

**گانگ هو**

**خلاصه کتاب**

اسفند 94

بیمارستان هاشمی نژاد و بیمارستانهای محب

## خلاصه ای از داستان گانگ هو

### هدف از انتخاب کتاب

این کتاب داستان موفقیت سازمانی است که یک روز نه تنها بدترین کارخانه از میان حدود 30 کارخانه شرکت بوده بلکه بدترین کارخانه در کشور امریکا نیز شناخته شده است و تنها یک اتفاق یعنی همان **گانگ هو** شدن موجب شد تا نه تنها در میان کارخانجات شرکت، بهترین شود، بلکه در کل کشور به عنوان بهره‌ورترین کارخانه شناخته شده و از رییس جمهور جایزه بهترین کسب و کار سال را دریافت نماید.

راستش رو بخواهید، خواندن این کتاب من رو یاد بیمارستان هاشمی نژاد انداخت. یه روزی بدترین بیمارستان کشور و تنها چند سال بعد، اون هم با یک اتفاق خوب، تندیس بلورین کیفیت در سطح ملی رو دریافت کرد و درحال حاضر نیز، زنجیره محب و هاشمی نژاد، نگین درخشان بیمارستانهای کشور هستند.

### آیا ما هم گانگ هو شده بودیم!!!

بعد از خواندن این کتاب، 100 جلدش رو خریدم و در کلاس توسعه رهبری که روزهای دوشنبه برگزار میشه توزیع کردم. همه حاضرین در کلاس کتاب رو خواندند و 8 جلسه از موضوع کلاس توسعه رهبری هم به موضوع گانگ هو اختصاص پیدا کرد.

بعدش هم با توجه به جذابیت موضوع و داستان، تصمیم گرفتیم که برای استفاده از راهکارهای این کتاب و به یاد روزهای گانگ‌هوی خودمان، مدیران زنجیره محب و هاشمی نژاد دور هم جمع بشیم و **با حضور دکتر اعتمادیان (کسی که یه روزی ما رو گانگ‌هو کرد)** چند تا کار کوچیک و جدید برای بیمارستانهامون تعریف کنیم و تو سال 94 عملیش کنیم.

### و اما داستان کتاب

برای اینکه حوصله شما از خواندن این متن سر نره سعی کردم در چند صفحه، کل مفاهیم کلیدی کتاب رو توضیح بدم.

داستان از اینجا شروع میشه که در این کارخونه ورشکسته و رو به تعطیلی یه مدیری میاد به اسم خانم سنکلا و با کمک یک سرخپوست که مدیر بهترین بخش شرکت بوده، تصمیم میگیرن کارخونه رو زیر و رو کنند.

اندی(سرخپوست) با الهام از درس‌هایی که از پدربزرگش گرفته، خانم سنک‌ر رو راهنمایی میکنه که چطور می‌تونیم با یادگیری از حیوانات، کارخونه رو نجات بدیم.

بنابراین خانم سنک‌ر رو در طی چند ماه اول حضورش در کارخانه، میبیره به **طبیعت** تا با مشاهده رفتار **سنجابها**، **سگهای آبی و غازها** و چیزهایی که ازشون یاد میگیره کارخونه رو گانگ هو(یعنی پرشور و شوق) کنه.

### درس‌هایی از روحیه سنجابها

سنجابها سخت تلاش می‌کنند چون **هدف** دارند(جمع‌آوری آذوقه برای زمستان)

این هدف به آنها **انگیزه** میده چون اگه این کار رو نکنند تو زمستون از گرسنگی می‌میرند. بنابراین

سخت کار کردن و داشتن روحیه بالا برای سنجابها نه تنها مهمه بلکه به جونشون بستگی داره و بسیار **با ارزشه**

### بنابراین اگه بتونیم :

- به کارکنان ثابت کنیم و بفهمونیم که کاری که دارند انجام میدن تا چه اندازه با ارزشه و برای ساختن سازمانی بهتر و جهانی بهتر کمک می‌کنه، اونوقت گانگ هو میشن.
- به کارکنان بفهمونیم که هدفهای سازمان ما چیه و اونها باید برای رسیدن به هدفها چکار باید بکنند به طوریکه از ته قلبشون درکش کنند
- به کارکنان نشون بدیم که مهمترین چیز تو سازمان ارزشه‌است و پایبندی به اونها یعنی پیروزی و هم رضایت خدا توشه و هم رضایت مردم و همه رضایت قلبی خودمون

اونوقت روحیه سنجابها رو تو سازمان ایجاد کردیم(البته باید حوصله کنیم و شاید سه سال این فرآیند طول بکشه تا تک تک کارکنان این موضوع رو درک کنند)

### درس‌هایی از شیوه کار سگهای آبی

وقتی سیل میاد و آبگیرها خراب میشه، سگهای آبی دست به کار میشن. مثل پیمانکاران مستقل و توانمند، با تلاش و پشتکار مثال زدنی، آبگیر رو تعمیر می‌کنند.

سگهای آبی، رییس ندارند. هرکسی رییس خودشه. این یعنی **مسئولیت‌پذیری**

هرکسی اون کاری رو انجام میده که خیلی خوب بلده و براش تربیت شده. این یعنی **شایسته‌سالاری**

تو کار همدیگه دخالت نمی کنی و همه برای رسیدن به هدف حداکثر توان خودتون رو بدون اینکه کسی بهتون دستور بده به کار می گیرند. این یعنی کار تیمی

### بنابراین اگه بتونیم تو سازمان:

- افراد رو بر اساس توانمندیهاشون بکارگیری کنیم و ارتقاءشون بدیم.
- به کارکنان، فقط خطوط کلی و راهنماها و نتایج مورد انتظار رو بدیم و تو کارشون دخالت نکنیم
- مشارکتشون بدیم و اجازه بدیم شیوه کار رو خودتون انتخاب کنید.

اونوقته که گانگ هو میشن

### رهاورد غازها

شاید بیشترین مقاله ها در حوزه رهبری درباره غازها نوشته شده. اینکه غازها به صورت 7 حرکت می کنند و یک رهبر در جلو و نوک پیکان قرار می گیره. اینکه غاز آخری 60 درصد نیروی کمتری رو به دلیل حرکت ایرودینامیکی غازها صرف می کنه. اینکه رهبری به صورت چرخشیه و هر چند ساعت یک غاز در جلو قرار می گیره و اینکه وقتی غازی بیمار میشه دو تا غاز برای مراقبت ازش کنارش میمونن تا خوب بشه یا بمیره و بعد به جمع ملحق میشن.

اما تو این کتاب در مورد غازها به **موضوع جدیدی** اشاره میکنه

اینکه چرا قاق قاق می کنند و همیشه قاق قاق می کنند.

برای اینکه همدیگه رو تشویق کنند و روحیه ایجاد کنند. برای اینکه بگن ما می تونیم و آفرین بچه ها داریم موفق میشیم.

اینکه تشویق باید همیشگی باشه و همه باید تشویق کنند نه فقط هر از گاهی و تو مراسمها و اون هم توسط مدیران

اینکه تشویق باید تیمی باشه و همه باید احساس خوبی بهتون دست بده.

مثل **تیم والبیال** که حتی وقتی حریف ازتون امتیاز میگیره، باز هم با همدیگه محکم دست میدن و همدیگه رو تشویق می کنن.

بنابراین اگه بتونیم:

- روحیه تشویق رو تو سازمان تقویت کنیم
- همیشه و مستمرا تشویق کنیم

## گانگ هو

---

- تشویقها رو بیشتر گروهی کنیم تا فردی
- رفاقتها رو جایگزین رقابت کنیم و از موفقیت همدیگه واقعا و از ته قلب خوشحال بشیم.

اونوقته که گانگ هو میشیم.

همون کاری که باعث شد شرکت از جایگاه آخر به اول برسه.

تو جلسه هم اندیشی دیزین، قراره که با هم فکری هم روشهایی رو برای گانگ هو شدن مجدد کارکنانمون پیدا کنیم و سال 94 تو هاشمی نژاد و محبها عملیش کنیم.

اگه کسایی که این کتاب رو نخوندند، کتاب رو بخوندند که خیلی عالی خواهد شد. اگه هم نخوندند، لطفا این خلاصه رو حتما بخوندند تا با ذهنیت آماده در برنامه شرکت داشته باشند.

با احترام و تشکر

علیزاده