

20. வெகுமதிகள் ஏராளம்

அறிமுகம்

“கடந்த இருபத்தைந்து ஆண்டுகளில் நிறுவனம் எனக்குப் பல வெகுமதிகளை வழங்கியுள்ளது. சிலர் அதனைக் கடுமையான தண்டனைகள் என்கிறார்கள். சில இயக்குனர்கள் என்னுடைய கல்விப் பயணத்தில் மிகுந்த சிரமத்தைக் கொடுத்தார்கள், அவர்கள் இதனைத் தங்கள் கவனமின்மையாலோ அல்லது கல்வியை விட அரசியலை மிகவும் நேசிக்கும் சில பேராசிரியர்களின் அறிவுரையாலோ செய்தார்கள்.

ஆனால் நான் அதனைத் தண்டனையாக எடுத்துக் கொள்ளவில்லை, அப்படி இருந்தால், நான் எப்படி 25 ஆண்டுகள் வெற்றிகரமாக என்னுடைய கல்வி பயணத்தை இங்கு நிறைவு செய்த முதல் ஆசிரியராக இருக்க முடியும். எவ்வாறாயினும், தண்டனைகள் என்று அழைக்கப்படுவன என்னை வேதனைப்படுத்தவில்லை அல்லது கல்விப் பாதையிலிருந்து என்னைத் தடுக்கவில்லை. எனக்கு வேதனையாக இருப்பது என்னவென்றால், இந்தக் கல்வி நிறுவனம் பல அற்புதமான வாய்ப்புகளைத் தவறவிட்டதுதான்” என்று டாக்டர் அஹிபான்ஸ் சாட்டர்ஜி தனது 25 வருடக்கால கல்வி பயணத்தைக் குறித்துத் தமது நண்பரிடம் கூறினார்.

பாகம் I: முதல் மூன்று ஆண்டுகள்

டாக்டர் சட்டர்ஜி ஒரு பொதுத்துறை நிறுவனத்தில் பணியில் இருந்தார். அப்போது அவர் மூத்த நிர்வாகிகள் பயிற்சி, நிறுவன ஆலோசனை, தரக் கட்டுப்பாட்டுக் குழு மற்றும் எண்பதுகளின் தொடக்கத்தில் நிறுவனங்களில் புதிய விஷயமாக இருந்த கணினிப் பயன்பாடு போன்ற செயல்பாடுகளை அறிமுகப்படுத்துவதில் முனைப்பாக இருந்தார்.

பொதுத்துறை நிறுவனத்திலிருந்து கல்விப் பணிக்காக நிறுவனத்தால் அவர் முதல் ஆசிரியர் குழுவில் தேர்ந்தெடுக்கப்பட்டார். அவருக்கு ரூ.1500-2000 ஊதிய விகிதத்தில் இணைப் பேராசிரியர் பணி வழங்கப்பட்டது. அவர் ஏற்கனவே பல்வேறு சலுகைகளுடன் பொதுத்துறை நிறுவனத்தில் ரூ.1800-2250 ஊதிய விகிதத்தில் உயர்நிலையில் இருந்தார் இருப்பினும் கல்வி நிறுவனத்தால் அவருக்கு வழங்கப்பட்ட சம்பளம் கிட்டத்தட்டப் பாதியாக இருந்தது.

ஒரு வருடத்திற்குப் பிறகு சில விதிகளின் பெயரில் அவர் வேலை பார்த்த பொதுத்துறை நிறுவனம் அவரைக் கல்வி நிறுவனத்தில் வேலை செய்ய அனுமதி அளித்தது. இந்த அனுமதி அளிக்கப்பட்ட விதிகளின்படி அவர் மூன்று மாதங்கள் வரை பொதுத்துறை நிறுவனத்தின் பணிகளை மேற்கொள்ள வேண்டும். அதில் கணினி மையம் உருவாக்குதல் மற்றும் அங்கு வேலை செய்யும் அலுவலர்களுக்கான கணினிப் பயிற்சிகளை நடத்துதல் ஆகியவை அடங்கும். அதற்கு ஈடாக அவருடைய சம்பள வித்தியாசத்தைப் பொதுத்துறை நிறுவனம் ஏற்க ஒப்புக்கொண்டது.

இந்த ஏற்பாட்டின்படி அவர் பொதுத்துறை நிறுவனத்திலிருந்து டிசம்பர் 31 ஆம் தேதி மாலை 5.30 மணிக்கு 2 ஆண்டுகள் டெப்யூடேஷனில் விடுவிக்கப்பட்டார். அன்று இரவே எட்டு மணிக்கு முதல் ரயிலைப் பிடித்துச் சுமார் 42 மணி நேரப் பயணத்திற்குப் பின் ஜனவரி இரண்டாம் தேதி காலை 9 மணி அளவில் அவர் தமது கல்வி நிறுவனப் பணியை ஏற்றுக் கொண்டார்.

பிஜிபியின் முதல் பேட்ச் இன்னும் 6 மாதங்களில் 2-வது வருடம் வரவிருப்பதால், புதிதாகப் பாடக் குறிப்புகளைத் தயாரிக்க ஆரம்பித்தார். அவர் கற்பிக்கும் பாடத்திற்குத் தேவையான சில புத்தகங்கள் நூலகத்தில் இருந்தன, ஆனால் வேறு பாடப் பொருள்கள் எதுவும் இல்லை. அவர் மூன்று வெவ்வேறு பிரிவுகளின் மூன்று வெவ்வேறு பாடங்களை மூன்று வெவ்வேறு கால இடைவெளியில் (IV, V & VI) கற்பிக்கவேண்டும். அவர் கற்பிக்க வேண்டிய பாடங்களில் முதல் பாட நெறி கட்டாயமானது, ஆனால் மற்ற இரண்டும் அதிக எண்ணிக்கையில் மாணவர்களால் தேர்ந்தெடுக்கப்பட்ட படங்களாகும். அவர் வேலை செய்த நிறுவனத்தில் கோடைக் காலத்தில் நான்கு கணினிப் பயிற்சி நிகழ்ச்சிகளை நடத்த வேண்டும். அவர் பணிபுரிந்த கல்வி நிறுவனத்தின் கால இடைவெளியில் மேலாண்மை விரிவாகப் பயிற்சிகளையும் நடத்தினார். இவற்றைத் தவிர மற்றவர்களைப் போலவே, அவரும் பிஜிபி சேர்க்கைக்கான தேர்வு மையம் மற்றும் நேர்காணல்கள் ஒருங்கிணைப்புப் பொறுப்புகளை ஏற்க வேண்டி இருந்தது. எந்த ஆசிரிய உறுப்பினரும் மூன்று வித்தியாசமான பாடங்களைக் கற்பிக்கவில்லை. உண்மையில் பலர் ஒன்று கூடக் கற்பிக்கவில்லை. நாட்டில் 20 ஆண்டுக் கால மேலாண்மைக் கல்வியில் 3 வெவ்வேறு பகுதிகளில் 3 பாடநெறிகளை எந்த ஒத்த நிறுவனங்களிலும் எந்த ஆசிரியர்களும் கற்பிக்கவில்லை. எல்லாவற்றிற்கும் மேலாக, வழக்கு எழுதுவதில் ஈடுபடும்படி அவர் கேட்டுக் கொள்ளப்பட்டார். (வேறு யாரும் அவ்வாறு செய்யுமாறு கேட்கப்படவில்லை),

மேலும் மாணவர்களின் திட்டப் பணிகளுக்கு வழி காட்டுதல், பட்டமளிப்பு மற்றும் சில திட்ட மேலாண்மை போன்ற பல்வேறு பொறுப்புகளை ஏற்கவும் அவர் அறிவுறுத்தப்பட்டார். அதுமட்டுமல்லாமல் அனைத்திற்கும் மேலாக அவர் வேலைவாய்ப்பு அதிகாரியாக நியமிக்கப்பட்டார். “இந்த நோக்கத்திற்காகத் தொலைபேசி வசதிகள், விருந்தினர் இல்லம் அல்லது நிறுவனப் போக்குவரத்து வசதிகள் எதுவும் இல்லை. மற்ற அனைத்து முன்னணி நிறுவனங்களும் மாணவர்களை வேலையில் சேர்க்க 1-3 மாதங்கள் கால அவகாசம் எடுத்துக்கொண்ட பொழுது போது, நாங்கள் 12 நாள்களில் அனைத்து மாணவர்களையும் வேலையில் சேர்க்க முடிந்தது. இதனால் இறுதிப் பருவத்தின் வகுப்புகளுக்கு இடையூறு ஏற்படாமல் பார்த்துக் கொண்டோம்” என்று முனைவர் சாட்டர்ஜி கூறினார். அவருக்கு முழுப் பேராசிரியர் பணி வழங்குவதில் உள்ள அடிப்படைத்தடை, ஆசிரியர் பணி அனுபவம் இல்லாததே என்று தேர்வின் போது இயக்குநர் அவரிடம் கூறியதால், ஓராண்டுக்குப் பிறகு எனது கற்பித்தல் மற்றும் இதரத் திறன்களின் பார்வையில் மேலும் குறைபாடுகள் உள்ளனவா? என்று இயக்குநர் நரிடம் கேட்டார். ஒட்டுமொத்தப் பணிச்சுமை மற்றும் மாணவர்களிடமிருந்து அவர் பெற்ற கருத்துகளுடன், அவர் மீண்டும் பேராசிரியர் பணிக்கு விண்ணப்பிக்குமாறு கேட்டுக் கொள்ளப்பட்டார், அடுத்த சுற்று ஆசிரியர் தேர்வில், வெவ்வேறு பகுதிகளில் இருந்து விண்ணப்பித்த 4 பேரில், இவர் ஒருவர் மட்டுமே முழுப் பேராசிரியராகத் தேர்ந்தெடுக்கப்பட்டார்.

அதனைத் தொடர்ந்து, வெகுமதியாக அவரைப் பேராசிரியராக நியமித்த போது, அவருடைய சாதாரண ஊதிய உயர்வு எட்டு மாதங்கள் (ஜனவரி முதல் ஆகஸ்ட் வரை) ஒத்திவைக்கப்பட்டது. பிரதிநிதித்துவக் காலத்தின் முடிவில் பொருந்தக் கூடிய விதிகளின்படி அவரது சம்பளமும் நிர்ணயிக்கப்படவில்லை. அதன் பிறகு அவர் நிறுவனத்தில் பணியாற்றிய 23 ஆண்டுகளுக்கு மட்டும் அபராதம் விதிக்கப்படவில்லை, ஆனால் அவரது வாழ்நாள் முழுவதும், அவரது ஓய்வுக்குப் பிந்தைய காலத்தில் கூட, அவர் பேராசிரியர் தரத்தை எட்டுவதற்கு ஓர் இன்க்ரிமென்ட் குறைவாக இருப்பதற்கு முன்பே ஓய்வு பெற்று விட்டார். ஜூன் 30-ஆம் தேதி அவர் ஓய்வு பெற்ற ஒரு நாளுக்குப் பிறகு, ஜூலை 1-ஆம் தேதி இன்க்ரிமென்ட் வழங்கப்படும். ஜனவரியில் இன்க்ரிமென்ட் வழங்கப்படும் தேதியை

வைத்திருந்தால், அவருக்கு முந்தைய ஆண்டு ஜூலையில் ஓர் இன்க்ரிமென்ட் கிடைத்திருக்கும், அதன்படி அவரது ஓய்வூதியம் நிர்ணயிக்கப்பட்டிருக்கும்.

அவர் வேலை செய்த கல்வி நிறுவனத்தின் முதல் பட்டதாரி மாணவர்களால் வழங்கப்பட்ட ஒரு நினைவுத் தகட்டில் இவ்வாறு குறிப்பிடப்பட்டிருந்தது "சாதனை என்பது ஒருவர் அடைந்த பொருள் நிலையைப் பொறுத்தவரையில் அளவிடப்பட வேண்டியதில்லை, ஆனால் அவர் வெல்ல முயற்சிக்கும் தடைகளின் எண்ணிக்கையின் அடிப்படையில் அளவிடப்பட வேண்டியதாகும். அதனால் இந்தப் பரிசு எனது நேசத்துக்குரிய உடைமையாக இருந்தது. மேலும் அடுத்த 25 வருடப் பயணத்திற்கு வழிகாட்டும் காரணியாக உள்ளது" என்றார் முனைவர் சாட்டர்ஜி.

பாகம் II: அடுத்த மூன்று ஆண்டுகள்

அவர் வேலை செய்த கல்வி நிறுவனத்திற்குப் புது இயக்குநர் சேரும் வரை வாழ்க்கை இப்படியே தொடர்ந்தது. நிறுவனத்தில் சேர்வதற்கு முன்பு, அவர் ஒரு நூற்றாண்டுப் பழமையான புகழ்பெற்ற பல்கலைக்கழகத்தின் மேலாண்மைப் பள்ளியின் தலைவராக இருந்தார்.

மாணவர்களின் சேர்க்கைத் திறனை மூன்றரை மடங்கு அதிகரிப்பதற்காக இயக்குநர் அவரைப் பிஜிபி தலைவர் பொறுப்பை ஏற்றுக் கொள்ளும்படி அறிவுறுத்தினார். "மற்ற இணை நிறுவனங்கள் இச்சாதனையைச் செய்ய 8-15 வருடங்கள் எடுத்துக் கொண்ட பொழுது இவருடைய கல்வி நிறுவனம் இந்த இலக்கை ஐந்து வருடங்களில் எட்டியது" என்றார் முனைவர் சாட்டர்ஜி.

இதற்கு அடிப்படையாக ஒரு வருடத்திற்கு முன்பு நிறுவனத்திற்கான முன்னோக்குத் திட்டத்தை உருவாக்குவதில் அவர் செய்த விரிவான பணி காரணமாக இருந்தது. "நாங்கள் 10 கடினமான பணிகளை எதிர்கொள்ள வேண்டியிருந்தது இருப்பினும், எங்களால் அதைச் செய்ய முடிந்தது," என்றார். பிஜிபி தலைவர் பதவியுடன் ஐந்து படிப்புகளைக் கற்பிப்பதோடு, முன்பு போலவே நிர்வாகப் பொறுப்புகளையும் அவர் ஏற்க வேண்டியிருந்தது. அவர் வழக்கு எழுதுதல் (ஒரு ஆராய்ச்சிப் பணிக்கு முக்கியத்துவம் கொடுக்கப்பட்டது மற்றும் ஆசிரியர் மன்றத்தால் சிறப்புக் கோரிக்கை விடுக்கப்பட்டது) மற்றும் பிற பாடப்பொருள் மேம்பாட்டிலும் தொடர்ந்து ஈடுபட்டார். பல புதுமையான நடைமுறைகள் அவரால் அறிமுகப் படுத்தப்பட்டன. வளாகக் கட்டுமானப் பணிகளுக்கு உதவுமாறும் கேட்டுக் கொள்ளப்பட்டார்.

நிறுவனத்தின் இயக்குநரால் தொடர்ந்து பல வெகுமதிகள் அவருக்கு வழங்கப்பட்டன. ஊதியத் திருத்தத்திற்குப் பிறகு அவரை விட 3 இன்க்ரிமென்ட் குறைவாகப் பெற்ற பேராசிரியரை விட 2 இன்க்ரிமென்ட் குறைவாகப் பெறத்தொடங்கும் விதத்தில் அவரது சம்பளம் நிர்ணயம் செய்யப்பட்டது. ஸ்பான்சர் செய்யப்பட்ட பயிற்சித் திட்டத்திற்காக அவருக்குக் கௌரவ ஊதியம் வழங்குவதை மறுப்பதற்காக இயக்கநர் விதிகளை மாற்றினார். முழுக் கட்டணத்தைப் பெற அவருக்குத் தகுதி இருந்த பொழுதும் கூட அவருக்குத் அந்த ஊதியத்தைப் பெறும் உரிமை மறுக்கப்பட்டது. இதே போன்ற நிகழ்ச்சிகளை நடத்திய, மற்ற ஆசிரியர்களுக்குக் கௌரவ ஊதியம் கிடைத்தது. அவர் வழங்கிய மூன்றாவது வெகுமதி, நிறுவனத்தால் தேர்ந்தெடுக்கப்பட்ட போதிலும், பரிமாற்றத் திட்டத்தின் கீழ் ஓர் ஐரோப்பிய நிறுவனத்திற்குச் செல்ல அனுமதி மறுக்கப்பட்டது. "ஒருவேளை, தலைமை நிர்வாக அதிகாரியின் சேவைகளை நிறுத்த அனுமதிக்குமாறு நான் அவரிடம் புகார் செய்ய மறுத்ததால் அவர் என்னுடன் கருத்து வேறுபாட்டில் இருந்திருக்கலாம்" என்று டாக்டர்

சாட்டர்ஜி கூறினார். வளரும் நாடுகளுக்கான மேலாண்மை மையம் (சார்க் உருவாவதற்கு முன்பே) தொடங்கும் கனவும் அந்த இயக்குநரால் சிதைந்தது. ஆண்டு முழுவதும் 18-20 மணிநேரத்திற்கும் மேலாக வேலை செய்ததால், முனைவர் சட்டர்ஜியின் வளர்சிதை மாற்ற அமைப்பு பாதிக்கப்பட்டது, ஒரு நாள் அவர் சரிந்து விழுந்தார். உடல் நலக்குறைவால் ஒரு வாரம் அவர் படுக்கையில் இருக்க நேரிட்டது.

பாகம் III: அடுத்த இரண்டு ஆண்டுகள்

அடுத்த இரண்டு வருடங்கள் மிகவும் பதட்டமானவையாக இருந்தன, ஆனால் கல்வி ரீதியாக அதிகப் பலன் அளித்தன. மாவட்ட ஆட்சியராகக் குறுகிய காலம் உட்பட மாநில அரசாங்கத்தில் அதிகாரியாக இருந்த ஒரு புதிய செயல் இயக்குநர், நிறுவனத்தில் சேர்ந்தார். "எந்தவொரு கல்வி நிர்வாகப் பொறுப்பும் சுமத்தப் படக்கூடாது என்ற எனது கோரிக்கையை அவர் ஒப்புக் கொண்டார்" என்றார் முனைவர் சாட்டர்ஜி. இது முழு நேரமும் கல்விப் பணிகளுக்கு அர்ப்பணிக்க உதவியது. இவ்வாறாக இரண்டு வருடக் காலப்பகுதியில் 9 மாதங்கள் வெளியில் இருந்த போதிலும், அவர் 9 PGP படிப்புகளைக் கற்பிக்க முடிந்தது. மேலும் அவரது வெளிநாட்டுப் பயணத்தின்போது மெர்ஜர்ஸ் பற்றிய அற்புதமான 3 பகுதி வழக்கு ஆய்வை முடித்தார். அதன் கற்பித்தல் குறிப்பு ஒரு ஆய்வுக்கட்டுரையாக மாறியது மற்றும் ஒரு முக்கியமான தேசிய மாநாட்டில் நோக்கத்திற்காக வடிவமைக்கப்பட்ட ஒரு சிறப்பு அமர்வில் சமர்ப்பிக்கப்பட்டது. சர்வதேச மாநாட்டிலும் வழக்கு ஆய்வை முன்வைத்தார். இதற்கும் மேலாக அவர் நாட்டிலேயே முதல் MDP மற்றும் PGP படிப்பை இணைத்தல் மற்றும் கையகப் படுத்துதல் குறித்து வடிவமைத்துத் தொடங்கினார். அவர் மற்ற சகோதர முன்னணி நிறுவனங்களுடன் முதல் தொடர்சுற்று மேசைச் சந்திப்பையும் ஏற்பாடு செய்தார். அவை அனைத்தும் நிறுவனத்தில் முதல் முயற்சிகள். பாடப்பொருளின் அளவைக் (அதனால் செலவு) குறைப்பதில் புதுமையான நடைமுறைகளும் அவரால் அறிமுகப்படுத்தப்பட்டன. முதன். முறையாக இரண்டுவாரக் கால நிதியுதவியுடன் கூடிய MDP இவரால் நிறுவன வளாகத்தில் நடத்தப்பட்டது.

எவ்வாறாயினும், 3 மில்லியன் டாலர் நிதியுதவியுடன் யூரோ-இந்தியா மேலாண்மை மையத்தை அமைக்கும் திட்டம் கைவிடப்பட்டது. 1992-1993-ஆம் ஆண்டு PGP பாடத்திட்டத்தை நடத்த அவர் அனுமதிக்கப்படவில்லை, ஏனெனில் அவர் பாடத்திட்டத்தை அங்கீகரிக்கும் கூட்டத்தில் கலந்து கொள்ளவில்லை. அவர் அப்பொழுது ஐரோப்பாவில் இருந்தார், ஐரோப்பியப் பரிமாற்றத் திட்டத்தின் கீழ் நிறுவனத்தால் அனுப்பப்பட்டிருந்தார். பள்ளி செல்லும் குழந்தைகளுக்கு மட்டுமே இன்ஸ்டிடியூட் போக்குவரத்து வழங்க முடியும் என்ற காரணத்திற்காக, வளாகத்தில் உள்ள குழந்தைகளில் மூத்தவளான, கல்லூரி செல்லும் அவரது மகளுக்கு இன்ஸ்டிடியூட் போக்குவரத்து மறுக்கப்பட்டது. 12 கிமீ தொலைவில் உள்ள நகரத்திற்குப் பொதுப் போக்குவரத்து இல்லாத பொழுதும் இந்த நடைமுறை கையாளப்பட்டது. "அட்டெண்டர்களின் குழந்தைகளுக்குக் கூட இதுபோன்ற நடைமுறைச் சிக்கல் ஏற்படவில்லை" என்றார் முனைவர் சாட்டர்ஜி.

அவர் வளாகத்திற்கு மாறிய போது புதிதாகக் கட்டப்பட்ட வீடுகளைத் தேர்ந்தெடுக்கும் வாய்ப்பும் அவருக்கு மறுக்கப்பட்டது. வீட்டைத் தேர்ந்தெடுப்பதற்கான விண்ணப்பத்திற்குக் கடைசித் தேதி வேண்டுமென்றே அவர் ஐரோப்பாவிலிருந்து திரும்புவதற்கு முந்தைய தேதி குறிக்கப்பட்டது. "முந்தைய இயக்குநருக்கு வளாகக் கட்டுமானத்தின் முதல் கட்டத்தை விரைவாக முடிக்க உதவிய ஒரே ஆசிரியர் நான் என்பதால், அது நிகழ்ந்து இருக்கலாம்" என்று அவர் கூறினார்.

“இவை அனைத்திற்கும் மேலாக, உங்களுடைய அலுவலக அறையில் உங்களுடைய மேசைக்குப் பதிலாக உங்களுக்குக் கீழ் வேலை செய்யும் அலுவலர்கள் உபயோகப்படுத்தும் சிறிய மேசையை நீங்கள் உபயோகிக்க வேண்டும் என்று அவமானப் படுத்தப்படும் போது, நீங்கள் விரும்பும் வீட்டை நீங்கள் எதிர்பார்க்க முடியாது. மற்ற பேராசிரியர்களின் அலுவலக அறைக்குள் அவர்களுடைய மேசை நுழைய முடிந்த பொழுது என்னுடைய அறைக்குள் மாத்திரம் அது நுழைய முடியாமல் போனது. புதிய இயக்குநரின் வருகைக்கு ஒரு நாள் முன்பு அதே மேசை என்னுடைய அலுவலக அறைக்குள் நுழைய முடிந்தது வேறு கதை தான்” என்று கூறினார் முனைவர் சட்டர்ஜி.

பாகம் IV: அடுத்த ஐந்தாண்டுகள்

அந்தக் காலக் கட்டம் அவருக்கும் நிறுவனத்திற்கும் ஒரு கலவையாக இருந்தது. “புதிய இயக்குநர் ஐஐடி-யில் இருந்து வந்தார். இது ஒரு கூட்டு ஆலோசனைக் குழுவின் இணைந்து, விவகாரங்களை நடத்துவதற்கான அமைப்புகள், கொள்கைகள் மற்றும் நடைமுறைகளை நன்கு கொண்டிருந்தது. சில சமயங்களில் ஒரு நிர்வாகக் கழகத்தின் முழு அளவிலான கல்விச் செயல்பாடுகளைப் புரிந்து கொள்வதில் அவர் சிறிது சிரமப்பட்டார். புதிய முயற்சிகளுக்கான உள்கட்டமைப்பு மற்றும் கொள்கைகள் மற்றும் விதிகளை மேம்படுத்துவதில் அவர் சிக்கல்களை எதிர்கொண்டார்” என்றார் முனைவர் சட்டர்ஜி. எவை எப்படி இருந்தாலும் முனைவர் சட்டர்ஜிக்கு அது அவருடைய கல்விப் பணியில் சிறந்த ஆண்டாக அமைந்தது.

அவர் 6 PGP படிப்புகளைக் (ஒத்த நிறுவனங்களில் ஒரு சாதனை) கற்பித்தார், 5 MDP--க்களை நடத்தினார்., அதில் 2 வார கால நிதியுதவித் திட்டம், மற்றும் 3 திறந்த திட்டங்கள் (ஒருவாரம் மற்றும் 2 மூன்று நாட்கள்). மேலாண்மை திறன் மேம்பாட்டுப் பயிற்சிகளின் மூலம் அவர் பெற்ற வருமானமே நிறுவனம் அவருக்கு வழங்கிய சம்பளத்திற்கு ஈடாக இருந்தது. யூரோ இந்தியா எக்ஸ்சேஞ்ச் திட்டத்தின் நிறைவுக் கருத்தரங்கில் இரண்டு முக்கிய ஆய்வுக் கட்டுரைகளையும் சமர்ப்பித்தார். இன்ஸ்டிடியூட் போர்டு முடிவிற்குப் பதிலளித்து, அவர் கேஸ் மெட்ரீயல் மேம்பாட்டிலும் ஈடுபட்டார், அந்த முயற்சியில் 84 பேரில் 40 பிஜிபி மாணவர்கள் அவருடன் இணைந்தனர், இதுவே முதன் முதலாக எல்லை மீறிய பொறுமை தேவைப்படும். முயற்சியாக அமைந்தது. தயாரிக்கப்பட்ட வழக்குகளின் சோதனை ஓட்டமாக வியூக மேலாண்மை குறித்த முதல் மூன்று நாட்கள் எம்.டி.பி.-யும், அவரால் ஏற்பாடு செய்யப்பட்டது. இது நிறுவனத்தின் முதல் வழக்குத் தொடரில் உச்சக்கட்டத்தை அடைந்தது. மாணவர்களின் வழக்கு எழுதும் அனுபவத்திலிருந்து இரண்டு ஆய்வுக் கட்டுரைகளும் வெளிவந்தன.

எந்த ஓர் ஆசிரிய உறுப்பினராலும் பின்பற்ற முடியாத இந்த உச்சக்கல்விச் செயல்பாடு, அதற்கேற்ற வெகுமதிகளைப் அவருக்கு வழங்கியது. இன்ஸ்டிடியூட்டின் முதல் கேஸ் சீரிஸை நகலெடுத்தல் மற்றும் பைண்டிங் செய்வதற்கான செலவை இயக்குநர் ஏற்க மறுத்து விட்டார். வழக்கு ஆய்வுகளின் நகல்களை எடுக்கும் செலவுகளை சமாளிப்பதற்கு முனைவர் சட்டர்ஜி, வியூக மேலாண்மையில் முதல் MDP-யை நடத்த வேண்டியிருந்தது. நகல் எடுக்கப்பட்ட அனைத்தும் இயக்குநரின் அலமாரியில் பூட்டியே கிடந்தது வேறு விஷயம். வழக்கை எழுதிய நிறுவனங்களுக்கோ அல்லது மாணவர்களுக்கோ நகல் கிடைக்கவில்லை மற்றும் அதனுடன் தொடர்புடையவர்கள் யாரும் முதல் வழக்குத் தொடரை வெளியிட்ட மாண்புமிகு மனிதவள அமைச்சருடன் புகைப்படத்தில் காணப்படவில்லை.

இயக்குநர் ஐரோப்பிய மற்றும் இந்திய நிறுவனங்களுடனான முதல் கூட்டு ஆராய்ச்சித் திட்டத்தை முறியடித்தார். U.K., பிரான்ஸ், ஸ்பெயின், நெதர்லாந்தின் நான்கு முன்னணி மேலாண்மை நிறுவனங்களுடனான முதலாவது சர்வதேசக் கூட்டு ஆராய்ச்சிப் பணிக்காக முனைவர் சாட்டர்ஜிக்கு வெளி நிறுவனங்களால் அனுமதிக்கப்பட்ட 1000 டாலர்கள் பயணச் செலவைக் கூட இயக்குநர் அனுமதிக்கவில்லை. "அதிர்ச்சியூட்டுகிறது, இல்லையா? ஆனால் இப்போது நான் கல்விச் செயல்பாடுகள் மற்றும் கல்வி நிறுவனங்களை வளர்ப்பதற்கு விலை கொடுக்கப் பழகி விட்டேன்" என்றார் முனைவர் சாட்டர்ஜி. "எனது மகளுக்குப் போக்குவரத்து மறுப்பு தொடர்ந்தது. அவள் வலி மற்றும் வேதனையை அனுபவித்தாள், ஒருநாள் அவள் மோசமாகப் பலகீனப்பட்டு நோய்வாய்ப்பட்டாள். இந்தச் சம்பவம் என் கல்விச் செயல்திறனை பாதித்தது. நிறுவனத்தின் போக்குவரத்துச் சேவைகளுக்குப் பொறுப்பான எனது இளைய சகாக்களால் பொறுத்துக் கொள்ள முடியாத அளவுக்கு அந்த ஆண்டு நான் கல்வியில் அதிகபட்சமாகச் செய்திருந்ததால் இது நிகழ்ந்திருக்கலாம்" என்று அவர் கூறினார்.

அவர் தயாரித்த வழக்குகள் அனைத்தும் இன்ஸ்டிடியூட் சொத்து என்று சாக்குப் போக்கின் பேரில் அவர் தயாரித்த வழக்கு ஆய்வுகளின் புத்தகத்தை வெளியிட அனுமதி மறுக்கப்பட்டது. அதில் சில வழக்கு ஆய்வுகள் மாணவர்களால் எழுதப்பட்டிருந்தன. (அவற்றில் உள்ள அனைத்து வழக்குகளும் முனைவர் சாட்டர்ஜி நிறுவனத்தில் பணியாற்றிய காலத்தில் தயாரிக்கப்பட்டவை அல்ல என்பது வேறு விஷயம்).

வியூக மேலாண்மைக் கல்வியை மேம்படுத்துவதற்காக டாக்டர் சாட்டர்ஜியால் அறிமுகப்படுத்தப்பட்ட நிபுணரின் பதிவு அலுவலகத்தையும் இயக்குநர் அனுமதிக்கவில்லை. "இன்ஸ்டிடியூட்டில் நான் ஏற்பாடு செய்த முதல் மாநாட்டில் அவர் மிகவும் வருத்தமடைந்தார், முதலில் அதைத் தடுக்க முயன்றார், அதைத் தடுக்கத் தவறியதால், மாநாட்டின் முடிவில் மிகுந்த காழ்ப்புணர்ச்சியை வெளிப்படுத்தினார். இதனால் இரண்டு நாட்கள் என்னால் சரியாக உணவு அருந்த முடியாமல் போனது என்றார் முனைவர் சட்டர்ஜி.

நாட்டின் வளர்ந்து வரும் தேவைகளைப் பூர்த்தி செய்வதற்கான புதிய முயற்சிகள், ஆராய்ச்சி, ஆசிரிய மேம்பாடு மற்றும் சர்வதேச மயமாக்கல் ஆகியவற்றின் அடிப்படையில் நிறுவனத்தை உயர் மட்டத்திற்குக் கொண்டு செல்லக் கூடிய கவர்னர்கள் குழு ஒப்புதல் அளித்த முன்னோக்குத் திட்டத்தையும் அவர் செயல்படுத்தவில்லை. எடுத்துக்காட்டாக, அவர் இந்தத் திட்டத்தைக் கடிதத்திலும் செயல்பாட்டிலும் நிறைவேற்றி இருந்தால் நிறுவனம் குறைந்தது 25 முனைவர் பட்ட மாணவர்களை வளர்த்திருக்கும், இது ஒவ்வொரு ஆண்டும் ஒரு புதிய ஐஐஎம் தொடங்குவதற்குத் தேவையானதை விட அதிகம். அதன் M.Phil. திட்டத்தின் கீழ்ப் பல்கலைக் கழகங்கள் மற்றும் பிற மேலாண்மைப் பள்ளிகளின் குறைந்த பட்சம் 15 ஆசிரிய உறுப்பினர்களுக்குப் பயிற்சி அளித்திருக்கும், மேலும் பெரிய நிறுவனப் பயிற்சி நிறுவனங்களுக்கு மேலாண்மையில் 10 உள்ளக மேலாண்மைப் பயிற்சியாளர்களை உருவாக்கி இருக்கும்.

நிறுவனத்தின் கல்வி வளப்புங்கா பல்வேறு மேலாண்மைப் பள்ளிகளில் MBA படிப்புகளுக்கான பாடத்திட்டத்தின் பெரும்பாலான தேவைகளைப் பூர்த்தி செய்ய உயர்தர பாடப்பொருள்களை உருவாக்கியிருக்கும்.

கல்வி நிறுவனம் அனைத்து ஆசிரிய உறுப்பினர்களுக்கும் 10 ஆண்டுகளில் சர்வதேச வெளிப்பாடுகள் பரஸ்பர நன்மைகளுக்காக வெளிநாட்டு நிறுவனங்களுடன் கூட்டுப்பயிற்சித் திட்டங்கள் / மாநாடுகள், நிறுவனம் தொழில்துறை மற்றும் வணிகம் மட்டுமல்லாது

உண்மையான மற்றும் அர்த்தமுள்ள சர்வதேச மயமாக்கலுக்கு உதவத் தீவிர ஆராய்ச்சித் திட்டங்களை மேற்கொள்ள அனுமதித்திருந்தால், அதன் பெருக்கி விளைவு மற்ற மேலாண்மைப் பள்ளிகளையும், அவர்களின் சிந்தனையைச் சர்வதேசத் தரத்தில் மேம்படுத்த உதவியாக இருந்திருக்கும்.

இறுதியாக அவருக்கு எதிராக நிறுவனத்தின் ஆசிரியர்களும் ஊழியர்களும் ஒன்றிணைந்து வேலை நிறுத்தத்தில் ஈடுபட்டனர். வேலை நிறுத்தம் முறியடிக்கப்பட்டு அவர் நினைத்ததைச் செய்ய அனுமதிக்கப்பட்டார்.

பிற்போக்குத் தனமான மனிதவள மேம்பாட்டுத் துறையைக் குறித்து, ஒரு முக்கியக்குழு உறுப்பினர் ஒரு முறை இப்படிக் கருத்துத் தெரிவித்தார், "உங்களுக்கு மிகுந்த திறமை இருக்கிறது, நாங்கள் உங்களுக்குக் கேபினட் செயலாளராக வழங்கினாலும், நீங்கள் அவரை ஒர் எழுத்தராகக் குறைப்பீர்கள்".

"எங்களால் முன் மொழியப்பட்ட புதிய முன்முயற்சிகள் ஒரு வலுவான திட்டமிடல் மற்றும் மேம்பாடு இருந்திருந்தால், அது நடைமுறைக்கு வந்திருக்கும். அன்றாட விஷயங்களில் தலையீடு இல்லாமல் நிறுவனத்தின் எதிர்காலத்தை வடிவமைப்பதில் மட்டுமே கவனம் செலுத்தினால் நிறுவனம் மேம்பாடு அடைந்திருக்கும்" என்று முனைவர் சாட்டர்ஜி கூறினார்.

பேராசிரியர் அஹிபான் சாட்டர்ஜிக்கு இத்தனை அபராதம் விதிக்கப்பட்டது, எதற்காக? இதனால் நிறுவனம் எதையாவது இழந்து விட்டதா, என்ன? டாக்டர் சட்டர்ஜியின் இடத்தில் வேறு யாராவது இருந்தால், அவர் வேறு மாதிரி நடந்து கொள்வாரா? அவர் இன்ஸ்டிடியூட் கவர்னர்கள் குழுவில் உறுப்பினராக இருந்திருந்தால், அவர் என்ன நடவடிக்கை எடுத்திருப்பார்? எல்லாவற்றிற்கும் மேலாக அவர் அமைச்சகத்தில் இருந்திருந்தால் வழக்கில் உள்ள பிரச்சினைகளை எப்படிக் கையாண்டு இருப்பார்? வரவிருக்கும் மற்ற நிறுவனங்களிலும் இத்தகைய நிகழ்வுகளைத் தவிர்க்க என்ன செய்யலாம்?