

11-KEÏC

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 ko'rsatish, maktab va muassasalardagi nizolarni bartaraf etish, tuman hokimligi vakillariga maslahatlar berish bilan shug'ullangan. 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 ko'p maosh oladigan yirik qo'shma korxonaning kadrlar bo'limi boshlig'i lavozimini taklif qilganida, N. ismli ayol uning taklifiga juda qiziqdi. Qo'shma korxona menejerlari bilan suhbatdan muvaffaqiyatli o'tdi. U psixologiya, ingliz tilini bilish, muloqot qobiliyatlari, o'qituvchi va maslahatchi sifatidagi tajribasi ishda muvaffaqiyatga erishishga imkon berishiga ishonib, taklifni qabul qildi. Balki uni malaka oshirish, xorijlik mutaxassislar bilan ishlash, mamlakat bo'ylab va xorijga sayohat qilish imkoniyatlari ham mavjudligi unda qiziqish uyg'otdi.

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 vaqtlitroq ketgan edi va bosh direktorning shoshilinch savoliga javob berish uchun joyida emas edi, u ertasi kuni ertalab kadrlar bo'limi boshlig'ining ishdan 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. Qo'shma korxona rahbariyatining N. ismli ayolni kadrlar bo'limi boshlig'i lavozimiga tayinlash haqidagi qarorini qanday baholaysiz? Qo'shma 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?