दैनिक भास्कर
शनिवार . 12 फरवरी 2011 . जयपुर

# पारदर्शिता दिखनी भी चाहिए

**एचआर कॉनक्लेव**

| | |
|---|---|
| कहां . | एसएमएस कन्वेंशन सेंटर |
| कब . | 12 फरवरी |

**शुक्रवार से शुरू हुई सीआईआई की एचआर कॉनक्लेव, कई कंपनियां कर रही हैं पार्टिसिपेट।**

सिटी रिपोर्टर. जयपुर

ह्यूमन रिसोर्स एक कंपनी के लिए अपॉर्च्युनिटीज का सोर्स है। अगर पचास साल पहले की बात की जाए तो यदि आपके पास पैसा था तो आप एक कंपनी खोल सकते थे। उसके थोड़े साल बाद टेक्नोलॉजी ने जगह ले ली, लेकिन अब वही कंपनी मार्केट में सरवाइव कर रही है जिसकी ह्यूमन रिसोर्स स्ट्रॉन्ग है। इसको दूसरे पहलू से समझा जाए तो हम कंपनीज को लोगों से जुड़ा ही मानते हैं। अगर इन्फोसिस की बात करें तो नारायण मूर्ति याद आते है और नैनो में रतन टाटा की झलक है। सीआईआई की ओर से हो रही एचआर कॉनक्लैव 'क्रिएटिंग टैलेंट पूल ट्रांसफॉर्मिंग ऑर्गेनाइजेशंस' में कुछ ऐसे ही मुद्दों पर चर्चा हुई। कार्यक्रम का उद्घाटन पंजाब व राजस्थान के राज्यपाल शिवराज पाटिल ने किया। शुक्रवार को ग्लोबल बिजनेस, मैचिंग द मिसमैच, इनोवेटिव ग्लोबल टैलेंट जैसे तीन सैशंस एसएमएस कन्वेंशन सेंटर में आयोजित किए गए। वहीं सीओईज के लिए एक खास वर्कशॉप का संचालन भी किया जा रहा है।

बिजनेस सैशन की शुरुआत में मारुति सुजुकी लिमिटेड के मैनेजिंग एग्जीक्यूटिव ऑफिसर एसवाय सिद्दीकी ने बताया, अब वो सिनेरियो नहीं है कि जो मैनेजमेंट चाहे वो होगा। मैनेजमेंट भी इस बात को समझ गया है और ह्यूमन रिसोर्स भी। आज इंडिया में बहुत सी ऐसी कंपनीज है जो कि खुद को ऑर्गेनाइजेशन की जगह एक फैमिली बुलवाना पसंद करती हैं। अगर मारुति की बात करूं तो ऑफिस बॉय से लेकर मैनेजिंग डायरेक्टर तक हम सभी मारुति फैमिली हैं। कंपनीज के लिए अपने एम्पलॉई के प्रति अब पारदर्शिता तो होनी ही चाहिए, साथ ही वह दिखनी भी चाहिए।



सैशन को संबोधित करते एक्सपर्ट्स।

## वो तो आउट ऑफ लिमिट है

टेक्नोलॉजी और मैनपावर दोनों से ही ह्यूमन रिसोर्स की तुलना नहीं की जा सकती क्योंकि मशीन की एक सीमित सीमा है, लेकिन मैनपावर को अगर प्रॉपर एन्वायरनमेंट दिया जाए तो बियॉन्ड द लिमिट जाकर भी काम करता है। न्यूक्लेस सॉफ्टवेयर के एसोसिएट्स वाइस प्रेसिडेंट महेश अग्रवाल कहते हैं आज कंपनीज में आईक्यू के साथ ईक्यू यानी इमोशनल इंटेलिजेंस को भी इम्पोर्टेंस दी जाती है।

**व्यक्ति गत परफॉर्मर नहीं टीम :** डोयश बैंक ग्रुप की एचआर डायरेक्टर अपर्णा शर्मा कहती हैं सिर्फ दस परसेंट यूथ ही उस प्रोफेशनल एन्वायरनमेंट को ग्रास्प करने के लिए तैयार होता है। हमारी पढ़ाई का सिस्टम ऐसा है जहां बच्चे को इंडिविजुअल परफॉर्मर बनाया जाता है, जबकि कंपनी को टीम वर्कर की आवश्यकता है।

**उसे माहौल की जरूरत है :** यंग्स्टर तब कंपनी को छोड़कर जाता है जब उसे लगता है कि उसकी ग्रोथ नहीं हो रही। एल एंड टी इंटीग्रेटेड इंजीनियरिंग सर्विसेज के जॉइंट जनरल मैनेजर अमल वर्मा कहते हैं, यंग्स्टर जिस तरह से अपनी लाइफ स्टाइल बदलता है उसी तरह से वो अपनी पोस्ट को बदलते हुए देखना चाहता है।

**ये तो एक्स्ट्रा एडवांटेज है :** हमारे पास आज सबसे बड़ा प्लस पॉइंट यंग टैलेंट है तो दूसरी इंडियन इकोनॉमी अनुभवी लोगों की कोई कमी नहीं है। बहुत-सी कंपनीज हैं जो आज इंडिया आना चाहती हैं। मोनेस्टर इंडिया के मैनेजिंग डायरेक्टर संजय मोदी कहते हैं, कंपनी जब ग्रो कर रही होती है तो उसके मैनपावर को उस चेंज के लिए तैयार करना एक चैलेंज होता है। यही चैलेंज इंस्टीट्यूट्स का भी है कि वो ऐसे टैलेंट को प्रोड्यूस करें जो कि डाइवर्स एरिया में काम कर पाए। ये हम कंपनीज और इंस्टीट्यूट पर निर्भर करता है कि इस मैनपावर को किस तरह से ग्लोबल एन्वायरनमेंट के लिए तैयार करते हैं।