

شىنجاڭ خەلق باش سەھىيە نەشرىياتى

كارخانا باشقۇرۇش ئەگىزگۈشتىرى

كارخانا باشقۇرۇش ئەگىزگۈشتىرى

تەرجىمە ئاساسىدا تۈزگۈچى: ئۈرۈمچى مەھمەت ھەسەن

شىنجاڭ خەلق باش نەشرىياتى
شىنجاڭ خەلق سەھىيە نەشرىياتى



مۇندەرىجە

- بىرىنچى باب ئادەم ئىشلىتىش، باشقۇرۇش، تۇتۇپ قېلىش ۋە
1 تەربىيەلەشنىڭ ئاجايىپ يوللىرى 1
ئادەم تەربىيەلەش مەھسۇلات ئىشلەپچىقىرىشتىن مۇھىم 1
ئادەمنىڭ ئارتۇقچىلىقىدىن پايدىلىنىپ، كەمچىلكىدىن
4 ساقلىنىش كېرەك 4
ئىختىساس ئىگىسىنى دەپ شىركەتنى سېتىۋېلىش 8
«ئالما» شىركىتىنىڭ خەلقئارالىق ئىختىساسلىقلارنى
10 تاللاپ ئىشلىتىشكە ئەھمىيەت بېرىشى 10
جوبىسىنىڭ ھەر ساھەدىكى مۇنەۋۋەر ئىختىساسلىقلارنى
14 جەلپ قىلىشى 14
«دۆت» لەرنى ھەيدىۋېتىش 16
ئىختىساسلىقلارنى سېتىۋېلىش 18
بۇ زاكازنى قوبۇل قىلالايمىز 24
«سونى» شىركىتىنىڭ ئىچكى تەكشۈشى 25
«قىممەتلىك ئادەم» نى ئىزدەش 29
ئىختىساسلىقلارنى تەكلىپ قىلغاندا سەمىمىي بولۇش
31 كېرەك 31
ئىختىساسلىقلارنى ياقتۇرمىسىڭىزمۇ ئۆستۈرۈڭ 34
ئىختىساسلىقلارنى دادىل ئىشلىتىش كېرەك 37
ئىشنى ئۆزلۈكىدىن تېپىپ قىلىدىغان خادىملارنى ياخشى
41 كۆرۈش كېرەك 41
ياشلارغا ئەھمىيەت بېرىش كېرەك 44
ئىقتىدارلىقلارنى بىلىش ۋە كەچۈرۈم قىلىشقا ماھىر
46 بولۇش كېرەك 46





- 48 ئاچچىقلىنىدىغان خادىملارغا ئەھمىيەت بېرىش كېرەك
- 50 بۇ يەرگە كەلسىڭىز باشلىق بولسىز
- 53 ئىشنى قابىللارغا تاپشۇرۇش كېرەك
- ئادەم ئىشلەتكەندە ئادىل بولۇشقا كاپالەتلىك قىلىش
- 55 كېرەك
- 57 ماكدونالد «چىرايلىق قىز» لارنى ئىشلەتمەيدۇ
- 59 بىز مەڭگۈ ياللانغۇچى
- 61 خادىملار كارخانىنىڭ ئىچكى قىسمىدىكى كارخانىچىلار
- 64 خادىملارنىڭ خىزمىتىنى ئالماشتۇرۇپ تۇرۇش كېرەك
- 66 شىركەت باشقۇرۇش ئادەم باشقۇرۇش دېمەكتۇر
- 70 ئىختىساسلىقلارنى تەربىيەلەش ئەڭ مۇھىم
- خادىملارنى تەربىيەلەپ باشقۇرغۇچىلارغا ئايلاندۇرۇش
- 74 كېرەك
- ئىككىنچى باب ئادەمنى ئاساس قىلىشنىڭ ھېسسىيات ئارقىلىق
- 77 باشقۇرۇش ئۇسۇلىنى تەشەببۇس قىلىش كېرەك
- 77 خادىملار شىركەتنى باقىدۇ
- 79 باش دىرېكتورنىڭ نەزىرىدە كىچىك ئىش بولمايدۇ
- 81 چوڭ ئوت ئاپىتى ياراتقان مۆجىزە
- 84 خادىملارنىڭ خوتۇنلىرىنىڭ كۆڭلىنى ئۇتۇش كېرەك
- 87 خادىملارغا چاي تۇتۇش كېرەك
- 90 ئىجادىيەتنىڭ مۆجىزىسىگە ئىشىنىش كېرەك
- 93 سەمىمىي غەمخورلۇق
- 95 خادىملارنى قىزغىن سۆيۈش كېرەك
- بىر مۇ خادىمنى قىسقارتماي قىيىن ئۆتكەلدىن ئۆتكەن
- 97 كارخانا
- خادىملار بىلەن بىر نىيەتتە ھەمكارلىشىپ قىيىن ئۆتكەلدىن
- 101 ئۆتۈش
- خادىمنى قوبۇل قىلىدىغان ھەم ئىشتىن بويىتىدىغان
- 105 شىركەت بولماسلىق كېرەك





- 107 خادىملار بىلەن بىرلىكتە شادلىنىش
خادىملارنىڭ ئائىلىسىدىكىلەرگىمۇ خىزمەت تېپىپ
- 110 بېرىش
- 112 سىز ھەقىقەتەن ئەڭ ياخشى دوختۇرنى تاپتىڭىز
- 114 ئايروپىلانغا خادىملارنىڭ ئىسمىنى ئۇيۇش
- 115 دۇغلىشىپ قالغان يۇيۇنۇش سۈيى
- 118 «ھېسسىيات بىلەن باشقۇرۇش» قا ئېتىبار بېرىش
- 120 پائالىيەت ئۆتكۈزۈش مۇناسىۋەتنى قويۇقلاشتۇرىدۇ
ئۈچىنچى باب باشقۇرۇش، پىكىرلىشىش، پىكىرلىشىش، يەنە
- 124 پىكىرلىشىش
- 124 كۆپچىلىك مېنى تونۇمسىلەر؟
- 125 كۈلۈمسىرەشنىڭ قۇدرىتى
«ئىچكى ئېلخەت سىستېمىسى» ئارقىلىق خادىملارنىڭ
- 127 قەلبىنى تۇتاشتۇرۇش
- 130 ھەممە چوڭ زالدا ئىشلەش
- 133 سېنىڭچە بۇ ئىشنى قانداق قىلساق بولار
- 135 ئوخشىمىغان نۇقتىدىن پىكىرلىشىش
- 137 پىكىرلىشىش باشقۇرۇشنىڭ كۈچەيتىلىشى
- 143 خادىملارنى شىركەتنىڭ شېرىكى ئورنىدا كۆرۈش كېرەك
- 146 خادىملارنىڭ پىكىرىنى كۆڭۈل قويۇپ ئاڭلاش كېرەك
- 148 سەمىمىيلىك بىلەن پىكىر بايان قىلىش
كارخانا خادىملارنىڭ پىكىر ۋە تەكلىپىگە ئەھمىيەت
- 151 بېرىشى كېرەك
خادىملارنىڭ يۈرەك سۆزىنى كۆڭۈل قويۇپ ئاڭلاش
- 154 كېرەك
- 156 كۆڭۈل قويۇپ ئاڭلاشتىكى سەمىمىيلىك
- 160 پىكىرلىشىشنىڭ ئۈنۈمدارلىقىنى ئاشۇرۇش كېرەك
ۋاڭ يۇڭچىڭنىڭ «چۈشلۈك تاماق ۋاقتىدا دوكلات قىلىش»
- 162 ئۇسۇلى





- يۇقىرى ئۈنۈملۈك ھەم چەكلىمىگە ئۇچرىمايدىغان
- شەكىلدىكى يىغىن ئارقىلىق پىكىرلىشىشنى
- 165 ئومۇملاشتۇرۇش كېرەك
- 170 ئۆرە تۇرۇپ يىغىن ئىچىش ۋە ئارىلاپ يۈرۈپ باشقۇرۇش ...
- خادىملارنىڭ نارازىلىقىنى سۆزلىشىگە يول قويۇش
- 172 كېرەك
- 175 ھېكايە سۆزلەش ئارقىلىق پىكىرلىشىش
- 177 توسالغۇسىز ئالاقىنى تەشەببۇس قىلىش
- 179 بىر بەتلىك ئەسلىمە
- 182 IBM نىڭ ئىچكى قىسمىدىكى ئالاقە يوللىرى
- «سۆھبەتلىشىشنى ياخشى كۆرۈش» تۈزۈمىنى يولغا
- 186 قويۇش
- 188 «ئىنتېل» نىڭ يىغىن پەلسەپىسى
- بارلىق چەكلىمىنى بۇزۇپ تاشلاپ، توسقۇنسىز
- 190 پىكىرلىشىشنى تەشەببۇس قىلىش
- تۈزۈمدە چىڭ تۇرۇش، ئەمما خادىملاردا ئاغرىنىش تۇيغۇسى
- 194 پەيدا قىلماسلىق
- 198 يۈمۈرنىڭ سېھرىي كۈچىدىن ئۈنۈملۈك پايدىلىنىش
- «غەربىي جەنۇب» ئاۋىياتسىيە شىركىتىنىڭ يۈمۈرلۈك
- 201 باشقۇرۇشى
- «سەمىمىيلىك بىلەن پىكىرلىشىش» سىياسىتىنى
- 204 تەشەببۇس قىلىش
- تۆتىنچى باب پۇرسەتنى تۇتۇشقا ماھىر بولۇپ، دادىللىق بىلەن تەۋەككۈل
- 207 قىلىش
- 207 كەپتەر ئارقىلىق ئۆزىنى تەشۋىق قىلىش
- 209 كونا «فورد» ئاپتوموبىل كۆرىكى
- 210 خالتا يېپى سودىسى بىلەن بېيىش
- 212 دەرھال قەتئىي قارارغا كېلىدىغان لى جياچېڭ
- روكفېللىرنىڭ كۆپچىلىكنىڭ پىكىرىنى چەتكە قايرىپ قويۇپ





- 213 نېفىتلىك سېتىۋېلىشى
- 216 خەتەر ئىچىدە پۇرسەت ئىزدەش
- 218 باشقىلار ياراتمىغان جايدىن بايلىق ئىزدەش
- يولۋاس ئۇۋىسىغا كىرمىگۈچە، يولۋاس بالىسىغا
- 223 ئېرىشكىلى بولماس





بىرىنچى باب ئادەم ئىشلىتىش، باشقۇرۇش، تۇتۇپ قېلىش ۋە تەربىيەلەشنىڭ ئاجايىپ يوللىرى

ئادەم تەربىيەلەش مەھسۇلات ئىشلەپچىقىرىشتىن مۇھىم

ئىختىساسلىقلار مۇھىم كۈچ. «پاناسونىك» ئېلېكتىر ئۈسكۈنىلىرى شىركىتىنىڭ ھەرقايسى زاۋۇتلىرىدا «مەھسۇلات ئىشلەپچىقىرىشتىن بۇرۇن ئىختىساسلىقلارنى يېتىشتۈرۈش كېرەك» دېگەن ئېلان تاختىسىنى دائىم كۆرگىلى بولاتتى. پاناسونىك ئېلېكتىر ئۈسكۈنىلىرى شىركىتى 1956 - يىلى ھەر قايسى تارماقلارنىڭ كادىرلار ئىشلىرى مەسئۇللىرى قاتناشقان مۇھاكىمە يىغىنى ئۆتكۈزدى. سۆز قىلىش نۆۋىتى كونسۇكى ماتسۇشىتاغا كەلگەندە، ئۇ باشقا سۆز قىلماستىن يىغىن ئەھلىدىن بىۋاسىتە:

— سىلەر خېرىدارلارنى زىيارەت قىلغان ۋاقىتلىقلاردا، قارشى تەرەپ سىلەردىن «پاناسونىك ئېلېكتىر ئۈسكۈنىلىرى شىركىتى قانداق مەھسۇلاتلارنى ئىشلەپچىقىرىدۇ؟» دەپ سورىسا، سىلەر قانداق جاۋاب بېرىسىلەر؟ — دەپ سورىدى.

كادىرلار ئىشلىرى بۆلۈمىنىڭ باشلىقى ھۆرمەت بىلەن:

— مەن «پاناسونىك» ئېلېكتىر ئۈسكۈنىلىرى شىركىتى ئېلېكتىر ئۈسكۈنىلىرى ئىشلەپچىقىرىدۇ، دەپ جاۋاب بېرىمەن، — دېدى.





— خاتا، مۇشۇنداق جاۋاب بېرىش مەسئۇلىيەتسىزلىك!
 سىلەر كۈنبويى خىزمەت قىلدۇق دەپ، زادى نېمە ئىشلارنى
 قىلىپ يۈرىسىلەر؟

كونوسۇكېنىڭ كايىشى سورۇندا غۇلغۇلا پەيدا قىلدى. بۇ
 جاۋاب راستلا خاتامۇ؟ «پاناسونىك» ئېلېكتىر ئۈسكۈنىلىرى
 شىركىتى ئېلېكتىر ئۈسكۈنىلىرى ئىشلەپچىقارمايدۇ؟ يىغىن
 قاتناشقۇچىلىرى ھېچنېمىنى چۈشىنەلمىدى. ئەيىبلەنگەن
 كادىرلار ئىشلىرى بۆلۈمىنىڭ باشلىقى زادى نېمىنى خاتا دەپ
 قويغانلىقىنى بىلەلمىدى.

كونوسۇكى ئۈستەلنى مۇشتلاپ تۇرۇپ غەزەپلەنگەن ھالدا
 سۆزلەشكە باشلىدى:

— ھەممىڭلار كادىرلار ئىشلىرى بۆلۈمىدە ئىشلەيسىلەر،
 ئىختىساسلىقلارنى يېتىشتۈرۈپ چىقىشنىڭ مۇھىم ۋەزىپەڭلەر
 ئىكەنلىكىنىمۇ بىلمەيسىلەر؟ ئەگەر بىرى سىلەردىن
 «پاناسونىك» ئېلېكتىر ئۈسكۈنىلىرى شىركىتى نېمە مەھسۇلات
 ئىشلەپچىقىرىدۇ دەپ سورىسا، سىلەر «پاناسونىك» ئېلېكتىر
 ئۈسكۈنىلىرى شىركىتى ئىختىساسلىقلارنى يېتىشتۈرىدىغان
 ھەم قوشۇمچە ئېلېكتىر ئۈسكۈنىلىرى ئىشلەپچىقىرىدىغان
 شىركەت، دەپ جاۋاب بېرىشىڭلار كېرەك. سىلەر ئېغىر
 مەسئۇلىيەتسىزلىك قىلىدىڭلار! تىجارەتنىڭ ئاساسى ئادەم، بۇ
 نۇقتا ھەققىدە قانچە قېتىم سۆزلىگەنلىكىمنى بىلمەيمەن.
 كارخانا تىجارىتىدە مەبلەغ، ئىشلەپچىقىرىش، تېخنىكا، سېتىش
 دېگەنلەر ئىنتايىن مۇھىم، ئەلۋەتتە. ئەمما ئادەم بۇ نەرسىلەرنى
 باشقۇرىدۇ، تېگى - تەكتىدىن ئالغاندا، ئادەم ھەممىدىن مۇھىم.
 ئەگەر ئىشنى ئىختىساسلىقلارنى يېتىشتۈرۈشتىن باشلىمىساق،
 «پاناسونىك» ئېلېكتىر ئۈسكۈنىلىرى شىركىتىدىن ئۈمىد
 كۈتكىلى بولامدۇ؟





كونوسۇكى ھەرقانداق ئادەمگە سېلىشتۇرغاندا ئىختىساسلىقلارنى تەربىيەلەشنىڭ مۇھىملىقىنى چوڭقۇر ھېس قىلغانىدى. كونوسۇكى ئىگىلىك تىكلەنگەن دەسلەپكى مەزگىلدىلا «مۇنەۋۋەر ئىختىساسلىقلارغا ئىگە بولغاندىلا، كەسىپتە روناق تاپقىلى بولىدۇ، ئەكسىچە بولغاندا، كەسىپتە مەغلۇپ بولىدۇ» دېگەن ھەقىقەتنى تونۇپ يەتكەنىدى.

«پاناسونىك» شىركىتى ئىختىساسلىقلارغا، تەتقىقات ۋە ئەقىل بۇلىقىنى ئېچىشقا يۈكسەك ئەھمىيەت بەرگەنىدى. بىر كىشى «پاناسونىك» شىركىتىنىڭ ئەڭ زور ئەمەلىي كۈچى نېمە؟ دەپ سورىغاندا، كونوسۇكى «ئىگىلىك باشقۇرۇش كۈچى، ئىگىلىك باشقۇرغۇچىلارنىڭ ئىقتىدارى» دەپ جاۋاب بەرگەنىدى. ئۇ مۇنداق دەيدۇ: «ئىگىلىك باشقۇرۇشتا ھالقىلىق ئادەملەرگە ئىگە بولۇش كارخانىنىڭ بىباھا گۆھىرى ھېسابلىنىدۇ». شۇڭا، كونوسۇكى ئەپەندى تەكىتلەپ مۇنداق دەيدۇ: «مەھسۇلات ئىشلەپچىقىرىشتىن ئاۋۋال ئىختىساسلىقلارنى ئىشلەپچىقىرىش، مەھسۇلات ياساشتىن ئاۋۋال ئىختىساسلىقلارنى يېتىشتۈرۈش كېرەك.»

«مەھسۇلات ئىشلەپچىقىرىشتىن ئاۋۋال ئىختىساسلىقلارنى يېتىشتۈرۈش» مەقسىتىگە يېتىش ئۈچۈن، پاناسونىكنىڭ كەسىپى تەربىيەلەش قوللانمىسى تۈزۈلگەن بولۇپ، بۇ، خادىملارنىڭ كۈندىلىك خىزمەت جەريانىدا تەربىيەلىنىشىنى ئىلگىرى سۈرەتتى. شىركەتتىكى بارلىق خادىملارنى تەربىيەلەش خىزمىتىنى ئومۇميۈزلۈك قانات يايدۇرۇشقا ماسلىشىش ئۈچۈن، پاناسونىك ئېلېكتىر ئۈسكۈنىلىرى شىركىتىنىڭ پىلانلىغۇچىسى گوڭ مۇيۇڭ «پاناسونىك ئېلېكتىر ئۈسكۈنىلىرى شىركىتىنىڭ خىزمەت قوللانمىسى» ناملىق كىتابىنى تۈزۈپ چىقىدۇ.





كونوسۇكېنىڭ يۈرەك قېنى بىكار كەتمەيدۇ، ئۇنىڭ «مەھسۇلات ياساشتىن ئاۋۋال ئادەم يېتىشتۈرۈش» تەك يېتەكچى پىرىنسىپى ئۇنى دۇنيادىكى ئىگىلىك تىكلەش پېشۋاسىغا ئايلاندۇرىدۇ، «پاناسونىك» ئېلېكتىر ئۈسكۈنىلىرىنىڭ ئىناۋىتى پۈتۈن دۇنياغا تارقىلىدۇ.

ھېكمەت:

ياپونىيە «پاناسونىك» ئېلېكتىر ئۈسكۈنىلىرى شىركىتىنىڭ قۇرغۇچىسى كونوسۇكې دۇنياۋى كارخانا باشقۇرۇشتىكى تالانت ئىگىسى، ئۇنىڭ باشقۇرۇش ئىدىيەسىنىڭ يادروسى «مەھسۇلات ئىشلەپچىقىرىشتىن بۇرۇن ئادەم تەربىيەلەش» تىن ئىبارەت. ئۇ مۇنداق دەيدۇ: «كارخانا ئادەملەردىن تەركىب تاپقانىكەن، چوقۇم ئادەمنىڭ رولىنى تولۇق جارى قىلدۇرۇش، مەھسۇلات ئىشلەپچىقىرىشتىن ئاۋۋال ئىختىساسلىقلارنى يېتىشتۈرۈش كېرەك.»



كونوسۇكېنىڭ «مەھسۇلات ئىشلەپچىقىرىشتىن ئاۋۋال ئادەم تەربىيەلەش» ئىدىيەسى كارخانا باشقۇرغۇچىلارغا مۇنداق بىر ئىلھام ئاتا قىلىدۇ: بىر كارخانىغا نىسبەتەن ھەقىقىي كەم بولۇۋاتقىنى ئىختىساس ئىگىلىرى ئەمەس، بەلكى ئىختىساسلىقلارنى يېتىشتۈرۈش، ئىختىساسلىقلارنى قېزىشتىكى ئۇسۇل ۋە تۈزۈلمىدۇر. شۇڭا، مۇۋاپىق بولغان ئادەم ئىشلىتىش تۈزۈلمىسىنى قانداق تۇرغۇزۇش، ئادەم كۈچى بايلىقىنى قانداق باشقۇرۇش ۋە ئېچىش باشقۇرغۇچىلارنىڭ مۇقەددەس بۇرچى ۋە مەسئۇلىيىتىدۇر.

ئادەمنىڭ ئارتۇقچىلىقىدىن پايدىلىنىپ، كەمچىلىكىدىن ساقلىنىش كېرەك

داغلىق باشقۇرۇش مۇتەخەسسسى يېتەر دۈكېر مۇنداق



دەيدۇ: «كۆزگە كۆرۈنگەن باشقۇرغۇچىلار ئادەمنىڭ ئارتۇقچىلىقىدىن پايدىلىنىشقا ماھىر كېلىدۇ.» باشقۇرغۇچىلار ئادەمنى مۇۋاپىق ئىشلىتىش ھەم ئارتۇقچىلىقىدىن پايدىلىنىشقا ماھىر بولسا، خىزمىتى تەبىئىيلا ئىنتايىن كۆڭۈللۈك بولىدۇ. كونسۇكى تەكىتلەپ مۇنداق دەيدۇ: «ئادەم ئىشلەتكەندە ھازىرقى دەۋر ئېھتىياجىغا ئۇيغۇن بولۇش، ئارتۇقچىلىقىدىن پايدىلىنىپ، كەمچىلىكىدىن ساقلىنىشقا دىققەت قىلىش كېرەك.» ئارتۇقچىلىقنى جارى قىلدۇرۇش — ئىشلەتكەن ئادەملەرنىڭ رولىنى ئەڭ ئۈنۈملۈك جارى قىلدۇرۇپ، شىركەتنىڭ سودا جېڭىدە غەلبە قىلىشىغا كۈچ چىقىرىش؛ كەمچىلىكتىن ساقلىنىش — ئەقىللىق ئادەملەرنىڭ تۆۋەن دەرىجىلىك خاتالىقلارنى سادىر قىلىپ، سودىدا ئۈزۈل - كېسەل مەغلۇپ بولۇشنى كەلتۈرۈپ چىقىرىشىدىن ساقلىنىش ياكى ئاز سادىر قىلىشتىن ئىبارەت.

«پاناسونىك» نىڭ تەشەببۇسى: «70 پىرسەنت ۋاقىتنى ئادەمنىڭ ئارتۇقچىلىقىنى كۆرۈشكە، 30 پىرسەنت ۋاقىتنى كەمچىلىكىنى كۆرۈشكە سەرپ قىلىش كېرەك، بۇنداق قىلىش بىرقەدەر مۇۋاپىق.» كادىرنى ئۆستۈرگەن چاغدا، ئۆستۈرۈش ئويىڭى 60 پىرسەنت لايىقەتلىك بولسىلا، ۋەزىپىگە تەيىنلەش كېرەك.

ماككېدى شىركىتى پاتېفون پىلاستىنكىسى ۋە ئاۋاز كىرىشتۈرگۈچ تىجارىتى قىلىدىغان، 2 - دۇنيا ئۇرۇشىدىن ئىلگىرى نامى چىققان كارخانا گۇرۇھى بولۇپ، ئۇرۇش تەسىرىدىن، ئالدىنقى قاتاردىكى ئىختىساسلىقلار ۋە يۇقىرى تېخنىكىغا ئىگە بۇ شىركەت شۇنچە ۋاقىت ئۆتۈپمۇ شىركەتنى قايتا قۇرۇش خىزمىتىنى باشلىيالمىدۇ. تۈرلۈك سەۋەبلەر تۈپەيلىدىن كېيىن بۇ شىركەتنى «پاناسونىك» ئېلىپكەتتى.





ئۈسكۈنلىرى شىركىتى ئۆتكۈزۈۋالدى. كونسۇكى بۇ شىركەتنى ئوڭۇشسىزلىقتىن قۇتۇلدۇرۇپ، قايتا گۈللەندۈرۈش ئۈچۈن، دىرېكتور تاللاشقا ئىنتايىن ئەھمىيەت بېرىدۇ. ئاخىرىدا، بۇ شىركەتنى قايتا گۈللەندۈرۈشتەك ئېغىر ۋەزىپىنى نومۇرا كىچى سابۇرۇغا تاپشۇرىدۇ.

نومۇرا كىچى سابۇرۇ 2 - دۇنيا ئۇرۇشى مەزگىلىدە دېڭىز ئارمىيەسىنىڭ گېنېرالى بولغان، ھەربىي خىزمەتتىن چېكىنگەندىن كېيىن دىپلوماتىيە ۋەزىرى بولغان. ئۇنىڭ ئىگىلىك باشقۇرۇش جەھەتتە تەجرىبىسى بولمىسىمۇ، ئەمما ئادەم ئىشلىتىشنى بىلىش ئۇنىڭ ئەڭ چوڭ ئالاھىدىلىكى ئىدى. ئەينى چاغدا، بۇ قارار نۇرغۇن ئادەمنى ھەيران قالدۇرىدۇ، ھەتتا كونسۇكىنىڭ ئەتراپىدىكىلەرمۇ نارازىلىق بىلدۈرۈپ مۇنداق دەيدۇ: «ماككىدەك كىچىك شىركەتكە دىپلوماتىيە ۋەزىرى بولغان نومۇرا كىچى سابۇرۇ ئەپەندىنى دىرېكتور قىلىش ئۇنى كەمسىتكەنلىكىمۇ - قانداق؟ باشقا نۇقتىدىن ئېيتقاندىمۇ، ماككىدەك كىچىك شىركەتنىڭ نومۇرا كىچى سابۇرۇ ئەپەندىدەك يۈكسەك ئابىرۇيلۇق ھەم ئىقتىدارلىق ئادەمگە ئىگە بولۇۋېلىشىمۇ چەكتىن ئاشقان شەخسىيەتچىلىك.» ئەمما نومۇرا كىچى سابۇرۇ ئەپەندى بۇ خىل يۈزەكى قاراشقا قوشۇلمايدۇ.

نومۇرا كىچى سابۇرۇ ئەپەندى ئۆزى ئېيتقاندىكى، ئۇ كارخانىغا نىسبەتەن قىلچە كەسىپ ئەھلى ئەمەس ئىدى، پاتېفون پىلاستىنكىسى، ئاۋاز كىرىشتۈرگۈچ ھەققىدىمۇ ھېچنېمىنى بىلمىگەچكە، ماككىدەك تىجارىتىگە يېتەكچىلىك قىلىش جەريانىدا بەزى قىزىقارلىق ئىشلارمۇ يۈز بېرىدۇ.

بىر كۈنى، كادىرلار يىغىنىدا، بىرەيلەن مىزورا خىبارى بىلەن پىلاستىنكا چىقىرىش توختامى ئىمزالاش تەكلىپى بېرىدۇ. نومۇرا كىچى سابۇرۇ ئۇنىڭدىن «مىزورا خىبارى كىم؟»

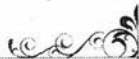


دەپ سورايدۇ. مزورا خىبارى ياپونىيەدىكى ھەممە ئادەم بىلىدىغان ناخشىچى بولۇپ، ياپونىيەدىكى ئىنقىلابىي ناخشا ئېيتىدىغان چولپانلار تىزىملىكىدە بىرىنچى ئورۇندا تۇراتتى، مەستانىلىرىمۇ ئىنتايىن كۆپ بولۇپ، مۇشۇنداق داڭلىق سەنئەتكارنى پىلاستىنكا زەنجىرسىمان كارخانا باشقۇرغۇچىسىنىڭ بىلمەسلىكى ھەقىقەتەنمۇ كۈلكىلىك ئىش ئىدى. بىرى مۇنداق دەيدۇ: «بىر پىلاستىنكا شىركىتىنىڭ دىرېكتورى داڭلىق ناخشىچى مزورا خىبارىنى تونۇمسا، ئۇنداقتا ئۇ ئۆمرىدە قانچە ئادەمنى تونۇيدۇ؟»

بۇ خىل تەنقىدلەر نومۇرا كىچى سابۇرۇ ئەپەندىنىڭ ئورنىغا تەسىر كۆرسەتمەيدۇ. دەۋەقە، ئۇ مزورا خىبارىنى تونۇمىغان بىلەن، رەھبەرلىك قىلغۇچىلار بىلىشكە تېگىشلىك ئىشلارنىڭ ھەممىسىنى بىلەتتى. ئۇ بىلىملىك ۋە كۆپىنى كۆرگەن، پەزىلەتلىك ئادەم ئىدى. ماككىدى شىركىتىنىڭ مۇشۇنداق بىر رەھبىرىنىڭ بولۇشى بۇ شىركەتتىكى كەسپىي ئىقتىدارلىق خادىملارنىڭ ئۆز ئالاھىدىلىكىنى جارى قىلدۇرۇش پۇرسىتىگە ئېرىشكەنلىكى ئىدى.

شۇنىمۇ ئېتىراپ قىلماي بولمايدۇكى، ماككىدى شىركىتى مزورا خىبارىنى بىلمەيدىغان دىرېكتورنىڭ رەھبەرلىكىدە ئۈرۈشتىن كېيىنكى خارابىلىك ئىچىدىن ناھايىتى تېزلىكتە قايتا قەد كۆتۈردى. سىزنىڭچە، بۇ نەتىجە بىر مۆجىزىمۇ؟ بۇ مۆجىزە ئەمەس، بەلكى نومۇرا كىچى سابۇرۇ ئەپەندىنىڭ كىشىلىك قەدەر - قىممىتى، بىلىمى، تىجارەت ئىلمى ۋە چېنىقىشى ئارقىلىق بارلىققا كەلگەن. ئۇ ئىنقىلابىي ناخشا ئېيتىدىغان چولپاننىڭ ئىسمىنى بىلمىسىمۇ، ئەمما بۇ ئۇنىڭ نەتىجىسىگە تەسىر كۆرسەتمەيدۇ.





ئېنىقكى، كونسۇكېنىڭ ئادەمنىڭ ئارتۇقچىلىقىدىن پايدىلىنىش، كەمچىلىكىدىن ساقلىنىشتەك ئادەم ئىشلىتىش تەدبىرى «پاناسونىك» ئېلېكتر ئۈسكۈنىلىرى شىركىتىنى بۈگۈنكى كۈندە ئالدىنقى قاتاردىكى كارخانىغا ئايلاندۇرغان.

ھېكمەت:

ئادەم ئىشلىتىشنىڭ توغرا يولى - ئۇنىڭ ئارتۇقچىلىقىدىن پايدىلىنىش، ئارتۇقچىلىقىنى تەرەققىي قىلدۇرۇپ، كەمچىلىكىنى يېڭىشتۇر.

ھەر بىر ئادەمنىڭ كەمچىلىكى ۋە ئارتۇقچىلىقى بولىدۇ، بىز بىر ئادەمنى تاللاپ ئىشلەتكەندە، مۇھىمى ئۇنىڭ ئارتۇقچىلىقىنى جارى قىلدۇرۇشقا ئەھمىيەت بېرىشىمىز، كەمچىلىكىگە قارىتا خىزمىتىگە، باشقىلارنىڭ ئاكتىپلىقىغا تەسىر يەتكۈزمىسە، ئارتۇقچە تەلەپ قويماسلىقىمىز كېرەك. باشقۇرغۇچىلارنىڭ ۋەزىپىسى خادىملارنىڭ ئارتۇقچىلىقىنى بايقاش، ئىشلىتىش جەريانىدا ئىمكانىيەتنىڭ بارچە ئارتۇقچىلىقىنى جارى قىلدۇرۇشتۇر.



ئىختىساس ئىگىسىنى دەپ شىركەتنى سېتىۋېلىش

1923 - يىلى «فورد» ئاپتوموبىل شىركىتىنىڭ بىر ئېلېكتر موتورى بۇزۇلۇپ قالىدۇ. شىركەتتىكى بارلىق ئىنژېنېر - تېخنىك خادىملار ئوڭشىيالمىي، ئامالسىز باشقا ئىنژېنېر تەكلىپ قىلىشقا مەجبۇر بولىدۇ. ئۇلار سىتېين جاسمىنى تەكلىپ قىلىدۇ. سىتېين گېرمانىيەلىك تېخنىك خادىم بولۇپ، مۇساپىر بولۇپ ئامېرىكىغا بارغاندا، بىر كىچىك زاۋۇتنىڭ غوجايىنى ئۇنىڭ ئىقتىدارلىقلىقىنى سېزىپ زاۋۇتىدا ئىشلەتكەندى.

ئۇ «فورد» شىركىتىگە بارغاندىن كېيىن، ئېلېكتر موتورنىڭ ئاۋازىنى ئاڭلاپ، شوتا بىلەن بىردەم موتورنىڭ ئۈستىگە چىقىپ، بىردەم پەسكە چۈشۈپ يۈرۈپ، ئاخىر موتورنىڭ بىر يېرىگە بور بىلەن بىر سىزىق سىزىپ، «بۇ يەردىكى ئورام 16 ئورام ئېشىپ كېتىپتۇ» دەيدۇ.

دەرۋەقە، 16 ئورام ئېلىۋېتىلگەندىن كېيىن، ئېلېكتر موتور ئوڭشىلىدۇ. «فورد» شىركىتى ئۇنىڭغا 10 مىڭ ئامېرىكا دوللىرى ھەق بېرىدۇ.

ھېنرىي فورد سىتېيننى ياققۇرۇپ قالىدۇ ھەم ئۇنى «فورد» شىركىتىگە كېلىپ ئىشلەشكە تەكلىپ قىلىدۇ. ئەمما سىتېين:

— مەن ئىشلەۋاتقان شىركەتمۇ ئىنتايىن ياخشى، مەنپەئەتنى دەپ ۋىجدانسىزلىق قىلسام بولمايدۇ، «فورد» شىركىتىگە كېلىپ ئىشلىيەلمەيمەن، — دەيدۇ. ھېنرىي فورد دەرھال:

— مەن سەن ئىشلەۋاتقان شىركەتنى سېتىۋالساملا، بۇ يەرگە كېلىپ ئىشلىيەلەيسەن، — دەيدۇ.

فورد بىر ئىختىساس ئىگىسىگە ئېرىشىش ئۈچۈن بىر شىركەتنى سېتىۋالىدۇ ھەم ئەسلىدىكى شىركەتنىڭ غوجايىنىنىمۇ ئوخشاشلا ھۆرمەتلەيدۇ. سىتېين بۇنىڭدىن قاتتىق تەسىرلىنىپ، «فورد» شىركىتىنىڭ ئاپتوموبىل موتورى تەرەققىياتىدىكى نۇرغۇن قىيىن مەسىلىلەرنى ھەل قىلىپ بېرىدۇ.

ھېكمەت:

فوردنىڭ ئىختىساس ئىگىسىگە ئېرىشىش ئۈچۈن قوللانغان تەدبىرىنى چۈشىنىش ئانچە تەس ئەمەس، چۈنكى بازار رىقابىتى تېگى - تەكتىدىن ئېيتقاندا ئىختىساسلىقلار رىقابىتىدۇر.





ئۈسكۈنلەر ئىختىساسلىقلارنىڭ مەشغۇلات قىلىشىغا، مەھسۇلات ئىختىساسلىقلارنىڭ تەتقىق قىلىشىغا، بازار ئىختىساسلىقلارنىڭ ئېچىشىغا موھتاج. ئىختىساسلىقلار يۇقىرى ئۈنۈم، يۇقىرى پايدىدىن، كارخانىنىڭ گۈللىنىپ تەرەققىي قىلىشىدىن دېرەك بېرىدۇ. قاتتىق دېتاللار شۇنچە ياخشى، ئۈسكۈنلەر شۇنچە ئىلغار بولغان بىلەن ئىختىساسلىقلار بولمىسا، كارخانىنىڭ ئۇزاققىچە مەۋجۇت بولۇپ تۇرۇشى تەس.

ھالبۇكى، ھازىرقى بىر قىسىم كارخانىلارنىڭ ئىختىساسلىقلارغا تۇتقان پوزىتسىيەسى ئادەمنى ئۈمىدسىزلەندۈرىدۇ. بۇنداق كارخانىلار پەقەت قىيىن ئەھۋالغا دۇچ كەلگەندىلا ئىختىساسلىقلارنى ئويلايدۇ، ئادەتتىكى ۋاقىتلاردا ئىختىساسلىقلارنى بىر تەرەپكە قايرىپ قويدۇ، بۇنىڭ بىلەن ئىختىساسلىقلار بەھرىلىنىشكە تېگىشلىك تەمىناتتىن بەھرىمەن بولالمايدۇ، ئېلىشقا تېگىشلىك مەنپەئەتنى ئالالمايدۇ. خىزمەتتە ئىختىساسلىقلارغا ئاكتىپلىق بىلەن شارائىت يارىتىپ بەرمەسلىك، ھەتتا قەستەن تەڭلىكتە قويۇش سەۋەبىدىن ئىختىساسلىقلار كېتىپ قالىدۇ - دە، كارخانىدا «بولسا بولار، بولمىسا ئىز پۇلى» دەيدىغانلار قېپقالىدۇ. بۇ، پەقەت ئىختىساسلىقلارنىڭلا قايغۇ - ھەسرەت بولۇپ قالماي، مۇھىمى كارخانىنىڭ خارابىلىشىشى ھېسابلىنىدۇ.



«ئالما» شىركىتىنىڭ خەلقئارالىق ئىختىساسلىقلارنى تاللاپ ئىشلىتىشكە ئەھمىيەت بېرىشى

«ئالما» شىركىتى ئامېرىكا كومپىيۇتېر ساھەسىدە كېيىن باش كۆتۈرگەن شىركەت بولسىمۇ، شىركەتنىڭ قۇرغۇچىسى ستېپېن جوبىس بىلەن سابىق دىرېكتور مايك ماركۇلا



كومپيۇتېر تېخنىكىسىغا ماھىر مۇتەخەسسسلەر بولۇپلا قالماي، يەنە ئىختىساس ئىنگىلىرىنىڭ مۇھىملىقىغا نىسبەتەن چوڭقۇر تونۇشقا ئىگە ئىدى. سىتېفېن جوبىس ئىختىساسلىقلارنى جەلپ قىلىشقا بەك ئەھمىيەت بېرىدۇ. «ئالما» شىركىتى دەسلەپتە نۇرغۇن تىرىشچانلىق كۆرسەتكەن بولسىمۇ، ئەمما شىركەتنىڭ تەشكىللەش، سېتىش ئىقتىدارى يەنىلا ئاجىز ھالەتتە تۇرۇپ قالدۇ.

سەۋەب زادى قەيەردە؟ بۇ سوئال جوبىسنى چوڭقۇر ئويغا سالدۇ. ئۇ ئاساسلىق سەۋەب شىركەتنىڭ سېتىش مىقدارىنىڭ سىجىل ئاشماسلىقى، كەسپداشلارنىڭ ئارقىدا قېلىشى پۈتكۈل كارخانىنىڭ تەرەققىياتىغا ئېغىر تەسىر كۆرسەتكەن، دەپ قارايدۇ. بۇنداق ئاقىۋەتنى كەلتۈرۈپ چىقارغان ئاساسلىق سەۋەب شىركەتتە سېتىشقا مەسئۇل قابىلىيەتلىك ئادەمنىڭ كەملىكى ئىدى. جوبىس مەخسۇس سېتىش كەسپىگە مەسئۇل بولىدىغان ئىقتىدارلىق باش دىرېكتور تەكلىپ قىلىش قارارىغا كېلىدۇ. شۇنىڭ بىلەن گېزىتكە سېتىش جەھەتتە تالانتى بار خادىم تەكلىپ قىلىدىغانلىقى، يىللىق ئىش ھەققىنىڭ 2 مىليون ئامېرىكا دوللىرى بولىدىغانلىقى ھەققىدە ئېلان بېرىدۇ. «ئالما» شىركىتىنىڭ بۇ ئېلانى ئادەمگە «پەقەت سەن كەلسەڭلا، مەن ساڭا دۇنيا بويىچە ئەڭ يۇقىرى ئىش ھەققى بېرىمەن» دېگەن ۋەدىدەك تۇيغۇ بېرىدۇ. ئالغان ھەققە تۇشلۇق ئىشلەپ بېرىش زۆرۈر، ئەلۋەتتە. نۇرغۇن ئىختىساسلىقلار بۇ ئورۇنغا ئېرىشىش ئۈچۈن شىركەتكە بېرىپ تىزىملىتىدۇ. شىركەت ھەر خىل شارائىتقا ئاساسەن، ھەر تەرەپتىن يۈزتۇرا ئىمتىھان ئالغاندىن كېيىن، جوبىس ئاخىر ئۆزى ئويلىغاندەك ئادەمگە ئېرىشىدۇ. ئۇ ئادەم دەل قابىلىيەتلىك ھەم جۇشقۇن يىگىت جون سىكۈلېي ئىدى.





سىكۇلېپى ئەسلىي ئامېرىكا «پېپسى كولا» شىركىتىنىڭ باش دىرېكتورى بولۇپ، پىشقان سېتىش ماھىرى ئىدى. ئۇ بىر يۈرۈش قاتتىق ھەم ئۈنۈملۈك باشقۇرۇش ئۇسۇللىرىنى قوللانغانلىقتىن، «پېپسى كولا» شىركىتى تېز تەرەققىي قىلىپ، «كوكا كولا» شىركىتى بىلەن بولغان ئارىلىقى قىسقارغان. ئۇ ھەقىقەتەنمۇ تەستە ئېرىشىدىغان سېتىش ماھىرى ئىدى. بۇ ھەقتە بەزىلەر يەنە «بىر ئادەمنى 2 مىليون ئامېرىكا دوللىرىغا تەكلىپ قىلىشقا ئەرزىمدۇ؟» دېگەن گۇمانىي قاراشتا بولىدۇ.

— ئەرزىيدۇ، — دەپ قەتئىيلىك بىلەن جاۋاب بېرىدۇ جوبىس، — بۇنداق ئىختىساسلىق خادىمغا ئېرىشىش شىركەتنىڭ تەلىپى، ئۇنىڭغا نۇرغۇن پۇل خەجلىدۇق، لېكىن بۇ ئەرزىيدىغان ئىش.

ئەمەلىيەت جوبىسنىڭ سىكۇلېپىنى تاللىغانلىقىنىڭ توغرىلىقىنى ئىسپاتلىدى. چۈنكى، سىكۇلېپى ھەقىقەتەنمۇ قالتىس ئىختىساس ئىگىسى ئىدى.



سىكۇلېپى خىزمەتكە چۈشۈشتىن ئىلگىرى «ئالما» شىركىتىنىڭ رەھبەرلىرى بىلەن پىكىرلەشكەندىن باشقا، ئۈچ ئاي ۋاقىت سەرپ قىلىپ بۇ شىركەتتىكى ھەربىر دىرېكتور بىلەن ئايرىم پىكىرلىشىپ، شىركەت ئەھۋالىنى ئومۇميۈزلۈك ئىگىلەپ، بىرىنچى قول ماتېرىيالغا ئېرىشكەندىن كېيىن، شىركەتنىڭ تەرەققىيات يولىنى پىلانلايدۇ. سىكۇلېپى ۋەزىپىگە ئولتۇرۇپ كۆپچىلىكنىڭ ئارزۇسىنى يەردە قويماسلىق ئۈچۈن، شىركەتنىڭ تەرەققىيات ئىستراتېگىيە پىلانىنى ئوتتۇرىغا قويىدۇ ھەم «ئالما» شىركىتىنى ئامېرىكىدىكى داڭلىق چوڭ كارخانىغا ئايلاندۇرىدىغانلىقىنى ئېلان قىلىدۇ. ئۇ يەنە بىر يۈرۈش تەدبىرلەرنى قوللىنىپ، شىركەتنى قىسقا مۇددەت ئىچىدە



تېز تەرەققىي قىلدۇرۇپ، سېتىش مىقدارىنى ئاشۇرۇپ، خادىملارنىڭ روھىنى تېخىمۇ ئۇرغۇتىدۇ. ئەنگلىيەدە چىقىدىغان «ئىقتىساد مۇتەخەسسسلرى» ژۇرنىلى «ئالما» شىركىتىنىڭ ئالىي باشقۇرغۇچى تەكلىپ قىلىپ دىرېكتور قىلغانلىقى بۇ شىركەتنىڭ ياشلىق دەۋرىگە قەدەم قويغانلىقىنىڭ بەلگىسى، دەپ باھا بېرىدۇ.

ھېكمەت:

ئامېرىكىدەك ئىقتىساد تەرەققىي قىلغان، رىقابەت كەسكىن دۆلەتتە، كارخانىچىلار بىر كىشىلىك ئورۇنغا ئېرىشىش ئۈچۈن، بارلىق چارە - تەدبىرلەرنى قوللىنىدۇ. بولۇپمۇ ئىختىساسلىقلارغا بولغان ئېھتىياج كۈندىن - كۈنگە كۈچىيىۋاتقان پەيتتە، ئامېرىكىلىق نۇرغۇن كارخانىچى بىر - ئىككى قابىلىيەتلىك خادىمغا ئېرىشىش ئۈچۈن، ھەرقانداق بەدەل تۆلەشتىن يانماي، تۈرلۈك چارە - تەدبىرلەر بىلەن ئىختىساسلىقلارنى قولغا كەلتۈرمىگىچە توختاپ قالمايدۇ. مۇشۇنداق كەسكىن رىقابەتتە، «ئالما» شىركىتىنىڭ ھازىرقىدەك تەرەققىياتقا ئېرىشىشى ھەقىقەتەن ئاددىي ئىش ئەمەس.

«زور قوشۇنغا ئېرىشىش ئاسان، لايىقەتلىك گېنېرالغا ئېرىشىش تەس» دېگەن ھېكمەت بار. ئادەم ئىشلەتكۈچىلەر «دەسمايە قىلىدىغان» ئىختىساسلىقلارغا ئېرىشىش ئۈچۈن پۇل خەجلەشتىن يانماسلىقى كېرەك. بۇنداق نۇرغۇن بەدەلگە كەلگەن ئىختىساسلىقلار ياراتقان قىممەت ئادەم ئىشلەتكۈچىنىڭ ئۇنىڭ ئۈچۈن خەجلىگەن پۇلىدىن ھەسسىلەپ ئېشىپ كېتىدۇ. شۇڭا، ئىختىساسلىقلارغا ئېرىشىش ئۈچۈن قىلچە پىخسىقلىق قىلماسلىق كېرەك.



جوبىسنىڭ ھەر ساھەدىكى مۇنەۋۋەر ئىختىساسلىقلارنى جەلپ قىلىشى

جوبىس مۇنداق دەيدۇ: «كۆزگە كۆرۈنگەن ئىختىساسلىق خادىمغا ئىگە بولۇش شىركەتنىڭ كەسكىن رىقابەتتىكى ئەۋزەللىكى ھېسابلىنىدۇ. بۇ خىل ئەۋزەللىك شىركەتنى رىقابەتچىلىرىدىن ھالقىتىۋېتىدۇ.»

جوبىسنىڭ مۇنەۋۋەر ئىختىساسلىقلارنى جەلپ قىلىشتا قوللانغان تەدبىرى ئالاھىدە بولۇپ، ئۇ ئىزچىل ئەڭ مۇنەۋۋەر ئىختىساسلىقلارنى ئاكتىپلىق بىلەن ئىزدەيدۇ ھەم ئۇلارنى شىركەتكە تەكلىپ قىلىدۇ. ئەگەر جوبىس بىرىنى ئىنتايىن مۇھىم دەپ قارىسا، تۈرلۈك ئاماللار بىلەن ئۇنى ئۆزىگە تارتىدۇ. بىرۈسبىچ رىيان بۇنىڭ تىپىك مىسالى.

بىر كۈنى كەچتە، جوبىس مۇنەۋۋەر پىروگرامما لايىھەلىگۈچى بىرۈسبىچ رىيانغا تېلېفون قىلىپ:

— بىرۈسبىچ، مەن جوبىس بولمەن، سېنىڭچە، «ئالما» شىركىتى قانداقراق؟ — دەپ سورايدۇ.

— ناھايىتى ياخشى! تولىمۇ ئەپسۇس، مەن باشقا شىركەتنىڭ تەكلىپىنى قوبۇل قىلىپ بولدۇم، — دەيدۇ بىرۈسبىچ.

— ئۇنىڭ بىلەن كارىڭ بولمىسۇن، ئەتە ئەتىگەندە بىزنىڭ شىركەتكە كەلگىن، شىركەتتە ساڭا كۆرسىتىدىغان نۇرغۇن نەرسە بار، ئەتە ئەتىگەن سائەت توققۇزدا كۆرۈشەيلى، چوقۇم كەلگىن!

ئەينى چاغدا، بىرۈسبىچ ئەمدىلا باشقا بىر شىركەتنىڭ تەكلىپىنى قوبۇل قىلغان بولغاچقا، جوبىسنىڭ تەكلىپىگە ئەستايىدىل مۇئامىلە قىلمايدۇ. ئۇ كۆڭلىدە «جوبىسنىڭ





كالىسىغا توساتتىن بىر ئوي كەلگەن گەپ، ئەتە شىركىتىگە بېرىپ گەپلىرىنى ئانچە - مۇنچە ئاڭلاپ بېقىپ، مەن توختامغا خىلاپلىق قىلالمايمەن دەپ گەپنى ئۈزۈۋېتەي» دەپ ئويلايدۇ.

ئەمما، ئەتىسى جوبىسنىڭ پوزىتسىيەسى ئۇنىڭ قاراشلىرىنى پۈتۈنلەي ئۆزگەرتىۋېتىدۇ. جوبىس Mac كومپيۇتېر گۈرۈپپىسىدىكىلەرنى يىغىدۇ. ئۇلار جوبىسنىڭ يېتەكچىلىكىدە توپتوغرا ئىككى كۈن ئۆلگە كۆرسىتىپ، برۇسېجنىڭ كۆز ئالدىدا تۈرلۈك لايىھە ئىسخېمىسى ھەم بازار پىلاننى نامايان قىلىدۇ. ئاخىر برۇسېج قايىل بولماي تۇرالىمايدۇ. چۈنكى، بۇ پىلانلار برۇسېجنى بەك قىزىقتۇرىدۇ، ئۇ ئۆزى ئارزۇ قىلىۋاتقان كەلگۈسىنى كۆرگەندەك بولىدۇ. دۈشەنبە كۈنى ئەتىگەندە، برۇسېج توختام تۈزۈپ قويغان شىركەتكە تېلېفون بېرىپ پىلاننىڭ ئۆزگەرگەنلىكىنى ئېيتىدۇ.

جوبىس ئىختىساسلىقلارغا ئىنتايىن ئەھمىيەت بېرىدۇ، ئۇ دۇنيادىكى ئەڭ مۇنەۋۋەر ئىختىساسلىقلارنى ئىزدەش ئۈچۈن كۆرسەتكەن ھەربىر تىرىشچانلىقىمىدىن ئۆكۈنمەيمەن، يېرىم ئۆمرۈمنى سەرپ قىلىپ، ئاندىن ئىختىساسلىقلارنىڭ قىممىتىنى تولۇق چۈشىنىپ يەتتىم، دەپ قارايدۇ.

ئۇ مۇنداق دەيدۇ: مەن ئىلگىرى كۆزگە كۆرۈنگەن ئىختىساسلىق خادىمنى ئادەتتىكى ئىككى نەپەر خادىمدىن ئۈستۈن تۇرىدۇ، دەپ قارايتتىم، ھازىر مەن ئۇلارنى 50 ئادەتتىكى خادىمدىن ئۈستۈن تۇرىدۇ، دەپ قارايمەن. قول ئاستىمىدىكىلەرنىڭ ئەڭ ئىلغار سەۋىيەدە بولۇشىغا كاپالەتلىك قىلىش خىزمىتىمنىڭ بىر قىسمى، شىركىتىمگە يۇقىرى ئىختىساسلىق خادىملارنى تەكلىپ قىلىش زور تۆھپەم ھېسابلىنىدۇ. ياخشى لايىھەلىگۈچى ئوسال لايىھەلىگۈچىدىن 100 ھەسسە، ھەتتا 200 ھەسسە ئەۋزەل، پروگرامما تۈزۈش





جەھەتتە، مۇنەۋۋەر پروگراممىچى بىلەن ئادەتتىكى پروگراممىچى ئوتتۇرىسىدا ئاسمان - زېمىن پەرق بار. مۇشۇ خىل قاراش ئۇنىڭ مەلۇم ئالاھىدە ساھەدىكى ئەڭ مۇنەۋۋەر ئىختىساسلىقلارنى قولغا كەلتۈرۈش ئۈچۈن ھەر ۋاقىت زور تىرىشچانلىق كۆرسىتىشىگە تۈرتكە بولغان.

ھېكمەت:

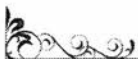
جوبىس ئىزچىل دۇنيادىكى ئەڭ مۇنەۋۋەر ئىختىساسلىقلارنى ئىزدىگەن ھەم ئۇلارنى شىركىتىنىڭ خادىمىغا ئايلاندۇرغان، شۇنداقلا باشقىلارنى سەمىمىيلىك بىلەن شىركىتىگە تەكلىپ قىلغان. تەكلىپ قىلىنغۇچىلار شىركەتنىڭ ئادەمنى ئاساس قىلغان مۇھىتى ۋە ئىنتىلىشچان ھاياتى كۈچىنى ھېس قىلىپ، شىركەتنىڭ پارلاق ئىستىقبالىنى تونۇپ يېتىپ، شىركەت ئۈچۈن خىزمەت قىلىشقا قوشۇلغان.

بەزى كارخانىلار تىجارەت جەريانىدا پەقەت نەتىجىگىلا ئەھمىيەت بېرىدۇ، يەنى ئىشلەپچىقىرىش ۋە سېتىش جەريانىغا ئەھمىيەت بېرىدۇ، ئەمما مۇشۇ نەتىجىگە ئېرىشىش ئۈچۈن قوللىنىشقا تېگىشلىك تەدبىرلەرگە ئەھمىيەت بەرمەيدۇ، ئۇلار ئاساسلىق زېھنىنى ئالدىنقى قاتاردىكى ئىختىساسلىقلارنى تاللاشقا سەرپ قىلىدۇ. جوبىس ئىختىساسلىقلارنىڭ مۇھىملىقىنى، ئىختىساسلىقلار كارخانىنىڭ مەۋجۇت بولۇپ تۇرۇشى ۋە تەرەققىي قىلىشىدىكى تۇنجى ئامىل ئىكەنلىكىنى، ئىختىساسلىقلارغا ئېرىشكەندىلا ھەممىگە ئېرىشكىلى بولىدىغانلىقىنى تونۇپ يەتكەن.

«دۆت» لەرنى ھەيدىۋېتىش

«ئالما» شىركىتى مۇۋەپپەقىيەتكە يۈزلەنگەن شىركەت،





ئۇنىڭ ئەڭ زور دۈشمىنى «دۆت» لۈكتىن ئىبارەت مۇۋەپپەقىيەتكە تەسىر كۆرسىتىدىغان ئامىلدۇر.

«دۆت» لەرنى ھەيدىۋېتىشنىڭ تۇنجى مەنىسى «قوپال» مەھسۇلاتلارنى يوقىتىش. كىرىمىنى جىلغىسىدىكى داڭلىق باشقۇرۇش ئىلمى مۇتەخەسسسى جېففېر مورېنىڭ قارىشىچە، «مەھسۇلات ئىشلەپچىقىرىلغاندىن كېيىن چوقۇم ئۇنىڭ قاتتىق قول خىللىغۇچىسى بولۇشى كېرەك.» مورې مۇنداق دەيدۇ: «جوبىس مۇكەممەل مەھسۇلات خىللىغۇچى. مەھسۇلاتنى خىللاشنىڭ ئەڭ ياخشى ئۇسۇلى دائىم كولىپكتىپ تەدبىر بەلگىلەش بولماستىن، بەلكى بىر ئادەملا تەدبىرچى بولۇشى كېرەك. بۇ پولات سىم ئۈستىدە ماڭغاندەك خەتەرلىك ھەرىكەت. بۇ خۇددى چويلا توپ مۇسابىقىسىگە قاتناشقانغا ئوخشاش بولۇپ، سىز چوقۇم بەلگىلىك ئىقتىدارنى ھازىرلىغاندىن كېيىن، بۇ ئىشنى قىلىشىڭىز كېرەك. كولىپكتىپ تەدبىر بەلگىلەش ئارقىلىق تاللىغان مەھسۇلاتنىڭ بىر ئادەم تاللىغاندىن ياخشى بولۇشىغا كاپالەتلىك قىلغىلى بولمايدۇ.»

«دۆت» لەرنى ھەيدىۋېتىشنىڭ ئىككىنچى مەنىسى «دۆت» خادىملارنى ھەيدىۋېتىشتۇر. لايىقەتسىز خادىملارنى ۋاقتىدا ھەيدىۋەتكەندىلا، ئاندىن مۇۋەپپەقىيەتكە، ھالقىشقا ئىنتىلىدىغان كولىپكتىپنى بەرپا قىلغىلى بولىدۇ.

جوبىس بىر كولىپكتىپنىڭ ئىچىدىكى ئەڭ چوڭ دۈشمەن «دۆت» ھېسابلىنىدۇ، «ئالما» شىركىتى ھاياتى كۈچكە تولغان شىركەت، ئۇنىڭ ھەر بىر خادىمى روھلۇق، قابىلىيەتلىك بولۇپ، ئۇ بىر «دۆت» نىڭ شىركەتنىڭ ھاياتى كۈچكە تولغان قىياپىتىگە تەسىر يەتكۈزۈشىگە چىداپ تۇرالمايدۇ، دەپ قارايدۇ.

جوبىس 1995 - يىلى تاراتقۇلارنىڭ زىيارىتىنى قوبۇل قىلغاندا مۇنداق دەيدۇ: «مۇنەۋۋەر ئىختىساسلىق خادىم





بولالمايدىغان بەزى خادىملارنى بايقاپ ئىشتىن بوشىتىشقا قىيالماسلىق ئادەمنى ئىنتايىن ئازابلاندىغان ئىش، ئەمما بۇ مېنىڭ خىزمىتىم؛ بەزى لايىقەتسىز خادىملارنى ئىشتىن بوشاتقاندا، مېھرىبانلىق بىلەن بۇ ئىشنى قىلىشتىن تولمۇ بىزارمەن، قانداقلا بولمىسۇن، بۇ ئىشنى چوقۇم قىلىش كېرەك.»

جوبىس بىر قېتىم بىر ۋېنتا ئۈچۈن قاتتىق غەزەپلەنگەن. ئۇ بىر لايىھەلىگۈچىدىن Mac كومپيۇتېرنى لايىھەلىگەندە، بىر تال ۋېنتىمۇ كۆرگىلى بولمايدىغان ھالەتتە لايىھەلەشنى تەلەپ قىلدۇ. شۇنداق بولسىمۇ، ھېلىقى لايىھەلىگۈچى بىر ۋېنتىنى تۇتقۇچىنىڭ ئاستىغا قىلىپ لايىھەلەيدۇ، نەتىجىدە جوبىس دەرھال ئۇنىڭ ھەممە نەرسىسىنى تارتىۋېلىپ ئىشتىن بوشىتىۋېتىدۇ. «ئالما» شىركىتى مەڭگۈ قابىلىيەتلىكلەرنىڭ ماكانى، قاتتىق قول جوبىسنىڭ شىركىتىدە ئاجىزلار ئۈچۈن ئورۇن يوق.



ھېكمەت:

كارخانا تىجارىتى جەريانىدا «دۆت»لەر بايقالغان ھامان ئىشتىن بوشىتىش، ھەرگىزمۇ كۆڭۈلچەكلىك قىلماسلىق كېرەك، بولمىسا ئۇلار كارخانىنى ۋەيران قىلىدۇ.

ئىختىساسلىقلارنى سېتىۋېلىش

1984 - يىلى قۇرۇلغان «كسكو» شىركىتى ئۆلچەملىك كىرىمنى جىلغىسى ئەندىزىسىدىكى يۇقىرى پەن - تېخنىكا شىركىتى، شۇنداقلا دۇنيادىكى ئەڭ چوڭ تور مەسلىلىرىنى ھەل قىلىش مۇلازىمىتى بىلەن تەمىنلەيدىغان شىركەتلەرنىڭ بىرى، بۇنى IT كەسپىنى چۈشىنىدىغانلارنىڭ ھەممىسى بىلىدۇ.



«كسكو» شىركىتىنىڭ بۇنداق شانلىق نەتىجىلەرگە ئېرىشىشىنىڭ سەۋەبى كۆپ بولسىمۇ، باشقىلارنىڭكىگە ئوخشىمايدىغان ئىختىساسلىقلارنى سېتىۋېلىش ئىستراتېگىيەسى ئەڭ چوڭ رول ئوينىغان. «كسكو» يېڭىدىن گۈللەنگەن يۇقىرى پەن - تېخنىكا شىركىتى بولۇش سۈپىتى بىلەن، باشقا ئەنئەنىۋى كارخانىلارغا ئوخشاش نۇرغۇن مەبلەغ چىقىرىپ ئۆزىنىڭ تەتقىقات ئەترىتىنى قۇرماي، پۈتكۈل كىرىمىنى جىلغىسىنى ئۆزىنىڭ تەجرىبىخانىسى قىلىپ، كەلگۈسىگە يۈزلەنگەن يېڭى تېخنىكا ۋە تەتقىقاتچىلارنى سېتىۋېلىپ، ئۆزىنىڭ كەلگۈسى تەرەققىياتىدىكى بوشلۇقنى تولدۇرغان. مۇنداقچە ئېيتقاندا، «كسكو» شىركىتى ئۈچ يىل ئىچىدە سېتىۋېلىش تەننەرخىنى تەڭپۇڭلاشتۇرغان، شۇڭا، كەلگۈسى ئالتە ئايدىن 12 ئايغىچە بولغان ۋاقىتتىكى ئىنتايىن ياخشى پەن - تېخنىكا مەھسۇلاتى ئىشلەپچىقىرىدىغان كىچىك تىپتىكى ئىگىلىك تىكلەش شىركەتلىرى «كسكو»نىڭ كۆڭۈلدىكىدەك سېتىۋېلىش ئوبيېكتى بولغان. مېللىن دۇنياۋى ئاكسىيە تەتقىقات بۆلۈمى: «كسكو» سىرتقى تەتقىقات بايلىقىنى سېتىۋېلىش ئارقىلىق، ھالقىلىق مەھسۇلاتلارنى تەتقىق قىلىپ بازارغا سېلىشقا بولغان ۋاقىتنى ئەڭ ئۈنۈملۈك قىسقارتقان ھەم تەتقىقاتتا مەغلۇپ بولۇشقا مۇناسىۋەتلىك چىقىملىرىنى ئەڭ يۇقىرى چەكتە تۆۋەنلەتكەن، دەپ قارىغان.

«كسكو» شىركىتىنىڭ باش مۇدىرى، قوشۇمچە CEO سى جون چامپېرس كىسكو شىركىتىگە كىرىشتىن ئاۋۋال IBM ۋە ئەنۋاڭ شىركىتىدە ئىشلىگەن، بۇ ئىككى شىركەت ئۇ ئىشلەۋاتقان مەزگىللەردە مۇۋەپپەقىيەت قازىنالمىغان بولۇپ، ئۇ كارخانىنىڭ ئادەم ئىشلىتىشىگە قارىتا چوڭقۇر تونۇشقا ئىگە بولغان.





«كسكو» شىركىتى كەڭ كۆلەمدە سېتىۋېلىش ئارقىلىق تېز تەرەققىي قىلغان، مەسىلەن: «كسكو» شىركىتى بىر يىلدا سېتىۋالغان شىركەت 65 كە يەتكەن، شۇڭا، «كسكو» ئۆزىنى يېڭى دۇنيا، دەپ ئاتايدۇ. سېتىۋېلىش شىركەتنىڭ تېز تەرەققىي قىلىشىنى ئەمەلگە ئاشۇرىدۇ، ئەمما مەغلۇپ بولغان سېتىۋېلىش شىركەتنى ئاستا - ئاستا خارابلاشتۇرىدۇ، ھەتتا يوق قىلىۋېتىدۇ. جون چامبېرس «ئەنۋالڭ» كومپيۇتېر شىركىتىنىڭ باش لىدىرى بولغان مەزگىلدە، «ئەنۋالڭ» شىركىتى زىيان تارتىش سەۋەبىدىن كۆپ مىقداردا خادىم قىسقارتىشقا مەجبۇر بولىدۇ، ئۇ قىسقارتقان ئادەم مىڭدىن ئاشىدۇ، بۇ ئۇنىڭ كەسپىي ھاياتىدىكى ئويلاشنى قەتئىي خالىمايدىغان ئىش، شۇنداقلا ئۇنتۇلماس تارىخ ئىدى. بۇ، ئۇنىڭ كېيىنكى كەسپىي ھاياتىدا كارخانا تىجارىتىنىڭ ناچارلىشىشى سەۋەبىدىن خادىم قىسقارتىشتىن ساقلىنىشقا يۈكسەك ئەھمىيەت بېرىشكە تۈرتكە بولغان.

جون چامبېرسنى «سېتىۋېلىش مۇتەخەسسسى» دەپ ئاتاشقا بولىدۇ، ئۇ سېتىۋېلىش جەريانىدا سېتىۋالماقچى بولغان كارخانىنىڭ تېخنىكا ئىقتىدارىنى تەكشۈرگەندىن باشقا، يەنە بىر نۇقتىغا دىققەت قىلىدۇ، يەنى سېتىۋالماقچى بولغان شىركەت ئۆز شىركىتىگە ئۆزلىشىمەدۇ - يوق، ئەڭ مۇھىمى بۇ شىركەتنىڭ مەدەنىيىتى ۋە كىسكونىڭ مەدەنىيىتى ئوتتۇرىسىدا قانچىلىك پەرق بارلىقىغا ئالاھىدە دىققەت قىلىش كېرەك، دەيدۇ. شۇڭا، جون چامبېرس ھەر قېتىملىق سېتىۋېلىشتا، بىر «مەدەنىيەت تەكشۈرۈش ئۆمىكى» — ئادەم كۈچى بايلىقى بۆلۈمىنىڭ خادىملىرى قاتناشقان سېتىۋېلىش گۇرۇپپىسىنى باشلاپ بارىدۇ. كۆپ قېتىملىق سېتىۋېلىش ئارقىلىق، «كسكو» نىڭ مەدەنىيىتىدە ئاستا - ئاستا يۇغۇرۇلۇش يۈز بېرىپ، بۈگۈنكىدەك ھەممىنى قوبۇل قىلىشتەك مەدەنىيەت





ئالاھىدىلىكى شەكىللىنىدۇ. ئەمما «كسكو» باشتىن - ئاخىر «خېرىدار ئەلا» دېگەن يادرولۇق قىممەت قارىشىدا چىڭ تۇرىدۇ. كسكو مەلۇم خېرىدارنىڭ بىر خىل تېخنىكىغا بولغان ئېھتىياجىنى قاندۇرۇش ئۈچۈن، شۇ خىل تېخنىكىغا ئىگە شىركەتنى سېتىۋالىدۇ. شىركەتنى سېتىۋېلىش ئادەتتىكى ئىش، سېتىۋېلىشتىن كېيىن سېتىۋېلىنغان شىركەت «كسكو» شىركىتىنىڭ تارمىقىغا ئايلنىدۇ ھەم ئۆزىنىڭ تېخنىكا ۋە ئىختىساسلىق خادىملىرىنى ساقلاپ قالىدۇ، بۇ، تېز مۇۋەپپەقىيەت قازىنىشتىكى بىر شەرت.

«كسكو» شىركىتى سېتىۋالىدىغان شىركەتنى مىقدار ئانالىز قىلىدىغان مەخسۇس ئورگان تەسىس قىلىدۇ. بۇ ئورگان سېتىۋالماقچى بولغان شىركەتنى كەڭ كۆلەملىك باھالايدۇ. يەنى ئىنژېنېرلار تېخنىكىسىنى، مالىيە خادىملىرى ھېساباتىنى تەكشۈرىدۇ، تېخىمۇ مۇھىمى «كسكو» شىركىتى سېتىۋېلىشنى قارار قىلغاندا، بۇ ئورگان شىركەتنىڭ ئىختىساسلىقلار ئەھۋالى ۋە باشقۇرۇش تۈزۈمىنىمۇ تەكشۈرىدۇ. چۈنكى، «كسكو» شىركىتى بىر شىركەتنى سېتىۋېلىشتا ئۇنىڭ تېخنىكىسىغا، تېخنىكا ئىجاد قىلىدىغان ئىختىساسلىق خادىمغا قارايدۇ.

«كسكو» شىركىتىنىڭ شىركەتنى سېتىۋالغاندىن كېيىن قىلىدىغان ئەڭ مۇھىم خىزمىتىنىڭ بىرى ئىختىساسلىق خادىملارنى ئۆزلەشتۈرۈش. جون چامبېرس سېتىۋېلىشتىكى مەقسەت ئىختىساسلىقلار، دەپ قارايدۇ. ئۇ مۇنداق دەيدۇ: «بىزنىڭ سېتىۋېلىشىمىزنىڭ مۇۋەپپەقىيەتلىك بولۇش - بولماسلىقىنى ئۆلچەيدىغان ئۆلچەملىرىمىزنىڭ بىرىنچىسى، ئاۋۋال سېتىۋالىدىغان شىركەتتىكى ئىختىساسلىقلارنىڭ تۇرۇپ قېلىش نىسبىتى؛ ئىككىنچىسى، يېڭى مەھسۇلاتنى ئېچىشى؛ ئۈچىنچىسى، مەبلىغىنىڭ قايتىپ كېلىش نىسبىتى





قاتارلىقلار». جون چامبېرس سېتىۋالغان شىركەتتىكى خادىملارنى تېزدىن ئۆزلەشتۈرۈش ئۈچۈن، «ئۆيىنىڭ ئەتراپىدىكى ئوت - چۆپىنى يېيىش» ئىستراتېگىيەسىنى قوللىنىدۇ. شىركەت كىرىمىنى جىلغىسىدىن باشقا جايلاردىكى شىركەتلەرنى سېتىۋالمايدۇ، بۇ ئارقىلىق ئىختىساسلىقلار ۋە ئۇلارنىڭ ئائىلە تاۋابىئاتلىرىنى يۆتكەشتەك ئاۋازچىلىكتىن ساقلىنىدۇ.

جون چامبېرس بىر شىركەتنى سېتىۋېلىشنى ئويلاشقاندا، ئۆزى شۇ شىركەتنىڭ پاي چېكىنىڭ تەقسىملىنىش ئەھۋالىنى، يەنى پاي چېكى قانچە ئادەمنىڭ قولىدا، يۇقىرى دەرىجىلىك دېرىكتور قانچىلىك كونترول قىلغان، ئۇلار ئىختىساسلىقلارغا قانداق مۇئامىلە قىلىدۇ؟ دېگەنلەرنى ئىنچىكە تەكشۈرگەندىن كېيىن، ئاندىن بۇ شىركەتنىڭ كارخانا مەدەنىيىتىنىڭ «كىسكو»نىڭ كارخانا مەدەنىيىتىگە ئۆزلىشىش - ئۆزلىشمەسلىكىگە ھۆكۈم قىلىدۇ. بۇنداق تەكشۈرۈشكە ئۇ ئادەتتە ئالتە ئايدىن بىر يىلغىچە ۋاقىت سەرپ قىلىدۇ. شىركەت بىر قېتىم ئىناۋىتى يۇقىرى، مەھسۇلاتلىرى بازارلىق، باھاسىمۇ مۇۋاپىق، ئەمما سېتىۋالغاندىن كېيىن ئىختىساسلىق خادىملىرىنى ئىشتىن بوشىتىۋېتىدىغان بىر شىركەتنى سېتىۋالماقچى بولىدۇ. جون چامبېرس ئاخىرىدا بۇ شىركەتنى سېتىۋېلىشتىن ۋاز كېچىدۇ. يەنە بىر قېتىمدا «كىسكو» شىركىتىنىڭ سېتىۋېلىشى ئۈچ خادىمنى ئورۇنلاشتۇرۇش مەسلىسى تۈپەيلى يوققا چىقىدۇ.

جون چامبېرس مۇنداق دەيدۇ: «سېتىۋېلىشنىڭ مۇۋەپپەقىيەتلىك بولۇشىدىكى ئاچقۇچ تاللاشتا، بۇ خۇددى لايىق تاللاشقا ئوخشايدۇ، بىر قېتىملا ئۇچرىشىپ توي قىلسا، نىكاھ كۆڭۈلدىكىدەك بولۇپ كەتمەسلىكى مۇمكىن. ئەگەر سىز





تالاشنىڭ شەرتلىرىنى بىلىشىڭىز ھەم قارشى تەرەپنى ئۇزاق ۋاقىت تەتقىق قىلىشىڭىز ھەم ئۇنىڭ پېيىدا بولسىڭىز، ئىشىڭىزنىڭ مۇۋەپپەقىيەتلىك بولۇش نىسبىتى يۇقىرى بولىدۇ.»

ھېكمەت:

مۇنەۋۋەر ئىختىساسلىق خادىملارنى دەپ بىر شىركەتنى سېتىۋېلىش ئەرزىيدىغان ئىش، چۈنكى، سىزنىڭ سېتىۋالغىنىڭىز مۇنەۋۋەر كولىپكتىپ.

چوڭ تىپتىكى كارخانىلارغا نىسبەتەن ئېيتقاندا، كۈنسىرى زورىيىش جەريانىدا بەزى خەتەرلىك ئەھۋالدا تۇرۇۋاتقان ئوتتۇرا - كىچىك كارخانىلارنى سېتىۋالسا، شىركەت قىسقا ۋاقىت ئىچىدە كۆپ تەربىيە كۆرگەن تېخنىك خادىملار، تىجارەتچىلەر، باشقۇرغۇچىلارغا ئېرىشىدۇ. خادىملار سانى ۋە سۈپەت جەھەتتە كاپالەتكە ئىگە يېڭى مەھسۇلات يارىتىش، بازار ئېچىش، يېتىلگەن كارخانىلارنىڭ تېز سۈرئەتتە كېڭىيىشتە قوللىنىدىغان بىر خىل ئۈنۈملۈك ئۇسۇلدۇر.

دىققەت قىلىدىغان نۇقتا شۇكى، باشقا شىركەتلەرنى سېتىۋېلىش جەريانىدا، شىركەت پەقەت ئوڭۇشلۇق سېتىۋېلىش ئارقىلىق ئىختىساسلىقلارغا ئېرىشىپلا قالماي، يەنە ئىختىساسلىقلارنى يېتەكلەش، بارلىق ئامال - چارىلەر بىلەن ئۇلارنى تېزلىكتە شىركەتكە ئۆزلەشتۈرۈپ، توقۇنۇشتىن ساقلىنىپ، ئۇلارنىڭ يېڭى ئىش ئورنىدا رولىنى تولۇق جارى قىلدۇرۇشىغا كاپالەتلىك قىلىش كېرەك. بۇ خىل ئۈنۈملۈك ئۇسۇل ئارقىلىق شىركەت قىسقا مۇددەت ئىچىدە نۇرغۇن ئىختىساسلىق خادىمنى مەركەزلەشتۈرۈپ، شىركەتنى تېز سۈرئەتتە كېڭەيتىشنى ئىشقا ئاشۇرالايدۇ.





بۇ زاكازنى قوبۇل قىلالمايمىز

1938 - يىلى، خېۋلېت بىلەن پاكارد قەرز ئالغان 1538 ئامېرىكا دوللىرى بىلەن «خۇيپۇ» شىركىتىنى قۇرىدۇ. «خۇيپۇ» شىركىتىنىڭ داڭلىق قائىدىسى: «ئىختىساسلىقلار بايلىقتۇر» دېگەندىن ئىبارەت.

شۇڭا، خېۋلېت بىلەن پاركاردنىڭ قىلىدىغان ئەڭ كۆپ ئىشى، خادىملارغا «خۇيپۇ» شىركىتىنىڭ ھەر بىر خادىمى ئىنتايىن مۇھىم، ھەر بىر خىزمىتى ئىنتايىن مۇھىم، دېگەننى ھېس قىلدۇرۇشتىن ئىبارەت.

«خۇيپۇ» شىركىتى قۇرۇلۇپ ئۇزاق ئۆتمەي، بىر تۈركۈم زاكاز تاپشۇرۇۋالىدۇ. كۆپچىلىك بۇ زاكازدىن كۆپ پايدىغا ئېرىشىدىغانلىقىنى ھېس قىلىپ تەنتەنە قىلىشىدۇ. ئەمما ئويلىمىغان يەردىن خېۋلېت «بىز بۇ زاكازنى قوبۇل قىلالمايمىز» دەيدۇ.



— بۇ كۆپ پايدا بېرىدىغان زاكاز تۇرسا، — دېيىشىدۇ كۆپچىلىك ھەيرانلىق ئىلكىدە.

— بۇ، باشقىلارغا قارىغاندا ماڭا بەش قولىدەك ئېنىق، ئەمما قوبۇل قىلالمايمىز دېگەندىكىن قوبۇل قىلالمايمىز.

نۇرغۇن خادىم خېۋلېتنىڭ نېمە ئويلىغىنىنى بىلەلمەيدۇ، پاركارد بۇ شېرىكى بىلەن سۆھبەتلىشىش ئارقىلىق، ئەسلىي شىركەتتە خادىم ئازلىقى، بۇ زاكازنى ئورۇنداش ئۈچۈن 12 ئادەمنى ۋاقىتلىق كۆپەيتىپ، زاكازنى ئورۇنداپ بولۇپ بۇ خادىملارنى دەرھال ئىشتىن بوشىتىشقا توغرا كېلىدىغانلىقى، بۇ ئۇنىڭ «ھەرگىزمۇ يېنىكلىك بىلەن بوشاتماسلىق» تەك ئادەم ئىشلىتىش پىرىنسىپىغا ئۇيغۇن كەلمەيدىغانلىقىنى بىلىدۇ.



خېۋلېت بىلەن پاركارد ھەربىر خادىمغا ئەھمىيەت بېرىپ، شىركەتتىكى خادىملارغا نىسبەتەن «قوبۇل قىلغانىكەن، ھەرگىزمۇ يېنىكلىك بىلەن ئىشتىن بوشاتماسلىق» ئۇسۇلىنى قوللىنىدۇ. ئۇلار پەقەت كۆز ئالدىدىكى مەنپەئەتنى كۆرۈپ، خادىملار بىلەن كارى بولماسلىقتەك ئىشنى قىلمايدۇ. شۇڭا، ئۇلار خادىملارغا ئەھمىيەت بېرىش، خادىملارنى ھۆرمەتلەشتىن ياراتقان قىممەت ئۇزاق مۇددەتلىك بولۇپ، ھەرگىزمۇ بىر قېتىم كۆپ پايدا ئېلىپ كېلىدىغان زاكاز ئەمەس، دەپ قارايدۇ.

«خۇيپۇ» شىركىتى مۇشۇنداق تەرەققىي قىلىپ بۈگۈنكى كۈندە دۇنيادىكى 500 كۈچلۈك كارخانىنىڭ بىرىگە ئايلاندى.

ھېكمەت:

«خۇيپۇ» شىركىتىنىڭ ئادەم ئىشلىتىش ئۇسۇلى جەمئىيىتىمىزدىكى بەزى ھەدىسلا خادىم قىسقارتىدىغان، ئىش ھەققىنى ئازايتىدىغان كارخانىلارغا نىسبەتەن روشەن سېلىشتۇرما ھېسابلىنىدۇ. ئىختىساسلىقلار كارخانىنىڭ ھاياتى كۈچكە ئىگە بولۇشىنىڭ ئاساسى، خادىملارنىڭ مەنپەئەتى شىركەتنىڭ مەنپەئەتىدۇر. خادىملاردىن پايدىلىنىشقا ماھىر بولۇش كارخانىنىڭ مەنپەئەت مەنبەسىگە كاپالەتلىك قىلغانلىق بولۇپ، كارخانىنىڭ گۈللەپ روناق تېپىشىنىڭ ئەڭگۈشتىرى ۋە قورالى، كارخانىنىڭ ئۇزاق مۇددەتلىك تەرەققىياتىنىڭ كاپالىتىدۇر.

«سونى» شىركىتىنىڭ ئىچكى تەڭشىشى

«سونى» شىركىتىنىڭ باش لىدىرى ئاكىئو مورىتا بىر مەزگىل ھەر كۈنى كەچتە ئوتتۇرا ۋە تۆۋەن دەرىجىلىك





باشقۇرغۇچىلار بىلەن بىللە تاماق يەپ، ئۇلار بىلەن كەچكىچە مۇڭدەشسەن.

ئاكىئو مورتا مۇڭدەشش جەرياندا ئەنسىز، كۆڭلى پاراكەندە بىر يىگىتنى بايقاپ، ئۇنىڭ ئالدىغا بېرىپ سەۋرچانلىق بىلەن قانداق يۈرەك سۆزۈڭ بولسا ئېيت، ئاڭلاپ باقاي، دەيدۇ. يىگىت ئاكىئو مورتاغا بىر قارىۋېتىپ، بىرنەچچە رومكا ھاراقنى ئىچكەندىن كېيىن:

— مەن «سونى» شىركىتىگە كېلىشتىن ئىلگىرى، ئۇنى قالتىس شىركەت دەپ قارايتتىم، بۇ شىركەت مەن كىرىپ ئىشلەشنى ئارزۇ قىلىدىغان بىردىنبىر شىركەت ئىدى. ئەمما مېنىڭ ئەمىلىم تۆۋەن بولغانلىقتىن، مەن «سونى» شىركىتى ئۈچۈن ئەمەس، پەقەت باشلىقىم ئۈچۈن جان كۆيدۈرۈپ ئىشلەۋاتقاندەك ھېس قىلىۋاتمەن. توغرا، باشلىقىم ئەلۋەتتە شىركەتكە ۋەكىللىك قىلىدۇ. بۇ ھېچقانچە ئىش ئەمەس، ئەمما باشلىقىم ئىقتىدارسىز، ئۇ مەن قىلغان ھەربىر ئىش، مەن ئوتتۇرىغا قويغان ھەربىر تەكلىپ ئۈستىدىن قارار چىقىرىدۇ. شۇڭا، مەن «سونى» شىركىتىدىكى ئىستىقبالىمدىن ئۈمىدسىزلىنىپ قالدىم، — دەيدۇ.

بۇ گەپ ئاكىئو مورتانى چوڭقۇر ئويغا سالدى. ئۇ قارماققا شىركەتتە ئومۇمىي كەيپىيات ياخشىدەك قىلغان بىلەن، ئەمما چوڭقۇرلاپ كىرگەندە يۇقىرىقىدەك مەسىلىلەرنىڭ مەۋجۇتلۇقىنى ھېس قىلىدۇ. خادىملارنىڭ قەلبىنىڭ چوڭقۇر قاتلىمىدا ساقلىنىۋاتقان مەسىلىلەرنى ۋاقتىدا ئىگىلىگەندىلا، ئاندىن ئۇلارنىڭ بىئاراملىقىنى پەسەيتكىلى بولىدۇ.

شۇنىڭ بىلەن، ئاكىئو مورتا شىركەتنىڭ ئىچكى قىسمىدىكى ھەپتىلىك ژۇرنىلىنى تارقىتىشقا بۇيرۇق چۈشۈرىدۇ ھەمدە ژۇرنالدا ھەرقايسى ئورۇن ياكى تارماقلاردىكى بوش قالغان ئورۇنلارنى ئېلان قىلىدۇ.





شۇنىڭ بىلەن، خادىملار شىركەتنىڭ ئىچكى قىسمىدىكى ئۆزىگە ماس كېلىدىغان باشقا ئورۇنلارنى ئىزدەش پۇرسىتىگە ئېرىشىدۇ. شىركەتمۇ خادىملارنى ئىككى يىلدا بىر قېتىم ئىش ئورنىنى ئالماشتۇرۇپ، باشقا مۇناسىۋەتلىك ئىش ئورنى ياكى يېڭى ئىش ئورنىدا تالانتىنى نامايان قىلىش پۇرسىتىگە ئىگە قىلىدۇ، بۇ تەدبىر ئارقىلىق بەزى ئىنتىلىشچان، سىناپ بېقىشنى ئارزۇ قىلىدىغان خادىملارنى ۋاقتىدا ئىچكى قىسىمدا تەڭشەپ، ئۇلارنىڭ قايتىدىن ئۆزىگە مۇناسىپ كېلىدىغان خىزمەت تېپىۋېلىشىغا ئىمكانىيەت يارىتىپ بېرىدۇ.

شۇنداق قىلىپ، خادىملار ئۆزىگە تېخىمۇ ماس كېلىدىغان خىزمەت ئىزدەش پۇرسىتىگە ئىگە بولىدۇ، ئادەم كۈچى تارماقلىرىمۇ خادىملارنىڭ يۆتكىلىش ئەھۋالىغا ئاساسەن، تارماقلاردا باشقۇرۇش جەھەتتە ساقلانغان يوشۇرۇن مەسىلىلەرنى ئوتتۇرىغا قويدۇ. شىركەت باشقۇرۇشى مۇۋاپىق بولمىغان ئاساسلىق باشقۇرغۇچىلارنى خادىم ئاز باشقا ئىش ئورۇنلىرىغا يۆتكەپ، يۇقىرى دەرىجىلىكلەر بىلەن تۆۋەن دەرىجىلىكلەر ئوتتۇرىسىدىكى زىددىيەتنى پەسەيتىدۇ.

ئىچكى قىسىمدا خىزمەت ئورنىنى يۆتكەش ئارقىلىق، شىركەت بەزى دەرۋازىۋەن دېگەندەك تۆۋەن ئىش ئورنىدىكى خادىملارنىڭ ئېلان لايىھەلەش ياكى باشقا ئوخشاش خاراكتېردىكى خىزمەتلەردىن مەنئۇن بولىدىغانلىقىنى بايقايدۇ. ئىلگىرى، شىركەت ماشىنىست، شوپۇر ياكى دەرۋازىۋەن قوبۇل قىلغاندا، نۇرغۇن ئادەم خىزمەتكە جىددىي ئېھتىياجلىق بولغاچقا، تەپسىلىي ئويلاشمايلا تەلەپكە ئاساسەن ئىشلەيدۇ. ئادەم كۈچى تارماقلىرى ياكى باشقا ئاساسلىق باشقۇرغۇچىلارمۇ بۇنداق يوشۇرۇن ئىقتىدارنى تولۇق ئىگىلەپ بولالمايدۇ، ھەر قېتىم قابىلىيىتىگە قارىتا ئىشلىتىشتىمۇ قىيىنلىدۇ. ئىش ئورنىنى





ئالماشتۇرۇش تۈزۈمى يولغا قويۇلغاندىن كېيىن، بۇنداق خادىملار ئۆزىگە مۇۋاپىق ئورۇنلارغا ئېرىشىدۇ، شىركەتمۇ ئىختىساسلىقلاردىن ئايرىلىپ قالمايدۇ.

بۇنىڭدىن باشقا، «سونى» شىركىتى پىرىنسىپ جەھەتتىن ھەر ئىككى يىلدا بىر قېتىم خادىملارنى يۆتكەش خىزمىتىنى ئىشلەپ، كۈچ - قۇۋۋىتى ئۇرغۇپ تۇرغان، جاسارەتلىك ئىختىساسلىقلارغا تالانتىنى نامايان قىلىدىغان پۇرسەت يارىتىپ بېرىدۇ. «سونى» شىركىتى ئىچكى قىسىمدا تەكلىپ قىلىش تۈزۈمىنى يولغا قويغاندىن كېيىن، ئىقتىدارلىق خادىملارنىڭ كۆپ قىسمى كۆڭلىگە ياقىدىغان ئىش ئورنىغا ئېرىشىدۇ، شۇنداقلا ئادەم كۈچى بايلىقى تارماقلىرىمۇ بۇ ئارقىلىق ئىختىساسلىقلارنى قولدىن بېرىپ قويۇۋاتقان ئاساسلىق باشقۇرغۇچىلاردا ساقلنىۋاتقان مەسىلىلەرنىمۇ بايقاپ ۋاقتىدا تۈزىتىدۇ.



ھېكمەت:

بۇنداق «ئىچكى قىسىمدا تەڭشەش» شەكلىدىكى ئىختىساسلىقلارنىڭ ئېقىشى ئىختىساسلىقلارغا سىجىل تەرەققىيات پۇرسىتى يارىتىپ بېرىدۇ. بىر ئىدارە ياكى تارماقتا، ئەگەر بىر ئادەتتىكى خادىم قىلىۋاتقان خىزمىتىدىن رازى بولمىسا، مۇشۇ ئىدارە ياكى تارماقتىكى باشقا بىر خىزمەتنى ئۆزىگە بەك ماس كېلىدۇ، دەپ قاراپ، ئىش ئورنىنى ئۆزگەرتكىسى كېلىدۇ، ئەمما بۇ ئاسان ئىش ئەمەس. نۇرغۇن ئادەم نەتىجىسى گەۋدىلىك بولغان، باشقۇرغۇچىلارنىڭ ئېتىراپ قىلىشىغا ئېرىشكەنلەرنىڭ ئىش ئورنىنى ئالماشتۇرۇش ئارزۇسى ئەمەلگە ئېشىشى مۇمكىن، دەپ قارايدۇ، ئادەتتىكى خادىملارنىڭ ئىش ئورنىنى ئالماشتۇرۇشى ئۆمرىدە بىر نەچچە قېتىم نېسىپ



بولۇشى تەس. خادىملار ئارزۇسىدىن ئۈمىدسىزلەنگەن ۋاقىتتا، ئۇلارنىڭ خىزمەتتىكى ئاكتىپلىقى كۆرۈنەرلىك چەكلىمىگە ئۇچرايدۇ، بۇ ئادەم ئىشلەتكۈچى ئورۇن ۋە خادىمنىڭ ئۆزىگە زور زىيان يەتكۈزىدۇ.

قابىلىيەتنى تولۇق جارى قىلدۇرۇش، قابىلىيەتكە يارىشا ئىشقا قويۇش كارخانا ۋە خادىملار ئۈچۈن خوشاللىق ئىش. ئەگەر خادىم ئۆزى ئارزۇ قىلىدىغان ئىشنى قىلسا، روھى ئۇرغۇپ، پۈتۈن ۋۇجۇدى بىلەن ئىشقا كىرىشىپ، ئۆزىنىڭ قابىلىيەتى ۋە يوشۇرۇن ئىقتىدارىنى تولۇق جارى قىلدۇرۇپ، كارخانا ئۈچۈن ئەڭ يۇقىرى چەكتە خىزمەت قىلىدۇ.

«قىممەتلىك ئادەم» نى ئىزدەش

ئاكىئو مورتانىڭ ئورۇنباشى، «سونى» شىركىتىنىڭ كېيىنكى باشقۇرغۇچىسى نورىئو ئوخگا 1930 - يىلى ياپونىيەدە تۇغۇلغان، 1953 - يىلى توكيو دۆلەتلىك سەنئەت ۋە مۇزىكا ئۇنىۋېرسىتېتىنى پۈتكۈزگەندىن كېيىن، مېيۇنخېن مۇزىكا ئۇنىۋېرسىتېتىدا ئوقۇپ، ناخشا ئېيتىشنى ئۆگىنىشكە باشلىغان. ئۇ سەنئەت مەكتەپتە ئوقۇۋاتقان چاغدا، «سونى» پىلاستىكا شىركىتىگە قىممەتلىك تەكلىپ - پىكىرلەرنى بەرگەن.

بىر قېتىم، «سونى» شىركىتى بىر خىل يېڭى پاسوندا ئۇنىۋېرسال كەشپ قىلىپ، گېرمانىيەدە ئوقۇۋاتقان نورىئو ئوخگاغا ئەۋەتىپ بېرىدۇ. «سونى» شىركىتى نورىئو ئوخگانىڭ ماختىشىغا ئېرىشىمىز دەپ قارىغان بولسىمۇ، ئەمما ئۇ «سونى» شىركىتىگە يازغان خېتىدە قىلچە تۈزۈت قىلماستىن «بۇ ئۇنىۋېرسال ئۇنىڭ ئالغان ئەسلىي ئاۋازنى بۇزۇپ قويغان، بىر





مۇزىكانتنىڭ ئىشلىتىشىگە قىلچە ماس كەلمەيدۇ. بىر مۇزىكانت ئۆزىنىڭ ھەقىقىي ئاۋازىنى ئاڭلاشقا موھتاج، بۇ نەرسە مۇزىكانتقا نىسبەتەن كېرەكسىز بۇيۇمدۇر» دەپ يازىدۇ.

نورىئو ئوخگاننىڭ تەنقىدىگە بەزى ئىنژېنېرلار قايىل بولمايدۇ، ئەمما ئەينى چاغدىكى باش لىدىر ئاكىئو مورتا بۇ خەتتىن ئىلھام ئېلىپ: بىر مۇۋەپپەقىيەت قازانغان كارخانا چوقۇم خېرىدار ئويلىغاننى ئويلىشى، سەممىيلىك بىلەن خېرىدارلاردىن پىكىر ئېلىشى، ئاندىن قايتىدىن خېرىدارغا ھەقىقىي ماس كېلىدىغان مەھسۇلاتنى لايىھەلەپ چىقىشى كېرەك، دېگەن قاراشقا كېلىدۇ. شۇنىڭ بىلەن، نورىئو ئوخگاغا رەھمەت خېتى يوللاپ، خەتتە «سىزنىڭ سەممىيلىك بىلەن بەرگەن پىكىرىڭىز ماڭا زور ئىلھاملاندۇرۇش بولدى، سەممىيىتىڭىزگە رەھمەت ئېيتىمەن» دەپ يازىدۇ.



1959 - يىلى يىراقنى كۆزلەپ ئىش قىلىدىغان ئاكىئو مارتو نورىئو ئوخگانى بىرلىكتە ياۋروپانى ساياھەت قىلىشقا تەكلىپ قىلىدۇ. ساياھەت جەريانىدا، نورىئو ئوخگا سەممىيلىك بىلەن «سونى» شىركىتىنى تەنقىدلەپ مۇنداق دەيدۇ: «شىركەتتە نەگىلا قارىسا ئىنژېنېر، بۇ ئىنژېنېرلار شىركەتنى قۇرغان، شۇڭا، ئۇلار شىركەتنى بىز باشقۇرۇشىمىز كېرەك، دەپ قارايدۇ. ئەمما باشقىلارنىڭ نەزىرىدە، «سونى» شىركىتىنىڭ ۋاقتى كەتتى، باشقۇرۇشىمۇ ئىنتايىن ناچار.»

ئاكىئو مارتو بۇ خىل ئەھۋالنى ئاللىبۇرۇن بىلگەن بولغاچقا، پۇرسەتتىن پايدىلىنىپ ئۇنىڭغا: «شۇڭا مەن سېنى «سونى» شىركىتىدە باشقۇرغۇچى بولۇشقا تەكلىپ قىلىمەن، ئويلىشىپ باققىن!» دەيدۇ.

دوستانە تەكلىپكە قارىتا، نورىئو ئوخگا: «مەن دېگەن سەنئەتچى، ئاق ياقىلىق بولۇشنى، ئىش ئۈستىلىگە باغلىنىپ



ئولتۇرۇشنى خالمايمەن» دەيدۇ. ئاكىئو مارتا نورىئو ئوخگاغا «سونىي» شىركىتىگە كېلىپ ئىشلەش توغرىلىق ئالتە يىل خىزمەت ئىشلەپ ھېچ ئۈنۈمگە ئېرىشەلمەي، ئاخىر بىۋاسىتە نورىئو ئوخگانىڭ خوتۇنىنى ئىزدەپ ئۇنى قايسى قىلىدۇ. ئاخىرىدا خوتۇننىڭ نەسەھەتى بىلەن، 29 ياشلىق نورىئو ئوخگا «سونىي» شىركىتىگە بېرىپ ئىشلەشكە قوشۇلىدۇ ۋە ئىككى بۆلۈمنىڭ خىزمەتلىرىگە يېتەكچىلىك قىلىدۇ.

ئۇزاق مۇددەتلىك تىرىشچانلىق ئارقىلىق، نورىئو ئوخگا رەسمىي «سونىي» شىركىتىنىڭ لىدىرى، قوشۇمچە باش ئىجرائىيە ئەمەلدارى بولۇپ تەيىنلىنىدۇ. ئۇنىڭ رەھبەرلىكىدە «سونىي» شىركىتى شانلىق نەتىجە يارىتىپ، خېرىدارلارغا ھەقىقىي ماس كېلىدىغان يېڭى مەھسۇلاتلارنى تەتقىق قىلىپ ياساپ چىقىدۇ.

ھېكمەت:

بەزىلەر كارخانىچىلارنىڭ خىزمىتىنىڭ يېرىمى ئىختىساسلىقلارنى تەربىيەلەش، دەيدۇ. بىر مۇۋەپپەقىيەت قازانغان كارخانىچىنىڭ تارىخى «قىممەتلىك ئادەم»نى ساقلاش، «قىممەتلىك ئادەم»نى ئىزدەش، «قىممەتلىك ئادەم»نى ئۇچىرتىش، «قىممەتلىك ئادەم»نى تەكلىپ قىلىش، «قىممەتلىك ئادەم»نى ئەكېلىۋېلىش تارىخىدىن ئىبارەتتۇر.

كەڭ قورساق، يىراقنى كۆرەر كارخانىچىلارغا نىسبەتەن، تالانتلىقلار ئىلتىپات قىلىدىغان، تۆۋەنچىلىك قىلىدىغان، تەزىم قىلىپ ئۆتۈنىدىغان «قىممەتلىك ئادەم» ھېسابلىنىدۇ.

ئىختىساسلىقلارنى تەكلىپ قىلغاندا سەمىمىي بولۇش كېرەك

بىر كۈنى كەچتە، ئامېرىكا فىرېستون بالون شىركىتىنىڭ





دېرىكتورى فرېستون بىر قاۋاقخانغا كىرىپ كېتىۋېتىپ، دەلدەئىشىپ چىقىۋاتقان غەرق مەست بىر يىگىتكە ئۇچرىشىپ قالدۇ. قاۋاقخانا غوجايىنى يىگىتنىڭ كەينىدىن چىقىپ ئاغرىغان ھالدا ئۆز - ئۆزىگە: «كەشپىيات بىلەن شۇغۇللىنىش ئۇنى ھەقىقەتەن نابۇت قىلدى» دەيدۇ. بۇ گەپنى ئاڭلاپ قالغان فرېستون قاۋاقخانا غوجايىنىدىن سوراڭ ئارقىلىق، ئۇ مەست يىگىتنىڭ ئىسمىنىڭ رودانىئا بولۇپ، پاتېنت كىنىشكىسىنى كۆتۈرۈپ بالون كەشىپ قىلغانلىقىنى، پاتېنت كىنىشكىسىنى كۆتۈرۈپ كەشپىياتنى سېتىپ بېرىش نىيىتىدە چوڭ كاۋچوك سودىگىرى شىدافونىڭ يېنىغا بارغاندا ئويلىمىغان يەردىن شىدافون مەنستىمەي پاتېنت كىنىشكىسىنى ئېتىۋېتىپ، پاتېنتنى تەكشۈرۈپ تەستىقلىغۇچىلارنىڭ ھەممىسى كەسىپ ئەھلى ئەمەس، سەن بىر ئالدامچى دەپ ئەيىبلەنگەنلىكىنى، بۇنىڭ رودانىئاغا قاتتىق زەربە بولۇپ، بۇنىڭدىن كېيىن كەشپىيات بىلەن شۇغۇللانماسلىققا قەس قىلغانلىقى ھەم كۈندە ھاراق ئىچىپ مەست يۈرىدىغانلىقىدىن خەۋەر تاپىدۇ. فرېستوننىڭ بۇ يىگىتكە ئىچى ئاغرىيدۇ ھەم ئۇنىڭ بىلەن كۆرۈشۈپ بېقىش نىيىتىگە كېلىدۇ.

فرېستون ئىككىنچى كۈنى رودانىئانى ئىزدەپ بېرىپ كۆرۈشكەندە كۈلۈمسىرەپ تۇرۇپ:

— سىز رودانىئا بولامسىز؟ بۈگۈن سىزنى ئالاھىدە ئىزدەپ كېلىشىم، — دەيدۇ. ئىش قىلىۋاتقان رودانىئا فرېستونغا ھەيرانلىق نەزىرى بىلەن قاراپ:

— مەن سىزنى تونۇمىسام، مېنى ئىزدەيدىغان نېمە ئىشىڭىز بار؟ — دەيدۇ.

— سىزنىڭ كەشپىياتىڭىز توغرىلۇق پاراڭلاشقۇم بار، — دەيدۇ فرېستون.





«كەشپىيات» دېگەن بۇ سۆزنى ئاڭلىغان رودانىئانىڭ
ئاچچىقى كېلىپ:

— مېنىڭ ھېچقانداق كەشپىياتىم يوق، خاتا تونۇپ
قايسىز، — دەيدۇ.

— قاۋاقخانا غوجايىنى ھەممىنى ئېيتىپ بەردى.

— خاتا تونۇپ قايسىز، يوق دېگەندىكىن يوق، كەينىمگە
كىرىۋالماڭ! — دەپلا رودانىئا كېتىپ قالدۇ.

فىرېستون بىر ئادەم مىڭبىر جاپادا بىر نەرسە كەشىپ
قىلىپ ئالدامچى ئاتالسا، ئادەمنىڭ ھەقىقەتەنمۇ ئاچچىقى
كېلىدۇ، دەپ ئويلاپ، ئۈچىنچى كۈنى رودانىئانى يەنە ئىزدەپ
بارىدۇ. رودانىئا ئۆيىدە بولمىغاچقا، فىرېستون ئەتىگەندىن
كەچكىچە ساقلاپ قورسىقى ئېچىپ، ھېرىپ يېقىلىپ چۈشەي
دېگەن ھالەتتىمۇ، دانىشمەنگە تەشنا بولغان كەشپىياتتا
ئۈمىدۋارلىق بىلەن ساقلايدۇ. ئاخىر رودانىئا ئۆيىگە قايتىپ
كېلىدۇ. فىرېستون خۇشاللىقىدىن ئۇنىڭ ئالدىغا بارىدۇ — يۇ،
توساتتىن كۆز ئالدى خىرەلىشىپ سەنتۇرۇلۇپ كېتىدۇ،
رودانىئا ئۇنى يۆلىۋالىدۇ.

— قەيىرىڭىز بىئارام بولۇۋاتىدۇ؟ — دەيدۇ رودانىئا
ئوڭايىسىز لانغان ھالدا.

— ماڭا ھېچنېمە بولمىدى، رودانىئا ئەپەندى، مەن سىزنى
توپتوغرا بىر كۈن ساقلىدىم، — دەيدۇ فىرېستون.

بۇ گەپتىن تەسىرلەنگەن رودانىئا ئۇنىڭ بىلەن ئۇزاق
پاراڭلىشىدۇ. فىرېستون مۇشۇنداق تالانت ئىگىسى بىلەن
تونۇشقانلىقىدىن خۇرسەن بولسا، رودانىئامۇ فىرېستوننىڭ
سەممىيىتى ۋە ئۆتكۈرلۈكىدىن قاتتىق تەسىرلىنىدۇ، شۇنىڭ
بىلەن ئىككىسى دوست بولۇپ قالىدۇ. فىرېستون رودانىئانىڭ
كەشپىياتىغا ئاساسەن، يەل ساقلاش مىقدارى يۇقىرى ھەم ئاسان





ئاجراپ كەتمەيدىغان كاۋچۇك بالوننى ياسايدۇ. بۇ مەھسۇلات بازارغا سېلىنىشى بىلەن بازارلىق مەھسۇلاتقا ئايلىنىدۇ. رودانىئانىڭ كەشپىياتى فېرېستون كەسپىنىڭ ھەرىكەتلەندۈرگۈچ كۈچىگە ئايلىنىدۇ ھەم شىركەتنى تېز سۈرئەتتە تەرەققىي قىلدۇرۇپ، ئاخىرىدا ئامېرىكىدىكى ئەڭ چوڭ بالون شىركىتىگە ئايلاندۇرىدۇ.

ھېكمەت:

بىر قىسىم ھەقىقىي ئىختىساسلىقلارغا ئىگە بولۇش - بولماسلىق بىر كارخانىنىڭ مۇۋەپپەقىيەت قازىنىش - قازىنالماسلىقىدىكى ئاچقۇچ ھېسابلىنىدۇ.

ئىختىساسلىقلارنى جەلپ قىلىشنىڭ ئۇسۇللىرى كۆپ، ئەمما ھەممىسى باشتىن - ئاخىر سەمىمىلىكتىن ئايرىلالمايدۇ. سەمىمىلىك كۆپ جەھەتتە ئىپادىلىنىدۇ، مەسىلەن: تىرىشىپ ئىزدىنىدىغان ئىختىساسلىقلارغا قارىتا سەۋرچان بولۇش، قەتئىي ئاچچىقلانماسلىق، قائىدە - يوسۇنلۇق بولۇش، ھامان بىر كۈنى ئۇلارنىڭ تەسىرلىنىدىغانلىقىغا ئىشىنىش كېرەك.

شۇڭا، قابىلىيەتلىك باشقۇرغۇچى بولۇش ئۈچۈن، باشقىلارغا سەمىمىي، كەڭ قورساقلىق بىلەن مۇئامىلە قىلىش كېرەك، شۇنداقلا ياخشى كەسپىي ھەمراھقا، ئىلگىرىلەش يولىدىكى ياخشى ياردەمچىگە ئېرىشىپ، كەسكىن رىقابەتتە پۈت تىرەپ تۇرغىلى بولىدۇ.

ئىختىساسلىقلارنى ياقتۇرمىسىڭىزمۇ ئۆستۈرۈڭ

ئامېرىكا IBM شىركىتىنىڭ باش لىدىرى توماس ۋاتسوننىڭ ئادەم ئىشلىتىشتىكى پىرىنسىپى «ئىختىساسلىقلارنى ئىشلىتىش، غالىپلارنى ئىشلەتمەسلىك».





بىر كۈنى، ئوتتۇرا ياش بىرەيلەن ۋاتسوننىڭ ئىشخانىسىغا بۆسۈپ كىرىپ:

— مېنىڭ ئازراقمۇ ئۈمىدىم قالمىدى! سېتىش باش دىرېكتورنىڭ سېلىقمۇ يوق بولدى، ھازىر باشقىلار بۇيرۇغان ئىشلارنى قىلغاننىڭ نېمە مەزىسى؟ — دەپ ۋارقىراپ كېتىدۇ. بۇ ئادەمنىڭ ئىسمى بىر كېنىستوك بولۇپ، IBM شىركىتىنىڭ «كەلگۈسى» بۆلۈمىنىڭ مەسئۇلى، ئۇ يېقىندىلا ئالەمدىن ئۆتكەن IBM شىركىتىنىڭ ئىككىنچى باشلىقى كىركىنىڭ دوستى ئىدى. كىرك بىلەن ۋاتسون رىقابەتچى بولغاچقا، بىر كېنىستوك كىرك ئۆلدى، ئەمدى ھەممىنى ۋاتسون باشقۇرىدۇ، دەپ قارىغانىدى. شۇڭا، ئۇ بولىدىغان ئىش بولدى، ئەمدى ئىستېپا بېرى، دېگەن نىيەتكە كەلگەنىدى.

ۋاتسون سەپرا مېجەز بولسىمۇ، ئەمما قەستەن قۇسۇر ئىزدەۋاتقان بىر كېنىستوكقا قىلچە ئاچچىقلانماي، ئۇنىڭ كەيپىياتىنى توغرا چۈشىنىدۇ. ۋاتسون بىر كېنىستوكنىڭ ئاسان ئېرىشكىلى بولمايدىغان ئىختىساس ئىگىسى ئىكەنلىكى، ھەتتا يېقىندىلا ئالەمدىن ئۆتكەن كىركىنىمۇ قابىلىيەتلىك ئىكەنلىكىنى ھېس قىلىدۇ. ۋاتسون بىر كېنىستوكنىڭ ئۆلۈپ كەتكەن رىقابەتچىسى كىركىنىڭ قول ئاستىدا ئىشلىگەن، مېجەزى ئىتتىك بولسىمۇ، ئەمما شىركەتنىڭ ئىستىقبالى ئۈچۈن، ئۇنى ئامال بار ئېلىپ قېلىشنى نىيەت قىلىدۇ.

ۋاتسون بىر كېنىستوكقا :

— ئەگەر سەن راستلا ئىقتىدارلىق بولساڭ، كىركىنىڭ، مېنىڭ، دادامنىڭ قول ئاستىدا ئىشلىسەڭمۇ مۇۋەپپەقىيەت قازىنمىسەن. مېنى ئادىل ئەمەس دەپ قارىساڭ، كەتسەڭ بولىدۇ، بولمىسا مۇشۇ يەردە ئىشلەپ قالغىنىڭ ياخشى، بۇ يەردە پۇرسەت كۆپ، — دەيدۇ.





كېيىنكى ئەمەلىيەت بىر كېنىستوكنىڭ قېپقالغانلىقىنىڭ ھەقىقەتەن توغرا بولغانلىقىنى ئىسپاتلىدى. چۈنكى بىر كېنىستوك IBM شىركىتىنىڭ كومپيۇتېر سودىسىنى ئىلگىرى سۈرۈش جەھەتتە زور تۆھپە قوشىدۇ.

ئەينى چاغدا، كىچىك ۋاتسون چوڭ ۋاتسون ھەم IBM نىڭ باشقا يۇقىرى دەرىجىلىك رەھبەرلىرىگە تېزلىكتە كومپيۇتېر ساھەسىگە مەبلەغ سېلىش توغرىلىق مەسلىھەت بەرگەندە، شىركەتنىڭ باش ئىشتابىدىن ئىنتايىن ئاز ئادەم ئىنكاس قايتۇرىدۇ، ئەمما بىر كېنىستوك ئۇنى پۈتۈن كۈچى بىلەن قوللايدۇ. ئۇلار بىرلىكتە تىرىشىش ئارقىلىق، IBM شىركىتى ھالاكەتتىن قۇتۇلۇپ، شانلىق مۇۋەپپەقىيەت يولغا ماڭىدۇ.

كېيىن، كىچىك ۋاتسون ئەسلىمىسىدە مۇنداق يازىدۇ: «كىرك ئۆلگەندىن كېيىن بىر كېنىستوكنى ئېلىپ قالغانلىقىم تارىخىمىدىكى ئەڭ ئاقىل تەدبىرىمنىڭ بىرى.»



كىچىك ۋاتسون بىر كېنىستوكنىلا تۇتۇپ قالماي، يەنە بىر تۈركۈم ئۆزى ياقىتۇرمايدىغان، ئەمما تالانتى بارلارنى ئۆستۈرىدۇ. ئۇ ئەسلىمىسىدە يەنە مۇنداق يازىدۇ: «مەن قىلچە ئىككىلەنمەيلا ئۆزۈم ياقىتۇرمايدىغان ئادەملەرنى ئۆستۈردۈم. ئادەمنىڭ ئامراقلىقىنى كەلتۈرىدىغان ياردەمچىلەر سەن بىلەن بىرلىكتە بېلىق تۇتقىلى بېرىشنى ياخشى كۆرىدىغان دوستلار، ئەمما باشقۇرۇشتىكى قاپقان. ئەكسىچە، مەن ئىزچىل قابىلىيەتلىك، قۇسۇر ئىزدەيدىغان، زەھەر خەندە، ئادەمنى بىزار قىلىدىغانلارنى ئىزدىدىم، ئۇلار مەن ئۈچۈن سەمىمىي نىيەتتە بولدى. ئەگەر سىز ئاشۇنداق ئادەملەرنى ئەتراپىڭىزغا ئورۇنلاشتۇرۇپ، ئۇلارنىڭ پىكىرىنى سەۋرچانلىق بىلەن ئاڭلىسىڭىز، چوقۇم شانلىق نەتىجىگە ئېرىشىسىز.»

ھېكمەت:

بىر ئاقىل باشقۇرغۇچى ئۆزىنىڭ ھەم ئەتراپىدىكىلەرنىڭ خاراكتېرى، خىزمەت ئىستىلى ھەم روھىي ھالىتىنى ئىنچىكە تەتقىق قىلىپلا قالماستىن، ئۆز يېرىنىڭ ئەمەلىي ئەھۋالىغا قاراپ ئىش كۆرۈشى، كېسەللىككە قاراپ دورا بېرىشى كېرەك، مۇشۇنداق قىلغاندىلا كۆڭۈل ئازادلىككە ئېرىشكىلى، ئىش ئۈنۈمىنى ئۆستۈرگىلى بولىدۇ.

باشقۇرۇش بىر خىل سەنئەت، خىزمەتكە ماس كېلىدىغان ئۇسۇلدىن ئىلمىي پايدىلىنىپ باشقۇرۇش، كادىرلار ئىشلىرىنى بىر تەرەپ قىلغاندا، ئادەتتىكى قوپاللىقلاردىن، ھېسسىياتقا تايىنىپ ئىش قىلىشتىن، زۆرۈر بولمىغان خاتا چۈشىنىش ۋە توقۇنۇشتىن ساقلىنىپ، ئارتۇقچىلىقنى جارى قىلدۇرۇپ، كەمچىلىكتىن ساقلىنىپ، يۆنىلىش بويىچە يېتەكلەپ، خىزمەتداشلارنىڭ قوللىشى ۋە ماسلىشىشىغا ئېرىشىپ، جەڭ قىلىش گۈرۈپپىسى بەرپا قىلغىلى ھەم تۈرلۈك تەدبىرلەرنى تېز سۈرئەتتە ئوڭۇشلۇق تۈزۈپ ۋە ئىزچىللاشتۇرۇپ، ئۈنۈملۈك باشقۇرۇشنى ئەمەلگە ئاشۇرغىلى بولىدۇ.

ئىختىساسلىقلارنى دادىل ئىشلىتىش كېرەك

بېل گايتمىنىڭ نەزىرىدە، پەقەت ئىختىساسلىقلارنى يىغىشلا كۇپايە قىلمايدۇ، چوقۇم ئۇلاردىن ئۈنۈملۈك پايدىلىنىش كېرەك، ئىختىساسلىقلارنىڭ ئالاھىدىلىكلىرىنى بىلىشكە ماھىر بولۇشتىن سىرت، ئۇلارنى دادىل ئىشلىتىپ، ئىقتىدارىنى تولۇق نامايان قىلدۇرۇش كېرەك.

1981 - يىلىنىڭ ئاخىرى مىكروسوفت شىركىتى كومپيۇتېر مەشغۇلات سىستېمىسىنى كونترول قىلىدۇ ھەم





ھەربىيلەر قوللىنىدىغان يۇمشاق دېتال ساھەسىگە كىرىشنى قارار قىلىدۇ. بېل گايىتىس يۈكسەك ئىرادە بىلەن مىكروسوفت شىركىتى يۇمشاق دېتال تەتقىق قىلىپلا قالماي، پارچە سېتىش ئىقتىدارىغا ئىگە شىركەتكە ئايلىنىشى كېرەك، دەپ قارايدۇ. مىكروسوفت شىركىتىدە يۇمشاق دېتال لايىھەلەش جەھەتتە ئىختىساسلىقلار كۆپ بولسىمۇ، ئەمما بازار ئېچىش جەھەتتە ئىختىساسلىقلار كەمچىل ئىدى. بېل گايىتىس يۇمشاق دېتالنىڭ پارلاق ئىستىقبالىنى كۆرگەن بولسىمۇ، ئەمما نىشانغا ئوڭۇشلۇق يېتىشنىڭ قىيىنلىقىنىمۇ ھېس قىلىدۇ. ئۇ ھەر-تەرەپتىن سۈرۈشتۈرۈپ يۈرۈپ، ئەڭ ئاخىرى نىشانىنى سوپۇن شاھى نىدوگېلا شىركىتىنىڭ سېتىشقا مەسئۇل مۇئاۋىن باش لىدىرى رولاند ھانسونغا قارىتىدۇ.

بېل گايىتىس سەل ئەنسىرىگەن ھالدا مۇنداق دەيدۇ: «ھانسون سېتىش مۇتەخەسسسى، يۇمشاق دېتال ئۇنىڭغا نىسبەتەن تولمۇ ناتونۇش.»



بېل گايىتىسنىڭ نەزىرىدە ھانسون بازار ئېچىش جەھەتتە مول بىلىم ۋە تەجرىبىگە ئىگە، ئۇ قەتئىيلىك بىلەن ھانسوننى يۆتكەپ كېلىپ، سېتىشقا مەسئۇل مۇئاۋىن باش لىدىر قىلىپ، مىكروسوفت شىركىتىنىڭ ئېلان، ئاممىۋى مۇناسىۋەت ۋە مەھسۇلات مۇلازىمىتى، مەھسۇلاتلارنى تەشۋىق قىلىش ۋە شاخلىتىپ سېتىشقا مەسئۇل قىلىدۇ. ھانسون ۋەزىپىگە تەيىنلىنىپلا، يۇمشاق دېتالنىلا بىلىدىغان، بازارنى بىلمەيدىغان قابىلىيەتلىكلەرگە ماركىنى بىرلىككە كەلتۈرۈش دەرسى ئۆتىدۇ. ھانسوننىڭ تەشەببۇسى بىلەن مىكروسوفت شىركىتى شۇنىڭدىن كېيىن شىركەتنىڭ بارلىق مەھسۇلاتلىرىغا «مىكروسوفت» ماركىسىنى ئىشلىتىشنى قارار قىلىدۇ. شۇنىڭ بىلەن، مىكروسوفت شىركىتىنىڭ ئوخشىمىغان تىپتىكى بارلىق



مەھسۇلاتلىرىغا «مىكروسوفت» ماركىسى چاپلىنىدۇ. ئۇزاق ئۆتمەي «مىكروسوفت» ئامېرىكا، ياۋروپا، ھەتتا پۈتۈن دۇنيادىكى ھەممە بىلىدىغان داڭلىق ماركىغا ئايلىنىدۇ.

يۇمشاق دېتالدىن خەۋەرسىز ھانسون داڭلىق ماركىدىن پايدىلىنىپ بازاردىكى سېتىش يولىنى ئىلگىرى سۈرىدۇ.

ئەمما بېل گايىتىس يەنە باشقا بىر غەمگە پاتىدۇ. بازارنىڭ كۈندىن - كۈنگە كېڭىيىشىگە ئەگىشىپ، بولۇپمۇ چەت ئەل بازارلىرىنىڭ ئېچىلىشى بىلەن مىكروسوفت شىركىتىنىڭ تىجارەت دائىرىسى كۈنسېرى چوڭىيىپ، شىركەتنىڭ بىرىنچى قول باش لىدىرى كىمپىس تائۇڭنىڭ يېشى چوڭىيىپ قالغانلىقتىن، شىركەتنىڭ تەرەققىيات سۈرئىتىگە يېتىشەلمەيدۇ. ھېلىمۇ ياخشى تائۇڭ تەشەببۇسكارلىق بىلەن باش لىدىرلىقتىن ئىستىپا بېرىدۇ. شۇنىڭ بىلەن بېل گايىتىس قاتتىق باش قاتۇرۇپ، يەنە تەندى كومپىيۇتېر شىركىتىنىڭ مۇئاۋىن باش لىدىرى چېرنى تاپىدۇ. بېل گايىتىس ئۇنىڭغا ئۇدۇللا:

— مىكروسوفت شىركىتىگە بارغىن، — دەيدۇ.

— نېمە ئىش قىلىمەن؟

— باش لىدىر بولسەن.

چېرى مىكروسوفت شىركىتىنىڭ كادىرلار ئىشلىرىنى ئۈزۈل - كېسىل ئىسلاھ قىلىدۇ. ئۇ بامورنى بازار تىجارىتىگە مەسئۇل مۇئاۋىن باش لىدىر قىلىپ ئۆستۈرىدۇ، كەسپىي بۇيۇملار بىلەن تەمىنلىگۈچىنى ئالماشتۇرۇپ، كۈندىلىك چىقىمى 20 پىرسەنت ئازايتىدۇ... چېرنىڭ باشقۇرۇشىدا مىكروسوفت شىركىتى نۇرغۇن جەھەتتە «چىڭ» لىشىدۇ.

1983 - يىلى، كۆرۈنمە شىركىتى تەتقىق قىلغان گىرافىك





شەكلىدىكى كۆرۈنمە يۈز ئىقتىدارلىق يۇمشاق دېتالنىڭ ئەمەلىي يۇمشاق دېتال بازىرىنى ئىگىلىۋالغانلىقىغا تاقابىل تۇرۇش ئۈچۈن، مىكروسوفت شىركىتى «كۆرۈنمە كۆزنەك» تۈرىنى تەتقىق قىلىدۇ ھەم 1984 - يىلىنىڭ ئاخىرىدا مال تاپشۇرىدىغانلىقىنى ئېلان قىلىدۇ.

كىم بىلسۇن، 1984 - يىلىنىڭ يېرىمى ئۆتۈپ كېتىدۇ، «كۆرۈنمە كۆزنەك» يۇمشاق دېتالنى تېخىچىلا بارلىققا كەلتۈرەلمەيدۇ. نېمە قىلىشنى بىلەلمەي تۇرغاندا، چېرى ئىنچىكە تەكشۈرۈش ئارقىلىق، كېسەللىكنىڭ مەنبەسىنى تاپىدۇ، يەنى تېخنىكا جەھەتتىكى قىيىنچىلىقتىن باشقا، «كۆرۈنمە كۆزنەك» يۇمشاق دېتالى بەرپا قىلىشتا تەشكىللەش ۋە باشقۇرۇشنىڭ قالايمىقانلىقىنى ھېس قىلىدۇ.

چېرى يەنە بىر قېتىم كەڭ كۆلەمدە تەرتىپكە سالىدۇ، «كۆرۈنمە كۆزنەك» مەھسۇلاتىنىڭ دىرېكتورىنى ئالماشتۇرىدۇ، پروگرامما تۈزۈش ماھىرى كونسوننى تەتقىقات گۇرۇپپىسىغا كىرگۈزۈپ، شەكىل يۈزىنىڭ كونكرېت لايىھەسىگە مەسئۇل قىلىدۇ، بېل گايىتىس يەنىلا زېھىنى مەركەزلەشتۈرۈپ «كۆرۈنمە كۆزنەك» نىڭ ئومۇمىي قۇرۇلمىسى ۋە تەرەققىيات يۆنىلىشىنى بېكىتىشكە مەسئۇل بولىدۇ. چېرىنىڭ ئورۇنلاشتۇرۇشى ۋاقتىدا بولغانلىقتىن، تېز سۈرئەتتە ئۈنۈم كۆرۈلۈپ، «كۆرۈنمە كۆزنەك» نى بەرپا قىلىشنىڭ تۈرلۈك خىزمەتلىرى تېز يۈرۈشىدۇ.

بېل گايىتىس ئىختىساسلىقلارنى يۈرەكلىك كىرگۈزۈپ، ئىختىساسلىقلارنى دادىل ئىشلىتىپ، ھانسون بىلەن چېرىنى مىكروسوفت شىركىتىنى مۇنتىزىملاشقان شىركەت قىلىپ قۇرۇپ چىقىش ئۈچۈن مۆلچەرلىگۈسىز تۆھپە قوشۇشىغا تۈرتكە بولىدۇ.



ھېكمەت:

ئىختىساسلىقلارنى كىرگۈزۈش بىلەن بىللە، ئۇلارنى دادىل ئىشلىتىش، كۆپ رىغبەتلەندۈرۈش، ئاز ئاغرىنىش، كۆپرەك چۈشىنىش، ئازراق ئەيىبلەش، ئىختىساسلىقلارنىڭ ئاكتىپلىقى، تەشەببۇسكارلىقىنى تولۇق جارى قىلدۇرۇش كېرەك. ئىختىساسلىقلارنى يۈرەكلىك كىرگۈزۈش، ئۇلارنى دادىل ئىشلىتىش كارخانىنىڭ شان - شەرەپكە ئېرىشىشىنىڭ بىردىنبىر يولىدۇر.

ئىشنى ئۆزلۈكىدىن تېپىپ قىلىدىغان خادىملارنى ياخشى كۆرۈش كېرەك

بېل گايىتىس مىكروسوفت شىركىتىنىڭ بارلىق خادىملىرى ئىنتايىن مۇنەۋۋەر، ئۇلار باشقىلارنىڭ ئىشقا بۇيرۇشىنى خالىمايدۇ، ئەمما ئۇلار قانداق قىلىشنى ياخشى بىلىدۇ، دەيدۇ. شۇڭا، شىركەت بەزى ئۇسۇللارنى قوللىنىپ، خادىملارنى تېخىمۇ ياخشى ئىش بېجىرىش ئۇسۇللىرىنى تېپىشقا ئىلھاملاندۇرىدۇ، ھەرگىزمۇ بۇيرۇق تەلەپپۇزىدا «سەن مۇشۇ كۆرسەتمە بويىچە قىلىشىڭ كېرەك، سەن مۇشۇنداق قىلىسەن» دېمەيدۇ.

مىكروسوفت شىركىتى ھەرقايسى تارماقلارغا بۇيرۇق چۈشۈرۈپ «سەن خادىملىرىڭنى مۇنداق باشقۇرۇشۇڭ كېرەك» دېمەيدۇ. ھەر خىل ئاماللار بىلەن بىرىنچى دەرىجىلىك خادىملارنىڭ ئاكتىپلىقىنى جارى قىلدۇرۇپ، خادىملارنى ئىشنى ئۆزى تېپىپ قىلىشقا يېتەكلەپ، ئۇلارنىڭ ئىجادچانلىقىنى تولۇق جارى قىلدۇرىدۇ.

مىكروسوفت شىركىتىنىڭ كارخانا مەدەنىيىتىنىڭ يادروسى: ئادەمنىڭ ئاكتىپلىقىنى تولۇق جارى قىلدۇرۇش،



خادىملار كۈچلۈك مەسئۇلىيەتچان بولۇش، شۇنىڭ بىلەن بىللە ئۇلارغا ئىش قىلىش ھوقۇقى ۋە ئەركىنلىك بېرىش. ئاددىي قىلىپ ئېيتقاندا، بۇ يەردىكى خىزمەت ئۇسۇلى «ساڭا ئابستراكت ۋەزىپە تاپشۇرىمەن، سەن كونكرېت تاماملايسەن» دېگەنلىكتىن ئىبارەت.

مىكروسوفت شىركىتىدە كەسپىي ئىقتىدارى، رىقابەت كۈچى كۈچلۈك ھەرقانداق خادىم ئاكتىپلىقىنى ئەڭ زور دەرىجىدە تولۇق جارى قىلدۇرالايدۇ. چۈنكى مىكروسوفت شىركىتى تەدبىر قوللىنىپ شىركەتنى پايدىغا ۋە بازارغا ئىگە قىلىدىغان مۇنەۋۋەر خادىملارغا موھتاج.

بىر جۈملە سۆز بىلەن ئېيتقاندا، ئىش قىلغاندا، تازىلىقچى ياكى يۇقىرى دەرىجىلىك پروگراممىچى بولۇشتىن قەتئىينەزەر، ھەرقانداق ئىشنى چىرايلىق قىلىش، تەدبىرنى ئۆزى بەلگىلەش، باشقىلارنىڭ يېتەكچىلىك قىلىشىغا موھتاج بولماسلىق، دېگەنلىكتىن ئىبارەت. بۇنداق ئادەم ئىشنى ياخشى قىلىپلا قالماستىن، يەنە رەھبەرلىككە دائىم: «مېنىڭچە مۇنداق قىلساق تېخىمۇ ياخشى قىلغىلى بولىدۇ» دەپ مەسلىھەت بېرىدۇ. مىكروسوفت شىركىتى جۇڭگو تەتقىقات مەركىزىنىڭ كۆزنەك قوللىنىشچان يۇمشاق دېتال بۆلۈمىنىڭ دىرېكتورى ماۋ يۇڭگاڭ بۇ جەھەتتە چوڭقۇر تەسىراتقا ئىگە.

ماۋ يۇڭگاڭنىڭ دېيىشىچە، ئۇ 1997 - يىلى مىكروسوفت شىركىتى جۇڭگو تەتقىقات مەركىزىگە تەكلىپ قىلىنىپ word غا مەسئۇل بولغان. ئەينى چاغدا ئۇنىڭدا مۆلچەرىي ماتېرىيال بولۇپ، ھېچكىم ئۇنىڭغا قانداق قىلىشنى، قانداق قورال ئىشلىتىشنى دېمەيدۇ. ئۇ ئامېرىكا باش ئىشتابى بىلەن ئالاقىلىشىپ، ھەممىنى ئۆزۈڭ قىلىسەن، دېگەن جاۋابقا ئېرىشىدۇ. بىر مەھسۇلاتنى سىناش ئۈچۈن، سىناش تەرتىپى ۋە





قەدەم باسقۇچلىرىنىڭ قاتتىق ئۆلچىمى بولمىغاچقا، پۈتۈنلەي ئۆزىنىڭ مەھسۇلاتقا بولغان چۈشەنچىسىگە ئاساسەن، مەھسۇلاتنىڭ لايىھەسى ۋە خېرىدارلارنىڭ ئىشلىتىش ئادىتىنى ئويلىشىشقا توغرا كېلىدۇ. ئۇ ئاخىر ئۆزىنىڭ ئاكتىپلىقىنى ئەڭ زور دەرىجىدە جارى قىلدۇرۇپ، مەھسۇلاتنى مۇۋەپپەقىيەتلىك لايىھەلەپ چىقىدۇ.

مىكروسوفتنىڭ مۇئاۋىن باش دىرېكتورى لى كەيفۇ مۇنداق دەيدۇ: «پاسسىپلىق بىلەن باشقىلارنىڭ قانداق قىلىشىنى كۆرسىتىپ بېرىشىنى كۈتۈپ ئولتۇرماي، ئاكتىپلىق بىلەن ئۆزىنىڭ نېمە قىلىشى كېرەكلىكىنى بىلىشى ھەم كونكرېت پىلان تۈزۈپ، شۇ پىلاننى پۈتۈن كۈچى بىلەن تاماملىشى كېرەك. بۈگۈنكى كۈندىكى ئەڭ زور مۇۋەپپەقىيەت قازانغانلارنىڭ قايسىبىرى باشقىلارنىڭ ۋەزىپە تاپشۇرۇشىنى كۈتۈپ ئولتۇرغان؟ خىزمەتكە خۇددى بىر ئانا بالىسىغا مۇئامىلە قىلغاندەك مەسئۇلىيەتچانلىق ۋە پۈتۈن ۋۇجۇدى بىلەن كىرىشىش، ئۈزۈكسىز تىرىشىش كېرەك. ھەقىقەتەن مۇشۇنداق قىلغاندا، يەتكىلى بولمايدىغان نىشان بولمايدۇ.»

ھېكمەت:

مىكروسوفت شىركىتى ئىشنى ئۆزى تېپىپ قىلىدىغان خادىملارنى ياخشى كۆرىدۇ. ھەرقانداق شىركەت باشقىلارنىڭ ئىشنى قانداق قىلىشىنى ئېيتىپ بېرىشىنى كۈتمىدىغانلارنى ئەمەس، بەلكى ئىشنى ئۆزى تېپىپ قىلىدىغان خادىملارنى مۇھىم ئورۇنغا قويۇشنى ھەم ئۆستۈرۈشنى خالايدۇ.

بىر كارخانىنىڭ ھەقىقىي ئۈنۈمى مەجبۇرلاش ئارقىلىق ئەمەس، بەلكى خادىملارنىڭ ئۆزۈڭىدىن ئاكتىپ ئىشلىشىدىن بارلىققا كېلىدۇ. خادىملار ئىشنى ئۆزى تېپىپ قىلسا ياخشى قىلىدۇ، بۇ باشقۇرۇشنىڭ ئەڭ يۇقىرى چېكىدۇر.





ياشلارغا ئەھمىيەت بېرىش كېرەك

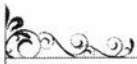
ھېنرىي فورد ياش ئىنژېنېرلارنى تەربىيەلەش ۋە ئۆستۈرۈشكە ئىنتايىن ئەھمىيەت بەرگەن. دېتروىتتىكى يېڭىدىن قۇرۇلغان ۋاينې شىركىتى ئۇنىڭ ئىككى قابىل ياردەمچىسى لېندېس بىلەن ۋۇدرېنگى ئېلىپ كەتكەندىن كېيىن، ئۇ ناھايىتى تېزلىكتە يېڭىدىن بايقالغان مۇنەۋۋەر ئىنژېنېرلارنىڭ كۈچلۈك قوللىشى بىلەن، T شەكىللىك ئاپتوموبىلنى ئوڭۇشلۇق ئىشلەپچىقارغان. ئۇنىڭ بېك ئاپتوموبىلىنىڭ يېڭى زاۋۇتىمۇ 37 ياشلىق ئارخىتېكتور ئاربوتوننىڭ نادىر ئەسىرى ھېسابلىنىدۇ. فوردنىڭ 93 مىنۇتتا بىر ئاپتوموبىل ياساشنىڭ مەخپىيىتى قەيەردە؟ بۇمۇ ئاربوتون بىلەن مۇناسىۋەتلىك. ئۇ خېرلاند باغچىسىنى لايىھەلەۋاتقان مەزگىلدە، فوردتىن پىكاپ ئېلىپ: «زاۋۇتنى ئۇزۇنلۇقى 260 مېتىر، كەڭلىكى 23 مېتىر كېلىدىغان تۆت قەۋەتلىك چاسا شەكىللىك، پولات، سېمونت قۇرۇلمىلىق قىلىپ لايىھەلىسەك، سىزنىڭچە قانداق بولار؟» دەپ سورايدۇ.



— بولىدۇ، - دەيدۇ فورد ئاربوتونغا ئىشەنگەن ھالدا.
— بىنانىڭ سىرتقى يۈزىنىڭ 75 پىرسەنتىگە ئەينەك ئىشلىتىلىدۇ، - دەيدۇ ئاربوتون ئۇلاپلا.

ئەينى چاغدا، ئادەتتىكى ئادەملەر ئۈچۈن ئېيتقاندا، بۇ ئەقىلگە سىغمايدىغان ئىش ئىدى، ئەمما فورد سىرتقى تامنىڭ ھەممىسىنى ئەينەك بىلەن زىننەتلەشنىمۇ خۇشاللىق بىلەن قوللاپ تولۇپ تاشقان قىزغىنلىق بىلەن:

— يەنە بىر تەرەپكە مېخانىكا بىناسىنى ئەينەك ئۆگزىلىك



قىلىپ لايىھەلەيلى، بۇنىڭدىن باشقا، باش زاۋۇت بىلەن ئەينەك ئۆگزىلىك مېخانىكا ئۆيىنى تۈڭلۈك ئارقىلىق تۇتاشتۇرۇپ، ئۈستىگە كىران بېكىتسەك، شۇنىڭ بىلەن ياسالغان موتور، تېزلىك ئۆزگەرتىش ساندۇقىنى تۈڭلۈكتىن كىران ئارقىلىق باش زاۋۇتقا يۆتكەسەك بولىمىدۇ، — دەيدۇ.

— توغرا، تەييار مەھسۇلاتنى يۇقىرىدىن تۆۋەنگە سىيرىلىدۇرساق، ئادەم يۆتكەلمەي، مەھسۇلات يۆتكەلسىلا بولىمىدۇ؟

فوردنىڭ 93 مىنۇتتا ئاپتوموبىل ياساشنىڭ سىرى مانا مۇشۇنداق بارلىققا كەلگەن.

ھېكمەت:

ئادەم تاللاش، ئىشلىتىش جەھەتتە نۇرغۇن ئادەمدە ئادىل بولماسلىق خاھىشى مەۋجۇت، خىزمەت ئىستازى ۋە مۇناسىۋەتكە قاراش كۆزقارىشى نۇرغۇن ئادەمنىڭ كالىسىدا چوڭقۇر يىلتىز تارتقان.

كارخانىلارنىڭ خادىم قوبۇل قىلىشىدا، بەزى كارخانىلار تۈركۈم - تۈركۈملەپ خادىم قوبۇل قىلىدۇ، مەلۇم مەزگىلدىن كېيىن، ھەر خىل سەۋەبلەر تۈپەيلى نۇرغۇن ئادەمنىڭ كېتىپ قالغانلىقىنى بايقايدۇ - دە، داۋاملىق خادىم قوبۇل قىلىدۇ، بۇنداق دەۋرىيلىك ئادەم كۈچى ۋە ماددىي كۈچنى زور دەرىجىدە زىيانغا ئۇچرىتىدۇ. بۇ خىل ئەھۋالغا قارىتا باشقۇرۇشتىكى ئاجىز ھالقىلارنى ئۆزگەرتىش كېرەك.

ياشلارنى دادىللىق بىلەن ئىشلىتىش ئارقىلىق، بىرىنچىدىن ئىختىساسلىقلارنىڭ ئېقىپ كېتىشىدىن ساقلانغىلى، ئىككىنچىدىن كارخانىنىڭ ھاياتىي كۈچىنى ئۇرغۇتقىلى بولىدىغان بولۇپ، «بىر چالمدىكى ئىككى پاختەك سوققىلى» بولىدۇ.



ئىقتىدارلىقلارنى بىلىش ۋە كەچۈرۈم قىلىشقا ماھىر بولۇش كېرەك

كارخانا تەرەققىي قىلىش يولىدا ئىزدىنىدىغان، پايدا كۆزلەيدىغان تەشكىلات، كىمكى كارخانىنىڭ تەرەققىياتىغا توسقۇنلۇق قىلىدىكەن، ئۇنى دەرھال شاللىۋېتىش كېرەك، بۇ بازار رىقابىتىنىڭ تەلپى. بۇ، كارخانا باشقۇرغۇچىلاردىن ھېسسىيات توساقلىرىدىن بۆسۈپ ئۆتۈپ، خۇددى سېسىغان ئالىمى دەرھال تاشلىۋەتكەندەك شىجائەتلىك ۋە قەيسەر بولۇشنى تەلەپ قىلىدۇ. ياپونىيە ئىتو چەت ئەل ماللىرى شىركىتىنىڭ باش مۇدىرى ماساتوشى ئىتو مانا مۇشۇنداق شىجائەتلىك باشقۇرغۇچى .

ئىتو چەت ئەل ماللىرى شىركىتى ئەڭ دەسلەپ ئىشنى رەخت سېتىشتىن باشلىغان بولۇپ، كېيىن يېمەكلىك ساھەسىگە كىرگەن. شىركەتتە يېمەكلىك باشقۇرۇشقا ماھىر ئىختىساسلىق خادىم بولمىغانلىقتىن، ئىتو چەت ئەل ماللىرى شىركىتىنىڭ قۇرغۇچىسى ماساتوشى ئىتو مىڭ تەستە دۇڭشى شىركىتىدىن كازۇئۇ كىشىنى يۆتكەپ كېلىدۇ. كازۇئۇ كىشى ئىتو شىركىتىگە كەلگەندىن كېيىن، شىركەتنىڭ يېمەكلىك تارماقلىرىنى قايتىدىن تەرتىپكە سالىدۇ. 10 يىل جەرياندا شىركەتنىڭ كىرىمىنى ئون نەچچە ھەسسە ئاشۇرۇپ، شىركەتنىڭ سەرگەردىسى بولۇپ قالىدۇ.

شىركەتنىڭ كەسپىي كىرىمىنىڭ ئېشىشىغا ئەگىشىپ، كازۇئۇ كىشى خىزمەت كۆرسەتتىم، دەپ ھاكاۋۇرلىشىپ، شىركەتنىڭ قائىدە - تۈزۈملىرىگە بويسۇنمايدۇ، شىركەتنىڭ ئىسلاھات تەدبىرلىرىگە پاسسىپ پوزىتسىيە تۇتىدۇ،





ئىستراتېگىيەلىك تەدبىرلەر ئىجرا قىلىنىپ ئۇنىڭ ئالدىغا كەلگەندە توختاپ قالىدۇ. ئۇ ئۆزى خىزمەت ئۈنۈمىنى ئۆستۈرۈپ، شىركەت ئۈچۈن قىممەت ياراتماستىن، قول ئاستىدىكى پۈتۈن ۋۇجۇدى بىلەن بېرىلىپ ئىشلەۋاتقانلارغا سوغۇق مۇئامىلە قىلىپ، يەنە ئون يىل ئىشلىسەڭلارمۇ مۇۋەپپەقىيەتكە ئېرىشەلمەيسىلەر، دەپ مازاق قىلىدۇ. ئۇنىڭ پاراكەندىچىلىك قىلىشى بىلەن قول ئاستىدىكىلەر خىزمەتكە پاسسىپ پوزىتسىيە تۇتۇپ، پۈتكۈل تارماقلارنىڭ خىزمەت ئۈنۈمى تۈز سىزىق بويىچە تۆۋەنلەپ كېتىدۇ.

باش دىرېكتور ماساتوشى ئىتو بىرنەچچە قېتىم ئۇنىڭغا تەنقىدىي تەرىپىيە بەرگەن بولسىمۇ، ئۇ خاتالىقنى تۈزىتىش تۈگۈل تېخىمۇ كۆپ خاتالىق ئۆتكۈزىدۇ، شىركەت ئاخىرىدا ئۇنى خىزمەتتىن بوشتىدۇ.

شىركەتنىڭ بۇ قارارى ئىتو چەت ئەل ماللىرى شىركىتى، شۇنداقلا ياپونىيە سودا ساھەسىدىكىلەرنىڭ ئارىسىدا كۈچلۈك غۇلغۇلا قوزغايدۇ. شىركەتنىڭ ئىچكى قىسمىدىكىلەر كازۇئۇ كىشىنىڭ ھەددىدىن ئاشقانلىقىنى بىلىدۇ، ئەمما بۇنى بىلمەيدىغانلار كازۇئۇ كىشىنى ئىشتىن بوشتىش ئادىل بولمىدى دەپ قارايدۇ. كەسكىن مۇنازىرىگە قارىتا ماساتوشى ئىتو مەردانىلىك بىلەن مۇنداق دەيدۇ: «تەرتىپ ۋە ئىنتىزام شىركىتىمىزنىڭ ھاياتى، بىز شۇ بىر ئادەمنىڭ پۈتكۈل شىركەتنىڭ جەڭگىۋارلىقىغا تەسىر يەتكۈزۈشىگە يول قويمايمىز.»

شىركەتنىڭ تەرەققىيات ئومۇمىي ۋەزىيىتىدىن قارىغاندا، بۇ ئىشتا ماساتوشى ئىتونىڭ قىلغىنى توغرا، قاتتىق ئىنتىزامغا ھەرگىزمۇ سەل قاراشقا بولمايدۇ.



ھېكمەت:

كارخانا رەھبەرلىرى ئىقتىدارلىقلارنى بىلىش ۋە ئىشلىتىشكە ھەم شالاشقىمۇ ماھىر بولۇشى كېرەك، شىركەتتە ئىقتىدارلىقلار ئۆسىدىغان، ئىقتىدارسىزلار چۈشىدىغان، ناچارلار شاللىنىدىغان تۈزۈلمە ھەقىقىي شەكىللەنگەندىلا، خىزمەتنىڭ ھۆددىسىدىن چىقالمايدىغان بىر تۈركۈم كىشىلەر شاللىنىدۇ. بىر كارخانىدىكى رەھبەرلىك قىلغۇچىلار قول ئاستىدىكى باشباشتاقلارغا قارىتا ئۆز ۋاقتىدا كەسكىن تەدبىر قوللىنىشى، ئىشتىن بوشىتىشقا تېگىشلىكلەرنى دەرھال ئىشتىن بوشىتىشى كېرەك. ئىشلىتىشكە ھەم بوشىتىشقا ماھىر بولۇشنى بىرلەشتۈرگەندىلا، تېخىمۇ نۇرغۇن ئىختىساسلىقلارنى بايقاپ، كارخانىنىڭ ئىختىساسلىقلار قوشۇن قۇرۇلۇشىنى ھاياتى كۈچكە ئىگە قىلغىلى بولىدۇ.

ئاچچىقلىنىدىغان خادىملارغا ئەھمىيەت بېرىش كېرەك

ياپونىيە سومتومو گۇرۇھىنىڭ باش دىرېكتورى يوشىئو توگايىمۇ ئىستېپا بېرىش نىيىتىگە كەلگەن بىر خادىمنى مۇۋەپپەقىيەتلىك تۇتۇپ قالىدۇ.

ئىستېپا بېرىش نىيىتىگە كەلگەن ئادەمنىڭ ئىسمى كاۋاتا بولۇپ، توكيو ئۇنىۋېرسىتېتىنى پۈتكۈزگەن، مەكتەپنى پۈتكۈزۈپ سومتومو گۇرۇھىدا ئىشلىگەندى. بىر قېتىملىق كادىرلارنى تەڭشەشتە، كاۋاتا ئەسلىدىكى بوغالتىرلار باشقارمىسىنىڭ مۇئاۋىن باشلىقى، قوشۇمچە بوغالتىرلار بۆلۈمىنىڭ باشلىقى ۋە زىپىسىدىن «تۆۋەن» لەپ، بوغالتىرلار باشقارمىسى 1 - بۆلۈمىنىڭ باشلىقى، قوشۇمچە بوغالتىرلار 2 -





بۆلۈمىنىڭ باشلىقى بولىدۇ. ئىلگىرىكى بوغالتىرلار باشقارمىسى تۆت بۆلۈمگە ئايرىلىپ، بىر باش بوغالتىر مەسئۇل بولىدۇ. خىزمەتداشلىرى ئۇنىڭغا ھېسداشلىق قىلىپ تەسەللى بەرسىمۇ، كاۋاتا كەمسىتىلگەندەك ھېس قىلىپ قاتتىق ئاچچىقلىنىدۇ، ئەمما باشقىلارغا چاندۇرمايدۇ، خىزمەتداشلىرىنىڭ ھېسداشلىقى، تەسەللىسى ئالدىدا بۇرۇنقىدەكلا خۇشال يۈرىدۇ.

كاۋاتا مۇئاۋىن باشقارما باشلىقلىق ئەمىلىدىن ئايرىلىپلا قالماستىن، يەنە باشقارما باشلىقى بولالمىغىنىغا قاتتىق ئاچچىقلىنىدۇ، ئىلگىرىكى بۆلۈم ۋە خىزمەتداشلىرىغا سېلىشتۇرۇپ، ئەمىلىنىڭ ئىككى دەرىجە تۆۋەنلىتىلگەنلىكىدىن «خورلۇق» ھېس قىلىدۇ. ئەگەر شىركەت ئۇنى بوغالتىر بۆلۈمىنىڭ باشلىقلىق ۋەزىپىسىدىن قالدۇرۇپ، باشقا بىر بۆلۈمگە يۆتكىگەن بولسا، ئۇ بۇرۇنقى بۆلۈمدە خورلۇق ھېس قىلمايتتى. قاتتىق ئاچچىقى كەلگەن كاۋاتا شىركەتنىڭ باش دىرېكتورى يوشىئو توگايۇمنىڭ ئىشخانىسىغا كىرىپ بىر مەيدان جەڭگى - جېدەل قىلىۋېتىپ، شىركەتتىن كېتىش نىيىتىگە كېلىدۇ. كېيىن پۇشايمان قىلىشتىن ساقلىنىش ئۈچۈن، يېڭى ئىش ئورنى تېپىپ قويدۇ.

كاۋاتا يوشىئو توگايۇمنىڭ ئىشخانىسىغا كىرىپ قاتتىق ئاچچىقلىغان ھالدا: «سومىتومو سەل ھەددىدىن ئاشۇرۇۋەتتى، مېنى ئەتىۋارلىشىڭلار كېرەك ئىدى، پېقىر كاۋاتانىڭ ماۋاشى تۆۋەن بولسىمۇ، يەنىلا ئەتىۋارلىنىشقا تېگىشلىك ئادەم» دەيدۇ. يوشىئو توگايۇم ئۇنىڭ گەپلىرىنى ئەستايىدىللىق بىلەن ئاڭلايدۇ ھەم توختىماي باش لىڭشىتىپ ئۇنىڭ گېپىنى قۇۋۋەتلەيدۇ. كاۋاتا گېپىنى تۈگەتكەندىن كېيىن، يوشىئو توگايۇم كۈلۈمسىرىگىنىچە كاۋاتانىڭ خەنزۇشۇناس ئوغلىنى





ماختايدۇ ھەم ئۇنىڭ مەسلىلىرىنى ھەل قىلىپ بېرىشكە ۋەدە بېرىدۇ، ئۇنى شىركەتتە خاتىرجەم ئىشلەشكە دەۋەت قىلىدۇ ھەم كادىرلار ئىشلىرى بۆلۈمىنىڭ مەسئۇلىنى چاقىرىپ كاۋاتانى قايتىدىن ئورۇنلاشتۇرىدۇ.

يوشىئو توگايۇ سىلىق گەپ قىلىش ئارقىلىق كاۋاتانىڭ ئاچچىقىنى ياندۇرۇپ، شىركەتتە داۋاملىق ئىشلەشكە قايىل قىلىش بىلەن بىللە، ئۆزىنىڭ سەل ئىچى تارلىق قىلىپ قالغانلىقىنى ھېس قىلدۇرىدۇ. كېيىنمۇ كاۋاتانىڭ شىركەتتىكى ئىپادىسى ياخشى، نەتىجىسى كۆرۈنەرلىك بولغاچقا، ئىزچىل ئەتىۋارلىق ئىشلىتىشكە مۇيەسسەر بولىدۇ.

ھېكمەت:

شىركەت مېنىڭ ئىقتىدارىمنى كۆرمىدى، ئەتىۋارلاپ ئىشلەتمىدى، دەپ شىركەتتىن چىقىپ كېتىش نىيىتىگە كەلگەن خادىملارنى كارخانىدىكى باشقۇرغۇچىلار مۇۋاپىق بىر تەرەپ قىلسا، ئۇلار شىركەتتە تۇرۇپ قېلىپ، شىركەتنىڭ تەرەققىياتىغا زور تۆھپە قوشۇشى، ئالاھىدە نەتىجىلەرنى قولغا كەلتۈرۈشى مۇمكىن.



بۇ يەرگە كەلسىڭىز باشلىق بولىسىز

ھېنرىي فورد 1978 - يىلى 13 - ئىيۇل لې لاكوككانى فورد ئاپتوموبىل شىركىتىدىن چىقىرىۋېتىدۇ.

ئۇزاق ئۆتمەي، كىرىسلىر شىركىتىنىڭ باش مۇدىرى يۇھان رىكاردو لاكوككاغا تېلېفون بېرىپ، كۆرۈشۈش ئويى بارلىقىنى ئېيتىدۇ. ئۇنىڭ كۆرۈشۈشتىكى مۇددىئاسى لاكوككانىڭ كىرىسلىر شىركىتىدە ئىشلەش ئويى بار - يوقلۇقىنى بىلىش ئىدى. كۆرۈشۈشتە رىكاردو لاكوككاغا بىر كىشىلىك خىزمەت بېرىدىغانلىقى ھەققىدە گەپ يورغىلىتىدۇ، ئەمما كونكرېت

خىزمەتنى دېمەيدۇ. بۇ لاکوككاغا مۇنداقلا دەپ قويغان گەپتەك بىلىنىدۇ.

بۇ قېتىمقى كۆرۈشۈشنىڭ ھېچقانداق نەتىجىسى بولمايدۇ. ئۇلار كېيىن يەنە ئىككى قېتىم كۆرۈشىدۇ. كۆرۈشۈشتە رىكاردو كىرىسلېر شىركىتىنىڭ كەلگۈسىنى خىرە تەسۋىرلەيدۇ، ئاڭلىماققا كىرىسلېر شىركىتى بىر مەيدان قىيىن سىناققا دۇچ كەلگەندەك تۇيغۇ بېرىدۇ. لاکوككا كىرىسلېر شىركىتىنىڭ جان تالىشىۋاتقانلىقىنى بىلىدۇ، ئەمما شىركەتنىڭ يۇقىرى قاتلىمىدىكىلەر شىركەتنىڭ ئەھۋالىدىن خەۋەرسىز. بىرنەچچە قېتىملىق كۆرۈشۈشتىن كېيىن، لاکوككا ئۆيىگە قايتىپ خوتۇنى بىلەن مەسلىھەتلىشىدۇ، خوتۇنى ئۇنىڭغا «ئەگەر بۇ خىزمەتكە قىزىقسىڭىز بېرىپ ئىشلىمەمسىز!» دەيدۇ.

لاكوككا خوتۇنىنىڭ قوللىشىغا ئېرىشكەندىن كېيىن، كىرىسلېر شىركىتى مېنى ئىشلىتەلمەدۇ - يوق دېگەن مەسلىگە دۇچ كېلىدۇ. بولۇپمۇ ئۇ باشقۇرغۇچى بولۇشنى ئارزۇ قىلىدۇ. ئۇنىڭ ئىككىنچى قول باشلىق بولغىنىغا ئۇزاق بولغانىدى، شۇڭا ئۇنىڭ كىرىسلېر شىركىتىدە ئىشلەشكە قوشۇلۇشتىكى شەرتى بىر - ئىككى يىل ئىچىدە شىركەتنىڭ بىرىنچى قول رەھبىرى بولۇش، بولمىسا ئىشلىمەسلىك ئىدى.

بۇ، لاکوككانىڭ كىرىسلېر شىركىتىگە كىرىشتىكى باھاسى ئىدى. ئۇ فورد بىلەن بىللە ئىشلەش جەريانىدا ئىگە بولغان تەجرىبىسىگە ئاساسەن مۇشۇنداق قىلماقچى بولىدۇ. ئۇ ئۆزىنىڭ ئىش بېجىرىش ئۈسۈلىنىڭ باشقىلارنىڭكىگە پۈتۈنلەي ئوخشىمايدىغانلىقىنى بىلگەچكە، پۈتۈنلەي ئەركىن ھەرىكەت قىلىش پۇرسىتىگە ئېرىشكەندىلا كىرىسلېر شىركىتىنى ياخشىلىيالايمەن، دەپ ئويلايدۇ. ئۇ مەن پەقەت باشقۇرۇش ئۈسۈلىدا تولۇق ھوقۇقلۇق بولساملا، ئاندىن سىياسەتلىرىمنى ئىجرا قىلالايمەن، بولمىسا مېنىڭ بۇ شىركەتكە بېرىپ قىلغان





ئىشلىرىم كىشىلەر ئوڭۇشسىزلىققا يولۇققاندا قوللانغان بىر خىل ئەنئەنىۋى ئۇسۇلغا ئوخشاپ قالىدۇ، دەپ قارايدۇ.

ئۇ مۆلچەرلىگەن مەزگىلدە، رىكاردو ئۇنى باش دىرېكتور قىلىپ، ئۆزى مۇدىر بولىدۇ. ئۇ رىكاردوغا ئۆزىنىڭ تەلىپىنى ئېيتقان چاغدا خاتا ئويلىغانىدى.

— ئاڭلاپ تۇر، — دەيدۇ رىكاردو، — مەن ئورۇن بوشتىنىنى ئويلىمىدىم، بۇ يەردە پەقەت بىرلا رەھبەرنىڭ ئورنى بار. ئەگەر سەن شىركەتكە بارساڭ شۇ ئورۇن ساڭا تەۋە.

لاكوككا كىرىسلىرى شىركىتىنىڭ باش دىرېكتورى بولغاندىن كېيىن، فورد شىركىتىنىڭ مالىيە، سېتىش، ئىشلەپچىقىرىش، مال سېتىۋېلىش قاتارلىقلارنىڭ بۆلۈم دىرېكتورلىرىنى تەكلىپ قىلىپ ئەكېلىدۇ. ئۇلار كىرىسلىرى شىركىتىنىڭ تەرەققىي قىلىپ زورىيىشىغا زور تۆھپە قوشىدۇ. نەتىجىدە، فورد شىركىتىنىڭ ئەھۋالى بارغانسېرى ناچارلىشىپ، ئۈچ يىلدا 3 مىليارد يۈەن زىيان تارتىدۇ.



ھېكمەت:

لاكوككا ئەڭ ئاخىرى كىرىسلىرى شىركىتىنى قايتىدىن گۈللەندۈرىدۇ، چۈنكى ئۇ فورد شىركىتىدىن قوغلانغان ۋاقىتتا، رىكاردو ئۇنى باتۇر دەپ تونۇپ، يۇقىرىقىدەك سەۋرچانلىق ۋە بەدەل تۆلەش ئارقىلىق لاكوككانى تەكلىپ قىلىدۇ. بۇنداق كەڭ قورساقلىق ھەقىقەتەن قەدىرلەشكە ئەرزىيدۇ.

لاكوككانى تەكلىپ قىلىپ باشلىق قىلىشنى قارىماققا چۈشەنمەك تەس، ئۆزىنىڭ شىركىتىگە نېمىشقا باشقىلار باشلىق بولىدۇ؟ ئەمەلىيەتتە بۇنى توغرا چۈشىنىش كېرەك، شىركەتنىڭ مەقسىتى پايدىغا ئېرىشىش، ئەگەر ئۆزى بۇ مۇددىئىغا يېتەلمىگەندە، نېمىشقا ئىقتىدارلىقلارنى تەكلىپ قىلىپ مۇددىئىغا يەتسە بولمىغۇدەك؟

ئىشنى قابىللارغا تاپشۇرۇش كېرەك

ئىلگىرىكى ئىگىلىك باشقۇرۇش ئىدىيەسىدە بىر قابىل رەھبەر كارخانىنىڭ بارلىق تەرەققىياتىنى بەلگىلەيدۇ، خۇددى رەھبەرنىڭ قولىدىن كەلمەيدىغان ھېچ ئىش يوقتەك. پەقەت رەھبەرنىڭ تەدبىرى توغرا بولسا، پۇرسەتنى ئىگىلەش نىسبىتى يۇقىرى بولىدۇ - دە، ئىشچى - خىزمەتچىلەرنى يېتەكلەپ زور نەتىجىلەرنى بارلىققا كەلتۈرەلەيدۇ. ھازىرمۇ ئوخشاشلا رەھبەرلەرنىڭ رولى ئەھمىيەت بېرىش، تېخىمۇ مۇھىمى ھەر بىر خادىمنىڭ رولىغا يۈكسەك ئەھمىيەت بېرىش كېرەك. ئۇلگىلىك كۆزقاراشنىڭ بىرى شۇكى، «ئىشنى قابىللارغا تاپشۇرۇش، رەھبەرلەر پەقەت باشقۇرۇشقا مەسئۇل بولۇشى كېرەك.»

ياپونىيە توكيو ئېلېكتىر شىركىتىنىڭ باش دىرېكتورى خىرايۋا ئىختىساسلىقلارنى ئىشلىتىشكە ماھىر بولۇشتەك ئالاھىدىلىكىدىن پايدىلىنىپ شىركەتنى قىيىنچىلىقتىن قۇتۇلدۇرۇپ، زىياننى پايدىغا، مەغلۇبىيەتنى مۇۋەپپەقىيەتكە ئايلاندۇرۇپ، كىشىلەر تەرىپىدىن «ئوڭۇشسىزلىقتىن بۆسۈپ ئۆتۈشكە ماھىر» كارخانىچى دەپ تەرىپلىنىدۇ.

20 - ئەسىرنىڭ 70 - يىللىرىنىڭ ئاخىرى، خەلقئارا نېفىت باھاسىنىڭ ئۆرلىشىنىڭ تەسىرىدە، ياپونىيە ئېلېكتىر سانائىتى ئومۇميۈزلۈك قىيىن ئەھۋالدا قالىدۇ، خىرايۋا دەل مۇشۇ ۋاقىتتا توكيو ئېلېكتىر شىركىتىنىڭ باش دىرېكتورى بولىدۇ. ئۇ ئومۇميۈزلۈك تەكشۈرۈپ تەتقىق قىلىش ئاساسىدا، شىركەتنىڭ ئىگىلىك باشقۇرۇشىدا ساقلانغان نۇرغۇن مەسىلىنى قاتتىق بىر تەرەپ قىلىپ، «خىرايۋاچە» ئىگىلىك باشقۇرۇشنى يولغا قويىدۇ.



ئۇ شىركەتنىڭ تەدبىر بەلگىلەش ئاپپاراتلىرىدىكى خادىملارنىڭ بىلىمىنىڭ كونا راپ كەتكەنلىكى، ئىش بېجىرىش ئۈنۈمىنىڭ تۆۋەنلىكى، يېڭىلىق يارىتىش روھى ۋە رىقابەت ئېڭىنىڭ تۆۋەنلىكىگە قارىتا شىركەتنىڭ كادىرلار ئىشلىرىنى ئومۇميۈزلۈك تەرتىپكە سالدى.

خىراپا ھوقۇقلۇق ئاپپاراتلىرىنى ئىسلاھ قىلىپ، ئىلگىرى بىرلا ئادەمنىڭ دېگىنى ھېساب بولىدىغان ناچار ئادەتنى ئۆزگەرتىپ، مۇھىم، چوڭ ئىشلاردا كولىپكتىپ قارار چىقىرىشنى يولغا قويدى. شۇنىڭ بىلەن بىللە، خادىملارنىڭ يېرىمىدىن كۆپرەكىنى ئالماشتۇرۇۋېتىپ، بىر تۈركۈم ياش باشقۇرغۇچى ۋە تېخنىكلارنى دادىللىق بىلەن ئىشلىتىپ، قاتتىق سىناقتىن ئۆتكەن، بىلىمى مول، تىجارەتنى، باشقۇرۇشنى بىلىدىغان بىر تۈركۈم خادىمنى ھەرقايسى تارماقلارغا مەسئۇل قىلدى. بۇ ئىسلاھات ئارقىلىق توكيو ئېلېكتىر شىركىتىدە ئالانتىقلار مەركەزلەشكەن يېڭىچە قىياپەت بارلىققا كېلىدۇ. يېڭى تەدبىر ئاپپاراتى ئۈنۈملۈك تەدبىرلەرنى قوللىنىپ، تەننەرخنى تېز سۈرئەتتە تۆۋەنلىتىپ، يېڭى مۇلازىمەت تۈرلىرىنى يولغا قويۇپ، توكيونىڭ ھەرقايسى ئېلېكتىر تورىنىڭ توك مىقدارىنى مۇۋاپىق تەقسىملەپ، خېرىدارلارنىڭ تەلپىنى قاندۇرۇشنى مەركەز قىلىپ، كارخانىنىڭ ساپاسىنى ئۆستۈرۈپ، كارخانىنىڭ ئەھۋالىغا قاراپ ئىش كۆرۈش ئىقتىدارىنى كۈچەيتىدۇ.

خىراپا ئىسلاھاتى مىسلىسىز مۇۋەپپەقىيەتكە ئېرىشىدۇ، توكيو ئېلېكتىر شىركىتىنىڭ تىجارىتىمۇ شۇنىڭدىن باشلاپ ئىزچىل ياخشى بولىدۇ.

ھېكمەت:

چوقۇم ئىختىساسلىقلارنىڭ ئەلالىرىنى تاللاپ ئىشلىتىش،





ئىختىساسلىقلارغا ئەھمىيەت بەرمەسلىك سەۋەبلىك ئىختىساسلىقلار ئېقىپ كېتىش ھادىسىسىنىڭ كېلىپچىقىشىدىن ساقلىنىش كېرەك. بىزدە بىرىنچى دەرىجىلىك باشقۇرغۇچىلار باشقىلارنىڭ ئەقىل - پاراستىدىن پايدىلىنىشقا ماھىر، ئىككىنچى دەرىجىلىك باشقۇرغۇچىلار پەقەت باشقىلارنىڭ كۈچىدىنلا پايدىلىنىدۇ، ئۈچىنچى دەرىجىلىك باشقۇرغۇچىلار ھەممە ئىشنى ئۆزى قول سېلىپ قىلىدۇ، دېگەن ھېكمەت بار. بۇنىڭدىن ئىشنى قابىللارغا تاپشۇرۇش، رەھبەرلىك قىلغۇچى پەقەت باشقۇرۇشقا مەسئۇل بولۇشنىڭ مۇھىملىقىنى كۆرۈۋېلىشقا بولىدۇ.

ئادەم ئىشلەتكەندە ئادىل بولۇشقا كاپالەتلىك قىلىش كېرەك

ئادىللىق ھەربىر ئادەمنىڭ جەمئىيەتكە قويغان ئاساسىي تەلپى. كىشىلەرنىڭ ساپاسىنىڭ ئۆسۈشى، جەمئىيەتنىڭ تەرەققىي قىلىشى بىلەن، كىشىلەرنىڭ ئادىللىققا بولغان تەلپىمۇ بارغانسېرى قاتتىقلىشىپ، ھەربىر ئادەمگە ئادىل، باراۋەر مۇئامىلە قىلىشنىڭ مۇھىملىقىنى تېخىمۇ چوڭقۇر چۈشەنمەكتە. شىركەتمۇ ئادەم ئىشلەتكەندە ئادىل بولۇشى، رەھبەرلىك قىلغۇچىمۇ ئادىل بولۇشقا كاپالەتلىك قىلىشى كېرەك، شۇندىلا «چوڭلار نېمە قىلسا، كىچىكلەر شۇنى قىلىدۇ» دېگەننى ئەمەلگە ئاشۇرغىلى بولىدۇ.

موتورولا شىركىتى خادىملارغا ئادىل مۇئامىلە قىلىشنىڭ مەنىسىنى چوڭقۇر چۈشەنگەن بولۇپ، شىركەتنىڭ كادىرلار ئىشلىرىدىكى ئەڭ چوڭ ئالاھىدىلىكى خادىملارنى دادىل ئىشقا بۇيرۇش، خادىملار ئارىسىدا ئادىل رىقابەت مۇھىتى بەرپا





قىلىشتىن ئىبارەت. شىركەتنىڭ قۇرغۇچىسى پائۇل گالۋىن خادىملارغا ئالاھىدە يۇقىرى تەلەپ قويسىمۇ، ئەمما ئىنتايىن ئادىل مۇئامىلە قىلىدۇ، ئۇنىڭ بۇ خىل ئىستىلى كېيىن موتورولا شىركىتىنىڭ كادىرلار ئىشلىرىدا ۋە رىقابەتچىلىرىگە بولغان مۇئامىلىدە ئادىللىقتا ئۆزگىچىلىككە ئىگە ئۇسلۇب يارىتىدۇ.

ئىگىلىك تىكلەشنىڭ دەسلەپكى مەزگىلىدە، خادىملارنىڭ مۇقىم ئىش ئورنى يوق ئىدى، ئەمما رادىيوغا قىزىقىدىغان بىر توپ ئادەم بۇ يەرگە جەم بولىدۇ. بۇ ۋاقىتتا، لىيلې ئىسىملىك ئىنژېنېر موتورولا شىركىتىگە كىرىدۇ. خادىملار ئۇنىڭ ئۈنۈپىرىستېتتا رادىيو قۇرۇلۇشىنى ئۆگەنگەنلىكىنى بىلگەندىن كېيىن بىر خىل كىرىزىس تۇيغۇسى پەيدا بولىدۇ، ئۇنى ئوڭايسىز ئەھۋالغا چۈشۈرۈش ئۈچۈن، قەستەن قىيىن مەسىلىلەرنى تۇغدۇرۇپ قىينايدۇ. ھەتتا، گالۋىن كاماندىروپكىغا چىقىپ كەتكەندە، بىر ئىش بېشى كىچىككىنە باھانە بىلەن لىيلېنى ئىشتىن بوشىتىۋېتىدۇ.



گالۋېن قايتىپ كېلىپ بۇ ئىشتىن خەۋەر تېپىپ، ئىش بېشىنى قاتتىق تەنقىدلىەيدۇ، ئاندىن دەرھال لىيلېنى تېپىپ، يۇقىرى ئىش ھەققى بىلەن قايتا تەكلىپ قىلىدۇ. لىيلې كېيىن شىركەتنىڭ تەرەققىياتى ئۈچۈن زور تۆھپە قوشۇپ، گالۋېننىڭ ئالدىدا ئۆزىنىڭ قىممىتىنى تولۇق نامايان قىلىدۇ. موتورولا شىركىتىنىڭ كېيىنكى تەرەققىياتىدا، شىركەتتىكى خادىملارنىڭ كۆپ قىسمىنىڭ خاراكتېرى ئۆزگىچە بولۇپ، ئۇلارنىڭ ئوتتۇرىسىدا تالاش - تارتىش قاتتىق بولىدۇ. گالۋېن غوجايىن بولۇش سۈپىتى بىلەن كىشىلىك مۇناسىۋەتنى ئادىل بىر تەرەپ قىلىش ئۇسۇلىغا ئاساسەن، ئۇلار تۈرلۈك قىيىنچىلىققا دۇچ كەلگەندە ئۆزئارا ئىتتىپاقلاشتۇرۇپ، ئىشلارنى ئوڭۇشلۇق ئىلگىرى سۈرىدۇ.

ھېكمەت:

خادىملارغا ئادىل مۇئامىلە قىلغاندا، ئۇلاردا تەبىئىي ھالدا سەمىمىي سادىقلىق بىلەن خىزمىتىنى جان كۆيدۈرۈپ ئىشلەيدىغان ھالەت شەكىللىنىدۇ. ئەمما ئادىللىقنى ھەقىقىي ئەمەلگە ئاشۇرۇش بەكمۇ تەس. بىز دائىم بەزى غودۇراش، ئۆزىنىڭ ئادىل مۇئامىلىگە ئېرىشەلمىگەنلىكىدىن ئاغرىنىشلارنى ئاڭلاپ تۇرىمىز، بۇنداقلا رەھبەرلەرنىڭ يېتەرلىك ئەھمىيەت بېرىشىگە ئېرىشىشى كېرەك. بولمىسا تۆۋەندىكىلەر خىزمەتنى خاتىرجەم قىلالمايدۇ ياكى ئىشنى تۈگىتىپ كېتىپ قالىدۇ. ئەمەلىيەتتە، ھەر بىر ئادەم ئادىل مۇئامىلىگە ئېرىشىشىنى ئارزۇ قىلىدۇ، مۇشۇنداق تۇرۇقلۇق، رەھبەرلەر نېمىشقا ئىشنى قول ئاستىدىكىلەرگە ئادىل مۇئامىلە قىلىشتىن باشلىمايدۇ؟

ماكدونالد «چىرايلىق قىز» لارنى ئىشلەتمەيدۇ

ئامېرىكىدىكى ماكدونالد بۈگۈنكى دۇنيادا كۆلىمى ئەڭ چوڭ يېمەك - ئىچمەك كارخانا گۇرۇھى، ئۇنىڭ مۇۋەپپەقىيىتىنى ئاساسەن ئادەم ئىشلىتىش ئۇسۇلى بەلگىلىگەن. بۈگۈنكى كۈندە مۇلازىمەت ساھەسىدىكىلەر ياللانما خادىملارنىڭ تاشقى قىياپىتىگە ئىنتايىن ئەھمىيەت بېرىدۇ، بولۇپمۇ قىزلارنىڭ چىرايى - شەكلىگە يۇقىرى تەلەپ قويىدۇ. نۆۋەتتە رېستورانلارنىڭ خادىم قوبۇل قىلىش ئېلاندا «خىزمەت تەجرىبىسى بولۇش، بەش ئەزاسى بېجىرىم، قامىتى كېلىشكەن بولۇش» دېگەن تەلەپلەر كەم بولمايدۇ. ئەمما نامى پۈتۈن دۇنياغا تارقالغان ماكدونالد خادىم قوبۇل قىلغاندا «پىسخىك ساپاسى يۇقىرى بولۇش، قىيىنچىلىققا باتۇرلۇق بىلەن يۈزلىنەلەيدىغان بولۇش، مۇكەممەللىشىشكە ئىنتىلىدىغان بولۇش»نى ئالاھىدە





تەكىتلەيدۇ. ئىككى خىل ئادەم ئىشلىتىش قارىشىدىن كۆرۈۋېلىشقا بولىدۇكى، ئالدىنقىسى ھېسسىي نەرسىگە، يەنى كېلىشكەن، ئەۋرىشىم بولۇشقا ئەھمىيەت بەرگەن، كېيىنكىسى ماھىيەتلىك نەرسىگە، يەنى خادىمنىڭ روھىي ھالىتىگە ئەھمىيەت بەرگەن.

ماكدونالدنىڭ مۇۋەپپەقىيەت ئەڭگۈشتىرى «چىرايلىق قىزلار» نى ئىشلەتمەسلىك. ئازراقلا دىققەت قىلغان ئادەم ماكدونالد تېز تاماقخانىسى خادىملىرىنىڭ چىرايى - شەكلىنىڭ ئادەتتىكىچە، بويلىرىنىڭ تەكشى ئەمەسلىكىنى بايقايدۇ. ئەمما ماكدونالد يەنە بىر جەھەتتىن خادىملىرىدىن ماسلىشىشچانلىقىنى، ئىش ۋاقتىدا فورما كىيىپ، جاپا - مۇشەققەتكە چىداپ، تىرىشىپ ئىلگىرىلەپ كارخانا ئوبرازىنى گەۋدىلەندۈرۈشنى تەلەپ قىلىدۇ. چۈنكى بۇ تەلەپلەر گۈزەل چىرايلاردىن تېخىمۇ مۇھىمدۇر. ماكدونالد چىرايلىق قىزلارنى ئىشلەتمەيدۇ، ئەمەلىيەتتە «سەت» لەرنى رەت قىلمايدۇ. چىراي تۇغما بولىدۇ، خىزمەت پوزىتسىيەسىنى كېيىن تەربىيەلەش، يېتەكلەش ئارقىلىق بارلىققا كەلتۈرۈۋالغىلى بولىدۇ.

ماكدونالدنىڭ كۆپ قىسىم خادىمىنىڭ چىرايى - شەكلى ئادەتتىكىچە، ئەمما بۇ خادىملار جاپا - مۇشەققەتكە چىدايدۇ، ئۇلاردا تىرىشىپ ئىلگىرىلەيدىغان جاسارەت ۋە كۆپچىلىككە سەمىمىي مۇلازىمەت قىلىدىغان پوزىتسىيە بار. بۇ، كىشىلەر دائىم دەيدىغان «گۈزەللىك قەلبىتە» دېگەن سۆزنىڭ ئىپادىلىنىشى. ماكدونالد شىركىتىدە ئېسىل كەسپىي ئەخلاققا ئىگە خادىملار بىرىنچى دەرىجىلىك خادىملار ھېسابلىنىدۇ.

ھېكمەت:

ماكدونالد شىركىتى مۇلازىم قوبۇل قىلغاندا چىرايلىق قىزلارنى قوبۇل قىلمايدۇ، باشقا مۇلازىمەت ساھەسىدىكىلەر





قوبۇل قىلمىغان، ئەمما جاپاغا چىدايدىغان، چىرايى - شەكلى ئادەتتىكىچە قىزىلارنى قوبۇل قىلىدۇ. بۇ خىل خادىملارنىڭ كەسىپىنى ھۆرمەتلەش روھىغا ئەھمىيەت بېرىدىغان ئادەم ئىشلىتىش تۈزۈمى كۆپ سانلىق مۇلازىمەت كەسىپدىكىلەرنىڭ گۈزەللەر ھىيلىسىدىن پايدىلىنىپ خېرىدار جەلپ قىلىش ئۇسۇلىغا نىسبەتەن روشەن سېلىشتۇرما بولۇپ، خېرىدارلارنىڭ مەدھىيەلىشىگە ئېرىشكەن.

بىز مەڭگۈ ياللانغۇچى

«كىسكو» شىركىتى ئىختىساسلىقلارنى قوبۇل قىلىش جەھەتتە ئۆزگىچە ئىستراتېگىيەگە ئىگە: شىركىتىمىزنىڭ دەرۋازىسى ئىختىساسلىقلار ئۈچۈن ھەرقاچان ئوچۇق. «كىسكو» نىڭ خادىم قوبۇل قىلىش ئېلانى: بىز مەڭگۈ ياللانغۇچى. «كىسكو» شىركىتى مۇنەۋۋەر ئىختىساسلىقلارغا مەڭگۈ قىزىقىدۇ. ئىنتېرنېت دۇنياسىدىكى ئەڭ ئاچقۇچلۇق مەسىلە ئىختىساسلىقلارنى قولغا كەلتۈرۈش ۋە ئۇلارنى تۇتۇپ قېلىش. «كىسكو» نىڭ ئىنتېرنېت ساھەسىدىكى تەرەققىياتى ئىنتايىن تېز بولۇپ، پۈتكۈل كەسىپى ساھەدىكى ئىختىساسلىقلار بىلەن تەمىنلەش «كىسكو» نىڭ تەرەققىياتىغا يېتىشمەيدۇ.

«كىسكو» شىركىتىنىڭ خادىم تەكلىپ قىلىش ئۇسۇلى تورنى كەڭ يېيىش بولۇپ، گېزىتنىڭ تەكلىپ قىلىش ئېلانى، تور، ئىختىساسلىقلارنى تەكلىپ قىلىش يىغىنى قاتارلىقلارنىڭ ھەممىسىدىن ئۈنۈملۈك پايدىلىنىدۇ. كىسكو ھەر يىلى 60 پىرسەنتلىك ئېشىش سۈرئىتى ئىختىساسلىقلارغا بولغان ئېھتىياجىنى ھەسسىلەپ ئاشۇرغان. «كىسكو» شىركىتى دائىم IT ساھەسىنىڭ مەخسۇس ئىختىساسلىقلار يىغىنىغا قاتنىشىپ





ئىختىساسلىقلار بايلىقى توپلاش خىزمىتىنى ئىشلەيدۇ. «كسكو» شىركىتىگە نىسبەتەن ئېيتقاندا، ئوتتۇرا، يۇقىرى دەرىجىلىك ئىختىساسلىقلار ۋاستىچى شىركەتلىرىدىن پايدىلىنىش ئەڭ ئۈنۈملۈك ئۇسۇل بولۇپ، بۇنىڭ تەننەرخى يۇقىرى، ئەمما تېخنىكىلىق ئىختىساس ئىگىلىرى كۆپ مىقداردىكى كەمچىل بولۇۋاتقان ئەھۋالغا قارىتا، «كسكو» شىركىتى 40 پىرسەنتتىن كۆپرەك خادىمنى ئىختىساسلىقلار ۋاستىچى شىركەتلىرىدىن تەكلىپ قىلىدۇ، «كسكو» نىڭ ئىختىساسلىقلار ۋاستىچى شىركەتلىرىدىن قوبۇل قىلىدىغان خادىملار يۇقىرىدىن تۆۋەنگىچە ئىش ئورنى ئايرىمايدۇ.

«كسكو» نىڭ تەكلىپ قىلغان خادىمنىڭ 10 پىرسەنتتىن كۆپرەكىنى ئۆز خادىملىرىنىڭ ئۆز ئارا تونۇشتۇرۇشى ئارقىلىق قوبۇل قىلغان. «كسكو» نىڭ بىر خىل ئالاھىدە رىغبەتلەندۈرۈش تۈزۈمى بولۇپ، خادىملىرىنى باشقىلارنى «كسكو» شىركىتىگە كىرىشكە ئۈندەشكە ئىلھاملاندۇرىدۇ، شىركەتنىڭ بەلگىلىمىسى بويىچە، شىركەت خادىمى تونۇشتۇرغان ئادەم يۈزتۇرا ئىمتىھانغا قاتناشسا، خادىمغا بىر نومۇر ھەم يۈزتۇرا ئىمتىھاننىڭ ھەربىر ئۆتكىلىدىن ئۆتسە بىر نومۇردىن قوشۇپ بېرىدۇ. ئەگەر ئىمتىھانغا قاتناشقۇچى «كسكو» شىركىتىگە تەكلىپ قىلىنسا، خادىمغا مۇكاپات بېرىلىدۇ، ئاخىرىدا خادىمنىڭ ئالغان نومۇرلىرى جەملىنىدۇ ھەم ئالغان نومۇرغا ئاساسەن چەت ئەلگە ساياھەتكە چىقىش پۇرسىتىگە ئېرىشىدۇ. «كسكو» شىركىتى بۇ خىل ئىجادىي ئۇسۇلى ئارقىلىق بارلىق خادىملىرىنى ئىختىساسلىقلار ۋاستىچىسىغا ئايلاندۇرغان بولۇپ، تونۇشتۇرغانلاردىن مۇۋاپىق كەلگەنلىرىنى شىركەتكە قوبۇل قىلىدۇ.





ھېكمەت:

ئىختىساسلىقلار شىركەتنىڭ ئاساسى، ئەڭ قىممەتلىك بايلىقى، شۇڭا مۇنەۋۋەر ئىختىساسلىقلارنى قانداق تاللاش كارخانىنىڭ مەۋجۇت بولۇپ تۇرۇشى ۋە تەرەققىي قىلىشىنى بەلگىلەيدىغان مۇھىم ئامىلغا ئايلاندى.

كارخانىلار ئۇچۇرلاشقان بۈگۈنكى كۈندە خادىم تەكلىپ قىلىشنىڭ ھەر خىل يول ۋە ئۇسۇللىرى ئارقىلىق، ئىختىساسلىقلارنى ھەممە تەرەپتىن ئىزدىشى ۋە بايقىشى كېرەك. ئىختىساسلىقلارنى تەكلىپ قىلىش يوللىرىنى قانداق كېڭەيتىش، كۆپ خىل يوللاردىن قانداق ئۈنۈملۈك پايدىلىنىش ھەربىر شىركەتنىڭ ئادەم كۈچى بايلىقى تارماقلىرى دۇچ كېلىدىغان سىناقتۇر.

خادىملار كارخانىنىڭ ئىچكى قىسمىدىكى كارخانىچىلار

سېمېنس ئېلېكترون شىركىتى گېرمانىيەدىكى ئەڭ چوڭ خۇسۇسىي كارخانا، شۇنداقلا دۇنيادا بەشىنچى ئورۇندا تۇرىدىغان دۆلەت ھالقىغان شىركەت. سېمېنس شىركىتىنىڭ تەرەققىي قىلىپ دۇنيادىكى ئېلېكترون كەسپىدىكى گىگانتقا ئايلىنىشىدا بىر يۈرۈش مۇكەممەل بولغان ئىختىساسلىقلارنى تەربىيەلەش تۈزۈلمىسى بولغاندىن باشقا، «ئادەمنى ئاساس قىلىش» تىن ئىبارەت ئۆزگىچە ئادەم ئىشلىتىش كۆز قارىشى — «خادىملار كارخانىنىڭ ئىچكى قىسمىدىكى كارخانىچىلار» دېگەن قاراشنىڭ بولغانلىقىدىندۇر.

سېمېنس شىركىتىنىڭ ھەر دەرىجىلىك رەھبەرلىك





قاتلىمىدىكىلەردە «خادىملار كارخانىنىڭ ئىچكى قىسمىدىكى كارخانىچىلار» دەيدىغان خادىملارنىڭ ئىجادچانلىق روھىغا يۈكسەك ھۆرمەت قىلىدىغان ئىختىساسلىقلار قارىشى ئومۇملاشقان بولۇپ، يۇقىرىدىن تۆۋەنگىچە ھەممە خادىمنىڭ يوشۇرۇن ئىقتىدارى ۋە ساپاسىغا ئىنتايىن ئەھمىيەت بېرىدۇ. بۇ جەرياندا، ھەر دەرىجىلىك باشقۇرغۇچىلار ئىختىساسلىقلار مەشقاۋۇللىق ۋە زىچىسىنى ئۈستىگە ئېلىپ، بۆلۈمىدىكى خادىملارغا قارىتا مۇۋاپىق نىشان بېكىتىش، كەسپىي لايىھە تۈزۈش ھەم يېتەكچىلىك قىلىش بىلەن بىللە، خادىملارغا يېتەرلىك تەرەققىيات بوشلۇقى يارىتىپ بېرىدۇ ھەم ۋاقتىدا يېتەكچىلىك، ھەيدەكچىلىك قىلىدۇ ۋە ئىلھاملاندۇرىدۇ.

«خادىملار كارخانىنىڭ ئىچكى قىسمىدىكى كارخانىچىلار»

دېگەن يادرولۇق ئىختىساسلىقلار قارىشىنى مەركەز قىلغان ئاساستا، سېمپىنىس شىركىتى بىر يۈرۈش مۇكەممەل ئىختىساسلىقلار ئىدىيەسى تۈزۈلمىسىنى بارلىققا كەلتۈردى ھەم ئۇنىڭدىن پايدىلىنىپ ئادەم كۈچى بايلىقىنى ئېچىشقا يېتەكچىلىك قىلدى. ئۇنىڭ ئاساسىي مەزمۇنى: خادىم شەخسىي تەرەققىياتى ئىلگىرى سۈرگۈچى؛ ئادەم كۈچى بايلىقىنى ئېچىشنىڭ ئاساسى خادىملارنىڭ مۇۋەپپەقىيىتى ۋە يوشۇرۇن ئىقتىدارى؛ كارخانىدىكى ھەر بىر ئادەم ئادىللىق بىلەن ئۆزىنى تەرەققىي قىلدۇرۇش پۇرسىتى ۋە بوشلۇقىغا ئىگە؛ خادىم بىلەن دىرېكتور ئوتتۇرىسىدىكى ئالاقە باراۋەرلىك ھەم سەمىمىيلىك ئاساسىدا بولىدۇ؛ خادىملارنىڭ مەنپەئىتى بىلەن كارخانىنىڭ مەنپەئىتىنى بىرلەشتۈرۈش كېرەك؛ كارخانىنىڭ ئۈنۈمىنىڭ ئېشىشى بىلەن خادىملارنىڭ كىرىمىنىڭ ئېشىشى ماس قەدەمدە بولۇشتەك قوش ئۈنۈم ئىستراتېگىيەسىنى ئەمەلگە ئاشۇرۇش قاتارلىقلار.





خادىملارنى كارخانىنىڭ ئىچكى قىسمىدىكى كارخانىچىلارغا ھەقىقىي ئايلاندۇرۇش ئۈچۈن، سېمپىنىس شىركىتى خادىملارغا يېتەرلىك تەدبىر بەلگىلەش، ئىقتىدارىنى نامايان قىلىش پۇرسىتى بەرگەن، شىركەت يەنە خادىملارغا ئىش ھەققىنى ئاشۇرۇش پۇرسىتى بېرىش ئارقىلىق، ھەم نامىنى چىقىرىپ، ھەم مەنپەئەتلەندۈرۈپ، ئۇلارغا كارخانىچىلىق تۇيغۇسىنى ھەقىقىي ھېس قىلدۇرغان.

مۇشۇنداق كۆزقاراش ۋە تەدبىرلەر بولغاندىلا، خادىملار تەرەققىي قىلىشقا، ئەھمىيەت بېرىشكە ۋە ئۆستۈرۈشكە، كىرىمىنى ئاشۇرۇشقا مۇيەسسەر بولالايدۇ، شۇنداقلا كارخانا ئۇلارنىڭ ئىچىدىن ئىقتىدارلىق باشقۇرغۇچىلارنى بايقاپ ھەم تەربىيەلەپ، قابىل رەھبەرلەرگە، كۆپ پايدىغا ئېرىشىشتەك قوش ئۈنۈمگە ئېرىشەلەيدۇ.

ھېكمەت:

سېمپىنىس شىركىتى شىركەتتىكى ئەڭ مۇھىم بايلىقنىڭ ئىختىساسلىقلار بايلىقى ئىكەنلىكىنى ئېنىق تونۇپ يەتكەن. شۇڭا شىركەت خادىملارنىڭ مۇۋەپپەقىيەت قازىنىشىنى قوللىغان ھەم خادىملارغا مۇۋەپپەقىيەت پۇرسىتى يارىتىپ بەرگەن. مۇشۇنداق مۇھىتتا شىركەت «خادىملار كارخانىنىڭ ئىچكى قىسمىدىكى باشقۇرغۇچىلار» دېگەن شوئارنى ئوتتۇرىغا قويغان. شىركەتتىكى ھەربىر خادىم (ئەڭ يۇقىرى باشقۇرغۇچىدىن تۆۋىنى كۈنلۈك ئىشلىگۈچىگە) مۇشۇنداق ئويلىغان ھەم مۇشۇنداق قىلغان.

«خادىملار كارخانىنىڭ ئىچكى قىسمىدىكى كارخانىچىلار» دېگەن قاراش كارخانىدىكى ھەربىر خادىمنىڭ رولىنى گەۋدىلەندۈرگەن. پەقەت كارخانىدىكى بارلىق خادىم بىر نىيەتتە بولۇپ، تىرىشىپ خىزمەت قىلسا، بىلىم بايلىقى كاپىتالغا





ئايلىنىدۇ - دە، خادىملارنىڭ يادرولۇق رولى تولۇق نامايان بولىدۇ.

خادىملارنىڭ خىزمىتىنى ئالماشتۇرۇپ تۇرۇش كېرەك

خادىملارنىڭ خىزمەت قىزغىنلىقىغا كاپالەتلىك قىلىش ئۈچۈن، «ئىنتېل» شىركىتى خادىملارنىڭ خىزمىتىنى ئالماشتۇرۇپ تۇرغان. 1998 - يىلى، شىركەتتىكى 67 مىڭ خادىمنىڭ 10 پىرسەنتى شىركەتنىڭ ئىچكى قىسمىدا خىزمىتىنى ئۆزگەرتىپ باققان. بۇ خىل ئۇسۇل «ئىنتېل» شىركىتىنىڭ تەشكىللىشىنى بىر خىل ھەرىكەتچان ھالەتكە ئىگە قىلغان. چۈنكى، شىركەت ئىزچىل تېز سۈرئەتتە يۈرۈشۈش ھالىتىدە بولغاچقا، ئۇنىڭ مەھسۇلات ئۆزلەشتۈرۈش مۇددىتى ئالتە ئاي بولىدۇ. بۇنداق مۇھىت ھەربىر خادىمدىن كۈچلۈك ماسلىشىشچانلىقنى تەلەپ قىلىدۇ، ئەگەر ماسلىشىش ئىقتىدارى ئاجىز بولسا شىركەتتە پۈت تىرەپ تۇرالمىدۇ.



«ئىنتېل» شىركىتى ئىچكى قىسمىدا ئالماشتۇرۇشنى تەشەببۇس قىلىدۇ، خادىم پەقەت ھازىرقى ئىش ئورنىدا بىر يىل ئىشلىگەن بولسىلا، دىرېكتورى ياكى باشقۇرغۇچىسى بىلەن پىكىرلىشىپ، باشقا بۆلۈملەرنىڭ بەزى ئىش ئورۇنلىرىغا بېرىشنى ئىلتىماس قىلسا بولىدۇ. «ئىنتېل» شىركىتى بارلىق ئىش ئورنىنى، يېڭى ئىش ئورۇنلىرىنى تورا ئېلان قىلىدىغان بولۇپ، خادىملار ئۆزى قىزىقىدىغان ئىش ئورنىدىن ئىزدەپ تاپقاندىن كېيىن، باشلىقىغا شۇ ئىش ئورنىدا ئىشلەشنى ئىلتىماس قىلسا بولىدۇ. ئادەتتە دىرېكتورلار خادىملارنىڭ بۇ ئىشىنى قوللايدۇ. خادىملار ئىش ئورنىنى ئىلتىماس قىلغاندىن



كېيىن، ئاۋۋال ئىچكى قىسىمدىكى يۈز نۇرا ئىمتىھاندىن ئۆتسە، ئاندىن ئىش ئورنىنى ئالماشتۇرالايدۇ.

«ئىنتېل» شىركىتىنىڭ ئىچكى قىسىمدا خادىم ئالماشتۇرۇشى كەڭ ئومۇملاشقان بولۇپ، «ئىنتېل» شىركىتىدىكى بەزى ئىش ئورۇنلىرىغا ئادەم قويۇشتا ئاساسلىق شۇ ئادەمنىڭ شۇ ئىشنى قىلالايدىغان ئىقتىدارىنىڭ بار - يوقلۇقىغا قارايدۇ. مەسىلەن، «ئىنتېل» شىركىتىنىڭ ئۇچۇر بۆلۈمىنىڭ دىرېكتورى ئىشلەپچىقىرىش بۆلۈمىنىڭ دىرېكتورى بولالايدۇ، بۇنداق تەڭشەش بەلكىم باشقا شىركەتلەردە بولمىغان. چۈنكى، «ئىنتېل» شىركىتى خادىملارنىڭ خىزمىتىنى ئالماشتۇرۇشىنى قوللايدۇ، ئۇلارنىڭ ئۆزىگە مۇناسىپ خىزمەتكە ئېرىشەلەيدىغانلىقىغا ئىشىنىدۇ.

يېڭى قوبۇل قىلىنغان خادىملارنىڭ يۇقىرى سۈرئەتتە يۈرۈشۈۋاتقان خىزمەت مۇھىتىغا ماسلىشىشى ئۈچۈن، «ئىنتېل» شىركىتىنىڭ يېڭى قوبۇل قىلىنغان خادىمنىڭ شىركەتنىڭ كۈندىلىك يۈرۈشۈشىنى پىششىق بىلىۋېلىشىغا، بۈگۈنكى پەن - تېخنىكىنىڭ تەرەققىيات يۆنىلىشىنى ئىگىلىشىگە ياردەم بېرىدىغان بىر يۈرۈش سىستېمىسى بار.

ھېكمەت:

كىشىلەر خىزمەتنى ئالماشتۇرۇشنىڭ كىشىگە بېرىدىغان پۇرسىتىنى «دەرەخ يۆتكەلسە ئۆلىدۇ، ئادەم يۆتكەلسە ياشىرىدۇ» دەپ سۈيەتلەيدۇ. ئەمما كارخانغا نىسبەتەن ئېيتقاندا، بۇ، ئىختىساسلىقلارنىڭ ئېقىپ كېتىشى ۋە قايتا تەكلىپ قىلىش ۋە تەربىيەلەشنىڭ تەننەرخىنىڭ يۇقىرىلىقىدىن دېرەك بېرىدۇ. «سۇ پەسكە قاراپ ئاقىدۇ، ئادەم يۇقىرىغا قاراپ ماڭىدۇ» دېگەندەك، ئىختىساسلىقلارنىڭ يۆتكىلىشى مۇقەررەرلىك بولغاندىكىن،





ئۇنداقتا شىركەتنىڭ خادىملارنى ئىچكى قىسمىدا يۆتكەشنى سىناپ بېقىشنىڭ زىيىنى يوق.

ئىچكى قىسىمدا يۆتكەش مېخانىزمى خادىملارنىڭ خىزمەتكە بولغان قىزغىنلىقىنى ساقلايدۇ ھەم خادىملارنىڭ شىركەتنىڭ ئىچكى قىسمىدا ئۆزىگە ماس كېلىدىغان ئىش ئورنىغا ئېرىشىشىگە ياردەم بېرىدۇ. بۇ خىل ئۇسۇلنىڭ يارىتىدىغان ئۈنۈمى كارخانا باشقۇرغۇچىلارنىڭ ئويلىغىنىدىنمۇ يۇقىرى بولىدۇ. خادىملارنىڭ كارخانىغا بولغان ساداقەتمەنلىكى ۋە رازىمەنلىكى تېخىمۇ يۇقىرى بولىدۇ، ئۇلار ئىنتايىن قىسقا ۋاقىتتا كەسپىنى پىششىق ئىگىلەيدۇ ھەم شىركەت ئۈچۈن تەكلىپ قىلىش ھەققى ۋە تەربىيەلەش ھەققىنى تېجەپ بېرىدۇ. «يەر شارى» ئۆگىنىش بايلىقى شىركىتىنىڭ باش دىرېكتورى كېۋىن ۋېلبېرنىڭ سۆزى بويىچە ئېيتقاندا، ئىچكى قىسىمدا يۆتكەش «ئىككىنچى قېتىم تەكلىپ قىلىش» ئارقىلىق ئېرىشكەن ئىختىساسلىقلار ئالتۇنغا ئوخشاش ئىنتايىن قىممەتلىك.



شىركەت باشقۇرۇش ئادەم باشقۇرۇش دېمەكتۇر

«ليەنشياڭ» گۈرۈھىنىڭ باش دىرېكتورى ليۇ چۈەنجىنىڭ ھەممە بىلىدىغان مۇنداق بىر ھېكمەتلىك سۆزى بار: «كارخانا باشقۇرۇش ئادەم باشقۇرۇش دېمەكتۇر، ئىختىساسلىقلار پايدىسى ئەڭ كۆپ تاۋار، ئىختىساسلىقلارنى ياخشى باشقۇرالايدىغان كارخانا ئەڭ ئاخىردا غەلبە قىلىدۇ.»

«ليەنشياڭ» گۈرۈھىنى مەملىكىتىمىزنىڭ IT ساھەسىدىكى گۈللەنگەن شىركەت دېيىشكە بولىدۇ. «ليەنشياڭ» نىڭ مۇۋەپپەقىيىتى، پايدىغا ئېرىشىشى تەدبىر بەلگىلىگۈچىلەرنىڭ



بازار ئەھۋالىنى توغرا ئىگىلىگەنلىكىدىن، شۇنداقلا «لىيەنشياڭ» ئىشلەتكەن ئىختىساسلىقلار توپىدىن ئايرىلالمايدۇ.

«لىيەنشياڭ» گۈرۈھىنىڭ باش دىرېكتورى ليۇ چۈەنجى ئىختىساسلىقلارنى ئۈچ تۈرگە ئايرىغان بولۇپ، بىرىنچى تۈردىكىلەر، بىر مۇنچە ئىشنى ئۆزى مۇستەقىل قىلىدىغانلار؛ ئىككىنچى تۈردىكىلەر، بىر تۈركۈم ئادەمنى باشلاپ بىر ئىشنى قىلىدىغانلار؛ ئۈچىنچى تۈردىكىلەر، ئىستراتېگىيە بەلگىلەپ، قوشۇن باشلاپ چوڭ ئىشلارنى قىلىدىغان باشقۇرغۇچىلار. ليۇ چۈەنجى مۇنداق دەيدۇ: «لىيەنشياڭ باشقۇرغۇچىلارنى ئەرەب رەقىمىدىكى 1 گە ئوخشىتىدۇ، مۇشۇ بىرگە بىر 0 قوشۇلسا، ئۇ 10 بولىدۇ، ئەگەر ئۇنىڭغا ئىككى 00 قوشۇلسا 100 بولىدۇ، ئۈچ نۆل قوشۇلسا 1000 بولىدۇ....» ئۇلار كارخانا تەرەققىياتىدىكى ھەقىقىي ھەرىكەتلەندۈرگۈچ كۈچ، شىركەتنى ياخشى باشقۇرۇشتىكى ھالقىلىق ئادەملەر.»

ئەمەلىيەتتە، ليۇ چۈەنجى خېلى بۇرۇنلا «ئادەمنى ئاساس قىلىش» تەك كارخانا قىممەت قارىشىغا ئەھمىيەت بەرگەن. مەسىلەن: «لىيەنشياڭ» شىركىتى قۇرۇلغان دەسلەپكى مەزگىلدە، ليۇ چۈەنجى قايتا - قايتا تەكلىپ قىلىش ھەم كۈچلۈك دەۋەت قىلىش ئارقىلىق «لىيەنشياڭ» دىكى «كۈچلۈك ئايال» ما شۆجېڭنى «لىيەنشياڭ» غا ئەكىرگەن. 1990 - يىلىدىن باشلاپ، «لىيەنشياڭ» تۈرلۈك ئۇسۇللار ئارقىلىق ياشلارنى مۇھىم ئورۇنلارغا قويغان. كارخانىدىكى يادرو لۇق تايانچلار ھەرگىزمۇ كەسىپى باشقۇرغۇچىلار بازىرىدىن خالىغانچە تاللىۋېلىنغانلار بولماستىن، بەلكى كۆڭۈل قويۇپ تەربىيەلەش ئارقىلىق بارلىققا كەلگەن. مەسىلەن: يانگ يۈەنچىڭ، جۇ لىننەن قاتارلىقلار «لىيەنشياڭ» شىركىتى ئۆزى تەربىيەلەپ چىققان ئىختىساسلىقلار.

1992 - يىلى ليۇ چۈەنجى يىللىق خۇلاسىە يىغىنىدا مۇنداق





دەيدۇ: «ئۇچقاندەك ئورلەش كۆپ جەھەتتىن كەسىپتە كەڭ كۆلەملىك تەرەققىي قىلىش بولۇپ، ئۇنىڭ ئاۋۋال ئېھتىياجلىق بولىدىغىنى پۇل بولماستىن، بەلكى ئادەم، يەنى بىزنىڭ تايانچ قوشۇنىمىز. ئۇچۇرلاشتۇرۇش مىنىستىرلىقىدىن زېڭ مۇئاۋىن مىنىستىر بىزنىڭ شىركەتنى ئېكسكۇرسىيە قىلغان چاغدا لى باش دىرېكتورغا: «سەلەرچە ئۇچۇرلاشتۇرۇش مىنىستىرلىقىنىڭ قايسى ئىدارىسى سەلەرگە ماس كەلگۈدەك، بولۇپمۇ زىيان تارتۇۋاتقان ئىدارە، سەلەر ئۇنى قوشۇۋېلىڭلار، (لىيەنشىياڭ) نىڭ ۋېۋىسكىسىنى ئاسساڭلارمۇ، ئاسمىساڭلارمۇ مەيلى، قانداقلا قىلساڭلار مەيلى، ئۇنى سەلەر قوشۇۋېلىڭلار!» دېگەنىدى. ئەمما بىز ھېچقانداق ئىپادە بىلدۈرمىدۇق، چۈنكى بىزدە ئادەم يوق، بولۇپمۇ قوشۇنغا يېتەكچىلىك قىلىدىغان تايانچ خادىم يوق... ئۇنىڭدىن باشقا خەينەن، جۇجياڭ دېلتىسى بەلبېغىغا مەبلەغ سېلىشتا، بىزدە تەجرىبىلىك ئادەم بولمىسا ئىش قىلغىلى بولمايدۇ. شۇڭا، قوشۇننى ياخشى تەربىيەلەش بىزنىڭ غەلبە قىلىشىمىزنىڭ تۈپكى كاپالىتى.»



1995 - يىلىغا كەلگەندە، «لىيەنشىياڭ» گۇرۇھى «ئادەمنى ئاساس قىلىش» ئىدىيەسىگە مەسلى كۆرۈلمىگەن دەرىجىدە ئەھمىيەت بەردى، ئۇدا تۆت قارار كادىرلارنى تەربىيەلەش كۇرسى ئاچتى ۋە ئايدا بىر قارار خادىملارنى تەربىيەلىدى.

«لىيەنشىياڭ» يەنە ئىختىساسلىقلار تەرەققىياتىغا كاپالەتلىك قىلىدىغان بىر يۈرۈش تۈزۈملەرنى بېكىتتى: ئىش ھەققى جەھەتتە، رىقابەتلىك ئىش ھەققى ئارقىلىق خادىملارنىڭ شۇ ئايلىق مەسئۇلىيىتى ۋە تۆھپىسىنى، يىللىق مۇكاپات فوندى ئارقىلىق خادىملارنىڭ يىللىق نەتىجىسىنى گەۋدىلەندۈردى؛ پاراۋانلىق جەھەتتە، ياشانغانلار كۈتۈنۈش سۇغۇرتىسى، داۋالنىش سۇغۇرتىسى، تۇرالغۇ جامائەت فوندى قاتارلىق سىياسەتلەر



نۇرغۇن خادىمنىڭ ئەندىشىسىنى ھەل قىلدى.

ليۇ چۈەنجىننىڭ ئىزباسارى ياكى يۈەنچىڭ ئۇنىڭ «شېركەت باشقۇرۇش ئادەم باشقۇرۇش دېمەكتۇر» دېگەن ئىدىيەسىگە ۋارىسلىق قىلىپ، ئىختىساسلىقلار ئىستراتېگىيەسىنى «ليەنشياڭ» گۇرۇھىنىڭ ئىگىلىك باشقۇرۇش ئىستراتېگىيەسىنىڭ مۇھىم تەركىبىي قىسمى قىلدى. شۇڭا، ئادەم كۈچى بايلىقى بۆلۈمى «ليەنشياڭ» گۇرۇھىنىڭ ئەڭ مۇھىم بۆلۈمىگە ئايلاندى، مەخسۇس ئادەم كۈچى بايلىقى بىلەن شۇغۇللىنىدىغان ئادەملەر بارغانسېرى كۆپەيدى. يېڭى «ليەنشياڭ» ئادەم كۈچى بايلىقىنى تەڭشەپ، خادىملارنى ئۆزىنىڭ خىزمەت مەزمۇنىنى بېيىتىشقا، خىزمەتتە يېڭىلىق يارىتىش ئاكتىپلىقى ۋە جانلىقلىقىنى كۈچەيتىشكە ئىلھاملاندۇردى، تەربىيەلەش سىستېمىسى ۋە ئىش ھەققى تۈزۈلمىسىنىڭ ھەممىسىدە خادىملارنىڭ دەرىجىسىنى ئۆستۈرۈشنى قوللىدى.

«ليەنشياڭ» گۇرۇھىنىڭ ئىختىساسلىقلارنى تەربىيەلەش پىلانى، يېڭى خادىملار شېركەتكە كىرگەندىن باشلاپ ئىجرا قىلىنىپ، خادىملارنى كارخانا مەدەنىيىتى، كەسپىي ئىقتىدار، ئالاقە ئىقتىدارى، باشقۇرۇش ئىقتىدارى قاتارلىق كۆپ جەھەتتىن تەربىيەلىدى. ئومۇملاشتۇرغاندا، «ليەنشياڭ» گۇرۇھىنىڭ «ئادەمنى ئاساس قىلىش» ئىدىيەسى خادىملار مەركەز، قەيەردە خادىم بولسا، شۇ يەردە تەربىيەلەشتىن ئىبارەت.

ھېكمەت:

«كارخانا ئادەم دېگەنلىكتۇر» بىزنىڭ ئىختىساسلىقلارنىڭ مۇھىملىقىغا بولغان ئاساسىي كۆز قارىشىمىز، كارخانىنىڭ گۈللىنىشى بىلەن خارابىلىشىشى ئادەمگە باغلىق، كارخانىدا ئىختىساسلىقلار بولىدىكەن، تەرەققىياتى كاپالەتكە ئىگە بولىدۇ.





«ئادەمنى ئاساس قىلىش» پىرىنسىپىدا چىڭ تۇرۇش ئۈچۈن، «كارخانا ئادەم دېمەكتۇر، كارخانا ئادەمگە تايىنىدۇ، كارخانا ئادەملەر ئۈچۈن، كارخانا ئادەملەرنى ئىجادچانلىققا يېتەكلەيدۇ» دەيدىغان ئىدىيەنى تۇرغۇزۇش كېرەك.

«كارخانىدا ئادەمنى ئاساس قىلىش» ھازىرقى زامان باشقۇرۇش كۆزقارىشىنىڭ زىچ مەركەزلەشتۈرۈلۈشى ھېسابلىنىدۇ. ئىختىساسلىقلار ھەرقانداق بىر كارخانىغا نىسبەتەن قىممەتلىك بايلىق. ئىختىساسلىقلارنىڭ قىممىتى ئىجاد قىلىشتا، كىمدە ئىختىساسلىقلار بولسا، شۇ تەرەققىيات ئەۋزەللىكىگە ئىگە بولىدۇ. كارخانىدا مۇشۇنداق ئەۋزەللىك بولىدىكەن، كۈنسىرى كەسكىنلىشىۋاتقان رىقابەتتە مەغلۇپ بولماي تەرەققىي قىلىدۇ.

ئىختىساسلىقلارنى تەربىيەلەش ئەڭ مۇھىم



خىلتون تەكىتلەپ مۇنداق دەيدۇ: مېھمانسارايىنى باشقۇرۇش جەھەتتە، ئىختىساسلىقلار بولمىسا باشقۇرۇش ۋە مۇلازىمەت ئۈنۈمىنى ئاشۇرۇش مۇمكىن ئەمەس، شۇڭا ئىختىساسلىقلارنى يېتىشتۈرۈش ۋە تەربىيەلەش جەھەتتە، خىلتوننىڭ مۇۋەپپەقىيەتلىك بولغان بىر يۈرۈش باشقۇرۇش تۈزۈلمىسى بار. «خىلتون» خەلقئارالاشقان پىشىپ يېتىلگەن مېھمانساراي زەنجىرسىمان شىركىتى بولۇش سۈپىتى بىلەن تىجارەت ۋە باشقۇرۇش جەھەتتە تەرىپلەشكە ئەرزىيدىغان نۇرغۇن تەرىپى بار. ئەتراپلىق ۋە ئەلا مۇلازىمىتى، قاتتىق، ئەمما ئۈنۈملۈك باشقۇرۇشى ۋە دەرىجىدىن تاشقىرى ئىقتىسادىي ئۈنۈمى بىلەن خەلقئارا زەنجىرسىمان كەسىپداشلىرى ئىچىدە داڭقى چىقارغان. ئۇنىڭ مۇشۇنداق داڭقى چىقىرىشى ھەم بۇ نامنى ئىزچىل ساقلاپ



كېلىشىنى ئۇنىڭ ئىختىساسلىقلارنى يېتىشتۈرۈشكە ئەھمىيەت بېرىشتەك ئىدىيەسىدىن ئايرىپ قارىغىلى بولمايدۇ.

خىلتون خەلقئارا مېھمانساراي شىركىتىنىڭ شۇغۇللىنىدىغىنى ئادەتتىكى ئاپتوموبىل مېھمانخانىسى بولماستىن، دۇنيادىكى داڭلىق شەھەرلەردىكى ئالىي مېھمانخانىلار، خىلتون دۇنياۋى زەنجىر سىمان مېھمانخانا شىركىتى بولۇش سۈپىتى بىلەن، ئۆلچەملەشمىگەن باشقۇرۇشنىڭ پۈتكۈل سىستېمىنىڭ ئۆلچىمى ۋە نامىنى ناھايىتى تېزلىكتە تۆۋەنلىتىۋېتىدىغانلىقىنى بەش قولىدەك بىلىدۇ. بۇ شىركەتنىڭ باش دىرېكتورى ستاندى كورتىس مۇنداق دەيدۇ: «بىز ئاشۇ قاتتىق مەشىقلەندۈرۈلگەن ۋە بىر يۈرۈش ئىگىلىك باشقۇرۇش ئۇسۇللىرى ۋە تەرتىپلىرىنى پىششىق ئىگىلىگەن ئادەمگە تايىنىپ، بارلىق خىلتون مېھمانخانىسى ۋېبسىكىسىنى ئاسقان مېھمانخانىلارنى ھۆددىگە ئالمىز ۋە باشقۇرۇشقا يېتەكچىلىك قىلىمىز.» شۇڭا، ئۇلار تۆۋەندىكىدەك تەدبىرلەرنى قوللانغان:

بىرىنچى، شىركەتنىڭ ئۆزىنىڭ تەربىيەلەش ئاپپاراتلىرى ئارقىلىق ئالىي دەرىجىلىك باشقۇرغۇچىلارنى تەربىيەلەيدۇ. شىركەتنىڭ ئىككى چوڭ باشقۇرۇش ئاپپاراتى بولۇپ، بىرى، ئېلزابىت مونترال ئايال پادىشاھ مېھمانخانىسىدىكى كەسپىي ئۆزلەشتۈرۈش ئىنستىتۇتى، يەنە بىرى شۋېتسارىيەنىڭ باسېلدىكى ياۋروپا تەربىيەلەش مەركىزى.

ئىككىنچى، شىركەتنىڭ ئىنتايىن چوڭ ئىختىساسلىقلار ئامبىرى بار. شىركەتتە 60 نەچچە دۆلەتتىكى 3000 دىن كۆپ ھالقىلىق ئادەمنىڭ تىزىملىكى بولۇپ، ئۇلار دۇنيانىڭ ھەرقايسى جايلىرىدىكى «خىلتون» مېھمانسارىيىدا ئىشلەيدۇ. شىركەت ئۇلارنىڭ ھەربىرىنىڭ ئۇزاقتىن بۇيانقى ئىپادىسى، خىزمەت





ئىستازى، سالاھىيىتى ۋە ئۇلارنىڭ خىزمىتىگە بېرىلگەن باھا خاتىرىسى ھەم ئۇلارنىڭ خىزمىتىنى يۆتكەشكە قوشۇلدىغان ياكى قوشۇلمايدىغانلىقىغا ئائىت ئۇچۇر قاتارلىقلارنى پىششىق بىلىدۇ. بۇ خىلتوننىڭ قىممەتلىك بايلىقى، شۇنداقلا تەرەققىياتىنىڭ ئاساسى.

ھەر بىر خىلتون خەلقئارا مېھمانسارىيى قۇرۇلۇشىدا ئىش باشلانغاندا، باشقۇرغۇچى خادىملارنى، خىزمەتچى خادىملارنى تەربىيەلەشنى باشلايدۇ. مېھمانخانا تىجارەت باشلىغاندا، باش شىركەت ئىختىساسلىقلار ئامبىرىدىن تاللىغان خادىملاردىن باشقۇرغۇچىلار گۇرۇپپىسى تەشكىللەپ، مېھمانخانا جايلاشقان رايونلۇق باش دىرېكتورنىڭ رەھبەرلىكىدە يېڭى مېھمانخانىنىڭ تىجارىتىگە يېتەكچىلىك قىلىدۇ.



ئۈچىنچى، كەسپىي نازارەتچىلىكتە چىڭ تۇرىدۇ. شىركەت دۇنيانىڭ ھەرقايسى جايلىرىدىكى مېھمانخانىلارنى رايونلار بويىچە بۆلەككە ئايرىپ، بۆلەكلەر بويىچە باشقۇرىدۇ. بىر بۆلەكتىكى ھەرقايسى مېھمانخانىلار ئارا بىردەكلىككە كاپالەتلىك قىلىش ئۈچۈن، رايون مۇئاۋىن باش دىرېكتورى ۋە بۆلۈم مۇدىرلىرى ھەرقايسى مېھمانخانىلارنى سەييارە تەكشۈرىدۇ. باش ئىشتاتىتىكى خادىملارنىڭ خىزمەت ۋاقتىنىڭ كۆپ قىسمى سىرتتا سەييارە تەكشۈرۈش بىلەن ئۆتىدۇ، شىركەت باش دىرېكتورىنىڭ ئۈچتىن بىر قىسىم ۋاقتىمۇ سىرتتا سەييارە تەكشۈرۈش بىلەن ئۆتىدۇ، بۇنداق قىلغاندا مەسىلىلەرنى ۋاقتىدا بايقاپلا قالماي، ھەرقايسى مېھمانخانىلارنىڭ يۇقىرى دەرىجىلىك باشقۇرغۇچىلىرىنىڭ سەۋىيەسى ۋە ئىقتىدارىنى ئىگىلىگىلى بولىدۇ.

بۇنىڭدىن باشقا، خىزمەتچى خادىملار قوشۇنىنىڭ ئاساسىي جەھەتتىن مۇقىم بولۇشىغا كاپالەتلىك قىلغىلى بولىدۇ. پۈتكۈل ئىش كۈتۈپ تۇرغانلارنىڭ ئېقىشچانلىقى كۈچلۈك ئەھۋالدا،



شرکەت بۇ جەھەتتە باشقىلاردىن ئالاھىدە پەرقلىنىپ تۇرىدۇ. چوڭ خىلتون ھوقۇق يۈرگۈزگەن دەۋردىن باشلاپ، «خىلتون» شرىكىتى «ئائىلە روھى» نى ئىزچىل ساقلاپ كەلگەن.

شرىكىت رەھبەرلىرى بىلەن ھەرقايسى مېھمانخانلارنىڭ دىرېكتورلىرى ئۆزئارا بىلىشىدىغان بولۇپ، ئومۇمنىڭ ئىشىنى بار مەسلىھەت بىلەن بىر تەرەپ قىلىدۇ. بۇ «يېقىن تۇغقانلار كۆپىيىش» تەك چاتاقنى كەلتۈرۈپ چىقارسىمۇ، ئەمما شىركەت بۇنى كۈنسىرى گۈللىنىپ تەرەققىي قىلىشتىكى مۇھىم يۆلەكنىڭ بىرى دەپ قارايدۇ.

شرىكىت ئىشچى - خىزمەتچىلەرنىڭ پاراۋانلىقىغا ئالاھىدە ئەھمىيەت بەرگەن، ھەرقايسى مېھمانخانلار ئىشچى - خىزمەتچىلەر ئاشخانىسى تەسىس قىلىپ، ئۇلارنى چۈشلۈك، كەچلىك ۋە كېچىلىك تاماق بىلەن ھەقسىز تەمىنلىگەن، ئىشچى - خىزمەتچىلەرنى ھەقسىز داۋالىنىش پۇرسىتىگە ئېرىشتۈرگەن، كېسەلخانىدا يېتىپ داۋالىنىش ياردەم پۇلى بەرگەن. مېھمانخانىدا 15 يىلدىن ئارتۇق ئىشلىگەنلەر ياكى شىركەت بەلگىلىگەن پېنسىيە يېشىغا توشقانلارغا خىزمەت ئىستازىغا ئاساسەن تولۇقلىما مائاش تارقىتىپ، قوشۇننىڭ ئاساسىي مۇقىملىقىغا كاپالەتلىك قىلغان. ئۆز سىستېمىسى ئىچىدىن يۇقىرى دەرىجىلىك باشقۇرغۇچىلارنى تاللاش، تەربىيەلەش ئۇسۇلىدا چىڭ تۇرۇپ، خادىملارنىڭ شىركەتكە بولغان ساداقىتىنى كۈچەيتىپ، ئىختىساسلىقلارنىڭ ئېقىپ كېتىشىنى زور دەرىجىدە ئازايتقان.

ھېكمەت:

ئىختىساسلىقلارنى تەربىيەلەش ۋە ئۇلاردىن پايدىلىنىش شىركەتنىڭ ئىچكى قىسمىدىكى ياخشى باشقۇرۇش تۈزۈلمىسىگە





موھتاج. خىلتوننىڭ ئىختىساسلىقلارنى تەربىيەلىشى شىركەتكە نىسبەتەن ئادەتتىن تاشقىرى ئىلھام، ئەمەلىيەتتە ھەربىر شىركەتتە ئىختىساسلىقلار ئامبىرى بولىدۇ، شىركەت مەلۇم جەھەتتىكى ئىختىساسلىق خادىمغا ئېھتىياجلىق بولغاندا، ئۆزىنىڭ ئىختىساسلىقلار ئامبىرىدىن ئاسانلا تاپالايدۇ.

خادىملارنى تەربىيەلەپ باشقۇرغۇچىلارغا ئايلىنىدۇرۇش كېرەك

يوشۇرۇن ئىقتىدارغا ئىگە بىر مۇنەۋۋەر خادىمنىڭ مۇنەۋۋەر باشقۇرغۇچىغا ئايلىنىشىدا بىر بۆلەك مۇساپە بار. «شېل» شىركىتى ئۈچ يىللىق «تەرەققىيات پىلانى»نى ئوتتۇرىغا قويغان بولۇپ، شىركەت يېڭى قوبۇل قىلىنغان خادىمنىڭ دەسلەپكى ئۈچ يىلدا تېز تەرەققىي قىلىشىغا ياردەم بېرىدۇ.

بۇ «تەرەققىيات پىلانى»دا، غوجايىن خادىمغا ئىقتىدارىنى ئۆستۈرۈش نىشانىنى بېكىتىپ بېرىدۇ ھەم نازارەتچىلىك ۋە يېتەكچىلىك قىلىدۇ. خادىم تەرەققىي قىلىشتا شىركەتنىڭ ياردىمىگە موھتاج بولغاندا، شىركەتكە خىراجەت ۋە ۋاقىت بېرىش جەھەتتە ئىلتىماس سۇنسا بولىدۇ. شىركەت شەخسنىڭ تەرەققىي قىلىشىنى قوللايدۇ، شىركەتنىڭ ئېھتىياجىغا بىرلەشتۈرگەن ئاساستا، خادىمنى چېنىقىدىغان نۇرغۇن ئىش ئورنى بىلەن تەمىنلەيدۇ. شىركەت خادىمنىڭ كەسپىي تەربىيەلىنىشىگە ئەھمىيەت بېرىپ، ئاكتىپلىق بىلەن قاراتمىلىق ھالدا تەربىيەلەيدۇ، بۆلۈم ھالقىغان تۈرلەرگە قاتنىشىش پۇرسىتى بېرىدۇ.

شىركەت يۇقىرى دەرىجىلىك باشقۇرغۇچىغا ئايلىنىش يوشۇرۇن ئىقتىدارغا ئىگە خادىملارغا ئالاھىدە كۆڭۈل بۆلىدۇ ۋە ئۇلارنى تەربىيەلەيدۇ. شىركەت تەرەققىياتنى باھالاش مەركىزى





تەسسى قىلغان بولۇپ، خادىملار بۇ يەردە ھەرقايسى جەھەتتىن كۈچەيتىش تەربىيەسى ئالىدۇ. مەسىلەن: خادىمغا ئەمەلىي تاكتىكىلىق مەسىلىلەرنى تەھلىل قىلىشنى تاپشۇرىدۇ ياكى بىرلىكتە مۇلاھىزە قىلىدۇ، ياندا تۇرۇپ كۆزىتىۋاتقان ۋە يېتەكچىلىك قىلىۋاتقان شىركەتتىكى ئەڭ تەجرىبىلىك دىرېكتورلار خادىمغا قايسى جەھەتتە ياخشى قىلغانلىقى، قايسى جەھەتتە يېتەرسىزلىك بارلىقى ھەققىدە قىممەتلىك تەكلىپ - پىكىرلەرنى بېرىدۇ، خادىمنىڭ ئەڭ ياخشى تەرەققىي قىلىشىغا ياردەم بېرىدۇ.

كۆپ يىللاردىن بۇيان، «شېل» بىر تۈركۈم مۇنەۋۋەر باشقۇرغۇچىنى تەربىيەلەپ چىقتى. «شېل» شىركىتىنىڭ يېتىلگەن بۆلۈملىرى ئىچىدىكى ئوتتۇرا دەرىجىلىك باشقۇرغۇچىلىقنى ئۆزى تەربىيەلىگەن خادىملار ئۈستىگە ئالغان بولۇپ، باشقۇرغۇچىلار كومىتېتىنىڭ 40 پىرسەنت ئەزاسىنى جۇڭگولۇقلار ئىگىلەيدۇ.

ھېكمەت:

بىز نۆۋەتتە رەھبەرلەرنى تەربىيەلەش ۋە رەھبەرلىكنى كۈچەيتىش توغرىلىق كۆپ سۆزلىگەن بىلەن، نۇرغۇن باشقۇرغۇچىلار ئەمەلىيەتتە تىل جەھەتتىكى غالىبلار بولۇپ، ھەرىكەتتە يەنىلا ئاجىزدۇر. شىركەتنىڭ رەھبەرلىك قاتلىمىدىكىلەر دائىم خادىملارنى باشقۇرۇش ئىقتىدارى بويىچە تەربىيەلەش ۋە باشقۇرۇش ئىقتىدارىنى ئۆستۈرۈشكە سەل قارايدۇ.

راندىل ۋىتېي «رەھبەرلىك ئىقتىدارىنىڭ كەلگۈسى تەرەققىياتى» دېگەن كىتابىدا: «ھازىر يېڭى شىركەتلەر كۆپلەپ قۇرۇلۇۋاتىدۇ، شۇنداقلا شىركەتلەر كۆپلەپ تاقىلىۋاتىدۇ. بۇ

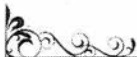




شۇنى چۈشەندۈرىدۇكى، شىركەت قۇرۇلغاندا، ئومۇمەن بىر ياخشى ئىجادچانلىق ۋە ئىدىيە بولىدۇ، ئەمما شىركەت سىجىل تەرەققىي قىلىش جەريانىدا، ئۈزۈكسىز يېڭىلىق يارىتىشقا، دەۋر بىلەن تەڭ ئىلگىرىلەشكە، ھەر خىل يېڭى ئىدىيەلەرنى قوبۇل قىلىشقا موھتاج. پەقەت شىركەتنىڭ يۇقىرى - تۆۋەن قاتلىمىدىكى بارلىق باشقۇرغۇچىلار بىلەن خادىملارنىڭ ھەممىسىنى باشقۇرغۇچى قىلىپ يېتىشتۈرگەندىلا، ئاندىن شىركەت مەڭگۈ تەرەققىي قىلىدۇ.

كارخانىنى باشقۇرغۇچىلار خادىملارنى ئەگەشكۈچى قىلىپ تەربىيەلەپ چىقماي، بەلكى باشقۇرغۇچى قىلىپ تەربىيەلەپ چىقىشى كېرەك. مۇشۇنداق قىلغاندىلا، شىركەت تېز تەرەققىي قىلىدۇ، رىقابەتچىلىرىنى ئارقىدا قالدۇرىدۇ.





ئىككىنچى باب

ئادەمنى ئاساس قىلىشنىڭ ھېسسىيات ئارقىلىق
باشقۇرۇش ئۇسۇلىنى تەشەببۇس قىلىش كېرەك

خادىملار شىركەتنى باقمىدۇ

«چاڭجياڭ» سارىيى لى جياچېڭنىڭ تۇنجى سانائەت سارىيى،
ئۇنىڭ يەر - مۈلۈك كەسپىنىڭ ئۇلى، شۇنداقلا «سولياۋ گۈل
شاھى» دېگەن نامغا ئېرىشكەن قەدىمكى جاي.

20 - ئەسىرنىڭ 70 - يىللىرىنىڭ ئاخىرى، لىن يەننى
ئېلان شىركىتىگە ئورۇن ئىجارىگە ئېلىش ئۈچۈن «چاڭجياڭ»
سارىيىغا بېرىپ، لى جياچېڭنىڭ يەنىلا سولياۋ گۈل
ئىشلەۋاتقانلىقىنى كۆرىدۇ.

بۇ، سولياۋ گۈلنىڭ ئالتۇن دەۋرى ئاللىبۇرۇن ئۆتكەن
كەتكەن چاغ بولۇپ، پايدىسى يوق دېيەرلىك ئىدى. «چاڭجياڭ»
يەر - مۈلۈك كەسپىنىڭ ئەينى چاغدىكى پايدىسى كۆزگە
كۆرۈنەرلىك بولۇپ، سولياۋ گۈلنىڭ كىچىككىنە پايدىسى
«چاڭجياڭ» ئوقەتچىلىكىگە نىسبەتەن پايدىسىمۇ، زىيىنىمۇ يوق
ئىش ھېسابلىناتتى.

لىن يەننى بۇ يەردە ئاز مىقداردا سولياۋ گۈل
ئىشلەپچىقىرىلىۋاتقانلىقىنى كۆرۈپ ھەيران قالىدۇ. كېيىن
«چاڭجياڭ» سارىيى ئىجارىگە بېرىلىدۇ، سولياۋ گۈل زاۋۇتىمۇ
ئىشتىن توختايدۇ. ئەمما پېشقەدەم خادىملار ساقلاپ قېلىنىپ،
سارايدىكى باشقۇرۇش خىزمىتى قاتارلىقلارغا ئورۇنلاشتۇرۇلىدۇ.





بەزىلەر لى جياچېڭ بىلەن پېشقەدەم خادىملارنى ئېلىپ قالغانلىقى توغرىسىدا پاراڭلىشىپ:

— سىز پېشقەدەم خادىملارغا بۇرۇنقىدەكلا ياخشى مۇئامىلە قىلىدىڭىز، ئۇلارنىڭ سىزنىڭ ھىممەت ۋە شاپائىتىڭىزدىن مىننەتدار بولۇشى ئەجەبلىنەرلىك ئەمەس، — دەيدۇ.

لى جياچېڭ جاۋاب بېرىپ مۇنداق دەيدۇ:

— بىر كارخانا بىر چوڭ ئائىلىگە ئوخشايدۇ، ئۇلار كارخانىنىڭ تۆھپىكارلىرى، مۇشۇنداق ئىززەت - ئىكرامغا لايىق. ئۇلار ھازىر قېرىپ قالدى، ياش ئەۋلاد بولۇش سۈپىتىمىز بىلەن ئۇلارغا قاراش مەجبۇرىيىتىمىزنى ئادا قىلىشىمىز كېرەك.

بەزىلەر تەسرلىنىپ مۇنداق دەيدۇ:

— لى ئەپەندى سىزنىڭ بۇ روھىڭىز تېپىلغۇسىزدۇر، نورغۇن غوجايىن خادىملار قېرىسا ئىشتىن بوشىتىۋېتىدۇ، ئەمما سىز ئۇلارغا ئوخشىمايسىز. پېشقەدەم خادىملار ئىلگىرى سىزنىڭ زاۋۇتىڭىزدا ئىشلەپ تىرىكچىلىك قىلغان، ھازىر زاۋۇت تاقالدى، سىز يەنىلا ئۇلارنى ئۆز قوينىڭىزغا ئالىدىڭىز.

بۇ ۋاقىتتا، لى جياچېڭ ئالدىراش چۈشەندۈرۈپ مۇنداق دەيدۇ:

— ھەرگىز مۇنداق دېمەڭلەر، غوجايىن خادىملارنى باقتى دېيىش كونا كارخانىلارنىڭ قارشى، خادىملار غوجايىننى باقتى، شىركەتنى باقتى دېيىش توغرا.

«خادىملار غوجايىننى باقتى، شىركەتنى باقتى» دەيدىغان قاراش ھەققىدە ھەربىر باشقۇرغۇچى چوڭقۇر ئويلىنىپ بېقىشى كېرەك.



ئادەتتىكى ئادەملەر سودىگەرلەر پايدىنىلا كۆزلەيدۇ، پەقەت پۇل تاپسىلا بولىدۇ، دەپ قارايدۇ. سودىگەر ساخاۋەتچى ئەمەس، كارخانىنىڭ پايدا ئالالمىغاندا تاقىلىشىنى بەك ئەيىبلەپ كەتكىلى بولمايدۇ. ئەمما لى جياچېڭ رەھىمسىزلىك قىلىدىغان يەردە رەھىمدىللىك قىلىپ، كىشىنى ھاياجانغا سالدىغان بىر ئۆلگە ياراتتى.

ھېكمەت:

لى جياچېڭنىڭ «خادىملار غوجايىنى باقىدۇ، شىركەتنى باقىدۇ» دەيدىغان قارىشى ھەقىقەتەن چوڭقۇر ئويلىنىشقا تېگىشلىك بولۇپ، بىزگە كۆپ مەنپەئەت قىلىدۇ.

بىر كارخانىنىڭ باش دىرېكتورى خادىملارغا باشتىن - ئاخىر مۇشۇنداق ئىدىيەنى، يەنى ئىش ھەققىڭلارنى سىلەرگە شىركەت بەرگەن ئەمەس، سىلەر تىرىشىپ خىزمەت قىلىپ تاپقان پۇلۇڭلار بىلەن شىركەتنى بېقىۋاتىسىلەر، شىركەت سىلەرگە رەھمەت ئېيتسا توغرا بولىدۇ، دەيدىغان ئىدىيەنى سىڭدۈرۈشى كېرەك.

ئەمەلىيەتتە، خادىملارنىڭ جاپالىق ئەجرى بولمىسا، ھەرقانچە قابىلىيەتلىك غوجايىن بولسىمۇ «يالغۇز ئاتنىڭ چېڭى چىقماس» دېگەندەك نەتىجە يارىتالمايدۇ. ئەكسىچە، كارخانا كۈچلۈك ئۇيۇشۇشچانلىققا ئىگە بولسا، خادىملار سەمىمىي ۋە ئىتتىپاق بولۇپ، غوجايىن ئۈچۈن كۈچ چىقارسا، بۇنداق كارخانىنىڭ ئىستىقبالى پارلاق بولىدۇ.

باش دىرېكتورنىڭ نەزىرىدە كىچىك
ئىش بولمايدۇ

«گېنېرال» ئېلېكترون شىركىتى ئاساسىي قاتلامدىكى





خادىملارنى ھېسسىيات ئارقىلىق باشقۇرۇشقا ئىنتايىن ئەھمىيەت بېرىدىغان بولۇپ، سابىق باش دىرېكتور ستون كىچىك ئىشلار ئارقىلىق خادىملارنى تەسىرلەندۈرۈشكە ئىنتايىن ماھىر.

1980 - يىلى 1 - ئايدا، ئامېرىكا فىرانسىسكودىكى بىر دوختۇرخانىنىڭ ئايرىپ داۋالاش كېسەلخانىسىنىڭ سىرتىدا بىر ساغلام، تېتىك، ئاۋازى ياڭراق بوۋاي سېستىرادىن تولغاق كېسىلى بىلەن كېسەلخانىدا داۋالىنىۋاتقان ئايالنى يوقلاپ چىقىشىغا رۇخسەت قىلىشنى تەلەپ قىلىپ چىڭ تۇرۇۋالىدۇ. ئەمما سېستىرا قائىدە - تۈزۈمگە ئەمەل قىلىپ يوقلاشقا يول قويمايدۇ.

بۇ سېستىرا ھەقىقەتەن «غوجا ئاكىسىنى تونۇمايدۇ»، ئاددىي - ساددا كىيىنگەن بۇ بوۋاينىڭ «گېنېرال» ئېلىپكىتىرون شىركىتىنىڭ باش دىرېكتورى — دۇنيا ئېلىپكىتىرون ساھەسىدىكى نوپۇزلۇق ژۇرنال — ئامېرىكا «تېلېگرافى» ئايلىق ژۇرنىلى باھالاپ چىققان «دۇنيادىكى ئەڭ مۇنەۋۋەر ئىگىلىك باشقۇرغۇچى» دۇنيا كارخانا گىگانىتى سىتون ئىكەنلىكىنى ئويلاپ باقمايدۇ. سېستىرامۇ ستون يوقلىماقچى بولغان ئايالنىڭ ئۇنىڭ ئائىلىسىدىكىلەر بولماستىن، بەلكى كالىفورنىيە ئىشتاتىدىكى ساتقۇچى خاسسانىڭ خوتۇنى ئىكەنلىكىنى بىلمەيدۇ - دە!

خاسسان كېيىن بۇ ئىشتىن خەۋەر تېپىپ قاتتىق ھاياجانلىنىدۇ ھەمدە كۈنگە 16 سائەتتىن ئىشلەپ ستوننىڭ غەمخورلۇق قىلغىنىغا مىننەتدارلىقىنى بىلدۈرىدۇ، نەتىجىدە شىركەتنىڭ كالىفورنىيە ئىشتاتىدىكى سېتىش مىقدارى بىرىنچى پەسىلدە پۈتۈن ئامېرىكىدىكى ھەرقايسى رايونلار ئىچىدە بىرىنچى ئورۇنغا ئۆتىدۇ. بۇ خىل ئاساسىي قاتلامنى ھېسسىيات ئارقىلىق باشقۇرۇش ئۇسۇلى گېنېرال ئېلىپكىتىرون شىركىتى كەسپىنىڭ كۈنسېرى راۋاجلىنىشىغا تۈرتكە بولىدۇ.



ھېكمەت:

تۈزۈملەشكەن باشقۇرۇشتا باشقۇرۇشنىڭ ئاقىلانى بولۇشنى تەكىتلەپلا قالماستىن، ئادەمنىڭ ھېسسىياتىنىمۇ باشقۇرۇش كېرەك. گېنېرال ئېلېكتىرون شىركىتىنىڭ باشقۇرۇش تەجرىبىلىرى شۇنى بىلدۈردىكى، ھېسسىيات ئارقىلىق باشقۇرۇش ئۇسۇلى خادىملار بىلەن كارخانا ئوتتۇرىسىدا ئۆزئارا چۈشىنىشنى كۈچەيتىدۇ، شۇنداقلا ئەمگەك ئۈنۈمدارلىقىنى ئاشۇرۇشقا تۈرتكە بولىدۇ. بۇ شىركەت ھېسسىيات ئارقىلىق باشقۇرۇش خادىملارنىڭ پىسخىكىسىنى چۈشىنىش، خادىملاردا كارخانا چوڭ ئائىلە دەيدىغان كەيپىياتنى يېتىلدۈرۈش، دېموكراتىك بولۇش، خادىملار بىرىنچى دەيدىغان ئىدىيەدە چىڭ تۇرۇش دېگەنلەرنى ئۆز ئىچىگە ئالىدۇ، دەپ قارايدۇ.

ھېسسىيات ئارقىلىق باشقۇرۇش باشقۇرۇشتىكى بىر تۈرلۈك مۇھىم مەزمۇن، خادىملارنى ھۆرمەتلەش، خادىملارغا كۆڭۈل بۆلۈش ئادەم كۈچى بايلىقىنى ئېچىش ۋە باشقۇرۇشنى ياخشى قىلىشنىڭ ئالدىنقى شەرتى ۋە ئاساسى.

چوڭ ئوت ئاپىتى ياراتقان مۆجىزە

1993 - يىلى، ئىقتىسادىي كىرىزىس ئامېرىكىغا زور زەربە بولىدۇ، پۈتۈن مەملىكەتنى جىددىچىلىك قاپلايدۇ. بۇ ۋاقىتتا، ئامېرىكا كالىفورنىيە ئىشتاتىدىكى خاررىسون توقۇمىچىلىق شىركىتىمۇ بۇ خىل زەربىگە ئۇچرايدۇ. تېخىمۇ ئەپسۇسلىنارلىقى شۇكى، «كۆتۈرەلمىسەڭ ساڭگىلىتىۋال» دېگەندەك بۇ شىركەتكە ئوت كېتىپ، شىركەتنىڭ كۆپ قىسىم مال - مۈلكى ئوت ئاپىتىدە كۈلگە ئايلىنىدۇ. شۇنىڭ بىلەن شىركەتنىڭ 3000 دىن ئارتۇق خادىمى ئۆيىگە قايتىپ،





چۈشكۈنلۈك ئىلكىدە شىركەتنىڭ ۋەيران بولغانلىق خەۋىرىنى ۋە ئىشسىزلىق بورىنىنىڭ كېلىشىنى كۈتۈشكە مەجبۇر بولىدۇ. كىم بىلسۇن، خادىملار ئۈمىدسىزلىككە تولغان ئۇزاق كۈتۈشتىن كېيىن، ئويلىمىغان يەردىن شىركەتنىڭ باش دىرېكتورى ئارون بوسچىنىڭ ھەربىر خادىمغا بىر ئايلىق مائاش بېرىدىغانلىقى ھەققىدىكى خېتىنى تاپشۇرۇۋالىدۇ. مۇشۇنداق قىيىن ئەھۋالدا، خادىملار شىركەتنىڭ ئۆزلىرىگە مائاش بېرىدىغانلىقى ھەققىدە ئۇچۇرنى ئاڭلاپ قاتتىق تەسەرلىنىدۇ. خۇشال بولغان خادىملار ئارقا - ئارقىدىن ئارون بوسچقا تېلېفون بېرىپ مىننەتدارلىقىنى بىلدۈرىدۇ.

بىر ئايدىن كېيىن، خادىملار كېلەر ئايلىق تۇرمۇش خىراجىتىنى قانداق قىلىشنى بىلەلمەي تۇرغان ۋاقىتتا، ئۇلار يەنە باش دىرېكتورنىڭ ئىككىنچى پارچە خېتىنى تاپشۇرۇۋالىدۇ، خەتتە شىركەتنىڭ خادىملارغا يەنە بىر ئايلىق مائاش بېرىدىغانلىقى ئېيتىلىدۇ. خادىملار بۇ تاسادىپىيلىق ۋە خۇشاللىقتىن تەسەرلىنىپ كۆز يېشى قىلىشىدۇ.

نۇرغۇن ئادەم ئارون بوسچىنى چۈشىنەلمەيدۇ، ئۇنىڭ بىر دوستى تېلېفون بېرىپ ھېسسىياتقا تايىنىپ ئىش قىلماسلىق ھەققىدە تەكلىپ بېرىدۇ ھەم سەندە سودا ئېڭى يوق ئىكەن، دەپ تەنقىدلەيدۇ.

بۇ ۋاقىتتا ئىشسىزلىق بورىنى پۈتۈن مەملىكەتنى قاپلاپ، كىشىلەر تىرىكچىلىك غېمىغا پاتىدۇ. مۇشۇنداق ئەھۋالدا خاررىسون توقۇمىچىلىق شىركىتىنىڭ خادىملىرىنىڭ يۇقىرىقىدەك غەمخورلۇققا ئېرىشىشى ئۇلارنى قاتتىق تەسەرلەندۈرىدۇ. ئىككىنچى كۈنى بۇ خادىملار «تامچە سۇ بەرگۈچىگە بۇلاق بولۇپ جاۋاب قايتۇرۇش» تەك كەيپىياتتا ئۆزلۈكىدىن تەشكىللىنىپ شىركەتكە بېرىپ تاشلاندىقلىرىنى بىر





تەرەپ قىلىپ، ئۈسكۈنىلەرنى تازىلايدۇ، بەزى خادىملار تەشەببۇسكارلىق بىلەن بىرىنچى پەسىلدە ئۆكسۈپ قالغان مال مەنبەسى بىلەن ئالاقىلىشىدۇ. خادىملار بارلىق ياخشى ئاماللارنى قوللىنىپ، كېچە - كۈندۈز دەم ئالماي تىرىشىپ ئىشلەپ، ئۆزلىرىنى شىركەتنىڭ غوجايىنى دەپ بىلىپ، بىر كۈندە ئىككى كۈنلۈك ئىشنى قىلىدۇ.

ئۈچ ئايدىن كېيىن مۆجىزە يۈز بېرىپ شىركەت قايتىدىن ئىشقا كىرىشىدۇ. شۇنداق قىلىپ بۇ توقۇمىچىلىق شىركىتى ناھايىتى تېزلا ئۆلۈم گىردابىدىن قايتىپ كېلىدۇ. بۈگۈنكى كۈندە، خاررىسون شىركىتى ئامېرىكا توقۇمىچىلىق كەسپىدىكى باشلامچىغا، ئامېرىكىدىكى ئەڭ چوڭ توقۇمىچىلىق شىركىتىگە ئايلىنىدۇ، تارماق ئاپپاراتلىرى 50 نەچچە دۆلەت ۋە رايونغا تارقىلىدۇ.

ئەگەر دەسلەپكى مەزگىلدە ئارون بوسچ خادىملارغا كۆيۈنىمگەن، ئۇلارغا ياخشى مۇئامىلە قىلمىغان، ھەر جايدا ئۇلارنى ئويلىمىغان بولسا، خەتەر ئىچىدە ھاياتلىق يولى تاپالمىغان، زور نەتىجىلەرنى قولغا كەلتۈرەلمىگەن بولاتتى.

ھېكمەت:

ئۆزىنىڭ خادىملىرىنى ياخشى كۆرۈش باشقۇرغۇچىنىڭ ئىقتىدارى. باشقۇرغۇچىنىڭ ياخشى كۆرۈشىگە ئېرىشكەن خادىم باشقۇرغۇچىنىڭ سەمىمىيىتىدىن تەسىرلىنىپ، ئەمەلىي ھەرىكىتى ئارقىلىق كارخانىنى قوللايدۇ.

فىرانسىيەلىك كارخانىچىلار ئارىسىدا مۇنداق بىر ھېكمەت بار: «خادىملارنى ياخشى كۆرەيلى! ئۇلار يۈز ھەسسەلىك شىركەتنى ياخشى كۆرىدۇ!» باشقۇرۇش ئىلمىدىكى بۇ يېڭى قاراش بارغانسېرى كىشىلەرگە چوڭقۇر تەسىر قىلماقتا. بۇ خىل





باشقۇرۇش كۆز قارىشىنى بارغانسېرى نۇرغۇن كارخانا باشقۇرغۇچى قوبۇل قىلماقتا. ئەمەلىيەتتە ئۇلار خادىملارغا كۆڭۈل بۆلۈشكە ھېچنېمىنىڭ توغرا كەلمەيدىغانلىقى، خادىملارنى ياخشى كۆرۈش ئارقىلىق ئۇلارنىڭ ئاكتىپلىقىنى قوزغاپ، خىزمەت ئۈنۈمىنى ئۆستۈرگىلى بولىدىغانلىقىنى چۈشەنمەكتە. قول ئاستىدىكى خادىملارغا كۆڭۈل بۆلۈشنى بىلىدىغان بىر باشقۇرغۇچىنىڭ كارخانىسى ھەقىقەتەن مۇۋەپپەقىيەتكە يۈزلىنىدۇ.

خادىملارنىڭ خوتۇنلىرىنىڭ كۆڭلىنى ئۆتۈش كېرەك

خادىملارنى ئىلھاملاندۇرۇش ئۈچۈن، ياپونىيە ماكدونالد تېز تاماقخانىسى مۇنداق بىر يېڭىلىقنى يولغا قويدۇ: خادىمغا تۇغۇلغان كۈنى بىر كۈنلۈك دەم ئېلىش بېرىش، ھەربىر خادىمنى تۇغۇلغان كۈنىنى ئائىلىسىدىكىلەر بىلەن بىرلىكتە تەبرىكلەش پۇرسىتىگە ئىگە قىلىدۇ. ماكدونالدتىكى خادىملار ئۈچۈن ئېيتقاندا، تۇغۇلغان كۈنى خۇشاللىق كۈن، شۇنداقلا دەم ئېلىش كۈنى، خادىم تۇغۇلغان كۈنىنى ئائىلىسىدىكىلەر بىلەن بىرلىكتە خۇشال ئۆتكۈزىدۇ، روھىي ئوزۇققا ئېرىشىدۇ، ئىككىنچى كۈنى يەنە تولۇپ تاشقان قىزغىنلىق بىلەن خىزمەتكە كىرىشىپ كېتىدۇ.

ھەربىر خادىمنىڭ خوتۇنى تۇغۇلغان كۈنىدە دېن فۇجىتا ئەپەندى قائىدە - يوسۇن مۇلازىملىرىدىن ئەۋەتكەن بىر دەستە گۈل تاپشۇرۇۋالىدۇ. ئەمەلىيەتتە، بۇ بىر دەستە گۈل قىممەت بولمىسىمۇ، ئەمما خادىملارنىڭ خوتۇنلىرىغا ئالەمچە خۇشاللىق ئاتا قىلىدۇ. دېن فۇجىتا ئەپەندى دائىم «ئېرىم تۇغۇلغان





كۈنۈمنى ئۇنتۇپ قالغان يەردە، باش درېكتورنىڭ تۇغۇلغان كۈنۈمنى ئېسىدە ساقلاپ گۈل ئەۋەتىشىنى ئويلايمۇ باقماپتىمەن» دەپ ئەۋەتكەن مىننەتدارلىق خېتى ياكى تېلېفونلارنى تاپشۇرۇۋالدۇ.

ياپونىيە ماكدونالد تېز تاماقخانىسى بىرنەچچە بايرامدىن باشقا، يەنە ھەر بەش ئايدا بىر قېتىم مۇكاپات تارقىتىدۇ، بۇ مۇكاپات پىرىنسىپ جەھەتتىن خادىمنىڭ ئۆزىگە بېرىلگەن بولماستىن، بەلكى خوتۇنغا بېرىلىدۇ. شۇڭا خادىملار بۇ مۇكاپاتنى «خوتۇنلار مۇكاپاتى» دەپ ئاتايدۇ. نېمىشقا مۇشۇنداق قىلىدۇ؟ ئۇلارنىڭ قوللىشىغا ئېرىشىش ئۈچۈن، ئەلۋەتتە. ئۇلار خادىملارنىڭ خىزمەتنى ياخشى ئىشلىشىگە تۈرتكە بولغۇچى ئەمەسمۇ؟!

شىركەت خادىملارنىڭ خوتۇنلىرىغا مۇكاپات تارقىتىپ بېرىش بىلەن بىللە، «شىركەتنىڭ بۈگۈنكىدەك پايدىغا ئېرىشىشى سىلەرنىڭ تەلپىڭلار، ئېرىڭلار شىركەتتە تىرىشىپ ئىشلەۋاتقان بولسىمۇ، ئەمما ئۇلار تىرىشچانلىقنىڭ نەچچە ئون پىرسەنتىنىڭ سىلەرنىڭ قوللىشىڭلار ئىكەنلىكىنى بىلمەيدۇ، شۇڭا سىلەر بۇ مۇكاپاتنى ئېلىشقا ھەقىقەت، ئېرىڭلارغا بەرمەڭلار!» دېگەن خەتنىمۇ بېرىدۇ. نېمىدېگەن قالتىس! بۇنداق مۇكاپات ئەلۋەتتە ياخشى باھاغا ئېرىشىدۇ - دە!

شۇنداق، ئەرلەرنىڭ شىركەتتە ئىقتىدارىنى تولۇق جارى قىلدۇرۇپ تىرىشىپ ئىشلىشى ئاياللارنىڭ بارلىق ئائىلە ئىشلىرىنى ئۈستىگە ئالغانلىقىدىن بولىدۇ. شۇڭا، ئاياللار بۇ مۇكاپاتنى ئېلىشقا ھەقىقەت.

بۇنىڭدىن باشقا، ياپونىيە ماكدونالد تېز تاماقخانىسى ھەر يىلى رېستوراندا بىر قېتىم كۆڭۈل ئېچىش پائالىيىتى ئۆتكۈزىدۇ، بۇ پائالىيەتكە توي قىلىپ بولغان بارلىق خادىملار





خوتۇنلىرىنى ئېلىپ بارىدۇ. پائالىيەتتە، مۇنەۋۋەر خادىملارنى تەقدىرلىگەندىن باشقا، باش دىرېكتور دېن فۇجىتا خادىملارنىڭ خوتۇنلىرىغا تەنتەنىلىك ھالدا مۇنداق دەيدۇ: «ھۆرمەتلىك خانىملار، سىلەرنىڭ ئەللىرىڭلار شىركەتكە ناھايىتى زور تۆھپە قوشتى، مەن تۈرلۈك مۇكاپاتلارنى بەردىم، مېنىڭ ھەرقايسىڭلاردىن ئۆتۈندىغىنىم ئېرىڭلارنىڭ سالامەتلىكىگە كۆڭۈل بۆلسەڭلار! مەن ئەللىرىڭلارنى ئالدىنقى قاتاردىكى ئىختىساسلىق خادىم قىلىپ تەربىيەلەپ چىقىشنى ئۈمىد قىلىمەن، ئۇلارنىڭ ئارزۇسىنى رېئاللىققا ئايلاندۇرۇشىغا ياردەم بېرىمەن. شۇنىڭ بىلەن بىللە، ئائىلەڭلەرنىڭ ئىناقلىقى ئۈچۈن تېخىمۇ كۆپ جەھەتتىن، ئىنچىكىلىك بىلەن ئۇلارنىڭ سالامەتلىكىگە كۆڭۈل بۆلۈشكە ئامالسىزمەن، شۇڭا ئەللىرىڭلارنىڭ سالامەتلىكىگە كۆڭۈل بۆلۈشتەك مۇھىم ۋەزىپىنى سىلەرگە تاپشۇردۇم.»



بۇ گەپلەرنى ئاڭلىغان قايسىبىر ئايال ھاياجانلانمىسۇن؟ بۇ خىل ھاياجانلىنىش بىر ئائىلە ئۈچۈن نېمىدىن دېرەك بېرىدۇ؟ روشەنكى، بۇ خىل ھېسسىيات دەسمايىسى خادىملارنى قوزغىتىش، ئۇيۇشتۇرۇش رولىنى يۈكسەك دەرىجىدە جارى قىلدۇرىدۇ.

ھېكمەت:

«خادىملارنىڭ خوتۇنلىرىنىڭ كۆڭلىنى ئوتۇش»، «خوتۇنلار مۇكاپاتى»، تۇغۇلغان كۈندە گۈل سوۋغا قىلىشلارنىڭ ھەممىسى ئەمەلىيەتتە كىچىك ئىشلار بولسىمۇ، ئەمما بۇ كىچىك ئىشلار كىشىلىك ھاياتنى مېھىر - مۇھەببەت بىلەن بېزەيدۇ. دېن فۇجىتانىڭ قائىدىسى: خادىملار ئۈچۈن ئازراق ھېسسىيات دەسمايىسى سېلىش ھەقىقەتەن ئەرزىيدىغان ئىش،



ھېسسىيات دەسمايسىغا مەبلەغ كۆپ كەتمەيدۇ، ئەمما ئۇ خادىملارنىڭ ئاكتىپلىقىنى قوزغاش ئارقىلىق پەيدا قىلغان غايەت زور ئىجادكارلىقنى باشقا ھېچقانداق دەسمايە قىلالمايدۇ.

مۇنەۋۋەر باشقۇرغۇچى خادىملارغا ھېسسىيات دەسمايسى سېلىشقا ماھىر كېلىدۇ. پەقەت ھېسسىيات دەسمايسى ئارقىلىق خادىملارغا غوجايىننىڭ ئەھمىيەت بېرىشى ۋە كۆڭۈل بۆلۈشىگە ئېرىشكەنلىكىنى ھېس قىلدۇرغىلى بولىدۇ، بۇنىڭ بىلەن خادىملار بارلىق ئىقتىدارىنى ئىشقا سېلىپ، يوشۇرۇن كۈچىنى تولۇق جارى قىلدۇرىدۇ.

خادىملارغا چاي تۇتۇش كېرەك

پاناسونىك ئەپەندى مۇنداق دەيدۇ: ھازىرقى زامان كارخانىلىرىنى باشقۇرۇشتا مۇنەۋۋەر رەھبەرلەر جۇڭگونىڭ قەدىمكى دەۋرىدىكى مۇنەۋۋەر سەركەردە چىرىكلەرنى ئايىغانغا ئوخشاش ئۆزىنىڭ كادىر، خادىملىرىغا كۆڭۈل بۆلۈشى، ئۇلارغا «بىر ئىستاكان چاي قۇيۇپ بېرىش» روھى بىلەن كارخانىنى باشقۇرۇشى كېرەك.

كارخانا باشقۇرغۇچى ئاۋۋال خادىملارغا باراۋەر مۇئامىلە قىلىشى، ئۇلارنى ياللانما خادىم ئورنىدا كۆرمەسلىكى، ئۇلارنى يولداش، ياردەمچى ئورنىدا كۆرۈشى كېرەك. باشقۇرغۇچىلارنىڭ كەسپىي كادىرلاردىن، خادىملارنىڭ تىرىشچانلىقىدىن ئايرىلالمايدۇ. چۈنكى، ھەر بىر نەتىجە كادىر، خادىملارنىڭ قان - تەرى بەدىلىگە كەلگەن.

پاناسونىك ئەپەندى مۇنداق دەيدۇ: «مەن خادىملارنىڭ بىر ياقىدىن باش، بىر يەڭدىن قول چىقىرىپ نىشانغا قاراپ ئىلگىرىلەۋاتقانلىقىنى كۆرگىنىمدە ئىختىيارسىز چوڭقۇر ئويغا





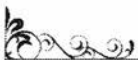
چۆمىمەن.» شۇڭا، ئۇ «دېرىكتور خادىملارغا چاي قۇيۇپ بېرىش» روھىنى تەشەببۇس قىلغان. پاناسونىك ئەپەندى مۇنداق قارايدۇ: «دېرىكتور ئاممىدىن ئايرىلماي، خادىملارنىڭ كەينىدىن ئىتتىرىپ، ئۇلارنى ئىلگىرىلىتىدىغان ئادەم بولۇشى كېرەك.» دېرىكتوردا مۇشۇنداق كەمتەر، مۇلايىم قەلب بولىدىكەن، ۋەزىپىنىڭ ھۆددىسىدىن چىقىۋاتقان خادىملارنى كۆرىدۇ - دە، ھاياجان ئىلكىدە: «سىلەر بەك جاپا تارتتىڭلار، كېلىڭلار، بىر ئىستاكاندىن چاي ئىچىۋېلىڭلار!» دەيدۇ. پاناسونىك ئەپەندىنىڭ قارىشىچە، دېرىكتور قول ئاستىدىكىلەرگە ئۆز قولى بىلەن چاي قۇيۇپ بەرمىسىمۇ، ئەمما سەمىمىيلىك بىلەن كۆڭلىنى ئىپادىلەيدىغان بولسا، چارچىغان خادىملار قايتىدىن كۈچ - قۇۋۋەتكە تولدۇ، بۇنىڭ بىلەن خىزمەت ئۈنۈمىنى ئۆستۈرگىلى بولىدۇ.

پاناسونىك يەنە مۇنداق دەيدۇ: «شىركەتتە خادىم كۆپ بولغاچقا، ھەر بىر خادىمغا مىننەتدارلىق بىلدۈرۈپ كەتكىلى بولمايدۇ، ئەمما كۆڭۈلدە شۇنداق ئوي بولىدىكەن، دېمىگەن تەقدىردىمۇ ئەمەلىي ھەرىكىتىمىزدە ئىپادىلىنىدۇ - دە، خادىملارغا تەسىر قىلىدۇ.» بۇ يەردە تەكىتلەنگىنى خادىملار بىلەن باراۋەر ئورۇندا تۇرۇش ۋە ئۇلارنى ھۆرمەتلەش روھىدىن ئىبارەت.

پاناسونىك خادىملارغا كۆڭۈل بۆلگەن ۋە ئاسرىغان ھەم بۇ ئارقىلىق خادىملاردا شىركەت ئۈچۈن غەيرەتكە كېلىدىغان جەڭگىۋار روھنى ئۇرغۇتقان.

بىر كۈنى يېرىم كېچىدە، پاناسونىك بىر خادىمنىڭ ئۆيىگە تېلېفون بېرىدۇ، خادىم غوجايىننىڭ قانداق مۇھىم كۆرسەتمىسى باردۇ، دەپ ئويلايدۇ. ئويلىمىغان يەردىن پاناسونىك ئەپەندى مۇنداق دەيدۇ: «تۈيۈقسىزلا سېنىڭ ئاۋازىڭنى ئاڭلىغۇم كېلىپ





قالدى». ئەخلاققا ئىنتايىن ئەھمىيەت بېرىدىغان ياپونىيە كارخانىسىدا، پاناسونىكنىڭ بۇ گېپى خادىمنى ھەيران قالدۇرىدۇ. پاناسونىك مۇشۇنداق سەمىمىلىك بىلەن خادىملارغا كۆڭۈل بۆلىدىغانلىقىنى ئىپادىلىگەن، ھەرقانداق ئادەم بۇنداق تېلېفوننى قوبۇل قىلغاندا ئەھمىيەت بېرىشكە ئېرىشكەندەك ھېس قىلىپ، پۈتۈن ۋۇجۇدى بىلەن شىركەت ئۈچۈن ئىشلەشكە رازى بولىدۇ.

پاناسونىكنىڭ خادىملارغا بۇنداق كۆڭۈل بۆلۈشى باشقىچە ئېيتقاندا، خادىملارنىڭ جان پىدالىق بىلەن ئاڭلىق خىزمەت قىلىشى بولۇپ، بۇنىڭ تۈرتكىسىدە پاناسونىك ئېلېكتىر شىركىتى ئۇچقاندەك تەرەققىي قىلىپ، پايدىسى ياپونىيە بويىچە بىرىنچى ئورۇندا تۇرىدىغان ياسىمىچىلىق گۇرۇھىغا، دۇنياۋى كارخانىغا ئايلىنىدۇ.

ھېكمەت:

ھېسسىيات ئارقىلىق باشقۇرۇشقا ماھىر بولۇشتەك قوزغىتىش سەنئىتى رەھبەر، خادىملار، خادىملارنى تەربىيەلەش، خادىملارغا كۆپرەك كۆڭۈل بۆلۈش ۋە غەمخورلۇق قىلىشتا ئۈنسىز تەسىر قىلىشتەك ئاجايىپ ئۈنۈمگە ئىگە.

كۈنسىرى كۈچىيىۋاتقان شىركەتكە نىسبەتەن كارخانىچى ساپ، توغرا نىيەتتە تىجارەت قىلىشى كېرەك. پاناسونىك شىركىتى توغرا كۆز قاراش، جانلىق قوزغىتىش ۋاسىتىسى ۋە كارخانىچى ئەمەلىي ئىشلەشتەك روھى بىلەن، ئەڭ ئاخىرى خادىملارنىڭ قەلبىدىكى روھىي مائىپەتلىك ئايلىنىدۇ ھەم شىركەتمۇ ئۈزۈكسىز تەرەققىي قىلىش پۇرسىتىگە ئېرىشىدۇ.





ئىجادىيەتنىڭ مۆجىزىسىگە ئىشىنىش كېرەك

نېفىت شاھى پائۇل گېتتى خادىملارنىڭ ئىشەنچىسىگە ئېرىشىشكە ماھىر، شۇنداقلا قول ئاستىدىكىلەرگە ئىشىنىدىغان ئادەم، بۇ ئۇنىڭ ئىگىلىك تىكلەش تەرەققىياتىنىڭ ئوڭۇشلۇق بولۇشىنىڭ كاپالىتى ئىدى.

ئۇ ئىگىلىك تىكلەنگەن دەسلەپكى مەزگىللەردە خادىملار بىلەن ئۆزئارا ئىشەنچ قىلغان، ئەڭ ئاخىرىدا زور ئۈنۈمگە ئېرىشكەن مىساللار ناھايىتى كۆپ.

ئورمانلىق ئىچىدە بىر پارچە يەر بولۇپ، يەر ئىگىسى ئۇنى ئىجارىگە بېرىشكە قوشۇلىدۇ. نۇرغۇن نېفىت شىركىتى بۇ يەرنىڭ كۆلىمىنىڭ كىچىكلىكى، ئۇنىڭ ئۈستىگە يول ياساشنىڭ تەسلىكىنى نەزەردە تۇتۇپ ئىجارىگە ئېلىشتىن ۋاز كېچىدۇ. پائۇل گېتتى ۋە قول ئاستىدىكىلەر نەق مەيداننى كۆرگەندىن كېيىن بۇ يەردىن نېفىت قازغىلى بولىدىغانلىقىغا جەزم قىلىدۇ.



پائۇل گېتتى بۇ يەرنىڭ ئىستىقبالى يوق دەپ قارايدۇ. چۈنكى، بىرىنچىدىن، ئۇ يەرنىڭ كۆلىمى بىر ئېغىز ئۆيىنىڭ كۆلىمىدىن كىچىك؛ ئىككىنچىدىن، بۇ يەرگە بارغىلى بولىدىغان كەڭلىكى 4 چىلا كېلىدىغان تار يول بولۇپ، يۈك ئاپتوموبىلىنى ھەيدەپ كىرگىلى بولمايدۇ؛ ئۈچىنچىدىن، بۇ يەرنىڭ كۆلىمى بەك كىچىك، ئادەتتىكى قېزىش ئۇسۇلى بىلەن قېزىشقا ماس كەلمەيدۇ.

شۇنىڭ بىلەن پائۇل گېتتى بۇ يەرنى ئىجارىگە ئېلىشتىن ۋاز كەچمەكچى بولىدۇ، ئەينى چاغدا خادىملارمۇ ئۇنىڭ بۇ قارىشىنى قوللايدۇ. پائۇل گېتتى كۆپ ئويلانغاندىن كېيىن،



خادىملار بىلەن مۇزاكىرە قىلىپ، ئۇلارنىڭ پىكرىنى ئاڭلىغاندىن كېيىن، بۇ يەرنى ئېچىشتىكى قىيىنچىلىقلارنى يەڭگىلى بولىدىغان - بولمايدىغانلىقىغا بىر نېمە دېيىش نىيىتىگە كېلىدۇ. خادىملار غوجايىنىنىڭ ئۆزلىرىگە بۇنچە ئىشەنگەنلىكىدىن ئىلھاملنىپ، ئەركىن - ئازادە مۇزاكىرە قىلىشىپ نۇرغۇن چارە - تەدبىرنى ئوتتۇرىغا قويدۇ.

«مېنىڭچە بىر نومۇر كىچىك ئۈسكۈنە بىلەن قازساق بولىدۇ» دەيدۇ ئەستايىدىل ئويلانغان بىر خادىم. پائۇل گېتتى بىر ئاز غەيرەتكە كېلىدۇ، ئۇ خادىمنىڭ پىكرىنى قوللاپ: «كۆپچىلىك، ئەگەر سىلەر بىر نومۇر كىچىك ئۈسكۈننى لايىھەلەيدىغان ۋە ياسايدىغان ئادەمنى تاپالساڭلار، شىركىتىمىز بۇ يەردىن نېفىت قېزىش نىيىتىدىن ۋاز كەچمەيدۇ، شۈبھىسىزكى، بۇ يەردە يەنە بىر مەسىلە كېلىپچىقىدۇ، بىر نومۇر كىچىك قاتناش قورالىدىن قانداق پايدىلىنىش ئارقىلىق ئۇ يەردىكى نېفىتنى توشۇپ چىقىش كېرەك؟ كۆپچىلىك ئەقىل كۆرسىتىڭلار، ھېلى پىكىر بەرگەن خادىمنىڭ تەدبىرى ھەقىقەتەن ئورۇنلۇق» دەيدۇ.

پائۇل گېتتىنىڭ بۇ گەپلىرى خادىملارغا مەدەت بولۇپ، ئۇلار مەسىلىنى ھەل قىلىشقا كالا قاتۇرىدۇ. كۆپچىلىك نېفىتلىكتە خىزمەت قىلىدىغان ئادەملەر بولغاچقا، نېفىت قۇدۇقى قېزىشنىڭ ئۇسۇلى ۋە قىيىن نۇقتىلىرىنى بىلىدۇ، يەنە تۈرلۈك قىيىنچىلىقلارنى يېڭىش ئىقتىدارىغا، نۇرغۇن تەجرىبە ۋە تەسىراتقا ئىگە. شۇنىڭ بىلەن كۆپچىلىك بىر نومۇر كىچىك قۇدۇق قېزىش ئۈسكۈنىسىدىن بىر نومۇر كىچىك تۆمۈريول ۋە پويىز مەسىلىسىگىچە، يەنىمۇ ئىلگىرىلىگەن ھالدا بۇ ئۈسكۈنە ۋە قاتناش قوراللىرىنى لايىھەلەش ۋە ياساشنىڭ كونكرېت





لايھەسىنى تۈزىدىغان ئادەم تېپىشقىچە بەس - بەستە پىكىر بايان قىلىپ، ئۆز كۆزقاراشلىرىنى ئوتتۇرىغا قويدۇ.

«تامما - تامما كۆل بولار» دېگەندەك، پائۇل گېتتىنىڭ ئىلھاملاندۇرۇشى ۋە مەدەت بېرىشى بىلەن خادىملار ئورمانلىقتىكى مول نېفىت زاپىسىغا ئىگە كىچىك نېفىتلىكنى ئېچىشنىڭ ئۇسۇلىنى مۇۋەپپەقىيەتلىك تېپىپ چىقىدۇ. كۆپچىلىك كىچىك تىپتىكى تۆمۈريول ۋە كىچىك تىپتىكى ئۆسكۈنىلەر ئارقىلىق ئورمانلىقتىكى نېفىتلىكنى ئېچىشنى قارار قىلىدۇ.

1927 - يىلى 2 - ئاينىڭ 21 - كۈنى، گېتتى نېفىت شىركىتى ئاخىر ئۇ يەردە تۇنجى نېفىت قۇدۇقىنى مۇۋەپپەقىيەتلىك قازىدۇ، كېيىن يەنە بىر نەچچە نېفىت قۇدۇقى قازىدۇ، نەتىجىدە بۇ كىچىك نېفىتلىكنىڭ كۈندىلىك نېفىت ئىشلەپچىقىرىش مىقدارى 17 مىڭ تۇڭغا يېتىدۇ. 1927 - يىلىدىن 1939 - يىلىغىچە پائۇل گېتتى بۇ نېفىتلىكتىن نەچچە مىليون ئامېرىكا دوللىرى كىرىم قىلىدۇ.



ھېكمەت:

ئادەمنىڭ بارلىق ھەرىكىتى ھېسسىياتىنىڭ تەسىرىگە ئۇچرايدۇ. نۇرغۇن كارخانىنىڭ تەدبىر بەلگىلىگۈچىلىرى بۇ قائىدىنى بىلگەچكە، ئادەملەرنىڭ رولىنى جارى قىلدۇرۇشتا ھېسسىياتىنىڭ رولىغا ئالاھىدە ئەھمىيەت بېرىدۇ. ئۇلار خادىملارغا ھەر جەھەتتىن كۆيۈنگەچكە، كۆپچىلىك شىركەتنىڭ تەدبىر بەلگىلىگۈچىلىرىگە ئىشىنىدۇ. باشقىچە ئېيتقاندا، كارخانا رەھبەرلىرى خادىملارغا ئىشىنىدىغانلىقىنى ھەر جايدا ئىپادىلەپ تۇرىدۇ، كۆپچىلىكنى خىزمەتنى دادىل ئىشلەشكە رىغبەتلەندۈرىدۇ، بۇنداق كارخانىدا كۈچلۈك ئويۇشۇشچانلىق شەكىللىنىدۇ - دە، كۆڭۈلدىكىدەك نەتىجىلەر بارلىققا كېلىدۇ.

سەمەمىي غەمخورلۇق

غەربىي جەنۇب ئاۋىياتسىيە شىركىتىدە بىر خىل غەمخورلۇق مەدەنىيىتى بولۇپ، غەمخورلۇق تەشكىلىنىڭ يادرولۇق قىممەت قارىشىغا ئايلانغان، خادىملار خاتالىق سادىر قىلىپ قويسا، باشقا خادىملار ئۇنىڭغا كەڭ قورساقلىق بىلەن مۇئامىلە قىلىدۇ ھەم ياردەم بېرىدۇ، ئادەم ۋە ئىشقا ئايرىم مۇئامىلە قىلىدۇ، ھەر بىر ئادەمنىڭ كەيپىياتىغا ئالاھىدە ئېتىبار بېرىدۇ. ئۇلار غەمخورلۇققا ئېرىشكۈچىنىڭ قەلبىدە مىننەتدارلىقنى ساقلايدىغانلىقىغا، مەسئۇلىيەت تۇيغۇسىنىڭ تۈرتكىسىدە، تېخىمۇ كۆپ مەسئۇلىيەتنى قانداق ئۈستىگە ئېلىشنى بىلىدىغانلىقىغا قاتتىق ئىشىنىدۇ.

شىركەت مەسئۇلى باررېت بىر قېتىم مەلۇم ئورۇندىكى ئىشچان خادىمنى دائىم ساياھەتچىلەرنىڭ ئەر ز قىلىدىغانلىقى، ئەھۋالنىڭ بارغانسېرى ئېغىرلىشىۋاتقانلىقىنى بايقايدۇ - دە، ئۇ خادىمنى ئىشخانىسىغا چاقىرتىپ سۆھبەتلىشىدۇ. باررېت خادىمدىن: «ھەممە ئىش ياخشىدۇ؟ بىز بەزى خېرىدارلارنىڭ ئەر ز خېتىنى تاپشۇرۇۋالدۇق، سىزنىڭ مۇلازىمىتىڭىز بۇرۇنقىدەك ياخشى بولماي قالدىمۇ - قانداق؟» دەپ سورايدۇ.

باررېتنىڭ گېپى تۈگىشىگىلا بۇ ئايال خادىم ئازابلىق يىغلاپ كېتىدۇ ھەمدە ئۆزى نۆۋەتتە دۇچ كەلگەن قىيىنچىلىق ۋە ئوڭۇشسىزلىقلارنى سۆزلەپ بېرىدۇ. يېقىندا ئۇ ئېرى بىلەن ئاجرىشىپ كەتكەن بولۇپ، ئۈچ ياشلىق ئوغلىنىڭ ۋەسىيلىك ھوقۇقىغا ئېرىشىش ئۈچۈن سوتقا ئەر ز قىلغانلىقى، 1800 ئامېرىكا دوللىرى ئەر ز قىلىش ھەققىگە قەر ز بولۇپ قالغانلىقى ئايدان بولىدۇ. بۇ ئىشلار ئۇنى ئازابلان روھىي ۋە جىسمانىي





جەھەتتىن چارچىتىپ قويغاچقا، خېرىدارلارغا قوپاللىق قىلىدىغان ئىشلار يۈز بەرگەندى.

باررېت ئايالنىڭ گېپىنى ئەستايىدىل ئاڭلىغاندىن كېيىن، ئىشنىڭ يۈز بېرىش سەۋەبىنى بىلىپ، ئۇنىڭغا قىيىنچىلىقلارغا بەرداشلىق بېرىش ھەققىدە تەسەللى بېرىدۇ ھەمدە ياردەم بېرىشنىڭ ئامالنى قىلىدۇ.

بىرنەچچە سائەتتىن كېيىن بۇ ئايال خادىم ئىچىگە 1800 ئامېرىكا دوللىرى سېلىنغان بىر كونۇپىرتنى تاپشۇرۇۋالىدۇ، بۇ ئازغىنە پۇل باررېتنىڭ كۆڭلى بولۇپ، كونۇپىرتقا خادىمنىڭ ئىسمىدىن باشقا ھېچقانداق خەت يېزىلمىغانىدى.

باررېت خادىملار بىلەن بولغان ئۆزئارا ئالاقىدە سەمىمىي غەمخورلۇقنى نامايان قىلىدۇ، خادىملارنىڭ تۇرمۇش ياكى خىزمەتتە يولۇققان قىيىنچىلىقلىرىنى بىلگەن ھامان ئاۋۋال ئۇلارنىڭ كەيپىياتىغا كۆڭۈل بۆلىدۇ. بۇ ئايال خادىم غەربىي جەنۇب ئاۋىياتسىيە شىركىتىنىڭ ئەڭ ساداقەتمەن خادىملىرىنىڭ بىرىگە ئايلىنىدۇ، ئادەمنى تېخىمۇ خۇش قىلىدىغىنى ئۇ تېخىمۇ كۆپ مەسئۇلىيەتنى قانداق ئۈستىگە ئېلىشنى بىلىۋالىدۇ. ئۇ مۇنداق دەيدۇ: «مەن يەنە قايسى كارخانىلارنىڭ خادىملارغا ھەر ۋاقىت غەمخورلۇق قىلىدىغانلىقى، ئۇلارنىڭ دەرد - ئەلىمىنى كۆڭۈل قويۇپ ئاڭلايدىغانلىقىنى بىلمەيمەن». غەمخورلۇق ئۇنىڭ كىشىلىك ھاياتى ۋە خىزمىتىگە ھاياتىي كۈچ ئاتا قىلىدۇ.

ھېكمەت:

كوللېكتىپنىڭ ئەزالىرى غەمخورلۇققا ئېرىشكەن ۋاقىتتا، كوللېكتىپنىڭ ئويۇشۇشچانلىقى تېخىمۇ كۈچىيىدۇ، خادىملار تېخىمۇ كۆپ مەسئۇلىيەتنى ئۈستىگە ئېلىشنى ئارزۇ قىلىدۇ. ھەرقانداق ئادەم كەسپىي ھاياتىدا ئۆزىنى نامايان قىلىشنى





ئويلايدۇ، ئەمما مۇھىت ياكى باشقا ئامىللار دائىم توسقۇنلۇق قىلىدۇ. شۇڭا رەھبەر ھەر ۋاقىت كوچا سۇپۇرگۈچىلىك رولىنى ئېلىپ، بۇ توسالغۇلارنى سۈپۈرۈپ تاشلاپ، ئەزالىرىنىڭ نەتىجىسىنى گەۋدىلەندۈرۈشى كېرەك. خادىملار غەمخورلۇققا، ھۆرمەتكە ئېرىشسە، ئۇنىڭ قايتۇرىدىغىنى خېرىدارلارغا ئەلا مۇلازىمەت قىلىش ھەم ۋاقتىدا ھەمراھلىرىغا ياخشى تەسىر بېرىشتىن ئىبارەت.

خادىملارنى قىزغىن سۆيۈش كېرەك

توشىئو دوكو توشىبا شىركىتىنىڭ رەھبىرى. ئۇ 70 ياشتىن ئاشقان ۋاقتىمۇ توشىبا شىركىتىنىڭ پۈتۈن مەملىكەتتىكى ھەرقايسى شىركەت، كارخانىلىرىنى تەكشۈرىدۇ، بەزىدە ھەتتا كېچىلىك پويىزغا ئولتۇرۇپ كارخانىلارغا بېرىپ نەق مەيداننى كۆزدىن كەچۈرىدۇ. يەكشەنبە كۈنلىرىمۇ زاۋۇتلارغا بېرىپ ئارىلايدۇ ھەم ئامانلىق قوغدىغۇچى ۋە نۆۋەتچى خادىملار بىلەن پىكىرلىشىدۇ، شۇنىڭ بىلەن ئۇ قول ئاستىدىكىلەر بىلەن چوڭقۇر دوستلۇق ئورنىتىدۇ.

ئۇ مۇنداق دەيدۇ: «مەن قول ئاستىدىكىلەر بىلەن بېرىش - كېلىش قىلىشنى ئىنتايىن ياخشى كۆرىمەن، قانداق ئادەم بولۇشىدىن قەتئىينەزەر پىكىرلىشىشنى ياخشى كۆرىمەن، چۈنكى مەن ئۇلار بىلەن پىكىرلىشىش جەريانىدا نۇرغۇن ئىجادچانلىققا ئىگە گەپلەرنى ئاڭلاپ ئىلھاملانمەن.»

بىر قېتىم توشىئو دوكو توشىبا زاۋۇتىغا كېتىۋاتقاندا قاتتىق يامغۇر يېغىپ كېتىدۇ. ئۇ زاۋۇتقا بارغاندىن كېيىن پىكاپتىن چۈشۈپ كۈنلۈك تۇتماي يامغۇردا ئىشلەۋاتقان قول ئاستىدىكىلەرگە مەدەت بېرىدۇ ھەم «ئادەم ئەڭ قىممەتلىك»





دېيىشنىڭ ئاساسىنى قايتا - قايتا تەكىتلەيدۇ. خادىملار ئۇنىڭ گېپىدىن تەسىرلىنىپ، ھەربىر ئېغىز سۆزىنى ئەستايىدىل ئاڭلايدۇ.

مۇھەببەتلىك گەپلەردىن قاتتىق تەسىرلەنگەن خادىملار ئۆزلىرىنىڭ قاتتىق يامغۇردا تۇرغانلىقىنىمۇ ئۇنتۇپ قالىدۇ. ھاياجان ياشلىرى توشىئو دوكو ۋە خادىملارنىڭ مەڭزىنى نەمدەيدۇ.

توشىئو دوكو گېپىنى تۈگەتكىچە كىيىملىرى پۈتۈنلەي ھۆل بولۇپ كېتىدۇ، ئۇ پىكاپقا چىقىپ ماڭىدىغان چاغدا قاتتىق تەسىرلەنگەن خادىملار پىكاپنى ئوربۇپلىپ، پىكاپنىڭ ئەينەكلىرىنى چېكىپ تۇرۇپ: «دىرېكتور، زۇكامداپ قالماڭ!» سالامەتلىككە ئەھمىيەت بەرگەندىلا خىزمەتنى تېخىمۇ ياخشى قىلغىلى بولىدۇ. سىز خاتىرجەم بولۇڭ، بىز خىزمەتنى جان - دىلىمىز بىلەن ئىشلەيمىز!» دەپ توۋلايدۇ.

توشىئو دوكو بۇ مەنزىرىدىن تەسىرلىنىپ كۆز يېشىنى توختىتالمايدۇ. ئۇ شىركىتىنىڭ گۈللىنىپ تەرەققىي قىلىشى ئۈچۈن جان پىدالىق بىلەن ئىشلەۋاتقان خادىملىرىنىڭ سەمىمىيىتىدىن قاتتىق تەسىرلىنىدۇ، ئۇ ئۆزىنىڭ مەجبۇرىيىتىنى تېخىمۇ كۆپ ئويلايدۇ، قول ئاستىدىكىلەرگە تېخىمۇ كۆيۈنىدۇ.

ھېكمەت:

قول ئاستىدىكىلەرنى ياخشى كۆرۈش باشقۇرغۇچىنىڭ ئىقتىدارى. بىر مۇنەۋۋەر رەھبەر قول ئاستىدىكىلەرگە ئۆزلىرىنىڭ مەۋجۇتلۇق قىممىتىنى بىلدۈرگەن ۋە ئۇلاردا يېتەرلىك ئىشەنچ يېتىلدۈرگەندىلا، ئاندىن كۈچلۈك ھەم نەپەسلىك شەكىللەندۈرۈپ، كەسىپتە ئۇچقاندەك تەرەققىي





قىلالايدۇ. رەھبەر بولۇش سۈپىتىڭىز بىلەن ھەر تەرەپتىن كەلگەن شۇنچە نۇرغۇن خادىم سىز ئۈچۈن خىزمەت قىلىۋاتسا، ئەجەب ئۇلارنى ياخشى كۆرمەمسىز؟

بىر مۇ خادىمنى قىسقارتماي قىيىن ئۆتكەلدىن ئۆتكەن كارخانا

ئىقتىساد چېكىنگەن مەزگىلدە، نۇرغۇن كارخانا خادىم قىسقارتىدۇ، خادىم قىسقارتىش ئارقىلىق چىقىمنى ئازايتىپ، ئىقتىسادىي بېسىمنى يېنىكلىتىشنى ئۈمىد قىلىدۇ. ئەمما بەزى كارخانىلار بۇنىڭ ئەكسىچە ئىش تۈتۈپ، بىر مۇ خادىمنى قىسقارتماي، خادىملار بىلەن بىرلىكتە قىيىن ئۆتكەلدىن ئۆتىدۇ.

«پاناسونىك» ئېلېكتر شىركىتىنىڭ خادىم قىسقارتماسلىق پىرىنسىپى داڭلىق. باش دىرېكتور كونوسۇكى ماتسۇشىتانىڭ نەزىرىدە پاناسونىك ئېلېكتر شىركىتىنىڭ خادىملىرى پاناسونىك چوڭ ئائىلىسىنىڭ ئەزالىرى، مۇشۇنداق تونۇش بولغاچقا، پاناسونىك شىركىتى كاساتچىلىق مەزگىلىدە خادىملارنى ئىشتىن بوشىتىشتەك ئەقىلسىزلىككە قەتئىي قارشى تۇرىدۇ.

بىر ئادەم پاناسونىك ئېلېكتر شىركىتىنىڭ خادىمى بولغاندىن كېيىن، ئۆزى خىزمىتىدىن ئىستىپا بەرگەندىن باشقا ۋاقىتتا، ئىشتىن بوشىتىۋېتىشتىن ئەنسىرىشى ھاجەتسىز. بۇ خىل ئۇسۇل خادىمدا مەن شىركەت بىلەن تەقدىرداش، نەپەسداش دەيدىغان تۇيغۇ شەكىللەندۈرىدۇ، شىركەت خادىمى ئاڭلىقلىق بىلەن ئىستىقبالىم شىركەتنىڭ تەرەققىياتى بىلەن باغلىق دەپ قارايدۇ، بۇ كۈچلۈك ئويۇشۇشچانلىقىنى بارلىققا كەلتۈرۈشتىكى مۇھىم ئامىل.





قىيىنچىلىققا دۇچ كەلگەن تەقدىردىمۇ خادىم قىسقارتماسلىق، ئىقتىسادىي زىيان كۆرۈلسىمۇ، خادىملارنىڭ شىركەتكە بولغان ئىشەنچىنى يوقاتماسلىق كېرەك. ئۇ ياپونىيە ئىقتىسادىدا چوڭ چېكىنىش بولغان مەزگىلدىمۇ مۇشۇنداق قىلغان.

1929 - يىلى، ئامېرىكا ئىقتىسادىي كىرىزىسى پۈتۈن دۇنيانى قاپلىغان مەزگىلدە، ياپونىيە بۇ كىرىزىستىن ساقلىنالمىدۇ. بۇ ۋاقىتتا خادىم قىسقارتىش، مائاشنى ئازلىتىش، تىجارەت كۆلىمىنى كىچىكلىتىش قاتارلىق ئىشلار ئۈزۈلمەي يۈز بېرىپ تۇرىدۇ. ئەسلىدە تەرەققىياتى ئوڭۇشلۇق بولۇۋاتقان پاناسونىك ئېلېكتىر شىركىتى بۇ چاغدا ئالدىغىمۇ ماڭالمى، كەينىگىمۇ يانالمى تۇرۇپ قالىدۇ، سودا ئوبوروتى ئادەتتىكىنىڭ يېرىمىدەك ئازلاپ كېتىدۇ، مەھسۇلاتلار سېتىلمى، بېسىلىپ ئىسكىلاتلار توشۇپ كېتىدۇ، ھەتتا زاۋۇت بىناسى، ئىشخانا بىناسىدىكى بوش ئورۇنلارمۇ قالمايدۇ.



كونوسۇكى ماتسۇشىتانى نۇرغۇن ئوي قىيىنايدۇ: شىركەتتىكى خادىملار جېدەل قىلامدۇ، تاغدەك دۆۋىلىنىپ كەتكەن مەھسۇلاتلارنى ساتقىلى بولامدۇ، قۇرۇلۇش قىلىنىۋاتقان يېڭى زاۋۇت پاناسونىك ئېلېكتىر شىركىتىنىڭ تەرەققىياتىغا چۈشەك بولارمۇ؟ دەسلەپكى قۇرۇلۇشقا ئۇل سالغان چاغدىكى ھاياجانلىق تۇيغۇلار قېنى؟ ھازىر مەھسۇلاتلار بېسىلىپ قالدى، مۇنداق چوڭ زاۋۇتنى قۇرۇشنىڭ زۆرۈرىيىتى بارمۇ؟ ئالغان قەرزلىرىنى قايتۇرالمىساق، پاناسونىك ئېلېكتىر شىركىتى ۋەيران بولارمۇ؟

كونوسۇكى ماتسۇشىتا ئېغىر روھىي بېسىمنىڭ تەسىرىدە تاماق يېگۈسى كەلمەيدۇ، كېچىلىرى ئۇخلىيالمىدۇ، ئەسلىدىنلا تېنى ئاجىز بولغاچقا، ئاخىر دوختۇرخانىغا كىرىپ قالىدۇ.



بىرنەچچە كۈندىن كېيىن، ئۇنىڭ ئاساسلىق ياردەمچىلىرىدىن لۇئې توشئو بىلەن ماتسۇبارا دوختۇرخانىغا يوقلاپ بېرىپ، ئۇنىڭ بىلەن قىيىنچىلىقنى قانداق ھەل قىلىش ئۈسۈلى توغرىسىدا كېڭىشىدۇ. لۇئې توشئو بىلەن ماتسۇبارا مۇنداق دەيدۇ: «ھەقىقەتەن ئامالسىز قالدۇق، مەھسۇلاتلار كۆپلەپ بېسىلىپ قېلىۋاتىدۇ، سېتىش مىقدارىمىز ئىلگىرىكىنىڭ يېرىمىغىمۇ يەتمەيۋاتىدۇ، تېخى داۋاملىق ئازلاۋاتىدۇ، بىز بارچە ئاماللارنى قىلىپ باققان بولساقمۇ، قىلچە ياخشىلىنىش كۆرۈلمەيۋاتىدۇ. شىركەت ساقايماس كېسەللىككە گىرىپتار بولغان ئادەمگە ئوخشاپ قالدى، شۇڭا چوڭ ئوپېراتسىيە قىلمىساق بولمايدۇ.»

كونوسۇكى ماتسۇشىتا بۇنى ئاللىبۇرۇن ئويلىغان بولغاچقا، ھېچقانداق ئىپادە بىلدۈرمەيدۇ. لۇئې توشئو بىلەن ماتسۇبارا ئەنسىزلىك ئىچىدە كونوسۇكى ماتسۇشىتاغا بىر قارىۋېتىپ: «بىز كېڭىشىپ بىر ۋاقىتلىق چارە تاپتۇق، مۇۋاپىقمۇ بىلىمدۇق؟ سېتىش مىقدارىمىزنىڭ يېرىمى ئازلاپ كەتتى، بۇنىڭغا ئەگىشىپ ئىشلەپچىقىرىش مىقدارىمىزنىڭمۇ يېرىمى ئازلاپ كەتتى، مۇشۇنداق بولغاچقا، خادىملارنىڭمۇ يېرىمىنى قىسقارتىمىساق بولىمىدى. مۇشۇنداق قىلساق، قىيىن ئۆتكەلدىن بەلكىم ئۆتۈپ كېتىشىمىز مۇمكىن» دەيدۇ.

— بولمايدۇ، بىرمۇ خادىمنى قىسقارتىشقا بولمايدۇ، — دەيدۇ كونوسۇكى ماتسۇشىتا كەسكىنلىك بىلەن.

— خادىم قىسقارتىشقا بىزمۇ چىدىمايمىز، بىراق، ھازىرقى قىيىن ئەھۋالدا خادىم قىسقارتىمىساق، بەلكىم شىركەت ۋەيران بولۇشى مۇمكىن، — دەيدۇ لۇئې توشئو بىلەن ماتسۇبارا ئېھتىياتچانلىق بىلەن.





— باشقا ئامال يوقمۇ؟ — دەيدۇ كونوسۇكې ماتسۇشىتا ئورنىدىن تۇرۇپ، — ئويلاپ بېقىڭلار، خادىملارنىڭ يېرىمىنى قىسقارتىۋەتسەكلا شىركەت قىيىنچىلىقتىن قۇتۇلامدۇ؟ شىركەت ئۈچۈن ئەڭ قىممەتلىك نەرسە نېمە؟ خادىم، زاۋۇت بىناسى، ئەسلىھەلەرنى سېتىۋالغىلى بولىدۇ، ئىختىساسلىقلارنى سېتىۋالغىلى بولمايدۇ، ئىختىساسلىقلارغا سەمىمىيلىك ئارقىلىق ئېرىشكىلى بولىدۇ. قىيىنچىلىق مەزگىلىدە خادىملارنى بوپىنى تاشلىغاندەكلا تاشلىۋەتسەك، كېيىن شىركەت تەرەققىي قىلغاندا، كىم پاناسونىك شىركىتىگە كېلىپ ئىشلەشنى خالايدۇ؟

— بىز رەھبەر بولۇش سۈپىتىمىز بىلەن بۇ قىيىنچىلىقنى ئورتاق يېڭىشىمىز كېرەك، — دەيدۇ يۇقىرى ئاۋازدا كەسكىنلىك بىلەن.

— خادىملار قىلغۇدەك ئىش بولمىسا قانداق قىلىمىز، — دەپ سورايدۇ ماتسۇبارا.

كونوسۇكې كەسكىنلىك بىلەن كۆرسەتمە بېرىپ مۇنداق دەيدۇ:

— ئۇسۇلنى مەن تېپىپ قويدۇم، خادىملار يېرىم كۈندىن ئىشلىسۇن، ئەمما ئىش ھەققىنى پۈتۈن كۈن ئىشلىگەن بويىچە تارقىتىڭلار!

لۇئې توشىئو بىلەن ماتسۇبارا شىركەتكە قايتىپ كەلگەندىن كېيىن، بارلىق خادىملارنى يىغىپ كونوسۇكېنىڭ قارارىنى يەتكۈزىدۇ. خادىملار بۇ خەۋەرنى ئاڭلىغاندىن كېيىن قىزغىن ئالقىش ياڭرىتىدۇ ھەم شىركەت ئۈچۈن جان پىدالىق بىلەن ئىشلەيمىز، دەپ قەسەم قىلىدۇ. شۇنىڭدىن كېيىن، شىركەتتە ھەممە بىر نىيەتتە قىيىن ئۆتكەلدىن بىرلىكتە ئۆتۈشتەك ياخشى ۋەزىيەت بارلىققا كېلىدۇ.





كونوسۇكېنىڭ تەدبىرى شىركەتنىڭ يۈكىنى ئېغىرلاشتۇرۇۋەتكەن بولسىمۇ، ئەمما خادىملارنىڭ قىزغىن قوللىشىغا ئېرىشىدۇ. ئىشلەپچىقىرىش مىقدارىنىڭ يېرىمى ئازلىتىلدى، خادىملار پەقەت يېرىم كۈن ئىشلىشى كېرەك دېيىلسىمۇ، ئەمما بىرمۇ خادىم ئارام ئالمايدۇ. كۆپچىلىك پۈتۈن كۈچى بىلەن ئىسكىلاتتا بېسىلىپ قالغان مەھسۇلاتلارنى سېتىشقا ئاتلىنىپ، ئىككى ئايغا يەتمىگەن ۋاقىتتا ئىسكىلاتتا تاغدەك دۆۋىلىنىپ كەتكەن مەھسۇلاتلارنى پاك - پاكىز سېتىپ تۈگىتىدۇ. يېرىم كۈن ئىشلەش تۈزۈمىنى بىكار قىلىش بىلەن بىللە، يەنە ئىسمىنا قوشۇپ ئىشلەپ زاكازلارنى تۈركۈملەپ ئىشلەپچىقىرىپ، شىركەت تارىخىدا ئەڭ يۇقىرى سېتىش رېكورتى يارىتىدۇ. پاناسونىك شىركىتى شۇنىڭ بىلەن كىرىزىستىن قۇتۇلۇپ، ئەسلىدىكى كۈنسېرى گۈللىنىش ھالىتىگە قايتىپ كېلىدۇ.

ھېكمەت:

كارخانا ئىقتىسادىي كىرىزىسقا دۇچ كەلگەندە، خادىملار خاتىرجەمسىزلىنىدۇ، تەمىناتىنىڭ ئازلاپ كېتىشىدىن، ھەتتا ئىش ئورنىدىن ئايرىلىپ قېلىشىدىن ئەنسىرەيدۇ. ئەگەر كارخانا ئەڭ قىيىنچىلىق مەزگىلىدەمۇ ۋەدىسىدە چىڭ تۇرسا، ئۇنداقتا كارخانا خادىملارنىڭ قەلبىدە ياخشى ئوبراز تىكلەيلىەيدۇ، خادىملار تولۇپ تاشقان ئىشەنچ بىلەن كۈرەش قىلىپ، كارخانا بىلەن بىرلىكتە قىيىن ئۆتكەلدىن ئۆتىدۇ.

خادىملار بىلەن بىر نىيەتتە ھەمكارلىشىپ قىيىن
ئۆتكەلدىن ئۆتۈش

«خۇپېيۇ» دۇنياغا داڭلىق ئېلېكتىر شىركىتى. ئۇنىڭ





ئىشلەپچىقارغىنى يېڭى مەھسۇلات بولغاچقا، ئېھتىياج ئىنتايىن يۇقىرى، شۇڭا قۇرۇلۇپ ئۇزاق ئۆتمەي ئۇچقاندەك تەرەققىي قىلىدۇ. ئەمما ياخشى كۈنلەر ئۇزاققا بارمايدۇ، 20 - ئەسىرنىڭ 70 - يىللىرىنىڭ ئوتتۇرىلىرىدا غەرب دۆلەتلىرىدە 2 - دۇنيا ئۇرۇشىدىن بۇيانقى ئەڭ ئېغىر ئىقتىسادىي كىرىزىس يۈز بېرىدۇ، يېڭىدىن گۈللىنىۋاتقان ئېلېكتىر كەسىپىمۇ كىرىزىسنىڭ زەربىسىگە ئۇچرايدۇ. ئىقتىسادىي كاساتچىلىق تۈپەيلىدىن، ئېھتىياج تېز ئازلاپ، «خۇپۇ» شىركىتىنىڭ سودىسىمۇ بىراقلا تۆۋەنلەپ كېتىدۇ، كارخانا تىجارىتى خەۋپ ئىچىدە قېلىپ، شىركەتنىڭ مەۋجۇت بولۇپ تۇرۇشى قاتتىق سىناققا دۇچ كېلىدۇ.

قانداق قىلىش كېرەك؟ ئەينى چاغدا نۇرغۇن ئادەم شىركەت باش دىرېكتورى بىل خېۋلېتقا باشقا شىركەتلەر قوللانغان خادىم قىسقارتىش ئۇسۇلىنى قوللىنىپ ۋاقىتلىق بولسىمۇ قىيىنچىلىقتىن ئۆتۈۋېلىش تەكلىپىنى بېرىدۇ. خېۋلېت قايتا - قايتا ئويلىغاندىن كېيىن، خادىملارنى قىسقارتىش ئارقىلىق ئىقتىسادىي كىرىزىستىن ئۆتۈۋالغان بىلەن، بۇ تەدبىر كارخانىنىڭ ئۇزاق مۇددەتلىك تەرەققىياتى ئۈچۈن پايدىسىز، دەپ قارايدۇ. شۇڭا ئۇ خادىملارغا تەنتەنىلىك ھالدا بىرمۇ خادىمنى قىسقارتمايدىغانلىقىنى جاكارلايدۇ، شۇنىڭ بىلەن بىللە، بارلىق خادىمنى بىر نىيەتتە ھەمكارلىشىپ، سەمىمىيلىك بىلەن ئىش قىلىپ، قىيىن ئۆتكەلدىن ئوڭۇشلۇق ئۆتۈپ كېتىشكە چاقىرىق قىلىدۇ.

قىيىنچىلىققا تاقابىل تۇرۇشنىڭ ۋاقىتلىق تەدبىرى سۈپىتىدە، خېۋلېت شىركەتتىكى بارلىق خادىمنىڭ ئىش ھەققىنى 10 پىرسەنت كېمەيتىدىغانلىقىنى جاكارلايدۇ، شۇنىڭ بىلەن بىللە، ھەر بىر خادىمنىڭ خىزمەت ۋاقتىنىمۇ مۇناسىپ





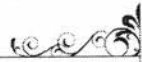
ھالدا 10 پىرسەنت قىسقارتىپ، مۇشۇ ئاساستا بارلىق خادىمنىڭ ئىش ئورنىدىن ئايرىلىپ قالماستىنغا كاپالەتلىك قىلىدۇ.

شۇنىڭ بىلەن بىللە، «خۇيپۇ» شىركىتى باشقۇرۇش پەلسەپىسىنى يېڭىلاپ، تىرىشش ۋە ئىسلاھات روھىنى كۈچەپ تەكىتلەيدۇ. شىركەتنىڭ خادىملارغا تارقىتىپ بەرگەن باياناتىنىڭ بېشى مۇنداق باشلىنىدۇ: «نۆۋەتتىكى قىيىن ئەھۋالدا، تەشكىلنىڭ نەتىجىسى ھەر بىر خادىمنىڭ ئورتاق تىرىشچانلىقى ئارقىلىق بارلىققا كېلىدۇ.»

ئاندىن «خۇيپۇ» شىركىتى ئىجادچانلىققا ئىگە ئىختىساسلىقلار ئۈستىگە ئېلىشقا تېگىشلىك مەسئۇلىيەتنى ئالاھىدە تەكىتلەيدۇ، بۇ نۇقتا «خۇيپۇ» شىركىتىنىڭ مۇۋەپپەقىيەتكە ئېرىشىشىدە ئىزچىل ھەرىكەتلەندۈرگۈچ كۈچ بولىدۇ. «بىرىنچى، شىركەت نۆۋەتتە قابىلىيەتلىك ھەم ئىجادچانلىق روھىغا بايلارغا موھتاج؛ ئىككىنچى، شىركەت ئەمەلىيەتكە تېخىمۇ ئۇيغۇن نشان بېكىتىش ئۈچۈن ھەرقايسى قاتلامدىكى خادىملارنىڭ خىزمەت قىزغىنلىقىنى قوزغىتىشتا ئەمەلدارلارنىڭ ئاكتىپ قىزغىنلىقى بولۇپ قالماستىن، يەنە باشقىلارنىڭمۇ قىزغىنلىقىنى قوزغىيدىغان ئىقتىدار ھازىرلىشىغا موھتاج.» شىركەت باياناتىنىڭ كىرىش سۆز قىسمى مۇنداق ئاياغلىشىدۇ: «شىركەت قىيىنچىلىق مەزگىلىدە ھەر بىر خادىمغا يېتەرلىك ئەركىنلىك بېرىشى، ئۇلارنىڭ ئۆزلىرى ئەڭ ياخشى دەپ قارىغان شەكىلدە ئۆز مەسئۇلىيىتىنى ئۈستىگە ئېلىشىدىن پايدىلىنىپ ئومۇمىي نشان ئۈچۈن كۈرەش قىلىشى كېرەك.»

«خۇيپۇ» شىركىتىنىڭ خادىملىرىمۇ شىركەتنى خىجىل قىلىدىغان ئىشلارنى قىلمايدۇ. شىركەت قىيىن ئەھۋالدىمۇ خادىملارغا سەمىمىي مۇئامىلە قىلغاچقا، خادىملارنىڭ خىزمەت





قىزغىنلىقى ھەسسەلەپ ئاشىدۇ. «خۇپىيۇ» شىركىتىنىڭ قەيىرىگە بارماڭ، خادىملارنىڭ مەھسۇلات سۈپىتىنى مۇزاكىرە قىلىۋاتقانلىقى، بۆلۈمىنىڭ بۇ جەھەتتە قولغا كەلتۈرگەن نەتىجىلىرىدىن ئىپتىخارلىنىدىغانلىقىنى كۆرىسىز. كىرىزىس مەزگىلىدە، «خۇپىيۇ» شىركىتىنىڭ يۇقىرى - تۆۋەندىكىلىرى يۈكسەك بىردەكلىك ۋە ئۆزئارا ئىشەنچنى ساقلىغاچقا، شىركەت چېكىنىش مەزگىلىدىن ئوڭۇشلۇق ئۆتۈپ كېتىدۇ، كېيىن دەرىجىدىن تاشقىرى سۈرئەت بىلەن ئامېرىكا ئېلېكترون كەسپىدىكى چولپانغا ئايلىنىدۇ.

ھېكمەت:

كارخانا مۇشكۈلاتقا دۇچ كەلگەندە، كارخانا رەھبەرلىرى خادىملارغا كارخانىنىڭ نۆۋەتتىكى ئەھۋالى، دۇچ كەلگەن مەسىلىلىرى، بۇنىڭدىن كېيىنكى پىلانلىرىنى ھەقىقىي يەتكۈزۈشى، خادىملارنىڭ راينى ئىگىلىشى، خادىملارنىڭ تۇرمۇشىغا كۆڭۈل بۆلۈشى، ئۇلارنى ئويلىشى، خادىملارغا سەمىمىيلىك بىلەن مۇئامىلە قىلىشى، ھايات - مامات، شەرەپ - نومۇستا بىللە بولۇشى كېرەك، مۇشۇنداق قىلغاندىلا خادىملار كارخانىنىڭ قىيىنچىلىقتىن قۇتۇلۇشى ئۈچۈن تىرىشىپ چارە - تەدبىر كۆرسىتىدۇ، تېخىمۇ بېرىلىپ ئىشلەيدۇ.

ئەگەر كارخانا مەسئۇللىرى ھەقىقىي ئەھۋالنى يوشۇرسا، خادىملارنىڭ مەنپەئىتىنى ئويلىمىسا، ھەتتا خادىملارنى قىسقارتسا، ئۇنداق كارخانا خادىملارنىڭ قوللىشىغا ئېرىشەلمەيدۇ - دە، قىيىنچىلىقتىن قۇتۇلۇشى تەسكە توختايدۇ. ھەربىر خادىمنىڭ ئاكتىپلىقىنى قانداق قوزغىتىش كېرەك؟ بەزى ئەقىللىق رەھبەرلەر خادىملارغا سەمىمىي مۇئامىلە قىلىدۇ، «خادىملارغا بەخت يارىتىش» تەك «ئائىلە شەكلى» دىكى



باشقۇرۇش ئۇسۇلىنى قوللىنىپ، ھەر بىر خادىمنى شىركەتكە خۇددى ئۆزىنىڭ ئائىلىسىدەك مۇئامىلە قىلىدىغان قىلىدۇ - دە، شىركەتنىڭ ئومۇمىي ئىقتىدارىنى ئاشۇرىدۇ.

خادىمنى قوبۇل قىلىدىغان ھەم ئىشتىن بويىتىدىغان شىركەت بولماسلىق كېرەك

«خۇيپۇ» شىركىتى ئادەمنى ئاساس قىلىشتەك كارخانا مەدەنىيىتىنى خېلى بۇرۇنلا ئەمەلگە ئاشۇرغان. 20 - ئەسىرنىڭ 40 - يىللىرى شىركەتنى قۇرغۇچىلاردىن بىل خېۋلېت بىلەن پاركارد خۇيپۇ شىركىتىنى «خادىم قوبۇل قىلىدىغان ھەم خادىمنى ئىشتىن بويىتىدىغان» شىركەتكە ئايلاندۇرۇپ قويماسلىقىنى قارار قىلىدۇ. ئېلېكترون سانائىتى پۈتۈنلەي ھۆكۈمەتنىڭ قوللىشىغا تايىنىۋاتقان ئەينى يىللاردا بۇ خىل قارارنى چىقىرىش كىشىنى ئىنتايىن ھايانغا سالىدۇ.

1970 - يىلى، شىركەتنىڭ تىجارىتى ئېغىر زەربىگە ئۇچرىغان چاغدا، خېۋلېت بىلەن پاركارد بۇ كولىپكتىپقا رەھبەرلىك قىلىپ سىناققا بەرداشلىق بېرىدۇ، ئۇلار ئىشچىلارنى قىسقارتماستىن، ئۆزلىرىنىمۇ ئۆز ئىچىگە ئالغان شىركەتنىكى بارلىق خادىملارنىڭ ئىش ھەققىنى 10 پىرسەنت قىسقارتىش بىلەن بىللە، خىزمەت ۋاقتىنىمۇ 10 پىرسەنت قىسقارتىدۇ. مۇشۇنداق قىلىپ، شىركەت بىرمۇ خادىمنى ئىشتىن بويىتىپ تۇرۇپ، قىيىنچىلىق مەزگىلىدىن مۇۋەپپەقىيەتلىك ئۆتىدۇ.

شىركەتنىڭ بىر پېشقەدەم رەھبىرى مۇنداق دەيدۇ: 1950 - يىلى بىرەيلەن 10 مىليون ئامېرىكا دوللىرىغا خۇيپۇ شىركىتىنى سېتىۋالماقچى بولىدۇ، بۇ پۇل ئەينى چاغقا نىسبەتەن ئاز بولمىسىمۇ، خۇيپۇ شىركىتى كەسكىن رەت



قىلىدۇ. شىركەت رەھبەرلىرى ئەگەر شۇنداق قىلساق، خادىملار ناتونۇش ئادەمنىڭ قولىغا ئۆتۈپ قالىدۇ، ناتونۇش ئادەم شەخسى مەنپەئىتىنى ئالدىنقى ئورۇنغا قويۇپ، خۇپيۇنىڭ خادىملىرىنىڭ مەنپەئىتى بىلەن كارى بولمايدۇ. خۇپيۇ بىر زاۋۇتنى سېتىۋالماقچى بولىدۇ، بۇ زاۋۇتنىڭ ھەشەمەتلىك مەسئۇل خادىملار يۈرۈشلۈك ئۆيلىرى، ئىشخانا ۋە تەجرىبىخانىلىرىغا ھاۋا تەڭشىگۈچ سەپلەنگەن بولسىمۇ، ئەمما ئىشلەپچىقىرىش بۆلۈمىدە سوۋۇتۇش ئۈسكۈنىسى يوق ئىدى. خۇپيۇ بىرنەچچە قېتىم ئويلاشقان بولسىمۇ، يەنىلا زاۋۇتنى سېتىۋېلىش ئويىدىن ۋاز كېچىدۇ. بۇنىڭ سەۋەبى بەكمۇ ئاددىي بولۇپ، «خۇپيۇ» ھەممىسىگە ھاۋا تەڭشىگۈچ سىستېمىسى ئورنىتىپ بولالمىغانىدى. ئەگەر ئىشخانىلارغا ھاۋا تەڭشىگۈچ ئورنىتىپ، خىزمەت مەيدانىغا ئورناتماسلىق ئەقىلگە سىغمايدۇ - دە!



«خۇپيۇ»نىڭ ئادەم ئىشلىتىش سىياسىتى سېنى مەڭگۈلۈك خىزمەت بىلەن تەمىنلەيمىز، پەقەت ئىپادەڭ ياخشى بولسىلا، شىركەت سېنى مەڭگۈ ئىشلىتىدۇ، دېگەنلىكتىن ئىبارەت. 2 - دۇنيا ئۇرۇشى مەزگىلىدە، «خۇپيۇ» ھەربىي تەرەپ بىلەن توختام تۈزۈش پۇرسىتىگە ئېرىشىدۇ. توختام بويىچە ئىش قىلىش ئۈچۈن يېڭىدىن يەنە 12 خادىم قوبۇل قىلىشقا توغرا كېلىدۇ. شۇنىڭ بىلەن خېۋلېت ئەپەندى قول ئاستىدىكى بىر دىرىكتور بىلەن بۇ ئىش توغرىلىق كېڭىشىدۇ.

— توختام بويىچە ئىشنى تۈگەتكەندىن كېيىن، ئۇلارنى داۋاملىق ئىشلىتەلەيمىزمۇ؟ — دەپ سورايدۇ خېۋلېت.

— ياق، — دەپ جاۋاب بېرىدۇ دىرىكتور.

— ئۇنداق بولسا بىز بۇ توختامغا قول قويمايلى! شۇنىڭ بىلەن «خۇپيۇ» شىركىتى يۇقىرى پايدىلىق زاكازنى قوبۇل قىلىشتىن ۋاز كېچىدۇ.

خېۋلېت بىلەن پاركارد ھەربىر خادىمنى قەدىرلەيدۇ، شىركەتتىكى خادىملارغا قارىتا «قوبۇل قىلغان خادىمنى يېنىكلىك بىلەن ئىشتىن بوشاتماسلىق» ئۇسۇلىنى قوللىنىدۇ. ئۇلار پەقەت كۆز ئالدىدىكى مەنپەئەتنىلا كۆزلىمىگە چىكە، خادىملارنىڭ قىممىتىنى ئويلاشقان. ئۇلار خادىملارنى قەدىرلەش، خادىملارنى ھۆرمەتلەش ئارقىلىق ياراتقان قىممەت ئۇزاق مۇددەتلىك بولۇپ، يۇقىرى پايدىلىق بىر زاكازغا ئوخشىمايدۇ، دەيدۇ.

«خۇيپۇ» شىركىتى مۇشۇنداق مېڭىپ بۈگۈنكى كۈنگە كەلدى، ئەڭ ئاخىرىدا دۇنيادىكى 500 كۈچلۈك كارخانىنىڭ بىرىگە ئايلاندى.

ھېكمەت:

«خۇيپۇ» شىركىتىنىڭ ئادەم ئىشلىتىش يولى جەمئىيەتتىكى ھە دەپسلا خادىم قىسقارتىدىغان، مائاشنى كېمەيتىدىغان كارخانىلار بىلەن روشەن سېلىشتۇرما بولۇپ، ئىختىساسلىقلار كارخانىنىڭ ھاياتى كۈچكە ئېرىشىشنىڭ مەنبەسى، خادىملارنىڭ مەنپەئىتى كارخانىنىڭ مەنپەئىتىدۇر. خادىملارغا مۇئامىلە قىلىشقا ماھىر بولۇش كارخانىنىڭ پايدىغا ئېرىشىش مەنبەسىگە ياخشى مۇئامىلە قىلغانلىق بولۇپ، بۇ كارخانىنىڭ گۈللىنىپ تەرەققىي قىلىشىنىڭ ئەڭگۈشتەرى ۋە ئۈنۈملۈك قورالى، كارخانىنىڭ ئۇزاق مۇددەتلىك تەرەققىياتقا ئېرىشىشىنىڭ كۈچ - قۇدرىتى.

خادىملار بىلەن بىرلىكتە شادلىنىش

دۇنياغا داڭلىق «خېنيز» شىركىتىنىڭ دۇنيانىڭ ھەرقايسى جايلىرىدا تارماق شىركەت ۋە زاۋۇتلىرى بولۇپ، يىللىق سېتىش





سوممىسى 6 مىليارد ئامېرىكا دوللىرىغا يېتىدىغان دەرىجىدىن تاشقىرى يېمەكلىك شىركىتى ھېسابلىنىدۇ.

«خېنىز» شىركىتىنىڭ قۇرغۇچىسى ھېنرى جون خېنىز شادلىقتىن خادىملار بىلەن بىرلىكتە بەھرىمەن بولۇشنى ئارزۇ قىلىدىغان مۇۋەپپەقىيەت قازانغان كارخانىچى. ئۇنىڭ شىركىتىدىكى خادىملارنىڭ ئاكتىپلىقى ۋە تەشەببۇسكارلىقى ئىنتايىن يۇقىرى، ھەتتا ئۇنىڭدىن بەكرەك كارخانىنى ياخشى كۆرىدۇ، بۇنداق كارخانىدا ئىشلىگەن ھەرقانداق ئادەم خادىملار ئارا كۈچلۈك دوستلۇقنى ۋە كولىبىكتىپنىڭ دەرىجىدىن تاشقىرى ئويۇشۇشچانلىقىنى ھېس قىلالايدۇ.

بويى پاكار، كۈچ - قۇۋۋىتى ئۇرغۇپ تۇرغان خېنىز دائىم خادىملار ئارىسىغا چوڭقۇر چۆكۈپ، ئۇلار بىلەن قىزغىن پاراڭلىشىدۇ. ئۇ ئۆزىنىڭ قىزغىنلىقى ئارقىلىق باشقىلارنى ئىنتايىن تەسىرلەندۈرىدۇ ۋە ھاياجانلاندۇرىدۇ.

خېنىزنىڭ سالامەتلىكى بىر مەزگىل ياخشى بولماي قالىدۇ، دوختۇر ئۇنىڭغا فىلورىداغا ساياھەتكە بېرىش تەكلىپىنى بېرىدۇ. خادىملار بۇ ئىشتىن خەۋەر تاپقاندىن كېيىن ئۇنىڭغا: «بەك چارچاپ كەتتىڭىز، ياخشىراق ئويناپ كېلىڭ، يىل بويى قاتتىق ئىشلىدىڭىز!» دەيدۇ.

كۆپچىلىك پەرەز قىلغاندەك، ئۇ ئۇزاق ئۆتمەيلا قايتىپ كېلىدۇ.

— نېمىگە بۇنداق بالدۇر قايتىپ كەلدىڭىز؟ — دەپ سورايدۇ خادىملار ھەيرانلىق ئىلكىدە.

— سىلەرسىز ئۇ يەردە يالغۇز يۈرۈش بەك زېرىكشلىك ئىكەن، — دەپ جاۋاب بېرىدۇ ئۇ كۆپچىلىككە.

ئۇزاق ئۆتمەي خېنىز بىر قىسىم ئادەملەرگە قوماندانلىق قىلىپ زاۋۇتىنىڭ ئوتتۇرىسىغا چوڭ ئەينەك ساندۇق



ئورۇنلاشتۇرۇپ، ئىچىگە ئېغىرلىقى 800 قاداق، ئۇزۇنلۇقى 5.14 ئىنگلىز چىسى كېلىدىغان، 150 ياشقا كىرگەن قىسقا كالىپكە تىمساھنى ئورۇنلاشتۇرىدۇ.

— قانداق؟ تىمساھ قىزىقارلىق كۆرۈنەمدىكەن؟ — دەپ سورايدۇ خېنىز خادىملاردىن.

— قىزىقارلىق بولىدىكەن، — دەپ بىردەك جاۋاب بېرىدۇ خادىملار. بەزى خادىملار:

— ئەزەلدىن بۇنداق چوڭ قىسقا كالىپكە تىمساھنى كۆرۈپ باقمايتۇق، — دېسە، يەنە بەزى خادىملار:

— گەپ نەرسىنىڭ چوڭ - كىچىكلىكىدە ئەمەس، بەلكى ھەقىقىي قەلبىتە، — دەيدۇ.

خېنىز كۈلۈپ كېتىپ:

— بۇ تىمساھ ماڭا قاتتىق تەسىر قىلىپ، فىلورىداغا قىلغان ساياھىتىمگە ئۇنتۇلماس ئەسلىمە ئاتا قىلدى، كۆپچىلىك بوش ۋاقىتلىرىڭلاردا بۇ تىمساھنى بىرلىكتە تاماشا قىلايلى! — دەيدۇ. ئەسلىي خېنىز بۇ قىسقا كالىپكە تىمساھنى خادىملارغا ئاتاپ فىلورىدادىن ئالايىتەن ئەكەلدۈرگەندى.

ھېكمەت:

خادىملار بىلەن شادلىقتىن ئورتاق بەھرىمەن بولۇشقا ماھىر بولۇش كارخانا كولىپكتىپىنىڭ ئۇيۇشۇشچانلىقىنى كۈچەيتىشنىڭ ئاساسلىق مەنبەسى، شۇنداقلا خادىملارنىڭ ئاكتىپلىقى ۋە ساداقەتمەنلىكىنى ئۆستۈرۈشتىكى ئەڭ ياخشى ھەرىكەتلەندۈرگۈچ كۈچ. باشقۇرغۇچى بولۇش سۈپىتىڭىز بىلەن قەيەرگە بېرىشىڭىزدىن قەتئىينەزەر خادىملار بىلەن ئىچقويۇن - تاشقويۇن بولۇپ، شادلىقتىن خادىملار بىلەن ئورتاق بەھرىلىنىڭ!



خادىملارنىڭ ئائىلىسىدىكىلەرگىمۇ خىزمەت تېپىپ بېرىش

بىر كۈنى «فورد» شىركىتىنىڭ ئىجتىمائىي بۆلۈمىنىڭ باشلىقى دوكتور ماكىن «فورد» زاۋۇتىنىڭ بىر تارماق زاۋۇتىنىڭ دوكلاتىنى تاپشۇرۇۋالدى. دوكلاتتا شىركەتتىكى جورجى ئىسىملىك قارا تەنلىك خادىمنىڭ شىركەتنىڭ ئاپتوموبىل مەيدانىدا ئىشلەيدىغانلىقى، 70 نەچچە ياشقا كىرىپ قالغاچقا، كۆرۈش قۇۋۋىتىنىڭ بارغانسېرى تۆۋەنلەپ كەتكەنلىكى، ئەمما ئائىلىسىنىڭ ئىقتىسادىي قىيىنچىلىقى سەۋەبىدىن ئىزچىل ئىشلەۋاتقانلىقى، ئۇ داۋاملىق ئىشلىسە ئاسانلا خەتەرلىك ئەھۋال يۈز بېرىپ قالىدىغانلىقى، شىركەتنىڭ ئۇنىڭغا ياشانغانلار كۈتۈنۈش پۇلى بېرىپ پېنسىيەگە چىقىرىۋېتىش ئىھتىماللىقى بار - يوقلۇقى دېيىلىدۇ.

دوكتور ماكىن دەرھال قول ئاستىدىكى بىر ياشقا تاپىلاپ: «جاپا تارتىدىغان بولىدىغىز، ئاشۇ بۆلۈمگە بېرىپ ئەھۋالنى ئىگىلەپ كېلىڭ!» دەيدۇ.



تەكشۈرۈش نەتىجىسىدە جورجىنىڭ كۆرۈش قۇۋۋىتىنىڭ ئاجىزلىشىپ كۆرەلمەسلىك دەرىجىسىگە يەتكەنلىكى مەلۇم بولىدۇ.

— بۇ خادىمنىڭ ئائىلە شارائىتى قانداق ئىكەن؟ — دەپ سورايدۇ ماكىن دوكتور.

— خوتۇنى خىزمەت قىلالىغۇدەك، ئۇ پۇرسەت بولسىلا ئىشلەيدىغانلىقىنى بىلدۈردى، ئۇلارنىڭ ئۆيىنىڭ بىرنەچچە ئېغىزى بوش ئىكەن، بۇنىڭدىن باشقا، ئۇلارنىڭ 25 ياشلىق ئوغلى بولۇپ، باشقا بىر زاۋۇتتا ئىشلەيدىكەن، ھەپتىلىك ئىش ھەققى 25 ئامېرىكا دوللىرى ئىكەن.



— ئۇنداق بولسا ياخشى، مەسىلىنى ھەل قىلالغۇدەكمىز. ماكىكىن ئۇلارنىڭ ئوغلىنى ياشانغان ئاتا - ئانىسىنىڭ ھالىدىن ياخشى خەۋەر ئېلىش شەرتى ئاستىدا فورتنىڭ زاۋۇتىغا كېلىپ ئىشلەشكە تەكلىپ قىلىش، كۈنلۈك ئىش ھەققىگە 6 ئامېرىكا دوللىرى بېرىشنى قارار قىلىدۇ.

ماكىكىن يەنە قول ئاستىدىكى خادىمغا ئۇلارنىڭ بىرنەچچە ئېغىز بوش ئۆيىنى ئىجارىگە ئالدىغانغا ئادەم تېپىپ بېرىشنى تاپىلايدۇ، قارا تەنلىك بوۋاينىڭ خوتۇنى كىر يۇيۇش خىزمىتىنى قىلىدۇ، بوۋاي ئۆيىگە يېقىن جايدىكى بىرەيلەننىڭ دەرۋازىسىغا قارايدۇ. بۇنداق خىزمەت ئىنتايىن ئازادە بولۇپ، ئۇ پۈتۈنلەي ھۆددىسىدىن چىقالايدۇ.

مۇشۇنداق قىلىپ ماكىكىننىڭ كۆڭۈل بۆلۈشىدە، بۇ فورد شىركىتىنىڭ خادىمىنىڭ ئۆيدىكىلەرنىڭ ھەممىسى خىزمەتكە ئېرىشىپ، ئائىلە كىرىمى تېزلا ئىككى ھەسسە ئاشىدۇ. ماكىكىن بۇ قارا تەنلىك بوۋاينىڭ ئائىلىسىگە بەخت ئاتا قىلىدۇ.

ھېكمەت:

«فورد» شىركىتى رەھبەرلىرىنىڭ خادىملىرىغا خۇددى ئۆز ئائىلىسىدىكىلەرگە كۆڭۈل بۆلگەندەك كۆڭۈل بۆلۈش فاخجىنى ھەربىر خادىمنى قاتتىق تەسىرلەندۈرۈپ، ئۇلارغا شىركەتنى ئۆزلىرىنىڭ ئىككىنچى ئائىلىسىدەك ھېس قىلدۇرغان. بۇ خىل شىركەتنى ئائىلە دەپ قارايدىغان ئىدىيەنىڭ تۈرتكىسىدە، خادىملارنىڭ غوجايىنلىق روھى مىسلى كۆرۈلمىگەن دەرىجىدە كۈچىيىپ، فورد شىركىتىنىڭ ئىشلەپچىقىرىش ئۈنۈمىنى كۆرۈنەرلىك ئۆستۈرگەن.

كارخانا ھەربىر خادىمنى ھۆرمەتلەپلا قالماستىن، يەنە ھەربىر خادىمغا كۆڭۈل بۆلۈشى، خادىمىنىڭ ئۆزىگىلا كۆڭۈل





بۆلمەستىن، يەنە خادىمنىڭ ئائىلىسىگىمۇ كۆڭۈل بۆلۈشى كېرەك. كارخانىدىكى ھەربىر ئادەمنىڭ ئائىلىسى بەختلىك بولسا، بۇنداق خادىم سەمىمىيلىك بىلەن كارخانا ئۈچۈن خىزمەت قىلىدۇ.

سىز ھەقىقەتەن ئەڭ ياخشى دوختۇرنى تاپتىڭىز

«سىز ھەقىقەتەن ئەڭ ياخشى دوختۇرنى تاپتىڭىز!» «موتورولا شىركىتىنىڭ باش دىرېكتورى پائۇل گالۋىن خادىملار ۋە ئۇلارنىڭ ئائىلىسىدىكىلەر كېسەل بولۇپ قالغاندا ئەڭ كۆپ ئاڭلايدىغان سالام!

ئىقتىسادىي كىرىزىس مەزگىلىدە ئىشچىلار ئىشىسىز قېلىشتىن ئەڭ قورقىدۇ، ئۇلار تاماق قاچىسىدىن ئايرىلىپ قالماسلىق ئۈچۈن كېسەل بولۇپ قېلىشتىن، بولۇپمۇ غوجايىنىنىڭ بىلىپ قېلىشىدىن بەك قورقىدۇ. بىل ئانوزى بىر مال سېتىۋالغۇچى، ئۇ ئەنسىرىگەن ئىككى ئىش تەڭلا يۈز بېرىدۇ. ئۇنىڭ چىش كېسىلى ئىنتايىن ئېغىر بولۇپ، كېسەل قوزغىلىپ خىزمىتىنى جىددىي تاشلاشقا مەجبۇر بولىدۇ. شۇنىڭ بىلەن بىللە، گالۋىن ئۇنىڭ كېسىلىنى بىلىپ قالىدۇ.

گالۋىن ئۇنىڭ ئازابلىنىۋاتقان ھالىتىنى كۆرۈپ يۈرىكى ئېچىشىپ:

— سەن دەرھال دوختۇرخانىغا بارغىن، خىزمىتىڭنى ئويلىما، سېنىڭ ئىشىڭنى مەن ئويلاپ قويدۇم، — دەيدۇ.

بىل ئانوزى ئوپىراتسىيە قىلدۇرىدۇ، ئەمما ھېسابات تالونىنى كۆرمەيدۇ. ئۇ گالۋىننىڭ ئوپىراتسىيە ھەققىنى تۆلىۋەتكەنلىكىدىن خەۋەر تاپىدۇ. ئۇ كۆپ قېتىم گالۋىندىن سوراپ، «مەن بىلىۋالدىغانلىقىڭنى بىلەتتىم» دېگەن جاۋابقا ئېرىشىدۇ.



بىل ئانوزنىڭ ئوپېراتسىيەسى ئوڭۇشلۇق بولىدۇ، ئۇ ئۆزىنىڭ ئازغىنە كىرىمىگە تايىنىپ ئوپېراتسىيە ھەققىنى تۆلىيەلمەيدىغانلىقىنى بىلىدۇ.

بىل ئانوزى بىرنەچچە يىل تىرىشىپ ئىشلەپ تۇرمۇشىدا زور ئۆزگىرىش قىلىدۇ. ئۇ بىر قېتىم گالۋىنىنى ئىزدەپ بېرىپ: — مەن ئەينى چاغدا سەن تۆلىۋەتكەن داۋالنىش ھەققىنى قايتۇرمىسام بولمايدۇ، — دەيدۇ.

— سېنىزە، ئۇ ئىشنى ئۈنچە ئويلاپ كەتمە، ئۈنتۈپ كەتكىن، ياخشى ئىشلە بولامدۇ! — دەيدۇ.

— مەن ياخشى ئىشلەيمەن، بىراق سېنىڭ باشقىلارنىڭ كېسىلىنى داۋالاشىڭغا ياردەم بېرىشىڭ ئۈچۈن بولسىمۇ، قەرزىمنى چوقۇم قايتۇرۇشۇم كېرەك، — دەيدۇ بىل ئانوزى.

ئوقۇرمەنلەرگە دېسەك، بىل ئانوزنىڭ ئوپېراتسىيە ھەققى 200 ئامېرىكا دوللىرى. بۇنچىلىك پۇل گالۋىنغا نىسبەتەن ھېچقانچە ئەمەس. بىراق ئانوزنىڭ تۆھپىسى پەقەت مۇشۇ 200 ئامېرىكا دوللىرى ئەمەس، ئەلۋەتتە. ئۇ نۇرغۇن يىل تىرىشىپ ئىشلەش ئارقىلىق، شىركەت ئۈچۈن سانسىزلىغان 200 ئامېرىكا دوللىرىلىق قىممەت يارىتىدۇ ھەم قەرزنى قايتۇرۇش ئارقىلىق باشقىلارغا ياردەم بېرىپ، باشقىلارنىمۇ شىركەت ئۈچۈن خىزمەت قىلدۇرىدۇ. بۇ 200 ئامېرىكا دوللىرى ياراتقان قىممەتنى تەسەۋۋۇر قىلىش ئىنتايىن تەس.

ھېكمەت:

بىر جۈملە سۆز بىلەن بىر قەلبىنى ئۇتقىلى بولىدۇ. خادىملارنىڭ ساداقەتمەنلىكى ۋە ئاكتىپلىقى كارخانىنىڭ مەۋجۇت بولۇپ تۇرۇشى ۋە تەرەققىياتىنىڭ ئاچقۇچى، ئۇ پۈتكۈل كارخانا تەشكىلاتىنى ئويۇشتۇرىدىغان يېپىشتۇرغۇچ، كارخانىنى خادىملارنىڭ ئىشەنچىگە ئېرىشتۈرىدۇ.



شۇڭا، كارخانا باشقۇرغۇچىلار ھەر بىر خادىمغا كۆڭۈل بۆلۈشنى ھەر بىر كىچىك ئىشتىن باشلاپ قىلىشى كېرەك.

ئايروپىلانغا خادىملارنىڭ ئىسمىنى ئويۇش

نۇرغۇن كىچىك ھېكايە باش دىرېكتور خېرىب كېلىپ خېرىننىڭ خادىملارغا بولغان ئىشەنچى ۋە ھۆرمىتىنى بايان قىلىپ بېرىدۇ. شىركەت بىر قېتىم «بوئىن» ماركىلىق ئايروپىلاندىن بىرنى سېتىۋالىدۇ. بۇ تۈر نىشاننىڭ كولىپكتىپىنىڭ قولغا كەلتۈرگەن نەتىجىلىرىنىڭ مۇئەييەنلەشتۈرۈلۈشى ئىكەنلىكىنى قانداق ئىپادىلەش كېرەك؟ كۆپچىلىك بۇ مەسىلىنى مۇزاكىرە قىلىدۇ.

بۇ ۋاقىتتا، كەلگىنىگە ئۇزاق بولمىغان بىر خادىم ئايروپىلاننىڭ قېپىغا كۆپچىلىكنىڭ ئىسمىنى ئويۇش تەكلىپىنى بېرىدۇ، كۆپچىلىك بۇ تەكلىپنى قوبۇل قىلىدۇ.

بۇ خىل تەلەپ «بوئىن» شىركىتىنىڭ ئايروپىلان سېتىش تارىخىدا ئەزەلدىن كۆرۈلۈپ باقمىغان بولغاچقا، دەرھال جاۋاب قايتۇرمايدۇ. ئەمما، ئۇلار ئايروپىلاننىڭ ئىگىلىرى بولغاچقا، بوئىن شىركىتى ئۇلارنىڭ تەلپىنى رەت قىلسا بولمايدۇ - دە. شۇنىڭ بىلەن ئۈستىلىق بىلەن جاۋاب بېرىپ ئەگەر ئامېرىكا غەربىي - جەنۇب ئاۋىياتسىيە شىركىتىنىڭ تۈر گۈرۈپپىسىدىكىلەر ئۆزى بۇ ئىشنى قىلسا رەت قىلمايدىغانلىقىنى بىلدۈرىدۇ. شۇنىڭ بىلەن سوئۇۋۇست ئاۋىياتسىيە شىركىتى تۈرلەر گۈرۈپپىسىدىكىلەر ئايروپىلاننىڭ قېپىغا ئۆزلىرىنىڭ ئىسمىنى ئويۇش ئۈچۈن بوئىن شىركىتىگە بارىدۇ. ئۇلار ئايروپىلاننىڭ قېپىغا ئۆزلىرىنىڭ ئىسمىنى ئويۇپ، ئاۋىياتسىيە تارىخىدا زادى كۆرۈلۈپ باقمىغان ئىشنى قىلىدۇ.



ھېكمەت:

بىز بۇ ھېكايىدىن بىر ئادەمنىڭ كىچىككىنە ئىجادىي تەپەككۈرىنىڭ شىركەتنىڭ مۇشۇنداق ئالاھىدە ھۆرمەتلىشىگە ئېرىشكەنلىكىنى كۆرۈۋالالايمىز، بۇنداق شىركەتلەر كۆپ ئەمەس. ئامېرىكا غەربىي - جەنۇب ئاۋىياتسىيە شىركىتىنىڭ خادىملارغا قىزغىنلىق بىلەن كۆڭۈل بۆلۈشى ئۇلارنىڭ كۆيۈمچانلىق بىلەن باشقۇرۇش ئىدىيەسىنى ئۇنىسىز ئەمەلگە ئاشۇردى.

دۇغلىشىپ قالغان يۇيۇنۇش سۈيى

سانىو (SANYO) ئېلېكتر ماشىنا شىركىتى چىفۇدىكى «ئەتىرگۈل باغچىسى زاۋۇتى» پۈتكەندىن كېيىن، يېڭى خادىملار زاۋۇتقا كىرگەن تۇنجى كۈنى داغدۇغىلىق كۈتۈۋېلىش مۇراسىمى ئۆتكۈزۈشنى قارار قىلىدۇ. كۈتۈۋېلىش مۇراسىمى ئىككى چوڭ مەزمۇنى ئۆز ئىچىگە ئالىدىغان بولۇپ، بىرى، يېڭى خادىملارنى كۈتۈۋېلىش يىغىنى ئۆتكۈزۈش؛ ئىككىنچىسى، 3000 تۈپ ئەتىرگۈل كۆچىتى تىكىش.

بۇ كۈنى ئەتىگەندە شىركەتنىڭ مەسئۇلى جىڭجىشۈن زاۋۇتقا بېرىپ، بۇ ئىككى پائالىيەتنىڭ بارلىق تەييارلىق خىزمەتلىرىنى تەكشۈرىدۇ. ئۇ كېيىن قۇرۇلۇشقا تەييارلىق كۆرۈشكە ئاساسلىق مەسئۇل خادىمنىڭ ھەمراھلىقىدا يېڭىدىن سېلىنغان بویتاقلار ياتاق بىناسىنى تەكشۈرۈپ، ياتاق بىناسىنىڭ قۇرۇلۇشى، ياتاقلارنىڭ زىننەتلىنىشى ۋە تۈرلۈك تۇرمۇش ئەسلىھەلىرىنىڭ ئاساسىي جەھەتتىن لايىھەگە ئۇيغۇن بولغانلىقىنى ھېس قىلىدۇ. ئەمما ئۇ ئىشچى - خىزمەتچىلەر مۇنچىخانسىغا كىرىپ جۈمەكنى ئاچقاندا، جۈمەكتىن دۇغلىشىپ كەتكەن سۇ چىقىدۇ.





ئۇ دەرھال ياتاق قۇرۇلۇشىغا مەسئۇل ئىنژېنېردىن بۇنىڭ سەۋەبىنى سورايدۇ.

— سۇ تۇرۇبىسىنى يېڭى ئورناتقان ھەم كۆپ ئىشلەتمىگەچكە دۇغلىشىپ قالغان، — دەپ جاۋاب بېرىدۇ ئىنژېنېر.

— سەن يېڭى كەلگەن قىزلارنى مۇشۇ دۇغلىشىپ كەتكەن سۇدا يۇيۇنسۇن دېمەكچىمۇ؟ — دەيدۇ جىڭجىشۇن غەزەپتىن يېرىلغۇدەك بولۇپ.

— بۇ ئانچە چوڭ مەسىلە ئەمەس، دۇغلىشىپ كەتكەن سۇنى ئېقىتىۋەتسىلا بولىدىمۇ، — دەپ جاۋاب بېرىدۇ ئىنژېنېر يەنە. ئۇنىڭ نەزىرىدە بۇ ئۇنچە ئەجەبلىنىش كەتمەيدىغان ئىش ئىدى. سۇ تۇرۇبىدا ئۇزاق تۇرۇپ قالسا دۇغلىشىپ قالىدىغان بولغاچقا، سۇنى كۆپرەك ئېقىتىۋەتسىلا ھېچ بولمايتتى. جىڭجىشۇن ئىنژېنېرغا قاراپ ۋارقىراپ تۇرۇپ:

— سەن بىلگەندىكىن نېمىشقا بالدۇرراق سۇنى ئېقىتىۋەتمەيسەن؟ ئەگەر مەن تەكشۈرۈپ كەلمىگەن بولسام، قىزلار يېتىپ كېلىشتىن ئاۋۋال بۇ مەسىلنى ھەل قىلامتىڭ؟ سەن بۇ مەسىلنى ئويلاپ باقتىڭمۇ — يوق؟ — دەيدۇ.

ئىنژېنېر ئۇنىڭ چىرايىغا قاراپ يەنە بىر نەرسە دېيىشكە جۈرئەت قىلالمايدۇ. ئۇ باشقىلارنى مۇنچىخاندىكى بارلىق جۈمەكلەرنى ئېچىۋېتىپ دۇغلىشىپ كەتكەن سۇنى قويۇۋېتىشكە بۇيرۇپ، ئۆزى سۇ پومپىسى ئۆيىگە بېرىپ سۇ پومپىسىنىڭ خىزمەت ئەھۋالىنى تەكشۈرىدۇ.

بۇ ۋاقىتتا جىڭجىشۇن يەنە مۇنداق دەيدۇ:

— بەلكىم پار قازاندىكى ئىسسىق سۇمۇ دۇغلىشىپ قالدى، سەن دەرھال كوچىگارىنى پار قازاندىكى بارلىق سۇنى قويۇۋېتىپ، قايتىدىن سۇ قاچىلاپ ئىسسىتىشقا بۇيرۇغىن.

ئەمەلىيەتتە، يېڭى سېلىنغان مۇنچىخاندا سۇنىڭ ئازراق



دۇغلىشىپ قېلىشى چوڭ مەسىلە ئەمەس. ئەمما بۇ ئىشقا قانداق مۇئامىلە قىلىش ئەڭ مۇھىم مەسىلە. سۇنىڭ ھەممىسى قويۇۋېتىلگەندىن كېيىن، جىڭجىشۇن مۇنداق دەيدۇ:

— بۈگۈن يېڭى ئىشچىلار زاۋۇتقا كېلىدۇ، ئۇلارنىڭ ھەممىسى ياشلار، ئۇنىڭ ئۈستىگە كۆپ قىسمى قىزلار. ئۇلار ئۆيلىرىدىن ئايرىلىپ زاۋۇتىمىزغا كەلدى، ئۇلارنىڭ كەيپىياتى سەل تۇراقسىز، بىز ئىشلارنى ئۇلارنىڭ نۇقتىئىنەزەرى بويىچە ئويلىشىمىز كېرەك. زاۋۇتقا كېلىپ تۇنجى كۈنلا دۇغلىشىپ كەتكەن سۇدا يۇيۇنۇشقا دۇچ كېلىپ قالسا، ئۇلارنىڭ كۆڭلىدە ئاسان يوقاتقىلى بولمايدىغان بىر ئەندىشە پەيدا بولۇپ قالىدۇ. شۇڭا، بىز بۇنداق ئىشلارنىڭ يۈز بېرىشىدىن ساقلىنىشىمىز، تېخىمۇ مۇھىمى سىلەرنىڭ بۇ ئىشقا قوللانغان بەربىر دەيدىغان پوزىتسىيەيىڭلاردىن ساقلىنىشىمىز كېرەك.

بەزىلەر كېيىن جىڭجىشۇن يېڭى كەلگەن قىزلارغا ھەددىدىن زىيادە ئامراقلىق قىلدى، ئەمما باش كۆتۈرمەي ئىشلەيدىغان ئىنتېرنېرنى قاتتىق جازالىدى، دەيدۇ. بۇ سېلىشتۇرۇمغا ئۇ مۇنداق جاۋاب بېرىدۇ:

— ئەگەر كۆپچىلىك مۇشۇنداق دەپ قارىسا، ئۇنداقتا بۇ بىر جەھەتتىن مېنىڭ ئۈسۈلۈمنىڭ توغرىلىقىنى، يەنە بىر جەھەتتىن، كۆپچىلىكنىڭ تونۇشىنى يەنىمۇ ئۆستۈرۈشنىڭ زۆرۈرلۈكىنى چۈشەندۈرۈپ بېرىدۇ. باشقىلار سانىو ئېلېكتىر ماشىنىلىرى شىركىتىنى ئۆزىنىڭ بۇنىڭدىن كېيىنكى يۆلەنچۈكى بىلىپ تاللىغان ئىكەن، بىز ئۇلارنى چىن يۈركىمىزدىن قىزغىن قارشى ئېلىشىمىز كېرەك. خىزمەتنىڭ ھۆددىسىدىن چىقالمىغانلىقى ئىنتېرنېرنىڭ ئۇلارغا بولغان مۇھەببىتىنىڭ كۈچلۈك ئەمەسلىكىنى چۈشەندۈرۈپ بېرىدۇ. مەن شىركەتنىڭ تۈزۈمى بويىچە جازالىدىم، بۇ ئىككىسىنى ئارىلاشتۇرۇپ قويۇشقا قەتئىي بولمايدۇ.





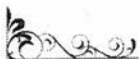
ھېكمەت:

توغرا، يېڭى سېلىنغان مۇنچىدا سۇنىڭ دۇغلىشىپ قېلىشى چوڭ ئىش ئەمەس. ئەمما، بۇ مەسىلىگە قانداق مۇئامىلە قىلىش بىر مۇھىم مەسىلە. بۇ ئىشتىن شۇنى كۆرۈۋېلىشقا بولىدۇكى، بىر باشقۇرغۇچىنىڭ خادىملارنىڭ مەيدانىدا قاتتىق تۇرۇشى «مۇھەببەتلىك ئادەم» بىلەن «رەھىمسىز باشقۇرۇش»نى مۇكەممەل بىرلەشتۈرۈشكە يەتكەنلىكىدە ئىپادىلىنىدۇ. خادىملار بېسىم ھېس قىلىش بىلەن بىللە، يەنە كارخانىدا ئادەمگەرچىلىكنىڭمۇ بارلىقىنى ھېس قىلىدۇ.

«ھېسسىيات بىلەن باشقۇرۇش» قا ئېتىبار بېرىش

«ستېتسون» شىركىتى ئامېرىكىدىكى ئەڭ بۇرۇنقى شىلەپە زاۋۇتلىرىنىڭ بىرى بولۇپ، بىر مەزگىل شىركەتنىڭ ئەھۋالى ئىنتايىن ناچارلىشىدۇ، مەھسۇلات مىقدارى تۆۋەنلەيدۇ، مەھسۇلاتلىرىنىڭ سۈپىتى ناچارلىشىدۇ، ئىشچىلار بىلەن كاپىتالىستلارنىڭ مۇناسىۋىتى ھەددىدىن زىيادە جىددىيلىشىدۇ. بۇ ۋاقىتتا شىركەت باشقۇرۇش مەسلىھەتچىسى شېرماننى زاۋۇتنى تەكشۈرۈشكە تەكلىپ قىلىدۇ. ئۇ تەكشۈرۈش ئارقىلىق خادىملارنىڭ باشقۇرغۇچىلار، ئىشچىلار ئۇيۇشمىسىغا بولغان تونۇشىنىڭ كەمچىللىكى، خادىملارنىڭمۇ ئۆزئارا ئىشەنچىنىڭ يوقلۇقى، شىركەتنىڭ ئىچكى قىسمىدىكى ئالاقە يوللىرىنىڭ پۈتۈنلەي ئۈزۈۋېتىلگەنلىكى، خادىملارنىڭ ئاساسىي قاتلامدىكى باشقۇرغۇچىلاردىن قەتئىي رازى بولمايدىغانلىقى، يەنە ئاشۇرۇۋېتىش ئىستىلى، ئۆزئارا ھاقارەتلىشىش، خادىملارغا كۆڭۈل بۆلمەسلىك قاتارلىق مەسىلىلەرنىڭ مەۋجۇتلۇقىنى بايقايدۇ.





خادىملارنىڭ يۈرەك سۆزلىرىنى كۆڭۈل قويۇپ ئاڭلاش ئارقىلىق مەسىلىنىڭ قەيەردىلىكىنى ئېنىقلىغان شېرمان بىر يۈرۈش ئومۇميۈزلۈك ئالاقە باغلاش تەدبىرىنى يولغا قويۇپ ھەم رەھبەرلىك قاتلىمىدىكىلەرنىڭ ئاكتىپ قولىشى بىلەن، تۆت ئاي ئىچىدە خادىملارنىڭ ئوچ كۆرۈش، نەپرەتلىنىشتەك پىسخىك ھالىتىنى يوقىتىش بىلەن بىللە، ئۇلاردا كوللېكتىۋىزىملىق روھىنى جارى قىلدۇرۇپ، ئىشلەپچىقىرىش ئىقتىدارىنى ئۆستۈرىدۇ.

مىننەتدارلىق بايرىمى ھارپىسىدا، شېرمان بىلەن شىركەت مەسئۇلى ئۆز قوللىرى بىلەن خادىملارغا كۈركە توخۇ سوۋغا قىلىدۇ. ئۇلار ئەتىسلا خادىملار سوۋغا قىلغان بىر پارچە گېزىت چوڭلۇقىدىكى ئىمزالىق رەھمەت كارتىسى تاپشۇرۇۋالىدۇ، كارتىغا «بىزنى ئادەم ئورنىدا كۆرگەنلىكىڭلارغا رەھمەت» دېگەن خەت يېزىلغانىدى.

ھېكمەت:

رەھبەرلەر پەقەت بىر قىسىم ماددىي ئۇسۇللار بىلەنلا خادىملارنى ئىلھاملاندۇرۇپ، خادىملارنىڭ ھېسسىي تۇرمۇشىغا ئېتىبارسىز قارىسا ياخشى بولمايدۇ، ئۇلارنىڭ قول ئاستىدىكىلەر بىلەن پىكىر ۋە ھېسسىيات ئالماشتۇرۇشى تولىمۇ زۆرۈر. ھازىرقى زامان پىسخىكا ئىلمىنىڭ تەتقىقاتىدا كۆرسىتىلىشىچە، كەيپىيات، ھېسسىيات ئادەمنىڭ پىسخىك تۇرمۇشىدا تەشكىللەش رولىنى ئوينايدىغان بولۇپ، ئۇ شەخسنىڭ ئىدىيە ۋە ھەرىكىتىنى ماسلاشتۇرىدۇ ۋە تەشكىللەيدۇ. شۇڭا، ھېسسىيات ئارقىلىق باشقۇرۇش باشقۇرۇشنىڭ بىر تۈرلۈك مۇھىم مەزمۇنى بولۇپ، بۇ نۇقتا تېخنىكىدا يېڭىلىق يارىتىش تىپىدىكى كارخانىلارغا نىسبەتەن بەكمۇ مۇھىم.





پائالىيەت ئۆتكۈزۈش مۇناسىۋەتىنى قويۇقلاشتۇرىدۇ

«فورموسا» گۈرۈھى ھەر يىلى 4 مىليون تەيۋەن پۇلى خەجلەپ چوڭ كۆلەمدە تەنھەرىكەت يىغىنى ئۆتكۈزىدۇ. ۋاڭ يۇڭچىڭ ھەربىر ئىشتا كۆپ خىل ئۈنۈم ياراتقانغا ئوخشاش، «فورموسا» نىڭ تەنھەرىكەت يىغىنىدىمۇ ئۆزگىچىلىكلەر ئىنتايىن كۆپ. «فورموسا» نىڭ تەنھەرىكەت يىغىنى بىرنەچچە تۈر بويىچە ئەپلەپ - سەپلەپلا ئۆتكۈزۈلمەيدۇ، بەلكى ۋاقىت، مۇكاپات بۇيۇمى، مۇسابىقە تۈرلىرى قاتارلىقلار ناھايىتى ئىنچىكىلىك بىلەن پىلانلىنىدۇ.

«فورموسا» نىڭ تەنھەرىكەت يىغىنى ئادەتتە ياشلار بايرىمىنىڭ ئالدى - كەينىدە ئۆتكۈزۈلىدۇ. ۋاڭ يۇڭچىڭ بۇ ۋاقىتنى تاللىشىنىڭ سەۋەبىنى چۈشەندۈرۈپ مۇنداق دەيدۇ: «ياشلار بايرىمىنىڭ ئالدى - كەينىنى تاللىشىمىز «فورموسا» لىقلارنىڭ مەڭگۈ ياشلاردەك جۇشقۇن ۋە روھلۇق تۇرۇشىغا، مەڭگۈ ياشلاردەك ئىنتىلىشچان بولۇشىغا مەدەت بېرىش ئۈچۈن.»

تەنھەرىكەت تۈرلىرىنى تاللاشتا ئادەتتىكى يېنىك ئاتلېتىكا تۈرلىرىدىن باشقا، يەنە ئىككى ئالاھىدە تۈر چوڭقۇر مەنىسى بىلەن كىشىلەرنى جەلپ قىلىدۇ، ئۇنىڭ بىرى، ۋاڭ يۇڭچىڭ «فورموسا» نىڭ يۇقىرى دەرىجىلىك باشقۇرغۇچىلىرىنى باشلاپ چەت ئەللىك مېھمانلار بىلەن 5000 مېتىرغا يۈگۈرۈشتە مۇسابىقىلىشىش؛ يەنە بىرى، يېپىلىش مۇراسىمىدىن ئىلگىرى ئۆتكۈزۈلىدىغان كەيپىياتنى يەنە بىر قېتىم يۇقىرى دولقۇنغا كۆتۈرىدىغان ھەم ھەرىپىلى مەزمۇنى بىر - بىرىگە ئوخشىمايدىغان قىزىقارلىق مۇسابىقىلەر.





«فورموسا» قۇت بەلگىسى تاللاشتىمۇ ئۆزگىچە ئىش تۇتۇپ، تەيۋەندىكى ئەڭ قىممەتلىك قۇش قارا قىرغاۋۇلنى قۇت بەلگىسى قىلىدۇ. قۇت بەلگىسىنىڭ شەرتلىك بەلگىسى ئۇچۇپ كېتىۋاتقان قارا قىرغاۋۇل بولۇپ، غەلبە مەشئىلىگە، ئىلگىرىلەشكە سىمۋول قىلىنىدۇ. بۇ يەردە گەۋدىلەندۈرۈلگىنى ياش «فورموسا» بولۇپ، تېگى - تەكتىگە يېتىش ۋە ئەستايىدىللىق روھىنىڭ يېتەكچىلىكىدە ئۈزۈكسىز ئىلگىرىلەشتىن ئىبارەت.

ۋاڭ يۇڭچىڭ ۋە ئۇنىڭ باشقۇرغۇچىلىرى فورموسانىڭ رەھبەرلىرى بولۇش سۈپىتى بىلەن روھىي جەھەتتە زور بېسىمغا دۇچ كېلىپ قالماي، جىسمانىي جەھەتتىمۇ ئېغىر سىناقلارغا دۇچ كېلىدۇ، «تەن ساقلىق ئىنقىلابىنىڭ دەسمايىسى»، تەن ساقلىق ياخشى بولمايدىكەن، باشقا ھېچقانداق ئىشنى قىلغىلى بولمايدۇ. ۋاڭ يۇڭچىڭ فورموسانىڭ بۇ جەھەتتىكى مەسئۇلىيىتىنىڭ ناھايىتى ئېغىرلىقىنى چوڭقۇر ھېس قىلىدۇ. ئۇ يىقىلىپ قالماسلىق ئۈچۈن، ھەر كۈنى دەم ئېلىش ۋاقتىدىن بىر سائەت ئاجرىتىپ چېنىقىدۇ. ۋاڭ يۇڭچىڭ باشقۇرغۇچىلاردىنمۇ ساغلام ۋە كۆتۈرەڭگە روھلۇق بولۇشنى تەلەپ قىلىدۇ، شۇنىڭ ئۈچۈن، ئۇلارنىڭ ئارىسىدا جىسمانىي ۋە روھىي ساغلاملىقىغا پايدىلىق ئاستا يۈگۈرۈش ھەرىكىتىنى ئومۇملاشتۇرىدۇ.

«فورموسا» تەنھەرىكەت يىغىنىدا ۋاڭ يۇڭچىڭ ئۆزىنى ئۆز ئىچىگە ئالغان باشقۇرغۇچىلار بىلەن بىرلىكتە 5000 مېتىرغا يۈگۈرىدۇ. 5000 مېتىرغا يۈگۈرۈش ياشلارغا ئېغىر كەلمىگەن بىلەن، 50 ياشتىن ئاشقان ئادەم ئۈچۈن جىسمانىي ۋە سەۋرچانلىق جەھەتتىكى زور سىناق بولىدۇ. ۋاڭ يۇڭچىڭ بۇ ئارقىلىق باشقۇرغۇچىلارنىڭ جىسمانىي قۇۋۋىتى ۋە سەۋرچانلىقىنى بىر قېتىم ئومۇميۈزلۈك ئىگىلىگەندىن باشقا،





يەنە ئىككى ۋەكىل خاراكتېرلىك مەنىگە ئىگە: بىرى، «فورموسا» گۈرۈھى ئۇنىڭ رەھبەرلىكىدىكى باشقۇرغۇچىلارنىڭ يېتەكچىلىكىدە جاسارەت بىلەن ئىلگىرىلەپ ئۈزۈكسىز غەلبە قازىنىشقا ۋەكىللىك قىلىدۇ؛ يەنە بىرى، يۈگۈرۈش يولىدا چەت ئەللىكلەر بىلەن رىقابەتلىشىش، رەستىلەردە چەت ئەللىكلەر بىلەن رىقابەتلىشىش، يۈگۈرۈش يولىدا چەت ئەللىكلەرنىڭ ئالدىغا ئۆتۈپ كېتىش، رەستىلەردىمۇ چەت ئەللىكلەردىن غالب كېلىشكە ۋەكىللىك قىلىدۇ.

ۋاڭ يۇڭچىڭ «فورموسا» تەنھەرىكەت يىغىنىنىڭ قاينام - تاشقىنلىقتىن كېيىن سۇس ھالەتتە ئاياغلىشىشنى خالىمايدۇ. شۇڭا تەنھەرىكەت يىغىنىنىڭ يېپىلىش مۇراسىمىنىڭ ئالدىغا قىزىقارلىق مۇسابىقىلەرنى ئورۇنلاشتۇرۇپ، يەنە بىر قېتىم قاينام - تاشقىنلىق كەيپىيات يارىتىپ، تەنھەرىكەت يىغىنىنى شوخ كۈلكە سادالىرى ئىچىدە ئاياغلاشتۇرىدۇ. 1986 - يىلى بۇ قىزىقارلىق مۇسابىقىگە «ھەممە بىر نىيەتتە 1000 مېتىرغا ئەپكەش كۆتۈرۈپ» كۈچ ئۇلاپ يۈگۈرۈش ئورۇنلاشتۇرۇلىدۇ. ۋاڭ يۇڭچىڭ قېرى بولسىمۇ تېتىك، سالاپەتلىك ھالدا ئەپكەشنى كۆتۈرۈپ يېنىك قەدەملەر بىلەن ئاخىرقى نۇقتىغا يېتىپ بارىدۇ ھەم «خۇمارىم بېسىلمىدى» دەپ ۋارقىرايدۇ. بۇ مۇسابىقىنى ئورۇنلاشتۇرۇشتىكى مەقسەت «فورموسا»لىقلارنىڭ يېزىلىقلارغا ئوخشاش بىردەك ئىتتىپاقلىشىپ، جاپاغا چىداش ۋە تىرىشىپ ئىشلەش، ئاددىي - ساددا بولۇش روھىنى جارى قىلدۇرۇپ، ئەڭ ئاخىرىدا غەلبە قازىنىشنى تەشەببۇس قىلىش.

يىلدا بىر قېتىم ئۆتكۈزۈلىدىغان تەنھەرىكەت يىغىنى ۋاڭ يۇڭچىڭنىڭ تەنھەرىكەتكە ئەھمىيەت بېرىدىغانلىقىنى بىلدۈرىدۇ، شۇ سەۋەبتىن خادىملار ئارىسىدا چىنىقىش قىزغىنلىقى كۆتۈرۈلۈپ، «فورموسا»لىقلارنىڭ بەدەن ساپاسى كۆرۈنەرلىك ئېشىپ،





كۆتۈرەڭگۈ روھ ۋە تېخىمۇ يۇقىرى ئۈنۈم بىلەن خىزمەتنى بېرىد-
لىپ ئىشلەيدۇ. تېخىمۇ مۇھىمى شۇكى، «فورموسا»لىقلار تەنتەرى-
بىيە مۇسابىقىسى ئارقىلىق «فورموسالىقلار روھى»نى بىرلىككە
كەلتۈرۈپ كەڭ ئەۋج ئالدۇرغان.

بۇ خىل «روھىي بىرلىك» يەنە شۇ «فورموسا» تەنھەرىكەت
يىغىنىنىڭ ئەڭ چوڭ رولىدۇر. ئۇ «فورموسا»لىقلارنى
مۇستەھكەم بىرلىككە ئىگە قىلىدۇ. بۇ خىل روھنىڭ
ۋاسىتىلىك رولى ئەڭ مۇستەھكەم بولۇپ، ھەرقانداق كۈچ ۋەيران
قىلالمايدۇ. مۇشۇنداق «روھىي بىرلىك»نىڭ تۈرتكىسىدە،
«فورموسا»لىقلار ھېچقانداق سىرتقى كۈچنىڭ بېسىمى بولمىغان
ئەھۋالدىمۇ تەبىئىي ھالدا خىزمەت قىزغىنلىقىنى يۈكسەك
دەرىجىدە جارى قىلدۇرۇپ، چىن كۆڭلىدىن پۈتۈن ۋۇجۇدى بىلەن
ئىشلەيدۇ ھەم يۇقىرى ئۈنۈم يارىتىدۇ.

ھېكمەت:

كۈندىلىك خىزمەتتە خادىملار بىرئاز جاپا تارتىدۇ، شۇڭا
كارخانا بەزى پايدىلىق پائالىيەتلەر، مەسىلەن: تەنھەرىكەت
يىغىنى، دالا پائالىيىتى قاتارلىقلارنى ئۆتكۈزۈپ، خادىملارنىڭ
خىزمەت بېسىمىنى يېنىكلىتىشى كېرەك، بۇنداق قىلىش
خادىملارنىڭ خىزمەت قىزغىنلىقىنى ئۇرغۇتۇپلا قالماستىن،
خادىملارنىڭ ئىتتىپاقلىق، ھەمكارلىق، باتۇرلۇق بىلەن
باشقىلاردىن ئېشىپ كېتىش روھىنى كۈچەيتىدۇ. پائالىيەت
ئۆتكۈزۈش كارخانا مەدەنىيىتىنىڭ بىر مۇھىم ئىپادىلىنىش
شەكلى، شۇنداقلا يۇمشاق باشقۇرۇشنىڭ بىر مۇھىم مەزمۇنى
بولۇپ، كارخانا باشقۇرغۇچىلار بۇ نۇقتىغا يۈكسەك ئەھمىيەت
بېرىشى كېرەك.





ئۈچىنچى باب باشقۇرۇش، پىكىرلىشىش، پىكىرلىشىش، يەنە پىكىرلىشىش

كۆپچىلىك مېنى تونۇمسىلەر؟

ئاكىئو مورتا ياپونىيە «سونى» شىركىتىنىڭ لىدىرى. ئۇ شىركەت قۇرۇلغان دەسلەپكى مەزگىللەردە ھەر بىر خادىم بىلەن پىكىرلىشىشنى ئىزچىل داۋاملاشتۇرىدۇ. ئۇ ھەر كۈنى كەچتە ياش خادىملار بىلەن بىللە تاماق يەيدۇ، تاكى يېرىم كېچىگىچە مۇڭدېشىدۇ. شىركەت كۆلىمىنىڭ بارغانسېرى چوڭىيىشىغا ئەگىشىپ، ھەر بىر خادىم بىلەن پىكىرلىشىش مۇمكىن بولماي قالىدۇ. شۇنداقتىمۇ، ئۇ بارلىق پۇرسەتلەردىن پايدىلىنىپ ئاساسىي قاتلامدىكى خادىملار بىلەن پىكىرلىشىپ، ئۆزئارا چۈشىنىشنى چوڭقۇرلاشتۇرىدۇ، ھېسسىيات ئالماشتۇرىدۇ.

ئاكىئو مورتا بىر كۈنى شەھەر مەركىزىگە ئىش بېجىرگىلى بارغاندا، ئازراق بوش ۋاقىت چىقىرىپ كوچا ئايلىنىدۇ. ئۇ كېتىۋېتىپ «سونى ساياھەت مۇلازىمەت شىركىتى» دېگەن ۋېبسىكىنى كۆرىدۇ، ئەمما ئۇ بۇنداق دۇكاننىڭ بارلىقىنى ئاڭلاپ باقمىغان بولسىمۇ، دۇكانغا كىرىدۇ.

ئاكىئو مورتا كۆپچىلىككە: «مېنى تونۇيالىدىڭلارمۇ، تېلېۋىزور ياكى گېزىتتە كۆردۈڭلارغۇ دەيمەن، بۈگۈن مەن ئالايمەن سىلەرگە ئۆزۈمنى كۆرسەتكىلى كەلدىم، تېلېۋىزوردىكىگە ئوخشامدىكەنمەن؟» دەيدۇ.





كۆپچىلىك ئۇنىڭ گېپىنى ئاڭلاپ كۈلۈپ كېتىدۇ، ھەمدە ئەر كىن - ئازادە پاراڭلىشىدۇ. ئۇلار بىرنەچچە مىنۇتلا پاراڭلاشقان بولسىمۇ، ئەمما ئۆزئارا ئىشەنچ تۇرغۇزىدۇ.

ھېكمەت:

ئەگەر سىز كەسپىڭىز ھەم خادىملىرىڭىزنى چۈشەنمەكچى بولسىڭىز، ھەقىقىي ئۈنۈملۈك ئۇسۇلدا پىكىرلىشىڭىز، ئەگەر قەھۋە ئىچىشكەچ ئۆزىڭىزنى باشقىچە قىياپەتتە كۆرسىتىپ پاراڭلاشىسىڭىز مەقسىتىڭىزگە يېتەلمەيسىز. سىز ھەقىقىي ئۈنۈملۈك ئۇسۇلدا پاراڭلىشىش ئۈچۈن بىر خىل ئاكتىپ پاراڭلىشىش مۇھىتى يارىتىشىڭىز كېرەك، پاراڭلاشماقچى بولغان ئادەم قىزغىن مۇنازىرە قىلىپ ۋارقىرىسىمۇ مەيلى.

ئىناق، ئازادە پاراڭلىشىش مۇھىتى ھەر بىر ئادەمنىڭ ئاكتىپ پوزىتسىيەدە پاراڭغا ئىشتىراك قىلىشىغا پايدىلىق بولۇپ، مۇشۇنداق ئىناق، ئازادە پاراڭلىشىش مۇھىتى ياراتسىڭىز، كارخانىڭىزدا يۈز بېرىۋاتقان مەسىلىلەرنى، تىجارىتىڭىز ھەم خادىملارنىڭ ئەھۋالىنى ھەقىقىي بىلەلەيسىز.

كۈلۈمسىزەشنىڭ قۇدرىتى

ئوخشۇ ئىشتاتىنىڭ نىلېس شەھىرىگە ئامېرىكا پولات ۋە مىللىي دستىللىگۈچ شىركىتىنىڭ RMI تارماق شىركىتى جايلاشقان بولۇپ، تۈرلۈك تىتان بۇيۇملارنى ئىشلەپچىقىرىدۇ. ئۇزاق يىللاردىن بېرى، شىركەتنىڭ خىزمەت ئۈنۈمى تۆۋەن بولغاچقا، ئۈنۈمدارلىق ۋە پايدا نىسبىتى ئاشمايدۇ.

دانىئېل بۇ شىركەتكە باش دىرېكتور بولغاندىن كېيىن، ئەھۋالدا پۈتۈنلەي ئۆزگىرىش بولىدۇ. دانىئېلنىڭ ئالاھىدە





باشقۇرۇش ئۇسۇلىمۇ يوق، ئۇ پەقەت زاۋۇتىنىڭ ھەممە يېرىگە مۇنداق شوئارلارنى چاپلايدۇ:

«ئەگەر سىز بىرىنىڭ كۈلۈمسىرىمىگىنىنى كۆرسىڭىز، كۈلۈمسىرىشىڭىزدىن ئۇنىڭغا بېرىڭ!»

«ھەرقانداق ئىشنى زور قىزىقىش ئىچىدە قىلغاندىلا، مۇۋەپپەقىيەت قازانغىلى بولىدۇ»

بۇ شوئارلارنىڭ ھەممىسىنىڭ ئاستىغا «دانىئېل» دەپ ئىمزا قويۇلدى.

شىركەتمۇ كۈلكە چىرايىنى زاۋۇت ئىزىنىكى قىلىدۇ. ئىشخانا بۇيۇملىرى، زاۋۇتنىڭ دەرۋازىسى، زاۋۇت ئىچىدىكى ۋىئوسكا، تاختايلىرىنىڭ، ھەتتاكى ئىشچىلارنىڭ بىخەتەرلىك قالىپىغىمۇ كۈلكە چىراي چاپلىنىدۇ. بۇنى ئامېرىكىلىقلار «ئوخىئودىكى كۈلكە چىراي» دەپ ئاتايدۇ. «ۋال ستىرتىت كوچىسى گېزىتى» ئۇنى «ساپ ۋىسكى — يېقىملىق چاقىرىق، ھېسسىيات ئالماشتۇرۇش ۋە شاد كۈلكىنىڭ ئارىلاشمىسى» دەپ ئاتايدۇ.

دانىئېل ئۆزىمۇ دائىم خۇش چىراي يۈرىدۇ. ئۇ كىشىلەردىن پىكىر ئالغاندا، ئىشچىلارنىڭ ئىسمىنى ئاتا پۇرۇپ چاقىرىدۇ، پۈتۈن زاۋۇتتىكى 2000 ئىشچىنىڭ ئىسمىنى تولۇق بىلىدۇ. ئۇ يەنە ئىشچىلار ئۇيۇشمىسىنىڭ رەئىسىنى يىغىنغا چاقىرىپ كېلىپ، زاۋۇتنىڭ نېمە ئىش قىلىۋاتقانلىقىدىن خەۋەردار قىلىدۇ.

نەتىجىدە، ئۇ ئۈچ يىل ئىچىدە زاۋۇت بىر تىيىنمۇ مەبلەغ سالمىغان ئەھۋالدا ئۈنۈمدارلىقنى سەككىز پىرسەنتكە يەتكۈزىدۇ.

ھېكمەت:

كۈلۈمسىرەش ئادەمنىڭ جەلپكارلىقىنى ئاشۇرۇپ،





كىشىلەرنىڭ ياخشى كۆرۈشىگە ئېرىشتۈرىدۇ. كۈلۈمسىرەش كىشىلەر ئارىسىدىكى ئارىلىقنى قىسقارتىدىغان، ئوڭايسىز ۋەزىيەتنى ياخشىلايدىغان بىر خىل ئەڭ ئۈنۈملۈك ئالاقە قورالى. بىر كارخانىدا باشقۇرغۇچىلارنىڭ خېرىدارلارغا كۈلۈمسىرەپ مۇئامىلە قىلىشى ئىنتايىن مۇھىم، خادىملارغا كۈلۈمسىرەپ مۇئامىلە قىلىشى تېخىمۇ مۇھىم. چۈنكى ئازادە، خۇشال كەيپىياتتا ئىشلەشنى ياخشى كۆرمەيدىغان بىر مۇخادىم يوق. كارخانىدىكى ھەممەيلەننىڭ چېھرىدىن كۈلكە يېغىپ تۇرسىلا، كارخانىمۇ گۈللەپ تەرەققىي قىلىدۇ.

«ئىچكى ئېلخەت سىستېمىسى» ئارقىلىق خادىملارنىڭ قەلبىنى تۇتاشتۇرۇش

بۈگۈنكى دۇنيادىكى ئەڭ زور تەسىر كۈچىگە ئىگە شىركەتلەرنىڭ ئىچىدە، مىكروسوفت شىركىتى ئەڭ ئاۋۋال ئېلخەت يوللانمىسى ئارقىلىق باشقۇرۇش ۋە شىركەتنىڭ ئىچكى قىسمىدا پىكىر ئالماشتۇرۇشنى يولغا قويغان شىركەت ھېسابلىنىدۇ.

ئامېرىكا مىكروسوفت شىركىتى IT كەسپىدىكى ئىختىساسلىقلار ئامبىرى بولۇپ، ئۇنىڭ مۇۋەپپەقىيىتىنى كۆپ جەھەتتىكى تەجرىبىلەرگە ئاساسەن يەكۈنلەشكە توغرا كەلسىمۇ، ئەمما ئۇنىڭ خادىملارنى دېموكراتىك ۋە ئادىمىيلىك باشقۇرۇش نۇقتىسىدىن ئېيتقاندا، ئۇنىڭ باشقا شىركەتلەرگە ئوخشىمايدىغان ئالاھىدىلىكى شۇكى، شىركەت خادىملار ئارا ۋە يۇقىرى قاتلامدىكىلەر بىلەن تۆۋەن قاتلامدىكىلەر ئارا ئالاقىگە قولايلىق يارىتىش ئۈچۈن، مەخسۇس «ئىچكى ئېلخەت سىستېمىسى» قۇرۇپ، ھەربىر خادىمغا ئېلخەت ساندۇقى تەسىس





قىلىپ بېرىدۇ، يۇقىرىسى بېل گايىتىستىن تۆۋىنى ھەربىر خادىمغىچە ھەممىسىنىڭ خەت ساندۇقى كودى ئاشكارا بولىدۇ. مىكروسوفت شىركىتىنىڭ ھەربىر خادىمى ھەرقانداق ۋاقىتتا، قەيەردە بولۇشىدىن قەتئىينەزەر كاتىپنىڭ ئورۇنلاشتۇرۇشىسىز «ئىچكى ئېلخەت سىستېمىسى» ئارقىلىق دۇنيانىڭ ھەرقانداق بىر جايىدىكى بېل گايىتىسىنىمۇ ئۆز ئىچىگە ئالغان شىركەت خادىملىرى بىلەن ئالاقىلىشەلەيدۇ ۋە پىكىرلىشەلەيدۇ. خادىملار بۇ سىستېما ئارقىلىق بىر خىل ھەقىقىي دېموكراتىك كەيپىياتنى ھېس قىلالايدۇ.

مىكروسوفتنىڭ خادىملىرى بۇنى بىر خىل ئەڭ بىۋاسىتە، ئەڭ قولاي، ئەڭ تېز، شۇنداقلا ئادىمىلىككە ھۆرمەت قىلىشنى ئەڭ گەۋدىلەندۈرىدىغان خىزمەت ئالاقىسى شەكلى، دەپ قارايدۇ. «ئىچكى ئېلخەت سىستېمىسى» ئارقىلىق، يۇقىرى قاتلامدىكىلەر تۆۋەن قاتلامدىكىلەرگە خىزمەت ۋەزىپىسىنى ئورۇنلاشتۇرۇش، خادىملار ئۆز ئارا ئالاقىلىشىش، ئۇچۇر يەتكۈزۈشتىن باشقا، ئەڭ مۇھىمى خادىملار ئۇنىڭدىن ئۈنۈملۈك پايدىلىنىپ شىركەتنىڭ يۇقىرى قاتلامدىكىلەرگە، ھەتتا ئەڭ يۇقىرى دائىرىلەرگە ئۆزىنىڭ پىكىر ۋە تەكلىپىنى بېرەلەيدۇ.

بىر خادىم بىرنەچچە كۈن ئارتۇق دەم ئېلىشقا قويۇپ بېرىشنى ئارزۇ قىلىپ، «ئىچكى ئېلخەت سىستېمىسى» ئارقىلىق بىۋاسىتە باش دىرېكتور چېرىغا «شىركەت تىجارەتتە شۇنچە زور مۇۋەپپەقىيەتكە ئېرىشىپمۇ، نېمىشقا خادىملارنى بىرنەچچە كۈن ئارتۇق دەم ئېلىشقا قويۇپ بەرمەيدۇ، نېمىشقا دەم ئېلىش كۈنلىرىنى جەملەپ، كۆپچىلىكنى بىرنەچچە كۈن ئۇدا دەم ئېلىش پۇرسىتىدىن بەھرىمەن قىلمايدۇ؟» دەپ تەكلىپ بېرىدۇ. بۇ تەكلىپنى كېيىن شىركەت قوبۇل قىلىدۇ.





بۇ، خادىم تەلەپ قىلسا، شىركەت قوبۇل قىلىدۇ، دېگەنلىك ئەمەس، ئەلۋەتتە. بۇ يەردىكى مۇھىم ھالقا «ئىچكى ئېلخەت سىستېمىسى» نىڭ ئۈنۈملۈك ئالاقە يولىنى ياراتقانلىقى. بىر قېتىم نۇرغۇن خادىم «ئىچكى ئېلخەت سىستېمىسى» ئارقىلىق زۇڭتۇڭ قەسەم بېرىپ ۋەزىپە تاپشۇرۇۋالدىغان كۈنى بارلىق خادىملارنى بىر كۈن قويۇپ بېرىشنى بەس - بەستە تەلەپ قىلىدۇ. چېرى كۆپ ئويلىنىپ، ئاخىرىدا دەم ئېلىشقا قويۇپ بەرمەسلىكنى قارار قىلىدۇ.

بۇ ئىشتىن كېيىن، چېرى بېل گايىتىسقا مۇنداق دەيدۇ: «كۆپچىلىك تازا رازى بولمىغان بولسىمۇ، ئەمما شىركەت بىلەن خادىملار ئوتتۇرىسىدا ئالاقە يولى خېلى راۋان.» بۇنىڭدىن باشقا، خادىملار يەنە «ئىچكى ئېلخەت سىستېمىسى» دىن پايدىلىنىپ كۆرۈشۈشنى كېلىشىدۇ. بىر ئايال خادىم بېل گايىتىسنى كۆرۈشۈش شۇنچە ئارزۇ قىلىسىمۇ، ئەمما ئۇنىڭ بىلەن كۆرۈشۈش پۇرسىتى ئاز بولغاچقا، ئۇ «ئىچكى ئېلخەت سىستېمىسى» ئارقىلىق بېل گايىتىسنى كۆرۈشۈشكە تەكلىپ قىلىدۇ. بېل گايىتىس ئەينى چاغدا بەك ئالدىراش بولغاچقا، «ۋاقتىم چىققاندا سىزنى مەن تەكلىپ قىلاي» دەيدۇ. بېل گايىتىس كېيىن «ئىچكى ئېلخەت سىستېمىسى» ئارقىلىق كېلىشىپ، ئۇ ئايال بىلەن كۆرۈشىدۇ.

بۇنىڭدىن شۇنى كۆرۈۋېلىشقا بولىدۇكى، مىكروسوفت شىركىتىنىڭ «ئىچكى ئېلخەت سىستېمىسى» شىركەتتىكى خادىملار بىلەن يۇقىرى - تۆۋەن قاتلام باشقۇرغۇچىلارنىڭ پىكىر ئالماشتۇرۇشنى زور قولايلىق بىلەن تەمىنلەپ، ئۇلار ئوتتۇرىسىدا ئۇقۇشما سىلىقلارنى يوقىتىپ، كىشىلىك مۇناسىۋەتتىكى ئالاقىنىڭ ئېنىق، راۋان بولۇشىغا كاپالەتلىك قىلىپ، كىشىلەر كۆڭلىنىڭ مايىللىقىنى كۈچەيتىش، ئىختىساسلىقلارنى تۇتۇپ قېلىشتا غايەت زور رول ئوينايدۇ.



ھېكمەت:

ئامېرىكىلىق داڭلىق كەلگۈسىشۇناس جون نائىسبىت مۇنداق دەيدۇ: «كەلگۈسىدىكى رىقابەت باشقۇرۇشتىكى رىقابەت بولۇپ، رىقابەتنىڭ مەركىزىي نوقتىسى ھەر بىر ئىجتىمائىي تەشكىلاتنىڭ ئەزالىرى ئوتتۇرىسىدىكى ھەم بۇ تەشكىلات بىلەن باشقا تەشكىلات ئوتتۇرىسىدىكى ئۈنۈملۈك ئالاقە باغلاش بولىدۇ. ئالاقە باشقۇرۇشنىڭ ئەڭ مۇھىم تەركىبىي قىسمى بولۇپ، ئالاقىنى ھەرقانداق باشقۇرۇش سەنئىتىنىڭ جەۋھىرى دېيىشكە بولىدۇ.»

رەھبەرنىڭ مۇھىم خىزمىتى ئالاقە باغلاش، قانداق چاغدا بولمىسۇن، كارخانا باشقۇرۇش ئالاقە باغلاشتىن ئايرىلالمايدۇ، بىر راۋان، ئۈنۈملۈك ئالاقە باغلاش سۈپىسىنى قانداق بەرپا قىلىش ھەر بىر باشقۇرغۇچى ئەستايىدىل ئويلىنىشقا تېگىشلىك مەسىلە.

ھەممە چوڭ زالدا ئىشلەش

ئامېرىكا خېۋلېت - پاكارد شىركىتى بىر خىل ئۆزگىچە بولغان «ئايلىنىپ يۈرۈپ باشقۇرۇش ئۇسۇلى» نى ئىجاد قىلىپ، تارماق مەسئۇللىرىنى ئاساسىي قاتلامغا چوڭقۇر چۆكۈپ، كەڭ ئىشچى - خىزمەتچىلەر بىلەن بىۋاسىتە پىكىرلىشىشكە ئىلھام بېرىدۇ. بۇ خىل «ئايلىنىپ يۈرۈش شەكلىدىكى باشقۇرۇش» ھەرقايسى قاتلامنىڭ ئوخشىمىغان پىكىرلىرىنى قوبۇل قىلىش، ھەرقايسى قاتلامدىكىلەر پىكىرلىشىش شەكلى ئارقىلىق مەسىلىلەرنى ئىنكاس قىلىش، يۇقىرى ۋە تۆۋەن قاتلامدىكىلەرنىڭ ئالاقىسى ۋە ئالاقە جەريانىنى نازارەت قىلىش، شۇنداقلا بىرىنچى قول ماتېرىيالغا ئېرىشىپ، مەسىلىلەرنى ۋاقتىدا بايقاش ھەم ھەل قىلىشنى كۈچەيتىپ،





پاسسىپلىقنى ئاكتىپلىققا ئۆزگەرتىپ، كوللېكتىپنىڭ ئۇيۇشۇشچانلىقىنى كۈچەيتكەن.

بۇنداق قىلىشتىكى مەقسەت، خېۋلېت - پاككارد شىركىتى ئىشخانا ئورۇنلاشتۇرۇشتا ئامېرىكىدا ئاز ئۇچرايدىغان «ھەممە چوڭ زالدا ئىشلەش» ئۇسۇلىنى قوللانغان بولۇپ، بارلىق خادىملار بىر چوڭ زالدىلا ئىشلەيدۇ، ھەرقايسى تارماقلار پاككارد ئايمىكى تام بىلەن ئايرىلغان بولۇپ، ئاز بىر قىسىم مەجلىسخانا، مېھمان كۈتۈش ئۆيلىرىدىن باشقا، بارلىق رەھبەرگە ئايرىم ئىشخانا تەسىس قىلىنمايدۇ، ئايرىم ئىشخانىغا ئېھتىياجلىق يۇقىرى دەرىجىلىك رەھبەرلەرگىمۇ ئوخشاش مۇئامىلە قىلىنىدۇ. رەھبەرلەر ئىشخانىسىنىڭ تاملىرى ئايمىكى ماتېرىيالدىن ياسالغان بولۇپ، بۇنداق ئەھۋالدا تۆۋەن قاتلامدىكىلەر سىرتتىنلا باشلىقنىڭ ئالدىراش ياكى بوش ئىكەنلىكىنى كۆرەلەيدۇ - دە، قانداق ۋاقىتتا رەھبەر بىلەن مەسلىھەتلىرىنى مۇزاكىرە قىلىشنى بىلەلەيدۇ.

خادىملار ئوتتۇرىسىدا ئەمىلىنىڭ يۇقىرى - تۆۋەن بولۇشىدىن قەتئىينەزەر، بىردەك ئىسمىنى چاقىرىشنى يولغا قويىدۇ. شىركەتنى قۇرغۇچى خېۋلېت بىلەن پاككارد بۇ خىل ئادىتىنى ئىزچىل داۋاملاشتۇرىدۇ، بەزىدە قول ئاستىدىكىلەر ھۆرمەتلەپ ئەمىلى بىلەن ئاتىسا، ئۆزلىرى دەرھال تۈزىتىدۇ. پەقەت خېرىدارلارنىڭ ئالدىدىلا ھەرقايسىسى ئۆز ئەمىلىنى ئاتايدۇ. بۇنداق قىلىش يۇقىرى - تۆۋەن ئوتتۇرىدىكى ئالاقە راۋانلىقىغا پايدىلىق بولۇپ، كۈچلۈك ھەمكارلىق كەيپىياتى يارىتىدۇ.

داۋىد پاككارد «خېۋلېت - پاككارد شىركىتىنىڭ يولى» ناملىق كىتابىدا مۇنداق يازىدۇ: «بۇ خىل ھەرۋاقىت كۆرگىلى بولىدىغان ئۇسۇلنىڭ كەمچىلىكىمۇ بولۇپ، ئۇ بولسىمۇ ھەر





ۋاقىت دەخلى - تەرۇزغا ئۇچراشتۇر. ئەمما بىز خېۋلىپت - پاككارد شىركىتىدە بۇ خىل ئۇسۇلنىڭ پايدىسىنىڭ بۇ خىل پايدىسىز تەرىپىدىن ھەسسىلەپ ئېشىپ كەتكەنلىكىنى بايقىدۇق. بىز خىزمەتچى خادىملارنىڭ بىرقەدەر ئاددىي ۋە بىۋاسىتە شەكىلدە ئالاقىلىشىشىنى، ھەر خىل رامكا ۋە قېلىپلار ئارقىلىق ئەمەس، بەلكى ئۇلارغا ئادەتتىكى قائىدە - يوسۇنلار ئارقىلىق يېتەكچىلىك قىلىشنى ئۈمىد قىلىمىز. خىزمەتنى ياخشى ئىشلەش ئۈچۈن، ھەربىر خادىم خالىغانچە ئۆزى مۇۋاپىق دېگەن ئادەمنى تېپىپ ئەھۋال ئىگىلىسە بولىدۇ. ھەرقانداق نەرسە يۈزتۇرا سۆزلىشىشتەك ھەمكارلىق ۋە كولىكتىۋىزىملىق روھىنى ئىلگىرى سۈرەلمەيدۇ، خادىملار ئوتتۇرىسىدا ئىشىنىش ۋە چۈشىنىش كەيپىياتى يارىتالمايدۇ.

ھېكمەت:

باشقۇرۇشتا ھەرقايسى تارماقلار ئوتتۇرىسىدىكى كۆرۈنمەس توساقلارنى يوقىتىپ، ئۆزئارا كېلىشىدىغان، ھەمكارلىشىدىغان خىزمەت مۇھىتى يارىتىش خىزمەت ئۈنۈمدارلىقىنى ئۆستۈرۈشتىكى ياخشى ئۇسۇل. خىزمەتتە خادىملارنى ئورنىغا ئاساسەن تۈرلەرگە ئايرىماي، ئىشخانلارنىڭ ئىشكىلىرىنى كەڭ ئېچىۋېتىپ، ھەممە باراۋەر بولغان مۇھىت يارىتىش بىلەن بىللە، ئۆزئارا ھەمكارلىق ۋە پىسخىك ئالاقە ئىشكىلىنىمۇ كەڭ ئېچىۋېتىش كېرەك.

بىر كارخانىغا نىسبەتەن ئېيتقاندا، كۆڭۈللۈك، ئىلگىرىلەيدىغان مۇھىت يارىتىش ئەڭ مۇھىم نۇقتا بولۇپ، باشقۇرغۇچىلار بىلەن خادىملار ئوچۇق - ئاشكارا، ئەركىن، سەمىمىي پىكىرلىشىلەيدىغان بولۇشى كېرەك.



سېنىڭچە بۇ ئىشنى قانداق قىلساق بولار

كونوسۇكى ماتسۇشىتا خادىملار بىلەن پىكىرلىشىشكە ئىنتايىن ماھىر، بولۇپمۇ خادىملارنىڭ گېپىنى — ياخشى تەكلىپ ۋە ئادەتتىكى غودۇراشلىرىنى كۆڭۈل قويۇپ ئاڭلاشقا ماھىر.

كونوسۇكى ماتسۇشىتا قول ئاستىدىكى باشقۇرغۇچىلاردىن دائىم «سېنىڭچە بۇ ئىشنى قانداق قىلساق بولار؟»، «بۇ ئىشنى سەن قىلغان بولساڭ قانداق قىلاتتىڭ؟» دەپ سوراپ تۇرىدۇ. بەزى ياش باشقۇرغۇچىلار مۇدىرنىڭ ئۆزىنى ئىنتايىن ئەتىۋارلىغانلىقى، گېپىنى ئەستايىللىق بىلەن كۆڭۈل قويۇپ ئاڭلىغانلىقىنى ھېس قىلىدۇ ھەمدە قولغا قەلەم ئېلىپ پىكىرنى خاتىرىلىگەن چاغدا، ئۇلار ئۆزلىرىنىڭ كۆزقاراشلىرىنى بايان قىلىدۇ.

ئاڭلىغۇچى سۆزلىگۈچىگە بولغان ھۆرمىتىنى ئىپادىلىسە، قىلچە بىخەستەلىك قىلماي كۆڭۈل قويۇپ ئاڭلىسا، سۆزلىگۈچىمۇ ئويلىغانلىرىنى ئىنتايىن ئەستايىدىل بايان قىلىدۇ. بۇ بىر مەيدان ئەستايىدىللىق مۇسابىقىسى بولۇپ، تۆۋەن قاتلامدىكى باشقۇرغۇچىلارنىڭ تېز سۈرئەتتە باشقۇرۇشنىڭ سىرلىرىنى ئىگىلىشىگە چوڭ پايدىسى بار.

بۇنىڭدىن باشقا، كونوسۇكى ماتسۇشىتا ۋاقتى بولسىلا زاۋۇتلارغا بېرىپ ئارىلايدۇ، بۇ ئارقىلىق بىر تەرەپتىن مەسىلىلەرنى بايقىسا، يەنە بىر تەرەپتىن ئالدىنقى سەپتىكى ئىشچىلارنىڭ پىكرى ۋە تەكلىپىنى ئاڭلايدۇ، ئەمما ئۇ كېيىنكىسىنى بەك مۇھىم دەپ قارايدۇ. ئىشچىلار ئۇنىڭغا پىكىرنى ئىنكاس قىلغان چاغدا، ئۇ قارشى تەرەپ قانچە جىق





سۆزلىسۇن، ياكى ئۆزى بەك ئالدىراش بولسۇن، كۆڭۈل قويۇپ ئەستايىدىل ئاڭلايدۇ، بېشىنى لىڭشىتىپ پىكىرنى مۇئەييەنلەشتۈرىدۇ. ئۇ دائىم مۇنداق دەيدۇ: «كىمنىڭ گېپى بولۇشىدىن قەتئىينەزەر، ئۇنىڭ ئىچىدىكى بىر - ئىككى جۈملە ئىنتايىن ئورۇنلۇق بولىدۇ.»

كونوسۇكى ماتسۇشىتا كاللىسىدا ئەزەلدىن «ئابروۋى تۆۋەننىڭ گېپى ئۆتمەس» دېگەن قاراش مەۋجۇت ئەمەس، ئۇ ئەڭ تۆۋەن قاتلامدىكى خادىملارنىڭ توغرا پىكىرنى ئەستايىل ئاڭلىغان تەقدىردىمۇ، ئەمما ئۇ باشقىلارنىڭ ئۆزىگە خوشامەت قىلىشىغا بەك ئۆچ. ئەگەر بىرەرى خۇشامەت قىلىپ قالسا، قارشى تەرەپنىڭ مەرتىۋىسى ئۆزىنىڭكى بىلەن ئوخشاش دەرىجىدە بولسىمۇ، كەسكىنلىك بىلەن رەددىيە بېرىپ: «سەن راستلا مۇشۇنداق ئويلىغانىدىڭ، سەن رەھبەر تۇرۇپ مۇشۇنداق دېسەڭ بولامدۇ؟» دەيدۇ. بۇنداق گەپلەرنى ئاڭلىغان ئادەم دەسلەپ بىئارام بولغاندەك قىلغان بىلەن، كېيىنچە كونوسۇكى ماتسۇشىتانى تېخىمۇ ھۆرمەتلەيدىغان بولىدۇ ھەم ئۇنىڭغا نېمىنى ئويلىسا شۇنى دەيدۇ، ئەمما قۇرۇق گەپلەرنى دېمەيدۇ. بۇ كونوسۇكى ماتسۇشىتاغا ياكى باشقىلارغا ھەم شىركەتنىڭ تەرەققىياتىغا نىسبەتەن ئەڭ پايدىلىق. پاناسونىك شىركىتى كونوسۇكى ماتسۇشىتانىڭ پىكىرلىشىشقا ماھىرلىقىدىن پايدىلىنىپ كۆپ پايدىغا ئېرىشىدۇ.

ھېكمەت:

پىكىرلىشىش بۈگۈنكى كۈندە ئەڭ مودا، ئىشلىتىش نىسبىتى ئەڭ يۇقىرى سۆزگە ئايلاندى. خىزمەتتە يۇقىرى ۋە تۆۋەن قاتلامدىكىلەر، خىزمەتداشلار ئارا ئۈنۈملۈك پىكىرلىشىش ئىنتايىن مۇھىم بولماقتا.



كونوسۇكى ماتسۇشىتانىڭ باشقۇرۇشقا ئائىت مۇنداق ھېكمەتلىك سۆزى بار: «كارخانا باشقۇرۇش بولسا ئىلگىرى پىكىرلىشىش ئىدى، ھازىرمۇ پىكىرلىشىش، كەلگۈسىدىمۇ پىكىرلىشىش بولىدۇ» كونوسۇكى ماتسۇشىتانىڭ دېگىنى توغرا بولۇپ، كارخانا ھەرقانداق ۋاقىتتا پىكىرلىشىشتىن ئايرىلالمايدۇ.

باشقۇرۇش پىكىرلىشىشتىن ئايرىلالمايدۇ، پىكىرلىشىش باشقۇرۇشنىڭ ھەرقايسى تەرەپلىرىگە سىڭىپ كەتكەن بولىدۇ. خۇددى بەدەندىكى قان ئايلىنىپ تۇرغاندەك، پىكىرلىشىش پائالىيىتى بولمىسا، كارخانا ھالاكەتكە يۈزلىنىدۇ. پەقەت پىكىرلىشىشنى كارخانا باشقۇرۇشقا باشتىن - ئاخىر سىڭدۈرگەندىلا، كارخانا مۇۋەپپەقىيەت يولىدا ھەم تېز، ھەم مەزمۇت ئىلگىرىلەيدۇ.

ئوخشىمىغان نۇقتىدىن پىكىرلىشىش

كونوسۇكى ماتسۇشىتا شىركەتنى يېڭىدىن قۇرغان چاغدا، زاۋۇتتىكى خادىملار ئاكتىپ ئىشلىمەيدۇ، خىزمەت ئورنىدىن ئۆزىچە كېتىپ قالىدۇ.

شۇنىڭ بىلەن كونوسۇكى ماتسۇشىتا يىغىن ئېچىپ بۇ ئىشنى تەرتىپكە سېلىشنى قارار قىلىدۇ. بارلىق خادىملار يىغىن زالىغا كېلىپ بولغاندىن كېيىن، ئۇ سەھنىگە چىقىپ كۆپچىلىككە: «مەن ھەرقايسى ئىشلارغا بىر ئىشنى دېمەكچىمەن» دەيدۇ. - يۇ، تويۇقسىزلا سەھنىدىن چۈشۈپ ئۈدۈل سىرتقا چىقىپ كېتىدۇ. پەستە ئولتۇرغان خادىملار نېمە ئىش بولغانلىقىنى ئاڭقىرالماي ئولتۇرۇپ قالىدۇ، بىر ئازدىن كېيىن مەيداننى ۋاراڭ - چۈرۈڭ قاپلايدۇ.





تەخمىنەن بەش مىنۇتتىن كېيىن، كۈنۈسۈكې ماتسۇشىتا سىرتتىن قايتىپ كىرىپ سەھنىگە چىقىپ، نېمە ئىش بولغانلىقىنى چۈشەنەلمىگەن خادىملارغا قاراپ ھاياجان ئىلكىدە مۇنداق دەيدۇ: «يىغىن ئېچىۋاتقاندا يىغىن مەيدانىدىن چىقىپ كەتسەم تاقەت قىلالمايدىكەنسىلەرىۋ، خىزمەت ۋاقتىدا ئىنتىزامغا بويسۇنماي، ئۆز مەيلىڭلارچە ئىش ئورنىدىن ئايرىلىدىكەنسىلەر، ھەتتا بالدۇر كېتىدىكەنسىلەر، بۇ ئىشىڭلارنى ئەيىبلەسەك بولمامدىكەن؟ بۈگۈن مەن مۇشۇنچىلىك سۆزلەي، كۆپچىلىك ئويلىشىپ بېقىڭلار!»

كۈنۈسۈكې ماتسۇشىتا سۆزىنى تۈگىتىپلا يىغىن زالىدىن چىقىپ كېتىدۇ. شۇنىڭدىن كېيىن، ئۇنىڭ ئېلىپكەتتىرى ئۈسكۈنىلىرى شىركىتىدە ھېچكىم ئىش ئورنىدىن ئۆز مەيلىچە ئايرىلمايدىغان بولىدۇ.

ھېكمەت:

كىشىلەر دائىم رەھبەرلەرنىڭ «مەن سىلەرگە نۇرغۇن قېتىم دېدىم، سىلەر يەنىلا ئاڭلىمايۋاتىسىلەر!» دېگەن ئاغرىنىش سۆزلىرىنى ئاڭلاپ تۇرىدۇ.

خادىملار بىلەن پىكىرلەشكەندە، گېپىڭىز ئۇلارغا تەسىر قىلمىسا، ئاددىيلاشتۇرۇپ يەنە بىر قېتىم دەڭ، يەنىلا تەسىر قىلمىسىچۇ؟ ئۇنداقتا سىز باشقىچە بىر ئۇسۇلدا ئۇلار بىلەن پىكىرلىشىڭ. ئوخشاش بىر مەزمۇنىنى ئوخشىمىغان نۇرغۇن شەكىلدە ئىپادىلىگىلى بولىدۇ.

ئەگەر بىرىنچى ئۇسۇلىڭىز تەسىر قىلمىسا، ئىككىنچى، ئۈچىنچى ئۇسۇلىڭىزنى قوللانسىڭىز بولىدۇ. ئۇسۇلىڭىزنى ئۆزگەرتكەندە، ئازراق يېڭى ماتېرىياللارنى، مەزمۇنلارنى قوشۇڭ. گېپىڭىزنى ئۆزگەرتسىڭىز ئۈنۈمى بولىدۇ. مۇشۇنداق قىلىپ خىزمەتنى ئىلگىرى سۈرەلەيسىز.



پىكىرلىشىش باشقۇرۇشنىڭ كۈچەيتىلىشى

ئامېرىكا ۋال - مارت شىركىتىنىڭ باش دىرېكتورى سام ۋالتون مۇنداق دەيدۇ: «ئەگەر سىز ۋال - مارتنىڭ باشقۇرۇش تۈزۈلمىسىنى بىر ئىدىيە قىلىپ يۇغۇرسىڭىز، ئۇ پىكىرلىشىش بولىدۇ. چۈنكى ئۇ بىزنىڭ مۇۋەپپەقىيەت قازىنىشىمىزدىكى ھەقىقىي ھەل قىلغۇچ ئامىلنىڭ بىرى.»

پىكىرلىشىشنىڭ مەقسىتى ئورتاق تونۇش ھاسىل قىلىش، ھەقىقىي پىكىرلىشىشنىڭ ئالدىنقى شەرتى بارلىق خادىملار رېئاللىققا يۈزلىنىش. ۋال - مارتنىڭ نىشانى ئۇچۇرلاردىن ئورتاق بەھرىلىنىش، مەسئۇلىيەتنى بۆلۈپ ھۆددىگە ئېلىش ئارقىلىق، ياخشى بولغان پىكىر ئالماشتۇرۇشنى ئەمەلگە ئاشۇرۇش.

ۋال - مارت ھازىر دۆلەت ھالقىغان چوڭ شىركەتكە ئايلانغان بولسىمۇ، ئەمما خادىملار بىلەن پىكىرلىشىشى ئەزەلدىن توختاپ قالمدى. سام ۋالتون مۇنداق دەيدۇ: «باشقۇرۇش جەريانىدىكى بەزى مەسىلىلەر دائىم ئادەمنى ھالىدىن كەتكۈزۈۋاتىدۇ ۋە چۈشكۈنلەشتۈرۈۋاتىدۇ. دۇكاندىكى خادىملار ھارغىنلىق ھېس قىلىدۇ. ئۇلار بەزى چاغلاردا ئۆزلىرى بىلەن زىچ مۇناسىۋەتلىك بەزى مەسىلىلەردە قاتتىق كالا قاتۇرۇپ، ئۆزلىرىنىڭ چۈشەندۈرۈشنى كۆڭۈل قويۇپ ئاڭلايدىغان ھەم قىيىنچىلىقىنى ھەل قىلىپ بېرىدىغان ئادەم تېپىشنى ئارزۇ قىلىدۇ. شۇڭا، ۋال - مارت شىركىتىنىڭ كۆلىمى چوڭ بولسىمۇ، ئەمما ئېچىۋېتىش سىياسىتىنى ئىزچىل ئىجرا قىلىدۇ ھەم ئامال بار خادىملار بىلەن پىكىرلىشىشنى ماسلاشتۇرىدۇ. سام ۋالتونغا نىسبەتەن ئېيتقاندا، ئەڭ مۇھىم ئىشىمۇ شىركەت بىلەن خادىملارنىڭ





پىكىرلىشىشنىڭ ئالدىغا ئۆتەلمەيدۇ. سام ۋالتون ئومۇمەن پۈتۈن كۈچى بىلەن قول ئاستىدىكى دىرېكتور ۋە خادىملار بىلەن پىكىرلىشىدۇ. سام ۋالتون ئۇلارنى ياخشى كۆرىدۇ، ئۇلارمۇ سام ۋالتوننىڭ قەلب ئىشىكىنىڭ ئۆزلىرى ئۈچۈن كەڭ ئوچۇقلۇقىنى ھەقىقىي ھېس قىلىدۇ.

سام ۋالتون دائىم ۋال - ۋارت دۇكانلىرىنى قەرەلسىز كۆزدىن كەچۈرىدۇ ھەم خادىملار بىلەن پىكىرلىشىدۇ. بۇنىڭ بىلەن ئۇ كۆپچىلىك قەدىرلەيدىغان غوجايىغا ئايلىنىش بىلەن بىللە، كۆپ مىقداردىكى بىرىنچى قول ماتېرىيالغا ئېرىشىدۇ. بىرىنچىدىن، ئۇ پىكىرلىشىش ئارقىلىق مەسىلىلەرنى بايقاش بىلەن بىللە، مۇشۇ پۇرسەتتىن پايدىلىنىپ ئىختىساسلىقلارنى قازىدۇ. شۇڭا، ئۇ دائىم كەسىپكە مەسئۇل مۇئاۋىن باش دىرېكتورغا تېلېفون بېرىپ «پالانى بىر دۇكانغا مەسئۇل بولسۇن، ئۇ ھۆددىسىدىن چىقالايدۇ» دەيدۇ. كەسىپكە مەسئۇل مۇئاۋىن باش دىرېكتور ئۇ ئادەمنى تەجرىبىسىزلىكىگە ئائىت بەزى ئەندىشىلىرىنى دېگەندە، سام ۋالتون يەنىلا: «ئۇنى بىر دۇكانغا مەسئۇل قىلغىن، ئۇنىڭ قانداق ئىشلەيدىغانلىقىنى كۆرۈپ باقسىلى!» دەيدۇ. چۈنكى ئۇ پىكىرلىشىش جەريانىدا ئۇ ئادەمنىڭ ئىقتىدارىنى ئىگىلەپ بولغانىدى.



سام ۋالتون دىرېكتورلارنىڭ دۇكىنىدىكى خادىملارغا ھۆرمەت قىلماسلىقىغا ھەرگىز سەۋر قىلىپ تۇرالمايدۇ. ئەگەر ئۇ خادىملار بىلەن پىكىرلىشىش جەريانىدا مۇشۇنداق ئەھۋالنىڭ يۈز بەرگەنلىكىنى بىلىپ قالسا ياكى ئۆز كۆزى بىلەن كۆرۈپ قالسا، دەرھال باشقۇرۇش قاتلىمىدىكىلەرگە يىغىن ئۆتكۈزۈپ ھەل قىلىدۇ. شۇڭا، ۋال - مارت شىركىتىدىكى خادىملار ئۇنى ھۆرمەتلەيدۇ، ياخشى كۆرىدۇ ۋە ئۇنىڭ بىلەن پىكىرلىشىپ دۇچ كەلگەن مەسىلىلەرنى دەيدۇ.



سام ۋالتون دائىم بەزى دۇكانلارنى ئېكسكۇرسىيە قىلىدۇ، ئاساسىي قاتلامدىكى خادىملاردىن «نېمىلەرنى ئويلاۋاتىسەن؟» ياكى «نېمىگە بەك كۆڭۈل بۆلسەن؟» دېگەن سوئاللارنى سوراپ، خادىملار بىلەن پاراخلىشىش ئارقىلىق، ئۇلارنىڭ قىيىنچىلىقى ۋە تەلەپلىرىنى ئىگىلەيدۇ. ۋال - مارت شىركىتىنىڭ بىر خادىمى ئەسلەپ مۇنداق دەيدۇ: «بىز باش دىرېكتورنىڭ دۇكانغا كېلىپ ئېكسكۇرسىيە قىلغان چاغدىكى تەسىراتىمىزنىڭ خۇددى بىر داڭلىق تەنھەرىكەتچى، كىنو چولپىنى ياكى ھۆكۈمەتنىڭ بىرىنچى قول رەھبىرىنى كۈتكەندەك بولۇشىنى ئارزۇ قىلاتتۇق. ئەمما ئۇ دۇكانغا كىرىشى بىلەنلا بىزدىكى ئۇ خىل ھېيىقىش كەيپىياتىنىڭ ئورنىنى بىر خىل يېقىنچىلىق ئىگىلىدى. ئۇ ئۆزىنىڭ چىقىشقا قىلغى بىلەن سىرلىق، ھەيۋەتلىك كۆرۈنۈشتەك ھالەتلىرىنى يوقاتقاندى. ئېكسكۇرسىيەدىن كېيىنكى ئۇنىڭ بارلىق تۆھپىلىرىمىزدىن مېنىنەتدار بولغاندىكى ھالىتى ھەممىمىزنىڭ ئېنىق ئېسىدە. ھەر بىر خادىم ئۆزىنىڭ مۇھىملىقىنى ھېس قىلدى.»

سام ۋالتون بىر ماقالىسىدە مۇنداق يازىدۇ: «ھەممىمىز ئادەم، ھەممىمىزنىڭ ئوخشىمىغان ئارتۇقچىلىق ۋە كەمچىلىكلىرىمىز بار. شۇڭا، ئاساسلىق نىسبەتنى ئىگىلەيدىغان چۈشىنىش ۋە پىكىرلىشىشكە سەمىمىي ياردەم قوشۇلدىغان بولسا، بىز چوقۇم غەلبە قىلىمىز. ئېسىڭىزدە بولسۇن، رەھبەر ئورۇنلاشتۇرۇشنى چوقۇم ئۆز ئالدىغا قويۇشى كېرەك. ئەگەر سىز مۇشۇ ئىشنى قىلالىسىڭىز، ئىشلىرىڭىز ئوڭۇشلۇق يۈرۈشىدۇ.»

ۋال - مارت شىركىتىنىڭ باش ئىشتابى ئامېرىكىنىڭ ئاركانزاس ئىشتاتىدىكى بېنتونۋېللى شەھىرىگە جايلاشقان بولۇپ، شىركەتنىڭ مەمۇرىي باشقۇرۇش خادىملىرىنىڭ ھەر ھەپتىدىكى كۆپ قىسىم ۋاقتى ھەرقايسى جايلاردىكى دۇكانلارغا





بېرىپ، شىركەتنىڭ بارلىق تىجارەت ئەھۋالىنى يەتكۈزۈپ، بارلىق خادىملارنى شىركەتنىڭ كەسپىي كۆرسەتكۈچىدىن خەۋەردار قىلىش بىلەن ئۆتىدۇ. ھەرقانداق بىر ۋال - مارت دۇكىنىدا قەرەللىك ھالدا دۇكاننىڭ پايدىسى، مال كىرگۈزۈش، سېتىش ۋە باھا چۈشۈرۈش ئەھۋاللىرى ئېلان قىلىنىدۇ، شۇنىڭدەك دىرېكتور ھەم ئۇلارنىڭ ياردەمچىلىرىگىلا ئەمەس، ھەر بىر خادىمغا، كۈنلۈكچى خادىمغا ۋە قوشۇمچە ياللانما خادىمغىچە ھەر خىل ئۇچۇرلار يەتكۈزۈلۈپ، ئۇلارنىڭ تېخىمۇ ياخشى نەتىجىلەرنى قولغا كەلتۈرۈشىگە مەدەت بېرىلىدۇ.

پەن - تېخنىكىنىڭ تەرەققىي قىلىشىغا ئەگىشىپ، ۋالتون بىلەن شىركەتنىڭ ئىچكى قىسمىدىكى ئالاقە ۋاسىتىلىرىمۇ ئۈزۈكسىز يېڭىلىنىپ، كومپيۇتېر، سۈنئىي ھەمراھ قاتارلىق يۇقىرى تېخنىكىلىق ۋاسىتىلەردىن پايدىلىنىش دەرىجىسىگە يېتىدۇ.



ۋال - مارت شىركىتىدە نەق مەيداندا تەكشۈرۈشتىن باشقا، يىغىندا كومپيۇتېردىن پايدىلىنىپ شىركەتنىڭ ئىچكى قىسمىدىكى دىرېكتور ۋە خادىملارغا قايسى مەھسۇلاتلارنىڭ بازارلىق، قايسى مەھسۇلاتلارنىڭ كاساتلىقى يەتكۈزۈلىدۇ. شۇنداق بولسىمۇ يىغىندىكى ئەڭ قىممىتى بار ئۇچۇرلار يەنىلا شىركەت دىرېكتورلىرى دۇكانلاردىن ئىگىلىگەن ئۇچۇرلار ھېسابلىنىدۇ. ئۇلار بىرلىكتە ئاشۇ مەھسۇلاتلارنىڭ نېمىشقا بازارلىق بولۇشى ياكى بېسىلىپ قېلىشىنى، ئاندىن دۇكانلاردا قانداق مەھسۇلاتلارنى سېتىش ياكى قايسى ماللارنى مال جازىسىدىن ئېلىۋېتىشىنى بىرلىكتە مۇزاكىرە قىلىدۇ. يىغىن ئاخىرلاشقاندىن كېيىن، بۇ رايون دىرېكتورلىرى دەرھال تارماق رايون دىرېكتورلىرىغا تېلېفون بېرىپ، تارماق رايون دىرېكتورلىرى ھەرقايسى دۇكان دىرېكتورلىرىغا تېلېفون بېرىپ يىغىن روھىنى

يەتكۈزىدۇ، دۇكان دىرېكتورلىرى ھەرقايسى بۆلۈملەردىن دەرھال ھەرىكەتكە كېلىشنى تەلپ قىلىدۇ، شۇنىڭ بىلەن پۈتۈن شىركەتتىكى ئىشلارنىڭ يۈرۈشۈشى بىرلىكتە بولىدۇ.

«شەنبە قەرەللىك يىغىنى» ۋال - مارت شىركىتىنىڭ پىكىرلىشىشنىڭ تىپىك مىسالى بولالايدۇ. ھەر شەنبە كۈنى سائەت يەتتە يېرىمدا شىركەتنىڭ باش دىرېكتورلىرى، تارماق دۇكان دىرېكتورلىرى ۋە ئاساسىي قاتلامدىكى خادىملاردىن بولۇپ مىڭدەك ئادەم بىر يەرگە جەم بولۇپ، شىركەت باش دىرېكتورىنىڭ باشچىلىقىدا شوئار توۋلايدۇ، ئاندىن كۆپچىلىك شىركەتنىڭ تىجارەت ئىدىيەسى ۋە باشقۇرۇش ئىستراتېگىيەسى ھەققىدە كەڭ - كۈشادە سۆزلىشىپ، كۆپچىلىكنىڭ ئەقىل - پاراستىنى جارى قىلدۇرىدۇ. ياخشى نەتىجىلەرنى قولغا كەلتۈرگەن خادىملارنىمۇ يىغىنغا تەكلىپ قىلىپ نەق مەيداندا تەقدىرلەيدۇ. ھەر ھەپتىدە بىر قېتىم ئۆتكۈزۈلىدىغان بۇ قەرەللىك يىغىن ۋال - مارت شىركىتىنىڭ كارخانا مەدەنىيىتىنىڭ يادروسى، دەپ قارىلىدۇ. يىغىن ئىشتىراكچىلىرىنىڭ ھەممىسىنىڭ خۇشال كەيپىيات، ئازادە مۇھىتتا جەم بولۇشى ئۆز ئارا ئالاقىنى قويۇقلاشتۇرىدۇ - دە، شىركەتتىكى ھەر قايسى كەسىپداشلار ھەرقايسى تارماق شىركەت ۋە بۆلۈملەرنىڭ يېقىنقى تەرەققىيات ئەھۋالىدىن خەۋەردار بولالايدۇ.

شەنبە كۈنىدىكى قەرەللىك يىغىندا، يىغىن ئىشتىراكچىلىرى ئازراق ۋاقىت ئاجرىتىپ بىردەكلىك ھاسىل قىلغىلى بولمايدىغان يېڭىلىق يارىتىش مۇلاھىزىلىرىنى بايان قىلىدۇ، كۆپچىلىك بۇ خىل مۇلاھىزىلەرنى دەرھال ئىنكار قىلمايدۇ، ئاندىن مۇمكىن بولمايدىغان ئىشنى مۇمكىن بولىدىغان ئىشقا قانداق ئايلاندۇرۇشنى ئەستايىدىل ئويلىشىدۇ.



بىر قېتىم ئالبا ئىشتاتىدىكى ئونپۇنتا تارماق دۇكىنىنىڭ بىر ياردەمچى دىرېكتورى مال زاكاز قىلغاندا خاتالىق سادىر قىلىپ، ئايتوقاچنى تۆت - بەش ھەسسە كۆپ زاكاز قىلىپ قويدۇ. ئايتوقاچلارنىڭ ھەممىسىنى سۈپەت مۇددىتى ئىچىدە سېتىپ تۈگىتىش ئۈچۈن، ئۇ ئايتوقاچ يېيىش مۇسابىقىسى ئۆتكۈزۈشنى ئويلاپ چىقىدۇ. بۇ ئوي ئارقىلىق ياردەمچى دىرېكتور مۇددىئاسىغا يېتىپلا قالماستىن، يەنە خىزمەت كۆرسىتىپ گۇناھىنى يۈيدۇ، شۇنىڭ بىلەن ھەر يىلى ئۆكتەبىرنىڭ ئىككىنچى شەنبىسى ۋال - مارت شىركىتى ئونپۇنتا ئاپتوموبىل مەيدانىدا ئايتوقاچ يېيىش مۇسابىقىسى ئۆتكۈزۈپ، باشقا ئىشتاتلاردىكى نۇرغۇن خېرىدارلارنى بۇ مۇسابىقىنى كۆرۈشكە ۋە قاتنىشىشقا جەلپ قىلىدۇ، ھەتتا ئاخبارات ۋاسىتىلىرىمۇ بۇ مۇسابىقىنى خەۋەر قىلىدۇ، نەتىجىدە ۋال - مارت شىركىتىنىڭ نامى چىقىدۇ.



سام ۋالتون خادىملارنىڭ شىركەتنىڭ كەسپىي تەرەققىيات ئەھۋالىدىن خەۋەردار بولۇشى، ئۇچۇرلاردىن خادىملار بىلەن بىرلىكتە بەھرىمەن بولۇشى ئۇلارنىڭ خىزمىتىنى ئەڭ يۇقىرى چەكتە ياخشى ئىشلىشىنىڭ مۇھىم يولى، خادىملار بىلەن پىكىرلىشىش ۋە ھېسسىياتتا ئورتاقلىشىشنىڭ يادروسى دەپ قارايدۇ. سام ۋالتون ئۇچۇرلاردىن ئورتاق بەھرىلىنىش ۋە تېگىشلىك مەسئۇلىيەتنى ئۈستىگە ئېلىشتىن پايدىلىنىپ، خادىملارنىڭ پىكىرلىشىش ۋە ئالاقە باغلاش ئېھتىياجىنى قاندۇرۇپ، ئۆزىنىڭ مەقسىتىگە يېتىدۇ: يەنى خادىملاردا مەسئۇلىيەت تۇيغۇسى ۋە قاتنىشىش تۇيغۇسى شەكىللەندۈرۈپ، شىركەتتىكى خىزمىتىنىڭ مۇھىملىقىنى تونۇتۇپ، ئۆزىنىڭ شىركەتنىڭ ھۆرمەتلىشى ۋە ئىشەنچىگە ئېرىشكەنلىكىنى ھېس قىلدۇرۇپ تېخىمۇ ياخشى نەتىجىلەرگە ئېرىشىش ئۈچۈن ئاكتىپلىق بىلەن تىرىشىشىغا تۈرتكە بولغان.

ھېكمەت:

ۋال - مارت شىركىتىنىڭ مۇۋەپپەقىيەت تەجرىبىلىرىنى يەكۈنلىگەندە، پىكىر ئالماشتۇرۇش ۋە ئالاقە باغلاشنىڭ ئەڭ مۇھىم بىر تەرەپ ئىكەنلىكى ئايان بولىدۇ. باشقۇرغۇچى قول ئاستىدىكى خادىملار بىلەن پىكىر ئالماشتۇرغاندا، خادىملارنىڭ بىلىدىغانلىرى كۆپىيىپ، چۈشىنىشى چوڭقۇرلىشىپ، ئىشلارغا تېخىمۇ كۆڭۈل بۆلىدىغان بولىدۇ. ئۇلار كۆڭۈل بۆلۈشكە باشلىغاندىن تارتىپ، ھەرقانداق قىيىنچىلىق ئۇلارنى توسۇيالمايدۇ.

مەلۇم مەنىدىن ئېيتقاندا، پىكىرلىشىش ھازىرقى خادىملارنىڭ يوشۇرۇن ئېڭىنىڭ مۇھىم تەركىبى بولۇپ، خادىملار ئاكتىپلىقىنىڭ مەنبەسى ھېسابلىنىدۇ.

كارخانا تەرەققىياتىنىڭ يۈتكۈل جەريانى پىكىرلىشىشقا تايىنىپ قالسا بولمايدۇ. مۇنداقچە ئېيتقاندا، پىكىرلىشىش بولمىغاندا، كارخانا باشقۇرغۇچىلارنىڭ رەھبەرلىك رولىنى ئاكتىپ جارى قىلدۇرۇشى تەسلىشىدۇ، پىكىرلىشىش راۋان بولمىسا، كارخانا ۋەزىيەتكە تېز ماسلىشالمايدۇ.

خادىملارنى شىركەتنىڭ شېرىكى ئورنىدا كۆرۈش كېرەك

ۋال - مارت شىركىتىنىڭ تېرىمىنىڭ شىركەتنىڭ خادىملىرى «شېرىك» دەپ ئاتىلىدۇ. بۇ ئاتالغۇ 1971 - يىلىدىن باشلاپ قوللىنىلغان.

شىركەت باش دىرېكتورى سام ۋالتون خېرىدار، خادىم ۋە پايچىكلار شىركەتنىڭ ئەڭ مۇھىم تەركىبى، دەپ قارايدۇ. شىركەتنىڭ تەرەققىياتى خادىملارنىڭ ئىتتىپاقلىشىپ بىرلىكتە



پىداكارلىق بىلەن ئىشلىشىگە باغلىق، شىركەتمۇ خادىملىرىغا كۆڭۈل بۆلۈپ، ئۇلارغا شىركەتنى چوڭ بىر ئائىلىدەك، ئۆزلىرىنى شۇ ئائىلىنىڭ بىر مۇھىم ئەزاسىدەك ھېس قىلدۇرۇشى كېرەك.

ۋال - مارت شىركىتى خادىملارغا كارخانىنىڭ شېرىكىدەك مۇئامىلە قىلىدۇ، باشقۇرغۇچىلار بىلەن خادىملارنىڭ مۇناسىۋىتى ھەقىقىي مەنىدىن ئېھتىقاندىمۇ ھەمكارلىق مۇناسىۋىتىدۇر.

سام ۋالتون «ئۆزىڭىزنىڭ شېرىكلىرىگە كۆڭۈل بۆلسىڭىز، ئۇلار سىزگە كۆڭۈل بۆلىدۇ»، خادىملاردا «شىركەتنى ئۆز ئۆيىدەك ياخشى كۆرىدىغان» روھ يېتىلدۈرۈش كېرەك، دەپ كۆرسىتىدۇ. شىركەتنىڭ خادىملارنىڭ مەنپەئىتىگە كۆڭۈل بۆلۈشى پەقەت ئېغىزدىلا ياكى بىرنەچچە شوئار شەكلىدىكى كارخانا مەدەنىيىتى نەزەرىيەسىلا بولۇپ قالماستىن، بىر يۈرۈش ئىنچىكە ھەم كونكرېت ئەمەلىيلەشتۈرۈش لايىھەسىدە ئىپادىلىنىشى كېرەك. شىركەتنىڭ «خادىملار شېرىك» دەيدىغان چۈشەنچىسىنىڭ كونكرېت سىياسىتى ئۆز ئارا تولۇقلايدىغان ئۈچ پىلانى: پايدىدىن تەڭ بەھرىمەن بولۇش پىلانى، خادىملار پاي سېتىۋېلىش پىلانى، ئۇپراش مۇكاپاتى پىلانىنى ئۆز ئىچىگە ئالىدۇ.

1. پايدىدىن تەڭ بەھرىمەن بولۇش پىلانى. شىركەتتە ئىشلىگىنىگە بىر يىلدىن ئاشقان ھەم ھەر يىلى ئاز دېگەندە 1000 سائەتتىن ئارتۇق ئىشلىگەن خادىملارنىڭ پايدىدىن تەڭ بەھرىمەن بولۇش سالاھىيىتى بولۇشىغا كاپالەتلىك قىلىدۇ. ۋال - مارت شىركىتى پايدىنىڭ ئېشىشىغا مۇناسىۋەتلىك فورمۇلادىن پايدىلىنىپ، ھەر بىر پايدىدىن تەڭ بەھرىمەن بولۇش



سالاهىيتىگە ئىگە خادىمنىڭ مائاشى پىرسەنت بويىچە بۇ پىلانغا كىرگۈزۈلۈپ، خادىملار شىركەتتىن چىقىپ كېتىدىغان ۋاقىتتا نەق پۇل ياكى پاي شەكلىدە بۇ تېگىشلىك ھەققىنى ئالالايدۇ.

2. خادىملار پاي سېتىۋېلىش پىلانى. خادىملار مائاشىدىن تۇتۇپ قېلىش شەكلىدە، بازار باھاسىدىن 15 پىرسەنت تۆۋەن باھادا شىركەتنىڭ پېيىنى سېتىۋالسا بولىدۇ. ھازىر ۋال - مارت شىركىتىنىڭ 80 پىرسەنتتىن ئارتۇق خادىمى يۇقىرىقى ئىككى پىلاندىن پايدىلىنىپ، شىركەتنىڭ پېيىنى سېتىۋالغان، قالغان 20 پىرسەنت خادىم ئاساسىي جەھەتتىن پايدىدىن تەڭ بەھرىمەن بولۇش سالاهىيتىگە ئېرىشەلمىگەن.

3. ئۇپراش مۇكاپاتى پىلانى. ئۇپراش پارچە سېتىش كەسپىنىڭ ئەڭ چوڭ دۈشمىنى، ۋال - مارت شىركىتى بۇ بىر سەۋەنلىك ئۇسۇلنى كونترول قىلىش ئۈچۈن، خادىملارنى شىركەتنىڭ ئۇپراشنى ئازايتىشتىن ئېرىشكەن پايدىسىدىن تەڭ بەھرىمەن قىلىش ئۇسۇلىنى قوللانغان. ئەگەر مەلۇم بىر دۇكاننىڭ سەرپىياتى شىركەتنىڭ كۆرسەتكۈچى ئىچىدە بولسا، بۇ دۇكاندىكى ھەربىر خادىم مۇكاپاتقا ئېرىشىدىغان بولۇپ، ئەڭ كۆپ بولغاندا 200 ئامېرىكا دوللىرى مۇكاپات ئالىدۇ. نەتىجىدە، ۋال - مارتنىڭ سەرپىياتى ساھەنىڭ ئوتتۇرىچە سەۋىيەسىنىڭ يېرىمىغىمۇ يەتمەيدۇ. بۇ خىل ئۇسۇل يەنە خادىملارنىڭ ئۆزئارا ئىشەنچ تۇيغۇسىنى كۈچەيتىدۇ.

ۋال - مارت ئىزچىل خادىملار بىلەن ھەمكارلىق مۇناسىۋىتى ئورنىتىشقا كۈچەپ، 1 مىليون 600 مىڭ خادىمنى ئىتتىپاقلاشتۇرۇپ، پۈتكۈل مەنپەئەتنى شەخسىي مەنپەئەتنىڭ ئۈستىگە قويۇپ، ۋال - مارتنىڭ تەرەققىياتىنى ئورتاق ئىلگىرى سۈرىدۇ.





ھېكمەت:

ۋال - مارتنىڭ مۇۋەپپەقىيەت قازىنىشىدا نۇرغۇن سەۋەبىنىڭ ئىچىدە خادىملارنى باشقۇرۇشنى ئالاھىدە تەرىپلەشكە ئەرزىدۇ. ۋال - مارت باشقۇرغۇچىلار بىلەن خادىملار ئوتتۇرىسىدا ياخشى ھەمكارلىق مۇناسىۋىتىنى «شېرىكلىك مۇناسىۋەت»، خادىملارنى ياللانما خادىم ئەمەس، بەلكى «شېرىك» دەپ ئاتايدۇ. ۋال - مارتنىڭ بۇ تەدبىرى مۇنداق بىر مەنە قاتلىمىنى ئۆز ئىچىگە ئالىدۇ: خادىملارغا ئىمكانقەدەر باراۋەر مۇئامىلە قىلىش، بىر خىل ھەقىقىي شېرىكلىك مۇناسىۋەت ئورنىتىش. بۇ ھەرگىزمۇ ئادەتتىكى ئادەملەر ئويلىغاندەك، ئاتاش ئۇسۇلىنىڭ ئۆزگىرىشى ئەمەس.

ئەمەلىيەتتە، بۇ خىل «شېرىكلىك مۇناسىۋەت» ۋال - مارت شىركىتىنىڭ ھەرقانداق يېرىدە گەۋدىلەندۈرۈلگەن بولۇپ، ئۇ پۈتكۈل ۋال - مارتنى بىر پۈتۈن گەۋدە قىلىپ ئۇيۇشتۇرۇپ، بارلىق خادىملارنى ئىتتىپاقلاشتۇرۇپ، شىركەتنىڭ تەرەققىي قىلىپ زورىيىشى ئۈچۈن ئۈزۈكسىز تىرىشچانلىق كۆرسەتكەن. شۇڭا، باشقۇرغۇچى بولغۇچى خادىملارنى «شېرىك» ئورنىدا كۆرۈشكە كۈچىگەن چاغدا، ئۇ بۇ خىل ئۇسۇلنىڭ شىركەتنىڭ تېخىمۇ تەرەققىي قىلىشىدىكى غايەت زور يوشۇرۇن كۈچ ئىكەنلىكىنى ناھايىتى تېزلا ھېس قىلالايدۇ. ئۇنىڭ ئۈستىگە، خادىملارمۇ شىركەتنىڭ ئەھۋالىنىڭ ياخشىلىنىشىغا ئەگىشىپ، ئۆزلىرى ئېلىۋاتقان پايدىنىڭمۇ كۆپىيىۋاتقانلىقى، بۇنىڭ شىركەتكە ھەم ئۆزلىرىگە پايدىلىق ئىكەنلىكىنى ھېس قىلىدۇ.

خادىملارنىڭ پىكرىنى كۆڭۈل قويۇپ
ئالغلاش كېرەك

گېنېرال ئېلېكتىرون شىركىتى باشقۇرۇش ئەندىزىسىدە،





Workout كۈچنى مەركەزلەشتۈرۈپ مەخسۇس دېلونى ئىلگىرى سۈرۈشنى ئەڭ قەدىرلەشكە ھەم باشقىلار بىلەن سېلىشتۇرۇپ ئۆگىنىش ئويىپكىتى قىلىشقا ئەرزىدۇ. ئۇ ئۈنۈملۈك ھالدا بىر «قاشا، توساقسىز» شىركەتنى، يەنى خادىملار سەمىمىي ئالاقە قىلىدىغان، دادىللىق بىلەن مەسلىلەرنى ھەل قىلىدىغان، كۆڭلىدىكى گېپىنى دەيدىغان، ئاساسلىق باشقۇرغۇچى بىلەن يۈزمۇيۈز پىكىرلىشىدىغان شىركەتنى بەرپا قىلدى؛ بۇنداق مېخانىزم گېنېرال ئېلېكتىرون شىركىتى مەسئۇللىرىنىڭ باشقۇرۇش چۈشەنچىسىنىمۇ ئۆزگەرتىۋەتتى، ئۇ بولسىمۇ خادىملارنىڭ پىكىرىنى كۆڭۈل قويۇپ ئاڭلاش شىركەت مەسئۇللىرىنىڭ باشقۇرۇش خىزمىتىنىڭ بىر قىسمىغا ئايلاندى. بىر قېتىملىق يىغىندا، بىر ئىشچى گېنېرال ئېلېكتىرون شىركىتىدە ئىشلىگىنىگە 20 نەچچە يىل بولغانلىقى، خىزمەتنى ئىزچىل ياخشى ئىشلىگەنلىكى، شىركەتنى ياخشى كۆرىدىغانلىقى، شۇنداقلا شىركەتنىڭ كۆپ تەرەپتىن مۇئەييەنلەشتۈرۈشىگە ئېرىشكەنلىكىنى سۆزلەيدۇ. ئۇ يەنە زاۋۇتتىكى بىر ئەخمىقەنە ئىشنىمۇ ئوتتۇرىغا قويدۇ.

ئۇ زاۋۇتتىكى بىر قىممەت پۇللۇق ماشىنىدا خىزمەت قىلىدىغان بولۇپ، مەشغۇلاتنى پەلەي كىيىپ قىلىدىكەن، مەشغۇلات جەريانىدا پەلەي ئاسان يىرتىلىپ كەتكەچكە دائىم ئالماشتۇرىدىكەن. ئەمما زاۋۇتنىڭ بەلگىلىمىسىگە ئاساسەن بىر جۈپ پەلەي ئېلىشنى ئىلتىماس قىلىش ئۈچۈن، باشقا بىرىنى ماشىنىغا قارىتىپ قويۇشقا، ئادەم تېپىلمىغاندا ماشىنىنى توختىتىۋېتىپ، ئىسكىلاتقا بېرىپ جەدۋەل تولدۇرۇپ، ئاندىن ئاساسلىق باشقۇرغۇچىنى تېپىپ تەستىقلىغاندىن كېيىن، قايتا ئىسكىلاتقا بېرىپ بىر جۈپ پەلەينى ئالىدىكەن. ئۇنىڭ بۇ





جەريانلارنى تاماملىشىغا تەخمىنەن بىر سائەت ۋاقىت كېتىدىكەن.

— زاۋۇتنىڭ نېمە سەۋەبتىن بۇ بەلگىلىمىنى چىقارغانلىقىنى بىلىدىم، — دەيدۇ بۇ خادىم ئەپسۇسلانغان ھالدا.

باش دىرېكتور ئۇنىڭ گېپىنى ئاڭلىغاندىن كېيىن، نەق مەيداندا ئولتۇرغان ئاساسلىق باشقۇرغۇچىدىن قايتۇرۇپ سورايدۇ:

— نېمىشقا بۇنداق بەلگىلىمە بولىدۇ؟
يىغىن مەيدانى بىردەم جىمجىتلىققا چۆمگەندىن كېيىن،
بىرى بوش ئاۋازدا جاۋاب بېرىدۇ:

— بىز 1979 - يىلى بىر يەشك پەلەينى يىتتۈرۈپ قويغان.
شۇنىڭ بىلەن باش دىرېكتور دەرھال بۇيرۇق چۈشۈرۈپ:
«پەلەي ئىشلىتىدىغانلارغا يېقىن قەۋەتكە قويۇپ قويۇڭلار!»
دەيدۇ.



ھېكمەت:

كارخانىدا كۈندىلىك خىزمەتتىكى مەسىلىلەرنى ھەل قىلالايدىغان ئادەم پەقەتلا دىرېكتور ئەمەس، ئەكسىچە بەزىدە خىزمەتنى ئەمەلىي قىلىدىغان خادىملار ياخشى ئىسلاھات پىكىرلىرىنى بېرىدۇ. ھەر بىر خادىمنىڭ پىكىرىنىڭ ئۆزىگە تۇشلۇق قىممىتى بار، پەقەت مەسئۇل خادىم ئۇنىڭ پىكىرىنى كۆڭۈل قويۇپ ئاڭلىسىلا، قىممەتلىك پىكىرگە ئېرىشىدۇ.

سەمىمىيلىك بىلەن پىكىر بايان قىلىش

1980 - يىلى، گېنېرال ئېلېكتىرون شىركىتى ھالاكەت گىردابىغا بېرىپ قالىدۇ. بۇنداق خەتەرلىك پەيتتە، 44 ياشلىق



جاك ۋېلچ ۋەزىپىگە ئولتۇرۇپ، مۇدىر ۋە باش دىرېكتور بولىدۇ. جاك ۋېلچ ۋەزىپىگە ئولتۇرغاندىن كېيىن بىر يۈرۈش ئىسلاھاتنى يولغا قويىدۇ، ئۇ گېنېرال ئېلېكترون شىركىتىنى «چەكلىمە يوق شىركەت» دەپ ئېلان قىلىپ، «سەمىمىيلىك بىلەن پىكىر بايان قىلىش» گېنېرال ئېلېكترون شىركىتىنىڭ كارخانا مەدەنىيىتىنىڭ مۇھىم مەزمۇنى، دەپ كۆرسىتىدۇ.

1986 - يىلى، بىر ياش ئىشچى تارماق شىركەتنىڭ دىرېكتورىنىڭ ئىشخانىسىغا بۆسۈپ كىرىپ: «بىزنىڭ ئۇ يەردە «باشقۇرۇش، قاچان بار بولىدۇ؟» دەپ ۋارقىراپ كېتىدۇ. جاك ۋېلچ ئۇ ياشنىڭ گېپىنى ئاڭلىغاندىن كېيىن، ئۇنىڭغا چارە كۆرۈشكە يول قويمايلا قالماستىن، يەنە ئۆزى بېرىپ تەكشۈرۈپ، بىرنەچچە ھەپتىدىن كېيىن تارماق شىركەتنىڭ رەھبەرلىك كوللېكتىپىدىكىلەرنى ئالماشتۇرۇۋېتىدۇ.

گېنېرال ئېلېكترون شىركىتىدە ھەر يىلى 20 مىڭ خادىم «كۆپچىلىك چارە كۆرسىتىش يىغىنى»غا قاتنىشىدۇ. بۇ خىل يىغىننىڭ ۋاقتى بەلگىلەنمىگەن بولۇپ، ھەر قېتىمدا 50 تىن 150 كىچە ئادەم قاتنىشىپ، ئەركىن - ئازادە مۇزاكىرە قىلىدۇ. بۇ يىغىن خىزمەت جەريانىدىكى مەسىلىلەرنى ھەل قىلىشقا پايدىلىق بولۇپلا قالماستىن، يەنە كۆپچىلىكنىڭ مەسىلىلەرنى تەھلىل قىلىش ۋە ھەل قىلىش ئىقتىدارىنى ئۆستۈرىدۇ. بۇ خىل «كۆپچىلىك چارە كۆرسىتىش يىغىنى»نى ئاساسىي قاتلامدىكىلەرلا ئۆتكۈزۈپ قالماستىن، يۇقىرى قاتلامدىكىلەرمۇ ئۆتكۈزىدۇ. ھەر يىلى يانۋاردا 500 نەپەر ئالىي دەرىجىلىك باشقۇرغۇچى فىلورىدا ئىشتاتىدا ئىككى يېرىم كۈنلۈك يىغىن ئۆتكۈزىدۇ. ئۆكتەبىردە، 100 نەپەر ھەر دەرىجىلىك ئاساسلىق باشقۇرغۇچى يەنە ئىككى يېرىم كۈنلۈك يىغىن ئۆتكۈزىدۇ.





30 — 40 نەپەر يادرولۇق باشقۇرغۇچى پەسىلدە بىر قېتىم ئىككى كۈنلۈك يىغىن ئۆتكۈزىدۇ.

ئاساسىي قاتلامدا ئۆتكۈزۈلگەن «كۆپچىلىك چارە كۆرسىتىش يىغىنى»غا جاك ۋېلچ باشلامچى بولۇپ قاتنىشىدۇ، ئۇ پەقەت كۆڭۈل قويۇپ ئاڭلايدۇ، ئەمما پىكىر بايان قىلمايدۇ. بۇنداق قىلىش ئارقىلىق، تىجارەت باشقۇرۇش جەريانىدىكى مەسىلىلەرنى ۋاقتىدا تېپىپ چىقىپ، مەھسۇلات سۈپىتى ۋە خىزمەت ئۈنۈمىنى ئۆستۈرۈپلا قالماستىن، يەنە خادىملارنىڭ شىركەتنىڭ تەرەققىياتىغا كۆڭۈل بۆلۈش ئاكتىپلىقىنى ئۈنۈملۈك ئاشۇرغىلى بولىدۇ.

بىر قېتىملىق «كۆپچىلىك چارە كۆرسىتىش يىغىنى»دا، بىر خادىم توڭلاتقۇ زاۋۇتى قۇرۇشتا شىركەتنىڭ كولۇمبىيە زاۋۇتىنىڭ ئۈسكۈنە، ئەسلىھەلىرىدىن پايدىلىنىش تەكلىپىنى بېرىدۇ. كولۇمبىيە زاۋۇتى ھاۋا تەڭشىگۈچكە ئىشلىتىدىغان كومپىرېسسور ئىشلەپچىقىرىدىغان بولغاچقا، توڭلاتقۇ ئىشلەپچىقىرىشقا دەل ماس كېلىدۇ. بۇنداق «يۆتكەپ ئىشلىتىش» بىرمۇنچە چىقىمنى تېجەپ بېرىدۇ، بۇ يەردە ئىشلەپچىقىرىلغان كومپىرېسسور دۇنيادىكى تەننەرخى ئەڭ تۆۋەن، سۈپىتى ئەڭ ياخشى كومپىرېسسور ئىدى.

چارە كۆرسىتىش پائالىيىتىنى قانات يايدۇرۇش ئىقتىسادىي جەھەتتە زور پايدا يارىتىپلا قالماستىن، تېخىمۇ مۇھىمى خادىملار ئۆزلىرىنىڭ كۈچى، روھىي قىياپىتىدە زور ئۆزگىرىش بولغانلىقىنى ھېس قىلىدۇ.

ھېكمەت:

جاك ۋېلچ خادىملارنىڭ ئەقىل - پاراسىتىنى ئېچىش، خادىملارنىڭ باشقۇرۇش ئاكتىپلىقىنى قوزغاش ئۈچۈن، گېنېرال





ئېلېكترون شىركىتىدە «كۆپچىلىك چارە كۆرسىتىش» پائالىيىتىنى تەشەببۇس قىلىدۇ ۋە قانات يايدۇرىدۇ. ئۇ گېنېرال ئېلېكترون شىركىتى «چەكلىمە يوق شىركەت»، ھەرقانداق ئادەم نېمە كەسىپ، دەرىجىسىنىڭ قانداق بولۇشىدىن قەتئىينەزەر، ھەممىسى چەكلىمىسىز ھالدا شىركەتنىڭ ھەر دەرىجىلىك باشقۇرغۇچىلىرى بىلەن پىكىر ئالماشتۇراالايدۇ، دەپ ئېلان قىلىدۇ.

بىر ياخشى باشقۇرغۇچى خادىملارنى چارە كۆرسىتىش، ئامال تېپىشقا ئىلھاملاندۇرۇشقا، خادىملار ئوتتۇرىغا قويغان ئىجادىي تەكلىپلەرنى قوللاشقا، خادىملارنىڭ ئەقىل - پاراسىتىنى جەملەشكە ماھىر بولۇپ، خادىملارنىڭ كالىسىدا ساقلىنىۋاتقان ئەقىل - پاراسەت، زېرەكلىكىنى قېزىپ چىقىرىپ، ھەممە ئادەمنى كالا قاتۇرۇشقا، مەردانلىك بىلەن ئىجاد قىلىشقا يېتەكلەيدۇ.



كارخانا خادىملارنىڭ پىكىر ۋە تەكلىپىگە ئەھمىيەت بېرىشى كېرەك

«فورد» شىركىتى خادىملارنىڭ پىكىر ۋە تەكلىپلىرىگە ئىنتايىن ئەھمىيەت بېرىدۇ. زاۋۇتتا ئەمەلىي بار ياكى يوق بولۇشىدىن قەتئىينەزەر، ھەر بىر خادىم ھەر بىر تۈرلۈك خىزمەتنى قانداق قىلىش، قانداق قىلغاندا تېخىمۇ ياخشى قىلغىلى بولىدىغانلىقى ھەققىدە ئۆز پىكىرلىرىنى ئەرگىن بايان قىلىدۇ. پۈتكۈل زاۋۇتتىكى باشقۇرغۇچىلار تۈرلۈك تەكلىپلەرنى كەڭ قوبۇل قىلىدۇ. «فورد» شىركىتىنىڭ بىر بىرەسمىي تەكلىپ يىغىش سىستېمىسى بولۇپ، ھەرقانداق ئىشچى ئۇن ئارقىلىق ئۆزىنىڭ ھەرقانداق پىكىرى ھەققىدە باشقىلار بىلەن



ئورتاقلىشىدۇ ھەم بۇ ئارقىلىق تەدبىر قوللىنىدۇ. شىركەتمۇ بۇ سىستېمىدىن زور مەنپەئەتكە ئېرىشىدۇ. چۈنكى بۇنداق ئېچىۋېتىلگەن مۇھىتتا ياخشى تەكلىپلەر ئىنتايىن كۆپ بېرىلىدۇ.

ئىشچىلارنىڭ پىكىر قىلىش ھوقۇقى بولغاچقا، ئۇلار تۇرمۇش جەھەتتىكى قىيىنچىلىقلىرىنى ھەل قىلىپلا قالماستىن، ئۇلار زاۋۇتنىڭ پۈتكۈل ئىشلەپچىقىرىشىدا ئاكتىپلىق بىلەن ئىلگىرى سۈرۈش رولىنى ئوينايدۇ. «فورد» ئاپتوموبىل شىركىتىنىڭ لەنگىلى يۈك ئاپتوموبىلى بىلەن بىروۋىن II ئاپتوموبىلىنىڭ مىسلى كۆرۈلمىگەن مۇۋەپپەقىيەتكە ئېرىشىشى تەكلىپ يىغىش سىستېمىسىدىكى ئەڭ گەۋدىلىك مىسالدۇر.

بۇ ئىككى خىل ئاپتوموبىل ئىشلەپچىقىرىلىشتىن ئىلگىرى، شىركەت دادىللىق بىلەن بۇرۇنقى «ئىشچىلار پەقەت ئىسكىھما بويىچە ئىشلەيدىغان» ھالەتنى بۇزۇپ تاشلاپ، لايىھەلەش پىلاننى چىقىرىپ، ئىشچىلارنى تەكلىپ - پىكىر بېرىشكە تەكلىپ قىلىدۇ. ئىشچىلار تۈرلۈك ئورۇنلۇق تەكلىپتىن 749 نى بېرىدۇ. تەتقىق قىلىش ئارقىلىق، 542 تۈر قوبۇل قىلىنىدۇ، بۇنىڭ ئىچىدىكى ئىككى تۈرنىڭ ئۈنۈمى كۆرۈنەرلىك بولىدۇ.

مەسىلەن: ئىلگىرى ئاپتوموبىل جازىسى بىلەن كوزۇپنى قۇراشتۇرغاندا، ئىشچىلار بىر ئورەكتە تۇرۇپ، ئېغىر كۈلۈچنى كۆتۈرگىنىچە بېشىنى تۆۋەن سېلىپ گايكىنى چىڭتاتتى، خىزمەت ئىنتايىن جاپالىق بولغانلىقتىن، دائىم قول ئۇچىدا ئىشلەپ قويۇش ئەھۋاللىرى كۆرۈلۈپ، ئاپتوموبىل سۈپىتىگە تەسىر يېتەتتى. ئىشچى ئىنگرام: «گايكىنى ئاۋۋال ئاپتوموبىل جازىسىغا بېكىتىۋالسا، ئىشچى يەر يۈزىدە تۇرۇپلا گايكىنى چىڭتسا بولمامدۇ؟» دەپ تەكلىپ بېرىدۇ. بۇ تەكلىپ قوبۇل





قىلىنغاندىن كېيىن، ئەمگەك سىجىللىقى يېنىكلەپ، سۈپەت ۋە ئۈنۈم زور دەرىجىدە ئۆسۈدۇ.

بىر ئىشچى كوزۇپىنى تەگلىكنىڭ ئۈستىگە قويغان ۋاقتتا، قۇراشتۇرۇش لىنىيەسىنى بىر پەس توختىتىپ قويغاندا، ئاپتوموبىل جازىسى بىلەن تەگلىكتىن ئىبارەت ئىككى بۆلەكنىڭ خىزمەتلىرىنى ياخشى ئىشلىگىلى، كۈتۈلمىگەن ھادىسە يۈز بېرىشىدىن ساقلانغىلى بولىدۇ، دەپ تەكلىپ بېرىدۇ. بۇ تەكلىپ قوبۇل قىلىنغاندىن كېيىن ئويلىغاندىمۇ ياخشى ئۈنۈم بېرىدۇ. مۇشۇنداق بولغاچقا، فورد شىركىتىنىڭ ئىشچىلىرى پەخىرلەنگەن ھالدا: «بىزنىڭ لەنگىللى يۈك ئاپتوموبىلى بىلەن بىر ۋىن II ئاپتوموبىلىمىز سۈپەت جەھەتتە ياپونىيەنىڭ ھەرقانداق بىر خىل ئاپتوموبىلىدىن ئۈستۈن تۇرىدۇ» دەيدۇ.

«فورد»نىڭ باشقۇرغۇچىلىرى ياخشى تەكلىپلەرنى ئىشچىلار بېرىدىغانلىقىنى چوڭقۇر ھېس قىلىپ يېتىدۇ، ئەگەر ئىشچى يۇقىرى دەرىجىلىك باشقۇرغۇچىنى شىركەتنىڭ ئىشلەپچىقىرىش تىجارىتىنى ياخشىلاشقا تەكلىپ بېرىش ئۈچۈن ياكى كارخانىنىڭ كەسپىي ئىشلىرىغا مۇناسىۋەتلىك ئىشلار بىلەن ئىزدىسە، يۇقىرى دەرىجىلىك باشقۇرغۇچى ئادەتتە ئەستايىدىللىق بىلەن تەكلىپنى ئاڭلايدۇ. بەزىلىرى ۋاقتىنچە ئىجرا قىلغىلى بولمايدىغان تەكلىپلەر بولسىمۇ، ئۇلار خادىملارنى ئۆيىگە قايتىپ بارغاندىن كېيىن شۇ تەكلىپنى ئىجرا قىلغىلى بولىدىغان تەكلىپكە ئۆزگەرتىشنىڭ چارە - ئامالىنى تېپىشقا ئىلھاملاندۇرىدۇ.

«فورد» شىركىتى خادىملارغا ياخشى مۇھىت يارىتىپ بېرىش ئۈچۈن تىرىشىپ، خادىملارنى ئۆز پىكىرلىرىنى بايان قىلىش پۇرسىتىگە ئىگە قىلىدۇ. فوردنىڭ بۇنداق قىلىشتىكى مەقسىتى ھەرقانداق ئۈنۈملۈك ئۇسۇلنى بىخ ھالىتىدە





ئۇجۇقتۇرۇۋېتىشتىن ساقلىنىش. خادىملار پىكرى ئەھمىيەت بېرىشكە ئېرىشكەنلىكتىن، ئىشلەپچىقىرىشنى ياخشىلايدىغان نۇرغۇن ئۇسۇلنى ئوتتۇرىغا قويۇپ، «فورد» شىركىتىنىڭ سۈپەتلىك، ئەرزان ئاپتوموبىل چىقىرىشى ئۈچۈن زور تۆھپە قوشىدۇ.

ھېكمەت:

ياخشى تەكلىپلەرنى كارخانىنىڭ ئۆز خادىملىرى بېرىدۇ. «فورد» شىركىتىنىڭ نۇرغۇن مۇۋەپپەقىيىتى شىركەتتىكى خادىملارغا تەۋە. فورد ئەپەندى ئەگەر شىركەت ھەربىر خادىمنىڭ تەكلىپىگە يۈكسەك ئەھمىيەت بەرسە، كىشىلەر ئۆز پىكىرلىرىنى ئەركىن - ئازادە بايان قىلىدۇ ھەم ئۇلارغا ئۆزلىرىنىڭ شىركەتنىڭ مەنپەئىتى ئۈچۈن مۇلازىمەت قىلىۋاتقانلىقىنى بىلدۈرگەندە، ئۇلار بارلىق زېھنىنى ئۆزلىرىنىڭ خىزمىتىگە مەركەزلەشتۈرىدۇ، دەپ قارايدۇ.



خادىملارنىڭ يۈرەك سۆزىنى كۆڭۈل قويۇپ ئاڭلاش كېرەك

B & Q شىركىتى ياۋروپادىكى ئەڭ چوڭ، دۇنيادىكى ئۈچىنچى ئورۇندا تۇرىدىغان ئىسكىلات شەكلىدىكى ئۆي جاھازىلىرى ۋە زىننەتلەش ماتېرىياللىرى زەنجىرسىمان تاللا بازىرى بولۇپ، «ئەنگلىيەدىكى ئەڭ ياخشى غوجايىن» دېگەن نامغا ئېرىشكەن B & Q شىركىتى باشقۇرۇش پىكىرلىشىشتىن مۇھىم، ھەر خىل يوللار ئارقىلىق خادىملارنىڭ يۈرەك سۆزىنى ئاڭلاش كېرەك، دەپ قارايدۇ. بۇ شىركەت خادىملارنىڭ ئوي پىكىر ۋە تەكلىپلىرىگە يۈكسەك ئەھمىيەت بېرىدۇ.

B & Q شىركىتىنىڭ ئەنئەنىسى يۇقىرى ۋە تۆۋەن



قاتلامدىكىلەر ئوتتۇرىسىدا قوش يۆنىلىشلىك پىكىرلىشىش ۋە بىرگە بىر ئالاقە باغلاشنى تەكىتلەش، خادىملار مەسىلىلەرگە يولۇققاندا بىۋاسىتە يۇقىرى دەرىجىلىكلەرگە ئىنكاس قىلىش بولۇپ، قاتتىق پاسىل ئايرىيدىغان دەرىجە تۈزۈمى مەۋجۇت ئەمەس.

B & Q شىركىتى يەنە مۇكەممەل بولغان پىكىرلىشىش قايتۇرما ئىنكاسى تۈزۈمى تۈزىدۇ. مەسىلەن: ھەر ئايدا بىر قېتىم «تۈپ مەنبە يىغىنى» ئۆتكۈزىدۇ، ئەمەلىيەتتە بۇ ھەرقايسى دۇكانلار، باش ئىشتابنىڭ ھەرقايسى تارماقلىرى بىرلىكتە قەرەللىك ئۆتكۈزىدىغان ئاساسىي قاتلام يىغىنى بولۇپ، ھەرقانداق بىر خادىم يىغىندا ئۇلاردا ساقلانغان مەسىلىلەرنى ۋە ئۇلارغا بولغان تەكلىپنى ئوتتۇرىغا قويىدۇ، شىركەتنىڭ يۇقىرى دەرىجىلىك رەھبەرلىرى بۇ خىل خادىملارنىڭ يۈرەك سۆزىنى ئاڭلايدىغان پۇرسەتكە يۈكسەك ئەھمىيەت بېرىغان بولۇپ، ئۇلار بۆلۈنۈپ ھەرقايسى ئورۇنلارنىڭ يىغىنلىرىغا قاتنىشىپ يۈزمۇيۈز تۇرۇپ خادىملارنىڭ ئويلىغانلىرىنى ئىگىلەيدۇ، ئاشكارا سۆھبەتلىشىدۇ. يىغىندا ئوتتۇرىغا قويۇلغان مەسىلىلەرگە قارىتا باشقۇرغۇچىلار ۋە مۇناسىۋەتلىك تارماقلار ھەرىكەت پىلانى تۈزىدۇ - - دە، ئاندىن ئىلگىرىلىگەن ھالدا مەسىلىلەرنى ھەل قىلىدۇ، كېيىنكى قېتىملىق يىغىندا خادىملارغا مەسىلىلەرنى ھەل قىلىش ئەھۋالىنى دوكلات قىلىدۇ.

ئەگەر خادىملار بەزى مەسىلىلەرنى يۈزتۇرا دېيىشنى ئەپسىز كۆرسە ياكى باش ئىشتابتىن يىراقتا بولسا، ئېلخەت ئارقىلىق مەخسۇس تەسىس قىلىنغان ئېلېكترون خەت ساندىقلىقىغا يوللىسا ياكى تېلېفون بەرسە بولىدۇ. B & Q شىركىتى بارلىق خادىملارغا قارىتا 24 سائەت ھەقسىز مۇلازىمەت قىلىدىغان ئۈنئالغۇلۇق تېلېفون تەسىس قىلغان بولۇپ، خادىملار بۇ





تېلېفون ئارقىلىق باش مۇدىر ياكى باش دىرېكتورغ ھەرقانداق مەسىلىنى ئىنكاس قىلالايدۇ. ھەر كۈنى مەخسۇس خادىم پىكىرلەرنى ئاڭلاپ رەتلىگەندىن كېيىن يۇقىرى دەرىجىلىك رەھبەرلەرگە دوكلات قىلىدۇ ھەم قەرەللىك ھالدا تېلېفون بەرگۈچىلەرگە ئىنكاس قايتۇرىدۇ.

بۇنىڭدىن باشقا، B & Q شىركىتى يەنە خادىملاردىن ئەھۋال ئىگىلەش شەكلى ئارقىلىق خادىملارنىڭ ھەقىقىي ئوي - خىيالىنى ئىگىلەيدۇ. خادىملارنىڭ ئەمەلىي ئېھتىياجىنى ئىگىلەش، خادىملارنىڭ ئارزۇسىغا ھۆرمەت قىلىش Q & شىركىتىنىڭ ئىزچىل ئەمەل قىلىپ كېلىۋاتقان پىرىنسىپى.

ھېكمەت:

ياخشى ئالاقە كارخانا مۇۋەپپەقىيىتىنىڭ ئالتۇن ئاچقۇچى، بۇ كارخانا باشقۇرۇشقا پايدىلىق بولۇپلا قالماي، يەنە ئەزالاردا كارخانىنىڭ ھۆرمەت ۋە ئىشەنچىگە ئېرىشكەندەك تۇيغۇ شەكىللەندۈرۈش ئارقىلىق، يۈكسەك دەرىجىدە مەسئۇلىيەت تۇيغۇسى، تەۋەلىك تۇيغۇسى ۋە تونۇش تۇيغۇسى شەكىللەندۈرىدۇ - دە، خادىملار ئۆز ئىختىيارلىقى بىلەن كارخانا ئۈچۈن جان پىدالىق بىلەن ئىشلەيدۇ.

دۆلەت ئىچى ۋە سىرتىغا داڭلىق كارخانىلار ئىچىدە «باشقۇرۇش ھاياتلىق ئۈچۈن» دېمەيدىغىنى يوق. يۇقىرى ئۈنۈملۈك، ھاياتىي كۈچى ئۇرغۇپ تۇرغان بىر كارخانا ئىچكى قىسمىدىكى راۋانلىق، بۆلۈملەر ئارا تەڭشەپ پايدىلىنىش، جاپا - مۇشەققەتتە بىللە بولۇشقا تايىنىدۇ.

كۆڭۈل قويۇپ ئاڭلاشتىكى سەمىمىيلىك

كۆڭۈل قويۇپ ئاڭلاش مۇۋەپپەقىيەت قازانغان كارخانىچىلار





ھازىرلاشقا تېگىشلىك ئەڭ مۇھىم ساپا. ئەمما ئەمەلىيەت ئىسپاتلىدىكى، نۇرغۇن كارخانىچىلار كۆڭۈل قويۇپ ئاڭلاشنى بىلمەيدۇ.

نۇرغۇن كىشىلەر «كۆڭۈل قويۇپ ئاڭلاش» نى دائىم «ئاڭلاش» دەپلا قارايدۇ، بۇ بىر خىل خەتەرلىك خاتا قاراش، بۇ خىل قاراش «پايدىلىق بولغان كۆڭۈل قويۇپ ئاڭلاشنى بىر خىل ھەممە ئادەمدە بار ئىقتىدار» دەيدىغان خاتا قاراشنى كەلتۈرۈپ چىقىرىدۇ. ئەمەلىيەتتە، كۆڭۈل قويۇپ ئاڭلاش بىر خىل ماھارەت. ئەمما كارخانىچىلار كۆڭۈل قويۇپ ئاڭلاشتىن ئىبارەت ماھارەتنى ئۆگىنىش ۋە تەرەققىي قىلدۇرۇشقا كۈچمەيدۇ، بىلىپ - بىلمەي بۇ خىل مۇھىم ئالاقە ماھارىتىگە سەل قارايدۇ. كۆپ چاغلاردا پايدىلىق بولغان كۆڭۈل قويۇپ ئاڭلاشنىڭ كەملىكى تۈپەيلى ياخشى پۇرسەتنى قولدىن بېرىپ قويۇش، خاتا چۈشىنىش، توقۇنۇش پەيدا قىلىش ۋە قوپاللىق بىلەن تەدبىر بەلگىلەش ياكى خادىملاردىكى مەسىلىلەرنى ۋاقتىدا بايقىماسلىق سەۋەبلىك ئىختىساسلىقلارنىڭ ئېقىپ كېتىشى قاتارلىق ئەھۋاللار يۈز بېرىدۇ.

سوئىچىرو خوندا «20 - ئەسىردىكى ئەڭ داڭلىق باشقۇرغۇچى» دەپ تەرەپلىنىدۇ. ئۇ ئۆتكەن ئىشلارنى ئەسلىگەندە، ئۆمۈر بويى ئۇنتالمايدىغان بىر ئىشنى ئېسىگە ئالىدۇ.

ئامېرىكىدىن كەلگەن تايانچ تېخنىك روبېرت بىر قېتىم سوئىچىرو خوندانى ئىشخانىسىدا ئارام ئېلىۋاتقان چاغدا ئىزدەپ كېلىدۇ. روبېرت خۇشاللىق بىلەن بىر يىل يۈرەك قېنىنى سەرپ قىلىپ لايىھەلەپ چىققان يېڭى ئاپتوموبىل نۇسخىسىنى خونداغا كۆرسىتىپ مۇنداق دەيدۇ: «باش دىرېكتور، قاراڭ، بۇ ئاپتوموبىل





نۇسخىسى بەك چىرايلىق چىقتى، بازارغا سېلىنغاندىن كېيىن چوقۇم ئىستېمالچىلارنىڭ قارشى ئېلىشىغا ئېرىشىدۇ...»

روبېرت خونداغا بىر قارىۋېتىپ، گېپىنىڭ ئاخىرىنى دېمەستىنلا لايىھە چېرتىۋېتىشنى يىغىشتۇرىدۇ. بۇ چاغدا كۆزىنى يۈمۈپ ئارام ئېلىۋاتقان خوندا غەيرىيلىك ھېس قىلىپ، ئىتتىك بېشىنى كۆتۈرۈپ «روبېرت» دەپ چاقىرىدۇ. روبېرت كەينىگە قاراپمۇ قويماستىن باش دىرېكتورنىڭ ئىشخانىسىدىن چىقىپ كېتىدۇ.

ئىككىنچى كۈنى، خوندا ئالدىنقى كۈنى يۈز بەرگەن ئىشنى ئايدىنلاشتۇرۇش ئۈچۈن ئۆزى روبېرتنى چاي ئىچىشكە تەكلىپ قىلىدۇ.

روبېرت خوندا بىلەن كۆرۈشكەندىن كېيىن، ئاۋۋال ئېغىز ئېچىپ:

— ھۆرمەتلىك باش دىرېكتور، مەن ئامېرىكىغا قايتىدىغان ئايروپىلان بېلىتىنى ئېلىپ بولدۇم، ئىككى يىلدىن بۇيان ماڭا كۆڭۈل بۆلگىنىڭىزگە رەھمەت، — دەيدۇ.

— نېمىشقا بۇنداق قىلىسىز؟

روبېرت خوندا ئىككى سەمىيلىك چىقىپ تۇرغان چىراپىغا قارىۋېتىپ، تۈز كۆڭۈللۈك بىلەن:

— مېنىڭ بۇ يەردىن كېتىشىمگە سىزنىڭ باشتىن - ئاخىر گېپىمگە قۇلاق سالمىغانلىقىڭىز سەۋەب بولدى، مېنىڭ لايىھە يېمىنى چىقىرىپ بۇ ئاپتوموبىل نۇسخىسىنىڭ ئىنتايىن چىرايلىق چىققانلىقى، بازارغا سېلىنغاندىن كېيىن بازارلىق مەھسۇلاتقا ئايلىنىدىغانلىقى توغرىلىق قىلغان سۆزلىرىمگە قۇلاق سالمىدىڭىز. مەن ئۇ ئاپتوموبىل مودېلىمدىن پەخىرلىنەتتىم، سىز ئەينى چاغدا ئۇنىڭغا ھېچقانداق ئىنكاس





قايتۇرمىدىڭىز، ئەكسىچە بېشىڭىزنى تۆۋەن سالغانچە كۆزىڭىزنى يۇمۇپ ئارام ئالدىڭىز، شۇنىڭ بىلەن مەن قارارىمنى ئۆزگەرتتىم، — دەيدۇ.

كېيىن، روبېرت ئاپتوموبىل لايىھەسىنى ئېلىپ «فورد» ئاپتوموبىل شىركىتىگە بېرىپ، يۇقىرى دەرىجىلىك رەھبەرلەرنىڭ كۆڭۈل بۆلۈشىگە ئېرىشىدۇ، ئاخىرىدا يېڭى ئاپتوموبىلنىڭ بازارغا سېلىنىشى خۇندا شىركىتىگە نۇرغۇن زەربە بولىدۇ. بۇ ئىش ئارقىلىق سوئىچىرو خۇندا «ئاڭلاش» نىڭ مۇھىملىقىنى چۈشىنىپ يېتىدۇ ھەم خادىملارنىڭ گېپىگە باشتىن - ئاخىر ئەھمىيەت بەرمىگەن، خادىملارنىڭ پىسخىك تەسىراتىنى سەزمىگەندە، بىر تېخنىك تايانچىدىن، ھەتتاكى كارخانىدىن ئايرىلىپ قېلىشتىن ساقلانماقنىڭ تەسلىكىنى تونۇپ يېتىدۇ.

ھېكمەت:

بۇ ھېكايە ئاددىي بولسىمۇ، ئەمما ئەھمىيىتى چوڭقۇر. بىر رەھبەر كۆڭۈل قويۇپ ئاڭلاشتەك ماھارەتنى ئۆگەنمىسە، خادىملىرىنىڭ نېمىلەرنى ئويلاۋاتقانلىقىنى، شۇنداقلا خادىملارنى قانداق ئىلھاملاندۇرۇشنى بىلمەيدۇ، بۇ بەلكىم كارخانىچىلارنىڭ كۆڭۈل قويۇپ ئاڭلىشىنىڭ ھەقىقىي مەنىسىدۇر.

خادىملارنى ئىلھاملاندۇرۇشقا ماھىر كارخانىچىلارنىڭ ناتىق بولۇشى ناتايىن. تەڭرى بىزگە ئىككى قۇلاق، بىر ئېغىز بەرگەن، شۇڭا بىز ئاز سۆزلەپ، كۆپ ئاڭلىشىمىز كېرەك. شۇڭا، كۆڭۈل قويۇپ ئاڭلاشقا ماھىر بولۇش مۇنەۋۋەر رەھبەرلىك قىلغۇچىلارنىڭ خادىملارنىڭ يوشۇرۇن ئىقتىدارىنى جارى قىلدۇرۇشىدىكى ئەڭ ئاساسلىق ساپاسى ھېسابلىنىدۇ.





پىكىرلىشىشنىڭ ئۈنۈمدارلىقىنى ئاشۇرۇش كېرەك

«ماكدونالد پادشاھلىقى»غا ئاساس سالغۇچى راي كىروك خېلى بۇرۇنلا پىكىرلىشىشنىڭ ئۈنۈملۈك ياكى ئۈنۈمسىز بولۇشىنىڭ شىركەتنىڭ ئىقتىسادىي پايدىسىغا بىۋاسىتە تەسىر كۆرسىتىدىغانلىقىنى ھېس قىلىپ يېتىدۇ. شۇڭا، ئۇ ئايلىنىپ يۈرۈپ باشقۇرۇش ئارقىلىق، مول باشقۇرۇش ماتېرىيالغا ئېرىشىدۇ ھەم نەچچە يۈز ئادەم بىلەن خۇددى دوستىدەك پىكىرلىشىش ئارقىلىق، ئەڭ ياخشى پىكىرلىشىش ئۈنۈمى يارىتىدۇ.

ئەمما راي كىروك پېنسىيەگە چىققاندىن كېيىن، ماكدونالد كەسپىنىڭ تېز سۈرئەتتە زورىيىشى، خادىملىرىنىڭ كۆپىيىشى بىلەن، كارخانىنىڭ يۇقىرى قاتلىمىدىكىلەر تەدبىر بەلگىلەش بىلەن ئالدىراش بولۇپ كېتىپ، يۇقىرى قاتلامدىكىلەر بىلەن تۆۋەن قاتلامدىكىلەر ئوتتۇرىسىدىكى پىكىرلىشىشكە بەلگىلىك دەرىجىدە سەل قارايدۇ - دە، ئامېرىكا ماكدونالد شىركىتىنىڭ ئىچكى قىسمىدىكى ئىشچىلار بىلەن كاپىتالىستلار مۇناسىۋىتى بارغانسېرى جىددىيلىشىدۇ، ھەتتا ئەمگەكچىلەر نامايىش قىلىپ، ئىش ھەققىنىڭ تۆۋەنلىكىگە نارازىلىق بىلدۈرىدۇ.

بۇ قېتىمقى نارازىلىق بىلدۈرۈش ئارقىلىق، ماكدونالد شىركىتىنىڭ يۇقىرى دەرىجىلىك باشقۇرغۇچىلىرى يۇقىرى - تۆۋەن قاتلامدىكىلەرنىڭ پىكىرلىشىشىنى كۈچەيتىش، خادىملارنىڭ بۇرچ تۇيغۇسى ۋە ئاكتىپلىقىنى ئۆستۈرۈشنىڭ مۇھىملىقىنى قايتا تونۇپ يېتىدۇ. بۇ مەسىلىنى ھەل قىلىش ئۈچۈن، ماكدونالد شىركىتى تەتقىق قىلىش ئارقىلىق، بېسىمنى





يېنىكلىتىدىغان «پىكىرلىشىش» ۋە «جەڭگىۋارلىق روھىنى كۈچەيتىش» نىڭ بىر يۈرۈش تۈزۈمىنى تۈزۈپ چىقىدۇ. شۇنىڭ بىلەن يىللە، ماکدونالد شىركىتى ھامبۇرگ ئۈنۈپۈرستىتىنىڭ دوكتورى كوگماۋنى پىكىرلىشىشتىكى نەزەرىيەۋى مەسىلىلەرنى ھەل قىلىشقا، ئاممىۋى مۇناسىۋەتكە ماھىر كەينېئىرنى ئەمەلىي مەشغۇلات مەسىلىلىرىنى ھەل قىلىشقا تەكلىپ قىلىدۇ. مۇشۇنداق قىلىپ، «خادىملار پىكىر بېرىش يىغىنى» بارلىققا كېلىدۇ، ئۇ شۇنىڭ بىلەن بىللە ماکدونالدنىڭ «ۋاقىتلىق سۆھبەت يىغىنى» غا ئايلىنىدۇ.

«ۋاقىتلىق سۆھبەت يىغىنى» خادىملارنىڭ پىكىرلىشىش مەسىلىسىنى ھەل قىلىشتا ئىنتايىن مۇھىم رول ئوينايدۇ، باشقۇرغۇچىلار بىلەن خادىملارنىڭ ھېسسىيات ئورتاقلىقىنى زور دەرىجىدە كۈچەيتىدۇ. سۆھبەت يىغىنىنىڭ شەكلى ھەر خىل بولۇپ، كۆپ قىسمى ئەركىن مۇنازىرە شەكلىنى ئاساس قىلىدۇ، تىجارەت تۈرلىرى مۇنازىرىنىڭ مۇھىم مەزمۇنى بولسىمۇ، ئەمما خادىملارنى كەڭ - كۆشادە سۆزلىشىشكە ئىلھاملاندۇرىدۇ، ھەتتا ئۇلارنىڭ كۆڭۈلسىزلىكلىرىنى كۆڭۈل قويۇپ ئاڭلايدۇ. يىغىندا، ۋاقىتلىق خادىملارنىڭ بەزىلىرى بۇ پۇرسەتتىن پايدىلىنىپ ئۆزلىرىنىڭ رەھبىرىنى ئەيىبلەيدۇ، كۆڭلىدىكى نارازىلىق، پىكىر ۋە ئۈمىدلىرىنى بايان قىلىدۇ. ئەمەلىيەت بۇ خىل پىكىرلىشىش ئۈسۈلىنىڭ بىرگە بىر پىكىرلىشىشتىن تېخىمۇ ئۈنۈملۈك ئىكەنلىكىنى ئىسپاتلايدۇ.

خادىملار ئارا پىكىرلىشىشنى كۈچەيتىش ئۈچۈن، يۈزتۇرا سۆھبەتتىن باشقا، ماکدونالد يەنە «باغاچچە» شەكلىدە يەتكۈزۈش ئۈسۈلىنى يولغا قويىدۇ. ماکدونالد تېز تاماقخانىلىرىغا مۇلازىمەت ئايلىق پىكىر دەپتىرى، كۈتكۈچىلەر پىكىر دەپتىرى، مەشىق قىلغۇچىلار پىكىر دەپتىرى دېگەندەك ھەر خىل، ھەر تۈرلۈك





پىكىر دەپتەرلىرى زاپاس قويۇپ قويۇلۇپ، خادىملارنىڭ خالىغان ۋاقىتتا مۇھىم ئىشلارنى خاتىرىلەپ قويۇپ، ئۆزئارا ئاگاھلاندۇرۇشىغا ئاسانلىق يارىتىدۇ.

ماكدونالدنىڭ بۇ خىل ئۇسۇلى ئىشچىلار بىلەن كاپىتالىستلار ئوتتۇرىسىدىكى توقۇنۇش ۋە قارشىلىشىشنى مۇۋەپپەقىيەتلىك پەسەيتىدۇ. ئۇلار بۇنىڭدىن ساقچى ئىشلىتىشنىڭ توقۇنۇشنى ھەل قىلىشنىڭ ئۈنۈملۈك ئۇسۇلى ئەمەسلىكى، بۇنىڭ ماكدونالدنىڭ ئوبرازغا زىيان يەتكۈزۈپلا قالماي، بەلكى زىددىيەتنى تېخىمۇ ئۆتكۈرلەشتۈرۈپ «ماكدونالد پادىشاھلىقى» نىڭ ئاساسىنى تەۋرىتىپ قويدىغانلىقىدەك ھەقىقەتنى چۈشىنىپ يېتىدۇ. پىكىرلىشىش يۇقىرى قاتلامدىكىلەر بىلەن تۆۋەن قاتلامدىكىلەر مۇناسىۋىتىنى كۈچەيتىدىغان كۆۋرۈك، شۇنداقلا چاققان، ئۈنۈملۈك ئۇسۇلدۇر.

ھېكمەت:



كارخانا خادىملارنىڭ يوشۇرۇن ئىقتىدارىنى قوزغىتىشتا، پىكىرلىشىشنىڭ چىن مەنىسىنى ھەقىقىي ئىگىلىشى، پىكىرلىشىش مۇتەخەسسسى بولۇشى كېرەك. ئەگەر پىكىرلىشىش بولمىسا، ئىچكى مۇناسىۋەتنى ياخشى ماسلاشتۇرغىلى، خادىملارنى ئۈنۈملۈك ئىلھاملاندۇرغىلى بولمايدۇ. پىكىرلىشىش ھەقىقەتەن مۇھىم، رەھبەرلىك قىلغۇچىلار پىكىرلىشىشنىڭ ھەقىقىي مەنىسى ۋە ماھارىتىنى ياخشى ئىگىلىشى كېرەك.

ۋاڭ يۇڭچىڭنىڭ «چۈشلۈك تاماق ۋاقتىدا دوكلات قىلىش» ئۇسۇلى

فورموسا گۇرۇھىنىڭ باش لىدىرى، تەيۋەندىكى «ئىگىلىك باشقۇرۇش پېشۋاسى» دەپ تەرىپلەنگەن ۋاڭ يۇڭچىڭ

فورموسادىكى ھەرقايسى مۇناسىۋەتلىك ئورۇنلارنى ئىز قوغلاپ تەكشۈرۈش، بۇيرۇقنىڭ ئىجرا قىلىنىش ئەمەلىي ئەھۋالىنى ئىگىلەش ھەم ھەرقايسى ئورۇنلارنىڭ ئاساسلىق باشقۇرغۇچى ۋە مەسلىھەتچىلىرىنىڭ ئىقتىدارىنى تەكشۈرۈش ئۈچۈن، قەرەللىك ھالدا «چۈشلۈك تاماق ۋاقتىدا دوكلات قىلىش»نى ئورۇنلاشتۇرىدۇ، بۇنىڭدا ھەربىر ئورۇننىڭ ئاساسلىق باشقۇرغۇچىسى نۆۋەت بىلەن دوكلات قىلىدۇ.

ۋاڭ يۇڭچىڭنىڭ تۇرۇۋاتقان جايىدا ھەر كۈنى دېگۈدەك بۇ خىل تاماق يېيىش شەكلىدىكى «چۈشلۈك تاماق ۋاقتىدا دوكلات قىلىش» پائالىيىتى ئۇيۇشتۇرۇلىدۇ. بۇ خىل دوكلات قىلىش تۈزۈمىدە ئىز قوغلاش، تەكشۈرۈش ھەم ئىقتىدارىنى تەكشۈرۈش نەتىجىلىرى ئېلان قىلىنغاندىن باشقا، ئۇ يەنە مەمۇرىي باشقۇرغۇچىلار بىلەن مەسلىھەتچىلەرنىڭ مۇھىم پىكىرلىشىش سورۇنى ھېسابلىنىدۇ.

دوكلات قىلىشتا دائىم ھەرقايسى كەسپىي ئورۇنلارنىڭ تىجارەت ئەھۋالى ياكى باشقۇرۇشتا يولۇققان قىيىن مەسىلىلىرى ئاساسلىق مەزمۇن قىلىنىدۇ. باش باشقارما بىر ئاي بۇرۇن دوكلات قىلىش نۆۋىتى كەلگەن ئورۇنغا دوكلاتقا تەييارلىق قىلىشنى ئۇقتۇرىدۇ، ئۇنىڭدىن كېيىن دوكلاتنىڭ ئاساسىي مەزمۇنى ۋە يىغىن تەرتىپىنى بېكىتىپ بېرىدۇ. باشقا تۈزۈملەرنىڭ تۈزۈلۈشى، مەبلەغ سېلىش ياكى ئىگىلىك باشقۇرۇشنى ياخشىلاشقا تەكلىپ بېرىشلەرمۇ «چۈشلۈك تاماق ۋاقتىدا دوكلات قىلىش» پائالىيىتىدە بولىدۇ.

ئادەتتە «چۈشلۈك تاماق ۋاقتىدا دوكلات قىلىش» پائالىيىتىگە ۋاڭ يۇڭچىڭ ئۆزى رىياسەتچىلىك قىلغاچقا كەيپىيات جىددىي بولىدۇ. بىر قېتىم بىر بۆلۈمنىڭ مەسئۇلى دوكلات قىلىۋاتقاندا، ۋاڭ يۇڭچىڭ بىر گۇمانىي يەرنى بايقايدۇ - دە،





دەرھال شۇ يەرنى قاتلاپ قويدۇ، دوكلات تۈگىگەندىن كېيىن، ئۇ «ئۇجۇر - بۇجۇرىغىچە سۈرۈشتۈرۈش» شەكلىدە دوكلات بەرگەن مەسئۇلدىن ئۈزۈلدۈرمەي سوئال سورايدۇ. بۆلۈم مەسئۇلىنىڭ تەييارلىقى پۇختا بولغاچقا، ۋاڭ يۇڭچىڭنىڭ ھەيۋە بىلەن سورىغان گۇمانىي سوئاللىرىغا قانائەتلىنەرلىك جاۋاب بېرىدۇ. ۋاڭ يۇڭچىڭ بۆلۈم مەسئۇلىنىڭ جاۋابىدىن رازى بولىدۇ ھەم كېيىنكى يىغىنلاردا ئوتى تىلغا ئېلىپ ماختايدۇ. شۇنىڭدىن كېيىن بارلىق بۆلۈم مەسئۇللىرى دوكلاتىدا چۈشىنىكسىز يەرلەرنىڭ بولۇپ قېلىشىدىن ئىنتايىن ئېھتىيات قىلىدىغان، تەييارلىقنىڭ پۇختا بولماي قېلىپ كۆپچىلىك ئالدىدا ئوسال ئەھۋالغا قېلىشتىن قورقىدىغان بولىدۇ.

ۋاڭ يۇڭچىڭ پىكىرلىشىش تۈزۈمى ئىجرا قىلىشنىڭ نەتىجىسى ۋە سۈپىتىنى بەلگىلەيدۇ، دەپ قارايدۇ. پەقەت رەھبەر ياكى تۆۋەندىكىلەر «نورمالسىز ھادىسە» نى بايقىسا، رەھبەر چۈشلۈك تاماق ۋاقتىدا تېگى - تەكتىگىچە سۈرۈشتۈرۈپ، «نېمە ئۈچۈن؟» دېگەن سوئالنى ئىزچىل سوراپ، ئۈنۈملۈك ھەل قىلىش ئۇسۇلىنى تاپمىغىچە بولدى قىلمايدۇ. كادىرلار ھەر قېتىملىق چۈشلۈك تاماق يىغىنىنىڭ تەسىرىنى «ئىز قوغلاپ سوراش ھەققانىيلىق ئىچىدە بولىدۇ، ئەمما جاۋابى دائىم ئويلىمىغان يەردىن چىقىدۇ» دەپ تەرىپلەيدۇ.

فورموسا گۇرۇھى «چۈشلۈك تاماق دوكلاتى» قاتارلىق تۈرۈملەر ئارقىلىق باشقۇرۇشتىكى يوقۇق ۋە نەزەردىن ساقىت قىلىش ئەھۋاللىرىنى تۈگىتىدۇ. سىرتتىكى كىشىلەر «فورموسانىڭ ئۈنۈمى تاماق يېيىشتىن كەلگەن» دېيىشىدۇ.

ھىكمەت:

ۋاڭ يۇڭچىڭنىڭ «چۈشلۈك تاماق ۋاقتىدا دوكلات قىلىش»





تۈزۈمىدىن بىر كارخانا باشقۇرغۇچىنىڭ كارخانىنىڭ ئىشلەپچىقىرىش تىجارىتىدىكى ھەرقايسى ھالقىلار، ھەرقايسى تەرەپلىرىنى پىششىق ئىگىلىشىنىڭ زۆرۈرلۈكىنى كۆرۈۋېلىشىمىز تەس ئەمەس. پەقەت مۇشۇنداق بولغاندىلا، چىقارغان قارارلار قاراتمىلىققا، يېتەكچىلىككە ۋە قوللىنىشچانلىققا ئىگە بولىدۇ - دە، ئاندىن مەسلىھەتلەرنى ھەقىقىي ھەل قىلغىلى بولىدۇ. كارخانىنىڭ تىجارىتىمۇ ئۇرۇش قىلىشقا ئوخشايدۇ، تېز ئۆزگىرىۋاتقان بازارغا، خاراكتېرى ئوخشىمايدىغان خادىملار، ھەرقاچان يۈز بېرىش ئېھتىماللىقى بار بولغان ئۇنداق ياكى مۇنداق مەسلىھەتلىرىگە يۈزلىنىپ، ۋاقتىدا توغرا تەدبىر بەلگىلەپ، كارخانىنى قەدەممۇ قەدەم تەرەققىي قىلدۇرۇش ئۈچۈن، خادىملار ئارىسىغا چوڭقۇر چۆكۈپ، ھەر خىل ئەھۋاللارنى ۋاقتىدا، ئومۇميۈزلۈك، سىستېمىلىق ۋە ئېنىق ئىگىلەش كېرەك. بۇ ئىلمىي باشقۇرۇش، توغرا تەدبىر بەلگىلەشنىڭ ئالدىنقى شەرتى ۋە ئاساسى.

يۇقىرى ئۈنۈملۈك ھەم چەكلىمىگە ئۇچرىمايدىغان شەكىلدىكى يىغىن ئارقىلىق پىكىرلىشىشنى ئومۇملاشتۇرۇش كېرەك

CA شىركىتىنىڭ خىزمەت ئۈسۈلى يۇقىرى ئۈنۈمنى قوغلىشىش، ئەمما چەكلىمىگە ئۇچرىماسلىق بولۇپ، شىركەتتە دەرىجە كۆز قارىشى مەۋجۇت ئەمەس. CA شىركىتى دائىم دۇنيانىڭ ھەرقايسى جايلىرىدا پائالىيەتنى كۆپ ئۆتكۈزىدۇ. شۇڭا، باشقۇرۇش قاتلىمىدىكىلەرنىڭ چوڭ - كىچىك يىغىنلىرى ئۈزۈلمەيدۇ. ئەمما بۇ يىغىنلار ئەمەلىي ئەھۋالغا ئاساسەن ئۆتكۈزۈلىدىغان بولۇپ، ئەزەلدىن ئالدىن ئورۇنلاشتۇرۇلمايدۇ. يىغىندا يۇقىرى دەرىجىلىك باشقۇرغۇچىلار بىلەن باشقا خادىملار ئەركىن - ئازادە مۇنازىرىلىشىدۇ، قىلچە قورۇنماستىن پىكىر



ئالماشتۇرىدۇ، ئەگەر كۆز قارىشى ئوخشىماي قالسا، ھەرقانداق ئادەم مۇدىر، باش دىرېكتورنىڭ گېپىنى ئۈزۈۋېتىپ كۆز قارىشىنى دېيەلەيدۇ، ھېچكىم بۇنى چىشىغا تېگىش دەپ قارمايدۇ.

ھەر كۈنى ئەتىگەن سائەت 8 دە، CA شىركىتى بىناسىنىڭ ئالتىنچى قەۋەتتىكى يىغىن زالىدا بىر توپ يۇقىرى دەرىجىلىك باشقۇرغۇچىلار يىغىنغا تەييارلىق قىلىش بىلەن ئالدىراش بولۇپ كېتىدۇ، بىرى خاتىرە كومپيۇتېرنىڭ سانلىق مەلۇمات لىنىيەسىنى چوڭ ئېكرانلىق تېلېۋىزورغا چېتىۋاتقان، بەزىلەر قەھۋە ۋە تورت بىلەن ناشتا قىلىۋاتقان، بەزىلەر كۈسۈرلىشىۋاتقان، بەزىلەر ئالدىراش ماتېرىيال رەتلەۋاتقان بولىدۇ. ئەنئەنىگە ياكى ئۆلچەملىك يىغىن پىرىنسىپىغا ئەمەل قىلماسلىق CA شىركىتىنىڭ ئەزەلدىن بار ئىستىلى. ئۇلار يىغىننى ئازادە كەيپىياتتا ئۆتكۈزىدۇ، بەزىدە كەسكىنلىشىپمۇ كېتىدۇ، بەزىدە ئاساسىي تېمىدىن چەتنەپمۇ كېتىدۇ، ئەلۋەتتە. باش دىرېكتور ۋاڭ جىياجىەننىڭ رەھبەرلىك كىبىرى يوق بولۇپ، دائىم باشقىلارغا چاقچاق قىلىدۇ. سىرتتىكىلەرنىڭ كومپيۇتېر تېخنىكىسى شىركىتى يىغىننىڭ بۇنداق قىزىقارلىق بولىدىغانلىقىنى تەسەۋۋۇر قىلىمىقى تەس. ئالدى بىلەن ئاممىۋى مۇناسىۋەتكە مەسئۇل باش دىرېكتور يىغىن تەرتىپىنى تونۇشتۇرىدۇ، ئاندىن كېيىن كۆپچىلىك بەس - بەستە پىكىرلىرىنى بايان قىلىدۇ، ئەمما تېزلا تېمىدىن چەتنەپ كېتىدۇ.

بىر مەزگىللىك «چەتنەش» تىن كېيىن، ۋاڭ جىياجىەن قوللىرىنى ئۇۋۇلغىنىچە يۇقىرى ئاۋازدا: «باشلايلى، باشلايلى!» دەيدۇ. ئۇنىڭ ئاۋازى، ھەرىكىتى، يۈرۈش - تۇرۇشى مەدەت بەرگۈچىلەرنىڭ باشلىقنىڭكىگە ئوخشاپ قالىدۇ. ئۇلار 20





كۈندىن كېيىن ئۆتكۈزۈلىدىغان يىغىننىڭ مەزمۇنىنى پىلانلايدۇ. چۈنكى CA شىركىتى 20 كۈندىن كېيىن خىيۇستوندا EDS ئۇچۇر مۇلازىمەتچىلىكى شىركىتى بىلەن يىغىن ئۆتكۈزۈلىدىغان بولۇپ، يىغىندا ئۆزلىرىنى 2000 دىن ئارتۇق يۇقىرى دەرىجىلىك باشقۇرغۇچىلارغا مۇكەممەل تونۇشتۇرۇشنى پىلانلايدۇ. ئۇلار يىغىننى ئۈچ كۈن ئۆتكۈزۈشنى، بىرىنچى كۈنى شىركەتنى تونۇشتۇرۇش ئارقىلىق خېرىدارلارغا CA شىركىتىنىڭ ھازىرقى ئەھۋالى ۋە كەلگۈسى ھەققىدە ئۇچۇر يەتكۈزۈش، ئىككىنچى، ئۈچىنچى كۈنى تەربىيەلەش بولۇپ، كىشىلەرگە CA شىركىتىنىڭ مەھسۇلاتلىرىنى قانداق ئىشلىتىشنى ئۆگىتىشنى مۆلچەرلەيدۇ. شىركەتكە ۋاكالىتەن يىغىنغا قاتناشقان ھەرقايسى تارماقلارنىڭ باشقۇرغۇچىلىرى بۇ پۇرسەتتىن پايدىلىنىپ پىكىر ئالماشتۇرىدۇ، ئورتاق تونۇشنى كۈچەيتىدۇ.

ئاللىبىن ئىسىملىك بىر باشقۇرغۇچى ئالدى بىلەن تېمىنى بېشىنى قانداق باشلىغانلىقىنى چۈشەندۈرىدۇ، ئۇ پۈتۈن دىققىتى بىلەن ۋاڭ جىياجىەنگە قاراپ تۇرۇپ، ھەر خىل قول ئىشارىلىرى ئارقىلىق ئۆزىنىڭ كۆزقارىشىنى تەكىتلەيدۇ. ۋاڭ جىياجىەن ئۇنىڭ كۆزقارىشىغا بولغان سوئالى ۋە گۇمانىنى ئوتتۇرىغا قويۇپ: «قانچىلىك ۋاقىت سەرپ قىلىدىڭىز؟»، «سىز كومپيۇتېر ساھەسىنىڭ ھازىرقى ئەھۋالى، يۈزلىنىشى، ئاندىن كېيىن شىركەتنىڭ قانداق نىزاملىرىنى چۈشەندۈرۈشىڭىز كېرەك»، «بىز ئۆزىمىزنى بەك ماختاشقا موھتاج ئەمەس»، «سىزنىڭ بۇنداق دېيىشىڭىزنىڭ نېمە رولى بار؟» دەيدۇ. ئۇ ۋەزىنىلىك، قايىل قىلارلىق سۆزلەيدۇ، ئۇ ھەرقايسى مەسئۇل خادىملارنىڭ بارلىق ئىنچىكە ھالقىلارغا تەييارلىق قىلىش، ئاندىن كۆڭۈل قويۇپ ئاڭلاش ئارقىلىق، ئومۇمىي ۋەزىيەت ۋە





يۈنلىشىنى ئىگىلىشىنى تەلەپ قىلىدۇ. مۇنازىرىدە پەقەت بىر تەرەپلا سۆزلىمەستىن، خادىملار ۋاڭ جياجىيەننىڭ ھەربىر جۈملە سۆزىنى مۇقەددەس پەرمان ئورنىدا كۆرمەي، ئىككى تەرەپ تەڭ كەسكىن مۇنازىرىلىشىدۇ، يىغىندا قانداق ئىپادىلەشنىڭ ئۈنۈمىنىڭ ئەڭ ياخشى بولىدىغانلىقى مۇزاكىرە قىلىنىدۇ. باشقىلارمۇ قەرەلسىز پىكىر بېرىدىغان بولۇپ، ئاتالمىش سۆز قىلىش تەرتىپى بولمايدۇ. بۇ خىل چەكلىمىسىز پىكىرلىشىش «تەرتىپ»لىك بىلەن «تەرتىپسىز»لىك ئارىسىدا داۋاملىشىدىغان بولۇپ، بەزىدە مۇنازىرە كەسكىنلەشسە، بەزىدە ئازادە، خۇشال كەيپىياتتا داۋاملىشىدۇ، ئەمما ھەربىر ئادەم قىزغىنلىق بىلەن ئىشتىراك قىلىدۇ.

بىر سائەت ئۆتۈپ كېتىدۇ، يىغىن زالىغا بىرەيلەن قەھۋە ۋە قەغەز ئىستاكىنلار سېلىنغان كىچىك ھارۋىنى ئىتتىرىپ كىرىدۇ. بۇ، CA شىركىتىنىڭ بىر خىل ئالاھىدە «يېيىش مەدەنىيىتى» بولۇپ، شىركەت ھەقسىز تەمىنلىگەن ئەتىگەنلىك ناشتىدىن باشقا، ئاشخانىغا پېچىنە، تۈرلۈك ئۇششاق - چۈششەك يېمەكلىكلەر تىزىپ قويۇلىدىغان بولۇپ، خىزمەتچى خادىملار چۈشتىن بۇرۇن ياكى چۈشلۈك يىغىندا بىر نەرسە يېگەچ مۇزاكىرىلىشىدۇ، ئۇلاردا ھېچقانداق تارتىنىش بولمايدۇ.

قەھۋە ئىچىدىغان ۋاقىت توشقاندىمۇ يىغىن توختاپ قالمايدۇ، خادىملار كەينى - كەينىدىن ئورنىدىن تۇرۇپ قەھۋە قۇيۇپ ئىچىدۇ، بەزىلەر يىغىن زالىغا كىرىپ - چىقىپ يۈرىدۇ، ئەمما مۇنازىرىگە قاتناشقانلار ھېچقانداق تەسىرگە ئۇچرىماستىن مۇنازىرىسىنى داۋاملاشتۇرۇۋېرىدۇ. بەزىدە كەسكىن گەپ تالىشىش ئەھۋاللىرى يۈز بېرىپ، مۇنازىرىلەشكۈچىلەر چىڭقىلىپ سۆزلىگەچكە بويۇن تومۇرلىرى كۆيۈپ كېتىدۇ،



بەزىدە گەپنىڭ ئوچۇقىنى قىلىدۇ، مەسىلەن: ۋاڭ جىياجىيەن «مېنىڭچە، دېگەنلىرىڭنىڭ ھەممىسى ئەخەلەت» ياكى تۈز كۆڭۈللۈك بىلەن «مېنىڭ بىلىشىمچە سېنىڭ خاتا» دېگەندەك.

يىغىن جەريانىدا ئۇلار ئۆزئارا جەڭ ئېلان قىلىپ، چوڭقۇر پىكىر يۈرگۈزۈشۈدۇ، بەزىدە بىرگە بىر، بەزىدە گۈرۈپپىلارغا بۆلۈنۈپ، ئوخشىمىغان كۆزقاراشلاردا مۇنازىرىلىشىدۇ، پۈتكۈل يىغىن مەيداندىكىلەر بىر - بىرىگە باقماي سۆزلەيدۇ، مۇگىدىگەن ۋە ئەسنىگەن ئادەمنى كۆرگىلى بولمايدۇ.

ۋاڭ جىياجىيەن CA شىركىتىنىڭ باش لىدىرى بولسىمۇ، ئەمما يىغىندا ئەمەلدارلىق كىبىرى قىلمايدۇ، ئۇ گەپ قىلىۋاتقاندا باشقىلار دائىم لوقما سالىدۇ، ئەمما ئۇ قىلچە ئېغىر ئالمايدۇ. ئۇ نۇرغۇن ئۇششاق ھەرىكەت ۋە گەپ بىلەن يېقىنچىلىقنى ئىپادىلەيدۇ، باشقىلارنىڭ قىلغىنى ياخشى بولسا، ئۇ دەرھال باش لىگىشتىپ قوشۇلىدىغانلىقىنى بىلدۈرىدۇ ھەم پۈتۈن كۈچى بىلەن قوللايدۇ. ئىشلارنى مۇزاكىرە قىلغان چاغدا، باشقىلارنىڭ پىكىر ۋە كۆزقاراشلىرىنى كۆڭۈل قويۇپ ئاڭلىغاندىن كېيىن، ئاندىن ئۆزىنىڭ پىكىرىنى بېرىدۇ، ئەمما ئۆز پىكىرىدە چىڭ تۇرۇۋالمايدۇ. ئەگەر باشقىلارنىڭ پىكىرىگە قوشۇلمىسا، «مەن بۇ خىل ئۇسۇلنى ياخشى كۆرمىدىم» دەيدۇ.

يىغىن ئىنتايىن جۇشقۇن كەيپىياتتا ئۆتكۈزۈلىدۇ، ۋاڭ جىياجىيەننىڭ يۈمۈرىستىك تۇيغۇسى بىلەن خادىملار بىلەن ئىچقويۇن - تاشقويۇن بولۇشى ئەڭ ياخشى ئالاقە باغلاش ئۈنۈمى پەيدا قىلىدۇ. كەيپىيات ئازادە بولسىمۇ، ئەمما ھەر بىر ئادەم نىشان ۋە مۇھاكىمە قىلىدىغان مەسىلىلەرگە پۈتۈن زېھنىنى سەرپ قىلىدۇ.





ھېكمەت:

بۇنداق ھاياتىي كۈچكە تولغان يىغىندا، ھەربىر ئادەم مۇنازىرىگە ئىشتىراك قىلالايدۇ ھەم قىلچە تارتىنىپ ئولتۇرماستىن پىكىر ئالماشتۇرالايدۇ. يىغىننى مۇشۇنداق ئۆتكۈزگەندىلا، باشقۇرغۇچىلار باشلىقلىق كىبىرىنى تاشلاپ، كەڭ قورساق بولۇپ، دادىلىق بىلەن باشقىلارنىڭ پىكىرىنى قوبۇل قىلىدۇ. ھەربىر ئادەم نىشان ۋە مۇھاكىمە قىلىدىغان مەسىلىلەرگە پۈتۈن ۋۇجۇدى بىلەن قاتنىشىدۇ، شۇنىڭ بىلەن مەسىلىلەرنى ۋاقتىدا، ئومۇميۈزلۈك ھەل قىلىشنى ئىلگىرى سۈرگىلى بولىدۇ.

يىغىن گەرچە بىر خىل ئەنئەنىۋى پىكىر ئالماشتۇرۇش شەكلى بولسىمۇ، ئەگەر قىلچە چەكلىمىسىز شەكىلدە ئۆتكۈزگەندە، جانلىق كەيپىيات يارىتىپ، باشقۇرغۇچى خادىملار بىلەن بېرىش - كېلىش قىلىش جەريانىدا ئەڭ ياخشى ئالاقە ئۈنۈمى يارىتالايدۇ.



ئۆرە تۇرۇپ يىغىن ئىچىش ۋە ئارىلاپ يۈرۈپ باشقۇرۇش

توشىئو دوكتو «توشىبا» شىركىتىنىڭ باش دىرېكتورى بولغان چاغدا، «كارىدوردا پىكىرلىشىش»، يىغىننى قىسقا ئېچىش ۋە ئۆرە تۇرۇپ ئېچىشنى تەشەببۇس قىلىپ، شىركەتتىكى خادىملارنىڭ چېچىلاڭغۇلۇق ھالىتىنى ئۆزگەرتىپ، خىزمەت ئۈنۈمىنى ئۆستۈرىدۇ. ئۇ مۇنداق دەيدۇ: «يىغىننى دوكلات قىلىش ئۈچۈن ئۆتكۈزمەي، يىغىندىن بۇرۇن ماتېرىياللارنى يىغىن قاتناشچىلىرىغا تارقىتىپ بېرىپ، يىغىندا مۇنازىرە قىلىش كېرەك. مۇنازىرىدە مۇھىم نۇقتىنى چىڭ تۇتقاندىلا ۋاقىتتىن

ئۇنقىلى بولىدۇ. مەسئۇل كادىرلارنىڭ يىغىنى دەپ خىزمەت ئورنىدىن ئۇزاق ئايرىلىشىغا يول قويماسلىق كېرەك.» ئۇنىڭ تەشەببۇسى ۋە تەلپىدە، «توشىبا» شىركىتىدىكى ھەر دەرىجىلىك كادىر، خادىملارنىڭ خىزمەت ئۈنۈمى زور دەرىجىدە ئۆسۈدۇ.

«ئۆرە تۇرۇپ ئىچىلغان يىغىن» دا بىۋاسىتە ھەل قىلىنىدىغىنى يىغىن ئۆتكۈزۈشنىڭ ئۈنۈم مەسىلىسى، «ئارىلاپ يۈرۈپ باشقۇرۇش» تا دىرېكتورنىڭ باشقۇرۇش ئىستىمىلى مەسىلىسى ھەل قىلىنىدۇ. ئاتالمىش «ئارىلاپ يۈرۈپ باشقۇرۇش» تا دىرېكتور يىغىن مەلۇماتلىرىغا تايىنىپ ئەھۋال ئىگىلىمەستىن، بەلكى ئۆزى ئاساسىي قاتلامغا چۈشۈپ تەكشۈرۈپ، بىرىنچى قول ماتېرىيالغا ئېرىشىپ، ئەمەلىي مەسىلىلەرنى يۈزتۇرا ھەل قىلىدۇ.

توشىۋ دوكتو «توشىبا» شىركىتىگە دىرېكتور بولغان چاغدا، شىركەت ھەر يىلى زىيان تارتىۋاتقان بولۇپ، گۈللىنىشىدىن سۆز ئېچىش تەس ئىدى. ئۇ ۋەزىپىگە ئولتۇرۇپلا ياشىنىپ قالغىنىغا قارىماي شىركەتنىڭ ياپونىيەنىڭ ھەرقايسى جايلىرىدىكى 30 نەچچە تارماق شىركىتىنى تەكشۈرىدۇ. ھەربىر تارماق شىركەتتە بارغاندا، ئۇ ئاۋۋال زاۋۇت باشلىقى، دىرېكتورنىڭ دوكلاتىنى ئاڭلىماستىن، بىر قىسىم پېشقەدەم ئىشچىلارنى قاۋاقخانغا تەكلىپ قىلىپ، ھاراق ئىچكەچ مۇڭدەشىدۇ. ئىشچىلار ئۇنى «ھاراق كۆتۈرۈۋالغان غوجاين» دەپ تەرىپلەيدۇ. ئۇ ئاساسىي قاتلامدىكى ئاممىنى بىۋاسىتە تەكشۈرۈش ئارقىلىق قىممەتلىك بىرىنچى قول ماتېرىيالغا ئېرىشىپ، كارخانىنىڭ زىيان تارتىشىدىكى تۈرلۈك سەۋەبىنى ئېنىقلايدۇ، شۇنداقلا نۇرغۇن قىممەتلىك تەكلىپكە ئېرىشىدۇ. تېخىمۇ مۇھىمى ئۇ ئالدى بىلەن كارخانا ئورگىنىدا ئۇزاقتىن بۇيان





شەكىللىنىپ قالغان ئەمەلدارلىق ناچار ئىستىلىنى بۇزۇپ تاشلايدۇ. شىركەتتىكى ھەر دەرىجىلىك دىرېكتورلار توشىمۇ دوڭكۈنى ئۈلگە قىلىپ، ئىش بېجىرىش ئۈنۈمىنى ئۆستۈرۈپ، يۇقىرى - تۆۋەننىڭ مۇناسىۋىتىنى ياخشىلايدۇ. ئۇزاق ئۆتمەي «توشىبا» شىركىتى خەتەردىن قۇتۇلۇپ، زىياننى تارتىشنى پايدا ئېلىشقا ئۆزگەرتىدۇ.

ھېكمەت:

«ئۆرە تۇرۇپ يىغىن ئېچىش» ياكى «ئارىلاپ يۈرۈپ باشقۇرۇش» نىڭ ھەر ئىككىسىلا ئەمەلىيەتتە ۋاقىتنى باشقۇرۇش بولۇپ، ئەڭ يۇقىرى چەكتە خىزمەت ئۈنۈمىنى ئاشۇرۇپ، ئىلگىرىلىگەن ھالدا يۇقىرى پايدا يارىتىشنى مەقسەت قىلىدۇ. باشقۇرۇش ئويىپىكىتى ئىچىدە، ئادەم، بايلىق، ماددىدىن باشقا، ۋاقىت ئىنتايىن مۇھىم بايلىق ھېسابلىنىدۇ. ئەگەر باشقۇرۇش مۇۋاپىق، پايدىلىنىش ئۈنۈملۈك بولسا، ئېرىشىدىغان ئۈنۈم كاپىتال ۋە ئەمگەك كۈچىدىن ئىبارەت ئىككى مەنبەدىن ئېرىشكەن پايدىدىن كۆپ بولىدۇ. شۇڭا، چوڭ بېلىق كىچىك بېلىقنى يەۋېتىدىغان بۈگۈنكى دەۋردە، ھەر بىر كارخانا ۋاقىت ۋە ئۇچۇرنى باشقۇرۇشقا ئەھمىيەت بېرىشى كېرەك. «ئۆرە تۇرۇپ يىغىن ئېچىش» بىلەن «ئارىلاپ يۈرۈپ باشقۇرۇش» تەك ئىلغار ئىدىيە بىزگە تېخىمۇ كۆپ بايلىق يارىتىپ بېرىدۇ.



خادىملارنىڭ نارازىلىقىنى سۆزلىشىگە

يول قويۇش كېرەك

خادىملار بىلەن يۇقىرى دەرىجىلىك باشقۇرغۇچىلار ئوتتۇرىسىدىكى ئارىلىقنى قىسقارتىش ئۈچۈن، IBM شىركىتى «ئىشكنى ئېچىۋېتىش» ئۇسۇلىنى قوللىنىدۇ. بۇ چوڭ ۋاتسون

20 (Watson 沃森) - ئەسرنىڭ 20 - يىللىرىنىڭ دەسلەپىدە قوللانغان ئالاقە تەدبىرى. بۇ خىل تەدبىر ئادالەتنى ياقلاش ھەم مەسىلىلەرنى ۋاقتىدا ھەل قىلىش رولىنى ئوينايدۇ.

كىچىك ۋاتسون IBM شىركىتىنى باشقۇرغاندىن كېيىن، يەنىلا «ئىشكىنى ئېچىۋېتىش» تەدبىرىنى قوللىنىپ IBM شىركىتىنىڭ ساغلام تەرەققىي قىلىشىنى تەڭشەپ، كارخانا بىلەن خادىملارنىڭ ئەھۋالىنى ئىگىلەيدۇ. كىچىك ۋاتسون بۇ باشقا ئۇسۇللار بىلەن بېجىرگىلى بولمايدىغان ئىش، دەپ قارايدۇ.

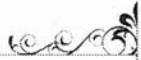
IBM شىركىتى خادىملىرىنىڭ پىكرى بولسا ئاۋۋال بىۋاسىتە باشقۇرغۇچىسىغا دەيدۇ، ئەگەر قانائەتلىك جاۋابقا ئېرىشەلمىسە، ئۇلار بىۋاسىتە كىچىك ۋاتسوننى ئىزدەيدۇ.

بىر خادىمنىڭ بىر قېتىملىق نارازىلىق بىلدۈرۈشى كىچىك ۋاتسوننىڭ IBM شىركىتىنىڭ تەدبىر بەلگۈچىلەر قاتلىمىنىڭ ئىش بېجىرىش ئۇسۇلىنى ئۈزۈل - كېسىل ئۆزگەرتىۋېتىشىگە سەۋەب بولىدۇ. پوئۇگكېپسى زاۋۇتىنىڭ ئىشتىن بوشىتىۋېتىلگەن ماشىنىسى كىچىك ۋاتسوننى ئىزدەپ بېرىپ غەزەپلەنگەن ھالدا: «باشقۇرغۇچى ئادىل مۇئامىلە قىلمىدى، مەن سېخ بويىچە ئىشنى ئەڭ كۆپ قىلىمەن، ئەمما مائاشىم ھەممىسىنىڭكىدىن ئاز!» دەيدۇ.

كىچىك ۋاتسوننىڭ خادىمىنىڭ گېپىگە ئىشەنگۈسى كەلمەيدۇ. ئۇ پوئۇگكېپسى زاۋۇتىنىڭ دىرېكتورى ۋە ماشىنىست ئەرز قىلغان سېخنىڭ باشقۇرغۇچىسىغا ئايرىم - ئايرىم تېلېفون بېرىپ ئەھۋال ئىگىلەيدۇ. كىچىك ۋاتسون ئىگىلىگەن ئەمەلىيەت ماشىنىسىت دېگەن ئەھۋالنىڭ مەۋجۇتلۇقىنى ئىسپاتلايدۇ.

كىچىك ۋاتسون يۇقىرى دەرىجىلىك باشقۇرغۇچىلارنى باشلاپ ئامېرىكىدىكى بارلىق IBM زاۋۇتلىرىنى تەكشۈرىدۇ، بۇنىڭ نەتىجىسىدە مائاشنى قىلغان ئىشىغا چېتىش تەدبىرىنى تۈزىدۇ،





ئىلگىرىكى ۋاقىت ياكى سان بويىچە مائاش ئېلىشنى بىكار قىلىدۇ. كىچىك ۋاتسون ئۇنداق قىلىش IBM نىڭ بارلىق خادىملىرىغا گۈزەل تۇرمۇش يارىتىپ بېرەلمەيدۇ، دەپ قارايدۇ.

ھېكمەت:

كارخانا رەھبىرى ئومۇمىي ئەمەلىيەتنى تولۇق ئىگىلىشى، ئىشكنى ئېچىۋېتىپ، تۆۋەن قاتلامدىكىلەرگە ئويلىغىنىنى دېيىش پۇرسىتى يارىتىپ بېرىشى كېرەك. بۇنداق قىلغاندا، نۇرغۇن ئىشنىڭ ئەمەلىي ئەھۋالىنى ئىگىلىگىلى ھەم كارخانىدا مەۋجۇت مەسىلىلەرنى ۋاقتىدا بايقىغىلى ھەم ياخشى بىر تەرەپ قىلغىلى بولىدۇ.

«خادىملارنىڭ نارازىلىقىنى دېيىشكە يول قويۇش» ئاڭلىماققا ئاسانداك تۇيۇلسىمۇ، ئەمەلىيەتتە ئۇ كەڭ ئىگىلىك باشقۇرۇش يولىنى ئۆز ئىچىگە ئالغان بولۇپ، ھەر بىر كارخانىغا نىسبەتەن ئىنتايىن رېئال يېتەكچىلىك قىلىش رولىغا ئىگە.

ھەرقانداق بىر كارخانىنىڭ بارلىق خىزمەتنى مۇكەممەل، نۇقتىسىز قىلىشى مۇمكىن ئەمەس، ئومۇمەن بەزى ئىشلارنى بىر تەرەپ قىلغاندا ئادىل، مۇۋاپىق بولماسلىق، بەزى مۇھىم تەدبىرلەرنىڭ تۈزۈلۈشى ئۇيغۇن بولماسلىق، بەزى باشقۇرۇش خىزمىتىنىڭ ئەتراپلىق بولماسلىقى قاتارلىقلار خادىملاردا ئۇقۇشماسلىق ياكى نارازىلىق كەيپىياتى پەيدا قىلىدۇ. ئەگەر خادىملار پىكىر ۋە تەكلىپلىرىنى ئىنكاس قىلىدىغان سەھنە بولمىسا، كارخانىنىڭ ئىچكى قىسمىدىكى تەدبىرلەرنى، باشقۇرۇش خىزمىتىنىڭ مەقسەت - مۇددىئىسى، ئۇسۇللىرىنى چۈشەندۈرىدىغان ئۈنۈملۈك يول بولمىغاندا، خادىملارنىڭ نارازىلىقى ۋە ئاچچىقى بارغانسېرى كۈچىيىپ، بۇنداق ئەھۋاللار بارغانسېرى ئېغىرلىشىپ، كارخانىدا ئېغىر باشقۇرۇش





كىرىزىسى پەيدا قىلىدۇ. شۇڭا، «خادىملارنىڭ نارازىلىقىنى دېيىشكە يول قويۇش» نى بىر خىل ئاقىلانى، خادىملار ئارا زىددىيەتنى ئۈنۈملۈك ھەل قىلىدىغان ئەڭ مۇۋاپىق ئۇسۇل دېيىشكە بولىدۇ.

«خادىملارنىڭ نارازىلىقىنى دېيىشكە يول قويۇش» ئەمەلىيەتتە بىر خىل ئالاقە باغلاش. بۇ خىل ئالاقە ئارقىلىق، كارخانىنىڭ ئىچكى باشقۇرۇش ئۇچۇرلىرىنىڭ راۋانلىقىنى ئەمەلگە ئاشۇرغىلى بولىدۇ. بىر تەرەپتىن، خادىملارنىڭ يۈرەك سۆزلىرى، پىكرى ۋە تەكلىپلىرىنى كۆڭۈل قويۇپ ئاڭلىغاندا، كارخانىنىڭ تەدبىر بەلگىلەش قاتلىمىدىكىلەر، باشقۇرۇش قاتلىمىدىكىلەر مۇۋاپىق بولمىغان باشقۇرۇش ئۇسۇللىرىنى تۈزەپ، تېخىمۇ ئىلمىي، مۇۋاپىق تۈزۈلمىنى تۈزۈپ، باشقۇرۇش سەۋىيەسىنى ئۆستۈرىدۇ؛ يەنە بىر جەھەتتىن، كارخانىنىڭ تەدبىر بەلگىلەش قاتلىمىدىكىلەر، باشقۇرۇش قاتلىمىدىكىلەرنىڭ توغرا ساداسىنى ئاڭلىغاندىن كېيىن، خادىملارنىڭ ئەندىشىسى، گۇمانى ۋە ئۇقۇشماسلىق ئەھۋاللىرى يوقايدۇ - دە، خىزمەتنى كۆڭۈل ئازادلىكى بىلەن قىلىدۇ، تېخىمۇ كۆپ زېھنىنى ئىشلەپچىقىرىش تېخنىكىسىدا يېڭىلىق يارىتىشقا سەرپ قىلىپ، خىزمەت ئۈنۈمىنى ئۆستۈرۈپ، كارخانىنىڭ رىقابەت ئەمەلىي كۈچىنى كۈچەيتىدۇ.

ھېكايە سۆزلەش ئارقىلىق پىكىرلىشىش

1994 - يىلى، «بوئىن» شىركىتىنىڭ ئىگىلىك باشقۇرۇشى قىيىنچىلىققا دۇچ كېلىدۇ. يېڭىدىن باش لىدىر بولغان كۈندى يۇقىرى دەرىجىلىك دىرېكتورلارنى ئۆيىگە كەچلىك تاماققا تەكلىپ قىلىدۇ. تاماقتىن كېيىن ھويلىدىكى گۈلخاننىڭ ئەتراپىنى چۆرىدەپ ئولتۇرۇشقان مېھمانلارغا «بوئىن»





شىركىتىگە مۇناسىۋەتلىك ھېكايە ئېيتىپ بېرىدۇ. كوندى دىرېكتورلارغا كىشىنى بىئارام قىلىدىغان بۇ ھېكايىنى يېزىپ گۈلخانغا تاشلىۋېتىشىنى، شۇنىڭدىن كېيىن بوئىن شىركىتى تارىخىدىكى «قاراغۇلۇق» نى دەپنە قىلىۋېتىپ، پەقەت كىشىنى ھاياجانغا سالدىغان ھېكايىلەرنىلا ساقلاپ قېلىشىنى ئۈمىد قىلىدۇ. دىرېكتورلار بۇنىڭدىن ئىلھاملانغانلىقتىن، شىركەتمۇ قىيىن ئۆتكەلدىن ئۆتۈپ كېتىدۇ.

كوندىنىڭ ئۈلگە كۆرسىتىشى ئارقىسىدا، كارخانىنىڭ يۇقىرى قاتلىمىدىكىلەر دائىم خادىملار بىلەن بىرلىكتە ھېكايە سۆزلىشىدۇ ھەم يېزىلمىغان بىر بەلگىلىمە شەكىللەندۈرىدۇ.

ھېكمەت:

ھازىرقى زاماندىكى كارخانىلارنىڭ ھەممىسى پىكىرلىشىشكە ئىنتايىن ئەھمىيەت بېرىدۇ، سىرت بىلەن بولغان ئالاقىگە ئەھمىيەت بېرىدۇ، خادىملار بىلەن پىكىرلىشىشكە تېخىمۇ ئەھمىيەت بېرىدۇ. پىكىرلىشىشلا بولدىكەن ئۇيۇشۇشچانلىق بولىدۇ.

ياخشى پىكىرلىشىشتىن خادىملار كارخانىنىڭ ئۆزلىرىگە ھۆرمەت قىلىۋاتقانلىقى ۋە ئىشىنىدىغانلىقىنى ھېس قىلىدۇ، شۇنىڭ بىلەن ئۇلاردا كۈچلۈك مەسئۇلىيەت تۇيغۇسى، تونۇش تۇيغۇسى ۋە تەۋەلىك تۇيغۇسى شەكىللىنىدۇ - دە، كۈچلۈك مەسئۇلىيەتچانلىق ۋە تەقدىم قىلىش روھى بىلەن كارخانا ئۈچۈن خىزمەت قىلىدۇ.

پىكىرلىشىش ئىناقلىقىنى بەرپا قىلىدۇ، پىكىرلىشىش كىشىلەرنىڭ مايىللىقىنى قوزغايدۇ، ئۇ ئۇيۇشتۇرۇش ئارقىلىق بىر خىل جەڭگىۋار روھ ۋە كۈرەش ئىرادىسىنى بارلىققا كەلتۈرىدۇ. بۇ خىل جەڭگىۋار روھ ۋە كۈرەش ئىرادىسى كارخانىنىڭ ئاساسى ۋە تۈۋرۈكى ھېسابلىنىدۇ.



توسالغۇسىز ئالاقىنى تەشەببۇس قىلىش

«پىروكتېر ۋە گامبېلى» شىركىتى كۆلىمى چوڭ، ئاپپاراتى مۇرەككەپ، مەھسۇلاتلىرىنىڭ تۈرى كۆپ، دۆلەت ھالقىغان شىركەت. ئۇ كۆپ خىل داڭلىق ماركا ئىستراتېگىيەسىنى يولغا قويۇپ، ئىستېمالچىلارنى ئوخشىمىغان تۈرلەرگە ئۈنۈملۈك ئايرىدۇ، شۇنىڭ بىلەن بىللە ئۆزئارا ماسلاشتۇرۇش ۋە تەشكىللەش مەسلىسىمۇ پەيدا قىلىدۇ. ئەگەر ھەر بىر داڭلىق ماركا ئاستىدىكى خادىملار كەسپى بويىچە ئۆز يولىدا مېڭىپ، شىركەتنىڭ ئومۇمىي تىجارەت ئىستراتېگىيەسى بىلەن كارى بولمىسا ياكى ئۇنى بىلمىسە، تەكرار خىزمەتتىن، ھەتتا سۈركىلىش يۈز بېرىشتىن ساقلىنىشى تەس. ئوخشاشلا، تىجارەت يولىغا ماھىر بىر كارخانا ئۈچۈنمۇ خادىملار بىلەن ئۆزئارا پىكىرلىشىش ۋە ئالاقە باغلاش ئىنتايىن مۇھىم.

«پىروكتېر ۋە گامبېلى» شىركىتى خادىملار بىلەن ئۆزئارا پىكىرلىشىش ۋە ئالاقە باغلاشقا ئىنتايىن ئەھمىيەت بېرىدۇ. خادىملار ئوتتۇرىسىدىكى ئۆزئارا ئالماشتۇرۇش ئاساسلىقى تۈرلۈك يىغىن ھەم كارخانىنىڭ ئىچكى تورى ئارقىلىق بولىدۇ. داڭلىق ماركا دىرېكتورلىرىغا نىسبەتەن ئېيتقاندا، ئۇلار قەرەللىك ھالدا پىكىر ئالماشتۇرۇش يىغىنىنى ئۆتكۈزۈپ، ھەرقايسى داڭلىق ماركا دىرېكتورلىرى ئالدىنقى بىر مەزگىللىك خىزمەت نەتىجىسىنى كۆپچىلىككە قىسقىچە دوكلات قىلىدۇ، شۇنىڭ بىلەن بىللە كەلگۈسى مەلۇم مەزگىللىك خىزمىتىنىڭ مەركىزىي نۇقتىسى، داڭلىق ماركا تىجارەت ئىستراتېگىيەسى، تۈرلۈك ئىجتىمائىي، ئاممىۋى مۇناسىۋەت پائالىيەتلىرىنىڭ ئورۇنلاشتۇرۇلۇشى قاتارلىقلارنى ئوتتۇرىغا قويىدۇ.



«پىروكتېر ۋە گامبېلى» شىركىتىنىڭ ئىچكى تورىنىڭ قۇرۇلۇشى خادىملارنىڭ كۈندىلىك پىكىر ئالماشتۇرۇشىنى بىر ئۈنۈملۈك سەھنە بىلەن تەمىنلەيدۇ، خادىملار ئىچكى تور ئارقىلىق شىركەتتە يۈز بەرگەن چوڭ ئىشلار ھەم كەلگۈسى كەسپىي تەرەققىياتى قاتارلىق جەھەتلەردىكى ئۇچۇرلاردىن خەۋەردار بولىدۇ. ئەگەر خادىمنىڭ شىركەتكە مەلۇم جەھەتتە پىكىر ياكى تەكىلىپى بولسا، باش لىدىرغا ئېلخەت ئارقىلىق بىۋاسىتە ئېيتىدۇ. بۇنداق قىلىش شىركەتنىڭ يۇقىرى قاتلام باشقۇرغۇچىلىرىنىڭ خادىملارنىڭ ئەھۋالىنى ھەرۋاقىت ئىگىلەپ تۇرۇشىغا پايدىلىق.

«پىروكتېر ۋە گامبېلى» شىركىتىنىڭ دىرېكتورلىرى دائىم قول ئاستىدىكىلەرنىڭ خىزمەت ئۈنۈمى بىلەن تەرەققىيات ئەھۋالىنى بىرلىكتە مۇزاكىرە قىلىدۇ. ئاساسلىق باشقۇرغۇچىلار زاۋۇت ياكى تارماق شىركەتلەرگە ئەھۋال ئىگىلەپ بارغاندا، ھەممىدىن ئاۋۋال خادىملارغا كۆڭۈل بۆلىدۇ، ھەرۋاقىت، ھەرجايدا خادىملار بىلەن پىكىر ئالماشتۇرىدۇ، ئاندىن تىجارەت ئەھۋالىنى ئىگىلەيدۇ. «پىروكتېر ۋە گامبېلى» شىركىتى بىر خىل ئۆزئارا كۆپ خىل پىكىرلىشىش مۇھىتى يارىتىش ئارقىلىق، شىركەتكە مۇناسىۋەتلىك بارلىق ئەھۋاللارنى تولۇق ھەم ئۈنۈملۈك ئىگىلەپ تۇرۇشقا كاپالەتلىك قىلىدۇ.

ساقلىق ساقلاش تەتقىقات مەركىزىنىڭ قۇرۇلۇشى بۇنىڭ بىر تىپىك مىسالى بولالايدۇ. ساقلىق ساقلاش تەتقىقات مەركىزىنىڭ بوشلۇق ئىجادىي تەپەككۈرنى ئۆستۈرۈش ۋە ياندىن تەپەككۈر قىلىشنى ئاساس قىلىپ لايىھەلەنگەن بولۇپ، كارىدورى ئىنتايىن كەڭ، بىنا بىلەن بىنا ئوتتۇرىسىغا ساندۇقسىمان لىفىتنى ئەمەس، بەلكى يۆلىنىپ تۇرغىلى بولىدىغان ئاپتوماتىك لىفىت ئورۇنلاشتۇرۇلغان. تەتقىقاتتا كۆرسىتىلىشىچە، خادىملار



ئازادە كارىدورغا يىغىلىپ پاراڭلىشىشنى ياخشى كۆرىدىكەن، شۇنداقلا ئۇلار ئاپتوماتىك لىفتتىمۇ ئازادە پاراڭلىشالايدىكەن. تەجرىبىخانا ھەم ئىشخانلارنىڭ ئىشكىلىرى ئوچۇق بولسا، بىر خىل ھەمكارلىشىش ھەم ئۆزئارا ھەرىكەتلىنىش كەيپىياتى يارىتىدىكەن.

ھېكمەت:

شىركەتنىڭ ھەرقايسى تارماقلىرى ھەم خىزمەتچى خادىملار ئارا پىكىر ئالماشتۇرۇشنى ئىلگىرى سۈرۈش، توغرا بولغان پىكىرلىشىش پىسخىك ھالىتى يېتىشتۈرۈش، ئاكتىپلىق بىلەن پىكىرلىشىشنى بىر خىل ئادەتكە ئايلاندۇرۇش ئۈچۈن، ھەر بىر ئىش ئورنىدىكى خادىمنىڭ يۇقىرى - تۆۋەن بىلەن بولغان ئالاقىسىنى بىر خىل ئېھتىياجغا ئايلاندۇرۇش ھەم ئالاقە قىلىش جەريانىدا خىزمەت ئۈنۈمى ۋە خىزمەتنىڭ توغرىلىق نىسبىتىنى ئۆستۈرۈش، خاتا چۈشىنىش ۋە زىددىيەتنى ئازايتىش، خىزمەت مۇناسىۋىتىنى قويۇقلاشتۇرۇش، خىزمەتداش ئارا ۋە يۇقىرى - تۆۋەن دەرىجىلىكلەر ئارا مۇھەببەتنى كۈچەيتىش، ئىناق خىزمەت مۇناسىۋىتى بەرپا قىلىش، شۇنىڭ بىلەن بىللە، ياخشى، ساغلام بولغان مەسىلىلەرنى ئىنكاس قىلىش ھەم ھەل قىلىش يولى بەرپا قىلىشقا زۆرۈر بولغان ئالاقە تۈزۈمىنى تۈزۈش كېرەك.

بىر بەتلىك ئەسلىمە

«پىروكتېر ۋە گامبېلى» شىركىتىنىڭ تۈزۈملىرى خادىملار ئىخچاملانغان، قۇرۇلمىسى ئاددىي بولۇشتەك ئالاھىدىلىككە ئىگە، بۇ تۈزۈم بىلەن شىركەتنىڭ چاقماقتەك تېز مەمۇرىي ئىستىلى ماس كەلگەن بولۇپ، پىروكتېر ۋە گامبېلى شىركىتىنىڭ بۇ ئالاھىدىلىكى شىركەتنىڭ شوئارى بولغان «بىر





بەتلىك ئەسلەتمە» دە مەركەزلىك ئىپادىلىنىدۇ.

بىر قېتىم، «پىروكتېر ۋە گامبېلى» شىركىتىنىڭ بىر دىرېكتورى باش دىرېكتورى رىچارد دېسپېرسقا ئىنتايىن قېلىن خاتىرىنى تاپشۇرىدۇ. بۇ خاتىرىدە ئۆزىنىڭ شىركەتتىكى مەسلىلەرنى ھەل قىلىش پىكرىنى ناھايىتى ئىنچىكە تونۇشتۇرىدۇ. ئويلىمىغان يەردىن، رىچارد دېسپېرس خاتىرىنى ۋاراقلاپمۇ قويمىي ئاچچىقلانغان ھالدا خاتىرە ئۈستىگە مۇنداق بۇيرۇق يازىدۇ: «بۇنى ئاددىيلاشتۇرۇپ مەن ئېھتىياجلىق نەرسىگە ئايلاندۇرۇپ بەر!» ئاندىن ئۇ قول ئاستىدىكىلەرگە بۇ خاتىرىنى قايتۇرۇۋېتىشنى تاپىلايدۇ.

يەنە بىر قېتىم، بىر ئاساسلىق باشقۇرغۇچى تاپشۇرغان دوكلات ئىنتايىن مۇرەككەپ بولغاچقا، رىچارد دېسپېرس دوكلاتنىڭ كەينى تەرىپىگە مۇنداق تەستىق سالىدۇ: «مەن مۇرەككەپ مەسلىلەرنى چۈشەنەلمەيمەن، پەقەت ئاددىي، ئېنىق مەسلىلەرنى چۈشەنەلمەيمەن.»

بۇ «پىروكتېر ۋە گامبېلى» شىركىتى پەقەت بىر بەتلىك يازما ئارقىلىق پىكىرلىشىشتا ئىزچىل چىڭ تۇرىدۇ. شىركەت خادىملاردىن پۈتۈن كۈچ بىلەن دوكلاتنىڭ جەۋھىرىنى يىغىنچاقلاپ بىر بەتلىك قىلىپ، مەسلىلنى ئېنىق، ئىشنى مۇكەممەل قىلىشنى تەلەپ قىلىدۇ.

رىچارد دېسپېرس بۇنى مۇنداق چۈشەندۈرىدۇ: «باشقىلارغا مۇرەككەپ مەسلىلنى بىر يۈرۈش ئاددىي مەسلىلەرگە ئايلاندۇرۇشنى ئۆگىتىش خىزمىتىمنىڭ بىر قىسمى، پەقەت مۇشۇنداق قىلساقلا، كېيىنكى خىزمەتلەرنى تېخىمۇ ئوبدان يۈرۈشتۈرەلەيمىز.»

«پىروكتېر ۋە گامبېلى» شىركىتىنىڭ خاتىرە يېزىقچىلىقى ھەتتا بىر خىل تەلىم - تەربىيە قورالى قىلىنىدۇ. خىزمەت





ئىستازى قىسقىراقلارغا نىسبەتەن ئېيتقاندا، بىر خاتىرىنى قايتا - قايتا 10 قېتىم يېزىشى ئادەتتىكى ئىش. شىركەتنىڭ نوپۇزلۇق دىرېكتورى ياكى يېڭىدىن ۋەزىپىگە ئولتۇرغان دىرېكتورى خاتىرە يازغاندا، ئادەتتە ئاز دېگەندە بەش - ئالتە قېتىم يېزىش ئارقىلىق، ئاندىن «بىر ۋاراق قەغەز دە ئىنچىكە، ئەتراپلىق، مۇكەممەل ئىپادىلەش» تەلپىگە يېتەلەيدۇ. «پىروكتېر ۋە گامبېلى» شىركىتى ئۈزۈكسىز خاتىرە يازدۇرۇش ئارقىلىق خادىملارنى مەسىلىلەر ھەققىدە تېخىمۇ ئەتراپلىق پىكىر قىلىدىغان، ئۈنۈملۈك ئالاقە باغلايدىغان قىلىپ تەربىيەلەشنى ئارزۇ قىلىدۇ.

بىر بەتلىك دوكلاتنىڭ كۈچ - قۇدرىتى مۇھىم نۇقتىلىرىنىڭ ئېنىق ھەم گەۋدىلىك بولۇشىدا ئىپادىلىنىدىغان بولۇپ، ئۇنى ئەسلىدىكى ئون نەچچە بەتلىك چېچىلاڭغۇ، مۇرەككەپ دوكلاتقا سېلىشتۇرغاندا تولىمۇ ئاددىي ھەم ئېنىق. شۇنىڭ بىلەن بىللە، بىر بەتلىك دوكلاتمۇ نۇرغۇن مەسىلىنى ھەل قىلىدۇ.

بىرىنچىدىن، كىچىككىنە مەسىلىلەرنى مۇزاكىرە قىلىشنى كۈتۈپ، تەكشۈرۈپ ئېنىقلاش سۈرئىتىنى تېزەتكەندە، خىزمەت ئۈنۈمىمۇ ئاشىدۇ؛ ئىككىنچىدىن، زۆرۈر بولمىغان كۆپ ۋاقىت ئىسراپچىلىقىدىن ساقلانغىلى بولىدۇ؛ ئۈچىنچىدىن، بۇنداق دوكلات يېزىشقا قاتتىق تەلەپ قويۇش ئۇسۇلى ئارقىلىق، دوكلاتنىڭ قىممىتىنى زور دەرىجىدە ئاشۇرغىلى بولىدۇ.

ھېكمەت:

«پىروكتېر ۋە گامبېلى» شىركىتىنىڭ «بىر بەتلىك خاتىرە» تۈزۈمى ئىش بېجىرىش ئۈنۈمىنىڭ يۇقىرى ۋە تېز بولۇشىغا كاپالەتلىك قىلىدۇ. قېلىن دوكلاتنى كۆرۈش ۋاقىت ھەم زېھىن





ئىسراپچىلىقى بولۇپ، كۆرگەن ئادەم مۇھىم نۇقتىنى تۇتالمايدۇ - دە، مەسىلىنى ھەل قىلىشقا توسالغۇ پەيدا قىلىدۇ. ھەرقانداق تۈزۈمنى ئاددىيلاشتۇرغىلى بولىدۇ، ئۈنۈمنى ئاشۇرۇش ئۈچۈن، باشقۇرغۇچى ئاددىي ئۇسۇل ئارقىلىق كارخانىنىڭ ئىچكى ئالاقىسىنى كۈچەيتەلەيدۇ، بۇنىڭدا بىر بەتلىك خاتىرىنى بىر خىل ئۈنۈملۈك ئۇسۇل دېيىشكە بولىدۇ.

IBM نىڭ ئىچكى قىسمىدىكى ئالاقە يوللىرى

IBM نىڭ ئىچكى قىسمىدىكى ئادەم ئىشلىرى بويىچە ئالاقە باغلاش يوللىرى ئۈچ تۈرگە ئايرىلىدۇ: خادىم — بىۋاسىتە قاراشلىق دىرېكتور، خادىم — باشقۇرۇش قاتلىمىنى ئاتلاش، باشقا ئالاقە باغلاش يوللىرى.

«خادىم — بىۋاسىتە قاراشلىق دىرېكتور» بويىچە ئالاقە باغلاش ئىنتايىن مۇھىم بىر ئالاقە باغلاش يولى بولۇپ، ئۇنىڭ ئاساسلىق شەكلى: ھەر يىلى خادىملار بىۋاسىتە قاراشلىق دىرېكتورغا خىزمەت نىشانىنى تاپشۇرىدۇ، بىۋاسىتە قاراشلىق دىرېكتور قەرەللىك تەكشۈرۈپ باھالايدۇ ھەم تەكشۈرۈپ باھالاش نەتىجىسىنى خادىملارغا مائاش قوشۇپ بېرىشنىڭ ئاساسى قىلىدۇ. IBM نىڭ باھالاش نەتىجىسى ئۆلچىمى بەش دەرىجىگە بۆلۈنىدۇ: نىشانغا يېتەلمىگەنلەر بەشىنچى دەرىجە؛ نىشانغا يەتكەنلەر تۆتىنچى دەرىجە؛ نىشانغا يېتىش جەريانىدا ئەھۋالغا قاراپ ئىش كۆرۈپ ۋەزىپىنى ئورۇنلىغانلار ئۈچىنچى دەرىجە؛ نىشانغا يېتىشتىن ئىلگىرى ۋەقەنىڭ ئۆزگىرىشىنى ئالدىن بىلەلگەن ھەم ۋەقەدىن بۇرۇنقى تەييارلىقنى پۇختا قىلغانلار ئىككىنچى دەرىجە؛ بىرىنچى دەرىجىلىكلەرنىڭ خىزمەت نەتىجىسى ئىككىنچى دەرىجىلىكلەرنىڭ خىزمەت تەلپىگە





يېتىپلا قالماستىن، ۋەقەنى بىر تەرەپ قىلىش جەريانىدا باشقا خادىملارنىڭ ئۈلگىسىگە ئايلانغانلاردۇر.

«خادىم — باشقۇرۇش قاتلىمىنى ئاتلاش» بويىچە ئالاقە باغلاشنىڭ تۆت خىل شەكلى بولۇپ، بىرىنچىسى، «دەرىجە ئاتلاپ سۆھبەتلىشىش»، بۇنىڭدا خادىملار دەرىجە ئاتلاپ باشقۇرغۇچى بىلەن ئايرىم سۆھبەتلىشىدۇ؛ ئىككىنچىسى، كادىرلار بۆلۈمى ئورۇنلاشتۇرۇش، بۇنىڭدا ھەر قېتىمدا 10 ئەتراپىدا خادىم باش دىرېكتور بىلەن يۈزتۇرا سۆھبەتلىشىدۇ؛ ئۈچىنچىسى، يۇقىرى دەرىجىلىك باشقۇرغۇچىلار بىلەن سۆھبەتلىشىش؛ تۆتىنچىسى، IBM ئەڭ ئەھمىيەت بېرىدىغان «خادىملاردىن پىكىر ئېلىش» بولۇپ، ھەر يىلى كادىرلار بۆلۈمى خادىملاردىن ئىمزا سىز پىكىر بېرىشنى تەلەپ قىلىدۇ، يەتتىدىن ئارتۇق خادىمنى باشقۇرغۇچى ئەڭ ئاخىرىدا تەكشۈرۈش نەتىجىسىنى تاپشۇرۇۋالىدۇ، شىركەت بۇ ئاساسلىق باشقۇرغۇچىلاردىن ھەر ئۈچ ئايدا باش دىرېكتورغا تەكشۈرۈش نەتىجىسىنى ياخشىلاش ئەھۋالىنى دوكلات قىلىشنى تەلەپ قىلىدۇ.

باشقا ئالاقە باغلاش يوللىرى «ئېلان تاختىسى»، «ئىچكى ماتېرىيال»، «گەپ بولسا بىۋاسىتە دېيىش» ۋە «ئەرز قىلىش تۈزۈمى» قاتارلىقلارنى ئۆز ئىچىگە ئالىدۇ. IBM «گەپ بولسا بىۋاسىتە دېيىش» خادىملارنى شىركەتنىڭ تۈزۈمى، تەدبىرلىرىگە قارىتا كۆپرەك پىكىر بېرىشكە ئىلھاملاندۇرىدىغان بىر خىل ئالاقە باغلاش شەكلى (ئادەتتە يېزىقچە شەكىلدە ئېلىپ بېرىلىدۇ) بولۇپ، خادىملارنىڭ تەكلىپلىرىنى مەخسۇس خادىم توپلاپ، رەتلەيدۇ ھەم ئالاقىدار تارماقلاردىن 10 كۈن ئىچىدە جاۋاب بېرىشنى تەلەپ قىلىدۇ. IBM نىڭ «ئىچكى ماتېرىيال» نىڭ ئاساسلىق رولى شىركەتنىڭ يىللىق نىشانىنى خادىملارغا ئېنىق يەتكۈزۈش. IBM نىڭ «ئەرز قىلىش تۈزۈمى» خىزمەت جەريانىدا





خادىملار ئۇۋالچىلىققا ئۇچرىغاندەك ھېس قىلسا، يېزىق شەكلىدە ھەرقانداق ئاساسلىق باشقۇرغۇچى (باش دىرېكتورنىمۇ ئۆز ئىچىگە ئالىدۇ) ئىنكاس قىلىشنى كۆرسىتىدۇ. تەكشۈرۈش ئاخىرلىشىشتىن ئىلگىرى، شىركەت تەكشۈرۈلگۈچىنىڭ نام - ئابروۋىنىڭ زىيانغا ئۇچرىماسلىقىغا كاپالەتلىك قىلىدۇ، تەكشۈرۈشنى كەڭ كۆلەمدە قىلماي ئالاقىدار تەرەپلەرنى خىجىل قىلىشتىن ساقلىنىدۇ.

ئالاقە باغلاش نىشانىنى ئەمەلگە ئاشۇرۇشقا كاپالەتلىك قىلىش ئۈچۈن، IBM «ئالاقە باغلاشتىكى ئون ئاگاھلاندىرۇش» تۈزۈمىنى بېكىتىدۇ؛ بىرىنچى، ئالاقە باغلاشتىن ئىلگىرى چۈشەنچىنى ئايدىڭلاشتۇرۇش كېرەك؛ ئىككىنچى، ئالاقە باغلاشنىڭ ھەقىقىي مەقسىتى ئۈستىدە ئىزدىنىش كېرەك؛ ئۈچىنچى، ئالاقە باغلاش مۇھىتىنى تەكشۈرۈش كېرەك؛ تۆتىنچى، باشقىلارنىڭ پىكرىنى كۆڭۈل قويۇپ ئاڭلاش كېرەك؛ بەشىنچى، ئىنتوناتسىيە بىلەن مەزمۇنىڭ بىردەك بولۇشى ئەڭ مۇھىم؛ ئالتىنچى، يەتكۈزۈلگەن ماتېرىياللار ئىمكانقەدەر پايدىلىق بولۇش كېرەك؛ يەتتىنچى، تەكشۈرۈش، ئۆزىنى تەكشۈرۈشنىڭ بولۇشى تولىمۇ زۆرۈر؛ سەككىزىنچى، ھازىرغىمۇ ھەم كەلگۈسىگىمۇ تەڭ ئېتىبار بېرىش كېرەك؛ توققۇزىنچى، سۆز - ھەرىكەت بىردەك بولۇش كېرەك؛ ئونىنچى، ياخشى ئاڭلىغۇچى بولۇش كېرەك.

يۇقىرىقىدەك ئالاقە باغلاشنىڭ نۇرغۇن يولى بولغاچقا، IBM نىڭ خادىملىرى بارلىق باش قېتىنچىلىقنى بايان قىلىش پۇرسىتىگە ئېرىشىدۇ. بۇ IBM شىركىتىنىڭ «پۇرسەتتىن تەڭ بەھرىمەن بولۇش پىرىنسىپى» نىڭ يېتەرلىك ئىپادىلىنىشى بولۇپ، بارلىق ئالاقە باغلاش يوللىرى IBM شىركىتىگە ئادىل خىزمەت مۇھىتى يارىتىپ بېرىدۇ.





IBM شىركىتى 300 مىڭدىن ئارتۇق خادىمى بار دۆلەت ھالقىغان شىركەت، شۇنداقلا تۈرلۈك ئۈنۈملۈك ئالاقە باغلاش يوللىرى ئارقىلىق، «مەنەسپەرەسلىك» كە خاتىمە بېرىدۇ. نۇرغۇن ئالاقە باغلاش يولى ئارقىلىق، بارلىق مۇناسىۋەتلىك مەسىلە IBM شىركىتىنىڭ يۇقىرى دەرىجىلىك باشقۇرغۇچىلىرىنىڭ ئالدىغا قويۇلىدۇ، ئۇلارمۇ تېزلىكتە ئىنكاس قايتۇرۇپ، مەسىلىنى ھەل قىلىش يولىنى ئىزدەيدۇ.

ھېكمەت:

ئالاقە باغلىمايدىغان يەر يوق، ھازىر ئالاقە باغلاش مۇھىم بولۇپ قالدى، ئۇچۇر يەتكۈزۈش، مەسىلىلەرنى ھەل قىلىشلارنىڭ ھەممىسى ئالاقە باغلاش يوللىرى ئارقىلىق بولىدۇ. IBM شىركىتى خادىملارنى نۇرغۇن ئالاقە باغلاش يولى بىلەن تەمىنلەپ ھەم تۈزۈم ئارقىلىق بۇ خىل ئالاقە باغلاش تەدبىرلىرىنى جەزملەشتۈرۈپ، ئاساسىي قاتلامدىكى خادىملارنىڭ باشقۇرغۇچىلار ھەم يۇقىرى دەرىجىلىك باشقۇرغۇچىلار بىلەن يۇقىرى ئۈنۈملۈك ئالاقە باغلىشىغا كاپالەتلىك قىلىپ، تۈرلۈك مەسىلىلەرنى ھەل قىلىدۇ. IBM نىڭ تۈزۈملەشكەن ئالاقە باغلاش يوللىرى ئىچىدە «دەرىجە ئاتلاش» تىن ئەنسىرىشىڭىز ھاجەتسىز، سىز IBM نىڭ دۇنياۋى باش لىدىرى بىلەنمۇ ھېچقانداق توسالغۇسىز ھالدا بىۋاسىتە پىكىر ئالماشتۇرالايسىز. ئەمەلىيەتتە، بۇ خىل يۇقىرىدىن تۆۋەنگە قاراپ ئالاقە باغلاش شىركەتنىڭ تەرەققىياتىنى ئايدىڭلاشتۇرىدۇ، شۇنداقلا بۇ خادىملارنىڭ ھوقۇقى، خادىملارنى بىلىشكە تېگىشلىك ئۇچۇرلاردىن خەۋەردار قىلىش مۇنەۋۋەر دۇنياۋى 500 كۈچلۈك كارخانىنىڭ كۆزگە كۆرۈنگەن تەرىپى، شۇنداقلا جۇڭگودىكى كۆپ ساندىكى كارخانا مەسئۇللىرى ھەم يۇقىرى قاتلام باشقۇرغۇچىلاردا كەم بولۇۋاتقان «پەزىلەت» بىلەن «جاسارەت» تۇر.





«سۆھبەتلىشىشنى ياخشى كۆرۈش» تۈزۈمىنى يولغا قويۇش

«سۆھبەتلىشىشنى ياخشى كۆرۈش» سىمپىس شىركىتى يولغا قويغان بىر تۈرلۈك كادىرلار ئىشلىرى تۈزۈمى، ئۇنىڭ ئاساسىي تېمىسى «تەرەققىيات، ئىلگىرى سۈرۈش، قۇۋۋەتلەش» بولۇپ، نېمىسچە قىسقارتىپ يېزىلىشى EFA. سىمپىس شىركىتى 400 مىڭدىن ئارتۇق خادىمنىڭ ئىچىدىكى 26 مىڭى ئالىي دەرىجىلىك باشقۇرغۇچىسىغا يىللىق مائاش تۈزۈمىنى ئىجرا قىلىدۇ. «سۆھبەتلىشىشنى ياخشى كۆرۈش» نىڭ ئوبيېكتى يىللىق مائاش تۈزۈمى ئىجرا قىلىنىدىغان ھەرقايسى ساھەدىكى يۇقىرى دەرىجىلىك باشقۇرغۇچىلار بولۇپ، يىلدا بىر قېتىم سۆھبەتلىشىش تۈزۈمىگە ئايلانغان.

«سۆھبەتلىشىش» كە خادىم، باشلىق، رىياسەتچى قاتنىشىدۇ. خىزمەتچى 26 مىڭ ئالىي دەرىجىلىك باشقۇرغۇچى، باشلىق سۆھبەتلىشىش ئوبيېكتىنىڭ بىۋاسىتە باشقۇرغۇچىسى، رىياسەتچى كادىرلار ئىشلىرى مەسلىھەتچىسىدىن ئىبارەت.

«سۆھبەتلىشىش» مۇڭدېشىش شەكلىدە ئۆتكۈزۈلىدۇ، باشلىق ئاساسىي رولچى بولۇپ، سۆھبەتتە تەشەببۇسكار ئورۇندا تۇرىدۇ، ئەمما ئۇ باشلىقلىق سالاھىيىتىدە ئەمەس، بەلكى مەشقاۋۇللۇق سالاھىيىتى بىلەن پىسخىكا جەھەتتە خادىم بىلەن ھەمكارلىق مۇناسىۋىتى ئورنىتىدۇ، خادىمنىڭ ياخشى، ناچار ئەھۋاللارنى ئانالىز قىلىشىغا، تەسەۋۋۇرنى ئەمەلگە ئاشۇرۇشىغا ياردەم بېرىدۇ. خادىمنىڭ سۆھبەتتىكى ۋەزىپىسى: ئۆزىنىڭ نۆۋەتتىكى ئەھۋالىنى كونكرېت تەھلىل قىلىپ، ئۆزىنىڭ ئەۋزەللىكى ۋە ئاجىزلىقىنى تېپىپ چىقىپ، تەربىيەلىنىش ئىستىكىنى



ئوتتۇرىغا قويۇش، ئۆزىنىڭ قىزىقىشى، ھەۋىسى، يوشۇرۇن ئىقتىدارى ھەم نۆۋەتتىكى ئورنىغا ئاساسەن ئۆزىنىڭ كەسپى تۇرمۇشىنى لايىھەلەش، تەڭشەش، ئۆزىگە كۆڭۈل بۆلۈش، كەسپى ئىقتىدارىنى كۈچەيتىش، نىشان بېكىتىش مەقسىتىگە يېتىش. رىياسەتچىنىڭ ۋەزىپىسى: سۆھبەتكە قاتناشقۇچى تەرەپلەرنى ماسلاشتۇرۇش، مۇناسىۋەتلىك مەسىلىلەرنى سوراڭ، بازار ئۇچۇرى بىلەن تەمىنلەش.

سۆھبەت ئۈنۈمىگە كاپالەتلىك قىلىش ئۈچۈن، سۆھبەتتىن بۇرۇن ئۈچ تەرەپ پۇختا تەييارلىق قىلىدۇ، بولۇپمۇ باشلىقنىڭ ئەتراپلىق تەييارلىق قىلىشى شەرت بولۇپ، ئۇنىڭ تەييارلىق مەزمۇنى سۆھبەت ئوبيېكتىنىڭ شۇ يىللىق ۋەزىپىسىنى تاماملاش ئەھۋالى، ئىقتىدارى، قانداق تەلىپى بار قاتارلىقلارنى ئۆز ئىچىگە ئالىدۇ. بۇ ئەھۋاللارنى سۆھبەتتىن بۇرۇن سوئال تارقىتىش شەكلى ئارقىلىق ئىگىلەيدىغان بولۇپ، ئۇلار كارخانا خادىمىنىڭ تەرەققىياتى ئۈچۈن قانداق ئىمكانىيەتلەر بىلەن تەمىنلىشى، خادىمىنىڭ ئىقتىدارى، ئارتۇقچىلىقى، كەمچىللىكلىرى، نۆۋەتتىكى ئەھۋالى، ئىشلەۋاتقان ئورنىنىڭ باھاسى، پىكىرى قاتارلىقلارنى ئۆز ئىچىگە ئالىدۇ. سۆھبەتلىشىش ئىقتىدارىنى ئۆستۈرۈش ئۈچۈن، شىركەت يەنە 80 نەپەر مۇتەخەسسسىنى 800 نەپەر سۆھبەتلىشكۈچىنى مەخسۇس تەربىيەلەشكە تەشكىللەيدۇ، ئاندىن 800 نەپەر تەربىيەلەنگەن سۆھبەتلىشكۈچى 26 مىڭ خادىم بىلەن سۆھبەتلىشىدۇ، سۆھبەت نەتىجىسى ئۈچ تەرەپ ئىمزا قويغاندىن كېيىن كادىرلار ئىشلىرى ئارخىپىغا كىرگۈزۈلۈپ، يىللىق مائاشنى بېكىتىش، ئىش ئورنىنى يۆتكەش، ۋەزىپىسىنى ئۆستۈرۈپ يۆتكەش، تەربىيەلەشنىڭ مۇھىم ئاساسى قىلىنىدۇ. «سۆھبەتلىشىشنى ياخشى كۆرۈش» ئاساسىدا يۈرگۈزۈلگەن يۇقىرى دەرىجىلىك





باشقۇرغۇچىلارنى تەربىيەلەشنىڭ قاراتمىلىقى ئىنتايىن كۈچلۈك بولۇپ، نېمە كەم بولسا شۇ تولۇقلىنىدۇ، تەربىيەلەشكە قاتنىشىدىغانلار مەجبۇرلانمايدىغان بولۇپ، ئۆز ئىختىيارلىقى بىلەن قاتنىشىدۇ.

ھېكمەت:

كارخانىنىڭ كەلگۈسى ئەڭ زور دەرىجىدە ئىختىساسلىقلار بايلىقى ئۆزلەشتۈرۈشكە باغلىق بولىدۇ، كارخانا ئىگىسى خادىملار بىلەن سەمىمىيلىك بىلەن ھەمكارلىشىش ئارقىلىق شىركەتنىڭ قىممىتىنى ئاشۇرۇشى، ئۆزىنىڭ خادىملىرىنى ئاسرىشى، بىر ئادەمگە ئىشقا ئورۇنلىشىش پۇرسىتى يارىتىپ بېرىش بىلەن بىللە، ئادەمگە تەرەققىيات پۇرسىتى يارىتىپ بېرىشى، خادىملارنىڭ مەزكۇر كارخانغا بولغان تەۋەلىك ئېغىنى تىرىشىپ يېتىشتۈرۈشى، شەخسنىڭ تەرەققىياتىنى كارخانىنىڭ تەقدىرى بىلەن زىچ باغلىشى كېرەك.



«ئىنتېل» نىڭ يىغىن پەلسەپىسى

«ئىنتېل» شىركىتىنىڭ ئۆزگىچە «يىغىن پەلسەپىسى» بار. «ئىنتېل» شىركىتىدە «لېكسىيەدىن كېيىن تەدبىر بەلگىلەش كېرەك» دەيدىغان ئەقلىيە سۆز بار. «يىغىننى ئۈنۈملۈك ئىچىش» نى ئەمەلگە ئاشۇرۇش ئۈچۈن، ئۇلار يىغىننى «مەۋج ئۇرۇش تىپىدىكى يىغىن» ۋە «پىروگرامما تىپىدىكى يىغىن» دەپ ئىككى تۈرگە ئايرىيدۇ. ئالدىنقى يىغىننىڭ ئاساسلىق مەقسىتى كۆپچىلىكنىڭ ئەقىل - پاراستىنى جارى قىلدۇرۇپ، ئۇلارنىڭ تەپەككۈرىنى ئۇرغۇتۇش ئارقىلىق ئەڭ ياخشى تەدبىر لايىھەسىگە ئېرىشىش. بۇنداق «مەۋج ئۇرۇش تىپىدىكى يىغىن» «ئىنتېل» شىركىتىنىڭ



كېيىنكى «ئىجادىي قارىمۇقارشىلىق» باشقۇرۇشى بولۇپ، خادىملار بىلەن رەھبەرلەر، خادىملار بىلەن خادىملار، رەھبەرلەر بىلەن رەھبەرلەر ئوتتۇرىسىدا گەپنىڭ ئوچۇقىنى ئېيتىشقا ئىلھاملاندۇرىدۇ. بۇ خىل تىپتىكى يىغىندا، ئەمەل، ۋەزىپىگە ئەھمىيەت بېرىلمەيدۇ، بارلىق يىغىن ئىشتىراكچىلىرىغا ئوخشاش مۇئامىلە قىلىنىدۇ. يىغىننىڭ ئۈنۈملۈك بولۇشىغا كاپالەتلىك قىلىش ئۈچۈن، يىغىن قاتناشچىلىرى 7 - 8 ئادەم ئەتراپىدا بولىدۇ.

«پىروگرامما تىپىدىكى يىغىن» نىڭ مەقسىتى مەلۇم پىلان ياكى ھەرىكەتنى دوكلات قىلىش ياكى تەستىقلاش بولۇپ، مەسىلە ھەل قىلمايدۇ، شۇڭا، يىغىننىڭ خاراكتېرىنى ئايدىڭلاشتۇرۇش ئۇ ياراتقان ئۈنۈم بولىدۇ.

«ئىنتېل» يىغىن تەرتىپىنى ئالاھىدە تەكىتلەيدۇ. بارلىق يىغىنلار ئېچىلىشتىن بۇرۇن، يىغىن قاتناشچىلىرىغا يىغىننىڭ مەزمۇنى ۋە مۇددىئاسى يەتكۈزۈلىدۇ. شۇنىڭ بىلەن بىللە، يىغىن ئىشتىراكچىلىرىنىڭ مۇۋاپىق نامزات ياكى ئەمەسلىكىگە دىققەت قىلىدۇ. ئۇلار دائىم يىغىن ئاخىرلىشىشتىن 10 مىنۇت بۇرۇن ئەڭ ئاخىرقى يەكۈننى چىقىرىدۇ، ھەربىر ئادەم كېيىنكى قەدەمدە نېمىلەرنى قىلىدىغانلىقىنى بىلىدۇ، بۇنى ئىنتېل شىركىتى «زۆرۈر ھەرىكەت قوللىنىش» دەپ ئاتايدۇ.

ھېكمەت:

پىكىرگە كەڭ يول ئېچىش بارلىق زېرەك رەھبەرلەرنىڭ بىردەك ئۇسۇلى. رىقابەت كۈنسىپىرى كەسكىنلىشىۋاتقان ھازىرقى دەۋر سودىسىدا، كارخانىنى ئۆز ساھەسىدە بىر كىشىلىك ئورۇنغا ئىگە قىلىش نۇرغۇن كارخانىچىنىڭ كۈرەش قىلىش نىشانى ھېسابلىنىدۇ. شۇڭا، بىر ئادەمنىڭ كۈچىگە تايىنىپ كەسىپنى





تەرەققىي قىلدۇرۇش مۇمكىن ئەمەس، باشقۇرغۇچى پىكىرگە كەڭ يول ئېچىپ، قول ئاستىدىكىلەرنى تەكلىپ ۋە پىكىر بېرىشكە ئىلھاملاندۇرۇشى كېرەك. پەقەت مۇشۇنداق قىلغاندىلا كارخانىنىڭ ھاياتى كۈچى ئورغۇپ، تەرەققىيات ئىستىقبالىغا ئېرىشىدۇ.

بارلىق چەكلىمىنى بۇزۇپ تاشلاپ، توسقۇنسىز پىكىرلىشىشنى تەشەببۇس قىلىش

بىر تەشكىلاتنىڭ ئىچكى قىسمىدا تەدبىرلەرنى توسالغۇسىز يەتكۈزۈش، بولۇپمۇ ئىدىيە ۋە كۆزقاراش جەھەتتە توسالغۇسىز پىكىرلىشىش ئىنتايىن مۇھىم ئەھمىيەتكە ئىگە. خادىملارنىڭ ئىدىيەسى كارخانىنىڭ يېڭىلىق يارىتىشىنىڭ بۇلىقى ھەم ئىشلەپچىقىرىش كۈچىنى ئۈزۈكسىز ئۆستۈرۈشنىڭ مۇستەھكەم يۆلەنچۈكى ھېسابلىنىدۇ. خادىملارنىڭ تەكلىپ ۋە تەسەۋۋۇرلىرىنى توسالغۇسىز ئالماشتۇرۇشىغا يول قويۇش ھەم ئۇنى قوبۇل قىلىش كارخانىنىڭ رىقابەت كۈچىنى قىسقا مۇددەت ئىچىدە زور كۆلەمدە ئاشۇرىدۇ.

بۇ خىل مەدەنىيەتنىڭ يادروسى چەكلىمىسىز، توسقۇنسىز پىكىرلىشىش. چەكلىمىسىزلىك ھەرقايسى بۆلۈملەر ئوتتۇرىسىدىكى، ھەرقايسى دەرىجىلەر ئوتتۇرىسىدىكى، ھەرقايسى رايونلار ئوتتۇرىسىدىكى چەكلىمىنى يوقىتىپ، مۇھىم تەمىنلەش سودىگەرلىرى بىلەن بىۋاسىتە ئۇچرىشىپ، ئۇلارنى كارخانا تىجارىتىدىكى مۇھىم ھالقىغا ئايلاندۇرۇش ئارقىلىق ئالاقە قىلىشتىكى توسالغۇلارنى يوقىتىپ، تەدبىر، ئىدىيە ۋە كۆزقاراشلارنىڭ راۋان يەتكۈزۈلۈشى ۋە ئىختىيارىي ئالماشتۇرۇلۇشىنى ئەمەلگە ئاشۇرغىلى بولىدۇ.





ياپونىيە «خوندا» شىركىتىنىڭ «ياپونىيە ئاپتوموبىل تېخنىكىسى تەرەققىياتىدىكى باشلامچى» دېگەن نامغا ئېرىشىشنى ئۇنىڭ خادىملار ئىدىيە ۋە كۆزقاراشلىرىغا ھۆرمەت قىلغانلىقىدىن، بولۇپمۇ مۇستەقىل ئىجادچانلىق ئىدىيەسىنىڭ ئەركىن بولۇشىغا يول قويغانلىقىدىن ئايرىپ قارىغىلى بولمايدۇ.

«خوندا» شىركىتى كارخانىنىڭ يېڭىلىق يارىتىش ئىقتىدارىنى تېخنىكلارنىڭ ئاز - كۆپلۈكى ۋە ئۇلارنىڭ ئىقتىدارىنىڭ يۇقىرى - تۆۋەنلىكى ئەمەس، بەلكى شىركەتتىكى بارلىق خادىملارنىڭ يېڭىلىق يارىتىش ئېڭى ھەم شىركەتنىڭ بۇ خىل مۇستەقىل ئىجادچانلىق كۆزقاراشىغا تۇتقان پوزىتسىيەسى بەلگىلەيدۇ، دەپ قارايدۇ. تېخنىكا مۇنەۋۋەر بولسىمۇ، ئۇ پەقەت چەكلىك بىر نەچچە نۇقتىدىن پىكىر قىلىدۇ ۋە يېڭىلىق يارىتىدۇ، ئەمما بارلىق خادىملار كارخانىنىڭ يېڭىلىق يارىتىش پائالىيىتىگە قاتناشسا، «كۆپىنىڭ ئەقلى كۆپ» دېگەندەك، كارخانىنىڭ يېڭىلىق يارىتىش ئىقتىدارى كۈچىيىدۇ.

نۇرغۇن كارخانا بۇ پاكىتنى چۈشەنگەن تەقدىردىمۇ، ئەمما خادىملارنىڭ ئەقىل بۇلىقىنى قانداق ئېچىشتىن ئىبارەت بۇ بىر نۇقتىدىكى ئىپادىسى ئادەتتىكىچە. «خوندا» شىركىتى توغرا يۆنىلىشلىك تەشكىللەش، تۈرلەرگە ھۇجۇم قىلىش تۈزۈمى پەقەت بىر خىل كاپالەت بولۇپ، خادىملارنىڭ مۇستەقىل ئىجادچانلىقىنى تولۇق جارى قىلدۇرۇش ئۈچۈن، كارخانا قايىل قىلارلىق تەدبىرلەرنى تېخىمۇ كۈچەيتىشى كېرەك، دەپ قارايدۇ.

«خوندا» شىركىتى مەملىكەت ئىچىدىكى ھەرقايسى زاۋۇتلىرىدا «يېڭىچە تەسەۋۋۇر ئىشخانىسى» تەسىس قىلىپ، ئىشخانىغا ماشىنىسازلىق ئۈسكۈنىلىرىنى سەپلەيدۇ. خادىمنىڭ كالىسىغا توساتتىن بىرەر ئوي كېلىپ قالسا، ئىشتىن سىرتقى ۋاقتىدا تەجرىبىخانىغا بېرىپ ئويىنى سىناپ باقىدۇ.





كىشىلەرنىڭ يېڭىلىق يارىتىش ئىدىيەسىنى كۈچەيتىش ئۈچۈن، «خوندا» شىركىتى يەنە ئۆزگىچە ئەسەرلەر كۆرگەزمىسى ئۇيۇشتۇرۇپ، خادىملارنىڭ ئىجادچانلىقىنى تولۇق جارى قىلدۇرۇشقا ئىلھام بېرىپ، ئەيمەنمەستىن ياخشى پىكىرلەرنى بېرىشكە يېتەكلەيدۇ.

ھەرقانداق بىر قىممىتى بار ياخشى پىكىرنى بېسىپ قويماسلىق ئۈچۈن، «خوندا» شىركىتى «تېخنىكا ئالدىدا ھەممە باراۋەر» دېگەن قاراشنى تەشەببۇس قىلىپ، يۇقىرى - تۆۋەن دەپ ئايرىمايدۇ. پەقەت قول ئاستىدىكىلەرنىڭ كۆزقاراشى ئورۇنلۇق بولسىلا، رەھبەر كەمتەرلىك بىلەن قوبۇل قىلىدۇ. مەسىلەن: موتورنى تېخىمۇ مۇھىت ئاسرايدىغان قىلىش ئۈچۈن، «خوندا» شىركىتى شامالدا سوۋۇتۇش بىلەن سۇدا سوۋۇتۇشنىڭ تالاش - تارتىشىدا قالىدۇ، ئاخىرىدا ئادەتتىكى بىر خادىم ۋەكىللىكىدىكى سۇدا سوۋۇتۇش تەرەپدارلىرى شىركەت قۇرغۇچىسى سوئىچىرو خوندانىڭ شامالدا سوۋۇتۇش كۆزقاراشىنى بويىسۇندۇرىدۇ. سۇدا سوۋۇتۇش تېخنىكىسىنى قوللانغانلىقتىن، «خوندا» شىركىتىنىڭ موتورلىرى يېڭى بىر سەھىپە ئاچىدۇ.

«خوندا» شىركىتى مەخسۇس بازار تەكشۈرۈش ئاپپاراتى تەسىس قىلمىغان بولۇپ، بۇ، ئېچىش بۆلۈمى خىزمىتىنىڭ بىر قىسمى ھېسابلىنىدۇ. ئېچىش بۆلۈمىنىڭ خادىملىرىنىڭ ھەممىسى بازار تەكشۈرۈش خادىمى بولۇپ، ئۇلار قۇلاق، كۆزلىرى ئارقىلىق بازار يۆنىلىشى ھەققىدە ئىزدىنىدۇ، شۇنىڭ بىلەن بىللە مۇناسىپ مەھسۇلاتلارنى ئۆزلەشتۈرىدۇ. ئەمەلىيەتتە، بۇ بازار تەكشۈرۈش تارماقلىرى ئارقىلىق ئېرىشكەن ئۇچۇرغا قارىغاندا تېخىمۇ توغرا چىقىدۇ.

بۇ خىل چەكلىمىسىز ئالاقىلىشىش ئىدىيەسى ئارقىلىق، «خوندا» شىركىتى ئۆزىنىڭ كۈچلۈك رىقابەت ئەۋزەللىكىنى



بەرىپا قىلىپ، ئۆزگىرىشچان بازاردا ئۆزىنىڭ تالانتىنى نامايان قىلىدۇ.

ھېكمەت:

«خوندا» شىركىتى چەكلىمىنى بۇزۇپ تاشلاپ، «توسقۇنسىز ئالاقە باغلاش» نى يولغا قويۇپ مۇۋەپپەقىيەت قازانغان چوڭ شىركەت.

باشقا نۇرغۇن كارخانىلارنىڭ ئالىي دەرىجىلىك باشقۇرغۇچىلىرىنىڭ بەزىلىرى 20 — 30 يىل بىللە خىزمەت قىلغان بولسىمۇ، ئەمما رەسمىي يىغىنلاردىن باشقا ۋاقىتلاردا، مەسىلىلەرنى بىرلىكتە ئىنتايىن ئاز مۇزاكىرە قىلىدۇ. بۇنداق شىركەتلەردە يىغىن ئۆتكۈزۈلگەندە، دىرېكتور بىر چەتتە سۈكۈتتە تۇرۇپ، ھەر كىم ئۆز مەسئۇلىيىتى بويىچە لايىھەنى ئوتتۇرىغا قويغاندىن كېيىن، ئەدەپ بىلەن باھا بېرىدۇ، خالاس. بۇ خىل ئالاقە باغلاش بىر خىل شەكىل بولۇپ، ھېچقانداق ئۈنۈم يارىتالمايدۇ.

يېڭى رىقابەت دەۋرىدە، بىر مۇنەۋۋەر كارخانا تۈرلۈك چەكلىمە كەلتۈرۈپ چىقارغان يۇقىرى تەننەرخنى ئۈستىگە ئالماسلىقى كېرەك. مەسىلەن: تىجارەت بىلەن تېخنىكىلىق بۆلۈملەر ئوتتۇرىسىدىكى ياكى دىرېكتور، رەسمىي ئىشچى، ياللانما ئىشچى قاتارلىق ئوخشىمىغان خادىملار ئوتتۇرىسىدا يۈز بېرىدىغان چەكلىمىلىكلەر قاتارلىقلار. بۇنىڭدىن باشقا، بىر شىركەت دۇنياۋى شىركەتكە ئايلىنىشنى ئارزۇ قىلىدىكەن، جۇغراپىيەلىك چەكلىمىنىڭ ئالاقە باغلاشقا توسالغۇ بولۇشىغا يول قويماستىكى كېرەك.

چەكلىمىسىز، توسقۇنسىز ئالاقە باغلاش تەشكىلدىكى بارلىق خادىملارنىڭ تەبىئىي ھالدا ئۆزئارا ياردەم بېرىپ، ئاق كۆڭۈللۈك





بىلەن پىكىرلىشىپ كارخانىنىڭ ئىچكى قىسمىدىكى ئالاقە باغلاش، ئۆگىنىشنى ئىلگىرى سۈرۈپلا قالماستىن، كارخانىنىڭ نەزەر دائىرىسىنى كېڭەيتىپ، باشقىلاردىن ئۆگىنىش ئىدىيەسى ۋە ئويىنى كۈچەيتىدۇ - دە، خېرىدارلار ئۈچۈن تېخىمۇ ياخشى مۇلازىمەت قىلىدۇ.

ھەرقانداق ئىدىيە ۋە ئەركىن پىكىرلىشىشنى ئۆگىنىشنى چەكلەشنىڭ كارخانىغا نىسبەتەن ھېچقانداق پايدىسى يوق. يۇقىرى - تۆۋەن قاتلامدىكىلەر ئوتتۇرىسىدىكى چەكلىمە تەدبىرنىڭ ئۈنۈمىنى تۆۋەنلىتىۋېتىدۇ، شۇنداقلا نۇرغۇن ۋاقىت ئىسراپچىلىقى پەيدا قىلىدۇ. ھەرقايسى كەسىپلەرنىڭ تارماقلىرى ئوتتۇرىسىدىكى چەكلىمىنىڭ مەۋجۇت بولۇشى ماسلاشتۇرۇشنىڭ ئۈنۈمىنى يوققا چىقىرىدۇ - دە، ھەرقايسى كەسىپى تارماقلار بازار رىقابىتىگە مۇستەقىل قاتنىشىشقا مەجبۇر بولىدۇ. شۇڭا، پەقەت بارلىق چەكلىمىنى بۇزۇپ تاشلاپ، توسقۇنسىز ئالاقە باغلاشنى ئىلگىرى سۈرگەندىلا، ئاندىن كارخانا ئالاقە باغلاش قىيىنچىلىقىدىن ئۈزۈل - كېسەل قۇتۇلالايدۇ.



تۈزۈمدە چىڭ تۇرۇش، ئەمما خادىملاردا ئاغرىنىش تۇيغۇسى پەيدا قىلماستىن

ئامېرىكا خەلقئارا يېزا ئىگىلىك ماشىنىلىرى شىركىتىنىڭ قۇرغۇچىسى، دۇنيادىكى تۇنجى كومبايننى ئىجاد قىلغۇچى كىيروس كورمىك كىشىلەر تەرىپىدىن «كارخانا ساھەسىدىكى مۇكەممەل تالانت ئىگىسى» دەپ تەرىپلىنىدۇ. ئۇ نەچچە ئون يىللىق كارخانا باشقۇرۇش ھاياتىدا، ئۆرلەش ۋە پەسىيشكە ئائىت نۇرغۇن ۋەقەنى يەتكۈچە باشتىن ئۆتكۈزۈپ، مۇكەممەل تالانت ئىگىسىلىك ساپاسىغا تايىنىپ بازار رىقابىتىدە نۇرغۇن

مۇۋەپپەقىيەتكە ئېرىشىدۇ.

مۈلۈك ھوقۇقى ئىگىسى بولۇش سۈپىتى بىلەن، كورمىك شىركەتنىڭ بارلىق ھوقۇقىنى كونترول قىلغان، خادىملارنىڭ تەقدىرىنى قولىدا تۇتۇپ تۇرغان بولسىمۇ، ئەمما ئەزەلدىن ھوقۇقىدىن قالايمىقان پايدىلانمايدۇ. ئۇ مەسىلىلەرنى دائىم ئۆزىنى خادىملارنىڭ ئورنىغا قويۇپ ئويلايدۇ، ئەمەلىي خىزمەت جەريانىدا، تۈزۈمنىڭ قاتتىقلىقىدا چىڭ تۇرىمۇ، يەنە خادىملاردا ئاغرىنىش تۇيغۇسى پەيدا قىلمايدۇ.

بىر قېتىم، كورمىك بىلەن 10 يىل بىللە ئىشلىگەن پېشقەدەم خادىم تۈزۈمگە خىلاپلىق قىلىپ، ھاراق ئىچىپ جېدەل چىقىرىدۇ، ئىشقا كېچىكىپ كېلىپ بالدۇر قايتىدۇ، يەنە تېخى ئىش بېشى بىلەن سوقۇشىدۇ. شىركەتنىڭ تۈزۈمىگە ئاساسلانغاندا، بۇ ئېغىر ئىنتىزامسىزلىق بولۇپ، كىم بولۇشىدىن قەتئىينەزەر ئىشتىن بوشتىش چارىسى كۆرۈلۈشكە تېگىشلىك ئىدى. بۇ زاۋۇتنىڭ ئىش بېشى پېشقەدەم خادىمنىڭ جېدەل چىقارغانلىق ماتېرىيالىنى يۇقىرىغا يوللىغاندىن كېيىن، كورمىك ئارىسالدى بولۇپ قالىدۇ، شۇنداقتىمۇ يەنىلا «دەرھال ئىشتىن بوشتىلسۇن!» دېگەن بۇيرۇقنى چۈشۈرىدۇ.

كورمىك بۇ پېشقەدەم خادىم بىلەن ئېغىر كۈنلەرنى بىرلىكتە ئۆتكۈزگەن بولغاچقا، ئىشتىن چۈشكەندىن كېيىن پېشقەدەم خادىمنىڭ ئۆيىگە بېرىپ ئەھۋال ئىگىلىمەكچى بولىدۇ. بۇ پېشقەدەم خادىم كۈتۈلمىگەندە شىركەتنىڭ ئىشتىن بوشتانلىق قارارىنى تاپشۇرۇۋېلىپ غەزەپتىن بوغۇلۇپ قالىدۇ. ئۇ كورمىكنى ئىزدەپ بېرىپ: «ئەينى چاغدا شىركەت قاتمۇقات قەرزگە بوغۇلۇپ قالغاندا، ئىككىمىز نۇرغۇن قىيىنچىلىقنى بىرلىكتە باشتىن ئۆتكۈزگەندۇق، ئۈچ ئاي مائاش ئالالمىغاندىمۇ قىلچە ئاغرىنمىغان، بۈگۈنكى كۈنلۈكتە مۇشۇ





خاتالىقىم ئۈچۈن ئىشتىن بوشىتىۋېتىمەن، سەندە ئازراقمۇ مېھىر - مۇھەببەت يوقمۇ؟» دەيدۇ.

كورمىك پېشقەدەم خادىمنىڭ چۈشەندۈرۈشىنى ئاڭلىغاندىن كېيىن: «سەن پېشقەدەم خادىم، شىركەتنىڭ تۈزۈملىرىنى ئوبدان بىلسەن، سەن باشلامچىلىق بىلەن تۈزۈملەرگە ئەمەل قىلىشنىڭ كېرەك... ئۇنىڭ ئۈستىگە، بۇ ئىككىمىزنىڭ شەخسىي ئىشى ئەمەس، مەن پەقەت قائىدە بويىچە ئىش قىلدىم، بىر ئازمۇ چەكتىن ئاشۇرۇۋەتمىدىم» دەيدۇ.

كورمىك پېشقەدەم خادىمنىڭ جېدەل قىلىشىنىڭ سەۋەبىنى تەپسىلىي سۈرۈشتۈرىدۇ، پىكىرلىشىش ئارقىلىق، بۇ پېشقەدەم خادىمنىڭ خوتۇنىنىڭ يېقىندا قازا قىلىپ، ئىككى بالىسى بىلەن قالغانلىقى، بىر بالىسىنىڭ پۇتىنى سۇندۇرۇۋېلىپ بالىسىغا داۋالىنىۋاتقانلىقى، يەنە بىر بالىسىنىڭ ئانىسىنى ئەمەلىيەتكە ئېلىپ بارىدىغانلىقىدىن خەۋەردار بولىدۇ. پېشقەدەم خادىم ھاراق ئىچىپ قايغۇدىن قۇتۇلماقچى بولىدۇ، نەتىجىدە خىزمەتكە كېچىكىپ قالىدۇ.

كورمىك ھەقىقىي ئەھۋالنى بىلگەندىن كېيىن: «سەن نېمىشقا بۇنداق ھاماقەتلىك قىلىسەن، بىز ئەھۋالنى بىلمىگەچكە، دېگەندەك كۆڭۈل بۆلۈپ كېتەلمەيتۇق!» دەيدۇ. كورمىك بۇ پېشقەدەم خادىمغا تەسەللى بېرىپ: «سەن ھازىر ھېچنېمىنى ئويلىماي ئۆيۈڭگە قايتقىن، خوتۇنىڭنىڭ ئاخىرەتلىك ئىشلىرىنى بىر تەرەپ قىلىپ، بالىلىرىڭغا ئوبدان قارىغىن! مەن سېنىڭ دوستۇڭ، شۇنداقمۇ؟ سەن خاتىرجەم بول، سېنى ھەرگىز تۇيۇق يولغا باشلىمايمەن» دەيدۇ ھەم سومكىسىدىن بىر تۇتام پۇلنى ئېلىپ پېشقەدەم خادىمغا تۇتقۇزىدۇ.





پېشقەدەم خادىم غوجايىنىنىڭ مەردلىك بىلەن ئىقتىسادىي ياردەم بەرگەنلىكىدىن تەسرلىنىپ كۆز يېشى قىلىدۇ ھەم دۇدۇقلاپ تۇرۇپ: «سېنىڭ بۇنداق قىلىشىڭنى ئويلاپ باقماپتىمەن» دەيدۇ.

كورمىك پېشقەدەم خادىمغا نەسەت قىلىپ: «ئويۇڭگە قايتىپ بالىلىرىڭنىڭ ھالىدىن ئوبدان خەۋەر ئالغىن، خىزمىتىڭدىن ئەنسىرىمە!» دەيدۇ.

كورمىكنىڭ سۆزىنى ئاڭلىغان پېشقەدەم خادىم قايغۇنى خۇشاللىققا ئايلاندۇرۇپ:

— مېنى ئىشتىن بوشتىش بۇيرۇقىڭىزنى ئەمەلدىن قالدۇرامسىز؟ — دەپ سورايدۇ.

— شۇنداق قىلىشىمنى ئارزۇ قىلامسەن؟ — دەپ سەممىيلىك بىلەن سورايدۇ كورمىك.

— ياق، سېنىڭ مېنى دەپ شىركەتنىڭ قائىدىسىنى بۇزۇشۇڭنى ئارزۇ قىلمايمەن.

— توغرا، يەنىلا سەن مېنىڭ دوستۇم — دە، سەن خاتىرجەم ئويۇڭگە قايتقىن، مەن سېنى مۇۋاپىق ئىشقا ئورۇنلاشتۇرىمەن.

كورمىك پېشقەدەم خادىمنى ئىشتىن بوشتىش بۇيرۇقىنى ئىجرا قىلىپ، شىركەتنىڭ تۈزۈمىنى قوغداش بىلەن بىللە، پېشقەدەم خادىمنى ئۆزىنىڭ بىر چارۋىچىلىق مەيدانىغا غوجىدار قىلىپ ئورۇنلاشتۇرىدۇ. كورمىكنىڭ مۇنداق قىلىشى پېشقەدەم خادىمنىڭ قىيىنچىلىقىنى ھەل قىلىپلا قالماي، ئۇنىڭ تۇرمۇشىنى كاپالەتكە ئىگە قىلىدۇ، تېخىمۇ مۇھىمى ئۇ مۇشۇنداق قىلىش ئارقىلىق، شىركەتتىكى باشقا خادىملارنىڭ قەلبىنى ئۇتىدۇ. كۆپچىلىك كورمىكتەك خادىملارغا كۆڭۈل بۆلىدىغان بۇنداق ئادەمگە جان پىدالىق بىلەن خىزمەت قىلىشقا ئەرزىيدۇ، دەپ قارايدۇ. شۇنىڭدىن كېيىن، خادىملار كورمىك





بىلەن بىر سەپتە تۇرۇپ، خەلقئارا يېزا ئىگىلىك ماشىنىلىرى شىركىتىنىڭ زورىيىشى ئۈچۈن ئورتاق كۈچ چىقىرىپ پارلاق نەتىجىلەرنى قولغا كەلتۈرىدۇ.

ھېكمەت:

ئەگەر ۋاقتىدا ئالاقە قىلمىغان بولسا، كورمىك پېشقەدەم خادىمنىڭ قىيىنچىلىقىنى بىلەلمىگەن بولاتتى، «دەرھال ئىشنىن بوشىتىلسۇن!» دېگەن بۇيرۇقى بىر جەھەتتىن تۈزۈمنىڭ كەسكىنلىكىدە چىڭ تۇرغانلىق بولسىمۇ، يەنە بىر جەھەتتىن خادىمنىڭ كۆڭلىگە ئازار بەرگەن بولاتتى. ئۈنۈملۈك پىكىرلىشىشتىن كېيىن، كورمىك قارارىنى ئۆزگەرتىپ، تۈزۈمنىڭ كەسكىنلىكىدە چىڭ تۇرغان بولسىمۇ، ئەمما خادىمغا ئازار بەرمەيدۇ. تۈزۈمنى چۈشەندۈرۈش بىلەن بىللە، خادىملارغا كۆڭۈل بۆلگەن ۋە ئۇلارنى ئاسرىغاندىلا، ئاندىن خادىملارنىڭ روھىنى ھەقىقىي ئۇرغۇتۇپ، كارخانىنى ياخشى باشقۇرغىلى بولىدۇ.



يۇمۇرنىڭ سېھرىي كۈچىدىن ئۈنۈملۈك پايدىلىنىش

ئەينى چاغدا قۇرۇق قول ئىگىلىك تىكلەپ، بۈگۈنكى كۈندە دۇنياۋى ئۇچۇر مەھسۇلاتلىرى شىركىتى قۇرۇپ چىققان ۋاڭ جىاليەن دۇنياۋى چوڭ شىركەتنىڭ رەھبىرى بولۇش سۈپىتى بىلەن ئادەمگەرچىلىك قائىدىسى بويىچە قول ئاستىدىكىلەرگە كۆڭۈل بۆلىدۇ ھەم ئۇنىڭ ئادەمنىڭ ئەقلى يەتمەيدىغان سېھرىي كۈچىنى تولۇق جارى قىلدۇرىدۇ.

ۋاڭ جىاليەن تەسەۋۋۇر بىمىزدىكى تەرى يامان، كەسكىن چىراي چوڭ غوجايىنلارغا ئوخشىمايدۇ. ئۇنىڭ چىرايىدىن



تەبەسسۇم ئۆچمەيدۇ، مۇلايىم، چېقىشقاق كۆرۈنىدۇ. ئۇ خادىملار بىلەن بىللە بولغان چاغدا، ئۇلارغا دائىم چاقچاق قىلىدۇ، بەزىدە خادىملار ئۇنىڭ چاقچىقىدىن كۈلۈپ تېلىقپ قالىدۇ. ئۇ دائىم ئۈستەلنى ئۇرۇپ بارىكالا ئېيتىش ياكى تۈيۈقسىز ناخشا ئېيتىش، تازىلىق قەغىزنى يۇغۇرۇپ كالىك قىلىپ ۋاسكېتبولدەك ئېتىپ ئەخلەت سېۋىتىگە تاشلاش قاتارلىق ئۇششاق ھەرىكەتلەرنى قىلىدۇ. ئۇنىڭ نۇرغۇن ئۇششاق ھەرىكىتى ھەم گەپ - سۆزلىرىدىن كۈچلۈك يېقىنچىلىق ئىپادىلىنىپ تۇرىدۇ. ئۇ چىراي ئىپادىسى ھەم قول ھەرىكىتىگە ماھىر. ئۇ بەزىلەر گېپىگە لوقما سالسىمۇ ئېرەن قىلمايدۇ.

ۋاڭ جىاليەن خادىملارنىڭ ئەھۋالىنى پىششىق بىلىدۇ. ئۇ خادىملارنىڭ ئەجرىگە ھۆرمەت قىلىدۇ، ئۇ ھەربىر خادىمنىڭ ئىسمى، ئالاھىدىلىكى ھەم شىركەتتە ئىشلىگىنىگە قانچە يىل بولغانلىقى قاتارلىقلارنى پىششىق بىلىدۇ، ئۇ يەنە ئۆزىنىڭ ئالاھىدە يۇمۇرىستىك ئۇسۇلى ئارقىلىق خادىملارنى يېنىغا تارتىدۇ. خادىملار ئۇنى «چارلىس» دەپ ئىنگىلىزچە ئىسمىنى ئاتايدۇ، باشقىلارغا ئوخشىمايدىغان بۇ غوجايىنىنى ئىنتايىن ياخشى كۆرىدۇ. ئۇنىڭ شىركىتى ئون نەچچە يىل خىزمەت قىلغان لىن چۇڭلىن مۇنداق دەيدۇ: «ئۇ سىزنىڭ كىملىكىڭىزنى بىلىدۇ، خىزمىتىڭىزگە كۆڭۈل بۆلىدۇ، ئۇ ھەربىر ئادەمنىڭ ھالىدىن خەۋەر ئالىدۇ، بۇنداق قىلىش ھەقىقەتەن ئاسان ئەمەس. مېنىڭ بەزى دوستلىرىم چوڭ شىركەتتە ئىشلەيدۇ، يۇقىرى دەرىجىلىك باشقۇرغۇچىلىرىنىڭ خادىملىرىنىڭ ئىسمىنى بىلىدىغانلىرى ئاز، چارلىس سىزنىڭ ھەممە ئەھۋالىڭىزنى بىلگەندىن باشقا، يەنە سىز بىلەن چاقچاقلىشىدۇ، بۇ ھەقىقەتەنمۇ كىشىنى قايىل قىلىدىغان ئىش.»





ۋاڭ جىاليەن داڭلىق ئىختىساسلىقلارنى تېپىش كەلگۈسىدىكى باشقۇرغۇچىلار قاتلىمى ئۈچۈن ئەڭ چوڭ خىرىس دەپ قارايدۇ. بولۇپمۇ ئۈچۈر تېخنىكىسى ساھەسىدە ئالدىنقى قاتاردىكى كەسىپى تېخنىكلار ۋە كۈچلۈك باشقۇرۇش ئىقتىدارىغا ئىگە نوپۇزلۇق ئەربابلارغا ئىگە بولۇش بەك قىيىن، بۇنداق خادىملارنى جەلپ قىلىش، تۇتۇپ قېلىش ۋە يۇقىرى سۈپەتلىك خىزمەت ئۈنۈمى بەرپا قىلىش ئۈچۈن، شىركەت ئۇلارغا پايدىلىق خىزمەت مۇھىتى يارىتىشى كېرەك. بۇ خىل خىزمەت مۇھىتى كۈچلۈك رىقابەتلىك، روھنى ئۇرغۇتىدىغان بولغاندىن باشقا، يەنە كىشىگە ھۇزۇر بېغىشلايدىغان بولۇشى كېرەك.

ئاممىۋى مۇناسىۋەت بۆلۈمىنىڭ نوپۇزلۇق مۇئاۋىن باش لىدىرى لەن شى چۈشەندۈرۈپ مۇنداق دەيدۇ: «مەن ئىشقا چۈشكەن تۇنجى كۈنى ۋاڭ جىاليەن مېنى ۋاسكېتبول ئويناشقا تەكلىپ قىلدى، ئۇ چاغدا سەل ئارىسالدى بولدۇم. بۇ چاغدا ۋاڭ جىاليەن ماڭا ئارقا ئىشكىتىن چىقىپ كەتسەك، باشلىقىڭ بىلەلمەيدۇ، دېدى. ئۇنىڭ بۇ خىل ئۆزگىچە ۋە قائىدە - تەرتىپسىز يېقىنچىلىق قىلىش ئۇسۇلى ئەتراپىدىكىلەردە تەبىئىي ھالدا ساداقەتمەنلىك شەكىللەندۈرىدۇ.»

بىر قېتىم لەن شى ۋاڭ جىاليەنگە ئون پىرسەنتلىك ئۆسۈم بىلەن قەرز قايتۇرىدۇ. ۋاڭ جىاليەن چەكنى ئالغاندىن كېيىن: «ساڭا بۇنچىلىك كۆپ پۇل بەرگىنىم ئېسىمدە يوق، بىز بىرلىكتە ۋاسكېتبول ۋە ئاياغ كىيىم سېتىۋالايلى!» دەيدۇ.

ۋاڭ جىاليەن رەسمىي سورۇنلاردىمۇ يۇمۇرىستىك ئۇسۇلدىن ئۈنۈملۈك پايدىلىنىدۇ. 1995 - يىلى، ئۇ ئۈچۈر يۇقىرى سۈرئەتلىك يولى مۇنبىرىدە سۆزلىگەن نۇتقىدا مۇنداق دەيدۇ: «مەن ئەزەلدىن ھەرقانداق پەن - تېخنىكىنىڭ بۇنداق كىشىلەر دىققەت قىلىدىغان مەركەزلىك نەرسىگە ئايلىنىشىنى كۆرۈپ



باقمىغاندىم، ھەممە ئادەم ئۇنى مۇلاھىزە قىلىدۇ، كومپيۇتېر، ژۇرنالدىن تارتىپ كەچلىك خەۋەرلەرگىچە، ھەتتا 76 ياشلىق ئاناممۇ كومپيۇتېر مەستانىسى بولۇپ، دائىم توردىن يېڭى شەيئەلەرنى ئىزدەيدۇ. ئۇمۇ دائىم قانداق سودا قىلىشىمغا يېتەكچىلىك قىلىدۇ، ئەمما ئۇ باشقا بىر ئىش». پەستە ئولتۇرغان دىرېكتورلار بۇ گەپتىن پاراقىدە كۈلۈشۈپ كېتىدۇ.

ھېكمەت:

يۇمۇر بىر خىل ئەقىل - پاراسەت. جايدا بولغان يۇمۇر جىددىي كەيپىياتنى پەسەيتىدۇ، بۇرۇقتۇرما مەيدانى جانلاندىرىدۇ.

يۇمۇرىستىك رەھبەر خادىملارنىڭ كۆڭلىنى ئاسان ئۇتالايدۇ، خادىملاردا كۈچلۈك يېقىنچىلىق يېتىلدۈرەلەيدۇ. بۇنداق رەھبەر قول ئاستىدىكىلەرنى باشقۇرۇشتا ھېچقانچە كۈچىمەيدۇ. خادىملارنى ئۆزىڭىز ئۈچۈن خۇشاللىق بىلەن خىزمەت قىلدۇرۇش ئۈچۈن، يۇمۇرنىڭ سېھرىي كۈچىدىن ئۈنۈملۈك پايدىلىنىڭ!

«غەربىي جەنۇب» ئاۋىياتسىيە شىركىتىنىڭ يۇمۇرلۇق باشقۇرۇشى

ئامېرىكا «غەربىي جەنۇب» ئاۋىياتسىيە شىركىتىنىڭ قۇرغۇچىسى، مۇدىرىيەت ئەزاسى خېرىب كېلېبېخېر ھەممىمىزگە تونۇش. قىسقىغىنە 30 يىلدا، «غەربىي جەنۇب» ئاۋىياتسىيە شىركىتىنى دەسلەپ قۇرۇلغان چاغدىكى تۆت ئايروپىلانى، 70 نەچچە خادىمى بار شىركەتتىن بۈگۈنكى كۈندە 375 ئايروپىلانى، 35 مىڭ خادىمى بار، يىللىق سېتىش كىرىمى 6 مىليارد ئامېرىكا دوللىرىغا يېتىدىغان ئامېرىكىدىكى تۆتىنچى چوڭ



ئاۋىياتسىيە شىركىتىگە ئايلاندۇرىدۇ. تېخىمۇ مۇھىمى كېلىپخېر تۇنجى بولۇپ تۆۋەن تەننەرخلىك ئاۋىياتسىيە شىركىتىنى قۇرۇپ، ئۆز شىركىتىگە ئوخشاپ كېتىدىغان يېڭىدىن گۈللەنگەن شىركەتلەرنىڭ بارلىققا كېلىشىگە تۈرتكە بولۇپ، تۆۋەن باھالىق ئاۋىياتسىيە كەسىپىنىڭ بارلىققا كېلىشىگە تۈرتكە بولىدۇ. بۇ بارلىق مۇۋەپپەقىيەتلەر كېلىپخېرنىڭ «تېخىمۇ ياخشى مۇلازىمەت + بىر قەدەر تۆۋەن باھا + خادىملىرىمىزنىڭ روھىي ھالىتى = سېلىشتۇرغۇسىز غەلبە» دېگەن باشقۇرۇش قائىدىسىنى ھەم ئۇنىڭ يۈمۈرىستىك باشقۇرۇش ئۇسلۇبىنى بەلگىلىگەن.

كېلىپخېرنىڭ يۈمۈرىستىك باشقۇرۇش ئۇسلۇبىنىڭ شەكىللىنىشىگە بىر قېتىملىق ئادۋوكاتلار مۇنازىرە مۇسابىقىسى تۈرتكە بولىدۇ. كېلىپخېر ياردەمچى ئادۋوكات چېغىدا ئىككى مەيدان داڭلىق ئادۋوكاتلارنىڭ مۇنازىرىسىگە قاتنىشىدۇ. ئۇلارنىڭ ئىچىدىكى بىر ئادۋوكات ئورنىدا ئولتۇرۇپ ھېچنېمىگە قارشى تۇرمايدۇ، يېقىملىقلىقى ۋە ئەقىل - پاراسىتى ئارقىلىق سودىيە بىلەن ئىناق مۇناسىۋەتتە بولىدۇ، يەنە بىر ئادۋوكات ھە دېسلا دېۋەيلەپ، ھۆركىرەيدۇ، ئەمما بۇ ئىككى ئادۋوكات ئۆزلىرى قوبۇل قىلغان ھەربىر دېلودا ئۇتۇپ چىقىدۇ.

— بۇنىڭدىن مەن مۇۋەپپەقىيەت قازىنىشنىڭ نۇرغۇن يولى بارلىقىنى ھېس قىلىپ يەتتىم، — دەيدۇ كېلىپخېر چۈشەندۈرۈپ. خادىملارنى باشقۇرۇش جەھەتتە ئۇ ۋارقىراش - جارقىراشقا تايىنىپ غەلبە قىلغان ئەمەس، ئۇ باشقۇرۇشنىڭمۇ ئوخشاشلا نۇرغۇن ئۇسۇل ۋە ماھارىتى بارلىقىنى بىلىدۇ، يۈمۈرىستىكلىق ئۇنىڭ ئىچىدىكى بىر خىلى.

باشقا دىرىكتورلار بىلەن سېلىشتۇرغاندا، كېلىپخېر يۈمۈرىستىكلىقنى بىر خىل باشقۇرۇش ماھارىتى قىلغان



ساناقلىقلا دىرېكتورلارنىڭ بىرى. 1992 - يىلى، Stevens شىركىتى بىلەن «غەربىي جەنۇب» ئاۋىياتسىيە شىركىتى «ئەقىللىق ئايروپىلان» دېگەن ئېلان سۆزىنى تەڭ ئىشلىتىپ قېلىپ، ئىككى شىركەت ئوتتۇرىسىدا تالاش - تارتىش يۈز بېرىدۇ. بۇ مەسىلىنى ھەل قىلىش ئۈچۈن، كېلىپخېر Stevens ئاۋىياتسىيە شىركىتىنىڭ CEO سى بىلەن قول قايرىشىش، يەتتە تەرەپ بۇ ئېلان سۆزىنى ئىشلىتىش ھوقۇقىغا ئىگە بولۇش تەكلىپىنى بېرىدۇ. نەتىجىدە كېلىپخېر يېڭىلىپ قالدۇ. ئەمما ئۇنىڭ بۇ خىل مەسىلىنى دوستانە بىر تەرەپ قىلىش ئۇسۇلى كۆپچىلىكنىڭ قىزغىن ئالقىشىغا ئېرىشىدۇ، Stevens شىركىتىمۇ ئاخىرىدا «غەربىي جەنۇب» ئاۋىياتسىيە شىركىتىنىڭ بۇ ئېلان سۆزىنى داۋاملىق ئىشلىتىشىگە خۇشاللىق بىلەن قوشۇلىدۇ.

كېلىپخېر دائىم خادىملار بىلەن ئەركىن، ئىختىيارىي پاراڭلىشىدۇ، خادىملار ئۇنى «كېلىپخېر تاغا» دەپ چاقىرىشىدۇ. بۇنىڭدىن ئۇ دائىم شىركەت باش ئىشتابىدىكى شەنبىلىك كوڭۇل ئېچىش كېچىلىكىگە قاتنىشىپ، ئايروپىلان خادىملىرىنى تۈرلۈك قىزىقارلىق ئويۇنلارنى ئويناشقا ئىلھاملاندۇرىدۇ. كېلىپخېر ئالاھىدە بايراملاردا غەلىتە كىيىملەرنى كىيىپ خادىملارنىڭ قىزغىن ئالقىشىغا مۇيەسسەر بولىدۇ.

ھېكمەت:

كارخانا باشقۇرغۇچىلار خادىملار بىلەن سىردىشىشى، ئۈنۈملۈك ئۇسۇللار بىلەن خادىملارنى خۇشال قىلىشى كېرەك. خادىملارنىڭ كۆڭلىنى ئېلىش، خادىملارغا خۇشاللىق بېغىشلاش، خادىملار بىلەن كارخانا ئوتتۇرىسىدا «قەلب توختامى» ئورنىتىش نۇرغۇن مۇۋەپپەقىيەتلىك كارخانا باشقۇرۇش مىساللىرىدىكى





يارقىن نۇقىمغا ئايلاندى. پىكىرلىشىشتا يۇمۇرستىك بولۇش، ئىللىق چىراي باشقۇرۇش، خادىملارغا يېقىنچىلىق قىلىش كارخانا باشقۇرغۇچىلار چوقۇم ھازىرلاشقا تېگىشلىك ساپاغا ئايلاندى.

«سەمىيىلىك بىلەن پىكىرلىشىش» سىياسىتىنى تەشەببۇس قىلىش

ئەگەر غەيرىتى ئۇرغۇپ تۇرىدىغان، پۈتۈن ۋۇجۇدى بىلەن بېرىلىپ ئىشلەيدىغان خادىملار بولمىغان بولسا، «ئىنتېل» شىركىتىنىڭ بۈگۈنمۇ بولمىغان بولاتتى. شىركەت باش لىدىرى ئاندى گىروۋېنىڭ يىراقنى كۆرەرلىكى «ئىنتېل» شىركىتىنىڭ مۇۋەپپەقىيەت قازىنىشىنىڭ ئاچقۇچى. بۇ قاراش خادىملار بىلەن سەمىيىلىك بىلەن پىكىرلىشىش جەھەتتە مەركەزلىك ئىپادىلىنىدۇ.



ئاندى گىروۋې مۇنداق دەيدۇ: «تەشكىلنىڭ يۇقىرى - تۆۋەن قاتلىمىدىكىلەر ئوتتۇرىسىدا ئورتاق تونۇشنى قانداق ھاسىل قىلىش باشقۇرۇش ۋەزىپىلىرىنىڭ بىرى. مەرتىۋىنىڭ قانداق بولۇشىدىن، ھەرقانداق شەكىلنى قوللىنىشتىن قەتئىينەزەر، سەمىيىلىك بىلەن پىكىرلىشىش بىزنىڭ تەۋرەنمەس سىياسىتىمىز. خادىملار ھەرقانداق مەسىلىنى سورىسا بولىدۇ. ئەمەلىيەتكە ئۇيغۇن بولمىغان نۇرغۇن قاراشنى بىز سەمىيى پىكىرلىشىش ئارقىلىق شاللىۋېتىمىز.» گىروۋېنىڭ ئاتالمىش «سەمىيىلىك بىلەن پىكىرلىشىش» سىياسىتىنىڭ ئاقىۋىتىدىن ئەنسىرەش ھاجەتسىز، خادىملار كۆزقاراشلىرى ھەققىدە ئەركىن پىكىرلىشىدۇ، شۇنداقلا يۇقىرى قاتلامدىكىلەرگە ئۆزىنىڭ ھەقىقىي ئويىنى بايان قىلىشىمۇ بولىدۇ. كىشىلەر پىكىرلىشىش

جەريانىدا بىرەر توسالغۇغا دۇچ كەلسە، شىركەت ئۇلارنى توسالغۇنى بۆسۈپ ئۆتۈپ، ھەقىقىي، راۋان پىكىرلىشىشكە ئىلھاملاندۇرىدۇ، بۇ خىل پىكىرلىشىش دائىم ياخشى تەدبىرلەرنى بارلىققا كەلتۈرىدۇ.

گىروۋې ھەر يىلى «ئىنتېل» شىركىتىنىڭ ئوخشىمىغان رايونلىرىدا تەخمىنەن ئالتە قېتىم ئوچۇق شەكىللىك سۆھبەت يىغىنى ئۆتكۈزىدۇ. شۇنىڭ بىلەن بىللە، ئەنئەنىۋى يېپىق ئىشخانىنى ئەمەلدىن قالدۇرۇپ، «سەمىمىيلىك بىلەن پىكىرلىشىش» سىياسىتىنى قوللاپ، خادىملار بىلەن پىكىرلىشىشنى ئىلگىرى سۈرىدۇ ۋە خادىملارنى پائالىيەتكە قاتنىشىشقا ئىلھاملاندۇرىدۇ. «ئىنتېل» شىركىتىدە بارلىق خادىملار، جۈملىدىن لىدىر گوردون مورېدىن تارتىپ ئادەتتىكى خادىملارغىچە ھەممىسى ئوچۇق شەكىللىك، توساق شەكىلدىكى ئىشخانىدا ئىشلەيدۇ. گىروۋې توساق شەكىللىك ئىشخانىسىغا ھەرقانداق بىر خادىمنىڭ كىرىپ، ئۆزى بىلەن پىكىرلىشىشنى ياخشى كۆرىدۇ. «ئىنتېل» شىركىتى ھەممە ئادەم توساق شەكىللىك ئىشخانىدا ئىشلەش ئۇسۇلىنىڭ دىرېكتور بىلەن خادىملار ئوتتۇرىسىدىكى، ھەرقايسى تارماقلار ئوتتۇرىسىدىكى ۋە ئوخشىمىغان ئىدارىلەر ئوتتۇرىسىدىكى پىكىرلىشىش توسالغۇلىرىنى يوقىتىدىغانلىقىنى بايقايدۇ.

ھېكمەت:

خادىملار ئۆزئارا پىكىرلىشىشنى ۋە كۆزقاراشلىرىنى بايان قىلىشنى ئارزۇ قىلىدۇ. ئۇلار خىزمەتداشلىرى بىلەن پىكىرلىشىشكە موھتاج، شۇنداقلا رەھبەرلىرى بىلەن پىكىرلىشىشكە موھتاج. ئۇلار باشقۇرۇش قاتلىمىدىكىلەرگە، تەشكىلگە كۆزقارىشىنى بايان قىلىش ھوقۇقىغا ئىگە.



سەمىمىيلىك بىلەن پىكىرلىشىش خادىملارغا ئۆزىنىڭ
ئىگىلىك باشقۇرۇشقا قاتناشقۇچىلارنىڭ بىرى ئىكەنلىكىنى ھېس
قىلدۇرىدۇ ھەمدە ئۇلار ئىگىلىك باشقۇرۇش ئىستراتېگىيەسىنى
بىلىش پۇرسىتىگە ئېرىشىدۇ. ئەگەر بۇ خىل سەمىمىيلىك بىلەن
پىكىرلىشىش ۋە قوش يۆنىلىشلىك ئۇچۇردىن ئورتاق
بەھرىلىنىشنى ئىگىلىك باشقۇرۇش جەريانىدىكى كەم بولسا
بولمايدىغان بىر بۆلەككە ئايلاندۇرغاندا، خادىملارنىڭ مۇھىم
رولىنى جارى قىلدۇرغىلى بولىدۇ.



تۆتىنچى باب پۇرسەتنى تۇتۇشقا ماھىر بولۇپ، دادىللىق بىلەن تەۋەككۈل قىلىش

كەپتەر ئارقىلىق ئۆزىنى تەشۋىق قىلىش

بەزىلەر بۈگۈنكى مۇۋەپپەقىيەتنىڭ 30 پىرسەنتى ئۆزىنىڭ ئەمەلىي كۈچىگە تايىنىشتىن، 70 پىرسەنتى تەشۋىقاتتىن كېلىدۇ، دېيىشىدۇ.

ئامېرىكىنىڭ نىيۇيورك شەھىرىدىكى بىر بىرلەشمە ساغلاملىق مەھسۇلاتلىرى شىركىتى يەنىمۇ تەرەققىي قىلىش ئۈچۈن زور مەبلەغ سېلىپ 52 قەۋەتلىك باش ئاپپارات بىناسى ياساشقا تۇتۇش قىلغان. قۇرۇلۇش تاماملىنىش ئالدىدا، بىراق ئۇنى كىشىلەردە بىزارلىق تۇيغۇسى پەيدا قىلمىغان ئاساستا جەمئىيەتكە قانداق تەشۋىق قىلىش كېرەك؟ دېگەن مەسىلىدە شىركەت ئېلان بۆلۈمىدىكىلەرنىڭ بېشى قېتىپ، قايىل قىلارلىق بىر تەشۋىقات ئۇسۇلىنى تاپالمىغان.

دەل مۇشۇ ۋاقىتتا نوۋەتچى خادىم بىنانىڭ 32 - قەۋىتىدىكى زالدا بىر توپ كەپتەر پەيدا بولۇپ قالغانلىقىنى دوكلات قىلغان. بۇ بىر توپ كەپتەر ئۇلارنىڭ دىققىتىنى قوزغىغان، شىركەت ئاممىۋى مۇناسىۋەتكە مەسئۇل ئېلان مۇتەخەسسسلەرى ئىنتايىن سەزگۈرلۈك بىلەن بۇ تاسادىپىي ۋەقەنى تۇتقا قىلىپ تۇرۇپ ئاخبارات ئېلان قىلغان. ئۇلار ئاۋۋال





كەپتەرلەرنىڭ ئۇچۇپ كەتمەسلىكى ئۈچۈن دېرىزىلەرنى ئېتىۋېتىپ، ئاندىن دەرھال نيۇيورك ھايۋاناتلارنى قوغداش كومىتېتىغا تېلېفون بېرىپ، ئۇلارنىڭ تېزدىن ئادەم ئەۋەتىپ بۇ كەپتەرلەرنى مۇۋاپىق بىر تەرەپ قىلىشىنى تەلەپ قىلغان.

ئويلاپ بېقىڭ، ئەزەلدىن ھايۋاناتلارنى قوغداشنى شەرەپ دەپ بىلىدىغان ئامېرىكىلىقلار بۇ ئىشقا قانداق قارايدۇ؟

ھايۋاناتلارنى قوغداش كومىتېتىدىكىلەر خەۋەرنى ئاڭلاپلا دەرھال يېتىپ كەلگەن. ئۇلارنىڭ كۆپ ئادەمنى ھەرىكەتكە كەلتۈرگەن بۇ ئىشى نيۇيوركتىكى ئاخبارات ساھەسىدە زىلزىلە قوزغىۋەتكەن، ھەرقايسى تاراتقۇلار بەس - بەستە مۇخبىرلارنى ئەۋەتىپ زىيارەت قىلدۇرغان.

ئۈچ كۈن ئىچىدە، بىرىنچى قېتىم تۇتۇلغان كەپتەردىن تاكى ئەڭ ئاخىرقى كەپتەرنى تۇتۇپ قەپەسكە سالغۇچە، ئاخبارات، مەخسۇس زىيارەت، تېلېۋىزىيە سىنئالغۇلىرى ئارقا - ئارقىدىن ئېلان قىلىنىپ تۇرغان. بۇ جەرياندا كەپتەرگە ئالاقىدار ئاخبارات ئوبزورلىرى، نەق مەيدان زىيارەتلىرى، مەخسۇس شەخسلەر زىيارەت قىلىنغان ماقالىلەر ئېلان قىلىنغان. شىركەتنىڭ باشلىقى تەستە كېلىدىغان بۇ پۇرسەتنى چىڭ تۇتۇپ، تاراتقۇلاردا ئۆزى ۋە شىركىتىنى تەشۋىق قىلىۋالغان. بۇ چاغدا «كەپتەر ۋە قەسى» ھايۋاناتلارنى ياخشى كۆرىدىغان نيۇيورك خەلقى ھەتتا پۈتۈن ئامېرىكىلىقلار دىققەت قىلىدىغان قىزىق نۇقتىغا ئايلىنىپ كەتكەن.

كەپتەرلەرنىڭ بىر - بىرلەپ قويۇۋېتىلىشى بىلەن بىرلەشمە ساغلاملىق مەھسۇلاتلىرى شىركىتىنىڭ ئىشخانا بىناسىمۇ تېزلىكتە دۇنياغا تونۇلۇپ كەتكەن، نەتىجىدە شىركەت بىر تىنمۇ خەجلىمەي ئۆزىنى كۆڭۈلدىكىدەك تەشۋىق قىلىۋالغان.



ھېكمەت:

بىر كارخانا ياكى بىر شەخسنىڭ سودىسىنىڭ مۇۋەپپەقىيەتلىك بولۇشى ھەرگىزمۇ تەشۋىقاتتىن ئايرىلالمايدۇ، مۇۋاپىق دەرىجىدىكى تەشۋىقات كارخانىنىڭ مۇۋەپپەقىيەت قازىنىشتىكى ئىنتايىن مۇھىم بىر قەدىمى ھېسابلىنىدۇ. ئەگەر بىز رېئاللىقتا ھەر ۋاقىت، ھەر جايدا يۈز بېرىش مۇمكىنچىلىكى بولغان ۋەقەلەردىن ئۈستىلىق بىلەن پايدىلىنىپ ئۆزىمىزنى تەشۋىق قىلالساقلا، ئويلىمىغان نەتىجىلەرگە ئېرىشەلەيمىز.

دۇنياغا داڭلىق چوڭ كارخانىلارنىڭ ھەممىسى سېتىش جەريانىدا ئېلان تەشۋىقات ۋاستىسىدىن تولۇق پايدىلىنىپ، ئۆز مەھسۇلاتلىرىنى سېتىپ چىقىرىش، ئوبراز تىكلەش، نام چىقىرىشقا ئىنتايىن ئەھمىيەت بېرىدۇ. چۈنكى ئېلان تەشۋىقاتىنىڭ ھازىرقى زامان سودا ساھەسىدىكى ئۈنۈمى ۋە مۇھىم رولىغا ھېچنېمە يېتەلمەيدۇ.

كونا «فورد» ئاپتوموبىل كۆرىكى

1978 - يىلى ئامېرىكا «فورد» ئاپتوموبىل شىركىتى قۇرۇلغانلىقىغا 75 يىل بولغان ئىدى، «فورد» شىركىتى ئەلۋەتتە كۆپچىلىكنىڭ دىققىتىنى تارتقىلى بولىدىغان بۇنداق ياخشى پۇرسەتنى قولدىن بېرىپ قويمايتتى.

باھار پەسلىدىكى 3 - ئاي ئادەمنى بەكمۇ جەلپ قىلىدۇ. ئامېرىكا ئىشتاتى ناھىيەسىدىكى «بېشىل دالا» ئارامگاھىغا «فورد» شىركىتى ئىشلەپچىقارغان ھەر خىل ئاپتوموبىللاردىن جەمئىي 75 دانە ئاپتوموبىل توپلانغان ئىدى. 1903 - يىلى ئىشلەپچىقىرىلغان فورد A تىپلىق ئاپتوموبىلنى ئۈستىبېشىغا ئەينى يىللارنىڭ كىيىمىنى كىيگەن بىر ئادەم رېمونت





قىلىۋاتاتتى. قارماققا ئۇ خۇددى مەپىگلا ئوخشايتتى. رېمونت قىلىنىپ بولغاندىن كېيىن فورد ئەپەندى ئۆز قولى بىلەن روگايىتىكىنى تولغاچ ماشىنىنى ئوت ئالدۇردى، ئاپتوموبىل قاتتىق ئاۋاز بىلەن ئورنىدىن قوزغالدى، ئارقىسىدىن ئۇنىڭدىن كېيىن ياسالغان ھەر خىل ئاپتوموبىللار ئەگىشىپ مېڭىپ، ئاجايىپ ھەيۋەتلىك ئاپتوموبىل كۆرىكى باشلاندى.

يېشىل دالا، گۈزەل يېزا مەنزىرىسى، ئاددىي كونا ئاپتوموبىل، پاسونى ئاجايىپ كۈنچە كىيىملەر، بۇلارنىڭ ھەممىسى كىشىلەردە فورد شىركىتىنىڭ نەچچە ئون يىللىق بوران - چاپقۇنلۇق مۇساپىسىنى ئەسلەتتى. بۇ مەنزىرنى كۆرۈپ كىشىلەر خۇددى يېقىنقى بىر ئەسىرلىك تارىخىي دەۋرنى كۆرگەندەك بولۇشتى، ئۇلار پەقەت يانلىرىدىكى ئالدىراش فوتوگرافلارنى كۆرگەندىلا ئۆزلىرىنىڭ 1978 - يىلىدا تۇرۇۋاتقانلىقىنى ئېسىگە ئېلىشتى.

قىزىقارلىق ھەم داغدۇغىلىق چوڭ تىپتىكى ئاپتوموبىل كۆرىكى پائالىيىتىنى ئۆتكۈزۈش ئارقىلىق «فورد» شىركىتى كەڭ جامائەتچىلىكنىڭ دىققىتىنى تارتىپ، ھەممەيلەننىڭ نەزىرىدىكى قىزىق نۇقتىغا ئايلانغان.

ھېكمەت:

ئىجادىي پىكىر ئۈچۈن بىر كاتتا ئەسەر يېزىپ چىقىش ھاجەت ئەمەس، پەقەت پۇرسەتنى تۇتالغان، ئۈستىلىق بىلەن پايدىلانغاندىلا، كارخانىنىڭ ئىستراتېگىيەسى ئۈنۈم يارىتىپ، تېخىمۇ ياخشى بولغان ئەڭ يۇقىرى دەرىجىدىكى ئۆزىنى تەشۋىق قىلىش ئۈنۈمىگە ئېرىشەلەيدۇ.

خالتا يېپى سودىسى بىلەن بېيىش

«داۋسۇن» كەسپىي شىركىتى بىلەن «ۋەنفاڭ» ماددىي ئەشيا





شركىتىنىڭ باشقارما باشلىقى داۋسۇن فاڭشىيوڭ ئەينى يىلى يىراق بىر يېزىدىن توكيوغا كېلىپ بىر ئوراپ قاچىلاش دۇكىنىدا خىزمەت قىلغاندا، يىللىق مائاشى ئىنتايىن تۆۋەن ئىدى، ئۇنىڭ ئۈستىگە ئانىسى بىلەن ئۈچ ئىنى - سىڭىللىرىنى باقاتتى، شۇڭا دائىم نامراتلىقتا كۈن كەچۈرەتتى. ئۇ ئۆز ئەسلىمىسىدە: «ئىشتىن چۈشكەندىن كېيىن، خەجلەيدىغان پۇل قالمىغان ئەھۋالدا، مېنىڭ بىردىنبىر ئۆزۈمنى خۇشال قىلىدىغان ئىشىم كوچا ئايلىنىپ يۈرۈپ كىشىلەرنىڭ كىيىمى ۋە كۆتۈرۈۋالغان نەرسىلىرىگە قاراش ئىدى» دەپ يازغان.

بىر كۈنى ئۇ كوچىدا مەقسەتسىزلا ئايلىنىپ يۈرگەندە، ئاياللارنىڭ مەيلى چىرايلىق ياسانغان خېنىملار بولسۇن، مەيلى جۇۋانلار بولسۇن سومكا ئېسىۋالغاندىن باشقا يەنە بىر قەغەز قاپنى كۆتۈرۈۋالغانلىقىنى، بۇنىڭ نەرسە سېتىۋالغاندا دۇكاندىن نەرسە سېلىش ئۈچۈن بېرىلگەنلىكىگە دىققەت قىلىپ قالىدۇ. ئۇ ئۆز - ئۆزىگە: «ھىم! بۇنداق قەغەز قاپ كۆتۈرۈۋالدىغانلار، يېقىندىن بۇيان ئاۋۇپ قېلىۋاتىدۇغۇ» دەيدۇ.

داۋسۇننىڭ پۈتۈن ئەس - يادى قەغەز خالىتىدا بولىدۇ. ئىككى كۈندىن كېيىن ئۇ سودا ساراي بىلەن ئالاقىسى بولغان بىر قەغەز قاپ زاۋۇتىنى كۆرگىلى بارىدۇ. دەرۋەقە، دەل ئۇنىڭ ئويلىغىنىدەكلا، زاۋۇت ئىنتايىن ئالدىراش ئىشلەۋاتقان ئىدى. ئۇ قايتىپ كېلىپ قانداق بولۇشىدىن قەتئىينەزەر چوقۇم بىر چوڭ ئىش قىلىشنى قارار قىلىدۇ.

«كەلگۈسىدە قەغەز خالتا چوقۇم مەملىكەتنىڭ ھەممە يېرىگە تارقىلىدۇ، قەغەز خالتىنى كۆتۈرىدىغان يېقىمۇ ئېھتىياج كۆپىيىدۇ، قەغەز خالتا يېپى سودىسى قىلسام پۇل تاپالمىغۇدەكمەن» دەپ ئويلايدۇ.



بىر نەچچە يىلدىن كېيىن ئۇ ئاخىر ياپونىيەنىڭ «خالتا يىپى
پادىشاھلىقى» غا ئايلىنىدۇ.

ھېكمەت:

نۇرغۇن مەھسۇلاتلارنى يۈرۈشلەشتۈرۈپ ئىشلەپچىقىرىش
كېرەك، ئەگەر سىز بازاردا كەڭ تارقىلىۋاتقان مەھسۇلاتنى
بايقىۋالسىڭىز، ئۇنىڭ قوشۇمچە دېتالىنى ياساش سودىگىرى
بولسىڭىزمۇ زىيىنى يوق، بۇمۇ سودىدا مەغلۇپ بولماسلىقىنىڭ
بىر يولىدۇر.

دەرھال قەتئىي قارارغا كېلىدىغان لى جياچېڭ

20 - ئەسىرنىڭ 50 - يىللىرىدا ياۋروپا - ئامېرىكا
بازارلىرىدا سولياۋ گۈل قىزغىنلىقى كۆتۈرۈلگەن بولۇپ، ھەممە
ئائىلە ۋە ئىشخانلاردا دېگۈدەك بىرنەچچىدىن سولياۋدىن
ياسالغان گۈل، مېۋە، دەرەخلەرنى تىزىش مودا بولغان. بۇنداق
تەستە كېلىدىغان پۇرسەتنى بايقىغان لى جياچېڭ دەرھال قەتئىي
قارارغا كېلىپ، باشقا سودىنى تاشلاپ، پۈتۈن كۈچى بىلەن
سولياۋ گۈل ئىشلەپچىقىرىشقا مەبلەغ سالغان، ھەمدە دۇنيا
بويىچە ئەڭ چوڭ سولياۋ گۈل زاۋۇتى «چاڭجياڭ سولياۋ گۈل
زاۋۇتى» نى قۇرۇپ چىققان، بۇنىڭ بىلەن ئۇمۇ «سولياۋ گۈل
پادىشاھلىقى» دەپ نام ئالغان. 60 - يىللارنىڭ دەسلەپىدە،
كۆپچىلىك يەنىلا سولياۋ گۈل ئىشلەپچىقىرىشقا كۆز تىكىۋاتقان
ۋاقىتتا، لى جياچېڭ سولياۋ گۈل بازىرىنىڭ زاۋاللىققا يۈز
تۈتىدىغانلىقىنى ئالدىن سەزگەن. شۇنىڭ بىلەن دەرھال سولياۋ
گۈل بازىرىدىن چېكىنىپ چىقىپ، كېيىن يۈز بېرىدىغان
«سولياۋ گۈلنىڭ زاۋاللىققا يۈزلىنىش» كىرىزىسىدىن ساقلىنىپ
قالغان.





ئارقىدىنلا ئۇ شياڭگاڭ رايونىنىڭ ئىقتىسادى تېز تەرەققىي قىلىۋاتقانلىقى، يەر باھاسىنىڭ ئۆرلەۋاتقانلىقىغا دىققەت قىلغان، شۇنىڭ بىلەن ئۆي - مۈلۈك كەسپىگە مەبلەغ سېلىشقا باشلىغان. ئۇ تېزلىكتە مەبلەغ سېلىپ نۇرغۇن يەر سېتىۋالغان، ھەمدە كەسكىن رىقابەتتە ئۆزىنىڭ كەسكىن قارار چىقىرىش ئىقتىدارى بىلەن «يەر مۈلۈك پادىشاھلىقى» دەپ ئاتالغان يەر سېتىۋېلىش شىركەتلىرىنى بىردەك مەغلۇپ قىلىپ، ئۆي - مۈلۈك كەسپىدىكى «يىلاننىڭ پىلىنى يۇتۇۋېلىشى» دەك تىپىك مىسالنى بارلىققا كەلتۈرگەن. بۇ قېتىمقى ئۆي مۈلۈك جېڭىدە لى جياچېڭ غايەت زور بايلىققا ئىگە بولغان.

كېيىن، بەزىلەر لى جياچېڭنىڭ مۇۋەپپەقىيەت تەجرىبىلىرىنى خۇلاسەلىگەندە، ئۇنى: ئىنكاسى تېز، كەسكىن ئىش بېجىرىدۇ، ئىلگىرىلەشكە بولسىلا ئىلگىرىلەپ، بولمىسا چېكىنىدۇ دېيىشكەن.

ھېكمەت:

لى جياچېڭ ئىگىلىك تىكلەشتە، ئۆزىنىڭ قەتئىيلىكى، پىشقان ئىش بېجىرىش ئۇسلۇبىنى نامايان قىلغان، بۇ ئۇنىڭ بايلىق توپلاش جەريانىدا ھەل قىلغۇچ رول ئوينىغان. مەبلەغ سالىدىغان، ئىگىلىك تىكلەيدىغان، بايلىق توپلايدىغان چاغدا، قەتئىي قارارغا كېلىش ۋە ھەرىكەتكە ئاتلىنىش ئىنتايىن مۇھىم.

روكفېللىرنىڭ كۆپچىلىكىنىڭ پىكرىنى چەتكە قايرىپ قويۇپ نېفىتلىك سېتىۋېلىشى

19 - ئەسىرنىڭ 80 - يىللىرى لىما نېفىتلىكىنى سېتىۋېلىش ياكى سېتىۋالماسلىق مەسىلىسىدە، روكفېللىر ۋە





ئۇنىڭ پايچىكلىرى ئوتتۇرىسىدا ئېغىر ئىختىلاپ يۈز بېرىدۇ. لېما نېفىتلىكى ئەينى ۋاقىتتا يېڭىدىن بايقالغان نېفىتلىك بولۇپ، ئورنى ئوھىئو ئىشتاتىنىڭ غەربىي شىمالى بىلەن ئىندىئانا ئىشتاتىنىڭ شەرقىي قىسمى تۇتىشىدىغان رايوندا ئىدى.

ئۇ يەردىكى خام نېفىت تەركىبىدە گۈڭگۈرتنىڭ مىقدارى ئىنتايىن يۇقىرى بولۇپ، خىمىيەۋى رېئاكسىيە ئارقىلىق ئۇنى ھىدروسۇلفىدقا ئۆزگەرتىپ ئىشلىگىلى بولاتتى، ئۇنىڭدىن سېسىق تۇخۇمنىڭكىدەك پۇراق چىققاچقا كىشىلەر ئۇنى ئاچچىق ماي دەپ ئاتىشاتتى.

ئەينى ۋاقىتتا بۇ ناچار سۈپەتلىك خام نېفىتنى سېتىۋالىدىغان روكتىپىللىردىن باشقا بىرمۇ ماي ئايرىش شىركىتى چىقمىغان، روكتىپىللىر نېفىتلىكنى سېتىۋېلىش تەكلىپىنى بەرگەندە، شىركەت ئىجرائىيە كومىتېتىدىكى بارلىق ھەيئەتلەرنىڭ قارشىلىقىغا ئۇچرىغان، ئۇلارنىڭ ئىچىدە ئۇ ئەڭ ئىشەنچلىك دەپ قارايدىغان بىرنەچچە قابىل ياردەمچىسىمۇ بار ئىدى.

بۇ خىل خام نېفىتنىڭ سۈپىتى بەك ناچار بولغانلىقتىن، باھاسىمۇ ئەڭ ئەرزان بولاتتى، نېفىت مىقدارى ناھايىتى كۆپ بولسىمۇ، بىراق ئۇنى قانداق ئۇسۇل بىلەن ئايرىشنى ھېچكىم بىلمەيتتى. لېكىن روكتىپىللىر گۈڭگۈرتنى ئايرىپ چىقىشنىڭ ئۇسۇلى چوقۇم تېپىلىدۇ دەپ ئىشىنەتتى. كۆپچىلىك بىر - بىرىگە يول قويۇشمايۋاتقان ۋاقىتتا ئۇ ئاخىر پايچىكلارغا بېسىم ئىشلىتىپ، ئۆزىنىڭ بۇ خەتەرگە تەۋەككۈل قىلىدىغانلىقىنى ھەمدە ھەرقانداق بەدەل تۆلىسىمۇ پۇشايمان قىلمايدىغانلىقىنى، ئۇنىڭ بۇ پىلاننى ھېچكىمنىڭ توسۇپ قالالمايدىغانلىقىنى جاكارلايدۇ.





كومستېت روكفېللىرىنىڭ بۇنداق قاتتىق پوزىتسىيەسى ئاستىدا ئۇنىڭغا يول قويۇشقا مەجبۇر بولىدۇ، ئاخىر ئۆلچەملىك نېفىت شىركىتى 8 مىليون دوللارلىق تۆۋەن باھادا لىما نېفىتلىكىنى سېتىۋالىدۇ، بۇ مەزكۇر شىركەت بىرىنچى قېتىم خام نېفىت سېتىۋالغان نېفىتلىك ئىدى.

شۇنىڭدىن كېيىن، روكفېللىر 200 مىڭ دوللار خەجلەپ بىر يەھۇدىي خىمىيە ئالىمىنى تەكلىپ قىلىپ، ئۇنى نېفىتلىككە بېرىپ گۇڭگۇرت مەسىلىسىنى تەتقىق قىلدۇرىدۇ، تەجرىبە قىلىش ئىككى يىل داۋاملاشقان بولسىمۇ نەتىجە چىقمايدۇ، مۇشۇ مەزگىلدە كۆپلىگەن ھەيئەتلەر بۇ ئىشقا گۇمان بىلەن قارايدۇ، بىراق روكفېللىرىنىڭ قەتئىي چىڭ تۇرۇشى بىلەن بۇ ئۈمىدسىز قۇرۇلۇش يەنىلا داۋام قىلدۇرۇلىدۇ. لېكىن، ھەقىقەتەنمۇ زور بەخت - بايلىق ئېلىپ كېلىدىغان بۇ ئىشتا، يەنە بىرنەچچە يىل ئۆتكەندىن كېيىن يەھۇدىي ئالىم ئاخىرى مۇۋەپپەقىيەت قازىنىدۇ.

بۇ مۇۋەپپەقىيەت نەتىجىسى بىزگە روكفېللىرىنىڭ ھەقىقەتەنمۇ يىراقنى كۆرەلەيدىغان، ھەمدە خەتەرگە قورقماي تەۋەككۈل قىلالايدىغان قورقماس روھىنى كۆرسىتىپ بېرىدۇ.

ھېكمەت:

خەتەر ئويىپىكتىپ مەۋجۇت بولۇپ تۇرىدۇ، ھەرقانداق ئىش قىلغاندا غەلبە قىلىش بىلەن مەغلۇپ بولۇش مۇمكىنچىلىكى بولىدۇ. قاتتىقراق قىلىپ ئېيتقاندا، بىر ئىشتا مۇۋەپپەقىيەت قازىنىشنىڭ ئامىللىرى بەكلا كۆپ، بەكلا مۇرەككەپ بولىدۇ، ھەرقانداق ئىشتا خەتەر بولىدۇ، پەقەت ئۇنىڭ چوڭ - كىچىكلىكى ئوخشاش بولمايدۇ خالاس.





خەتەر ئىچىدە پۇرسەت ئىزدەش

1929 - يىلىدىكى «سېنتەبىر بۇرۇنى» پۈتۈن دۇنيادىكى بارلىق كاپىتالىستلارنىڭ باي بولۇش ئارزۇسىنى يوققا چىقىرىۋەتتى. بۇ قېتىملىق قاتتىق زەربىدە، دۇنيا ئىقتىسادى قاتتىق چېكىنىپ، كىشىلەر نېمە قىلارنى بىلمەي قېلىشتى. لېكىن، دەل مۇشۇ ئىقتىساد زور دەرىجىدە چېكىنگەن پەيتتە، ئوناشىس باي بولۇش پۇرسىتىنىڭ بارلىقىنى كۆرگەن، ئۇ كىشىلەر تەرىپىدىن سوغۇق مۇئامىلە قىلىنغان دېڭىز قاتنىشى كەسپىدىن باش كۆتۈرۈپ چىقىپ، كېيىن بىر ئەۋلاد كېمە پادىشاھلىقىغا ئايلانغان.

كىشىلەرنىڭ ھەممىسى پۇل قاپچۇقىنى چىڭ سىقىمداپ يۈرگەن ئىقتىسادىي كىرىزىس دەۋرىدە، ھېچقانچە ئىقتىسادىي نەزەرىيە بىلىمى بولمىغان ئوناشىس مەبلەغ سېلىشقا باشلىغان. ئۇ، مەھسۇلات نىسپىي ئېشىپ كەتسە، مال باھاسىنىڭ چۈشۈپ كېتىشىنى پەيدا قىلىدۇ. بىراق ئاپەت خاراكتېرلىك بۇنداق ئەھۋال ۋاقىتلىق، دەۋرىيلىك بولىدۇ، دۇنيا ئىقتىسادى بۇنىڭدىن كېيىن ئۆزۈلۈكىدىن ئەسلىگە كېلىدۇ، ھەمدە يەنە راۋاجلىنىدۇ، باھامۇ يەنە ئۆرلەيدۇ، ھەتتا تېخىمۇ يۇقىرى بولىدۇ. كىمكى ئەرزان ماللارنى سېتىۋېلىپ توپلىسا، ۋاقتى كەلگەندە ئۇنى نەچچە ھەسسە يۇقىرى باھادا ساتالايدۇ، دەپ قارىغان. ئۇنىڭ بۇ خىل كۆز قارىشىغا باشقىلارنىڭ ئەقلى يەتمىگەندى.

كىشىلەرنى تېخىمۇ ھەيران قالدۇرغىنى، ئوناشىس دىققىتىنى كىرىزىستا ئەڭ ياخشى بولمىغان ھەمدە باشقىلار ئەڭ پالاكەت باسقان كەسپ دەپ قاراۋاتقان دېڭىز قاتنىشىغا قاراتقانىدى.



ئوناشس بىر خەۋەرگە ئېرىشكەن: بۇ قېتىملىق ئاپەتتە، كانادا ئۆمۈريول ترانسپورت شىركىتى باشقا كەسىپتىكىلەرگە ئوخشاشلا زور زىيانغا ئۇچرىغانلىقى، بىر زەربە بىلەنلا ئورنىدىن تۇرالمىغانلىقى، ئاخىر ئائىلاج مال - مۈلكىنى سېتىپ كۈن ئۆتكۈزۈشكە تايانمىسا بولمايدىغان ئەھۋالغا چۈشۈپ قالغانلىقى توغرىسىدىكى خەۋەرنى ئاڭلاپ قالدۇ. بۇنىڭ ئىچىدە 10 يىل ئاۋۋالقى باھاسى 2 مىليونلۇق يۈك توشۇش كېمىسىدىن ئالتىسى بار بولۇپ، ھازىر ھەربىرسىنى ئاران 20 مىڭ دوللارغا ئالغىلى بولاتتى، مۇشۇنداق ئەرزىن باھادىمۇ سورايدىغان ئادەم يوق ئىدى. ئوناشس 120 مىڭ دوللارغا بۇ ئالتە كېمىنى سېتىۋېلىپ، ۋاقتى كەلگەندە زور پايدا ئېلىشقا تەييارلىق كۆرۈپ قويغان. ئەينى ۋاقىتتىكى ئىقتىسادىي كىرىزىس ۋە سودا كاسات بولۇۋاتقان ئەھۋالدىمۇ بۇنداق تەۋەككۈل قىلىش ئىنتايىن خەتەرلىك بولۇپ، ھەر ۋاقىت ۋەيران بولۇش مۇمكىنچىلىكى بار ئىدى. نۇرغۇن كىشىلەر ئوناشسنىڭ مۇشۇنداق ئالاھىدە ئەھۋالدىمۇ نېمىشقا بۇنداق غەلىتە ئىش قىلىپ يۈرگەنلىكىنى چۈشەنەلمىگەنىدى.

بىراق ئۇ دوستلىرىغا كۈلۈپ تۇرۇپ:

— خاتىرجەم بولۇڭلار، كىرىزىس ھامان ئۆتۈپ كېتىدۇ، ياخشى كۈنلەر چوقۇم كېلىدۇ. مېنىڭ كېمىلىرىم چوقۇم قايتىدىن ئۆز قىممىتىنى تاپىدۇ. راستلا ئاخىر زامان بولغان تەقدىردىمۇ، مەن ئۆكۈنمەيمەن، ئىقتىسادىي كىرىزىسمۇ بوران - چاپقۇنغا ئوخشاش بەزىدە پەيدا بولۇپ، بەزىدە توختاپ قالىدۇ، — دەيدۇ.

كېيىن ئوناشس ئۆزىنىڭ ئارزۇسىنى ئىشقا ئاشۇرۇپ، ئەمەلىي كۈچى ئىنتايىن يۇقىرى بولغان چوڭ كېمە غوجايىنىغا ئايلىنىدۇ.



ھېكمەت:

ئاقمايدىغان كەسىپ دېگىنىمىز، باشقىلار تەرىپىدىن سەل قارالغان، ئەمەلىيەتتە مەبلەغ سېلىش قىممىتى ناھايىتى يۇقىرى بولغان بازار يۈزلىنىشىنى كۆرسىتىدۇ. ئەمەلىيەت جەريانىدا ئاقماي قېلىۋاتقان ساھەنى توغرا تاپالغانلار ۋەزىيەتنى ئوبدان كۆزىتىپ، پۇرسەتنى ياخشى تۇتۇپ ئاللىسلا، ھامان باشقىلارنى بىخۇدلىقتا قالدۇرۇپ ئۆزى ئەۋزەللىكنى قولغا كەلتۈرۈۋالالايدۇ. ئاقمايۋاتقان كەسىپلەرنى ھەممە ئادەمنىڭ بىلىۋالغۇسى كېلىدۇ، بىراق ھەممىلا ئادەم ئۇنىڭغا مۇيەسسەر بولالمايدۇ، پەقەت ھەقىقىي قابىلىيەتلىك كىشىلەرلا ئۇنى سېزەلەيدۇ ھەم ئۇنىڭدىن پايدىلىنالايدۇ.

ئاقمايدىغان كەسىپلەرنى ئىگىلەشكە ئەقىل - پاراسەت كېتىدۇ. ئوناشىس مۇنداق دېگەن: «خەتەر قانچە چوڭ بولسا، پۇل تېپىش پۇرسىتىمۇ شۇنچە چوڭ بولىدۇ. باشقىلار ئاقمايدىغان كەسىپ دەپ قارىغان ساھەلەر بار جايغا بارالسىڭىز، سىز چوقۇم ساناپ تۈگەتكىلى بولمايدىغان پۇل تاپالايسىز». بازار رىقابىتىدە كىم ئاۋۋال بازاردىكى بوشلۇقنى بايقىۋالسا، ئاشۇ بوشلۇققا بۆسۈپ كىرەلسە، شۇ كىشى ئاشۇ بوشلۇقتىكى بازارنى ئىگىلەپ، ئۆزى مۇستەقىل سودا قىلىپ، ئاۋۋال پۇل تاپالايدۇ.

باشقىلار ياراتمىغان جايدىن بايلىق ئىزدەش

فورموسا گۇرۇھى 1954 - يىلى قۇرۇلغان بولۇپ، 40 نەچچە يىللىق تىرىشىپ تەرەققىي قىلىش نەتىجىسىدە، ھازىر فورموسا، نەنيا، تەيبېي، فورموسا خىمىيە سانائىتى قاتارلىق 20 نەچچە ئالاقىدار كارخانا، ئايرىم - ئايرىم ھالدا جۇڭگو، تەيۋەن، ئامېرىكا، ۋە تىننىمىزنىڭ چوڭ قۇرۇقلۇقى ۋە ھىندونېزىيە



قاتارلىق جايلاردا زاۋۇت قۇرۇپ، پولىۋىنىللىق بىرىكمە سموللا ئىشلەپچىقىرىش مىقدارى دۇنيا بويىچە بىرىنچى ئورۇندا تۇرىدىغان كارخانغا ئايلانغان. بۇنىڭدىن سىرت ئۇ يەنە چوڭ - چوڭ مائارىپ ۋە داۋالاش ئورگانلىرىنى قوشۇۋالغان بولۇپ، نۆۋەتتە تەيۋەندىكى ئەڭ چوڭ خەلق ئىگىلىكىدىكى كارخانا ھېسابلىنىدۇ.

1954 - يىلى ۋاڭ يۇڭچىڭ سولياۋچىلىق كەسپىگە مەبلەغ سالغاندا، ئەينى ۋاقىتتىكى تەيۋەندە پولىۋىنىللىق بىرىكمە سمولغا بولغان ئېھتىياج ئاز بولۇپ، فورموسانىڭ دەسلەپكى مەزگىللەردىكى يىللىق مەھسۇلات مىقدارى 100 توننا، تەيۋەننىڭ يىللىق ئېھتىياج مىقدارى بولسا پەقەت 20 توننىلا ئىدى، مۇشۇنداق نۇرۇقلۇق تەيۋەندىكى بىرنەچچە پىششىقلاپ ئىشلەش زاۋۇتلىرى ياپونىيەلىكلەر تەمىنلىگەن غەرزان باھالىق پولىۋىنىللىق بىرىكمە سمولغا ئىگە ئىدى. بۇ «فورموسا» غا قاتتىق زەربىگە ئۇچرىغان، ھەتتا ۋەيران بولۇشقا تاس قالغان. بۇ رېئاللىققا دۇچ كەلگەن ۋاڭ يۇڭچىڭ قايتا - قايتا تەھلىل - تەتقىق قىلىش ئارقىلىق: ئىشلەپچىقىرىشنى داۋاملىق كېڭەيتىش كېرەك! دېگەن كىشىنى چۆچۈتىدىغان قارارنى چىقارغان. ئۇنىڭ قارىشىچە، ئۈجمە پىش، ئاغزىمغا چۈش دەپ ئولتۇرغاندىن قەيسەرلىك بىلەن بازار ئاچقان ياخشى ئىكەن. پەقەت زور مىقداردا كۆپلەپ ئىشلەپچىقارغاندىلا، ئاندىن تەننەرخنى تۆۋەنلىتىپ، باھانى چۈشۈرگىلى، بۇ ئارقىلىق مەھسۇلاتنىڭ رايون چېگراسىنىڭ چەكلىمىسىنى بۇزۇپ، تېخىمۇ كۆپ خېرىدارنى جەلپ قىلغىلى بولىدىكەن.

فورموسانىڭ مەھسۇلات مىقدارىنى ئالتە ھەسسە كۆپەيتىش بىلەن بىر ۋاقىتتا، ۋاڭ يۇڭچىڭ يەنە فورموسا مەھسۇلاتلىرىنى پىششىقلاپ ئىشلەش شىركىتى، يەنى نەنيا سولياۋ سانائىتى





شىركىتىنى قۇرۇپ، مەخسۇس فورموسا ئۈچۈن ئادەتتىكى پىششىقلاپ ئىشلەشكە كىرىشتۈرگەن. ۋاڭ يۇڭچىڭنىڭ سۆزى بويىچە ئېيتقاندا، «ئەينى چاغدا ئۇ راستلا ئىشنى قىلىپ قويۇپ يىغىشتۇرالمىي قالغان». ئۈزۈكسىز ئىزدىنىش ۋە يەكۈنلەش ئارقىلىق فورموسا بىلەن نەيناننىڭ كەسپى روناق تېپىشقا باشلاپ، ئۇنىڭ سولياۋ سانائىتىگە ئۇل سېلىپ بەرگەن.

بۇ ئىشتىن كېيىن، ۋاڭ يۇڭچىڭمۇ نۇرغۇن تەجرىبىلەرگە ئىگە بولغان. ئۇ مۇنداق دەيدۇ: «ئىقتىساد راۋاج تاپمىغان ۋاقىت، بەلكىم كارخانىنىڭ مەبلەغ سېلىش ۋە كېڭىيىش پىلانىنى يولغا قويۇشىدىكى مۇۋاپىق پۇرسىتى بولۇپ قېلىشى مۇمكىن». ئۇنىڭ قارىشىچە، ئومۇمەن مەھسۇلاتنىڭ سېتىلىشى ئاستا ۋە بازار كاسات بولغان پەيت، دەل كارخانىنىڭ ئەڭ ياخشى چېنىقىش پۇرسىتىدۇر. ئىگىلىك باشقۇرغۇچى سوغۇققانلىق بىلەن چىشىنى چىشلەپ، ئومۇمىي ساپانى ئۆستۈرۈپ كارخانىنىڭ ئىچكى قىسمىدىكى ئىگىلىك باشقۇرۇشنى ئۈزۈكسىز ياخشىلىغاندىلا، ئاندىن ئىشلەپچىقىرىش تەننەرخىنى تۆۋەنلەتكىلى، كارخانىنىڭ رىقابەت كۈچىنى ئۆستۈرگىلى بولىدۇ.

ۋاڭ يۇڭچىڭ مۇنداق دەيدۇ: «ماروژنى سېتىشنى قىشتىن باشلاش كېرەك». بۇنىڭ مەنىسى قىشتا ماروژنى ساتقاندا سودا ياخشى بولمايدۇ، بۇنىڭ بىلەن ماروژنى ساتقۇچى تىجارىتىنى ياخشىلاش ئۈچۈن تىرىشچانلىق كۆرسىتىدۇ. شۇنداق قىلىپ ياز كەلگەندە، باشقىلار ئىش باشلاپ بولغۇچە ئۇنىڭ سودىسى ئۈستۈنلۈكنى ئىگىلەپ بولىدۇ، دېگەنلىكتۇر.

مانا مۇشۇنداق قاراش بىلەن ۋاڭ يۇڭچىڭ ئامېرىكا نېفىت خىمىيە كارخانىلىرى ئارقا - ئارقىدىن ۋەيران بولۇپ، ئىش توختىتىدىغان ۋاقىتتا، تېكساس ئىشتاتىغا بېرىپ چوڭ



كۆلەمدىكى نېفىت خىمىيە زاۋۇتى قۇرۇپ، ئىلگىرى - كېيىن بولۇپ ئىككى نېفىت خىمىيە زاۋۇتى بىلەن سەككىز PVC پىششىقلاپ ئىشلەش زاۋۇتىنى سېتىۋالغان. 1985 - يىلى تەيۋەن ئارىلىنىڭ ئىچكى ئىقتىسادى ئىنتايىن تۆۋەنلەپ كەتكەندە، ۋاڭ يۇڭچىڭ بۇ مەبلەغ سېلىشنىڭ ئەڭ ياخشى پۇرسىتى دەپ جاكارلىغان، ھەمدە 4 مىليارد 700 مىليون تەيۋەن پۇلى مەبلەغ سېلىپ، زىشۇن ئېلېكتىر سانائىتىنى تەرەققىي قىلدۇرغان. كېيىنكى ئەمەلىيەتلەر ئۇنىڭ قارىشىنىڭ ھەقىقەتەنمۇ باشقىلاردىن ئۈستۈن تۇرىدىغانلىقىنى ئىسپاتلىدى.

تەيۋەن ئامېرىكىدا ئىلگىرى - كېيىن بولۇپ بىرقانچە نېفىت خىمىيە زاۋۇتلىرىنى سېتىۋالغان ھەمدە ئىشلەپچىقىرىشقا كىرىشتۈرۈپ مۇۋەپپەقىيەت قازانغان. تېكساس ئىشتاتىدىكى دېلاۋېر نېفىت خىمىيە زاۋۇتى ئون نەچچە يىل زىيان تارتقان، ئۈچ قېتىم قولدىن قولغا ئۆتكەن، ئامېرىكا، ئەنگىلىيەنىڭ كۆپلىگەن چوڭ نېفىت خىمىيە شىركەتلىرى ئۇنىڭغا ھېچ ئامال قىلالمىغان. بىراق باشلانغۇچ مەكتەپ تەربىيەسىنىلا ئالالغان ۋاڭ يۇڭچىڭ 1981 - يىلى ئۇنى سېتىۋېلىپ، ئۈچىنچى يىلى شىركەتنىڭ پايدا - زىيان كۆرسەتكۈچىدە كۆك رەقەم كۆرۈلگەن. ئۇنىڭ ئىگىلىك باشقۇرۇشى ئاستىدا دېلاۋېر زاۋۇتىنىڭ ئىككى يىلدىكى ئوتتۇرىچە پايدا نىسبىتى 21 پىرسەنتكە يەتكەن. بىرقانچە يىل ئىچىدە مۇشۇنىڭغا ئوخشاش ئىشلار ئامېرىكىنىڭ باشقا جايلىرىدىمۇ يۈز بەرگەن.

ۋاڭ يۇڭچىڭ ئامېرىكىغا يۈرۈش قىلىپ ئامېرىكىدىكى ھەر ساھەنىڭ دىققەت - ئېتىبارىنى قوزغىغان، تىنچ ئوكياننىڭ ئۈچ قېتىمىدىكى ئامېرىكىدا مەيلى يەر يۈزىدە، يەر ئاستىدا بولسۇن ياكى سۇ ئاستىغا كۆمۈلىدىغان PVC تۇرۇبىلىرى بولسۇن





بۇلارنىڭ تۆتتىن بىرىنى فورموسا ئىشلەپچىقارغان. فورموسانىڭ ئامېرىكىدا ئىشلەپچىقارغان سولياۋ مەھسۇلاتلىرى ئامېرىكىدىكى ئوخشاش كەسىپتىكىلەر ئىچىدە مۇھىم ئورۇندا تۇرغان.

فورموسا كارخانىسىنىڭ مۇۋەپپەقىيەت قازىنىشى، زور دەرىجىدە ۋاڭ يۇڭچىڭنىڭ ئىقتىساد چېكىنگەن ۋاقتىتىمۇ يەنىلا سولياۋ كەسىپىگە مەبلەغ سېلىشتا چىڭ تۇرغانلىقىنىڭ نەتىجىسىدۇر.

ھېكمەت:

بازار رىقابىتىدە، كەسىپنىڭ ئەھۋالى بەزى ياخشى، بەزىدە ناچار بولىدۇ، ئىقتىسادىي ئەھۋال مۇ بەزىدە گۈللىنىپ، بەزىدە چېكىنىدۇ. بۇنى ھەرقانداق ئادەمنىڭ ئۆزگەرتىشكە ھەرقانداق ئادەمنىڭ قۇربى يەتمەيدۇ ياكى ئالدىن بىلىۋالغىلىمۇ بولمايدۇ. ئىقتىساد گۈللەنگەن ۋاقتتا بەزى ئىگىلىك باشقۇرغۇچىلار ئېقىمغا ئەگىشىپ چوڭ پايدىغا ئېرىشىشىمۇ، بىراق ئىقتىساد چېكىنگەن چاغدا، ئىشىك - دېرىزىلىرىنى تاقىۋېلىپ مەھكۇملۇقتا كۈن ئۆتكۈزىدۇ.

بىراق، بىر كارخانا ئۆزىنى زورايتماقچى بولىدىكەن، چوقۇم ئىقتىساد ناچارلاشقان ۋاقتتىكى پۇرسەتنى تۇتۇشنى ئۆگىنىۋېلىشى كېرەك. دەل ئىقتىساد ناچارلاشقان ۋاقتتا كۆپ ساندىكى كىشىلەر قولىدىكى ئىشنى توختىتىپ قويدۇ، شۇڭا بۇ ئەكسىچە بەزىلەر ئۈچۈن پۇرسەتتىن پايدىلىنىشنىڭ ئەڭ ياخشى ۋاقتى ھېسابلىنىدۇ. ئىقتىساد قايتا ئەسلىگە كەلگەندە، مەردانلىك بىلەن ئىشى ئاقىمىغان كەسىپلەردە پۇرسەت تۇتالغان كارخانىلار تېخىمۇ كۆپ تەرەققىيات پۇرسىتىنى قولغا كەلتۈرەلەيدۇ.



يولۋاس ئۇۋىسىغا كىرىمگۈچە، يولۋاس بالىسىغا ئېرىشكىلى بولماس

شياڭگاڭ شىنخوڭجى ئاكسىيە چەكلىك شىركىتىنىڭ قۇرغۇچىسى فېڭ جىڭشى: «كىرىزىسنىڭ ئۆزى پۇرسەت» دېگەن تىجارەت پەلسەپىسىدە چىڭ تۇرۇپ كەلگەن. شۇنداق بولغاچقا، ئۇ خەتەرلىك ھاڭلار بىلەن تولغان كەسىپ يولىدا مۇۋەپپەقىيەت بىلەن ئىلگىرىلىيەلگەن.

20 - ئەسىرنىڭ 50 - يىللىرى چاۋشىيەن ئۇرۇشى پارتلىغان. ئامېرىكا جۇڭگونىڭ ئامېرىكىدىكى مۈلكىنى توغلىتىپ، يەنە جەنۇبىي جۇڭگو دېڭىز يولىنى ئېتىۋېتىپ، دېڭىز قاتنىشىنى چەكلىگەن. ئەنگلىيە بىلەن ئامېرىكا تىل بىرىكتۈرۈۋالغانلىقتىن، لوخۇچياۋ چېگرا چازىسى ئوغرىلىقچە ئۆتكىلىمۇ بولمايدىغان دۆلەت چېگراسىغا ئايلىنىپ قېلىپ، جۇڭگوغا توشۇلىدىغان ماللار پەقەت ئاۋمېنىدىن ئايلىنىپ كېلىشكە مەجبۇر بولغانىدى. ئەينى ۋاقىتتىكى جۇڭگودا كۆپ مىقداردىكى ماللار ئىنتايىن كەمچىل بولۇپ، بۇنىڭدىن كۆپ پۇل تاپقىلى بولۇپلا قالماستىن، يەنە ۋەتەنگە ياردەم بەرگىلىمۇ بولاتتى. ئۇ بۇ خەتەرگە تەۋەككۈل قىلىشنى قارار قىلغان.

ئىش باشلايدىغان چاغدا پۇل بولمىغانلىقتىن، فېڭ جىڭشى باشقىلارنىڭ ترانسپورت ئىشلىرىغا ياردەملەشكەن، ئازراق پۇل تاپقاندىن كېيىن ئۇ بىر ئەبجەق كېمىنى ئىجارىگە ئېلىپ ئۆز ئالدىغا ئىش قىلغان. ئۇ چاغلاردا بۇنداق تىجارەت ئىنتايىن خەتەرلىك بولۇپ، ئەنگلىيەلىكلەر قەستەن قىيناپلا قالماستىن، ئامېرىكا جاسۇسلىرىمۇ دائىم پەيدا بولۇپ تۇراتتى. خەتەر شۇنچە چوڭ بولسىمۇ، پايدىنىڭ كۆپلۈكى ئۇنى ئىنتايىن قىزىقتۇرۇپ قويغانىدى.





فېڭ جىڭشى ئۆزگىچە سېزىمچانلىقى ۋە «يولۋاس ئۇۋىسىغا كىرمىگۈچە، يولۋاس بالىسىغا ئېرىشكىلى بولماس» دېگەن گەپنىڭ تۈرتكىسىدە بۇ خەتەرگە تولغان سودىنى قىلىشقا باشلىغان. گەرچە بىرقانچە قېتىم ھاياتىدىن ئايرىلىپ قالغىلى تاس قالغان بولسىمۇ، لېكىن ئۇ بۇ جەڭدە ئامان قېلىپ، دېڭىز ترانسپورتى سودىسىدا مۇۋەپپەقىيەت قازانغان.

ھېكمەت:

ھازىرقى زامان كارخانا باشقۇرۇشىدا، ھامان كۈچلۈك رەقىبىلەر ياكى ھەل قىلىش قىيىن بولغان مەسىلىلەرگە دۇچ كېلىپ تۇرىمىز. مۇۋەپپەقىيەتكە ئېرىشمەكچى بولساق، خەتەرگە مۇۋاپىق دەرىجىدە تەۋەككۈل قىلماي بولمايدۇ. بۇ ۋاقىتتا ئىگىلىك تىكلىگۈچى ۋەزىيەتنى ئېنىق كۆزىتىپ، باتۇرلۇق بىلەن ئالغا ئىلگىرىلىيەلسىلا، ئاندىن خەتەر ئىچىدىنمۇ يېڭى تەرەققىيات پۇرسىتىگە ئېرىشەلەيدۇ. «يولۋاس ئۇۋىسىغا كىرمىگۈچە، يولۋاس بالىسىغا ئېرىشكىلى بولماس» دېگەنمىز، پەقەت خەتەر ئىچىدە ئىگىلىك تىكلىيەلگەندىلا، ئاندىن ئەڭ كۆپ پايدىغا ئېرىشكىلى بولىدۇ دېگەنلىكتۇر.

