

## ভারতের হনুমান

কর্মক্ষেত্রে ভারতীয়দের সক্ষমতা আমাকে আশ্চর্য করেছে। প্রথম বারের জন্য বিস্মিত হই তখন, যখন আমরা, প্রায় ৩ দশক আগে একটি পরীক্ষামূলক ভিত্তিতে আমাদের অফিসে কম্পিউটার / ওয়ার্ড প্রসেসর চালু করি। একজন সহকারী একটি দিনে ২৫ পৃষ্ঠা টাইপ করে ফেলেন যখন অন্যান্য সহকারীরা টাইপ রাইটারে দিনে মাত্র পাঁচ থেকে ছয় পৃষ্ঠা টাইপ করছিলেন। আমার মতে এইটি সম্ভবত সবথেকে ব্যতিক্রমী এবং ব্যক্তিগত শ্রেষ্ঠত্বের নিদর্শন।

আমি যখন একটি Indian Institute of management এ স্নাতকোত্তরের ছাত্র সংখ্যা ৩৫ – ১০৫ এ বাড়িয়ে দিই, আর নন-টিচিং কর্মী সংখ্যা একই রয়ে যায়, যদিও প্রতিটি বিভাগে, দপ্তরে, প্রতিলিপি বিভাগ থেকে ছাত্র সহায়ক দপ্তর এবং কর্মী নিযুক্তি দপ্তর, PGP অফিস, গ্রন্থাগার, এমনকি অ্যাকাউন্ট অফিসেও কাজের চাপ তিনগুন বৃদ্ধি পায়। শিক্ষকদের মধ্যেও ফ্যাকাল্টি ২২ এর সংখ্যা বেড়ে ২৪ হয় (প্রথম বর্ষে যেমন সংখ্যা হ্রাস পেয়ে ২২-২০ তে এসে দাঁড়িয়েছিল)।

যেন এই বিষয়টি ততটা গুরুত্বপূর্ণ নয় আমার বক্তবের পরিপ্রেক্ষিতে বোঝানোর জন্য। যখন আমি IIM Kozhikode পৌঁছাই, আমি জানতে পারি নন-টিচিং কর্মী সংখ্যা সেখানে ৩০, যেখানে PGP সংখ্যা ৬০ এবং তা একই রয়ে যায় যখন PGP সংখ্যা বেড়ে ১২০, ১৮০ তারপর ২৬০ এ গিয়ে পৌঁছায়। আর এই ভাবেই আমি বুঝতে পারি যে ৩০ জন এর নন-টিচিং সদস্য ক্রমান্বয়ে ৬০, ১২০, ১৮০, ২৬০ এ PGP বৃদ্ধি সামলাতে পারে।

একই কথা বলা যায় ফ্যাকাল্টি সম্পর্কেও। ফ্যাকাল্টি সংখ্যা ছিল ২০ এবং ছাত্র সংখ্যা ৬০, এটা বেড়ে দাঁড়ায় ২৪, কিন্তু ছাত্র সংখ্যা তখন ১২০ সদস্য সংখ্যা থেকে যায়। যখন ছাত্র সংখ্যা বেড়ে দাঁড়ায় ১৮০ (প্রথম বছরে সদস্য সংখ্যা নামে ১৭ জন এ) এবং মাত্র ২৮ জন যখন ছাত্র সংখ্যা ২৬০।

এই একই ফ্যাকাল্টি ২৪০ জন অনলাইন প্রগ্রামে নথিভুক্ত ছাত্রের দায়িত্ব নিয়েছে, দশ সপ্তাহের faculty development programmes, পাশাপাশি অসংখ্য কনফারেন্স এরও ঠিক কোন সময় তারা সম্পূর্ণ রূপে ব্যবহৃত জানা নেই।

কিন্তু এথেকে এটাই বুঝতে পারা যায় যে ভারতীয়রা আসম্ভব কার্যক্ষম। আমরাই সময়ে সময়ে যার মাপকাঠি নির্ণয় করতে পারি না।

তারা কি হনুমানের মতই, যার মহাকাব্যিক কার্যোদ্ধারের খমতা থাকা সত্যেও, আভিশপ্ত হবার দরুন বিস্মিত হতেন তাঁর সক্ষমতা সম্পর্কে এবং অন্য কাউকে সে কথা মনে কড়িয়ে দিতে হত? আমরা কি কখন এদের ক্ষমতা পূর্ণ ভাবে কাজে লাগাতে পেরেছি? আমার কাছে এটাই নেতৃত্ব ও মানব সম্পদ উন্নয়নের দন্দ ও চ্যালেঞ্জ।

(অধ্যাপক কৃষ্ণ কুমার সাবেক পরিচালক ও ব্যবস্থাপনা কোজিকোডে ইন্ডিয়ান ইনস্টিটিউট অফ অধ্যাপক হয়)। [Kk661946@gmail.com](mailto:Kk661946@gmail.com))

Indians at the workplace always leave me mesmerised by their capacity to deliver. The first surprise came when we introduced the computer/word processor in our office on an experimental basis about 3 decades ago. An assistant finished typing 25 pages in one day when assistants were typing up to five to six pages a day on the type writer. I thought it was perhaps an exception and an instance of individual excellence.

But when I increased the intake in the post graduate programme (PGP) in one Indian Institute of Management from 35 to 105, the non-teaching staff strength remained the same as before, while the workload in every department and section, from the duplicating room to student affairs office and the placement office, the PGP office, the library and even the accounts office increased three-fold. On the teaching side, the number of faculty members increased marginally from 22 to 24 (it had indeed come down from 22 to 20 in the first year).

As if that was not enough to convince one of the unfolding phenomenon, when I reached Indian Institute of Management Kozhikode, I found that there were 30 non-teaching staff when the PGP intake was 60 and it remained the same when the intake went up to 120, then to 180 and even to 260. Thus I found that the non-teaching staff strength of 30 could take care of an incremental increase of 60 to 120 to 180 to 260 in the PGP.

The same was the case in the matter of the faculty. The number of faculty members was 20 when we had an intake of 60. It increased to 24 when the intake was 120, remained the same when the intake went up to 180 (indeed it had come down to 17 in the first year) and was only 28 when the intake went up to 260.

This faculty strength also had taken the load of 240 participants of online programmes, close to 10 week-long faculty development programmes (making institute leaders in both), besides conducting the usual management development programmes (MDPs) and multiple conferences. At which stage they were fully utilized, I don't know.

But what I conclude from this is that Indians are great deliverers. We don't, at times, set adequate challenge benchmarks to meet.

Are they akin to the Hanuman, with his legendary capability to deliver results but carried a curse due to which he was unable to remember his own ability unless reminded by another person? Can we ever utilise their potential fully? To me, it remains a leadership and human resource development puzzle and challenge