

కొన్ని సంవత్సరాల క్రితం మ్యాన్ పవర్

రెండు నష్టాల్లో ఉన్న (అనారోగ్య) కంపెనీలు (సాధారణ ఎగ్జిక్యూటివ్ డైరెక్టర్తో) మేనేజింగ్ టర్నరౌండ్ మరియు ట్రాన్స్ఫర్మేషన్ పై ఒక్కొక్కటి సగం రోజు కార్యక్రమం నిర్వహించడానికి నన్ను కనిపెట్టాయి. నేను చాలా సంవత్సరాలుగా IIMలో పూర్తి PGP ప్రభావవంతమైన కోర్సును నిర్వహిస్తున్నందున మరియు కొన్ని మేనేజ్మెంట్ డెవలప్మెంట్ ప్రోగ్రామ్లను కూడా నిర్వహించినందున, నేను ఈ రంగంలో నన్ను నేను నిపుణుడిలా భావించుకునేవాడిని. ఏమైనప్పటికీ, నేను రెండు కంపెనీలలో ప్రతి ఒక్కరి ఎగ్జిక్యూటివ్ కోసం ఉమ్మడి శిక్షణా కేంద్రంలో 3 ½ గంటల మాడ్యూల్ను నిర్వహించాను, ఇందులో నాకు ఇష్టమైన అంశం క్రియేటివ్ ప్రాబ్లమ్ సాల్వింగ్, టర్నరౌండ్ మేనేజ్మెంట్ కూడా ఉంది. నేను చాలా సంతోషంగా మరియు సంతృప్తిగా ఉన్నాను (సీనియర్ ఎగ్జిక్యూటివ్/అధికారులు ఇన్పుట్లను అర్థం చేసుకుని ఆనందించినట్లు అనిపించింది), రోజు చివరిలో సాధారణ ముగింపు సెషన్ వచ్చే వరకు. సాధారణ కార్యనిర్వాహక డైరెక్టర్ ద్వారా ముగింపు కార్యక్రమం అందించాల్సి ఉంది. అతని రాక కోసం వేచి ఉండటం కొంచెం ఎక్కువ కావడంతో, ఒక చీఫ్ మేనేజర్ ఇలా అడిగాడు "కానీ చివరికి సార్, మా కంపెనీలో మానవశక్తిని సగానికి తగ్గించకపోతే విజయం సాధించలేమని మీరు అనుకోలేదా? ఆ ప్రశ్న నన్ను ఆశ్చర్యపరిచింది. "నా ఎనిమిది గంటలు, నేను అనుకున్నాను". అయితే, నేను నన్ను నేను నిగ్రహించుకుని, బోర్డు మీద మనిషి మరియు శక్తి (మనిషి/శక్తి) మధ్య స్లాష్ తో మ్యాన్ పవర్ అనే పదాన్ని రాసి, "దేన్ని సగానికి తగ్గించాలనుకుంటున్నావు, మనిషి లేదా శక్తి?" అని అడిగాను. చీఫ్ మేనేజర్ కొద్దిసేపు తడబడి, ఆపై "మనిషి" అని అన్నాడు. నేను ""మనిషి"ని సగానికి తగ్గించినట్లయితే మీరు ఏమి చేస్తారు?" అని అడిగాను. అతను మళ్ళీ తడబడి "మీ ప్రశ్న నాకు అర్థం కాలేదు" అని అన్నాడు. ఆ వ్యక్తిని సగానికి తగ్గించినట్లయితే, మీరు అతని ఉద్యోగాన్ని కోల్పోతారు, అప్పుడు మీరు ఏమి చేస్తారు? అప్పుడు అతను "మిమ్మల్ని తొలగించాలని నేను ఉద్దేశించలేదు. నేను కార్మికులను ఉద్దేశించాను" అన్నాడు. "కార్మికులు మిమ్మల్ని రిక్రూట్ చేసుకున్నారా? మీరు వారిని నియమించుకుని, ఆపై ఉపయోగించుకుంటే, ఎవరిని తొలగించాలి?" అని నేను అడిగాను. కార్యనిర్వాహకులు సమిష్టిగా కార్మికులను తిరిగి శిక్షణ ఇవ్వడం మరియు తిరిగి నియమించడం అనే బాధ్యతను కొత్త వ్యూహానికి తరలించడం ద్వారా మాత్రమే మానవీయ పరివర్తన నిర్వహణ సాధ్యమవుతుందని వారు అర్థం చేసుకున్నారు. "తగ్గించడం" మరియు "నిష్క్రమణ" అనే త్వరిత పరిష్కారంతో భారతీయ కంపెనీలు అకాల మూసివేతకు దారితీశాయి, భౌతిక, ఆర్థిక మరియు మానవ వనరుల భారీ వ్యర్థాలు వాటిల్లాయి. మరింత ముఖ్యంగా, ఈ ఎపిసోడ్ నన్ను మానవశక్తి అనే పదాన్ని ఆస్తిగా సరిగ్గా అర్థం చేసుకున్నారా అని ఆశ్చర్యపరిచింది. ఆ శక్తిని సృష్టించడానికి (బట్వాడా చేయడానికి) భారీ ప్రయత్నం అవసరం, కానీ అది తప్పుడు అవగాహన ద్వారా వృధా అవుతుంది మరియు మానవశక్తి అనే పదాన్ని యాంత్రిక మార్గంలో ఉపయోగించకుండా, సృష్టించబడిన శక్తి వినియోగాన్ని మెరుగుపరచడానికి పని చేస్తుంది. "పురుషులలో" శక్తిని పెంచడం మరియు దానిని ఉపయోగించడం, వివిధ స్థాయిలలోని కార్యనిర్వాహకులు మరియు నిర్వాహకుల సంస్థాగత బాధ్యతగా మారుతుంది, మరిన్ని "పురుషులను" జోడించకుండా సంస్థ యొక్క డెలివరీ సామర్థ్యాన్ని పెంచగలదు. నిజానికి, తగిన జాగ్రత్తలు తీసుకోకపోతే "శక్తి" తగ్గుతూనే ఉంటుంది మరియు సాపేక్షంగా ఎక్కువ "మానవశక్తి" ఉన్న సంస్థలకు (శక్తిని పెంచే దిశగా పనిచేసే వాటి కంటే) ఎక్కువ "మానవశక్తి" అవసరం కావచ్చు, ఆర్థిక నష్టాలు కూడా సంభవించవచ్చు. నేను "కార్మికులు మీరందరూ తమను తాము నియమించుకున్నారా? మీరు వారిని నియమించుకుని, ఆపై ఉపయోగించుకుంటే,

ఎవరిని తొలగించాలి?" అని అడిగాను. కార్యనిర్వాహకులు సమిష్టిగా కార్మికులను తిరిగి శిక్షణ ఇవ్వడం మరియు కొత్త వ్యూహానికి తరలించడం వంటి బాధ్యతలను స్వీకరించినట్లయితే మాత్రమే మానవీయ పరివర్తన నిర్వహణ సాధ్యమవుతుందని వారు అర్థం చేసుకున్నారు. "తగ్గించడం" మరియు "నిష్క్రమణ" అనే త్వరిత పరిష్కారం పట్ల ఉన్న వ్యూహాం భారతీయ కంపెనీలను అకాల మూసివేతకు దారితీసింది, భౌతిక, ఆర్థిక మరియు మానవ వనరుల భారీ వ్యర్థాలతో. మరింత ముఖ్యంగా, ఈ ఎపిసోడ్ నన్ను మానవశక్తి అనే పదాన్ని ఆస్తిగా సరిగ్గా అర్థం చేసుకున్నారా అని ఆశ్చర్యపరిచింది. ఆ శక్తిని సృష్టించడానికి (బట్వాడా చేయడానికి) భారీ ప్రయత్నం అవసరం, కానీ తప్పుడు అవగాహన ద్వారా వృధా అవుతుంది మరియు సృష్టించబడిన శక్తి వినియోగాన్ని మెరుగుపరచడానికి బదులుగా యాంత్రిక మార్గంలో మానవశక్తి అనే పదాన్ని ఉపయోగించడాన్ని కోల్పోతుంది. "పురుషులలో" శక్తిని పెంచడం మరియు దానిని ఉపయోగించడం, వివిధ స్థాయిలలోని కార్యనిర్వాహకులు మరియు నిర్వాహకుల యొక్క సంస్థాగత బాధ్యతగా మారుతుంది, ఎక్కువ "పురుషులను" జోడించకుండా సంస్థ యొక్క డెలివరీ సామర్థ్యాన్ని పెంచగలగాలి. నిజానికి, తగిన జాగ్రత్తలు తీసుకోకపోతే "శక్తి" తగ్గుతూనే ఉంటుంది మరియు సాపేక్షంగా ఎక్కువ "మానవశక్తి" ఉన్న సంస్థలకు (శక్తిని పెంచే దిశగా పనిచేసే వాటి కంటే) ఎక్కువ "మానవశక్తి" అవసరం కావచ్చు, ఆర్థిక నష్టాలు కూడా సంభవించవచ్చు.