

Նոր  
մենտեր  
«Մեկ թայտն»

Քեն Բլանչարդ

**KEN BLANCHARD, PhD**

*Coauthor of Raving Fans and Gang Ho!*

Սպենսեր Ջոնսոն

**SPENCER JOHNSON, MD**

*Author of Who Moved My Cheese?*

*Wm*

WILLIAM MORROW

*An Imprint of HarperCollins Publishers*

ՀԱՅԿԱՊՈՒԿ  
ԵՎ ԳՐԱԳԻՏՈՒԹՅԱՆ  
ԵԴԻՒՄ



## Բովանդակություն

Խորհրդանիշը.....	5
Շեղինակների կողմից .....	7
<b>Նոր մենեջեր «Մեկ րոպեի» պատմությունը</b>	
Փնտրտուրը .....	9
Նոր մենեջեր «Մեկ րոպեի».....	13
Գաղտնիք առաջին. մեկրոպեանոց նպատակներ .....	21
Մեկրոպեանոց նպատակներ, ամփոփում .....	29
Գաղտնիք երկրորդ. մեկրոպեանոց գովեստներ .....	31
Մեկրոպեանոց գովեստներ, ամփոփում .....	39
Գնահատումը .....	42
Գաղտնիք երրորդ. մեկրոպեանոց վերատոլդորդումներ..	44
Մեկրոպեանոց վերատոլդորդումներ, ամփոփում .....	52
Նոր մենեջեր «Մեկ րոպեի» բացատրում է .....	54
Ինչո՞ւ են մեկրոպեանոց նպատակներն աշխատում.....	59
Ինչո՞ւ են մեկրոպեանոց գովեստներն աշխատում.....	69
Ինչո՞ւ են մեկրոպեանոց վերատոլդորդումներն աշխատում .....	74
Մեկ այլ մենեջեր «Մեկ րոպեի» .....	87
Նոր մենեջեր «Մեկ րոպեի» խաղի նախագիծը .....	89
Նվեր ինքդ քեզ .....	90
Նվեր ուրիշներին.....	93
Երախտագիտություն .....	96
Շեղինակների մասին.....	98



### Հեղինակների կողմից

«Մենեջեր «Մեկ թուփն»» գրքի առաջին տարբերակի հրատարակումից հետո աշխարհը փոխվել է: Այսօր ձեռնարկությունները, անկախ ռեսուրսների սակավությունից, պետք է կարողանան ավելի արագ արձագանքել, որպեսզի շարժվեն անընդհատ փոփոխվող տեխնոլոգիաներին և գյուրալացմանը համընթաց:

Ուրախ ենք ձեզ առաջարկել «Նոր՝ մենեջեր «Մեկ թուփն»» գիրքը, որը կօգնի ձեզ առաջնորդել, ղեկավարել և հաջողություն ունենալ այս փոփոխվող աշխարհում:

Քանի որ արդեն իսկ դասական դարձած այս պատմության հիմքում ընկած սկզբունքները մնում են նույնը (և օգնել են միլիոնավոր մարդկանց ողջ աշխարհում), պատմությունն այս գրքում ևս հիմնականում նույնն է մնացել:

Սակայն, ինչպես աշխարհն է փոխվել, այդպես էլ պարոն «Մեկ թուփն»: Նա ունի մարդկանց առաջնորդելու և մոտիվացնելու հետ կապված նոր՝ ավելի հասագործակցային մոտեցում:

Այն ժամանակ, երբ նա սկսեց պատմել իր երեք գաղտնիքները, ուղղահայաց ղեկավարումը քնդուրված կենսակերպ էր:

Այժմ արդյունավետ ղեկավարումը ավելի շատ հորիզոնական հարաբերություն է: Դուք կտեսնեք, որ դա իր արտա-

### **Փնայրվարը**

**Փ**ամանակին կար մի պայծառ երիտասարդ: Այս երիտասարդը փնտրում էր մի հատուկ տեսակի մենեջերի, որն այժմյան փոփոխվող աշխարհում կկարողանար առաջնորդել և կառավարել:

Նա ցանկանում էր գտնել այնպիսի մեկին, որը կխրախուսեր մարդկանց հավասարակշռության մեջ պահել իրենց աշխատանքն ու կյանքը՝ դրանցից յուրաքանչյուրը դարձնելով ավելի խմսատալից և համելի:

Նա ցանկանում էր աշխատել այդպիսի մի մենեջերի մոտ և ինքն էլ դառնալ նման մեկը:

Երկար տարիների որոնումները նրան հասցրել էին աշխարհի հեռավոր անկյուններ:

Եղել էր թե՛ փոքր քաղաքներում և թե՛ հզոր պետությունների մայրաքաղաքներում:

Ճիվկել էր տարրեր մենեջերների հետ, ովքեր գործ ունեին արագ փոփոխվող աշխարհի հետ. նրանք ղեկավարներ և ձեռնարկատերեր էին, պետական կառավարիչներ և զինվորականներ, համալսարանների նախագահներ և հիմնադրամների տնօրեններ, խանութների, ռեստորանների, բանկերի և հյուրանոցների մենեջերներ: Նրանք տղամարդիկ և կանայք էին՝ երիտասարդ և ձեռ:

Նա եղել էր տարատեսակ հիմնարկներում՝ մեծ և փոքր, շքեղ և հասարակ:

Եվ աստիճանաբար սկսում էր տեսնել այն ամբողջական պատկերը, թե ինչպես են մարդիկ կառավարում մարդկանց:

Մական միշտ չէ, որ նրան բավարարում էր տեսածը:

Նա շատ էր հանդիպել «կոշտ» մենեջերների, ում ղեկավարությանը աշխատող մարդիկ տուժում էին, մինչդեռ ձեռնարկությունները՝ կարծես թե շահում:

Ունենք կարծում էին, որ նրանք լավ մենեջերներ են: Շատերը հակառակ կարծիք ունեին:

Երբ երիտասարդը այս «կոշտ» մենեջերների հիմնարկներում հարցնում էր՝ ինչ կասեք, ինչպիսի մենեջեր եք դուք, նրանց պատասխանները, որպես կանոն, շատ քիչ էին տարբերվում իրարից:

«Ես առաջատար մենեջեր եմ, իրավիճակի տերն եմ», «Ես կոշտ, գործնական մենեջեր եմ», «Իրատես», «Շահույթ հետապնդող»:

Նրանք ասում էին, որ միշտ ղեկավարել են այդ ձևով և փոխվելու ոչ մի պատճառ չեն տեսնում:

Ջգացվում էր հպարտություն նրանց ձայնի մեջ և շահագրգռվածություն՝ այդյունքի համար:

Երիտասարդը միևնույն ժամանակ հանդիպում էր «քարեհամրույթ» մենեջերների, ում աշխատողները կարծես թե շահում էին, մինչդեռ նրանց ձեռնարկությունները՝ տուժում:

Նրանք, ովքեր հաշվառու էին այդ մենեջերներին, ասում էին, որ լավ մենեջերներ են:

Նրանք, ում իրենք էին հաշվառու, կասկածներ ունեին:

Երիտասարդի միևնույն հարցին այս «քարեհամրույթ» մենեջերները նման պատասխաններ տվեցին. «Ես ներգրավող

### **Նոր մենեջեր «Մեկ բուպեն»**

**Երբ** երիտասարդը եկավ մենեջերի գրասենյակ, նրան գտավ պատուհանից դուրս նայելիս: Մենեջերը շրջվեց և հրավիրեց նրան նստելու.

- Ինչո՞վ կարող եմ օգտակար լինել:

- Ես հիանալի բաներ եմ լսել Ձեր մասին և կուզենայի ավելին իմանալ Ձեր կառավարման հմտությունների վերաբերյալ:

- Դե, մենք օգտագործում ենք մեր կողմից փորձված մեթոդները մի շարք նոր ձևերով, որպեսզի դիմագրավենք տեղի ունեցող բոլոր փոփոխություններին, բայց կարող ենք դրան անդրադառնալ ավելի ուշ: Ակսնք հիմնականից:

Մի ժամանակ մեր ընկերությունը ղեկավարվում էր ուղղահայաց սկզբունքով, այդ ժամանակաշրջանում դա իրեն արդարացնում էր: Բայց այսօր այդ կառույցն իրեն սպասել է: Այն չի ոգեշնչում մարդկանց և խեղդում է նորարարությունը: Հաժախորդները պահանջում են ավելի արագ սպասարկում և ավելի լավ արտադրանք: Հետևաբար մենք պիտի նպաստենք, որ յուրաքանչյուրն առավելագույնս ներդնի իր տաղանդը: Մտավոր ներուժը միայն գործադիր գրասենյակով չի սահմանափակվում, այն կարելի է գտնել ողջ ձեռնարկության մեջ: