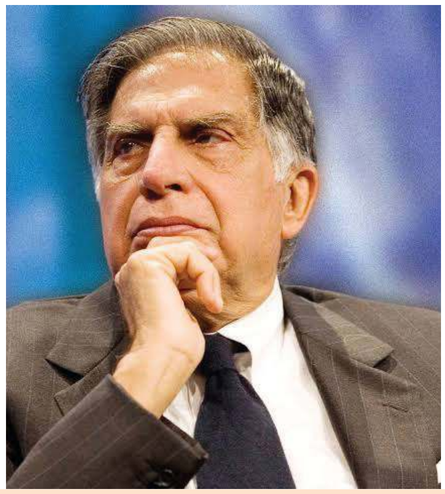
રતન ટાટાની ચિરવિદાય- માનવીય મૂલ્યો અને પારદર્શિતાની મહામૂલી ખોટ

એચિવ યોર ગોલ

★ ભાવેશ ઉપાધ્યાય



રતન ટાટા, ટાટા ગ્રુપના પૂર્વ અધ્યક્ષ અને ભારતીય ઉદ્યોગજગતના વિખ્યાત નેતા, માનવ સંસાધનને (Human Resources) કોઈ પણ સંસ્થા માટેના સૌથી મહત્ત્વપૂર્ણ અને અમૂલ્ય તત્ત્વ તરીકે જોતા હતા. તેમના મતે કોઈ પણ કંપનીનું સાચું બળ તેના કર્મચારીઓમાં છુપાયેલું હોય છે અને તેઓની પ્રતિબદ્ધતા, પ્રેરણા અને સર્જનશીલતા દ્વારા બહાર આવે છે. રતન ટાટાના દ્રષ્ટિકોણ મુજબ માનવ સંસાધનનું યોગ્ય આયોજન અને સંચાલન એ કંપનીની લાંબા ગાળાની સફળતાનો પાયો છે.

રતન ટાટા હંમેશાં માનતા કે કોઈ પણ વ્યક્તિને તેની શક્તિ અને ક્ષમતા દર્શાવવાનો પૂરતો અવસર આપવો જરૂરી છે. તેઓના મતે કર્મચારીઓને આગળ વધવા માટે યોગ્ય સહકાર, માર્ગદર્શન અને તાલીમની જરૂરિયાત હોય છે. સારી માનવ સંસાધન નીતિઓ અને કર્મચારીઓનું સશક્તિકરણ માત્ર વ્યવસાય માટે ફાયદાકારક નથી પરંતુ તે સંસ્થા માટે એક મજબૂત આધારશિલા બનાવે છે. ટાટા ગ્રુપની સફળતામાં, રતન ટાટાએ હંમેશાં કર્મચારીઓની સુખાકારી યોજનાઓને પ્રથમ સ્થાન આપ્યું હતું. તેમની માન્યતા હતી કે જો કંપની તેના કર્મચારીઓની ચિંતાઓ, જરૂરિયાતો અને વિકાસ પર ધ્યાન આપે છે તો તે કાર્યક્ષમતા અને ઉત્પાદકતામાં સકારાત્મક પરિણામો લાવી શકે છે. કર્મચારીઓના વિકાસને વધારવા માટે રતન ટાટાએ તેમને પ્રોત્સાહન આપવાનું મહત્ત્વ સમજાવ્યું હતું. તેઓ માને છે કે કાર્યસ્થળ પર એક સ્વસ્થ અને મૈત્રીપૂર્ણ વાતાવરણ હોવું જોઈએ, જ્યાં લોકો પોતાની પ્રતિક્રિયાઓ આપી શકે, પોતાના વિચારો વ્યક્ત કરી શકે અને નવા વિચારોના નિર્માણ માટે અનુકૂળ માહોલ મેળવી શકે. આ માટે, ટાટા ગ્રુપમાં કર્મચારીઓની હેલ્થ, તાલીમ અને વિકાસ માટે અનેક નીતિઓ અને પ્રયોગો લાગુ કરવામાં આવ્યા હતા. કર્મચારીઓના માનસિક અને શારીરિક આરોગ્યનું ધ્યાન રાખવું અને તેમને પ્રગતિ માટે આઝાદી આપવી, રતન ટાટાના મતે, કોઈ પણ સફળ સંસ્થાની જરૂરી નીતિ છે.

કામદારોમાં વિશ્વાસ જગાવવો અને તેમને પ્રોત્સાહિત કરવા એ સંસ્થાની સીમિત સફળતાની ચાવી છે. ટાટા ગ્રુપમાં, કર્મચારીઓને પોતાની ભૂમિકા અને જવાબદારીઓ સ્વતંત્ર રીતે નિભાવવાનો અધિકાર આપવામાં આવ્યો હતો

તેમણે હંમેશાં પારદર્શિતા અને નૈતિક મૂલ્યો પર ભાર મૂક્યો. રતન ટાટાના મતે, સંસ્થાને જો સફળ થવું હોય તો તેણે તેના કર્મચારીઓ સાથે નૈતિકતાપૂર્વક અને સન્માન સાથે વર્તવું જોઈએ. તેઓ માને છે કે કામદારોમાં વિશ્વાસ જગાવવો અને તેમને પ્રોત્સાહિત કરવા એ સંસ્થાની સીમિત સફળતાની ચાવી છે. ટાટા ગ્રુપમાં, કર્મચારીઓને પોતાની ભૂમિકા અને જવાબદારીઓ સ્વતંત્ર રીતે નિભાવવાનો અધિકાર આપવામાં આવ્યો હતો, જેનાથી તેમની કાર્યક્ષમતા અને પ્રતિબદ્ધતામાં વધારો થયો. રતન ટાટાના દ્રષ્ટિકોણમાં, સંસ્થા માત્ર તેના નાણાંકીય પરિણામોથી માની નથી પણ તેના લોકો, તેની સંસ્કૃતિ અને તેનાં મૂલ્યો દ્વારા ઓળખાય છે. તેઓ હંમેશાં માને છે કે જો કંપની પોતાના કર્મચારીઓમાં વિશ્વાસ રાખે છે તો બધા પડકારોને ઝીલી શકે છે. તેથી, રતન ટાટાએ હંમેશાં એવી સંસ્થાઓની માગણી કરી જે લોકોની મહાનતાને આગળ વધારવા અને વિકાસના અવસર પૂરાં પાડે. ઈનોવેશન, સર્જનાત્મકતા અને નવી દિશાઓ તરફ વધવા માટે કર્મચારીઓને પ્રોત્સાહિત કરવામાં રતન ટાટાનો વિશેષ આગ્રહ હતો. તેમની માન્યતા હતી કે શ્રેષ્ઠ અને સફળ સંગઠનનું નિર્માણ તેના લોકોના વિકાસમાં છે. આ દ્રષ્ટિકોણે, રતન ટાટાએ એક ઉદાહરણ પૂરું પાડ્યું કે કેવી રીતે સકારાત્મક અને મજબૂત માનવ સંસાધન નીતિઓ એ કોઈ પણ કંપનીને ટકાવી રાખવા અને વિકાસશીલ રાખવા માટે ખૂબ જરૂરી છે. રતન ટાટા વિશે કેટલીક રસપ્રદ ઘટનાઓ છે, જે તેમની માનવ સંસાધન અંગેની દ્રષ્ટિ અને કર્મચારીઓ પ્રત્યેની લાગણી દર્શાવે છે.

1. ટાટા નેનો પ્રોજેક્ટ

જ્યારે રતન ટાટાએ ટાટા નેનો કાર લૉન્ચ કરવાની જાહેરાત કરી ત્યારે આ પ્રોજેક્ટ દરમિયાન કેટલીક મુશ્કેલીઓનો સામનો કરવો પડ્યો હતો.

સિંગુરમાં, જ્યાં કંપનીને નેનો કારનું ઉત્પાદન કરવાનું હતું ત્યાં વિવાદ થયો અને ટાટા ગ્રુપે આખિરકાર તેનો પ્લાન્ટ ગુજરાતમાં ખસેડવાનું નક્કી કર્યું પરંતુ, રતન ટાટાએ એ સુનિશ્ચિત કર્યું કે જે શ્રમિકો અને કર્મચારીઓએ સિંગુરમાં કામ કર્યું હતું તેમના માટે ન્યાય થવો જોઈએ. આ ઘટના તેમના માનવ સંસાધનને પ્રાથમિકતા આપવાના વલણને સ્પષ્ટ કરે છે.

2. ટાટા મોટર્સ

જ્યારે ટાટા મોટર્સનો પ્લાન્ટ પંજાબમાં ચાલુ હતો ત્યારે એક શ્રમિક ગંભીર બીમારીનો ભોગ બન્યો હતો. રતન ટાટાએ વ્યક્તિગત રીતે તેના પરિવારને મદદ માટે આગળ વધીને ન માત્ર તેના તમામ સારવાર ખર્ચ વહન કર્યા, એટલું જ નહિ પરંતુ તેણે કાયમ માટે તેના પરિવારના સભ્યને કંપનીમાં નોકરી આપવાનો નિર્ણય કર્યો. આના માધ્યમથી તેઓએ સાબિત કર્યું કે તેઓ માત્ર શ્રેષ્ઠ વ્યાપારની વાતો કરતા નથી પરંતુ કર્મચારીઓનાં સુખ-દુઃખને પણ મહત્ત્વ આપે છે.

3. ટાટા પાવર અને યુનિયન કોન્ફ્લિક્ટ

ટાટા પાવર કંપનીમાં એક વખત યુનિયન કોન્ફ્લિક્ટ થઈ ગયો, જે શ્રમિકોના હિતને લઈને ઊભી થયેલી સમસ્યા હતી. રતન ટાટાએ આ પરિસ્થિતિને શાંતિપૂર્ણ રીતે ઉકેલવા માટે એક નવી પદ્ધતિ અપનાવી. તેમણે યુનિયન સાથે સીધો સંપર્ક સાધ્યો અને કર્મચારીઓની સમસ્યાઓને સાંભળી. તેમણે પારદર્શક રીતે પોતાની પૉલિસી અને કંપનીની દ્રષ્ટિ રજૂ કરી, જેથી શ્રમિકોને પોતાની ફિકર છે તે લાગણી જાગી. આના પરિણામે સમસ્યા હલ થઈ અને શ્રમિકો વધુ મક્કમ મંત્રણા સાથે કામ પર પાછા ફર્યા.

4. ટાટા ગ્રુપના સહાયતા કાર્યક્રમો

રતન ટાટા હંમેશાં માનતા હતા કે મજબૂત સંસ્થા નિર્માણ માટે મજબૂત કર્મચારીઓની જરૂર છે. ટાટા ગ્રુપમાં 'ટાટા સ્કોલરશિપ' લાગુ કરવામાં આવી, જેનાથી માત્ર ટાટા કર્મચારીઓને જ નહીં પણ તેમનાં બાળકોના શિક્ષણ માટે પણ સહાય આપવામાં આવે છે. આ નીતિ દ્વારા ટાટા ગ્રુપે તે સાબિત કર્યું કે તેઓ ન માત્ર પોતાની કંપનીના વ્યાપારમાં પરંતુ પોતાના કર્મચારીઓના પરિવારના કલ્યાણ માટે પણ પ્રતિબદ્ધ છે. આવી ઘટનાઓ અને ઉદાહરણો દર્શાવે છે કે રતન ટાટા માનવ સંસાધનને માત્ર એક વ્યાવસાયિક સાધન તરીકે નહીં પરંતુ સંસ્થાના સફળતાના પાયાની તરીકે જોતા હતા.

ubhavesh@hotmail.com

કેફિયત

★ હનીફ મહેરી

હુદૂદે જાત સે બાહર નિકલ કે દેખ જરા
ન કોઈ ગ़ૈર ન કોઈ રક़ીબ લગતા હૈ

- જાંનિસાર અખ્તર

તારી જાતની હદોની તું બહાર નીકળીને જો, તારા માટે કોઈ પરાયું નહીં લાગે, કોઈ પ્રતિસ્પર્ધી પણ નહીં લાગે. આપણે પોતાની આસપાસ એક સ્વાર્થનું વર્તુળ રચીને તેના આધારે જ બધા નિર્ણયો લેતા હોઇએ છીએ પરંતુ જયારે પોતાની જાતને બાજુ પર રાખી જયારે સંબંધોને બીજા દૃષ્ટિકોણથી જોઇએ છીએ ત્યારે કોઈ આપણને દુશ્મન લાગતું નથી. કોઈ આપણને પરાયું પણ લાગતું નથી. જાતની હદો(હુદૂદે જાત)થી જયારે આપણે બહાર નીકળી જઇએ છીએ ત્યારે બધા આપણા માટે સરખા થઇ જાય છે. કોઈ પરાયું (ગ़ૈર) કે કોઈ દુશ્મન(રક़ીબ) લાગતું નથી. આપણી અંદર જે અહમ કે પછી અંગત સ્વાર્થની ભાવના છે તેનાથી જયારે આપણે પોતાની જાતને અલગ કરી લઇએ, ત્યાર બાદ કોઈ આપણું પ્રતિસ્પર્ધી કે પરાયું નહીં રહે. આપણે આપણી જાતને આવા ખોટા ભ્રમમાં રાખીને જીવતા હોઇએ છીએ. તેના કારણે આપણને બીજા લોકો પ્રતિસ્પર્ધી કે દુશ્મન લાગતા હોય છે પરંતુ જયારે પોતાની જાતની સરહદોને આપણે આંબી જઇએ ત્યારે પોતાના અહમનો ત્યાગ આપમેળે થઇ જાય છે. આ ક્ષણે આપણે પોતાની જાતને બીજા લોકો જેવી જ ગણી લઇએ છીએ. તે સમયે કોઈ દુશ્મન કે પરાયું રહેતું નથી. આપણી આસપાસ જે સ્વાર્થનો કિલ્લો આપણે બાંધી રાખ્યો છે, તેની બહાર નીકળવાની જરૂર છે. પોતાના સ્વાર્થ સિવાય કશું નહીં વિચારતા માણસ માટે બીજા લોકોની કોઈ કિંમત હોતી નથી. એ હંમેશાં પોતાનું જ વિચારતો રહે છે એટલે બીજા તેને પ્રતિસ્પર્ધી લાગે છે પરંતુ તેનાથી જયારે મુક્તિ મેળવી લો એટલે બધા આપણા મિત્રો બની જાય છે. જાણે કોઈ દુશ્મન રહેતા જ નથી. જયારે નિ:સ્વાર્થવૃત્તિથી કોઈ કામ કરો ત્યારે તમારામાં પરોપકારની ભાવના જન્મે છે. તે આખું જીવન બદલી નાંખે છે. એક નવો અભિગમ તમારી આખી જિંદગી બદલી નાંખે છે. આવા સમયે જીવન સાર્થક થયું હોય તેવો અહેસાસ થાય.