



# రూల్.. 8

## చిన్న మార్పులు.. పెద్ద విజయాలు

డేవిడ్ బ్రెయిల్స్ ఫోర్డ్ అనే పెద్ద మనిషి 'మార్జినల్ గెయిన్స్' అనే సిద్ధాంతాన్ని ప్రతిపాదించాడు. ఒక శాతం మెరుగుదలతో లక్ష్యానికి పదిశాతం చేరువ కావచ్చని నిరూపించాడు. ఒలింపిక్స్ లో బ్రిటిష్ సైకింగ్ జట్టు విజయాన్ని ఇందుకు ఉదాహరణగా చూపించారు. జట్టు పనితీరును మెరుగుపరిచే ప్రయత్నంలో డేవిడ్ భారీ సంస్కరణల జోలికి వెళ్లేడు. అతి సూక్ష్మమైన లోపాల మీద దృష్టి సారించాడు. సైకిస్టులు తరచూ ఇన్నోక్షన్ల కారణంగా అనారోగ్యానికి గురయ్యేవారు. దీంతో యాంటీ బ్యాక్టీరియల్ హ్యాండ్ జెల్ వాడేలా చర్యలు తీసుకున్నాడు. మరింత గ్రిప్ కోసం టైర్లకు ఆల్కహాల్ పూయడం మొదలుపెట్టాడు. సీట్లను మరింత సౌకర్యవంతంగా డిజైన్ చేయించాడు. ఆటగాళ్ల పడక గదుల్లో దిండ్లు మార్పించాడు. దీంతో నిద్రలేమి సమస్య తీరింది. ఈ చిన్నచిన్న మార్పులన్నీ కలిసి అద్భుతమైన ఫలితాలు చూపించాయి. పతకాల పంట పండించాయి.



# రూల్.. 9

## బలమైన 'కల్ట్'

ఒక సంస్థను 'కల్ట్'లా తీర్చిదిద్దగలిగితే ఆ స్టార్టప్ కు వందేండ్ల ఆయువు ఖాయం.. అంటారు మేనేజ్మెంట్ నిపుణులు. కల్ట్ లో నాయకత్వం మీద అపారమైన గురి ఉంటుంది. ఈ సందర్భంగా 'పీపుల్స్ టెంపుల్ కల్ట్' ఉదాహరణగా ప్రస్తావించాలి. ఆ గుంపు నాయకుడి పేరు జిమ్ జోన్స్. ఓ రోజు తన అనుచరుల్ని పిలిచి శీతలపానీయంలో కలుపుకొని తాగమంటూ సైనేడ్ చేతికి చ్చాడు. మరో ఆలోచన లేకుండా తాగేవారు అంతా. అదీ నాయకత్వం మీద నమ్మకం! ఇందులోని అతిపాదాన్ని పక్కనపెట్టి.. నాయకుడి ఆదేశాల వరకు మాత్రమే తీసుకోవాలి. జిమ్ కొలిన్స్ తన 'బిల్ట్ టు లాస్ట్' అనే పుస్తకంలో ఎంతోకొంత డోసేజీలో కల్ట్ కల్చర్ ఉన్న కంపెనీలే దీర్ఘకాలం మనగలుగుతాయని చెప్పారు. సమర్థులైన యజమానులు ఈ సంస్కృతిని సంస్థ పని వాతావరణంలో భాగం చేస్తారు. కొత్తగా కంపెనీని ప్రారంభిస్తున్నప్పుడు నియమించుకునే తొలి పదిమంది ఉద్యోగులే కల్ట్ రాయబారులు.



# రూల్.. 10

## హ్యాపీ ఫెయిల్యూర్!

ఓటమికి భయపడేవారు, ఓటమిని చూసి పారిపోయేవారు, ఓటమిని దారుణమైన పరాభవంగా భావించేవారు.. ఎప్పుడూ విజేతలు కాలేరు. థామస్ జే వాట్సన్ అనే పెద్ద మనిషి ఐబీఎం ప్రెసిడెంట్ గా ఉన్న సమయంలో ఓ సంఘటన జరిగింది. ఓ ఉద్యోగి అజాగ్రత్త వల్ల సంస్థకు ఆరు లక్షల డాలర్ల నష్టం సంభవించింది. అతడిని తొలగించాల్సిదేనంటూ మానవ వనరుల విభాగం పట్టుపట్టింది. అయినా వాట్సన్ నిరాకరించారు. 'ఎలా తప్పు చేయకూడదో ఓ ఉద్యోగికి నేర్పించడానికి ఈ ఆరు లక్షల డాలర్లను ఖర్చు పెట్టానని అనుకుంటున్నాను' అంటూ తన నిర్ణయాన్ని ప్రకటించారు. ఏ సంస్థలోనూ వినిపించకూడని మాటలు రెండు.. జయం, అపజయం. విజయం సాధించామని సంతృప్తి చెందగానే ఒక్కసారిగా రిలాక్స్ అయిపోతాం. అపజయానికి గురైన భావన కలిగినప్పుడు కుంగుబాటుకు గురవుతాం. రెండూ మంచి లక్షణాలు కావు. సక్సెస్, ఫెయిల్యూర్ నాణానికి రెండు కోణాలని గుర్తించాలి.



# రూల్.. 11

## అందే ద్రాక్షే తీయన

ద్రాక్ష పందిరి దగ్గరికి తీసుకెళ్లి.. 'ఓ పండు కోసుకోండి' అని చెబితే అందే గుత్తివైపే అందరి చేతులూ వెళ్తాయి. అంతకంటే పెద్ద పండ్లు ఇంకాస్త పైనే ఉన్నా సరే.. అన్నలు ప్రయత్నించరు. మోటివేషన్ లేకపోవడమే దీనికి కారణం. చాలా సంస్థల అపజయం ఇక్కడే మొదలవుతుంది. ఆపిల్ లాంటి కంపెనీలు ఆ రహస్యాన్ని అర్థం చేసుకున్నాయి. కాబట్టి, అనూహ్యమైన విజయం సాధించాయి. తన పనితనం కంపెనీ లాభాల్ని ప్రభావితం చేస్తుందనే స్పృహ ఏర్పడితే.. ప్రతి కార్మికుడూ చేయి తిరిగిన నిపుణుడు అవుతాడు. అయితే, అతనికి తగినంత స్వచ్ఛనివ్వాలి. లక్ష్యసాధనలో అవరోధాలు తొలగించాలి. సిబ్బంది విజయాలకు ప్రచారం కల్పించాలి. అవార్డులతో, ప్రోత్సాహకాలతో సత్కరించాలి.