બૂમરેંગ ટ્રેન્ડ: કોર્પોરેટ જગતમાં 'ઘર વાપસી'!

'બૂમરેંગ ટ્રેન્ડ' એ સાબિત કરે છે કે કામની દુનિયા ગોળ છે, જો તમે સારું કામ કર્યું હશે, તો તમારા માટે રસ્તાઓ ક્યારેય બંધ થશે નહીં

વિકલ્પ

★ દીપક આશર

શું તમે ક્યારેય એવું વિચાર્યું છે કે તમે જે કંપની છોડીને આગળ વધ્યા હોવ, તે જ કંપનીનો માલિક તમને જાહેરમાં સોશિયલ મીડિયા પર મેસેજ કરીને કહે કે, મિત્ર, પાછો આવી જા, તારી અહીં જરૂર છે? સાંભળવામાં આ કોઈ ફિલ્મી વાર્તા જેવું લાગે છે, પણ ભારતીય સ્ટાર્ટઅપ જગતના માંધાતા અને ઝોમેટોના સીઈઓ દીપિન્દર ગોયલે આ હકીકત કરી બતાવી છે. તેમની એક લિંક્ડઈન પોસ્ટે આખા કોર્પોરેટ વર્લ્ડમાં ચર્ચા જગાવી છે કે - શું જૂના કર્મચારીઓ ખરેખર નવા કરતા વધુ સારા હોય છે? આ 'બૂમરેંગ ટ્રેન્ડ'નું ગણિત અને તેની પાછળની મનોવૈજ્ઞાનિક રમત શું છે?

તાજેતરમાં ઝોમેટોના ફાઉન્ડર દીપિન્દર ગોયલે એક પોસ્ટ શેર કરી હતી, જેમાં તેમણે લખ્યું, 'તમામ પૂર્વ 'ઝોમન્સ' માટે - જો તમે ઝોમેટો છોડીને ગયા હોવ અને હવે ફરીથી અહીં કામ કરવા માગતા હોવ, તો અમારા દરવાજા તમારા માટે હંમેશા ખુલ્લા છે. અમારે તમારી જરૂર છે. આ પોસ્ટ માત્ર એક ભરતીની જાહેરાત નહોતી, પણ એક બદલાતા કોર્પોરેટ કલ્ચરનો સંકેત હતો. અત્યાર સુધી એવું માનવામાં આવતું હતું કે જો તમે એકવાર રાજીનામું આપો, તો કંપની સાથેના તમારા સંબંધો પૂરા થઈ ગયા, પણ હવે 'બૂમરેંગ' (ઓસ્ટ્રેલિયન હથિયાર જે ફેંક્યા પછી પાછું આવે છે)ની જેમ કર્મચારીઓ પોતાની જૂની કંપનીમાં પાછા ફરી રહ્યા છે.

- શું છે આ 'બૂમરેંગ એમ્પ્લોઈ' ટ્રેન્ડ?: 'બૂમરેંગ એમ્પ્લોઈ' એટલે એવી વ્યક્તિ જે કોઈ કંપનીમાં કામ કરતી હોય, કોઈ કારણસર (વધુ પગાર, ઉચ્ચ હોદ્દો કે અંગત કારણોસર) નોકરી છોડે અને થોડા સમય પછી ફરીથી એ જ કંપનીમાં પાછી ફરે.

દસ-પંદર વર્ષ પહેલાની વાત કરીએ તો, નોકરી છોડવી એ 'ગદ્દારી' સમાન ગણાતું હતું. એચઆર પોલિસી એવી હતી કે એકવાર ગયા એટલે રસ્તો બંધ. આજે કંપનીઓ સમજી ગઈ છે કે ટેલેન્ટની કમી છે. સારા માણસો શોધવા કરતા જૂના અને પરખાયેલા માણસોને પાછા લાવવા વધુ ફાયદાકારક છે.

ઝોમેટો અત્યારે માત્ર ફૂડ ડિલિવરી કંપની

નથી રહી. તે બ્લિંકિટ દ્વારા ક્વિક કોમર્સમાં કિંગ બની છે અને હવે 'ડિસ્ટ્રિક્ટ' એપ દ્વારા એન્ટરટેઈનમેન્ટ સેક્ટરમાં ઝંપલાવી રહી છે. આટલા મોટા સ્કેલ પર કામ કરવા માટે દીપિન્દર ગોયલને એવા લોકો જોઈએ છે જે-

કંપનીના કલ્ચરને જાણે છેઃ ઝોમેટોમાં કામ કરવાની એક ચોક્કસ રીત છે - જેને તેઓ 'હસ્ટલ' કહે છે. નવો માણસ આ કલ્ચરમાં સેટ થતાં ૬ મહિના લે છે, જ્યારે જૂનો કર્મચારી પહેલા દિવસથી જ પરફોર્મન્સ આપી શકે છે.

ટ્રસ્ટ ફેક્ટર: જે લોકોએ ઝોમેટોને શૂન્યમાંથી ઊભી કરવામાં મદદ કરી હતી, તેમની વફાદારી અને કામ પ્રત્યેની ધગશ પર ગોયલને વધુ ભરોસો છે.

કંપની માટે 'બૂમરેંગ'ના ફાયદા શું છે? અર્થશાસ્ત્રની નજરે જોઈએ તો, કોઈપણ નવી ભરતી કંપની માટે મોંઘી પડે છે. 'બૂમરેંગ' કર્મચારીઓ પાછા આવવાથી કંપની ફાયદામાં રહે છે. જેમ કે - તાલીમ ખર્ચમાં બચત. નવા કર્મચારીને સોફ્ટવેર, પોલિસી અને વર્કફ્લો સમજાવવા પાછળ લાખો રૂપિયા અને કલાકો ખર્ચાય છે. જૂના કર્મચારીને આ બધું પહેલેથી ખબર હોય છે. બીજું, રિટેન્શન રેટ. જ્યારે પૂર્વ કર્મચારી પાછો આવે છે, ત્યારે તે બાકીના સ્ટાફને એવો મેસેજ આપે છે કે 'બહારની દુનિયા કરતા આપણી કંપની વધુ સારી છે.' આનાથી હાલના કર્મચારીઓનું મનોબળ વધે છે અને ત્રીજું, નવો અનુભવ. કર્મચારી જ્યારે બહાર જાય છે, ત્યારે તે બીજી કંપનીની ટેકનોલોજી, કાર્યશૈલી અને નવા વિચારો શીખીને આવે છે. આ 'બાહ્ય જ્ઞાન' કંપનીને મફતમાં મળે છે.

સવાલ એમ પણ થાય કે એકવાર કંપની છોડીને ગયેલાં કર્મચારીઓ કેમ પાછા ફરે છે?: માત્ર કંપની જ નહીં, કર્મચારીઓ માટે પણ 'ઘર વાપસી' ફાયદાકારક હોય છે. નવી ઓફિસમાં નવા બોસ અને નવી રાજનીતિ વચ્ચે સેટ થવું માનસિક રીતે થકવી નાખનારું હોય છે. જૂની જગ્યાએ 'કમ્ફર્ટ ઝોન' મળે છે. જ્યારે તમે પાછા ફરો છો, ત્યારે તમારી પાસે વધુ સારો અનુભવ હોય છે, જેના આધારે તમે વધુ પગાર અને ઉપરનો હોદ્દો મેળવી શકો છો. ઘણીવાર 'બીજી બાજુનું ઘાસ વધુ લીલું દેખાય' તેમ માનીને લોકો નોકરી છોડે છે, પણ પછી સમજાય છે કે જૂની કંપનીનું વર્ક-લાઈફ બેલેન્સ કે ટીમ વધુ સારી હતી.

હવે એ પણ સમજીએ કે, આ ટ્રેન્ડના જોખમો: શું બધું સારું જ હોય છે?: બૂમરેંગ ટ્રેન્ડમાં બધું ગુલાબી નથી હોતું. આમાં કેટલાક ગેરફાયદા પણ છે. જો કર્મચારીએ બોસ સાથે ઝઘડો કરીને નોકરી છોડી હોય અને તે જ બોસ હેઠળ પાછો આવે, તો પરિસ્થિતિ વણસી શકે છે. જે કર્મચારીઓ કંપનીમાં જ ટકી રહ્યા હતા, તેમને એવું લાગી શકે કે 'અમે વફાદાર રહ્યા તો અમને કંઈ ન મળ્યું અને જે છોડીને ગયા એ ડબલ પગારમાં પાછા આવ્યા.' આનાથી આંતરિક અસંતોષ ઊભો થાય છે. કંપની જો ૨ વર્ષમાં બદલાઈ ગઈ હોય, તો જૂના કર્મચારીને જૂની રીતો યાદ હોય છે જે કદાચ હવે અપ્રસ્તુત હોય.

દીપિન્દર ગોયલ પહેલા પણ વિશ્વની મોટી કંપનીઓએ આ ટ્રેન્ડ અજમાવ્યો છે.

- એપલ : સ્ટીવ જોબ્સ પોતે સૌથી મોટા બૂમરેંગ એમ્પ્લોઈ (અને ફાઉન્ડર) હતા. તેમને કંપનીમાંથી કાઢી મુકાયા હતા અને પછી તેઓ પાછા આવ્યા અને એપલને દુનિયાની નંબર ૧ કંપની બનાવી.

- ગૂગલ અને માઈક્રોસોફ્ટ: આ કંપનીઓ પોતાના 'એલ્યુમની' નેટવર્કને ખૂબ મહત્ત્વ આપે છે. તેઓ સમયાંતરે પૂર્વ કર્મચારીઓ માટે મીટિંગ્સ રાખે છે, જેથી ભવિષ્યમાં તેમને પાછા લાવી શકાય.

એચઆર નિષ્ણાતોના મતે, ૨૦૨૬ના યુગમાં 'ગીગ ઈકોનોમી' વધી રહી છે. હવે લોકો આખી જિંદગી એક કંપનીમાં રહેવા નથી માગતાં. કર્મચારીઓ હવે પ્રોજેક્ટ આધારિત કામ ઈચ્છે છે. જો કોઈ ૨ વર્ષ બહાર જઈને નવું શીખીને પાછો આવે છે, તો તે કંપની માટે એસેટ છે. દીપિન્દર ગોયલની પોસ્ટ એ એવો ઈશારો છે કે કંપનીઓ હવે ઈગો (અહંકાર) છોડીને ટેલેન્ટની પાછળ દોડી રહી છે.

- જો તમે 'બૂમરેંગ' થવા માગતાં હોવ તો શું ધ્યાન રાખવું?: જો તમે પણ તમારી જૂની કંપનીમાં પાછા જવા માગતાં હોવ, તો નોકરી છોડતી વખતે ક્યારેય 'બ્રિજ' (પુલ) તોડીને જવું નહીં. માન-સન્માન સાથે વિદાય લો. ઇન્ટરવ્યૂમાં સાબિત કરો કે તમે ગયા ત્યારે જે હતા તેના કરતા હવે વધુ સક્ષમ છો. તમે કેમ પાછા આવવા માગો છો તેનો પ્રામાણિક જવાબ તૈયાર રાખો.

દીપિન્દર ગોયલ અને ઝોમેટોએ બતાવી દીધું છે કે કોર્પોરેટ સંબંધો હવે ટ્રાન્ઝેક્શનલ (માત્ર લેવડદેવડના) નથી રહ્યા, પણ ઈમોશનલ પણ બની રહ્યા છે. 'બૂમરેંગ ટ્રેન્ડ' એ સાબિત કરે છે કે કામની દુનિયા ગોળ છે. જો તમે સારું કામ કર્યું હશે, તો તમારા માટે રસ્તાઓ ક્યારેય બંધ નથી થતા. ઝોમેટોનું આ પગલું અન્ય ભારતીય કંપનીઓને પણ પ્રેરણા આપશે કે તેઓ પોતાના પૂર્વ કર્મચારીઓને 'રિઝાઈન' કરેલા લોકો તરીકે નહીં, પણ 'પરિવારના સભ્યો' તરીકે જુએ જેઓ રજા પર ગયા હતા.