C103
ఛూటా సాత్
అనాథ మరణం
(Chhuta Saath: Death of an Orphan)

"దీర్ఘకాలిక అనారోగ్యం తర్వాత, పిల్లలు లేదా బంధువులెవరూ అతడిని చూసుకోవడానికి అందుబాటులో లేకపోవడంతో, 2017 జూన్ 30వ తేదీ రాత్రి, బహుళ అవయవ వైఫల్యం కారణంగా ఆ అనాథ మరణించాడు." అని స్ట్రాటజిక్ మేనేజ్‌మెంట్ ఫోరమ్ బోర్డులోని కొంతమంది సభ్యులకు డాక్టర్ నందకుమార్ పంపిన ఒక ఈమెయిల్‌లో ఉంది. వారిలో ఒకరు "వినడానికి విచారంగా ఉంది" అని స్పందించారు. మరో సభ్యుడు డాక్టర్ పాండా "అది చనిపోయిందా లేక కోమాలో ఉందా?" అని అడగ్గా, దానికి డాక్టర్ ప్రసాద్ ఇలా సమాధానమిచ్చారు, "నేను శవాల నిపుణుడిని కానందున, ఖచ్చితంగా చెప్పలేను. కాలమే చెబుతుంది. శరీరం కుళ్ళిపోవడం మొదలైతే, అది చనిపోయినట్లే, లేకపోతే కోమాలో ఉండవచ్చు".

ఫోరమ్ బ్యాక్ గ్రౌండ్

ఈ ఫోరమ్ పుట్టుకతోనే అనాథ, కానీ భారతదేశంలోని కొన్ని ఇతర సంస్థల వలె, ఇది కూడా భారతదేశంలోని కొన్ని ప్రముఖ మేనేజ్‌మెంట్ సంస్థల నుండి వచ్చిన సుమారు 15 మంది స్వచ్ఛంద అధ్యాపక సభ్యుల మద్దతుతో ఇరవై సంవత్సరాలకు పైగా మనుగడ సాగించింది. నిజానికి, మాతృ సంస్థ యొక్క పూర్తి నిర్లక్ష్యం కారణంగా, 1997లో పుట్టిన వెంటనే అది దాదాపుగా అంతరించిపోయింది. అయితే, 1999లో ఇతర సంస్థలు దీనికి తిరిగి జీవం పోశాయి, మరియు అక్కడ సమావేశమైన కొంతమంది స్వచ్ఛంద సేవకులు సభ్యత్వాన్ని పెంచాలని సూచించారు. వారిలో ఒకరు తదుపరి వార్షిక సమావేశాన్ని తన (మరొక ప్రముఖ) సంస్థలో నిర్వహించడానికి ముందుకు వచ్చారు. ఆయన తన సంస్థకు సభ్యత్వం కూడా కోరారు. దీనితో ప్రోత్సహించబడిన డాక్టర్ నందకుమార్, తమ సంస్థ యొక్క కొత్త డైరెక్టర్‌ను సంస్థాగత సభ్యత్వం గురించి అడగ్గా, ఆయన వెంటనే అంగీకరించారు. 1999 సమావేశం జరిగిన ఇన్‌స్టిట్యూట్ డైరెక్టర్ కూడా సంస్థాగత సభ్యులుగా చేరడానికి అంగీకరించారు. చివరగా, 2001 సమావేశం జరుగుతున్న దేశంలోని నాలుగు ప్రముఖ సంస్థలు కూడా దీనికి అంగీకరించాయి. ఈ విధంగా, భారతదేశంలోని నాలుగు అగ్రశ్రేణి మేనేజ్‌మెంట్ సంస్థలు సభ్యత్వం పొందాయి.

దేశంలోని నాలుగు ప్రముఖ సంస్థలు సభ్యులుగా ఉండి, కేవలం వార్షిక సమావేశం మాత్రమే నిర్వహిస్తున్న తరుణంలో, డాక్టర్ నందకుమార్ దాని పరిధిని విస్తరించాలని భావించారు. ఈ క్రమంలోనే, ఆ నాలుగు అగ్రశ్రేణి సంస్థలు సంయుక్తంగా WTO పై 4 సెమినార్లలో మొదటిదాన్ని ఫోరమ్ ఆర్గనైజేషన్ నిర్వహించింది. చరిత్రలోనే ఇది మొదటిసారి జరుగుతోంది. ఈ సెమినార్లకు పెద్ద సంఖ్యలో విద్యాసంబంధ ప్రతినిధులు హాజరుకావడమే కాకుండా, MHRD స్థాపించిన ఆరు ప్రముఖ సంస్థలలో ఐదు సంస్థలు మొదటిసారిగా పూర్తి రెండు రోజుల పాటు హాజరయ్యాయి. ఇటువంటి అర్థవంతమైన విద్యాసంబంధ కార్యక్రమాలు దేశానికి ఎంతో ఉపయోగకరంగా ఉంటాయని డాక్టర్ నందకుమార్ భావించారు.

ఒక సంవత్సరం తరువాత, 6వ సమావేశంలో, ఇద్దరు వాలంటీర్లు 'మేనేజ్‌మెంట్ టీచర్స్ ప్రోగ్రామ్' ప్రారంభించాలని ఆలోచించారు. దేశంలో తీవ్రమైన అధ్యాపకుల కొరత ఉన్న రంగమైన స్ట్రాటజిక్ మేనేజ్‌మెంట్‌లో ఉపాధ్యాయులకు శిక్షణ ఇవ్వడమే దీని ఉద్దేశం. ఈ రంగంలోని అధ్యాపకుల

కొరతను ఆ సంస్థలే ఎదుర్కొంటున్నాయి. మేనేజ్‌మెంట్ విద్యా పాఠ్యప్రణాళికలో స్ట్రాటజిక్ మేనేజ్‌మెంట్ కోర్సు తప్పనిసరిగా ఉండేది, మరియు దాదాపు 2000 మేనేజ్‌మెంట్ సంస్థలు ఏదో ఒక రూపంలో MBA కోర్సును నిర్వహిస్తున్నాయి. అనేక చోట్ల, స్ట్రాటజిక్ మేనేజ్‌మెంట్ కోర్సులను బోధిస్తున్న అధ్యాపకులకు, ఆ సబ్జెక్టులో 4-5 కోర్సులు అటుంచి, కనీసం ఒక్క కోర్సు కూడా పూర్తి అనుభవం లేదు. దేశంలోని ఏ సంస్థ కూడా SM రంగంలో ఎలాంటి అధ్యాపక అభివృద్ధి కార్యక్రమాన్ని నిర్వహించడం లేదు. కానీ అభ్యర్థన మేరకు ఏడు తొమ్మిది ప్రముఖ సంస్థలు మద్ధతునిచ్చి, ఒక్కో సంస్థ ఒక వారం రోజుల పాటు కార్యక్రమాన్ని నిర్వహించాయి.

SM ఏరియాలోని వివిధ సబ్జెక్టులు. ఫౌండేషన్ మరియు 5 ఐచ్ఛిక కోర్సులకు హాజరైన ఒక ఫ్యాకల్టీ సభ్యునికి ఆరు-కోర్సుల పూర్తి సర్టిఫికేట్ ప్రదానం చేయబడింది.

ప్రారంభ లక్ష్యాలు

1. వ్యూహాత్మక నిర్వహణ (స్ట్రాటజిక్ మేనేజ్‌మెంట్) విభాగంలో పెరుగుతున్న నిర్వహణ విద్యా అవసరాలను తీర్చడానికి, నిర్వహణ ఉపాధ్యాయుల కోసం, నిర్వహణ ఉపాధ్యాయులచే నడపబడే ఒక వేదికగా ఉండటం.
2. నిర్వహణ ఉపాధ్యాయులు సంవత్సరానికి ఒకసారి సమావేశమై ఈ క్రింది పనులు చేయడానికి సహాయపడటం:
    - పరిశోధన ఫలితాలను చర్చించడం
    - పరిశోధన అజెండాను రూపొందించడం
    - ప్రధాన పరిశోధన పనుల కోసం భాగస్వాములను కనుగొనడం,
    - ఈ క్రింది విషయాలలో ఎదుర్కొంటున్న సమస్యలను పంచుకోవడం (మరియు వాటి పరిష్కారం కోసం కార్యాచరణ ప్రణాళిక/ఉమ్మడి అజెండాను రూపొందించడం):
        ఎ) వ్యూహాత్మక నిర్వహణ (SM) బోధన
        బి) వ్యూహాత్మక నిర్వహణలో శిక్షణ
        సి) దాని కోసం కోర్సు మెటీరియల్

SM రంగంలో ఎగ్జిక్యూటివ్ శిక్షణ మరియు కన్సల్టింగ్ వంటి సున్నితమైన అంశాన్ని ఫోరమ్ తాకడానికి ఇష్టపడలేదు. ఎందుకంటే, అలా చేయడం వల్ల ప్రముఖ సంస్థల నుండి అధ్యాపకుల మద్ధతును పొందేందుకు ఏర్పడిన పెళుసైన సహకారానికి ప్రమాదం వాటిల్లవచ్చు. ఫోరమ్ తమ ఆదాయ వనరుల కార్యకలాపాలలో జోక్యం చేసుకుంటోందని ఆ సంస్థలు భావించి, ఒక జాతీయ ప్రయోజనం కోసం తమ మద్ధతును ఉపసంహరించుకోవచ్చు.

SM ఫోరమ్ యొక్క ముఖ్య లక్షణాలు

SM ఫోరమ్ యొక్క ముఖ్య లక్షణాలు ఏవనగా,

- ప్రముఖ సంస్థల ఉమ్మడి/సహకార చర్య (కూటమి) ద్వారా మేనేజ్‌మెంట్ ఉపాధ్యాయుల కార్యక్రమాలు, సెమినార్లు, సమావేశాలు మొదలైనవి నిర్వహించడం.
- నిరుపయోగంగా ఉన్న సామర్థ్యాన్ని ఉపయోగించుకుని, ప్రత్యేకమైన భారతీయ త్యాగ నమూనాని అనుసరించి ఖర్చులను తగ్గించడం ద్వారా వీటిని తక్కువ ఖర్చుతో నిర్వహించారు (2004లో వారం రోజుల కార్యక్రమానికి కేవలం రూ. 5000 మాత్రమే, అదే సంస్థలు అదే కార్యక్రమానికి సాధారణంగా తీసుకునే రూ. 15000తో పోలిస్తే).

- అధ్యాపక బృందం ఎలాంటి గౌరవ వేతనం తీసుకోలేదు,
    - ఆతిథ్య సంస్థలు రాయితీ ధరలు వసూలు చేశాయి/ అనేక సౌకర్యాలను ఉచితంగా అందించాయి,
    - పాల్గొనేవారు/ స్పాన్సర్ చేసేవారు రిజిస్ట్రేషన్ ఫీజు/ ప్రయాణ ఖర్చులను భరించారు,
    - AICTE నామమాత్రపు గ్రాంటును ఇచ్చింది,
    - లబ్ధి పొందే సంస్థలు అధ్యాపకులకు పూర్తి/పాక్షిక స్పాన్సర్‌షిప్/ సెలవులు మంజూరు చేయడం మొదలైనవి చేశాయి,
    - బోర్డు సభ్యులు మరియు కోఆర్డినేటర్లు స్వచ్ఛందంగా పనిచేశారు.
- వింతగా అనిపించినా, ఆ ఫోరమ్‌లో దానికంటూ ఒక కంప్యూటర్ తప్ప మరే ఉద్యోగి గానీ, భౌతిక ఆస్తి గానీ లేదు.
- భాగస్వాముల యొక్క నిజమైన అఖిల భారత సహకార నెట్‌వర్క్.

ఫోరమ్ యొక్క ఆవిర్భావం మరియు పతనం

పెళుసైన ఫోరమ్, దాని పుట్టుక సంస్థ ఎదుర్కొన్న ప్రారంభ వ్యతిరేకతను తట్టుకుని నిలబడింది. కానీ 4 సంవత్సరాల తరువాత అది కొద్దిగా బలం పుంజుకుని, పరిశోధన, కేస్ రైటింగ్, వివిధ మేనేజ్‌మెంట్ ఇన్‌స్టిట్యూట్‌లలో స్ట్రాటజిక్ మేనేజ్‌మెంట్ బోధించడానికి ప్రత్యేక అధ్యాపకులను తీర్చిదిద్దే ఫ్యాకల్టీ డెవలప్‌మెంట్ ప్రోగ్రామ్‌ల ద్వారా స్ట్రాటజిక్ మేనేజ్‌మెంట్ రంగంలో గణనీయమైన కృషి చేయడం ప్రారంభించింది. కేవలం 10 సంవత్సరాలలో దాదాపు 100 మంది అధ్యాపకులు 6 నుండి 9 కోర్సులను పూర్తి చేశారు. దాదాపు 200 మంది అధ్యాపకులు 4 లేదా అంతకంటే ఎక్కువ కోర్సులకు, 300 మందికి పైగా అధ్యాపకులు కనీసం 3 కోర్సులకు హాజరయ్యారు. ఇది భారతదేశంలోని వివిధ మేనేజ్‌మెంట్ స్కూల్స్‌లోని MBA / PGDP ప్రోగ్రామ్‌లలో కనీసం తప్పనిసరి అయిన SM కోర్సును బోధించడానికి సరిపోతుంది, తద్వారా మొత్తం అవసరాలలో సుమారు 10% తీరుతుంది.

IIM లలో ఒక సాధారణ FPM (డాక్టోరల్) విద్యార్థి తన ప్రత్యేక రంగంలో ఆరు కోర్సులను పూర్తి చేస్తాడనే వాస్తవాన్ని పరిగణనలోకి తీసుకుంటే, MTP ప్రోగ్రామ్‌లు దేశంలోని వివిధ మేనేజ్‌మెంట్ స్కూల్స్‌లోని అధ్యాపకులలో 300 మందికి సమానమైన FPMలకు, 10 సంవత్సరాల కంటే కొంచెం ఎక్కువ కాలంలోనే SM రంగంలో తరగతి గదిలో అందించే జ్ఞానాన్ని పొందడంలో సహాయపడ్డాయి. SMF ఆధ్వర్యంలో జరిగిన సహకార ప్రయత్నాల ద్వారా ఇది సాధ్యమైంది. మానవ వనరుల అభివృద్ధి మంత్రిత్వ శాఖ (MHRD) ఏర్పాటు చేసిన ఏ ప్రముఖ సంస్థ (వారికి ఈ బాధ్యత అప్పగించబడింది) కూడా పోటీతత్వ వ్యూహాన్ని అనుసరించి చేపట్టలేని ఒక బృహత్తరమైన పని ఇది. ఇంకా విచారకరమైన విషయం ఏమిటంటే, దేశంలోని చాలా మేనేజ్‌మెంట్ పాఠశాలల పాఠ్యప్రణాళికలో సహకార వ్యూహం లేదు.

అంతేకాకుండా, SM సమావేశాలకు 1100 మందికి పైగా ప్రతినిధులు హాజరయ్యారు, వాటిలో 750కి పైగా పరిశోధనా పత్రాలు / కేస్ స్టడీస్ సమర్పించబడ్డాయి. ఇది పోటీతత్వంపై మరో 5 సమావేశాలను కూడా ప్రోత్సహించింది. దీని నుండి మొత్తం 7 పుస్తకాలు కూడా వెలువడ్డాయి. 2016 సంవత్సరంలో, 13 మేనేజ్‌మెంట్ పాఠశాలలు (SMF ఫ్యాకల్టీ సభ్యులు పనిచేస్తున్న చోట) వివిధ విద్యాసంబంధ కార్యక్రమాలను నిర్వహించి వ్యవస్థాపక దినోత్సవాన్ని జరుపుకున్నాయి.

మొత్తం మీద, ఈ ఫోరమ్ దేశీయ సహకార ప్రయత్నాల ద్వారా ఫ్యాకల్టీ సభ్యుల తీర్చిదిద్దడానికి, పరిశోధన మరియు సాహిత్య అభివృద్ధికి, అలాగే SMలో బోధన మరియు శిక్షణ కోసం ఒక ఉన్నత వేదికను ఏర్పాటు చేసింది. ముందుజాగ్రత్త విధానాల కారణంగా, AICTE గ్రాంట్లు లేకుండానే కార్యకలాపాలకు మద్దతు ఇవ్వడానికి ఫోరమ్ తగినంత నిధులను ఆదా చేయగలిగింది. ఇది దేశంలో తనకంటూ ఒక పేరు సంపాదించుకుంది.

అయితే, డాక్టర్ నందకుమార్ పదవీ విరమణ చేయడంతో, కార్యకలాపాలు క్రమంగా క్షీణించడం ప్రారంభించాయి. అధ్యాపకుల అభివృద్ధి కార్యక్రమాల సంఖ్య తగ్గడం మొదలై, 2018-19 నాటికి అవి పూర్తిగా ఆగిపోయాయి. వార్షిక సమావేశాలు/సదస్సులు మరోసారి అనిశ్చితిని ఎదుర్కోవడం ప్రారంభించాయి మరియు పరిశోధనా పత్రాల నాణ్యత క్షీణించడం మొదలైంది. ఫోరమ్ ద్వారా శిక్షణ పొందిన అధ్యాపకులలో ఉత్సాహం కూడా తగ్గడం ప్రారంభమైంది మరియు సమావేశాలు/సదస్సులకు హాజరు కూడా తగ్గిపోయింది. ఇది క్రమంగా ఒక ఆచారంగా లేదా సంఖ్యలను లెక్కించే ప్రక్రియగా మారుతోంది. డాక్టర్ నందకుమార్ దీనిపై ఆందోళన వ్యక్తం చేశారు, కానీ అనారోగ్యం కారణంగా మంచానికే/ఇంటికే పరిమితం కావడంతో పెద్దగా ఏమీ చేయలేకపోయారు. పాల్గొనేవారు/ప్రతినిధులు స్పాన్సర్డ్ అభ్యర్థులుగా కాకుండా, స్వయంగా రావడానికి ప్రయత్నించాలని మరియు వారికి తగినంత విద్యాపరమైన ప్రతిఫలం లభించాలని భావించిన ప్రమోటర్ల ప్రారంభ విశ్వాసం దెబ్బతింది. సంతృప్తి చెందకపోతే, వారు రిజిస్ట్రేషన్ ఫీజును తిరిగి డిమాండ్ చేయాలి, ఇది 2001లో ఊహించిన విషయమే.

మరణానికి కారణాలు

అనాథ యొక్క బ్రెయిన్ డెత్‌కు అనేక కారణాలు దోహదపడినట్లు కనిపిస్తోంది. 2006-07 తర్వాత, కొన్ని సహాయక సంస్థల ఒత్తిడి మరియు ఉత్సాహం, మధ్యస్థ / జూనియర్ స్థాయి MDPలకు స్పాన్సర్ చేయడం వైపు మళ్లింది. ఇవి డబ్బు సంపాదించే మార్గాలుగా ఉండటంతో పాటు, అధ్యాపకులకు మంచి గౌరవ వేతనాన్ని కూడా తెచ్చిపెట్టాయి. హాస్టల్ / తరగతి గది వసతి ఒక సమస్యగా మారడం ప్రారంభమైంది. దీనికి రాయితీ రేట్లను అనుమతించడానికి సంస్థలు ఇప్పుడు అంతగా ఆసక్తి చూపలేదు. డిమాండ్ డ్రాఫ్ట్‌ల చెల్లుబాటును 6 నెలల నుండి 3 నెలలకు తగ్గించడం వల్ల, ఫోరమ్ సంస్థలు ప్రోగ్రామ్ ఫీజును నేరుగా వసూలు చేయడానికి అనుమతించవలసి వచ్చింది. ఎందుకంటే, బ్యాంకులో జమ చేయడానికి ఫోరమ్‌కు చేరే సమయానికే చాలా డిమాండ్ డ్రాఫ్ట్‌లు చెల్లకుండా పోయేవి. దీనివల్ల కొన్ని సంస్థలు ఏకరీతి, తక్కువ రేట్లకు బదులుగా వేర్వేరు, అధిక రేట్లను వసూలు చేయడం ప్రారంభించాయి, లేదా కోర్సులను ప్రారంభించడాన్ని నిలిపివేశాయి. ప్రోగ్రామ్ కొనసాగింపుపై దీని ప్రభావం గురించి డైరెక్టర్లు కూడా పెద్దగా పట్టించుకోలేదు.

తరువాత మేనేజ్‌మెంట్ స్కూళ్ల పాలక మండలాలు అధ్యాపకుల పనితీరు మూల్యాంకనం మరియు ప్రోత్సాహం కోసం క్రెడిట్ విధానాన్ని ఉపయోగించడం ప్రారంభించాయి. వారు పరిశోధనా పత్రాలను విదేశాలలో ప్రచురించడానికి మరియు సమర్పించడానికి కూడా ప్రజలను ప్రోత్సహించడం మొదలుపెట్టారు. దీంతో అధ్యాపక సభ్యులు మంచి పత్రాలను పంపడం మరియు వార్షిక సమావేశాలకు హాజరుకావడం మానేశారు. అధ్యాపకుల అభివృద్ధి కోసం, దేశీయ అనుభవాలపై ఆధారపడిన పరిశోధన మరియు సాహిత్యం యొక్క ప్రయోజనాన్ని వారు అరుదుగా గుర్తించేవారు.

ఈ విషయంపై డాక్టర్ నందకుమార్ భిన్నమైన అభిప్రాయాన్ని వ్యక్తం చేశారు. దేశంలో వ్యూహాత్మక నిర్వహణ భావనపైనే పూర్తి అవగాహన లోపించడమే దీనికి కారణం. శిక్షణ పొందిన అధ్యాపకుల తీవ్ర కొరత ఉన్న ఈ కీలక రంగంలో, అధ్యాపకుల అభివృద్ధి కోసం ఏర్పాటు చేసిన ఒక వేదికను (SMF)

కాపాడటానికి అధ్యాపకులు, పాలక మండలి మరియు చివరికి మానవ వనరుల అభివృద్ధి మంత్రిత్వ శాఖ (MHRD) కూడా ఏమీ చేయలేకపోవడం దీనికి మించిన నిదర్శనం మరొకటి ఉండదు. వారిలో చాలామంది అధ్యాపకుల అభివృద్ధి గురించి గట్టిగా అరుస్తూ, సణుగుతున్నప్పటికీ ఈ పరిస్థితి నెలకొని ఉంది.