

# Yaxşı işçi axtarırsınız?!

Mənə yaxşı bir satış meneceri lazımdır – gəlsin satışlarımızı artırırsın və ya mənə yaxşı bir mühasib lazımdır – gəlsin hesabatçılığı düzgün qursun və ya mənə... və s. və ilaxır. Əminəm ki, bu sözləri hər gün eşidirsiniz... indi isə, hazır olun mən bu mövzu barədə fikirlərimi deyim. Yaxşı işçi, nağıllarda olur, biznesdə isə bilirsiniz nə olur!?

Bəli – bəli olmur, biznesdə yaxşı işçi ola bilməz. İşçini yaxşı edən rəhbərlərdir. Əgər Siz (biz) yaxşı işçi axtarışındayıqsa, ilk əvvəl özümüzdən bəri baxmalıyıq. Hər şeydə belədir, yaxşı dostunuzun olmasını istəyirsiniz, özünüz yaxşı olun, nümunə olun onda, dostlarınız yaxşı olacaq. Sevdiniz istəyirsiniz yaxşı olsun!? Hamı istəyir, onda özünüz yaxşı olun, hər şey düzələcək və s.

Niyə görə yaxşı işçinin tapmaq olmur? Mən öz praktikamdan gördüklərimi Sizlərə deyəcəm...

Birincisi yaxşı işçisini heç kim itirmir. Yaxşı işçini, kim itirər?! Əgər bu yaxşı işçi, üzr istəyirəm ifadəmə görə... qudurmayıbsa, heç bir [rəhbər](#) yaxşı işçisini itirməz. Yaxşı işçi yalnız, ulduz xəstəliyinə tutulduğu zaman işdən çıxarıla bilər, mənə Sizədə ulduz işçi yox, işinizi aparan birisi lazımdır.

İkincisi, digər bir biznesdə yaxşı işçi olan birisinin, Sizin biznesdədə eyni dərəcəli performansı sərgiləyəcəyi böyük sualdır. Mənim şəxsən təcrübəmdə başqa bir şirkətdə böyük iş görmüş çox az, işçilər eyni dərəcədə yeni işdə faydalı olub.

Üçüncüsü, yaxşı işçi adətən, adekvat, daha doğrusu qeyri-adekvat əmək haqqı istəyir. Bilirsiniz, biznesin əsas məqsədi pul qazanmaq olur və bahalı işçi hər zaman düzgün seçim olmur.

Biz hesab edirik ki, yaxşı işçi tapmağın yeganə yolu, onu özümüz tərəfindən yetişdirməyimizdir. Belə olduqda, o Sizin

biznesin (oxu Sizin) xasiyyətinizdə yaxşı bilir. Bir növ Sizin xəmirə yoğrulur və son dərəcə effektiv işçi olur. İstər Azərbaycanda lider, istərsədə digər global şirkətlərə baxsanız, hər birində rəhbərlik məhz öz şirkətinin içindən çıxmışlar. Bu təsadüfi deyil. Sizin şirkətinizdə işləyə-işləyə işçi həm dəyərlərə sadıq qalır, həm loyal olur (nisbətən loyal), həm də yaxşı işləyə bilir.

Xarici şirkətlərdən P&G, Coco-Cola və ya digərinə baxın, rəhbərlikdə olanların CV-sini incələdikdə görürük, nə öyrənib şirkət daxilində öyrənib. Bizim prinsip tam olaraq özünü göstərir, yaxşı işçi tapmağın yolu, onu yaratmaqdır. Məhz buna görə, HR-ar başa düşməlidirlər, şirkətin ən dəyərli resursu olan – insanlar, məhz şirkət daxilində inkişaf etdirilməlidir. Nə qədər ki, köhnə işçinin üzərinə, xarici işçi gətirsəniz bir o qədər biznes geriyyə gedəcək.

Məsələn, yerli şirkətlərə diqqət edin... İdeal Parfumeriyanın, ən problemlı dövrləri məhz şirkət menecmentində xaricilərin (Ukrayınların) dominatlıq etdiyi dövrlərdə oldu. Embawood etdiyi ən [strateji səhvlər](#) menecmentdə xaricilərə (türk vətəndaşlarına) önəm verildiyi zamandan başlayıb. Digər şirkətlərimizdədə eyni vəziyyətdir. Çox vacibdir ki, rəhbərlik şirkət əməkdaşlarından çıxsın. Bu strateji olaraq vacibdir. Karyera pilləkəni düzgün işlədikdə, şirkətdə normal işçilər çox tezliklə super işçiyə çevrilirlər. Hər şey insanın öz əlindədir, bilirsiniz!

Sahibkarlar başa düşməlidirlər ki, onların özlərinin bəzən edə bilmədiklərini edə biləcək insan yoxdur. Olmayacaq. Bunu yaratmaq lazımdır. İşçiləri "0" götürmək və sözün tam mənasında "əmindən" tutub öyrətmək lazımdır. Yaxşı işçi, yaxşı sahibkarın, yaxşı rəhbərin yanında olur. İşçinin yaxşı olması üçün biznes model yaxşı olmalıdır, işçi işdən həzz almalıdır və s.

Çoxtandı yazmırdım... bu dediklərimdə əslində video bloq formasında paylaşacaqdım... sadəcə kameranı açıb, söhbət etməyə

nə “nastroniya”, nədə “istək” olmadır. Gələn dəfələrdə düşündüklərimi özüm Sizə video formatında paylaşaram. Arada bir, yazılarda yazacam, nə qədərdə olmasa... 5 ildən çoxdur yazmağa öyrəşmişəm, birdən göstərməyə keçmək olmur!)

ƏLAVƏ OXUMAQ ÜÇÜN:

- [HR brendinq və AXA Mbask nə öyrəndim?](#)
- [HR brendinq və Azərbaycan şirkətləri](#)
- [Strateji yol xəritəsi – sehirli çubuq olmur](#)