

# Manpower

## മനുഷ്യബലം

കുറച്ച് വർഷങ്ങൾക്ക് മുമ്പ് നഷ്ടങ്ങൾ സംഭവിച്ചിരുന്ന രണ്ട് കമ്പനികളായ (സാധാരണ എക്സിക്യൂട്ടീവ് ഡയറക്ടർ ഉള്ള) മാനേജിംഗ് ടേബിൾ, ട്രാൻസ്ഫോർമേഷൻ എന്നിവയിൽ ഓരോന്നിലും അര ദിവസത്തെ പരിപാടി നടത്താൻ എന്നെ തിരഞ്ഞെടുത്തു. ഞാൻ നിരവധി വർഷങ്ങളായി ഒരു IIM-ൽ പൂർണ്ണ PGP ഫലപ്രദമായ കോഴ്സ് നടത്തുകയും കുറച്ച് മാനേജ്മെന്റ് ഡെവലപ്മെന്റ് പ്രോഗ്രാമുകൾ നടത്തുകയും ചെയ്തിനാൽ, ഈ മേഖലയിലെ ഒരു വിദഗ്ദ്ധനായി ഞാൻ എന്നെത്തന്നെ കണക്കാക്കി.

എന്തായാലും, ടേബിൾ മാനേജ്മെന്റിനായി എന്റെ പ്രിയപ്പെട്ട വിഷയം ക്രിയേറ്റീവ് പ്രോബ്ബം സോൾവിംഗ് ഉൾപ്പെടെ, കോമൺ ട്രെയിനിംഗ് സെന്ററിൽ രണ്ട് കമ്പനികളുടെയും എക്സിക്യൂട്ടീവിനായി ഈ വിഷയത്തിൽ ഞാൻ മൂന്നര മണിക്കൂർ മൊഡ്യൂൾ നടത്തി. ദിവസാവസാനത്തെ പൊതു സമാപന സമ്മേളനം വരുന്നതുവരെ ഞാൻ വളരെ സന്തുഷ്ടനും സംതൃപ്തനുമായിരുന്നു (മുതിർന്ന എക്സിക്യൂട്ടീവ്/ഓഫീസർമാർ ഇൻപുട്ടുകൾ മനസ്സിലാക്കുകയും ആസ്വദിക്കുകയും ചെയ്യുന്നതുപോലെ).

പൊതു എക്സിക്യൂട്ടീവ് ഡയറക്ടർ പങ്കെടുക്കുന്നയാൾക്ക് സമ്മാനം നൽകേണ്ടതായിരുന്നു. അദ്ദേഹത്തിന്റെ വരവിനായുള്ള കാത്തിരിപ്പ് അൽപ്പം നീണ്ടപ്പോൾ, ഒരു ചീഫ് മാനേജർ ചോദിച്ചു, "പക്ഷേ അന്തിമ വിശകലനത്തിൽ സർ, മനുഷ്യബലം പകുതിയായി കുറച്ചില്ലെങ്കിൽ ഞങ്ങളുടെ കമ്പനിയിൽ പുരോഗതി കൈവരിക്കാൻ കഴിയില്ലെന്ന് നിങ്ങൾ കരുതുന്നില്ലേ?"

ആ ചോദ്യം കേട്ട് ഞാൻ ഞെട്ടിപ്പോയി. "എന്റെ എട്ട് മണിക്കൂർ നഷ്ടപ്പെട്ടതുപോലെ തോന്നി, ഞാൻ വിചാരിച്ചു". എന്നിരുന്നാലും, ഞാൻ സ്വയം സംയമനം പാലിച്ചുകൊണ്ട് മനുഷ്യബലം എന്ന വാക്ക് ആളിന്റെയും ബലത്തിന്റെയും ഇടയിൽ ഒരു സ്ലാഷ് ഇട്ടുകൊണ്ട് (മനുഷ്യൻ/ബലം) "നിങ്ങൾ ഏതാണ് പകുതിയായി കുറയ്ക്കാൻ ആഗ്രഹിക്കുന്നത്, മനുഷ്യനോ ബലമോ?" എന്ന് ചോദിച്ചു.

ചീഫ് മാനേജർ അൽപ്പനേരം മനഹസിച്ച്, എന്നിട്ട് "മനുഷ്യൻ" എന്ന് പറഞ്ഞു.

അപ്പോൾ ഞാൻ ചോദിച്ചു, "മനുഷ്യൻ" പകുതിയായി ചുരുങ്ങിയാൽ നിങ്ങൾ എന്തുചെയ്യും? "

"താങ്കളുടെ ചോദ്യം എനിക്കു മനസ്സിലായില്ല" എന്ന് അയാൾ വീണ്ടും മന്ദഹസിച്ചുകൊണ്ട് പറഞ്ഞു. ഞാൻ അദ്ദേഹത്തോട് പറഞ്ഞു, മനുഷ്യൻ പകുതിയായി ചുരുങ്ങിയാൽ നിങ്ങൾക്ക് ജോലി നഷ്ടപ്പെടും, അപ്പോൾ നിങ്ങൾ എന്തു ചെയ്യും?

അപ്പോൾ അദ്ദേഹം പറഞ്ഞു, "എന്നെ പിരിച്ചുവിടണമെന്ന് ഞാൻ ഉദ്ദേശിച്ചിരുന്നില്ല. ഞാൻ ഉദ്ദേശിച്ചത് തൊഴിലാളികളെയാണ്".

ഞാൻ ചോദിച്ചു, "തൊഴിലാളികൾ നിങ്ങളെ സ്വയം റിക്രൂട്ട് ചെയ്തിട്ടുണ്ടോ? നിങ്ങൾ അവരെ റിക്രൂട്ട് ചെയ്യുകയും പിന്നീട് ഉപയോഗിക്കുകയും ചെയ്താൽ, ആരെയാണ് പിരിച്ചുവിടേണ്ടത്?

ഒരു പുതിയ തന്ത്രത്തിലേക്ക് നീങ്ങുന്നതിനായി തൊഴിലാളികളെ വീണ്ടും പരിശീലിപ്പിക്കുന്നതിനും പുനർവിന്യസിക്കുന്നതിനുമുള്ള ഉത്തരവാദിത്തം എക്സിക്യൂട്ടീവുകൾ കൂട്ടായി ഏറ്റെടുക്കുകയാണെങ്കിൽ മാത്രമേ മാനുഷികമായ വഴിത്തിരിവ് സാധ്യമാകൂ എന്ന കാര്യം അവർക്ക് മനസ്സിലായി.

"ആളുകളെ കുറയ്ക്കൽ", "പുറത്തുപോകൽ" എന്നീ പെട്ടെന്നുള്ള പരിഹാരത്തോടുള്ള അഭിനിവേശം ഭൗതിക, സാമ്പത്തിക, മാനവ വിഭവശേഷിയുടെ ഭീമമായ പാഴാക്കലിലൂടെ ഇന്ത്യൻ കമ്പനികൾ അകാലത്തിൽ അടച്ചുപൂട്ടാൻ കാരണമായി. അതിലും പ്രധാനമായി, മനുഷ്യബലം എന്ന വാക്ക് ഒരു മുതൽക്കൂട്ടായി ശരിയായി മനസ്സിലാക്കിയിട്ടുണ്ടോ എന്ന് ഈ എപ്പിസോഡ് എന്നെ അത്ഭുതപ്പെടുത്തി.

ആ ശക്തി സൃഷ്ടിക്കാൻ (നൽകാൻ) വലിയ പരിശ്രമം ആവശ്യമാണ്, പക്ഷേ അത് തെറ്റായ ധാരണയിലൂടെ പാഴായിപ്പോകുകയും സൃഷ്ടിക്കപ്പെട്ട ഊർജ്ജത്തിന്റെ ഉപയോഗം മെച്ചപ്പെടുത്തുന്നതിനായി പ്രവർത്തിക്കുന്നതിനുപകരം യന്ത്രവൽക്കരണ രീതിയിൽ മനുഷ്യബലം എന്ന വാക്കിന്റെ ഉപയോഗം നഷ്ടപ്പെടുകയും ചെയ്യുന്നു. "മനുഷ്യരിൽ" അധികാരം വർദ്ധിപ്പിക്കുകയും അത് ഉപയോഗപ്പെടുത്തുകയും ചെയ്യുന്നത്, കൂടുതൽ "മനുഷ്യരെ" ചേർക്കാതെ തന്നെ സ്ഥാപനത്തിന്റെ വിതരണ ശേഷി വർദ്ധിപ്പിക്കുന്നതിന് പ്രാപ്തമാക്കുന്നതിന്, വിവിധ തലങ്ങളിലുള്ള എക്സിക്യൂട്ടീവുകളുടെയും മാനേജർമാരുടെയും ഒരു സംഘടനാപരമായ ഉത്തരവാദിത്തമായി മാറുന്നു.

തീർച്ചയായും, ശരിയായ ശ്രദ്ധ പുലർത്തിയില്ലെങ്കിൽ "അധികാരം" കുറയുകയും താരതമ്യേന കൂടുതൽ "മനുഷ്യബലം" ഉള്ള സംഘടനകൾക്ക്

സാമ്പത്തിക നഷ്ടങ്ങളോടെ കൂടുതൽ "മനുഷ്യബലം" (ശക്തി  
വർദ്ധിപ്പിക്കുന്നതിന് പ്രവർത്തിക്കുന്നവയേക്കാൾ) ആവശ്യമായി വന്നേക്കാം.