

ஆளனியத்திட்டமிடலும்; மனிதவள உச்சப்பயன்பாடும்

எந்தவொரு நிறுவனமும்
சிறப்பாக இயங்குவத்தினுடைய
பலவகையான வளர்ச்சி கள்
தேவை ப்படும் அவற்றை
ஆடிப்படையில் பெளதீக
வளங்கள், மனி தவளங்கள்
என இரண்டாக வகுக்கலாம்.
பெளதீக வளங்களோ காணி,
கட்டிடம், இயந்திரம், வாகனம்
போன்றவற்றைக் குறிக்கும்.
இவற்றைப் பெறுவதி
லும் சரி நிர்வகிப்பதிலும் சரி
நிறுவனங்கள் பிரச்சனையை
எதிர்நோக்குவது தில்லை.
ஆனால் மற்றைய வளமான
மனித வளத்தை பெறுவதி
லும் நிர்வகிப்பதிலுமே நிறு
வனங்கள் சிரமத்தை எதிர்
நோக்குகின்றனர், நிறுவனத்தினுடைய
துக்கு தேவைப்படும் மனித
வளத்தைத் திட்டமிடுவதிலும்
பெறுவதிலும் நிறுவனங்கள்
அப்பிரச்சனையை விவருவாகக்
குறைத்துக்கொள்ளமுடியும்
மனிதவளத்திட்டமிடல்

நிறுவனமொன்று தனது
முழுமையான தொழிற்பாடு
களை ஆற்றுவதற்கு எல்லா
மட்ட ஊழி யர் களை மும்
திட்டமிட்டே பெற்றுக்
கொண்டு வேண்டிவரும்.
அதாவது உயர்மட்ட ஊழியர்,
இடைத்தரமட்ட ஊழியர்,
கீழ்த்தரமட்ட ஊழியர்,
என்போர் தேவைக்கேற்ற
அளவில் திட்டமிட்டு பெறப
பட வேண்டியவர்களாவார்.
ஆளணி முகாமை சம்பந்த
மான நிர்வாகத்தில் அடிப்
படையானதாக அமைவதே
ஆளணியைத் திட்டமிடல்
இக்கருமத்திலிருந்தே எல்லாத்
தொழிற்பாடுகளும் ஆளணி
முகாமையில் ஆரம்பிக்கப்
படும் “மனித வளத் தட்ட
மிடல் என்பது சரியான எண்
ணிக்கையிலும், வகையிலும்
நேரத்திலும் இடத்திலு
மருந்து மனி தவள தை
பெறுவதற்கான முன்னுணர்
தல்” என வரைவிலக்கணம்
கூறப்படுகின்றது.

மனித வளத்தைத் திட்டமிடுவதன் மூலமாகவே எந்தவாரு நிறுவனத்திலும் தேவைக்கேற்ப மனிதவளம் இருப்பதனை உறுதிப்படுத்தலாம். மனிதவளம் தேவையிலும் மிகையாகவோ அல்லது பற்றாக்குறையாகவோ இருப்பின் நிறுவனங்கள் ஆதனால்பல பிரச்சனைகளை எதிர்நோக்கவேண்டிவரும். மனிதவளம் மிகையாக இருப்பதால் தேவையற்ற சம்பளம் செலவினங்கள் போன்றன ஏற்பட்டு வருவதுடன் அவர்களை வெளையிலிருந்து நிறுத்தி நுவதற்கு விலக்குதல் கொடும் பணவு [Redundancy Payment] என்பதனையும் கேற்கொள்ள வேண்டிவரும் அதேபோல் ஆளணியில் பற்றாக்குறை இருப்பின் அது நிறுவனத்தின் நோக்கை அடைவதில் தடையையும் தாமதத்தையும் கொண்டுவரும். இதற்காகவே நிறுவனமொன்றுக்கு தேவைப்படும் ஆளணியை மிகையும் பற்றாக்குறையுமின்றி உண்மைத்தேவைக்கேற்றவகையில் திட்டமிடுவது அதிகமாகின்றது. இதிலிருந்துமே ஆப்சேர்த்தல், பயிற்சியித்தல் ஊக்குவித்தல்போன்ற ஏனைய தொழிற்பாடுகளும் நிறைவேற்றப்படும்.

ரும், அவை ஒவ்வொன்றும் எந்த எண்ணிக்கை கொண்ட ஊழியர்க் கேட்வைப் படுவர் என்றும் குடிவு செய்யப்படு அத்துடன் தொழில் விபரணம் செய்யும் நடவடிக்கூடும் நிறை ரவே நிற நடவடிக்கூடும் தொழில் விபரணம் செய்தல் [Job description] என்பது ஒவ்வொரு தொழிலுகும் எத்தகைய பண்ட கொண்டோர் அமர்த்தப்படுவேண்டுமென்பதாகும் குறிப்பாக உடலமைப்பு, கல்வித் தரம், அனுபவம், வயது தேவைப்படும் பயிற்சி, அவரதுவிருப்பம், வாழ்ந்த கடமைப்பு குழ்நிலை போன்ற டீல் விடயங்கள், தொழில் விபரணத்தில் காட்டப்படும். இதன் மூலமாகவே அந்நந்த வேவைகளுக்குப் பொருத்தமானவை

க. டீ.

தலைவர் வணிகத்திதழை

தளவுகள் விளம்பரம் செய்து சேர்த்துக்கொள்ளப்பட முடியும் "சரியான ஆளை சரியான வேலையில் அமர்த்துதல்" [Right man to the right Job] எனும் ஆளனி முகாமைக்கருத்து சரிவரக் கிறைவேற்றுவதற்கு தொழில் ஆய்வுப் பொருத்தமான விபரணம் செய்தலும் உதவியாக அமைகின்றன.

மனிதவள வரைபடம்

Maning Chart

மனித வளத்தை சரிவரத்திட்டமிட்டு பெறுவதற்கு "மனித வள வரைபடம்" (Maning chart) என்ற ஒன்றுபயன்படுத்தப்பட்டமுடியும். இந்த வரைபடமோ நிறவனத்துடன் எத்தகைய வேலைகள் சம்பந்தப்படுகின்றன. எந்த அளவில் ஆப்களை வேண்டி நிற்கின்றன என்றும் திட்டமிட்டுக்காட்டும். இந்த வரைபடத்தில் X அச்சிலே பல்வேறு வேலைகளும் Y அச்சிலே ஒவ்வொன்றுக்கும் தேவைப்

பாளர் பதவியை இழப்பார்
எனக்கு றப்படுள்ளது
இவ்வறான உபவித ஏற்ற
பாடுகள் இல்லாத இடத்து
தொடர்ந்து கூட்டங்களுக்கு
சமூகமளிக்க முடியாதுள்ள
பணிப்பாளர் ஒருவரை. பதவி
யிழந்தவராகக் கொள்ளப்
படமுடியுமா? இவ்வாறு
கொள்ளப்பட, இடப்பெயர்
வும் அதன்பின் எழுந்த தடை
களும் சீர்ந்ததான் தற்
போதைய 'நிலைப்பரம்
போதுமானதாருமா? போது
மானதாகாது எனக்கொன்
ளப்படின் கூட்டத்துக்கு
சமூகமளிக்காத பணிப்பாளர்
களும் தொடர்ந்தும் பதவி
யிலிருப்பதாகவே கொள்ளப்
படல் வேண்டும் இவ்வாறு
கொள்ளப்படுமிடத்து விதி 20
ஆனது மேலே விபரிக்கப்பட்ட
வாறு, செயற்பட முடியாது
குற்றுப்பிராயுள்ள பணிப்பாளர்
சபை ஒன்றை மீள இயக்கு
வதற்கு துணைப்பரியம்.

புதிய இயக்குநர்சபை
கசிலைப்பள்ளி
பல நோ கூ. சங்கம்
திரு. சி. சுந்தரவிங்கம் [தலை
வர்] திரு. ம. குமாரவேலு [பெ
தலைவர்] இயக்குநர்கள்:
திருவாளர்கள், ஆ. இராச
ரத்தினம், க. சண்முகதாஸ்,
இ. பேரம்பலம், சி. சிவப்
பிரகாசம், சி. இராசதுரை

வெண் தொகையை ஒத்த அம்சம் ஒன்று சம்பந்தப்பட்ட

எழுவரை மொத்த உறுப்பினர்களாகக் கொண்ட ஒரு சங்கத்தின் பணிப்பாளர் சபையில் மொத்தமுள்ள 7 பணிப்பாளர்களுமே கூட்டத்துக்கு சமுகமளிக்கமுடியாத நிலையில் ஏற்படிடின் அங்குதெரிவு செய்யப்பட்ட பணிப்பாளர்சபை என ஒரு பணிப்பாளர் சபை முற்றாகவே இல்லாதொழியும் எனவும், எனவே தெரிவு செய்யப்பட்ட பணிப்பாளர் சபை ஒன்று எவ்வாறு இல்லாதொழிந்தபின் ஆச்சங்கம் தொடரியில் தெரிவு செய்யப்பட்டு பதவியிலிருக்கும் பணிப்பாளர்சபை ஒன்றுக்கு மேலதிக ஆட்காலன் நியமிப்பதற்கு மட்டுமே யிரயோகிக்கப்படக்கூடிய விதி 80, பிரயோகிக்கப்படமுடியாது என்றும் ஒரு கருத்து உள்ளது.

அவன் தொகையை ஒத்து
அல்லது நினைவெண்
தொகையை விடக் கூடிய
தொகையினரான தெரிவு
செய்யப்பட்ட பணிப்பாளர்
கள் கூட்டத்துக்கு சமூகமளிக்க
முடியாதுள்ள நிலை ஏற்
படின் தெரிவுசெய்யப்பட்ட
பணி ப்பாளர் சபை
முழுமையர்கவே; தன்னியசிக
மாக பதவியிழந்ததாகக் கரு
தப்படல் வேண்டும் என வளி
யறுத்தும் கருத்தே அது
வாகும் அதாவது மீதமுள்ள
ஆல்லது செயற்படக்கூடிய

செ. கணக்குபாப்பி

நிலையிலுள்ள தெரிவுசெய்யப் பட்ட பணிப்பாளர்கள் யாவ ரும் ஒன்று சேரினும் கூட நிறைவெண்ணை அவர்களால் உருவாக்கிக் கொள்ள முடி வில்லை. எனக்கொள்ளப் பட்டு மீள் நியமனம் பிரகட எப்படுத்தப்படுவது இதற்கு ஆதாரமாகச் சுட்டிக்காட்டப் படுகின்றது. எனவே இதன்

றது. இங்கு தெரிவு செய்யப்
பட்ட பணிப்பாளர் சபை
முழுமையாக அறநுப் போய்
விட்டதாகக் கொள்ளப்படுகின்
றது. இவ்வாறான சந்தர்ப்பத்தில்
கலாச்சாரர்கள் தொடர்பில்
பதவியிலிருக்கும் பணிப்பாளர்
சபை ஒன்றுக்கு மேலதிக ஆடு
களை நியமிப்பதற்கு மட்டுமே
பிரயோகிக்கப்படக் கூடிய
விதி 20 பிரயோகிக்கப்பட
முடியுமா?

விதி 20 எப்பொழுதும் ஏற்கனவே இயக்கிக்கொண்டிருக்கும் தெரிவு செய்யப்பட்ட பணிப்பாளர் சபைக்கு மேலெதிக்காக ஆட்களை நியமிப்பதற்கு மட்டும் பிரயோகிக்கப்பட்டிக்கூடிய ஒன்றே தவிர முழுப்பணிப்பாளர் சபையை யும்நியமன மூலம் உருவாக்குவதற்கு பிரயோகிக்கப்படக்கூடிய ஒன்றால் என்ற எமது ஆரம்ப நிலைப்பாடு சரியானால் இங்கு விதி 20ஐ பிரயோகித்து புதிய ஒரு பணிப்பாளர் சபையை உருவாக்கிக்கொள்வது தவறாகும்.

குட்டங்களுக்கு சமூ மலிக்கை
முடியாத நிலையிலுள்ள ஒரு
பணிப்பாளர் தனது பணிப்
பாளர். பதவியை இழப்
பாரா? இது தொடர்பாக
வும் சில வாதப்பிரதி வாதநங்
கள் உள்ளன. சில சங்கங்
களின் உபஷ்஠ிகளில் தொடர்
ந்து மூன்று பணிப்பாளர்
சபைக் குட்டங்களுக்கு சமூ
மலிக்கத்தவறிய பணிப்பாளர்
ஒருவர் தனது பணிப்

கேர்களின் விமநத்தாக தொன்னப்பட
துக்கப்படும் வேண்டியது அவசியமாக

