

## Der erste OBC-Begünstigte

"In unseren Instituten kamen Begünstigungen, wie sie wollten, man musste sich nicht zu viel um die Leistung kümmern. Man könnte ja bestraft werden, wenn man versuchte, eine höhere Leistung zu erbringen", sagte ein amüsiertes Dr. Narendra Mohan und nippte an seinem Kaffee im Fakultäts-Teeclub.

Dr. Mohan kam als Delegierter nach einer Vereinbarung zwischen dem Institut und seinem Arbeitgeber zu IMX, unter der das Institut ihm erlaubte, die Aufgaben der Arbeitgeberorganisation in bis zu drei Monaten eines Jahr zu erfüllen. Im Gegenzug zahlte der Arbeitgeber die Differenz des Gehalts (ca. 1/3) und trug auch die Delegationszulage. Er führte mehr Kurse als andere durch und engagierte sich in der akademischen Verwaltung, der Forschung und dem MDP, etc. über die Arbeitgeber-Aufträge hinaus.

Doch am Ende seiner Deputation gab ihn das Institut weder frei noch schloß es die Formalitäten einer permanenten Überstellung ab. Infolgedessen hat der Arbeitgeber keine Leistungen, wie ein Urlaubsgehalt, Trinkgeld oder auch Vorsorgebeiträge überwiesen. Er wurde ausgewählt und ihm wurde die Position eines Professors angeboten, aber sein Gehalt wurde auf eine Weise festgelegt, dass die normale Gehaltserhöhung um 9 Monate verschoben wurde. Er blieb auch auf eine Bezahlung weniger als das, was er als Deputierter erhielt, festgelegt.

Als er MBA - Vorsitzender wurde und sich die MBA - Einnahmen um das 3-fache erhöhten, fand die 4. Gehaltsrevision statt, unter der sein Gehalt in einer Weise festgesetzt wurde, dass er so begann, dass er 3 Stufen weniger als ein Professor bezog, sogar 2 Stufen weniger als er vor der Revision erhielt. Es gab viele solcher Abweichungen.

"Allerdings war folgendes das Beste: Die Regierung von Indien führte eine so genannte HAG-Skala ein.

Zu dieser Zeit war ich gekommen, um meine Karriere zu beenden. Ich war schon seit über 25 Jahren am Institut, die erste Fakultät, um den Kraftakt durchzuführen. Dafür wurden einzigartige Leistungskriterien festgelegt, sehr gegen und im Gegensatz zu den Regierungsrichtlinien und -anweisungen. Die Mitglieder des Leistungsbewertungsausschusses mussten Lügen aussprechen. Trotzdem habe ich mich qualifiziert.

Als letzten Ausweg verschob das Institut das Datum der Umsetzung um 3 Jahre, so dass ich in Rente ging. Sogar einige Vorstandsmitglieder schlossen ihre Augen in größerem Interesse, Gerechtigkeit und Fairness, als die Sache zur Genehmigung durch den Vorstand anstand. Interessanterweise hat der Vorstand nebenbei als politische Maßnahme auch entschieden, dass, wenn ein pensionierter Professor nur eine sechsjährige Berufung als ordentlicher Professor innehatte, ihm / ihr die HAG-Skala unabhängig von der Leistung zugestanden wird", sagte Dr. Mohan. So erhielten alle Professoren, darunter auch derjenige, den das Bewertungskomitee als Nicht-im-Amt befindlich gemeldet hatte die HAG-Skala, außer Dr. Mohan, der 25 Jahre Dienst nachweisen konnte.

"Also haben Sie keine Vergütung mehr erhalten?", fragten einige neugierige junge Fakultätsmitglieder.

"Nein, nein. Einmal habe ich eine bekommen, aber auf Basis der OBC-Quote, obwohl ich keiner OBC-Kategorie angehöre", sagte Dr. Mohan.

"Wie kam das?" Die Mitglieder der Fakultät wurden jetzt neugieriger.

"Eigentlich war ich ziemlich alt, als ich hier ankam, etwa 40 Jahre alt, nur noch 20 Jahre Dienst übrig. Dann hat die Regierung das Rentenalter auf 62 Jahre erhöht, ich konnte immer noch keine volle Rente bekommen, was möglich war, wenn das Institut meine Dienstleistung ordnungsgemäß behandelt hätte. Im Jahr 2007 führte die Zentralregierung die OBC-Quote ein und forderte, die PGP-Aufnahme um 54% zu erhöhen. Das war eine großartige Gelegenheit.

Aber viele IIMs waren dagegen, da es einen akuten Mangel an Fakultätspersonal gab. Um dem zu

begegnen, erhöhte die Zentralregierung das Alter für die Pensionierung von 62 auf 65 Jahre für diejenigen, die erfolgreich waren, wie am 15.3.2007. Ich sollte am 6. Juni 2008 in den Ruhestand gehen. Es war ein Fall gegen die Quote beim Ehrenwerten Höchsten Gericht anhängig und später beim Höchsten Gericht Kalkutta. Aber beide haben die Petition abgelehnt. Wir mussten die OBC-Quote annehmen. Das gab mir die Möglichkeit, die PGP-Aufnahme im IMP um 85% im ersten Jahr zu erhöhen und sie im nächsten Jahr um 10% zu übertreffen."

"Aber welche Zuwendungen erhielten Sie?", fragten die Fakultätsmitglieder. "Zuerst bekam ich drei Jahre zusätzlichen Dienst bei voller Bezahlung. Dann wurde die volle Rentenleistung nach Beendigung des 20-jährigen Dienstes ausbezahlt. Das auch bei überarbeiteter Berechnung. So auch die Gratifikation, die Abfindung und andere Zuwendungen. So war es mit der Gratifikation, dem Entlassungsgeld und mit anderen Vorteilen. Das hat die vorherigen Beschneidungen durch das Institut mehr als kompensiert. Ich bin also ein echter Begünstigter bezüglich des OBC-Kontingents. OBC-Studenten kamen am 22. Juni hinzu, aber ich entkam dem Ruhestand am 6. Juni 2008, indem man mich zum ersten Begünstigten der OBC-Quote an meinem Institut machte. Wissen Sie, der Mensch denkt, Gott lenkt", lächelte Dr. Mohan.

"Oh. Noch etwas? "

Die Fakultätsmitglieder lachten im Chor.

"Ich habe Gelegenheit gehabt, mich in fast jeder Art von akademischen Tätigkeiten und akademischen Verwaltungsaufgaben zu engagieren, wo kein anderes Fakultätsmitglied zu meiner Zeit in der Lage war, das zu tun.

Nicht nur, dass ich zu einem der ersten Dekans am IMP gemacht wurde und dass ich der erste Direktor vom Institut an einem zentralen Regierungsinstitut, dem IMP, war. Gerade vor ein paar Monaten wurden neue Regeln gemacht, die es ermöglichten, es nach 5 Jahren zu verlassen. Das hat mir geholfen, alle Träume zu erfüllen, die ich bezüglich IMP hatte. Ich konnte zu all dem Wachstum und der finanziellen Lebensfähigkeit meinen Teil beitragen.

Als ich dem IMP beigetreten war, verließ der letzte Teil von 60 PGP-Studenten das Programm und als ich 5 Jahre später zurückkam, kam die erste Charge von 300 Studenten bei 5-fachem Anstieg in 7 Jahren an. Ich kämpfte darum, hier eine erste Konferenz abzuhalten, da ich im IMP 17 Konferenzen in 5 Jahren organisieren konnte. Das Doktoratsstudium wurde dort im 11. Jahr begonnen, während wir hier 15 Jahre brauchten. Wir kämpften darum, ein FDP in einem Jahr zu haben, wobei wir 50 Programme in 5 Jahren organisieren konnten. Um das alles abzudecken, konnten wir das PGP auf die Führungskräfte in ihren Städten durch Online-Programme verteilen. Finanziell konnten wir einen Korpusfonds von Rs. 850 Millionen in 5 Jahren anwachsen lassen.

Was konnte ich mir noch wünschen.

**Bin Mange hame Bhagwan Ne Kuch de Dia Itna, Ki Mangne mein aan Lagi Hai Sharam Mujhko."**, schloss Dr. Mohan.

Die jungen Fakultätsmitglieder waren fasziniert. War das das Ziel, für das das MHRD die HAG-Skala eingeführt hatte? Sie waren jedoch froh, zu bemerken, dass sie im Leben zumindest die höchste Skala ohne irgendeine Sorge bezüglich ihrer Leistung erreichen werden. Sie fragten sich aber auch, ob das MHRD auf diese Weise eine hervorragende, Weltklasse-Management-Institution in Indien schaffen werden könne?

Klicken Sie hier, um die Moral von der Geschichte zu erhalten -> kabhi kisi ko mukammil jahan nahin milta

<http://www.smgi.in/kabhi.mp3>

1. Diese Geschichte basiert auf einer interessanten Fallstudie

<http://www.smgi.in/cases/c51abstract.pdf>

Der Vorfall hat eine Parallele im Leistungsbewertungs-Interview mit Gayle:

**Gayle:** - Sir, ich habe 211 Runs bei 118 Bällen erzielt. Ich habe für das Team das entscheidende Spiel gewonnen. Ich sollte eine "A"-Bewertung bekommen.

**Management:** - Sie trafen 17 Sechser und 23 Vierer. Zwar ist das gut, aber das ist nichts Neues, was Sie getan haben. Deshalb haben wir Sie geholt. Da dies nichts Neues ist, werde ich es als "einen Mangel an etwas Neuem" bezeichnen.

**Gayle:** - Aber Sir, ich habe der Situation entsprechend gespielt. Ich habe auch 21 Einer gemacht.

**Management:** - Genau, Ihre Leistung ist nicht konsistent. Sie haben auch 15 Dot Balls gespielt. Das bedeutet, dass Sie die Ressourcen nicht optimiert haben.

**Gayle:** - Aber ...

**Management:** - Auch möchte ich erwähnen, dass Sie kein Teamspieler sind. Das ganze Team erzielte 112 und Sie alleine machten 211.

**Gayle:** - Was?

**Management:** - Ja. Also, insgesamt bekommen Sie ein "C"-Rating für das Jahr. Verbessern Sie Ihre Konsistenz, Innovation, Effektivität und Teamarbeit.

