

Power of Preparing Checklist, Role of Heart and the Chief/ Top Executives

ചെക്ക്‌ലിസ്റ്റ് തയ്യാറാക്കുന്നതിന്റെ ശക്തി, ഹൃദയത്തിന്റെ പങ്ക്, ചീഫ്/ടോപ്പ് എക്സിക്യൂട്ടീവുകൾ

1987ൽ ഞാൻ ചെന്നൈയിലെ അപ്പോളോ ഹോസ്പിറ്റൽ എൻ്റർപ്രൈസ് ലിമിറ്റഡിൽ ഒരു കേസ് എഴുതുന്നതിനായി പോയി, തിരിച്ചെത്തിയപ്പോൾ എല്ലാ "പരിമിതികളും" ഉണ്ടായിരുന്നിട്ടും എൻ്റെ ഇൻസ്പിറേഷൻ വളരൻ കഴിയുമെന്ന് ബോധ്യപ്പെട്ടു. തുടക്കത്തിൽ എല്ലാ പരിമിതികളും ഉണ്ടായിരുന്നിട്ടും അപ്പോളോ അതിവേഗം വളർന്നില്ലേ? 30-35 വിദ്യാർത്ഥികളുടെ ബാച്ച് വലുപ്പത്തിൽ നിന്ന് പി. ജി. പിയിൽ പ്രവേശനം വർദ്ധിപ്പിക്കാൻ നിർബന്ധിച്ചപ്പോൾ (കേന്ദ്ര സർക്കാരിൽ നിന്ന് വൻതോതിലുള്ള ഗ്രാന്റുകൾ ലഭ്യമല്ലെങ്കിൽ ഇത് സാമ്പത്തികപരവും ലാഭകരമല്ലാത്തതുമാണെന്ന് ഞാൻ കരുതി) ക്ലാസ് മുറികൾ, അധ്യാപകർ, ലൈബ്രറി, എന്നിവയുടെ അഭാവം ഡയറക്ടർ ചൂണ്ടിക്കാട്ടി. മറ്റൊന്നാണ് എന്ന് ചോദിച്ചപ്പോൾ, സംവിധായകൻ പട്ടിക വിശദീകരിക്കാതെ അതേ നിയന്ത്രണങ്ങൾ ആവർത്തിക്കും. ഒരു ദിവസം ഞാൻ അദ്ദേഹത്തോട് പറഞ്ഞു, അദ്ദേഹം പ്രധാനമായ "സന്നദ്ധതയുടെ അഭാവം" പരാമർശിക്കുന്നില്ലെന്ന്. ഡയറക്ടർ അത് ശ്രദ്ധിക്കുകയും കുറച്ച് ദിവസങ്ങൾക്ക് ശേഷം, ഫെബ്രുവരിയിൽ, പ്രവേശനം വർദ്ധിപ്പിക്കുന്നതിനായി എന്നെ പിജിപി ചെയർമാനായി നിയമിക്കുകയും ചെയ്തു. ജൂലൈയിൽ പ്രവേശനം 3 മടങ്ങ് ആയിരുന്നു (കൃത്യമായി പറഞ്ഞാൽ 105 വിദ്യാർത്ഥികൾ) ഇത് തീർച്ചയായും എളുപ്പമായിരുന്നില്ല, അല്ലാത്തപക്ഷം പ്രമുഖ സ്ഥാപനങ്ങൾ പതിറ്റാണ്ടുകളായി സ്കാലിക്കില്ലായിരുന്നു. 50 + വിദ്യാർത്ഥികൾ വീതമുള്ള രണ്ട് വിഭാഗങ്ങളായി ബാച്ച് വലുപ്പം വർദ്ധിപ്പിക്കുന്നതിന് ആവശ്യമായ എല്ലാ കാര്യങ്ങൾക്കുമായി ഞാൻ തയ്യാറാക്കിയ ചെക്ക് ലിസ്റ്റിന് നന്ദി.

ബാച്ച് വലുപ്പം 30+-ൽ നിന്ന് 105 ആയി ഉയർത്തിയപ്പോൾ ചെക്ക് ലിസ്റ്റ് തയ്യാറാക്കുന്നതിന്റെ പ്രാധാന്യം ഞാൻ മനസ്സിലാക്കി, എന്നാൽ 2 വിഭാഗങ്ങളുള്ള 8 വർഷത്തെ സ്കോളർഷിപ്പ് ശേഷം പിജിപി ഉപഭോഗം 180 (3 വിഭാഗങ്ങൾ) ആയി വർദ്ധിപ്പിക്കുന്നതുവരെ അതിന്റെ ശക്തി മനസ്സിലായില്ല. സെപ്റ്റംബറിൽ ഒരു ഫാക്കൽറ്റി അംഗം ചിലപ്പോൾ ബോർഡ് ഓഫ് ഗവർണേഴ്സിനോട്, ഇൻസ്പിറേഷനോട് (അതായത്, ഡയറക്ടർ) ഇതിനായി ചെയ്യേണ്ട എല്ലാ കാര്യങ്ങളുടെയും ഒരു ചെക്ക്‌ലിസ്റ്റ് തയ്യാറാക്കാൻ നിർദ്ദേശിക്കാനും, ഓരോ മീറ്റിംഗിലും പൂർത്തിയാക്കിയ ജോലികൾ ബോർഡിന് റിപ്പോർട്ട് ചെയ്യാനും, മാർച്ചോടെ എല്ലാ ജോലികളും പൂർത്തിയാക്കിയെന്ന് ഉറപ്പാക്കാനും അഭ്യർത്ഥിച്ചപ്പോഴാണ് ഇത് സംഭവിച്ചത്. ജൂലൈയിൽ ബാച്ചിന്റെ വലുപ്പം 180 ആയി ഉയർത്തി. എല്ലാ ഗ്രാന്റുകളും നിർത്തുമെന്ന് ഭീഷണിപ്പെടുത്തിക്കൊണ്ട് ബാച്ച് വലുപ്പം വർദ്ധിപ്പിക്കാൻ സർക്കാർ ആവശ്യപ്പെടുന്നതുവരെ ഇൻസ്പിറേഷൻ മറ്റൊരു 5 വർഷത്തേക്ക് നിശ്ചലമായി.

മറ്റൊരു ഇൻസ്പിറേഷന്റെ ഡയറക്ടർ എന്ന നിലയിൽ അടുത്ത അനുഭവത്തോടെ ചെക്ക് ലിസ്റ്റിന്റെ ശക്തിയിലുള്ള വിശ്വാസം ശക്തിപ്പെട്ടു. ചെക്ക് ലിസ്റ്റുകൾ തയ്യാറാക്കുന്നത്, എല്ലാം ഔദ്യോഗികമായല്ലെങ്കിലും, 2002-ൽ 60 എന്ന ബാച്ച് വലുപ്പത്തിൽ നിന്ന് 2003-ൽ 120, 2005-ൽ 180, 2008-ൽ 260 എന്നിങ്ങനെ സുഗമമായ പരിവർത്തനം പൂർത്തിയാക്കാൻ എന്നെ വളരെയധികം സഹായിച്ചു. ഒടുവിൽ 2009-ൽ എൻ്റെ പിൻഗാമി 300 ആയി (7 വർഷത്തിനുള്ളിൽ 5 മടങ്ങ് വർദ്ധനവ്) ഉയർത്തി. കൂടാതെ, ചെക്ക് ലിസ്റ്റ് തയ്യാറാക്കുന്നത് മാനേജ്മെന്റിലെ ഫെലോ പ്രോഗ്രാമിന്റെ വൈവിധ്യവൽക്കരണത്തിനും, ഫാക്കൽറ്റി ഡെവലപ്മെന്റ് പ്രോഗ്രാമുകളിലും കോൺഫറൻസുകളിലും മുൻപന്തിയിൽ നിൽക്കുന്നതിനും, രാജ്യത്ത് ആദ്യത്തെ ഇപിജിപി ആരംഭിക്കുന്നതിന് ഇന്ററാക്ടിവ് ഡിസ്കസ് ലേണിംഗ് കാര്യക്ഷമമാക്കുന്നതിനും സഹായിച്ചു.

മറ്റൊരു ഇൻസ്പിറേഷന്റെ ഡയറക്ടർ എന്ന നിലയിലുള്ള അടുത്ത അനുഭവത്തോടെ ചെക്ക് ലിസ്റ്റിന്റെ ശക്തിയിലുള്ള വിശ്വാസം ശക്തിപ്പെട്ടു. ചെക്ക് ലിസ്റ്റുകൾ തയ്യാറാക്കുന്നത്, എല്ലാം ഔദ്യോഗികമായല്ലെങ്കിലും, 2002-ൽ 60 എന്ന ബാച്ച് വലുപ്പത്തിൽ നിന്ന് 2003-ൽ 120, 2005-ൽ 180, 2008-ൽ 260 എന്നിങ്ങനെ സുഗമമായ പരിവർത്തനം പൂർത്തിയാക്കാൻ എന്നെ വളരെയധികം സഹായിച്ചു. ഒടുവിൽ 2009-ൽ എൻ്റെ

പിൻഗാമി 300 ആയി (7 വർഷത്തിനുള്ളിൽ 5 മടങ്ങ് വർദ്ധനവ്) കൂടാതെ, ചെക്കിസ്സ് തയ്യാറാക്കുന്നത് മാനേജ്മെന്റിലെ ഫെലോ പ്രോഗ്രാമിലേക്ക് വൈവിധ്യവൽക്കരിക്കുന്നതിനും, ഫാക്കൽറ്റി ഡെവലപ്മെന്റ് പ്രോഗ്രാമുകളിലും കോൺഫറൻസുകളിലും മുൻപന്തിയിൽ നിൽക്കുന്നതിനും, രാജ്യത്ത് ആദ്യത്തെ ഇപിജിപി ആരംഭിക്കുന്നതിന് ഇന്ററാക്ടിവ് ഡിസ്റ്റൻസ് ലേണിംഗ് കാര്യക്ഷമമാക്കുന്നതിനും സഹായിച്ചു.

സന്നദ്ധതയുടെ അഭാവം (ഒരു ചെക്കിസ്സ് പോലും തയ്യാറാക്കാത്തതിന്റെ രൂപത്തിൽ പ്രകടമാകുന്നത്) ഒരു സംഘടനയുടെ വളർച്ചയും സമൃദ്ധിയും തടസ്സപ്പെടുത്തുന്ന ഒരു പ്രധാന ഘടകമാണ്. ഇത് വളരെ പ്രധാനപ്പെട്ട ഒരു പ്രതിഭാസവുമായി ബന്ധപ്പെട്ടിരിക്കുന്നു-ഏതായാലും മനസ്സും തമ്മിലുള്ള പ്രവർത്തന ബന്ധം. "ഒരു പ്രശ്നം പരിഹരിക്കുക" എന്ന് ഏതായാലും പറഞ്ഞാൽ, അത് ചെയ്യാനുള്ള വഴികളും മാർഗങ്ങളും കണ്ടെത്താൻ മനസ്സ് പ്രവർത്തിക്കാൻ തുടങ്ങുന്നു. ഏതായാലും "അത് ചെയ്യരുത്" എന്ന് പറഞ്ഞാൽ, അതേ ശക്തമായ മനസ്സ്, സമയം കടന്നുപോകുന്നതിന് മുമ്പോ ശേഷമോ ഉദ്ധരിച്ച വിവിധ "പരിമിതികൾ (പലപ്പോഴും സാങ്കല്പികമായവ)" കാരണം അത് എങ്ങനെ ചെയ്യാൻ കഴിയില്ല, പ്രശ്നം പരിഹരിക്കാൻ കഴിയാത്തത് എന്തുകൊണ്ട്, ജോലി നിർവഹിക്കാൻ കഴിയാത്തത് എന്തുകൊണ്ട് എന്നതിനെക്കുറിച്ചുള്ള വിവിധ ഒഴിവുകഴിവുകൾ കണ്ടെത്താൻ കഠിനമായി പരിശ്രമിക്കാൻ തുടങ്ങുന്നു. ചില പരിമിതികൾ: ചിന്താഗതിക്കാരായ ആളുകൾ അത് ചെയ്യേണ്ടതിന്റെ ആവശ്യകതയെ പോലും ചോദ്യം ചെയ്തേക്കാം (ഉയർന്നുവന്നേക്കാവുന്ന വിവിധ പ്രശ്നങ്ങൾ/പ്രതികൂല പ്രത്യാഘാതങ്ങൾ മുതലായവ ഉദ്ധരിച്ചുകൊണ്ട്).

പരാമർശിച്ച പരിമിതികളുടെ ഒരു നല്ല ഭാഗം ഒഴിവുകഴിവുകളാണെന്നും കാര്യങ്ങൾ തെറ്റായ ക്രമത്തിൽ ചെയ്യുന്നതിന് ഇല്ലാത്തതാണെന്നും എനിക്ക് ഇപ്പോൾ ബോധ്യമായി. ചീഫ്/ടോപ്പ് എക്സിക്യൂട്ടീവുകൾ ആദ്യപടി സ്വീകരിക്കാൻ തയ്യാറാകാത്തതിനാൽ സംഘടനകളുടെ വളർച്ച നഷ്ടപ്പെടുന്നു; വളർച്ച വർദ്ധിപ്പിക്കുന്നതിനായി "പരിമിതികളുടെ" (നിർവഹിക്കേണ്ട ജോലികൾ, പരിഹരിക്കേണ്ട പ്രശ്നങ്ങൾ, മറികടക്കേണ്ട തടസ്സങ്ങൾ മുതലായവ) ഒരു (സമഗ്രമായ) ചെക്ക് ലിസ്റ്റ് തയ്യാറാക്കുന്നു.

ചീഫ്/ടോപ്പ് മാനേജ്മെന്റ് എക്സിക്യൂട്ടീവുകളുടെ സെലക്ടർമാർ "പരിമിതികൾ" എന്ന മാനസികാവസ്ഥയുള്ളവരെയും, വളരാൻ സന്നദ്ധത (ഏതായാലും) ഇല്ലാത്തവരെയും, വളർച്ച കൈവരിക്കുന്നതിനുള്ള ഒരു തന്ത്രം വിജയകരമായി നടപ്പിലാക്കുന്നതിനായി (സമഗ്രമായ) ചെക്ക് ലിസ്റ്റ് തയ്യാറാക്കാനുള്ള കഴിവില്ലാത്തവരെയും തിരഞ്ഞെടുക്കാതിരിക്കാൻ ശ്രദ്ധിക്കണം, പരാജയപ്പെട്ടാൽ അത്തരം അവസരങ്ങൾ നഷ്ടപ്പെടാൻ കാരണമായേക്കാം.

വളർച്ചാ തന്ത്രങ്ങൾ നടപ്പിലാക്കുന്നതിനായി പൂർത്തിയാക്കേണ്ട ടാസ്കുകളുടെ സമഗ്രമായ ചെക്ക് ലിസ്റ്റ് തയ്യാറാക്കാനുള്ള കഴിവ് ഒരു കാൻഡിഡേറ്റ് പ്രകടിപ്പിച്ചുകഴിഞ്ഞാൽ, ആ ജോലികൾ എങ്ങനെ വിജയകരമായി നിർവഹിക്കാനും പൂർത്തിയാക്കാനും കഴിയുന്നു എന്നതിനെക്കുറിച്ചുള്ള ചോദ്യങ്ങൾ ചോദിക്കാം. അപ്പോൾ ഒരാളുടെ തന്ത്രങ്ങൾ നന്നായി നടപ്പാക്കാനുള്ള കഴിവ്, ദുർബലമായ ജോലികളിൽ പങ്കെടുക്കാനുള്ള കഴിവ്, നൂതനമായ ചിന്താശേഷി, മുൻകാല പ്രവർത്തനങ്ങളിൽ നിന്ന് അടിസ്ഥാനപരമായി വ്യതിചലിക്കാനുള്ള കഴിവ്, വളർച്ച കൈകാര്യം ചെയ്യുന്നതിന് ആവശ്യമായ സംയോജിത ചിന്താശേഷി എന്നിവ വിലയിരുത്താൻ കഴിയും. വിലയിരുത്തൽ തെറ്റാകാൻ സാധ്യതയില്ല. അങ്ങനെ ചെയ്യുന്നതിൽ പരാജയപ്പെടുന്നത് ഒരു തെറ്റായ വ്യക്തിയെ തിരഞ്ഞെടുക്കുന്നതിലേക്ക് നയിക്കും, അവർ വലിയ രീതിയിൽ സംസാരിക്കുകയും സെലക്ടർമാരെ ആകർഷിക്കാൻ റഫറൻസ് പവർ ഉപയോഗിക്കുകയും ചെയ്യുന്നു, പക്ഷേ അത് പ്രാവർത്തികമാക്കാൻ അവർക്ക് കഴിയില്ല. ചീഫ്/ടോപ്പ് എക്സിക്യൂട്ടീവിന്റെ ഉത്തരവാദിത്തം കണക്കിലെടുക്കുമ്പോൾ, അദ്ദേഹം ദയനീയമായി പരാജയപ്പെടും, സംഘടന അടുത്ത 3-5 വർഷത്തേക്ക് പ്രകടനം കാഴ്ചവയ്ക്കാത്ത ഒരാളുമായി മുന്നോട്ടുപോകേണ്ടിവരും, സമൂഹത്തെ സേവിക്കുന്നതിനുള്ള അത്തരം അവസരങ്ങൾ നഷ്ടപ്പെടുകയും ചിലപ്പോൾ പരിഹരിക്കാനാവാത്ത/സ്ഥിരമായ കേടുപാടുകൾ ഉണ്ടാക്കുകയും ചെയ്യും.