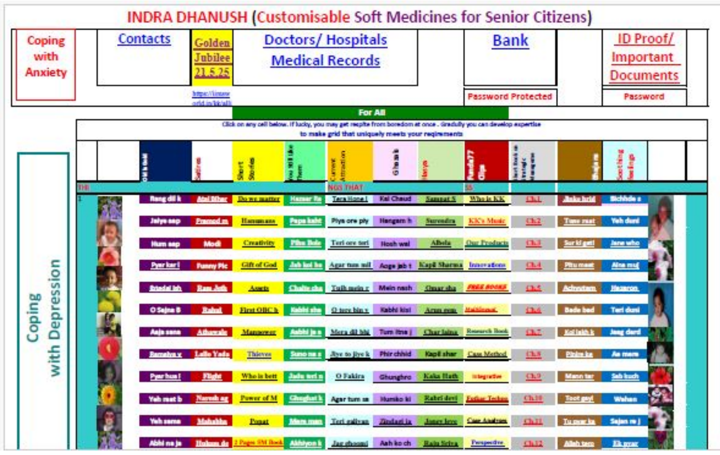
Hanumans of India

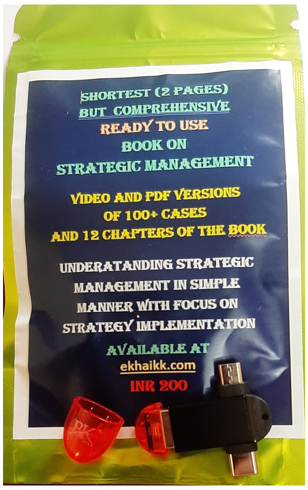
1 English
2 Hindi
3 Tamil
4 Gujarati
5 Kannada
6 Bangla
7 Marathi
8 Telugu
9 Malayalam
10 Urdu
11 Mandarin
12 French
13 German
14 Spanish
All 14 Languages
All 14 Languages

Chairman Solar Cooker by Hanumans of India

Other Useful New Products by Hanumans of India



Indradhanush for Senior Citizens



Pouch Book for MBA Course Material

Community Park as Conference Park

1. The Hanumans of India

Indians mesmerize me by their capacity to deliver. The first surprise came when we introduced a computer in our office on an experimental basis. An assistant finished typing 25 pages in one day when assistants were typing up to five-six pages a day on a typewriter. I thought it was exceptional individual excellence but when I increased PGP intake from 35 to 105, the non-teaching staff strength remained the same, while the workload in every department from the duplicating room to the Students' Affairs Office Placement Office, PGP office, library and even accounts office had increased threefold. Even among the teaching staff, the number of faculty members increased marginally from 22 to 24 (it had indeed reduced from 22 to 20 in the first year).

As if that was not enough to convince me, when I reached IIM Kozhikode, I found that there were 30 non-teaching staff when the PGP intake was 60 and it remained the same when the intake went to 120, 180 and even 260. Thus, I found the non-teaching staff strength of 30 could take care of 30-60-120-180-260 intake in PGP. The case of the faculty was the same. The number of faculty members was 20 when we had an intake of 60; it increased to 24 when the intake was 120; it was the same when the intake went to 180 (indeed reduced to 17 in the first year); and it was only 28 when the intake went up to 260. This faculty strength also had taken a load of 240 participants of online programmes, close to ten week-long faculty development programmes (making institute leaders in both) besides conducting the usual MDPS and conferences. At which stage were they fully utilised? I don't know.

But what I conclude is that Indians are great deliverers. At times, we don't set challenges. Are Indians HANUMANS? Can we ever utilise them fully? To me it remains a leadership and HRD challenge.

(The Hindu, March 12, 2017)

2. भारत के हिमाि

काया स्थि पर भारतीयों की क्षर्ता ने र्ुझे हर्ेिाआश्चया चलकत लकया है। पहिा आश्चया तब आया जब िगभग 3 िक पहिे प्रयोगात्क आधार पर हर्ारे कायाािय र्ें कंप्यूटर िगा था। एक सहायक ने कंप्यूटर से एक लिन र्ें 25 पृष्ठ टाइप कर लिया था जब सहायक टाइप िेखक एक लिन र्ें पांच से छः पृष्ठों तक ही टाइप कर रहे थे। र्ैंने सोचा लक यह िायि एक अपवाि और व्यलिगत उत्कृिता का उिाहरण है।

िेलकन जब र्ैंने एक भारतीय प्रबंधन संस्थान र्ें पोस्ट ग्रेजुएट प्रोग्रार् (पीजीपी) र्ें प्रवेि 35 से 105 तक बढ़ाया, तो गैर-लिक्षण कर्ाचारी संख्या पहिे की तरह ही रही, जबलक प्रत्येक लवभाग और अनुभाग (डुलप्िकेट रूर् से छात्र र्ार्िों के कायाािय और प्िेसर्ेंट कायाािय, पीजीपी कायाािय, पुस्तकािय और यहां तक लक खातों के कायाािय र्ें भी) र्ें कार् का बोझ तीन गुना बढ़ गया था । लिक्षण पक्ष र्ें, लनयलर्त संकाय सिस्यों की संख्या 22 से 24 तक ही बढ़ी (पहिे साि र्ें यह वास्तव र्ें 22 से 20 तक नीचे आ गई थी)।

िेलकन यह उिाहरण भी उनकी क्षर्ता को सर्झने के लिए पयााप्त नहीं है, जब र्ैं भारतीय प्रबंध संस्थान, कोझीकोड र्ें पहुंचा, र्ुझे पता चिा लक जब पीजीपी छात्रों की संख्या 60 थी, तब वहां 30 गैर-लिक्षण कर्ाचारी थे। यही संख्या तब भी बनी रही जब भी भती हुए छात्रों की संख्या 120 से बढ़कर 180 हो गई और 260 भी हो गई। इस प्रकार र्ुझे अनुभव हुआ लक 30 गैर-लिक्षण स्टाफ की िलि पीजीपी र्ें 60 से 120 से -180 से 260 की बढ़ोतरी तक संभाि सकती है।

यही अनुभव लनयलर्त संकाय सिस्यों के साथ भी रहा। संकाय सिस्यों की संख्या 20 थी जब 60 छात्र थे। जब छात्रों की प्रवेि संख्या 120 तो लनयलर्त संकाय संख्या 24 तक बढ़ी। यह संख्या उतनी ही बनी रही जब छात्रों की प्रवेि संख्या 180 तक पहुंच गई (वास्तव र्ें यह पहिे वषा र्ें 17 हो गई थी)। जब छात्रों की संख्या 260 तो केवि २८ लनयलर्त संकाय सिस्य ही थे।

इसके अिावा यही संकाय संख्या सार्ान्य प्रबंधन लवकास कायाक्रर् (एडीपी) और कई सम्र्ेिन आयोलजत करने के साथ साथ ऑनिाइन कायाक्रर्ों के 240 प्रलतभालगयों का भार और 10 के करीब सप्ताह िंबे संकाय लवकास कायाक्रर् (िोनों र्ें संस्थान िीषा स्थान पर) का भार उठती थी। लकस स्तर पर उनका उपयोग परूी तरह से हो रहा था, र्ुझे नहीं पता।

िेलकन इससे र्ैं लनष्कषा लनकि सकता हूँ लनकािता हं लक भारतीय काया करने की र्ानि क्षर्ता से पररपणू हैं र्ानि हैं। हर् संभवतः उनके क्षर्ता अनुसार चुनौतीभरा िक्ष्य नहीं रख पाते हैं।

क्या वे हनुर्ान के सर्ान हैं, पररणार् िेने की उनकी हालन क्षर्ता के साथ, िेलकन एक अलभाप के कारण वह लकसी अन्य द्वारा याि लििाने तक अपनी क्षर्ता को भूिे रहते हैं? क्या हर् कभी भी अपनी क्षर्ता का
परूी तरह उपयोग कर सकते हैं? र्ेरे लिए, यह एक नेतृत्व और र्ानव संसाधन लवकास पहेिी और चुनौती बनी हुई है।

2. இந்தியாவின் அனுமன்கள்

இந்தியர்களின் வேலை செய்யும் ஆற்றலைக் கண்டு நான் ேிியந்து வ ாகிவறன். முதல் ஆச்ெரியம் வொதலை அடிப் லையில் எங்கள் அலுேைகத்தில் கணிைிலய அறிமுகப் டுத்திய ச ாழுது, உதேியாளர்கள் ஒருநாலளக்கு ஐந்து முதல் ஆறு

க்கங்கள் ேலை தட்ைச்சுப்ச ாறியில் தட்ைச்சுச்செய்து சகாண்டிருந்தைர், அப்ச ாழுது உதேியாளர் ஒருேர் கணிைியில் ஒவைநாளில் 25 க்கங்கலளத் தட்ைச்சுச் செய்து முடித்தார். இது ேிதி ேிைக்காை ஊழியரின் திைச்ெிறப்பு என்று நான் நிலைத்வதன், ஆைால் நான் PGP உட்சகாள்ளலை 35லிருந்து 105 ஆக உயர்த்திய வ ாது, ஆெிரியர் அல்ைாத ஊழியர்களின் எண்ணிக்லக ஒவை மாதிரியாக இருந்தது. அவத ெமயம் நகைலற முதல் மாணேர் ேிேகாை அலுேைகம், வேலைோய்ப்பு அலுேைகம், PGP அலுேைகம் ேலை ஒவ்சோரு துலறயிலும்

ணிச்சுலம அதிகமாக இருந்தது. நூைகம் மற்றும் கணக்கு அலுேைகத்தில் கூை ணிச்சுலம மும்மைங்கு அதிகரித்தது. ஆெிரியர் ஊழியர்களிலைவய கூை, ஆெிரிய உறுப் ிைர்களின் எண்ணிக்லக 22 முதல் 24 ஆக மைளவு அதிகரித்தது (இது உண்லமயில் முதல் ஆண்டில் 22-லிருந்து 20 - ஆகக்குலறந்தது).

என்லை நம் லேக்க இது வ ாதாது என் து வ ால், நான் வகாழிக்வகாடு IIM-ஐ அலைந்தவ ாது, ிஜி ி உட்சகாள்ளல் 60 ஆக இருந்தது அப்வ ாது 30 ஆெிரியர் அல்ைாத ஊழியர்கள் இருப் லதக் கண்வைன், வமலும் உட்சகாள்ளல் 120, 180 மற்றும் 260 ஆக இருந்த வ ாதும் அந்த எண்ணிக்லக அப் டிவய இருந்தது. 30 ஆெிரியர் அல்ைாத ணியாளர்கள் PGP-இல் 30-60-120-180-260 உட்சகாள்ளலைக் லகயாண்டு ேைித்துக் சகாள்ள முடியும் என் லத நான் கண்வைன்.

ஆெிரியர்களின் நிலையும் அப் டிவய இருந்தது. எங்களிைம் 60 மாணேர்கள் இருந்த வ ாது ஆெிரிய உறுப் ிைர்களின் எண்ணிக்லக 20 ஆக இருந்தது; உட்சகாள்ளல் 120 ஆக உயர்ந்த வ ாது அது 24 ஆக அதிகரித்தது; உட்சகாள்ளல் 180 ஆைச ாழுதும் அதுவே இருந்தது (உண்லமயில் முதல் ஆண்டில் 17 ஆகக்குலறக்கப் ட்ைது); மற்றும் 260 ஆக உயர்ந்த வ ாது அது 28 ஆக இருந்தது. இந்த ஆெிரியப் ைம் வமலும் 240 ங்வகற் ாளர்கலளக் சகாண்ை ஆன்லைன் கற் ித்தலையும் ஏற்றுக் சகாண்ைது,

இேர்கள் அத்துைன் த்து ோைா காை ஆெிரிய வமம் ாட்டுத் திட்ைங்கலளயும் நைத்திைார்கள். இலே இைண்டிலுவம நிறுேைங்களின் தலைேர்கலள உருோக்குேதும் அைங்கும். அத்துைன் ேழக்கமாை வமைாண்லம வமம் ாட்டுப் யிற்ெிகள் மற்றும் மாநாடுகலளயும் நைத்திைார்கள். எந்தக்கட்ைத்தில் அேர்களின் திறன் முழுலமயாகப்

யன் டுத்தப் ட்ைது என்று எைக்குத் சதரியேில்லை.

இந்தச் ெம் ேங்களிைிருந்து நான் முடிவு செய்ேது என்ைசேன்றால், இந்தியர்கள் ெிறந்த செயல்திறன் உலையேர்கள். ெிைவறைங்களில், நாம் அேர்களுக்குச் ெரியாை

ெோல்கலள முன்லேப் தில்லை என்று எண்ணுகிவறன். இந்தியர்கள் ஹனுமான்களா? அேர்களின் திறலை நாம் முழுலமயாகப் யன் டுத்த முடியுமா? எைக்கு இது ஒரு தலைலமத்துேம் மற்றும் மைித ேளம் ொர்ந்த ெோைாக உள்ளது.

ભારતના હનુમાન

ભારતીયો તેમની ડિડિવર કરવાની ક્ષમતાથી મને મંત્રમુગ્ધ કરે છે. પહેિંુ જ્યારે અમે અમારી ઓડિસમાં એક કોમ્પ્યુટર રજૂ કયુંુ ત્યારે આશ્ચયય થયું પ્રાયોડિક ધોરણે. એક સહાયકે એકમાં 25 પાના ટાઈપ કયાય એ ડિવસે જ્યારે સહાયકો ડિવસમાં પાંચ-છ પૃષ્ઠો ટાઇપ કરતા હતા ટાઈપરાઈટર મેં ડવચાયુંુ કે તે અસાધારણ વ્યડિિત શ્રેષ્ઠતા છે પરંતુ જ્યારે મેં પીજીપીનું પ્રમાણ 35 થી વધારીને 105 કયુંુ, ત્યારે નોન-ટીડચંિ સ્ટાિ તાકાત એ જ રહી, જ્યારે િરેકમાં વ્યિિોિ િુડ્િકેડટંિ રૂમથી ડવદ્યાથીઓની બાબતો સુધીનો ડવભાિ ઓડિસ
્િેસમેન્ટ ઓડિસ, પીજીપી ઓડિસ, િાઇબ્રેરી અને એકાઉન્્સ પણ ઓડિસમાં ત્રણ િણો વધારો થયો હતો. ડિક્ષકો વચ્ચે પણ, ધ િેકલ્ટી સભ્યોની સંખ્યા 22 થી વધીને 24 (તે ખરેખર પ્રથમ વર્યમાં 22 થી ઘટીને 20 થયો હતો).

જાણે કે તે મને મનાવવા માટે પૂરતું ન હતું, જ્યારે હું IIM પહોંચ્યો કોડિકોિ, મેં જોયું કે ત્યાં 30 નોન-ટીડચંિ સ્ટાિ હતા જ્યારે પીજીપીનું સેવન 60 હતું અને જ્યારે સેવન થયું ત્યારે તે જ રહ્ુંુ 120, 180 અને 260 સુધી. આમ, મને નોન-ટીડચંિ સ્ટાિ મળ્યો. 30 ની તાકાત PGP માં 30-60-120-180-260 ના સેવનની કાળજી િઈ િકે છે. િેકલ્ટીનો મામિો પણ એવો જ હતો. િેકલ્ટીની સંખ્યા જ્યારે અમારી પાસે 60 નું સેવન હતું ત્યારે સભ્યો 20 હતા; તે વધીને 24 થયો જ્યારે સેવન 120 હતું; જ્યારે સેવન કરવામાં આવ્યું ત્યારે તે જ હતું 180 (ખરેખર પ્રથમ વર્યમાં ઘટીને 17); અને જ્યારે તે માત્ર 28 વર્યનો હતો ઇન્ટેક વધીને 260 થયો. આ િેકલ્ટી સ્ટરેન્થ પણ એ ઓનિાઈન પ્રોગ્રામના 240 સહભાિીઓનો ભાર, િિભિ િસ અઠવાડિયા સુધી ચાિતા િેકલ્ટી િેવિપમેન્ટ પ્રોગ્રામ્પસ (સંસ્થાના આિેવાનો બંને) સામાન્ય MDPS અને પડરર્િો યોજવા ઉપરાંત. મુ તેઓ કયા તબક્કામાં સંપૂણય રીતે ઉપયોિમાં િેવાયા હતા? મને ખબર નથી.

પરંતુ હું તારણ કાઢું છું કે ભારતીયો મહાન બચાવકતાય છે. આ સમયે, અમે પિકારો સેટ કરતા નથી. િુંં ભારતીયો હનુમાન છે? અમે ક્યારેય કરી િકો છો તેનો સંપૂણય ઉપયોિ કરો છો? મારા માટે તે નેતૃત્વ અને એચઆરિી છે પિકાર.

(ધ ડહન્િુ, માચય 12, 2017)

2. ಭಾರತದ ಹನುಮಂತರುಗಳು

ತಲುಪಿಸುವ ಸಾಮರ್ಥ್ಯದಿಂದ ಭಾರತೀಯರು ನನ್ನು ಮಂತಮುಗ್ದಗೊಳಿಸುತ್ತಾರೆ. ನನಗೆ ಮೊದಲು ಆಶ್ಚರ್ಯವಾದುದು ನಮ್ಮ ಕಛೇರಿಯಲ್ಲಿ ಪ್ರಾಯೋಗಿಕವಾಗಿ ಗಣಕಯಂತ್ರವನ್ನು ಪರಿಚಯಿಸಿದಾಗ. ಸಹಾಯಕರುಗಳು ಟೈಪ್‌ರೈಟರ್‌ನಲ್ಲಿ ದಿನಕ್ಕೆ ಐದು-ಆರು ಪುಟಗಳನ್ನು ಬೆರಳಚ್ಚು ಮಾಡುತ್ತಿದ್ದಾಗ ಒಬ್ಬ ಸಹಾಯಕ ಒಂದೇ ದಿನದಲ್ಲಿ 25 ಪುಟಗಳನ್ನು ಬೆರಳಚ್ಚು ಮಾಡಿ ಮುಗಿಸಿದರು. ಇದು ಅಸಾಧಾರಣವಾದ ವೈಯಕ್ತಿಕ

ಶಇಚಿಂಷಂ•~ತಇ

ಎಂದು ನಾನು ಭಾವಿಸಿದೆ ಆದರೆ ನಾನು ಪಿಜಿಪಿ ಪ್ರವೇಶಾವಕಾಶವನ್ನು 35 ರಿಂದ 105ಕ್ಕೆ ಹೆಚ್ಚಿಸಿದಾಗ, ಭೋದಕೇತರ ಸಿಬ್ಬಂದಿ ಬಲವು ಒಂದೇ ಆಗಿರುತ್ತದೆ, ಆದರೆ ನಕಲಿಸುವ ಕೊಠಡಿಯಿಂದ ವಿದ್ಯಾರ್ಥಿಗಳ ವ್ಯವಹಾರ ಕಛೇರಿ, ವಾಚನಾಲಯ, ಸ್ಥಳನಿಯೋಜನೆ ಕಛೇರಿ, ಪಿಜಿಪಿ ಕಛೇರಿಯವರೆಗಿನ ಪ್ರತಿಯೊಂದು ವಿಭಾಗದ ಮತ್ತು ಹಣಕಾಸು ಕಛೇರಿಯ ಕೆಲಸದ ಹೊರೆ ಮೂರು ಪಟ್ಟು ಹೆಚ್ಚಾಗಿದೆ. ಭೋಧನಾ ಸಿಬ್ಬಂದಿಗಳಲ್ಲಿಯೂ ಸಹ ಅಧ್ಯಾಪಕರ ಸಂಖ್ಯೆಯು 22 ರಿಂದ 24ಕ್ಕೆ ಅತ್ಯಲ್ಪವಾಗಿ ಹೆಚ್ಚಾಯಿತು (ಇದು ಮೊದಲ ಎಂಷಂಜದಂ□ಿ: 22 ರಿಂದ 20ಕ್ಕೆ ಕುಂಠಿತವಾಗಿತ್ತು). ನಾನು ಐಐಎಂ ಕೊಝಿಕೋಡ್ ತಲುಪಿದಾಗ, ಪಿಜಿಪಿ ಪ್ರವೇಶಾವಕಾಶ 60 ಇದ್ದು, ಭೋಧಕೇತರ ಸಿಬ್ಬಂದಿಗಳಿದ್ದುದು 30 ಮಂದಿ ಮತ್ತು ಪ್ರವೇಶಾವಕಾಶ 120, 180 ಮತ್ತು 260ಕ್ಕೆ ಹೋದಾಗಲೂ ಅದು ಹಾಗೆಯೇ ಉಳಿದಿದೆ, 30

ಭೋಧಕೇತರ ಸಿಬ್ಬಂದಿ ಸಾಮರ್ಥ್ಯವು ಪಿಜಿಪಿಯಲ್ಲಿನ 30-60-120-180-206ರ ಪ್ರವೇಶಾವಕಾಶವನ್ನು ನೋಡಿಕೊಳ್ಳುತ್ತದೆ ಎಂಬುದನ್ನು ನಾನು ಕಂಡುಕೊಂಡಿದ್ದೇನೆ. ಅಧ್ಯಾಪಕರ ವಿಷಂಯಿಂಂವೂ ಅದೇ ಆಗಿತ್ತು. ನಾನು

60

ಜನರ ಪ್ರವೇಶಾವಕಾಶವನ್ನು ಮಾಡಿದಾಗ ಅಧ್ಯಾಪಕರ ಸಂಖ್ಯೆ 20 ಆಗಿತ್ತು; ಪ್ರವೇಶಾವಕಾಶ 120 ಆಗಿದ್ದಾಗ ಅದು 24ಕ್ಕೆ ಏರಿತು; ಪ್ರವೇಶಾವಕಾಶ 180ಕ್ಕೆ ಹೋದಾಗ ಅದೇ ಆಗಿತ್ತು (ವಾಸ್ತವವಾಗಿ ಮೊದಲನೇ ಎಂಷಂಜದಂ□ಿ: 17ಕ್ಕೆ ಕುಂಠಿತವಾಗಿತ್ತು); ಮತ್ತು ಪ್ರವೇಶಾವಕಾಶ 260ಕ್ಕೆ ಏರಿದಾಗ ಅದು ಕೇವಲ 28 ಆಗಿತ್ತು. ಆನ್‌ಲೈನ್ ಕಾರ್ಯಕ್ರಮಗಳಲ್ಲಿ ಭಾಗವಹಿಸುವ 240 ಮಂದಿಯ ಹೊರೆಯನ್ನು ಅಧ್ಯಾಪಕರ ಸಾಮರ್ಥ್ಯವು ತಡೆದುಕೊಳ್ಳುತ್ತದೆ, ಸಾಮಾನ್ಯ ಎಂಡಿಪಿಎಸ್ ಮತ್ತು ಸಮ್ಮೇಳನಗಳಲ್ಲದೆ ಹತ್ತು ವಾರಗಳ ಅವಧಿಯ ಅಧ್ಯಾಪಕರ ಅಭಿವೃದ್ಧಿ ಕಾರ್ಯಕ್ರಮಗಳು(ಎರಡೂ ಸಂಸ್ಥೆಗಳಲ್ಲಿ ನಾಯಕರನ್ನು ರೂಪಿಸುವುದು). ಯಾವ ಹಂತದಲ್ಲಿ ಅವರನ್ನು ಸಂಪೂರ್ಣವಾಗಿ ಬಳಸಲಾಗುತ್ತದೆ? ನನಗೆ ಗೊತ್ತಿಲ್ಲ.

ಆದರೆ ಭಾರತೀಯರು ಮಹಾನ್ ವಿಮೋಚಕರು ಎಂದು ನಾನು ತೀರ್ಮಾನಿಸುತ್ತೇನೆ. ನಾವು ಸವಾಲುಗಳನ್ನು ಹೊಂದಿಸುವುದಿಲ್ಲ. ಭಾರತೀಯರು ಹನುಮಂತರೇ? ನಾವು ಎಂದಾದರೂ ಅವುಗಳನ್ನು ಸಂಪೂರ್ಣವಾಗಿ ಬಳಸಿಕೊಳ್ಳಬಹುದೇ? ನನಗೆ ಇದು ನಾಯಕತ್ವ ಮತ್ತು ಮಾನವ ಸಂಪನ್ಮೂಲದ ಸವಾಲಾಗಿ ಉಳಿದಿದೆ.

(ದಿ ಹಿಂದು, ಮಾರ್ಚ್ 12, 2017)

1. The Hanumans of India

১. ভারতের হনুমাতনরা

ভারতীয়রা তাদের কাজ সম্পাদন করার ক্ষমতা দেদে আমাকক মুগ্ধ ককর। প্রথম চমকটা ছিল তখন, যখন আমরা পরীক্ষামূলকভাকে অছিকস একটা কম্পম্পউটার চালু কররদিলাম। একজন অযাছিসস্ট্যান্ট একছদকনই ২৫ পৃষ্ঠা টাইপ ককর ফিলল—অথচ টাইপরাইটাকর তারা সাধারণত ছদকন ৫–৬ পৃষ্ঠার ফেশী করকত পারত না। প্রথকম আছম ফভকেছিলাম, এটা হয়কতা ফকাকনা েযক্তির অসাধারণ দক্ষতার উদাহরণ, ছকন্তু যখন আছম দিজিদি-এর ইনকটক ৩৫ ফথকক েোছিকয় ১০৫ করলাম, তখন ফদখলাম অছিক্ষক কমীরের সংখযা একই রেদক ফেকি দকন্তু ডুছিককটটং রুম ফথকক শুরু ককর স্টুকডন্ট অযাকিয়াস সঅছিস, ফিসকমন্ট অছিস, দিজিদি-এর অছিস, লাইকেছর, এমনছক অযাকাউন্টস অছিস—প্ররতেকটা ছেভাকেই কাকজর চাপ ছতনগুণ ফেকি দিদেদিল। এমনছক ছিক্ষক কমীকদর মকধযও অনুষদ সদকসযর সংখযা ২২ ফথকক সামানয ফেকি ২৪ হকয়দিল যযছদও প্রথম েিকর এটা ২২ ফথকক ককম ২০ হকয়ছিল)।

ফযন রেটা আমাকক িুদরািুদর দিশ্বাে করাদ ার জনয যকথষ্ট ছিল না, যখন আদি আইআইটিএ রকাজিদকাদে ফপ ৌঁিিলাম, তখন আদি রেদেদিলাি দিজিদি-এর ইনকটক যে ৬০ দিল, তখন অছিক্ষক কমীর সংখযা ছিল ৩০; এেং দিজিদি-এর ইনকটক ফেকি ১২০, ১৮০ এমনছক ২৬০ হওয়ার পকরও অছিক্ষক কমীরের সংখযাটা একই রেদক দিদেছিল। তাই, আছম রেদেদিলাি—এই ৩০ জন অছিক্ষক কমী ৩০-৬০-১২০-১৮০-২৬০-এর এই পুকরা পছরসররর দিজিদি ইনকটকটা সামলাকত পারকি। অনুষরের ফক্ষকেও ছেষয়টা একই ছিল। যখন আমাকদর ই দটক ৬০ ছিল, তখন অনুষদ সদসযরের সংখযা ছিল ২০; যখন ১২০ দিল, তখন এটা ফেকি ২৪ হকয়ছিল যে ই দটক ১৮০ রত উদেদিল তে এটা একই ছিল য প্রকৃতপকক্ষ প্রথম েিকর এটা ককম ১৭ হকয় দিদেছিল); এেং ই দটদকর সংখযা যখন ২৬০-রত উদেদিল, তখন এই সংখযা রিদে হদেছিল মাে ২৮। এই অনুষদ েেদেের শজি সাধারণ এমছডছপএস এেং সকেলন পছরচালনা করার পাািপাছি অনলাইন ফপ্রাগ্রামগুরলাফত ২৪০ জন অংিগ্রহণকারীর, প্রায় দি সপ্তাহেযাপী অনুষদ উন্নয়ন ফপ্রাগ্রারির (উভয় ফক্ষকেই ইনছস্ট্টিটটউট ছলডার ততছর করা)ভার দ দেদিদল । ফকান পযাসকয় তাকদর পুকরাপুছর েযেহার করা হকয়ছিল? আছম জাছন না।

ছকন্তু আমার উপসংহার হকলা এটাই রয কাজ সম্পাদর র রেদে ভারতীয়রা অসাধারণ। অকনক সময় আমরা চযাকলঞ্জ ফসট কছর না । েদতে দক ভারতীয়রা হানুমান? আমরা ছক কখনও তাকদর িুদরািুদর কাকজ লােোকত পারে? আমার কাকি এটা ফনতৃত্ব এেং মানেসম্পদ উন্নয়কনর একটা েি চযাকলঞ্জ হকয় রেদক ফেকি।

(েে দহন্দু, ১২ই িার্চ, ২০১৭)

2. भारताचे हनुमान

कार्यक्षमतेच्र्ा बाबतीत मला भारतीर् नेहेमीच प्रभावित करतात. पहहला आश्चर्ायचा धक्का मला तेव्हा बसला जेव्हा मी प्रार्ोगिक तत्ािार संिणक कार्ायलर्ात लािला. एका कमयचार्ाने 25 पाने एका हिसात टाइप करून हिली, त्ािेळी कमयचारी िररोज 5-6 पाने टंकलेखन करून िेत असे. मला िाटले हा अपिाि असाि हकिा त्ा कमयचार्ाची विशेष कार्यशैली असािी. पण जेव्हा मी पीजीपी विध्ार्थी संख्ा 35 िरुन 105 िर नेली आणण िैर गशक्षणं कमयचारी संख्ा तेिढीच ठेिली, प्रत्ेक विभािात डुप्लीकटींि रूम, विध्ार्थी कल्ाण कार्ायलर्, प्लेसमेंट, पीजीपी, ग्रंर्थालर् आणण अक्कौंट्स कार्ायलर्ात कार्यभार जिळ जिळ तीन पटीत िाढला होता. गशक्षकाच्ा संख्ेत ही (22 िरून 24) खूपच निण् िाढ केली होती.

जेव्हा मी आर्आईएम कोणिकोडेला िेलो, तेव्हा गतर्थे िैर गशक्षणं कमयचारी संख्ा 30 होती आणण पीजीपी विध्ार्थी संख्ा 60. नंतर पीजीपी विध्ार्थी संख्ा 120,180 आणण 260 िाली तरीही िैर गशक्षणं कमयचारी संख्ा तीसच होती. त्ामुळे माझ्ा हे लक्षात आले की 30 िैर गशक्षणं कमयचार्ांची कार्यकुशलता 260 विध्ार्थी असले तरीही चालू शकते. आणण काहीशी हीच पररणथर्थगत प्राध्ापकांच्ा बाबतीत िेखील आहे. मी आर्आईएम कोणिकोडेला िेलो, तेव्हा प्राध्ापक संख्ा 20 होती. ही संख्ा 24 िाली जेव्हा विध्ार्थी संख्ा 120 िाली. आणण 28 प्राध्ापक 260 विध्ार्थी िाले तेव्हा होते. त्ाच बरोबर ही प्राध्ापक मंडळी 240 ऑनलाइन कार्यक्रमाच्ा विद्यर्थर्ांना, एमडीपी कार्यक्रम , कॉन्फ्रेंस अश्ा सिय हठकणी आपले कौशल्
िाखित होती.

मि मला हे समजत नाही की हे मनुष्र्बळ आधी त्ांच्ा कार्यक्षमतेपेक्षा कमी प्रमाणात िापरले जात होते का? हकिा हे सिय हनुमानासारखे असािेत. ह्ांच्ा शक्तीची ह्ांना जाणीि करून िेण्ाची काळजी हेच आजच्ा नेतृत्िा पुढचे आणण एचआरडी पुढचे आव्हान असािे.

భారతదేశంలోని హనుమంతులు!

భారతీయుల సామర్థ్యం నన్ను మంత్రముగ్ధుణ్ణి చేస్తుంది. ఐఐఎం, లక్నో లో మా కార్యాలయంలో ప్రయోగాత్మకంగా కంప్యూటర్ను ప్రవేశపెట్టినప్పుడు మొదటిసారి నేను ఆశ్చర్యపడటం జరిగింది. సాధారణంగా మా సిబ్బంది టైప్రైటర్లో రోజుకు ఐదు లేక ఆరు పేజీల మాత్రమే టైప్ చేసేవారు. అటువంటిది ఒక సహాయకుడు ఒక రోజులో ఆ కంప్యూటర్ తో 25 పేజీలన్నీ టైప్ చేసాడు. ఇది ఆ వ్యక్తి మాత్రమే సహజంగా ఉన్న అసాధారణమైన నైపుణ్యం అని నేను అనుకున్నాను.

నేను PGP (Post Gradutae Programme) లో ప్రవేశాలను 35 నుండి 105 కి పెంచినప్పుడు, బోధనేతర సిబ్బంది సంఖ్య పెరగ లేదు. విద్యార్థుల సంఖ్య పెరిగిన కారణంగా ప్రతి విభాగంలో పనిభారం మూడు రెట్లు పెరిగింది. ఉదాహరణకి ప్లేస్మెంట్ విభాగం, విద్యార్థి వ్యవహారాల కార్యాలయం, నియామకాల కార్యాలయం, PGP కార్యాలయం, లైబ్రరీ మరియు అకౌంట్స్ కార్యాలయాలలో పని అధికమైంది. ఇక అధ్యాపకుల సంగతికి వస్తే వారి సంఖ్యని సవాలుగా 22 నుండి 24 కి పెంచడం జరిగింది. మొదటి సంవత్సరంలో ఐతే ఈ సంఖ్యని 22 నుండి 20 కి తగ్గించారు. అధ్యాపకుల మరియు బోధనేతర సిబ్బంది సంఖ్య పెరగనప్పటికీ, మూడింతలు పెరిగిన కార్యభారాన్ని మా సిబ్బంది సమర్థవంతంగా నిర్వహించగలిగారు. ఇది మరొక ఆశ్చర్యం.

నేను ఆశ్చర్యపోవడం లక్నో తో ఆగలేదు. నేను ఐఐఎం, కోజికోడ్లో డైరెక్టర్ గా బాధ్యత తీసుకున్నప్పుడు అక్కడ PGP లో 60 మంది విద్యార్థుల ప్రవేశానికి అనుమతి ఉండేది. బోధనేతర సిబ్బంది 30 మంది ఉండేవారు. క్రమేణా విద్యార్థుల ప్రవేశ సంఖ్య 120, 180 మరియు 260 కి వెళ్ళినప్పుడు కూడా బోధనేతర సిబ్బంది సంఖ్య లో మార్పు లేదు. నేను గమనించినది ఎమిటంటే ప్రవేశాలు 30 నించి అంచెలంచెలుగా 260 వరకు పెరిగినా కేవలం 30 మంది బోధనేతర సిబ్బంది పెరిగిన ఈ కార్యభారాన్ని స్వీకరించి రకరకాల బాధ్యతలని సక్రమంగా పూర్తిచేయగలిగారు.

అధ్యాపకుల విషయంలోకి కూడా అదే జరిగింది. మాకు 60 మంది విద్యార్థులు ఉన్నప్పుడు అధ్యాపకుల సంఖ్య 20. విద్యార్థులు 120కి పెరిగినప్పుడు ఈ సంఖ్య 24 అయింది. విద్యార్థుల ప్రవేశాలు 180 కి వెళ్ళినప్పుడు అధ్యాపకుల సంఖ్య లో ఏ విధమైన మార్పు లేదు.(వాస్తవానికి మొదటి సంవత్సరంలో 24 నుండి 17 కి తగ్గింది). ప్రవేశాలు 260 కి చేరుకున్నప్పుడు 28 మంది అధ్యాపకులు మాత్రమే ఉన్నారు.

పెరిగిన PGP పని తో పాటుగా మా 28 మంది అధ్యాపక సిబ్బంది, ఆన్లైన్లో వారం రోజుల Faculty Development Programmes (FDPs), పది (10), విజయవంతంగా నిర్వహించారు. ఈ ఆన్ లైన్ తరగతులలో 240 మంది అధ్యాపకులు పాల్గొన్నారు. MDPs మరియు Conferences నిర్వహించడంలోనే కాకుండా PGP మరియు FDPలలో ఐఐఎం, కోజికోడ్ మన దేశంలోనే ముందంజ వేసింది. (ఈ కార్యక్రమాలను ఉపయోగించుకున్న వివరాలపై నాకు పూర్తి అవగాహన లేదు).

ఐతే, నేను తీర్మానించేది ఏమిటంటే, భారతీయుల సామర్థ్యం అపారం. అసాధ్యాలను సాధ్యం చేయగల శక్తి ప్రతి భారతీయుడిలోనూ ఉంది. సరైన సమయాలో సముచితమైన సవాళ్ళు ముందుంచితే భారతీయులు సాధించలేనిది లేదు అని నా గట్టి నమ్మకం. రామాయణం లో హనుమ మాదిరి తనలోని శక్తిని తట్టి లేపే సవాళ్ళు ఎదురైనప్పుడు భారతీయులు వెనుదిరగరు.

ఆ హనుమ యొక్క శక్తిని తట్టి లేపే జంబవంతుడి బాధ్యత ఎవరిది అనేది నాయకత్వం మరియు Human Resource Development ముందున్న నిజమైన సవాల్!!

ഇന്ത്യയിലെ ഹനുമാന്മാര്

ഇന്ത്യക്കാര് പ്രവൃത്തിമേഖലയിലല കര്മ്മകുശലത ലകാണ്ട് എലെ എമപാഴും അദ്ഭുതലപടുത്തുെവരാണ്. േൂെു ദശകങ്ങള്ക്ക് േുമ്പ്

രരീക്ഷണാടിസ്ഥാനത്തില് ഓഫീസില് കമ്പയൂട്ടര് / മവഡ് മപ്രാസസിങ് രരിചയലപടുത്തിയമപാഴാണ് ഞാന് ആദയോയി ഇതനുഭവിച്ചറിഞ്ഞത്. സാധാരണ ടടപ് ടററ്ററില് ഒരു അസിസ്റ്റന്് അമചാ ആമറാ മരജുകള് ടടപു ലചയ്യുെിടത്താണ് ഒരാള് ഇരുരത്തിയച് മരജ് ടടപു ലചയ്തു എലെ അദ്ഭുതലപടുത്തിയത്. അമേഹത്തിന്ലറ വയക്തിരരോയ േികവ്, അലലെങ്കില് ഒരു മവറിട്ട സുംഭവോമയ ഞാനതിലന കണക്കിലലടുത്തുള്ളൂ.

ഒരു ഐ.ഐ.എും. മരാസ്റ്റ് പ്രാമജേറ്റ് മപ്രാപ്രാേിമലക്കുള്ള അഡ്േിഷന് 35ല് നിെുും 105 ആയി ഞാനുയര്ത്തിയമപാള്, അധയാരമകതര ജീവനക്കാരുലട എണ്ണും ഉയര്െിലലെങ്കിലും േൂഴുവന് ഡിപാര്ട്ടുലേന്റിലലയും, എന്്ിന് അക്കൗണ്ട്സ് ഓഫീസിമലതുമരാലും, മജാലിഭാരും േൂെിരട്ടിയായാണ് വര്ദ്ധിച്ചത്. അദ്ധയാരകരുലട എണ്ണത്തിലാവലട്ട 22 ല് നിെുും 24 മലക്കുള്ള ഒരു മനരിയ വര്ദ്ധനവു േോപ്തമേ ഉണ്ടായുള്ളൂ. (ഒൊുംവര്ഷും അതു 22 ല് നിെുും 20 ആയി കുറഞ്ഞിരുെു).

രഴയ മ ാധയങ്ങലെ നയായീകരിക്കുെതായിരുെിലെ രിെീട് ഞാന് ഇന്ത്യന് ഇന്സ്റ്റിറ്റയൂട്ട് ഓഫ് േോമനജ്ലേന്് മകാഴിമക്കാടു എത്തിയമപാഴലത്ത സുംഭവവികാസങ്ങള് . അവിലട ഞാന് കണ്ടത് 60 രി.ജി.രി വിദയാര്ത്ഥികള്ക്ക് 30 അധയാരമകതര ജീവനക്കാലരയാണ്. പ്കോേനുരതോയി വിദയാര്ത്ഥികെുലട എണ്ണും 120, 180, ഒടുവില് 260 ആയി ഉയര്െമപാഴും ജീവനക്കാരുലട എണ്ണും േോറിയിലെ. 60ല് നിെുും 260മലക്കുള്ള വിദയാര്ത്ഥികെുലട പ്കോേനുരതോയ വര്ദ്ധനവിന് അപ്തയും ജീവനക്കാമര അവശയോേുള്ളൂലവെു േനസ്സിലായത് അമപാഴാണ്.

അദ്ധയാരകരുലട കാരയത്തിലും സ്ഥിതി അതുതലെയായിരുെു. 60 വിദയാര്ത്ഥികള് ഉണ്ടായിരുെമപാള് അദ്ധയാരകരുലട എണ്ണും 20 ആയിരുെു. വിദയാര്ത്ഥികെുലട എണ്ണും 120 ആയി ഉയര്െമപാള് അദ്ധയാരകരുലട എണ്ണും 24 ആയി. വിദയാര്ത്ഥികള് വീണ്ടും കൂടി 180 ആയമപാഴും അദ്ധയാരകരുലട എണ്ണും കൂടിയിലെ. (ഒൊുും വര്ഷും അതു 17 ആയി താഴുകയും ലചയ്തു.) ഒടുവില് വിദയാര്ത്ഥികെുലട എണ്ണും 260മലക്കു കുതിച്ചമപാള് അദ്ധയാരകര് 28 ആയി വര്ദ്ധിച്ചമതയുള്ളൂ.

ഇതിലനലൊും രുറമേ ഇപ്തയും അദ്ധയാരകര് ഓണ്ടലന് മപ്രാപ്രാേിലല 240 മരരുലട അധികച്ചുേതലയും ഏലറ്റടുത്തു. മരാരാ, നിരവധി േോമനജുലേന്് ഡവലപ്മേന്് മപ്രാപ്രാേുകള്ക്കും മകാണ്ഫറന്സുകള്ക്കും രുറമേ ഒരാഴ്ചമയാെുും നീണ്ടുനിെ രമത്താെുും ഫാക്കല്ട്ടി ഡിവലപ്മേന്് മപ്രാപ്രാേുകെും വിജയകരോയി നടെു. എമപാഴാണ് അവരുലട മസവനും േുഴുവനായും ഉരമയാരലപടുത്തിയത് എലെനിക്കറിയിലെ.

ഒെു ഞാന് േനസ്സിലാക്കുെു, ഇന്ത്യക്കാരുലട കര്മ്മമശഷി അരാരോണ്. ആ കര്മ്മകുശലതലയ രൂര്ണോയും ഉരമയാരിക്കാന് ആവശയോയ അനുരാതിക മതാതിലുള്ള ലവലെുവിെികള് അതതുസേയും പ്കേീകരിക്കാന് നേുക്കാവുെിലെ.

ഹനുേോനുേോയി തീര്ച്ചയായും രക്ത സേ്ധുള്ളവരാണവര്. എലന്്െോല്, ഹനുേോന് അസാധാരണോയ കര്മ്മമശഷിയായിരുെു, ഒപും ഒരു ശാരവും - ആലരങ്കിലും ഓര്മ്മിപിക്കാത്തിടമത്താെുും സേന്്ുും കഴിവുകലെരറ്റി ഓര്മ്മയുണ്ടാവുകയിലെ. എലെങ്കിലും നേുക്ക് നമ്മുലട ജീവനക്കാരുലട കര്മ്മമശഷി രൂര്ണോയും വിനിമയാരിക്കാന് സാധിക്കുമോ? എലെ സും സ്ധിച്ചിടമത്താെുും, അതിെുുും ഒരു ലീഡര്ഷിപ് ചാലച്, േോനവമശഷി സും സേ്ധോയ നിരൂഢത ഒലക്കയായി അവമശഷിക്കുെു.

(ഇന്ത്യന് ഇന്സ്റ്റിറ്റയൂട്ട് ഓഫ് േോമനജുലേന്് മകാഴിമക്കാട് േുന് ഡയറക്ടറാണ് ലപ്രാഫസര് കൃഷ്ണകുേോര്, kk661946@gmail.com)

0L4� =5 �,;'-&:i

J�jL (' � 1Y<� JV 1;;1{/ J¼,;;:_.� -Ll.LJ ./, f.;;:_...:..:>t,L.-? JL' .f(��1� J} J1IP!
(/4)),.,f. 4:--il:i./.i.;)) ...(,C roL(i.;)Jl,.,)�1...(, _kl) ..Ji� /Jd i./. Jr�l,1}
,(y,,J,t.,.,(5),j1,1JlJv1...(,��YLi./._2_z_.f-i1:{f1,1-il:i./. i.;})...(,..::,tr"l-0�1
,_,,f.(f ,1J�1:,,) lfl �U,J ,Jf<f-,1.i j (.)) l,,,}.JI•O .;;:_. r'O PG P Indtake t_/.� J'.'
fJuLi,;:,1JI(.)�/. u.J,Jstudents' Affairs Office,, PGP Office, .;;:_.,duplicating room rr
)a,}.{,1}J?')1,;}Jv l. Lf�t_/.,Jt<f-,1;,J,r,f a,}.t/r-;}�(�i./.� fiJJ,,; �
(jt ify,r •.;;:.rr.lY<01,;}Jv1�t_/.Jv �)jy,rr-.;;:_.
)r-•u�Jfk�Lt_/.f,\f.IIM- Kozhikodei./.�J'.',�v:f J�.d-LL.f Ji; ��...f?.,
f J(.)Li,;:,1Jfl/\•,.1r Intake�(f,1J(�J(./l)1,;}(f..,1Jlc�'I• PGP Intake,J,_,f-7,Jt(f-,1.i
[)Jintake r'!•-1/\•-lr •-'I•-r'• L PGP,Jt(f-,1.i j V=�fk�Li./.v)v1-r.f� Jn •
-�cc:./Jl.,!
�if y,rl")a,}.)1,;} J'v l. ,�'I• Intake ,.,f.Jr r•)l,;} J'/. Lf�,JrJ'Lf�JL>..::,,1,,-,Lf..
)l,;} Sv1Jv �/ ,1},j!.,.;/,,)ti y,JI/\• Intake�(f ,1J(�J(jl)1,;}(f..,1J!�r• Intake
Usual LFaculty Strengthvl-�r'!• Intake ,_,f.jtrA)l,;}Jvl Lf�,1J1,(jy,1t..fy,(
�'---'{�; Lv),!JI,:t!>.;:.,.rr-• Lr1h{dUi.;)I oJ!,I& L)�lLconfernece,1JIMDPS
�((lh{LLl::Institute Leaders (.)}J)) Faculty Development ProgrammesLIJ 4
-(_,b,-v-f � f1y,J�ff,1{�(.)�!,l.-?Ji.;)lt_/.t:f1� J'.'_�l(J}J(
vi-%' fJl' l' i.:f -u.L 1L .lr �� .::,(.Jy J;(pf.� oJu Y<t.1_;pli.1-..f.?..;;:_.viJ'.'
HRD ,1JIleadership...(,�.d-'--/-fLl.J£./J�"-'?�(.)�!,L.-?J i.;)l('!ffu.Ji.;)lY.oJ!f,L.f
-'f,--fJ

2. 印度猴神哈奴曼

印度人吧他们的交付能力每次惊喜我。当我们以实验在办公室引进计算机时，第一个惊喜出现了。一个助手用键盘一天打字了 25 页，却助手用打字机每天一般打字 5 至 6 页。我认为这是一个例外和个人卓越。但是，当我的 PGP 摄入量从 35 增加到 105 时，非教师队伍的力量保持不变，而复印室、学生事务办公室、办公室、PGP 办公室、图书馆甚至会计师事务所各部门的工作量增加了 3 个。即使在教职工中，教员人数也从 22 人增加到 24 人（第一年确实从 22 人减少到 20 人）。

如果这还不足以说服，当我到达 IIM 科泽科德，我发现哪儿有 30 个非教学人员，在PGP 的摄入量为 60，当进到 120, 180 甚至 260，基本保持不变，。因此我发现 30 非教学人员的力量能照顾 30-60-120-180-260 摄入 PGP。教师的情况也是如此。当我们的摄入量为 60 时，教员人数是 20，当摄入量为 120 时，增加到 24，当摄入量达到 180（实际上是第一年减少到 17）和当摄入量达到 260 时，只有 28。这样的师资力量也采取了 240 参与者在线课程负荷，接近 10 周的教师发展计划（在使学院领导进行通常的问题和会议）。他们在哪个阶段得到充分利用？我不知道。

可我的结论是，印度人是伟大的交付。有时，我们没有准备好为面对有些挑战。还是他们是猴神哈奴曼。我们能充分利用他们的能力吗?对我这还是领导力和人力资源开发的挑战。

2. Les Hanumans d'Inde

Les Indiens sur le lieu de travail me laissent toujours hypnotisés par leurs capacité à livrer. La première surprise est venue lorsque nous avons introduit l'ordinateur / traitement de texte dans notre bureau à titre expérimental il y a environ trois décennies. Un assistant a fini de dactylographier 25 pages en un jour lorsque les assistants ont généralement typé jusqu'à cinq à six pages par jour en moyenne sur la machine à écrire. Je pensais que c'était peut-être une exception et un exemple d'excellence individuelle.

Mais quand j'ai augmenté le nombre des participants au programme d'études postsecondaires (PGP) dans un Indian Institute of Management de 35 à 105, la force du personnel non enseignant est restée la même qu'auparavant, alors que la charge de travail dans chaque département et section, à partir de la duplication Au bureau des affaires étudiantes et au bureau de placement, le bureau PGP, la bibliothèque et même le bureau des comptes ont augmenté trois fois. Du point de vue de l'enseignement, le nombre de membres du corps professoral a légèrement augmenté de 22 à 24. (Il était passé de 22 à 20 en première année).

Comme si cela ne suffisait pas pour convaincre l'un des phénomènes qui se déroulaient, lorsque j'ai atteint l'Institut indien de gestion Kozhikode, j'ai constaté qu'il y avait 30 employés non enseignants lorsque l'apport de PGP était de 60 ans et que ce nombre restait le même lorsque l'admission était Jusqu'à 120, puis à 180 et même à 260.
Ainsi, j'ai trouvé que la force du personnel non enseignant de 30 pourrait gérer une augmentation progressive de 60 à 120 à 180 à 260 dans le PGP.

Il en était de même de la faculté. Le nombre des professeurs était de 20 ans lorsque nous avons eu un apport de 60. Il a augmenté à 24 lorsque l'apport des élèves était de 120 ans, est resté le même lorsque le chiffre est passé à 180 (en effet, il est tombé à 17 ans la première année) et Avait seulement 28 ans quand il était de 260.

Cette force de la faculté avait également pris en charge 240 participants de programmes en ligne, près de 10 programmes de développement de facultés d'une semaine (faisant des leaders d'institut dans les deux), en plus des programmes habituels de développement de la gestion (MDP) et de multiples conférences. À quelle étape ils ont été pleinement utilisés, je ne sais pas.

La conclusion

Mais ce que je conclus de cela, c'est que les Indiens sont de grands libérateurs. Nous ne fixons pas, parfois, des critères de défis adéquats.

Sont-ils semblables à Hanuman, avec sa capacité à fournir de gros résultats, mais une malédiction qui l'a laissé incapable de se souvenir de l'étendue de ses compétences, à moins qu'il ne les a été rappelé par une autre personne? Peut-on jamais utiliser pleinement le potentiel de nos gens? Pour moi, il reste un enjeu et un défi de développement de leadership et de ressources humaines.

2. Die Hanumans von Indien

Inder bei der Arbeit versetzen mich ob ihrer Leistungsfähigkeit immer wieder in Erstaunen. Eine erste Überraschung erfuhr ich, als wir vor etwa 30 Jahren einen computergesteuerten Wortprozessor auf experimenteller Basis in unserem Büro einführten. Ein Assistent schaffte es, 25 Seiten am Tag zu schreiben, wo im allgemeinen Assistenten auf der Schreibmaschine höchstens 5 bis 6 Seiten täglich schrieben. Vielleicht, so dachte ich, war das eine Ausnahme und zufällig auf dessen individuelle Klasse zurückzuführen.

Aber als ich die Obergrenze für Teilnehmer an dem Postgraduiertenprogramm (PGP; das zweijährige Aufbaustudium zur Erlangung des Mastertitels; Anm. d. Übers.) an einem indischen Institut für Management von 35 auf 105 heraufsetzte, die Stärke des Nicht-Lehrpersonals dabei allerdings gleich blieb, erhöhte sich währenddessen die Arbeitsbelastung in jeder Abteilung und Sektion, vom Kopierraum bis zum Büro für studentische Angelegenheiten und dem Vermittlungsbüro, dem PGP-Büro, der Bibliothek und sogar dem Kontenbüro um das Dreifache. Auf der Seite des Lehrkörpers erhöhte sich die Anzahl der Fakultätsmitglieder nur marginal von 22 auf 24. (Im ersten Jahr fiel sie von 22 auf 20).

Als wäre das nicht schon genug, jemanden von dem sich entfaltenden Phänomen zu überzeugen, als ich das Indian Institute of Management in Kozhikode erreichte, fand ich heraus, dass es bei gegebener Obergrenze von 60 im PGP nur ein Nicht-Lehrpersonal von 30 gab und diese Anzahl blieb die selbe, als sich die Grenze erst auf 120, dann auf 180 und schliesslich sogar auf 260 veränderte.

Somit fand ich heraus, dass bei einer Stärke des Nicht-Lehrpersonalsvon 30 dieses den inkrementellen Anstieg im PGP von 120 auf 180 und 260 bewältigen konnte.

Dasselbe war der Fall mit der Fakultät. Die Stärke des Lehrkörpers war 20 bei einer Obergrenze von 60. Sie erhöhte sich auf 24, als die Obergrenze auf 120 stieg, blieb gleich, als sie auf 180 ging (tatsächlich fiel sie im ersten Jahr auf 17), und war nur bei 28, als sie auf 260 stieg.

Diese Fakultätsstärke musste ausserdem die Belastung von 240 Teilnehmern am Online-Programm stemmen, zeitlich eng an den 10-wöchigen Fakultätsentwicklungsprogrammen gelegen (die beide von Institutsleitern veranstaltet wurden), daneben die üblichen Managemententwicklungsprogramme (MDPs) und verschiedene Konferenzen durchführen. An welchem Punkt sie voll ausgelastet waren, weiss ich nicht.

Die Zusammenfassung

Aber was ich daraus schliesse, ist, dass Inder über eine grossartige Leistungsfähigkeit verfügen. Allerdings haben wir beizeiten keine adäquaten Massstäbe festgelegt.

Sind sie Hanuman ähnlich mit seiner Fähigkeit grosse Resultate zu liefern, aber versehen mit einem Fluch, der ihn unfähig das Ausmass seiner eigenen Fähigkeiten zu gewärtigen zurück lässt, bis ihn eine andere Person daran erinnert? Können wir uns jemals das Potential unseres Volkes voll zunutze machen? Meines Erachtens bleibt es ein Puzzle der Entwicklung von Humans Ressourcen und eine Herausforderung.

2. Los Hanumans de la India

Los indios en el lugar de trabajo siempre me dejan hipnotizado con su capacidad de ofrecer. La primera sorpresa vino cuando nos presentó el ordenador/procesador de textos en nuestra oficina sobre una base experimental acerca de hace tres décadas. Un ayudante terminó escribir 25 páginas en un día cuando los ayudantes generalmente escribían cinco a seis páginas por día en promedio en la máquina de escribir. Pensé que era quizás una excepción y un caso de la excelencia individual.

Pero cuando he aumentado la admisión para el programa de postgrado (PGP) en un Instituto Indio de Administración de 35 a 105, la fuerza de personal no docente seguía siendo el mismo que antes, mientras que el volumen de trabajo en cada departamento y cada sección, del cuarto de duplicación a la oficina de asuntos estudiantil y la oficina de empleos, oficina de (PGP), la biblioteca y hasta la oficina de cuentas aumentó tres veces. En la enseñanza, el número de miembros de la facultad se incrementó ligeramente de 22 a 24. (Se había descendido de 22 a 20 en el primer año).

Como si esto no era bastante para convencer uno del fenómeno que se despliega, cuando llegué al Instituto Indio de Administración Kozhikode, encontré que había 30 personales no docentes cuando el consumo de PGP era 60, y que el número permaneció lo mismo cuando el consumo se acercó 120, luego a 180 y hasta a 260.

Así encontré que la fuerza de 30 personales no docentes podría manejar un aumento incremental de 60 a 120 a 180 a 260 en el PGP.

Lo mismo era el caso con la facultad. Eran 20 miembros de facultad cuando teníamos un consumo de 60. Aumentó a 24 cuando el consumo de estudiantes fue 120, permaneció lo mismo cuando la cifra se acercó 180 (en efecto se había bajado 17 en el primer año) y

era sólo 28 cuando se acercó 260.

Esta fuerza de Facultad también había tomado la carga de 240 participantes de los programas en línea, programas cerca de 10 semana de desarrollo de facultad (haciendo Instituto líderes en ambos), además de llevar a cabo los programas de desarrollo de Administración habituales (MDPs) y múltiples conferencias. En qué etapa fueron utilizados completamente, no sé.

La conclusión

Pero lo que me lleva a la conclusión de esto es que los indios son grandes repartidores. No lo hacemos, a veces, establecer desafiar puntos de referencia para satisfacer.

Son semejantes a Hanuman, con su capacidad de ofrecer grandes resultados, ¿pero llevaba una maldición que le dejó incapaz de recordar el alcance de sus propias capacidades, a menos que se le recuerda por otra persona?¿Jamás podremos aprovechar el potencial de nuestra gente completamente?Para mí, sigue siendo un rompecabezas y desafío de liderazgo y desarrollo de recursos humanos.