

بنام اچھی نام فریاد



ادیبان روز

رهبری سینگولاریتی

راهنمای شرکت شما برای بقا در دیجیتالی شدن

مؤلف:

جان پرک

مترجمان:

حسین ممتاز

عماد عابد

سیده سارا میرتقی

مشخصات کتاب

سرشناسه: برک، جان / Brecke, Jan
عنوان و نام پدیدآور: رهبری سینگولاریتی
نویسنده: جان برک
مترجمان: حسین ممتاز، عماد عابد
سیده سارا میرتقی
مشخصات نشر: تهران: ادیبان روز، ۱۴۰۱
مشخصات ظاهری: ۱۹۶ صفحه
شابک: ۶۰-۶۹-۷۵۹۲-۶۲۲-۹۷۸
وضعیت فهرست نویسی: فیبا
عنوان اصلی: Singularity Leadership

دست اندرکاران

صفحه آرا: فاطمه رحمتی
طراح جلد: رضا رضوانی
شمارگان: ۵۰۰ جلد
قیمت: ۱۲۰۰۰ تومان
تاریخ انتشار: ۱۴۰۱
نوبت چاپ: اول
چاپ و صحافی: سرمدی

رده بندی کنگره: HD۴۵
رده بندی دیویی: ۶۵۸/۵۱۴
شماره کتابشناسی ملی: ۹۱۱۱۹۹۰

انتشارات ادیبان روز

ناشر تخصصی کتاب‌های مدیریت،
بازاریابی، کسب و کار و تبلیغات



کلیه حقوق این اثر متعلق به انتشارات ادیبان روز می‌باشد و هرگونه استفاده از این کتاب (کپی، تکثیر، استفاده در کارگاه‌های آموزشی) بدون اجازه ناشر پیگرد قانونی دارد.

آدرس: تهران، میدان انقلاب، خیابان ۱۲ فروردین،

پلاک ۳۰۰ طبقه اول واحد ۴

تلفن ۱۵-۶۶۹۵۶۸۱۲

کلام خوانندگان

"جان بَرک"^۱ یک مرجع معتبر در حوزه فرهنگ‌های سازمانی (از "تستوسترون از بالا به پایین"^۲ تا "سیلیکون ولی از پایین به بالا"^۳) و یک ناظر باهوش محسوب می‌شود که مصمم است تا جهت‌دهی به تحول دیجیتال را ارائه دهد. هرکسی که به دنبال راه‌حل‌های تازه، متفکرانه و هدفمند برای شکل دادن به رهبری مدرن در دنیای دیجیتال امروزی است، باید این کتاب را بخواند.

دکتر کریم گلال^۴، معاون ارشد استراتژی شرکت، نوآوری و دیجیتال‌سازی DEKRA SE

"راهنمای عالی برای واردکردن یک سازمان به عصر دیجیتال. رهبری سینگولاریتی به‌طور جامع و قابل‌درک تمام جنبه‌های مربوط به این فرآیند را پوشش می‌دهد و درعین حال بر انسان ماندن تمرکز می‌کند. شاید بهترین و ساده‌ترین کتابی باشد که در حال حاضر درباره رهبری و فرهنگ سازمانی خواننده‌ام و قطعاً آن را توصیه کنم."

کلاوس پیتر فت^۵، مدیر ارشد اطلاعات و دیجیتال و عضو هیئت‌مدیره Co. KG & Roechling SE

"در ابتدا ممکن است فکر کنید این هم یک کتاب مثل کتب دیگر در سیل کتاب [های مختلف] رهبری است که به من می‌گوید چگونه این کار را انجام دهم و چگونه آن را حتی بهتر کنم. اما جدا از آن: من کتاب ارزشمندی را مطالعه کرده‌ام که به شکل واضح چالش‌های مدیریت موفق شرکت را در زمینه دیجیتال کردن توضیح می‌دهد. کتاب به‌صورت عمل‌گرا و قابل‌فهم نوشته شده است. شایان ذکر است، این توصیه صریح برای خروج از مدیریت تکنوکراتیک و منسوخ مدرسه قدیمی به سبک "آلمانی"^۶ است.

1 Jan Brecke

2 Testosterone top-down

3 Silicon valley bottom-up

4 Kerim Galal

5 Klaus-Peter Fett

6 Deutschland AG

جان پرک برخلاف نگاه مرسوم در قبال این چالش‌ها راضی نیست و یک راهنمای عالی برای خواننده ارائه می‌دهد: این کتاب مثل یک کتاب آشپزی با مواد اولیه و دستورالعمل‌های ضروری برای مدیریت موفق شرکت است، که در آینده نیز به موفقیت ادامه خواهد داد.¹

پروفسور دکتر کریستین ناپ¹، مدیر پزشکی تروماتولوژی و ارتوپدی، کلینیک اشتوتگارت²

"جان پرک می‌داند که شرکت‌ها با چالش‌هایی روبرو هستند و راه‌حل‌های عمل‌گرایانه ارائه می‌کند. از آن جایی که شرکت‌ها مدل‌های عملیاتی خود را به‌طور کامل در همه واحدها با سرعت یکسان تغییر نمی‌دهند، ترکیبی از رویکردهای سنتی تر و فرآیندهای عملیاتی مانند دوسوتوانی³ توسط نویسندگان پیشنهاد شده است. من قطعاً این کتاب را به همه مدیرانم توصیه می‌کنم."

رولف زیدلر⁴، رئیس جهانی تجزیه و تحلیل و خدمات بینش یک شرکت نرم‌افزاری چندملیتی

"کتاب جان پرک، رهبری سینگولاریتی" بر این اصل استوار است که تحول دیجیتال یک معضل فنی نیست بلکه یک مشکل فرهنگی است. بنابراین، هر سازمان و رهبر این فرصت را دارد که با این واقعیت‌های جدید روبرو شود.

این کتاب ده اصل برای اقدام معرفی می‌کند که راهنمایی عمل‌گرایانه در توسعه فرهنگ سازمانی پایدار ارائه می‌دهد. ایده‌های نویسندگان بر این باور استوار است که یک شرکت موفق باید بر اساس ارزش‌های سازمانی واقعی ساخته شود که برای الهام بخشیدن و هدایت اقدامات معنادار و هدفمند کارکنانش طراحی شده است.

این کتاب، کتابی هیجان‌انگیز است که افراد را به فکر کردن درباره چالش‌ها و ابزارهای مدیریتی تشویق می‌کند که به آن‌ها پیشنهادها و ملاموس زیادی برای آزمایش چیزهای جدید برای در امان ماندن از تحول دیجیتال می‌دهد!"

مارتینا ریسمان⁵، عضو هیئت مدیره استیفونگ لایف⁶ و مشاور ارشد استراتژی

1 Prof. Dr. Christian Knop

2 Klinikum Stuttgart

3 Ambidexterity

4 Rolf Zeidler

5 Martina Rissmann

6 Stiftung Life

فهرست

صفحه	عنوان
۹	درباره نویسنده
۱۱	مقدمه مترجمین
۱۷	پیشگفتار

۱۹	فصل اول: مقدمه
----	----------------

۲۵	فصل دوم: دنیای جنگجوی نوین دیجیتال
----	------------------------------------

۲۵	نقطه شروع: اینجا چه می گذرد؟
۳۰	همه چیز VUCA است؟
۳۲	تفکر نمایی
۴۰	تأثیر دیجیتالی شدن
۵۳	سواران پیشتاز آخرالزمانی
۵۸	کلیشه در مقابل افراد-نیاز نسل ها
۶۸	اگر می خواهید پروژه شما تأیید شود، آن را "دیجیتال" بنامید

۷۱	فصل سوم: سازمان ها و تحولات چابک
----	----------------------------------

۷۱	شرکت های با سابقه تر، می توانند چه چیزی از استارت آپ ها بیاموزند؟
۷۴	سازمان های مدرن
۸۷	روش های چابکی
۹۳	اصول مدیران شرکت چابک
۹۵	تشخیص فرهنگ

- شکل دادن به تحولات دیجیتالی ۹۷
- اظهارات پایانی و جمع بندی در مورد تحول ۱۰۳
- نمونه ای از یک تحول موفق ۱۰۵

۱۰۹

فصل چهارم: بیانیه پسا سینگولاریتی

- ارزش های معتبر سازمانی ۱۱۳
- رهبری سینگولاریتی ۱۱۷
- دیجیتالی سازی به دوستوانی نیاز دارد ۱۴۱
- دنبال شخصیت باشید، مهارت ها را آموزش دهید! ۱۴۹
- توسعه فردی کارکنان در مقابل مدیریت عملکرد ۱۵۳
- تقویت کننده های بالقوه برای استعدادها ۱۵۹
- تصمیم گیری های حداکثری در سطح کارشناس ۱۶۵
- فرهنگ کوچینگ ۱۶۶
- جهت گیری یادگیری و فرهنگ شکست ۱۶۸
- فضاهای اداری مدرن ۱۷۰
- دورنما ۱۷۵
- پیوست ۱۷۹
- منابع ۱۸۹

درباره نویسنده



جان برک متخصص رهبری در عصر دیجیتال و رهبری سینگولاریتی است. مربی نظام مندی که در شرکت مشاوره خود به شرکت های چندملیتی بزرگ در مورد فرهنگ شرکتی ایده آل مشاوره می دهد و مدیران ارشد در سراسر جهان را مربی می کند. این نویسنده موفق یک سخنران محبوب و یک تسهیل کننده با تجربه در رویدادهای بزرگ با حضور ۱۰۰۰ شرکت کننده است.

نویسنده دارای مدرک روانشناسی (دانشگاه کارشناسی ارشد کنستانز^۱، دانشگاه بین المللی توکیو^۲) و مدیریت بازرگانی است. او به زبان های آلمانی، انگلیسی و ژاپنی مسلط است و یک مربی آموزش دیده برای مشاوره سیستمی، تجزیه و تحلیل تعاملات، مشاوره تعارض، و پویایی سیستم است و درجات عالی را در زمینه مربی گری شغلی در دانشگاه نیویورک به پایان رسانده است.

نویسنده قبل از تأسیس شرکت مشاوره خود، ۱۵ سال مسئولیت مدیریت در شرکت های چندملیتی بزرگ داشته است. او در جنرال الکتریک^۳ (GE) به عنوان

1 MSc. University of Konstanz

2 Tokyo International University

3 General Electric (GE)

"رهبر توسعه" بخش اروپا، در یو بی اس^۱ به عنوان "رئیس توسعه رهبری ایالات متحده" در نیویورک و در شرکت بیرزدورف^۲ به عنوان "مدیرمسئول بخش توسعه استراتژی" حضور داشت و هم چنین نقش‌هایی در شرکت دایملر^۳ و دویچه بانک^۴ نیز داشته است. کتاب^۵ او در سال ۲۰۱۵ توسط انتشارات فرانک فورتر^۶ منتشر شد. او در سال ۲۰۱۷ کتاب "تحول در اتومبیل سازی"^۷ را نوشت.

"تنها کسی ادامه می‌دهد که چشم‌اندازی از آینده داشته باشد، حتی اگر او در آینده محتاج باشد."

ویکتور فرانکل^۸

1 UBS

2 Beiersdorf

3 Daimler

4 Deutsche Bank

5 So wollen Top-Talente arbeiten

6 Frankfurter Allgemeine

7 Transformation von Automobilunternehmen

8 Viktor Frankl

مقدمه مترجمین

از زمانی که بشر وارد قرن بیست و یکم شد سبک جدیدی از زندگی را در وجوه مختلف حیات خود دیده است. به احتمال قوی شما نیز این روزها با یکی از عناوین جدید مثل: خودروهای خودران، اینترنت و پردازشگر کوانتومی، سفر و تأمین منابع حیاتی از سایر سرزمین‌ها و سیارات، انسان نسخه ۲.۰، متاورس و سبک زندگی مجازی (در مقابل آنالوگ) و... را شنیده‌اید که بهترین مصداق‌های تغییر بنیادین مفاهیم در وجوه مختلف (در حال حاضر) هستند. همه این مفاهیم نماینده اتفاقاتی از اشیاع^۱ "هستی‌شناختی، شناخت‌شناسی و شیوه‌ها" در تمدن جدید ما هستند که نشان از شکل‌گیری "پارادایم جدیدی از زندگی" دارند. این پارادایم جدید به نام "سینگولاریتی"^۲ (و یا تکینگی یا یکتایی) نام دارد که برخاسته از خیز گسترده علوم در قرن بیستم بخصوص از سرچشمه "جهانی‌شدن" بوده و منجر به رویکردهای مختلفی در علوم مختلف (بخصوص مدیریت) شده است که بی‌مناسبت نیست برای موفقیت و سعادت بیشتر در زندگی، با چپستی آن آشنا شویم.

سینگولاریتی چیست؟

مفهوم سینگولاریتی در بسیاری از زمینه‌های علم و فناوری رایج است و با ویژگی و تنوع خاصی مشخص می‌شود. با جمع‌بندی افکار بسیاری از دانشمندان برجسته، می‌توان به این نتیجه رسید که سینگولاریتی انواع مختلفی اعم از: کیهان‌شناختی، گرانث، ریاضی، بیولوژیک و فناوری دارد. برای نمونه، کورزویل^۲ بر اهمیت سینگولاریتی بیولوژیکی برای رشد انسان تأکید می‌کند و بیان می‌کند که پیشرفت‌های نوآورانه به

1 Singularity

2 Kurzweil

انسان اجازه می‌دهد تا از بدن خود در برابر اثرات پیری محافظت کند و امید به زندگی خود را نامحدود کند. او استدلال می‌کند که پیشرفت‌های تکنولوژیکی در پزشکی به ما اجازه می‌دهد تا به‌طور مداوم اجزای بدن معیوب خود را تجدید و جایگزین کنیم و عمر را تا یک سن نامحدود افزایش دهیم. علاوه بر این، دستاوردهای "مهندسی زیستی" به سایر صنایع مانند صنایع غذایی، صنایع سبک و... توسعه خواهد یافت و باعث می‌شود تا نوآوری مترقی به تدریج توسط ظرفیت محدود مغز انسان موجود، که اساساً در طول هزاره‌ها تغییر نکرده، به همگرایی رسیده و نهایتاً شکلی از تمدن جدید را رقم خواهد زد. مفهوم سینگولاریتی در مدیریت هم مورد توجه است. برای نمونه، در مورد فعالیت سازمان‌ها، آن‌ها تمایل به سینگولاریتی فناورانه‌ای دارند که مربوط به فعالیت‌های سرمایه‌گذاری و نوآوری بوده و به دلیل سرمایه‌گذاری، پیدایش، استفاده و انتشار نوآوری‌ها عام و نوآوری‌های فناوری خاص ایجاد می‌شود. برخی از پژوهشگران، استدلال می‌کنند که فقدان رویکردهای روش‌شناختی برای تجزیه و تحلیل اثربخشی پروژه‌های نوآورانه مانع از تقای نوآوری می‌شود. بر همین اساس، فقدان رویکردهای روش‌شناختی مناسب باعث می‌شود سازمان‌ها به دلیل نامشخص بودن نتایج اقتصادی نهایی، نوآوری‌ها را کنار بگذارند که از این موضوع باید به عنوان سینگولاریتی تعبیر شود. این موضوع برای اطمینان از توسعه سازمان‌ها مهم است، اما برای دستیابی به سینگولاریتی فناورانه کافی نیست، چراکه بدون استفاده کارآمد از منابع سرمایه‌گذاری، دستیابی به سینگولاریتی غیرممکن است. برخی دیگر، استدلال می‌کنند که سینگولاریتی می‌تواند هم از طرف تقاضا و هم از طرف عرضه ناشی شود که از جایگزینی نرخ رشد بالای نهاده‌ها یا ستانده‌ها و همچنین رهاشدن منابع سنتی ناشی می‌شود. در رابطه با تقاضا، تأکید می‌کنند که سینگولاریتی در صورتی اتفاق می‌افتد که منافع به‌گونه‌ای باشد که هزینه مصرف در صنایع با عملکرد بالا افزایش یابد. در مورد عرضه، معتقدند که اگر تولید با درجه کافی از قابلیت جایگزینی مشخص شود تا حجم ورودی بتواند به سرعت سرمایه اطلاعاتی را بهبود بخشد، به سینگولاریتی دست خواهد

یافت که به بهبود سایر انواع سرمایه کمک خواهد کرد. همه این اتفاقات در نهایت منجر به توسعه سریع سازمان و کسب وکارها می شود.^۱

به این ترتیب، همان گونه که مشخص است سینگولاریتی مفهوم واحدی از یک پدیده یا سبک و سیاق شیوه مدیریتی یا تکنولوژی نبوده و برای فهم آن نیازمند بررسی ابعاد مختلفی از مفاهیم و علوم می باشیم. به این دلیل، بی ارتباط نیست که آن را "سبکی از مفاهیم گوناگون پیشرفت علوم مختلف" دانست و از طرفی آن را حد نهایی از بلوغ بشریت در سال های آتی (به گواه برخی بعد از سال های ۲۰۳۵ و برخی از سال های ۲۰۵۰ به بعد) معرفی کرد.

کتاب رهبری سینگولاریتی:

از زمان ارائه اولین کتاب با عنوان "سینگولاریتی در مدیریت (جهشی خیال آسا به آینده مدیریت و سازمان در قرن بیست و یکم)" در کشور عزیزمان ایران و در طول مدت زمانی که ما به ارائه این پارادایم نوین پرداختیم بازخوردهای گوناگونی از افراد مختلف در همایش ها و ارائه ها دریافت کردیم که گواه از اشتیاق فراوان ایشان برای شناخت چیستی و مفهوم سینگولاریتی بود. بر همین اساس، بر آن شدیم تا علاوه بر تألیف و ارائه مقاله و سخنرانی به ارائه یک مرجع مناسب غیرتالیفی هم بپردازیم. کتابی که پیش رو دارید در حقیقت اولین ترجمه کتابی با عنوان سینگولاریتی در ایران است که به شیوه جذابی به بررسی یکی از ابعاد قابل توجه آن یعنی "سبک رهبری مناسب در عصر سینگولاریتی" پرداخته است. این کتاب به شیوه ای جذاب و البته بسیار کاربردی به ارائه مفاهیم عملیاتی برای سازمان ها و کسب وکارها می پردازد که بیشتر نقش "تسهیل کنندگی در شکل گیری عصر سینگولاریتی" دارند.

1 Iastrenska, O., Strokovvch, H., Dzenis, O., and et. al. 2019. Investment and innovative development of industrial enterprises as the basis for the technological singularity, Problems, and Perspectives in Management, pp. 477-491.

کتاب حاضر یکی از کتاب‌های مفید و معدود کتاب‌های توصیه شده توسط آموزان در حوزه سینگولاریتی است که دارای پنج فصل مجزا است که فصل اول آن به ارائه کلیت عصر حاضر، فصل دوم به ارائه مفاهیم ابتدایی از سینگولاریتی، فصل سوم به ارائه مفاهیم سازمان متناسب عصر سینگولاریتی (با ویژگی اساسی چابکی)، فصل چهارم به ارائه مفاهیم کاربردی سینگولاریتی در سازمان و نهایتاً در فصل پنجم به ارائه کلیت این مفهوم به طور خلاصه و با عنوان "بیانیه پاساسینگولاریتی" می‌پردازد. نویسنده کتاب آقای جان پرک یکی از متخصصین رهبری در عصر دیجیتال و سینگولاریتی است که دارای سابقه مربی‌گری، منتورینگ و مشاوره به شرکت‌های موفق دنیا بوده که دارای کتاب‌های دیگری در حوزه مدیریت است. وی در کتاب حاضر مثال‌های کاربردی فراوانی را ارائه می‌دهد که همگی به نوعی تجربه‌های موفق او در این حوزه است.

مخاطبین کتاب:

این کتاب برای تمامی علاقه‌مندان فعال حوزه کسب‌وکارهای نوین (استارت‌آپ‌ها)، کارآفرینان، منتورها، سرمایه‌گذاران خطرپذیر و تمامی علاقه‌مندان حوزه‌های جدید علوم مناسب است. هم‌چنین شیوه نگارش و تدوین این کتاب به گونه‌ای است که می‌تواند راهنمای عملیاتی برای علاقه‌مندان بوده و برای سازمان‌ها و مؤسسات، بخصوص آن‌هایی که با فناوری و نوآوری سروکار دارند مناسب است. علاوه بر این، این کتاب برای تمامی مهندسين، مدیران عالی و متخصصان مشتاق به مفاهیم نوین مفید بوده و برای کسانی که خواهان تکمیل شناخت خود از استراتژی‌های نوین کسب‌وکار هستند مثمر ثمر است.

تقدیر و تشکر:

تلاش شده است تا حد امکان ترجمه این کتاب به شیوه روان و آسان با حفظ امانت‌داری اصل مطلب، صورت پذیرد. در انجام این وظیفه مهم برای معادل‌سازی

برخی از واژگان ساعت‌ها زمان گذاشته شد و زمان و انتخاب شما برای مطالعه این کتاب اولویت اول مترجمین قرار گرفت. برخورد وظیفه می‌دانیم از شما خواننده عزیز که این کتاب را انتخاب کرده‌اید تشکر نماییم. هم‌چنین از همکاران محترم انتشارات ادیبان روز که قبول زحمات امور چاپ را کشیده‌اند تشکر نماییم. ترجمه این کتاب تلاشی است که اگر مقبول افتد آن را به پیشگاه مقدس "پدران و مادرانمان" تقدیم می‌نماییم.

راه‌های ارتباطی:

ما هم مشابه شما خواننده محترم، همچنان برای شناخت و ارائه جنبه‌های بیشتری از مفهوم سینگولاریتی مشتاق هستیم. برای همین خوشحال می‌شویم نظرات و پیشنهادات همکاری شما را از روش‌های زیر بشنویم:

(۱) از طریق راه‌های گوناگون ارتباطی انتشارات ادیبان روز.

(۲) از طریق دنیای مجازی به یکی از آدرس‌های زیر:



Instagram: dr.hosseinmomtaz



LinkedIn: dr.hosseinmomtaz



Facebook: hosseinmomtaz



Twitter: dr_ho3einmomtaz



Email: h.momtaz.edu@gmail.com

پیشگفتار

تحول دیجیتال اساساً دنیای ما را تغییر می دهد. تقریباً تمام بخش های اقتصاد تحت تأثیر تحول دیجیتال قرار می گیرند، به طوری که در جریان این توسعه، کل صنایع در حال بازآرایی هستند. در عین حال، امید به زندگی شرکت ها به طور قابل توجهی کاهش می یابد. امروزه نه تنها محصولات و خدمات با یکدیگر رقابت می کنند، بلکه بالاتر از همه، مدل های تجاری با یکدیگر رقابت می کنند و بزرگ ترین برندگان دیجیتال سازی، سواران آخرالزمانی جدید مانند آمازون یا فیس بوک، مدل کسب و کار را کاملاً تغییر داده اند.

چند سالی است که تکنیک ها و ابزارهای جعبه ابزار دیجیتال برای اکثر شرکت های جهانی شناخته شده است. علاوه بر این پیش نیازهای فنی، چالش ها و فرصت های جدید نیازمند بازنگری در رهبری است. فرآیندها، سازمان، سلسله مراتب، روش های کاری، مدیریت دانش همه این موضوعات نیاز به تنظیم مجدد دارند.

چشم انداز من یک فرهنگ سازمانی جامع و معتبر است که در آن مدیران و کارکنان می توانند با بالاترین انگیزه و اشتیاق ممکن شرکت خود را تغییر و مدرن کنند. کارکنان مهم ترین پتانسیل هایی هستند که شرکت ها می توانند در آن ها سرمایه گذاری کنند، زیرا کارمندان خلاق و چابک تفاوت را ایجاد خواهند کرد!

این کتاب به شما توصیه هایی می کند که چگونه می توانید این تعادل را به انجام برسانید. در بیانیه پساسینگولاریتی، من ده اصل راهنمای آینده نگر و عمل گرایانه برای سازمان ها را به شما ارائه می دهم. با انجام این کار، هم چنین این ده اصل به شرکت های با سابقه تر کمک می کنند تا فرهنگ سازمانی را توسعه دهند که در عصر دیجیتالی شدن ادامه خواهد داشت.

من از بسیاری از موارد کاربردی برای راهنمایی شما در اجرای اصول استفاده خواهم کرد. پانزده سال تجربه کاری، از جمله ده سال تعامل منظم با اعضای هیئت مدیره شرکت های بزرگ جهانی، دانش زیادی را در اختیار من قرار می دهد که از به اشتراک گذاشتن آن با شما لذت می برم.

یکی از محورهای این ده اصل راهنما، مدل رهبری سینگولاریتی است که من آن را در مطالعه ای به همراه پروفیسور جولیان کاول و سایمون هلمل از دانشگاه علوم کاربردی ایچ تی دلبیو در برلین و مجمع جهانی اقتصاد، ایجاد کرده ام. برای این مطالعه، بیش از ۱۰۰ فرد با پتانسیل بالا و زیر ۳۰ سال از جامعه بسیار خاص به اصطلاح "شکل دهندگان جهانی" - مورد بررسی قرار گرفتند. در تحقیق افراد اندیشمند زیر ۳۰ سال با بیش از ۱۰۰ سؤال با جزئیات زیاد مورد سؤال قرار گرفتند. در مجموع ۱۰۸ فرد از ۵۷ کشور، اطلاعاتی در مورد شخصیتشان ارائه کردند و از این طریق توانستم مدل روانشناسی این نسل جوان با پتانسیل بالا را بسازم. مدل رهبری توسعه یافته و "رهبری سینگولاریتی" نشان می دهد که کدام مدیران در آینده موفق خواهند بود و برای موفقیت در بلندمدت کدام مهارت ها را باید تمرین کرد.

"رهبری سینگولاریتی" نمونه کامل و بی نقص را توصیف نمی کند، بلکه یک الگوی ممکن برای مدیران اجرایی است تا برای خواسته های جدید دیجیتال شدن آماده شوند. نمی توان بیش از حد بر فردیت شخصیت ها تأکید کرد و مدیران اجرایی به ابزار برنده و ویژگی های فردی نیاز دارند.

بزرگ ترین آرزوی من این است که همه مدیران و شرکت ها بتوانند با این کتاب جهت گیری پیدا کنند، تفکر و عمل خود را با اصول توصیف شده هماهنگ کنند. اگر بخش بزرگی از کارکنان دانشی بتوانند از پتانسیل کامل خود استفاده کنند و تا آن جا که ممکن است در یک حالت پویا کار کنند، خوشحال خواهم شد.