સફળ અને અસરકારક સંચાલનમાં નેતૃત્વની ભૂમિકા

રીના ડી. જોષી
આસી. પ્રોફેસર,
કોમર્સ-એકાઉન્ટંસી
આર.આર.મહેતા સાયન્સ એન્ડ સી.એલ.પરીખ કોલેજ ઓફ કોમર્સ,પાલનપુર

સારાંશ

સંચાલન એક બૃહદ વિભાવના અને પ્રક્રિયા છે.સંચાલનનો ખ્યાલ બહુ જ વ્યાપક છે.ધંધાકીય સંચાલન,વહીવટી સંચાલન,કાર્મિક સંચાલન,નાણાંકીય સંચાલન,લશ્કરી સંચાલન,બજાર સંચાલન,ઉત્પાદન સંચાલન એમ અનેકવિધ શાખાઓ અને પ્રશાખાઓ સંચાલન ક્ષેત્રે જોવા મળે છે.પ્રસ્તુત લેખમાં ધંધાકીય સંચાલન અને સંચાલકની ભૂમિકા તેમજ સંચાલક અને નેતૃત્વની વિસદ છણાવટ કરવાનો સ્તુત્ય પ્રયાસ કરવામાં આવ્યો છે.ધંધાકીય સંચાલન એ ખૂબ જ વ્યાપક અને જટીલ પ્રક્રિયા છે.નીતિ નિર્ધારણ,આયોજન,ભૌતિક અને માનવ સંશાધનનો ઉપયોગ,વહીવટ, ઉત્પાદન, બજાર, વિતરણ, સંકલન, નિર્દેશન,આદેશ, અંકુશ વગેરે પ્રક્રિયાને સુવ્યવથિત રીતે સફળ બનાવી નિર્ધારીત ધ્યેયોને હાંસલ કરવા સક્ષમ અને દ્દષ્ટિવંત સંચાલકની ભૂમિકા નિર્ણાયક ભાગ ભજવે છે. કોઇપણ સંસ્થા કે ધંધાદારી એકમને ઇચ્છિત મંજિલ સુધી પહોંચાડવા માટે સંચાલકની ભૂમિકા મહત્ત્વની બની રહે છે.સંચાલકે માત્ર ઔપચારિક પદ ગ્રહણ ન કરતાં કરિશ્માતી નેતૃત્વ ધારણ કરવું જોઇએ.

ચાવીરૂપ શબ્દો : સંચાલન, ધંધાકીય સંચાલન ,સંચાલક, સંચાલકીય નેતૃત્વ

૧. પ્રસ્તાવના

આધુનિક સદીએ સંચાલનની સદી છે તેમ કહીએ તો કદાચ અતિશયોકિત નહીં ગણાય.કોઇ પણ વ્યકિતને પારણાથી માંડીને ચિતા સુધી કયાંક અને કયાંક સંચાલન સ્પર્શે છે.વ્યકિતગત જીવન,કુટુંબ,સમાજ,રાષ્ટ્ર,નાની પેઢી હોય કે બહુ રાષ્ટ્રીય કંપની હોય તમામની સફળતામાં સંચાલન ચાવીરૂપ ભૂમિકા ભજવે છે.સંચાલનએ સર્વવ્યાપક,સર્વસ્પર્શી અને સર્વકાલીન ખ્યાલ અને પ્રક્રિયા છે.મનુષ્ય જીવનના દરેક તબકકે કાર્યક્ષમ અને અસરકારક સંચાલનની આવશ્યકતા રહેલી છે.વિશ્વની પ્રગતિ અને માનવ જીવનની સુખાકારી માટે જેમ વિજ્ઞાન અને ટેક્નોલોજીએ મહત્ત્વની ભૂમિકા ભજવી છે તેટલી જ અગત્યની ભૂમિકા સંચાલનની પણ રહેલી છે તે બાબતને નકારી શકાય તેમ નથી. વિશ્વમાં વૈજ્ઞાનિક સંશોધનો થયા હોય પરંતુ તેનો યોગ્ય રીતે વ્યવસાયિક ઉપયોગ ન થાય તો તમામ સંશોધનો અને જ્ઞાન માત્ર પ્રયોગશાળા પૂરતા જ મર્યાદિત બની રહેશે.કોઇપણ જૂથની ધ્યેય સિધ્ધિ માટે ચાર એમ (M) મહત્વની ભૂમિકા ભજવે છે તેમ કહી શકાય. મની (Money), મશીન (Machines), મેનપાવર (Menpower) અને મેનેજમેન્ટ (Management).નાણાં પુષ્કળ હોય,સંસાધનો,યંત્રો અને કર્મચારીઓ પૂરતા પ્રમાણમાં હોય પરંતુ કાર્યક્ષમ સંચાલન ન હોય તો ધ્યેય સિધ્ધ થઇ શકતું નથી.સંચાલન એટલે અન્ય લોકો પાસેથી કામ લેવાની કળા કે આવડત તેમ કહેવામાં આવતું હોયતો અહીં નેતૃત્વની ભૂમિકા વિશેષ બની રહે છે.

૨. સંચાલનનો ઐતિહાસિક પરિપ્રેક્ષ્ય

પરંપરાગતતા તરફથી આધુનિકતા તરફની તીવ્ર ગતિ આજે વિશ્વમાં ચોમેર પ્રસરી રહી છે.આધુનિકતાથી પણ આગળ વધીને અનુઆધુનિકતાનો ખ્યાલ ભારે આકર્ષણનું કેન્દ્ર બન્યો છે.૧૯ અને ૨૦મી સદીમાં જેમ જ્ઞાન અને સામાજિક ક્ષેત્રે અનેક ક્રાંતિકારી પરિવર્તનો આવ્યાં તેમ સંચાલનના ક્ષેત્રે પણ તેના ખ્યાલ અને પ્રક્રિયામાં ક્રાંતિકારી

પરિવર્તન થયા.સંચાલન અંગેના પરંપરાગત દ્રષ્ટિકોણમાં આમૂલ પરિવર્તન આવ્યું.જીવનમાં આનંદ દાયક કાર્ય કરવાના બદલે કાર્યને જ આનંદ બનાવવાની સલાહ આપનાર અમેરિકાના દાર્શનિક ફેડરિક વિન્સલો ટેલરે સંચાલન ક્ષેત્રે તર્ક, કુશળતા અને ઉપયાગીતા આધારીત આધુનિક વિચારો રજૂ કર્યા. અમેરિકા અને બીજા ઘણા દેશોમાં સંચાલન ક્ષેત્રે ટેલરના વિચારોની પ્રભાવશાળી અસર વર્તાઇ. ઇ.સ. ૧૮૫૬માં અમેરિકાના પેનસિલવેનિયા રાજયમાં જન્મેલા ટેલરે વૈજ્ઞાનિક સંચાલન(Scientific Management)નો સિધ્ધાંત રજૂ કર્યો. ઘણાં વિદ્વાનો ટેલરને વૈજ્ઞાનિક વ્યવસ્થાપનના પિતા તરીકે ઓળખાવે છે.તેમના ઇ.સ.૧૯૧૧માં પ્રકાશિત થયેલ પુસ્તક 'The Principles of Scientific Management'ને વિશ્વ પ્રસિધ્ધિ મળી અને ટેલરની લોકપ્રિયતા અને સ્વીકૃતિમાં વધારો થયો.સંચાલન ક્ષેત્રમાં હેન્રી ફેયોલનું વૈચારિક પ્રદાન પણ ઘણું જ પ્રભાવી, સ્વીકૃત અને નોંધપાત્ર ગણાવી શકાય.સંચાલન પર જેમ શરૂઆતમાંટેલરવાદ છવાયેલો રહયો તેમ ફેલોયવાદે પણ સંચાલન ક્ષેત્રમાં નોંધપાત્ર અસર ઉપજાવી.સંચાલન ક્ષેત્રમાં હેન્રી ફેલોયના સિધ્ધાંતોનો સાર્વત્રિક સ્વીકાર કરવામાં આવ્યો અને આજે પણ તેમનું ચિંતન એટલું જ પ્રસ્તુત માનવામાં આવે છે.સંચાલન સાથે સંકળાયેલા વિદ્વાનોએ તેમને વહીવટ કે સંચાલનના પિતા તરીકે નવાજયા. ઇ.સ. ૧૮૪૧ના રોજ ફ્રાંસના કોન્સટેન્ટીનોપલમાં જન્મેલા હેન્રી ફેયોલે ફ્રાંસની પ્રતિષ્ઠિત કોયલા કંપનીમાં જુદા જુદા હોદ્દા પર રહી પોતાના જ્ઞાન, કાર્યક્ષમતા અને કાર્યનિષ્ઠાને કારણે ઉચ્ચ સ્થાન પર આરૂઢ થયા. તેઓ આ કોયલા કંપની સાથે નિવૃતિ બાદ પણ આજીવન સંકળાયેલા રહયા અને પોતાના સમગ્ર કર્મઠ જીવનના અનુભવના નિચોડ સ્વરૂપે સંચાલનના સિધ્ધાંતો રજૂ કર્યા. તેમનું પુસ્તક General and Industrial Management સંચાલનશાસ્ત્રમાં ખૂબ જ પ્રસિધ્ધિ પામ્યું. ફેયોલે સંચાલનમાં મુખ્ય પાંચ બાબતો મહત્વની ગણાવી.(૧) આયોજન (Forecast &Planing) (૨) સંગઠન (Organisation (૩) આદેશ (Command) (૪) સંકલન (Co-ordination) અને (૫) અંકુશ (Control). ફેયોલે સંચાલનના ચૌદ સિધ્ધાંતો રજૂ કર્યા. યાંત્રિક દ્રષ્ટિકોણના સમર્થક એવા ઇ.સ. ૧૮૯૨માં જાપાનના ઓસાકામાં જન્મેલા લૂથર હૈલ્સે ગુલિકનું પણ સંચાલનશાસ્ત્રમાં અવિસ્મરણીય પ્રદાન ગણાવી શકાય. વહીવટ કે સંચાલનમાં તેમણે પોસ્ટકોર્બ (POSDCoRB) દ્રષ્ટિકોણ રજૂ કર્યો. POSTCoRB એટલે...

Planning (આયોજન), Organization (સંગઠન), Staffing (કર્મચારી), Directing (નિર્દેશન), Co-ordination (સંકલન), Reporting (અહેવાલ), Budgeting (અંદાજપત્ર). સંચાલનશાસ્ત્ર પર જેમના વિચારોનો પ્રભાવ રહયો છે તેવા તમામ ચિંતકોની વિગતે ચર્ચા કરવી શકય ન હોવા છતાં સંચાલનશાસ્ત્રને નવી દિશા આપનાર મુખ્ય દાર્શનિકોના નામનો ઉલ્લેખ કરીતો મૈકસ વેબર, મેરી પાર્કર ફોલેટ, ચેસ્ટર બર્નાર્ડ, ફ્રેડ રિગ્જ, હરબર્ટ સાઇમન,અબ્રાહમ મૈસ્લો,રેન્સિસ લિકર્ટ,પીટર ડ્રકર,જયોર્જ મેયો,જયોર્જ ટેરી, હેરોલ્ડ કુંત્ઝ વગેરે ગણાવી શકાય. આધુનિક સંચાલનનો ખ્યાલ લગભગ ૧૯૫૦ પછી અસ્તિત્વમાં આવ્યો. Quantitative Approach,System Approach,Contingency Approachઆધુનિક સંચાલનના મુખ્ય પાસાંઓ રહયા.

૩. નેતૃત્વ એટલે શું ?

માનસશાસ્ત્રીઓ નેતૃત્વને પ્રભાવની પ્રક્રિયા ગણાવે છે. નેતૃત્વ અંગે સામાન્ય રીતે ત્રણ સિધ્ધાંતો જોવા મળે છે. (૧) ગુણ સિધ્ધાંત (Treat Theory)-આ સિધ્ધાંત પ્રમાણે કોઇપણ વ્યકિત તેનામાં રહેલા ગુણોને કારણે નેતા બને છે. અબ્રાહમ લિંકન, ગાંધીજી, મંડેલા વગેરે તેમનામાં રહેલા ગુણોને કારણે નેતા બન્યા હતા. (૨) પરિસ્થિતિ સિધ્ધાંત(Situation Theory)-આ સિધ્ધાંત પ્રમાણે પરિસ્થિતિ નેતાને જન્મ આપે છે.કોઇપણ વ્યકિત તેનામાં રહેલા ગુણોને કારણે નહિ પરંતુ જે તે સમયે ઉદ્ભવતી પરિસ્થિતિના કારણે નેતા બને છે.નેતા સ્થિતિ-સંજોગોનું પરિણામ છે. (૩) આંતરકિયા સિધ્ધાંત (Interaction Theory)-આ સિધ્ધાંત પ્રમાણે કોઇપણ વ્યકિત તેનામાં રહેલા ગુણો અને અનુકૂળ પરિસ્થિતિ બને ને કારણે નેતા બને છે.સંચાલનને સ્પર્શે છે ત્યાં સુધી કહી શકાય કે સફળ

સંચાલન માટે નેતૃત્વ અંગેનો આંતરક્રિયાત્મક સિધ્ધાંત વધારે પ્રસ્તુત છે.સંચાલકમાં કુશળ વ્યવસ્થાપન કરવા માટેના આવશ્યક ગુણો હોવા જરૂરી છે.પરંતુ સાથોસાથ પરિસ્થિતિ સાથે સમાયોજન સાધવાની ક્ષમતા પણ હોવી જોઇએ.માનસશાસ્ત્રીઓ અત્યારે એવું કહેવા લાગ્યા છે કે જે વ્યકિતનો સમાયોજન આંક(A.Q.) વધુ હોય તેમ તેની સફળ થવાની શકયતા વધુ રહેલી છે.સંચાલકમાં બદલાતા જતા સ્થિતિ-સંજોગો સાથે તાલમેલ સાધવાની ક્ષમતા હોવી જોઇએ.

સંચાલનએ કલા અને વિજ્ઞાન છે.સંચાલન એ બહુ આયામી પ્રક્રિયા છે.કોઇપણ વ્યવસાયમાં ભૌતિક પરિબળો મહત્વના હોવા છતાં માનવીય પરિબળો વિશેષ મહત્વના છે.માનવ સંશાધનનો ઉપયોગ કેવી રીતે કરવો,માનવ શકિતને કઇ રીતે જોતરવી તે કલા છે.મશિન પાસેથી કામ લેવું સહેલું છે.માણસ પાસેથી કામ લેવું અઘરું તો નહિ પણ વિશિષ્ટ પ્રકારની આવડત માંગી લે છે.માનવશકિતને કામે લગાડવાની હોય ત્યારે સક્ષમ નેતૃત્વની આવશ્યકતા રહે છે.આથી સંચાલકે નેતૃત્વ ધારણ કરવું જોઇએ.ધંધાદારી એકમના કર્મચારીઓમાં પોતાની સંસ્થા પ્રત્યે લગાવ જાગે,તેમનું ભાવાત્મક અનુસંધાન થાય,તેમને સતત માર્ગદર્શન,પ્રેરણા અને પ્રોત્સાહન મળી રહે તે માટે સંચાલકે નેતાની ભૂમિકા ભજવવાની હોય છે.સંચાલકમાં કયા પ્રકારના ગુણો હોવા જોઇએ તેમજ તેનું વર્તન-વ્યવહાર કેવા હોવા જોઇએ તે પર ભારતીય દર્શનોમાં પ્રકાશ પાથરવામાં આવ્યો છે.

૪. સંચાલક-નેતા અને ભારતીય દ્રષ્ટિકોણ

ભારતીય ચિંતન વિશ્વમાં સૌથી સમૃધ્ધ,સનાતન,શાશ્વત અને સર્વગ્રાહી છે.ભારતીય વેદો જ્ઞાનના ભંડારો છે.પુરાણો,સ્મૃતિઓ,ઉપનિષદો,બ્રાહ્મણ ગ્રંથોમાં દરેક શાસ્ત્રનું અખૂટ,સચોટ,તાર્કિક અને ગહન જ્ઞાન સમાયેલુંછે.ભગવદ્ ગીતામાં આધુનિક વ્યવસ્થાપનના સિધ્ધાંતોનું તાત્વિક ચિંતન સમાયેલું છે.જેની ઝલક ભગવદ્ગીતાના કેટલાક શ્લોકો પરથી નિહાળી શકાય તેમ છે.સંચાલકમાં નેતૃત્વના કયા ગુણો હોવા જોઇએ.જેના થકી તે જૂથ કે સંગઠનના ધ્યેયોની પૂર્તિ કરી શકે તેનો ચિતાર ભગવદ્ ગીતાના આ પ્રમાણેના શ્લોકમાં મળે છે.

યધ્દાચરતિ શ્રેષ્ઠસ્તત્તદેવેતરો જનઃ[૧]
સ યત્પ્રમાણં કુરુતે લોકસ્તદનુવર્તતે અધ્યાય ૩, શ્લોક ૨૧

(શ્રેષ્ઠ પુરૂષ જે જે આચરે છે,અન્ય માણસો પણ તેને જ આચરે છે;તે જે કંઇ પ્રમાણ કરી આપે છે,સકળ માનવ-સમૂહ તે પ્રમાણે વર્તવા લાગે છે.)

સમાજમાં મહદઅંશે બધા લોકો અનુયાયીઓ જ હોય છે.શ્રેષ્ઠ લોકો જ નેતૃત્વ ધારણ કરતા હોય છે.શ્રેષ્ઠ લોકો એટલે કે નેતાઓના વિચાર અને વર્તનની લોકસમૂહ પર ભારે અસર હોય છે.નેતાના આચરણનું અનુકરણ અનુયાયીઓ કરતા હોય છે.આથી સંચાલકે શ્રેષ્ઠ બની ઉદાહરણરૂપ આચરણ કરવું જોઇએ. માનસશાસ્ત્રીઓ પણ માને છે કે ઉચ્ચ સ્થાન પર રહેલી વ્યકિતના વર્તનની અસર તેના અધીનસ્થ કર્મચારીઓ પર થાય છે.જો જનરલ મેનેજર તેના હાથ નિચેના મેનેજર સાથે ગુસ્સાભેર અસભ્ય વર્તન કરે તો મેનેજર તેના હાથ નિચેના કર્મચારીઓ સાથે આવું જ અસભ્ય વર્તન કરશે. જો જિલ્લા પોલીસ અધિક્ષક પોલીસ ઇન્સપેકટરને આવેશમાં આવીને તતડાવી નાખે તો તરત જ પોલીસ ઇન્સપેકટર તેમના કોન્સટેબલ્સને તતડાવી નાખે છે.સંચાલકના અયોગ્ય અને અનુચિત વ્યવહારની નકારાત્મક અસર સંસ્થાના કર્મીઓ પર થાય છે.આથી સંચાલકે શ્રેષ્ઠ નેતા બની પોતાની સતાનો ખોટો રૂઆબ બતાવ્યા વિના પોતાના કર્મચારીઓ માટે પ્રેરણારૂપ તથા નવા આયામો અને માપદંડો સ્થાપનાર આચરણ અને વ્યવહાર દાખવવા જોઇએ. જેમ જ્યોત દ્વારા તેના જેવી જ જ્યોત પ્રગટે છે તેમ સંચાલકે શ્રેષ્ઠ બની તેના જેવા જ શ્રેષ્ઠ કર્મીઓનું નિમાર્ણ કરવું જોઇએ.

કલૈબ્યં મા સ્મ ગમઃ પાર્થ નૈતત્ત્વય્યુપપધતે[૨]
ક્ષુદ્રં હૃદયદૌર્બલ્યં ત્યકત્વોત્તિષ્ઠ પરંતપ અધ્યાય ૨, શ્લોક ૩

આથી હે પાર્થ! નપુંસકતાને વશ ન થા,તને એ શોભતી નથી;હે શત્રુઓને તપાવનાર! હૃદયની આ તુચ્છ દુર્બળતાને ત્યજીને યુદ્ધ માટે ઊભો થઇ જા.

શ્રીમદ્ ભગવદ્ ગીતાના બીજા અધ્યાય એવા સાંખ્યયોગ ના ત્રીજા શ્લોકમાં રણભૂમિમાં વિષાદ પામેલા અર્જુનને હતાશા ખંખેરી કાયરતા ત્યજી શૂરવીરતા બતાવવા ભગવાન શ્રીકૃષ્ણએ પોતાના પરમ શિષ્ય એવા અર્જુનને પ્રેરણા આપી છે.પોતાની સંસ્થાને જ્યારે ગંભીર કટોકટી ઘેરી વળે,સંસ્થાના કર્મચારીઓ પર ઘોર હતાશાના વાદળો છવાઇ જાય ત્યારે આવા સમયે સંચાલકે પ્રેરક નેતૃત્વ પૂરૂં પાડવું જોઇએ.કર્મચારીઓને તેમનામાં રહેલી આંતરિક શકિતઓની સ્મૃતિ કરાવી, તેમને નૈતિક બળ,પ્રેરણા અને પ્રોત્સાહન પુરા પાડવાનું કાર્ય સંચાલકનું છે.કર્મચારીઓની હીનતા,હતાશા અને નિરાશા ખંખેરી તેમને બેઠા કરવાનું કાર્ય સંચાલકનું છે.

સંન્યાસઃ કર્મયોગશ્ચ નિઃશ્રેયસકરાવુભૌ [3]
તયોસ્તુ કર્મસંન્યાસાત્કર્મયોગો વિશિષ્યતેઅધ્યાય ૫, શ્લોક ૨

કર્મસંન્યાસ અને કર્મયોગ –આ બેય પરમ કલ્યાણ કરનારા છે; પરંતુ એ બંનેમાં કર્મસંન્યાસ કરતાં કર્મયોગ સાધનમાં સુગમ હોવાથી શ્રેષ્ઠ છે.

કર્મસંન્યાસ એટલે કર્મ કરવા માંથી સંન્યાસ લઇ લેવો તેવો તેનો અર્થ થતો નથી.પરંતુ આપણા મન,ઇન્દ્રિયો અને શરીર દ્વારા જે કંઇ સઘળા કાર્યો થાય છે તેમાં રહેલા આપણા કર્તાપણાના ભાવનો ત્યાગ કરવો.હું જ બધુ કરુ છું તેવા ભ્રમનું નિરસન કરવું. કર્મયોગ એટલે આપણે જે કંઇ કર્મો કરીએ છીએ તે સમત્વબુદ્ધિથી ભગવદ્ અર્થે કરવા જોઇએ. સંચાલક કર્મસંન્યાસી અને તેનાથી પણ વધુ કર્મયોગી હોવો જોઇએ.સંસ્થાની સફળતાનો શ્રેય પોતે ન લેતાંટીમ વર્ક અને ટીમ સ્પીરીટ દ્વારા કર્મચારીઓને પણ સફળતાના સહભાગી ગણવા જોઇએ.

દેવાન્ભાવયતાનેન તે દેવા ભાવયન્તુ વઃ [૪]
પરસ્પરં ભાવયન્તઃ શ્રેયઃ પરમવાપ્સ્યથ   અધ્યાય ૩, શ્લોક ૧૧

તમે બધા આ યજ્ઞ વડે દેવતાઓને ઉન્નત કરો અને તે દેવતાઓ તમને બધાને ઉન્નત કરે; આ પ્રમાણે નિઃસ્વાર્થભાવે એક-બીજાને ઉન્નત કરતા રહીને તમે બધા પરમ કલ્યાણને પામશો. ઉપરોકત શ્લોક પરથી વિદિત થાય છે કે સર્વેના કલ્યાણમાં જ પોતાનું કલ્યાણ સમાયેલું છે.અન્યનું હિત કરવાથી જ પોતાનું હિત સધાય છે.અહીં સંચાલકે તંદુરસ્ત સ્પર્ધાનો બોધ લેવો જોઇએ.બીજાની લીટી ટૂંકી કરવા કરતાં પોતાની લીટી લાંબી કરવામાં જ ડહાપણ સમાયેલું છે. આજની ગળાકાપ સ્પર્ધામાં પણ ધંધાકીય નીતિમતાના મૂલ્યો જાળવી રાખવા જોઇએ. પોતાનું એકમ પ્રગતિ કરે અને બાકીના બીજા એકમો અધોગતિ કરે. પોતાના એકમને જ નફો થાય અને બીજાને ખોટ જાય તેવી સંકુચિત માનસિકતા ન રાખવી જોઇએ.ગ્રાહકના હિતમાં જ વેપારીનું હિત સમાયેલું છે. ધંધાદારી એકમ ગ્રાહકોને ઉન્નત કરે તો ગ્રાહકો ધંધાદારી એકમને ઉન્નત કરશે. આખરે બધા ઉન્નતિ પામશે.

યદા યદા હિ ધર્મસ્ય ગ્લાનિર્ભવતિ ભારત [૫]
અભ્યુત્થાનમધર્મસ્ય તદાત્માનં સૃજામ્યહમ્ અધ્યાય ૪, શ્લોક ૭

(હે ભારત ! જ્યારે જ્યારે ધર્મની હાનિ અને અધર્મની વૃદ્ધિ થાય છે,ત્યારે ત્યારે હું પોતાના રૂપને સર્જુ છું એટલે કે સાકારરૂપે લોકો સમક્ષ પ્રગટ થાઉ છું.)

ઉપરોકત શ્લોક પરથી સંચાલકે બોધપાઠ લેવાનો છે કે જ્યારે જ્યારે પોતાની સંસ્થામાં અરાજકતા સર્જાય ત્યારે ત્યારે પોતાનું હીર બતાવવાનું છે. પોતાનામાં રહેલી ક્ષમતાને બહાર લાવવાની છે.પોતાનામાં રહેલા આવડત અને કૌશલ્યો

થકી સંસ્થાને યોગ્ય નેતૃત્વ પૂરૂં પાડી નાવિન્ય વિચાર દ્વારા લક્ષ્ય પ્રાપ્તિ તરફ પ્રયાણ કરાવવાનું છે. સત્ય, પ્રામાણિકતા, મૂલ્યો, ધોરણો, નીતિમત્તા વગેરેના અધ:પતનથી ઉદ્‌ભવતી અરાજકતાની પરિસ્થિતિમાં વ્યવસ્થા બરાબર જળવાતી નથી. આવી કપરી અને વિકટ પરિસ્થિતિમાં નેતામાં રહેલી સૂઝ-બૂઝ, અંતરદ્રષ્ટિ, વિવેકબુધ્ધિ, અંતઃપ્રેરણાનો ઉદય થાય છે અને સંસ્થારૂપી નાવને ડૂબતી બચાવે છે.આથી આવા કપરા સંજોગોમાં સંચાલકે માત્ર સંચાલક ન બની રહેતાં જવાબદાર નેતૃત્વ ધારણ કરવું જોઇએ.

૫. મેનેજર ક્યારે નેતા બની શકે ?

બજારનું સંચાલન હોય, નાણાંને લગતું સંચાલન હોય, કર્મચારી સંચાલન હોય કે પછી ઉત્પાદન અને વિતરણનું સંચાલન હોય તમામ ક્ષેત્રે સતત પ્રેરણા અને પ્રોત્સાહન પુરું પાડનાર કુશળ નેતૃત્વની આવશ્યકતા રહેલી છે.કોઇપણ સંચાલન ત્યારે જ સફળ થઇને નિર્ધારીત લક્ષ્ય સુધી પહોંચી શકે જયારે સંચાલન કરનાર સંચાલક યોગ્ય અને અપેક્ષિત નેતૃત્વ ધરાવતો હોય.સંચાલક જયારે ઔપચારિક રીતે હોદ્દો ધારણ કરીને યાંત્રિક કાર્યશૈલી અપનાવે તો સંસ્થા ઇચ્છિત પરિણામ હાંસલ કરી શકતી નથી.વહીવટમાં જીવંતતાના બદલે શુષ્કતા આવી જાય છે.

-નેતૃત્વ એ પ્રભાવની પ્રક્રિયા છે.આથી સંચાલકનો તેના કર્મચારીઓ પર પ્રભાવ હોવો જોઇએ.
-તે કર્મચારીઓના દિલોદિમાંગ પર શાસન કરતો હોવો જોઇએ.એટલે કે તે કર્મચારીઓનો હૃદયસમ્રાટ હોવો જોઇએ.
-કર્મચારીઓ એ તેનો સ્વીકાર કરેલો હોવો જોઇએ.
-તેની કાર્યશૈલી આપખુદશાહી જેવી નહી પરંતુ લોકશાહી હોવી જોઇએ.
-તે સમત્વબુધ્ધિથી કાર્ય કરતો હોવો જોઇએ.
-તે સમ્યક વાણી, સમ્યક વર્તન, સમ્યક કર્મ, સમ્યક દ્રષ્ટિ અને સમ્યક સંકલ્પવાળો હોવો જોઇએ.
-તે કર્મયોગી હોવો જોઇએ.
-તે શ્રેષ્ઠ આચરણ વાળો હોવો જોઇએ.
-તેનામાં સંવહન કૌશલ્ય હોવું જોઇએ.
-કર્મચારીઓને સંચાલકમાં પિતૃ-પ્રતિમાના દર્શન થવા જોઇએ.
-સમાજ મને શું આપશે એમ વિચારનારા મેનેજર બને છે, સમાજને હું શું આપું એમ વિચારનારા લીડર બને છે !
-સંચાલક ગમે તેવી પરિસ્થિતિમાં પણ અડગ મનનો હોવો જોઇએ.તે સ્થિર બુધ્ધિ વાળો હોવો જોઇએ.
-કપરા સંજોગોમાં પણધ્યેયથી વિચલિત થયા વગર કર્મચારીઓનું મનોબળ વધારનારો હોવો જોઇએ.

સંદર્ભ

૧. શ્રીમદ્ ભગવદ્ ગીતા,ગીતાપ્રેસ,ગોરખપુર,સંવત ૨૦૬૮,પૃ.૭૧
૨. એજન, પૃ.૩૯
૩. એજન, પૃ.૯૩
૪. એજન, પૃ.૬૮
૫. એજન, પૃ.૮૦