

### 37. சரிபார்ப்புப்பட்டியலைத் தயாரிக்கும் சக்தி, இதயத்தின் பங்கு மற்றும் தலைமை/ உயர்நிர்வாகிகள்

நான் 1987-இல் சென்னை அப்பல்லோ ஹாஸ்பிடல் எண்டர்பிரைஸ் லிமிடெட் ஒரு வழக்கு எழுதச் சென்றேன், திரும்பியபோது, "கட்டுப்பாடுகள்" என்று அழைக்கப்படும் அனைத்தையும் மீறி எனது நிறுவனம் வளர முடியும் என்பதில் உறுதியாக இருந்தேன். எல்லாவற்றிற்கும் மேலாகத் தொடங்குவதற்கு அனைத்துத் தடைகள் இருந்தும் அப்போலோ வேகமாக வளரவில்லையா?

30-35 மாணவர்களின் எண்ணிக்கையை மிகக் குறைவான அளவிலிருந்து (மத்திய அரசாங்கத்திடம் இருந்து பெரிய அளவில் மானியங்கள் கிடைக்காத பட்சத்தில் இது பொருளாதாரச் சாத்தியமற்றது என்று நான் நினைத்தேன்) PGP-யில் சேர்க்கையை அதிகரிப்பதற்கு இயக்குநர் வகுப்பறைகள், ஆசிரியர்களின் பற்றாக்குறையை மேற்கோள் காட்டுவார். நூலகம், வகுப்பறைகள், இடம் போன்றவை. வேறு என்ன என்று கேட்டால், இயக்குநர் பட்டியலை விரிவு படுத்தாமல் அதே கட்டுப்பாடுகளை மீண்டும் கூறுவார். ஒருநாள் நான் அவரிடம் நீங்கள் "விருப்பமின்மை" என்ற முக்கிய விஷயத்தைக் குறிப்பிடவில்லை என்று சொன்னேன். டைரக்டர் செவி சாய்த்தார், சில நாள்களுக்குப் பிறகு, பிப்ரவரியில், உட்கொள்வதை அதிகரிக்க என்னைத் தலைவர் பிஜிபியாக நியமித்தார். இதுவோ ஜூலை மாதத்தில் மூன்று மடங்கு அதிகமாக இருந்தது (105 மாணவர்கள் துல்லியமாக இருக்க வேண்டும்). இது நிச்சயமாக எளிதானதன்று, இல்லையெனில் முன்னணி நிறுவனங்கள் பல தசாப்தங்களாகத் தேக்கமடைந்திருக்காது. சரிபார்ப்பு பட்டியலின் உதவியுடன், ஒவ்வொரு 50+ மாணவர்களைக் கொண்ட இரண்டு பிரிவுகளாகத் தொகுதி அளவை அதிகரிக்கத் தேவையான அனைத்தையும் நான் தயார் செய்துள்ளேன்.

தொகுப்பின் அளவை 30+-லிருந்து 105-ஆக அதிகரிக்கப் பட்டபோது சரிபார்ப்பு பட்டியலைத் தயாரிப்பதன் முக்கியத்துவத்தைப் புரிந்துகொண்டேன், ஆனால் இரண்டு பிரிவுகளுடன் எட்டு வருடங்கள் தேக்கமடைந்த பிறகு அதன் சக்தியை உணரவில்லை. PGP உட்கொள்ளல் 180-ஆக அதிகரிக்கப்பட்டது (3 பிரிவுகள்). செப்டம்பரில் சில சமயங்களில் "ஓர் ஆசிரிய உறுப்பினர் கவர்னர்கள் குழுவைக் கோரியபோதுதான் இது நடந்தது. இதற்காகச் செய்ய வேண்டியவை அனைத்தையும் சரிபார்ப்பு பட்டியலைத் தயாரித்து, ஒவ்வொரு கூட்டத்திலும் வாரியத்திடம் புகாரளிக்குமாறு நிறுவனத்தை (அதாவது, இயக்குநர்) வழி நடத்த வேண்டும். பணிகள் முடிக்கப்பட்டு, அனைத்துப் பணிகளும் மார்ச் மாதத்திற்குள் முடிக்கப்படுவதை உறுதி செய்ய வேண்டும். இதோ, ஜூலையில் தொகுதி அளவு 180-ஆக அதிகரிக்கப்பட்டது. அனைத்து மானியங்களையும் நிறுத்துவதாக அச்சுறுத்தித் தொகுதி அளவை அதிகரிக்க அரசாங்கம் கேட்கும்வரை, நிறுவனம் இன்னும் ஐந்து ஆண்டுகளுக்கு அந்தக் கால கட்டத்தில் ஸ்தம்பித்தது.

சரிபார்ப்பு பட்டியலின் அதிகாரத்தின் மீதான நம்பிக்கை மற்றொரு நிறுவனத்தின் இயக்குநராக அடுத்த அனுபவத்துடன் வலுப்படுத்தப் பட்டது. சரிபார்ப்பு பட்டியல்களைத் தயாரித்தல், ஒவ்வொரு 50+ மாணவர்களைக் கொண்ட இரண்டு பிரிவுகளுக்கான தொகுதி அளவு. முறைப்படி இல்லாவிட்டாலும், 2002-இல் 60 என்ற தொகுதி அளவிலிருந்து 2003-இல் 120- ஆகவும், 2005-இல் 180 ஆகவும், 2008-இல் 260 ஆகவும் ஒரு சுமுகமான மாற்றத்தை முடிக்க எனக்கு நிறைய உதவியது, இறுதியாக 2009-இல் 300-க்கு வழி வகுத்தது (5 மடங்கு அதிகரிப்பு - 7 ஆண்டுகள்). தவிர, சரிபார்ப்பு பட்டியலைத் தயாரிப்பது, நிர்வாகத்தில் சகத் திட்டத்தில் பல்வகைப்படுத்தல், ஆசிரிய மேம்பாட்டுத் திட்டங்கள் மற்றும் மாநாடுகளில்

முன்னணியில் உள்ளது, நாட்டிலேயே முதல் EPGP-ஐத் தொடங்குவதற்கு ஊடாடும் தொலைதூரக் கற்றலை நெறிப்படுத்துதல்.

ஒரு தடையாக விருப்பமின்மை, (ஒரு சரிபார்ப்புப் பட்டியலைக் கூட தயாரிக்காத வடிவத்தில் வெளிப்படுகிறது) ஒரு நிறுவனத்தின் வளர்ச்சி மற்றும் செழிப்பைக் கட்டுப்படுத்தும் ஒரு குறிப்பிடத்தக்க காரணியாகும். இது ஒரு மிக முக்கியமான நிகழ்வுடன் தொடர்புடையது - இதயத்திற்கும் மனதிற்கும் இடையிலான வேலை உறவு.

"ஒரு சிக்கலைத் தீர்க்கவும்" என்று இதயம் சொன்னால், அதைச் செய்வதற்கான வழிகளையும் கண்டு பிடிக்க மனம் செயல்படத் தொடங்குகிறது. "அதைச் செய்யாதே" என்று இதயம் சொன்னால், அதே சக்தி வாய்ந்த மனம் அதை எப்படிச் செய்ய முடியாது, ஏன் பிரச்சினையைத் தீர்க்க முடியவில்லை, ஏன் பணியைச் செய்ய முடியவில்லை, என்று பல்வேறு அலிபினைக் கண்டுபிடிக்கக் கடினமாக உழைக்கத் தொடங்குகிறது. பல்வேறு "கட்டுப்பாடுகளுக்கு (பெரும்பாலும் கற்பனையானவை), நேரம் கடந்து செல்லும் முன் அல்லது பின் மேற்கோள் காட்டப்பட்டது. சில "கட்டுப்பாட்டு: எண்ணம் கொண்டவர்கள் அதைச் செய்ய வேண்டியதன் அவசியத்தைக் கூடக் கேள்வி எழுப்பலாம் (எழுப்பக் கூடிய பல்வேறு பிரச்சனைகள் / பின்தொடரக் கூடிய பாதகமான விளைவுகளை மேற்கோள் காட்டி).

மேற்கோள் காட்டப்பட்ட தடைகளில் ஒரு நல்ல பகுதி அலிபிஸ் மற்றும் குதிரைக்கு முன் வண்டியை வைப்பதற்குச் சமமானது என்று நான் இப்போது உறுதியாக நம்புகிறேன். தலைமை / உயர் நிர்வாகிகள் முதல் படியை எடுக்கத் தயாராக இல்லாததால், பெரும்பாலான நிறுவனங்கள் வளர்ச்சியை இழக்கின்றன. வளர்ச்சியைப் பலனளிக்கக் "கட்டுப்பாடுகளின்" சரிபார்ப்புப் பட்டியலைத் தயாரித்தல். (செய்ய வேண்டிய பணிகள், தீர்க்கப்பட வேண்டிய பிரச்சனைகள், கடக்க வேண்டிய தடைகள் போன்றவை)

### ஒரு (முழுமையான) சரிபார்ப்புப் பட்டியலைத் தயாரித்தல்.

"கட்டுப்பாடுகள்" என்ற எண்ணம் கொண்டவர்கள், வளர் விருப்பம் (இதயம்) இல்லாதவர்கள் மற்றும் செய்யவேண்டிய பணிகளின் (முழுமையான) சரிபார்ப்புப் பட்டியலைத் தயாரிக்கும் திறன் / திறன் இல்லாதவர்கள் ஆகியோரைத் தேர்வு செய்வதில் தலைமை / மேலாண்மை நிர்வாகிகளின் தேர்வாளர்கள் கவனமாக இருக்க வேண்டும். வளர்ச்சியை அடைவதற்கான ஒரு உத்தியை வெற்றிகரமாகச் செயல்படுத்த, தோல்வியுற்றால் அற்புதமான வாய்ப்புகளை இழக்க நேரிடும்.

வளர்ச்சி உத்திகளைச் செயல்படுத்துவதற்கு முடிக்க வேண்டிய பணிகளின் நியாயமான, முழுமையான சரிபார்ப்புப் பட்டியலைத் தயாரிக்கும் திறனை ஒரு வேட்பாளர் நிரூபித்தவுடன், அந்தப் பணிகளை அவர் எவ்வாறு வெற்றிகரமாகச் செய்து முடிக்கப் போகிறார் என்ற கேள்விகள் கேட்கப்படலாம். ஒருவரின் மூலோபாயத்தைச் செயல்படுத்தும் திறன், வலிமையான பணிகளில் ஈடுபடும் திறன், புதுமையானச் சிந்தனைத் திறன், தேவைக்கேற்பக் கடந்தகால வேலைகளில் இருந்து தீவிரமாக விலகிச் செல்லும் திறன் மற்றும் அவரது ஒருங்கிணைந்த சிந்தனைத்திறன் ஆகியவற்றை நியாயமான முறையில் மதிப்பீடு செய்ய முடியும். வளர்ச்சியை நிர்வகிக்க வேண்டும். மதிப்பீடு தவறாக நடக்க வாய்ப்பில்லை. அவ்வாறு செய்யத் தவறினால், பெரிதாகப் பேசும், தேர்வாளர்களைக் கவரக் குறிப்புச் சக்தியைப் பயன்படுத்தும், ஆனால் வழங்க முடியாத ஒரு தவறான நபரைத் தேர்ந்தெடுக்கும். தலைமை / மேலதிகாரி பொறுப்புக் கொடுக்கப்பட்டால், அவர் மோசமாகத் தோல்வியடைவார், மேலும் நிறுவனம் அடுத்த 3-5 ஆண்டுகளுக்குச் செயல்படாத

ஒருவருடன் சிக்கிச் சமுதாயத்திற்குச் சேவை செய்வதற்கான அருமையான வாய்ப்புகளை இழக்க நேரிடும். மேலும், சில சமயங்களில் ஒரு நல்ல நிறுவனத்திற்கு ஈடு செய்ய முடியாத / நிரந்தரச் சேதத்தை ஏற்படுத்தும்.