

Man Power (Arbeits-Kraft)

Vor ein paar Jahren wurde ich von zwei Verluste machenden (kranken) Firmen (mit einem gemeinsamen Vorstandsdirektor) ersucht, bei ihnen jeweils ein Halbtagesprogramm über die Abwicklung einer Trendwende und Transformation durchzuführen. Seitdem ich seit mehreren Jahren einen vollen PGP- Kurs an einem IIM und auch einige Management-Entwicklungsprogramme durchgeführt habe, neigte ich dazu, mich als Experte auf diesem Gebiet zu betrachten .

Jedenfalls habe ich 3 1/2 Stunden Module zu diesem Thema für die Angestellten jedes der beiden Unternehmen in dem gemeinsamen Ausbildungszentrum, einschließlich meines Lieblings-Themas „Creative Problem Solving“ („Kreatives Problemlösen“), zum Trendwende-Management durchgeführt. Ich war ziemlich glücklich und zufrieden (wie die Führungskräfte / Angestellten zu verstehen schienen und die Ideen genossen), bis die gemeinsame Abschiedsveranstaltung am Ende des Tages kam.

Die Abschiedsveranstaltung für den Teilnehmer wurde durch den gemeinsamen Direktordurchgeführt. Als das Warten auf seine Ankunft ein wenig lang wurde, fragte ein Chef-Manager: „Aber letztendlich, Sir, glauben Sie nicht, dass die Trendwende in unserem Unternehmen nicht erreicht werden kann, solange die Arbeitskräfte nicht auf die Hälfte gekürzt werden?“

Ich war von der Frage überrascht. „Meine acht Stunden aus dem Fenster geworfen“, dachte ich.

Ich fasste mich aber und schrieb das Wort „manpower“ („Arbeits-kraft“) an die Tafel mit einem Schrägstrich zwischen man und power (man/power) und fragte: "Welches von beiden wollen Sie auf die Hälfte reduzieren, man oder power"? Der Chef-Manager war für eine Weile unsicher und sagte dann "man". Ich fragte dann: "Was würden Sie tun, wenn der "Mann" auf die Hälfte reduziert würde?" Er zögerte wieder und sagte: "Ich habe Ihre Frage nicht verstanden". Ich sagte ihm, daß, wenn der Mann auf die Hälfte reduziert würde, Sie Ihren Job verlieren würden, was werden Sie dann tun?

Er sagte darauf: "Ich hatte nicht gemeint, dass ich gekündigt werden sollte. Ich meinte die Arbeiter". Ich fragte: "Haben die Arbeiter Sie von sich aus eingestellt? Wenn Sie sie eingestellt haben und sie dann benutzt haen, wer sollte entlassen werden? "

Sie erfassten den Punkt, dass das Management von menschlicher Trendwende nur dann möglich ist, wenn Führungskräfte gemeinsam die Verantwortung für die Umschulung und Umschichtung der Arbeitnehmer übernehmen, um zu einer neuen Strategie zu gelangen. Die Obsession einer schnellen Lösung mit "Gesundschumpfen" und "Entlassen" hat dazu geführt, dass indische Unternehmen vorzeitig mit einer kolossalen Verschwendung von physischen, finanziellen und menschlichen Ressourcen schließen mussten. Noch wichtiger ist, dass diese Episode mich zu der Frage brachte, ob das Wort „manpower“ richtigerweise als Vermögenswert verstanden wird.

Es braucht große Anstrengungen, um diese (Arbeits-) Kraft zu schaffen, aber sie wird durch ein falsches Verständnis verschwendet und verliert den Nutzen des Wortes „Arbeitskraft“ in einer mechanistischen Weise, anstatt auf die Verbesserung der Auslastung der Kraft hinzuwirken. Der Anstieg von Kraft in "Männern" und deren Nutzung wird zu einer organisationsweiten Verantwortung von Führungskräften und Managern auf verschiedenen Ebenen, um die Leistungsfähigkeit der Organisation erhöhen zu können, ohne mehr "Männer" hinzuzufügen.

In der Tat, wenn keine Sorgfalt an den Tag gelegt wird, wird „Kraft“ immer weiter reduziert und Organisationen mit relativ mehr "manpower" könnten mehr "manpower" (als diejenigen, die auf zunehmende Kraft hinarbeiten), bei gleichzeitigen wirtschaftlichen Verlusten, benötigen.