

ناسا خادىملىرىغا ئۆتۈلگەن لىدېرلىق دەرسلىرى

ئەركىن سىدىق

2015 - يىلى 6 - ئاينىڭ 5 - كۈنى

ئامېرىكىنىڭ 1809 - يىلىدىن 1865 - يىلىغىچە ياشىغان 16 - پېرېزىدېنتى ئەبىراھىم لىنكولىن (Abraham Lincoln) مۇنداق دېگەن [1]:

- ئەگەر ماڭا بىر دەرەخنى ئۆرۈشكە 8 سائەت ۋاقىت بېرىلىدىكەن، مەن ئۇنىڭ ئىچىدىكى 6 سائەت ۋاقىتنى پالتامنى بىلەشكە ئىشلىتىمەن.

- ئاساسەن ھەممە ئادەم ئوڭۇشسۇزلىققا چىدىيالايدۇ. ئەمما، ئەگەر سىز بىر ئادەمنىڭ كىشىلىك خاراكتېرىنى سىنىماقچى بولىدىكەنسىز، ئۇنىڭغا ھوقۇق بېرىپ بېقىڭ.

ئىنگىلىزچىدە «كۈچ، قۇدرەت، ھوقۇق» دېگەن سۆزلەرنىڭ ھەممىسىگە «power» دېگەن سۆز ئىشلىتىلىدۇ، ھەمدە ئاشۇنداق «power» بىلىمدىن كېلىدۇ، دېيىلىدۇ. يۇقىرىدىكى 2 - جۈملە سۆزدە لىنكولىن مۇشۇ «power» دېگەن سۆزنى ئىشلەتكەن بولۇپ، مەن ئۇنى بۇ يەردە «ھوقۇق»، دەپ ئالدىم.

ئامېرىكىدىكى ئىدارە - كارخانىلار نۇرغۇن مەبلەغ ئاجرىتىپ، ئۆز خادىملىرىنى تەربىيەلەشكە ناھايىتىمۇ ئەھمىيەت بەرىدۇ. ناسامۇ ھەم شۇنداق. ئۇنداق قىلىشتىن مەقسەت ئۆز خادىملىرىنىڭ ئىش ئۈنۈمىنى مۇمكىن بولىدىغان ئەڭ يۇقىرى دەرىجىگە كۆتۈرۈش. مەن ھازىرغىچە ئوقۇرمەنلەرگە بىزنىڭ ئىدارىمىزدا ئۆتۈلگەن خېلى كۆپ دەرسلەر ياكى سۆزلەنگەن خېلى كۆپ لېكسىيەلەرنى تونۇشتۇرۇپ ئۆتتۈم. ئۇلارنىڭ ئىچىدە ۋاقىتنى توغرا باشقۇرۇش، مېڭىدىن ئۈنۈملۈك پايدىلىنىش، ئۇخلاش بىلەن مۇناسىۋەتلىك ئىلمىي نەزەرىيەلەر، ۋە بىر لىدېر چوقۇم بولۇشقا تەگىشلىك سۈپەتلەر، دېگەنلەر بار. مەن يېقىندا بىزنىڭ ئىدارىنىڭ «تەلىم - تەربىيە ئىشخانىسى» دىن بىر پارچە ئېلخەت تاپشۇرۇپ ئالغان بولۇپ [2]، ئۇنىڭدا بۇ يىل ئۆتۈلىدىغان «لىدېرلىق» قا ئائىت دەرسلەرنىڭ ئىسمىلىرى، مەزمۇنلىرى ۋە ئۇلارنىڭ ۋاقىتلىرى چۈشەندۈرۈلۈپتۇ. ئۇيغۇر دىيارىدا تاكى يەقىنقى ۋاقىتلارغا كەلگىچە كىشىلىك تەرەققىياتنى تۈپ مەقسەت قىلغان تەلىم - تەربىيە، ۋە لىدېرلەرنى ھازىرقى زامان ئىلمىي نەزەرىيەلەر بىلەن قوراللىنىدۇرۇش جەھەتتىكى ئىشلار ئانچە ياخشى ئېلىپ بېرىلماي كەلدى. مەن ئۇنى 2006 - يىلى بىلەن 2009 - يىلىنىڭ ئارىلىقىدا يۇرتقا 3 قېتىم بارغاندا چوڭقۇر ھەس قىلدىم. ئىدارە - كارخانىلاردىكى لىدېرلەرنىڭ تەربىيىلىنىش ئەھۋالى ماڭا ئانچە ئايدىڭ ئەمەس، ئەمما ھەر كۈنى خېرىدارلار بىلەن مۇناسىۋەت قىلىشىدىغان خادىملارنىڭ ساپاسىدا ئېغىر مەسىلىلەر بار ئىكەن. مەسىلەن، دۇكانلاردىكى خىزمەتچىلەرنىڭ خىرىدارلارغا بولغان مۇئامىلىسى بىلەن ئۆز خىزمىتى دائىرىسىدىكى ئىشلار ھەققىدىكى بىلىملىرى، ۋە ئۇيغۇر رېستورانلاردىكى كۈتكۈچىلەرنىڭ ساپاسى قاتارلىقلار مېنىڭ يۇقىرىقىدەك بىر يەكۈننى چىقىرىشىغا سەۋەبچى بولدى.



1- رەسىم: بىزنىڭ ئىدارىدە ئۆتۈلگەن دەرسلەردىن بىر كۆرۈنۈش.

لىنىيەلىك يۇقىرىدىكى سۆزلىرى بىر ئادەمنىڭ ئىش ئۈنۈمىنى ئىمكانىيەتنىڭ بارىچە ئەڭ يۇقىرى سەۋىيىگە يەتكۈزۈشتە، بىرىنىڭ كالىسىنى زۆرۈر بىلىملەر بىلەن قوراللىنىدۇرۇش كېرەكلىكىنى، يەنە بىرىنى ئۇنىڭغا قولغا توغرا ياكى مۇۋاپىق قوراللارنى تۇتقۇزۇش كېرەكلىكىنى كۆرسىتىپ بېرىدۇ. مېنىڭچە بۇ ئۇقۇمنى كۆپۈنچە قېرىنداشلىرىمىز بىلىدۇ. ئەمما، بۇ ئۇقۇمنى ئەمەلىيەتتە ئىجرا قىلىش ئۈچۈن قانداق ئىشلارنى قىلىش كېرەكلىكى ھەققىدە كۆپىنچە كىشىلىرىمىز ھازىرغىچە تەخى يەتەرلىك دەرىجىدىكى ياخشى ئىدىيىلەرگە ئېرىشەلمىگەن بولۇشى مۇمكىن. شۇڭلاشقا مەن مەزكۇر ماقالىدە بىزنىڭ ئىدارىدە بۇ يىل ئۆتۈلىدىغان لىدېرلىققا ئائىت دەرسلەرنى قىسقىچە تونۇشتۇرۇپ ئۆتمەن.

مەن 2009- يىلى يۇرتقا تۇغقان يوقلاش ئۈچۈن بارغاندا، بىر قىسىم ياشلارغا كېيىنكى 10 يىل ئىچىدە ئۇيغۇر دىيارىنىڭ خۇسۇسىي- كارخانىچىلىق ئىشلىرىدا زور دەرىجىدە يۈكسەلىش بارلىققا كېلىدىغانلىقى ھەققىدىكى پەرەزلىرىمنى ئەيتقان ئىدىم. كېيىن دائىرىلەر ئۈچۈن ئىشلەيدىغان بەزى كىشىلەر مەننىڭ ئاشۇ گەپىمنى باشقىچە «تەرجىمە قىلىپ»، ئۇنى ماڭا ئارتىلغان «گۇناھلار» نىڭ بىرى قىلىۋېلىشتى. ھازىر ئۇنىڭغا 6 يىل بولدى. ئۇيغۇر دىيارىدا يۈز بەرگەن بۇ جەھەتتىكى ئۆزگىرىش ھەقىقەتەنمۇ ناھايىتى زور. ئاشۇنداق خۇسۇسىي كارخانىلارنىڭ ئەڭ ئاخىرى ئۇتۇپ چىقالاش- چىقالماسلىقىدا ئۇلارنىڭ لىدېرلىرى، جۈملىدىن ئاشۇ لىدېرلەرنىڭ لىدېرلىق ئىقتىدارى ئىنتايىن مۇھىم رول ئوينايدۇ. مەن ھازىرغىچە ئامېرىكىدا ئىشلەپ باققان ئورۇنلارنىڭ ھەممىسىدە شىركەتلەرنىڭ ئۆزىدىكى تايانچلىق روللارنى ئەلۋاتقان خادىملارنى تەربىيەلەشكە ناھايىتىمۇ ئەھمىيەت بەرىدىغانلىقىنى، شىركەتتە يۈز بېرىش ئېھتىماللىقى بار بولغان، ئەمما تېخى يۈز بەرمىگەن مەسىلىلەرگە قارىتا شىركەت باشلىقلىرى تونۇلغان مۇتەخەسسسلەرنى ياللاپ ئەكىلىپ، لەكسىيە سۆزلىتىدىغانلىقىنى، ياكى بولمىسا قىسقا مۇددەتلىك دەرسلەرنى ئورۇنلاشتۇرىدىغانلىقىنى كۆرۈپ كەلدىم.

مەن ئۇيغۇر دىيارىدىكى كارخانىلارنىڭ باشلىقلىرىنىڭمۇ بۇ جەھەتتىكى ئىشلارغا بارغانسەرى بەكرەك ئەھمىيەت بەرىپ مەڭشىنى ئۆمد قىلىمەن. دۇنيانىڭ ئىلغار سەۋىيىسىگە يەتىشۈپلىشتا بۇ قىلىمىسا بولمايدىغان ئىشلارنىڭ بىرى. مەنىڭچە شىركەت-كارخانىلاردا باشلىق بولۇپ ئىشلەۋاتقان قېرىنداشلار مەزكۇر يازمىنى ئوقۇش ئارقىلىق، ئۆزىنىڭ لىدېرلىق بىلىمى ۋە قابىلىيىتىنى ئۆستۈرۈشتە يەنە قايسى جەھەتلەردە ئىزدەنسە بولىدىغانلىقىنى بىلىۋالالايدۇ.

مەن باشلىق ئەمەس ئۇكىلاردىن بۇ يازمىنى بىر قېتىم ئوقۇپ، ھازىر ئىجتىمائىي مەسىلىلەر ساھەسىدىكى ئىلىم-پەن تەرەققىي قىلىپ، قانداق بىر پەللىگە كۆتۈرۈلگەنلىكى ھەققىدە ئازراق چۈشەنچە ھاسىل قىلىۋېلىشنى ئۆمد قىلىمەن. مەن ئۇزۇن يىللاردىن بۇيان ئىلىم ساھەسىدىكى يېڭىلىقلارغا قىزىقىپ، ماڭا ئىمكانىيەت يارىتىلغان ۋاقىتلارنىڭ ھەممىسىدە ئۆز كەسپىم بىلەن ھەچ بىر مۇناسىۋىتى يوق پەننىي لەكسىيە، ئىلمىي دوكلات ۋە دەرسلەرگە قاتنىشىپ كەلدىم. شۇنداق قىلساممۇ ماڭا ئۆزۈم بۇرۇن ئاڭلاپ باقمىغان پەنلەر داۋاملىق تۈردە ئۇچراپ تۇرۇۋاتىدۇ. مەن تۆۋەندە تونۇشتۇرىدىغان لىدېرلىق ھەققىدىكى دەرسلەر ئەنە شۇنداق پەنلەر—ئۇلارنى مەن بۇ قېتىم تۇنجى قېتىم ئاڭلىدىم.

مېنىڭچە ئوقۇرمەنلەر تۆۋەندىكى مەزمۇنلارنى ئوقۇش ئارقىلىق ناساننىڭ ئىش ئېلىپ بەرىش ئۇسۇلى جەھەتتىكى بەزى يېڭى ئۇچۇرلارغىمۇ ئىگە بولالايدۇ.

مەن ھازىرغىچە لىدېرلىق بىلەن مۇناسىۋەتلىك تۆۋەندىكى ماقالىلەرنى يازدىم:

- ئىش ئۈنۈمى يۇقىرى كىشىلەرنىڭ 7 ئادىتى

- ۋاقىتنى مۇۋاپىق باشقۇرۇش

- شىركەت قۇرۇشقا قانداق ئىقتىدار كەرەك؟

- شىركەتنى ئوڭۇشلۇق ماڭدۇرۇش ئىقتىدارى

- ئوڭ مەڭگە بىلەن سول مەڭگە

- زىيالىي، يېتەكلىگۈچى، ۋە باشقىلارنى ئىلھاملاندۇرۇش

- ئويلاشنىڭ 6 قالىپى

- داھىي ۋە لىدېرلىق نەزەرىيىسى توغرىسىدا ئومۇمىي چۈشەنچە

- ھونلارنىڭ داھىسى ئاتىلا ۋە ئاتىلا ئىزىم

- ئارزۇنى رەئالىققا ئايلاندۇرۇشنىڭ سىرلىق قانۇنىيىتى

- بىر لىدېردە چوقۇم بولۇشقا تەگىشلىك 21 سۈپەت

- - مېكرو باشقۇرۇش ۋە ئۇنىڭ زىيانلىرى

- - يېڭىلىق يارىتىش قابىلىيىتىنى ئۆستۈرۈشنىڭ 9 خىل ئۇسۇلى

مەن بىر پارچە داڭلىق ئىنگلىزچە كىتاپنى ئوقۇپ، شۇ ئاساستا «بىر لىدېردە چوقۇم بولۇشقا تەگىشلىك 21 سۈپەت» دەگەن ماقالىنى يازدىم. ئۇنىڭدىن كېيىن ئۆزىنى بىر داڭلىق لىدېر ھەسابلايدىغان، ھەمدە مەن ئۆزۈم ئوبدان بىلىدىغان بەزى كىشىلەرنى شۇ بويىچە باھالاپ بەقىپ، ئۇلاردا ھەلىقى 21 سۈپەتنىڭ پەقەت بىر قانچىسىلا بارلىقىنى بايقىدىم. «قازاندا نېمە بولسا، چۆمۈشكە شۇ چىقىدۇ.» بىز ئالدى بىلەن بارلىقىمىزنى ئاتاپ، ئۆزىمىز قىلىشقا تەگىشلىك ئىشلارنىڭ ھەممىسىنى تولۇق، توغرا ۋە ياخشى قىلىشىمىز، ئاندىن قالغىنىنى ئاللاغا تەۋەككۈل قىلىشىمىز كەرەك. تەقدىرىمىزنى ياخشىلاشتا ئۇنىڭدىن باشقا يول يوق.

مەن يەقىنقى بىر قانچە ماقالەمدە ئامېرىكىدىكى دۇنياغا داڭلىق لىدېرلىق نەزەرىيىسى مۇتەخەسسسى جون ماكسۋېل (John C. Maxwell) نى تىلغا ئالدىم. بۇ يازغۇچىنىڭ ھازىرغىچە ئېلان قىلغان لىدېرلىققا ئائىت 60 پارچىدىن ئارتۇق كىتابى بار بولۇپ، 2007 - يىلى ئېلان قىلىنغان بىر ستاتىستىكىغا ئاساسلانغاندا، ئۇنىڭ كىتابلىرىدىن جەمئىي 13 مىليوندىن كۆپرەكى سېتىلپتۇ. ھەمدە ئۇ جەمئىي ئىككى مىليوندىن كۆپرەك ساندىكى لىدېرلارنى ھەر خىل كۇرسلاردا تەربىيەلەپتۇ. لىدېرلىققا ئائىت ئۇيغۇرچە كىتابلارمۇ بارمۇ؟ بولسا، قانچىسى بار؟ بىلىدىغان قېرىنداشلار ئاشۇ ئۇچۇرلارنى مۇشۇ يازمىنىڭ ئاستىغا ئىنكاس شەكىلدە يېزىپ قويغان بولساڭلار. رەھمەت!

تۆۋەندە مەن بىزنىڭ ئىدارىدە بۇ يىل ئۆتۈلگەن ۋە ئۆتۈلىدىغان لىدېرلىققا ئائىت دەرسلەرنى قىسقىچە تونۇشتۇرىمەن.

1. تەسىرچى ياكى تەسىرلەمچى (Influencer)

سىز ئېھتىمال ھازىرغىچە بولغان ھاياتىڭىزدا بىر قانچە قېتىم بىر ياخشىراق «تەسىر كۆرسەتكۈچى»، «تەسىرچى» ياكى «تەسىرلەمچى» بولۇشنى ئارزۇ قىلىپ باققان بولۇشىڭىز مۇمكىن. بىر نەچچە قېتىم ئۆزىڭىز كۆيىدىغان بىر قانچە ئادەمگە ئىجابىي تەسىر كۆرسىتىشنى ئويلاپ، تىرىشچانلىق كۆرسەتكەن، ئەمما تىرىشچانلىقىڭىز ئانچە ياخشى ئۈنۈم بەرمىگەن بولۇشى مۇمكىن. ئەمەلىيەتتە بىز ھەر كۈنى دېگىدەك ئۆزىمىزگە ياكى باشقىلارغا تەسىر كۆرسىتىپ، ئۇنىڭدىن بىر يېڭى نەتىجىنى قولغا كەلتۈرۈشنى ئىستەيمىز. شۇنداق قىلىش مۇمكىنمۇ؟ ئۇ پۈتۈنلەي مۇمكىن.

دۇنيادىكى ئەڭ كۆزگە كۆرۈنگەن تەتقىقات ئورۇنلىرىدىكى مۇتەخەسسسلەر 50 يىلدىن بۇيان ئېلىپ بەرىلغان ئىجتىمائىي - پەن ساھەسىدىكى تەتقىقاتلارنىڭ نەتىجىسىنى يەكۈنلەپ، باشقىلارغا تەسىر كۆرسىتىپ، ئۇلارنىڭ ئىپادىسىنى ئۆزگەرتىشنىڭ ئىنتايىن كۈچلۈك ۋە ناھايىتى ئەمەلىي مودېلىنى ۋۇجۇتقا كەلتۈرگەن. ئاشۇ مودېل «تەسىر كۆرسەتكۈچى» دەپ ئاتىلىدۇ. «تەسىر كۆرسەتكۈچى» دېگەن دەرس 2 - كۈنلۈك لىدېرلىق دەرسى بولۇپ، ئۇ لىدېرلار ۋە ئىندىۋىدۇئال تۆھپىكارلارنىڭ باشقىلارغا تەسىر كۆرسىتىشنىڭ بىر ئۈنۈملۈك ۋە ئومۇمىيۈزلۈك ئىستراتېگىيىسىنى تۈزۈپ چىقىپ، شۇ ئاساستا باشقىلارنىڭ ئىپادىسىدە ئۆزۈن - مۇددەتلىك ئۆزگەرتىش ياساشىغا ياردەم قىلىدۇ.

ئالاھۇتە: ئىنگلىزچە «Influencer» دېگەن سۆزنى مەن ئەسلىدە «تەسىر كۆرسەتكۈچى» دەپ ئالغان بولۇپ، ئۇيغۇر تىلى ساھەسىدىكى بىر بىلىمدار ئۆكۈمىز بىلەن مەسلىھەتلىشىش نەتىجىسىدە ھازىرچە ئۇنى «تەسىرلەمچى» دەپ ئېلىشنى مۇۋاپىق كۆردۈق. ئۇيغۇر تىلىنىڭ تەرەققىياتىغا مەسئۇل بولغان قېرىنداشلارنىڭ مۇشۇنىڭغا بىر مۇۋاپىق سۆز ياساپ چىقىشىنى ئۈمىد قىلىمەن.

2. ماسلاشقان لىدېرلىق (Situational Leadership)

ئەھۋالغا ماسلاشقان لىدېرلىق 30 يىلدىن بۇيان دۇنيادا ئەڭ قىيىن سانىلىپ كەلگەن لىدېرلىق مودېلى بولۇپ ھېسابلىنىدۇ. بۇ مودېل لىدېرلارغا بىر ئادەم ياكى بىر گۇرۇپپىنىڭ ئېھتىياجىنى ئېنىقلاپ بېرىپ، ئاندىن مۇۋاپىق لىدېرلىق ئۇسۇلى بىلەن ئاشۇ ئادەم، ئاشۇ گۇرۇپپا ياكى ئاشۇ ئەھۋالنىڭ ئېھتىياجىنى قاندۇرۇشنى ئاساس قىلىدۇ. بۇ 2-كۈنلۈك دەرس بولۇپ، ئۇ لىدېرلارنى بىر يۇقىرى سەۋىيىدىكى بىلىملەر بىلەن قوراللاندىرىدۇ. ئۇ لىدېرلارنىڭ ئۈنۈمدارلىقىنى، تەسىر كۈچىنى ۋە ئۆزىنى بېغىشلاش ئىرادىسىنى كۈچەيتىپ، ئۇلارغا ئۆزلىرىنىڭ ئىش-ھەرىكەتلىرىنى ئۆزلىرىنىڭ ياخشى نىيەتلىرى بىلەن ماسلاشتۇرۇشنى، شۇنداقلا ئۆزلىرىنىڭ ئىش-ھەرىكەتلىرىنى ئۆزلىرىگە تەۋە بولغان خىزمەتچىلەرنىڭ ئېھتىياجلىرى بىلەن ماسلاشتۇرۇشنى ئۆگىتىدۇ.

3. كۆپكە ماھىر لىدېر (Versatile Leader)

كىشىلىك مۇناسىۋەتتىكى ئۈنۈمدارلىق ۋە ھەسسىيات جەھەتتىكى ئاقىلانلىق ساھەسىدىكى تەتقىقاتلارنىڭ كۆرسىتىشىچە، كۆپكە ماھىر لىدېرلارنىڭ تۆھپىسى ئازغا ماھىر لىدېرلارنىڭكىدىن جىق ياخشى بولىدۇ. كۆپكە ماھىر لىدېرلىق دېگىنىمىز بىر خىل لىدېرلىق جەريانى بولۇپ، ئۇنىڭدا سىز ئۆزىڭىزنىڭ ئىجتىمائىي مېتودى (Social Style) غا ئائىت بىلىملىرىنى ئىشقا سالىسىز. شۇنداقلا سىز بىللە ئىشلەيدىغان باشقا ئادەملەرنىڭ ئىجتىمائىي مېتودىغا ئائىت بىلىملىرىنىمۇ ئىشقا سالىسىز. ئاندىن شۇ ئارقىلىق ئۆزىڭىز بىلەن باشقىلارنىڭ ئورتاق نىشانىنى ئەمەلگە ئاشۇرۇش ئۈچۈن ئۆزىڭىزنىڭ قول ئاستىدىكى خىزمەتچىلەرنى ئۇلارنىڭ ئېھتىياجىنى قاندۇرغان ئاساستا يېتەكلەيسىز. ئىجتىمائىي مېتود ۋە كۆپكە ماھىرلىق (Versatility) ئۇقۇملىرى ۋە ئىقتىدارلىرى سىزنىڭ تۆۋەندىكىدەك ئىشلارنى ئۈنۈملۈك ئېلىپ بەرىشىڭىزغا ياردەم بەرەلەيدۇ: ۋەزىپىنى باشقىلارغا تارقىتىپ بەرىپ ئورۇنلاش، خاتالىقلارنى تۈزىتىش ھەققىدە تەكلىپ پىكىرلەرنى بېرىش، دوكلاتچىلار، پېشقەدەملەر، باشلىقلار ۋە باشقىلار بىلەن مۇناسىۋەت ئورنىتىش، شۇنداقلا كىشىلەر ئارىسىدىكى سۈركىلىشتىن كېلىپ چىققان، ئىش ئۈنۈمىگە تەسىر كۆرسىتىدىغان زىددىيەتلەرنى بىر تەرەپ قىلىش.

بۇ دەرس بىر كۈنلۈك دەرس بولۇپ، ئۇنى ئوقۇغان كىشىلەر ئىجتىمائىي مېتود ۋە كۆپكە ماھىرلىق ئۇقۇمى بىلەن تونۇشۇپ چىقىدۇ. ھەمدە ئۆزىنىڭ كېيىنكى باشقۇرۇش جەريانىدا ئاشۇ ئۇقۇملاردىن پايدىلىنىپ، كىشىلەر ئارىسىدىكى مۇناسىۋەتلەرنى بىر تەرەپ قىلىشنىڭ ئۈنۈمىنى ئۆستۈرەلەيدۇ. باشقىلار بىلەن بولغان كىشىلىك ئالاقىنىڭ سۈپىتىنى ياخشىلاپ، ئۆزلىرىنىڭ مۇۋەپپەقىيەتلىك بولۇشىدا مۇھىم رول ئوينايدىغان كىشىلەرگە تەسىر كۆرسىتىپ، ئۇلار بىلەن ئۈنۈملۈك ھەمكارلىشالايدۇ.

4. ھەل قىلغۇچ سۆھبەتلەر (Crucial Conversations)

«ھەل قىلغۇچ سوھبەت» دېگىنىمىز ئىككى نەپەر ياكى ئۇنىڭدىن كۆپ ساندىكى كىشىلەر ئارىسىدىكى مۇزاكىرە بولۇپ، ئۇنىڭدىن ئېرىشىدىغان مەنپەئەت كۆپ بولىدىغان، ئۇنىڭدا ئوتتۇرىغا چۈشىدىغان پىكىرلەر ھەر خىل بولىدىغان، ۋە ئۇنىڭغا قاتناشقان كىشىلەرنىڭ كەيپىياتى ناھايىتى يۇقىرى ئۆلەپ كەتمىدىغان سوھبەت «ھالقىلىق سوھبەت» بولىدۇ. ئەگەر بۇنداق سوھبەت ياكى مۇزاكىرىلەر مۇۋاپىق يوسۇندا ئېلىپ بېرىلمايدىكەن، ئۇنىڭ قاتناشقۇچىلىرى تەۋە بولغان گۇرۇپپا ياكى ئورۇن ئەرىشىدىغان نەتىجىلەرمۇ كۈتكەندىن كۆپ تۆۋەن بولۇپ قالىدۇ. ئەگەر مەزكۇر دەرسنى ئالىسىڭىز، ئۇ سىزنى، سىزنىڭ گۇرۇپپىڭىزنى، ۋە سىزنىڭ تەشكىلاتىڭىزنى ئۆزگەرتىپ، ھەممە ئىشلارنى ياخشى تەرەپكە بۇرايدۇ. ئۇ سىزنىڭ كىشىلىك تۇرمۇشىڭىزدىكى ئىشلارنىمۇ ئۆزگەرتىشى مۇمكىن.

بۇ ئىككى - كۈنلۈك دەرس بولۇپ، ئۇنىڭدا سىز قانداق قىلغاندا ئۆز ئىدارىڭىزدىكى ئوخشىمىغان دەرىجىدىكى كىشىلەر بىلەن بولغان سوھبەتنى ئۈنۈملۈك ئېلىپ بارالايدىغانلىقىڭىزنى ئۆگىنىسىز. مەزكۇر دەرسنى ئالغاندىن كېيىن، سىز ئەڭ ياخشى ئىدىيىلەرنى ئوتتۇرىغا قويۇشقا، ئەڭ يۇقىرى سۈپەتلىك قارارلارنى ئېلىشقا، ئاندىن ھەممەيلەننىڭ ھەمكارلىقى ۋە بارلىقىنى ئاتىغان تىرىشچانلىقى ئاساسدا سىز ئاشۇ قارارلارنى ئىشقا ئاشۇرۇشقا باشلايسىز.

5. ئالاھىدە لىدېر (Extraordinary Leader)

ئىش ئۈنۈمى يۇقىرى لىدېرلار نەتىجە قازىنىشقا ماھىر كېلىدۇ. ئىلمىي تەتقىقات نەتىجىلىرىنىڭ كۆرسىتىشىچە، بىر ئىدارە - كارخانىنىڭ باشلىقلىرىنىڭ ئىش ئۈنۈمىنىڭ يۇقىرى بولۇش - بولماسلىقى ئاشۇ ئورۇندىكى خىزمەتچىلەرنىڭ ئىش ئۈنۈمى، ئۆز ئىدارە - شىركىتىگە كۆڭۈل بۆلۈشى، ۋە يېڭىلىق يارىتىشىغا، شۇنداقلا خەرىدارلارنى رازى قىلالاش - قىلالماسلىققا ناھايىتى زور دەرىجىدە تەسىر كۆرسىتىدۇ. «ئالاھىدە لىدېر» دەرسى ھەر بىر ئادەمنىڭ لىدېرلىق قابىلىيىتىنى يېتىلدۈرۈشتە ئۇنىڭ ئۆز ئارتۇقچىلىقى ياكى ئۆز كۈچلۈكلىكى (strength) نى ئاساس قىلىپ، باشلىقلارنىڭ ياخشىراق لىدېرلەردىن بولۇشىغا ياردەم قىلىدۇ. بۇ بىر كۈنلۈك دەرس تە قوللۇنىلىدىغان ئۇسۇللاردىن مۇنداقلىرى بار:

- لىدېرلىق قابىلىيىتىنى يېتىلدۈرۈشنى ھەر خىل ساھەلەرنى بىرلەشتۈرۈپ ئېلىپ بەرىش

- ھەر بىر ئادەمنىڭ ھالقىلىق ئارتۇقچىلىقلىرىنى تېپىپ چىقىش

- ئەمەلىي ئىش - ھەرىكەتلەرنى ئاساس قىلغان پىلاندىن بىرنى ۋۇجۇتقا كەلتۈرۈپ، شۇ ئارقىلىق نىشان تىكلەش ۋە ئاشۇ نىشاننى ئەمەلگە ئاشۇرۇشنى ئىلگىرى سۈرۈش

- لىدېرلىق ئىقتىدارىنى يېتىلدۈرۈش جەريانىنى ئىش ئورنىدىكى كۈنلۈك خىزمەتلىرى بىلەن بىرلەشتۈرۈشنى تۆگىتىش

6. ئىشەنچ سۈرئىتىدە يېتەكلەش (Leading at the speed of trust)

ئىدارە - كارخانىلاردا ئۆز - ئارا ئىشەنمەسلىكتىن كېلىپ چىققان بىر قىسىم ئەھۋاللار مەۋجۇت بولۇپ تۇرىدىغان بولۇپ، ئۇلار بىر ئىشنى ئارتۇق قىلىۋېتىش، بىۋىروكراتلىق، ساختىپەزلىك، خىزمەتچىلەرنىڭ كۆپ

ئالمىشى قاتارلىقلارنى ئۆز ئىچىگە ئالدى. ئاشۇنداق مەسىلىلەرنىڭ مەۋجۇت بولۇپ تۇرىشى سەۋەبىدىن ئىش ئۈنۈمىنىڭ تۆۋەن بولۇشى، مەبلەغلەرنىڭ ئىسراپ بولۇشى، پۇرسەتلەرنىڭ قولىدىن كەتىپ قېلىشى، ۋە شىركەتنىڭ ئوبرازىغا داغ كەلتۈرۈلۈشى قاتارلىق ناچار ئىشلار يۈز بېرىدۇ. ئۇنىڭ ئەكسىچە، خىزمەت ئورنىدا ئۆز-ئارا ئىشەنچ ھاسىل قىلىشنى ئۆزلىرى ئۈچۈن بىر ئېنىق نىشان قىلىپ بەكىتكەن لىدىرلەر ئۆز-ئارا ئىشەنچ تۇرغۇزۇشنى بىر ئىستراتېگىيەلىك پايدىغا ئايلاندۇراالايدۇ. شۇ ئارقىلىق ئۇلار ئىشلەپچىقىرىشنى ئۆستۈرۈش، يېڭىلىق يارىتىشنى ئىلگىرى سۈرۈش، ئۆز-ئارا ھەمكارلىقنى ياخشىلاش، ۋە پىلانلارنى تولۇق ئورۇنلاش مەقسىتىگە يېتەلەيدۇ.

«ئىشەنچ سۈرئىتىدە يېتەكلەش» دېگەن بىر كۈنلۈك دەرسنى ئوقۇش ئارقىلىق، سىز ئۆز ئىدارىڭىزدە ساقلانغان ئۆز-ئارا ئىشىنىش جەھەتتىكى بوشلۇقلارنى بايقاپ، ئۇلارنى تولدۇراالايسىز. شۇ ئارقىلىق چىقىمىنى ئازايتىپ، نەتىجىگە ئېرىشىش سۈرئىتىنى تېزلىتىپ، پايدا بىلەن تەسىر-دائىرىسىنى ئۆستۈرەلەيسىز.

7. ئاخىرقى سۆز

مەن يۇقىرىدا تونۇشتۇرۇلغان دەرىسلەرنىڭ بەزىلىرىنى مەن ھازىرغىچە ئوقۇپ بولدۇم. بەزىلىرىنى بۇنىڭدىن كېيىن ئوقۇيمەن. ھەمدە بۇنىڭدىن كېيىن ئەھۋالغا قاراپ، ئۆزۈم ئوقۇغان ۋە مۇۋاپىق كۆرگەن دەرىسلەرنىڭ مەزمۇنلىرىنىمۇ ئايرىم-ئايرىم يازما قىلىپ تەييارلاپ، ئوقۇرمەنلەرگە سۈنمەن.

مەن ھازىرغىچە تەييارلاپ كېلىۋاتقان «نەتىجىلىك ئۇيغۇرلار» دېگەن كۆپ قىسىملىق ماقالە تېخى ئاخىرلاشمىدى. مېنىڭ تەكلىپىمنى قوبۇل قىلغان ئۇكىلار يەنە خېلى كۆپ بار بولۇپ، مەن ھازىر ئۇلارنىڭ ماتېرىياللىرىنى ساقلاۋاتىمەن. مەن تېخى تەكلىپ قىلىپ بولالمىغان ۋە تەن ئىچى - سىرتىدىكى نەتىجىلىك ئۇكىلار يەنە ناھايىتى كۆپ. مېنىڭ مۆلچىرىمچە پەقەت چەت ئەللەردىكى «نەتىجىلىك ئۇيغۇرلار» شەرتىگە توغرىدىغان قېرىنداشلارنىڭ سانى 1000 كىشىدىن ئاشىدۇ. شۇڭلاشقا ئىمكانىيىتى بار قېرىنداشلارنىڭ بۇ جەھەتتە ماڭا داۋاملىق ياردەمدە بولۇشىنى سورايمەن. رەھمەت!

پايدىلىنىش ماتېرىياللىرى:

Favorite Quotes of Abraham Lincoln, A Favorite Hero [1]

[/http://whatwillmatter.com/2015/02/favorite_quotes_abraham_lincoln_favorite_hero](http://whatwillmatter.com/2015/02/favorite_quotes_abraham_lincoln_favorite_hero)

Manga J P L din 2015_yili 10_Mart künü kelgen bir parche élxet [2]

بۇ ماقالىنى تۇرسۇن ئەرتۇنا ئۆكىمىز تەھرىرلىدى.

بۇ ماقالىنى ھېچكىمدىن سورىماي، مەنبەسىنى بەرگەن ئاساستا باشقا ھەر قانداق تورغا چىقارسىڭىز، ياكى ئېلېكترونغا ئوخشاش باشقا ھەر قانداق شەكىلدە ئىشلەتسىڭىز بولۇۋېرىدۇ. بۇ ماقالە بارلىق ئۇيغۇرلارغا مەنسۇپ.