

8-KEÏC

"Klub 100"

1981 yilda "Daymond Interneyshnl" firmasidan Daniel K.Boyl ushbu firmaning tuxumlar uchun karton upakovkalar ishlab chiqaruvchi zavodida "Klub 100" ni tashkil qilish g'oyasini berdi (Palmer sh., Massachusets shtati). Ushbu firmaning kadrlar xizmatining rahbari bo'lmish Boyl "qiyin" xodimlarga va mayda chuydi ish nizolariga qancha vaqt ketishiga ajablanar edi. Bu borada "Klub 100" ning g'oyasi kundan kunga qilishlari kerak bo'lgan ishlarni bajaruvchi xodimlarga e'tiborni qaratish usulidan vujudga keldi.

Palmerdagi zavodda 300 kishi ishlar edi, ularning 25% qog'oz sanoatining kasaba uyushmasi a'zolari edi.

Xodimlarning ma'naviy darajasi juda past edi. Bundan oldin o'tkazilgan kuzatishlar shuni ko'rsatdiki, ishchilarning 79% yaxshi qilingan ish uchun etarli bo'lmagan mukofot oladilar deb xisoblar edilar.

"Klub 100" g'oyasi qo'shimcha rag'batlantiruvchi to'lov sxemasini emas, balki ball tizimi yordamida yaxshi xodimlarga kerakli e'tiborni qaratish rejasini ifodalar edi. Bir yil ishga «progul» qilmasdan kelgani uchun 25 ball, bir yil tartibni buzmagani uchun – 25 ball, bir yil kech qolmagani uchun – 25 ball. Shuningdek xavfsizlik texnikasini yaxshilash, ishlab chiqarishni ko'paytirish va maxalliy axoliga xizmat qilish bo'yicha berilgan takliflar uchun ishchilarga qo'shimcha ballar berilar edi.

100 ball yiqqan ishchilar firmaning belgisi bo'lgan va "Klub 100" yozuvi bo'lgan neylon kurtka olishardi. 150 balldan yuqori ball yiqqan ishchilar katalog bo'yicha firma xisobidan kichik sovg'alar olish xuquqiga ega edilar. Har yilda yig'ilgan ballarni ishlatmagan ishchilar ularni yig'ishlari va ballar 600 ga etganda qimmatli sovg'alar olish imkoniyatiga ega edilar (masalan, radio telefon).

"Klub 100" amalga kirgandan keyingi faqatgina bir yilda zavoddagi mehnat unumdorligi 14,7 % ga oshdi. Keyinchalik u oshishni davom etaverdi. Rejani amalga oshirishdan boshlab, keyingi ikki yilda ishchilarning kuzatishlari shuni ko'rsatdiki, ulardan 86 foizi rahbariyat ularning ishlarini axamiyatli deb hisoblashini sezishadi, 81 foizi esa firma ularni munosib baxolaydi deb bilishadi. "Klub 100" rejasi firmaning boshqa zavodlarida amalga kirganidan keyin, "Daymond Fiberglass Prodakts" bo'limida talab qilingan sifat darajasidan chetlanish miqdori 40% ga kamaydi, mexnat unumdorligi esa 14,5% ga oshdi.

Nima uchun ishchilarga neylon kurtkalar va kichik sovg'alar yoqdi? Bu borada Boyl shunday xikoyani aytar edi, bir ayol maxalliy bank kassiriga o'zining neylon kurtkasi bilan maqtanib, degan edi: "Mening xo'jayinlarim buni menga yaxshi ishlaganim uchun berishgan. Firmada 18 yildan beri ishlayotgan davrimda birinchi marta meni oddiy xar kunlik ish uchun mukofotlashdilar". Bu yillar ichida

bu ayol 200 ming doll. dan ko'p pul ishlab topdi, lekin uning oyligi u uchun uni tan olinishining belgisi emas, balki sarflangan kuchining ekvivalenti bo'lib hisoblar edi.

Muxokama uchun savollar

1. "Klub 100" g'oyasi ishchilarni motivatsiyalashda qanday ishlaydi?
2. "Klub 100" g'oyasini tashqi va ichki mukofotlar nuqtai nazaridan tahlil qilib chiqing.
3. Klub 100" g'oyasini siz o'z ish faoliyatingizda qo'llaysizmi?