

ڈھیر سارے انعامات

Rewards Galore

”گزشتہ پچیس سالوں میں ادارے نے مجھے کئی انعامات سے نوازا ہے۔ کچھ لوگ انہیں سخت سزائیں بھی کہتے ہیں۔ کچھ ڈائریکٹروں نے شاید نہ چاہتے ہوئے بھی اور بعض اوقات فکر مند مگر سیاست میں الجھے اساتذہ کے مشورے پر تعلیمی سرگرمیوں کو محدود کرنے کی کوشش بھی کی۔ لیکن میں اسے اس نظر سے نہیں دیکھ پایا، کیونکہ اگر ایسا ہوتا تو میں یہاں پچیس سال کیسے گزار پاتا، اور وہ بھی اس ادارے کی پہلی باضابطہ فیکلٹی بن کر جس نے یہ کارنامہ انجام دیا۔ بہر حال، ان نام کی سزاؤں نے مجھے کبھی تکلیف نہیں دی اور نہ ہی مجھے علمی راستے سے ہٹایا۔ البتہ مجھے اس بات کا افسوس ہے کہ ادارے نے بہت سے بہترین مواقع ضائع کر دیے۔“ ادارے میں اپنے پچیس سالہ سفر کو یاد کرتے ہوئے ڈاکٹر اہانس چٹرجی نے اپنے ایک دوست سے یہ بات کہی۔

پہلا مرحلہ: ابتدائی تین سال

ڈاکٹر چٹرجی ایک سرکاری ادارے میں کام کر رہے تھے، جہاں وہ سینئر ایگزیکٹوز کی تربیت، اندرونی مشاورت، اور نئے تصورات جیسے کوالٹی سرکل متعارف کروا رہے تھے، اور کمپیوٹر جیسے جدید آلات کو بھی فروغ دے رہے تھے، جو ۱۹۸۰ کی دہائی کے اوائل میں کمپنیوں کے لیے ایک نئی چیز تھی۔

انہیں فیکلٹی کے پہلے بیچ میں منتخب کیا گیا۔ تاہم، چونکہ انہیں ایسوسی ایٹ پروفیسر کے طور پر ۱۵۰۰ سے ۲۰۰۰ روپے کے اسکیل میں تنخواہ پیش کی گئی، جبکہ وہ پہلے ہی کمپنی میں ۱۸۰۰ سے ۲۲۵۰ روپے کے اعلیٰ اسکیل پر مختلف آمدنی کے ساتھ کام کر رہے تھے، اس لیے ادارے کی پیشکش ان کی موجودہ آمدنی کا تقریباً نصف بنتی تھی جو وہ برداشت نہیں کر سکتے تھے۔ ایک سال بعد ادارے کی درخواست پر کمپنی نے انہیں ڈیپوٹیشن پر بھیجنے پر رضامندی ظاہر کی، بشرطیکہ ادارہ انہیں تین ماہ تک کمپنی میں کام کرنے کی اجازت دے جیسے کہ تربیتی کمپیوٹر سینٹر قائم کرنا اور افسران و ایگزیکٹوز کو کمپیوٹر سیکھانا، ادارے نے اس شرط کو قبول کر لیا۔ کمپنی نے تنخواہ کے فرق کو برداشت کرنے پر بھی آمادگی ظاہر کی اور اس طرح انہیں دو سال کے لیے ڈیپوٹیشن پر ۳۱ دسمبر کو شام ساڑے پانچ بجے ادارے کے لیے فارغ کر دیا گیا۔ انہوں نے اسی دن رات ۸ بجے پہلی ٹرین پکڑی اور ۴۲ گھنٹے کے سفر کے بعد ۲ جنوری کو صبح ۹ بجے ڈیوٹی پر آئے۔

انہوں نے ابتدا سے کورس کی تیاری شروع کی، کیونکہ چھ ماہ بعد پی جی پی (PGP) کا پہلا بیچ دوسرے سال میں داخل ہونے والا تھا۔ لائبریری میں چند کتابیں تو تھیں، مگر کورس کے لیے کوئی باقاعدہ مواد موجود نہیں تھا۔ انہیں تین مختلف ٹرمز (IV، V اور VI) میں تین مختلف شعبوں کے کورس پڑھانے تھے۔ پہلا کورس لازمی تھا، جبکہ باقی دو اختیاری تھے، جن میں طلبہ کی سب سے

زیادہ دلچسپی تھی۔ گرمیوں میں انہیں کمپنی میں چار کمپیوٹر ٹریننگ پروگرام بھی کروانے تھے۔ ٹرم کے وقفے کے دوران انہوں نے ایم ڈی پیز (MDPs) بھی منعقد کیے۔ دیگر اساتذہ کی طرح انہیں بھی پی جی پی داخلے کے لیے ٹیسٹ سینٹر کی نگرانی اور انٹرویوز کی ذمہ داری اٹھانی پڑی۔ کوئی بھی فیکلٹی ممبر تین مختلف کورسز نہیں پڑھاتا تھا؛ بلکہ بہت سے اساتذہ ایک کورس بھی نہیں پڑھاتے تھے۔ ملک میں مینجمنٹ تعلیم کے بیس سالہ عرصے میں کسی بھی ادارے میں کسی فیکلٹی نے تین مختلف شعبوں میں تین کورسز نہیں پڑھائے تھے۔

اس کے علاوہ انہیں کیس رائٹنگ کا کام بھی سونپا گیا (جبکہ کسی اور کو یہ ذمہ داری نہیں دی گئی) اور مختلف اضافی فرائض جیسے طلبہ کے پروجیکٹس کی رہنمائی، کانووکیشن کے انتظامات، اور دیگر انتظامی امور بھی ان کے سپرد کیے گئے۔ اس کے مزید انہیں نوکری کمیٹی کا پہلا چیئرمین بھی بنایا گیا۔ ”نہ ٹیلیفون کی سہولت تھی، نہ گیسٹ ہاؤس، اور نہ ہی ادارے کی طرف سے ٹرانسپورٹ کی کوئی سہولت موجود تھی۔“

ہم نے صرف ۱۲ دنوں میں تمام طلبہ کو نوکریاں فراہم کروائی، جب دیگر بڑے ادارے اسی نوکریوں کے کام کے لیے اسے ۳ ماہ لیتے تھے چاہے اس کے لیے آخری ٹرم کی کلاسیں متاثر ہی کیوں نہ ہوں، جو ہم نے کرنے سے انکار کر دیا تھا، ”ڈاکٹر چٹرجی نے کہا۔

چونکہ ڈائریکٹر نے ان کے انتخاب کے وقت کہا تھا کہ انہیں مکمل پروفیسر بنانے میں اصل رکاوٹ ان کے تدریسی تجربے کی کمی ہے، اس لیے ایک سال بعد انہوں نے ڈائریکٹر سے پوچھا کہ کیا اب بھی ان کی تدریس یا دیگر صلاحیتوں کے بارے میں کوئی تحفظ باقی ہے، خاص طور پر اتنے زیادہ کام اور طلبہ کے مثبت رد عمل کو دیکھتے ہوئے۔ انہیں دوبارہ درخواست دینے کو کہا گیا، اور اگلے مرحلے میں وہ چار امیدواروں میں سے واحد شخص تھے جنہیں مکمل پروفیسر کے طور پر منتخب کیا گیا۔

انہیں پہلا انعام اس کے بعد ملا۔ جب انہیں پروفیسر بنایا گیا تو ان کا معمول کا سالانہ اضافہ آٹھ ماہ کے لیے مؤخر کر دیا گیا (جنوری سے اگست تک، یعنی وہ مہینہ جب انہیں ترقی دی گئی)۔ مزید یہ کہ ان کی تنخواہ کو اس اصول کے مطابق مقرر نہیں کیا گیا جو ڈیپوٹیشن ختم ہونے کے بعد لاگو ہوتا ہے۔ یہ سزا صرف ان ۲۳ سالوں تک محدود نہیں رہی جو انہوں نے اس کے بعد ادارے میں گزارے، بلکہ پوری زندگی پر اثر انداز ہوئی تھا کہ سبکدوشی کے بعد بھی، کیونکہ انہیں پروفیسر کے اعلیٰ ترین درجے تک پہنچنے میں صرف ایک اضافہ کم رہ گیا تھا۔ وہ اضافہ یکم جولائی کو ملنا تھا، یعنی ان کی ریٹائرمنٹ ۳۰ جون کے صرف ایک دن بعد۔ اگر اضافہ جنوری میں ہی ہوتا تو وہ پچھلے سال جولائی میں ایک اضافہ لے چکے ہوتے اور اسی حساب سے ان کی پنشن مقرر ہوتی۔ ترقی کے علاوہ ایک اور انعام یہ تھا کہ پہلی فارغ التحصیل ہونے والی جماعت نے انہیں ایک یادگاری تختی (پلاک) پیش کی،

جس پر لکھا تھا ”کامیابی کو صرف اس مقام سے نہیں ناپنا چاہیے جہاں انسان پہنچا ہے، بلکہ ان رکاوٹوں سے ناپنا چاہیے جو اس نے وہاں پہنچنے کے لیے عبور کی ہیں۔“ ڈاکٹر چٹرجی کے مطابق یہ تحفہ ان کے لیے نہایت قیمتی ہے اور اگلے پچیس سال کے سفر میں ان کے لیے رہنمائی کا ذریعہ بنے گا۔

دوسرا مرحلہ: اگلے تین سال

زندگی اسی طرح چلتی رہی، یہاں تک کہ ایک نئی ڈائریکٹر نے ادارے میں شمولیت اختیار کی۔ ادارے میں آنے سے پہلے وہ ایک سو سال پرانے مشہور یونیورسٹی کے مینجمنٹ اسکول کی سربراہ تھی۔ ”انہوں نے مجھے پی جی پی (PGP) کے چیئرمین کی ذمہ داری لینے پر آمادہ کیا تا کہ طلبہ کی تعداد میں ساڑھے تین گنا اضافہ ممکن بنایا جاسکے یہ کام ہم نے پانچ سال میں مکمل کر لیا جبکہ اسی طرح کے دوسرے اداروں کو اس میں ۸ سے ۱۵ سال لگے،“ ڈاکٹر چٹرجی نے کہا۔

یہ کامیابی جزوی طور پر اس تفصیلی منصوبہ بندی کی وجہ سے بھی ممکن ہوئی جو انہوں نے ایک سال پہلے ادارے کے لیے تیار کی تھی۔ ”ہمیں تقریباً ۱۰ بڑے اور مشکل چیلنجز کا سامنا کرنا پڑا (دیکھیے کیس B: Fun Of Case Writing) لیکن ہم نے یہ سب مکمل کر لیا،“ انہوں نے کہا۔ پی جی پی چیئرمین ہونے کے ساتھ ساتھ وہ پانچ کورسز بھی پڑھا رہے تھے، اور پہلے کی طرح انتظامی ذمہ داریاں بھی سنبھال رہے تھے۔ انہوں نے کیس رائٹنگ کا کام بھی جاری رکھا (جس سے تحقیق کے برابر اہمیت دی گئی اور فیکلٹی کونسل نے اس کی خصوصی سفارش بھی کی تھی) اور کورس کے مواد کی تیاری میں بھی مصروف رہے۔ انہوں نے کئی نئے اور جدید طریقے متعارف کروائے اور انہیں کمپس کی تعمیر کے کام میں مدد کرنے کو بھی کہا گیا۔

اس کے بعد انھیں کئی اور انعامات سے بھی نوازا گیا۔ تنخواہ میں ترمیم کے بعد ان کی تنخواہ اس طرح مقرر کی گئی کہ وہ اس پروفیسر سے بھی دو گنا کم لینے لگے جو پہلے ان سے تین گنا کم تنخواہ لے رہے تھے۔ انہوں نے اصول و ضوابط بھی بدل دیے تا کہ انہیں ایک اسپانسرڈ ٹریننگ پروگرام کا اعزاز نہ مل سکے حالانکہ انہوں نے اس پروگرام کی مکمل فیس وصول کی تھی۔ جبکہ وہ اساتذہ، جنہوں نے اسی طرح کے پروگرام کے مکمل ادائیگی حاصل نہ کرنے کے باوجود بھی انہیں اعزاز یہ دیا گیا۔ تیسرا انعام یہ تھا کہ انہیں یورپ کے ایک ادارے میں تبادلہ پروگرام کے تحت جانے کی اجازت بھی نہیں دی گئی حالانکہ میزبان ادارہ انہیں منتخب کر چکا تھا۔ ”شاید اس لیے کہ میں نے چیف ایڈمنسٹریٹو آفیسر کے خلاف شکایت کرنے سے انکار کر دیا تھا، جس کی بنیاد پر وہ ان کی ملازمت ختم کرنا چاہتی تھیں۔“ ڈاکٹر چٹرجی نے کہا۔ ترقی کی راہ پر چل رہے ممالک کے لیے ایک مینجمنٹ سینٹر قائم کرنے کا خواب (جو سارک کے قیام سے بھی پہلے کا خیال تھا) بھی انھوں نے پاش پاش کر دیا۔ پورے سال روزانہ ۱۸ سے ۲۰ گھنٹے کام کرنے کی وجہ سے ان کی صحت بھی خراب ہوئی، ان کا میٹابولک نظام خراب ہو گیا اور ایک دن وہ اچانک گر پڑے اور ایک ہفتے

تک بستر پر ہی رہے۔

تیسرا مرحلہ: اگلے دو سال

اگلے دو سال کافی تناؤ بھرے تھے، لیکن تعلیمی لحاظ سے زیادہ فائدہ مند رہے۔ ایک نئے قائم مقام ڈائریکٹر ادارے میں آئے، جو ریاستی حکومت میں افسر رہ چکے تھے اور کچھ عرصہ آئی اے ایس افسر بھی رہے تھے۔ ”انہوں نے میری یہ درخواست مان لی کہ مجھے کسی انتظامی ذمہ داری میں نہ ڈالا جائے۔“ ڈاکٹر چٹرجی نے کہا۔ اس سے انہیں مکمل طور پر تعلیمی کام پر توجہ دینے کا موقع ملا۔ اگرچہ وہ ان دو سالوں میں ۹ ماہ ادارے سے باہر رہے، پھر بھی انہوں نے ۹ پی جی پی کورسز پڑھائے اور بیرون ملک قیام کے دوران انضمام (Mergers) پر ایک دلچسپ تین حصوں پر مشتمل تحقیق مکمل کی۔ اس تحقیق کے تدریسی نوٹ بعد میں ایک تحقیقی مقالہ بن گئے، جسے ایک اہم قومی کانفرنس کے خصوصی اجلاس میں پیش کیا گیا۔ انہوں نے اس تحقیقی مکالمے کو ایک بین الاقوامی کانفرنس میں بھی پیش کیا۔ اس کے علاوہ، انہوں نے ملک میں پہلی بار مرجز اینڈ ایکوزیشنز پرایم ڈی پی اور پی جی پی کورس ڈیزائن کر کے شروع کیا۔ انہوں نے دیگر بڑے اداروں کے ساتھ پہلی فالو اپ راونڈ ٹیبل میٹنگ بھی منعقد کی۔ یہ سب ادارے میں پہلی بار ہو رہا تھا۔ انہوں نے کورس میٹرل کے حجم (اور اس کی لاگت) کو کم کرنے کے لیے بھی نئے طریقے متعارف کروائے۔ ان کی جانب سے ادارے میں پہلی بار دو ہفتے کے اسپانسر ڈائیم ڈی پیز بھی منعقد کیے گئے۔

تاہم ۳۰ لاکھ ڈالر کی فنڈنگ سے یورو۔ انڈیا مینجمنٹ سینٹر قائم کرنے کی تجویز کو روک دیا گیا۔ انہیں ۱۹۹۲ سے ۲۰۰۳ میں پی جی پی کورس شروع کرنے کی اجازت بھی نہیں دی گئی، یہ کہہ کر کہ وہ کورس آؤٹ لائن کی منظوری کے لیے ہونے والی میٹنگ میں موجود نہیں تھے، حالانکہ وہ اُس وقت یورپ میں تھے، جہاں انہیں ادارے نے خود تبادلہ پروگرام کے تحت بھیجا تھا۔ ان کے کالج میں پڑھنے والی بیٹی جو ادارے میں بچوں میں سب سے بڑی تھی کو بھی ادارے کی ٹرانسپورٹ کی سہولت نہیں دی گئی یہ کہہ کر کہ یہ سہولت صرف اسکول کے بچوں کے لیے ہے حالانکہ شہر ۲۲ کلومیٹر دور تھا اور وہاں جانے کے لیے کوئی پبلک ٹرانسپورٹ بھی نہیں تھا۔ ڈاکٹر چٹرجی نے کہا ”ایسا برتاؤ عملے کے بچوں کے ساتھ بھی نہیں کیا گیا۔“ جب وہ ادارے میں منتقل ہوئے تو انہیں نئے بنے ہوئے گھروں میں سے اپنی پسند کا گھر منتخب کرنے کا موقع بھی نہیں دیا گیا، کیونکہ درخواست دینے کی آخری تاریخ ان کی یورپ سے واپسی سے ایک دن پہلے رکھی گئی تھی، جبکہ وہ ادارے کی طرف سے ہی وہاں گئے ہوئے تھے۔ انہوں نے کہا ”یہ بات مجھے بہت تکلیف دیتی ہے، کیونکہ میں وہ واحد استاد تھا جس نے سابق ڈائریکٹر کے ساتھ مل کر کیمپس کی تعمیر کے پہلے مرحلے کو تیزی سے مکمل کرنے میں مدد کی تھی۔ ڈاکٹر چٹرجی نے مزید کہا: ”جب آپ کو یہ کہہ کر چھوٹی میز قبول کرنے پر مجبور کیا جائے کہ آپ کی میز کمرے میں نہیں آسکتی، تو پھر اپنی پسند کا گھر ملنے کی امید کیسے رکھ سکتے ہیں؟ جبکہ دوسرے پروفیسرز کی وہی

میزیں انہی کمروں میں آسکتی تھیں، بلکہ میری میز بھی ایک دن پہلے تک اسی کمرے میں آسکتی تھی یہ ایک الگ کہانی ہے۔“

چوتھا مرحلہ: اگلے پانچ سال

یہ دور ادارے اور ڈاکٹر چٹرجی دونوں کے لیے ملا جلا رہا۔ ڈاکٹر چٹرجی کے مطابق ”نئے ڈائریکٹر ایک آئی آئی ٹی (IIT) سے آئے تھے، جہاں نظام، پالیسیز اور طریقہ کار پہلے سے اچھی طرح طے ہوتے ہیں، اور ایک مشترکہ مشاورتی کونسل بھی ہوتی ہے۔ بعض اوقات انہیں مینجمنٹ انسٹی ٹیوٹ کی تعلیمی سرگرمیوں کی مکمل نوعیت کو سمجھنے میں مشکل پیش آئی۔ انہیں بنیادی ڈھانچے کی ترقی اور نئے اقدامات کے لیے پالیسیز اور قواعد بنانے میں بھی مشکلات کا سامنا کرنا پڑا۔“ دوسری طرف، تعلیمی لحاظ سے پہلا سال ڈاکٹر چٹرجی کے لیے شاید سب سے بہترین ثابت ہوا۔ انہوں نے ۶ پی جی پی کورسز پڑھائے (جو اسی نوعیت کے اداروں میں ایک سنگ میل تھا) ۱۵ ایم ڈی پیز کروائے، جن میں سے ۲ ایک ہفتے کے اسپانسرڈ پروگرام تھے جبکہ ۳ اوپن پروگرام تھے (ایک ہفتے کا اور دو تین دن کے)۔

ایم ڈی پیز سے حاصل ہونے والی آمدنی ہی ان کی پوری تنخواہ کے برابر تھی۔ انہوں نے یورو۔انڈیا ایکسچینج پروگرام کے اختتامی سیمینار میں دو اہم تحقیقی مقالے بھی پیش کیے۔ ادارے کے بورڈ کے فیصلے کے مطابق انہوں نے تحقیقی مواد بھی تیار کرنے کا کام بھی شروع کیا، جس میں ۸۴ میں سے ۴۰ پی جی پی طلبہ نے حصہ لیا۔ یہ ایک غیر معمولی اور طویل مشق تھی، جو اپنی نوعیت کی پہلی کوشش تھی۔ مقالوں کو آزمانے کے لیے انہوں نے اسٹریٹجک مینجمنٹ پر پہلا تین روزہ ایم ڈی پی بھی منعقد کیا۔ اسی کام کے نتیجے میں ادارے کی پہلی کیس سیریز تیار ہوئی۔ طلبہ کے مقالے لکھنے کے تجربے سے دو تحقیقی مقالے بھی سامنے آئے۔

یہ اعلیٰ تعلیمی کارکردگی، جس کی مثال کوئی اور فیکلٹی ممبر پیش نہ کر سکا، اپنے ساتھ ”مناسب انعامات“ بھی لایا۔ ڈائریکٹر نے ادارے کے پہلے تحقیقی مقالے کی فوٹو کاپی اور بانڈنگ کے اخراجات دینے سے انکار کر دیا۔ اس کے لیے ڈاکٹر چٹرجی کو اسٹریٹجک مینجمنٹ پر پہلا اوپن ایم ڈی پی کروانا پڑا تاکہ اضافی رقم حاصل کر کے کاپیاں تیار کروائی جاسکیں۔ مگر یہ الگ بات ہے کہ وہ تمام کاپیاں ڈائریکٹر کی الماری میں بند رہیں۔ نہ کمپنیوں کو اور نہ ہی ان طلبہ کو، جنہوں نے یہ مقالے لکھے تھے، کوئی کاپی دی گئی۔ حتیٰ کہ جب معزز وزیر تعلیم (HRD) نے پہلا تحقیقی مقالہ جاری کی، تو اس سے جڑے کسی فرد کو تصویر میں شامل نہیں کیا گیا۔

ڈائریکٹر نے یورپی اور بھارتی اداروں کے ساتھ پہلے مشترکہ تحقیقی منصوبے کو بھی روک دیا۔ حتیٰ کہ ڈاکٹر چٹرجی کو بیرونی اداروں کی طرف سے منظور شدہ ۱۰۰۰ ڈالر کے سفری اخراجات کی ادائیگی بھی نہیں کرنے دی گئی، حالانکہ اس کی رقم حاصل بھی ہو چکی تھی۔ یہ پہلا بین الاقوامی مشترکہ تحقیقی منصوبہ تھا، جس میں برطانیہ، فرانس، اسپین اور نیدرلینڈز کے بڑے مینجمنٹ ادارے

شامل تھے۔ ڈاکٹر چٹرجی نے کہا ”حیران کن ہے نا؟ لیکن اب میں تعلیمی کام اور ادارہ سازی کے لیے یہ قیمت ادا کرنے کا عادی ہو چکا تھا۔“ انہوں نے مزید کہا: ”میری بیٹی کو ٹرانسپورٹ کی سہولت نہ دینے کا سلسلہ بھی جاری رہا۔ اس نے بہت تکلیف برداشت کی، یہاں تک کہ ایک دن وہ شدید بیمار ہو گئی۔ اس کا اثر میری کارکردگی پر بھی پڑا اور وہ ایک تہائی رہ گئی۔ شاید اس لیے کہ میں نے اس سال تعلیمی لحاظ سے بہت زیادہ کام کیا تھا، جو میرے کچھ جونیئر ساتھیوں کو قبول نہیں تھا، جو ٹرانسپورٹ کے معاملات کے ذمہ دار تھے۔“

انہوں نے ایک تحقیقی کتاب شائع کرنے کی بھی اجازت نہیں دی حالانکہ اس میں کچھ مقالے وہ تھے جو طلبہ نے تیار کیے تھے (اور ڈاکٹر چٹرجی نے ان سے وعدہ کیا تھا کہ اگر ممکن ہو تو انہیں شائع کریں گے)۔ انکار کی وجہ یہ بتائی گئی کہ ڈاکٹر چٹرجی کے تیار کردہ تمام مقالے ادارے کی ملکیت ہیں (تمام مقالے ان کی ادارے میں ملازمت کے دوران تیار نہیں ہوئے تھے)۔ ڈائریکٹر نے اس پیشہ ورانہ تنظیم کے رجسٹرڈ دفتر کی اجازت بھی نہیں دی، جو ڈاکٹر چٹرجی نے ملک میں اسٹریٹجک مینجمنٹ کی تعلیم کو فروغ دینے کے لیے قائم کیا تھا۔ ڈاکٹر چٹرجی کے مطابق ”وہ میرے ذریعے ادارے میں منعقد ہونے والی پہلی کانفرنس سے اس قدر ناراض تھے کہ پہلے اسے روکنے کی کوشش کی، اور جب وہ اسے روک نہ سکے تو کانفرنس کے اختتام پر ایسی سخت تقریر کی کہ وہ خود دو دن تک کھانا نہیں کھا سکے۔“

انہوں نے اس منصوبہ بندی Plan Perspective کو بھی نافذ نہیں کیا جس سے بورڈ آف گورنرز نے منظور کیا تھا۔ یہ منصوبہ ادارے کو بہت ترقی دے سکتا تھا جیسے ادارے کا دائرہ بڑھانا، نئے پروگرام شروع کرنا، تحقیق کو فروغ دینا، اساتذہ کی تربیت اور بین الاقوامی روابط کو مضبوط کرنا۔ مثال کے طور پر، اگر اس منصوبے پر مکمل عمل ہوتی تو ادارہ ہر سال کم از کم ۲۵ پی ایچ ڈی طلبہ تیار کر رہا ہوتا، جو ہر سال ایک نئے آئی آئی ایم شروع کرنے کے لیے کافی ہوتے۔ اسی طرح، ایم فل پروگرام کے ذریعے کم از کم ۱۱۵ اساتذہ کو تربیت دی جاسکتی تھی، اور بڑے کارپوریٹ اداروں کے لیے ۱۱۰ اندرونی مینجمنٹ ٹرینرز بھی تیار کیے جاسکتے تھے۔

ادارے کا اکیڈمک ریسورس پارک اعلیٰ معیار کا کورس میٹرل تیار کر سکتا تھا، جو ملک کے مختلف مینجمنٹ اداروں میں ایم بی اے پروگرامز کی ضروریات کو پورا کرتا۔

بین الاقوامی سطح پر بھی، ۱۰ سال کے اندر تمام اساتذہ کو بیرون ملک تجربہ دیا جاسکتا تھا، تاکہ وہ غیر ملکی اداروں کے ساتھ مشترکہ ٹریننگ پروگرامز اور کانفرنسز منعقد کریں، اور تحقیق کے بڑے منصوبے شروع کریں۔ اس سے نہ صرف ادارہ بلکہ صنعت اور کاروباری شعبہ بھی حقیقی معنوں میں بین الاقوامی سطح پر آگے بڑھ سکتا تھا۔ اس کا فائدہ دوسرے مینجمنٹ اداروں کو بھی ہوتا، جو

اپنی سوچ کو عالمی سطح پر لے جاسکتے تھے۔

آخر میں، انہوں نے ایک اور اعزاز حاصل کیا وہ ادارے کی تاریخ کی پہلی ہڑتال تھی، جس میں اساتذہ اور عملہ دونوں شامل تھے اور جس کا مقصد انہیں ہٹانا تھا۔ تاہم یہ ہڑتال زیادہ دیر نہ چل سکی اور بعد میں اساتذہ نے ان سے لاطعلقی اختیار کر لی تاکہ وہ جو چاہیں کرتے رہیں۔ انسانی وسائل کے معاملات میں ان کی پالیسی کو ایک بورڈ ممبر نے طنزیہ انداز میں یوں بیان کیا ”آپ میں ایسی مہارت ہے کہ اگر ہم آپ کو کاہینہ سیکریٹری بھی بنادیں تو آپ اسے بھی کلرک بنادیں گے۔“ ڈاکٹر چٹرجی نے کہا ”ہماری تجویز کردہ نئی اصلاحات شاید کامیاب ہو جائیں اگر ایک مضبوط منصوبہ بندی اور ترقی کا شعبہ ہوتا، جو صرف ادارے کے مستقبل پر توجہ دیتا اور روزمرہ کے کاموں میں نہ الجھتا۔“

آخر میں ڈاکٹر چٹرجی کے ایک دوست نے سوچا ڈاکٹر چٹرجی کو واقعی کتنی سزائیں دی گئیں اور کن باتوں پر؟ کیا ادارے کو اس سے کوئی نقصان ہوا؟ اگر ہوا تو کیا؟ اگر ڈاکٹر چٹرجی کی جگہ کوئی اور ہوتا تو کیا وہ مختلف رویہ اختیار کرتا؟ اس نے یہ بھی سوچا کہ اس سب کے لیے ذمہ دار کون تھا؟ اگر وہ خود بورڈ آف گورنرز کا رکن ہوتا تو کیا فیصلہ کرتا؟ اور اگر وہ وزارت میں ہوتا تو اس معاملے کو کس نظر سے دیکھتا؟ سب سے اہم سوال یہ ہے کہ ایسے مسائل کو آئندہ نئے اداروں میں کیسے روکا جاسکتا ہے؟