सर्जक-चिंतक अशोक वक़्त के अध्ययनकक्ष से

वास्तविकता के नियत टुकड़े - आज की दुनिया में मानव संसाधन की भूमिका

अपर्णा शर्मा की नई क़िताब

अपर्णा शर्मा की पुस्तक -रियलिटी बाइट्स - द रोल ऑफएच.आर. इन टूडे'ज वर्ल्ड' प्रबन्धन के विद्यार्थियों, नवयुवक कर्मचारियों तथा जीवन प्रबंधकों के लिए सरल तथा बड़ी उपयोगी है। इस पुस्तक में मानव संसाधन सम्बन्धी विषयों को अत्यन्त स्पष्ट तथा सरल तरीके से समझाया गया है। प्रत्येक अध्याय के अन्त में दिए गए उदाहरण भी बहुत उपयोगी हैं। यह पुस्तक अनेक वर्षों के अभ्यास व अनुभव का परिणाम है, जिसमें विदुषी लेखिका की बुद्धिमत्ता स्पष्ट झलकती है।

पुस्तक के प्रथम अध्याय में नियोक्ता की मूल्य प्रस्थापना एवं कर्मचारियों की मूल्य प्रस्थापना के बारे में विचार किया गया है। लेखिका के अनुसार यदि कोई यह सोचता है कि कम्पनी के ग्राहक तो शहर के लोग होते हैं तो वह ग़लती पर है। वस्तुतः कम्पनी के प्रथम ग्राहक तो उसके कर्मचारी ही होते हैं। मानव संसाधन प्रबंधक को किसी कर्मचारी के व्यवसायिक जीवनवृत को भी जानना जरूरी होता है। कोई भी कर्मचारी अपनी कम्पनी से संतोष, प्रशंसा, विकास और शिक्षा की अपेक्षा करता है। मूल्य प्रस्थापना इन्हीं को प्रदान करने का साधन है। यदि कोई कम्पनी मूल्य प्रस्थापना की उचित परिभाषा करके उसका निर्माण करती है तो कहा जा सकता है कि उसने नियोक्ता के रूप में सही कार्य किया है। सही मूल्य प्रस्थापना के लिए तथ्यों का परीक्षण, उनका सही विवरण, कर्मचारियों की नियुक्ति, उनके अनुभवों का संचरण तथा निवेश पर प्राप्त होने वाले लाभ की गणना आवश्यक है। किसी संगठन की मानव संसाधन रणनीति उसकी व्यापारिक रणनीति पर आधारित होती है, क्योंकि बाज़ार की शक्तियाँ अर्थात् माँग और पूर्ति अदृश्य ही रहती हैं। इसमें यदि वास्तविकता का परावर्तन न हो तो इसका विपरीत प्रभाव होता है। कर्मचारी की मूल्य-प्रस्थापना में उसको दिया जाने वाला क्षतिपूर्ति लाभ, कार्य संस्कृति तथा विकास शामिल है। जिस कम्पनी की मूल्य-प्रस्थापना मजबूत होती है उसे सही प्रतिभा प्राप्त होती है, झगड़े कम होते हैं, अधिक लाभ होता है, कर्मचारी कार्यरत ऊँचा होता है। नियोक्ता मूल्य-प्रस्थापना तथा कर्मचारी मूल्य-प्रस्थापना के बीच जुड़वाँ भाई जैसा सम्बन्ध होता है। ये एक ही सिक्के के दो पहलू होते हैं। इनके बीच सामंजस्य से उत्पादन क्षमता और व्यापारिक दक्षता में वृद्धि होती है। एक्सक्लूसिव मीडिया के उदाहरण से यह स्पष्ट होता है।

पुस्तक के द्वितीय अध्याय में तीन 'टी' पर विचार किया गया है। 'टी' का अर्थ है 'टेलेन्ट' अर्थात् प्रतिभा। प्रतिभा कैसे प्राप्त की जाय, प्रतिभा का विकास कैसे हो, प्रतिभा का प्रबंधन कैसे किया जाय पर विचार किया गया है। संगठन में उसके लक्ष्य को प्राप्त करने के लिए उसके कर्मचारियों की प्रतिभा सबसे बुनियादी आवश्यकता है। वर्तमान समय में मानव संसाधन की यह सर्वाधिक महत्वपूर्ण अपेक्षा है। यह मानव संसाधन के लिए अंतिम चुनौती भी है। यह समझने की आवश्यकता है कि प्रतिभा क्या है? मैकेंज़ी के अनुसार प्रतिभा किसी व्यक्ति की योग्यता , आंतरिक उत्साह ,कुशलता, ज्ञान, अनुभव ,बुद्धिमत्ता , निर्णय क्षमता , सुझाव , चरित्र , गतिशीलता , सीखने और विकसित होने की योग्यता का योग है।

लेखिका ने 'टेलेन्ट' के अक्षरों की व्याख्या करते हुए कहा है कि 'टी' का अर्थ है 'टीलेरेन्स' याने सहनशीलता। सहनशीलता से तात्पर्य है किसी भी प्रकार के कार्य के लिए 'ना' नहीं कहना। कर्मचारी को हर किसी कार्य में सीखने को मिलता है। 'ए' का अर्थ है 'एस्पायर' याने महत्वाकांक्षा का होना। कर्मचारी के इच्छित क्षेत्र में ऊँचाई तक पहुँचने की महत्वाकांक्षा का होना आवश्यक है। 'एल' का अर्थ है 'लर्न' अर्थात् सीखना। प्रत्येक कर्मचारी को लगातार सीखने की आवश्यकता होती है। 'ई' का अर्थ है 'एक्सपीरीएंट' या प्रयोग। 'एन' का अर्थ है 'नेचरल' या सम्भ्रान्त तथा 'टी' का अर्थ है 'ट्रस्ट' विश्वास। प्रत्येक कर्मचारी को विश्वसनीय एवं निर्भरता योग होना चाहिए। किसी संगठन की सफलता बहुत कुछ उसके लोगों पर निर्भर होती है। अतः उसका प्रारम्भ सही काम के लिए सही व्यक्ति के चुनाव से होता है। नियोक्ता एवं कर्मचारी की मूल्य-प्रस्थापना के बाद अगला कदम प्रतिभा को प्राप्त करना है और उसके बाद प्रतिभा के विकास का क्रम आता है। यदि आप उक्त दोनों कदमों को मिला दें तो प्रतिभा के प्रबंधन का क्रम आता है। इस प्रकार जो समीकरण बनता है वह है 'टी' (टेलेन्ट प्राप्त करना) , 'टी' (टेलेन्ट डेवलपमेन्ट) - 'टी' (टेलेन्ट मैनेजमेन्ट)।

पुस्तक के तृतीय अध्याय में मानवीय क्षमता का विवेचन किया गया है। इसका आदर्श वाक्य यह है कि हम मानव हैं, हम मशीनों के साथ काम करते हैं, लेकिन उनको संचालित तो मानव ही करते हैं। अतः किसी भी संगठन की सफलता मानव संसाधनों की क्षमता में ही निहित है। कोई भी संगठन तभी सफल होता है जब उसके लोग अपनी कुशलता का सर्वोत्तम प्रयोग करते हैं अर्थात् जब ये लोग सक्षम हों। मानव संसाधन की क्षमता के बारे में अक्सर यह कहा जाता है कि उसमें आवश्यक समझ, ज्ञान, योग्यता, व्यवहार तथा प्रवीणता होना चाहिए, जिससे वह किसी कार्य को सफलतापूर्वक कर सके। क्षमताएँ या तो सामान्य होती हैं जैसे जानकारीयुक्त एवं सामाजिक योग्यता, जिससे समस्याओं का समाधान होता हो या पारम्परिक कौशल दिखता हो अथवा तकनीकी, जिसमें किसी लाभ के लिए विशिष्टता तथा कौशल की आवश्यकता होती है। किसी संगठन में सही कार्य के लिए सही व्यक्ति का चुनाव करने हेतु प्रत्येक कार्य के लिए कार्यक्षमता को परिभाषित करने की बहुत आवश्यकता होती है। प्रशिक्षण व विकास से कुशल मानव शक्ति प्राप्त होती है अतः आजकल के संगठन प्रमुख कार्यक्षमताओं को उनकी भूमिका के अनुसार परिभाषित करने का प्रयास कर रहे हैं। कार्यक्षमता को परिभाषित करने से उसको चिह्नित करने में सहायता मिलती है। कार्यक्षमता को चिह्नित करने का अर्थ है किसी कर्मचारी की/संगठन की शक्ति और उसकी कमजोरी तथा उसकी कार्यकुशलता का मूल्यांकन/पहचान करना। इसमें मानव संसाधन प्रबंधक की प्रमुख भूमिका होती है। फिल्म 'लगान' में भुवन (आमिर खान) ने यही कार्य कुशलता से किया है। कार्यक्षमता का चित्र विभिन्न तरीकों से बनाया जाता है जैसे निर्धारण केन्द्र, कठिन घटना तकनीक, साक्षात्कार के बहाने, भूमिका निर्वाह, प्रश्नावली, समूहिक वार्तालाप,

मनोवैज्ञानिक परीक्षण, प्रकरण अध्ययन, व्यवहार आदि। इससे संगठन के कर्मचारी के कार्य में सुधार होता है। नौकरी पर रखना तथा प्रोन्नति के निर्णय में सहायता तथा विद्यमान कर्मचारियों को आलोचनात्मक व्यवहार का अवसर मिलता है। कार्यक्षमता का चित्र बनाने हेतु पर्याप्त समय की आवश्यकता होती है और जिसको लागू करना भी उतना ही आवश्यक है। यदि आप सोचते हैं कि आप कोई कार्य कर सकते हैं तो यह एक विश्वास है और यदि आप उसे करते हैं तो यह कार्यक्षमता है। यदि कार्यक्षमता का निर्धारण सही तरीके से हुआ है तो उत्पादकता और लाभ में वृद्धि होती है। उत्तराधिकार योजना में सहायता मिलती है। क्षमता निर्धारण का यह वस्तुगत तरीका है। कर्मचारी के प्रशिक्षण के क्षेत्र की पहचान होती है। किसी कार्य को क्रियान्वित करने के लिए संगठन पूरक कुशलता वाले लोगों की टीम बना सकता है। कोई संगठन केवल लाभ कमाने के लिए नहीं होता, अपितु उसमें कर्मचारियों की महत्वाकांक्षाएँ, अपेक्षाएँ तथा सपने भी जुड़े होते हैं और क्षमता उन्हें वास्तविकता में बदल सकती है।

पुस्तक के चतुर्थ अध्याय में कर्मचारियों को दिए जाने वाले वेतन एवं अन्य लाभों पर विचार किया गया है। इन्हें संक्षेप में कम्पेनसेशन (क्षतिपूर्ति) कहा गया है। इसमें वेतन के अतिरिक्त कर्मचारी को उसके योगदान के लिए दिए जाने वाले प्रत्यक्ष या परोक्ष पुरस्कार एवं लाभ शामिल हैं। संगठन द्वारा उपयोग में लाया जाने वाला यह ऐसा उपकरण है, जिससे उसके मूल्य, संस्कृति तथा व्यवहार का निर्धारण होता है। यह ऐसा उपकरण है जिससे कोई संगठन अपने व्यापारिक उद्देश्यों को प्राप्त करता है। मानव संसाधन प्रबंधक के रूप में आपको निम्न स्थितियों में क्षतिपूर्ति का निर्धारण करना होता है- नई नियुक्तियाँ, वर्तमान कर्मचारियों के वार्षिक में वेतनवृद्धि, यदि कोई कर्मचारी नई भूमिका ग्रहण करता है, कीमती प्रतिभा क्षतिपूर्ति के कारण नौकरी छोड़ना चाहती हो, बाज़ार की परिस्थितियाँ, कुशल या विशेषज्ञता की कमी। क्षतिपूर्ति एवं लाभों से नियोक्ता की मूल्य-प्रस्थापना का संकेत मिलता है। इससे कर्मचारी को संतोष प्राप्त होता है। यदि हमारी आवश्यकताओं की पूर्ति हो जाए तो अधिक काम करने की प्रेरणा मिलती है। कार्य से अनुपस्थित रहने की संख्या घटती है। सीट-प्लाट कम होता है। मानसिक शांति का अनुभव होता है। आत्मविश्वास बढ़ता है। कर्मचारियों को पुरस्कृत करना भी क्षमता की वृद्धि में सहायक होता है। इसके अतिरिक्त उनकी पहचान स्थापित करना, प्रशिक्षण देना, अच्छे कार्य की प्रशंसा करना और काम की जवाबदेही रखना भी आवश्यक होता है। कार्य प्रबंधन व्यवस्था की स्थापना से कार्य की जानकारी, जवाबदेही और मूल्यांकन में सहायता मिलती है। किसी संगठन के लिए उसके कर्मचारी रणनीतिक संसाधन होते हैं। अतः क्षतिपूर्ति एवं लाभ की रणनीति से उन्हें संतुष्ट रखकर पर्याप्त उत्पादकता प्राप्त की जा सकती है।

पुस्तक के पंचम अध्याय में संगठन के विकास का विवर्त किया गया है। कोई संगठन कुछ व्यक्तियों एवं परिसम्पत्तियों का समूह होता है, जो किसी सामान्य लक्ष्य की प्राप्ति के लिए एक साथ आते हैं। विकास बदलाव की वह प्रक्रिया है जिससे प्रगति और सुधार का कार्य प्रशस्त होता है। संगठन के विकास के लिए यह जानकारी होना आवश्यक है कि क्या कोई समस्या है? उसे दूर करने के लिए किसी परिवर्तन की आवश्यकता है? परिस्थिति का अंदाज लगाना कि उसमें हस्तक्षेप की योजना बनाना और हस्तक्षेप करना अपेक्षित होता है। जब हस्तक्षेप जारी हो तो उसके आँकड़े एकत्रित करना।

पुस्तक के छठवें अध्याय में लेखिका द्वारा परिवर्तन और प्रबंधन का चिन्तन किया गया है। परिवर्तन का प्रभाव लोगों पर होता है, क्योंकि वे मशीन नहीं होते। उन्हें एक स्थान से दूसरे स्थान पर भेजने से वे अस्थिर हो जाते हैं। परिवर्तित स्थान पर स्थिर होने में उन्हें समय लगता है। इसी कारण लोग परिवर्तन को नकारात्मक दृष्टि से देखते हैं, लेकिन दुनिया तेजी से बदल रही है। अतः संगठनों को परिवर्तन - प्रबंधन की समुचित व्यवस्था करना चाहिए। न केवल जिन्दा रहने के लिए ही नहीं, अपितु विकास के लिए भी ऐसा करना बहुत जरूरी है। अक्सर बहुत से परिवर्तनकारी सूत्रपात आसान हो जाते हैं। क्यों ? इसलिए कि लोगों का रवैया यह होता है कि 'हम तो हमेशा से इसी प्रकार करते आए हैं। हमारे लिए इसी प्रकार कार्य करना सरल है। अधिकांश लोग किसी भी परिवर्तन से डरते हैं, क्योंकि वे आदत से मजबूर होते हैं। उनकी एक दिनचर्या होती है जो उन्हें परिचित होती है और उनमें सुरक्षा की भावना पैदा करती है। परिवर्तन को लोग अनिश्चितता और चिन्ता का कारण मानते हैं। किसी भी परिवर्तन को पूरा करने में अधिक समय, शक्ति एवं प्रयासों की आवश्यकता होती है। इसमें (ड्यूरेशन) समयावधि, (इन्टेंसिटी) तीव्रतापूर्ण, (कमिटमेन्ट) वचनता एवं एक्ट (प्रयास) के तत्व शामिल होते हैं। विश्व बाजार की गतिशील शक्तियाँ संगठन की व्यापारिक रणनीति को प्रभावित करती हैं। विश्वभावी परिवर्तनों के चलते संगठन को आत्मिक प्रयास करना होते हैं। प्रो. जान. पी.कोटर ने परिवर्तन के लिए आठ आवश्यक कदम बताए हैं- तीव्रता को बढ़ाना, पथ प्रदर्शक टीम का निर्माण, सही दृष्टि, लोगों से बातचीत, कार्य की प्रशंसा, छोटी अवधि के लक्ष्य, निष्क्रियात्मक कदम, परिवर्तन को बनाए रखना। डार्विन के शब्दों में जीवधारियों में सबसे शक्तिशाली जीवित नहीं रहता और न सबसे बुद्धिमान अपितु वह जो परिवर्तन के प्रति क्रियाशील रहता है।

पुस्तक के सातवें अध्याय में मानव संसाधन के विश्लेषणों की विवेचना की गई है। आजकल विभिन्न संगठनों में मानव संसाधनों के विश्लेषणों पर गहन विमर्श चल रहा है। यह विमर्श पाँच बिन्दुओं पर चलता है- मानव संसाधन, उनका कार्य, नेतृत्व क्षमता, सामाजिक पूँजी, मानव संसाधनों में निवेश। आज की आवश्यकता के अनुरूप इस विश्लेषण को तैयार करना आवश्यक है। जैसे एक समय में एक ही कदम उठाना, छोटे व्यापार में मजबूती से कदम उठाना क्योंकि संख्या कम कम होने से प्रत्येक व्यक्ति पर नजर रखी जा सकती है। बड़े संगठनों में तालमेलभरी आँकड़े विभिन्न स्थानों से एकत्रित किए जाते हैं। बड़े संगठनों में यह एक महत्वपूर्ण काम होता है। समन्वय के लिए मजबूत विश्लेषक की आवश्यकता होती है। हमारे रहन-सहन में आए बदलाव के आँकड़े बहुत विस्तृत होते हैं। चूँकि हमारे जीवन की गति में बदलाव तेजी से हो रहा है इसलिए आँकड़ों का एकत्रीकरण भी तेजी से करना होता है। चूँकि आँकड़े विभिन्न क्षेत्रों से एकत्रित किए जाते हैं, अतः उनमें भिन्नताएँ होती हैं। उनमें असमानताएँ भी पाई जाती हैं। प्राप्त आँकड़ों की भिन्नता के कारणों के अनुसार उनकी छँटनी आवश्यक होती है। बड़े आँकड़ों से लागत में बचत होती है और अधिकतम लाभ कमाया जा सकता है। खुदरा कूपन जारी करके, विक्रय द्वारा ग्राहकों के प्रबंधन द्वारा, नियंत्रण द्वारा यह संभव है। बड़े आँकड़े, मानव संसाधन के विश्लेषण के द्वारा परिवर्तन को समझने के लिए वातायन साबित हो सकता है। मानव संसाधन विश्लेषण का सफलतापूर्वक लगाकर इस काम को अधिक सरल बनाया जा सकता है बशर्ते कि मानव संसाधन टीम के लोग उसकी सही व्याख्या करना जानते हों। पुस्तक के आठवें अध्याय में किसी संगठन के कर्मचारी की कार्यावधि समाप्त होने पर उसके द्वारा संगठन छोड़ते समय की औपचारिकताओं पर चर्चा की गई है। एक्जिट (बाई बाई) निकास नमाले-नमाले आदि। कर्मचारी का निकास चार प्रकार से होता है। पहला तो यह कि उसे दूसरे शहर भेजा जा रहा हो जहाँ कम्पनी का अपना कार्यालय नहीं हो अथवा कर्मचारी किसी विकलांगता या बीमारी से ग्रसित हो गया हो। दूसरी स्थिति यह होती है जब कर्मचारी अन्य स्थान पर जाने का इच्छुक हो क्योंकि वहाँ अधिक अच्छी भूमिका, अधिक पैसा, भविष्य में विकास के अवसर, अधिक अच्छी कार्य संस्कृति प्राप्त हो। तीसरी स्थिति वह है जिसमें कम्पनी को तो लाभ होता है लेकिन कर्मचारी को हानि होती है जैसे कर्मचारी को अनैतिक व्यवहार के कारण निकाल दिया जाता है। चौथी स्थिति यह है कि जिसमें कम्पनी और कर्मचारी दोनों लाभ में रहते हैं। जैसे कर्मचारी अपनी कमजोरियों को जानकर अपनी कुशलता बढ़ाने हेतु अलग की शिक्षा के लिए नौकरी छोड़ देता है। कई अवसरों पर कर्मचारी के निकास के समय उसका साक्षात्कार लिया जाता है। ऐसा इसीलिए आवश्यक होता है कि प्रबंधन को यह ज्ञान हो सके जो उन्हें उसके काम के बारे में नहीं मालूम है। ऐसे साक्षात्कार नौकरी छोड़ने वाले कर्मचारी से शांति बनाए रखने, झगड़ा न करने, सकारात्मक कार्य संस्कृति का विकास करने तथा प्रबंधक की समझ बढ़ाने या उपयोगी कर्मचारी को बनाए रखने, मानव संसाधन को समर्थन देने तथा प्रतिभा खो देने को टालने हेतु लिए जाते हैं। पुस्तक के नवें अध्याय में रणनीतिक मानव संसाधन प्रबंधन पर विचार किया गया है। रणनीति में तीन बातें सम्मिलित हैं- हम कौन हैं ? हम कहाँ जाना चाहते हैं ? हम वहाँ कैसे पहुँच सकते हैं ? रणनीतिक मानव संसाधन प्रबंधन से तात्पर्य यह समझना है कि संगठन के व्यापारिक लक्ष्य क्या हैं ? रणनीतिक मानव संसाधन प्रबंधन में संगठन के व्यापारिक लक्ष्य, उत्पाद, बाज़ार ब्रैण्ड और मानव संसाधन नीति में इनका मिला-जुला पाठ्यक्रम शामिल है। पहले मानव संसाधन केवल मानव शक्ति की योजना तक ही सीमित था, लेकिन अब यह अधिक गतिशील हो गया है तथा प्रतिदिन इसका परिष्कार होता जा रहा है। इसकी योजना बनाते समय इन बातों का ध्यान रखना होता है कि संगठन किस ओर जा रहा है, हमारी प्रतिभा को किस कुशलता की आवश्यकता है और इस खाली जगह को भरने के लिए हम मानव संसाधन रणनीति का विश्लेषण कैसे कर सकते हैं। इसमें कुछ चुनौतियाँ भी हैं, जैसे कि प्राप्त प्रतिभा की अधिकता, कर्मचारियों पर आत्यधिक कार्यभार, विश्वसनीय प्रतिभा को भर्ती करने में कठिनाई, कर्मचारी के हित विस्तार में कमी, कर्मचारी की स्वाभिमिक में कमी, विविध हित समूहों की उपस्थिति आदि, जिनका प्रबंधन कुशलता से करना आवश्यक है। संक्षेप में मानव संसाधन की विभिन्न स्थितियों जैसे भर्ती करना, प्रशिक्षण एवं विकास, क्षतिपूर्ति, उत्तराधिकार योजना आदि पर प्रभाव डालने में मानव संसाधन प्रबंधन की महत्वपूर्ण भूमिका होती है। अध्याय दसवें में वर्तमान समय में मानव संसाधन प्रबंधन के समक्ष मौजूद चुनौतियों का विश्लेषण किया गया है। एडम स्मिथ के अनुसार बाज़ार अदृश्य हाथों से संचालित होता है। सिर्फ आजकल तो केवल एक ही बाज़ार नहीं है, विश्व स्तर पर अनेकों बाजार हैं और उनमें केवल एक ही बात सामान्य है कि ये आपस तीव्रगति से परिवर्तित होते रहते हैं।

मानव संसाधन के कार्य के लिए कर्मचारी आंतरिक ग्राहक होता है। अतः इन चुनौतियों का वर्गीकरण दो प्रकार से किया जा सकता है- रणनीतिक लक्ष्य (समूहिक दृष्टिकोण) तथा कार्यगीय (व्यक्तिगत दृष्टिकोण)। समूहिक दृष्टिकोण में निवेश पर प्रतिफल, सक्षमता एवं मूल्य वृद्धि, क्षतिपूर्ति एवं लाभ, कम्पनी की रणनीति लक्ष्य एवं संस्कृति, विविधता एवं समानता, विलीनीकरण, तकनीकी परिवर्तन, सही आकार बनाना आदि शामिल हैं। व्यक्तिगत दृष्टिकोण में प्रतिभा प्राप्ति, प्रतिभा बनाए रखना, प्रतिभा वंचन, दूर करना, प्रबंधन परिवर्तन, नेतृत्व विकास, कर्मचारी सशक्तिकरण, कार्यशक्ति समायोजन शामिल हैं। अपर्णा शर्मा के अनुसार चुनौतियों का सामना मानव संसाधन कार्यकर्ताओं को करना पड़ता है, लेकिन भविष्य में इन्हीं के द्वारा मानव संसाधन कार्यों में बड़ा परिवर्तन लाया जा सकता है। अतः एक मानव संसाधन कार्यकर्ता होने के नाते आपको इन चुनौतियों का सामना करने के लिए तैयार रहना चाहिए और इसमें अपना योगदान देना चाहिए। मानव संसाधन के क्षेत्र में अनेक वर्षों के मैदानी अनुभव, अध्ययन और चिन्तन के द्वारा अपर्णा शर्मा ने जो विशेषज्ञता अर्जित की है, उसकी प्रशंसनीय प्रतिभा है, उनकी यह छोटी-सी पुस्तक महत्वपूर्ण पुस्तक है। लेखिका की विवेचना और संप्रेषणीय वातावरण में प्रशंसनीय है। लेखिका द्वारा इस पुस्तक का हिन्दी रूपान्तर भी अपेक्षित है, जो और अधिक उपयोगी साबित हो सकता है।