

19. Main-d'œuvre

Quelques années en arrière j'ai été invité par deux compagnies déficitaires (malades) (ayant un directeur exécutif commun) à effectuer un programme d'une demi-journée chez chacune, pourtant sur le redressement et la transformation d'entreprise. Puisque j'avais dispensé un cours effectif complet de PGP dans une IIM depuis plusieurs années et avais également conduit plusieurs Programmes de développement de gestion, j'avais tendance à me considérer comme un expert dans le domaine.

En tout cas, j'ai conduit module de 3 heures et demie sur le thème aux cadres de chacune des deux sociétés, dans un centre de formation commun, y compris mon sujet favori résolution des problèmes de manière créative (CreativeProblemSolving), pour le redressement entreprise. J'étais très heureux et satisfait (en ne voyant que cadres supérieurs / agents semblaient comprendre et apprécier le sujet), jusqu'à ce que la session commune d'adieu à la fin de la journée.

Le discours de clôture devait être livré au participant par directeur général commun. Comme l'attente de son arrivée était devenue un peu long, un directeur général avait demandé, mais en fin de compte Monsieur le Président, vous ne pensez pas que le redressement de notre société ne peut être atteint que si la main d'œuvre est coupée à moitié ?

J'étais surpris par la question. « Mes huit heures dans les égouts, je pensais ». J'avais cependant, pris le soin d'écrire personnellement le mot main d'œuvre sur le tableau avec une barre oblique entre l'homme et le pouvoir (main d'oeuvre/pouvoir) et avais demandé « des deux que lequel souhaitez-vous réduire de moitié, l'homme ou le pouvoir ? ».

Le directeur général avait réfléchi pendant un certain temps et puis il avait déclaré « main-d'oeuvre.

J'avais alors demandé « que vous feriez si la « main-d'oeuvre » est

réduite de moitié ? »

Il chercha et dit « je ne comprends pas votre question ». Je lui avais répondu si la main-d'oeuvre est réduite de moitié, vous perdrez votre emploi, alors que ferez-vous faire ?

Il dit alors : « je ne voulais pas que je doive être lis entier. Je faisais allusion aux employés.

J'avais ensuite demandé « avez-vous des travailleurs qui se recrutent d'eux-mêmes ? Si vous les avez recrutés et ensuite utilisés, qui devrait être mis à la porte ?»

Ils ont obtenu au point que la gestion de redressement est possible seulement si les cadres assument collectivement la responsabilité de recyclage et de redéploiement des travailleurs de passer à une nouvelle stratégie.

L'obsession de la solution-miracle de « rationalisation » et « exit » a conduit aux entreprises indiennes prématurée fermeture avec une perte colossale de matérielle, financières et ressources humaines. Plus important encore, l'épisode a fait me demander si les effectifs de mots sont interprétés correctement comme actif.

Il faut des efforts considérables pour créer ce pouvoir (à livrer), mais il est gâché par une mauvaise compréhension et perdu son utilisation de la main-d'oeuvre de mot, d'une manière mécaniste, au lieu de travailler à l'amélioration de l'utilisation de force créée. Augmenter la puissance en « hommes » et l'utilisation de celui-ci devient une responsabilité large Organisation des cadres et des gestionnaires à divers niveaux, pour pouvoir augmenter la capacité de livraison de l'organisation sans ajouter plus « homme.

En effet, s'il soins ne prend pas garde « le pouvoir » sur la réduction et organisations ayant relativement plus « Main-d'oeuvre » doit plusieurs « Main-d'oeuvre(que ceux qui travaillent à l'augmentation de puissance), avec des pertes économiques assistées.