مىكرو-باشقۇرۇش ۋە ئۇنىڭ زىيانلىرى

ئەركىن سىدىق

2014-يىلى 11-ئاينىڭ 7-كۈنى

مەن بۇ ماقالىدا رەسمىي مەزمۇننى باشلاشتىن بۇرۇن، ئالدى بىلەن ئۆزۈمنىڭ ھاياتىدا يۈز بەرگەن، مۇشۇ تېما بىلەن مۇناسىۋەتلىك بىر قىسقا ھېكايىنى سۆزلەپ بېرىمەن. كۆپىنچە ئوقۇرمەنلەر مېنىڭ ئامېرىكىدىكى ئالەم قاتنىشىنى باشقۇرۇش ئىدارىسى ياكى NASA دا ئىشلەيدىغانلىقىمنى بىلىدۇ، ئەمما بىر قىسىم قېرىنداشلار مېنىڭ ئاشۇ مەنزىلگە قانداق مۇساپىلەرنى بېسىپ ئۆتۈپ ئاندىن يېتىپ بارغانلىقىمنى بىلمەسلىكى مۇمكىن. مەزكۇر ماقالىنىڭ مەقسىتى ھەرگىزمۇ ئۆزۈمنىڭ بۇرۇنقى سەرگۈزەشتىلىرىنى تەسۋىرلەش ئەمەس. مېنىڭ بىر پارچە قىسقىچە تەرجىمىھالىم بار بولۇپ [1]، بۇرۇنقى سەرگۈزەشتىلىرىمگە قىزىقىدىغان ئوقۇرمەنلەر ئاشۇ تەرجىمىھالنى ئوقۇپ باقسا بولىدۇ. مەن تۆۋەندە سۆزلەيدىغان قىسقا ھېكايە مەن بۇرۇن بېسىپ ئۆتكەن ئۇزۇن ۋە ئەگرى-توقاي مۇساپىلەرنىڭ ئىچىدىكى مەزكۇر تېما بىلەن مۇناسىۋەتلىك بىر كىچىك باسقۇچتىنلا ئىبارەت.

ماقالىنىڭ تېمىسىنى كۆرۈپ، باشلىق ئەمەس ئوقۇرمەنلەر «بۇ ماقالە مەن بىلەن مۇناسىۋەتسىز ئىكەن»، دەپ ئويلاپ قېلىشىمۇ مۇمكىن. ئەمەلىيەتتە بولسا ئۇنداق ئەمەس. بۇ ماقالە ھازىر باشقۇرۇش خىزمىتى بىلەن شۇغۇللىنىۋاتقان قېرىنداشلارغا ئۆزلىرىنىڭ خىزمىتىنى مىكرو-باشقۇرۇش جەھەتتە قانداقراق ئېلىپ كېتىۋاتقانلىقىنى كۆرسىتىپ بېرىدۇ. باشلىق ئەمەس قېرىنداشلارغا بولسا ئۆزلىرىنىڭ باشلىقلىرىنىڭ مىكرو-باشقۇرۇش جەھەتتە قانداقراق ئىكەنلىكىنى كۆرسىتىپ بېرىدۇ. شۇڭا مەن بارلىق قېرىنداشلارغا مەزكۇر ماقالىنى بىر قېتىم ئوقۇپ بېقىشنى تەۋسىيە قىلىمەن.

مەن شىنجاڭ ئۇنىۋېرسىتېتىدىكى باكلاۋۇرلۇق ئوقۇشنى ئېلېكتر ئىنژېنېرلىقى كەسپىدە ئوقۇدۇم. ئۇنىڭدىن كېيىن شاڭخەي قاتناش ئۇنىۋېرسىتېتىدا بىر يىل ئېلېكترو-ماگنىت دولقۇنى ۋە مىكرو-دولقۇن تېخنىكىسى كەسپلىرى بويىچە بىلىم ئاشۇردۇم. ئۇنىڭدىن كېيىن ياپونىيەگە بېرىپ، مىكرو-دولقۇن ئىلمى ساھەسىدە ئىككى يېرىم يىل ئىلمىي تەتقىقات بىلەن شۇغۇللاندىم. ياپونىيەدىكى ئوقۇشتىن كېيىن ئامېرىكىدىكى بىر ئالىي مەكتەپنىڭ فىزىكا كەسپىگە تولۇق ئوقۇش مۇكاپات پۇلى بىلەن قوبۇل قىلىنىپ، شۇنىڭ بىلەن ماگىستىرلىق ئوقۇشنى فىزىكىدا ئوقۇدۇم. 1990-يىلى ماگىستىرلىق ئوقۇشنى تاماملىغاندىن كېيىن، دوكتورلۇق ئوقۇشنى يەنە ئۆزۈمنىڭ ئەڭ ياخشى كۆرىدىغان ئېلېكتر ئىنژېنېرلىقى كەسپىدە ئوقۇش ئۈچۈن، ئامېرىكىدىكى 6 ئالىي مەكتەپكە ئىلتىماس قىلدىم. مېنىڭ ياپونىيەدىكى تەتقىقات ۋە ئامېرىكىدىكى ماگىستىرلىق ئوقۇشى جەريانلىرىدىكى ئىلمىي تەتقىقاتلاردا قولغا كەلتۈرگەن نەتىجىلىرىم ئالاھىدە ياخشى بولغاچقا، ھېلىقى 6 مەكتەپنىڭ ھەممىسى مېنى قوبۇل قىلىپ، ماڭا چاقىرىق ئەۋەتىپ بەردى. ئەمما، ئامېرىكا ئالىي مەكتەپلىرىدىكى ئېلېكتر ئىنژېنېرلىق كەسپى بىر قەدەر ئەتىۋارلىق بولۇپ، ئۇنىڭدا ئوقۇماقچى بولغان يەرلىك ئوقۇغۇچىلارنىڭ سانى كۆپ بولغاچقا، ئېلېكتر ئىنژېنېرلىقى كەسپىدە ئوقۇماقچى بولغان چەت ئەللىك ئوقۇغۇچىلارغا 1-يىلى ئاساسەن ئوقۇش مۇكاپات پۇلى بېرىلمەيدۇ. شۇنداق بولغاچقا ھېلىقى 6 مەكتەپنىڭ ھېچ قايسىسى ماڭا ئوقۇش مۇكاپات پۇلى بەرمىدى. ئاشۇ 6 مەكتەپلەرنىڭ ئىچىدىكى مەن ئەڭ ياخشى كۆرگەن كالىفورنىيە ئۇنىۋېرسىتېتىنىڭ دەيۋىس (Davis) شەھىرىدىكى شۆبىسىنىڭ مەندىن تەلەپ قىلغان بىر يىللىق ئوقۇش پۇلىنىڭ ئۆزىلا 13 مىڭ دوللاردىن يۇقىرى بولۇپ، ئۇنداق

كۆپ مىقداردىكى پۇلنى ھازىرلاش ھەر قانداق بىر چەت ئەللىك ئوقۇغۇچى ئۈچۈن ئاسان ئىش ئەمەس ئىدى.

1990-يىلى 5-ئايدا مەن ماگىستىرلىق ئۇنۋانىنى ئېلىپ، ئوقۇش پۇتتۈرگەندىن كېيىن، بىر يىل ئىشلەپ پۇل يىغىپ، ئاندىن دوكتورلۇق ئوقۇشىنى ئىككىنچى يىلدىن باشلاپ ئوقۇش قارارىغا كەلدىم (ئامېرىكىدىكى ئالىي مەكتەپلەر بىر چەت ئەللىك ئوقۇغۇچى ماگىستىرلىق ياكى دوكتورلۇق ئۇنۋانى ئالغاندىن كېيىن، ۋەتىنىگە قايتىش ياكى تېخىمۇ ئىلگىرىلەپ ئوقۇشتىن بۇرۇن، ئۇنىڭ ئامېرىكىدا بىر يېرىم يىل قانۇنلۇق ھالدا ئىشلىشىگە يول قويىدۇ). ھەمدە خىزمەت ئىزدەشكە پۈتۈن ۋۇجۇدۇم بىلەن قاتتىق كىرىشتىم. ئەمما ئۇ چاغدا ئامېرىكىنىڭ ئىقتىسادى ئىنتايىن ناچار، ئىشسىزلار ناھايىتى كۆپ بولغاچقا، ھەمدە مەن ۋاقىتلىق خىزمەت قىلماقچى بولغان بىر چەت ئەللىك بولغاچقا، بىر ئاينىڭ ئىچىدە ماڭا بىرەر خىزمەت چىقمىدى. كۈتكۈچى بولۇپ ئىشلەش ئۈچۈن رېستورانلارغا ئىلتىماس قىلدىم. ئەمما ئۇلار «بىزگە ماگىستىرلىق ئۇنۋانى بار كىشى كېرەك ئەمەس»، دەپ مېنى ئالمىدى. مەن تۇرغان جاي لوس ئانژېلىس شەھىرىنىڭ قېشىدىكى دۇنياغا داڭلىق كىنو بازىسى «ھوللىۋود» (Hollywood) قا يېقىن بولۇپ، مەن ئۇ يەردىكى كىنو ئارتىسلىرى بالا باققۇچىغا ئېيىغا 2 مىڭ دوللار ئەتراپىدا مائاش بېرىدىكەن، دەپ ئاڭلىدىم. شۇنىڭ بىلەن گېزىتلەردىن بالا باققۇچى ئىزدەيدىغان ئېلانلارنى تېپىپ، ئۇلارغا تېلېفون قىلدىم. مەن باشلانغۇچتا ئوقۇۋاتقان ۋاقتىمدىن باشلاپلا ئۇكىلىرىمنى بېقىپ چوڭ بولغان بولغاچقا، مېنىڭ بالا بېقىشتا تەجرىبەم بار بولۇپ، ئۆزۈمگە بولغان ئىشەنچىم ناھايىتى كۈچلۈك ئىدى. ئەمما، مېنىڭ تېلېفونۇمنى ئالغان كىشىلەر ئۆزۈمنى تولۇق تونۇشتۇرۇپ بولۇشۇمنى ساقلىمايلا، «بىزگە ئەر بالا باققۇچى كېرەك ئەمەس»، دەپ تېلېفوننى قويۇۋەتتى. مەن كىچىك ئاپتوبۇس ھەيدەپ، يولۇچىلارنى ئۆيلىرىدىن لوس ئانژېلىس ئايرودۇرومىغا توشۇيدىغان ئىشنى قىلىشقىمۇ ئۇرۇنۇپ باقتىم. لېكىن ئۇ مۇمكىن بولمىدى. خەقلەرنىڭ ھويلىسىدىكى ئوتلارنى ئورىدىغان خىزمەتنىمۇ ئىزدەپ باقتىم. ئەمما بىرەر يىل ئىشلەيدىغانغا ئۇنداق ئىشمۇ چىقمايدىكەن. شۇڭا ئۇمۇ بولمىدى.

شۇنداق قىلىپ نۇرغۇن جاپالارنى تارتقاندىن كېيىن، تونۇشلىرىمنىڭ ياردىمى بىلەن 15 خادىمى بار بىر كىچىك شىركەتكە ئىشقا كىردىم. ئۇ بىر «باسما توك يولى تاختىسى» (printed circuit boards) نىڭ نورمال ئىشلەيدىغان-ئىشلىمەيدىغانلىقىنى سىناقتىن ئۆتكۈزۈپ ئايرىپ چىقىدىغان شىركەت بولۇپ، مېنىڭ قىلىدىغان ئىشىم ئۆزۈمنىڭ ئۇنۋانلىرى بىلەن ئاساسەن مۇناسىۋەتسىز ئىدى. پەقەت ئۇ شىركەتنىڭ ئىگىسىلا ئاق تەنلىك بولۇپ، مەن بىلەن بىللە ئىشلەيدىغان قالغان كىشىلەر بولسا ئاساسەن مېكسىكىلىقلار ئىدى. ئۇلارنىڭ كۆپىنچىسى ئىنگلىزچىنىمۇ بىلمەيتتى. شۇڭلاشقا شىركەتنىڭ ئىچىدە ئەتىگەندىن كەچكىچە مېكسىكىچە ناخشا-مۇزىكىلارنى قويۇپ قوياتتى. مېنىڭ بۇ شىركەتتىكى سائەتلىك مائاشىم 5.5 دوللار بولۇپ، كۈنىگە 8 سائەتتىن ئىشلىسەم، تاپقان پۇلۇم ئايالىم بىلەن ئىككىمىزنىڭ تامىقى بىلەن ياتاق ئىجارىسىگە تۆلەپ بولغاندىن كېيىن، قولىمىزغا ھېچ قانچە پۇل ئاشمايتتى. بۇنداق بىر يىل ئىشلەپ، بىر يىللىق ئوقۇش پۇلى بولغان 13 مىڭ دوللارنى يىغىش زادىلا مۇمكىن ئەمەس ئىدى.

شۇنىڭ بىلەن مەن تونۇشلىرىم ئارقىلىق يەنە بىر شىركەتتە سائىتىگە 6.5 دوللاردىن بېرىدىغان خىزمەت تاپتىم. ئۇ شىركەتتە قىلىدىغان ئىشىممۇ 1-شىركەتنىڭكىگە يېقىن بولۇپ، بۇ ئىككى شىركەتنىڭ ئارىلىقىمۇ بىر قانچە كىلومېتىرلا كېلەتتى. مەن بۇ 2-شىركەتتە توك يولى تاختايلىرىنىڭ سۈپىتىنى تەكشۈرىدىغان تەجرىبىخانىدا ئىشلىگەندىن باشقا، يەنە شىركەتتىن ئېقىپ چىقىپ كېتىدىغان كېرەكسىز سۇغا كىسلاتا قوشۇپ قويۇش قاتارلىق ئىشلارنىمۇ قوشۇمچە قىلدىم. چاچراپ كەتكەن كىسلاتا بىلەن ئاياق-پايپاقلىرىم تۆشۈك-تۆشۈك بولۇپ كەتتى. مەن 1-شىركەتتە

ئەتىگەن سائەت 7 دىن چۈشتىن كېيىن سائەت 2 گىچە، 2 ـ شىركەتتە بولسا چۈشتىن كېيىن سائەت 3 تىن كېچە سائەت 11 گىچە ئىشلىدىم. مۇشۇنداق 2 شىركەتتە تەڭ ئىشلەپ، ئېيىغا 800 دوللار ئەتراپىدا پۇل يىغالىدىم.

مېنىڭ 2 ـ شىركەتتىكى باشلىقىم يېشى مېنىڭكىدىن چوڭراق بولغان بىر ئىرانلىق ئايال كىشى بولۇپ، ئۇ ئامېرىكىغا كەلگىلى 15 يىل بولۇپتۇ. ئەينى ۋاقىتتىكى ئىران ـ ئامېرىكا سۈركىلىشى تۈپەيلىدىن بۇ ئايال ئېرىنى ئىراندىن ئامېرىكىغا ئېلىپ چىقالمىغان بولۇپ، ئۇنىڭ مىجەزى غەلىتە، ۋە باشقۇرۇش ئۇسۇلى ئىنتايىن ناچار ئىكەن. ئۇ ئەتىگەندىن كەچكىچە مەن قىلغان ھەر بىر ئىشقا دىققەت قىلىپ تۇراتتى. مەن قىلغان ھەممە ئىشقا ئارىلىشىۋالاتتى. ماڭا ئۆزۈم بىلەن بىللە ئىشلەيدىغان، ئىنگلىزچە بىلەن ئۆزىنىڭ ئىسمىنىمۇ يازالمايدىغان، پۇرسەت بولسىلا كۆز بويامچىلىق قىلىدىغان، تەجرىبە ئىشلىرىنى ئىلمىي ئۇسۇل بىلەن قىلىشنى بىلمەيدىغان باشقا مېكسىكىلىق خىزمەتچىلەر بىلەن ئوخشاش مۇئامىلە قىلىپ، ماڭا ئازراقمۇ ھۆرمەت قىلمايتتى. مەن بەزىدە خىزمىتىمنىڭ ئېھتىياجى بىلەن بىر بىنانىڭ ئىچىدىكى بىر تەجرىبىخانا ئۆيىدىن يەنە بىر تەجرىبىخانا ئۆيىگە كېتىۋاتسام، ھېلىقى ئايال باشلىقىم: «ئەركىن، نېمە ئىش قىلىۋاتىسەن؟» دەپ ۋارقىرايتتى. مەن «مېڭىۋاتىمەن!» دەپ ۋارقىراپ جاۋاب بېرەتتىم. ئۆمرۈمنىڭ شۇ مەزگىلىگە كەلگۈچە مەن بۇرۇن ئىشلەپ باققان ئورۇنلارنىڭ ھەممىسىدە ئەتىۋارلىنىپ ۋە ئالاھىدە ھۆرمەتلىنىپ ئىشلەپ كەلگەنىدىم. ياپونغا ئوقۇشقا چىقىشتىن بۇرۇن مەن شىنجاڭ ئۇنىۋېرسىتېتىنىڭ بىر ھۆرمەتكە سازاۋەر بولغان ئوقۇتقۇچىسى ئىدىم. شۇڭلاشقا ھېلىقى ئايالنىڭ مېنى بۇنداق باشقۇرۇشى ماڭا ئىنتايىن ئېغىر كەلدى. ماڭا قاتتىق ئازاب بولۇپ تۇيۇلدى. مېنىڭ غۇرۇرۇمغا تەگدى. مەن ھەر كۈنى ئىنتايىن پەرىشانلىق ئىچىدە ئۆتتۈم. ھەر كۈنى ئازابلاندىم. ئەگەر ئوقۇشقا تۆلەيدىغان پۇلۇم بار بولغان بولسا، بۇنداق خارلانمىغان بولاتتىم.

مەن ئىشلەيدىغان 1 ـ شىركەتنىڭ ئىگىسى 2 ـ شىركەتنىڭ ئىگىسى بىلەن دوست ئىكەن. ئۇ بىر كۈنى 2 ـ شىركەتنىڭ باشلىقى بىلەن كۆرۈشكىلى كېلىپ، مېنى كۆرۈپ قاپتۇ، ھەمدە 2 ـ شىركەت باشلىقىدىن «نېمىشقا ئەركىن سېنىڭ شىركىتىڭدە يۈرۈيدۇ؟» دەپ سوراپتۇ. ئۇ «ئەركىن بىزنىڭ شىركەتتە ئىشلەيدۇ»، دەپ جاۋاب بېرىپتۇ. شۇنىڭ بىلەن 1 ـ شىركەتنىڭ باشلىقى «ئەركىن بىزنىڭ شىركەتتىمۇ ئىشلەيدۇ» دەپ، ئىككىيلەن بىرلىكتە مېنى ئىشخانىغا چاقىرتىپتۇ. مەن ئۇلارغا ئەھۋالنى چۈشەندۈردۈم. ئەمما 1 ـ شىركەتنىڭ باشلىقى «سەن بۇنداق 2 يەردە ئىشلىسەڭ بولمايدۇ. شۇڭا بىزنىڭ شىركەتتىكى خىزمىتىڭنى توختات»، دېدى. شۇنداق قىلىپ مەن 1 ـ شىركەتتىكى خىزمىتىمدىن ئايرىلىپ قالدىم. مەن پەقەت بىرلا يەردە ئىشلەش بىلەن بىر يىللىق ئوقۇشقا تۆلەيدىغان پۇلنى يىغالمايتتىم.

شۇنىڭ بىلەن مەن دەيۋىستىكى كالىفورنىيە ئۇنىۋېرسىتېتىنىڭ ئېلېكتر ئىنژېنېرلىقى ۋە كومپيۇتېر ئىلمى (Electrical Engineering and Computer Science) فاكۇلتېتى باشلىقى بىلەن ئالاقىلىشىپ، ئۇنىڭغا ئۆزۈمنىڭ ئوقۇتقۇچىلىقتا ئالاھىدە ئىقتىدارىم بارلىقىنى، ئامېرىكىدىكى 1 ـ مەكتەپتە بىر «ئىلغار ياردەمچى ئوقۇتقۇچى مۇكاپاتى» غا ئېرىشكەنلىكىمنى ئېيتتىم. شۇنىڭ بىلەن ئۇ ماڭا ھەپتىسىگە 10 سائەت ئىشلەيدىغان «ياردەمچى ئوقۇتقۇچى» خىزمىتىنى بېرىدىغان بولدى. شۇنىڭ بىلەن مەن يۇقىرىدىكى ئازابتىن قۇتۇلۇش ئۈچۈن، تەۋەككۇللۇك قىلىپ، 2 ـ شىركەتتىكى خىزمىتىمنىمۇ توختىتىپ، جەنۇبى كالىفورنىيەدىكى لوس ئانژېلىس شەھىرىدىن شىمالىي كالىفورنىيەدىكى دەيۋىس شەھىرىگە ئوقۇشقا كەتتىم. شۇنداق قىلىپ يۇقىرىدىكى شىركەتلەردە بىر يىل ئەمەس، پەقەت 6 ـ، 7 ـ ۋە 8 ـ ئاي بولۇپ جەمئىي 3 ئايلا ئىشلىدىم. ئۇ مەكتەپكە بارغاندىن كېيىن فاكۇلتېت باشلىقى بىلەن قايتا ـ قايتىلاپ كۆرۈشۈپ، ئۇنىڭغا ئۆزۈمنى تېخىمۇ ياخشى

چۈشەندۈرۈش نەتىجىسىدە، ئۇ مېنىڭ ھەپتىلىك خىزمەت مىقدارىمنى 20 سائەتكە كۆتۈرۈپ بەردى (ئامېرىكىدا بىر ھەپتىسى 40 سائەت ئىشلەيدىغان بولۇپ، پۈتۈن كۈنلۈك ئوقۇغۇچىلارغا ئەڭ كۆپ بولغاندا ھەپتىسىگە 20 سائەت ئىشلەشكە يول قويىدۇ). ئاشۇ ھەپتىسىگە 20 سائەت قىلىدىغان ياردەمچى ئوقۇتقۇچىلىق خىزمىتىدىن ئېرىشكەن مائاشىم بىلەن ئايالىم مەكتەپ ئاشخانىسىدا ئىشلەپ تاپقان پۇلنى قوشۇپ، بىز 1-يىللىق ئوقۇش پۇلىنى ھەل قىلدۇق.

مەن دوكتورلۇق ئۇنۋانىنى ئېلىپ بولۇپ، خىزمەتكە چۈشكىلى ھازىر 19 يىلدىن ئاشتى. ھازىرغىچە ئىككى ئالىي مەكتەپ، بىر ئامېرىكا دۆلەت تەجرىبىخانىسى، 3 يۇقىرى تېخنولوگىيە شىركىتى، ۋە NASA بولۇپ جەمئىي 7 ئوخشىمىغان ئورۇندا ئىشلەپ باقتىم. ھېلىقى 3 يۇقىرى تېخنولوگىيە شىركەتلىرىدە «ئىنژېنېرلار باشلىقى» بولۇپ ئىشلەش جەريانىدا، «باشقۇرۇش ئىلمى» (management) بويىچە بىر قانچە قېتىم مەخسۇس تەربىيىلەش كۇرسىغىمۇ قاتناشتىم، ھەمدە بۇ 19 يىل ۋاقىت جەريانىدا ئىلمىي باشقۇرۇشنىڭ قانداق بولىدىغانلىقىنى ئۆزۈم بىۋاسىتە ئۆز بېشىمدىن ئۆتكۈزۈپ باقتىم. ھازىرمۇ شۇنداق قىلىۋاتىمەن.

مەن 1991-يىلىدىن كېيىن يۇرتقا 15 يىل بارالماي، ئاخىرقى قېتىم 2006-، 2007- ۋە 2009-يىللىرى 3 قېتىم، ھەر قېتىمدا 3 ھەپتىلىك بولۇپ يۇرتقا بېرىپ كەلدىم. شۇ جەرياندا ئۇيغۇر دىيارىدىكى باشلانغۇچ ۋە ئوتتۇرا مەكتەپلەردە ئوقۇتقۇچىلارنىڭ ئەتىگىنى سائەت نەچچىدە ئىشقا كەلگەنلىكى، ۋە ھەر كۈنى نەچچە سائەت مەكتەپتە تۇرغانلىقى مىنۇتقىچە تىزىملىنىدىغانلىقىنى، ئىشقا ۋاقتىدا كېلەلمىگەنلەردىن نومۇر تارتىلىپ، مائاش كولىنىپ ياكى دەرىجىسى چۈشۈرۈلۈپ، ئەيتاۋۇر ئۇلار بىرەر نەرسىدە ئوخشىمىغان دەرىجىدىكى جازاغا ئۇچرايدىغانلىقىنى بىلدىم، ھەمدە قاتتىق چۆچۈپ كەتتىم. بۇ ئەھۋال ماڭا 1990-يىلى لوس ئانژېلېستىكى 2-شىركەتتە كۆرگەن ئەھۋاللارنى ئەسلەتتى. مېنىڭ مەزكۇر ماقالىنى تەييارلىشىمغا سەۋەب بولغان نەرسە، مەن ئۇيغۇر دىيارىدا كۆرگەن ۋە ئاڭلىغان ئەنە شۇنداق ئەھۋاللاردۇر.

ھازىر ئىنسانلار شۇغۇللىنىدىغان مەشغۇلاتلارنىڭ ھەممىسى توغرىسىدا ئۇزۇن مۇددەت تەتقىق ۋە تەجرىبە قىلىپ يەكۈنلەپ چىقىلغان ئىلمىي نەزەرىيىلەر بار. ئۇلارنىڭ ئىچىدىكى باشقۇرۇش ئىلمى تەرەققىي تاپقان غەرب ئەللىرىدە ئىنتايىن مۇھىم ئورۇنغا ئىگە بولۇپ، ئۇ ئەللەردىكى ئوخشىمىغان دەرىجىلىك باشلىقلار قەرەللىك ھالدا باشقۇرۇش ئىلمى كۇرسلىرىغا قاتناشتۇرۇلىدۇ. باشلىقلار دەرىجىسى ۋە قول ئاستىدىكى ئادەملىرىنىڭ سانى بويىچە ئوخشىمىغان كاتېگورىيىلەرگە ئايرىلىپ، ھەر بىر كاتېگورىيىدىكى كىشىلەر شۇلارغا ماس كېلىدىغان باشقۇرۇش ئىلمى بويىچە داۋاملىق تەربىيىلىنىپ تۇرىدۇ. بۇنداق بولۇشىدىكى سەۋەب، مۇشۇنداق تەربىيىلەش ئارقىلىق ئېرىشكىلى بولىدىغان ئىقتىسادىي ئۈنۈم سېلىنغان باشقا خىلدىكى ماددىي مەبلەغلەرنىڭ ئۈنۈمى بىلەن سېلىشتۇرغاندا زور دەرىجىدە يۇقىرى بولىدۇ. ئۇنىڭ چىقىمى بولسا باشقا خىلدىكى مەبلەغلەرنىڭكىدىن زور دەرىجىدە ئاز بولىدۇ.

مېنىڭ بىلىشىمچە ئۇيغۇر دىيارىدىمۇ بىر قىسىم ئۇكىلار مەخسۇس شىركەت باشلىقلىرىنى تەربىيىلەيدىغان خۇسۇسىي شىركەتلەرنى قۇرۇپتۇ. ئۆتكەندە ئاشۇنداق ئۇكىلاردىن بىرى مەن بىلەن ئالاقىلىشىپ، مېنىڭ شىركەت قۇرۇش ھەققىدە يازغان ماقالىلىرىمنى ئۆز شىركىتى ئۈچۈن دەرسلىك ماتېرىيالى قىلىپ پايدىلانسا بولىدىغان-بولمايدىغانلىقىنى سورىدى. مەن ئۇنىڭغا ناھايىتى خۇشاللىق بىلەن «ماقۇل» دېدىم، ھەمدە بۇ ئىشتىن ئىنتايىن خۇشال بولدۇم. مەن ئەسلىدە ئۆزۈم تەييارلىغان ھېلىقى ماقالىلەرنىڭ ئۈنچىلىك قىممىتى بولىدۇ، دەپ ئويلىمىغان ئىدىم. مۇشۇ مۇناسىۋەت بىلەن مەن بۇ يەردە مۇنداق بىر ئىشنى ئەسكەرتىپ قويااي: ئەگەر باشقىلارغا ياردىمى

تېگىدىغانلا ئىش بولسا، مەن تەييارلىغان ماقالىلەردىن سىز خالىغانچە پايدىلانسىڭىز بولۇۋېرىدۇ. بۇنداق ئىشتا مەندىن ئىجازەت سوراشنىڭ ھاجىتى يوق. مۇشۇ ماقالىدىنمۇ قانداق شەكىلدە بولسۇن خالىغانچە پايدىلانسىڭىز بولىدۇ. مەسىلەن، ماقالىنىڭ باش قىسمىنى پۈتۈنلەي ئېلىۋېتىپ، ئۇنىڭ رەسمىي مەزمۇنىنى ئوقۇغۇچىلىرىڭىزغا بېسىپ تارقىتىپ بەرسىڭىز بولۇۋېرىدۇ. بۇنداق ئىشلاردا زۆرۈر بولۇپ قالسا مېنىڭ ئىسمىمنى ئۆچۈرۈۋەتسىڭىزمۇ بولۇۋېرىدۇ.

قىسقىسى، مەن دۇچ كەلگەن مىكرو-باشقۇرۇش مېنى قاتتىق ئازابلىدى. مېنىڭ خىزمەت ئاكتىپلىقىمنى ئېغىر دەرىجىدە بوغدى. مېنىڭ تەربىيە ئارقىلىق يېتىلدۇرگەن ئاڭلىقلىقىمنى ئاجىزلاشتۇردى. ھەممىدىن يامىنى، مېنىڭ ئىنسانلىق غۇرۇرۇمنىمۇ دەپسەندە قىلدى. شۇڭلاشقا مەن ھەممە ئىنسانلارنىڭ، بولۇپمۇ ئۇيغۇر دىيارىدىكى قېرىنداشلارنىڭ خىزمەت ئورنىدا مىكرو-باشقۇرۇشتىن خالىي ياشىشىنى ئۈمىد قىلىمەن.

مەن رەسمىي مەزمۇننى ئەمدى باشلايمەن.

1. «مىكرو-باشقۇرۇش» دېگەن نېمە؟

مىكرو-باشقۇرۇش دېگىنىمىز بىر خىل لىدېرلىق (ياكى يېتەكلەش) ۋە نازارەتچىلىك ئۇسلۇبى بولۇپ، بۇنداق ئۇسلۇبنى قوللىنىدىغان باشلىقلار ياكى نازارەتچىلەر قول ئاستىدىكى خادىملارنىڭ خىزمىتىنىڭ بىر قىسىم ياكى ھەممە جەھەتلىرىنى يېقىندىن كۆزىتىدۇ ۋە كونترول قىلىدۇ [2]. مىكرو-باشقۇرۇش خاراكتېرىگە ئىگە باشلىقلار قارار ئېلىش ئىشلىرىدا خىزمەتچىلىرىگە ئاپتونومىيە ھوقۇقىنى ئىنتايىن ئاز بېرىدۇ، ياكى بولمىسا ئاپتونومىيە ھوقۇقىنى زادىلا بەرمەيدۇ. ھەمدە خىزمەتچىلىرىنىڭ ھەر بىر كىچىك قارارلىرىنىمۇ بىلىپ تۇرۇشنى، ۋە ھەر بىر كىچىك قارارلارغا ئارىلىشىپ تۇرۇشنى ئىستەيدۇ. بەزى مىكرو-باشقۇرغۇچى رەھبەرلەرنىڭ كۆزەتكۈچىلىك قىلىش دەرىجىسى بولسا يولسىزلىق قىلىش دەرىجىسىگە بېرىپ يېتىدۇ.

باشلىقلار ئۆزى مەسئۇل بولغان ئىشلارنى ياخشى كونترول قىلىش، ۋە قول ئاستىدىكى خىزمەتچىلەرنىڭ خىزمەت ئىپادىسىگە تولۇق مەسئۇل بولۇش ئۈچۈنمۇ مىكرو-باشقۇرۇش ئۇسۇلىنى قوللىنىدۇ. مىكرو-باشقۇرۇشنىڭ ئۇنىڭدىن باشقا يەنە تۆۋەندىكىدەك سەۋەبلىرىمۇ بار [3]:

— باشلىقلار ئاشۇ خىزمەتنى بۇرۇن قىلىپ باققان، ھەمدە ئۇنىڭغا ناھايىتى ماھىر كېلىدۇ. شۇڭلاشقا ئۇلار ئاشۇ خىزمەتكە باشلىق قىلىپ ئۆستۈرۈلگەن بولۇپ، ئۇلار ئۆزلىرىنى ئاشۇ ئىشنى قانداق قىلىشنى ئەڭ ياخشى بىلىدىغانلار، دەپ ھېسابلايدۇ.

— بەزى خىزمەتچىلىرىنىڭ ئىشنى ياخشى قىلالمايۋاتقانلىقىنى كۆرۈپ، بۇنداق ئەھۋالنى ئۆزگەرتىش ياكى ئاشۇ خىزمەتچىگە ياردەم قىلىشنى ئىستەيدۇ.

— مەلۇم بىر ئىش شىركەت ئۈچۈن بەك مۇھىم بولۇپ، خىزمەتچىلەرنىڭ ئۇنىڭدىن چاتاق چىقىرىپ قويۇشىدىن ئەنسىرەيدۇ.

— باشلىقلار ئۇ ئىشنى بۇرۇن قىلىپ باققان بولۇپ، ئۇ ئىشنى ھازىر بەك سېغىنىپ كېتىپ، ئۇنى ئۆزى قىلىپ باققۇسى كېلىدۇ.

ئەگەر مىكرو-باشقۇرۇشتىن مەقسەت ئاشۇنداق شىركەتنى مۇۋەپپەقىيەتلىك قىلىش بولسا، ئۇنىڭ نەرى يامان؟ ئەمدى بىز ئاشۇ مەسىلە ئۈستىدە توختىلىمىز.

1-رەسىم: باشلىقلار

2. «مىكرو-باشقۇرۇش» نىڭ زىيانلىرى

مىكرو-باشقۇرۇش خىزمەتچىلەرنىڭ ئەخلاقىغا ئىنتايىن پايدىسىز تەسىرلەرنى كۆرسىتىدۇ. ئىلمىي تەتقىقات نەتىجىلىرىنىڭ كۆرسىتىشىچە، مىكرو-باشقۇرۇش خىزمەتچىلەرنىڭ ئىش ئۈنۈمىنى تۆۋەنلىتىپ، باشلىقلارنىڭ قول ئاستىدىكىلەرگە رەھبەرلىك قىلىش خىزمىتىنىمۇ قىيىنلاشتۇرۇۋېتىدۇ.

مىكرو-باشقۇرۇشنى بىر باشقۇرۇش ئۇسلۇبى ئورنىدا قوللىنىشتىن ساقلىنىش كېرەكلىكىنىڭ بىر قانچە سەۋەبلىرى بار. ئۇنىڭ ئەڭ ئاساسلىق سەۋەبى، مىكرو-باشقۇرۇش سىزنى كۆزلىگەن مەقسەتكە يەتكۈزمەيلا قالماستىن، سىزنى ئۇنىڭ ئەكسىچە بولغان نەتىجىگە ئېلىپ بېرىپ، خىزمەتچىلەرنىڭ ئۆز خىزمەتلىرىنى بۇرۇنقىدىنمۇ ناچارراق ئىشلىشىنى كەلتۈرۈپ چىقىرىدۇ. ئامېرىكىدا چىقىدىغان «تەجرىبە پسىخولوگىيىسى ژۇرنىلى» دا 2011-ئېلان قىلىنغان بىر پارچە ئىلمىي ماقالىغا ئاساسلانغاندا، باشلىقىڭىزنىڭ سىزنى داۋاملىق كۆزىتىپ تۇرۇشى سىزنىڭ زېھنىڭىزنىڭ چېچىلىپ كېتىشىنى كەلتۈرۈپ چىقىرىدۇ، ھەمدە سىزنىڭ ئەستە قالدۇرۇش ئىقتىدارىڭىزغىمۇ توسقۇنلۇق قىلىدۇ. شۇنىڭ بىلەن سىزنىڭ يېڭى ئىقتىدارلارنى ئۆگىنىشىڭىز ۋە زېھنىڭىزنى ئۆزىڭىز قىلىۋاتقان ئىشقا يىغىشىڭىز تېخىمۇ تەسكە توختايدۇ. سىزنىڭ يېڭىلىق يارىتىشىڭىز تېخىمۇ مۇمكىن بولماي قالىدۇ.

باشقا ئىلمىي نەزەرىيىلەرنىڭ كۆرسىتىشىچە، مىكرو-باشقۇرۇش ئاستىدا تۇرۇۋاتقان خىزمەتچىلەر داۋاملىق ھالدا باشلىقىنىڭ ئۆزىنى كۆزىتىپ تۇرۇۋاتقانلىقىدىن كېلىپ چىققان ئەنسىرەش تۈيغۇسى تۈپەيلىدىن دىققىتىنى ئۆزى قىلىۋاتقان خىزمەتتىن باشقا تەرەپكە بۇراشقا مەجبۇرى بولىدۇ. باشلىقىنىڭ ئۆزىنى داۋاملىق كۆزىتىپ تۇرۇشىدىن پەيدا بولغان بېسىم تۈپەيلىدىن خىزمەتچىلەر ئىنتايىن ئېغىر دەرىجىدە پالەچ ھالەتكە چۈشۈپ قېلىپ، قولىدىكى ئىشلارنى پۈتتۈرەلمەي قالىدۇ.

مىكرو-باشقۇرۇش ئىش ئۈنۈمىنى تۆۋەنلىتىۋېتىشتىن باشقا يامان ئاقىۋەتلەرنىمۇ پەيدا قىلىدۇ. مەسىلەن ئۇ خىزمەتچىلەرنىڭ ئۆزلۈكىدىن ئىزدىنىش روھىنى ئاجىزلاشتۇرۇۋېتىدۇ، ھەمدە تالانتلىق خىزمەتچىلەرنىڭ خىزمەت ئالمىشىپ، باشقا شىركەتلەرگە يۆتكىلىپ كېتىشىنى كەلتۈرۈپ چىقىرىدۇ.

مىكرو-باشقۇرۇش ياخشى خىزمەتچىلەرنىڭ يوشۇرۇن قابىلىيەتلىرىنى تولۇق تەرەققىي قىلدۇرۇشىغا يول قويماي، ئۇلارنىڭ خىزمەتتىن ئىستېپا بېرىشىنى كەلتۈرۈپ چىقىرىدۇ.

ئالدىنقى بىر ئەۋلاد قابىلىيەتلىك كىشىلەرنىڭ پېنسىيىگە چىقىپ كېتىشىگە ئەگىشىپ، ھازىر تالانتلىق كىشىلەرنىڭ يېتىشمەسلىك ئەھۋالى بارغانسېرى ئېغىرلىشىۋاتىدۇ. نەتىجىدە شىركەتلەرنىڭ تالانتلىق خىزمەتچىلەرنى تالىشىشمۇ بارغانسېرى كۈچىيىۋاتىدۇ. مۇشۇنداق بىر شارائىتتا ياخشى خىزمەتچىلەردىن ئايرىلىپ قېلىش ھەرگىزمۇ بىر ياخشى ئىش ئەمەس بولۇپ، ئۇ ھەتتا بىر ئېغىر مەسىلە بولۇپ قېلىشىمۇ مۇمكىن.

ئامېرىكىدا ئېلىپ بېرىلغان بىر قېتىملىق ئىلمىي تەكشۈرۈش ئارقىلىق مەلۇم بولۇشىچە، شۇ قېتىم تەكشۈرۈشكە قاتناشقان خىزمەتچىلەرنىڭ ئىچىدىكى 63 پىرسەنت كىشى شىركەت باشلىقلىرىنىڭ ئۆزلىرى قىلىۋاتقان ئىشنى قەدىرلىمەيدىغانلىقىنى بىلدۈرگەن. ھازىر ئامېرىكىدا مىكرو-باشقۇرۇش تۈپەيلىدىن ئۆز خىزمەتلىرىدىن رازى بولمايۋاتقان خىزمەتچىلەرنىڭ سانى ناھايىتى كۆپ بولۇشتەك بىر خىل ئەھۋال ساقلىنىپ تۇرماقتا. ئامېرىكىدا چىقىدىغان «بۈگۈنكى ئامېرىكا» (USA Today) گېزىتىدىكى بىر پارچە ماقالىدا دېيىلىشىچە، ئىقتىسادىي جەھەتتىكى ئېنىقسىزلىق ياكى ھەر خىل كرىزىسلار، شۇنداقلا ئاشۇنداق ناچار ئىقتىسادىي ئەھۋاللار كەلتۈرۈپ چىقارغان باشلىقلارغا بولغان ئېغىر بېسىملار تۈپەيلىدىن، ھازىر مىكرو-باشقۇرۇشمۇ كۈنسايىن كۈچىيىپ مېڭىۋاتىدۇ.

يالغۇز يېڭى تەتقىقات نەتىجىلىرى مىكرو-باشقۇرۇشنىڭ خەتىرى ھەققىدە كىشىلەرنى يېڭى بىلىملەرگە ئىگە قىلىپلا قالماي، خىزمەتچىلەرنىڭ ئاكتىپچانلىقىنى قوزغاش ھەققىدىكى كلاسسىك نەزەرىيىلەرمۇ قول ئاستىدىكىلەرنى ھەددىدىن زىيادە قاتتىق كونترول قىلىدىغان باشلىقلارنىڭ ناھايىتى ئېغىر مەسىلىلەرنى پەيدا قىلىدىغانلىقىنى كۆرسىتىپ بەرمەكتە. مەسىلەن، ماسلوۋ (Maslow) نىڭ «ئېھتىياجلارنىڭ دەرىجە تۈزۈمى» (hierarchy of needs) نامىدىكى نەزەرىيىسىنىڭ كۆرسىتىشىچە، خىزمەتچىلەر ئۆزلىرىنىڭ باشقا ئېھتىياجلىرىنى قاندۇرغاندىن كېيىن، ئۆزلىرىنى ئېتىراپ قىلدۇرۇشنى ئىستەيدىغان بولىدۇ. ئاشۇنداق ئىستەكنى ئەمەلگە ئاشۇرۇش، ئۆزلىرىنىڭ ئاكتىپچانلىقىنى تولۇق جارى قىلدۇرۇش، ۋە ئۆزلىرىنىڭ خىزمەت ئورنىدا خۇشال-خۇرام ئۆتۈشى ئۈچۈن، ئۇلار ئۆزلىرىنىڭ يوشۇرۇن كۈچىنى تولۇق جارى قىلدۇرۇۋاتقانلىقىنى، ھەمدە شىركىتىگە ناھايىتى قىممەتلىك تۆھپىلەرنى قوشۇۋاتقانلىقىنى ھېس قىلالايدىغان بولۇشى كېرەك. خېرزبېرگ (Herzberg) نىڭ «ئىككى ئامىل نەزەرىيىسى» نىڭ پەرەز قىلىشىچە، بىخەتەر خىزمەت مۇھىتىغا ئوخشاش گىگيېنا (hygiene) ئامىللىرى خىزمەتچىلەرنىڭ نارازىلىقلىرىنى تۆۋەنلىتىشكە ياردەم قىلالىسىمۇ، ئۇلار خىزمەتچىلەرنىڭ شىركىتىدىن رازى بولۇشىنى ئىشقا ئاشۇرۇپ بېرەلمەيدۇ. خىزمەت ئورنىدىكى رازىلىق باشقا پارامېتىرلارنى تەلەپ قىلىدۇ، مەسىلەن، ئۆزىنىڭ خىزمىتى قەدىرلىنىۋاتقانلىقىنى ۋە ئۆزىنىڭ خىزمىتىنىڭ مەنىلىك ئىكەنلىكىنى ھېس قىلىش قاتارلىقلار. مىكرو-باشقۇرۇش خىزمەتچىلەرنىڭ ئاكتىپلىقىنى قوزغاش ساھەسىدىكى مۇشۇنداق كلاسسىك نەزەرىيىلەر بىلەن ئازراقمۇ چىقىشالمايدۇ.

مىكرو-باشقۇرۇشنىڭ بىر خىل ناچار ئىش ئىكەنلىكىنى چۈشىنىش ئانچە تەس ئەمەس، ئەمما مىكرو-باشقۇرۇشنى بايقاش ۋە توختىتىش ئانچە ئاسان ئىش ئەمەس. باشقۇرۇش ئىلمىدە رەھبەرلەر ئۈچۈن مىكرو-باشقۇرۇشنى بايقاش، ئۇنىڭ ئالدىنى ئېلىش ۋە ئۇنى تۈزىتىشنىڭ ئۇسۇللىرىمۇ بايان قىلىنىدىغان بولۇپ، رەھبەرلەر ئۆزلىرىنىڭ باشقۇرۇش ئۇسلۇبىنى ياخشىلاشتا چوقۇم ئاشۇنداق ھازىرقى زامان بىلىملىرىدىن پايدىلىنىشى كېرەك. مەسىلەن، ئەگەر سىز بىر باشلىق بولۇپ، سىزنىڭ

خىزمەتچىلىرىڭىزنىڭ خىزمىتىنى تەكشۈرۈشكە بەك كۆپ ۋاقىت سەرپ قىلىۋېتىشىڭىز بىلەن ئۆزىڭىزنىڭ خىزمىتىگە تەسىر يېتىۋاتقان بولسا، سىز چوقۇم مىكرو-باشقۇرۇش پاتقىقىغا پېتىپ قالغان بولۇشىڭىز مۇمكىن. بۇنداق ئەھۋالدا ھازىر ئۆزىڭىز قىلىۋاتقان بىر قىسىم ئىشلارنى باشقىلارغا ئۆتكۈزۈۋەتسىڭىزمۇ بولىدۇ. مىكرو-باشقۇرۇشنىڭ بىر ئەسكى ئىش ئىكەنلىكىنى ئاڭلىق ھالدا تونۇپ يېتىش، ھەمدە مىكرو-باشقۇرۇشتىن ئۆزىڭىزنى ئاڭلىق ھالدا تارتىپ تۇرۇش ئارقىلىق، سىز خىزمەتچىلىرىڭىز ئۈچۈن تېخىمۇ كۆڭۈللۈك خىزمەت مۇھىتى يارىتىپ بېرەلەيسىز. مۇشۇنداق قىلىش ئارقىلىق سىز خىزمەتچىلىرىڭىزنىڭ خىزمەتلىرىنى تېخىمۇ ئاسانلاشتۇرۇپ، سىزمۇ ئۆز قابىلىيىتىڭىزنى ئەڭ زور دەرىجىدە جارى قىلدۇرۇپ، ئۆز خىزمىتىڭىزنى ياخشى ئىشلەش ئىمكانىيىتىگە ئىگە بولالايسىز.

3. «مىكرو-باشقۇرۇش» نى قانداق تۈزلەش توغرىسىدا بىر قانچە تەۋسىيە

بىر قىسىم باشلىقلار مىكرو-باشقۇرۇشتىن پۈتۈنلەي ۋاز كېچىشكە پېتىنالمايدۇ. ئۇنىڭ سەۋەبى ئۇلار ئۆزىنىڭ قول ئاستىكى خىزمەتچىلەرنىڭ كۆڭ بويى ئىنتېرنېتتا يۈرۈش، دوستلىرىغا يانفون ئارقىلىق ئۇچۇر ماڭدۇرۇش، ۋە شۇنىڭغا ئوخشاش باشقا ئىشلار بىلەن ياخشى ئىشلىمەسلىكىدىن ئەنسىرەيدۇ. بۇ يەردىكى تۈپ مەسىلە ئاشۇنداق باشلىقنىڭ ياخشى خىزمەتچىلەر بىلەن ناچار خىزمەتچىلەرنى پەرق ئېتەلمەسلىكىدىن كېلىپ چىققان بولۇپ، ئۇلارنىڭ ھەممە خىزمەتچىلەرنى بىر تاياقتا ھەيدەپ، ئۇلارغا نىسبەتەن مىكرو-باشقۇرۇش ئۇسۇلىنى قوللىنىشى ياخشى خىزمەتچىلەرنى سارالڭ قىلىۋېتىدۇ [3].

ئەگەر سىز بىر باشلىق بولۇپ، مىكرو-باشقۇرۇش ئۇسۇلىنى قوللانمىسىڭىز قول ئاستىڭىزدىكى خىزمەتچىلەر ياخشى ئىشلىمەيدۇ، دەپ ئويلىسىڭىز، بۇ ئىشنى ھەل قىلىشنىڭ مۇنداق بىر ئۇسۇلى بار: سىز يېتەرلىك ۋاقىت سەرپ قىلىپ، قول ئاستىڭىزدىكى ھەر بىر خىزمەتچىنىڭ خىزمەت ۋەزىپىسىنى ناھايىتى ئېنىق قىلىپ بەلگىلەپ بېرىڭ. بۇ ئىش خېلى كۆپ ۋاقىت تەلەپ قىلىدىغان بولۇپ، بۇ ئىشنى ئېلىپ بارغاندا سىز تۆۋەندىكى سوئاللار ئۈستىدە ناھايىتى ياخشى ئويلىنىپ ئىش قىلىڭ:

- -سىز ھەر بىر خىزمەتچىدىن نېمىلەرنى كۈتىسىز؟
- -سىز ھەر بىر خىزمەتچىگە بەلگىلەپ بەرگەن ۋەزىپىلەر رېئاللىققا ئۇيغۇنمۇ؟

ئۇنىڭدىن باشقا، مىكرو-باشقۇرۇشتىن ساقلىنىش ئۈچۈن، تۆۋەندىكى ئىشلارمۇ ناھايىتى مۇھىم:

(1) مۇھىم ئەمەس ئىشلارغا بەك دىققەت قىلىپ كېتىشتىن توختاڭ. سىز پەقەت سىز ئارىلاشمىسىڭىز بولمايدىغان مۇھىم ئىشلارغىلا ئۆزىڭىز بىۋاسىتە ئارىلىشىپ، قالغان ئىشلارنى قانداق قىلىشنى خىزمەتچىلىرىڭىزنىڭ ئۆز ئىختىيارلىقىغا قويۇپ بېرىڭ. ھەممە ئىشقا ئارىلىشىۋېلىش مىكرو-باشقۇرۇشنىڭ ئەڭ گەۋدىلىك ئىپادىسىدۇر.

(2) خىزمەتچىلەر بىلەن ئايرىم-ئايرىم سۆھبەتلىشىڭ. ھەر بىر خىزمەتچىڭىز بىلەن ئايرىم-ئايرىم كۆرۈشۈپ، سىزنىڭ ئۇلاردىن نېمىلەرنى كۈتىدىغانلىقىڭىزنى ئۇلارغا ناھايىتى ئېنىق قىلىپ بىلدۈرۈپ مېڭىڭ. ئىمكانىيەتنىڭ بارىچە سىز پەقەت ئۇلارغا مۇۋاپىق مىقداردىكى ۋەزىپىلەرنى تاپشۇرۇپ، ئۇ ۋەزىپىنى قانداق ئورۇنلاشنى خىزمەتچىڭىزنىڭ ئۆز ئىختىيارلىقىغا قويۇپ قويۇڭ. يەنى خىزمەتچىلىرىڭىزنىڭ ۋەزىپىلەرنى ئورۇنلاشتا قوللىنىدىغان ئۇسۇللىرىغا ئىمكانقەدەر ئارىلىشىۋالماڭ.

(3) خىزمەتچىلىرىڭىز بىرەر مەسىلىگە يولۇققاندا ئۇلارنى ئۆزلىرىنىڭ سىزنىڭ ئالدىڭىزغا كېلىشىگە رىغبەتلەندۈرۈڭ. ئۇلارغا ئۆزىڭىزنىڭ ياردەم ئۈچۈن ھەر ۋاقىت تەييار ئىكەنلىكىڭىزنى بىلدۈرۈپ قويۇڭ، ئەمما ئۇلارنىڭ بېرىلگەن ۋەزىپىلەرنى ئۆزلىرى ئورۇنلىيالايدىغانلىقىغا ئىشىنىڭ.

(4) خىزمەتچىلىرىڭىزنىڭ ئارىسىنى ئايلىنىپ تەكشۈرۈپ تۇرۇشقا بولغان تەشنالىقىڭىزدىن ۋاز كېچىڭ. قەتئىي زۆرۈر بولۇپ قالمىسا ئۇلارنى پات-پات تەكشۈرۈپ يۈرمەڭ.

يۇقىرىدا بايان قىلىنغان تەۋسىيىلەر بىر تولۇق تىزىملىك ئەمەس بولۇپ، ئەگەر سىز بىر باشلىق بولسىڭىز، سىز چوقۇم باشقۇرۇش ئىلمىگە ئائىت ياخشى كىتابلاردىن بىرەرنى تېپىپ، ئۇنىڭدىكى مۇناسىۋەتلىك مەزمۇنلارنى ئۆزىڭىز بىر قېتىم ناھايىتى ئەستايىدىللىق بىلەن ئوقۇپ چىقىڭ. ئەگەر سىز «مىكرو-باشقۇرۇش» دەپ ئاتىلىدىغان بىر ناچار نەرسىنىڭ بارلىقىنى بىلىپ، ئۇنىڭدىن ساقلىنىش ئۈچۈن ئاڭلىق ھالدا تىرىشچانلىق كۆرسەتسىڭىز، سىز ئۆز خىزمىتىڭىزدە چوقۇم كۆپ پايدىغا ئېرىشىسىز.

مەن ماقالىنىڭ مۇشۇ يېرىدە ئۆزۈمنىڭ ھازىرقى ئىدارىسىدىكى باشقۇرۇشقا ئائىت ئىشلارنى قىسقىچە سۆزلەپ بەرمەكچى ئىدىم. ئۇنداق قىلىش ئۈچۈن «تەتقىقات تۈرى» بىلەن مۇناسىۋەتلىك بىر ئۇقۇمنى ئايدىڭلاشتۇرۇپ قويۇشقا توغرا كەلدى. شۇڭا مەن ئالدى بىلەن ئاشۇ ئۇقۇم ئۈستىدە قىسقىچە توختىلىپ ئۆتىمەن.

4. ئىنگلىزچە «Project» دېگەن سۆزنى ئۇيغۇرچە «پروجېكت» دەپ ئېلىش ھەققىدە تەكلىپ

ئىنگلىزچىدا ناھايىتى چوڭ تىپتىكى تەرەققىيات ياكى تەتقىقات تۈرلىرىنى «mission» دەپ ئاتاپ، ئۇنىڭ ئىچىدىكى ئوخشىمىغان مۇھىم تارماق ۋەزىپىلەر ياكى تۈرلەرنى بولسا «project» دەپ ئاتايدۇ. مەسىلەن، چوڭ تىپلىق NASA تۈرلىرى ياكى قۇرۇلۇشلىرىدىن 50 تەك قۇرۇلۇش (mission) بار بولۇپ، ئۇلارنىڭ ئىچىدىكى ئوقۇرمەنلەرگە بىر ئاز تونۇشلۇق بولغان بىرى «مارسنى تەكشۈرۈش ماشىنىلىرى جاسارەت بىلەن پۇرسەت» (Mars Exploration Rovers Spirit and Opportunity) دىن ئىبارەت [4]. بۇ ئىككى ماشىنا 2004-يىلى 1-ئاينىڭ 4-كۈنى، يەنى مەن NASA غا ئىشقا چۈشكەن 1-كۈنى مارسقا قونغان. بۇ يەردىكى ئىنگلىزچە «mission» دېگەن سۆزنى مەن ھازىرغىچە ئۆز يازمىلىرىمدا «چوڭ قۇرۇلۇش» ياكى «چوڭ تۈر» دەپ ئېلىپ كەلدىم. مۇشۇنداق «mission» نىڭ ئىچىدىكى «project» نى بولسا ئۇيغۇرچە «پروجېكت» دەپلا ئالدىم. بەزى قېرىنداشلار بۇ سۆزنى ياقتۇرماي، ئۇنىڭ ئورنىغا «تەتقىقات تۈرى» دېگەن سۆزنى تەۋسىيە قىلدى. ئەمما، ئىنگلىزچىدىكى «project» دېگەن سۆز يالغۇز تەتقىقاتتىلا ئىشلىتىلمەيدۇ. جەمئىيەتنىڭ ھەر قانداق بىر ساھەسىدە تەرەققىياتقا ئائىت بىرەر يېڭى ئىش باشلانسا، ئۇلارنىڭ ھەممىسى «پالانى پروجېكت»، «پوكۈنى پروجېكت» دەپ ئاتىلىدۇ. بىر يولغا بىر يېڭى كۆۋرۈك سېلىنماقچى بولسا ئۇنىڭغا «لەڭگە كۆۋرۈكى پروجېكتى» دېگەندەك نام قويۇلىدۇ. ھۆكۈمەت مەخسۇس پۇل ئاجرىتىپ، ئۆپكە راكى كېسىلىگە شىپا تېپىش ئىشىنى باشلىغان بولسا، ئۇنىڭغا «ئۆپكە راكى كېسىلىگە دورا تېپىش پروجېكتى» دېگەندەك نام بېرىدۇ. بىز NASA دا قىلىدىغان ئىشلارنىڭ ئىچىدە چوڭ-كىچىك پروجېكتلار ئىنتايىن كۆپ. يۇقىرىقىدەك بىر «mission» نىڭ ئىچىدە كۆپلىگەن چوڭ پروجېكتلار بار بولۇپلا قالماي، بىر چوڭ پروجېكتنىڭ ئىچىدە يەنە كۆپلىگەن كىچىك ياكى تارماق پروجېكتلارمۇ بار بولىدۇ.

ئامېرىكىدا بىر شىركەت يېڭىدىن قۇرۇلغاندىن كېيىن، ئۇ شىركەتتىكىلەر ئۆز شىركىتى ئۈچۈن ئەڭ دەسلەپپىدىلا ئىنگلىزچە «mission statement» دەپ ئاتىلىدىغان بىر نەرسىنى تەييارلايدۇ. ھەمدە ئۇنى ئۆز شىركىتىنىڭ تور بېتىنىڭ ئەڭ بېشىغا چىقىرىپ قويىدۇ. بۇ سۆز ئۇيغۇرچىدىكى «كۆرەش نىشانى» دېگەن سۆزگە بىر ئاز يېقىن كېلىدۇ. ئەمما ئاشۇ سۆزنىڭ نەق ئۆزى ئەمەس. مېنىڭ بۇ سۆزنى ئۆزۈمنىڭ بۇرۇنقى يازمىلىرىدا كۆپ قېتىم تىلغا ئېلىشىمغا توغرا كەلدى، ئەمما ھەر قېتىم ئۇنىڭغا ئۇيغۇرچىدا مۇۋاپىق سۆز تاپالماي قىينالدىم.

بىز قىلىدىغان ئىشلارنىڭ ھەممىسى تەتقىقات ئەمەس. بىز مەلۇم بىر نەرسىنى لايىھىلەپ ياساپ چىقىش ئىشىنى باشلىغاندا، ئۇنىڭغا كېرەكلىك نەرسىلەر بۇرۇن تەتقىق قىلىنىپ بولغان بولسا شۇلارنى ئىشلىتىمىز. ئەمما ئاشۇنداق بىر تارماق ۋەزىپىنىمۇ «پروجېكت» دەپ ئاتايمىز. ئۇنىڭغا كېرەكلىك بەزى نەرسىلەر بۇرۇن تەتقىق قىلىپ تېپىلىپ بولالمىغان بولسا، ئۇنى بىز باشتىن باشلاپ تەتقىق قىلىپ، تەجرىبە قىلىپ، قايتا-قايتا ياساپ، بۇ جەرياننى ئەڭ ئاخىرى قانائەت ھاسىل قىلغىچە داۋاملاشتۇرىمىز. مەن NASA غا ئىشقا كىرگەن 10 يىلنىڭ مابەينىدە ھەر يىلى بىر پارچىدىن 3 پارچىغىچە ئىلمىي تەتقىقات ماقالىلىرىنى ئېلان قىلىۋاتقان بولۇپ، بۇلارنىڭ ھەممىسى بىز يولۇققان ئەمەلىي مەسىلىلەرنى ھەل قىلىش يولىدا يارىتىلغان يېڭىلىقلارنى مەزمۇن قىلغان. قىسقىسى، بەزى پروجېكتلار تەتقىقات تۈسىنى ئالغان بولىدۇ، بەزىلىرى بولسا پەقەت بۇرۇنقى تەتقىقات نەتىجىلىرىدىن پايدىلىنىش تۈسىنى ئالغان بولىدۇ.

شۇڭلاشقا «چوڭ قۇرۇلۇش» ياكى «تەتقىقات تۈرى» دېگەن سۆز مېنىڭچە ئىنگلىزچىدىكى «mission» بىلەن «project» دېگەن سۆزلەرنىڭ ئورنىنى ئالالمايدۇ. بولۇپمۇ ئۇيغۇرچىدىكى «قۇرۇلۇش» دېگەن سۆز كۆپىنچە ئەھۋالدا «بىناكارلىق قۇرۇلۇشى» ياكى شۇنىڭ بىلەن مۇناسىۋەتلىك ئىشلارغا ئىشلىتىلىدىغان بولۇپ، ئۇ ھەرگىزمۇ ئىنگلىزچىدىكى «mission» دېگەن سۆزنىڭ مەنىسىنى توغرا ئىپادىلەپ بېرەلمەيدۇ. ئۇيغۇر دىيارىدىكى تىل تەتقىقاتىغا مەسئۇل زىيالىيلار ۋە تىل جەھەتتە قارار ئېلىش ئىشلىرىغا مەسئۇل ئەمەل ئەھلىلىرى بۇ جەھەتتە بىر تۇتاش قارار ئېلىپ بولغۇچە، مەن مەزكۇر ماقالىدا ۋە بۇنىڭدىن كېيىنكى ماقالىلىرىمدە ئىنگلىزچە «project» دېگەن سۆز ئۈچۈن ئۇيغۇرچە «پروجېكت» دېگەن سۆزنى ئىشلىتىپ تۇرىمەن. بىز ئىنگلىزچىدىكى «program» دېگەن سۆزنى ئۇيغۇرچىغا «پروگراما» دەپ ئەينەن قوبۇل قىلىپ كىرگۈزدۇق. شۇڭلاشقا مېنىڭچە «پروجېكت» دېگەن سۆزنى ھازىرچە ئىشلىتىپ تۇرسام خاتا بولمايدۇ. ئەمدى ئىنگلىزچە «mission» دېگەن سۆزگە كەلسەك، مەن ئۇيغۇر دىيارىدىكى زىيالىيلار بىلەن ئەمەل ئەھلىلىرىنىڭ ئۇنىڭغا بىر مۇۋاپىق ئۇيغۇرچە سۆز ياساپ چىقىشىنى ئۈمىد قىلىمەن. ئۇيغۇر دىيارىدا ھازىرغىچە بىرەر «mission» لار ئاساسەن مەۋجۇت بولۇپ باقمىغان بولۇشى مۇمكىن، ئەمما بۇنىڭدىن كېيىن ئۇنداق كېتىۋەرمەيدۇ. ئۇنىڭ ئۈستىگە دۇنيادىكى ئىشلار ھەققىدە ئۇيغۇرچە بىر نەرسە يازىدىغاندا بۇ سۆز بەكلام لازىم بولىدۇ.

5. بىزنىڭ ئىدارىدە «مىكرو-باشقۇرۇش» ئاساسەن مەۋجۇت ئەمەس

بىزنىڭ ئىدارە بىر «ماترىتسا ئىدارىسى» (matrix organization). بۇنداق ئىدارىنىڭ ئالاھىدىلىكى، ئۇنىڭدا مەلۇم بىر پروجېكت ئېلىپ بېرىلغاندا، ئۇ پروجېكتقا قاتناشتۇرۇلىدىغان خادىملار ئوخشاش بىر مەمۇرىي گۇرۇپپىنىڭ ئادەملىرىدىن تەركىب تاپماي، ئاشۇ پروجېكتنى قىلىش ئۈچۈن زۆرۈر بولغان كەسپىي ئالاھىدىلىكلەرگە ئىگە كىشىلەر ئوخشىمىغان مەمۇرىي باشقارما ياكى

ئوخشىمىغان مەمۇري گۇرۇپپىلاردىن تاللىنىدۇ. شۇڭلاشقا بىر پروجېكتنى قىلىۋاتقان كىشىلەرنىڭ پروجېكت باشلىقى بىر، ئەمما مەمۇري باشلىقلىرى باشقا-باشقا بولىدۇ.

مەسىلەن، مەن ھازىر ئوخشىمىغان 4 پروجېكت گۇرۇپپىسىنىڭ ئەزاسى بولۇپ، ئۇ 4 پروجېكتنىڭ ئايرىم-ئايرىم 4 نەپەر پروجېكت باشلىقلىرى بار. ئۇ پروجېكتلارنىڭ ھەممىسى 2018-يىللىرى ئالەم بوشلۇقىغا چىقىرىلىدىغان، ئۈستىدە جانلىقلار بار بولۇش ئېھتىماللىقى بار تاشقى پلانېتلارنى تاپىدىغان بىر ئالەم تېلېسكوپىغا تەۋە. ئۇ پروجېكت گۇرۇپپىلىرىنىڭ ئەزالىرى ئوخشىمىغان مەمۇري باشقارما ۋە ئوخشىمىغان مەمۇري گۇرۇپپىدىن كەلگەن بولۇپ، ئۇلار ئېلېكتر ئىنژېنېرلىرى، ئوپتىكا ئىنژېنېرلىرى، مېخانىكا ئىنژېنېرلىرى، ئىسسىقلىق ئىنژېنېرلىرى، قۇرۇلما ئىنژېنېرلىرى، سىستېما ئىنژېنېرلىرى ۋە يۇمشاق دېتال مۇتەخەسسىسلىرى قاتارلىقلاردىن تەركىب تاپقان. ئۇنىڭدىن باشقا مەن تەۋە مەمۇري گۇرۇپپىنىڭ بىر گۇرۇپپا باشلىقىمۇ بار. مېنىڭ يىللىق باھالاش ۋە مائاش ئۆستۈرۈش ئىشلىرىمغا مېنىڭ مەمۇري گۇرۇپپا باشلىقىم مەسئۇل. قالغان 4 نەپەر پروجېكت باشلىقلىرى بولسا ئۆزلىرىنىڭ قولىدىكى پروجېكتقا مەسئۇل. يىللىق باھالاشتا مېنىڭ مەمۇري باشلىقىم مېنىڭ بىر يىل ئىچىدە خىزمەتنى قانداق ئىشلىگەنلىكىم ھەققىدە قالغان 4 نەپەر باشلىقنىڭ پىكرىنى ئېلىپ، شۇنىڭغا ئاساسەن مېنى باھالايدۇ.

بىزنىڭ ئىدارە باشلىقلىقنى ئادەم تاللىغاندا، ئۇلارنىڭ مىجەز-خاراكتېرىگە ئالاھىدە ئەھمىيەت بېرىدۇ. شۇڭلاشقا بىزنىڭ ئىدارىدىكى چوڭ-كىچىك باشلىقلارنىڭ ھەممىسى ئىنتايىن ئاق كۆڭۈل، كۆيۈمچان، ئۇششاق ئىشلار بىلەن قىلچە كارى يوق، قورسىقى كەڭ، ئاسمان بېسىپ چۈشسىمۇ بىرسىگە خاپا بولمايدىغان كىشىلەردىن تەركىب تاپقان بولۇپ، ھەممە خىزمەتچىلەر ناھايىتى كۆڭۈل-ئازادىلىكى بىلەن ئىشلەيمىز. مەن مۇشۇ ئىدارىگە كىرگەندىن بۇيان باشلىقىم بىر قېتىم ئالماشتى (1-باشلىقىم يۇقىرىغا ئۆسۈپ كەتتى). بىرىنچى باشلىقىمنىڭ يېشى مېنىڭكىدىن چوڭ ئىدى. بۇ قېتىمقىسىنىڭ يېشى مېنىڭكىدىن كىچىك. ئۇلارنىڭ ھەر ئىككىسىدە مەن يۇقىرىدا تەسۋىرلىگەن سۈپەتلەر بار. ئومۇملاشتۇرۇپ ئېيتقاندا، باشلىقلار قول ئاستىدىكى خىزمەتچىلەرنىڭ كۆزىگە قارايدۇ، ھەمدە قول ئاستىدىكى خىزمەتچىلەرنى ناھايىتى ھۆرمەتلەيدۇ ۋە قەدىرلەيدۇ. ئاشۇنداق بولغاچقا باشلىقلىقنى تالىشىدىغان ئىشلار ئاساسەن مەۋجۇت ئەمەس. ئەمەلىيەتتە مەمۇري باشلىق بولىدىغان كىشىلەر يۇقىرىغا يالۋۇرماي، يۇقىرىدىكىلەر ئۇ كىشىلەرگە يالۋۇرىدىغان ئەھۋال بىر قەدەر كۆپ.

مەن مەمۇري باشلىقىمنى ھەر بىر-ئىككى ئايدا بىر قېتىم كۆرىمەن. بىزنىڭ ئىشخانىمىزمۇ باشقا-باشقا بىنادا بولۇپ، ئىدارە ھەر بىر مەمۇري گۇرۇپپا باشلىقلىرىغا ھەر ئايدا بىر قېتىم گۇرۇپپا يىغىنى ئېچىپ تۇرۇشنى تەۋسىيە قىلىدۇ. ئەمما كۆپىنچە ۋاقىتلاردا بىزنىڭ مەمۇري گۇرۇپپا يىغىنىمىز 2-3 ئايلاردا بىر قېتىم، ھەر قېتىمدا بىر سائەت ئېچىلىدۇ. بۇ يىغىندا ئاساسەن ئىدارىدىكى يېڭىلىقلار تونۇشتۇرۇلىدۇ.

پروجېكت يىغىنى ھەر ھەپتىدە بىر قېتىم، بىر قېتىمدا بىر سائەتتىن بىر يېرىم سائەتكىچە ئېچىلىدۇ. بۇ يىغىندا مەزكۇر پروجېكتتا ئالدىنقى بىر ھەپتە ئىچىدە قولغا كەلتۈرۈلگەن يېڭى نەتىجىلەر دوكلات قىلىنىپ، كېيىنكى بىر ھەپتىلىك ۋەزىپىلەر مۇزاكىرە قىلىنىدۇ. مەن ئوتتۇرا ھېساب بىلەن ھەر 1-2 كۈندە بىر پارچە خىزمەت دوكلاتى تەييارلايدىغان بولۇپ، ھازىرغىچە ھەر يىلدا ئوتتۇرا ھېساب بىلەن 150 پارچە خىزمەت دوكلاتى تەييارلاپ كېلىۋاتىمەن. شۇڭلاشقا مۇشۇنداق ھەپتىلىك پروجېكت يىغىنلىرىدا مېنىڭ ئوتتۇرىغا چىقىپ، بىر ھەپتە ئىچىدە قىلغان يېڭىلىقلارنى دوكلات قىلىدىغان ۋاقتىم خېلى كۆپ. مەن ئۇ دوكلاتلارنى «Microsoft PowerPoint» يۇمشاق دېتالى

بىلەن تەييارلايدىغان بولۇپ، ئۇنىڭغا سۆزلەر كۆپ يېزىلمايدۇ. يەنى ئۇنىڭغا ئاساسەن مەن كومپيۇتېردا ھېسابلاپ چىققان نەتىجىلەرنى كۆرسىتىدىغان رەسىملەردىنلا كىرگۈزۈلىدۇ.

2 ـ رەسىم: 2014 ـ يىلى 10 ـ ئاينىڭ 29 ـ كۈنى JPL قۇرۇلغانلىقىغا 78 يىل بولغان بولۇپ، شۇ كۈنى ئىدارىمىزدە ئاشۇ كۈننى تەبرىكلەش مۇناسىۋىتى بىلەن بەزى پائالىيەتلەر ئۆتكۈزۈلدى. شۇ كۈنى «يۇلتۇز ئۇرۇشلىرى» (Star Wars) دىكى بىر ماشىنا ئادەممۇ بىزنىڭ ئىدارىدىكى پائالىيەتكە قاتنىششى ئۈچۈن كەلگەن ئىكەن. مەن چۈشلۈك تاماقتىن كېيىن يول ماڭغىلى چىققاندا ئۇنى ئۇچرىتىپ قالدىم، ھەمدە ئۇنىڭ بىلەن كۆرۈشۈپ قويدۇم. ئۇ ماڭا سالام ئېيتىپ بىر نېمىلەرنى دەپ كەتتى، ئەمما ئۇ تاشقى پلانېتىلىقلار ئىشلىتىدىغان تىل بولغاچقا، مەن ئۇنى چۈشىنەلمىدىم، ھەمدە ئۇنىڭغا «ساڭىمۇ سالام!» دەپ قويدۇم. مەزكۇر رەسىم شۇ كۈنى تارتىۋېلىنغان.

بىزنىڭ ۋاقتىمىز ئوخشىمىغان پروجېكتلارغا پىرسەنت بويىچە تەقسىم قىلىنىدۇ. مەسىلەن، مېنىڭ ھازىر 4 پروجېكتتا 200 پىرسەنتتىن ئارتۇق ۋەزىپەم بار. بۇ دېگەنلىك ماڭا 4 پروجېكتتىن ئاجرىتىلغان پۇل 200 پىرسەنت بولۇپ، مەن ھەر كۈنى ئالدى بىلەن ئاشۇ 4 پروجېكتنىڭ ئىچىدىكى مۇھىملىق دەرىجىسى ئەڭ يۇقىرى بولغان بىرسىنى تاللاپ قىلىمەن. ئەگەر ھەممىسىدە جىددىي ۋەزىپىلەر چىقىپ قالسا مەن دەم ئېلىش كۈنىمۇ ئىشلەپ كېتىمەن. ئەمما ماڭا بېرىلىدىغان مائاش ھەرگىزمۇ 100 پىرسەنتتىن ئاشمايدۇ. ئەڭ كۆپ بولغاندا مېنىڭ ۋەزىپەم 300 پىرسەنتتىنمۇ ئېشىپ كەتكەن. ئامېرىكا ھۆكۈمىتى ئۆزىنىڭ مۇقىم مائاشلىق خىزمەتچىلىرىدىن 100 پىرسەنتتىن ئارتۇق ئىشلەشنى تەلەپ قىلالمايدۇ. ئۇنداق تەلەپ قىلىش قانۇنسىزلىق بولۇپ ھېسابلىنىدۇ. شۇڭا بىزنىڭ باشلىقلىرىمىز بىزدىن بەلگىلەنگەن ۋاقىتتىن ئارتۇق ئىشلەشنى تەلەپ قىلالمايدۇ. ئەمما بىز ئۇلارغا دېمەي، جىددىي ھالەتكە كىرىپ قالغاندا كۈنىگە 8 سائەت ئەمەس، 16 سائەت ئىشلەپ كېتىدىغان، شۇنداقلا دەم ئېلىش كۈنلىرىمۇ ئىشلەپ كېتىدىغان ۋاقىتلىرىمىزمۇ خېلى كۆپ.

كەسپىي ئالاھىدىلىكى ئىداردە شۇ ۋاقىتتا قىلىۋاتقان پروجېكتلارغا ناھايىتى ئېھتىياجلىق بولغان خادىملارنىڭ ئىش مىقدارى مۇشۇنداق 100 پىرسەنتتىن ئېشىپ كېتىدۇ. بەزى خادىملارغا بىر ۋاقىتتا قىلىدىغان ئىش چىقماي قالىدىغان ئىشلارمۇ بار بولۇپ، ئىدارىمىز ئۇنداق كىشىلەرنى ۋاقىتلىق ھالدا مەلۇم بىر زاپاس تەتقىقات ئىشلىرىغا سېلىپ، ئۇلارنىڭ مائاشىنى مەخسۇس تەييارلاپ قويۇلغان «قۇتقۇزۇش پۇلى» دىن چىقىرىپ بېرىدۇ. بىزنىڭ ئىداردە كەسپىي خادىملارنى ئىشتىن چىقىرىۋېتىش ئىشى ئاساسەن مەۋجۇت ئەمەس. دېمەك، سىزنىڭ خىزمەت مىقدارىڭىز قانچە يۇقىرى بولسا، سىزنىڭ «ئەتىۋارلىق دەرىجىڭىز» مۇ شۇنچە يۇقىرى بولغان بولىدۇ.

بىزگە ئوخشىمىغان پروجېكتلاردىن كېلىدىغان ۋەزىپىلەر ئاساسەن ئېلخەت ئارقىلىق كېلىدۇ. ۋەزىپىلەرنىڭ بەزىلىرى بولسا ھەپتىلىك پروجېكت يىغىنىدا بېكىتىلىدۇ. ئۇ ۋەزىپىلەرنى قانداق ئورۇنلاش پۈتۈنلەي ئۆزىمىزگە باغلىق. ھېچ كىم بىزگە «ماۋۇ ئىشنى مۇنداق قىلغىن» دېمەيدۇ. ھېچ كىم ئىشخانىمىزغا كېلىپ قاراپ باقمايدۇ. بىز پەقەت يىغىن ۋاقتىدىلا ئۆز-ئارا كۆرۈشىمىز. ئەگەر بىرەرسىدىن سورايدىغان سوئالىمىز چىقىپ قالسا، شۇنىڭغا ئالدىن تېلېفون قىلىپ، ئاندىن ئىشخانىسىغا ئالدىن بەلگىلىۋالغان ۋاقىتتا بېرىپ كۆرۈشۈپ كېلىمىز.

قىسقىسى، بىزنى ھېچ كىم باشقۇرمايدۇ. پەقەت ئۆزىمىزگە تاپشۇرۇلغان ۋەزىپىنى ياخشى ئورۇنلىساقلا كۇپايە. ئۇنىڭدىن باشقا، ئەگەر بەزى كۈنلىرى ئۆيىمىزدە 1ـ2 سائەتلىك مۇھىم ئىش چىقىپ قالسا، شۇ كۈنى بىز ئۆيدە ئىشلىسەك بولۇۋېرىدۇ. مەسىلەن، مەن بىر قېتىم ئۆيۈمگە بىر يېڭى توڭلاتقۇ ئالدىم. ماڭا ئۇ توڭلاتقۇنى ساتقان شىركەت ئۆيىمىزگە ئۇ توڭلاتقۇنى مەلۇم بىر كۈنى ئەتىگەن سائەت 8 دىن چۈش سائەت 12 گىچە بولغان ئارىلىقتا ئەكېلىپ، قۇراشتۇرۇپ بېرىدىغان بولدى. بىزنىڭ ئۆي ئىدارەمدىن 55 كىلومېتىر يىراقلىقتا بولغاچقا، مەن ئۆيدە بىر قانچە سائەت ساقلاپ، ئاندىن ئىدارىگە ئىشقا بارسام، ۋاقتىم بەك ئىسراپ بولۇپ كېتىدۇ. شۇڭا مەن ئۆيدە بىر تەرەپتىن ھېلىقى توڭلاتقۇنى ئەكېلىپ بېرىدىغان كىشىلەرنى ساقلاپ، يەنە بىر تەرەپتىن كومپيۇتېرىمنى ئىدارەمگە ئۇلاپ خىزمىتىمنى قىلىۋېرىمەن. شۇنىڭ بىلەن يولغا كەتكەن 2 سائەت ۋاقتىنى ئىدارىنىڭ خىزمىتىگە ئىشلىتەلەيمەن. مەن بارىدىغان دوختۇرخانا بىزنىڭ ئۆيىمىز بار شەھەردە بولغاچقا، بەزى كۈنلىرى 1ـ2 سائەت ۋاقىت چىقىرىپ، دوختۇرغا كۆرۈنىدىغان ۋاقتىمنىمۇ مەن ئۆيدە ئىشلەيمەن.

بىزنىڭ ئىدارىدە كىچىك بالىسى ئاغرىپ قېلىپ، شۇنىڭ بىلەن بالىسىغا قارىغاچ ئۆيدە ئىشلەيدىغان كىشىلەرمۇ كۆپ. يەنى، بىزنىڭ باشقارمىدا 700 دىن ئارتۇق خىزمەتچى بار بولۇپ، ھەر كۈنى بىزگە شۇ كۈنى كىملەر يىغىن ياكى باشقا سەۋەبلەر بىلەن سىرتقا كەتكەنلىكى، كىملەر ئاغرىپ قالغانلىقى، كىملەر ئۆيدە ئىشلەيدىغانلىقى ھەققىدە بىر پارچە ئېلخەت كېلىدۇ. شۇلارنىڭ ئىچىدە بالىسى ئاغرىپ قېلىپ، ئۆيدە ئىشلەيدىغانلارمۇ بار بولۇپ، بىزنىڭ ئىدارە مۇشۇنداق ئىشلارغىمۇ پۈتۈنلەي يول قويىدۇ. ئويلاپ باقسىڭىز، ئەگەر سىزنىڭ بىر كىچىك بالىڭىز ئاغرىپ قېلىپ، سىز ئىدارىڭىزنىڭ مەجبۇرلىشى بىلەن ئىشقا كېلىپ، بالىڭىزغا بىرەر بالا باققۇچى قاراۋاتقان بولسا، ھەمدە ئۇ بالا باققۇچىنىڭ بالىڭىزنى دوختۇرغا كۆرسىتىش ئىمكانىيىتى يوق بولۇپ قالسا، گەرچە سىز بىر كۈن ئۆزىڭىزنىڭ خىزمەت ئورنىدا ئولتۇرغان بولسىڭىزمۇ، كۈن بويى بالىڭىزدىن ئەنسىرەپ، كۆڭلىڭىزنى خىزمەتكە ئاررىقمۇ بېرەلمەي، بالا باققۇچىغا تۇرۇپ-تۇرۇپ تېلېفون قىلىپ، پۈتۈن بىر كۈننى تۇزۇكرەك ئىشلىمەي، دەككە-دۈككە ئىچىدە ئۆتكۈزۈشىڭىز مۇمكىن. ئۇنىڭ ئورنىغا بالىڭىزنىڭ ئىشىنى ئۆزىڭىز پۈتتۈرۈپ، ئاندىن ئىشلىسىڭىز، سىزنىڭ ئىش ئۈنۈمىڭىز باشقىچە ياخشى بولىدۇ. ئامېرىكا مۇشۇنداق ئىشلارنى بەك ياخشى بىلگەچكە، خىزمەتچىلىرىگە ئائىلىنى ناھايىتى مۇھىم ئورۇنغا قويۇشنى، ئائىلىدە جىددىي ئەھۋال كۆرۈلگەندە چوقۇم ئالدى بىلەن شۇ ئىشلارنى بىر تەرەپ قىلىشنى تەۋسىيە قىلىدۇ.

مەن ھەپتە ئارىلىقىدىكى بىر كۈنى ئۆيدە ئىشلەپ، ئائىلىدىكى بىر ئىشنى قىلىۋېلىش ئۈچۈن 2-3 سائەتنى كەم ئىشلىگەن بولسام، ئۇنى بىر شەنبە كۈنى پۈتۈن كۈن ئىشلەپ تولدۇرۇپ بېرىدىغان ۋاقتىممۇ بار. شىركەت سىزگە قانچىلىك كۆڭۈل بۆلسە، سىزنى قانچىلىك قەدىرلىسە، قىسمەن ۋاقىتلاردا سىزنىڭ ئائىلىدىكى جىددىيلىكنى بىر تەرەپ قىلىۋېلىشىڭىزغا يول قويسا، سىزنىڭ ئىدارىڭىزگە بولغان ساداقەتمەنلىكىڭىز، خىزمەتتىكى ئاكتىپچانلىقىڭىز، ئاڭلىقلىقىڭىز ۋە تىرىشچانلىقىڭىزمۇ ئوخشاش دەرىجىدە ئاشىدۇ. مەن ھازىر ئەنە شۇنداق بىر مۇھىتتا ياشايمەن.

2009-يىلى 3-ئايدا رەھمەتلىك ئاپام بىر جىددىي كېسەل سەۋەبى بىلەن ئۈرۈمچىدىكى بىر دوختۇرخانىدا بالنىستا يېتىپ قالدى. مەن شۇ يىلى 5-ئايدا ئاپامنى كۆرۈپ كېلىشنى قارار قىلىپ، ئىدارىدىن رۇخسەت سورىدىم. شۇ چاغدا مەن قىلىۋاتقان بىر ئىش بىر پروجېكتتىكى ئىنتايىن مۇھىم ئىش بولۇپ، مەن كەتسەم، ئۇنى قىلالايدىغان باشقا ئادەم يوق ئىدى. شۇنىڭ بىلەن بىزنىڭ باشقارمىدىكىلەر پروجېكتنىڭ سۈرئىتىگە چوڭ تەسىر يېتىدىغانلىقىنى كۆزدە تۇتۇپ، مەندىن مېنىڭ يۇرتقا بارماي تۇرۇشۇمنى تەلەپ قىلدى. بۇ ئىش كېيىن ئىدارىمىزدىكى بىر خېلى يۇقىرى دەرىجىلىك رەھبەرگە يېتىپ بارغان ئىكەن، ئۇلار دەرھاللا «JPL گە ئىشلەيمەن دەپ، ئەركىن ئېغىر كېسەل بولۇپ يېتىپ قالغان ئاپىسىنى كۆرەلمىسە قانداق بولىدۇ. ھازىر ئۇ قىلىۋاتقان ئىشتا دەرھال باشقا ئىككى كىشىنى تەربىيىلەڭلار. ئەركىن ئاپىسىنى كۆرگىلى بېرىۋەرسۇن. ئەركىننىڭ ئىشىنى ئاشۇ 2 نەپەر يېڭى تەربىيىلەنگەن خادىملار قىلسۇن» دەپ يوليورۇق بېرىپتۇ. شۇنىڭ بىلەن مەن شۇ يىلى ئەسلىدىكى پىلان بويىچە يۇرتقا بېرىپ، ئاپامنى كۆرۈۋالدىم. شۇ قېتىم مېنىڭ ئاپامنى ئاخىرقى قېتىم كۆرۈۋېلىشىم بولۇپ قالدى (ئاپام 2010-يىلى ئالەمدىن ئۆتتى. ماڭا ئۇنىڭ توپا بېشىنى بىر قېتىم يوقلاش تېخىچە نېسىپ بولمىدى).

بىزنىڭ ئىدارىدە ھازىر 5000 خادىم ئىشلەيدىغان بولۇپ، ئۇلارنىڭ ئىچىدىكى 1700 كىشىنىڭ دوكتورلۇق ئۇنۋانى بار، 1700 كىشىنىڭ ماگىستىرلىق ئۇنۋانى بار، قالغان كىشىلەرنىڭ ئاساسەن باكلاۋۇر ئۇنۋانى بار. بىزگە ھەر يىلى بىر قېتىم «خىزمەت ئەخلاقى» تەربىيىسى ئېلىپ بېرىلىدۇ. بىزدىن ئۆزىمىزنىڭ قانداق يەردە بولۇشىمىزدىن قەتئىينەزەر، چوقۇم NASA غا ۋەكىللىك قىلىدىغان بىر خادىم سۈپىتىدە رول ئوينىشىمىزنى، ھەمدە ئۆزىمىزنى بىر NASA خادىمى سۈپىتىدە نامايان

قىلىشىمىزنى تەلەپ قىلىدۇ. بىزنىڭ ئىدارىمىز دۇنيادىكى ئەڭ تەس ئىشلارنىڭ بىر قىسمىنى قىلىۋاتقان ساپالىق كىشىلەر كۆپرەك يىغىلغان ئورۇن بولغاچقا، بىزنىڭ ئىدارىدە «مىكرو-باشقۇرۇش» ئاساسەن مەۋجۇت ئەمەس. ئەمما ئامېرىكىدىكى باشقا بارلىق ئىدارە، مەكتەپ، ۋە شىركەت-كارخانىلارمۇ باشلىقلىرىنىڭ «مىكرو-باشقۇرۇش» پاتقىقىغا پېتىپ قالماسلىقى ئۈچۈن ئالاھىدە تەدبىرلەرنى قوللىنىدۇ. ئۇ تەدبىرلەرنىڭ بىرى باشلىقلىرىنى مۇددەتلىك ھالدا «باشقۇرۇش ئىلمى» ھەققىدىكى كۇرسلارغا ئۇيۇشتۇرۇپ، ئۇلارنى «مىكرو-باشقۇرۇش» نىڭ ئالدىنى ئېلىش ھەققىدە تەربىيىلەشتىن ئىبارەت. مېنىڭچە ئۇيغۇر دىياردىكى ئىدارە، مەكتەپ، ۋە شىركەت-كارخانىلارمۇ مۇشۇنداق يولنى تۇتسا، ئۇنىڭدىن زور دەرىجىدە ئىقتىسادىي پايدا كۆرىدۇ. بۇنداق قىلىش زامانىۋىيلىققا ماسلىشىش يولىدا ئالغان بىر مۇھىم قەدەم بولۇپمۇ ھېسابلىنىدۇ.

ئەمدى مەزكۇر ماقالىنىڭ ئەڭ بېشىدا تىلغا ئالغان، ئۇيغۇر دىياردىكى بەزى مەكتەپلەرنىڭ ئەھۋالىغا كەلسەك، ئوقۇتقۇچىلارنى يوقلىما قىلىش، ھەر ۋاقىت ئوقۇتقۇچىلارنىڭ ئارقىسىدىن پايلاپ يۈرۈش، ۋە ئوقۇتقۇچىلاردىن چوقۇم مەكتەپتە كەم دېگەندە 8 سائەت بار بولۇشنى تەلەپ قىلىش قەتئىي توغرا ئەمەس. ئوقۇتقۇچىلار نۇرغۇن ئىشلارنى ئۆيىدە قىلىدۇ. جەمئىيەتتىكى باشقا كەسىپ كىشىلىرىگە قارىغاندا ئۇلار كۆپرەك ئىشلەيدۇ. مېنىڭچە ئۇلارنىڭ كۈنلۈك خىزمەت ۋاقتى ئاسانلا 10 سائەتتىن ئېشىپ كېتىدۇ. ئامېرىكىدا باشلانغۇچ ۋە ئوتتۇرا مەكتەپ ئوقۇتقۇچىلىرىنىڭ بىر يىل ئىچىدىكى ئىشلەش كۈن سانى ئەڭ ئاز بولۇپ، ئوتتۇرا ھېساب بىلەن بىر يىلدا 185 كۈن ئەتراپىدا ئىشلەيدۇ. يەنى ئۇلارنىڭ بايرام ۋە تەتىل قاتارلىق دەم ئېلىش كۈنلىرى ئىنتايىن كۆپ. ئىش كۈنلىرى ئۇلارنىڭ كۈنلۈك خىزمەت قىلىش ۋاقتى 8 سائەتتىن ئېشىپ كېتىدىغان ۋاقىتلىرىمۇ بار بولسىمۇ، ئۇنداق ئەھۋاللار بەك ئېغىر ئەمەس. ئەمەلىيەتتە ئامېرىكىدا ئوقۇتقۇچىلىق كەسپى باشقا نۇرغۇن كەسىپلەر بىلەن سېلىشتۇرغاندا جەددىيلىك دەرىجىسى ئەڭ تۆۋەن كەسىپكە كىرىدۇ. شۇڭلاشقا ئائىلىسىدىن ئوبدان خەۋەر ئېلىپ، بالىلىرىنى ئوبدان بېقىپ ياشاشنى ئىستەيدىغان كىشىلەر ئوقۇتقۇچى بولۇۋالىدۇ. مەن ئۇيغۇر دىياردىكى ئوقۇتقۇچىلارنىڭ يۈكىنىڭ يەڭگىللىتىشىنى تولىمۇ ئۈمىد قىلىمەن. مېنىڭچە ئاشۇنداق قىلىش مائارىپ سۈپىتىنى ئۆستۈرۈشتىمۇ ناھايىتى مۇھىم رول ئوينايدۇ.

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

پايدىلىنىش ماتېرىياللىرى:

[1] مېنىڭ بۇرۇنقى سەرگۈزەشتىلىرىم بىر پارچە قىسقا «تەرجىمىھال» بىلەن ئىككى قىسمىلىق «بىلىۋال تور بېتى بىلەن ئۆتكۈزۈلگەن يازما سۆھبەت» تە تەسۋىرلەنگەن. ئۇلارنى تۆۋەندىكى ئۇلىنىشتىن تاپالايسىز: http://www.menzil.biz گە كىرىپ، «ئېلكىتاب ئامبىرى» نى چېكىڭ. ئاندىن «ماقالىلەر» غا كىرىپ، «ئەركىن سىدىق» نى تاللاڭ. ئاشۇ سەھىپىنىڭ 2-بېتىدە «ئەركىن سىدىقنىڭ قىسقىچە تەرجىمىھالى» دېگەن بىر ئېلكىتاب بار.

[2] Why Micromanaging Is Bad
http://www.thesba.com/2011/09/28/why_micromanaging_is_bad/

[3] Micromanaging Your Employees _ Why it's Bad and How to Stop
http://www.omniagroup.com/micromanaging_your_employees_why_its_bad_and_how_to_stop/

[3] Scientific Proof That Micro_Management is Bad For Your Company (And How to Fix It)
http://www.cbsnews.com/news/scientific_proof_that_micro_management_is_bad_for_your_company_and_how_to_fix_it/

[4] NASA Missions
http://www.nasa.gov/missions/#.VFUqRfnF81I

شىركەت ھەققىدە بۇرۇن تەييارلانغان ماقالىلەر:

[1] بىلىمخۇمار: «شىركەت قۇرۇشقا قانداق ئىقتىدار كېرەك؟»
http://bbs.misranim.com/thread_108237_1_1.html

[2] بىلىمخۇمار: « شىركەتنى ئوڭۇشلۇق ماڭدۇرۇش ئىقتىدارى»
http://bbs.misranim.com/thread_108408_1_1.html

[3] بىلىمخۇمار: «ئامېرىكىنىڭ تېلېۋىزوردا شىركەت قۇرغۇچىلارغا ياردەم قىلىشى»
http://bbs.izdinix.com/thread_55071_1_1.html