

লোকবল/ লোকশক্তি

কয়েক বছর আগে আমাকে দুটি লোকসানকারী (অসুস্থ) প্রতিষ্ঠান (দুটির ই নির্বাহী অধিকর্তা এক ই ছিলেন) দ্বারা আমন্ত্রণ জানানো হয়েছিল, একটি অর্ধ-দিনের প্রোগ্রাম পরিচালনা করার জন্য, যার বিষয় ছিল প্রাতিষ্ঠানিক পরিবর্তন এবং রূপান্তর পরিচালনা। যেহেতু আমি বেশ কয়েক বছর ধরে একটি IIM-এ সম্পূর্ণ PGP কার্যকরী কোর্স পরিচালনা করছিলাম এবং কয়েকটি ম্যানেজমেন্ট ডেভেলপমেন্ট প্রোগ্রামও পরিচালনা করেছি, তাই আমি নিজেকে এই ক্ষেত্রে একজন বিশেষজ্ঞ হিসাবে ই বিবেচনা করতাম।

যাইহোক, আমি টার্নঅ্যারাউন্ড ম্যানেজমেন্টের জন্য আমার প্রিয় বিষয় "সৃজনশীলতা র সাথে সমস্যা সমাধান" সহ কমন ট্রেনিং সেন্টারে দুটি প্রতিষ্ঠান এর প্রত্যেক কার্য নির্বাহকের জন্য এই বিষয়ে ৩½ ঘন্টা মডিউল পরিচালনা করেছি। দিনের শেষে সমাপ্তি অধিবেশন শুরু হওয়া পর্যন্ত আমি বেশ খুশি এবং সন্তুষ্ট ছিলাম (যেমন উর্ধ্বতন নির্বাহী / কর্মকর্তারা আলোচিত বিষয়গুলি বুঝতে এবং উপভোগ করেছেন বলে মনে হয়েছিল)।

অংশগ্রহণকারীদের সামনে সমাপ্তি ভাষণ দেওয়ার কথা ছিল সাধারণ নির্বাহী পরিচালকের। তার আগমনের অপেক্ষাটা একটু দীর্ঘ হয়ে যাওয়ায় একজন প্রধান ব্যবস্থাপক জিজ্ঞেস করলেন, "কিন্তু চূড়ান্ত বিশ্লেষণে স্যার, আপনি কি মনে করেন না যে লোকবল অর্ধেক না কমলে আমাদের কোম্পানিতে পরিবর্তন আসবে না?"

প্রশ্ন শুনে আমি হতবাক হয়ে গেলাম। "আমার আট ঘন্টা প্রশিক্ষণ জলে গেল, আমি ভাবলাম"। যাইহোক, আমি নিজেকে সামলে নিয়ে, বোর্ডে লোক এবং শক্তি (লোক/শক্তি) এর মধ্যে একটি স্ল্যাশ দিয়ে লোকশক্তি শব্দটি লিখেছি এবং জিজ্ঞাসা করেছি "আপনি কোনটিকে অর্ধেক কমাতে চান, লোক না শক্তি?"।

চীফ ম্যানেজার কিছুক্ষণ বিড়বিড় করে তারপর বললেন "লোক" ।

আমি তখন জিজ্ঞেস করলাম, "লোক" অর্ধেক হয়ে গেলে তুমি কি করবে?"

তিনি আবার বিড়বিড় করে বললেন, "আমি ঠিক বুঝতে পারলাম না আপনার প্রশ্ন"। আমি তাকে বললাম লোকটা যদি অর্ধেক কমে যায়, তুমি তার চাকরি হারাবে, তাহলে তুমি কি করবে?

তখন তিনি বলেন, "আমি বলতে চাইনি যে আমাকে বরখাস্ত করা উচিত। আমি শ্রমিকদের কথা বলেছি।"

আমি জিজ্ঞেস করলাম, "শ্রমিকরা কি আপনাদের সবাইকে নিয়োগ করেছে? আপনি যদি তাদের নিয়োগ করেন এবং তারপর ঠিকমত তাদের ব্যবহার করেন বরখাস্ত করার দরকার হবে কি?"

তারা বুঝতে পারল যে মানবিক পরিবর্তনের ব্যবস্থাপনা তখনই সম্ভব যদি নির্বাহীরা সম্মিলিতভাবে নতুন কৌশলে বাস্তবায়িত করার জন্য কর্মীদের পুনরায় প্রশিক্ষণ এবং পুনরায় নিয়োগের দায়িত্ব গ্রহণ করে।

"লোকবল কমানো" এবং "বহিষ্করণ" এর মত চটজলদি সমাধানের অভ্যেস অনেক ভারতীয় কোম্পানিগুলিতে শারীরিক, আর্থিক এবং মানব সম্পদের প্রচুর অপচয় হয়েছে এবং অকালে বন্ধ করে দিয়েছে। আরও গুরুত্বপূর্ণ, যেটি আমাকে ভাবায় যে জনশক্তি বা লোকবল শব্দটি সম্পদ হিসাবে সঠিকভাবে গ্রহণ করা হয় কিনা।

সেই শক্তি তৈরি করতে (সঠিক ব্যবহার করতে) প্রচুর পরিশ্রম করতে হয়, কিন্তু সৃষ্ট শক্তির ব্যবহার উন্নত করার দিকে নজর না দিয়ে শুধু তাকে যান্ত্রিক উপাদান হিসেবে দেখার ভুলে, জনশক্তি শব্দের ভুল ব্যবহারে এটি নষ্ট হয়। "লোক এর" ক্ষমতা বৃদ্ধি করা এবং এটির ব্যবহার, বিভিন্ন স্তরে নির্বাহী এবং পরিচালকদের একটি প্রতিষ্ঠান-ব্যাপী দায়িত্ব হয়ে ওঠে, যাতে আরও "লোক" যোগ না করে সংস্থার ডেলিভারি ক্ষমতা বাড়ানো যায়।

প্রকৃতপক্ষে, যথাযথ যত্ন না নিলে "ক্ষমতা" হ্রাস পেতে থাকে এবং সেটা তুলনামূলকভাবে অতিরিক্ত "লোকশক্তি" তে পরিনত হয়, এবং তখন আরও বেশি "লোকশক্তি" প্রয়োজন হতে পারে (শক্তি বৃদ্ধির দিকে কাজ করে এমন প্রতিষ্ঠান গুলির তুলনায়), যা অর্থনৈতিক ক্ষতিতে পরিণত হয়।
