

Первый бенефициар ОВС

«В нашем институте блага приплывали сами собой, не нужно было слишком сильно заботиться о результатах. Но можно было понести наказание, если попытаться работать сверх определенного предела», — с улыбкой сказал доктор Нарендра Мохан, потягивая кофе в преподавательском клубе.

Доктор Мохан пришел в IMX в порядке командирования по соглашению между Институтом и его работодателем, согласно которому институт должен был позволять ему выполнять задачи организации-работодателя до трех месяцев в году. Взамен работодатель выплачивал разницу в зарплате (около 1/3), а также брал на себя надбавку за командирование. Он преподавал больше курсов, чем другие, и занимался академическим администрированием, исследованиями и программами MDP, помимо заданий своего работодателя.

Однако по окончании срока командировки Институт ни отпустил его, ни завершил формальности по постоянному зачислению в штат. В результате работодатель не перевел ему никаких льгот, таких как отпускные, выходное пособие (гратьюити) или даже резервный фонд. Он прошел отбор, и ему предложили должность профессора, но его зарплата была установлена таким образом, что обычное повышение (индексация) было отложено на 9 месяцев. Ему также установили зарплату меньше той, которую он получал во время командировки.

Когда он стал председателем программы MBA и увеличил набор в 3 раза, произошел 4-й пересмотр заработной платы, в рамках которого его оклад был установлен так, что он стал получать на 3 надбавки меньше по сравнению с профессором, который до пересмотра получал на 2 надбавки меньше него. И таких аномалий было много.

«Однако последнее было просто шедевром. Правительство Индии ввело так называемую тарифную сетку HAG (Higher Administrative Grade). К тому времени я подошел к закату своей карьеры. Я проработал в Институте более 25 лет, став первым преподавателем, достигшим такого результата. Для перехода на эту сетку были установлены уникальные критерии эффективности, которые сильно противоречили правительственным директивам и приказам. Членам комитета по оценке эффективности приходилось лгать. И всё же я проходил по критериям. В качестве последней отчаянной попытки Институт отложил дату внедрения на 3 года, чтобы я успел выйти на пенсию. Даже некоторые члены Совета закрыли глаза

на более широкие интересы, справедливость и честность, когда дело дошло до утверждения Советом. Интересно, что одновременно Совет также принял политическое решение: если профессор, выходящий на пенсию по возрасту, проработал в должности полного профессора всего шесть лет, ему будет присвоена сетка HAG независимо от результатов работы», — рассказал доктор Мохан. Таким образом, все профессора, включая того, кого комитет по оценке признал неэффективным, получили сетку HAG, за исключением доктора Мохана, за плечами которого было 25 лет выдающейся службы.

«Так вы вообще не получили никаких преимуществ?» — спросили молодые любознательные преподаватели.

«Нет, нет. Получил. Один раз получил, но за счет квотирования для ОВС (Other Backward Classes — Другие отсталые классы), хотя я и не принадлежу к категории ОВС», — сказал доктор Мохан.

«Как так?» — преподаватели заинтересовались еще больше.

«На самом деле, когда я пришел сюда, я был уже довольно немолод, скажем, около 40 лет, и мне оставалось служить всего 20 лет. Затем правительство повысило пенсионный возраст до 62 лет, но я все равно не мог получить полную пенсию, что было бы возможно, если бы Институт должным образом оформил мой перевод. В 2007 году центральное правительство ввело квоту ОВС и потребовало увеличить набор на PGP на 54%. Это была отличная возможность. Но многие IIM выступили против, так как ощущалась острая нехватка преподавателей. Чтобы противостоять этому, центральное правительство повысило пенсионный возраст с 62 до 65 лет для тех, кто числился в штате на 15.03.2007. Я должен был выйти на пенсию 6 июня 2008 года. В Достопочтенном Верховном суде, а затем и в Высоком суде Калькутты рассматривалось дело против квот. Но оба суда отклонили петицию. Нам пришлось признать квоту ОВС. Это дало мне возможность увеличить набор на PGP в IMP на 85% в первый год и превзойти этот показатель на 10% в следующем году».

«Но какие выгоды вы получили?» — спросили преподаватели.

«Во-первых, я получил три дополнительных года службы с полной оплатой. Затем были предоставлены полные пенсионные льготы по завершении 20 лет службы. И это по пересмотренной, повышенной ставке. То же самое касалось выходного пособия, компенсации за неиспользованный отпуск и других льгот. Это с лихвой компенсировало все отказы Института. Таким образом, я являюсь истинным бенефициаром квоты ОВС. Студенты по квоте ОВС присоединились 22

июня, но я избежал выхода на пенсию 6 июня 2008 года, став первым бенефициаром квоты ОВС в моем институте. Знаете, человек предполагает, а Бог располагает», — улыбнулся доктор Мохан.

«Ого. Что-нибудь еще?» — хором рассмеялись преподаватели.

«Я получил возможность заниматься почти всеми видами академической и административной деятельности, чего не смог сделать ни один другой преподаватель в мое время. Более того, я стал одним из первых деканов в IMX и первым директором из Института, перешедшим в институт центрального подчинения IMP. Всего несколько месяцев назад были приняты новые правила, разрешающие 5-летний отпуск. Это помогло мне осуществить все мечты, которые у меня были относительно IMX. Я смог способствовать всестороннему росту и финансовой устойчивости. Когда я пришел в IMP, выпускалась последняя группа из 60 студентов PGP, а когда я вернулся 5 лет спустя, поступала первая группа из 300 студентов — 5-кратный рост за 7 лет. Я с трудом добился проведения 1-й конференции здесь, но в IMP я смог организовать 17 конференций за 5 лет. Докторантура была открыта там на 11-й год, тогда как здесь нам потребовалось 15 лет. Мы с трудом проводили одну программу FDP в год, а там смогли организовать 50 программ за 5 лет. В довершение всего, мы смогли распространить программу PGP для работающих руководителей в их городах с помощью онлайн-программы. В финансовом плане мы смогли увеличить целевой фонд до 85 корорупций за 5 лет. Чего еще я мог желать. Bin mange hi bhagwan ne kuch de dia itna, ki mangne me aane lagi hai sharam mujhko (Бог дал так много и без просьб, что мне даже стыдно просить о чем-то еще)», — заключил доктор Мохан.

Молодые преподаватели были заморожены. Было ли это той целью, ради которой MHRD ввело шкалу HAG? Однако они были рады отметить, что в жизни они получают по крайней мере самую высокую ставку без каких-либо забот об эффективности.

Однако они также задались вопросом: собирается ли MHRD таким образом создавать в Индии превосходные институты менеджмента мирового класса?

Мораль истории: *kabhi kisi ko mukammil jahan nahin milta* (Никто никогда не получает идеального/целого мира).

Случай имеет параллель ниже:

Интервью по оценке эффективности Гейла:

Гейл: Сэр, я набрал 211 пробежек за 118 мячей. Я принес команде победу в решающем матче. Я должен получить оценку «А».

Руководство: Вы отбили 17 шестерок и 23 четверки. Хотя это хорошо, но в этом нет ничего нового. Мы вас за этим и наняли. Поскольку это не ново, я отмечу это как «Отсутствие инноваций».

Гейл: Но сэр, я играл по ситуации. Я также сделал 21 одиночную пробежку.

Руководство: Именно, ваша результативность непоследовательна. Вы также пропустили 15 мячей (Dot Balls). Это означает, что вы не смогли оптимизировать ресурсы.

Гейл: Но...

Руководство: Также хотел бы отметить, что вы не командный игрок. Вся команда набрала 112 очков, а вы один — 211.

Гейл: Что??

Руководство: Да. Итак, в целом за год вы получаете оценку «С». Улучшайте стабильность, инновационность, использование ресурсов и командную работу.