

## 32 奖励丰富 Rewards Galore

### 介绍

“在过去的二十五年里，研究所给了我很多奖励。有些人说这是严厉的惩罚。一些董事甚至试图勒死学术，也许会在不经意间，有时焦虑破坏了教授的建议，他们更热衷于推动学术与政治。但我不这样认为，如果是这样的话，我怎么在这里呆了 25 年，是第一个完成这项壮举的教员？。在任何情况下，所谓的惩罚都不会让我痛苦或者阻止我走学术道路。什么让我痛苦，不过是错过了很多美好的机会” 所告诉 Dr. Ahibans Chatterjee 的朋友，回忆他 25 年的旅程，在所。

### 第一阶段：头三年

Chatterjee 博士是在一个公共部门的公司工作，进行高级培训，内部咨询，引入质量圈的新概念，如计算机，在八十年代初公司新事物的工具

他在第一批教员中被选中。然而，因为他在 1500-2000 卢比支付规模提供了副教授，而他已经在更高的规模的。1800-2250 与各种特权的公司，所提供的薪水来了将近一半，他负担不起。一年后，公司同意解除他的代表团在学院的要求，提供所允许他 3 个月的时间，在公司做作业，如设置计算机培训中心和计算机人员和管理人员的培训，该院同意。本公司同意承担薪水的差异和他解除了对代表团于 12 月 31 日下午 5.30 时，他第一次列车在下午 8 时和 42 小时值班旅程报道 1 月 2 日早上 9 点，经过 2 年的研究所。

他开始从头开始准备课程，因为第一批 PGP 将在 6 个月后的第二年内投入使用。图书馆里几乎没有书，但没有其他课程资料。他将在三个不同的术语中讲授三个不同学科的三个不同的课程（四、五、六）。第一门课是必修课，另外两门是选修课，学生最多。夏天，

他将在公司做 4 个电脑培训课程。在学期期间他还进行了问题。和其他人一样，他也不得不接受测试中心的协调和对 PGP 准入的面试。没有教员教过三门不同的课程。的确，许多人甚至连一个也没有教过。在 20 年的管理教育中，没有任何一所类似学院的教师在 3 个不同的领域教授过 3 门课程。他首先是要求参与案例写作（没有其他人被要求这样做），并承担各种责任指导学生项目，会议，和一些项目管理在这里和那里。除此之外，他还被任命为第一任主席（任职）。“没有电话，没有宾馆或学院交通设施，可供使用。我们能够把所有的学生在 12 天的时候，所有其他主要机构保持让学生放 1-3 个月，即使这意味着干扰类的最后一个学期，我们拒绝去做” Chatterjee 博士说。

由于主任在甄选时告诉他，向他提供全面教授职位的基本障碍是他没有教学经验，一年后，他问主任是否对我的教学和其他能力有更多的保留，从总体工作量和学生得到的反馈来看。他被要求再次申请，在下一轮的教师选拔中，他被选为 4 名中唯一一名来自不同领域的教授，

一个奖赏紧随其后。在任命他为教授时，他的正常增长率相差八个月（从一月到 8 月，他晋升为教授）。他的工资也不按规则适用于最后代表时期吸收。点球是不是只为 23 年期间他此后担任学院的，但对于整个生命，甚至在他退休后的时期，他将只达到教授年级前一个增量。这笔奖金将在 7 月 1 日到期，也就是他在今年 6 月 30 日退休后的一天。如果增量日期保持在一月，他将有一个增量，在去年七月和他的养老金将被相应地固定。

除了晋升之外的其他奖励是第一批毕业生提出的一个牌匾，上面提到“成就不是在物质位置上衡量得太多，而是根据他克服困难所克服的障碍的数量而言。”。礼物是珍贵的财富和他一直是我休息的 25 年之旅”的一个主导因素 Chatterjee 博士说。

## 第二阶段：未来三年

生活一直这样，直到新导演加入。在加入研究所之前，她是一所有着百年历史的名牌大学的管理学院院长。“她把他担任主席责任看到通过 PGP 摄入量提高 3.5 倍，达到第五年的壮举，其他类似的机构以 8-15 年” Chatterjee 博士说。部分原因是他在一年前为研究所制定远景计划时所做的详细工作。“我们不得不面对多达 10 项艰巨的任务（参见案例写作的案例 B）。但是，我们能够做到这一点，”他说。除了与 PGP 主席一起讲授 5 门课程之外，他还必须像早些时候一样承担行政责任。他还继续从事案例写作（这是一项研究工作的重要内容，并由该学院理事会特别要求）和其他课程材料开发。他介绍了几种创新做法。他还被要求协助校园建设工作。

以下是几项奖励。他在工资修正后的薪水是固定的，他开始比教授在工资修订前画出比他少 3 的增长 2 的增量。她还改变了规则，否认他资助的培训项目的酬金，为此他已经实现了全额付款。其他教师进行类似的计划，但没有实现全额付款，拿到酬金。第三个奖励是，尽管被东道国机构选中，但他拒绝接受欧洲机构的交流计划。

“也许是因为她不满意我由于我拒绝抱怨她对首席行政官让后者的服务被终止，” Chatterjee 博士说。开始一个发展中国家管理中心的梦想（甚至在南盟成立）也被她。在全年 18-20 小时，损坏了他的代谢系统，有一天他真的崩溃了，卧床一周工作。

### 三阶段：未来两年

接下来的两年很紧张，但学业上更有收获。一个新的代理主任，曾在国家政府的官员，包括短期任职为国际会计准则干事，加入了研究所。“他同意了我的请求不被充满任何学术行政责任” Chatterjee 博士说。这有助于全职学习。因此，尽管他在两年期间离开了 9 个月，他还是能够教 9 个 PGP 课程，并在国外访问期间完成了一个令人兴奋的 3 部分合并案例研究。它的教学说明原来是一份研究论文，并在一次重要的全国会议上为这一目的而设计的特别会议上提出。他还在国际会议上介绍了案例研究。除此之外，他还设计并在国内开设了第一个关于兼并和收购的 MDP 和 PGP 课程。他还组织了第一次后续圆桌会议，与其他姐妹领导机构。所有这些都是研究所的第

一个主动行动。他还介绍了减少课程材料的规模（从而降低成本）的新的创新做法。两周赞助的 MDP 被他在大学里的第一次了。

然而，与 3 美元的资金建立一个欧元锰印度管理中心的建议被否决。他也不允许启动 PGP 课程在 1992-03 在技术地说他是不存在的地区会议批准的课程大纲。他身在欧洲，是在欧洲交流计划下被研究所派去的。他的大学毕业的女儿，在学校里是孩子中年龄最大的，也被剥夺了从学校上学而被大学录取的学院交通费，理由是学院交通只给上学的孩子，虽然没有 12 公里以外的城市的公共交通工具。

“即使是服务员的孩子没有得到这样的待遇” Chatterjee 博士说。他也被剥夺了选择新房子的机会，当我们转到校园的时候，他把最后一次申请日期交给了，就在他从欧洲被派往学院的前一天。他说：

“由于我是唯一一位帮助前校长迅速完成校园建设第一阶段的教师。当你被要求接受一张较小的餐桌时，你不能指望你的房子会被选中，因为你的桌子不能进入办公室。如何其他教授类似的表可以进入类似的房间，甚至我的桌子就在日新任命的主任负责定期一天进入同一个房间，是一个不同的故事，” Chatterjee 博士说。

#### 第四阶段：未来五年

这个时期对研究所和他说都是一个混杂的时代。“新的董事来自一个工商管理硕士，该公司已制定了运作事务的制度、政策和程序，以及一个联合协商委员会。有时，他发现欣赏管理学院的整个学术活动有点困难。人力资源管理也面临的问题，推动基础设施和政策的新举措与规则发展.Chatterjee 博士说。另一方面，第一年也许是他学业上最好的一年。他所教的课程（其中 6 PGP 类似机构的记录），可以进行 5 M 其中 2 周的赞助计划，和 3 个开放式课程（长 2 一周三天）。MDP 所产生的收入包括研究所付给他的工资总额。他还在欧洲-印度交流计划的闭幕研讨会上发表了两篇主要的研究论文。在回应学院董事会的决定时，他也参与了案例材料开发，其中 40 名 PGP 学生中有 84 名加入了，这是马拉松运动的先河。他还组织了战略管理的前三天 MDP，对所编写的案例进行了试运行。这最终导

致了学院的第一个案例系列。从学生案例写作的经验中得出两篇研究论文。

这是学术界从未有过的最高业绩，获得了相应的奖励。导演拒绝承担复印和装订研究所的第一个病例系列的成本。Chatterjee 博士已经进行第一次公开 MDP 对战略管理产生盈余得到份。所有的复制品都锁在厂长的柜子里，这是另一回事。无论是公司还是写这篇文章的学生，都没有得到一份拷贝，也没有一个与之相关的人在照片中看到，人力资源部部长发布了第一个案例系列。

导演凿沉第一合作研究项目，与欧洲和印度机构。导演不允许甚至旅行费用支付了 1000 美元由外部机构的 Chatterjee 博士（即使报销要求的实现）对第一个国际合作研究工作四领导管理机构的英国，法国，西班牙，荷兰。“令人震惊，不是吗？”但现在我已经习惯了付出代价的学者和机构建设，” Chatterjee 博士说。“拒绝继续运输给我女儿。她遭受了痛苦和痛苦，有一天她严重地病倒了，病倒了，把我的学业成绩降低到 1/3。这可能是因为我学业上做得最好，我的年轻同事们不允许我负责运输服务，”他说。

他甚至拒绝发布一个案例，在一些情况下是指备学生（其中 Chatterjee 博士曾承诺要发布如果可能的话）的借口，所有病例均由他所的财产（制 Chatterjee 博士服务期间在学院并不是所有情况下是不同的问题）。

导演也不允许在国家机构注册办事处的唯一专业提出的 Chatterjee 博士为深化战略管理教育事业。“他是我在学院举办的第一次他试图使它第一次这么沮丧，当他没有停下来，他给了这样一个无聊的会议结束时，他没有带饭两天了” Chatterjee 博士说。

他也没有执行理事会批准的远景计划，这可能使研究所在规模、新举措以满足国家日益增长的需求、研究、师资发展和国际化方面达到制高点。例如，如果他已实施的文字和精神的计划，该研究所已培养至少 25 名博士研究生，这比起动所需每年一个新的我。它也有

训练有素的大学和其他管理学校至少有 15 员工在其新。除了为大型企业培训机构管理 10 名内部管理培训人员外。

它的学术资源园将开发出高质量的课程材料，以满足各管理学院工商管理课程的大部分课程材料的要求。

国际风险就已经给所有的教师在 10 年的时间帮助联合培训计划/会议与伙伴的外资机构的互利共赢，让教师认真研究项目帮助真正的和有意义的国际化不仅学会而且工商。乘数效应会受益的其他管理学校也内化的思维。

最后，他获得了在学院里第一次罢工的殊荣，教职员工都加入进来把他扔了出去。罢工的失败和教师变得冷漠他让他做任何他觉得。他有倒退的 HRD 伟大的专业知识，其中一个突出的董事会成员曾说“你有这么大的能力，即使我们给你的内阁秘书，你将减少他一员”。

“我们提出的新举措可能会出现如果有很强的规划和发展，并专注于塑造学院的未来，没有任何接触，在每天的日常事务博士说：” Chatterjee 博士反省错失机会的原因。

Chatterjee 博士的朋友很想知道有多少处罚，如果 Chatterjee 博士了什么？学院损失了什么东西吗？什么？他也不知道是否其他人也在 Chatterjee 博士的地方，他会表现出不同的态度呢？

他还想知道谁负责此事。如果他是研究所的董事会成员，他会采取什么行动？最重要的是，如果他在部里，他将如何看待案件中所包含的问题？在其他即将到来的机构中，我们能做些什么来避免同样的情况呢？