MBA سودا ئىنستىتۇتىنىڭ شىركەت لىدېرلىرىنى تەربىيەلەش كۇرسى دەرسلىكى

شىركەت قۇرۇپسىز، باشقۇرۇشنى بىلەمسىز؟

يېڭىدىن غوجايىن بولغانلارنىڭ قولىدا چوقۇم بولۇشقا تېگىشلىك كىتاب

شىنجاڭ خەلق باش نەشرىياتى
شىنجاڭ خەلق سەھىيە نەشرىياتى

www.uyghurkitap.com

MBA سودا ئىنستىتۇتىنىڭ شىركەت لىدىرلىرىنى تەربىيەلەش كۇرسى دەرسلىكى

شىركەت قۇرۇپسىز، باشقۇرۇشنى بىلەمسىز؟

يېڭىدىن غوجايىن بولغانلارنىڭ قولىدا چوقۇم بولۇشقا تېگىشلىك كىتاب

شىنجاڭ خەلق باش نەشرىياتى
شىنجاڭ خەلق سەھىيە نەشرىياتى

图书在版编目(CIP)数据

公司成立了，看你怎么去管理 ：维吾尔文 / 张俊杰著 ；阿不都热依木·牙合甫等译. -- 乌鲁木齐 ：新疆人民卫生出版社，2015.11
ISBN 978-7-5372-6442-6

Ⅰ. ①公… Ⅱ. ①张… ②阿… Ⅲ. ①公司－企业管理－维吾尔语（中国少数民族语言）Ⅳ. ①F276.6

中国版本图书馆CIP数据核字(2015)第285136号

书　　名：公司成立了，看你怎么去管理
策　　划：西尔尼江·艾沙
翻　　译：阿不都热依木·牙合甫
责任编辑：西尔尼江·艾沙、阿斯古力·亚森
责任校对：乔尔帕·吐尔逊
制　　版：阿卜杜艾尼·阿巴斯
封面设计：木哈塔尔·木扎帕尔
出　　版：新疆人民出版总社
　　　　　新疆人民卫生出版社
地　　址：乌鲁木齐市龙泉街196号
网　　址：http://www.xjpsp.com
印　　刷：乌鲁木齐光大印刷有限公司
发　　行：新疆新华书店
版　　次：2015年11月第1版
印　　次：2016年4月第1次印刷
开　　本：787×1092毫米 1/16开本
印　　张：23
书　　号：ISBN　978－7－5372－6442－6
印　　数：1—3000
定　　价：45.00元

发行科联系电话：(0991)2500384　邮编：830001

www.uyghurkitap.com

كىرىش سۆز

مۇنەۋۋەر كارخانا باشقۇرۇش ئارقىلىق ۋۇجۇدقا كېلىدۇ

بىر تەتقىقات ماتېرىيالىدا كۆرسىتىلىشىچە دۇنيادا قۇرۇلغىنى ئەڭ ئۇزاق بولغان كارخانىنىڭ ئۆمرى 700 يىلدىن ئاشقان، ئەمما جۇڭگو كارخانىلىرىنىڭ ئوتتۇرىچە ئۆمرى ئاران 3.5 يىل بولغان؛ دۇنيادىكى 500 كۈچلۈك كارخانىنىڭ ئوتتۇرىچە ئۆمرى 40 — 50 يىل بولغان. يەنە بىر ئىستاتىستىكا ماتېرىيالىدا كۆرسىتىلىشىچە، جۇڭگودا ئاز كەم 37 مىليون ئىقتىسادىي گەۋدە بار ئىكەن، ئەمما باشقۇرۇش جەھەتتە ئوخشىمىغان دەرىجىدە نۇقسان كۆرۈلگەن ئىقتىسادىي گەۋدە 80% بولۇپ، تەخمىنەن 30 مىليون ئەتراپىدا ئىكەن.

نۇرغۇن ئىگىلىك تىكلىگۈچىلەر كەسىپكە ئەھمىيەت بېرىپ باشقۇرۇشقا سەل قارىغانلىقتىن شىركەت قۇرۇلۇپ ئۇزاق ئۆتمەيلا ۋەيران بولىدىكەن ياكى شاللىنىپ كېتىدىكەن. باشقۇرغۇچىلارغا نىسبەتەن ئېيتقاندا، ئۇلارنىڭ بەزى بولمىغۇر ئىللەتلىرى كارخانا تەرەققىياتىنى بوغۇپ قويغانلىقتىن ئادەم ئىشلىتىشتە سەۋەنلىك كۆرۈلۈپ، ئۇلار كېچە - كۈندۈز ئالدىراپ ئىشلىسىمۇ شىركەتنىڭ نەتىجىسى تۆۋەنلەپ مەھسۇلاتى بازارغا يارىمايدىكەن.

غوجايىن بولۇش تەس، مەبلەغ سېلىپ كارخانا، شىركەت قۇرۇشنىڭ ئېپى كۆپ، بۇ ھەقتىكى تەتقىقاتنىڭ چېكى يوق. بىراق، ئەتراپىمىزدا شىركەتلىرىنىڭ تىجارىتى ناھايىتى ياخشى بولۇۋاتقانلىرىمۇ ئاز ئەمەس. ئۇلارنىڭ كارخانىسى يوقلۇقتىن بارلىققا كېلىپ تەدرىجىي زورايماقتا، بۇنىڭدىكى سەۋەب ئۇلار ئۆگىنىش، تەپەككۇر قىلىش، شىجائەت بىلەن ئالغا ئىلگىرىلەشكە جۈرئەت قىلغان. شۇڭا ئۇلار باشقۇرۇش ئىلمى جەھەتتە كامالەتكە يەتكەن.

لىيەنشياڭ گۇرۇھىنىڭ قۇرغۇچىسى لىيۇ چۇەنجى جۇڭگو كارخانىچىلىرى ئىچىدە ناھايىتى مەشھۇر شەخس ھېسابلىنىدۇ، ئۇ

شىركەت تىجارىتى ۋە ئىگىلىك باشقۇرۇش جەھەتتە چوڭقۇر قاراشقا ئىگە بولغان. ئۇ: «كارخانا كىچىك چاغدا چوقۇم باشلامچى بولۇش، كارخانا زورايغاندىن كېيىن چېكىنىپ چىقىپ چوڭ ئىشلارنى قىلىش، كارخانىنىڭ ئىشىنى باشقىلارغا تاشلاپ بېرىش كېرەك» دەيدۇ.

ئەلى بابا گۇرۇھىنىڭ ئاساسلىق قۇرغۇچىسى مايۈن نە كومپيۇتېر، نە سېتىشتىن خەۋىرى بولمىسىمۇ يەنىلا شىركەت قۇرۇپ تىرىشىش ئارقىلىق جۇڭگو ئېلېكترون سودىسىنىڭ باشلامچىسى بولۇپ قالدى. قول ئاستىدىكى كەسىپ ئەھلىنى قانداق باشقۇرۇش كېرەكلىكى ھەققىدە توختالغاندا مايۈن: «بەزى كىشىلەر مېنى كەسىپتىن خەۋىرى يوق تۇرۇپ كەسىپ ئەھلىنى باشقۇرىدۇ دەپ تەنقىد قىلىشى مۇمكىن، بۇ يەردىكى مەسىلە كەسىپكە ھۆرمەت قىلىشتا، مەن شىركەتتە نۇرغۇن ئىختىساسلىقلارنى بىر يەرگە جەم قىلىپ ئورتاق بىر نىشاننى بويلاپ مېڭىشقا يېتەكلەيمەن» دەيدۇ.

شىركەت ئىستراتېگىيەسى ھەققىدە گەپ بولغاندا تەيۋەن يىغما توك يولى شىركىتىنىڭ قۇرغۇچىسى جاڭ جۇڭماۋ: «كارخانا رەھبىرىنىڭ ئەڭ مۇھىم ۋەزىپىسى كەلگۈسى ھەققىدە ئويلىنىش، پىلانلاشتىن ئىبارەت. شۇڭا باش مۇدىر 75% ۋاقتىنى كەلگۈسىنى پىلانلاشقا، باش دىرېكتور 50% ۋاقتىنى ئويلىنىشقا، مۇئاۋىن باش دىرېكتور 25% ۋاقتىنى ئويلىنىشقا سەرپ قىلىشى كېرەك. رەھبەر دىرېكتورلاردىن توختىماي سوئال سورىشى، ئۇلارنى شىركەتنىڭ كەلگۈسى ھەققىدە ئويلاندۇرۇشى كېرەك» دېگەن.

دەيگۇڭ شاھى گو تەيمىڭ ئۆز شىركىتىنى دۇنياغا داڭلىق شىركەتكە ئايلاندۇرۇشتا ئادەم ئىشلىتىش تاكتىكىسىدىن ياخشى پايدىلانغان. ئۇ: «مېنىڭ شىركىتىم بىر چوڭ سەھنە، كىم يامان بولسا تېخىمۇ يۇقىرى ئورۇنغا چىقسا، كۆپچىلىكنى باشلاپ ئاتاكىغا ئۆتسە بولىدۇ. مەن ھەرگىز ئۇلارغا ھەسەت قىلمايمەن، ئەمما ئالدىنقى شەرت شۇ كىشىنىڭ ئالاھىدە ماھارىتى بولۇشى كېرەك» دەيدۇ.

بۇنىڭدىن مۇنەۋۋەر كارخانىنىڭ باشقۇرۇش ئارقىلىق ۋۇجۇدقا كېلىدىغانلىقىنى كۆرۈۋالغىلى بولىدۇ. ئۇنداقتا، ھەربىر ئىگىلىك تىكلىگۈچىگە نىسبەتەن ئېيتقاندا، شىركەتنى قانداق باشقۇرۇش كېرەك.

www.uyghurkitap.com

بۇ كىتابتا تۈزۈم، تەدبىر بەلگىلەش، رەھبەرلىك قىلىشتىن تارتىپ مەسئۇلىيەت، ھوقۇق بېرىش، ئىجرا قىلىش، سىناش، رىغبەتلەندۈرۈش قاتارلىقلارغىچە بولغان زۆرۈر ۋاستىلەر تەپسىلىي بايان قىلىنغان ھەمدە سۈپەت، ئەندىزە، سېتىش، مەدەنىيەت، يۈزلىنىش، مۇناسىۋەت، مالىيە، يېڭىلىق يارىتىش، تېجەش، ساقلاش، چىرىشنىڭ ئالدىنى ئېلىش قاتارلىق جەھەتلەردە شىركەت باشقۇرۇش يولى ھەققىدە ئىزدىنىلگەن. بۇ كىتاب تۈنجى ئىگىلىك تىكلىگۈچىلەرنىڭ ئىشلىتىشىگە باب كېلىدۇ.

باشقۇرۇش رەھىمسىز بولىدۇ، شۇڭا غوجايىن قول ئاستىدىكىلەرنى رەھىمسىزلىك بىلەن باشقۇرۇشى كېرەك، شۇنداق قىلغاندىلا رەھىمسىز بازار رىقابىتىدە ئۆزۈپ چىقىپ پۇل تاپالايدۇ. غوجايىن شىركەتنى ياخشى باشقۇرۇش ئۈچۈن چوقۇم قاتتىق تۈزۈم قۇرۇشى، ئۆزى باشلامچى بولۇشى، ھەربىر ەيلەننىڭ سۆز ـ ھەرىكىتىگە چەك قويۇشى، ئەمما رەھبەرلىك قىلىش جەريانىدا ئادىمىيلىك بىلەن باشقۇرۇشنى ئۇنتۇپ قالماسلىقى، كىشىلەرنىڭ قەلبىنى ئۇتۇشى لازىم. غوجايىنغا نىسبەتەن ئېيتقاندا، ئۇ رەھىمسىز تۈزۈم بىلەن رەھبەرلىك سەنئىتىنى بىرلەشتۈرۈپ شىركەتكە ياخشى رەھبەرلىك قىلىشى كېرەك. شۇنداق قىلغاندا ئاندىن شىركەتنى توغرا ئىزغا سالالايدۇ.

ئۇيغۇر كىتاب تورى
www.uyghurkitap.com

مۇندەرىجە

مۇقەددىمە غوجايىن بولۇشقا بىلىگىز چىڭمۇ ؟ 1
§1. ئۆزىڭىز قىلىشقا تېگىشلىك ئىشنى ياخشى قىلىڭ 1
§2. باشقۇرۇشتا ئادەمگەرچىلىك، باشقۇرۇش ۋە قانۇنغا ئەھمىيەت بېرىڭ ... 2
§3. باشقۇرۇش ئاز ھەم ساز بولسۇن 3
§4. سودىدا پايدىغا بەك بېرىلىپ كەتمەڭ 4
§5. ئېسىل پىسخىك ساپا ھەممىدىن ئەۋزەلدۇر 5
§6. جۇڭگونىڭ كارخانا باشقۇرۇشىدىكى نۇقسانلار 6
§7. ئىشلارنى كىچىك غوجايىن باشقۇرسۇن، ئادەمنى چوڭ غوجايىن
باشقۇرسۇن.. 7
§8. پۇلغا يېقىن، خىزمەتچىلەردىن يىراق تۇرۇڭ.................. 8
§9. غوجايىن ئولتۇرۇۋالسا قول ئاستىدىكىلەر يېتىشۋېلىشى مۇمكىن ... 10
§10. ئۆزىڭىزدىن قابىلىيەتلىكلەرنى دادىل ئىشلىتىڭ، ئۆزىڭىز
قابىلىيەتلىك بولۇۋالماڭ 11
§11. شىركەتنى ناچار شارائىتتا تەرەققىي قىلدۇرۇشنى ئۆگىنىۋېلىڭ ... 12
§12. ۋاقىت بويىچە باشقۇرۇش ئارقىلىق داڭلىق سودىگەر بولغىلى
بولىدۇ 13
§13. شىركەتنى تەرەققىي قىلدۇرۇش تۆت باسقۇچنى بېسىپ ئۆتىدۇ ... 14
§14. رولىڭىزنى ھەر ۋاقىت ئالماشتۇرۇپ تۇرۇڭ 15
بىرىنچى باب تۇزۇم ئارقىلىق ئادەم باشقۇرۇش، بەلگىلىمە بويىچە ئىش كۆرۈش،
شىركەتنى قېلىپلاشقان تەرەققىيات يولىغا باشلاش 17
§1. تۇزۇم شىركەتنىڭ جېنى...................................... 17
§2. شىركەت باشقۇرۇشتا قانۇن ئاساسى بولۇشى لازىم 18
§3. تۇزۇم مۇكەممەل بولمىسا ئاۋارىچىلىك تۈگىمەيدۇ 19
§4. بۇيرۇقنى قەتئىي ئىجرا قىلغاندا نازارەت قىلىشقا ئەپلىك بولىدۇ ... 20
§5. «ئادەم بىلەن باشقۇرۇش» ئازگىلىدىن قۇتۇلۇڭ 21

§6. ياخشى تۈزۈم ئارقىلىق ئەسكى ئادەمنى ئۆزگەرتكىلى بولىدۇ ... 22
§7. شىركەتتە جاۋابكارلىقنى سۈرۈشتۈرۈش تۈزۈمىنى يولغا قويۇش كېرەك 23
§8. تۈزۈمنى ئىجرا قىلماسلىق تۈزۈم بولمىغاندىنمۇ يامان 24
§9. تۆۋەندىكىلەرنى تۈزۈم ئارقىلىق باشقۇرۇش كېرەك 25
§10. قائىدە ـ تۈزۈم بەلگىلەشتىكى مۇھىم نۇقتىلار 26
§11. «ئۆلچەملەشتۈرۈش» نى چوقۇم يولغا قويۇش كېرەك 27
§12. ئىنتىزامغا بويسۇنىدىغان مۇھىت يارىتىش 28
§13. ھېسابات باشقۇرۇشنى كۈچەيتىش شىركەتنىڭ قىممىتىنى زورايتىدۇ 28
§14. تەرتىپ باشقۇرۇشنى كۈچەيتىش شىركەت بايلىقىنى ئاشۇرىدۇ ... 30
§15. ھەربىر كىشىنىڭ خىزمىتى ئۆلچەمگە ئۇيغۇن كېلىشى كېرەك ... 30
§16. بەلگىلىمىگە خىلاپلىق قىلغانلارغا كەڭچىلىك قىلماڭ 31
§17. بەلگىلىمىگە خىلاپلىق قىلغانلارنى جازالاشتا قائىدە بويىچە ئىش كۆرۈڭ 32
§18. دەرىجە ئاتلاپ باشقۇرۇشنىڭ زىيىنى چوڭ 33
ئىككىنچى باب تەدبىر بەلگىلەش تېخنىكىلىق ئىش، توغرا قىلغان ئىش ھەممىدىن مۇھىم 34
§1. بۇگۈنكى تاللاش شىركەتنىڭ كەلگۈسى تەقدىرىنى بەلگىلىشى مۇمكىن 34
§2. تەدبىر بەلگىلەشتە كۆرۈلگەن سەۋەنلىك ئەڭ چوڭ سەۋەنلىكتۇر ... 35
§3. تەدبىر بەلگىلىگۈچىلەرنىڭ ئەڭ چوڭ ئاجىزلىقى 36
§4. رەسمىي يىراقتا تۇرۇپ كۆرگەندە تېخىمۇ ئېنىق كۆرگىلى بولىدۇ ... 36
§5. «مەۋجۇت بولۇپ تۇرۇش» نى مەڭگۈ بىرىنچى ئورۇنغا قويۇش كېرەك 37
§6. ئومۇمىيلىقنى نەزەردە تۇتۇش، يىراققا نەزەر سېلىش كېرەك ... 38
§7. توغرا ئىشنى قىلىڭ، ئاندىن ئىشنى توغرا قىلىڭ 39
§8. ئاسانلا ۋاز كېچىش شىركەتنى ھالاكەتكە يۈزلەندۈرىدۇ 40
§9. تەننەرخنى ئازايتىش پىرىنسىپلىرى........................ 41
§10. تەدبىر بەلگىلەش پەيتى غەلىبە قىلىش ياكى مەغلۇپ بولۇشنىڭ

ئۇيغۇر كىتاب تورى
www.uyghurkitap.com

ئاچقۇچى 42
§11. سىياسەتتىن ماھىرلىق بىلەن پايدىلانغاندا كۆپ پايدا ئالغىلى بولىدۇ 43
§12. كىچىك شىركەت چوڭ شىركەت بىلەن رىقابەتلەشمەسلىكى كېرەك 44
§13. كوچا خەۋەرلىرىدىن پايدىلىنىپ پۇل تېپىشقا ئۆگىنىش 45
§14. تەدبىر بەلگىلەش جەريانىدا دىققەت قىلىدىغان مەسىلىلەر 46
§15. كەسىپنى ياخشى تاللاش ئەڭ چوڭ بەخت 47
§16. ئىستراتېگىيەنى بېكىتىشنىڭ ئاچقۇچى ئاساسىي قانۇنىيەتنى ئىگىلەشتە 48
§17. كارخانىچىلار «بىلەرمەن» لەردىن بولۇشى كېرەك 49
§18. تەپەككۇر قىلالايدىغان «سەركە» بولۇڭ 49
ئۈچىنچى باب غوجايىن قاتتىق قول بولمىسا شىركەت مۇقىم بولمايدۇ 51
§1. غوجايىن قاتتىق قول بولۇشى كېرەك 51
§2. كارخانا جەڭگىۋارلىقىنى ئاشۇرۇشنىڭ ئاچقۇچى رەھبەرلىكتە ... 52
§3. شىركەتنى سوغۇققانلىق بىلەن باشقۇرغاندا ھۆكۈمرانلىق شۇنچە كۈچلۈك بولىدۇ 53
§4. رەھبەر قاتتىق گەپ قىلالايدىغان بولۇشى كېرەك 54
§5. ھېچكىمنى جازالىماي باشقىلارنى چۆچۈتۈش قىيىن 55
§6. ئىختىساسلىقلارنى كۆيۈمچانلىق ئارقىلىق توپلاپ، قاتتىق باشقۇرۇش كېرەك 56
§7. يۇقىرى ئىدراكلىق رەھبەر بولۇڭ 58
§8. «ئۆز ئىچىدە پېتىشماسلىق» نى ياخشى بىر تەرەپ قىلىش كېرەك . . . 59
§9. «ئاز باشقۇرۇش» ئەڭ ياخشى باشقۇرۇشتۇر 60
§10. كوللېكتىپنىڭ ئىناقلىقىنى قانداق قىلغاندا تېخىمۇ كۈچەيتكىلى بولىدۇ؟ 61
§11. تۇزۇم تۈزۈپ ئىجرا قىلمايدىغان رەھبەر 62
§12. پەزىلىتى ئوخشاش بولمىغان كىشىلەرنى بىر يەرگە جەم قىلىش كېرەك 63
§13. رەھبەرلىك كۆپ، باشقۇرۇش ئاز بولغىنى ياخشى 65

§14. قارشى تەرەپنىڭ پىكرىگە ھۆرمەت قىلىش، شەخسىي ھېسابىنى ئۈنتۈپ قالماسلىق كېرەك 66
§15. خىزمەتچىلەر شەرتسىز بويسۇنۇشى كېرەك 67
§16. لاياقەتسىز خىزمەتچىلەرنى قوغلاش لازىم 67
§17. ئاق كۆڭۈل، قاتتىق قول بولۇڭ 68
§18. غوجايىن ئۆزىنىڭ «ئىشەنچلىك ئادىمى» نى يېتىشتۈرۈشى كېرەك ... 69
تۆتىنچى باب كوللېكتىپ ئېنېرگىيە ھاسىل قىلىش، مۇستەھكەم كوللېكتىپ بەرپا قىلىش كېرەك 71
§1. قاتتىق قول رەھبەر «پولاتتەك قوشۇن» بەرپا قىلىشى كېرەك ... 71
§2. كوللېكتىپنىڭ مۇناسىۋىتى قانچە ئاددىي بولسا شۇنچە ياخشى ... 72
§3. قول ئاستىدىكىلەرنى جازالاشتا سالماق، توغرا، قاتتىق قول بولۇش كېرەك 73
§4. بېسىمنى ئاشۇرۇش ئارقىلىق ئىختىساس ئىگىلىرىنى يېتىشتۈرگىلى بولىدۇ 74
§5. ئەڭ ئۈنۈملۈك رىقابەت مېخانىزمى تۈزۈش 75
§6. قول ئاستىدىكىلەرنى تەربىيەلىمەسلىك ئۇلارنىڭ ئۆمرىنى ئىسراپ قىلغانلىق بولىدۇ 75
§7. كوللېكتىپنى ئەڭ ياخشى سەپلەش كېرەك 76
§8. ئوخشىمىغان مەزگىللەردىكى ئادەم ئىشلىتىش ئىستراتېگىيەسى ... 77
§9. قابىلىيەتلىكلەر ئوتتۇرىغا چىقىشى، قابىلىيەتسىزلەر ئورۇن بوشىتىشى كېرەك 78
§10. غوجايىن «مەشقاۋۇل» نىڭ رولىنى ياخشى ئوينىشى كېرەك 79
§11. قابىلىيەتلىكلەرگە ھوقۇق بېرىش كېرەك 80
§12. خاتالىق ئۆتكۈزگەنلەرنى ئالماشتۇرۇۋېتىش كېرەك 81
§13. ئىختىساسلىقلارنى رەھبەرگە ئايلاندۇرۇش كېرەك 82
§14. ئالغا ئىلگىرىلەيدىغان ئىختىساس ئىگىلىرىنى ئۆزىگە قوشۇۋېلىش كېرەك 83
§15. ئىختىساسلىقلارنى تەكلىپ قىلىشتا ئىقتىدارىغا ئەھمىيەت بېرىش كېرەك 85
§16. قول ئاستىدىكىلەرنى كونترول قىلىشتىكى ئاجايىپ ماھارەت ... 86

ئۇيغۇر كىتاب تور بېكىتى
www.uyghurkitap.com

§17. يېپىدىن يىڭنىسىغىچە زېھىن قويۇپ كىچىككىنە خاتالىقلارنى رەت قىلىش كېرەك 87
§18. خىزمەت تەقسىملەشنىڭ چارىسى كۆپ 88
§19. دەيدىيگە سېلىش ئۇسۇلىنى جانلىق ۋە ياخشى قوللىنىش كېرەك ... 89
§20. «ئاسىي گېنېرال» بولسۇن، «ئاسىي قوشۇن» بولمىسۇن 90
بەشىنچى باب مەسئۇلىيەت قابىلىيىتىنى يېتىشتۈرۈش چۈشىدۇ، خىزمەتچىلەرنىڭ مەسئۇلىيەتچانلىقىنى شىركەتنىڭ رىقابەت كۈچىگە ئايلاندۇرۇش كېرەك 92
§1. مەسئۇلىيەتچانلىق، ئالغا ئىنتىلىشچانلىق، قەستلەش 92
§2. مەسئۇلىيەت كارخانىنىڭ ھايات - مامات تىلتۇمارى 93
§3. خىزمەتچىلەردە نېمە ئۈچۈن مەسئۇلىيەتچانلىق كەمچىل؟ 94
§4. خىزمەتتە مەسىلە كۆرۈلسە سەۋەب ئىزدىمەسلىك كېرەك 95
§5. مەسئۇلىيەتنى ھەممەيلەن تەڭ ئۈستىگە ئېلىشى كېرەك 96
§6. كارخانا تەرەققىياتىنىڭ ئوڭۇشلۇق بولۇشى خىزمەت پوزىتسىيەسىگە باغلىق 97
§7. زىيان ئۆزئارا پۇت تېپىشىشتىن كېلىپچىقىدۇ 98
§8. مەسئۇلىيەت پەزىلەتنى گەۋدىلەندۈرىدۇ، پەزىلەت مەھسۇلاتنى بەلگىلەيدۇ 99
§9. «ئىش ئورنى مەسئۇلىيىتى» نى ياخشى تەتقىق قىلىش كېرەك ... 100
§10. «يامان ئەمەس» كىمگە زىيانكەشلىك قىلدى 101
§11. ئىشنى ھازىردىن باشلاش كېرەك 102
§12. مەسئۇلىيەتچانلىق روھى رىقابەت كۈچى ھاسىل قىلىدۇ 103
§13. مۇھىم ئىش ھالقىلىرىدا نۇقسان كۆرۈلۈشكە بولمايدۇ 103
§14. سادىقلىق قابىلىيەتتىنمۇ مۇھىم 104
§15. «جاۋابكارلىقنى سۈرۈشتۈرۈش» جەريانىدا «جاۋابكارلىقنى ئۈستىگە ئېلىش» كېرەك 105
§16. ھەل قىلىشقا تېگىشلىك مەسىلىلەرنى ۋاقتىدا ھەل قىلىش كېرەك........................ 106
§17. مەسئۇلىيەتنى يوقاتقاندا ھاياتلىق ئاخىرلىشىدۇ 107
ئالتىنچى باب مېلىكە قوبۇۋېتىپ ئىدارە قىلىش سەنئىتى: غوجايىن باشتىن - ئاخىر ئىگە بولۇشى ئەمما بەك زېھىن قويۇپ كەتمەسلىكى كېرەك 109
§1. مېلىكە قوبۇۋېتىپ ئىدارە قىلىشنىڭ ئۈچ مۇھىم ھالقىسى ... 109

§2. ئادەم ئىشلىتىش ئارقىلىق شىركەتنىڭ تەقدىرىنى بەلگىلەش ... 110
§3. غوجايىنلار نېمىشقا دائىم ئالدىراش يۈرىدۇ؟ 111
§4. ھوقۇق بېرىشنىڭ ئۈچ تەركىبىي قىسمى 111
§5. مۇۋاپىق ھوقۇق بېرىپ، مەيلىگە قويۇۋېتىپ ئىدارە قىلىش كېرەك ... 112
§6. چوڭ ھوقۇقنى ئۆزى ئىگىلەش، كىچىك ھوقۇقنى تارقاقلاشتۇرۇش كېرەك.................................... 113
§7. ئىشلارنى دادىللىق بىلەن ئىشلەش كېرەك 114
§8. غوجايىننىڭ قول ئاستىدىكىلەر ئۇنىڭ مەقسىتىنى ياخشى ئىزچىللاشتۇرۇشى كېرەك 115
§9. ھوقۇقنى قابىلىيەتلىكلەر تۇتسۇن 116
§10. قانداق سۆزلىگەندە خىزمەتچىلەر كۆڭۈل قويۇپ ئاڭلايدۇ؟ 117
§11. ھوقۇق بېرىشتە «بېرىلگەن ھوقۇقنى قايتۇرۇۋالغىلى بولىدىغانلىقى» نى ئېنىقلاشتۇرۇش كېرەك 118
§12. غوجايىن تاشقى جەھەتتە بىپەرۋا كۆرۈنسىمۇ ئەمەلىيەتتە ئىستىبداتلىق بولۇشى كېرەك 119
§13. ھوقۇق بەرگەندىن كېيىن قانداق ئىز قوغلاپ تەكشۈرۈش كېرەك؟ ... 120
§14. ھوقۇق بېرىش ئوبيېكتىنى ياخشى تاللاش كېرەك 121
§15. قول ئاستىدىكىلەرنىڭ ھوقۇقىدىن ھالقىپ كېتىشىدىن قانداق ساقلىنىش كېرەك؟ 122
§16. «قارشى يۆنىلىشتە ھوقۇق بېرىش» تىن ساقلىنىش كېرەك ... 123
§17. ھوقۇق بېرىش ئەمما كونترول قىلىشنى بوشاشتۇرۇپ قويماسلىق كېرەك 124
يەتتىنچى باب ئىجرا قىلىش كۈچى جەڭگىۋارلىقنى بەلگىلەيدۇ: تەلتۆكۈس ئىجرا قىلىش بولمىسا، ھەرقانچە ئۇلۇغ ئىستراتېگىيەمۇ نۆلگە تەڭ بولىدۇ 126
§1. ئىنتىزام كارخانىنى ئۇنۇملۇك باشقۇرۇشنىڭ كاپالىتى 126
§2. تەدبىر بەلگىلىنىپ بولغاندىن كېيىن ئىجرا قىلىشقا توغرا كېلىدۇ 127
§3. قەتئىي ئىزچىللاشتۇرىدىغان ئىدىيەنى تۇرغۇزۇش 128
§4. خىزمەتتە كىچىك ئىش يوق، ئىنچىكىلىك تىرىشچانلىقتىن كېلىدۇ 129
§5. ئىجرا قىلىشتا بىردەكلىكنى ساقلاش كېرەك 130

ئۇيغۇر كىتاب تور بېكىتى
www.uyghurkitap.com

§6. ئىجرا قىلىش كۈچىنىڭ بولماسلىقى كىمنىڭ خاتالىقى؟ 131
§7. ئىجرا قىلىشتا ھېچقانداق باھانە تېپىشقا بولمايدۇ 132
§8. پوزىتسىيەسى ياخشى بولمىغان خادىملارنى يولغا كىرگۈزۈش ... 133
§9. كېيىنگە سۈرۈشتەك يامان ئادەتنى يوقىتىش 134
§10. ئىجرا قىلىشتا چوقۇم نىشانغا خىزمەت قىلىش كېرەك 135
§11. كۈندىلىك ئىشنى كۈندە تۈگىتىش، كۈندىن - كۈنگە يۇقىرى ئۈنۈملۈك ئىشلەش 136
§12. كەسپىي روھ بىلەن كەسپىي ئىشلارنى قىلىش 137
§13. ئاددىي ئىشلارنى ياخشى ئىشلەشنىڭ ئۆزى ئاددىيلىق ئەمەس ... 138
§14. ھەرگىزمۇ قارىسىغا پالاقلاپ يۈرمەڭ 138
§15. ئۆگىنىپلا قويماي، يەنە بىر مەزگىل يېتەكلەش 140
§16. يۇقىرى ئۈنۈملۈك يىغىن ئېچىش 141
§17. باشتىن - ئاخىر باشقىلاردىن بىر قەدەم ئىلگىرى مېڭىش ... 142
سەككىزىنچى باب تەكشۈرۈپ باھالاشتا قابىللارنى تاللاپ چىقىش كېرەك:
خادىملار سىز نازارەت قىلغان ۋە تەكشۈرىدىغان ئىشلارنى قىلىدۇ 143
§1. خىزمەت نەتىجىسىنى تەكشۈرۈشنىڭ مەقسىتى 143
§2. تەكشۈرۈپ باھالاشتا نېمىنى باھالايدۇ؟ 144
§3. خىزمەت ئۈنۈمىنى تەكشۈرۈش ئۆلچىمىنى بېكىتىش 145
§4. نەتىجە باھالاشتىكى خاتالىقتىن ساقلىنىش 146
§5. خىزمەت نەتىجىسىنى باھالاشتىكى تۆت ئۇسۇل 146
§6. باھالاش ئارقىلىق قابىل خادىملارنى تاللاپ چىقىش 147
§7. ئادەم ئىشلەتكەندە باھالاش جەدۋىلىنىلا ئاساس قىلىۋالماسلىق لازىم 148
§8. خادىم پەقەت تەكشۈرۈلىدىغان ئىشلارنىلا قىلىدۇ 149
§9. كىرىم بىلەن مۇۋەپپەقىيەتنى بىرلەشتۈرۈش 149
§10. كىشىلەرنىڭ ئەمەلىي تۆھپىسىگە ئېتىبار بېرىش 150
§11. ئىختىساسلىقلارنى باھالاشنىڭ بەش ماھارىتى 151
§12. رىغبەتلەندۈرۈش ھەمدە ئۈنى داۋاملىق ئىجرا قىلىش 152
§13. ئەمىلىنى تېز ئۆستۈرۈۋېتىش ئەكس تەسىر پەيدا قىلىدۇ 153
§14. بەش ئادەمنىڭ ئىشىنى ئۈچ ئادەم قىلىش 154

§15. «بولسىمۇ، بولمىسىمۇ بولىدىغان كىشىلەر»نى ئىشتىن بوشىتىش 155
§16. لاياقەتسىز خادىملارنى ۋاقتىدا خىزمەتتىن بوشىتىش كېرەك ... 155
§17. «ئىختىساسلىقلارنى تۇتۇپ قالالايدىغان» قابىلىيەتنى يېتىلدۈرۈش ... 156
توققۇزىنچى باب رىغبەتلەندۈرۈشكە ئۇستا بولغاندا كۆپچىلىكنىڭ غەيرىتى پەلەككە يېتىدۇ 158
§1. قول ئاستىدىكىلەرنىڭ غەيرىتىنىڭ پەلەككە يېتىشىگە كاپالەتلىك قىلىش 158
§2. دەرەخكە سۇ قۇيغاندا يىلتىزىغا بارغۇدەك قۇيۇش، ئادەمنى باشقۇرغاندا يۈرەكنى مايىل قىلىپ باشقۇرۇش 159
§3. مۇكاپاتلاش بىلەن مۇكاپاتلىماسلىقنىڭ ئون ھالقىسى 160
§4. ئىلھاملاندۇرۇشنىڭ ئالتە پرىنسىپى 161
§5. ھەممىگە ئوخشاش كۆزقاراشتا بولۇش كېرەك 162
§6. مائاش نەتىجىگە تەسىر قىلىدۇ 163
§7. مۇكاپاتنى مۇۋاپىق تارقىتىش كېرەك 164
§8. بايلىقتىن تەڭ بەھرىمەن بولغاندا يېنىڭىزدا ئادەم تۇرغۇزالايسىز، بايلىقنى يېسىپ ياتسىڭىز يېنىڭىزدىكى ئادەملەرنىمۇ قاچۇرۇپ قويىسىز ... 165
§9. خىزمەت ئورنىدىن ھالقىپ كېتىش ھەرىكىتىنى مۇكاپاتلاش ... 165
§10. قول ئاستىدىكىلەرنىڭ ئاغرىنىشىنى كۆپرەك ئاڭلاش 166
§11. خىزمەتچىلەرنىڭ كەيپىياتىنى ياخشى تەڭشەپ تۇرۇش كېرەك ... 167
§12. «تىرىنىپرلىق رول» نى ياخشى ئېلىش لازىم 168
§13. ئازراق خىزمەت كۆرسەتكەن بولسىمۇ ئۇنى مۇكاپاتلاش 169
ئونىنچى باب سۆيەت بولسىلا مۇۋەپپەقىيەت قازىنىش ناتايىن، ئەمما سۆيەت بولمىسا مەغلۇپ بولۇش مۇقەررەر 171
§1. «سۆيەت» شىركەتنىڭ ھاياتى 171
§2. مەنبەدىن باشلاپلا سۆيەت قوغداش جېڭىنى ياخشى قىلىش كېرەك ... 172
§3. سانىنى قوغلىشىشتىن سۆيىتىنى قوغلىشىشقا ئۆزگىرىش 173
§4. بىرىنچى قول باشلىقنىڭ سۆيەتكە قارىتا ئاساسلىق مەسئۇلىيىتى بولىدۇ 174
§5. ئىشتىن كېيىن كونترول قىلغاندىن ئىشتىن بۇرۇن كونترول

قىلغان ياخشى 175
§6. ئومۇميۈزلۈك سۈپەت باشقۇرۇشى ئېلىپ بېرىش كېرەك 176
§7. بىر يۈرۈش قاتتىق ئىشلەپچىقىرىش ئۆلچىمىنى بەرپا قىلىش ... 177
§8. ئىشلەپچىقىرىش ھالقىسىدىكى تەكشۈرۈشنى بوشاشتۇرۇپ
قويماسلىق كېرەك 178
§9. خېرىدارلارنىڭ ھېچقانداق ئېۋەن تاپالماسلىقىغا كاپالەتلىك قى-
لىش 179
§10. «ئىنساب» لىق بولۇشنىڭ ئۆزى «ھەقىقىي پەزىلەت» 179
§11. مۇلازىمەت سۈپىتىنى ھەر ئاماللار بىلەن ئۆستۈرۈش كېرەك ... 180
§12. 9000ISO يۈرۈشلۈك ئۆلچىمىنى تونۇش 181
§13. ئالدى بىلەن سۈپەت، كېيىن ماركا بولىدۇ 182
§14. يانتۇلۇق نەزەرىيەسى: قايتا ـ قايتا تۇتۇش، تەكرار ـ تەكرار
تۇتۇش 183
§15. يادرولۇق ماركا يارىتىش 184
ئون بىرىنچى باب ياخشى ئەندىزە مۇۋەپپەقىيەتنىڭ يېرىمى، سودا ئەندىزىسى
«چوڭ شىركەتلەر»نى بەرپا قىلىدۇ 185
§1. مۇۋەپپەقىيەتلىك سودا ئەندىزىسىنى بەرپا قىلىش 185
§2. سىزنىڭ ساتقىنىڭىز زادى نېمە؟ 186
§3. باشقىلار بىلەن ئوخشىمايدىغان ماركىنى تېپىپ چىقىش 187
§4. ئىنسان تەبىئىتىدىكى ئاجىزلىق مەنبەسىنى چىقىش قىلىش ... 188
§5. پۇل تاپىدىغان يولنى چوقۇم توغرا تاللاش كېرەك 189
§6. شىركەت باشقۇرۇشتىكى ئىككى سەككىز قانۇنى 190
§7. سودا ساھەدە پايدا ئېلىشنى بەلگىلەيدىغان بەش خىل كۈچ 191
§8. تۆۋەن باھا مەڭگۈلۈك رىقابەت كۈچىنى ھازىرلىغان بولىدۇ 192
§9. قالايمىقان تەننەرخ تۇپەيلى مەغلۇپ بولۇپ كەتمەڭ 193
§10. مەڭگۈلۈك تىجارەت يوق، پەقەت پايدا ئالىدىغان تىجارەتلا بار ... 194
§11. ياخشى ئەندىزىدە خېرىدارلارمۇ يېنىڭىزدىن كېتەلمەيدۇ 195
§12. خېرىدارلارنى قايتا ـ قايتا پۇل خەجلىتىش 196
§13. ئارتۇق ئىشلەپچىقىرىش كۈچى شەكىللەندۇرمەسلىك كېرەك ... 197
§14. پەقەت پۇللا تېپىش سودا ئەندىزىسى ئەمەس 198

ئون ئىككىنچى باب مۇۋەپپەقىيەت بازار ئەھۋالى بېكىتكەن سېتىش سىياستى ئاساسىدا بولىدۇ 200
§1. ئۆزىنىڭ «خېرىدارلار تورى»نى بەرپا قىلىش كېرەك 200
§2. خېرىدارلارنىڭ نېمە ئۈچۈن ئاغرىنىدىغانلىقىنى ئېنىقلاڭ 201
§3. خېرىدارىڭىزنى ھەرگىزمۇ تۆۋەن چاغلىماڭ 202
§4. بىر نىيەت بىر مەقسەتتىكى كەسپىي ھەمكارلاشقۇچىنى تېپىش ئىنتايىن مۇھىم 203
§5. ۋاستىچى سودىگەر «كەم بولسا بولسۇنكى، ناچار بولمىسۇن» ... 204
§6. ئالدى بىلەن بىرەر گۇرۇپپىغا بەيئەت قىلىپ، ئاندىن ۋاكالەتچى سودىگەر تېپىش كېرەك 205
§7. پارچە سېتىش سودىگىرى شىركەتنىڭ ئوبراز ۋاكالەتچىسى ... 206
§8. قانداق قىلغاندا ۋاستىچى سودىگەرلەر سىز ئۈچۈن جان تىكىپ ئىشلەيدۇ؟ 207
§9. ئايرىم سېتىش يوللىرىنى بەك چوڭ قىلىمەن دېمەسلىك 208
§10. ماركېتنىڭ يوللىرىنى توغرا ئىگىلەش كېرەك 209
§11. مۇۋاپىق ماركېتنىڭ قۇرۇلمىسىنى تاللاش 210
§12. ئايرىم سېتىش يوللىرىنىڭ مۇھىم نۇقتىلىرىنى لايىھەلەش ... 211
§13. كىشىلىك مۇناسىۋەت بايلىقىنىڭ كېلىش يولىنى بەلگىلەيدۇ ... 212
§14. ئۇزاق مۇددەتلىك ھەمكارلاشقۇچىلىرىڭىزنىڭ ئالدىدا ئۆزىڭىزنى نىقابلىماڭ 213
§15. خېرىدار مەنبەسىنى مۇقىملاشتۇرۇشنىڭ ئالتە خىل ئەپچىل چارىسى 214
§16. سېتىشتىن كېيىنكى مۇلازىمەت ياخشى بولمىسا، خېرىدارلار كېتىدۇ 214
§17. مەھسۇلات ئالدىنقى سەپكە چىققاندا، مال توشۇش ھالقىلىق بولىدۇ 216
§18. مۇلازىمەتنى ياخشىلاشنىڭ تۆت چوڭ سىرى 217
ئون ئۈچىنچى باب شىركەت مەدەنىيىتى ئارقىلىق قوشۇننى يېتەكلەپ مېڭىش ... 218
§1. مەدەنىيەت ئەڭ يۇقىرى قاتلامدىكى رىقابەت كۈچىدۇر 218
§2. كاپىتال باشقۇرۇشنى مەدەنىيەت باشقۇرۇشقا ئۆزگەرتىش 219

ئۇيغۇر كىتاب تور بېكىتى www.uyghurkitap.com

§3. شىركەت مەدەنىيىتى ئارقىلىق قوشۇننى يېتەكلەش 220
§4. شىركەت مەدەنىيىتىنىڭ قىممىتى قايسىلار؟ 221
§5. غوجايىن شىركەت مەدەنىيىتىنىڭ باش مەنبەسى 222
§6. شىركەت مەدەنىيىتىنىڭ تۆت نۇقتىلىق مەزمۇنى 223
§7. مەدەنىيەتنى كۆچۈرۈۋېلىشقا بولمايدۇ، چوقۇم ئۆزى يارىتىشى كېرەك 223
§8. تەشكىلنىڭ مەدەنىيىتى كېرەك، غوجايىننىڭ مەدەنىيىتى كېرەك ئەمەس 224
§9. خادىملارغا ياردەم بېرىش پىلانىنى يولغا قويۇش 225
§10. خادىملارغا شىركەتنى ئۆيىدەك بىلدۈرۈش 226
§11. پۈتۈن كۈچ بىلەن بەختلىك شىركەت قۇرۇش 227
§12. «ئۆز ئارا تالاش - تارتىش قىلىدىغان» مەدەنىيەتنى چىقىرىپ تاشلاش كېرەك 228
§13. شىركەت جاپالىق ئىشلىگەنگە ئەمەس كۆرسەتكەن تۆھپىسىگە قاراش كېرەك 229
§15. جەمەت خاراكتېرىدىكى شىركەتتە مەدەنىيەت كەمچىلىكى بولىدۇ ... 230
§16. مەڭگۈلۈك مەۋجۇت بولۇپ تۇرالايدىغان شىركەت مەدەنىيىتى يېتىشتۈرۈپ چىقىش 231
ئون تۆتىنچى باب ۋەزىيەتنى توغرا پەملىگەندىلا پۇل تېپىشنىڭ پەيتىنى تۇتۇۋالغىلى بولىدۇ 232
§1. بازارنى چۈشىنىش ناھايىتى مۇھىم 232
§2. بىر كەسىپنىڭ مەڭگۈ ياخشى بولۇپ كېتەلىشى ناتايىن 233
§3. بازارنى «تالىشىش» قا بولىدۇ، «ئۆتۈنۈپ بېرىشكە بولمايدۇ» ... 234
§4. بازارنىڭ رولى بولمىغاندا قانداق قىلىش كېرەك؟ 235
§5. كىم مېنىڭ مەھسۇلاتىمنى ئىستېمال قىلسا، مەن ئۇنى چۈشەنگىچە تەتقىق قىلىمەن 236
§6. ئىستېمالچىلارنىڭ ئىشلىتىش ئادىتىگە يېتەكچىلىك قىلىش ... 236
§7. سېتىشنى ئىلگىرى سۈرگۈچى خادىملار قوشۇنىنى تاۋلاش 237
§8. ئالدىدا ماڭغانلار ئەڭ كۈچلۈك ھېسابلىنىدۇ 238
§9. مالىيە ۋەزىيىتىگە چوقۇم قاراش كېرەك 239

§10. ۋەزىيەتتىن پايدىلىنىپ چوڭ سودىلارنى قىلىش 240
§11. ۋەزىيەتنىڭ ياخشى بولماسلىقى سىزنىڭ ياخشى بولماسلىقىڭىزدىن دېرەك بەرمەيدۇ 241
§12. كاللىمىزغا ھەر دائىم دۇنيا خەرىتىسىنى قاچىلاپ يۈرۈشىمىز كېرەك 242
§13. دۇنيانىڭ ئەڭ يېڭى تېخنىكا تەرەققىياتىغا كۆڭۈل بۆلۈش 243
§14. دەۋرنىڭ ئومۇمىيۈزلۈك چوڭ ۋەزىيىتىگە كۆڭۈل بۆلۈش 244
§15. ۋەزىيەت بىلەن مەڭگۈ قارشى ماڭماسلىق كېرەك........... 245
§16. ئىقتىسادشۇناسلىقتا بولغان چۈشىنىشنى كۈچەيتىش 246
ئون بەشىنچى باب شىركەتنىڭ كىشىلىك مۇناسىۋىتىنى پىرىنسىپ ۋە ئىنسان تەبىئىتىنى چىقىش قىلىپ بىر تەرەپ قىلىش 248
§1. شىركەت باشقۇرۇش ئەمەلىيەتتە مۇناسىۋەت باشقۇرۇشتۇر 248
§2. مۇناسىۋەتلەرنى ئېنىق بىلىۋېلىش 249
§3. تەدبىرنى ئۆزگەرتىشكە بولىدۇ، مۇناسىۋەتنى ئۆزگەرتىشكە بولمايدۇ . . . 250
§4. كەلكۈن كەبى باشقۇرۇش پەلسەپىسىگە يېتەكلەش 251
§5. ئىنسان تەبىئىتىگە زىت بولغان نەرسىلەرنىڭ ئۆمرى ئۇزۇن بولمايدۇ ... 252
§6. كوللېكتىپنىڭ پىسخىكىلىق كەيپىياتىنى ئىگىلەش 253
§7. قول ئاستىدىكىلەرنى «ئەڭ يېقىن ئادىمى» قاتارىدا كۆرۈش 254
§8. خادىملار بىلەن دوستلارچە مۇناسىۋەت ئورنىتىش 255
§9. «بىز»نى كۆپ ئىشلىتىپ، «مەن»نى ئاز ئىشلىتىش 256
§10. ئالاقىدىكى پىسخىك توسالغۇنى يېڭىش 257
§11. خاسلىقى كۈچلۈك كىشىلەرنى تەبىئىتىگە قاراپ يېتەكلەش ... 258
§12. «ئىككى قوچقارنىڭ بېشى بىر قازانغا پاتماپتۇ» دېگەندەك ئىشنىڭ كېلىپچىقىشىدىن پەخەس بولۇش كېرەك 259
§13. يېڭى خادىملار بىلەن كونا خادىملار ئوتتۇرىسىدىكى توقۇنۇشنى ياخشى بىر تەرەپ قىلىش كېرەك 259
§14. قول ئاستىدىكىلەرنىڭ شەخسىي مەسىلىسىگە كۆڭۈل بۆلۈش كېرەك 260
§15. ھەمكارلاشقان ئادەملەرنىڭ ھەممىسىنى دوست بىلىش 261
§16. قارشى تەرەپنىڭ پىكرىگە ھۆرمەت قىلىش كېرەك 262

ئۇيغۇر كىتاب تورى
www.uyghurkitap.com

§17. ئىنساني خاراكتېردىكى باشقۇرۇشنىڭ ئۈنۈمى 263
§18. ئاخبارات ساھەسىدىكىلەر بىلەن ھەرگىز قارشىلاشماسلىق ... 264
§19. ئىنتېرنېتتا ئىش قىلغاندا ھەرگىز بىخەستەلىك قىلىشقا بولمايدۇ 265
ئون ئالتىنچى باب مالىيەگە پىششىق بولۇپ مەبلەغ سالغان ھەربىر پۇلدىن قىممەت يارىتىش 267
§1. مەبلەغ باشقۇرۇشنى كۈچەيتىش 267
§2. نورمال نەق پۇل ئوبوروتىغا كاپالەتلىك قىلىش 268
§3. ھېسابات تۈزۈمىنى ياخشى لايىھەلەش 269
§4. ياندىكى مەبلەغنى جانلىق ئىشلىتىش 270
§5. شىركەتنىڭ پۇلنى «ئۇۋال» خەجلىمەسلىكىگە كاپالەتلىك قىلىش ... 271
§6. مەبلەغ سېلىشتا «بازار ئەھۋالى» نى ئىگىلەش كېرەك 271
§7. مەبلەغ سېلىشتا قىزىل سىزىقنى دەسسەپ قېلىشقا بولمايدۇ ... 273
§8. مەبلەغ سېلىشتىن بۇرۇن تەكشۈرۈپ ئېنىقلاش كېرەك 274
§9. مەبلەغنىڭ كۆلىمى بەك چوڭ بولۇپ كەتسە مالىيە جىددىيچىلىكىنى كەلتۈرۈپ چىقىرىدۇ 275
§10. «مەبلەغنىڭ قايتىش نىسبىتى»نى ئېنىق تونۇش كېرەك 276
§11. قىسقا مۇددەتلىك مالىيە دوكلاتىنىڭ سىرى 277
§12. مەلۇمات جەدۋىلىنى كۆرۈشنى بىلىش ۋە ئۇنىڭدىن جانلىق پايدىلىنىش 278
§13. مالىيە جەھەتتىكى تەربىيەلىنىشنى داۋاملىق ئۈستۈرۈش 279
§14. ھوشيار بولغان مالىيە ئاپپاراتىدىن بىرنى تەسىس قىلىش ... 280
§15. مالىيە تارماقلىرىنى زور قارارلارنى بېكىتىشكە قاتناشتۇرۇش ... 281
§16. ئۆسۈپ يېتىلىۋاتقان شىركەتلەرنىڭ مالىيە دەرسى 282
§17. سودا ـ سېتىق كىرىدىتىدىن پايدىلىنىپ قەرز پۇل ئېلىش ... 283
§18. بايلىق ئىقتىدارىغا ئاساسەن ئىش بېجىرىش 284
ئون يەتتىنچى باب بۇگۈن يېڭىلىق ياراتمىسا، ئەتە ئارقىدا قالىدۇ؛ ئەتە يېڭىلىق ياراتمىسا، ئۆگۈنى شاللىنىپ كېتىدۇ 286
§1. شىركىتىڭىز نېمە ئۈچۈن زاۋاللىققا قاراپ ماڭىدۇ؟ 286
§2. تۈزۈلمىدىكى نۇقسان زىياننىڭ مەنبەسى 287

§3. دەسلەپكى قەدەمدە كۆلەم ھاسىل قىلىش، بىر ئىزدا توختاپ قالماسلىق 288
§4. تەجرىبىگە ئېتىبار بېرىش ھەم تەجرىبىنى بۆسۈپ تاشلاش ... 289
§5. يولى توسۇلۇپ قالسا، باشقا يۆنىلىشكە قاراپ مېڭىش كېرەك ... 290
§6. ئىسلاھات قىلىش ــ ئالدى بىلەن تەپەككۇرىنى ئۆزگەرتىش دېمەكتۇر ... 291
§7. ئىسلاھاتنىڭ ھالقىسى ئادەمنى «ئۆزگەرتىش» تە 291
§8. يېڭى كەسىپ ساھەسىگە دادىللىق بىلەن كىرىش 292
§9. كەسىپ دەرىجىسىنى ئۆستۈرۈش بوسۇغىسىدىن ھالقىپ ئۆتۈش ... 293
§10. تەرتىپكە سالماقچى بولغاندا چوقۇم ئومۇميۈزلۈك تەرتىپكە سېلىش كېرەك 294
§11. ئېغىر يۈكنى زىممىسىگە ئالغاندا قانداق قىلىش كېرەك؟ 295
§12. يېڭىلىق يارىتىشتا يوللۇق بولۇپ كەتمەڭ 296
§13. يېڭىلىق يارىتىپ باشقۇرۇشتىكى ئۈچ قاتلام 297
§14. ئىستېمالچىلارغا يېڭىلىق يارىتىشنى قارار قىلدۇرۇش 298
§15. يېڭىلىق يارىتىش بىر تارماقنىڭ ئىشى ئەمەس 299
§16. «ئۆگىنىش تىپىدىكى» كارخانا بەرپا قىلىش 300
§17. ئىككىنچى قېتىملىق ئىگىلىك تىكلەش بىلەن ئالەمشۇمۇللۇققا قاراپ مېڭىش 300
ئون سەككىزىنچى باب تېجەشلىك بولۇشنىڭ ھەممىسى پايدا ياراتقانلىق 302
§1. تېجەشلىكنىڭ ئۆزى بىر خىل ياشاش ئىقتىدارى 302
§2. بايلىقى كۆپ شىركەتلەر تېخىمۇ بېخىل بولىدۇ 303
§3. بىر قولدا كىرىمنى كۆپەيتىپ، بىر قولدا چىقىمنى تېجەش ... 304
§4. كىچىك پايدىنىمۇ قولدىن بەرمىگەندە، ئاز ـ ئازدىن يىغىلىپ كۆپ پايدا بولىدۇ 305
§5. تېجەش ئۈچۈن ئالدى بىلەن ئىسراپچىلىقنى يوقىتىش كېرەك ... 306
§6. شىركەتنىڭ ھەربىر يېرىدە قېزىشقا تېگىشلىك جايلار بولىدۇ ... 306
§7. ئىقتىساد قىلىشنى بىر خىل ئادەتكە ئايلاندۇرۇش 307
§8. خىزمەت ئۈنۈمىنى بارلىق ئاماللار بىلەن يۇقىرى كۆتۈرۈش ... 308
§9. ئەڭ ياخشى ئۇسۇلنىڭ ئۆزى بىر قېتىمدىلا توغرا ئىشلەش ... 309
§10. خاتا لايىھەلەش نۇرغۇن ئىسراپچىلىقنى كەلتۈرۈپ چىقىرىدۇ ... 310

ئۇيغۇر كىتاب تورى www.uyghurkitap.com

§11. تېخىمۇ مۇكەممەل بولۇشقا ئىنتىلىپ، خىزمەتتە «نۆل نۇقسان» لىقنى ئىشقا ئاشۇرۇش 311
§12. ئىچكى خوراشتىن كېلىپچىققان بايلىق ئىسراپچىلىقىنى ئازايتىش 312
§13. ئىشخانا بۇيۇملىرىنىڭ قىممىتىنى زور دەرىجىدە جارى قىلدۇرۇش ... 313
§14. پۇل تاپالمايدىغان تارماق ئاپپاراتلارنى يوقىتىش 313
ئون توققۇزىنچى باب سۈرئىتى تېز بولغان ئادەم پۇل تاپىدۇ، سۈرئىتى ئاستا بولغان ئادەم بېسىلىپ قالغان مالنى ساتىدۇ 315
§1. ئىسكىلاتتا ساقلاش ئاددىي بولسا، تەننەرخىمۇ ئاددىي بولىدۇ 315
§2. ئىسكىلاتتا ساقلانغان ماللارنى ساقلاشتا دائىم كۆرۈلىدىغان 10 چوڭ خاتا ئەھۋال 316
§3. ئىسكىلاتتىكى ماللارنى «تېز، توغرا» بىر تەرەپ قىلىش 317
§4. ئىشلەپچىقىرىشتا سىياسەتنىڭ تەسىرىگە سەل قارىماسلىق كېرەك ... 318
§5. ئېھتىياجغا قاراپ ئىشلەپچىقىرىش، يېڭىدىن بېسىلىپ قېلىش شەكىللىنىشتىن ساقلىنىش 319
§6. سېتىش يوللىرىنى ئېچىشتا چوقۇم كۆپ كاللا ئىشلىتىش كېرەك ... 320
§7. ئىسكىلاتتىكى ماللارنىڭ بېسىلىپ قېلىشىنى كونترول قىلىشنىڭ ئىككى خىل ئۇسۇلى 321
§8. ۋاكالەتچى سودىگەرنى توغرا تاللاش ئىنتايىن مۇھىم 322
§9. «ئىسكىلاتتا بېسىلىپ قالغان مال بولماسلىق» دېگەن نېمە؟ ... 323
§10. «ئىسكىلاتتا بېسىلىپ قالغان مال بولماسلىق»نى باشقۇرۇش ئۇسۇللىرى 324
§11. «ئىسكىلاتتا بېسىلىپ قالغان مال بولماسلىق» نىڭ ئەڭ چوڭ ئەۋزەللىكى 325
§12. «ئىسكىلاتتا بېسىلىپ قالغان مال بولماسلىق» تەك باشقۇرۇش ئۇسۇلىدىكى بەش چوڭ هالقا 326
§13. «ئىسكىلاتتا بېسىلىپ قالغان مال بولماسلىق» نى ئەمەلگە ئاشۇرۇشنىڭ زۆرۈر شەرتلىرى 327
§14. «ئىسكىلاتتا بېسىلىپ قالغان مال بولماسلىق» نى يۈرگۈزۈشنىڭ مۇھىم نۇقتىلىرى 328

يىگىرمىنچى باب ھېچقانداق ئاقىلانە پىلاننىڭ يوقلۇقىنى بىلگەندە، كەسكىن قول ئۇزۇش كېرەك 329
§1. خەۋپ ـ خەتەرلىك جەمئىيەتتە بازارغا بەك چوقۇنۇپ كەتمەسلىك كېرەك 329
§2. خەۋپ ـ خەتەردىن ئۆزىنى دالدىغا ئېلىش زىياندىن مۇداپىئە كۆرۈشتىكى بىر خىل تەدبىر 330
§3. شىركەت ئارزۇ ـ ئىستەك ئىچىدە ئۆلۈپ قالمىسۇن 331
§4. ھەربىر كۈننى كىرىزىس كۈنى دەپ قاراش 332
§5. شىركەتتە پەيدا بولىدىغان يوشۇرۇن خەۋپكە ھوشيار بولۇش كېرەك ... 333
§6. بىپەرۋالىق قىلىپ چوڭ زىيان پەيدا قىلىپ قويۇشتىكى تۆت خىل ئەھۋال 334
§7. پىشقان ساھەلەرنىڭ ئىستراتېگىيەسىدىكى يوشۇرۇن ئاپەت ... 335
§8. ئالدىنى ئېلىش پىلانىنى تۈزۈپ، تۇيۇقسىز يۈز بەرگەن ۋەقەلەرگە تاقابىل تۇرۇش 336
§9. مىزان، ئۆلچەملەرنى بىلمەي تۇرۇپ، يېڭىلىق يارىتىمەن دېگىلى بولمايدۇ 337
§10. تەشكىللىنىپ تىجارەت قىلىپ، مەبلەغ سېلىش خەۋپ ـ خەتىرىنى تارقاقلاشتۇرۇش 338
§11. ئىمكانقەدەر سۆلەتۋازلىق قىلماسلىق 339
§12. شىركەتنىڭ سودا مەخپىيەتلىكىنى ئوبدان قوغداش كېرەك ... 340
§13. كىرىزىسنى پۈرسەتكە ئايلاندۇرۇشنىڭ ئۈچ خىل ئۇسۇلى 341
§14. زىياننىڭ ئالدىنى ئېلىش خىزمىتىنى قېلىپلاشتۇرۇش 342
§15. زىياننىڭ كېڭىيىپ كېتىشىدىن ساقلىنىش كېرەك 343
§16. قايتۇرما زەربە بېرىپ باشقۇرۇش كىرىزىسنى بىخ ھالىتىدىلا يوقىتىدۇ 344
§17. كىرىزىستىن چىقىۋېلىشنىڭ يولىنى تېپىش 345
§18. توختامدىكى قىلتاقتىن ساقلىنىش 345
§19. گۇۋاھنامە ۋە تامغا ئالدامچىلىقىغا دىققەت قىلىش كېرەك 346

ئۇيغۇر كىتاب تور بېكىتى www.uyghurkitap.com

مۇقەددىمە

غوجايىن بولۇشقا بېلىڭىز چىڭمۇ ؟

غوجايىن بولۇشقا بېلىڭىز چىڭمۇ ؟ مەيلى سىز جەمئىيەتكە يېڭى قەدەم قويۇپ ئىگىلىك تىكلەشكە تۇتۇنغان ياكى شىركەتتە بىر مەزگىل خىزمەت قىلغان ۋە ياكى تۈزۈلمىدىن قۇتۇلۇپ ئۆز ئالدىڭىزغا باشقۇرغۇچى بولۇشقا تەييارلانغان ئادەم بولۇشىڭىزدىن قەتئىينەزەر شۇ سەمىڭىزدە بولسۇنكى، بىر شىركەتنى باشقۇرۇشقا يالغۇز قىزغىنلىق بولسىلا كۇپايە قىلمايدۇ. شۇڭا چوقۇم پىسخىكا، ئوي ـ پىكىر، قاراش قاتارلىق جەھەتلەردە ئۆزگىرىش ھاسىل قىلىشىڭىز كېرەك. شۇنداق قىلالىسىڭىز لاياقەتلىك غوجايىن بولالايسىز.

§1. ئۆزىڭىز قىلىشقا تېگىشلىك ئىشنى ياخشى قىلىڭ

شىركەتنىڭ كۆلىمى كېڭەيمىگەن چاغلاردا غوجايىن بەزى ئۇششاق ئىشلارنى سورۇشتە قىلىشقا ۋاقىت چىقىرالايدۇ. بىراق شىركەت كۆلىمى كېڭەيگەندىن كېيىن شىركەتنىڭ تەشكىلىي قۇرۇلمىسى مۇرەككەپلىشىپ كېتىدۇ، بۇ چاغدا غوجايىن ئۆزى قىلىشقا تېگىشلىك ئىشنى ياخشى قىلىشى كېرەك.

1. ئىستراتېگىيە ۋە يۆنىلىشنى ياخشى بەلگىلەڭ. بۇ غوجايىن قىلىشقا تېگىشلىك ئىش. ئىستراتېگىيە ئېنىق بولسا شىركەتنىڭ ئىلگىرىلىشى تېز بولىدۇ. شۇڭا غوجايىنلىق رولىڭىزنى ياخشى جارى قىلدۇرۇڭ، بۇ سىزنىڭ بۇرچىڭىز.

2. رەھبەرلىك كوللېكتىپىنى ياخشى تەشكىللەڭ. شىركەتتە ياخشى ئىستراتېگىيە بولسىمۇ لاياقەتلىك باشقۇرغۇچى بولمىسا بىكار. شۇڭا ئىقتىدارلىق، باشقۇرۇشقا ماھىر كىشىلەرنى تاللاپ رەھبەرلىك كوللېكتىپى تەشكىللەڭ، بۇ ناھايىتى مۇھىم.

ئادەتتە يۈنىلىشنى بەلگىلەپ رەھبەرلىك كوللېكتىپىنى ياخشى قۇرۇۋالغاندىن كېيىن يۈنىلىشنى ئېگىلەپ كاللىڭىزنى سەگەك تۇتۇڭ، بەزىدە ئىنچىكە ئىشلارغا ئارىلىششقا، ھەتتا بەزى كىچىك ئىشلارنى قىلىشقا توغرا كېلىدۇ. بىراق مۇۋاپىق بولسۇن، ئەھۋالنى ياخشى ئىگىلەڭ، يۈنىلىشنى تەكشۈرۈپ تۇرۇڭ، ئەمما ھەممىگە بەك چات كىرىۋالماڭ.

باشقۇرۇش بىلوگى

تىنچ ئوكيان قۇرۇلۇش گۇرۇھى چەكلىك مەسئۇلىيەت شىركىتىنىڭ قۇرغۇچىسى يەن جيېخې مۇنداق دېگەن: «ئاشخانىدىكى ماي تۆكۈپ ئۆرۈلۈپ كەتكەن بولسا ئەزەلدىن يۆلىمەيمەن. ئىشتىن كېيىن بۇ ئاشخانىغا كىمنىڭ مەسئۇل بولغانلىقى، ماي تۆكۈشنى كىم ياخشى قويمىغانلىقىنى ئېنىقلاپ، ئاندىن مەسئۇلىيەتنى سۈرۈشتە قىلىمەن. شۇنداق قىلغاندا ئاشخانا باشقۇرۇش سۈپىتىنى ئۆستۈرگىلى بولىدۇ». غوجايىن ئۆز ئىشىنى ياخشى ئىشلىشى، قول ئاستىدىكىلەرنىڭ ئىشىغا ئارىلىشىۋالماسلىقى كېرەك، شۇنداق قىلغاندا شىركەت خىزمەتچىلىرى ئۆزىنى نامايان قىلالايدۇ.

§2. باشقۇرۇشتا ئادەمگەرچىلىك، باشقۇرۇش ۋە قانۇنغا ئەھمىيەت بېرىش

1. «قانۇن» ھەممىنىڭ ئاساسىدۇر.

ئادەمگەرچىلىك، باشقۇرۇش ۋە قانۇنلارنىڭ ئىچىدە «قانۇن» ھەممىنىڭ ئاساسىدۇر. ھەرقانداق تەشكىلات ۋە رەھبەر قانۇن ۋە تۈزۈمنى باشقۇرۇشنىڭ چىقىش نۇقتىسى قىلىشى كېرەك. رەھبەر كونكرېت مەشغۇلات جەريانىدا ئەزالىرىغا قانۇن ـ ئىنتىزامغا رىئايە قىلىش ھەققىدە تەربىيە بېرىشى، ئاساسىي ھەرىكەت ئۆلچىمى تۈزۈپ ئۆزى باشلامچىلىق بىلەن ئىجرا قىلىشى، قانۇنغا رىئايە قىلىشتا باشلامچى ۋە ئۈلگە بولۇشى كېرەك.

2. «باشقۇرۇش» تونۇش دېمەكتۇر.

قانۇن ـ تۈزۈمنى ئادەملەر تۈزىدۇ، ۋاقىتنىڭ ئۆتۈشىگە ئەگىشىپ ئۆزگىرىش بولۇشى مۇمكىن. ناۋادا تۈزۈم ئۆزگەرمەي بىر خىل تۇرۇۋەرسە

ئۇيغۇر كىتاب تورى
www.uyghurkitap.com

قاتماللىشىپ بىيۇروكراتچىلىق كېلىپچىقىشى، ئۆزگىرىشچان سودا مۇھىتىغا ماسلىشىش ۋە ئادەم باشقۇرۇش قىيىنلىشىپ كېتىشى مۇمكىن.

3. «ئادەمگەرچىلىك» كىشىلەر قەلبىنى مايىل قىلىش دېمەكتۇر.

باشقۇرۇش «ئادەمگەرچىلىك» تىن ئايرىلالمايدۇ. تولۇق باشقۇرۇش تۈزۈملىرى مۇۋاپىق بولۇشى ھەمدە ئادەمگەرچىلىككە ئۇيغۇن بولۇشى، كۆپچىلىكنىڭ خىزمەت قىزغىنلىقى ۋە يوشۇرۇن ئىقتىدارىنى ئۇرغۇتالايدىغان بولۇشى لازىم. تەشكىللىي باشقۇرۇش جەريانىدا رەھبەر كىشىلەر قەلبىنى مايىل قىلىشى، ئادەمگەرچىلىكنى ئۇنتۇپ قالماسلىقى كېرەك. رەھبەر بولغان ئادەم مۇشۇنداق باشقۇرسا ئاندىن كارخانا ھاياتىي كۈچكە تولۇپ تېز تەرەققىي قىلىدۇ. شۇڭا سىز كىشىلەر قەلبىنى مايىل قىلىشقا ئەھمىيەت بەرمىسىڭىز شىركىتىڭىز روناق تاپمايدۇ.

باشقۇرۇش بىلوگى

رەھبەر باشقىلارنى يېتەكلەش جەريانىدا «باشقۇرۇش»، «قانۇن» ئاساسىدا «ئادەمگەرچىلىك» كە ئەھمىيەت بېرىشى كېرەك. بۇ نۇقتىنى ئىشقا ئاشۇرغاندا كۆزلىگەن مەقسەتكە يەتكىلى بولىدۇ.

§3. باشقۇرۇش ئاز ھەم ساز بولسۇن

بەزىلەر ئادەم باشقۇرۇشنى ھوقۇقىنى نامايان قىلىشتۇر دەپ قارايدۇ، شۇڭا بۇ خىلدىكى ئادەملەر توختىماي ۋاتىلداپ باشقىلارنى ئۆزىگە خوش - خوش دېگۈزۈشكە خۇشتار كېلىدۇ. ئەمەلىيەتتە ئادەم باشقۇرۇش ئۇنچىۋالا ئاددىي ئەمەس، ئۇنىڭ ئۆزى بىر پەن ھېسابلىنىدۇ. شۇڭا رەھبەر چېۋەر، باشقىلاردىن ئىقتىدارلىق بولۇشى كېرەك، ھەممە ئىشنى ئۆزى قول سېلىپ ئىشلىشى ھاجەتسىز. ئۇ چوقۇم چوڭ ئىشلارغا كۆڭۈل بۆلۈشى، كىچىك ئىشلارغا ئارىلىشىۋالماسلىقى كېرەك.

1. رەھبەر ئىشنىڭ دەسلەپىدە ئىقتىدارىنى نامايان قىلىشى كېرەك.

ئەمەلىيەت شۇنى ئىسپاتلىدىكى، رەھبەر نۇرغۇن ئىشلاردا ھەممە ئىشنى ئۆزى قول سېلىپ ئىشلىشىنىڭ ھاجىتى يوق، پەقەت ئىپادە بىلدۈرۈپ قويسىلا كۇپايە. بۇ خىل ئىپادە ئادەتتە ئاخىرقى قارارنى ئوتتۇرىغا قويۇش بولۇپ ئىپادىلىنىدۇ، ئۇنى يەنە «تەدبىر بەلگىلەش» دېيىشكىمۇ بولىدۇ، بۇ رەھبەرنىڭ ئۆز ئىقتىدارىنى نامايان قىلىشى

ھېسابلىنىدۇ. شۇڭا غوجايىن باشقۇرۇش جەريانىدا تاللاش ۋە ۋاز كېچىشنى ئۆگىنىشى كېرەك.

2. رەھبەر ئىشنىڭ ئۆتتۈرا ھالقىسىدا ئىقتىدارىنى نامايان قىلىشى كېرەك.

رەھبەر ئىشنىڭ مۇھىم ھالقىسىنى تۇتۇشقا ئەھمىيەت بېرىشى، كوللېكتىپ ھەمكارلىققا يېتەكچىلىك قىلىشى، ئاخىرقى غەلىبىنى قولغا كەلتۈرۈشى لازىم. شۇڭا غوجايىن قول ئاستىدىكىلەرنى باشقۇرۇشتا ئۈششاق ئىشلارنى ئۇلارنىڭ قىلىشىغا تاپشۇرۇپ مۇھىم ئىشلاردا ئۆزى قارار چىقىرىشى كېرەك. غوجايىن شىركەتنىڭ تىجارەت پائالىيىتىنى مۇكەممەللەشتۈرۈپ تەرەققىياتنىڭ يۈقىرى باسقۇچىنى كۆتۈۋېلىشقا تەييارلىق كۆرۈشى، يۇقىرى باسقۇچ شەكىللەنگەندىن كېيىن، يېڭى نىشانغا قاراپ ئىلگىرىلىشى، يېڭى ساھەدە ئۆز تالانتىنى نامايان قىلىشى كېرەك.

باشقۇرۇش بىلوگى

يۇزەكى جەھەتتىن قارىغاندا «ئىقتىدارلىق» ياكى «ئىقتىدارسىز» بولۇش بىر - بىرى بىلەن سىغىشالمايدۇ، بىراق خىزمەت ئۇسۇلى جەھەتتىن قارىغاندا غوجايىن ئىقتىدارلىق بولغاندا قول ئاستىدىكىلەرنى ياخشى ئىدارە قىلغىلى بولىدۇ.

§4. سودىدا پايدىغا بەك بېرىلىپ كەتمەڭ

غوجايىن ھەم باشقۇرۇشنى بىلىشى ھەم سودىنى ياخشى قىلىشى كېرەك. چۈنكى ئۇ سودىنى ياخشى قىلغاندا ئاندىن شىركەتنى ياخشى باشقۇرالايدۇ.ئۇزاقتىن بۇيان جۇڭگولۇقلارنىڭ كاللىسىدا پۇلغا قارىتا بىر تەرەپلىمە قاراش بولغاچقا، ئۇلارنىڭ كاللىسىدىكى مەنىۋى دۇنيا بىلەن ماددىي دۇنيا ئارىسىدا چوڭ ھاڭ پەيدا بولدى. پۇل ھەققىدىكى خاتا قاراش نامراتلىقنىڭ يىلتىزى ھېسابلىنىدۇ. بىر سودىگەرنىڭ نەزىرىدە پۇل ئۇنىڭ روھىي دۇنياسىدىكى تېپىپ تۈگەتكىلى بولمايدىغان بايلىقتۇر، شۇڭا پۇل تېپىش ئىستىكى ئۇچايلا ئۇنىڭ غايىسىگە ئايلىنىپ بۇ ئىستەك كۈچىيىدۇ. بۇ چاغدا يىراق بىر مەنزىل ئۇلارنى كۈرەش قىلىشقا، بوشاشماي تىرىشىشقا ئۈندەيدۇ ۋە ئۇلارنىڭ ھاياتىي كۈچىنى ئۇرغۇتۇپ

ئۇيغۇر كىتاب تورى www.uyghurkitap.com

بەختكە ئېرىشتۈرىدۇ.

شۇڭا غوجايىن «سودا دېمەك پۇل تېپىش دېمەكتۇر» دېگەن ئوينى تاشلىشى كېرەك. بىلىش كېرەككى، پۇلنى چوڭ بىلىدىغان كىشىگە نىسبەتەن ئېيتقاندا پۇل ئۇنىڭ دوستى ھەم دۈشمىنى؛ پۇل ئۆزگىرىپ تۇرىدۇ. ھەقىقىي سودىگەر پۇل، ئادەم ۋە كەسپتىن ئىبارەت ئۈچ ئىشقا ئەھمىيەت بېرىدۇ. بۇ مەنىدىن ئېيتقاندا ئۇنىڭ پايدىسى ئىنسابلىق پايدا ھېسابلىنىدۇ. غوجايىن شىركەتنى قۇرۇش، باشقۇرۇشتا مۇشۇ خىل پىسخىكىلىق ھالەتتە خىزمەتچىلەر، پايچىكلار ۋە جەمئىيەت بىلەن بولغان ئالاقىنى كۆچەيتسە نىشانىغا ئاسان يېتەلەيدۇ.

باشقۇرۇش بىلوگى

بىر ھەقىقىي سودىگەر زور مەنىۋى كۈچكە ئىگە بولۇشى، پۇل تېپىشقا بەك بېرىلىپ كەتمەسلىكى بەلكى ئۆزىنىڭ يىراق غايىسى ئۈچۈن ئىلگىرىلىشى كېرەك. شۇنداق قىلغاندا ئۇنىڭ سودىسى، باشقۇرۇشى ئىنسان تەبىئىتىنى نۇرلاندۇرىدۇ.

§5. ئېسىل پىسخىك ساپا ھەممىدىن ئەۋزەلدۇر

شىركەت باشقۇرۇش غوجايىنغا نىسبەتەن پىسخىك ساپا جەھەتتىكى قاتتىق سىناق بولۇپ، ئۇ بىر خىل ئۇزاق مەزگىللىك جىسمانىي تەلەپ، خىزمەتكە بولغان بىر خىل سەرپىيات، زور بېسىم ئالدىدا ھودۇقۇپ نېمە قىلىشنى بىلمەي ساراسىمىگە چۈشمەيدىغان، تەدبىرنى چوقۇم ئەمەلىيلەشتۈرىدىغان، شۇنداقلا يامان ئاقىۋەتكە تاقابىل تۇرالايدىغان بىر خىل ئىقتىدار ھېسابلىنىدۇ، بۇ ئىقتىدارلارنىڭ ھەممىسى ئىنتايىن زۆرۈردۇر. باشقۇرغۇچىغا نىسبەتەن ئېيتقاندا ئېسىل پىسخىك ساپا ئاساسلىقى تۆۋەندىكى بىر نەچچە نۇقتىنى ئۆز ئىچىگە ئالىدۇ:

1. ئۆزىنى توغرا تونۇش، ئارتۇقچىلىقىنىلا كۆرمەي كەمچىلىكىنىمۇ كۆرۈش، ئۆزىنى قالتىس چاغلىماسلىق، تېجەشلىك ۋە مەرد بولۇش.

2. خىزمەتتىكى روھىي ھالىتى كۆتۈرەڭگۈ، بىر خىل بولۇش، ھەر خىل ئىختىساسلىقلارنىڭ پىسخىك مايىللىقىنى بىلىشكە ماھىر بولۇش، تەسىر قىلىش كۈچى كۈچلۈك بولۇش.

3. ئىرادىلىك بولۇش، ھەر خىل زىددىيەتلەرنى ھەل قىلالايدىغان،

مەقسىتى ئېنىق، ئىش بىجىرىشى كەسكىن بولۇش، كۆزلىگەن نىشانغا يەتمىگىچە بولدى قىلمايدىغان ئىرادە ۋە روھى بولۇش.

4. كىشىلىك مۇناسىۋىتى ياخشى، ئومۇمىيلىققا ئەھمىيەت بېرىدىغان بولۇش، چوڭ ـ كىچىك ئىشلاردا پىرىنسىپتا چىڭ تۇرۇش ۋە ئىنتىپاقلىققا ئەھمىيەت بېرىش، ھەر خىل مەسىلىلەرنى مۇۋاپىق ھەل قىلالايدىغان بولۇش.

5. كەسىپچانلىقى كۈچلۈك، غايىسىنى ئىشقا ئاشۇرالايدىغان بولۇش، تەشكىلنىڭ تەرەققىياتى ئۈچۈن بوشاشماي تىرىشىش روھى بولۇش.

باشقۇرۇش بىلوگى

غوجايىننىڭ قانداق نەتىجىگە ئېرىشىشى زور جەھەتتە ئۇنىڭ پىسخىك ساپاسىنىڭ قانداق بولۇشىغا باغلىق. تەمكىن، ئىشقا پىشقان بولسا مۇۋەپپەقىيەت قازىنىشى تېز، نەتىجىسى زور بولىدۇ.

§6. جۇڭگونىڭ كارخانا باشقۇرۇشىدىكى نۇقسانلار

دۇنيا سودا تەشكىلاتىنىڭ سابىق باش ئەمەلدارى مۇر ئەپەندى جۇڭگونىڭ ھازىرقى كارخانا باشقۇرۇشى 30 يىل بۇرۇنقى ياپونىيە، 100 يىل بۇرۇنقى ئەنگلىيەنىڭ كارخانا باشقۇرۇشىغا باراۋەر كېلىدىكەن دېگەنىدى. ئۇنداقتا، جۇڭگونىڭ كارخانا باشقۇرۇشىدىكى قالاقلىقنى كەلتۈرۈپ چىقارغان نۇقسانلار قايسىلار؟

1. جۇڭگو كارخانىلىرىدا ئەقىللىق كىشىلەر بەك كۆپ، دانا كىشىلەر بەك ئاز، دانىشمەنلەر يوق دېيەرلىك.

2. جۇڭگو كارخانىلىرى باشقۇرۇشتا تەجرىبە ۋە ئەمەلىيەتنى ئاساس قىلىپ، باشقۇرۇش بىلەن ئەمەلىيەتنى يېتەكلەش رولىغا سەل قارايدۇ. نەتىجىدە كارخانا باشقۇرۇش ئۈنۈمى تۆۋەن، نەتىجىسى ناچار بولىدۇ.

3. جۇڭگو كارخانىلىرىنىڭ ئاساسىي باشقۇرۇشى ياخشى ئەمەس. ھەتتا دىرېكتورلارمۇ ئۆز مەجبۇرىيىتى ۋە بۇرچىنى ئېنىق بىلمەيدۇ، نەتىجىدە بۇنداق كارخانىلار ئۇزاققا قالماي ۋەيران بولىدۇ.

4. جۇڭگو كارخانىلىرىغا نىسبەتەن باشقۇرۇش قائىدىسى ناھايىتى مۇھىم، ئۇ تەرتىپ ۋە تۈزۈمدىن ئىبارەت ئىككى خىل مەنىگە ئىگە. ئەمما جۇڭگو كارخانىلىرىدا تەرتىپلەشكەن نەرسىلەر بەك ئاز.

www.uyghurkitap.com

5. ياپونىيە كارخانىلىرى سۈپەتكە بەك ئەھمىيەت بېرىدۇ، ئاشخانا، ئائىلىدىمۇ شۇنداق. بىراق جۇڭگو كارخانىلىرى سۈپەتكە سەل قارايدۇ.

6. ياپونىيە كارخانىلىرى سۈپەتكە، تەرتىپكە بەك ئەھمىيەت بېرىدۇ، ياپونىيە زاۋۇتلىرىدا ئىشچىلارنى باشقۇرىدىغان ئادەمنى ئۇچراتقىلى بولمايدۇ. بۇرۇن ئېغىر خاتالىق ئۆتكۈزگەنلەر قورسىقىنى يېرىپ ئۆلۈۋالاتتى، ھازىر ئۇنداق قىلمايدۇ، ئەمما ئۇلارنىڭ بۇ خىل روھى ھازىرمۇ مەۋجۇت. جۇڭگو كارخانىلىرىدا ئىشچىلارنى باشقۇرىدىغان ئادەم بولمىسا بەزى ئىشچىلار تىكىۋېتىشى مۇمكىن.

باشقۇرۇش بىلوگى

پۇقراۋى كارخانىلارنىڭ مەسىلىسى كارخانا رەھبىرىنىڭ ساپاسىغا باغلىق. دۆلەت ئىگىلىكىدىكى كارخانىلاردا دېموكراتىيە كۆپ، پۇقراۋى كارخانىلاردا مۇستەبىتلىك ئېغىر. شۇڭا غوجايىنلار مەسىلىنى ئۆزىدىن ئىزدىشى كېرەك، شۇنداق قىلغاندا شىركەتنى يېڭى ھاياتىي كۈچكە ئىگە قىلالايدۇ.

§7. ئىشلارنى كىچىك غوجايىن باشقۇرسۇن، ئادەمنى چوڭ غوجايىن باشقۇرسۇن

چوڭ شىركەتنىڭ لىدىرى بىلەن كىچىك شىركەتنىڭ غوجايىنىنى سېلىشتۇرىدىغان بولساق ئىشلارنى كىچىك غوجايىن باشقۇرىدىغانلىقى، ئادەملەرنى چوڭ غوجايىن باشقۇرىدىغانلىقىنى بايقايمىز. بىر شىركەت غوجايىنىنىڭ قانداق قىلىپ ئىش باشقۇرىدىغان غوجايىندىن ئادەم باشقۇرىدىغان غوجايىنغا ئايلىنىشى پۈتۈنلەي ئۇنىڭ تىرىشچانلىقىغا باغلىق.

شىركەت غوجايىنى ئادەم باشقۇرۇشتا قانداق باشقۇرۇشى كېرەك؟ مېنىڭچە ئۇ بىرىنچىدىن، ئادەم باشقۇرۇش؛ ئىككىنچىدىن، ئادەم تەربىيەلەش؛ ئۈچىنچىدىن، ئادەم ئىشلىتىشكە ئەھمىيەت بېرىشى كېرەك. بۈگۈنكى كۈندە «ئادەم باشقۇرۇش» دېگەن سۆز خۇددى قۇلاقتا مۇشت ئۇرغاندەك ئاڭلانسىمۇ شىركەت باشقۇرۇشتا يەنىلا بۇنىڭغا دىققەت قىلىشقا توغرا كېلىدۇ.

ھەر قانداق بىر شىركەتتە باشقۇرۇش تۈزۈمى ۋە ئىش ئورنى ئىنتىزامى بولىدۇ. بۇلار بىر شىركەتنىڭ نورمال پائالىيىتىنى قوغداشتا كەم بولسا بولمايدىغان نەرسىلەردۇر. شىركەت قۇرغان غوجايىن ئالدى بىلەن بۇ تۈزۈم ۋە ئىنتىزاملارنى بېكىتىشى ھەمدە ئۇلارنى شىركەت خىزمەتچىلىرىنىڭ ھەرىكەت مىزانىغا ئايلاندۇرۇشى كېرەك.

نۇرغۇن شىركەت كۆلىمى كىچىك چاغدا شىركەت غوجايىنى ئۇستام شاگىرتنى يېتەكلەش ئۇسۇلىنى قوللىنىپ ئۆز ئەمەلىيىتى بىلەن تەربىيە بېرىش، ئۆزى ئۈلگە بولۇش ئارقىلىق ھەربىر خىزمەتچىگە قانداق ئىشنى قىلىشقا بولىدىغانلىقى، قانداق ئىشنى قىلىشقا بولمايدىغانلىقىنى بىلدۈرۈشكە ئادەتلەنگەن؛ ئەمما ئۇلار تەرەققىي قىلىپ كۆلىمى مەلۇم باسقۇچقا يەتكەندە بۇ ئۇسۇل ئاقمايدۇ. شۇڭا بۇ چاغدا تۈزۈم ئارقىلىق ئادەم باشقۇرۇش شىركەت غوجايىنىنىڭ بىر تۈرلۈك مۇھىم خىزمىتىگە ئايلىنىدۇ.

باشقۇرۇش بىلوگى

شىركەت چوقۇم كۈندىن - كۈنگە تەرەققىي قىلىپ زورىيىدۇ، بۇ جەرياندا غوجايىنىنىڭ ھەرىكىتىدىمۇ ئۆزگىرىش بولۇشى كېرەك. ئەڭ روشەن ئۆزگىرىش ئۇنىڭ ئىش باشقۇرىدىغان غوجايىندىن ئادەم باشقۇرىدىغان غوجايىنغا ئايلىنىشىدۇر.

§8. پۇلغا يېقىن، خىزمەتچىلەردىن يىراق تۇرۇڭ

جېجياڭ خاڭجۇ ۋاخاخا شىركىتىنىڭ دىرېكتورى زۇڭ چىڭخۇ: «غوجايىن پۇلغا يېقىن تۇرۇشى كېرەك، ئۇنداق بولمىغاندا قولىدا قانچە پۇلى بارلىقىنى ئۇنتۇپ قېلىپ مەبلەغ سېلىشنى ئويلىمايدۇ. شۇنىڭ بىلەن بىر ۋاقىتتا خىزمەتچىلەردىن يىراق تۇرۇشى، يىراقتىن باشقۇرۇشى، خىزمەتچىلەرنىڭ كۆزىگە كىرىۋالماسلىقى كېرەك» دېگەنىدى.

1 . ئاساسىي قاتلامدىكى خىزمەتچىلەرنى باشقۇرۇش دىرېكتورنىڭ مەسئۇلىيىتى.

شىركەت تەرەققىي قىلغاندا غوجايىن ئاينى ئېتەك بىلەن

ئۇيغۇر كىتاب تورى www.uyghurkitap.com

ياپماسلىقى، ئالىي دىرېكتورلارنى كونكرېت كەسپىي ئىشلارنى باشقۇرۇشقا تەكلىپ قىلىشى، ئاساسىي قاتلامدىكى خىزمەتچىلەرگە خىزمەت ئورۇنلاشتۇرۇش، تەربىيەلەش قاتارلىق ئىشلارنى دىرېكتورنىڭ بېجىرىشىگە تاپشۇرۇشى، غوجايىن خىزمەتچىلەرنى ئازراق باشقۇرۇشى، خىزمەتچىلەردىن يىراقراق تۇرۇشى كېرەك.

2. غوجايىن باشقىلارنىڭ كۆڭلىدىكىنى بىلىپ تۇرسىلا كۇپايە.

كارخانىدا ئىختىساسلىقلار بىلەن پۇل ئوخشىمايدۇ. غوجايىن باشقىلارنىڭ كۆڭلىدىكىنى بىر ـ بىرلەپ بىلىپ تۇرۇشى، ئۇلارغا ئىشىنىشى لازىم. تەكشۈرۈش پىلانىنى ئىشلەشتە غوجايىن بىۋاسىتە ئارىلاشمىسىمۇ خىزمەتچىلەر يەنىلا تىرىشىپ ئىشلەپ تاماملايدۇ. شۇڭا رەھبەر خىزمەتچىلەرنىڭ كۆڭلىدە نېمە ئويلاۋاتقانلىقىنى بىلىپ تۇرۇشى، ئۇلارنىڭ قەلبىنى ئۆزىگە رام قىلىشقا ماھىر بولۇشى كېرەك، شۇنداق قىلغاندا ئۇ شىركەتنى يەنىلا ياخشى باشقۇرالايدۇ.

3. مەبلەغ سېلىش تەدبىرىنى تۈزۈش غوجايىننىڭ ماھارىتىگە باغلىق.

غوجايىنلارغا نىسبەتەن مەبلەغ سېلىش تەدبىرى بەلگىلەش ۋە پۇلنى قانداق خەجلەشنى ئۆگىنىۋېلىش ئەڭ مۇھىم. مەيلى مەبلەغ سېلىش تۈرلىرى ياكى بازار مەبلەغ ئەھۋالى بولسۇن ھەممىسى غوجايىننىڭ مەبلەغ يۈرۈشتۈرۈش ماھارىتىنىڭ قانداق بولۇشىغا باغلىق. شۇڭا غوجايىن پۇلنى قانداق خەجلەش، خەتەردىن قانداق قۇتۇلۇش، مەبلەغنى قانداق سېلىش قاتارلىقلارنى توغرا تونۇپ يەتكەندە، «پۇلنى پۇل تاپىدۇ» دەك تىجارەت نىشانىنى ئىشقا ئاشۇرغىلى بولىدۇ.

باشقۇرۇش بىلوگى

يېقىندىن ئىگىلىك تىكلىگەندە غوجايىن1 ـ سەپكە چوڭقۇر چۆكۈشى، خىزمەتچىلەر بىلەن ئىچقويۇن ـ تاشقويۇن بولۇپ كېتىشى كېرەك؛ شىركەت زورايغاندىن كېيىن غوجايىن پۇل بىلەن كۆپ ئۇچرىشىدۇ، پۇل خەجلەشنى ئۆگىنىدۇ. بۇ ئۆزگىرىش قانداق پەيدا بولىدۇ؟ بۇ ئەتراپتىكى مۇھىت ۋە باسقۇچقا باغلىق.

§9. غوجايىن ئولتۇرۇۋالسا قول ئاستىدىكىلەر يېتىۋېلىشى مۇمكىن

شىركەتتە غوجايىن ھوقۇقىغىلا تايىنىۋالماستىن، ھەممە ئىشتا باشلامچى بولۇشى، كۆپچىلىك بىلەن جاپا ـ مۇشەققەتتە ھەمدەم بولۇشى كېرەك، شۇنداق قىلغاندا ئۇ ئاندىن قول ئاستىدىكىلەرنى يېتەكلەپ ماڭالايدۇ. غوجايىن شىركەتنىڭ سەركىسى بولغاچقا ئېغىر يۈكنى زىممىسىگە ئېلىشى، باشقىلارغا ئۈلگە بولۇشى، سۆز ـ ھەرىكىتىگە ۋە باشقىلارغا بولغان تەسىرىگە ئەھمىيەت بېرىشى، 1 ـ سەپكە تەشەببۇسكارلىق بىلەن ئاتلىنىشى كېرەك.

1. غوجايىن ئۆزى ئۈلگە بولۇپ، كۆپچىلىككە ياخشى خىزمەت مۇھىتى يارىتىپ بېرىشى لازىم.

غوجايىن ھەممەيلەننىڭ دىققەت ـ نەزىرىدە بولغاچقا ھەرقانداق ئىشتا ئۆزىنىڭ بۇرچىنى ئۇنتۇپ قالماسلىقى كېرەك. شىركەت رەھبىرى ئۆزىگە قاتتىق تەلەپ قويسا ئاندىن قول ئاستىدىكىلەر ئۇنىڭدىن ئۆگىنىدۇ ـ دە، تۈرتكىلىك رول ئوينايدۇ.

2. غوجايىن كىبىرىنى تاشلىشى، كىچىك ئىشلاردىمۇ تەشكىلىنىڭ مەدەنىيەت ئېڭى ۋە قىممەت قارىشىنى قوغدىشى كېرەك.

بەزى غوجايىنلار ئىشىنىڭ ئالدىراشلىقىنى باھانە قىلىپ ئۆزىنى چوڭ تۇتىدۇ، ئۆزىگە قاتتىق تەلەپ قويمايدۇ، نەتىجىدە قول ئاستىدىكىلىرى ئۇنىڭ گېپىنى ئاڭلىمايدۇ. شۇڭا غوجايىنلار كىچىك ئىشلاردىمۇ ئۆزىگە چوقۇم قاتتىق تەلەپ قويۇشى لازىم.

باشقۇرۇش بىلوگى

غوجايىن ئۆزى باشلامچىلىق قىلسا قول ئاستىدىكىلەرگە غايەت زور ئىلھام بولىدۇ. غوجايىن خىزمەتكە قىزغىن ئىشتىياق باغلىسا ئۇنىڭدىن ئەتراپتىكىلەر تەسىرلەنمەي قالمايدۇ ـ دە، خىزمەتنى تېخىمۇ ئاكتىپلىق بىلەن ئىشلەيدۇ.

§10. ئۆزىڭىزدىن قابىلىيەتلىكلەرنى دادىل ئىشلىتىڭ، ئۆزىڭىز قابىلىيەتلىك بولۇۋالماڭ

ئامېرىكىنىڭ 2 ـ نۆۋەتلىك زۇڭتۇڭى يوهان ئادامىس دۆلەتنىڭ مۇستەقىللىقى ئۈچۈن ئۆچمەس تۆھپە قوشقان. ئۇ ۋاشىنگىتوننىڭ ئورنىغا ئامېرىكىغا زۇڭتۇڭ بولغاندا ئامېرىكا ـ فىرانسىيە مۇناسىۋىتى بۇزۇلغانىدى. ئۇرۇش پارتلاشقا ئاز قالغاندا ئادامىس ئۆزىنىڭ ھەربىي تالانتى يوقلۇقىنى ھېس قىلىپ ۋاشىنگىتوننىڭ قايتا ئوتتۇرىغا چىقىشىنى تەلەپ قىلماقچى بولغان.

ئەمما، ئۇنىڭ بۇ ئويى ئۇنىڭ يېقىنلىرىنىڭ قارشىلىقىغا ئۇچرىغان. ئۇلار ۋاشىنگىتون ئوتتۇرىغا چىقسا خەلقنىڭ ئۇنىڭغا بولغان ھۆرمىتى قوزغىلىدۇ، نەتىجىدە خەلق ئۇنىڭدىن مېھرىنى ئۈزەلمەي قالىدۇ، شۇنداق بولغاندا ئادامىسنىڭ زۇڭتۇڭلۇق ئورنى تەھدىتكە ئۇچرايدۇ دەپ قارىغان. ئادامىس ئۆز پىكرىدە چىڭ تۇرۇۋېلىپ ۋاشىنگىتوننى يەنە بىر قېتىم ئوتتۇرىغا چىقىپ ئامېرىكا قۇرۇقلۇق ئارمىيەسىگە باش قوماندان بولۇشقا تەكلىپ قىلغان. ھېلىمۇ ياخشى ۋاشىنگىتون قوشۇن باشلاپ يولغا چىقىش ھارپىسىدا ئادامىس دىپلوماتىك يوللار ئارقىلىق ئامېرىكا ـ فىرانسىيە مۇناسىۋىتىنى ئوڭۇشلۇق ئەسلىگە كەلتۈرۈپ ئامېرىكىنى ئۇرۇشتىن ساقلاپ قالغان.

ئادامىسنىڭ يىراقنى كۆرەرلىكى كىشىنى قايىل قىلىدۇ. بۇنىڭدىن ھەقىقىي رەھبەرنىڭ ھەممە ئىشنى ئۆزى قول سېلىپ ئىشلەيمەن دەپ تۇرۇۋالماي ئىقتىدارلىقلارنى بىلىشكە ۋە ئۇلارنى ئىشقا سېلىشقا ماھىرلىقىنى، بولۇپمۇ ئۆزىدىن تېخىمۇ ئىقتىدارلىق كىشىنى ئىشلىتىشكە جۈرئەت قىلالايدىغانلىقىنى كۆرۈۋالغىلى بولىدۇ. ناۋادا رەھبەر بولغان ئادەم ھەممە ئىشقا چېپىلىۋالسا يارىماس ئادەمگە ئايلىنىپ قېلىشى مۇمكىن.

باشقۇرۇش بىلوگى

غوجايىن ئادەم ئىشلىتىشكە ماھىر بولۇشى، قابىلىيەتلىك بولۇۋالماسلىقى، ئومۇمىيلىقتا ئەھمىيەت بېرىشى، ھەقىقىي

قابىلىيەتلىكلەرنى ئىشلىتىشنى بىلىشى كېرەك، مانا بۇ رەھبەرلىك قىلىشنىڭ ئاساسىي مەقسىتى.

§11. شىركەتنى ناچار شارائىتتا تەرەققىي قىلدۇرۇشنى ئۆگىنىۋېلىڭ

بازار ئىگىلىكى قايىنىمىدا تىجارەتكە ماھىر بولغان شىركەتلەرنىڭ ئوقىتى روناق تاپىدۇ، بەزى شىركەتلەر تىجارەتنى ياخشى باشقۇرمىغانلىقى ئۈچۈن قىيىن مۇھىتتا تېپىرلايدۇ. ئېسىڭىزدە بولسۇنكى، تىجارەتكە ماھىر بولسىڭىز ئوقىتىڭىز ئاستا ـ ئاستا روناق تاپىدۇ، بىز ئادەتتە ئوقىتى ياخشى شىركەتلەرگە ئالقىش ياغدۇرۇشقا ئادەتلىنىپ قالغان، ئەمەلىيەتتە دۇنيادىكى نۇرغۇن ياخشى شىركەتنىڭ ھەممىسى ناچار شارائىتتا بوشاشماي تىرىشىپ تەدرىجىي تەرەققىي قىلىپ بۈگۈنكى كۈنگە ئۇلاشقان. شىركەت خوجايىنلىرىغا نىسبەتەن ئېيتقاندا ناچار شارائىت ئۆزىنى چېنىقتۇرۇشنىڭ ياخشى پۇرسىتى ھېسابلىنىدۇ.

1. ناچار شارائىتتا تەرەققىي قىلىشنى ئۆگىنىۋېلىڭ

ھازىر مەملىكەت ئىچىدىكى كاپىتال بازىرىدا دۆلەت كاپىتالى، خەلقئارا كاپىتال ۋە ئەلئارا كاپىتالدىن ئىبارەت ئۈچ خىل كاپىتال تەڭ دەۋر سۈرىدىغان ۋەزىيەت شەكىللەندى، بۇ ئۈچ خىل كاپىتال ئىچىدىكى دۆلەت كاپىتالى دۆلەت ئىلكىدىكى شىركەتكە، خەلقئارا كاپىتال دۆلەت ھالقىغان شىركەتكە، ئەلئارا كاپىتال خۇسۇسىي شىركەتكە ماس كېلىدۇ. دۆلەت ئىلكىدىكى شىركەت مونوپول ئورۇندا بولغاچقا كۆلىمى چوڭ، بايلىقى مول بولىدۇ؛ دۆلەت ھالقىغان شىركەتلەر كەسىپ زەنجىرىنى ئىگىلەپ تۇرغاچقا دۇنيانىڭ ھەممە يېرىدە مەۋجۇت؛ خۇسۇسىي شىركەتلەرنىڭ كۆپىنچىسى كىچىك شىركەت بولغاچقا تەبىئىي ھالدا رىقابەت مۇھىتىدا مەۋجۇت بولۇپ تۇرىدۇ. دۆلەت كاپىتالى دۆلەت ھالقىغان شىركەتلەر بىلەن رىقابەتلىشىشكە توغرا كېلىدۇ.

2. تېخى مۇكەممەللەشمىگەن بازار ئىگىلىكى مۇھىتىدا تەرەققىي قىلىشنى ئۆگىنىۋېلىڭ

1993 ـ يىلىدىن بۇرۇن «شىركەت قانۇنى» يوق ئىدى، ئۇ چاغدا

ئۇيغۇر كىتاب تور بېكىتى
www.uyghurkitap.com

پۇقراۋى كارخانىلارنىڭ كۆنى ناچار ئىدى؛ 1993 ـ 1999 ـ يىللىرى شىركەت قېلىپى شەكىللەندى؛ 2000 ـ يىلىدىن بۇيان شىركەتلەر يېڭى ئىگىلىك تىكلەش دەۋرىگە قەدەم قويدى. كەلگۈسىدىكى بازار رىقابىتىدە نۇرغۇن شىركەت يەنىلا تېخى مۇكەممەللەشمىگەن بازار ئىگىلىكى مۇھىتىغا دۇچ كېلىشى مۇمكىن. شىركەتنى ساقلاپ قېلىش ئۈچۈن غوجايىن چوقۇم ناچار شارائىتتا كۆنۈشى ۋە تەدرىجىي تەرەققىي قىلىشى لازىم.

باشقۇرۇش بىلوگى

خۋاڭ خوڭشېڭ (شياڭگاڭ چۇاڭۋېي گۇرۇھى مۇدىرىيىتىنىڭ سابىق مۇدىرى): «خۇسۇسىي شىركەت قۇرۇش تەس ئەمەس، ئەمما باشقۇرۇش تەس، چۈنكى خۇسۇسىي شىركەتلەر ھۆكۈمەتنىڭ قوللىشىدەك ئەۋزەل شارائىتقا ئىگە بولالمايدۇ، ناچار شارائىتتا كۈن كەچۈرىدۇ. ھۆكۈمەت ئەڭ كۆپ بولغاندا بىزنىڭ ياشاش مۇھىتىمىزنى ياخشىلاپ قويىدۇ، ئاخىرىدا يەنىلا ئۆزىمىزگە تايانمىساق بولمايدۇ. چۈنكى بىزنىڭ شىركىتىمىز خۇسۇسىي شىركەت بولغاچقا ھاياتىي كۈچىمىزنى كۈچەيتمىسەك مەۋجۇت بولۇپ تۇرالمايمىز» دېگەن.

§12. ۋاقىت بويىچە باشقۇرۇش ئارقىلىق داڭلىق سودىگەر بولغىلى بولىدۇ

ۋاقىت بويىچە باشقۇرۇش ئارقىلىق غوجايىنغا ياردەملىشىپ كۈندىلىك، ھەپتىلىك ھەتتا ئايلىق پىلانىنى مۇۋاپىق ئورۇنلاشتۇرغىلى بولىدۇ. ۋاقىت بويىچە باشقۇرۇش ماھارىتىنى قوللىنىش ھەربىر كىشىگە نىسبەتەن ناھايىتى مۇھىم. بۇ خىل باشقۇرۇشنى يولغا قويۇشتا مۇئەييەن مەشىق قىلىشقا توغرا كېلىدۇ، شۇڭا بىز بۇ جەھەتلەردە كۆپرەك دىققەت قىلىشىمىز كېرەك.

1. ھەر كۈنى ئەتىگەندە بىر كۈنلۈك ئىشلارنى تىزىملاپ چىقىڭ.
2. ئىشلەشكە تېگىشلىك باشقا خىزمەتلەرنىمۇ تىزىملاپ قويۇڭ.
3. شۇ كۈنى پۈتتۈرەلمىگەن خىزمەتلەرنى قايتا ئورۇنلاشتۇرۇڭ.
4. قاتنىشىدىغان ئۇچرىشىشنى ئېسىڭىزدە ساقلاڭ.
5. بىر جەدۋەل تۈزۈپ شۇ ئايدا ۋە كېيىنكى ئايدا قىلىشقا تېگىشلىك ئىشلارنى يېزىپ قويۇڭ.
6. كەلگۈسىدىكى مەلۇم ۋاقىتتا ئىشلەشكە تېگىشلىك خىزمەتلەرنى

تىزىملاپ قويۇش.

7. خىزمەت ئۈستىلىڭىز پاكىز تۇرسۇن.

8. ھۆججەت ـ ماتېرىياللىرىڭىزنى مۇقىم بىر يەرگە قويۇڭ.

9. كېرەكسىز ھۆججەت ـ ماتېرىياللىرىڭىزنى بىر تەرەپ قىلىۋېتىڭ.

10. كومپيۇتېردىكى ھۆججەتلەرنى قەرەللىك ساقلاپ مېڭىڭ ھەمدە كومپيۇتېرنى تازىلاپ تۇرۇڭ.

باشقۇرۇش بىلوگى

ئىشنى ئۆزىدىن باشلاش، كۈندىلىك ئىشنى شۇ كۈنى پۈتتۈرۈش، خىزمەتنى ئەستايىدىل ئىشلەش لازىم، بۇ باشقۇرۇشنىڭ جەۋھىرى.

§13. شىركەتنى تەرەققىي قىلدۇرۇش تۆت باسقۇچنى بېسىپ ئۆتىدۇ

بىر شىركەتنىڭ قۇرۇلۇشى ۋە تەرەققىي قىلىپ زورىيىشى ئۇچۇن نۇرغۇن ئىسسىق ـ سوغۇقلارنى باشتىن كەچۈرۈشكە توغرا كېلىدۇ. بۇ جەرياندا شىركەت خىزمەتچىلىرى روھىنى ئۇرغۇتۇپ تۆۋەندىكىدەك تۆت باسقۇچنى بېسىپ ئۆتۈشكە توغرا كېلىدۇ:

1. 3 ــ 5 يىللىقچە دەسلەپكى باسقۇچ، بۇ باسقۇچتا ئادەتتە شىركەتنىڭ ئىستراتېگىيەسى بولمايدۇ، پۈتۈنلەي تەجرىبە، سېزىمگە تايىنىشقا توغرا كېلىدۇ. بۇ شىركەتنىڭ ئېگىلىك تىكلەش، تەجرىبە توپلاش باسقۇچى بولۇپ، بۇ باسقۇچتا شىركەتنى ساقلاپ قېلىش ئەڭ مۇھىم ئىش ھېسابلىنىدۇ.

2. 8 ــ 10 يىللىقچە باسقۇچ، بۇ باسقۇچ شىركەتنىڭ تەشكىلىي قۇرۇلمىسىنى تەڭشەش باسقۇچى بولۇپ، ئىستراتېگىيەلىك باشقۇرۇش تەرەققىي قىلىدۇ. شىركەتتە رايون، بايلىق، جاي، تەننەرخ جەھەتتە ئىلغار مەھسۇلات، رايونلار بويىچە پەرقلىنىدىغان مەھسۇلات، ئۆزئارا تولۇقلايدىغان مەھسۇلات، كىچىك مۇلازىمەت مەھسۇلاتى ئىشلەپچىقىرىلىدۇ. بۇلارنىڭ ھەممىسى چوڭ شىركەتنىڭ يۈرۈشلۈك مەھسۇلاتى ھېسابلىنىدۇ. پەسىل، بايراملىق مەھسۇلاتلار

ئۇيغۇر كىتاب تور بېكىتى
www.uyghurkitap.com

ئىشلەپچىقىرىلىدۇ، بۇ مەھسۇلاتلارنىڭ تىجارىتى بازار، ماركا بويىچە ئىنچىكە ئايرىلىپ زەنجىرسىمان تىجارەت قىلىنىدۇ.

3. 20 ــ 35 يىلغىچە «ئادىمىيلىشىش» باسقۇچى، بۇ شىركەتنىڭ يېڭىلىق يارىتىش، خېرىدار چاقىرىپ مەبلەغ كىرگۈزۈش باسقۇچى بولۇپ، بۇ باسقۇچتا 2 ـ قېتىم ئىگىلىك تىكلەش ياكى مەبلەغ يۈرۈشتۈرۈش يولغا قويۇلىدۇ، يېڭى سەكرەپ ئىلگىرىلەش تاماملىنىدۇ.

4. 45 ــ 55 يىلغىچە باسقۇچ، بۇ باسقۇچتا شىركەت ئىزباسار يېتىشتۈرۈش، دەۋر ئالمىشىش، دۆلەت ھالقىغان تىجارەت بىلەن شۇغۇللىنىش مەسىلىسىگە دۇچ كېلىدۇ. شۇڭا بۇ باسقۇچتا شىركەت رەھبىرى كۆپرەك ئىستراتېگىيەلىك لايىھەلەشكە تېخىمۇ كۆپرەك قاتنىشىشى كېرەك.

باشقۇرۇش بىلوگى

دۇنيادىكى ئائىلىۋى شىركەتلەرنىڭ ئوتتۇرىچە ئۆمرى 24 يىل، جۇڭگودىكى جەمەت خاراكتېرلىك شىركەتلەرنىڭ ئوتتۇرىچە ئۆمرى سەككىز يىل، ئوتتۇرا ـ كىچىك شىركەتلەرنىڭ ئوتتۇرىچە ئۆمرى 29 يىل بولماقتا. كەسكىن بازار رىقابىتىدە نۇرغۇن شىركەت قۇرۇلۇپ ئۇزاق ئۆتمەيلا تاقىلىپ قالماقتا. بۇ بىزدەك باشقۇرغۇچىلارنى شىركەت بىلەن تەڭ ئىلگىرىلەپ ئۇلۇغۋار نىشاننى ئىشقا ئاشۇرۇشنى تەلەپ قىلىدۇ.

§14. رولىڭىزنى ھەر ۋاقىت ئالماشتۇرۇپ تۇرۇڭ

جۇڭگو كارخانىلىرىدا بىر خىل تىپىك ئەھۋال بار، ئۇ بولسىمۇ نۇرغۇن كارخانىلاردا كارخانىچىلار ياكى كارخانا قۇرغۇچىلار شىركەتتىن داڭلىق بولۇپ كېتىدۇ. جۇڭگودا بۇنداق كارخانا قەھرىمانلىرى كۆپ ئۇچرايدۇ. بۇ ئەھۋالغا قانداق قاراش كېرەك؟

1. كارخانىلار ئىگىلىك تىكلەش باسقۇچىدا قەھرىمانلارغا موھتاج.

كارخانىلارنىڭ ئىگىلىك تىكلەش باسقۇچىدا كارخانا قۇرغۇچىلار ئۆزىنىڭ جەلپ قىلىش كۈچىگە تايىنىپ كارخانىنى مۇۋەپپەقىيەت يولىغا باشلايدۇ، بۇنىڭ پايدىسى كۆپ. بۇ كارخانا قەھرىمانلىرى تىرىشىپ كارخانىنى يۈكسەك تەرەققىياتقا ئېرىشتۈرىدۇ، بۇ ئاسان ئىش ئەمەس.

2. شەخسىي قەھرىمانلىقنىڭ خىرىسىغا توغرا مۇئامىلە قىلىش لازىم.

شۇنىسى ئېنىقكى، كارخانا قۇرغۇچىلار سوغۇققان بولۇشى، باشقىلارنىڭ مەدھىيە سۆزلىرىگە ئاسانلا ئالدىنىپ قالماسلىقى كېرەك. ئەمەلىيەتتە كارخانا تەرەققىي قىلىپ مەلۇم باسقۇچقا يەتكەندە كارخانا قۇرغۇچىلار قەھرىمانلارنى قانداق يېتىشتۈرۈشتىن ئىبارەت خىرىسقا دۇچ كېلىدۇ.

3 . شەخسىي قەھرىماننى تەشەببۇسكارلىق بىلەن تەشكىلىي قەھرىمانغا ئايلاندۇرۇش كېرەك.

ئىگىلىك تىكلەش باسقۇچىدا شىركەت كۆلىمى تېخى كىچىك بولغاچقا كارخانا قۇرغۇچى كۆپچىلىكنى يېتەكلەپ بايلىق يارىتىدۇ، كېيىن كارخانا تەرەققىي قىلىپ مەلۇم كۆلەمگە يەتكەندە ياخشى بىر تەشكىل بارلىققا كېلىدۇ، بۇ چاغدا كارخانا قۇرغۇچى بۇ تەشكىلدىن چېكىنىپ چىقىشى كېرەك، شۇنىڭدىن كېيىن بۇ تەشكىل داۋاملىق تەرەققىي قىلىدۇ. مانا شەخسىي قەھرىماننىڭ تەشكىلىي قەھرىمانغا ئايلىنىشى جەھەتتىكى بىر خىل مۇۋەپپەقىيىتىدۇر.

باشقۇرۇش بىلوگى

ناۋادا كارخانا قۇرغۇچىلار بۇ ئۆزگىرىشنى ياخشى ئورۇندىمىسا كۆپچىلىككە ياخشى باشلامچىلىق قىلالمايدۇ. نەتىجىدە كارخانا تەرەققىياتى باشتىن - ئاخىر بىر ئىزدا توختاپ قېلىپ، تەرەققىي قىلىپ زورىيىشتىن سۆز ئاچقىلى بولمايدۇ ۋە رىقابەتكە قاتنىشالمايدۇ.

ئۇيغۇر كىتاب تورى
www.uyghurkitap.com

بىرىنچى باب
تۈزۈم ئارقىلىق ئادەم باشقۇرۇش، بەلگىلىمە بويىچە ئىش كۆرۈش، شىركەتنى قېلىپلاشقان تەرەققىيات يولىغا باشلاش

بىر يۈرۈش مۇكەممەل تۈزۈم غوجايىننىڭ ئىختىساسلىقلارنى باشقۇرۇش، شىركەتنى تۈزەشتىكى مۇھىم ئەڭگۈشتىرى، شىركەتتە تۈزۈم بولمىسا ئىشلار قالايمىقانلىشىپ كېتىدۇ. بىر تەجرىبىلىك رەھبەر قېلىپلاشقان باشقۇرۇش چارىسى ئارقىلىق قول ئاستىدىكىلەرگە رەھبەرلىك قىلسا باشقۇرۇشى تېخىمۇ ئۈنۈملۈك، ئىشلىرى تەرتىپلىك بولىدۇ.

§1. تۈزۈم شىركەتنىڭ جېنى

تۈزۈم بولمىسا ئىشلار قالايمىقانلىشىپ كېتىدۇ. بىر شىركەتكە نىسبەتەن تۈزۈم ئەڭ مۇھىم، باشقىلىرى 2 ـ ئورۇندا تۇرىدۇ. شىركەت باشقۇرۇشتا پۈتۈنلەي ئەخلاققا تايىنىپ قول ئاستىدىكىلەرنى يېتەكلەش مۇمكىن ئەمەس، شۇڭا يەنىلا تۈزۈمگە تايىنىشقا توغرا كېلىدۇ.

1 . ئىنتىزامغا رىئايە قىلىش ئۈچۈن ئادەمگەرچىلىك قىلماسلىق كېرەك.

ئىنتىزام رەھىمسىز بولغاچقا كىشىلەر ئاسان قوبۇل قىلالمايدۇ. بىراق ئىنتىزام ئادەمگەرچىلىك بىلەن سىغىشالمايدۇ، يەنە كېلىپ بۇ ئىككىسى شىركەتنىڭ هايات ـ ماماتىغا مۇناسىۋەتلىك. غوجايىن ئاق كۆڭۈللۈك قىلسا تەشكىلىي ئىنتىزام بۇزغۇنچىلىققا ئۇچراپ، غوجايىن ئوڭايسىز ئەھۋالغا چۈشۈپ قالىدۇ، ھەتتا باشقىلارنىڭ ئىشەنچىسىگە ئېرىشەلمەي، زىيان تارتىش ئەھۋالى كېلىپچىقىدۇ.

2. ئىنتىزام ئالدىدا ھەممەيلەن باراۋەر بولۇشى كېرەك.

شىركەت بەلگىلىگەن ھەر خىل قائىدە - تۈزۈملەر قۇرۇق شەكىلگە ئايلىنىپ قالماسلىقى لازىم. غوجايىن بۇ قائىدە - تۈزۈملەرنى ئەمەلىيلەشتۈرۈشكە كاپالەتلىك قىلىشى، ئىنتىزامغا بويسۇنمىغانلارنى بايقىغان هامان باغرى يۇمشاقلىق قىلماي قاتتىق جازالىشى كېرەك. ھەممەيلەن ئىنتىزامغا ئاڭلىق بويسۇنىدىغان ياخشى كەيپىيات يارىتىش ئۈچۈن ئالدى بىلەن غوجايىن ئۆزى ئىنتىزامغا ئاڭلىق ھالدا بويسۇنۇشى، ھەم ئىجرا قىلىشى، ئۆزى ئۈلگە كۆرسىتىشى كېرەك. ئەگەر رەھبەر ئىنتىزامغا بۇزغۇنچىلىق قىلىپ تۇرۇپ قول ئاستىدىكىلەرنى ئىنتىزامغا بويسۇنۇشقا زورلىسا، قول ئاستىدىكىلەرنىڭ نارازىلىقىنى قوزغاپ قويۇشى، ئۇلارنى باشقۇرۇشى قىيىنلىشىپ كېتىشى مۇمكىن.

باشقۇرۇش بىلوگى

ئىنتىزامغا بويسۇنمىغانلارنى بايقىغان هامان باغرى يۇمشاقلىق قىلماي قاتتىق جازالاش كېرەك. شىركەت خىزمەتچىلىرىدە شىركەتنىڭ قائىدىسىگە ھەممەيلەن ئاڭلىق بويسۇنىدىغان ياخشى كەيپىيات يارىتىش ئۈچۈن غوجايىن قائىدىگە ئاڭلىق ھالدا بويسۇنۇشنى ئۆزىنىڭ باش تارتىپ بولمايدىغان بۇرچى دەپ بىلىشى كېرەك.

§2. شىركەت باشقۇرۇشتا قانۇن ئاساسى بولۇشى لازىم

شىركەتتە قائىدە - تۈزۈملەر مۇكەممەل بولسا ئاندىن قانۇن ئاساسىغا ئىگە بولىدۇ. خىزمەتچىلەر بۇ قائىدە - تۈزۈملەرگە ئەمەل قىلمىسا جازالىنىدۇ. بىر يۇرۇش ياخشى قائىدە - تۈزۈم ھەتتا بىر نەچچە ئاساسىي باشقۇرغۇچىنى بېسىپ چۈشۈشى مۇمكىن.

1. تۈزۈم ئارقىلىق تەرتىپنى ئاددىيلاشتۇرۇش كېرەك.

كارخانىلارنى باشقۇرۇشتا تۈزۈمنى قاتتىق ئىجرا قىلىش، ئۇنۇمنى ئاشۇرۇش، تەرتىپنى ئاددىيلاشتۇرۇش كېرەك. بۇ ئەمەلىيەتتە باشقۇرۇشقا ماس كېلىدىغان مۇھىم پرىنسىپتىن ئىبارەت، شۇنداق قىلغاندا مۇرەككەپ تەرتىپنى ئاددىيلاشتۇرغىلى بولىدۇ.

2 . تۈزۈمنىڭ ۋاقىت خاراكتېرلىك ئىكەنلىكىنى ياخشى ئىگىلەش كېرەك.

ئۇيغۇر كىتاب تور بېكىتى
www.uyghurkitap.com

قائىدە تۈزۈشتىكى مەقسەت خىزمەت جەريانىدا ئېنىق بولمىغان ئىشلارغا قارىتا ئېنىق ئۆلچەم بېكىتىشتىن ئىبارەت. شۇنىڭ ئۈچۈن ئۇنىڭ ۋاقىت خاراكتېرى كۈچلۈك بولىدۇ، شۇنداقلا يەنە دەۋر مۇھىتىغا ماس كېلىدىغان قىلىپ تۈزۈلىدۇ، شۇڭا ۋاقىت، مۇھىتتا ئۆزگىرىش كۆرۈلگەندە قائىدە ـ تۈزۈممۇ ئۆزگىرىدۇ.

باشقۇرۇش بىلوگى

بىر تەجرىبىلىك غوجايىن قول ئاستىدىكىلەرنى قائىدە ـ تۈزۈم ئارقىلىق باشقۇرۇشقا ماھىر بولۇشى كېرەك. شىركەتتە تۈزۈم بولمىسا ئىشلار قالايمىقانلىشىپ كېتىدۇ. ياخشى قائىدە ـ تۈزۈم بولغاندا ئاندىن غوجايىننىڭ باشقۇرۇشى تېخىمۇ ئۈنۈملۈك، مۇكاپات ۋە جازاسى مۇۋاپىق، ئىشلىرى تەرتىپلىك بولىدۇ.

§3. تۈزۈم مۇكەممەل بولمىسا ئاۋارىچىلىك تۇغۇلىدۇ

شىركەتنى ياخشى باشقۇرۇش ئۈچۈن قائىدە ـ تۈزۈملەر مۇكەممەل بولۇشى كېرەك. تۈزۈم شىركەتنىڭ ھەرقايسى ھالقىلىرىنىڭ ئايلىنىشىغا قارىتا چىقىرىلغان كونكرېت بەلگىلىمە بولۇپ، بارلىق خىزمەتچىلەرنىڭ ئەمەل قىلىشى تەلەپ قىلىنىدىغان ھەرىكەت مىزانى، شۇنداقلا باشقۇرۇش جەھەتتىكى مەشغۇلات سىستېمىسىدۇر.

1. تۈزۈمنى ئۈزۈكسىز مۇكەممەللەشتۈرۈش كېرەك.

تۈزۈم بولغاچقا خىزمەتچىلەر ئورتاق ھەرىكەت ئۆلچىمىگە ئېرىشىدۇ، تۈزۈم بولغاچقا باشقۇرۇشنى ئاددىيلاشتۇرغىلى، سۈپەتنى ئۆستۈرگىلى، شۇ ئارقىلىق ئەقلىي باشقۇرۇشنى ئىدراكلىق باشقۇرۇشقا ئۆزگەرتكىلى بولىدۇ. بىراق، تۈزۈمنى ئۆز پېتى ئىجرا قىلىۋەرمەي ئۈزۈكسىز مۇكەممەللەشتۈرۈشىمىز كېرەك.

2. تۈزۈم دەۋر بىلەن تەڭ ئىلگىرىلىشى كېرەك.

بازارنىڭ ئۈزۈكسىز تەرەققىي قىلىشىغا ئەگىشىپ خېرىدارلارنىڭ ئېھتىياجىمۇ مۇناسىپ ھالدا ئۆزگىرىپ تۇرىدۇ، تۈزۈم ئېھتىياجغا ماس كەلمىسە ئۇنى تۈزۈشنىڭ ھاجىتى يوق. تۈزۈمنى خىزمەت، باشقۇرۇش ئەمەلىيىتى جەريانىدا ئۈزۈكسىز يېڭىلاش، تولۇقلاش ۋە

مۇكەممەللەشتۈرۈش لازىم، شۇنداق قىلغاندا خىزمەتچىلەر تايىنىدىغان ئاساسقا ئېرىشىپ قارىغۇلارچە ئەمگەك قىلىشتىن ساقلانغىلى بولىدۇ.

باشقۇرۇش بىلوگى

تۈزۈمنىڭ بارلىققا كېلىشى ئىجتىمائىيلاشقان چوڭ ئىشلەپچىقىرىشنىڭ ئېھتىياجىغا ماسلىشىش ئۈچۈندۇر. جەمئىيەتنىڭ ئۆزگىرىشىگە ئەگىشىپ تۈزۈممۇ ۋەزىيەتنىڭ ئېھتىياجى ۋە زاماننىڭ تەلىپىگە ئۇنچىۋالا ماسلىشىپ كېتەلمەيدۇ. دەۋر ئېھتىياجىغا ماسلىشىش ئۈچۈن قائىدە - تۈزۈملەرنى ئۈزۈكسىز مۇكەممەللەشتۈرۈشكە توغرا كېلىدۇ.

§4. بۇيرۇقنى قەتئىي ئىجرا قىلغاندا نازارەت قىلىشقا ئەپلىك بولىدۇ

ئەمەلىيلەشمىگەن تۈزۈمنىڭ قىلچە رولى بولمايدۇ. شۇڭا غوجايىن قائىدە - تۈزۈملەرنى بېكىتكەندىن كېيىن يولغا قويۇلۇش ئەھۋالىنى نازارەت قىلىشى كېرەك. نازارەت قىلىشتا تۆۋەندىكىدەك پرىنسىپلارغا ئەمەل قىلىش لازىم.

1. ھەر كۈنى مەخسۇس ۋاقىت ئاجرىتىپ خىزمەتلەرنى تەكشۈرۈش. غوجايىن ھەر كۈنى ئۆزىگە تەۋە خىزمەتلەرنىڭ بىر قىسمىنى تەكشۈرۈشى، تەكشۈرۈش ۋاقتى ۋە مەزمۇنىنى ئۆزگەرتىپ تۇرۇشى كېرەك.

2. خىزمەتلەرنى دەرىجە ئاتلاپ تەكشۈرۈش. غوجايىن خىزمەتلەرنىڭ قانداق كېتىۋاتقانلىقىنى باشقۇرغۇچىدىن سورىماي بەزى مەسىلىلەرنى قول ئاستىدىكىلەردىن سورىسىلا كۇپايە.

3. كۆپ سوئال سوراش. غوجايىن خىزمەتنىڭ ئەمەلىي ئەھۋالىنى ئىگىلەش ئۈچۈن ئاساسىي قاتلامدىكى خىزمەتچىلەردىن ھەقىقىي ئۇچۇرلارنى سۈرۈشتە قىلىشى لازىم، شۇنداق قىلغاندا توغرا تەدبىر بەلگىلىشكە قولايلىق بولىدۇ.

4. غوجايىن ئۆزى بايقىغان سەۋەنلىكنى قايتا تەكشۈرۈشى كېرەك. غوجايىن سەۋەنلىكنى بايقىغاندىن كېيىن ۋاقتىدا ھەرىكەتكە كېلىپ تۈزىتىشى، ئاندىن قايتا تەكشۈرۈشى كېرەك.

ئۇيغۇر كىتاب تور بېكىتى
www.uyghurkitap.com

باشقۇرۇش بىلوگى

بىر تەجرىبىلىك غوجايىن قول ئاستىدىكىلەرنى قائىدە ـ تۈزۈم بويىچە باشقۇرۇشقا ماھىر كېلىدۇ. ئۇ ياخشى قائىدە ـ تۈزۈم تۈزگەندە ئاندىن قول ئاستىدىكىلەرنى ئۈنۈملۈك باشقۇرالايدۇ، مۇكاپاتلاش ـ جازالاش مۇۋاپىق بولۇش، ئىشنى مۇۋاپىق قىلىشنى ھەقىقىي ئىشقا ئاشۇرالايدۇ.

§5. «ئادەم بىلەن باشقۇرۇش» ئازگىلىدىن قۇتۇلۇش

ئەڭ ياخشى باشقۇرۇش ئۇسۇلى ئىلمىي باشقۇرۇش بولۇپ، ئىلمىي باشقۇرۇشتا تۈزۈم بىلەن ئادەم باشقۇرۇشقا، بەلگىلىمە بويىچە ئىش كۆرۈشكە، ئادەم بىلەن باشقۇرۇش قارىشىنى چۆرۈپ تاشلاشقا توغرا كېلىدۇ. «ئادەم بىلەن باشقۇرۇش» ئازگىلىدىن قۇتۇلۇشتا مۇھىمى ئۇنىڭ كەمچىلىكىنى ئېگىلەش ھەمدە ھەل قىلىش چارىسىنى تېپىپ چىقىش لازىم.

1. باشقۇرغۇچىنىڭ ئەقىل ـ پاراسىتى، سەۋىيەسى چەكلىك بولغاچقا «ئادەم بىلەن باشقۇرۇش» نى يولغا قويۇش جەريانىدا بەزى سەۋەنلىكلەرنى سادىر قىلىشى مۇمكىن.

2. «ئادەم بىلەن باشقۇرۇش» روشەن مەجبۇرلاش تۈسىگە ئىگە، دېموكراتىيە تۈسى كەمچىل، تەدبىر بەلگىلەشتە ئاسان خاتالىق كۆرۈلىدۇ، كىشىلىك مۇناسىۋەت ناچارلىشىدۇ. «ئادەم بىلەن باشقۇرۇش» تا ئادەم ئاساس قىلىنغاچقا «بىر كىشى مەنسەپكە چىقسا بىر تۇركۇم ئادەمنى باشقىدىن خىزمەتكە قويۇش» ئەھۋالى كۆرۈلۈپ، خىزمەتچىلەرنىڭ كاللىسىدا تەڭسىزلىك تۇيغۇسى پەيدا بولۇشى مۇمكىن، بۇ «خەلقنىڭ ئىتتىپاقلىقى» غا پايدىسىز.

3. «ئادەم بىلەن باشقۇرۇش» تا ئادەمگەرچىلىك ئۆتكىلىدىن ئۆتۇش قىيىن، تۇغقانلىرىنى تارتۇقلاپ، ياتلارنى جازالاش، ئۆز يېقىنلىرىنىلا ۋەزىپىگە قويۇش ئەھۋالى كۆرۈلسە رەھبەر نوپۇزى ۋە ئۇيۇشتۇرۇش كۈچىنى تەدرىجىي يوقىتىدۇ.

4. «ئادەم بىلەن باشقۇرۇش» تا مەسىلىنىڭ ماھىيىتىنى ھەل قىلغىلى، نېگىزىنى ھەل قىلغىلى بولمايدۇ. «ئادەم بىلەن باشقۇرۇش» نى

يولغا قويغاندا قائىدە ـ تۈزۈملەر بويىچە ئىش كۆرۈشتىن سۆز ئاچقىلى بولمايدۇ، كارخانا ئىستىللى ۋە كارخانا مەدەنىيىتى قۇرۇلۇشىغا پايدىسىز.

باشقۇرۇش بىلوگى

بىر شىركەتتە خىزمەتچىلەرنى قانۇن بويىچە باشقۇرۇشنى يولغا قويۇش، چوقۇم قانۇنغا ئاساسلىنىشنى ئىشقا ئاشۇرۇش كېرەك. شىركەتنىڭ ئىچكى قىسمىدا بىر يۈرۈش ئۈنۈملۈك قائىدە ـ تۈزۈم بولۇش بىر كوللېكتىپنىڭ ھاياتىي كۈچكە ئىگە بولۇشىنىڭ ئاساسىي ئالاھىدىلىكىدۇر.

§6. ياخشى تۈزۈم ئارقىلىق ئەسكى ئادەمنى ئۆزگەرتكىلى بولىدۇ

18 ـ ئەسىرنىڭ ئاخىرى ئەنگلىيە ھۆكۈمىتى ئاھالە كۆچۈرۈش سىياسىتىنى يولغا قويۇپ جىنايەت ئۆتكۈزگەن ئەنگلىيەلىكلەرنىڭ ھەممىسىنى ئاۋستىرالىيە قىتئەسىگە كۆچۈرۈپ ئۇ يەرنى ئاچماقچى بولغان. ئەينى ۋاقىتتا بەزى شەخسىي كېمە غوجايىنى جىنايەتچىلەرنى يالاپ ئېلىپ مېڭىش خىزمىتىنى ھۆددە ئالغان، ئەنگلىيە ھۆكۈمىتى جىنايەتچىلەرنىڭ سانىغا ئاساسەن كېمە غوجايىنلىرىغا ھەق تۆلەش چارىسىنى قوللانغان.

كېمە غوجايىنلىرى كۆپرەك پايدا ئېلىش ئۈچۈن كېمىگە ئادەمنى كۆپ قاچىلىغان. كېمە يولغا چىققاندىن كېيىن كېمە غوجايىنى ھۆكۈمەتتىن پۇل ئالغان، ئەمما جىنايەتچىلەرنىڭ ئاۋستىرالىيەگە ساق ـ سالامەت يېتىپ بېرىش ـ بارالماسلىقى بىلەن كارى بولمىغان. ھەتتا بەزى كېمە غوجايىنلىرى چىقىمنى تېجەش ئۈچۈن جىنايەتچىلەرنى يېمەك ـ ئىچمەكتىن قىسقان، نەتىجىدە جىنايەتچىلەرنىڭ كۆپ قىسمى ئاۋستىرالىيەگە ساق ـ سالامەت يېتىپ بارالمىغان.

كېيىنچە ئەنگلىيە ھۆكۈمىتى بۇ ئەھۋالنى بايقاپ نۇرغۇن تەدبىر قوللانغان بولسىمۇ ئەھۋال ياخشىلانمىغان. ئەنگلىيەلىك بىر پارلامېنت ئەزاسى شەخسىي كېمە غوجايىنلىرىنىڭ ئەمەلىيەتتە تۈزۈم جەھەتتىكى يوچۇقتىن پايدىلانغانلىقىنى بايقاپ قالغان، تۈزۈم جەھەتتىكى يوچۇق دەل ئەنگلىيە ھۆكۈمىتىنىڭ جىنايەتچىلەرنىڭ سانىغا ئاساسەن كېمە

www.uyghurkitap.com

غوجايىنلىرىغا ھەق تۆلەش چارىسىنى قوللانغانلىقى ئىدى. پارلامېنت ئەزاسى ئەنگلىيە ھۆكۈمىتىنىڭ جىنايەتچىلەرنىڭ سانىغا ئاساسەن كېمە غوجايىنلىرىغا ھەق تۆلەش چارىسىنى ئۆزگەرتىپ كېمىدىن چۈشۈپ ئاۋستىرالىيەدە قىرغاقتا چىققان ئەمەلىي ئادەم سانىغا ئاساسەن كېمە غوجايىنلىرىغا ھەق تۆلەش چارىسىنى قوللىنىشنى ئوتتۇرىغا قويغان.

تۈزۈم ئۆزگەرتىلگەندىن كېيىن مەسىلە ئوڭايلا ھەل بولۇپ كەتكەن. كېمە غوجايىنلىرى ھۆكۈمەتتىن ھەربىر كېمىگە بىردىن دوختۇر سەپلەپ بېرىشنى تەلەپ قىلغان ھەمدە كېمىگە نۇرغۇن دورا قاچىلىغان، جىنايەتچىلەرنىڭ تۇرمۇشى زور دەرىجىدە ياخشىلانغان. شۇنىڭ بىلەن كېمە غوجايىنلىرى بىر ئادەمنى ئاۋستىرالىيەگە ساق ـ سالامەت يەتكۈزسە بىر ئۇلۇش ھەقنى ئارتۇق ئالىدىغانلىقىدەك قائىدىنى چۈشىنىپ يەتكەن. ھەم بۇ چارە قوللىنىلغاندىن كېيىن جىنايەتچىلەرنىڭ كېمىدە ئۆلۈپ كېتىش نىسبىتى ئازىيىپ 1% تىن تۆۋەن ھالەتكە چۈشۈپ قالغان.

شىركەتنىڭ تۈزۈمى ئىلمىي، مۇۋاپىق بولسا ئىختىساس ئىگىلىرىنىڭ ئاكتىپلىقىنى زور دەرىجىدە قوزغىغىلى، ئۇلارنىڭ يوشۇرۇن ئىقتىدارىنى جارى قىلدۇرغىلى بولىدۇ؛ ناۋادا شىركەتنىڭ تۈزۈمى مۇۋاپىق بولمىسا ئادەملەرنىڭ ئاكتىپلىقىنى قوزغاش ئۇياقتا تۇرسۇن، بەلكى ئۇلار كۆمۈلۈپ قېلىشى ياكى يۆتكىلىپ كېتىشى مۇمكىن. مانا بۇ تۈزۈمنىڭ سېھرىي كۈچى.

باشقۇرۇش بىلوگى

تۈزۈم ياخشى بولسا يامان ئادەم ياخشى ئادەمگە ئايلىنىشى مۇمكىن، تۈزۈم ياخشى بولمىسا ياخشى ئادەم يامان ئادەمگە ئايلىنىشى مۇمكىن.

§7. شىركەتتە جاۋابكارلىقنى سۈرۈشتۈرۈش تۈزۈمىنى يولغا قويۇش كېرەك

جاۋابكارلىقنى سۈرۈشتۈرۈش تۈزۈمى بىلەن ھوقۇق بىر ـ بىرىدىن ئايرىلالمايدۇ، ئۇنىڭ لوگىكىلىق ئاساسى ھوقۇقتا جاۋابكار بولۇشتۇر، ھوقۇق دائىرىسىدە ئىش چىقسا چوقۇم جاۋابكارلىقنى ئۈستىگە ئالىدىغان

ئادەم بولۇشى كېرەك. جاۋابكارلىقنى سۈرۈشتۈرۈش ئۇسۇلى ئاساسلىقى تۆۋەندىكىدەك ئىككى خىل بولىدۇ:

1. ئۆزىنىڭ جاۋابكارلىقىنى سۈرۈشتۈرۈش. بۇ مەسئۇلىيەتنى تەشەببۇسكارلىق بىلەن ئۈستىگە ئېلىشنى كۆرسىتىدۇ، ئۇ ئاڭلىق ھالدا ئۆزىنى تەكشۈرۈش، ئەيىپ سوراش، سەۋەنلىك ئۆتكۈزۈش تۈپەيلىدىن ئىستېپا بېرىشنى تەلەپ قىلىش قاتارلىقلارنى ئۆز ئىچىگە ئالىدۇ. بۇ ئارقىلىق خىزمەتچىلەرنىڭ ئۆزىنى ئۆزى باشقۇرۇش ئىقتىدارىنى ئۆستۈرگىلى بولىدۇ، بۇ چارە تاشقى بېسىم ئارقىلىق خىزمەتچىلەرنىڭ نەتىجىسىنى ئۆستۈرگەنگە قارىغاندا تېخىمۇ ئۈنۈملۈك.

2. تەشكىلىنىڭ جاۋابكارلىقىنى سۈرۈشتۈرۈش. تەشكىلنىڭ جاۋابكارلىقىنى سۈرۈشتۈرۈشتە سادىر بولغان مەسىلە ياكى ۋەقەنىڭ ئېغىر - يېنىكلىكىگە ئاساسەن كونكرېت جاۋابكارلىقنى سۈرۈشتۈرۈش، جاۋابكارلىقنىڭ دەرىجىسىنى بېكىتىش، يازما تەكشۈرۈش يېزىشقا، ئاشكارا ئەيىپ سوراشقا بۇيرۇش، ئومۇمىي ئۇقتۇرۇش چىقىرىپ تەنقىدلەش، خىزمەت ئورنىدىن يۆتكىۋېتىش، خىزمەتتىن توختىتىش، مەجبۇرىي ئىستېپا بەرگۈزۈش، ۋەزىپىدىن قالدۇرۇش قاتارلىق چارىلەرنى قوللىنىش كېرەك.

باشقۇرۇش بىلوگى

جاۋابكارلىقنى سۈرۈشتۈرۈش تۈزۈمىنىڭ ئەھمىيىتى «ئاپەتنىڭ ئالدىنى ئېلىش»، «ئۆتمۈشتىن ساۋاق ئېلىپ كېيىنكىگە ئىبرەت قىلىش» تىن ئىبارەت. جازالاش پەقەت بىر خىل ۋاستە، ئالدىنى ئېلىش مۇھىم نىشان.

§8. تۈزۈمنى ئىجرا قىلماسلىق تۈزۈم بولمىغاندىنمۇ يامان

تۈزۈم تۈزۈش ئاسان، تۈزۈم بويىچە ئىش كۆرۈش قىيىن، ھەممەيلەننى تۈزۈم بويىچە ئىش كۆرۈشكە كۆندۈرۈش تېخىمۇ قىيىن. بەلگىلىمە بويىچە ئىش كۆرۈش غوجايىنىنىڭ نوپۇزىنىڭ بار - يوقلۇقىغا بېرىپ تاقىلىدۇ. يىغىپ ئېيتقاندا، بەلگىلىمە - تۈزۈملەرنى ئىجرا قىلىشنىڭ قەدەم - باسقۇچى تۆۋەندىكىلەرنى ئۆز ئىچىگە ئالىدۇ:

1. سەپەرۋەرلىك ۋە ئەمەلىيلەشتۈرۈش جەھەتتىكى تەييارلىق خىزمىتىنى ئالدىن ياخشى ئىشلەش.

2. تۈزۈمنى يولغا قويۇشتىن ئاۋۋال مەزمۇنىنى توغرا چۈشىنىش، ئاندىن تەدبىرلەرنى ئوتتۇرىغا قويۇپ ئەستايىدىل ئىزچىللاشتۇرۇش.

3. تۈزۈم ئىجرا قىلىنىش ئەھۋالىنى تەكشۈرۈش ھەمدە غەيرىي ئەھۋال ۋە سەۋەبلەرنى ئېنىقلاش، شۇنداقلا يولغا قويۇش ئۈنۈمىنى تەكشۈرۈش.

4. تۈزۈم ــ بەلگىلىمىلەرنىڭ ئىجرا قىلىنىش ئەھۋالىنى ئىگىلەش ھەمدە ئۈچۈر رەتلەش جەريانىدا قانۇنىيەتنى تېپىپ چىقىش.

5. خىزمەت پوزىتسىيەسى، خىزمەت ئىقتىدارى، كەسپىي تېخنىكا سەۋىيەسى ۋە خىزمەت نەتىجىسى قاتارلىق مەزمۇنلارنى ئۆز ئىچىگە ئالغان ئۇنىۋېرسال سىناشنى يولغا قويۇش.

6 . تەجرىبىلەرنى يەكۈنلەش يەنى مۇۋەپپەقىيەتلىك تەجرىبىلەرنى يەكۈنلەش، ساۋاقنى خۇلاسىلەش ئارقىلىق ئۇلارنى تۈزۈملەشتۈرۈش.

باشقۇرۇش بىلوگى

تۈزۈمنى ئەستايىدىل ئىجرا قىلىش، ئىجرا قىلىنىش ئەھۋالىنى قەرەللىك تەكشۈرۈپ تۇرۇش كېرەك، بۇ تۈزۈم ئارقىلىق باشقۇرۇشنىڭ ئۈنۈمىنى جارى قىلدۇرۇشتىكى مۇھىم ھالقا.

§9. تۆۋەندىكىلەرنى تۈزۈم ئارقىلىق باشقۇرۇش كېرەك

خەن فېيزى «ئەلنى ئىدارە قىلىشنىڭ يۇقىرى چېكى تۆۋەندىكىلەرنىڭ تۈزۈمنى ئىجرا قىلماسلىقىغا پۇرسەت يارىتىپ بەرمەسلىك كېرەك دېگەن. ئۇ ئادەملەرنىڭ ھەممىسى پايدا قوغلىشىپ زىياندىن قېچىش خۇسۇسىيىتىگە ئىگە، شۇڭا ئەلنى ئىدارە قىلىشتا قاتتىق قول بولۇشنى ئاساس قىلىش كېرەك» دەپ قارىغان. شۇڭا باشقۇرۇش جەھەتتە ئۈنۈملۈك تۈزۈم ئارقىلىق تۆۋەندىكىلەرنى چەكلەپ تۇرغاندا كۆپچىلىك ئامالسىز ھالدا تەشكىل ئالدىدا مەسئۇلىيەتنى ئۆز ئۈستىگە ئالىدۇ، يامان ئىش قىلمايدۇ.

بىر شىركەتنى باشقۇرۇش خۇددى بىر كەسىپنى باشقۇرغان بىلەن ئوخشاش. كۈچلۈك بازار رىقابىتى جەريانىدا غوجايىنلار كۆپىنچە زېھنىنى

تاشقى بازارنى قانداق ئېچىشقا قارىتىدۇ، سودا سۆھبىتى ئۆتكۈزگەندە بەزىدە قول ئاستىدىكىلەرنى باشقۇرۇشنى بوشاشتۇرۇپ قويىدۇ ياكى ھوقۇقنى بېرىپ قويۇپ كارى بولمايدۇ، نەتىجىدە يامان نىيەتلىك كىشىلەرنىڭ سەنىمىگە دەسسەپ زور زىيان تارتىدۇ. شۇڭا باشقۇرغۇچىلار تۆۋەندىكىلەرنى تۈزۈم ئارقىلىق باشقۇرۇشنى ئۆگىنىۋېلىشى، ئۇلارنى توغرا يولغا باشلىشى كېرەك.

باشقۇرۇش بىلوگى

سودا دۇنياسى ئەمەلىيەتتە رىقابەت مەيدانىدۇر، بۇ مەيداندا زۆرۈر تۈزۈم چەكلىمىسى بولمىسا كىشىلەر مەنپەئەتنىڭ قىزىقتۇرۇشى بىلەن قانۇنغا خىلاپ ئىشلارنى سادىر قىلىشى مۇمكىن.

§10. قائىدە ـ تۈزۈم بەلگىلەشتىكى مۇھىم نۇقتىلار

ئىلمىي، مۇۋاپىق قائىدە ـ تۈزۈم شىركەتنىڭ ئايلىنىش قانۇنىيىتىگە ئۇيغۇن بولۇپلا قالماي يەنە تەشكىلىي ئۇنۇمنى ئۆستۈرۈشكىمۇ پايدىلىق، شۇنداقلا يەنە تاشقى بازار مۇھىتىنىڭ ئۆزگىرىشىنى نەزەردە تۇتۇش، مۇقىملىقىنى ساقلاشقا توغرا كېلىدۇ، قائىدە ـ تۈزۈم بەلگىلىگەندە غوجايىن تۆۋەندىكىدەك بىر نەچچە خىل ئەھۋالغا دىققەت قىلىشى كېرەك.

1. ئىشنى قولىنىڭ ئۇچىدا ئىشلەپ قائىدە ـ تۈزۈملەرگە بويسۇنماسلىق.

باشقۇرۇش قائىدىسىنى يەڭگىللىك بىلەن تۈزۈش، تۈزگەن قائىدە ـ تۈزۈملەرنىڭ بەزىسى ھازىرقى سىياسەت، قانۇن ۋە ھۆكۈمەتنىڭ بەلگىلىمىسىگە مۇۋاپىق كەلمەي بىكار بولۇش.

2. قائىدە ـ تۈزۈملەرنى كونكرېت تۈزمەسلىك.

تۈزگەن قائىدە ـ تۈزۈملەرنىڭ مەزمۇنى ئۇزۇن، مەنىسى چۈشىنىكسىز، نەقىل كەلتۈرۈلگەن قانۇن ـ ماددىلىرى كۆپ ھەم مۇناسىۋەتسىز بولۇش، تاغدىن ـ باغدىن گەپ سېتىپ مۇھىم مەزمۇن بىلەن كارى بولماسلىق، كېرەكسىز مەزمۇنلارنى كۆپ قوشۇۋېلىش.

3. تۈزگەن قائىدە ـ تۈزۈمى قۇرۇق شەكىلگە ئايلىنىپ قېلىش.

ئۇيغۇر كىتاب تور بېكىتى
www.uyghurkitap.com

4. قائىدە ـ تۈزۈملەرنى تۈزگەندە بەك قاتتىق بولۇش، ئەمەلگە ئاشۇرۇشقا مۇمكىن بولماسلىق، ئاخىرىدا قۇرۇق قەغەزگە ئايلىنىش.

باشقۇرۇش بىلوگى

قائىدە ـ تۈزۈم تۈزۈشتىكى مەقسەت خىزمەت جەريانىدا ئېنىق بولمىغان ئىشلارغا قارىتا ئېنىق ئۆلچەم بېكىتىشتىن ئىبارەت. شۇڭا ئۇ شىركەتنىڭ تەرەققىيات قانۇنىيىتىگە ئۇيغۇن بولۇشى ھەمدە ۋەزىيەتنىڭ ئۆزگىرىشىگە ماسلىشالايدىغان بولۇشى كېرەك.

§11. «ئۆلچەملەشتۈرۈش» نى چوقۇم يولغا قويۇش كېرەك

سودا ساھەسىدە: «تۆۋەن دەرىجىدىكى شىركەتلەر قاتتىق ئىشلەيدۇ، ئوتتۇرا ھال دەرىجىدىكى شىركەتلەر مەھسۇلات ساتىدۇ، يۇقىرى دەرىجىدىكى شىركەتلەر تېخنىكا ساتىدۇ، ئالىي دەرىجىدىكى شىركەتلەر ئۆلچەم ساتىدۇ» دېيىلىدىغان قاراش بار.

1. ئۆلچەم مەسىلىسى ھازىر سودا ئوبوروت ساھەسىدىن مەھسۇلات پىششىقلاش ساھەسىگە كېڭىيىپ، ھەرقايسى ئەللەرنىڭ كەسىپنى قوغداش ۋە تاشقى سودىنى تەرەققىي قىلدۇرۇشىدىكى مۇھىم ۋاسىتىگە ئايلاندى.

2. جۇڭگو شىركەتلىرىگە نىسبەتەن، دۇنياۋى ماركا يارىتىشتا ئالدى بىلەن ماركىنى دۇنياغا تونۇتۇش ھەمدە دۇنياۋى كۆلەمگە ئىگە قىلىش كېرەك. شۇڭا مەھسۇلات بىلەن مۇلازىمەت چوقۇم ئىستېمالچىلارنىڭ تەلىپىگە ۋە ئۆلچەمگە ئۇيغۇن بولۇشى كېرەك.

3. شىركەت خەلقئارا ئۆلچەم قوللىنىشى، ئۆزىگە خاس يۇقىرى سەۋىيەلىك باشقۇرۇش تېخنىكىسى ۋە سىستېمىسى بولۇشى كېرەك، شۇنداق بولغاندا دۇنياۋى رىقابەت ئېھتىياجىغا ماسلىشىپ، مەھسۇلات سۈپىتىنىڭ بىردەكلىكىنى ساقلىيالايدۇ.

باشقۇرۇش بىلوگى

دۇنيادا ئۆلچەم تۈزۈش ھوقۇقى كىمنىڭ قولىدا بولسا شۇنىڭ تېخنىكىسى ئۆلچەمگە ئايلانماقتا، تېخنىكا ۋە ئىقتىسادىي رىقابەت ھوقۇقى كىمنىڭ قولىدا بولسا بازاردا شۇنىڭ گېپى گەپ بولماقتا.

§12. ئىنتىزامغا بويسۇنىدىغان مۇھىت يارىتىش

ئىنتىزامغا بويسۇنۇشتەك مۇھىت خىزمەتچىلەرگە ھەيدەكچىلىك قىلىش ۋە ئۇنى ئىلگىرى سۈرۈشتە ناھايىتى مۇھىم. بۇنداق مۇھىتنى يارىتىش ئۈچۈن تۆۋەندىكى بىرنەچچە نۇقتىغا دىققەت قىلىش كېرەك.

1. شىركەت رەھبىرى ئىنتىزامغا ئالدىنقى بويسۇنۇشى كېرەك.

كەسكىن رىقابەت جەريانىدا شىركەتنى تەرەققىي قىلدۇرۇش ئۈچۈن شىركەت رەھبىرى ئالدى بىلەن ئۆزى ئۈلگە بولۇپ، ئىنتىزامغا ئالدىنقى بويسۇنۇشى كېرەك. شۇنداق قىلغاندا شىركەتتىكى باشقا خىزمەتچىلەرنىڭ ھۆرمىتىگە ئېرىشكىلى ۋە ئاكتىپلىقىنى ئاشۇرغىلى بولىدۇ.

2 . ئىنتىزام ئالدىدا ھەممە ئادەم باراۋەر بولۇشى كېرەك.

شىركەت رەھبىرى ھەربىر كىشىنىڭ خاراكتېرى، ئالاھىدىلىكىگە ئاساسەن ئۆلچەم بېكىتىپ پەرقلىق باشقۇرۇشنى يولغا قويۇشى ھەمدە ھەممەيلەنگە باراۋەر مۇئامىلىدە بولۇشى كېرەك.

3. ئىجابىي ۋە سەلبىي تىپلار ئارقىلىق باشقىلارغا تەربىيە بېرىش كېرەك.

دوكلات بېغىشى، لېكسىيە بېغىشى، سۆھبەت بېغىشى قاتارلىق شەكىللەردىن پايدىلىنىپ ئىجابىي ۋە سەلبىي تىپلار ئارقىلىق باشقىلارغا تەربىيە بېرىش كېرەك. شۇنداق قىلغاندا يوشۇرۇن ئاپەتتىن ساقلانغىلى بولىدۇ.

باشقۇرۇش بىلوگى

ئىنتىزامغا بويسۇنىدىغان مۇھىت يارىتىش ئارقىلىق خىزمەتچىلەردە ئىنتىزامغا رىئايە قىلىدىغان ياخشى ئادەت يېتىشتۈرگىلى، شىركەتتە قۇدرەتلىك كۈچ ھاسىل قىلغىلى، شۇنداقلا بازار رىقابىتىدە مۇستەھكەم پۇت دەسسەپ تۇرغىلى بولىدۇ.

§13. ھېسابات باشقۇرۇشنى كۈچەيتىش شىركەتنىڭ قىممىتىنى زورايتىدۇ

نۇرغۇن چوڭ شىركەت دىرېكتورلىرىغا نىسبەتەن ئېيتقاندا ھەر كۈنى ئەتىگەندە ئىشخانىغا كىرگەندىن كېيىن قىلىدىغان 1 – ئىشى خىزمەت ئۈستىلىگە قويۇلغان ھەر خىل مالىيە جەدۋەللىرىنى ئوقۇپ چىقىش

ئۇيغۇر كىتاب تورى
www.uyghurkitap.com

بولىدۇ. ئەگەر ئاشۇ جەدۋەللەردىن توغرا ئاخباراتقا ئېرىشىشنى ئۆگىنىۋالغاندا شىركەتنىڭ قىممىتىنى زورايتىش مەقسىتىگە يەتكىلى بولىدۇ.

مالىيە جەدۋىلىنى مىسالغا ئالساق ئۇنىڭ تۈرى كۆپ بولۇپ، چوڭ جەھەتتىن تۆۋەندىكىدەك تۆت خىلغا ئايرىلىدۇ:

1. تىجارەت ئەھۋالى جەدۋىلى. ئۇ مال ـ مۈلۈك قەرزدارلىق جەدۋىلى، مالىيە ئەھۋالىنىڭ ئۆزگىرىش جەدۋىلى، نەق پۇلنىڭ ئىشلىتىلىش جەدۋىلى، ئامباردا ساقلانغان مالنىڭ تەپسىلىي جەدۋىلى ۋە مۇقىم مۈلۈكنىڭ تەپسىلىي جەدۋىلى قاتارلىقلارنى ئۆز ئىچىگە ئالىدۇ. بۇ جەۋەللەردە ئاساسلىقى شىركەتنىڭ مۈلۈك، مەبلەغ ئەھۋالى ئەكس ئەتتۈرۈلىدۇ.

2. تىجارەت نەتىجىسى جەدۋىلى. ئۇ پايدا ـ زىيان جەدۋىلى، پايدا تەقسىملەش جەدۋىلى، تاۋار پايدىسىنىڭ تەپسىلىي جەدۋىلى قاتارلىقلارنى ئۆز ئىچىگە ئالىدۇ. بۇ جەۋەللەردە ئاساسلىقى شىركەتنىڭ تىجارەت نەتىجىسى، پايدا تەقسىملەش ئەھۋالى ئەكس ئەتتۈرۈلىدۇ.

3. خىراجەت تەننەرخى جەدۋىلى. ئۇ باشقۇرۇش خىراجىتى تەپسىلىي جەدۋىلى، سېتىش خىراجىتى تەپسىلىي جەدۋىلى، تاۋار مەھسۇلاتلىرىنىڭ تەننەرخ جەدۋىلى ۋە ئاساسلىق مەھسۇلاتلارنىڭ بىرلىك تەننەرخى جەدۋىلى قاتارلىقلارنى ئۆز ئىچىگە ئالىدۇ. بۇ جەۋەللەردە ئاساسلىقى شىركەتنىڭ تىجارەت جەريانىدىكى تۈرلۈك خىراجەتلەر ۋە تەننەرخى ئەكس ئەتتۈرۈلىدۇ.

4. كەسپىي كىرىم ـ چىقىم جەدۋىلى. ئۇ ئاساسىي تىجارەت كىرىم ـ چىقىم جەدۋىلى ۋە تىجارەت سىرتىدىكى كىرىم ـ چىقىم جەدۋىلى قاتارلىقلارنى ئۆز ئىچىگە ئالىدۇ. بۇ جەۋەللەردە ئاساسلىقى شىركەتنىڭ تىجارەت كىرىم ـ چىقىم ئەھۋالى ۋە تىجارەت سىرتىدىكى كىرىم ـ چىقىم ئەھۋالى ئەكس ئەتتۈرۈلىدۇ.

باشقۇرۇش بىلوگى

جەدۋەل باشقۇرۇشنى كۆچەيتىش ئارقىلىق شىركەتنىڭ هەر خىل ئۇچۇرلىرىنى ئىگىلەپ تۇرغىلى بولىدۇ. شۇنداق قىلغاندا شىركەت غوجايىنى شىركەتنىڭ تەرەققىيات ئەھۋالىنى ئاسان ئىگىلەپ ئىلمىي تەدبىر بەلگىلەپ تۇرالايدۇ.

14§ . تەرتىپ باشقۇرۇشنى كۈچەيتىش شىركەت بايلىقىنى ئاشۇرىدۇ

شىركەتنىڭ تەرتىپ باشقۇرۇشنى كۈچەيتىشتىكى مەقسەت شىركەت باشقۇرۇشقا ۋە شىركەتنىڭ تەرتىپ جەريانىنى ياخشىلاشقا ياردەم بېرىپ تېخىمۇ كۆپ پايدا ئېلىشتىن ئىبارەت. نۇرغۇن شىركەتتە كەسپىنىڭ كۆپ قىسمى تەرتىپ ئارقىلىق ئەمەلگە ئاشىدۇ.

1. تەرتىپنى سىستېمىلىق باشقۇرۇش چارىسىنى ئۆگىنىۋېلىش كېرەك.

تەرتىپ باشقۇرۇش بىر خىل ئورۇن بەلگىلەش مەشغۇلاتى بولۇپ، ئۇ تەرتىپنى تەھلىل قىلىش، تەرتىپ فورمۇلاسى ۋە تەكرار فورمۇلاسى، مەبلەغ تەقسىملەش، ۋاقىت ئورۇنلاشتۇرۇش، تەرتىپ سۈپىتى ۋە ئۈنۈمىنى باھالاش، تەرتىپنى ياخشىلاش قاتارلىقلارنى كۆرسىتىدۇ.

2 . تەرتىپ باشقۇرۇش ئالاقىدار سانلىق مەلۇماتلاردىن ئايرىلالمايدۇ.

شىركەتنىڭ ھەرقايسى ئىش ھالقىلىرى تەرتىپ ئارقىلىق ئايلىنىدۇ، تەرتىپ ئوبوروت جەريانىدا ئالاقىدار سانلىق مەلۇماتلاردىن ئايرىلالمايدۇ؛ ناۋادا تەرتىپ راۋان بولمىسا شىركەتنىڭ ئايلىنىشى راۋان بولمايدۇ.

باشقۇرۇش بىلوگى

ئىلمىي تەرتىپ باشقۇرۇشنى يولغا قويغاندا باشقۇرۇش پائالىيىتىنى سان ئارقىلىق ھەرىكەت ھالىتىدە ئەكس ئەتتۇرگىلى، شىركەت بايلىقىنى ئەللاشتۇرۇپ سەپلەشنى ئىشقا ئاشۇرغىلى بولىدۇ. بۇ شىركەت باشقۇرۇشتا كەم بولسا بولمايدىغان زۆرۈر شەرتلەرنىڭ بىرى.

15§ . ھەربىر كىشىنىڭ خىزمىتى ئۆلچەمگە ئۇيغۇن كېلىشى كېرەك

ھەممە ساھەنىڭ ئۆزىگە لايىق قائىدىسى بار، باشقۇرۇش خىزمىتىدىمۇ شۇنداق. بىر شىركەتنىڭمۇ ئۆزىگە خاس ئۆلچىمى بولغاندا ئاندىن شىركەتنىڭ ئايلىنىشى ئۈنۈملۈك، تەرەققىياتى تەرتىپلىك بولىدۇ. ھەربىر كىشىنىڭ خىزمىتى ئۆلچەمگە ئۇيغۇن كېلىشى ئۈچۈن

ئۇيغۇر كىتاب تورى
www.uyghurkitap.com

تۆۋەندىكىدەك بىر نەچچە نۇقتىغا دىققەت قىلىش كېرەك:

1. شىركەت رەھبىرى قول ئاستىدىكىلەرنى ياخشى باشقۇرۇشى، قائىدە بويىچە ئىش كۆرۈشى ۋە تۈزۈمگە رىئايە قىلىشى كېرەك. رەھبەر قائىدىنى بۇزسا نوپۇزى يوقىلىپلا قالماي ئادەم باشقۇرۇش تەرتىپى قالايمىقانلىشىپ كېتىدۇ.

2. ھەرقانداق تەشكىلاتنىڭ ئىنتىزام ۋە ئۆلچىمى بولىدۇ، ئۇنىڭغا ھەممەيلەن بويسۇنۇشى ۋە ئىجرا قىلىشى كېرەك. بولۇپمۇ يۇقىرى دەرىجىلىك رەھبەر تۈزۈمنىڭ نوپۇزىنى ساقلاشقا تېخىمۇ ئەھمىيەت بېرىشى كېرەك.

3. ھەرقانداق ئىجتىمائىي شارائىتتا ئۆلچەم ۋە تۈزۈمنىڭ مۇقىملىقىنى ئۆزگەرتىشكە بولمايدۇ. ناۋادا تۈزۈم دائىم ئۆزگىرىپ تۇرسا كۆپچىلىك نېمە قىلارىنى بىلەلمەي قالىدۇ، تەشكىلىنىڭ تۇراقلىقى يوقىلىدۇ. رەھبەر بىر تەشكىلاتنى باشقۇرىدىغان بولغاچقا تۈزۈمنى خالىغانچە ئۆزگەرتىشكە بولمايدىغانلىقىنى بىلىشى كېرەك.

باشقۇرۇش بىلوگى

ئۆلچەم تۈزۈش كوللېكتىپقا رەھبەرلىك قىلىشنىڭ ئاچقۇچى، ئۆلچەم بولغاندا باراۋەر شارائىتتا شىركەتتىكىلەر شىركەت باشقۇرۇشنىڭ قانۇن ئىزىغا سېلىنغانلىقىنى ھېس قىلىپ ئاكتىپ ھەمكارلىشىدۇ، شىركەتكە تېخىمۇ كۆپ پايدا يارىتىش ئۈچۈن تىرىشىدۇ.

§16. بەلگىلىمىگە خىلاپلىق قىلغانلارغا كەڭچىلىك قىلماڭ

غوجايىن شىركەتنىڭ ھەر خىل قائىدە ـ تۈزۈملىرىنىڭ ئىزچىل ئەمەلىيلىشىشىگە كاپالەتلىك قىلىشى، بەلگىلىمىگە خىلاپلىق قىلغانلارغا كەڭچىلىك قىلماي قاتتىق جازالىشى كېرەك. بۇنىڭ ئۈچۈن سىز تۆۋەندىكىدەك بىرنەچچە جەھەتتە ئېنىق تەدبىر قوللىنىشىڭىز كېرەك:

1. بىرنى جازالاپ باشقىلارغا ئىبرەت قىلىڭ.

غوجايىن بەلگىلىمىگە خىلاپلىق قىلغانلارغا كەڭچىلىك قىلماي كەسكىن تەدبىر قوللىنىپ قاتتىق جازالىشى ھەمدە باشقا خىزمەتچىلەرگە ئىبرەت قىلىشى كېرەك. شۇڭا ئۇ بىرنى جازالاپ باشقىلارغا ئىبرەت قىلىش ئارقىلىق نوپۇزىنى قوغدىشى كېرەك.

2. ھەممەيلەنگە تەڭ كۆزدە قاراڭ.

غوجايىن ياۋاشلارنى ياكى كۆزىگە سىغمىغانلارنىلا جازالىماي ھەممەيلەنگە تەڭ كۆزدە قاراپ بەلگىلىمىگە خىلاپلىق قىلغانلارنى جازالاش كېرەك. بۇ باشقىلارنىڭ ئىشەنچىسىگە ئېرىشىشتە ناھايىتى مۇھىم.

3. ئۆچ ـ ئاداۋەتنى تۈگىتىڭ.

غوجايىن بەلگىلىمىگە خىلاپلىق قىلغانلارنى جازالاشتىكى مەقسەت ئۇلارغا تەربىيە بېرىشنى ئەستىن چىقارماسلىقى كېرەك. بەلگىلىمىگە خىلاپلىق قىلغانلارنى جازالىغاندىن كېيىن ئۇلار بىلەن سۆھبەتلىشىپ ئۇلارنىڭ كۆڭلىدىكى ئازاب ۋە ئۆچ ـ ئاداۋەتنى تۈگىتىش كېرەك.

باشقۇرۇش بىلوگى

ھەرقانداق شىركەت ياكى تەشكىلاتتا مۇكەممەل بىر يۈرۈش ئىنتىزام بولۇشى كېرەك. بۇنداق ئىنتىزام تۈزۈش ئۈچۈن مەلۇم يۆنىلىشنى تاللاپ زېھنىڭىزنى مەركەزلەشتۈرۈپ تۈزەشنى يولغا قويۇشىڭىز كېرەك.

§17. بەلگىلىمىگە خىلاپلىق قىلغانلارنى جازالاشتا قائىدە بويىچە ئىش كۆرۈڭ

بەلگىلىمىگە خىلاپلىق قىلغانلارنى جازالاشتا چوقۇم پىرىنسىپتا چىڭ تۇرۇڭ، قالايمىقان ئىش قىلماڭ. ئۇلارنى جازالىغاندىن كېيىن ئەڭ ياخشىسى ئۇلار بىلەن يۈزتۇرا سۆھبەتلىشىپ ئۇلارغا پايدا ـ زىيان مۇناسىۋىتىنى ئېنىق چۈشەندۈرۈڭ.

1. پاكىتنى ئېنىقلاڭ. خىزمەتچىلەرگە بەلگىلىمىگە خىلاپلىق قىلغاندىن كېيىن شىركەتكە قانداق يامان ئاقىۋەت ئېلىپ كەلگەنلىكىنى ئېنىق ئېيتىپ ئۇلارنىڭ خاتالىقىنىڭ ئېغىرلىقىنى تونۇتۇپ قويۇڭ.

2. خىزمەتچىلەرنى رەھبەرلىك ئورنىدا تۇرۇپ مەسىلىنى قانداق ھەل قىلىش ھەققىدە چارە ـ تەدبىر تېپىشقا ئۈندەڭ. شۇنداق قىلسىڭىز ئۇلار سىزنى تېخىمۇ چۈشىنىدۇ.

3. ھەل قىلىش پىلانىنى بېكىتىڭ. ئۈنۈملۈك تەدبىرلەرنى قوللىنىپ يولغا قويۇشقا بولىدىغان قۇتقۇزۇش پىلانىنى بەلگىلەڭ.

4. جازالاشتا ئاغزاكى ئاگاھلاندۇرۇش، يازما ئاگاھلاندۇرۇش ئۇسۇللىرىنى قوللىنىڭ، باشقا ئۇسۇللارنى قوللانسىڭىزمۇ بولىدۇ، بىراق

ئۇيغۇر كىتاب تورى
www.uyghurkitap.com

ھەقىقىي قوللىنىشقا بولىدىغان ئۇسۇلنى تاللاڭ.

5. يەنە بىر قېتىم تەكشۈرۈڭ. قوللانغان ھەل قىلىش ئۇسۇلىڭىز دېرەكسىز يوقاپ كەتمىسۇن، ئىجرا قىلىنىش ئۈنۈمىنىڭ قانداق بولغانلىقىنى تەكشۈرۈڭ.

باشقۇرۇش بىلوگى

قائىدە بويىچە ئىش كۆرۈشتە چوقۇم قەدەم - باسقۇچقا ئەمەل قىلىش كېرەك. بەلگىلىمىگە خىلاپلىق قىلغان خىزمەتچىلەرنى جازالاشتىمۇ قائىدە بويىچە ئىش كۆرۈش كېرەك.

§18. دەرىجە ئاتلاپ باشقۇرۇشنىڭ زىيىنى چوڭ

زامانىۋى باشقۇرۇشنىڭ قائىدىسى ئېنىق، ھەممەيلەن ئۆز مەجبۇرىيىتىنى ئادا قىلىشى كېرەك. ئەگەر غوجايىن دەرىجە ئاتلاپ باشقۇرۇشنى يولغا قويسا شىركەتنىڭ ئايلىنىشى قالايمىقانلىشىپ كېتىدۇ ۋە ئۈنۈمىگە تەسىر يېتىدۇ. كونكرېت قىلىپ ئېيتقاندا، دەرىجە ئاتلاپ باشقۇرۇشنىڭ تۆۋەندىكىدەك زىيانلىرى بار:

1. دەرىجە ئاتلاپ باشقۇرۇشنى يولغا قويغاندا ئالدى بىلەن تۈزۈم بويىچە ئىش كۆرمەسلىك، مەجبۇرىيەت ئېنىق بولماسلىق، تىجارەت تەرتىپى بۇزۇلۇش ۋەزىيىتى كۆرۈلىدۇ.

2. ئوتتۇرا قاتلامدىكى باشقۇرغۇچىلارنىڭ رولى قالمايدۇ. دەرىجە ئاتلاپ باشقۇرۇشنى يولغا قويغاندا ئوتتۇرا قاتلامدىكى باشقۇرغۇچىلارنىڭ گېپى ئۆتمەسلىك، بازار باشقۇرۇشقا ئامالسىز قېلىش ئەھۋالى كۆرۈلىدۇ.

3. دەرىجە ئاتلاپ باشقۇرۇشنى يولغا قويغاندا باشقۇرغۇچىلار ئىسراپ بولۇش ئەھۋالى كۆرۈلىدۇ. بىر ئادەمنىڭ ۋاقتى ۋە زېھنىي كۈچى چەكلىك بولىدۇ، ئەگەر يۇقىرى قاتلامدىكى باشقۇرغۇچىلار چوڭ - كىچىك ئىشلارنىڭ ھەممىسىنى قىلسا شىركەت پىلانىنى تۈزۈش، نازارەت قىلىش، باشقۇرۇشقا قانداقمۇ ۋاقىت چىقىرالىسۇن؟

باشقۇرۇش بىلوگى

شىركەتتە رەھبەرلىك قاتلىمى، باشقۇرۇش قاتلىمى ۋە ئىجرا قىلىش قاتلىمى بولىدۇ، ھەرقايسى قاتلاملار ئارا مۇناسىپ مەجبۇرىيەت ۋە ھوقۇق مەۋجۇت. شۇڭا ھەممە ئادەم ئۆز ئىشىنى قىلسا پۈتكۈل شىركەت نورمال ئايلىنالايدۇ.

ئىككىنچى باب تەدبىر بەلگىلەش تېخنىكىلىق ئىش، توغرا قىلغان ئىش ھەممىدىن مۇھىم

تاللاش خاتا بولسا نەتىجىسىمۇ خاتا بولىدۇ، غوجايىن تەدبىرنى خاتا بەلگىلەپ قويسا شىركەتنى غايەت زور زىيانغا ئۇچرىتىپلا قالماي بەلكى ھالاكەت يولىغا باشلايدۇ. موردوك ئېيتقىنى: «بىر قۇدرەتلىك شىركەتتە بىر نەچچە كومىتېت ۋە بىر مۇدىرىيەت بولۇشى كېرەك، ھەرقانداق ئىشتا مۇدىرىيەتنىڭ ئاغزىغا قاراش، ھەممە ئىشنى شىركەت غوجايىنى ئۆز ئالدىغا قارار قىلىشى كېرەك» دەپ كۆرسەتكەندى.

§1. بۈگۈنكى تاللاش شىركەتنىڭ كەلگۈسى تەقدىرىنى بەلگىلىشى مۇمكىن

مۇھىم تەدبىر بەلگىلەشتە قانداق سۆھبەتلىشىش، قانداق تەدبىر بەلگىلەشنى ۋە قىلىشقا تېگىشلىك ئىشلارنى ئالدىنئالا ئېنىق ئويلىشىش لازىم، ئالدىنئالا ئويلىشىشتا ئاۋۋال يىراقتىكى مەسىلىلەرنىڭ ماھىيىتىنى ئېنىق ئىگىلەپ بولغاندىن كېيىن مەشغۇلات قىلىش كېرەك. چۈنكى سىزنىڭ بۈگۈنكى تاللىشىڭىز شىركەتنىڭ كەلگۈسى تەقدىرىنى بەلگىلىشى مۇمكىن.

كارخانىلارغا مەلۇمكى ئىستراتېگىيەلىك تاللاشتا كېتىۋېتىپ ئىش كۆرۈشكە بولمايدۇ، چوقۇم يىراقنى كۆرۈش، ئالدىنئالا ھۆكۈم قىلىش بولۇپمۇ مەبلەغ سېلىش جەھەتتە شۇ تۈرگە مەبلەغ سالغاندا يۇقىرى پايدا ئېلىش ئىمكانىيىتى بار - يوقلۇقىغا قاراش، تۈر خەتىرىنىمۇ ياخشى مۆلچەرلەش كېرەك. شۇڭا بۇ چاغدا شىركەت رەھبىرى تۈرنى چوقۇم توغرا، ياخشى تاللىشى لازىم، بولمىسا شىركەتنىڭ كەلگۈسى تەقدىرىگە تەسىر يېتىدۇ.

باشقۇرۇش بىلوگى

تۈر تاللاشتا چوقۇم ئېھتىياتچان بولۇش، مۇۋاپىق تۈر بولمىسا ئىشلىمەسلىك كېرەك.

ئۇيغۇر كىتاب تور بېكىتى
www.uyghurkitap.com

§2. تەدبىر بەلگىلەشتە كۆرۈلگەن سەۋەنلىك ئەڭ چوڭ سەۋەنلىكتۇر

غوجايىنغا نىسبەتەن تەدبىر بەلگىلەشتە كۆرۈلگەن سەۋەنلىك ئەڭ چوڭ سەۋەنلىكتۇر، چۈنكى تەدبىر بەلگىلەش «ئىشنىڭ بېشى» بولغاچقا «ئىشنىڭ بېشى» دا سەۋەنلىك كۆرۈلسە خاتالىق ئۈستىگە خاتالىق كۆرۈلۈشى مۇمكىن. تەدبىر بەلگىلەشتە سەۋەنلىك كۆرۈلۈشىنىڭ قانداق ئالدىنى ئېلىشتا تۆۋەندىكى ئىككى نۇقتىغا قىلىش كېرەك:

1. تەدبىر بەلگىلەشتە نىشان ئېنىق بولۇشى كېرەك.

نىشان ئېنىق بولمىسا تەدبىر بەلگىلەش مۇمكىن ئەمەس، مەسىلە كۆرۈلمىسە تەدبىر بەلگىلەشنىڭ زۆرۈرىيىتى يوق. تەدبىر بەلگىلەشنىڭ قىيىنلىقى نىشاننىڭ ئېنىق بولماسلىقىدا، نىشان ئېنىق بولمىسا لايىھە بېكىتىش قىيىنغا توختايدۇ؛ ئەگەر تەدبىر بەلگىلەشتە نىشان ئېنىق بولسا نىشاننىڭ تەلىپىگە ئاساسەن لايىھە بېكىتىش ئاسانراق بولىدۇ، ئارىسالدىلىق ئازىيىپ تەدبىر بەلگىلەشنىڭ توغرىلىقى يۇقىرى بولىدۇ.

2. كۆپ لايىھە ئىچىدىن بىرنى تاللاش ئىلمىي تەدبىر بەلگىلەشنىڭ مۇھىم پرىنسىپى.

سېلىشتۇرۇش ۋە تاللاش ئارقىلىق تەدبىر بەلگىلەشنى يولغا قويغاندا ئىشەنچنى ئاشۇرغىلى، مەسىلىگە يولۇققاندا لايىھەنىڭ توغرىلىقىغا بولغان گۇماننى يوققا چىقارغىلى بولىدۇ، چۈنكى ئەينى ۋاقىتتا لايىھەنى تەھلىل قىلىش، سېلىشتۇرۇش، باھالاشتا پەقەت ئىجرا قىلىش جەريانىدا قىيىنچىلىق كۆرۈلگەنلىكتىن قىيىنچىلىقنى داۋاملىق يېڭىش جەريانىدا لايىھە يولغا قويۇلغان.

باشقۇرۇش بىلوگى

تەدبىر بەلگىلەشتە خاتالىق كۆرۈلۈپ قالسا شىركەتنى زىيانغا ئۇچرىتىشى ھەتتا ۋەيران بولۇش گىردابىغا يەتكۈزۈشى مۇمكىن، بۇنداق ئەھۋال كۆپ ئۇچرايدۇ. شۇڭا ھەربىر غوجايىن توغرا تەدبىر بەلگىلەش توغرا باشقۇرۇشنىڭ ئاساسى ئىكەنلىكىنى بىلىشى كېرەك.

§3. تەدبىر بەلگىلىگۈچىلەرنىڭ ئەڭ چوڭ ئاجىزلىقى

1. تەدبىر بەلگىلەش توغرا بولماسلىق. خۇسۇسىي كارخانا خوجايىنلىرى تەدبىر بەلگىلەشنى بىلمىسە ياكى «بېشىغا بىرنى شاپىلاقلاپ» لا تەدبىر بەلگىلىسە چوڭ سەۋەنلىك كۆرۈلۈشى مۇمكىن.

2. زامانىۋى تىجارەت ساۋاتلىرى كەمچىل بولۇش. تەدبىر بەلگىلەشتە نىشان ئېنىق بولۇشى كېرەك. خۇسۇسىي كارخانا خوجايىنلىرى ئىقتىسادىي قانۇنىيەتنى چۈشەنمىگەچكە بازار ئىقتىدارى يوق، شىركەتنىڭ بازار ئەھۋالىنى ئىگىلىشىدە سەۋەنلىك كۆرۈلىدۇ.

3. يىراقنى كۆرەلمەسلىك. خۇسۇسىي كارخانا خوجايىنلىرى كۆز ئالدىدىكى مەنپەئەتنى كۆزلەپ سەمىمىيلىك پرىنسىپىنى تاشلاپ خېرىدارلارنى ئالدايدۇ، ئاقىۋەت ئۆز پۇتىغا ئۆزى پالتا چاپىدۇ.

4. كالللىسى قىزىپ كېتىش. شىركەت مەلۇم كۆلەمگە يەتكەندە بەزى خۇسۇسىي كارخانا خوجايىنلىرىنىڭ كالللىسى قىزىپ كېتىپ شىركەتنى قارىغۇلارچە كېڭەيتىپ ئاخىر مەغلۇپ بولىدۇ.

5 . شىركەتنى ياخشى باشقۇرماسلىق. بەزى خوجايىنلارنىڭ باشقۇرۇش ئىقتىدارى بولمىغاچقا ئۆزى جاپا تارتىپ ئىشلەيدۇ، ئەمما شىركەتتە بەزى ئىشلار ئېنىق بولماي ئىشلەپچىقىرىش ۋە تىجارەت قالايمىقانلىشىپ كېتىدۇ.

6. بېكىنمىچىلىك قىلىش. خۇسۇسىي كارخانا خوجايىنلىرى ئازراق نەتىجىگە ئېرىشسىلا ھوزۇرلۇق قىلىپ ئىلگىرىلەشنى خالىمايدۇ، نەتىجىدە بىر ئىزدا توختاپ قېلىپ ئاخىر مەغلۇپ بولىدۇ.

باشقۇرۇش بىلوگى

تەدبىر بەلگىلەشتە تەلەي سىناپ بېقىشقا بولمايدۇ. قارىغۇلارچە ئىش كۆرگەندە ئاقىۋىتى چوقۇم ياخشى بولمايدۇ، ھەتتا شىركەت تۈيۈق يولغا كىرىپ قېلىشى مۇمكىن.

§4. رەسمىي يىراقتا تۇرۇپ كۆرگەندە تېخىمۇ ئېنىق كۆرگىلى بولىدۇ

رەسىمنى سەل يىراقتا تۇرۇپ كۆرگەندە تېخىمۇ ئېنىق كۆرگىلى بولىدۇ. ماي بوياق رەسىم سىزغاندا يېقىن تۇرۇۋالغاندا قارا بىلەن ئاقنى

ئۇيغۇر كىتاب تورى بېكىتى
www.uyghurkitap.com

پەرقلەندۈرگىلى بولمايدۇ؛ سەل يىراق تۇرغاندا قارىنىڭ ئاقىنى روشەنلەشتۈرۈش رولىنى ھەمدە رەسىمنىڭ ھەقىقىي مەنىسىنى بىلگىلى بولىدۇ. بۇ بىزنى نىشاننى ئۇنتۇپ قالماسلىق، يىراق نىشانغا يېتىش ئۈچۈن كۈرەش قىلىشقا ئەسكەرتىدۇ.

نىشانغا ئاستا ـ ئاستا يېتىشكە توغرا كېلىدۇ. شىركەت يېڭىدىن قۇرۇلغاندا كۈچى ئاجىز بولغاچقا نىشان ئېنىق بولمايدۇ، چۈنكى بۇ چاغدا شىركەت ئۈزۈكسىز ئۆزگىرىپ تۇرۇۋاتقان بازار تىجارىتى ساۋاتلىرى كەمچىل بولغاچقا شىركەت غوجايىنى ئۆزىگە مەيلى قانچىلىك ئىشەنسۇن كەلگۈسى نىشان ناھايىتى يىراق ۋە خۇنۇك تۇيۇلىدۇ. بۇ چاغدا ئەڭ مۇھىمى غوجايىن خۇنۇك بولسىمۇ ئۆز شىركىتىنىڭ نىشانىنى ئېنىق بەلگىلىشى لازىم.

باشقۇرۇش بىلوگى

رەھبەرنىڭ كاللىسىدا ئېنىق ئىستراتېگىيەلىك ئىدىيە بولۇشى ھەمدە ئىستراتېگىيەلىك نىشاننى ئېنىق ئىگىلىشى كېرەك. شۇنداق بولغاندا ئۇ بىلىپ ـ بىلمەي باشقىلارنىڭ كەينىگە كىرىپ كەتمەيدۇ. ھازىرقى كۈندە سودا «مەھسۇلات رىقابىتى» دىن «نىشان رىقابىتى» دەۋرىگە ئۆتتى، مۇنەۋۋەر سودىگەرگە نىسبەتەن ئېيتقاندا كۆلەم ۋە بازار ئىگىلەش نىسبىتى ئانچە مۇھىم ئەمەس، بەلكى ئىستراتېگىيەلىك نىشاننى ئىگىلەش ئىقتىدارى، ئۆگىنىش ئىقتىدارى، ماسلىشىش ئىقتىدارى ۋە تېز ئىنكاس قايتۇرۇش ئىقتىدارى ئەڭ مۇھىم.

§5. «مەۋجۇت بولۇپ تۇرۇش» نى مەڭگۈ بىرىنچى ئورۇنغا قويۇش كېرەك

بازار ئىگىلىكى دولقۇنىدا نۇرغۇن شىركەت تىجارەتكە ماھىر بولغانلىقتىن سودىسى روناق تاپىدۇ، ئوخشاشلا يەنە نۇرغۇن شىركەت تىجارەتكە ماھىر بولمىغانلىقتىن سودىسى روناق تاپماي قىيىن كۈنگە قالىدۇ. ئېسىڭىزدە بولسۇنكى بىر مەزگىل رىيازەت چەككەندىن كېيىن ھامان ياخشى كۈنگە ئېرىشكىلى بولىدۇ.

بىز سودىسى روناق تاپقان كارخانىلارغا ئالقىش ياغدۇرۇشقا ئادەتلىنىپ قالدۇق، ئەمەلىيەتتە دۇنيادىكى نۇرغۇن چوڭ شىركەت قىيىن

شارائىتتا ئاستا ـ ئاستا تەرەققىي قىلىپ بۈگۈنكى كۈنگە يەتكەن. جۇڭگودىكى يۇقىراۋى كارخانىلارغا نىسبەتەن ئېيتقاندا ناچار شارائىتتا تەرەققىي قىلىش رېئاللىقتا ئەڭ يېقىن مەۋجۇت بولۇپ تۇرۇش ماھارىتىدۇر.

30 نەچچە يىللىق تەرەققىيات جەريانىدا ئېلىمىزنىڭ بازار مۇھىتى زور دەرىجىدە ياخشىلاندى. نەتىجىدە زور بىر تۈركۈم ئەمەلىي كۈچى بار شىركەتلەر ناچار شارائىتتا تەرەققىي قىلىپ تەدرىجىي زورايدى. بۇ جەرياندا كۆرۈلگەن سىناق ۋە جاپالارنى ئادەتتىكى كىشىلەر كۆز ئالدىغا كەلتۈرەلمەيدۇ. كەلگۈسىدىكى بازار رىقابىتىدە نۇرغۇن شىركەت تېخى پىشىپ يېتىلمىگەن بازار ئىگىلىكى مۇھىتىغا دۇچ كېلىدۇ. شىركەت قۇرغۇچىلار ئۆز شىركىتىنىڭ مەۋجۇت بولۇپ تۇرۇشى ئۈچۈن قىيىن شارائىتتا ئۆزىنى چېنىقتۇرۇشى، ناچار شارائىتتا تەدرىجىي تەرەققىي قىلىپ شىركەتنى زورايتىشى كېرەك.

باشقۇرۇش بىلوگى

ئەلى بابا گۇرۇھىنىڭ رەئىسى مايۇن: «كىچىك شىركەتلەرنىڭ مەۋجۇت بولۇپ تۇرۇشى مەۋجۇت بولۇپ تۇرۇش ۋە پۇل تېپىشتىن ئىبارەت ئىككى ئامىلغا باغلىق» دېگەنىدى. نۇرغۇن كارخانىچى ۋە ئىگىلىك تىكلىگۈچىلەر بېشىدىن ئۆتكۈزگەن تەجرىبىلىرى ئارقىلىق مەۋجۇت بولۇپ تۇرۇشنى مەڭگۈ 1 ـ ئورۇنغا قويۇش كېرەك، ھېچبولمىغاندا ئىگىلىك تىكلەش باسقۇچىدا ئاۋۋال پۇل تېپىش، مەۋجۇت بولۇپ تۇرۇش، ئاندىن كېيىنكى قەدەمدە شىركەتنى تەرەققىي قىلدۇرۇپ زورايتىش مەسىلىسىنى ئويلىشىش لازىم دەپ ئاگاھلاندۇرغان.

§6. ئومۇمىيلىقنى نەزەردە تۇتۇش، يىراقنى نەزەر سېلىش كېرەك

1. سودىدا نەزىرىنى دۇنياغا قارىتىش كېرەك.

سودىدا كىچىككىنە بىر جايغا باغلىنىپ قېلىشقا بولمايدۇ. ھەقىقىي چوڭ غوجايىنلار ئىشەنچكە تولغان بولۇپ ئۇلار دۇنيا مىقياسىدا سودا قىلىپ دۇنياغا داڭلىق ماركا يارىتىشقا ئىنتىلىدۇ. مانا بۇ سودىدا نەزىرىنى دۇنياغا قارىتىش ھېسابلىنىدۇ.

سودىدا نەزىرىنى دۇنياغا قارىتىش ئارقىلىق ئېگىزدە تۇرۇپ يىراقنى

ئۇيغۇر كىتاب تورى
www.uyghurkitap.com

كۆرگىلى، ئادەتتىكى كىچىك دۇكاننى چوڭ زامانىۋى شىركەتكە ئايلاندۇرغىلى ياكى سودىدا باشلامچى كارخانىغا ئايلانغىلى بولىدۇ.

2. نەزەرنى كەلگۈسىگە قارىتىپ ھازىرقى سودىنى ياخشى قىلىش كېرەك

چېۋەر غوجايىنلار دائىم نەزىرىنى كەلگۈسىگە قارىتىپ، ھازىرقى سودىسى بىلەنلا قانائەتلىنىپلا قالمايدۇ. شۇڭا بەزىدە ئۇلار سودىدا زىيان تارتىشقا رازىكى چوڭ خېرىدارلارنى قاچۇرۇپ قويۇشقا رازى ئەمەس؛ بەزىدە ئۇلار باشقىلار ياراتمىغان سودىنى قىلىشقا رازىكى كەلگۈسىدىكى چوڭ پايدىنى قولدىن چىقىرىپ قويۇشقا رازى ئەمەس. ئۇلار نەزىرىنى كەلگۈسىگە قارىتىپ ھازىرقى سودىنى ياخشى قىلىدۇ، كەلگۈسىدە كۆپ پۇل تاپالايدۇ.

باشقۇرۇش بىلوگى

سودىگەر خۇ شۆيەن: ئەگەر سىز نەزىرىڭىزنى بىر ناھىيەگە قاراتسىڭىز بىر ناھىيەنىڭ سودىسىنى قىلالايسىز؛ ئەگەر سىز نەزىرىڭىزنى بىر ئۆلكىگە قاراتسىڭىز بىر ئۆلكىنىڭلا سودىسىنى قىلالايسىز؛ ئەگەر سىز نەزىرىڭىزنى دۇنياغا قاراتسىڭىز دۇنيانىڭ سودىسىنى قىلالايسىز دېگەنىدى. ئەمەلىيەتتە پۇل تېپىش ياكى زىيان تارتىش نەزەرگە باغلىق.

§7. توغرا ئىشنى قىلىش، ئاندىن ئىشنى توغرا قىلىش

ئىشنى توغرا قىلىشتا ئەمەلىيەتتە ئۇنۇمنى ئەكس ئەتتۈرۈش كۆزدە تۇتۇلغان. شۇڭا ئالدى بىلەن توغرا ئىش قىلىپ، ئاندىن ئىشنى توغرا قىلغاندا ئۇنۇمنى كەۋدىلەندۈرگىلى بولىدۇ.

ھەرقانداق شەيئىنىڭ ئوبيېكتىپ قانۇنىيىتى بولىدۇ، بۇ يەردىكى گەپ بىزنىڭ شۇ قانۇنىيەتنى تونۇشىمىز ۋە ئىگىلىشىمىزدە. توغرا ئىشنى قىلىش بىر ئىشنى باشلاشتىن ئاۋۋال شۇ ئىشنىڭ توغرا - خاتالىقى، ئاقىۋىتى ۋە ئۇنۇمىنىڭ قانداق بولىدىغانلىقى، شۇ ئىشنى قىلىشقا يەتكۈدەك بايلىقنىڭ بار - يوقلۇقىنى ئويلاش كۆزدە تۇتۇلىدۇ. قىسقىچە قىلىپ ئېيتقاندا، بىز ئالدى بىلەن قىلماقچى بولغان ئىشىمىزنىڭ توغرىلىقى ۋە مۇمكىنلىكىنى ئويلىشىمىز، شۇ ئارقىلىق قېيىپ كەتمەسلىككە كاپالەتلىك قىلىشىمىز كېرەك.

باشقۇرۇش بىلوگى

ياپونىيە رۇەنيىمن شىركىتىنىڭ باش لىدىرى سون جېڭيى: «يۇقىرى قاتلام باشقۇرغۇچىلىرى توغرا ئىشنى قىلىشى، ئوتتۇرا قاتلام باشقۇرغۇچىلىرى ئىشنى توغرا قىلىشى، تۆۋەن قاتلامدىكى ئىجرا قىلغۇچىلارنىڭ قىلغان ئىشى توغرا بولۇشى كېرەك» دېگەنىدى. توغرا ئىشنى قىلىش ئىشنى توغرا قىلىشتىن مۇھىم. ئەگەر خاتا ئىشنى قىلىمەن دەپ تىرىشقاندا قىلغان ئىش تېخىمۇ خاتا بولۇپ كېتىشى تۇرغان گەپ. خىزمەت جەريانىدا ئاۋۋال مۇھىم ئىشنى ئىشقا ئاشۇرۇش، نېمىنىڭ ئەڭ مۇھىم ئىكەنلىكىنى ئەستىن چىقارماسلىق كېرەك. بۇ ئىشنى ياخشى قىلىشنىڭ مۇھىم ھالقىسى.

§8. ئاسانلا ۋاز كېچىش شىركەتنى ھالاكەتكە يۈزلەندۈرىدۇ

بازار توختاۋسىز ئۆزگىرىپ تۇرۇۋاتقان بۈگۈنكى كۈندە شىركەت قارىغۇلارچە مودا قوغلاشماسلىقى، ئاسانلىقچە بولدى قىلماسلىقى كېرەك. ئۇنداق قىلمىغاندا شىركەت ئاسانلا ھالاكەتكە يۈزلىنىدۇ.

1. شىركەت ئاسانلىقچە ۋاز كەچسە يۈنىلىشىنى يوقىتىپ قويىدۇ.

كىچىك شىركەتلەر گەرچە «ئاز يەپ ئاسان تىرىلىش» تەك چوڭ ئەۋزەللىككە ئىگە بولسىمۇ، ئەمما ئاسانلىقچە بولدى قىلماسلىقى كېرەك. مەھسۇلات تېپى تېخى بېكىتىلمىگەن، ئۇسكۈنە يۈرۈشلەشمىگەن، تېخنىكا ئارقىدا قالغان، سېتىش يوللىرى ئېچىلمىغان ئەھۋالدا شىركەت ئاسانلىقچە بولدى قىلىۋەتسە تاۋار ئىگىلىكى قايىنىمىدا يۆنىلىشىنى يوقىتىپ قويۇشى ھەتتا ھالاك بولۇشى مۇمكىن.

2. ۋاز كېچىشكە توغرا كەلسە يۆنىلىشىنى توغرا بەلگىلەش كېرەك.

شىركەت ئۆز ئەمەلىيىتىنى چىقىش قىلغان ھالدا ئۆز يېرىنىڭ بايلىق ئەۋزەللىكىگە تايىنىپ تۈرنى توغرا تاللىشى كېرەك. ئالغا بېسىش يولىدا قىيىنچىلىققا دۇچ كېلىپ ۋاز كېچىشكە توغرا كەلگەن تەقدىردىمۇ باشقىدىن تەدبىر بەلگىلەپ يۆنىلىشنى بېكىتكەندىن كېيىن ئاندىن ۋاز كەچسىمۇ بولىدۇ، ئۇنداق قىلمىغاندا «ئۆزى بىر تەڭگە، توقۇمى بەش تەڭگە» دېگەندەك ئىش بولىدۇ.

ئۇيغۇر كىتاب تورى www.uyghurkitap.com

باشقۇرۇش بىلوگى

ۋاز كېچىشنى تاللىغاندا ئىلگىرى سالغان مەبلەغ غايىب بولۇشى مۇمكىن. بۇ يېڭى يول تۇتۇش تەننەرخى غايىبانە ھالدا كۆپىيىۋاتقانلىقتىن دېرەك بېرىدۇ. تەدبىر بەلگىلەش جەھەتتىكى ئۆزگىرىشكە قارىتا غوجايىن ئويلىنىپ ئىش قىلىشى كېرەك، چۈنكى غوجايىننىڭ ھەربىر قەدىمى شىركەتنىڭ گۈللىنىشى ۋە خارابلىششى بىلەن زىچ مۇناسىۋەتلىك.

§9. تەننەرخنى ئازايتىش پىرىنسىپلىرى

1. بازارنى ئاساس قىلىش پىرىنسىپى.

تەدبىر بەلگىلەشتە بازارغا يېقىنلاشتۇرۇش، پۇرسەتنى تۇتۇشقا ئەھمىيەت بېرىش لازىم، ئۇنىڭ ئاساسلىق تەلىپى بازار قانۇنىيىتىگە ئاساسەن تەدبىر بەلگىلەش، بازار ئۆزگىرىشىگە ئاساسەن تەدبىرنى تەڭشەش، بازار يۈزلىنىشىگە ئاساسەن تەدبىرنى يولغا قويۇشتىن ئىبارەت.

2. ھەقىقەتنى ئەمەلىيەتتىن ئىزدەش پىرىنسىپى.

تەكشۈرۈپ تەتقىق قىلىشنى بىلمىگەن ئادەمنىڭ بازاردا پىكىر بايان قىلىش ۋە شىركەتتە تەدبىر بەلگىلەش ھوقۇقى بولمايدۇ. بۇ تەدبىر بەلگىلەشنىڭ ئاساسىي پىرىنسىپى. تەكشۈرۈپ تەتقىق قىلىشنىڭ ئۇسۇلى ھەر خىل بولىدۇ ئەلۋەتتە.

3. دېموكراتىك قاتنىشىش پىرىنسىپى

شىركەتتە تەدبىر بەلگىلەشتە تەدبىرنىڭ ئىلمىيلىق قانۇنىيىتىگە ئەمەل قىلىش، يەنە ئىلمىي تەدبىر بەلگىلەش تەرتىپىگە ئەمەل قىلىش كېرەك. ئىلمىي قانۇنىيەت بويىچە ئىش كۆرۈش كارخانىدا تەدبىر بەلگىلەشنىڭ ئەڭ ئەقەللىي تەلىپى.

4. نىشان ئېنىق بولۇش پىرىنسىپى.

شىركەتنىڭ 1 يىللىق، 3 يىللىق، 5 يىللىق ياكى 10 يىللىق تەرەققىيات نىشانىنى بەلگىلەش؛ شىركەتنىڭ كەلگۈسى تەرەققىيات نىشانىغا ئاساسەن شىركەتنىڭ ئىستراتېگىيىلىك تەرەققىياتى بويىچە تەدبىر بەلگىلەش يۆنىلىشىنى بېكىتىش، شىركەتنىڭ ئوتتۇرا، يىراق كەلگۈسى تەرەققىيات نىشانىغا ئاساسەن شىركەتنىڭ ئىستراتېگىيىلىك

تەدبىر بەلگىلەش يۆنىلىشىنى بېكىتىش قاتارلىق مەزمۇنلارنى ئۆز ئىچىگە ئالىدۇ.

باشقۇرۇش بىلوگى

تەدبىر بەلگىلەپ تەننەرخىنى ئازايتىشقا ئەھمىيەت بەرگەندە شىركەت ئەگرى ـ توقاي يولدا ئاز ماڭىدۇ. دىققەت قىلىشقا تېگىشلىكى شۇكى، مۇقىملىقنىلا تەكىتلەپ ياخشى پۇرسەتنى قولدىن بېرىپ قويۇشقا بولمايدۇ، ئۇنداق قىلمىغاندا ئۆزىگە پۇتلىكاشاڭ تېپىۋالىدىغان گەپ.

§10. تەدبىر بەلگىلەش پەيتى غەلىبە قىلىش ياكى مەغلۇپ بولۇشنىڭ ئاچقۇچى

نۇرغۇن شىركەتنىڭ مەغلۇبىيەتكە دۇچار بولۇشى، قىيىن كۈنگە قېلىشى ئۇلارنىڭ تەدبىر بەلگىلەش پەيتىنى ياخشى تۇتالماي كېچىككەنلىكىدىن بولغان. ئادەتتە تەدبىر بەلگىلەشنىڭ كېچىكىشىنى كەلتۈرۈپ چىقىرىدىغان ئەھۋاللار تۆۋەندىكىچە:

1. مەسئۇلىيەت ئېنىق بولماسلىق. شىركەتنىڭ تەدبىر بەلگىلىشىنىڭ كېچىكىشىنى كەلتۈرۈپ چىقىرىدىغان يەنە بىر مۇھىم سەۋەب شىركەتتە تەدبىر بەلگىلەش مەسئۇلىيىتىنى ئېنىق ئايرىلمىغانلىقتىن تەدبىر بەلگىلەشكە تېگىشلىك ئادەم تەدبىر بەلگىلىمەسلىك، تەدبىر بەلگىلەشكە تېگىشلىك بولمىغان ئادەم بەلگىلىگەن تەدبىر ئىجرا قىلىنماسلىق ياكى تەدبىر بەلگىلەيدىغان ئادەم بولماسلىقتىن ئىبارەت.

2. پەرەز توغرا بولماسلىق. ئۇچۇر كۆپەيگەندە شىركەت غوجايىنى ئۇنۇملۇك تەدبىر بەلگىلەش بىلەن بىر ۋاقىتتا پايدىلىق ئۇچۇرلارغا توغرا ھۆكۈم قىلالمىسا تەدبىر بەلگىلەش پەيتىنى قولدىن بېرىپ قويىدۇ.

3. تەدبىر بەلگىلەش ئۈنۈمى تۆۋەن بولۇش. تەدبىر بەلگىلىگۈچىنىڭ كەسكىن بولماسلىقى ۋە تەدبىر بەلگىلەش ئىقتىدارىنىڭ يوقلۇقى، ۋاقىتىدا تەدبىر قوللىنالماي ۋاقىتنى زايا قىلىدۇ، نەتىجىدە تەدبىر بەلگىلەش ئۈنۈمى تۆۋەن بولىدۇ.

4. تەدبىر بەلگىلەش ھالقىلىرى بەك كۆپ. بىر تەدبىرنى بەلگىلەش

ئۇيغۇر كىتاب تورى www.uyghurkitap.com

10 هالقىدىن ئۆتىدۇ، بۇ جەرياندا نەچچە ئون قېتىم يىغىن ئېچىش، قاتلاممۇ قاتلام يوليورۇق سوراش، بىر - بىرلەپ مەسلىھەتلىشىشكە توغرا كېلىدۇ، ئاقىۋەت پۇرسەت قولدىن كېتىپ قالىدۇ.

باشقۇرۇش بىلوگى

غوجايىن تەدبىر بەلگىلەش پەيتىنى ياخشى ئىگىلىمىسە ياكى كەسكىن بولمىسا شىركەتنىڭ ئىشلەپچىقىرىشى ۋە تىجارىتىگە زىيان يېتىدۇ. بۇنىڭ ئۈچۈن تەدبىر بەلگىلەشنىڭ ئاستا بولۇشىغا تەسىر يەتكۈزىدىغان تۇگۈننى تېپىش ۋە ياخشىلاشقا توغرا كېلىدۇ. شۇڭا غوجايىن سىرتنىڭ ئۈچۈرلىرىنى ھېس قىلىش ۋە بىر تەرەپ قىلىش ئىقتىدارىنى ئۆستۈرۈشى، ۋەزىيەتنى ئۆگىشىۋېلىشى كېرەك.

§11. سىياسەتتىن ماھىرلىق بىلەن پايدىلانغاندا كۆپ پايدا ئالغىلى بولىدۇ

نۇرغۇن شىركەت سىياسەتنى ياخشى چۈشەنمىگەنلىكتىن ئەسلىدىلا بەھرىمەن بولۇشقا تېگىشلىك ئېتىبار سىياسەتتىن بەھرىمەن بولالمايدۇ. شىركەت غوجايىنىغا نىسبەتەن ئېيتقاندا سىياسەتتىن پايدىلىنىپ ھۆكۈمەت بىلەن شىركەتنىڭ تەڭ پايدا ئېلىشىنى ئىشقا ئاشۇرۇش سودا قىلىشتىكى چوڭ پاراسەت بولۇپ ھېسابلىنىدۇ.

1. ھۆكۈمەتنىڭ ئېتىبار سىياسىتى ۋە مەبلەغ جەھەتتە يۆلىشى (بۇ تەدبىر يېڭى قۇرۇلغان، ئۆز ئالدىغا ئىگىلىك تىكلىگەن، پەن تېخنىكا تىپىدىكى شىركەتلەرگە ماس كېلىدۇ)، ئۇ ھەرقايسى مىنىستىرلىق - كومىتېت، ئۆلكە، شەھەر، ئاپتونوم رايونلارنىڭ مەبلەغ جەھەتتە يۆلەش سىياسىتى تۈزۈشىگە مۇۋاپىق كېلىدۇ.

2 . بانكا ۋە ئاكسىيە شىركەتلىرىنىڭ مەبلەغ يۈرۈشتۈرۈش قەرز كەسپى (ئىشلەپچىقىرىش تىپىدىكى شىركەتلەرگە ماس كېلىدۇ)، ئۇ بانكا ۋە ئاكسىيە مەبلەغ يۈرۈشتۈرۈش شىركەتلىرى يولغا قويغان مەبلەغ يۈرۈشتۈرۈش مەھسۇلاتلىرىنى ئۆز ئىچىگە ئالىدۇ. شۇڭا دۆلەت يېڭىدىن يولغا قويغان پۇل مۇئامىلە سىياسىتىگە كۆڭۈل بۆلۈش، شۇ سىياسەتلەردىن سودا پۇرسىتى ئىزدەش كېرەك. شۇنداق قىلغاندا كارخانا تەرەققىياتىنى تېپىلماس پۇرسەت بىلەن تەمىنلىگىلى بولىدۇ.

3. دۆلەتنىڭ ئېتىبار سىياستىنى ياخشى ئىگىلەش كېرەك. دۆلەت ئىگىلىك تىكلىگەنلەرنى ئىلھاملاندۇرۇش ئۈچۈن ئىقتىساد، سىياسەت جەھەتتە مۇئەييەن ئېتىبار تەدبىرلىرىنى يولغا قويىدۇ، بۇ ئېتىبار سىياسەتلىرىنى ياخشى چۈشىنىپ تولۇق پايدىلىنىش ھەربىر غوجايىنىنىڭ ھوقۇقىدۇر.

4 . سىياسەتكە تەسىر كۆرسىتىش. شىركەتنىڭ يېتەرلىك كۈچى بار چاغدا سۆزلەش، تەشۋىق قىلىش ئارقىلىق سىياسەت تۈزگۈچىلەرگە تەسىر كۆرسىتىش ئارقىلىق يېڭىدىن يولغا قويۇلغان سىياسەتنى شىركەتنىڭ تەرەققىياتىغا پايدىلىق تەرەپكە مايىللاشتۇرغىلى بولىدۇ.

باشقۇرۇش بىلوگى

ھۆكۈمەت بەزى رايونلار، بەزى ساھەلەرنىڭ تەرەققىياتىنى قوللاش ئۈچۈن مەلۇم مايىللىقا ئىگە ئېتىبار سىياسەتلەرنى يولغا قويىدۇ. ئەگەر بۇ سىياسەتلەردىن ئەڭ يۇقىرى دەرىجىدە پايدىلانغاندا شىركەت تەننەرخىنى تۆۋەنلىتىپ مەبلەغ توپلىيالايدۇ.

§12. كىچىك شىركەت چوڭ شىركەت بىلەن رىقابەتلەشمەسلىكى كېرەك

شىركەت دەسلەپكى تەرەققىيات باسقۇچىدا چوڭ شىركەت بىلەن رىقابەتلەشمەسلىكى كېرەك. بۇ باسقۇچتا شىركەتنىڭ كۆلىمى كىچىك، كۈچى ئاجىز بولغاچقا ئۆز ئەمەلىيىتىنى چىقىش قىلىپ بازاردا چوڭ شىركەت بىلەن رىقابەتلىشىشتىن ساقلىنىشى، چوڭ شىركەتلەرنىڭ سايىسىدە تىرىكچىلىك قىلىپ ئۆزىنى تەرەققىي قىلدۇرۇشى كېرەك.

ئادەتتىكى ئەھۋالدا كىچىك شىركەت چوڭ شىركەت بىلەن رىقابەتلەشمەسلىكى، ئەڭ ياخشىسى بىرلىشىپ ئورتاق تەرەققىي قىلىشى، چوڭ شىركەتنىڭ ھەمراھى بولۇشى، ئۆزئارا ھەمكارلىشىش جەريانىدا ئۆز ئەۋزەللىكىنى جارى قىلدۇرۇش پۇرسىتىنى قولغا كەلتۈرۈشى كېرەك. بىز مەملىكەت ئىچى - سىرتىدىكى نۇرغۇن مۇنەۋۋەر شىركەتنىڭ تەرەققىيات تارىخىنى مۇھاكىمە قىلىدىغان بولساق بۇ شىركەتلەرنىڭ مۇۋەپپەقىيەت قازىنىشتا باشقا شىركەتلەر بىلەن ھەمكارلىشىپ تەدرىجىي تەرەققىي قىلىشنى ئىشقا ئاشۇرغانلىق ۋە دەسلەپتە چوڭ شىركەتنىڭ

ئۇيغۇر كىتاب تورى
www.uyghurkitap.com

ھەمراھى بولغانلىقىنى بايقايمىز. ئۇنىڭدىن باشقا، كىچىك شىركەت ئۆزى بىلەن تەڭ ئورۇندا تۇرىدىغان چوڭ شىركەت بىلەن ھەمكارلىشىشقا دىققەت قىلىشى، شۇنداقلا ئۆزىگە تونۇش بولمىغان كەسىپلەرنى باشقا شىركەتلەرگە ئۆتۈنۈپ بېرىشكە دىققەت قىلىشى لازىم.

باشقۇرۇش بىلوگى

سودا ساھەسىدە كۈچلۈك شىركەت ئاجىز شىركەتنى بوزەك قىلىشتەك رىقابەت قائىدىسى ئەۋج ئالغان. كىچىك شىركەتنىڭ ئەمەلىي كۈچى ئاجىز بولغاچقا چوڭ شىركەت بىلەن رىقابەتلەشسە سىقىپ چىقىرىلىشى ياكى قوشۇۋېلىنىشى مۇمكىن. شۇڭا كىچىك شىركەت چوڭ شىركەت بىلەن رىقابەتلەشمەي ھەمكارلىشىشى كېرەك. «پالتاڭ بولسا ئوتۇن كەممۇ، ئوغلۇڭ بولسا خوتۇن» دېگەن تەمسىل دەل مۇشۇ قائىدىنى چۈشەندۈرۈپ بېرىدۇ.

§13. كوچا خەۋەرلىرىدىن پايدىلىنىپ پۇل تېپىشقا ئۇرۇنماڭ

تىجارەتچىلەر ناھايىتى سەزگۈر كېلىدۇ، ئۇلار رەڭگارەڭ تۇرمۇشتىن تەرەققىيات پۇرسىتى ئىزدەشكە ئىنتىلىدۇ. گەپنىڭ پوسكاللىسىغا كەلسەك كوچا خەۋەرلىرىدىن پايدىلىنىپ پۇل تېپىش ئىشەنچلىك ئەمەس، ھەتتا بەزىدە زىيان تارتىش تۇرغان گەپ.

1. كوچا خەۋەرلىرىدىن ھەزەر ئەيلەڭ

سودا ساھەسىدە ھەممەيلەن قۇلىقىنى دىڭ تۇتۇپ ئۇيان - بۇياندىن خەۋەر ئۇقۇشۇپ سودا پۇرسىتى ئىزدەيدۇ. ئەمما دائىم باشقىلارنىڭ دامىغا چۈشۈپ ئۇلارغا يەم بولۇپ كېتىدۇ.

2. ھالقىلىق مەبلەغ سېلىشتا ئېھتىياتچان بولۇش كېرەك.

بارلىق خاتا تاللاش ئىچىدە كوچا خەۋەرلىرىدىن پايدىلىنىپ پۇل تېپىشقا ئۇرۇنۇش ئەڭ ئىشەنچسىز تاللاش ھېسابلىنىدۇ. بۇنىڭدا ئاسانلا باشقىلارنىڭ دامىغا چۈشۈپ كېتىشتىن ساقلىنىش قىيىن، كوچا خەۋەرلىرى ئىشەنچلىك بولغان تەقدىردىمۇ غوجايىن تەدبىر بەلگىلەشتە يەنىلا پايدا - زىياننى دەڭسەپ كۆرۈشى كېرەك. شۇڭا ئەڭ ياخشى تاللاشنى يەنىلا غوجايىن تاللىسۇن.

باشقۇرۇش بىلوگى

سودا ساھەسىدە ھەرقانداق خەۋەر، ئاخباراتنى ئىنچىكە مۇھاكىمە قىلىش، تەكرار ئويلىنىش ۋە مۇھاكىمە يۈرگۈزۈش كېرەك. شۇنداق قىلغاندىلا غەلىبە قىلىشتىن ئۈمىد تۇغۇلىدۇ.

§14. تەدبىر بەلگىلەش جەريانىدا دىققەت قىلىدىغان مەسىلىلەر

1. تەدبىر بەلگىلەشتە ئېنىق نىشان بولۇشى كېرەك.

تەدبىر بەلگىلەشتە مەلۇم مەسىلىنى ھەل قىلىش ياكى مەلۇم نىشانى ئىشقا ئاشۇرۇش كۆزدە تۇتۇلغان. نىشان بولمىسا تەدبىر بەلگىلەشنىڭ ھاجىتى يوق، مەسىلە كۆرۈلمىسە تەدبىر بەلگىلەش ھاجەتسىز.

2. كۆپ خىل لايىھەنى تاللاش ئىلمىي تەدبىر بەلگىلەشنىڭ مۇھىم پرىنسىپى.

كۆپ خىل لايىھەنى تاللاشتا ئەڭ مۇھىمى تاللاش ئەمەس بەلكى تاللاش ئارقىلىق لايىھەنى ئىجرا قىلىش ئارقىلىق ئىشەنچنى كۈچەيتىشتىن ئىبارەت.

3. ئەقىل - ئىدراكلىق بىلەن تەدبىر بەلگىلەش كېرەك.

تەدبىر بەلگىلەش ھەر خىل سۇبيېكتىپ ئامىللارنىڭ تەسىرىگە ئۇچرايدۇ. شۇڭا ئوخشاش بىر مەسىلە ھەققىدە ئوخشىمىغان كىشى ئوخشىمىغان تەدبىر بەلگىلەشتەك ئاقىۋەت كېلىپچىقىدۇ، بۇ نورمال ئەھۋال. باشقۇرغۇچىلار تەدبىر بەلگىلەشتە ھەرقايسى تەرەپلەرنىڭ پىكرىنى ئاساس قىلىشى ھەمدە توغرا ھۆكۈم چىقىرىشى كېرەك.

4. تەدبىر بەلگىلەشتە لايىھەلەرنى سېلىشتۇرۇش لازىم.

تەدبىر بەلگىلەشتە لايىھەلەرنى سېلىشتۇرۇش، ھەربىر لايىھەنى ئومۇملاشتۇرۇپ ئانالىز قىلىش ۋە باھالاش كېرەك، شۇنداق قىلغاندا كۆڭۈلدە سان بولىدۇ. نۇرغۇن چاغلاردا تەدبىر بەلگىلەشتىكى خاتالىق كۆرۈلۈشنىڭ سەۋەبى دەل كۆڭۈلدە سان بولمىغانلىقى ۋە قارىغۇلارچە قارار چىقىرىشتىن بولغان.

باشقۇرۇش بىلوگى

تەدبىر بەلگىلەش ئومۇمىي ۋەزىيەتتىكى بىر تۈتاش پىلانلاش،

شۇنداقلا ئىنچىكە ھالقىدىكى باشقۇرۇش ۋە تىزگىنلەشتىن ئىبارەت. تەدبىر بەلگىلىگۈچىلەرگە نىسبەتەن ئېيتقاندا مۇھىم ھالقا ۋە چوڭ پىرىنسىپ ناھايىتى مۇھىم بولۇپ، ئۇلار تەدبىر بەلگىلەشنىڭ ئىلمىي، ئۈنۈملۈك بولۇشىغا كاپالەتلىك قىلىشى كېرەك.

§15. كەسىپنى ياخشى تاللاش ئەڭ چوڭ بەخت

1. قىسقا مەزگىللىك مەبلەغ ئوبوروتى كەسپىنى ياخشى ئىشلەش كېرەك.

ئادەتتە شىركەت قۇرغان دەسلەپكى مەزگىلدە ئىشنى ئوبوروت مىقدارى چوڭ بولمىغان ساھەدىن باشلاش كېرەك. دەسلەپتە تاللىغان ساھەنىڭ ئوبوروت مىقدارى كىچىكرەك بولغىنى ياخشى، چۈنكى بۇ ئوبوروت مەبلەغلىرى شىركەتنىڭ تىجارەت نىشانى بېكىتىلگەندىن كېيىن ئىشلىتىلىدۇ.

2. ئادەتتىكى كىشىلەر قىلالايدىغان كەسىپنى قىلىش كېرەك.

ئەگەر ئاز مەبلەغ بىلەن قۇرۇلغان شىركەت بولسا تېخنىكىلىق دەرىجىسى يۇقىرى كەسىپلەر بىلەن ئامال بار شۇغۇللانماسلىقى كېرەك، چۈنكى تېخنىكىلىق دەرىجىسى يۇقىرى كەسىپلەر ئاز مەبلەغلىق شىركەتكە نىسبەتەن سىلىق پەيدا قىلىدۇ. شۇڭا تېز ئۈنۈمى كۆرۈلىدىغان كەسىپلەر بىلەن شۇغۇللانغان تۈزۈك.

3. ئامباردا ساقلايدىغان مېلى ئازراق كەسىپنى تاللاش كېرەك.

ئادەتتە ئامباردا ساقلايدىغان مېلى ئازراق كارخانا ئېچىش كېرەك، شۇنداق بولغاندا مالنى تېز ساتقىلى، مەبلەغنى قايتۇرۇپ كېلىشنى تېزلەتكىلى بولىدۇ.

4. يېتىلىۋاتقان كەسىپلەرنى تاللاش كېرەك.

ئادەم ھامان يۇقىرىغا ئىنتىلىدۇ، شۇڭا شۇغۇللانغان كەسىپمۇ يېتىلىۋاتقان كەسىپلەردىن بولۇشى كېرەك. بىر كارخانىنىڭ بۇ يىللىق تىجارەت نەتىجىسى بۇلتۇرقىدىن تېخىمۇ ياخشى بولۇشى، كەسىپى بۇنىڭدىن كېيىن تېخىمۇ كېڭىيىشى كېرەك. شۇنداق قىلغاندا بۇ كارخانىنىڭ مەبلەغ سېلىشىدا ئىستىقباللىق كەسىپ پەيدا بولىدۇ.

باشقۇرۇش بىلوگى

باشقۇرۇش ۋە تىجارەتنى 1 ـ ئورۇنغا قويىدىغان دەۋر ئۆتۈپ، مۇلۇكنى 1 ـ ئورۇنغا قويىدىغان دەۋر يېتىپ كېلىش ئالدىدا تۇرماقتا. مەيلى تىجارەت ياكى باشقۇرۇش بولسۇن ھەر ئىككىسى ئالمىشىپ تۇرىدۇ، مۇتلەق ئۇستۇنلۇككە ئىگە ئەمەس، بىراق كەسىپنى ئالماشتۇرۇش مۇمكىن ئەمەس. كەسىپنى توغرا تاللاش شىركەتنىڭ ئەڭ چوڭ بەختىدۇر !

§16. ئىستراتېگىيەنى بېكىتىشنىڭ ئاچقۇچى ئاساسي قانۇنىيەتنى ئىگىلەشتە

مەلۇم مەنىدىن ئېيتقاندا، بىر شىركەت ئىستراتېگىيەنى توغرا بېكىتىپ باشتىن ـ ئاخىر قەتئىي ئىجرا قىلسا ئاخىرىدا چوقۇم مەشھۇر كارخانىغا ئايلىنىدۇ. ئەمما كەسىپ ئۆزگىرىپ تۇرغاچقا رىقابەت ئوبيېكتىمۇ ئۆزگىرىپ تۇرىدۇ، رايون، سىياسىي، ئىقتىسادىي مۇھىتىمۇ ئۆزگىرىپ تۇرىدۇ؛ ئەگەر شىركەت تاشقى شەرتنىڭ ئۆزگىرىشىگە ئاساسەن ئۆز ئەھۋالىغا بىرلەشتۈرۈپ ئىستراتېگىيەنى بېكىتسە ھەمدە ئىزچىل ئىجرا قىلىدىغان بولسا بۇ شىركەت ئۇزاققىچە تەرەققىي قىلالايدۇ. بىر شىركەت ناتونۇش مۇھىتقا قەدەم قويغاندا ئىستراتېگىيەنى بېكىتىشتە كەسىپي بىلىم مۇھىم ئەمەس، مۇھىمى ئاساسي قانۇنىيەتنى ئىگىلەشتە.

رېئال ئىجتىمائىي تۇرمۇشتا ئىقتىسادىي پائالىيەتلەر مۇرەككەپ بولسىمۇ قانۇنىيەتچانلىقى يەنىلا ناھايىتى كۈچلۈك. چوڭ جەھەتتىن قارىغاندا پۈتكۈل خەلقئارادا ئىقتىسادىي ۋەزىيەت بەزىدە ياخشى، بەزىدە ناچار بولىدۇ؛ كىچىك جەھەتتىن قارىغاندا پاي بازىرىمۇ ئۆزگىرىپ تۇرىدۇ ۋە توختاۋسىز ئالمىشىپ تۇرىدۇ.

باشقۇرۇش بىلوگى

شەيئىلەرنىڭ تەرەققىيات قانۇنىيىتىنى ئىگىلىگەندىن كېيىن تەدرىجىي تەرەققىي قىلدۇرۇش كېرەك، گەرچە جاسارەت كەملەپ قالغان بولسىمۇ يەنىلا ياخشى تەدبىر ھېسابلىنىدۇ. باشقىلار ماڭغان يولدا مېڭىش، باشقىلار قىلغان ئىشنى قىلىش ئارقىلىق يول مېڭىش ۋە ئىش قىلىش قانۇنىيىتىنى ئۆگىنىۋالغىلى بولىدۇ، بۇ ھەرگىز باشقىلارنىڭ ئىشىنى تەكرارلىغانلىق ئەمەس.

§17. كارخانىچىلار «بىلەرمەن» لەردىن بولۇشى كېرەك

«بىلەرمەن» دېگەن سۆزنى فورمۇلا ئارقىلىق ئىپادىلىگەندە بىلەرمەن = بىلىم + تېخنىكا + يېڭىلىق يارىتىش + بازار بولىدۇ. كاپىتالىستلار شەخسىي مەنپەئەتنى قوغلىشىپ ئويلىمىغان يەردىن دەۋر تەرەققىياتىنى ئىلگىرى سۈرىدۇ، ئەمما بىلەرمەنلەر دەۋرنىڭ ئالدىدا ماڭىدۇ ۋە بىزنى ئاڭلىق هالدا ئۇچۇر مەدەنىيىتى جەمئىيىتىگە باشلايدۇ.

كاپىتالىستلار «بىلەرمەن» گە ئايلىنىش ئۈچۈن چوقۇم تۆۋەندىكىدەك تۆت شەرتنى هازىرلىشى كېرەك:

1. بىلىمى ۋە پاراسىتىگە تايىنىپ پۇل تاپىدىغان بولۇشى كېرەك.

2. بىلىمنى تېخنىكا ۋە ئىشلەپچىقىرىش كۈچىگە ئايلاندۇرالايدىغان بولۇشى كېرەك.

3. تېخنىكا، مەھسۇلات، باشقۇرۇشتا يېڭىلىق يارىتالايدىغان بولۇشى كېرەك.

4. بىلىمنى مەھسۇلات، كەسىپ، بازارغا ئايلاندۇرالايدىغان بولۇشى كېرەك.

باشقۇرۇش بىلوگى

بىلىم ۋە تەجرىبە جۇغلانسا بايلىققا ئايلىنىدۇ. مىكروسوفت شىركىتى مەغلۇپ بولغان تەقدىردىمۇ بىل گايتىس بىلىمى ۋە تەجرىبىسىگە تايىنىپ ئىشسىز قالمايدۇ. ئەكسىچە بىر دۆلەتنىڭ مىليون يۈەنلىك مۈكاپاتقا ئېرىشكەن تەقدىردىمۇ ھەقىقىي بايغا ئايلىنالىشى ناتايىن، ئۆمۈر بويى باياشات تۇرمۇش كەچۈرۈشىمۇ مۇمكىن ئەمەس.

§18. تەپەككۇر قىلالايدىغان «سەركە» بولۇڭ

كۈندىن - كۈنگە ئۆزگىرىپ تۇرۇۋاتقان مۇرەككەپ سودا ساھەسىدە غوجايىن باشتىن - ئاخىر كاللىسىنى سەگەك تۇتۇشى، ئەستايىدىل ئويلىنىشى، ئۆزىنىڭ خىيالىغا كەلگەن ئىشنى قىلماسلىقى كېرەك.

پايدا ئېلىش ئىمكانىيىتى تۇغۇلغاندا شۇ پايدىغا ئېرىشىش ئۈچۈن قانچىلىك بەدەل تۆلەشكە توغرا كېلىدىغانلىقىنى سوغۇققانلىق بىلەن ئويلىشى، ھەقىقەتەن ياخشى پايدا بولسا ئەتراپلىق تەدبىر بەلگىلەپ

ئېھتىياتچانلىق بىلەن ئىش كۆرۈشى، ئاز بەدەل تۆلەپ كۆپ پايدا ئېلىشقا كاپالەتلىك قىلىشى كېرەك.

ۋەزىيەت قالايمىقان چاغدا غوجايىن كۆز ئالدىدىكى پايدىنى كۆزلەپ يەڭگىللىك بىلەن تەدبىر بەلگىلەشتىن ساقلىنىشى، سەۋرچان بولۇشى، ۋەزىيەت ياخشىلانغاندىن كېيىن كۆڭلىنى توختىتىپ كەسكىن تەدبىر قوللىنىشى كېرەك. شۇنداق قىلغاندا ئازراق پايدىنى قوغلىشىپ ھەممىدىن قۇرۇق قېلىشتىن ساقلانغىلى بولىدۇ. ئەكسىچە غوجايىن ئۆزىنىڭ ئويلىغىنى بويىچە ئىش كۆرۈپ كوچا خەۋەرلىرىگە تايىنىپ تەدبىر بەلگىلىگەندە شىركەتنى زىيانغا ئۇچرىتىدۇ.

باشقۇرۇش بىلوگى

غوجايىن ھەرقانداق ئىش قىلىشتا پىلان ۋە تەدبىر تۈزۈپ قىلىشى، نىشاننى ئىشقا ئاشۇرۇش ئۇچۇن تىرىشىشى كېرەك. ئەگەر ئۇ ئىشنىڭ ئاقىۋىتى بىلەن ھېسابلاشماي ئۆزىنىڭ ئويلىغىنى بويىچە ئىش قىلسا تۈزۈك نەتىجىگە ئېرىشەلمەيدۇ.

ئۇيغۇر كىتاب تور بېكىتى
www.uyghurkitap.com

ئۈچىنچى باب
غوجايىن قاتتىق قول بولمىسا شىركەت مۇقىم بولمايدۇ

غوجايىن قاتتىق قول بولسا ئاندىن بىر ئىشنى باشقا ئېلىپ چىقالايدۇ؛ ئۇ ئادەم ئىشلىتىشتە ئادىل بولۇشى، قول ئاستىدىكىلەرنىڭ خىزمەتنى قانات يايدۇرۇشىغا يول قويۇشى كېرەك، شۇنداق قىلغاندا خىزمەتچىلەر غوجايىنغا شەرتسىز بويسۇنىدۇ. يەنە بىر تەرەپتىن غوجايىن قول ئاستىدىكىلەرنى ئاسرىشى، ياردەم بېرىشى، قوللىشى ۋە چۈشىنىشى كېرەك، مانا بۇ «مۇھەببەت» تۇر. غوجايىندا «نەپرەت» لا بولۇپ «مۇھەببەت» بولمىسا، قول ئاستىدىكىلەرنى قولدەك ئىشلەتسە بولمايدۇ؛ غوجايىندا «مۇھەببەت» لا بولۇپ «نەپرەت» بولمىسا قول ئاستىدىكىلەرنى ياخشى باشقۇرالمايدۇ. ئۇنىڭدىن باشقا، ئادەم باشقۇرۇشى توغرا، بىراق قول ئاستىدىكىلەرنىڭ كۈچىنى كۆرىدىغان چاغدا غوجايىن كەڭ قورساقلىق قىلىپ ئولتۇرماي ئۇلارنى قاتتىق باشقۇرۇشنى ئېسىدە مەھكەم تۇتۇشى، كەسكىن تەدبىر قوللىنىشى كېرەك.

§1. غوجايىن قاتتىق قول بولۇشى كېرەك

بەزى خىزمەتچىلەرنى باشقۇرۇش ناھايىتى قىيىن، ئۇنىڭ ئۇستىگە ئۇلارنىڭ ھەرىكىتى بەك ئەسەبىي بولۇپ، بەزىدە شىركەتنىڭ ئوبرازى ۋە مەنپەئىتىگە زىيان سالىدىغان ئىشلارنى سادىر قىلىدۇ. بۇنداق خىزمەتچىلەرنى باشقۇرۇشتا غوجايىن سەل قاتتىق قول ۋە «يامان» بولۇشى، ئاسانلىقچە يول قويماسلىقى كېرەك، ئۇنداق قىلمىسا بەزى خىزمەتچىلەر تېخىمۇ ھەددىدىن ئېشىپ كېتىدۇ.

1. بۇيرۇققا بويسۇنۇش خىزمەتچىلەرنىڭ ئەڭ مۇھىم ئىشى.

ناۋادا بىر خىزمەتچى باشلىقنىڭ بۇيرۇقىغا شەرتسىز بويسۇنمىسا

بۇنداق كوللېكتىپ ئۇيۇشۇش كۈچىنى يوقىتىدۇ؛ ئەكسىچە بولغاندا غايەت زور ئىجرا قىلىش كۈچ ھاسىل قىلىپ چوڭ نەتىجىگە ئېرىشكىلى بولىدۇ. غوجايىن: «بۇيرۇقنى باھانە كۆرسەتمەي ئىجرا قىلغان خىزمەتچى ئەڭ ياخشى خىزمەتچى بولالايدۇ» دېگەن سۆزنى ئەستىن چىقارماسلىقى كېرەك.

2. غوجايىن بۇيرۇقنىڭ ئىجرا قىلىنىشىغا كاپالەتلىك قىلىشى كېرەك.

خىزمەتچىلەر ياقتۇرمايدىغان غوجايىنلارنىڭ كۆپ قىسمىدا سۆز – ھەرىكىتى بىردەك بولماسلىق، گېپىدە تۇرماسلىقتەك نۇقسان مەۋجۇت. غوجايىنىنىڭ سۆز – ھەرىكىتى بىردەك بولمىسا ۋە گېپىدە تۇرمىسا خىزمەتچىلەر بۇيرۇقنى ئىجرا قىلمايدۇ، قوماندانلىقىقا بويسۇنمايدۇ.

باشقۇرۇش بىلوگى

ئورۇشتا بۇيرۇققا بويسۇنۇش ئەڭ مۇھىم، بۇيرۇققا بويسۇنۇش ھەربىيلەرنىڭ مەجبۇرىيىتى. شۇڭا ھەربىيلەر كۆز ئالدىدا غايەت زور ھالاك ياكى ئوت دېڭىزى بولسىمۇ بۇيرۇق چۈشكەن ھامان قىلچە ئىككىلەنمەي ئاتلىنىدۇ. غوجايىن كۆپچىلىكنى يېتەكلەپ سودا مەيدانىغا ئاتلانغاندا خىزمەتچىلەر خۇددى ھەربىيلەرگە ئوخشاش غوجايىنىنىڭ بۇيرۇقىغا شەرتسىز بويسۇنۇشى، بوشىشىپ قالماسلىقى كېرەك.

§2. كارخانا جەڭگىۋارلىقىنى ئاشۇرۇشنىڭ ئاچقۇچى رەھبەرلىكتە

كارخانا رەھبىرىنىڭ سەۋىيەسىنىڭ قانداق بولۇشى كوللېكتىپنىڭ جەڭگىۋارلىقىغا ناھايىتى زور دەرىجىدە تەسىر كۆرسىتىدۇ. رەھبەردە ياخشى باشقۇرۇش قارىشى ۋە رەھبەرلىك سەنئىتى بولغاندىن سىرت يەنە خىزمەتچىلەرگە ئۆزىنىڭ ئېسىل پەزىلىتى ئارقىلىق تەسىر كۆرسىتىشى كېرەك.

1. خىزمەت ماھارىتى ۋە پوزىتسىيە

ئېھتىياج بىلەن ئەمەلىي سەۋىيە ئارىلىقىدا مەلۇم پەرق بولىدۇ، بەزى «مەشقاۋۇل» دەك رەھبەرلەر ھەربىر خىزمەتچىنى تەربىيەلەش ئېھتىياجىنى ئېنىق ئانالىز قىلىدۇ، شۇڭا خىزمەتچىلەرنى نىشانلىق

ئۇيغۇر كىتاب تورى
www.uyghurkitap.com

تەربىيىلەيدۇ. توپ نىگىزىدىن ئېيتقاندا، رەھبەرنىڭ خىزمەت پوزىتسىيەسى، تەپەككۇر ئادىتى، ئىش بېجىرىش ئۇسۇلى خىزمەتچىلەرگە تەسىر كۆرسىتىدۇ، نەتىجىدە شىركەتتە بىر خىل ئورتاق خىزمەت كەيپىياتى ھاسىل بولىدۇ. مۇنەۋۋەر «مەشقاۋۇل» دەك رەھبەر خىزمەتچىلەرگە جۇشقۇن روھىي كەيپىيات ئاتا قىلالايدۇ.

2. ئېتىقاد ۋە ئىرادە

«مەشقاۋۇل» دەك رەھبەر بولۇش ئاسان ئەمەس، بۇنىڭ ئۈچۈن نۇرغۇن كەسپىي بىلىم ۋە باشقۇرۇش بىلىمى، پىكىر ئالماشتۇرۇش ماھارىتى، تەربىيەلەش ئۇسۇلى، ئەڭ مۇھىمى شەخسىيەتسىز قەلب بولۇشى كېرەك. شۇنىڭ بىلەن بىر ۋاقىتتا، «مەشقاۋۇل» دەك رەھبەر بولۇش ئۈچۈن خىزمەتچىلەرنى تەسىرلەندۈرەلەيدىغان، ئۇلارغا تەدرىجىي تەسىر كۆرسىتەلەيدىغان رەھبەرلىك ئىقتىدارى بولۇشى لازىم. مۇنەۋۋەر رەھبەر ئالاھىدە ئىرادىلىك بولۇپلا قالماي ئۆزىنىڭ ئىرادىسىنى خۇددى ئېلىېكتىر دولقۇنىدەك باشقىلارغا تارقىتىپ، ئۇلارنىڭ كۈرەش ئىرادىسىنى ئۇرغۇتۇپ، ئۆزىگە ئوخشاش قەتئىي ئىرادىگە ئىگە قىلالايدىغان بولۇشى كېرەك.

باشقۇرۇش بىلوگى

مۇنەۋۋەر رەھبەرگە ئەگىشىپ ئىشلەيدىغان خىزمەتچىلەرنىڭ سالاھىيىتى ئادەتتىكىدەك بولسىمۇ، تەپەككۇرى، ئىقتىدارى، نەزەر دائىرىسى قاتارلىق جەھەتلەردە باشقىلاردىن پەرقلىنىدۇ. مۇنەۋۋەر چوڭ غوجايىن ئۆزىنىڭ تىجارەت قارىشى، سودا ئەخلاقىنى ئەتراپىدىكى خىزمەتچىلەرگە ئۆگىتىپ كوللېكتىپنىڭ جەڭگىۋارلىقىنى ئاشۇرىدۇ. بۇ رەھبەرلىك سەنئىتىنىڭ مۇھىم ئامىللىرىنىڭ بىرى.

§3. شىركەتنى سوغۇققانلىق بىلەن باشقۇرغاندا ھۆكۈمرانلىق شۇنچە كۈچلۈك بولىدۇ

شىركەت كوللېكتىپىنى باشقۇرۇشتا مۇكاپاتلاش بىلەن جازالاش ئېنىق بولۇش، تۈزۈمنى قاتتىق ئىجرا قىلىش لازىم. كارخانا رەھبىرىگە نىسبەتەن ئېيتقاندا، ئۇ ئۆزىنىڭ نوپۇزىنى ياخشى قوغدىشى، ھوقۇق تۇتۇش،

ئىشلىتىش، قوغداش قاتارلىق جەھەتلەردە سوغۇققان بولۇشى كېرەك.

1. قاتتىق قول ئادەم بولۇش كېرەك.

كوللېكتىپنىڭ مەشغۇلاتى ۋە باشقۇرۇشتا رەھبەر قاتتىق قول بولۇشى كېرەك. رەھبەر قاتتىق قول بولمىسا قاتتىق باشقۇرۇشنى ئىشقا ئاشۇرالمايدۇ. ئالاھىدە دىققەت قىلىشقا ئەرزىيدىغىنى شۇكى رەھبەر قاتتىق قول ئادەم بولىمەن دەپ مۇستەبىتلىك قىلماسلىقى، دېموكراتىيەنى بىرىنچى ئورۇنغا قويۇشى، ئومۇمىي ۋەزىيەتنى ئىگىلىگەن ئاساستا ئىلمىي تەدبىر بەلگىلىشى لازىم. شۇنداق قىلغاندا قول ئاستىدىكىلەرنىڭ ئاكتىپلىقىنى قوزغىغىلى ھەم رەھبەرلىك تەجرىبىسىنى بېيىتقىلى بولىدۇ.

2. رەھبەرنىڭ نوپۇزى بولۇشى كېرەك.

بىر رەھبەر ياكى باشقۇرغۇچى قول ئاستىدىكىلەر مېنىڭ رەھبەرلىكىمگە بويسۇنسۇن، قارارىمنى ھۆرمەت قىلسۇن دېسە شۇ كوللېكتىپ ئىچىدە نوپۇز تىكلىشى، ئۇششاق سۆز بولماسلىقى، سوغۇققان ئادەم بولۇشى كېرەك. مۇشۇ نۇقتىدىن ئېيتقاندا رەھبەر ياكى باشقۇرغۇچىنىڭ نوپۇزى بولۇش ـ بولماسلىقى ناھايىتى مۇھىم ھېسابلىنىدۇ.

باشقۇرۇش بىلوگى

رەھبەر ھوقۇقنى چىڭ تۇتۇشى، قاتتىق قول ئادەم بولۇشى ۋە نوپۇز تىكلىشى لازىم. رەھبەر كوللېكتىپنى ياخشى يېتەكلىشى، تەڭشىشى كېرەك. شۇنداق قىلغاندا ئۇنىڭ ئەتراپىدىكى خىزمەتچىلەر ئوخشاش بىر يۆنىلىشنى بويلاپ تىرىشىپ ئاخىرىدا كەسىپتە نەتىجە قازىنىدۇ. ئەكسىچە بىر كوللېكتىپتا نوپۇزى ئوخشاش ئىككى رەھبەر بولۇپ قالسا تەدبىر بەلگىلەشتە ئىختىلاپ كۆرۈلۈپ، كوللېكتىپنىڭ ئۇيۇشقاقلىقى سۇسلىشىپ تىرىشىش نىشانى بىردەك بولمايدۇ، ئاخىرىدا مەغلۇپ بولۇش گىردابىغا بېرىپ قالىدۇ.

§4. رەھبەر قاتتىق گەپ قىلالايدىغان بولۇشى كېرەك

1. غوجايىن خىزمەتچىلەرگە ئاخىرقى چەك بەلگىلەپ بېرىشى كېرەك.

غوجايىن خىزمەت سورۇنىنى ئورۇنلاشتۇرغاندا خىزمەتچىلەرگە

ئۇيغۇر كىتاب تورى www.uyghurkitap.com

ئاخىرقى چەك بەلگىلەپ بېرىشى، خىزمەتنى تاماملاش ۋاقتىنى بېكىتىپ بېرىشى، ئارىسالدىلىق قىلماسلىقى كېرەك.

2. سەپەرۋەرلىك يىغىنىدا رەھبەر كۈچىنى نامايان قىلىش كېرەك.

غوجايىن نۇرغۇن خىزمەتچى ئالدىدا يىغىن ئاچقاندا، قاتتىق گەپ قىلىشى، خىزمەتچىلەرگە ئىلھام بېرىشى، سوغۇققانلىق بىلەن ئۆزىنىڭ مۇھىم رولىنى بىلدۈرۈشى لازىم. شۇنداق قىلغاندا غوجايىن ئۆزىنىڭ كۈچىنى نامايان قىلالايدۇ.

3. ئىنتىزامغا خىلاپلىق قىلغان خىزمەتچىلەرگە تەنبىھ بېرىش كېرەك.

خىزمەتچى ئىنتىزامغا خىلاپلىق قىلسا غوجايىن چوقۇم قاتتىق قوللۇق بىلەن بىر تەرەپ قىلىشى، قەتئىي جازالىشى كېرەك. شۇنداق قىلغاندا بىرنى جازالاش ئارقىلىق كۆپكە ئىبرەت بېرىش مەقسىتىگە يەتكىلى بولىدۇ.

باشقۇرۇش بىلوگى

سودا ساھەسىدە مەنپەئەت بىرىنچى ئورۇندا تۇرىدۇ. غوجايىن شىركەتكە ۋەكىللىك قىلىدۇ. شۇڭا زۆرۈر تېپىلغاندا ئۇ چوقۇم ئوتتۇرىغا چىقىپ ئىككى ئېغىز لىللا گەپ قىلىشى، بېشىنى ئىچىگە تىقىۋالماسلىقى كېرەك.

§5. ھېچكىمنى جازالىماي باشقىلارنى چۆچۈتۈش قىيىن

«ھەربىي بۇيرۇققا ھېچ كىشىنىڭ ئامالى يوق»، «ئارمىيەدە چاقچاق قىلىشقا بولمايدۇ» دېگەن سۆزلەر ھەربىي تۈزۈمدە قول ئاستىدىكىلەرنى مۇكاپاتلاش ـ جازالاشتا ئەزەلدىن ناھايىتى قاتتىق قول ئىكەنلىكىنى چۈشەندۈرۈپ بېرىدۇ. شىركەت باشقۇرۇشتىمۇ شۇنداق، بولۇپمۇ بەزىلەر ئىنتىزامغا خىلاپلىق قىلىپ غايەت زور زىيان سالغاندا رەھبەر قەتئىي جازالىشى كېرەك. شۇنداق قىلغاندا باشقىلارنى ئاگاھلاندۇرۇش رولىنى ئوينايدۇ.

غوجايىن تەنقىد قىلىش، جازالاش ۋاستىلىرىنى قوللانغاندا ئۇسۇلغا دىققەت قىلىشى كېرەك. كونكرېت قىلىپ ئېيتقاندا، غوجايىن قول ئاستىدىكىلەرنى جازالاشتا «سالماق، توغرا، قاتتىق بولۇش» پرىنسىپىغا

ئەمەل قىلىشى كېرەك.

1. قاتتىق بولۇش

پەيتنى توغرا تاللاپ قەتئىي نىيەتكە كېلىپ كەسكىن تەدبىر قوللىنىش، قىلچە يۈز - خاتىر قىلماسلىق كېرەك. ئىككىلىنىشكە، ئارىسالدى بولۇشقا بولمايدۇ.

2. سالماق بولۇش

ئەگەر غوجايىنىنىڭ باشقىلارنى نامۇۋاپىق جازالىشى تۈپەيلىدىن بەزىلەرنىڭ ئۆچ ئېلىش ئېھتىماللىقى بولسا جازالاشتىن ئاۋۋال ئاقىۋىتىنى ئەستايىدىل ئويلىشىشى، ھەرقانداق ئەھۋالنىڭ ئالدىنى ئېلىشقا ئىدىيە جەھەتتە تەييارلىق كۆرۈپ قويۇشى كېرەك.

3. توغرا بولۇش

تەنقىد قىلىش، جازالاش بىۋاسىتە بولۇش، قارشى تەرەپنىڭ ئاجىزلىقىنى بىۋاسىتە كۆرسىتىپ بېرىش، تەنقىدنىڭ جايىدا بولۇشىنى ئىشقا ئاشۇرۇش كېرەك. ناۋادا جازالاش جايىدا بولمىسا قارشى تەرەپ كۆڭلىدە قايىل بولماسلىقى، رەھبەرنىڭ نوپۇزىغا ئاسانلا نۇقسان يېتىشى مۇمكىن.

باشقۇرۇش بىلوگى

بىزدە «توخۇنى ئۆلتۈرۈپ مايمۇنغا ئىبرەت قىلىش» دەيدىغان سۆز بار. بۇيرۇق بويىچە ئىش كۆرۈشنى ئىشقا ئاشۇرۇش ئۈچۈن رەھبەر تىپلارنى تۇتۇشى، بەلگىلىمىگە خىلاپلىق قىلغانلارنى جازالىشى كېرەك. شۇنداق قىلغاندا باشقىلارنى چۆچۈتكىلى، قالايمىقانچىلىقنىڭ ئالدىنى ئالغىلى بولىدۇ. بەلگىلىمىگە خىلاپلىق قىلغانلاردىن بىر - ئىككىسىنى مۇشۇنداق جازالىغاندىن كېيىن كۆپ ساندىكى خىزمەتچىلەر ئۆزىنىڭ خىزمەت ئورنىدا مەھكەم تۇرىدىغان بولىدۇ، باشقۇرۇش جەھەتتىكى ئاۋارىچىلىك ئازىيىدۇ.

§6. ئىختىساسلىقلارنى كۆيۈمچانلىق ئارقىلىق توپلاپ، قاتتىق باشقۇرۇش كېرەك

جۇڭگو رەھبەرلىك مەدەنىيىتىنىڭ «سىرتتا كۈچلۈكلەرنىڭ ئەلىماتى بويىچە ئىش كۆرۈش، ئىچكى جەھەتتە قانۇنچىلارنىڭ دېگىنى بويىچە ئىش قىلىش كېرەك» دەيدىغان ئالاھىدىلىكى بار. بۇنىڭدا سىرتقا قارىتا كۈچلۈكلەرنىڭ كۆيۈمچانلىق، ئىناقلىق روھى تەشەببۇس قىلىنىدۇ؛

www.uyghurkitap.com

ئىچكى جەھەتتە يەنى ئەمەلىي باشقۇرۇش جەريانىدا قانۇنچىلارنىڭ تۈزۈم، بەلگىلىمە ۋە ئىنتىزام مەدەنىيىتى تەشەببۇس قىلىنىدۇ، بەلگىلىمىگە خىلاپلىق قىلغانلار جازالىنىدۇ.

چوڭ بىر شىركەتنى باشقۇرۇشمۇ شۇنىڭغا ئوخشاش بولىدۇ. دەسلەپتە ئىنتىزامنى كۈچەيتىشنىڭ سەمىگە سىلىپ قويۇش، مۇكاپاتلاش - جازالاش ئۆلچىمىنى ئېنىق ئۇقتۇرۇش، يولغا قويۇلغان ھامان قاتتىق ئەمەل قىلىش، ئىجرا قىلىش جەريانىدا سەۋەنلىك كۆرۈلمەسلىككە كاپالەتلىك قىلىش كېرەك. مۇشۇنداق ئاۋۋال بۇيرۇق قىلىپ ئاندىن جازالاش ئۇسۇلىنى قوللانغاندا بەلگىلىمىگە خىلاپلىق قىلغانلار بىر نەرسە دېيەلمەيدۇ، شۇنداقلا بۇ ئۇسۇل ئارقىلىق باشقىلارنى چۆچۈتۈپ قويغىلى بولىدۇ.

رەھبەرلىك ۋە باشقۇرۇش سەنئىتى ھەققىدە گەپ بولغاندا ياپونىيەنىڭ باشقۇرۇش پىرى سوڭشىيا: «غوجايىنىنىڭ سۈرى بولۇشى كېرەك، شۇنداق بولغاندا خىزمەتچىلەر ئېھتىياتچان بولىدۇ. ئادەتتىكى چاغلاردا غوجايىن خىزمەتچىلەرگە ئىللىق مۇئامىلە قىلىپ ئۇلارنى ئاتلىق ھالدا ئىشلەشكە يېتەكلىشى كېرەك. خىزمەتچىلەر خاتالىق ئۆتكۈزگەندە قاتتىق تەنقىد قىلىش ھەمدە ئۇنى توغرا يولغا باشلاش كېرەك. شۇڭا غوجايىن خىزمەتچىلەرگە بەك يول قويسا خىزمەت ئورنىنىڭ تەرتىپىنى قوغدىغىلى بولمايدۇ، ياخشى ئىختىساسلىقلارنى تەربىيەلەپ چىقالمايدۇ» دېگەن.

باشقۇرۇش بىلوگى

مۇكاپاتلاش - جازالاشنى تەڭ يولغا قويغاندا ئاندىن ھوقۇقنى ياخشى يۈرگۈزگىلى ۋە خىزمەتچىلەردىن ياخشى پايدىلانغىلى، ئۇلارنىڭ قابىلىيىتىنى جارى قىلدۇرغىلى بولىدۇ. ئۇنداقتا قول ئاستىدىكىلەر ۋە خىزمەتچىلەرنى قانداق باشقۇرۇش كېرەك ؟ قاتتىق باشقۇرۇش كېرەكمۇ ياكى مەيلىگە قويۇۋېتىش كېرەكمۇ؟ جۇڭگوچە باشقۇرۇش تەجرىبىسى بويىچە كۆيۈمچان بولۇش ئەمما قاتتىق ۋاستىنى قوللىنىشنى ئۇنتۇپ قالماسلىق تەلەپ قىلىنىدۇ. يەنى كۆڭلىدە قول ئاستىدىكىلەر ۋە خىزمەتچىلەرگە كەڭ قورساق بولسىمۇ تاشقى جەھەتتە قاتتىق قول، كەسكىن بولۇش، رەھىمدىللىك قىلماسلىق تەرغىب قىلىنىدۇ.

§7. يۇقىرى ئىدراكلىق رەھبەر بولۇڭ

بىر ئادەمنىڭ جەمئىيەتتە قانداق ئورۇندا تۇرۇشىنى كۆپىنچە ئۇنىڭ كەيپىياتىنى تىزگىنلەش ئىقتىدارى بەلگىلەيدۇ. رەھبەرگە نىسبەتەن ئېيتقاندا ئۇ كەيپىياتىنى تۇراقلاشتۇرۇشى، ئېغىر - بېسىق بولۇشى كېرەك، شۇنداق قىلغاندا ئۇ تېخىمۇ يالدۇر مۇۋەپپەقىيەتكە ئېرىشەلەيدۇ، نەتىجىسى تېخىمۇ زور بولىدۇ.

1. رەھبەر كەلسە - كەلمەس ئاچچىقلانماسلىقى كېرەك. يۇقىرى ئىدراكلىق رەھبەرنىڭ چىدامچانلىقى يۇقىرى بولىدۇ، قول ئاستىدىكىلەرنىڭ ئالدىدا كەلسە - كەلمەس ئاچچىقلانمايدۇ، بازار ياخشى ئەمەس دەپ ئۈمىدسىزلەنمەيدۇ.

2. رەھبەر خەتەردىن قاچماسلىقى كېرەك. كارخانا قۇرۇش، تىجارەت قىلىشنىڭ ئۆزىگە تۇشلۇق خەتىرى بولىدۇ، خەتەر ئۆتۈپ كەتكەندىن كېيىن بازار پۇرسىتى زورىيىدۇ ۋە كارخانىنى تېخىمۇ قۇدرەت تاپقۇزغىلى بولىدۇ. خەتەردىن قورقماسلىق تىجارەتچىلەر ئۆتۈشكە تېگىشلىك ئۆتكەلدۇر.

3. ئېغىر - بېسىق بولۇش، داۋراڭ قىلماسلىق كېرەك. تىجارەتچى ئېغىر - بېسىق بولۇشى، شىركەت مەيلى گۈللەنسۇن ياكى قىيىنچىلىقتا قالسۇن ئوخشاشلا داۋراڭ سالماسلىقى كېرەك. چۈنكى ئۇ ئېغىر - بېسىق بولسا ئاندىن ئۆزى بەلگىلىگەن تەدبىر ۋە باشقۇرۇش ھەرىكىتىنىڭ ئىدراكلىق بولۇشىغا كاپالەتلىك قىلالايدۇ.

4. مەسىلىنى ھەل قىلىشقا ماھىر بولۇش كېرەك. تىجارەتچىلەر ئۆز نىشانىنى ئېنىق بىلىشى، تەرەققىيات يولىدىكى توسالغۇلارنى ۋاقتىدا بايقىشى ۋە ھەل قىلىشى كېرەك. ئۇلار مەسىلىنى ھەل قىلىش لايىھەسىنى قانداق باھالاش ۋە تاللاشنى بىلىدۇ، كارخانىنىڭ تەرەققىياتىنى ئىلگىرى سۈرەلەيدۇ.

باشقۇرۇش بىلوگى

شىركەتتە باشقىچە ئەھۋال كۆرۈلۈپ تىجارەتچى ئوڭۇشسىزلىققا يولۇققاندا رەھبەرلىكنىڭ ئۈمىدۋار بولۇشى، بۇ قىيىن ئۆتكەلدىن ئۆتۈشنىڭ ئەڭ گۇشتىرى. بىلىش كېرەككى تەڭرىنىڭ ئادىللىقى ھەممە

ئۇيغۇر كىتاب تورى www.uyghurkitap.com

كىشىنىڭ ئوخشاش تۈرمۇش ئۇسۇلىنى تاللىشىدا ئەمەس، بەلكى سىزنىڭ بىردىن قۇرۇق قىلىپ بىرگە ئىرىشىشىڭىزدە ئىپادىلىنىدۇ.

§8. «ئۆز ئىچىدە پىتىشماسلىق» نى ياخشى بىر تەرەپ قىلىش كېرەك

«ئۆز ئىچىدە پىتىشماسلىق» تىلغا ئېلىنسا كىشىلەر ئېرەن قىلىپ كەتمەيدۇ، ئەمەلىيەتتە بۇ يەنە بىر خىل رىقابەت ئۇسۇلىدۇر. شىركەتنىڭ ئىچكى قىسمىدا رىقابەت ناھايىتى زۆرۈر، رىقابەت بولمىسا كىرىزىس تۇيغۇسى، بېسىم بولمايدۇ ـ دە، جەڭگىۋارلىق بوشىشىپ كېتىدۇ. ئەمما رەھبەر «ئۆز ئىچىدە پىتىشماسلىق» نى ياخشى بىر تەرەپ قىلىشى، يامان ئىشنى ياخشى ئىشقا ئايلاندۇرۇشى كېرەك.

1. چەكلىك رىقابەتكە ئىلھام بېرىش كېرەك.

رىقابەت تەرەققىياتنى ئىلگىرى سۈرىدىغان كۈچتۇر. رىقابەتكە ئىلھام بېرىش ئارقىلىق ئىككى تەرەپنىڭ يېڭىش «نىيىتى» نى ئۇرغۇتقىلى، خىزمەتتە ئۆزىنى گەۋدىلەندۈرۈشى ۋە تەكلىپ بېرىشىنى قولغا كەلتۈرگىلى بولىدۇ. ناۋادا شەخسىيەتچىلىك ئارىلىشىپ قالسا رەھبەر ئوتتۇرىغا چىقىپ ئېنىقلىشى، ماسلاشتۇرۇشى، ماجىرانىڭ كېڭىيىپ كېتىشىنى توسۇشى كېرەك.

2. تالاش ـ تارتىشنى قول ئاستىدىكىلەرنى سىنايدىغان ياخشى پۇرسەت قاتارىدا كۆرۈش كېرەك.

رەھبەرلەر دائىم قول ئاستىدىكى قابىل كىشىلەر ئارىسىدىن ئىختىساسلىقلارنى تاللايدۇ. قول ئاستىدىكىلەرنى سىناشتا ئۇلارنىڭ ئىقتىدارى، نەتىجىسى، پەزىلىتى قاتارلىق تۈرلەر باھالىنىدۇ، قول ئاستىدىكىلەرنىڭ ئارىسىدا تالاش ـ تارتىش كۆرۈلسە رەھبەر بۇ تالاش ـ تارتىشنى قول ئاستىدىكىلەرنى سىنايدىغان ياخشى پۇرسەت قاتارىدا كۆرۈشى كېرەك. بۇ چاغدا سىز ئىككى تەرەپ تالاش ـ تارتىش قىلىۋاتقان مەسىلە، مەيدان، مەقسەت ئارقىلىق ئۇلارنىڭ پەزىلىتى، خاراكتېرى، ساداقىتى قاتارلىقلارنى چۈشىنەلەيسىز، شۇنداقلا قول ئاستىڭىزدىكى كىشىلەر ئارىسىدىن ئىختىساسلىقلارنى تاللاشتا پايدىلىنالايسىز.

3. ھەممە تەرەپنىڭ پىكرىنى ئاڭلاشقا ئەھمىيەت بېرىش كېرەك.

كونىلاردا «ئاڭلىغانلا گەپكە ئىشىنىدىغان كىشىنىڭ نەزىرى تۇتۇق بولىدۇ، ھەممە تەرەپنىڭ گېپىنى ئاڭلايدىغان كىشىنىڭ نەزىرى ئۆتكۈر بولىدۇ» دەيدىغان سۆز بار، ئۇنىڭ مەنىسى بىرلا ۋاقىتتا ئىككى تەرەپنىڭ ئوخشاش بولمىغان پىكرىگە قۇلاق سالغاندا ئاندىن سېلىشتۇرۇش ئاساسىدا بىر تەرەپلىمىلىكتىن ساقلىنىپ توغرا يەكۈنگە ئېرىشكىلى بولىدۇ.

باشقۇرۇش بىلوگى

تالاش ـ تارتىشنى كەسكىنلىك بىلەن ھەل قىلىش ـ قىلالماسلىق رەھبەرنىڭ مەسئۇلىيىتىنى ئادا قىلغان ـ قىلمىغانلىقىنى چۈشەندۈرۈپ بېرىدۇ. ئۇنىڭ بىر تەرەپ قىلىشى قول ئاستىدىكىلەرگە ئۆزىنىڭ تالاش ـ تارتىشقا يول قويمايدىغانلىقى، ئەمما تىرىشچانلىق كۆرسىتىپ ھەرقانداق مەسىلىنى ھەل قىلىشنى خالايدىغانلىقى ھەققىدە سىگنال بەرگەنلىكى بولۇپ ھېسابلىنىدۇ. بۇ چاغدا ئىچكى قىسمدا كۆرۈلگەن تالاش ـ تارتىشنى ياخشى يېتەكلەش ناھايىتى زۆرۈر، ئەگەر قانلىق ماجىرا كۆرۈلسە ھېچ پايدىسى يوق.

§9. «ئاز باشقۇرۇش» ئەڭ ياخشى باشقۇرۇشتۇر

ئامېرىكا ھەممىباب ئېلېكتىر ئۇسكۇنىلىرى خۇسۇسىي شىركىتىنىڭ باش ئىجرا ئەمەلدارى جاك ۋېلچ «ئاز باشقۇرۇش ئەڭ ياخشى باشقۇرۇشتۇر» دېگەن باشقۇرۇش پرىنسىپىغا چوقۇنىدۇ، ئۇنىڭ مەنىسى شىركەت غوجايىنى ئۆزى باشقۇرۇشقا تېگىشلىك ئىشنى باشقۇرۇشى كېرەك دېگەنلىكتىن ئىبارەت.

بەزى شىركەت غوجايىنلىرى قول ئاستىدىكىلەرنى بېشىدىن ئاپىنىغىچە باشقۇرۇشنى ياخشى كۆرىدۇ، ئەمما باشقۇرغانسېرى ئىشلار كەينىگە تارتىپ مۇستەبىتلىك، گۇمانخورلۇق كېلىپچىقىدۇ؛ شۇنىڭ بىلەن بىر ۋاقىتتا، غوجايىنلار قول ئاستىدىكىلەرنى بەك قاتتىق باشقۇرسا ئۇلاردا يۆلىنىۋېلىش، قارىغۇلارچە ئەگىشىش ۋە بېكىنمىچىلىك ئادىتى پەيدا بولىدۇ، شۇنداق بولغاندا ئۇلار ئەڭ قىممەتلىك بولغان تەشەببۇسكارلىق ۋە ئىجادچانلىقنى پاك ـ پاكىز ئۇنتۇپ كېتىدۇ، ئۇنىڭ

www.uyghurkitap.com

ئۇستىگە خىزمەتچىلەرنىڭ غۇرۇرى ۋە تەۋەلىك تۇيغۇسىغا ئېغىر دەرىجىدە تەسىر يېتىدۇ. ۋاقىت ئۇزارسا خۇسۇسىي شىركەت ئۇشۇك تەگكەن ياپراقتەك شىلدىرلاپ قالىدۇ.

ئەكسىچە، غوجايىنلار خىزمەتچىلەر بىلەن ياخشى مۇناسىۋەت ئورناتسا ھەمدە ئۇنۇملۇك ھوقۇق بېرىش ۋە مەسئۇلىيەت مېخانىزمى ھاسىل قىلسا خىزمەتچىلەرنىڭ بۇرچ تۇيغۇسى ۋە خىزمەت قىزغىنلىقىنى ئاشۇرۇپ، شىركەت ئىشلىرىنىڭ سىجىل تەرەققىياتىنى ئىلگىرى سۈرەلەيدۇ.

باشقۇرۇش بىلوگى

«ئاز باشقۇرۇش» ئەڭ ياخشى باشقۇرۇشتۇر، بۇ يەردىكى «ئاز باشقۇرۇش» ھەرگىز باشقۇرۇش ھاجەتسىز، ئۆز مەيلىگە قويۇپ بېرىش كېرەك دېگەنلىك ئەمەس بەلكى باش دىرېكتور ئۆزى باشقۇرۇشقا تېگىشلىك ئىشنى باشقۇرۇشى، باشقا ئىشلارغا قول تىقماسلىقى كېرەك دېگەنلىكتىن ئىبارەت. باش دىرېكتورغا نىسبەتەن ئېيتقاندا ئۇ ۋاقىت ۋە زېھنىي كۈچىنى تېجەپ ئۆز ئىشىنى ياخشى قىلىشى، بىۋاسىتە ئالاقىدار كىشىلەرنىڭ خىزمىتىگە كاشىلا قىلماسلىقى كېرەك. باشقىلارنىڭ مەنپەئىتىگە زىيان سالماسلىق شىركەتنىڭ سىجىل تەرەققىياتىغا كاپالەتلىك قىلىش ۋە شىركەتنى قۇدرەت تاپقۇزۇشنىڭ مۇھىم شەرتى.

§10. كوللېكتىپنىڭ ئىناقلىقىنى قانداق قىلغاندا تېخىمۇ كۈچەيتكىلى بولىدۇ ؟

كوللېكتىپنىڭ ئىناقلىقىنى كۈچەيتكەندە ئۈنۈم ۋە جەڭگىۋارلىقنى ئۆستۈرگىلى بولىدۇ. كوللېكتىپنى ئىتتىپاقلاشتۇرۇش، ياخشى نەتىجە يارىتىش رەھبىري كۈچنىڭ مۇھىم مەزمۇنى. بەزىدە رەھبەر قول ئاستىدىكى ئىككى كىشىنىڭ ئارىسىدا كۆرۈلگەن سۈركىلىشنى بىر تەرەپ قىلىشتەك نازۇك ئەھۋالغا دۇچ كېلىشى مۇمكىن. توقۇنۇش يۈز بېرىشتىن بۇرۇن ياكى توقۇنۇش يۈز بەرگەندىن كېيىن رەھبەر قانداق خىزمەتلەرنى ئىشلىشى كېرەك ؟

1. رەھبەر ئۆز نىشانىنىڭ توقۇنۇشقان بىر تەرەپنى ئەيىبلەش ئەمەس بەلكى توقۇنۇشنى ھەل قىلىش چارىسى تېپىش ئىكەنلىكىنى ئۇنتۇپ قالماسلىقى كېرەك.

2. مۇنەۋۋەر كوللېكتىپ بىر كۈندىلا بارلىققا كەلمەيدۇ. شۇڭا

رەھبەر توقۇنۇشقانلارنى ئىشتىن بوشىتىمەن دەپ قورقۇتماسلىقى كېرەك.

3. رەھبەر پاكىت بىلەن قىياسنى پەرقلەندۈرۈشى، پاكىت ئاساسىدا توقۇنۇشقا ھۆكۈم قىلىش ۋە تەدبىر بەلگىلەشنى ئۆگىنىۋېلىشى كېرەك.

4. رەھبەر چوڭ جەھەتتە ئوخشاش بولۇش، كىچىك جەھەتتە پەرق بولۇشقا يول قويۇشنى بىلىشى، ئەتراپىدىكى ئادەم ۋە ئىشلارغا كەڭ قورساقلىق بىلەن مۇئامىلە قىلىشى كېرەك.

5. رەھبەر ئوخشىمىغان پىكىرلەرنى ئاڭلاشقا ماھىر بولۇشى، شۇنىڭدىن ئورتاق تونۇش ھاسىل قىلىشى كېرەك.

6. خىزمەتچىلەر ئارىسىدىكى مۇناسىۋەتنى بىلىشتە بىر دەملىك قىزغىنلىققا تايانماي ئىز قوغلاپ تەكشۈرۈپ كۆزىتىشى كېرەك.

باشقۇرۇش بىلوگى

شىركەتتىكى بارلىق خىزمەتچىلەر ئارىسىدا ھېچقانداق توقۇنۇش كۆرۈلمەسلىك شىركەتنىڭ نورمال ئايلىنىشىدىكى ئاساسىي شەرتلەرنىڭ بىرى، شۇنداقلا رەھبەرنىڭ خىزمەت مەسئۇلىيىتىنىڭ بىرى.

§11. تۈزۈم تۈزۈپ ئىجرا قىلمايدىغان رەھبەر

ئامېرىكا خارۋارد ئۇنىۋېرسىتېتىدىكى كېلىنىس نۇرغۇن كارخانا غوجايىنىنى سىلىشتۇرغاندىن كېيىن ئۇلارنىڭ كىشىلەر قىياس قىلغاندەك قىزغىن ئەمەس بەلكى جىمغۇر، كەمتەر ئىكەنلىكىنى بايقىغان. ئۇ «بەزى شىركەت رەھبەرلىرى تۈزۈم تۈزۈپ قويۇپ ئىجرا قىلمايدىكەن، ئۆزىنىڭ سېھرىي كۈچىنى قايرىپ قويۇپ شىركەتنى تەرەققىي قىلدۇرۇش بىلەنلا بولۇپ كېتىپتۇ» دېگەن.

تۈزۈم تۈزۈپ ئىجرا قىلماسلىق غوجايىنىنىڭ ئەسلىي ماھىيىتى. شىركەتنى بىر ماشىنىغا ئوخشاتساق غوجايىننى رېمونتچى دېيىشكە بولىدۇ. ئۇ ماشىنىدا كاشىلا كۆرۈلمەي نورمال ئايلىنىشىغا كاپالەتلىك قىلسىلا كۇپايە. شۇڭا غوجايىن تۆۋەندىكىدەك ئۈچ ئىشنى ياخشى ئىشلىشى كېرەك:

1. تىرىشىپ ئۆگىنىش. ئۇ ئۆزىنىڭ ساپاسىنى تىرىشىپ كۈچەيتىشى، باشقۇرۇش بىلىمى ۋە نەزەرىيەسىنى كۆپرەك ئىگىلىشى

ئۇيغۇر كىتاب تورى
www.uyghurkitap.com

كېرەك. شۇنداق قىلغاندا خىزمەت ئۈنۈمى ۋە تېخنىكا سەۋىيەسىنى ئۆستۈرەلەيدۇ.

2. چوڭقۇر ئەمەلىيەتتىن ئۆتكۈزۈش. ئۇ ئالدىنقى سەپكە چوڭقۇر چۆكۈشى، خىزمەتچىلەرنىڭ ساداسىغا قۇلاق سېلىشى، كىبىرىنى تاشلاپ ئۆزىگە خاس رەھبەرلىك يولى ئىجاد قىلىشى كېرەك.

3. ئەخلاق ـ پەزىلىتىنى كۈچەيتىش. ئۇتۇق قازانغان بىر رەھبەر يۇكسەك پەزىلەت ھازىرلىشى، سۆز ـ ھەرىكىتىگە دىققەت قىلىشى، پەزىلەتلىك بولۇش جەھەتتە ئۈلگە تىكلىشى كېرەك. شۇنداق قىلغاندا ئۇ خىزمەتتە چوڭ نەتىجە قازىنالايدۇ.

باشقۇرۇش بىلوگى

بىر شىركەتتە بارلىق خىزمەتچىلەر ھەممىسى ئۆز ئورنىدا مەھكەم تۇرۇشى، ئۆز مەجبۇرىيىتىنى ئادا قىلىشى كېرەك. غوجايىنىنىڭ مەجبۇرىيىتى خىزمەت قىلىش ئەمەس بەلكى ئىستراتېگىيە بېكىتىش، پىلان ئورۇنلاشتۇرۇش، ئومۇمىي ۋەزىيەتنى كونترول قىلىشتىن ئىبارەت. توغرا ئىشلارنى قىلىش، ئاندىن ئىشنى توغرا قىلىش غوجايىن ئۆتۈشكە تېگىشلىك مۇھىم بىر دەرستۇر.

§12. پەزىلىتى ئوخشاش بولمىغان كىشىلەرنى بىر يەرگە جەم قىلىش كېرەك

كارخانىلاردا ئاز ساندىكى «بىلەرمەن» لەر بولۇشى مۇمكىن، ئەمما بۇ يەردە ئويلىنىشقا تېگىشلىكى شۇكى، پەزىلىتى ئوخشاش بولمىغان كىشىلەرنى قانداق قىلىپ بىر يەرگە جەم قىلىش ئارقىلىق مۇكەممەل بىر كوللېكتىپ بەرپا قىلىشتا ئوخشاش بولمىغان كىشىلەرگە ئوخشاش بولمىغان بىر تەرەپ قىلىش ئۇسۇلىنى قوللىنىش كېرەك.

1. ئانالىز تېپىدىكى كىشىلەر.

ئالاھىدىلىكى: بۇ خىل كىشىلەرنىڭ ئىپادىلەش ئىقتىدارى ناچار، ھېسسىي سېزىمى ناھايىتى تۆۋەن بولىدۇ، ئۆزى بىلەنلا ياشاشنى ياخشى كۆرىدۇ.

تەدبىر: ئۇلارنىڭ ئۆزى بىلەنلا ياشاشنى ياخشى كۆرۈشتەك ئادىتىگە

ھۆرمەت قىلىش، بەك قاتتىق قول بولماسلىق، ھۆكۈمەت ئىشىنى ھۆكۈمەت ئارقىلىق بېجىرىش، بۇ خىلدىكى كىشىلەر بىلەن مۇئامىلە قىلغاندا پاكىتنى ئوتتۇرىغا قويۇش، پاكىتنىڭ توغرىلىقىغا كاپالەتلىك قىلىش، پۇختا تەييارلىق كۆرۈش كېرەك.

2. بۇيرۇقۋاز تىپىدىكى كىشىلەر.

ئالاھىدىلىكى: بۇ خىل كىشىلەر بۇيرۇقۋاز كېلىدۇ، خاتالىق كۆرۈلۈشكە ھەرگىز يول قويمايدۇ. باشقىلارنىڭ نېمە ئويلاۋاتقانلىقى بىلەن كارى بولمايدۇ، ئىش قىلغاندا تەمكىن ۋە ئېغىر - بېسىق بولىدۇ، مۇستەقىللىق ئىدىيەسى كۈچلۈك بولۇپ، دائىم ئۆزىنى مەركەز قىلىدۇ.

تەدبىر: تولۇق تەييارلىق كۆرۈش، پاكىتنى ئوتتۇرىغا قويۇپ سۆزلەش، ئۇلارنى بىر نەچچە خىل لايىھە بىلەن تەمىنلەپ تاللىۋېلىشىغا يول قويۇش كېرەك.

3. سەمىمىيلىك تىپىدىكى كىشىلەر.

ئالاھىدىلىكى: بۇ خىل كىشىلەرنىڭ ئىپادىلەش ئىقتىدارى بىر قەدەر ناچار، بىراق، ھېسسىي سېزىمى ناھايىتى يۇقىرى بولىدۇ، باشقىلار بىلەن ئارىلىشىشنى ياقتۇرىدۇ، باشقىلارغا قىزغىن مۇئامىلە قىلىدۇ، ئىش قىلغاندا سەۋرچان بولىدۇ.

تەدبىر: ئۇلار بىلەن مۇئامىلە قىلغاندا ئاستا سۆزلەش، ئۇلار بىلەن دوستانە، سەمىمىي كەيپىياتتا پىكىرلىشىش كېرەك. ئۇلارغا ياردەم بېرىش ئارقىلىق ئۆزئارا ئىشىنىش مۇناسىۋىتى ئورنىتىش لازىم.

4. ئىپادىلەش تىپىدىكى كىشىلەر.

ئالاھىدىلىكى: بۇ خىل كىشىلەرنىڭ ھېسسىي سېزىمى يۇقىرى، ئىپادىلەش ئىقتىدارى كۈچلۈك بولىدۇ، قىزغىن، ئىجادچان، ھېسسىياتچان، ئۈمىدۋار، غايىلىك كېلىدۇ. ھەممە ئىشقا قاتنىشىشنى ياقتۇرىدۇ. نىزام بويىچە ئىش كۆرۈشى سەل ناچار.

تەدبىر: ئۇلارنىڭ ئالاھىدىلىكىگە ئاساسەن يېڭى، ئۆزگىچە كۆزقاراشلارنى ئوتتۇرىغا قويۇش، ئۇلارغا تېخىمۇ كۆپرەك سۆزلەش پۇرستى بېرىش، خىزمەت ئىشلىگەندە يازما كېلىشىم تۈزۈپ قول قويدۇرۇش كېرەك.

ئۇيغۇر كىتاب تور بېكىتى
www.uyghurkitap.com

باشقۇرۇش بىلوگى

ئەلى بابا شىركىتىنىڭ قۇرغۇچىسى مايۈن: «شىركەتتىكىلەرنىڭ ھەممىسى دوست، مەن ئۇلارنىڭ ئۇستازى، ئۇلارنىڭ ھەممىسى شاگىرت ھېسابلىنىدۇ. مۇشۇ نۇقتىدىن قارىغاندا ئەلى بابامۇ ئۇستاز بولۇپ ئۇ شاگىرتلىرىنى ئىتتىپاقلاشتۇرۇپ چوڭ شىركەت بىلەن قارشىلىشالايدۇ» دېگەن.

§13. رەھبەرلىك كۆپ، باشقۇرۇش ئاز بولغىنى ياخشى

باشقۇرۇش پىرى جاك ۋېلچ: «ئەگەر كىرىللىكتىپ ئەزالىرىنىڭ كۆپىنچىسى ئامالسىز ئالغا ئىلگىرىلىسە ئاخىرىدا مەغلۇبىيەت كېلىپچىقىدۇ. باشقۇرۇش رەھبەرلىك ئاساسىدا بولۇشى كېرەك، رەھبەرلىك باشقۇرۇش ئاساسىدا بولسا بولمايدۇ» دېگەن.

بۈگۈنكى كۈندە كەلگۈسى پىلان، گۇمانىزملىق باشقۇرۇش ۋە باشقۇرۇشنى ئۆزگەرتىش تەدرىجىي ھالدا شىركەتنىڭ ھايات ـ ماماتىنى بەلگىلەيدىغان مۇھىم تېما بولۇپ قالدى. ئەمەلىيەتتە ھەرقانداق ۋاقىتتا باشقۇرۇش ۋە رەھبەرلىكنىڭ بىرى كەم بولسا بولمايدۇ. «ساپ باشقۇرۇش» ۋە «ساپ رەھبەرلىك» نىڭ ھېچقايسىسى رولىنى ياخشى جارى قىلدۇرالمايدۇ. رەھبەرلىكنىڭ كۆپ بولۇشىنى تەشەببۇس قىلىش ھەرگىز باشقۇرۇشنى چەتكە قاققانلىق ئەمەس بەلكى رەھبەرلىكنىڭ ئارتۇقچىلىقىنى كۈچەيتكەنلىك ھېسابلىنىدۇ. شۇڭا رەھبەرلىك كۆپ، باشقۇرۇش ئاز بولغىنى ياخشى.

باشقۇرۇش بىلوگى

مۇنەۋۋەر باشقۇرغۇچى خىزمەتچىلەرگە ئۆزىنىڭ ئۇلارنى باشقۇرۇۋاتقانلىقىنى بىلدۈرمەيدۇ. چوڭ غوجايىن بەك كۆپ ۋە كونكرېت باشقۇرسا نورمال باشقۇرۇش تەرتىپى بۇزغۇنچىلىققا ئۇچراپ باشقۇرۇش قالايمىقانلىشىدۇ ـ دە، خۇسۇسىي شىركەتنىڭ ئۈنۈمىگە تەسىر يەتكۈزىدۇ. خىزمەتچىلەرگە نىسبەتەن ئېيتقاندا چوڭ غوجايىن ھېلى تاغدىن، ھېلى باغدىن سۆزلىسە، گېپى بىردەك بولمىسا ئۇلار نېمە قىلارىنى بىلەلمەيدۇ. باشقۇرغۇچىنىڭ ساپاسى يۇقىرى بولۇشى كېرەك، چوڭ غوجايىن رەھبەرلىك قىلىش بىلەن باشقۇرۇش ئارىلىقىدا ئۆزىنىڭ

قايسى قاتلامدا تۇرۇۋاتقانلىقىنى نامايان قىلىشى، «ئۆز ئىشىنى تاشلاپ قويۇپ باشقىلارنىڭ ئىشىغا ئارىلىشىش» ئەھۋالىنىڭ كۆرۈلۈشىدىن ساقلانغىلى بولىدۇ.

§14. قارشى تەرەپنىڭ پىكرىگە ھۆرمەت قىلىش، شەخسىي ھېسابنى ئۇنتۇپ قالماسلىق كېرەك

مۇستەبىت رەھبەر شىركەت باشقۇرۇش جەريانىدا باشقىلارنىڭ گېپىگە قۇلاق سالمايدۇ، بۇ ناھايىتى قورقۇنچلۇق ئەھۋال. چوڭ غوجايىن شىركەتنىڭ ئەڭ يۇقىرى رەھبىرى بولغاچقا باشقىلار ئۇنى ھېچنېمە قىلالمايدۇ، غوجايىنىنىڭ دېگىنىنى قىلىشتىن باشقا ئامالى يوق. بەزىدە رەھبەر بەلگىلىگەن تەدبىر توغرا ھەتتا ناھايىتى ياخشى بولۇشى مۇمكىن. ئەمما تەدبىرىنىڭ ھەممىسى توغرا ۋە بىردىنبىر توغرا تەدبىر بولۇشى ناتايىن.

نازارەت قىلىش - باشقۇرۇش ۋە تەدبىر بەلگىلەش جەھەتتە ئىشتىن ئاۋۋال تولۇق پىكىر ئالماشتۇرۇش، ئىشتىن كېيىن قايتا ئويلىنىپ خۇلاسە قىلىشنى دائىملىق ئىشقا ئايلاندۇرۇش كېرەك. ساقلىنىش قىيىن بولغان سەۋەنلىكلەرنى باشقۇرۇش قاتلىمىدا مەسىلىنىڭ نەدە چىققانلىقىنى ئويلىنىش لازىم. ھوقۇقنى قويۇۋېتىش ھەرگىز ئۇلارنىڭ تەكرار خاتالىق ئۆتكۈزۈشىگە يول قويۇش كېرەك دېگەنلىك ئەمەس.

باشقۇرۇش بىلوگى

رەھبەر بىلەن خىزمەتچىلەر ئارىسىدا ئۆزئارا ئىشەنچ بولۇشى، ئۆزئارا سەمىمىي مۇئامىلە قىلىشى كېرەك. شۇنىڭ بىلەن بىر ۋاقىتتا ئۇلار بىر - بىرىنى ئۆزئارا ھۆرمەت قىلىشى، بىر - بىرىنىڭ ئارتۇقچىلىقىنى قوبۇل قىلىشى لازىم. رەھبەر چوقۇم قول ئاستىدىكىلەرنىڭ مەنپەئىتىنى قوغداشنى چىقىش قىلىپ كەمتەرلىك بىلەن ئۇلاردىن ئۆگىنىشى، پىكىر ئېلىشى كېرەك. شۇنداق قىلغاندا قول ئاستىدىكىلەردە ياخشى تەسىر پەيدا قىلغىلى، شىركەتنىڭ ئۇيۇشقاقلىقىنى كۈچەيتكىلى بولىدۇ. بىراق بۇ خىل ھۆرمەتلەش مۇۋاپىق بولغىنى تۈزۈك.

ئۇيغۇر كىتاب تور بېكىتى
www.uyghurkitap.com

§15. خىزمەتچىلەر شەرتسىز بويسۇنۇشى كېرەك

غوجايىن كۆپچىلىكنى باشلاپ سودا مەيدانىغا ئاتلانغاندا خىزمەتچىلەرنىڭ شەرتسىز بويسۇنۇشىغا كاپالەتلىك قىلىشى كېرەك. بەزى خىزمەتچىلەرنى باشقۇرۇش قىيىن، ھەرىكىتى ئەسەبىي بولغاچقا شىركەتنىڭ ئوبرازىغا ۋە مەنپەئىتىگە تەسىر يەتكۈزىدىغان بەزى ئىشلارنى سادىر قىلىشى مۇمكىن. مۇشۇنداق خىزمەتچىلەرنى باشقۇرۇشتا غوجايىن ئاز ـ تولا «ھۈنەر» ئىشلىتىشى، ئاسانلىقچە يول قويماسلىقى لازىم، ئۇنداق قىلمىغاندا ھېلىقىدەك خىزمەتچىلەر تېخىمۇ ھەددىدىن ئېشىپ كېتىشى مۇمكىن.

شىركەتتىكى خىزمەتچىلەرنىڭ ھەممىسى غوجايىننىڭ بۇيرۇقىغا بويسۇنسا ئاندىن بىر نىيەتتە ھەمكارلىشىپ ئۇيۇشقاقلىقى ۋە جەڭگىۋارلىقىنى ئاشۇرالايدۇ ۋە كۈچلۈك دۈشمەننى يوقىتالايدۇ. كوللېكتىپنىڭ مەنپەئىتىنى قوغداپ قالغاندا ئاندىن شەخسىي مەنپەئەتنىڭ مەۋجۇت بولۇپ تۇرۇشىغا كاپالەتلىك قىلغىلى بولىدۇ. بىر شىركەتتە خىزمەتچىلەرنىڭ ھەممىسى خۇددى غوجايىننىڭ بۇيرۇقىغا بويسۇنغانغا ئوخشاش يۇقىرىنىڭ بۇيرۇقىغا بويسۇنۇشى كېرەك.

باشقۇرۇش بىلوگى

رەھبەر ئىرادىلىك بولۇشى، لەۋزىدە تۇرۇشى كېرەك. شىركەت باشقۇرۇشتا رەھبەر بازارنى چوقۇم ئومۇمىيۈزلۈك توغرا تەكشۈرۈشى، تەرەققىيات ئىستراتېگىيەسىنى بەلگىلىگەندە يىراققا نەزەر سېلىش، ئەمەلىيەتچىل بولۇش ۋە ئىدراكلىق بولۇشنى ئىشقا ئاشۇرۇشى كېرەك؛ سودا پىلانى يولغا قويۇلغاندىن كېيىن توغرا بۇيرۇقنى شەرتسىز ئىجرا قىلىشى، شۇ ئارقىلىق گۈزەل كەلگۈسى نىشانىنى رېئاللىققا ئايلاندۇرۇشى كېرەك.

§16. لاياقەتسىز خىزمەتچىلەرنى قوغلاش لازىم

سودا دېڭىزىدا رىقابەت كەسكىن بولغاچقا خەيرىيەت ئىشلىرىنىڭ مەۋجۇت بولۇپ تۇرۇش بوشلۇقى چەكلىك بولىدۇ. خىزمەت ۋەزىپىسىنى ياخشى ئورۇندىمىغان كىشىلەرگە كەچۈرلىك قىلماڭ. بۇ خىلدىكى

خىزمەتچىلەردىن ئۈمىد كۈتۈشكە بولمايدىغانلىقىنى ھېس قىلغىنىڭىزدا ئۇلار شىركەتنى زور زىيانغا ئۇچرىتىشتىن بۇرۇن ئىشتىن بوشىتىشىڭىز كېرەك.

1. لاياقەتسىز خىزمەتچىلەر پۇتلىكاشاڭ بولۇشى مۇمكىن

بەزى خىزمەتچىلەر كوللېكتىپ ئۇرۇش قىلىش ئىقتىدارىنى ھازىرلىمىغان، ئۇلارنى مەشىق قىلدۇرغان تەقدىردىمۇ تەلەپكە يەتمەسلىكى مۇمكىن، شۇڭا ئۇلارغا قارىتا خىزمەت ئورنىدىن يۆتكەش، بۇرۇن ئىشتىن بوشىتىش قاتارلىق تەدبىرلەرنى قوللىنىش كېرەك. خوجايىن چوقۇم بەلگىلەنگەن فاڭجېن بويىچە ئىش كۆرۈشى، يۈز ـ خاتىر قىلماسلىقى، قاتتىق قول بولۇشى لازىم.

2. لاياقەتسىز خىزمەتچىلەر باشقىلارنىڭ نارازىلىقىنى قوزغىشى مۇمكىن

شىركەتتە ساقلانغان بەزى مەسىلىلەرنى قول ئاستىڭىزدىكىلەرنىڭ بەزىلىرى سىزدىن بۇرۇن بىلىپ بولغان بولۇشى ياكى تېخىمۇ ئېنىق بىلىشى مۇمكىن، شۇڭا ئۇلار سىزنىڭ پۇتلىكاشاڭ بولۇۋاتقان خىزمەتچىلەرنى ئىشتىن بوشىتىشىڭىزغا تەشنا بولىدۇ. ناۋادا سىز ناچار قىلمىشلارغا سەل قارىسىڭىز، شۇنداقلا قول ئاستىڭىزدىكى ئىپادىسى ناچار خىزمەتچىلەرگە توغرا مۇئامىلە قىلمىسىڭىز ئىناۋىتىڭىزگە زور تەسىر يېتىشى مۇمكىن.

باشقۇرۇش بىلوگى

سودا ساھەسىدىكى شاللىنىش لوگىكىسىغا ھۆرمەت قىلمىغاندا خىزمەتچىلەر نەتىجە قازىنالمايدۇ، شىركەتكە قىممەت يارىتىپ بېرەلمەيدۇ، جازادىن قېچىپ قۇتۇلالمايدۇ.

§17. ئاق كۆڭۈل، قاتتىق قول بولۇڭ

بىر خوجايىن قاتتىق قول بولمىسا بولمايدۇ، ئەكسىچە قاتتىق قول بولۇپ كېتىپ كۆيۈمچانلىق كەم بولسا خىزمەتچىلەر ئۇنىڭغا قايىل بولمايدۇ، بۇنى پەقەت سىزنىڭ ئۇلارنى بوزەك قىلىشىڭىز دەپ چۈشىنىشكە بولىدۇ. شۇنداق بولغاندا نوپۇزىڭىزغا تەسىر يېتىدۇ.

www.uyghurkitap.com

1. پىرىنسىپال مەسىلىلەردە ھەرگىز يول قويماڭ.

تىجارەتچىنىڭ باشقۇرۇش جەھەتتىكى قاتتىق ـ يۇمشاقلىقىنىڭ مۇۋاپىق بولۇشى ناھايىتى زۆرۈر. بولۇپمۇ پىرىنسىپ ۋە قانۇن ـ نىزام ئالدىدا قىلچە يول قويماي قاتتىق قول بولۇش لازىم؛ قانۇن ـ نىزامغا خىلاپلىق قىلغانلارغا قارىتا قاتتىق چارە كۆرۈش، قەتئىي يول قويماسلىق كېرەك. غوجايىن چوقۇم سۇرلۇك بولسا ئاندىن قول ئاستىدىكى خىزمەتچىلەر ئېھتىياتچان بولىدۇ.

2. پىرىنسىپتىن باشقا كۇچلۇكلەرنى بويسۇندۇرۇشنى ئۆگىنىش كېرەك.

باشقۇرۇش ئۇنۇمىنى ئاشۇرۇش ئۇچۇن غوجايىن باشقىلارنى ئۆگىنىشكە يېتەكلەشكە ماھىر بولۇشى لازىم. ئۇ خىزمەتچىلەرگە ئىللىق مۇئامىلە قىلىش، ئۇلار بىلەن مەسلىھەتلىشىش پوزىتسىيەسىنى قوللىنىپ ئۇلارنى ئاڭلىق خىزمەت قىلىشقا يېتەكلىشى كېرەك. بۇ رەھبەرنىڭ ھەقىقىي ماھارىتىدۇر.

باشقۇرۇش بىلوگى

رەھبەرنىڭ ئاساسىي پىرىنسىپى قاتتىق ـ يۇمشاق ۋاسىتىلەرنى تەڭ قوللىنىشتىن ئىبارەت. غوجايىن ھالقىلىق پەيتتە ئۆزىنى كۆرسىتىپ قويۇشى ۋە شۇ ئارقىلىق قول ئاستىدىكىلەرگە تەنبىھ بېرىشى، يەنە مۇۋاپىق سورۇندا ئۆزىنىڭ كۆيۈمچانلىقىنى ئىپادىلەپ خىزمەتچىلەرنىڭ كۆڭلىنى ئۇتۇشى، كۆزلىگەن ئۇنۇمنى ئىشقا ئاشۇرۇشى كېرەك.

§18. غوجايىن ئۆزىنىڭ «ئىشەنچلىك ئادەمى» نى يېتىشتۈرۈشى كېرەك

غوجايىن ئۆز ئورنىنى تىكلەشتە «ئىشەنچلىك ئادىمى» نىڭ قوللىشىدىن ئايرىلالمايدۇ. شۇڭا ئۇ چوقۇم ئۈچ چوڭ پىرىنسىپتا چىڭ تۇرۇشى، ئادەتتە تەربىيەلەش سالمىقىنى زورايتىشى كېرەك.

1. «يېقىن ئادىمى سەۋەنلىك ئۆتكۈزسىمۇ چوقۇم جازالاش» پىرىنسىپىنى قەتئىي ئىزچىللاشتۇرۇش كېرەك.

رەھبەر ئادەتتە «يېقىن ئادىمى» بىلەن يۈرۈشى، ئۆزىنىڭ تەشەببۇسىنى ئۇنتۇپ قالماسلىقى كېرەك. ئۇ «يېقىن ئادىمى» بىلەن

ئاربلاشقاندا ئۆزىنىڭ ھەرقانداق ئادەم سەۋەنلىك ئۆتكۈزسە چوقۇم جازالايدىغانلىقىنى بىلدۈرۈپ قويۇشى كېرەك.

2. خىزمەت جەريانىدا «يۇقىرى - تۆۋەن پەرقلىق بولۇش» تا قەتئىي چىڭ تۇرۇش لازىم.

دۆلەت ياكى بىر شىركەتكە نىسبەتەن ئېيتقاندا يۇقىرى - تۆۋەنلىك پەرقى، بۇيرۇق چۈشۈرۈش - بويسۇنۇش مۇناسىۋىتى بولىدۇ. رەھبەر ئۆزىنىڭ «يېقىن ئادىمى» بىلەن بۇ پەرقنى ساقلىشى، بۇزماسلىقى كېرەك.

3. قەلبداشلاردىن بولۇش، سەمىمىي مۇئامىلە قىلىش كېرەك.

رەھبەر ئۆزىنىڭ «يېقىن ئادىمى» گە سەمىمىي مۇئامىلە قىلىشى لازىم. رەھبەر بىلەن ئۇنىڭ «يېقىن ئادىمى» ئارىسىدىكى مۇناسىۋەت مەجبۇرىي ئەمەس بەلكى ئىختىيارىي بولۇشى كېرەك.

باشقۇرۇش بىلوگى

رەھبەر «يېقىن ئادىمى» نى كۆپىنچە ئۆزىنىڭ «يۇرتدىشى»، «ساۋاقدىشى»، «سىردىشى» ئارىسىدىن تاللايدۇ. ناۋادا رەھبەر «يېقىن ئادىمى» نى چوقۇم يۇقىرىدا دېيىلگەن كىشىلەر ئارىسىدىن تاللىماقچى بولسا ئۇنىڭغا «قەلبداش» بولۇشنى ئالدىنقى شەرت قىلىشى لازىم. بۇ يەردىكى «قەلبداش» خىزمەت جەريانىدا تەدرىجىي بارلىققا كېلىدۇ.

www.uyghurkitap.com

تۆتىنچى باب
كوللېكتىپ ئېنېرگىيە ھاسىل قىلىش، مۇستەھكەم كوللېكتىپ بەرپا قىلىش كېرەك

ياخشى كوللېكتىپ خالىغانچە تەشكىللەنگەن بىر توپ كىشىلەر ئەمەس بەلكى ئورتاق بىر نىشاننى ئەمەلگە ئاشۇرۇش ئۈچۈن زۆرۈر شەرتلەرگە ئاساسەن قاتتىق تاللاش ئارقىلىق ۋۇجۇدقا كەلگەن چېۋەر قوشۇندۇر. بۇ قوشۇننىڭ ئەزالىرى بىردەكلىك پرىنسىپى ئاستىدا ئۆزئارا ماسلىشىپ ئورتاق بىر نىشاننى ئىشقا ئاشۇرۇش ئۈچۈن شىركەتنىڭ تەرەققىياتى ۋە ئەبەدىي گۈللىنىشى ئۈچۈن تەڭ كۈچ چىقىرىدۇ.

§1. قاتتىق قول رەھبەر «پولاتتەك قوشۇن» بەرپا قىلىشى كېرەك

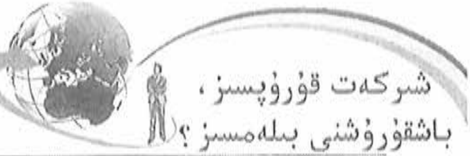
شىركەتنى ئايلاندۇرۇش ۋە باشقۇرۇش ئۈچۈن خوجايىن قاتتىق قول بولۇشى ھەمدە تۆۋەندىكىدەك باشقۇرۇش پرىنسىپلىرىنى يولغا قويۇشى كېرەك:

1. قەتئىي بولۇش.

قەتئىي بولۇش رەھبەرلىك قىلىشنىڭ مۇھىم شەرتلىرىنىڭ بىرى، جانلىق بولۇش رەھبەرلىك سەنئىتىنىڭ يادروسى. بۇ ئىككىسىنىڭ مۇناسىۋىتى ئەمەلىيەت جەريانىدا دىيالېكتىكىلىق بىرلىك مۇناسىۋىتى بولۇپ ئىپادىلىنىدۇ. جانلىق بولۇش ھەرگىز پرىنسىپتىن چەتنەش دېگەنلىك ئەمەس، ئەمما بەلگىلەنگەن تەدبىرنى ئەمەلىيلەشتۈرۈش ئۈچۈن چارە تۈزۈشتە يەنىلا ئەمەلىيەتنى چىقىش قىلىش كېرەك.

2. جانلىق بولۇش.

باشقۇرۇش جەريانىدىكى زور ئىستراتېگىيەلىك تەدبىرلەرنى



ئەمەلىيلەشتۈرۈشتە ھەر خىل مەسىلىلەر كۆرۈلۈشى مۇمكىن. شۇڭا تەدبىرلەرنى ئەمەلىيلەشتۈرۈش جەريانىدا مۇۋاپىق جانلىق بولۇشقا توغرا كېلىدۇ.

3. مۇھىم نۇقتىنى بەلگىلەش.

بەلگىلەنگەن تەدبىرنى يولغا قويۇش جەريانىدا بىر تەرەپتىن ئاساسىي زىددىيەتنى تۇتۇش، تېزدىن ھەل قىلىشقا تېگىشلىك جىددىي مەسىلىلەرنى ھەل قىلىش كېرەك؛ يەنە بىر تەرەپتىن ئاساسىي زىددىيەتنى ھەل قىلىش جەريانىدا سىياسەتنى جانلىق ئىگىلەشكە ئەھمىيەت بېرىش كېرەك.

4 . دېموكراتىك بولۇش كېرەك.

بۇ يەردىكى مۇھىم مەسىلە تەدبىرنى يولغا قويۇشتىكى جانلىقلىقنى قول ئاستىدىكىلەرنىڭ دېموكراتىك ئۇسۇلدا مۇزاكىرە قىلىشىغا تاپشۇرۇش، كۆپچىلىكنىڭ مۇۋاپىق پىكىرلىرىنى ئەستايىدىل ئاڭلاش ھەمدە قوبۇل قىلىش كېرەك. شۇنداق قىلغاندا ھەم قول ئاستىدىكىلەرنىڭ ئاكتىپلىقىنى جارى قىلدۇرغىلى ھەم رەھبەرنىڭ تەجرىبىسىنى بېيىتقىلى بولىدۇ.

باشقۇرۇش بىلوگى

تەڭداشسىز بىر كوللېكتىپتا ئالدى بىلەن بىر قاتتىق قول رەھبەر بولۇشى كېرەك. سۆز - ھەرىكىتى بىردەك، بۇيرۇقنى دەرھال ئىجرا قىلىدىغان، ئىرادىسى چىڭ غوجايىن بولغاندىلا ئاندىن شىركەتنى گۈللەندۈرەلەيدۇ. مۇشۇنداق كۈچلۈك بىر كوللېكتىپتا چوقۇم ياخشى ئىجرا قىلىش كۈچى بولۇشى لازىم، شۇنداق بولغاندا كوللېكتىپنىڭ جەڭگىۋارلىقىنى زور دەرىجىدە ئۆستۈرگىلى بولىدۇ.

§2. كوللېكتىپنىڭ مۇناسىۋىتى قانچە ئاددىي بولسا شۇنچە ياخشى

«5 - ئەۋلاد باشقۇرۇش» ناملىق كىتابنىڭ ئاپتورى چارلىس ساۋاگ: «گۇمانخورلۇق شىركەتنىڭ تەننەرخىنى ئاشۇرۇۋېتىدۇ، ئۇ ئىشلەپچىقىرىش تەننەرخى بولمىسىمۇ ئىشلەپچىقىرىش تەننەرخىگە تەسىر يەتكۈزىدۇ؛ ئۇ ئىلمىي تەتقىقات تەننەرخى بولمىسىمۇ ئىلمىي تەتقىقات قەدىمىنى بوغۇپ قويىدۇ؛ ئۇ تىجارەت تەننەرخى بولمىسىمۇ بازار ئېچىش تەننەرخىنى

ئۇيغۇر كىتاب تور بېكىتى
www.uyghurkitap.com

ئاشۇرۇۋېتىدۇ» دېگەنىدى.

ھەرقانداق بىر شىركەتكە نىسبەتەن ئېيتقاندا كوللېكتىپ ئەزالىرى ئارىسىدىكى ئىشەنچنى ئاشۇرغاندا ئىناقلىق كۈچىيىدۇ، كوللېكتىپنىڭ ساغلام تەرەققىياتىنى ئىلگىرى سۈرگىلى بولىدۇ. كۆپ ۋاقىتلاردا شىركەت يولۇقىدىغان ئەڭ چوڭ قىيىن مەسىلە تاشقى مۇھىت ئەمەس بەلكى ئىچكى كەيپىيات يەنى خىزمەتچىلەر بىلەن خىزمەتچىلەر، خىزمەتچىلەر بىلەن خوجايىن ئارىسىدا يېقىن مۇناسىۋەت ئورنىتىش، ئۆزئارا گۇمانلانماسلىق كېرەك.

باشقىلارغا ئىشىنىش ئارقىلىق ئۇلارنى ئىلھاملاندۇرغىلى بولۇپلا قالماي تېخىمۇ مۇھىمى ئادەمنى بارلىققا كەلتۈرگىلى بولىدۇ. كىشىلەر ئارا ئىشىنىش كەيپىياتىنى بارلىققا كەلتۈرگەندە خاتىرجەم، غەم ـ ئەندىشىسىز ئۆتكىلى بولىدۇ، تەپەككۇر تېخىمۇ بەك ئېچىلىدۇ، ئۆزىنىڭ پاراستىنى جارى قىلدۇرغىلى، تېخىمۇ يۇقىرى نەتىجە ياراتقىلى بولىدۇ.

باشقۇرۇش بىلوگى

ئۆزئارا پۈت تېپىشىدىغان شىركەتلەردە مەسىلىنىڭ ھەممىسى خوجايىندا كۆرۈلىدۇ. غوجايىن قول ئاستىدىكىلەرگە ئىشەنسە شىركەتنى ئىشىنىش كەيپىياتى قاپلايدۇ، تەرتىپ قالايمىقانلىشىپ كەتمەيدۇ.

§3. قول ئاستىدىكىلەرنى جازالاشتا سالماق، توغرا، قاتتىق قول بولۇش كېرەك

1. سالماق بولۇش.

قاتتىق ۋاستە قوللىنىپ بىر كىشىگە جازا بەرگەندە بەزىدە ناھايىتى زور خەتەرگە تەۋەككۇل قىلىشقا توغرا كېلىدۇ. ئەگەر جازا مۇۋاپىق بولمىسا قارشى تەرەپ ئۆچ ئېلىشى مۇمكىن، شۇڭا جازا بېرىشتىن ئاۋۋال ئاقىۋىتىنى ئويلاش، تاقابىل تۇرۇش چارىسىنى ئويلاپ قويۇش لازىم.

2. توغرا بولۇش.

تەنقىد قىلىش، جازا بېرىش ئارقىلىق قارشى تەرەپنىڭ ئاجىزلىقىنى بىۋاستە كۆرسىتىپ بەرگىلى بولىدۇ. ناۋادا يۆنىلىش قىيىپ كەتسە مەقسەتكە يېتىش ئۇياقتا تۇرسۇن بەلكى خىزمەتچىلەرنىڭ ھۆرمىتىدىن قېلىپ نوپۇزى تۆۋەنلەپ كېتىدۇ.

3. قاتتىق قول بولۇش.

بىر كىشىگە جازا بېرىشتە پەيتنى توغرا تاللاپ قەتئىي نىيەتكە كېلىش، قاتتىق قول بولۇش، رەھىم قىلماسلىق لازىم. ئىككىلىنىشكە، ئارىسالدى بولۇشقا، باشقىلارغا دۆڭگەشكە بولمايدۇ.

باشقۇرۇش بىلوگى

باشلىقنىڭ قول ئاستىدىكىلەرنى جازالىشى ئامالسىزلىقتىن بولغان، بىراق باشلىق جازالاش نىيىتىگە كەلگەن ھامان رەھىمدىللىك قىلماسلىقى، جازالاش ئۇسۇلىنىڭ سالماق، توغرا، قاتتىق بولۇشىغا كاپالەتلىك قىلىش كېرەك. جازالاش تولۇق بولمىسا باشلىقنىڭ ئابرۇيى چۈشۈپ كېتىدۇ، باشلىقنىڭ قول ئاستىدىكىلەر تىزگىنسىز قالىدۇ، ئىنتىزامنى قاتتىق ئىجرا قىلغىلى بولمايدۇ.

§4. بېسىمنى ئاشۇرۇش ئارقىلىق ئىختىساس ئىگىلىرىنى يېتىشتۈرگىلى بولىدۇ

غوجايىن ھوقۇقىدىن پايدىلىنىپ قول ئاستىدىكىلەرگە بېسىم قىلىش ئارقىلىق ئۇلارنىڭ يوشۇرۇن ئىقتىدارىنى جارى قىلدۇرسا ۋە مۇۋەپپەقىيەت قازىنىشتا كېرەكلىك تۈرلەر بويىچە چېنىقتۇرسا بولىدۇ.

1. بېسىمنى ئاشۇرۇپ ئىختىساسلىقلارنى يېتىشتۈرۈش كېرەك.

بەزىلەرگە مۇۋاپىق تاشقى بېسىم بولمىسا ھازىرقى كۈنىگە شۈكرى قىلىپ ئالغا بېسىشنى خالىمايدۇ، ۋاقىت ئۆزارغانسېرى ھۇرۇنلىشىپ پۈتكۈل شىركەتنىڭ ئۈنۈمىگە تەسىر يەتكۈزىدۇ. بۇنداقلارغا چوقۇم بېسىمنى ئاشۇرۇپ ئۇلارنىڭ زېھنىنى ئېچىش كېرەك. شۇنداق قىلغاندا بىرىنچىدىن شىركەتنىڭ ئۈنۈمىنى ئۆستۈرگىلى، ئىككىنچىدىن ئۇلارنىڭ مۇۋەپپەقىيەت قازىنىش ئارزۇسىنى قامدىغىلى، بىر چالمىدا ئىككى پاختەكنى سوققىلى بولىدۇ.

2. خىزمەتچىلەردە كىرىزىس تۇيغۇسى پەيدا قىلىش كېرەك.

كىرىزىس كىشىگە بېسىم پەيدا قىلىدۇ، بېسىمنى ھەرىكەتلەندۈرگۈچ كۈچكە ئايلاندۇرۇپ، كىشىلەرنى ئالغا بېسىشقا ئىلھاملاندۇرغىلى بولىدۇ. بۇنىڭدا ئەڭ مۇھىمى بېسىم مۇۋاپىق بولۇشى، كۆپچىلىك پەرقنى ئۆزى تېپىپ چىقىشى ۋە تىرىشىش يۆنىلىشىنى ئۆزى بەلگىلىشى كېرەك.

باشقۇرۇش بىلوگى

ئادەم ماشىنا ئەمەس، ھەر قانچە ئىقتىدارلىق ئادەمنىڭمۇ فىزىيولوگىيە ۋە پسىخىكىلىق بەرداشلىق بېرىش ئىقتىدارى بولىدۇ، ئەگەر پرىنسىپ بىلەن ھېسابلاشماي بېسىمنى ئاشۇرۇۋەرگەندە ئەكسىچە نەتىجە كېلىپچىقىشى مۇمكىن. نەتىجىدە غوجايىن قول ئاستىدىكىلەرنىڭ ئىش ئۈنۈمىنى ئۆستۈرۈش ئۇياقتا تۇرسۇن ئەكسىچە «زومىگەر» دېگەن ئاتاققا قېلىشى تۇرغان گەپ. شۇنداق بولغاندا ئۇ ئۆزىنىڭ نامىنى بۇلغاپ ۋەيران بولۇشى مۇمكىن.

§5. ئەڭ ئۈنۈملۈك رىقابەت مېخانىزمى تۈزۈش

كارخانا رەھبەرلىرىنىڭ ۋەزىپىسى ئىختىساسلىقلارنى بايقاش ئەمەس بەلكى ئۇلارنى بارلىققا كەلتۈرىدىغان رىقابەت پۇرسىتى يارىتىپ بېرىش ھەمدە بۇ پۇرسەتنىڭ ئۇزاققىچە ساغلام ئايلىنىشىغا كاپالەتلىك قىلىشتىن ئىبارەت.

خىزمەتچىلەرگە مۇسابىقە مەيدانى ھازىرلاپ مۇسابىقە نىشانىنى بېكىتىپ بېرىش، قالغان ئىشنى خىزمەتچىلەرنىڭ ئۆزىگە قويۇپ بېرىش لازىم.

باشقۇرۇش بىلوگى

رىقابەت پۇرسىتى ھەربىر كىشىنىڭ يوشۇرۇن ئىقتىدارىنى تولۇق جارى قىلدۇرىدۇ ھەمدە ھەربىر قاتلامدىكى ئىختىساسلىقلارنى نازارەت قىلىپ تۇرغىلى، بېسىم ۋە ھەرىكەتلەندۈرگۈچ كۈچتىن تەڭ پايدىلانغىلى، بازار ئېھتىياجىغا ماسلاشقىلى بولىدۇ.

§6. قول ئاستىدىكىلەرنى تەربىيىلىمەسلىك ئۇلارنىڭ ئۆمرىنى ئىسراپ قىلغانلىق بولىدۇ

رەھبەر قول ئاستىدىكىلەرنى تەربىيەلەش مەجبۇرىيىتىنى ئۈستىگە ئېلىشى كېرەك. بىر كىشى رەھبەرنىڭ كەينىدىن ئەگىشىپ يۈرۈپمۇ ھېچ نەرسە ئۆگىنەلمىسە مەسئۇلىيەت رەھبەرلىكتە بولىدۇ. ھازىر ئاساسىي قاتلامدىكى خىزمەتچىلەرمۇ بۇ نۇقتىنى تونۇپ يەتتى، شۇڭا ئۇلار شىركەت ۋە رەھبەر تاللاشتا ئاساسلىقى ئۆزىنى تەرەققىي قىلدۇرۇش ۋە

ئىستىقباللىق بولۇشنى ئويلايدۇ.

بەزى باشقۇرغۇچىلار بېسىمنى ئاشۇرۇش ئارقىلىق ئىختىساسلىقلارنى يېتىشتۈرگىلى، خىرىس قانچە كۆپ بولسا بېسىمنى ئاشۇرۇپ ئىختىساسلىقلارنى يېتىشتۈرۈش قەدىمىنى تېزلەتكىلى بولىدۇ دەپ قارايدۇ. بىراق ئادەم خۇددى كۆچەتكە ئوخشاش بولۇپ دەسلەپتە ئاسراشقا، كۆيۈنۈشكە توغرا كېلىدۇ. شۇڭا كارخانا رەھبەرلىرى ھوقۇق بېرىش جەريانىدا قول ئاستىدىكىلەرنى تەدرىجىي تەربىيەلىشى لازىم. دەسلەپتە ئۇلارغا كىچىك ھوقۇقلارنى بېرىپ چېنىقتۇرۇش، پەيتى كەلگەندە ئەڭ مۇھىم ھوقۇقنى بېرىپ كىرىزىس جەريانىدا ئۇلارنىڭ يوشۇرۇن كۈچىنى ئەڭ زور دەرىجىدە جارى قىلدۇرۇش ئارقىلىق ئۇلارنى مەشىق قىلدۇرۇپ ئۆسۈپ يېتىلىشىنى ئىلگىرى سۈرۈش، بالدۇرراق كېرەكلىك ئىختىساسلىقلاردىن قىلىپ يېتىشتۈرۈش كېرەك.

باشقۇرۇش بىلوگى

غوجايىننىڭ قول ئاستىدىكىلەرگە يۈكىنىڭ ئېغىرىنى ئارتىشى ئۇلارنىڭ يوشۇرۇن كۈچىنى جارى قىلدۇرۇشنىڭ مۇھىم ئۇسۇلى. شۇنداق قىلغاندا ئىختىساسلىقلارنىڭ قىممىتىنى جارى قىلدۇرغىلى بولۇپلا قالماي يەنە شىركەتنى تەرەققىي قىلدۇرۇش جەھەتتىكى جىددىي قىيىنچىلىقنى ھەل قىلغىلى، قول ئاستىدىكىلەرنىڭ ئۆسۈپ يېتىلىشىنى تېخىمۇ تېزلەتكىلى بولىدۇ.

§7. كوللېكتىپنى ئەڭ ياخشى سەپلەش كېرەك

پىر كادەن ئىختىساسلىقلارنى سەپلەش ھەققىدە توختالغاندا: «ئادەم ئىشلىتىش جەھەتتە بىرگە بىرنى قوشسا ئىككى بولىدۇ دەپ تۇرغىلى بولمايدۇ. ئەگەر ئادەم ئىشلىتىشتە تەشكىللىنىش مۇۋاپىق بولمىسا كوللېكتىپنىڭ ئەۋزەللىكى ئاجىزلاپ كېتىدۇ، تەشكىللىنىش مۇۋاپىق بولسا ئەڭ ياخشى ئۈنۈمگە ئېرىشكىلى بولىدۇ» دېگەن. نۇرغۇن كارخانىدا ئىختىساسلىقلار كەم ئەمەس، ئىگىلىك باشقۇرۇش، كەسپىي تېخنىكا قاتارلىق جەھەتلەردىكى نۇرغۇن ئىختىساسلىقلار كارخانىغا يىغىلغان. بۇ ئىختىساسلىقلار ئارىسىدا تېخى مەلۇم ساھە، كارخانىدىكى «قابىلىيەتلىك كىشى» لەرمۇ بار. ئەگەر كارخانا باشقۇرغۇچىلار ئۇلاردىن مۇۋاپىق

www.uyghurkitap.com

پايدىلانمىسا شىركەتكە نۇرغۇن زىيان يېتىشى مۇمكىن. شۇڭا كوللېكتىپنى ئەڭ ياخشى سەپلەشنى ئىشقا ئاشۇرۇشتا تۆۋەندىكىدەك تۆت جەھەتتىكى خىزمەتنى ياخشى ئىشلەش كېرەك:

1. شىركەتنىڭ ئىستراتېگىيەلىك تەپەككۇرى ئېنىق بولۇشى ھەمدە ئىستراتېگىيەلىك نىشانىنى ئىگىلىشى ۋە كونترول قىلىشى كېرەك. شۇنداق بولغاندا ھەممىشە باشقىلارنىڭ كەينىدىن يۈرۈشتەك ئوڭايسىز ئەھۋالدىن قۇتۇلغىلى بولىدۇ.

2. شىركەت رەھبىرى «قابىلىيەتلىك كىشى» لەرنى ئوخشاش باشقۇرۇشى كېرەك. ئۇنداق بولمىغاندا ئۇلار شىركەتنى ئوڭتەي - توڭتەي قىلىۋېتىشى مۇمكىن.

3. ئىختىساسلىقلارنى كىرگۈزۈش، تەربىيەلەشتە پىلان بولۇشى كېرەك. ئەمەلىيەتتە ئادەم كۈچى پىلانىنى شۇ شىركەتنىڭ ئىستراتېگىيەلىك پىلانى بىلەن بىردەك ماسلاشتۇرۇش لازىم.

باشقۇرۇش بىلوگى

شىركەتتە ئىختىساسلىقلارنى توغرا ئورۇنغا قويغاندا ئاندىن ئۇلارنىڭ ئىقتىدارىنى تولۇق جارى قىلدۇرغىلى بولىدۇ. ئەگەر رەھبەر كوللېكتىپنى ياخشى سەپلەپ ئۇلارنىڭ رولىنى توغرا جارى قىلدۇرمىسا شىركەتتە قالايمىقانچىلىق كۆرۈلىدۇ. مۇنەۋۋەر ئىختىساسلىقلار شىركەت خىزمىتىگە ئاكتىپ تەسىر كۆرسەتسە ئاندىن ياخشى سەپلەشنى ئىشقا ئاشۇرغىلى، شىركەتنىڭ تەرەققىياتىنى بارغانسېرى ياخشىلىغىلى بولىدۇ.

§8. ئوخشىمىغان مەزگىللەردىكى ئادەم ئىشلىتىش ئىستراتېگىيەسى

1. دەسلەپكى مەزگىل: ئۇستا شاگىرت تەربىيەلەش مەزگىلى.

بۇ مەزگىلدە شىركەتنىڭ ئۆسۈپ يېتىلىشىدە ئاساسلىقى شىركەت قۇرغۇچىغا تايىنىشقا توغرا كېلىدۇ، ئادەتتىكى خىزمەتچىلەرنىڭ مۇھىملىقى ئانچە گەۋدىلىنىپ كەتمەيدۇ. شۇڭا بۇ مەزگىلدە شىركەتنىڭ باش دىرېكتورى شىركەتنىڭ تەرەققىياتى ئۈچۈن ئىخچام كۆپ ۋاقتى ۋە زېھنىي كۈچىنى سەرپ قىلىشى كېرەك.

2. يېتىلىش مەزگىلى: ئىختىساسلىقلاردىن پايدىلىنىش مەزگىلى.

بۇ مەزگىلدە شىركەت ئۆز تەشكىلىي قۇرۇلمىسىنى ياخشىلاش ۋە

ئادەم كۆچى بايلىقىنى باشقۇرۇش، قۇرۇش ھەققىدە مۇتەخەسسىس تەكلىپ قىلىپ شىركەتنىڭ يېتىلىش مەزگىلىدىن ئوڭۇشلۇق ئۆتۈشنى ئويلىشىپ باقسا بولىدۇ.

3. پىشىپ يېتىلىش مەزگىلى: بايلىقلارنى تەرتىپكە سېلىش مەزگىلى.

شىركەت بۇ مەزگىلگە قەدەم قويغاندىن كېيىن ئۇنىڭ پىلان تۈزۈش، تەشكىل قۇرۇش، باشقۇرۇش ـ تەرەققىي قىلدۇرۇش ۋە كونترول قىلىش سىستېمىسى بىر قەدەر مۇكەممەللىشىدۇ. ئەمما شىركەتنىڭ كۆلىمىنىڭ زورىيىشى ۋە ئېشىش سۈرئىتىنىڭ تۆۋەنلىشى نەتىجىسىدە ئىگىلىك باشقۇرغۇچىلار رىغبەتلەندۈرۈشكە موھتاج بولۇش، خىزمەتچىلەرنىڭ تەرەققىيات پۇرسىتى ئازىيىش شۇنداقلا قوشۇۋېلىنغاندىن كېيىن خىزمەتچىلەر ئارىسىدا توقۇنۇش پەيدا بولۇش قاتارلىق مەسىلىلەر كۆرۈلىدۇ.

4. چېكىنىش مەزگىلى ۋە ئەسلىگە كېلىش مەزگىلى: ئىختىساسلىقلارنىڭ تىپىنى ئۆزگەرتىش مەزگىلى.

چېكىنىش مەزگىلىدە بازار ئېچىپ تەننەرخنى تۆۋەنلىتىش، چېكىنىش مەزگىلىدىن تېزرەك ئۆتۈش بۇ مەزگىلدىكى ئەڭ تەخىرسىز مەسىلە ھېسابلىنىدۇ. ئادەم قىسقارتىش بىلەن بىر ۋاقىتتا شىركەت يېڭىدىن كېڭەيتكەن ساھەلەرگە ئادەم قوبۇل قىلىش ۋە يېڭى كارخانا ساھەسىدىكى ئىختىساسلىقلارنى تەربىيەلەش ئارقىلىق شىركەتنى قايتا گۈللەندۈرۈش ئۈچۈن ئادەم كۈچى بايلىقى جەھەتتە تەييارلىق كۆرۈش كېرەك.

باشقۇرۇش بىلوگى

دۇنيا بويىچە تۇنجى باي بىل گايتىس: «بىر شىركەت تەرەققىياتىنىڭ تېز بولۇشى ئىختىساسلىقلارغا بولۇپمۇ ئەقىللىق ئىختىساسلىقلارنى جىددىي قوبۇل قىلىشقا باغلىق» دېگەنىدى. ئىختىساسلىقلارنى تاللاپ ئىشلىتىشتە شىركەتنىڭ تەرەققىيات باسقۇچلىرىغا بىرلەشتۈرۈپ ئويلىششقا توغرا كېلىدۇ.

§9. قابىلىيەتلىكلەر ئۈتتۈرىغا چىقىشى، قابىلىيەتسىزلەر ئورۇن بوشىتىشى كېرەك

1. قابىلىيەتلىكلەر ئۈتتۈرىغا چىقىشى كېرەك.

قابىلىيەتلىكلەرنى ئۈتتۈرىغا چىقىرىش ھەم ئۇلارغا كۆپرەك ھوقۇق

بېرىش كېرەك، شۇنداق قىلغاندا ئۇلار ئىش ئورنىدا تۆھپە قوشالايدۇ. مەسىلەن ئالايلۇق، تېخنىكا ماھىرى چوقۇم شىركەتنىڭ پۈتكۈل تېخنىكىدا يېڭىلىق يارىتىش خىزمىتىگە مەسئۇل بولىدۇ.

2. ئادەتتىكىلەر ئورۇن ئۆتۈنۈپ بېرىشى كېرەك.

ئىقتىدارى ئادەتتىكىدەك كىشىلەر مۇھىم ئورۇننى تەشەببۇسكارلىق بىلەن ئىقتىدارى كۈچلۈك كىشىلەرگە ئۆتۈنۈپ بېرىپ، ئۆز يولىدا ئادەتتىكى ئىشلار بىلەن مەشغۇل بولسا بولىدۇ.

3. قابىلىيەتسىزلەر ئورۇن بوشىتىشى كېرەك.

قابىلىيەتسىزلەر مۇھىم ۋەزىپىنىڭ ھۆددىسىدىن چىقالمايدۇ، ھەتتا ئادەتتىكىدەك ئورۇنلارغا قويۇشقىمۇ بولمايدۇ. ئۇلاردا مەسئۇلىيەت تۇيغۇسى كەمچىل بولغاچقا شىركەتنى زىيانغا ئۇچرىتىپ تەرەققىيات پۇرسىتىنى يوققا چىقىرىدۇ.

باشقۇرۇش بىلوگى

غوجايىن خىزمەتچىلەرنىڭ كىرىش ـ چىقىش يولىنى راۋانلاشتۇرۇشى، «قابىلىيەتلىكلەر ئوتتۇرىغا چىقىشى، ئادەتتىكىلەر ئورۇن ئۆتۈنۈپ بېرىشى، قابىلىيەتسىزلەر ئورۇن بوشىتىشى كېرەك» لىكىنى ھەقىقىي گەۋدىلەندۈرۈشى لازىم. شۇنىڭ بىلەن بىر ۋاقىتتا يەنە خىزمەتچىلەرنى ياشلاشتۇرۇش پرىنسىپىدا چىڭ تۇرۇپ قابىلىيەتلىكلەرنى تاللاپ ئىشلىتىش سالمىقىنى زورايتىشى كېرەك.

§10. غوجايىن «مەشقاۋۇل» نىڭ رولىنى ياخشى ئوينىشى كېرەك

1. تەربىيەلەش.

شىركەتنىڭ تەربىيەلەش ۋەزىپىسىنى سىرتتىن كەلگەنلەرگە تاپشۇرۇپ بېرىشكە بولمايدۇ، چۈنكى ئۇلار خىزمەتچىلەرنىڭ نەتىجىسىگە مەسئۇل بولمايدۇ.

2. كەسپىي جەھەتتە يېتەكلەش.

غوجايىن كەسپىي مەشقاۋۇل سۈپىتىدە خىزمەتچىلەرگە ياردەملىشىپ باشقا لايىھەلەرنىڭ ئورنىغا قويالىغۇدەك لايىھە تۈزەتكۈزۈشى، ئالاقىدار كەسپىي تەرەققىيات مەسىلىلىرى ھەققىدە تەدبىر بەلگىلىشى كېرەك.

3 . مەسىلىگە بىۋاسىتە يۈزلىنىش.

بىرىنچىدىن، غوجايىن خىزمەتچىلەردىن نەتىجىسىنى ياخشىلاشنى تەلەپ قىلىشى كېرەك. ئىككىنچىدىن، غوجايىن نەتىجىسى ناچار خىزمەتچىلەرنى نەتىجىسىنى ياخشىلاشقا بۇيرۇشى شۇنداقلا ئۇلارنى بىۋاسىتە تەنقىد قىلماسلىقى كېرەك. بولسا تەنقىدنىڭ ئورنىغا ئۇلارغا نەتىجىسىنى ياخشىلاشقا ئىلھاملاندۇرۇشى كېرەك.

4. ئۇستاز بولۇش.

ئۇستاز بولۇشتىكى ئاساسلىق مەقسەت خىزمەتچىلەرنىڭ كەسپىي ھاياتىدا يەنىمۇ ئۇتۇق قازىنىشىنى ئىلگىرى سۈرۈشتىن ئىبارەت. غوجايىن ئۇستاز بولۇش سۈپىتى بىلەن خىزمەتچىلەرنى خۇسۇسىي شىركەتنىڭ ھەر خىل سىرلىرىنى ئېچىش، كىچىك شىركەتتە ھەر خىل كىرىزىستىن قۇتۇلۇشقا يېتەكلىشى لازىم. غوجايىن يەنە خىزمەتچىلەر شەخسىي كىرىزىسقا يولۇققاندا ئۇلارنىڭ سىرداش دوستى بولۇشى كېرەك.

باشقۇرۇش بىلوگى

غوجايىننىڭ ھەر كۈنى پىلانلاش، تەشكىللەش، قوماندانلىق قىلىش بىلەن مەشغۇل بولىدىغان كۈنلىرى كەلمەسكە كەتتى. ھازىرقى رەھبەرلەر كىشىلىك مۇناسىۋەت ماھارىتىدىن پايدىلىنىپ خىزمەتچىلەرنى رىغبەتلەندۇرۇشى، ئومۇمىي جەھەتتە ياخشىلاشنىڭ كۈچ - قۇدرىتى يەككىلەرنىڭ كۈچىدىن چوڭ بولغان بىر خىل مۇناسىۋەت ئورنىتىشى، خىزمەتچىلەرنى تەربىيەلىشى، ئۇلارنىڭ قابىلىيىتىنى تولۇق جارى قىلدۇرۇشى كېرەك.

§11. قابىلىيەتلىكلەرگە ھوقۇق بېرىش كېرەك

ھوقۇقتىن مۇۋاپىق پايدىلانسا ئىشلەپچىقىرىشنى ياخشى تەشكىللەپ ئۈنۈمنى ئاشۇرغىلى بولىدۇ. مۇھىمى ھوقۇق تۇتقان ئادەم ئىقتىدارلىق بولۇشى، باشقىلارنى يېتەكلەپ تېخىمۇ چوڭ ئۈنۈم يارىتالايدىغان بولۇشى كېرەك.

فېكتىيەن شىركىتى يېڭى مەھسۇلات يارىتىشنى كۈچەيتىش ئۈچۈن «باش ئىنژېنېر» لىق ئورنىنى تەسىس قىلغان ھەمدە باش ئىنژېنېرغا تولۇق ھوقۇق بەرگەن. باش ئىنژېنېرغا يېڭى تىپتىكى ئاپتوموبىلنىڭ لايىھەسىنى بېكىتىش ھوقۇقى بەرگەندىن سىرت يەنە يېڭى تىپتىكى

ئاپتوموبىلنىڭ بازار ئىستىقبالىنى ئومۇمىيۈزلۈك ئويلىشىشقا مەسئۇل قىلغان، باش ئىنژېنېر ئىشلەپچىقىرىشنىڭ ھەرقايسى ھالقىلىرىنى بىر تۇتاش ئورۇنلاشتۇرغان، دېتال ـ زاپچاسلار بىلەن تەمىنلىگۈچى سودىگەرنى تاللاپ سېتىش كەسپىنى مەسلىھەتلەشكەن، كەلگۈسىدىكى ئاپتوموبىلنىڭ تىپىغا تەسىر يەتكۈزۈش ئېھتىماللىقى بولغان مەسىلىلەرنى ۋاقتىدا ھەل قىلغان، نەتىجىدە شىركەتنىڭ سېتىش يوللىرى كېڭەيگەن.

باش ئىنژېنېرلىق تۈزۈمى يولغا قويۇلغاندىن كېيىن فېڭتيەن شىركىتىنىڭ يېڭى ئاپتوموبىل تىپىنى ئۇقۇمىدىن تاۋارغا ئايلاندۇرۇشقا كەتكەن ۋاقىت 4 يىلغىمۇ يەتمىگەن، ئامېرىكا 5 يىل، گېرمانىيە 7 يىل ۋاقىت سەرپ قىلغان.

ئىقتىدارلىقلارغا ھوقۇق بېرىشتە ئەمەلىيەتتە ئىقتىدارلىقلارنىڭ ئۆزىنىڭ مۇۋەپپەقىيەت قازىنىش تەجرىبىسىنى باشقىلارغا ئۆگىتىش، ئاخىرىدا كوللېكتىپنىڭ كۈچىگە تايىنىپ تېخىمۇ چوڭ نەتىجە قازىنىش كۆزدە تۇتۇلغان. بۇ ئىقتىدارلىقلارغا ھوقۇق بېرىشنىڭ چىقىش نۇقتىسى، شۇنداقلا ئىقتىدارلىقلارغا ھوقۇق بېرىشنىڭ قىممىتىدۇر.

باشقۇرۇش بىلوگى

غوجايىن قول ئاستىدىكىلەرگە ۋەزىپە تەقسىملىگەندىن كېيىن دەل شۇ ۋاقىتنىڭ ئۆزىدە ئۇلارغا مۇناسىپ ھوقۇق بېرىش كېرەك، ھوقۇق بولمىسا ھېچ ئىش قىلغىلى بولمايدۇ. ھوقۇق بېرىلگەندىن كېيىن ئىسكەنجىگە ئېلىۋالماسلىقى، ئۇلارنىڭ ئۆز رولىنى جارى قىلدۇرۇشىغا پۇرسەت يارىتىپ بېرىشى كېرەك. شۇنداق قىلغاندا شىركەتنى تېخىمۇ گۈللەندۈرگىلى بولىدۇ.

§12. خاتالىق ئۆتكۈزگەنلەرنى ئالماشتۇرۇۋېتىش كېرەك

بىر كوللېكتىپتا بەزىلەرنىڭ خاتالىق ئۆتكۈزۈشى ناھايىتى نورمال ئەھۋال. غوجايىن كاللىسىدا ياشلار دادىل بولۇشى كېرەك، ئىشنى ياخشى قىلالمىسا كارى چاغلىق، بىراق قىلغان ئىشىغا مەسئۇل بولۇشى كېرەك دېگەن قاراشنى تۇرغۇزۇشى لازىم.

ئەمما خاتالىق ئۆتكۈزگەنلەرگە پەرقلىق مۇئامىلە قىلىش، پىرىنسىپتىن چەتنىگەن هالدا پۇرسەت بېرىۋەرمەسلىك كېرەك. چۈنكى بەزى خاتالىقلارغا يول قويۇشقا بولمايدۇ. مەسىلەن: بىر ئادەم ئۆزىنىڭ ئەخلاقىغا خىلاپ خاتالىق ئۆتكۈزسە ياكى ئىشنى پۇختا قىلماي خاتالىق ئۆتكۈزسە كەچۈرۈشكە بولمايدۇ. بۇ جەھەتتە خاتالىق ئۆتكۈزگەنلەرنى ئالماشتۇرۇۋېتىش كېرەك، چۈنكى ئۇلارنىڭ تەجرىبىسىنىڭ كېرىكى قالمايدۇ.

كونكرېت قىلىپ ئېيتقاندا، بازار مۇھىتىدا قۇرۇلمىلىق ئۆزگىرىش يۈز بەرگەندە يەككىلەرنىڭ تەجرىبىسى يېتەرسىز، ئىدىيەسى قاتمال بولغاچقا خاتالىق ئۆتكۈزىدۇ، بۇنىڭغا ئامال يوق، پەقەت تەجرىبىلەرنى خۇلاسىلىگەندىلا خاتالىق ئۆتكۈزۈشتىن ساقلانغىلى بولىدۇ. ئەمما بىر ئادەمنىڭ ئەخلاقىدا چاتاق چىقسا بىر مۇنچە مەسىلە كۆرۈلۈشى مۇمكىن، ئەگەر راستىلا شۇنداق بولسا كەچۈرگىلى بولمايدۇ. چۈنكى بۇ خىل خاتالىقنىڭ بەدىلى بەك ئېغىر بولغاچقا بۇ خىل كىشىگە مۇھىم مەسئۇلىيەت يۈكلەشكە بولمايدۇ.

باشقۇرۇش بىلوگى

ئىختىساسلىقلارنى بايقاشتا ئۇلارنىڭ تەجرىبىسى بار - يوقلۇقىغا قاراش كېرەك. ئەڭ مۇھىمى «تەجرىبە» دېگەن سۆزنىڭ ھەقىقىي مەنىسىنى چۈشىنىش كېرەك، چۈنكى تەجرىبە سانغا ئەمەس بەلكى سۈپەتكە چېتىلىدۇ. نۇرغۇن كىشىنىڭ ئون يىللىق تەجرىبىسى ئەمەلىيەتتە بىر يىلدىكى ئون تەجرىبىنى ئون قېتىم تەكرارلاشتىن باشقا نەرسە ئەمەس. دائىم ئاددىي خاتالىق ئۆتكۈزىدىغان كىشىلەرنى ئىشلىتىشكە تېخىمۇ بولمايدۇ. چۈنكى ئۇلاردا ئاساسىي خىزمەت ئىقتىدارى يوق دېيەرلىك بولغاچقا ئۇلارغا مۇھىم ۋەزىپە تاپشۇرغاندا چوڭ چاتاق چىقىشى مۇمكىن.

13§. ئىختىساسلىقلارنى رەھبەرگە ئايلاندۇرۇش كېرەك

0 نومۇردىن 90 نومۇرغا ئۆرلەش ناھايىتى ئاسان، ئەمما 90 نومۇردىن 100 نومۇرغا ئۆرلەش ناھايىتى قىيىن. بىراق ئىختىساسلىقلارنى ئىشلىتىدىغان كارخانىلارنىڭ نومۇرىنى 90 نومۇردىن200،400، 800 نومۇرغا ئۆرلىتىشكە توغرا كېلىدۇ. شۇڭا خۇڭخەي شىركىتىنىڭ

ئۇيغۇر كىتاب تورى
www.uyghurkitap.com

غوجايىنى گو تەيمىڭ: «ئادەمنىڭ يوشۇرۇن ئىقتىدارى چەكسىز بولىدۇ، ئىختىساسلىقلار رەھبەرگە ئايلانسا شىركەت تەڭداشسىز قۇدرەتلىك بولىدۇ، بۇنداق شىركەتنى ھېچكىم مەغلۇپ قىلالمايدۇ» دېگەن.

شۇنىڭ ئۈچۈن غوجايىن تۆۋەندىكىدەك ئىككى نۇقتىنى ئىشقا ئاشۇرۇشى كېرەك:

1. ئىختىساسلىقلار ۋە تايانچلارنى قېزىشنى ئۇزاق مۇددەتلىك ئىستراتېگىيەگە ئايلاندۇرۇشى كېرەك.

كونكرېت قىلىپ ئېيتقاندا، غوجايىن ھەر خىل پۇرسەتلەردىن پايدىلىنىپ ئىختىساسلىقلار ۋە تايانچلارنى ئۈزلۈكسىز قېزىشى كېرەك. كارخانىلارنىڭ ئادەتتىكى ئادەم قوبۇل قىلىشقا ئوخشىمايدىغىنى شۇكى مۇنەۋۋەر ئىختىساسلىقلارنى غوجايىنلارنىڭ كۈندىلىك ئىشلاردا بايقىشى ھەتتا باش شىركەتنىڭ كۆچىگە تايىنىپ ئۆستۈرۈشىگە توغرا كېلىدۇ.

2. ئىختىساسلىقلار ۋە تايانچلارنىڭ تەمىناتىنى ئۆستۈرۈش كېرەك.

كىشىلەر ئارىسىدا «ياخشى مالنىڭ باھاسى قىممەت بولىدۇ» دەيدىغان سۆز بار، مال ياخشى بولسا باھاسى تەبىئىي ھالدا قىممەت بولىدۇ. يۇقىرى ئىش ھەققى بىلەن تەكلىپ قىلىنغان ئىختىساسلىقلار چوقۇم كەسپتە پۇختا، شىركەتكە سادىق ئادەم بولۇشى كېرەك. شۇڭا كارخانا غوجايىنلىرى ئادەم ئىشلىتىش جەھەتتە پىخسىقلىق قىلماسلىقى كېرەك.

باشقۇرۇش بىلوگى

چېلىشىش مەيدانىدا غەلىبە قىلىش ياكى مەغلۇپ بولۇشقا تەسىر كۆرسىتىدىغان ئامىللار ناھايىتى كۆپ، بىراق مۇھىم ئورۇندا تۇرىدىغان رەھبەر ئورۇشتا غەلىبە قىلىش ياكى مەغلۇپ بولۇشتا ھەل قىلغۇچ رول ئوينايدۇ. مۇنەۋۋەر رەھبەر بىر كوللېكتىپنىڭ ھايات - ماماتىنى بەلگىلەيدۇ. كارخانىلاردا غوجايىن مۇشۇ جەھەتتىكى ئىختىساسلىقلارنى تاللاپ ئۆستۈرۈشكە دىققەت قىلىشى ھەمدە دادىل ئىشلىتىشى، تالانتلىقلارنىڭ توختاۋسىز ئوتتۇرىغا چىقىشىغا تۇرتكە بولۇشى كېرەك.

§14. ئالغا ئىلگىرىلەيدىغان ئىختىساس ئىگىلىرىنى ئۆزىگە قوشۇۋېلىش كېرەك

شىركەت غوجايىنلىرى ئالغا ئىلگىرىلەيدىغان ئىختىساس ئىگىلىرىنى قانداق بايقىشى كېرەك؟

1. تەشەببۇسكارلىق. ئىختىساسلىقلار ئادەتتە تەشەببۇسكارلىق بىلەن بىلىم ئېلىشقا ئىنتىلىدۇ، قىزىقىشى كۈچلۈك بولىدۇ.

2. ئىجادچانلىق. ئىختىساسلىقلار ئادەتتە كونىلىقنى تاشلاپ يېڭىلىققا ئىنتىلىدۇ، بەلگىلىمىگە ئەمەل قىلىدۇ.

3. جانلىقلىق. ئىختىساسلىقلار ئادەتتە ئەمەلىيەتچان كېلىدۇ، بىرىنى بىلىۋالسا باشقىلىرىنىمۇ بىلىۋالالايدۇ.

4. مۇستەقىللىق. ئىختىساسلىقلار ئادەتتە قارىغۇلارچە ئەگەشمەيدۇ، باشقىلارغا تايانمايدۇ، مەسئۇلىيەتتىن قاچمايدۇ.

5. ئەستايىدىللىق. ئىختىساسلىقلار ئادەتتە قىياسىدىكى ئىشنىڭ مۇمكىن بولىدىغان ـ بولمايدىغانلىقىنى چوڭقۇر ئويلىنىدۇ.

6. كۆزىتىشچانلىق. ئىختىساسلىقلارنىڭ ئادەتتە بىۋاسىتە سەزگۈسى مول بولىدۇ، شەيئىلەرنىڭ تەرەققىيات يۈزلىنىشىنى قىياس قىلالايدۇ.

7. قەتئىيلىك. ئىختىساسلىقلار ئادەتتە نىشانىنى ئاسان بېكىتەلەيدۇ، ھەم شۇ نىشانغا يەتكۈچە بەرداشلىق بېرىدۇ، ئاسانلىقچە بولدى قىلمايدۇ.

8. كەسكىنلىك. ئىختىساسلىقلار نۇرغۇن لايىھە ئىچىدىن ئەڭ ياخشىسىنى تاللاپ بېكىتەلەيدۇ، ھەم ئۇنى قەتئىي ئىجرا قىلىدۇ، تۆھمەت، زەربىلەرگە بەرداشلىق بېرەلەيدۇ.

9. قايىل قىلىشچانلىق. ئىختىساسلىقلار ئادەتتە باشقىلارنى قايىل قىلالايدۇ، ئۆز تەدبىرىنىڭ توغرىلىقىغا ئىشىنىدۇ.

10 . تەسەۋۋۇرچانلىق. ئىختىساسلىقلار ئادەتتە تەسەۋۋۇرغا باي كېلىدۇ، غەلىتە خىياللارنى قىلىدۇ، بىرلەشتۈرۈپ ئويلاش ئىقتىدارى كۈچلۈك بولىدۇ.

باشقۇرۇش بىلوگى

تاشقى مەبلەغ كارخانىسى، دۆلەت كارخانىسى ياكى خۇسۇسىي ئىگىلىكتىكى كارخانىلار بولسۇن ھەممىسى ئالغا ئىلگىرىلەيدىغان ئىختىساس ئىگىلىرىگە موھتاج بولىدۇ. بۇ ئىختىساس ئىگىلىرى ئىقتىسادنى ئاساس قىلغان ھالدا كارخانىنىڭ ئىقتىسادىي ئۈنۈمىنى ئاشۇرالايدۇ. ئەگەر غوجايىن بۇنداق ئىختىساس ئىگىلىرىنى بايقىيالىسا كارخانىنىڭ ئىقتىسادىي ئۈنۈمىدە بۆسۈش خاراكتېرلىك ئېشىش بولىدۇ.

§15. ئىختىساسلىقلارنى تەكلىپ قىلىشتا ئىقتىدارىغا ئەھمىيەت بېرىش كېرەك

1. ئوقۇش تارىخى ۋە ئىقتىدارىغا ئېتىبار بېرىش كېرەك.

ئادەم تەكلىپ قىلىشتا ئەمەلىي ئىقتىدارىغا ئېتىبار بېرىش، بولۇپمۇ، ئالىي ئىلگىرىلەش تېپىدىكى كەسپىي ئىختىساسلىقلارنى تەكلىپ قىلىشتا ئۇلارنىڭ ئەمەلىي ئىقتىدارىغا ئېتىبار بېرىش، يوشۇرۇن كۈچى بار ـ يوقلۇقىغا قاراش كېرەك. ئوقۇش تارىخى يۇقىرى بولۇش قابىلىيەتكە ۋەكىللىك قىلالمايدۇ، شۇڭا ئىختىساسلىقلارنى تەكلىپ قىلىشتا يۇقىرى قابىلىيەتلىك ئىختىساسلىقلارنى تەكلىپ قىلىشقا تېخىمۇ ئەھمىيەت بېرىش لازىم.

2. پىسخىك ساپاسىغا سەل قاراشقا بولمايدۇ.

زامانىۋى ئىجتىمائىي جەمئىيەتتە رىقابەت كەسكىن ۋە رەھىمسىز بولىدۇ. بۇ خىل رىقابەت شىركەتلەردىكى ھەربىر خىزمەتچىگە نىسبەتەن كۈچلۈك بېسىم ھاسىل قىلىدۇ. شىركەتنىڭ بېسىمغا بەرداشلىق بېرىپ تەرەققىي قىلىش ـ قىلالماسلىقى، رىقابەتتە ئۆزۈپ چىقىش ـ چىقالماسلىقى خىزمەتچىلەرنىڭ تېخنىكا سەۋىيەسى ۋە خىزمەت ئىقتىدارىغا باغلىق بولۇپلا قالماي يەنە ئۇلارنىڭ پىسخىك ساپا ھازىرلىغان ـ ھازىرلىمىغانلىقىغا قاراشقا توغرا كېلىدۇ.

3. خىزمەت ھالىتى ياخشى ئىختىساسلىقلارنى تاللاش كېرەك.

ئادەمنىڭ خىزمەت ھالىتى ياخشى بولسا كىشىگە كۈچلۈك ھېسسىيات ۋە ھەرىكەتلەندۈرگۈچ كۈچ بېغىشلايدۇ ـ دە، خىزمەت ئۈنۈمىنى ئۆستۈرگىلى بولىدۇ. ئاددىي ھالدا خىزمەت ھالىتى بىلەن خىزمەت ئۈنۈمىنى باغلىۋېلىشقا بولمايدۇ ئەلۋەتتە. شۇڭا شىركەت مۇھىتىنىڭ ھەر خىل شەرتلىرىنىڭ تەسىرىنى ئويلىشىشىمىز كېرەك، بۇ شىركەتنى كۈندىلىك باشقۇرۇشتا ئويلىشىش ۋە ياخشى بىر تەرەپ قىلىشقا تېگىشلىك ئوبيېكتىپ ئامىل.

باشقۇرۇش بىلوگى

كارخانىلار ئۆزىگە كېرەكلىك ئىختىساسلىقلارنى تەكلىپ قىلالىسا

غايەت زور بايلىققا ئىگە بولغان بولىدۇ. غوجايىن شىركەتنىڭ تەرەققىياتىغا ئاساسەن ئۆزىگە ماس كېلىدىغان ئىختىساسلىقلارنى ئويلىشىشى، شىركەتكە پايدا ئېلىپ كېلىدىغان ياخشى ئەسكەرلەرنى تەكلىپ قىلىشى كېرەك. شۇنداق قىلغاندا ئاندىن شىركەتنى كېڭەيتكىلى ۋە قۇدرەت تاپقۇزغىلى بولىدۇ.

§16. قول ئاستىدىكىلەرنى كونترول قىلىشتىكى ئاجايىپ ماھارەت

1. تەسىر كۈچىنى ئاساس، ھوقۇقنى قوشۇمچە قىلىش كېرەك.

داڭلىق رەھبەر قىلچىمۇ ئۆز مەنپەئىتىنى كۆزلىمەيدۇ، ئاۋۋال باشقىلارنى، ئاندىن ئۆزىنى ئويلايدۇ، كۆكسى - قارنى كەڭ، يىراقنى كۆرىدۇ، تەدبىرلىك ۋە پاراسەتلىك كېلىدۇ. شۇڭا ئۇ قول ئاستىدىكىلەرنىڭ ئارىسىدا ئىناۋەت تىكلىگەن، قول ئاستىدىكىلەر ئۇنىڭغا قايىل بولىدۇ ۋە ھۆرمەت قىلىدۇ، رەھبەرلىككە بويسۇنۇشنى خالايدۇ ھەمدە ئاڭلىق ھالدا ئۇنىڭ نوپۇزىنى قوغدايدۇ. مانا بۇ تەسىر كۈچى ئارقىلىق كونترول قىلىش دېمەكتۇر.

2. باشقىلاردىن بۇرۇن ھەرىكەتكە كېلىپ، ئالدىنئالا تەدبىر كۆرۈش كېرەك.

كونترول قىلىشقا ماھىر رەھبەر دائىم تەشەببۇسكار بولۇپ باشقىلاردىن بۇرۇن ھەرىكەتكە كېلىدۇ، باشقىلاردىن كېيىن قالمايدۇ. ئۇنداقتا قانداق قىلغاندا باشقىلاردىن بۇرۇن ھەرىكەتكە كېلىش، باشقىلاردىن كېيىن قالماسلىقنى ئىشقا ئاشۇرغىلى بولىدۇ؟ بۇ رەھبەردىن ئالدىنقى مەزگىللىك كونترول قىلىشنى كۈچەيتىشنى، شۇنداقلا كەلگۈسى ئىستىقبالىنى قىياس قىلىشنى كۈچەيتىشنى تەلەپ قىلىدۇ ھەمدە قىياس ئۇچۇرلىرىغا ئاساسەن مۇۋاپىق تەدبىر قوللىنىشقا توغرا كېلىدۇ.

3. كەڭچىلىك قىلىش بىلەن قاتتىق جازالاشنى بىرلەشتۈرۈش، مېھرى بىلەن قەھرى تەڭ بولۇشقا ئېتىبار بېرىش كېرەك.

رەھبەرنىڭ قول ئاستىدىكىلەرنىڭ ئالدىدا قېتىۋېلىشى ناھايىتى زۆرۈر، ئۇنداق قىلمىسا گېپى ئۆتمەسلىكى، پىچىقى كەسمەسلىكى مۇمكىن. ئەمما رەھبەر يەنە ئۆزىنىڭ مېھرىبان ھالىتىنى نامايان قىلىشقا

ئېتىبار بېرىشى، قول ئاستىدىكىلەرگە شەپقەت يەتكۈزۈشى ۋە ئۇلارغا يېقىنلىق ھېس قىلدۇرۇشى لازىم. كەڭچىلىك قىلىش بىلەن قاتتىق جازالاشنى بىرلەشتۈرۈش، مېھرى بىلەن قەھرى تەڭ بولۇشقا ئېتىبار بېرىشنى ئىشقا ئاشۇرغاندىلا ئاندىن كوللېكتىپنىڭ ھاياتىي كۈچىنى ئۇرغۇتقىلى، ئۇنۇمنى ئەڭ زور دەرىجىدە جارى قىلدۇرغىلى بولىدۇ.

باشقۇرۇش بىلوگى

رەھبەر قول ئاستىدىكىلەرنى ماھىرلىق بىلەن ئىشقا سېلىش بىلەن بىرگە ئۇلارنى كونترول قىلىشنى بىلىشى لازىم. ئۇ قول ئاستىدىكىلەرنى كونترول قىلىش ماھارىتىنى ئىگىلىگەندىلا قول ئاستىدىكىلەر خىزمەتنى تېخىمۇ ئوڭۇشلۇق ۋە ياخشى ئورۇنلايدۇ. رەھبەر قول ئاستىدىكىلەرنىڭ خاراكتېرى، خىزمەت مەزمۇنىغا ئاساسەن ۋەزىپىنى مۇۋاپىق تەقسىملىشى كېرەك، ئەگەر مۇۋاپىق بىر تەرەپ قىلمىغاندا قول ئاستىدىكىلەرنىڭ خىزمەت قىزغىنلىقىغا تەسىر يېتىشى، خىزمەت ۋەزىپىسىنى ئورۇنداشقا توسالغۇ پەيدا قىلىشى مۇمكىن.

§17. يىپىدىن يىڭنىسىغىچە زىغىرلاپ كېتىدىغانلارنى رەت قىلىش كېرەك

1. ئۇلارنىڭ ھەققانىي تەلىپىنى قاندۇرۇش كېرەك.

رەھبەر قول ئاستىدىكىلەر بىلەن چىقىشىپ ئۆتۈش ئۈچۈن ئۇلارنىڭ ھەققانىي تەلىپىنى قاندۇرۇشى، ئۆزىنىڭ ئوسال ئادەم ئەمەسلىكىنى ھېس قىلدۇرۇشى، بىجىرىشكە تېگىشلىك ئىش بولسا بىجىرىپ بېرىشى، قول ئاستىدىكىلەرگە ئوخشاش مۇئامىلە قىلىشى كېرەك.

2. ئۇلارنىڭ نامۇۋاپىق تەلىپىنى رەت قىلىش كېرەك.

رەھبەر قول ئاستىدىكىلەرنىڭ نامۇۋاپىق تەلىپىنى ئاڭلىغاندىن كېيىن بىجىرىشكە بولمايدىغانلىق سەۋەبلىرىنى ئېيتىشى، بىرگە ئېرىشىپ، يەنە بىرگە كۆز تىكىدىغان قىلمىشىنى نەسىھەت قىلىپ توسۇشى كېرەك.

3. ئىش بىجىرىشتە ئادىل بولۇش كېرەك.

رەھبەر پايدا تەقسىملەش لايىھەسى تۈزگەندە نازارەت قىلىش، ئادىل بولۇش رولىنى تولۇق جارى قىلدۇرۇشى، پىلاننى ئېلان قىلىشى كېرەك.

شۇنداق قىلغاندا خىزمەتچىلەر پايدا تەقسىملەشنىڭ ناھايىتى ئادىل بولغانلىقىنى ھېس قىلىدۇ، رەھبەرمۇ يېپىقتىن يىغىنىسىغىچە زىغىرلاپ كېتىدىغانلارنىڭ چاپلىشىۋېلىشىدىن قۇتۇلالايدۇ.

باشقۇرۇش بىلوگى

رەھبەر قول ئاستىدىكىلەرنىڭ قايسىسىنىڭ شەخسىيەتچى ئىكەنلىكى، شەخسىيەتچىلىك دەرىجىسىنىڭ قانچىلىك ئىكەنلىكىنى ئېنىق بىلىشى، ئۇلارنىڭ تەسىرىگە ئاسانلىقچە ئۇچرىماسلىقى لازىم. قول ئاستىدىكى شەخسىيەتچىلەرنىڭ تەلىپىنى قاندۇرۇشى، پىرىنسىپال مەسىلىلەرگە چىداپ تۇرۇۋەرمەسلىكى، ئۇلارنىڭ نامۇۋاپىق تەلىپىنى رەت قىلىشى كېرەك.

§18. خىزمەت تەقسىملەشنىڭ چارىسى كۆپ

1. ۋەزىپە بىلەن ئۇنۋان بىردەك بولۇشى كېرەك.

بۇ سۆزنىڭ ئىككى مەنىسى بار: بىرى، غوجايىن تەقسىملىگەن ۋەزىپە ئۇلارنىڭ مەسئۇلىيىتى دائىرىسىدىكى ئىش بولۇشى كېرەك. يەنە بىرى، غوجايىن تەقسىملىگەن ۋەزىپە ئۇنىڭ ئىقتىدارىغا ماس كېلىشى، ئىشنىڭ چوڭ ـ كىچىكلىكى ئۇنىڭ ئىقتىدارىدىن ھالقىپ كەتمەسلىكى كېرەك.

2. ۋەزىپىنى ئېنىق تاپشۇرۇش كېرەك.

خىزمەت ئورۇنلاشتۇرغاندا مۇھىم ۋەزىپىنى ئېنىق تاپشۇرۇش، ئادەتتىكى ۋەزىپىنى تومتاقىراق ئورۇنلاشتۇرۇش كېرەك؛ ئەقىللىق، تەجرىبىلىك غەرەز ئۇقىدىغانلارغا ئاددىيراق چۈشەندۈرۇش، يېڭىدىن كەلگەنلەر ياكى ئىقتىدارى ناچارلارغا ھەممىنى تەپسىلىي چۈشەندۈرۇش كېرەك.

3. خىزمەتچىلەر بىلەن مەسلىھەتلىشىش كېرەك.

بۇيرۇق چۈشۈرۈش، خىزمەت ئورۇنلاشتۇرۇشتىن ئاۋۋال پۇختا تەييارلىق كۆرۈش، ئەتراپلىق ئويلىنىش لازىم. ئەمما خىزمەتچىلەرگە ۋەزىپە ئورۇنلاشتۇرغاندا ئۇلار بىلەن مەسلىھەتلىشىش پوزىتسىيەسىدە بولۇش كېرەك. پاكىت شۇنى ئىسپاتلىدىكى، خىزمەتچىلەرگە ۋەزىپە ئورۇنلاشتۇرغاندا ئۇلارغا ئىشىنىش، ھۆرمەتلەش، باراۋەر مۇئامىلە قىلىش، كەمتەر بولۇش پوزىتسىيەسىدە بولغاندا ئۇلار ئاسان چۈشىنىدۇ ۋە تېخىمۇ ياخشى ئىجرا قىلىدۇ.

باشقۇرۇش بىلوگى

ئوخشاش بىر خىزمەتنى تەقسىملەش ئۇسۇلى ئوخشاش بولمىسا ئورۇنداش ئۇسۇلىمۇ ئوخشاش بولمايدۇ. كارخانا مەسئۇلى ۋەزىپە تەقسىملىگەندە نۇرغۇن كونكرېت ئىشلارغا دىققەت قىلىشى كېرەك. كارخانا رەھبىرى ئىش ئورۇنلاشتۇرۇشنىڭ ئېپىنى ئۆگىنىۋالسا خىزمەت تەقسىملەشتە قىينالمايدۇ، شۇنداقلا شىركەتنىڭ نەتىجىسى تېخىمۇ گەۋدىلىنىدۇ.

§19. دەيدەيگە سېلىش ئۇسۇلىنى جانلىق ۋە ياخشى قوللىنىش كېرەك

1. سېلىشتۇرما دەيدەيگە سېلىش ئۇسۇلى.

بۇنىڭدا 3 ـ شەخس بىلەن بولغان پەرقتىن پايدىلىنىش ئارقىلىق كىشىلەرنىڭ غورۇرى، باشقىلارنى بېسىپ چۈشۈشنى ياخشى كۆرۈش پسىخىكىسى ۋە ئالغا ئىنتىلىش روھى قوزغىتىلىدۇ.

2. تۈيۈق يولدا دەيدەيگە سېلىش ئۇسۇلى.

كونىلاردا «باشقىلارنى ئاۋۋال تۈيۈق يولغا قىستاپ ئاندىن چىقىش يولى بېرىش كېرەك» دېيىلگەن سۆز بار. كارخانا رەھبىرى ھالاكەت گىردابىغا قالغان كارخانىنى جانلاندۇرۇش ئۈچۈن خىزمەتچىلەرگە ئۇلارنىڭ ئىنتايىن قىيىن ئەھۋالدا تۇرۇۋاتقانلىقىنى چۈشەندۈرۈشى كېرەك.

3. ئازدۇرۇپ دەيدەيگە سېلىش ئۇسۇلى.

بۇ خىل ئۇسۇلدا كونكرېت تەسىر قىلىش كۈچى ئارقىلىق بايان قىلىش، قۇتراتقۇلۇق سۆز ـ ئىبارىلەر ئارقىلىق كىشىلەرنىڭ ھېسسىياتى، قىزغىنلىقىنى ئۇرغۇتۇشقا توغرا كېلىدۇ. رەھىمسىز رېئاللىق ياكى كۆڭۈلنى خۇش قىلىدىغان كەلگۈسى ئىستىقبال قاتارلىقلاردىن پۈتۈنلەي ئەركىن پايدىلىنىشقا بولىدۇ.

4. ئەپچىللىك بىلەن دەيدەيگە سېلىش ئۇسۇلى.

بۇنىڭدا ياشلارنىڭ تىرىشچان، باشقىلارنى بېسىپ چۈشۈشنى ياخشى كۆرىدىغان ئالاھىدىلىكى ۋە ياشانغانلارنىڭ غورۇرى كۈچلۈك بولۇشتەك

ئالاھىدىلىكىدىن تولۇق پايدىلىنىش كېرەك. چۈنكى ياشانغانلارنى كېرەككە كەلمەيدۇ دەپ قويسىڭىز ئۇلار قېرىغىنىغا تەن بەرمەي تېخىمۇ باتۇر بولۇپ كېتىدۇ.

باشقۇرۇش بىلوگى

خىزمەتچىلەرنىڭ ئىرادىسى سۇسلىشىپ قالغاندا غوجايىن دەيدەيگە سېلىش ئۇسۇلىنى قوللانسا بولىدۇ. دەيدەيگە سېلىش ئۇسۇلىنى مۇۋاپىق قوللانغاندا قول ئاستىدىكىلەرنىڭ مەسئۇلىيەتچانلىقى، قەھرىمانلىقى، غورۇرىنى ئۇرغۇتقىلى بولىدۇ. دەيدەيگە سېلىش ئۇسۇلىنى قوللىنىش ئارقىلىق قول ئاستىدىكىلەرنى ئۆزىنىڭ سىزىقىدىن چىقماس قىلىش غوجايىننىڭ خىزمەتچىلەرنى باشقۇرۇشتىكى ياخشى چارىسى ھېسابلىنىدۇ.

§20. «ئاسىي گېنېرال» بولسۇن، «ئاسىي قوشۇن» بولمىسۇن

بىر كارخانا زورايغاندىن كېيىن نۇرغۇن «ئاسىي گېنېرال» پەيدا بولۇشى مۇمكىن. «ئاسىي گېنېرال» ئادەتتە يالغۇز ئادەم ئەمەس، ئۇنىڭ قول ئاستىدا يەنە بىر مۇنچە ئادەم بولۇشى مۇمكىن، «ئاسىي گېنېرال» بىرمۇنچە «ئاسىي قوشۇن» نى ئېلىپ كېتىشى مۇمكىن.

مۇنەۋۋەر باشقۇرغۇچى ياكى يادرولۇق تېخنىكلار كېتىپ قالسا كىشىنى ئېچىندۇرىدۇ، ئەمما بۇنىڭدىن ساقلىنىش تەس. مۇھىمى ئۇلار كېتىدىغان چاغدا كارخانىنىڭ باشقا خىزمەتچىلىرىنى ئېلىپ كېتىپ، تېخىمۇ زور زىيان سېلىشىغا يول قويماسلىق كېرەك. شۇڭا غوجايىن يەنە كارخانىنىڭ ئۇيۇشۇش كۈچى، مەركەزگە ئىنتىلىش كۈچىنى ئاشۇرۇپ، كوللېكتىپنى يىمىرىلمەس پولات قورغانغا ئايلاندۇرۇشى لازىم.

شۇڭا غوجايىن ئادەم ئىشلىتىشتە چوقۇم ساھەنىڭ ئالاھىدىلىكى، كارخانىنىڭ ئالاھىدىلىكى، شۇنداقلا خىزمەتچىلەرنىڭ پىسخىكىسىغا ئاساسەن بىر تۇتاش ئورۇنلاشتۇرۇشى، ئىختىساسلىقلارنى قولدىن چىقىرىپ قويماسلىقى، «بىر ئادەم بىر مۇنچە ئادەمنى ئېلىپ مېڭىش» تىن ساقلىنىشى كېرەك.

ئۇيغۇر كىتاب تور بېكىتى
www.uyghurkitap.com

باشقۇرۇش بىلوگى

مۇبادا «ئاسىي گېنېرال» نىڭ قېچىپ كېتىشىنىڭ ئالدىنى ئېلىش تەسلىشىپ كەتسە «ئاسىي گېنېرال» بولسىمۇ «ئاسىي قوشۇن» بولماسلىقنى قانداق ئىشقا ئاشۇرۇش ناھايىتى مۇھىم بولىدۇ. يەنى شىركەتنىڭ مۇئاۋىن باش دىرېكتورى، بۆلۈم دىرېكتورى شىركەت غوجايىنىغا ئاسىيلىق قىلسىمۇ ئۇلارنىڭ قول ئاستىدىكىلەرنىڭ ئۇلارغا ئەگىشىپ قېچىپ كەتمەسلىكىنى ئىشقا ئاشۇرۇش ناھايىتى مۇھىم دېمەكتۇر. ناۋادا شىركەت غوجايىنى بۇ نۇقتىنى ئىشقا ئاشۇرالىسا شىركەتنىڭ مۇئاۋىن باش دىرېكتورى، بۆلۈم دىرېكتورى دېگەندەك «ئاسىي گېنېرال» لارنىڭ شىركەت غوجايىنىغا ئاسىيلىق قىلىش ئاكتىپلىقى سۇغا چىلىشىدۇ.

بەشىنچى باب

مەسئۇلىيەت قابىلىيەتنى بېسىپ چۈشىدۇ، خىزمەتچىلەرنىڭ مەسئۇلىيەتچانلىقىنى شىركەتنىڭ رىقابەت كۈچىگە ئايلاندۇرۇش كېرەك

مەسئۇلىيەتچانلىق بىر خىل پوزىتسىيە بولۇپ، ئۇ ئەخلاقتا باھا بېرىشنىڭ ئەڭ ئاساسىي قىممەت ئۆلچىمى ھېسابلىنىدۇ. مەسئۇلىيەتچانلىق كەمچىل بولسا نۇرغۇن كارخانا زىيان تارتىدۇ، ھەتتا ۋەيران بولۇش گىردابىغا بېرىپ قېلىشى مۇمكىن. شۇڭا شىركەتنى تەرەققىي قىلدۇرۇش ۋە زورايتىش ئۈچۈن مەسئۇلىيەتچانلىق تۇيغۇسى كۈچلۈك بولغان قوشۇن قۇرۇش لازىم.

§1. مەسئۇلىيەتچانلىق، ئالغا ئىنتىلىشچانلىق، قەستلەش

1 . مەسئۇلىيەت قابىلىيەتنى بېسىپ چۈشىدۇ.

مەسئۇلىيەت ئەڭ ئاساسىي كەسىپ روھى ۋە سودا روھىدۇر، بىر ئادەمدە مەسئۇلىيەت تۇيغۇسى بولسا بارلىق خىزمەتچىلەر ئارىسىدىن ئۆزۈپ چىقالايدۇ.

2. ئالغا ئىنتىلىشچانلىق تەرەققىياتنىڭ ھەرىكەتلەندۈرگۈچ كۈچى.

سۇ تۆۋەنگە ئاقىدۇ، ئادەم يۇقىرىغا ئىنتىلىدۇ. بىر خىزمەتچىنىڭ ئىقتىدارى ئاجىز، مەلۇماتى تۆۋەن بولسىمۇ ئۇ ئالغا ئىنتىلىشچانلىق روھى بىلەن تىرىشىپ ئۆگەنسە زور نەتىجىلەرگە ئېرىشىشى مۇمكىن.

3. قەستلەش شۆھرەتپەرەسلىكتۇر

مۇۋەپپەقىيەت قازانغان نۇرغۇن غوجايىنلارنىڭ يېنىدا قابىل ياردەمچىسى بولىدۇ، ئۇلار دەسلەپتە غوجايىن بىلەن بىللە جاپالىق ئىشلىگەن. ئۇلار ئىلگىرى ھېچنېمىنى بىلمىسىمۇ ئاخىرىدا ئىشنى ئۆز

ئۇيغۇر كىتاب تورى
www.uyghurkitap.com

ئالدىغا باشقۇرالايدىغان رەھبەرگە ئايلىنىشىدا ئۇلارنىڭ شۆھرەتپەرەسلىكى مۇھىم رول ئوينىغان. شۇڭا قول ئاستىدىكىلەرنىڭ شۆھرەتپەرەسلىكىنى قوزغاش غوجايىنىنىڭ ئادەم ئىشلىتىشتىكى سىرىدىن ئىبارەت.

باشقۇرۇش بىلوگى

باشقۇرغۇچىلار مەسئۇلىيەتچانلىق، ئالغا ئىنتىلىشچانلىق، قەستلەشكە ماھىر خىزمەتچىلەرنى قوبۇل قىلىشقا ماھىر بولۇپلا قالماي، يەنە كۈندىلىك ئىشلاردا خىزمەتچىلەرنىڭ مۇشۇ جەھەتلەردىكى ئارزۇسىنى جارى قىلدۇرۇشىغىمۇ ماھىر بولۇشى كېرەك. خىزمەتچىلەرنىڭ ئىش ئورنى، ۋەزىپىسى ئوخشاش بولمىسا مەسئۇلىيەتچانلىق، ئالغا ئىنتىلىشچانلىق، قەستلەش جەھەتتىكى نىشانىمۇ ئوخشاش بولمايدۇ ئەلۋەتتە. باشقۇرغۇچىلار كەسىپ ئالاھىدىلىكى ئوخشاش بولمىغان خىزمەتچىلەرنىڭ پىسخىك ئارزۇسىنى ئىگىلىگەندىن كېيىن ئۇلارنىڭ ئالغا ئىنتىلىش روھىنى جارى قىلدۇرۇپ، شىركەتنىڭ رىقابەت كۈچىنى ئاشۇرالايدۇ.

§2. مەسئۇلىيەت كارخانىنىڭ ھايات ـ مامات تىلتۇمارى

مەسئۇلىيەت ئادەمنىڭ جاھاندارچىلىق دەسمايىسى، ئۇ كىشىنىڭ مۇۋەپپەقىيەت قازىنىشى ۋە مەغلۇبىيەتكە ئۇچرىشىنى بەلگىلەيدۇ، شۇنداقلا كارخانىنىڭ ھايات ـ ماماتىغا مۇناسىۋەتلىك.

جەمئىيەت كارخانىنىڭ مەۋجۇت بولۇپ تۇرۇشى، تەرەققىي قىلىشىنىڭ ئاساسى، كارخانا پەقەت مەسئۇلىيەتنى ئۈستىگە ئالالىسا ئاندىن ئىجتىمائىي مۇھىتنى ياخشىلىيالايدۇ، شۇنداقلا ئۆزىنى تېخىمۇ تېز تەرەققىي قىلدۇرالايدۇ؛ ئەكسىچە كارخانىنىڭ ئومۇمىيلىق قارىشى كەمچىل بولۇپ، مەسئۇلىيەتنى جەمئىيەتكە ئىتتىرىپ قويسا ئۆزىنى نابۇت قىلىشى ھەتتا ۋەيران بولۇشى مۇمكىن. شۇڭا مەسئۇلىيەتنى كارخانىنىڭ ھايات ـ مامات تىلتۇمارى دېيىش ئازراقمۇ ئاشۇرۇۋەتكەنلىك بولمايدۇ.

ھەرقانداق بىر كارخانىغا نىسبەتەن ئېيتقاندا، ئۇنىڭ ئىجتىمائىي مەسئۇلىيىتى ئۇنىڭ ساھە مىزانىغا ئەڭ قاتتىق ئەمەل قىلىشى، خېرىدارلارنى ئەڭ ياخشى مەسئۇلىيەت ۋە مۇلازىمەت بىلەن تەمىنلىشى، جەمئىيەتنىڭ چوڭ تەقسىماتىدا ئۆز رولىنى ياخشى جارى قىلدۇرۇشىدا

ئەڭ بىۋاستە ۋە ئەڭ ئۇزۇن ئىپادىلىنىدۇ. بىر كارخانا زورىيىش، قۇدرەت تېپىش ئۈچۈن مەسئۇلىيەت قارىشىنى كۈچەيتىشى، ئىشنى ئۆزىدىن باشلىشى لازىم.

باشقۇرۇش بىلوگى

ھەربىر كارخانىغا نىسبەتەن ئېيتقاندا ئۇ پەقەت ئۆز ئورنىنى توغرا تاللاپ، ئۆزىنىڭ ئىجتىمائىي مەسئۇلىيىتىنى ئېنىق تونۇپ، جەمئىيەتكە، ئاممىغا ساپ، مەسئۇلىيەتچان قەلبى ئارقىلىق مۇئامىلە قىلسا ئاندىن ئاممىنىڭ ئېتىراپ قىلىشى ۋە قوللىشىغا ئېرىشەلەيدۇ.

§3. خىزمەتچىلەردە نېمە ئۈچۈن مەسئۇلىيەتچانلىق كەمچىل؟

1 . مەغلۇبىيەتتىن قورقۇش.

قورقۇتۇش ئۇسۇلىدىن پايدىلىنىپ باشقۇرۇلىدىغان كارخانىلاردا خىزمەتچىلەر مەغلۇبىيەتتىن بەك قورقىدۇ. ئۇلارغا بىر ۋەزىپە تاپشۇرۇلغاندا ئۇلار ئالدى بىلەن مەسىلىنى قانداق ھەل قىلىش لايىھەسىنى ئىزدىمەي ئەكسىچە مەغلۇبىيەتكە يولۇققاندىن كېيىن قانداق جازالىنىدىغانلىقىنى كۆز ئالدىغا كەلتۈرىدۇ. شۇڭا ئۇلار ھەمىشە مەسئۇلىيەتنى باشقىلارغا ئىتتىرىپ قويۇشنى ئويلايدۇ. مەغلۇبىيەتتىن قورقۇش ئۇلارنىڭ مەسئۇلىيەتنى ئۈستىگە ئېلىش شىجائىتىنى يوققا چىقىرىدۇ.

2. ئەپلەپ ـ سەپلەپ كۈن ئۆتكۈزۈشنىڭلا كويىدا بولۇش.

«بىر كۈن راھىب بولۇپ بىر كۈن جاڭ چېلىش» تىپىدىكى كۈن ئۆتكۈزۈشنىڭ كويىغا كىرىۋالغان خىزمەتچىلەر كارخانىدا دائىم ئۇچرايدۇ، نۇرغۇن باشقۇرغۇچىلار بۇ خىل خىزمەتچىلەرنى كۆرسە بېشى ئاغرىيدۇ. ئەمما ئەپلەپ ـ سەپلەپ كۈن ئۆتكۈزۈشنىڭ كويىدا بولۇش بۇ خىزمەتچىلەرنىڭ ئەسلىي ماھىيىتى ئەمەس، ئۇلارنىڭ كۆپىنچىسى كارخانىنىڭ باشقۇرۇشىغا نارازى بولۇپ ئاشۇنداق پاسسىپ قىياپەتكە كىرىۋالغان.

3. قايناق ھېسسىيات كەمچىل بولۇش.

خىزمەتچىلەردە قايناق ھېسسىيات كەمچىل بولسا مەسئۇلىيەت

ئۇيغۇر كىتاب تور بېكىتى
www.uyghurkitap.com

كەمچىل بولىدۇ. ئۇلار خىزمەتتىن رايى يانسا خىزمەت قىزغىنلىقى سۇسلىشىپ خىزمەتنى تولۇق بېرىلىپ ئىشلىمەيدۇ، مەسئۇلىيەتتىن ئۆزىنى قاچۇرىدۇ.

4. مەسئۇلىيەت ئېنىق بولماسلىق.

خىزمەتچىلەر ئۆز مەسئۇلىيىتىنى ئېنىق ئۇقمىسا ئۆز ئالدىغا ئىش قىلىشقا جۈرئەت قىلالمايدۇ. نەتىجىدە ئۇلار خىزمەتتە تەشەببۇسكار بولۇشنى خالىمايدۇ.

باشقۇرۇش بىلوگى

باشقۇرغۇچىلار خىزمەتچىلەردە مەسئۇلىيەتچانلىق كەم بولۇشنىڭ نېگىزلىك سەۋەبىنى تېپىپ چىقىپ تەدبىر قوللانسا ئاندىن خىزمەتچىلەردە مەسئۇلىيەتچانلىق كەم بولۇش تۈپەيلىدىن شىركەت دۇچار بولىدىغان زىياننى ئازايتالايدۇ.

§4. خىزمەتتە مەسىلە كۆرۈلسە سەۋەب ئىزدىمەسلىك كېرەك

ھەرقانداق بىر ئادەم ئۆز خىزمىتىدە سەۋەنلىك كۆرۈلۈشنى خالىمايدۇ، ئەمما «ئادەم ئەۋلىيا بولمىغاچقا سەۋەنلىك كۆرۈلۈشتىن خالىي بولالمايدۇ» دېگەندەك ئادەم ھامان سەۋەنلىك ئۆتكۈزىدۇ. سەۋەنلىك كۆرۈلۈشنىڭ قىسمەن سەۋەبى خىزمەتچىلەرنىڭ ئۆزىدە بولغاچقا مەسئۇلىيەتنى ئۈستىگە ئېلىپ سەۋەنلىكنى تۈزىتىشى كېرەك. شۇنداق قىلغاندا خاتالىق ئۆتكۈزۈش سەۋەبىدىن كۆرۈلگەن زىياننى ئەڭ تۆۋەن چەككە چۈشۈرگىلى بولىدۇ.

شۇڭا كارخانا باشقۇرغۇچىلار باشقۇرۇش تۈزۈمىنى ئىجرا قىلىش جەريانىدا مەسىلە كۆرۈلگەندە كارخانىدىكى خىزمەتچىلەرنى سەۋەب ئىزدىمەسلىك ھەققىدە تەربىيەلىشى كېرەك. بۇنىڭ كونكرېت ئۇسۇلى تۆۋەندىكىچە:

1 . تۈزۈمنى ئىزچىللاشتۇرۇش جەريانىدا ھەر دەرىجىلىك باشقۇرغۇچىلار چوقۇم ھەقىقەتنى ئەمەلىيەتتىن ئىزدەش روھىغا ئاساسەن تۈزۈمگە ھەممەيلەن ئەمەل قىلىش، ھەركىم ئۆز خاھىشى ۋە ئويلىغىنى بويىچە ئىش كۆرۈشتىن ساقلىنىش كېرەك.

2. تۈزۈمنى ئىجرا قىلىش جەريانىدا باشقۇرغۇچىلار چوقۇم ئۆزى

ئۆلگە بولۇپ بېرىشى ۋە خىزمەتچىلەرگە باشلامچى بولۇشى كېرەك.

3. تۈزۈمنى ئىجرا قىلىش ئۇسۇلى جەھەتتە كارخانىلار خىزمەتچىلەرگە تايىنىشى، يۇقىرى - تۆۋەن بىرلىشىشى، شەكىلۋازلىق قىلماسلىقى كېرەك.

4. مەسىلىلەرنى بىر تەرەپ قىلىش جەھەتتە قانۇننى قاتتىق ئىجرا قىلىش، قانۇنغا خىلاپلىق قىلغانلارنى جەزمەن سۈرۈشتۈرۈش، ياخشىچاق بولۇۋالماسلىق، رايىشلىق قىلماسلىق كېرەك.

5. مەسىلىلەرنى يەكۈنلەش، قانۇننى ئىجرا قىلىش جەريانىدا بايقالغان مەسىلىلەرنى ۋاقتىدا تۈزىتىش ۋە مۇكەممەللەشتۈرۈش ئارقىلىق تۈزۈمنى ئىزچىل ئىجرا قىلىش، تۈزۈمنى شەكىلگە ئايلاندۇرۇپ قويماسلىق كېرەك.

باشقۇرۇش بىلوگى

بىر ئادەمنىڭ خاتالىقتا تۇتقان پوزىتسىيەسى ئۇنىڭ كەسپىنى قەدىرلەش روھى ۋە ئەخلاق پەزىلىتىنى بىۋاستە ئەكس ئەتتۈرۈپ بېرىدۇ، شۇڭا ئۇ مەسئۇلىيىتىنى ئۈستىگە ئېلىشى، ئۆزىنى قاچۇرماسلىقى كېرەك.

§5. مەسئۇلىيەتنى ھەممەيلەن تەڭ ئۈستىگە ئېلىشى كېرەك

1. ھەربىر ئىش ئورنىنىڭ مەسئۇلىيىتىنى ئايدىڭلاشتۇرۇش كېرەك.

خىزمەتچىلەر نېمە ئۈچۈن ھېچ ئىش قىلماي لاغايلاپ يۈرۈشىدۇ؟ نېمە ئۈچۈن شۇنچە نۇرغۇن خىزمەتنى ئۈستىگە ئالىدىغان ئادەم چىقمايدۇ؟ چۈنكى ئۇلار ئۆز مەسئۇلىيىتىنىڭ نېمە ئىكەنلىكىنى بىلمەيدۇ. بۇ ئىش ئورنىنىڭ مەسئۇلىيىتىنى ئۈستىگە ئالغان ئادەم ئۆز مەجبۇرىيىتىنى ئوڭۇشلۇق ئادا قىلىشى ھەم مەجبۇرىيىتىنى ئۈستىگە ئېلىشى، كۈن ئۆتكۈزۈشنىڭلا كويىغا كىرىۋالماسلىقى، مەسئۇلىيەتنى باشقۇرغۇچىلارنىڭ زىممىسىگە ئىتتىرىپ قويماسلىقى كېرەك.

2. كارخانىلارنىڭ رىقابەت كۈچىنى ئومۇميۈزلۈك ئۆستۈرۈش كېرەك.

ھەربىر كارخانا خىزمەتچىلەردە نېمە ئۈچۈن مەسئۇلىيەت كەمچىل بولىدىغانلىقىنىڭ چوڭقۇر سەۋەبىنى تېپىپ چىقىش ئارقىلىق ئىلمىي،

مۇۋاپىق بولغان باشقۇرۇش تۈزۈمى بەرپا قىلىشى كېرەك؛ تەرتىپنى قېلىپلاشتۇرۇشى، نازارەت قىلىش ۋە باشقۇرۇش تۈزۈمىنى كۈچەيتىشى كېرەك؛ خىزمەتچىلەرنىڭ تەربىيەلىنىشىنى كۈچەيتىپ، ئۆگىنىش تىپىدىكى كارخانا قۇرۇشى كېرەك؛ تەشكىلىي قۇرۇلۇش ۋە كارخانا مەدەنىيەت قۇرۇلۇشىنى كۈچەيتىشى كېرەك؛ كارخانىنىڭ تەشكىلىي رەھبەرلىك ئىقتىدارى ۋە نەمۇنىلىك رولى قۇرۇلۇشى قاتارلىق جەھەتلەردە خىزمەتچىلەرنىڭ مەسئۇلىيەتچانلىقىنى كۈچەيتىش ئارقىلىق كارخانىلارنىڭ رىقابەت كۈچىنى ئومۇمىيۈزلۈك ئۆستۈرۈشى كېرەك.

باشقۇرۇش بىلوگى

كارخانىلاردا ھەربىر خىزمەتكە مەسئۇل بولىدىغانلارنىڭ مەسئۇلىيىتىنى ئايدىڭلاشتۇرۇش كېرەك. ھەربىر خىزمەتكە مەسئۇل بولىدىغان ئادەم ئېنىق بولغاندا ئاندىن بارلىق خىزمەتلەرنى ياخشى ئىشلىگىلى بولىدۇ. شۇڭا مەسئۇلىيەتنى ھەممەيلەن تەڭ ئۈستىگە ئېلىشى كېرەك.

§6. كارخانا تەرەققىياتىنىڭ ئوڭۇشلۇق بولۇشى خىزمەت پوزىتسىيەسىگە باغلىق

شىركەتتە قولغا كەلتۈرۈلگەن ياخشى نەتىجىلەر ۋەزىپىنىڭ يۇقىرى - تۆۋەن بولۇشى بىلەن مۇناسىۋەتلىك بولماستىن، بەلكى شەخسنىڭ ئېڭى بىلەن زىچ مۇناسىۋەتلىك بولىدۇ. شۇڭا باشقۇرغۇچىلار خىزمەتچىلەرنى باشقۇرۇشتا ئۇلارنىڭ قانداق ۋەزىپىسى بارلىقىغىلا قارىماي ئەڭ مۇھىمى ئۇلارنىڭ ئېڭىنىڭ قانداقلىقىغا قارىشى لازىم.

1. پوزىتسىيە ئىقتىداردىن مۇھىم.

بىر ئادەمنىڭ نەتىجە قازىنىش - قازىنالماسلىقىنىڭ 85% ى ئۇنىڭ تەشەببۇسكار پوزىتسىيەدە بولغان - بولمىغانلىقىغا، پەقەت 15% ى ئۇنىڭ ئەقىل - پاراستى ۋە بىلىدىغانلىرىغا باغلىق بولىدۇ. شۇڭا كارخانا ئادەم ئىشلىتىشتە خىزمەت پوزىتسىيەسى ياخشى ئادەمنى ئىشلىتىشى كېرەك.

2 . خىزمىتىنى تىرىشىپ ئىشلىمەيدىغان خىزمەتچىلەرنى ئەتىۋارلاشقا بولمايدۇ.

ئاددىي خىزمەت ئورنىدا ئۆز خىزمىتىگە سەل قاراپ، خىزمىتىنى

تىرىشىپ ئىشلىمىگەن ئادەمنى تېخىمۇ يۇقىرى ئورۇنغا يۆتكەپ قويغاندا ئۇ خىزمىتىنىڭ ھۆددىسىدىن قانداق چىقالايدۇ؟

3. ئاڭلىق خىزمەتچىلەرنى ئەتىۋارلاپ ئىشلىتىش كېرەك.

بەزى خىزمەتچىلەرنىڭ مۇستەقىل پىكىر يۈرگۈزۈش ئىقتىدارى كۈچلۈك بولىدۇ، ئۇلار دائىم توساتتىن ئىجادىي تەپەككۇر يۈرگۈزۈپ ۋەزىپىسىنى ياخشى ئورۇندايدۇ. ئۇلار تېخى يەنە ئورۇن ئالماشتۇرۇپ پىكىر يۈرگۈزۈش ئۇسۇلىدىن پايدىلىنىپ باشقۇرغۇچىلار ئۇچۇن چارە - ئامال تېپىپ كارخانىغا نۇرغۇن تەكلىپ بېرىدۇ. بۇ خىل خىزمەتچىلەرنىڭ ۋەزىپىسى تۆۋەن بولسىمۇ چوقۇم ئەتىۋارلاپ ئىشلىتىش كېرەك.

باشقۇرۇش بىلوگى

بىر كارخانىغا نىسبەتەن ئېيتقاندا، خىزمەتچىلەرنىڭ خىزمەت پوزىتسىيەسىنىڭ ياخشى بولۇش - بولماسلىقى كارخانا تەرەققىياتىنىڭ ئوڭۇشلۇق بولۇش - بولماسلىقىنى بەلگىلەيدۇ. ئەگەر بارلىق خىزمەتچىلەرنىڭ پوزىتسىيەسى ئاڭلىق بولۇپ، ئۆز خىزمىتىگە ئىشتىياق باغلىسا كارخانىنىڭ تەرەققىياتى توختىماي ئالغا ئىلگىرىلەيدۇ.

§7. زىيان ئۆزئارا يۇقتىرىشتىن كېلىپچىقىدۇ

بىر كارخانىدا ئىناقلىق بار - يوقلۇقى، كەيپىياتىنىڭ قانداقلىقى، خىزمەت پوزىتسىيەسى ۋە نەتىجىسىنىڭ قانداقلىقى شۇ كارخانىنىڭ ئىچكى قىسمىدىكى كىشىلەرنىڭ مۇناسىۋىتىنىڭ قانداقلىقىغا باغلىق بولىدۇ.

ئەگەر بىر كارخانىدا كىشىلىك مۇناسىۋەت بەك مۇرەككەپ بولسا، خىزمەتداشلار ئۆزئارا يۇقتىرىشسا كارخانىنىڭ خىزمەت ئۈنۈمى ۋە ئىقتىسادىي ئۈنۈمىگە ئېغىر تەسىر يېتىپ، كارخانا تەرەققىي قىلالمايدۇ ھەتتا كارخانا ۋەيران بولۇش گىردابىغا بېرىپ قېلىشى مۇمكىن.

شۇڭا باشقۇرغۇچىلار كارخانىنىڭ ئىناق كەيپىياتىنى بەرپا قىلىشى ۋە قوغدىشى، بارلىق خىزمەتچىلەرگە خاتىرجەم خىزمەت مۇھىتى يارىتىپ بېرىشى لازىم.

باشقۇرۇش بىلوگى

كىشىلىك مۇناسىۋەت ياخشى بولسا خىزمەتچىلەرنىڭ ئاكتىپلىقى

ئۇيغۇر كىتاب تورى
www.uyghurkitap.com

ئىشچى خىزمىتىنى كۆڭۈل قويۇپ ئىشلەيدۇ، كىشىلىك مۇناسىۋەت مەسىلىلىرىنى بىر تەرەپ قىلىشقا كۆچ سەرپ قىلىشنىڭ زۆرۈرىيىتى قالمايدۇ، بۇ ناھايىتى ياخشى ئەھۋال. بۇ مۇۋەپپەقىيەت قازانغان خۇسۇسىي كارخانىلارنىڭ مۇھىم بايلىقى ۋە ئەۋزەللىكى ھېسابلىنىدۇ.

§8. مەسئۇلىيەت پەزىلەتنى گەۋدىلەندۈرىدۇ، پەزىلەت مەھسۇلاتنى بەلگىلەيدۇ

1. مەھسۇلات ئىشلەپچىقارغۇچىلارنىڭ پەزىلىتى مەھسۇلاتنى بەلگىلەيدۇ.

ھەممىزگە مەلۇمكى، مەھسۇلات كارخانىنىڭ مەۋجۇت بولۇپ تۇرۇشىنى بەلگىلەيدۇ، خېرىدارلارنىڭ ئارزۇسىنى قاندۇرۇش كارخانا پائالىيىتىنىڭ يادروسىدۇر. مەھسۇلات سۈپىتىنىڭ ياخشى - يامانلىقى ھەربىر خېرىدارنىڭ ئارزۇسى بولغاچقا ھەربىر مەھسۇلات ئىشلەپچىقارغۇچىنىڭ مەسئۇلىيىتى مەھسۇلات سۈپىتىگە كاپالەتلىك قىلىشتىن ئىبارەت. يىغىنچاقلاپ ئېيتقاندا، ئىشلەپچىقارغۇچىلارنىڭ پەزىلىتى مەھسۇلاتنى بەلگىلەيدۇ، شۇنداقلا كارخانىنىڭ تەقدىرىنى بەلگىلەيدۇ.

2. ئادەمنىڭ ساپاسى يۇقىرى بولسا ئاندىن ئەلا سۈپەتلىك مەھسۇلات ئىشلەپچىقىرالايدۇ.

ياپونىيەنىڭ تىجارەت باشقۇرۇش ئىلاھى سۇڭ شىيا «ئادەمنىڭ ساپاسى يۇقىرى بولسا ئاندىن ئەلا سۈپەتلىك مەھسۇلات ئىشلەپچىقىرالايدۇ» دېگەن كىشىنى چوڭقۇر ئويغا سالىدىغان ھېكمەتلىك سۆزنى ئېيتقان. شۇڭا ھازىر نۇرغۇن كارخانا «سۈپەت كارخانىنىڭ جېنى» دېگەن سۆزنى ئۆزىنىڭ ئاساسىي مەقسىتى قىلىپ، خىزمەتچىلەرنىڭ پەزىلىتى ۋە ساپاسىغا تېخىمۇ يۇقىرى تەلەپ قويماقتا. بۇ يەردە ئەڭ مۇھىمى يەنىلا خىزمەتچىلەرنىڭ مەسئۇلىيىتىدىن ئىبارەت.

باشقۇرۇش بىلوگى

ئەگەر بىر كارخانىدىكى ھەربىر خىزمەتچى «مەسئۇلىيەت

پەزىلەتنى گەۋدىلەندۈرىدۇ، پەزىلەت مەھسۇلاتنى بەلگىلەيدۇ» دېگەن ئېتىقادتا باشتىن - ئاخىر چىڭ تۇرۇپ ھەربىر خىزمەت ھالقىسىغا ئەستايىدىل مۇئامىلە قىلسا، تېخىمۇ مۇكەممەللەشتۈرۈش، قىلچە بىخەستەلىك قىلماي پۈتۈن دىققىتى بىلەن ئىشلەشتەك كارخانا روھىدا چىڭ تۇرسا، مەھسۇلات سۈپىتىنى بارلىق خىزمەتلەرنىڭ ئالدىغا قويسا بۇ كارخانىنىڭ كەلگۈسى تەرەققىياتى تېخىمۇ پارلاق بولىدۇ.

§9. «ئىش ئورنى مەسئۇلىيىتى» نى ياخشى تەتقىق قىلىش كېرەك

1. خىزمەتچىلەرگە ئۆز ئىش ئورنىنىڭ خىزمەت خاراكتېرىنى ئېنىق تونۇتۇش كېرەك.

ھەربىر خىزمەتچى خىزمەتتە ئۆزىنىڭ ئىشىنى ئۆزى ھەل قىلىشى، ئۆز ئىشىغا ئۆزى ھۆكۈم قىلىشى، مەسىلىنى ھەل قىلىش ئىقتىدارىنى تەشەببۇسكارلىق بىلەن جارى قىلدۇرۇشى، خىزمەت نەتىجىسىنىڭ ئۈنۈمىنى زورايتىشنى ئىشقا ئاشۇرۇشى كېرەك.

2. ئىش ئورنى مەجبۇرىيىتىنىڭ مەزمۇنىنى بېيىتىش كېرەك.

كارخانا ئىش ئورنى مەجبۇرىيىتىنى تۈزگەندە بىر ئورۇندا ئۇزاق ئىشلەپ كۆمۈلۈپ قالغان خىزمەتچىلەرنىڭ ئىقتىدارىنى جارى قىلدۇرۇشىغا شارائىت يارىتىپ بېرىش ئۈچۈن بىر ئىش ئورنىدا ئامال بار كۆپ خىل خىزمەت مەزمۇنى تەسىس قىلىشى كېرەك.

3. ئىش ئورنىنى ئالماشتۇرۇشنى ئىشقا ئاشۇرۇش كېرەك.

كارخانا ئۆزىنىڭ ئادەم كۈچى شارائىتى يار بەرگەن ئەھۋالدا خىزمەتچىلەرگە قارىتا مەلۇم ۋاقىت ئىچىدە ۋەزىپىنى ياخشى ئورۇندىغاندىن كېيىن ئىش ئورنىنى ئالماشتۇرۇش ھوقۇقى بېرىش لازىم. ئىش ئورنىنى ئالماشتۇرۇش ئارقىلىق كارخانا خىزمەتچىلىرىنىڭ ئومۇمىي بىلىم دائىرىسى ۋە ماھارەت ئىقتىدارىنى بېيىتىش، شۇنداقلا، كارخانا ئىش ئورۇنلىرى ئارىسىدا ئىناق كارخانا مەدەنىيىتى كەيپىياتى ھاسىل قىلىش كېرەك.

باشقۇرۇش بىلوگى

كۆپ ساندىكى كارخانىلاردا ئىش ئورنى مەسئۇلىيەت تۈزۈمى قۇرۇق

www.uyghurkitap.com

شەكىلگە ئايلىنىپ قالغان ھەمدە ئەمەلىيلەشمىگەن. شۇڭا باشقۇرغۇچىلار خىزمەتچىلەرنىڭ ئىش ئورنى مەسئۇلىيەت تۈزۈمىنى تۈزۈشى، ئەڭ مۇھىمى ئۇنى ئەمەلىيلەشتۈرۈشى كېرەك. شۇنداق قىلغاندىلا ئىش ئورنى مەسئۇلىيەت تۈزۈمىنى قاتتىق ئىجرا قىلىشقا بولىدۇ.

§10. «يامان ئەمەس» كىمگە زىيانكەشلىك قىلدى

1. خىزمەتتىكى ئىنچىكە ھالقىلارغا سەل قاراشقا بولمايدۇ.

يۈنىلىشنى ئىگىلەش ئالدىنقى شەرتى ئاستىدا ئىنچىكە ھالقىلارغا كۆپرەك دىققەت قىلىش، خىزمەتنى ئاخىرقى ھالدا ئەمەلىيلەشتۈرۈش كېرەك. شۇنداق قىلغاندا ئۆز تىرىشچانلىقى ۋە قىزغىنلىقى سۇسلىشىپ قالمايدۇ، خىزمەتتە پۇشايمان قىلىدىغان ئىش بولمايدۇ.

2. خىزمەتتىكى كىچىك خاتالىقلارغا سەل قاراشقا بولمايدۇ.

خىزمەتتىكى كىچىك خاتالىقلارنى بالدۇر بايقىشىمىز، بالدۇر ئېتىراپ قىلىشىمىز، بالدۇر تۈزىتىشىمىز كېرەك. شۇنداق قىلغاندا بىز ئاندىن مۇۋەپپەقىيەت يولىدا ئالغا ئىلگىرىلىيەلەيمىز، تېخىمۇ ئېگىز پەرۋاز قىلالايمىز.

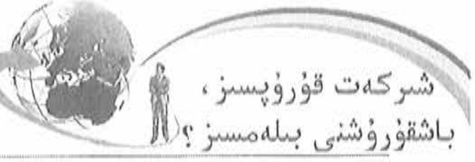
3. ئۆزىگە يۇقىرى تەلەپ قويۇش كېرەك.

ناپولېئون «نىشاننى ئېشقا ئاشۇرۇش ئۈچۈن ئۆزىگە يۇقىرى تەلەپ قويۇش كېرەك» دېگەن. بۇ «دۇنياغا ئۆزىنىڭ مۇۋەپپەقىيەتلىك ئوبرازىنى تونۇتۇش، كەلگۈسى دۇنياغا نەزەر تاشلاش» دېگەنلىك بولىدۇ.

بۇ خىل دۇنياغا ئۆزىنىڭ مۇۋەپپەقىيەتلىك ئوبرازىنى تونۇتۇش ئىستىكى ئادەمنىڭ ھەرىكەتلەندۈرگۈچ كۈچىگە ئايلىنىدۇ. ئادەم كۈچلۈك ئارزۇنىڭ تۈرتكىسىدە ئۆزىنىڭ مۇۋەپپەقىيەت قازىنىشىغا پايدىلىق ھەرىكەت بىلەن شۇغۇللىنىدۇ.

باشقۇرۇش بىلوگى

كۆپ چاغلاردا بىزدە تېخنىكا، ئۇسكۈنە، تەرتىپ ۋە قاراش كەمچىل ئەمەس بەلكى خىزمەتنى ھەق - دادىغا يەتكۈزۈپ ئىشلەشتەك روھ كەمچىل. بىز ھەممىمىز تەڭ ھەرىكەتكە كېلىپ «يامان ئەمەس» نى



بىرلىكتە يوقاتساق، خىزمەتنى ھەق ـ دادىغا يەتكۈزۈپ ئىشلىسەك كارخانىنىڭ تەرەققىياتى پات يېقىندا ئەمەلگە ئاشقۇسى.

§11. ئىشنى ھازىردىن باشلاش كېرەك

1. ئىشەنچنى ئاشۇرۇش لازىم. قىلماقچى بولغان ئىشلارنى ئالدىن پىلانلاپ ئورۇنلاشتۇرۇش، دەرھال قىلىشقا تېگىشلىك ئىشلارنى دەرھال قىلىش، دەرھال قىلىشقا بولمايدىغان ئىشلارنى كونكرېت ۋاقىت بەلگىلەپ قىلىش كېرەك.

2. ئۆزىنىڭ ئىقتىدارىنى ياخشى پىلانلاش كېرەك. ئۆزىنىڭ ئېرىشكەن نەتىجىسى ۋە ئىگە بولغان ساۋاقلىرىنى ھەر كۈنى تەكشۈرۈپ، ئەتىكى ھەرىكەت پىلانىنى تۈزۈش كېرەك.

3. تاكتىكا سەۋىيەسىنى ئۆستۈرۈپ، چارە ـ ئاماللارنى كۆپرەك تېپىش كېرەك. مەسىلەن: بەزى تۈگىمەس خىزمەتلەرنى بىر نەچچە كىچىك بۆلەككە بۆلۈپ، ھەر قېتىمدا ئاز ـ ئازدىن ئىشلەش دېگەندەك.

4. ۋەزىپىنى ۋاقىت بەلگىلەپ تاماملاش، ئۆزىنى ئىلھاملاندۇرۇپ ۋە چەكلەپ تۇرۇش كېرەك.

5. قەتئىي نىيەتكە كېلىپ ئۆزىنىڭ چېكىنىش يولىنى ئۈزۈپ تاشلاش، باھانە ئىزدىمەسلىك كېرەك.

6. ياردەم تەلەپ قىلىش، ھەمكارلىشىدىغان شېرىك ئىزدەش ياكى باشقىلارنىڭ قوللىشىنى قولغا كەلتۈرۈش كېرەك.

7. مۇكەممەل بولۇشقا ئىنتىلمەسلىك كېرەك.

باشقۇرۇش بىلوگى

ھەرقانداق پىلان كەم ـ كوتىسىز بولمايدۇ، پىلان بىلەن رېئاللىق ئارىسىدا مەلۇم پەرق مەۋجۇت. پىلانىنى ئىجرا قىلىش جەريانىدا ئۆزگەرتىشكە بولىدۇ، ئەمما ئەڭ مۇھىمى دەرھال ئىجرا قىلىشتىن ئىبارەت. شۇڭا نىشان بەلگىلەپ دەرھال ھەرىكەتلىنىش كېرەك، دەرھال ھەرىكەت قىلمىغاندا پىلان ھەرقانچە ياخشى بولغان تەقدىردىمۇ پايدىسى يوق.

www.uyghurkitap.com

§12. مەسئۇلىيەتچانلىق روھى رىقابەت كۈچى ھاسىل قىلىدۇ

شىركەتنى زورايتىش ۋە تەرەققىي قىلدۇرۇشتا چوقۇم تاشقى مۇھىتقا ئەھمىيەت بېرىش كېرەك. مەسئۇلىيەتچانلىق روھى ئارقىلىق تىجارەت بىلەن شۇغۇللانغاندا ھەممە تەرەپنىڭ مەنپەئەتىگە تەڭ ئەھمىيەت بېرىپ شىركەتنىڭ پايدا ئېلىش ئاساسىنى پۇختىلىغىلى بولىدۇ.

رىتو گۇرۇھى ئىسپانىيەدە قۇرۇلغان كانچىلىق شىركىتى ئىدى. ھازىر رىتو گۇرۇھى دۇنيا بويىچە2 ـ چوڭ كانچىلىق گۇرۇھىغا ئايلاندى، بازار قىممىتى 52 مىليارد 300 مىليون يۈەنگە يەتتى، شىركەتنىڭ كەسپى دۇنيانىڭ ھەممە يېرىنى قاپلىدى. رىتو گۇرۇھى دۇنياۋى شىركەت بولۇش سۈپىتى بىلەن ئۇزاق ئەمەلىيەت جەريانىدا «ھاۋالە شەكلىدە باشقۇرۇش» قارىشى يەنى مەھسۇلات ئىشلەپچىقىرىلىدىغان جايلارغا ھوقۇق بېرىش ۋە مەجبۇرىيەت يۈكلەشتەك باشقۇرۇش ئۇسۇلىنى ھاسىل قىلدى. بۇ خىل باشقۇرۇش تاكتىكىسىنى قوللانغاندىن كېيىن رىتو گۇرۇھى قېدىرىپ تەكشۈرۈش، قېزىش ۋە كان بايلىقىنى بىر تەرەپ قىلىش جەھەتتە كۈچلۈك رىقابەت ئەۋزەللىكىگە ئىگە بولدى.

باشقۇرۇش بىلوگى

ئۆزئارا مەنپەئەت يەتكۈزۈش، ئىناقلىقتا ئورتاق پايدا ئېلىش ھازىرقى سودا ساھەسىنىڭ ئورتاق تونۇشىغا ئايلاندى. بىر جايغا مەبلەغ سېلىپ شىركەت قۇرۇش ئۈچۈن چوقۇم يەرلىكلەرنىڭ قوللىشىغا ئېرىشىشكە ھەمدە شۇ جاينىڭ مۇھىتىنى قوغداش مەسئۇلىيىتىنى ئۈستىگە ئېلىشقا، مۇھىت مەسئۇلىيىتى بەرپا قىلىشقا توغرا كېلىدۇ. بۇ نۇقتىنى ئىشقا ئاشۇرغاندا پۇلنى خالىغانچە تاپقىلى بولىدۇ.

§13. مۇھىم ئىش ھالقىلىرىدا نۇقسان كۆرۈلۈشكە بولمايدۇ

1. مۇھىم ھالقا ۋە مۇھىم ئىش تەرتىپىنى چىڭ تۇتۇشنىڭ ئاچقۇچى، مەھسۇلات سۈپىتىگە ئەھمىيەت بېرىشتۇر.

سۇپەت كارخانىنىڭ ئىناۋىتىنى ئىپادىلەيدۇ. شۇڭا سۇپەت تەكشۈرۈش خىزمىتىگە مەخسۇس ئادەم مەسئۇل بولۇشى كېرەك. يەنى كارخانىلار زور كۈچ سەرپ قىلىپ سۇپەت ئانالىزچىلىرى ۋە تەكشۈرگۈچىلىرىنى تەربىيەلەپ يېتىشتۈرۈشى، شارائىت يار بەرگەن ئەھۋالدا سۇپەت تەكشۈرۈش ئۈسكۈنىلىرىنى مۇكەممەللەشتۈرۈشى لازىم.

2. تېخنىكا يېڭىلاشتىن پايدىلىنىپ سۇپەت مەسىلىسىنى ھەل قىلىشقا ئەھمىيەت بېرىش كېرەك.

تېخنىكا يېڭىلاش خادىملىرىنى كەسىپكە بېرىلىشكە ئىلھاملاندۇرۇش، ھازىرقى ئۈسكۈنىلەردە ساقلانغان مەسىلىلەر بولۇپمۇ سۇپەتكە تەسىر يەتكۈزىدىغان مەسىلىلەرنى تېخنىكىلىق ئۇسۇللار ئارقىلىق ھەل قىلىش كېرەك. مەھسۇلات سۈپىتىنى ئۆستۈرۈشتە باشقۇرۇشقا تايىنىشقا توغرا كېلىدۇ. بىراق مەلۇم دەرىجىدىكى تېخنىكا تەرەققىياتى مەھسۇلات سۈپىتىنى ئۆستۈرۈشتە ھەممىدىن مۇھىم رول ئوينايدۇ.

باشقۇرۇش بىلوگى

باشقۇرغۇچىلار ئىشلەپچىقىرىش تەرتىپىنى تىزگىنلەشنى زىچ چۆرىدىگەن ھالدا ھەر خىل ئىشلەپچىقىرىش تۈزۈملىرىنى تۈزۈشى، ئىشلەپچىقىرىش تەرتىپى ئارقىلىق مەھسۇلاتلارنىڭ لاياقەتلىك بولۇش نىسبىتىنى بىر قېتىمدا ئۆتكەلدىن ئۆتكۈزۈشكە تىرىشىش كېرەك. مەھسۇلاتنى قايتىدىن ئىشلىگەندە ماتېرىيال زايا بولۇپلا قالماي يەنە ۋاقىت ئىسراپ بولىدۇ ـ دە، مەھسۇلات تەننەرخى تەبىئىي ھالدا ئۆرلەيدۇ. شۇڭا مۇھىم ھالقا ۋە مۇھىم ئىش تەرتىپىنى تۇتۇش ئارقىلىق مەھسۇلات تەننەرخىنى تۆۋەنلەتكىلى بولىدۇ.

§14. سادىقلىق قابىلىيەتتىنمۇ مۇھىم

كارخانا باشقۇرغۇچىلار سادىق خىزمەتچىلەرنى قانداق يېتىشتۈرۈشى كېرەك؟

1. بىر قەدەر يۇقىرى رىقابەت كۈچىگە ئىگە ئىش ھەققى بېرىش كېرەك.

كارخانىلار خىزمەتچىلەرنى جەلپ قىلىشتا كارخانىنىڭ داڭقى ۋە داڭلىق مەھسۇلاتى ۋە مەھسۇلات سۈپىتىگىلا تايانسا بولمايدۇ، ئەڭ

مۇھىمى بىر قەدەر يۇقىرى رىقابەت كۈچىگە ئىگە ئىش ھەققى بېرىش كېرەك. ئىش ھەققى ئوخشاش كەسىپتىكى كارخانىلارنىڭ ئەڭ يۇقىرى ئىش ھەققى ئۆلچىمىگە ئوخشاش بولمىغان تەقدىردىمۇ ھېچبولمىغاندا ئوتتۇرىچە ئىش ھەققى ئۆلچىمىدىن سەل يۇقىرى بولۇشى كېرەك.

2. ئىشلەتكەن ئادەمدىن گۇمانلانماسلىق، گۇمانلىق ئادەمنى ئىشلەتمەسلىك كېرەك.

كارخانىدا ئىشلەۋاتقان خىزمەتچىلەر ئىشەنچلىك بولۇپ، ئۇلارمۇ كارخانىغا ئىشىنىدۇ، چۈنكى خىزمەتچىلەر بىلەن كارخانىنىڭ مۇناسىۋىتى ئۆزئارا ئىشىنىش ئاساسىغا قۇرۇلغان خىزمەت مۇناسىۋىتىدۇر.

3. خىزمەتچىلەرنىڭ كەمچىلىكىنىلا كۆرمەي ئۇلارنىڭ ئىقتىدارىدىن پايدىلىنىش كېرەك.

كارخانا خىزمەتچىلەرنىڭ مۇكەممەل بولۇشىنى تەلەپ قىلماي ئۇلارنىڭ ئىقتىدارىدىن پايدىلىنىشى، كەمچىلىكىگە ئېسىلىۋالماسلىقى كېرەك. شۇنىڭ بىلەن بىر ۋاقىتتا كارخانىلار «چاتاقچى» لارنىڭ بولۇشىغا يول قويۇشى لازىم. چۈنكى «چاتاقچى» لار كارخانىنىڭ ھاياتىي كۈچىنى ئاشۇرىدۇ، ھېچبولمىغاندا ئېچىتقۇلۇق رولىنى ئوينايدۇ. شۇڭا باشقۇرغۇچىلار «چاتاقچى» لارغا ئۆزىنىڭ يوشۇرۇن ئىقتىدارىنى جارى قىلدۇرىدىغان سۇپا ھازىرلاپ بېرىشى كېرەك.

باشقۇرۇش بىلوگى

ھازىرقى جەمئىيەتتە ئىقتىدارلىق، قابىلىيەتلىكلەر كۆپ، ئەمما ھەم ئىقتىدارلىق ھەم سادىق كىشىلەر ئاز. سېلىشتۇرۇپ ئېيتقاندا، خىزمەتچىلەرنىڭ سادىقلىقى بىر كارخانىغا نىسبەتەن تېخىمۇ مۇھىم. چۈنكى ئەقىل ۋە پاراسەت بىر ئادەمنىڭ پەزىلىتىگە ۋەكىللىك قىلالمايدۇ. كارخانىغا نىسبەتەن ئېيتقاندا سادىقلىق ئىقتىداردىنمۇ قىممەتلىك.

§15. «جاۋابكارلىقنى سۈرۈشتۈرۈش» جەريانىدا «جاۋابكارلىقنى ئۈستىگە ئېلىش» كېرەك

1. خىزمەتچىلەرنىڭ جاۋابكارلىق تۇيغۇسىنى ئويغىتىش كېرەك.

كارخانىدا خىزمەتچىلەر ئۆزىنىڭ مەسئۇلىيىتىنى ئېنىق بىلىشى

كېرەك. مەسئۇلىيەتسىز خىزمەتچىلەر ئادەتتە ئۆزى ئۈستىگە ئېلىشقا تېگىشلىك مەسئۇلىيەتنى ئۆزى بىلەن مۇناسىۋەتسىز دەپ قارايدۇ، شۇڭا خىزمەتتە دائىم ھەر خىل سەۋەنلىكلەرنى سادىر قىلىپ تۇرىدۇ. خىزمەتچىلەرگە ئۆزىنىڭ مەسئۇلىيىتىنى ئېنىق تونۇتقاندا ئۇلار ئۆزى ئۈستىگە ئېلىشقا تېگىشلىك مەسئۇلىيەتنى دادىللىق بىلەن ئۈستىگە ئالىدۇ، كارخانىنىڭ تەرەققىياتى ياخشى بولىدۇ.

2. مۇكاپاتلاش ـ جازالاش ئېنىق بولۇشى كېرەك.

كونىلاردا «كىچىك تۆھپىنى مۇكاپاتلىمىسا چوڭ تۆھپە يوققا چىقىدۇ، كىچىك سەۋەنلىكنى جازالىمىسا چوڭ سەۋەنلىك بارلىققا كېلىدۇ» دەيدىغان سۆز بار. كارخانا باشقۇرۇشتا تۆھپە ۋە سەۋەنلىكنى مۇكاپاتلاش ـ جازالاش ئېنىق بولۇشى باشقۇرغۇچىلارنىڭ ئەڭ مۇھىم فۇنكسىيەلىك پائالىيىتىنىڭ بىرى ھېسابلىنىدۇ. شۇڭا باشقۇرغۇچىلار مۇكاپاتلاش ـ جازالاشتا پوزىتسىيەسى ئېنىق بولۇشى كېرەك.

3. خىزمەتچىلەرنىڭ ئەخلاق ساپاسىنى ئۆستۈرۈش كېرەك.

بىر كارخانىنىڭ مۇۋەپپەقىيەتكە ئېرىشىشى شۇ كارخانىدىكى خىزمەتچىلەرنىڭ ئېسىل ئەخلاق ساپاسى بىلەن مۇناسىۋەتلىك، خىزمەتچىلەرنىڭ ئەخلاق ساپاسى ئۆسسە كارخانىنىڭ تەرەققىياتىمۇ بىر بالداق يۇقىرى ئۆرلەيدۇ.

باشقۇرۇش بىلوگى

بىر كارخانىدا «جاۋابكارلىقنى سۈرۈشتۈرۈش» كە دائىر «خىزمەتچىلەر ئىش ئورنى تۈزۈمى» كۆپايە قىلمايدۇ، تېخىمۇ مۇھىمى خىزمەتچىلەر جاۋابكارلىقنى ئۈستىگە ئېلىشى كېرەك. شۇنداق بولغاندا كارخانىنى تېخىمۇ كۆپ پايدىغا ئىگە قىلغىلى بولىدۇ.

§16. ھەل قىلىشقا تېگىشلىك مەسىلىلەرنى ۋاقتىدا ھەل قىلىش كېرەك

ھەربىر كارخانا ئۆز تەرەققىياتى جەريانىدا ھەر خىل مەسىلىلەرگە يولۇقىدۇ. ئۇنداقتا مەسىلىگە يولۇققاندا باشقۇرغۇچىلار قانداق بىر تەرەپ قىلىشى كېرەك؟

ئۇيغۇر كىتاب تور بېكىتى
www.uyghurkitap.com

1. ھەممەيلەن ئۆز جاۋابكارلىقىنى ئۈستىگە ئېلىشى كېرەك.

كارخانا تەرەققىياتى جەريانىدا كۆرۈلگەن مەسىلىلەردە ھەرقايسى تارماقلار ئۆزى ئۈستىگە ئېلىشقا تېگىشلىك جاۋابكارلىقنى ئۈستىگە ئېلىشى، زىچ ھەمكارلىشىشى، مەسىلىنى ئورتاق ھەل قىلىشى، بىر - بىرىگە ئىتتىرىپ قويماسلىقى كېرەك. بىر كارخانىدا ھەرقايسى تارماقلار ئارا زىچ ھەمكارلىق بولمىسا كىچىك مەسىلە چوڭ مەسىلىگە ئايلىنىشى مۇمكىن.

2. مەسىلىگە يولۇققاندا قاچماسلىق كېرەك.

ئېھتىمال نۇرغۇن كارخانا باشقۇرغۇچى مەسىلىگە يولۇققاندا بەل قويۇۋېتىشنى ئويلىغان بولۇشى مۇمكىن، ئەمما مەسىلىنىڭ كەينىگە تېخىمۇ كۆپ پۇرسەت يوشۇرۇنغان بولۇشى مۇمكىن. ئەمەلىيەتتە دۇنيادىكى نۇرغۇن مۇنەۋۋەر كارخانا ئۆز تەرەققىياتى جەريانىدا نۇرغۇن پۇرسەتنى يولۇققان مەسىلىلەرنى ھەل قىلىش جەريانىدا بايقىغان.

باشقۇرۇش بىلوگى

ئامېرىكا زۇڭتۇڭى ترومىن تەختكە چىققاندىن كېيىن ئىشخانىسىدىكى ئۈستەلگە «مەسىلىلەرنى ھەل قىلىشنى مۇشۇ يەردە يەردە ئاخىرلاشتۇرۇش كېرەك» دېگەن خەتلەر يېزىلغان بىر تاختىنى قويۇپ قويغان، ئۇنىڭ دېمەكچى بولغىنى «مەسىلىگە يولۇققاندا دەرھال ھەل قىلىش كېرەك، بىر - بىرىگە ئىتتىرىشكە، ئۆزىنى قاچۇرۇشقا بولمايدۇ.»

§17. مەسئۇلىيەتنى يوقاتقاندا ھاياتلىق ئاخىرلىشىدۇ

1. مەسئۇلىيەت ئادەم بولۇشنىڭ ئاساسىدۇر.

مەسئۇلىيەتنى ئۇقمايدىغان كىشى ئۆز ھەرىكىتىگە جاۋابكار بولمايدۇ، بەزىلىرى ھەتتا ئەڭ ئەقەللىي ئەخلاق مىزانىغا سەل قاراپ باشقىلار ۋە جەمئىيەتنىڭ مەنپەئەتىگە زىيان سېلىپ ئىراگېدىيە پەيدا قىلىدۇ.

2. مەسئۇلىيەت كارخانا تەرەققىياتىنى ئىلگىرى سۈرىدىغان غايەت زور ھەرىكەتلەندۈرگۈچ كۈچتىن ئىبارەت.

ئۆز مەسئۇلىيىتىنى ئادا قىلىش يالغۇز خىزمەت مىزانى بولۇپلا

قالماي يەنە بىر كىشىنىڭ ئادەم بولۇشىغا قويۇلىدىغان ئەقەللىي تەلەپ بولۇپ ھېسابلىنىدۇ. بىز ھەر كۈنى ئىشقا ماڭغاندا بىز ئۈستىمىزگە ئېلىشقا تېگىشلىك مەسئۇلىيەت ئىدارىنىڭ ئىناق تەرەققىياتىغا كۆڭۈل بۆلۈشتىن ئىبارەت. ئۇ ئىدارىنىڭ ئوبرازىغا چېتىلىدۇ، ھەربىر خىزمەتچىنىڭ مەسئۇلىيىتىنى كوللېكتىپنىڭ تەرەققىياتىنى ئىلگىرى سۈرىدىغان بىرىكمە كۈچ دېيىشكە بولىدۇ. شۇڭا بۇ خىل مەسئۇلىيەتكە بىرىكمە كۈچ قوشۇلسا كارخانا تەرەققىياتىنى ئىلگىرى سۈرىدىغان غايەت زور ھەرىكەتلەندۈرگۈچ كۈچكە ئايلىنىدۇ.

3. مەسئۇلىيەت جەمئىيەتنىڭ ياخشى ئايلىنىشىنىڭ كاپالىتى، شۇنداقلا ئىجتىمائىي تەرەققىياتنى ئىلگىرى سۈرىدىغان قۇدرەتلىك ھەرىكەتلەندۈرگۈچ كۈچ.

ئەگەر ھەربىر جەمئىيەت ئەزاسى ئۆزىنىڭ دۆلەت، جەمئىيەت ۋە باشقىلار ئالدىدا ئۈستىگە ئېلىشقا تېگىشلىك مەسئۇلىيىتىنى ئۈستىگە ئالسا مەسئۇلىيەت ئۇلارنى دۆلەت قۇرۇلۇشىغا ئاكتىپ قاتنىشىشقا ئۈندەيدىغان، ئىجتىمائىي تەرەققىياتنى ئىلگىرى سۈرىدىغان قۇدرەتلىك ھەرىكەتلەندۈرگۈچ كۈچكە ئايلاندۇرىدۇ.

باشقۇرۇش بىلوگى

ھاياتلىق تەڭرى ئىجاد قىلغان ئەڭ ياخشى ئىجادىيەتتۇر. ھاياتلىقنى ئاياغ ئاستى قىلىدىغان ھەرقانداق قىلمىش كەڭچىلىك قىلىشقا بولمايدىغان جىنايى قىلمىش ھېسابلىنىدۇ. ھاياتلىق مەسئۇلىيەتنى ئۈستىگە ئېلىشقا تېگىشلىك بولۇپ قالغاندا ھېسسىياتقا، جىلۋىگە ۋە سېھرىي كۈچكە تولىدۇ. ھاياتلىق مەسئۇلىيىتىنى يوقاتقاندا رەڭگى سۇسلىشىپ قۇرۇپ كېتىشى مۇمكىن.

ئۇيغۇر كىتاب تورى بېكىتى
www.uyghurkitap.com

ئالتىنچى باب

مەيلىگە قويۇۋېتىپ ئىدارە قىلىش سەنئىتى: غوجايىن باشتىن ـ ئاخىر ئىگە بولۇشى ئەمما بەك زىغىرلاپ كەتمەسلىكى كېرەك

غوجايىننىڭ ئەڭ يۇقىرى مەنزىلى «مەيلىگە قويۇۋېتىپ ئىدارە قىلىش» يەنى قابىلىيەتلىكلەرنىڭ خىزمەت قىلىشىغا تۈرتكە بولۇشتىن ئىبارەت. ھوقۇق بېرىشتا دىققەت قىلىش كېرەك؛ يەنى ھوقۇقنى قول ئاستىدىكىلەرنى تولۇق قوزغاش مەقسىتىگە يەتكىلى بولماي، ئۇلارنىڭ ئاكتىپلىقىغا دەز كېتىدۇ، بۇ قول ئاستىدىكىلەرنىڭ ئۆز ۋەزىپىسىنى ئادا قىلىشىغا پايدىسىز؛ ھوقۇقنى بەك بېرىۋەتكەندە ھوقۇقىدىن مەھرۇم بولۇشتەك يىغىشتۇرۇۋالغىلى بولمايدىغان ۋەزىيەت شەكىللىنىدۇ. شۇڭا ھوقۇق بېرىشتە ئاساسىي ھوقۇقنى بەرمەسلىك بولۇپمۇ ئومۇمىي ۋەزىيەتكە چېتىلىدىغان ھوقۇقنى بەرمەسلىك لازىم.

§1. مەيلىگە قويۇۋېتىپ ئىدارە قىلىشنىڭ ئۈچ مۇھىم ھالقىسى

1. غوجايىن قول ئاستىدىكىلەرنىڭ ئەقىل ـ پاراسىتىنى جارى قىلدۇرۇشىغا ئىمكانىيەتنىڭ بارىچە يول قويۇشى، ھەممە ئىشقا ئارىلىشىۋالماسلىقى كېرەك.

2. غوجايىن قول ئاستىدىكىلەرگە ئويلىنىش ۋە ئارام ئېلىش ۋاقتى بېرىشى، ئۇلارنىڭ سىلىقىنى ئېغىرلاشتۇرۇۋېتىدىغان سىياسەتلەرنى يولغا قويماسلىقى كېرەك.

3. غوجايىن قول ئاستىدىكىلەرنىڭ ئەقىل ـ پاراسىتىنى جارى قىلدۇرۇشىغا يېتەرلىك ۋاقىت بېرىشى، ئۇلارنىڭ ھەر خىل پائالىيەتلىرىگە ئارىلىشىۋالماسلىقى كېرەك.

باشقۇرۇش بىلوگى

ئاتالمىش «مەيلىگە قويۇۋېتىپ ئىدارە قىلىش» ئەمەلىيەتتە «تاشقى جەھەتتە بىپەرۋا، ئەمەلىيەتتە ئىستىبداتلىق كۆرۈنۈش»، «ھازىر بىپەرۋا، كەلگۈسىدە ئىستىبداتلىق بولۇش» تەك بىر خىل ھاكىمىيەت يۈرگۈزۈش تاكتىكىسىنى كۆرسىتىدۇ. چوڭ ئىشلاردا ئىستىبداتلىق، كىچىك ئىشلاردا بىپەرۋا بولۇشنى ئىشقا ئاشۇرغاندا قابىلىيەتلىكلەر ئۆز قابىلىيىتىنى جارى قىلدۇرالايدۇ ـ دە، غوجايىندىن ئاغرىنمايدۇ.

§2. ئادەم ئىشلىتىش ئارقىلىق شىركەتنىڭ تەقدىرىنى بەلگىلەش

لىلىيان بېتتېنكۇ ئورېئال گىرىم بۇيۇملىرى گۇرۇھىنىڭ2 ـ ئەۋلاد ۋارىسى بولۇپ، ئۇ دۇنيا بويىچە ئەڭ باي خوتۇن دەپ قارىلىدۇ. ئۇنىڭ پۇل تېپىش چارىسى «ھوقۇق بېرىش مۇۋاپىق بولۇش، ئادەم ئىشلىتىش ئارقىلىق شىركەتنىڭ تەقدىرىنى بەلگىلەش» تىن ئىبارەت.

لىلىيان بېتتېنكۇ گەرچە شىركەتنىڭ چوڭ غوجايىنى بولسىمۇ كونكرېت باشقۇرۇش ئىشلىرىغا قاتناشمايدۇ، شىركەتتە ئۇنى ئاساسەن كۆرگىلى بولمايدۇ، باشقىلارغا بۇ سۆز يالغاندەك تۇيۇلۇشى مۇمكىن. لىلىيان بېتتېنكۇ پەردە ئارقىسىدا بولغاچقا ئورېئال گىرىم بۇيۇملىرى شىركىتىنىڭ تارىخىدا پەقەت فىرانسوۋا دال، سال زىۋىياك ۋە لىنىسېي ئىۋرىڭدىن ئىبارەت ئۈچ باش مۇدىر ئۇنىڭ تەسىرىگە ئۇچرىغان. لىلىيان بېتتېنكۇ ئۇلارنى ۋەزىپىگە قويغاندىن كېيىن ئۇلارغا ئىشەنگەن شۇنداقلا ئۇلار بىلەن يېقىن دوستلاردىن بولۇپ قالغان. بۇ ئىش قارىماققا ئاددىيدەك تۇيۇلسىمۇ ئەمەلىيەتتە ئۇنچىۋالا ئاددىي ئەمەس.

باشقۇرۇش بىلوگى

1995 ـ يىلىدىن بۇيان لىلىيان بېتتېنكۇ شىركەت مۇدىرىيىتىنىڭ ئەزاسى بولۇپ كەلدى، كونكرېت باشقۇرۇش پائالىيىتىگە قاتناشمىدى. ئەمما ئۇ پۇقراچە ياسىنىپ تەكشۈرۈشكە ماھىر بولغاچقا شىركەتنىڭ مەشغۇلات ئەھۋالىنى ۋاقتىدا، توغرا ئىگىلەپ شىركەتنىڭ تەدبىر بەلگىلىشى ئۈچۈن ئىلمىي ئاساس ھازىرلىغان. مەسىلەن: لىلىيان بېتتېنكۇ ھەر قېتىم چەت ئەلگە چىقىپ ساياھەت قىلغاندا ھەممە يەردە

ئۇيغۇر كىتاب تورى www.uyghurkitap.com

ئورپىئال گىرىم بۇيۇملىرى شۆبە شىركىتىنىڭ غوجايىنى بىلەن كۆرۈشۈپ ئۆزىگە كېرەكلىك ئەھۋاللارنى ئىگىلىگەن.

§3. غوجايىنلار نېمشقا دائىم ئالدىراش يۈرىدۇ ؟

نۇرغۇن غوجايىن دائىم ئۇششاق ئىشلارغا ئارىلىشىۋالىدۇ، بولۇپمۇ دىرېكتور ۋە ئۇنىڭ قول ئاستىدىكىلەرگە قوماندانلىق قىلىدۇ. مانا بۇ ئۇلارنىڭ ھەرقانچە ئالدىرىسىمۇ نەتىجە قازىنالماسلىقىنىڭ سەۋەبىدۇر.

غوجايىن ئۇششاق ئىشلار بىلەن ئالدىراش يۈرگەنلىكتىن ھېچقانداق ئۇنۇم ۋە پايدىغا ئېرىشەلمەيدۇ، بۇنداق بولۇشتىكى سەۋەب ئۇلارنىڭ ئۆز ئورنىنى تاپالمىغانلىقىدا. يەنى يىغىنچاقلاپ ئېيتقاندا تۆۋەندىكىدەك ئۈچ سەۋەبتىن:

1. ئىستراتېگىيە بەلگىلەش ۋە تەشكىلىي قۇرۇلۇش مۇكەممەل بولمىسىمۇ ئەمما ئەمەلىي تىجارەت جايىدا، بۇ يەردىكى مەسىلە غوجايىن بۇ ئىككىسىنىڭ دائىرىسىنى مۇۋاپىق ئىگىلىمىگەن.

2. شىركەتنىڭ تەرەققىيات قەدىمى ئاستا، قىيىنچىلىق ئېغىر بولغاچقا غوجايىن كەلگۈسى ھەققىدە ئويلىنىشقا ۋاقىت چىقىرالمىغان.

3. شىركەتتە مۇنەۋۋەر ئوتتۇرا قاتلام رەھبىرى، ئۇنۇملۇك تۈزۈم، يىراق كەلگۈسى نىشان، ئىستراتېگىيەلىك يۆنىلىش بولمىغاچقا غوجايىن ئۆزى ئوتتۇرا قاتلام رەھبىرى بولۇپ ئوتتۇرا قاتلامدىن تۆۋەن خىزمەتچىلەرنى باشقۇرغان ھەم ئۆزى چىقىش يولى ئىزدىگەن.

باشقۇرۇش بىلوگى

غوجايىن ئالدىراش بولغانسېرى خىزمەتچىلەر بىكار قالىدۇ. مانا بۇ غوللۇق ئىختىساسلىقلار ئۆزىنىڭ تالانتىنى كۆرسىتىشكە ئامال تاپالماسلىقىدىكى مۇھىم سەۋەبتۇر.

§4. ھوقۇق بېرىشنىڭ ئۈچ تەركىبىي قىسمى

غوجايىننىڭ خىزمەت ۋەزىپىسى كۆپ، خىزمەت ۋاقتى ئاز بولۇشتەك زىددىيەتنى قانداق ھەل كېرەك ؟ بۇنىڭ ئەڭ ئۈنۈملۈك چارىسى ھوقۇق بېرىشتىن ئىبارەت. چوڭ ـ كىچىك ئىشلارنى قانداق بىر تەرەپ قىلىش، ھوقۇق بېرىشكە جۈرئەت قىلىش ـ قىلالماسلىق غوجايىننىڭ خىزمەت

ئۇنۇمىنىڭ بولۇش ـ بولماسلىقىنىڭ ئاچقۇچى. ئۇنداق بولسا ھوقۇق بېرىشتە قايسى باسقۇچلارنى بېسىپ ئۆتىدۇ؟

1. ھوقۇق بېرىش ئوبيېكتىنى بېكىتىش كېرەك.

ناۋادا سىز ھوقۇق بېرىشنىڭ مەزمۇنى مول بولسۇن دېسىڭىز ھوقۇق بېرىش ئوبيېكتىنى چوقۇم ئىنچىكە تاللاپ بېكىتىشىڭىز كېرەك. تاللانغان خىزمەتچىلەر كەسپىي ئەخلاقتا ئىگە بولۇشى، ۋەزىپىنى جان ـ دىل بىلەن ئورۇنداشقا ماھىر بولۇشى، ئۆزىنى تەرەققىي قىلدۇرۇش ئىقتىدارى ۋە كوللېكتىپ ھەمكارلىق روھىغا ئىگە بولۇشتەك ساپالارنى ھازىرلىشى كېرەك.

2. ھوقۇق بېرىش مەزمۇنىنى بېكىتىش كېرەك.

غوجايىن خىزمەتچىلەرگە ھوقۇق بېرىشتە قايسى ھوقۇقلارنى بېرىشكە بولىدىغانلىقى، قايسى ھوقۇقلارنى بېرىشكە بولمايدىغانلىقىنى بېكىتىشى لازىم. غوجايىن قايسى ھوقۇقلارنى ساقلاپ قالىدىغانلىقىنى ۋەزىپە خاراكتېرى، مۇھىت، ۋەزىيەت قاتارلىقلارنى خىزمەتچىلەرنىڭ ئەمەلىي ئەھۋالىغا ئاساسەن بېكىتسە بولىدۇ.

3. ھوقۇق بېرىش ئۇسۇلى مۇۋاپىق بولۇشى كېرەك.

ھوقۇق بېرىشتە غوجايىن خىزمەتچىلەر، خىزمەت مەزمۇنى، پەيتى قاتارلىق كونكرېت ئامىللارغا ئاساسەن مۇۋاپىق ھوقۇق بېرىش ئۇسۇلىنى تاللىسا بولىدۇ. ئادەتتە ھوقۇق بېرىش ئۇسۇلى مۇۋاپىق بولسا ھوقۇق بېرىش ئۈنۈمىگە ئەڭ زور دەرىجىدە كاپالەتلىك قىلغىلى بولىدۇ.

باشقۇرۇش بىلوگى

«چوڭ ئىشلارنى مۇھاكىمە قىلىش، ئومۇمىي ۋەزىيەتنى چۈشىنىش، ئۆز كەسپىنى باشقۇرۇش» غوجايىن خىزمەت جەريانىدا ئەمەل قىلىشقا تېگىشلىك پرىنسىپ.

§5. مۇۋاپىق ھوقۇق بېرىپ، مەيلىگە قويۇۋېتىپ ئىدارە قىلىش كېرەك

غوجايىنغا نىسبەتەن شىركەتنىڭ كۆلىمى تېخى كېڭەيمىگەن چاغدا ئۇنىڭ خىزمىتى چوڭ ـ كىچىك ئىشلارنىڭ ھەممىسىگە ئارىلىشىش بولۇشى مۇمكىن. ئەمما شىركەتنىڭ كۆلىمى ئۈزلۈكسىز كېڭەيگەندىن

كېيىن غوجايىن ھەممە ئىشقا ئارىلىشىۋالسا بولمايدۇ. بۇنىڭغا دىققەت قىلمىغاندا شىركەتنىڭ ئوتتۇرا قاتلام رەھبەرلىرى باش كۆتۈرەلمەيدۇ، غوجايىن ۋە بارلىق خىزمەتچىلەر بەك چارچاپ كېتىدۇ.

شىركەتنىڭ تەرەققىي قىلىشى، ئىشلەپچىقىرىش كۆلىمىنىڭ كېڭىيىشى ۋە تارماقلارنىڭ كۆپىيىشىگە ئەگىشىپ بىر چوڭ غوجايىن زېرەك ۋە قولىدىن ئىش كېلىدىغان، ئالاھىدە قابىلىيەتلىك كىشى بولغان تەقدىردىمۇ ھەممە ئىشنى ئۆزى قول سېلىپ ئىشلەپ كېتەلىشى، ھەممە ئىشتا ئىستېداتلىق بولۇشى ناتايىن.

باشقۇرۇش بىلوگى

ھوقۇقنى قابىلىيەتلىكلەرگە بېرىش، قول ئاستىدىكىلەرنىڭ بەلگىلەنگەن خىزمەت نىشانى بويىچە ئىشلىشىگە يول قويۇش ئارقىلىق كۆپچىلىكنىڭ ئاكتىپلىقىنى قوزغىغىلى، «قوماندان قابىلىيەتلىك بولسا، پادىشاھ ئۇنى چەكلىمىسە جەزمەن ئۇتتۇق قازىنار» دېگەن ھېكمەتنى ئىشقا ئاشۇرغىلى بولىدۇ. كېيىن غوجايىن دائىم نازارەت قىلىپ تۇرسا، كۆپ تەكشۈرسە تۆۋەنگە ھوقۇق بېرىش بىلەن بىر ۋاقىتتا ۋەزىيەتنى كونترول قىلىپ تۇرالايدۇ. مانا بۇ «مەيلىگە قويۇۋېتىپ ئىدارە قىلىش» نىڭ مەزمۇنى، يەنى رەھبەرنىڭ ئەقىل - پاراستى.

§6. چوڭ ھوقۇقنى ئۆزى ئىگىلەش، كىچىك ھوقۇقنى تارقاقلاشتۇرۇش كېرەك

شىركەت تەرەققىي قىلغانسېرى ئىشلار مۇرەككەپلىشىدۇ، شۇڭا غوجايىن شىركەت مەشغۇلاتىدا قوللاش رولىنى ئوينىشى لازىم. بۇ غوجايىندىن ھوقۇقنى تارقاقلاشتۇرۇش بىلەن مەركەزلەشتۇرۇشنىڭ رولىنى ياخشى بىر تەرەپ قىلىشنى تەلەپ قىلىدۇ.

1. قاتلاملار ئارىسىدىكى ئارىلىق مۇۋاپىق بولۇش پرىنسىپىنى ئىگىلەش كېرەك.

غوجايىن ھوقۇق تەقسىملىگەندە قارشى تەرەپنىڭ ئىقتىدارى قاتارلىق ئامىللارنى تولۇق نەزەرگە ئېلىشى، قاتلاملار ئارىسىدىكى دەرىجە ۋە ئارىلىقنى مۇۋاپىق بېكىتىپ ئۈنۈملۈك باشقۇرۇش ۋە رەھبەرلىكنى يولغا قويۇشى كېرەك.

2. مۇۋاپىق ئەركىن بولۇش پرىنسىپىنى ئىگىلەش كېرەك.

ئەركىن بولۇش دېگىنىمىز، ئۆزى شۇغۇللىنىۋاتقان خىزمەتتىن قول ئۈزۈپ ئۆزىگە كۆپرەك ئارام ئېلىش ۋە ئويلىنىش ۋاقتى قالدۇرۇشنى كۆرسىتىدۇ. مۇۋاپىق ئەركىن بولۇش سەنئىتىنى ئىگىلىگەندە ھەربىر غوجايىن باشقۇرۇش خىزمىتىنى تەرتىپ بويىچە قانات يايدۇرالايدۇ.

3. ھوقۇق بىلەن مەسئۇلىيەت باراۋەر بولۇش پرىنسىپىنى ئىگىلەش كېرەك.

بۇ يەردىكى گەپ غوجايىننىڭ ھوقۇقى بىلەن مەسئۇلىيىتى ماسلاشقان بولۇش، ھوقۇقى قانچىلىك چوڭ بولسا مەسئۇلىيىتىمۇ شۇنچىلىك كۆپ بولۇش دېگەنلىكتىن ئىبارەت. ھوقۇق بېرىلگەن كىشى ھوقۇقنى چوقۇم ئىشلىتىشى، شۇنداقلا مۇناسىپ مەسئۇلىيەت ۋە مەجبۇرىيەتنى ئۈستىگە ئېلىشى كېرەك.

باشقۇرۇش بىلوگى

«چوڭ ھوقۇقنى ئۆزى ئىگىلەش، كىچىك ھوقۇقنى تارقاقلاشتۇرۇش» ئارقىلىق قابىلىيەتلىكلەر ئۆز تالانتىنى نامايان قىلىش پۇرسىتىگە ئېرىشەلەيدۇ، بۇ شىركەتنىڭ ياخشى ئايلىنىشىنى ئىشقا ئاشۇرۇشنىڭ مۇھىم ھالقىسى. ھوقۇق تەقسىملەشنىڭ ئاساسىي ئۇسۇلى بىر نەچچە خىل بولسىمۇ بىر - بىرىگە ماسلاشقان بولۇپ، بىر - بىرىنى تولۇقلاپ، ئۆزگىرىپ تۇرىدۇ. غوجايىن جانلىق ۋە ئۆزگىرىشچان بولۇشى، قوللىنىشقا بولىدىغان ئۇسۇللارنى قوللىنىشى، ئۆزگەرتىشكە تېگىشلىك ئۇسۇللارنى ئۆزگەرتىشى ياكى ئەھۋالغا قاراپ قوللىنىشى كېرەك.

§7. ئىشلارنى دادىللىق بىلەن ئىشلەش كېرەك

ئادەمنى خاتا ئىشلىتىش بىلەن ئىشلىتىشكە ئادەم تېپىلماسلىقنىڭ قايسىسى يامان ؟ ئىشلىتىشكە ئادەم تېپىلمىسا ئادەم كەملىك قىلىپ خىزمەتكە تەسىر يېتىدۇ، بۇ ھەقىقەتەن يامان ئەھۋال؛ ئادەم خاتا ئىشلىتىلسە خىزمەت تەرتىپى قالايمىقانلىشىپ كېتىدۇ، ھەتتا بىر مۇنچە ئاسارەت قېلىشى مۇمكىن، بۇ تېخىمۇ يامان ئەھۋال.

1. تەكشۈرۈش دائىرىسىنى ئۆزگەرتىشكە بولىدۇ، ئەمما تاللاش

ئۆلچىمىنى ئۆزگەرتىشكە بولمايدۇ.

غوجايىن ئىختىساسلىقلارنى تاللىغاندا سودا مۇھىتى، كارخانا تەرەققىيات باسقۇچىنىڭ ئوخشىماسلىقىغا ئاساسەن ئۆزگىرىپ تۇرىدۇ. بىراق تاللاش ئۆلچىمىنى خالىغانچە ئۆزگەرتىشكە بولمايدۇ، پرىنسىپال نەرسىلەردە چوقۇم چىڭ تۇرۇش كېرەك. چۈنكى بۇلار ئىختىساسلىقلارنى تەكشۈرۈشتىكى بايلىق ھېسابلىنىدۇ.

2. خىزمەتچىلەرنى ۋەزىپىگە تەيىنلەش ھەرىكىتىنى تېزلىتىشكە بولىدۇ، بىراق ئۇلارنىڭ ساپاسىنى تۆۋەنلىتىشكە بولمايدۇ.

كۆپىنچە ۋاقىتلاردا خىزمەتچىلەرنى تاللاش، ۋەزىپىگە تەيىنلەش ھەرىكىتىنى تېزلىتىشكە ھەتتا خەۋپكە دۇچ كەلگەندە قۇربان بولۇشتىن قورقماسلىققا توغرا كېلىدۇ. شۇڭا ئۇلارنىڭ ساپاسىغا تېخىمۇ يۇقىرى تەلەپ قويۇش كېرەك. ئۇنداق قىلماي نامۇۋاپىق ئادەمنى ۋەزىپىگە تەيىنلىگەندە چوڭ ئىشقا تەسىر يېتىشى، ئاخىرىدا پايدا - زىيان ئەھۋالى كېلىپچىقىشى مۇمكىن. مانا بۇلار ئىختىساسلىقلارنى تەكشۈرگەندە ئېھتىيات قىلىدىغان ئىشلاردۇر.

باشقۇرۇش بىلوگى

مۇۋاپىق ئادەم ئىشلىتىش مېخانىزمى قۇرۇلسا شىركەتنىڭ ئىچكى قىسمىدىكى ھەر خىل ئىختىساسلىقلار ئۆزىنىڭ ئارتۇقچىلىقىنى ئەڭ زور دەرىجىدە جارى قىلدۇرالايدۇ ۋە شۇ ئارقىلىق شىركەتنىڭ تەرەققىياتىنى ئىلگىرى سۈرۈپ ئەڭ ياخشى ئۈنۈم يارىتالايدۇ. ئەكسىچە ئادەم ئىشلىتىشتە سەۋەنلىك كۆرۈلسە شىركەتنى غايەت زور زىيانغا ئۇچرىتىشى مۇمكىن.

§8. غوجايىننىڭ قول ئاستىدىكىلەر ئۈنىڭ مەقسىتىنى ياخشى ئىزچىللاشتۇرۇشى كېرەك

1. كۆرۈلۈش ئېھتىماللىقى بولغان ھەرقانداق كۈتۈلمىگەن ۋەقەنى ئالدىن ئويلاش كېرەك. ئالدىن مۆلچەرلەش ئىقتىدارى كەمچىل، مەغلۇبىيەت ئامىلىنى قىياس قىلىش مۇكەممەل بولمىسا ھوقۇق بېرىش مەغلۇبىيەتكە ئۇچرايدۇ. شۇڭا غوجايىن كۆرۈلۈش ئېھتىماللىقى بولغان ھەرقانداق كۈتۈلمىگەن ۋەقەنى ئالدىن تولۇق ئويلىشى، تاقابىل تۇرۇش

چارىسىنى كۆڭلىگە پۇكۇپ قويۇشى كېرەك.

2. قول ئاستىدىكى مۇھىم كىشىلەردىن پىكىر ئېلىش كېرەك. غوجايىن ئاۋۋال قول ئاستىدىكىلەردىن پىكىر ئېلىشى، ئۇلارنىڭ ئوي - پىكىر ۋە تەجرىبە - ساۋاقلىرىنى ئاڭلىشى كېرەك. ئاندىن كېيىن ئۆزىنىڭ ئوي - پىكرىنى ئوتتۇرىغا قويسا بولىدۇ. شۇنداق بولغاندا غوجايىن قول ئاستىدىكىلەرنىڭ ئۆزىنىڭ ئاخىرقى قارارىنى پۈتۈن كۈچى بىلەن قوللىشى ھەمدە ۋەزىپىنى ياخشى ئىجرا قىلىشىنى قولغا كەلتۈرەلەيدۇ، شۇنداقلا قول ئاستىدىكىلەرمۇ مەسئۇلىيەتتىن ئۆزىنى قاچۇرۇشقا سەۋەب تاپالمايدۇ.

3. غوجايىن قول ئاستىدىكىلەرگە ئومۇمىي ۋەزىيەتنى تولۇق چۈشەندۈرۈشى كېرەك. ئۆزئارا چۈشىنىشمەسلىكتىن كېلىپچىقىدىغان خاتالىق قەستەن بويسۇنماسلىقتىن كېلىپچىقىدىغان خاتالىقتىنمۇ ئېغىر بولىدۇ. شۇڭا غوجايىن قول ئاستىدىكىلەرگە ئومۇمىي ۋەزىيەتنى تولۇق چۈشەندۈرگەندىلا قول ئاستىدىكىلەر ئاندىن ئۇنىڭ قارارىغا ھۆرمەت قىلىدۇ.

4. غوجايىن قول ئاستىدىكىلەرنى ئۆزگىرىشكە ئەگىشىپ ئۆزگىرىشكە ئۈندىشى، نۆۋەتتىكى ئومۇمىي ۋەزىيەتكە قارىتا ئۆز باھاسىنى ئوتتۇرىغا قويۇشقا ئىلھاملاندۇرۇشى، بىرەر خاتالىق ياكى كۈتۈلمىگەن ئەھۋال كۆرۈلگەندە يېڭى ئەھۋالغا تاقابىل تۇرۇش پىلانىنى قايتا تۈزۈشى كېرەك.

باشقۇرۇش بىلوگى

خىزمەتچىلەر غوجايىنىنىڭ ئوي - پىكرىنى تولۇق چۈشەنسە ئاندىن ياخشى ئىجرا قىلىدۇ. غوجايىن مۇۋاپىق پەيتنى تاللاپ ئۆز قارارىنى ئېلان قىلىشى، تېخىمۇ تۆۋەن قاتلامدىكى خىزمەتچىلەر ئارىسىدا بۇيرۇق ۋە پىلانىنى ئېلان قىلماسلىقى كېرەك. بۇ نۇقتىغا دىققەت قىلمىغاندا قول ئاستىدىكىلەر ئوڭايسىز ئەھۋالغا چۈشۈپ قېلىشى مۇمكىن.

§9. ھوقۇقنى قابىلىيەتلىكلەر تۇتسۇن

ئىستراتېگىيە ۋە تاكتىكا ئارقىلىق غەلىبە قىلىش ھەققىدە گەپ بولغاندا سۇن زى: «قوماندان قابىلىيەتلىك بولسا، پادىشاھ ئۇنى

ئۇيغۇر كىتاب تور بېكىتى
www.uyghurkitap.com

چەكلىمىسە جەزمەن ئۇتۇق قازىنار» دېگەن سۆزنى قىلغان. بۇ سۆزگە ئەمەلىيەتتە ھوقۇق بېرىش ئىدىيەسى چوڭقۇر يوشۇرۇنغان.

ھوقۇقتىن مۇۋاپىق پايدىلانغاندا ئىشلەپچىقىرىشنى ياخشى تەشكىللەپ ئۈنۈمنى ئاشۇرغىلى بولىدۇ. بۇ يەردىكى مەسىلە ھوقۇق تۇتقانلار چوقۇم قابىلىيەتلىك بولۇشى، باشقىلارنى يېتەكلەپ تېخىمۇ چوڭ نەتىجە يارىتىشنى بىلىشى كېرەك.

ھوقۇقنى قابىلىيەتلىكلەر تۇتۇشى كېرەك دېگەندە ئەمەلىيەتتە قابىلىيەتلىكلەر ئۆزىنىڭ مۇۋەپپەقىيەتلىك تەجرىبىسىنى نامايان قىلىپ ئاخىرىدا كوللېكتىپنىڭ كۈچىگە تايىنىپ تېخىمۇ زور مۇۋەپپەقىيەتكە ئېرىشىشى كېرەكلىكى كۆزدە تۇتۇلغان. بۇ ھوقۇق بېرىشنىڭ چىقىش نۇقتىسى، شۇنداقلا ھوقۇق بېرىشنىڭ قىممىتى بولۇپ ھېسابلىنىدۇ.

باشقۇرۇش بىلوگى

شىركەتنى زورايتىشتا ئىختىساسلىقلارنىڭ ئۆز قابىلىيىتىنى كۆرسىتىشىگە توغرا كېلىدۇ. ھوقۇقنى قابىلىيەتلىكلەرنىڭ تۇتۇشى ئۈچۈن ئۇلارغا مۇناسىپ دائىرىدىكى قوماندانلىق ھوقۇقىنى بېرىش لازىم. شۇنداق قىلغاندا غوجايىن قابىلىيەتلىكلەرگە تايىنىپ قوشۇننى باشلاپ ئاتاكىغا ئۆتۈپ غەلىبە قىلماي قالمايدۇ.

§10. قانداق سۆزلىگەندە خىزمەتچىلەر كۆڭۈل قويۇپ ئاڭلايدۇ؟

غوجايىن سۆزلىگەن سۆزنىڭ مۇھىم ئەھمىيىتى ئۇنىڭ نېمىلەرنى دېگەنلىكىدە ئىپادىلىنىدۇ. ئۇنداقتا غوجايىن خىزمەتچىلەر بىلەن قانداق سۆزلەشسە ئۇلار كۆڭۈل قويۇپ ئاڭلايدۇ؟

1. غوجايىن ئۆزىنىڭ نېمە دېمەكچى ئىكەنلىكىنى ياخشى ئويلىنىۋېلىشى كېرەك.

2. ئۇچۇرنى كىمگە دېيىش كېرەكلىكى، قانچىلىك ئادەمنىڭ تەسىرگە ئۇچرايدىغانلىقى ھەققىدە ئويلىنىۋېلىشى كېرەك.

3. ئۇچۇر يەتكۈزگەندە قانداق پاكىتنى ئاساس قىلىش كېرەكلىكى ھەققىدە ئويلىنىۋېلىشى كېرەك.

4. قانداق بايان قىلغاندا ئاڭلىغۇچىلار ئاسان چۈشىنىدىغانلىقى

ھەققىدە ئويلىنىۋېلىشى كېرەك.

5. ئۇچۇر يەتكۈزگەندە ئاڭلىغۇچىلارنىڭ بۇ ئۇچۇرلارنى قانچىلىك قىممەت ئاڭلاۋاتقانلىقى، تەكرارلاشنىڭ زۆرۈرىيىتى بار - يوقلۇقى ھەققىدە ئويلىنىۋېلىشى كېرەك.

6. ئۇچۇرغا ئاڭلىغۇچىلار قانداق ئىنكاس قايتۇرىدىغانلىقى، ئۇلاردىن ئوخشىمىغان پىكىر چىقىش ئېھتىماللىقى بار - يوقلۇقى ۋە ئۇچۇرنى پەردازلاشنىڭ زۆرۈرىيىتى بار - يوقلۇقى ھەققىدە ئويلىنىۋېلىشى كېرەك.

7. تۆۋەندىكىلەرگە يوليورۇق يەتكۈزگەندە نەق مەيداندا ئۈلگە كۆرسىتىشنىڭ زۆرۈرىيىتى بار - يوقلۇقى، ئۈلگە كۆرسىتىش ئۇچۇن قايسى خىزمەتلەرنى ئىشلەشكە توغرا كېلىدىغانلىقى، كىم ئۈلگە كۆرسىتىدىغانلىقى ھەققىدە ئويلىنىۋېلىشى كېرەك.

باشقۇرۇش بىلوگى

غوجايىن ئۆزىنىڭ نېمە دېمەكچى ئىكەنلىكى ھەققىدە ئويلىنىپلا قالماي بەلكى يەنە خىزمەتچىلەرنىڭ ئۇچۇرغا قانداق ئېرىشىدىغانلىقى ۋە قانداق چۈشىنىدىغانلىقى ھەتتا ئاڭلىغۇچىلارنىڭ قانداق ئىنكاس قايتۇرىدىغانلىقى ھەققىدە ئويلىنىشى كېرەك. شۇنداق قىلغاندا ئاندىن خىزمەتچىلەر بىلەن پىكىر ئالماشتۇرۇشنى ياخشىلىغىلى بولىدۇ.

§11. ھوقۇق بېرىشتە «بېرىلگەن ھوقۇقنى قايتۇرۇۋالغىلى بولىدىغانلىقى» نى ئېشقا ئاشۇرۇش كېرەك

1. ھوقۇق بېرىشنى نەق مەيداندا ئېلان قىلىش كېرەك. نەق مەيداندا ھوقۇق بېرىش ئارقىلىق ھوقۇق بېرىش ئوبيېكتىغا غوجايىننىڭ ئۇنىڭغا ئېتىبار بېرىدىغانلىقى، زىممىسىدىكى يۈكنىڭ ئېغىرلىقىنى ھېس قىلدۇرۇش كېرەك. شۇنداق قىلغاندا ئۇ بۇنىڭدىن كېيىنكى خىزمەتتە تېخىمۇ ئاكتىپ بولىدۇ، تېخىمۇ چوڭ نەتىجىگە ئېرىشىدۇ.

2. ھوقۇق بېرىشتە ئاساس قالدۇرۇش، بۇنىڭ ئۈچۈن ئەڭ ياخشىسى يازما ھوقۇق بېرىش ئۇسۇلىنى قوللىنىش لازىم.

3. ھوقۇق بېرىش ئاخىرلاشقاندىن كېيىن بىر مەزگىل جىمجىتلىقنى ساقلاش، ئازراق ئېغىش كۆرۈلسىلا بېرىلگەن ھوقۇقنى قايتۇرۇۋېلىشتىن ساقلىنىش كېرەك. غوجايىن ھوقۇق بېرىشتىن كېيىن

ئۇيغۇر كىتاب تورى
www.uyghurkitap.com

قول ئاستىدىكىلەرنىڭ خىزمەت ئۈنۈمىگە نۇقتىلىق ئەھمىيەت بېرىشى، ئۇلارنىڭ ئىجرا خىزمىتىدە قوللانغان ۋاسىتىسىنى زىغىرلاپ كەتمەسلىكى، قول ئاستىدىكىلەرنىڭ خىزمەت ئۇسۇلى ئۆزىنىڭكى بىلەن ئوخشىمىسىلا ھوقۇق بېرىشتىن تەۋرىنىپ قالماسلىقى كېرەك.

4. غوجايىنىنىڭ بېرىلگەن ھوقۇقنى مەقسەتلىك ياكى مەقسەتسىز ھالدا قايتۇرۇۋېلىشىدىن ساقلىنىش كېرەك. شۇنداق بولغاندا قول ئاستىدىكىلەرنىڭ كۆڭلىگە غەم چۈشۈپ ھوقۇقنى قايتۇرۇۋېلىشتا قالايمىقانچىلىق چىقارمايدۇ.

5. ھوقۇق بېرىشتە چەكلەنگەن رايون بولۇشى كېرەك. مەسىلەن: كارخانىنىڭ كەلگۈسى پىلانىنى تەستىقلاش ھوقۇقى، مۇھىم كادىرلار ئورۇنلاشتۇرۇش ھوقۇقى، كارخانىنىڭ تېخنىكىسىنى ئىسلاھ قىلىش ۋە تېخنىكا تەرەققىياتى يۆنىلىشىنى بەلگىلەش ھوقۇقى قاتارلىق ھوقۇقلارنى بېرىشكە بولمايدۇ.

باشقۇرۇش بىلوگى

ھوقۇق بېرىشتە ھوقۇق بېرىش ۋە قايتۇرۇۋېلىشقا ئەھمىيەت بېرىش كېرەك. غوجايىن بۇ نۇقتىنى ئىشقا ئاشۇرالىسا ئاندىن لاياقەتلىك غوجايىن بولالايدۇ. شۇنداق بولغاندا ئۇ شىركەتكە نىسبەتەن يېتەرلىك باشقۇرۇش ھوقۇقىغا ئىگە بولغان بولىدۇ.

§12. غوجايىن تاشقى جەھەتتە بىپەرۋا كۆرۈنسىمۇ ئەمەلىيەتتە ئىستىبداتلىق بولۇشى كېرەك

1. غوجايىن ئىش باشلاشنىڭ دەسلىپىدە ئىستىبداتلىق بولۇشى كېرەك.

ئەمەلىيەت ئىسپاتلىدىكى، غوجايىن ھەممە ئىشنى ئۆزى قول سېلىپ ئىشلىمەي پەقەت ئىپادە بىلدۈرۈپ قويسىلا بولىدۇ. بۇ خىل ئىپادە بىلدۈرۈش «تەدبىر بەلگىلەش» دەپ ئاتىلىدۇ، ئۇ ئىستىبداتلىق بولۇشنىڭ ئىپادىسى ھېسابلىنىدۇ.

2. غوجايىن پەقەت ئىشنىڭ ئوتتۇرا ھالقىسىدا ئىستىبداتلىق بولسىلا كۇپايە.

بۇ چاغدىكى ئىستىبداتلىق ئامىۋى ھەرىكەتنى يېتەكلەش،

مۇكەممەللەشتۈرۈش ئۈچۈن بولۇپ مەقسەت يۇقىرى دولقۇننىڭ يېتىپ كېلىشىنى ئىلگىرى سۈرۈش ئۈچۈندۇر. يۇقىرى دولقۇن ئۇرغۇپ چىققاندىن كېيىن غوجايىن يېڭى نىشانغا قاراپ ئىلگىرىلىشى، يېڭى ساھەدە ئۆزىنىڭ ئىستېداتلىق ئىكەنلىكىنى نامايان قىلىشى كېرەك.

شۇڭا ئۇنى بىپەرۋا دېيىش غوجايىن ھېچ ئىش بىلەن كارى يوق دېگەنلىك ئەمەس، بەلكى غوجايىن زۆرۈر تېپىلغاندا قول ئاستىدىكىلەرنىڭ يۈنىلىشىنى ئىگىلەپ تۇرۇشى كېرەك دېگەنلىكتۇر. دائىم ئاغرىنىپ يۈرىدىغان ياكى دەرد تۆكۈپ تۇرىدىغان، ۋايساپلا يۈرىدىغان غوجايىن لاياقەتلىك غوجايىن ئەمەس.

باشقۇرۇش بىلوگى

ئىستېداتلىق بولۇش ۋە بىپەرۋا يۈرۈشتىن ئىبارەت ئىككى خىل خىزمەت ئۇسۇلىنى ئالماشتۇرۇپ قوللىنىش غوجايىنغا نىسبەتەن قابىلىيەتلىكلەرنى تاللاپ ئىشلىتىش ۋە ئاقىللاردىن پايدىلىنىشقا ماھىر بولۇشنى ئىشقا ئاشۇرىدىغان شاھانە يول ھېسابلىنىدۇ.

§13. ھوقۇق بەرگەندىن كېيىن قانداق ئىز قوغلاپ تەكشۈرۈش كېرەك؟

1. نەتىجىسىگە قاراش، جەريانغا بەك ئېسىلىۋالماسلىق كېرەك.

گۇمانلىق ئادەمنى ئىشلەتمەسلىك، ئىشلەتكەن ئادەمدىن گۇمانلانماسلىق لازىم. خىزمەتچىلەرگە خاتىرجەم ھالدا يۈكنىڭ ئېغىرىنى ئارتىش، تەدبىر بەلگىلىشىگە يول قويۇش، ھەممىگە ئارىلىشىۋالماسلىق كېرەك.

2. خىزمەتچىلەرنىڭ مەسىلىلەرنى ھەل قىلىشىغا ياردەم بېرىش كېرەك.

خىزمەتچىلەر خىزمەت جەريانىدا قىيىنچىلىققا يولۇققاندا ئۇلارغا بېسىم ئىشلىتىش بىلەن بىر ۋاقىتتا، ئۇلارنىڭ مەسىلىنى ھەل قىلىش چارىسى تېپىشىغا ياردەم بېرىش كېرەك. ئۇلارنىڭ مۇستەھكەم قوللىغۇچىسى بولۇش، مەشئاۋۇلى بولماسلىق كېرەك.

3. مۇھىم ئىشلارنى ئالدىن ماسلاشتۇرۇش كېرەك.

ئەگەر ئىككى ياكى ئۇنىڭدىن كۆپ كىشى مەسئۇل بولىدىغان

ئۇيغۇر كىتاب تورى www.uyghurkitap.com

خىزمەتنى بىر ئادەمگە تاپشۇرۇشقا توغرا كەلگەندە ئالدىن ماسلاشتۇرۇش لازىم. ئۇنداق قىلمىغاندا زىددىيەت ئۆتكۈرلىشىپ قارشىلىق كۆپىيىدۇ.

4. مۇكاپاتلاش ـ جازالاش ئېنىق بولۇش، بۇ ئارقىلىق خىزمەتچىلەرنى ئىلھاملاندۇرۇش كېرەك.

كۆپ قېتىم مەغلۇپ بولۇپ ئاخىرىدا غەلىبە قىلغان خىزمەتچىنى ياخشى مۇكاپاتلاش كېرەك؛ بۇيرۇققا خىلاپلىق قىلغان ياكى بويسۇنمىغان خىزمەتچىنى ئېغىر جازالاش كېرەك. مەسئۇلىيەتنى باشقىلارغا ئىتتىرىپ قويغان خىزمەتچىگە ھەرگىز رەھىم قىلماسلىق كېرەك، ئۇنداق قىلمىغاندا غوجايىن نوپۇزىدىن ئايرىلىپ قېلىشى، كوللېكتىپ جەڭگىۋارلىق روھىنى پۈتۈنلەي يوقىتىشى مۇمكىن.

باشقۇرۇش بىلوگى

ھوقۇق بېرىش خىزمەت ئۈنۈمى ۋە ماھارىتىنى ئۆستۈرۈشنىڭ مۇھىم ۋاسىتىسى، خىزمەتچىلەرگە بولغان ئىشىنىش ۋە قوللاشنىڭ ئىپادىلىنىشى، شەخسلەرنىڭ كوللېكتىپ بىلەن بىللە شادىمان ئۆسۈپ يېتىلىشىنىڭ سىرى ھېسابلىنىدۇ.

§14. ھوقۇق بېرىش ئوبيېكتىنى ياخشى تاللاش كېرەك

غوجايىن ھوقۇق بېرىش ئوبيېكتىنى ياخشى تاللىماي خاتالىق ئۆتكۈزسە خىزمەتكە دەخلى يېتىشى ياكى ئىش بۇزۇلۇشى مۇمكىن. غوجايىن ئۆزىنىڭ باشقۇرۇش تەجرىبىسىگە ئاساسەن ھوقۇق بېرىش ئوبيېكتىنى تۆۋەندىكىدەك بىر نەچچە خىل كىشى ئىچىدىن تاللىسا بولىدۇ:

1. غوجايىنىنىڭ بۇيرۇقىنى سادىقلىق بىلەن ئىجرا قىلىدىغانلار.
2. غوجايىنغا ۋەكالەتەن ئىش بېجىرەلەيدىغانلار.
3. ئۆزىنىڭ ھوقۇق چېكىنى بىلىدىغانلار.
4. غوجايىنغا مەسىلىلەرنى ھەل قىلالايمەن دەپ دوكلات قىلغانلار.
5. مەسئۇلىيەتنى دادىللىق بىلەن زىممىسىگە ئالالايدىغانلار.
6. ھەممە ئىشتا يوليورۇق سوراپ يۈرمەيدىغانلار.
7. غوجايىندىن دائىم يوليورۇق بېرىشنى تەلەپ قىلىدىغانلار.
8. غوجايىننى ئاخبارات بىلەن تەمىنلەپ تۇرىدىغانلار.

9. غوجايىن يوق چاغلاردا قارانچۇق بولۇپ تۇرىدىغانلار.

10. غوجايىن سورىغان سوئالغا جاۋاب بېرىشكە ھەر دائىم تەييار تۇرىدىغانلار.

11. غوجايىنىنىڭ خاتا چۈشەنچىسىنى تۈگىتىشكە ماھىر بولغانلار.

12. غوجايىندىن سوئال سوراپ تۇرىدىغانلار.

باشقۇرۇش بىلوگى

ھوقۇق بېرىشنى توختىتىپ قويۇشقا بولمايدۇ، قالايمىقان ھوقۇق بېرىشكە تېخىمۇ بولمايدۇ. غوجايىن ھوقۇق بېرىش ئوبيېكتىنى ياخشى تاللىغاندا ئاندىن ھوقۇق بېرىش مەقسىتىگە يەتكەن بولىدۇ ۋە ئومۇمىي مەشغۇلات ئۈنۈمىنى ئۆستۈرەلەيدۇ.

§15. قول ئاستىدىكىلەرنىڭ ھوقۇقىدىن ھالقىپ كېتىشىدىن قانداق ساقلىنىش كېرەك؟

قول ئاستىدىكىلەرنىڭ ھوقۇقىدىن ھالقىپ كېتىشىدە تۆۋەندىكىدەك ئۈچ خىل ئەھۋال بار:

1. مەقسەتسىز ھالدا ھوقۇقىدىن ھالقىپ كېتىش.

خىزمەتچىلەرنىڭ مەجبۇرىيەت دائىرىسى ئانچە ئېنىق بولمىغاچقا ياكى بەزى ئىشلارنى ئېغىزدا ئۇقتۇرۇپ قويۇش ئۇسۇلى قوللىنىلغاچقا كونكرېت ئىشلەيدىغان چاغدا قايمۇقۇش تۇپەيلىدىن بەزى خىزمەتچىلەردە مەقسەتسىز ھالدا ھوقۇقىدىن ھالقىپ كېتىش ئەھۋالى كۆرۈلىدۇ. بۇ خىل ئەھۋالنىڭ كۆرۈلۈشىدە سۇبيېكتىپ جەھەتتە قەستەنلىك بولمىسىمۇ ئوبيېكتىپ جەھەتتە مەجبۇرىيىتىنى ئادا قىلماسلىق ئەھۋالى مەۋجۇت.

2. مەقسەتلىك ھالدا ھوقۇقىدىن ھالقىپ كېتىش.

بەزى خىزمەتچىلەرنىڭ كاللىسىدا غوجايىنغا نىسبەتەن بىر تەرەپلىمە قاراش مەۋجۇت بولغاچقا ياكى ئۇلاردا ئۆزىنى كۆرسىتىپ قويۇش خىيالى بولغاچقا نامۇۋاپىق ھالدا ھوقۇقىدىن ھالقىپ كەتكەن. بۇ خىل ئەھۋال ھوقۇقىدىن ھالقىپ كېتىشكە بولمايدىغانلىقىنى ئېنىق بىلىپ تۇرۇپ قەستەن ھالقىپ كېتىش، ئېقىمغا قارشى مېڭىپ دېلو سادىر قىلىشقا كىرىدۇ، قىلمىشى قەبىھ.

3. ئامالسىز ھالدا ھوقۇقىدىن ھالقىپ كېتىش.

ئۇيغۇر كىتاب تورى www.uyghurkitap.com

بەزى ئالاھىدە چاغلاردا ئامالسىز ھالدا ھوقۇقىدىن ھالقىپ كېتىش ئەھۋالى كۆرۈلىدۇ. مەسىلەن: كىرىزىس يۈز بېرىپ جىددىي ۋاقىتلىق تەدبىر قوللانغان چاغدا كۆرۈلگەن ئامالسىز ھالدا ھوقۇقىدىن ھالقىپ كېتىش دېگەندەك. ئادەتتىكى ئەھۋالدا بۇنداق چاغلاردا كۆرۈلگەن ھوقۇقىدىن ھالقىپ كېتىش ئەھۋالىنىڭ كۆپىنچىسىنى كەچۈرۈۋېتىش كېرەك.

باشقۇرۇش بىلوگى

غوجايىنىنىڭ قول ئاستىدىكىلەر ھوقۇقىدىن ھالقىپ كەتسە غوجايىنىنىڭ نوپۇزىغا تەھدىت پەيدا قىلىدۇ. شۇڭا غوجايىن ھوقۇقىدىن ھالقىپ كېتىش ئەھۋالىنىڭ ئوخشىماسلىقىغا ئاساسەن قول ئاستىدىكىلەرنىڭ ھوقۇقىدىن ھالقىپ كېتىشىدىن ساقلىنىش بويىچە ئوخشىمىغان تەدبىرلەرنى قوللىنىشى كېرەك. بىرىنچىدىن، قول ئاستىدىكىلەرگە ئۇلارنىڭ مەجبۇرىيەت دائىرىسىنى ئېنىق ئۇقتۇرۇشى لازىم؛ ئىككىنچىدىن، قول ئاستىدىكىلەرگە بىر دەرىجە يەنە بىر دەرىجىنى باشقۇرۇش تەربىيەسى بېرىشى لازىم؛ ئۈچىنچىدىن، قول ئاستىدىكىلەرنىڭ ھوقۇقىدىن ھالقىپ كېتىش ئەھۋالىنى كونكرېت تەھلىل قىلىشى لازىم.

§16. «قارشى يۆنىلىشتە ھوقۇق بېرىش» تىن ساقلىنىش كېرەك

غوجايىن ھوقۇق بېرىش جەريانىدا ياكى ھوقۇق بېرىش ئاخىرلاشقاندىن كېيىن «قارشى يۆنىلىشتە ھوقۇق بېرىش» تىن ساقلىنىشى كېرەك. بۇ يەردە دېيىلىۋاتقان «قارشى يۆنىلىشتە ھوقۇق بېرىش» غوجايىنىنىڭ قول ئاستىدىكىلەرنىڭ ئۆزىنىڭ مەسئۇلىيىتى ۋە ھوقۇقىنى غوجايىنغا تاپشۇرۇپ بېرىشى يەنى ئۆزىنىڭ خىزمەت دائىرىسىدىكى مەسىلە، زىددىيەتلەرنى غوجايىنغا ئىتتىرىپ قويۇشى، غوجايىنغا ئۆزى قىلىشقا تېگىشلىك خىزمەتلەرنى قىلىشقا «ھوقۇق بېرىشى» نى كۆرسىتىدۇ.

شۇنداق بولغاندا غوجايىنغا قول ئاستىدىكىلەر ھوقۇق بېرىش ۋەزىيىتى شەكىللىنىدۇ ـ دە، غوجايىن قول ئاستىدىكىلەرگە ئەگىشىپ مېڭىشقا ۋە قول ئاستىدىكىلەر بىر تەرەپ قىلىشقا تېگىشلىك

مەسىلىلەرنى بىر تەرەپ قىلىشقا مەجبۇر بولىدۇ، نەتىجىدە غوجايىن مەلۇم جەھەتلەردە قول ئاستىدىكىلەرنىڭ قولىغا ئايلىنىپ قالىدۇ.

«قارشى يۆنىلىشتە ھوقۇق بېرىش» ئەھۋالىنىڭ كۆرۈلۈشىدە تۆۋەندىكىدەك بىرنەچچە سەۋەبلەر بولۇشى مۇمكىن:

1. غوجايىن ھوقۇق بېرىشكە ماھىر بولماسلىق، ھوقۇق بېرىش تەجرىبىسى ۋە جاسارىتى كەم بولۇش.

2. غوجايىن قول ئاستىدىكىلەرگە ئىشەنمەسلىك، ھەممە ئىشنى ئۆزى قىلمىسا كۆڭلى ئارام تاپماسلىق.

3. ئاز ساندىكى غوجايىنلاردا بيۇروكراتلىق خاھىشى ئېغىر بولۇش، ھوقۇققا بېرىلىش، نەتىجىدە قول ئاستىدىكىلەر ھەممە ئىشتا ئۇنىڭ ئاغزىغا قاراشقا مەجبۇر بولۇش.

4. غوجايىن قارشى يۆنىلىشتە ھوقۇق بېرىشنى رەت قىلماسلىق.

5. قول ئاستىدىكى بەزى خىزمەتچىلەر جاھاننىڭ رەپتارىغا كىرىۋېلىش.

6. قول ئاستىدىكىلەردە ئىشەنچ ۋە زۆرۈر خىزمەت ئىقتىدارى كەم بولۇش.

7. قول ئاستىدىكىلەرنىڭ ئىدىيە ساپاسى تۆۋەن بولۇش، ئەمەلگە بېرىلىش، ئەمەلىي ئىش قىلماسلىق.

باشقۇرۇش بىلوگى

غوجايىن «قارشى يۆنىلىشتە ھوقۇق بېرىش» تىن ساقلىنىشى كېرەك، ئۇ شۇنداق قىلغاندا ئاندىن مۇۋەپپەقىيەت قازانغان غوجايىنغا ئايلىنىدۇ. ئۇنداق قىلمىغاندا غوجايىن قول ئاستىدىكىلەرگە ئەگىشىپ مېڭىشقا مەجبۇر بولىدۇ. بۇنداق غوجايىن ھەقىقىي غوجايىنغا ئوخشىماي قالىدۇ.

§17. ھوقۇق بېرىش ئەمما كونترول قىلىشنى بوشاشتۇرۇپ قويماسلىق كېرەك

1. ھوقۇق بېرىشتە خەتەرنى مۆلچەرلەش كېرەك. ھەر قېتىم ھوقۇق بېرىشتىن ئاۋۋال غوجايىن ئۇنىڭ خەتىرىنى مۆلچەرلىشى كېرەك. ناۋادا ھوقۇق بېرىشنىڭ زىيىنى پايدىسىدىن زور دەرىجىدە ئېشىپ كەتسە ھوقۇق

ئۇيغۇر كىتاب تورى www.uyghurkitap.com

بېرىش ھاجەتسىز.

2 . ھوقۇق بېرىشتە ۋەزىپىنىڭ مەزمۇنىنى ئوقتۇرۇپ قويۇش، كونكرېت ئىشلارغا چېپىلىۋالماسلىق لازىم. ھوقۇق بېرىشنىڭ مۇھىم نۇقتىسىنى ئورۇنداشقا تېگىشلىك خىزمەت مەزمۇنىغا قارىتىش كېرەك، خىزمەت ئورۇنداشتا قوللىنىلىدىغان ئۇسۇل ۋە تەپسىلاتلارنى دەپ ئولتۇرۇشنىڭ ھاجىتى يوق، بۇ جەھەتتە غوجايىنىنىڭ قول ئاستىدىكىلەرنىڭ كۆچىگە تايىنىش كۇپايە.

3. ھوقۇق بېرىشتە ئىشەنچ تۇرغۇزۇش كېرەك. ئىككى تەرەپ بىر - بىرىگە تولۇق ئىشىنىشى لازىم. غوجايىن خىزمەتچىلەرگە ئىشەنسە ئۇلارنىڭ مەسئۇلىيەتچانلىقى ئاشىدۇ. قول ئاستىدىكىلەرنى توغرا مۆلچەرلەش ئارقىلىق ھوقۇق بېرىشنى كۆزلەنگەن نىشانغا يەتكۈزگىلى بولىدۇ.

4. ھوقۇق بېرىشتە ئۇنىۋېرسال تەكشۈرۈش كېرەك. بۇ تەكشۈرۈش يېتەكلەش، ئىلھام بېرىش ۋە كونترول قىلىش رولىنى ئوينايدۇ.

5. باشقىلار «بىزار بولىدىغان» خىزمەتلەرنى تەقسىملەشنى ئۆگىنىۋېلىش كېرەك. مەنىسىز ياكى كىشىلەر ياقتۇرمايدىغان خىزمەتلەرنى تەقسىملەشتە غوجايىن خىزمەت خاراكتېرىنى ئادىللىق بىلەن چۈشەندۈرۈشى لازىم.

6. قارشى يۆنىلىشتە ھوقۇق بېرىشنى ئىمكانىيەتنىڭ بارىچە ئازايتىش كېرەك. غوجايىنىنىڭ قول ئاستىدىكىلەرنىڭ ئۆزى ئورۇنداشقا تېگىشلىك خىزمەتنى غوجايىنىنىڭ ئورۇندىشىغا تاپشۇرۇشى قارشى يۆنىلىشتە ھوقۇق بېرىش دەپ ئاتىلىدۇ. قارشى يۆنىلىشتە ھوقۇق بېرىشنىڭ كۆرۈلۈش سەۋەبى قول ئاستىدىكىلەرنىڭ خەتەردىن قېچىشى، تەنقىدتىن قورقۇشى، ئىشەنچىنى يوقىتىشى ياكى غوجايىنىنىڭ قارشى يۆنىلىشتە ھوقۇق بېرىشنى رەت قىلماسلىقىدىن بولىدۇ.

باشقۇرۇش بىلوگى

ھوقۇق بېرىش نىسپىيلىققا ئىگە، ئۇنى غوجايىن ئاز - تولا كونترول قىلىپ تۇرىدۇ. ئۇنداق قىلمىغاندا ھوقۇق كونترولسىز قېلىش، غوجايىن ئومۇمىي ۋەزىيەتنى باشقۇرالماسلىق ئەھۋالى كۆرۈلۈپ مەسىلە ئېغىرلىشىپ كېتىدۇ.

يەتتىنچى باب
ئىجرا قىلىش كۈچى جەڭگىۋارلىقنى بەلگىلەيدۇ: تەلتۆكۈس ئىجرا قىلىش بولمىسا، ھەرقانچە ئۇلۇغ ئىستراتېگىيەمۇ نۆلگە تەڭ بولىدۇ

مۇكەممەل بولمىغان پىلانغا ئەڭ ياخشى ئىجرا قىلىش كۈچى قوشۇلغاندا، ئەڭ ياخشى پىلانغا مۇكەممەل بولمىغان ئىجرا قىلىش كۈچى قوشۇلغاندىن ياخشى بولىدۇ. ئىجرا قىلىش كۈچى مۇنەۋۋەر كارخانا، ھەتتا ئەسىرلەردىن بۇيان ساقلىنىپ كېلىۋاتقان ماركىلارنى ياراتقان ئېسىل دورا. 500 كۈچلۈك كارخانا ئۈستىدە تەتقىقات ئېلىپ بارغاندا، شۇنى بايقاش تەس ئەمەسكى، ئىجرا قىلىش كۈچى «ئاددىينى ئاجايىپ قىلىۋەتكەن» ھەيران قالغۇدەك قۇدرەتكە ئىگە.

§1. ئىنتىزام كارخانىنى ئۇنۇملۇك باشقۇرۇشنىڭ كاپالىتى

كارخانا ئىنتىزامى خادىملارنىڭ ھەرىكىتىنى چەكلەش، ئىشلارنى توغرا قىلىشقا كاپالەتلىك قىلىش، ھەرىكەتنىڭ ئۈنۈملۈك بولۇشى ۋە ئىجرا قىلىشنىڭ جايىدا بولۇشىدىكى كۈچلۈك قورالدۇر. ئىنتىزامنى ئىجرا قىلىشتا، غوجايىننىڭ ھەرگىزمۇ ئادەمگە قاراپ ئىش قىلىشىغا، قىلچىلىك رەھىم شەپقەت ۋە ئىچ ئاغرىتىشىغا بولمايدۇ، ئۇنداق بولمىغاندا، ئىنتىزام قۇرۇق بىر نەرسىگە ئايلىنىپ قالىدۇ ـ دە، كۆپچىلىكنى قايىل قىلىپ، ئۇنىڭ بويىچە ئىش قىلىشنى قولغا كەلتۈرەلمەي قالىدۇ.

باشقۇرۇش مۇتەخەسسىسلىرى مۇكاپاتلاش ـ جازالاش پىرىنسىپىنى «ئىسسىق مەش قانۇنى» دەپ ئاتايدۇ، يەنى قول ئاستىدىكىلەر خىزمەتتە قائىدە ـ تۈزۈمگە خىلاپلىق قىلسا، خۇددى قىپقىزىل مەشكە تېگىپ «كۆيۈپ قېلىش» تەك جازاغا تارتىش كېرەك، ئۇنىڭ رولى تۆۋەندىكىدەك

www.uyghurkitap.com

تۆت جەھەتتىن بولىدۇ:

1. دەرھاللىقى: سىز مەشكە تېگىپ كەتكەن ھامان، مەش سىزنى كۆيدۈرۈپ قويىدۇ؛

2. ئاگاھلاندۇرۇشچانلىقى: قىزىپ قىپقىزىل بولۇپ كەتكەن مەشكە قاراپلا، ئۇنىڭغا تېگىپ كەتسىڭىز كۆيۈپ قالىدىغانلىقىڭىزنى بىلىسىز؛

3. باراۋەرلىكى: ھەرقانداق بىر كىشى قىزىپ كەتكەن مەشكە تېگىپ كەتسە، كۆيدۈرۈپ قويىدۇ؛

4. ئىجرا قىلىشچانلىقى: كۆيۈكنىڭ ئازابىنى مەسلىھەت بىلەن ھەل قىلغىلى بولمايدۇ، پەقەت كىم مەشكە تېگىشكە جۈرئەت قىلسا ئازابىنى چوقۇم شۇ ئۆزى تارتىدۇ؛

باشقۇرۇش بىلوگى

غوجايىن چوقۇم كارخانىنىڭ ئىنتىزامىغا ئەھمىيەت بېرىشى ۋە باشقۇرۇشنى كۈچەيتىشى كېرەك، ئەگەر ھەربىر خادىم كارخانىنىڭ ئىنتىزامىغا قاتتىق رىئايە قىلسا، ھەم ئۆزىنىڭ ھەرىكىتىنى ھەر ۋاقىت ھوشيارلىق بىلەن چەكلەپ تۇرالىسا، خادىملارنىڭ ئىجرا قىلىش سەۋىيەسى زور دەرىجىدە ئۆسىدۇ، كارخانىنىڭ زىيان تارتىشىدىن تېخىمۇ ساقلانغىلى بولىدۇ.

§2. تەدبىر بەلگىلىنىپ بولغاندىن كېيىن ئىجرا قىلىشقا توغرا كېلىدۇ

ھەرقانداق بىر شىركەت غوجايىنىنىڭ بىر يۈرۈش تىجارەت ئېڭى بولىدۇ، ھەممە شۇ تىجارەت ئېڭىغا ئاساسەن ئەمەلىي جەڭ قىلىش تەدبىرىنى بەلگىلەپ چىقىدۇ. لېكىن، مۇۋەپپەقىيەت قازانغان كارخانىلار ئاقىلانە تەدبىر بىلەنلا بولدى قىلماي، يەنە كۈچلۈك ئىجرا قىلىش كۈچى بىلەن تەدبىرلىرىنى ئەمەلىيلەشتۈرىدۇ.

نۆۋەتتىكى كارخانا باشقۇرۇشتا، ئىجرا قىلىش كۈچلۈك بولماسلىق بىر ئومۇمىيۈزلۈك ئەھۋال بولۇپ قالغان. غوجايىن تەدبىرنى بەلگىلەپ بولغان بىلەن، خادىملارنىڭ ئىزچىللاشتۇرۇشى ۋە ئىجرا قىلىشى ناتايىن، شۇڭا كۈندىن - كۈنگە جىددىي بولۇۋاتقان بازار رىقابىتىگە قارىتا، تەدبىرنى قانداق قىلىپ ئەمەلىيلەشتۈرۈپ، خادىملارنىڭ ئىجرا قىلىش

كۆچىنى ئۆستۈرۈش كارخانا خوجايىنلىرىنىڭ ھەل قىلىشقا تېگىشلىك مۇھىم مەسىلىسىگە ئايلىنىپ قالدى.

بىر كارخانىغا نىسبەتەن ئېيتقاندا، ئىجرا قىلىش كۈچى رەھبەرنىڭ قەتئىي، كەسكىن بولغان ئىرادىسىدىن كېلىدۇ. خۇددى ئامېرىكا خونۋېر شىركىتىنىڭ سابىق لىدىرى لارىبوشىد ئەپەندى ئېيتقاندەك: «ئىجرا قىلىش بىر رەھبەرنىڭ ئەڭ مۇھىم خىزمىتى بولۇشى كېرەك». خۇددى «پويىزنىڭ تېز مېڭىشى پاراۋوزنىڭ ئېلىپ ماڭغانلىقىغا باغلىق، خىزمەتنىڭ ياخشى - يامان بولۇشى رەھبەرگە باغلىق» دېگەن گەپكە ئوخشاش.

باشقۇرۇش بىلوگى

تىجارەت بارلىق بايلىقى ۋە كۈچىنى مۇجەسسەملەپ، خەۋپ - خەتەر ۋە زىياندىن نېرى تۇرۇپ تېخىمۇ زور پايدىغا ئېرىشىش ئۈچۈن، كارخانا خوجايىنلىرىنىڭ توغرا ئىدىيە ۋە تەدبىرلىرىنىڭ يېتەكلىشى بىلەن خادىملارنىڭ تېز ئۆرۈش قىلىپ، تېز غەلىبە قىلىشىغا موھتاج بولىدۇ.

§3. قەتئىي ئىزچىللاشتۇرىدىغان ئىدىيەنى تۇرغۇزۇش

ئىجرا قىلىش كۈچى مۇنەۋۋەر كارخانا، ھەتتا ئەسىر ھالقىغان كونا ماركىلارنى يارىتىشتىكى ئېسىل دورا. ئىككى شىركەتنىڭ تەرەققىياتىدىكى پەرق ئەمەلىيەتتە ئىجرا قىلىش كۈچىدىكى پەرقتىن باشلىنىدۇ. ھەرقانداق بىر كارخانا باشقا بىر كارخانىنىڭ كەينىدە قېلىشنى خالىمايدۇ، كارخانىنى ئۆزۈنىغىچە مۇستەھكەم تۇرغۇزىمەن، كارخانىلارنىڭ سەردارى بولىمەن دەيدىكەنمىز، مۇنۇلارنى قىلالىشىمىز لازىم:

1. كەلگۈسى نىشاننى بېكىتىپ ۋە ئۇنى بىرتۇتاش پىلانلاپ، توغرا ئاڭنى تۇرغۇزۇش.

2. دەۋر بىلەن تەڭ ئىلگىرىلەپ، توغرا رىقابەت ئېڭىنى تۇرغۇزۇش.

3. نىشاننى ئېنىق قىلىپ، مۇھىم نۇقتىنى تۇتۇپ،توغرا بولغان پايدا ئېڭىنى تۇرغۇزۇش.

4. ئىجرا قىلىشنى كۈچەيتىپ، ئۈنۈمنى تەكىتلەپ، توغرا بولغان ئۈنۈمدارلىق ئېڭىنى تۇرغۇزۇش.

www.uyghurkitap.com

5. تەشەببۇسكارلىق بىلەن تەرتىپكە سىلىپ، توغرا بولغان مۇھىت ئېگىنى كۆچەيتىش.

6. كارخانىنى قانۇن بويىچە ئىدارە قىلىپ، قائىدە بويىچە ئىش قىلىپ، توغرا بولغان قانۇن تۇزۇم ئېگىنى تۇرغۇزۇش.

7. خەلق تۇرمۇشىغا كۆڭۈل بۆلۈپ، ئادەملەرنى تەرەققىي قىلدۇرۇشقا ئېتىبار بېرىپ، ئادەمنى ئاساس قىلىش ئېگىنى تۇرغۇزۇش.

باشقۇرۇش بىلوگى

نۇرغۇن كارخانىلارنىڭ باشقۇرغۇچىلىرى ئەڭ يېڭى باشقۇرۇش ماھارىتىنى ئۆگىنىۋاتىدۇ ۋە تەشۋىق قىلىۋاتىدۇ، لېكىن، ئىجرا قىلىش كۆچىگە بولغان چۈشىنىش ۋە ئەمەلىيەتتىن ئۆتكۈزۈش كەمچىل بولغاچقا، ئۇلارنىڭ بۇ ئويلىرى ۋە ماھارىتى قەغەزدىكى باسقۇچتىلا توختاپ قېلىشى مۇمكىن. كارخانىنى كۈندىن - كۈنگە يۈكسەلدۈرىمەن دەيدىكەنمىز، قەتئىي بولغان ئىزچىللاشتۇرۇش ئېگىنى تۇرغۇزۇپ، ئويلىرىمىزنى ئەمەلىيەتكە ئايلاندۇرۇشىمىز كېرەك.

§4. خىزمەتتە كىچىك ئىش يوق، ئىنچىكىلىك ئىرىشچانلىقتىن كېلىدۇ

«جەڭ مەيدانىدا كىچىك ئىش يوق». بۇ ۋىست پوئىنت ھەربىي مەكتىپى ئوفىتسېرلىرىنىڭ ئەنئەنىۋى كۆزقارىشى. ئوخشاشلا بۇ كۆز قاراش شىركەتكىمۇ، شىركەتتىكى ھەربىر خادىمغىمۇ مۇۋاپىق كېلىدۇ. باش دىرېكتوردىن باشلاپ ئەڭ تۆۋەن قاتلامدىكى خادىملارغىچە بۇنىڭغا رىئايە قىلىشى كېرەك. چۈنكى، خىزمەتتە كىچىك ئىش يوق.

لىيەنشياڭ گۇرۇھىنىڭ سابىق باش مۇدىرىيەت رەئىسى لىيۇچۇەنجى مۇنداق دەيدۇ: «بىر قەۋەت توپا چېچىپ دەسسىدۇق، يەنە بىر قەۋەت توپا چېچىپ پۇختىلىدۇق، ئۇنىڭ مۇستەھكەم سىرىق توپا بولغانلىقىنى ئىسپاتلىغاندىن كېيىنلا ئۇنىڭ ئۈستىدە مېڭىشقا جۇرئەت قىلالايمىز.» شۇنىڭدىن كۆرۈۋېلىشقا بولىدۇكى، خىزمەتنىڭ ھەربىر ھالقىسىغا سەل قاراشقا بولمايدۇ. بىز چوقۇم بىر قاتار ياخشى ئادەتلەرنى يېتىلدۇرۇشىمىز لازىم:

1. ھەربىر خىزمەتنى تاماملىغان ۋاقىتتا، ئۆزىمىزگە قايتا - قايتا

ئەسكەرتىپ، چوقۇم ئەستايىدىل تەكشۈرۈشىمىز، ھەرقانداق بىر خاتالىقنىڭ سادىر بولۇشىغا يول قويماسلىقىمىز لازىم.

2. ھەر قېتىم بىپەرۋالىق ئىللىتىنى سادىر قىلغاندا، ئۆزىمىزنى بىر قېتىم جازالىشىمىز ياكى خاتالىقنىڭ سەۋەبىنى خاتىرىلىشىمىز كېرەك. ئاندىن ئاشۇ سەۋەنلىكىمىزنى نەچچە قېتىم كۆرۈپ چىقىش ئارقىلىق ئۆزىمىزنى ئاگاھلاندۇرۇشىمىز كېرەك.

3. كۆندىلىك تۇرمۇشتا، كىچىك ئىشتىن باشلاپ، ھەربىر ئىشقا ئەستايىدىل مۇئامىلە قىلىپ، ئۇنى ياخشى قىلىشقا تىرىشىشىمىز كېرەك. داۋاملىق مۇشۇنداق قىلغاندا، ئىش قىلغاندا ئالدىراقسانلىق قىلىش، ئالاقزادە بولۇشتەك ئىللەتنى تۈگەتكىلى بولىدۇ.

باشقۇرۇش بىلوگى

بىر شىركەتنىڭ قانچىلىك ئۇلۇغۋار، دانا ئىستراتېگىيەسى بولۇشىدىن قەتئىينەزەر، ئەستايىدىللىق بىلەن تەپسىلىي تەدبىر بەلگىلىمىگەندە، ئۇنىڭ ئەمەلگە ئېشىشى تەس بولىدۇ؛ ھەربىر ئىستراتېگىيەلىك تەدبىر ۋە قائىدە - تۈزۈم، قانۇننىڭ ھەممىسىدە تەپسىلاتنى ئويلىشىش، تەپسىلاتقا ئەھمىيەت بېرىش كېرەك. تەپسىلاتقا سەل قارىغاندا تەدبىردە كەتكۈزۈپ قويىدىغان ئىش چىقىدۇ.

§5. ئىجرا قىلىشتا بىردەكلىكنى ساقلاش كېرەك

ئىجرا قىلىشتا قەدەم - باسقۇچلارنىڭ بىردەكلىكىنى ساقلاش كارخانىنىڭ غەلىبە قازىنىشىنىڭ ئالدىنقى شەرتى ۋە ئاساسى. مۇرەسسە قىلىپ ئىككىلىنىش ۋە ئاغمىچىلىق قىلىشتەك ھەرقانداق ئەھۋاللارنى قەتئىي توسۇش كېرەك.

1. خىزمەت ئۇسۇللىرى بىردەك بولۇش. كەلگۈسى نىشانىنى خادىملارغا بىر نىيەت بىر مەقسەتتە تاماملاتقۇزۇش، خىزمەت جەريانىدا كۆزقاراشلىرىنى ۋاقتىدا بىرىپ، ئىدىيەنى بىرلىككە كەلتۈرۈش كېرەك. مەسىلەن: خىزمەتتە ئىشلىتىدىغان تېرمىنلار ۋە ھۆججەت ئالاقە شەكلى بىردەك بولۇشى، خىزمەت قائىدە - تۈزۈملىرى ئېنىق بولۇشى، خىزمەت ئىنتىزامىغا رىئايە قىلىشى كېرەك. كۆپچىلىك خىزمەتتە قەدەمنى بىردەك قىلغاندا، يوقاتقىلى بولمايدىغان ئىختىلاپ ۋە ئۇقۇشماسلىق بولمايدۇ، يەڭگىلى بولمايدىغان قىيىنچىلىق ۋە مەسىلىمۇ بولمايدۇ.

ئۇيغۇر كىتاب تور بېكىتى
www.uyghurkitap.com

2. ئىدىيەۋى تونۇشتىكى بىردەكلىك. ئورتاق قىممەت قارىشىنى ھەقىقىي تۇرغۇزۇش ئۈچۈن خادىملارنىڭ ئىدىيەۋى تونۇشى بىردەك بولۇشى كېرەك. ئىدىيەۋى تونۇشنى بىرلىككە كەلتۈرەلمىگەندە، پۈتۈن گەۋدىنىڭ ئىجرا قىلىش كۈچىنى تارقاقلاشتۇرۇپ قويىدۇ ۋە ئاجىزلاشتۇرۇپ قويىدۇ.

3. تۈزۈمنى ئىجرا قىلىشنىڭ بىردەكلىكى، ھەربىر خادىم تۈزۈمنى قەتئىي ئىجرا قىلىشى، پەقەت تۈزۈم رەسمىي تۈزىتىلمىگەن ياكى بىكار قىلىنمىغان ئەھۋالدا، چوقۇم شۇ پېتى ئىجرا قىلىش كېرەك.

باشقۇرۇش بىلوگى

تۈزۈمنى ئېنىق ئىجرا قىلىش بولسا، ئۇ بىر كەسپىي ئەخلاق تەلەپكە كىرىدۇ. پەقەت ئىجرا قىلىشتا قەدەم ـ باسقۇچ بىردەك بولغاندا كارخانىنىڭ ئىجرا قىلىش كۈچىنىڭ رولىنى ئەڭ زور دەرىجىدە جارى قىلدۇرغىلى بولىدۇ، شۇڭا، غوجايىن خادىملاردىن قانۇن تۈزۈملەرنى ئىجرا قىلىشنى تەلەپ قىلىش مەسىلىسىدە چوقۇم قەتئىيلىكنى نامايان قىلىشى كېرەك.

§6. ئىجرا قىلىش كۈچىنىڭ بولماسلىقى كىمنىڭ خاتالىقى؟

1. غوجايىن دائىم بوشاشماي چىڭ تۇتماسلىق. سىياسەتنى ئىجرا قىلىشقا قارىتا بېشىدا چىڭ، ئاخىرىدا بوشاپ كېتىش؛ خىزمەتلەرنى تەكشۈرگەندە باشتا چىڭ، كېيىن بوش بولۇش، خىزمەت پوزىتسىيەسىدە كەڭ قويۇۋېتىش.

2. باشقۇرۇش تۈزۈمى چىڭ بولماسلىق، ھېلى ئۇنداق، ھېلى مۇنداق بولۇش.

3. تۈزۈمنىڭ مۇۋاپىق تۈزۈلمەسلىكى. مەسىلەن: تۈزۈمدە قاراتمىلىق ۋە يولغا قويۇشچانلىق كەمچىل بولۇپ،كارخانا تۈزۈمى شەكىلگە ئايلىنىپ قالغان بولۇش.

4. ئىجرا قىلىش جەريانى چۇۋالچاق ياكى ماددىلار بىلەنلا چەكلىنىپ قېلىش. مەسىلەن: بىر ھۆججەتنى بىر تەرەپ قىلىش ئۈچۈن پەقەت يەتتە مىنۇت ۋاقىت كەتسە، لېكىن، ئوتتۇرىلىقتىكى ھالقىلاردا ھايال بولۇپ ئۈنىڭغا تۆت كۈن ۋاقىت كېتىدۇ. زۆرۈر بولمىغان تەكشۈرۈپ تەستىقلاش

ھالقىلىرىنى قىسقارتىپ، ئىلمىي مەشغۇلات تەرتىپى ئىلىپ بېرىش تۈزۈمىنى ئۈنۈملۈك ئىزچىللاشتۇرۇپ ئىجرا قىلىشنىڭ زۆرۈر تەدبىرى.

5. نازارەتچىلىك يېتەرسىز. نازارەت ئىجرا قىلىش كۈچىنىڭ جېنى، ئۇ بىر تەشكىلنىڭ نىشانىنى پىلان بويىچە ئەمەلگە ئاشۇرۇشىغا كاپالەتلىك قىلىدۇ. پەقەت ئۈزلۈكسىز نازارەتچىلىك قىلغاندا مەسىلىلەرنى بايقاپ، غوجايىنىنىڭ خىزمەتنى راۋان ئېلىپ بېرىشىغا ياردىمى بولىدۇ.

باشقۇرۇش بىلوگى

ئىجرا قىلىش كۈچى كارخانىنىڭ مۇۋەپپەقىيەت قازىنىشى ۋە مەغلۇپ بولۇشىدىكى ھالقا، شۇڭا، غوجايىن مەسىلىنىڭ يىلتىزىنى سەگەكلىك بىلەن كۆرۈشى، كارخانىدا ساقلىنىۋاتقان ئىللەتلەرنى قاتلاممۇقاتلام ھەل قىلىشى، كارخانىنىڭ ئىجرا قىلىش كۈچىنى تۈپ نېگىزىدىن ياخشىلاپ كارخانىدىكى بايلىق ئىسراپچىلىقىنى ئازايتىشى كېرەك.

§7. ئىجرا قىلىشتا ھېچقانداق باھانە تېپىشقا بولمايدۇ

كارخانىدا، خادىملارنىڭ ۋەزىپىنى تاپشۇرۇپ ئالغىنىنىڭ ئۆزى ئۇنىڭغا ۋەدە بەرگەنلىكىدىن دېرەك بېرىدۇ. ئۆزىنىڭ ۋەدىسىنى ئورۇندىيالمىغاندا ھېچقانداق باھانە ئىزدەشكە بولمايدۇ. بۇ خادىملارنىڭ ئۆزىنىڭ ۋەزىپىسى ۋە بۇرچىغا بولغان پوزىتسىيەسىنى ئىپادىلەيدۇ. پوزىتسىيە ھەرىكەتكە تەسىر كۆرسىتىدۇ. تەلتۆكۈس ئىتائەت قىلىدىغان خادىم، چوقۇم ئىجرا قىلىش كۈچى كۈچلۈك خادىمدۇر. غوجايىن خادىمىنىڭ قەتئىي پوزىتسىيەدە ۋە خىزمەتكە ئەستايىدىل مەسئۇلىيەتچان روھتا بولۇشى ئۈچۈن، تۆۋەندىكىلەرنى قىلىشى كېرەك:

1. تۈزۈمنى ئىزچىللاشتۇرۇشتا، ھەر دەرىجىلىك خادىملاردا ھەقىقەتنى ئەمەلىيەتتىن ئىزدەش روھى بولۇشى، نىزام بولغان ئىكەن چوقۇم رىئايە قىلىشى، ئۆز ئالدىغا ئىش قىلماسلىقى كېرەك.

2. ئىجرا قىلىشتا، غوجايىن ئۆزى ئۈلگە بولۇپ، خادىملارغا ياخشى باشلامچى بولۇشى لازىم.

3. ئۇسۇلدا، شىركەت چوقۇم خادىملارغا تايىنىشى، يۇقىرى - تۆۋەننى بىرلەشتۈرۈشى، شەكىلۋازلىق قىلماسلىقى كېرەك.

ئويغۇر كىتاب تورى
www.uyghurkitap.com

4. بىر تەرەپ قىلىشتا، قانۇننى ئىجرا قىلىشتا قاتتىق بولۇش، قانۇنغا خىلاپلىق قىلغانلارنى چوقۇم سورۇشتە قىلىش كېرەك، «ياخشىچاق» بولۇشقا، ئورۇنسىز يول قويۇشقا بولمايدۇ.

5. خۇلاسىلىغاندا، ئىجرا قىلىشتا بايقالغان مەسىلىلەرنى ۋاقتىدا تۈزىتىپ مۇكەممەللەشتۈرۈش كېرەك. تۈزۈمنى تۈزۈپ قويۇپ ئىشلەتمەي، كارى بولماي تاشلاپ قويماسلىق كېرەك.

باشقۇرۇش بىلوگى

غوجايىن خادىملارنىڭ ئۆزىگە ۋە كارخانىنىڭ تەدبىر بەلگىلىشىگە بولغان ئىشەنچىسىنى ساقلاپ قېلىشى ھەمدە خادىملارنىڭ مەسئۇلىيەت دائىرىسىنى ئايرىپ چىقىپ، ئۇلارنىڭ ھەرقانداق باھانە بىلەن ئۆزىنى ئاقلىشىغا، مەسئۇلىيەتتى ئىتتىرىپ بولماسلىق سەۋەبىدىن كېلىپچىقىدىغان زىيان ۋە يوچۇقلارغا يول قويماسلىق كېرەك.

§8. پوزىتسىيەسى ياخشى بولمىغان خادىملارنى يولغا كىرگۈزۈش

باشقۇرغۇچى پوزىتسىيەسى ياخشى بولمىغان خادىملارغىمۇ ئىجرا قىلىش كۈچىنى ھازىرلاتقۇزۇش كېرەك. بۇنىڭدا، ئۈچ تەرەپتىن قول سېلىش كېرەك:

1. ئۆزى ئۈلگە بولۇش. كارخانىنىڭ ھەر تۈرلۈك تۈزۈملىرىگە رىئايە قىلىشتا، باشلامچىلىق رول ئوينىيالىسىڭىز، خادىمىڭىزمۇ سىزگە قايىل بولىدۇ، ھەرگىز مەن غوجايىن بولغاندىكىن ئىختىيارىي ئىش قىلسام بولىدۇ دەپ، تۈزۈمگە رىئايە قىلمىسىڭىز بولمايدۇ.

2. قول ئاستىدىكىلىرىڭىزنىڭ خىزمەت نىشانىنى ئايدىڭلاشتۇرۇشىڭىز كېرەك. باشقۇرغۇچى ۋەزىپە ئورۇنلاشتۇرغاندا، چوقۇم ئارزۇ قىلغان نەتىجىگە يېتىش ۋە ئورۇنداپ بولىدىغان ۋاقتىنى ئېنىق كۆرسىتىش لازىم. ھەمدە، قول ئاستىدىكىلەر بىلەن كۆپچىلىكنىڭ چۈشىنىشى بىردەك بولىدىمۇ ـ يوق، بۇنى دەلىللەش كېرەك. پەقەت مۇشۇ نۇقتىغا يەتكەندىلا، ئىجرا قىلىش كۈچى ئەمەلگە ئاشىدۇ. قول ئاستىڭىزدىكى خادىم بىلەن سىزنىڭ چۈشىنىشىڭىز ئوخشاش بولمىغاندا، سىز ئەلۋەتتە ئۇلارنىڭ ئىجرا قىلىش كۈچىدىن رازى بولمايسىز.

3. قول ئاستىدىكىلەرگە خىزمەت پىلانى تۈزۈشكە ھەيدەكچىلىك قىلىش كېرەك. ئېسىڭىزدە بولسۇنكى، خىزمەت پىلانىنى تۈزۈشتە سىزنىڭ قول ئاستىڭىزدىكى خادىم ئورۇنداش كېرەك، ئۇنى باشقۇرغۇچى قول ئاستىدىكى خادىمغا ياردەملىشىپ تۈزۈشۈپ بەرسە بولمايدۇ.

باشقۇرۇش بىلوگى

بىر كارخانا بىر مۇكەممەل گەۋدە. خادىملارنىڭ روھىي ھالىتىدە بىردەك ئالغا ئىنتىلىش، مۇلازىمەت تونۇشى بولۇشى كېرەك. خۇددى پوزىتسىيەسى ناچار بىر قىسىم خادىملار كارخانىنىڭ پۈتۈن ھاۋاسىغا تەسىر قىلغاندەك، ئۇلار كارخانىنىڭ ئوبرازىنى چۈشۈرىدۇ. كارخانىنىڭ باشقۇرغۇچىسى بۇنداق خادىملارغا سىستېمىلىق باشقۇرۇش ئېلىپ بېرىپ، بۇ خادىملارنى خىزمەتتە توغرا يولغا كىرگۈزۈش كېرەك.

§9. كەينىگە سۈرۈشتەك يامان ئادەتنى يوقىتىش

شىركەتتە كەينىگە سۈرۈشتەك يامان ئادەتنىڭ شەكىللىنىشىدىكى ئاساسلىق سەۋەب:

1. خىزمەت مەيدانىدا ئىشلار كۆپ، مۇرەككەپ، ئادەم ئاسانلا ئالدى ـ كەينىگە قاراپ قالىدۇ. ئۆزگىرىشتىن قورقىدۇ، قولغا كەلگەن مۇۋەپپەقىيەتلىرىنى كەتكۈزۈپ قويۇشتىن ئېھتىمۇ قورقىدۇ، بۇنىڭ بىلەن كەينىگە سۈرۈش ئاستا ـ ئاستا ئادەتكە ئايلىنىپ قالىدۇ.

2. نەتىجىسىنىڭ ئادەتتىكىچە بولۇشىنىڭ سەۋەبى، كاللىسىنى ئىشلىتىشنى خالىمىغانلىقتا، ئاكتىپ تەپەككۇر پائالىيىتى ئېلىپ بارمىغانلىقىدا. ئۆزۈنىچە ئىشلەتمىگەن ماشىنىغا ئوخشاش، تەپەككۇرى قاتماللىشىپ، ئىنكاسىنىڭ ئاستىلاپ كەتكەنلىكىدە.

كەينىگە سۈرۈشتەك يامان ئادەتنى ئۆزگەرتىشتە ئاساسلىقى ئىككى تەرەپتىن قول سېلىش كېرەك:

1) كەسىپ ۋە تەپەككۇر مۇھىتىنى ئۈزلۈكسىز ئۆزگەرتىپ، خادىملارنى جىددىي خىزمەت كەيپىياتىغا يېتەكلەپ، تەشەببۇسكارلىق بىلەن ئىشلەشكە باشلاش كېرەك. خادىملارنى ئىشى يوق ۋاقىتتىمۇ توختىماي ئويلاش، تەسەۋۋۇر قىلىش، مەشىق قىلىش ھالىتىدە تۇرۇشقا ھەيدەكچىلىك قىلىپ، ئۇلارنىڭ خىزمەتكە پىششىق بولۇشىنى قولغا كەلتۈرۈپ، يۇقىرى ئۈنۈملۈك خادىم بولۇشقا يېتەكلەش.

ئۇيغۇر كىتاب تور بېكىتى www.uyghurkitap.com

2) خادىملاردىن ۋەزىپىنىڭ ئاساسىي لىنىيەسى ھەمدە خىزمەتنىڭ لاياقەتكە يېتىش سەۋىيەسىنى چۈشىنىشىنى تەلەپ قىلىش. خادىملارنىڭ بەك مۇكەممەللىكنى ئويلاپ كەتمەسلىككە كاپالەتلىك قىلىش، يەنى مۇكەممەللىكنى قارىغۇلارچە قوغلىشىپ ۋاقىتنى زايە قىلماسلىق، ھەم ئۆزىنىڭ ئىقتىدارىغا سەل قاراپ خوجايىنىنىڭ نەزىرىدىن چۈشۈپ قالماسلىققا كاپالەتلىك قىلىش كېرەك .

باشقۇرۇش بىلوگى

كەينىگە سۈرۈش، باش تارتىش، چېچىلاڭغۇلۇق خۇسۇسىي كارخانىلاردىكى ئومۇمىيۈزلۈك ئىللەت، بۇ زىياندىش يامان ئادەتنى يوقىتىش، كارخانىنىڭ ئۈنۈمىنى ئۆستۈرۈش، زىياننى ئازايتىشىدىكى زۆرۈر ۋاستىسىدۇر.

§10. ئىجرا قىلىشتا چوقۇم نىشانغا خىزمەت قىلىش كېرەك

كارخانىدا، نىشانىنىڭ ئورنىغا سەل قاراشقا بولمايدۇ، ئۇ كارخانىنىڭ ئالدىغا قاراپ مېڭىشىدىكى ماياك، خادىملارنىڭ ھەممە ھەرىكەتلىرىنىڭ ئاخىرقى خىزمەت ئوبيېكتى. ئورتاق ۋە ئېنىق بولغان نىشان، كارخانىدا كۈچلۈك رىقابەت كۈچىنى ھاسىل قىلىدۇ. كارخانا مەيلى قانداق ھالەتتە بولسۇن، خوجايىن «ئومۇمىي پىلان ۋە نىشان»غا يۆلىنىدۇ، ھەمدە خادىملارنىڭ بارلىق ھەرىكىتىنىڭ مۇشۇ پىلاندىكى نىشان بويىچە بولۇشىنى تەلەپ قىلىدۇ.

خوجايىن ھەر دەرىجىدىكى نىشانىنىڭ ئورۇندىلىش ئەھۋالىغا قارىتا، ئىشتىن بۇرۇن مۆھلەت بەلگىلەپ بېرىشى، قەرەللىك تەكشۈرۈش ئېلىپ بېرىشى كېرەك. تەكشۈرۈشنىڭ ئۇسۇلى ئۆزىنى تەكشۈرۈش، ئۆزئارا تەكشۈرۈش ۋە ئالاقىدار تارماقلار تەكشۈرۈشتىن ئىبارەت ئۈچ خىل بولىدۇ. ئالدىن بەلگىلەنگەن مۆھلەت توشقاندىن كېيىن، تۆۋەن دەرىجىلىك تارماق ئالدى بىلەن ئۆزىگە ئۆزى باھا ـ مۆلچەر قويىدۇ، ھەمدە يازما دوكلات يېزىپ يوللايدۇ، ئاندىن ئالدىن بېكىتىلگەن نىشانغا ئاساسەن نىشانىنىڭ تاماملاش ئەھۋالىغا قارىتا باھالاش ئېلىپ بارىدۇ. ئەڭ ئاخىرقى نەتىجىگە قارىتا باھا بېرىدۇ، ھەمدە باھالاش نەتىجىسىگە ئاساسەن مۇكاپاتلاش ـ جازالاش ئېلىپ بارىدۇ. شۇنىڭ بىلەن بىرگە كېيىنكى

باشقۇچىلۇق نىشانىنى مۇزاكىرە قىلىپ بېكىتىدۇ. ئەگەر نىشان ئورۇندالمىغان بولسا، ئۇنىڭ سەۋەبىنى تەھلىل قىلىپ، تەجرىبە ـ ساۋاقلارنى يەكۈنلىشى كېرەك.

باشقۇرۇش بىلوگى

غوجايىن «نىشانىنى ئىجرا قىلىش» پرىنسىپىدا چوقۇم چىڭ تۇرۇپ، ئىجرا قىلىش كۈچىنىڭ نىشانىنى ئەمەلگە ئاشۇرۇشتىكى رولىنى تولۇق جارى قىلدۇرۇشقا كاپالەتلىك قىلىشى كېرەك، ئەگەر نىشانىنى ئەمەلگە ئاشۇرۇشقا تەسىر قىلىدىغان تاسادىپىي ھادىسە يۈز بەرسە، چوقۇم تەدبىر قوللىنىپ، ئەسلىدىكى نىشانغا تۈزىتىش كىرگۈزۈپ، زىياندىن ساقلىنىش كېرەك.

§11. كۈندىلىك ئىشنى كۈندە تۈگىتىش، كۈندىن ـ كۈنگە يۇقىرى ئۈنۈملۈك ئىشلەش

بىزدە «بۈگۈنكى ئىشنى ئەتىگە قويما» دەيدىغان گەپ بار. بۇ كۆزقاراش كارخانىنىڭ خىزمەت ئۈنۈمدارلىقىنى ئۆستۈرۈشنىڭ بىر ھالقىسى بولۇپ قالدى. خەيئېر گۇرۇھى «كۈندىلىك ئىشنى كۈندە تۈگىتىش، كۈندىن ـ كۈنگە يۇقىرى ئۈنۈملۈك ئىشلەش» تۈزۈمىنى بېكىتكەن، ھەمدە ئۈنۈمى ناھايىتى ياخشى بولغان.

كونكرېت ئېيتقاندا، «كۈندىلىك ئىشنى كۈندە تۈگىتىش، كۈندىن ـ كۈنگە يۇقىرى ئۈنۈملۈك ئىشلەش» نى ئىگىلەشتە تۆۋەندىكى ئىككى نۇقتىدىن قول سالىمىز:

1. «ئىشنى قوندۇرماسلىق»، «ئادەم ئىشنى ساقلىسىمۇ، ئىش ئادەمنى ساقلاپ قالمىسۇن».

2. بۈگۈنكى خىزمەتنى چوقۇم بۈگۈن تاماملاش، بۈگۈن تاماملىغان ئىش چوقۇم تۈنۈگۈندىكىدىن سۈپەتلىك بولۇشى، ئەتىكى نىشان چوقۇم بۈگۈنكىدىن يۇقىرى بولۇشى كېرەك.

بىر ئىقتىسادشۇناس مۇنداق دەيدۇ: «خەيئېرنىڭ تۈزۈمىنى ئۆگىنىش ئاسان، تەس يېرى ئۇنى داۋاملاشتۇرۇشتا.» مەيلى قايسى ساھەدە بولسۇن، كۈندىلىك ئىشنى كۈندە تاماملاپ، كۈندىن ـ كۈنگە ياخشى ئورۇندىيالىغان شىركەتنىڭ خىزمەت ئۈنۈمدارلىقى يۇقىرى بولىدۇ، شىركەت كەلگۈسى ئارزۇ ـ نىشانلىرىنى ئەمەلگە ئاشۇرالايدۇ.

ئۇيغۇر كىتاب تورى www.uyghurkitap.com

باشقۇرۇش بىلوگى

خەيئېر شىركىتىنىڭ «كۈندىلىك ئىشنى كۈندە تۈگىتىش، كۈندىن ـ كۈنگە يۇقىرى ئۈنۈملۈك ئىشلەش» تەك بۇ تۈزۈمى ناھايىتى ئاكتىپ بولغان خىزمەت تۈزۈمىدۇر. ئۇ خادىملارنىڭ خىزمەت ئۈنۈمدارلىقىنى زور دەرىجىدە ئۆستۈرىدۇ، شۇنىڭ بىلەن بىر ۋاقىتتا بۇ ھەم ناھايىتى كۆپ كارخانىلارنىڭ تەقلىد قىلىشىغا ئېرىشتى. كۈندىكى خىزمەتنى شۇ كۈنىلا بىر تەرەپ قىلىپ، ئەتىگە قويۇپ قويماسلىق خادىملارنىڭ ئىجرا قىلىش كۈچىنى يۇقىرى كۆتۈرۈشتىكى ئەڭ ئۈنۈملۈك ئۇسۇلدۇر.

§12. كەسپىي روھ بىلەن كەسپىي ئىشلارنى قىلىش

دۇنيا سەھنىسىدە غوجايىن بولىمەن، باشقىلار يېتىشەلمەيدىغان يادرولۇق رىقابەت كۈچىنى يارىتىمەن دەيدىكەنمىز، چوقۇم كەسپىي روھ ۋە ماھارەتكە تايىنىشىمىز كېرەك.

كىچىك شىركەتلەر تەرەققىيات داۋامىدا چوڭ بولۇشقا ئالدىراپ كېتىدۇ. بۇ ئارزۇسىنى بالدۇرراق ئەمەلگە ئاشۇرۇش ئۈچۈن، نۇرغۇن شىركەت غوجايىنلىرى ئىختىيارسىز كۆپ مەنبەلىك تىجارەت قىلىدۇ ياكى ئۆزىنىڭ كەسپىگە كۆڭۈل بەرمەي، ناھايىتى تەشۋىشلىنىدۇ.

مۇۋەپپەقىيەت قازىنىشتا كەسىپ ناھايىتى مۇھىم دېسەك ئارتۇق كەتمەيدۇ. كەسىپنى كۆچۈرۈۋالغىلى بولمايدۇ، شۇڭلاشقىمۇ مۇۋەپپەقىيەت قازانغان كۈرمىڭلىغان ساھەلەرنىڭ باشلامچىلىرى — تېز تاماق كەسپىدىكى ماك دونالد، پىكاپ ساھەسىدىكى ھەممىباب ئاپتوموبىل، IT كەسپىدىكى مىكرو سوفت قاتارلىقلار بارلىققا كەلدى. كىچىك شىركەتلەرنىڭ تەرەققىياتى جەريانىدا ئالدى بىلەن چوڭ ۋە تولۇق بولغان تىجارەت تەپەككۇرىنى تاشلىۋېتىپ، كەسىپ ئالاھىدىلىكىنى چىڭ تۇتۇپ، خىل بولۇشنى قولغا كەلتۈرگەندە، مۇۋەپپەقىيەتلىك ھالدا ئۆزىگە پۇرسەت ۋە بازار يارىتالايدۇ.

باشقۇرۇش بىلوگى

كىچىك شىركەتلەر ئىگىلىك تىكلەش جەريانىدا، ئۇلارغا ئەڭ مۇھىم بولغىنى كەسپىي روھ بىلەن كەسپىي ئىشنى قىلىش، شۇنداق قىلغاندىلا خىزمەتنى ۋايىغا يەتكۈزۈپ، ئۆزىنىڭ رىقابەت ئەۋزەللىكىنى تىكلەپ، سودا دۇنياسىدا پەرۋاز قىلالايدۇ.

§13. ئاددىي ئىشلارنى ياخشى ئىشلەشنىڭ ئۆزى ئاددىيلىق ئەمەس

بىر شىركەتنى باشقۇرۇشتا، خادىملارغا باشلامچىلىق قىلىپ تۇرلۇك ئاددىي، ئۇششاق ـ چۈششەك ئىشلارنى كەم ـ كوتىسىز ئىشلىگەندە، مۇۋەپپەقىيەت ئۆزلۈكىدىن كېلىدۇ. ئۇنداقتا رەھبەر بولغۇچى خادىملارنى ئاددىي ئىشلارنى ياخشى قىلىشقا قانداق يېتەكلەيدۇ؟

1. غوجايىن خادىملاردا مۇنداق ئاڭنىڭ بولۇشىغا يېتەكلەش كېرەك: مۇرەككەپ ئىشلارنى ئاددىي قىلىش، ئاددىي ئىشلارنى ئەستايىدىل قىلىش، ئەستايىدىل قىلغان ئىشلارنى قايتا ـ قايتا قىلىش، قايتا ـ قايتا قىلغان ئىشلاردا يېڭىلىق يارىتىپ بېقىش.

2. شىركەت يېڭى قۇرۇلغان ۋاقىتلاردا، غوجايىن خادىملار ئارىسىدا تەشۋىقلاشتۇرۇپ باشلاش رولىنى ئوينىشى كېرەك، ھەر خىل كۈچلەرنى بىر يەرگە يىغىپ، كوللېكتىپقا باشلامچى بولۇپ ئاددىي ئىشلارنى ياخشى قىلىشى كېرەك.

3. شىركەتنىڭ ئۈنۈمى ياخشى بولغاندا، بەزى خادىملار شىركەت ئەمدى بىزگە كۆپرەك پۇل بېرەر، دەرىجەمنى ئۆستۈرەر دەپ ئويلايدۇ. بۇ ئالامەتنى كۆرگەن ھامان، رەھبەر بولغۇچى بارلىق خادىملارغا «ياخشى ئىشلەش تېگىشلىك ئىشىمىز، ياخشى ئىشلىمىگەندە ئۇنىڭغا مەسئۇل بولۇشىمىز كېرەك» دەپ كۆپچىلىكنىڭ كۆڭلىنى جايىغا چۈشۈرۈشى لازىم.

باشقۇرۇش بىلوگى

خادىملارنى پۇختا ئىش قىلىشقا يېتەكلەپ، ئاددىي ئىشنى ياخشى ئىشلىگەندە، شىركەتنىڭ تەرەققىياتى ۋە ئىلگىرىلىشى بولىدۇ، شۇندىلا پايدىغا ئېرىشەلەيدۇ؛ ھەرقانداق بىر ئۇلۇغۋار سودا پىلانى، ھەرقانداق بىر ئىلھامبەخش مەردانە سۆزلەرنىڭ ھەممىسى قۇرۇق گەپ بولۇپ، شىركەتنى تەرەققىي قىلدۇرۇپ زورايتالمايدۇ.

§14. ھەرگىزمۇ قارىسىغا پالاقلاپ يۈرمەڭ

نۇرغۇن كارخانىلاردا مۇنداق بىر غەلىتە ھادىسە بار: ھەممە ئادەم ئالدىراش، ھەممە تارماق ئالدىراش، لېكىن ئومۇمىي ئۈنۈمدارلىق تۆۋەن.

ئۇيغۇر كىتاب تور بېكىتى www.uyghurkitap.com

غوجايىن بۇنىڭدىكى سەۋەبنى تېپىپ چىقىپ، بۇ خىل ھادىسىنىڭ يۈز بېرىشىنى توسۇشى كېرەك.

غوجايىن تۆۋەندىكى بىرقانچە تەرەپتىن تەھلىل قىلىپ ھەل قىلىشى كېرەك:

1. خىزمەت تەرتىپىگە سەل قاراش.

خىزمەت تەرتىپىنى سەرخىللاشتۇرۇش، تەكشۈرۈش ۋە ئۈنى ياخشىلاش، خىزمەتنىڭ ئەسلىدىكى تەرتىپ لايىھەسى بويىچە ئېلىپ بېرىلدىمۇ ـ يوق بۇنى بىلىش، ئاندىن ئەمەلىي ئەھۋالغا ئاساسەن يېڭىلاش ۋە مۇكەممەللەشتۈرۈش؛ ئاخىرىدا، خىزمەت تەرتىپىنىڭ يۈرگۈزۈلۈش ئەھۋالىنى تەكشۈرۈش.

2. تۈزۈم ئىجرا قىلىنماسلىق.

ئېھتىياجغا ئاساسەن، قاتتىق تۈزۈم تۈزۈپ چىقىپ، تۈزۈم بىلەن خىزمەت تەرتىپىنى ماسلاشتۇرۇش.

3. نازارەت قىلىپ باشقۇرۇش يېتەرسىز بولۇش.

نازارەت قىلىپ باشقۇرۇشنى كۈچەيتىش، مۇنەۋۋەر نازارەت قىلىپ باشقۇرغۇچىلارنى تاللاپ ئىشلىتىش، رەھبەرلىك نازارەت قىلىپ باشقۇرۇشنى ئاڭلىق ھالدا قوبۇل قىلىش.

4. خىزمەتچىلەرنىڭ كەسپىي ساپاسى يۇقىرى بولماسلىق.

يۇقىرى ساپالىق خادىملارنى تەربىيەلەپ يېتىشتۈرۈش، مۇنەۋۋەر خادىم بىلەن ئادەتتىكى خادىملارنىڭ مائاشىنى مۇۋاپىق پەرقلەندۈرۈش.

5. كارخانىنىڭ ئىستراتېگىيەلىك ئورۇن بەلگىلىشى ۋە يۆنىلىشىدە مەسىلە بولۇش.

ئۆزىنىڭ ئۈنۈملۈك بايلىقىغا بىرلەشتۈرگەن ھالدا توغرا، مۇقىم، سىجىل تەرەققىي قىلدىغان كارخانا ئىستراتېگىيەسىنى تۈزۈپ بېكىتىش.

باشقۇرۇش بىلوگى

خادىملارنىڭ ئالدىراشلىقىنى ياخشى ئىش دەپ كەتكىلى بولمايدۇ، غوجايىن سالماقلىق بىلەن سەۋەبىنى تەھلىل قىلىپ، نۇقسانلارنى تېپىپ چىقىشى، مەركەزلەشتۈرۈپ ھەل قىلىپ، خادىملارنىڭ ھەقىقىي رولىنى جارى قىلدۇرۇشى كېرەك.

§15. ئۆگىتىپلا قويماي، يەنە بىر مەزگىل يېتەكلەش

باشقۇرغۇچى بىر تۈرلۈك ۋەزىپىنى خادىمغا تاپشۇرغاندىن كېيىن، ئۇنىڭ مەسئۇلىيىتى تۈگىمەستىن بەلكى، يەنە خادىمغا ھەر ۋاقىت ياردەم قىلىش ۋە يېتەكلەشتەك مۇھىم بىر ۋەزىپىنى ئۈستىگە ئالىدۇ.

1. بۇيرۇقنىڭ دېرىكىنى قىلىش.

بۇيرۇقنىڭ دېرىكىنى قىلىش بۇيرۇقنىڭ ئوڭۇشلۇق ئىجرا قىلىنىشىدىكى ئۈنۈملۈك ئۇسۇللارنىڭ بىرى، ھەم مۇۋەپپەقىيەت قازانغان باشقۇرغۇچىلارنىڭ كونترول قىلىش ۋاسىتىسى. بۇيرۇقنىڭ دېرىكىنى قىلىشنىڭ ئىككى خىل ئۇسۇلى بولىدۇ: بىرى، بۇيرۇقنىڭ ئىجرا قىلىنىش ئەھۋالىنى كۆزىتىش؛ يەنە بىرى، خادىملارغا قەرەللىك ھالدا بۇيرۇقنىڭ ئىجرا قىلىنىش ئەھۋالىنى مەلۇم قىلدۇرۇپ تۇرۇش.

2. ئىشنىڭ تەرەققىياتىنى نازارەت قىلىش.

ئىشنىڭ تەرەققىياتىنى نازارەت قىلغاندا، خادىملارنىڭ كونكرېت خىزمىتىگە دەخلى قىلىشتىن ساقلىنىش؛ مۇۋاپىق ئۇسۇلدا ئەسكەرتىش بېرىش، نەتىجىسىنى مۇقىملاشتۇرۇپ، مۇكاپاتلاش ۋە جازالاشنى نەقلەشتۇرۇش.

3. ئومۇمىي ۋەزىيەتنى كونترول قىلىش.

ھوقۇق بېرىشنىڭ مەقسىتى ئاساسلىق باشقۇرغۇچىلارنى كونكرېت ئىشلاردىن ئازاد قىلىپ، ئۇلارنىڭ تېخىمۇ كۆپ ۋاقىت ۋە زېھنىنى ئاجرىتىپ ئومۇمىي ئەھۋالنى تەپەككۇر قىلىشىغا شارائىت يارىتىپ بېرىش. بۇنداق قىلغاندا، ھەممە ئىشنى ئۆزى قىلغانغا قارىغاندا ئومۇمىي ۋەزىيەتنى ئىدارە قىلىشقا پايدىلىقراق بولىدۇ.

باشقۇرۇش بىلوگى

كارخانا باشقۇرغۇچى چوقۇم «بىر قولدا يۇمشاق، بىر قولدا قاتتىق، بىر قولدا ھوقۇقنى قويۇپ بېرىش، بىر قولدا ھوقۇقنى كونترول قىلىش» تەك ھوقۇق بېرىش يولىنى تۇتۇش كېرەك. رەھبەرلىك ھوقۇق بېرىش ھالقىسىنى تاماملىغاندىن كېيىن، خادىملارنىڭ خىزمەتنى ئورۇنداش ئەھۋالىنى كۆزىتىشى كېرەك. مانا بۇنىڭدا رەھبەر بولغۇچى ھوقۇق بەرگەن خادىمغا قارىتا يېتەكچىلىك ۋە تەكشۈرۈش ئېلىپ بېرىپ ھوقۇق بېرىشنىڭ ئۈنۈمىگە كاپالەتلىك قىلالايدۇ.

ئۇيغۇر كىتاب تور بېكىتى
www.uyghurkitap.com

§16. يۇقىرى ئۈنۈملۈك يىغىن ئېچىش

1. يىغىننىڭ ۋاقتىنى بەك ئۇزۇن قىلىۋەتمەسلىك.

قۇرامىغا يەتكەن بىر ئادەمنىڭ پۈتۈن زېھنى بىلەن خىزمەت قىلىدىغان ۋاقتى ئىككى سائەت ئەتراپىدا بولىدۇ. شۇڭا، بىز يىغىن ئاچقاندا، يىغىننىڭ ۋاقتىنى بەك ئۇزۇنغا سوزۇۋەتمەسلىكىمىز كېرەك. ئادەتتە يېرىم سائەتتىن ئىككى سائەت ئارىلىقىدا قىلىپ پىلانلىساق بولىدۇ.

2. يىغىن بىلەن مۇناسىۋەتسىز كىشىلەرنى يىغىنغا تەكلىپ قىلماسلىق كېرەك.

يىغىندىن بۇرۇن قايسى كىشىلەرنىڭ يىغىنغا چوقۇم قاتنىشىشى كېرەكلىكىنى ئالدىن بېكىتىۋېلىش، بەزى قاتناشسىمۇ، قاتناشمىسىمۇ بولىدىغانلارنى يىغىنغا ئورۇنلاشتۇرماسلىق كېرەك. ھەرقايسى تارماقلارنىڭ يىغىنغا قاتنىشىدىغان خادىملىرى ۋە خىزمەت ئورنىغا بولغان تەلەپنى ئېنىق قويۇپ، يىغىندا «كېلىشكە تېگىشلىكى كەلمەي، كەلگىنى ئىگە بولالمايدىغان» بولۇپ قېلىشتىن ساقلىنىش لازىم.

3. يىغىننىڭ قارارىنى ئىجرا قىلىش

ئەھۋالنى نازارەت قىلىشقا مەخسۇس ئادەمنى ئورۇنلاشتۇرۇش.

يۇقىرى ئۈنۈملۈك يىغىن يىغىنغا مەسئۇل خادىملار ۋە يىغىنغا قاتناشقۇچىلارنىڭ ئورتاق تىرىشچانلىقى بىلەن بولىدۇ. يىغىننىڭ ئالدىنقى باسقۇچىدىكى تەييارلىقتىن تارتىپ يىغىننى ئېچىش، يىغىندىكى قارارلارنى ئەمەلىيلەشتۈرۈشكىچە، بىز ئۈنۈملۈك تەدبىرلەرنى قوللىنىپ ئۇنىڭغا كاپالەتلىك قىلىشىمىز كېرەك.

باشقۇرۇش بىلوگى

كارخانىنىڭ باشقۇرۇش قاتلىمىدا، يىغىن خىزمەت ئىدىيەسىنى خادىملارغا يەتكۈزۈشتىكى بىر مۇھىم يول. يىغىننى قارىغۇلارچە ئۈنۈمسىز ئېچىشقا بولمايدۇ. كارخانىنىڭ مەسئۇلى يىغىن ئېچىشقا ماھىر بولۇش، يىغىننىڭ مەزمۇنىنى خادىملارنىڭ يۈرىكىگە ئاپىرىدىغان يۇقىرى ئۈنۈمگە ئېرىشىش كېرەك.

§17. باشتىن - ئاخىر باشقىلاردىن بىر قەدەم ئىلگىرى مېڭىش

سوقرات مۇنداق دېگەن: «دۇنيانى مىدىرلىتىمەن دېسەڭ، ئالدى بىلەن ئۆزۈڭ مىدىرلىشىڭ كېرەك»، يەنى ھەرقانداق ئىشتا تەشەببۇسكار بولۇش كېرەك، پاسسىپلىق بىلەن ساقلاپ ئولتۇرساق ھېچنېمىگە ئېرىشەلمەيمىز. تىجارەت پۇرسىتى كۆزنى يۇمۇپ - ئاچقۇچە كېتىپ قالىدۇ، پاسسىپ كارخانىنىڭ ھالاكەت يولىغا مېڭىشى مۇقەررەر. شۇڭا، باشتىن - ئاخىر باشقىلاردىن بىر قەدەمنى بالدۇر ئېلىش كارخانىنى كۈچەيتىپ زورايتىشتىكى ئاچقۇچ.

«بىر قەدەم كەينىدە قالسا، داۋاملىق كەينىدە قالىدۇ؛ ئالدىدا ماڭسا، داۋاملىق ئالغا باسىدۇ.» غوجايىن چوقۇم ئۆزى ئەمەلىيەتتىن ئۆتكۈزگەن ئەھۋالدا بۇ خىل ئىدىيەنى خادىملارغا تارقىتىشى كېرەك. خادىملارغا پەقەت ئاكتىپ ھەرىكەت قىلغاندىلا، ھەممە ئىشتا ئالغا باسقىلى بولىدۇ، پۇرسەت قولدىن كەتمەيدۇ دېگەن ئاڭنى تۇرغۇزۇشىمىز لازىم. بولمىغاندا، ئىستراتېگىيە ھەرقانچە ياخشى، باشقۇرۇش ئىقتىدارى قانچىلىك كۈچلۈك بولغان بىلەنمۇ ھەرىكەت بولمىسا، ھەممىسى بىكار بولىدۇ.

باشقۇرۇش بىلوگى

بازار رىقابىتى كۈندىن - كۈنگە كۈچىيىۋاتقان بۈگۈنكى كۈندە، كارخانا مەۋجۇت بولۇپ تۇرىمەن، تەرەققىي قىلىمەن، زورىيىمەن دەيدىكەن، غوجايىن چوقۇم خادىملار بىلەن بىرلىكتە قارار چىقىرىشى ئاستا بولۇش، ئارىسالدى بولۇشتەك ئادىتىنى تاشلىشى كېرەك. خادىملار خىزمەتتە باشقىلاردىن بىر قەدەم ئارتۇق مېڭىپ، تېز ھۇجۇمغا ئۆتكەندە، كارخانىنىڭ رىقابەت كۈچى ۋە ھاياتىي كۈچى تېخىمۇ كۈچلۈك بولىدۇ.

ئۇيغۇر كىتاب تورى
www.uyghurkitap.com

سەككىزىنچى باب
تەكشۈرۈپ باھالاشتا قابىللارنى تاللاپ چىقىش كېرەك: خادىملار سىز نازارەت قىلغان ۋە تەكشۈرىدىغان ئىشلارنى قىلىدۇ

شىركەتنىڭ رىقابەت كۈچىنى ئاشۇرۇش ئۈچۈن خادىملارنىڭ ھاياتىي كۈچىنى، ئەقىل - پاراسىتىنى ۋە يېڭىلىق يارىتىش روھىنى قوزغىتىش كېرەك. مۇۋەپپەقىيەت قازىنىشتا پەقەت مۇنەۋۋەر خادىملارغا تايىنىپلا قالماستىن، يەنە خىزمەت نەتىجىسىدىن خۇلاسە چىقىرىش ۋە رىغبەتلەندۈرۈش مېخانىزمىنى يۈرگۈزۈشمۇ ناھايىتى مۇھىم. خادىملارنىڭ ئېھتىياجىنى بىلىش ئاساسىدا، مۇۋاپىق رىغبەتلەندۈرۈش ئىستراتېگىيەسىنى تۈزۈپ، ھەربىر خادىمنى شىركەت بەلگىلىگەن نىشانلارنى ئەمەلگە ئاشۇرۇشقا رىغبەتلەندۈرۈش كېرەك.

§1. خىزمەت نەتىجىسىنى تەكشۈرۈشنىڭ مەقسىتى

خىزمەت نەتىجىسىنى تەكشۈرۈش ئۇسۇلىنى تۈزۈشتىن بۇرۇن بۇنىڭ مەقسىتىنىڭ نېمە ئىكەنلىكىنى ئىگىلەش كېرەك:

1. ئادىل، باراۋەر ئۇسۇلنى بېكىتىپ، مەلۇم بىر مەزگىلدە، بىر تەشكىلدىكى خادىملارنىڭ ماھىيەتلىك تۆھپىسىنى باھالاپ چىقىش.

2. تەكشۈرۈلگۈچىنى تەكشۈرۈش نەتىجىسىنى بىلىش ئىمكانىيىتىگە ئىگە قىلىپ، شۇ نەتىجىگە قاراپ ئۆزىنىڭ ھەرىكىتىنى تۈزىتىپ، شىركەتكە ماھىيەتلىك تۆھپە قوشۇشنى ئاشۇرۇش.

ماھىيەتلىك تۆھپىسىنى باھالاشتا ئىككى مۇھىم ئۆلچەمگە دىققەت قىلىش كېرەك: بىرىنچىسى، ئەمەلىي ئورۇندىغان خىزمىتىنىڭ سۈپىتى ۋە مىقدارى؛ ئىككىنچىسى، تەشكىلگە بولغان شەكىلسىز تۆھپىسى، يەنى مەسئۇلىيەتچانلىقى، باشقىلار بىلەن ھەمكارلىشىش ۋە چىقىشىپ ئۆتۈش

ئەھۋالى قاتارلىقلار.

بۇ ئىككى ئۆلچەمنىڭ بىرىگە ئەھمىيەت بېرىپ، بىرىگە سەل قاراشقا بولمايدۇ. تەكشۈرۈش ئۇسۇلىدىن ئېلىپ ئېيتساقمۇ، ئەمەلىي ئورۇندىغان خىزمەتنىڭ سۈپىتى ۋە مىقدارىنى بىرقەدەر ئاسان توغرا ھېسابلىغىلى بولىدۇ. شەكىلسىز تۆھپىسىنى باھالىغاندا، سوئال قويۇپ نامسىز جاۋاب ئېلىش ئۇسۇلى بىرقەدەر ياخشى ئۇسۇل ھېسابلىنىدۇ. لېكىن، سوئال قويۇپ جاۋاب ئېلىش قەغىزىنى لايىھەلىگەندە ئاددىي، ئېنىق ۋە ئۈنۈملۈك بولۇشىغا كاپالەتلىك قىلىش كېرەك.

باشقۇرۇش بىلوگى

ئوخشىمىغان قاتلام ۋە ئوخشىمىغان فۇنكسىيەدىكى خادىملارنى باھالاش مەزمۇنىدىمۇ ئاز - تولا پەرق بولۇشى كېرەك. شۇڭا، غوجايىن چوقۇم خادىملارنىڭ خىزمەت ئورۇن ئالاھىدىلىكى بويىچە تەكشۈرۈش مەزمۇنىنى مۇۋاپىق ئورۇنلاشتۇرۇشى كېرەك.

§2. تەكشۈرۈپ باھالاشتا نېمىنى باھالايدۇ؟

ئامېرىكىنىڭ شەرقىي دېڭىز قىرغىقىدىكى بىر كوچىدا، بىر يۈك ۋە تېرە شىركىتى بار، شىركەتنىڭ خادىملىرى ئىچىدە ئۈچ ئاكا - ئۇكا بار. لېكىن بۇ ئۈچىنىڭ مائاشى ئوخشاش ئەمەس. بۇ نېمە ئۈچۈن؟ ئۇلارنىڭ ئىپادىسىگە قارىسىڭىزلا بۇنى بىلىۋالىسىز.

غوجايىن ئاكا - ئۇكا ئۈچەيلەننى دېڭىز بويىدا توختىغان B پاراخوتنى تەكشۈرۈشكە ئەۋەتىدۇ، پاراخوتتىكى تېرە ۋە يۇڭنىڭ سانى، قىممىتى ۋە سۈپىتىنى ئىنچىكىلىك بىلەن خاتىرىلەپ كېلىشنى ھەمدە تېزدىن جاۋاب ئەكېلىشنى تاپىلايدۇ. 5 مىنۇتتىن كېيىن، ئاكا - ئۇكىلارنىڭ ئىككىنچىسى غوجايىننىڭ ئىشخانىسىغا كېلىپ خىزمىتىدىن مەلۇمات بېرىدۇ. ئەسلىدە ئۇ تېلېفون ئارقىلىق پاراخوتتىكى ئەھۋالنى ئىگىلىگەن ئىكەن.

بىر سائەتتىن كېيىن، ئەڭ كىچىكى غوجايىننىڭ ئىشخانىسىغا كېلىدۇ. ئۇ پاراخوتقا بارغانلىقىنى ئېيتىدۇ ھەمدە ئۆز كۆزى بىلەن كۆرگەن مالنىڭ سانى، سۈپەت ئەھۋالىدىن تەپسىلىي مەلۇمات بېرىدۇ.

ئۈچ سائەتتىن كېيىن، چوڭى غوجايىننىڭ ئىشخانىسىغا كېلىدۇ. ئۇ

www.uyghurkitap.com

ئالدى بىلەن كەنجى ئىنىسىنىڭ دوكلاتىنى تەكرارلايدۇ، ئاندىن كېيىن، ئۇ پاراخوتتىكى ئەڭ قىممەتلىك تاۋارنىڭ ماركىسىنى خاتىرىلىۋالغانلىقىنى، غوجايىنىنىڭ مال ئىگىسى بىلەن توختاملاشقاندا ئۇقۇشۇپ بولۇشى ئۈچۈن، مال ئىگىسىگە ئەتە چۈشتىن بۇرۇن 10 دا شىركەتكە بىر كېلىپ كېتىشىنى دەپ قويغانلىقىنى ئېيتىدۇ.

باشقۇرۇش بىلوگى

بۇ ئىش غوجايىنغا، خادىملارنىڭ خىزمەت نەتىجىسىگە قاراپ تەكشۈرۈش ئېلىپ بارغاندا، ئاددىي ھالدا مەلۇم بىر ئۆلچەمنىلا ئاساس قىلىۋالماي، خادىمغا قاراپ كۆپ تەرەپتىن باھالاش ئېلىپ بېرىش بولۇپ، مانا مۇشۇنداق بولغاندا بىر ئادەمگە توغرا باھا بەرگىلى بولىدىغانلىقىنى چۈشەندۈرۈپ بېرىدۇ.

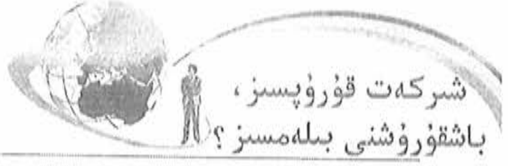
§3. خىزمەت ئۈنۈمىنى تەكشۈرۈش ئۆلچىمىنى بېكىتىش

خىزمەت ئۈنۈمىنى تەكشۈرگەندە، ئالدى بىلەن خادىملارنى تەھلىل قىلىش ۋە تەكشۈرۈشنىڭ ئۆلچىمىنى بېكىتىۋېلىش كېرەك. بۇ ئۆلچەم مۇتلەق ئۆلچەم، نىسپىي ئۆلچەم ۋە ئوبيېكتىپ ئۆلچەمگە بۆلۈنىدۇ.

1. مۇتلەق ئۆلچەم ئىشقا چىقىش نىسبىتى، مەھسۇلات نىسبىتى، مەدەنىيەت سەۋىيەسى قاتارلىق ئوبيېكتىپ ئەمەلىي ئاساسلار بولۇپ، تەكشۈرگۈچى ۋە تەكشۈرۈلگۈچىنىڭ ئىرادىسى بىلەن ئۆزگىرىپ قالىدىغان ئۆلچەم ئەمەس.

2. نىسپىي ئۆلچەمدە ئۆز ئارا سېلىشتۇرۇش ئۇسۇلى قوللىنىلىدۇ. بۇ ۋاقىتتا ھەربىر ئادەمنى سېلىشتۇرىدىغان ئوبيېكت ھەم ئۆلچەم بولىدۇ. شۇڭا، ئۆلچەم ئوخشىمىغان كوللېكتىپتا پەرق بولىدۇ. مەسىلەن: ھەربىر تارماقتا ئىككى ئىلغارلىق سانى بېرىلگەن بولسا، ئۇنداقتا خىزمەتتە مۇنەۋۋەر بولغانلىرى مۇشۇ سېلىشتۇرما جەريانىدا باھالاپ چىقىلىدۇ.

3. ئوبيېكتىپ ئۆلچەم بولسا خادىملارنىڭ خىزمەت ئۈنۈمىنى باھالىغان ۋاقىتتا، ھەربىر باھالاپ بېكىتىش تۈرىگە قاراپ ئاساسىي ئۆلچەم بويىچە بېكىتىش ئېلىپ بېرىپ، باھالىغۇچىلارنىڭ باھا بېرىشىگە ياردەم بېرىدۇ.



باشقۇرۇش بىلوگى

باھالاش ئۆلچىمىنى بېكىتكەندە، ئوخشاش بولمىغان ۋەزىپىگە قاراپ ئوخشاش بولمىغان باھالاش پارامېتىرىنى بېكىتىش كېرەك، ھەممە باھالاش ئۆلچىمىنى مىقدارلاشتۇرۇپ، ئىنچىكىلەشتۇرۇپ، مۇتلەق ئۆلچەم ۋە ئوبيېكتىپ ئۆلچەمنى كۆپرەك قوللىنىپ، باھالاش مەزمۇنىنى تېخىمۇ ئايدىڭ، نەتىجىسىنى تېخىمۇ ئادىل قىلىش كېرەك.

§4. نەتىجە باھالاشتىكى خاتالىقتىن ساقلىنىش

نەتىجە باھالاشنى نەتىجە باشقۇرۇش بىلەن تەڭ ئورۇنغا قويۇۋېلىش ئەمەلىيەتتە بىر خاتالىق، بۇ بىرقانچە تەرەپتىن ئىپادىلىنىدۇ:

1. قارىغۇلارچە دوراش.

شىركەتنىڭ باشقۇرۇش سىستېمىسى چوقۇم شىركەتنىڭ ئالاھىدىلىكى، تەرەققىيات باسقۇچى، ئىستراتېگىيەلىك نىشانى، خادىملارنىڭ بىلىمى، ماھارىتى، قابىلىيىتى قاتارلىقلارنى تولۇق ئويلىشىشى كېرەك. قارىغۇلارچە دوراپ، باشقا شىركەتلەرنىڭ باشقۇرۇش ئۇسۇلىنى ئۆزىنىڭ ئەمەلىيىتىدىن ئۆتكۈزگەندە سۈيى يەكلەش كېلىپچىقىدۇ.

2. باھالاشنى ئاددىيلاشتۇرۇش.

بەزى باشقۇرغۇچىلارنىڭ قارىشىدا، «باھالاش=نومۇر قويۇش=مۇكاپات پۇلى تارقىتىش». ئەمەلىيەتتە، نەتىجىنى باھالاشنىڭ نىشانى كۆپ خىل بولىدۇ، باھالاش نەتىجىسىنى خادىملارنى تەكلىپ قىلىش، تەربىيەلەش، ئۆستۈرۈش قاتارلىق جەھەتلەردە قوللىنىش كېرەك.

باشقۇرۇش بىلوگى

نەتىجە باھالاشنىڭ مۇھىم نۇقتىسى ھەربىر خادىمنى باھالاشقا قاتناشتۇرۇش بىلەن بىر ۋاقىتتا، ئۆزىنىڭ خىزمىتىنىمۇ باھالاش ئارقىلىق ھەربىر كىشىنىڭ باراۋەر بولۇش، ئورتاق ئىلگىرىلەش مەقسىتىگە يېتىشتۇر.

§5. خىزمەت نەتىجىسىنى باھالاشتىكى تۆت ئۇسۇل

خىزمەت نەتىجىسىنى باھالاش غوجايىنىنىڭ ئادەم ئىشلىتىش جەريانىدىكى مۇھىم ھالقىسى، بۇ نۇرغۇن غوجايىنلارنىڭ ئەھمىيەت بېرىشىگە ئېرىشىپ كەلمەكتە. ئىلمىي، ئادىل باھالاش ئېلىپ بېرىش

ئۇچۇن، ئالدى بىلەن تۆۋەندىكى ئۇسۇللارنى قوللىنىش كېرەك.

1. ئامىمىنىڭ پىكرىنى ئېلىپ باھالاش ئۇسۇلى.

بۇنداق باھالاش ئۇسۇلىنىڭ مەزمۇنى تۆۋەندىكى بىر قانچە تۈرلۈك بولىدۇ، باھالاش جەدۋىلى تۈزۈش، ھەربىر تۈرنىڭ كەينىگە بەش بوش كاتاكچە قويۇپ: مۇنەۋۋەر، ياخشى، ئوتتۇرا ھال، لاياقەتلىك، ناچار دەپ يېزىپ، بۇ جەدۋەلنى مۇۋاپىق دائىرىدە تارقىتىش.

2. ئۇنىۋېرسال باھالاش ئۇسۇلى .

بۇ خىل ئۇسۇلدا ئالدى بىلەن ئۆزىنىڭ خىزمىتىدىن خۇلاسە بېرىدۇ، ئاندىن خادىملار باھالايدۇ، ئەڭ ئاخىرىدا غوجايىن باھالاش نەتىجىسىنى يىغىنچاقلايدۇ. باھالىغۇچى ئۆزىنى ئېنىق بىلگەندىن كېيىن، ئۆزىگە قارىتا ھەقىقەتنى ئەمەلىيەتتىن ئۆتكۈزگەن ھالدا بىر قەدەر ئوبيېكتىپ باھالاش ئېلىپ بارىدۇ، بۇ خادىملارنىڭ ئۆزىنى ئۆزى باشقۇرۇش ۋە ئۆزىگە قاتتىق تەلەپ قويۇش ئىستىلىنى يېتىلدۈرۈشكە پايدىلىق.

باشقۇرۇش بىلوگى

خىزمەت نەتىجىسىنى باھالاش دېموكراتىيەنى جارى قىلدۇرىدۇ. شۇنداقلا بۇ يۇقىرى بىلەن تۆۋەننىڭ پىكىر ئالماشتۇرۇش، پۈتۈن كوللېكتىپتا يۇقىرى خىزمەت نەتىجىسىنى ساقلاپ قېلىشتىكى ئۈنۈملۈك قورال .

§6. باھالاش ئارقىلىق قابىل خادىملارنى تاللاپ چىقىش

باھالاش ئارقىلىق يارامىلىق قابىل خادىملارنى تاللاپ چىقىپ، باھالاش نەتىجىسى بىلەن مائاش، ۋەزىپىسىنى ئۆستۈرۈشنى زىچ بىرلەشتۈرۈشكە توغرا كېلىدۇ. بۇ ئاساستا، باھالاش ئۆلچىمىنى بەش دەرىجە قىلىپ بېكىتىش كېرەك. ئۇلار:

بىرىنچى دەرىجە ــ كۆزگە كۆرۈنگەن.
ئىككىنچى دەرىجە ــ مۇنەۋۋەر.
ئۈچىنچى دەرىجە ــ ياخشى.
تۆتىنچى دەرىجە ــ لاياقەتلىك.
بەشىنچى دەرىجە ــ لاياقەتسىز.

باشقۇرۇش بىلوگى
ۋېلچ مۇنداق دەپ قارايدۇ:
«يىل ئاخىرىدا، بىزنىڭ ئۆلچەيدىغىنىمىز نىشاننى ئەمەلگە ئاشۇرغانلىقىغا ئەمەس، بەلكى ئالدىنقى بىر يىللىق نەتىجىسى بىلەن سېلىشتۇرغاندا، مۇھىت ئۆزگەرمىگەن ئاساسنى چىقىرىۋەتكەندە، كۆرۈنەرلىك پىشىپ يېتىلىش ۋە ئىلگىرىلەش بولغان - بولمىغانلىقىغا قارايمىز.»

§7. ئادەم ئىشلەتكەندە باھالاش جەدۋىلىنى ئاساس قىلىۋالماسلىق لازىم

ئادەم ئىشلەتكەندە چوقۇم ئومۇمىيۈزلۈك قاراش، باھالاش ئېلىپ بارغاندىمۇ قاتماللىق قىلماسلىق كېرەك. مۇنەۋۋەر غوجايىن ئادەم ئىشلەتكەندە ھەم باھالاش جەدۋىلىگە قارايدۇ، ھەم خادىمنىڭ ئەمەلىي خىزمەتتىكى قىزغىنلىقى، كوللېكتىپ روھىنىڭ بار - يوقلۇقىغا قارايدۇ.

1. قول ئاستىدىكى خادىملارنىڭ ئالاھىدىلىكىنى چۈشىنىشكە دىققەت قىلىش كېرەك.

قول ئاستىدىكى ئون خادىم ئون خىل بولىدۇ، بەزىسى ئىشلىگەندە پاكىز، رەتلىك ئىشلەيدۇ، بەزىسى ناھايىتى ئېھتىياتچانلىق بىلەن ئىشلەيدۇ. شۇڭا، باھالاش ئېلىپ بارغاندا قول ئاستىدىكى خادىملارنىڭ مىجەز ئالاھىدىلىكىگە بىرلەشتۈرۈش كېرەك.

2. باھالاشتا خىزمەتتىكى كونكرېت ئىپادىسىگە بىرلەشتۈرۈش كېرەك.

غوجايىن كۆزىتىش ئارقىلىق، قول ئاستىدىكى خادىملارغا مۇۋاپىق خىزمەتنى بېرىشى، ئۇنىڭ خىزمەتتىكى پوزىتسىيەسى، سۈرئىتى، توغرىلىقى، نەتىجىسىنىڭ قانداقلىقىغا قارىشى كېرەك، شۇنداق قىلغاندىلا ئۇلارنىڭ يوشۇرۇن ئىقتىدارىنى ھەقىقىي بىلەلەيدۇ.

3. ۋەزىپە بۆلۈش جەريانىدا باھالاش.

تېز بىر تەرەپ قىلىدىغان ئىشنى چاققان خادىمغا تاپشۇرۇپ ئاندىن ئۇنى يەنە ناھايىتى ئېھتىياتچان خادىمغا تەكشۈرتكۈزۈش. خىزمەت تەقسىم

ئۇيغۇر كىتاب تورى
www.uyghurkitap.com

قىلىشتا، ئىشنىڭ ئۈنۈملۈك تاماملانغانلىقىغا قاراشمۇ باھالاشتىكى ئۆلچەملۈك ئۇسۇل.

باشقۇرۇش بىلوگى

روھىي ھالەت، ئىتتىپاقلىشىپ ھەمكارلىشىش قاتارلىق تەرەپلەرلار بىلەن قەغەز يۈزىدىكى باھالاشنى جانلىق ھالەتكە كەلتۈرۈپ خادىملارغا قارىتا ئومۇمىيۈزلۈك باھالاش ئېلىپ بېرىش لازىم.

§8. خادىم پەقەت تەكشۈرۈلىدىغان ئىشلارنىلا قىلىدۇ

ھەرقانداق بىر شىركەتتە بىر ھەقىقەت بار. ئۇ بولسىمۇ ئادەمدە ھامان بىر ھورۇنلۇق ۋە پاسسىپلىق بولىدۇ. شىركەت خادىملارنىڭ ھەرىكىتىنى قېلىپلاشتۇرۇشى ۋە تۈرلۈك باشقۇرۇش تۈزۈملىرىنى تەشەببۇس قىلغان بىلەنلا ئىش پۈتمەيدۇ، چوقۇم باھالاش ئېلىپ بېرىش ئارقىلىق باشقۇرۇشنى قېلىپلاشتۇرۇپ ئۇلارنىڭ ئاڭلىقلىقىنى ساقلاش كېرەك.

1. نازارەت ۋە تەكشۈرۈش شىركەتنىڭ ئىجراسىنى ئەمەلىيلەشتۈرۈشتىكى ئاچقۇچلۇق ھالقا.

2. مەيلى چوڭ شىركەت ياكى كىچىك شىركەتتە بولسۇن، شىركەتنىڭ نازارەتچىلىك قىلىپ باشقۇرۇش مېخانىزمىنىڭ رولىغا سەل قاراشقا بولمايدۇ.

باشقۇرۇش بىلوگى

باشقۇرغۇچىلار ساھەسىدە مۇنداق بىر ھېكمەتلىك سۆز بار: «كىشىلەر سىز ئارزۇ قىلىدىغان ئىشنى قىلمايدۇ، كىشىلەر پەقەت سىز نازارەت قىلىدىغان ۋە تەكشۈرىدىغان ئىشنى قىلىدۇ.» ھەرقانداق بىر ئۇسۇلدا نازارەتچىلىك چوقۇم ئۇنىڭ ئۈنۈملۈك ئىزچىللىشىشىغا ھەيدەكچىلىك قىلىشى كېرەك.

§9. كىرىم بىلەن مۇۋەپپەقىيەتنى بىرلەشتۈرۈش

ئىختىساسلىق خادىملارنى ساقلاپ قېلىش ئۈچۈن، تاپاۋەتتىن تەڭ بەھرىمەن بولۇش بىر خىل ئاجايىپ قالتىس لايىھە. خادىملارنىڭ مۇۋەپپەقىيەت قازىنىش ئىرادىسى كۈچەيگەندە، ئەڭ ئاخىرىدا ئالىدىغان ھەققە بولغان ئارزۇسىمۇ كاپالەتكە ئىگە بولىدۇ.

1. نەتىجىسى ياخشى بولغانلارنى كاتتا مۇكاپاتلاش.

نەتىجىسى ياخشى بولغان كىشىلەرنى تۆھپىسىگە قاراپ مۇكاپاتلاش كېرەك. غوجايىن ماددىي نەرسىنىڭ ئادەمنىڭ ئەڭ ئاساسىي ئېھتىياجى ئىكەنلىكىنى ئېنىق تونۇشى ھەمدە بۇ خىل ئېھتىياجدىن پايدىلىنىپ «كۆڭلىنى مايىل قىلىش» قا ماھىر بولۇشى كېرەك.

تۆھپىسى چوڭلارنى ماددىي جەھەتتىن تولۇق تەمىنلەش، ھەرگىز روھىي ئىلھام بىلەن توختاپ قالماسلىق ياكى قۇرۇق ماختاپلا قويماسلىق، ئىشلىتىۋېلىپلا ئۇنتۇپ قالماسلىق ھەمدە خىزمىتىنى يوققا چىقارماسلىق كېرەك. ئەگەر شۇنداق قىلىنسا خىزمەت قىزغىنلىقى سۇۋۇپ، شىركەتتە ئادەم قالمايدۇ ـ دە، يىمىرىلىش كېلىپچىقىدۇ.

2. مائاش بىلەن ئىلھاملاندۇرۇش تۈزۈمىگە قاتتىق رىئايە قىلىش كېرەك.

خىزمەتتىكى مۇۋەپپەقىيىتىنى تىلغا ئالغاندا، شىركەت ئىچكى قىسمىدىكى بىر يۈرۈش مائاش تۈزۈمىنى تۈزۈپ چىقىشى كېرەك. خادىم خىزمەتلەرنىڭ ھۆددىسىدىن چىققان بولسىلا، ھەمدە تۈزۈمدە مۇناسىپ بولغان مائاش بىلەن رىغبەتلەندۈرۈش بەلگىلەنگەن بولسا، شىركەت ۋاقتىدا ماددىي جەھەتتىن رازى قىلىشى كېرەك.

غوجايىن قول ئاستىدىكى خادىمغا ئۆزىنىڭ ئەجرىگە تېگىشلىك ئىش بولغانلىقىنى، بۇ كوللېكتىپنىڭ ئادىل، ھەققانىي بىر كوللېكتىپ ئىكەنلىكىنى ھېس قىلدۇرۇشى كېرەك. خادىمنىڭ مائاشى چوقۇم رىقابەتلىك بولۇشى، يەنى ئەمەلىي تۆھپىسى بىلەن مائاشىنى بېكىتىش كېرەك.

باشقۇرۇش بىلوگى

پەقەت مۇھىت شارائىتى مۇۋاپىق بولسىلا، قول ئاستىدىكىلەرمۇ تەبىئىيلا يىلتىز تارتىپ بىخ چىقىرىپ، مېۋە بېرەلەيدۇ. ئەگەر باشقۇرۇش خىزمىتىنى «ئاپتوماتلاشتۇرۇش» تېز يولىغا كىرگۈزمەكچى بولغىنىمىزدا، كىرىم بىلەن مۇۋەپپەقىيەتنى بىرلەشتۈرۈش ئىنتايىن مۇھىم.

§10. كىشىلەرنىڭ ئەمەلىي تۆھپىسىگە ئېتىبار بېرىش

غوجايىن بولغان كىشى شىركەتتىكى خادىملارنىڭ ئەمەلىي تۆھپىسىگە ئېتىبار بېرىشى كېرەك. كونكرېت ھالدا تۆۋەندىكى بىر قانچە

www.uyghurkitap.com

نۇقتىنى قىلالىشى لازىم:

1. باھالاشنى تەپسىلىي، ئېنىق،ئىشەنچلىك ماتېرىيالغا قاراپ تۇرغۇزۇش كېرەك.

مەلۇم ئىش ياكى شەخسكە نىسبەتەن باھالاشتىن بۇرۇن مەسئۇل خادىم چوقۇم ئېنىق، ئىشەنچلىك ماتېرىيالنى تەييارلاپ، ئۆتكەنكى بىر مەزگىللىك خىزمەت ئەھۋالىنى ئومۇمىيۈزلۈك ئەسلىگەن ھالدا، ئۆزىنىڭ پوزىتسىيەسىنى ئېنىق قىلىشى، شەخسىي ھېسسىياتىنى باھالاشنىڭ ئادىل بولۇشىغا تەسىر قىلدۇرماسلىق كېرەك.

2. ئادىل بولغاندا خادىملار تېخىمۇ قايىل بولىدۇ.

ئادىل بولغان باھالاش خادىملارنى قايىل قىلىپ، ئۇلارنىڭ خىزمەتتىكى چالا يەرلىرىنى تەكشۈرۈپ، خىزمەت ئۇسۇلىنى ياخشىلىشىغا ياردەم بېرىپ، خىزمەت ئۈنۈمدارلىقىنى يۇقىرى كۆتۈرۈش ئىمكانىيىتىگە ئىگە قىلىدۇ. باھالاشنىڭ ھەقىقىي قىممىتى مانا مۇشۇ يەردە.

باشقۇرۇش بىلوگى

بەزى رەھبەرلەر ئۆزىنىڭ خادىملىرىنى چۈشەنمىگەنلىكى ئۈچۈن، بىرىنى مۇنەۋۋەر، يەنە بىرىنى ناچار دەپ باھالاپ ئۆزىگە ئاۋارىچىلىك تېپىشتىن قاچىدۇ . شۇنىڭ بىلەن ھەممە ئادەمگە ئادەتتىكىچە دەپ باھا بېرىدۇ. بۇنداق ئۇسۇل، ئەمەلىيەتتە بىر مەسئۇلىيەتسىزلىك ھېسابلىنىدۇ.

§11. ئىختىساسلىقلارنى باھالاشنىڭ بەش ماھارىتى

1. باھالاشتا چوقۇم ئوبيېكتىپ، ئادىل بولۇشى، بارلىق خادىملارغا ئوخشاش قاراش، باشقۇرغۇچىنىڭ مۇئامىلىسىنىڭ تەسىرىگە ئۇچرىماسلىقى كېرەك.

2. باھالاشتىن بۇرۇن بارلىق باشقۇرۇش خاتىرىلىرىنى تەييارلاش .

باھالاش دوكلاتى بارلىق خىزمەتلەرنىڭ خۇلاسىسى، بۇ خاتىرە بولغاندا، باھالاشنىڭ ئىلمىيلىكى بولىدۇ، شۇنىڭ بىلەن بىرگە خادىملارمۇ باھالاش نەتىجىسىگە قايىل بولىدۇ.

3. باھالاشنىڭ ئالدىدا يەنە ۋاقىت چىقىرىپ قايتا ـ قايتا ئويلىنىش كېرەك.

بىر يىللىق خىزمەتلىرىڭىزنى كۆز ئالدىڭىزدىن «ئېكراندەك» بىر ئۆتكۈزۈڭ، ھەرگىز ئالدىرىماڭ، ئاندىن باھالاش دوكلاتى يېزىڭ.

4. باھالاش دوكلاتىنى خادىملارغا ئېلان قىلىش.

باھالاش دوكلاتىنى خادىملارغا ئېلان قىلمىغاندا، ئىلھاملاندۇرۇش، خەۋەردار بولۇش رولىنى ئوينىيالمايدۇ، شۇڭا ئوچۇق - ئاشكارا ئېلان قىلغان ياخشى.

5. قول ئاستىدىكىلەرگە باھالاش دوكلاتىنى جاكارلاش.

باراۋەر پوزىتسىيە قوللىنىپ، خادىملار بىلەن باھالاش مەزمۇنىنى بىللە مۇزاكىرە قىلىپ، ياخشىلاش نىشان ۋە پىلانىنى بىللە تۈزۈپ، قول ئاستىدىكى خادىملارنىڭ چۈشەندۈرۈشىنى سەۋرچانلىق بىلەن ئاڭلاش ھەمدە قول ئاستىدىكىلەرنىڭ خىزمەتلەرنى قانداق ياخشىلاش توغرىسىدا كونكرېت ۋەدە بېرىش كېرەك.

باشقۇرۇش بىلوگى

باھالاپ بولغاندىن كېيىن (1) خادىملارنىڭ جەڭگىۋارلىقى كۆتۈرۈلدىمۇ - يوق؟ (2) خادىملار ئۆزىنىڭ ئالاھىدىلىكى، يېتەرسىزلىكىنى ئېنىق بىلدىمۇ - يوق؟ (3) خادىملارنىڭ كېلەچەككە ئېنىق نىشانى بارمۇ؟ بۇ ئۈچ تەرەپتىن باھالاشنىڭ ئۈنۈمىنى تەكشۈرۈش كېرەك.

§12. رىغبەتلەندۈرۈش ھەمدە ئۇنى داۋاملىق ئىجرا قىلىش

رىغبەتلەندۈرۈش خادىملارنى ئىلھاملاندۇرۇشنىڭ باشلىنىشى، شۇنداقلا باشقۇرۇش خىزمىتىنى مۆلچەرلىگەن ئۈنۈمگە ئېرىشتۈرۈشنىڭ كۈچلۈك كاپالىتى.

1. پۈتۈن پىلاننى كىشىنى قىزىقتۇرغۇدەك يولغا قويۇش.

2. قول ئاستىڭىزدىكى مەسئۇل خادىمنى پىلاننى ھەقىقىي چۈشىنىش ئىمكانىيىتىگە ئىگە قىلىش، ھەمدە ئۇلارغا بولغان تەلەپنى ئېنىق بىلدۈرۈش.

3. زۆرۈر بولغاندا، ئۆزىڭىزنىڭ رەھبىرىنى رىغبەتلەندۈرۈش پائالىيىتىگە ۋە تاماملانغاندىن كېيىنكى مۇكاپات تارقىتىش پائالىيىتىگە

ئۇيغۇر كىتاب تورى www.uyghurkitap.com

تەكلىپ قىلىش.

4. پىلاننى ئىجرا قىلىش مەزگىلىدە، پۈتۈن پىلانغا قارىتا نازارەت قىلىش، ھەمدە ئالاقىدار دوكلات بىلەن تەمىنلەش.

5. پىلان ئەمەلگە ئاشقاندىن كېيىن، چوقۇم مۇۋاپىق ۋاقىتنى تېپىپ، ۋاقىتدا داغدۇغىلىق بىر تەبرىكلەش زىياپىتى ۋە خۇلاسىلەپ تەقدىرلەش يىغىنى ئېچىش.

باشقۇرۇش بىلوگى

خادىملارنى رىغبەتلەندۈرۈش خىزمەت ئۈنۈمىنى ئاشۇرۇشنىڭ كاپالىتى. بۇنىڭ ئۈچۈن تۆۋەندىكى شەرتلەرنى ھازىرلاشقا توغرا كېلىدۇ: كونكرېت بولۇش، ۋاقىت قەرەللى بولۇش، ئىقتىسادقا تاقالغان بولۇش، ئىخچام، تەسىرلىك بولۇش، تەكىتلەش خاراكتېرى بولغان بولۇش.

§13. ئەملىنى تېز ئۆستۈرۈۋېتىش ئەكس تەسىر پەيدا قىلىدۇ

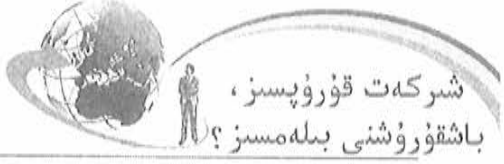
يېشىغا قاراپ ئۆستۈرۈشتە، تالانتلىقلار بېسىلىپ قالىدۇ، ئەمما غوجايىن دائىم يۈرگۈزۈلۈۋاتقان ئۆستۈرۈش ئۇسۇلىنى بۇزۇپ تاشلىساياكى ئەمەلىنى بەك تېز ئۆستۈرۈۋەتسە، نۇرغۇن ئاۋارىچىلىك كېلىپچىقىدۇ.

1. قابىلىيەتلىكلەرنى ئۆستۈرگەندە ئەخلاقى، ئىقتىدارى، تىرىشچانلىقى قاتارلىقلارغا قاراپلا قالماستىن مۇھىمى يەنە خىزمەتتىكى نەتىجىلىرىنى ئاساس قىلىش كېرەك. ئەگەر بەك تېز ئەمەلىنى ئۆستۈرگەندە، ئەدىن باشلىشىنى بىلەلمەي قالىدۇ.

2. بەزى خادىملار بەك تېز ئۆسۈپ كەتكەنلىكى ئۈچۈن، يېتەرلىك بىلىم ۋە تەجرىبە توپلىيالمايدۇ، شۇ ئورۇنغا بولغان تونۇشىمۇ كەمچىل بولىدۇ، بۇ ئۇلارنىڭ ئۆسۈپ يېتىلىشىگە پايدىسىز .

3. بەك تېز ئۆستۈرگەندە، خىزمەتتىكى تەجرىبىلەرنى ئىگىلەش ۋە توپلاشقا ئۈلگۈرمەيلا، خىزمەت ئورنىنى كەينى ـ كەينىدىن ئالماشتۇرۇپ، خادىمنىڭ ئەمگەك ماھارىتى، كەسىپچانلىقى، مەسئۇلىيەتچانلىقىنى تەربىيەلەشكە تەسىر يېتىپ، خىزمەتكە ئېغىر زىيان بولىدۇ.

4. ۋەزىپىدە بەسلىشىش ئىستىلىنىڭ ئەۋج ئېلىشىگە سەۋەبچى بولۇپ قالىدۇ. باشلىق بولۇشنىلا ئويلاپ، ئىش قىلىشقا قولى بارمايدىغان بولۇپ



قالىدۇ، بىر بالداقتا مۇقىم ئولتۇرماي تۇرۇپلا، «يۆتكىلىپ بېقىش»نى ئويلايدۇ. بۇنداق ئادەملەرنىڭ بىرەر ئىشنى ياخشى قىلىشقا كۆڭلى يوق بولىدۇ.

باشقۇرۇش بىلوگى

بەك تېز ئۆسۈپ كەتكەندە، خىزمەتكە، ئۆزىگە پايدىسىز. ياش كادىرلارغا قارىتا مۇۋاپىق ئۆتكۈنچى تەربىيەلەش باسقۇچى بولۇشى كېرەك، شۇڭا دەرىجە بويىچە ئۆستۈرۈشتەك باشقۇرۇش پرىنسىپىنى بۇزماسلىق لازىم.

§14. بەش ئادەمنىڭ ئىشنى ئۈچ ئادەم قىلىش

شىركەتنىڭ خىزمەت ئۈنۈمىنى يۇقىرى كۆتۈرۈش پرىنسىپى ئاز ئادەم بىلەن كۆپ ئىشنى قىلىش. بەزىدە ئىشتىن ئادەم كۆپ بولۇپ كەتكەندە، «خادىم قىسقارتىش»قا توغرا كېلىدۇ. بۇ شىركەتتىكى خادىم، ئاپپارات قاتارلىق مەسىلىلەرگە تاقىلىدۇ، ھەرگىز بىر پەشۋا بىلەنلا ئىشنى تۈگىتىشكە بولمايدۇ. شۇڭا، تۆۋەندىكى ئىككى مەسىلىنى ھەل قىلىشقا ئەھمىيەت بېرىش كېرەك.

1. قىسقارتىش مەقسىتى چوقۇم شىركەتنىڭ ئومۇمىي گەۋدىسىنى ئەلالاشتۇرۇشنى ئەمەلگە ئاشۇرۇشى كېرەك. شۇندىلا شىركەتنىڭ قۇرۇلمىسىنى مۇۋاپىقلاشتۇرۇش ۋە خىزمەت ئۈنۈمىنى ئۆستۈرۈشتە رول ئوينىغىلى بولىدۇ، شىركەتنىڭ ئەڭ ياخشى ئۈنۈمىنى قولغا كەلتۈرگىلى بولىدۇ.

2. تۈرلۈك خادىملارنى ئىلمىي، مۇۋاپىق ئورۇنلاشتۇرۇش كېرەك.

ئارتۇق خادىملارنى قەتئىي قىسقارتىش كېرەك. «ئۈچ ئادەمنىڭ ئىشنى بەش ئادەم قىلىش، ئۈچ ئادەمنىڭ تامىقىنى بەش ئادەم يېيىش» نى «بەش ئادەمنىڭ تامىقىنى ئۈچ ئادەم يېيىش، بەش ئادەمنىڭ ئىشنى ئۈچ ئادەم قىلىش»قا ئۆزگەرتىپ، شىركەتنىڭ ئۈنۈمدارلىقىنى ھەقىقىي كۆتۈرۈپ، ئىقتىسادىي ئۈنۈمىنى ئۆستۈرۈش كېرەك.

باشقۇرۇش بىلوگى

بەزىدە زور ئادەم كۈچى بىلەن قوللاش، شىركەتكە ئېغىر يۈك ئېلىپ كېلىدۇ. بۇنداق ۋاقىتتا، غوجايىن قەتئىي نىيەتكە كېلىپ ئادەم قىسقارتىشى كېرەك، ئۈنۈمدارلىقى تۆۋەن خادىملارنى شاللاپ، تەشكىلنى يۇقىرى ئۈنۈمدە ساقلاپ قېلىش كېرەك.

www.uyghurkitap.com
ئۇيغۇر كىتاب تورى

§15. «بولسىمۇ، بولمىسىمۇ بولىدىغان كىشىلەر»نى ئىشتىن بوشىتىش

«بولسىمۇ، بولمىسىمۇ بولىدىغان كىشىلەر» ئادەتتە خىزمەتتە تىرىشچان، سەممىي، ھەتتا شىركەتتە ناھايىتى ئالقىشقا ئېرىشكەن بولىدۇ. لېكىن، ئۇلار خىزمەت قىلغاندا دائىم دېگۈدەك خاتالىق سادىر قىلىدۇ، كۆپ قېتىم ئەسكەرتسىمۇ تۈزەتمەيدۇ. بۇنداق ئادەملەرنى ئىشتىن بوشىتىش ئۈچۈن غەيرەت كېرەك.

1. تەكەللۇپ بىلەن ئىشتىن بوشىتىش.

ئەگەر سىز باشقىلارنى ئىشتىن بوشىتىشنى رەھىمسىزلىك دەپ قارىسىڭىز، ياكى يۈز ـ خاتىر قىلسىڭىز، ئۇنداق بولسا قارشى تەرەپ قوبۇل قىلالايدىغان ئۇسۇلدىن بىرنى قوللىنىڭ، تەكەللۇپ بىلەن ئۇنىڭ شىركەتتىن ئايرىلىشىغا دەۋەت قىلىڭ.

2. قاتتىقلىق بىلەن ئىشتىن بوشىتىش.

تۈزۈم شەپقەتسىز، ھېسسىيات خىزمەتكە ئارىلىشىپ قالسا دەرھال قارار قىلىش كېرەك. ھېسسىياتنىڭ كەينىگە كىرىشكە بولمايدۇ. قۇتۇلغىلى بولمايدىغان كىشىلەرگە قارىتا، ئىشتىن بوشىتىش رەسمىيىتى بېجىرىشكە تۇتۇش قىلىپ، يۈز ـ خاتىر قىلماسلىق كېرەك.

باشقۇرۇش بىلوگى

«بولسىمۇ، بولمىسىمۇ بولىدىغان كىشىلەر»نىڭ بولۇشى، شىركەتتە خىزمەتلەرنىڭ ۋاقتىدا ئورۇندالماسلىقىنى كەلتۈرۈپ چىقىرىدۇ، پۈتۈن كوللېكتىپنىڭ جەڭگىۋارلىقىنى سۇندۇرىدۇ. شۇڭا، يىراقنى كۆزلىگەندە، غوجايىن ئۇلارغا دىلى يۇمشاقلىق قىلماسلىقى، بەلكى، خىزمەتتە ئومۇملۇقنى ئويلىششى كېرەك.

§16. لاياقەتسىز خادىملارنى ۋاقتىدا خىزمەتتىن بوشىتىش كېرەك

لاياقەتسىز خادىملارغا قارىتا، غوجايىن ھەرگىز دىلى يۇمشاقلىق قىلماسلىقى، چوقۇم قەتئىي بولۇشى كېرەك. ئۇنىڭ ئۇسۇل ـ

تەدبىرلىرىگىمۇ ناھايىتى ئەھمىيەت بېرىش كېرەك.

يۇمشاق قوللۇق بولۇش بىلەن قاتتىق قوللۇق بولۇشنى تەڭ ئىشلىتىش ئەڭ ياخشى تەدبىر.

1. ئۇلارغا ئادەمنى قىزىقتۇرىدىغان، لېكىن «مۇددىتى» بار مۇشكۈل ۋەزىپىنى تاپشۇرۇش.

2. سادىق بولغان خادىملارغا بىر قېتىملىق پۇرسەت بېرىش.

3. ئۇلارنىڭ ئىستېپا بېرىشىگە بېشارەت بېرىپ، ئىززەت ـ ئابرۇيى بىلەن ئىشتىن بوشىتىش.

4. دەرىجىسىنى يوشۇرۇن چۈشۈرۈش.

باشقۇرۇش بىلوگى

خادىملارنى ئىشتىن بوشىتىشتىن بۇرۇن، ئۇلارغا نەچچە قېتىم ئاگاھلاندۇرۇش بېرىش، ئۇلارنىڭ ھەرىكىتىنىڭ ئۆلچەمگە مۇۋاپىق ئەمەسلىكىنى ئېنىق بىلدۈرۈش كېرەك. ئاندىن مەلۇم كۆرۈشۈشتە، ئۇلارنىڭ ھەرىكىتىنىڭ لاياقەتسىز ئىكەنلىكىنى، ئىشتىن بوشىتىلىشتەك خەۋپكە دۇچ كېلىدىغانلىقىنى ئەسكەرتىش كېرەك.

§17. «ئىختىساسلىقلارنى تۇتۇپ قالالايدىغان» قابىلىيەتنى يېتىلدۈرۈش

بەزى شىركەتلەردە ئىختىساسلىقلار زور تۈركۈمدە ئېقىپ كېتىدۇ، بولۇپمۇ بەزى ئالىي ئىختىساس ئىگىلىرى ئارقا ـ ئارقىدىن باشقا ئىش تېپىپ كېتىدۇ. بۇنىڭ تۈپ سەۋەبى، غوجايىننىڭ ئىختىساسلىقلارنى تۇتۇپ قالالايدىغان قابىلىيىتىنىڭ يوقلۇقىدا. خادىملارنىڭ سىز ئۈچۈن كۆيۈپ ـ پىشىپ ئىشلىشىنى قولغا كەلتۈرىمەن دېسىڭىز، تۆۋەندىكى بىر قانچە تەرەپلەردىن ئىشنى باشلاڭ:

1. كەسپتە ئىختىساسلىقلارنى تۇتۇپ قېلىش.

نۇرغۇنلىغان ئىختىساسلىقلارنىڭ كەسپتە ئىنتىلىشى بولىدۇ، كەسپچانلىقتا ئىگە بولۇشنى، مەسئۇلىيەتچان، ئۆزىنىڭ كىشىلىك قىممىتىنى يارىتىشنى ئويلايدۇ. ئەگەر شىركەتنىڭ رەھبىرى ئۇلارنىڭ بۇ خىل روھىي ھالىتىنى چۈشەنمەي، ئۇلارنى ئادەتتىكى ئورۇنغا قويۇپ قويسا، «تالانت ئىگىسىگە ئۆز تالانتىنى جارى قىلدۇرىدىغان سەھنە يوق

www.uyghurkitap.com

بولىدۇ»، تەمىناتى ھەرقانچە ياخشى، خىزمىتى شۇنچىلىك راھەت بولسىمۇ، ئىختىساسلىق خادىملارنى تۇتۇپ قېلىش تەسكە توختايدۇ.

2. تەمىنات ئارقىلىق ئىختىساسلىقلارنى تۇتۇپ قېلىش.

ئىختىساسلىق خادىملارمۇ ئادەم، ئۇلارمۇ ماددىي مەنپەئەتكە ئېھتىياجلىق، شىركەت رەھبىرى ئىختىساسلىق خادىملارنى تۇتۇپ قالىمەن دەيدىكەن، ماددىي جەھەتتىن غىدىقلاشنىڭ زۆرۈرىيىتى بولىدۇ. بۇ ئۇلارنى تۇتۇپ قېلىشتىكى مۇھىم ۋاسىتە.

3. ھېسسىيات جەھەتتە ئىختىساس ئىگىلىرىنى تۇتۇپ قېلىش.

شىركەت رەھبىرى ئىختىساسلىق خادىملار بىلەن دائىم ھېسسىيات ئالماشتۇرۇشى، ئۇلارغا تەشەببۇسكارلىق بىلەن غەمخورلۇق قىلىشى، ئۇلارنىڭ تۇرمۇشتىكى مەسىلىلىرىنى ھەل قىلىشقا ياردەم بېرىپ، ئۇلارنىڭ مىننەتدارلىق ھېسسىياتىنى قوزغىشى كېرەك. بۇنداق قىلغاندا، خىزمەت شارائىتى ناچار، قىيىنچىلىق زور بولسىمۇ، ئۇلار بۇ يەردە قېلىشنى خالايدۇ.

باشقۇرۇش بىلوگى

مۇنەۋۋەر ئىختىساسلىقلارنى تۇتۇپ قېلىش قىيىن ئىش ئەمەس، غوجايىن پەقەت خىزمەت ۋە تۇرمۇشتا ئىختىساسلىقلارغا ئۆزىنىڭ قىممىتىنى يارىتالايدىغان باراۋەر، ئىتتىپاق مۇھىت يارىتىپ بېرەلىسە، ئىختىساسلىق خادىملار قوماندانلىقىڭىز ئاستىدا چىن قەلبىدىن تىرىشىپ ئىشلەيدۇ، سىزگە جاۋاب قايتۇرۇشنى ئويلايدۇ.

توققۇزىنچى باب
رىغبەتلەندۈرۈشكە ئۇستا بولغاندا كۆپچىلىكنىڭ غەيرىتى پەلەككە يېتىدۇ

خادىملارنىڭ كۈرەش ئىرادىسىنى قوزغىتىشتا، چوقۇم كۆپچىلىككە خىزمەتتىكى كەلگۈسى ئىستىقبالىنى تونۇتۇش، شەخسنىڭ خىزمەت ئۇنۇم نەتىجىسى بىلەن ئىقتىسادىي مەنپەئىتىنى كاتالىزلاش ھەمدە غوجايىنلىق ھېسسىيات، ئۆزلۈكىنى تونۇتۇش قاتارلىق ئىمكانىيەتكە ئىگە قىلىش كېرەك. بىر شىركەتكە لازىم بولغىنى تەقدىم قىلىش روھى ۋە شىركەتكە بولغان يۈكسەك سادىقلىق. شىركەتتە مەسئۇلىيەتنى ئۈستىگە ئالىدىغان، جۈرئەتلىك، مۇۋەپپەقىيىتى بولغان مۇنەۋۋەر خادىملار بولغاندىلا، شىركەت كۈندىن ـ كۈنگە يۈكسىلىدۇ.

§1. قول ئاستىدىكىلەرنىڭ غەيرىتىنىڭ پەلەككە يېتىشىگە كاپالەتلىك قىلىش

شىركەت غوجايىنى قول ئاستىدىكىلەرنى قانداق غەيرەتكە كەلتۈرۈشنى بىلىشى كېرەك. تۆۋەندىكى بىرقانچە تەكلىپ قول ئاستىدىكىلەرنىڭ غەيرىتىنى ئەڭ ياخشى ھالەتكە كەلتۈرەلەيدۇ.

1. قول ئاستىدىكىلەر ئۈچۈن مۇۋەپپەقىيەت قازىنىش پۇرسىتى يارىتىپ بېرىش .

ئالدى بىلەن قول ئاستىدىكىلەرگە بىرقانچە ئىشنى قىلىپ بېرىپ، ئۇلاردا ئىشەنچ تۇرغۇزۇش، ئۆزىنىڭ ناھايىتى مۇھىم ئىكەنلىكىنى ھېس قىلدۇرۇش، مانا بۇ قول ئاستىدىكىلەرگە بىر ئىشنى تەشەببۇسكارلىق بىلەن قىلدۇرۇشنىڭ ئۈنۈملۈك ئۇسۇلى.

2. مۇۋاپىق مۇكاپاتلاش .

قول ئاستىدىكى خادىم ئىشنى پۈتتۈرگەندىن كېيىن، بەلگىلىك مۇكاپات بېرىشكە ئەھمىيەت بېرىش. بۇنىڭ بىلەن قارشى تەرەپتە بىر

ئىشنى ياخشى قىلغاندا يۇقىرىنىڭ ئېتىبارىغا ئېرىشكىلى بولىدىغانلىقىنى ھېس قىلدۇرغىلى بولىدۇ. شۇنىڭ بىلەن، ئۇلار كېيىنكى غەلىبىنى قولغا كەلتۈرۈش ئۈچۈن تىرىشىدۇ.

3. قول ئاستىدىكىلەرنى ئەڭ ماس كېلىدىغان ئورۇنغا قويۇش.

ئادەم پەقەت ئۆزى خالايدىغان ئىشنى قىلغاندىلا غەيرىتى ئەڭ ئۈستۈن بولىدۇ، پوزىتسىيەسى ئەستايىدىل، ئۈنۈمدارلىقى يۇقىرى بولىدۇ. شۇڭا خادىملارنىڭ خىزمەت قىزغىنلىقىنى ئاشۇرۇشتا، ئۆزى ياخشى كۆرىدىغان ئىشنى قىلدۇرۇش خىزمەتكە بولغان ئۈمىدىنى قوزغاشتىكى مۇھىم شەرت.

باشقۇرۇش بىلوگى

مۇھىت شارائىتى مۇۋاپىق بولسىلا، قول ئاستىدىكىلەر تەبىئىيلا تەرەققىي قىلىپ مېۋە بېرەلەيدۇ، زور نەتىجىلەرنى قولغا كەلتۈرەلەيدۇ، ئۆزىنى ئۆزگەرتەلەيدۇ، تېخىمۇ غايىلىك ئىختىساس ئىگىسىگە ئايلىنالايدۇ.

§2. دەرەخكە سۇ قۇيغاندا يىلتىزىغا بارغۇدەك قۇيۇش، ئادەمنى باشقۇرغاندا يۈرەكنى مايىل قىلىپ باشقۇرۇش

مۇنداق بىر ماقال بار: «دەرەخكە سۇ قۇيغاندا يىلتىزىغا بارغۇدەك قۇيۇش، ئادەمنى باشقۇرغاندا يۈرەكنى مايىل قىلىپ باشقۇرۇش». غوجايىن چوقۇم تۆۋەندىكىلەرنىڭ ئارزۇسى ۋە ئېھتىياجىنى بىلىشى، ھەمدە ئۇنى مۇۋاپىق ھالدا قاندۇرۇشى كېرەك. شۇنداق قىلغاندىلا كۆپچىلىكنى ئۆزىگە مايىل قىلالايسىز . بۇنداق ئارزۇ ۋە ئېھتىياجلار :

1. ئوخشاش ئىشنى قىلغانكەن،ئوخشاش ھەق ئېلىش.
2. قەدەممۇ قەدەم ئۆسۈش پۇرسىتى بولۇش.
3. راھەت يەردە كۆڭۈلدىكىدەك خىزمەتلەرنى ئىشلەش.

ئوخشاش بولمىغان خادىملارنىڭ تەلەپلىرى مانا مۇشۇنداق ھەر خىل بولىدۇ. رەھبەر بولغۇچى، بۇ ئېھتىياجلارنى تونۇپ يېتىشى كېرەك. بۇ خادىمغا نىسبەتەن ئۆستۈرۈلۈش پۇرسىتى ئەڭ مۇھىم بولسا، يەنە بىر خادىمغا نىسبەتەن خىزمەت مۇھىتى ۋە شارائىتى بىرىنچى مۇھىم بولۇشى مۇمكىن.

باشقۇرۇش بىلوگى

غوجايىنغا نىسبەتەن، ئادەمنىڭ كۆڭلىنى ئۇتۇش بىلەن كەلگۈسىگە ئېرىشكىلى بولىدۇ. پەقەت خادىم كۆڭلىدىن سىزنىڭ باشقۇرۇشىڭىزغا قايىل بولغاندىلا، سىز ئۇچۇن رازى بولۇپ كۈچ چىقىرىدۇ، ئۆزىنىڭ پۈتۈن ئىقتىدارىنى بېغىشلايدۇ. شۇڭا، ئادەم باشقۇرۇشتىكى مۇھىم نۇقتا، خادىملارنىڭ كۆڭلىنى ئۇتۇش، مۇشۇنداق قىلغاندىلا ئاز كۈچ بىلەن كۆپ ئىشنى قىلغىلى بولىدۇ.

§3. مۇكاپاتلاش بىلەن مۇكاپاتلىماسلىقنىڭ ئون ھالقىسى

شىركەتنىڭ خادىملارنى رىغبەتلەندۈرۈشى خادىملارنىڭ زور ئاكتىپچانلىقىنى قوزغايدۇ، لېكىن، بەزىدە مۇكاپاتلاش ئېلىپ بارغاندا ئەھۋالغا قاراش كېرەك. غوجايىن خادىملارنى مۇكاپاتلاشنىڭ ئاكتىپ رولىنى ئويلاش ھەم مۇكاپاتلاشنىڭ جايىدا بولۇشىنى ئىگىلەش كېرەك. چۈنكى، ھەممە ئىش مۇكاپاتلاشقا مۇۋاپىق بولۇۋەرمەسلىكى مۇمكىن. تۆۋەندە 10 نۇقتا مۇكاپاتلاش بىلەن مۇكاپاتلىماسلىقنىڭ پەرقىنى ئېنىق چۈشەندۈرۈپ بېرىدۇ:

1. مەسىلىنى ھەل قىلغاننى مۇكاپاتلاپ، ئاغزىدىكىلا گەپنى مۇكاپاتلىماسلىق .

2. خەۋپ ـ خەتەرنى ئۈستىگە ئالغاننى مۇكاپاتلاپ، مەسئۇلىيەتتىن قاچقاننى مۇكاپاتلىماسلىق.

3. ئىجادكارلىقى بولغان خىزمەتنى مۇكاپاتلاپ، مۇتەئەسسىپلىكنى مۇكاپاتلىماسلىق.

4. ئەمەلىي ھەرىكەتنى مۇكاپاتلاپ، قۇرۇق مەنتىقىنى مۇكاپاتلىماسلىق.

5. يۇقىرى ئۈنۈملۈك خىزمەتنى مۇكاپاتلاپ، كۆرۈنۈشتىكى ئالدىراشچىلىقنى مۇكاپاتلىماسلىق.

6. ئاددىيلاشتۇرغاننى مۇكاپاتلاپ، مۇرەككەپلەشتۇرگەننى مۇكاپاتلىماسلىق.

7. ئۈنۈملۈك ھەرىكەتنى مۇكاپاتلاپ، قۇرۇق گەپ ساتقاننى مۇكاپاتلىماسلىق.

ئۇيغۇر كىتاب تورى
www.uyghurkitap.com

8. خىزمەت ئۈنۈمىنى مۇكاپاتلاپ، خىزمەتنىڭ سانىنى مۇكاپاتلىماسلىق.

9. كارخانىغا سادىق بولغانلىرىنى مۇكاپاتلاپ، ھەمىشە ئۆزگىرىپ تۇرىدىغانلارنى مۇكاپاتلىماسلىق.

10. ئىتتىپاقلىشىپ ھەمكارلاشقانلارنى مۇكاپاتلاپ، ئىچكى زىددىيەت پەيدا قىلغانلارنى مۇكاپاتلىماسلىق.

باشقۇرۇش مىكرو بىلوگى

بىر شىركەتنى ياخشى باشقۇرىمەن دەيدىكەنمىز، غوجايىن خادىملارنى قانداق ۋاقىتتا، نېمە ئىشقا قارىتىپ مۇكاپاتلاشنى بىلىشى كېرەك، بۇنداق قىلغاندا شىركەتتىكىلەر ئىناق بولۇپ خادىملار ئۆزىنىڭ تالانتىنى تېخىمۇ ياخشى جارى قىلدۇرالايدۇ.

§4. ئىلھاملاندۇرۇشنىڭ ئالتە پرىنسىپى

باشقۇرۇشنىڭ ماھىيىتى كىشىلىك مۇناسىۋەتنى بىر تەرەپ قىلىش، ئۇنىڭ يادروسى خادىملارنى ئىلھاملاندۇرۇش. لېكىن، ئىلھاملاندۇرۇشتا بەلگىلىك پرىنسىپلارغا ئەھمىيەت بېرىش كېرەك:

1. ئىلھاملاندۇرۇشتا، ئالدى بىلەن قانداق ئىش - ھەرىكەتنى ئىلھاملاندۇرۇش، قانداقىنى جازالاش كېرەكلىكىنى ئايدىڭلاشتۇرۇش كېرەك؛

2. خادىملاردا ماددىي ئېھتىياج بىلەن روھىي ئېھتىياج مەۋجۇت، شۇڭغا مۇناسىپ بولغان ماددىي ئىلھام بىلەن روھىي ئىلھامنى بىرلەشتۈرۈش بولۇشى كېرەك.

3. رىغبەتلەندۈرۈشتە، مۇكاپاتلاشنى ئاساس قىلىش، جازالاشنى قوشۇمچە قىلىش كېرەك. ھەر خىل ۋاستىلەرنى قوللىنىپ، خادىملارنىڭ ئاكتىپلىقىنى قوزغاش كېرەك.

4. ئادىل ئاشكارا بولۇش خادىملارنى ئىلھاملاندۇرۇشنىڭ ئاساسىي پرىنسىپلىرىدىن بىرى.

5. ئىلھاملاندۇرۇشنىڭ ئەسلىي ماھىيىتى خادىملارنىڭ ئېھتىياجىنى قاندۇرۇش. لېكىن، ھەر ئادەمنىڭ ئېھتىياجى ئوخشىمايدۇ ۋە ئۆزگىرىپ تۇرىدۇ، پەقەت ئەڭ جىددىي ئېھتىياجنى قاندۇرۇش تەدبىرىنى قوللانغاندا،

ئۇنۇمى ياخشى بولىدۇ، ئىلھاملاندۇرۇشنىڭ كۈچىمۇ كۈچلۈك بولىدۇ.

باشقۇرۇش بىلوگى

بۇرۇن ئۆتكەن خەن فېيزى مۇنداق دېگەن: «تۆھپىسى بارلارنى، مەيلى ئۇ قايسى تەبىقىدىن بولسۇن ئۇنى مۇكاپاتلاش، خاتالىق سادىر قىلغانلارنى، مەيلى ئۇ قايسى نەسەپتىن بولسۇن ئۇنى جازالاش كېرەك.»

§5. ھەممىگە ئوخشاش كۆزقاراشتا بولۇش كېرەك

خادىملارغا ئوخشاش مۇئامىلە قىلىش، ئادىل، مۇۋاپىق بولۇش، شىركەت غوجايىنىنىڭ خادىملار ئارا مۇناسىۋەتنى بىر تەرەپ قىلىشتىكى مۇھىم پرىنسىپى، شۇنداقلا ئۇلارنىڭ ئىشەنچىسىگە ئېرىشىشنىڭ مۇھىم كاپالىتى.

1. بىر كوللېكتىپتا ئىختىساسلىق كىشىلەر دائىم ناھايىتى كۆپ بولىدۇ. باشقا خادىملاردا بۇلارغا ھەسەت قىلىش پىسخىكىسى بولىدۇ. غوجايىن ئاق بىلەن قارىنى ئېنىق ئايرىيالايدىغان بولۇشى كېرەك، بولمىسا قول ئاستىدىكىلەرنى ئادىل رىقابەت قىلىش پۇرسىتىدىن مەھرۇم قىلىپ قويىدۇ.

2. بەزى غوجايىنلار ئۆزىگە يېقىنلاشقانلارنىلا ئىختىساسلىق، ئۆزىدىن يىراق تۇرغانلارنى قابىلىيەتسىز دەپ قارايدۇ. بۇ خىل ئوبيېكتىپ ئىدىيە يۆنىلىشى ناھايىتى زىيانلىق بولۇپ، تەشكىلىنىڭ ئىختىساسلىقلارنى تەربىيەلىشىدە پاسسىپ رول ئويناپ قويىدۇ.

3. ئىختىساسلىقلارنى باشقۇرغاندا، ئومۇملۇق بىلەن تەرەققىيات كۆزقارىشىدا چىڭ تۇرۇش، قىسمەنلىك بىلەن ئومۇملۇقنى يىغىنچاقلىماسلىق، ئىختىساس ئىگىلىرىنى كۆمۈپ قويماسلىق كېرەك. ئىختىساسلىق خادىملارنىڭ كىچىككىنە كەمچىلىكىنى تۇتۇۋېلىپ قويۇپ بەرمەسلىك، ھەتتا قارشى تەرەپنى پۈتۈنلەي ئىنكار قىلىش رەھبەر بولغۇچى دائىم سادىر قىلىدىغان خاتالىق. ئىختىساسلىقلارنى ئومۇمىيۈزلۈك، دىيالېكتىكىلىق ھالدا بايقاپ، توغرا باھا بېرىپ، ئىختىساس ئىگىلىرىنى ئىشلىتىشكە كاپالەتلىك قىلغاندا، ئۇلارنىڭ ئارتۇقچىلىقىدىن پايدىلىنىپ، قارشى تەرەپنىڭ غەيرىتىنى تېخىمۇ قوزغىغىلى بولىدۇ.

باشقۇرۇش بىلوگى

خادىملارغا مۇئامىلە قىلغاندا چوقۇم سەمىمىي بولۇش، بىردەكلىكى بولۇش، ھېلى ئۇنداق، ھېلى بۇنداق بولماسلىق كېرەك. چوقۇم، يۈرىكىڭىزنى ئۇلارغا كۆرسىتىشىڭىز، بىر نىيەت ـ بىر مەقسەتتە بولۇشىڭىز كېرەك . مۇشۇنداق قىلالىسىڭىزلا ئۇلار سىزگە ئەگىشىدۇ.

§6. مائاش نەتىجىگە تەسىر قىلىدۇ

ئىش ھەققى خادىملارغا نىسبەتەن ناھايىتى مۇھىم نەرسە، ئۇ خادىملارنىڭ تىرىكچىلىك قىلىش ۋاستىسى، شۇنىڭ بىلەن بىرگە ئۇ يەنە خادىملاردا ئۆز قىممىتىنىڭ بولغانلىقىنى ھېس قىلدۇرىدۇ.

بىر خادىم تۆۋەن مائاشلىق ئىش ئورنىدا تۇرغاندا، ئۇ ئاكتىپ بولۇپ، تىرىشىپ ئىشلەپ، تېخىمۇ يۇقىرى مائاشلىق ئىش ئورنى دەرىجىسىگە يېتىشكە تىرىشىدۇ. بۇ جەرياندا، ئۇ ئۆستۈرۈلۈش ۋە مائاش قوشۇش بىلەن ئۆزىنىڭ قىممىتىنى ياراتقانلىقى ۋە ھۆرمەتكە ئېرىشكەنلىكىدەك خۇشاللىق ھېسسىياتتا بولىدۇ، شۇنىڭ بىلەن تېخىمۇ تىرىشىپ خىزمەت قىلىدۇ.

بىر تەكشۈرۈشتە : بارلىق خىزمەت ئايرىمىسىدا، خادىملار مائاش ۋە ئۇنۇمنى ئەڭ مۇھىم ياكى ئىككىنچى مۇھىم كۆرسەتكۈچكە قويغانلىقى ئىپادىلەنگەن. مائاش خەلقنىڭ ھەرىكىتى ۋە خىزمەت ئۈنۈمىگە زور دەرىجىدە تەسىر قىلىدۇ.

ئۇنىڭدىن باشقا، ئىش ھەققى ۋە باشقا سىرتقى ھەقلەرگە بولغان ئاغرىنىش، خادىملار بىلەن تەشكىلىنىڭ مۇناسىۋىتىدە ساقلانغان مەسىلىلەرنى يوشۇرۇپ قويۇشى مۇمكىن. مەسىلەن: نارازەت قىلىپ باشقۇرۇش ئەھۋالى، كەسىپتە تەرەققىي قىلىش پۇرسىتى، خادىملارنىڭ خىزمەتكە بولغان تەسىر قىلىش كۈچى ۋە قاتنىشىش دەرىجىسى قاتارلىقلار.

باشقۇرۇش بىلوگى

رازى بولارلىق مائاش خادىملارنىڭ يۇقىرى ئۇنۇم يارىتىشىغا ياردەم بېرىدۇ، بۇ ھەربىر غوجايىن چوقۇم ئەمەل قىلىدىغان ئەمەلىيەت. خادىملارنى رازى بولغۇدەك ئىش ھەققىگە ئېرىشتۈرۈش، شىركەت غوجايىنلىرىنىڭ تىرىشىپ ئىگىلەيدىغان مۇھىم ئىشى ھېسابلىنىدۇ.

§7. مۇكاپاتنى مۇۋاپىق تارقىتىش كېرەك

شىركەتكە نىسبەتەن، مۇكاپاتنى بەك كۆپ بەرگەندە، ئەسلىي ئىلھاملاندۇرۇش نىيىتى بىلەن قىلغان ئىش يامان تەسىر پەيدا قىلىشى مۇمكىن.

يۇقىرى مۇكاپات بېرىش تۈزۈمىدە پۈتۈن جەرياندا تالاش – تارتىش تۈگىمەيدۇ، بىرىنچى باسقۇچتا: مونوپول قىلىش باسقۇچى، مونوپول قىلغان خادىم باشقا بارلىق خادىملارنىڭ دۈشمىنىگە ئايلىنىپ قالىدۇ، شىركەتنىڭ ئىتتىپاق، ئىناقلىقىنى بۇزىدۇ. ئىككىنچى باسقۇچ: يالغۇز ئىگىلەش باسقۇچى، بۇمۇ يۇقىرىدىكى بىلەن ئوخشاش بولۇپ كىچىك گۇرۇھ شەكىللىنىدۇ. ئۈچىنچى باسقۇچ: پۈتۈنلەي رىقابەت بازىرىغا ئايلىنىدۇ، ھەربىر خادىم بۇ بازارغا قىستىلىپ كىرىدۇ، بىر – بىرىنى يوقاتمىغۇچە ئىش تۈگىمەيدۇ. بۇنىڭ بىلەن مۇكاپات تەقسىملەشكە يەتمەسلىك كېلىپچىقىپ، بىر – بىرىنىڭ جەڭگىۋارلىقىنى يوقىتىدىغان ئاقىۋەت كېلىپچىقىدۇ.

شۇڭا، مۇكاپات مۇۋاپىق بولۇشى كېرەك، خۇددى ئىقتىسادشۇناسلىقتا دېيىلگەندەك «قىسمەن رىقابەت بازارلىرى» بولسىلا بولىدۇ. مۇۋاپىق بوسۇغا، مۇۋاپىق رىقابەت، خادىملار ئارا ئۆزئارا ئىشىنىش، ئۆزئارا تايىنىش مۇناسىۋىتى بولغاندىلا، ئادا – جۇدا بولۇپ كېتىشتەك ئەھۋال كۆرۈلمەيدۇ.

ئىلھاملاندۇرۇش بىلەن غەزەپلەندۈرۈش ئەسلىدىنلا بىر تال ئىنچىكە يىپ بىلەنلا ئايرىلىدۇ، بەزى غوجايىنلار دائىم «خادىملارنى ئىلھاملاندۇرۇش» نى مەقسەت قىلىپ، «خادىملارنى غەزەپلەندۈرۈش» تەك نەتىجىگە ئېرىشىپ قالىدۇ، بۇ ناھايىتى ئەپسۇسلىنارلىق بىر ئىش.

باشقۇرۇش بىلوگى

سىز ئۆزىڭىز ئۈلگە بولۇپ، ئۆز ھەرىكىتىڭىز بىلەن خادىملارغا قوللانماقچى بولغان باشقۇرۇش ئۇسۇلىڭىزنى ئېيتىڭ، ھەممە خادىملارنىڭ ساداسىنىمۇ كۆڭۈل قويۇپ ئاڭلاپ بېقىڭ.

ئۇيغۇر كىتاب تور بېكىتى www.uyghurkitap.com

§8. بايلىقتىن تەڭ بەھرىمەن بولغاندا يېنىڭىزدا ئادەم تۇرغۇزالايسىز، بايلىقنى يېسىپ ياتسىڭىز يېنىڭىزدىكى ئادەملەرنىمۇ قاچۇرۇپ قويىسىز

نۇرغۇن غوجايىنلار باشلىنىشتىلا قولىدىكى ئەۋزەل ماددىي شارائىتتىن تولۇق پايدىلىنىپ، كەڭ خىزمەتچىلەرنىڭ ھىمايىسىنى قولغا كەلتۈرۈشنى بىلمەيدۇ، دائىم بايلىقنى چىڭ ساقلاپ ئۆزى يالغۇز قالىدۇ.

«بايلىقتىن تەڭ بەھرىمەن بولغاندا يېنىڭىزدا ئادەم تۇرغۇزالايسىز، بايلىقنى يېسىپ ياتسىڭىز يېنىڭىزدىكى ئادەملەرنىمۇ قاچۇرۇپ قويىسىز»، نۇرغۇن غوجايىنلار بۇنى بىلىدۇ، پەقەت ئەمەلىيەتتىن ئۆتكۈزۈشنى خالىمايدۇ، بەزى ئەقىللىق غوجايىنلارلا تەڭ بەھرىمەن ئېلىشنىڭ مۇھىم ئەھمىيىتىنى تونۇپ يەتكەنلىكى ئۈچۈن، ھەمدە ئۇنى بىر تۈرلۈك مۇھىم مەسئۇلىيەت دەپ بىلگەنلىكى ئۈچۈن، بۇ مەسئۇلىيەتنى سادىقلىق بىلەن ئورۇندايدۇ، نەتىجىدە، ئۇلار كەسپتە قەدەممۇقەدەم شانلىق نەتىجىلەرگە ئېرىشىدۇ.

باشقۇرۇش بىلوگى

بايلىقنى مۇۋاپىق تارقىتىدىغان ئىختىساسلىق دىرېكتورلار «خەلقنىڭ ئىتتىپاقلىقى»دىن ئىبارەت بۇ مۇھىم سودا بايلىقىنى تېخىمۇ ياخشى كونترول قىلالايدۇ. بايلىق چوقۇم كۆچۈپ تۇرۇشى كېرەك، چېچىشقا تېگىشلىك پۇلنى چوقۇم چېچىش كېرەك، مانا مۇشۇنداق قىلغاندا ئادەمنى يېنىغا تارتقىلى بولىدۇ. بايلىقنى چاچقاندا، ئادەمنى يىغالايدۇ، ھەر ۋاقىت «خەلقنىڭ ئىتتىپاقلىقى»نى مۇھىم زامانىۋى سودا بايلىقى دەپ بىلىش كېرەك، مۇشۇنداق قىلغاندا شىركىتىڭىز باشقا شىركەتلەرنىڭ ئالدىدا ماڭالايدۇ.

§9. خىزمەت ئورنىدىن ھالقىپ كېتىش ھەرىكىتىنى مۇكاپاتلاش

خىزمەت ئورنىدا توختىماي ئۆزىدىن ھالقىپ ماڭىدىغان ئادەملەر بولغاندىلا، خىزمەت سۈپىتى ۋە ئۈنۈمدارلىقىنى كۆتۈرگىلى، كارخانىغا

قىممەت ياراتقىلى بولىدۇ. بۇنداق خادىملار ئادەتتە مۇنداق بولىدۇ:

1. خىزمەتتە، قىلىدىغان ئىشىدىن ھالقىپ كېتىدىغان خادىملار ئىشلىگەندە تېخىمۇ تىرىشىدۇ، كەسپچانلىق روھى كۈچلۈك بولىدۇ. ئۆزى مەنپەئەتلىنىش بىلەن بىرگە، شىركەتكە ۋە خوجايىنغا پايدا ئېلىپ كېلىدۇ.

2. خىزمەتتە، تۈرلۈك خىزمەتلەرنى مۇۋاپىق ئورۇنلاشتۇرىدۇ، ئاكتىپلىق بىلەن يېڭىلىق يارىتىپ ئالغا ئىلگىرىلەيدۇ، يېڭى پىكىر يولى، يېڭى ئۇسۇل بىلەن يېڭى مەسىلىلەرنى يېڭى قىيىنچىلىقلارنى ھەل قىلىپ، شۇنىڭ بىلەن خىزمەت سۈپىتى ۋە ئۈنۈمدارلىقىنى ئۆستۈرىدۇ.

3. خوجايىن ئۆز خىزمىتىدىن ھالقىغان بۇ خادىملارنى مەلۇم بىر تۈرلۈك ئىشنى قىلىشقا بۇيرۇغاندا، ئۇلار ئالدى بىلەن خىزمەتنى قانداق قىلغاندا ياخشى قىلىمەن دېگەننى ئويلايدۇ، بىر دۆۋە باھانە ۋە شەرتلەرنى قويۇۋالمايدۇ. بۇنداق خادىملارنىڭ سادىقلىقى خوجايىننى ئويلاپ يەتمىگەن دەرىجىدە يۇقىرى ئەتكەن بولىدۇ.

باشقۇرۇش بىلوگى

خوجايىن بۇنداق ئۆز خىزمىتىدىن ھالقىپ كېتىش ھەرىكىتىنى مۇكاپاتلىشى كېرەك. خىزمەتتە، بۇنداق كىشىلەر پۈتۈن كۈچى بىلەن قىيىن مەسىلىلەرنى يېشىپ، ئۆزىنىڭ تالانتىنى جارى قىلدۇرىدۇ. ئۇلار تېخىمۇ مۇشكۇل ۋەزىپىلەرنى ۋە تېخىمۇ مۇھىم مەجبۇرىيەتلەرنى ئۈستىگە ئېلىپ، ئادەتتىكى كىشىلەردىن تېخىمۇ ياخشى ئىشلەيدۇ، تېخىمۇ ئىجادكارلىققا ئىگە بولىدۇ.

§10. قول ئاستىدىكىلەرنىڭ ئاغرىنىشىنى كۆپرەك ئاڭلاش

باشقۇرغۇچى خىزمەتتە ھەر ۋاقىت ھوشيارلىقىنى ساقلىشى، خادىملارنىڭ سۆز - ھەرىكىتىدىكى نورمالسىزلىقلارنى كۆزىتىشكە دىققەت قىلىپ، يوشۇرۇن ساقلىنىۋاتقان خەۋپتىن تولۇق خەۋەردار بولۇشى كېرەك.

1. ئىش ھەققى بىلەن قىلغان ئەمگىكى ماس كەلمەسلىك.

ئەجىر قىلغان ئىكەن شۇنىڭغا لايىق رازى قىلىش كېرەك. بۇ ھەربىر باشقۇرغۇچىنىڭ قول ئاستىدىكىلەرنىڭ ئىش ھەققىگە مۇئامىلە قىلىشتا رىئايە قىلىدىغان پىرىنسىپى. خىزمەتچى تىرىكچىلىك قىلىش ئۈچۈن ئىشلەيدۇ، قىلغان ئەمگىكى بىلەن ئۆزىنىڭ ئەڭ تۆۋەن تۇرمۇش سەۋىيەسىنى قاندۇرالمىسا، ئادەمنىڭ ئۈمىدسىزلىنىشى، بەل قويۇۋېتىشى تۇرغانلا گەپ.

ئۇيغۇر كىتاب تورى www.uyghurkitap.com

2. مائاشنى كېچىكتۈرۈش.

خادىملارنىڭ مائاشنى ئېلىش ھەقلىق، ھەممە «مائاش تارقىتىدىغان كۈنى» ئۇلارنىڭ بىر ئايدا ئارزۇ قىلغان كۈنى، بۇ كۈندە شىركەتنىڭ ئايلىقنى بەرمىگەنلىكىنى بىلسە، بۇنىڭغا قانچىلىك ئۇغىسى قايناپدىغانلىقىنى ئويلاپ يېتىش تەس ئەمەس.

3. دەم ئېلىشنى ئۆز مەيلىچە بىكار قىلىش.

نۇرغۇن باشقۇرغۇچىلار تۇۋەندىكىلەردىن قانداق ۋاقىتتا لازىم قىلسا شۇنداق ۋاقىتتا پەيدا بولۇشنى تەلەپ قىلىدۇ، گەرچە خىزمەتچىسى دەم ئېلىشنى ئالغان بولسىمۇ، پەقەت ئىش بولسىلا، شىركەتكە دەرھال قايتىپ ئىشقا چىقىشنى تەلەپ قىلىدۇ. بۇنداق قىلمىش خىزمەتچىلەرنى ناھايىتى بىزار قىلىدۇ، بۇ ئۇلارنى خۇددى قارشى تەرەپكە «سېتىلىپ» كەتكەندەك تۇيغۇغا كەلتۈرۈپ قويىدۇ.

باشقۇرۇش بىلوگى

غوجايىن ئادەتتە قول ئاستىدىكىلەرنىڭ سادالىسىنى كۆپرەك ئاڭلاپ تۇرۇشى، ئۇلارنىڭ ئېھتىياجىنى بىلىپ تۇرۇشى كېرەك. شۇنداق قىلغاندىلا، خادىملارنىڭ قىزغىنلىقىنى قوزغاپ، شىركەتنىڭ تەرەققىياتىنى ئىلگىرى سۈرگىلى بولىدۇ.

§11. خىزمەتچىلەرنىڭ كەيپىياتىنى ياخشى تەڭشەپ تۇرۇش كېرەك

كۈندىلىك خىزمەتتە، خادىملار تۈرلۈك ـ تۈمەن ئىشلارغا دۇچ كېلىپ ئازابلىنىدۇ، قىينىلىدۇ، بۇنىڭ بىلەن خىزمەتتە كەيپىياتى تۆۋەن بولىدىغان ئەھۋاللارمۇ بولىدۇ. شۇڭا، غوجايىن بۇنداق ۋاقىتتا دەرھال ئۇلارنىڭ كەيپىياتىنى چۈشىنىشى، ئۇلارنى مۇۋاپىق تەڭشەپ، كۆپچىلىكنى روھىي جەھەتتىن قوللىشى كېرەك.

1. خادىملارنىڭ ناچار كەيپىياتىغا بىر باھانە ئىزدەش.

خادىملارنىڭ كەيپىياتىنىڭ ياخشى ئەمەسلىكىنى كۆرگەندە، سۆز ئارقىلىق بېشارەت بېرىپ، ئۇلارغا كۆڭلىدىكى جىددىيچىلىكنى تەڭشەپ ئۆزىنى ئازادە تۇتۇش توغرىسىدا ھال ـ مۇڭ بولۇشى كېرەك.

2. خادىملارغا ئەمگەك بىلەن ئارام ئېلىشنى بىرلەشتۈرۈشنى بىلدۈرۈش.

زور بولغان خىزمەت بېسىمى نۇرغۇن خىزمەتچىلەرنى روھىي ۋە جىسمانىي جەھەتتىن ھارغۇزۇپ قويىدۇ. شۇڭا، خادىملارغا دەم ئېلىپ ئۆزىنى تەڭشەش پۇرسىتى بېرىش، ئۇلارنىڭ تېخىمۇ تولۇپ تاشقان قىزغىنلىق بىلەن ئىشلىشىگە ئىمكانىيەت يارىتىش كېرەك.

3. خادىملارنىڭ ئائىلە تۇرمۇشىغا كۆڭۈل بۆلۈش.

خىزمەتچىلەر ئۆيىدىكى بەزى ئۇششاق - چۈششەك ئىشلار تۈپەيلىدىن خىزمىتىنى قىلىشقا رايى بارماي قالىدۇ، بۇنداق ۋاقىتتا غوجايىن تۇرمۇشتا ئۇلارغا مۇۋاپىق ھالدا بەزى ياردەملەرنى قىلىپ، خىزمەتچىسىنىڭ خاتىرجەم خىزمىتىنى قىلىشىغا ئىمكانىيەت يارىتىپ بېرىش كېرەك.

باشقۇرۇش بىلوگى

كەيپىيات بىر قوش بىسلىق پىچاق، ئادەمگە كۈچ بېرىش بىلەن بىرگە، نۇرغۇن ئادەمنىڭ يۈرىكىگە خەنجەر بولۇپ تېگىدۇ. شۇڭا، غوجايىن كەيپىياتنىڭ كۈچىدىن پايدىلىنىشنى ئۆگىنىۋېلىشى، خادىملارنىڭ كەيپىياتىنى ياخشى باشقۇرۇپ، كۆپچىلىكنىڭ روھىي جەھەتتىكى كۆڭۈلسىزلىكىنىڭ ئاكتىپچانلىقىغا تەسىر يېتىشىنىڭ ئالدىنى ئېلىشى كېرەك.

§12. «تىرېنېرلىق رول» نى ياخشى ئېلىش لازىم

غوجايىن خادىملارنىڭ تىرېنېرلىقىنى ياخشى قىلىپ خادىملارنىڭ مەسئۇلىيەتچانلىقى ۋە ئىشلەپچىقىرىش كۈچىنى ئۆستۈرۈشى، خادىملار بىلەن ئالاقە قىلىش جەريانىدا، كۆپ خىل رولدا بولۇپ، ئوخشاش بولمىغان ئۇنۇمگە ئېرىشىش كېرەك.

1. تەربىيەلەش

بۇ رولدا سىزدىن بىر ئوقۇتقۇچى بولۇشنى تەلەپ قىلىدۇ، پۈتۈن زېھنىڭىز بىلەن خادىملارغا ئىش ئورنىدىكى ئىنچىكە تەرەپلەرنى ئىگىلەپ، خىزمەتنىڭ ئېھتىياجىدىن ئىمكانقەدەر تېز چىقىشقا ياردەم بېرىش تەلەپ قىلىنىدۇ. خادىملارنى لاياقەتلىك بىر خادىم قىلىپ تەربىيەلەپ چىققاندا، شىركەتنىڭ ئىشلىرى مۇقىم ئىلگىرى ماڭىدۇ. بارلىق نەتىجىلەرنىڭ ھەممىسى ئادەم بىلەن بولىدۇ، شۇڭا چوقۇم خادىملارنىڭ تەرەققىياتىغا مەسئۇل بولۇش كېرەك.

2. كەسپىي جەھەتتىن يېتەكلەش

سىز خادىملار ئۈچۈن كەسپكە ئالاقىدار مەسىلىلەرگە تەدبىر بەلگىلەشكە ياردەم قىلىشىڭىز كېرەك. سىز يەنە خۇسۇسىي ئىگىلىكتىكى شىركەت تەشكىلىنىڭ خادىملارنىڭ كەسپىي تەرەققىيات ئەھۋالىنى ئىگىلەپ، مۇناسىپ پىلان ئورۇنلاشتۇرۇش تۈزۈشكە ئېھتىياجلىق.

3. ئۇستاز بولۇش

سىز خادىملارغا خۇسۇسىي كارخانا تەشكىلى يېشىش تەس بولغان تۈرلۈك «سىر» نى يېشىپ بېرىشكە يېتەكچىلىك قىلىسىز. سىز يەنە خادىملارنىڭ كىچىك شىركەت تەشكىلىنىڭ تۈرلۈك كىرىزىسىدىن ئۆتۈشكە يېتەكچىلىك قىلىپ،ئۇلارنىڭ بىرتەرەپ قىلىش ئىقتىدارىنى يېتىلدۈرۈشكە ياردەم قىلىسىز.

باشقۇرۇش بىلوگى

نۆۋەتتىكى غوجايىنلار چوقۇم ئاكتىپ بولغان خىزمەت مۇناسىۋىتىنى يېتىلدۈرۈپ، خادىملارنىڭ ئىززەت ـ ھۆرمىتىنى كۆچەيتىپ، خادىملارنى ئۆزى بىۋاستە تەربىيەلەپ، ئۇلارنىڭ قابىلىيىتىنى ئىمكانقەدەر جارى قىلدۇرۇپ، خىزمەت ئۈنۈمىنى كۆتۈرۈشى كېرەك.

§13. ئازراق خىزمەت كۆرسەتكەن بولسىمۇ ئۇنى مۇكاپاتلاش

ئاشكارا تەقدىرلەش خادىملارنىڭ مۇۋەپپەقىيەتكە بولغان ئۈمىد ـ ئارزۇسىنى تېزلىتىدۇ، شۇڭا غوجايىن خادىملارنى يۈزىدە تۇرۇپ ماختىشى كېرەك . بۇ ئۇنىڭغا، ئۇنىڭ مۇۋەپپەقىيىتى ھەممىسىنىڭ دىققەت قىلىشى ۋە ماختىشىغا لايىق دېگەنلىك بىلەن باراۋەر بولىدۇ.

1. خادىملار خىزمىتىنى ئورۇنداپ بولغاندا، غوجايىن يۈزتۇرا تۇرۇپ تەبرىكلەش كېرەك. بۇنداق تەبرىكلەش تېز، ۋاقتىدا، كونكرېت بولۇشى كېرەك.

2. ئىككى قۇر خەت بىلەن، خادىملارنىڭ ياخشى ئىپادىسىنى ماختاش.

ئەگەر ئۆزى بىۋاستە تەبرىكلىيەلمىسە، ئىككى قۇر خەت بىلەن، خادىمنىڭ ياخشى ئىپادىسىنى ماختاش كېرەك. بۇنداق ماختاشتا خادىم

غوجايىن تەرىپىدىن قەدىرلەنگەنلىكىنى ھېس قىلىدۇ، بۇنداق «شېرىن تۇيغۇ» ئادەمدە ئۇزاققىچە داۋاملىشىدۇ.

3. تەقدىرلىگەندە يىغىن ئېچىپ تەبرىكلەپ، داغدۇغا پەيدا قىلىش

نۇرغۇن شىركەتلەر كوللېكتىپ ھەمكارلىششنى شىركەتنىڭ جېنى دەپ قارايدۇ، تەقدىرلىگەندە كوللېكتىپنى ئۇنتۇپ قالماسلىق كېرەك، يىغىن ئېچىپ تەبرىكلەپ، داغدۇغا پەيدا قىلىش كېرەك. تەبرىكلىگەندە چوقۇم داغدۇغىلىق قىلىشنىڭمۇ زۆرۈرىيىتى يوق، پەقەت ۋاقتىدا كوللېكتىپقا ئۇلارنىڭ خىزمىتىنىڭ ناھايىتى قالتىس بولغانلىقىنى بىلدۈرسىلا بولىدۇ.

باشقۇرۇش بىلوگى

پۇل بىلەن رىغبەتلەندۈرۈشنىڭ رولىغا سەل قارىغىلى بولمايدۇ، ئەگەر رازى قىلغۇدەك پۇل بولمىغاندا، خادىملارنى رىغبەتلەندۈرۈش ئۇياقتا تۇرسۇن، ئۇلارنىڭ ئېقىپ كېتىشى كېلىپچىقىدۇ.

ئونىنچى باب
سۈپەت بولسىلا مۇۋەپپەقىيەت قازىنىش ناتايىن، ئەمما سۈپەت بولمىسا مەغلۇپ بولۇش مۇقەررەر

سۈپەت ئەڭ ئۇلۇغ كۈچ. ياخشى سۈپەت بولمىسا بازار بولمايدۇ، كارخانىنىڭ مەۋجۇت بولۇپ تۇرۇشىمۇ مۇمكىن بولمايدۇ. جىددىي بولغان بازار رىقابىتىدە، كەڭ بازارغا ۋە تېخىمۇ يىراق تەرەققىياتقا ئېرىشىش ئۈچۈن، غوجايىن چوقۇم مەھسۇلاتلارنىڭ سۈپىتىنى ئامالىنىڭ بارىچە ئۆستۈرۈشى، سۈپەت قوغداش جېڭىنى ياخشى ئېلىپ بېرىشى كېرەك. شىركەتكە لازىم بولغىنى كەسىپچانلىق روھ، شىركەتكە يۈكسەك سادىق بولغان، مەسئۇلىيەتنى ئۈستىگە ئېلىشقا جۈرئەت قىلىدىغان، مۇۋەپپەقىيەت قازانغان مۇنەۋۋەر خادىملار بولغاندىلا، شىركەت كۈندىن - كۈنگە تەرەققىي قىلىدۇ.

§1. «سۈپەت» شىركەتنىڭ ھاياتى

ئامېرىكىنىڭ ئاتاقلىق سۈپەت باشقۇرغۇچى مۇتەخەسسىسى دوكتور جۇلەن : «ئىقتىسادىي ئۇنۇمنى يۇقىرى كۆتۈرۈش مەھسۇلاتنىڭ سۈپىتىگە يوشۇرۇنغان بولىدۇ» دەيدۇ. مەھسۇلاتنىڭ سۈپىتىدە، خېرىدارلارنىڭ رازىلىقىغا كاپالەتلىك قىلىش بىلەن بىر ۋاقىتتا، ئۇنىڭ يەنە مۇھىم كۆرسەتكۈچى بولۇشى كېرەكمۇ - قانداق؟ جاۋاب — ئەلۋەتتە شۇنداق. ئادەتتە، تۆۋەندىكى بىر قانچە ئۆلچەم ئىستېمالچىلار ئالدى بىلەن تاللايدىغان ئۆلچەملەردۇر.

1. بىخەتەرلىكلىكى . بىخەتەرلىك ئىستېمالچىلارنىڭ مەھسۇلاتنىڭ سۈپىتىگە بولغان ئەڭ ئاساسىي تەلىپى. تورمۇزى تۇتمايدىغان ماشىنىغا ئىستېمالچىلار قاراپمۇ قويمايدىغانلىقىنى بىلىشىڭىز كېرەك.

2. يېڭىلىقلىقى. كۈندىن يېڭىنى ياخشى كۆرۈش ئىنسانلارنىڭ

ئالاھىدىلىكلىرىنىڭ بىرى، يېڭىلىقى بولغاندا ئىستېمالچىلارنىڭ كۆرۈش سەزگۈسىدىكى گۈزەللىككە بولغان ئىنتىلىش تەلپى قاندۇرۇلىدۇ.

3. چىدامىلىقلىقى. ئىستېمالچىلارنىڭ ھەممىسى ئادەتتە بىر قەدەر ئەمەلىيەتچىل بولىدۇ. ئىشلىتىشكە چىداملىق مەھسۇلاتلارنى تاللاپ ئىشلىتىدۇ. ئەلۋەتتە ئىشلىتىشكە چىداملىق بولۇشىنىڭمۇ بەلگىلىك چېكى بولۇشى كېرەك، مەسىلەن: ناھايىتى قىممەت نەچچە يىلغا چىدايدىغان خىروم ئاياغنىڭ ئىستېمالچىلارنىڭ ياخشى كۆرۈشىگە ئېرىشىپ كېتىشىمۇ ناتايىن.

باشقۇرۇش بىلوگى

سۇپەتنىڭ ئۆزى ھاياتلىق ئۇ بولسا خېرىدارلارنىڭ ئىشەنچىسىنى قولغا كەلتۈرىدىغان ئاساسىي تارازا تېشى، سۇپەت بولغاندا، بازاردا بەلگىلىك ئورۇننى ئىگىلىگىلى، داڭلىق ماركا ئىستراتېگىيەسىنى يولغا قويغىلى، ئەۋزەل ئورۇندا تۇرغىلى بولىدۇ. سۇپەت بىر شىركەتنىڭ تەرەققىياتىغا، بىر كەسىپنىڭ روناق تېپىشى ۋە ھالاك بولۇشىغا مۇناسىۋەتلىك.

§2. مەنبەدىن باشلاپلا سۇپەت قوغداش جېڭىنى ياخشى قىلىش كېرەك

شىركەتكە نىسبەتەن ئېيتقاندا، مەھسۇلات سۈپىتىنى مەنبەدىن باشلاش كېرەك. مەنبە دېگىنىمىز، زاۋۇتقا كىرگەن شۇ دەقىقىدىن باشلاپ ھېسابلىنىدۇ، زاۋۇتقا كىرگەن زاپچاس، ماتېرىياللارنى تەكشۈرۈپ، مەنبەدىن باشلاپلا سۇپەت قوغداش جېڭىنى ياخشى قىلىشىمىز لازىم.

غوجايىن مەھسۇلاتلارنىڭ مەنبەسىنى سۈرۈشتۈرۈش خىزمىتىنى ياخشى ئىشلىشى، ھەربىر مەھسۇلاتنىڭ مەنبەسىنى تاپالايدىغان، مەسئۇل خادىم بولۇش كېرەك.

1. زاۋۇتقا كىرگەن زاپچاسلارنىڭ سۈپىتىنى ئۆستۈرۈش، زاۋۇتقا كىرگەن زاپچاسلارنىڭ سۈپىتى تۆۋەندىكى تۈرلەر بويىچە تەكشۈرۈلىدۇ: تەكشۈرۈپ ئىسپاتلاش تۈرى، پايدىلىنىش ئىسخېمىسى رېتى، تەكشۈرۈش ئۇسۇلى، تەكشۈرۈلىدىغان ئۈسكۈنە قاتارلىقلار. تەكشۈرۈپ ئىسپاتلاش نەتىجىسىگە ئاساسەن، «زاۋۇت ۋە سودىگەرلەرنىڭ تىزىملىكى» نى

www.uyghurkitap.com

خۇلاسىلەش، شۇنداق قىلغاندا زاپچاسلارنى تەمىنلىگۈچى كارخانىلارنىڭ قابىلىيىتىنى مۇقىملاشتۇرۇپ، بۇنىڭدىن كېيىن سېتىۋېلىش ئۈچۈن ئاساس سېلىنىدۇ.

2. زاۋۇتقا كىرگەن ماتېرىياللارغا، «ماتېرىياللارنىڭ نامى»، «ماتېرىياللارنىڭ نومۇرى»غا ئاساسەن، «تەكشۈرۈش تۈرى»، «تەكشۈرۈش ئۇسۇلى»، «تەكشۈرۈش نومۇرى»، «ئەۋرىشكە ئېلىش ئۇسۇلى»، «لاياقەتلىك ئۆلچىمى»، «لاياقەتسىزنى بىر تەرەپ قىلىش ئۇسۇلى» نى تۇرغۇزۇش. ئۇنىڭ ئىچىدە«ئەۋرىشكە ئېلىش ئۇسۇلى»،«لاياقەتلىك ئۆلچىمى» سۈپەت تەكشۈرۈشنىڭ ھالقىسى بولىدۇ.

باشقۇرۇش بىلوگى

شىركەت باشقۇرغۇچىسى، سېتىۋالىدىغان ئورۇن، ئىشلەپچىقىرىش تارماقلىرىنىڭ مەسئۇلىيەتنى ئۆتكۈزۈپ بېرىشى قاتارلىقلارنى ئوبدان ئىگىلەپ، مەنبەدىن باشلاپ سۈپەت قوغداش جېڭىنى ياخشى قىلىش كېرەك.

§3. سانىنى قوغلىشىشتىن سۈپىتىنى قوغلىشىشقا ئۆزگىرىش

مەھسۇلات ۋە مۇلازىمەت سۈپىتىگە ئەھمىيەت بېرىش كېرەك، پايدىنى كۆزلەپ سانىنىلا قوغلىشىشقا بولمايدۇ، بۇ شىركەتنىڭ رىقابەت كۈچىنى ئۆستۈرۈش، شىركەتنى كۈچلەندۈرۈشتىكى بىردىنبىر ئۇسۇل.

ئالى بابانىڭ باش لىدىرى مايۇن مۇنداق دەيدۇ: «سۈپەت كاپالىتى بولمىسا، بۆسۈش تېز، ئۆلۈشمۇ تېز بولىدۇ.»

1. سۈپەتنى پۇختا قىلىش

سۈپەت، بىخۇدلۇقنى ئازراقمۇ سىغدۇرالمايدۇ. سۈپەتتە نەيرەڭۋازلىق قىلسا، زىياننىڭ چوڭىنى چوقۇم تارتىدۇ. ئالدى بىلەن سۈپەتنى چىڭ تۇتۇپ، مەھسۇلاتنى ئەستايىدىل ئىشلەپچىقىرىپ، ئاندىن سانىنى قوغلاشقاندا،ئۇ ئەھمىيەتلىك، قىممەتلىك بولىدۇ.

2. سۈپەتنىڭ ئاساسى

بەزى شىركەتلەر بەلگىلىك نەتىجىلەرگە ئېرىشكەندىن كېيىن، تېزرەك بولۇشنى ئويلاپ، دەرھال ئۇنۇم بېرىدىغان تىجارەت تەدبىرىنى قوغلىشىدۇ، بەزىلەر مەجنۇنلارچە خەتەرلىك سېلىنما سېلىپ، كاپىتالىنى

يۈرۈشتۈرمەكچى بولىدۇ، نەتىجىدە، نۇرغۇن شىركەتلەر كۆلىمىنى كېڭەيتەلىگەن، چوڭ كۆلەمدە قوشۇپ سېتىۋالغان، ھەتتا شىركەتنى پاي بازىرىغا كىرگۈزگەن بولسىمۇ،لېكىن شىركەتنىڭ مەھسۇلاتى ۋە مۇلازىمەت سۈپىتى يېتىشەلمىگەنلىكى ئۈچۈن، ئاخىرىدا ھەقىقىي مۇۋەپپەقىيەت قازىنالايدىغانلار ساناقلىقلا بولغان.

باشقۇرۇش بىلوگى

شىركەتنىڭ تىجارەت پائالىيىتى تۈرلۈك - تۈمەن، مۇرەككەپ بولىدۇ، لېكىن، بىر ئىش جەزمەن بولۇشى كېرەك: يەنى، شىركەت نوقۇل ھالدا سانىنى قوغلىشىشتىن سۈپەتنى قوغلىشىشقا ئۆزگىرىشى كېرەك.

§4. بىرىنچى قول باشلىقنىڭ سۈپەتكە قارىتا ئاساسلىق مەسئۇلىيىتى بولىدۇ

نۇرغۇن ۋاقىتلاردا مەھسۇلاتنىڭ قانداق بولغانلىقى، ئۇنىڭ دەل جايىغا چۈشكەن - چۈشمىگەنلىكى قاتارلىق مەسىلىلەردە،بىرىنچى قول باشلىق ئاساسلىق مەسئۇلىيەتنى ئۈستىگە ئالىدۇ. شۇڭا، غوجايىن «بىرىنچى قول قۇرۇلۇشى»نى ياخشى تۇتۇشى كېرەك.

رەھبەرلىك تۆۋەندىكى ئۈچ تەرەپتىن باشقۇرۇش مەسئۇلىيىتىنى ئۈستىگە ئېلىش كېرەك.

1. يۇقىرى سۈپەت پوزىتسىيەسى. غوجايىن ئالدى بىلەن يۇقىرى سۈپەت پوزىتسىيەسىنى تىكلىشى، ئاندىن سۈپەت باشقۇرۇش جەريانىدا، سۈپەتكە چوقۇم يۇقىرى تەلەپ قويۇپ، «يامان ئەمەس» قۇ دەيدىغان ئويىنى تۆگىتىپ، ھەر ۋاقىت «يۇقىرى سۈپەت» پوزىتسىيەسىدە چىڭ تۇرۇشى لازىم.

2. يۇقىرى سۈپەت ئىدىيەسى. تىجارەت ئىدىيەسىدە، غوجايىن «يۇقىرى سۈپەت» ئىدىيەسىنى تۇرغۇزۇشى، «يۇقىرى سۈپەت» بىلەن ئىستېمالچىلارنىڭ ياخشى كۆرۈشىگە ۋە بازار رىقابىتىگە ئىگە بولۇشى كېرەك.

3. يۇقىرى سۈپەت تەربىيەسى. غوجايىن ئاساسىي قاتلامدىكى خادىملارغا «يۇقىرى سۈپەت» پىرىنسىپى بويىچە تەلەپ قويۇش، پۈتۈن خادىملارغا «يۇقىرى سۈپەت» تەربىيە خىزمىتى ئېلىپ بېرىشى، شۇنىڭ

ئۇيغۇر كىتاب تورى بىكىتى www.uyghurkitap.com

بىلەن بىرگە غوجايىن ئۆزى «يۇقىرى سۈپەت» باشقۇرۇش بىلىمىنى ۋاقتىدا ئىگىلىشى كېرەك.

باشقۇرۇش بىلوگى

غوجايىن كارخانىنىڭ رەھبىرى، بىر كارخانىدىكى ئەڭ روشەن «بايراق»دار، پەقەت غوجايىن كۆرسەتكەن يۆنىلىش توغرا بولسىلا، كارخانىنىڭ تىجارىتى توغرا بولىدۇ، سۈپەت باشقۇرۇشمۇ شۇنىڭغا ئوخشاش، غوجايىن بىرىنچى قول بولۇش بىلەن سۈپەتكە مەسئۇل بولۇشى كېرەك.

§5. ئىشتىن كېيىن كونترول قىلغاندىن ئىشتىن بۇرۇن كونترول قىلغان ياخشى

جۇڭگو شىركەتلىرى ئىشتىن كېيىن كونترول قىلىشنى ئاساس قىلىدۇ، شۇڭا،تىجارەت ئۈنۈمى ئەڭ ناچار بولىدۇ. ئامېرىكا شىركەتلىرىدە ئىشنىڭ ئوتتۇرىلىرىدا كونترول قىلىش كۆپرەك ئۇچرايدۇ، شۇڭا، تىجارەت ئۈنۈمى بىرقەدەر ياخشى؛ ياپونىيە شىركەتلىرىدە ئىشنىڭ ئالدىدا كونترول قىلىشى كۆپرەك ئۇچرايدۇ، شۇڭا، ئۈنۈمى ئەڭ ياخشى. بۇ نۇقتىدا شىركەت باشقۇرغۇچىلىرى ياپونىيە شىركەتلىرىدىن ئۆگىنىپ، تۆۋەندىكى ئىككى نۇقتىنى ياخشى ئىشلىشى كېرەك:

1. تۆۋەندىكى خادىملارغا قارىتا باھالاش ئېلىپ بارغاندا سەگەك بولۇپ، كارخانا ئۈچۈن تۆھپە قوشۇۋاتقان خادىملارغا سەل قارىماسلىق، ئۇلارنىڭ تۆھپىسىنى ئالدى بىلەن كۆرۈش كېرەك.

2. ئارقا سەپ تارماقلىرى تىجارەت تارماقلىرى بىلەن پۈتۈن شىركەت تەشكىلىنىڭ تەرتىپلىك يۇقىرى ئۈنۈملۈك يۈرۈشۈشىگە كاپالەتلىك قىلىپ، شىركەتنىڭ نورمال مېڭىشى ئۈچۈن مۇقىم بولغان ئەلا سۈپا تەييارلاپ، شىركەت ئۈچۈن ياخشى ئىچكى ۋە سىرتقى مۇھىت يارىتىدۇ.

يىغىپ ئېيتقاندا، بىر باشقۇرغۇچىغا نىسبەتەن ئېيتقاندا، ئەڭ مۇھىم بولغىنى توغرا ھۆكۈم قىلىش، مۇناسىپ تەدبىر بەلگىلەش، سۇ كەلگىچە توغان سېلىشنىڭ ئالدىغا ئۆتىدىغان ئىش يوق.

باشقۇرۇش بىلوگى

ئىشتىن كېيىن كونترول قىلىش ئىشتىن بۇرۇن كونترول قىلىشقا يەتمەيدۇ، ئەپسۇس كۆپ ساندىكى باشقۇرغۇچىلار بۇ نۇقتىنى ھېس قىلىپ بولالمىدى، خاتا تەدبىر زور زىياننى كەلتۈرۈپ چىقارغاندىن كېيىن زىياننى تولدۇرۇش ئۈچۈن ئىزدىنىدۇ. بۇ پەقەت قوي يۈتكەندىن كېيىن قوتاننى ئوڭشاش بولۇپ، كېچىككەن بولىدۇ.

§6. ئومۇمىيۈزلۈك سۈپەت باشقۇرۇشنى ئېلىپ بېرىش كېرەك

شىركەتنىڭ سۈپەت باشقۇرۇشى يەككە - يېگانە بولمايدۇ، خام ماتېرىياللارنى سېتىۋېلىشتىن تارتىپ مەھسۇلاتنى بازارغا سالغانغا قەدەر، ھەربىر ھالقىدا سۈپەت باشقۇرۇش خىزمىتى بولىدۇ. سۈپەت باشقۇرۇش ھەر زامان، ھەر ماكاندا مەۋجۇت بولىدۇ.

1. سۈپەت باشقۇرۇش بىلەن بىۋاستە مۇناسىۋەتلىك بولغان مەھسۇلاتلارنىڭ ئىشلەپچىقىرىش تۈزۈمى، تەكشۈرۈش تۈزۈمى قاتارلىقلارنى قاراتمىلىقى بولغان ھالدا تۇرغۇزۇش، مۇكەممەللەشتۈرۈش كېرەك. شىركەتنىڭ باشقۇرۇش تۈزۈمى كۆپ بولۇشتا ئەمەس، سەرخىل بولۇشتا، قاتتىق باشقۇرۇش سۈپەتلىك مەھسۇلات چىقىشتىكى ئالدىنقى شەرت .

2. سۈپەت باشقۇرۇشنىڭ ئەڭ دەسلەپكى ھالقىسىنى يەنى خام ماتېرىياللارنى زاۋۇتقا كىرگۈزۈشنى ياخشى تۇتۇش كېرەك.

ئەگەر خام ماتېرىياللارنى زاۋۇتقا ئەكىرگەندە تەكشۈرۈش ئۆتكىلىنى ياخشى تۇتمىساق، كېيىنكى ھەممە جەريان سۈپەت كاپالىتى بولمىغان ئەھۋالدا «قارىغۇلارچە» ئىشلەش بىلەن تەڭ بولىدۇ. شۇڭا، سۈپەتنى شىركەتنىڭ سېتىۋېلىش تارماقلىرىدىن باشلاپلا تۇتۇش كېرەك.

3. شىركەتنىڭ سۈپەت تەكشۈرۈش ئورنى مەسئۇلىيەت تۈزۈمىنى مۇكەممەللەشتۈرۈش كېرەك.

شىركەت ھەربىر زاۋۇتتىن چىققان مەھسۇلاتقا بەلگە لېنتىسى چاپلىشى كېرەك، تەكشۈرگۈچى خادىمنىڭ شەرتلىك بەلگىسى، ئىشلەپچىقارغان ئىشچىنىڭ شەرتلىك بەلگىسىنى خاتىرىلەش كېرەك. ئەگەر مەسىلە كۆرۈلسە، بۇنىڭغا قاراپلا كىمدىن، نەدىن چاتاق چىققانلىقىنى بىلگىلى بولىدۇ.

ئۇيغۇر كىتاب تورى www.uyghurkitap.com

باشقۇرۇش بىلوگى

«ئومۇمىيۈزلۈك سۈپەت»، مەھسۇلاتنىڭ مۇلازىمەت سۈپىتىنى كۆرسىتىپلا قالماستىن، يەنە خىزمەت سۈپىتىنىمۇ ئۆز ئىچىگە ئالىدۇ. خىزمەت سۈپىتى ئارقىلىق مەھسۇلات ۋە مۇلازىمەت سۈپىتىگە كاپالەتلىك قىلغىلى بولىدۇ. مانا بۇ «ياخشى سۈپەت لايىھەلەش، ياساشتىن كېلىدۇ، تەكشۈرۈشتىن كەلمەيدۇ» دېگەننى تەكىتلەيدۇ.

§7. بىر يۈرۈش قاتتىق ئىشلەپچىقىرىش ئۆلچىمىنى بەرپا قىلىش

مەھسۇلاتنىڭ سۈپىتى، بىر خىل يادرولۇق رىقابەت كۈچى، ئىستېمالچىلار ۋە خېرىدارلارنىڭ پۇل تۆلىشىنىڭ ئاساسى، شۇڭا،شىركەت باشقۇرغۇچىلىرى جانلىق بولغان ئىشلەپچىقىرىش ئۆلچىمىنى ئۆگىنىشى، مەھسۇلاتنىڭ سۈپىتىنى ئۆستۈرۈشتە كۈچىنى ئايىماسلىقى كېرەك.

1. مەھسۇلاتنىڭ سۈپەت ئالاھىدىلىكى ئادەتتە تۇراقلىق مىقدار بىلەن ئىپادىلىنىدۇ، مەسىلەن: كۈچلۈكلۈكى، قاتتىقلىقى، خىمىيەلىك تەركىبى قاتارلىقلار؛ بىۋاسىتە تۇراقلىق مىقدار بىلەن ئىپادىلەش تەس بولغانلىرىنى، مەسىلەن: سەزگۈرلۈكى، ئىشلىتىشكە ئەپچىللىكلىكىنى مەھسۇلات ۋە زاپچاسلارنى تەجرىبە قىلىپ تەتقىق قىلىش ئارقىلىق، مەلۇم پايدىلىنىش سان ـ سىپىرلىرىنى تېخنىكىلىق بېكىتىپ، مەھسۇلاتنىڭ سۈپەت ئالاھىدىلىكىنى ۋاسىتىلىك ئىنكاس قىلىدىغان تۇراقلىق مىقدار بېكىتىلىدۇ.

2. مەھسۇلات سۈپەت ئۆلچەم جەدۋىلىدە «مەھسۇلات سۈپەت ئۆلچىمى»، «چۈشەندۈرۈلۈشى»، «ئۆلچەمدە يول قويۇلىدىغان پەرق» قاتارلىق سانلىق ئىستاتىستىكىلار بولىدۇ.

3. مەلۇمات جەدۋىلىدە «ناچار بولۇشنىڭ سەۋەب تەھلىلى»يېزىلىدۇ، بۇ مەھسۇلات سۈپىتىنىڭ ئۆلچىمىنى ياخشىلاشقا بولغان پىكىر ۋە تەكلىپ بولۇپ، تېخنىكىلىق نۇقتىدا تۇرۇپ ئىلمىي تەھلىل قىلىنىدۇ.

باشقۇرۇش بىلوگى

ئوخشاش بولمىغان ئۆلچەم ئوخشاش بولمىغان سۈپەتتىكى مەھسۇلاتلارنى كەلتۈرۈپ چىقىرىدۇ. شۇڭا، شىركەت باشقۇرغۇچىلىرى

تېخىمۇ يۇقىرى ئۆلچەمنى بېكىتىپ، قاتتىق بولغان ئىشلەپچىقىرىش ئۆلچىمىنى تۇرغۇزۇپ، مەھسۇلاتنىڭ سۈپىتىگە كاپالەتلىك قىلىشى كېرەك.

§8. ئىشلەپچىقىرىش ھالقىسىدىكى تەكشۈرۈشنى بوشاشتۇرۇپ قويماسلىق كېرەك

مەھسۇلاتنىڭ سۈپىتىگە كاپالەتلىك قىلىشتا، ئىشلەپچىقىرىش ھالقىسىدىكى تەكشۈرۈشنى بوشاشتۇرۇپ قويماسلىق كېرەك. پەقەت ئىشلەپچىقىرىش جەريانىدا تەكشۈرۈش ئۆلچىمىگە قاتتىق ئەمەل قىلىپ، پۈتۈن ئىشلەپچىقىرىش زەنجىرىنىڭ ھەربىر ئىنچىكە ھالقىسىدىن باشلاپ قول سالغاندا، تاۋارنىڭ سۈپىتىگە ھەقىقىي كاپالەتلىك قىلغىلى بولىدۇ.

باشقۇرۇشنى نازارەت قىلىشنىڭ قىممىتى سۈپەتنى قوغداشتا، ئۇنىڭ كونكرېت ئىپادىسى تۆۋەندىكىدەك:

1. ئىشلەپچىقىرىش خام ماتېرىيالىنىڭ سۈپىتىگە كاپالەتلىك قىلىش، زىيادە ئىش تەرتىپىنىڭ مەبلەغنى باستۇرۇپ قويۇشتىن ساقلىنىش، ئىشلەپچىقىرىش جەريانىنى قاتتىق تەكشۈرۈش ئۆلچىمىنى تۇرغۇزۇش، ئىشلەپچىقىرىش تەرتىپى قاتتىق بولغاندىلا، مەھسۇلات لاياقەتلىك بولىدۇ.

2. يۇقىرى سۈپەتلىك مەھسۇلاتلارنى قوغداش.

ئىشلەپچىقىرىش جەريانىدا، ھەرقايسى تەرتىپلەردىكى ماتېرىياللارغا قارىتا تەكشۈرۈش، ئۆتكۈزۈپ بېرىش، بىر تەرەپ قىلىش ئېلىپ بېرىپ، ئۆتكەلنى قاتتىق تۇتۇش كېرەك.

باشقۇرۇش بىلوگى

سۈپەت باشقۇرۇش ئىقتىدارى غوجايىننىڭ شىركەتكە رەھبەرلىك قىلىپ ئىشلەپچىقىرىش، تىجارەت قاتارلىقلارغا قوماندانلىق قىلىش ۋە كونترول قىلىشتىكى ساپاسىنى كۆرسىتىدۇ. بۇنداق ئىقتىدارى بولمىغان كىشىلەرنىڭ قولىدىن ئىش كېلىشىمۇ ناتايىن، ھەتتا شىركەتنىڭ ئىستىقبالىغا ئولتۇرۇشىمۇ مۇمكىن؛ ئەكسىچە، يۇقىرى سۈپەت باشقۇرۇش ئىقتىدارىغا ئىگە شىركەتلەرلا يۇقىرى سۈپەتلىك مەھسۇلات ئىشلەپچىقىرىدىغان كۈچلۈك قورالغا ئىگە بولىدۇ.

ئۇيغۇر كىتاب تورى www.uyghurkitap.com

9§. خېرىدارلارنىڭ ھېچقانداق ئېۋەن تاپالماسلىقىغا كاپالەتلىك قىلىش

ئېۋەن تېپىش خېرىدارلارنىڭ كارخانا تەرەققىياتىنى ئىلگىرى سۈرۈشتىكى ھەرىكەتلەندۈرگۈچ كۈچى. كارخانا باشقۇرۇش جەريانىدا، خېرىدارلارنى ئېۋەن تاپالمىغۇدەك ھالەتكە كەلتۈرىدىغان كارخانا ئەڭ مۇنەۋۋەر كارخانا ھېسابلىنىدۇ. ئۇنداق بولسا خېرىدارلارنىڭ رازى بولۇشىغا قانداق كاپالەتلىك قىلىش كېرەك؟

1. مەھسۇلات ۋە مۇلازىمەت سۈپىتىگە ۋە ئىجتىمائىي ئىناۋەتكە كاپالەتلىك قىلىش كېرەك. مەسىلەن: ئەگەر مەھسۇلاتىمىز ۋە مۇلازىمىتىمىز جەمئىيەتتە ياخشى نامغا ئېرىشسە، ياخشى ئىجتىمائىي ئىناۋىتى بولسا، ئۇنداقتا خېرىدارلاردا ياخشى مۇناسىۋەتنىڭ شەكىللىنىشى ناھايىتى تەبىئىي بولىدۇ.

2. كەڭ ۋە تېز بولغان ئالاقە سۈپىسىنى تىرىشىپ بەرپا قىلىش، خېرىدارلارنىڭ مۇۋاپىق تەكلىپىگە تولۇق ھۆرمەت قىلىپ ۋە ئۇنى ئەستايىدىل قوبۇل قىلىپ، تەرەققىياتنى كۆزلەش كېرەك. ياخشى بولغان ئالاقە ياخشى مۇقىم مۇناسىۋەتنى شەكىللەندۈرۈشنىڭ ئۇنۇملۇك يولى.

3. «پۇتۇن نىيەت ۋە مەقسەت بىلەن خېرىدارلارغا مۇلازىمەت قىلىش» تەك تىجارەت ئېڭىنى ھەقىقىي تۇرغۇزۇپ، خېرىدارلارنىڭ جانىجان مەنپەئەتىنى مەڭگۈ ئالدىنقى ئورۇنغا قويۇپ، «خېرىدار دېگەن پادىشاھ» دېگەن مەقسەت بىلەن ئاخىرىغىچە مېڭىش .

باشقۇرۇش بىلوگى

سۈپەت بازار ۋە ئىستېمالچىلارنىڭ ئېتىراپ قىلىشىدىن ئۆتىدۇ، خېرىدار پادىشاھ دەپتىكەن، خېرىدارنى مەھسۇلاتتىن قوسۇر چىقىرالمايدىغانلىقىغا كاپالەتلىك قىلغاندىلا سۈپەتنىڭ ئېسىل بولۇشىغا كاپالەتلىك قىلغىلى بولىدۇ.

10§. «ئىنساب» لىق بولۇشنىڭ ئۆزى «ھەقىقىي پەزىلەت»

«ئىنساب» لىق بولۇشنىڭ ئۆزى «ھەقىقىي پەزىلەت»، شىركەت باشتىن ـ ئاخىرغىچە بۇ ئىدىيەنى قوغلىشىپ، خېرىدارلار ئۈچۈن تېز

مۇلازىمەت قىلىدىغان، راھەت مۇھىت، سۈپىتى ئېسىل، باھاسى مۇۋاپىق مەھسۇلاتلارنى تەمىنلىشى كېرەك.

«ئىنساب» لىق بولۇشنىڭ ئۆزى ھەقىقىي پەزىلەت دېگەن تىجارەت ئىدىيەسىنى تۆۋەندىكى بەش نۇقتىغا يىغىنچاقلاشقا بولىدۇ:

1. خىزمەتكە نىسبەتەن كۈچلۈك مەسئۇلىيەتچان بولۇش.

2. بازارغا يۈزلىنىش، بازارنىڭ ئۆزگىرىشىنى مەڭگۈ كۆزدە تۇتۇش.

3. خېرىدارنى بىرىنچى دەپ بىلىپ، خېرىدارنىڭ ئېھتىياجىنى سەزگۈرلۈك بىلەن ھېس قىلىش.

4. باشقىلارنى ھۆرمەتلەش، خىزمەتچىلەرنىڭ ئىندىۋىدۇئاللىقىنى جارى قىلدۇرۇپ، بىردەك ئىتتىپاقلىشىش.

5. ھازىرقى ھالەتنى بۇزۇپ تاشلاش، رىقابەت ۋە ئىسلاھ قىلىش روھىي كەيپىياتىنى بەرپا قىلىش.

باشقۇرۇش بىلوگى

شىركەتنى ياخشى ئېلىپ بارىمەن دەيدىكەنمىز، چوقۇم ئىنسابلىق بولۇشىمىز، مەسئۇلىيەتچانلىق پوزىتسىيە بىلەن يۇقىرى سۈپەتلىك مەھسۇلات ۋە مۇلازىمەت يارىتىشىمىز لازىم. ئەڭ ياخشى بولۇشنى قولغا كەلتۈرگەندە، شىركەت چوقۇم بازاردا نەزەرگە ئېلىنىدۇ، زىيان تارتىدىغان ئىش بولمايدۇ.

§11. مۇلازىمەت سۈپىتىنى ھەر ئامىللار بىلەن ئۆستۈرۈش كېرەك

مۇلازىمەت سۈپىتى مەھسۇلات سۈپىتىنىڭ مۇھىم تەركىبىي قىسىملىرىنىڭ بىرى. مۇلازىمەت ياخشى بولمىسا شىركەتنىڭ زىيان تارتىشىنى كەلتۈرۈپ چىقىرىدۇ. ئىستېمالچىلارنىڭ ئېتىراپ قىلىشى ۋە ياخشى باھاسىغا ئېرىشىش، مۇلازىمەت سۈپىتىنى ئۆستۈرۈش، بازار ۋە خېرىدارلارنىڭ ئىشەنچىسىگە ئېرىشىش ئۈچۈن تۆۋەندىكى ئۈچ نۇقتىنى قىلىش كېرەك:

1. مۇلازىمەتتە ئىنچىكە ھالقىلارنى چىقىش قىلىپ، ئۇنىڭ ھالقىلىق رولىنى گەۋدىلەندۈرۈش كېرەك. ھەرقانداق يۇقىرى ئۈنۈملۈك ۋە يۇقىرى سۈپەتلىك بىر كارخانا ھەربىر ئادەم، ھەربىر تارماقنىڭ «ئىنچىكە ھالقا

www.uyghurkitap.com

مۇلازىمەت تونۇشى» نىڭ قانداق ئىكەنلىكىگە مۇناسىۋەتلىك.

2. سېتىشتىن كېيىنكى مۇلازىمەتنىڭ سۈپىتىنى تەڭ ئېلىپ مېڭىپ، مەھسۇلات سۈپىتىدە ئىز قوغلاپ مۇلازىمەت قىلىپ، خېرىدارلارنى خاتىرجەم ئىشلىتىش ئىمكانىيىتىگە ئىگە قىلىش.

3. خېرىدارلارنىڭ ئەرزىنى قوبۇل قىلىپ ۋە ياخشى بىر تەرەپ قىلىپ، خېرىدارلارنىڭ ئەرزىنى قىممەتلىك بايلىق دەپ قارىغاندىلا تېخىمۇ كۈچلۈك رىقابەت كۈچى ۋە تېخىمۇ ياخشى ماركا تەسىرىنى ھاسىل قىلغىلى بولىدۇ.

باشقۇرۇش بىلوگى

بىر شىركەت سۈپەت ئۆتكىلىدە چىڭ تۇرۇپلا قالماي، مۇكەممەل بولغان مۇلازىمەت سىستېمىسىنىمۇ ئاساس قىلىشى ھەمدە بۇ ئاساستا توختىماي يېڭىلىنىپ تۇرۇشى، يۇقىرى سۈپەتنى مەڭگۈ قوغلىشىشى كېرەك.

§12. ISO9000 يۈرۈشلۈك ئۆلچىمىنى تونۇش

ISO9000 لاياقەتلىك بولۇشنى باھالاپ بېكىتىش ئۆلچىمى بولۇپ، لاياقەتلىكىنى باھالاپ بېكىتىشنىڭ ئۆزى ئېتىراپ قىلىش ھېسابلىنىدۇ. ISO9000 يۈرۈشلۈك ئۆلچەم بىلەن شىركەتكە ناھايىتى نۇرغۇن پايدا ئېلىپ كەلگىلى بولىدۇ. ئاساسلىقى:

1. سۈپەت باشقۇرۇشنى كۈچەيتىپ، شىركەتنىڭ ئۈنۈمىنى ئۆستۈرگىلى، خېرىدارلارنىڭ ئىشەنچىسىنى كۈچەيتىپ، بازارنى كېڭەيتكىلى بولىدۇ.

2. خەلقئارالىق بازارنىڭ «يول خېتى»گە ئېرىشىپ، خەلقئارالىق سودىدىكى توسالغۇلارنى يوقىتىدۇ. ئېتىراپ قىلىنىشقا ئېرىشىش دۇنيا سودا تەشكىلاتىدىكى ھەرقايسى ئەزا دۆلەتلەر ئارىسىدىكى تېخنىكىلىق توسالغۇلارنى يوقىتىشتىكى ئاساسلىق يول بولىدۇ.

3. ISO9000 خەلقئارالىق ئۆلچەم بىلەن سۈپەت باشقۇرغاندا، مەھسۇلاتنىڭ سۈپىتىنى مۇقىم ئۆستۈرۈپ، شىركەت مەھسۇلاتىنىڭ سۈپەت رىقابىتىدە يېقىلماس ھالەتتە تۇرۇشىنى قولغا كەلتۈرگىلى بولىدۇ.

باشقۇرۇش بىلوگى

نۆۋەتتە خەلقئارالىق رىقابەت كۈچلۈك بولۇپ، شىركەتنىڭ باشقۇرغۇچىسىنىڭ 9000ISO يۈرۈشلۈك ئۆلچىمىنى تونۇش ھەم ئىشلىتىشى ناھايىتى زۆرۈر. ئۇ شىركەتنىڭ يۇقىرى سۈپەتلىك مەھسۇلاتلارنى ئىشلەپچىقىرىشتىكى كۈچلۈك قوراللارنىڭ بىرى ھېسابلىنىدۇ.

§13. ئالدى بىلەن سۈپەت، كېيىن ماركا بولىدۇ

ماركا مەھسۇلاتنىڭ سۈپىتىدە ئىپادىلىنىدۇ. ياخشى بولمىغان سۈپەت تىرەك بولۇپ تۇرمىغاندا، ھەرقانچە چىرايلىق نامالارمۇ قۇرۇق نەزەرىيە بولۇپ قالىدۇ. شىركەت باشقۇرغۇچىلىرى تۆۋەندىكى ئۈچ تەرەپتىن سۈپەتنى يۇقىرى كۆتۈرۈپ، ماركا يارىتىشى كېرەك:

1. دۇكاننىڭ بازار رىقابەت كۈچىنى ئۆستۈرۈش.

دۇكاننى رايونغا بۆلۈپ، ئورنىنى بېكىتىپ بايراقدار دۇكان، ئۆلچەملىك دۇكان، مەھەللە دۇكىنى ۋە كەسپىي دۇكانلارنى تەسىس قىلىش، ھەممە ئوخشاش بولمىغان ئۆلچەم بويىچە پەرقلەندۈرۈپ تىجارەت قىلىپ، ئوخشاش بولمىغان نىشاندىكى ئىستېمال كوللېكتىپىغا مۇلازىمەت قىلىش.

2. ئەلا مۇلازىمەت قىلىشنىڭ پىرسەنتىنى چۈشۈرۈشكە بولمايدۇ.

باھا ئەۋزەللىكى «مۇلازىمەتتە رىقابەت كۈچى بولۇش» ئاساسىدا تۇرغۇزۇلىدۇ، شىركەتنىڭ تەرەققىياتىنىڭ ئاساسى ئەلا مۇلازىمەتكە كاپالەتلىك قىلىشتا.

3. دۇكاننىڭ سانى ۋە سۈپىتىدە تەڭ ئىلگىرىلەشتە چىڭ تۇرۇش.

دۇنيادىكى پارچە سېتىش كەسپىدە، دۇكان سانى 1000 دىن ئاشقان كارخانىنىڭ سېتىش سوممىسى بىلەن دۇكاننىڭ كۆلىمى ئوڭ تاناسىپ بولۇپ ماڭغان. شىركەتنىڭ باشقۇرغۇچىسى كېڭەيتىش يولىدا مېڭىپلا قالماي، چوقۇم ئومۇمىي گەۋدىنىڭ سۈپىتىنى ئۆستۈرۈشكە ئەھمىيەت بەرگەن بولۇپ، ئاكتىپلىق بىلەن ئىككى تەرەپتىن ماركىنىڭ قىممىتىنى ياراتقان.

باشقۇرۇش بىلوگى

سۈپەت دېمەك ھاياتلىق دېمەكتۇر، ئۇنۇم تەرەققىياتنى بەلگىلەيدۇ، رىقابەت كۈچلۈك بولغان بازاردا، سۈپەت خېرىدارلارنىڭ ئىشەنچىسىگە ئېگە بولۇشتىكى ئاساسىي تارازا تېشى بولۇپ، سۈپەت بولغاندا، بازار ئىگىلىگىلى بولىدۇ، ئېسىل ماركا ئىستراتېگىيەسىنى يولغا قويۇپ، ئەۋزەل ئورۇننى ئىگىلىگىلى بولىدۇ.

§14. يانتۇلۇق نەزەرىيەسى: قايتا ـ قايتا تۈتۈش، تەكرار ـ تەكرار تۈتۈش

خەيئېر گۇرۇھىنىڭ باش لىدىرى جاڭ رۇيمىن «يانتۇلۇق نەزەرىيەسى»نى ئوتتۇرىغا قويغان، ئۇ مۇنداق دەيدۇ: مەسىلەن: سىزگە ئۈستەلنى پاكىز سۈرتۈشنى تەلەپ قىلغان بولسا، بۈگۈن سىز پاكىز سۈرتىسىز، ئەتىسى سەل ناچارراق بولىدۇ، ئۆگۈنى بولسا بەلكىم سۈرتمەسلىكىڭىز مۇمكىن. شۇڭا، چوقۇم توختىماي تەلەپ قىلىش كېرەك، بىز بۇنى «قايتا ـ قايتا تۈتۈش، تەكرار ـ تەكرار تۈتۈش» دەيمىز. سۈپەتنى كۆتۈرۈش، ماركا يارىتىش ئۈچۈنمۇ «يانتۇلۇق نەزەرىيەسى» گە ئېھتىياجلىق بولىمىز.

1. ماركىنىڭ چېكىنىپ كېتىشىدىن ساقلىنىش كېرەك.

كارخانا باشقۇرۇشتا، ئەڭ دەسلەپتە بىر تۈركۈم كارغا كېلىدىغان تالانت ئىگىلىرىنى تەربىيەلەيمىز، ئۇلارنىڭ كەسپىي تېخنىكا ماھارىتىمۇ ياخشى، سۈپەت ئۆتكىلىدىن ئۆتۈشكە كاپالەتلىك قىلالايدۇ. لېكىن، ئۇزۇن ۋاقىت بوشاپ قېلىنسا، قايتا ـ قايتا تەلەپ قويۇلمىسا، سۈپەتتە نۇقسان كېلىپچىقىشى، چېكىنىش بولۇشى مۇمكىن.

2. ماركىنىڭ ناھايىتى كىچىك پەرقلىرىگە سەل قارىماسلىق كېرەك.

مەھسۇلاتتىن ئېلىپ ئېيتقاندا، ئانچە پەرقى بولماسلىقى مۇمكىن، بەلكى ئۇ يېرى سەل قوپال، بۇ يېرى تازا سىلىق بولمىغان بولۇشى مۇمكىن، لېكىن دەل شۇ ناھايىتى ئازراق پەرق بىلەن شىركەت باشقۇرۇش خادىملىرىنىڭ ساپاسىدىكى زور پەرقنى كۆرۈۋالغىلى بولىدۇ، بۇ ماركىنىڭ يۇقىرى ـ تۆۋەن بولۇشىنى بىۋاسىتە كەلتۈرۈپ چىقىرىدۇ.

باشقۇرۇش بىلوگى

ئادەملەرنىڭ ھەممىسىدە پاسسىپلىق بولىدۇ. ئوخشاش ئىشنىڭ جەريانىدىكى تەلەپ ۋە ئۇنىڭغا قارانچۇق بولۇش بىلەن ئېرىشكەن ئۈنۈم ئوخشاش بولمايدۇ. مانا بۇ مەھسۇلاتنى باشقۇرۇش ھالقىسىدا «قايتا - قايتا تۇتۇش، تەكرار - تەكرار تۇتۇش»، مەھسۇلات سۈپىتىنىڭ باشتىن - ئاخىر ئالدىنقى سەۋىيەدە تۇرالىشىنى تەلەپ قىلىدۇ.

§15. يادرولۇق ماركا يارىتىش

لى جياچېڭ مۇنداق دېگەن: «شىركەتنىڭ ئۈنۈمى ياخشى بولۇپ، لېكىن، ماركىسى يېقىلسا، بۇنى مۇۋەپپەقىيەت دېگىلى بولمايدۇ، بەلكى مەغلۇبىيەت دەيمىز؛ شىركەتنىڭ ئۈنۈمى ياخشى بولۇپ، ماركىسىمۇ تەڭ كۆتۈرۈلسە، بۇ ھەقىقىي مۇۋەپپەقىيەت بولىدۇ.»

1. تىجارەت قىلغاندا ماركا ئېڭىنى تۇرغۇزۇش كېرەك.

ماركا ئېڭى كەمچىل بولغاندا، پەقەتلا تۆۋەن دەرىجىدىكى بازاردا «ئىش تالىشىپ» كۈن ئۆتكۈزىدۇ. كارخانىنىڭ تەرەققىياتىنى چەكلەپ، تىجارەتنى كېڭەيتىشكە تەسىر قىلىدۇ، ھەمدە كارخانىنىڭ تەرەققىيات پىكىر يوللىرىنى تار قىلىپ قويىدۇ.

2. ماركا ھەسسىلەپ پايدا ئېلىپ كېلىدۇ.

داڭقى چىققان ماركا شىركەتنىڭ مەڭگۈ مەۋجۇتلۇقىنىڭ دەسمايىسى، كۆپ يىللىق تىجارەت ۋە داڭقىنىڭ تارقىلىشى، ماركىنى كىشىلەر قەلبىنىڭ چوڭقۇر قاتلاملىرىدىن ئورۇن ئالدۇرۇپ، ئىستېمالچىلارنىڭ ئىشەنچىسىگە ئېرىشىدۇ، شۇڭا، تىجارەت داۋامىدا كۆچمەيلا ھەسسىلەپ ئۈنۈمگە ئېرىشەلەيدۇ.

3. ماركا تىجارەتنى مەڭگۈ داۋاملاشتۇرغۇزىدۇ.

پەقەت ماركا يېقىلمىسىلا، شىركەتتە ۋاقىتلىق قىيىنچىلىق كۆرۈلگەن تەقدىردىمۇ، يەنىلا ئورنىدىن تۇرالايدۇ. ماركا تۇرغۇزۇش، ماركىنى ئاسراش سودىگەرلەرنىڭ مۇھىم بىر تەرەققىيات ئىستراتېگىيەسى بولۇشى كېرەك.

باشقۇرۇش بىلوگى

ماركا داۋاملىق تىجارەت قىلىشى كېرەك. بۇ شىركەتنىڭ تىجارەت ئىقتىدارىنىڭ ئىپادىسى، بۇ خىل تىجارەت ئىقتىدارىلا ماركا تىجارىتىنىڭ تۈپ ئاساسى بولىدۇ.

www.uyghurkitap.com

ئون بىرىنچى باب
ياخشى ئەندىزە مۇۋەپپەقىيەتنىڭ يېرىمى، سودا ئەندىزىسى «چوڭ شىركەتلەر»نى بەرپا قىلىدۇ

تەپەككۇر چىقىش يولىغىزنى بېكىتىدۇ، سودا ئەندىزىسى كارخانىنىڭ مۇۋەپپەقىيەت قازىنىشى ۋە مەغلۇپ بولۇشىنى بەلگىلەيدۇ. ھازىر، سودا دۇنياسىدىكى رىقابەت شەھەرلەر ئارا پايدا - زىيان بولماستىن پۈتۈن دۇنيا ئەندىزىسىدىكى رىقابەت بولۇپ قالدى. سودا ئەندىزىسى ئىگىلىك تىكلىگۈچىلەر ۋە مەبلەغ سالغۇچىلارنىڭ ئاغزىدىن چۈشمەيدىغان سۆزگە ئايلاندى. ياخشى بىر سودا ئەندىزىسى بولغاندا، مۇۋەپپەقىيەتنىڭ يېرىمى كاپالەتكە ئىگە بولىدىغانلىقىغا ھەربىر ئادەم ئىشىنىدىغان بولۇپ قالدى.

§1. مۇۋەپپەقىيەتلىك سودا ئەندىزىسىنى بەرپا قىلىش

سودا ئەندىزىسى تۈرلۈك بايلىقلارنى بىرلەشتۈرۈپ، ئۇنىڭ ئىچىدىكى ئورتاق مەنپەئەتنى تېپىش ئارقىلىق سودا مەنپەئىتى شەكىللەندۈرۈشتىن ئىبارەت بىر خىل تىجارەت ئۇسۇلىدۇر. ئۇ بىر خىل بايلىق تەقسىملەش بولۇپ، خاتا قويۇلۇپ قالغان بايلىقنىڭ ئورنىنى توغرا تېپىپ بېرىشتىن ئىبارەت.

مۇۋەپپەقىيەت قازانغان سودا ئەندىزىسىنىڭ ئۈچ خىل ئالاھىدىلىكى بولىدۇ:

1. مۇۋەپپەقىيەت قازانغان سودا ئەندىزىسى ئۆزگىچە خاس قىممەت يارىتالايدۇ. بەزىدە بۇ خىل ئۆزگىچە خاس بولغان قىممەت بەلكىم يېڭى ئىدىيە بولۇشى مۇمكىن؛ تېخىمۇ كۆپ ھاللاردا، ئۇ مەھسۇلات ۋە مۇلازىمەتنىڭ ئۆزگىچە خاس ئالاھىدىلىكىنىڭ بىرىكمىشى بولىدۇ.

2. سودا ئەندىزىسىنى تەقلىد قىلىش تەس. كارخانا ئۆزىنىڭ باشقا كارخانىلار بىلەن ئوخشىمايدىغانلىقى، خېرىدارلارغا ئىخلاس بىلەن خىزمەت

قىلىشى قاتارلىقلار ئارقىلىق پايدا مەنبەسىنىڭ دەخلى - تەرۇزگە ئۇچرىماسلىقىغا كاپالەتلىك قىلىدۇ.

3. مۇۋەپپەقىيەتلىك بولغان سودا ئەندىزىسى پۇختا بولىدۇ.

كارخانا كىرىمگە قاراپ چىقىم قىلىشى، كىرىم - چىقىم تەڭپۇڭ بولۇشى كېرەك.

باشقۇرۇش بىلوگى

سودا ئەندىزىسىنىڭ ماھىيىتى تۇرلۇك بايلىقلارنى پۇتۇنلەپ يېڭى بىر قىممەت يارىتىشتۇر، شۇڭا، كارخانا چوقۇم نۇۋەتتىكى ئىلغار ئىشلەپچىقىرىش ئۇسۇلىغا ئەمەلىيەتچىللىك بىلەن قاراپ چىقىپ، ئەڭ ياخشى بولغان سودا ئەندىزىسىنى تېپىپ چىقىشى كېرەك.

§2. سىزنىڭ ساتقىنىڭىز زادى نېمە؟

جۇڭگو شىركەتلىرىنىڭ نۆۋەتتە دۇچ كېلىۋاتقان رىقابىتى بىر ئىلگىرى ھېس قىلىپ باقمىغان يەنى سودىنىڭ «ھەقىقىي ماھارەت» ئىكەنلىكىدىن ئىبارەت بىر ھەقىقەتنى ھېس قىلدۇردى. سودا ئەندىزىسى مانا مۇشۇ «ھەقىقىي ماھارەت» نىڭ مۇھىم مەزمۇنى، شۇنداقلا كارخانىنىڭ ئىستېمالچىلارغا سېتىپ بەرگەن ھەقىقىي بىر نەرسىسى.

1. ھەرقانداق بىر سودا ئەندىزىسى «خېرىدارلارنىڭ قىممەت تەشەببۇسى»، «بايلىق بىلەن ئىقتىدار» ۋە «پايدا فورمۇلاسى» دىن ئىبارەت ئۇچ ئۆلچەمدىن تۈزۈلگەن.

2. «خاسلىق» مۇۋەپپەقىيەت قازانغان سودا ئەندىزىسىنىڭ جەۋھىرى، چۈنكى، ھەرقانداق بىر سودىدا بۇ ئەندىزە بولىدۇ، ھەممىسىدە باھا تەشەببۇسى، بايلىق ۋە ئىقتىدار، پايدا فورمۇلاسى بولىدۇ.

3. مۇۋەپپەقىيەت قازانغان سودا ئەندىزىسىنىڭ خاسلىقىدىن باشقا، يەنە بىر ئالاھىدىلىكى بار،ئۇ بولسىمۇ: سىجىللىقلىقى. چۈنكى بىر خىل سودا ئەندىزىسى بەرپا قىلىنغاندىن كېيىن، ئۇچۇر سۇزۇكلەشكەن بۇ دەۋردە ئوخشاش كەسىپتىكىلەر تالىشىپ قوللىنىدىغان «ئاممىۋى بايلىق» بولۇپ قالىدۇ.

www.uyghurkitap.com

باشقۇرۇش بىلوگى

شىركەتنىڭ تۆۋەن تەننەرختىكى رىقابەت ئەۋزەللىكى سودا ئەندىزىسى شەكىللەندۈرەلمەيدۇ، ھەقىقىي رىقابەت كۈچىگە ئېرىشىش ئۈچۈن، سودا ئەندىزىسىگە دىققەت قىلىش كېرەك. سودا ئەندىزىسى بولسا كەسىپلەر ئارا يامان خاراكتېرلىك رىقابەت ۋە پۈتۈن ئىقتىسادنىڭ تۆۋەنلىشىنىڭ ئالدىنى ئېلىشتىكى ئاخىرقى ئىستىھكام.

§3. باشقىلار بىلەن ئوخشىمايدىغان ماركىنى تېپىپ چىقىش

تىجارەت قىلغانلارنىڭ، نېمە ئۈچۈن بەزىلىرى زىيان تارتىدۇ، بەزىلىرى پايدا ئالىدۇ، بۇنىڭ ھالقىسى تەپەككۇرنىڭ ئوخشىماسلىقىدا. تىجارەت قىلغاندا پەقەت باشقىلار بىلەن ئوخشىمىغاندىلا چىقىش يولى باشقىلاردىن كەڭرەك بولىدۇ.

1. باشقىلاردا بولغاننى مەن تېخىمۇ ياخشىلايمەن.

بىر غوجايىن گالىستۇك بىلەن داڭلىق بولۇپ، كېيىن ئۇنىڭ تىجارىتى قىيىن ئەھۋالغا چۈشۈپ قاپتۇ، ئۇ سۈپەت جەھەتتە رىقابەت كۈچىنى ئاشۇرۇشنى ئويلاپتۇ. شۇنىڭ بىلەن ئالىي دەرىجىلىك لايىھەلىگۈچىلەرنى تەكلىپ قىلىپ، ئېسىل رەختلەرنى سېتىۋېلىپ، ئىلغار ھۈنەر تېخنىكا كىرگۈزۈپ، يۇقىرى قاتلامدىكىلەرگە ماس كېلىدىغان سۈپەتلىك گالىستۇك ئىشلەپچىقىرىپتۇ. نەتىجىدە بازارغا سالغاندىن كېيىن ناھايىتى ئالقىشقا ئېرىشىپتۇ.

2. باشقىلار ئىلغارلىشىپ كەتسە مەنمۇ ئۆزگەرتىمەن .

«يەر مۈلۈك ماگناتى» لى جياچېڭ ئەسلىي «پىلاستىك (سولياۋ) ماتېرىيال ماگناتى» ئىدى. ئىلگىرىكى يىللاردا پىلاستىك ماتېرىيال تىجارىتى بىلەن ناھايىتى مۇۋەپپەقىيەت قازانغاندىن كېيىن، ئۇ سوغۇققانلىق بىلەن بازارنى تەھلىل قىلىپ، كېيىن ياخشى بولىدۇ دەپ قارىغان يەر مۈلۈك سودىسىغا كۆچىدۇ. كېيىن، خۇش پۇراق ھەقىقىي گۈللەر پىلاستىك (سولياۋ) گۈل بازىرىنى ئىگىلىگەندە، لى جياچېڭ يەر مۈلۈك ساھەسىدە ئاللىقاچان پۇت تىرەپ بولغان ئىدى.

3. باشقىلار تاشلىۋەتكەننى مەن تېرىۋالىمەن.

بازارنىڭ ۋەزىيىتى ئۆزگىرىپ تۇرىدۇ، ئۇنىڭ تەكتىگە يەتمەك تەس. يېقىنقى يىللاردىن بۇيان، كىشىلەرنىڭ پۇرچاقتىن ياسالغان يېمەكلىكلەرنى ئىستېمال قىلىشى ئەۋج ئېلىپ كەتتى. پۇرچاقلىق يېمەكلىكلەرنى پىششىقلاپ ئىشلەشكە بولغان ئېھتىياجمۇ كۈندىن ـ كۈنگە كۆپەيدى. لېكىن، نۇرغۇن ماشىنىسازلىق سودىگەرلىرى مۇرەككەپ مەھسۇلاتلارنى ئىشلەپچىقىرىشقا بېرىلىپ كېتىپ، ئاددىي پىششىقلاپ ئىشلەش ماشىنىلىرىنى ياسايدىغان زاۋۇت قالمىدى. بىر غوجايىن بۇ «قاقاس يەر»گە كۆز تىكىپ، دەرھال پۇرچاق مەھسۇلاتلىرىنى پىششىقلاپ ئىشلەش ماشىنىلىرىنى تەتقىق قىلىپ ئىشلەپچىقىرىپ، كېلىشتۈرۈپ تۇرۇپ ئىقتىسادىي ئۈنۈم يارىتىۋالدى.

باشقۇرۇش بىلوگى

بازار پۇرسىتىنى تۇتۇۋېلىپ، باشقىلارغا ئوخشىمايدىغان ماركىنى يارىتىش، ئىستراتېگىيەلىك پىلان تۈزۈشكە ماھىر بولۇش، شارائىت يارىتىپ، بازار پۇرسىتىنى سودا پۇرسىتىگە ئايلاندۇرۇش كېرەك .

§4. ئىنسان تەبىئىتىدىكى ئاجىزلىق مەنبەسىنى چىقىش قىلىش

بىر مۇنەۋۋەر شىركەتنىڭ سودا ئەندىزىسى، ئازدۇر ـ كۆپتۇر ئىنسان تەبىئىتىنىڭ ئاجىزلىقىنى چىقىش قىلىدۇ. بىر چوڭ شىركەتنىڭ سودا ئەندىزىسى، ئىنسان تەبىئىتىنىڭ ئاجىز نۇقتىسىنى سۈرۈشتۈرىدۇ ۋە ئىنسان تەبىئىتىدىكى «تويماسلىق» نى چىقىش قىلىدۇ.

ئىنسان تەبىئىتىنى ئۆزگەرتىش تەس، مۇنەۋۋەر سودا ئەندىزىسى ئىستېمالچىلارنىڭ «تويماسلىق» تىن ئىبارەت ئاجىزلىقىنىڭ رايىغا بېقىشى كېرەك، ئۇلارنى مەڭگۈ ئېھتىياجلىق قىلىش، مەڭگۈ رازى بولماسلىققا يېتەكلەش كېرەك.

1. بىز خېرىدارلارنىڭ نېمىگە ئېھتىياجلىق ئىكەنلىكىنى بىلىشىمىز كېرەك. ئادەملەرنىڭ ھەممىسىدە ئىككى خىل ئېھتىياج بولىدۇ: ماددىي ئېھتىياج ۋە مەنىۋى ئېھتىياج. ئىستېمالچىلار قەلبىنىڭ چوڭقۇر قاتلاملىرىغا يوشۇرۇنغان ـ كۆپ ساندىكىلەر قاتارىدا ئەمەس ئاز ساندىكىلەر قاتارىدا بولۇش ئارزۇسىنى قاندۇرۇش كېرەك.

ئۇيغۇر كىتاب تورى
www.uyghurkitap.com

2. ئىستېمالچىلارنىڭ تويماسلىقىدىن پايدىلىنىپ سېتىش كېرەك. ئېرىشەلمىگەنسېرى ئېرىشكىسى كېلىدۇ، ئېرىشىش قانچە تەس بولسا، ئۇنىڭغا ئېرىشىش ئۇچۇن شۇنچە باش قاتۇرىدۇ، بۇ بىر خىل تەۋرەنمەس ئىرادە، شۇنداقلا بىر خىل تويماسلىق.

تېگى ـ تەكتىدىن ئېيتقاندا، سودا ئەندىزىسى شىركەتكە مۇلازىمەت قىلىدۇ، شىركەت خېرىدارلارغا مۇلازىمەت قىلىدۇ، بىر ماگناتنىڭ سودا ئەندىزىسى، ئالدى بىلەن ئىنسان تەبىئىتىنىڭ ئاجىز نۇقتىلىرىنى تېپىشتىن ئىبارەت.

باشقۇرۇش بىلوگى

شىركەت سودا ئەندىزىسىنى لايىھەلىگەندە ئىنسان تەبىئىتىنىڭ ئاجىز نۇقتىلىرىنى چىقىش قىلىشى كېرەك، شۇنداق بولغاندىلا سىز سېتىۋالغان مەھسۇلات چەكسىز ئېسىل نەرسە بولىدۇ.

§5. پۇل تاپىدىغان يولنى چوقۇم توغرا تاللاش كېرەك

مەيلى مەبلەغ سېلىش بولسۇن، ياكى شىركەت قۇرۇش بولسۇن، يولنى توغرا تاللاش ئەڭ مۇھىم . ئىش قىلىشتىن بۇرۇن، چوقۇم زور بولغان تەييارلىق خىزمەتلىرىنى قىلىش، تۇرنى ياكى ئىگىلىكنى توغرا تاللاش كېرەك. ئاندىن كېيىن، ئومۇمىيەت ئىدىيەسىنى تۇرغۇزۇپ، تۆۋەندىكى بىر قانچە يېتەكچى پرىنسىپ بويىچە ھەرىكەت قىلىش كېرەك:

1. ئۆزىنىڭ ئەمەلىي ئەھۋالىغا ماس كېلىدىغان ئىستراتېگىيە تۈزۈپ چىقىش، مۇۋەپپەقىيەت قازىنىش ئېھتىماللىقىنى ئىمكانقەدەر كۆتۈرۈش كېرەك، بۇ ھەممىدىن مۇھىم.

2. مەبلەغ سېلىش تۈرىنى قەرەللىك تەكشۈرۈش ھەمدە تەڭشەپ تۇرۇش كېرەك، بىر يولدا كۆن پاتقىچە مېڭىۋېرىشكە بولمايدۇ، ئەھۋالغا قاراپ ئىش كۆرۈش، شامالغا قاراپ يەلكەن چىقىرىش كېرەك.

3. ئەڭ ياخشىسى تەتقىقات ئىشلىرىغا ۋاقىت چىقىرىش، مەسىلەن: بازار ئەھۋالىنى تەكشۈرۈش، يېڭى ئۇچۇرلارنى ئىگىلەش، باشقىلارنىڭ پىسخىكىسىنى ئىگىلەش. خاتىرە قالدۇرۇپ تەھلىل قىلىش، «قول قوشتۇرۇپ ئولتۇرۇپ ئۇچۇر كۈتمەسلىك» كېرەك، ئۇچىمە پىش ئاغزىمغا

چۈش دەپ ئولتۇرۇش مۇۋەپپەقىيەت قازىنىشنى ھەقىقىي خالايدىغان غوجايىننىڭ پوزىتسىيەسى ئەمەس.

4. تىجارەت قىلىش، تەھلىل قىلىشتا ئوبيېكتىپ، ئادىل بولۇش، تۈرلۈك تەسىر قىلىدىغان ئامىللارنى ئويلىشىش كېرەك. ھەر ۋاقىت سوغۇققان بولۇپ، ھېسسىياتقا تايىنىپ ئىش قىلماسلىق كېرەك، قىمارۋازنىڭ پوزىتسىيەسىنى سودا پائالىيەتلىرىگە ئېلىپ كىرىشكە ھەرگىز بولمايدۇ.

باشقۇرۇش بىلوگى

توغرىنى تاللىغاندا، ئىشنى توغرا قىلغىلى بولىدۇ. باشلىنىشتىلا خاتا تاللىغاندا، قانچىلىك تىرىشقان بىلەنمۇ ئىشنىڭ ئەكسىچە بولىدۇ. ئۆزىگە ماس بولغان سودا ئەندىزىسىنى تاللاش، چوقۇم كۆپرەك تەتقىق قىلىش، كۆپرەك كۆزدىن كەچۈرۈش ھەمدە ئەمەلىيەت جەريانىدا تۈزىتىپ مېڭىش كېرەك.

§6. شىركەت باشقۇرۇشتىكى ئىككى سەككىز قانۇنى

ئىككى سەككىز قانۇنىنى ئىتالىيەلىك ئىقتىسادشۇناس، جەمئىيەتشۇناس پالېيتو ئوتتۇرىغا قويغان. ئۇنىڭ مەنىسى: ھەرقانداق بىر ئالاھىدە توپتا، مۇھىم فاكتورلار پەقەت ئاز سانلىقنى ئىگىلەيدۇ. مۇھىم ئەمەس فاكتورلار كۆپ سانلىقنى ئىگىلەيدۇ، شۇڭا، پەقەت مۇھىم بولغان ئاز ساندىكى فاكتورلارنى كونترول قىلغاندىلا ئومۇمىيەتنى كونترول قىلغىلى بولىدۇ.

ئىككى سەككىز قانۇنى بىلەن شىركەتنى باشقۇرۇشتا، ياخشى بولغان سودا ئەندىزىسىنى بەرپا قىلىش ئۈچۈن تۆۋەندىكىلەرنى قىلىش كېرەك:

1. شىركەتنىڭ قايسى جەھەتلەردە پايدا ئېلىۋاتقانلىقىنى، قايسى جەھەتلەردە زىيان تارتىۋاتقانلىقىنى ئېنىق بىلىش كېرەك. پايدا ئالغان جەھەتنىڭ باش - ئاخىرىنى بىلىپ، شىركەتنىڭ ئۆسۈپ يېتىلىشىگە پايدىلىق بولغان بىر يۈرۈش ئىستراتېگىيە تۈزۈپ چىقىش.

2. قايسى تارماقلارنىڭ نەتىجىسى ئادەتتىكىچە كېتىپ، قايسى تارماقنىڭ بىرقەدەر يۇقىرى پايدا يارىتىۋاتقانلىقىنى، قايسى تارماقنىڭ ئېغىر زىيان ئېلىپ كېلىۋاتقانلىقىنى ئېنىقلاش كېرەك. سېلىشتۇرۇپ

www.uyghurkitap.com

تەھلىل قىلىش ئارقىلىقلا مۇھىم رول ئويناۋاتقان فاكتورنى تېپىۋالغىلى بولىدۇ. پايدا ئالىدىغان تۈرلەر ئازساندا بولىدۇ، بۇنىڭغا تېخىمۇ كۆپ ئەھمىيەت بېرىش كېرەك.

3. ئالاھىدە ئېھتىياجنى قانائەتلەندۈرۈش، ئومۇمىيۈزلۈك ئوتتۇرا ھال تىرىشچانلىقنى ھەرگىزمۇ ماختىماسلىق كېرەك.

باشقۇرۇش بىلوگى

شىركەت 20% تايانچ كۈچنى باشقۇرۇشقا ئىشلىتىشى، يەنى 20% ئاز سانلىق بىلەن 80% كۆپ سانلىق خادىمنى يېتەكلەپ مېڭىپ، كارخانىنىڭ ئۈنۈمىنى ئۆستۈرۈش كېرەك.

§7. سودا ساھەدە پايدا ئېلىشنى بەلگىلەيدىغان بەش خىل كۈچ

تىجارەتتە زىيان تارتمايدىغان ئىش يوق، مۇۋەپپەقىيەت ۋە مەغلۇبىيەت دائىم بولۇپ تۇرىدۇ. لېكىن، زىياندىن كېيىن، چوقۇم زىياننى دەرھال پايدىغا ئايلاندۇرالايدىغان ئۇسۇل بولۇش كېرەك. ئەگەر مۇشۇ تۈرنى داۋاملىق قىلىمەن دېسىڭىز، ئۇنداقتا پايدا ئېلىشتىكى ئامىللارنى ھەمدە مەسىلىلەرگە يولۇققاندا قانداق قىلىش كېرەك دېگەنلەرنى ئېنىق بېكىتىش كېرەك.

1. ھەرقانداق بىر ساھەدە، مەيلى بىر خىل مەھسۇلاتنى ئىشلەپچىقارسۇن ياكى بىر تۈرلۈك مۇلازىمەت بىلەن تەمىنلىسۇن، رىقابەت قانۇنىيىتىدە تۆۋەندىكى بەش تۈرلۈك رىقابەت كۈچى ئىچىدە بولىدۇ: يېڭى رىقابەتچىنىڭ كىرىشى، ئورنىغا دەسسىتىلگەن مەھسۇلاتنىڭ تەھدىتى، سېتىۋالىدىغان تەرەپنىڭ باھا تالىشىش ئىقتىدارى، پۇل قەرز بەرگۈچى تەرەپنىڭ باھا تالىشىش ئىقتىدارى، رىقابەتچىلەر ئارىسىدىكى رىقابەت.

2. بۇ بەش خىل كۈچ ساھەلەرنىڭ پايدا ئېلىش ئىقتىدارىنى بېكىتىدۇ، چۈنكى، ئۇلار ساھەلەر ئىچىدىكى باھا، تەننەرخ ۋە شىركەتنىڭ ئېھتىياجغا قاراپ مەبلەغ سېلىشىگە تەسىر قىلىدۇ. شۇڭا، شىركىتىڭىز زىيانغا ئۇچرىغان ئەھۋالدا، چوقۇم يۇقىرىدىكى نەزەرىيەدىن پايدىلىنىپ، ئۆزىڭىزگە بىر يول تاللىۋېلىشىڭىز كېرەك.

3. ئۈنىڭدىن باشقا، غوجايىن بىر ساھەنى تاللىغاندا، ياكى ئىستراتېگىيە بېكىتكەندە، چوقۇم يۇقىرىدىكى بەش ئامىلنى ئويلىشىشى كېرەك، باشلىنىشتىنلا توغرا تەدبىر چىقىرىپ، پايدا ئېلىش نىشانىغا قاراپ مېڭىش كېرەك.

باشقۇرۇش بىلوگى

پۇل تېپىش، زىيان تارتىشنىڭ ھەممىسىدە ئۆزىگە خاس سەۋەب بولىدۇ. زىياندىن ساقلىناي دېسىڭىز، مەبلەغ سېلىشنىڭ ئالدىدا پايدا ئېلىشىڭىزنى بەلگىلەيدىغان ئامىلنىڭ نېمە ئىكەنلىكىنى تېپىشىڭىز ھەمدە شۇنىڭغا قاراپ تىرىشىشىڭىز كېرەك.

§8. تۆۋەن باھا مەڭگۈلۈك رىقابەت كۈچىنى ھازىرلىغان بولىدۇ

سودا سارايلىرىدىكى باھا كۆرىشى سىناقلاردىن ئۆتكەن مۇۋەپپەقىيەت قازىنىش ئەڭگۈشتەرىدۇر. ئوخشاش تاۋارلارغا نىسبەتەن، تۆۋەن باھانىڭ ئىستېمالچىلارنى قىزىقتۇرۇش كۈچى كۈچلۈك بولۇپ، كىشىلەرنى ئاسانلا جەلپ قىلىدۇ. شىركەت تۆۋەن باھادا سېتىش سودا ئەندىزىسىنى قوللانغاندا تۆۋەندىكىلەرگە دىققەت قىلىش كېرەك:

1. پۇرسەتنى ئىگىلەش.

باھا كۆرىشى قىلغاندا پۇرسەتكە دىققەت قىلىش كېرەك، باھا كۆرىشى قوزغىغان ياكى ئەگەشكەن شىركەتلەر، ماھارەت مۇسابىقىسى ئېلىپ بارغاندەك بولۇپ، بىرىنچىلىككە ئېرىشكەنلەرگە مەنىۋى شەرەپ بىلەن ماددىي مۇكاپات زور بولىدۇ. ئىككىنچى دەرىجىلىكنىڭ سەل كەينىدە، ئۈچىنچى دەرىجىلىكنىڭ ئۈنىڭمۇ كەينىدە، قالغانلىرى بولسا باشقا ماھىرلار بولۇپ، ئۇلار بىكاردىن ـ بىكار كۈچىگەن بولىدۇ.

2. ئومۇمىيۈزلۈك ئويلىشىش.

باھا كۆرىشى قىلغاندا كارخانىنىڭ بارلىق قىسمىدا پايدا ئېلىشنى ئويلىشىش، باھانى چۈشۈرگەندە پەقەت مۇۋاپىق بىر كۆلەمدە بولغاندا، ھەم قارشى تەرەپكە تەھدىت ئېلىپ كەلگىلى، ھەم ئىستېمالچىلارنىڭ سېتىۋېلىشىغا تەسىر كۆرسەتكىلى بولىدۇ.

ئۇيغۇر كىتاب تورى www.uyghurkitap.com

3. ئىلمىي ھېسابلاش.

شىركەت باھا كۆرۈشى قوزغىغاندا پايدا ئۈچۈن قىلىدۇ، كۆز ئالدىدىكى مەنپەئەتكىلا قارىماي، بەلكى كەلگۈسىدىكى مەنپەئەتى ئۈچۈن قىلىدۇ. باھا كۆرۈشى قىلىشتىن بۇرۇن ئومۇمىيۈزلۈك سىستېمىلىق تەھلىل قىلىپ، ئىنچىكە ھېسابلاپ ئاندىن ئاقىلانىلىك بىلەن تەدبىر بەلگىلەش كېرەك.

باشقۇرۇش بىلوگى

ئەڭ تۆۋەن باھا بىلەن بازارنى ئىگىلەش، ھەمدە يېتەرلىك سۈپەتكە كاپالەتلىك قىلىش، نۇرغۇن شىركەتلەرنىڭ مۇۋەپپەقىيەت قازىنىش يولى. دىققەت قىلىدىغىنىمىز بولسا، ئەمەلىي مەشغۇلات جەريانىدا، چوقۇم شىركەتنىڭ پايدىسىغا، مەھسۇلاتنىڭ سۈپىتىگە كاپالەتلىك قىلىش كېرەك، مانا مۇشۇنداق قىلغاندىلا ئىستېمالچىلار سىزگە ئىشىنىدۇ، سىزنى قوللايدۇ، ئۇنداق بولمىغاندا شۈبھىسىزكى مەغلۇپ بولۇپ كېتىسىز.

§9. قالايمىقان تەننەرخ تۈپەيلى مەغلۇپ بولۇپ كەتمەڭ

يېڭىدىن ئېچىلغان شىركەت، يېڭىدىن تىكلەنگەن ماركىنىڭ ئاسانلا مەغلۇپ بولۇشىدىكى مۇھىم سەۋەب بۇ شىركەتنىڭ بىرقەدەر ياخشى ئاماللار بىلەن سېلىنمىسىنى مۇقىملاشتۇرالمىغانلىقىدا. قالايمىقان تەننەرخ، شىركەتنى زىيان تارتقۇزىدىغان بىر مۇھىم سەۋەب. ئۇنىڭ كونكرېت ئىپادىسى:

1. بىۋاسىتە تەننەرخنى كونترول قىلىشقا ئامالسىز قالغان.

شىركەت ئىگىلىك تىكلەشنىڭ ئالدىدا ۋە يېڭى بىر ساھەگە مەبلەغ سالغاندا، كۆپىنچە ئاسانلا زىيان تارتىپ قالىدۇ. چۈنكى، باشقۇرغۇچى ئۆزى باشقۇرۇۋاتقان شىركەتنىڭ بىۋاسىتە تەننەرخ ۋە پايدىسىنى تازا ئېنىق بىلمەيدۇ، پەقەت، تەجرىبە ـ ساۋاقلارنى يەكۈنلەيدۇ.

2. قۇرۇلما خاراكتېرلىك تەننەرخ ئەھۋالى ناچارلىشىش.

بىر سودا ئوخشاش بولمىغان ئۇسۇللار بىلەن تەشكىللەنگەندە، قۇرۇلما خاراكتېرلىك تەننەرخ مۇھىم بىر مەسىلە. ئەگەر قۇرۇلما خاراكتېرلىك تەننەرختە ناچار ئەھۋال مەۋجۇت بولسا، ئۇنداقتا پۇل

تېپىش قىيىنلىشىپ كېتىدۇ.

3. كەسىپكە مۇناسىۋەتسىز تەننەرخ سېلىنمىسى كۆپرەك بولۇپ كېتىش.

شىركەت باشقۇرغۇچىسى شىركەتكە قايسى جەھەتتە سېلىنما سېلىنسا پايدا ئېلىپ كېلىدۇ، قايسى سېلىنمىنىڭ قىممىتى يوق دېگەننى ئېنىق بىلمىگەچكە، نەتىجىدە كەسىپكە مۇناسىۋەتسىز سېلىنمىنى كۆپرەك سېلىپ قويۇپ، زىيان خەۋپىنى ئاشۇرۇۋېتىدۇ.

باشقۇرۇش بىلوگى

شىركەت باشقۇرغۇچىسى تەننەرخكە نىسبەتەن ئېنىق تونۇشتا بولۇشى كېرەك، زور تەننەرخ كۆچىنى ھەقىقىي قىممىتى بولغان كەسىپكە سېلىشى كېرەك، شىركەتنى قالايمىقان تەننەرخ تۆپەيلىدىن مەغلۇپ قىلىۋېتىشكە بولمايدۇ.

§10. مەڭگۈلۈك تىجارەت يوق، پەقەت پايدا ئالىدىغان تىجارەتلا بار

تىجارەتچى ئۆزگىرىشچان بازاردا مەغلۇپ بولمايمەن دەيدىكەن، چوقۇم ۋەزىيەتنى مۆلچەرلەپ، ئۇسۇلىنى توختىماي ئۆزگەرتىپ تۇرۇشى كېرەك. يەنى بىز دائىم دەيدىغان «سالماقلىق بىلەن ھەرقانداق ئىشقا تاقابىل تۇرىدىغان بولۇش» كېرەك. بۇنىڭ ئۈچۈن تۆۋەندىكى ئۈچ نۇقتىنى قىلىش كېرەك:

1. ھەرقانداق بىر تۈرلۈك تىجارەتكە بەك چۆكۈپ كەتمەسلىك كېرەك، چۈنكى، ھەرقانداق بىر تىجارەت ئۆزىنىڭ پىشىپ يېتىلگەن باسقۇچىدىن كېيىن خارابلىشىشقا قاراپ ماڭىدۇ، شىركەت ئەگەر ئۆزىنى تەڭشىمىسە، چوقۇم مۇشۇ تىجارىتىنىڭ خارابلىشىشى بىلەن مەغلۇپ بولۇپ كېتىدۇ.

2. شىركەت قۇرغاندا بەك قاتمال بولماسلىق، يېڭى ھالەت بىلەن مەيدانغا چىقىش، ئەڭ يېڭى ئۆزگىرىشلەرنى قويۇپ بەرمەسلىك، ئۆز پەيتىدە تەڭشەش ئېلىپ بېرىش كېرەك.

3. زېرەك سودىگەرلەر «سودىگەرچىلىكنىڭ دائىرىسى يوق» دېگەن بىر يولنى تۇتقان بولۇپ،ئۇلار، ھەربىر كەسىپتە پۇل تاپىدىغان پۇرسەت

ئۇيغۇر كىتاب تور بېكىتى
www.uyghurkitap.com

بولىدۇ، ھەرقانداق بىر ۋاقىتتا باي بولۇشنىڭ ئاچقۇچى بولىدۇ دەپ قارايدۇ، مۇشۇنداق بولغاندىلا مەڭگۈ غۇلاپ چۈشمەيدۇ.

باشقۇرۇش بىلوگى

مەڭگۈلۈك تىجارەت بولمايدۇ، پەقەت پايدا ئالىدىغان تىجارەتلا بولىدۇ، ۋاز كېچىشكە توغرا كەلگەندە كېچىشنىمۇ ئۆگىنىش، ئالدىنقى تىجارەتتىن توپلىغان تەجرىبە - ساۋاقتىن پايدىلىنىپ، كېيىنكى تىجارەتنى ئاسانلا مۇۋەپپەقىيەتلىك بولىدۇ، تىجارەتنى ئۆزگەرتىپ تۇرۇش كېرەك، لېكىن پايدا ئېلىشتىن ئىبارەت بۇ مەركەز ئۆزگەرمەسلىك كېرەك.

§11. ياخشى ئەندىزىدە خېرىدارلارمۇ يېڭىڭىزدىن كېتەلمەيدۇ

ياخشى سودا ئەندىزىسىدە، خېرىدارلىرىڭىز سىزدىن قاچمايدۇ، سىرتتىكى رىقابەتچىلىرىڭىز سىزنى دوراپ بولالمايدۇ، مەھسۇلات چىقماي تۇرۇپ، پۇل قولىڭىزغا كىرىپ بولىدۇ. ناھايىتى مۇۋەپپەقىيەت قازانغان مەھسۇلات بولسىمۇ ئوخشاشلا ئۇزۇن ۋاقىتقىچە رىقابەت ئەۋزەللىكىنى ساقلاپ قېلىشى تەس، چۈنكى، شىركەت باشقۇرغۇچىسىنىڭ سودا ئەندىزىسىنى ئومۇمىيۈزلۈك ئويلىشىشى تۇراقلىق بولمايدۇ.

تۆۋەندىكى ئۈچ نۇقتا، شىركەت باشقۇرغۇچىلىرىنىڭ سودا ئەندىزە لايىھەسىنى باھالاپ، ئۇنىڭ مۇكەممەل ھالەتكە يېتىشىگە ياردەم قىلىدۇ.

1. «تەننەرخنى يۆتكەيدىغان» بىرقەدەر كۆپ خېرىدار بولۇش.

تەننەرخنى يۆتكەش دېگىنىمىز، خېرىدارلارنىڭ بىر مەھسۇلاتتىن باشقا بىر مەھسۇلاتقا يۆتكىلىشكە كېتىدىغان ۋاقتى، زېھنى ۋە پۇلى. «تەننەرخنى يۆتكەش» يۇقىرى بولغانسېرى، خېرىدارلار مەلۇم مەھسۇلاتقا تېخىمۇ سادىق بولىدۇ، ئاسانلا ئايرىلىپ باشقا رىقابەتچىنىڭ مۇلازىمىتىنى تاللىمايدۇ.

2. بىر قەدەر كۈچلۈك كېڭەيتىشچانلىقى بولغان سودا ئەندىزىسى بولۇش.

كېڭەيتىشچانلىق دېگىنىمىز، سودا ئەندىزىسىنى ئاسان كېڭەيتىپ، پايدىغا ئېرىشىشنى كۆرسىتىدۇ.

3. رىقابەتچىلەرنىڭ تەقلىد قىلىشىدىن ساقلىنىش.

بىر مۇنەۋۋەر سودا ئەندىزىسى بىر مۇنەۋۋەر مەھسۇلات بىلەن تەمىنلەپلا قالماي ئۇزۇن ۋاقىت رىقابەت ئەۋزەللىكىنىمۇ ساقلاپ قالالايدۇ.

شىركەت باشقۇرغۇچىسىغا نىسبەتەن ئېيتقاندا، بازار ئارقىلىق ئۆزىنىڭ سودا ئەندىزىسىنى تەكشۇرۇش شىركىتىنىڭ ئۆزۈنىچە رىقابەت كۈچىنى ساقلاپ قېلىشىغا ياردىمى بولىدۇ.

باشقۇرۇش بىلوگى

سودا ئەندىزىسى كارخانىنىڭ مەۋجۇت بولۇپ تۇرۇشىدىكى تىجارەت پائالىيەت ئۇسۇلى بولۇپ، كارخانىنىڭ قىممەت زەنجىرىدىكى ئورنىنى بېكىتىدۇ. شۇڭا شىركەت باشقۇرغۇچىسى ئۆزىگە مۇۋاپىق بولغان بىر سودا ئەندىزىسىنى بەرپا قىلىشى كېرەك.

§12. خېرىدارلارنى قايتا ـ قايتا پۇل خەجلىتىش

مەھسۇلاتنىڭ هاياتلىق دەۋرىدىن ياخشى پايدىلىنىپ، خېرىدارلارنى قايتا ـ قايتا پۇل خەجلىتىش ئارقىلىق پايدىنى ھەسسىلەپ ئاشۇرغىلى بولىدۇ. سودا ئەندىزىسىنىڭ مۇۋەپپەقىيەت قازىنىش ـ قازىنالماسلىقى، ئاساسلىقى تۆۋەندىكى ئۈچ ئامىلغا باغلىق:

1. زاۋۇت سودىگىرى ئامىلى

مەھسۇلاتنىڭ هاياتلىق دەۋرىنى ئۈنۈملۈك باشقۇرۇش ناهايىتى مۇھىم بىر خىل سودا ئەندىزىسى بولۇپ قالدى، بولۇپمۇ بىرقەدەر چوڭ بولغان تەتقىقات ساھەلىرىدە تېخىمۇ كۆرۈنەرلىك ۋە مۇھىم بولماقتا.

2. رىقابەت كۈچى

كۆپ قىسىم شىركەتلەر رىقابەت مۇھىتىدا مەھسۇلاتنىڭ هاياتلىق دەۋرىنى باشقۇرىدۇ، ياكى بولمىسا مەھسۇلاتنىڭ هاياتلىق دەۋرى قانۇنىيىتى تەرىپىدىن شاللىنىۋېتىلىدۇ.

3. هاياتلىق دەۋرىنى باشقۇرۇش

هاياتلىق دەۋرىنى باشقۇرۇشتا ئەلمىي ـ تەلمىنىڭ ھەممىسى قەدەم باسقۇچتا، ھەرقانداق بىر مەھسۇلاتنى يېڭىلاپ ئەۋلاد ئالماشتۇرغاندا ۋە تەرەققىي قىلدۇرغاندا ھەممىسىنىڭ ئۆزىگە خاس قانۇنىيىتى بولىدۇ، ئەگەر شىركەت مەھسۇلاتنىڭ هاياتلىق دەۋرىنى ئالدىن ھۆكۈم قىلىشى

ئۇيغۇر كىتاب تورى
www.uyghurkitap.com

كەمچىل بولۇپ، ھېس قىلىشى كېيىن قالسا، نەتىجىدە قۇربانلىق بولۇپ كېتىدۇ.

باشقۇرۇش بىلوگى

مەھسۇلاتنىڭ ھاياتلىق دەۋرىنى باشقۇرۇش ئەندىزىسى ئىستېمال بۇيۇملىرىدىن سانائەت بۇيۇملىرىغىچە، مۇلازىمەتتىن كۆڭۈل ئېچىشقىچە بولغان سېتىشنىڭ ھەممە ساھەلىرىگە ئىشلىتىلىدۇ. پۇرسەتنى چىڭ تۇتۇپ، توختىماي جەلپ قىلىپ، نىشان خېرىدارنىڭ كۆڭلىنى مايىل قىلىۋالغاندا، خېرىدارنى توختىماي تەكرار - تەكرار پۇل خەجلەتكۈزگىلى بولىدۇ، پايدىمۇ تەبىئىيلا كېلىدۇ.

§13. ئارتۇق ئىشلەپچىقىرىش كۈچى شەكىللەندۈرمەسلىك كېرەك

خارابلىشىۋاتقان كارخانىغا رەھبەرلىك قىلىش قىيىن ئىش. لېكىن، تېز سۈرئەتتە ئېشىۋاتقان كەسىپلەرنىڭ كارخانىسىنى زېرەكلىك بىلەن باشقۇرۇش تېخىمۇ قىيىن ئىش. چۈنكى، ئىگىلىك تىكلىگۈچى ھامان ئارتۇقچە ئىشلەپچىقىرىش كۈچىنى بەرپا قىلىشقا قىزىقىدۇ، ئاساسىي ئەسلىھە، ئادەملەرنى ۋە نورغۇن مۇقىم خىراجەتلەرنى كۆپەيتىدۇ، ئاخىرىدا ئۆزىگە پەقەت زىيانلا قالىدۇ.

ئارتۇقچە ئىشلەپچىقىرىش كۈچىنىڭ پەيدا بولۇش سەۋەبى تۆۋەندىكى ئۈچ نۇقتىدا بولىدۇ:

1. ساھەلەر تەرەققىياتىنىڭ تەكشى بولماسلىقىنىڭ مەھسۇلى.

شۇڭا، ئىشلەپچىقىرىش كۈچىنىڭ ئارتۇقچە بولۇپ كېتىشىدىن ساقلىنىش ئۈچۈن چوقۇم ساھەلەرنىڭ تەرەققىياتىنى تەكشى قىلىش كېرەك.

2. يېڭى مەھسۇلاتنى ئېچىش بىلەن كونا مەھسۇلاتنى ئىشلەپچىقىرىش ئوتتۇرىسىدىكى تەڭپۇڭسىزلىقتىن چىققان ھاسىلات.

ھازىر بار بولغان مەھسۇلات خېرىدارلارنىڭ ئېھتىياجىنى قاندۇرۇپ تۇرغان بولۇپ، تېخىمۇ ئالىي دەرىجىلىك مەھسۇلات تېخى تەتقىق قىلىپ چىقىلمىدى. بۇنداق ئەھۋالدا ئارتۇق ئىشلەپچىقىرىش كۈچى يېڭى

مەھسۇلاتنى ئېچىش بىلەن كونا مەھسۇلات ئوتتۇرىسىدىكى تەڭپۇڭسىزلىقنىڭ مەھسۇلى بولىدۇ.

3. ئىشلەپچىقىرىش بىلەن ئىستېمال تەرەققىياتىنىڭ تەڭپۇڭ بولماسلىقىنىڭ مەھسۇلى. ئىشلەپچىقىرىش تەرەققىياتى ئالدىغا كېتىپ، ئىستېمال تەرەققىياتى كەينىدە قالسا، بۇ ۋاقىتتا خېرىدارلارنىڭ ئىستېمال قىلغۇدەك پۇلى يوق بولۇپ، داۋاملىق ئىشلەپچىقىرىشقا ئامالسىز قالىدۇ.

باشقۇرۇش بىلوگى

ئارتۇق ئىشلەپچىقىرىش كۆچى، زور مىقداردىكى بايلىقنى ئىگىلەپلا قالماي، تۈپ نېگىزىدىن شىركەتنىڭ تەننەرخىنى ئاشۇرۇپ، زىياننى تېزلا كۆپەيتىۋېتىدۇ. شۇڭا، غوجايىن ئۇسۇپ يېتىلىش يولىدا تەدرىجىي ئىلگىرىلەپ، ئۆزىنىڭ ئەمەلىي كۈچىگە ئاساسەن ئىدراكىي تاللاش ئېلىپ بېرىشى كېرەك.

§14. پەقەت پۇللا تېپىش سودا ئەندىزىسى ئەمەس

بىر ياخشى سودا ئەندىزىسى بىر شىركەتنىڭ پۇلنى كۆپ تېپىشىلا بولماستىن، بەلكى قانداق قىلىپ خېرىدارلارنىڭ نەزىرىدە شىركەتنىڭ قىممىتىنى ئاشۇرۇش، خېرىدارلارنىڭ ئۆزىگە بولغان باھاسىنى يۇقىرى كۆتۈرۈشتۇر.

مەھسۇلاتنى مۇكەممەللەشتۈرۈپ، خېرىدارلارنىڭ ئۆزىگە بولغان باھاسىنى ئۆستۈرۈش ئۈچۈن مەھسۇلاتقا قارىتا تۆۋەندىكىلەرنى قىلىش كېرەك:

1. مەھسۇلاتنى خېرىدارلار ياخشى كۆرگىنىدىن قولىدىن چىقىرىۋەتكىسى كەلمەيدىغان قىلىش. ئەگەر باشقىلار ئىشلىتىپ بېقىپلا بولدى قىلسا، ئۇنداقتا بۇنى ياخشى كۆرمىگەنلىكى بولىدۇ. ياخشى كۆرۈپ قولىدىن چىقارغىسى كەلمەيدىغان ھالەتكە ئەكېلىش ناھايىتى تەس، ئۇنىڭدا ھەم ھەيران بولۇش ھەم خۇشال بولۇش بولىدۇ. خېرىدارلار مانا مۇشۇنداق بولغاندىلا خەجلىگەن پۇلى كۆزىگە كۆرۈنمەيدۇ.

2. مەھسۇلاتلارنى ھەممە ئائىلىگىچە بىلىدىغان قىلىش.

مەسىلەن: بىر رېستوران بولسا، ئېچىلىدىغان ۋاقىتتا تەشۋىق

قىلماي، ئالدى بىلەن ئۈچ ئاي، ئالتە ئاي سىناپ ئىچىپ بېقىش، ھەقىقەتەن ياخشى بولۇۋاتقان بولسا، ئىنىكاسلارمۇ ياخشى بولغان بولسا،ئاندىن كېڭەيتىش كېرەك. مانا بۇنى سودا ئەندىزىسى دەيمىز.

3. ئىغىزدىن - ئىغىزغا تارقىلىش . ھەممە ئادەم بىلىدىغان قىلغان ۋاقتىڭىزدا، ماركا ئىففېكتى پەيدا بولىدۇ. ماركا ئىففېكتى پەيدا بولغاندىن كېيىن، مەھسۇلاتنىڭ ھاياتىي كۈچى، سودا ئەندىزىسىنىڭ يادروسى چىققان بولىدۇ.

ياخشى بىر سودا ئەندىزىسىنى ئىجرا قىلىش ئۈچۈن، نەزەرنى يىراققا تاشلاش كېرەك. سودا ئەندىزىسى ئەمەلىيەتتە كوللېكتىپ ۋە خېرىدارلارنىڭ تېرەك بولۇشى ئاساسىدا قۇرۇلغاندا، ناھايىتى ياخشى ھەرىكەت قىلغان بولىدۇ.

باشقۇرۇش بىلوگى

شىركەتنىڭ باشقۇرغۇچىسى خېرىدارلارنى بەش قولدەك چۈشەنگەندىلا، شىركەتنىڭ سودا ئەندىزىسى ياخشى ماڭىدۇ.

ئون ئىككىنچى باب
مۇۋەپپەقىيەت بازار ئەھۋالى بېكىتكەن سېتىش سىياستى ئاساسىدا بولىدۇ

دۇنيا دەرىجىلىك باشقۇرۇش پېشۋاسى تام. پىتېر مۇنداق دەيدۇ: «ھەرقانداق بىر مۇۋەپپەقىيەت سېتىشنىڭ مۇۋەپپەقىيىتى. شۇنداق ئېيتىشقىمۇ بولىدۇكى، سېتىشنى بىلمەيدىغان مۇۋەپپەقىيەتچىنى تاپقىلى بولمايدۇ. ئەگەر، سىزمۇ ئىگىلىك تىكلەيمەن دەيدىكەنسىز، ئۇنداقتا سېتىش تاكتىكىسىغا پۇختا بولۇشىڭىز كېرەك! بىر غوجايىن يول ئاچىمەن، نەتىجەمنى چىقىرىمەن دەيدىكەن، بازاردىكى بوشلۇقنى، ئاجىز نۇقتىنى تېپىشقا ماھىر بولۇپ، بازارنىڭ ئەھۋالىغا ئاساسەن سېتىش سىياستىنى تۈزۈپ چىقىشى كېرەك.»

§1. ئۆزىنىڭ «خېرىدارلار تورى»نى بەرپا قىلىش كېرەك

ئامېرىكىنىڭ سېتىش ماگناتى جون.گىراردنىڭ ئاتاقلىق 250 تېئورېمىسى بار: ھەربىر ئادەمنىڭ ياشاش چەمبىرىكىدە بىرقەدەر يېقىن، مۇناسىۋىتى بىرقەدەر قويۇق بولغان تونۇشلىرى ۋە دوستلىرى بولىدۇ، بۇ ئادەم 250 گە يېقىن بولىدۇ .

غوجايىنغا نىسبەتەن ئېيتقاندا، بۇ 250 ئادەم دەل سىزنىڭ خېرىدارلار تورىڭىزنىڭ ئاساسى، سىزنىڭ بايلىقىڭىز. ئۇنداقتا ياخشى بىر خېرىدارلار تورىنى بەرپا قىلىش ئۈچۈن قانداق قىلىش كېرەك؟

1. خېرىدارلارنى تەشكىللەش

بارلىق خېرىدارلارنى مەشھۇر ئاسارە ـ ئەتىقىلەرنى ئېكسكۇرسىيە قىلدۇرۇش، ماشىنىغا ئولتۇرۇپ سەيلە قىلدۇرۇش، نۇتۇق ئاڭلىتىش قاتارلىق پائالىيەتلەرگە تەشكىللەپ، مۇشۇ پۇرسەتتىن پايدىلىنىپ، شىركەتنىڭ ئالىي دەرىجىلىك باشقۇرغۇچىلىرىنى خېرىدارلار بىلەن ھېسسىيات ئالماشتۇرغۇزۇش .

www.uyghurkitap.com

2. خېرىدارلار بىلەن يېقىن دوستلاردىن بولۇش.

دوستلار ئارا ھەممە گەپنى قىلىشقىلى بولىدۇ. ئەگەر بىز خېرىدارلار بىلەن يېقىن دوستلاردىن بولساق، ئۇ ۋاقىتتا ئۇ سىز بىلەن ئۆزىنىڭ باشقا دوستلىرىنىڭ گېپىنى قىلىشىدۇ. شۇنىڭ بىلەن سىزنىڭ يەنە يېڭى خېرىدارىڭىز پەيدا بولىدۇ.

باشقۇرۇش بىلوگى

ياخشى بىر خېرىدارلار تورىنى بەرپا قىلىپ، بۇ تورنى ياخشى ماڭدۇرالىغاندا، سىز خېرىدارىڭىزنىڭ پۇلىنىڭ يانچۇقىڭىزغا كىرىۋاتقانلىقىنى كۆرەلەيسىز.

§2. خېرىدارلارنىڭ نېمە ئۈچۈن ئاغرىنىدىغانلىقىنى ئېنىقلاڭ

سېتىشتىن ئىبارەت بۇ ساھەدە، خېرىدارلارنىڭ ئاغرىنىشىدىن خالىي بولغىلى بولمايدۇ. ئەپلەپ - سەپلەپ ئۆتكۈزىمەن دېسە ئىشنى ماھىيەتتىن ھەل قىلغىلى بولمايدۇ. ئەڭ ئاقىلانە ئۇسۇل خېرىدارلارنىڭ نېمە ئۈچۈن ئاغرىنىدىغانلىقىنى ئېنىق بىلىش ھەمدە ھەل قىلىش.

1. خېرىدارلارنىڭ ئاغرىنىشىنى ئەستايىدىل ئاڭلاش.

خېرىدارنىڭ كۆزىگە غەمخورلۇق بىلەن قاراپ تۇرۇپ نارازىلىقىنى قۇلاق سېلىپ سوغۇققانلىق بىلەن ئاڭلاش ھەم دېگەنلىرىنى رەتلىۋېلىش كېرەك، بۇنداق قىلغاندا خېرىدارنىڭ نارازىلىقىنىڭ سەۋەبىنى بىلىۋېلىشقا ياردىمى بولىدۇ، ھەمدە خېرىدارنىڭ كەيپىياتىنى يېنىكلىتىپ، توقۇنۇشۇپ قېلىشتىن ساقلانغىلى بولىدۇ.

2. خېرىدارلارنىڭ نارازىلىقىنى دەرھال بىر تەرەپ قىلىش.

خېرىدارلارنىڭ نارازىلىقىنى بىر تەرەپ قىلىشتا كېيىنگە تارتماسلىق كېرەك، ئالدى بىلەن بىر تەرەپ قىلىشتىكى سەمىمىيىتىنى ئاكتىپ ئىپادىلەپ، ئاندىن مەسىلىنى دەرھال بىر تەرەپ قىلىش كېرەك. بۇنداق قىلغاندا خېرىدارلارنىڭ كەيپىياتىنى ئۇخشاشقا پايدىلىق بولۇپ، خېرىدارلارنىڭ چۈشىنىشىنى قولغا كەلتۈرگىلى بولىدۇ.

3. بىر تەرەپ قىلىپ بولغاندىن كېيىن خېرىدارلارنىڭ پىكرىنى سۈرۈشتە قىلىش.

مەسىلىنى بىر تەرەپ قىلىپ بولغاندىن كېيىن چوقۇم خېرىدارلار

بىلەن ئالاقىلىشىپ، بىر تەرەپ قىلىش نەتىجىسىگە رازى بولغان ياكى رازى بولمىغانلىقىنى ئايدىڭلاشتۇرۇش كېرەك. بۇنداق قىلغاندا بىر تەرەپتىن ئۆزىنىڭ قۇتقۇزۇش تەدبىرىنىڭ ئۈنۈملۈك بولغان ياكى بولمىغانلىقىنى ئېگىلىگىلى بولىدۇ، يەنە بىر تەرەپتىن خېرىدارلارنىڭ ھۆرمىتىگە ئېرىشكىلى بولىدۇ.

باشقۇرۇش بىلوگى

خېرىدارلارنىڭ نارازىلىقىنى بىر تەرەپ قىلىشنى ئۆگىنىپ خېرىدارلارنىڭ ئىشەنچىسى ۋە ئالقىشىغا ئېرىشكەندىلا، مۇنەۋۋەردىن ئالەمشۇمۇللۇققا ئۆزگەرگىلى بولىدۇ.

§3. خېرىدارىڭىزنى ھەرگىزمۇ تۆۋەن چاغلىماڭ

ئاينىڭ ئون بەشى يورۇق، ئون بەشى قاراڭغۇ دېگەندەك، كۆزگە ئىلمىغان پۇتقا چۇماق بولىدىغان كۈنلەرمۇ بولۇپ قالىدۇ. شۇڭا، ھەرقانداق ۋاقىتتا، خېرىدارىڭىزنى تۆۋەن چاغلىماڭ، تۆۋەنتىكى ئەمەلىي كۈچى سىزنىڭ 10 دىن بىرىچىلىك بولمىسىمۇ ئۇنداق قىلماڭ.

1. كىشىلەر بىلەن مۇئامىلە قىلىشقاندا ئوخشاش مۇئامىلىدە بولۇش كېرەك.

مەيلى تۇرمۇش ياكى خىزمەتتە بولسۇن، چوقۇم سەممىمىي مۇئامىلىدە بولۇڭ، كەمبەرلىك قىلماڭ، مەن چوڭ خوجايىن دەپ ھاكاۋۇرلۇق قىلماڭ. تىجارەتنى ھەقىقەتەن پۇل تېپىش ئۈچۈن قىلىدۇ، لېكىن پۇل ھەممىگە قادىر ئەمەس، ھۆرمەت، ئىشەنچتىن قۇرۇلغان مۇناسىۋەت بىلەن كەسىپتە تەرەققىي قىلىش، سىزنى ئېسىلزادىلەردەك قەدىر ـ قىممەتكە ئىگە قىلىدۇ.

2. خېرىدارلارغا نىسبەتەن كەڭ قورساق بولۇش كېرەك.

بەزى خوجايىنلار تۇمشۇقىغا يەپلا يۈرىدۇ. ئۆزىنىڭ باسقان يوللىرىنى ئويلاپ باقسا، بەزى ئىشلاردا يىپىدىن ـ يىڭنىسىگىچە زېرىكىپ، كەڭ قورساقلىق ئاز بولغان.

www.uyghurkitap.com

باشقۇرۇش بىلوگى
ئىنسانىنىڭ ماھىيىتى ھۆرمەتكە ئېرىشىشتە. ئەگەر سودىگەرلەر بۇ قائىدىگە رىئايە قىلسا، نۇرغۇن دوست ۋە مۇۋاپىق پايدىغا ئېرىشەلەيدۇ؛ ئەگەر بۇ قائىدىگە خىلاپلىق قىلىپ قالسا، نۇرغۇن ئاۋارىچىلىككە دۇچ كېلىدۇ.

§4. بىر نىيەت بىر مەقسەتتىكى كەسپىي ھەمكارلاشقۇچىنى تېپىش ئىنتايىن مۇھىم

تەمىنلىگۈچى سودىگەر بىلەن سودىگەر ئوتتۇرىسىدا ئىتتىپاقلىق ئورنىتىش جەريانى مۇشەققەتلىك ۋە ئاستا بولىدۇ، ئۇنداقتا ئۆزىگە مۇۋاپىق ھەمكارلاشقۇچىنى قانداق تاپقىلى بولىدۇ؟

1. ئوتتۇرا - كىچىك تەمىنلىگۈچى سودىگەرلەرنى نىشانلاش.

ئوتتۇرا - كىچىك تىپتىكى تەمىنلىگۈچى سودىگەر تەۋەككۈل قىلىشقا جۈرئەت قىلىدۇ، ئۆزىنىڭ تەرەققىياتىغا پايدىلىق ھەرقانداق پۇرسەتنى قولدىن بېرىپ قويمايدۇ. ئۇلار شىركەتنىڭ كەلگۈسى ۋە تەرەققىياتىنى كۆرۈپ، شىركەتنىڭ ئۆسۈپ يېتىلىشى بىلەن تەڭ ئۆسۈپ يېتىلىدۇ.

2. تەمىنلىگۈچى سودىگەرلەرنى ئوبدان تەھلىل قىلىش.

تەمىنلىگۈچى سودىگەردىن ئەڭ تۆۋەن باھادا مالغا ئېرىشىپ، ئەڭ تۆۋەن تەننەرخنى ساقلاپ قېلىش، ئەڭ يۇقىرى تېخنىكا، ئەڭ جەۋھەرلىققا ئىگە بولۇش غوجايىن ئىنچىكىلىك بىلەن ئويلىشىدىغان ھەل قىلغۇچ نۇقتا.

3. تەمىنلىگۈچى سودىگەرنى پايدا بېرىپ تۇرۇپ ئەلا مەھسۇلات بىلەن تەمىنلەشكە رىغبەتلەندۈرۈش.

بۇ نۇقتىدا، ماكدونالد ناھايىتى مۇۋەپپەقىيەت قازانغان. ئۇ ھېچقانداق مۇناسىۋىتى يوق چېچىلاڭغۇ ئوتتۇرا، كىچىك تىپتىكى تەمىنلىگۈچى سودىگەرلەرنى ماكدونالدنىڭ بايرىقى ئاستىغا ئىتتىپاقلاشتۇرۇپ، رىقابەتچىلىرىمۇ قايىل بولغۇدەك ئەڭ ئۈنۈملۈك، ئەڭ تەشكىللىك تەمىنلەش سودىگىرى قىلىپ قۇرۇپ چىقتى.

باشقۇرۇش بىلوگى

يول بەرپا قىلىش ئاددىي ئىش ئەمەس. ئۇ نۇرغۇن ھالقىلارغا چېتىلىدۇ. غوجايىن چوقۇم ئېھتىيات بىلەن، ئۆزىگە ئەڭ مۇۋاپىق بولغان تەمىنلىگۈچى سودىگەرلەرنى تاللىشى كېرەك.

§5. ۋاستىچى سودىگەر «كەم بولسا بولسۇنكى، ناچار بولمىسۇن»

شىركەتنىڭ تېز، قولايلىق، بىۋاستە سېتىش ئۇسۇلى بولسىمۇ، يەنىلا ۋاستىچى سودىگەر ئىزدەپ ھەمكارلىشىشنى ئويلايدۇ. بۇ ئاساسلىقى ۋاستىچى سودىگەرنىڭ شىركەتتە سېلىشتۇرغىلى بولمايدىغان ئەۋزەللىكى بولغانلىقىدا:

1. ۋاستىچى سودىگەرلەرنىڭ ئادەتتە بىرقەدەر كۆپ كەسپىي سېتىش خادىملىرى بولىدۇ.

2. ۋاستىچى سودىگەرلەر بىرلا ۋاقىتتا كۆپ ماركىغا ۋاكالەتچى بولىدۇ، خېرىدارى كۆپ بولىدۇ، سېتىش پۇرسىتىمۇ كۆپ بولىدۇ.

3. ۋاستىچى سودىگەرلەرنىڭ كەڭ ئىجتىمائىي مۇناسىۋىتى ۋە سېتىش تورى بولۇپ، تاۋارلارنى سېتىشتا تېخىمۇ تۈرتكىلىك رول ئوينىيالايدۇ.

4. ۋاستىچى سودىگەرلەر ئارقىلىق شىركەتتىكى سېتىش قوشۇنىدىنمۇ ياخشى سېتىش نەتىجىسىگە ئېرىشكىلى بولىدۇ.

بازاردىكى ھەرقايسى ۋاستىچى سودىگەرلەرنىڭ ئالاھىدىلىكى ۋە رولى ئوخشاش بولۇپلا قالماستىن، شىركەتلەر چوقۇم نىشانىغا ئاساسەن ۋەزىپىسىنى ئورۇندىيالايدىغان ۋاستىچى سودىگەرلەرنى ئېنىق بېكىتىشى كېرەك.

باشقۇرۇش بىلوگى

غوجايىن ۋاستىچى سودىگەرلەرنىڭ ئالاھىدىلىكىگە قارىتا قاتتىق تەلەپ قويۇش كېرەك. «كەم بولسىمۇ ناچار بولماسلىق» پرىنسىپى بويىچە، ۋاستىچى بولىمەن دېگەنلەرگە قارىتا: ۋاستىچى سودىگەرلەرنىڭ نام - ئابرۇيى، ئەمەلىي كۈچى، مەھسۇلاتلارنى سېتىش گۇرۇپپىسى، ھەمكارلىق دەرىجىسى قاتارلىقلاردا باھالاش ئېلىپ بېرىش كېرەك.

www.uyghurkitap.com

§6. ئالدى بىلەن بىرەر گۇرۇپپىغا بەيئەت قىلىپ، ئاندىن ۋاكالەتچى سودىگەر تېپىش كېرەك

كۆڭلىڭىزدىكى ۋاكالەتچىنى ئويلاپ قويغاندىن كېيىن، سىز ۋاكالەتچى سودىگەرلەرنى تاللاش بىلەن مۇناسىۋەتلىك ئورگان ۋە ئادەملەرنى تېپىشىڭىز لازىم، ئۇلار سىزگە نۇرغۇن قولايلىقلارنى ئېلىپ كېلىدۇ. بۇ ئاپپاراتلار ئاساسلىق تۆۋەندىكى بىر نەچچە خىل بولىدۇ.

1. سودا ـ سېتىق ئاپپاراتى.

سودا ـ سېتىقنى ئىلگىرى سۈرۈش ئاپپاراتى دۆلەت ئىچى ـ سىرتىدىكى كەسپىي خادىملارنى ئەۋەتىپ ۋاكالەتچى سودىگەرلەرگە قارىتا كەڭ دائىرىدە تەكشۈرۈش ئېلىپ بارىدۇ، بۇنىڭغا ئاساسەن سىزگە كەسپىنىڭ ھۆددىسىدىن چىقالايدىغان مۇۋاپىق ۋاكالەتچى سودىگەرلەرنىڭ ئىسملىكىنى ۋە ئۇلارنىڭ كەسپىي تىجارەت ئەھۋالىنى، سودا ساھەسىدىكى نام ـ ئابرۇيى سۇنىدۇ، ھەمدە سىزنىڭ ۋاكالەتچى سودىگەرنى تاللاپ بولغاندىن كېيىنكى بازار مەنزىلىڭىزنى مۆلچەرلەپ بېرىدۇ.

2. سودا يەرمەنكىسى.

ئوخشاش مەھسۇلاتلار قاتناشقان سودا يەرمەنكىسىدە ۋاكالەتچى سودىگەرلەر بىلەن ئۇچرىشىش پۇرسىتىگە ئىگە بولىدۇ. بۇ ۋاكالەتچى سودىگەرلەرنىڭ تەڭدىن تولىسى يەرمەنكىدە يېڭى مەھسۇلاتلارغا ۋاكالەتچى بولۇشنى ئىزدەپ كەلگەنلەر بولۇپ، سىز رىقابەتچىڭىزنىڭ قانداق باھا چىقىرىدىغانلىقى، قانداق شەرتلەرنى قويىدىغانلىقىغا قاراپ، ئاندىن مۇۋاپىق بىر ۋاكالەتچىنى تاپسىڭىز بولىدۇ.

3. ئالاقىدار گېزىت ـ ژۇرنال نەشرىياتلىرى .

بۇ شىركەتلەر ئارقىلىق، سىز ئېلان چىقىرىپ، ۋاكالەتچى ئىزدەشتىكى مەقسىتىڭىزنى، تەلەپ، شەرتنىكانە قاتارلىقلارنى چۈشەندۈرسىڭىز بولىدۇ. بۇ گېزىت ـ ژۇرناللارنىڭ تارقىلىش مىقدارى كۆپ، دائىرىسى كەڭ، نوپۇزى قانچە يۇقىرى بولسا، بەرگەن ئېلانىڭىزنىڭ ئۈنۈمى شۇنچە كۆرۈنەرلىك بولىدۇ.

باشقۇرۇش بىلوگى

مەيلى سىز قايىسى يول ۋە ئۇسۇلنى ئىشلەتمەڭ، سىز ۋاكالەتچى قىلماقچى بولغان ۋاكالەتچى سودىگەرلەرنىڭ ئىسىم ـ فامىلىسى ۋە ئالاقىلىشىش ئادرېسىنى هامان بىلەلەيسىز. كېيىنكى ئىش سىزنىڭ خەت ياكى تېلېفون بىلەن ئالاقىلىشىشىڭىزدە هەمدە قارشى تەرەپكە ئۆزىڭىزنىڭ ئەھۋالىنى تونۇشتۇرۇشتا بولىدۇ.

87. پارچە سېتىش سودىگىرى شىركەتنىڭ ئوبراز ۋاكالەتچىسى

پارچە ساتقۇچى سودىگەرلەر بازارغا بىۋاسىتە يۈزلەنگەن بولۇپ، خېرىدارلار بىلەن يۈزمۇيۈز ئالاقىلىشىدۇ. شۇڭا، ئۇلار شىركەتنىڭ مەھسۇلات سۈپىتى ۋە ئوبرازىغا ۋەكىللىك قىلىدۇ. پارچە سېتىش سودىگەرلىرىنىڭ سېتىش ئالاھىدىلىكىنى بەش تۈرگە بۆلۈشكە بولىدۇ.

1. ئادەتتىكى دۇكان

بۇ تۈردىكى پارچە سېتىش دۇكانلىرىدا تۈرلۈك كۈندىلىك ئېهتىياجلىق بۇيۇملار خېرىدارلار ئۈچۈن هازىرلانغان بولىدۇ. تاۋارلارنىڭ تۈرى تولۇق بولغاچقا، خېرىدارلارنىڭ سېتىۋېلىشى قىزغىنلىقىنى قوزغايدۇ.

2. كەسپىي دۇكان

بۇ خىلدىكى دۇكاندا سېتىلىدىغان تاۋارلار باغلىنىشلىق بولىدۇ. ئوخشاش تۈردىكى تاۋارلار بىلەن بىر يۈرۈش بولغان مەهسۇلاتلار سېتىلىدۇ، ئۆلچەملىرى تولۇق بولۇپ، خېرىدارلارنىڭ تاللىشىغا قولايلىق بولىدۇ

3. يايمىچىلار

يايمىچىلار يەككە، ئاز تەننەرخلىق ئۇششاق تىجارەتچىلەردۇر.

4. تۈرلۈك ماللار شىركىتى

تۈرلۈك ماللار شىركىتى پارچە سېتىشتا ئەڭ بالدۇر شەكىللەنگەن سېتىش شەكلىدۇر. ئۇنىڭدا هەر خىل تۈردىكى تاۋارلار بولىدۇ. ئادەتتە كۆلىمى بىر قەدەر چوڭراق بولۇپ، پارچە سېتىش ساھەسىنىڭ مۇھىم تەركىبىي قىسمى بولىدۇ.

ئۇيغۇر كىتاب تور بېكىتى
www.uyghurkitap.com

5. دەرىجىدىن تاشقىرى بازار

بۇ نۆۋەتتە كەڭ مودا بولۇۋاتقان بىر خىل كەسىپ ھالىتى بولۇپ، ئىختىيارىي تالالاش، مۇھىتى راھەت بولۇش قاتارلىق ئالاھىدىلىكلىرى بىلەن كەڭ خېرىدارلارنىڭ ئالقىشىغا ئېرىشكەن.

باشقۇرۇش بىلوگى

پارچە سېتىش سودىگىرى سېتىش يولىدىكى چىقىش ئېغىزىدا تۇرغان بولىدۇ، خېرىدارلار بىلەن بىۋاسىتە ئۇچرىشىدۇ، ئۇ پەقەت پارچە سېتىش سودىگىرى بولۇپلا قالماستىن، يەنە شىركەتلەرنىڭ ئوبراز ۋاكالەتچىسى بولۇپ، ئۇنىڭ مۇلازىمىتى، نام - ئابرۇيى مەھسۇلاتنىڭغا زور تەسىر كۆرسىتىدۇ.

§8. قانداق قىلغاندا ۋاستىچى سودىگەرلەر سىز ئۈچۈن جان تىكىپ ئىشلەيدۇ؟

ۋاستىچى سودىگەرلەرنىڭ خىزمەت ئۈنۈمىنىڭ تېخىمۇ ياخشى بولۇشى ئۈچۈن، غوجايىن ۋاستىچى سودىگەرلەرنى ئىلھاملاندۇرىدىغان بىر قاتار تەدبىرلەرنى بېكىتىپ، ئۇلارنىڭ قىزغىنلىقىنى قوزغىشى لازىم. سودا نۇقتىسىدىن قارىغاندا، بۇ ئۆزئارا مەنپەئەت يەتكۈزۈش ھېسابلىنىدۇ. مەسىلەن:

1. ماددىي ئىلھام.مەسىلەن: پايدىنى ئۆتۈنۈپ بېرىش، قارشى تەرەپكە سەممىيىتىڭىزنى ۋە ئورتاق بەھرىمەن بولۇش روھىڭىزنى ھېس قىلدۇرغاندا، ئۇلار سىز ئۈچۈن تېخىمۇ جان تىكىپ ئىشلەيدىغان بولىدۇ.

2. روھىي جەھەتتىن رىغبەتلەندۈرۈش. ۋاستىچى سودىگەرلەرنىڭ كۆڭلى ئەمىن تېپىپ رازى بولسا، ئۇلاردا ھۆرمەت قوزغىلىدۇ ۋە ئۆزىنى كوللېكتىپنىڭ بىر ئەزاسىدەك ھېس قىلىدۇ.

3. ئۇچۇر بىلەن تەمىنلەش. مەسىلەن: ئالاقە، قەرەللىك ژۇرنال ئەۋەتىپ، ئۇچۇرنىڭ ئۈزۈلۈپ قالماسلىقىنى ساقلاش.

4. ياردەم بېرىش. پۇل تۆلەشكە قولايلىق شارائىت يارىتىپ بېرىپ، قارشى تەرەپنىڭ پۇل بېسىمىنى يېنىكلىتىش ئارقىلىق ئۇلارنىڭ قىزغىنلىقىنى ئاسانلا قوزغىغىلى بولىدۇ.

5. يېقىن بولغان خىزمەتداشلىق مۇناسىۋەت ئورنىتىپ،

ئىشلەپچىقارغۇچى بىلەن ۋاستىچى سودىگەرلەرنىڭ ئېھتىياجىنى بىرلەشتۇرۇش.

باشقۇرۇش بىلوگى

غوجايىن ھەربىر ۋاستىچى سودىگەرنىڭ كونكرېت ئېپادىسىگە ئاساسەن ۋە بازارنىڭ ئۆزگىرىش ئەھۋالىغا ئاساسەن، سېتىش يوللىرىنى تەڭشىشى ۋە ياخشىلىشى كېرەك.

§9. ئايرىم سېتىش يوللىرىنى بەك چوڭ قىلىمەن دېمەسلىك

بەزى غوجايىنلار، شىركەتنىڭ ئايرىم سېتىش يوللىرى زور بولسىلا، بارلىقىم بار بولدى دەپ قارايدۇ. ئەمەلىيەتتە، بۇ غوجايىنلارنىڭ جۇڭگو بازىرىدىكى ئايرىم سېتىش سىستېمىسىنىڭ ئارقىدا قالغان ۋە مۇكەممەل بولماسلىقىدەك ئەمەلىيەتنى مۇبالىغە قىلىۋەتكەنلىكى بولۇپ، سودىگەرلەرنىڭ نەزەر دائىرىسىنىڭ يۇزە ئىكەنلىكى ۋە قىسقا مۇددەتلىك ھەرىكىتىدۇر.

1. تالالا بازارلار، چوڭ سېتىش مەيدانلىرى قاتارلىق يېڭى پارچە سېتىش يوللىرى تېز سۈرئەتتە پەيدا بولۇۋاتقان ئەھۋالدا، ئۆزى زور كۆلەملىك سىرتتا تۇرۇشلۇق سېتىش ئاپپاراتى ۋە سېتىش قوشۇنى قۇرۇۋالسا، بۇنىڭ خەتىرى بەك چوڭ بولىدۇ.

2. زور كۆلەملىك سېتىش قوشۇنى بەزىدە بىر خىل يۈك بولۇپ قالىدۇ. دۆلەت ئىچىدىكى تىجارەتتە ناھايىتى مۇۋەپپەقىيەت قازانغان بەزى شىركەتلەر، ماركېتىنىڭ تەننەرخىنى تۆۋەنلىتىش جەھەتتە بەلگىلىك ئەگرى يوللارنى ماڭغان، خەيئېرنىڭ ماركېتىنىڭ ئەترىتىدە 20000 ئادەم بار، لىبەيشىنىڭ ماركېتىنىڭ خادىملىرى 8000 دىن ئارتۇق. TCL نىڭ 7000 ئادەم. سەل دىققەت قىلمىغاندا، بۇ زور ماركېتىنىڭ قوشۇنى شىركەتنىڭ ئېغىر يۈكىگە ئايلىنىپ قالىدۇ.

باشقۇرۇش بىلوگى

غوجايىن شىركەتنىڭ ئايرىم سېتىش يوللىرىنى بەك چوڭايتىۋەتمەسلىك كېرەك، چوقۇم شىركەتنىڭ ئەمەلىي كۈچى، كۆلىمى ۋە بازار ئالاھىدىلىكىگە ئاساسەن، ئۆزىنىڭ ئەۋزەل باياىلىقىنى ۋە جەمئىيەتتىكى ئايرىم سېتىش سىستېمىسى، سودىگەرلەرنىڭ ئايرىم سېتىش سىستېمىلىرىنى بىرلەشتۈرۈپ، ئۆزىگە مۇۋاپىق بولغان يۇقىرى ئۈنۈملۈك سېتىش يوللىرىنى بەرپا قىلىش كېرەك.

ئۇيغۇر كىتاب تورى
www.uyghurkitap.com

§10. ماركېتىڭ يوللىرىنى توغرا ئىگىلەش كېرەك

بازار ماركېتىڭ نەزەرىيەسىدە، ئۈچ ماركېتىڭ يولى ئۇقۇمىنى ئېنىق بىلىشكە توغرا كېلىدۇ. بۇ سېتىش ۋە سېتىش يولى قۇرۇلۇشىنى بەرپا قىلىشنىڭ ھالقىسى.

1. ماركېتىڭ يوللىرى

ماركېتىڭ يولى مەلۇم ئىشلەپچىقارغۇچىنىڭ تاۋىرى ۋە ئەمگەك مۇلازىمىتىگە ھەمكارلىشىدىغان، ئىشلەپچىقىرىدىغان، ئايرىم ساتىدىغان ۋە ئىستېمال قىلىدىغان شىركەت ۋە شەخسنى كۆرسىتىدۇ. مەسىلەن: تەمىنلەش سودىگىرى، ئىشلەپچىقارغۇچى، ۋاستىچى سودىگەر، ۋاكالەتچى سودىگەر، قوشۇمچە سودىگەر قاتارلىقلارنى ھەمدە ئەڭ ئاخىرىدىكى ئىستېمالچى ۋە خېرىدارلارنى كۆرسىتىدۇ.

2. ئايرىم سېتىش يوللىرى

ئايرىم سېتىش يوللىرى مەلۇم تاۋارنىڭ ۋە ئەمگەك مۇلازىمىتىنىڭ ئىشلەپچىقارغۇچىدىن ئىستېمالچىغا يۆتكىلىش جەريانىنى، بۇ خىل تاۋار ۋە ئەمگەك مۇلازىمەت ئىگىدارلىق ھوقۇقىغا ئېرىشكەن شىركەت ۋە شەخسلەرنى كۆرسىتىدۇ. شۇڭا، ئايرىم سېتىش يوللىرى تاۋارنىڭ ۋاستىچى سودىگىرى بىلەن ۋاكالەتچى سودىگىرىنى ھەمدە ئىشلەپچىقارغۇچى بىلەن ئىستېمالچىلارنى ئۆز ئىچىگە ئالىدۇ.

3. ماركېتىڭ تورى

ماركېتىڭ تورى ماركېتىڭ تور نۇقتىسى، تور لىنىيەسى، توردىكى ئادەملەر، تور ئېقىمىنى شەكىللەندۈرگەن باغلىنىشلىق نۇقتىلارنىڭ ئۇچۇردىن ئورتاق پايدىلىنىش، خەۋپ ـ خەتەرنى ئورتاق ئۈستىگە ئېلىش، پايدا ـ مەنپەئەتتىن ئورتاق بەھرىمەن بولىدىغان شىركەت تەشكىلى ۋە شەخسلەردىن ئۇيۇشقان ماركېتىڭ ئورتاق تەنىسىدۇر.

باشقۇرۇش بىلوگى

مەيلى قايسى ماركېتىڭ يولى بولسۇن، باشقۇرغۇچى چوقۇم بۇ يوللارنى قانداق ئورۇنلاشتۇرۇش ۋە لايىھەلەشنى پۇختا بىلگەندىلا، شىركەت مەھسۇلاتىنىڭ سېتىلىش تەننەرخىنى ئەڭ تۆۋەن ۋە ئەڭ مۇۋاپىق قىلالايدۇ.

§11. مۇۋاپىق ماركېتنىڭ قۇرۇلمىسىنى تاللاش

مۇۋاپىق ماركېتنىڭ قۇرۇلمىسى، تەننەرخنى تۆۋەنلىتىپلا قالماستىن، يەنە سېتىشنى ئەڭ زور دەرىجىدە تېزلىتىدۇ. ماركېتنىڭ قۇرۇلمىسىغا قارىتا تاللاش ئېلىپ بارغاندا، تۆۋەندىكى بىرنەچچە مەسىلىنى ئويلىشىش كېرەك.

1. بىۋاسىتە ۋە ۋاسىتىلىك يولنى تاللاش.

ئەگەر شىركەت ئىشلەپچىقىرىش ـ سېتىش زىددىيىتىنى ئۆزى ھەل قىلالىسا، بىۋاسىتە ماركېتنىڭ يولىنى ئويلاشسا بولىدۇ. ئۇنىڭ ئەكسىچە، شىركەت ئۆزى ھەل قىلالمىسا ياكى ھەل قىلىش ئۈچۈن كېتىدىغان بەدەل بەك زور بولسا، ۋاسىتىچى سودىگەرلەردىن پايدىلىنىشنى ئويلاشسا بولىدۇ.

2. ۋاسىتىچى سودىگەرلەرنى توغرا تاللاش.

قانداق ۋاسىتىچى سودىگەرنى تاللاش مەھسۇلاتنىڭ بازاردىكى ئوبرازى، بازاردىكى خەۋپ ـ خەتىرى ۋە ۋاسىتىچى سودىگەرلەرنىڭ ئەمەلىي كۈچىگە باغلىق بولىدۇ.

3. ماركېتنىڭ يولىنىڭ كەڭ ـ تارلىقىنى تاللاش.

زىچ ھەم تارقاق سېتىشنى تاللاش، ھەم ئايرىم سېتىش ياكى يالغۇز سېتىشنى تاللاش كېرەك. بۇ ۋاقىتتا تەدبىر بەلگىلەشتە ئاساسلىقى مەھسۇلاتنىڭ ئالاھىدىلىكىنى ئويلىشىش كېرەك، كۈندىلىك بۇيۇمۇ ياكى تاللاپ سېتىۋالىدىغان بۇيۇمۇ، ئېسىل بۇيۇمۇ بۇنىڭغا قاراش كېرەك. مەھسۇلات قانچىكى كۆپ بولسا ۋاسىتىچى سودىگەرنىڭ سانىنى شۇنىڭغا قاراپ كۆپەيتىش كېرەك.

باشقۇرۇش بىلوگى

ماركېتنىڭ قۇرۇلمىسى، ئۇزۇنلۇق قۇرۇلمىسى، كەڭلىك قۇرۇلمىسى ۋە كەڭ دائىرىلىك قۇرۇلما دەپ ئۈچ تۈرلۈك بولىدۇ. شۇڭا تىجارەتچى تاللىغاندا چوقۇم ئۆزىنىڭ ئەھۋالىغا قاراپ مۇۋاپىق تاللىشى كېرەك.

ئۇيغۇر كىتاب تورى www.uyghurkitap.com

§12. ئايرىم سېتىش يوللىرىنىڭ مۇھىم نۇقتىلىرىنى لايىھەلەش

ئايرىم سېتىش يوللىرىنى لايىھەلىگەندە، تۆۋەندىكى بىرقانچە ئامىللارنى ئويلىشىش كېرەك:

1. خېرىدارلارنىڭ ئالاھىدىلىكى

خېرىدارنىڭ نېمىگە ئېھتىياجلىق، قانداق ۋاقىتتا ئېھتىياجلىق، نېمە ئۈچۈن ئېھتىياجلىق ئىكەنلىكىنى ھەمدە قانداق سېتىۋېلىش قاتارلىق مەسىلىلەرگە جاۋاب بېرىش ئارقىلىق، مەھسۇلاتنىڭ خېرىدارنىڭ قولىغا تەگكىچە بولغان ئارىلىقتىكى يولى، خېرىدارنىڭ سانى، توپلىشىش ۋە تارقىلىش دەرىجىسى قاتارلىقلارنى بەلگىلىگىلى بولىدۇ.

2. رىقابەتچىسىنىڭ ئەھۋالى

شىركەت رىقابەتچىسى بىلەن ئوخشاش بولغان ئايرىم سېتىش يولىنى قوللانسىمۇ، ئوخشىمايدىغان سېتىش يولىنى قوللانسىمۇ بولىدۇ.

3. ئايرىم سېتىش يولىنىڭ تەننەرخى

ئايرىم سېتىشنىڭ تەننەرخى سېتىش پائالىيىتىنىڭ بارلىق خىراجىتىنى ئۆز ئىچىگە ئالىدۇ. ئايرىم سېتىش يولىنىڭ تەننەرخىنى باھالاشتىكى ئاساسلىق پرىنسىپ بولسا: ئەڭ ئاز بولغان ئايرىم سېتىش تەننەرخى بىلەن ئالدىن مۆلچەرلەنگەن سېتىش نىشانىغا يېتىش.

4. قاپلىنىش دائىرىسى

قاپلىنىش دائىرىسى ئادەتتە شىركەت مەھسۇلاتىنىڭ بازارنى قاپلاش نىسبىتى بىلەن ئىپادىلىنىدۇ. قاپلىنىش نىسبىتى قانچە چوڭ بولسا شۇنچە ياخشى بولىدۇ، ئاساسلىقى قاپلىنىش دائىرىسىنىڭ شىركەتكە ئېلىپ كەلگەن بىرقەدەر ياخشى بولغان ئىقتىسادىي ئۈنۈمگە قارايمىز.

باشقۇرۇش بىلوگى

شىركەت ئۆزىنىڭ مەھسۇلاتىنى بازارغا كىرگۈزمەن دەيدىكەن، چوقۇم ئايرىم سېتىش يولىنى توغرا لايىھەلەپ چىقىشى لازىم. بازارغا پايدىلىق يول قېتىلسىلا، شىركەت بىرقەدەر ئاز سەرپىيات بىلەن بىرقەدەر كۆپ پايدىغا ئېرىشىدۇ.

§13. كىشىلىك مۇناسىۋەت بايلىقىنىڭ كېلىش يولىنى بەلگىلەيدۇ

سودا ساھەسىدە مۇنداق بىر جۈملە سۆز تارقالغان بولۇپ: كىشىلىك مۇناسىۋەت بايلىقىنىڭ كېلىش مەنبەسىنى بەلگىلەيدۇ. نۇرغۇن ھاللاردا، پەقەت ئادەملا بولسا، سودىنى ياخشى قىلغىلى بولىدۇ. ئەتراپىدىكى كىشىلەر بىلەن بولغان مۇناسىۋەت ياخشى بولسا، مەھسۇلات ئالغۇچىلار ئېرىشىدۇ، كۆپرەك ساتالايدۇ.

1. كىشىلىك مۇناسىۋەت سودا پۇرسىتىنى تۇتۇۋالالايدۇ.

بەزى غوجايىنلار نېمە ئۈچۈن سودا پۇرسىتىنى ھامان ئەڭ ئالدىدا تۇتۇۋالىدۇ؟ چۈنكى، ئۇلارنىڭ ھەرقايسى ساھەلەردە «ئۆزىنىڭ ئادىمى بار». مەسىلەن: مەلۇم دوستىڭىز مۇۋاپىق ۋاقىتتا سىزنىڭ تەرەققىياتىڭىزغا مۇۋاپىق بولغان ئەڭ يېڭى مۇھىم ئۇچۇرنى سىزگە يەتكۈزىدۇ، سىز بۇنىڭغا ئاساسەن تىجارەت ئىستراتېگىيەيىڭىزنى ۋە ئۇسۇلىڭىزنى تەڭشەپ، بازارنى ئالدى بىلەن ئىگىلىۋالىسىز.

2. كىشىلىك مۇناسىۋەت ھەممە يەردە مەۋجۇت بولىدىغان قولايلىق يارىتىش ۋە قوللاشتۇر.

كىشىلىك مۇناسىۋەت بولغاندا، تىجارەت جانلىنىپ كېتىدۇ، قولايلىق بولىدۇ. ھەربىر ھالقىدا راۋان، توسالغۇسىز ماڭىدۇ، سىزگە پۇرسەت، پايدا ۋە ياردەم ئېلىپ كېلىدۇ. گەرچە ئۇ پۇل بولمىغىنى بىلەن پۇلدىنمۇ ئۈستۈن ئورۇندا تۇرىدۇ؛ مال - مۈلۈك بولمىغىنى بىلەن مال - مۈلۈككە ئوخشايدۇ.

باشقۇرۇش بىلوگى

مۇۋەپپەقىيەت قازانغان شۇ غوجايىنلارنى ئىنچىكىلىك بىلەن كۆزەتكەندە، ئۇلارنىڭ پۇل تېپىشقىلا ماھىر بولۇپلا قالماستىن، كىشىلىك مۇناسىۋەتتە سەنئەتكار ئىكەنلىكىنى ھەيرانلىق بىلەن بايقايسىز. ياخشى كىشىلىك مۇناسىۋەتنىڭ سودىگەرلەرگە نىسبەتەن ئالاھىدە ئەھمىيىتى بار بولۇپ، ئۇ بۇلارنىڭ مۇۋەپپەقىيەت قازىنىشىدىكى مۇھىم ئامىل.

ئۇيغۇر كىتاب تورى بېكىتى
www.uyghurkitap.com

§14. ئۇزاق مۇددەتلىك ھەمكارلاشقۇچىلىرىڭىزنىڭ ئالدىدا ئۆزىڭىزنى نىقابلىماڭ

ئۆزىنىڭ ئۇزاق مۇددەتلىك ھەمكارلاشقۇچىلىرىغا قارىتا، غوجايىن ياسالمىلىقنى قويۇپ، قارشى تەرەپكە سەمىمىي تەرىپىنى كۆرسىتىشى كېرەك.

1. خېرىدارلارغا سادىقلىقىڭىز ۋە مەردلىكىڭىزنى كۆرسىتىڭ.

بىر شىركەتنىڭ باشلىنىشى بىر ئىناۋەتنىڭ باشلىنىشى بولۇپ، ئىناۋەت بولغاندا، بايلىق يولىڭىز تەبىئىيلا بولىدۇ، بۇ چوقۇم ھازىرلاشقا تېگىشلىك سودا ئەخلاقىدۇر.

2. خېرىدارلار ئالدىدا قۇرۇق گەپ ساتماڭ.

خېرىدارلىرىڭىزنىڭ ئىشەنچىسىگە ئېرىشمەن دەيدىكەنسىز، قارشى تەرەپ سىزنى ئېتىراپ قىلسۇن، بۇنىڭ ئەڭ ياخشى ئۇسۇلى پاكىت بىلەن گەپ قىلىش. ھەر قېتىم خېرىدارلار بىلەن ئۇچراشقاندا، ئۆزىڭىزنىڭ «شانلىق تارىخى»نى سۆزلىسىڭىز، بۇ سىزنىڭ ئىچكى ئەھۋالىڭىزنى ئاشكارىلاپ قويمايلا قالماي يەنە، خېرىدارلارنىڭ سىزدىن زېرىكىشىنى قوزغاپ قويىدۇ.

3. باھانە بىلەن ئۆزىڭىزنى نىقابلىماڭ.

خېرىدارغا لەۋزە قىلغان ئىشنى، چوقۇم ئامالىنىڭ بارىچە بەجا كەلتۈرۈش كېرەك. ئەگەر ئۆزىنىڭ پايدىسىنى بەك كۆپ ئويلىشىپ، باھانە ئىزدەپ، خېرىدارنى زىيان تارتقۇزسا، سىز ھەرقانچە ئۇستىلىق بىلەن ئۆزىڭىزنى نىقابلىغان بولسىڭىزمۇ، خېرىدارنى قايىل قىلالمايسىز.

باشقۇرۇش بىلوگى

مەلۇم بىر ساھەگە كىرگەندە، خېرىدارلار بىلەن ئۇزۇن مەزگىللىك مۇقىم ھەمكارلىق مۇناسىۋەت ئورنىتىشقا توغرا كېلىدۇ. ئەگەر بۇ ساھەدە داۋاملىق جان باقىمەن دەيدىكەنمىز، ئۇنداقتا ئۆزىمىزنى ھەرگىز نىقابلىماسلىقىمىز كېرەك.

§15. خېرىدار مەنبەسىنى مۇقىملاشتۇرۇشنىڭ ئالتە خىل ئەپچىل چارىسى

خېرىدار مەنبەسىنى قانداق قىلغاندا مۇقىملاشتۇرغىلى بولىدۇ، بۇ غوجايىنىغا نىسبەتەن ناھايىتى چوڭقۇر بىلىم ھېسابلىنىدۇ. بۇنىڭ ئۈچۈن تۆۋەندىكى ئەپچىل ئۇسۇلنى قوللىنىپ باقسا بولىدۇ:

1. خېرىدارلارنىڭ قىممىتىنى ئەڭ زور چەكتە تەكىتلەش.

شىركەت، رىقابەتچىلىرى قولىدىن تاللىۋالغان خېرىدارلىرىنىڭ نېمىنى بەكرەك مۇھىم بىلىدىغانلىقىنى بىلىشى، يەنى، مەھسۇلات ۋە مۇلازىمەتنىڭ خاسلىقىنىمۇ ياكى سۈپىتىمۇ ۋە ياكى باھاسىمۇ بۇنى ئېنىق بىلىش كېرەك.

2. زېرەك ۋە قابىل ماركېتىڭ يارىتىش.

بازىرى بار شىركەت خېرىدارلىرىغا كەلگۈسى نەزەر بىلەن مۇئامىلە قىلىدۇ. شىركەت يېڭى كونا خېرىدارلارغا ئوخشاش مۇئامىلە قىلىشى، شۇ ئارقىلىق خېرىدارلارنىڭ سېغىنىپ كېرىشىنى كۈچەيتىپ، يېڭى مەھسۇلاتلارنى قانداق قىلىپ قايچىلاشتۇرۇپ سېتىشنى ئويلىشىشى كېرەك.

باشقۇرۇش بىلوگى

خېرىدارلار ئىلگىرى يۇقىرى سۈپەتلىك مەھسۇلات ۋە ئىشەنچلىك مۇلازىمەتكە ئېرىشكەن بولسا، يېڭى مەھسۇلات ۋە مۇلازىمەتنىڭمۇ شۇنىڭغا ئوخشاش نەتىجىسى بولىدىغانلىقىغا ئىشىنىدۇ.

§16. سېتىشتىن كېيىنكى مۇلازىمەت ياخشى بولمىسا، خېرىدارلار كېتىدۇ

سانىسىزلىغان سودا ئەمەلىيەتلىرى شۇنى ئېنىق ئىپادىلەپ بەردىكى، سودا ـ سېتىقتا سېتىشتىن كېيىنكى مۇلازىمەتنىڭ سۈپىتىگە دىققەت قىلىش كېرەك. كونكرېت ئېيتقاندا، سېتىشتىن كېيىنكى مۇلازىمەت تۆۋەندىكى مەزمۇنلارنى ئۆز ئىچىگە ئالىدۇ:

www.uyghurkitap.com

1. مال يەتكۈزۈپ بېرىش مۇلازىمىتى.

سېتىۋالغان تاۋارنىڭ سۈپىتىدە مەسىلە بىرقەدەر كۆپ، ھەجمى بەك چوڭ ۋە يول يىراق بولسا ياكى بىر قېتىمدا سېتىۋالغان خېرىدارلار كۆپرەك بولسا، شىركەت ياكى بىۋاسىتە ساتقان سودىگەر چوقۇم ئۆيىگىچە ئاپىرىپ بېرىش مۇلازىمىتى قىلىش كېرەك.

2. «ئۆچنى ھۆددىگە ئېلىش» مۇلازىمىتىنى ئېلىپ بېرىش كېرەك.

«ئۆچنى ھۆددىگە ئېلىش» رېمونت قىلىشنى ھۆددىگە ئېلىش، ئالماشتۇرۇپ بېرىشنى ھۆددىگە ئېلىش، قايتۇرۇپ بېرىشنى ھۆددىگە ئېلىش بولۇپ، ھازىرقى زامان بىۋاسىتە سېتىش شىركەتلىرىنىڭ مۇلازىمەت تۈرىدىكى ئەڭ ئاساسلىق مۇلازىمەت ۋەدىسى ھېسابلىنىدۇ، شۇنداقلا خېرىدارلارغا ئېرىشىپ، تېخىمۇ زور سېتىش نەتىجىسىنى قولغا كەلتۈرۈشنىڭ ئۈنۈملۈك ئۇسۇللىرىنىڭ بىرى ھېسابلىنىدۇ.

3. قۇراشتۇرۇپ بېرىش مۇلازىمىتى.

ئىستېمالچىلار بەزى ئىشلىتىشكە چىدامىلىق چوڭ تاۋارلارنى سېتىۋالغاندا، نۇرغۇن ۋاقىتلاردا قۇراشتۇرۇشقا ئېھتىياجى چۈشىدۇ. شىركەت ئەگەر سۈپەتلىك قۇراشتۇرۇپ بېرىش مۇلازىمىتى بىلەن تەمىنلىسە، ئىستېمالچىلارغا قولايلىق يارىتىلىدۇ، خېرىدارلارنىڭ شىركەتكە تايىنىشى كۈچىيىدۇ.

4. خېرىدارلار ئارخىپىنى تۇرغۇزۇش.

خېرىدارلار تاۋارلارنى سېتىۋالغاندىن كېيىن، ئىشلىتىش جەريانىدا داۋاملىق بەزى بىر مەسىلىلەرگە ئۇچرايدۇ، شىركەت خېرىدارلارنىڭ ئارخىپىنى تۇرغۇزغاندا، خېرىدارلارنىڭ ئىشلىتىش ئەھۋالىنى ئىگىلەپ، خېرىدارلارغا يېتەكچىلىك قىلىدۇ ۋە تاۋارلارغا مەسلىھەت بېرىش مۇلازىمىتى قىلىدۇ.

باشقۇرۇش بىلوگى

بازار قانۇنىيىتى بىر تۇراقلىق قانۇنىيەت بولۇپ، كىم مۇلازىمەتتە كۈچ چىقارسا، خېرىدارلارنىڭ كۆڭلىنى ئۇتىدۇ، شۇ بازارغا ئىگە بولىدۇ، ياخشى سېتىش نەتىجىسىنى قولغا كەلتۈرىدۇ.

§17. مەھسۇلات ئالدىنقى سەپكە چىققاندا، مال توشۇش ھالقىلىق بولىدۇ

غوجايىن چوقۇم شىركەتنىڭ مال توشۇش باشقۇرۇشىنى باخشى تۇتۇشى كېرەك، ئۇنىڭدا ئاساسلىقى مال توشۇش شىركەتلىرىدىن پايدىلىنىپ قانۇنلۇق يوللار بىلەن ماللارنى خېرىدارلارغا يەتكۈزۈپ بېرىشنى كۆرسىتىدۇ. بۇ خىل مال يەتكۈزۈپ بېرىش تۆۋەندىكى مۇھىم نۇقتىلارنى ئۆز ئىچىگە ئالىدۇ:

1. مال يوللاش مەركىزى خېرىدارلارنىڭ مال ئەۋەتىش بۇيرۇقىغا ئاساسەن مالنىڭ ئامباردا ساقلىنىش ئەھۋالىغا قاراپ مۇناسىپ بولغان ئەۋەتىش ئىشىنى بىر تەرەپ قىلىدۇ.

2. سەپلەپ ئەۋەتىش پىلانىغا ئاساسەن ماشىنا، خادىم، ماللارنى ئامباردىن چىقىرىش پىلانىنى تۈزىدۇ.

3. سىستېمىلىق ئورۇنلاشتۇرۇشنىڭ نەتىجىسىگە ئاساسەن تەڭشەش ئېلىپ بارىدۇ.

4. توشۇغۇچى خادىم مال توشۇش تىزىملىكى بويىچە مالنى ئامباردىن چىقىرىدۇ، ئامباردىمۇ مۇناسىپ ھالدا چىقىرىش، بىر تەرەپ قىلىش ئېلىپ بېرىلىدۇ.

5. ماشىنىغا قاچىلىنىپ بولغاندىن كېيىن، توشۇيدىغان خېرىدارلارنىڭ سانىغا ئاساسەن مۇناسىپ بولغان مال يەتكۈزۈش تىزىملىكى تۇرغۇزۇلىدۇ.

6. ماشىنا بىلەن توشۇش يولىدۇ GPS ئورۇن بەلگىلەش سىستېمىسى ئارقىلىق ۋاقتىدا نازارەت قىلىپ تۇرۇلىدۇ، ھەمدە ئۇچۇرلارنى ۋاقتىدا يەتكۈزۈش ئېلىپ بېرىلىدۇ.

7. مال مەنزىلگە يەتكەندىن كېيىن، مالنى ئالغۇچى تەرەپنىڭ مۇئەييەنلەشتۇرۇشىدىن ئۆتكەندىن كېيىن، تىلخەت ئارقىلىق مال توشۇش مەركىزىنىڭ مۇئەييەنلەشتۇرۇشىدىن ئۆتۈلىدۇ.

8. بارلىق ئىستاتىستىكا قىلىنىپ تەھلىل قىلىنىدىغان سانلىق مەلۇماتلار ۋە مالىيە نەقچوتى بارلىققا كېلىدۇ، ھەمدە پۇل تاپشۇرۇۋېلىش ۋە پۇل تۆلەش بارلىققا كېلىدۇ.

ئۇيغۇر كىتاب تور بېكىتى www.uyghurkitap.com

باشقۇرۇش بىلوگى

مەھسۇلاتنى خېرىدارلارنىڭ قولىغا يەتكۈزۈپ بېرىشتە، ئەڭ مۇھىمى مال توشۇش. غوجايىن چوقۇم مال تارقىتىش تەرتىپىنى قاتتىق تۇتۇپ، خېرىدارلارغا ماللارنى ۋاقتىدا، ئوڭۇشلۇق يەتكۈزۈپ بېرىشكە كاپالەتلىك قىلىشى كېرەك.

§18. مۇلازىمەتنى ياخشىلاشنىڭ تۆت چوڭ سىرى

خېرىدارلارغا مۇلازىمەت قىلىشتا، ئەڭ ياخشىسى ئەمەس، بەلكى تېخىمۇ ياخشىسى بار دېيىشتەك پرىنسىپتا چىڭ تۇرۇش كېرەك. بۇ شىركەتنىڭ مۇلازىمەتنى داۋاملىق ياخشىلاپ، خېرىدارلارنىڭ كۆڭلىنى ئۇتۇشنى تەلەپ قىلىدۇ. تۆۋەندىكىسى خېرىدارلارغا بولغان مۇلازىمەتنى ياخشىلاشتىكى تۆت چوڭ سىر بولۇپ، شىركەتلەر پايدىلانسا بولىدۇ.

1. خادىملارغا «مۇئامىلە قىلىش» ماھارىتىنى ئىگىلەيدىغان دەرس تەسىس قىلىپ، خادىملارنىڭ كىشىلىك مۇناسىۋەت، ئالاقىلىشىش ئىقتىدارىنى ئاشۇرۇش كېرەك.

2. خادىملارغا مۇۋاپىق ئۇچۇر ۋە بۇيرۇق بېرىش. غوجايىن چوقۇم بىر يۈرۈش مۇلازىمەت سىستېمىسىنى بەرپا قىلىپ، زۆرۈر بولغاندا كونكرېت خادىملارغا جىددىي بۇيرۇق چۈشۈرۈپ، ئالاھىدە بېكىتىلگەن خېرىدارلار توپىغا ياخشى مۇلازىمەت قىلدۇرۇش كېرەك.

3. خادىملارنىڭ ئىپادىسىنى سىستېمىلىق خاتىرىلەش ھەمدە مائاش ئۆستۈرۈش ئۆلچىمى قىلىش كېرەك. خادىملارنىڭ خېرىدارلارغا قىلغان مۇلازىمەت سەۋىيەسىنى نەتىجە باھالاش بىلەن بىرلەشتۈرۈش ھەمدە مائاشتا ئىپادىسىنى كۆرسىتىپ، مۇلازىمەت ئۇرۇقىنى خادىملارنىڭ يۈرىكىگە چېچىش كېرەك.

4. ياخشى خادىملارنىڭ تېپىلغۇسىز ئىكەنلىكىنى تونۇپ يېتىش كېرەك. ياخشى خادىملارنى تاپماق تەس. لېكىن، سىز ئۇلارنى تەكلىپ قىلالىسىڭىزلا، ئىجادكارلىقى بولغان ماركېتنىڭ ماھارىتى ئەڭلا كېلىدۇ.

باشقۇرۇش بىلوگى

ئىقتىسادنىڭ تەرەققىياتىغا، ئىجتىمائىي مەھسۇلاتلارنىڭ زور دەرىجىدە مول بولۇشى ۋە خەلقنىڭ تۇرمۇش سەۋىيەسىنىڭ ئۆسۈشىگە ئەگىشىپ، خەلقنىڭ تۇرمۇش سۈپىتىگە، مەھسۇلاتقا، مۇلازىمەت سۈپىتىگە بولغان تەلىپى كۈندىن - كۈنگە ئاشماقتا. بۇنداق مۇلازىمەتكە بولغان يۇقىرى تەلەپ ئەمەلىيەتتە ئىجرا قىلىنسا، بۇ شىركەتنىڭ مۇۋەپپەقىيەت قازىنىشىدىكى ئاچقۇچ تاختىسى بولۇپ قالىدۇ.

ئون ئۈچىنچى باب
شىركەت مەدەنىيىتى ئارقىلىق قوشۇننى يېتەكلەپ مېڭىش

كىچىك شىركەتنى باشقۇرۇشتا نوپۇزغا تايىنىمىز، ئوتتۇرا تىپتىكى شىركەتنى باشقۇرۇشتا تۈزۈمگە تايىنىمىز، چوڭ شىركەتنى باشقۇرۇشتا بولسا مەدەنىيەتكە تايىنىمىز. خەيئېر گۇرۇھىنىڭ باش لىدىرى جاڭ رۇيمىن: «شىركەتنىڭ تەرەققىياتى تۆپ يىلتىزىدىن ئالغاندا مەدەنىيەتكە تايىنىدۇ، شىركەتنىڭ تۆپ رىقابەت كۈچى مەدەنىيەتنىڭ رىقابەت كۈچىدۇر، شىركەتنىڭ بارلىقى مەدەنىيەتتىن ئىبارەت بۇ يادرولۇق مەزھەپتىن تۇغۇلىدۇ» دەيدۇ.

81. مەدەنىيەت ئەڭ يۇقىرى قاتلامدىكى رىقابەت كۈچىدۇر

خەيئېر شىركىتىنىڭ باش لىدىرى جاڭ رۇيمىن: «شىركەتنىڭ تەرەققىياتى تۆپ يىلتىزىدىن ئالغاندا مەدەنىيەتكە تايىنىدۇ، شىركەتنىڭ تۆپ رىقابەت كۈچى مەدەنىيەتنىڭ رىقابەت كۈچىدۇر، شىركەتنىڭ بارلىقى مەدەنىيەتتىن ئىبارەت يادرولۇق مەزھەپتىن تۇغۇلىدۇ» دەيدۇ.

ئالدى بىلەن بىز شىركەتنىڭ رىقابەت كۈچىدىكى ئۈچ قاتلامنى چۈشىنەيلى :

1. بىرىنچى قاتلام: شىركەتنىڭ مەھسۇلاتى (ياكى مۇلازىمەت).
2. ئىككىنچى قاتلام: شىركەتنىڭ تەتقىق قىلىش ئىقتىدارى ۋە ماركا ئەۋزەللىكى.
3. ئۈچىنچى قاتلام: ئەڭ يۇقىرى قاتلامدىكى رىقابەت كۈچى، شىركەت مەدەنىيىتى.

www.uyghurkitap.com

باشقۇرۇش بىلوگى

شىركەت تەرەققىياتىنىڭ دەسلەپكى مەزگىلىدە، رەھبەرلىكنىڭ ئىنسانىيلىق سېھرىي كۈچى دائىم قارار قىلىش خاراكتېرلىك رول ئوينايدۇ. ھالبۇكى، شىركەت تەرەققىي قىلىپ زورايغاندىن كېيىن، «شىركەت مەدەنىيىتى ئارقىلىق كوللېكتىپقا قوماندانلىق قىلىش» تەرەققىيات باسقۇچىغا كىرىدۇ.

§2. كاپىتال باشقۇرۇشنى مەدەنىيەت باشقۇرۇشقا ئۆزگەرتىش

شىركەتنىڭ كاپىتالغا تايىنىش ئىرادىسى شىركەتنىڭ داۋاملىق تەرەققىي قىلىشىنى يېتەكلەشكە يەتمەيدۇ. بۇنداق ۋاقىتتا، رەھبەرلەر چوقۇم مەدەنىيەتتىن ئەقىل - پاراسەت ئىزدىشى كېرەك.

1. شىركەت پايدا ئېلىشتىن باشقا، ئادىمىلىكنى تەربىيەلەيدۇ، ئەڭ مۇھىمى خادىملارنىڭ مەدەنىيەت ساپاسىنى تەربىيەلەيدۇ، بۇ شىركەتنىڭ قىممەت قارىشىغا بولغان تونۇشىنى كۈچەيتىدۇ.

2. ئادىمىلىك مۆلچەرىدىن ئالغاندا، شىركەت خادىملارنى جانلىق، ھېسسىياتلىق، ئۆز قىممىتىنى يارىتالايدىغان «مەدەنىيەتلىك ئادەم» دەپ قارايدۇ، ھەربىر ئادەمنىڭ مەقسەت مۇددىئاسى بولىدۇ، ئۇلارنىڭ ھاياتلىق سەرگۈزەشتىلىرىنى بىر - بىرىنىڭ ئورنىغا دەسسىتىشكە بولمايدۇ، شىركەتمۇ شۇنداق، ھەربىر خادىممۇ شۇنداق.

3. ھېسسىيات بىلەن قىممەتنىڭ باشقۇرۇشتىكى ئىشلىتىلىشىگە ئەھمىيەت بېرىش. بۇرۇن نېمىنى ئېلىش، نېمىنى ئالماسلىقنى تەكىتلىگەن بولساق، ئادەمنىڭ ناھايىتى پاسسىپ ھالەتتە مەۋجۇت ئىكەنلىكىنى ھېس قىلىمىز؛ مەدەنىيەت ئارقىلىق باشقۇرۇشتا ھېسسىيات، قىممەت قارىشىنى سىڭدۈرۈش بىلەن، پاسسىپلىقنى ئاكتىپلىققا قاراپ ئۆزگەرتىمىز.

باشقۇرۇش بىلوگى

خادىملارنى ئورتاق قىممەت قارىشى ۋە ئورتاق ھەرىكەت قېلىپىنى شەكىللەندۈرۈش ئىمكانىيىتىگە ئىگە قىلىپ، يەنىمۇ ئىلگىرىلىگەن ھالدا «شىركەت ئادىمى» بولۇشنى ئىشقا ئاشۇرۇش كېرەك.

§3. شىركەت مەدەنىيىتى ئارقىلىق قوشۇننى يېتەكلەش

شىركەت مەدەنىيىتى شىركەت بىلەن خادىملار ئوتتۇرىسىدا ئورتاق بەرپا قىلىنغان مۇقىم، ياخشى ئالدىن مۆلچەر. شۇڭا، شىركەت مەدەنىيىتى پەقەت شىركەتنىڭ روھى بولۇپلا قالماستىن، رەھبەرلىكنىڭ قوشۇننى باشلاپ مېڭىشتىكى ياخشى ياردەمچىسى. يىغىنچاقلىغاندا، مەدەنىيەت «رەھبەر»گە نىسبەتەن تۆۋەندىكىدەك ئاكتىپ رول ئوينايدۇ:

1. شىركەت مەدەنىيىتىنىڭ ئۇيۇشۇش كۈچى. مەدەنىيەت بىر خىل ئېتىراپ قىلىش بولۇپ، كىشىلەر قەلبىنى بىر يەرگە كەلتۈرىدۇ.

2. شىركەت مەدەنىيىتىنىڭ ئىلھاملاندۇرۇش كۈچى. مەدەنىيەت بىر خىل گۈزەل مۆلچەر، ئۇ ئادەمنى ئىلھاملاندۇرىدۇ.

3. شىركەت مەدەنىيىتىنىڭ چەكلەش كۈچى. مەدەنىيەت بىر خىل ئېتىراپ قىلىش بولۇپ، كىشىلەردە ئار - نومۇسنى يېتىلدۇرۇپ چىقىرىدۇ.

4. شىركەت مەدەنىيىتىنىڭ يېتەكلەش كۈچى. مەدەنىيەت بىر خىل قىممەت قارىشى بولۇپ، كىشىلەرنىڭ ھەرىكىتىگە يېتەكچىلىك قىلالايدۇ.

5. شىركەت مەدەنىيىتىنىڭ رادىياتسىيەلىك كۈچى. مەدەنىيەتتە ئۆزىگە خاس بولغان تەسىر كۈچى بولىدۇ، ئۇ، بىر تۈركۈم كىشىلەرنى ئېلىپ ماڭالايدۇ.

6. شىركەت مەدەنىيىتىنىڭ بەرداشلىق بېرىش كۈچى. مەدەنىيەت دەرھال يوقاپ كەتمەيدۇ، تەسىرى چوڭقۇر بولىدۇ.

باشقۇرۇش بىلوگى

شىركەت خادىملىرى شىركەت مەدەنىيىتىنى ئېلىپ يۈرگۈچىلەر ۋە ئەمەلىيەتتىن ئۆتكۈزگۈچىلەر، رەھبەرلىك ياخشى بولغان شىركەت مەدەنىيىتىنى يېتىشتۇرۇپ ۋە ئۇنىڭدا چىڭ تۇرۇپ، خادىملارنىڭ ئالغا ئىنتىلىشچانلىقىنى قوزغاپ، جەڭ قىلالايدىغان، جاپانى تارتالايدىغان ھەقىقىي بىر قوشۇننى بەرپا قىلىشى كېرەك.

ئۇيغۇر كىتاب تورى
www.uyghurkitap.com

§4. شىركەت مەدەنىيىتىنىڭ قىممىتى قايسىلار؟

شىركەت مەدەنىيىتىنىڭ مۇھىم قىممىتىگە نىسبەتەن شىركەت ساھەسىدىكىلەر ئورتاق تونۇشقا كېلىپ بولدى. كونكرېت ئېيتقاندا، بۇنداق قىممەت ئۈچ تەرەپكە يىغىنچاقلانغان بولىدۇ:

1. شىركەت مەدەنىيىتى سىرتقى ئورالما.

ياخشى بولغان شىركەت مەدەنىيىتى شىركەتنىڭ مەھسۇلاتلىرىنى كېڭەيتىشكە، شىركەتنىڭ ئوبرازىنى تىكلەشكە پايدىلىق بولۇپ، شىركەتنىڭ بازاردىكى، خېرىدارلار ئارىسىدىكى، خادىملار ئارىسىدىكى رىقابەت كۈچىنى كۈچەيتىدۇ.

2. شىركەت مەدەنىيىتى خوجايىنىنىڭ ئىدىيەسىنى يەتكۈزۈشتىكى ئەڭ ياخشى ئۇسۇل.

رەھبەرلىكنىڭ ئىدىيەسىنى خادىملارغا بىۋاسىتە سىڭدۈرىمەن دېسە، بىر تەرەپتىن رەھبەرنىڭ ۋاقتى چەكلىك بولۇپ، تەننەرخى يۇقىرى بولۇپ كېتىدۇ؛ يەنە بىر تەرەپتىن خادىملار تۈرلۈك تەرەپلەردە زېرىكىشى مۇمكىن، قانداقلا بولمىسۇن رەھبەرلىك پەند - نەسىھەتنى جىق سۆزلەپ، داۋلىنى ئاز سۆزلەيدۇ ئەمەسمۇ.

3. شىركەت مەدەنىيىتى قائىدە - يوسۇن.

شىركەتتە تۈرلۈك قانۇنلاشتۇرۇلمىغان قائىدە - يوسۇنلار بولىدۇ. بۇ قائىدە - يوسۇنلارنى يىغىنچاقلاپ، تاۋلاپ چىقىش ئارقىلىق شىركەت مەدەنىيىتى يىغىنچاقلىنىپ چىقىدۇ. شىركەت مەدەنىيىتى ۋە باشقۇرۇش تۈزۈمى ئۆزئارا ماسلىشىپ، شىركەتنىڭ باشقۇرۇش تەننەرخىنى تۆۋەنلىتىپ، شىركەتنىڭ ئىجرا قىلىش كۈچىنى يۇقىرى كۆتۈرىدۇ.

باشقۇرۇش بىلوگى

خوجايىن بولغان كىشى چوقۇم ياخشى بولغان شىركەت مەدەنىيىتىنى شەكىللەندۈرۈشى كېرەك، مۇشۇنداق بولغاندا، شىركەت قىيىنچىلىققا دۇچ كەلگەندىمۇ، خادىملار شىركەتتىن كېتىشنى ھەرگىزمۇ تاللىمايدۇ.

§5. غوجايىن شىركەت مەدەنىيىتىنىڭ باش مەنبەسى

غوجايىن، شىركەتتە ئالەمشۇمۇل باشقۇرغۇچى، شۇنداقلا خادىملارنىڭ ئىدىيە رەھبىرى بولىدۇ. ئۇ ئۆزىنىڭ ئىدىيەسىنى، يېڭى كۆزقارىشىنى، يېڭى تەپەككۇرىنى، يېڭى قىممەت يۆنىلىشى بىلەن ئالەمشۇمۇل شىركەت مەدەنىيىتىنى تەشەببۇس قىلىدۇ ۋە يېتىشتۈرۈپ چىقىرىدۇ.

1. غوجايىن شىركەت مەدەنىيىتىنى يارىتىشقا رەھبەرلىك قىلىدۇ.

شىركەتنىڭ باشلامچىسى بولۇش بىلەن، غوجايىن بىر خىل ئالاھىدە تەشكىللىنىڭ رولىنى ئالغان بولىدۇ. ئۇ مۇۋەپپەقىيەت قازانغان رەھبەرنىڭ مۇۋەپپەقىيەت تەجرىبىلىرىنىڭ ئىپادىسى، شىركەت مەدەنىيەت ئىستراتېگىيەسىنى يولغا قويۇشقا رەھبەرلىك قىلىش جەريانىدا، شىركەت مەدەنىيىتىنىڭ ياراتقۇچىسى، تەشەببۇسچىسى، سىياسەت بەلگىلىگۇچىسى، تەشكىللىگۇچىسى، يېتەكچىلىك قىلغۇچىسى، ئۈلگىسى، رىغبەتلەندۈرگۇچىسى، تەربىيەلىگۇچىسى، دىياگنوز قويۇپ مەسلىھەت بەرگۈچىسى بولۇشتەك رولالارنى ئوينايدۇ.

2. غوجايىن شىركەت مەدەنىيىتى بىلەن قوشۇنغا يېتەكچىلىك قىلىدۇ.

مۇنەۋۋەر غوجايىنلارنىڭ ھەممىسى ئەمەلىيەت جەريانىدا بىر يۈرۈش خاس بولغان مەدەنىيەت ئىدىيەسىنى خۇلاسىلەپ چىقىرىپ، كۆپچىلىكنىڭ ئادەم بولۇش ۋە ئىش قىلىشىغا يېتەكلەشكە ئىشلىتىدۇ. كۈچلۈك بازار رىقابىتىنى ھاسىل قىلىپ، كەسىپ ساھەسىدە ئالدىنقى قاتارغا كىرىدۇ. بۇنداق مەدەنىيەت ئىدىيەسى، غوجايىنىنىڭ بازارنى چۈشەنگەنلىكى، شۇنداقلا تىجارەت ئېڭىنىڭ ئېچىلغانلىقىدۇر.

باشقۇرۇش بىلوگى

غوجايىن ئۆزىنىڭ شىركەت مەدەنىيىتىنى يارىتىشتا قانداق رول ئويناىدىغانلىقىنى ئېنىق بىلىشى، ھەمدە ئىشلەپچىقىرىش، تىجارەت ۋە باشقۇرۇشتىكى ئاددىي رەھبەر بولۇشتىن، شىركەت مەدەنىيەت ئىستراتېگىيەسىنىڭ سىياسەت بەلگىلىگۈچىسى ۋە رەھبىرى بولۇشنى تىرىشىپ ئەمەلگە ئاشۇرۇشى كېرەك.

www.uyghurkitap.com

§6. شىركەت مەدەنىيىتىنىڭ تۆت نۇقتىلىق مەزمۇنى

مۇنەۋۋەر مەدەنىيىتى بولغان بىر شىركەتنىڭ رىقابەت كۈچى زور بولىدۇ. شىركەت مەدەنىيىتى تۆۋەندىكى بىرنەچچە تۈرلۈك مەزمۇنغا ئىگە:

1. شىركەتنىڭ نىشانى. شىركەتنىڭ نىشانى شىركەتنىڭ بارلىق تىجارەت پائالىيەتلىرى ۋە تۈرلۈك مەدەنىيەت ھەرىكەتلىرىگە يېتەكلەش رولى بولىدۇ.

2. شىركەتنىڭ قىممەت قارىشى. بارلىق خادىملارنىڭ قىممەت قارىشى، شىركەتنىڭ ئادەم ۋە ئىشقا نىسبەتەن بىر تۇتاش ھۆكۈم قىلىش ئۆلچىمى بولۇپ، بارلىق خادىملار ئورتاق تونۇشقا كېلىشى كېرەك. شىركەتنىڭ ئوخشاش بولمىغان تەرەققىيات مەزگىلىدە، رەھبەرلىك بارلىق خادىملارغا بىر تۇتاش قىممەت قاراش ئۆلچىمى تۇرغۇزۇپ بېرىشى كېرەك.

3. شىركەت روھى. شىركەت ئۆزىنىڭ ئىشلەپچىقىرىش ئۇسۇلى، تارىخىي ئەنئەنىسى، مىللەت روھىنىڭ تەسىرى بىلەن، تەبىئىيلا ئۆزىگە خاس شىركەت مەدەنىيىتىنى شەكىللەندۈرىدۇ. بۇ خىل خاس شىركەت روھى ئادەتتە شىركەتنىڭ ئۇلۇغۋار نىشانىغا بولغان ئىنتىلىشىنى، شىركەت ۋە خادىملارنىڭ تەقدىرىگە بولغان كۈچلۈك تونۇشى قاتارلىقلارنىمۇ ئۆز ئىچىگە ئالغان بولىدۇ.

4. شىركەتنىڭ ئوبرازى. شىركەت ئوبرازى شىركەتنىڭ خاسلىق مەدەنىيىتىنىڭ ئوبرازى، شىركەتنىڭ ئالاھىدە ئوبرازى شىركەتنىڭ ئىدىيە، ئىشەنچى، سىياسەت، فاڭجېن، مىزان، قىممەت قارىشى قاتارلىقلاردىن شەكىللەنگەن.

باشقۇرۇش بىلوگى

غوجايىنلار شۇنى بىلىشى كېرەككى، مەملىكىتىمىزدىكى شىركەتلەرنىڭ ئەڭ ئاخىرقى نىشانى بىر مەدەنىيەت ئۇلى بولغان شىركەت قۇرۇش، مانا بۇ كارخانىنىڭ تەرەققىياتىدىكى مۇھىم جان تومۇردۇر.

§7. مەدەنىيەتنى كۆچۈرۈۋېلىشقا بولمايدۇ، چوقۇم ئۆزى يارىتىشى كېرەك

شىركەت مەدەنىيىتى بىر مۇكەممەل سىستېما، باشقا تەشكىلاتلار ئۇنىڭ ھەقىقىتىنى كۆچۈرۈپ ئېلىشقا ئامالسىز. كونكرېت ئېيتقاندا،

شىركەت مەدەنىيىتىنىڭ پۈتكۈل سىستېمىسىدا تۆۋەندىكى ئالاھىدىلىكلەر بار:

1. خاسلىقى.

ئوخشاش بولمىغان دۆلەت، ئوخشاش بولمىغان مىللەت، ئوخشاش بولمىغان رايونلاردا ھەر خىل، ھەر تۈرلۈك شىركەتلەر بولىدۇ. مەدەنىيەت ئالاھىدىلىكى ئوخشاش بولمىغانلىقى ئۈچۈن، ئوخشاش بولمىغان مەدەنىيەت ئوخشاش بولمىغان ئالاھىدىلىك ۋە جەلپكارلىقنى شەكىللەندۈرىدۇ، شۇنىڭ بىلەن ئوخشاش بولمىغان شىركەتلەرنىڭ ئالاھىدىلىكى شەكىللىنىدۇ.

2. ئورتاقلىق.

شىركەت مەدەنىيىتىگە شىركەتتىكى كەڭ خادىملارنىڭ ئورتاق تونۇشى، كۆپ ساندىكى خادىملارنىڭ ئورتاق قىممەت ھۆكۈمى ۋە قىممەت يۆنىلىشى بولۇشى كېرەك.

باشقۇرۇش بىلوگى

شىركەتنىڭ روناق تېپىشى مەدەنىيەتكە ئېھتىياجلىق، شىركەتنىڭ مەدەنىيىتى بولمىسا، روھى بولمىغاندەك ئىش. لېكىن، شىركەت مەدەنىيىتىنى بەرپا قىلىش ئۈچۈن، چوقۇم تەشكىلىنىڭ ئىچكى قىسمىدىن شەكىللىنىشى كېرەك، ئۇنى كۆچۈرۈۋالغىلى بولمايدۇ،پەقەتلا ئۆلگە ئېلىشقا بولىدۇ.

§8. تەشكىلنىڭ مەدەنىيىتى كېرەك، غوجايىننىڭ مەدەنىيىتى كېرەك ئەمەس

ھەرقانداق بىر شىركەتكە نىسبەتەن ئېيتقاندا، سىياسەت بەلگىلىگۈچىلەرنىڭ سەۋىيەسى ھەرقانچە ئۈستۈن بولسىمۇ، شەخسنىڭ دېگىنىنى ھېساب قىلىۋالسا بولمايدۇ.

1. شىركەتنىڭ تەرەققىياتى ئەڭ ئاخىرىدا تالانت ئىگىلىرىگە تايىنىدۇ، چوقۇم تەشكىل مەدەنىيىتى بەرپا قىلىش كېرەك.

بىر شىركەتتە، ياخشى تۈزۈلمە بولۇشتىن بۇرۇن، تۈزۈلمە ئەۋزەللىكى بىلەن سېلىشتۇرما قىلىنىدۇ، ياخشى تۈزۈلمە بولغاندىن كېيىن، تالانت ئىگىلىرىگە مەبلەغ سېلىشنى سېلىشتۇرما قىلىدۇ. تالانت ئىگىلىرى باشتىن ـ ئاخىر شىركەتنىڭ ئەڭ ئاخىرقى ھەل قىلغۇچ

ئۇيغۇر كىتاب تورى
www.uyghurkitap.com

كۆچى ھېسابلىنىدۇ. تالانتلىقلارنىڭ يوشۇرۇن كۈچىنى چوقۇم جارى قىلدۇرۇشقا مۇۋاپىق تەشكىل مەدەنىيىتىنى بەرپا قىلىش كېرەك.

2. ياخشى سۈپەتلىك تۈزۈم مەدەنىيىتى بەرپا قىلىش، غوجايىن خىيالىغا كەلگىنىنى قىلماسلىق كېرەك.

بىر دانا شىركەت باشقۇرغۇچىسىنىڭ ئەڭ قەدىرلەشكە ئەرزىيدىغان ئىشى بىر يۈرۈش ئىجرا قىلىنىدىغان تۈزۈم تۈزۈپ چىقىشتىن ئىبارەت. ئۆزى يوق ۋاقىتلاردا شىركەت يەنىلا ياخشى يۈرۈشۈپ ماڭالايدىغان بولۇش كېرەك. ئەكسىچە، غوجايىنىنىڭ دېگىنى دېگەن بولۇپ قالسا، ھەممە ئىشنى ئۆزىنىڭ بىلگىنىچە قىلسا، بۇنداق شىركەت ئۇزۇنغا بارمايدۇ.

3. تەشكىل مەدەنىيىتى شىركەتنىڭ مەڭگۈ روناق تېپىشىنىڭ كاپالىتى.

ھەرقانداق بىر شىركەت باشقۇرغۇچىسىغا نىسبەتەن، بىر ئادەمنىڭ ئەقىل - پاراسىتىگىلا تايىنىشقا بولمايدۇ، چوقۇم كۆپچىلىكنىڭ ئەقىل - پاراسىتىنى مۇجەسسەملەپ، ئارتۇقچىلىقلارنى قوبۇل قىلىپ، كەمچىلىكلەرنى تۈزەتكەندە، شىركەت تېخىمۇ ئۇزۇنغا ماڭالايدۇ.

باشقۇرۇش بىلوگى

شىركەتتە، غوجايىنىڭلا سۆزى ھېساب بولۇپ قالسا بولمايدۇ، ھازىردىن باشلاپ، چوقۇم بىر خىل تەرەققىيپەرۋەر مەدەنىيەت تۇرغۇزۇپ، ئاممىنىڭ تەدبىرى ۋە كۈچىنى ئىلھاملاندۇرۇش كېرەك، مانا مۇشۇنداق شىركەتتىلا ئۈمىد بولىدۇ.

§9. خادىملارغا ياردەم بېرىش پىلانىنى يولغا قويۇش

خادىملارغا ياردەم بېرىش پىلانى، يەنى (Employee Assistance Program) EAP خادىملارغا پىسخىكىلىق ياردەم بېرىش تۈرى، پۈتۈن خادىملارنى پىسخىكىلىق باشقۇرۇش تېخنىكىسى دەپمۇ ئاتىلىدۇ.

1. مەزمۇنى: ئۇ شىركەت خادىملىرى ئۈچۈن ئورناتقان بىر يۈرۈش سىستېما، ئۇزۇن مەزگىللىك پاراۋانلىق بىلەن قوللاش تۈرلىرى. كەسپىي خادىملارغا ۋە ئۇنىڭ ئائىلە تاۋابىئاتلىرىغا كەسپىي يېتەكچىلىك قىلىش، تەربىيەلەش ۋە مەسلىھەت بېرىش، ئۇلارنىڭ ئائىلە تاۋابىئاتلىرىنىڭ تۈرلۈك پىسخىكىلىق ۋە ھەرىكەت مەسىلىلىرىنى ھەل قىلىش ئارقىلىق

ياخشى بولغان بىر كەيپىياتنى پەيدا قىلىشتىن ئىبارەت.

2. ئەھمىيىتى: نۆۋەتتە، ئامېرىكىدىكى 1/4 دىن ئارتۇق خادىملار ئۆزۈن يىل EAP مۇلازىمىتىدىن بەھرىمەن بولۇپ، بەخت كۆرسەتكۈچى ئۈنۈملۈك كۆتۈرۈلۈپ، خىزمەت ئۈنۈمى زور دەرىجىدە ئاشقان. دۆلەت ئىچىدە، لىيەنشياڭ قاتارلىق چوڭ شىركەتلەرمۇ EAP نى يولغا قويۇش ئارقىلىق خادىملارنىڭ روھىي ساغلاملىق مەسىلىسىنى ئۈنۈملۈك ھەل قىلماقتا.

باشقۇرۇش بىلوگى

غوجايىن ھەر ۋاقىت خادىملارنىڭ پىسخىكىلىق ساغلاملىقىغا كۆڭۈل بۆلۈشى، ئۇلارنىڭ بەخت تۇيغۇسىنى يۇقىرى كۆتۈرۈشى كېرەك. بۇمۇ شىركەتنىڭ مۇقىم داۋاملىق تەرەققىي قىلىشىدىكى مۇھىم ھالقا.

§10. خادىملارغا شىركەتنى ئۆيىدەك بىلدۈرۈش

شىركەتنى بولغانلىق ئۆيى بولغانلىق، شىركەت خادىملىرىنىڭ رازىمەنلىكى ۋە ئارزۇسى، مەمنۇنلىقى ۋە ئۈمىدسىزلىنىشى، خۇشاللىقى ۋە ئازابى شىركەت بىلەن زور مۇناسىۋەتلىك بولىدۇ. شىركەتنى ئائىلىسىدەك بىلىدىغان شىركەت مەدەنىيىتى يارىتىپ، خادىملارغا تەۋەلىك تۇيغۇسى بەرگەندە، شىركەتنىڭ ئۇيۇشۇشچانلىقى ئاشىدۇ.

1. ئالەمشۇمۇل ئىدىيە: ئاددىي بولۇشقا بولىدۇ، ھەرگىزمۇ ئادەتتىكىچە بولۇشقا بولمايدۇ.

2. ئورتاق نەپ ئېلىش ئېڭى: شىركەت ئۈچۈن خىزمەت قىلىش، ئۆزىنىڭ نەتىجىسىنى چىقىرىش.

3. مۇۋەپپەقىيەتلىك باسقۇچ: ئەجىرنىڭ تېگى ئالتۇن.

بۇيرۇققا ئەمەل قىلىش بەرھەق، ھېچقانداق باھانە كۆرسىتىشكە بولمايدۇ.

4. ئىش ئورنىنى سۆيۈش روھى: كەسىپتە ئىجتىھاتچان بولسا، ئىشى روناق تېپىپ، قەددى رۇسلىنىدۇ.

باشقۇرۇش بىلوگى

شىركەت مەدەنىيىتىنىڭ ماھىيىتىدىن ئېلىپ ئېيتقاندا، ئۇ ئادەم مەدەنىيىتى، ئادەملەرنىڭ مەدەنىيەتكە قاراپ ماڭغىنى بىلەن مەدەنىيەتنىڭ ئادىمىيلىككە قاراپ مېڭىشتەك تارىخىي جەريانى. مەلۇم

ئۇيغۇر كىتاب تورى www.uyghurkitap.com

مەنىدىن ئېيتقاندا شىركەت مەدەنىيىتى بولسا ئائىلە مەدەنىيىتى، رەھبەرلەرنىڭ مەدەنىيىتى، كوللېكتىپنىڭ يادرولۇق مەدەنىيىتى.

§11. پۈتۈن كۈچ بىلەن بەختلىك شىركەت قۇرۇش

نېمە ئۈچۈن بەختلىك شىركەت قۇرىمىز؟ بۇنىڭ قانداق دەۋر ئارقا كۆرۈنۈشى ۋە ئوبيېكتىپ ئېھتىياجى بولىدۇ؟ بۇنىڭ ئۈچۈن ئىككى مۇھىم سەۋەبنى تەتقىق قىلىشقا ۋە مۇزاكىرە قىلىشقا توغرا كېلىدۇ.

1. جىمغۇرلۇق كېسىلىدىن، زىيادە ھېرىپ ئۆلۈپ كېتىشتىن بىراقلىشىش.

يېقىنقى يىللاردىن بۇيان، كۆپلىگەن خادىملار جىمغۇرلۇق كېسىلىگە گىرىپتار بولۇپ قالماقتا، ياكى ئۆزىنى ئۆلتۈرۈۋېلىشنى تاللىماقتا، بۇنىڭ سەۋەبى جىسمانىي ۋە روھىي جەھەتتىن قاتتىق چارچىغانلىقى، بەخت تۇيغۇسىنىڭ تۆۋەن بولغانلىقىدىندۇر. يەنە بىر قىسىم يۇقىرى قاتلامدىكى باشقۇرغۇچىلاردا زىيادە چارچاشتىن قىران تورۇپلا ئۆلۈپ كېتىشتەك ئەھۋاللار كۆرۈلمەكتە، بۇنىمۇ خىزمەت بېسىمى كەلتۈرۈپ چىقارغان، شۇڭا، بەختلىك شىركەت بەرپا قىلىش ناھايىتى جىددىي ئېھتىياجلىق، تەخىرسىز بىر ئىش بولماقتا.

2. خىزمەتتىن ئايرىلىش نىسبىتىنى تۆۋەنلىتىش.

كۆپ تورلۇك سانلىق مەلۇماتلاردىن كۆرسىتىلىشىچە، ھەرقايسى كەسىپلەردە، ئىشتىن ئايرىلىش نىسبىتى 20% تىن يۇقىرى بولغان، روشەنكى، ئەگەر غوجايىن بەختلىك شىركەت قۇرۇشنى بىر قوللۇق تۇتقان بولسا، بۇنداق ئىشتىن ئايرىلىش نىسبىتى زور دەرىجىدە تۆۋەنلىگەن بولاتتى، خادىملارنىڭ خىزمىتىگە بولغان رازىلىقى ۋە تەشكىلگە بولغان سادىقلىقى زور دەرىجىدە كۆتۈرۈلگەن بولاتتى، ئىقتىسادىي زىيانمۇ ئازلىغان بولاتتى.

باشقۇرۇش بىلوگى

بەختلىك شىركەت بەرپا قىلىشتا تەشكىلنىڭ باشقۇرۇش ئۈنۈمىنى كۆتۈرۈپ، يامان ئىشلاردىن ۋە ئىقتىسادىي زىياندىن ساقلانغىلى بولىدۇ. بۇ كەلگۈسىدە شىركەتلەرنىڭ تەرەققىياتىدىكى بىر مۇھىم يۈزلىنىش بولۇپ قالدى.

§12. «ئۆزئارا تالاش - تارتىش قىلىدىغان» مەدەنىيەتنى چىقىرىپ تاشلاش كېرەك

شىركەتتە ئۇششاق - چۈششەك ئىشلار ناھايىتى كۆپ، ھەم مۇرەككەپ بولىدۇ. ھەممىسىنى ئادەملەرگە ئەمەلىيلەشتۈرۈش ناھايىتى تەسكە توختايدۇ، شۇڭا، ئۆزئارا تالاش - تارتىش قىلىپ مەسئۇلىيەتنى بىر - بىرىگە ئىتتىرىدىغان ئىشلارمۇ كۆپ كۆرۈلىدۇ. بۇ شىركەتنىڭ نورمال ئىشلەپچىقىرىش ۋە باشقۇرۇش ئىشلىرىنى توسالغۇغا ئۇچرىتىدۇ. بۇنىڭغا قارىتا رەھبەرلىك ئىككى نۇقتىدىن قول تىقىشى كېرەك.

1. مەسئۇلىيەتنى ئادەملەرگىچە ئەمەلىيلەشتۈرۈش، مۇكاپاتلاش ۋە جازالاش ئېنىق بولۇش كېرەك. چۈنكى، مەسئۇلىيەتنى ئۈستىگە ئالغانلارغا ھېچقانداق پايدا يوق بولۇپ، ئەكسىچە زور خەۋپ - خەتەرنى ئۈستىگە ئېلىپ، كۆرسەتكەن خىزمىتى ئۆزىگە تەۋە بولمىسا، ئىش چىققاندا، ھەر ئامال بىلەن مەسئۇلىيەتنى بىر - بىرىگە ئىتتىرىش كېلىپچىقىدۇ. مۇكاپاتلاش ۋە جازالاش تۈزۈمى ئورنىتىلسا، مەسئۇلىيەتنى ئادەمگىچە ئەمەلىيلەشتۈرگەندە، شەخسنىڭ مەسئۇلىيەتچانلىقىنى ئۆستۈرگىلى بولىدۇ.

2. مەسئۇلىيەتچان شىركەت مەدەنىيىتىنى قۇرۇپ چىقىش.

تۈزۈم ئۆلۈك، ئادەم بولسا تىرىك نەرسە. ئىستراتېگىيەنى ياخشى يولغا قويۇش ۋە سۈپەتنى كونترول قىلىش ئۈچۈن، ئالدى بىلەن ياخشى شىركەت مەدەنىيىتىنى قۇرۇپ چىقىپ، ھەرقايسى تارماقلاردىكى خادىملارنىڭ مۇناسىۋىتىنى ياخشىلاش كېرەك. رەھبەرلىك باشلامچى بولۇپ، خىزمەتنى راۋانلاشتۇرۇپ،خادىملارنىڭ پىسخىكىسىنى تەڭشەپ بەرسە، ئىشلارنى ياخشى يۈرۈشتۈرگىلى بولىدۇ.

باشقۇرۇش بىلوگى

شىركەتنىڭ ئىچكى قىسمىدا ئۆزئارا تالاش - تارتىش بولسا، بۇ ئىقتىسادقا زىيان بولۇپلا قالماستىن، ئازراق بىخەستەلىك قىلسىلا تەرەققىيات پۇرسىتىدىنمۇ مەھرۇم قىلىدۇ. شۇڭا، غوجايىن چوقۇم ھەر بىر ئادەمنىڭ مەسئۇلىيەتچانلىقىنى يۇقىرى كۆتۈرۈشى كېرەك. بۇ باشقۇرۇشنىڭ ئېھتىياجى، شۇنداقلا ئادەم رايىنىڭ مايىللىقىدۇر.

www.uyghurkitap.com
ئۇيغۇر كىتاب تورى

§13. شىركەت جاپالىق ئىشلىگەنگە ئەمەس كۆرسەتكەن تۆھپىسىگە قاراش كېرەك

شىركەت مەدەنىيىتىدە «جاپالىق ئىشلىگەنگە ئەمەس، پەقەت كۆرسەتكەن تۆھپىسىگىلا قاراش» ناھايىتى مۇھىم نۇقتا ھېسابلىنىدۇ. بۇنىڭ سەۋەبى، شىركەت باشقۇرۇش ئاساسلىق ئۈنۈمگە قارايدۇ، جاپالىق ئىشلىگەنلىك شىركەتكە ھېچقانداق تۆھپىسى بولمايدۇ، ئۇ ھېچقانداق پايدا ئېلىپ كەلمەيدۇ.

1. ئىش ھەققىنى خىزمەت نەتىجىسى بىلەن باغلاپ، ئۈنۈمدارلىقنى ئۆستۈرۈش.

بىر خادىم سىزنىڭ قېشىڭىزغا كېلىپ ئىشلىسە، ئۇ نېمىگە ئېنتىلىدۇ؟ ئۇ ئاساسلىقى رازى بولغۇدەك ئىقتىسادىي جاۋابقا ئېرىشمەكچى، شۇنىڭ بىلەن ئۆزىنىڭ تۇرمۇشىنى ياخشىلىماقچى. شۇڭا، ئىش ھەققى بىلەن خىزمەت نەتىجىسىنى باغلىغاندا، ناھايىتى زور دەرىجىدە ئۈنۈمدارلىقنى يۇقىرى كۆتۈرگىلى بولىدۇ.

2. ياخشى رىقابەت ۋەزىيىتى تىكلەشكە پايدىلىق.

شىركەتتە، خادىملارنىڭ ئۆز قىممىتىنى يارىتىشمۇ ئۇلار ئەھمىيەت بېرىدىغان مۇھىم مەسىلە. شۇڭا، باشقۇرۇش تۈزۈمىدە چوقۇم كۆپ ئىشلىگەن كۆپكە ئېرىشىدۇ، ئاز ئىشلىگەن ئازغا ئېرىشىدۇ، ئىشلىمىگەنگە ھېچنېمە يوق دېگەننى تولۇق نامايان قىلىپ، ياخشى سۈپەتلىك رىقابەت ۋەزىيىتىنى ئەمەلگە ئاشۇرۇش كېرەك.

3. خادىملارنى جاپالىق كۈرەش قىلىش ئارقىلىق ئۆز قىممىتىنى نامايان قىلىشقا ئىمكانىيەت يارىتىش.

4. ھەرقانداق ۋاقىتتا، ھەرقانداق بىر شىركەت، جاپالىق كۈرەشتىن ئايرىلالمايدۇ. لېكىن، پەقەت جاپالىق كۈرەش قىلىشلا كۇپايە ئەمەس، يەنە خادىملارنىڭ قىممىتى بولغان كۈرەشنى قىلىش، كۈرەش قىلىش جەريانىدا شىركەتنىڭ تەرەققىياتىنى ھەقىقىي ئىلگىرى سۈرۈش كېرەك. ئەمگەكنى كۆرۈش مۇھىم ئەمما تۆھپىسىگە تېخىمۇ ئەھمىيەت بەرگەندە، خادىملار بۇ مەدەنىيەت ئىدىيەسىنىڭ تۈرتكىسىدە ئالغا قاراپ ماڭىدۇ.

باشقۇرۇش بىلوگى

مۇۋاپىق تۈزۈم مەدەنىيىتى خادىملارنىڭ ئوبيېكتىپ پائالىيەتچانلىقىنى جارى قىلدۇرىدۇ. شىركەت چوقۇم تۆھپىسىگە قاراپ ئىنئام بېرىش قائىدىسىنى ئورنىتىپ، جاپالىق ئىشلىگىنىگە قارىماي پەقەت تۆھپىسىگە قاراش كېرەك. ھەم بۇنى خادىملارغا سىڭدۈرگەندە، شىركەتنىڭ ئۈنۈمدارلىقىنى زور دەرىجىدە يۇقىرى كۆتۈرگىلى بولىدۇ.

§15. جەمەت خاراكتېرىدىكى شىركەتتە مەدەنىيەت كەمچىلىكى بولىدۇ

جەمەت خاراكتېرىدىكى شىركەت ئىگىلىك تىكلىگۈچى ۋە كارخانىچىلارنىڭ مەۋجۇت بولۇپ تۇرۇش ئاساسى. جەمەت خاراكتېرلىك شىركەتنى باشقۇرۇش جەريانىدا، ئالەمشۇمۇللۇقنى بەرپا قىلىپ، ئالغا ئىنتىلىشكە ئەھمىيەت بېرىش، تەخىرسىز ۋەزىپە بولۇپ قالدى. بۇنداق تەخىرسىزلىك ئاساسلىقى تۆۋەندىكى بىرقانچە نۇقتىدىن ئىپادىلىنىدۇ:

1. چوڭ ـ كىچىك ھەممە ئىشتا غوجايىنىنىڭ دېگىنى ھېساب بولۇش.
2. قىسقا مۇددەتلىك پايدىنى ئەڭ زور دەرىجىدە قوغلىشىش.
3. ئادەم باشقۇرۇش قانۇن بىلەن باشقۇرۇشتىن ئۈستۈن تۇرۇشتەك نۇقسان.
4. مۇتەئەسسىپ، بېكىنمە ھەرىكەت ئەندىزىسى.
5. مەدەنىيەت زىيادە كۆپ ۋارىيانتلىق بولۇپ، زىددىيەت توقۇنۇشى كۈچلۈك بولۇش.

باشقۇرۇش بىلوگى

جەمەت خاراكتېرلىك شىركەتنىڭ باشقۇرغۇچىسى ياكى باشقۇرۇش قاتلىمىنىڭ مەدەنىيەت سەۋىيەسى تۆۋەن، سىستېمىلىق باشقۇرۇش ئىلمىنى ئۆگەنمىگەن بولسا، ئالدىن كۆرەرلىكى كەمچىل بولىدۇ. ئەگەر رەھبەرلىك دەۋرىنىڭ قەدىمىگە يېتىشىپ ماڭمىسا، جەمەت خاراكتېرلىك مۇنەۋۋەر شىركەت مەدەنىيىتىنى تەشەببۇسكارلىق بىلەن بەرپا قىلمىسا، ئۇنداقتا شىركەتنىڭ ئۆمرى ئۇزۇن بولمايدۇ.

ئۇيغۇر كىتاب تورى www.uyghurkitap.com

§16. مەڭگۈلۈك مەۋجۇت بولۇپ تۇرالايدىغان شىركەت مەدەنىيىتى يېتىشتۈرۈپ چىقىش

شىركەت مەدەنىيىتىنىڭ مۇھىملىقىنى تونۇپ يەتكەندىن كېيىن، قانداق قىلغاندا مەڭگۈلۈك مەۋجۇت بولۇپ تۇرىدىغان شىركەت مەدەنىيىتىنى يېتىشتۈرۈپ چىققىلى بولىدۇ؟

1. نىشاننى قوغلىشىش، ئەمەلىي ئىش قىلىشتىكى غايىچى بولۇش.

2. ئېتىقادىدا چىڭ تۇرۇپ، توختىماي ئىلگىرىلەش.

3. كوللېكتىپنىڭ مۇددىئاسىدىن چىقىش.

4. ھەرىكەت بىلەن ئېتىقادنىڭ بىردەكلىكىگە ئەھمىيەت بېرىش.

5. ئۆزىدىن ھالقىپ ئۆتۈشكە ئەھمىيەت بېرىپ، ئۆزىدىن «قانداق قىلغاندا ئۆزىنى يېڭىلىغىلى بولىدۇ، قانداق قىلغاندا ئەتىسى بۈگۈنىدىن تېخىمۇ ياخشى ئىشلىگىلى بولىدۇ؟» دەپ توختىماي سوراپ تۇرۇش.

6. ئەمەلىيەت جەريانىدا توختىماي تەرەققىي قىلىش، قىيىنچىلىقلارنى باشتىن ئۆتكۈزۈش. تەجرىبە، سىناپ كۆرۈش ۋە خاتالىقلار ئارقىلىق ئۈنۈملۈك قىسمىنى ساقلاپ قېلىپ، ئۈنۈمسىز نەرسىلەرنى تاشلىۋېتىش.

باشقۇرۇش بىلوگى

دۇنيادا ھەممە شىركەتكە مۇۋاپىق كېلىدىغان ھېچقانداق مەدەنىيەت يوق، باشقىلارنىڭ نەرسىسى ھەرقانچە ياخشى بولسىمۇ، ئۇنى ئۆز پېتى كۆچۈرۈپ كېلىشكە بولمايدۇ، پەقەت پايدىلىنىشقا بولىدۇ، يەنى ئۇنىڭ يادرولۇق قىسمىنى ئورگانىك ھالدا بىرلەشتۈرۈپ، بىر پۈتۈن گەۋدە شەكىللەندۈرۈشكە بولىدۇ.

ئون تۆتىنچى باب
ۋەزىيەتنى توغرا پەملىگەندىلا پۇل تېپىشنىڭ پەيتىنى تۇتۇۋالغىلى بولىدۇ

سودا ساھەسىدە مۇنداق بىر جۈملە سۆز بار: تۆۋەن دەرىجىدىكى شىركەتلەر ئىش قىلىدۇ، ئوتتۇرا ھال دەرىجىدىكى شىركەتلەر بازار ئاچىدۇ، يۇقىرى دەرىجىدىكى شىركەتلەر ۋەزىيەتكە قارايدۇ. تىجارەت قىلىشتا، ئەڭ ئەقىللانە ۋاستە بازار ۋەزىيىتىگە قاراش ۋە پەيتىنى كۈتۈپ ئىش قىلىش. سودىنىڭ ماھىيىتى بولسا «ۋەزىيەتنى ئىگىلەش». ۋەزىيەتنى پەملىيەلەيدىغان سودىگەر بازاردا غالىب بولالايدۇ، ئاز پۇل بىلەن چوڭ ئىش قىلالايدۇ.

§1. بازارنى چۈشىنىش ناھايىتى مۇھىم

كىچىك شىركەتلەرنىڭ يادرولۇق رىقابەت كۈچىنى تىلغا ئالغاندا، نۇرغۇن ئادەملەر دائىم يادرولۇق تېخنىكا، ئادەم كۈچى مەنبەسىنى ئېسىگە ئېلىپ، «بازار» دىن ئىبارەت بۇ تۈپ ئامىلغا سەل قاراپ قالىدۇ.

1. رەھبەرلىكنىڭ بازارغا بولغان چۈشىنىشى مەڭگۈ بىرىنچى ئورۇندا تۇرۇشى كېرەك.

پەقەت بازارنىڭ ئېھتىياجى بويىچە كۆپچىلىكنىڭ ئالقىشىغا ئېرىشىدىغان مەھسۇلاتنى تەتقىق قىلىپ ئاچقاندىلا، ناھايىتى ياخشى بولغان ئۈنۈمگە ئېرىشكىلى بولىدۇ. بىر شىركەتنىڭ مۇۋەپپەقىيەت قازىنىشى ۋە مەغلۇپ بولۇشىنى بازار تېخنىكىغا قارىغاندا بەكرەك بەلگىلەيدۇ.

2. بازاردا ئۆزىنىڭ كۆك ئاسمىنىنى تېپىۋېلىش.

بازار چوڭ نەرسە، ئۇنىڭ چېكىنى بىلگىلى بولمايدۇ. لېكىن، مەيلى بازار مۇھىتى قانداق بولۇشىدىن قەتئىينەزەر، رەھبەر بولغۇچى قوشۇننى

ئۇيغۇر كىتاب تور بېكىتى www.uyghurkitap.com

باشلاپ ئۆزىگە تەۋە بولغان كۆك ئاسماننى تېپىپ، بىر دىنبىر ماركېتنىڭ ئەندىزىسىنى بەرپا قىلىشى كېرەك.

باشقۇرۇش بىلوگى

بازارنى چوڭقۇر چۈشىنىش، ئەمەلىيەتتە ئۆزىنىڭ بازاردىكى توغرا ئورنىنى بېكىتىشتىن ئىبارەت. شىركەت مەسئۇلى شىركەتنىڭ ئەۋزەل ۋە ناچار ھالىتىنى ئېنىق بەلگىلەپ، شىركەتنىڭ كەلگۈسى تەرەققىياتى ئۈچۈن ئېنىق پىلان شەكىللەندۈرۈشى كېرەك.

§2. بىر كەسىپنىڭ مەڭگۈ ياخشى بولۇپ كېتەلىشى ناتايىن

مۇرەككەپ باش - ئايىغى يوق بازار مۇھىتىدا، ھېچقانداق بىر كەسىپنىڭ مەڭگۈ ياخشى بولۇپ كەتكىنى يوق. تىجارەتچىلەر خاتىرجەم ۋاقىتىدا، خەۋپ - خەتەرنىمۇ ئويلاپ قويۇشى، جەمئىيەت ئەھۋالىدىن خەۋەردار بولۇپ تۇرۇشى كېرەك. بولمىسا جەمئىيەت ئۇنى شاللىۋېتىدۇ.

1. ھەر ۋاقىت ئىستراتېگىيەنى يۆتكەپ تۇرۇشى كېرەك .

تىجارەت قىلىشنىڭ ئۆزى پۇل تېپىش ئۈچۈن، تىجارەتنى چوڭ قىلىمەن دەيدىكەنمىز، ئوخشاش بولمىغان مەزگىلدە ئوخشاش بولمىغان سودا پۇرسىتىنى ئىگىلىشىمىز، ئۆزىمىز بىر قولluق بەرپا قىلغان لېكىن، كەلگۈسى تازا قاراڭغۇ بولۇۋاتقان تىجارەتكە جاھىللىق بىلەن ئېسىلىۋالماسلىقىمىز لازىم.

2. پۈتۈن نىيەت - ئىقبال بىلەن كېلەچەكنى ئويلىشىمىز كېرەك.

بازار نائېنىق ئىشلار بىلەن تولغان بولىدۇ، بۈگۈن زور پايدا ئالغان بىلەن، ئەتىسى بىر پارچە نانغا زار بولۇپ قالىدىغان ئىشلارمۇ بولىدۇ. غوجايىن چوقۇم پۈتۈن نىيەت - ئىقبالى بىلەن كەلگۈسىنى ئويلىشى كېرەك. مۇشۇنداق قىلغاندا مۇۋەپپەقىيەت پۇرسىتى مەغلۇپ بولۇشتىن كۆپ بولىدۇ، ھەمدە زور يۈزلىنىشنى تۇتۇۋېلىپ، زور پايدىغا ئېرىشكىلى بولىدۇ.

باشقۇرۇش بىلوگى

تىجارەتچىنىڭ كۆزى چوقۇم ئۆتكۈر بولۇشى، كەلگۈسى تەرەققىيات يۈزلىنىشىنى ئېنىق كۆرەلەيدىغان بولۇشى، بازار پۇرسىتى كەلگەن ۋاقىتتا تەييارلىقى پۈتۈپ مەھسۇلاتىنى بازارغا كىرگۈزۈپ، ئەۋزەللىككە ئالدىن ئېرىششى كېرەك.

§3. بازارنى «تالىشىش» قا بولىدۇ، «ئۆتۈنۈپ بېرىشكە بولمايدۇ»

بازارنى ئىگىلىۋالىغان شىركەت ھەقىقىي زور ئۇتۇمغا ئېرىشىدۇ. بازارنى تالىشىش بىلەن بازارنى بېرىۋېتىشكە كەلسەك، ئاساسلىقى تۆۋەندىكىدەك پەرق بار:

1. بازارنى تالىشىشتا، بازارنىڭ ئېھتىياجىنى توغرا مۆلچەرلەش، تېخنىكىدا يېڭىلىق يارىتىش بىلەن، مەھسۇلاتنىڭ پەن - تېخنىكىلىق تەركىبىنى ئۈزلۈكسىز يۇقىرى كۆتۈرۈش ياكى بايلىق ئەۋزەللىكىگە تايىنىپ، باشقىلاردا بولمىسا مەندە بار، باشقىلاردا بولغىنى مەندە كۆپ دېيەلەيدىغان بولۇش. ياكى سۈپەتتە ئۈستۈنلۈكنى ئىگىلەش، سۈپەتتە ئۇتۇم ھاسىل قىلىش كېرەك.

2. بازارنى بېرىۋېتىش مېھمانىنى قول قوشتۇرۇپ ئېگىلىپ كۈتۈۋالغاندەك بىر ئىش. ئالدى بىلەن ئۆزىنىڭ بازىرىنى ئىككى قوللاپ باشقىلارغا ئۆتۈنۈپ بېرىپ، ئۆزىنىڭ ئەۋزەللىكى بىلەن سىرتنىڭ مەبلىغىگە تايىنىش، تېخنىكا ئەۋزەللىكى بىلەن ئۆز ئارا پايدا يەتكۈزۈشنى ئەمەلگە ئاشۇرۇش، بايلىقى بىلەن تېخنىكىنى ئالماشتۇرۇش، مول ھوقۇقى بىلەن مەبلەغنى ئالماشتۇرۇش، ساقلىنىش مىقدارى بىلەن ئېشىش مىقدارىنى ئالماشتۇرۇش، بازىرى بىلەن تۈرنى ئالماشتۇرۇش، بۇنىڭ بىلەن تېخىمۇ كەڭ دائىرىدە ئىشلەپچىقىرىش مۇھىم ئامىللىرىنىڭ مۇۋاپىق كۆچۈشى ۋە سەپلىنىشىنى ئەمەلگە ئاشۇرۇپ، يېڭى ئىشلەپچىقىرىش كۈچىنى ھاسىل قىلىش. ئاندىن كېيىن تېخىمۇ كۆپ بازارنى ئىگىلەش كېرەك.

باشقۇرۇش بىلوگى

جىددىي بولغان بازار رىقابىتىدە، تالىشىش بىلەن ئۆتۈنۈپ بېرىشنىڭ چەك - چېگراسىنىڭ ئېنىق بولۇپ كېتىشى ناتايىن. غوجايىن بازارنى «تالىشىش» بىلەن بازارنى «ئۆتۈنۈپ بېرىش» نىڭ مۇناسىۋىتىنى ئېنىق تونۇپ بازارغا كىرەلەيدىغان، بازاردىن چېكىنەلەيدىغان بولۇشنى ئىشقا ئاشۇرالىغاندىلا، ئالدىدا تۇرىدىغان ئەۋزەللىكنى ئىشقا ئاشۇرغىلى بولىدۇ.

ئۇيغۇر كىتاب تورى
www.uyghurkitap.com

84. بازارنىڭ رولى بولمىغاندا قانداق قىلىش كېرەك؟

شىركەتنى تەرەققىي قىلدۇرىمەن دەيدىكەنسىز، مۇقىم بىر بازاردىن ئايرىلغىلى بولمايدۇ، لېكىن، بازارمۇ ھەممىگە قادىر نەرسە ئەمەس. ئۇچۇر ماس كەلمەسلىك قاتارلىق سەۋەبلەرنىڭ مەۋجۇت بولۇشى، بازارنىڭ رولىنى جارى قىلدۇرالمايدىغان ھالەتكە كەلتۈرۈپ قويىدۇ، شۇنىڭ بىلەن پۇل مۇئامىلە كرىزىسى پارتلايدۇ. شۇڭا، بازارنىڭ رولىنى يوقىتىپ قويماسلىقىنى ھەل قىلىش ئۈچۈن سىستېمىلىق ھەل قىلىش لايىھەسىگە ئېھتىياجىمىز چۈشىدۇ:

1. مەبلەغ سالغۇچى ۋە مەبلەغ سالغۇچى ئاپپاراتلارنىڭ ئۆزىنى كونترول قىلىش كۈچىگە ئاددىي ھالدىلا يۆلىنىۋالماسلىق، نازارەت قىلىش باشقۇرۇش سىستېمىسىنى كۈچەيتىش كېرەك؛

2. يەرشارىدىكى پۇل مۇئامىلە نازارەت قىلىپ تەكشۈرۈش تۈزۈلمىسى ئىسلاھ قىلىشقا موھتاج.

نۆۋەتتە، ئىقتىساد، پۇل مۇئامىلىنىڭ بىر گەۋدىلىشىشى ھەرقايسى پۇل مۇئامىلە بازارلىرىنىڭ ئۆز ئارا باغلىنىشچانلىقىنى كۈچەيتتى. مەلۇم بىر بازارنىڭ رولىنى يوقىتىشى پۈتۈن يەرشارى خاراكتېرلىك ئاپەت بولۇپ قالىدۇ. دۆلەت ئىچىدىكى پايدا ۋە خەلقئارالىق بازار ئېھتىياجىنىڭ بىردەكلىكىگە كاپالەتلىك قىلىش ئۈچۈن، خەلقئارالىق ھەمكارلىق ھەم ماسلاشتۇرۇشنى ئىشقا ئاشۇرۇش كېرەك.

3. ھۆكۈمەت مەسئۇلىيەتنى ئۈستىگە ئېلىپ، ئۈنۈملۈك تەدبىرلەرنى قوللىنىپ بازارغا ئارىلىشىپ، بازارنى ئەسلىگە كەلتۈرۈپ ئاساسىي گەۋدىنىڭ ئىشەنچىسىنى ئەسلىگە كەلتۈرۈشكە قاتنىشىش كېرەك.

باشقۇرۇش بىلوگى

بازاردىن ئىبارەت بۇ «كۆرۈنمەس قول» غا سېلىشتۇرغاندا، ھۆكۈمەتنىڭ ئارىلىششى «كۆرۈنىدىغان قول» دۇر. «كۆرۈنمەيدىغان قول» رولىنى يوقاتقاندا، «كۆرۈنىدىغان قول» بىلەن تۈزىتىش، ئەلۋەتتە ئەڭ ئۈنۈملۈك ۋاستە ھېسابلىنىدۇ.

§5. كىم مېنىڭ مەھسۇلاتىمنى ئىستېمال قىلسا، مەن ئۇنى چۈشەنگىچە تەتقىق قىلىمەن

جۇڭگونىڭ ماركېتىڭ پادىشاھى شى يۈجۇ مۇنداق دەيدۇ: «مېنىڭ بىر ئادىتىم بار، كىم مېنىڭ مەھسۇلاتىمنى ئىستېمال قىلسا، مەن ئۇنى چۈشەنگىچە تەتقىق قىلىمەن.» شى يۈجۇ، ئىستېمالچىلارنى كۆڭۈل قويۇپ تەھلىل قىلىشنى ئۆزىنىڭ ئەڭ زور ئەۋزەللىكلىرىنىڭ بىرى دەپ قارايدۇ.

1. قىممىتى بولغان بىرىنچى قول ئۇچۇرغا ئېرىشىش تىرىشچانلىقتىن ئايرىلالمايدۇ.

ھەر قېتىم يېڭى بىر بازارنى باشلىغاندا، شى يۈجۇ شۇ يەردىكى بارلىق دورا دۇكانلىرىنى ئايلىنىپ، ئىستېمالچىلار بىلەن پىكىرلىشىدۇ. كەسىپكە بولغان ئېھتىياجى، شى يۈجۇنى پىكىر قىلىش ھوقۇقىغا ئىگە قىلىپ، ماركېتىڭنى ئىگىلىشى ناھايىتى جايىدا بولدى.

2. كوللېكتىپتىكى ماركېتىڭ خادىملىرىنى ياخشى باشقۇرۇش.

بازار ماركېتىڭىنى ياخشى ئېلىپ بېرىش ئۈچۈن، يالغۇز غوجايىنىنىڭ كۈچىگىلا تايىنىشقا بولمايدۇ. غوجايىنىنىڭ ئۆزىنىڭ ماركېتىڭ ئىدىيەسىنى قول ئاستىدىكىلىرىگە سىڭدۈرۈشى ھەمدە ئۇلارنىڭ ئىجرا قىلىشىغا ھەيدەكچىلىك قىلىشى تېخىمۇ مۇھىم.

باشقۇرۇش بىلوگى

شى يۈجۇ مۇنداق دەيدۇ: «ماركېتىڭدا مۇتەخەسسىس يوق، بىردىنبىر مۇتەخەسسىس ئىستېمالچى. سىز پىلان لايىھەنى ياخشى قىلسىڭىزلا، سىز ئىستېمالچىنى چۈشىنىسىز.»

§6. ئىستېمالچىلارنىڭ ئىشلىتىش ئادىتىگە يېتەكچىلىك قىلىش

ئىستېمالچىلارنىڭ ئىشلىتىش ئادىتىگە يېتەكچىلىك قىلىپ، ئۇلارنى مەھسۇلاتىڭىزغا يۆلىنىدىغان قىلىش ھەم ئۇلارنى داۋاملىق ئىستېمال قىلدۇرۇشنى قانداق ئەمەلگە ئاشۇرغىلى بولىدۇ؟

www.uyghurkitap.com

1. ئىستېمالچىلار كۆرسۇن، ئاڭلىسۇن.

ماركىدا مەھسۇلات ئۇچۇرى بولۇپ، ئەھمىيىتى ۋە پايدىسى مۇبالىغىلىك تەسۋىرلىنىش ئارقىلىق ئىستېمالچىلارغا بەتكوزۇلىدۇ، ئاندىن ئىستېمالچىلار ئۇنى تەسەۋۋۇر قىلىدۇ،چۈشىنىدۇ، رايىغا باقىدۇ.

2. ئىستېمالچىلارغا ئىشلەتكوزۇپ بېقىش.

كۆپ ساندىكى ئىستېمالچىلار مەھسۇلاتنى سىناپ باققان چېغىدا، شىركەت تەشۋىقاتىدىكى ماركىنىڭ مەقسىتىنى ھەقىقىي ھېس قىلىدۇ، ئەمەلىي مەھسۇلاتنى كۆرگەندە، شىركەتنىڭ تەشۋىقاتىنى ئۇنتۇپ، ئۆزىمۇ بىلمىگەن ھالدا قىزغىن ئىستېمالغا چۈشۈپ كېتىدۇ.

3. ئىستېمالچىلارنى ئۆزىڭىزنىڭ مەھسۇلاتىغا ئاشىق قىلىڭ .

ئىستېمالچىلار بىرىنچى قېتىم ئىستېمال قىلغاندىن كېيىن،ئۇلارنى ئىككىنچى قېتىم ئىستېمال قىلدۇرۇڭ، ئەگەر ماركىنىڭ تەشۋىقاتى بىلەن مەھسۇلاتنىڭ ئۆزىدە پەرق چوڭ بولمىسا، ۋە ئۆزىنىڭ قىزىقىشىغا ماس كەلسىلا، داۋاملىق ئىستېمال شەكىللىنىدۇ. بۇ ۋاقىتتا يادرولۇق رول ئوينىغان نەرسە ماركىنى يادىغا ئېلىش بولىدۇ.

باشقۇرۇش بىلوگى

ئىستېمالچىلارنى ئۆزىڭىزنىڭ مەھسۇلاتىغا يۈلىنىدىغان قىلىش. تاۋار سودىگەرلىرى ئۆزىنىڭ ماركىسىنىڭ سۈپىتى، مۇلازىمىتىنى چوقۇم ئوبدان قوغدىغاندىلا، ئىستېمالچىلار داۋاملىق سېتىۋېلىشقا ئادەتلىنىدۇ.

§7. سېتىشنى ئىلگىرى سۈرگۈچى خادىملار قوشۇنىنى تاۋلاش

سېتىشنى ئىلگىرى سۈرۈشتە مۇۋەپپەقىيەت قازىنىشتىكى مۇھىم ھالقا سېتىشنى ئىلگىرى سۈرگۈچى خادىمدا، سېتىشنى ئىلگىرى سۈرۈش خادىمنى ياخشى تاللاش ماركېتىڭدا يېرىم مۇۋەپپەقىيەت قازانغانلىق ھېسابلىنىدۇ. سېتىشنى ئىلگىرى سۈرگۈچى يۇقىرى ساپالىق خادىمنى تاللاپ تەكلىپ قىلغاندىن كېيىن، شىركەت يەنە ئۇنىڭغا قارىتا چوقۇم زۆرۈر بولغان تەربىيەلەش ئېلىپ بېرىشى كېرەك. تەربىيەلەشنىڭ ئاساسلىق مەزمۇنى تۆۋەندىكى بىر قانچە تەرەپلەردە ئىپادىلىنىدۇ:

1. سېتىشنى ئىلگىرى سۈرۈش پوزىتسىيەسى.

سېتىشنى ئىلگىرى سۈرۈپ مۇۋەپپەقىيەت قازىنىشنىڭ ئەڭ مۇھىم ئامىلى سېتىشنى ئىلگىرى سۈرۈشكە بولغان توغرا بىر پوزىتسىيە، تىرىشچان، ئىشلەشنى خالايدىغان، تەۋەككۇل قىلالايدىغان، توختىماي ئالغا ئىلگىرىلەيدىغان روھ بولۇش كېرەك.

2. مەھسۇلاتنىڭ تېخنىكا بىلىملىرى.

شىركەت ئىشلەپچىقارغان مەھسۇلات تۈرلىرىنى، ئاساسلىق ئىشلەپچىقىرىش جەريانى، باھاسى، ئورنىتىشى، ئىشلىتىش ئۇسۇلى، مەھسۇلاتنىڭ تېخنىكىلىق ئىقتىدارى ۋە كۆرسەتكۈچى قاتارلىق تۈرلۈك بىلىملەرنى ئىگىلەش كېرەك.

3. بازار بىلىمى.

بازارنىڭ ئەھۋالى، رىقابەت دەرىجىسى، ئېھتىياج يۈزلىنىشى، رايون ئالاھىدىلىكى، رىقابەتچىسىنىڭ ئاساسلىق ئەھۋالىغا قارىتا بىرقەدەر چوڭقۇر چۈشىنىش بولۇشى كېرەك.

4. سېتىشنى ئىلگىرى سۈرۈش ماھارىتى.

سېتىشنى ئىلگىرى سۈرۈش ماھارىتى خېرىدارلارنى قانداق بايقاش، كىشىلىك مۇناسىۋەتنى قانداق بىر تەرەپ قىلىش، پسىخىكىلىق ۋە تېخنىكىلىق توسالغۇلارنى قانداق يېڭىش، خېرىدارلار بىلەن ئالاقىنى قانداق ساقلاش قاتارلىقلارنى ئۆز ئىچىگە ئالىدۇ.

باشقۇرۇش بىلوگى

يېڭى ساتقۇچى خادىم ئىش ئورنىغا چىقىشتىن بۇرۇن، ئۇنىڭغا رەھبەرلىك قىلغۇچى يۇقىرىدا دېيىلگەن تۆت تۈردىكى بىلىمدىن تەربىيەلىشى كېرەك. يەنى ئەمەلىيەتتىكى نۇرغۇن ماھارەتلەرنى، ئۆزلىرىنىڭ سېتىش جەريانىدىكى تەجرىبىلىرىنى ئاستا - ئاستا خۇلاسىلىشى كېرەك.

§8. ئالدىدا ماڭغانلار ئەڭ كۈچلۈك ھېسابلىنىدۇ

يوھان چامبېرس مۇنداق دەيدۇ: «زامانىۋى شىركەتلەرنىڭ تەرەققىياتى، چوڭ بېلىق كىچىك بېلىقنى يېيىش بولماستىن، بەلكى، تېز بېلىق ئاستا بېلىقلارنى يېيىشتۇر.» بىر شىركەتنىڭ سۈرئىتى ناھايىتى

ئۇيغۇر كىتاب تورى www.uyghurkitap.com

تېز بولسا، ئۇنداقتا ئۇنىڭ رىقابەت كۈچىمۇ بارغانسېرى كۈچلۈك بولىدۇ. سودا دېڭىزىدا قانداق قىلغاندا بۇنداق «تېز بىلىق» بولغىلى بولىدۇ؟

1. پۇرسەتنى تۇتۇشقا ماھىر بولۇش، پۇرسەت يېتىلگەن ھامان، دەرھال ھەرىكەتلىنىپ، ئۆزىنىڭ ئەۋزەللىكىنى جارى قىلدۇرۇپ كەسكىن ھۇجۇمغا ئۆتۈش، باشقىلاردىن بىر قەدەمنى ئالدىدا باسقاندىلا ئەڭ تېز سۈرئەتتە «رىقابەتچىسى يوق» پەرقلىق بازارغا تېزدىن كىرىپ، شىركەت پەخىرلەنگىدەك نەتىجىنى قولغا كەلتۈرەلەيدۇ.

2. تېز ئۆزگىرىدىغان بازارغا قارىتا تېز سۈرئەتتە تاقابىل تۇرۇش ۋە ئۇنى توغرا ئىگىلەپ، بازار ئىستراتېگىيە پىلانى ۋە ئورۇنلاشتۇرۇشنى دادىل ئېلىپ بېرىش، ھۇجۇم قىلىش بىلەن مۇداپىئە كۆرۈش ئىستراتېگىيەسىنى مۇۋاپىق قوللىنىپ، ئۆزگىرىشكە نىسبەتەن رىقابەتچىسىدىن تېزرەك ئىنكاس قايتۇرۇش.

3. قارىغۇلارچە يوغىناپ كېتىش پىسخىكىسىنى يېڭىپ، تەننەرخنىڭ بىكاردىن ـ بىكار ئېشىپ كېتىشىدىن، ئىش بېجىرىش ئۈنۈمىنىڭ تۆۋەنلەپ كېتىشىدىن ساقلىنىش كېرەك.

باشقۇرۇش بىلوگى

سودا مۇھىتىدا ئالىلقاچان ئاسمان ـ زېمىن ئۆزگىرىشلەر بولۇپ بولغان بولۇپ، شىركەت ئىچىدە مەغلۇپ بولمايمەن دەيدىكەن، ئالدى بىلەن «تېز بېلىق ئاستا بېلىقنى يېيىش»ى كېرەك، بۇ ئەمەلىيەتتە، «ئالدىدا مېڭىش ئىستراتېگىيەسى» دۇر.

§9. مالىيە ۋەزىيىتىگە چوقۇم قاراش كېرەك

تىجارەتتە ئامەتى كەلدى دېگەنگە بەك ئەھمىيەت بېرىدۇ، ئامەتى كەلسە، ھەممە نەرسە ياخشى بولۇپ كېتىدۇ. زېرەك چوڭ غوجايىنلار پۇختا مەسلىھەت قىلىپ، كېيىننىڭ غېمىنى قىلىدۇ، مالىيە ۋەزىيىتىنى ئېنىق كۆرۈپ ئاندىن قارار چىقىرىدۇ. مالىيە ۋەزىيىتىنىڭ ئۆزگىرىشى، ئادەتتە ئۈچ جەھەتكە باغلىق بولىدۇ:

1. كەسىپ ئۆزگىرىشى.

شىركەتنىڭ تىجارەت يۆنىلىشى ۋە كۆلىمىنىڭ چوڭ كىچىك بولۇشى بارلىق نەرسىلەرنىڭ ئاساسى. مەيلى بازار قانچىلىك چوڭ بولسۇن،

ئۇنىڭدىن پايدىلىنالمىسا پايدا ئېلىشقا ئامالسىز قالىدۇ، بازارنىڭ يوشۇرۇن كۈچىنى ئويلاشماي، بازاردا قورسىقىنى تويغۇزالمىسىلا زىيان تارتىدۇ.

2. بازار ئۆزگىرىشى.

بەزى تاۋارلارنىڭ ئەسلىدە بازىرى بەك تېز بولۇپ، تويۇقسىز كاساتلىشىپ، سېتىلماي قالىدۇ؛ ياكى بولمىسا بۇرۇن ھېچكىم ئالمىغان نەرسە، تۇيۇقسىز ئىتتىك مال بولۇپ كېتىدۇ. بۇ خىل ئەھۋالنى ئالدىن ئىگىلىيەلىگەندىلا بازار ئۆزگىرىشىنى ئالدىن كۆرەلىگىلى بولىدۇ.

3. سىياسەت ئۆزگىرىشى.

ھۆكۈمەت مەلۇم ئەھۋالغا ئاساسەن، مەلۇم تاۋارلارغا قارىتا كونترول قىلىپ تەڭشەش سىياسىتىنى قوللىنىپ، بازاردا ئۆزگىرىش پەيدا قىلىدۇ، بۇ جەھەتلەردىكى ئۆزگىرىشلەرنى ياخشى ئىگىلىگەندە، يەنىمۇ ئىلگىرىلەپ بازار ئەھۋالىنى ئالدىن مۆلچەرلەپ ئوبدان تەييارلىق كۆرگىلى بولىدۇ.

باشقۇرۇش بىلوگى

غوجايىن چوقۇم مالىيە ۋەزىيىتىنىڭ يۈزلىنىشىنى ئېنىق كۆرۈشى كېرەك. كىم تەرەققىيات يۈزلىنىشىنى ئالدىن مۆلچەرلىيەلىسە، ئالدى بىلەن جاي ئىگىلىيەلەيدۇ، شۇ يەنە ئەڭ يۇقىرى نۇقتىغا چىقالايدۇ، كەيىندە قالغانلارغا بولسا تەسرەك كېلىدۇ.

§10. ۋەزىيەتتىن پايدىلىنىپ چوڭ سودىلارنى قىلىش

شىركەت ئوخشاش بولمىغان تەرەققىيات باسقۇچىدا تۇرغاندا، ۋەزىيەتنى كۆزىتىشنىڭ مۇھىم نۇقتىسىمۇ ئوخشاش بولمايدۇ. ئادەتتە، دەسلەپكى باسقۇچتا «ۋەزىيەتنى يارىتىدۇ»، ۋەزىيەتنى يارىتىش ئارقىلىق چوڭ سودىلارنى روياپقا چىقارغىلى بولىدۇ، مۇھىمى تۆۋەندىكى بىرقانچە پىرىنسىپنى ياخشى تۇتۇش كېرەك:

1. قىلماقچى بولغان كەسىپنىڭ دەسلەپكى باسقۇچتا بازار تاپىدىغان ياكى تاپمايدىغانلىقىغا ھۆكۈم قىلىش.

دەسلەپكى باسقۇچتىكى بازارنىڭ ئۈچ ئالاھىدىلىكى بولىدۇ: بوسۇغىسى تۆۋەن، كۈچلۈك ماركىلار كۆپ بولمايدۇ، ئالدىنقى قاتاردىكى

ئۇيغۇر كىتاب تورى
www.uyghurkitap.com

ماركىلارنىڭ ئالمىشىشى ناھايىتى تېز بولىدۇ. بۇنداق بولغاندا سىز تەدبىر بېكىتىپ، «ۋەزىيەتنى يارىتىش» ئارقىلىق كارامىتىڭىزنى كۆرسىتەلەيسىز .

2. ئىجتىمائىي بايلىقتىن ياخشى پايدىلىنىش.

تىجارەتتە تۈرلۈك ئىجتىمائىي بايلىققا سەل قاراشقا بولمايدۇ. ئادەتتە، ئۇنىڭ دائىرىسى چەكسىز كەڭ، كۈچى چەكسىز زور بولىدۇ، ئادەمنى بىر كېچىدىلا نام چىقارغۇزۇۋېتەلەيدۇ، بىر شىركەتنى دەقىقىدە نۇرغۇن پۇل تاپقۇزۇۋېتەلەيدۇ.

3. بايلىقنى بىر گەۋدە قىلىپ يىغىپ، كۈچىنى كۆرسىتىش.

بازاردىكى سانسىزلىغان مەھسۇلاتلارغا قارىتا، رىقابەت ناھايىتى جىددىي بولىدۇ. ۋەزىيەت يارىتىش ئارقىلىق مۇۋەپپەقىيەت قازىنىمەن دەيدىكەنمىز، چەكلىك بولغان بايلىقنى بىر گەۋدە قىلىپ يىغىپ، كۈچىنى كۆرسىتىش كېرەك.

4. كوزىر مەھسۇلات بىلەن ئومۇملۇقنى يېتەكلەش.

سودا سارايلاردا ئۆزىنىڭ مەھسۇلاتىنىڭ ئەۋزەللىكىنى تىكلەشتە، بىر مۇھىم نۇقتىنى تاللاشقا توغرا كېلىدۇ، بۇ دائىم شىركەتنىڭ يادرولۇق مەھسۇلاتى (مەھسۇلات سىستېمىسى) بولىدۇ، بۇ ئاساستا، كېيىنكى پائالىيەتلەرنى قانات يايدۇرغاندىلا، غەلىبىنىڭ ئاساسىنى تىكلىگىلى بولىدۇ.

باشقۇرۇش بىلوگى

تىجارەت قىلغاندىكى ئەڭ ئاقىل ۋاستە بازاردا ۋەزىيەتنى مۆلچەرلەپ، ۋەزىيەتكە قاراپ ئىش قىلىشتىن ئىبارەت.

§11. ۋەزىيەتنىڭ ياخشى بولماسلىقى سىزنىڭ ياخشى بولماسلىقىڭىزدىن دېرەك بەرمەيدۇ

جۇڭگو ئىقتىسادىنى تەتقىق قىلغاندا، شۇنى بايقاش تەس ئەمەسكى، جۇڭگودىكى زور كۆپچىلىك شىركەتلەر بازارغا بولغان قاراڭغۇ تونۇشى ئاستىدا تەرەققىي قىلىپ كەلگەن. لېكىن، چوڭ ۋەزىيەت ياخشى بولمىغاندا، بەزى شىركەتلەر ئۆزىنىڭ ئەقىل - پاراسىتىگە تايىنىپ،

ۋەزىيەتكە قارشى يەنە ئالغا قاراپ ماڭالىغان.

1. چوڭ ۋەزىيەتنىڭ ياخشى بولماسلىقىنىڭ قاراتمىلىقى بولىدۇ.

چوڭ ۋەزىيەت ياخشى بولمىسا، ئۇنىڭ سەۋەبى كۆپ تەرەپلىمىلىك بولىدۇ، مەسىلەن: قارىغۇلارچە مەبلەغ سېلىپ بازارنى تويۇندۇرۇۋېتىش، مەھسۇلاتنى بۇزۇش. يەنە مەسىلەن: شۇ كەسىپ بىلەن شۇغۇللىنىۋاتقانلارنىڭ يەڭگىلتەكلىكى، قارىغۇلارچە شامالغا ئەگىشىشى، مەھسۇلاتلارنىڭ ئوخشاش بولۇپ قېلىشىدىن بولغان. لېكىن، بەزى شىركەتلەر، بۇ چەمبىرەككە قوشۇلمايدۇ، ئۇلار ئۆزىنىڭ دائىرىسىدە ناھايىتى ياخشى مېڭىۋېرىدۇ.

2. غۇلاپ چۈشكەن شىركەتلەر سىگنال بېرىدۇ.

چوڭ ۋەزىيەت ياخشى بولمىسا، زور بىر تۈركۈم شىركەتلەر گۇمران بولىدۇ، بۇ زىمىستان قىشنىڭ كېلىشى بولماستىن، ئەكسىچە كەسىپنىڭ ياخشى سۈپەتلىك تەرەققىياتىغا پايدىلىق بولۇپ قالىدۇ. چۈنكى، بۇ دەل شىركەتلەرنىڭ گۇمران بولۇشى، قارىغۇلارچە مېڭىۋاتقان نۇرغۇنلىغان كىشىلەرگە سىگنال بېرىپ، ئۇلارغا بۇ مەسىلىنى تېخىمۇ ئېنىق ۋە تېخىمۇ تولۇق كۆرۈش ئىمكانىيىتىگە ئىگە قىلىدۇ. دەل مۇشۇ شىركەتلەرنىڭ گۇمران بولۇشى، كەسىپتىكى ئاشۇرۇۋېتىش، ياخشى – يامان ھەممىسى ئارىلىشىپ قېلىشتەك ۋەزىيەتكە خاتىمە بېرىدۇ. نۆۋەتتە، ساقلىنىپ قالغان شىركەتلەر ئەمەلىي كۈچى بىر قەدەر كۈچلۈك، بازار تەرتىپى تېخىمۇ ياخشى بولغانلىرى ھېسابلىنىدۇ.

باشقۇرۇش بىلوگى

ۋەزىيەتكە قاراپ ئىشنىڭ يۈزلىنىشىنى دەرھال ئىگىلەپ، پۇرسەتنى ئالدىن ئىگىلەش كېرەك. كىچىك تىجارەتتە دائىملىق ھالەتكە قاراپ، سىزمۇ، مەنمۇ تەڭ قىلساق بولىدۇ؛ چوڭ تىجارەتتە ۋەزىيەتكە قارايدۇ، ئالدىدا ماڭغانلار چوقۇم مۇۋەپپەقىيەت قازىنىدۇ.

§12. كاللىمىزغا ھەر دائىم دۇنيا خەرىتىسىنى قاچىلاپ يۈرۈشىمىز كېرەك

بىز بۈگۈنكى ھەرقانداق بىر ۋاقىت بىلەن ئوخشاش بولمىغان بازار مۇھىتى ۋە رىقابەت ۋەزىيىتىگە دۇچ كەلمەكتىمىز. يەرشارىلىشىش

ئۇيغۇر كىتاب تور بېكىتى
www.uyghurkitap.com

تەپەككۇرى بىلەن تىجارەت قىلىش، زامانىمىزدىكى سودىگەرلەرنىڭ زۆرۈر تاللىشى بولۇپ قالدى.

1. سودىگەرلەرنىڭ دۆلەت چېگراسى بولىدۇ، ئەمما تىجارەتنىڭ چېگراسىزىقى بولمايدۇ.

خەلقئارالىق سودىدا، خاسلىقى بولغان دائىرە خاراكتېرلىك بايلىق، ئەرزان ئەمگەك كۈچى، يېڭى ئىجادچانلىقى بولغان لايىھە، تاۋارلارنىڭ ئادەمنى قايىل قىلارلىق سۈپىتى ۋە تەڭدىشى يوق مۇلازىمەت، بۇلارنىڭ ھەممىسى قىممەت ۋە ئەۋزەللىك پەيدا قىلىدۇ.

2. يەر شارى بايلىقىدىن پايدىلىنىپ تىجارەت قىلىش.

قولايلىق خەۋەرلىشىش ۋە قاتناش ۋاسىتىلىرى، سودىگەرلەرنى تېخىمۇ كۈچلۈك قىلدى، يەرشارىنىڭ تەرەققىيات ۋەزىيىتىگە ماسلىشىپ، يەرشارىدىكى بايلىقلارنى بىر گەۋدىلەشتۈرگەندە، ئىسمى ـ جىسمىغا لايىق ھەقىقىي چوڭ سودا قىلالايدۇ. سودىگەرلەرنىڭ يۇرتى يوق بولۇشتەك ئارقا كۆرۈنۈشى ئاستىدا، مۇۋەپپەقىيەتلىك تىجارەت قىلغۇچى پۈتۈن يەرشارى دائىرىسىدە بايلىقلارنى يۆتكەپ، كۈچنى بىر گەۋدىلەشتۈرۈپ، كەڭ ـ كۇشادە تىجارەت قىلىشى كېرەك.

باشقۇرۇش بىلوگى

جۇڭگونىڭ سودىگەرلىرى پۈتۈن دۇنياغا يۈزلىنىدىغان پەيتكە كەلدى. دۇنيا خاراكتېرلىك ماركىلارنى يارىتىدىغان ۋاقىتقا كەلدى. كىم بۇنى ئالدىدا ھېس قىلىپ، يىراقنى نەزەر تاشلاپ، بىر قەدەم ئالدىدا ماڭالايدۇ، شۇ 21 ـ ئەسىردە جۇڭگودىكى سودىگەرلەرنىڭ سەردارى بولالايدۇ.

§13. دۇنيانىڭ ئەڭ يېڭى تېخنىكا تەرەققىياتىغا كۆڭۈل بۆلۈش

شىركەتنىڭ تەرەققىياتىدا، يۇقىرى يېڭى تېخنىكىلارنى قوللىنىپ، يۇقىرى پايدا ئالغىلى بولىدۇ، شۇنىڭ بىلەن سودا ساھەسىدىكى رىقابەتتە يېڭىلمەس ئورۇننى تىكلىيەلەيدۇ. ئادەتتە، يۇقىرى يېڭى تېخنىكا بىلىم، تېخنىكا، كاپىتال ۋە ئۇچۇرنىڭ زىچ توپلىنىشىغا تەۋە بولغان يېڭى تېخنىكا ھېسابلىنىدۇ. تۆۋەندىكى ئۈچ تۈرلۈك زامانىۋى ئىلغار تېخنىكا

چوڭ خوجايىنلارنىڭ ئەھمىيەت بېرىشىگە ئەرزىيدۇ:

1. زامانىۋى ئۈتكۈر ۋە ئىلغار تېخنىكىلار پۈتۈن كەسىپتە ئالدىنقى سەۋىيەدىكى تېخنىكا ھېسابلىنىدۇ، مەسىلەن: جابدۇق ياساش تېخنىكىسى، يېڭى ئېنېرگىيە تېخنىكىسى.

2. تەرەققىي قىلىپ يېڭىدىن گۈللىنىۋاتقان تېخنىكا يېقىنقى مەزگىلدە كەسىپلىشىش ئىستىقبالى بولغان تېخنىكىلار ھېسابلىنىدۇ، مەسىلەن: لازېر نۇرى، ئىرسىيەت قۇرۇلۇشى قاتارلىقلار .

3. پىشىپ يېتىلگەن ھەم كەسىپلىشىش باسقۇچىغا كىرگەن يۇقىرى يېڭى تېخنىكا، ئەنئەنىۋى ئىگىلىكنى ئۆزگەرتىش بىلەن مۇناسىۋەتلىك بولغان تېخنىكا ھېسابلىنىدۇ.

باشقۇرۇش بىلوگى

نۆۋەتتىكى نۇرغۇنلىغان رىقابەت بېسىملىرى چوڭ خوجايىنلارنىڭ بېشىنى چۆكۈرۈپ تىجارەت قىلىۋەرسە بولمايدىغانلىقىنى، يەنە تېخنىكا جەھەتتىمۇ يېڭىلىق يارىتىشقا كۆڭۈل بۆلۈش لازىملىقىنى كۆرسىتىپ بەردى.

§14. دەۋرنىڭ ئومۇمىيۈزلۈك چوڭ ۋەزىيىتىگە كۆڭۈل بۆلۈش

10 يىلدىن بۇرۇنقى بىلەن سېلىشتۇرغاندا، ھازىر چوڭ شىركەتلەر ھەممىنى يەيدىغان دەۋر، كىچىك شىركەتلەرنىڭ پۇرسىتى ئانچە كۆپ ئەمەس. ھەقىقەتەن، نۇرغۇن چوڭ شىركەتلەر كېڭەيمىچىلىك ئىستراتېگىيەسىنى باشلىغاندا، كىچىك شىركەتلەر ئىككى خىل تەقدىرگە دۇچ كېلىدۇ: بىرى، يوقىلىدۇ، يەنى بازار تەرىپىدىن شاللىنىۋېتىلىدۇ؛ ئىككىنچىسى، سېتىۋېلىنىدۇ، ئۆسۈپ يېتىلىش پۇرسىتىدىن مەھرۇم بولىدۇ.

لېكىن، بەزى بىر كىچىك شىركەتلەر ئەڭ ئاخىرىدا چوڭ شىركەتلەرگە ئايلىنىدۇ. ئۇنىڭ سەۋەبىنى يىغىنچاقلىغاندا، ئەڭ تۈپ بىر نۇقتا ئۇلار دەۋرنىڭ چوڭ يۈزلىنىشىنى تۇتۇۋالغان، ھەمدە ئۇنىڭدىن ئېھتىياجنى بايقاپ، ئېھتىياجنى قاندۇرىدىغان ئۇسۇلنى تاپقان .

شۇڭا، تىجارەت قىلىشتىن بۇرۇن، خوجايىن نەزەر دائىرىسىنى يىراققا تاشلاپ، دەۋرنىڭ ۋەزىيىتىگە كۆڭۈل بۆلۈپ، ئۇنىڭدىن ئۆسۈپ

ئۇيغۇر كىتاب تورى بېكىتى
www.uyghurkitap.com

يېتىلىش پۇرسىتىنى بايقىشى كېرەك. ئەمەلىيەتتە، بۈگۈنكى چوڭ شىركەتلەرنىڭ ھەممىسى تۈنۈگۈندىكى كىچىك شىركەتلەردىن تەرەققىي قىلىپ كەلگەن، ئۇلارمۇ دەسلەپتە كۆزگە چېلىقمايدىغان كىچىك مىكرو كارخانىلار ئىدى، پەقەت دەۋرنىڭ دولقۇنىدا يۇرۇپ ئاسمان - زېمىن ئۆزگىرىش ھاسىل قىلدى، تۇرمۇشنى ئۆزگەرتىشتىن ئىبارەت كۈچ بىلەن، قەدەممۇ قەدەم چوڭ شىركەتكە ئايلاندى.

باشقۇرۇش بىلوگى

ئىقتىساد گۈللەنگەن دەۋردە، ھەممە يەردە دېگۈدەك ئېھتىياج مەۋجۇت. سىز پەقەت ئامال قىلىپ بۇ ئېھتىياجنى قاندۇرالىسىڭىزلا، نۇرغۇن پۇل تاپالايسىز؛ ئىقتىسادنىڭ سۈرئىتى ئاستىلاپ قالغاندا، ئېھتىياج قېلىن قاپقا ئورىنىپ قالىدۇ، ئۇنى بايقاش ئۇنداق ئاسانغا چۈشمەيدۇ.

§15. ۋەزىيەت بىلەن مەڭگۈ قارشى ماڭماسلىق كېرەك

نۇرغۇن ۋاقىتلاردا، بىز كەلگۈسى ھەر تۈرلۈك ئىقتىساد سىياسەتلىرىنى ۋە ھەربىر ئىستېمالچىنىڭ كېيىنكى سېتىۋېلىش ھەرىكىتىنى، ھەربىر رىقابەتچىمىزنىڭ كەلگۈسىدە قانداق تەدبىرلەرنى قوللىنىدىغانلىقىنى بىلىشكە ئامالسىز. لېكىن، بۇنىڭلىق بىلەن ۋەزىيەتنى بىلىشكە بولغان تىرىشچانلىقىمىزدىن ۋاز كەچسەك بولمايدۇ.

1. ۋەزىيەت يۈزلىنىشىنىڭ ئالامەتلىرىنى بايقاش.

يۈزلىنىشنى ئىگىلەشنىڭ ئۆزى كەلگۈسىنى ۋە تەرەققىيات پۇرسىتىنى ئىگىلەشتۇر. يۈزلىنىشنىڭ ئالامىتىنى دەسلەپتە پەيدا بولغاندىلا بايقىۋېلىش ۋە ئۇنى تۇتۇۋېلىشنىڭ ئۆزىلا ھەقىقىي قەھرىمانلىق ھېسابلىنىدۇ.

2. سىياسىي يۈزلىنىشنى ياخشى بىلىش.

سودا قىلىشتا سىياسىي ۋەزىيەتكە قارىمىسا بولمايدۇ. بىر كىچىك مۇھىتتا تىجارەت قىلغاندا چوڭ مۇھىتقا ئاسان چېقىلمايدۇ. بىر شىركەتنىڭ غوجايىنى، مۇھىمى چوڭ مۇھىتنى ئىگىلىيەلەيدىغان بولۇشى، بۇ ئاساستا ئۆزىنىڭ كىچىك مۇھىتىنى ئۆزگەرتىپ ۋەزىيەتكە قاراپ ئىش تۇتۇشى كېرەك.

3. پىلان ئۆزگىرىشكە يېتىشىپ مېڭىشى كېرەك.

زور كۆپ قىسىم سودا پىلانىنىڭ ھەممىسى كەلگۈسى پەرەز ئاساسىدا قۇرۇلغان بولىدۇ، بۇنداق پەرەز ئادەتتە توغرا بولمايدۇ، شۇڭا، تەدبىر بەلگىلەشتە خاتالىقنى كەلتۈرۈپ چىقىرىدۇ. شۇنىڭ بىلەن، كىشىلەر دائىم پىلان ئۆزگىرىشكە يېتىشەلمىدى دەپ ئاغرىنىدۇ.

باشقۇرۇش بىلوگى

كەلگۈسىنى توغرا مۆلچەرلىگىلى بولمايدۇ، لېكىن يۈزلىنىشنى ئىگىلىگىلى بولىدۇ. غوجايىنىنىڭ مۇھىم خىزمىتى ئىستراتېگىيەدىن كەلگۈسى تەرەققىيات چوڭ يۈزلىنىشىنى ئىگىلەشتۇر. چوڭ سودىدا يۈزلىنىشكە قارايمىز، ئوتتۇرا ھال سودىدا ۋەزىيەتكە قارايمىز، كىچىك سودىدا ھالەتكە قارايمىز.

§16. ئىقتىسادشۇناسلىقتا بولغان چۈشىنىشنى كۈچەيتىش

بىر شىركەتنى ياخشى باشقۇرۇشتا، ئىقتىسادشۇناسلىق بىلىملىرىنى ئىگىلەش ۋە چۈشىنىشتىن ئايرىلغىلى بولمايدۇ. ئىگىلىك باشقۇرغۇچىلار ئىقتىسادشۇناسلىقنى ياخشى ئۆگەنگەندە، شىركەتنىڭ تەرەققىياتىغا پايدىلىق بولۇپ، زۆرۈر بولمىغان زىيانلاردىن ساقلانغىلى بولىدۇ. لېكىن، كىشىلەرنىڭ ئىقتىسادشۇناسلىققا قارىتا يەنە بىر قاتار خاتا چۈشەنچىلىرى بار:

1. ئىقتىسادشۇناسلىقنى كېرەكسىز نەرسە دەپ قاراش.

نۇرغۇن كىشىلەر ئىقتىسادشۇناسلىقنى كېرەكسىز نەزەرىيە، ھەممىسى ئادەم ئالدايدىغان نەرسىلەر دەپ قارايدۇ. ئەمەلىيەتتە، ھەرقانداق بىر دۆلەتنىڭ ئىقتىسادى ئىقتىسادشۇناسلىق قانۇنىيىتى بىلەن تەرەققىي قىلىدۇ، ئىقتىسادشۇناسلىق ئىجتىمائىي ئىقتىسادنىڭ تەرەققىياتىغا يېتەكچىلىك قىلىدۇ.

2. ئىقتىسادشۇناسلىق پەقەت چوڭ ئىقتىسادنى تەتقىق قىلىدۇ دەپ قاراش.

نۇرغۇن كىشىلەر ئىقتىسادشۇناسلىقنى ئۆگەنمەيدۇ، چۈنكى ئۇلار ئىقتىسادشۇناسلىقنىڭ ھەممىسى بىرقەدەر چوڭ بولغان ئىقتىسادىي تەرەققىيات مەسىلىسى، دۆلەت رەھبەرلىرى ئويلىشىدىغان مەسىلىلەر دەپ

ئۇيغۇر كىتاب تورى
www.uyghurkitap.com

قارايدۇ. ئەمەلىيەتتە ئۇنداق ئەمەس، ھەرقانچە كىچىك شىركەت بولسىمۇ ئىقتىسادشۇناسلىقتىن پايدىلىنالايدۇ.

3. ئىقتىسادشۇناسلىق پەقەت سودا بىلەن مۇناسىۋەتلىك دەپ قاراش.

ئىقتىسادشۇناسلىق پەقەت سودا پائالىيىتىنى تەتقىق قىلىپلا قالماستىن، يەنە تۇرمۇش، ھېسسىيات بىلەن زىچ مۇناسىۋەتلىك. چۈنكى كىشىلەرنىڭ تۇرمۇشىدا، ئىقتىسادشۇناسلىق ھەممىلا جايدا كۆرۈلىدۇ.

باشقۇرۇش بىلوگى

شىركەت باشقۇرغۇچىسى ئىقتىسادشۇناسلىقنى ياخشى ئۆگىنىپلا قالماي، تېخىمۇ مۇھىمى ئۇنى ئەمەلىي خىزمەتلىرىمىزدە ياخشى ئىشلىتىشىمىز كېرەك.

ئون بەشىنچى باب
شىركەتنىڭ كىشىلىك مۇناسىۋەتنى پىرىنسىپ ۋە ئىنسان تەبىئىتىنى چىقىش قىلىپ بىر تەرەپ قىلىش

مۇناسىۋەتنىڭ ئۆزى بىر بايلىق، شۇنداقلا بىر خىل شەكىلسىز مۈلۈك، مەيلى شىركەت ياكى شەخس بولسۇن، ئادەتتە مۇناسىۋەت زاپىسىنى بەرپا قىلىشى كېرەك. ئىقتىدارلىق، تەجرىبىسى مول، تېخنىكىسى ھەممىنىڭ ئالدىدا بولۇش ئەلۋەتتە ناھايىتى ياخشى ئىش. لېكىن، شىركەتنى باشقىلاردىن ئۈستۈن تۇرغۇزىدىغان، غەلىبە قازاندۇرىدىغان نەرسە ئۇنىڭ مۇناسىۋەت تورىدۇر.

§1. شىركەت باشقۇرۇش ئەمەلىيەتتە مۇناسىۋەت باشقۇرۇشتۇر

بىر شىركەتنى باشقۇرۇش ئۈچۈن، باش دىرېكتور تۆۋەندىكى بىر قانچە مۇناسىۋەتنى ياخشى ئىگىلىگەندىلا، ئاندىن بىر ئىشنى قىلالايدۇ ھەم تۈرلۈك قىيىن مەسىلىلەرنى ھەل قىلالايدۇ. ئۇلار بولسا:

1. چوڭ خېرىدارلىرى.
2. خام ماتېرىيال بىلەن تەمىنلىگۈچى ئورۇنلار.
3. سۇ، توك تارماقلىرى.
4. سودا ـ سانائەت تارماقلىرى.
5. باج تارماقلىرى.
6. بانكا.

ئۇنىڭدىن سىرت، ئالاقىدار ھۆكۈمەت تارماقلىرى، يۇقىرى دەرىجىلىك تارماقلار، ئىستاتىستىكا تارماقلىرى، ئىستراخوۋانىيە تارماقلىرى قاتارلىقلارغا سەل قاراشقا بولمايدۇ.

باشقۇرۇش بىلوگى

زامانىۋى بازار شارائىتىدا، بىر شىركەتنىڭ تەرەققىياتى ياخشى بولغان ئىجتىمائىي مۇناسىۋەتتىن ئايرىلالمايدۇ. خېرىدار، تەمىنلىگۈچى سودىگەر، بانكا، باج تارماقلىرى قاتارلىقلارنىڭ ھەممىسى شىركەتنىڭ مەۋجۇت بولۇپ تۇرۇش ھالىتىگە تەسىر قىلىپ تۇرىدۇ. شىركەتنى باشقۇرۇشتا، ئالدى بىلەن تۇرلۇك مۇناسىۋەتلەرنى ياخشى باشقۇرۇش كېرەك.

§2. مۇناسىۋەتلەرنى ئېنىق بىلىۋېلىش

بىر رەھبەرنىڭ تۇرغان مەيدانى، مەرتىۋىسى ۋە مەسىلىلەرنى كۆزىتىش نۇقتىسى ئادەتتىكى ئامما بىلەن روشەن ئوخشىمايدىغان بولغاچقا، ئارتۇقچىلىقى بارلارنى كۆتۈرىدىغان پىرىنسىپنى ئىشلىتىپ، قول ئاستىدىكىلەرنىڭ ئالاھىدىلىكى ۋە ئۆزىنىڭ ساپاسى ئوتتۇرىسىدىكى مۇناسىۋەتنىڭ ماس كېلىشىگە بەكرەك ئەھمىيەت بېرىش كېرەك. بۇنىڭدا ئاساسلىقى:

1. قاتلىنىش مۇناسىۋىتى.

بۇ مۇناسىۋەت قول ئاستىدىكىلەر بىلەن باش دىرېكتورنىڭ ئالاھىدىلىكى ئوخشاش ياكى يېقىن بولسا، ئىككىسىدىن ئىناقلىق ۋە قاتلىنىش مۇناسىۋىتى شەكىللىنىدۇ. بۇنداق ئەھۋالغا يولۇققاندا، باش دىرېكتور قول ئاستىدىكىلىرىگە ئۆزىنىڭ ئالاھىدىلىكىنى جارى قىلدۇرالايدىغان مۇۋاپىق خىزمەت تېپىپ بېرىدۇ، شۇنداقلا رولىنى جارى قىلدۇرۇشىغا ئىمكانىيەت يارىتىپ بېرىدۇ.

2. ئۆزئارا تولۇقلاش مۇناسىۋىتى.

بۇ مۇناسىۋەتتە قول ئاستىدىكى خادىمنىڭ ئالاھىدىلىكى دەل باش دىرېكتورنىڭ بىلمەيدىغان يېرى بولۇشى مۇمكىن، ئىككىسى زىچ مۇناسىۋەت باغلاپ، ئۆزئارا تولۇقلاش ئېلىپ بېرىشى كېرەك.بۇنداق خادىمغا يولۇققۇش باش دىرېكتورنىڭ تەلىپى، باش دىرېكتور قول ئاستىدىكى خادىمنى ئۆزىنىڭ يېنىدىن ئايرىماي، ئۇنى ئۆزىنىڭ قابىل ياردەمچىسى ياكى ئەقىل كۆرسەتكۈچىسى قاتارىدا مۇئامىلە قىلىشى كېرەك.

3. ئۆزئارا چەكلەش، چەتكە قېقىش مۇناسىۋىتى.

بۇ مۇناسىۋەتتە، قول ئاستىدىكى خادىمنىڭ ئالاھىدىلىكى، باش دىرېكتورنىڭكى بىلەن ئوخشاش ياكى يېقىن بولسىمۇ، لېكىن تۇرلۇك مۇرەككەپ ئوبيېكتىپ سەۋەبلەر تۈپەيلى، ئىككىسى ئىناق بولغان قاتلىنىش مۇناسىۋىتى ھاسىل قىلالمايدۇ، ئەكسىچە، ئىككى قوچقارنىڭ بېشى بىر قازانغا پاتماپتۇ دېگەندەك ئىش قىلىدۇ. بۇنداق ئەھۋالدا،باش دىرېكتور تەشەببۇسكارلىق بىلەن پەسەيتىش تەدبىرلىرىنى قوللىنىپ، ئۆزىنىڭ ۋە قول ئاستىدىكى خادىمنىڭ ئۆزئارا چەتكە قېقىش مۇناسىۋىتىنىڭ قاتلىنىش مۇناسىۋىتىگە قاراپ ئۆزگىرىشىنى ئىمكانقەدەر تېزلىتىشى كېرەك.

4. پاراللېل مۇناسىۋەت.

بۇ مۇناسىۋەتتە، قول ئاستىدىكىلەرنىڭ ئالاھىدىلىكى بىلەن باش دىرېكتورنىڭ ئالاھىدىلىكى ئوخشاش بولمىغان بولۇپ، ئىككىسى ھەم قاتلانمايدۇ، ھەم ئۆزئارا تولۇقلىمايدۇ، خۇددى ئۆزئارا مۇناسىۋەتسىز ئىككى پاراللېل سىزىققا ئوخشايدۇ، ھەرقايسىسى ئۆزىنىڭ بەلگىلىك يۆنىلىشىدە تەرەققىي قىلىدۇ. بۇنداق ئەھۋالغا قارىتا، باش دىرېكتور پەقەت قول ئاستىدىكىلەرگە قولايلىق شارائىت يارىتىپ، ئۇنىڭ ئۆز ئالاھىدىلىكىنى تولۇق جارى قىلدۇرۇشىغا ئىمكانىيەت يارىتىپ بەرسىلا بولىدۇ.

باشقۇرۇش بىلوگى

غوجايىن خادىملارنىڭ ئالاھىدىلىكىگە دىققەت قىلىشى، ھەمدە ئۇلارغا ماس بولغان بوشلۇق بېرىشى كېرەك. مانا مۇشۇنداق قىلغاندىلا شىركىتىڭىز رولىنى ئەڭ زور دەرىجىدە جارى قىلدۇرالايدۇ.

§3. تەدبىرنى ئۆزگەرتىشكە بولىدۇ، مۇناسىۋەتنى ئۆزگەرتىشكە بولمايدۇ

بەزى شىركەتلەردە باش لىدىر چوڭ، بەزى شىركەتلەردە غوجايىن چوڭ بولۇپ، ئىككىسىنىڭ مۇناسىۋىتى بەك زىل. بەزىلىرىنىڭ مۇناسىۋىتى بەك ياخشى بولسا، بەزىلىرى قەتئىي چىقىشالمايدۇ.

ئۇيغۇر كىتاب تورى بېكىتى
www.uyghurkitap.com

1. مۇناسىۋەت قارار قىلىش ھوقۇقىدىن دېرەك بېرىدۇ.

جۇڭگودا، كىشىلىك مۇناسىۋەت مەڭگۈ ئەڭ مۇھىم. شۇڭا، شىرىك شىركەتلەرنىڭ باشقۇرغۇچىلىرىغا نىسبەتەن ئېيتقاندا، كىم مۇناسىۋەتنى قولىدا تۇتالىغان بولسا، شۇنىڭ قارار قىلىش ھوقۇقى بولىدۇ.

2. مۇناسىۋەتنى ئادەمگە قاراپ قىلىش.

بىز دائىم مۇنداق بىر ئەھۋالنى كۆرىمىز، كەسىپ قىلغان كىشى جاپالىق ئەجىر قىلىپ ئۇزۇن يىللار تىجارەت قىلغان بولسىمۇ لېكىن، خوجايىننىڭ ماددىي جەھەتتە رازى قىلىشىغا ئېرىشەلمىگەنلىكىدىن غەزەپلىنىپ ۋەزىپىسىدىن ئايرىلىپ كېتىدۇ، ئاخىرىدا كەسىپى چۈپقەتلىرىنى، ھەتتا تايانچ خادىملىرىنىمۇ ئېلىپ كېتىدۇ، نەتىجىدە ئەسلىدىكى شىركەت ماغدۇرىدىن كېتىدۇ. نېمە ئۈچۈن بۇنداق بولىدۇ دېگەندە، جۇڭگولۇقلار تىجارەتتە مۇناسىۋەتكە تايىنىدۇ، ئادەمنى تونۇيدۇ. ئادەم كەتسە، مۇناسىۋەتمۇ شۇنىڭ بىلەن كېتىدۇ.

3. ئاسانغا كەلمىگەن مۇناسىۋەتنى قوغداش.

خوجايىنلار ئاسانغا تۇختىمىغان مۇناسىۋەتنى باشتىن - ئاخىر قوغداش، زىددىيەتلەرگە يولۇققاندا مۇرەسسە قىلىش، يول قويۇش كېرەك، پەقەت يول قالمىغىچە، يۈز ئۆرۈمەسلىك كېرەك.

باشقۇرۇش بىلوگى

خوجايىن خېرىدارلار ئارا مۇناسىۋەتنى ياخشى بىر تەرەپ قىلىشى، تىجارەت مۇناسىۋەتلىرىگە ماھىر بولۇپ شىركەتنى ياخشى ئېلىپ بېرىشى، تەدبىرلەرنى جانلىق ئۆزگەرتىشى، لېكىن مۇناسىۋەتكە تەسىر يەتكۈزمەسلىكى كېرەك. بۇ، بىر ئاساسىي ھەرىكەت نىزامىدۇر.

§4. كەلگۈن كەبى باشقۇرۇش پەلسەپىسىگە يېتەكلەش

رەھبەر بولغان كىشى كەلگۈن يېتەكلەش پەلسەپىسىنى چوقۇم ئىگىلىشى كېرەك، يەنى يۇمشاق باشقۇرۇش سەنئىتىنى ئىگىلەش بىلەن بىر ۋاقىتتا، قاتتىق بىلەن يۇمشاق ئوتتۇرىسىدىكى چەكنىمۇ ياخشى ئىگىلىشى كېرەك. بۇنىڭ ئۈچۈن، خوجايىن تۆۋەندىكى ئۈچ نۇقتىنى ياخشى ئىشلەش لازىم.

1. ئەقىلگە مۇۋاپىق بولۇش.

سىياسەت ئەگەر ئەقىلگە مۇۋاپىق بولمىسا، ھەتتا ئىنسانىيلىقنى يوقاتقان بولسا، كىشىلەرنىڭ ئۇنىڭغا بويسۇنۇشى تەسكە توختايدۇ. ھەممە كۆڭلىدىن سىزنى ئېتىراپ قىلمايدۇ. شۇڭا، ئادەم باشقۇرغاندا چوقۇم ئەقىلگە سىغىدىغان ئىشنى قىلىپ، كىشىلەرنىڭ قوبۇل قىلىشىنى قولغا كەلتۈرۈش كېرەك.

2. ئېلاستىكلىقنى ساقلاش.

كەلكۈنگە يېتەكچىلىك قىلىش، خۇددى تەيجى گۇمپىسىغا ئوخشاش، ئىختىيارىي كونترول قىلىدىغان ئىش بولۇپ، ئېلاستىكلىق پىرىنسىپىنى ياخشى ئىگىلىسە بولىدۇ. ئادەم باشقۇرۇش، ئادەم ئىشلىتىشكە كەلسەك، غوجايىن ھەر ۋاقىت كىشىلەرنىڭ رايى، ۋەزىيەت قاتارلىق ئۆزگىرىشلىك مىقدارلارنى ئويلىشىپ، ئۆزىنىڭ قارارىنى كىشىلەرنىڭ ئالدىن مۆلچەرىگە مۇۋاپىقلاشتۇرالىغاندا، ئاندىن قوللاشقا ئېرىشەلەيدۇ.

3. قاتتىق، يۇمشاق ئوخشاش بولۇش.

سۇ يۇمشاق نەرسە، لېكىن،كەلكۈن كەلگەندە ئۇ ھەرگىز يۇمشاق نەرسە ئەمەس، مانا بۇ قاتتىق بىلەن يۇمشاقنىڭ ئوخشاش بولۇشى. غوجايىنغا نىسبەتەن ئېيتقاندا، قول ئاستىدىكىلەرنىڭ ئىككىلا تەرىپىنى تەڭ كۆرگەندىلا باشقۇرۇشتا ياخشى يېتەكلەپ، باشقۇرۇپ كېتەلەيدۇ.

باشقۇرۇش بىلوگى

ئادەم باشقۇرۇش، ئادەم ئىشلىتىشنىڭ ئەڭ يۇقىرى چېكى ۋەزىيەتكە قاراپ ئىش كۆرۈش، باشقىلارنىڭ كۈچىدىن پايدىلىنىپ كۈچىنىش، بۇنداق تەدبىر ھامان ئەڭ مۇۋاپىق، ئەڭ مۇۋەپپەقىيەتلىك، ئەڭ ئۈنۈملۈك بولىدۇ.

85. ئىنسان تەبىئىتىگە زىت بولغان نەرسىلەرنىڭ ئۆمرى ئۇزۇن بولمايدۇ

ئىنسان تەبىئىتىگە زىت بولغان ئىش قارشىلىققا ئۇچرايدۇ. ئەگەر يۇقىرى دەرىجىلىك تۆۋەن دەرىجىلىككە شەپقەتسىزلىك قىلسا، تۆۋەن دەرىجىلىكمۇ يۇقىرى دەرىجىلىكنىڭ باشقۇرۇشىغا بويسۇنمايدۇ؛ تۆۋەن

دەرىجىلىك يۇقىرى دەرىجىلىكنىڭ باشقۇرۇشىغا بويسۇنمىغاندا، يۇقىرى دەرىجىلىك پەقەت جازالاش ۋاسىتىسى بىلەن تۆۋەن دەرىجىلىكنى بويسۇنۇشقا مەجبۇرلىسا، بۇنداق باشقۇرۇش مۇرەككەپلىشىپ كېتىدۇ.

1. خادىملارنىڭ پىكرىنى كۆپرەك ئاڭلاش.

شىركەت قائىدە ـ تۈزۈم تۈزۈپ، بۇيرۇقلارنى ئېلان قىلىشتىن بۇرۇن، خادىملارنىڭ پىكرىنى كۆپرەك ئاڭلاپ، شۇنىڭغا ئاساسەن سىياسەت بەلگىلىشى كېرەك، شۇنداق قىلغاندىلا كۆپ ساندىكى كىشىلەرنىڭ ئېتىراپ قىلىشىغا ئېرىشىدۇ .

2. باشقا شىركەتلەرنىڭ مۇۋەپپەقىيەتلىك تەجرىبىلىرىنى ئۆگىنىش.

مۇۋەپپەقىيەتلىك شىركەتلەر باشقۇرۇش جەھەتتە ۋاقىتنىڭ سىنىقىدىن ئۆتكەن، ئىنسان تەبىئىتىنىڭ قانۇنىيەتلىرىگە ماس كەلگەن بولىدۇ، شۇڭا غوجايىندا باشقىلارنىڭكىدىن پايدىلىنىپ ئۆزى ئۈچۈن ئىشلىتىش روھى بولۇشى كېرەك.

3. غوجايىن پسىخىكىنى بىلىشى كېرەك.

جېك. ۋېرچ مۇنداق دەيدۇ: «شىركەت رەھبىرىنىڭ مالىيە ۋە كەسپىي بىلىملەردىن خەۋىرى بولمىسىمۇ بولىدۇ، لېكىن، پسىخىكىسىنى بىلمىسە بولمايدۇ، ئۇنداق بولمىسا ئالەمشۇمۇل غوجايىن بولالمايدۇ.» ئىنسان تەبىئىتىگە بويسۇنۇش، ناھايىتى يۇقىرى نۇقتىدىن قارىغاندا ئىنسانلارنىڭ ئادەتتىكى پسىخىكىسىغا ماس كېلىش ھېسابلىنىدۇ.

باشقۇرۇش بىلوگى

غوجايىننىڭ قائىدە ـ تۈزۈم بېكىتىشى ئىنسانلارنىڭ تەبىئىتىگە ماس بولغاندىلا، پۈتۈن قوشۇن داۋاملىق تەرەققىي قىلىش پۇرسىتىگە ئىگە بولىدۇ.

§6. كوللېكتىپنىڭ پسىخىكىلىق كەيپىياتىنى ئىگىلەش

ئاكتىپ يۇقىرى ئۆرلەيدىغان كوللېكتىپتا، پاسسىپ خادىملارمۇ ئۆزگىرىپ كېتىدۇ، كوللېكتىپتىمۇ ساغلام، ئىناق خىزمەت كەيپىياتى شەكىللىنىپ، ياخشى ئىجتىمائىي روھىي كەيپىيات يارىتىلىدۇ، ھەمدە كوللېكتىپ بىرقەدەر ياخشى ئۈنۈمگە ئېرىشىدۇ. بۇنى يىغىنچاقلىغاندا،

كوللېكتىپ روھىي ھالىتى تۆۋەندىكىلەرنى ئۆز ئىچىگە ئالىدۇ:

1. كوللېكتىپنىڭ قۇرۇلمىسىنى مۇكەممەللەشتۈرۈش ۋە سەرخىللەشتۈرۈش؛

2. توغرا، ئۈنۈملۈك بولغان كوللېكتىپ مۇناسىۋىتىنىڭ شەكىللىنىشىنى تېزلىتىش؛

3. كوللېكتىپتىكى خادىملارنىڭ پسىخىكىسىدا بىردەكلىكنى شەكىللەندۈرۈش؛

4. كوللېكتىپتىكى خادىملار ئارىسىدا ۋە كوللېكتىپ بىلەن رەھبەرلىك ئارىسىدىكى ئۆزئارا مۇناسىۋەتنى ھەل قىلىش؛

باشقۇرۇش بىلوگى

بىر كوللېكتىپ پىسخىكا يۆنىلىشىنىڭ قانداق بولۇشى كوللېكتىپنىڭ مۇۋەپپەقىيەت قازىنىشى ۋە مەغلۇپ بولۇشىنى بەلگىلەيدۇ. روشەنكى، كەيپىياتى ياخشى بولغان كوللېكتىپقا تەقسىم قىلىنغان ۋەزىپە ناھايىتى مۇشكۇل بولغان تەقدىردىمۇ، ئۇلار يەنىلا ناھايىتى ياخشى ئورۇندىيالايدۇ.

§7. قول ئاستىدىكىلەرنى «ئەڭ يېقىن ئادەمى» قاتارىدا كۆرۈش

خادىملار شىركەت بىلەن زىچ باغلىنىشلىق بولۇشنى ئارزۇ قىلىدۇ. ئۇلار شىركەت بىلەن پەقەتلا مائاش ۋە پاراۋانلىق تەمىنات مۇناسىۋىتى ئەمەس، شىركەتنىڭ ئىچكى قىسمىغا چوڭقۇرلاپ كىرىشنى، بولۇپمۇ ئۆزىنى ئەڭ يېقىن كىشلەردىن بولۇشنى ئۈمىد قىلىدۇ. شىركەتنىڭ خادىملار بىلەن بۇنداق زىچ مۇناسىۋەتتە ئىكەنلىكىنى تۆۋەندىكى ئالامەتلەردىن كۆرۈۋالغىلى بولىدۇ.

1. خادىملار بىلەن سۆھبەتلەشكەندە، قارشى تەرەپ ئەركىن - ئازادە پىكىر بايان قىلىش، ئالاقە جەھەتتە توسالغۇ بولماسلىق بۇ ئىككى تەرەپنىڭ مۇناسىۋىتىنىڭ ئادەتتىكى مۇناسىۋەت ئەمەسلىكىنى ئىپادىلەپ بېرىدۇ. روھىي جەھەتتىمۇ ئۆزئارا تونۇش ھاسىل قىلغان بولىدۇ.

2. خادىملار ئالاقىدار تارماق ۋە شىركەتنىڭ مۇھىم ئەھۋاللىرىدىن ۋاقتىدا خەۋەردار بولۇش. ئىگىلىگەن ئۇچۇرنىڭ سۈرئىتى ۋە

دائىرىسىدىن، خادىملار ئۆزىنىڭ «ئۆز ئادەم» قاتارىدا كۆرۈلگەنلىكىگە ھۆكۈم قىلىدۇ.

3. پىكىرلىشىش پەقەت قوماندانلىقتا بويسۇنۇپ مەجبۇرىيەتلىرىنى ئاكتىپ ئۈستىگە ئېلىشقا ئۈندەيدۇ. خادىملار ئەگەر شىركەت بىلەن قەلبداش ئىكەنلىكىنى ھېس قىلالمىسا، ھەرگىز كۈچ چىقارغىسى كەلمەيدۇ.

باشقۇرۇش بىلوگى

خادىملارنىڭ سادىقلىقىنى قولغا كەلتۈرمەكچى بولۇش ئۈچۈن، ئۇلارنى ئەڭ يېقىن ئادەملىرىگە ئايلاندۇرۇش كېرەك، ھالبۇكى بۇنداق نەتىجىنى پەيدا قىلىش يولى دەل ئۇلار بىلەن كۆپرەك پىكىر ئالماشتۇرۇشتۇر.

§8. خادىملار بىلەن دوستلارچە مۇناسىۋەت ئورنىتىش

قوشۇنغا رەھبەرلىك قىلىپ پۇختا ۋە ئىشەنچلىك ئىش قىلىشتا، ئۆزئارا ئىشەنچ، ئۆزئارا ياردەم بېرىدىغان قوشۇندىن ئايرىلغىلى بولمايدۇ. شۇڭا، غوجايىن چوقۇم خادىملار بىلەن ئىناق - ئىجىل، دوستلارچە ھەمكارلىق مۇناسىۋىتى ئورنىتىشى كېرەك.

1. خادىملار بىلەن دوستلاردەك ئالاقە قىلىش، تۆۋەندىكىلەر بىلەن باراۋەر مۇناسىۋەت قىلىش ئارقىلىق ئىجىل - ئىناق مۇناسىۋەت ئورناتقىلى بولىدۇ. ئەمەلىيەتتە، ھەرقانداق بىر غوجايىن ئېگىلىك تىكلەش يولىغا ماڭغاندا، دوستلىرىنىڭ ياردىمى ۋە قوللىشىدىن ئايرىلغان ئەمەس.

2. قوشۇن زورايغانسېرى، غوجايىن خادىملار بىلەن بۇ خىل يېقىن مۇناسىۋەتنى داۋاملىق ساقلىشى كېرەك. ئەگەر ھەربىر خادىمنى ئۆزىنىڭ ھەقىقىي دوستىغا ئايلاندۇرالىسا، ئۇنداقتا بۇ شىركەت چوقۇملا ئۆزلۈكىدىن بىر مەركەزگە يىغىلىپ، ئۇيۇشچانلىقى تېخىمۇ ئاشىدۇ.

باشقۇرۇش بىلوگى

شىركەتنى كېڭەيتكەندە، غوجايىنىنىڭ روھىي ھالىتى ئۆزگەرمەسلىكى، باشتىن - ئاخىر ھەربىر خادىم بىلەن ئەپ ئۆتۈشى، دوستلارچە مۇناسىۋەت ئورنىتىشى كېرەك، مۇشۇنداق قىلغاندila، قوللاشقا ئېرىشىدۇ، نوپۇزغا ئىگە بولىدۇ، ھەم گېپى ئۆتىدىغان بولىدۇ.

§9. «بىز»نى كۆپ ئىشلىتىپ، «مەن»نى ئاز ئىشلىتىش

بۇ دۇنيادىكى كۆپ قىسىم كىشىلەرنىڭ ئەڭ كۆڭۈل بۆلىدىغىنى ئۆزى، غوجايىنمۇ تەبىئىيلا بۇنىڭدىن مۇستەسنا ئەمەس، دائىم «مەن» دېگەننى گەپنىڭ بېشىغا قويىدۇ. لېكىن، قول ئاستىدىكىلەر غوجايىننىڭ «مەن»سىگە قىزىقمايدۇ، ھەتتا بىزار بولىدۇ. ئۇنداق بولسا قانداق قىلىش كېرەك؟

1. «مەن» نى «بىز»گە ئۆزگەرتىش.

شىركەت باشقۇرۇشتا، مەسىلىنىڭ ھالقىسى: «مەن» نى دېيىش توغرا كەلسە، ئىمكانقەدەر «بىز»نى كۆپرەك دەپ، ئۆز ئىچىگە ئالىدىغان دائىرىنى كېڭەيتىشكە بولىدۇ.

2. «بىز» خادىملار بىلەن غوجايىننىڭ ئورتاق ئىرادىسىگە ۋەكىللىك قىلغان بولىدۇ.

غوجايىن بىلەن قول ئاستىدىكىلەرنىڭ ناھايىتى نۇرغۇن مەنپەئەتلىرى توپ بىر دەك بولىدۇ، ئوخشىمايدىغىنى بولسا، «بىز» قول ئاستىدىكىلەرنىڭ «مەن»نى ئۆز ئىچىگە ئالغان بولۇپ، قول ئاستىدىكىلەرنىڭ ئىرادىسىگە ۋەكىللىك قىلغان، ئۇلارنىڭ كۆڭلىنى ئېلىپ، تېخىمۇ كۆچەپ ئىشلەپ بېرىشىنى قولغا كەلتۈرۈش، ئۇلارنىڭ چۈشىنىشى ۋە قوللىشىغا ئېرىشىشتىن ئىبارەت.

3. زېرەك باشقۇرغۇچى بولۇش.

كۆپ ساندىكى ۋەكىللەرنىڭ پىكرىگە يولۇققاندا، غوجايىن بولغان كىشى «بىز» نى ئىشلىتىشى، ھەرگىزمۇ «مەن» دەپ تۇرۇۋالماسلىقى كېرەك. بۇنداق قىلمىغاندا ئۇنىڭ زىيىنى پايدىسىدىن كۆپ بولۇپ كېتىدۇ، بۇمۇ ئەقىللىق بىر باشقۇرغۇچىنىڭ قىلىدىغان ئىشى ئەمەس.

باشقۇرۇش بىلوگى

بىر رەھبەرگە نىسبەتەن ئېيتقاندا، «مەن»نى ئاز ئىشلىتىپ «بىز»نى كۆپ ئىشلەتكەندە، تېخىمۇ كۆپ كۆڭۈلنى ئۇتۇپ، ئۆزئارا يېقىنلاشقىلى بولىدۇ، شۇڭا، بۇ بىر خىل ئادەمگەرچىلىك خاراكتېرىنى ئالغان ئۇنۇملۇك باشقۇرۇش يولىدۇر.

ئۇيغۇر كىتاب تورى
www.uyghurkitap.com

§10. ئالاقىدىكى پىسخىك توسالغۇنى يېڭىش

لى جياچېڭ ئىلگىرى ناھايىتى كۆپ قېتىم مۇنۇلارنى ئوتتۇرىغا قويغان ئىدى: «باشقۇرۇشنى بىلىشتىن كۆرە، پىسخىكىسىنى بىلىش ئەڭ مۇھىم، خادىملىرىنىڭ كۆڭلىنى چۈشەنگەندىلا ئۇلارنى تېخىمۇ ياخشى تۇتۇپ قالغىلى بولىدۇ.» ئالاقىلىشىش ئىقتىدارىنى ئۆستۈرۈشتە ئالدى بىلەن ئالاقىدىكى پىسخىك توسالغۇنى يېڭىش كېرەك:

1. چۈشىنىش مۇۋاپىق بولمىغاندا ئالاقىگە توسالغۇ پەيدا بولىدۇ.

خوجايىن بىر خادىمغا باھا بەرگەندە، ھەرگىز بىرىنچى تەسىراتقىلا قارىسا بولمايدۇ، قىسقا مۇددەتلىك ئىپادىسىگە قاراشقا تېخىمۇ بولمايدۇ، قارشى تەرەپنىڭ ئۇزاق مۇددەتلىك ئەمەلىيىتىگە، ئۆسۈپ يېتىلىشىگە قاراش كېرەك.

2. ھېسسىيات كونتروللۇقىنى يوقاتسا ئالاقىغا توسالغۇ پەيدا قىلىدۇ.

ئادەم ھامان مەلۇم ھېسسىيات ھالىتى بىلەن ئالاقە پائالىيىتىگە قاتنىشىدۇ. خوجايىن بۇيرۇق چۈشۈرگەندە، چوقۇم خادىملارنىڭ كەيپىياتىنىڭ ياخشى ياكى يامانلىقىغا دىققەت قىلىش كېرەك.

3. پوزىتسىيەسى جايىدا بولماي قالسا ئالاقىغا توسالغۇ پەيدا قىلىدۇ.

پوزىتسىيە مەلۇم ئوبيېكتقا بولغان مۇقىم پىسخىكىلىق يۈزلىنىش. تونۇش، ھېسسىياتتىن باشقا، يەنە ھەرىكەت قىسمىنىمۇ ئۆز ئىچىگە ئالىدۇ. بۈگۈن، خادىملارنىڭ خىزمەت ئۈنۈمى پەقەت ئىقتىدارى، قابىلىيىتى بىلەنلا باغلىنىشلىق بولماستىن، تېخىمۇ مۇھىمى ئۇنىڭ پوزىتسىيەسى بىلەن زىچ باغلىنىشلىق بولىدۇ.

باشقۇرۇش بىلوگى

ئالاقىلىشىش ئىقتىدارى ناچار خوجايىننىڭ رەھبەرلىك ئىقتىدارىمۇ كۈچلۈك بولمايدۇ، ئۇچۇرغا ئېرىشىشمۇ ئاجىز بولىدۇ، باشقۇرۇشتىمۇ تېزىنى باسسا مېزى چىقىدۇ. ئالاقىدە ئالدىن يېتىشىپ چىققاندىلا، ئاندىن باشقۇرۇشتىمۇ قابىل بولغىلى بولىدۇ.

§11. خاسلىقى كۈچلۈك كىشىلەرنى تەبىئىتىگە قاراپ يېتەكلەش

ھەربىر شىركەتتە خاسلىقى كۆرۈنەرلىك خادىملار بولىدۇ، بۇنداق ئادەملەرگە مۇئامىلە قىلغاندا، غوجايىن :

1. تىغ ئۇچىدىن ئۆزىنى تارتىپ، تەبىئىتىگە قاراپ يېتەكلەش.

خاسلىقى كۈچلۈك، باشقۇرۇش ناھايىتى تەس بولغان خادىملارغا قارىتا، ھەرگىز كۈچ ئىشلىتىمەن دېمەي، قەستەن ئۇنى چۆچۈتۈپ قويۇڭ، يەنە كېلىپ ئۇ غالجىرلاشقاندا، ئۆزىڭىزنى دالدىغا ئېلىپ، ۋەزىيەتكە قاراپ يېتەكلەپ، ئەڭ مۇۋاپىق پۇرسەتنى تاللاپ تەربىيەلەپ تەسىرلەندۈرۈڭ.

2. خاسلىقىنى چەنلەپ تۇرۇپ، سەھنە ھازىرلاپ بېرىڭ .

خادىملارنىڭ خاسلىقى ئەمەلىيەتتە ئۇنىڭ تەبىئىتى، مىجەزى، ئەگەر مۇۋاپىق ئىشلىتىلسە ئۇنىڭ يوشۇرۇن ئىچكى ئىقتىدارىنى تولۇق قوزغىتىپ، يۇقىرى ئىش ئۈنۈمىگە ئېرىشكىلى بولىدۇ. شۇڭا، غوجايىن چوقۇم خادىملارنىڭ خاسلىقىنى پىششىق بىلىشى، ئۇلار ئۈچۈن مۇۋاپىق ئىش ئورنى ھازىرلاپ بېرىشى كېرەك.

3. خاسلىقىنى چۈشىنىپ، ئاتىدارچىلىق قىلىش.

غوجايىن مەلۇم خادىمنى تەكلىپ قىلىشنى قارار قىلغاندا ئۇنىڭ ئالاھىدىلىكىنى بايقاشقا دىققەت قىلىپ، ھەمدە شۇنىڭغا ئاساسەن تەربىيەلەپ، مۇۋاپىق ئىش ئورنىنى ئورۇنلاشتۇرۇش كېرەك. كۆرسىتىدىغان ئىش شۇكى، ئەمدىلا خىزمەت ئورنىغا قويۇلغان خادىم كەسىپ، پىسخىكا قاتارلىق تەرەپلەردە پىششىق بولمايدۇ، غوجايىن ئىمكانقەدەر ئۇلارنىڭ ئۆسۈپ يېتىلىشىگە ياردەم بېرىشى كېرەك.

باشقۇرۇش بىلوگى

خاسلىقىنى ئىپادىلىيەلەيدىغان خىزمەت مۇھىتى بولغاندىلا، خادىملارمۇ ئىش قىلغاندا ئىشىنى يېنىك ھېس قىلىدۇ.

ئۇيغۇر كىتاب تور بېكىتى www.uyghurkitap.com

§12. «ئىككى قوچقارنىڭ بېشى بىر قازانغا پاتماپتۇ» دېگەندەك ئىشنىڭ كېلىپچىقىشىدىن پەخەس بولۇش كېرەك

«ئىككى قوچقارنىڭ بېشى بىر قازانغا پاتماپتۇ»، دېگەنلىك بىر يەردە قابىلىيىتى بار ئىككى ئادەمنىڭ ئۆز ئىچىدە ھەمكارلىشىش پۇرسىتىنىڭ ناھايىتى تەس بولىدىغانلىقىغا قارىتىلغان. قابىلىيەتلىكلەر كۆپ بولۇپ كەتسە، قانداق ئەپ ئۆتۈش مەسىلىسى پەيدا بولىدۇ.

1. غوجايىن قابىلىيەتلىكلەرنى باشقۇرۇشنى بىلىۋېلىشى كېرەك.

كىچىك غوجايىنلار، قابىلىيەتلىكلەر، ھەممە شىركەتنىڭ ئەڭ يۇقىرى رەھبەرلىرى مۇنداق دەپ قارايدۇ: پۈتۈن شىركەت پەقەت بىرلا دۇنيانى، بىرلا ئارزۇنى، بىرلا ئاۋازنى، بىرلا رەھبەرنى لازىم قىلىدۇ. قابىلىيەتلىكلەرنىڭ ئۆزىنىڭ كۆزقارىشى، پىكرى بولىدۇ، كىچىك غوجايىنلار ئاسان كونترول قىلالمايدۇ، ئەكسىچە ئەگەشكۈچىلەرنى ئاسان جەلپ قىلىپ، ئۆز ئالدىغا ئىگىلىك تىكلەيدۇ.

2. قابىلىيەتلىكلەرنىڭ ئىچكى نىزاسىدىن ساقلىنىش كېرەك.

شىركەتتە كەسپىي ماھىرلار كۆپ بولسا، رىقابەت پەيدا بولۇشى تۇرغانلا گەپ. رىقابەت شىركەت تەرەققىياتىغا پايدىلىق بولۇپ، ئۇ بىر ياخشى ئىش. ئەگەر كۆپچىلىك بىر - بىرىگە ئورا كولىسا، يوشۇرۇن قەستلىسە، ئۇنداقتا غوجايىننى نەس باستى دېگەن گەپ. شۇڭا، ئىچكى نىزادىن ساقلىنىش، كوللېكتىپنى ئىچكى جەھەتتىن خوراتماسلىق، شىركەت غوجايىنلىرى يولۇقىدىغان مەسىلىدۇر.

باشقۇرۇش بىلوگى

قابىلىيەتلىكلەر كۆپ بولىدىغان يەردە كۈرەش بولىدۇ، قابىلىيەتلىكلەر ئۆزئارا تالاش - تارتىش قىلسا ئىككى تەرەپ تەڭ زىيان تارتىدۇ.

§13. يېڭى خادىملار بىلەن كونا خادىملار ئوتتۇرىسىدىكى توقۇنۇشنى ياخشى بىر تەرەپ قىلىش كېرەك

شىركەت باشقۇرۇش جەريانىدا، «توقۇنۇش» ساقلانغىلى بولمايدىغان بىر تېما. يېڭى خادىم بىلەن كونا خادىم ئوتتۇرىسىدىكى توقۇنۇشقا، باش

دىرېكتور تۆۋەندىكى ئىككى نۇقتىنى قىلىشى كېرەك:

1. «يېڭى خادىملار» نىڭ كۆچىنى كۈچەيتىش.

مۇنەۋۋەر تالانتلىقلارنىڭ كۆپلەپ كىرىشى بىلەن، ئىسلاھات تەسىرى بارلار بىر خىل كوللېكتىپ بولۇپ شەكىللىنىدۇ، مۇتەئەسسىپ تەسىردىكىلەرنىڭ زەربىسىگە قارىتا ئۆزئارا قوللاش شەكىللەندۈرىدۇ؛ ئىقتىسادىي ئەھۋالى ئېغىر دەرىجىدە ئارقىدا قالغان بىر شىركەت قىسقا ۋاقىت ئىچىدە ئىككى يېڭى پەللىگە چىقىدۇ.

2. باش دىرېكتورنىڭ پوزىتسىيەسى قەتئىي، مەيدانى مۇستەھكەم بولۇشى كېرەك.

بۇ جىددىي توقۇنۇشتا، «كونىلار» ئۆزىنىڭ بۇرۇنقى كۆزقاراش ۋە خىزمەت ئۇسۇلىنى تەدرىجىي تاشلاپ، «يېڭىلار»دىن ئۆگىنىشكە قاراپ بۇرۇلىدۇ؛ «يېڭى» لار بولسا، توقۇنۇشتا تەدرىجىي خۇسۇسىي ئىگىلىكتىكى شىركەتنىڭ چەكلىمىلىكىگە ئۇچرايدىغانلىقىنى تونۇپ يېتىپ، ئۆزىنىڭ دەسلەپكى ئالدىراقسان خىزمەت ئۇسۇلىنى ئۆزگەرتىشكە باشلايدۇ، ئاستا ـ ئاستا «كونىلار»نى تارتىپ، ئۇلارنى ئۆزى بىلەن تەڭ ئالغا قاراپ ماڭدۇرىدۇ.

باشقۇرۇش بىلوگى

يېڭى خادىملار بىلەن كونا خادىملار توقۇنۇش ھاسىل قىلغاندا، باش دىرېكتور چوقۇم ئېغىر ـ بېسىقلىق بىلەن، مەسىلىلەرنىڭ تۈگۈنىنى بايقاپ، ھەل قىلىش يوللىرىنى تېپىشى كېرەك.

§14. قول ئاستىدىكىلەرنىڭ شەخسىي مەسىلىسىگە كۆڭۈل بۆلۈش كېرەك

خادىملار شىركەتنىڭ قېنى، غوجايىن چوقۇم ئۇلارنىڭ شەخسىي مەسىلىسىگە كۆڭۈل بۆلۈش كېرەك.

1. خادىملار شەخسىي ئىشلار توغۇرلۇق ئىزدىگەندە ئۇنى ھۆرمەتلەش كېرەك .

خادىملار ئۆزىنىڭ شەخسىي مەسىلىسى توغۇرلۇق سىزنى ئىزدەپ كەلگىنى سىزگە بولغان ئىشەنچىسىنىڭ بارلىقىنى، سىزنى

ئۇيغۇر كىتاب تورى
www.uyghurkitap.com

ھۆرمەتلەيدىغانلىقىنى بىلدۈرىدۇ. بۇ ۋاقىتتا، مەيلى قايسى جەھەتتىكى مەسىلە بولسۇن، سىز چوقۇم سەۋرچانلىق بىلەن ئاڭلىشىڭىز، قارشى تەرەپنىڭ سۆھبىتىنى ئۈزۈۋەتمەسلىكىڭىز ياكى ئۇنى ئەپلەپ ـ سەپلەپ كەتكۈزۈۋەتمەسلىكىڭىز كېرەك.

2. خادىملارنىڭ تۇرمۇشىغا كۆپرەك كۆڭۈل بۆلۈشىڭىز لازىم.

ئەگەر بىر خادىمنىڭ بۈگۈن چىرايى سولغۇن بولسا، ئۇنىڭدىن مىجەزىڭىز يوقمۇ دەپ سوراڭ. ئەگەر ئاغرىپ قالغان ياكى ئايالىغا قاراش ئۈچۈن رۇخسەت سورىغان بولسا، ئۇ ئىشقا چىققاندا، ئايالىنىڭ ئەھۋالىنى سوراڭ. بۇنداق كۆيۈنۈش غەمخورلۇق ئۇلارنى ئەڭ ئاسان تەسىرلەندۈرىدۇ.

3. خادىملارنىڭ ئەندىشىسىنى يوقىتىڭ.

بەزى خادىملار بالىسى، ئاتا ـ ئانىسى دېگەندەك ئۆي ئىشلىرى بىلەن قىيىن ئەھۋالغا چۈشۈپ قالىدۇ، خاتىرجەم ئىشلەشكە ئامالسىز قالىدۇ، نەتىجىدە خىزمىتىگە تەسىر يېتىدۇ. بۇنىڭغا قارىتا، غوجايىن خادىملارنىڭ ئائىلە تۇرمۇشىغا دىققەت قىلىپ قويۇشى، كۈچىنىڭ يېتىشىچە ۋە دائىرىسى ئىچىدە ئۇلارغا ياردەم قىلىپ ئۇلارنىڭ غەم ـ ئەندىشىسىنى تۈگىتىشىگە ياردەم قىلىشى كېرەك.

باشقۇرۇش بىلوگى

خادىملارنىڭ شەخسىي مەسىلىسى ئىش، ئىشقا چىقىش بولسا خىزمەت. ئىككىسى قاراشتا زىددىيەتلىك كۆرۈنسىمۇ، ئەمەلىيەتتە زىچ مۇناسىۋەتلىك بولىدۇ. غوجايىن خادىملىرىغا كۆڭۈل بۆلۈشى، ئۇلارنى شەخسىي مەسىلىسى بىلەن خىزمىتىگە تەسىر يەتكۈزمەسلىككە كاپالەتلىك قىلىشى كېرەك.

§15. ھەمكارلاشقان ئادەملەرنىڭ ھەممىسىنى دوست بىلىش

قانداق قىلغاندا سودا سىزنى ئىزدەيدۇ؟ بۇنىڭ ئۈچۈن دوستقا تايىنىمىز. دوستنى قانداق تۇتىمىز؟ ئۇ بولسىمۇ باشقىلارغا ياخشى مۇئامىلە قىلىش، قارشى تەرەپنىڭ مەنپەئىتىنى تولۇق ئويلىشىپ، كۆڭۈل بۆلۈش، دوستلار بىلەن بىللە تىجارەت قىلىپ، قوش ئۇتۇش نىشانىنى ئەمەلگە ئاشۇرۇش لازىم. بۇنىڭدا ئۈچ مۇھىم نۇقتا بار، ئۇلار بولسا:

1. باشقىلار بىلەن ھەمكارلىشىپ تىجارەت قىلغاندا، «ئورتاق بەھرىمەن بولۇپ، ئورتاق شۆھرەت قازىنىش» تا چىڭ تۇرۇش.

2. ئۆزئارا مەنپەئەت يەتكۈزۈش، ئۆزئارا پايدا بېرىش، ھەم قىيىن ئۆتكەلدىن تەڭ ئۆتۈش.

3. بايلىقنى تارقىتىپ، تەڭ بەھرىمەن بولۇشقا ماھىر بولغاندىلا سودىگەرلەر چوڭ سودا قىلالايدۇ.

باشقۇرۇش بىلوگى

تېخىمۇ كۆپ ھەمكارلاشقۇچىلارغا ئېرىشىش، چوڭ تىجارەت قىلىش ئۈچۈن سىز چوقۇم سەممىي، راستچىل ئادەم بولۇشىڭىز، ھەمكارلىقتا زىيان تارتىپ قېلىشتىن باش تارتماسلىقىڭىز كېرەك. سودا رىقابىتىدە، ئەڭ مۇۋەپپەقىيەت قازىنىدىغان ئۇسۇل بولسا دوستلار بىلەن ھەمكارلىشىش، تەشەببۇسكارلىق بىلەن زىيان تارتىش . بۇنداق قىلغاندا، ھەم قارشى تەرەپنى پايدىغا ئېرىشتۈرگىلى، ھەم ھەمكارلىقتا ئۆزىنىمۇ زورايتقىلى بولىدۇ.

§16. قارشى تەرەپنىڭ پىكرىگە ھۆرمەت قىلىش كېرەك

بىر غوجايىن ئۆزىنىڭ باشقۇرۇشتىكى تەسىراتلىرىنى سۆزلەپ مۇنداق دەيدۇ: «ساقلىنىش تەس بولغان ئايرىم خاتالىقلارغا قارىتا، باشقۇرۇش قاتلىمىدىكىلەردىن «ھېساباتمۇ ئېلىش كېرەك»، بۇ قېتىم يۈز بەرگەن مەسىلىنىڭ نەدە ئىكەنلىكىنى ئويلىنىش. ھوقۇقنى نىسبەتەن قويۇپ بېرىش ھەرگىزمۇ ئۇلارنىڭ خاتالىقىغا قاراپ تۇرغانلىق ئەمەس.

ئىنچىكىلىك بىلەن تەھلىل قىلغاندا بايقاش تەس ئەمەسكى، بۇنداق قىلىشنىڭ ئىككى تەرەپتىن پايدىلىق تەرىپى بولىدۇ:

1. خادىملار ھۆرمەتكە ئېرىشىدۇ، تېخىمۇ كۈچەپ ئىش قىلىدۇ.

خادىملار ھۆرمەتكە ئېرىشكەندە، دائىم ئۆزىنى غوجايىنىنىڭ ئورنىدا قويىدۇ، خىزمەتتە ئۆزىنىڭ قىممىتىنى ئاكتىپ ئەمەلگە ئاشۇرۇپ، شۇ ئارقىلىق ئادەم كۈچى بايلىقىنىڭ تېگىشلىك قىممىتى تولۇق جارى قىلدۇرۇلىدۇ. بۇنداق باشقۇرمىسىمۇ كېلىدىغان پايدا، غوجايىنلارنىڭ ھۆرمىتىدىن كېلىدۇ.

2. ھۆرمەتلەش قارىغۇلارچە ئەگىشىشكە باراۋەر ئەمەس، «نازارەت

www.uyghurkitap.com

قىلىپ باشقۇرۇش» ناھايىتى مۇھىم.

قول ئاستىدىكىلەرنى ھۆرمەتلەشتە، بەلگىلىك «چەك» بولۇش كېرەك. ئەگەر قول ئاستىدىكىلەر مەلۇم بىر ئىشتا خاتا ئېيتقان، خاتا قىلغان بولسا، غوجايىن ئۇلارنىڭ «نېمە دەيدىغانلىقى» نى ئاڭلاپ بېقىشى كېرەك. بۇنداق قىلغاندا ئۇلار ئۆزىنىڭ يېتەرسىزلىكىنى ھېس قىلىپلا قالماستىن، يەنە ساقلىنىۋاتقان خاتالىقلارنى ۋاقتىدا تۈزەتكىلى بولىدۇ، بۇ كەم بولسا بولمايدۇ.

باشقۇرۇش بىلوگى

خىزمەتتە، غوجايىن چوقۇم خادىملارنىڭ پىكرىگە ھۆرمەت قىلىشى، خاتا كۆزقاراشلىرى بولسىمۇ ئاڭلاپ بېقىشى كېرەك. بۇنداق قىلغاندا، ئۇلارنى تولۇق ئىپادىلەشكە ئىمكانىيەت يارىتىپ بەرگىلى بولىدۇ. ئۇنىڭدىن كېيىن، ئۇنىڭ خاتالىقىنى كۆرسىتىپ، مەسىلىنى ئاسانلا ھەل قىلىۋالغىلى بولىدۇ.

§17. ئىنسانىي خاراكتېردىكى باشقۇرۇشنىڭ ئۇنۇمى

جۇڭگوچە باشقۇرۇشتا، ئادەم باشقۇرۇشنى قانۇن باشقۇرۇشقا قويغان، بۇنداق بولغاندا شىركەتنىڭ ئەمەلىيىتىگە تېخىمۇ ئۇيغۇن بولىدۇ. ئادەم تەبىئىتىگە باققاندا، غوجايىن ئۈچ تەرەپتىن قول سېلىپ، خادىملارنى باشقۇرۇشى كېرەك:

1. شىركەت مەدەنىيىتىنى يارىتىپ، مەدەنىيەت ھەرىكىتىنى قېلىپلاشتۇرۇش.

خەيئېر، مىكرو سوفت، لىيەنشياڭ، IBM قاتارلىق چوڭ شىركەتلەرنىڭ ھەممىسىنىڭ ئۆزىگە خاس بولغان شىركەت مەدەنىيىتى بولىدۇ. شۇنىڭ بىلەن ئۇلار بىر خىل ئىنسانىيلىقىقا خاس بولغان باشقۇرۇش ئىدىيەسىنى بەرپا قىلىپ، خادىملارنىڭ ئۆسۈپ يېتىلىشىگە ياردەم بېرىدۇ، ئۇلارنىڭ ئۆز تالانتىنى نامايان قىلىشىغا بوشلۇق ھازىرلاپ بېرىدۇ.

2. ئادەمنىڭ تۇغما مىجەزىگە ھۆرمەت قىلىپ، ئۇنى ئۆزىگە قويۇپ بېرىپ يېتەكلەشنى كۈچەيتىش.

شىركەتتە، ھەربىر خادىم ئالدى بىلەن ئۆز - ئۆزىنى تەرەققىي قىلدۇرۇشنى قوغلىشىدىغان ۋە ئەمەلگە ئاشۇرۇشنى ئويلايدىغان يەككە

تەن، ئاندىن ئۇ خىزمەت بىلەن شۇغۇللىنىدىغان، خىزمەت تەقسىماتى بولغان كەسپىي خادىم.

3. ھەربىكەت ئارقىلىق بەرپا قىلىش، ئادەت ئارقىلىق باشقۇرۇش.

خادىملارغا كۆڭۈل بۆلىدىغان، خادىملارغا ياخشى مۇئامىلە قىلىدىغان، خادىملارنىڭ نىشانىغا يېتىشى ئۈچۈن ياردەم قىلىدىغان غوجايىنلارنىڭ قول ئاستىدىكى خادىملار ئۆزىنى ـ ئۆزى ئاساسىي جەھەتتىن باشقۇرالايدۇ. بۇنداق غوجايىنلار 50 — 60 خادىمنى بىرلا ۋاقىتتا باشقۇرسىمۇ ھېچقانداق مەسىلە چىقمايدۇ. بەزى غوجايىنلار5 — 6خادىمنى يېتەكلىسىمۇ، ئۇنىڭدىن توختىماي چاتاق چىقىدۇ، بۇ ئۇنىڭ قول ئاستىدىكىلەرنىڭ «ئۆز ـ ئۆزىنى باشقۇرۇش»ىغا ياردەم قىلىشنى بىلمىگەنلىكىدىن بولىدۇ.

باشقۇرۇش بىلوگى

باشقۇرغۇچى تۇزۇم تۈزىدۇ، لېكىن، ئۇلارمۇ تۈزۈمنىڭ ئۆلۈك، ئادەمنىڭ جانلىق نەرسە ئىكەنلىكىنى بىلىدۇ. «تۈزۈم يول قويىغان دائىرىدە، ئەتراپلىق ئىش كۆرۈشى كېرەك»، ئاندىن مۇۋاپىق پەيتتە تەڭشەپ، مۇۋاپىق ھەل قىلىشى كېرەك.

§18. ئاخبارات ساھەسىدىكىلەر بىلەن ھەرگىز قارشىلاشماسلىق

ئاخبارات ساھەسىدىكىلەرنىڭ ئالاھىدە ئورنى تۈپەيلى، ئۇلارنىڭ شىركەتلەرنىڭ كۆلىمىنى زورايتىشتا تۈرتكىلىك رولى بولىدۇ، تاراتقۇلارنى ئۆزى ئۈچۈن مۇۋاپىق خىزمەت قىلدۇرالىغاندا، جامائەتچىلىك پىكرىنىڭ يۇقىرى ئورنىدا تۇرالايدۇ. بۇنىڭ ئۈچۈن رەھبەر بولغۇچى تۆۋەندىكىلەرنى قىلىشى كېرەك:

1. ھەددىدىن زىيادە تەسىر كۆرسىتىدىغان سۆز ـ ئىبارە قىلماسلىق.
2. خەۋەر تېخىمۇ كۆپ خەۋەرنى ئېلىپ كېلىدۇ.
3. كۆپ ساندىكى ئادەملەرنىڭ مەيدانىدا تۇرۇپ سۆز قىلىش.
4. بىر ياخشى ئىشنى بىر ـ ئىككى جۈملە سۆز بىلەنلا چۈشەندۈرگىلى بولىدۇ.
5. سورۇنغا لايىق تەييارلىقى بولۇش.
6. ھەمكارلىق پوزىتسىيەسىنى قوللىنىش .

ئۇيغۇر كىتاب تور بېكىتى
www.uyghurkitap.com

باشقۇرۇش بىلوگى

«سۇ قولۋاقنى كۆتۈرۈپ تۇرالايدۇ، ھەم قولۋاقنى چۆكتۈرۈۋېتەلەيدۇ»، سىزنىڭ بارلىق بوران - چاپقۇنلارغا قارشى تۇرالىغۇدەك غەيرىتىڭىز ۋە ئىقتىدارىڭىز بولمىسا، بۇنداق كەلكۈننى شىركىتىڭىزگە بۇرىماڭ، ئېسىڭىزدە چىڭ ساقلاڭكى، ئاخبارات ۋاستىلىرى ئاممىغا ۋەكىللىك قىلىدۇ، ئاممىنىڭ غەزىپىنى قوزغاپ قويۇشقا بولمايدۇ.

§19. ئىنتېرنېتتا ئىش قىلغاندا ھەرگىز بىخەستەلىك قىلىشقا بولمايدۇ

ئىنتېرنېت يېڭى ئاممىۋى تاراتقۇ بولۇش بىلەن، شىركەتنىڭ ئاممىۋى مۇناسىۋەت باشقۇرۇشىغا چوڭقۇر تەسىر قىلماقتا. ئىنتېرنېت تاراتقۇسىدىن پايدىلىنىپ ئاممىۋى مۇناسىۋەتنى ياخشىلاش، رەھبەرلىكنىڭ چوقۇم ئۆگىنىدىغان دەرسى بولۇپ قالدى. ئىنتېرنېتتا ئاممىۋى مۇناسىۋەت قىلىش ئۈچۈن، ئالدى بىلەن تۆۋەندىكى ئۈچ نۇقتىنى ياخشى ئىشلەش لازىم:

1. ئىنتېرنېتتىن پايدىلىنىپ ئاخبارات ئېلان قىلىش.

شىركەت ئىنتېرنېتتا ئاخبارات ئېلان قىلغاندا، تۆۋەندىكى بىرقانچە نۇقتىغا دىققەت قىلىش كېرەك: بىرىنچى، ۋاقتىدا ئاخبارات ئېلان قىلىش؛ ئىككىنچى، ئىنتېرنېت تاراتقۇسى ۋە ئەنئەنىۋى تاراتقۇنى ئۆزئارا ماسلاشتۇرۇش؛ ئۈچىنچى، كەڭ دائىرىدىكى تور تاراتقۇلىرى ئالاقىسىنى ئورنىتىش؛ تۆتىنچى، باشقا شىركەتلەرنىڭ زەنجىرسىمان ئۇلىنىشىغا قاتنىشىش.

2. دىيالوگ شەكىللىك ئالاقىنى كۈچەيتىش.

شىركەت ئىنتېرنېت تاراتقۇسىدا كۆپچىلىك بىلەن ئالاقە قىلغاندا، بۇ ئەۋزەللىكنى تولۇق جارى قىلدۇرۇشى كېرەك، ھالبۇكى، شىركەتنىڭ تور پونكىتى دىيالوگ شەكىللىك ئالاقىدىكى مۇھىم سورۇن ھېسابلىنىدۇ.

3. ئېنتېرنېتلىق جامائەت پىكرى مۇھىتى بەرپا قىلىش.

شىركەتنىڭ خىزمەت ئىشلىشىدىكى بىر ئاساسىي تەرەپ جامائەت

پىكرىنى تەھلىل قىلىش، ئۆزىنىڭ ئامىۋى مۇناسىۋەت پىلانىنى كېڭەيتىش، ياخشى جامائەت پىكرىنى يارىتىپ، شىركەتنى كۆپچىلىك ئالدىدا ياخشى ئوبرازغا ئېرىشتۈرۈش.

باشقۇرۇش بىلوگى

باش دىرېكتور ئىنتېرنېتتا ئاممىۋى ئالاقە قىلىشقا ئەھمىيەت بېرىپ ۋە ئىنتېرنېتتا ئالاقە قىلىشقا ماھىر بولۇپ ئىنتېرنېتتىكى پىكىرلەرنىڭ باشچىسى ۋە مەنپەئەتلەنگۈچىسى بولۇشى كېرەك.

ئۇيغۇر كىتاب تورى www.uyghurkitap.com

ئون ئالتىنچى باب
مالىيەگە پىششىق بولۇپ مەبلەغ سالغان ھەربىر پۇلدىن قىممەت يارىتىش

شىركەت باشقۇرغاندا، مالىيە بىلىسىلا ياخشى بولۇپ كېتىشى ناتايىن، لېكىن مالىيەنى بىلمىسە چوقۇم بولمايدۇ. مالىيەگە پىششىق بولسا پايدا چىقىدۇ دېگەن گەپ بار ئەمەسمۇ. سودا سارايلاردا ھەر كۈنى قىلىنىدىغان ئاساسلىق ئىش پۇل بىلەن ھەپىلىشىش بولۇپ، ياخشى ھېسابات تۈزۈمى، نورمال نەق پۇل ئايلىنىشى، مەبلەغ سېلىشقا بولمايدىغان رايونلارنى پىششىق بىلىش قاتارلىقلارنىڭ ھەممىسى سىزنىڭ سودا سارايلاردا ھۆكۈمرانلىق ئورنىدا تۇرالىشىڭىزدىكى كۈچلۈك ئارقا تىرەك ھېسابلىنىدۇ.

§1. مەبلەغ باشقۇرۇشنى كۈچەيتىش

مالىيە باشقۇرۇشنىڭ يادرولۇق مەزمۇنى شىركەتنىڭ مەبلەغ توپلاشقا بولغان تەتقىقاتى، پىلانى، ئىشلىتىش ۋە تەقسىملەشتىن ئىبارەت. مەبلەغكە بولغان باشقۇرۇشنى كۈچەيتىش ئۈچۈن، ئاساسلىق تۆۋەندىكى خىزمەتلەرنى ياخشى ئىشلەشكە توغرا كېلىدۇ:

1. خامچوت باشقۇرۇشنى كۈچەيتىش.

2. مەبلەغنىڭ يۇقىرى ئۈنۈمدە ئايلىنىشىغا كاپالەتلىك قىلىش ئۈچۈن، مالىيە تارماقلىرى شىركەتنىڭ مەبلەغلىرىنى بىر تۇتاش باشقۇرۇپ، مەركەزلەشتۈرۈپ تەقسىملەپ، يۇقىرى ئۈنۈمدە ئىشلىتىشى كېرەك.

3. شىركەتكە ھەمكارلىشىپ مەبلەغنى ياخشى ئىشلىتىپ، نۇقتىلىق قۇرۇلۇشلارنىڭ ئېھتىياجىغا كاپالەتلىك قىلىپ، مەبلەغ ئىشلىتىش ئۈنۈمىنى يۇقىرى كۆتۈرۈش كېرەك.

4. شىركەتنىڭ قۇرۇلۇشىغا مەبلەغ سېلىشنى تەمىنلەشكە كاپالەتلىك

قىلىشتا، خورىغان مەبلەغنىڭ كېلىش مەنبەسى ھەم مەبلەغ سېلىشقا ھەمكارلىشىپ يېغىۋېلىش مەزگىلىدىن پايدىلىنىپ بانكىدىن قەرز ئېلىپ، مەبلەغنىڭ ئىشلىتىش تەننەرخىنى تۆۋەنلىتىش كېرەك.

5. ۋاقىتلىق ئايلانما مەبلەغكە قارىتا ئاساسلىقى ۋاقىتلىق قەرز ئېلىپ مەبلەغ يىغىپ مەبلەغ ئېھتىياجىنى قامداش كېرەك. مەڭگۈلۈك ئايلانما مەبلەغ ۋە تۇراقلىق مەبلەغكە قارىتا ئۇزۇن مەزگىللىك قەرز، ئىستىخىيلىك قەرز ۋە ھوقۇق - مەنپەئەت مەبلىغى بىلەن مەبلەغنىڭ ئېھتىياجىنى قامداش كېرەك.

باشقۇرۇش بىلوگى

شىركەت باشقۇرۇشتا مالىيە باشقۇرۇشنى مەركەز قىلىش، مالىيە باشقۇرۇش مەبلەغ باشقۇرۇشنى مەركەز قىلىشى كېرەك. قولىدىكى، بانكىدىكى پۇلنى ياخشى باشقۇرۇپ، ئوبدان ئىشلىتىشنىڭ ئۆزى ناھايىتى قالتىس بىر تۆھپە ھېسابلىنىدۇ.

§2. نورمال نەق پۇل ئوبوروتىغا كاپالەتلىك قىلىش

نەق پۇل باشقۇرۇشنى كۈچەيتىپ، نەق پۇل ئايلانمىسىنىڭ نورمال بولۇشىنى ساقلاش ئۈچۈن، باشقۇرۇشنى كۈچەيتىپ، ئالدىنى ئېلىشقا كۈچ چىقىرىش كېرەك، بۇنىڭ ئۈچۈن تۆۋەندىكى تەدبىرلەرنى كونكرېت قوللىنىشقا بولىدۇ:

1. خام ماتېرىياللارنى تەمىنلەش يېتىشمىگەندە تەمىنلىگۈچى تەرەپتىن باھاسىنى چۈشۈرۈپ مال كىرگۈزۈشنى قولغا كەلتۈرۈش؛

2. ئۈنۈملۈك تەدبىر قوللىنىپ، ئېلىشقا تېگىشلىك پۇلنى كونترول قىلىش ۋە يىغىۋېلىش ؛

3. يەر، قۇرۇلۇش ۋە ئىشلەپچىقىرىش ئەسلىھەلىرى قاتارلىق مۇقىم مۈلۈكلەرنى كۆپەيتكەندە ئىمكانقەدەر ئىجارە ئېلىش ئۇسۇلىنى قوللىنىپ، مەبلەغ چىقىمىنى ئازايتىش كېرەك؛

4. خام ماتېرىيال ۋە تەييار ماللارنىڭ ئىسكىلاتتا بېسىلىپ قېلىشىنى قەتئىي كونترول قىلىپ، زىيادە زاپاس ساقلىنىشنىڭ ئالدىنى ئېلىش كېرەك؛

5. نەق پۇلنى يېقىنقى مەزگىلدە پايدىسى ئانچە بولمىغان زور كۆلەمدىكى زاكاز ماللارغا توڭلىتىپ قويماسلىق كېرەك؛

ئۇيغۇر كىتاب تورى
www.uyghurkitap.com

6. پايدىسى بەك ئاز بولغان مەھسۇلاتلارنىڭ مىقدارىنى ئازايتىپ، تەننەرخنى چۈشۈرۈشكە ھېچقانداق رولى بولمىغان زاكازنى كونترول قىلىش ۋە ئازايتىش كېرەك؛

7. شىركەتنىڭ تېخنىكىلىق ئۆزگەرتىش قىلىشقا كېرەكلىك بولغان مەبلەغنى ئالدىن تەييارلاپ قويۇپ، ۋاقىتلىق مەبلەغنى يۆتكەپ ئىشلىتىش بىلەن، نورمال ئىشلەپچىقىرىشقا تەسىر قىلىشتىن ساقلىنىش كېرەك.

باشقۇرۇش بىلوگى

شەرق گاۋ شىڭ مەبلەغچىلىك مەسلىھەت شىركىتىنىڭ باش ئىجرائىيە ئەمەلدارى چېن مىڭجيەن مۇنداق دەيدۇ: «يېتەرلىك مەبلەغ ئېقىمى بولۇش، بىر تەرەپتىن تىجارەتكە نەق پۇل ئېقىمى بولۇش، تېخىمۇ مۇھىمى كاپىتالنى قانداق توپلايدىغانغا نەق پۇل ئېقىمى بولۇش كېرەك، كۆپ جەھەتلەردە تۈرلۈك ئۇسۇللار بىلەن تۈرلۈك كاپىتاللارنى ھەمكارلاشتۇرۇپ، شىركەتنىڭ ئەمەلىي كۈچىنى كۈچەيتىش كېرەك.»

§3. ھېسابات تۈزۈمىنى ياخشى لايىھەلەش

بىر شىركەتنىڭ مۇۋەپپەقىيەت قازىنىشى مالىيەدە چوقۇم بىر يۈرۈش مۇكەممەل بولغان تۈزۈمنىڭ بولغانلىقىدا، شىركەت باشقۇرۇش ۋە باھالاشتا مۆلچەرلەشكە قولايلىق بولۇشى ئۈچۈن، ئىستاتىستىكا قىلغىلى بولىدىغان بارلىق ئىشلارنى چوقۇم ئىستاتىستىكا قىلىش كېرەك. ھېسابات تۈزۈمىنى بەرپا قىلغاندا شىركەتنىڭ ئايلىنىش قانۇنىيىتىنى تولۇق ئىگىلىگەندە، شىركەتنىڭ ساغلام، تەرتىپلىك ئايلىنىشىغا كاپالەتلىك قىلغىلى بولىدۇ.

ياخشى ھېسابات تۈزۈمىنى بەرپا قىلىش ئۈچۈن شىركەت ھېساباتىدىن قول تىققىشى كېرەك، زېرەك دىرېكتور ھېساباتنى توختىماي تەكشۈرىدۇ، پىلانلىق، ئۆلچەملىك ھالدا باشقۇرۇشنى ياخشىلايدۇ. تۆۋەندىكىلەر ھەربىر شىركەتتە بولۇشقا تېگىشلىك ھېساباتلار :

1. پايدا ـ زىيان ئىستاتىستىكىسى.
2. قارار چىقىرىش جەدۋىلى.
3. نەق پۇلنىڭ ئايلىنىش جەدۋىلى .
4. خامچوت جەدۋىلى.
5. سېتىش جەدۋىلى.

6. تەننەرخ ۋە باھا تەھلىل جەدۋىلى.
7. پېرېۋوت چېكى.

باشقۇرۇش بىلوگى

شىركەت مالىيە باش نازارەتچىسى، مالىيە دىرېكتورى، بوغالتىر، كاسسىرلارنى تاللاپ بېكىتىپ بولغاندىن كېيىن، مۇكەممەل بولغان بىر يۈرۈش مالىيە تۈزۈمىنى تۈزۈپ چىقىپ مالىيە تارماقلىرىنى باشقۇرۇپ، نازارەت قىلىپ ئۇلارنىڭ رولىنى جارى قىلدۇرۇشى كېرەك.

§4. ياندىكى مەبلەغنى جانلىق ئىشلىتىش

پۇل يوق ۋاقىتتا، پۇل تېپىش؛ پۇل بار ۋاقىتتا، پۇلنى خەجلەشنى بىلىش كېرەك. ھالبۇكى، نۇرغۇن كارخانىچىلارغا نىسبەتەن ئېيتقاندا، قولدا مەبلەغ كۆپ بولۇپ قالسا، خەجلەشنى بىلمەيدۇ، جانلىق ئىشلىتەلمەيدۇ، بۇ بىر چوڭ ئاۋارىچىلىك. قولدىكى مەبلەغنى جانلىق ئىشلىتىشتە، زۆرۈر بولغان مالىيە بىلىمى بولۇش، يەنى مول بولغان تىجارەت ئىدىيەسى شۇنداقلا كەسپىي مەبلەغ سېلىش ئىدىيەسى بولۇش كېرەك، مۇشۇنداق بولغاندا، بازارنى ئىگىلىگىلى بولىدۇ.

1. مەبلەغنى ئايلاندۇرۇشتا، كاپىتال خاراكتېردىكى چىقىمغا تەۋە بولسىلا، چوقۇم مۇقىم ئىشەنچلىك مەبلەغ مەنبەسىگە ئېرىشكىلى بولىدۇ.

2. شىركەتنىڭ ئايلىنىش جەريانىدا، مۇقىم مەبلەغ ۋە ئۇزۇن مەزگىللىك قەرزنىڭ مۇۋاپىق نىسبىتىگە دىققەت قىلىش كېرەك.

3. ئايلانما مۈلۈك بىلەن ئايلانما قەرز مۇۋاپىق نىسبەتنى ساقلىشى كېرەك.

باشقۇرۇش بىلوگى

شىركەتلەر مەبلەغنى جانلىق ئىشلىتىپ، بىر سىنتىنىمۇ تېگىشلىك يەرگە ئىشلىتىشى، ئۇنىڭ تىجارەت تەشكىلى چوقۇم پۇل مۇئامىلە كەسپىگە پىششىق بولۇشى كېرەك. ھەمدە تاۋار ئىقتىسادىدىكى مەبلەغ سېلىش ئېڭىنى تۇرغۇزۇپ، مەبلەغ سېلىش سىياسىتىدە ئىلمىي ۋە دېموكراتىك بولغاندىلا، خىزمىتىدە مۇۋەپپەقىيەت قازىنالايدۇ.

ئۇيغۇر كىتاب تورى www.uyghurkitap.com

§5. شىركەتنىڭ پۇلنى «ئۇۋال» خەجلىمەسلىككە كاپالەتلىك قىلىش

«پۇل قەرز ئېلىش تەس، ئىشلىتىش تېخىمۇ تەس». شىركەت پۇلنى ياخشى ئىشلىتىش ئۈچۈن «پۇلنى نەق جايىغا خەجلەش كېرەك». بۇ زامانىۋى شىركەت باشقۇرغۇچىلىرىنىڭ مەبلەغنى ئىشلەتكەندە، تۇرلۇك مەبلەغنىڭ خاراكتېرى، قۇرۇلمىسى ۋە ئىشلىتىش ئېھتىياجىغا ئاساسەن ھەر ۋاقىت مۇۋاپىق تەقسىم قىلىشقا دىققەت قىلىشنى تەلەپ قىلىدۇ. بۇنىڭدا تۆۋەندىكى ئۈچ نۇقتىغا دىققەت قىلىش كېرەك:

1. مەبلەغنى ئىشلىتىش شىركەتنىڭ ھايات ـ ماماتىغا مۇناسىۋەتلىك بولۇپ، چوقۇم ئېھتىيات قىلىش كېرەك. ئىپتىدائىي جۇغلانما مەزگىلىدە شىركەتلەردە بىرلا كىشىنىڭ گېپى گەپ بولىدىغان تەشكىل بولغاچقا، مالىيەدە، باشقۇرغۇچى دائىم ئومۇم بىلەن شەخسنىڭكىنى ئايرىمايدۇ.

2. شىركەت باشقۇرۇشنىڭ دەرىجىسىنى ئۆستۈرۈش مەسىلىسىگە دۇچ كەلگەندە، مۇلۇك ھوقۇقىنى ئايرىش مۇقەررەر بولىدۇ، باشقا پايچىكلارنىڭ مەنپەئىتىنى قانداق قىلىپ قوغداپ قېلىش دەرىجىسىنى ئۆستۈرۈش مەقسىتىنىڭ ياخشى ئەمەلگە ئېشىش ـ ئاشماسلىقىنى بەلگىلەيدۇ.

3. قېلىپلاشقان سۈزۈك (شىركەتنىڭ پايچىكلىرىنى كۆرسىتىدۇ) مالىيە تۈزۈمى بەرپا قىلىش، مەبلەغ ئىشلىتىش جەريانىنى پۇختا بېكىتىش شىركەتنىڭ باشقۇرۇش دەرىجىسىنى ئۆستۈرۈش ئىرادىسىنى نامايان قىلىدۇ.

باشقۇرۇش بىلوگى

مالىيە پىلانىغا كۈچ چىقارسا، شىركەتنىڭ مالىيە باشقۇرۇشى ساغلام تەرتىپلىك بولىدۇ، قانچىكى زور كۆلەملىك مەبلەغ تەڭشەش بولغان تەقدىردىمۇ، پۇل «ئۇۋال» خەجلىنىپ كەتمەيدۇ.

§6. مەبلەغ سېلىشتا «بازار ئەھۋالى» نى ئىگىلەش كېرەك

مەبلەغ سېلىش پائالىيىتىدە، تىجارەتتىكى خەۋپ ـ خەتەر مەبلەغ سالغۇچى چوقۇم تەكشۈرۈپ تەھلىل قىلىدىغان مەسىلە. مەبلەغ

سالغۇچىلار مەبلەغ سېلىپ پايدا ئېلىشقا تەسىرى بولىدىغان بارلىق «شەپە»گە ناھايىتى دىققەت قىلىشى كېرەك. بۇنداق بولغاندا، خەۋپ ـ خەتەر كېلەي دېگەندە، چاققانلىق بىلەن ئۆزىنى چەتكە ئېلىۋېلىپ، ھەربىر قەدىمىنى باسقاندا ئېھتىياتچان بولىدۇ.

1. تەدبىر بەلگىلەشتىن بۇرۇن بازار ئەھۋالىغا ھۆكۈم قىلىش كېرەك.

مەبلەغ سېلىشتىن بۇرۇن، چوقۇم ئىلمىي قارار چىقىرىش كېرەك، ھالبۇكى ئىلمىي قارار چىقىرىشنىڭ ئالدىنقى شەرتى ۋە ئاساسى بولسا ئومۇمىي، كونكرېت، تەپسىلىي بولغان بازار ئۇچۇرىنى ئىگىلەشتىن ئىبارەت.

2. تىجارەتتە ھەممە ئەھۋالنى ھېسابقا ئېلىش، بازار مۇھىتىنى ئىگىلەش كېرەك.

ھەر تۈرلۈك مەبلەغنىڭ مۇۋەپپەقىيەت قازىنىشى، دەسلەپكى مەزگىلدىكى ئالدىن مۆلچەردىن باشقا، يەنە باشقۇرغۇچىنىڭ مەبلەغ سېلىش جەريانىدا ھەممە ئەھۋالنى ئويلىشىپ، بازار مۇھىتىنى تولۇق ئىگىلەپ، زۆرۈر بولغان تەڭشەش ئېلىپ بېرىشىنى تەلەپ قىلىدۇ.

3. بازارنىڭ «بازار ئەھۋالى» غا ئاكتىپ ئەگىشىپ مېڭىش.

مەبلەغ سېلىپ تىجارەت قىلىشتا، مەيلى سىز خالاڭ ياكى خالىماڭ، سىز چوقۇم بازارنىڭ قانۇنىيىتىگە ھۆرمەت قىلىشىڭىز، «بازار ئەھۋالى» غا ئەگىشىپ مېڭىشىڭىز كېرەك.

4. ئالدىن ھەرىكەتلىنىپ، بازاردىكى تەشەببۇسكارلىقنى ئىگىلەش.

دۈشمەنگە قاراپ ئۆزگىرىشتە، ھالقىلىق يېرى «ئالدى»دا مېڭىشتا، سىز تىجارەت تۈرلىرىڭىزنى تەڭشەشتە رىقابەتچىڭىزدىن تېخىمۇ تېز، تېخىمۇ قاتتىق بولسىڭىز، تەشەببۇسكارلىق ھوقۇقىنى ئالغان بولىسىز ھەم ئالدىن قول سالالايسىز.

باشقۇرۇش بىلوگى

سودا مەيدانلىرىدىكى ئەھۋاللار ناھايىتى تېز ئۆزگىرىپ تۇرىدۇ، جەڭ قىلىش يۆنىلىشىنى تاللاپ، جەڭ قىلىش فاڭجېنىنى بېكىتىش ۋە جەڭ قىلىش پىلانىنى يولغا قويۇشتا چوقۇم ئۆزگىرىشكە قاراپ ئۆزگىرىپ تۇرۇش كېرەك. ماھىر مەبلەغ سالغۇچى، توختىماي ئۆزگىرىپ تۇرىدىغان «بازار ئەھۋالى»نى ياخشى ئىگىلەپ، بازار مەيدانىدا يوشۇرۇن خادا تاشلارغا ئۇرۇلۇپ كېتىشتىن ساقلىنىدۇ.

ئۇيغۇر كىتاب تورى
www.uyghurkitap.com

§7. مەبلەغ سېلىشتا قىزىل سىزىقنى دەسسەپ قېلىشقا بولمايدۇ

مەبلەغ سېلىشتا ئىككى ئۆلچەم بار، بىرسى بازارنىڭ، يەنە بىرى قانۇننىڭ. بۇ ئىككى قىزىل سىزىقنىڭ ھەر ئىككىسىگە خالىغانچە تېگىپ كېتىشكە بولمايدۇ. بولمىسا، چوڭ چاتاق چىقىدۇ. كۈندىلىك تىجارەت باشقۇرۇش نۇقتىسىدىن ئالغاندا، شىركەت قۇرغاندا تۆۋەندىكى قانۇن - نىزاملارنى ئۆگىنىش ۋە ئۇنىڭغا رىئايە قىلىش كېرەك:

1. باج قانۇن - نىزامى.

ھەرقانداق شىركەت ياكى باشقا ئىقتىسادىي تەشكىلاتلارنىڭ ھەممىسىنىڭ باج تاپشۇرۇشتەك قانۇندا بەلگىلەنگەن مەجبۇرىيىتى بولىدۇ، ئۇنىڭدىن قېچىشقا ئىمكانىيەت يوق، شىركەتنىڭ باج تاپشۇرۇشمۇ باش تارتىپ بولمايدىغان مەجبۇرىيىتى.

2. مالىيە قانۇن - نىزامى.

مالىيە قانۇن - نىزامى ئاساسلىقى بوغالتىرلىق نىزامى، مالىيە ئومۇمىي قائىدىسى ۋە ئايرىم كەسىپلەرنىڭ مالىيە تۈزۈمى قاتارلىقلارنى ئۆز ئىچىگە ئالىدۇ. بۇ شىركەت مالىيە خادىملىرى پىششىق ئىگىلەيدىغان قانۇن - بەلگىلىمە. باش دىرېكتور قارار چىقىرىشتا ئۇلارنىڭ مەسلىھەتىنى ئالىدۇ.

3. باشقا قانۇن - نىزاملار.

شىركەت قۇرغۇچىلارنىڭ مەبلەغ سېلىش پائالىيىتى نۇرغۇن قانۇن - نىزاملار بىلەن ئالاقىدار بولىدۇ، مەسىلەن: تۈرلۈك ئاكسىيە قانۇن - نىزاملىرى، پۇل مۇئامىلە قانۇن - نىزاملىرى، نەقچوت قانۇن - نىزاملىرى، چەك، تالون قانۇن نىزاملىرى قاتارلىقلار.

باشقۇرۇش بىلوگى

مەبلەغ سېلىشقا تۇر تاللىغاندا تۈرلۈك قانۇن - نىزاملىرىنى ئېنىق بىلىپ، قانۇن بويىچە ئىش كۆرۈش كېرەك. مەبلەغ سېلىش پائالىيىتىگە تەسىر قىلىدىغان ئامىللار مۇرەككەپ بولغاچقا، ئۇنىڭ باش - ئايىغىنى رەتكە سېلىپ، ئىلمىي تەپەككۇر قىلىشمۇ توغرا مەبلەغ سېلىشنىڭ مۇھىم ھالقىسى.

§8. مەبلەغ سېلىشتىن بۇرۇن تەكشۈرۈپ ئېنىقلاش كېرەك

تەكشۈرمىگەننىڭ بايان قىلىش ھوقۇقى بولمايدۇ. مەبلەغ سېلىش پىلانىنى تۈزۈشتىن بۇرۇن، غوجايىن مەبلەغ سېلىشقا چېتىلىدىغان كونكرېت ئەھۋاللارنى چوڭقۇر تەكشۈرۈپ ئېنىقلىشى كېرەك، بۇنداق تۈزۈلگەن پىلان يولغا قويۇشچانلىقتا ئىگە بولىدۇ. بۇنىڭ ئۈچۈن تۆۋەندىكىلەرگە دىققەت قىلىش كېرەك:

1. مال مەنبەسىنى تەكشۈرۈش. مال مەنبەسى مەبلەغ سالغۇچىغا نىسبەتەن ئېيتقاندا، چوقۇم ئىگىلەيدىغان ۋە ئويلىشىدىغان مۇھىم ئامىل. پەقەت تولۇق مەبلەغ ھازىرلىغاندىلا، سودىدا مەبلەغ سېلىش تۈرلىرىنىڭ ئوڭۇشلۇق پۈتۈپ، ئىشلەپچىقىرىشقا كىرىشتۈرۈشكە كاپالەتلىك قىلغىلى بولىدۇ.

2. ئېھتىياج ئەھۋالىنى تەكشۈرۈش. ئىستېمالچىلارنىڭ ئېھتىياجى قانداق، بۇ سودا تىجارىتىنىڭ ياخشى ياكى يامان بولۇشىنى بىۋاسىتە بەلگىلەيدۇ. تۆۋەندىكى تەرەپلەردە تەكشۈرۈش ئېلىپ بېرىشقا بولىدۇ: ئېھتىياج ئومۇمىي مىقدارىنى تەكشۈرۈش، ئېھتىياج قۇرۇلمىسىنى تەكشۈرۈش، ئېھتىياج پەسلىنى تەكشۈرۈش، ئېھتىياج مۇددىئاسىنى تەكشۈرۈش.

3. رىقابەت ھالىتىنى تەكشۈرۈش. ئادەتتە، ئىگىلەيدىغان ئەھۋاللار: رىقابەتچىلىرىنىڭ سانى، رىقابەتچىلىرىنىڭ تىجارەت ئەھۋالى، رىقابەتچىلىرىنىڭ ئەمگەك ئۈنۈمدارلىقى، رىقابەتچىلىرىنىڭ ئەۋزەللىكى ۋە ئاجىز نۇقتىلىرى ۋە يوشۇرۇن رىقابەتچىلىرى قاتارلىقلار.

4. تاۋار سېتىش يوللىرىنى ئالدىن مۆلچەرلەش. بۇ ناھايىتى مۇھىم بىر ھالقا، مەبلەغ سېلىشتىن بۇرۇنقى بىر تۈرلۈك كەم بولسا بولمايدىغان تەييارلىق خىزمەت. سودىدا ھامان ئالدىدا ئېلىپ كېيىن ساتىدىغان، يەنى سېتىش ئۈچۈن سېتىۋالىدىغان ئىش بولغاچقا. مەھسۇلاتنىڭ سېتىش يوللىرىنىڭ قانداق بولۇشى، شىركەتنىڭ ئىقتىسادىي ئۈنۈمىگە بىۋاسىتە تەسىر كۆرسىتىدۇ.

ئۇيغۇر كىتاب تورى www.uyghurkitap.com

باشقۇرۇش بىلوگى

بازارنى تەكشۈرۈپ تەتقىق قىلىشتا سوئال قويۇپ جاۋاب ئېلىش، ئىستاتىستىكىلاش قاتارلىق تەكشۈرۈش ئۇسۇللىرىدىن باشقا، غوجايىن يەنە ئالدىنقى سەپكە كېلىپ تەكشۈرۈش ئېلىپ بېرىشتەك ياخشى ئادەتنى يېتىلدۈرۈشى كېرەك. نەق مەيداندا تەكشۈرۈش ئارقىلىق ئوبيېكتىپ بىر تەرەپلىمە قاراش ۋە تەسەۋۋۇرنى يەڭگىلى بولىدۇ.

§9. مەبلەغنىڭ كۆلىمى بەك چوڭ بولۇپ كەتسە مالىيە جىددىيچىلىكىنى كەلتۈرۈپ چىقىرىدۇ

شىركەت قۇرۇپ، مەبلەغ سالغۇچىلار تەدبىر بېكىتكەندە ئىستراتېگىيەلىك يۆنىلىشنى تېخىمۇ ياخشى تاللاپ، مەبلەغ كۆلىمىنىڭ زىيادە چوڭ بولۇپ مالىيە جىددىيچىلىكىنى كەلتۈرۈپ چىقىرىشتىن ساقلىنىش كېرەك . مەبلەغ سېلىش ئىستراتېگىيەسىنى تۆۋەندىكى بىر قانچە تۈرگە يىغىنچاقلاشقا بولىدۇ:

1. تەرەققىيات تىپىدىكى مەبلەغ سېلىش.

تەرەققىيات تىپىدىكى مەبلەغ سېلىش ئىستراتېگىيەسى مەبلەغ سالغۇچىلارنىڭ ھازىرقى سەۋىيەسىدە تېخىمۇ بىر دەرىجە ئىلگىرىلەيدىغان ئىستراتېگىيە، شۇنداقلا، مەبلەغ سالغۇچىلار كەڭ قوللىنىۋاتقان ئىستراتېگىيە.

2. مۇقىملىق تىپىدىكى مەبلەغ سېلىش.

مۇقىملىق تىپىدىكى مەبلەغ سېلىش مۇقىم ياكى تۆۋەنلەۋاتقان كەسىپلەردىكى شىركەتلەرگە ماس كېلىدۇ. مەبلەغ سېلىشتا تەدبىر بەلگىلىگۈچى شىركەتنىڭ ياخشى ياكى يامان ھالىتىنى ھەقىقىي ئىگىلەپ، يېڭى مەھسۇلاتلارنى مەبلەغ ئوبيېكتى قىلىپ تاللىشى كېرەك.

3. چېكىنىش تىپىدىكى مەبلەغ سېلىش.

بۇ ئىستراتېگىيە بايلىقى قىسراق بولغان، شىركەت ئىچىدە چوڭ مەسىلە ساقلىنىۋاتقان، مەھسۇلاتى كاساتلاشقان، مالىيە ئەھۋالى ناچارلاشقان ۋە شىركەت كۆلىمى چوڭ بولمىغان ئەھۋاللارغا كۆپرەك ماس كېلىدۇ. ئۇنىڭ ئالاھىدىلىكى بولسا، ھازىرقى تىجارەت ساھەسىگە سالغان مەبلىغىنى چىقىرىۋېلىپ، ئىشلەپچىقىرىش مىقدارىنى ئازايتىش، تەتقىقات

ۋە سېتىش خادىملىرىنى قىسقارتىشتىن ئىبارەت.

باشقۇرۇش بىلوگى

باش دىرېكتور بازارنى، بايلىقنى، مەبلەغنى تەھلىل قىلىش ئاساسىدا، مۇۋاپىق مەبلەغ سېلىش كۆلىمىنى تاللاپ، كۈچىنى چاغلاپ ئىش كۆرۈشى كېرەك.

§10. «مەبلەغنىڭ قايتىش نىسبىتى»نى ئېنىق تونۇش كېرەك

كاپىتال باشقۇرۇش جەريانىدا، پايدا ۋە خەۋپ - خەتەر زىچ مۇناسىۋەتلىك بولىدۇ. پۇل مۇئامىلە كاپىتالىنى باشقۇرۇش جەريانىدا، شىركەت ئىمكانقەدەر دەسمايىسىنى قوغداپ قېلىشى، پايدىنى كۆپەيتىپ، زىياننى ئازايتىشى كېرەك. بۇ مەبلەغ سالغۇچىلىرىنىڭ تۆۋەندىكى ئۈچ نۇقتىنى قىلىشنى تەلەپ قىلىدۇ:

1. شىركەت پۇل مۇئامىلە كاپىتالى تىجارەت لايىھەسىنى ئورۇنلاشتۇرۇشتا، قۇراشتۇرۇش شەكلىدىكى مەبلەغ سېلىش باشقۇرۇشنى ئېلىپ بېرىشى، ھەم ئوخشاش بولمىغان تىپتىكى كاپىتالنىڭ يۈرۈشۈش ئۇسۇلىدا مۇۋاپىق ماسلاشتۇرۇپ، شىركەتنىڭ مەبلەغ سېلىش خەۋپ - خەتىرىنى تارقاقلاشتۇرۇش كېرەك.

2. ئۆزىنىڭ خەۋپ - خەتەرگە بەرداشلىق بېرىش ئىقتىدارىنىڭ كۈچلۈك - ئاجىزلىقىنى باھالاپ ھۆكۈم قىلىش، ھەمدە بۇنىڭغا ئاساسەن شىركەتنىڭ ئەمەلىي ئەھۋالىغا مۇۋاپىق كېلىدىغان قۇراشتۇرۇش لايىھەسىنى تۈزۈپ چىقىش.

3. مەبلەغ سېلىشتىكى خەۋپ - خەتەرنى تولۇق تارقاقلاشتۇرۇپ بولغاندىن كېيىن، يامان ئەھۋالغا يولۇقۇش ئېھتىماللىقى بولمىغان ئەھۋالدىمۇ، بەك ياخشى ئەھۋالغا ئۇچرىشىمۇ ناتايىن، يۈز بېرىش ئېھتىماللىقىغا ئەڭ يېقىن بولغىنى يامان ئەمەس ياكى ياخشى ئەمەس بولۇشىمۇ مۇمكىن، مەبلەغنىڭ قايتىش نىسبىتى ئوتتۇرىچە سانغا يېقىن بولىدۇ. مانا بۇ مۇنداق بىر قانۇنىيەتنى ئىسپاتلاپ بېرىدۇ: خەۋپ - خەتەرنى تارقاقلاشتۇرۇش يامان ئەھۋالنىڭ پەيدا بولۇشىنى ئەلۋەتتە ئازايتالايدۇ، لېكىن، ئەڭ ياخشى ۋەزىيەتنىڭ پەيدا بولۇشىمۇ شۇنىڭ بىلەن تەڭ يوقىلىشى مۇمكىن.

www.uyghurkitap.com

باشقۇرۇش بىلوگى

شىركەت باشقۇرغۇچىلىرى سېتىش تەننەرخىنى تۆۋەنلىتىش ئارقىلىق، پايدا نىسبىتىنى ئۆستۈرىدۇ؛ بايلىقنى ئىشلىتىش ئۈنۈمىنى ئۆستۈرۈش ئارقىلىق مەبلەغنىڭ قايتىپ كېلىش ئۈنۈمىنى ئۆستۈرىدۇ.

§11. قىسقا مۇددەتلىك مالىيە دوكلاتىنىڭ سىرى

قىسقا مۇددەتلىك دوكلات شىركەت باشقۇرغۇچىلىرىغا ۋاقتىدا ئۇچۇر يەتكۈزىدىغان ئىچكى قىسمىدىكى دوكلات. بۇ ناھايىتى توغرا بولۇشنى تەلەپ قىلمايدۇ، پەقەت بىرقەدەر توغرا بولسىلا بولىدى. لېكىن ناھايىتى تېز بولۇشنى تەلەپ قىلىدۇ. بۇ باشقۇرۇش تەدبىرىنى بەلگىلەشكە پايدىلىق.

تۆۋەندە قىسقا مۇددەتلىك دوكلاتنى ئىشلىتىشكە قارىتا بىرقانچە تەكلىپنى قويماقچىمەن، بەلكىم بۇنىڭ ناھايىتى پايدىسى بارلىقىنى بايقاپ قالارسىلەر:

1. ھەپتە ئاخىرىدىكى چېسلانى سىزنۇېتىش كېرەك، بۇنداق قىلغاندا تېز سۈرئەتتە ئالدىنقى يىللاردىكى مۇناسىپ ھەپتىلەرنى تېخىمۇ كۆپ سېلىشتۇرغىلى بولىدۇ. چۈنكى ھەر يىلدىكى چېسلا ئوخشاش بولمايدۇ، لېكىن ھەپتە ئوخشاش بولىدۇ. شۇڭا، سېلىشتۇرغاندا پەقەت ھەپتىنى سېلىشتۇرۇپ، چېسلانى سېلىشتۇرماسلىق.

2. ھەپتىنىڭ ئاستىغا سىزىق سىزىپ قويۇش، بۇ بىرقەدەر تېز ئاددىي بولغان ئۇسۇل.

3. بەزىدە خامچوت قىلغاندا تەمىنلەش بىلەن ئېھتىياجنى سېلىشتۇرىدىغان بىر ئىستون تۈزۈپ، شۇ كۆنلۈك ئەھۋالغا بولغان تەھلىلنى تېزلىتىمىز .

4. بەزىدە دوكلاتتا ھەر ھەپتىدىكى سېلىشتۇرۇش پىرسەنتى ئىستونىنى تۈزىمىز، بۇنداق قىلغاندا بىر قاراشتىلا ھەممە ئىش چۈشىنىشلىك بولىدۇ.

باسقۇرۇش بىلوگى

غوجايىن بولغان كىشى قىسقا مۇددەتلىك مالىيەدىن دوكلات قىلىش تۈزۈمىنى ياخشى تۇتۇپ، شىركەتنىڭ مالىيە ئۇچۇرلىرىنى ۋاقتىدا

تەھلىل قىلىشنى ئۆگىنىۋالسا، تېخىمۇ ياخشى ھالەت بىلەن مالىيە مەخپىيەتلىكلىرىنى ئىگىلىۋالالايدۇ.

§12. مەلۇمات جەدۋىلىنى كۆرۈشنى بىلىش ۋە ئۇنىڭدىن جانلىق پايدىلىنىش

مالىيە مەلۇمات جەدۋىلىنىڭ تۈرلىرى ناھايىتى كۆپ. ئاساسىي جەھەتتىن تۆۋەندىكىدەك تۆت تۈرلۈك بولىدۇ:

1. تىجارەت ئەھۋالى مەلۇمات جەدۋىلى . مەسىلەن: شىركەتنىڭ قەرز ئەھۋالى جەدۋىلى، مالىيە ھالىتىنىڭ ئۆزگىرىش جەدۋىلى، نەق پۇلنىڭ ئايلىنىش جەدۋىلى، ساقلىنىۋاتقان ماللارنىڭ تەپسىلىي جەدۋىلى ۋە مۇقىم مۈلۈكنىڭ تەپسىلىي جەدۋىلى قاتارلىقلار. بۇ مەلۇمات جەدۋەللىرىدە ئاساسلىقى شىركەتنىڭ مال - مۈلۈك، مەبلەغ ئەھۋالى ئىنكاس قىلىنىدۇ.

2. تىجارەت نەتىجىسى مەلۇمات جەدۋىلى. مەسىلەن: زىيان ۋە پايدا مەلۇمات جەدۋىلى، پايدىنىڭ تەقسىملىنىش جەدۋىلى، تاۋارلارنىڭ سېتىلىش پايدا تەپسىلىي مەلۇمات جەدۋىلى. بۇ شىركەتنىڭ تىجارەت نەتىجىسى ۋە ئۇنىڭ تەقسىملىنىش ئەھۋالىنى ئىنكاس قىلىدىغان بوغالتىرلىق مەلۇمات جەدۋىلىدۇر.

3. خىراجەت تەننەرخى مەلۇمات جەدۋىلى . مەسىلەن: خىراجەت باشقۇرۇش تەپسىلىي جەدۋىلى، سېتىش خىراجىتى تەپسىلىي مەلۇمات جەدۋىلى، مالىيە خىراجىتى تەپسىلىي مەلۇمات جەدۋىلى، تاۋار مەھسۇلات تەننەرخى جەدۋىلى ۋە ئاساسلىق مەھسۇلاتنىڭ بىرلىك تەننەرخ جەدۋىلى . بۇ تۈردىكى مەلۇمات جەدۋەللىرىدە شىركەتنىڭ تىجارەت جەريانىدىكى تۈرلۈك خىراجەت ۋە تەننەرخى ئىنكاس قىلىنغان بولىدۇ.

4. كەسىپ كىرىم - چىقىم جەدۋىلى. ئاساسلىقى كەسىپ كىرىم - چىقىم تەپسىلىي مەلۇمات جەدۋىلى ۋە تىجارەتتىن سىرتقى كىرىم - چىقىم تەپسىلىي مەلۇمات جەدۋىلىنى ئۆز ئىچىگە ئالىدۇ. بۇ تۈردىكى مەلۇمات جەدۋەللىرىدە شىركەتنىڭ تىجارەت كەسپىدىكى كىرىم - چىقىم ۋە تىجارەتتىن سىرتقى كىرىم - چىقىم ئەھۋالى ئىنكاس قىلىنىدۇ.

www.uyghurkitap.com ئۇيغۇر كىتاب تورى

باشقۇرۇش بىلوگى
مالىيە مەلۇمات جەدۋىلى بولسا شىركەتنىڭ يۈرۈشۈشىدىكى بارامېتىر، ئۇ شىركەتنىڭ يۈرۈشۈش ئەھۋالىنى بىۋاسىتە ئىنكاس قىلىدۇ، شۇڭا، مۇۋەپپەقىيەت قازانغان بىر غوجايىن بولىمەن دەيدىكەنمىز، ئۆزىمىزنى مەلۇمات جەدۋەللىرىنى بىلەلەيدىغان، ئۇنىڭدىن جانلىق پايدىلىنالايدىغان، ھەمدە مالىيە سانلىق مەلۇماتلىرىدىن كىرىزىسنى بايقىيالايدىغان ئىقتىدارنى يېتىلدۈرۈشىمىز لازىم.

§13. مالىيە جەھەتتىكى تەربىيەلىنىشنى داۋاملىق ئۆستۈرۈش

ھەرقانداق بىر شىركەتنىڭ مالىيە ئاپپاراتلىرى بولىدۇ، غوجايىن مۇناسىپ بولغان مالىيە تەربىيەلىنىشنى ھازىرلىشى كېرەك. مۇشۇنداق قىلغاندىلا تورلۇك بايلىق ئەۋزەللىكىنى تولۇق ئىشلىتىپ، سودىغا مەبلەغ سېلىشتا ئىلمىيلىك، ئالدىن كۆرەرلىكنى ئىشقا ئاشۇرغىلى بولىدۇ.

1. مىكرو ئىقتىسادشۇناسلىق ۋە ماكرو ئىقتىسادشۇناسلىقنى ئىگىلەش لازىم.

شىركەت بىر چوڭ ئىقتىسادىي مۇھىتتا تىجارەت قىلىدۇ، ئىقتىسادىي ۋەزىيەتنىڭ ياخشى ـ يامان بولۇشى شىركەتنىڭ پايدا ئېلىشى ۋە زىيان تارتىشىغا بىۋاسىتە مۇناسىۋەتلىك، شۇڭا، غوجايىن ھۆكۈمەتنىڭ پۇل ۋە مالىيە سىياسىتىنى ۋە ئۇنىڭ شىركەتنىڭ پايدا ئېلىش ۋە زىيان تارتىشىغا قانداق تەسىر كۆرسىتىدىغانلىقىنى بىلىشى كېرەك. ئاساسىي بازار ئايلىنىشى، مەنبەنى سەرخىللاشتۇرۇپ تەقسىملەش پىرىنسىپىنى ئىگىلەش كېرەك.

2. مالىيە تارماقلىرى بىلەن زىچ ئالاقە باغلاش.

بوغالتىرلارنىڭ ھېساباتى مالىيە باشقۇرۇشنىڭ ئاساسىي ئۇچۇر مەنبەسى، شىركەتنىڭ بارلىق پائالىيەتلىرى، تىجارەت ئايلىنىش ئەھۋالىنىڭ ھەممىسى بوغالتىر ھېساباتىدا ئىپادىسىنى تاپىدۇ. غوجايىن نەق پۇل ھېساباتىغا ئالاھىدە كۆڭۈل بۆلۈشى كېرەك. چۈنكى، نەق پۇل ئايلىنىشى مەبلەغ سېلىش ۋە مەبلەغ يۈرۈشتۈرۈش تەدبىرلىرىنىڭ مۇمكىنچىلىكىگە بىۋاسىتە مۇناسىۋەتلىك بولىدۇ.

3. مەزكۇر شىركەت مەھسۇلاتىنىڭ ئىشلەپچىقىرىش، سېتىلىش

ئۇسۇلى ۋە يوللىرىنى پىششىق بىلىش.

شىركەتنىڭ ئىشلەپچىقىرىش سېتىش ئەھۋالى نەق پۇل ئوبوروتىغا تەسىر كۆرسىتىدۇ، ھەم غوجايىنىنىڭ تەدبىرىنى ئۆزگەرتىشكە سەۋەب بولىدۇ. شۇڭا، مەزكۇر شىركەتنىڭ مەھسۇلات ئىشلەپچىقىرىش، سېتىش يوللىرى قاتارلىقلارغا پىششىق بولغاندا، ھەممە مۇناسىپ ئىستاتىستىكا ئۇسۇلىنى ئىگىلىگەندە، مالىيە پىلانى تۈزۈشكە ماھىر بولۇپ كېتىدۇ.

باشقۇرۇش بىلوگى

شىركەت تەرەققىياتىنىڭ زورىيىشىغا ئەگىشىپ، مالىيە باشقۇرۇش كۈندىن - كۈنگە مۇھىم بولىدۇ، ئۇ شىركەت باشقۇرۇشىنىڭ پۈتۈن جەريانىغا سىڭىپ كەتكەن بولۇپ، ئەڭ يادرولۇق باشقۇرۇشنىڭ بىرى ھېسابلىنىدۇ.

§14. ھوشيار بولغان مالىيە ئاپپاراتىدىن بىرنى تەسىس قىلىش

ھوشيار بولغان بىر مالىيە ئاپپاراتىنى بەرپا قىلىش غوجايىن ئۈچۈن ناھايىتى مۇھىم. كونكرېت قىلىپ ئېيتقاندا، مالىيە ئاپپاراتى بەرپا قىلغاندا، تۆۋەندىكى ئىككى پرىنسىپقا ئەمەل قىلىش كېرەك.

1. مالىيە تارماقلىرىغا چوقۇم بىر قەدەر چوڭ ھوقۇق بېرىش كېرەك.

مالىيە تارماقلىرىدا چوقۇم ناھايىتى چوڭ خىزمەت ھوقۇقى ۋە مۇستەقىل ماڭىدىغان تارماق بولۇشى كېرەك. مالىيە تارماقلىرىنىڭ بىر قەدەر زور ھوقۇقى بولغاندا،ئۇنىڭ خىزمىتى باشقا تارماقلارنىڭ دەخلىسىگە ئۇچرىمايدۇ، ئۇ مۇستەقىل تەپتىشلىك فۇنكسىيەسىنى جارى قىلدۇرالايدۇ. باشقا تارماقلارنىڭ خىزمەت ئۇنۇمىگە مالىيە تارماقلىرى ئارقىلىق باھا بېرىلىدۇ، مالىيە تارماقلىرىنىڭ نازارىتى ۋە تەكشۈرۈشىنى قوبۇل قىلىدۇ.

2. مالىيە تارماقلىرى بىلەن باشقا ئىشلەپچىقىرىش تارماقلىرىنىڭ ئالاقىسىنىڭ راۋان بولۇشىغا كاپالەتلىك قىلىش لازىم.

مالىيە تارماقلىرى باشقا تارماقلاردىن ئايرىلىپ مۇستەقىل مەۋجۇت بولۇپ تۇرالمايدۇ . مالىيە خىزمىتىدە كېرەكلىك بولغان تۈرلۈك ئىقتىسادىي سانلىق مەلۇماتلار تامامەن سېتىۋېلىش، ياساش، سېتىش ۋە

خىزمەتچى قاتارلىق تارماقلارنىڭ ئىقتىسادىي پائالىيەتلىرىدىن كېلىدۇ. شۇڭا، مالىيە تارماقلىرى بۇ تارماقلارنىڭ كەسپىي پائالىيەتلىرىدە يۈز بەرگەن سوممىنى دائىملىق هالدا ئىنكاس قىلىشى كېرەك.

باشقۇرۇش بىلوگى

غوجايىنىنىڭ مالىيە ئىقتىدارى قانچىكى كۈچلۈك بولسا، سودا مەيدانىدا تېخىمۇ زورىيىپ، ئۆزىنىڭ سودا ئىمپېرىيەسىنى قۇرۇپ چىقىدۇ. پىشىپ يېتىلگەن بازار ئىقتىسادىي مۇھىتىدا، غوجايىن بىر هوشيار مالىيە ئاپپاراتىنى قۇرۇپ چىقىپ، ئۆزى ئۈچۈن ئەقىل كۆرسىتىشكە ئېھتىياجلىق بولىدۇ.

§15. مالىيە تارماقلىرىنى زور قارارلارنى بېكىتىشكە قاتناشتۇرۇش

نۆۋەتتە، مالىيە تارماقلىرى شىركەتنىڭ زور قارارلىرىنى بېكىتىش جەريانىدا مۇھىم رولنى ئوينىماقتا، بۇنىڭ تۆۋەندىكىدەك ئۈچ سەۋەبى بار:

1. شىركەتنىڭ زور تىجارەت قارارلىرىغا مالىيە مەسئۇللىرى قاتنىشىدۇ، هەمدە ئىقتىسادىي ئۈنۈمى بولغان دەلىللەش ئېلىپ بارىدۇ. شىركەتنىڭ مۇهىم مەبلەغ سېلىش، مەبلەغ تەييارلاش تۈرلىرى، يېڭى كەسىپلەرنى ئېلىپ چىقىش، پەن تەتقىقات تەرەققىياتى، تېخنىكا ئۆزگەرتىش قاتارلىق زور ئىشلارغا، تېخنىكىلىق دەلىللەشتىن باشقا، ئىقتىسادىي ئۈنۈمنى ئالدىن ئورۇنغا قويۇپ باهالاپ تەهلىل قىلىش ئېلىپ بېرىلىدۇ، هەمدە بۇنىڭغا ئاساسەن ئىشلىتىش ياكى ۋاز كېچىش قارارىنى چىقىرىدۇ.

2. مالىيە بۆلۈمى نازارەت قىلىپ مۇلازىمەت قىلىش تىپىدىكى باشقۇرۇشتىن قارار چىقىرىشقا قاتنىشىش تىپىدىكى باشقۇرۇشقا ئۆزگىرىشى، بۇ ئاساستا يېڭى مالىيە باشقۇرۇش تەپەككۇرىنى بەرپا قىلىپ، مالىيە خادىملىرىنى شىركەتنىڭ هەممە جەريانلىرىنىڭ تىجارەت باشقۇرۇشىغا قاتنىشىشقا رىغبەتلەندۈرۈش كېرەك.

3. مالىيە باشقۇرۇش ئارقىلىق، شىركەتنىڭ تىجارەت ئەهۋالىدىكى تۈرلۈك ئەهۋاللارنى زېرەكلىك بىلەن ئۈنۈملۈك ئەكس ئەتتۈرۈپ، شىركەتنىڭ بازار ئۆزگىرىشىگە ماسلىشىپ، بازاردىكى خەۋپ - خەتەرگە تاقابىل تۇرۇش ئىقتىدارىنى ئۆستۈرۈش كېرەك.

باشقۇرۇش بىلوگى

رەھبەر بولغۇچى چوقۇم: ئىستراتېگىيەدە پۇرسەتنى قولدىن بەرمەيمەن دەيدىكەن، چوقۇم قانداق قىلىپ سانلىق مەلۇماتلارنى ئۇچۇرغا، ئۇچۇرنى بىلىمگە ئايلاندۇرۇشنى ئۆگىنىۋېلىشى، ئەڭ ئاخىرىدا بىلىمنى ھەرىكەتكە ئۆزگەرتىشى كېرەك. شۇنى بىلىش كېرەككى، توغرا قارار نۇرغۇن ئادەملەرنىڭ ئەقىل - پاراسىتىدىن كېلىدۇ.

§16. ئۆسۈپ يېتىلىۋاتقان شىركەتلەرنىڭ مالىيە دەرسى

شىركەتنىڭ تېز سۈرئەتتە ئۆسۈپ يېتىلىشى بىر ياخشى ئىش، بۇ مەزگىلدە، باش دىرېكتور قوغداش ۋە مۇھاپىزەت قىلىش خىزمىتىنى ياخشى ئىشلىشى ھەمدە تورلۇق يوشۇرۇن ئاپەتلەرنى مۇۋاپىق ھەل قىلىشى كېرەك. مالىيە باشقۇرۇش نۇقتىسىدىن ئالغاندا، تۆۋەندىكى تۆت مەسىلىنى ئوبدان بىلىش كېرەك:

1. بەك چوڭ ئاياغنى كىيىۋالماسلىق، ھەم بەك كىچىك ئاياغنىمۇ كىيىۋالماسلىق كېرەك.

چوڭ ئاياغ ئۈنۈمنى تۆۋەنلىتىپ قويىدۇ، بايلىقنى ئىسراپ قىلىدۇ، كىچىك ئاياغ تەرەققىياتنى بوغۇپ قويىدۇ. ئۆسۈپ يېتىلىۋاتقان شىركەتتە، مۇۋاپىق بولغان مالىيە باشقۇرۇش سىستېمىسىنى بەرپا قىلىش ناھايىتى مۇھىم.

2. تەرەققىيات سۈرئىتى بىلەن مەبلەغ توپلاش.

ئۆسۈپ يېتىلىش جەريانىدا، كارخانىچىلار دۇچ كېلىدىغان ئەڭ چوڭ قىزىقتۇرۇش مەبلەغ يۈرۈشتۈرۈشتۇر. تەرەققىياتنىڭ تېزلىكى ھامان مەبلەغ توپلاش بىلەن زىچ مۇناسىۋەتلىك بولىدۇ.

3. كېڭەيتىش ۋە كونترول قىلىش.

كېڭىيىپ كېتىشنى كونترول قىلىش ئۈچ تەرەپتە ئىپادىلىنىدۇ: بىرىنچى، كېڭىيىش جەريانىدا مەبلەغنىڭ كونترول قىلىنىشى؛ ئىككىنچىسى بولسا، كېڭىيىش جەريانىدا نەتىجە ئۈنۈمىنىڭ كونترول قىلىنىشى؛ ئۈچىنچى، كېڭىيىش جەريانىدا شىركەت مەدەنىيىتىنىڭ كونترول قىلىنىشى. بۇلارنىڭ ھەممىسى مالىيە باشقۇرۇش بىلەن مۇناسىۋەتلىك، شۇنداقلا مالىيە باشقۇرۇشتىكى بىر چوڭ رىقابەت.

باشقۇرۇش بىلوگى
شىركەت تەرەققىياتىدىكى ئوخشاش بولمىغان باسقۇچلاردا، ئۇنىڭغا ماسلاشقان مالىيە باشقۇرۇش سىستېمىسى بولۇشى كېرەك. شىركەتنىڭ تېز سۈرئەتتە يېتىلىش مەزگىلىدە، رەھبەر بولغۇچى مالىيە مەسىلىسى سەۋەبلىك ئارقىغا تارتماسلىقى، توسالغۇ بولماسلىقى كېرەك.

§17. سودا ـ سېتىق كىرىدىتىدىن پايدىلىنىپ قەرز پۇل ئېلىش

«سودا ـ سېتىق كىرىدىتى» تاۋار ئالماشتۇرۇشتا پۇلنى كېيىنرەك بېرىش ياكى مالنىڭ پۇلىنى ئالدىن ئېلىش بىلەن سېتىش ۋە سېتىۋېلىش پائالىيىتىدە شەكىللەنگەن قەرز پۇل مۇناسىۋىتى، ئۇ شىركەتنىڭ ۋاستىلىك ۋە بىۋاستە ئىناۋەت ھەرىكىتى ھېسابلىنىدۇ.

سودا ئىناۋىتى تاۋار ئالماشتۇرۇشتا شەكىللىنىدۇ. ئۇنىڭ كونكرېت شەكلى ئاساسلىقى ھېسابات قىلىش، تالون ـ ھۆججەتلەرنىڭ ھۆددىسىدىن چىقىش، ھېساباتتىكى پۇلنى ئالدىن ئېلىش قاتارلىقلار. سودا ئىناۋىتىنىڭ مەبلەغ تەييارلىق ئەۋزەللىكى تۆۋەندىكىلەرنى ئۆز ئىچىگە ئالىدۇ.

1. مەبلەغنى تەييارلاشقا قولايلىق . سودا ـ سېتىق كىرىدىتىغا ئېرىشىش ناھايىتى قولايلىق بولۇپ، مۇرەككەپ ئورۇنلاشتۇرۇش كەتمەيدۇ، تاۋارنى سېتىش ـ سېتىۋېلىش ئارقىلىق ئىناۋەتتىن بەھرىمەن بولۇپ، پۇلنى قايتۇرغىلى بولىدۇ.

2. مەبلەغ تەييارلاش تەننەرخى تۆۋەن. ئەگەر نەق پۇل دىسكونتى(نەق پۇل تۆلەش ۋاقتىغا قاراپ باھادا ئېتىبار بېرىش) يوق بولسا ياكى شىركەت نەق پۇل دىسكونتىدىن ۋاز كەچمىسە، ئۇنداقتا سودا ـ سېتىق كىرىدىتىدىن پايدىلانغاندا مەبلەغ تەييارلاش تەننەرخى پەيدا بولمايدۇ.

3. چەكلەش شەرتى ئاز بولىدۇ. سودا سېتىق كىرىدىتى باشقا مەبلەغ تەييارلاش ئۇسۇللىرىغا قارىغاندا قويغان شەرتى ئازراق بولۇپ، كېپىل بولۇش ياكى رەنىگە قويۇش كەتمەيدۇ، تاللاش ئىمكانىيىتى چوڭ .

باشقۇرۇش بىلوگى
سودا ـ سېتىق كىرىدىتى بىلەن مەبلەغ تەييارلاشنىڭ بىر قانچە

كەمچىلىك تەرەپلىرىمۇ بار، مەسىلەن: ئۇنىڭ قەرەلى بىرقەدەر قىسقا، ئەگەر نەق پۇل دىسكونتى بولسا مۇددىتى تېخىمۇ قىسقا بولىدۇ؛ ئەگەر نەق پۇل دىسكونتىدىن ۋاز كەچسە، ناھايىتى يۇقىرى مەبلەغ تەييارلاش تەننەرخىنى ئۈستىگە ئالسا بولىدۇ.

§18. بايلىق ئىقتىدارىغا ئاساسەن ئىش بېجىرىش

«قۇشناچىمىنىڭ ئېشىنى ئوخشاتقان، موللامىنىڭ ئوتىيېشى» دېگەندەك، بايلىق شىركەتكە نىسبەتەن «ئوتياش»، بايلىق بولمىسا، شىركەتنىڭ مەبلەغ سېلىشى سېۋەتتە سۇ توشۇغاندەك ئىش. بايلىق ئىقتىدارى ئاساسلىقى بەش ئامىلنى ئۆز ئىچىگە ئالىدۇ:

1. تېخنىكا ئامىلى

تېخنىكا نەرەققىياتى ئىقتىسادىي تەرەققىياتنىڭ زور ھەرىكەتلەندۈرگۈچ كۈچى. مەبلەغ سالغۇچىلار بىر تۈرگە مەبلەغ سالىمەن دەيدىكەن، چوقۇم زۆرۈر بولغان تېخنىكىنى ھازىرلىشى كېرەك، بۇ مەبلەغ سېلىش پائالىيىتىنىڭ گۈللىنىشىنىڭ تۈپ ئاساسى.

2. مەبلەغ ئامىلى

پۇل مەبلىغىنىڭ سېلىنمىسى زامانىۋى شىركەتلەرنىڭ مەبلەغ سېلىپ يۈرۈشتۈرۈشىدىكى باشلىنىش نۇقتىسى. ھەربىر مەبلەغ سالغۇچى مەبلەغ سالغاندا: شىركەتنىڭ مەبلىغى نەدىن كېلىدۇ؟ نېمە ئۈچۈن مەبلەغ سالىمىز؟ قانداق مەبلەغ سالغاندا ئەڭ زور ئىقتىسادىي ئۈنۈمگە ئېرىشكىلى بولىدۇ دېگەنلەرنى چوقۇم ئويلىشىش كېرەك.

3. ئادەم كۈچى ئامىلى

شىركەتنىڭ بەش چوڭ ئامىلىدا، ئادەم كۈچى ئامىلى بەلگىلەش خاراكتېرلىك رول ئوينايدۇ. ئادەم بولسا شىركەتنىڭ ئەڭ مۇھىم بايلىقى، باشقا بايلىقلارنى ئېچىش، پايدىلىنىشنىڭ ھەممىسى ئادەمنىڭ رولىدىن ئايرىلالمايدۇ.

4. خام ماتېرىيال ئامىلى

خام ماتېرىيال شىركەتنىڭ ئىشلەپچىقىرىپ پىششىقلاپ ئىشلەش ئوبيېكتى، شىركەت مەھسۇلاتنى شەكىللەندۈرىدىغان ئاساسلىق ماددىي ئامىل . خام ماتېرىيالنىڭ خورىشىنى تۆۋەنلىتىش، خام ماتېرىيالنىڭ

www.uyghurkitap.com

ئىسراپ بولۇشىنى ئازايتىش مەھسۇلات تەننەرخىنى تۆۋەنلىتىشنىڭ ئاساسلىق يوللىرى.

5. ئۇچۇر ئاملى

مەبلەغ سېلىشتا ئاساسىي ئۇچۇر مەبلەغ سالغۇچىنىڭ تەجرىبىسى ۋە سەزگۈسىدىكى ئۇچۇرلارنى توپلاش ئارقىلىق پەيدا بولىدۇ.

باشقۇرۇش بىلوگى

قانچىلىك ھۈنىرى بولسا، شۇنچىلىك كۈن كۆرىدۇ. مەبلەغ سالغۇچى ئۆزىنىڭ بايلىق ئىقتىدارىغا ئەھمىيەت بېرىشى كېرەك، بىر ئادەم بەك ئاچ كۆز بولۇپ كەتسە، ئۆزىمۇ بەرداشلىق بېرەلمەيدۇ ھەم ھەزىم قىلالماي قالىدۇ.

ئون يەتتىنچى باب
بۈگۈن يېڭىلىق ياراتمىسا، ئەتە ئارقىدا قالىدۇ؛ ئەتە يېڭىلىق ياراتمىسا، ئۆگۈنى شاللىنىپ كېتىدۇ

نۆۋەتتىكى نۇرغۇن چوڭ شىركەتلەرنىڭ بۈگۈنكىدەك نەتىجىلەرگە ئېرىشىشى، ئۇلارنىڭ يېڭىلىق يارىتىشنى بىلىشى ۋە يېڭىلىق يارىتىشقا بولغان ئىشەنچىسىدىن كەلگەن. پەقەت پۈتۈن شىركەت كوللېكتىپى يېڭىلىق يارىتىشنى قېنىغىچە سىڭدۈرۈپ، ھارماي - تالماي ئىزدەنگەندە، شىركەت يېڭىلىق يارىتىش سودا ئەندىزىسىگە كىرىپ، يارىتىش خاراكتېرىدىكى بۇزغۇنچىلىق قىلىش بىلەن ئۆزىدىن ھالقىپ كېتىدۇ.

§1. شىركىتىڭىز نېمە ئۈچۈن زاۋاللىققا قاراپ ماڭىدۇ؟

بىر شىركەت چوڭىيىپ ماڭغاندا، باشقۇرغۇچىنىڭ ئەڭ ئەندىشە قىلىدىغىنى كارخانىنىڭ زاۋاللىققا مېڭىپ قېلىشىدىن قانداق ساقلىنىشتىن ئىبارەت. ئەمەلىيەتتە، زاۋاللىققا مېڭىشتىن ساقلانغىلى بولىدۇ، يەنى باشقۇرغۇچى كارخانىنىڭ زاۋاللىققا قاراپ مېڭىشىنىڭ سەۋەبى ۋە يولىنى ئىمكانقەدەر تېز سىزىۋېلىشى كېرەك.

1. كۆرەڭلەپ خۇدىنى بىلمەي قېلىش.

بىز ھاكاۋۇر، مەنمەنچى بولۇپ كەتكەندە، مۇۋەپپەقىيەت قازىنىشىم تېگىشلىك ئىش دەپ قاراپ قالىمىز، دەسلەپتە مۇۋەپپەقىيەت قازىنىشقا ھەقىقىي سەۋەب بولغان نەرسىگە سەل قارايمىز، مانا شۇ ۋاقىتتا زاۋاللىققا قاراپ مېڭىش جىمجىتلا پەيدا بولىدۇ.

2. قارىغۇلارچە كېڭەيتىش.

ھەرقانداق بىر مۇۋەپپەقىيەت قازانغان كارخانىغا نىسبەتەن ئېيتقاندا، قارىغۇلارچە كېڭەيتىش ئۇلارنىڭ مەغلۇپ بولۇشىنىڭ سەۋەبىنى تېخىمۇ توغرا چۈشەندۈرۈپ بېرەلەيدۇ.

ئۇيغۇر كىتاب تورى www.uyghurkitap.com

3. كىرىزىسكە سەل قاراش.

باشقۇرغۇچى پايدىسىز سانلىق مەلۇماتقا هامان دەرگۇماندا بولىدۇ، پايدىلىق سانلىق مەلۇماتنى كۆرگەندە مۇبالىغە قىلىپ، ياخشى خەۋەر دەپ چۈشىنىدۇ. شىركەت ئۆگۈشسىزلىققا ئۇچرىغان ۋاقىتتا، باشقۇرغۇچى مەسئۇلىيەتنى سىرتقى ئامىلغا ئارتىپ قويۇپ، مەسئۇلىيەتنى ئۈستىگە ئالمايدۇ.

باشقۇرۇش بىلوگى

شىركەتنىڭ زاۋاللىققا قاراپ مېڭىش ئىپادىسى كۆرۈلگەن هامان چەك - چېكىدىن يېرىلىپ كەتمەيدۇ. كارخانا بەلكىم خاتالىق سادىر قىلغان بولسا، دەسلەپتە زاۋاللىققا قاراپ مېڭىشى مۇمكىن. لېكىن، ئەگەر ۋاقتىدا خاتالىقىڭىزنى تۈزىتىۋالسىڭىزلا، كارخانىنى يەنە داۋاملىق كۆكلىتەلەيسىز.

§2. تۈزۈلمىدىكى نۇقسان زىياننىڭ مەنبەسى

كارخانىنىڭ ئۆسۈپ يېتىلىشى نۇرغۇن جاپا - مۇشەققەت ۋە توسالغۇلارغا دۇچ كېلىدۇ، ئەگەر دۆلەت ئىگىلىكىدىكى كارخانا تۈزۈلمىسىدە نۇقسان بولسا ئۇنداقتا تېخىمۇ خەتەرلىك. هالبۇكى، شىركەتنىڭ تۈزۈلمىسىدىكى نۇقسان تۆۋەندىكى تەرەپلەردە ئىپادىلىنىدۇ:

1. تەشكىلىي قۇرۇلما جەھەتتە: قوشۇن زىيادە زور، بىيۇروكراتلىق كۆپ، قاتلام دەرىجە كۆپ، قاراپ چىقىپ تەستىقلاش جەريانى مۇرەككەپ؛

2. ئۇچۇر ئالاقە جەھەتتە: بىر قارارغا كېلىپ بولالماسلىق، قارارغا كېلىپ بولغاندىن كېيىن يولغا قويماسلىق؛

3. تىجارەت تەدبىرى جەھەتتە: بەك دېموكراتىك بولۇپ كېتىش، ھېسسىي نوپۇزى كەمچىل بولۇش، ئۈنۈمگە ئەھمىيەت بەرمەسلىك، ھېچكىم قارار قىلالماسلىق، مەسئۇل بولۇشقا جۈرئەت قىلالماسلىق؛ چوڭ - كىچىك ئىشلارنىڭ ھەممىسىدە باش دىرېكتورنىڭ دېگىنى ھېساب بولۇش.

4. خىزمەتتە مۇھىمى بىلەن مۇھىم ئەمەسنى ئايرىماسلىق، نۇقتىلىقنى تۇتماسلىق، شەكىلۋازلىقنى ھەممە يەردە كۆرگىلى بولۇش قاتارلىقلار.

باشقۇرۇش بىلوگى
تۈزۈلمىدىكى نۇقسان كارخانىنىڭ تېجەش يولىدىكى پۇتلىكاشاڭ بولۇپ قالدى، شۇڭا باشقۇرغۇچىلار ئۆزىنىڭ ئىقتىدارىدىن پايدىلىنىپ بۇ خىل تۈزۈلمىدىكى يېتەرسىزلىك ۋە يۆنىلىشتىكى قايمۇقۇشنى تەدرىجىي تۈزىتىشى ھەمدە ئۇنى ئىجرا قىلىش ۋە تەننەرخنى تۆۋەنلىتىشتىكى قورال قىلىشى كېرەك.

§3. دەسلەپكى قەدەمدە كۆلەم ھاسىل قىلىش، بىر ئىزدا توختاپ قالماسلىق

كارخانا دەسلەپكى قەدەمدە كۆلەم ھاسىل قىلىپ، تەرەققىي قىلىشى كېرەكمۇ ياكى ھازىرقى ھالىتىنى ساقلاپ قېلىشى كېرەكمۇ دېگەن سوئالنى قويىدۇ. نۇرغۇن كارخانىلار مۇشۇ قەدەمگە كەلگەندە ھامان گاڭگىراپ، قانداق قىلىشنى بىلمەي قالىدۇ، بۇ باشقۇرغۇچىنىڭ ئىدىيەسىنىڭ ئۆزگىرىشىدىكى ھالقىلىق پەيت. ئەمەلىيەتتە، بۇ ۋاقىتتا باشقۇرغۇچى ھەرگىز ئىككىلەنمەي تۆۋەندىكى ئۈچ نۇقتىنى قىلىشى، يەنى «بىر ئىزدە توختاپ قېلىش» ئىدىيەسىنىڭ كۆزىنى تۇسۇۋېلىشىغا ھەرگىزمۇ يول قويماسلىق كېرەك.

1. تەرەققىي قىلىپ يېڭىلىققا ئىنتىلىش. يېڭى بىر ئىسلاھات تەرەققىياتقا قەدەم قويغاندا، ئاڭلىق ھالدا ئىدىيە تونۇشىمىزدىكى پايدىسىز ئوي - پىكىر، ئۇسۇل ۋە تۈزۈلمىلەرنىڭ چۈشەپ تۇرۇشىدىن قۇتۇلۇپ چىقىپ، ئاكتىپ ئالغا قاراپ تەرەققىي قىلىشىمىز كېرەك.

2. جاسارەتلىك ۋە ياراملىق بولۇش، يول ئېچىپ ئىلگىرىلەيدىغان ئىگىلىك تىكلەش روھىنى چوقۇم جارى قىلدۇرۇش كېرەك. ھازىرقى ھالىتىگە رازى، بارىغا قانائەت قىلىپ ئولتۇرىدىغان ئىدىيەنى تاشلاپ، ھەرۋاقىت خەۋپ - خەتەرنى ئويلاپ، ئۆزگىرىپ تۇرىدىغان ھۇجۇم ۋە مۇداپىئە تەدبىرى بولۇش كېرەك. ئۆزگىرىپ تۇرىدىغان ۋەزىيەتكە قارىتا، ئۆزگىرىپ تۇرىدىغان ھۇجۇم ۋە مۇداپىئە تەدبىرى بولمىسا، شىركەت نۇرغۇن توسالغۇ ۋە ئۆڭۈشسىزلىقلاردىن ساقلىنالمايدۇ.

ئۇيغۇر كىتاب تورى
www.uyghurkitap.com

باشقۇرۇش بىلوگى
كارخانا پەقەت تەرەققىياتىنى تېزلىتىشى، بىر ئىزدا توختاپ قالماسلىقى كېرەك. كارخانىنىڭ ھەربىر خادىمى تېز ھەرىكەتكە كېلىپ، يېڭى ئىسلاھات دولقۇنىغا ئاكتىپ كىرىپ، كارخانىنى تەرەققىي قىلدۇرۇشتەك يۇقىرى سۈرئەتلىك يولغا كىرگۈزۈپ تېگىشلىك تۆھپىسىنى قوشۇشى كېرەك!

§4. تەجرىبىگە ئېتىبار بېرىش ھەم تەجرىبىنى بۆسۈپ تاشلاش

ئەقىللىق سودىگەرلەر تەجرىبىگە ئېتىبار بېرىدۇ، لېكىن، تەجرىبىگە تايىنىۋالمايدۇ، بەزىدە تەجرىبىنى بۆسۈپ تاشلايدۇ. تەجرىبىنى بۆسۈپ تاشلاش ئۈچۈن، ئالدى بىلەن بازارنىڭ ئۆزگىرىشىنى ئىگىلەش كېرەك.

1. جەمئىيەت تەرەققىياتىنىڭ ئۆزگىرىشى. ئىجتىمائىي مۇھىت جەھەتتىكى ئۆزگىرىش ئەنئەنىۋى ئادەتنى بۇزۇپ تاشلىيالايدۇ. كىشىلەرنىڭ كىيىم - كېچەك پاسونى، ئىشتىن سىرتقى قىزىقىشى، ھەمدە مەھسۇلات ۋە مۇلازىمەت ئېھتىياجىغا تەسىر قىلىدۇ.

2. ئىشلەپچىقىرىش ماركېتىنىڭ پائالىيىتى چوقۇم خېرىدارلارنىڭ خاسلىق ئېھتىياجىنى ئويلىشىشى كېرەك. نۇرغۇن شىركەتلەر ئىشلەپچىقىرىش سېتىش ئېلىپ بارغاندا ئۆزىنىڭ ئوي - خىيالى بىلەن مەھسۇلاتنى ئىشلەپچىقىرىدۇ، نەتىجىدە تاۋار بېسىلىپ قالىدىغان ھالەت كېلىپچىقىدۇ.

3. پەن - تېخنىكىنىڭ تەرەققىي قىلىشى. بىر خىل يېڭى تېخنىكىنىڭ پەيدا بولۇشى ۋە پىشىپ يېتىلىشى بەلكىم يەنە بىر يېڭى كەسىپنىڭ روياپقا چىقىشىنى كەلتۈرۈپ چىقىرىشى مۇمكىن، شۇنىڭ بىلەن بىر ۋاقىتتا، بىر كەسىپنىڭ ئورنىنى ئالىدۇ. شۇڭا، كارخانا دۇچ كەلگەن رىقابەتكە قارىتا ھوشيار تۇرۇپ، پۇرسەتنى قولدىن بېرىپ قويۇپ شاللىنىپ كېتىشتىن ساقلىنىش كېرەك.

باشقۇرۇش بىلوگى

سودا قىلىشتا تەجرىبىگە مۇتلەق يۆلىنىۋېلىشقا بولمايدۇ، بەلكى، بازارنىڭ ئۆزگىرىشىگە قاراپ ئۆزگىرىشكە ماھىر بولۇش، ھەتتا پۇرسەتنى ئالدىن بايقاپ، ئۆزگىرىشتىن بۇرۇن سەزگۈرلۈك بىلەن تەرەققىياتنىڭ يۈزلىنىشىنى سېزىۋېلىپ، تەييارلىقنى ئوبدان قىلىش كېرەك، مانا مۇشۇنداق قىلغاندىلا كارخانىنى باشقىلار ئېرىشەلمىگەن پايدىغا ئېرىشتۈرگىلى بولىدۇ.

§5. يولى توسۇلۇپ قالسا، باشقا يۆنىلىشكە قاراپ مېڭىش كېرەك

شۈبھىسىزكى، مەيلى قانداق بىر كارخانا بولسۇن، تەرەققىيات جەريانىدا ئاخىرىنى چىقىرالمايدىغان يوللارنى مېڭىپ قالىدۇ، بۇنداق ۋاقىتتا، كارخانىنىڭ باشقۇرغۇچىسى باشقا مەۋقەدە تۇرۇپ مەسىلىنى مۇلاھىزە قىلىپ، باشقىدىن مەشغۇلات قىلىشى كېرەك.

1. ئەھۋالغا قاراپ ئىش كۆرۈشنى بىلىش. بىر ھەقىقىي كارخانا رەھبىرىنىڭ ئىگىلىك باشقۇرۇشتا تالانتى بولۇپلا قالماستىن، يەنە، سودىدا ئالدىن كۆرەرلىكى بولۇشى كېرەك. كۈندىن ـ كۈنگە جىددىي بولۇۋاتقان سودا رىقابىتىدە، ئەگەر بەلگىلىك بىر نەزەر دائىرىسى بولمىسا، ئەمەلىيەتكە ئۇيغۇن ئالدىن كۆرەرلىك پەيدا قىلغىلى بولمايدۇ، بۇنداق كارخانىنىڭ تەرەققىي قىلىشى تەسكە توختايدۇ.

2. «كەينىگە بۇرۇلۇش»تا ئېھتىياتچان بولۇش كېرەك. بازار ئىنتايىن تېز ئۆزگىرىۋاتقان بۈگۈنكى كۈندە، كارخانا قارىغۇلارچە مودىغا ئەگىشىشتىن ساقلىنىشى كېرەك.شۇڭا، كارخانا ئۆزىنىڭ ئەمەلىيىتىنى چىقىش قىلىپ، شۇ يەرنىڭ بايلىق ئەۋزەللىكىگە تايىنىپ، تۈرلەرنى توغرا تاللىشى كېرەك.

باشقۇرۇش بىلوگى

شىركەتنىڭ باشقۇرغۇچىسى مۇنداق ئادەتنى شەكىللەندۈرۈشى كېرەك: يەنى ئەگەر بۇ يول ئۆزىگە ماس كەلمىسە، دەرھال يۆنىلىشىنى ئۆزگەرتىپ، باشقا بىر يولنى تاللىشى كېرەك.

ئۇيغۇر كىتاب تورى
www.uyghurkitap.com

§6. ئىسلاھات قىلىش ــ ئالدى بىلەن تەپەككۇرنى ئۆزگەرتىش دېمەكتۇر

ئىسلاھات قىلىش ــ ئالدى بىلەن تەپەككۇرنى ئۆزگەرتىش دېمەكتۇر، بۇنداق قىلغاندا ئېختىمۇ يىراقنى كۆرگىلى بولىدۇ.

1. تەپەككۇرنى ئۆزگەرتىشنىڭ ئالدىنقى ئامىلى: بۈگۈنكى بازار ئىگىلىكى مۇھىتىدا، نەزەر دائىرىسىنى كېڭەيتىش يېڭىلىق يارىتىپ باشقۇرۇش كېرەك. كارخانا ھەرقانچە چوڭ بولسىمۇ ئۇ يەنىلا كىچىك، بازار ھەرقانچە كىچىك بولسىمۇ ئۇ يەنىلا چوڭ بولىدۇ.

2. يۇقىرى دەرىجىلىك باشقۇرغۇچى پەرقلەرگە ئەھمىيەت بېرىشنى ئۆگىنىۋېلىشى كېرەك. يېڭىلىق يارىتىپ باشقۇرۇشتا رەھبەرنىڭ كۆكسى ـ قارنىنى كەڭ تۇتۇپ، پەرقلەرگە سەۋر ـ تاقەت قىلىپ، ئۇنىڭدىن پايدىلىنىشنى تەلەپ قىلىدۇ.

3. تەپەككۇردا يېڭىلىق يارىتىپ سول مېڭە بىلەن ئوڭ مېڭىنى تەڭ ئىشلىتىش كېرەك. ئادەمنىڭ سول مېڭىسىنىڭ لوگىكىلىق ۋە نەزەرىيە تەپەككۇرى بىرقەدەر كۈچلۈك بولىدۇ، ئوڭ مېڭىنىڭ ئوبرازلىق ۋە ھېسسىي تەپەككۇرى بىرقەدەر كۈچلۈك بولىدۇ. سول مېڭە بىلەن ئوڭ مېڭىنى ئىشلىتىش ئۆزئارا ماسلاشقاندىلا بىر ـ بىرىنى تولۇقلاش ئۈنۈمى ياخشى بولىدۇ.

باشقۇرۇش بىلوگى

باشقۇرۇشنىڭ يېڭىلىق يارىتىشتىكى رولى پەۋقۇلئاددە مۇھىم. شۇڭا، رېئال تۇرمۇشتا باشقۇرۇشتىكى يېڭىلىق يارىتىشقا سەل قارايدىغان كارخانىلار ماھىيەتتە بىر. ياخشى مېڭىۋاتقان كارخانىلار چوقۇم يېڭىلىق يارىتىپ باشقۇرۇش بىلەن كارخانىنى راۋان ماڭدۇرىدۇ، بۇنداق كارخانىلار ئەلۋەتتە باشقىلارنىڭ كۆرسەتمىسىگە موھتاج بولمايدۇ.

§7. ئىسلاھاتنىڭ ھالقىسى ئادەمنى «ئۆزگەرتىش» تە

ھەربىر كارخانا خادىمدىن تەشكىل تاپىدۇ، بىر كارخانا ئىسلاھاتتا مۇۋەپپەقىيەت قازىنىمەن دەيدىكەن، ئالدى بىلەن كارخانا ئېھتىياجلىق

بولغان خادىملارنى تەربىيەلەپ چىقىشى كېرەك.

ئۇنداقتا، كارخانا زادى قانداق خادىملارغا ئېھتىياجلىق؟

1. غوجايىنلىق روھى بولغانلارغا.

غوجايىنلىق روھى ئەمەلىيەتتە بىر خىل مەسئۇلىيەتچانلىق بولۇپ، ئادەمدە بۇ خىل روھى بولغاندىلا، ئىش قىلغاندا تىرىشىدۇ، ئومۇملۇقنى كۆزدە تۇتىدۇ.

2. راستچىل، ۋەدىسىگە ۋاپا قىلىدىغان روھى بولغانلارغا.

راستچىل بولۇپ ۋەدىسىگە ۋاپا قىلىشنى بىر خىل پەزىلەت ۋە ئىقتىدار دەپ تاۋلاش، ھەممە بۇ خىل پەزىلەت ۋە ئىقتىدارنى خىزمەتنىڭ ھەممە تەرەپلىرىگە سىڭدۈرۈپ، خادىملارنى ۋەدىسىگە ۋاپا قىلىدىغان قىلىپ چىقىش.

3. ئىتتىپاقلىشىپ، ئەمەلىي ئىشلەيدىغان روھى بولغانلارغا.

ئىتتىپاقلىشىش مەركەزنى چۆرىدىگەنلىك، ئومۇملۇققا خىزمەت قىلغانلىق، تەڭ قەدەم باسقانلىق. شۇنداقلا، ئوخشاش بولمىغان پىكىردىكى كىشىلەر بىلەن ئورتاق خىزمەت قىلىش، ئۆزئارا ھەمكارلىشىپ بىرىكمە كۈچ ھاسىل قىلىش.

باشقۇرۇش بىلوگى

ئىش قورالىڭ ساز بولسا، مۇشەققىتىڭ ئاز بولىدۇ، كارخانا ئىسلاھاتىنى ياخشى قىلىشتىكى ئاچقۇچ بولسا ئادەمنى«ئۆزگەرتىش»تە، چۈنكى پەقەت مۇنەۋۋەر خادىملارنىڭلا بىرقەدەر كۈچلۈك بولغان ئىجرا قىلىش كۈچى بولىدۇ.

§8. يېڭى كەسىپ ساھەسىگە دادىللىق بىلەن كىرىش

يېڭى كەسىپنى ئېچىش كېرەكمۇ - يوق؟ قانداق قىلغاندا مۇۋەپپەقىيەتلىك ھالدا يېڭى كەسىپكە كىرگىلى بولىدۇ؟ بۇ مەسىلىنى ھەل قىلىش ئۈچۈن، چوقۇم تۆۋەندىكى ئۈچ تەرەپكە يۈكسەك ئەھمىيەت بېرىشىمىز كېرەك:

1. ئاساسلىق كەسىپنى تىرىشىپ كۈچەيتىش كېرەك.

شىركەت ئىگىلىكىدە ئالدى بىلەن ئاساسلىق كەسىپنى كۈچەيتكەندىلا، يېڭى كەسىپ ساھەسىگە كىرىدىغان ئىقتىدارى ۋە

ئەۋزەللىكى بولىدۇ.

2. تاللاپ تۇرۇپ ئاز سانلىق كەسىپلەرگە كىرىش.

شىركەتتىكى كەسىپلەردە «بارماق بىلەن سانالغىدەك» سەۋىيەگە يەتمىگەنلىرىنى قەتئىي ھالدا ئايرىپ سېتىۋېتىش كېرەك. بۇ شىركەتنىڭ رىقابەت ئەۋزەللىكى ۋە ياخشى ئۈنۈمىنى ساقلاپ قېلىشتىكى ئاقىلانە تەدبىر.

3. ئەسلىدىكى بار بولغان كەسىپ بىلەن يېڭى كەسىپ ئوتتۇرىسىدىكى مەنبەدىن ئورتاق بەھرىمەن بولۇشقا كاپالەتلىك قىلىش.

يېڭى كەسىپ ساھەسىگە كىرگەندە زور مەبلەغ سېلىنمىسى لازىم بولۇپلا قالماستىن، تېخىمۇ مۇھىمى تېخنىكا، باشقا، سېتىش يوللىرى ۋە باشقۇرۇش ئىقتىدارى قاتارلىق جەھەتلەردە كۈچلۈك قوللاشقا ئېھتىياجلىق بولىدۇ.

باشقۇرۇش بىلوگى

بىر كارخانا بىر ناتونۇش ساھەگە كىرىپ، ئىستراتېگىيە بەلگىلىگەندە، كەسىپنى بىلىش ئانچە مۇھىم بولمايدۇ، ئاچقۇچلۇق يېرى ئاساسىي قانۇنىيىتىنى بىلىۋېلىشتىن ئىبارەت.

§9. كەسىپ دەرىجىسىنى ئۆستۈرۈش بوسۇغىسىدىن ھالقىپ ئۆتۈش

تىجارەتنى قەدەممۇ قەدەم چوڭايتىش ھەرگىزمۇ ئۆزىچىلا بولۇپ قالىدىغان ئىش ئەمەس. ئىگىلىك تىكلىگۈچى تەشەببۇسكارلىق بىلەن كەسىپ دەرىجىسىنى ئۆستۈرۈش بوسۇغىسىدىن ئاتلاپ، يېتىلىش پۇرسىتىنى كۈتۈۋېلىشنى ئۆگىنىشى كېرەك.

كەسىپ دەرىجىسىنى مۇۋەپپەقىيەتلىك ئۆستۈرۈش ئۈچۈن، چوقۇم ئۆستۈرۈش بېسىمىنىڭ نەدىن كېلىدىغانلىقىنى، نېمە ئۈچۈن ئۆزگىرىش كېرەكلىكىنى ئېنىق بىلىشى كېرەك. نۆۋەتتە، جۇڭگو شىركەتلىرىنىڭ كەسىپ دەرىجىسىنى ئۆستۈرۈش بېسىمى ئاساسىي جەھەتتىن ئۈچ تەرەپتىن كېلىدۇ:

1. جۇڭگو كۈچلىنىش جەريانىدا، بازار تەننەرخى كۈندىن - كۈنگە يۇقىرى ئۆرلەيدۇ، رىقابەت كۈندىن - كۈنگە جىددىي بولىدۇ، شىركەتلەر

چوقۇم بۇنداق رىقابەتكە تاقابىل تۇرۇشى، قوشۇلما قىممىتى يۇقىرى بولغان مەھسۇلات ۋە مۇلازىمەتنى يارىتىپ، يۇقىرىغا تىرىشىپ ئۆرلىشى كېرەك.

2. جۇڭگونىڭ ئىستېمال بازىرى ئاستا ـ ئاستا شەكىللىنىۋاتىدۇ، ئىستېمالچىلارنىڭ تەلىپى بارغانسېرى ئۆسۈۋاتىدۇ، بۇ، شىركەتتىن تىجارەت داۋامىدا بۇرۇنقى تەدبىر ۋە ئىدىيەسىنى ئۆزگەرتىشنى تەلەپ قىلىدۇ.

3. دۆلەت ئىچىدىكى رىقابەت كۈندىن ـ كۈنگە جىددىي بولماقتا، باشقۇرۇشقا بولغان تەلەپمۇ كۈندىن ـ كۈنگە يۇقىرى كۆتۈرۈلمەكتە، رەھبەرلىك ئۆزىنىڭ باشقۇرۇش سەۋىيەسىنى ئۆستۈرۈپ، رىقابەتكە تاقابىل تۇرۇشى كېرەك.

باشقۇرۇش بىلوگى

ئىستراتېگىيە بىلەن كەسىپ دەرىجىسىنى ئۆستۈرۈش سودىگەرنىڭ ئۆزىدىكى بىر ئېھتىياج، شىركەتنىڭ باشقۇرغۇچىسى شىركەتنىڭ ئۆسۈپ يېتىلىش رىتىمىنى ئىگىلەشكە ماھىر بولۇشى، ئىسلاھات يېتىپ كېلىش ئالدىدا تەشەببۇسكارلىق بىلەن ئۆزگىرىشنى تەلەپ قىلىشى كېرەك، شۇنداق قىلغاندىلا تىجارەت قەدەممۇ قەدەم زورىيىدۇ، ھەر كۈنى ئاز ـ ئازدىن ئىلگىرىلەش بولىدۇ.

§10. تەرتىپكە سالماقچى بولغاندا چوقۇم ئومۇميۈزلۈك تەرتىپكە سېلىش كېرەك

كارخانىنى ئومۇميۈزلۈك تەرتىپكە سېلىشتا، مۇلازىمەت سۈپىتىنى ئۆستۈرۈپ، ئىقتىسادىي ئۈنۈمنى مەركەز قىلىش كېرەك. بۇنىڭ ئۈچۈن تۆۋەندىكى خىزمەتلەرنى ياخشى تۇتۇش لازىم:

1. ئىگىلىك باشقۇرۇش ئىستىلىنى تەرتىپكە سېلىش ۋە ئىگىلىك باشقۇرۇش يۆنىلىشىنى توغرىلاش، مۇلازىمەت سۈپىتىنى ئۆستۈرۈش.

2. ئىگىلىك باشقۇرۇش مەسئۇلىيەت تۈزۈمىنى بەرپا قىلىش ۋە مۇكەممەللەشتۈرۈش، ئىگىلىك باشقۇرۇشنى كۈچەيتىش، ئىقتىسادىي ئۈنۈمنى ئۆستۈرۈش.

3. مالىيە باشقۇرۇشنى تەرتىپكە سېلىش، مالىيە تۈزۈمىنى

ساغلاملاشتۇرۇش، مالىيە ئىنتىزامىنى قاتتىق قىلىش.

4. ئەمگەك ئىنتىزامىنى تەرتىپكە سېلىش ۋە كۈچەيتىش، مۇكاپاتلاش، جازالاش تۈزۈمىنى قاتتىق قىلىش.

5. باشقۇرۇش قاتلىمىدىكىلەرنى تەرتىپكە سېلىش ۋە ياخشى قۇرۇش، سىياسىي ئىدىيە خىزمىتىنى كۈچەيتىش. شىركەتنىڭ رەھبەرلىرى باشقۇرغۇچى خادىملارنىڭ ئىدىيەسىنى تەرتىپكە سېلىشنى باشتىن - ئاخىر چىڭ تۇتۇشى، ئىتتىپاقى ياخشى بولماسلىق ۋە ئىستىلى ناچار بولۇشتەك مەسىلىلەرنى تەرتىپكە سېلىش جەريانىدا ھەل قىلىپ، جەڭگىۋارلىقنى كۈچەيتىشى كېرەك.

باشقۇرۇش بىلوگى

شىركىتىڭىز داۋاملىق زىيان تارتىش ھالىتىدە تۇرغاندا، سىز شىركىتىڭىزنى ئوبدان بىر تەرتىپكە سېلىشىڭىز، شۇنداقلا، تەرتىپكە سالغانىكەنسىز چوقۇم ئومۇميۈزلۈك تەرتىپكە سېلىشىڭىز لازىم.

§11. ئېغىر يۈكنى زىممىسگە ئالغاندا قانداق قىلىش كېرەك؟

شىركەت بەزىدە ئېغىر ئەھۋالغا چۈشۈپ قالىدۇ، ياكى كىرىزىس ئۇنچىلىك ئېغىر بولمىسىمۇ، ئۇششاق تەدبىرلەر قىيىن ئەھۋالدىن قۇتۇلۇشقا يارىمايدۇ. ئۇنداقتا، شىركەت ئىستىقبالى يوق شىركەتلەرنى يوقىتىشى، يەنى «لەشكەردىن ۋاز كېچىپ، قوماندانىنى ساقلاپ قېلىش» كېرەك. بۇنداق قىلغاننىڭ بەش تەرەپتىن پايدىسى بولىدۇ:

1. كارخانىنىڭ مۈلكى بىلەن قەرزىنىڭ قۇرۇلمىسىنى تەڭشەپ، كارخانىنىڭ مەبلەغ ئىناۋەت دەرىجىسىنى ئۆستۈرگىلى بولىدۇ.

2. نەزەرىيە كىرىمگە ئېرىشىپ، ئارقىغا سوزغىلى بولمايدىغان جىددىي ئەھۋالنى ھەل قىلغىلى بولىدۇ.

3. مەبلەغنى تېز سۈرئەتتە جانلاندۇرۇپ، مەبلەغ ئوبوروتىنى تېزلەتكىلى بولىدۇ.

4. كارخانىنىڭ كەسپىي قۇرۇلمىسىنى ئۆزگەرتىپ، كارخانىنىڭ مەبلەغ سېلىنمىسى ۋە ئىشلەپچىقىرىش يۆنىلىشىنى ئۆگەرتىشكە

پايدىلىق شارائىت يارىتىپ بەرگىلى بولىدۇ.

5. كارخانىنىڭ بازار ئېھتىياجىغا ماس كېلىدىغان مەھسۇلاتلارنى ئىشلەپچىقىرىپ، كارخانىنىڭ ئەۋزەللىكىنى تولۇق جارى قىلدۇرۇش ئىمكانىيىتى يارىتىلىدۇ.

باشقۇرۇش بىلوگى

شىركەت ئېغىر ئەھۋالغا چۈشۈپ قالغاندا، زىيان تارتقان بالا شىركەتلەر ۋە تارماقلارغا «لەشكەردىن ۋاز كېچىپ، قوماندانىنى ساقلاپ قېلىش» تەدبىرىنى قوللانغاندا پايدىسى ناھايىتى زور بولىدۇ، بۇ مەغلۇبىيەتنى مۇۋەپپەقىيەتكە ئۆزگەرتىش يوللىرىنىڭ بىرى ھېسابلىنىدۇ.

§12. يېڭىلىق يارىتىشتا يوللۇق بولۇپ كەتمەڭ

كارخانىنىڭ ئىشلەپچىقىرىش ئۇنۇمىنى كۆتۈرۈشنىڭ ھەقىقىي ھەرىكەتلەندۈرگۈچ كۈچى رىقابەت ۋە يېڭىلىق يارىتىشتىن كېلىدۇ، ھالبۇكى، شىركەتكە رەھبەرلىك قىلىپ، بۈگۈنكىدەك مۇۋەپپەقىيەتكە ئېرىشىش، ئۇلارنىڭ يېڭىلىق يارىتىشقا بولغان چۈشەنچىسى ۋە ئىشەنچىسىدىن كەلگەن.

تۆۋەندىكىلەر نىشانغا يېتىشتىكى سەككىز جۈملە ئۇزۇندە، بۇنىڭ شىركەتتە يېڭىلىق ياراتقۇچىلارغا ئىلھام ۋە پايدىلىنىش قىممىتى بار.

1. مېھرىدىن كېچىشكە جاسارەتلىك بولۇش.

2. ئۆز خىزمىتىگە چوقۇم پىششىق بولۇش.

3. نىشانى ئاددىي ئېنىق بولۇش.

4. ۋەدىسىنى ئەمەلگە ئاشۇرۇش تەپسىلىي مۇھاكىمىدىن مۇھىم بولۇش .

5. قىيىنچىلىق ئىمكانىيەتتىن دېرەك بېرىدۇ، ئىمكانىيەت بولمىغان ئىشتىن ۋاز كېچىش.

6. چۈشەنچە بېرىشتىن بۇرۇن بىر نەرسىنى قىلىش.

7. جىددىي ئىشنى ئالدىراش ئەمەس ئادەمگە تاپشۇرۇش.

ئۇيغۇر كىتاب تورى www.uyghurkitap.com

8. ھەرقانداق بىر ئىشنى قىلغاندا ئۆزىگە بولغان ئىشەنچىسىنى يېرىم ھەسسە قىسقارتىش كېرەك.

باشقۇرۇش بىلوگى

رىقابەتنىڭ ئاخىرقى چېكىگە يېتىش جەريانىدا بەزىدە بەك يوللۇق بولۇپ كېتىشكىمۇ بولمايدۇ، ھەقىقىي يېڭىلىق يارىتىش ئەسلىدىكى تەجرىبە ئاساسىدا تۇرغۇزۇلمايدۇ، ئۇنىڭدا پۈتۈنلەي يېڭى چىقىش نۇقتىسى بىلەن مەسىلىنى ئويلىشىشقا توغرا كېلىدۇ.

§13. يېڭىلىق يارىتىپ باشقۇرۇشتىكى ئۈچ قاتلام

يېڭىلىق يارىتىش كۆپ قاتلامدىن كېلىدۇ: تىجارەت قىلىشتا يېڭىلىق يارىتىش، مەھسۇلاتتا يېڭىلىق يارىتىش، ئىستراتېگىيەدە يېڭىلىق يارىتىش. ھەربىر قاتلام كارخانىنىڭ مۇۋەپپەقىيەت قازىنىشىغا تۆھپە قوشىدۇ.

1. تىجارەت ــ پىلانلاشتا يېڭىلىق يارىتىش. رىقابەتلىك بۇ دۇنيادا، تىجارەت ــ پىلانلاش ئىقتىدارىنىڭ قالتىس بولۇشى تولىمۇ زۆرۈر. لېكىن، ياخشى بولغان سودا ئەندىزىسىدە يېڭىلىق يارىتىش كەمچىل بولۇپ، پەقەتلا تىجارەت ــ پىلانلاشتىلا يېڭىلىق يارىتىلسا،ئۇ ھالدا،ھۆكۈم قىلىش كۈچى بولغان، ئۇزاققىچە داۋاملىشالايدىغان تىجارەت ئەۋزەللىكىگە ئېرىشىشمۇ تەسكە توختايدۇ.

2. مەھسۇلاتتا يېڭىلىق يارىتىش. خېرىدارلارنىڭ ئالقىشىغا ئېرىشكەن مەھسۇلات شىركەتكە ناھايىتى نۇرغۇن زاكاسلارنى ئېلىپ كېلىدۇ. لېكىن، كۈچلۈك بولغان پاتېنت بىلەن قوغدالمىسا، نۇرغۇن مەھسۇلاتلارنىڭ بازىرى سۇسلىشىپ قالىدۇ.

3. ئىستراتېگىيەدە يېڭىلىق يارىتىش. ئۇ دائىم بىر تۇرلۇك دادىل بولغان يېڭى سودا ئەندىزىسىنى ئوتتۇرىغا قويۇپ، شىركەت ئۈچۈن ناھايىتى نۇرغۇن كىرىم ئېلىپ كېلىدۇ. لېكىن، مۇنداق باشقىچە بولغان سودا ئەندىزىسى ئاسانلا ئاستىن ـ ئۈستىن بولۇپ كېتىدۇ، شۇنداقلا ئەسلىدىكى باشقۇرۇش سىستېمىسىنىڭ توسالغۇسىغا ئۇچرايدۇ.

باشقۇرۇش بىلوگى

ئوخشاش بولمىغان قاتلامدىكى يېڭىلىق يارىتىشنى تىزىپ

باقساقلا شۇنى بايقايمىزكى، قانچىكى يۇقىرى قاتلامدىكى يېڭىلىق يارىتىش بولسا قىممىتى ۋە رىقابەت ئورنىنى ساقلاپ قېلىشتا شۇنچە چوڭ رول ئوينايدۇ. شىركەتنىڭ باشقۇرغۇچىسى بۇ نۇقتىنى چۈشەنگەندىلا، شىركەتنى تېخىمۇ ياخشى ماڭدۇرۇپ كېتەلەيدۇ.

§14. ئىستېمالچىلارغا يېڭىلىق يارىتىشنى قارار قىلدۇرۇش

ئىستېمالچىلارغا يېقىن بولۇپ، ئۇلارغا يېڭىلىق يارىتىش يۆنىلىشىنى بەلگىلەتكۈزۈش، ياكى ئۇنىڭدىن يېڭىلىق يارىتىش جەھەتتە ئىلھامغا ئىگە بولۇش ۋە ياكى يېڭىلىق يارىتىشتىكى ئىنكاس پىكىرلىرىنى ئاڭلاش كېرەك.

1. ئىلھام مەنبەسىنى تېپىش. ئىستېمالچىلارنىڭ ئېھتىياجى كارخانىنىڭ يېڭىلىق يارىتىش يۆنىلىشى. ئەمەلىيەتتىن ئايرىلىپ قارىسىغا يېڭىلىق يارىتىش ئۇسۇلى، بازار رىقابىتىدە غەلىبە قازىنالمايدۇ.

2. يېڭىلىق يارىتىش ئاخباراتلىرىنى يىغىش. يېڭىلىق يارىتىش بىر كۈنلۈك ئىش ئەمەس، چوقۇم ئۇچۇرلارنى كەڭ دائىرىدە يىغىپ، ئەتراپلىق تەكشۈرۈپ تەتقىق قىلغاندىن كېيىنلا، قىممىتى بولغان يېڭىلىق يارىتىش تەپەككۇرىغا ئېرىشكىلى بولىدۇ. بۇنىڭ ھەممىسى ئىستېمالچىلارنىڭ ياردىمى بىلەن بولىدۇ.

3. يېڭىلىق يارىتىش ئىنكاسىنى تاماملاش. ئالدىنقى قېتىملىق يېڭىلىق يارىتىش مۇۋەپپەقىيەتلىك بولدىمۇ - يوق، بۇنىڭدا ئىستېمالچىلارنىڭ پىكىر قىلىش ھوقۇقى ئەڭ چوڭ بولىدۇ. ئىستېمالچىلارنىڭ ئارىسىغا بېرىپ تەكشۈرۈپ تەتقىق قىلىش، ئۇلارنىڭ يېڭى ئېھتىياجلىرىنى ئىگىلەپلا قالماستىن، ئۇلارنىڭ ئالدىنقى قېتىملىق يېڭى مەھسۇلاتلىرىغا بولغان پىكرىنى ئالغىلى بولىدۇ. ھەم كېيىنكى قەدەمدە يېڭىلىق يارىتىشقا يېتەكچىلىك قىلىش رولىنى ئوينايدۇ.

باشقۇرۇش بىلوگى

جىددىي رىقابەتتە، يېڭىلىق ياراتقان مەھسۇلاتلارنىڭ ئۆمرى ناھايىتى قىسقىراپ كەتتى، نەتىجىدە يېڭىلىق يارىتىش سۈرئىتى تېزلىشىپ كەتتى. بۇ ۋاقىتتا، شىركەتلەر چوقۇم باشقىدىن تېخىمۇ ئۈنۈملۈك بولغان بىر يېڭىلىق يارىتىش تۈزۈلمىسى — ئىستېمالچىلارغا يېڭىلىق يارىتىشنى قارار قىلدۇرۇشنى قايتىدىن بەرپا قىلىشى كېرەك.

www.uyghurkitap.com

§15. يېڭىلىق يارىتىش بىر تارماقنىڭ ئىشى ئەمەس

جۇڭگودىكى شىركەتلەردە باشقۇرۇشتىكى يېڭىلىق يارىتىش كەم ئەمەس. ھالبۇكى، قانچە ياخشى نەرسىنىمۇ پەقەت قارىغۇلارچە قوبۇل قىلىپ، ئۇنى ئۇبدان ھەزىم قىلمىغاندا، يولغا قويۇش جەريانىدا ئېغىش كېلىپچىقىپ، ئويلىغاندەك ئۈنۈمگە ئېرىشكىلى بولمايدۇ. شۇڭا، شىركەتنىڭ سىستېمىلىق ماس دەستىلىتىش ئىقتىدارىنى يۇقىرى كۆتۈرۈش جۇڭگو شىركەتلىرىنىڭ نۆۋەتتە قىلىدىغان ئىشى ھېسابلىنىدۇ.

1. يېڭىلىق يارىتىشنى كارخانا ماڭدۇرۇش سىستېمىسىغا كىرگۈزۈش.

كارخانا بىر مۇرەككەپ سىستېما، كارخانىغا نىسبەتەن، ئۆزىنىڭ ئوخشاش بولمىغان تەرەققىيات باسقۇچى ۋە كەسىپ ئالاھىدىلىكىگە ئاساسەن، ئۆزىنىڭ تەرەققىياتىغا ماس بولغان باشقۇرۇش ئۇسۇلى ئۈستىدە ئىزدىنىش كېرەك. يېڭىلىق يارىتىشمۇ شۇنداق. ئۇنداق بولمىغاندا، يېڭىلىق يارىتىش ئۆزىنىڭ ئەھمىيىتىنى يوقىتىپ قويىدۇ.

2. يېڭىلىق يارىتىش ئىدىيەسىنى ھەرقايسى قاتلاملارغىچە چوڭقۇرلاشتۇرۇش .

يېڭىلىق يارىتىش بىر تارماق ياكى شىركەتنىڭ ئىشى ئەمەس، بەلكى پۈتۈن كارخانىنىڭ ئۆسۈپ يېتىلىش باسقۇچىنىڭ ئېھتىياجى. رەھبەر بولغۇچى چوقۇم كارخانىنىڭ سىستېمىلىق ماس دەستىلىنىش ئىقتىدارىنى بەرپا قىلىپ، كارخانىنىڭ ھەربىر ھۈجەيرىسىنى جانلاندۇرۇشى، تۇتاشتۇرۇشى، يېڭىلىق يارىتىش ئىدىيەسىنى ھەرقايسى قاتلامغا چوڭقۇرلاشتۇرۇشى كېرەك . شۇنداق قىلغاندىلا، ئەمەلىي ئۈنۈمگە ئېرىشكىلى بولىدۇ.

باشقۇرۇش بىلوگى

يېڭىلىق يارىتىش بىر تۈرلۈك سىستېمىلىق قۇرۇلۇش، شىركەت چوقۇم سىستېمىلىق ماس دەستىلىنىش ئىقتىدارىنى مەشق قىلدۇرغاندا، ئاندىن يېڭىلىق يارىتىشنىڭ قاپقىقىنى ئېچىپ، يېڭىلىق يارىتىشنىڭ يېڭى ماكانىغا كىرەلەيدۇ.

§16. «ئۆگىنىش تىپىدىكى» كارخانا بەرپا قىلىش

بازاردا، ھەر كۈنى يېڭى كارخانىلار روياپقا كېلىدۇ، ھەم كونا كارخانىلار غۇلاپ چۈشىدۇ. ئۇزۇن يىللاردىن كېيىن، بەزى كارخانىلار ئۆزىنىڭ ساھەسىدە تېخىمۇ راۋاجلىنىدۇ، ئۇلارنىڭ بۇنداق بولۇشى ئۇلارنىڭ ئۆگىنىشتىن ئايرىلمىغانلىقىدا. «ئۆگىنىش تىپىدىكى» كارخانا بەرپا قىلىش ئۇلارنى دەۋرنىڭ ئالدىدا ماڭدۇرىدۇ.

1. «ئۆگىنىش تىپىدىكى» تەشكىل بەرپا قىلىش.

نۆۋەتتە ئىسلاھات دەۋرى كۈندىن ـ كۈنگە قىسقارماقتا، بۇ سودا رىقابىتىنى كۈندىن ـ كۈنگە جىددىي قىلىۋاتىدۇ، ئىقتىسادىي تەشكىلىنىڭ ئۆگىنىش ئىقتىدارى مۇۋەپپەقىيەت قازىنىش ۋە مەغلۇپ بولۇشقا تەسىر كۆرسىتىدىغان ھالقىلىق نۇقتا بولۇپ قالدى.

2. رىقابەتچىلىرىدىن تېخىمۇ تېز ئۆگىنىش.

رىقابەتچىلىرىدىن تېخىمۇ تېز ئۆگىنىپ، تېخىمۇ تېز ھەرىكەت قىلغاندا، شىركەتنىڭ ھاياتىي كۈچىنى ئاشۇرغىلى ۋە ئۆمرىنى ئۇزارتقىلى بولىدۇ.

3. تەرەققىياتتا تەشەببۇسكارلىق بىلەن ئۆزگىرىشنى تاماملاش.

تەشەببۇسكارلىق بىلەن ئۆزگىرىشمۇ بىر خىل ئۆگىنىش، شۇنداقلا ھەرىكەتتىكى ئۆگىنىش ۋە ياخشىلىنىش. شىركەت باشقۇرغۇچىلىرى چوقۇم يېڭى ۋەزىيەتكە ماسلىشىپ، مۇۋاپىق بولغان تالانت ئىگىلىرىنى تېپىشى كېرەك.

باشقۇرۇش بىلوگى

ئۆگىنىش، ئۆگىنىش، يەنە ئۆگىنىش كېلەچەكتىكى سودا جەمئىيىتىنىڭ باش تېمىسى. ھەرقانداق ئۆگىنىشكە سەل قارىغان شىركەت سودا ساھەسىدە ئىزدىنىش ۋە تېخنىكىدا ئالدىنقى قاتاردا تۇرۇش ياخشى پۇرسىتىدىن مەھرۇم بولۇپ قالىدۇ، داۋاملىق تەرەققىي قىلىش ئېھتىماللىقىغا تېخىمۇ ئېرىشەلمەيدۇ.

§17. ئىككىنچى قېتىملىق ئىگىلىك تىكلەش بىلەن ئالەمشۇمۇللۇققا قاراپ مېڭىش

شىركەت دەسلەپكى ترپلاشنى تاماملىغاندىن كېيىن، ئەلۋەتتە يەنە بىر قەدەم تەرەققىي قىلىشنى قوغلىشىدۇ، ھەممە ئىگىلىك باشقۇرۇش

ئۇيغۇر كىتاب تورى www.uyghurkitap.com

جەرياندا ئىلگىرى يولۇقۇپ باقمىغان مەسىلىلەرگە دۇچ كېلىدۇ. شۇڭا، نۇرغۇن شىركەتلەرنىڭ رەھبەرلىرى «ئىككىنچى قېتىملىق ئىگىلىك تىكلەش» شوئارىنى توۋلاپ، يېڭى بۆسۈشنى ئەمەلگە ئاشۇرۇشنى ئوتتۇرىغا قويىدۇ. «ئىككىنچى قېتىملىق ئىگىلىك تىكلەش» تە دىققەت قىلىدىغان ئىشلار:

1. كىچىك شىركەتلىك پوزىتسىيە بىلەن چوڭ شىركەتنى باشقۇرۇش.

شىركەتنىڭ تەرەققىي قىلىپ زورىيىشىغا ئەگىشىپ، تۈزۈملەشكەن جەريانلار بېكىتىلىدۇ، رەھبەر بولغۇچى جەڭگىۋارلىقىنى يوقىتىپ قويۇپ، چوڭ كارخانا كېسىلىگە گىرىپتار بولىدۇ. ئىككىنچى قېتىملىق ئىگىلىك تىكلىگەن ۋاقىتتا، كىچىك شىركەتتىكى پوزىتسىيە بىلەن ئىش قىلغاندا، ئاندىن نەتىجىسىنى كۆرەلەيدۇ.

2. ئىجاد قىلىش خاراكتېرىدىكى بۇزۇش بىلەن ئۆزىدىن ھالقىپ ئۆتۈش.

يېڭىلىق يارىتىش بولسا بىر تۈرلۈك بۇزۇش ھېسابلىنىدۇ. ئىككىنچى قېتىملىق ئىگىلىك تىكلىگەن ۋاقىتتا، بۇرۇنقى رىۋايەتنى بۇزۇپ تاشلاپ ئۆزىدىن ھالقىپ كېتىشنى قايتىدىن ئەمەلگە ئاشۇرىدۇ.

3. «نېپىز قاتقان مۇزغا دەسسەپ مېڭىۋاتقاندەك» ئېھتىياتچانلىق بىلەن كەلگۈسىگە يۈزلىنىش.

بىر قىسىم خەلقئارالىق داڭلىق شىركەتلەرنىڭ ھەممىسى ئۆزى ئىگىلىگەن بازاردىكى ئورنىغا ئىشىنىدۇكى، يىغقان مەبلىغىگە ئىشەنمەيدۇ. ئۇلارنىڭ بىردىنبىر ئىشىنىدىغىنى، كەلگۈسىدىكى يوللار يەنىلا ئەگرى - توقاي، چوقۇم قىل ئۈستىدە تۇرغاندەك كەلگۈسىگە مۇئامىلە قىلىش كېرەك دېگەن ھېكمەتتىن ئىبارەت.

باشقۇرۇش بىلوگى

ھەر ۋاقىت كۆڭلىمىزدە پەقەت قورقۇنچنى ساقلاپ يۈرگەندىلا، ئاندىن ئۇزاق مۇددەتلىك مۇۋەپپەقىيەت مۇمكىنچىلىكى بولىدۇ. مەغرۇرلۇق بىلەن ئۆزىمىزنىڭ ئىلگىرىكى مۇۋەپپەقىيەتلىك ئىستراتېگىيەمىزنى ئەسلەپ ئولتۇرماي، كەلگۈسىمىزنى زاۋاللىققا ئېلىپ ماڭىدىغان نەرسىنىڭ نېمە ئىكەنلىكىنى سەزگۈرلۈك بىلەن كۆزىتىشىمىز كېرەك، بۇنداق بولغاندىلا پۈتۈن زېھنىمىز بىلەن كەلگۈسىگە رىقابەت ئېلان قىلالايمىز. بىز كەمتەرلىكنى، ئۆگىنىشكە بولغان تەشنالىقنى ۋە تولۇپ تاشقان جۇشقۇنلۇقنى ساقلىشىمىز كېرەك.

ئون سەككىزىنچى باب
تېجەشلىك بولۇشنىڭ ھەممىسى پايدا ياراتقانلىق

ئاز پايدا ئالىدىغان دەۋردە، ھەربىر شىركەت تېجەشلىك بولۇشنى خۇددى دېيىشىۋالغاندەكلا خادىملارنىڭ بىر تۇرلۇك مۇھىم ساپاسى دەپ قارايدۇ. خۇددى «تېجەشلىك بولۇشنىڭ ھەممىسى پايدا ياراتقانلىق» دېگەندەك، كىمدە تەننەرخ ئەۋزەللىكى بولسا، رىقابەتتە شۇ غەلىبە قازىنىپ، زور پايدىغا ئېرىشەلەيدۇ.

§1. تېجەشلىكنىڭ ئۆزى بىر خىل ياشاش ئىقتىدارى

نۇرغۇن كىشىلەر سودىگەرلەرنى تىلغا ئالغاندا، ئۇلار چوقۇم تۇرمۇشتا دائىم ھەشەمەتلىك ياشايدۇ، دەپ ئويلايدۇ. بۇ ئەمەلىيەتتە بىر خىل خاتا قاراش. كۆپ ساندىكى تىجارەت قىلغۇچىلار بىر پۇڭنىمۇ قەدىرلەيدۇ، ھەربىر مەبلەغنى تېجەشكە ماھىر بولىدۇ. بۇنداق قىلىشتا،ئۇلارنىڭمۇ ئويلىغىنى بار:

1. ئىگىلىك تىكلەشكە كېتىدىغان مەبلەغ ئادەتتە يىغىش، غەملەشتىن كېلىدۇ.

تىجارەت قىلىشتا ئۆزىگە تايىنىلىدۇ، ئىگىلىك تىكلەش مەبلىغىمۇ ئادەتتە غەملەشتىن كېلىدۇ، كۆزگە ئىلىنمىغان كىچىك پۇللارنى يىغىپ مېغىزىنى چاقىقىلى بولىدۇ.

2. تەننەرخنى تېجەپ، پايدىنى ئەڭ زور دەرىجىگە چىقىرىش.

نۆۋەتتە نۇرغۇن شىركەتلەر تەننەرخنى تۆۋەنلەتمىسە، پۇل تاپقان بىلەن، تەننەرخ بەك يۇقىرى بولۇپ كېتىشتەك ئەھۋال كېلىپچىقىۋاتىدۇ. شۇڭا، سودا قىلغاندا قەتئىي تېجەشلىك بولغاندىلا، قولدىكى مەبلەغ كۈندىن - كۈنگە كۆپىيىدۇ.

3. ئاز پۇل تېپىش كۆپ پۇل تېپىشنىڭ ئاساسى.

ئۇيغۇر كىتاب تورى
www.uyghurkitap.com

ئاز - ئازدىن پۇل تېپىش كۆپ پۇل تېپىشنىڭ قەدەم - باسقۇچى. چۈنكى ئاز پۇل تېپىش جەريانىدا، تەجرىبىسى مول بولىدۇ، ئىشنى كۆپ كۆرىدۇ، كۆزى ئېچىلىدۇ، پۇل ئېڭى ۋە پۇل تېپىش ئىقتىدارى تېخىمۇ ئاشىدۇ، شۇنىڭ بىلەن بىرگە يەنە كىشىلىك مۇناسىۋەتكىمۇ ئۇستا بولۇپ كېتىدۇ.

باشقۇرۇش بىلوگى

تېجەشلىك بولۇش ئىگىلىك تىكلىگۈچى چوقۇم ئىگىلەشكە تېگىشلىك ماھارەت، ھازىر تېجەشلىك بولۇش پەقەت بىر گۈزەل ئەخلاق بولۇپلا قالماستىن، ئۇ، كارخانىنىڭ تېخىمۇ مۇۋەپپەقىيەت قازىنىشتىكى بىر خىل كوزىرى، شۇنداقلا بىر خىل يادرولۇق رىقابەت كۈچىدىن ئىبارەت بولۇپ قالدى.

§2. بايلىقى كۆپ شىركەتلەر تېخىمۇ بېخىل بولىدۇ

بايلىقى كۆپ مەغرۇر شىركەتلەرنىڭ ئۆز ساھەسىدە پەرۋاز قىلالىشىدىكى ھالقىلىق نۇقتا ئۇلارنىڭ تېجەشلىك بولغانلىقىدا. كارخانا ئۈچۈن پىر پۈتنىمۇ تېجەش كارخانا خادىملىرىغا بولغان ئاساسىي تەلەپ، شۇنىڭ بىلەن بىرگە خادىملارنىڭ مەسئۇلىيەتچانلىقى. بۇنىڭ سەۋەبى تۆۋەندىكى ئۈچ نۇقتىغا يىغىنچاقلانغان:

1. ھەربىر خادىمغا نىسبەتەن ئېيتقاندا، ئۇلارغا مول كىرىم ئېلىپ كېلىش بىلەن بىرگە، «تېجەشلىك» بولۇش جەھەتتە قويغان تەلىپىمۇ ناھايىتى يۇقىرى بولىدۇ، مول كىرىمدىن بەھرىمەن بولۇش بىلەن بىر ۋاقىتتا كارخانىنىڭ بايلىقىنى ئىسراپ قىلسا، ئۇ چوقۇملا شىركەتتە مەۋجۇت بولۇپ تۇرالمايدۇ.

2. تەننەرخىنى ئۇنۇملۇك تۆۋەنلىتىپ، كارخانىنىڭ پايدىسى ۋە ئىقتىدارىنى بازارنىڭ ئۆزگىرىشىگە قاراپ ئاشۇرغىلى بولىدۇ.

3. تېجەشلىك بولۇش كارخانىغا پايدىلىق بولۇپلا قالماستىن، يەنە خادىملارغا تېخىمۇ پايدىلىق. خادىملار شىركەتنىڭ مەبلىغىنى تېجەپ، كارخانا ئۈچۈن قىممەت ۋە ئۈنۈم ياراتقاندا، كارخانىنىڭ ئۈنۈمى تېخىمۇ ياخشى بولىدۇ، كارخانا خادىملارغىمۇ مۇناسىپ جاۋاب قايتۇرىدۇ ۋە ئىلھاملاندۇرىدۇ.

باشقۇرۇش بىلوگى

ئىقتىسادچان - تېجەشلىك بولۇش، ئىنچىكە ھېسابات قىلىش شىركەتنىڭ مۇۋەپپەقىيەت قازىنىشىغا ئېچىپ بەرگەن شانلىق يولى. شىركەتنىڭ تاپقان بايلىقى تېجەشلىك ۋە ئاددىي - ساددا بولغانلىقىغا بېرىلگەن ئىنئامدۇر.

§3. بىر قولدا كىرىمنى كۆپەيتىپ، بىر قولدا چىقىمنى تېجەش

شىركەتكە نىسبەتەن ئېيتقاندا، «مەنبەنى تېپىش»نىڭ ئۆزى كىرىمنى ئاشۇرغانلىق؛ «ئېقىمنى توسۇش» بولسا چىقىمنى ئازايتىش يەنى زۆرۈر بولمىغان مەبلەغ خورىتىشنى ۋە چىقىمنى تېجەش دېگەنلىكتۇر.

1. شىركەت باشقۇرغۇچىسىنىڭ يول ئېچىش ئىقتىدارى بولۇشى، تۈرلۈك پايدا ئېلىش يوللىرىنى كۆپەيتىپ شىركەتنىڭ كىرىم مەنبەسىنى كۆپەيتىشى كېرەك. يېڭى خېرىدارلارنى تېپىپ، ئوخشاش بولمىغان تىجارەت ئۇسۇللىرىنى سىناپ بېقىپ، كىرىم مەنبەسىنى كۆپەيتىش كېرەك.

2. شىركەت باشقۇرغۇچىسىنىڭ تەننەرخ ئېڭى بولۇشى، تېجەشنىڭ مۇھىملىقىنى چۈشىنىشى كېرەك. دۇنيادىكى خەلقئارالىق چوڭ شىركەتلەرنىڭ ھەممىسى تېجەشلىك بولۇشنىڭ مۇھىملىقىنى ۋە تەننەرخ ئېڭىنى تونۇپ يەتكەن.

3. «كىرىمنى ئاشۇرۇپ، چىقىمنى ئازايتىش» تا چوقۇم ئاز - ئازدىن باشلاش كېرەك. تىجارەت تەننەرخىنى تۆۋەنلىتىش يوللىرىنى ئىزدىنىپ، ئىشخانىغا ئىشلىتىدىغان بۇيۇملارنى ئىسراپ قىلىشنى ئازايتىپ، كاماندىروپكا ھەققىنى ئەپچىللىك بىلەن تۆۋەنلىتىپ، «بېخىللىق» قىلىپ ئۈنۈم يارىتىش كېرەك.

باشقۇرۇش بىلوگى

شىركەتكە نىسبەتەن ئېيتقاندا، ئىقتىسادىي ئۈنۈم يارىتىپلا قالماستىن يەنە تېجەشكىمۇ ماھىر بولۇش، تەننەرخنى ياخشى كونترول قىلىش كېرەك. چۈنكى، تېجەشنىڭ ئۆزى پايدا ياراتقانلىقتۇر. كىرىمنى

ئۇيغۇر كىتاب تورى
www.uyghurkitap.com

ئاشۇرۇپ، چىقىمنى تېجەشكە ماھىر بولغاندىلا، شىركەتنىڭ ئىقتىسادىي ئۈنۈمىنى زور كۈچ بىلەن يۇقىرى كۆتۈرۈپ، شىركەتنىڭ پايدىغا ئېرىشىش ئىقتىدارىنى كۈچەيتكىلى بولىدۇ.

§4. كىچىك پايدىنىمۇ قولدىن بەرمىگەندە، ئاز - ئازدىن يىغىلىپ كۆپ پايدا بولىدۇ

«چىۋىننىڭ قانىتىدەك مەنپەئەت» ناھايىتى ئاز پايدىغا مىسال قىلىنغان بولۇپ، تەجرىبىلىك رەھبەرلەر چوڭ پايدىنىمۇ كۆزلەيدۇ، ھەم كىچىك پايدىنىمۇ قولدىن بېرىپ قويمايدۇ. ئۇلار «تاغنى قوپۇرغىلى بولمايدۇ، قورغان ئاستا - ئاستا قوپۇرۇلىدۇ» دېگەن قائىدىنى ئوبدان بىلىدۇ.

كۈندىلىك باشقۇرۇشتا، كارخانىدا تېجەشلىك بولۇش ھەربىر ئىنچىكە ھالقىلارغىچە چوقۇم چوڭقۇر سىڭىشى كېرەك. تېجەشكە كېرەكلىك ھەرقانداق بىر نەرسىنى كۆزدىن ساقىت قىلماي، يىپىدىن يىڭنىسىگىچە زىغىرلاش كېرەك. شۇنداق قىلغاندا، كىرىزىسكە ئۇچرىغاندا، كارخانا ئاللىبۇرۇن شامالدىن دالدىلىنالايدىغان ھالغا كېلىپ بولغان بولىدۇ.

1. چوڭ تەرەپتىن، كارخانا رەھبەرلىكى چوقۇم ئۆزى قول تىقىپ، بىر تۇتاش پىلانلاپ تەڭ ئېتىبار بېرىش كېرەك.

2. كىچىك تەرەپتىن، چىقىمدىكى ئەمەلىي سانلىق مەلۇماتنى ئاساس قىلىپ، ئەمەلىيەتكە ئۇيغۇن بولغان تېجەش نىشانىنى بېكىتىشى كېرەك.

3. «يىپىدىن يىڭنىسىگىچە زىغىرلاش» تەك تېجەشلىك باشقۇرۇش ئىدىيەسىنى تۇرغۇزۇپ، ئىنچىكە ھالقىلاردا «ئۇششاق - چۈششەك ئىشلار» غىچە تەننەرخىنى تۆۋەنلىتىش كېرەك.

باشقۇرۇش بىلوگى

ئاز پۇل تېپىش چوڭ پۇل تېپىشنىڭ ئاساسى، نۇرغۇن شىركەتلەر تاما - تاما كۆل بولۇر دەپ ئاز پۇل تېپىشتىن ئىشنى باشلىغان. ھەممىسى كىچىك سودا قىلىپ ئاز پۇل تېپىشتىن باشلاپ چوڭ شىركەتلەرگە ئايلانغان. شۇڭا، كۆپ پۇل تاپمەن دەيدىكەنمىز، ئاز - ئازدىن باشلاپ، كىچىكلىكتىن زورىيىشىمىز كېرەك.

§5. تېجەش ئۈچۈن ئالدى بىلەن ئىسراپچىلىقنى يوقىتىش كېرەك

كوداك شىركىتىنىڭ باش مەمۇرىي ئىجرائىيە ئەمەلدارى بەي جالى مۇنداق دەيدۇ: «كارخانىنىڭ ئىچكى قىسمىدا نۇرغۇن ئىسراپچىلىق مەۋجۇت، ئۇلار بايلىقنى خوراتقىنى بىلەن قىممەت ياراتمايدۇ. بۇنداق ئىسراپچىلىقنى يوقاتماي تۇرۇپ، تېجەشتىن سۆز ئاچقىلى بولمايدۇ، ھەم پايدىنى ئاشۇرغىلىمۇ بولمايدۇ.»

كارخانىنىڭ ئىچكى قىسمىدىكى بايلىق ئىسراپچىلىقى بەك يۇقىرى بولسا، شۈبھىسىزكى تىجارەت تەننەرخى ئېشىپ كېتىدۇ. پايدىغا يېتىمىزدىن ئېرىشىش ئۈچۈن، تۆۋەندىكى تەدبىرلەرنى قوللىنىشقا توغرا كېلىدۇ:

1. ئىشلەپچىقىرىش خىزمەت تەرتىپىنى سەرخىللەشتۈرۈپ، ئىسراپچىلىقنى توسۇش.

2. ھەرقايسى شىركەتلەرگە تەننەرخ نىشانى چۈشۈرۈپ، ئىسراپچىلىقنى تېپىپ چىقىش.

3. قاتتىق بولغان مۇكاپاتلاش ـ جازالاش تۈزۈمىنى تەسىس قىلىپ، ئىسراپچىلىقنى يوقىتىش .

باشقۇرۇش بىلوگى

بىر سومنى تېجەش بىر سومنى كۆپ تاپقان بىلەن باراۋەر. دۇنيادىكى ھەرقانداق ئىش خۇددى يۈز بەرمەيدىغاندەك كۆرۈنىسىمۇ، لېكىن، يەنە يۈز بېرىپ قېلىش ئېھتىماللىقى بولىدۇ. ئەمەلىيەتتە، پەقەت تەپەككۇرىڭىزنى ئۆزگەرتىپ، باشقا نۇقتىدا تۇرۇپ مەسىلىلەرنى كۆزەتسىڭىز، ئۇنى بايقىيالايسىز، تېجەش مۇمكىن ئەمەس دەپ قارىغان نۇرغۇن يەرلەردىمۇ نۇرغۇن پۇلنى تېجەپ قالغىلى بولىدۇ.

§6. شىركەتنىڭ ھەربىر يېرىدە قېزىشقا تېگىشلىك جايلار بولىدۇ

شاڭخەي جۇنياۋ گۇرۇھىنىڭ باش لىدىرى ۋاڭ جۇنياۋ مۇنداق دەيدۇ: «ئىنچىكە ھالقىلاردىن باشلاپ، تەننەرخنى باشقۇرۇشنى كارخانىنىڭ

ئۇيغۇر كىتاب تورى www.uyghurkitap.com

ھەربىر ھالقىسىغىچە سىڭدۈرۈپ، كەڭ خادىملارنىڭ تەننەرخ باشقۇرۇش ئېڭىنى ئۆستۈرۈش كېرەك. مانا مۇشۇنداق كارخانىدا ئىقتىسادىي ئۈنۈمگە ئېرىشىشتىن ئۈمىد بولىدۇ.» بۇ شۇنى چۈشەندۈرۈپ بېرىدۇكى، ئەگەر شىركەت تېجەشنى خادىملاردىن باشلاپ تۇتۇشنى ئەمەلگە ئاشۇرماقچى بولسا، «ھەممە يەردە قېزىش» نى ئەمەلگە ئاشۇرۇشى كېرەك.

شىركەتتىكى ئەرزىمەس ئۇششاق - چۈشەك ئىشلارنى، خادىملارنىڭ ئالدىراپ - تېنەپ قىلىۋېتىشىگە قەتئىي بولمايدۇ. چۈننىنىڭ قانىتىدەك ئاز پايدىنىمۇ نەزەردىن ساقىت قىلماسلىق كېرەك. ھەممە ئىشنى كىچىكتىن باشلاپ، تاما - تاما كۆل قىلىش كېرەك. كونكرېت ئىپادىسىدە بولسا، خادىملار ناھايىتى كىچىك بىر قىسىم ئىشلارنى قىلىشتىن باشلىسا بولىدۇ. مەسىلەن:

1. خىزمەت ۋاقتىنى ئىسراپ قىلماسلىق.

2. ئەڭ مۇھىم ئىشنى ئەڭ ياخشى ئالتۇن ۋاقتىغا قويۇپ ئورۇنداش.

3. سۇپەتكە تەسىر قىلمىغان ئەھۋالدا، خىزمەت قېتىم سانىنى ئىمكانقەدەر ئازايتىش.

باشقۇرۇش بىلوگى

«كىگانت تاغلار، ئۇششاق تاش - توپىلاردىن شەكىللەنگەندەك، ئەزىم دەريالار كىچىك ئېقىنلاردىن پەيدا بولغان» كارخانىنىڭ تەرەققىي قىلىپ زورىيىشىدا ھەربىر پۇڭنى تېجەشنىڭ مۇناسىۋىتىمۇ دەل مانا مۇشۇنداق.

§7. ئىقتىساد قىلىشنى بىر خىل ئادەتكە ئايلاندۇرۇش

دېل كومپيۇتېر شىركىتىنىڭ ماركېتىڭ ئېلانى مۇنداق : «دېلنىڭ مۇلازىمەت سۈپىتىنىڭ سۈپىتى شۈبھىسىز ئەڭ ياخشى، باھاسى شۈبھىسىز مۇۋاپىق، بۇنىڭ سەۋەبى شىركىتىمىزدە خېرىدارلارنىڭ پۇلىنى تېجەيدىغان ئادىتى بار.»

شىركەتتە يۇقىرىدىن تۆۋەنگىچە تىرىشچان ۋە ئىقتىسادچىل بولۇش ئادىتىنى يېتىلدۈرۈش، ئەڭ مۇھىمى كۈندىلىك خىزمەتتە خادىملاردا تەشەببۇسكارلىق بىلەن تېجەش روھىنى يېتىلدۈرۈش كېرەك. بۇنىڭ ئۈچۈن، شىركەت باشقۇرغۇچىلىرى تۆۋەندىكى ئىشلارنى ياخشى قىلىشى كېرەك:

1. چىراغنى ئىشلىتىپ بولۇپ ئۆچۈرۈش، سۇنى ئىشلىتىپ بولۇپ تاقاشقا ئادەتلىنىش.

2. مەشغۇلاتتا خاتالىق سادىر قىلىشنى ئىمكانقەدەر ئازايتىپ، ئۈنۈمسىز خىزمەت ۋە ناچار مەھسۇلات نىسبىتىنى ئازايتىش.

3. دائىم خادىملارنىڭ خىزمەت ئۈنۈمىنى باھالاش ۋە تەكشۈرۈش.

4. خادىملارنى مەشغۇلاتنى ياخشىلاش، مەھسۇلاتنى يېڭىلاشقا مۇۋاپىق تەكلىپ بېرىشكە سەپەرۋەرلىك قىلىش ھەمدە مۇنەۋۋەر لايىھەگە قارىتا مۇكاپاتلاش، رىغبەتلەندۈرۈش ئېلىپ بېرىش.

باشقۇرۇش بىلوگى

سودا رىقابىتى كۈندىن - كۈنگە جىددىي بولۇۋاتقان بۈگۈنكى كۈندە، تېجەش ئاللىقاچان شىركەتنىڭ بىر خىل يادرولۇق رىقابەت كۈچى بولۇپ قالدى. تېجەشلىك شىركەتلەر بازارغا ماھىر بولىدۇ؛ شىركەت ئۈچۈن تېجەپ بەرگەن خادىملار خىزمەت مەيدانىدا ئۆزۈپ چىقالايدۇ.

§8. خىزمەت ئۈنۈمىنى بارلىق ئاماللار بىلەن يۇقىرى كۆتۈرۈش

خادىملار ئەپلەپ - سەپلەپ ئىش قىلىمەن دېگەندە ئۇ كارخانىنىڭ ئومۇمىي ئايلىنىش ئۈنۈمىگە تەسىر يەتكۈزۈپلا قالماستىن، تېخىمۇ ئېغىرى ئاسان سېزىلمەيدىغان زور ئىسراپچىلىقنى كەلتۈرۈپ چىقىرىدۇ. بۇنداق ئىسراپچىلىق ۋە ئۈنۈمسىز خورىتىشنىڭ ئەڭ بىۋاسىتە نەتىجىسى كارخانىنىڭ يۇقىرى تەننەرختە ئايلىنىشى، ھەتتا زور ئاپەتنىمۇ كەلتۈرۈپ چىقىرىدۇ.

خادىملارنىڭ خىزمەت ئۈنۈمدارلىقىنى ئۆستۈرۈپ، شىركەت ئۈچۈن زور مىقداردا پايلىق ئېلىپ كېلىشنى مەقسەت قىلىش بىلەن بىر ۋاقىتتا، خادىملارنىڭ ئۈنۈملۈك سالاھىيىتىنىمۇ ئۆزلۈكسىز ئۆستۈرۈش كېرەك، بۇنىڭ ئۈچۈن خادىملار:

1. مۇھىم ۋە ئىككىنچى دەرىجىلىكنى ئېنىق ئايرىپ، پىلانلىق ئىشلەش.

2. تۈيۈقسىز يۈز بەرگەن پارچە - پۇرات ئىشلارنى توغرا بىر تەرەپ قىلىش.

www.uyghurkitap.com

3. ئوخشاش تۈردىكى ئىشلارنى بىرلەشتۈرۈپ ھەل قىلىش.

4. ۋاقىتتىن تولۇق پايدىلىنىش، ھەربىر مىنۇتتىمۇ ئۈنۈم ھاسىل قىلىش، ھەمدە ۋاقىت ئىسراپ قىلىدىغانلاردىن يىراق تۇرۇشنى ئۆگىنىۋېلىش.

باشقۇرۇش بىلوگى

ئەنگلىيەلىك سىياسەتشۇناس دىسلېر مۇنداق دەيدۇ: «ئۈنۈم بولمىسا، ئىقتىسادمۇ بولمايدۇ.»

ئىشنى ئارقىغا سۈرەش بىلەن كېلىپچىققان تۆۋەن ئۈنۈم بىر خىل يوشۇرۇن خاراكتېرلىك ئىسراپچىلىق. گەرچە، ئۇ پەيدا قىلىغان ئىسراپچىلىقنى بىز كۆرەلمىسەكمۇ، لېكىن، ئۇنىڭ كارخانىغا ئېلىپ كېلىدىغان شەكىلسىز زىيىنى ئادەمنى چۆچۈتىدۇ.

§9. ئەڭ ياخشى ئۇسۇلنىڭ ئۆزى بىر قېتىمدىلا توغرا ئىشلەش

خەيئېرنىڭ باش لىدىرى جاڭ رۇيمىن مۇنداق دەيدۇ: «سۈپەتنىڭ ئەڭ ياخشى بولۇشىغا كاپالەتلىك قىلىشتىكى ئەڭ ياخشى ئۇسۇل بىر قېتىمدىلا توغرا ئىشلەش.» خەيئېر گۇرۇھىمۇ بىر قېتىمدىلا توغرا ئىشلەشكە بولىدىغانلىقىنى ئۆزىنىڭ ھەرىكىتى بىلەن ئىسپاتلاپ چىقتى ۋە بۇ ئۇسۇل خەيئېرنى بۈگۈنكىدەك مۇۋەپپەقىيەتلەرگە ئېرىشتۈردى.

بۇنداق قىلىش ئۈچۈن، رەھبەرلەر تۆۋەندىكى تەدبىرلەرنى بېكىتسە بولىدۇ:

1. شىركەتتە يۇقىرىدىن تۆۋەنگىچە تېجەشلىك، ئىقتىسادچان بولۇش سەپەرۋەرلىكىنى قوزغاش. يۇقىرىدا دىرېكتوردىن تۆۋەندە خادىملارغىچە، ھەممىسى بىر قېتىمدا توغرا ئىشلەشتەك خىزمەت ئۇسۇلىنى تىرىشىپ سىناپ بېقىش.

2. خادىملارنىڭ بۇرۇنقى پىسخىكا ھالىتىنى ئۆزگەرتىشكە ئۇرۇنۇپ بېقىش، ئۆزى «بىر قېتىمدا توغرا قىلىش» تەك روھىي قىياپەتنى يارىتىش.

3. خادىملارنىڭ ئۆزى يۆنىلىشىنى تەشەببۇسكارلىق بىلەن بەلگىلىيەلەيدىغان بولۇشقا، ھەقىقىي قابىلىيىتى ۋە نەتىجىسى بىلەن ئۆزىنى تەرەققىي قىلدۇرۇشقا تەربىيەلەش.

باشقۇرۇش بىلوگى

بىر قېتىمدا توغرا ئىشلەش پەقەت ئىدىيەدىكى بىر خىل يېڭىلىق يارىتىش بولۇپلا قالماستىن، ئۇ ئەمەلىيەتتىكى تېجەش، ئىقتىسادچىل بولۇشنىڭ قىسقا، ئۇدۇل يولى. «بىر قېتىمدىلا توغرا ئىشلەش» ئىدىيەسىنى كارخانىدىكى خادىملارنىڭ قەلبىدە چوڭقۇر ئورنىتىپ، باشلىنىش باسقۇچلىرىدا چاتاق چىقىشنى ئەڭ زور تىرىشچانلىق بىلەن ئازايتقاندا، ئەڭ زور چەكتە بايلىقنى تېجەپ، تەننەرخىنى تۆۋەنلىتىپ، كارخانىنىڭ رىقابەت ئىقتىدارىنى يۇقىرى كۆتۈرگىلى بولىدۇ.

§10. خاتا لايىھەلەش نۇرغۇن ئىسراپچىلىقنى كەلتۈرۈپ چىقىرىدۇ

جىددىي بازار رىقابىتىدە، ئەگەر بىر كارخانىنىڭ مەھسۇلات لايىھەسىدە خاتالىق بولۇپ، ئىستېمالچىلارنىڭ ئېھتىياجىنى قاندۇرالمىسا، ئىشلەپچىقىرىش ۋە سېتىشتە نۇرغۇن مال ۋە ئەمگەك كۈچى خوراپ كېتىدۇ. ئۇنداقتا، مەھسۇلات لايىھەلىگەندە قايسى تەرەپلەرگە دىققەت قىلىش كېرەك؟

1. ياخشى لايىھەلىگەن مەھسۇلات چوقۇم جەمئىيەتنىڭ ئېھتىياجىنى ئاساس قىلىشنى ئالدىنقى شەرت قىلىشى كېرەك.

بازار ۋە خېرىدارلارنىڭ ئېھتىياجىدىن چىقىش قىلىپ، خېرىدارلار كۆڭۈل بۆلگەن تۈرلۈك مەسىلىلەرنى ھەل قىلىشى كېرەك.

2. مەھسۇلات لايىھەسىنىڭ ئىنچىكە ھالقىلىرىغا دىققەت قىلىش كېرەك.

تەننەرخى تۆۋەن ھەم ئالاھىدە رولى بولغان مەھسۇلاتلارنى لايىھەلەش كېرەك. ياخشى لايىھە خېرىدارلارنى ئۆزىگە قارىتىشتىكى مۇھىم ھالقا.

3. مەھسۇلاتنى لايىھەلەشتە يۈرەكلىك بىلەن يېڭىلىق يارىتىش كېرەك.

يېڭىلىق بىلەن غەلىبە قىلىدىغان، يېڭىلىق بىلەن تەرەققىي قىلىدىغان دەۋردە، مەھسۇلات لايىھەلەشتىكى يېڭىلىق يارىتىش ئىقتىدارىنىڭ يۇقىرى - تۆۋەن بولۇشى شىركەتنىڭ يېڭىلىق يارىتىش ئىقتىدارى ۋە رىقابەت ئىقتىدارىنىڭ يۇقىرى - تۆۋەنلىكىنى بەلگىلەيدۇ.

ئۇيغۇر كىتاب تور بېكىتى www.uyghurkitap.com

باشقۇرۇش بىلوگى

كارخانا مەھسۇلاتىنىڭ كۈچلۈك رىقابەت ئىقتىدارىغا، بازاردا ھەقىقىي ئەۋزەللىككە ئىگە بولۇش - بولماسلىقى، كارخانىنىڭ روناق تېپىشى ۋە زاۋاللىققا يۈزلىنىشىنى بەلگىلەيدۇ. شۇڭا، ھەربىر كارخانا مەھسۇلات لايىھەسىگە ئەھمىيەت بېرىپ، مەھسۇلات لايىھەسىگە بولغان تەلەپنى ئەمەلىيلەشتۈرۈش كېرەك.

§11. تېخىمۇ مۇكەممەل بولۇشقا ئىنتىلىپ، خىزمەتتە «نۆل نۇقسان» لىقنى ئىشقا ئاشۇرۇش

«نۆل نۇقسان»لىق باشقۇرۇش پەقەت كەمچىلىك بولماسلىق دېگەنلىك ئەمەس، ياكى كەمچىلىك نۆلگە چۈشۈش دېگەنلىكمۇ ئەمەس، بەلكى «كەمچىلىكنى نۆلگە تەڭ قىلىشنى ئەڭ ئاخىرقى نىشان قىلىپ، ھەربىر ئادەم ئۆزىنىڭ خىزمەت ۋەزىپىسى دائىرىسىدە كەمچىلىكى يوق بولۇشنى ئىرىشىپ ئىشقا ئاشۇرۇش» دېگەنلىك. بۇنىڭ بىلەن تېجەشلىك، ئىقتىسادچىل بولۇشنى ئىشقا ئاشۇرۇپ، كارخانا ئۈچۈن ئىمكانقەدەر پايدا ياراتقىلى بولىدۇ.

«نۆل نۇقسان» لىقنى ئىشقا ئاشۇرۇش ئۈچۈن، تۆۋەندىكى تەرەپلەردىن قول سېلىشقا بولىدۇ:

1. «نۆل نۇقسان» لىق باشقۇرۇش تەشكىلىنى قۇرۇپ كېڭەيتىش.
2. «نۆل نۇقسان» لىق باشقۇرۇش نىشانىنى بېكىتىش.
3. ئىش ئۈنۈمىگە باھالاش ئېلىپ بېرىش.
4. مۇناسىپ تەكلىپ بېرىش تۈزۈمىنى تۇرغۇزۇش.
5. تەقدىرلەش تۈزۈمىنى تۇرغۇزۇش .

باشقۇرۇش بىلوگى

«نۆل نۇقسان» لىق باشقۇرۇشتا تەكىتلەنگىنى توغرا ئىشنى بىرىنچى قېتىملا توغرا ئىشلەش. ھەربىر خادىمنى قاتنىشىشقا تەلەپ قىلىپ، بۇرۇنقى تەپەككۇر ئەندىزىسىنى ئۆزگەرتىپ، ئۆزىنىڭ ھەرىكەت ئادىتىنى كۈنسېرى ياخشىلاپ، سۈپەتنى كۆتۈرۈش مەقسىتىگە يېتىش.

§12. ئىچكى خوراشتىن كېلىپچىققان بايلىق ئىسراپچىلىقىنى ئازايتىش

«ئىچكى خوراش» ئاممىباب قىلىپ ئېيتقاندا كوللېكتىپ روھى كەمچىل بولۇش، ھەرقايسى تارماقلار زىچ ھەمكارلىشالماسلىق، يۇقىرى ئۈنۈمدە ھەرىكەت قىلالماسلىقنى كۆرسىتىدۇ. بىر كوللېكتىپ، بىر شىركەت، ھەتتا بىر دۆلەتكە نىسبەتەن ئېيتقاندا، كوللېكتىپلىق روھ ناھايىتى مۇھىم.

شىركەتنىڭ «ئىچكى خوراش» تىن ساقلىنىشتىكى ئەڭ ئۈنۈملۈك ۋاستە كوللېكتىپلىق روھ. خادىملارنىڭ خىزمەت ئىقتىدارى ۋە كوللېكتىپ روھى كارخانىغا نىسبەتەن ئېيتقاندا ئوخشاشلا مۇھىم. ئەگەر شەخسنىڭ خىزمەت ئىقتىدارىنى شىركەتنىڭ تەرەققىياتىنى ئىلگىرى سۈرۈشتىكى تىك يۆنىلىشلىك ھەرىكەتلەندۈرگۈچ كۈچ دەپ قارىساق، ئۇنداقتا كوللېكتىپلىق روھ توغرا يۆنىلىشلىك ھەرىكەتلەندۈرگۈچ كۈچ ھېسابلىنىدۇ. ئۇنىڭ ئاساسلىق تۆۋەندىكىدەك بىرقانچە مۇھىم تەرىپى بار:

1. سادىقلىق كوللېكتىپلىق روھنىڭ ئاساسى ۋە ئالدىنقى شەرتى.

2. كوللېكتىپلىق روھى بولغان خادىملارنىڭ ھەرىكىتىدە بىر – بىرىگە تايىنىش، ئۆزئارا تەسىر قىلىش، ياخشى ھەمكارلىق بولىدۇ.

3. كوللېكتىپلىق روھ شىركەتنىڭ ئۇيۇشۇش كۈچىنى يېتىلدۈرۈشتىكى باشلامچى.

باشقۇرۇش بىلوگى

كوللېكتىپلىق روھ شىركەتتىكى خادىملارنىڭ جېنى. بىر كوللېكتىپتا ئورتاق قىممەت قاراش بولمىسا ئورتاق بىر ئىرادە، ئورتاق ھەرىكەتمۇ بولمايدۇ، شۇنداقلا ئورتاق جەڭگىۋارلىقمۇ بولمايدۇ؛ بىر شىركەتتە روھ بولمىسا ئۇنىڭ ھاياتىي كۈچىمۇ بولمايدۇ.

www.uyghurkitap.com

§13. ئىشخانا بۇيۇملىرىنىڭ قىممىتىنى زور دەرىجىدە جارى قىلدۇرۇش

شىركەتكە مەسئۇلىيەتچان خادىم ئۆزىنىڭ ھەر تۈرلۈك خىزمىتىنى ئەڭ زور تىرىشچانلىق بىلەن ئورۇندايدۇ . ئىسراپچىلىقنى ئەڭ تۆۋەن چەككە چۈشۈرىدۇ، ئەسلىھەلەرنى ۋە مۇلازىمەت ئەسلىھەلىرىنى دىققەت قىلىپ ئىشلىتىدۇ، ئۆزىنىڭ ۋاقتىدىن يۇقىرى ئۈنۈمدە پايدىلىنىدۇ.

شىركەتتە ھەربىر خادىمغا نىسبەتەن، ئەتراپىدىكى ئاددىي، كۆزگە چېلىقمايدىغان ئىشلاردىن باشلاپ تېجەشنى بىلىشنىڭ ئۆزى ئىشخانا بۇيۇملىرىنىڭ قىممىتىنى ئەڭ زور دەرىجىدە جارى قىلدۇرۇشتۇر. مەسىلەن:

1. شىركەتنىڭ قەغەزلىرىنى ئىشلىتىشتە، ئىشلىتىش ئۈنۈمدارلىقىنى ئۆستۈرۈش، قوش بەتنى ئىشلىتىش، يۇقىرى ئۈنۈمدارلىق بىلەن بېسىش ۋە كۆپەيتىش، قايتىدىن ئىشلىتىشنى بىلىش.

2. كومپيۇتېرنى توغرا ئىشلىتىش، ئۇنىڭ ئالاقىدار زاپچاسلىرىنىمۇ توغرا ئىشلىتىش، ئۇنى تازىلاش ۋە ئاسراشقا دىققەت قىلىش.

3. ھاۋا تەڭشىگۈچلەرنى مۇۋاپىق ئىشلىتىش، تېمپېراتۇرىسىنى مۇۋاپىق تەڭشەپ، توكنى تېجەش ھالىتىدە ئىشلىتىش قاتارلىقلار .

باشقۇرۇش بىلوگى

مۇۋەپپەقىيەت قازانغان بىر رەھبەر كىچىك ئىشتىن باشلاپ قول سېلىپ تەنەنەرخنى تۆۋەنلىتىپ، خادىملارنىڭ تېجەشلىك بولۇش ئېڭىنى يېتىلدۈرگەندە، كىچىك پايدىلاردىن چوڭ پايدىغا ئېرىشىپ، كارخانىنىڭ پايدىسىنىڭ ئېشىشىنى ئەمەلگە ئاشۇرۇپ، خادىملارنىڭ كىرىمىنى ئۆستۈرەلەيدۇ.

§14. پۇل تاپالمايدىغان تارماق ئاپپاراتلارنى يوقىتىش

زىيادە كېڭىيىپ كېتىپ قىيىن ئەھۋالغا چۈشۈپ قالغان شىركەتكە نىسبەتەن، كىرىزىستىن قۇتۇلىدىغان ئەڭ ئۈنۈملۈك،ئەڭ ئاددىي ئۇسۇل بولسا ئاپپاراتلارنى قىسقارتىش ۋە شىركەتنىڭ ئاساسلىق كەسپى بىلەن

مۇناسىۋىتى يوق تارماق شىركەتلەرنى يوقىتىش. بۇ تەننەرخنى تۆۋەنلىتىشتىكى ئۈنۈملۈك تەدبىر، شۇنداقلا شىركەتنى قۇتۇلدۇرۇشتىكى ئەڭ ياخشى ئۇسۇل.

بۇنداق ئىشلەشنىڭ ئىككى ياخشى تەرىپى بار:

1. سېتىۋېتىش ئارقىلىق شىركەتنىڭ مەبلەغ ئوبوروتىنىڭ يېتىشمەسلىكىنى ھەل قىلىۋالغىلى بولىدۇ.

2. پايدا ئالالمايدىغان شىركەتلەرنى سېتىۋېتىش بىلەن، شىركەتنىڭ خىراجىتى ۋە مەبلىغىنى تېجەپ قېلىپ، كۈچنى شىركەتتىكى يادرولۇق ساھەگە قاراتقىلى بولىدۇ، شۇنىڭ بىلەن بىرگە يۈكتىن قۇتۇلغىلى بولىدۇ.

باشقۇرۇش بىلوگى

بەك كېچىكىپ كېتىشمۇ بەزىدە قىيىن ئەھۋالنى كەلتۈرۈپ چىقىرىدۇ، ئۈنۈمى ناچار شىركەت ۋە تارماق ئاپپاراتلارنى ھەر ۋاقىت قىسقارتىپ تۇرغاندا، ھەم تېزلا كىرىزىستىن قۇتۇلغىلى، ھەم كارخانىنى تېخىمۇ چەبدەس، تېخىمۇ ئۈنۈمدارلىققا ئىگە قىلغىلى بولىدۇ.

ئون توققۇزىنچى باب
سۈرئىتى تېز بولغان ئادەم پۇل تاپىدۇ، سۈرئىتى ئاستا بولغان ئادەم بېسىلىپ قالغان مالنى ساتىدۇ

شىركەتنىڭ 80% زىيىنى ئىسكىلاتتا ساقلانغان ماللارنى ماھىرلىق بىلەن باشقۇرالمىغانلىقتىن بولىدۇ. شۇڭا شىركەت باشقۇرغۇچىلىرى مۇناسىۋەتلىك خادىملارنى تەشكىللەپ مالنىڭ ئىسكىلاتتا بىخەتەر ساقلىنىشىنى بېكىتىپ، شىركەتنىڭ مۇۋاپىق ۋاقىتتا ئىسكىلاتتا ساقلانغان مالنى تەڭشەپ، بېسىلىپ تۇرۇپ قېلىشىدىن كېلىپچىققان ئۇپراشنى ئازايتىپ، مەبلەغدىن تولۇق پايدىلىنىپ، سودا پۇرسىتىنى كۆپەيتىش مەقسىتىگە يەتكىلى بولىدۇ.

§1. ئىسكىلاتتا ساقلاش ئاددىي بولسا، تەننەرخمۇ ئاددىي بولىدۇ

نۆۋەتتە خام ماتېرىيال باھاسى زىيىنىغا مېڭىپ، ئىسكىلاتتا ساقلانغان ماللار كۆپەيسە كۆپىيىۋاتىدۇكى، ئازىيىشى تەس بولۇۋاتقان، ئەمگەك كۈچى تەننەرخى ئۆرلەپ، دۆلەت ئىچى – سىرتىدىكى بازارلار داۋاملىق ھالسىزلانغان ھالەتتە تۇرماقتا. ئىسكىلاتتا ساقلانغان مال بىلەن تەننەرختىن ئىبارەت بۇ ئىككى چوڭ تاغ، بارغانسېرى شىركەتنىڭ يۈكىگە ئايلانماقتا. شۇڭا، ئىسكىلاتنىڭ ئېغىرلىقىنى يېنىكلىتىش، تەننەرخنى ئازايتىش شىركەت باشقۇرغۇچىلىرى ھەل قىلىشقا تېگىشلىك ئىككى چوڭ مەسىلە بولۇپ قالدى. بۇنى كونكرېت مۇنداق قىلىشقا بولىدۇ:

1. سېتىشنى تېزلىتىش بىلەن ئىسكىلاتتا ساقلانغان ماللارنى بىر تەرەپ قىلىش. سېتىشنى تېزلىتىش بىلەن يېغىلىقى بولغان سېتىش پائالىيەتلىرى ئارقىلىق تېرمىناللىق سېتىشنى يېتەكلەش.

2. ۋاكالەتچى سودىگەرلەر ئارقىلىق پۈتۈن مەملىكەتتىكى

ئىسكىلاتىدا ساقلىنىپ قالغان مېلى بىرقەدەر زور بولغان سودىگەرلەرنىڭ ماللىرىنى بەلگىلىك مىقداردا سېتىۋېلىپ، ئىسكىلاتتىكى ساقلانغان ماللارنى ماھىرلىق بىلەن بىر تەرەپ قىلىش.

3. سودىگەرلەرگە قارىتا ئىنچىكە باشقۇرۇش ئېلىپ بېرىپ، ئىسكىلاتتا ساقلىنىپ قالغان ماللارنى ھەر ۋاقىت كۆزىتىپ تۇرۇش.

4. تەننەرخنى كونترول قىلىش گۇرۇپپىسى بەرپا قىلىپ، بازاردىن تېخىمۇ كۆپ بولغان تەمىنلەش سودىگەرلىرىنى تېپىپ سېتىۋېلىش تەننەرخىنى تۆۋەنلىتىش.

5. «مالنى كونترول قىلىش»مەخسۇس گۇرۇپپىسى تەسىس قىلىپ، شىركەت ئىشلەپچىقىرىشقا كىرىشتۈرگەن مەھسۇلاتلارغا قارىتا تەننەرخنى كونترول قىلىش ئېلىپ بېرىش.

باشقۇرۇش بىلوگى

ئىقتىساد كاساتلاشقان ئەھۋالدا، شىركەتنىڭ باشقۇرغۇچىلىرى قىيىنچىلىققا قارشى ئالغا ئىلگىرىلەپ، ئىسكىلاتتىكى ماللارنى باشقۇرۇشنىڭ ئىلغار ئەندىزىلىرىنى قوللىنىپ، شىركەتنىڭ ئىسكىلاتتىكى ماللارنى ۋاقتىدا تەكشۈرۈپ، تەننەرخنى تۆۋەنلىتىپ، شىركەتنى كىرىزىستىن ئۆتكۈزۈۋېلىش يېڭى ۋەزىيىتىنى يارىتىشقا ياردەمدە بولۇشى كېرەك.

§2. ئىسكىلاتتا ساقلانغان ماللارنى ساقلاشتا دائىم كۆرۈلىدىغان 10 چوڭ خاتا ئەھۋال

كارخانىلارنىڭ خاتالىقىغا ئاسان دىياگنوز قويۇش، شۇنىڭ بىلەن بىللە ئىسكىلاتتا ساقلانغان ماللارنىڭ تەننەرخنى تۆۋەنلىتىش ھەممە بۇ مەسىلىلەرنىڭ شىركەتكە بولغان زىيىنىنى ئازايتىش ئىمكانىيىتى يارىتىش ئۈچۈن، بۇ يەردە داۋاملىق كۆرۈلىدىغان تۆت خاتالىقنى رەتلەپ چىقتۇق.

1. ئىش ئۇنۇمىنى باھالاشنىڭ دائىرىسى تولىمۇ تار بولۇش.

2. قابىلىيىتى يېتەرلىك بولمىغان خادىمنى ئىسكىلاتتا ساقلانغان ماللارنى باشقۇرۇشقا قويۇش.

ئۇيغۇر كىتاب تورى بېكىتى
www.uyghurkitap.com

3. باشقۇرۇشتا قىلىپلىشىش كەمچىل بولغان جەريانلارنى ئالدىن مۆلچەرلەش.

4. ئېچكى قىسمىدىكى ئەھۋاللارنى بىلمەسلىك.

باشقۇرۇش بىلوگى

ئىسكىلاتتا ماللارنىڭ بېسىلىپ قېلىش مەسىلىسى نۇرغۇن شىركەتلەر دۇچ كېلىۋاتقان مۇھىم مەسىلە. غوجايىن بۇنىڭغا قارىتا يۈكسەك ئەھمىيەت بېرىپ، ئىسكىلاتتا ساقلانغان ماللارنىڭ بېسىلىپ قېلىشى بىلەن شىركەتنىڭ ئىشقا دەخلى قىلىشتىن ساقلىنىش كېرەك.

§3. ئىسكىلاتتىكى ماللارنى «تېز، توغرا» بىر تەرەپ قىلىش

ئادەتتە شىركەت چوڭايغانسېرى، ئىسكىلاتمۇ چوڭىيىدۇ، سېتىش مىقدارى نەچچە ھەسسە قاتلىنىدۇ، ھېساباتتىكى كۆچمە مەبلەغ ئەكسىچە ئانچە كۆپەيمەيدۇ. نەچچە يىل جاپالىق يىغقىنى ئىسكىلاتقا كىرىپ كېتىدۇ. بۇ نۇرغۇن شىركەتلەردىكى ئومۇميۈزلۈك ھادىسە. ھازىر، نۇرغۇن شىركەتلەر دېيىشىۋالغاندەك ئىسكىلاتتا ساقلانغان ماللار بىلەن ھېرىپ كېتىۋاتىدۇ، ئادەتتىكى ئەھۋالدا شىركەت قانداق قىلىپ ئىسكىلاتتىكى ماللارنى بىرتەرەپ قىلىپ خەۋپ ـ خەتەرنى ئازايتالايدۇ؟

ئىسكىلاتتىكى ماللارنى بىر تەرەپ قىلىشتا «تېز، توغرا» بىر تەرەپ قىلىشتىن ئىبارەت يولنى تۇتۇش كېرەك. شۇنى بىلىش كېرەككى، قايتۇرۇپ كېلىنگەن مەبلەغ بولسا پايدا ھېسابلىنىدۇ. نۆۋەتتە، كارخانىلارنىڭ ئىسكىلاتتىكى ماللارنى بىر تەرەپ قىلىش ئۇسۇلى تۆۋەندىكىچە:

1. چوڭ سودا سارايلىرىدا باھاسى چۈشۈرۈلگەن ماللارنى مەخسۇس سېتىش ئورنى تەسىس قىلىش.

2. ھەدىيە بۇيۇمى قاتارىدا سودىگەرلەرگە تارقىتىپ بېرىش.

3. ئوبوروت يوللىرىنى ئۆزگەرتىش.

4. تەرەققىي قىلمىغان دۆلەتلەرگە سېتىش.

باشقۇرۇش بىلوگى

زور بىر قىسىم شىركەتلەرگە نىسبەتەن، ئىسكىلاتتىكى ماللارنى بىر تەرەپ قىلمىسا زىيان ئېلىپ كېلىدۇ، ھەل قىلغاندا زىيان ئازراق

بولىدۇ، ھېچبولمىغاندا بىر قىسىم مەبلەغنى قايتۇرۇپ كەلگىلى بولىدۇ. شۇڭا، ئىسكىلاتتىكى ماللارنى ئازايتىشنىڭ ئۇسۇللىرىنىڭ ھەممىسىنى ئىشلىتىپ باقسا بولىدۇ.

§4. ئىشلەپچىقىرىشتا سىياسەتنىڭ تەسىرىگە سەل قارىماسلىق كېرەك

فىرانسىيە پارىژ يوۋخې چەكلىك شىركىتىنىڭ قۇرغۇچىسى پەن خوجياڭ مۇنداق دەيدۇ: «تىجارەت قىلىشتا، ۋەزىيەتنىڭ ئۆزگىرىشىگە ئەگىشىپ ئۆزگىرىش كېرەك. كىچىك تىجارەتتە، تىرىشچان بولۇش؛ چوڭ تىجارەتتە، سىياسەتنى، ۋەزىيەتنى كۆزىتىش كېرەك.» بۇنىڭ مەنىسى ناھايىتى ئاددىي، ئىشلەپچىقىرىشنى ۋە ئىسكىلاتتىكى مالنى كونترول قىلىشتا سىياسەتنىڭ تەسىرىگە سەل قارىماسلىق كېرەك.

بەزى كارخانىلاردا مەھسۇلاتلار زور مىقداردا بېسىلىپ قالىدۇ،ئۇنىڭ مۇھىم سەۋەبى باشقۇرغۇچىنىڭ سىياسەت ئۆزگىرىشىنىڭ كارخانا ئىشلەپچىقىرىشىغا بولغان تەسىرىگە سەل قاراپ، مەھسۇلاتنىڭ كاساتلىشىپ قېلىشىنى كەلتۈرۈپ چىقارغانلىقىدا. بۇ بىر بىھۇدە زىيان ھېسابلىنىدۇ. شۇڭا، دۆلەتنىڭ ئومۇمىي سىياسىتىنىڭ شىركەتنىڭ تىجارەت پائالىيىتىگە بولغان تەسىرى ناھايىتى روشەن بولىدۇ.

بۇ خوجايىنلارنىڭ دۆلەتنىڭ ئومۇمىي ئىقتىسادىي سىياسەت ۋەزىيىتىنى ئەستايىل تەتقىق قىلىشى، ئالاقىدار كەسىپلەرنىڭ سىياسەت يۆزلىنىشىنى ئىز قوغلاپ بىلىپ، ئىلمىي ئىشلەپچىقىرىش پىلانىنى تۈزۈپ، ئىسكىلاتتا ساقلانغان ماللارنى بەلگىلىك بىر كۆلەمدە كونترول قىلىشنى تەلەپ قىلىدۇ.

باشقۇرۇش بىلوگى

ئىستراتېگىيەلىك باشقۇرۇش نەزەرىيەسى مۇنداق كۆرسىتىدۇ، شىركەت ئۆزىنىڭ ئەمەلىي كۈچىنى بىلىش بىلەن بىر ۋاقىتتا، سىرتتىكى تۈرلۈك سىياسەت مۇھىتلىرىنى تەھلىل قىلىشى ۋە شۇنىڭغا مۇناسىپ ھالدا تەرەققىيات ئىستراتېگىيەسىنى بەلگىلەپ، شىركەتنىڭ ئىشلەپچىقىرىشىغا يېتەكچىلىك قىلىپ، ماللارنىڭ ئىسكىلاتتا بېسىلىپ قېلىشىدىن ساقلىنىشى كېرەك.

ئۇيغۇر كىتاب تور بېكىتى www.uyghurkitap.com

85. ئېھتىياجغا قاراپ ئىشلەپچىقىرىش، يىغىندىن بېسىلىپ قېلىش شەكىللىنىشتىن ساقلىنىش

بازار ئىقتىسادىدا، شىركەتنىڭ ئىشلەپچىقىرىشى شىركەتنىڭ ئۆزگىرىشى بىلەن بەلگىلەنگەن بولىدۇ. بازاردىكى مەھسۇلاتلارنىڭ سېتىلىش ئەھۋالىغا ئاساسەن، بۇ كەسىپنىڭ تەمىنلەش ئىقتىدارىنى بىلگىلى بولىدۇ. بولۇپمۇ، ئالدىنقى يىلى زور مىقداردا بېسىلىپ قالغان مال بار ئەھۋالدا، شىركەت چوقۇم ئېھتىياجغا قاراپ ئىشلەپچىقىرىپ، يىغى ماللارنىڭ يەنە بېسىلىپ قېلىشىدىن ساقلىنىش كېرەك.

غوجايىنغا نىسبەتەن ئېيتقاندا، ئېھتىياجغا قاراپ ئىشلەپچىقىرىش ئۈچۈن، بازارنى ئوبدان بىلىش، ھەمدە ئۆزىنىڭ ئىشلەپچىقىرىش ئىقتىدارىنى ئۆستۈرۈش كېرەك.

1. ئۆزىنىڭ خېرىدار توپىنى تېپىۋېلىش.

بازار رىقابىتىنىڭ كۈچىيىشى زاكازنىڭ ئازلاپ كېتىشىنى كەلتۈرۈپ چىقىرىدۇ. خېرىدارلارنىڭ تەلىپىنىڭ يۇقىرى بولۇشى ئۆزىنىڭ تەلىپىنى قاندۇرىدىغان ئىشلەپچىقارغۇچىلارنىڭ ئاز بولغانلىقىدا. شۇڭا، كارخانا چوقۇم بازارنى ئىنچىكە بۆلۈپ، ئۆزىنىڭ خېرىدار توپىنى تېپىپ، ئېھتىياجغا قاراپ ئىشلەپچىقىرىش نىشانىنى ئەمەلگە ئاشۇرۇشى كېرەك.

2. كارخانىنىڭ يۇقىرى سەۋىيەلىك تەتقىقات ئىقتىدارى بولۇشى كېرەك.

شىركەتنىڭ تېخنىكا جەھەتتە تايانچىسى ۋە كاپالىتى بولۇش كېرەك.

«ئەلا دەرىجىلىك بۇيرۇتۇش» ئېھتىياجغا قاراپ ئىشلەپچىقىرىش بولغاندىلا، ئىشلار ئاسان بولىدۇ

باشقۇرۇش بىلوگى

جىددىي رىقابەت، كارخانىنىڭ بازارغا لايىق مەھسۇلات ئىشلەپچىقىرىشىنى تەلەپ قىلىدۇ؛ ئېنېرگىيەنى تېجەپ، مۇھىتنى ئاسراشتا، كارخانىنىڭ تەنەرخىنى زور دەرىجىدە تۆۋەنلىتىشى تەلەپ قىلىنىدۇ. بۇلارنىڭ ھەممىسى، «ئېھتىياجغا قاراپ ئىشلەپچىقىرىش»نى ئارقا كۆرۈنۈش قىلىدۇ.

§6. سېتىش يوللىرىنى ئېچىشتا چوقۇم كۆپ كاللا ئىشلىتىش كېرەك

نۇرغۇن كىشىلەر كۈندىلىك تۇرمۇشىنىڭ ھەرىكىتىدە بەلگىلىك تەپەككۇر مايىللىقىغا ئەمەل قىلىدۇ، ھالبۇكى،بۇرۇنقى تەپەككۇر ھازىرقى تەپەككۇرغا تەسىر قىلىدۇ. كارخانا باشقۇرۇشتا، تەپەككۇر مايىللىقى كارخانىنى زىياندىن ئىبارەت قىيىن ئەھۋالغا چۈشۈرۈپ قويىدۇ، شۇڭا، سېتىش يوللىرىنى ئاچىمىز دەيدىكەنمىز، چوقۇم كاللا ئىشلىتىشىمىز لازىم.

ياپونىيە توشىبا ئېلېكترون ئۈسكۈنىلىرى شىركىتىنىڭ ئىلگىرى بىر مەزگىل نۇرغۇن توك يەلپۈگۈچى سېتىلماي بېسىلىپ قالغان ئىدى. شىركەت نۇرغۇن ئاماللارنى قىلغان بولسىمۇ، لېكىن ئۈنۈمى كۆرۈلمىدى. بىر كۈنى، ئادەتتىكى بىر شىركەت خادىمى توك يەلپۈگۈچنىڭ رەڭگىنى قارا رەڭدىن سۇس رەڭگە ئۆزگەرتىش تەكلىپىنى بېرىدۇ. شۇ ۋاقىتتا، پۈتۈن دۇنيادىكى توك يەلپۈگۈچنىڭ ھەممىسى قارا رەڭلىك ئىدى. ئېھتىياتچانلىق بىلەن تەتقىق قىلغاندىن كېيىن، شىركەت بۇ تەكلىپنى ئاخىر ئىشلەتتى. ئىككىنچى يىلى ياز پەسلىدە توشىبا شىركىتى سۇس ھاۋا رەڭ توك يەلپۈگۈچنى بازارغا سېلىپ، بىر مەزگىللىك تالىشىپ سېتىۋېلىش ۋەزىيىتىنى يارىتىپ، بېسىلىپ قېلىشتەك قىيىن مەسىلىنى ھەل قىلىۋالدى.

توشىبا شىركىتىدىكى بۇ ئاددىي خادىمنىڭ قەدىرلەشكە تېگىشلىك يېرى ئۇنىڭ «توك يەلپۈگۈچنى پەقەت قارا رەڭگە سىرلاش» تىن ئىبارەت بۇ تەپەككۇر مايىللىقىنىڭ بوغۇشىدىن بۆسۈپ چىقىپ، يېڭى سېتىش يولىنى ئاچقانلىقىدا بولۇپ، بېسىلىپ قېلىش بىلەن شىركەتكە كەلگەن بۇ زىياننى تولۇقلىدى.

باشقۇرۇش بىلوگى

تەپەككۇر مايىللىقى كىشىلەرنىڭ يېڭىلىق يارىتىشىغا نۇرغۇن قارشىلىق كۈچلەرنى ئېلىپ كېلىدۇ، بولۇپمۇ كارخانا باشقۇرۇشتا، قاتمال تەپەككۇر كارخانىنى زاۋاللىققا قاراپ ماڭدۇرىدۇ. شۇڭا، سېتىش يوللىرىنى ئېچىش ئۈچۈن، غوجايىن چوقۇم كوللېكتىپقا باشلامچىلىق قىلىپ كاللا ئىشلىتىپ، تەپەككۇرنى ھەر تەرەپكە چېچىشى كېرەك.

www.uyghurkitap.com

§7. ئىسكىلاتتىكى ماللارنىڭ بېسىلىپ قېلىشىنى كونترول قىلىشنىڭ ئىككى خىل ئۇسۇلى

ئىسكىلاتتىكى ماللارنى كونترول قىلىشنى تىلغا ئالغاندا، بەزىلەر، ئىسكىلاتتا ساقلانغان ماللارنى ھەل قىلىش مەسىلىسى ئەمەلىيەتتە ئورۇنلىغاندەك ئىش بولۇپ، چوقۇم ئىزچىل داۋاملاشتۇرۇش كېرەك. ھەمدە كەسپىي تەپەككۇر ئۇسۇلىنى قەتئىي ئۆزگەرتىش كېرەك، دەپ قارايدۇ. ھەربىر شىركەت ئۇسۇلىدىن قارىغاندا، ئىسكىلاتتىكى ساقلانغان ماللارنى كونترول قىلىپ باشقۇرۇش ئۇسۇلى ئاساسلىقى ئىككى خىل بولىدۇ:

1. ئىتتىرىش ئۇسۇلى.

ئىشلەپچىقىرىش پىلانى ئېھتىياجنى ئالدىن مۆلچەرلەش ۋە ماتېرىيالنىڭ ئىشلىتىلىشچانلىقى بىلەن ئورۇنلاشتۇرۇلغان بولىدۇ. پىلان شەكىللەنگەندىن كېيىن، ھەربىر خىزمەت تەرتىپىدە زاپچاستىن تارتىپ كېيىنكى ئىشلەپچىقىرىش تەرتىپىگىچە ئىتتىرىپ مېڭىلىدۇ. لېكىن، خېرىدارلارنىڭ ئېھتىياجى ۋە مال تاپشۇرۇش ۋاقتىنى چوقۇم ئالدىن مۆلچەرلەش كېرەك. خاتا پەرەز زور تۈركۈمدىكى ماللارنىڭ بېسىلىپ قېلىشىنى كەلتۈرۈپ چىقىرىدۇ.

2. ئىشلەپچىقىرىش خېرىدارلارنىڭ ئەمەلىي ئېھتىياجى بويىچە ئورۇنلاشتۇرۇلۇشى كېرەك. ھەربىر خىزمەت تەرتىپىدە پەقەت كېيىنكى خىزمەت تەرتىپىگە ئېھتىياجلىق بولغان نەرسىنى ئىشلەپچىقىرىپ، مالنىڭ ساقلىنىشىنى ئەڭ تۆۋەن ھالەتكە چۈشۈرۈش كېرەك.

باشقۇرۇش بىلوگى

بۇ ئىككى خىل ئۇسۇلنىڭ ئاساسى ئىدىيەسىنى مۇنداق يىغىنچاقلاشقا بولىدۇ: «ئېھتىياجلىق بولغان ۋاقىتتا، ئېھتىياجنىڭ مىقدارى بويىچە ئېھتىياجلىق مەھسۇلاتنى ئىشلەپچىقىرىش»، يەنى ئىشلەپچىقىرىش پىلانى ۋە ئىسكىلاتتا ساقلانغان ماللارنى كونترول قىلىپ باشقۇرۇش ئارقىلىق مال بېسىلىپ قالماسلىق ياكى مالنىڭ ئىسكىلاتتا ساقلىنىشى ئەڭ تۆۋەن بولۇشنى قوغلىشىش كېرەك.

88. ۋاكالەتچى سودىگەرنى توغرا تاللاش ئىنتايىن مۇھىم

ياخشى خېرىدار كارخانىنىڭ پايدا مەنبەسى، ئىناۋىتى ناچار، قىممىتى تۆۋەن بولغان خېرىدارلار، شىركەتتە مالنىڭ بېسىلىپ قېلىش، ئۆزۈكسىز ھالسىرىشىنى كەلتۈرۈپ چىقىرىدۇ. كارخانىدا توغرا بولغان خېرىدار قارىشىنى تۇرغۇزۇش ئۈچۈن، غوجايىن تۆۋەندىكى ئىككى نۇقتىنى ئوبدان ئىگىلىشى كېرەك:

1. توغرا باشقۇرۇشنى ئۆگىنىۋېلىش.

نۇرغۇن ئىشلەپچىقىرىش كارخانىلىرىنىڭ ئىسكىلاتىداماللارنىڭ بېسىلىپ قېلىشى ئېغىر، كۆپ ساندىكىلىرى ۋاكالەتچى سودىگەرنىڭ باشقۇرۇشىدا مەسىلە بولغانلىقىدىن بولغان. ئادەتتە خاتا بولغان باشقۇرۇش ئەندىزىسى مۇنۇلاردىن ئىبارەت: چوڭ خېرىدارلارنىڭ بېرىشكە تېگىشلىك پۇلنى بەرمەي كېيىنگە سۈرۈشى؛ ماجىرا يۈز بەرگەندە ھەمىشە يول قويۇپ، ۋاكالەتچى سودىگەرلەرنىڭ چېشىغا تېگىپ قويۇشتىن ئەنسىرەش.

2. مۇۋاپىق بولمىغان ۋاكالەتچى سودىگەرلەردىن قەتئىيلىك بىلەن مۇناسىۋەتنى ئۈزۈش.

مال قايتۇرۇشى ئېغىر بولغان ۋاكالەتچىلەردىن مۇناسىۋەتنى قەتئىي ئۈزۈپ، خېرىدار نىسبىتى ناچار خادىمنىڭ خېرىدار ئېچىش ھوقۇقىنى ئېلىپ تاشلاش. شۇنىڭ بىلەن بىر ۋاقىتتا ئادەتتىكى خېرىدارلارنى ئۆزۈكسىز ياخشىلاپ، مەھسۇلات بىلەن خېرىدار سۈپىتىنىڭ تەڭ قەدەمدە ئىلگىرىلىشىنى ئىشقا ئاشۇرۇش.

باشقۇرۇش بىلوگى

كارخانىغا نىسبەتەن ئېيتقاندا، ئەگەر ۋاكالەتچى سودىگەرنى ياخشى تاللىمىغاندا، شىركەتتە تىرىلمەس ھېسابات پەيدا بولۇپ، ئېلىشقا تېگىشلىك پۇل كۆپىيىپ كېتىدۇ، ماللار كۆپ بېسىلىپ قالىدۇ. ۋاكالەتچى سودىگەرمۇ شىركەت تاللايدۇ، شىركەتمۇ تېخىمۇ ياخشى ۋاكالەتچى سودىگەر تاللىشى كېرەك.

ئۇيغۇر كىتاب تورى www.uyghurkitap.com

§9. «ئىسكىلاتتا بېسىلىپ قالغان مال بولماسلىق» دېگەن نېمە؟

كارخانا خېرىدارلارنىڭ مال زاكاز قىلىش ئېھتىياجىنى قاندۇرۇش ئۈچۈن دائىم بەلگىلىك مالنى ئىسكىلاتتا ساقلايدۇ، لېكىن، زىيادە كۆپ مالنى ساقلاش تەننەرخىنى ئاشۇرۇۋېتىدۇ. شۇڭا، ئىسكىلاتتا ساقلانغان مالنى ئازايتىش ئۈچۈن، ئىمكانقەدەر مالنى كۆپ بېسىۋالماسلىق ئاساسىدا ئىشلەپچىقىرىش ۋە خېرىدارلارنىڭ ئېھتىياجىنى قاندۇرۇشقا بولىدىغان، ئىسكىلاتتا بېسىلىپ قېلىشنى كونترول قىلىشنىڭ تۈرلۈك ئۇسۇلى پەيدا بولدى. ھازىر «ئىسكىلاتتا بېسىلىپ قالغان مال بولماسلىق» كارخانا قوغلىشىدىغان ئىدىيەۋى ھالەتتۇر.

«ئىسكىلاتتا بېسىلىپ قالغان مال بولماسلىق» دېگىنىمىز، ئىسكىلاتتىكى مالنىڭ سانى نۆلگە يېقىن ياكى نۆلگە تەڭ بولغانلىقىنى كۆرسىتىدۇ، ئىسكىلاتتا ساقلانغان ئەسلىھە، ئۈسكۈنىنىڭ سانى ۋە ئىسكىلاتتا ساقلانغان ئەمگەك سەرپىياتىمۇ تەڭ ۋاقىتتا نۆلگە يېقىنلىشىش ۋە نۆلگە تەڭ بولۇشنى كۆرسىتىدۇ.

مەھسۇلات ھەرقانداق ۋاقىتتا زاپاس مال شەكلىدە ساقلىنىدۇ، بۇنىڭ ھەممىسى بايلىقنىڭ نەق پۇلغا ئايلانمىغانلىقىدىن دېرەك بېرىدۇ. ئەگەر نەق پۇلنىڭ ئېقىم مىقدارىنى كۆڭۈلدىكىدەك ئاشۇرۇش ئۈچۈن «ئىسكىلاتتا بېسىلىپ قالغان مال بولماسلىق»نى ئىشقا ئاشۇرۇش كېرەك. شۇڭا، «ئىسكىلاتتا بېسىلىپ قالغان مال بولماسلىق» تىكى ھالقا ئىسكىلاتتا ساقلانغان مالنىڭ بولۇش ـ بولماسلىقى ئەمەس، بەلكى ئىشلەپچىقارغان مەھسۇلاتنىڭ ساقلىنىش ياكى ئوبوروت قىلىنىش ھالىتىدۇر.

باشقۇرۇش بىلوگى

ئەگەر كارخانا ئوخشاش بولمىغان ھالقىلاردا «ئىسكىلاتتا بېسىلىپ قالغان مال بولماسلىق» نى ئەمەلگە ئاشۇرسا، بازارنىڭ ئۆزگىرىشى ۋە مەھسۇلاتلارنىڭ يېڭىلىنىشى بىلەن كېلىپچىققان باھانىڭ چۈشۈپ كېتىشى، كاساتچىلىقتىن ئىبارەت خەۋپ ـ خەتەردىن ئۆزىنى دالدىغا ئالالايدۇ.

§10. «ئىسكىلاتتا بېسىلىپ قالغان مال بولماسلىق»نى باشقۇرۇش ئۇسۇللىرى

«ئىسكىلاتتا بېسىلىپ قالغان مال بولماسلىق» نىڭ كارخانىغا بولغان پايدىلىق تەرەپىنى ئاسانلا كۆرۈۋالغىلى بولىدۇ. شۇڭا، غوجايىن ئىسكىلاتتا ساقلانغان مالنىڭ خەۋپ - خەتىرى ۋە زىيىنىدىن ساقلىنىش ئۈچۈن، ئىسكىلاتتا ساقلانغان ماللارنى باشقۇرۇش ئۇسۇلىنى تىرىشىپ ياخشىلاپ، كارخانىنىڭ «ئىسكىلاتتا بېسىلىپ قالغان مال بولماسلىق»تەك ئىدېئال ئەندىزىسىنى بەرپا قىلىشى كېرەك. «ئىسكىلاتتا بېسىلىپ قالغان مال بولماسلىق» تەك باشقۇرۇش ئۇسۇلى ئاساسلىقى ئۈچ تۈرلۈك بولىدۇ:

1. ۋاكالىتەن ساقلاپ بېرىش ئۇسۇلى .

ئىسكىلاتتا ساقلانغان مالنى كەسپىي خوجىلىق شىركىتىنىڭ باشقۇرۇشىغا تاپشۇرۇش، ھەمدە ۋاكالىتەن باشقۇرۇش ھەققى بېرىش.

2. سەپلەشكەن ئىشلەپچىقىرىش ۋە بۆلۈپ ھۆددىگە ئېلىپ سېتىش تۈزۈمى.

ئاساسلىقى ياپان كەسپىدە ئىشلىتىلىدۇ. كارخانا بىلەن بىرلەمچى تەمىنلىگۈچى سودىگەر ئوتتۇرىسىدا مۇقىم ھەمكارلىق، سەپلەشكەن ئىشلەپچىقىرىش مۇناسىۋىتى تۈزۈلۈپ، مۇقىم مال تەمىنلەش مۇناسىۋەت يولى شەكىللىنىدۇ، شۇنىڭ بىلەن ماددىي ئەشيانىڭ ئىسكىلاتتا ساقلىنىپ قېلىش ئومۇمىي سانىنى ئازايتقىلى بولىدۇ.

3. جۇمەك ئۇسۇلى .

خېرىدار ئېھتىياج بويىچە سېتىۋېلىش ئۇسۇلىدا، مال تەمىنلىگۈچى ئىسكىلاتتا ساقلانغان مال ئارقىلىق ئۈنۈملۈك تەمىنلەش سىستېمىسى بىلەن تۈرلۈك ئۇسۇللارنى قوللىنىپ تەقسىملەپ يوللاپ، ۋاقتىدا تەمىنلەشكە كاپالەتلىك قىلىپ، خېرىدارلارنىڭ «ئىسكىلاتتا بېسىلىپ قالغان مال بولماسلىق» نى ئىشقا ئاشۇرىدۇ.

باشقۇرۇش بىلوگى

«ئىسكىلاتتا بېسىلىپ قالغان مال بولماسلىق» كارخانىلارنى ئىسكىلاتتا ساقلانغان ماللارنىڭ بېسىلىپ قېلىشىدىن پەيدا بولىدىغان

ئۇيغۇر كىتاب تورى www.uyghurkitap.com

زىياندىن ساقلايدۇ. شۇڭا، كارخانىدا «ئىسكىلاتتا بېسىلىپ قالغان مال بولماسلىق»نى ئەمەلگە ئاشۇرۇشتا، كارخانا غوجايىنلىرى ئۆزىنىڭ ئەھۋالىغا بىرلەشتۈرۈپ مۇۋاپىق باشقۇرۇش ئۇسۇلىنى تاللىشى كېرەك.

§11. «ئىسكىلاتتا بېسىلىپ قالغان مال بولماسلىق» نىڭ ئەڭ چوڭ ئەۋزەللىكى

ھازىرقى ئەشيا ئوبوروت كۆزقارىشىنى چىقىش قىلغاندا، مالنى ساقلاش ئىسراپچىلىق، كارخانىنىڭ يۈكى ھېسابلىنىدۇ. شۇڭا، «ئىسكىلاتتا بېسىلىپ قالغان مال بولماسلىق» تەك باشقۇرۇش كارخانىنىڭ تەننەرخى ۋە سەرپىياتىنى زور دەرىجىدە تۆۋەنلىتىپ، كارخانىنىڭ تەننەرخ ئەۋزەللىكىنى يارىتىدۇ. ھالبۇكى، «ئىسكىلاتتا بېسىلىپ قالغان مال بولماسلىق» نىڭ تەننەرخنى تېجەپ قىلىشىدا ئۇنىڭ تۆۋەندىكىدەك بىرقانچە ئالاھىدىلىكى بار:

1. «ئىسكىلاتتا بېسىلىپ قالغان مال بولماسلىق» تەك باشقۇرۇش تەلىپى پۈتۈن تەمىنلەش زەنجىرى سىستېمىسىدا مالنىڭ بېسىلىپ تۇرۇشىنى كونترول قىلىدۇ؛

2. سۈپەت ۋە ئىشلەپچىقىرىش پۈرسىتىگە بولغان باشقۇرۇشنى تەكىتلەيدۇ؛

3. تۈركۈملەپ سېتىۋېلىشتىن كىچىك تۈركۈملەپ سېتىۋېلىپ، مال توشۇش قېتىم سانىنى كۆپەيتىدۇ؛

شىركەتنىڭ باشقۇرغۇچىسى «ئىسكىلاتتا بېسىلىپ قالغان مال بولماسلىق» نىڭ پەقەت ۋاستە، لېكىن، نىشان ئەمەسلىكىنى ئېنىق بىلىشى كېرەك. بۇ تەننەرخنى تۆۋەنلىتىش بولۇپ، كارخانىنىڭ تۆۋەن تەننەرخ بىلەن يۈرۈشۈشىنى ئۈمىد قىلىشتۇر. لېكىن، سۈرئەتنى قوغلىشىپ خىزمەت سۈپىتىگە سەل قاراپ، زور يوشۇرۇن ئىسراپچىلىقنى كەلتۈرۈپ چىقىرىشقا بولمايدۇ.

باشقۇرۇش بىلوگى

غوجايىن «ئىسكىلاتتا بېسىلىپ قالغان مال بولماسلىق» تەك باشقۇرۇشقا ئەھمىيەت بېرىپ، ئىشلەپچىقىرىش، ساقلاش، سېتىش قاتارلىق جەھەتلەردە تەننەرخنى تېجەشنى ئىشقا ئاشۇرۇپ، كارخانىنىڭ

تۆۋەن تەننەرخلىق رىقابەت ئەۋزەللىكىنى قولغا كەلتۈرۈشكە ياردەملىشىشى كېرەك.

§12. «ئىسكىلاتتا بېسىلىپ قالغان مال بولماسلىق» تەك باشقۇرۇش ئۇسۇلىدىكى بەش چوڭ ھالقا

زامانىۋى ئىقتىسادىي مۇھىت ۋە كارخانا ئالاھىدىلىكىگە ئاساسەن، غوجايىن «ئىسكىلاتتا بېسىلىپ قالغان مال بولماسلىق» تەك باشقۇرۇشنى ئەمەلگە ئاشۇرىمەن دەيدىكەن تۆۋەندىكى بەش ھالقىنى ئىگىلىشى كېرەك:

1. سېتىۋېلىش ئۆلچىمىنى بەلگىلىشى ۋە سۈپەت ئۆتكىلىنى قاتتىق تۇتۇشى لازىم. سېتىۋېلىش ئۆلچىمىنى تەكشۈرۈش ۋە يېغىلاشقا دىققەت قىلىپ، زىيادە بىراك ماللارنىڭ ئىسكىلاتتا بېسىلىپ يېتىشىدىن ساقلىنىش لازىم.

2. ئېلېكترونلۇق سودا سۇپىسى بەرپا قىلىپ، سېتىۋېلىشنىڭ راۋان بولۇشىغا كاپالەتلىك قىلىش. تەمىنلىگۈچى سودىگەر بىلەن ئىشلەپچىقارغۇچى سودىگەرنىڭ تېخىمۇ چوڭ دائىرىدە ئۇچۇر بايلىقىدىن ئورتاق بەھرىمەن بولۇپ، سېتىۋېلىشتىكى خەۋپ ـ خەتەرنى تۆۋەنلىتىش كېرەك.

3. تەقسىملەپ توشۇش سىستېمىسىنى مۇكەممەللەشتۈرۈپ، ئۇچۇردىن ئورتاق بەھرىمەن بولۇشنى ئەمەلگە ئاشۇرۇپ، سوزۇكلۇك دەرىجىسىنى كۈچەيتىش. تەمىنلىگۈچى سودىگەر بىلەن ئىشلەپچىقىرىش سودىگىرى ئىسكىلاتتا ساقلانغان ماللارنىڭ ئەھۋالىنى ۋاقتىدا بىلىپ، زۆرۈرىيىتى يوق ئىشلەپچىقىرىشتىن ساقلىنىش كېرەك.

4. مەھسۇلات زاكاز قىلىش بىلەن مەھسۇلات ئىشلەپچىقىرىش ئوتتۇرىسىدىكى ۋاقىتنى ئازايتىپ، ئېھتىياجىنىڭ شەكلىگە زىچ ماسلىشىش كېرەك.

5. تەكشۈرۈپ ئۆتكۈزۈۋېلىش سالمىقىنى كۈچەيتىپ، يۇقىرى ئۈنۈمدە ئىشلەپ، ئەشيالارنىڭ بېسىلىپ قېلىشىدىن ساقلىنىش لازىم.

باشقۇرۇش بىلوگى

كارخانا «ئىسكىلاتتا بېسىلىپ قالغان مال بولماسلىق» نى ئەمەلگە ئاشۇرۇش ئۈچۈن، تەمىنلەش، ئىشلەپچىقىرىش، سېتىش قاتارلىق پائالىيەتلەردە زىچ ھەمكارلىشىشى، غوجايىن «ئىسكىلاتتا بېسىلىپ

ئۇيغۇر كىتاب تور بېكىتى
www.uyghurkitap.com

قالغان مال بولماسلىق» تەك باشقۇرۇشنى ئېلىپ بارغان ۋاقىتتا، ئاكتىپ ئويلىشىپ ۋە مۇكەممەللەشتۈرۈپ، شۇ ئارقىلىق ئىسكىلاتتا ساقلاش تەننەرخىنى تۆۋەنلىتىپ، ئەڭ زور ئۈنۈمنى قولغا كەلتۈرۈشى كېرەك.

§13. «ئىسكىلاتتا بېسىلىپ قالغان مال بولماسلىق» نى ئەمەلگە ئاشۇرۇشنىڭ زۆرۈر شەرتلىرى

ئىسكىلاتتا ساقلىنىش تەننەرخىنى قانداق قىلىپ تۆۋەنلىتىش، ئوبوروت ئۈنۈمىنى قانداق قىلىپ يۇقىرى كۆتۈرۈش، كارخانا غوجايىنلىرى ناھايىتى كۆڭۈل بۆلۈپ كېلىۋاتقان، لېكىن،ئاسان ئەمەلگە ئاشمايدىغان قىيىن مەسىلە بولۇپ قالدى. «ئىسكىلاتتا بېسىلىپ قالغان مال بولماسلىق» نى ھەقىقىي ئەمەلگە ئاشۇرۇش ئۈچۈن، تۆۋەندىكى بىرقانچە زۆرۈر شەرتلەرنى ھازىرلاش كېرەك بولىدۇ:

1. پۈتۈن تەمىنلەش زەنجىرىنىڭ يۇقىرى - تۆۋەندە ھەمكارلىق بولۇشى كېرەك، پەقەت مەلۇم شىركەتكىلا تايانغاندا بۇ ئەمەلگە ئاشمايدۇ؛

2. تەمىنلەش زەنجىرىنىڭ يۇقىرى - تۆۋەندىكى كارخانىلارنىڭ ئۇچۇرلىشىش سەۋىيەسى ئوخشاش ھەمدە يۇقىرى بولۇشى كېرەك. بۇنداق بولغاندىلا تەبىئىي ھالدا تەمىنلەش زەنجىرىدىكى شېرىكلەرنىڭ «ئىسكىلاتتا بېسىلىپ قالغان مال بولماسلىق» نى ئەمەلگە ئاشۇرغىلى بولىدۇ.

3. كۈچلۈك بولغان ئەشيا ئوبوروت سىستېمىسىنى قوللىشى كېرەك.

لېكىن، شىركەت باشقۇرغۇچىلىرى «ئىسكىلاتتا بېسىلىپ قالغان مال بولماسلىق» نى قارىغۇلارچە قوغلاشماسلىقى كېرەك. بولمىغاندا، كۈچلۈك ھالقا ئاجىز ھالقىنى بوزەك قىلىپ، ئاخىر پۈتۈن تەمىنلەش زەنجىرىنىڭ تەڭپۇڭلۇقى بۇزۇلۇپ كېتىدۇ.

باشقۇرۇش بىلوگى

«ئىسكىلاتتا بېسىلىپ قالغان مال بولماسلىق» نى ھەقىقىي ئەمەلگە ئاشۇرۇش ئۈچۈن، چوقۇم ئۇنىڭ ئەمەلگە ئېشىشىدىكى زۆرۈر شەرتلەرنى بىلىش كېرەك. بىر تەرەپلىمە ئىدىيەنى چۆرۈپ تاشلىغاندىلا، ئىسكىلاتتا ماللارنىڭ بېسىلىپ قېلىشىدىن كېلىپچىققان كارخانىنىڭ زىيىنىنى ئازايتقىلى بولىدۇ.

§14. «ئىسكىلاتتا بېسىلىپ قالغان مال بولماسلىق» نى يۈرگۈزۈشنىڭ مۇھىم نۇقتىلىرى

شىركەتنىڭ ئەمەلىي ھەرىكىتىدە، «ئىسكىلاتتا بېسىلىپ قالغان مال بولماسلىق» نى يۈرگۈزۈشتە چوقۇم تۆۋەندىكى بىرقانچە ھالقىنى ئىگىلەش كېرەك:

1. سېتىۋېلىش باسقۇچى: «ئىسكىلاتتا بېسىلىپ قالغان مال بولماسلىق» نىڭ مال تەمىنلەش ۋاقتى ۋە سۈپىتىگە بولغان تەلىپى ناھايىتى يۇقىرى، تەمىنلەش سودىگىرىنىڭ ئىناۋىتى، ئورنى، مال يەتكۈزۈش ۋاقتى، ترانسپورت ئۇسۇلىنى تاللاش ناھايىتى مۇھىم.

2. ئىشلەپچىقىرىش مەزگىلى: ئىشلەپچىقىرىش تارماقلىرى

مەركەزلەشكەن، تەپسىلىي ئىشلەپچىقىرىش پىلانىنى تۈزۈپ، قەتئىي پىلان بويىچە مەشغۇلات قىلىپ، ئىشلەپچىقىرىش جەريانىنىڭ ھەربىر باسقۇچى ۋە تەرتىپىنى ياخشى ئىشلەپ، مەھسۇلاتنىڭ يۆتكىلىشىنى ۋاقىت ۋە مىقدارنىڭ تەلىپىگە ئۇيغۇن كېلىدىغان قىلىپ، بىكار تۇرۇپ قالىدىغان پارچە زاپچاسلارنىڭ كۆرۈلمەسلىكىنى قولغا كەلتۈرۈش بىلەن ئىسكىلاتتا ساقلىنىش سانىنى تۆۋەنلىتىش كېرەك.

3. سېتىش باسقۇچى: مەھسۇلاتنىڭ تۈرى، بازارنىڭ ئالاھىدىلىكى، سېتىش ئەندىزىسى قاتارلىق ئامىللارنى تولۇق ئويلىشىش كېرەك. سېتىشتىن ئاۋۋالقى مۆلچەر قانچىكى توغرا، مالنى ۋاقتىدا تاپشۇرۇشقا ئېھتىياجلىق بولغان خېرىدار كۆپ بولسا، «ئىسكىلاتتا بېسىلىپ قالغان مال بولماسلىق» ناھايىتى ئاسان ئەمەلگە ئاشىدۇ.

باشقۇرۇش بىلوگى

بازار مەھسۇلاتنىڭ ئەڭ ئاخىرقى مەنزىلگاھى، ئىسكىلات پەقەت مەھسۇلاتنىڭ ئارام ئالىدىغان ئورنى خالاس. مەھسۇلاتنى پەقەت بازارغا سېلىشتا تېز ئىنكاس بولغاندila، ئىشلەپچىقىشتىن سېتىشقا ھەيران قالارلىق ھالدا سەكرەپ، «ئىسكىلاتتا بېسىلىپ قالغان مال بولماسلىق» نىشانىغا يەتكىلى بولىدۇ.

يىگىرمىنچى باب

ھېچقانداق ئاقىلانە پىلاننىڭ يوقلۇقىنى بىلگەندە، كەسكىن قول ئۈزۈش كېرەك

كىرىزىس ئالدىدىكى تەمكىنلىك، خۇددى ئىشكالىغا ئوخشاش شىركەتنىڭ پىشىپ يېتىلگەن ۋە يېتىلمىگەنلىكىنى ئۆلچەيدۇ، ئىشقا يولۇققاندا قانچىكى تەمكىن بولسا، مۇۋەپپەقىيەتكە شۇنچە يېقىن بولىدۇ. مەغلۇبىيەتكە سوغۇققانلىق بىلەن توغرا قاراش، ۋەزىيەتنى تەھلىل قىلىش، پايدا ۋە زىياننى دەڭسەش، مەسىلىنى ھەل قىلىش ئۇسۇلىنى تېپىش كېرەك.

§1. خەۋپ ـ خەتەرلىك جەمئىيەتتە بازارغا بەك چوقۇنۇپ كەتمەسلىك كېرەك

خەۋپ ـ خەتەرلىك جەمئىيەتتە. بارلىق خەۋپ ـ خەتەرنى ھېچكىم بىلمەيدۇ، كارخانا ئەگەر زىيان تارتىش سەۋەبلىك يوقىلىپ كەتمەي دەيدىكەن، خەۋپ ـ خەتەرنى ئالدىن مۆلچەرلىيەلەيدىغان قابىلىيەتتى بولۇشى كېرەك. بازارغا بەك ئىشىنىپ كەتسە بولمايدۇ.

1. كىرىزىس ئېڭىنى تۇرغۇزۇش كېرەك. شىركەت غوجايىنى بىر تۈرلۈك قارار چىقارغان ۋاقىتتا، پايدا ۋە زىياننى تەھلىل قىلىشقا توغرا كېلىدۇ. كارخانىنى زىيانغا ئۇچرىتىش ۋاقىتلىقمۇ ياكى يوشۇرۇن مەۋجۇتمۇ بۇنى بېكىتىپ، كۆڭلىدە ئېنىق بىلىش كېرەك.

2. ئالتۇن ۋۇۋىسكا بەرپا قىلىش. ئەگەر شىركەتنىڭ بىرقەدەر ياخشى ماركىسى بولسا، ئۇنداقتا، شىركەت خەۋپ ـ خەتەرگە يولۇققاندا ماركا ئېففېكتى بىلەن كىرىزىستىن ئۆتۈۋالغىلى بولىدۇ.

3. كۆڭۈلنى ئېلىش شەھەر ئالغان بىلەن باراۋەر. كىرىزىسكە دۇچ كەلگەندە، ئەگەر خادىملاردا كارخانىغا بولغان تەۋەلىك ھېسسىياتى

كۆچلۈك بولسا، ئۇنداقتا ئۇلار ئاڭلىق ھالدا كارخانىنى ئويلايدۇ، كارخانىنىڭ كىرىزىستىن ئۆتۈۋېلىشىغا ياردەم قىلىدۇ.

باشقۇرۇش بىلوگى

سودا مەيدانىدا، مۇھىمى سەگەك كاللىنىڭ بولۇشى، كىرىزىسنىڭ ئالامەتلىرىنى بىلەلىشى ۋە ئۇنىڭغا تاقابىل تۇرغۇدەك ئىقتىدارى بولۇشى كېرەك.

§2. خەۋپ ـ خەتەردىن ئۆزىنى دالدىغا ئېلىش زىياندىن مۇداپىئە كۆرۈشتىكى بىر خىل تەدبىر

سودا ۋەزىيىتى تۇراقسىز بولۇپ، ھەر خىل ئەھۋاللار ئارقا ـ ئارقىدىن يۈز بېرىدۇ، شۇ ۋاقىتتىكى ئەھۋالنى ئىگىلەش ئەلۋەتتە زۆرۈر. لېكىن، «بوران چىقىش ئالدىدا تەۋرەنمەي»، ئادەتتىكى ۋاقىتتىكىدەك مۇقىم تۇرۇپ ۋەزىيەتنى ئوڭشاش ئۈچۈن، بەلگىلىك جاسارەت ۋە روھ كېتىدۇ. بۇ ۋاقىتتا، سودا جېڭى قىلغۇچىلار چوقۇم پۈتۈن ۋەزىيەتنى ئوبدان بىلىشى، يىراق، ئومۇمىي ۋەزىيەتنى چىقىش قىلىپ مەسىلىنى ھەل قىلىشى كېرەك. شىركەت تۆۋەندىكى ئىككى تۈرلۈك ئۇسۇلنى قوللىنىپ خەۋپ ـ خەتەردىن ئۆزىنى دالدىغا ئېلىشى كېرەك:

1. زىيان يۈز بېرىش پۇرسىتىنى ئازايتىش. بۇنىڭدا ئاساسلىقى ئىشتىن بۇرۇن كونترول قىلىش تەدبىرىنى قوللىنىش كېرەك؛

2. زىياننىڭ دەرىجىسىنى تۆۋەنلىتىش. بۇ ئاساسلىقى ئىشتىن بۇرۇن كونترول قىلىش، ئىشتىن كېيىن قۇتقۇزۇشتىن ئىبارەت ئىككى تەرەپنى ئۆز ئىچىگە ئالىدۇ.

خەلقئارالىق بازارنىڭ چېكى يوق، قابىل رەھبەرلەرمۇ ناھايىتى كۆپ. تۈرلۈك كارخانىلار خەلقئارالىق بازارنى ئېچىشقا ئىزدەنگەن ۋاقىتتا، ھەرقايسىسىنىڭ ئەۋزەللىكى ۋە يېتەرسىزلىكلىرى بولىدۇ. كارخانىلار پەقەت چوڭ شىركەتكە قارىغاندا ئۆزىنىڭ ئارتۇقچىلىقىنى جارى قىلدۇرۇپ، كەمچىلىكىنى تۈزەتكەندىلا، خەلقئارالىق چوڭ بازارلاردا سودا پۇرسىتىنى قولغا كەلتۈرۈپ، ئۇزۇنغىچە غەلىبە قىلىپ، كۈچلۈك بولۇش، زور بولۇش ئارزۇسىنى ئەمەلگە ئاشۇرالايدۇ.

www.uyghurkitap.com

باشقۇرۇش بىلوگى

شىركەت باشقۇرغۇچىلىرىنىڭ ئىشتىن بۇرۇن كونترول قىلىش، كۆزىتىش ئىقتىدارى بولۇشى كېرەك، شۇ ئارقىلىق پەيدا بولۇش ئېھتىماللىقى بولغان كىرىزىستىن ساقلىنىپ قالغىلى بولىدۇ. «كېسەل قوزغىلىشتىن بۇرۇن ئۇنىڭ ئالدىنى ئېلىش» كېرەك. شۇنداقلا كىرىزىستىن ساقلانغىلى، ئومۇمىي جەھەتتىن ئىسراپچىلىقتىن ساقلانغىلى بولىدۇ.

§3. شىركەت ئارزۇ - ئىستەك ئىچىدە ئۆلۈپ قالمىسۇن

ئەلى بابانىڭ قۇرغۇچىسى مايۇن مۇنداق بىر گەپنى قىلغان ئىدى: «دەسلەپتە كارخانىلارنىڭ ھەممىسىدە ئالدىدا مەۋجۇت بولۇپ تۇرۇش،ئاندىن تەرەققىي قىلىش مەسىلىسى بولىدۇ، بەزى كارخانىلار قۇرۇلۇشى بىلەنلا تېز سۈرئەتتە ھەم چوڭ، ھەم كۈچلۈك بولۇشنى ئارزۇ قىلىدۇ، كارخانا ھايات قالىمەن دەيدىكەن، بىرىنچى بولۇپ ياخشى قىلىشنى ئويلىشى كېرەككى، چوڭايتىشنى ئويلاشماسلىقى كېرەك.» قارىغۇلارچە چوڭايتىشنى قوغلاشقاندا شىركەتكە تۆۋەندىكى ئىككى خىل ئاقىۋەتنى ئېلىپ كېلىدۇ:

1. تەدبىر بەلگىلەشتە ناھايىتى ئاسانلا ئىختىيارىيلىق كېلىپچىقىش.
كارخانا قۇرۇش خۇددى سۇ قايناتقانغا ئوخشاش ئىش،بۇ يەردە بىر چۆگۈن سۇنى 99 گىرادۇسقا قاينىتىپ بولغاندا، تۇيۇقسىزلا كاللىسى قىزىپ قېلىپ، ئۇ يەرگە بېرىپ باشقىدىن ئوت قالىغاندا، نەتىجىدە يېڭى بىر چۆگۈن سۇ تېخى قايناپ بولماستىن، باشقا چۆگۈندىكى سۇمۇ سوۋۇپ قالىدۇ.

2. قارىغۇلارچە كۆپ مەنبەلىك بولۇش، بۇ نەتىجىدە ئەۋزەل بايلىقنىڭ بۆلۈنۈپ كېتىشىنى كەلتۈرۈپ چىقىرىپ، شىركەتنىڭ رىقابەت ئەۋزەللىكىنى تېز سۈرئەتتە پارچىلاپ، ھاياتىي كۈچىنى يوقىتىدۇ.

ئەمەلىيەتتە، شىركەتنىڭ بەلگىلىك بىر باسقۇچىدا كۆپ مەنبەلىك بولۇشى بىر خىل مۇقەررەر يۈزلىنىش، لېكىن، ھەرگىزمۇ قارىغۇلارچە كۆپ مەنبەلىك بولۇشقا بولمايدۇ، چۈنكى، پەقەت مۇشۇنداق

قىلغاندىلا، شىركەتتە ئۇزۇنغا بارىدىغان رىقابەت ئەۋزەللىكى بولىدۇ، شىركەت يىراققا بارالايدۇ.

باشقۇرۇش بىلوگى

بازار ئىگىلىكى شارائىتىدا بازار ئىقتىسادىنىڭ زورىيىشى ئادەمنى ئازدۇرىدۇ، شىركەت باشقۇرغۇچىلىرى ئازدۇرۇشتىن ساقلىنىپ پۇختا قەدەم ئېلىپ مېڭىشى كېرەك.

§4. ھەربىر كۈننى كىرىزىس كۈنى دەپ قاراش

نۆۋەتتە، بەزى خەلقئارالىق چوڭ شىركەتلەرنىڭCEO (ئىجرائىيە باش ئەمەلدارلىرى) دائىم ئۆزىگە ئېنىرگىيە توپلايدۇ، تەكشۈرۈش ئېلىپ بارىدۇ. ئەمەلىيەتتە، بۇنىڭ ھەممىسى كىرىزىس تۇيغۇسىدىن، سىرتقى دۇنيانىڭ كىرىزىس تۇيغۇسى ۋە ئۆزىنىڭ كىرىزىس ئېڭىدىن بولۇۋاتقان ئىش.

ھەرقانداق مەسىلىنىڭ يۈز بېرىشىدە ئۇنىڭ ئالامەتى كۆرۈلىدۇ، كىرىزىس تەرەققىياتىنىڭمۇ ھايات دەۋرىيلىكى بولىدۇ، بۇ ئاساسلىقى ئۈچ باسقۇچقا بۆلۈنىدۇ:

1. مەسىلىنىڭ باشلىنىشى. بۇ ۋاقىتتا، كىرىزىس تامامەن شەكىللەنمەيدۇ، بۇ ۋاقىتتا مۇھىمى قاتتىق نازارەت قىلىپ كونترول قىلىش كېرەك. ئەگەر ۋاقتىدا بايقاپ ھەل قىلمىغاندا، جەزمەن زور ئاۋارىچىلىك كېلىپچىقىدۇ.

2. مەسىلىنىڭ ئېچىشى. بۇ باسقۇچتا، مەسىلە كۈندىن ـ كۈنگە ئايدىڭ بولىدۇ. بۇ ۋاقىتتىكى ئەڭ ياخشى ئۇسۇل ئادەتتىكى خەۋپ ـ خەتەردىن ساقلىنىش تەرتىپىنى ھەرىكەتكە كەلتۈرۈش، كىرىزىس رەھبەرلىك گۇرۇپپىسى ھەرىكەتنى باشلاپ، جىددىي ئەھۋالغا تاقابىل تۇرۇش پىلانى تۈزۈپ چىقىشى كېرەك.

3. كىرىزىسنىڭ پارتلىشى. بۇ باسقۇچتا، ئەھۋال ئومۇمىيۈزلۈك پارتلايدۇ، بۇ ۋاقىتتا كىرىزىسنى باشقۇرۇش گۇرۇپپىسى كىرىزىسكە رەھبەرلىك قىلىپ بىر تەرەپ قىلىش مەجبۇرىيىتىنى ھەقىقىي ئۈستىگە ئېلىشى كېرەك.

ئۇيغۇر كىتاب تور بېكىتى
www.uyghurkitap.com

باشقۇرۇش بىلوگى

بىر كارخانىغا نىسبەتەن، پەقەت توغرا بولغان كىرىزىس قارىشىنى تىكلەپ، ھەر بىر كۈننى كىرىزىس كۈنى دەپ بىلىپ، كارخانىدا مۇۋاپىق بولغان كىرىزىسنى بىر تەرەپ قىلىش سىستېمىسىنى تۇرغۇزۇپ، كىرىزىس كەلگەندە ئۇنىڭغا خاتىرجەم يۈزلىنىپ، كىرىزىسنى پۇرسەتكە ئۆزگەرتكەندە، بازار رىقابىتىدە مەغلۇپ بولماي مەزمۇت تۇرغىلى بولىدۇ.

§5. شىركەتتە پەيدا بولىدىغان يوشۇرۇن خەۋپكە ھوشيار بولۇش كېرەك

بىر سودىگەرنىڭ بازار رىقابىتىدە مەۋجۇت بولۇپ تۇرۇش تۇرالماسلىقى، ھەتتا ئالەمشۇمۇل نەتىجىلەرگە ئېرىشىشى، سودىگەرنىڭ ئېچىش ئېڭى ۋە بايقاش ئىقتىدارىغا ھەمدە ئالدىن ئېلىش تەدبىرىنى بالدۇر قوللىنىشىغا مۇناسىۋەتلىك بولىدۇ. ئادەتتە، يوشۇرۇن خەۋپنىڭ ئاساسلىق ئىپادىسى تۆۋەندىكىچە :

1. ئالغا باسماي بىر ئىزدا توختاپ قېلىش.

2. ئاساسىي قاتلامدىكى خادىملار بىلەن ھەمكارلاشماسلىق، باشقۇرغۇچىلار ئىتتىپاقلاشماسلىق.

3. مەھسۇلاتنىڭ كاساتلىشىشى، شىركەتنىڭ قىيىن ئەھۋالغا چۈشۈپ قېلىشىنىڭ ھەقىقىي سەۋەبىنى تاپالماسلىق.

4. مالىيە ئەھۋالىنىڭ تۆۋەنگە سىيرىلىپ مېڭىشىنى ۋاقتىدا بايقىيالماسلىق، كۆپ قەرزنى كەينىگە سۆرەش، ئۆچ بۇرجەكلىك قەرزدە بوغۇلۇش.

بازار رىقابىتى تۇرلۇك پايدا ـ مەنپەئەت تالىشىشى ۋە مۇقىم بولمىغان يوشۇرۇن خەۋپ بىلەن تولغان بولىدۇ. ئىگىلىك تىكلىگۈچى ئىدىيە جەھەتتە بۇنىڭغا قارىتا چوڭقۇر تونۇشقا ئىگە بولۇپ، سۇ كەلگىچە توغان سالغاندا، خەۋپ ـ خەتەرگە يولۇقسىمۇ يامانلىقنى ئامانلىققا ئايلاندۇرالايدۇ. شۇڭا، باشقۇرغۇچى بازارنىڭ ئەھۋالىنى پۇختا ئىگىلىشى، ۋەزىيەتكە قاراپ ئىش قىلىشى كېرەك. ھەمدە ئۆزىگە بەك ئىشىنىپ كېتىپ بازار بىلەن قارىغۇلارچە قارشىلىشىشقىمۇ بولمايدۇ.

باشقۇرۇش بىلوگى

«تەبىئىي تاللىنىشتا، ماسلىشالىغانلار ساقلىنىپ قالىدۇ»، تەبىئەت دۇنياسىنىڭ مەۋجۇت بولۇپ تۇرۇشتىن ئىبارەت بۇ قانۇنىيەت بازار رىقابىتىدىكى سودا ئىگىلىكىگىمۇ ماس كېلىدۇ. ئۆزگىرىپ تۇرىدىغان بۇ جەمئىيەتتە شىركەت باشقۇرغۇچىلىرى يېڭىلىق يارىتىشقا ئىنتىلىپ، ئىقتىدارىنى كۈچەيتىپ، خاتىرجەم شارائىتتىمۇ، خەۋپ - خەتەرنى ئويلاپ قويۇشى كېرەك.

§6. بىپەرۋالىق قىلىپ چوڭ زىيان پەيدا قىلىپ قويۇشتىكى تۆت خىل ئەھۋال

شەيئىلەر تىنچ تۇرغاندىن باشلاپلا كىرىزىسنى ئويلىشىپ قويۇش كېرەك. ئەگەر ئالامەتلىرىنى بالدۇرراق بايقىمىغاندا، كىرىزىس چوقۇملا كەينى - كەينىدىن پەيدا بولىدۇ. شۇڭا، ئىشنىڭ باش - ئايىغى پەيدا بولغان هامان، ئالامەتلىرىنى كۆرۈۋالغاندىن كېيىن، كەسكىنلىك بىلەن تەدبىر قوللىنىش لازىم. بۇ ۋاقىتتا، غوجايىن تۆۋەندىكى بىر قانچە ئەھۋالدىن ناهايىتى هوشيار تۇرۇشى كېرەك:

1. كۆرۈپ تۇرۇپ كۆرمەسكە سېلىش. پەيدا بولغان بەزىبىر كىرىزىسنىڭ ئالامەتلىرىگە هوشيارلىقىنى يوقىتىپ، ئەھمىيەت بەرمەي، پايدىسىز ئامىلىنىڭ تەرەققىياتىنى ئۆز مەيلىگە قويۇۋېتىش.

2. مەسىلىنىڭ ئېغىرلىقىغا تونۇشى يېتەرلىك بولماي، مەسىلە يۈز بەرگەندىن كېيىنكى يوشۇرۇن تەسىرىگە سەل قاراپ، خاتالىشىپ ياخشى پۇرسەتنى كەتكۈزۈپ قويۇش، نەتىجىدە ۋەزىيەتنى ۋاقتىدا كونترول قىلالماسلىق.

3. ئۆزگىرىشكە بولغان تەپەككۇر ئىقتىدارى كەمچىل بولۇش. كىرىزىس پەيدا بولغاندا، تەمتىرەپ قېلىپ هېچقانداق تەدبىر تاپالماسلىق قاتارلىقلار.

باشقۇرۇش بىلوگى

شىركەت بازار رىقابىتى ۋە ئىگىلىك باشقۇرۇش جەريانىدا، كىرىزىسنىڭ باش - ئايىغىنى ۋاقتىدا بايقىشى، پەيدا بولۇش ئېهتىماللىقى بولغان كىرىزىسنىڭ ئالدىنى ئېلىش ئېنىقنى كۈچەيتىشى

ھەمدە كونكرېت، تەپسىلىي، مۇۋاپىق، ئەمەلىيەتكە ئۇيغۇن بولىدىغان ئالدىنى ئېلىش تەدبىرلىرىنى قوللانغاندىلا، تەييارلىق بار يەردە، خەتەر يوق بولۇپ، سۇ كەلگىچە توغان سالغىلى بولىدۇ.

§7. پىشقان ساھەلەرنىڭ ئىستراتېگىيەسىدىكى يوشۇرۇن ئاپەت

پىشقان ساھەلەردە ئىستراتېگىيەدىكى يوشۇرۇن ئاپەت ئادەتتە تۆۋەندىكى ئالتە جەھەتتىن ئىپادىلىنىدۇ:

1. قىسقا مۇددەتلىك پايدىنى دەپ بازاردىكى ئورنىدىن ۋاز كېچىش.

پايدىنىڭ بېسىمى ئاستىدا، بەزى شىركەتلەر قىسقا مۇددەتلىك پايدىنى دەپ بازاردىكى ئورنىدىن ۋاز كېچىدۇ، بۇنداق ئۇسۇلدا ئەكسىچە، يەنىلا كېلەچەكتىكى بازار زىيانغا ئۇچرايدۇ.

2. ساھەلەردىكى ئادەت خاراكتېرلىك مۇۋاپىق بولمىغان ئىنكاس.

ساھە ئادەتلىرىنىڭ ئۆزگىرىشى، مەسىلەن: ماركېتنىڭ تېخنىكىسى، ئىشلەپچىقىرىش ئۇسۇلى ھەمدە سېتىش توختامىنىڭ خاراكتېرى، تۆردىكى ئۆزگىرىشلەر بولسا ئۆتكۈنچى ۋاقىتتىكى دائىم ساقلانغىلى بولمايدىغان بىر خىل تەشكىلىي قىسىم.

3. ئىشلەپچىقىرىش ئىقتىدارىنىڭ زىيادە ئارتۇق بولۇشى.

ئىشلەپچىقىرىش ئىقتىدارىنىڭ ئېھتىياجدىن ئېشىپ كېتىش سەۋەبىدىن، ياكى پىشقان ساھەلەردە رىقابەت ئېلىپ بارغاندا زاۋۇتنىڭ زامانىۋىلىششى ئىشلەپچىقىرىش ئىقتىدارىنى ئۆستۈرۈۋېتىدۇ. بەزى شىركەتلەرنىڭ زىيادە ئىشلەپچىقىرىش ئىقتىدارى بولىدۇ.

باشقۇرۇش بىلوگى

پىشقان ساھەلەردە، ئۆتكۈنچى مەزگىلدە بىرقەدەر تۆۋەن بولغان پايدىنى قوبۇل قىلىشنى خالىماسلىق بۇرنىنىڭ ئۇچىنىلا كۆرۈش ھېسابلىنىدۇ. ساھەلەر مۇۋاپىقلاشقىچە، بىر مەزگىل پايدا چوقۇم ناھايىتى ئاز بولىدۇ، بۇنداق ئەھۋالدا، زىيادا ئىنكاس قايتۇرۇشتىن ساقلىنىش كېرەك.

§8. ئالدىنى ئېلىش پىلانىنى تۈزۈپ، تويۇقسىز يۈز بەرگەن ۋەقەلەرگە تاقابىل تۇرۇش

شىركەت ئادەتتە ئىش تەقسىماتى بويىچە مەسئۇل بولۇش، ھەمكارلىشىش قاتارلىق ئۇسۇللار بىلەن تويۇقسىز يۈز بەرگەن ۋەقەلەرگە تاقابىل تۇرۇش پىلان لايىھەسىنى ياخشى ئىشلىگەندە، جىددىي ئەھۋال يۈز بەرسىمۇ، ئالدىن بېكىتىلگەن لايىھە بويىچە، بىر تۇتاش قوماندانلىق قىلىپ، ھەرقايسى ئورۇنلارنىڭ ئىش تەقسىماتى بويىچە ۋەقەگە بىمالال تاقابىل تۇرالايدۇ. بولمىغاندا، تويۇقسىز پەيدا بولغان ۋەقە ئېلىپ كەلگەن يامان تەسىردىن «بەربات بولىدۇ».

1. ئالدىنى ئېلىشتا چىڭ تۇرۇپ، شىركەتنىڭ تۈرلۈك قائىدە - تۈزۈملىرىنى مۇكەممەللەشتۈرۈپ، شىركەتنىڭ مەھسۇلات سۈپەت ئەھۋالىنى تەكشۈرۈش ھەم خاتىرە قالدۇرۇپ ئەنگە ئېلىش.

2. ئىشلەپچىقىرىشتا يۈز بەرگەن چوڭ ۋەقەلەرنىڭ ئالدىنى ئېلىش مەسئۇلىيەت تۈزۈمى ۋە مەسئۇلىيىتىنى سۈرۈشتۈرۈش تۈزۈمىنى تۈزۈپ ۋە ئەمەلىيلەشتۈرۈپ، مەھسۇلاتلارنى ئىشلەپچىقىرىشتا تويۇقسىز يۈز بېرىش ئېھتىماللىقى بولغان چوڭ ۋەقەلەرنى تەھلىل قىلىش، ئالدىن مۆلچەرلەپ، ۋاقتىدا بايقاپ يوشۇرۇن ئاپەتنى يوقىتىش.

3. شىركەتنىڭ ئالاقىدار خادىملىرىنى تەشكىللەپ، تويۇقسىز يۈز بەرگەن ۋەقەلەرگە تاقابىل تۇرۇشقا تەربىيەلەش ۋە مەشىقلەندۈرۈش ئېلىپ بېرىپ، تويۇقسىز يۈز بەرگەن ۋەقەلەرنى بىر تەرەپ قىلىش ئىقتىدارىنى ئۆستۈرۈش.

باشقۇرۇش بىلوگى

چوڭ تىپتىكى شىركەتلەرگە نىسبەتەن ئېيتقاندا، كالىنىڭ مۈڭگۈزىگە ئۇرسا، تۇۋىقى سىرقىرىغاندەك، كىچىككىنە كىرىزىس دائىم ناھايىتى زور ئاپەتلەرنى ئېلىپ كېلىدۇ. شۇڭا، ئادەتتە كىرىزىسنىڭ ئالدىنى ئېلىش لايىھەسىنى ئوبدان تۈزۈش بىر زۆرۈرىيەت بولۇشى كېرەك.

ئۇيغۇر كىتاب تورى
www.uyghurkitap.com

§9. مىزان، ئۆلچەملىرىنى بىلمەي تۇرۇپ، يېڭىللىك بىلەن كىرمەسلىك كېرەك

لىۋ چۇەنجى ئىلگىرى مۇنداق دېگەن ئىدى: «بىر كارخانا ناتونۇش بىر ساھەگە كىرىپ، ئىستراتېگىيە بېكىتكەندە، كەسپىي بىلىم ئۇنچە مۇھىم ئەمەس، مۇھىمى ئۇنىڭ ئاساسىي قانۇنىيىتىنى ئىگىلىۋېلىشتا.»

پۈتۈن بىر ساھەگە نىسبەتەن پەقەت بىر چۈشەنچە بولغاندىلا، ئاندىن توغرا بولغان تەرەققىيات پىلانىنى تۈزۈپ چىققىلى، توغرا قارار بېكىتكىلى، ئۆزۈڭنىڭچە تەرەققىي قىلغىلى بولىدۇ. كەسىپلەرنىڭ ئەھۋالىنى تەھلىل قىلىشتا، ئاساسلىقى تۆۋەندىكى ئۈچ تەرەپتىن قول تىقىش كېرەك:

1. ئەگەر بىر ساھەدىكى شىركەتلەر ناھايىتى كۆپ بولسا، بۇ ساھەدە ئاساسىي جەھەتتىن تويۇنۇش بولىدى دېگەنلىك بولۇپ، شەپقەتسىز رىقابەتكە دۇچ كېلىدۇ، ئەگەر چوڭ تەۋرىنىش بولۇپ قالسىلا، ئۇنداقتا پۈتۈن ساھەدىكى شىركەتلەرنىڭ بىرىمۇ قۇتۇلۇپ قالمايدۇ.

2. ئەگەر ساھەلەردىكى شىركەتلەرنىڭ ھەممىسىنىڭ كۆلىمى چوڭ بولسا، ئۇنداقتا بۇ چوڭ شىركەتلەرنىڭ تۇرلۇك ئەۋزەللىكلىرى بولۇپ، بۇ چوڭ شىركەتلەر بىلەن رىقابەتلەشكىلى بولمايدۇ، ئۇلار ھەتتا بەلگىلىك دەرىجىدە پۈتۈن ساھەنى مونوپول قىلىۋالغان بولىدۇ.

3. ساھەلەرنىڭ تەرەققىياتى ئاساسىي جەھەتتىن پىشىپ يېتىلگەن بولسا، ئورتاق بىر ھەرىكەت مېخانىزمى ۋە رىقابەت قائىدىسى بولۇپ، تەلەپچانلىقى بىرقەدەر يۇقىرى، تەرەققىياتى بىرقەدەر تەكشى بولىدۇ. ئۇنداقتا بۇنداق ساھەگە كىرگەندە، پەقەت تىجارەتكە ماھىر بولسىلا، ناھايىتى زور تەرەققىياتقا ئېرىشەلەيدۇ.

باشقۇرۇش بىلوگى

تىجارەت جەريانىدا ساھەلەرنىڭ ئەھۋالىنى پىششىق بىلگەندىلا، توغرا، ئۇنۇملۇك بولغان تەدبىرلەرنى تۈزۈپ، كەسىپلەردە تەۋرىنىشتىن پەيدا بولغان كىرىزىسنىڭ كاساپىتىگە ئۇچرىمايدۇ.

§10. تەشكىللىنىپ تىجارەت قىلىپ، مەبلەغ سېلىش خەۋپ ـ خەتىرىنى تارقاقلاشتۇرۇش

كاپىتالنى باشقۇرۇش جەريانىدا، مەنپەئەت بىلەن خەۋپ ـ خەتەر زىچ باغلانغان بولىدۇ. بەلگىلىك خەۋپ ـ خەتەر بولغان ئەھۋالدا مەبلەغ سېلىشتىن كېلىدىغان نەپنى ئەڭ يۇقىرى قىلىش ياكى نەپ بەلگىلىك بولغاندا خەۋپنى ئەڭ تۆۋەنگە چۈشۈرۈش، بۇ پۇل مۇئامىلە ئوبوروتىنى باشقۇرۇشتىكى ئاساسىي پىرىنسىپ. بۇ پىرىنسىپقا ئاساسەن، شىركەتلەر دەسمايىسىنى ئىمكانقەدەر قوغداپ قېلىپ، ئۇنۇمنى كۆپەيتىپ، زىياننى تۆۋەنلىتىشى كېرەك.

1. شىركەت پۇل مۇئامىلە ئوبوروتىنى باشقۇرۇش لايىھەسىدە، تەشكىللىنىپ مەبلەغ سېلىشنى يولغا قويۇپ، تۈرلۈك ئوخشاش بولمىغان تىپتىكى پۇل مۇئامىلە كاپىتالىنىڭ ھەرىكەت شەكلىنى مۇۋاپىق تەڭشەپ، شىركەتنىڭ مەبلەغ سېلىش باشقۇرۇشىدىكى خەۋپنى تارقاقلاشتۇرۇشى كېرەك.

2. ئۆزىنىڭ خەۋپ ـ خەتەرگە تاقابىل تۇرۇش ئىقتىدارىنىڭ كۈچلۈك ياكى ئاجىزلىقىغا ئوبيېكتىپ باھا بېرىپ، شۇ ئارقىلىق شىركەتنىڭ ئەمەلىي ئەھۋالىغا مۇۋاپىق كېلىدىغان تەشكىللىنىش لايىھەسىنى تۈزۈش كېرەك. تەشكىللىنىپ تىجارەت قىلىش شىركەتتە بىرقەدەر كۆپ كاپىتال بولغان ئەھۋالدىكى تەدبىر قوللىنىش ھېسابلىنىدۇ. ئەگەر شىركەتنىڭ كاپىتالى يېتىشمىسە بۇ ئۇسۇل مۇۋاپىق بولمايدۇ.

باشقۇرۇش بىلوگى

شىركەت مەبلەغ سېلىش خەۋپ ـ خەتىرىنى تولۇق تارقاقلاشتۇرغاندىن كېيىن، ئەڭ يامان ئەھۋالغا ئۇچراش مۇمكىنچىلىكىمۇ يوق بولىدۇ. مەبلەغنىڭ قايتىپ كېلىش نىسبىتى ئوتتۇرا ھال سانغا ناھايىتى يېقىن كېلىپ، يامان ۋەزىيەتنىڭ پەيدا بولۇشىنى ئازايتىدۇ.

ئۇيغۇر كىتاب تورى www.uyghurkitap.com

§11. ئىمكانقەدەر سۆلەتۋازلىق قىلماسلىق

ئۇچۇر تەرەققىي قىلغان بۇ دەۋردە، ئېلان بىر خىل ئاساسىي ماركېتىڭ ئۇسۇلى بولۇپ قالدى، ھالبۇكى مۇۋاپىق بولمىغان ئېلانلار سۆلەتۋازلىق بولۇپ قېلىپ، ئاز ئىشقا كۆپ كۈچ سەرپ قىلىشنى كەلتۈرۈپ چىقىرىدۇ.

ئۆزگىرىپ تۇرىدىغان بازاردا مەڭگۈ يۇت تىرەپ تۇرىمەن دەيدىكەنمىز، مەھسۇلاتنىڭ سۈپىتى، سېتىشتىن كېيىنكى مۇلازىمەت، باھا قاتارلىق كۆپ خىل ئامىللارغا تايانماي بولمايدۇ. ئېلاندا ئۇچۇرۇپ كۆككە كۆتۈرۈلگىنى بازاردا ئالدىدا تۇرالىغىنىدىن دېرەك بەرمەيدۇ. ئېلاندىكى چولپاننىڭ بازاردا چولپان بولۇشى ناتايىن .

بۇنداق تىجارەت خەۋپ ـ خەتىرىدىن ساقلىنىش بىر شىركەتنىڭ باشتىن ـ ئاخىر روناق تېپىشى بىلەن مۇناسىۋەتلىك . شۇڭا، شىركەت چوقۇم تۆۋەندىكى بىرنەچچە تەرەپكە دىققەت قىلىشى كېرەك:

1. «ئىسمى ـ جىسمىغا لايىق بولۇش»نى شىركەتنىڭ تىجارەت ئاساسىي قىلىپ، مەھسۇلاتنىڭ سۈپىتىگە ۋە مۇلازىمەتكە تېخىمۇ ئەھمىيەت بېرىش لازىم؛

2. داڭلىقنى يارىتىش، لېكىن، داڭلىق يارىتىش بىلەنلا قالماي، داڭلىق بولۇشنى مەھسۇلاتنىڭ سۈپىتى، مۇلازىمىتى بىلەن داۋاملاشتۇرۇش لازىم.

3. شەكىلۋازلىق، سۆلەتۋازلىقنى توسۇش كېرەك.

باشقۇرۇش بىلوگى

مەھسۇلاتنىڭ سۈپىتىگە كاپالەتلىك قىلالمىغان ئەھۋالدا، ئېلانغا ئېسىلىۋېلىپ، ئۇنىڭ نامىنى چىقىرىمەن دېيىشنىڭ ئۆزى «سۆلەتۋازلىق» . بۇنى ئىمكان بار قىلماسلىق كېرەك. شىركەت باشقۇرغۇچىلىرى شۇنى بىلىشى كېرەككى، بىر شىركەتكە نىسبەتەن ئېيتقاندا مەھسۇلاتنىڭ سۈپىتى ۋە يېڭىلىق يارىتىش تەرەققىياتنىڭ تۈگۈنىدۇر.

§12. شىركەتنىڭ سودا مەخپىيەتلىكىنى ئوبدان قوغداش كېرەك

مايونىنىڭ مۇنداق بىر جۈملە مەشھۇر سۆزى بار: «بىزنىڭ رىقابەتچىلىرىمىز بىلەن بولغان ئەڭ چوڭ پەرقىمىز ئۇلارنىڭ نېمە قىلىدىغانلىقىنى بىلىدىغانلىقىمىز، ئەكسىچە ئۇلارنىڭ بىزنىڭ نېمە قىلماقچى بولغانلىقىمىزنى بىلمەيدىغانلىقى. بىزنىڭ نېمە قىلماقچى بولغانلىقىمىزنى باشقىلارغا بىلدۈرۈشىمىزنىڭ زۆرۈرىيىتى يوق.»

سودا مەخپىيىتى شىركەتنىڭ مەۋجۇت بولۇپ تۇرۇشى ۋە تەرەققىياتىنىڭ ئاساسى. ھالبۇكى ئەمەلىي تۇرمۇشىمىزدا، ئۇچۇرلارنىڭ قانۇنسىز ئىگىلىنىۋاتقانلىقىدەك ئەھۋاللار كۈندىن - كۈنگە ئېغىرلىشىپ، شىركەتكە مۆلچەرلىگۈسىز زىيانلارنى ئېلىپ كەلمەكتە. ئادەتتە، سودا مەخپىيىتى تۆۋەندىكى بىرقانچە تەرەپلەردىن ئاشكارىلىنىپ قالىدۇ:

1. بىپەرۋالىقىدىن ئۆزىمۇ بىلمىگەن ھالدا ئاشكارىلاپ قويۇش.

2. ئىختىساس ئىگىلىرىنىڭ يۆتكىلىشى بىلەن، مەخپىيەتلىكنىڭ ئاشكارىلىنىپ قېلىشىدىن ساقلىنىش تەس بولۇش.

3. مۇداپىئە كۆرۈلمەسلىكى سەۋەبلىك سىرت بىلەن بولغان ئالاقىدە ئاشكارىلىنىپ قېلىش.

4. ئۆز ئىچىدىن زىددىيەت چىقىپ، خادىملار مەخپىيەتلىكنى سېتىۋېتىش.

سودا مەخپىيەتلىكىنىڭ قانداق يوللار بىلەن ئاشكارىلىنىپ قالىدىغانلىقىنى بىلگەندىن كېيىن، غوجايىنلار كۈندىلىك باشقۇرۇش خىزمىتىدە ئالدىنى ئېلىش تەدبىرلىرىنى كۆپرەك قوللىنىپ، مەخپىيەتلىكنى ساقلاش تۈزۈمىنى تۇرغۇزۇپ، مەخپىيەتلىكنى ساقلاش خىزمىتىنى كۈچەيتىشى كېرەك.

باشقۇرۇش بىلوگى

خۇسۇسىي ئىگىلىكتىكى شىركەتلەر مەخپىيەتلىكنى ساقلاش ئېڭىنى تۇرغۇزۇشى، مەخپىيەتلىكنى قوغداشتىكى مۇۋەپپەقىيەتلىك ئۇسۇللاردىن

www.uyghurkitap.com

ئۆلگە ئېلىشكە ماھىر بولۇپ، ئۆزىنىڭ مەخپىيەتلىكىنى ساقلاش تۈزۈمىنى تۇرغۇزۇپ، سودا مەخپىيەتلىكىنىڭ سىرتقا ئېقىپ كېتىشىنى كونترول قىلىشى كېرەك.

§13. كىرىزىسنى پۇرسەتكە ئايلاندۇرۇشنىڭ ئۈچ خىل ئۇسۇلى

خارۋارد سودا ئىنستىتۇتىنىڭ پىروفېسسورى رىچارد. پاسكال مۇنداق دەيدۇ: « 21 ـ ئەسىردە كىرىزىس ئېگى بولماسلىقنىڭ ئۆزى ئەڭ چوڭ كىرىزىستۇر.» ھالبۇكى، پەقەت كىرىزىس ئېگى بولسىلا كۇپايە ئەمەس، يەنە، سۇ كەلگىچە توغان سېلىش لازىم، تۆۋەندە كىرىزىسنى پۇرسەتكە ئايلاندۇرۇشنىڭ ئۈچ خىل ئۇسۇلىنى سۆزلەپ ئۆتىمىز:

1. سەمىمىيەتچىل بولۇش.

ھەقىقىي ئەھۋالنى قانچىكى يوشۇرغانسېرى ئېغىمۇ چوڭ گۇمانىنى قوزغاپ قويىدۇ. سىرتتىكىلەر ھەر خىل ۋاستىلەر بىلەن مەلۇم ئەمەلىي ھەقىقەتنى بىلىۋالغاندىن كېيىن، شىركەتنى ناھايىتى پايدىسىز ۋەزىيەتكە چۈشۈرۈپ قويىدۇ.

2. ۋەزىيەتتىن پايدىلىنىپ قايتا ئۆرلەش.

كىرىزىس دائىم شىركەتكە زور بېسىملارنى ئېلىپ كېلىدۇ، بۇنى ئەپچىللىك بىلەن يېڭىشكە توغرا كېلىدۇ. كىرىزىس پەيدا قىلغان پايدىسىز ۋەزىيەتتىن ئەپچىللىك بىلەن پايدىلىنىپ،قايتا ئۆرلەش ۋەزىيىتىنى يارىتىش كېرەك.

3. تىنچلىنىش ئۇسۇلى.

سەگەك ھالەتتە تىنچ تۇرۇپ كۆزىتىش. شىركەتنىڭ بوشلۇقى ۋە تىجارەت دائىرىسىنى زور دەرىجىدە قىسقارتىپ، شىركەتنىڭ يادروسىنىلا ساقلاپ قېلىش. چىقىمنى تېجەپ نەق پۇل كىرىزىسىدىن ئۆتۈۋېلىپ، ئىناۋەت ئوبرازىنى تۇرغۇزۇش. تىنچلانغاندىن كېيىن، پۇرسەت كەلگەن ھامان ئاندىن قول سېلىش كېرەك.

باشقۇرۇش بىلوگى

سودا مەيدانى ئۆزگىرىشچان بولىدۇ، ئۇرۇشقا ئاتلانغاندا ئۇنىڭ مۇھىم پەيتىدە كىرىزىس تۇيغۇسىدا بولۇش كېرەك. كىرىزىسنىڭ يامان تەرىپى بولغاندىلا ئاندىن ياخشى بىر تەرىپى بولىدۇ، كىرىزىسنى

پۇرسەتكە ئايلاندۇرۇشنىڭ ئەپچىل چارىسى ۋە ئۇسۇلىنى تاپقاندىلا مەغلۇبىيەتنى غەلىبىگە ئايلاندۇرغىلى، شىركەتنى ئالدىغا ماڭدۇرۇشتىكى رولىنى ئوبدان جارى قىلدۇرغىلى بولىدۇ.

§14. زىياننىڭ ئالدىنى ئېلىش خىزمىتىنى قېلىپلاشتۇرۇش

زىياننىڭ ئالدىنى ئېلىش خىزمىتى ئۇزاق مۇددەتلىك ۋە رىقابەتكە تولغان بىر تۈرلۈك ئىش بولۇپ، شىركەتنىڭ ئۆسۈپ يېتىلىشى ۋە تەرەققىياتىنىڭ باشتىن ـ ئاخىرىغىچە سىڭگەن بولىدۇ. شۇڭا، زىياننىڭ ئالدىنى ئېلىش خىزمىتىنى تۈزۈملەشتۈرۈش، غوجايىن چوقۇم ياخشى تۇتۇپ باشقۇرىدىغان چوڭ ئىش. بۇ يەردە، بىز بىر قىسىم ئاساسىي تۈزۈملەشكەن لايىھەلەرنى ئېگىلىشىمىزگە توغرا كېلىدۇ:

1. ئىش ئورنى مەسئۇلىيەت تۈزۈمى. ئوخشاش بولمىغان ئىش ئورنىغا نىسبەتەن، كارخانا تىجارەت قىلىش ھالقىسىدىن باشلاپلا زىياننىڭ پەيدا بولۇشىنى ئازايتىشى كېرەك. ھەمدە بۇنىڭغا قارىتا قاتتىق بەلگىلىمە تۈزۈپ، مۇكاپاتلاش ۋە جازالاش ئۆلچىمىنى بېكىتىشى كېرەك.

2. ئىسمىنا مەسئۇلىيەت تۈزۈمى. ھەرقايسىسىنىڭ خىزمەت تەۋەلىكىدە ئۆزى مەسئۇل بولۇشى. ھەمدە رەسمىي ئىسمىنا ئۆتكۈزۈشتىن بۇرۇن سانىنى ئېلىپ ئۆزىنىڭ مەسئۇلىيىتىگە كاپالەتلىك قىلىش كېرەك.

3. ئىككى كىشىلىك مەشغۇلات تۈزۈمى. زىياننىڭ ئالدىنى ئالغۇچىلار ئوتتۇرىسىدا ئۆزئارا نازارەتنى كۈچەيتىش ئارقىلىق ئەشيا ئوبوروتىنىڭ ھەرقايسى ھالقىلىرىدا زىياندىن ساقلىنىپ، ئەڭ زور دەرىجىدە تەشكىلىنىڭ مەنپەئىتىنى قوغداش كېرەك.

باشقۇرۇش بىلوگى

غوجايىن زىياننىڭ ئالدىنى ئېلىش خىزمىتىنى تۈزۈملەشتۈرۈشى، ئەڭ مۇھىمى زىياننىڭ ئالدىنى ئېلىش باشقۇرۇشتىكى بىر يۈرۈش ئۈنۈملۈك بولغان مېخانىزمىنى تۇرغۇزۇشى لازىم. بۇنداق بولغاندا ھەم كىرىزىس يۈز بېرىشنىڭ ئېھتىماللىقىنى تۆۋەنلەتكىلى ھەم كىرىزىس پەيدا بولغاندا ئەڭ تېز سۈرئەتتە ئەڭ ئۈنۈملۈك بولغان ئىنكاسىنى قايتۇرغىلى بولىدۇ.

ئۇيغۇر كىتاب تورى
www.uyghurkitap.com

15§. زىياننىڭ كېڭىيىپ كېتىشىدىن ساقلىنىش كېرەك

ھەربىر مەبلەغ سالغۇچىنىڭ بازارغا كىرىشتىكى مەقسىتى پايدا ئۈچۈن، لېكىن، زىياننىڭ خەۋپ - خەتىرىدىن ساقلىنىشقىمۇ ئامالسىز. پەقەت خەۋپ - خەتەرگە توغرا مۇئامىلە قىلغاندا ھەمدە ئۇنى كونترول قىلالىغاندا سودىدا مۇقىم پايدا ئېلىشقا كاپالەتلىك قىلغىلى بولىدۇ.

مەبلەغ سالغۇچىغا نىسبەتەن ئېيتقاندا، تەدبىرنىڭ خاتالىقىنى بايقىغاندا قىلىدىغان بىردىنبىر ئامال زىياننى دەرھال توسۇش. زىياننى توسۇشنىڭ قانداق ئۇسۇللىرى بار ؟

1. يۈزلىنىشكە قاراپ زىياننى توسۇش ئۇسۇلى. تېخنىكىلىق تەھلىل قىلىش ئارقىلىق، يۈقىرىغا ئۆرلەش يۈزلىنىشى، يولى ياكى ئوتتۇرا ھال سىزىق سىستېمىسى قاتارلىقلارنى ئاساس قىلىپ، باھا بىردىنلا چۈشۈپ كەتكەن ھامان زىياننى توسۇش.

2. مورفولوگىيەلىك توسۇش ئۇسۇلى. مەسىلەن: مەھسۇلاتنىڭ باھاسى دەسلەپكى W شەكىللىك قوش تۆۋەنلەپ كەينىگە يېنىش ھالىتىنى شەكىللەندۈرگەن، لېكىن سىيتىۋالغاندىن كېيىن تۇيۇقسىز چۈشۈپ، بۇرۇنقى قوش تۆۋەنلەش ھالىتى بۇزۇلۇپ كەتسە، بۇ ۋاقىتتا زىياننى دەرھال توختىتىش كېرەك.

3. تىرەپ تۇرۇش ۋە قارشىلىق كۈچى بىلەن زىياننى توسۇش ئۇسۇلى. مەسىلەن: ئالتۇننىڭ باھاسىغا نىسبەتەن ئېيتقاندا، 607 ئامېرىكا دوللىرى ئەتراپىدىكى سەۋىيە سىزىقىدا L1 بولسا بىر تال ناھايىتى مۇھىم قارشىلىق سىزىقى . ئالتۇن باھاسى بۇ رايوننىڭ تىرەپ تۇرۇشىدىن چۈشۈپ كەتسە، كېيىن تېخىمۇ تۆۋەنلەش بوشلۇقى بار دېگەنلىك ھېسابلىنىدۇ، بۇ ۋاقىتتا زىياننى دەرھال توسۇش كېرەك.

باشقۇرۇش بىلوگى

زىيان ئەھۋالى كۆرۈلگەندە، كونترول قىلالايدىغان بىر دائىرىدە مۇقىملاشتۇرۇپ، زىياننىڭ چەكسىز كېڭىيىپ كېتىشىدىن ساقلىنىش، ھەرگىز زىياننى توسۇشتىن قاچماسلىق كېرەك. زىياننى توسۇش ئىگىلىك تىكلىگۈچىلەرنىڭ سودىسىنىڭ زىيىنىنى ئەڭ تۆۋەنگە چۈشۈرۈشكە ياردەم بېرىدۇ. شۇڭا، خاتا يۆنىلىشكە مېڭىپ قالغانلىقىنى بايقىغان ھامان ئەڭ ياخشى تاللاش بولسا زىياننى توسۇشتىن ئىبارەت.

§16. قايتۇرما زەربە بېرىپ باشقۇرۇش كرىزىسنى بىخ ھالىتىدىلا يوقىتىدۇ

قايتۇرما زەربە بېرىپ باشقۇرۇش «تۈزۈم بايلىقى بىلەن باشقۇرۇش» ياكى «تۈزۈمدە ئالدىدا مېڭىپ باشقۇرۇش» دەپمۇ ئاتىلىدۇ. ئۇ مەلۇم ئىقتىسادىي ۋەقەنىڭ تۇيۇقسىز پەيدا بولۇشىنىڭ ئالدىنى ئېلىش ئۈچۈن، ياكى بىر قىسىم ئىجتىمائىي سەتچىلىكلەر، چىرىكلىكلەرنىڭ ئۆزلۈكسىز پەيدا بولۇشىدىن ساقلىنىش ئۈچۈن بەرپا قىلىنغان باشقۇرۇش تۈرى.

1. شىركەتنىڭ تەرەققىياتىدا، شىركەتنىڭ زىيان تارتىشىنى ئۆز ئىچىگە ئالغان بىر قىسىم كرىزىس خاراكتېرلىك ئەھۋاللار پەيدا بولىدۇ. سەۋەبى كارخانا ئىشتىن ئاۋۋال ئالاقىدار تۈزۈملەرنى تۈزۈپ چىقمىغان بولۇپ، قايتۇرما زەربە بېرىش تەدبىرى ۋە تەرتىپىنىڭ كەمچىل بولۇشى بىلەن مۇقەررەر ئالاقىسى بولىدۇ.

2. قايتۇرما زەربە بېرىش بولسا بىر تۈرلۈك ئۆزگىرىش نۇقتىسىدىن تۇرۇپ كارخانىنىڭ كرىزىسقا يۈزلىنىدىغان ئۇسۇل بولۇپ، ئۇ، كارخانىلارنىڭ باشقۇرۇشىدا پەيدا بولىدىغان يېتەرسىزلىكلەرگە قارىتا قىزىل چىراغ يېقىپ، باشقۇرغۇچىلارغا باشقۇرۇشتىكى كاۋاكلارنى تولۇقلاشقا سىگنال بېرىپ، زىياننى بىخ ھالىتىدە يوقىتىش رولىنى ئوينايدۇ.

3. سودا كرىزىسى پەيدا بولغاندا، شىركەت خوجايىنلىرى ۋەقە ۋە كرىزىسنى ئەستايىدىل تەھلىل قىلىپ، قايتۇرما زەربە بېرىپ، كېلىش ئالدىدىكى ئىقتىسادىي كرىزىسنى بىخ ھالىتىدا يوقىتىشى ياكى تىجارەتتىكى زىياننى تۆپ نېگىزىدىن ئۆڭشىۋېلىشى كېرەك.

باشقۇرۇش بىلوگى

كارخانا زىيانغا ياكى تىجارەتتە كرىزىسكە دۇچ كەلگەندە، خوجايىن قايتۇرما زەربە بېرىش تۈزۈمىنى ئۆزنىتۇپ قالماي، تەجرىبىسى ئارقىلىق بىخ ھالىتىدە يوقىتىپ، كارخانىنىڭ مەغلۇبىيەتكە قارشى ھالدا غەلىبە قىلىشىنى قولغا كەلتۈرۈپ، تېخىمۇ زور زەربىگە ئۇچرىشىنىڭ ئالدىنى ئېلىش لازىم.

ئۇيغۇر كىتاب تورى
www.uyghurkitap.com

§17. كىرىزىستىن چىقىۋېلىشنىڭ يولىنى تېپىش

كىرىزىس ئالدىدا ھودۇقماستىن، ئەڭ زور تىرىشچانلىق بىلەن كىرىزىستىن چىقىۋېلىشنىڭ يوللىرىنى تاپقاندىلا، چوڭ ئۆزگىرىش ھاسىل قىلغىلى بولىدۇ. تىجارەت بىر تۇرلۇك خەۋپ - خەتەر ۋە رىقابەتكە تولغان كەسىپ، ئۇ تۇرلۇك كىرىزىس ۋە ئوڭۇشسىزلىققا ئۇچراپ تۇرىدۇ. قانداق قىلىپ كىرىزىستىن ساقلىنىش ۋە كىرىزىستىن چىقىۋېلىش شىركەت باشقۇرغۇچىلىرى ناھايىتى ئەھمىيەت بېرىدىغان مەسىلە. بۇ يەردە ئۈچ تەكلىپ بىلەن تەمىنلەيمىز :

1. شىركەتنىڭ ئىستراتېگىيەسىدە توغرا ئورۇن بەلگىلەشنىڭ ھالقىسى بولسا ئۆزىنىڭ «نېمە» ۋە «نېمە بولۇشى كېرەك» ئىكەنلىكىنى بىلىش.

2. شىركەتنىڭ تەرەققىياتى پايدىنى ئەڭ زور دەرىجىدە ئاساسىي لىنىيە قىلىشى ھەمدە بۇنى مەركەز قىلىپ ئىستراتېگىيەلىك تاللاش ئېلىپ بېرىشى كېرەك.

3. شىركەتنىڭ ئىستراتېگىيە پىلانىنى تۈزۈشى ئەلۋەتتە مۇھىم. لېكىن، تېخىمۇ مۇھىمى پىلاننىڭ ئىجرا قىلىنىشى. كىرىزىستىن چىقىش ئۈچۈن كارخانا نېمىلەرنى قىلدى، ئۇنى جايىدا قىلالىدىمۇ دېگەنلەردىن ئىبارەت.

باشقۇرۇش بىلوگى

تار يولدا تۇتۇشقاندا غالىبلار يېڭىدۇ. كىرىزىسكە يولۇققاندا، تۇگۇلۇۋېلىش ھېچقانداق بىر مەسىلىنى ھەل قىلالمايدۇ، پەقەتلا سىزنى ئەڭ ياخشى پۇرسەتتىن مەھرۇم قىلىپ قويىدۇ. مۇۋەپپەقىيەت جاپالىق ئىزدەنگۈچىلەرگە، ھارماي - تالماي ئاخىرىغىچە كۈرەش قىلغۇچىلارغا تەۋە بولىدۇ. غوجايىن مۇشۇنداق رولنى ئېلىپ، قاتلامىمۇ قاتلام كىشىنىلەردىن قۇتۇلۇپ، زىياننى پايدىغا ئايلاندۇرۇشى كېرەك.

§18. توختامدىكى قىلتاقتىن ساقلىنىش

سودا توختامىدا قانۇنىي ئۈنۈم بولىدۇ، شۇڭا، توختام ئىمزالىغاندا چوقۇم ئېھتىيات قىلىش كېرەك. توختامدا زىيان تارتقان غوجايىنلار نۇرغۇن بولۇپ ئازابىنى ئۆزى بىلىدۇ. ئادەتتە، توختامدىكى

ئالدامچىلىقلاردا تۆۋەندىكى بىر قانچە ئەھۋاللار كۆرۈلىدۇ:

1. نەپ بېرىپ توختام تۈزۈش. قانۇنسىز ئۇنسۇرلار شىركەت بىلەن كۆپ مىقداردا چوڭ سوممىلىق توختاملارنى تۈزگەندە، شىركەتكە ئاز بىر قىسىم پۇلنى ئالدىن تۆلەپ قويۇپ «نەپ بېرىپ» چوڭ مىقداردىكى مالنى ۋە نەق پۇلنى ئالداپ، ئالدامچىلىق مەقسىتىگە يېتىدۇ.

2. قىلتاق قۇرۇش. ئىشلەپچىقىرىش ماتېرىياللىرى كەمچىل بولۇش ياكى ئەشيا پۇتۇنلەي سېتىلىپ بولۇشتەك تىجارەت ۋەزىيىتىدە، نوپۇزلۇق تارماقلارغا ئۆزىنى ئېلان قىلىپ ئىسپاتلاپ، كۆڭۈل قويۇپ قىلتاق قۇرىدۇ. ئالدامچىلىق ئۇسۇلىنى قوللىنىپ ئىناۋەتسىز ئىقتىسادىي توختام تۈزىدۇ.

3. توخۇنى ئارىيەت ئېلىپ تۇخۇم تۇغدۇرۇش. قانۇنسىز ئۇنسۇرلار ھىيلىگەرلىك قىلىپ، ئۆز ئىدارىسىنىڭ نامىدا توختام تۈزۈپ، باشقا ئىدارىنىڭ مەبلىغىنى ئالداپ، قانۇني جازادىن باش تارتىدۇ.

شىركەت ئوجايىنلىرى توختام تۈزگەندە ئالدىنىپ قالماسلىق ئۈچۈن، قارشى تەرەپنىڭ ئىناۋەت ئەھۋالى ۋە ئالاقىدار قانۇن - سىياسەتلەرنى ئىگىلىشى كېرەك. يەنە شىركەتنىڭ ئېھتىياجىغا ئاساسەن، قانۇنى مەسلىھەتچىلەرنى ئىشلىتىپ، شىركەتنىڭ قانۇني ھوقۇق - مەنپەئىتىنى قوغدىشى كېرەك.

باشقۇرۇش بىلوگى

ئىقتىسادىي توختام ئىقتىسادىي تەرەققىياتتا مۇھىم رول ئوينايدۇ، ھەتتا، شىركەت ئىقتىسادىي توختامدىن ئايرىلالمايدۇ دېيىشكىمۇ بولىدۇ. شۇڭا، قانۇنسىز ئۇنسۇرلار دائىم ئىقتىسادىي توختامدىن پايدىلىنىپ ئالدامچىلىق ئېلىپ بارىدۇ. شىركەت توختام تۈزۈش بىلەن بىر ۋاقىتتا ھوشيار بولۇپ، ئالدىنىپ قېلىشتىن ساقلىنىشى كېرەك.

§19. گۇۋاھنامە ۋە تامغا ئالدامچىلىقىغا دىققەت قىلىش كېرەك

ھازىر، جەمئىيەتتە تۈرلۈك تۈمەن خۇسۇسىي شىركەتلەر، ئىش بېجىرگۈچى ئورۇنلار كۆپ بولۇپ، ئۇنىڭ ئىچىدە «دەسمايىسىز شىركەتلەر»مۇ ئاز ئەمەس. ئۇلار «قانۇنلۇق» قانۇني ۋەكىل

سالاھىيىتىدىن پايدىلىنىپ، يالغان تامغا، يالغان گۇۋاھنامىلەر بىلەن ئالدامچىلىق ئېلىپ بارىدۇ. ئادەتتە، غوجايىن بۇ ئالدامچىلىقلارغا تۆۋەندىكى بىر قانچە تەرەپتىن قول سېلىشى كېرەك:

1. شىركەت غوجايىنلىرى «ئىززەتلەش»، «يۇقىرىدىن قورقۇش» پسىخىكىسىنى تاشلاپ، مەيلى قانچىكى چوڭ يەرنىڭ تامغىسى ۋە گۇۋاھنامىسى بولسۇن، ئۇنىڭ ئالدىدا ئېغىر - بېسىق بولۇپ، تەپەككۇرىنى چېچىۋەتمەسلىكى كېرەك.

2. تۇرلۇك گۇۋاھنامە، تونۇشتۇرۇش خېتى قاتارلىقلارنىڭ قىممىتى ۋە رولىنى بەك چوڭ كۆرۈپ كەتمەسلىك. گۇۋاھنامە، تونۇشتۇرۇش خېتى پەقەت بىر خىل «سالاھىيىتىنى تونۇشتۇرۇش» لا خالاس، ئۇ ھەرگىزمۇ رەسمىي كىملىكىنى ئىسپاتلاش رولىنى ئوينىيالمايدۇ.

3. بولۇپمۇ زور مۇھىم ئىشلارغا قارار بەرگەندە، بىر گۇۋاھنامە، بىر نەچچە ئېغىز سۆزلۈك تونۇشتۇرۇش بىلەن ناتونۇش ئادەملەرگە ئىشىنىپ كەتمەسلىك كېرەك. شىركەت گۇۋاھنامە، تامغا قاتارلىقلارنىڭ ئالدامچىلىقىغا چۈشۈپ قالغان ھامان، دەرھال ج خ ئورگانلىرىغا دوكلات قىلىشى لازىم.

باشقۇرۇش بىلوگى

شىركەت غوجايىنلىرى «تامغا»، «گۇۋاھنامە» لەرنى كۆرگەن ھامان ئىشىنىشكە بولىدۇ دەپ ھوشيارلىقىنى يوقىتىپ قويماسلىقى، چوقۇم تەمكىن بولۇپ، ئېھتىياتچانلىق بىلەن مۇئامىلە قىلىشى كېرەك.

本书根据红旗出版社，2013年9月第一版，2014年9月第5次印刷版本翻译出版。

بۇ كىتاب قىزىل بايراق نەشرىياتىنىڭ 2013 - يىل 9 - ئاي 1 - نەشرى، 2014 - يىل 9 - ئاي 5 - باسمىسىغا ئاساسەن تەرجىمە ۋە نەشر قىلىندى.

شىركەت قۇرۇپسىز، باشقۇرۇشنى بىلەمسىز؟

تەرجىمە قىلغۇچى: ئابدۇرېھىم ياقۇپ

پىلانلىغۇچى: شىرىنجان ئەيسا
مەسئۇل مۇھەررىرى: شىرىنجان ئەيسا، ئاسىگۈل ياسىن
مەسئۇل كوررېكتورى: چولپان تۇرسۇن
مۇقاۋا لايىھەلىگۈچى: مۇختەر مۇزەپپەر
بەت ياسىغۇچى: ئابدۇغېنى ئابباس
نەشر قىلغۇچى: شىنجاڭ خەلق باش نەشرىياتى
شىنجاڭ خەلق سەھىيە نەشرىياتى
ئادرېسى: ئۈرۈمچى شەھىرى بۇلاقبېشى كوچىسى 196 - قورۇ
تور ئادرېسى: http://www.xjpsp.com
باسقۇچى: ئۈرۈمچى گۇاڭدا مەتبەئەچىلىك چەكلىك شىركىتى
تارقاتقۇچى: شىنجاڭ شىنخۇا كىتابخانىسى
نەشرى: 2015 - يىلى 11 - ئاي 1 - نەشرى
بېسىلىشى: 2016 - يىلى 4 - ئاي 1 - باسمىسى
فورماتى: 1092 × 787 م م 1/16 كەسلەم
باسما تاۋىقى: 23
كىتاب نومۇرى: ISBN 978 - 7 - 5372 - 6442 - 6
تىرىاژى: 1 - 3000
باھاسى: 45.00 يۈەن

تارقىتىش بۆلۈمى تېلېفون نومۇرى: 2500384 (0991) پوچتا نومۇرى: 830001