

El Primer Beneficiario de OBC

“En nuestro Instituto los beneficios volaron por su cuenta, uno no tuvo que preocuparse demasiado por el rendimiento. Uno podría ser penalizado si intentaba actuar más allá de un punto”, dijo divertido Dr. Narendra Mohan, bebiendo café en la cafetería de la Facultad.

Dr. Mohan llegó a IMX en diputación de acuerdo con el Instituto y su empleador, en virtud del cual el Instituto debía permitirle asistir a las tareas de la organización de empleadores hasta tres meses en un año. A cambio, el empleador pagó la diferencia de sueldo (aproximadamente 1/3) y también lleva la prestación de la diputación. Enseñó más cursos que otros, y se dedica a la administración académica, investigación y MDP, etc. además de las asignaciones del empleador.

Sin embargo, al final de la diputación, el Instituto no le liberó ni completó las formalidades de la absorción permanente. Como resultado, el empleador no ha transferido ningún beneficio como pagas de vacaciones, la propina o incluso el fondo de previsora. Le seleccionaron y ofrecieron la designación del profesor, pero su paga fue fijada de una manera que el incremento normal fue aplazado por 9 meses. Él también fue fijado en un sueldo menos que lo que él tomaba en la diputación.

Cuando se convirtió en Presidente del MBA y aumentó la ingesta del MBA 3 veces, la cuarta revisión salarial llegó bajo la cual su pago se fijó de una manera que comenzó tomar 3 incrementos menos frente a un profesor que estaba tomando 2 incrementos menos que él, antes de la revisión. Hubo muchas aberraciones.

“Sin embargo, el último fue el golpe maestro. El gobierno de la India introdujo una escala que se llama HAG. En ese momento había llegado al final de mi carrera. Había estado en el Instituto por más de 25 años, la primera facultad para lograr la hazaña. Hacia esto, se decidieron criterios únicos de rendimiento, mucho en contra y en contravención de las directrices y órdenes del gobierno. Los miembros del comité de evaluación del desempeño tuvieron que hablar mentiras. Todavía estaba calificando. Como último esfuerzo, el Instituto pospuso la fecha de implementación por 3 años, para que me jubile. Incluso algunos miembros de la Junta cerraron sus ojos con mayor interés, equidad y la justicia, cuando el asunto se remite a la Junta para su aprobación. Curiosamente, al lado de la Junta también decidió, **como una política** que, si un profesor de jubilación ha plisado sólo un servicio de seis años como profesor completo, se le otorgará la escala de HAG **independientemente de su rendimiento**”, dijo Dr. Mohan. Así, todos los profesores incluyendo el que el comité de la evaluación había divulgado como incumplimiento consiguió la escala de HAG, excepto Dr. Mohan, que tenía 25 años de servicio distinguido.

“¿Por tanto no consiguió ningún beneficio nunca?” preguntaron algunos jóvenes miembros de la facultad inquisitiva.

“No, no. lo conseguí. Solo una vez, pero a causa de la reservación basada en la cuota de OBC, aunque no pertenezco a la categoría de OBC”, dijo Dr. Mohan.

“¿Por qué?” Los miembros de la facultad ahora tienen más curiosidad.

“En realidad, cuando me uní a este lugar era bastante viejo, alrededor de 40 años, sólo quedan 20 años de servicio. Entonces el gobierno aumentó la edad de jubilación a 62 años, yo todavía no podía conseguir pensión completa, que era posible si el Instituto había manejado correctamente mi transferencia del servicio. En 2007 el gobierno central introdujo la cuota de OBC y solicitó aumentar la ingesta de PGP por un 54%. Fue una gran oportunidad. Pero muchos IIM se opusieron como había escasez aguda de la Facultad. Para contrarrestar que el gobierno central aumentó la fecha de jubilación de 62 años a 65 años para quienes estaban en rollos como el 15.3.2007. Iba a jubilarme el 6 de junio de 2008. Hubo un caso contra la cuota en el Tribunal Supremo y más tarde en el Tribunal Superior de Calcutta. Pero ambos rechazaron la petición. Tuvimos que admitir la cuota de OBC. Eso me dio la oportunidad de aumentar la ingesta de PGP en IMP por 85% en el primer año y superarlo por un 10% en el próximo año”.

“¿Pero qué beneficios tenía?”, preguntaron los miembros de la Facultad.

“En primer lugar, tengo tres años de servicio adicional a sueldo completo. A continuación, el beneficio de pensión completa se dio a la terminación de 20 años de servicio. Eso también en el sueldo revisado. Así que la propina, pagas de vacaciones y otros beneficios. Que más que compensó la negación por el Instituto. Por consiguiente, soy un verdadero beneficiario a causa de la cuota de la OBC. Los estudiantes OBC se unieron el 22 de junio, pero me escapé la jubilación el 6 de junio de 2008, convirtiéndome en el primer beneficiario de la cuota de OBC en mi Instituto. Sabe, el hombre propone que Dios despose” sonrió el Dr. Mohan.

“Oh. ¿Algo más?” los miembros de la Facultad se rieron en coro.

“Tuve la oportunidad de participar en casi todo tipo de actividades académicas y tareas de administración académica, que ningún otro miembro de la Facultad en mi tiempo era capaz de hacer. No sólo eso, fui hecho uno de los primeros Decanos en IMX, y fue el primer director del Instituto a un instituto de gobierno central, IMP. Sólo unos meses atrás, se hicieron nuevas reglas para permitir 5 años de vacación. Esto me ayudó a cumplir todos los sueños que tenía para IMX. Podría contribuir a todo el crecimiento y la viabilidad financiera. Cuando me uní a IMP, el último lote de 60 estudiantes de PGP se estaba graduando y cuando volví 5 años después, el primer lote de 300 estudiantes estaba empezando, un aumento de 5 veces en 7 años. Luché para tener primera conferencia aquí, pero en IMP pude conseguir 17 conferencias organizadas en 5 años. El programa de Doctorado se inició allí en el año 11, mientras que nos llevó 15 años aquí. Teníamos problema por tener un FDP en un año, allí podríamos organizar 50 programas en 5 años. Para limitar todo lo que pudimos difundir PGP a los ejecutivos empleados en sus ciudades a través del programa en línea. Financieramente, podríamos cultivar un fondo de corpus de Rs. 850 millón. En 5 años, que más podría desear. Sin pedir, Dios me dio muchos, que por pedir me siento avergonzado” concluyó Dr. Mohan.

Los miembros jóvenes de la Facultad eran encantados. ¿Fue este el objetivo para el que MHRD introdujo la escala HAG? Sin embargo, estaban contentos de tener en cuenta que van a tener en la vida al menos la mayor escala sin ninguna preocupación de rendimiento.

Sin embargo, también se preguntaron ¿si esta manera MHRD va a crear excelente, la institución de gestión de clase mundial en la India?

Haga clic aquí para obtener la moraleja de la historia ->[kabhikisi ko mukammil jahan nahin milta](#)

1. Esta historia está basada en un estudio del caso interesante [case study](#)

La incidencia tiene un paralelo a continuación

Entrevista de la valoración de Gayle:

Gayle: -Señor, anoté 211 carreras en 118 pelotas. Hice el equipo ganar el partido crucial. Debería tener la calificación "A".

Dirección: -Golpea 17 seises y 23 Cuatros. Sin embargo, eso es bueno, pero eso no es algo nuevo que ha hecho. Esa es la razón por la cual contratamos a usted. Como esto no es algo nuevo, voy a marcarlo como "Carencia de la innovación".

Gayle: -Pero señor, jugué según la situación. Tomé 21 singles también.

Dirección: -Exactamente, su rendimiento no es consecuente. Jugó 15 Pelotas de Punto también. Esto significa, no pudo optimizar los recursos.

Gayle: - Pero...

Dirección: -Además, me gustaría mencionar que usted no es un colaborador. Todo el equipo anotó 112 y usted solo hizo 211.

Gayle: -Qué?

Dirección: -Sí. Por lo tanto, en general, está recibiendo una calificación "C" para el año. Favor de mejorar la Consistencia,



Innovación, Utilización y Colaboración.