

Ken Blançard, Spenser Conson Bir Dəqiqə İdarəçisi Bir
Dəqiqə İdarəçisinin simvolu - bir dəqiqəni

İstənilən saatin üzündən oxumaq mümkündür. Kitab hər birimizə günümüzdən bir dəqiqə ayıraraq, idarəçiliyimiz altında olan insanların üzünə baxmağı tövsiyə edir. Onların sizin üçün ən böyük sərmayə olduğunu dərk etməyinizi istəyir.

Ken Blanchard, Spencer Johnson The One minute manager

Ken Blançard, Spenser Conson Bir Dəqiqə İdarəçisi
Bakı, Qanun Nəşriyyatı, 2014,

İngilisdən tərcümə: Məhəbbət Hacıyeva Redaktor:

Xeybər Göyallı Korrektor: Flora

Əliyeva ISBN 978-9952-26-878-2

© Qanun Nəşriyyatı, 2014 © Blanchard Family

Partnership and Candle Communications Corporation
1981

Qanun Nəşriyyatı

Bakı, AZ 1102, Tbilisi pros., 76 Tel: (+99412) 431-
1662; 431-38-18 Mobil: (+994 55) 212 42 37 e-mail:

info@qanun.az www.qanun.az

Bu kitabın Azərbaycan dilinə tərcümə və yayın hüquqları Qanun Nəşriyyatına məxsusdur. Kitabın təkrar və hissə-hissə nəşri “Müəlliflik hüququ və

əlaqəli hüquqlar haqqında” Azərbaycan
Respublikasının
Qanununa ziddir

ÖN SÖZ

“Bir Dəqiqə İdarəçisi”nin uğuru hələ də məni təəccübləndirir. Mən on il idi ki, kollec professoru idim, bir cüt dərslikdən başqa, məşhur heç nə yazmamışdım. SanDieqoda müəlliflər üçün verilən kokteyldə kitabın ikinci müəllifi Spencer Conson ilə tanış oldum. Spencer

“Dəyərli nağıllar” adlandırılan uğurlu silsilə kitablar müəllifi idi. Biz onunla görüşəndə “Bir Dəqiqə Valideyni” adlı hədəf və əks-əlaqəyə aid kitab üzərində işləyirdi. Mən buna oxşar konsepti tədris edirdim, növbəti bazar ertəsi onu seminara dəvət etdim. O, otağın küncündə oturub, gülərək qəhqəhə çəkirdi. Dərs sona çatanda o, mənim yanıma gəlib dedi ki: “Bir Dəqiqə

Valideyni”ni unut getsin, gəl “Bir Dəqiqə İdarəçisi”ni yazaq. Mən professor kimi nağıl, Spencer isə yazıçı kimi nağıl danışdı, beləliklə, bizim ideyamız bir neçə sadə idarəçilik üsulu haqqında məcazi üsulla yazılacaqdı. Məncə, “Bir Dəqiqə İdarəçisi”nin məşhurluğuna səbəb həmin sadəlik oldu. Mən uğura

səbəb olan insanlara işlərində kömək olacaq sadə sirlər haqqında parabolalar yazmağa başladım. Liderlik və Bir Dəqiqə İdarəçisi silsilənin növbəti kitabı oldu.

Liderlik və Bir Dəqiqə İdarəçisi silsilənin növbəti kitabı oldu. Bu dəfəki əsərdə müəlliflər - Dri Ziqarmi və Pet Ziqarmi, həmçinin mən, ideyasını 1960-cı illərdən Pol Hersi ilə inkişaf etdirdiyim “Ani liderliyin sirlərini” öyrətdik. Kitab idarəçilərə müxtəlif fərd və situasiyaların öhdəsindən gəlmək üçün təcrübə və ideyalar verirdi.

Sonra isə xoşbəxtlikdən, Sidni Boulsla - Qərbi Kanadadakı xidmət göstərən “Domo Petrol” adlı şirkətlər qrupunun sahiblərində biri ilə tanış oldum. 1970-ci illərdə hər kəs stansiyalarda özlərinə xidmət edərkən, Sidni avtomobil yarışlarının iştirakçılarna Formula-1 yarışlarında iştirak edən avtomobillərə xüsusi xidmət göstərən yanacaq doldurma stansiyaları yaratdı. Müştəri ora çatan kimi iki və yaxud üç qırmızı geyimli işçi onları qarşılayırdı. Onlar mümkün olduqca tez maşının şüşəsini təmizləyir, benzin doldurur, kapotun altına diqqət yetirirdilər. Bəzi stansiyalar hətta müştəriyə çay, kofe, qəzet təqdim edir, maşının daxili interyerinin tozunu almaq üçün onlardan enməyi xahiş edirdilər. Müştərilərə bəzən üzərində “Biz benzin

satırq” yazılan reklam vərəqələri də verilirdi. “Domo Petrol” stansiyaları həddən artıq uğur qazanmışdı.

Şeldon yanıma gəlib dedi “Ken, səninlə birgə yazmaq istədiyim kitab var”. O, müştərini razı salmağın ən yaxşı yollarını bildiyindən biz birlikdə müştəri xidmətlərinin inqilabi “Sadiq Pərəstişkarlar yanaşma” kitabını ərsəyə gətirdik.

“Sadiq Pərəstişkarların” uğurlu çapından sonra Şeldonla “Sadiq pərəstişkarların aşağı motivasiyalı və işini könülsüz görən adamlar üçün olmadığını anladıq. Buna görə də işçiləri həvəsləndirmək, işə bağlamaq üçün “Həqiqətən Ürəkdən” kitabını yayımladıq. İşlədiyiniz insanlar müəssisələrinə bağlıdırlarsa, onlar sadiq pərəstişkar olmaq üçün öz yollarını seçirlər.

“Bir dəqiqə idarəçisi meymunla görüşür” isə yəqin ki, yazdığım ən gülməli kitabdır, çünki Bili Onken tanıdığım ən məzəli insandır. O, Prinston məzunu idi və insanları gözəl müşahidə qabiliyyəti vardı. Nətiqlər arasında olanda o, meymun haqqında əhvalatını danışdı. Bilirsiniz, biri gəlib ofisinizdə “Boss, problemimiz var” söyləyəndə Bili deyərdi: “Diqqətli olun, çünki meymun onların üzərindən sizin belinizə atlanmağa hazırlaşır. Meymunlar ya vurulmalı, ya da bəslənməlidir. Siz başqasının meymununu

götürürsünüzsə, onu yedirtməli, qayğısına qalmalısınız. Və bunu sənə tapşırıran adam sabah gəlib deyəcək: “Meymunu sənə tapşırırdım, ona necə baxmısan?” Çünki artıq siz onları işini görürsünüz. Bu hekayəyə vuruldum və Billin yanına gedib dedim: “Bunun üzərindən sadə, şən bir kitab yazmalıyıq. Bili və onun ən yaxşı təlimçilərindən olan Hol Börrouzun həmmüəllifliyi ilə yazılmış “Bir dəqiqə idarəçisi meymunla görüşür” seriyasının ən məşhur kitablarından birinə çevrilir.

Bu kitabların yenidən nəşr olunacağından çox həyəcanlıyam, çünki bir yerdə onlar güclü idarəçi olmağın

yollarını öyrədir. Açıq, onlar bütün yeni idarəçilər üçün oriyentasiya proqramı ola bilər. “Bir dəqiqə idarəçisi” idarəçiliyin bütün elementar prinsiplərini öyrədir. Əgər insanların ən yaxşı tərəflərini üzə çıxarmaq istəyirsinizsə, “Liderlik və Bir Dəqiqə İdarəçisi” sizə ən yaxşı yol göstərə bilər. Bəs, effektiv idarəçi niyə belə vacibdir? Çünki siz kreativ, sadıq pərəstişkarlar yaratmaq arzusundasınız. Bunun yeganə yolu isə “Həqiqətən Ürəkdən” kitabından keçir. Sonda, siz işçilərə öz meymunlarının qayğısına qalmağı

öyrətməlisiniz. Onlar meymunları özlərindən yuxanda olan iyerarxiya pilləkəninə qaldırmamalıdır.

Bu beş kitabı oxuyan hər kəs daha yaxşı müştəri və daha xoşbəxt işçilərə sahib idarəçi olmağa məhkumdur. İnanıram ki, bu əsərləri bəyəndiniz və siz, işçiləriniz, müştəriləriniz bu sadə, amma həqiqi hekayələrdən faydalana biləcəksiniz.

Giriş

Bu kiçik əsərlə tibbi biliklər və davranış elmləri sahəsində insanlarla işləməyin ən yaxşı yolu haqqında şagirdlərdən öyrəndiyimiz qaydaları sizlərə təqdim edirik.

“Ən yaxşı” deyəndə insanlann işlədikləri müəssisə, iş yoldaşları, özləri haqqında müsbət fikirlərə malik olmağı və uğurlu nəticələr əldə edə bilməyin yollarını nəzərdə tuturuq.

“Bir Dəqiqə İdarəçisi“nin mətni müdrik insanların bizə öyrətdikləri və özümüzün özümüə aşladığımız sadə fikirlərin toplusudur. Biz müdriklik mənbəyinin mahiyyəti ilə tanış olmuşuq. Başçılığınız altında işləyən insanların da sizi özləri üçün müdriklik mənbəyi hesab edəcəyini düşünürük.

Kitabdan təcürbi biliklər qazanacağınıza və gündəlik idarəçilik sisteminizdə istifadə edəcəyinizə

inanırıq. Keçmiş Konfutsi təlimi hər birimizə məsləhətində deyir ki: “Biliyin mahiyyəti ona malik olmaqla ondan istifadə etməkdədir”.

1982-ci ildə birinci dəfə bu əsərinin orijinal formasının dərcindən sonra müəssisələrdə çalışan insanlar vəsaiti oxumaqla öz perspektivliyini, imkanlarını və məhsuldarlıqlarını artırmağa nail oldular. Təxminən 20 illik fasilədən sonra aşkar etdik ki, insanlar hələ də “Bir Dəqiqə İdarəçisi”ndən istifadə edirlər, çünki onlar ədalətdən, vicdanlı davranışdan və gördükləri işdə qiymətləndirilməkdən zövq almaq istəyirlər.

İş həyatlarında “Bir Dəqiqə SirlərTnin hər üçündən istifadə edən qadınlar və ya kişilər əsərdəki personajlar kimi, onların da hər bir dəyişikliyə nəzarət edə bildiklərini, stresdən uzaq durduqlarını və işlərindən daha çox zövq aldıklarını bildirirlər.

Evdə ailə üzvləri ilə ünsiyyətdə üç “Sırrıdan istifadə edən insanlar bizə əldə etdikləri əhəmiyyətli nəticələrdən danışirlər. Bir Dəqiqə Hədəflərindən, Bir Dəqiqə Təriflərindən, Bir Dəqiqə Tənqidlərindən istifadə etməklə uşaqlar öz həyatlarını yönətimləri (idarəetmələri) altına alırlar, ər-arvad isə daha çox birbirilərinə uyğun olan addımlar atır.

Həyatlarında silinməz iz buraxan saysız-hesabsız insan “Bir Dəqiqə İdarəçisi” nin onlar üçün necə faydalı olduğunu bizlərlə bölüşübdür.

Sizdən daha azla daha çox etməyi gözləyəndə əsərdən kəşf etdiklərinizlə işinizdə indi əvvəlkindən daha artıq müvəffəqiyyət əldə edəcəyinizə, həmçinin bu bacarığı evinizə daşıyacağınıza inanırıq.

Ümid edirik ki, “Bir Dəqiqə İdarəçisi”ndən istifadə həyatı daha əyləncəli edəcək, nəticədə yaşadığınız və işlədiyiniz insanlarla daha sağlam, daha xoşbəxt və daha məhsuldar ömür sürəcəksiniz.

Kenneth Blanchard. Ph.D. Spencer
Johnson, M.D.

Axtarış

Bir dəfə gənc istedadlı adam effektiv fəaliyyət göstərən sahibkar axtarırdı.

O, biri üçün işləmək istəyirdi. O, biri olmaq istəyirdi. Axtarış zamanı dünyanın dörd bir tərəfinə səyahət ondan uzun illər aldı.

O, kiçik şəhərlərdə də, böyük nüfuzlu güclü paytaxtlarda da oldu.

Çox sahibkarlarla ünsiyyət qurdu: hökumət administratorları ilə, hərbi qulluqçularla, tikinti sərəncamçıları ilə, korporativ icra nümayəndələri ilə, universitet

prezidentləri, mağaza nəzarətçiləri, kommunal işçilər, vəqf direktorları kişilərlə, qadınlarla - cavanlarla, qocalarla.

O, hər növ ofisdə oldu: böyük, kiçik, möhtəşəm, tör-töküntülü, pəncərəli, pəncərəsiz.

İnsanın insanı necə idarə etməsini bütün detalları ilə görməyə başlamışdı.

Amma o heç də həmişə gördükləri ilə razılaşmırdı.

İşçiləri uduzana qədər təşkilatları qalib görünən “dözümlü” idarə sahibləri gördü.

Rəislərdən bəziləri özlərini yaxşı idarəçi hesab edirdilər.

Tabeliklərində olan çox sayda insan isə tam əksini fikirləşirdi.

Adam oturduğu hər “dözümlü insan”ın ofisində rəhbərdən soruşurdu: “Deyə bilərsinizmi, siz hansı növ sahibkarsınız?”

Onlar zəif səsle fərqli cavablar verirdilər.

“Mən mütləqiyyətçi sahibkaram - işin başında özüm qərar tutmuşam” - biri belə nəql edirdi.

“Aparıcı xətt idarəçisi”. “Realistik”. “Qazanc əldə etməyə yönəlmiş”.

Adam onlann səslərində qürur və nəticələrə olan marağı duyurdu.

O eyni zamanda təşkilatlan uduzana qədər insanları qalib görünən çox sayda “yaxşı” hesab etdiyi idarəçilərlə də qarşılaşdı.

Onlar haqqında məlumat verən bəzi insanlar onların yaxşı idarəçi olduqlarını düşünürdülər.

Onlar haqda məlumat verənlər şübhəli idilər.

Adam bu “yaxşı” rəhbəri oturub dinləyəndə suallarına bu cür cavablar alırdı:

“Mən demokratik rəhbərəm”, “Təşəbbüskaram”, “Xeyirxaham”, “Diqqətciləm”, “Humanistəm”.

Adam onlann səslərində qürur və nəticələrə olan marağı duyurdu.

Amma o, narahat idi.

Bu, elə düşüncə formalaşdırırdı ki, dünyada əksər idarəçilər ilk növbədə ya nəticəni, ya da insanları ön planda tuturlar.

Nəticə ilə daha çox maraqlanan sahibkarlar “mütləqiyyətçi, despotik” adı ilə damğalanırdı, insanlarla daha çox maraqlanan yönəticilər (idarəçilər) isə “demokratik” adlandırılırdı.

Gənc adam idarəçilərin hər biri haqqında fikirləşdi - “dözümlü” mütləqiyyətçilər və “gözəl” demokratlar - amma bu tip idarəetmə üsulları ona natamam .

O düşündü ki: “Bu, yanmıçq idarəçi olmağa bənzəyir”.

O, yorğun və cəsərətini itirmiş halda evə qayıtdı.

Düşündü ki, çox keçmədən axtarışını tərgidə bilər, onun böyük bir üstünlüyü var idi.

O, nə axtardığını dəqiq bilirdi.

Adam: Effektiv idarəçilər “Özlərini də idarə edir, başçılıqları altında olan insanları da, onların idarəsi altında olan müəssisə də, işçi qüvvəsi də gəlir qazanır” belə olur düşündü.

Gənc adam effektiv idarəçiləri hər yerdə axtarırdı, ancaq bir neçəsini tapa bildi. Tapdığı bir neçə yönəticinin heç biri idarəetmənin sirlərini gəncə bölüşmədi. Adam artıq həqiqi effektiv idarəçilik üsullarını heç vaxt tapmayacağı düşünürdü.

Sonra qonşuluqdakı şəhərdə yaşayan, əsrarəngiz, xüsusi bacarığa sahib yönəticisi haqqında heyretəməz hekayələr

əşitməyə başladı. O eşitdi ki, insanlar bu kişi üçün işləməkdən zövq alır və onlar birlikdə böyük nəticələr əldə edirlər. Gənc adam maraqlandı ki, bu hekayələr doğrudur, ya yox, əgər doğrudursa, bu zaman həmin yönəticisi idarəetmə üsulunun sirlərini məmnuniyyətlə onunla paylaşar.

O, maraq içərisində görüş təyin etmək üçün xüsusi idarəçinin katibəsinə zəng etdi. Katibə dərhal onun telefonuna cavab verdi.

Cavan oğlan xüsusi idarəçiylə görüşməyin nə vaxt mümkün ola biləcəyini soruşdu. Cavabda eşitdi: “Bu həftə, çərşənbə səhərindən başqa, istənilən vaxt uyğundur. Özünüz təyin edin”.

Gənc adam altdan-altdan sakitcə güldü, son dərəcə əsrarəngiz yönətici ona “qəribə adam” kimi göründü. Bu cür zəmanədə bu cür idarəçi var? Gənc adamı heyranlıq bürümüşdü. O, yönətisini görməyə yollandı.

Bir Dəqiqə İdarəçisi

Gənc adam idarəçinin otağına gedəndə onun pəncərə önündə dayanıb çölə baxdığını gördü. Gənc adam yavaşdan öskürdü, idarəçi gülümsəyərək arxaya çevrildi. O, gəncə yer göstərib oturmasını xahiş etdi və soruşdu: “Sizin üçün nə edə bilərəm?”

Gənc adam cavab verdi: “Mən sizin insanları necə idarə etdiyinizi öyrənmək üçün bir neçə sual vermək istəyirəm”.

Sahibkar ehtiramla dilləndi: “Sözə başlayın”.

“Yaxşı, gəlin belə bir sualla başlayaq, mütəmadi olaraq tabeliyinizdəki insanlarla görüş təyin edirsinizmi?”

“Bəli, həftədə bir dəfə. Çərşənbə günləri saat 9:00-dən 11:00-dək. Elə buna görə də sizinlə həmin vaxt görüş təyin edə bilmədim”, - idarəçi cavab verdi.

“Həmin görüşdə nə edirsiniz?” - gənc adam xəbər aldı.

“İşçilərimi dinləyirəm, onların ötən həftə barədə verdiyi hesabatlara qulaq asıram, problemlərinin olub-olmadığı, hansı məmurların qurtardığı, nəyə ehtiyacları olduğu ilə maraqlanıram. Sonra biz birlikdə gələn həftə üçün planları, iş strategiyasını qururuq”.

“Qərarlar o görüşlərdə işçiləriniz və sizin iştirakınızla qəbul edilir?” - gənc adam sual verdi.

“Təbii ki, onlarla birlikdə, - idarəçi təsdiqlədi. - Onların iştirakı olmadan yeni qərarlar vermək, iclas keçirmək nəyə lazımdır ki?”

“Deməli, siz iştirakçı idarəçisiniz, elə deyilmi?” - gənc adam soruşdu.

“Əksinə, - idarəçi inkar etdi, - mən işçilərimin qərar qəbul etməsində heç bir şəkildə iştirak etmirəm”.

“Yaxşı, bəs görüşləri keçirməkdə məqsədiniz nədir?”

“Mən artıq bu haqda danışmışam, - o dedi. - Cavan oğlan, zəhmət olmasa, eyni sualı verib, mənə dediklərimi təkrarlatmayın. Bu həm sizin vaxtınızı alır, həm də ki mənim”.

“Biz nəticə əldə etmək üçün buradayıq, - deyə idarəçi davam etdi. - Bu müəssisənin əsas məqsədi faydalı işlə məşğul olmaqdır. Bu cür təşkilatçılığın nəticəsində böyük məhsuldarlıq əldə etmişik”.

“Deməli, siz xəbərdarsınız ki, məhsuldar işləmək lazımdır. Onda siz nəticə yönümlüsünüz, insan yönümlü deyilsiniz”, - gənc adam bildirdi.

“Xeyr!”

İdarəçi öz ziyarətçisinə tərəf səsləndi: “Mən siz dediyiniz fikri tez-tez eşidirəm. - O ayağa qalxdı və bu haqda danışa- danışa yeriməyə başladı. - İnsanları düşünməsəm, dünyada nəyə nəticə əldə edə bilərəm? Mən həm insanların qayğısına qalırım, həm də nəticələri düşünürəm. Onlar bərabər irəliləyirlər”.

“Gənc adam, bura bax. - İdarəçi əli ilə qonağına bir siyahı göstərdi. - Mən bunu stolumun üstündə saxlayıram ki, mənə praktiki həqiqətləri xatırlatsın”. Özləri haqqında müsbət fikirdə olan insanlar

yaxşı nəticələr əldə edirlər-

Gənc adam lövhəyə baxanda idarəçi dedi: “Özünüz haqqında düşünün. Ən yaxşı nə vaxt işləmişiniz? Bu, özünüz haqqında müsbət fikirdə olduğunuz vaxt idi mi? Və ya nə vaxt yaxşı hiss etməmişiniz?”

Hər şey ona aydınmış kimi gənc adam başını yellədi.

“Özüm haqqında müsbət fikirdə olanda işimi də yaxşı edirəm”, - o cavab verdi.

“Əlbəttə, edərsiniz, - idarəçi razılaşdı. - Bu elə hər kəsdə belədir”.

Gənc adam yeni tapıntı əldə edibmiş kimi, fərasətlə şəhadət barmağını qaldırdı.

“İnsanlara özləri haqqında müsbət düşünməyə kömək etmək daha çox nəticə əldə etməyin açarıdır”, - o dedi.

“Bəli, - idarəçi razılaşdı. - Lakin unutmayın, məhsuldarlığı çox olan işin, sadəcə, kəmiyyəti çox olur. Elə bu özü də bir keyfiyyətdir”. O, pəncərəyə tərəf getdi və dedi: “Bura gəl, gənc adam”.

O, aşağıdakı nəqliyyatı göstərib soruşdu: “Görürsən yolda nə qədər xarici maşın var?”

Gənc adam yola baxdı və səmimi tərzdə dilləndi: “Onlardan hər gün çox görürəm. Təxmin edirəm ki, onların bu qədər çox olması daha qənaətcil və uzunömürlü olmaqlarıdan irəli gəlir”.

İdarəçi könülsüz şəkildə başını yellədi və dedi: “Tamamilə doğrudur. Zənnincə, insanlar buna görə xarici maşınlar alırlar? Ona görə ki Amerika istehsalçıları kifayət qədər maşın istehsal etmir? Yoxsa... - idarəçi sözünə ara vermədən davam etdi, -

onlar, həqiqətən də, Amerika istehlakçılarının tələbinə uyğun gələn keyfiyyətli maşınlar istehsal etməzlər?”
“Elə indi mən bu haqda düşünürəm, - gənc adam cavab verdi. - Bu, kəmiyyət və keyfiyyət məsələsinə aid sualdır”.

“Əlbəttə, - idarəçi əlavə etdi, - keyfiyyət insanlara məhsul və ya xidmətçi tərəfindən verilir, onlar bunu həqiqətən istəyir və ehtiyac duyurlar”.

Yaşlı adam pəncərənin qabağında dayandı və fikirlərin içərisində itib-batdı. Qısa müddət bundan əvvəl ölkəsinin Avropa və Asiyayı inkişaf etdirmək üçün texnologiya ilə təmin etdiyi vaxtları xatırladı. Amerikanın istehsalçılıq sahəsində bu qədər geri qalması idarəçini çox təəccübləndirirdi.

Gənc adam idarəçini xəyallar aləmindən ayırdı.
“Televizorda gördüyüm bir reklamı xatırlayıram, - ziyarətçi könüllü surətdə sözbə başladı, - o, xarici maşınların adlanndan bəhs edirdi, bu sözlər deyilirdi: əgər kreditlə maşın almaq imkanı varsa, niyə qısa müddətli maşınlara pul verirsiniz?” İdarəçi oğlana tərəf döndü və sakit tərzdə cavab verdi: “Qorxuram ki, bu, doğru qısaltmadır. Bütün məsələ bundadır. Məhsuldarlıqda kəmiyyət və keyfiyyət prinsipləri”.

İdarəçi də, onun qonağı da divana tərəf hərəkət etdilər. “Və aydındır ki, bu iki xüsusiyyətin hər ikisində yaxşı nəticə əldə etmək üçün əsas yol insanlardan keçir”.

Gənc adamın marağı bir az daha artdı. Yerinə oturan kimi sual verdi: “Yaxşı, siz bayaq dediniz ki, iştirakçı idarəçi deyilsiniz. Özünüzü başqa cür necə təqdim edə bilərsiniz?”

“Bu çox asandır, - heç tərəddüd etmədən cavab verdi. - Mən Bir Dəqiqə İdarəçisiyəm”.

Gənc adamın üzündə təəccüb hiss edildi. O, heç vaxt Bir Dəqiqə İdarəçisi deyər bir şey eşitməmişdi. “Siz kimsiniz?”

İdarəçi güldü və cavab verdi: “Mən Bir Dəqiqə İdarəçisiyəm. Özümü bu cür adlandırırım, çünki insanlardan böyük nəticələr əldə etmək mənim çox az vaxtımı aparır”.

Çox idarəçiyə danışmasına baxmayaraq, gənc adam heç vaxt bu cür danışq tərzi eşitməmişdi.

İnanmaq çətin idi. Bir Dəqiqə İdarəçisi - kimsə çox vaxt sərf etmədən yaxşı nəticə əldə edir.

Gəncin sifətində şübhə görə idarəçi dedi: “Sən mənə inanmırsan, elə deyilmi? Mənim Bir Dəqiqə İdarəçisi ola biləcəyimə inanmırsan”.

“Etiraf etməliyəm ki, bunu xəyal etmək belə mənim üçün çox çətindir”, - gənc adam təəccüblü halda cavab verdi.

İdarəçi güldü və dedi: “Qulaq as, əgər, həqiqətən də, necə idarəçi olduğumu öyrənmək istəyirsənsə, adamlarıma danışmağınız daha yaxşı olar”.

İdarəçi daxili xətlə zəng edib danışmağa başladı. Onun katibəsi xanım Metkalfen bir neçə dəqiqədən sonra dərhal içəri girdi, bir parça kağızı gəncə verdi.

“Bu, mənim haqqımda məlumat verəcək 6 adamın vəzifəsi və telefon nömrələridir”, - Bir Dəqiqə İdarəçisi izah etdi.

“Mən bunların hansı ilə danışmalıyam?” - cavan oğlan soruşdu.

“Artıq bu, sizin verəcəyiniz qərardır, - idarəçi cavab verdi. - Hər hansı bir ad seçin. Onlardan biri ilə və yaxud hamısıyla danışın”.

“Yaxşı, sizcə, əvvəlcə kimlə danışmağa qərar verməliyəm?”

“Mən artıq sizə demişəm, başqalarının yerinə qərar vermirəm, - idarəçi əminliklə dilləndi. - Bu qərarı özünüz verin. - O ayağa qalxdı və ziyarətçisini qapıya tərəf ötürdü. - Siz bir yox, iki dəfə sizin yerinizə qərar

verməyimi xahiş etdiniz. Əziz gənc adam, mən bunu zəhlətökənlik hesab edirəm.

Məndən özümü təkrar etməyi xahiş etməyin. İstənilən bir ad seçin və başlayın. Və ya başqa bir müəssisədə daha effektiv idarəetmə üsulu tapıb araşdırın”.

Ziyarətçi heyrət içərisində qalmışdı. O, narahat idi, çox narahat idi. Elə utanırdı ki, keçirdiyi bu an ona əbədiyyət kimi göründü.

Sonra Bir Dəqiqə İdarəçisi cavan oğlanın gözünün içinə baxdı və dedi: “Siz idarəedilən insanlar haqqında bilmək istəyirsiniz və mən bunu görə çox şadam. - O, ziyarətçisinin əlini sıxdı. - Əgər adamlanmla danışdıqdan sonra yenə sualınız qalsa, - idarəçi səmimi şəkildə dilləndi, - geri qayıdıb məni görün. Sizin idarəetmə üsulumuzu öyrənmək istəyinizi dəstəkləyirəm. Həqiqətən də, Bir Dəqiqə İdarəçisi olmağın konsepsiyasını sizə hədiyyə olaraq bağışlamaq istəyirəm. Bir vaxtlar biri bu bacarığı mənə hədiyyə etmişdi. Ondan sonra bütün həyatım dəyişdi. Əgər nə vaxtsa siz özünüz Bir Dəqiqə İdarəçisinə çevrilmək arzusundasınızsa, istəyirəm ki, bu üsul sizə hərtərəfli aydın olsun”.

“Çox sağ olun”, - deyib gənc adam yola düzəldi.

O, idarəçinin otağını heyrət içərisində tərk etdi.

Katibənin yanından keçəndə qadın anlayışla dilləndi:

“Görürəm ki, bizim

Bir Dəqiqə İdarəçisi ilə apardığınız söhbətdən sonra çox heyrətlənmisiniz”.

Hələ də fikirli olduğu aydın sezilən gənc adam alçaq səslə dilləndi: “Elə mən də bu cür düşünürəm”.

“Bəlkə mən sizə kömək edə bilərəm, - xanım Metkalfen dedi. - Sizinlə danışacaq olan 6 insanın hər biri ilə əlaqə saxladım. Onlardan beşi sizinlə həmsöhbət olmağa razılıq verdi. Bəlkə onlarla danışdıqdan sonra “Bir Dəqiqə İdarəçisi”nin necə biri olduğunu tam şəkildə anlayarsınız”.

Cavan oğlan xanıma təşəkkür etdi, siyahıya baxıb, orada olan insanların üçü ilə danışmaq qərarına gəldi: cənab Trenal, cənab Levi və xanım Braun. Birinci sirr: Bir Dəqiqə Hədəfləri

Trenelin ofisinə gedəndə gənc adamı orta yaşlarında, onun üzünə gülümsəyən bir kişi qarşıladı.

“Yaxşı, deməli, siz artıq “məktəbli oğlan”ı görmüsünüz. O hələ çox gəncdir, elə deyilmi?”

“O, gənc görsənir”, - gənc adam cavab verdi.

“O, sizə Bir Dəqiqə İdarəçisi olmaq haqqında danışdı?”

“Əlbəttə, danışdı. Bu, doğru deyil, elə deyilmi?” - gənc adam sual verdi.

“Siz daha yaxşı bilərsiniz. Mən onu çox az görürəm”. “Demək istəyirsiniz ki, ondan heç bir kömək almırsınız?” - gənc adam mat qalmış halda soruşdu.

“Demək olar ki, çox az, baxmayaraq ki, yeni tapşırıq və məsuliyyətlərə başlayanda birlikdə çox vaxt keçiririk. Bu, onun Bir Dəqiqəlik Hədəf Tənzimləməsidir”.

“Bir Dəqiqəlik Hədəf Tənzimləməsi. Bu nə deməkdir?” - gənc adam sual verdi.

“O, mənə Bir Dəqiqə İdarəçisi olduğunu dedi, amma Bir Dəqiqəlik Hədəf Tənzimləməsi haqqında heç nə danışmadı”.

“Bu, Bir Dəqiqə İdarəçiliyinin üç sirrindən birincisidir”, - Trenel cavab verdi.

“Üç sirr?” - bu haqda daha çox məlumat almaq istəyi ilə gənc adam soruşdu.

“Bəli, - Trenel dedi. - Bir Dəqiqəlik Hədəf Tənzimləməsi Bir Dəqiqə İdarəçiliyinin birinci və təməl hissəsidir. Bilirsiniz, çox müəssisələrdə insanlardan və idarəçidən nə ilə məşğul olduqlarını soruşanda iki müxtəlif siyahı ilə qarşılaşırsınız.

Əvvəllər işlədiyim müxtəlif təşkilatlarda işimin məsuliyyəti deyə düşündüklərim müdirimin düşündükləri ilə bir-birinə tamamilən əks olurdu. Etdiklərimin işimə aidiyyəti yoxdur deyə güclü narahatçılıq keçirirdim”.

“Nə vaxtsa bu hadisə burada baş verib?” - cavan oğlan soruşdu.

“Xeyr! - Trenel dedi. - Burada heç vaxt bu cür hadisə baş verməyib. Bir Dəqiqə İdarəçisi hər zaman işləri şəffaflıqla həyata keçirir, gördüyümüz işin məsuliyyəti ilə verdiyimiz izahat eyni olur”.

“Bəs o, bunu necə edir?” - Gənc adam öyrənmək arzusunda idi.

“Məharətlə”, - Trenel gülümsəyərək cavab verdi.

Trenel izah etməyə başladı: “Bir dəfə idarəçi mənə nə etmək lazım olduğunu deyir və ya biz birlikdə nə ediləsi qərana gəlirik, sonra nəzərdə tutduğumuz hədəflərin hər biri bir səhifədən çox olmamaq şərti ilə kağıza yazılır. Bir Dəqiqə İdarəçisi düşünür ki, hər hədəf və onun əldə edilməsi üçün həyata keçiriləcək performans 250-dən artıq olmayan sözlə izah edilməlidir. Ona görə ki istənilən adam yalnız bir dəqiqə vaxt sərf edərək onu oxuya bilsin. İdarəçi kağızın bir nüsxəsini özü ilə aparır, bir nüsxəsini isə

mən götürürəm, bu üsulla hər iki tərəf məhsuldarlığı və inkişafı rahat bir şəkildə izləyə bilir”.

“Sizin hər hədəfə aid bir səhifəlik bəyanatınız var?”

“Bəli”, - Trenel cavab verdi.

“Yaxşı, bəs bu minvalla hər adamda hədəflərinə aid çoxlu bir səhifəlik bəyanatlar toplanıb qalmırmı?”

“Xeyr, bu, doğru fikir deyil, - deyə Trenel inkar etdi. - Yaşlı adam hədəf tərtib etmə qaydalarına əsasən 20-80% həyata keçən hədəf quruluşuna inanır. O 80%-in əldə etdiyi həqiqi nəticənin 20%-i sizin hədəflərin hesabına həyata keçirilir. Beləliklə, biz Bir Dəqiqəlik Hədəf tənzimləməsinə həmin o 20% üzərində qururuq. Hansı ki, onlar sizin üçün açar rolunu oynayan məsuliyyətlərdir - bəlkə də siz bütün hədəflərdən üçdə altısını qazana bilərsiniz. Əlbəttə, nəzərdə tutduğunuz nəticəni əldə edə bilməsəniz də, ona yaxınlaşmış olursunuz. Buna görə də biz xüsusi Bir Dəqiqə Hədəfləri tərtib edirik”.

“Maraqlıdır, - gənc adam şərh etdi. - Düşünürəm ki, Bir Dəqiqəlik Hədəf Tənzimləməsinin əsas mahiyyətini anlaya bildim. Bu, fəlsəfəyə bənzəyir. İçərisində insanı təəccübləndirəcək heç nə yoxdur - hər kəs əvvəlcədən sonda nə baş verəcəyini bilir”. “Tamamilə haqlısınız”. - Trenel başını yellədi. “Deməli, belə çıxır ki, Bir

Dəqiqəlik Hədəf Tənzimləməsini qabaqcadan məsuliyyətinizin nədən ibarət olduğunu anlamaq üçün tərtib edirsiniz?” - gənc adam soruşdu.

“Xeyr, birincisi, biz öz işimizin nədən ibarət olduğunu bilirik, idarəçi hər zaman bizi əmin edir ki, hansı performans daha yaxşı olduğuna bələdik. Başqa sözlə desək, performans qaydalan gün kimi ortadadır. O, bizdən nə gözlədiyini bizə göstərir”.

“O, bunu necə edir, necə göstərir, sizdən nə gözləyir?” - gənc oğlan soruşdu.

“İcazə verin bir misalla izah verim, - Trenel təklif etdi. - Bir dəfə mənim Bir Dəqiqəlik Hədəflərim belə idi: performans problemlərini ortaya çıxarmaq və onların həll yolunu aşkar etmək, ətrafdakı vəziyyətdən hali olmaq və hadisələrə doğru istiqamət vermək”.

“İlk dəfə bura işləməyə gələndə həll edilməsi lazım olan problem məni dayandırmışdı. Öhdəsindən gələ bilmirdim. Eyni zamanda nə etmək lazım olduğunu da bilmirdim. Beləliklə, Bir Dəqiqə İdarəçisinə zəng etdim. O, dəstəyi götürən kimi dedim

ki, cənab, mənim problemim var. Mən ağzımdan başqa söz çıxarmamış idarəçi cavab verdi: “Lap yaxşı! Elə buna görə səni işə götürmüşük ki, onu həll edəsən”. Sonra telefon danışığında sükut hökm sürdü. Nə

edəcəyimi bilmirdim. Səssizlik karedici idi. Nəhayət, duruxa-duruxa yenidən danışmağa başladım. “Amma, cənab, mən problemi necə həll etmək lazım olduğunu bilmirəm”.

“Trenel, - o dilləndi, - sənın gələcəyın üçün əsas hədəflərindən biri odur ki, öz problemlərini aşkar edib, onlardan çıxış yolu tapa biləsən. Hələ ki sən bu işdə çox yenisən. Yanıma gəl, bir az söhbət edək”.

Mən ora gedəndə idarəçi dedi: “Trenel, de görüm, problemin nədir? Amma çalış məsələyə öz şəxsi münasibətlərini də qat”.

“Şəxsi münasibətlər nədir? - mən yüksək səslə dedim. - Məsələyə öz şəxsi münasibətin deyəndə nəyi nəzərdə tutursunuz?”

Zənnimcə, idarəçi mənə izah etməyə çalışırdı ki, o yalnız mənim mövqeyim və hisslərim barədə eşitmək istəmir. O demək istəyirdi ki, mənə müşahidə etdiyın əsas məsələdən, dözülməz problemdən danış.

Mən bacardığım qədər problemi izah etməyə çalışdım. O dedi ki, bu çox yaxşıdır, Trenel! Hə, indi de görüm, sən bu anda hansı addımları atılmasını uyğun görürsən? Cavab verdim ki, mən bilmirəm.

“Onda boş yerə mənim vaxtımı alma!”

Mən təəccübdən bir neçə saniyə yerimdə donubqaldım. Bilmirdim nə edim. O, sakit, rəhmdil bir tərzdə sükutu pozdu.

“Əgər sən indi mənə nə etmək lazım olduğunu deyə bilmirsənsə, deməli, sənin problemin yoxdur. Bunu, sadəcə, şikayətlənmə hesab edə bilərik. Problem o zaman olur ki, sən hansısa iki yol arasında qalırsan: həqiqətən olan bir şey və sənin olmağını istədiyini bir şey”.

Mənsə yaxşı şagird idim. Elə həmin dəqiqə nəyin olmasını istədiyimə qərar verdim. Arzularımı ona dedikdən sonra məndən soruşdu ki, mənim arzuladığımda aktual olan həyata keçərsə, nəticələri necə olar?

Mən bunları da izah etdikdən sonra Bir Dəqiqə İdarəçisi dedi: “İndi biz bu vəziyyətdən xilas olmaq üçün nə etməyə hazırlaşırıq?”

Dedim ki, mən A variantını həyata keçirə bilərəm.

“Əgər sən A variantını həyata keçirsən, onda olmasını istədiyini şey, həqiqətən, həyata keçəcək?” - o soruşdu. “Xeyr”, - mən cavab verdim.

“Onda sən həll yolunu yalnız oldu ki. Bəs bundan başqa nə edə bilərsən?” - o soruşdu.

Dedim ki, B variantını həyata keçirərəm.

“Bəs B-ni etsən, istədiyən həyata keçəcəək?” - o, yenidən xəbər aldı.

“Xeyr”. - Mən bu qərara gəldim.

“Deməli, bu da pis həll yolu oldu, - o dedi. - Daha başqa nə edə bilərsən?”

İki dəqiqə düşündükdən sonra cavab verdim ki, C variantını edəyəm. Amma C variantını da həyata keçirə bilsəyə, onda da mən istədiyim alınmayacaq. Deməli, bu da pis həll yolu oldu, elə deyilmi?

“Doğrudur. Sən həll yolunun ətrafında dolanırsan”, - üzündə incə bir təbəssümlə idarəçi dilləndi. “Edə biləcəyən başqa nəşə qaldı?” - o soruşdu.

“Ola bilsin ki, tapdığım çıxış yollarının bir neçəsini birləşdirə bilərəyə”, - mən cavab verdim.

“Bu daha yaxşı cəhddir”, - deyə idarəçi reaksiya verdi.

“Faktiki olaraq əgər bu həftə A-nı etsəyə, gələn həftə B-ni edəyəm. C-ni isə iki həftə sonra edib, məsələni tamamlayayam”.

“Bu, heyrətamizdir. Sizə çox təşəkkür edirəyə. Mənim problemimi mənim üçün həll etdiniz. Sizə dərin təşəkkürümü bildirirəyə. Siz mənim üçün çıxış yolu tapdınız”.

O, narahat tərzdə ayağa qalxdı, sözümü kəsib: “Bunu sən özün həll etdin, - dedi. - Mən, sadəcə olaraq, sənə suallar verdim. Hansı ki, o sualları sən özün özünə verməli idin. Və indi ayağa qalx. Buranı tərk et, bundan sonra öz problemlərini öz vaxtından istifadə edərək həll et, mənim vaxtımdan yox”.

Mən, təbii ki, onun nə etdiyini bilirdim. O, mənə problemdən necə çıxış yolu tapmağın üsulunu öyrətmişdi. Bundan sonra gələcəkdə özüm öz problemlərimi həll edə biləcəkdim.

Sonra idarəçi ayağa qalxdı. Mənə ciddi bir nəzər salıb dedi: “Sən yaxşı mütəxəssissən, Trenel. Yadında saxla ki, gələcəkdə də problemin ola bilər”.

“Xatırlayaram”, - deyib incə təbəssümlə onun otağından çıxdım.

Trenel oturduğu stula tərəf getdi və sanki Bir Dəqiqə İdarəçisi ilə olan ilk qarşılaşma onun gözlərində canlanmışdı.

“Belə”. - Gənc adam az əvvəl eşitdikləri barədə götür-qoy etməyə başladı... Bir Dəqiqə Hədəfləri: Xülasə

Bir Dəqiqəlik Hədəflərin Tənzimlənməsi çox sadə şəkildə həyata keçir:

1. Öz məqsədlərinizlə razılışın.

2. Yaxşı davranışlarınızın hansılar olduğunu nəzərdən keçirin.

3. Bir vərəq parçası götürüb, 250 sözdən çox olmamaq şərtilə hər bir hədəfiniz haqqında yazm.

4. Hər hədəfinizi təkrarən oxuyun, bunu ən azı bir dəqiqə edin və eyni qaydada bir neçə dəfə təkrarlayın.

5. Keçirdiyiniz günün sonunda özünüz üçün bugünlük performansınız haqqında düşünməyə bir dəqiqə verin, və

6. Nəzarətdə saxlayın ki, davranışlarınız hədəflərinə uyğun gəlir, ya yox?

“Bax belə, - Trenel sözünə davam etdi. - Siz iti zəkalı, tez öyrənən şagirdsiniz”.

“Çox sağ olun, - gənc adam onun haqqında deyilən xoş sözlərə görə təşəkkür etdi. “Amma icazə verin, danışdıqlarımız haqqında qısa qeydlər apanm. Mən bütün bunlan yaddan çıxarmaq istəmirəm”, - gənc oğlan dedi.

Həmişə özü ilə gəzdirdiyi mavi dəftərçəsinə qısa qeydlər etdikdən sonra öyrəndiklərinə bir də nəzər salıb soruşdu: “Əgər

Bir Dəqiqəlik Hədəf Tərtibatı Bir Dəqiqə İdarəçisi olmağın birinci sirridirsə, digər iki sirr hansıdır?”

Trenel güldü, ona baxaraq cavab verdi: “Niyə bunu

Levidən soruşmursunuz? Bu sabah onunla da görüş təyin etmişiniz, elə deyilmi?”

Gənc adam təəccübləndi. Görəsən, Trenel bunu haradan bilə bilərdi?

“Bəli. - Gənc adam ona minnətdarlığını bildirmiş kimi Trenelin əlini sıxdı. - Vaxtınızı ayırdığımız üçün çox sağ olun, cənab”.

“Xoş idi, buyurun, - Trenel cavab verdi. - İndi vaxt mənim ən çox sahib olduğum şeylərdən biridir. Yəqin, siz də təxmin edərsiniz ki, elə mən özüm də Bir Dəqiqə İdarəçisinə çevrilmişəm”.

İkinci sirr: Bir Dəqiqə Tərifləri

Gənc adam Trenelin otağını tərk edəndən sonra eşitdiklərinin sadəliyindən çox təəccüblənmişdi. O fikirləşdi: “Bu, həqiqətən, çox təəccüb doğurur. Əgər sənın işçilərin və sən nə etmək lazım olduğuna əminsənsə, onda bütün bunlardan sonra necə effektiv idarəçi olmaq olar? Bəs bunu etməyin ən effektiv yolu hansıdır?”

Cavan oğlan düşünə-düşünə getdi və ikinci mərtəbəyə qalxmaq üçün liftə mindi. Cənab Levinin otağına çatanda belə bir gənc insanla qarşılaşmaq onu çox təəccübləndirdi.

Levi təxminən 20-30 yaşlarında gənc bir oğlan idi.

“Yaxşı, siz artıq “məktəbli oğlan”i görmüsünüz. O çox gənkdir, elə deyilmi?”

O, Bir Dəqiqə İdarəçisinin “Hələ çox gənkdir” ifadəsini çox eşitmişdi.

“Bəli, mən də elə düşünürəm”, - gənc adam onun sözlərini təsdiq etdi.

“O, sizə Bir Dəqiqə İdarəçisi haqqında nəsə deyib?”
- Levi soruşdu.

“Bəli, o, bundan əminliklə danışdı. Bu, doğru deyil, elə deyilmi?” - gənc adam soruşdu. Maraqlandı ki, görsün onun cavabı Treneldən aldığı cavabdan fərqli olacaq, ya yox.

“Siz daha yaxşı bilərsiniz. Mən onu çox az görürəm”. “Nəzərdə tutursunuz ki, siz heç vaxt ondan kömək almırsınız?” - cavan oğlan xəbər aldı.

“Demək olar ki, çox az, buna baxmayaraq, yeni tapşırıq və məsuliyyətlərə başlayanda onlar barəsində mülahizələr zamanı birlikdə çox vaxt keçiririk”.

“Bəli, mənim Bir Dəqiqəlik Hədəf Tənzimləməsi haqqında məlumatım var”, - deyə gənc oğlan onun sözünü kəsdi.

“Həqiqət ondadır ki, mən heç vaxt Bir Dəqiqəlik Hədəf Tərtibi haqqında bu qədər danışmamışam. Mən Bir Dəqiqə Tərifini ondan üstün tuturdum”.

“Bir Dəqiqə Tərifı? - Cavan oğlan yerindən dik atıldı. - O sözü gedən Bir Dəqiqə İdarəçisinə çevrilməyin ikinci yoludur?”

“Bəli, elədir, - Levi təsdiq etdi. - Mən birinci dəfə burada işləməyə başlayanda Bir Dəqiqə İdarəçisi məndən nə gözlədiyini açıq-aşkar bildirmişdi”.

“O, sizdən nə gözləyirdi?” - ziyarətçi soruşdu.

“İdarəçi dedi ki, gördüyüm işlə eyni zamanda onunla şəffaf bir bağlantım olsa, hər şeyin öhdəsindən gəlmək mənim üçün daha asan olacaqdır. O dedi ki, mənim uğur qazanmağımı istəyir. Bu yolla mən onun müəssisəsinə böyük kömək edə bilərəm. Və təbii ki, eyni zamanda özüm haqqında müsbət düşüncə sahibi olaram.

İdarəçi mənə dedi ki, mənim düzgün və ya uğursuz atdığım hər addımında qaranlıq qalan bütün məsələləri özü üçün aydınlaşdıracaq, hər detala xüsusi fikir verəcək.

Və sonra o davam etdi ki, bizim hər birimizdə olduğu kimi, başlanğıcda hər şey mənim üçün o qədər də rahat olmaya bilər”.

“Niyə?” - qonaq sual etdi.

“Çünkü o, mənə bildirmək istəyirdi ki, çox idarəçilər bu üsuldan istifadə etmirlər, buna görə də işçiləri

onların yolunu davam etdirmirlər. Amma o, mənə inandırmışdı ki, əlaqə mənə böyük köməklik göstərəcəkdir”.

“Zəhmət deyilsə, mənə danışdıqlarımıza aid bir misal göstərə bilərsiniz?” - gənc adam xahiş etdi.

“Əlbəttə, - Levi təsdiqlədi. - Qısa müddət idi ki, işə başlamışdım, hiss etdim ki, Bir Dəqiqəlik Hədəf Tənzimləməsini idarəçi mənim üzərimdə tətbiq etdikdən sonra o, mənimlə gizli təmasda olacaqdır”.

“Gizli təmas deyəndə siz nəyi nəzərdə tutursunuz?” - gənc adam soruşdu.

“Onun tətbiq etdiyi iki yol var”, - Levi izaha başladı.

“Hər şeydən əvvəl, o, mənim fəaliyyətimi çox gizli şəkildə, uzaqdan müşahidə edir. Eyni zamanda heç vaxt məndən uzaq məsafədə dayandığını göstərməyib. İkinci olaraq, idarəçinin

təkidindən sonra mənim ona göndərdiyim irəliləyiş qeydlərini qoruyub saxlamağa vadar edir”.

“Bu olduqca maraqlıdır, - cavan oğlan dedi. - O, niyə bunu edir?”

“Məncə, ilk olaraq o, mənə inanmırdı və işimə bir detektiv nəzəri ilə yaxınlaşırdı. Belə ki, onun haqqında mənə danışan bəzi insanların sözlərini də nəzərə alsaq, idarəçi, doğrudan da, ilk başla bu hərəkəti edir”.

“Bu nədir ki?” - deyə cavan oğlan öyrənməyə çalışdı.

“O, mənim düzgün atdığım addımı tapmaq istəyirdi”, - Levi dedi.

“Siz nəyə doğru bir hərəkət etdinizmi?” - cavan oğlan xəbər aldı.

“Bəli”, - Levi təsdiqlədi.

Bizim öz devizimiz var:

İnsanlara kömək edərək onların bütün potensialını ortaya çıxarmaq

Atdıqları hansısa doğru addımı tapmaq

Levi davam edirdi, “Əksər müəssisələrdə idarəçilər insanları ələ almaq üçün vaxtlarının çoxunu nəyə sərf edirlər?” - gənc adamdan soruşdu.

Gənc adam gülümsədi və əminliklə cavab verdi: “İşçinin hansısa yanlış bir addımını ortaya çıxarmaqla məşğuldurlar”.

“Doğrudur, - Levi dedi. - Amma bu məsələdə müsbət olan nələrisə vurğulamaq lazımdır. İnsanlarda inam yaratmaq üçün nəyə doğru bir hərəkəti önə çıxarmağa ehtiyac var”.

Gənc oğlan qeyd dəftərinə bir şeylər yazdıqdan sonra dilləndi: “Sizin doğru bir hərəkət etdiyinizi görəndə Bir Dəqiqə İdarəçisi nə edir, cənab Levi?”

“Nə vaxt idarəçi sizə Bir Dəqiqəlik Tərif tətbiq edir, o zaman bilin ki, doğru hərəkət etmişiniz”, - Levi razılıqla cavab verdi.

“Bu nə mənaya gəlir?” - gənc adam öyrənmək arzusu ilə soruşdu.

“Nə vaxt ki o, sizin doğru bir addım atdığınızı görür, yanınıza gəlir və sizinlə ünsiyyət qurmağa çalışır. Bəzən bu əlaqədə o, əlini sizin çiyənizə qoyur, ya da səmimi bir tərzdə sizə toxunmağa çalışır”.

“O, sizə toxunduğu zaman narahatlıq keçirmirsiniz?” - gənc adam maraqlandı.

“Xeyr! - Levi inkar etdi. - Əksinə, bu, insanı daha da ürəkləndirir. O zaman mən əmin oluram ki, idarəçi, həqiqətən də, mənim qayğıma qalır, müvəffəqiyyətə nail olmağımı istəyir. O, bu tərzdə sözlərdən istifadə edir: “Sən ən bacarıqlı insanlardan birisən və uğurların müəssisənin yüksəlişinə səbəb olur”. İdarəçi işçisiylə qısa müddətli söhbət edir. Amma bu cür söhbət, mənə çox kömək edir. Həqiqətən də, hiss edirəm ki, biz birlikdə eyni istiqamətə doğru addımlayırıq”.

“Beləliklə, Tərifin birinci mərhələsindən sonra, - Levi davam etdi, - o, ciddi nəzərlərlə insanın gözlərinin içinə baxır və sizə atdığınız düzgün addım haqqında danışmağa başlayır.

Bu uğurunuzdan sonra özünün necə xoş hisslər keçirdiyini sizinlə bölüşür”.

“Düşünürəm ki, nə vaxtsa bütün bunları edən idarəçi haqqında nəsə eşitmişəm, - deyə gənc adam onun sözünü kəsdi. - Bu, sizə gözəl hisslər keçirməyə zəmin yaradar”.

“Əlbəttə, bir neçə səbəbə görə bu, belədir, - Levi təsdiqlədi. - Hər şeydən əvvəl, mən nəsə düzgün bir şey etməyin hədiyyəsini qısa müddətdə alıram”. - O gülümsədi. Ziyarətçisinə səbəbləri öyrətməyə çalışırdı.

Sonra o gülümsədi və dedi: “Mən isə bunun ildə bir dəfə təkrar olunmasını gözləyə bilmərəm, siz başa düşdünüz, mən nəyi nəzərdə tuturam”. Hər iki kişi güldü.

“İkincisi, mənim düzgün etdiklərimə o, tamamilə özünəməxsus tərzdə münasibət bildirir. Və mən əmin oluram ki, o, mənim etdiyim doğrulara qarşı açıqkönlüdür, səmimi qarşılayır. Üçüncüsü, o, ardıcıl hərəkət edir”.

“Ardıcıl?” - gənc adam daha çox şey öyrənmək xatirinə sual verdi.

“Bəli, - Levi təsdiqlədi. - Mənim işim yaxşıdırsa, o, məni mükafatlandıracaq və əgər etdiklərim doğru olmasa, bunun əksi olur. Mən bilirəm ki, o, başqa

şeylərdən bezə bilər. Amma mənim hansı yeri tutduğuma həmişə cavabdehlik etməyə çalışır. Mən də, həqiqətən, onun bu hərəkətini həmişə dəyərləndirirəm”.

“Tərifləmək işi idarəçilərin vaxtını məsrəf etmir?” - gənc adam soruşdu.

“Əsas etibarilə, xeyr, - Levi dilləndi. - Yaddan çıxarmayın ki, kimisə dəyərləndirmək onlar üçün uzunmüddətli təsir bağışlayır, sizin diqqət və qaygınızı hiss edirlər. Bu isə, adətən, bir dəqiqədən də az vaxtınızı aparır”.

“Elə buna görə də bu hərəkətə Bir Dəqiqəlik Tərif adı verilir”, - öyrəndiklərini qeyd edərkən ziyarətçi dilləndi. “Doğrudur”, - Levi cavab verdi.

“O, həmişə sizin etdiyiniz doğrulan aşkar etməyə çalışır?”

- cavan oğlan sual etdi.

“Əlbəttə ki, xeyr, - Levi cavab verdi. - Siz təzə işə başlayanda və yaxud yeni məsuliyyətli bir layihə üzərində

çalışanda o, bunu edir. Bütün qayda-qanunlara bələd olduğdan sonra isə o, sizin ətrafınızda çox görsənmir”.

“Niyə?” - Gənc adam təəccübləndi.

“Çünki işinizin tərifəlayiq olduğunu anlayandan sonra siz öz sahənizlə məşğul olursunuz, o isə öz sahəsi

ilə. Hər ikiniz informasiya sistemindən nəticələri gözdən keçirə bilərsiniz. Satışlar, xərclər, istehsal cədvəlləri və sairə və ilaxir”.

Levi əlavə etdi: “Siz özünüzün doğru addımlarınızı görməyə başladıqdan sonra artıq özünüz özünüzü qiymətləndirirsiniz. Həmçinin onun sizin ətrafınızda olmadığı müddətdə nə vaxtsa yenidən sizi tərifləyəcəyi anı səbirsizliklə gözləyirsiniz. Bu olduqca qəribədir, insanı işləməyə vadar edir. Mən heç vaxt əmək fəaliyyətim ərzində bu qədər çox işləməmişdim”.

“Bu, həqiqətən də, maraqlıdır”, - gənc adam sözüünə davam etdi. “Beləliklə, Bir Dəqiqəlik Təriflər Bir Dəqiqə İdarəçisinə çevrilməyin sirlərindən biridir”. “Bu, doğrudur”, - gözləri parıldayan Levi dedi.

Oğlan Bir Dəqiqə İdarəçisi haqqında öyrəndiklərinə nəzər salmaqdan zövq alırdı.

Dəftərçəsinə etdiyi qeydlərə baxdıqdan sonra Bir Dəqiqə Tərifləri barədə öyrəndiklərini nəzərdən keçirdi.

Bir Dəqiqə Tərifləri: Xülasə

Bir Dəqiqə Tərifləmə yaxşı

nəticələr verir, əgər siz:

1. İnsanlara qabaqcadan istədikləri addımı atmaq imkanı verdiyinizi desəniz. Doğru edəcəklərinə əminliyinizi bildirsəniz.

2. İnsanları dərhal dəyərləndirsəniz.

3. İnsanlara nəyi düzgün etdiklərini deyib, bunu özünəməxsus şəkildə etməyi bacarsanız.

4. İnsanlara onlar düzgün hərəkət etdikdə necə gözəl hisslər keçirdiyinizi, bu hərəkətin müəssisəyə və orada işləyən insanlara necə kömək etdiyini izah etsəniz.

5. Onlara bir dəqiqə sakitlik versəniz. Qoy sizin ona necə dəyər verdiyinizi həmin sakitlikdə düşünmək imkanı olsun.

6. Onları cəsarətləndirsəniz ki, etdiklərindən daha artığına nail olmağı bacarsınlar.

7. İnsanların əlini sıxıb və ya onlara toxunmağa çalışsanız. Beləcə, işçilər üçün aydın olur ki, onların uğurunun müəssisəyə köməyini, həqiqətən də, dəstəkləyirsiniz.

“Bəs üçüncü sirr nədir?” - gənc adam həyəcanla soruşdu.

Levi ziyarətçinin həvəsinə güldü. Kreslosundan qalxıb ona tərəf gələrək dedi: “Niyə bunu xanım

Braundan soruşmursunuz? Belə başa düşürəm ki, siz onunla da görüş təyin etmişiniz”.

“Bəli, elədir, - gənc adam heyranlıqla dedi. - Yaxşı, vaxtınızı ayırdığınız üçün çox sağ olun”.

“Buyurun, siz sağ olun, - Levi cavab verdi. - Məndə ən çox olan şeylərdən biri vaxtdır. Görürsünüz ki, artıq mən də özümü Bir Dəqiqə İdarəçisinə çevirmişəm”.

Ziyarətçi gülümsədi. O, əvvəllər bunu haradasa eşitmişdi.

Oğlan binanı tərk etdi. Ağacların arası ilə gedirdi.

O sarsılmışdı və yenə də eşitdiklərindən ümumi təəccüb hissi keçirirdi.

“Sən insanları etdikləri doğrularla necə ələ ala bilərsən ki?

- deyə gənc adam düşünürdü. - Xüsusilə də onlar nəyin doğru hərəkət olduğunu bilirlərsə”.

“Amma, görəsən, Bir Dəqiqə Tərifləri, həqiqətən də, işə yarayır? - Onun marağı artırdı. - Görəsən, Bir Dəqiqə

İdarəetməsində, doğrudanmı, heyət yaxşı nəticələr əldə edir? Və ya heç olmasa orta səviyyəli nəticələr”.

Təkcə yeridiyi müddətdə o, nəticələri yüksəltmək barəsində düşündü. Beləliklə, Bir Dəqiqə İdarəçisinin otağına yaxınlaşıb xanım Metkalfene: “Xanım Braunla

olan görüşümüzü sabah səhərə keçirə bilərikmi? - deyə sual verdi. - Sabah səhər olsa, əla olar”.

Katibəyə bu sözləri deyən kimi o, dəstəyi götürüb zəng etdi. Eyni zamanda dilləndi: “Xanım Braun demişdi ki, çərşənbə səhərindən başqa, istədiyiniz vaxt onun ziyarətinə gedə bilərsiniz”.

Sonra o zəng edib, gənc adam dediyi vaxta görüş təyin etdi.

O, şəhərdəki baş ofislərin birində ticarətçi xanım Qomezlə görüşməliyəm dedi. “Onların ümumi müəssisədə olan müxtəlif plan və kompaniyaların yerləşmə mərkəzlərindən xəbərləri var, - xanım Metkalfene əmin bir tərzdə dedi. - Mən əminəm ki, siz nə axtarırsınızsa, onu da tapacaqsınız”. Oğlan katibəyə təşəkkür etdi və otaqdan çıxdı.

Qiymətləndirmə

Nahardan sonra gənc adam şəhərə getdi. Xanım Qomez 40 yaşlarında bizneslə məşğul olan gözəl görünüşlü qadın idi.

Gənc adam xanımdan soruşdu: “Zəhmət olmasa, deyə bilərsinizmi, sizin bölgədə təşkilatlarınızdan əhəmiyyətli və effektiv, ən vacib olan hansıdır? Mən

onu “Bir Dəqiqə İdarəçisi” adlandırılan idarəetmə üsulu ilə müqayisə etmək istəyirəm”.

Bir dəqiqə sonra o, xanım Qomezin dediklərinə gülməyə başladı.

“Yaxşısı budur, siz heç də uzağa baxmayın. Çünki ən vacib olan elə Bir Dəqiqə İdarəçisidir. O, hələ çox gəncdir, elə deyilmi? Bizim ərazidə onun təşkilatı ən əhəmiyyətli və effektiv yer tutmaqdadır”.

“Bu, inanılmazdır, - gənc adam dilləndi. - Bəs ən yaxşı ləvazimatlara o malikdirmi?”

“Xeyr, - xanım Qomez bildirdi. - Hətta onun ləvazimatlarının bəziləri köhnədən istehsal edilmiş mallardır”.

“Yaxşı, deməli, orada hər şey o qədər də mükəmməl deyil”. Gənc adam həyəcanlı tərzdə soruşdu: “Deyin görüm, o, çox sayda insanı itirib? Onun çox sayda dövriyyəçisi var?”

“Gəlin bu haqda bir az düşünək, - xanım Qomez dedi. - Onun çox sayda dövriyyəçisi mövcuddur”.

“Aha”, - gənc adam sanki yeni bir şey aşkar edibmiş kimi dedi.

“Bəs Bir Dəqiqə İdarəçisini tərk edən xəyalpərəstlərin sonu necə olur?” - öyrənmək xatirinə gənc adam bu sualı soruşdu.

“Biz onlara öz əməliyyatlarını həyata keçirmək imkanını veririk”, - xanım Qomez tez cavab verdi.

İki il sonra dövriyyəçilər deyir: kimin başqa idarəçiyə ehtiyacı var ki? O, bizim ən yaxşı məşqçimiz olub. Hər halda, biz onu ehtiyacımız olan idarəçi adlandırırıq. Onda hər zaman hazırlıqlı olan şəxslər mövcuddur.

Danışılanlardan böyük həyəcan duyan gənc adam xanım Qomezə ona vaxt ayırdığı üçün təşəkkürünü bildirdi.

“Sizin işinizə yarayacaq bir məlumat verdimsə, mən çox şadam, - o dedi. - Mənim istirahət müddətim, iş qrafikim qeyri-müntəzəmdir. İstərdim Bir Dəqiqə İdarəçisinin sirlərinə mən də bələd olum. İstəyirəm ki, bir gün gedib bu barədə onunla danışım. Amma, təəssüf ki, kifayət qədər vaxtım olmur”.

Gənc adam gülümsəyərək əlavə etdi: “İdarəçi sirləri mənə hədiyyə etdiyi kimi, mən də onlara yaxşı bələd olduqdan sonra sizə hədiyyə edərəm”.

“Bu, möhtəşəm hədiyyə olacaq”, - xanım Qomez gülümsəyərək cavab verdi.

Xanım öz qarmaqarışlıq otağına baxıb dedi: “Əldə edə bildiyim ixtiyari köməkdən istifadə edirəm”.

Gənc adam xanım Qomezin otağından çıxandan sonra başını əsdirə-əsdirə küçə ilə gedirdi. İndi Bir Dəqiqə İdarəçisi onu tamamilə ovsunlamışdı. Həmin gecə gənc adam çox narahat yuxu yatdı. O, sabahkı gün üçün çox həyəcanlı olduğunu hiss edirdi. Bu həyəcan Bir Dəqiqə İdarəçisinin üçüncü sirrini öyrənəcəyinə görə yaranmışdı.

Üçüncü sirr: Bir Dəqiqə Tənqidləri.

Sabahısı gün düz saat doqquzda o, xanım Braunun ofisinə gedib, 50 yaşlarında ötmüş, gözəl geyimli bir xanımla qarşılaşdı.

Adam yenidən adət etdiyi sözləri eşitdi: “O, hələ cavan oğlandır, elə deyilmi?” Amma həmişəkindən fərqli olaraq, indi gənc adam sakit bir tərzdə cavab verdi: “Bəli, elədir!”

“O, sizə Bir Dəqiqə İdarəçisi olmaq haqqında nəşə danışıb?” - xanım Braun soruşdu.

“Eşitdiklərimin hamısı elə bu haqdadır”, - gənc adam gülümsəyərək dilləndi.

“Bunlar doğru deyil, elə deyilmi?” - başqa bir cavab almaq ümidi ilə o, maraqla soruşdu.

“Siz bunu daha yaxşı bilərsiz. Mən idarəçini çox az görürəm”.

“Demək istəyirsiniz ki, onunla çox ünsiyyətiniz yoxdur? Həftə sonları, işdənənar mərasimlərdə onunla görüşürsünüz?”

“Mən səhvə yol verdiyim zamanlardan başqa, demək olar ki, yox”, - xanım Braun cavab verdi.

Gənc adam təəccüblənmiş halda soruşdu: “Demək istəyirsiniz ki, onunla yalnız siz səhvə yol verdiyiniz vaxtlar görüşürsünüz?”

“Bəli. Hər zaman demək olmaz, amma çox vaxt görüşlərimiz bu səbəbdən olur”, - xanım Braun dilləndi.

“Amma mən düşünürdüm ki, burada insanları ələ almaq üçün əsas şüar - doğru addımlardır”.

“Elədir, - Braun israrla dilləndi. - Amma siz bəzi şeyləri bilməlisiniz”.

“Nəyi?” - gənc adam soruşdu.

“Mən bir neçə ildir ki, burada işləyirəm. Bu sistemə hərtərəfli olaraq bələdəm. Nəticə etibarilə Bir Dəqiqə İdarəçisinin hədəflərini müəyyənləşdirməkdə mənə ayıracaq kifayət qədər vaxtı yoxdur. Buna görə də mən, adətən, hədəflərini yazıb ona yollayıram”.

“Hər hədəfinizi başqa bir kağız parçasına yazırsınız?” - gənc adam soruşdu.

“Əlbəttə. Hər biri 250 sözdən çox olmamaq şərtilə ayrı-ayrı vərəqlərə yazıram. Bu, mənim də bir dəqiqəmi alır, Bir Dəqiqə İdarəçisininin də”.

“Özüm haqqında başqa bir şey də deyə bilərəm ki, ən əsas olan odur ki, mən artıq işimi çox sevirəm. Elə bu səbəbdən öz mənəvi əsaslarımı özüm yaradırəm. İnanıram ki, insan özünü sevib dəyərləndirməlidir. O, bunu etməsə, əvəzinə başqa kim edəcək? Heç kim edəsi deyil. Bir dostumun mənə dediyi sözləri həyatım üçün şüar seçmişəm: insan özünə qiymət verməsə, başqaları ona necə hörmət edəcək?”.

Gənc adam gülümsədi. O, qadının yumor hissini çox bəyəndi.

“Sizin idarəçiniz nə vaxtsa sizi tərifləyib?” - gənc soruşdu.

“Bəzi vaxtlar o, mənə xoş sözlər deyir, amma bunu tez-tez edə bilməz. Çünki həddindən artıq etsə, yumruqlanmaqla onun cəzasını verərəm”, - xanım Braun gülümsəyərək cavab verdi.

“Nəsə çox yaxşı bir şey edəndə Bir Dəqiqə İdarəçisindən tərif gözləyirəm”.

“Bütün bunları etmək üçün enerjini haradan alırsınız?” - gənc adam sual verdi.

“Bu çox asandır. Mərc etməyə bənzəyir. Sən ya mərci udmağa çalışırsan, ya da məğlubiyyəti qəbul edirsən. Əgər məni tərifləyirlərsə, deməli, qazanmışam”.

“Bəs, yaxşı, əgər o, tərif demirsə?” - deyə gənc adam xanımın sözünü kəsdi.

“O zaman, deməli, mən məğlubam, - xanım Braun cavab verdi. - Mənə əvvəllər heç kim bu sualı ünvanlamamışdı”.

Gənc adam xanım Braunun fəlsəfəsindən nəşə yeni bir şey qeydə aldı, gülümsəyərək sözünə davam etdi.

“Bildirdiniz ki, siz nəşə səhv bir addım atanda o, sizinlə müəyyən müddət keçirir. Bunu deyəndə siz nəyi nəzərdə tutursunuz?” - gənc adam soruşdu.

“Əgər mən əhəmiyyətli bir səhv edirəmsə, bir qayda olaraq, Bir Dəqiqəlik Tənqid alıram”, - xanım Braun dedi.

“Nə alırsınız?” - mat qalmış gənc sual etdi.

“Bir Dəqiqəlik Tənqid”, - xanım Braun cavab verdi.

“Yəqin, bu, Bir Dəqiqə İdarəçisi olmağın üçüncü sirridir. Bu, necə olan işdir?” - cavan oğlan təəccüblənmiş halda, ucadan dilləndi.

“Bu çox sadədir”, - xanım Braun dedi.

“Təxminən izah edin”, - gənc adam dedi.

Xanım Braun yenidən gülümsünərək izaha başladı: “Əgər siz müəyyən bir zaman kəsiyində, yaxşı bildiyiniz işdə hansısa səhvə yol verirsinizsə, qısa müddət ərzində Bir Dəqiqə İdarəçisindən hərəkətinizə cavab alırsınız”.

“O nə edir?” - gənc adam sual etdi.

“Tezliklə o, edilən səhv haqda məlumat alır və mənim ziyarətimə gəlir. Əvvəlcə faktların nə qədər doğru olub- olmadığını yoxlayır. Sonra o, əlini mənim çiyinə də qoya bilər, oturduğum stolun qabağına da gələ bilər”. “Bu, sizi narahat etmir?” - gənc adam soruşdu.

“Əlbəttə ki, xeyr. Çünki nə baş verdiyini insan yaxşı anlayır. Xüsusilə də əgər onun çöhrəsində gülüş yoxdursa”.

“O, ciddi şəkildə mənim gözlərimə baxır, - xanım sözlərinə davam edərək dedi. - Və mənə nəyi səhv etdiyimi başa salır. Mənim səhvimdən sonra necə üzücü hisslər keçirdiyini bölüşür - o əsəbi ola, təngə gələ, frustrasya vəziyyətinə düşə və ya buna bənzər hansısa hissləri keçirə bilər”.

“Təxminən bu, nə qədər vaxt alır?” - gənc adam soruşur.

“Təxminən 30 saniyə. Amma bəzən həmin o 30 saniyə mənə əbədiyyət kimi görünür”, - xanım Braun sanki həmin anlan xatırlayıbmış kimi cavab verdi.

Ziyarətçi bu vəziyyətdə ona necə kömək etmək lazım olduğunu bilmirdi, amma Bir Dəqiqə İdarəçisinin ofisində olanda idarəçinin dediyi bir ifadə - “qeyrimüəyyənlik olmasın” və gəncin keçirdiyi hisslər, düşdüyü qətiyyətsiz vəziyyət yadına gəldi.

“Bəs sonra nə baş verir?” - gənc oğlan sual verir və oturduğu stulun küncünə tərəf hərəkət edir.

“O, dediyi sözlərdən sonra susur, bir müddət sakitlik hökm sürür - o, bununla həvəsdən düşdüyünü göstərmək istəyir”.

“Sonra nə?” - gənc adam soruşdu.

“O, mənim gözlərimin içinə baxır, mənim səlahiyyətlərim haqqında nə düşündüyünü mənə başa salmağa çalışır. O, məni əmin edir ki, mənə ona görə əsəbiləşib ki, mənə sonsuz hörmət bəsləyir. Deyir ki, bu hərəkət mənə yaraşmır. O deyir ki, bir daha mənim eyni səhvi təkrarlamayacağıma əmindir, eyni səhvə görə yenidən qarşılaşmayacağıma ümid etdiyini bildirir”.

Gənc adam onun sözünü kəsərək dedi: “Bu, sizi bir daha düşünməyə vadar etməlidir”.

“Əlbəttə, edir”. - Xanım Braun əminliklə başını yellədi.

Gənc adam xanım Braunun nə haqda danışdığını bilirdi.

İndi o, bacardığı qədər sürətlə qeyd götürməyə çalışırdı. Hiss edirdi ki, bu qadının önəm verdiyi əsas məsələləri qeydə almamaq olmaz.

“İlk olaraq o, edəcəyi tənqidi edilən səhvədən dərhal sonra həyata keçirir. İkincisi, əgər o, mənim səhvim barədə

məlumatları dəqiqləşdiribsə, bilirəm ki, o, düşüncələrin pik həddindədir. İşə gedəndə çalışıram ki, sentimentallığımı özümlə aparmayım. Üçüncüsü, o bir insan olaraq mənə hücum etməmişdən əvvəl - yalnız davranışlarla - mənimçün özümü müdafiə etmək daha çox asan olur. Mən onu və ya başqa birini günahlandıraraq səhvlərimi öz xeyrimə dəyişməyə çalışmıram. Bilirəm ki, belə daha ədalətlidir. Və dördüncüsü, o, başçıdır”, - xanım Braun dedi.

“Əgər hadisələr onun xeyrinədirsə, sizin etdiyiniz hər bir səhvə görə sizi tənqid etməyə onun haqqı çatırmı?”

“Bəli”, - o cavab verdi.

“Həqiqətən, bütün bu proses yalnızca bir dəqiqə vaxt aparır?” - gənc adam soruşdu.

“Adətən, yalnızca bir dəqiqə alır, - xanım dedi. - Və nə vaxt ki tənqid sona çatır, deməli, hər şey geridə qaldı. Bir Dəqiqəlik Tənqid uzun çəkmir. Amma sizi əmin edirəm ki, bunu unutmaq o qədər də asan olmur və siz çalışırsınız ki, ikinci dəfə yenidən səhv etməyəsiniz”.

“Düşünürəm ki, sizin nə haqda danışdığınızı mən də bilirəm, - cavan oğlan dedi. - Mən ondan nəşə soruşmağa ehtiyat edirəm...”

O, gəncin sözünü kəşib dedi: “Mən ümid edirəm ki, siz ondan yenidən hər şeyi təkrarlamayı xahiş etməmişiniz”.

Gənc adam utanaraq cavab verdi. “Mən elə məhz bunu etmişəm”, - o təsdiqlədi.

“Onda, yəqin, Bir Dəqiqəlik Tənqidin nə ilə sonlandığını bilirsiniz, - xanım dedi. - Ümid edirəm ki, ziyarətçi olduğunuza görə siz bunun daha yüngül formasına məruz qalmısınız”.

“Mənə çox qərribə gəlir, - qonaq ucadan dilləndi. - Əgər nə vaxtsa Bir Dəqiqə İdarəçisi səhv etsə, o, yenə mükəmməl olaraq qalır”.

Xanım Braun gülməyə başladı. “Çox çətin ki, o səhv edə, - o dedi. - Amma onun, həqiqətən də, güclü yumor hissi var. Nə vaxt ki o, səhvə yol verir, məsələn, deyək ki, Bir Dəqiqəlik Tənqidin ikinci hissəsini yerinə yetirməyi unudub, biz bunu onun nəzərinə çatdırırıq. Bu haqda onu məlumatlandırırıq.

Yəni, məsələn, biz ondan danlaqlan qəbul etdikdən sonra o, bizi cəsarətləndirməyi yaddan çıxarırsa, bir müddət sonra ona zəng edib atdığımız addımda, həqiqətən, təqsirkar olduğumuzu boynumuza alırıq. Bundan sonra idarəçi zarafat edir, biz birlikdə gülürük. Sonra tənqidin ikinci hissəsini həyata keçirir və gözəl hisslərlə işimizə davam etməyə zəmin yaradır”.

“Bəs o, sonra nə edir?” - gənc adam soruşdu.

“O, mənim yaxşı insan olduğumu deməyi yaddan çıxartdığına görə, adətən, gülür və xahiş edir ki, onu bağışlayım”.

“Siz təriflərə və tənqidlərə gülə bilərsiniz?” - gənc adam soruşdu.

“Əlbəttə, - xanım Braun dedi. - Bəli, bilirsiniz, Bir Dəqiqə İdarəçisi bizi öyrədib ki, dəyərli olmağın ən əsas xüsusiyyətlərindən biri səhv edərkən özünə gülməyi bacarmaqdır. Bu, bizə işimizin öhdəsindən gəlməkdə kömək edir”.

“Bu, dəhşətdir, - gənc adam ruh yüksəkliyi ilə dedi.
- Bunu etməyi necə öyrənmisiniz?”

“Çox sadə, - xanım Braun cavab verdi. - İdarəçiyə baxaraq. Az əvvəl dediyim misalda gördünüz ki, o, öz səhvinə güldü. Biz də ondan dərs alırıq”.

“Nəzərdə tutursunuz ki, səhv hərəkət edəndə idarəçi öz-özü ilə kobud davranır?” - gənc adam heyrət içində soruşdu.

“Həmişə yox, - xanım Braun bildirdi. - O, bizim əksəriyyətimizi xoşlayır. Bəzən kobud olur. Amma bəzən sevgisini göstərməyi bacarır. Və nə vaxt ki o, özözünə gülür, bu, onun ətrafında olan hər kəsə müsbət enerji bağışlayır”.

“Yəqin, o çox sakit və güvənilən olmalıdır”, - cavan oğlan bildirdi.

“O, elədir”, - xanım Braun cavab verdi.

Gənc adam çox təsirlənmişdi. O, idarəçinin müəssisə işçiləri üçün nə qədər dəyərli olduğunu görməyə başlamışdı.

“Sizcə, Bir Dəqiqə İdarəçisinin tənqidləri niyə bu qədər effektiv təsir yarada bilir?” - adam soruşdu.

“Qoyun bunu sizə Bir Dəqiqə İdarəçisi özü desin”, - o dedi. Qadın stolunun arxasından duran kimi gənc adam qapıya tərəf getdi.

Sonra gənc adam xanıma ona vaxt ayırdığı üçün təşəkkürünü bildirdi. Xanım Braun gülümsünərək dedi: “Bilirsiniz, işinizin əsas məsuliyyəti ondadır ki, gərək davam etsin”.

Hər ikisi güldü. Adam özünü ziyarətçidən çox “detektiv” kimi hiss etdi. Və bu, ona özünü daha yaxşı hiss etməyə kömək etdi.

Tezliklə o, zalda idi. Adam düşündü ki, onunla az vaxt keçirməsinə baxmayaraq, xanımdan necə də çox məlumat əldə edibdir.

Xanımın dediyi hər söz ona təsir etmişdi.

Sözlər çox sadə səslənirdi. O, beynində götür-qoy etdi ki, görəsən, təcrübəli insanın səhv etdiyini aşkarlayanda nə etmək lazımdır.

1 İnsanın həyatda məqsədlərinə çatmasına maneçilik yaradılan zaman düşdüyü psixoloji durum.

Bir Dəqiqəlik Tənqidlər: Xülasə Bir

Dəqiqə Tənqidi yaxşı nəticə verir, nə vaxt ki siz:

1. İnsanlara əvvəlcə etdikləri səhv barədə qaranlıq məqamlar qalmamaq şərti ilə məlumat versəniz.

Tənqid etmək üsulunun birinci mərhələsi:

2. İnsanları etdikləri səhvdən sonra dərhal tənqid etsəniz.

3. İnsanlara nəyi səhv etdiklərini deyin - çalışın bunu özünəməxsus edə bilərsiniz.

4. İnsanlar səhv edəndə bu səhvin sizə necə təsir göstərdiyini onlara bildirməlisiniz. Çalışın düzgün olmayan sözlərdən istifadə etməyəsiniz.

5. Bir neçə saniyə fasilə verin ki, sakitlik sizin hisslərinizi onlara başa salsın.

Tənqid etmək üsulunun ikinci mərhələsi:

6. Əl sıxıb, ya da onlara toxunaraq göstərsəniz ki, siz onlarla ədalətli davranırsınız.

7. Xatırlatsanız ki, onlara nə qədər dəyər verirsiniz.

8. Göstərsəniz ki, siz onların haqqında müsbət düşünürsünüz, amma atdıqları səhv addım haqqında yox.

9. Qərara alsanız ki, əgər tənqid bitdisə, deməli, o artıq sona çatdı.

Gənc adam Bir Dəqiqə Tənqidinin nəticə verəcəyinə özü əvvəlcədən tənqiddə məruz qalmasaydı, heç vaxt inanmazdı. İndi isə heç şübhə də yoxdur ki, bu proses insanda narahatlıq hissi yaradır. Və insan yenidən öz üzərində bunun tətbiq edilməsini istəmir.

İndi ona aydın idi ki, hər kəs səhv edə bilər. Bəzi vaxtlar isə tənqidi yanaşmalan qəbul etməli olar. Amma düşünəndə ki, tənqid Bir Dəqiqə İdarəçisi

tərəfindən ediləcək, bunun ədalətli olacağına inanırdı; tənqid onun işinə yönəlmiş şərhdir, insan şəxsiyyətinə heç bir aidiyyəti olmur.

Bir Dəqiqə İdarəçisinin ofisinə tərəf gedəndə gənc adam Bir Dəqiqə İdarəçiliyinin necə sadə şərtlərdən ibarət olduğunu düşünürdü.

Hər üç sirr təəccüb doğururdu - Bir Dəqiqə Hədəfləri, Bir Dəqiqə Tərifləri və Bir Dəqiqə Tənqidləri. “Bəs, görəsən, onlar niyə işə yarayır? - deyə o, mat-məəttəl qalmışdı. - Niyə Bir Dəqiqə İdarəçisi müəssisədə olan ən qabaqcıl idarəçidir?” Bir Dəqiqə İdarəçisinin izahları

Adam Bir Dəqiqə İdarəçisinin yanına gedəndə onun katibəsi dedi: “Buyurun, siz içəri keçə bilərsiniz. İdarəçi sizin yenidən onunla görüşəcəyiniz anı səbirsizliklə gözləyirdi”.

Gənc adam otağa daxil olan kimi ətrafın necə təmiz və səliqəli olduğuna nəzər saldı.

Bir Dəqiqə İdarəçisi onu şirin bir təbəssümlə qarşıladı.

“Səyahətinizdən nə əldə etdiniz?” - o soruşdu.

“Çox şey!” - gənc adam şübhə etmədən cavab verdi.

“Deyin görüm, nə öyrənmisiniz?” - idarəçi təkid etdi.

“Özünüzü niyə Bir Dəqiqə İdarəçisi adlandırdığının səbəblərini aydınlaşdırdım.

Siz işçiləriniz arasında Bir Dəqiqə Hədəflərini ona görə təşkil etmişiniz ki, onlar nəyə görə asılılıqda olduqlarını, nəyin yaxşı addım olduğunu dərk edə bilsinlər.

İşçilərin atdıqları doğru addımları aşkarlayıb, onları Bir Dəqiqə Tərifləyirsiniz.

Və sonda, nəhayət ki, düzgün addım atmaları üçün potensiallan olduğu halda, yanlış addım atdıqlarına görə işçiləri Bir Dəqiqə Tənqid edirsiniz”.

“Bəs, yaxşı, siz bütün bunlar haqqında nə düşünürsünüz?” - Bir Dəqiqə İdarəçisi sual verdi.

“Mən heyrət edirəm ki, bunlar necə də sadə şərtlərdir, - gənc adam dilləndi. - Və üstəlik işə yarayır, siz yaxşı nəticələr əldə edirsiniz. Mən əmin oldum ki, bu üsul, həqiqətən də, sizin xeyrinizə işləyir”.

“Əgər siz də bütün bunları həyata keçirəsi olsanız, o zaman bu, sizin də xeyrinizə işləyəcək”, - idarəçi dilləndi.

“Ola bilər, - gənc adam cavab verdi. - Amma mən bunu daha yaxşı həyata keçirə bilmək üçün onların nəyə görə işə yaradığının səbəblərini bilməliyəm”.

“Bu, hər kəs üçün keçərlidir, gənc adam. Əsas olan birinci şərt bunun niyə işə yaradığını anlamaqdır.

İkincisi isə sizin onlardan düzgün şəkildə istifadə edə bilmə bacarığınızın

formalaşmasıdır. Mənsə bu şərtlər barədə bildiklərimi sizinlə bölüşməkdən məmnun olaram. Nədən başlamaq istəyirsiniz?” “Bir Dəqiqə İdarəçiliyi deyəndə siz, həqiqətən də, düşünürsünüzmü ki, idarəçi üçün yalnız bir dəqiqə istənilən növ işi həyata keçirtmək üçün kifayət edir?”

“Xeyr, hər zaman yox. Bu, sadəcə, idarəçi olmağın bir yoludur, sizə inamı olan insanlarla münasibəti çətinləşdirmir”.

“İnsanları idarə etmək sizin düşündüyünüz qədər çox vaxt aparmır. Mən Bir Dəqiqəlik İdarəçilik deməyimə baxmayaraq, hər bir element - istər Bir Dəqiqə Hədəf Tərtibatı və ya başqaları - bir dəqiqədən də artıq vaxt apara bilər, bu, sadəcə, simvolik termdir. Əksər hallarda isə bu yalnız bircə dəqiqə aparır. İcazə verin stolumda saxladığım qeydlərdən birini sizə göstərim”.

Gənc adam maraqla baxdı və oxumağa başladı: Keçirdiyim ən yaxşı dəqiqə İnsan üzərinə qoyduğum sərmayədir

“Gülməli, - idarəçi dedi. - Kompaniyaların çoxu pullarının 50-70%-ə qədərini insanların maaşlarına sərf

edir. Onları yetişdirmək üçün isə 1%-dən az məvacib xərcləyirlər. Əslində, çox müəssisələr binaları və avadanlıqlarının təkmilləşdirilməsinə insanlardan daha çox pul xərcləyir”.

“Mən heç vaxt bunu fikirləşməmişdim, - gənc adam əlavə etdi, - amma əgər nəticəni insanlar əldə edərsə, onlar üzərinə sərmayə qoymaq daha çox məntiqə uyğundur”.

“Tamamilə doğrudur, - idarəçi dedi. - Mən arzu edirdim ki, harasa ilk dəfə işləməyə gedəndə mənə sərmayə qoysunlar”. “Nə demək istəyirsiniz?” - gənc adam soruşdu.

“Əvvəllər işlədiyim bir çox müəssisələrdə idarəçinin məndən nə gözlədiyini bilmirdim. Heç kim mənə görə narahat deyildi. Əgər siz məndən soruşsanız ki, mən yaxşı işləyirdim, cavab verərəm ki, bilmirəm, ya da belə düşünürəm. Əgər soruşsanız ki, niyə belə düşünürsən, cavab verərəm ki, “mən müdirim tərəfindən tərbiyə edilməmişdim”, “ya da ondan aldığım heç bir xəbər sevindirici deyildi”. Bu, məni motivasiyadan çox cəzalandırmaq sayıla bilərdi”.

“Olduqca maraqlıdır, - gənc adam etiraf etdi. - Amma hər şeyi başa düşdüyümdən əmin deyiləm”.

Sonra narahatlıqla əlavə etdi: “Əgər etiraz etmirsinizsə, “niyə?” suallarına cavab tapsam, bəlkə hər şey mənə daha aydın olar. Gəlin Bir Dəqiqə Hədəfləri Tərtibatından danışaq. O, nəyə görə işə yararır?”

Niyə Bir Dəqiqəlik hədəflər işə yararır?

“Bilmək istəyirsiniz ki, niyə Bir Dəqiqəlik Hədəflər işə yararır? - idarəçi soruşdu. - Lap yaxşı”.

O ayağa qalxdı və otağın içində addımlamağa başladı.

“İcazə verin sizə bir hadisə danışım. Mənəvi əsasdan məhrum olmuş müxtəlif insanlar görmüşəm və illər uzununu onları müvafiq işlə təmin etmişəm. Amma işə başlayandan sonra həvəssiz insan gözümə dəyməyib. Görünür ki, nəsə bir işlə məşğul olanda insanlarda mənəvi güc oyanır. Məsələn, bir gecə keçmiş iş yerimdə olanda bouling oynayırdım, “işsizlik problem”i olan bir qrup insan gördüm. Hamıdan yaxşı yadımda qalan problemlili insanlardan biri bouling topunu götürürdü, xəttə yaxınlaşırdı və topu atırdı. Sonra o, qulaqbatırıcı səslə qışqırır, ətrafda tullanmağa başlayırdı. Sizcə, o, niyə bu qədər xoşbəxt idi?”

“Çünki o, doğru zərbəni atmışdı. Bütün toplan vurub yıxmışdı”.

“Doğrudur. Sizcə, həmin problemlı adam və ya başqa insanlar işdə niyə bu qədər həyəcanlanmırlar?”

«Çünki onlar işdə toplann harada olduğunu bilmirlər. - Gənc adam gülümsədi. - Başa düşdüm. Əgər topun harada olduğunu bilmirsə, o, boş yerə nə qədər cəhd edə bilər ki?»

“Tamamilə doğrudur! - Bir Dəqiqə İdarəçisi dedi. - İndi siz çox müəssisələrdə nə baş verdiyini açıq-aydın gördünüz. Mən inanıram ki, idarəçilərin çoxu işçilərindən nə istədiklərini bilir. Amma insanlara bunu onları həyəcanlandıra biləcək tərzdə izah edə bilmirlər. Hesab edirlər ki, bütün bunlan işçilər özləri dərk edirlər. Mənsə heç vaxt işimi şansa buraxmıram”.

“Əgər sən insanların gözləniləndən xəbərdar olduğunu güman edirsənsə, onda elə hesab et ki, effektiv olmayan boulinq forması yaratmışan. Topu atandan sonra görür ki, nəsə bir şey hədəflərin qarşısını kəsib. Top gedib hədəfə dəyəndə o, devrilənlərin səsini eşidir, amma neçəsini devirdiyini bilmir. Ondən soruşsanız ki, onun nəticəsi necədir, deyəcək ki, mən bilmirəm. Amma bu, yaxşı hiss idi”.

“Bu, gecə vaxtı qolf oynamağa bənzəyir. Dostlarımmın əksəriyyəti qolf oynamağı tərgidib, onlardan bunun səbəbini soruşanda: “Çünki gedişlər

çox qarışıqdır”, - deyirlər. Təklif edirəm ki, gecələr oynayın, onlar gülüşürlər, çünki indiyə kimi kim sancağın harada olduğunu bilmədən topu düz yerinə atıb?” “Bu həm də futbol oyununa baxmağa bənzəyir. Hansı insan istirahət günü və ya bazar ertəsi səhəri heç bir xalın qazanılmayacağı, hesabın açılmayacağı futbol oyununa

saatlarla televizor qarşısında oturub baxar?”

“Hə, bu, niyə belədir?” - gənc adam soruşdu.

“Bu, belədir, çünki insanlara mənəvi güc bəxş edən əsas amillərdən biri əlaqələrdən ortaya çıxan nəticələrdir. Bunu başqa sözlə izah etsək: əlaqə çempionluğun əsas şərtidir. Əlaqə bizi hərəkətdə saxlayır. Bədbəxlikdən, əksər idarəçilər əlaqənin nəticə ilə bağlantısı olmadığını düşünürlər. Onlar, adətən, üçüncü tip boulinq oynayanlara bənzəyirlər. Oyunçu xəttə tərəf

gedib, boulinqin topunu nəzarətdə saxlamaq üçün yoxlayır, hər şey yerindədir, amma oyuna başqa bir tərəf də daxil olub, nəzarətçi - düz xətlərin yanında dayanıb. Oyunçu topu atandan sonra zərbənin səsini eşidir və görür ki, nəzarətçi iki barmağını havaya qaldırıb. Bu, onu göstərir ki, oyunçu iki top devirib. Doğrudanmı, bütün nəzarətçilər iki top devirdiyini

bəyan edirlər?” “Xeyr! - gənc adam gülümsəyərək dilləndi. - Onlar, adətən, səkkiz topun devrilmədiyini deyirlər”.

“Tamamilə doğrudur! - Bir Dəqiqə İdarəçisi dedi. - Mənim ən çox istifadə etdiyim suallardan biri odur ki, niyə idarəçilər tabeliyində olanlarla aralarındakı maneəni qaldırmırlar ki, insanlar hədəfi görə bilsinlər? Niyə? Çünki bu bir amerikalının qanından gələn xüsusiyyətdir. Bu, işdə qanun sayılır”.

“İşdə qanun hesab edildiyinə görə belə edirlər?” - gənc adam soruşdu.

“Bəli. Mən buna sonrakı peşmançılıq adı verirəm. Bu cür idarəçilər işçilərinə onlardan nə gözlədiklərini demir, onları təkbaşına buraxırlar. Arzu etdikləri nəticəyə çatmayan işçilərlə qarşı-qarşıya gəlirlər”.

“Niyə onlar belə edirlər?” - gənc adam idarəçinin şərhinə inandığını göstərən bir tərzdə sual verdi.

“Onlar bunu etməyi yaxşı bacarırlar”, - idarəçi dedi.

“Siz “onlar bunu etməyi yaxşı bacarırlar” deyəndə nəyi nəzərdə tutursunuz?” - gənc adam soruşdu.

“Necə düşünürsünüz, əgər sizin performans müdiri tərəfindən nəzərdən keçirilibsə və o qərar veribsə ki, bu ən yaxşı işlərdən biridir, siz bunu nədən anlayarsınız?”

“Yumşaq bir toxunuşdan, o zaman insan yaxşı performansla pis performans arasında fərqi seçə bilər”.

“Tamamilə doğrudur, - idarəçi dedi. - Çox müəssisələrdə yaxşı idarəçi olduğunu göstərmək üçün səhvə yol verən bir neçə adam yaxalamalısan. Sizin bir neçə qalibiniz, bir neçə məğlubunuz və ortalıqda qalan bir çox işçiləriniz olmalıdır. Gördüyünüz kimi, bu ölkədə bizim normal hesab etdiyimiz bölgü qaydalan mövcuddur. Bir dəfə uşaqlarımın məktəbini ziyarət edəndə dərəcəli müəllimi müşahidə etdiyim yadıma gəlir. O, sinfinə ölkə paytaxtları haqqında test verdi. Mən ondan soruşdum ki, niyə sinfə atlas qoymur ki, uşaqlar testi edəndə atlasdan istifadə etsinlər? O cavab verdi: “Mən bunu edə bilmərəm. Çünki o zaman bütün uşaqlar 100 bal alırlar. Bu ən yaxşısını etməyə çalışanlar üçün çətin olar”. Nə vaxtsa oxuduğum məlumatı xatırladım: bir dəfə Eynşteyndən öz telefon nömrəsini deməyi xahiş edirlər, o, telefon dəftərçəsini götürüb, nömrəni oradan tapır.

Gənc adam gülüb dedi: “Siz uşaq təbiətlisiniz”.

“Xeyr, mən uşaq təbiətli deyiləm. Eynşteyn cavab vermişdi ki, heç vaxt beynini haradansa tapılması mümkün olan məlumatlarla yükləmir”.

“Əgər siz onun haqqında heç nə bilmirsinizsə, - idarəçi davam etdi, - öz telefon nömrəsini tapmaq üçün dəftərçəyə baxan insan haqqında nə düşünərsiniz? O, qalibdir, ya məğlub?”

Gənc adam irişdi və cavab verdi: “Həqiqi məğlub”.

“Əlbəttə, - idarəçi təsdiqlədi. - Mən də elə düşünərdim, amma biz səhv edəcəkdik, elə deyilmi?”

Gənc adam başını yelləyərək razılığını bildirdi. “Hər kəs üçün bu səhvi etmək çox asandır”, - idarəçi dedi. Sonra o, ziyarətçisi üçün hazırladığı cədvəli göstərdi: “Buna baxın”.

Hər kəs potensial olaraq qalibdir Bəzi insanlar qələbələrini məğlubiyyətləri ilə ört-basdır edirlər. İcazə verməyin ki, onların görünüşü sizi aldatsın

“Görürsüz, - idarəçi dedi, - idarəçi olmaq üçün üç seçim yolunuz var. Birincisi, sən qalibləri aşkar etməlisən, onları tapmaq çox çətindir və baha başa gəlir. Ya da ikinci yol, əgər sən qalibləri tapa bilmirsənsə, potensial olaraq qalib hesab etdiklərini tapmalısən. Sonra sən sistemli olaraq məşq etməlisən ki, o insanlar qalibə çevrilsinlər. (Mən qalib tapmaq üçün pul xərcləyən insanlara deyil, qalibə çevirmək üçün dayanmadan məşq edən idarəçilərə üstünlük verirəm). Əgər sən əvvəldə dediyim o iki seçimdən heç

birini etmirsənsə, sonda yalnız bir seçimin qalır: dua etmək”.

Bu sözlər gənc adamın hərəkətsiz dayanmasına son qoydu. O, kitabçasını və qələmini götürüb yazmağa başladı. “Dua edən?” - deyə soruşdu.

İdarəçi bunu görüb gülməyə başladı. “Gənc adam, bu, sadəcə, mənim öz fikirlərim və yumor hissimidir. Amma, həqiqətən də, gündə bir neçə dəfə dua etməklə məşğul olan bir çox idarəçi görə bilərsiniz. Onlar, ümid edirəm ki, bu üsulla problemlərini həll edirlər”.

“Aha, - gənc adam ciddi tərzdə cavab verdi, - yaxşı, gəlin birinci üsulu seçək. Əgər sən qaliblərə pul xərcləyirsənsə, Bir Dəqiqə İdarəçisinə çevrilmək, həqiqətən də, çox asan olar, elə deyilmi?”

“Təbii ki, elədir”, - idarəçi gülümsəyərək dedi. O, gənc adamın hazırkı ciddiliyinə heyran olmuşdu, düşündü ki, ciddi olmaq insanı daha yaxşı idarəçiyə çevirə bilər. “Sən bütün qaliblərə Bir Dəqiqə Hədəf Tərtibatından istifadə etməli və onların hamısının top arxasınca qaçmasına icazə verməlisən”.

“Mən xanım Braunun söhbətindən anladım ki, siz bəzən onu tərifləməyi unudursunuz”.

“O çox haqlıdır, - idarəçi dedi. - Tək xanım Braun deyil, burada işləyən işçilərin çoxunu ürəkləndirməyi

unuduram. Amma hər kəs qalibdir: ya qalib, ya da potensial olaraq qalib. Bir Dəqiqə Hədəf Tərtibatı məhsuldar addımlar atmaq üçün vasitədir”.

“Bu, doğrudur ki, kimliyindən asılı olmayaraq, hər kəs nail olmaq istədiyi hədəfi bir parça kağıza yazmalıdır?” - gənc adam sual verdi.

“Mütləq”, - Bir Dəqiqə İdarəçisi təsdiq etdi.

“Niyə yazmaq bu qədər önəmlidir?”

“Ona görə ki bu qayda ilə hər insan öz hədəflərini nəzarətdə saxlayır, performansım tez-tez yoxlaya bilir”.

“Başa düşdüm ki, siz onlara ancaq əsas hədəflərini yazdığı tövsiyə edirsiniz, məsuliyyətlər və öz işlərinə aid olan məsələləri deyil”, - gənc adam dedi.

“Bəli, bu ona görə belədir ki, mənim buranı kağız fabrikinə çevirmək fikrim yoxdur. Onlara yalnız illik, əsas hədəflərini yazdığı tövsiyə edirəm. Bura kağız tarlası deyil ki. Və hədəflərə ildə, sadəcə, bir dəfə təzə il başlayanda nəzər salıram. Yəqin, şahid olmusunuz ki, məndə işləyən hər insanın buna bənzər cədvəl şəklində kağızları var”, - deyə o, ziyarətçisinə cədvəlinin bir nüsxəsini göstərdi.

Bir dəqiqə ayırın:

Hədəflərinizi nəzərdən keçirin Performansımza baxın
Görün addımlarınız hədəflərinizə uyğun gəlirmi?

Gənc adam təəccüblənmişdi. O, səfər boyu bu cədvəli gözdən qaçırmışdı.

“Mən heç vaxt bunu görməmişəm, - o dedi. - Bu, dəhşətdir. Mən bu cədvəldən birini götürə bilərəm?”

“Əlbəttə, - idarəçi cavab verdi. - Mən bunu təşkil edəməm”.

O, öyrəndiklərini yaza-yaza, başını qaldırmadan idarəçiyə izah etməyə çalışdı: “Bilirsiniz, qısa müddət ərzində Bir Dəqiqə İdarəçiliyi haqqında hər şeyi öyrənmək mümkün deyildir. Mənim, əlbəttə ki, Bir Dəqiqə Hədəfləri haqqında bilmək istədiyim çox şey var. Amma, ola bilsin ki, mən bunu daha sonra da edə bilməyəcəm”.

“İndi Bir Dəqiqə Təriflərinə keçə bilərik?” - gənc adam soruşdu.

“Əlbəttə, - Bir Dəqiqə İdarəçisi cavab verdi. - Yəqin ki, siz eyni zamanda bu sahə ilə də maraqlanırsınız”.

“Təbii ki, maraqlanıram”, - ziyarətçi təsdiq etdi. Niyə Bir Dəqiqəlik Təriflər işə yarayır?

“Gəlin bir neçə misalı nəzərdən keçirək”, - Bir Dəqiqə İdarəçisi dedi.

“Bəlkə bundan sonra Bir Dəqiqəlik Tərifin nəyə görə işə yaradığı sizə daha yaxşı aydın olar”.

“Mən də belə istərdim”, - gənc adam dedi.

“Göyərçin haqqında olan misalla başlayacam, sonra insana keçəcəm, - idarəçi dedi. - Həmişə yadınızda saxlayın, gənc adam, insanlar göyərçin deyillər. Onlar daha mürəkkəbdirlər. Onlar hər şeydən halidirlər, başqa insanlar tərəfindən istismara məruz qalmaq istəməzlər. Bu, yaxşı idarəçiliyin açandır. Bu düşüncə ilə gəlin bir neçə nümunəni nəzərdən keçirək, bu yolla bizə müsbət təsir bağışlayan və mənfi təsir bağışlayan hissələrimizi ortaya çıxaracağıq.

Təsəvvür edin ki, sizin təlim görməmiş göyərçininiz var, onu qutunun aşağı sol tərəfdən keçməsinə, sonra yuxarı sağ tərəfə qaçmağını istəyirsiniz. O isə sizin istədiyiniz istiqamətin əksinə yönəlir. Sağ tərəfdən getməsinə istəyirsiniz, o isə sola dönür. Təsəvvür edin ki, göyərçinin keçməsi lazım olan istiqamətdə yemək məşini var. Əgər göyərçin doğru istiqamətdən keçsə, o zaman məşin quşu yedizdirəcək. Yox, əgər göyərçin qutuya doğru istiqamətdən keçməsə, məşin ona yemək verməyəcək. Necə düşünürsünüz, siz ona heç vaxt yemək verməsəniz, doğru istiqamətdən keçə bilməsə, göyərçin nə vaxt yemək yeyə bilər?” - Bir Dəqiqə idarəçisi soruşdu.

“O, aclıqdan ölür”, - gənc adam cavab verdi.

«Siz haqlısınız. Biz çox sayda göyərçin itirə bilərik. Göyərçin acından ölər, çünki ondan nə gözləndiyi haqqında heç bir fikri yoxdur.

Göyərçinə edəcəyi hərəkəti məşq etdirmək o qədər də çətin məsələ deyil. Sən bunu etsən, göyərçin də doğru istiqamətdə

hərəkət edib qutuya daxil olacaq. Əgər göyərçin doğru xətt üzərindən keçsə, maşın onu yedizdirəcək. Tezliklə istədiyiniz istiqamətə hərəkət edən göyərçininiz olacaqdır. Göyərçininizin hansı istiqamətdə qalmasını istəyərdiniz?»

“Qutunun yuxarı sağ küncündə”, - gənc adam dedi.

“Doğrudur! - Bir Dəqiqə İdarəçisi təsdiqlədi. - Onu məşq etdirsəniz, tezliklə hədəfinizə çatacaqsınız. Sonra əgər göyərçininiz yemək yeməsə, yenidən əvvəlki kimi öz öyrəndiyi istiqamətdə hərəkət edəcəkdir. Amma yeməyi mütəmadi olaraq versəniz, istədiyiniz istiqamətdə getməyi vərdiş halına çevirəcəkdir”.

“Siz niyə bu qədər kiçik hədəfləri tənzimləmişiniz?” - deyə cavan oğlan maraqlandı.

“Bu qəbildən olan hədəfləri cərgə ilə düzəndə göyərçinin əldə etməsi lazım olan hədəflərin əsasını qoymuş oluruq. Beləliklə, insanları yönləndirmək üsulunu bu misaldan nümunə götürərək həyata keçirə

bilərik. Etdikləri ən kiçik doğrulara görə insanları mükafatlandırsaq, onlar daha çoxuna nail olmağa çalışacaqlar. Daha yaxşısını etməyi öyrənəcəklər. Biz bu tip

konseptlərdən balaca uşaqları və heyvanları tərbiyə edərkən də istifadə edirik. Amma böyük insanlarla məşğul olanda bunları yaddan çıxardırıq. Məsələn, bəzi yeraltı akvariumlarda siz dalğalann rəqsi zamanı balinanın tullanıb-düşdüyü dairəvi dünya görürsünüz”.

“İnsanlar baxdıqları şoudan öz-özlərinə danışadanişə gedir: “Gördüklərimiz inanılmaz idi. Görəsən onlar balınaya bu hərəkətləri necə öyrədiblər?”

“Sizcə, okeandakı yaşayan balinalar qayıqda hərəkət edir, - idarəçi soruşdu, - və ya hündürə bağlanmış kəndirin üzərindən “yuxan, yuxarı” deyə yüksələn səslər əhatəsində qalxır? Və yaxud ona deyiblər ki, bu, qiymətləndirməyə layiqdir, o, həqiqi qalibdir”.

“Xeyr. - Gənc adam güldü. - Amma o, həqiqətən də, qalib olduğu üçün mükafatlandırılmalıdır”. Hər iki kişi qəhqəhə ilə güldü.

“Siz çox haqlısınız, - idarəçi dedi. - Onlar balınanı tutanda balına ipdən tullanmaq haqqında heç bir şey bilmir.

Onlar balina ilə geniş hovuzda məşq etməyə başlayırlar. Necə fikirləşirsən, sizcə, onlar kəndiri haradan bağlayırlar?”

“Hovuzun ortasından”, - gənc adam cavab verdi.

“Əlbəttə! - idarəçi təsdiq etdi. - Hər dəfə hovuzun ortasına üzəndə balina - tən ortaya çatmamış - yedizdirilir. Tezliklə alçaqdan bağlanmış kəndirin üstündən tullanmağa başlayır. Əgər balina kəndirin altında üzsə, məşqlər ərzində yemək yeməyəcək. Nə vaxt ki kəndirin üstündən üzür, o zaman yemək yeyə bilir. Bütün bunlardan sonra balina kəndirin üstündən üzməyə başlayır. Sonra yavaş-yavaş kəndiri daha yuxandan bağlamağa başlayırlar”. “Niyə kəndiri qaldır?” - gənc adam xəbər aldı.

“Birincisi, - idarəçi sözə başladı, - ona görə ki hədəfin nə olduğu onlara məlumdur: balinanı suyun yuxarı hissəsindən, kəndirin üstündən tullandırmaq lazımdır. İkincisi, - Bir Dəqiqə İdarəçisi nəzərə çatdırdı, - məşqçilərin balinanı ikinci dəfə kəndirin üzərindən tullanmağa səsləməsi heç kimə maraqlı deyildir. Suyun altında olan kəndirdən tullanan balina da heç kimə maraqlı deyil. İnsanlar suya baxa bilər, amma qeyri-adi heç nə görməzlər. Onlar suyun görünən hissəsində, yəni kəndiri suyun üstünə çıxarana qədər qaldırmağa davam edirlər. Sonra böyük balina

bilir ki, hovuzun ortasında onu yedirdəcəklər. O, buna adət edir və ortaya çatan kimi tullanır. Tezliklə lazım olan hədəfə nail olunur. Vərdisə alışımsız balinanın kəndirini gündən- günə daha da yuxarıya qaldırmaq olar”.

“Deməli, onlar bunu belə edirmişlər, - gənc adam dedi. - İndi mən heyvanlarla necə işlədiklərini başa düşdüm. Bəs bunu insanlar üzərində tətbiq etmək çətin olmur ki?”

“Xeyr, bunlar hamısı təbii faktorlardır, - idarəçi dedi. - Təsəvvür edin ki, bir körpəni ayaq üstə qaldırıb, yeriməsini xahiş edirsiniz, o isə yıxılır. Onu əsəbi vəziyyətdə qaldırıb, təkrar eyni hərəkəti edirsiniz: “sənə demədim yeri!”

Siz uşağı ayağa qaldıranda bir-iki saniyə ayaq üstə durur. Siz də həyəcanlanıb qışqırmağa başlayırsınız: “O, ayaq üstə dayandı, o, ayaq üstə dayandı”. Və uşağı qucağınıza alıb üzündən öpürsünüz. Sabahısı gün uşaq bir dəqiqə müddətində ayaq üstə qalır. Siz onu daha çox öpüb bağrınıza basırsınız. Nəhayət, uşaq qərar verir ki, onun etdiyi bu hərəkət nədirsə, doğru bir şeydir. Və bundan sonra bacardıqca səndələyə- səndələyə daha çox ayaq üstə durmağa

çalışır. Bu hadisə o yeriməyə başlayana qədər davam edir.

Eyni hadisə uşağa danışmağı öyrədəndə də işə yarayır. Zənn edin ki, siz uşağın “Zəhmət olmasa, mənə bir fincan su ver” deməsini istəyirsiniz. Əgər siz uşağa bu cümləni dedizdirənə qədər su verməsəniz, uşaq susuzluqdan öləcək. Beləliklə, siz bunu söz-söz öyrədirsiniz. İlk əvvəl “Su, su” deməyə başlayır. Uşaq ilk əvvəl “Şu, şu” deyir, amma siz yenə də sevincdən göylərə tullanırsınız və onu qucaqlayıb öpürsünüz. O, telefonda nənəsini “Şu, şu” deyə çağırır, nənə sevincdən göylərə uçar. Uşağa sevgi dolu sözlər söyləyir. Halbuki o söz heç “Şu” deyil, “Su”dur. Amma bu düzgün olmayan söz - cümlənin ardının gələcəyindən xəbər verir.

Baxmayaraq ki, siz uşağın iyirmi bir yaşından tez restorana gedib su xahiş etməsini istəmirsiniz, amma ona “Şu” sözünü öyrətdikdən sonra “Zəhmət olmasa” ifadəsini öyrətməyə çalışırsınız.

Bu misallar sübut edir ki, insanın doğru etdiyi hərəkəti önə çəkəndə onun qalibə çevrilmə ehtimalı artır. Başda onların təxmini şəkildə etdikləri doğrular onu arzulanna doğru aparır. Qalibə çevrildikdən sonra

isə siz onlarda doğrulan tapmağa çalışmırsınız, çünki bilirsiniz ki, onların hərəkəti hər zaman doğru olur”.

“Buna görə təzə işə və ya yeni layihəyə başlayan insanların doğrularım ön plana çəkməyə çalışırsınız?” - cavan oğlan soruşdu.

“Bəli, - Bir Dəqiqə İdarəçisi dilləndi. - Çox idarəçilər insanların kiçik doğrulanm qiymətləndirmədən onların böyük nailiyyət əldə etməsini gözləyirlər. Nəticə etibarilə çox sayda insan öz potensialını ortaya çıxarmağı bacarmır. Çünki idarəçiliyi altında olduğu insan onun kiçik uğurlarını deyil, səhvlərini ön plana çəkərək işçini həvəsdən salır. Bu, bizim göyərçin misalını xatırladır. Göyərçinə həvəsləndirici heç bir şey vermədən, öz-özünə qutuya girməsini gözləməyə bənzəyir.

“Bəli, bu, doğrudan da, nailiyyətə aparan yol kimi görsənmir”, - cavan oğlan bildirdi.

“Əlbəttə, bu, düzgün seçilmiş yol deyil, - Bir Dəqiqə İdarəçisi razılaşdı. - Əgər siz hər zaman göyərçinə etməli olduğu hərəkəti göstərməyib cəza versəniz, onda göyərçin qəfəsin bir küncünə sıxılıb, oradan kənara çıxmıyacaqdır. Çünki o, özünü riskə atmaqdan çəkinəcək, çöldə olan təhlükələrdən müdafiə olunmaq istəyəcəkdir. Bu, bizim təcrübəsiz insanlara göstərdiyimiz münasibətə bənzəyir. Təsəvvür edin ki,

biz onu hansısa naməlum gəmiyə aparıb, tanımadığı insanlarla təkbaşına buraxıq. Biz təkcə onların doğru addım atmaq bacarıqlarını əllərindən almırıq. Eyni zamanda onları dar bir çərçivəyə salıb, hərəkətsiz hala gətiririk. Bu, hər kəsdə formalaşmış çox məşhur liderlik qabiliyyətidir. Biz bunu “tək qoy - kəllə-kəlləyə gəl” üsulu adlandırırıq. Siz insanları tək qoyaraq onlardan mükəmməl addımlar atmalarını gözləyirsiniz. Buna nail olmayanda onunla toqquşma başlayır.

“Bu insanların sonu necə olur?” - adam sual verdi.

“Bilirəm ki, bura gəlməmişdən öncə bir çox müəssisələrdə olmusunuz, - idarəçi dedi. - Əminəm ki, bu haqda məlumatınız var. Onlar mümkün qədər az məhsul istehsal etməyə çalışırlar. Bu gün əksər ticarət sahələrində səhv olan əsas məsələ də elə bundadır. İnsanlar, demək olar ki, heç nə istehsal etməyə maraq göstərmirlər - nə kəmiyyət, nə də keyfiyyət baxımından. İdarələrdə olan zəif məhsuldarlığın səbəbi odur ki, işçilər zəif başçı tərəfindən yönləndirilir”.

Oğlan dəftərçəsini götürdü və az öncə öyrəndikləri barədə qeydlər aparmağa başladı. O artıq Bir Dəqiqə İdarəçiliyinin nə olduğunu dərk etməyə başlamışdı - praktiki biznes aləti. Daxili və ya xarici dünya ticarətində bu çox sadə Bir Dəqiqə Tərifləməsinin necə

işə yaramasım bilirdi. Bu, onda böyük bir həyəcan yaratmışdı.

“Bu, mənə dostlarımı xatırladır, - cavan oğlan dilləndi, - onlar mənə zəng edib demişdilər ki, it almaq istəyirlər. Mənə itlərini məşq etdirmək üsulu haqqında danışib, məsləhətlər aldılar”.

İdarəçi çəkingən bir tərzdə soruşdu: “Onlar bunu necə etməyi düşünürdülər?”

“Onlar deyirdilər ki, əgər it təsadüfi olaraq xalçanın üstündə büdrəyib yıxılrsa, qəzetlə onun burnunun üstünə bir dəfə vurub, mətbəxin kiçik qapısından arxa bağçaya ötürürük. Qoy gedib orada öz işi ilə məşğul olsun. Sonra onlar məndən soruşdular ki, bu üsulla nə əldə edə bilirlər. Mən güldüm, çünki nə baş verəcəyini bilirdim.

Təxminən üç gün sonra it döşəmədən dırmaşaraq, pəncərədən çölə tullanır. İt bilmir ki, nə etsin. Amma o bilirdi ki, daha təmiz bir ərazidədir”.

İdarəçi ah çəkdi. Sonra sözbə başladı.

“Bu çox yaxşı hekayədir, - o dedi. - Təcrübəsiz insan səhvə yol verəndə onu cəzalandırmaq əvəzinə, Bir Dəqiqə Hədəf Tənzimləməsi tətbiq etsək, əmin olsaq ki, onlar bizim gözlədiyimizə tam olaraq əmindirlər və nəyin doğru hərəkət olduğunu bilirlər”.

“Bir Dəqiqə Hədəf Tənzimləməsini uğurla həyata keçirdikdən sonra yenidən doğru hərəkət etmələrini gözləyirsiniz?” - cavan oğlan soruşdu.

“Əlbəttə ki”, - Bir Dəqiqə İdarəçisi razılaşdı.

“Başlanğıcda insanları Bir Dəqiqə Tərifləmək üçün onların uğur qazanmasını gözləyirsən, - oğlanın gözlərinə ciddi nəzər salaraq idarəçi dedi. - Siz çox şövqlü və tez qavrayan bir şagirdsiniz. Buna görə də Bir Dəqiqə İdarəçiliyinin sirlərini sizinlə paylaşmaq mənə xüsusi zövq verir”.

Onlann hər ikisi gülüşdü. Onlar bilirdilər ki, az öncə eşitdikləri Bir Dəqiqə Tərifinə aid sözlər idi.

“Əminəm ki, tənqiddənsə tərifdən daha çox zövq alaram, - gənc adam gülərək bildirdi. - Düşünürəm ki, artıq hər şey mənə aydındır. Niyə Bir Dəqiqəlik Hədəflərin və Bir Dəqiqəlik Təriflərin işə yaradığını artıq bilirəm”.

“Lap yaxşı”, - Bir Dəqiqə İdarəçisi dedi.

“Amma mən heç cür düşünə bilmirəm ki, niyə Bir Dəqiqəlik Tənqid işə yarayır?” - gənc adam maraqlı ifadələrlə bildirdi.

“İcazə verin bu barədə sizə bir neçə şey deyim”, - Bir Dəqiqə İdarəçisi dilləndi.

Niyə Bir Dəqiqəlik Tənqidlər işə yarayır?

“Bir Dəqiqə Tənqid sözlərinin işə yaramasının bir neçə səbəbi var. İlk növbədə bildirim ki, - idarəçi izah etdi, - əks- əlaqə - Bir Dəqiqə Tənqidin dərhal işə yarama səbəbidir. Etdiyiniz hər hansı bir qəbahət tezliklə sizə məsləhət şəklində geri qayıdır. Səhviniz müşahidə olunur, doğru atmadığınız addımlar izah

edilir. İdarəçi kisə deyil ki, kimins zəif iş fəaliyyəti haqqında mənfi hisslər onun içində yığılıb qalsın. Məsələ burasındadır ki, iş həyatında ən vacib dərəcə əksəlaqədir. Bir Dəqiqə Tənqidin niyə işə yaradığını buradan anlamaq olar.

Əgər işçilərin atdığı yanlış addımdan sonra onların hərəkətlərini mümkün olduğu qədər möhkəm nəzarət altında saxlasaq, bu, işləyənin gələcək fəaliyyətində heç bir köməklik göstərməyəcəkdir. Əksər idarəçilərin isə “torbaya bənzər” qayda-qanunları vardır. Məsələn, onlar pis performans göstərirlərsə, həmin o hərəkəti yadlarında saxlayıb, işçilərlə davranışda da onu tətbiq edirlər. Bu hərəkət isə işçinin iş fəaliyyətində mənfiyyət doğru dəyişikliklər yaradır. Onlar insanlara ötən bir neçə həftə və ya bir neçə ay ərzində və yaxud ondan qabaq edilmiş səhvlər barəsində danışmalıdırlar, onları məlumatlandırmalıdırlar”.

Gənc adam dərindən bir nəfəs alıb sözə başladı: “Doğrudur”.

“Və sonra, - Bir Dəqiqə İdarəçisi davam etdi, - idarəçi və ona təhkim olan insan fəryad etməyə son

qoyur və faktlar qarşısında sakitləşirlər. Bundan sonra bir-birinə qəzəblənməyə başlayırlar. Bu qarşılıqlı əlaqədə insan, həqiqətən də, nəyi səhv etdiyini tam olaraq dinləmir, öz səhvini bilmir. Mən bunun haqqında bayaq da məlumat verdim. Bu üsul “tək qoy - kəllə-kəlləyə gəl” adlanır”.

“Mən bunu yaxşı xatırlayıram, - gənc adam dilləndi.

- Bu, sözün əsl mənasında, mənim uzaq durmağa çalışdığım bir məsələ idi”.

“Kəsinliklə, - idarəçi razılaşdı. - Əgər idarəçi hadisəyə tez müdaxilə etsə, bu zaman intizam alan şəxs heç vaxt özünü pis hiss etməz, o, bunu müdirlə arasında olan əlaqə kimi qiymətləndirər. Elə buna görə də mən düşünürəm ki, iş davam edən bir prosesdir, sənin edilməsi bu gün lazım olan tənqidi bir il sonraya saxlamağa ixtiyarın çatmır”.

“Deməli, insanlar tənqiddə qulaq asanda bunu əksəlaqə kimi qiymətləndirirlər. Çünki idarəçinin onlara münasibəti olduqca aydın və ədalətli görsənir”, - deyə gənc adam öyrəndiklərini özü üçün beynində xülasə etdi.

“Bəli, - idarəçi dedi, - ikinci olaraq, Bir Dəqiqə Tənqidini həyata keçirəndə mən heç vaxt insanların şəxsiyyətinə və ya gözündəki dəyərinə toxunmuram. Ona görə də onlar özlərini alçaldılmış hiss etmirlər. Mən, sadəcə, onların işini dəyərləndirirəm. Onlar mənim əks-əlaqə qurmaq bacarığıma inanırlar və səhvlərini anlamağa çalışırlar. Mən işçiləri tənqid edəndə çalışıram ki, bunu özümə məxsus şəkildə, ədalətli bir tərzdə həyata keçirim. Onlara şəxsiyyət olaraq deyil, işçi kimi yanaşıram. Belə tez-tez, nə vaxt ki, insanları fərdi olaraq idarəçinin intizamına öyrədirsən. Mənim Bir Dəqiqəlik Tənqiddən istifadə etməkdə məqsədim uyğunsuz hərəkətləri aradan qaldırmaq və onları eləcə də saxlamaqdır.

“Deməli, buna görə də siz tənqidin ikinci hissəsi olan tərifi həyata keçirirsiniz, - gənc adam dedi. - Onların davranışları məqbul deyildi. Özləri isə məqbul idi”.

“Bəli”, - Bir Dəqiqə İdarəçisi razılaşdı.

“Siz niyə birinci tərif edib, sonra tənqidlərə keçmirsiniz?” - gənc adam xəbər aldı.

ə

“Bəzi səbəblərə görə bu, həyata keçmir, - idarəçi dedi. - Bəzi insanlar bilirlər ki, mən bu barədə düşünürəm. Deyirlər ki, mən gözəl və kobud idarəçiyəm. Əgər düzgün danışsaq, mən, həqiqətən də, gözəl və kobud idarəçiyəm”.

“Kobud və gözəl”, - gənc adam yüksək səslə dedi.

“Bəli, - Bir Dəqiqə İdarəçisi təsdiq etdi. -

Ədəbiyyatda əsrlərdir öz əhəmiyyətini itirməyən yaxşı bir Çin hekayəsi vardır.

Günlərin bir günü Çində yaşayan imperator özünə müavin təyin edir. O, seçdiyi insanı baş nazir adlandırır və ona belə bir sual verir: niyə biz vəzifələri bölüşmürük? Niyə sən insanları cəzalandırmırsan, mənsə bütün mükafatları vermirəm? Baş nazir imperatorla razılaşdı. Yaxşı, bundan sonra bütün cəzaları mən verəcəm, mükafatları da siz verərsiniz”.

“Düşünürəm ki, bu hekayə mənim xoşuma gəlməyə başlayır”, - gənc adam dedi.

“Gələcək, gələcək”, - Bir Dəqiqə İdarəçisi gülümsəyərək, əmin bir şəkildə cavab verdi.

“İndi bu imperator, - idarəçi davam etdi, - baxıb gördü ki, bu, nə söz desə, insanlar etiraz etmədən qulaq asır, ya onu yerinə yetirirlər, ya da əksinə. Amma baş nazirin söz dediyi insanlar qarşısında tir-tir əsirlər.

İmperator baş naziri yenidən yanına çağıraraq: “Gəl bir də vəzifələrimizi dəyişək”- dedi. Mən cəzalan verim, sən mükafatlan. Baş nazir razılaşdı. Beləliklə, onlar yenidən vəzifələri bölüşdülər. Və bir aydan sonra baş nazir imperator oldu. İmperator özü gözəl insan idi. Hər kəsin qayğısına qalırdı; amma birdən-birə insanlara cəza verməyə başladı. İnsanlar fikirləşməyə

başlamışdılar ki, bu adamda əcaib dəyişikliklərin baş verməsi nədən asılıdır? Sonra onun qulağından tutub vəzifəsindən atdılar.

Mükafatlandırmaları nəzərdən keçirdikdən sonra “bizim əsl başçımız baş nazirdir” dedilər. Beləliklə, onlar baş naziri imperator seçdilər”.

“Bu, həqiqi hekayədir?” - gənc adam soruşdu.

“Kimin vecinədir?” - Bir Dəqiqə İdarəçisi gülərək dedi.

“Həqiqətən, - o əlavə etdi, - mənim bu barədə məlumatım yoxdur. Əgər sən ilk davranışlarında ciddisənsə və insanları müdafiə etməyi bacarırsansa, bu, işə yararır”.

“Bir Dəqiqəlik Tənqidlərin işə yaradığını izah edən bir neçə müasir misal var?” - gənc adam müdrik idarəçidən soruşdu.

“Bəli, əlbəttə, - idarəçi dedi, - iki məsələni də diqqətinizə çatdırmağa icazə verin: birincisi, böyüklərin bir neçə xarakterik problemləri, ikincisi, uşaqlarda olan bəzi narahatlıqlar.

“Böyüklərin xarakterik problemləri deyəndə siz nəyi nəzərdə tutursunuz?” - gənc adam soruşdu.

“Mən alkoqolizmi nəzərdə tuturam, - idarəçi cavab verdi.- Təxminən 30 il bundan əvvəl diqqətli keşif “Böhran müdaxiləsi” adlandırılan texnikanı kəşf etdi. O, kəşfini fizik arvadına kömək edən zaman həyata keçirmişdi. Xanımı

Minnesota xəstəxanasında qaraciyər quruması diaqnozu ilə yavaş-yavaş həyatını itirməkdə idi. Amma o, hələ də içki problemi olduğunu inkar edirdi. Bütün ailəsi onun ətrafında toplananda keşif onlardan şahidi olduqları alkoqolizm xəstələrinin əlamətlərini saymağı xahiş etdi. Bu, Bir Dəqiqə Tənqidin ən önəmli hissələrindən biridir. Tənqid edilməzdən əvvəl səhvini siz özünüz görməlisiniz, çünki siz başqasının dediklərindən asılı vəziyyətə düşə bilərsiniz. Heç vaxt qulağınızla eşitdiyiniz şeyləri tənqid etməyin”.

“Maraqlıdır”, - deyər gənc adam idarəçinin sözünü kəsdi.

“İcazə ver qurtarım. Ailə bütün xüsusiyyətləri sayıb qurtardıqdan sonra keşif ailə üzvlərindən xahiş etdi ki, qadının nə vəziyyətdə olduğunu təsvir etsinlər. Onlar bir-bir qadının hansı hərəkəti etdiyini, bu hərəkətdən sonra onların özlərini necə hiss etdikləri barədə danışmağa başladılar. Onlar əsəbi idi, frustrasya

(psixoloji vəziyyət) olmuşdular, utanırdılar. Sonda qadını nə qədər sevdiklərini dedilər, qayğıkeşliklə ona toxunmağa başladılar. Onun yenidən yaşamasından, həyatdan

zövq almasını arzuladıqlarından danışdılar. Elə buna görə ona əsəbi olduqlarını bildirdilər”.

“Bu çox sadə səslənir, - gənc adam dedi, - xüsusilə də bir insanın içki aludəçiliyi kimi mürəkkəb bir problemi varsa. İşə yaramır?”

“Olduqca təəccüblüdür, - Bir Dəqiqə İdarəçisi bildirdi. - İndi isə ölkənin hər yerində böhranın müdaxilə etdiyi mərkəzlər vardır. Bu, əlbəttə ki, mənim yekunlaşdırıb danışdığım qədər sadə bir şey deyildir. Amma burada əsas üç tərkib hissəsi var: insanlara nəyi səhv etdiyini demək, sizin bu addımdan sonra hansı hissləri keçirdiyinizi onların nəzərinə çatdırmaq və insanlara xatırlatmaq lazımdır ki, səhvlərinə baxmayaraq, onlar sizin üçün dəyərli və əhəmiyyətliyədirlər. Bunlar insanların addımlarında yaxşılığa doğru olduqca zəruri dəyişikliklər edir”.

“Mümkün olmayan heç bir şey yoxdur”, - gənc adam dedi.

“Mən bunu bilirəm”, - idarəçi razılaşdı.

“Siz mənə dediniz ki, öz peşəsində Bir Dəqiqə Tənqidi ilə uğur qazanan iki müxtəlif sənət sahəsinə aid insanlardan misal gətirəcəksiniz”, - gənc adam dedi.

“Bəli, əlbəttə. 1970-ci illərin əvvəllərində Kaliforniyada yaşayan psixiatrlar ailəsi uşaqlar üzərində bəzi təəccüb doğuracaq tədqiqatlar apardı. Onlar öhdəlik haqqında çox məlumatlar oxudu - insanın insanla olan hissi bağlılığı. O bildi ki, insanların ehtiyacı vardı. İnsanlar onun qayğısına qalan insanla ünsiyyət qurmağa ehtiyac duyurlar, bu, onlar tərəfindən yüksək qiymətləndirilir, çünki onlar insandırlar.

Həmçinin həkim bilirdi ki, insanlar arxa adlandırdıqları dayağa ehtiyac duyurlar. Yəni elə insan ki, səhv etsə belə, onun yanında olur, ona dəstək olur”.

“Bunu necə izah etmək olar, - cavan oğlan öyrənmək xatirinə soruşdu. - “Təcrübi yolla?”

“Hər bir valideyn uşağını fiziki toxunuşla tərbiyə etməyə çalışır. Bunu bəzən əlini uşağın çiyinə qoymaqla, bəzən onun qoluna toxunmaqla, bəzən də əgər uşaq yaşca böyükdürsə, bunu onun dizinin dibində oturmaqla edir. Sonra valideyn aşkarca uşağa hansı hərəkətinin səhv olduğunu başa salır.

Onun qaranlıq qalan tərəflərini də izah edir. (Görürsünüz ki, bu, yorğun bir qadının ailə üzvləri ilə davranış şəklinə çox bənzəyir). Nəhayət ki, valideyn dərindən bir nəfəs alır və bir neçə dəqiqənin səssizcə ötürməsinə zəmin yaradır. Bu hərəkətlə uşaq valideynin hansı hisslər keçirdiyini anlamaq şansı əldə edir.

Valideyn yeniyetməlik çağma çatmış övlada bir uşağın valideyn üçün hansı dəyəərə sahib olduğunu deyir”.

“Bilirsiniz, idarə etdiyiniz zaman təhkimliyiniz altında olan insanların davranışla dəyərin eyni şey olmadığını dərk etmələri çox vacib bir amildir. Əsas həqiqi dəyər insan öz davranışlarını idarə edərkən ortaya çıxır. Bu, bizim hər birimiz üçün keçərlidir. İdarəçilərə aid olduğu qədər, idarə etdiyimiz insanların hər birinə də şamil edilir”.

“Faktiki olaraq əgər siz bunu bilirsinizsə, - idarəçi məşhur şüarlarından birini diqqətə çatdıraraq dedi. - Sən həqiqi uğurlu tənqid üsulunun açarını əldə etmiş olacaqsan”.

Biz biz deyilik

İndi biz olan bizim addımlarımızdır

“Əgər qərara gəlmisiniz ki, siz insanları idarə edirsiniz, onların atdıqları addımlara nəzarət edirsiniz, - idarəçi nəticə çıxartdı, - siz ən yaxşısını edəcəksiniz”.

“Bu, ona bənzəyir ki, bu tipli tənqidlərin arxasında məsuliyyət və böyük hörmət dayanır”, - gənc adam dedi.

“Mən çox şadam ki, siz bunu hiss etmişiniz, cavan oğlan. Bir gün, həqiqətən, insanları idarə etməyə başlayanda, onların güzəranı üçün çalışanda Bir Dəqiqəlik Tənqid sizdə yaxşı nəticələr verəcəkdir”.

“Bu, mənim yadıma bir şey saldı, - gənc adam dedi. - Çənab Levi ilə söhbət edəndə o, mənə dedi ki, siz onu qiymətləndirmək, tərif üçün əlinizi ya onun çiyinə qoyursunuz, ya da onunla ünsiyyət zamanı əlini sıxırsınız. Mən indi başa düşürəm ki, valideynlər qulaqburmasmdan sonra uşaqlarını cəsarətləndirmək üçün onlara toxunurlar. Toxunuş - Bir Dəqiqəlik Tərif və Bir Dəqiqəlik Tənqiddə vacib olan əsas hissələrin bir parçasıdır?”

“Bəli və xeyr! - idarəçi gülümsünərək cavab verdi. - Bəli, o zaman ki, insanın bacarıqlı olduğunu bilirsiniz, onun uğur qazanmasında böyük maraqların olur. Və

yox, o zaman ki, sizin və başqa bir insanın buna hansısa bir şübhəsi vardır”.

“Toxunuş çox güclü mesajdır”, - deyə idarəçi diqqətə çatdırdı. - İnsanların toxunuşa qarşı güclü reaksiyanı mövcuddur. Birindən nəşə tələb edəndə kim ki sizə əmin olmadığınız bir işdə mənəvi güc verir, toxunuşla onu qiymətləndirərsiniz, ya da tənqid edərsiniz?”

“Xeyr, - gənc adam aydın cavab verdi. - Mən, həqiqətən, etməyəcəm”.

“Bilirsiniz, nəyi nəzərdə tuturam, - idarəçi izah etdi. - Toxunuş çox ədalətli bir şeydir. İnsanlara toxunanda dərhal sizin onlann qayğısına qaldığınızdan əmin olur və yaxud onlarla daha məharətlə işləməyin bir başqa yolunu axtardığınızı fikirləşirlər”.

“Toxunmanın çox sadə qaydaları var, - idarəçi davam etdi. - Sən toxunanda tutma. İnsanlara öz idarə üsuluyla toxun.

Onlara nəşə verəndə - cəsəətmi, dəstəkmi, inammı, buna bənzər şeylər”.

“Deməli, siz insanlara toxunmaqdan çəkinirsiniz, - gənc adam dedi. - O vaxta qədər ki, onların uğurları ilə maraqlandığınızı göstərmək lazım olur. Bununla siz

onların tərəfində olduğunuzu göstərirsiniz. Mən bunu görə bildim”.

“Amma, - cavan oğlan şübhəli tərzdə dedi. - Bir Dəqiqəlik Tənqid və Bir Dəqiqəlik Təhqirin kifayət qədər sadə görünməsi, sizcə, onun insanlardan istədiyinizi əldə etmək üçün ən yaxşı yolu deyil? Və bu, onun müsbət cəhəti sayılmaz? Sizin istədiyinizi insanların etməsi Bir Dəqiqə İdarəçiliyinin ən güclü tərəfidir”.

“Siz haqlısınız, - idarəçi təsdiq etdi. - İdarə edən insan etdiyi və ya ediləcək işlər barəsində işçiyə məlumat vermirsə, artıq bu, hiyləgərlik sayılır.

Bəlkə işçi görülməyəcək işlə razılaşmayacaqdır. Buna görə də məlumatlandırılması vacibdir. Elə buna görə də hər kəsin insanın qabaqcadan sizin hansı hərəkəti nəyə görə edəcəyinizdən xəbəri olması çox vacibdir”.

“Bu, həyatda daha başqa bir şeyə bənzəyir, - idarəçi izah etdi. - O qədər bu tipli iş var ki, bir o qədər də bu tipli həyata keçə bilməyən iş var. Nəticə etibarilə insanlar ədalətli davranmaq bəhrəsini verir. Başqa tərəfdən, sən öz həyatını öyrəndiyin kimi, sənə qarşı edilən hansısa ədalətsizlik və ya qəddarlıq səni həvəsdən salır. Bu artıq çox sadədir”.

“İndi mən görə bilirəm, - gənc adam dedi. - Sizin idarəçilik üsulunun insanlara göstərdiyi qayğısı haradadır?”

“Bəli, - idarəçi dedi, - düşünürəm ki, mən bunu da edirəm”.

Gənc adam xatırladı ki, xüsusi idarəçi ilə görüşəndə onun necə kobud insan olduğunu güman edirdi. Bunu idarəçi onun fikrindən oxudu.

“Bəzi vaxtlar, - Bir Dəqiqə İdarəçisi dedi, - qayğıya qalmaq üçün kobud olmağı bacarmalısan. Bu, məndə var. Mən zəif işə qarşı çox kobudam. Amma yalnız zəif işə qarşı. İnsanlara qarşı heç vaxt kobudluq etmirəm”.

Bir Dəqiqə İdarəçisi cavan oğlanın xoşuna gəldi. O, indi bildi ki, niyə insanlar onunla işləməkdən bu qədər zövq alırlar.

“Bəlkə bu, sizin xoşunuza gələcək, cənab, - gənc adam dedi və öz dəftərçəsini ona təqdim etdi. - Bu bir cədvəldir. Mən bunu ona görə tərtib etmişəm ki, Bir Dəqiqəlik Hədəflər - məntiqi nəticələr, təriflər və tənqidlər - insanın hərəkətlərinə təsiri, bunları unutmayım”.

Uğurlar davranışlardan başlayır

Məntiqi nəticələr davranışları qoruyub saxlayır “Bu çox yaxşıdır!” - idarəçi ucadan dedi.

“Siz belə düşünürsünüz?” - edilən komplimenti yenidən eşitmək arzusu ilə cavan oğlan soruşdu.

“Gənc adam, - idarəçi yavaş səsle vurğuladı, - mən insanam, maqnitofon deyiləm, dediyim sözləri təkrar edəcək qədər vaxtım yoxdur”.

Gənc adam tərif eşitmək istəyirdi, amma bir də gördü ki, Bir Dəqiqəlik Təhqirlə üz-üzədir.

Parlaq gənc oğlan sifətini turşudub, sakit tərzdə soruşdu: “Nə?”

Onlar bir dəqiqə bir-birinə baxdılar, sonra hər ikisi birlikdə güldü.

“Mən səni çox bəyəndim, gənc adam, - idarəçi dedi.
- Buradan sonra gedib harada işləmək istəyirsən?”

Gənc adam dəftərçəsinə nəzər saldı və “Nəzərdə tutursunuz ki, sizin üçün işləyim?” - deyə təəccüblü şəkildə, ruh yüksəkliyi ilə soruşdu.

“Xeyr. Mən özün üçün işləməyini nəzərdə tuturam. Mənim müəssisəmdə olan digər insanlar kimi. Əslində, mahiyyət etibarilə başqaları üçün işləmir. Mən insanlara yaxşı işləmələri üçün imkanlar verirəm, beləliklə də, xeyir qazanan müəssisə olur”.

Əlbəttə, bu, gənc adamın uzun müddət axtardığı idi.

“Mən burada işləmək istərdim”, - o dedi.

Və sonra bir müddət o, burada işlədi.

Sonra xüsusi idarəçinin onun üçün qoyduğu sərmayənin vaxtı gəlib çatdı. Çünki nəticədə bu gözlənilən şey baş vermişdi. Yeni bir dəqiqə idarəçisi

Adam Bir Dəqiqə İdarəçisinə çevrildi. O, Bir Dəqiqə İdarəçisinə çevrildi, ona görə yox ki belə bir şey fikirləşirdi, ona görə yox ki belə bir insanla danışmışdı, ona görə ki bu idarə üsuluna inanmışdı.

O, Bir Dəqiqəlik Hədəflər tərtib etdi.

O, Bir Dəqiqəlik Təriflər etdi.

O, Bir Dəqiqəlik Tənqidlər etdi.

O, qısa, vacib suallar soruşdu: sadə faktlar danışdı; güldü, işlədi və zövq aldı.

Və ola bilsin ki, hər şeydən daha önəmlisi, onunla işləyən insanları da bunları etməyə cəsarətləndirdi.

Onun ətrafında Bir Dəqiqə İdarəçisi olmaq arzusunda olan insanların işini asanlaşdırmaq üçün cibə yerləşəcək böyüklükdə “Oyun Planı” adlı kitab tərtib etdi.

Adam kitabı onunla söhbət edən hər kəsə lazımlı bir şeymiş kimi hədiyyə etdi.

Özünə hədiyyə

Uzun illər sonra adam Bir Dəqiqə İdarəçisi haqda faktlan ilk dəfə eşitdiyi vaxtları yadına saldı. Üstündən xeyli vaxt keçmişdi. O, Bir Dəqiqə İdarəçisi haqqında eşitdiklərini qeyd etdiyi üçün çox şad idi.

O, qeydlərini kitab halına salmış, nüsxələrini isə bir çox insana hədiyyə etmişdi.

O, xanım Qomezin ona etdiyi telefon zəngini xatırladı: “Mən sizə layiqincə təşəkkür edə bilmədim. Bu qeydlər mənim işimdə yaxşılığa doğru xeyli dəyişikliklər etdi”. Bu danışiq onu çox şad etmişdi.

Keçmiş haqda düşünmək onun üzünü güldürdü. O, orijinal Bir Dəqiqə İdarəçisindən nə qədər şey öyrəndiyini xatırladı, düşündü ki, o, dahi biri idi.

Yeni idarəçi öyrəndiyi bilikləri daha da təkmilləşdirdiyi, ondan bir addım daha irəli olduğuna şad idi (buynuz qulağı

keçmişdi). Qeydlərindən hazırlanmış kitab nüsxəsini müxtəlif insanlara hədiyyə etməklə bir neçə təcrübi problemlərin öhdəsindən gəlmişdi.

Bu qeydlər əsasında işləyən hər kəs özünü sanki təhlükəsizlikdə hiss edirdi. Heç kim istismar və ya təhlükə hiss etmirdi, çünki hər kəs öz işinə yaxşı bələd idi.

Onlar eyni zamanda Bir Dəqiqə İdarəçiliyinə aid qaydalann necə sadə olmasını (Hədəflər, Təriflər, Tənqidlərin), necə həyata keçdiyini və insanlara təsirini görürdülər.

Hər insan lazım olan mətnin nüsxəsini oxuyur, onu tam şəkildə anlayana qədər təkrarlayır və öz xeyirlərinə olacaq addımlar atırdı. Təkrar etməklə idarəçilər yeni heç bir şey öyrənmək məcburiyyətində qalmır, əvəzində təcrübi imtiyazlara daha yaxından bələd olurdular.

Biliyini bu sadə və vicdanlı yolla paylaşdırmaq, əlbəttə ki, onların vaxtlarına qənaət etməyə köməklik göstərirdi. Və təbii ki, bu, onun işini daha da asanlaşdırırdı. Çox sayda insan bu qeydlərdən bəhrələnərək Bir

Dəqiqə İdarəçilərinə çevrilmişdi. Və onlarla iş barədə söhbət edən insanların işlərində də eyni dəyişiklik etmişdilər. Və bütün müəssisələr daha effektiv hala

gəlib çıxmışdı. Yerində əyləşib düşünərkən Bir Dəqiqə İdarəçisi qərara gəldi ki, o, həqiqətən, şanslı insan olub. O, qısa zaman kəsiyində böyük uğurlar qazanaraq sanki öz-özünə hədiyyə etmişdi. Bu üsul sayəsində onun düşünməyə, müəssisəsinə aid planlar qurmağa vaxtı qalmış və lazım olan köməkləri etmişdi. Onun idmanla məşğul olmağa və daha sağlam yaşamağa vaxtı qalmışdı. Eyni zamanda o bilirdi ki, başqa idarəçilər gündəlik yorğunluqdan, fiziki stressdən özlərinə lazım olan vaxtı ayıra bilmirlər. Eyni zamanda təhkimliyində çalışan insanların da bu imkandan çox məmnun olduqlarını yaxşı bilirdi.

Onun müəssisəsində işçi heyətinin xərcləri çox az idi. Daha az xəstəlik və işə gəlməmək halları müşahidə edilirdi.

Gəlirlər çox əhəmiyyətli idi. Geriyə baxanda Bir Dəqiqə İdarəçiliyinə aid öyrəndiyi hər şeyi gecikdirmədən tətbiq etdiyinə görə çox şad idi.

Onun heyəti bu idarəetmə üsulu haqqında məlumatları oxuduqdan sonra o, hər bir adamdan soruşdu ki, onlar Bir Dəqiqə İdarəçisinin başçılığı altında olmağa razıdırlar? Bunu istəyirlər?

O, Bir Dəqiqə İdarəçisinə çevrildikdən sonra bu cür idarəçiyə çevrilməyin yollarını başqa insanlara öyrətməkdən həzz alırdı. İnsanlar, həqiqətən də, bu idarəçilik haqqında məlumatlanmağı çox istəyirdilər. Bu metodlara əməl edən işçilər idarəçinin bir nömrəli işçisinə çevrildilər.

Bir dəfə o, bunu bildi, bu, həqiqətən də, onun üçün çox asan idi, açıqca işçilərinə demək ki, o, əmin deyil ki, hər addımı doğru olacaq, o, sadəcə, “güman etmək”dədir.

“Mən insanlara onların necə yaxşı olmaqları barədə və ya onlar haqqında nə düşündüyümü deməyə vərdis etməmişəm, - o dedi. - Və əmin deyiləm ki, kiminləsə söhbət etdikdən, sakitləşdikdən sonra onları tənqid etdiyim və yaxud necə gözəl insanlar olduqları vaxtları xatırladım”.

Heyət tərəfindən verilən ənənəvi cavab onun üzündə təbessüm yaradırdı. “Yaxşı, ən azından, siz buna cəhd edə bilərsiniz”.

Sadəcə olaraq, soruşdu ki, heyət Bir Dəqiqə İdarəçisinin idarəetməsindən razıdır, ya yox. Çünki o, hər şeyi doğru etməyə də bilərdi. Axı çox əhəmiyyətli olan bilgiləri təzəcə öyrənmişdi. Onunla işləyən insanlar idarəçinin lap əvvəldən onlar üçün vicdanlı,

ədalətli biri olduğuna inandılar. Və bu, hər şeyi dəyişməyə kifayət etdi. Sonra yeni Bir Dəqiqə İdarəçisi stulundan qalxdı və sakit, qarmaqanşıqsız otağında gəzməyə başladı. O, dərin düşüncələrə dalmışdı. O, özü haqqında müsbət düşüncə sahibi idi - istər insan kimi, istərsə idarəçi olaraq. Onun insanlara göstərdiyi qayğı daha gözəl şəkildə geri qaytarılırdı. Müəssisəsini inkişaf etdirmiş, daha çox məsuliyyət sahibi olmuş və daha artıq mükafatlar qazanmışdı. Və o bilirdi ki, əhəmiyyətli idarəçiyə çevrilibdir. Çünki onun müəssisəsi də, işçiləri də onun idarəçiliyi altına keçdikdən sonra açıq-aşkar xeyir əldə etmişdilər. Başqalarına hədiyyə

Qəflətən telefon zəng çaldı. Və bu zəng kişini çox təəccübləndirdi. “Cənab, bağışlayın ki, narahat edirəm, - danışan onun katibəsi idi. - Amma xətdə gənc bir qadın var. O bilmək istəyir ki, bura gəlib, sizinlə söhbət edib, insanları necə idarə etməyin üsulunu öyrənə biləmi?”

Yeni Bir Dəqiqə idarəçisi razılaşdı. O bilirdi ki, son vaxtlar bizneslə məşğul olan qadınların sayı dayanmadan artırdı. Və çox şad idi ki, onlann bir çox hissəsi yaxşı idarəçilik üsulu qismində onun sistemini

öyrənməyə çalışırdı. İdarəçinin müəssisəsi sadə bir xətlə getmirdi...Siz inana bilərsiniz ki, bu əməliyyat sistemi dünyada olan ən yaxşı üsul idi. Onun işçiləri məhsuldar və xoşbəxt idilər. Və o da həmçinin xoşbəxt idi. O, tutduğu situasiyada olmaqdan çox məmnun idi.

“Nə vaxt istəsə, gəlsin”. - O, bu sözləri zəng edən şəxsə eşitdirməyə çalışdı.

Və tezliklə özünü parlaq bir gənclə danışan gördü. “Mən idarəçilik üsulumu sizlə paylaşmaqdan çox məmnunam”, - yeni Bir Dəqiqə İdarəçisi dedi. O, özünü ziyarətçinin müəllimi kimi hiss edirdi. “Mənim sizə, sadəcə, bir sualım olacaqdır”.

“Bu nədir?” - ziyarətçi soruşdu. “Sadəcə, - idarəçi sözə başladı, - siz ki...” Öyrəndiklərinizi başqaları ilə bölüşün

Minnətdarlıq

İllər uzununu biz müxtəlif şəxslərdən faydalı biliklər öyrənmişik. Onlar bizim formalaşmağımızda əsas rol oynayıb. Biz aşağıdakı insanların müəyyən bilik səviyyəsi verdiyini etiraf edir və onlara bu kütləvi mənbə vasitəsilə təşəkkürlərimizi bildiririk.

Xüsusi təşəkkürümüzü bildiririk:

Dr. Gerald Nelsona. Ona görə ki o, “Bir Dəqiqə Danlaq” adlı effektiv bir metodun tərtibatçısıdır. Həmin metoddan bəhrələnərək təşkili intizamda istifadə edilə biləcək, effektiv olduğunu düşündüyümüz Bir Dəqiqə Tənqid metodunu formalaşdırdıq.

Dr. Elliott Carlisla. Ona görə ki bizə məhsuldar idarəçi barədə biliklərin formalaşmasını və planlaşdırılmasını öyrətdi.

Dr. Thomas Conelana. İnsanlarla davranış nəzəriyyəsinin formalaşmasında anlaşıqlı və aydın tərzdə məsləhətlər verdiyinə görə.

Dr. Paul Herseyə, ona görə ki insanlarla ünsiyyət zamanı toxunma üsulunun nə qədər vacib olduğu haqqında bizi məlumatlandırdı.

Dr. Vemon Johnsona, ona görə ki alkoqolizmdən əziyyət çəkən insanlar barəsində böhran zamanı müdaxilə metodu haqqında bizə lazımlı məlumatlar verdi.

Dr. Dorothy Jongeward, Jay Shelov və Abe Wagnerə, ona görə ki insanlarla ünsiyyət və “Ok-ness” haqqında lazımlı bilgilər verdilər.

Dr. Robert Lorberə, ona görə ki ticarət və sənaye sahəsində lazım olan davranışların tətbiq edilməsində bizə yaxından köməklik göstərdi.

Dr. Kenneth Majerə, ona görə ki bizə hədəf tənzimləməsi və yaxşı performans barədə bilgilər verdi.

Dr. Charles McCormickə, ona görə ki bizə toxunuş və professionallıq barədə məlumatlar verdi.

Dr. Cari Rogersa, ona görə ki bizə işçilərlə ədalətli və açıq davranmağın üsullarını öyrətdi.

Louis Ticeə, ona görə ki insan potensialının üzə çıxarılması barədə bizə lazımlı məlumatlar verdi.

Müəlliflər haqqında

Günümüzdə Ken Blanchard qədər çalışın və qurumlara dair informasiya verən çox az insan mövcuddur. Bir yazıçı kimi, bir iş adamı kimi Ken Blanchard nüfuz qazanıbdir. Yoldaşları, müştəriləri və dostları onu rast gəldikləri ən güclü xarakter hesab edirlər. Ken dünya çapında ən təsirli liderlik mütəxəssislərindən biri hesab edilir. Onun səmimi zarafatları, ürəkdən dediyi sözlər nüfuzunun qalxmasına səbəb olur.

Qarışıq hesab edilən hadisələrə aydınlıq gətirərək, informasiyanı insanlara doğru şəkildə çatdırmağa

çalıřan mütəxəssisdir. Ken Blanchard beynəlxalq yazıçı hesab edilir.

Professorun Spencer Johnson ilə yazdığı “Bir Dəqiqə İdarəçisi” adlı kitab dünyanın bir çox dillərinə tərcümə edilmiş, böyük marağa səbəb olmuşdur. Bu kitab ən çox satılan kitablar siyahısına daxil olmuş, bu günə qədər də öz əhəmiyyətini itirməmişdir. Kitab 13 milyondan çox satılmış, bir neçə dəfə nəşr edilmişdir. Bundan əlavə, Ken Blanchardın “Fanatik Müştərilər” adlı başqa kitabı da vardır. Bu kitab da bestseller siyahısına aid edilmişdir. Toplamda hər iki kitabın dərci 18 milyonu keçmişdir. Bütün zamanların ən çox satılan kitabları siyahısında bu iki yazanın birlikdə hazırladıqları kitab da yer almaqdadır. Dünyada ən böyük 50 düşüncə lideri arasında bu insanların da adı çəkilməkdədir.

Dr. Spencer Johnson da Amerikada tanınmış yazıçılardan biri hesab edilir. İnsanın öz üzərində apara biləcəyi dəyişikliklər barədə məlumatlar yazmışdır. “Who Moved My Cheese?” adlı romanı 26 milyondan çox tirajla satılmışdır.

