7. मानव(श्रम)शक्ति

कुछ साल पहले मुझे दो नुकसान में रहने वाली (बीमार) कंपनियों (एक ही कार्यकारी निदेशक केअधीन) के लिए“बदलाव प्रबंधन” (Turnaround Management) विषय पर आधे आधे दिन के दो कार्यक्रम आयोजित करने के लिए आमंत्रित किया गया था। चूंकि मैं कई वर्षों सेविषय पर आईआईएम के पीजीपी में इस विषय पर पाठ्यक्रम आयोजित कर रहा था और कुछ प्रबंधन विकास कार्यक्रम भी आयोजित किए थे, मैं स्वयं को इस क्षेत्र का एक विशेषज्ञ समझने लगा था।

खैर, मैंने दोनों कंपनियों के प्रबंधन कर्मचारियों के लिए “बदलाव प्रबंधन” (Turnaround Management) विषय पर साढ़े तीन घंटे की कार्यशालाओं का आयोजन किया, जिसमे मेरा प्रिय विषय “समस्याओं के रचनात्मक हल” भी था। मैं बहुत प्रसन्न और संतुष्ट था (क्योंकि वरिष्ठ कार्यकारी / अधिकारी विषय समझते और आनंद लेते दिख रहे थे), दिन के अंत पर साझा “विदाई सत्र” तक।

विदाई भाषण कार्यकारी निदेशक द्वारा दिया जाना था।उनके आगमन की प्रतीक्षा मेथोड़ी देर हो रही थी। इस बीच, एक मुख्य प्रबंधक ने पूछा"महोदय, क्या आपको नहीं लगता कि हमारी कंपनी में बदलाव तब तक नहीं किया जा सकता जब तक कि मानवशक्ति आधे से कम नहीं हो जाती?

प्रश्न सुनकर मुझे झटका लगा "मेरे आठ घंटे नालीमेंगए”, मैंने सोचा। मैंने जल्दी ही अपने को संभाला और मानवशक्ति (मानव / शक्ति) के बीच स्लेश (/) लगाकर पूछा "आप किस भाग (मानव या शक्ति) को आधे से काम करना चाहते हैं?"

मुख्य प्रबंधक थोड़ी देर के लिए फंस गए और फिर अनिश्चितता से बोले "मानव"।

मैंने पूछा, "क्या होगा अगर"आदमी"आधे से कम हो जाए?"

वे फिर झिझके और बोले "मुझे आपका सवाल नहीं समझ आया।"

मैंने उनसे कहा “अगर आदमी आधे से कम हो गए, तो आप अपनी नौकरी खो देंगे। फिर आप क्या करेंगे?”

उन्होंने कहा, "मेरा मतलब अपनी सेवाएं समाप्त होने सेनहीं था। मेरा मतलब है श्रमिक आधे से कम हो जाए "

मैंने पूछा "क्या श्रमिक आप सभी को भर्ती करते हैं? यदि आप उन्हें भर्ती करते हैं और फिर इसका उनका उपयोग नहीं करते हैं, तो किस को बर्खास्त किया जाना चाहिए? "

वे समझ गए की कि मानवीय (humane) “बदलाव प्रबंधन” (Turnaround Management) तभी संभव है जब अधिकारीगण सामूहिक रूप से श्रमिकों की पुनर्रचना और पुन: तैनाती की जिम्मेदारी को एक नई रणनीति पर ले जाने के लिए स्वीकार करें।

“कर्मचारिओं की संख्या घटाने” और “कम्पनियां बंद करने” के त्वरित सुधार के जुनून ने कई भारतीय कंपनियों और कारखानों भौतिक (physical), वित्तीय और मानव संसाधनों के भारी नुकसान के साथ समय से पहले बंद कर दिया है। इससे भी महत्वपूर्ण बात, यह घटना / अनुभव मुझे बार बार आंदोलित और सोचने पर मजबूर करती है कि क्या मानव(श्रम)शक्ति शब्द वास्तव में सम्पदा (Asset) के रूप में समझा जाता है?

उपयोगी मानवशक्ति उत्तपन्न करने में बड़ी मेहनत लगती है, लेकिन गलत तरीके से इसे बर्बाद किया जाता है (और शब्द **मानवशक्ति** एक यंत्रवत तरीके से प्रयोग करके खो दिया जाता है, शक्ति उत्तपन्न करने और उसके उपयोग में सुधार की दिशा में काम करने के बजाय)। "**मानव**" में शक्ति बढ़ाना और उसका सदुपयोग करना, विभिन्न स्तरों के अधिकारियों और प्रबंधकों की एक संगठनात्मक जिम्मेदारी बन जाती है, ताकि संगठन की कार्य क्षमता बढ़ सके, बिना "**मानव संख्या” बढ़ाए**।

दरअसल, यदि "शक्ति" की उचित देखभाल नहीं की जाती है तो वह क्षीण होने लगती है अपेक्षाकृत अधिक "**जन**शक्ति" वाले संगठनों को अधिक "**जन**शक्ति"की आवश्यकता हो सकती है (जो घटती हुई शक्ति की कमी को पूरा कर सके), जिसमें आर्थिक नुकसान होता है।