

افرادى قوت

Man Power

کچھ سال پہلے کی بات ہے کہ خسارے میں چل رہی دو کمپنیوں نے مجھے دعوت دی (جن کا ایک ہی ایگزیکٹو ڈائریکٹر تھا)۔ مجھے دونوں کے لیے آدھے دن کا پروگرام منعقد کرنا تھا، جس کا عنوان تھا ادارے کی بحالی اور اس کی تبدیلی کا نظم و نسق **Managing Turnaround and Transformation**۔ چونکہ میں کئی سالوں سے آئی۔آئی۔ایم میں پی۔جی۔پی کورس پڑھا رہا تھا اور کچھ مینجمنٹ ڈویلپمنٹ پروگرام بھی منعقد کر چکا تھا، اس لیے میں خود کو اس میدان کا ماہر سمجھتا تھا۔

خیر، میں نے دونوں کمپنیوں کے ایگزیکٹوز کے لیے ساڑھے تین گھنٹے کا لیکچر دیا، جس میں میرا پسندیدہ موضوع تخلیقی مسائل کا حل **Creative Problem Solving** بھی شامل تھا۔ مجھے بہت اطمینان تھا اور میں خوش بھی تھا، (کیونکہ سینئر ایگزیکٹو آفیسرز نہ صرف میری بات سمجھ رہے تھے بلکہ لطف بھی لے رہے تھے)۔ یہ سلسلہ اُس وقت تک جاری رہا جب دن کے آخر میں مشترکہ اختتامی نشست شروع ہوئی۔

اختتامی کلمات مشترکہ ایگزیکٹو ڈائریکٹر کو دینے تھے۔ اُن کے آنے میں کچھ تاخیر ہو رہی تھی، تو ایک چیف مینیجر نے مجھ سے پوچھا: ”سر، خلاصہ یہ ہے کہ کیا آپ یہ نہیں سمجھتے کہ ہماری کمپنی کی بہتری اُس وقت تک ممکن نہیں جب تک ہم اپنی افرادی قوت کو آدھا نہ کر دیں؟“

یہ سوال سن کر میں حیران رہ گیا۔ ”میں نے سوچا کہ کہیں میرے آٹھ گھنٹے ضائع تو نہیں ہو گئے، لیکن میں نے خود کو سنبھالا اور بورڈ پر لفظ مین پاور لکھا۔ پھر ”مین“ اور ”پاور“ کے درمیان ایک سلیش (man/power) لگا کر پوچھا:

”آپ ان میں سے کس کو آدھا کرنا چاہتے ہیں: آدمی کو یا قوت کو؟“۔

چیف مینیجر کچھ دیر کے لیے رُک گئے، پھر بولے: ”آدمی“۔

میں نے پھر پوچھا: ”اگر آپ آدمی کو کم کر دیں تو آپ کیا کریں گے؟“

وہ ہچکچائے اور بولے: ”میں آپ کا سوال نہیں سمجھا۔“ میں نے کہا: اگر آدمی کم ہو جائیں گے تو آپ خود بھی اپنی نوکری کھو سکتے ہیں، پھر آپ کیا کریں گے؟

اُنہوں نے جواب دیا: ”میرا مطلب یہ نہیں تھا کہ مجھے نوکری سے نکالا جائے، میں تو مزدوروں کی بات کر رہا تھا۔“

میں نے کہا: ”کیا مزدوروں نے خود اپنے آپ کو نوکری پر رکھا تھا؟ اگر آپ نے اُنہیں ملازمت دی اور اُن سے کام نہیں لے

پائے، تو پھر برطانی کس کی ہونی چاہیے؟“

وہ بات سمجھ گئے۔ دراصل انسانی ہمدردی پر مبنی تبدیلی اسی وقت ممکن ہے جب افسران مل کر مزدوروں کی دوبارہ تربیت کریں اور انہیں نئی حکمت عملی کے مطابق دوبارہ کام پر لگائیں۔

(جلدی حل) کے طور پر مزدوروں کو کم کرنا اور (نکال دینا)، اس جنون نے کئی ہندوستانی کمپنیوں کو وقت سے پہلے بند کر دیا ہے، جس کے نتیجے میں انسانی، مالی اور مادی وسائل کا بہت بڑا نقصان ہوا ہے۔ اس نے مجھے یہ سوچنے پر مجبور کیا کہ کیا ہم واقعی افرادی قوت کو ایک قیمتی اثاثہ سمجھتے ہیں؟

لوگوں کی کام کرنے کی صلاحیت (پیدا کرنے) میں بہت محنت لگتی ہے، لیکن یہ محنت اکثر غلط سوچ کی وجہ سے ضائع ہو جاتی ہے، کیونکہ "مین پاور" کو صحیح طرح سمجھا نہیں جاتا اور اسے مشینی انداز میں استعمال کیا جاتا ہے، بجائے اس کے کہ اس طاقت کے بہتر استعمال پر توجہ دی جائے۔ مزید "لوگوں" کو شامل کرنے کے بجائے، تنظیم کو چاہیے کہ موجودہ ملازمین کی صلاحیتوں کو بہتر طریقے سے استعمال کرے۔ لوگوں کی مہارت بڑھانا اور ان سے بہتر کام لینا ہر سطح کے مینیجرز اور افسران کی ذمہ داری ہونی چاہیے۔ اس طرح تنظیم بغیر مزید "لوگوں" کو بھرتی کیے اپنی کارکردگی کو بہتر بنا سکتی ہے۔

اگر اس بات کا خیال نہ رکھا جائے تو "قوت" کم ہوتی جاتی ہے، اور ایسی تنظیمیں جن کے پاس زیادہ "افرادی قوت" ہوتی ہے، انہیں مزید "لوگوں کی ضرورت پڑتی ہے"، (ان کے مقابلے میں جو اپنی قوت بڑھانے کام کرتے ہیں) جس کے نتیجے میں مالی نقصان ہوتا ہے۔