

İdarə etmək xüsusi bacarıqlar tələb edir

Orxan Məmmədov: "Gözləntilərimizi azaltsaq, xoşbəxt olmaq ehtimalımız yüksək olar"

Kənardan çox ciddi görünə də, yumoru, deyib-gülməyi, ümumiyyətlə, şən həyat tərzini sevir. İşdə isə bir rəhbər kimi tələbkardır. İşini yüksək standartlara uyğun görməyə çalışır və bunu işçilərdən də tələb edir. Deyir ki, əgər işi daha yaxşı edə bilirsə, onda pisə qane ola bilmir. Müsahibimiz "AtaSiğorta"-nın İdarə Heyəti sədrinin müavini Orxan Məmmədovdur

- 23 yaşınızdan siğorta sahəsində çalışırsınız. Bu sahəyə təsadüfən, yoxsa sevgidən gəlmisiniz?

- Həyatda təsadüf adlandırdığımız hadisələr əslində müəyyən qanunauyğunluqların nəticəsidir. Etiraf edirəm ki, o vaxt siğorta haqqında biliklərim çox deyildi. Siğorta barədə ilkin məlumatları 2000-ci illərin əvvəllərində əldə etmişdim. Sonra bu sahə mənə cazibədar gəldi və karyeramı burada qurmaq qərarına gəldim.

- 24 yaşınızda siğorta şirkətində şöbə müdiri kimi çalışmısınız. Gənc kadr kimi idarə etmək çətin deyildi?

- Əslində bu, mənim ilk idarəçilik təcrübəm deyildi. Daha əvvəl ailə biznesimizdə müəyyən istiqamətə rəhbərlik etmişdim. Təbii ki, indi o vaxtlara baxdığım zaman fərqi nə qədər böyük olduğunu görürəm. İnsan gənc olanda rəhbərliyi istəməz onun həyat təcrübəsi qədər olur. Yaşa dolduqca, oxuduqca, öyrəndikcə, iş təcrübəsi qazandıqca, insanda təkmilləşmə, formalaşma gedir.

- Böyük Britaniyanın London İqtisadiyyat və Siyasi Elmlər Məktəbində idarəetmə üzrə Magistr pilləsində təhsil almısınız. Bundan sonra idarəetmə sisteminizdə nələr dəyişdi?

- Qeyd edirəm ki, bu iki il müddətində təhsil ala-ala işdən ayrılmadım. Modulər təhsil aldım. Yeddi semestrden ibarət bu təhsil programında hər semestrde 2 həftə dərs keçirilirdi və bu müddəti Londona getdim. İşdən ayrılmadıma görə öyrəndiklərimi dərhal işimə tətbiq etmək imkanım var idi. İngiltərədə aldığı təhsil işçilərlə necə ünsiyyət qurmağı, onların problemlərini necə həll etməyi, həmkarlarımla və rəhbərliklə düzgün münasibətlər qurmağı və bu münasibətləri idarə etməyi öyrətdi. Bir sözlə, son 2 il ərzində idarəetmə sahəsində müasir biliklər əldə etdim. Amma bu bilikləri əldə etməklə iş bitmir, gərək biliklərini davamlı olaraq təkmilləşdirəsən.

- Azərbaycan Dövlət İqtisad Universitetində Beynəlxalq İqtisadi Münasibətlər ixtisası üzrə bakalavr və magistr dərəcəsinə almısınız. Qlobal Şəbəkə Fondunun Mərkəzi Avrasiya Liderlik Akademiyasının məzunusunuz. Londonda idarəçilik üzrə təhsilinizi davam etdirmisiniz. Rəhbər kimi çalışmaq üçün idarəetmədə sahəsində təhsil almaq çoxmu vacibdir?

- Təhsil hər bir şəxs və ümumilikdə cəmiyyətin inkişafı üçün başlıca şərtlərdən biridir. Yaxşı təhsil almaqla kifayət qədər effektiv rəhbər olmaq mümkündür. Lakin hər insanda idarəçilik qabiliyyəti eyni səviyyədə olmur. İdarə etmək xüsusi bacarıqlar tələb edir. Bu bacarıqları uzun müddət təkmilləşdirmək və yeni biliklər əldə etmək çox önəmlidir. Təhsil rəhbərə idarəetmənin yollarını göstərir, amma bu hər şey demək deyil. Təhsillə hər şey həll olunsaydı, dünyada pis idarəçilər olmazdı. Bunun üçün insan zəhmət də çəkməlidir. Hər insan dünyaya müxtəlif xarakterdə gəlir. Yaxşı rəhbər olmaq üçün müəyyən küncləri rəndələmək, müəyyən tərəfləri hamarlamaq lazımdır. Bu kompleks işdir, bir günün, bir ilin məsələsi deyil, daim davam edən prosesdir. Heç bir rəhbər deyə bilməz ki, mükəmməllik zirvəsinə gəlib çatmışam. Fikrimcə, idarəetmədə belə bir zirvə, üm-

Lalə MUSAQIZI

miyyətlə, yoxdur.

- İdarə etmək məsuliyyət deməkdir. illərdir çiyinlərinizdə daşdığınız məsuliyyətdən hərdən bezmirsiniz?

- İşdə yorulma məqamları hamıda olur. Amma bunu da idarə etmək mümkündür. İnsan vaxtı-vaxtında, xüsusilə həftə sonlarında yaxşı istirahət etməyi bacarmalıdır. Mən idmanla məşğul oluram, üzməyi çox sevirəm. Bu məni həm fizioloji, həm də mental baxımdan rahatladır. Müəyyən hobbilərim var, özümə zaman ayırıram. Ümumiyyətlə, bizim həyatımız 4 sütun üzərində qurulub: ailəmiz, karyeramız, çevrəmiz və özümüz. Bu dör-



düklük bizim sütunlarımızdır. Stulun bir ayağı olmayanda rahat oturmaq mümkün deyil. İnsanlar da bəzən ailəsini, karyerasını, çevrəsini diqqətdə saxlayır, amma özünü unudur, sağlamlığına, mənəviyyatına, özü ilə dialoqa vaxt ayıra bilmir. Üç sütun döndüncüyə vaxt buraxmır. Amma bezmək həddinə çatmamaq üçün özünə müəyyən zaman ayırmaq lazımdır. Nəyinsə həddini aşmasına imkan verməmək lazımdır. Hər şeyin artığı ziyanlıdır. Həddən artıq işləmək insanın faydalı iş əmsalını aşağı salır. Kimsə gün ərzində 14 saat işləyirsə, bu, o demək deyil ki, o effektiv işləyir. Kəmiyyət hər zaman keyfiyyət demək deyil. Buna görə çalışıram, elə bir hədd yaranmasın. Çox yorulduğumu hiss edəndə təcili müəyyən qabaqlayıcı tədbirlər görürəm ki, o durum mənə formalaşmasın. Çünki bu, tənbəlliyə aparır, insanda ruh düşkünlüyü yaradır və nəticədə faydalı iş əmsalı aşağı düşür. Bir sözlə, bunu da idarə etmək lazımdır.

- Orxan bəy, ilk qazancınız yadınızdadır? Nə almısınız?

- Tələbə vaxtı tərcümələrlə pul qazanmışam. Müxtəlif mənbələrdən ingilis dilindən Azərbaycan dilinə və ya əksinə tərcümələr edirdim. Ali məktəbdə "Xüsusi İstedadlar Qrupu"nda təhsil alırdım və bu qrupda dərslər ingilis dilində keçirilirdi. Tərcümə ilə tələbə üçün kifayət qədər yaxşı məbləğ əldə edirdim. İlk qazancıma nə aldığı konkret yadında deyil, amma həmin vaxt özümü çox xoşbəxt hiss etdiyimi xatırlayıram. Həmin vaxt anladım ki, insan mütləq öz ayaqları üzərində durmağı bacarmalıdır. Təbii ki, valideynlərin, dostların, qohumların insana dəstək olması çox yaxşıdır. Amma insa-



nın özünün qazanmağı, özünün özünə yaxşı mənada möhtac olmağı əvəz edilməzdir.

- Deyirlər, hər uğurlu kişinin arxasında bir qadın dayanır. Bu deyimlə razısınız?

- Tam razıyam. İnsan tam deyil və hər bir insanın tam olması üçün onu həyatda tamamlayan biri olmalıdır. Bu, yaxın dost, yaxşı həyat yoldaşı ola bilər. Azərbaycan kişilərinin bəxti onda gətirib ki, xanımlarımız həqiqətən də yaxşı həyat yoldaşı olmağı bacarırlar. Düşünürəm ki, mənim də uğurlarımda xanımımın verdiyi dəstək böyük rol oynayıb. Xüsusilə, təhsil aldığı müddətdə günümün əsas hissəsini işə və təhsilə ayırırdım. Bu müddətdə o, mənim üçün hər bir şərait yaradırdı. Hətta uşaqların evdə səs salmasına çalışırdı ki, dərs oxuya bilim (gülür).

- Kənardan baxanda özünüzü necə xarakterizə edərdiniz?

- Özüm haqqında kənardan fikirlər almağı sevirəm. Deyirlər ki, ciddi görünürəm. Təbii ki, bu, məni tam əks etdirmir. Tanıyanlar bilir ki, yumoru, deyib-gülməyi, ümumiyyətlə, şən həyat tərzini sevirəm. İşdə isə bir rəhbər kimi tələbkaram. Çalışıram, işimi yüksək standartlara uyğun görürəm. Əgər işi daha yaxşı edə bilərəmsə, onda pisə qane ola bilmirəm. Həmişə işlədiyim insanlarla bu məsələlərdə səmimi danışırım. Onlara tələbələrimi açıq şəkildə bildirirəm. Çalışıram ki, bu, mücərrəd deyil, anlaşılıqlı, başadüşülən olsun.

Özümü kənardan ciddi və tələbkər bir rəhbər kimi xarakterizə edirəm. Amma təbii ki, özümdə gördüyüm müəyyən boşluqlar, çatışmazlıqlar da var. Bu çatışmazlıqları aradan qaldırmaq üçün davamlı olaraq çalışıram.

- İşçiləriniz tələblərinizə cavab verməyəndə nə edirsiniz?

- Mənim tez-tez misal çəkdiyim bir fikir var: "pis işçi yoxdur, pis rəhbər var". Əgər işçi pisdirsə, deməli, rəhbər onun üzərində çalışmalı, onu yetidməlidir. "General Electric" şirkətinin əfsanəvi rəhbəri Cək Velç (Jack Welch) deyir ki, "hər bir rəhbər bir bağban kimi öz işçilərini, çalışdığı insanları çiçək kimi yetişdirməli, onları hər gün sulamalıdır. Əgər düzgün çiçəkləri yox, alaqları sulayarsa, o, yaxşı bağban, yaxşı rəhbər deyil".

Düşünürəm ki, potensialı olmayan işçini müəyyən etmək və işdən uzaqlaşdırmaq, onları daha faydalı olacaqları yere göndərmək lazımdır. Mənim prinsipi, yaşamaq budur. Ümumən isə sistemim çox sadədir. Hər hansı işçi qoyulan tələbi yerinə yetirməyə, səhvini başa salır və şifahi xəbərdarlıq edir, belə səhvlərə bir daha yol verməməyi tələb edirəm. Əgər o, səhvi yenidən təkrarlayarsa, artıq ona daha sərt xəbərdarlıq edirəm. Bundan da fayda olmadıqda, işçi barədə müvafiq tədbirlər görürəm. Bütün bunlar nəticə vermədikdə, işçi ilə işləməyi dayandırırıram.

- Təcrübənizdə belə hallar olub?

- Olub. İnsanlar həmişə qoyulan tələbləri yerinə yetirmək gücündə olurlar. Bu, kiminsə imkanları xaricində ola bilər, kimsə işə ciddi yanaşmaya bilər, kimsə nələrsə ümid edə bilər. Amma nəticədə belə işçilər işdən kənarlaşdırılanda, digər işçilərə də bir növ nümunə olur.

- Belə başa düşdüm ki, sərt rəhbərsiniz?

- Çox sərt deməzdim, amma qaydalara və müəyyən prinsiplərə əməl etməyi sevirdim. İnanıram ki, insanları cəzalandırmaq, tənqid etmək heç də o insana pislik etmək demək deyil. Əksinə, bununla həmin insanı yaxşı mənada silkələyir və doğru yolda olmadığını xatırladırsan. Kimisə işdən kənarlaşdırmaq da o insanın işsiz qoymaq, gəlirini əlindən almaq demək deyil. Hər bir insan bu və ya digər şəkildə öz həyat yolunu tapır. Biz rəhbər olaraq ədalətli bir şəkildə hər hansı bir əməkdaşın peşəkərlilik baxımından bizə uyğun olmadığını müəyyən edəndə, həmin insana da, özümü də, təşkilatımıza da faydalı olmuş oluruq.

- Ənənəvi sualımız: uğur sirtiriniz nədədir?

- Mənim uğur formulam standartdır: bacarıq + bilik + zəhmət. Bu üç komponent nəticəsində uğur əmələ gəlir. 3 komponentdən hər hansı biri olmadıqda, insan tam uğur əldə edə bilməz və ya uğur təsadüfi olur. Bacarıq, istedad olmasa, bilik və zəhmət boşuna getmiş olacaq. Amma sadəcə bacarıqla da nəse etmək mümkün deyil. Bilik də almaq lazımdır. Bilik aldıqdan sonra bu istiqamətdə çalışmaq və zəhmət çəkmək lazımdır. Zəhmət çəkməsək, yalnız bacarıq və biliklə nəticələr qısa müddətli olacaq.

Sonda onu qeyd etmək istəyirəm ki, hər bir cəmiyyəti irəli aparən uğurlu insanlardır.

