

चेकलिस्ट तयार करण्याची ताकद, मनाची भूमिका आणि मुख्य कार्यकारी अधिकारी *Power of Preparing Checklist, Role of Heart and the Chief/ Top Executives*

१९८७ मध्ये मी Apollo Hospital Enterprise Ltd., चेन्नई येथे केस स्टडी लिहिण्यासाठी गेलो होतो. परत आल्यावर मला खात्री पटली की माझी संस्था देखील तथाकथित "मर्यादा" असूनही वाढू शकते.

Apollo हॉस्पिटलने सुरुवातीच्या अडचणी असूनही वेगाने प्रगती केली नव्हती का?

मी PGP चा बॅच साईज ३०-३५ विद्यार्थ्यांवरून वाढवण्याचा आग्रह धरला (कारण मला तो आर्थिकदृष्ट्या व्यवहार्य वाटत नव्हता, जर केंद्र सरकारकडून मोठे अनुदान मिळाले नाही तर).

त्यावर संचालक म्हणत:

- वर्गखोल्या नाहीत
- प्राध्यापक कमी आहेत
- लायब्ररीची जागा कमी आहे

मी विचारले:

“आणखी काय?”

ते पुन्हा तेच मुद्दे सांगत राहिले.

एक दिवस मी त्यांना सांगितले:

“तुम्ही सर्वात मोठी मर्यादा सांगत नाही – ती म्हणजे इच्छा शक्तीचा अभाव.”

काही दिवसांनी त्यांनी मला PGP चेअरमन नेमले.

आणि आश्चर्य म्हणजे:

जुलैमध्ये प्रवेशसंख्या तिप्पट झाली – १०५ विद्यार्थी.

हे सोपे नव्हते, नाहीतर आघाडीच्या संस्था दशकानुदशके स्थिर राहिल्या नसत्या.

हे शक्य झाले कारण मी आवश्यक सर्व गोष्टींची एक **चेकलिस्ट** तयार केली होती.

चेकलिस्टची खरी ताकद

३० वरून १०५ पर्यंत वाढ करताना चेकलिस्टचे महत्त्व समजले.

पण त्याची खरी ताकद मला ८ वर्षांनी समजली.

२ सेक्शननंतर संस्था स्थिर झाली होती.

एका प्राध्यापकाने Board of Governors ला सुचवले:

- आवश्यक सर्व गोष्टींची checklist तयार करावी
- प्रत्येक बैठकीत प्रगती अहवाल द्यावा
- मार्चपर्यंत सर्व काम पूर्ण करावे

परिणाम:

जुलैमध्ये प्रवेशसंख्या १८० झाली.

नंतर ५ वर्षांनी सरकारने अनुदान थांबवण्याची धमकी दिल्यावर पुन्हा वाढ झाली.

संचालक म्हणून अनुभव

दुसऱ्या संस्थेत संचालक असताना checklist मुळे:

- २००२ → ६० विद्यार्थी
- २००३ → १२०
- २००५ → १८०
- २००८ → २६०
- २००९ → ३००

(७ वर्षांत ५ पट वाढ)

तसेच checklist मुळे पुढील गोष्टी शक्य झाल्या:

- Fellow Programme in Management सुरु करणे
- Faculty Development Programmes मध्ये नेतृत्व
- Conferences आयोजित करणे
- Interactive Distance Learning सुधारणे
- देशातील पहिला EPGP कार्यक्रम सुरु करणे

खरी अडचण – इच्छाशक्तीचा अभाव

अनेकदा "मर्यादा" ही खऱ्या समस्या नसतात.

त्या फक्त सबबी असतात.

हे मन आणि बुद्धीच्या नात्याशी संबंधित आहे.

जर मन म्हणाले:

“हे काम करायचे आहे”

तर बुद्धी मार्ग शोधते.

जर मन म्हणाले:

“हे करू नये”

तर तीच बुद्धी कारणे शोधते:

- हे का होऊ शकत नाही
- काय अडचणी आहेत
- काय धोके आहेत

काही लोक तर काम करण्याची गरजच प्रश्नांकित करतात.

नेतृत्वाची खरी कसोटी

मी आता खात्रीने सांगू शकतो:

अनेक संस्था वाढीच्या संधी गमावतात कारण त्यांचे वरिष्ठ अधिकारी पहिली पायरी घेत नाहीत:

पूर्ण checklist तयार करणे.

यात समाविष्ट असावे:

- कोणती कामे करायची
- कोणत्या समस्या सोडवायच्या
- कोणते अडथळे दूर करायचे

वरिष्ठ नेत्यांची निवड

Chief/Top Executive निवडताना काळजी घ्यावी:

अशा लोकांना निवडू नये:

- जे फक्त अडचणी पाहतात
- ज्यांच्यात वाढीची इच्छा नाही
- ज्यांच्यात रणनीती अंमलबजावणीची क्षमता नाही

कारण त्यामुळे संस्था मोठ्या संधी गमावू शकते.

योग्य नेत्याचे मूल्यांकन कसे करावे?

जर एखादा उमेदवार:

- आवश्यक कामांची checklist तयार करू शकतो

तर त्याला विचारावे:

- ही कामे कशी पूर्ण कराल?

यातून त्याची क्षमता समजते:

- रणनीती अंमलबजावणी
- कठीण काम हाताळणे
- नाविन्यपूर्ण विचार
- जुनी पद्धत बदलण्याची क्षमता
- integrative thinking

ही सर्व वाढीसाठी आवश्यक असतात.

चुकीची निवड – मोठे नुकसान

जर चुकीचा नेता निवडला तर:

- तो मोठ्या गोष्टी बोलू शकतो
- प्रभाव टाकू शकतो
- पण परिणाम देऊ शकत नाही

असा व्यक्ती ३-५ वर्षे पदावर राहिला तर:

- संस्था संधी गमावते
- समाजाची सेवा करण्याची क्षमता कमी होते
- कधी कधी कायमचे नुकसान होते