

İşə götürmə barədə - QAYDALAR

Bəzən mənə elə gəlir ki, biznes adamının ən vacib və əhəmiyyətli bacarığı ətrafında düzgün komanda qurmasıdır. Biznesdə, kadrlar işin yarısıdır, minimum yarısı. Bu yazıda mən təcrübəmdə güclü sahibkarların “əllərinə baxarıq” öyrəndiyim, bir neçə vacib işə götürmə qaydaları barədə yazacam. Daha doğrusu deyəcəm ki, hansı hallarda işçini işə götürmə olar?

Size deyim ki, aşağıda yazdıqlarımız heç bir şəkildə konstitutsiya və ya 100% işləyən qaydalar toplusu deyil, sadəcə bunu mən kimlərsə təcrübəsindən öyrənmişəm və hal-hazırda eyniliklə tətbiq edirəm. Effekt verir. Başlayaq.

Qayda №1. Hər zaman alternativin olsun. Mən çox gülcü işləyən kadrlar görmüşəm, bəzən hətta qıraqdan elə görünür ki, bu kadr olmasa biznes ölür. Bunu bəzən sahibkarda boynuna alır... AMMA onun yerinə alternativ barədə düşünmür. Hətta daha dəhşətlisi ona elə gəlir ki, götürəcəyi kadr, heç vaxt mövcud kadrın yerini verə bilməz. Vaxt keçdikcə bu məsələni “əvəzsiz” kadr eşidir və mütamadi olaraq “ulduz” xəstəliyinə tutulur. Necə?

- İşə gec gəlib, tez gedir;
- İş az olanda (ona elə gələndə ki, iş azdır) başqa işlərlə məşğul olur;
- Kollektiv daxili problemlər yaradır, çünki kollektiv ona olan özəl yanaşmanı başa düşmür;
- Əmək haqqı və ya çox zaman öz biznesi barədə düşünür və s.

Nəticədə bir vaxtlar “əllərinizdə” gəzdirdiyiniz özəl kadr məhvə doğru gedir. Təbii ki, Sizin biznesin bu işçiyə qarşı alternativini olmadığı üçün vəziyyəti pisləşir. Bəs nə etmək lazımdır?

Çox sadə, necə ki, hər bir “əsas” [təhcizatçının alternativi olur](#), eləcə də Sizin biznesdə hər bir işçinin alternativi

olmalıdır. Bu heç bir şəkildə Sizin xərclərinizi artırmır, əvəzində Sizi pis hallardan “sığortalayır”. Sırf alternativ olsun deyə, işçi götürməyə dəyər!

Qayda №2. Özünüz bilmədiyiniz işə, işçi götürməyin. Çox zaman sahibkarlar hansısa işin icrasından azad olmaq və ya öz problemlərini (biznes problemini) kiməsə atmaq üçün işçi götürürlər. Bir növ yeni kadr, sahibkar üçün problemlərdən xilas kimi görünür. Sahibkara elə gəlir ki, yeni işçi sehrbazdır və bugünə kimə olan problem yeni kadrın gelişi ilə həll ediləcək. Təbii ki, bu mümkün deyil. Şirkətdə güclü kadri işlədə biləcək, infrastruktur yoxdursa, bu kadrın gördüyü işlərin faydası aşağı olur. Ola bilər ki, ilk dövrlərdə yeni kadr nəşə etmək istəyir, amma gördükdə ki, onun işini başa düşməzlər, işçi performansını aşağı salır.

Unutmaq olmaz ki, “əmək haqqına” işləyən adamlar, “biznes quran, əmək haqqı verən” adamın əsas fərqi məsuliyyətin götürülməsində olur. Əmək haqqı almaqla işləyən adam, sakit həyat seçdiyi üçün, öz biznesini qurmur. Buna görə işçidən məsuliyyət gözləmək və ya yalnız işçilərin məsuliyyətinə güvənmək olmaz. [Sahibkar](#) mütləq yeni götürəcək işçinin funksiyalarını baza formada olsa belə, bilməlidir.

Məsələn, Sizin biznesiniz yeni istiqamət üzrə çalışmağa başlayır. Siz bu istiqaməti bilmirsiniz və bir nəfər götürməklə bu kateqoriyanı tam ona “vermək” istəyirsiniz. Belə olan halda, yeni işçinin Sizə ziyan vurma ehtimalı, xeyr verməkdən daha çoxdur. Çünki...

- Yeni işçiyə Siz rəhbərlik edə bilməyəcəksiniz;
- Yeni işçi öz bildiyini edəcək və Sizə səhv məlumat versə belə, Siz bilməyəcəksiniz;
- Yeni işçi (əslində haqlı) olaraq bu biznesdə rolunu Sizde çox olduğunu hiss edəcək.

Buna yol verməmək üçün nə etmək lazımdır?

McDonalds-da olan işə götürmə prosesini izləməklə, biz bir çox

son dərəcə çətin görünən məsələlərin cavabını tapmış olaraq. Bu şirkətdə olan işçilərə əmək haqqı, hər zaman az verilir, işçilərin işə götürüldüyü zaman kvalifikasiyası çox aşağı olur, amma buna baxmaraq [McDonalds saat kimi işləyir](#). Səbəbi çox sadədir.

McDonalds rəhbər olmaq üçün, biznesin bütüm həlqələrində çalışmaq şərtidir. Başqa sözlə desək, restoran rəhbəri və ya şirkət rəhbəri, xadiməçidən tutmuş, kassaya qədər hər yerdə özü işlədiyi üçün, verdiyi qərarlar düzgün və sistemli olur. Həmçinin hansısa kadrın getməsi, biznesə təsir etmir. Çünki hər bir kadr, digərinin işini bacarır.

Qayda №3. Lazım olan kadri seçək. Çox zaman sahibkar yolda, küçədə, dostlarla nə bilim hardasa, çox savadlı, çox bacarıqlı və s. kadra namizəd görür. O anda təbii ki, sahibkar düşünür ki, bu qızıl kadrdır, bunu buraxmaq olmaz və s. Lakin təcrübə göstərir ki, konkret işçiyə ehtiyac olmadan, “ulduz” işçi götürmək bütün komandanı demotivasiya edə bilər. Demotivasiya edir.

Çalışmaq lazımdır ki, biznesdə heç bir şəkildə “boş” işçi olmasın. Bir boş işçi, özü ilə bütün komandanı məhv edə bilər. Şirkətə yeni işçi götürmək, yeni ştat açmaq yalnız, yalnız qaçılmaz olduğu zaman edilə bilər. Unutmaq olmaz ki, işçi götürmək asand olduğu qədər, onu işsiz saxlamaq və ya işdən azad etmək bir o qədərdə çətinidir.

Üçüncü qaydamız çox bəsit və hamının bildiyi bir şey kimi, görünsədə, yerli şirkətlərimizdə buraxılan ən tez-tez rast gəlinən haldır. Buna mütləq diqqət edək.

ƏLAVƏ OXUMAQ ÜÇÜN:

- [Yatmış gözəllər](#)
- [El tutmaq yeri olmayan, çanta](#)
- [Zəfəran effekti barədə](#)
- [Diaqnozsus resept yazmazlar](#)