شرکت های کوچک تر بیشتر بر تنوع بخشیدن به محصولات و خدمات خود متمرکز هستند.

مدیران عامل در حال افزایش سرمایه گذاری های سایبری، تنظیم زنجیره تامین و تغییر ردپای فیزیکی خود در پاسخ به درگیری های ژئوپلیتیکی هستند.

سؤال: در صورت وجود کدام یک از اقدامات زیر، شرکت شما در نظر دارد تا در 12 ماه آینده در معرض تضادهای ژئوپلیتیکی قرار نگیرد؟



منبع: بیست و ششمین نظرسنجی سالانه مدیر عاملان شرکت (پی.دبلیو.سی)

حرکت بعدی شما: زنجیره های تامین را انعطاف پذیر و پاسخگو کنید.

تجربه اخیر (پی.دبلیو.سی) مجموعه ای از [حرکات هوشمند را برای بهبود عملکرد زنجیره تامین](#) برجسته کرده است. شغل اول، برنامه ریزی سناریو برای طیف وسیع تری از اختلالات است - نه فقط تأثیر فوری رویدادهای شدید، بلکه پیامدهای آبخاری آنها در سراسر زنجیره تامین. رهبران همچنین در حال ایجاد برج های کنترل زنجیره تامین با قابلیت هوش مصنوعی هستند - داشبوردهای متصل داده ها، معیارهای کلیدی کسب و کار و رویدادهایی که برای تصمیم گیرندگان در سراسر اکوسیستم کسب و کار شخصی سازی شده اند. برج کنترل سازمان ها را قادر می سازد تا مسائل مهم را در زمان واقعی درک، اولویت بندی و حل و فصل کنند - برای مثال، با جابجایی منابع از بخشی از یک شبکه تامین به قسمت دیگر.

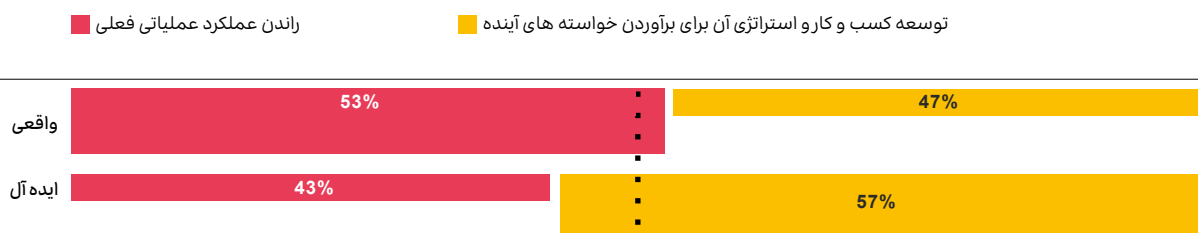
افزایش انعطاف‌پذیری زنجیره تامین حداقل از سال ۲۰۲۰، زمانی که همه‌گیری کووید-۱۹ شکنندگی بسیاری از سیستم‌های سخت زخمی را برجسته کرد، برای بسیاری از سازمان‌ها اولویت رو به رشدی بوده است. همانطور که [اریک مارتل](#)، مدیر عامل (بمباردیر) در مصاحبه اخیر با (پی.دبلیو.سی) گفت: "اگر یک نفر قبل از کووید-۱۹ مراقب ۲۰ تامین کننده بود، امروز به ازای هر پنج تامین کننده یک نفر داریم." خوشبختانه، ما توانسته‌ایم تعداد مشکلات احتمالی را که در گذشته شامل کمبود قطعات و کمبود تکنسین‌های ماهر بود، محدود کنیم. همیشه مشکلاتی وجود خواهد داشت که ما نمی‌دیدیم در راه باشند، اما اگر به جای ۳۰۰ مشکل، دو یا سه مشکل داشته باشیم، قابل کنترل‌تر است.

۷. چقدر زمان و پول در آینده سرمایه‌گذاری می‌کنید؟

برای پیمایش به الزام دوگانه تعریف شده توسط شش سؤال اول ما، مدیران عامل باید یک عمل متعادل کننده را انجام دهند که با تقویم‌های خود شروع می‌شود. ما از مدیران عامل پرسیدیم که چگونه زمان خود را بین طیف وسیعی از اولویت‌ها، از جمله عملکرد عملی، تقسیم می‌کنند. تطبیق کسب و کار برای آینده؛ گذراندن وقت با مشتریان؛ تعامل با کارکنان؛ و تعامل با سرمایه‌گذاران، هیئت مدیره و سایر ذینفعان خارجی. هدایت عملکرد فعلی بیشترین سهم از زمان مدیران عامل را مصرف کرد. مدیران عامل به ما گفتند که اگر بتوانند برنامه‌های خود را دوباره طراحی کنند، زمان بیشتری را صرف توسعه کسب و کار و استراتژی آن برای برآورده کردن خواسته‌های آینده خواهند کرد.

سؤال الف (واقعی): در طول زمان کاری به طور متوسط چند درصد از زمان خود را صرف هریک از موارد زیر می‌کنید؟
سؤال ب (ایده‌آل): با دانستن آنچه اکنون می‌دانید، اگر می‌توانستید با یک تقویم خالی شروع کنید، زمان خود را به عنوان مدیر عامل چگونه تخصیص می‌دادید؟

مدیران عامل می‌خواهند زمان بیشتری را صرف اختراع مجدد کسب و کار خود کنند

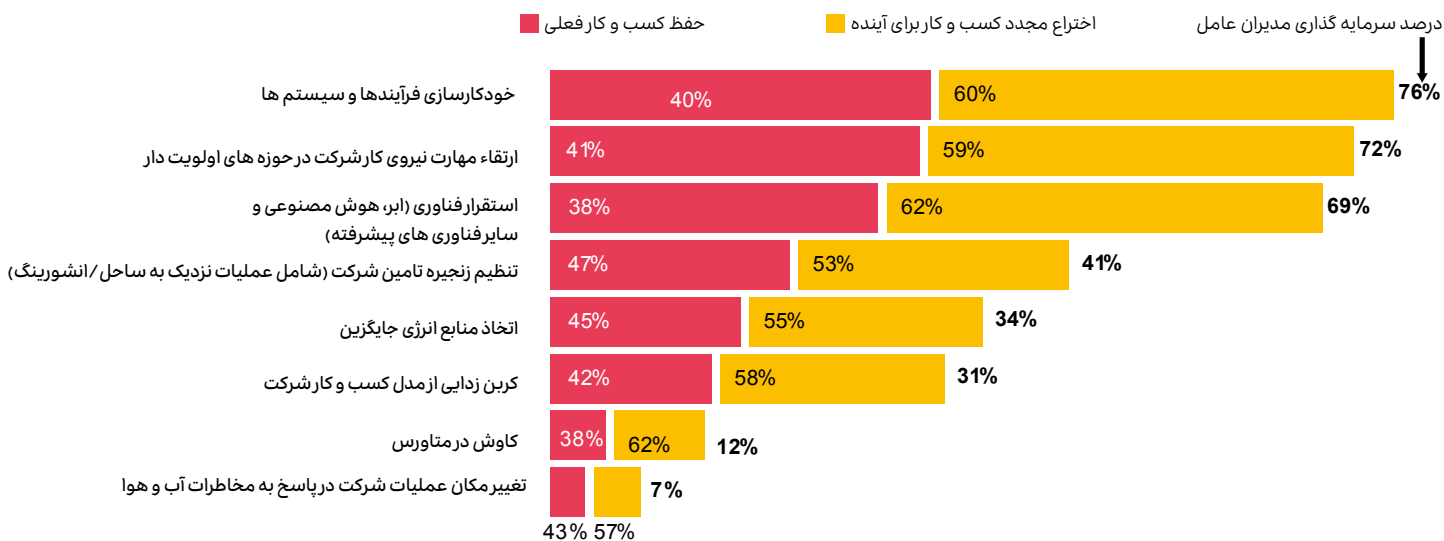


توجه: بر اساس نسبت زمان صرف شده در عملکرد فعلی عملیاتی و تکامل کسب و کار و استراتژی آن برای برآورده کردن نیازهای آینده.
منبع: بیست و ششمین نظرسنجی سالانه مدیر عاملان شرکت (پی.دبلیو.سی)

قانون تعادل از تقویم مدیرعامل تا تخصیص منابع شرکت گسترش می یابد. سرمایه گذاری های فناوری اولویت اصلی است: حدود سه چهارم شرکت ها بر اتوماسیون، ارتقاء مهارت و استقرار فناوری های پیشرفته مانند هوش مصنوعی متمرکز هستند. با توجه به منطق زیربنایی این سرمایه گذاری ها، تقریباً ۶۰ درصد از هر دسته بر روی اختراع مجدد کسب و کار برای آینده متمرکز است و ۴۰ درصد بر حفظ کسب و کار فعلی متمرکز است. این نسبت ۶۰/۴۰ به طور قابل توجهی در سراسر طیف کامل سرمایه گذاری ها سازگار بود - بازتاب دیگری از اقدام متعادلی که مدیران عامل در تلاش برای انجام آن هستند.

سوال الف: شرکت شما در ۱۲ ماه آینده کدام یک از سرمایه گذاری های زیر را انجام می دهد؟
سوال ب: برای هر یک از حوزه های سرمایه گذاری انتخاب شده، لطفاً درصد سرمایه گذاری تخصیص یافته برای حفظ تجارت فعلی در مقابل اختراع مجدد کسب و کار برای آینده را مشخص کنید.

سرمایه گذاری های مبتنی بر فناوری و اختراع مجدد برای بسیاری از مدیران عامل جهانی بزرگ است



منبع: بیست و ششمین نظرسنجی سالانه مدیران عاملان شرکت (پی. دی. یو. سی)

حرکات بعدی شما: دوسوختگی را توسعه دهید.

برای درک اینکه این عمل متعادل کننده در عمل چگونه به نظری رسد، تجربه شرکت مهندسی و ساخت و ساز هندی (لارسن) را در نظر بگیرید، که فناوری و پایداری را برای سرمایه گذاری ترکیب می کند. در مورد فرصت های مرتبط با تغییرات آب و هوایی (سوبرهمانیان) [مدیرعامل و مدیرعامل \(اس.ان.\)](#) در مصاحبه ای به ما گفت: «دوراه برای نگاه کردن به پایداری وجود دارد: یا گیج باشید و آگاه باشید یا هیجان زده باشید و اقدام کنید. ما دومی را انتخاب کردیم.» (ال اند تی) بخش عظیمی از تجارت خود را در زمینه هیدروکربن ها دارد، اما به سوخت های جدیدی مانند هیدروژن سبز نیز می پردازد. ما به هیدروژن سبز تنها به عنوان سوخت آینده نگاه می کنیم، بلکه آن را به عنوان یک کسب و کار برای سرمایه گذاری و توسعه می بینیم.

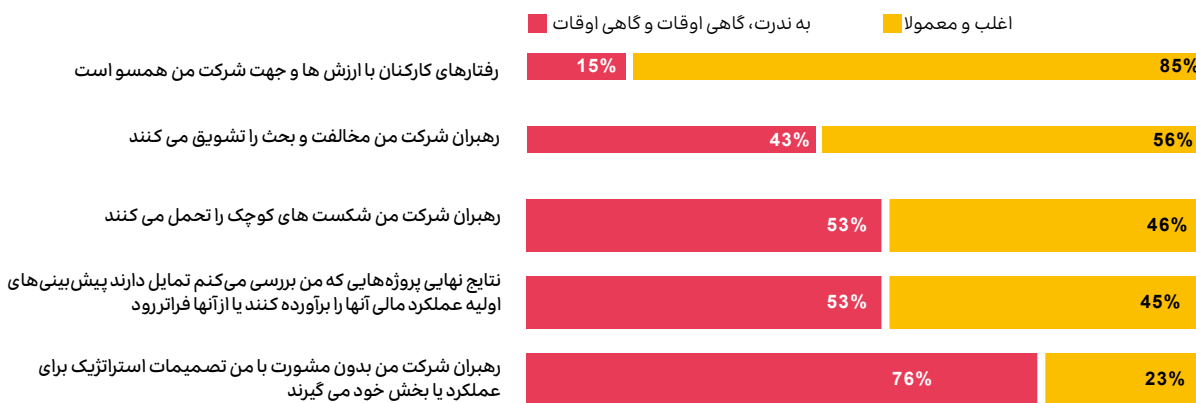
سوبرهمانیان گفت: علاوه بر این، با تخصص خود در فناوری های مختلف خورشیدی، به عنوان یک بازیگر جهانی فناوری برای راه اندازی نیروگاه های خورشیدی ظاهر شده ایم. سال گذشته، یک قرارداد (ای.پی.سی) [مهندسی، تدارکات و ساخت] برای طراحی و ساخت بزرگترین نیروگاه خورشیدی عربستان سعودی به ما منعقد شد. انتظار می رود این نیروگاه با ظرفیت کامل، برق کافی برای ۱۸۵۰۰۰ خانه تولید کند و تا ۲.۹ میلیون تن انتشار کربن در سال را جبران کند.

۸. چقدر برای اختراع مجدد شرکتتان محور هستید؟

مدیران عامل برای اختراع مجدد کسب و کار خود در حالی که چالش های عملیاتی کوتاه مدت را پشت سر می گذارند، به کمک افراد خود نیاز دارند - رهبران ارشد، مدیران میانی و کارمندان خط مقدم. سازمان های متعهد و توانمند سریع تر حرکت می کنند، راحت تر نوآوری می کنند و به طور مؤثرتری برای انجام کارها همکاری می کنند. برای مدیران عاملی که امیدوارند از چنین مزایایی بهره مند شوند، نظرسنجی امسال برخی علائم هشدار دهنده و زمینه های فرصت را پیشنهاد می کند. چهل و سه درصد از مدیران عامل جهانی گفتند که رهبران سازمان هایشان اغلب بحث و مخالفت را تشویق نمی کنند. پنجاه و سه درصد گفتند که رهبران آنها اغلب شکست های کوچک را تحمل نمی کنند. و ۷۶٪ گفتند که رهبران آنها اغلب تصمیمات استراتژیک مستقل برای عملکرد یا بخش خود نمی گیرند.

سؤال: برای هر یک از عبارات زیر، لطفاً مشخص کنید که این موارد چند بار در شرکت شما رخ می دهد.

بسیاری از مدیران عامل این سوال را مطرح می کنند که آیا پیش شرط های حیاتی برای توانمندسازی و کارآفرینی سازمانی در شرکت هایشان وجود دارد یا خیر.



توجه: درصد های نشان داده شده ممکن است به دلیل گرد کردن، ۱۰۰٪ نباشند. منبع: بیست و ششمین نظرسنجی سالانه مدیر عاملان شرکت (پی.دبلیو.سی)

اعدادی مانند این نشان می‌دهند که در بسیاری از سازمان‌ها، شرایطی فراهم نیست که مدیران و کارکنان به تنهایی به سمت فرصت‌های اصلی جدید حرکت کنند یا به‌طور مستقل تهدیدهای مخرب را شناسایی کرده و به آنها پاسخ دهند. اختراع مجدد کسب و کاریک کار کامل خواهد بود در طول سال‌های آینده برای مدیران اجرایی و تیم‌های برتر، و داده‌ها نشان می‌دهد که نوع خاصی از رهبری مورد نیاز خواهد بود، زیرا تغییر عمیق تنها زمانی امکان‌پذیر است که افراد در همه سطوح سازگار و رشد کنند. مدیران عامل در ایجاد یک چشم‌انداز مشترک، باید توانمندسازی افراد برای تصمیم‌گیری و قهرمانان قابل مشاهده برای تغییر باشند.

حرکت بعدی شما: تمرکززدایی تصمیمات در سطح پروژه

توانمندسازی و استقلال سازمانی عوامل مهمی در تخصیص مجدد منابع سازمانی موثر هستند، که اهرمی حیاتی برای رهبرانی است که به دنبال ایجاد تغییرات عمده در جهت کسب و کار هستند. تجزیه و تحلیل اخیر **داده‌های بیست و پنجمین نظرسنجی سالانه مدیرعامل (پی.دبلیو.سی)** نشان داد که نه تنها تخصیص مجدد منابع، به‌طور کلی، عامل اصلی تعیین‌کننده عملکرد شرکت است، بلکه تخصیص مجدد منابع در مقیاس کوچکتر (شروع سرمایه‌گذاری در پروژه‌های جدید، دوبرابر کردن پروژه‌های امیدوارکننده و از بین بردن ابتکارات کم‌پتانسیل) به اندازه حرکت‌های مقیاس بزرگتر (مانند خرید یا سرمایه‌گذاری کسب‌وکارها) که مدیران عامل معمولاً رهبری می‌کنند، کمک کرد. مدیران عامل می‌توانند پویایی در سطح پروژه را با تشویق به نوآوری و ریسک‌پذیری در مقیاس کوچک، ممانعت از الزامات تایید بیش از حد برای ابتکارات در مقیاس کوچک، و ابداع "سوئیچ‌های کشتن" برای اطمینان از اینکه پروژه‌های در مقیاس کوچک از کنترل خارج نمی‌شوند، تحریک کنند.

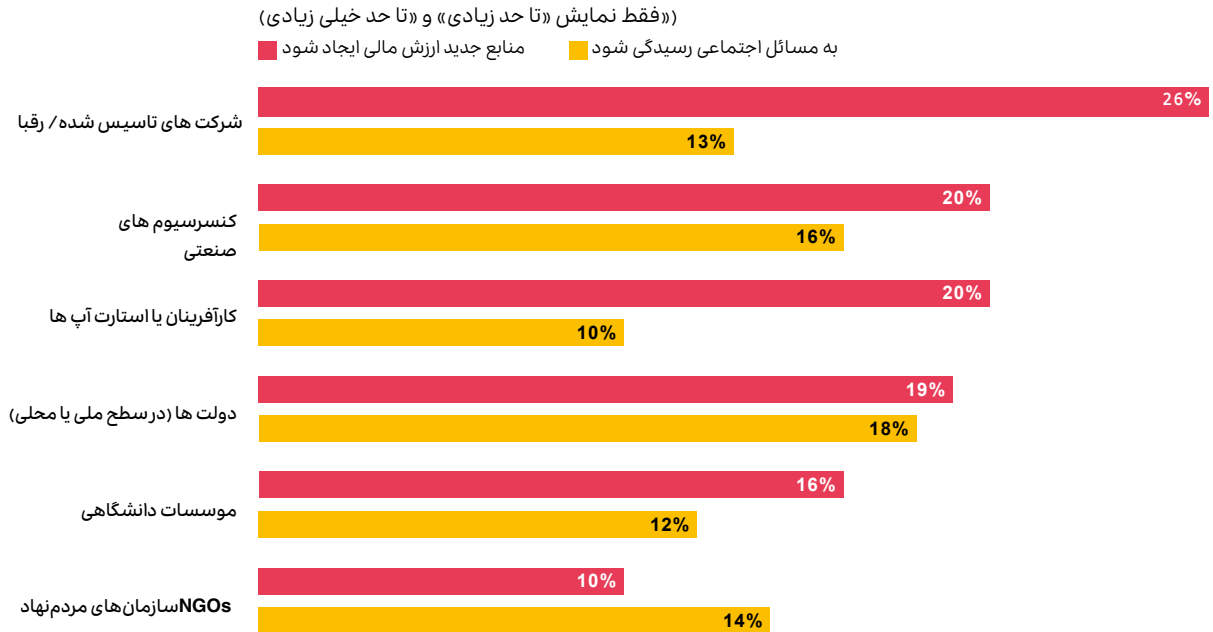
۹. در حال ساختن چه نوع اکوسیستمی هستید؟

تنوع و پیچیدگی چالش‌های تجاری امروزی، توانایی همکاری در سراسر مرزهای شرکت را بسیار مهم می‌کند. برای دریافت پنجره‌ای از این پویایی‌ها، از مدیران عامل پرسیدیم که چگونه با چه کسی و به چه هدفی شراکت ایجاد می‌کنند. نتایج نشان می‌دهد که شرکت‌ها با شبکه گسترده‌ای از همکاران کار می‌کنند و این روابط اغلب برای ایجاد منابع جدید ارزش، ایجاد می‌شود. پرداختن به مسائل اجتماعی مانند تغییرات آب و هوا اغلب هدف همکاری با نهادهای غیرتجاری مانند سازمان‌های غیردولتی و سازمان‌های دولتی بود.

شرکت‌ها بیشتر برای ایجاد ارزش تجاری همکاری می‌کنند تا حل مسائل

اجتماعی

سوال: تا چه حد شرکت شما با گروه‌های زیرهمکاری می‌کند
الف: ایجاد منابع جدید ارزش؟
ب: به مسائل اجتماعی بپردازید؟

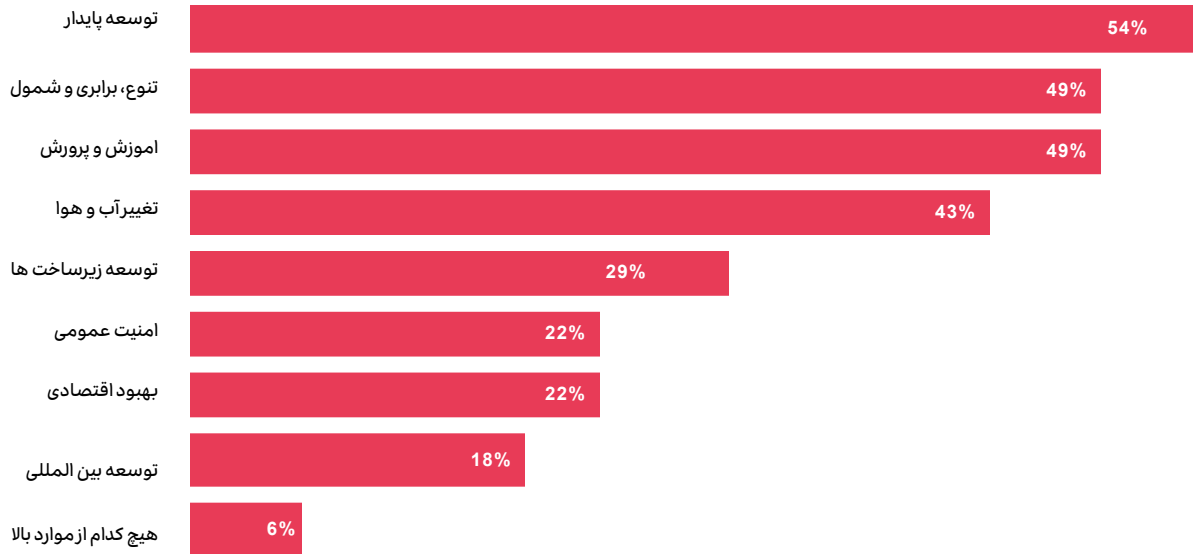


منبع: بیست و ششمین نظرسنجی سالانه مدیرعاملان شرکت (پی دلبیو.سی)

شرکت‌های بزرگ‌تر نسبت به شرکت‌های کوچک‌تر احتمال بیشتری برای رسیدگی به چالش‌های اجتماعی از طریق همکاری با مؤسسات مختلف دارند. همکاری تجاری و دولتی در راستای اهداف اجتماعی به ویژه در آفریقا، آسیا و خاورمیانه و در بخش‌های انرژی، برق و خدمات عمومی رایج است.

مدیران عامل با نهادهای غیرتجاری برای رسیدگی به توسعه پایدار، آموزش و تغییرات آب و هوایی همکاری می کنند.

سوال: شرکت شما در کدام یک از زمینه های زیر با نهادهای غیرتجاری (دولت، سازمان های غیردولتی یا موسسات دانشگاهی) برای رسیدگی به مسائل اجتماعی همکاری می کند؟



منبع: بیست و ششمین نظرسنجی سالانه مدیران عاملان شرکت (پی.دبلیو.سی)

حرکت بعدی شما: متعهد به همکاری باشید.

کار (پی.دبلیو.سی) در توسعه استراتژی (ای.سی.جی) نشان می دهد که سازمان ها به بهترین وجه قادر به ایجاد ارزش تجاری و اجتماعی هستند.

زمانی که آنها با سختگیری و پیچیدگی به مشارکت و ساخت اکوسیستم می پردازند. مدیران عامل باید سازمان های خود را به هویت و حوزه تمرکز (ای.سی.جی) متعهد کنند و این تعهد را واقعی کنند. این اغلب شامل نقشه برداری از منافع شرکای حیاتی اکوسیستم است. شناسایی ترکیبی از استعداد، فناوری، فرآیندها و بینشی که آن شرکا می توانند ارائه دهند؛ ایجاد اعتماد از طریق عمل متقابل؛ و پرورش یک فرهنگ شرکتی که شامل همکاری در خطوط سنتی نهادی است.

ما نمونه های زیادی از این اصول را دیده ایم که ارزش ارائه می دهند. (نست)، یک پالایشگاه نفت و بازاریاب مستقر در فنلاند، اکوسیستمی را حول یک مشارکت با مک دونالد ایجاد کرده است که در آن یک شرکت، روغن آشپزی مک دونالد را جمع آوری می کند و شرکتی دیگر آن را به (نست) منتقل می کند، که این ماده را به سوخت دیزلی تبدیل می کند که به شریک شرکت حمل و نقل می فروشد.

(میتیلینیس)، یک شرکت خانوادگی ۱۱۴ ساله یونانی

که فلزات و نیرو تولید می کند، با دولت یونان و کمیسیون اروپا در ابتکاری همکاری می کند که در آن صنایع برق، مصرف تا ۴ گیگاوات منابع جدید انرژی تجدیدپذیر را تامین مالی خواهند کرد. (میتیلینوس) همچنین برنامه های تحقیقاتی متالورژی را در سطح اروپا رهبری می کند و با شرکای صنعتی و آموزشی همکاری می کند. رئیس هیئت مدیره و [مدیر عامل شرکت](#) گفت: "ما معتقدیم که نوآوری باید به طور مشترک دنبال شود زیرا در این راه بدون شک سازنده تر است." من معتقدم که ما واقعاً این کلیشه را باور داریم که اگر می خواهید سریع بروید، تنها بروید، اما اگر می خواهید دور بروید، با هم بروید.

اعتماد، رهبری و مکالمه مدیر ارشد

اعتماد به مؤسسات و افراد کمک می کند تا «با هم خیلی پیش بروند» و در مسابقه امروز پیروز شوند در حالی که مسابقه فردا را می دونند. تجزیه و تحلیل پیشرفته داده های نظرسنجی مدیر عاملان در سال گذشته رابطه آماری معنی داری را بین [اعتماد مشتری](#) و عملکرد مالی نشان داد. داده های نظرسنجی همچنین پیشنهاد کرد که شرکت های مورد [اعتماد دارای جهت گیری بلندمدت](#) هستند. آنها به احتمال زیاد تعهدات خالص داده اند و غرامت آنها با نتایج غیرمالی، مانند مشارکت کارکنان و جنسیت، نژاد، و نمایندگی قومیت مرتبط است.

اهمیت فزاینده اعتماد عمیقاً با ماهیت در حال تغییر رهبری مرتبط است، به دلیل پیچیدگی فزاینده پویایی ذینفعان، نیاز فزاینده به بخش خصوصی برای کمک به حل مشکلات مهم اجتماعی، شکست اجماع پس از جنگ سرد، و تشدید تنش های ژئوپلیتیکی و اجتماعی مدیران عامل برای این تغییرات در ردیف اول صندلی هایی داشته اند و اغلب در آن شرکت کرده اند.

از گزارش های مستقیم آنها گفت و گوی صریح با تیم های مدیریت ارشد در مورد پیامدهای رهبری این نیروها ممکن است به مدیران عامل کمک کند تا قدرت را تقویت کنند و آزاد کنند. مدیران ارشد، به مدیران عامل فرصت می دهد تا روی آینده تمرکز کنند. ما امیدواریم که نه سوال مطرح شده توسط نظرسنجی مدیر عاملان امسال این گفتگو را تقویت کند، بنابراین به رهبران و سازمان های آنها قدرت می دهد تا وضعیت موجود را پشت سر بگذارند، پیشرفت را متصور شوند و خود را برای جهانی که به شکل دهی آن کمک می کنند، دوباره بسازند.

روش شناسی

(پی.دبلیو.سی) در اکتبر و نوامبر سال ۲۰۲۲، ۴۴۱۰ مدیر عامل را در ۱۰۵ کشور و منطقه مورد بررسی قرار داد. ارقام جهانی و منطقه‌ای در این گزارش متناسب با تولید ناخالص داخلی اسمی کشور یا منطقه وزن می‌شوند تا اطمینان حاصل شود که دیدگاه‌های مدیران عامل در تمام مناطق اصلی، نماینده است. ارقام در سطح صنعت و کشور بر اساس داده‌های وزن نشده از نمونه کامل ۴۴۱۰ مدیر عامل است. جزئیات بیشتر بر اساس منطقه، کشور و صنعت در صورت درخواست در دسترس شما قرار خواهد گرفت. تمام مصاحبه‌ها به صورت محرمانه انجام شده است.

در میان ۴۴۱۰ مدیر عامل شرکت کننده در نظرسنجی:

- ♦ ۲% از آنها سازمان‌هایی را با درآمد ۲۵ میلیارد دلار آمریکا یا بیشتر رهبری می‌کنند.
- ♦ ۳% درصد سازمان‌هایی را با درآمدی بین ۱۰ تا ۲۵ میلیارد دلار رهبری می‌کنند.
- ♦ ۱۸% سازمان‌هایی با درآمد بین ۱ تا ۱۰ میلیارد دلار را رهبری می‌کنند.
- ♦ ۳۳% سازمان‌هایی را با درآمدی بین ۱۰۰ تا ۱ میلیارد دلار رهبری می‌کنند.
- ♦ ۳۸% سازمان‌هایی را با درآمد تا ۱۰۰ میلیون دلار را رهبری می‌کنند.
- ♦ ۶۹% سازمان‌هایی را رهبری می‌کنند که مالکیت خصوصی دارند.

یادداشت:

همه درصدها در نمودارها به ۱۰۰% نمی‌رسند - نتیجه گرد کردن درصدها، گزینه‌های پاسخ چند گزینه‌ای و تصمیم در موارد خاص برای حذف نمایش پاسخ‌های خاص، از جمله "سایر"، "هیچ یک از موارد بالا". ما همچنین مصاحبه‌های عمیقی با مدیران عامل از سه منطقه جهانی (آمریکای شمالی، اروپای غربی و آسیا و اقیانوسیه) انجام دادیم. برخی از این مصاحبه‌ها در این گزارش نقل می‌شود؛ مصاحبه‌های کامل را می‌توانید در [اینجا](#) پیدا کنید

<https://www.pwc.co.uk/pwcresearch>

PwC network contacts

Alison Blair
PwC Research Leader
alison.b.blair@pwc.com

Kevin Burrowes
Global Clients and Industries
Leader
kevin.burrowes@pwc.com

Raymund Chao
PwC Asia Pacific and China
Chairman
raymund.chao@cn.pwc.com

Kevin Ellis
Senior Partner and Chairman
PwC UK
kevin.ellis@pwc.com

Petra Justenhoven
Senior Partner and
Chairwoman, PwC Europe
petra.justenhoven@pwc.com

Bob Moritz
Chairman of the
PwC Network
robert.moritz@pwc.com

Richard Oldfield
Global Markets Leader
richard.oldfield@pwc.com

Tim Ryan
Senior Partner and Chairman
PwC US
tim.ryan@pwc.com

Michael Stewart
Global Corporate Affairs and
Communications Leader
michael.x.stewart@pwc.com

Antonia Wade
Global Chief Marketing
Officer
antonia.wade@pwc.com

Allen Webb
Global Integrated Content
Leader
allen.webb@pwc.com

Global CEO Survey content team

Libby Boswell,
research and analytics

elizabeth.s.boswell@pwc.com

Shir Dekel,
research and analytics

shir.a.dekel@pwc.com

Elizabeth Johnson,
editorial production

elizabeth.johnson@pwc.com

Catherine Moore,
research and analytics

catherine.moore@pwc.com

معتبرترین محتوای مرتبط به مدیریت، به زبان فارسی!

مشاوران مدیریت شاپرک از سال ۱۳۹۷ با هدف گسترش ادبیات مدیریت و دسترسی علاقمندان به دانش به روز این حوزه، اقدام به تالیف، ترجمه و نشر محتوای ارزشمند در زمینه مدیریت و کسب و کار می‌کند، که از جمله‌ی آن می‌توان به بیش از ۳۵۰ مقاله‌ی منتشرشده تاکنون اشاره کرد. این محتوا به همت مشاوران و هیئت تحریریه‌ی این مجموعه تهیه می‌گردد.

گزارشی که مطالعه کردید، گزارش اخیر شرکت مشاوره مدیریت پرایس واترهاوس کوپریزا PWC است که سالانه گزارش مدیران عامل را با رویکرد پیش‌بینی و ارائه‌ی چشم‌انداز مناسب برای مدیران در سال پیش رو ارائه می‌نماید. این گزارش همزمان با نشر گزارش اصلی در رسانه‌های فارسی زبان نیز منتشر شده است.



پیش‌گفتار از:

مجید کیانیپور

مشاور مدیریت و مربی کسب و کارهای مختلف. دارای بیش از ۱۰ سال سابقه اجرایی در سمت‌های مدیر آموزش و مدیر منابع انسانی در شرکتهای بین‌المللی و موفق توتال و هنکل در ایران، فرانسه و خاورمیانه.

مجید کیانیپور بنیانگذار و مدیرعامل شرکت تجربه شاپرک آبی است و در طی سال‌های گذشته به بیش از ۱۰۰ شرکت بین‌المللی و ایرانی خدمات مشاوره مدیریت ارائه نموده. او دانش آموخته‌ی دانشگاه HULT در رشته‌ی MBA بوده و مدارک مرتبط با رهبری را از دانشگاه‌های Ashridge و HULT و موسسه John Wiley & Sons و دوره‌های مرتبط با کسب و کار را در دانشگاه کسب و کار هاروارد گذرانده است.



مترجمین:

حامد نیوند

مشاور مدیریت در زمینه‌ی بازاریابی و توسعه کسب و کار. دانش آموخته‌ی مدیریت کسب و کار در حوزه‌ی مارکتینگ با رویکرد آنلاین از دانشگاه ملی مالزی. سابقه‌ی چند سال تدریس در دانشگاه‌های کشور و البته مشاوره توسعه کسب و کار به شرکت‌های داخلی و بین‌المللی را داراست.

وی هم‌اکنون مدیر مارکتینگ و توسعه کسب و کار شرکت مشاوره مدیریت تجربه شاپرک آبی است.



آرمان آقازاده

دانش آموخته‌ی مدرسه مشاوره مدیریت شاپرک آبی است و در حال حاضر در پروژه‌های بین‌المللی شرکت تجربه‌ی شاپرک آبی مشغول به فعالیت است.



آرمان سابقه‌ی فعالیت در حوزه‌ی فشن و پوشاک را داشته و در سال‌های حاضر مشغول تحصیل در رشته‌ی مهندسی کامپیوتر می‌باشد.

26th Annual Global CEO Survey

www.ceosurvey.pwc



© 2023 PwC. All rights reserved.

PwC refers to the PwC network and/or one or more of its member firms, each of which is a separate legal entity.

Please see www.pwc.com/structure for further details.