ઇન્ટ્રાપ્રિનિયર: નોકરી કરતા ઓન્ત્રાપ્રિનિયર

આજના ઝડપી બદલાતા બિઝનેસ અને જોબના યુગમાં માત્ર પરંપરાગત નોકરી કરવી પૂરતી નથી રહી. ગ્લોબલાઈઝેશન, ડિજિટલાઈઝેશન અને ટેક્નોલોજીના ઝડપી વિકાસને કારણે સંસ્થાઓને હવે એવા કર્મચારીઓની જરૂર છે, જે માત્ર નિર્દેશોનું પાલન કરે તેવા નહીં પરંતુ નવા વિચારો લાવે, સમસ્યાઓના ઉકેલ શોધે અને સંસ્થાના વિકાસમાં સક્રિય યોગદાન આપે. આવી વિચારસરણીને ઇન્ટ્રાપ્રિનિયરશીપ કહેવાય છે. તો ચાલો એના વિષે જાણીએ.

ઇન્ટ્રાપ્રિનિયરશીપનો અર્થ

ઈન્ટ્રાપ્રિનિયરશીપ એ સંસ્થાની અંદર ઉદ્યોગસાહસિક જેવી વિચારસરણી અપનાવવાની પ્રક્રિયા છે. કર્મચારી પોતે નવો બિઝનેસ શરૂ ન કરે છતાં તે કંપનીમાં નવીનતા, સુધારા અને નવા પ્રોજેક્ટ્સ માટે કાર્ય કરે છે. સરળ શબ્દોમાં કહીએ તો, 'કંપનીની અંદર ઉદ્યોગસાહસિક બનીને કામ કરવું' એ ઇન્ટ્રાપ્રિનિયરશીપ છે. આમાં કર્મચારી કંપનીના સંસાધનોનો ઉપયોગ કરીને નવી તકો ઊભી કરે છે અને કંપનીને આગળ ધપાવે છે. એટલે ટૂંકમાં તમે કરો છો નોકરી પરંતુ તમારા વિચાર, વર્તન અને કામગીરી એક ઓન્ત્રાપ્રિનિયરશીપ જેવી હોય.

ઇન્ટ્રાપ્રિનિયર અને કર્મચારી વચ્ચેનો તફાવત

ઈન્ટ્રાપ્રિનિયર અને પરંપરાગત કર્મચારી બંને સંસ્થાનો ભાગ હોય છે પરંતુ તેમની વિચારસરણી, કામ કરવાની પદ્ધતિ અને જવાબદારીમાં મહત્ત્વપૂર્ણ તફાવતો જોવા મળે છે.

૧. વિચારસરણી

ઈન્ટ્રાપ્રિનિયર ઉદ્યોગસાહસિક જેવી વિચારસરણી ધરાવે છે. તે હંમેશાં નવી તકો શોધવાનો પ્રયત્ન કરે છે અને કંપનીના વિકાસ માટે નવી દિશાઓ વિચારતો રહે છે. બીજી તરફ, પરંપરાગત કર્મચારી સામાન્ય રીતે આપેલા કામને પૂરું કરવા પર ધ્યાન આપે છે. તેની વિચારસરણી મર્યાદિત અને કાર્ય-કેન્દ્રિત હોય છે, જ્યારે ઇન્ટ્રાપ્રિનિયરની વિચારસરણી વિકાસ-કેન્દ્રિત હોય છે.

૨. જોખમ લેવાની ક્ષમતા

ઈન્ટ્રાપ્રિનિયર નવા વિચારોને અમલમાં મૂકવા માટે જોખમ લેવાની તૈયારી રાખે છે. તે નિષ્ફળતાને શીખવાની તક તરીકે જુએ છે. જ્યારે સામાન્ય કર્મચારી જોખમ લેતા ડરે છે અને સ્થિરતા પસંદ કરે છે. તે નવી જવાબદારીઓ લેવાનું ટાળે છે કારણ કે તેને નિષ્ફળતાનો ભય હોય છે.

૩. નવીનતા અને સર્જનાત્મકતા

ઈન્ટ્રાપ્રિનિયર હંમેશાં 'આ કામને વધુ સારી રીતે કેવી રીતે કરી શકાય?' તેવા પ્રશ્નો પૂછે છે. તે પરંપરાગત રીતો સુધી મર્યાદિત રહેતો નથી પરંતુ નવી રીતો શોધવા માટે સતત પ્રયત્નશીલ રહે છે. તે માત્ર સમસ્યાઓનો ઉકેલ લાવતો નથી પરંતુ નવી તકો પણ ઊભી કરે છે. ઉદાહરણ તરીકે, જો કોઈ પ્રક્રિયા સમય લેતી હોય તો ઈન્ટ્રાપ્રિનિયર તેને ઓટોમેટ કરવાની કે વધુ કાર્યક્ષમ બનાવવાની રીત શોધે છે. તે 'out-of-the-box thinking' અપનાવે છે અને જુદી રીતે વિચારવાની હિંમત રાખે છે.

૪. કામ પ્રત્યેનો દૃષ્ટિકોણ

ઈન્ટ્રાપ્રિનિયર માલિકીભાવ સાથે કામ કરે છે. તે માત્ર પોતાની જવાબદારી પૂરતો મર્યાદિત રહેતો નથી પરંતુ આખા પ્રોજેક્ટ, ટીમ અને સંસ્થાના પરિણામને પોતાનું માને છે. જો કોઈ સમસ્યા ઊભી થાય તો તે 'આ મારું કામ નથી' કહીને દૂર નથી રહેતો પરંતુ આગળ વધીને તેનો ઉકેલ શોધે છે. તે કંપનીના હિતને વ્યક્તિગત હિત કરતાં વધુ મહત્ત્વ આપે છે. બીજી તરફ, પરંપરાગત કર્મચારી જોબ મેન્ટાલીટી સાથે કામ કરે છે. તે પોતાને સોંપવામાં આવેલ કામ સુધી જ મર્યાદિત રહે છે.

કંપનીઓ કેમ ઇન્ટ્રાપ્રિનિયર પસંદ કરે છે?

૧. કંપનીમાં નવીનતા લાવે છે

ઈન્ટ્રાપ્રિનિયરશીપનો સૌથી મોટો ફાયદો એ છે કે તે કંપનીમાં સતત નવીનતા લાવે છે. જ્યારે કર્મચારીઓને નવી રીતે વિચારવાની અને પોતાના વિચારો રજૂ કરવાની સ્વતંત્રતા મળે છે ત્યારે તેઓ નવા ઉકેલો, સુધારાઓ અને નવી પ્રક્રિયાઓ શોધે છે. આથી કંપની સ્થિર રહેતી નથી પરંતુ સતત આગળ વધતી રહે છે. નવીનતા કંપનીને બજારમાં અલગ ઓળખ આપે છે અને તેને અન્ય સ્પર્ધકો કરતાં આગળ રાખે છે.

૨. કંપનીની સ્પર્ધાત્મકતા વધે છે

આજના સમયમાં સ્પર્ધા ખૂબ જ વધી ગઈ છે. એવી સ્થિતિમાં કંપનીઓને સતત નવીનતા અને સુધારા લાવવાના રહે છે. ઈન્ટ્રાપ્રિનિયરશીપ કંપનીને નવી તકો ઓળખવામાં અને ઝડપી નિર્ણય લેવામાં મદદ કરે છે. આથી કંપની બજારમાં વધુ મજબૂત બની શકે છે અને સ્પર્ધામાં આગળ રહી શકે છે.

૩. સંસાધનોનો અસરકારક ઉપયોગ

ઈન્ટ્રાપ્રિનિયરશીપ દ્વારા કંપની પોતાના આંતરિક સંસાધનોનો વધુ સારી રીતે ઉપયોગ કરી શકે છે. કર્મચારીઓ નવા વિચારો દ્વારા ઓછા ખર્ચે વધુ પરિણામ લાવવા માટે પ્રયત્ન કરે છે. આથી કાર્યક્ષમતા વધે છે અને ખર્ચમાં ઘટાડો થાય છે. જ્યાં ફક્ત પરંપરાગત રીતે વિચારતા કર્મચારીઓ કદાચ સંસાધનોના અસરકારક ઉપયોગ પર ભાર નથી આપતા પરંતુ ઈન્ટ્રાપ્રિનિયર તેનું મહત્ત્વ સમજે છે.

ઇન્ટ્રાપ્રિનિયરશીપ અમલમાં મૂકતી વખતે પડકારો આવવા સ્વાભાવિક છે પરંતુ યોગ્ય વ્યૂહરચના અને મેનેજમેન્ટ સપોર્ટથી આ પડકારોને સરળતાથી પાર કરી શકાય છે. જો સંસ્થાઓ ખુલ્લી સંસ્કૃતિ, પ્રોત્સાહન, સંસાધનો અને સહકાર પૂરાં પાડે તો ઇન્ટ્રાપ્રિનિયરશીપ સફળ બની શકે છે. આથી, પડકારોને અવરોધ તરીકે નહીં પરંતુ સુધારા અને વિકાસ માટેની તક તરીકે જોવાની જરૂર છે

૪. ટેલેન્ટ રિટેન્શન

આજના સમયમાં કુશળ અને પ્રતિભાશાળી કર્મચારીઓને જાળવી રાખવા સંસ્થાઓ માટે એક મોટો પડકાર બની ગયો છે. સ્પર્ધાત્મક બજારમાં સારા ટેલેન્ટ માટે ઘણી કંપનીઓ વચ્ચે સ્પર્ધા હોય છે, જેના કારણે કર્મચારીઓ વધુ સારી તક, પગાર, વિકાસ અને કામનો સંતોષ મેળવવા માટે સરળતાથી નોકરી બદલી શકે છે. આવી પરિસ્થિતિમાં ઈન્ટ્રાપ્રિનિયરશીપ સંસ્થાઓ માટે ટેલેન્ટ રિટેન્શનનું એક અસરકારક સાધન બની શકે છે.

માઇન્ડ યોર બિઝનેસ

★ ડૉ. રિધ્ધીશ જોશી

ઇન્ટ્રાપ્રિનિયરશીપના પડકારો અને તેના ઉકેલો

૧. સંસ્થાકીય મર્યાદાઓ

ઘણી કંપનીઓમાં પરંપરાગત નિયમો, હાર્ડ ઓર્ગેનાઇઝેશન સ્ટ્રક્ચર અને બ્યુરોક્રેટિક સિસ્ટમ હોવાના કારણે નવીનતા માટે અનુકૂળ વાતાવરણ મળતું નથી. કર્મચારીઓ પાસે નવા વિચારો હોવા છતાં તેઓ તેને રજૂ કરવા અથવા અમલમાં મૂકવા માટે સંકોચ અનુભવે છે. 'અહીં હંમેશાં આવું જ થાય છે' જેવી વિચારસરણી નવીનતાને અટકાવે છે. આના માટે સંસ્થાઓએ ખુલ્લું અને નવીનતાને પ્રોત્સાહિત કરતું વાતાવરણ બનાવવું જોઈએ. મેનેજમેન્ટે કર્મચારીઓને તેમના વિચારો શેર કરવા માટે પ્લેટફોર્મ આપવું જોઈએ, જેમ કે ઈનોવેશન લેબ્સ, આઈડિયા પોર્ટલ્સ વગેરે જેવી પ્રેક્ટિસીસ અમલમાં મૂકવી જોઈએ. નવી પહેલ કરનારને પ્રાથમિકતા મળવી જોઈએ.

૨. જોખમનો ભય

ઘણા કર્મચારીઓ નવી વિચારણા રજૂ કરતા કે અમલમાં મૂકતા ડરે છે કારણ કે તેમને નિષ્ફળતા સામે ભય હોય છે. તેઓ વિચારે છે કે જો પ્રોજેક્ટ નિષ્ફળ જશે તો તેમની પ્રતિષ્ઠા અથવા નોકરી પર અસર પડી શકે છે. આ ભય નવીનતાને રોકે છે. કંપનીઓએ 'ફેઈલ ફાસ્ટ, લર્ન ફાસ્ટ' જેવી સંસ્કૃતિ વિકસાવવી જોઈએ, જ્યાં નિષ્ફળતાને શીખવાની તક તરીકે જોવામાં આવે. મેનેજમેન્ટે કર્મચારીઓને વિશ્વાસ આપવો જોઈએ કે તેઓ નવીનતા માટે જોખમ લઈ શકે છે અને નિષ્ફળતા માટે તેમને દંડિત નહીં કરવામાં આવે. નાના પ્રોજેક્ટ્સથી શરૂઆત કરીને જોખમને નિયંત્રિત કરી શકાય છે.

૩. સંસાધનોની અછત

ઈન્ટ્રાપ્રિનિયરશીપ માટે સમય, નાણાં, ટેક્નોલોજી અને માનવીય સંસાધનો જરૂરી હોય છે. ઘણી વખત કંપનીઓ પાસે આ તમામ સંસાધનો પૂરતા પ્રમાણમાં ઉપલબ્ધ નથી, જેના કારણે નવી પહેલો અટકી જાય છે. આના માટે કંપનીઓએ ઈનોવેશન માટે અલગ બજેટ અને સંસાધનો ફાળવવા જોઈએ. પાઈલોટ પ્રોજેક્ટ્સ જેવી પદ્ધતિઓ અપનાવીને ઓછા સંસાધનોમાં વિચારનું પરીક્ષણ કરી શકાય છે. ક્રોસ-ફંક્શનલ ટીમ બનાવીને ઉપલબ્ધ સંસાધનોનો શ્રેષ્ઠ ઉપયોગ કરી શકાય છે.

૪. મેનેજમેન્ટ સપોર્ટનો અભાવ

જો ટોચનું મેનેજમેન્ટ ઈન્ટ્રાપ્રિનિયરશીપને મહત્ત્વ ન આપે તો કર્મચારીઓમાં પ્રેરણા ઘટે છે. મેનેજમેન્ટનો સહકાર ન મળવાથી નવી પહેલો અમલમાં આવી શકતી નથી. આવા કેસમાં ટોપ મેનેજમેન્ટે ઈન્ટ્રાપ્રિનિયરશીપને સ્ટ્રેટેજિક પ્રાથમિકતા આપવી જોઈએ. લીડર્સે પોતે આગળ આવીને નવીનતાને પ્રોત્સાહન આપવું જોઈએ અને સફળ પ્રોજેક્ટ્સને માન્યતા આપવી જોઈએ. કર્મચારીઓને માર્ગદર્શન અને સપોર્ટ પૂરો પાડવો જરૂરી છે.

૫. પ્રેરણા અને ઇનામની અછત

જો કર્મચારીઓના નવીન વિચારોને યોગ્ય માન્યતા અથવા ઈનામ ન મળે તો તેઓ આગળ નવીનતા લાવવા માટે ઉત્સાહિત રહેતા નથી. આના માટે કંપનીઓએ ઈનામ અને માન્યતાની સ્પષ્ટ નીતિ બનાવવી જોઈએ. સફળ ઈન્ટ્રાપ્રિનિયરશીપ પ્રોજેક્ટ્સ માટે બોનસ, પ્રમોશન અથવા જાહેર પ્રશંસા આપવી જોઈએ. આથી કર્મચારીઓ વધુ પ્રેરિત થાય છે.

૬. સંચાર અને સહકારની અછત

વિભાગો વચ્ચે યોગ્ય સંચાર ન હોવાને કારણે ઘણી વખત સારા વિચારો અમલમાં આવી શકતા નથી. ટીમ વર્કની અછત નવીનતાને અવરોધે છે. આ પડકારનો સામનો કરવા કંપનીઓએ ક્રોસ-ફંક્શનલ ટીમો બનાવવી જોઈએ અને સહકારને પ્રોત્સાહિત કરવો જોઈએ. ઓપન કમ્યુનિકેશન ચેનલ્સ અને નિયમિત મીટિંગ્સ દ્વારા વિચારવિમર્શ વધારવો જોઈએ.ઈન્ટ્રાપ્રિનિયરશીપ અમલમાં મૂકતી વખતે પડકારો આવવા સ્વાભાવિક છે પરંતુ યોગ્ય વ્યૂહરચના અને મેનેજમેન્ટ સપોર્ટથી આ પડકારોને સરળતાથી પાર કરી શકાય છે. જો સંસ્થાઓ ખુલ્લી સંસ્કૃતિ, પ્રોત્સાહન, સંસાધનો અને સહકાર પૂરાં પાડે તો ઈન્ટ્રાપ્રિનિયરશીપ સફળ બની શકે છે. આથી, પડકારોને અવરોધ તરીકે નહીં, પરંતુ સુધારા અને વિકાસ માટેની તક તરીકે જોવાની જરૂર છે.