

मानवशक्ती (Man Power)

काही वर्षांपूर्वी, एका समान कार्यकारी संचालक असलेल्या दोन तोट्यातील (अस्वस्थ) कंपन्यांनी मला “Managing Turnaround and Transformation” या विषयावर प्रत्येकी अर्ध्या दिवसाचे प्रशिक्षण कार्यक्रम घेण्यासाठी आमंत्रित केले. मी अनेक वर्षे आयआयएममध्ये या विषयावर पूर्ण PGP कोर्स घेतला होता आणि काही Management Development Programmes सुद्धा घेतले होते, त्यामुळे मी स्वतःला या क्षेत्रात तज्ज्ञ समजत होतो.

असो, मी दोन्ही कंपन्यांच्या कार्याधिकाऱ्यांसाठी ३½ तासांचा एक मॉड्यूल घेतला. तो एका समान प्रशिक्षण केंद्रात झाला आणि त्यामध्ये माझा आवडता विषय — “Creative Problem Solving for Turnaround Management” — सुद्धा समाविष्ट होता. वरिष्ठ अधिकारी आणि कर्मचाऱ्यांना या सत्रातील माहिती आवडल्याचे आणि समजल्याचे दिसत होते, त्यामुळे मी समाधानाने दिवस संपवला.

दिवसाच्या शेवटी सर्वांसाठी एकत्रित समारोप सत्र (valedictory session) ठरवले होते, जे त्या समान कार्यकारी संचालकांनी ध्यायचे होते. त्यांची प्रतीक्षा थोडी लांबल्यामुळे, एका चीफ मॅनेजरने प्रश्न विचारला — “सर, शेवटी असं नाही वाटत का की आपल्या कंपनीचं turnaround (पुनरुज्जीवन) होणार नाही, जोपर्यंत manpower निम्मी केली जात नाही?”

हा प्रश्न ऐकून मी थोडा थक्क झालो. मनात विचार आला, “माझे आठ तास वाया गेले वाटतं!”

मी स्वतःला सावरलं आणि फळ्यावर “manpower” हा शब्द लिहिला आणि त्यात मध्ये एक स्लॅश टाकला — *man/ power*.

मी विचारलं, “तर सांगा, तुम्ही कोणता भाग निम्मा करू इच्छिता — man की power?”

चीफ मॅनेजर थोडा गोंधळला आणि म्हणाला, “man.”

मी पुढे विचारलं, “जर ‘man’ निम्मे केले, तर तुम्ही काय कराल?”

तो पुन्हा गोंधळला आणि म्हणाला, “मला तुमचा प्रश्न समजला नाही.”

मी सांगितलं, “जर माणसं निम्मी केली, तर तुमची नोकरी जाण्याची शक्यता आहे — मग तुम्ही काय कराल?”

तो लगेच म्हणाला, “असं नाही, मी माझ्याबद्दल बोललो नाही. मी कामगारांविषयी बोललो.”

मी विचारलं, “हे कामगार स्वतःहून कंपनीत आले का? की तुम्ही त्यांना भरती केलं? आणि भरती करून त्यांचा योग्य वापर केला नाही, तर जबाबदार कोण?”

तेव्हा सगळ्यांना समजलं की “मानवी पुनरुज्जीवन” (humane turnaround) तेव्हाच शक्य आहे, जेव्हा अधिकारी वर्ग एकत्र येऊन कामगारांचे पुनर्प्रशिक्षण (retraining) आणि पुनर्नियोजन (redeployment) याची जबाबदारी स्वीकारतात, आणि नवी रणनीती आखतात.

“Downsizing” आणि “exit” या जलद उपायांवरील आसक्तीमुळे भारतातील अनेक कंपन्या अकाली बंद पडल्या आहेत, ज्यामुळे भौतिक, आर्थिक आणि मानवी संसाधनांचा प्रचंड अपव्यय झाला आहे. या घटनेने मला विचार करायला भाग पाडले — आपण “manpower” या शब्दाचा योग्य अर्थ म्हणजे संपत्ती म्हणून घेतो का?

एखाद्या व्यक्तीची “power” — म्हणजे कार्यक्षमतेची ताकद — विकसित करणे हे मोठे काम आहे. पण “manpower” या शब्दाचा चुकीचा अर्थ आणि यांत्रिक वापर या ताकदीचा अपव्यय करतात. “माणसांमधील शक्ती” वाढवणे आणि तिचा

योग्य वापर करणे, ही संस्थेतील सर्व स्तरांवरील अधिकारी आणि व्यवस्थापकांची सामूहिक जबाबदारी असली पाहिजे. त्याद्वारे नवीन माणसं न भरती करता, संस्थेची एकूण कार्यक्षमता वाढवता येते.

खरं तर, जर काळजी घेतली नाही, तर संस्थेतील “power” कमी होत जाते आणि ज्या संस्थांकडे अधिक “manpower” आहे, त्यांनाच अजून “manpower” लागते — म्हणजेच आर्थिक तोटा वाढतो.