11-КЕЙС

N. ismli ayol universitetining psixologiya fakultetini tamomlagan, keyin aspiranturada o'qishni davom ettirgan va "Ish joyidagi shaxslararo nizolarni hal qilishning noan'anaviy usullari" mavzusida nomzodlik dissertatsiyasini himoya qilgan. 10 yil universitetda o'qituvchi bo'lib ishlagan, so'ng, u psixologik yordam markazida maslahatchi lavozimiga o'tdi. N. ismli ayol 3 yil davomida kam ta'minlangan oilalar farzandlariga amaliy yordam koʻrsatish, maktab va muassasalardagi nizolarni bartaraf etish, tuman hokimligi vakillariga maslahatlar berish bilan shugʻullangan. Bu ish Lyudmilaga katta mamnuniyat bag'ishladi, unga aniq odamlarga haqiqiy yordam ko'rsatish, nazariy bilimlarni amaliyotda qo'llash va qiziqarli odamlar bilan tanishish imkonini berdi. Lekin, olgan maoshi kun kechirishga zo'rg'a yetardi.

Shu bois, tanishlaridan biri unga markazdagidan 10 barobar koʻp maosh oladigan yirik qoʻshma korxonaning kadrlar boʻlimi boshligʻi lavozimini taklif qilganida, N. ismli ayol uning taklifiga juda qiziqdi. Qoʻshma korxona menejerlari bilan suhbatdan muvaffaqiyatli oʻtdi. U psixologiya, ingliz tilini bilish, muloqot qobiliyatlari, oʻqituvchi va maslahatchi sifatidagi tajribasi ishda muvaffaqiyatga erishishga imkon berishiga ishonib, taklifni qabul qildi. Balki uni malaka oshirish, xorijlik mutaxassislar bilan ishlash, mamlakat boʻylab va xorijga sayohat qilish imkoniyatlari ham mavjudligi unda qiziqish uygʻotdi.

Birinchi ish kunining boshida N. ismli ayol qo'shma korxonaning bosh direktori bilan bir soatcha vaqt o'tkazdi, u kadrlar bo'limi boshlig'idan kasbiy tayyorgarlikni tashkil etishini, ishga qabul qilish va xodimlar sonini nazorat qilishini, shuningdek, xodimlarning ish faoliyatini nazorat qilish uchun zarur hujjatlar bilan shug`ullanishi kerakligini tushuntirdi. Bir hafta o'tgach, g'arbiy sherikning vakili ayolga xodimlarni boshqarish asoslari bo'yicha bir kunlik trening o'tkazdi va u yangi lavozimni o'zlashtira boshladi. Ish N. ismli ayol kutganidan ancha qiyin bo'ldi: 10 soatlik ish kuni, o`zi tushunmaydigan texnik masalalar bo'yicha uzoq majlislarlar, oddiy xodimlarning ko'plab savollari va shikoyatlari, G'arb hamkorlari uchun oylik hisobotlarni tayyorlash zarurati. Nafas olishga, uning taassurotlarini umumlashtirishga yoki Evropa bo'limi mutaxassisi unga o'rgatganidek biror narsani o'zgartirish haqida o'ylashga vaqt yo'q edi.

Tez orada birinchi inqirozli vaziyat yuzaga keldi: sherigining tavsiyalaridan so'ng, ishlab chiqarishga bevosita aloqasi bo`lmagan ishchilarni ishdan bo'shatish zarurligi masalasini ko'targanda, ishlab chiqarish direktorining jahli chiqib, uni qobiliyatsizlik va tajribasizlikda keskin aybladi. N. yig'lab yubordi va hech qachon bu mavzuga qaytmadi. Bir oy o'tgach, Bosh direktor kadrlar bo'limi boshlig'iga qo'ng'iroq qildi va nega G'arb hamkori har oy HR hisobotini olmaganini tushuntirishni so'radi. Ma'lum bo'lishicha, N. uni shunchaki unutgan edi. Bir hafta o'tgach, yangi tushunmovchilik paydo bo'ldi: ayol ishdan odatdagidan vaqtliroq ketgan edi va bosh direktorning shoshilinch savoliga javob berish uchun joyida emas edi, u ertasi kuni ertalab kadrlar bo'limi boshlig'ining ishidan noroziligini bildirdi. Bir hafta o'tgach, N. ismli ayol ishdan bushash to'g'risida ariza berdi.

Savollar

- 1. N. ismli ayolning vaziyatga qanday baho berasiz? Nega u qo'shma korxonani tark etmoqchi?
- 2. Kadrlar bo'limi boshlig'ining kundalik hayoti N. ismli ayolning umidlariga qanday javob berdi? Bu lavozimda ishlash uchun u zarur kasbiy fazilatlar va

motivatsiyaga egami?

- 3. Qoʻshma korxona rahbariyatining N. ismli ayolni kadrlar boʻlimi boshligʻi lavozimiga tayinlash haqidagi qarorini qanday baholaysiz? Qoʻshma korxona rahbarlari nima qilishlari kerak edi?
- 4. N. ismli ayolga berilgan ta'lim uning ehtiyojlarini qondirdimi? Buning evaziga yoki bajarilgan ishlarga qo'shimcha ravishda nimani taklif qilgan bo'lardingiz?
 - 5. Agar siz bosh direktor bo'lganingizda, ishdan bushash to'g'risida xat bilan nima qilgan bo'lardingiz?