

La Mano de Obra

Pocos años atrás fue inventado por dos empresas (enfermas) deficitarios (con director ejecutivo común) para llevar a cabo la mitad de un día programa cada uno, en **Gestión de Despegue y Transformación**. Desde que había llevado a cabo eficaz curso completo de PGP en una IIM hace varios años y también realizó algunos Programas de Desarrollo de la Gestión, tendí a considerarme un experto en el campo.

De todos modos, llevé a cabo módulo de 3.5 horas sobre el tema para el ejecutivo de cada una de las dos empresas, en el centro de formación común, incluyendo mi tema favorito de **Solución Creativa del Problema**, para la gestión de despegue. Estaba muy contento y satisfecho (como el ejecutivo senior/oficiales parecían entender y disfrutar de las entradas), antes de que la sesión de común despedida al final de día viniera.

Ladespedida debía entregarse al participante por director ejecutivo común. Como la espera de su llegada se convirtió en un poco largo, un gerente le preguntó "Pero en el análisis final Señor, ¿no crees que el cambio en nuestra empresa no puede lograrse a menos que la mano de obra se reduce a la mitad?"

Estaba desconcertado por la pregunta. "Mis ocho horas por el desagüe, pensé". Sin embargo, Me compuse y escribió la palabra mano de obra en el tablero con una barra entre el hombre y el poder (mano de obra) y pidió "¿qué quiere reducir a la mitad, hombre o poder?"

El Gerente Principal hurgó un rato y luego dijo "Hombre".

Entonces le pregunté "¿Qué harías si el "hombre" se reduce a la mitad?"

Otra vez hurgó y dijo que "No entendí su pregunta". ¿Le dije si el hombre es reducido a la mitad, perderá su trabajo, entonces qué hará?

Entonces él dijo: "Yo no significa que debería ser despedido. Me refería a los trabajadores".

Les pregunté: "¿Los trabajadores los reclutaron a todos ustedes? Si los reclutó y luego utilizó, ¿quién debería ser despedido? "

Llegaron al punto de que la gestión de la integridad operativa es posible sólo si los ejecutivos asumir conjuntamente la responsabilidad de reeducación y readaptación de los trabajadores para desplazarse a una nueva estrategia.

La obsesión por la corrección rápida de "redimensionamiento" y "despedida" ha llevado a las compañías indias prematuro cierre con pérdida colosal de física, financiera y recursos humanos. Más importante aún, el episodio me hizo preguntarse si la mano de obra de la palabra es entendida como activo.

Se necesita un gran esfuerzo para crear ese poder (para entregar), pero se pierde por mal entendimiento y perder el uso de la mano de obra de la palabra, de una manera mecanicista, en lugar de trabajar para mejorar la utilización de energía. Aumentar la potencia de "hombres" y la utilización de la misma, se convierte en una Responsabilidad de toda la organización de ejecutivos y gerentes a diferentes niveles, para poder aumentar la capacidad de la organización sin añadir más "hombres".

De hecho, si no se tomancuidado adecuado "poder" sigue reduciendo y organizaciones relativamente más "mano de obra" puede necesitar más "mano de obra" (que los que trabajan para aumentar el poder), con pérdidas económicas atendidas.