

મેન પાવર

થોડા વર્ષો પહેલા મારી શોધ બે ખોટ કરતી (બીમાર) કંપનીઓ (સામાન્ય એકિઝક્યુટિવ ડિરેક્ટર સાથે) દ્વારા કરવામાં આવી હતી મેનેજિંગ ટર્નઅરાઉન્ડ અને ટ્રાન્સફોર્મેશન પર દરેક અડધા દિવસના કાર્યક્રમનું આયોજન કરવું. જ્યારથી મારી પાસે હતું ઘણા વર્ષોથી IIM માં સંપૂર્ણ PGP અસરકારક અભ્યાસક્રમ ચલાવી રહ્યા છે અને થોડા જ અભ્યાસક્રમો પણ ચલાવ્યા છે મેનેજમેન્ટ ડેવલપમેન્ટ પ્રોગ્રામ્સ, હું મારી જાતને આ ક્ષેત્રમાં નિષ્ણાત તરીકે માનતો હતો.

કોઈપણ રીતે, મેં બે કંપનીઓમાંથી દરેકના એકિઝક્યુટિવ માટે વિષય પર 3 ½ કલાક મોડ્યુલનું સંચાલન કર્યું, સામાન્ય તાલીમ કેન્દ્ર મારા મનપસંદ વિષય ક્રિએટિવ પ્રોબ્લેમ સોલ્વિંગ સહિત, ટર્નઅરાઉન્ડ માટે સંચાલન હું એકદમ ખુશ અને સંતુષ્ટ હતો (જેમ કે વરિષ્ઠ એકિઝક્યુટિવ/અધિકારીઓ સમજતા હતા અને ઇનપુટ્સનો આનંદ માણો), દિવસના અંતે સામાન્ય વિદાય સત્ર આવે ત્યાં સુધી.

વિદાય સામાન્ય એકિઝક્યુટિવ ડિરેક્ટર દ્વારા સહભાગીને પહોંચાડવાની હતી. જેમની રાહ જોવાઈ રહી છે તેમનું આગમન થોડું લાંબું થયું, એક ચીફ મેનેજરે પૂછ્યું, “પણ અંતિમ વિશ્લેષણમાં સર, તમને નથી લાગતું? કે જ્યાં સુધી મેનપાવર અડધો ન થાય ત્યાં સુધી અમારી કંપનીમાં ટર્નઅરાઉન્ડ થઈ શકે નહીં?”

પ્રશ્ન સાંભળીને હું ચોંકી ગયો. “મારા આઠ કલાક ટ્રેઇન નીચે, મેં વિચાર્યું”. જો કે, મેં કંપોઝ કર્યું મેં અને મેન અને પાવર (મેન/પાવર) વચ્ચે સ્વેશ સાથે બોર્ડ પર મેનપાવર શબ્દ લખ્યો. અને પૂછ્યું કે “તમે કોને અડધા કરવા માંગો છો, માણસ કે શક્તિ?”.

ચીફ મેનેજર થોડીવાર માટે ગભરાયા અને પછી બોલ્યા “માણસ”.

મેં પછી પૂછ્યું, “જો “માણસ” અડધો થઈ જાય તો તમે શું કરશો?”

તેણે ફરીથી ગડબડ કરી અને કહ્યું, “હું તમારો પ્રશ્ન સમજી શક્યો નથી”. મેં તેને કહ્યું કે જો માણસ ઘટે છે અડધા, તમે તેની નોકરી ગુમાવશો, પછી તમે શું કરશો?

પછી તેણે કહ્યું, “મારો મતલબ એવો નહોતો કે મને બરતરફ કરવામાં આવે. મારો મતલબ કામદારો હતો.”

મેં પૂછ્યું, “શું કામદારો તમે બધાને જાતે ભરતી કરતા હતા? જો તમે તેમની ભરતી કરી અને પછી ઉપયોગ કર્યો, તો કોણ નોકરીમાંથી કાઢી મૂકવો જોઈએ?”

તેઓને સમજાયું કે માનવીય પરિવર્તનનું સંચાલન અધિકારીઓ હોય તો જ શક્ય છે સામૂહિક રીતે નવી વ્યૂહરચના તરફ જવા માટે કામદારોના પુનઃપ્રશિક્ષણ અને પુનઃસ્થાપનની જવાબદારી સ્વીકારો

"ડાઉનસાઈઝિંગ" અને "એકિઝટ" ના ઝડપી ફિક્સિંગના જુસ્સાને કારણે ભારતીય કંપનીઓ અકાળે થઈ ગઈ છે ભૌતિક, નાણાકીય અને માનવ સંસાધનોના પ્રચંડ કચરા સાથે બંધ. વધુ અગત્યનું, ધ એપિસોડથી મને આશ્ચર્ય થયું કે મેનપાવર શબ્દને સંપત્તિ તરીકે યોગ્ય રીતે સમજાય છે કે કેમ.

તે શક્તિ બનાવવા માટે (વિતરિત કરવા માટે) ભારે મહેનત કરવી પડે છે, પરંતુ તે ખોટી સમજણથી વેડફાઈ જાય છે અને ગુમાવે છે મેનપાવર શબ્દનો ઉપયોગ, ઉપયોગ સુધારવા તરફ કામ કરવાને બદલે યાંત્રિક રીતે બનાવેલ શક્તિ. "પુરુષો" માં શક્તિ વધારવી અને તેનો ઉપયોગ, સંગઠન વ્યાપી બને છે ડિલિવરી ક્ષમતા વધારવા માટે સક્ષમ થવા માટે વિવિધ સ્તરે એકિઝ્યુટિવ્સ અને મેનેજરોની જવાબદારી વધુ "પુરુષો" ઉમેર્યા વિના સંસ્થાના.

ખરેખર, જો યોગ્ય કાળજી લેવામાં ન આવે તો "શક્તિ" ઘટતી રહે છે અને પ્રમાણમાં વધુ સાથે સંગઠનો "માનવશક્તિ" ને વધુ "માનવશક્તિ" (શક્તિ વધારવા માટે કામ કરતા લોકો કરતાં) ની જરૂર પડી શકે છે આર્થિક નુકસાનમાં હાજરી આપી હતી.