



ರಾಜ್ಯಮಟ್ಟದ

ಮಾನವ ಸಂಪನ್ಮೂಲ ವೃತ್ತಿನಿರತರ ಕನ್ನಡ

ಸಮ್ಮೇಳನ - ಸ್ಮರಣ ಸಂಚಿಕೆ



ಸಂಪಾದಕರು:

ಗಂಗಾಧರ ರೆಡ್ಡಿ ಎನ್., ಡಾ. ಜಿ.ಪಿ. ನಾಯಕ್,
ಡಾ. ಶಶಿಧರ್ ಚನ್ನಪ್ಪ, ಡಾ. ನಾಗರಾಜ್ ನಾಯಕ್ ಎಂ.

ಸಹಕಾರ:



ರಾಜ್ಯಮಟ್ಟದ ಮಾನವ ಸಂಪನ್ಮೂಲ ವೃತ್ತಿನಿರತರ ಕನ್ನಡ ಸಮ್ಮೇಳನ – ಸ್ಮರಣ ಸಂಚಿಕೆ
ಗಂಗಾಧರ ರೆಡ್ಡಿ ಎನ್., ಡಾ. ಜಿ.ಪಿ. ನಾಯಕ್, ಡಾ. ಶಶಿಧರ್ ಚನ್ನಪ್ಪ ಮತ್ತು ಡಾ. ನಾಗರಾಜ್ ನಾಯಕ್ ಎಂ.

ISBN	:	978-93-84262-63-1
First Edition	:	2019
Copies	:	1000
Paper	:	N.S. Maplitho 70 GSM
Pages	:	156
Price	:	Rs. 200/-
Rights	:	Author
ಪ್ರಥಮ ಮುದ್ರಣ	:	೨೦೧೯
ಆಕಾರ	:	೧/೪ ಡೆಮಿ
ಪುಟಗಳು	:	೧೫೬
ಬೆಲೆ	:	ರೂ. ೨೦೦/-
ಕಾಗದ	:	ಎನ್.ಎಸ್. ಮ್ಯಾಪ್ಲಿಥೊ ೭೦ ಜಿ.ಎಸ್.ಎಂ.
ಹಕ್ಕುಗಳು	:	ಲೇಖಕರದು
ಮುಖಪುಟ ವಿನ್ಯಾಸ	:	ನಿರಾತಂಕ

ಮುದ್ರಣ ಹಾಗೂ ಪ್ರಕಾಶಕರು:



ನಿರುತ ಪಬ್ಲಿಕೇಷನ್ಸ್

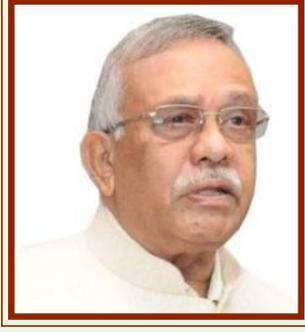
ನಂ. 326, 2ನೇ ಮಹಡಿ, ಸಿಂಡಿಕೇಟ್ ಬ್ಯಾಂಕ್ ಎದುರು, ಡಾ. ಅಂಬೇಡ್ಕರ್ ಕಾಲೇಜು ಹತ್ತಿರ, ಕೆಂಗುಂಟೆ, ಮಲ್ಲತ್ತಹಳ್ಳಿ, ಬೆಂಗಳೂರು-560056.

ದೂ: 080-23213710, 8073067542, ಮೊ: 9980066890

Email: ramesha.mh@gmail.com, nirutapublications@gmail.com

Website: www.socialworkfootprints.org, www.niratanka.org

ಮಾರ್ಗದರ್ಶಕರು



ಶ್ರೀ ಜಿ.ಸಿ. ಪ್ರಭಾಕರ್
ಅಧ್ಯಕ್ಷರು, ಕರ್ನಾಟಕ ಮಾಲೀಕರ ಸಂಘ &
ವಕೀಲರು, ಜಿಸಿಪಿ ಅಸೋಸಿಯೇಟ್ಸ್



ಶ್ರೀ ಎಸ್.ಎನ್. ಸುಖರ್ಷಿ
ಹಿರಿಯ ವಕೀಲರು
ಕರ್ನಾಟಕ ಉಜ್ಜನಿಯಾಲಯ



ಶ್ರೀ ಹನುಮಂತರಾಯಪ್ಪ
ಮಾಜಿ ಅಧ್ಯಕ್ಷರು, ಬಿ.ಎಂ.ಐ.ಸಿ.ಎ.ಪಿ.ಎ.
ಕರ್ನಾಟಕ ಸರ್ಕಾರ
ನಿರಾತಂಕ ಟ್ರಸ್ಟ್



ಶ್ರೀ ಎಸ್. ರಾಘವೇಂದ್ರ ರಾವ್
ಸಂಸ್ಥಾಪಕರು ಹಾಗೂ ಮುಖ್ಯ ಕಾರ್ಯನಿರ್ವಾಹಕರು
ಹ್ಯೂಮಾನೇಜ್‌ಮೆಂಟ್ ಕನ್ಸಲ್ಟಿಂಗ್

ಸಮ್ಮೇಳನದ ಕಾರ್ಯಕಾಲಿ ಸಮಿತಿ ಸದಸ್ಯರು



ಶ್ರೀ ರಮೇಶ್ ಎಂ.ಎಚ್.
ಕಾರ್ಯದರ್ಶಿ - ನಿರಾತಂಕ ಟ್ರಸ್ಟ್
ಸಂಸ್ಥಾಪಕರು - ನಿರುತ ಪಙ್ಕ್ತೇಷನ್ಸ್



ಡಾ. ಜಿ.ಪಿ. ನಾಯಕ್
ನಿರ್ದೇಶಕರು, ಟ್ಯಾಲೆಂಟ್
ಅವಿನ್ಯೂಸ್, ಬೆಂಗಳೂರು



ಡಾ. ಬಿ.ಕೆ. ಕೆಂಪೇಗೌಡ
ಪ್ರಧಾನ ವ್ಯವಸ್ಥಾಪಕರು, ಮಾನವ
ಸಂಪನ್ಮೂಲ ಮತ್ತು ಉದ್ಯೋಗಿಕ
ಸಂಬಂಧಗಳು, (ಸದನ್ ರೀಜನ್)
ಸಾಂಧಾರ್ ಚಿಕ್ಕಾಲಜೀಸ್



ಡಾ. ನಂದೀಶ್ ಬಿ. ಹಿರೇಮಠ
ಪ್ರೊಫೆಸರ್-ಹೆಚ್‌ಆರ್ ಮತ್ತು
ಎಂಟರ್‌ಪ್ರಿನಿಯರ್‌ಶಿಪ್, ಇಂಡಸ್
ಜಿಸಿನೆಸ್ ಅಕಾಡೆಮಿ (ಐಐಎ)
ಬೆಂಗಳೂರು

ಸಮ್ಮೇಳನದ ಕಾರ್ಯಕಾಲಿ ಸಮಿತಿ ಸದಸ್ಯರು



ಶ್ರೀ ಪ್ರಕಾಶ ಜಿ.ಆರ್.ಐಂ.
ಅಸೋಸಿಯೇಟ್ ಜನರಲ್
ಮ್ಯಾನೇಜರ್, ಹೆಚ್‌ಆರ್
ಸ್ಟ್ರಾಟರ್ ಎಲೆಕ್ಟ್ರಿಕ್ ಇಂಡಿಯಾ



ಶ್ರೀ ಜಯರಾಮ್ ಬಿ.ಜಿ.ಆರ್.
ಮುಖ್ಯಸ್ಥರು - ಹೆಚ್‌ಆರ್
ಎಸ್.ಕೆ.ಎಫ್. ಸೀಲಿಂಗ್ ಸಲ್ಯೂಷನ್ಸ್



ಶ್ರೀ ನಿಧನ ನಾಯಕ್
ವ್ಯವಸ್ಥಾಪಕರು, ಹೆಚ್‌ಆರ್ &
ಅಡ್ಮಿನ್, ಎಸೆಂಟ್ರಾ ಇಂಡಿಯಾ
ಪ್ರೈವೇಟ್ ಲಿಮಿಟೆಡ್



ಶ್ರೀ ಮಂಜುನಾಥ
ಹಿರಿಯ ವ್ಯವಸ್ಥಾಪಕರು - ಹೆಚ್‌ಆರ್
ಜ್ಯುವೆಂಟಾಸ್ ಹೆಲ್ತ್‌ಕೇರ್ ಲಿ.



ಶ್ರೀ ಪಂಜಾಕ್ಷರಯ್ಯ ಹೆಚ್.ಕೆ.
ಹಿರಿಯ ವ್ಯವಸ್ಥಾಪಕರು
ಮಾನವ ಸಂಪನ್ಮೂಲ
ಹಿಟಾಚಿ ರೈಲ್ ಎಸ್‌ಐಎಸ್



ಶ್ರೀ ಗುರುಪ್ರಸಾದ್ ಟಿ.ಸಿ.
ಪ್ರಧಾನ ವ್ಯವಸ್ಥಾಪಕರು, ಲೋಟಸ್
ಮ್ಯಾನೇಜ್‌ಮೆಂಟ್ ಸರ್ವಿಸಸ್ ಪ್ರೈ.ಲಿ.



ಶ್ರೀ ಪ್ರಭು ಹೆಚ್.
ಅಸೋಸಿಯೇಟ್ ಡೈರೆಕ್ಟರ್
ಹೆಚ್‌ಆರ್, ಮೈಲಾನ್



ಶ್ರೀ ಶಿವಕುಮಾರ್
ಹಿರಿಯ ವ್ಯವಸ್ಥಾಪಕರು - ಹೆಚ್‌ಆರ್
& ಅಡ್ಮಿನ್, ನ್ಯಾಷ್ ಇಂಡಸ್ಟ್ರೀಸ್
ಇಂಡಿಯಾ ಪ್ರೈ.ಲಿ.



ಶ್ರೀ ರಂಗಾಧರ ರೆಡ್ಡಿ ಎನ್.
ಅತಿಥಿ ಉಪನ್ಯಾಸಕರು
ಸಮಾಜಕಾರ್ಯ ವಿಭಾಗ
ಬೆಂಗಳೂರು ವಿಶ್ವವಿದ್ಯಾಲಯ



ಡಾ. ಶಶಿಧರ್ ಜಿ.ಎಸ್.
ಸಹ ಪ್ರಾಧ್ಯಾಪಕರು & ಮುಖ್ಯಸ್ಥರು
ಸಮಾಜಕಾರ್ಯ ವಿಭಾಗ
ಡಿ ಆಕ್ಸ್‌ಫರ್ಡ್ ಕಾಲೇಜ್ ಆಫ್ ಆರ್ಟ್ಸ್

ರಾಜ್ಯಮಟ್ಟದ ಮಾನವ ಸಂಪನ್ಮೂಲ ವೃತ್ತಿನಿರತರ ಕನ್ನಡ ಸಮ್ಮೇಳನದ ಸ್ಮರಣ ಸಂಚಿಕೆಯನ್ನು ಉಚಿತವಾಗಿ
www.niratanka.org, www.hr-directory.com ಹಾಗೂ
www.hrkancon.com ನಲ್ಲಿ ಡೌನ್‌ಲೋಡ್ ಮಾಡಿಕೊಳ್ಳಬಹುದು.

ಸಮ್ಮೇಳನದ ಸಲಹಾ ಸಮಿತಿ ಸದಸ್ಯರು

ಸಲಹಾ ಸಮಿತಿ - ಮಾನವ ಸಂಪನ್ಮೂಲ ವೃತ್ತಿನಿರತರು :

1. ಶ್ರೀ ಜಿ.ಎನ್. ಬಿಕ್ಟೋಪ್ರಸಾದ್, ನಿರ್ದೇಶಕರು, ಹೆಚ್‌ಆರ್‌ಎಂ ಕನ್ನಡ್ಲಿನ್
2. ಶ್ರೀ ಖಲೀಲ್‌ ಟಿ., ಪ್ರಾದೇಶಿಕ ಉಪಾಧ್ಯಕ್ಷರು (ಎಸ್‌ಆರ್), ಎನ್‌ಐಪಿಎಂ, ಕರ್ನಾಟಕ ಚಾಪ್ಟರ್
3. ಶ್ರೀ ಬಸವರಾಜು ಪಿ.ಆರ್., ಅಧ್ಯಕ್ಷರು, ಎನ್‌ಐಪಿಎಂ, ಕರ್ನಾಟಕ ಚಾಪ್ಟರ್
4. ಶ್ರೀ ಎನ್. ಸಂಯೋಜ್‌ಕುಮಾರ್ ರೈ, ಸಾಫ್ಟ್‌ವರ್ಕ್ ಕನ್ನಡ್ಲಿನ್, ಮಾಜಿ ಅಧ್ಯಕ್ಷರು, ಜಿಎನ್‌ಐಎ
5. ಶ್ರೀ ವಸಂತ್ ಕುಮಾರ್ ಕಮೀಲಿ, ನಿರ್ದೇಶಕರು, ಅರಣಿಸ್ ಜಿಪಿಎಸ್
6. ಶ್ರೀ ದಿನೇಶ್, ಕಾರ್ಯದರ್ಶಿ, ಎನ್‌ಐಪಿಎಂ, ಕರ್ನಾಟಕ ಚಾಪ್ಟರ್
7. ಶ್ರೀ ರವಿ ನಯ್ಯಕುಮಾರ್, ಮಾನವ ಸಂಪನ್ಮೂಲ ನಿರ್ದೇಶಕರು, ಆಸ್ಪತ್ರೆಗಳ ಫಾರ್ಮಾಸ್ಯೂಟಿಕಲ್ಸ್
8. ಶ್ರೀ ಎಂ.ಬಿ. ಶ್ರೀರಣೇಶ್, ಮಾನವ ಸಂಪನ್ಮೂಲ ಸಲಹೆಗಾರರು, ಮಣಿಪಾಲ್ ಎಜುಕೇಷನ್ & ಮೆಡಿಕಲ್ ಗ್ರೂಪ್
9. ಶ್ರೀ ನೀತಾರಾಮ ಭಟ್ಟ, ಪ್ರಧಾನ ಕಾರ್ಯದರ್ಶಿ, ಕೆಇಎ
10. ಶ್ರೀ ನಾರಭೂಷಣ್, ಉಪ ಪ್ರಧಾನ ವ್ಯವಸ್ಥಾಪಕರು-ಮಾನವ ಸಂಪನ್ಮೂಲ ಮತ್ತು ಉದ್ಯೋಗಿ ಸಂಬಂಧಗಳು, ಎಸ್‌ಇಜಿ ಆಟೋಮೋಟಿವ್
11. ಶ್ರೀ ರಾಮ್ ಕೆ. ನವರತ್ನ ಮುಖ್ಯ ಕಾರ್ಯನಿರ್ವಾಹಕ, ಹೆಚ್‌ಆರ್ ರಿಸೋಸೆನ್ಸ್
12. ಶ್ರೀ ವಿಠಲರಾವ್ ಕೆ., ಮಾಜಿ ಕಾರ್ಯದರ್ಶಿ - ಎನ್‌ಐಪಿಎಂ, ಕರ್ನಾಟಕ ಚಾಪ್ಟರ್ & ಐಆರ್ ಕನ್ನಡ್ಲಿಂಟ್
13. ಡಾ. ಸಿ.ಆರ್. ರೋಷಾನ್, ನಿವೃತ್ತ ಸಹಾಯಕ ಪ್ರಧಾನ ವ್ಯವಸ್ಥಾಪಕರು, ಸೈಯೋಲ್
14. ಶ್ರೀ ಎಲ್.ಹೆಚ್. ನಿರ್ದೇಶ್ವರ, ಸಹಾಯಕ ಪ್ರಧಾನ ವ್ಯವಸ್ಥಾಪಕರು, ಮಾನವ ಸಂಪನ್ಮೂಲ & ನಿರ್ವಾಹಕರು, ಬಾಲ್ಕಾರ್ ಲಾರಿ-ವ್ಯಾನ್‌ಅಲ್ ಅಮಿಟೆಡ್
15. ಶ್ರೀ ಜಿ.ಎನ್. ಮೂರ್ತಿ, ಸಿಇಟಿ, ಅಡರ್‌ಶಿಪ್ ಕ್ಯಾಪಿಟಲ್
16. ಶ್ರೀ ಹರೀಶ್ ಎಂ. ಕೋದಂಡೇರ, ಅಧ್ಯಕ್ಷರು, ಎನ್‌ಐಪಿಎಂ, ಮೈಸೂರು
17. ಶ್ರೀ ದಿನಾಕರ್ ಕದ್ರಿ, ಅಧ್ಯಕ್ಷರು, ಎನ್‌ಐಪಿಎಂ, ಮಂಗಳೂರು
18. ಶ್ರೀ ಪಿ. ನಾರಾಯಣ್, ಮಾಜಿ ಅಧ್ಯಕ್ಷರು, ಎನ್‌ಐಪಿಎಂ, ಉತ್ತರ ಕರ್ನಾಟಕ ಚಾಪ್ಟರ್
19. ಶ್ರೀ ವಸಂತ್ ಶೆಟ್ಟಿ, ಸಹ ಸಂಸ್ಥಾಪಕರು ಮತ್ತು ಡೈರೆಕ್ಟರ್ ಆಫ್ ಕಂಟಿಂಟ್ ಅಂಡ್ ಮಾರ್ಕೆಟಿಂಗ್, ಮೈಲಾಂಗ್ ಬುಕ್ ಡಿಜಿಟಲ್ ಪ್ರೈ.ಲಿ.
20. ಶ್ರೀ ಮಹೇಶ್ ಡಿ.ಎನ್., ಸಿಇಟಿ, ಕರಿಯರ್ ಕ್ಲೆಸ್ಟ್ ಕನ್ನಡ್ಲಿಂಗ್
21. ಶ್ರೀ ಗೌತಮ್ ಹೆರೈ, ಇಂಜಿನಿಯರಿಂಗ್ ಹೆಡ್, ರಿವೋಲ್ವ್ ಮೋಟಾರ್ಸ್

ಸಲಹಾ ಸಮಿತಿ - ಮಾನವ ಸಂಪನ್ಮೂಲ ಪ್ರಶಿಕ್ಷಕರು ಮತ್ತು ವೃತ್ತಿನಿರತರು :

1. ಶ್ರೀ ರಮೇಶ್ ಜಿ., ನಿರ್ದೇಶಕರು, ಹೆಚ್‌ಆರ್‌ಎಂ ಕನ್ನಡ್ಲಿನ್
2. ಶ್ರೀ ಆರ್. ಶಿವಪ್ಪ, ಕುಲಸಚಿವರು, ಮೈಸೂರು ವಿಶ್ವವಿದ್ಯಾಲಯ, ಮೈಸೂರು
3. ಶ್ರೀ ವಾಸುದೇವ ಶರ್ಮಾ ಎನ್.ಬಿ., ಅಧ್ಯಕ್ಷರು, ಕರ್ನಾಟಕ ವೃತ್ತಿಶಿಲೆ ಸಮಾಜಕಾರ್ಯಕರ್ತರ ಸಂಘ
4. ಶ್ರೀ ಕೋದಂಡರಾಮ, ಮುಖ್ಯಸ್ಥರು, ಸಮಾಜಕಾರ್ಯ ವಿಭಾಗ, ಬೆಂಗಳೂರು ವಿಶ್ವವಿದ್ಯಾಲಯ
5. ಶ್ರೀ ಪರಶುರಾಮ್ ಕೆ.ಜಿ., ಸಮಾಜಕಾರ್ಯ ವಿಭಾಗ, ತುಮಕೂರು ವಿಶ್ವವಿದ್ಯಾಲಯ
6. ಶ್ರೀ ಖಲೀಲ್‌ ಜ್ಯೋತಿ ಡಿ.ನೋಜ್ಜಾ, ಮುಖ್ಯಸ್ಥರು, ಸಮಾಜಕಾರ್ಯ ವಿಭಾಗ, ರಾಣಿಚನ್ನಮ್ಮ ವಿಶ್ವವಿದ್ಯಾಲಯ, ಬೆಳಗಾವಿ
7. ಶ್ರೀ ರಮೀಲಾ ಶೇಖರ್, ಮಾನಸಿಕ ಆರೋಗ್ಯ ವೃತ್ತಿಪರರು ಹಾಗೂ ತರಬೇತುದಾರರು, ಮನಶಾಂತಿ ಕೌನ್ಸಿಲಿಂಗ್ ರಿಸರ್ಚ್ ಅಂಡ್ ಟ್ರೈನಿಂಗ್ ಸೆಂಟರ್
8. ಡಾ. ಕೆ. ಹೇಮಲತಾ, ಸಹ ಪ್ರಾಧ್ಯಾಪಕರು, ಸಮಾಜಕಾರ್ಯ ವಿಭಾಗ, ಕ್ರೈಸ್ಟ್ ವಿಶ್ವವಿದ್ಯಾಲಯ
9. ಶ್ರೀ ವೆಂಕಟೇಶ್ ಮೂರ್ತಿ, ಕಾರ್ಯದರ್ಶಿ, ಕರ್ನಾಟಕ ವೃತ್ತಿಶಿಲೆ ಸಮಾಜಕಾರ್ಯಕರ್ತರ ಸಂಘ
10. ಡಾ. ಬೋಕೇಶ್, ಮುಖ್ಯಸ್ಥರು, ಸಮಾಜಕಾರ್ಯ ವಿಭಾಗ, ದಾವಣಗೆರೆ ವಿಶ್ವವಿದ್ಯಾಲಯ
11. ಡಾ. ಶಿವಲಿಂಗಪ್ಪ ಜಿ.ಪಿ., ಸಹ ಪ್ರಾಧ್ಯಾಪಕರು, ಸಮಾಜಕಾರ್ಯ ವಿಭಾಗ, ದಾವಣಗೆರೆ ವಿಶ್ವವಿದ್ಯಾಲಯ
12. ಡಾ. ಮೀರಾ ಉದಯ್, ಮುಖ್ಯಸ್ಥರು, ಎಂಜಿಎ ವಿಭಾಗ, ಡಾನ್‌ಬಾಸ್ಕೊ ಮಹಾವಿದ್ಯಾಲಯ

ಸಂಘಟನಾ ಸಮಿತಿ ಸದಸ್ಯರು

1. ಶ್ರೀ ರಂಗನಾಥ ಜಿ.ಆರ್., ಅನೋನಿಯೇಟ್ ಡೈರೆಕ್ಟರ್, ಹೆಚ್‌ಆರ್, ಕಲಾಗ್ ಕಂಪನಿ
2. ಶ್ರೀ ಶೀನಬ್ಬೆಗೌಡ್, ವ್ಯವಸ್ಥಾಪಕರು, ಮಾನವ ಸಂಪನ್ಮೂಲ, ಬಾಜ್ ಅಮಿಟಿಡ್, ನಾಗನಾಥಪುರ ಸ್ಥಾವರ, ಬೆಂಗಳೂರು
3. ಶ್ರೀ ರೇಣುಕಾ ಮೂರ್ತಿ, ವ್ಯವಸ್ಥಾಪಕರು, ಆಟೋಲವ್
4. ಶ್ರೀ ಸಿದ್ದಲಿಂಗ ಕಣಾಪ್ಪಾಚಾರ್, ವ್ಯವಸ್ಥಾಪಕರು, ಮಾನವ ಸಂಪನ್ಮೂಲ ವಿಭಾಗ, ಬಯೋಕಾನ್
5. ಶ್ರೀ ಮೋಹನ್‌ಕುಮಾರ್, ವ್ಯವಸ್ಥಾಪಕರು, ರೆಡ್‌ಸಿಲ್
6. ಶ್ರೀ ಸೀತಾರಾಮ್ ಸಿ.ಎನ್., ವ್ಯವಸ್ಥಾಪಕರು - ಹೆಚ್‌ಆರ್, ಮೋರ್‌ಮಾನ್ ಫುಡ್ ಬೆವರೇಜ್ ಟೆಕ್ನಾಲಜೀಸ್ ಇಂಡಿಯಾ ಪ್ರೈ.ಲಿ.
7. ಶ್ರೀ ಶಿವಾನಂದ ಅತ್ತಿವಾಳೆ, ವ್ಯವಸ್ಥಾಪಕರು, ಔದ್ಯೋಗಿಕ ಸಂಬಂಧ, ವೋಲ್ಟಾ ಗ್ರೂಪ್ ಇಂಡಿಯಾ ಪ್ರೈ.ಲಿ.
8. ಶ್ರೀ ಭೀಮಾ ನಾಯಕ್, ವ್ಯವಸ್ಥಾಪಕರು, ಟಿಎಚ್‌ಎಸ್‌ಎಐಎಸ್, ಬಿಬಿಎಎಲ್
9. ಶ್ರೀ ಗುರುಸ್ವಾಮಿ, ಉಪ ವ್ಯವಸ್ಥಾಪಕರು, ಎಂಟರ್ ಫುಡ್ ಪ್ರೈ.ಲಿ.
10. ಶ್ರೀ ಜಿವಾನಂದ ಎಲ್.ಆರ್., ಉಪ ವ್ಯವಸ್ಥಾಪಕರು, ಟೊಕೈ ರಿಕಾ ಮಿಂಡ್ ಇಂಡಿಯಾ ಪ್ರೈ.ಲಿ.
11. ಶ್ರೀ ರವಿಕುಮಾರ್, ಸಹಾಯಕ ವ್ಯವಸ್ಥಾಪಕರು, ಟೊಕೈ ರಿಕಾ ಮಿಂಡ್ ಇಂಡಿಯಾ ಪ್ರೈ.ಲಿ.
12. ಶ್ರೀಮತಿ ಶ್ರೀಲಕ್ಷ್ಮಿ ಎಂ.ವಿ., ರೆಕ್ರುಟ್‌ಮೆಂಟ್ ಮ್ಯಾನೇಜರ್, ನಿವಾಸಿಸ್
13. ಶ್ರೀ ನವೀನ್ ನಾಯ್ಕ್, ಮಾನವ ಸಂಪನ್ಮೂಲ ಅಧಿಕಾರಿ, ಎಸ್‌ಎಲ್‌ಆರ್ ಮ್ಯಾನುಫ್ಯಾಕ್ಚರಿಂಗ್ ಇಂಡಿಯಾ
14. ಶ್ರೀ ಅನಿಲ್ ಗೌಡ ಹೆಬ್ಬಾಳೆ, ವ್ಯವಸ್ಥಾಪಕ ಪಾಲುದಾರರು, ಎಜಿಹೆಚ್ ಇನ್‌ಫ್ರಾಸ್ಟ್ರಕ್ಚರ್ಸ್
15. ಶ್ರೀಮತಿ ಶಂಕರಿ ಹೆಬ್ಬಾಳೆ, ವ್ಯವಸ್ಥಾಪಕರು, ಮಾನವ ಸಂಪನ್ಮೂಲ, ಸ್ಪೈಡರ್ ಎಲೆಕ್ಟ್ರಿಕಲ್ಸ್
16. ಶ್ರೀಮತಿ ವಿದ್ಯಾರಾಣಿ, ಮಾನವ ಸಂಪನ್ಮೂಲ ವ್ಯವಸ್ಥಾಪಕರು, ಕೆರಿಯರ್ ಕ್ಲೆಸ್ಟ್ ಕನ್ಸಲ್ಟಿಂಗ್
17. ಶ್ರೀ ವಿಶ್ವನಾಥ್ ಬಿ.ಓ., ವ್ಯವಸ್ಥಾಪಕರು ಇಂಡೋ ಯುಎಸ್ ಮೊಮೆಂಟಿಕ್
18. ಶ್ರೀ ಶ್ರೀನಾಥ್, ವ್ಯವಸ್ಥಾಪಕರು, ಲೋಟರ್ ಮ್ಯಾನೋಪವರ್ ಸರ್ವಿಸಸ್ ಪ್ರೈ.ಲಿ.
19. ಶ್ರೀ ನಾಗರಾಜ್ ನಾಯಕ್, ಪೂರ್ಣಕಾಲಿಕ ಅತಿಥಿ ಉಪನ್ಯಾಸಕರು, ಸಮಾಜಕಾರ್ಯ ವಿಭಾಗ, ಬೆಂಗಳೂರು ವಿಶ್ವವಿದ್ಯಾಲಯ
20. ಶ್ರೀ ಮಧುಕುಮಾರ್, ಪೂರ್ಣಕಾಲಿಕ ಅತಿಥಿ ಉಪನ್ಯಾಸಕರು, ಸಮಾಜಕಾರ್ಯ ವಿಭಾಗ, ರಾಮನಗರ, ಸ್ನಾತಕೋತ್ತರ ಕೇಂದ್ರ, ಬೆಂಗಳೂರು ವಿಶ್ವವಿದ್ಯಾಲಯ
21. ಶ್ರೀ ಕಿರಣ್‌ಕುಮಾರ್ ಕೆ.ಸಿ., ಸಹಾಯಕ ವ್ಯವಸ್ಥಾಪಕರು, ಫಸ್ಟ್‌ಮ್ಯಾನ್ ಮ್ಯಾನೇಜ್‌ಮೆಂಟ್ ಸರ್ವಿಸಸ್ ಪ್ರೈ.ಲಿ.
22. ಶ್ರೀ ಅಶೋಕ್, ಮಾನವ ಸಂಪನ್ಮೂಲ ಅಧಿಕಾರಿ, ಶಾಹಿ ಎಕ್ಸ್‌ಪೋರ್ಟ್ಸ್
23. ಶ್ರೀ ಕೃಷ್ಣ ಹೆಬ್ಬಾಳೆ, ಮಾಲೀಕರು, ಸಫೈರ್ ಇಂಜಿನಿಯರಿಂಗ್
24. ಶ್ರೀಮತಿ ಅನಿತಾ ಬಿ, ಸಹಾಯಕ ಪ್ರಾಧ್ಯಾಪಕಿ, ಸಮಾಜಕಾರ್ಯ ವಿಭಾಗ, ಏಮ್ಸ್ ಇನ್‌ಸ್ಟಿಟ್ಯೂಟ್
25. ಶ್ರೀಮತಿ ಅನಿತಾ ಎನ್, ಪೂರ್ಣಕಾಲಿಕ ಅತಿಥಿ ಉಪನ್ಯಾಸಕರು, ಸಮಾಜಕಾರ್ಯ ವಿಭಾಗ, ರಾಮನಗರ, ಸ್ನಾತಕೋತ್ತರ ಕೇಂದ್ರ, ಬೆಂಗಳೂರು ವಿಶ್ವವಿದ್ಯಾಲಯ
26. ಶ್ರೀ ರವಿಕುಮಾರ್, ನಿರ್ದೇಶಕರು, ಪ್ರಗತಿ ಹೆಚ್‌ಆರ್ ಸರ್ವಿಸಸ್ ಪ್ರೈ.ಲಿ.
27. ಶ್ರೀ ಮೋಹನ್‌ಕುಮಾರ್ ಹೆಬ್ಬಾಳೆ, ಮಾಲೀಕರು, ಸಿಂಪ್ಲೆಕ್ಸ್ ಇ-ಆಫೀಸ್ ಟೆಕ್ನಾಲಜೀಸ್
28. ಶ್ರೀ ಮಹದೇವ್ ಸ್ವಾಮಿ, ವ್ಯವಸ್ಥಾಪಕರು, ನಿರಾತಂಕ
29. ಕು|| ಪ್ರತಿಭಾ ಹೆಬ್ಬಾಳೆ, ಕಾರ್ಯದರ್ಶಿ, ರಾಜ್ಯಮಟ್ಟದ ಮಾನವ ಸಂಪನ್ಮೂಲ ವೃತ್ತಿನಿರತರ ಕನ್ನಡ ಸಮ್ಮೇಳನ
30. ಶ್ರೀಮತಿ ಭವ್ಯಾ, ಕಾರ್ಯದರ್ಶಿ, ರಾಜ್ಯಮಟ್ಟದ ಮಾನವ ಸಂಪನ್ಮೂಲ ವೃತ್ತಿನಿರತರ ಕನ್ನಡ ಸಮ್ಮೇಳನ
31. ಶ್ರೀ ಶಿವಕುಮಾರ್ ಎ, ಡಿಸೈನರ್, ನಿರಾತಂಕ
32. ಶ್ರೀಮತಿ ಮಂಜುಶ್ರೀ, ನಿರಾತಂಕ
33. ಶ್ರೀ ಕಿರಣ್‌ಕುಮಾರ್, ನಿರಾತಂಕ
34. ಕು|| ಜೈತ್ರ, ನಿರಾತಂಕ

ಪುಟ ತಿರುಗಿಸುವ ಮುನ್ನ...

ಕರ್ನಾಟಕ, ಭಾರತದ ಅತಿದೊಡ್ಡ ಸಾರ್ವಜನಿಕ ಹಾಗೂ ಖಾಸಗಿವಲಯದ ಕೈಗಾರಿಕೆಗಳ ತವರೂರು ಎಂದರೆ ಅತಿಶಯೋಕ್ತಿಯಾಗಲಾರದು. ಇದಕ್ಕೆ ಇಂಟು ಕೊಡುವಂತೆ ಭಾರತೀಯ ವಾಯುಪಡೆಗೆ ಸ್ಥಳೀಯ ಯುದ್ಧವಿಮಾನಗಳ ಸಂಶೋಧನೆ ಮತ್ತು ಅಭಿವೃದ್ಧಿ ಚಟುವಟಿಕೆಗಳಿಗೆ ಮಿಸಲಾಗಿರುವ ಹಿಂದೂಸ್ತಾನ್ ಏರೋನಾಟಿಕ್ಸ್ ಲಿಮಿಟೆಡ್, ಬೆಂಗಳೂರಿನಲ್ಲಿ ಪ್ರಧಾನ ಕಛೇರಿಯನ್ನು ಹೊಂದಿರುವ ಭಾರತೀಯ ಬಾಹ್ಯಾಕಾಶ ಸಂಶೋಧನಾ ಸಂಸ್ಥೆ (ಇಸ್ರೋ), ರೈಲ್ವೆ ಗಾಲಿ ಕಾರ್ಖಾನೆ, ಹಿಂದೂಸ್ತಾನ್ ಮಷಿನ್ಸ್ ಅಂಡ್ ಟೂಲ್ಸ್ (ಎಚ್. ಎಂ.ಟಿ) ಇವೇ ಮೊದಲಾದ ಹಲವಾರು ಸಾರ್ವಜನಿಕ ವಲಯದ ಉದ್ಯಮಗಳೊಂದಿಗೆ ಇನ್ಫೋಸಿಸ್, ಬಯೋಕಾನ್, ವಿಪ್ರೋ ನಂತಹ ನೂರಾರು ದೈತ್ಯ ಬಹುರಾಷ್ಟ್ರೀಯ ಕಂಪನಿಗಳ ತವರು ನಮ್ಮ ಕರ್ನಾಟಕ. ಇಡೀ ರಾಜ್ಯದ ಎಲ್ಲಾ ಪ್ರಮುಖ ನಗರ ಹಾಗೂ ಪಟ್ಟಣ ಪ್ರದೇಶಗಳಲ್ಲಿ ಸ್ಥಾಪಿಸಲ್ಪಟ್ಟಿರುವ ಬೃಹತ್ ಸಾರ್ವಜನಿಕ, ಬಹುರಾಷ್ಟ್ರೀಯ ಹಾಗೂ ಖಾಸಗಿ ವಲಯದ ಕೈಗಾರಿಕೆಗಳಲ್ಲಿ ಲಕ್ಷಾಂತರ ನೌಕರರು ಉದ್ಯೋಗಿಗಳಾಗಿದ್ದಾರೆ. ಇವರಲ್ಲಿ ಬಹುಪಾಲು ಸಂಖ್ಯೆಯ ಉದ್ಯೋಗಿಗಳು ಕನ್ನಡಿಗರಾಗಿದ್ದಾರೆ ಎಂದು ಪ್ರತ್ಯೇಕವಾಗಿ ಹೇಳಬೇಕಿಲ್ಲ. ಇವರೊಂದಿಗೆ ಭಾರತದ ಇತರ ರಾಜ್ಯಗಳಿಂದ ಬಂದ ಅನ್ಯಭಾಷಿಕರೂ ಸಹ ಕರ್ನಾಟಕದಲ್ಲಿ ನೆಲೆಸಿರುವ ಕೈಗಾರಿಕೆಗಳಲ್ಲಿ ನೌಕರರಾಗಿ ದುಡಿಯುತ್ತಿದ್ದಾರೆ. ಹೀಗೆ ಜೀವನೋಪಾಯಕ್ಕಾಗಿ ವಿವಿಧ ರಾಜ್ಯಗಳಿಂದ ಬಂದು ಕರ್ನಾಟಕದಲ್ಲಿ ನೆಲೆ ಕಂಡುಕೊಂಡಿರುವ ಅನ್ಯಭಾಷಿಕ ನೌಕರರೊಂದಿಗೆ ಕರ್ನಾಟಕದ ಮೂಲ ನೌಕರರನ್ನು ಪ್ರಾದೇಶಿಕ ಮಟ್ಟದಲ್ಲಿ ಸ್ನೇಹ-ಸೌಹಾರ್ದತೆಯಿಂದ ಬೆಸೆದು, ಉದ್ಯೋಗ ಸ್ಥಳದಲ್ಲಿ ಆತ್ಮೀಯತೆಯನ್ನು ವೃದ್ಧಿಸುವುದು ಕನ್ನಡ ಭಾಷೆಯೇ..! ಆದರೆ ಇಂದು ಕನ್ನಡ ಭಾಷೆ ಆಂಗ್ಲ, ತಮಿಳು, ತೆಲುಗು, ಹಿಂದಿ ಇವೇ ಮೊದಲಾದ ಅನ್ಯ ಭಾಷೆಗಳ ಪ್ರಭಾವಕ್ಕೆ ಒಳಗಾಗಿ ತನ್ನ ಮೂಲ ಸೊಗಡನ್ನು ಕಳೆದುಕೊಳ್ಳುತ್ತಿರುವುದು ದುರದೃಷ್ಟಕರ. ಕನ್ನಡ ಭಾಷೆಯನ್ನು ಕೇವಲ ಮಾತೃಭಾಷೆಯನ್ನಾಗಿ ಮಾತ್ರ ಊಹಿಸದೆ ವ್ಯವಹಾರಿಕ ಭಾಷೆಯನ್ನಾಗಿ ಹೆಚ್ಚಾಗಿ ಬಳಸುವುದರ ಮೂಲಕ ಅನ್ಯ ಭಾಷಿಕರನ್ನು ಕನ್ನಡ ಕಲಿಯುವಂತೆ ಪ್ರೇರೇಪಿಸುವ ನಿಟ್ಟಿನಲ್ಲಿ ಕಾರ್ಯಪ್ರವೃತ್ತರಾಗಬೇಕಿದೆ.

ಈ ಹಿನ್ನೆಲೆಯಲ್ಲಿ ಕನ್ನಡ ಮಣ್ಣಿನಲ್ಲಿ ಹುಟ್ಟಿ ಬೃಹದಾಕಾರವಾಗಿ ಬೆಳೆದಿರುವ ಕೈಗಾರಿಕೆಗಳಲ್ಲಿ ಉದ್ಯೋಗಿಗಳಾಗಿರುವ ಅನ್ಯ ಭಾಷಿಕರೊಂದಿಗೆ ಕಾರ್ಯನಿರ್ವಹಿಸುತ್ತಿರುವ ಕನ್ನಡಿಗರು ತಮ್ಮ ಮಾತೃಭಾಷೆಯನ್ನು ಬಳಸಿ, ಬೆಳೆಸಲು ಪೂರಕ ವಾತಾವರಣವನ್ನು ನಿರ್ಮಿಸುವ ನಿಟ್ಟಿನಲ್ಲಿ, ವಿವಿಧ ಕಾರ್ಖಾನೆಗಳಲ್ಲಿ ಮಾನವ ಸಂಪನ್ಮೂಲ ಅಧಿಕಾರಿಗಳಾಗಿ ಕಾರ್ಯನಿರ್ವಹಿಸುತ್ತಿರುವ ಸಮಾನ ಮನಸ್ಸು ಸಮಾಜಕಾರ್ಯಕರ್ತರ ಆಲೋಚನೆಯ ಮೂರ್ತರೂಪವೇ 'ರಾಜ್ಯಮಟ್ಟದ ಮಾನವ ಸಂಪನ್ಮೂಲ ವೃತ್ತಿನಿರತರ ಕನ್ನಡ ಸಮ್ಮೇಳನ'. ಮಾನವ ಸಂಪನ್ಮೂಲ ವೃತ್ತಿನಿರತರ ಮೂಲಕ ಸಂಸ್ಥೆಗಳಲ್ಲಿ ಕನ್ನಡ ಭಾಷೆಯ ಬಳಕೆಯನ್ನು ಪ್ರೋತ್ಸಾಹಿಸುವುದು, ಮಾತೃಭಾಷೆಯಲ್ಲಿ ಮಾನವ ಸಂಪನ್ಮೂಲ ಕ್ಷೇತ್ರಕ್ಕೆ ಸಂಬಂಧಿಸಿದಂತೆ ಸಾಹಿತ್ಯವನ್ನು ಸೃಷ್ಟಿಸುವ ಹಾಗೂ ಮಾನವ ಸಂಪನ್ಮೂಲ ಕ್ಷೇತ್ರದಲ್ಲಿ ಗಣನೀಯ ಸೇವೆ ಸಲ್ಲಿಸಿದವರನ್ನು ಗುರುತಿಸಿ ಸನ್ಮಾನಿಸುವ ಉದ್ದೇಶಗಳೊಂದಿಗೆ ರೂಪು ತಳೆದ ಕಾರ್ಯಕ್ರಮ ಮೂರು ತುಂಬು ವಸಂತಗಳನ್ನು ಪೂರೈಸಿದೆ.

ಸಾಹಿತ್ಯ ಸೃಷ್ಟಿಯ ಹಿನ್ನೆಲೆಯಲ್ಲಿ ಪ್ರಥಮ ರಾಜ್ಯ ಮಟ್ಟದ ಮಾನವ ಸಂಪನ್ಮೂಲ ವೃತ್ತಿನಿರತರ ಕನ್ನಡ ಸಮ್ಮೇಳನ - 2017ರ ಕೈಪಿಡಿಯನ್ನು ನಿರುತ ಪಬ್ಲಿಕೇಷನ್ಸ್ ಸಂಸ್ಥೆಯು ಈಗಾಗಲೇ ಮುದ್ರಿಸಿ ಬಿಡುಗಡೆ ಮಾಡಿದ್ದು, 2018ರಲ್ಲಿ ನಡೆದ ದ್ವಿತೀಯ ಹಾಗೂ 2019ರ ತೃತೀಯ ರಾಜ್ಯ ಮಟ್ಟದ ಮಾನವ ಸಂಪನ್ಮೂಲ ವೃತ್ತಿನಿರತರ ಕನ್ನಡ ಸಮ್ಮೇಳನಗಳ ಕೈಪಿಡಿಯನ್ನು ಪುಸ್ತಕದ ರೂಪದಲ್ಲಿ ನಿಮ್ಮ ಕೈಗಡಲು ಹರ್ಷಿಸುತ್ತೇವೆ. ಮಾನವ ಸಂಪನ್ಮೂಲ ಕೇತ್ರಕ್ಕೆ ಸಂಬಂಧಿಸಿದ ಬರಹಗಳನ್ನು ಲೇಖನಗಳ ರೂಪದಲ್ಲಿ ಕ್ರೂಡಿಕರಿಸಿ, ಉತ್ಕೃಷ್ಟವೆನಿಸಿದ ಆಯ್ದು ಲೇಖನಗಳನ್ನು ಕೈಪಿಡಿಯ ರೂಪದಲ್ಲಿ ಪ್ರಕಟಿಸುತ್ತಿದ್ದು, ಸದರಿ ಕೇತ್ರದಲ್ಲಿ ವೃತ್ತಿನಿರತ ಮಾನವ ಸಂಪನ್ಮೂಲ ಅಧಿಕಾರಿಗಳ ಪಡೆದ ಅಪಾರ ಅನುಭವದ ಆಧಾರದ ಮೇಲೆ ರಚಿಸಲ್ಪಟ್ಟ ಲೇಖನಗಳು ಅವರ

ಕ್ಷೇತ್ರ ಅನುಭವವನ್ನು ಅನಾವರಣಗೊಳಿಸುತ್ತವೆ ಎಂದು ಭಾವಿಸುತ್ತೇನೆ. ಕೈಪಿಡಿಯಲ್ಲಿರುವ 17 ಲೇಖನಗಳು ಮಾನವ ಸಂಪನ್ಮೂಲ ಕ್ಷೇತ್ರಕ್ಕೆ ಸಂಬಂಧಿಸಿದ ವಿವಿಧ ಆಯಾಮ ಮತ್ತು ವಿಷಯಗಳ ಬಗ್ಗೆ ಬೆಳಕು ಚೆಲ್ಲುತ್ತವೆ.

ಅಶೋಕ್ ಎಸ್. ಕೋರಿ ವಿರಚಿತ ಔದ್ಯೋಗಿಕ ಕ್ಷೇತ್ರದಲ್ಲಿ ಕಾರ್ಮಿಕರು ಎದುರಿಸುವ ಒತ್ತಡ ಕಾರಣಗಳು ಪರಿಣಾಮಗಳು ಮತ್ತು ಪರಿಹಾರೋಪಾಯಗಳು ಎಂಬ ಲೇಖನದಲ್ಲಿ ಸಾಮಾನ್ಯವಾಗಿ ನೌಕರರು ತಮ್ಮ ಉದ್ಯೋಗ ಸ್ಥಳದಲ್ಲಿ ಅನುಭವಿಸುವ ಒತ್ತಡದಿಂದ ಎದುರಾಗುವ ಸಮಸ್ಯೆಗಳ ಬಗ್ಗೆ ಕೂಲಂಕುಷವಾಗಿ ಚರ್ಚಿಸಿದ್ದಾರೆ. ದೈಹಿಕ ಮತ್ತು ಮಾನಸಿಕ ಆರೋಗ್ಯದ ಮೇಲೆ ಗಂಭೀರ ಪರಿಣಾಮ ಉಂಟುಮಾಡುವ ಒತ್ತಡ ಸನ್ನಿವೇಶಗಳು ಕಾರ್ಖಾನೆಯ ಉತ್ಪಾದನೆಯ ಮೇಲೆ ಬೀರುವ ವ್ಯತಿರಿಕ್ತ ಪರಿಣಾಮಗಳನ್ನು ವಿಶ್ಲೇಷಿಸಿದ್ದಾರೆ. ಕಾರ್ಮಿಕರು ಅನುಭವಿಸುವ ಒತ್ತಡಗಳನ್ನು ಉಪಶಮನ ಮಾಡಲು ಅಥವಾ ನಿಯಂತ್ರಿಸಲು ಅನುಸರಿಸಬೇಕಾದ ಸೂಕ್ತ ಕ್ರಮಗಳ ಬಗ್ಗೆ ಸದರಿ ಲೇಖನ ಬೆಳಕು ಚೆಲ್ಲುತ್ತದೆ. ಬದಲಾವಣೆಯ ಪಥದತ್ತ ಸಾಗುತ್ತಿರುವ ಆರ್ಥಿಕತೆಗೆ ಒಗ್ಗಿಕೊಳ್ಳುವ ನಿಟ್ಟಿನಲ್ಲಿ ಮಾನವ ಸಂಪನ್ಮೂಲ ವೃತ್ತಿನಿರತರು ಮಾಡಿಕೊಳ್ಳಬೇಕಿರುವ ತಯಾರುಗಳ ಬಗ್ಗೆ ಬೆಳಕು ಚೆಲ್ಲುವ ಗೋವಿಂದರಾಜು ಎನ್. ಎಸ್ ರವರ ಭವಿಷ್ಯದಲ್ಲಿ ಮಾನವ ಸಂಪನ್ಮೂಲ ವೃತ್ತಿ ಮತ್ತು ವೃತ್ತಿನಿರತರಿಗೆ ಬೇಕಾದ ಕೌಶಲ್ಯಗಳು ಲೇಖನವು ಹಲವಾರು ಹೊಸ ವಿಚಾರಗಳನ್ನು ಮುಂದಿಡುತ್ತದೆ. ತಾಂತ್ರಿಕ ಮತ್ತು ಯಾಂತ್ರಿಕ ಜ್ಞಾನ, ಕೃತಕ ಬುದ್ಧಿಮತ್ತೆ, ಇಂಡಸ್ಟ್ರಿ 4.0, ಗಿಗ್ ಆರ್ಥಿಕತೆ ಇವೇ ಮೊದಲಾದ ವಿಚಾರಗಳನ್ನು ಲೇಖಕರು ತಮ್ಮ ಲೇಖನದಲ್ಲಿ ಅತ್ಯಂತ ಸರಳವಾಗಿ ಮತ್ತು ಕೂಲಂಕುಷವಾಗಿ ವಿವರಿಸಿದ್ದಾರೆ.

ಪ್ರಚಲಿತದಲ್ಲಿರುವ ನಾಲ್ಕು ಪ್ರಮುಖ ಕಾಯ್ದೆಗಳಾದ ವೇತನ ಪಾವತಿ ಕಾಯ್ದೆ, ಕನಿಷ್ಠ ವೇತನ ಕಾಯ್ದೆ, ಬೋನಸ್ ಪಾವತಿ ಕಾಯ್ದೆ ಹಾಗೂ ಸಮಾನ ವೇತನ ಕಾಯ್ದೆಗಳ ಸಮ್ಮಿಲನ ರೂಪವಾದ ವೇತನ ಕಾಯ್ದೆ - 2019 ರ ಪರಿಚಯವನ್ನು ಸರಳವಾಗಿ ಪರಿಚಯಿಸುವ ನಾಗರಾಜ ಡಿ ಬಿ ರವರ ವೇತನ ಕಾಯ್ದೆ / ಸಂಹಿತೆ 2019ರ ಪ್ರಮುಖ ಅಂಶಗಳು ಲೇಖನ ಓದುಗರಿಗೆ ರುಚಿಸುತ್ತದೆ. ಎಸ್.ವಿ ಮಂಜುನಾಥ ರವರ ಮಾನವ ಸಂಪನ್ಮೂಲ ವೃತ್ತಿ ಬಾಂಧವರೆ! ಬನ್ನಿ ನಾವೆಲ್ಲ ಸಣ್ಣ ಹಣತೆಗಳಾಗೋಣ ಲೇಖನ ಮಾನವ ಸಂಪನ್ಮೂಲ ಅಧಿಕಾರಿಗಳು ವೃತ್ತಿ ಬದ್ಧತೆಯೊಂದಿಗೆ ಕನ್ನಡದ ಕಂಪನ್ನು ಹದವಾಗಿ ಬೆರೆಸಿ ಉಣಬಡಿಸುತ್ತದೆ. ಉದಾತ್ತ ಆಲೋಚನೆಗಳೊಂದಿಗೆ ಸಂಸ್ಥೆಯ ದೀರ್ಘಕಾಲಿಕ ಹಿತವನ್ನು ಕಾಪಾಡುವುದರ ಜೊತೆಗೆ ನಾಡಿನ ನೆಲ, ಜಲ, ಸಂಸ್ಕೃತಿಯನ್ನು ಉಳಿಸಿ ಬೆಳೆಸುವ ಹಣತೆಗಳಾಗುವ ಸಾಧ್ಯತೆ ಮಾನವ ಸಂಪನ್ಮೂಲ ಕ್ಷೇತ್ರದಲ್ಲಿ ಇದೆ ಎಂಬುದನ್ನು ಹಲವಾರು ದೃಷ್ಟಾಂತಗಳ ಮೂಲಕ ಬಹಳ ಸೂಕ್ಷ್ಮವಾಗಿ ವಿವರಿಸಿದ್ದಾರೆ.

ಪ್ರಕಾಶ್ ಆರ್. ಎಂ. ರವರ ಉದ್ಯಮ 4.0 ಒಂದು ಪಕ್ಷಿನೋಟ ಲೇಖನ ಬದಲಾಗುತ್ತಿರುವ ಆರ್ಥಿಕತೆಯ ಮೇಲೆ ಉದ್ಯಮ 4.0 ಬೀರುವ ಪರಿಣಾಮಗಳನ್ನು ಚರ್ಚಿಸುತ್ತದೆಯಾದರೂ ಕೈಗಾರಿಕೆಗಳ ಸುಧಾರಣೆಗಳ ಇತಿಹಾಸವನ್ನು ಕೆದಕುತ್ತಾ, ಬದಲಾಗುತ್ತಿರುವ ಸನ್ನಿವೇಶಗಳಲ್ಲಿ ಕೈಗಾರಿಕೆಗಳು ಮುಂದಿರುವ ಸವಾಲುಗಳು ಹಾಗೂ ಅವುಗಳನ್ನು ಸಮರ್ಥವಾಗಿ ಎದುರಿಸಲು ಮಾನವ ಸಂಪನ್ಮೂಲ ಅಧಿಕಾರಿಗಳ ಪಾತ್ರದ ಮೇಲೆ ಬೆಳಕು ಚೆಲ್ಲುತ್ತದೆ. ಉದ್ಯೋಗ ಸ್ಥಳದಲ್ಲಿ ಮಹಿಳೆಯರ ಮೇಲಾಗುವ ದೌರ್ಜನ್ಯಗಳನ್ನು ತಡೆಯುವ ಹಿನ್ನೆಲೆಯಲ್ಲಿ ಜಾರಿಗೆ ಬಂದ ಕಾಯ್ದೆಯ ಅನುಷ್ಠಾನದಿಂದ ಸಂಸ್ಥೆಗಳಲ್ಲಿ ಆಗುತ್ತಿರುವ ಬದಲಾವಣೆಗಳ ಬಗ್ಗೆ ನಾಗರಾಜ್ ರಾವುತ್ ಮತ್ತು ಮಧುಕುಮಾರ್ ಎಸ್ ರವರ ಲೇಖನ ಬೆಳಕು ಚೆಲ್ಲುತ್ತದೆ. ಉತ್ಕೃಷ್ಟತೆ ಸಾಧಿಸಲು ಬದಲಾವಣೆ ಅತ್ಯಗತ್ಯ ಎಂಬುದನ್ನು ಸಾರಿ ಹೇಳುವ ಎಂ. ಆರ್. ಚಂದ್ರಮೌಳಿಯವರ ಕಾಂಫಿಟೆನ್ಸಿ ಪ್ರಪಂಚ ಅಥವಾ ಸಮಗ್ರ ಸಾಹಿತ್ಯ ಲೇಖನ ಪ್ರಸ್ತುತ ಪರಿಸ್ಥಿತಿಗೆ ಸೂಕ್ತವೆನಿಸುತ್ತದೆ.

ಶಿವಲೀಲಾ ಎಚ್. ಅಗಡಿ, ಶೀರಿನ್ ಸುಲ್ತಾನ್ ಮತ್ತು ಲಿಂಗರಾಜು ರವರ ಔದ್ಯೋಗಿಕ ಕ್ಷೇತ್ರದಲ್ಲಿ ಕನ್ನಡ ಭಾಷೆಯ ಬಳಕೆ ಮತ್ತು ಪ್ರಯೋಜನೆಗಳು ಎಂಬ ಲೇಖನ ಕರುನಾಡಿನಲ್ಲಿರುವ ಕಾರ್ಖಾನೆಗಳಲ್ಲಿ ದುಡಿಯುವ ನೌಕರರೊಂದಿಗೆ ವ್ಯವಹರಿಸುವ ಸಮಯದಲ್ಲಿ ಕನ್ನಡ ಭಾಷೆಯ ಪ್ರಾಮುಖ್ಯತೆಯನ್ನು ಎತ್ತಿ ತೋರಿಸುತ್ತದೆ. ದಿವ್ಯಾ ಎಂ ಮತ್ತು ಶಿವರಾಜ್ ಕುಮಾರ್ ಎಂ ವಿರಚಿತ ಮಾನವ ಸಂಪನ್ಮೂಲ ವೃತ್ತಿಪರರಿಗೆ ಕನ್ನಡ ಭಾಷೆಯ ಪ್ರಸ್ತುತತೆ ಲೇಖನವು ಗ್ರಾಮೀಣ ಸೊಗಡು ಮತ್ತು ಕನ್ನಡ ಭಾಷಾ ಹಿನ್ನೆಲೆಯನ್ನು ಹೊಂದಿರುವ ಸಮಾಜಕಾರ್ಯ ಪ್ರಶಿಕ್ಷಣಾರ್ಥಿಗಳಿಗೆ ದಾರಿ ದೀಪವಾಗುವುದು. ಡಾ|| ಶಿವರಾಜು ಬಿ. ಇ. ರವರು ತಮ್ಮ ಲೇಖನ "ಮಾನವ ಸಂಪನ್ಮೂಲ ಮತ್ತು ಸಾಹಿತ್ಯ ಸಂಬಂಧ"ದಲ್ಲಿ ಮಾನವ ಸಂಪನ್ಮೂಲವು ಒಂದು ಸಂಸ್ಥೆಯ ಕ್ರಿಯಾಶಕ್ತಿ, ಸಮೂಹ ಚಿಂತನಾಕ್ರಮ, ಬಂಡವಾಳದಷ್ಟೇ ಹೆಚ್ಚು ಮೌಲ್ಯವುಳ್ಳದ್ದು ಎಂದು ಅಭಿಪ್ರಾಯಪಟ್ಟಿದ್ದಾರೆ. ಮಾನವ ಸಂಪನ್ಮೂಲ ಕ್ಷೇತ್ರದಲ್ಲಿ

ಸಾಹಿತ್ಯವು ಶಿಸ್ತು, ಮಾನವೀಯ ಹಾಗೂ ನೈತಿಕ ಮೌಲ್ಯಗಳು, ಲೋಕಜ್ಞಾನ ತಿಳುವಳಿಕೆಯನ್ನು ನೀಡಿವೆ ಹಾಗೂ ಸಾಹಿತ್ಯದ ಮೌಲಿಕ ವಿಚಾರಗಳು ವ್ಯಕ್ತಿಗಳಲ್ಲಿ ಆಲೋಚಿಸುವ, ವಿಮರ್ಶಿಸುವ, ಅವಲೋಕಿಸುವ ಹಾಗೂ ತಾರ್ಕಿಕ ಜ್ಞಾನವನ್ನು ದೊರಕಿಸಿಕೊಡುತ್ತದೆ ಎಂದಿದ್ದಾರೆ.

ಮಾನವ ಸಂಪನ್ಮೂಲ ವಿಭಾಗವು ಪ್ರಸ್ತುತ ಜಗತ್ತಿನಲ್ಲಿ ತನ್ನದೆ ಆದತಂಹ ಮಹತ್ವವನ್ನು ಪಡೆದಿದ್ದು, ಉದ್ಯಮಗಳ ಏಳಿಗೆಗೆ ಮಹೋನ್ನತ ಕೊಡುಗೆಯನ್ನು ನೀಡುತ್ತಿದೆ. ಅದರ ಬಹುಮುಖ್ಯ ಕಾರ್ಯಗಳಲ್ಲಿ ಕಾರ್ಮಿಕರ ನಿರ್ವಹಣೆಯು ಪ್ರಮುಖವಾದದ್ದು, ಅದರಲ್ಲಿ ಕಾರ್ಮಿಕರು ತನ್ನ ಉದ್ಯೋಗವನ್ನು ತೊರೆಯದಂತೆ ನೋಡಿಕೊಳ್ಳುವುದು ಅನಿವಾರ್ಯ ಎಂಬುದನ್ನು ಶಿವಕುಮಾರ್ ರವರು ತಮ್ಮ ಕಾರ್ಮಿಕರು ಉದ್ಯೋಗ ತೊರೆಯುವುದರಿಂದ ಉತ್ಪಾದನೆಯ ಮೇಲಾಗುವ ಪರಿಣಾಮಗಳು ಅದನ್ನು ತಡೆಯುವಲ್ಲಿ ಮಾನವ ಸಂಪನ್ಮೂಲ ವಿಭಾಗದ ಪಾತ್ರ ಲೇಖನದಲ್ಲಿ ಸಾರಿ ಹೇಳುತ್ತಾರೆ. ನೌಕರರು ಉದ್ಯೋಗ ತೊರೆಯಲು ಕಾರಣಗಳು, ಉದ್ಯೋಗ ತೊರೆಯುವುದರಿಂದ ಉತ್ಪಾದನೆ ಹಾಗೂ ಕಂಪನಿಯ ಮೇಲಾಗುವ ಪರಿಣಾಮಗಳು ಮತ್ತು ಮಾನವ ಸಂಪನ್ಮೂಲ ವಿಭಾಗವು ನೌಕರರು ಉದ್ಯೋಗ ತೊರೆಯದ ಹಾಗೆ ಕಾರ್ಮಿಕರ ನಿರ್ವಹಣೆ ಹಾಗೂ ಅದರ ಮಾರ್ಗೋಪಾಯಗಳ ಬಗ್ಗೆ ಲೇಖನದಲ್ಲಿ ವಿವರವಾಗಿ ವಿಶ್ಲೇಷಿಸಲಾಗಿದೆ. ಜಿ. ಎಚ್ ನಂದೀಶ್ ರವರ ಭಾರತದಲ್ಲಿ ಸ್ವಾತಂತ್ರ್ಯ ಪೂರ್ವ ಮತ್ತು ನಂತರದ ಕೈಗಾರಿಕಾ ಸಂಬಂಧಗಳ ಅವಲೋಕನ ಶೀರ್ಷಿಕೆಯ ಲೇಖನ ಬದಲಾದ ನಿರ್ದಿಷ್ಟ ಸಾಮಾಜಿಕ - ಆರ್ಥಿಕ ಸನ್ನಿವೇಶಗಳಿಗೆ ಒಗ್ಗಿಕೊಳ್ಳುವ ಅವಸರದಲ್ಲಿ ಪಲ್ಲಟವಾದ ಕೈಗಾರಿಕಾ ಸಂಬಂಧಗಳ ಬಗ್ಗೆ ರಸವತ್ತಾಗಿ ವಿಶ್ಲೇಷಿಸಿದೆ. ಕೈಗಾರಿಕಾ ಸಂಬಂಧಗಳು ಎಂದರೆ ಕೇವಲ ಕೈಗಾರಿಕೆಗಳ ನಡುವಿನ ಸಂಬಂಧಕ್ಕೆ ಮಾತ್ರ ಸೀಮಿತವಾಗಿರದೆ ಉದ್ಯೋಗದಾತರು, ನೌಕರರು, ಟ್ರೇಡ್ ಯೂನಿಯನ್ ಮತ್ತು ರಾಜ್ಯದ ನಡುವಿನ ಸಂಕೀರ್ಣ ಸಂಬಂಧವೆಂಬುದನ್ನು ಸರಳವಾದ ಪದಗಳಲ್ಲಿ ಲೇಖಕರು ವಿವರಿಸಿದ್ದಾರೆ. ಪಾಂಡು ನಾಯಕ್ ರವರ ಆಂಗ್ಲ ಭಾಷೆಯ ಉದ್ಯೋಗ ಸ್ಥಳದಲ್ಲಿ ಮಹಿಳೆಯರ ಮೇಲಿನ ಲೈಂಗಿಕ ದೌರ್ಜನ್ಯ ನಿಯಂತ್ರಣ ಕಾಯಿದೆ 2013 ನ್ನು ಡಾ. ನಾಗರಾಜ್ ನಾಯಕ್ ಮತ್ತು ಅನಿತಾ ಎಸ್ ರವರು ಕಾಯ್ದೆಯ ಹಿನ್ನೆಲೆಯೊಂದಿಗೆ ಕಾಯ್ದೆಯ ಪ್ರಮುಖ ಅಂಶಗಳನ್ನು ಸರಳವಾದ ಪದಗಳಲ್ಲಿ ಕನ್ನಡ ಭಾಷೆಗೆ ತರ್ಜುಮೆ ಮಾಡುವಲ್ಲಿ ಯಶಸ್ವಿಯಾಗಿದ್ದಾರೆ. ಡಾ. ನಂದೀಶ್ ವಿ ಹಿರೇಮತ್ ರವರ ವೈವಿಧ್ಯಮಯ ಉದ್ಯಮಗಳಲ್ಲಿ ಮಾನವ ಸಂಪನ್ಮೂಲ ವೃತ್ತಿನಿರತರು ಧೀಮಂತ ನಾಯಕರಾಗಿ ಯಶಸ್ಸು ಸಾಧಿಸಲು 36 ಸೂತ್ರಗಳು ಲೇಖನದಲ್ಲಿ ರೂಪಾಂತರಗೊಳ್ಳುತ್ತಿರುವ ಉದ್ಯಮ 4.0 ಯುಗಕ್ಕೆ ಸಮಾನಾಂತರವಾಗಿ ಬೆಳೆಯಲು ಅನಿವಾರ್ಯವಿರುವ 36 ಸಿದ್ಧ ಸೂತ್ರಗಳ ಬಗ್ಗೆ ವಿವರಣೆ ನೀಡಿದ್ದಾರೆ. ಶಿವಮೂರ್ತಿ ಎಂ. ಎಸ್. ಮೇಲನಹಳ್ಳಿ ಮತ್ತು ಡಾ. ರಾಜಣ್ಣ ಜಿ. ವಿರಚಿತ ಸರ್ಕಾರಿ ಶಾಲೆಗಳ ಅಭಿವೃದ್ಧಿಗೆ ಕಾನೂನುಗಳೊಂದಿಗೆ ಸಮುದಾಯದ ಸಹಭಾಗಿತ್ವ ಅನಿವಾರ್ಯ ಲೇಖನವು ಪ್ರಸ್ತುತ ಚಾಲ್ತಿಯಲ್ಲಿರುವ ಶಿಕ್ಷಣ ವ್ಯವಸ್ಥೆಯ ಬಗ್ಗೆ ಬೆಳಕು ಚೆಲ್ಲುತ್ತದೆ. ಶಿಕ್ಷಣ ವ್ಯವಸ್ಥೆಯನ್ನು ಕೇವಲ ಕಾನೂನುಗಳಿಂದ ಮಾತ್ರ ಬದಲಾಯಿಸಲು ಸಾಧ್ಯವಿಲ್ಲ ಬದಲಿಗೆ ಮೌಲ್ಯಯುತ ಶಿಕ್ಷಣಕ್ಕೆ ಸಮುದಾಯದ ಸಹಭಾಗಿತ್ವ ಅನಿವಾರ್ಯ ಎಂಬುದನ್ನು ಪ್ರತಿಪಾದಿಸುತ್ತದೆ. ಎಲ್ಲಾ ಸಂಪನ್ಮೂಲಗಳ ಯಜಮಾನನಾದ ಮಾನವ ಸಂಪನ್ಮೂಲ ಲೇಖನದಲ್ಲಿ ಸೌಂದರ್ಯ ರಮೇಶ್ ಕಂಠೆಪ್ಪನವರ ರವರು ಮಾನವ ಸಂಪನ್ಮೂಲದ ಪ್ರಾಮುಖ್ಯತೆಯ ಬಗ್ಗೆ ಬೆಳಕು ಚೆಲ್ಲಿದ್ದಾರೆ. ಅಸ್ತಿತ್ವದಲ್ಲಿರುವ ಎಲ್ಲಾ ಸಂಪನ್ಮೂಲಗಳ ಒಡೆಯ ಮಾನವ ಸಂಪನ್ಮೂಲ ಎಂಬುದನ್ನು ಸೂಕ್ಷ್ಮವಾಗಿ ಲೇಖನದಲ್ಲಿ ಪ್ರತಿಪಾದಿಸಿದ್ದಾರೆ.

ಬದಲಾಗುತ್ತಿರುವ ಜಗತ್ತಿನಲ್ಲಿ ಮಾನವ ಸಂಪನ್ಮೂಲ ವೃತ್ತಿಯ ಪುನರ್ ಪರಿಕಲ್ಪನೆ ಶೀರ್ಷಿಕೆಯಡಿ ವಾಸುಕಿ ರಂಗನಾಥ್ ರವರು ಭವಿಷ್ಯದಲ್ಲಿ ಅಸ್ಪಷ್ಟವಾಗಿ ಗೋಚರಿಸುವ ಸವಾಲುಗಳನ್ನು ಮೆಟ್ಟಿ ನಿಲ್ಲುವ ಹಾಗೂ ಅವಕಾಶಗಳನ್ನು ಬಳಸಿಕೊಂಡು ವೃತ್ತಿ ಜವಾಬ್ದಾರಿಯನ್ನು ನಿಭಾಯಿಸುವ ನಿಟ್ಟಿನಲ್ಲಿ ಮಾನವ ಸಂಪನ್ಮೂಲ ವೃತ್ತಿನಿರತರು ಸಿದ್ಧರಾಗಬೇಕೆಂಬ ಎಚ್ಚರಿಕೆಯನ್ನು ನೀಡಿದ್ದಾರೆ. ತಮ್ಮ ಸ್ವಂತ ಅನುಭವದ ಆಧಾರದ ಮೇಲೆ ರಚಿಸಿರುವ ಲೇಖನವು ವೃತ್ತಿನಿರತರನ್ನು ಬಡಿದೆಚ್ಚರಿಸುವುದರ ಜೊತೆಗೆ ದಾರಿ ದೀಪವಾಗುವುದು. ಕೈಪಿಡಿಯು ಕೇವಲ ಲೇಖನಗಳಿಗೆ ಮಾತ್ರ ಸೀಮಿತವಾಗಿಲ್ಲ ಬದಲಿಗೆ ಇಲ್ಲಿ ಕಥೆಗಳಿವೆ, ಕವನಗಳಿಗಿ. ನಾಗರಾಜ ಡಿ. ಬಿ ರವರು ಸಾಮಾಜಿಕ ಜಾಲತಾಣದಲ್ಲಿ ಗಮನಿಸಿದ ಹಿಂದಿ ಕವನದ ಪ್ರೇರಣೆ ಪಡೆದು ರಚಿಸಿದ ಎಚ್.ಆರ್.

ಜೀವನ ಶೀರ್ಷಿಕೆಯ ಕನ್ನಡ ಕವನ ವೃತ್ತಿ ಭಾಂದವರಿಗೆ ಪ್ರಿಯವಾದರೆ ಕೆ. ಆರ್. ರಾಜೇಂದ್ರ ವಿರಚಿತ ಅನಾಮಧೇಯ ಕವನ ಸೊಗಸಾಗಿದೆ. ಆಗಿಂದಾಗ್ಗೆ ಕಾಣಿಸಿಕೊಳ್ಳುವ ವೆಂಕಟರಮಣಯ್ಯರವರ ಕವನಗಳು ವಾಸ್ತವವನ್ನು ತೆರೆದಿಡುತ್ತವೆ.

ಮಾನವ ಸಂಪನ್ಮೂಲ ವೃತ್ತಿಪರರು ತಮ್ಮ ವೃತ್ತಿಜೀವನದಲ್ಲಿ ಗಳಿಸಿದ ಅಪಾರ ಅನುಭವ ಮತ್ತು ನೈಪುಣ್ಯತೆಗಳಿಗೆ ಅಕ್ಷರ ರೂಪ ನೀಡಿದಾಗ ರೂಪುಗೊಂಡದ್ದೇ ಮಾನವ ಸಂಪನ್ಮೂಲ ವೃತ್ತಿಪರರ ಕನ್ನಡ ಸಮ್ಮೇಳನ ಕೈಪಿಡಿ. ಈ ಕೈಪಿಡಿ ಪದವಿ ಮತ್ತು ಸ್ನಾತಕೋತ್ತರ ಪ್ರಶಿಕ್ಷಣಾರ್ಥಿಗಳಿಗೆ, ಅಧ್ಯಾಪಕರಿಗೆ ಹಾಗೂ ವೃತ್ತಿಪರ ಸಮಾಜಕಾರ್ಯಕರ್ತರಿಗೆ ಉಪಯುಕ್ತ ಹಾಗೂ ಮಾರ್ಗದರ್ಶಿ ಸಾಧನವಾಗುತ್ತದೆ ಎಂಬ ಆಶಾಭಾವನೆ ಹೊಂದಿದ್ದೇನೆ. ತಮ್ಮ ಅನುಭವಗಳಿಗೆ ಲೇಖನ ರೂಪ ನೀಡಿ ಕೈಪಿಡಿಗೆ ಮೆರಗು ತಂದ ಎಲ್ಲಾ ಲೇಖಕರಿಗೆ ಹೃತ್ಪೂರ್ವಕ ಅಭಿನಂದನೆಗಳು. ಮಾನವ ಸಂಪನ್ಮೂಲ ಕ್ಷೇತ್ರದಲ್ಲಿ ಸಾಹಿತ್ಯ ಸೃಷ್ಟಿಯನ್ನೂ ಒಂದು ಪ್ರಮುಖ ಉದ್ದೇಶವನ್ನಾಗಿಟ್ಟುಕೊಂಡು ಆಯೋಜಿಸಿದ್ದ ಮಾನವ ಸಂಪನ್ಮೂಲ ವೃತ್ತಿಪರರ ಕನ್ನಡ ಸಮ್ಮೇಳನದ ಹಿಂದೆ ಹಲವಾರು ವೃತ್ತಿಪರರ ಪರಿಶ್ರಮವಿದೆ, ಹಲವರು ವ್ಯಕ್ತಿಗತವಾಗಿ ಮತ್ತು ಹಲವಾರು ಸಂಸ್ಥೆಗಳು ಆರ್ಥಿಕ / ಸಲಕರಣಾತ್ಮಕ / ಬೌದ್ಧಿಕ ನೆರವು ನೀಡಿ ಸಹಕರಿಸಿದ್ದಾರೆ. ಇವರೆಲ್ಲರಿಗೂ ಕೃತಜ್ಞತೆಗಳನ್ನು ಪ್ರೀತಿಪೂರ್ವಕವಾಗಿ ಅರ್ಪಿಸುತ್ತೇವೆ. ಅಂತಿಮವಾಗಿ ಇಡೀ ಕಾರ್ಯಕ್ರಮವನ್ನು ಅಚ್ಚುಕಟ್ಟಾಗಿ ರೂಪಿಸಿ ಅನುಷ್ಠಾನಗೊಳಿಸಿದ ಕೀರ್ತಿ ಸಮ್ಮೇಳನದ ಕಾರ್ಯಕಾರಿ ಸಮಿತಿಗೆ ಸಲ್ಲುತ್ತದೆ. ಇವರೆಲ್ಲರಿಗೂ ಪ್ರೀತಿಪೂರ್ವಕ ಅಭಿನಂದನೆಗಳು. ಕೈಪಿಡಿ ಅಚ್ಚುಕಟ್ಟಾಗಿ ಹೊರಬರಲು ಮುಖ್ಯ ಕಾರಣಕರ್ತರಾದ ಪ್ರಕಾಶನ ಸಮಿತಿ, ನಿರಾತಂಕ ಸಂಸ್ಥೆಯ ಮುಖ್ಯಸ್ಥರು ಮತ್ತು ಸಿಬ್ಬಂದಿ ವರ್ಗಕ್ಕೆ ಅಭಿನಂದನೆಗಳು. ಅಂತಿಮವಾಗಿ, ಸದರಿ ಕೈಪಿಡಿಯಲ್ಲಿ ದಾಖಲಿಸಿದ ಉದಾಹರಣೆಗಳು ಸನ್ನಿವೇಶಕ್ಕೆ ಪೂರಕವಾಗುವಂತೆ ಮಾತ್ರ ಬಳಸಿಕೊಳ್ಳಲಾಗಿದೆ ಹಾಗೂ ಈ ಕೈಪಿಡಿಯಲ್ಲಿ ಕಂಡು ಬರುವ ಯಾವುದೇ ಅಕ್ಷರ, ಪದ ಮತ್ತು ವ್ಯಾಕರಣ ದೋಷಕ್ಕೆ ಸಂಬಂಧಿಸಿದ ಹಿಮ್ಮಾಹಿತಿ / ಸಲಹೆಗಳಿಗೆ ಸದಾ ಸ್ವಾಗತ.

ಸ್ಥಳ: ಬೆಂಗಳೂರು

ಗಂಗಾಧರ ರೆಡ್ಡಿ ಎನ್.

ದಿನಾಂಕ: 10-11-2019

ಸಮ್ಮೇಳನದ ಕರಪತ್ರ



ತೃತೀಯ ರಾಜ್ಯಮಟ್ಟದ
ಮಾನವ ಸಂಪನ್ಮೂಲ ವೃತ್ತಿನಿರತರ
ಕನ್ನಡ ಸಮ್ಮೇಳನ 2019



www.hrkancon.com

ದಿನಾಂಕ: 16^{ನೇ} ನವೆಂಬರ್, 2019 (ಶನಿವಾರ)
ಸಮಯ: ಬೆಳಿಗ್ಗೆ 08.15 ರಿಂದ
ಸಂಜೆ 05.30 ರವರೆಗೆ

ಸ್ಥಳ:
ಹೋಟೆಲ್ ಕ್ಯಾಪಿಟೋಲ್
ನಂ.3, ರಾಜಭವನ ರಸ್ತೆ, ಜನರಲ್ ಮೋಸ್ಟ್ ಆಫೀಸ್ ಎದುರು,
ಬೆಂಗಳೂರು-560001

ಸಹಕಾರ:



www.hrkancon.com

ಸಮ್ಮೇಳನದ ಉದ್ದೇಶಗಳು

ವಿಲ್ಲದರೂ ಇರು, ವಿಂತಾದರೂ ಇರು, ವಿದಂಬಿಗೂ ನೀ ಕನ್ನಡವಾಗಿರು....

ರಾಷ್ಟ್ರಕವಿ ಕುವೆಂಪು ರವರ ಈ ಮೇಲಿನ ಕಾವ್ಯ ಪ್ರೇರಣೆಯಿಂದ ಪ್ರಭಾವಿತರಾದ ಮಾನವ ಸಂಪನ್ಮೂಲ ಮತ್ತು ಸಮಾಜಕಾರ್ಯ ಕ್ಷೇತ್ರದಲ್ಲಿ ಕಾರ್ಯ ನಿರ್ವಹಿಸುತ್ತಿರುವ ಕೆಲವು ವೃತ್ತಿನಿರತರು ಜೊತೆಗೂಡಿ ನಿರಾತಂಕ ಸಂಸ್ಥೆಯು ರಾಜ್ಯಮಟ್ಟದ ಮಾನವ ಸಂಪನ್ಮೂಲ ವೃತ್ತಿನಿರತರ ಕನ್ನಡ ಸಮ್ಮೇಳನವನ್ನು ಕಳೆದ 2 ವರ್ಷಗಳಿಂದ ಯಶಸ್ವಿಯಾಗಿ ಆಯೋಜಿಸಿಕೊಂಡು ಬರುತ್ತಿದೆ. ತೃತೀಯ ರಾಜ್ಯಮಟ್ಟದ ಮಾನವ ಸಂಪನ್ಮೂಲ ವೃತ್ತಿನಿರತರ ಕನ್ನಡ ಸಮ್ಮೇಳನವನ್ನು ಕಳೆದ 2 ಸಮ್ಮೇಳನಕ್ಕಿಂತಲೂ ವಿಭಿನ್ನವಾಗಿ ಆಯೋಜಿಸಲಾಗುತ್ತಿದೆ.

ತೃತೀಯ ಸಮ್ಮೇಳನದ ವಿಷಯ : “ಭವಿಷ್ಯದಲ್ಲಿ ಮಾನವ ಸಂಪನ್ಮೂಲ ವೃತ್ತಿ”

ಉದ್ದೇಶಗಳು :

- ಮಾನವ ಸಂಪನ್ಮೂಲ ವೃತ್ತಿನಿರತರ ಮೂಲಕ ಕನ್ನಡದ ಬಳಕೆ ಮತ್ತು ಕಳೆತವನ್ನು ಪ್ರೋತ್ಸಾಹಿಸುವುದು.
- ಮಾನವ ಸಂಪನ್ಮೂಲ ಕ್ಷೇತ್ರಕ್ಕೆ ಸಂಬಂಧಪಟ್ಟ ಸಾಹಿತ್ಯವನ್ನು ಕನ್ನಡದಲ್ಲಿ ಸೃಷ್ಟಿಸುವುದು ಮತ್ತು ಬೆಳೆಸುವುದು.
- ಯುವ ಮಾನವ ಸಂಪನ್ಮೂಲ ವೃತ್ತಿನಿರತರಿಗೆ, ಹಿರಿಯ ಮಾನವ ಸಂಪನ್ಮೂಲ ವೃತ್ತಿನಿರತರ ಸಹಕಾರದೊಂದಿಗೆ, ಅವಕಾಶಗಳನ್ನು ಕಲ್ಪಿಸುವುದು ಮತ್ತು ಪ್ರೋತ್ಸಾಹಿಸುವುದು.
- ಮಾನವ ಸಂಪನ್ಮೂಲ ಕ್ಷೇತ್ರದಲ್ಲಿ ಸಾಧನೆಗೈದ ವೃತ್ತಿನಿರತರನ್ನು ಹಾಗೂ ಕನ್ನಡ ಬಳಕೆಯನ್ನು ಅನುಷ್ಠಾನ ಮಾಡುತ್ತಿರುವ ಸಂಸ್ಥೆಗಳನ್ನು ಗುರುತಿಸಿ ಗೌರವಿಸುವುದು.
- ಭವಿಷ್ಯದ ಮಾನವ ಸಂಪನ್ಮೂಲ ನಿರ್ವಹಣೆ ಮತ್ತು ಮರುರೂಪಿಸುವಿಕೆಯ ಬಗ್ಗೆ ಅರಿವು ಮೂಡಿಸುವುದು.

ನಿರಾತಂಕದ ಕುರಿತು

ನಿರಾತಂಕ ಸ್ವಯಂ ಸೇವಾ ಸಂಸ್ಥೆಯಾಗಿದ್ದು, ಬೆಂಗಳೂರಿನಲ್ಲಿ ನೋಂದಾಯಿತ ಕಛೇರಿಯನ್ನು ಹೊಂದಿದೆ. 2007 ರಲ್ಲಿ ರೂಪುಗೊಂಡ ಈ ಸಂಸ್ಥೆಯ ಪ್ರಾಥಮಿಕ ಉದ್ದೇಶ ಕರ್ನಾಟಕದಲ್ಲಿನ ವೃದ್ಧರಿಗೆ ಸೇವೆಗಳನ್ನು ವಿಸ್ತರಿಸುವುದು. ನಿರಾತಂಕ ಸಂಸ್ಥೆಯು ತನ್ನ ಸೇವಾ ಕ್ಷೇತ್ರಗಳನ್ನು ಶಿಕ್ಷಣ, ಆರೋಗ್ಯ ರಕ್ಷಣೆ, ಆಹಾರ ಭದ್ರತೆ ಮತ್ತು ಜೀವನೋಪಾಯ ತರಬೇತಿಯಂತಹ ವಿವಿಧ ಸಾಮಾಜಿಕ ವಲಯಗಳಿಗೂ ವಿಸ್ತರಿಸಿಕೊಂಡಿದೆ. ಸಮಾಜಕಾರ್ಯದ ಹೆಜ್ಜೆಗಳು ಎಂಬ ಪತ್ರಿಕೆಯನ್ನು ಕಳೆದ 8 ವರ್ಷಗಳಿಂದ ಹೊರತರುತ್ತಿದೆ ಹಾಗೂ ಗ್ರಾಮೀಣ ಭಾಗದ ವಿದ್ಯಾರ್ಥಿಗಳಿಗೆ ಉಚಿತ ತರಬೇತಿ ಕಾರ್ಯಕ್ರಮಗಳನ್ನು ನೀಡಿ ಹಲವಾರು ಸಂಸ್ಥೆಗಳಲ್ಲಿ ಉದ್ಯೋಗ ದೊರಕಿಸಿಕೊಡುವುದರ ಮೂಲಕ ಸಹಕರಿಸುತ್ತಿದೆ.



ತೃತೀಯ ರಾಜ್ಯಮಟ್ಟದ ಮಾನವ ಸಂಪನ್ಮೂಲ ವೃತ್ತಿವಿರತರ ನಿರೀಕೃತ ಕನ್ನಡ ಸಮ್ಮೇಳನ 2019

www.hrkancon.com

ಮುಖ್ಯ ಅತಿಥಿಗಳು



ಮಣಿವೆಂಕಟೇಶ್ ಪಿ
ಐಎಎಸ್, ಕಾರ್ಯದರ್ಶಿಗಳು
ಕಾರ್ಮಿಕ ಇಲಾಖೆ
ಕರ್ನಾಟಕ ಸರ್ಕಾರ, ಭಾರತ



ಎನ್. ಸಂಕೋಪ್ ಹೆಗ್ಡೆ
ನಿವೃತ್ತ ನ್ಯಾಯಾಧೀಶರು
ಭಾರತದ ಸರ್ವೋಚ್ಚ ನ್ಯಾಯಾಲಯ
ಮತ್ತು ನಿವೃತ್ತ ಲೋಕಾಯುಕ್ತರು
ಕರ್ನಾಟಕ ರಾಜ್ಯ



ಡಾ. ಚಂದ್ರಶೇಖರ ಕಂಬಾರ
ಹಿರಿಯ ಸಾಹಿತಿಗಳು
ಜ್ಞಾನಪೀಠ ಪ್ರಶಸ್ತಿ ವಿಜೇತರು



ಡಾ. ಸಿ.ವಿನ್. ಮಂಜುನಾಥ
ನಿರ್ದೇಶಕರು
ಜಯದೇವ ಹೃದಯೋದ್ಧಾರ ಸಂಸ್ಥೆ



ಶ್ರೀ ಹನುಮಂತರಾಯಪ್ಪ
ಮಾಜಿ ಅಧ್ಯಕ್ಷರು
ಬಿ.ಎಂ.ಐ.ಸಿ.ಎ.ಪಿ.ಎ., ಕರ್ನಾಟಕ ಸರ್ಕಾರ
ಸಂಸ್ಥಾಪಕರು, ನಿರಾತಂಕ ಟ್ರಸ್ಟ್



ರಾಜೇಶ್ವರಿ ರಾಮಚಂದ್ರ
ಉಪಾಧ್ಯಕ್ಷರು ಮತ್ತು ಸಹ ಸಂಸ್ಥಾಪಕರು
ಮಿಸ್ಟರಲ್ ಬೆಕ್ಕಾಲಜಿ ಪ್ರೈ.ಲಿ.



ಡಾ. ನಾರಾಯಣಪ್ಪ ಬಿ.ಬಿ.
ಕಾರ್ಖಾನೆಗಳ ಉಪನಿರ್ದೇಶಕರು
ಡಿಪಾರ್ಟ್‌ಮೆಂಟ್ ಆಫ್ ಫ್ಯಾಕ್ಟರೀಸ್, ಬಾಂಬ್ಲೆ
ಇಂಡಸ್ಟ್ರಿಯಲ್ ಸೇಪ್‌ಟಾ ಅಂಡ್ ಹೆಲ್ತ್
ಕರ್ನಾಟಕ ಸರ್ಕಾರ

ಸಹಕಾರ:



ಮಾನವ ಸಂಪನ್ಮೂಲ ಸಮ್ಮೇಳನದ ಆಹ್ವಾನಿತರು



ಗೋವಿಂದರಾಜು ಎನ್.ಎಸ್.

ಪ್ರಧಾನ ವ್ಯವಸ್ಥಾಪಕರು-ಹೆಚ್‌ಆರ್ ಕರ್ನಾಟಕ ಅಲಬರ್ಟ್



ವಾಸುಕಿ ರಂಗನಾಥ್

ಗ್ಲೋಬಲ್ ಹೆಚ್‌ಆರ್ ಡೆವಲಪ್‌ಮೆಂಟ್ ಅಡವರ್-ಪೋಲೈ ಕಾರ್ ಗ್ರೂಪ್ ಗೋಥೇನ್‌ಬರ್ಗ್, ಸ್ವೀಡನ್



ರಘು ಚಂದ್ರಶೇಖರ್

ಹಿರಿಯ ಉಪಾಧ್ಯಕ್ಷರು ಮತ್ತು ಮಾನವ ಸಂಪನ್ಮೂಲ ಮುಖ್ಯಸ್ಥರು- ಸೀಮೆನ್ಸ್ ಹೆಲ್ತ್‌ಕೇರ್ ಪ್ರೈ.ಲಿ.



ಜಿ. ಪುರುಷೋತ್ತಮ

ವಕೀಲರು ಮತ್ತು ಕಾನೂನು ಸಲಹೆಗಾರರು



ಮನು ಶ್ರೀನಿವಾಸನ್

ಸಂಸ್ಥಾಪಕರು ಹೆಚ್‌ಆರ್ ಮಾರ್ಗ



ದಿನೇಶ್ ಎ.ಯು.

ನಿರ್ದೇಶಕರು, ಮಾನವ ಸಂಪನ್ಮೂಲ ರಿಟೈಲ್ ಇಂಡಿಯಾ ಪ್ರೈ. ಲಿ.



ಮಹಂತೇಶ್ ಸಿ.ಎನ್.

ಮುಖ್ಯಸ್ಥರು, ಗ್ಲೋಬಲ್ ರೆಕ್ರೂಟ್‌ಮೆಂಟ್ | ಇಂಜಿನಿಯರಿಂಗ್ & ಐಟಿ ಅಲ್ ಟಿಕ್ ಮಹೇಂದ್ರ



ಜಗದೀಶ್ ಶೇಖರ್ ನಾಯಕ್

ಸಹ ಸಂಸ್ಥಾಪಕರು ಹಾಗೂ ಮುಖ್ಯ ಕಾರ್ಯನಿರ್ವಾಹಕ ಅಧಿಕಾರಿ, ಟಾಲನ್‌ಟ್ರೇ



ಓಂಕಾರ್ ಜಿ.ಎನ್.

ಮುಖ್ಯಸ್ಥರು ಮಾನವ ಸಂಬಂಧಗಳು-ಇಂಡಿಯಾ ಎಲೆಕ್ಟ್ರೋನಿಕ್ಸ್ ಇಂಡಿಯಾ ಪ್ರೈ. ಲಿ.



ಸುರೇಶ್‌ಕುಮಾರ್ ನಾರಾಯಣಸ್ವಾಮಿ

ಪ್ರಧಾನ ವ್ಯವಸ್ಥಾಪಕರು, ಶೈಕ್ಷಣಿಕ ಮತ್ತು ಮಾನವ ಸಂಪನ್ಮೂಲ ಸ್ಥಾನೀಯ ಕಮರ್ಷಿಯಲ್ ವೆಹಿಕಲ್ಸ್ ಇಂಡಿಯಾ ಪ್ರೈ. ಲಿ.



ನಾಗನಗೌಡ ಎನ್.ಜಿ.

ಉಪಾಧ್ಯಕ್ಷರು-ಮಾನವ ಸಂಪನ್ಮೂಲ ಗ್ಲೋಬಲ್ ಎಡ್ಜ್ ಟೆಕ್ನಾಲಜಿ ಬೆಂಗಳೂರು



ರವಿ ದಿನ್‌ರಾಜ್

ಮುಖ್ಯಸ್ಥರು, ಎಂಪ್ಲಾಯಿ ರಿಲೇಶನ್ಸ್ ಸೌತ್ ಏಶಿಯಾ, ಜನರಲ್ ಎಲೆಕ್ಟ್ರಿಕ್

ಸ್ಥಳ:

ಹೋಟೆಲ್ ಕ್ಯಾಪಿಟಾಲ್

ನಂ.3, ರಾಜಭವನ ರಸ್ತೆ, ಜನರಲ್ ಹೋಸ್ಟ್ ಆಫೀಸ್ ಎದುರು, ಬೆಂಗಳೂರು-560001

ದಿನಾಂಕ: 16^{ನೇ} ನವೆಂಬರ್, 2019 (ಶನಿವಾರ)

ಸಮಯ: ಬೆಳಿಗ್ಗೆ 08.15 ರಿಂದ

ಸಂಜೆ 05.30 ರವರೆಗೆ

ಪ್ರಥಮ ರಾಜ್ಯಮಟ್ಟದ ಮಾನವ ಸಂಪನ್ಮೂಲ
ವೃತ್ತಿನಿರತರ ಕನ್ನಡ ಸಮ್ಮೇಳನ 2017 ರ
ಪ್ರಶಸ್ತಿ ಪುರಸ್ಕೃತರು

ಮಾನವ ಸಂಪನ್ಮೂಲ ಕ್ಷೇತ್ರದಲ್ಲಿ ಸಲ್ಲಿಸಿದ ಅಸಾಧಾರಣ ಸೇವೆ ಮತ್ತು ಕೊಡುಗೆಗಳನ್ನು ಗುರುತಿಸಿ,
ಈ ಕೆಳಕಂಡ ಮಾನವ ಸಂಪನ್ಮೂಲ ವೃತ್ತಿನಿರತರನ್ನು ಸನ್ಮಾನಿಸಲಾಯಿತು:



ಶ್ರೀ ರಾಮ್ ಕೆ. ನವರತ್ನ
ಪ್ರಧಾನ ಕಾರ್ಯದರ್ಶಿ, ಹೆಚ್‌ಆರ್ ರಿಸೋನೇನ್ಸ್



ಶ್ರೀ ಜಿ.ಎಸ್. ಲಕ್ಷ್ಮೀಪ್ರಸಾದ್
ನಿರ್ದೇಶಕರು, ಹೆಚ್‌ಆರ್‌ಎಂ ಕನ್ನಡ್ಲಿನ್



ಶ್ರೀ ಭರತೇಶ್ ಬೋಕೆ
ನಿವೃತ್ತ ಹಿರಿಯ ಪ್ರಧಾನ ವ್ಯವಸ್ಥಾಪಕರು, ಡೆಂಪೊ ಗ್ರೂಪ್ಸ್
ಪಣಜಿ, ಗೋವಾ



ಶ್ರೀ ಎಂ.ಎಸ್. ರವೀಶ್
ಮುಖ್ಯಸ್ಥರು - ಮಾನವ ಸಂಪನ್ಮೂಲ
ದಾವಣಗೆರೆ ಶುಗರ್ಸ್ ಕಂಪನಿ ಲಿ.,



ದ್ವಿತೀಯ ರಾಜ್ಯಮಟ್ಟದ ಮಾನವ ಸಂಪನ್ಮೂಲ
ವೃತ್ತಿನಿರತರ ಕನ್ನಡ ಸಮ್ಮೇಳನ 2018 ರ
ಪ್ರಶಸ್ತಿ ಪುರಸ್ಕೃತರು



ಮಾನವ ಸಂಪನ್ಮೂಲ ಕ್ಷೇತ್ರದಲ್ಲಿ ಸಲ್ಲಿಸಿದ ಅಸಾಧಾರಣ ಸೇವೆ ಮತ್ತು ಕೊಡುಗೆಗಳನ್ನು ಗುರುತಿಸಿ,
ಈ ಕೆಳಕಂಡ ಮಾನವ ಸಂಪನ್ಮೂಲ ವೃತ್ತಿನಿರತರನ್ನು ಸನ್ಮಾನಿಸಲಾಯಿತು:



ಶ್ರೀ ಅಶೋಕ್ ಟಿ.

ನಿರ್ದೇಶಕರು, ಹೆಚ್‌ಆರ್, ಸ್ಟ್ರಿಡರ್ ಎಲೆಕ್ಟ್ರಿಕ್ ಇಂಡಿಯಾ



ಶ್ರೀ ನಾಗಭೂಷಣ್

ಉಪಪ್ರಧಾನ ವ್ಯವಸ್ಥಾಪಕರು-ಮಾನವ ಸಂಪನ್ಮೂಲ ಮತ್ತು
ಉದ್ಯೋಗಿ ಸಂಬಂಧಗಳು, ಎಸ್.ಇ.ಬಿ. ಆಟೋಮೋಟಿವ್



ಪ್ರೊ. ವೈ.ಎಸ್. ಸಿದ್ದೇಗೌಡ

ಕುಲಪತಿಗಳು, ತುಮಕೂರು ವಿಶ್ವವಿದ್ಯಾಲಯ



ಡಾ. ಕೆ. ಹೇಮಲತ

ಸಹ ಪ್ರಾಧ್ಯಾಪಕರು, ಸಮಾಜಕಾರ್ಯ ವಿಭಾಗ
ಕ್ರೈಸ್ತ್ ವಿಶ್ವವಿದ್ಯಾಲಯ

ಬ್ಲಿಡಿಯ ರಾಜ್ಯಮಟ್ಟದ ಮಾನವ ಸಂಪನ್ಮೂಲ
ವೃತ್ತಿನಿರತರ ಕನ್ನಡ ಸಮ್ಮೇಳನ 2018 ರ
“ಕಿಲಿಯ ಮಾನವ ಸಂಪನ್ಮೂಲ ವಿಭಾಗ”ದ
ಪ್ರಶಸ್ತಿ ಪುರಸ್ಕೃತರು



ಶ್ರೀ ಸಿದ್ದಲಿಂಗ ನಾಯಕ್

ವ್ಯವಸ್ಥಾಪಕರು, ಹೆಚ್.ಆರ್. & ಅಡ್ವೈನ್
ಎಸೆಂಟ್ರಾ ಇಂಡಿಯಾ ಪ್ರೈವೇಟ್ ಲಿಮಿಟೆಡ್



ಶ್ರೀಮತಿ ಅರ್ಚನಾ ಎಸ್.ಡಿ.

ಸಹಾಯಕ ವ್ಯವಸ್ಥಾಪಕರು, ಶಾಹಿ ಎಕ್ಸ್‌ಪೋರ್ಟ್ ಪ್ರೈ.ಲಿ.



ಶ್ರೀ ರಂಗನಾಥ್ ಜಿ.ಆರ್.

ಸಹನಿರ್ದೇಶಕರು, ಮಾನವ ಸಂಪನ್ಮೂಲ ವಿಭಾಗ
ಕೆಲಾಗ್ ಇಂಡಿಯಾ ಪ್ರೈ.ಲಿ.

ದ್ವಿತೀಯ ರಾಜ್ಯಮಟ್ಟದ ಮಾನವ ಸಂಪನ್ಮೂಲ
ವೃತ್ತಿನಿರತರ ಕನ್ನಡ ಸಮ್ಮೇಳನ 2018 ರ
“ನಮ್ಮ ನಾಡು, ನಮ್ಮ ಸಂಸ್ಥೆ”
ಪ್ರಶಸ್ತಿ ಪುರಸ್ಕೃತರು



ಇನ್ಫೋಸಿಸ್ ಲಿಮಿಟೆಡ್
ಬೆಂಗಳೂರು



ಕಿರ್ಲೋಸ್ಕರ್ ಫೆರಸ್ ಇಂಡಸ್ಟ್ರೀಸ್ ಲಿಮಿಟೆಡ್
ಕೊಪ್ಪಳ



ಬಾಪ್ ನಿಯಮಿತ
ಬೆಂಗಳೂರು

2017ರ ಪ್ರಥಮ ರಾಜ್ಯಮಟ್ಟದ ಮಾನವ ಸಂಪನ್ಮೂಲ ವೃತ್ತಿನಿರತರ
ಕನ್ನಡ ಸಮ್ಮೇಳನಕ್ಕೆ ಸಲ್ಲಿಸಿದ ಲೇಖನಗಳಲ್ಲಿ
ಅತ್ಯುತ್ತಮ ಲೇಖನಗಳನ್ನು ಮಂಡಿಸಿದ ಕೆಳಕಂಡ
ಲೇಖಕರಿಗೆ ಪ್ರಶಸ್ತಿ ಪ್ರಧಾನ ಮಾಡಲಾಯಿತು.

ಪ್ರಥಮ ಬಹುಮಾನ:



ಡಾ. ಸಿ.ಆರ್. ಗೋಪಾಲ್
ಅಸಿಸ್ಟೆಂಟ್ ಜನರಲ್ ಮ್ಯಾನೇಜರ್, ಸ್ಯೂರೋ

ದ್ವಿತೀಯ ಬಹುಮಾನ:



ಶ್ರೀ ಗೋವಿಂದರಾಜು ಎನ್.ಎಸ್.

ಪ್ರಧಾನ ವ್ಯವಸ್ಥಾಪಕರು-ಮಾನವ ಸಂಪನ್ಮೂಲ ಹಾಗೂ ಲೇಖಕರು,
ಮೆ. ಕರ್ನಾ ಲೀಬರ್ಸ್ (ಇಂಡಿಯ) ಪ್ರೈ.ಲಿ.,
ತುಮಕೂರು

ತೃತೀಯ ಬಹುಮಾನ:



ಶ್ರೀ ನವೀನ್ ನಾಯ್ಕ್

ಆಫೀಸರ್, ಮಾನವ ಸಂಪನ್ಮೂಲ ವಿಭಾಗ
ಎಸ್ಸಿಲಾರ್ ಮ್ಯಾನುಫ್ಯಾಕ್ಚರಿಂಗ್ ಇಂಡಿಯಾ ಪ್ರೈ.ಲಿ.,
ಬೆಂಗಳೂರು

ನಿಗದಿಪಡಿಸಿದ ದಿನಾಂಕದೊಳಗೆ ತಲುಪಿದ ಲೇಖನಗಳನ್ನು ಮಾತ್ರ ಪ್ರಶಸ್ತಿಗೆ ಪರಿಗಣಿಸಿದ್ದು, ತದನಂತರ ತಲುಪಿದ ಲೇಖನಗಳನ್ನು ಪುಸ್ತಕ ರೂಪದಲ್ಲಿ ಹೊರತರುತ್ತಿರುವ ಕೈಪಿಡಿಯಲ್ಲಿ ಮುದ್ರಿಸಲಾಗಿದೆ. ಪುಸ್ತಕದಲ್ಲಿ / ಕೈಪಿಡಿಯಲ್ಲಿ ಮುದ್ರಣವಾಗಿರುವ ಎಲ್ಲಾ ಲೇಖನಗಳು ನಿಗದಿಪಡಿಸಿದ ದಿನಾಂಕದೊಳಗೆ ತಲುಪಿರುವುದಿಲ್ಲ.

2018ರ ದ್ವಿತೀಯ ರಾಜ್ಯಮಟ್ಟದ ಮಾನವ ಸಂಪನ್ಮೂಲ ವೃತ್ತಿನಿರತರ
ಕನ್ನಡ ಸಮ್ಮೇಳನಕ್ಕೆ ಸಲ್ಲಿಸಿದ ಲೇಖನಗಳಲ್ಲಿ
ಅತ್ಯುತ್ತಮ ಲೇಖನಗಳನ್ನು ಮಂಡಿಸಿದ ಕೆಳಕಂಡ
ಲೇಖಕರಿಗೆ ಪ್ರಶಸ್ತಿ ಪ್ರಧಾನ ಮಾಡಲಾಯಿತು.

ಪ್ರಥಮ ಬಹುಮಾನ:



ಶ್ರೀ ಎಸ್.ವಿ. ಮಂಜುನಾಥ್

ನಿವೃತ್ತ ಸಹ ನಿರ್ದೇಶಕರು, ಅಜೇಮ್ ಪ್ರೇಮ್‌ಜೀ ವಿಶ್ವವಿದ್ಯಾಲಯ, ಕರ್ನಾಟಕ

ದ್ವಿತೀಯ ಬಹುಮಾನ:



ದಿವ್ಯಾ ಎಂ.

ಕಲ್ಯಾಣ ಅಧಿಕಾರಿಗಳು

ಇಂಡಿಯಾ ಡಿಸೈನ್ ಪ್ರೈ.ಲಿ., ಬೆಂಗಳೂರು

ತೃತೀಯ ಬಹುಮಾನ:



ಡಾ. ನಂದೀಶ್ ವಿ. ಹಿರೇಮಠ

ಪ್ರೊಫೆಸರ್ ಹೆಚ್‌ಆರ್, ಮತ್ತು ಎಂಟರ್‌ಪ್ರಿನಿಯರ್‌ಶಿಪ್

ಇಂಡಸ್ ಬಿಸಿನೆಸ್ ಅಕಾಡೆಮಿ (ಐಬಿಎ), ಬೆಂಗಳೂರು

ನಿಗದಿಪಡಿಸಿದ ದಿನಾಂಕದೊಳಗೆ ತಲುಪಿದ ಲೇಖನಗಳನ್ನು ಮಾತ್ರ ಪ್ರಶಸ್ತಿಗೆ ಪರಿಗಣಿಸಿದ್ದು, ತದನಂತರ ತಲುಪಿದ ಲೇಖನಗಳನ್ನು ಪುಸ್ತಕ ರೂಪದಲ್ಲಿ ಹೊರತರುತ್ತಿರುವ ಕೈಪಿಡಿಯಲ್ಲಿ ಮುದ್ರಿಸಲಾಗಿದೆ. ಪುಸ್ತಕದಲ್ಲಿ / ಕೈಪಿಡಿಯಲ್ಲಿ ಮುದ್ರಣವಾಗಿರುವ ಎಲ್ಲಾ ಲೇಖನಗಳು ನಿಗದಿಪಡಿಸಿದ ದಿನಾಂಕದೊಳಗೆ ತಲುಪಿರುವುದಿಲ್ಲ.

ತೃತೀಯ ರಾಜ್ಯಮಟ್ಟದ ಮಾನವ ಸಂಪನ್ಮೂಲ
ವೃತ್ತಿನಿರತರ ಕನ್ನಡ ಸಮ್ಮೇಳನ 2019 ರ
ಪ್ರಶಸ್ತಿ ಪುರಸ್ಕೃತರು



ಶ್ರೀ ಕೆ.ಪಿ. ನಾಗೇಶ್
ವ್ಯವಸ್ಥಾಪಕ ನಿರ್ದೇಶಕರು
ಯೂನಿಕ್ ಡಿಟೆಕ್ಟ್ &
ಸೆಕ್ಯೂರಿಟಿ ಸರ್ವಿಸಸ್ ಪ್ರೈ.ಲಿ.



ಶ್ರೀ ಜಗದೀಶ್ ಶೇಖರ್
ನಾಯಕ್
ಸಹ ಸಂಸ್ಥಾಪಕರು ಹಾಗೂ
ಮುಖ್ಯ ಕಾರ್ಯನಿರ್ವಾಹಕ ಅಧಿಕಾರಿ
ಟಾಲನ್‌ಟ್ರೇ



ಡಾ. ಕಲ್ಪನಾ ಸಂಪತ್
ನಿರ್ದೇಶಕರು
ಅರ್ಪಿತಾ ಅಸೋಸಿಯೇಟ್ಸ್ ಮತ್ತು
ಇನ್‌ಫೋಐಎಲ್ ಎಜುಕೇಷನಲ್
ಸರ್ವಿಸಸ್ ಪ್ರೈ. ಲಿ.



ಡಾ. ಎಂ.ಎಸ್. ರಂಗರಾಜು
ಪ್ರಾಧ್ಯಾಪಕರು ಮತ್ತು ಮುಖ್ಯಸ್ಥರು
ಎಂಬಿಎ ಪ್ರೋಗ್ರಾಂ
ಜೆಎಸ್‌ಎಸ್ ಅಕಾಡೆಮಿ ಆಫ್
ಟೆಕ್ನಿಕಲ್ ಎಜುಕೇಷನ್, ಬೆಂಗಳೂರು



ಶ್ರೀ ಗೋವಿಂದರಾಜು ಎನ್.ಎಸ್.
ಪ್ರಧಾನ ವ್ಯವಸ್ಥಾಪಕರು - ಮಾನವ
ಸಂಪನ್ಮೂಲ ಹಾಗೂ ಲೇಖಕರು
ಮೆ. ಕರ್ನ್ ಲೀಬರ್ಸ್ (ಇಂಡಿಯಾ)
ಪ್ರೈ. ಲಿ., ತುಮಕೂರು



ಡಾ. ಉಮ್ಮರ್ ಬೀಜದಕಟ್ಟೆ
ಅಧ್ಯಕ್ಷರು
ಸಜ್ಜನ ಪ್ರತಿಷ್ಠಾನ ಬೀಜದಕಟ್ಟೆ (ಠ)

ತೃತೀಯ ರಾಜ್ಯಮಟ್ಟದ ಮಾನವ ಸಂಪನ್ಮೂಲ ವೃತ್ತಿನಿರತರ ಕನ್ನಡ ಸಮ್ಮೇಳನ 2019 ರ

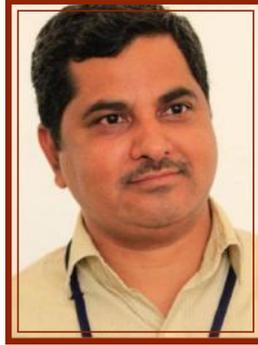
“ನಮ್ಮ ನಾಡು, ನಮ್ಮ ಸಂಸ್ಥೆ” ಪ್ರಶಸ್ತಿ ಪುರಸ್ಕೃತರು

“ಎಂಟಿಆರ್ ಫುಡ್ಸ್ ಪ್ರೈವೇಟ್ ಅಮಿಟೆಡ್”

ತೃತೀಯ ರಾಜ್ಯಮಟ್ಟದ ಮಾನವ ಸಂಪನ್ಮೂಲ
ವೃತ್ತಿನಿರತರ ಕನ್ನಡ ಸಮ್ಮೇಳನ 2019 ರ
“ತೃತೀಯ ಮಾನವ ಸಂಪನ್ಮೂಲ ವಿಭಾಗ”ದ ಪ್ರಶಸ್ತಿ ಪುರಸ್ಕೃತರು



ಶ್ರೀ ಮಂಜುನಾಥ ಜಿ.
ಹಿರಿಯ ವ್ಯವಸ್ಥಾಪಕರು - ಹೆಚ್‌ಆರ್
ಜುವೆಂಟಾಸ್ ಹೆಲ್ತ್‌ಕೇರ್ ಲಿ.



ಶ್ರೀ ಸಿದ್ದಲಿಂಗ ಕಟಾವ್‌ಕರ್
ವ್ಯವಸ್ಥಾಪಕರು, ಮಾನವ ಸಂಪನ್ಮೂಲ
ವಿಭಾಗ, ಬಯೋಕಾನ್



ಶ್ರೀ ಪಂಚಾಕ್ಷರಯ್ಯ ಹೆಚ್.ಕೆ
ಮಾನವ ಸಂಪನ್ಮೂಲ ವ್ಯವಸ್ಥಾಪಕರು
ಅನ್‌ಸಾಲ್ಟೊ

2019ರ ತೃತೀಯ ರಾಜ್ಯಮಟ್ಟದ ಮಾನವ ಸಂಪನ್ಮೂಲ ವೃತ್ತಿನಿರತರ
ಕನ್ನಡ ಸಮ್ಮೇಳನಕ್ಕೆ ಸಲ್ಲಿಸಿದ ಲೇಖನಗಳಲ್ಲಿ
ಅತ್ಯುತ್ತಮ ಲೇಖನಗಳ ಪ್ರಶಸ್ತಿ ಪುರಸ್ಕೃತರು

ಪ್ರಥಮ ಬಹುಮಾನ:



ಶ್ರೀ ನಾಗರಾಜ ಡಿ.ಬಿ.
ಮುಖ್ಯಸ್ಥರು - ಮಾನವ ಸಂಪನ್ಮೂಲ
ವಿಭಾಗ, ವೆಬರ್ ಮಿನರಲ್ಸ್
ಇಂಡಿಯಾ ಪ್ರೈವೇಟ್ ಲಿಮಿಟೆಡ್
ಬೆಂಗಳೂರು

ದ್ವಿತೀಯ ಬಹುಮಾನ:



ಶ್ರೀ ಅಶೋಕ್ ಎಸ್. ಕೋರಿ
ಮನೋವೈದ್ಯಕೀಯ
ಸಮಾಜಕಾರ್ಯಕರ್ತರು
ಮನೋವೈದ್ಯಕೀಯ ಸಮಾಜಕಾರ್ಯ
ವಿಭಾಗ, ಧಾರವಾಡ ಮಾನಸಿಕ ಆರೋಗ್ಯ
ಮತ್ತು ನರವಿಜ್ಞಾನ ಸಂಸ್ಥೆ (ಡಿಮ್‌ಐನ್ಸ್)
ಧಾರವಾಡ

ತೃತೀಯ ಬಹುಮಾನ:



ಶ್ರೀ ಜಿ.ಹೆಚ್. ನಂದೀಶ್
ಮೈಕ್ರೋ ಪ್ಲಾಸ್ಟಿಕ್ ಪ್ರೈವೇಟ್
ಲಿಮಿಟೆಡ್

ಸಮ್ಮೇಳನದ ಕಾರ್ಯಸೂಚಿ

ಕ್ರ.ಸಂ	ಕಾರ್ಯಕ್ರಮ	ಸಮಯ
1	ನೋಂದಣಿ ಹಾಗೂ ಮಾನವ ಸಂಪನ್ಮೂಲ ವೃತ್ತಿನಿರತರ ಜೊತೆ ಬಾಂಧವ್ಯ ನಿರ್ಮಾಣ	08.15 – 09.00
2	<p>ಸಮ್ಮೇಳನದ ಉದ್ಘಾಟನಾ ಸಮಾರಂಭ ಮತ್ತು ಹಿರಿಯ ವೃತ್ತಿ ನಿರತರಿಗೆ ಸನ್ಮಾನ</p> <p>ಮುಖ್ಯ ಅತಿಥಿಗಳು: ಡಾ. ಚಂದ್ರಶೇಖರ ಕಂಬಾರ ಹಿರಿಯ ಸಾಹಿತಿಗಳು, ಜ್ಞಾನಪೀಠ ಪ್ರಶಸ್ತಿ ವಿಜೇತರು ಡಾ. ಸಿ.ಎನ್. ಮಂಜುನಾಥ್ ನಿರ್ದೇಶಕರು, ಜಯದೇವ ಹೃದ್ರೋಗ ಸಂಸ್ಥೆ ಹನುಮಂತರಾಯಪ್ಪ ಮಾಜಿ ಅಧ್ಯಕ್ಷರು, ಬಿ.ಎಂ.ಐ.ಸಿ.ಎ.ಪಿ.ಎ., ಕರ್ನಾಟಕ ಸರ್ಕಾರ ಸಂಸ್ಥಾಪಕರು, ನಿರಾತಂಕ ಟ್ರಸ್ಟ್</p>	09.00 – 10.00
3	<p>ಬದಲಾಗುತ್ತಿರುವ ವ್ಯಾವಹಾರಿಕ ಸನ್ನಿವೇಶ ರಾಜೀವ್ ರಾಮಚಂದ್ರ ಉಪಾಧ್ಯಕ್ಷರು ಮತ್ತು ಸಹ ಸಂಸ್ಥಾಪಕರು, ಮಿಸ್ಟ್ರಾಲ್ ಟೆಕ್ನಾಲಜಿ ಪ್ರೈ.ಲಿ.</p>	10.00 – 10.45
4	<p>ಬದಲಾಗುತ್ತಿರುವ ಜಗತ್ತಿನಲ್ಲಿ ಮಾನವ ಸಂಪನ್ಮೂಲ ವೃತ್ತಿಯ ಪುನರ್ ಪರಿಕಲ್ಪನೆ ವಾಸುಕಿ ರಂಗನಾಥ್ ಗ್ಲೋಬಲ್ ಹೆಚ್‌ಆರ್ ಡೆವಲಪ್‌ಮೆಂಟ್ ಲೀಡರ್-ವೋಲ್ಟೊ ಕಾರ್ ಗ್ರೂಪ್, ಗೊಥೇನ್‌ಬರ್ಗ್, ಸ್ವೀಡನ್</p>	10.45 – 11.15
5	ವಿರಾಮ	11.15 – 11.35
6	<p>ಉದ್ಯೋಗಿಗಳ ವೃತ್ತಿಯ ಅನುಭವದಲ್ಲಿ ಮೌಲ್ಯ ಪ್ರತಿಪಾದನೆ ರಘು ಚಂದ್ರಶೇಖರ್ ಹಿರಿಯ ಉಪಾಧ್ಯಕ್ಷರು ಮತ್ತು ಮಾನವ ಸಂಪನ್ಮೂಲ ಮುಖ್ಯಸ್ಥರು- ಸೀಮೆನ್ಸ್ ಹೆಲ್ತ್‌ಕೇರ್ ಪ್ರೈ.ಲಿ. ದಿನೇಶ್ ಎ.ಯು. ನಿರ್ದೇಶಕರು, ಮಾನವ ಸಂಪನ್ಮೂಲ, ರಿಟ್ಟಲ್ ಇಂಡಿಯಾ ಪ್ರೈ. ಲಿ. ಮನು ಶ್ರೀನಿವಾಸನ್ ಸಂಸ್ಥಾಪಕರು, ಹೆಚ್‌ಆರ್ ಮಾರ್ಗ್ ಓಂಕಾರ್ ಬಿ.ಎನ್. ಮುಖ್ಯಸ್ಥರು, ಮಾನವ ಸಂಬಂಧಗಳು-ಇಂಡಿಯಾ, ಎಲೆಕ್ಟ್ರೊಬಿಟ್ ಇಂಡಿಯಾ ಪ್ರೈ. ಲಿ.</p>	11.35 – 12.45

7	ಊಟದ ವಿರಾಮ	12.45 – 01.45
8	<p>ತಂತ್ರಜ್ಞಾನದಿಂದ ಅತಿ ಶೀಘ್ರವಾಗಿ ಮಾರ್ಪಾಡಾಗುತ್ತಿರುವ ಮಾನವ ಸಂಪನ್ಮೂಲ ಕ್ಷೇತ್ರ ನಾಗನಗೌಡ ಎಸ್.ಜಿ.</p> <p>ಉಪಾಧ್ಯಕ್ಷರು-ಮಾನವ ಸಂಪನ್ಮೂಲ, ಗ್ಲೋಬಲ್ ಎಡ್ಜ್ ಟೆಕ್ನಾಲಜಿ, ಬೆಂಗಳೂರು ಮಹಂತೇಶ್ ಸಿ.ಎನ್.</p> <p>ಮುಖ್ಯಸ್ಥರು, ಗ್ಲೋಬಲ್ ರೆಕ್ರುಟ್ಮೆಂಟ್ ಇಂಜಿನಿಯರಿಂಗ್ & ಐಟಿ ಅಟ್ ಟೆಕ್ ಮಹೀಂದ್ರ</p>	01.45 – 02.30
9	<p>ಕೌಶಲ್ಯ ಅಭಿವೃದ್ಧಿ ಜಗದೀಶ್ ಶೇಖರ್ ನಾಯಕ್</p> <p>ಸಹ ಸಂಸ್ಥಾಪಕರು ಹಾಗೂ ಮುಖ್ಯ ಕಾರ್ಯನಿರ್ವಾಹಕ ಅಧಿಕಾರಿ, ಟಾಲನ್‌ಟೀ</p>	02.30 – 02.40
10	ಚಹಾ ವಿರಾಮ	02.40 – 03.00
11	<p>ಭವಿಷ್ಯದ ಔದ್ಯೋಗಿಕ ಸಂಬಂಧಗಳು-ಸವಾಲುಗಳು ಮತ್ತು ಅವಕಾಶಗಳು ಗೋವಿಂದರಾಜು ಎನ್.ಎಸ್.</p> <p>ಪ್ರಧಾನ ವ್ಯವಸ್ಥಾಪಕರು-ಹೆಚ್‌ಆರ್, ಕರ್ನಾಟಕ ಲೀಬರ್ಸ್ ಜಿ. ಪುರುಷೋತ್ತಮ</p> <p>ವಕೀಲರು ಮತ್ತು ಕಾನೂನು ಸಲಹೆಗಾರರು ಗ್ಲೆನ್ ಡಿಸೋಜಾ</p> <p>ಮುಖ್ಯಸ್ಥರು, ಎಂಪ್ಲಾಯಿ ರಿಲೇಶನ್ಸ್ ಸೌತ್ ಏಶಿಯಾ, ಜನರಲ್ ಎಲೆಕ್ಟ್ರಿಕ್ ಸುರೇಶ್‌ಕುಮಾರ್ ನಾರಾಯಣಸ್ವಾಮಿ</p> <p>ಪ್ರಧಾನ ವ್ಯವಸ್ಥಾಪಕರು, ಶೈಕ್ಷಣಿಕ ಮತ್ತು ಮಾನವ ಸಂಪನ್ಮೂಲ, ಸ್ಯಾನಿಯ ಕಮರ್ಷಿಯಲ್ ವೆಹಿಕಲ್ಸ್ ಇಂಡಿಯಾ ಪ್ರೈ. ಲಿ.</p>	03.00 – 03.50
12	<p>ಸಮಾರೋಪ ಸಮಾರಂಭ ಮತ್ತು ಪುಸ್ತಕ ಬಿಡುಗಡೆ ಸಮಾರಂಭ ಮುಖ್ಯ ಅತಿಥಿಗಳು: ಎನ್. ಸಂತೋಷ್ ಹೆಗ್ಡೆ</p> <p>ನಿವೃತ್ತ ನ್ಯಾಯಾಧೀಶರು, ಭಾರತದ ಸರ್ವೋಚ್ಚ ನ್ಯಾಯಾಲಯ ಮತ್ತು ನಿವೃತ್ತ ಲೋಕಾಯುಕ್ತರು, ಕರ್ನಾಟಕ ರಾಜ್ಯ ಕ್ಯಾಪ್ಟನ್ ಮಣಿವಣ್ಣನ್ ಪಿ, ಐಎಎಸ್, ಕಾರ್ಯದರ್ಶಿಗಳು, ಕಾರ್ಮಿಕ ಇಲಾಖೆ, ಕರ್ನಾಟಕ ಸರ್ಕಾರ, ಭಾರತ ಡಾ. ನಾರಾಯಣಪ್ಪ ಟಿ.ವಿ.</p> <p>ಕಾರ್ಖಾನೆಗಳ ಉಪನಿರ್ದೇಶಕರು, ಡಿಪಾರ್ಟ್‌ಮೆಂಟ್ ಆಫ್ ಫ್ಯಾಕ್ಟರಿಸ್, ಬಾಲ್ಕನ್, ಇಂಡಸ್ಟ್ರಿಯಲ್ ಸೇಫ್ಟಿ ಅಂಡ್ ಹೆಲ್ತ್, ಕರ್ನಾಟಕ ಸರ್ಕಾರ</p>	03.50 – 05.30

ಪರಿವಿಡಿ

1. ಔದ್ಯೋಗಿಕ ಕ್ಷೇತ್ರದಲ್ಲಿ ಕಾರ್ಮಿಕರು ಎದುರಿಸುವ ಒತ್ತಡ - ಕಾರಣಗಳು, ಪರಿಣಾಮಗಳು ಮತ್ತು ಪರಿಹಾರೋಪಾಯಗಳು - 27
ಅಶೋಕ ಎಸ್. ಕೋರಿ
2. ಭವಿಷ್ಯದಲ್ಲಿ ಮಾನವ ಸಂಪನ್ಮೂಲ ವೃತ್ತಿ ಮತ್ತು ವೃತ್ತಿನಿರತರಿಗೆ ಬೇಕಾದ ಕೌಶಲ್ಯಗಳು - 36
ಗೋವಿಂದರಾಜು ಎನ್.ಎಸ್.
3. ಉದ್ಯಮ 4.0 ಒಂದು ಪಕ್ಷಿನೋಟ - 42
ಪ್ರಕಾಶ್ ಆರ್.ಎಂ.
4. ವೇತನ ಕಾಯಿದೆ / ಸಂಹಿತೆ 2019 ರ ಪ್ರಮುಖ ಅಂಶಗಳು - 48
ನಾಗರಾಜ ಡಿ.ಬಿ.
5. ಮಾನವ ಸಂಪನ್ಮೂಲ ವೃತ್ತಿ ಬಾಂಧವರೆ ! ಬನ್ನಿ, ನಾವೆಲ್ಲ ಸಣ್ಣ ಹಣತೆಗಳಾಗೋಣ - 52
ಎಸ್.ವಿ. ಮಂಜುನಾಥ್
6. ಸಂಸ್ಥೆಗಳನ್ನು ರೂಪಾಂತರಗೊಳಿಸಿದ POSH ನ ಅತ್ಯುತ್ತಮ ಆಚರಣೆಗಳು - 60
ನಾಗರಾಜ್ ರಾವುತ್ ಮತ್ತು ಮಧುಕುಮಾರ್ ಎಸ್.
7. ಸಮಗ್ರ ಸಾಮರ್ಥ್ಯ (ಕಾಂಪಿಟೆನ್ಸಿ ಪ್ರಪಂಚ) - 65
ಎಂ.ಆರ್. ಚಂದ್ರಮೌಳಿ
8. ಔದ್ಯೋಗಿಕ ಕ್ಷೇತ್ರದಲ್ಲಿ ಕನ್ನಡ ಭಾಷೆಯ ಬಳಕೆ ಮತ್ತು ಪ್ರಯೋಜನಗಳು - 69
ಶಿವಲೀಲಾ ಎಚ್. ಅಗಡಿ, ಶೀರಿನ್ ಸುಲ್ತಾನ್ ಮತ್ತು ಲಿಂಗರಾಜ ನಿಡುವಣಿ
9. ಮಾನವ ಸಂಪನ್ಮೂಲ ವೃತ್ತಿಪರರಿಗೆ ಕನ್ನಡ ಭಾಷೆಯ ಪ್ರಸ್ತುತತೆ - 75
ದಿವ್ಯಾ ಎಂ. ಮತ್ತು ಶಿವರಾಜ್ ಕುಮಾರ್ ಎಂ.
10. ಮಾನವ ಸಂಪನ್ಮೂಲ ಮತ್ತು ಸಾಹಿತ್ಯ ಸಂಬಂಧ - 79
ಡಾ. ಶಿವರಾಜ ಬಿ.ಇ.
11. ಕಾರ್ಮಿಕರು ಉದ್ಯೋಗ ತೊರೆಯುವುದರಿಂದ (Labour Turnover) ಉತ್ಪಾದನೆಯ ಮೇಲಾಗುವ ಪರಿಣಾಮಗಳು, ಅದನ್ನು ತಡೆಯುವಲ್ಲಿ ಮಾನವ ಸಂಪನ್ಮೂಲ ವಿಭಾಗದ ಪಾತ್ರ - 84
ಶಿವಕುಮಾರ
12. ಭಾರತದಲ್ಲಿ ಸ್ವಾತಂತ್ರ್ಯ ಪೂರ್ವ ಮತ್ತು ಸ್ವಾತಂತ್ರ್ಯ ನಂತರದ ಕೈಗಾರಿಕಾ ಸಂಬಂಧಗಳ ಅವಲೋಕನ - 89
ಜಿ.ಹೆಚ್. ನಂದೀಶ್
13. ಉದ್ಯೋಗ ಸ್ಥಳದಲ್ಲಿ ಮಹಿಳೆಯರ ಮೇಲಿನ ಲೈಂಗಿಕ ದೌರ್ಜನ್ಯ ನಿಯಂತ್ರಣ ಕಾಯಿದೆ 2013 - 98
ಡಾ. ನಾಗರಾಜ್ ನಾಯಕ್ ಎಂ. ಮತ್ತು ಅನಿತಾ ಎಸ್.

14. ವೈವಿಧ್ಯಮಯ ಉದ್ಯಮಗಳಲ್ಲಿ ಮಾನವ ಸಂಪನ್ಮೂಲ ವೃತ್ತಿನಿರತರು ಧೀಮಂತ ನಾಯಕರಾಗಿ - 110
ಯಶಸ್ಸು ಸಾಧಿಸಲು 36 ಸೂತ್ರಗಳು
ಡಾ. ನಂದೀಶ ವಿ. ಹಿರೇಮಠ
15. ಸರ್ಕಾರಿ ಶಾಲೆಗಳ ಅಭಿವೃದ್ಧಿಗೆ ಕಾನೂನುಗಳೊಂದಿಗೆ ಸಮುದಾಯದ ಸಹಭಾಗಿತ್ವ ಅನಿವಾರ್ಯ - 116
ಶಿವಮೂರ್ತಿ ಎಂ.ಎಸ್. ಮೇಲನಹಳ್ಳಿ ಮತ್ತು ಡಾ. ರಾಜಣ್ಣ ಜಿ.
16. ಎಲ್ಲಾ ಸಂಪನ್ಮೂಲಗಳ ಯಜಮಾನನಾದ ಮಾನವ ಸಂಪನ್ಮೂಲ - 121
ಸೌಂದರ್ಯ ರಮೇಶ ಕಂಠೆಪ್ಪನವರ
17. ಬದಲಾಗುತ್ತಿರುವ ಜಗತ್ತಿನಲ್ಲಿ ಮಾನವ ಸಂಪನ್ಮೂಲ ವೃತ್ತಿಯ ಪುನರ್ ಪರಿಕಲ್ಪನೆ - 126
ವಾಸುಕಿ ರಂಗನಾಥ್
18. ಹೀಗೊಂದು ದಂತಕಥೆ... - 128
ಡಾ|| ಮೀರಾ ಉದಯ

ಜೀವನವನ್ನು ಕಟ್ಟಿಕೊಳ್ಳಬಹುದು. ಇದು ಕೈಗಾರಿಕಾ ಬೆಳವಣಿಗೆಯಲ್ಲಿ ಪ್ರಮುಖ ಪಾತ್ರವಹಿಸುವುದರೊಂದಿಗೆ ಉತ್ತಮ ಕೈಗಾರಿಕಾ ಭಾಂದ್ಯಗಳನ್ನು ವೃದ್ಧಿಸಿಕೊಳ್ಳಲು ನೆರವಾಗುವುದು.

ಒತ್ತಡ ಎಂದರೇನು?: ಒತ್ತಡವೆಂಬುದು ನಮ್ಮ ಪರಿಸರದಲ್ಲಿ ನಡೆಯುವ ಘಟನೆಗಳಿಗೆ ಮಾನವನಿಂದ ಆಗುವ ಪ್ರತಿಕ್ರಿಯೆಯಾಗಿದೆ. ಇದು ಯಾವುದೇ ಬೇಡಿಕೆ ಅಥವಾ ಭಯದಿಂದಾಗುವ ಮಾನಸಿಕ, ದೈಹಿಕ, ಭಾವನಾತ್ಮಕ ಮತ್ತು ವರ್ತನೆಯ ಪ್ರತಿಕ್ರಿಯೆಯಾಗಿದೆ. (Stress can be defined as our mental, physical, emotional, and behavioral reactions to any perceived demands or threats).

ಒತ್ತಡ ಎಂಬ ಪದ ಮೂಲತಃ ಲ್ಯಾಟೀನ ಭಾಷೆಯ Stringere ಎಂಬ ಪದದಿಂದ ಜನ್ಯವಾಗಿದ್ದು, ಇದರ ಅರ್ಥ ಬಿಗಿಯಾಗಿ ಎಳೆಯುವುದು. ಇದಕ್ಕೆ ಅನ್ವರ್ಥ ಪದವಾಗಿ ಮಾನಸಿಕ ಒತ್ತಡವೆಂದೂ ಕರೆಯುವುದುಂಟು. ಎಲ್ಲಾ ಒತ್ತಡಗಳೂ ಮಾನವರಿಗೆ ನಕರಾತ್ಮಕ ಪರಿಣಾಮಗಳನ್ನು ಉಂಟುಮಾಡುವುದಿಲ್ಲ. ಒತ್ತಡಗಳಲ್ಲಿ ಪ್ರಮುಖವಾಗಿ Distress (Negative) ಮತ್ತು Eustress (positive and beneficial) ಎಂದು ವರ್ಗೀಕರಣ ಮಾಡಲಾಗುತ್ತದೆ.

- Distress (Negative):- ಹಣಕಾಸಿನ ತೊಂದರೆಗಳು, ಸಂಬಂಧಗಳನ್ನು ನಿರ್ವಹಿಸುವಲ್ಲಿ ಘರ್ಷಣೆಗಳು, ಕೈಗೊಳ್ಳುವ ಕೆಲಸ ಪ್ರತಿ ದಿನ ಹಿತಕರವಾಗದಿರುವುದು, ದೀರ್ಘಕಾಲೀನ ಕಾಯಿಲೆ, ಆಘಾತಗಳು ಮತ್ತು ಇತ್ಯಾದಿಗಳು.
- Eustress (positive and beneficial):- ಮದುವೆ, ಕೆಲಸದ ಬದಲಾವಣೆ, ಮುಂಭದ್ರೆ

ಒತ್ತಡಕ್ಕೆ ನಮ್ಮ ಪ್ರತಿಕ್ರಿಯೆಗಳು:

1. ಭಾವನಾತ್ಮಕ ಪ್ರತಿಕ್ರಿಯೆಗಳು (Emotional Reactions)
 2. ಶಾರೀರಕ ಪ್ರತಿಕ್ರಿಯೆಗಳು (Physical Reactions)
 3. ವರ್ತನಾತ್ಮಕ ಪ್ರತಿಕ್ರಿಯೆಗಳು (Behavioural Reactions)
1. ಭಾವನಾತ್ಮಕ ಪ್ರತಿಕ್ರಿಯೆಗಳು (Emotional Reactions):- ರೇಗುವುದು, ಮೂಡಿಯಾಗಿರುವುದು, ನಿರಾಸೆ, ಹತಾಶೆ, ಏಕಾಗ್ರತೆ ಇಲ್ಲದಿರುವುದು, ನಿರ್ಧಾರಕ್ಕೆ ಬರಲಾಗದಿರುವುದು, ಸತತ ತಳಮಳ, ಆತ್ಮಹತ್ಯೆಗೆ ಸಂಬಂಧಿಸಿದ ಆಲೋಚನೆಗಳು ಲೈಂಗಿಕ ಚಟುವಟಿಕೆಗಳಲ್ಲಿ ಆಸಕ್ತಿ ಇಲ್ಲದಿರುವುದು, ಪ್ರತಿಯೊಂದು ಚಿಕ್ಕ ಘಟನೆಗೂ ಕುಗ್ಗುವುದು, ಸಿಟ್ಟಿಗೇಳುವುದು, ಉಗುರು ಕಚ್ಚುವುದು ಮತ್ತು ಮದ್ಯಪಾನ ಮಾಡುವುದು.
 2. ಶಾರೀರಕ ಪ್ರತಿಕ್ರಿಯೆಗಳು (Physical Reactions):- ಎದೆ ಬಡಿತ ತೀವ್ರಗೊಳ್ಳುವುದು, ಹುಳಿತೇಗು ಇಲ್ಲವೇ ವಾಂತಿ, ಚಿಕ್ಕ ಪುಟ್ಟ ಸದ್ದಿಗೆ ಬೆಚ್ಚುವುದು, ಪದೇ ಪದೇ ಮೂತ್ರವಿಸರ್ಜನೆ, ಹಸಿವೆ ಇಲ್ಲದಿರುವುದು, ಜಾಸ್ತಿ ಹಸಿವು, ತೂಕ ಕಡಿಮೆಯಾಗುವುದು, ನಿದ್ರೆ ಬರದಿರುವುದು, ಅತಿಯಾದ ನಿದ್ರೆ, ಗ್ಯಾಸ್ ಟ್ರಬಲ್, ತಲೆನೋವು, ಅಜೀರ್ಣ, ಗಂಟಲು ಒಣಗುವುದು, ಅಂಗೈ-ಅಂಗಾಲು ಬೆವರುವುದು ಮತ್ತು ಕಣ್ಣೆಪ್ಪೆ ಅದುರುವುದು.
 3. ವರ್ತನಾತ್ಮಕ ಪ್ರತಿಕ್ರಿಯೆಗಳು (Behavioural Reactions):- ಹಲ್ಲು ಕಡಿಯುವುದು, ಪಾದ / ಕಾಲುಗಳನ್ನು ಅಲ್ಲಾಡಿಸುವುದು, ಕೂದಲು ಕಿತ್ತುಕೊಳ್ಳುವುದು, ಅತಿಯಾದ ಧೂಮಪಾನ, ಕೆಲಸಗಳನ್ನು ಬಾಕಿ ಉಳಿಸಿಕೊಳ್ಳುವುದು, ಅತಿಯಾದ ಮದ್ಯಪಾನ ಮತ್ತು ಹಣೆ ಗಂಟಿಕ್ಕುವುದು.

ವೃತ್ತಿ ಜೀವನದಲ್ಲಾಗುವ ಒತ್ತಡಗಳು:

- ಕೆಲಸ ನಿರೀಕ್ಷೆಗೆ ತಕ್ಕಂತೆ ಇಲ್ಲದಿರುವುದು (Job Dissatisfaction).
- ಮೇಲಾಧಿಕಾರಿ ಅಥವಾ ಸಹೋದ್ಯೋಗಿಗಳಿಂದ ಕಿರಿಕಿರಿ ಅನುಭವಿಸುವುದು.

- ಮೇಲಾಧಿಕಾರಿ ಮತ್ತು ಸಹೋದ್ಯೋಗಿಗಳೊಂದಿಗೆ ಜಗಳವಾಡುವುದು.
- ಮಾಡುತ್ತಿರುವ ಉದ್ಯೋಗಕ್ಕೆ ತಾನು ಹೊಂದಿಕೊಳ್ಳದೇ ಇರುವುದು.
- ಅತಿಯಾದ ಜವಾಬ್ದಾರಿ ವಹಿಸಿಕೊಳ್ಳುವುದು.
- ಕೆಲಸದ ಬದಲಾವಣೆಗಳಿಗೆ ಹೊಂದಿಕೊಳ್ಳದಿರುವುದು.
- ಕೆಲಸವನ್ನು ಪ್ರೀತಿಸದಿರುವುದು ಮತ್ತು ಕೆಲಸದಲ್ಲಿ ನಿರಾಸಕ್ತಿ ಹೊಂದುವುದು.
- ಮೇಲಾಧಿಕಾರಿಗಳಿಂದ ಪ್ರೋತ್ಸಾಹಿಸಲ್ಪಡದಿರುವುದು.
- ಕೆಲಸದಲ್ಲಿ ಚುರುಕತನ ತೋರಿಸದೇ ಇರುವುದು.
- ನಿಧಾನಗತಿಯ ಕೆಲಸ ಅಥವಾ ಕೆಲಸದಲ್ಲಿ ವಿಳಂಬ ನೀತಿ ಅನುಸರಿಸುವುದು.
- ಕೆಲಸವನ್ನು ಸಮಯಕ್ಕೆ ಸರಿಯಾಗಿ ಪೂರ್ಣಗೊಳಿಸದಿರುವುದು ಮತ್ತು ಅರ್ಥಂಬರ್ಧ ಮಾಡಿ ಮುಗಿಸುವುದು.
- ಕೆಲಸವನ್ನು ಬಾಕಿ ಉಳಿಸುತ್ತಾ ಹೊರೆಯಾಗುವಂತೆ ಮಾಡಿಕೊಳ್ಳುವುದು.
- ಕಛೇರಿ ಕೆಲಸ ಮುಗಿದ ನಂತರವೂ ಅದೇ ಕಾರ್ಯದಲ್ಲಿ ನಿರತರಾಗುವುದು.

ಮಾನಸಿಕ ಬಳಲಿಕೆ (Burn Out):

- ಪ್ರತಿಕ್ರಿಯೆಗಳು ದಿಫರ್ವಧಿಯವರೆಗೆ ಒತ್ತಡಗಳ ಭಾರದಲ್ಲಿ ಸಿಲಿಕೊಂಡಿರುವವರಿಗೆ ಉಂಟಾಗುವ ದುಃಸ್ಥಿತಿ/ಮಾನಸಿಕ ಬಳಲಿಕೆ. ಮಾನಸಿಕ ಬಳಲಿಕೆಯನ್ನು ಮಾನಸಿಕವಾಗಿ ಖಾಲಿಯಾಗುವುದು ಎಂದೂ ಸಹ ಕರೆಯಬಹುದು. ವೃತ್ತಿ ಜೀವನದ ವಿಪರೀತ ಒತ್ತಡಕ್ಕೆ ಸಿಲುಕಿ Burn Out ಸ್ಥಿತಿಯನ್ನು ತಲುಪಬಹುದು.

ಮಾನಸಿಕ ಬಳಲಿಕೆ (Burn Out) ಯ ಲಕ್ಷಣಗಳು:

- ಕೆಲಸದ ಹೊರೆ ಸಹಿಸಲಾಗದಿರುವುದು.
- ಸದಾ ಬಳಲಿದಂತೆ ಭಾಸವಾಗುವುದು.
- ಯಾವಾಗಲೂ ಸಿಡಿಮಿಡಿಯುತ್ತಿರುವುದು.
- ಸಿಟ್ಟನ್ನು ನಿಯಂತ್ರಿಸಲಾಗದಿರುವುದು.
- ನಿರ್ದಿಷ್ಟವಾಗದಿರುವುದು.
- ಯಾರೊಂದಿಗೂ ಮಾತನಾಡಲು ಸಮಯ ಸಿಗುತ್ತಿಲ್ಲ ಎಂದು ದೂರುವುದು.
- ಕುಟುಂಬದವರೊಂದಿಗೆ ಒತ್ತಡ ಅಥವಾ ಉದ್ವೇಗಕ್ಕೊಳಗಾಗುವುದು.
- ಸಹಪಾಠಿಗಳೊಂದಿಗೆ ಅಥವಾ ಕುಟುಂಬದವರೊಂದಿಗೆ ಪದೇ ಪದೇ ಕಿರಿಕಿರಿ ಅನುಭವಿಸುವುದು.
- ಲೈಂಗಿಕ ಚಟವಟಿಕೆಯಲ್ಲಿ ನಿರಾಸಕ್ತಿ.
- ಮಕ್ಕಳೊಂದಿಗೆ ಸಂತೋಷವಾಗಿ ಕಾಲ ಕಳೆಯಲಾಗದಿರುವುದು.

ಕೆಲಸ ಮತ್ತು ಒತ್ತಡ:

ವೃತ್ತಿಯ ಕೆಲಸಕ್ಕೆ ಸಂಬಂಧಿಸಿದ ಒತ್ತಡ ಒಂದು ಸಂಕೀರ್ಣ ಪ್ರಕ್ರಿಯೆಯಾಗಿದ್ದು, ಇದು ಕೆಲಸಗಾರನ ಆರೋಗ್ಯ ಮತ್ತು ಉತ್ಪಾದಕತೆಯ ಮೇಲೆ ಗಂಭೀರ ಪರಿಣಾಮಬಿರುತ್ತದೆ. ಚಿತ್ತರಾಜ್ ಆರ್.ಆರ್ ಮತ್ತು ಇತರರು ಮೇ 2010 ರಲ್ಲಿ Single Thermal power unit, Tamil Nadu State, South India ಎಂಬ ಸಂಸ್ಥೆಯ ಉದ್ಯೋಗಿಗಳ ಮೇಲೆ ನಡೆಸಿದ ಸಂಶೋಧನೆಯನ ಪ್ರಕಾರ ಕಾರ್ಮಿಕ ಕ್ಷೇತ್ರದಲ್ಲಿ ಕೆಲಸ ಮಾಡುವ 126 ಕೆಲಸಗಾರರಲ್ಲಿ 32.5% ರಷ್ಟು ಮಾನಸಿಕ ಒತ್ತಡದಿಂದ (Psychological stress) ಬಳಲುತ್ತಿರುವುದು ಬೆಳಕಿಗೆ ಬಂದಿದೆ. ದೈಹಿಕ ಒತ್ತಡ 13.5% ರಷ್ಟು ಮತ್ತು ಕೌಟಂಬಿಕ ಒತ್ತಡ 12.7% ರಷ್ಟು ಇರುವುದು ಕಂಡುಬಂದಿದೆ. 20 ರಿಂದ 29 ವಯೋಮಾನದ ಯುವಕರಿಗೆ ಹೋಲಿಕೆ ಮಾಡಿದಲ್ಲಿ 30 ರಿಂದ 39 ವಯೋಮಾನದವರಲ್ಲಿ ಅತಿ ಹೆಚ್ಚು ಒತ್ತಡ ಇರುವುದು ದೃಢಪಟ್ಟಿದೆ.

ಕಾರ್ಮಿಕರು ಅನುಭವಿಸುವ ಒತ್ತಡ ಮತ್ತು ಅದರಿಂದ ರೂಪುಗೊಳ್ಳುವ ಇತರ ಮಾನಸಿಕ ಕಾಯಿಲೆಗಳು ಔದ್ಯೋಗಿಕ ಕ್ಷೇತ್ರದ ಮೇಲೆ ಗಂಭೀರ ಪರಿಣಾಮ ಬೀರುತ್ತವೆ ಎಂಬುದನ್ನು ಸಂಶೋಧನೆಗಳು ದೃಢಪಡಿಸುತ್ತವೆ. ವೃತ್ತಿಯ ಸ್ವರೂಪ ಪ್ರಮುಖವಾಗಿ ಕೆಲಸದ ಭದ್ರತೆ, ಸಮಯದ ಉಳಿತಾಯ, ಸಾಮಾಜಿಕ ಸಂಪರ್ಕ ಮತ್ತು ಸಂಘಟಿತ ಸಾಮರ್ಥ್ಯ ಇವೇ ಮೊದಲಾದವುಗಳು ಕೆಲಸಗಾರರ ಮಾನಸಿಕ ಆರೋಗ್ಯದ ಮೇಲೆ ಸಕಾರಾತ್ಮಕ ಪರಿಣಾಮಗಳನ್ನು ಉಂಟು ಮಾಡಿದರೆ ಗೃಹಾಗುವುದು, ಉತ್ಪಾದಕತೆಯಲ್ಲಿ ಇಳಿತ ಮತ್ತು ಆತ್ಮವಿಶ್ವಾಸದ ಕೊರತೆಯಿಂದ ಯಶಸ್ಸು ಕಾಣದಿರುವುದು ಇತ್ಯಾದಿ ಅಂಶಗಳು ಕಾರ್ಮಿಕರ ಮಾನಸಿಕ ಆರೋಗ್ಯದ ಮೇಲೆ ನಕಾರಾತ್ಮಕ ಪರಿಣಾಮಗಳನ್ನು ಬೀರುತ್ತವೆ.

ಒತ್ತಡ ಮತ್ತು ಖಿನ್ನತೆ: ಖಿನ್ನತೆಯಿಂದ ಬಳಲುವ ಕೆಲಸಗಾರರಲ್ಲಿ ಕಂಡು ಬರುವ ಲಕ್ಷಣಗಳಲ್ಲಿ ಅತಿಯಾದ ಬೇಸರ, ಏಕಾಂಗಿತನ, ಆತ್ಮವಿಶ್ವಾಸದ ಕೊರತೆ, ಸಾಮಾಜಿಕ ಚಟುವಟಿಕೆಗಳಲ್ಲಿ ನಿರಾಸಕ್ತಿ, ನಿದ್ರಾಹೀನತೆ, ಅತಿಯಾದ ಚಿಂತೆ, ಆತ್ಮಹತ್ಯೆ ಯೋಚನೆಗಳು, ಸ್ನೇಹಿತರೊಂದಿಗೆ ಬೆರೆಯದಿರುವುದು, ನಿರಾಶೆ, ಅಸಹಾಯಕ ಭಾವನೆ ಪ್ರಮುಖವಾದವುಗಳು. ಇವೇ ಮೊದಲಾದ ಲಕ್ಷಣಗಳು ಸಾಮಾನ್ಯವಾಗಿ ಎರಡು ವಾರಗಳಿಗಿಂತ ಅಧಿಕವಾಗಿ ಕಾಣಿಸಿಕೊಂಡರೆ ಖಿನ್ನತೆಯ ಸಂಭಾವ್ಯತೆಯನ್ನು ಸೂಚಿಸುತ್ತದೆ. ಖಿನ್ನತೆ ಒಂದು ಮನೋವ್ಯಾದಿಯಾಗಿದ್ದು ಇದು ಕಾರ್ಮಿಕರಲ್ಲಿ ಸಾಮಾನ್ಯವಾಗಿ ಕಂಡುಬರುತ್ತದೆ.

ಒತ್ತಡ ಮತ್ತು ಆತಂಕ: ಅತಿಯಾದ ಒತ್ತಡಗಳು ಕೆಲಸಗಾರರಲ್ಲಿ ಆತಂಕವನ್ನು ಉಂಟು ಮಾಡುತ್ತವೆ. ಇದನ್ನು ಮನೋವೈದ್ಯರು ಒಂದು ಮಾನಸಿಕ ಕಾಯಿಲೆಯೆಂದು ನಿರ್ಧರಿಸುವರು ಉದಾ: ಕೆಲಸಗಾರನು ಕೆಲಸವನ್ನು ನಿರ್ದಿಷ್ಟ ಸಮಯದಲ್ಲಿ ಪೂರ್ಣಗೊಳಿಸದಿದ್ದಾಗ ಮಾಲಿಕ ಅಥವಾ ಮೇಲಾಧಿಕಾರಿಯ ಹೆದರಿಕೆಗೆ ಆತಂಕವನ್ನು ಅನುಭವಿಸುತ್ತಾನೆ. ಇದು ಪ್ರತಿ ನಿತ್ಯ ಮುಂದುವರಿಯುತ್ತಾ ಹೋದರೆ ಕೆಲಸಗಾರನು ಆತಂಕ ಕಾಯಿಲೆಯ ಲಕ್ಷಣಗಳನ್ನು ಅನುಭವಿಸುತ್ತಾನೆ. ಆತಂಕ ಕಾಯಿಲೆಯ ಲಕ್ಷಣಗಳೆಂದರೆ ಹೃದಯದ ಬಡಿತ ಹೆಚ್ಚಾಗುವುದು, ಬೆವರುವಿಕೆ, ಕೈ ಕಾಲುಗಳು ನಡುಗುವ ಅನುಭವ, ಗಂಟಲು ಒಣಗುವುದು, ಕುಟುಂಬದ ಸದಸ್ಯರಿಗೆ ಅಥವಾ ತನಗೆ ಕೆಡಕುಂಟಾಗುವುದು ಎನ್ನುವ ಯೋಚನೆಗಳು, ಎದೆಯಲ್ಲಿ ತಳಮಳ ಆಗುವುದು ಇತ್ಯಾದಿಗಳು.

ಸರದಿ ಕೆಲಸ ಮತ್ತು ಒತ್ತಡ: ಇಂದಿನ ಆಧುನಿಕ ಕಾಲದಲ್ಲಿ ಎಲ್ಲಾ ಕಾರ್ಖಾನೆಗಳು ಹಗಲಿನಲ್ಲಿ ಮಾತ್ರ ನಡೆಯುವುದಿಲ್ಲ, ಹೀಗಾಗಿ ಸರದಿ ಕೆಲಸ ಅಥವಾ ಪಾಳಿ ಕೆಲಸ ಪದ್ಧತಿಯು ಚಾಲ್ತಿಯಲ್ಲಿದ್ದು, ಇದರಿಂದ ಆರೋಗ್ಯ ಸಮಸ್ಯೆಗಳು ಕೈಗಾರಿಕೆ ವಲಯದಲ್ಲಿ ಕೆಲಸ ಮಾಡುವ ಕೆಲಸಗಾರರಲ್ಲಿ ಕಂಡುಬರುತ್ತವೆ. ಇದಕ್ಕೆ ಕಾರಣ ನಿದ್ರೆಯ ಸಮಯದಲ್ಲಿ ಏರು ಪೇರು, ಸಮಯಕ್ಕೆ ತಕ್ಕಂತೆ ಹೊಂದಾಣಿಕೆಯಾಗದಿರುವುದು ಮತ್ತು ಪರಿಸರದ ಕಾರಣಗಳು. ಹೀಗಾಗಿ, ಪ್ರತಿ ತಿಂಗಳು ಸರದಿಯನುಸಾರವಾಗಿ ಕೆಲಸ ಮಾಡುವ ಸಂದರ್ಭದಲ್ಲಿ ಒತ್ತಡಗಳನ್ನು ಕೆಲಸಗಾರರು ಎದುರಿಸಬೇಕಾಗುತ್ತದೆ.

ಕೈಗಾರಿಕೆಗಳಲ್ಲಿ ವೃತ್ತಿಯ ಒತ್ತಡಕ್ಕೆ ಕಾರಣವಾಗುವ ಅಂಶಗಳು:

1. ಸೂಕ್ತ ತರಬೇತಿಯ ಕೊರತೆ.
2. ಅತಿಯಾದ ಕೆಲಸದ ಹೊರೆ ಅಥವಾ ಒತ್ತಡ.

3. ಕೆಲಸದ ಸ್ಥಳದಲ್ಲಿ ಒಳ್ಳೆಯ ಪರಿಸರ ಇಲ್ಲದಿರುವುದು.
4. ಮಾನಸಿಕ ಕಿರುಕುಳ ಮತ್ತು ಹಿಂಸೆ.
5. ಕೆಲಸದ ಭದ್ರತೆ ಇಲ್ಲದೇ ಇರುವುದು.
6. ಕೆಲಸ ಆಸಕ್ತಿದಾಯಕವಲ್ಲದಿರುವುದು.
7. ಕೆಲಸದಲ್ಲಿ ಹೊಂದಾಣಿಕೆ ಮಾಡಿಕೊಳ್ಳಲು ಸರಳತೆ ಇಲ್ಲದೇ ಇರುವುದು.
8. ಅತಿ ಹೆಚ್ಚು ಸಮಯದವರೆಗೆ ಕೆಲಸ ಮಾಡುವುದು.
9. ಸರಿದಿಯನುಸಾರವಾಗಿ ಅಥವಾ ಪಾಳೆಯ ಕೆಲಸ (ಶಿಫ್ಟ್ ವರ್ಕ್).
10. ಪ್ರತ್ಯೇಕ ಸ್ಥಳಗಳಲ್ಲಿ ಏಕಾಂಗಿಯಾಗಿ ಕೆಲಸ ನಿರ್ವಹಿಸುವುದು.

ಒತ್ತಡಗಳಿಂದ ಕೆಲಸಗಾರರ ಮೇಲೆ ಆಗುವ ತಾತ್ಕಾಲಿಕ ಪರಿಣಾಮಗಳು:

1. ಆತಂಕ ಕಾಯಿಲೆ.
2. ಕೆಲಸದಲ್ಲಿ ಕುಂಠಿತ ಪ್ರದರ್ಶನ.
3. ಮದ್ಯಪಾನ ಅಥವಾ ಮಾದಕ ವಸ್ತುಗಳಿಗೆ ದಾಸರಾಗುವುದು.
4. ನಿದ್ರೆಯಲ್ಲಿ ಏರುಪೇರು.
5. ರಕ್ತದ ಒತ್ತಡ ಹೆಚ್ಚಾಗುವಿಕೆ.
6. ಸ್ನಾಯುಗಳ ಬಳಲುವಿಕೆ ಅಥವಾ ಆಯಾಸ.
7. ಚರ್ಮ ಸಂಬಂಧಿ ವ್ಯಾಧಿಗಳು.
8. ಸಿಡುಕತನ ಅಥವಾ ಸಿಟ್ಟಿಗೇಳುವುದು.
9. ತಲೆನೋವು.
10. ಅಜೀರ್ಣವಾಗುವಿಕೆ.

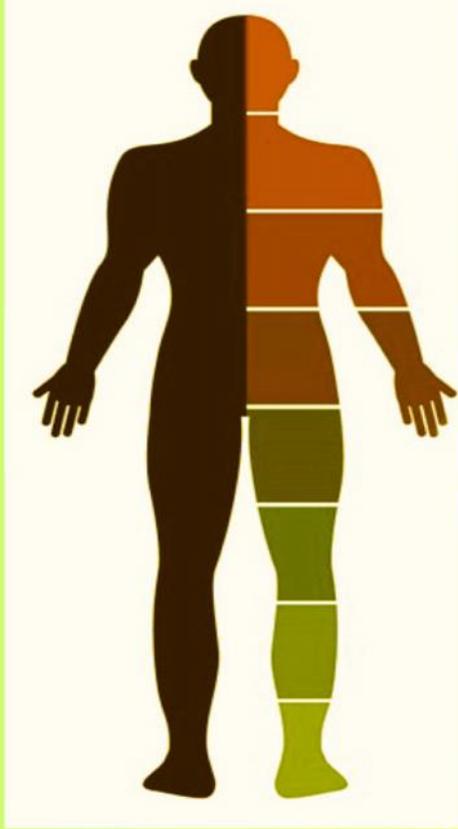
ಒತ್ತಡಗಳಿಂದ ಕೆಲಸಗಾರರ ಮೇಲೆ ಆಗುವ ದೀರ್ಘಕಾಲದ ಪರಿಣಾಮಗಳು:

1. ಹೃದಯ ಮತ್ತು ರಕ್ತಪರಿಚಲನಾ ವ್ಯವಸ್ಥೆ ಸಂಬಂಧಿಸಿದ ಕಾಯಿಲೆಗಳು: ಅಧಿಕ ರಕ್ತದೊತ್ತಡ (Hypertension), ಹೃದಯಾಘಾತ (Heart attacks), ಪಾರ್ಶ್ವವಾಯು (Strokes), ಮತ್ತು ಹೃದಯ ರೋಗ (Heart diseases) ಇಂತಹ ದೈಹಿಕ ಕಾಯಿಲೆಗಳು ಉಂಟಾಗುವ ಸಾಧ್ಯತೆಯಿರುತ್ತದೆ.
2. ರೋಗ ನಿರೋಧಕ ವ್ಯವಸ್ಥೆ ಸಂಬಂಧಿಸಿದ ಕಾಯಿಲೆಗಳು: ಕ್ರಾನಿಕ್ ಅಸ್ಟಮಾ, ಕ್ಯಾನ್ಸರ್ ನಂತಹ ಮಾರಕ ರೋಗಗಳಿಗೆ ತುತ್ತಾಗುವ ಸಾಧ್ಯತೆಗಳು.
3. ಸಂತಾನೋತ್ಪತ್ತಿ ವ್ಯವಸ್ಥೆಗೆ ಸಂಬಂಧಿಸಿದ ಕಾಯಿಲೆಗಳು: ಬಂಜೆತನ, ಕಡಿಮೆ ತೂಕದ ಮಕ್ಕಳು ಹುಟ್ಟುವ ಸಾಧ್ಯತೆಗಳು, ಗರ್ಭಪಾತದಂತಹ ಗಂಡಾಂತರಗಳು.

What is stressful for you

ಕೆಲಸದ ಒತ್ತಡಗಳು	ಸಮಯ ನಿರ್ವಹಿಸುವಲ್ಲಿನ ಒತ್ತಡಗಳು	ಕಾನೂನು ಉಲ್ಲಂಘನೆಗಳು
ಕೌಟಂಬಿಕ ಒತ್ತಡಗಳು	ಹೊಸ ಪರಿಸರಕ್ಕೆ ಹೊಂದಾಣಿಕೊಳ್ಳುವಲ್ಲಿನ ಒತ್ತಡಗಳು	ಕೌಟಂಬಿಕ ಒತ್ತಡಗಳು
ಸಂಬಂಧಗಳನ್ನು ನಿರ್ವಹಿಸುವಲ್ಲಿನ ಒತ್ತಡಗಳು	ಕಾನೂನಾತ್ಮಕ ಒತ್ತಡಗಳು	ಕುಟುಂಬದ ಸದಸ್ಯರ ಅಕಾಲಿಕ ಮರಣ/ಅಪಘಾತಗಳು
ಅರೋಗ್ಯವನ್ನು ನಿರ್ವಹಿಸುವಲ್ಲಿನ ಒತ್ತಡಗಳು	ಹಿರಿಯ ಅಧಿಕಾರಿಗಳಿಂದ ಒತ್ತಡಗಳು	ಚಿಕ್ಕ ಚಿಕ್ಕ ಸಮಸ್ಯೆಗಳನ್ನು ಎದುರಿಸುವಲ್ಲಿನ ಒತ್ತಡಗಳು
ಹಣಕಾಸಿನ ಒತ್ತಡಗಳು	ಮಾನಸಿಕ ಹಿಂಸೆ	ಮಾಡುತ್ತಿರುವ ಕೆಲಸ ಇಷ್ಟವಿಲ್ಲದಿರುವುದು

ಒತ್ತಡದಿಂದ ಮಾನವನ ದೇಹದ ಮೇಲೆ ಆಗುವ ಪರಿಣಾಮಗಳು



- ಛೇದನಾತ್ಮಕ ದೇಹಾಂಗಗಳು:-** ಕೆಳಕಂಡು, ಹೃದಯ, ಶ್ವಾಸಕೋಶ, ಬಲಗಾತ್ರದ ಕೋಶ, ಸ್ವಲ್ಪ ಒತ್ತಡ ಸಮಸ್ಯೆಗಳು, ತಲೆ ನೋವು, ಅವಶ್ಯಕತೆ ಅನುಭವಿಸಿದ ಛೇದನ
- ಅನಿರೀಕ್ಷಿತ ರಕ್ತದ ಒತ್ತಡ, ಅನಿರೀಕ್ಷಿತ ಹೃದಯದ ಒತ್ತಡ, ಹಾರಾಡುವಂತಹ ಅನಿರೀಕ್ಷಿತ ಗುಂಡುಬಿಡುವಿಕೆಗಳು
- ದೇಹದ ನಿರೀಕ್ಷಿತ ಶಕ್ತಿಯಲ್ಲಿ ಹಗ್ಗುಬಿಡುವ ಮಟ್ಟದ ದೇಹದ ಒತ್ತಡದಿಂದ ಉಂಟಾಗುವ ನೋವುಗಳು ಸಾಮಾನ್ಯವಾಗಿ ಕಂಡುಬರುತ್ತವೆ
- ನೋವು ಸೇವಿಸುವಂತಹದ್ದು.
- ಶ್ವಾಸಕೋಶದ ಅನಿರೀಕ್ಷಿತ ಹಗ್ಗುಬಿಡುವಿಕೆ, ದೇಹದ ಅಂಗಗಳ ಶಕ್ತಿಯಲ್ಲಿ ಹಗ್ಗುಬಿಡುವಿಕೆ, ಮುಖ್ಯವಾಗಿ ಶ್ವಾಸಕೋಶದ ಅನಿರೀಕ್ಷಿತ ನೋವು ಅನುಭವಿಸುವಂತಹದ್ದು.
- ಕೋಶಗಳು ಮತ್ತು ಅಂಗಗಳಲ್ಲಿ ನೋವು ಅನುಭವಿಸುವಂತಹದ್ದು.
- ಕಂಡು ಬರುವಂತಹ ನೋವು

ಒತ್ತಡವನ್ನು ತಡೆಗಟ್ಟಲು ಸಾಧ್ಯವೆ?

ಕೆಲವು ಸಂದರ್ಭಗಳಲ್ಲಿ ಕೆಲಸಗಾರರು ತಮಗೆ ಆಗಿರುವ ಒತ್ತಡಗಳನ್ನು ತಿಳಿದುಕೊಳ್ಳಲು ಸಾಧ್ಯವಾಗದೇ ಇರಬಹುದು. ಇದಕ್ಕೆ ಕಾರಣಗಳೆಂದರೆ ದೇಹದಲ್ಲಿ ಆಗುವ ಜೈವಿಕ ಬದಲಾವಣೆಗಳು, ಒತ್ತಡದ ಲಕ್ಷಣಗಳು ಮತ್ತು ಒತ್ತಡದ ತೀವ್ರತೆಯ ಪ್ರಮಾಣ. ಒತ್ತಡದ ಪ್ರಮಾಣವನ್ನು ಕಡಿಮೆ ಮಾಡುವ ಮಾತೃಗಳ ಲಭ್ಯತೆಯ ಬಗ್ಗೆ ಮತ್ತು ವೈದ್ಯರನ್ನು ಸಂಪರ್ಕಿಸಿ ಚಿಕಿತ್ಸೆ ಪಡೆಯಲು ಹಿಂಜರಿಯುವುದನ್ನು ಕೂಡ ನಮ್ಮ ಸಮಾಜದಲ್ಲಿ ನಾವು ಕಾಣುತ್ತೇವೆ. ಇದಕ್ಕೆ ರೋಗದ ಭಯ, ಅಂದರೆ ವೈದ್ಯರು ಯಾವುದಾದರೂ ದೊಡ್ಡ ಕಾಯಿಲೆ ಇದೆ ಎಂದು ಹೆಸರಿಡುತ್ತಾರೆ ಎನ್ನುವ ಭಯ ಅಥವಾ ತಪ್ಪು ಕಲ್ಪನೆಯು ಕೂಡ ಕಾರಣವಾಗುತ್ತದೆ. ಅತಿಯಾದ ಒತ್ತಡ ಕಂಡು ಬಂದಲ್ಲಿ ವೈದ್ಯರು ಅಥವಾ ಮನೋವೈದ್ಯರನ್ನು ಸಂಪರ್ಕಿಸಿದ್ದೇ ಆದಲ್ಲಿ ಒತ್ತಡವನ್ನು ಶಮನಗೊಳಿಸುವ ಮಾತೃಗಳನ್ನು ನೀಡುತ್ತಾರೆ. ಇದರಿಂದ ಮುಂದೆ ಒತ್ತಡದಿಂದ ಬರುವ ಇತರ ಕಾಯಿಲೆಗಳನ್ನು ತಡೆಗಟ್ಟಲು ಸಾಧ್ಯವಾಗುತ್ತದೆ.

ಒತ್ತಡದ ಕಾಯಿಲೆಯನ್ನು ನಿರ್ಧರಿಸುವುದು ಹೇಗೆ?

ಇಂದು ಒತ್ತಡದ ಪ್ರಮಾಣವನ್ನು ವೈಜ್ಞಾನಿಕ ತಳಹದಿಯ ಮೇಲೆ ಮಾಪನ ಮಾಡುವ ಪದ್ಧತಿ ಇದ್ದು, ವಿಶೇಷವಾಗಿ ಮನೋವೈದ್ಯಕೀಯ ಕ್ಷೇತ್ರದಲ್ಲಿ ವಿವಿಧ ಮಾಪನಗಳನ್ನು (Stress Scales) ಉಪಯೋಗಿಸಿ ಒತ್ತಡದ ಪ್ರಮಾಣವನ್ನು ನಿರ್ಧರಿಸುತ್ತಾರೆ.

1. Perceived Stress Scale by Sheldon Cohen
2. Periodic stress surveys and assessment in industries

ಇಂಟರ್ ನ್ಯಾಷನಲ್ ಕ್ಲಾಸಿಫಿಕೇಶನ್ ಆಫ್ ಡಿಸಾರ್ಡರ್ಸ್ - (ICD-10) ಅಡಿಯಲ್ಲಿ ಅತಿಯಾದ ಒತ್ತಡಗಳಿಂದ ಆಗುವ ಮಾನಸಿಕ ಕಾಯಿಲೆಗಳ ಬಗ್ಗೆ ವೈಜ್ಞಾನಿಕ ತಳಹದಿಯ ಮೇಲೆ ವರ್ಗೀಕರಣವನ್ನು ಮಾಡಿದ್ದಾರೆ. ಅವುಗಳು ಈ ಕೆಳಗಿನ ರೀತಿ ಇವೆ:

F43 Reaction to severe stress, and adjustment disorders

F43.0 Acute stress reaction

F43.1 Post-traumatic stress disorder.

F43.8 Other reactions to severe stress

F43.9 Reaction to severe stress, unspecified

ಒತ್ತಡಗಳನ್ನು ಕಡಿಮೆಕೊಳ್ಳಲು ಕೆಲವು ಸಲಹೆಗಳು (Suggestions for Reducing Stress):

1. ನಮ್ಮ ಮನೋಧೋರಣೆಗಳನ್ನು ಬದಲಾವಣೆ ಮಾಡಿಕೊಳ್ಳುವುದು: ನಕರಾತ್ಮಕ ಯೋಚನೆಗಳ ಬದಲಾಗಿ ಸಕರಾತ್ಮಕ ಯೋಚನೆಗಳನ್ನು ಅಳವಡಿಸಿಕೊಳ್ಳುವುದು.
2. ನೈಜತೆಯ ಸ್ವಭಾವಗಳನ್ನು ಮೈಗೂಡಿಸಿಕೊಳ್ಳುವುದು: ಸಮಸ್ಯೆಗಳನ್ನು ಎದುರಿಸಲು ಪ್ರಾಯೋಗಿಕವಾದಂತಹ ಗುರಿಗಳನ್ನು ಸಿದ್ಧಪಡಿಸಿಕೊಳ್ಳುವುದು. ನಮ್ಮ ಮತ್ತು ಇತರರ ಬಗ್ಗೆ ಸಕರಾತ್ಮಕ ಮನೋಧೋರಣೆಗಳನ್ನು ಹೊಂದುವುದು.
3. ಯೋಜನೆಯಿಲ್ಲದ ಚಟುವಟಿಕೆಗಳನ್ನು ಮಾಡದೇ ಇರುವುದು: ಯೋಜನೆಗಳನ್ನು ಹಾಕಿಕೊಳ್ಳದೇ ಮಾಡುವ ಅನಗತ್ಯ ಕೆಲಸಗಳು ಕೂಡ ಒತ್ತಡಗಳನ್ನು ಸೃಷ್ಟಿ ಮಾಡುತ್ತವೆ. ಇದರಿಂದ ಶಕ್ತಿ ಮತ್ತು ಸಮಯ ಕೂಡ ವ್ಯರ್ಥವಾಗುತ್ತದೆ. ಆದ್ದರಿಂದ ಸಾಧ್ಯವಾದಷ್ಟು ಯೋಜನೆಗಳನ್ನು ಹಾಕಿಕೊಂಡು ಮಾಡುವ ಚಟುವಟಿಕೆಗಳು ಮನಸ್ಸಿಗೆ ಖುಷಿಯನ್ನು ತರುತ್ತವೆ.

4. **ಸಮಯವನ್ನು ಸಮರ್ಪಕವಾಗಿ ನಿರ್ವಹಿಸುವುದು:** ಪ್ರತಿ ನಿತ್ಯ ಕೆಲಸದ ಸ್ಥಳಗಳಲ್ಲಿ ಕೆಲಸವನ್ನು ಇಷ್ಟಪಟ್ಟು ಋಷಿಯಿಂದ ಮಾಡುವುದು. ಇದರಿಂದ ಅಂದಿನ ಕೆಲಸದ ಬಗ್ಗೆ ಮನಸ್ಸಿಗೆ ತೃಪ್ತಿ ತರುತ್ತದೆ ಮತ್ತು ಇನ್ನಷ್ಟು ಹೆಚ್ಚಿನ ರೀತಿಯಲ್ಲಿ ಕೆಲಸ ಮಾಡಲು ಪ್ರೇರಿಪಿಸುತ್ತದೆ.
5. **ಆದ್ಯತೆಗಳನ್ನು ಪಟ್ಟಿಮಾಡುವುದು:** ಕೆಲಸದ ಸ್ಥಳಗಳಲ್ಲಿ ಹೆಚ್ಚು ಕೆಲಸಗಳು ಕಂಡು ಬಂದರೆ, ಆದ್ಯತೆಗಳ ಪಟ್ಟಿಗಳನ್ನು ಮಾಡಿ, ತುರ್ತು ಕೆಲಸಗಳನ್ನು ಮೊದಲು ಮುಗಿಸಿ, ಕಡಿಮೆ ಪ್ರಾಮುಖ್ಯತೆ ಇರುವ ಕೆಲಸಗಳನ್ನು ತದನಂತರದಲ್ಲಿ ಮಾಡಿಕೊಳ್ಳುವುದರಿಂದ ಒತ್ತಡವನ್ನು ಕಡಿಮೆಮಾಡಿಕೊಳ್ಳಬಹುದು.
6. **ಕುಟುಂಬದ ಸದಸ್ಯರೊಂದಿಗೆ ಸಮಯವನ್ನು ಕಳೆಯುವುದು:** ಕೆಲಸ ಮುಗಿಸಿ ಮನೆಗೆ ಬಂದ ನಂತರ, ಕುಟುಂಬದ ಸದಸ್ಯರೊಂದಿಗೆ ಋಷಿಯಿಂದ ಕಾಲ ಕಳೆಯುವುದು, ಕುಟುಂಬದ ಸದಸ್ಯರಿಗೆ ಚಿಕ್ಕ ಪುಟ್ಟ ವಿಷಯಗಳನ್ನು ಸಂತೋಷದಿಂದ ಹಂಚಿಕೊಂಡರೆ ಒತ್ತಡಗಳು ಕಡಿಮೆಯಾಗುತ್ತವೆ.
7. **ಕೆಲಸದ ವೇಳೆಯಲ್ಲಿ ಸ್ವಲ್ಪವಾದರೂ ವಿಶ್ರಾಂತಿ ತೆಗೆದುಕೊಳ್ಳುವುದು:** ಕೆಲಸದ ಸ್ಥಳಗಳಲ್ಲಿ ಘಂಟೆಗಟ್ಟಲೆ ಕೆಲಸವನ್ನು ನಿರಂತರವಾಗಿ ಮಾಡಿಕೊಂಡು ಹೋಗುವುದರಿಂದ ದೇಹ ಮತ್ತು ಮನಸ್ಸು ಆಯಾಸಗೊಳ್ಳುತ್ತದೆ. ಆದ್ದರಿಂದ ಕೆಲಸದ ಮಧ್ಯೆ ಸ್ವಲ್ಪ ಹೊತ್ತು ವಿರಾಮವನ್ನು ದೇಹಕ್ಕೆ ಮತ್ತು ಮನಸ್ಸಿಗೆ ನೀಡಿದ್ದೇ ಆದಲ್ಲಿ ಒತ್ತಡವು ಕಡಿಮೆಯಾಗುತ್ತದೆ.
8. **ನಮ್ಮ ಕಾಳಜಿಯನ್ನು ನಾವೇ ವಹಿಸಿಕೊಳ್ಳುವುದು:** ಜೀವನದಲ್ಲಿ ಎಲ್ಲರ ಸಹಕಾರ ನಮಗೆ ಬೇಕು ಎನ್ನುವುದಕ್ಕಿಂತ ನಮ್ಮ ಆರೋಗ್ಯವನ್ನು ನಾವೇ ಕಾಪಾಡಿಕೊಳ್ಳುವತ್ತ ಗಮನವನ್ನು ಹರಿಸಬೇಕು. ಇದು ಸ್ವ-ಸಹಾಯ ಮಾಡಿಕೊಂಡಂತೆ. ಇದು ನಮ್ಮ ಆತ್ಮವಿಶ್ವಾಸವನ್ನು ಹೆಚ್ಚಿಸುತ್ತದೆ.
9. **ಒತ್ತಡ ನಿರ್ವಹಣೆಗಾಗಿ ಪ್ರತಿ ದಿನ ವ್ಯಾಯಾಮ ಮಾಡುವುದು:** ಪ್ರತಿ ನಿತ್ಯ 20 ರಿಂದ 30 ನಿಮಿಷಗಳ ಕಾಲ ವ್ಯಾಯಾಮವನ್ನು ಮಾಡುವುದರಿಂದ ನಮ್ಮ ದೇಹದ ಫಿಟ್ನೆಸ್‌ನ್ನು ಕಾಪಾಡಿಕೊಂಡಂತೆ ಆಗುತ್ತದೆ. ಇದು ಪ್ರತಿ ನಿತ್ಯ ಕೆಲಸ ಮಾಡಲು ದೇಹಕ್ಕೆ ಶಕ್ತಿಯನ್ನು ನೀಡುತ್ತದೆ.
10. **ಉತ್ತಮ ಹವ್ಯಾಸಗಳನ್ನು ಮೈಗೂಡಿಸಿಕೊಳ್ಳುವುದು:** ಪ್ರತಿ ನಿತ್ಯ ಕೇವಲ ಕೆಲಸವನ್ನು ಮಾಡದೇ ಉತ್ತಮ ಹವ್ಯಾಸಗಳನ್ನು ಮೈಗೂಡಿಸಿಕೊಂಡಲ್ಲಿ ಮನಸ್ಸಿಗೆ ಸಮಾಧಾನ ನೀಡಿದಂತೆ ಆಗುತ್ತದೆ. ಉದಾ: ಸೃಜನಾತ್ಮಕ ಚಟುವಟಿಕೆಗಳನ್ನು ರೂಢಿಸಿಕೊಳ್ಳುವುದು, ಕಥೆ-ಕಾದಂಬರಿಗಳನ್ನು ಓದುವುದು ಇತ್ಯಾದಿ.
11. **ದೈನಂದಿನ ಜೀವನದಲ್ಲಿ ಸ್ವಲ್ಪವಾದರೂ ಸ್ನೇಹಿತರೊಂದಿಗೆ ಅಥವಾ ಸಹೋದ್ಯೋಗಿಗಳೊಂದಿಗೆ ಮನರಂಜನೆ ಚಟುವಟಿಕೆಗಳಲ್ಲಿ ಭಾಗಿಯಾಗುವುದು:** ಕೆಲಸದ ಸ್ಥಳಗಳಲ್ಲಿ ವಿರಾಮದ ವೇಳೆ ಸ್ನೇಹಿತರೊಂದಿಗೆ ಬೆರೆಯುವುದರಿಂದ ಒತ್ತಡ ಕಡಿಮೆಯಾಗುತ್ತವೆ.
12. **ಯೋಗ ಒತ್ತಡವನ್ನು ಕಡಿಮೆ ಮಾಡುತ್ತದೆ:** ಪ್ರತಿ ನಿತ್ಯ ಯೋಗ ಮಾಡುವುದನ್ನು ರೂಢಿಸಿಕೊಂಡರೆ ಮನಸ್ಸು ನಿಗ್ರಹ, ಮನಸ್ಸಿಗೆ ವಿಶ್ರಾಂತಿ, ಆರೋಗ್ಯ ವೃದ್ಧಿ ಮತ್ತು ಏಕಾಗ್ರತೆ ಹೆಚ್ಚಿಸುತ್ತದೆ. ಯೋಗದಿಂದ ಖಿನ್ನತೆಯನ್ನು ನಿಯಂತ್ರಿಸಬಹುದೆಂದು ಕೆಲವು ಸಂಶೋಧನೆಗಳಿಂದ ತಿಳಿದುಬಂದಿದೆ.
13. **ಮನಸ್ಸಿಗೆ ಹಿತವನ್ನುಂಟು ಮಾಡುವ ಸಂಗೀತವನ್ನು ಕೇಳುವುದು:** ಅತಿಯಾದ ಬೇಸರವಾದಾಗ ಕೆಲಸದ ಸ್ಥಳಗಳಲ್ಲಿ ಅಥವಾ ಮನೆಯಲ್ಲಿ ಮನಸ್ಸಿಗೆ ಹಿತವನ್ನುಂಟು ಮಾಡುವ ಸಂಗೀತವನ್ನು ಕೇಳುವ ಹವ್ಯಾಸವನ್ನು ರೂಢಿಸಿಕೊಳ್ಳಬೇಕು. ಇದು ಒತ್ತಡದ ಪ್ರಮಾಣವನ್ನು ಕಡಿಮೆ ಮಾಡುತ್ತದೆ.
14. **ಪ್ರತಿ ನಿತ್ಯ ಕನಿಷ್ಠ 08 ತಾಸುಗಳಷ್ಟು ನಿದ್ರೆಯನ್ನು ಮಾಡುವುದು:** ಪ್ರತಿ ದಿನ ಸಾಧ್ಯವಾದಷ್ಟು ಕನಿಷ್ಠ 08 ತಾಸುಗಳಷ್ಟು ನಿದ್ರೆಯನ್ನು ಮಾಡುವುದು ಆರೋಗ್ಯಕ್ಕೆ ಒಳ್ಳೆಯದು. ಇದು ದಣಿದ ದೇಹಕ್ಕೆ ವಿಶ್ರಾಂತಿಯನ್ನು ನೀಡುತ್ತದೆ.
15. **ಧ್ಯಾನ ಮಾಡುವುದು:** ಪ್ರಾಚೀನ ಕಾಲದಿಂದಲೂ ಋಷಿ-ಮುನಿಗಳು ಧ್ಯಾನದಿಂದ ಸಿದ್ಧಿಯನ್ನು ಮಾಡಿಕೊಳ್ಳುತ್ತಿದ್ದರು ಎನ್ನುವುದನ್ನು ಕೇಳಿದ್ದೇವೆ ಮತ್ತು ಓದಿದ್ದೇವೆ. ಧ್ಯಾನದಿಂದ ಉದ್ವಿಷ್ಟಗೊಂಡ ಮನಸ್ಸನ್ನು ಕೋಪದಿಂದ ಶಾಂತಗೊಳಿಸಿ ಪುನಃ ಚೈತನ್ಯಗೊಳಿಸುತ್ತದೆ. ಧ್ಯಾನವು ರಕ್ತದೊತ್ತಡವನ್ನು ನಿಯಂತ್ರಿಸಬಲ್ಲದು ಮತ್ತು ಮನಸ್ಸು ಶಾಂತಗೊಳ್ಳುತ್ತದೆ.

ಆಧಾರ ಗ್ರಂಥಗಳು:

1. ಚಿತ್ತರಾಜ್ ಆರ್.ಆರ್, ಗಣೇಶನ್ ಡಿ.ಕೆ, ಪರುಶುರಾಮನ್ ಜಿ & ಗಣೇಶನ್ ವಿ (2016). ಪ್ರಿವೇಲೆನ್ಸ್ ಆಂಡ್ ಫ್ಯಾಕ್ಟರ್ಸ್ ಅಫೇಕ್ಟಿಂಗ್ ಆಕ್ಯುಪೇಶನಲ್ ಆಂಡ್ ನಾನ್-ಆಕ್ಯುಪೇಶನಲ್ ಸ್ಟ್ರೆಸ್ ಅಮಾಂಗ್ ಇಂಡಸ್ಟ್ರಿಯಲ್ ವರ್ಕರ್ಸ್, ಅ ಡಿಸ್ಟ್ರಿಬ್ಯೂಟ್ಡ್ ಸ್ಟಡಿ ಫ್ರಾಮ್ ಅ ಸಿಂಗಲ್ ಇಂಡಸ್ಟ್ರಿಯಲ್ ಯುನಿಟ್ ಇನ್ ಸೌಥ್ ಇಂಡಿಯಾ. ಇಂಟರ್‌ನ್ಯಾಷನಲ್ ಜರ್ನಲ್ ಕಮ್ಯುನಿಟಿ ಮೆಡಿಕಲ್ ಪಬ್ಲಿಕ್ ಹೆಲ್ತ್ 2016;3:3008-13.
2. ವಿಶ್ವ ಆರೋಗ್ಯ ಸಂಸ್ಥೆ (2000 & 2008), ಮಾನಸಿಕ ಮತ್ತು ವರ್ತನಾ ಕಾಯಿಲೆಗಳು, ಮಾನಸಿಕ ಆರೋಗ್ಯ ವಿಭಾಗ, ಜಿನಿವಾ.
3. ವಿಶ್ವ ಆರೋಗ್ಯ ಸಂಘಟನೆ (2001), ದಿ ವರ್ಲ್ಡ್ ಹೆಲ್ಥ್ ರಿಪೋರ್ಟ್, 2001. ಮೆಂಟಲ್ ಹೆಲ್ಥ್, ನ್ಯೂ ಅಂಡರ್‌ಸ್ಟ್ಯಾಂಡಿಂಗ್, ನ್ಯೂ ಹೋಪ್, ವರ್ಲ್ಡ್ ಹೆಲ್ಥ್ ಆರ್ಗನೈಜೇಶನ್: ಜಿನಿವಾ.
4. ಹನೀಫ್, ಜೇನೊಬಿಯಾ (2008), ಕಾಲ್ ಸೆಂಟರ್ಸ್ ಆಂಡ್ ದಿ ಕ್ವಾಲಿಟಿ ಆಫ್ ಲೈಫ್: ಟುವರಡ್ಸ್ ಅ ರಿಸರ್ಚ್ ಅಜೆಂಡಾ, ಜರ್ನಲ್ ಆಫ್ ಇಂಡಸ್ಟ್ರಿಯಲ್ ರಿಲೇಶನ್ಸ್, 50 (2) 271-284.

ಹೆಚ್‌ಆರ್ ಜೀವನ

ಸಿಇಟಿ ಗೆ ಒಳ್ಳೆಯ ಹೆಚ್ಚಾರ್ ಬೇಕು
ಹೆಚ್ಚಾರ್ಗೆ ಒಳ್ಳೆಯ ಕ್ಯಾಂಡಿಡೇಟ್ ಬೇಕು
ಕ್ಯಾಂಡಿಡೇಟ್ಗೆ ಒಳ್ಳೆಯ ಕಂಪೆನಿ ಬೇಕು
ಕಂಪೆನಿಗೆ ಒಳ್ಳೆಯ ಬಿಸಿನೆಸ್ ಬೇಕು.

ಮತ್ತೆ ಅಪ್ಪ್ರೆಸಲ್ ಬಂತು
ಕ್ಯಾಂಡಿಡೇಟ್ಗೆ ಪ್ರಮೋಷನ್ ಆಸೆ ಬಂತು
ಸಿಇಟಿ ಹೇಳಿದರು, ಬಿಸಿನೆಸ್ ಡಲ್ಲ (ಡಲ್)
ಅದ್ರಿಂದ ಇನ್ಸೈಮೆಂಟ್ ನಿಲ್ಲ (ನಿಲ್).

ಹೆಚ್ಚಾರ್ನಿಂದ ಕಾಲ್ ಬಂತು
ಕ್ಯಾಂಡಿಡೇಟ್ಗೆ ಖುಷಿ ಆಯಿತು
ಸಿಇಟಿ ಗೆ ಕ್ಯಾಂಡಿಡೇಟ್ ಹಿಡಿಸಿದ
ಕ್ಯಾಂಡಿಡೇಟ್ ಎಂಪ್ಲೊಯೀ ಆದ.

ಎಂಪ್ಲೊಯಿಗೆ ನಿರಾಶೆ ಆಯ್ತು
ಹೆಚ್ಚಾರ್ಗೆ ಬೇಜಾರಾಯ್ತು
ಎಂಪ್ಲೊಯೀ ಮತ್ತೆ ಕ್ಯಾಂಡಿಡೇಟ್ ಆದ
ಹೆಚ್‌ಆರ್ ಮತ್ತೆ ಟೆಲಿ ಕಾಲ್ ಆದ.

ಸಿಇಟಿ ಗೆ ಪ್ರಾಜೆಕ್ಟ್ ಸಿಕ್ಕು
ಹೆಚ್ಚಾರ್ಗೆ ಇಂಸೆಂಟಿವ್ ಸಿಕ್ಕು
ಕ್ಯಾಂಡಿಡೇಟ್ಗೆ ಸ್ಯಾಲರಿ ಸಿಕ್ಕು
ಎಲ್ಲರಿಗೂ ಖುಷಿ ಆಯ್ತು.

ಸಿಇಟಿ ಗೆ ಹೇಳೋಕಾಗಲ್ಲ
ಎಂಪ್ಲೊಯಿಗೆ ತಾಳ್ಮೆ ಇಲ್ಲ
ನಮ್ಮ ಕಷ್ಟ ಕೇಳೋರಿಲ್ಲ.

ಲಿಂಕ್ಡ್ ಇನ್ ನಲ್ಲಿ ಕಂಡ ಹಿಂದಿ ಕವನದ ಪ್ರೇರಣೆ.

ಟಾರ್ಗಟ್ ಸೆಟ್ ಆಯಿತು
ಇಂಸೆಂಟಿವ್ ಫಿಕ್ಸ್ ಆಯಿತು
ಟ್ರೈನಿಂಗೂ ಕೊಟ್ಟಾಯ್ತು
ಕೆಲವು ತಿಂಗಳು ಕಳೆಯಿತು.

ನಾಗರಾಜ ಡಿ ಬಿ

ಮುಖ್ಯಸ್ಥರು - ಮಾನವ ಸಂಪನ್ಮೂಲ,
ವೆಬರ್ ಮಿನರಲ್ಸ್ ಇಂಡಿಯಾ, ಬೆಂಗಳೂರು

ಭವಿಷ್ಯದಲ್ಲಿ ಮಾನವ ಸಂಪನ್ಮೂಲ ವೃತ್ತಿ ಮತ್ತು ವೃತ್ತಿನಿರತರಿಗೆ ಬೇಕಾದ ಕೌಶಲ್ಯಗಳು



ಗೋವಿಂದರಾಜು ಎನ್.ಎಸ್.

ಪ್ರಧಾನ ವ್ಯವಸ್ಥಾಪಕರು - ಮಾನವ ಸಂಪನ್ಮೂಲ ಹಾಗೂ ಲೇಬರ್‌ಗಳು
ಮೆ. ಕರ್ನಾ ಲೇಬರ್ಸ್ (ಇಂಡಿಯ) ಪ್ರೈ.ಲಿ., ತುಮಕೂರು

ಆರ್ಥಿಕತೆ ಮತ್ತು ಸಮಾಜ ನಿರಂತರ ಬದಲಾವಣೆಯ ಪಥದಲ್ಲಿ ಸಾಗುತ್ತಿದೆ. ಇದರ ಜೊತೆಯಲ್ಲಿ ಮಾನವ ಸಂಪನ್ಮೂಲ ವೃತ್ತಿ ಕೇವಲ ಕೆಲಸದ ಅವಧಿಯ ಲೆಕ್ಕಾಚಾರ ಮತ್ತು ಸಂಬಳ ನೀಡುವ (Time office and payroll function) ಕೆಲಸದಿಂದ ವ್ಯವಹಾರದ ಅವಿಭಾಜ್ಯ ಅಂಗವಾಗಿ ಪಾಲುದಾರನಂತೆ ಬೆಳೆದು ನಿಂತಿದೆ (Strategic Partner). ಹಾಗಾದರೆ ಮುಂದೇನು? ಈ ಪ್ರಶ್ನೆಗೆ ಉತ್ತರ ಕಂಡುಕೊಳ್ಳಬೇಕಾದರೆ ವ್ಯವಹಾರದಲ್ಲಿ ಆಗುತ್ತಿರುವ ಬದಲಾವಣೆಗಳ ಅವಲೋಕನ ಅತ್ಯಗತ್ಯ. ಮಾನವ ಸಂಪನ್ಮೂಲ ವೃತ್ತಿ ವ್ಯವಹಾರದ ಬದಲಾವಣೆಗಳಿಗೆ ಹೊಂದಾಣಿಕೆ ಮಾಡಿಕೊಂಡು ತನ್ನದೇ ಆದ ಅಸ್ತಿತ್ವವನ್ನು ಉಳಿಸಿಕೊಳ್ಳದೇ ಹೋದರೆ ಈ ವೃತ್ತಿಯ ಭವಿಷ್ಯ ಅತಂತ್ರವಾಗಬಹುದು. ವ್ಯವಹಾರ ಮತ್ತು ಅದರ ಸ್ವರೂಪಗಳಲ್ಲಿ ಅದರಲ್ಲಿಯೂ ಮಾನವ ಸಂಪನ್ಮೂಲ / ಕೆಲಸಗಾರರ ಪ್ರವೃತ್ತಿಯಲ್ಲಿ ಸಾಕಷ್ಟು ಬದಲಾವಣೆಗಳು ಕಂಡುಬರುತ್ತಿವೆ. ಅವುಗಳನ್ನು ಸಂಕ್ಷಿಪ್ತವಾಗಿ ಈ ಕೆಳಗಿನಂತೆ ವಿವರಿಸಬಹುದು.

ತಾಂತ್ರಿಕತೆ ವ್ಯವಹಾರದ ಅವಿಭಾಜ್ಯ ಅಂಗವಾಗಿ ಬೆಳೆಯುತ್ತಾ ಹೋಗುತ್ತದೆ. ಎಲ್ಲ ಉತ್ಪಾದನೆ ಮತ್ತು ಇತರ ಪ್ರಕ್ರಿಯೆಗಳಲ್ಲಿ ತಾಂತ್ರಿಕತೆ ಮತ್ತು ಯಾಂತ್ರಿಕ ಜ್ಞಾನ ಹಾಗೂ ಕೃತಕ ಬುದ್ಧಿಮತ್ತೆಯ (Artificial Intelligence) ಬಳಕೆ ಮಾಮೂಲಾಗಿ ಬಿಡುತ್ತದೆ. ಈಗಾಗಲೇ ನಾವು ಇಂಡಸ್ಟ್ರಿ 4.0 ಎಂದೆಲ್ಲ ಕೇಳುತ್ತಿದ್ದೇವೆ. ಮುಂದೆ ಇದು 4.1 ರ ಸರಣಿ ಅಥವಾ 5.0 ಎಂದೆಲ್ಲ ಹೇಳಿಸಿಕೊಂಡು ಸಾಕಷ್ಟು ಬದಲಾವಣೆಗಳಿಗೆ ನಾಂದಿ ಮಾಡಿಕೊಡಬಹುದು. ಮನುಷ್ಯರೇ ಇಲ್ಲದ ಹಾಗೂ ರೋಬೋಟ್‌ಗಳು ಉತ್ಪಾದನೆಯಲ್ಲಿ ನಿರತವಾಗಿರುವ ಉತ್ಪಾದನಾ ಕೇಂದ್ರಗಳು ಮತ್ತಷ್ಟು ಹೆಚ್ಚಾಗಬಹುದು.

ವುಕ (VUCA) ವರ್ಲ್ಡ್	
<p>ಸಂಕೀರ್ಣತೆ (Complexity)</p> <p>ವಿವಿಧ ಆಯಾಮಗಳು ಮತ್ತು ನಿರ್ಧಾರ ತೆಗೆದುಕೊಳ್ಳಲು ಹಲವು ಅಂಶಗಳನ್ನು ಗಣನೆಗೆ ತೆಗೆದುಕೊಳ್ಳಬೇಕಾದ ಅವಶ್ಯಕತೆ. ಕೆಲವೊಮ್ಮೆ ಅವುಗಳನ್ನು ಊಹಿಸಲು ಸಾಧ್ಯವಾಗಬಹುದು, ಇನ್ನು ಕೆಲವೊಮ್ಮೆ ಸಾಧ್ಯವಾಗದಿರಬಹುದು. ಈ ಸಂಕೀರ್ಣತೆಯನ್ನು ನಿಭಾಯಿಸಲು ಸಂಪನ್ಮೂಲಗಳು ಮತ್ತು ಪರಿಣಿತರ ಅವಶ್ಯಕತೆ ಹೆಚ್ಚಾಗುತ್ತಾ ಹೋಗುತ್ತದೆ.</p>	<p>ಬದಲಾವಣೆಯ ತೀವ್ರತೆ (Volatility)</p> <p>ಸಮಸ್ಯೆಗಳು ಮತ್ತು ಸವಾಲುಗಳನ್ನು ಸುಲಭವಾಗಿ ನಿರೀಕ್ಷಿಸಲು ಅಸಾಧ್ಯವಾದ ಪರಿಸ್ಥಿತಿ. ಅಲ್ಲದೆ, ಅದರ ಸಮಯಾವಧಿಯನ್ನು ನಿರೀಕ್ಷಿಸಲೂ ಸಹ ಅಸಾಧ್ಯ. ಬದಲಾವಣೆಗಳು ನಿರಂತರವಾಗಿದ್ದು ಅದರ ತೀವ್ರತೆ ಮತ್ತು ವೇಗ ನಿರೀಕ್ಷೆಗಿಂತಲೂ ಜಾಸ್ತಿ ಇರುವ ಪರಿಸ್ಥಿತಿ. ಇಂತಹ ಪರಿಸ್ಥಿತಿಗಳು ಯಾವುದೇ ಸಿದ್ಧತೆಗಳನ್ನು ಬುಡಮೇಲು ಮಾಡುತ್ತವೆ.</p>
<p>ದ್ವಂದ್ವ (Ambiguity)</p> <p>ಸಾರ್ಥಕ ಮಾಹಿತಿಗಳು ಮತ್ತು ಅಂಶ ಅಂಶಗಳು ಲಭ್ಯವಿದ್ದರೂ ಅರ್ಥವಾಗದಿರುವ ಮತ್ತು ನಿರ್ಧಾರಕ್ಕೆ ಬರಲು ಸಾಧ್ಯವಾಗದಿರುವ ಪರಿಸ್ಥಿತಿ. ಊಹೆಯ ಆಧಾರದ ಮೇಲೆ ತೆಗೆದುಕೊಂಡ ನಿರ್ಧಾರಗಳು ಫಲಿತಾಂಶಗಳ ಮೇಲೆ ವ್ಯತಿರಿಕ್ತ ಪರಿಣಾಮಗಳನ್ನು ಬೀರಬಹುದು.</p>	<p>ಅನಿಶ್ಚಿತತೆ (Uncertainty)</p> <p>ಮುಂದಾಗುವ ಪರಿಣಾಮಗಳು ಮತ್ತು ಫಲಿತಾಂಶಗಳಲ್ಲಿ ಖಚಿತತೆ ಇಲ್ಲದಿರುವುದು. ಅಚ್ಚರಿಗಳು ಹೆಚ್ಚಾಗುವುದು. ಇವುಗಳ ನಿರ್ವಹಣೆಗೆ ಮಾನವ ಸಂಪನ್ಮೂಲದ ಮೇಲಿನ ನಿರಂತರ ನಂಬಿಕೆ, ಅವರ ದಕ್ಷತೆಯ ವೃದ್ಧಿ, ಮಾಹಿತಿಗಳನ್ನು ಕಲೆ ಹಾಕಿ ಅವುಗಳ ನಿರಂತರ ವಿಶ್ಲೇಷಣೆ ಹಾಗೂ ಅವುಗಳ ಆಧಾರದ ಮೇಲೆ ನಿರ್ಧಾರಗಳನ್ನು ತೆಗೆದುಕೊಳ್ಳುವುದು ಸೂಕ್ತ.</p>

- ವ್ಯವಹಾರದ ಗುಟ್ಟು ರಟ್ಟಾಗದೆ ಮತ್ತಷ್ಟು ಸಂಕೀರ್ಣತೆ, ದ್ವಂದ್ವ, ಅನಿಶ್ಚಿತತೆ, ಸುಲಭವಾಗಿ ಊಹಿಸಲು ಸಾಧ್ಯವಾಗದ ಕಡೆಗೆ ಪಯಣಿಸುತ್ತಿದೆ. ಇದನ್ನೇ ಇಂಗ್ಲೀಷಿನಲ್ಲಿ ಕೆಲವು ಸೈದ್ಧಾಂತಿಕರು, ಪರಿಣಿತರು VUCA ಎಂದು ಕರೆದಿದ್ದಾರೆ.
- ಯಾವೊಂದು ವಿಷಯವನ್ನು ತಿಳಿಯಬೇಕಾದರೆ, ಅಥವಾ ಹೊಸ ಐಡಿಯ ಬೇಕಾದರೆ, ಹಣಕಾಸು ಬೇಕಾದರೆ ಹೆಚ್ಚಾಗಿ ಕಷ್ಟಪಡುವ ಅವಶ್ಯಕತೆಯಿಲ್ಲ. ಯಾವುದರ ಬಗ್ಗೆ ಬೇಕೆಂದು ಅಂತರ್ಜಾಲದಲ್ಲಿ ಒಂದು ಮಾಹಿತಿಯನ್ನು ಹರಿಯಬಿಟ್ಟರೆ ಸಾಕು ಸಾಕಷ್ಟು ಐಡಿಯಗಳು, ಸಲಹೆಗಳು, ಬಂಡವಾಳ ಹೂಡಿಕೆದಾರರ ಮಾಹಿತಿಗಳು ಎಲ್ಲವೂ ತಂತಾನೆ ಬಂದು ಬೀಳುತ್ತವೆ. ಇದು ಜಾಣ್ಮೆಯ ಮತ್ತು ಸುಲಭದ ಕೆಲಸವಲ್ಲವೆ? ಇಂಗ್ಲೀಷಿನಲ್ಲಿ ಇದನ್ನು ಕ್ರೌಡ್ ಸೋರ್ಸಿಂಗ್ (Crowd Sourcing) ಎಂದು ಕರೆಯುತ್ತಾರೆ. ಈ ರೀತಿ ಕ್ರೋಢೀಕರಿಸುವ ಹಣಕಾಸು ವ್ಯವಸ್ಥೆಗೆ ಕ್ರೌಡ್ ಫಂಡಿಂಗ್ (Crowd Funding) ಎಂದು ಕರೆಯುತ್ತಾರೆ
- ಎಲ್ಲ ಕೆಲಸಗಳು ಮತ್ತು ಮಾಹಿತಿಗಳು ಡಿಜಿಟಲ್ ತಂತ್ರಜ್ಞಾನದ ನೆರವಿನಿಂದ ಗಣಕೀಕೃತವಾಗುತ್ತಾ (Digitalisation) ಹೋಗುತ್ತವೆ. ಈಗಾಗಲೇ ಈ ವಿಚಾರದಲ್ಲಿ ಸಾಕಷ್ಟು ಸಾಧನೆಯನ್ನು ಮಾಡಲಾಗಿದೆ
- ಗ್ರಾಹಕರ ಬಯಕೆಗಳು ಮತ್ತು ಅವರ ಅವಶ್ಯತೆಗಳು ಹಾಗೂ ಪ್ರವೃತ್ತಿಗಳು ನಿರಂತರವಾಗಿ ಬದಲಾಗುವ ಸ್ವರೂಪವನ್ನು ಪಡೆದುಕೊಳ್ಳುತ್ತವೆ.
- ಅದೂ ಅಲ್ಲದೆ ಈಗ ಇರುವ ಎಷ್ಟೋ ಕೆಲಸಗಳು ಮರೆಯಾಗುತ್ತವೆ ಇಲ್ಲವೆ ಕೃತಕ ಬುದ್ಧಿಮತ್ತೆಯನ್ನೊಳಗೊಂಡ ರೋಬೋಟ್ಗಳು ಅವುಗಳನ್ನು ತಮ್ಮ ತೆಕ್ಕೆಗೆ ಬಾಚಿಕೊಳ್ಳುತ್ತವೆ. ಹೊಸ ಹೊಸ ಉದ್ಯೋಗಗಳು ಇದರಿಂದ ಸೃಷ್ಟಿಯಾಗಬಹುದು.
- ಇಡೀ ವಿಶ್ವವೇ ಒಂದು ಹಳ್ಳಿಯಂತೆ ಮಾರ್ಪಾಡಾಗುತ್ತಾ ಹೋಗುತ್ತದೆ. ಯಾಕೆಂದರೆ, ಯಾವುದೇ ಸಮಯದಲ್ಲಿ ಪ್ರಪಂಚದ

ಯಾವುದೇ ಭಾಗದಲ್ಲಿರುವ ವ್ಯಕ್ತಿಯು ಮತ್ತೊಂದು ಮೂಲೆಯಲ್ಲಿರುವ ವ್ಯಕ್ತಿಯೊಂದಿಗೆ ದೃಶ್ಯಮಾಧ್ಯಮದ ಸಹಾಯದೊಂದಿಗೆ ಪಕ್ಕದಲ್ಲಿ ಕುಳಿತು ಮುಖಾಮುಖಿ ಚರ್ಚೆ ಮಾಡಬಹುದಾಗಿದೆ. ಅದೂ ಅಲ್ಲದೆ, ಮುಂದಿನ ದಿನಗಳಲ್ಲಿ ಕ್ಷಣಮಾತ್ರದಲ್ಲಿ ಪ್ರಪಂಚದ ಯಾವುದೇ ಮೂಲೆಗಾದರೂ ತಲುಪಬಹುದಾದ ತಂತ್ರಜ್ಞಾನ ಬಂದರೆ ಆಶ್ಚರ್ಯವೇನಿಲ್ಲ. ಇದನ್ನು ಬಿಡಿ, ಚೈನಾದ ಡಾಕ್ಟರನೊಬ್ಬ ಫಾನಾದಲ್ಲಿರುವ ರೋಗಿಯೊಬ್ಬನಿಗೆ ರಿಮೋಟ್ ತಂತ್ರಜ್ಞಾನದ ಮೂಲಕ ಶಸ್ತ್ರಚಿಕಿತ್ಸೆ ನಡೆಸಿದ್ದು ಈಗಾಗಲೇ ಇತಿಹಾಸ.

ಗಿಗ್ ಆರ್ಥಿಕತೆಯ (Gig Economy) ಬಗ್ಗೆ ಈಗಾಗಲೇ ಸಾಕಷ್ಟು ಚರ್ಚೆಗಳು ನಡೆಯುತ್ತಿವೆ. ಈ ಗಿಗ್ ಆರ್ಥಿಕತೆ ಎಂದರೇನು? ದೇಶದ ಅರ್ಥವ್ಯವಸ್ಥೆ ಅಥವಾ ಒಂದು ಕಂಪನಿಯ ಅರ್ಥವ್ಯವಸ್ಥೆ ತನ್ನ ಇಚ್ಛೆಗನುಗುಣವಾಗಿ ತನ್ನ ಶ್ರಮವನ್ನು ವ್ಯಯಿಸಲು ಇಚ್ಛಿಸುವ ಕಾರ್ಮಿಕರ ಮೇಲೆ ಅವಲಂಬಿತವಾಗಿದ್ದರೆ ಅದನ್ನು ಗಿಗ್ ಎಕಾನಮಿ ಎನ್ನಬಹುದು. ಅಂತಹ ನೌಕರರನ್ನು ಗಿಗ್ ಕಾರ್ಮಿಕರು (Gig Workers) ಎನ್ನಬಹುದು. ಇನ್ನೊಂದು ರೀತಿಯಲ್ಲಿ ಹೇಳಬೇಕಾದರೆ ಈಗಿನ ಖಾಯಂ ಅಥವಾ ನಿಯಮಿತ ಕಾರ್ಮಿಕರ ಮೇಲಿನ ಅವಲಂಬನೆಯಿಲ್ಲದ ಎಕಾನಮಿ ಎನ್ನಬಹುದು.

- ಈ ವ್ಯವಸ್ಥೆ ಈಗಾಗಲೇ ಸಾಕಷ್ಟು ವೇಗದಲ್ಲಿ ಬೆಳೆಯುತ್ತಿದೆ. ವ್ಯವಹಾರ ಮತ್ತು ಮಾನವ ಸಂಪನ್ಮೂಲ ಕ್ರೋಡೀಕರಣ ಸಂಸ್ಥೆಗಳು (ಟಿಪಿಎಗಳು) ಈಗಾಗಲೇ ಈ ವ್ಯವಸ್ಥೆಗೆ ಪುಷ್ಟೀಕರಣ ನೀಡುತ್ತಿವೆ. ಓಲಾ, ಉಬರ್, ಜೊಮಾಟೋ, ಸ್ವಿಗ್ಗಿ ಈ ಸಂಸ್ಥೆಗಳು ತಮ್ಮ ಕಂಪನಿಯಲ್ಲಿ ಹೆಚ್ಚಿನ ಸಂಖ್ಯೆಯಲ್ಲಿ ಕಾರ್ಮಿಕರನ್ನು ನೇಮಿಸಿಕೊಳ್ಳದೆ ದೊಡ್ಡ ಪ್ರಮಾಣದಲ್ಲಿ ವ್ಯವಹಾರವನ್ನು ನಡೆಸುತ್ತಿವೆ. ಈ ಸಂಸ್ಥೆಗೆ ಕೆಲಸ ಮಾಡುವ ಜನರು ಸಂಬಳಕ್ಕೆ ಕೆಲಸ ಮಾಡದೆ ಪಾಲುದಾರರಂತೆ ಪರಿಗಣಿಸಿ ಅವರ ಕೆಲಸದ ಸಮಯ ಮತ್ತು ಸ್ವರೂಪಕ್ಕೆ ತಕ್ಕಂತೆ ಹಣ ಪಡೆಯುವ ಪದ್ಧತಿ ಜಾರಿಯಲ್ಲಿದೆ.
- ಇನ್ನು ಮಾನವ ಪೀಳಿಗೆಯಲ್ಲಿನ ಬದಲಾವಣೆಗಳನ್ನು ನೋಡಿದರೆ ಝಡ್ ಜನರೇಷನ್ ಸೇರಿದ ಜನರು ಉದ್ಯೋಗಕ್ಕೆ ಸೇರುತ್ತಾರೆ. ತಾಂತ್ರಿಕತೆಯ ಅರಿವು, ಬಳಕೆ ಮತ್ತು ವಿವಿಧ ಆಲೋಚನೆಗಳನ್ನು ಉಳ್ಳ ಈ ಪೀಳಿಗೆಯ ನಿರ್ವಹಣೆ ಕಷ್ಟಕರ ಕೆಲಸವಾಗಬಹುದು. ಸಾಂಪ್ರದಾಯಿಕ ನಿರ್ವಹಣೆ ಕೆಲಸಕ್ಕೆ ಬಾರದೆ ಇರಬಹುದು. ಇಷ್ಟೆಲ್ಲಾ ಬದಲಾವಣೆಗಳು ಮಾನವ ಸಂಪನ್ಮೂಲ ವೃತ್ತಿಯ ಮೇಲೆ ಮಾಡಬಹುದಾದ ಬದಲಾವಣೆಗಳೇನು? ತಂದೊಡ್ಡಬಹುದಾದ ಸವಾಲುಗಳೇನು? ಭವಿಷ್ಯದಲ್ಲಿ ಮಾನವ ಸಂಪನ್ಮೂಲ ವೃತ್ತಿಯ ಸ್ವರೂಪವೇನು? ಇವುಗಳಿಗೆ ಉತ್ತರ ಕಂಡುಕೊಂಡರೆ ವೃತ್ತಿನಿರತರು ಕಲಿತುಕೊಳ್ಳಬಹುದಾದ ಕೌಶಲ್ಯಗಳ ಬಗ್ಗೆ ಮಾತನಾಡಬಹುದು.
- ವ್ಯವಹಾರದಲ್ಲಿ ಆಗುವ ಬದಲಾವಣೆಗಳಿಂದಾಗಿ ಮಾನವ ಸಂಪನ್ಮೂಲ ಕ್ಷೇತ್ರದಲ್ಲಿಯೂ ತಾಂತ್ರಿಕತೆಯ ಬಳಕೆ ಹೆಚ್ಚಾಗುತ್ತಾ ಹೋಗುತ್ತದೆ. ಮುಂದೊಂದು ದಿನ ಪೇಪರ್ ಬಳಕೆಯೇ ಇಲ್ಲದ ವ್ಯವಸ್ಥೆ ಜಾರಿಗೆ ಬರುತ್ತದೆ. ಈಗಾಗಲೇ ಸಾಕಷ್ಟು ಪ್ರಗತಿಯನ್ನು ಈ ನಿಟ್ಟಿನಲ್ಲಿ ಸಾಧಿಸಲಾಗಿದೆ.
- ಪ್ರತಿಭೆಗಳ ನಿರ್ವಹಣೆ ತನ್ನ ಈಗಿನ ಅಸ್ತಿತ್ವವನ್ನು ಕಳೆದುಕೊಳ್ಳುತ್ತದೆ (Talent Management). ಅದರ ಬದಲಾಗಿ ಮಾನವ ಸಂಪನ್ಮೂಲ ವೃತ್ತಿಪರರು ಸಾಮಾಜಿಕ ಸಹಭಾಗಿತ್ವದ (Social Collaboration) ಬಗ್ಗೆ ಹೆಚ್ಚು ಕಾಳಜಿ ವಹಿಸಬೇಕಾಗುತ್ತದೆ.

- ಇನ್ನು ನೌಕರರ ಆಯ್ಕೆ ಪ್ರಕ್ರಿಯೆಯನ್ನು ನೋಡಿದರೆ, ಸಾಮಾಜಿಕ ಜಾಲತಾಣಗಳಲ್ಲಿ ಹುಡುಕುವ ಮತ್ತು ಅಲ್ಲಿಯೇ ಆಯ್ಕೆ ಪ್ರಕ್ರಿಯೆಗಳನ್ನು ಮಾಡಿ ವುಗಿಸುವ (Screening and Hiring through Social Media) ಪ್ರಕ್ರಿಯೆ ಹೆಚ್ಚುತ್ತದೆ. ಅಲ್ಲದೆ ಆಯ್ಕೆ ಪ್ರಕ್ರಿಯೆಯಲ್ಲಿ ರೋಬೋಟ್ಗಳ ಬಳಕೆ ಹೆಚ್ಚಾಗಬಹುದು. ಅಭ್ಯರ್ಥಿಗಳನ್ನು ಸಂದರ್ಶನ ಮಾಡಲು ಟೆಂಗೈ ರೋಬೋಟ್ 2020 ರ ಒಳಗೆ ಬಳಕೆಗೆ ತರಬಹುದು ಎಂದು ಅಂದಾಜಿಸಲಾಗಿದೆ. ಅಲ್ಲದೆ ಸೋಫಿಯಾ ರೋಬೋಟ್ ಈಗಾಗಲೇ ಪ್ರಚಲಿತದಲ್ಲಿದೆ.
- ಸಾಂಪ್ರದಾಯಿಕ ಸಂಬಳ ತತ್ವಗಳು, ಪ್ರಶಂಸಾ ಪದ್ಧತಿಗಳು, ಎಲ್ಲರಿಗೂ ಒಂದೇ ರೀತಿಯ ಸಂಬಳ ಮತ್ತು ಸವಲತ್ತು ನೀತಿಗಳು ಕೆಲಸ ಮಾಡದೇ ಹೋಗಬಹುದು (Conventional Compensation and Reward System). ಪ್ರತಿ ನೌಕರನಿಗೆ ಅನ್ವಯಿಸುವಂತೆ ಬಹುಮಾನ ಮತ್ತು ಪರಿಹಾರ ಪದ್ಧತಿಗಳು ಅಗತ್ಯವಾಗಬಹುದು (Customised Individual Reward System).
- ಇನ್ನು ಕಲಿಕೆ ಮತ್ತು ಅಭಿವೃದ್ಧಿಯ ಕ್ಷೇತ್ರವನ್ನು ಅವಲೋಕಿಸಿದರೆ (Learning and Development) ಇಂದಿನ ಕ್ಲಾಸ್ ರೂಂ / ತರಗತಿ ಕಲಿಕೆ ತನ್ನ ಅಸ್ತಿತ್ವವನ್ನು ಕಳೆದುಕೊಳ್ಳುತ್ತದೆ. ವಸ್ತುತಃ ಮತ್ತು ನೈಜ ಸಮಯ (Virtual and Real Time Learning) ಕಲಿಕೆ ಅಗತ್ಯವಾಗುತ್ತದೆ. ವ್ಯವಹಾರದಲ್ಲಿನ ಬದಲಾವಣೆಗಳಿಂದಾಗಿ ಕಲಿಕೆ, ಅಕಲಿಕೆ (ಮರೆಯುವುದು), ಮರುಕಲಿಕೆಯ (Learning, Unlearning and Relearning) ಪ್ರಕ್ರಿಯೆಗಳ ವೇಗದ ತೀವ್ರತೆ ಹೆಚ್ಚಾಗುತ್ತದೆ. ಕಲಿಕೆಯು ಒಂದು ಅಗತ್ಯವಾಗಿ ಉಳಿಯದೆ ನೌಕರರು ಬಯಸುವ ಸವಲತ್ತಾಗಿ ಪರಿಣಮಿಸಬಹುದು. ಎಲ್ಲರಿಗೂ ಒಂದೇ ರೀತಿಯ ಕೋರ್ಸ್ ಎನ್ನುವ ಪರಿಕಲ್ಪನೆ ಹೋಗಿ ಪ್ರತಿಯೊಬ್ಬರಿಗೂ ಕಸ್ಟಮೈಸ್ಡ್ ಕಲಿಕೆ ಯೋಜನೆ ಅಗತ್ಯವಾಗುತ್ತಾ ಹೋಗುತ್ತದೆ.
- ನೌಕರರ ತೃಪ್ತಿ ಅಥವಾ ಇತ್ತೀಚೆಗೆ ನೌಕರ ನಿಶ್ಚಯ (Employee Engagement) ಬಗ್ಗೆ ಕೇಳಿದ್ದೇವೆಯಲ್ಲವೆ? ಇದು ಇದೇ ಪರಿಕಲ್ಪನೆಯಲ್ಲಿ ಉಳಿಯದೆ, ನೌಕರರು ತಮಗೆ ಯಾವ ರೀತಿಯ / ಬಗೆಯ ಅನುಭವ ಕಂಪನಿಯಲ್ಲಿ ಸಿಗಬಹುದೆನ್ನುವ ಪರಿಕಲ್ಪನೆ ಪ್ರಾರಂಭವಾಗುತ್ತದೆ (Employee Experience). ಅಲ್ಲದೆ, ಕಾಲಕಾಲಕ್ಕೆ ಪ್ರತಿಕ್ರಿಯೆಗಳನ್ನು ತಿಳಿಯುವ ಪದ್ಧತಿ ಮಾಡಿ ಹೋಗಿ ನೈಜ ಸಮಯ ಹಿಮ್ಮಾಹಿತಿ (Real Time Feedback) ಅನಿವಾರ್ಯವಾಗುತ್ತಾ ಹೋಗುತ್ತದೆ.
- ನೌಕರರ ಪರಿಶ್ರಮ ಅಳತೆಯ ಅಥವಾ ದಕ್ಷತೆಯ ಮಾಪನದ ಬಗ್ಗೆ ಹೇಳುವುದಾದರೆ (Employee Performance Measurement), ಅವರ ಪರಿಶ್ರಮ ಅಳತೆ/ಮಾಪನಕ್ಕೆ ಬದಲಾಗಿ ಅಭಿವೃದ್ಧಿ ಮತ್ತು ನಿರಂತರ ಹಿಮ್ಮಾಹಿತಿ/ಪ್ರತಿಕ್ರಿಯೆ ಅಸ್ತಿತ್ವಕ್ಕೆ ಬರುತ್ತದೆ. ಮೆರಿಟ್, ಪ್ರೊಮೋಷನ್ಗಳು ತಮ್ಮ ಇಂದಿನ ಸ್ವರೂಪವನ್ನು ಕಳೆದುಕೊಳ್ಳಬಹುದು.
- ಕಂಪನಿಯ ಬಗೆಗಿನ ನೌಕರರ ಅನಿಸಿಕೆಗಳು, ಅವರು ನೀಡುವ ಪ್ರತಿಕ್ರಿಯೆಗಳು ಕಂಪನಿಯ ಗೌರವವನ್ನು ನಿರ್ಧರಿಸುತ್ತವೆ. ಸಾಮಾಜಿಕ ಜಾಲತಾಣಗಳಲ್ಲಿ ನೌಕರನೊಬ್ಬನು ಅಪ್ಲೋಡ್ ಮಾಡಿದ ನಕಾರಾತ್ಮಕ ಪ್ರತಿಕ್ರಿಯೆ ಕಂಪನಿಯ ಗೌರವದ ಮೇಲೆ ಗಂಭೀರ ಪರಿಣಾಮ ಬೀರಬಲ್ಲದು.
- ಮಾನವ ಸಂಪನ್ಮೂಲ ವಿಶ್ಲೇಷಣೆಯ (HR Analytics) ಬಳಕೆ ಹೆಚ್ಚಾಗುತ್ತಾ ಹೋಗುತ್ತದೆ. ನಿರ್ಧಾರಗಳನ್ನು ಇದರ ಫಲಿತಾಂಶಗಳ ಆಧಾರದ ಮೇಲೆ ತೆಗೆದುಕೊಳ್ಳಬೇಕಾಗುತ್ತದೆ.
- ಹೆಚ್‌ಆರ್‌ನ ಇತರ ಕೆಲಸಗಳಾದ ಕೆಲಸದ ಅವಧಿಯ ಮಾಪನ, ಆಡಳಿತ ಚಟುವಟಿಕೆಗಳು ಇವೆಲ್ಲ ತಾಂತ್ರಿಕತೆಯನ್ನು ಅವಲಂಬಿಸಿದ ಚಟುವಟಿಕೆಗಳಾಗುತ್ತಾ ಹೋಗುತ್ತವೆ.
- ಇನ್ನು ನೌಕರರ ಸಂಬಂಧಗಳ ಬಗ್ಗೆ ಹೇಳುವುದಾದರೆ, ಈ ಪ್ರಕ್ರಿಯೆ ಮತ್ತಷ್ಟು ಸಂಕೀರ್ಣವಾಗಿ ಈ ವಿಚಾರದಲ್ಲಿ ಮೀಡಿಯ, ಸೃಷ್ಟಿಯ ಸಮುದಾಯಗಳ ಪಾತ್ರ ಮತ್ತು ಪ್ರಭಾವ ಹೆಚ್ಚಾಗುತ್ತಾ ಹೋಗಬಹುದು.

ಈ ಮೇಲಿನ ಎಲ್ಲ ಅಂಶಗಳು ಮುಂದಿನ ದಿನಗಳಲ್ಲಿ ಹೆಚ್‌ಆರ್ ಕ್ಷೇತ್ರದ ಸ್ವರೂಪವನ್ನು ನಿರ್ಧರಿಸುತ್ತವೆ. ಹಾಗಾದರೆ ಇವುಗಳನ್ನು ನಿರ್ವಹಿಸಲು ಮಾನವ ಸಂಪನ್ಮೂಲ ವೃತ್ತಿನಿರತರಿಗೆ ಸಾಮಾನ್ಯವಾಗಿ ಬೇಕಾಗಬಹುದಾದ ಕೌಶಲ್ಯಗಳ ಜೊತೆಗೆ, ಈ ಕೆಳಗಿನ ಕೌಶಲ್ಯಗಳು ಅಗತ್ಯವಾಗಬಹುದು.

- ಮೊದಲನೆಯದಾಗಿ ತಮ್ಮ ಸುತ್ತಮುತ್ತ ಆಗುತ್ತಿರುವ ಬದಲಾವಣೆಗಳ ಬಗ್ಗೆ ಸೂಕ್ಷ್ಮ ಅರಿವು ಅಗತ್ಯ. ಅಗತ್ಯಬಿದ್ದಲ್ಲಿ ಹೆಚ್ಚಿನ ತಿಳುವಳಿಕೆ ಅಗತ್ಯ.
- ಸಾಮಾಜಿಕ ಸೂಕ್ಷ್ಮತೆ (Social Sensing) ಯ ಕೌಶಲ್ಯ ಮಾನವ ಸಂಪನ್ಮೂಲ ವೃತ್ತಿನಿರತರಿಗೆ ಅಗತ್ಯವಾಗಿ ಇರಬೇಕಾದ ಕೌಶಲ್ಯವಾಗುತ್ತದೆ. ಏಕೆಂದರೆ, ಸಾಮಾಜಿಕ ಮಾಧ್ಯಮಗಳಾದ ಇನ್ಸ್ಟಾಗ್ರಾಂ, ಫೇಸ್‌ಬುಕ್, ಲಿಂಕಿನ್, ಟ್ವಿಟ್ಟರ್ ಇತ್ಯಾದಿಗಳು ವ್ಯವಹಾರ ಮತ್ತು ಜನರ ಜೀವನದ ಅವಿಭಾಜ್ಯ ಅಂಗಗಳಾಗಿ ಬೆಳೆಯುತ್ತಾ ಹೋಗುತ್ತವೆ. ನೌಕರರು ಈ ವ್ಯವಸ್ಥೆಗಳಲ್ಲಿ ಏನೆಲ್ಲಾ ಹಂಚಿಕೊಳ್ಳುತ್ತಾರೆ ಮತ್ತು ಅವುಗಳಿಂದ ಕಂಪನಿಯ ವ್ಯವಹಾರ ಮತ್ತು ಗೌರವದ ಮೇಲೆ ಆಗುವ ಬದಲಾವಣೆಗಳನ್ನು ಅರಿತು ಕೆಲವೊಂದು ಮುಂಜಾಗ್ರತೆಯ ಕ್ರಮಗಳು ಅಗತ್ಯತೆಗೆ ಬರುತ್ತವೆ. ಸಾಮಾಜಿಕ ಮಾಧ್ಯಮಗಳಲ್ಲಿ ತನ್ನ ನೌಕರರು ಹಂಚಿಕೊಳ್ಳುವ ಮಾಹಿತಿಗಳು, ಪ್ರತಿಕ್ರಿಯೆಗಳು ಇವುಗಳ ಮೇಲೆ ನಿರಂತರವಾಗಿ ನಿಗಾ ಇಟ್ಟು ಅವುಗಳನ್ನು ವಿಶ್ಲೇಷಿಸಿ, ಅಗತ್ಯಬಿದ್ದಲ್ಲಿ ಅದರ ಮೇಲೆ ಕೆಲವೊಂದು ಕ್ರಮಗಳನ್ನು ಕೈಗೊಂಡು, ನೌಕರರಿಗೆ ಬುದ್ಧಿವಾದ ಹೇಳುವ ಪ್ರಕ್ರಿಯೆಯನ್ನು ಸೋಶಿಯಲ್ ಸೆನ್ಸಿಂಗ್ ಎನ್ನಬಹುದು.
- ತಾಂತ್ರಿಕತೆಯ ಬಳಕೆ ಹೆಚ್ಚಾಗುವುದರಿಂದ, ಈ ವಿಚಾರದಲ್ಲಿ ಹಿಂದುಳಿದವರಿಗೆ ಹೆಚ್‌ಆರ್ ಕ್ಷೇತ್ರದಲ್ಲಿ ಸ್ಥಳವೇ ಇಲ್ಲದಂತಾಗುತ್ತದೆ. ಹಾಗಾಗಿ, ಅಗತ್ಯವಿರುವ ತಾಂತ್ರಿಕತೆಯ ಕಲಿಕೆ ಅನಿವಾರ್ಯವಾಗುತ್ತದೆ.
- ಎಲ್ಲಕ್ಕಿಂತ ಮುಖ್ಯವಾಗಿ ವ್ಯವಹಾರದಲ್ಲಿ ಆಗುತ್ತಿರುವ ಬದಲಾವಣೆಗಳ ತಿಳುವಳಿಕೆ, ತನ್ನ ಕಂಪನಿಯ ವ್ಯವಹಾರದ ಮೇಲೆ ಆಗಬಹುದಾದ ಬದಲಾವಣೆಗಳು ಮತ್ತು ವ್ಯವಹಾರದ ಬಗ್ಗೆ ಸಾಕಷ್ಟು ಜ್ಞಾನ ಅಗತ್ಯ.
- ಮಾನವ ಸಂಪನ್ಮೂಲ ವಿಶ್ಲೇಷಣೆ (HR Analytics) ಮತ್ತು ಅದರ ಉಪಯೋಗ, ಈ ನಿಟ್ಟಿನ ಕೌಶಲ್ಯ ಅಗತ್ಯವಾಗುತ್ತದೆ.
- ಕಲಿಕೆ, ಅಕಲಿಕೆ/ಮರೆಯುವುದು ಮತ್ತು ಮರುಕಲಿಕೆಯ ವೇಗದ ತೀವ್ರತೆಯನ್ನು ಹೆಚ್ಚಿಸಿಕೊಳ್ಳಬೇಕಾಗುತ್ತದೆ. ಅದೂ ಅಲ್ಲದೆ ಕಲಿಕಾ ಹುಮ್ಮಸ್ಸನ್ನು (Learning Agility) ರೂಢಿಸಿಕೊಳ್ಳಬೇಕಾಗುತ್ತದೆ.
- ಹೊಸತನ ಮತ್ತು ಮುನ್ನುಗ್ಗುವ (Creativity and Risk Taking) ಸಾಮರ್ಥ್ಯವನ್ನು ಬೆಳೆಸಿಕೊಳ್ಳಬೇಕಾಗುತ್ತದೆ.
- ಮಾನವ ಸಂಪನ್ಮೂಲ ಕ್ಷೇತ್ರದಲ್ಲಿ ಕಥೆ ಹೇಳುವ ಮೂಲಕ ಅಭಿಪ್ರಾಯ ಬದಲಾವಣೆ, ಕಲಿಕೆ ಇವೆಲ್ಲ ಇತ್ತೀಚಿನ ಬೆಳವಣಿಗೆಗಳು (Story Telling in HR). ಈ ಕೌಶಲ್ಯಗಳನ್ನು ರೂಢಿಸಿಕೊಂಡು ಬೆಳೆಸಿಕೊಳ್ಳುವುದು ಅತ್ಯಗತ್ಯ.
- ಹೆಚ್‌ಆರ್ ಕ್ಷೇತ್ರಕ್ಕೆ ಸಂಬಂಧಿಸಿದಂತೆ ಈಗಾಗಲೇ ತಾಂತ್ರಿಕ ಪ್ಲಾಟ್ ಫಾರಂಗಳು ಸಾಕಷ್ಟಿವೆ. ಉದಾಹರಣೆಗೆ, ವರ್ಕ್, ಬಂಬೂ ಹೆಚ್‌ಆರ್, ಅಲ್ಟಿಮೋಹೀಗೆ ಹಲವು ಪ್ಲಾಟ್ ಫಾರಂಗಳು ಇವೆ. ಅವುಗಳ ಜ್ಞಾನ ಮತ್ತು ಮಾಹಿತಿಗಳು ಅವಶ್ಯಕ.
- ವ್ಯವಹಾರ ಮತ್ತು ಜನಾಂಗ ಪೀಳಿಗೆಗಳು ಬದಲಾದಂತೆ ದೇಶದ ಕಾನೂನು ಸಹ ದಿನೇ ದಿನೇ ಬದಲಾಗುತ್ತಿರುತ್ತದೆ. ಈ ಹೊಸ ನಿಯಮಗಳು ಮತ್ತು ಬದಲಾವಣೆಗಳನ್ನು ತಿಳಿದುಕೊಂಡು ಅವುಗಳ ಅನ್ವಯ ಮತ್ತು ಅಳವಡಿಕೆಗಳನ್ನು ಮಾಡಿಕೊಳ್ಳಬೇಕಾಗುತ್ತದೆ.

ತಾಂತ್ರಿಕ ಹೊಸತನ ಮತ್ತು ಉನ್ನತಿಗಳು ಮಾನವ ಸಂಪನ್ಮೂಲ ವೃತ್ತಿನಿರತರಿಗೆ ಕೆಲಸವಿಲ್ಲದಂತೆ ಮಾಡುತ್ತದೆಯೇ ಎನ್ನುವುದು ಇನ್ನೊಂದು ಪ್ರಶ್ನೆ. ಆದರೆ ಹೀಗಾಗಲಾರದು. ಮಾನವ ಸಂಪನ್ಮೂಲ ವೃತ್ತಿ ಸಂಕೀರ್ಣತೆಯತ್ತ ತೆರಳಬಹುದೇ ಹೊರತು ವ್ಯವಸ್ಥೆಯಿಂದ ಕಿತ್ತೊಗೆಯಲು ಸಾಧ್ಯವಾಗದು. ಏಕೆಂದರೆ ಎಲ್ಲಿಯವರೆಗೆ ನೌಕರರ ನಿರ್ವಹಣೆ ಅಗತ್ಯವೋ ಅಲ್ಲಿಯವರೆಗೆ ಈ ಕ್ಷೇತ್ರದ ಮಹತ್ವ ಹೆಚ್ಚಾಗುತ್ತಾ ಹೋಗುತ್ತದೆ. ತಾಂತ್ರಿಕತೆಯ ಬದಲಾವಣೆಗಳು ಮತ್ತು ಉನ್ನತಿ ಈ ಕ್ಷೇತ್ರಕ್ಕೆ ಪೂರಕವೇ ಹೊರತು ಮಾರಕವಂತೂ ಆಗಲಾರದು.

ಉಲ್ಲೇಖಗಳು:

1. ದೂರದೃಷ್ಟಿ ಮತ್ತು ದೂರಾಲೋಚನೆ.
2. ವಿವಿಧ ಸೆಮಿನಾರ್ ಗಳಲ್ಲಿ ಈ ವಿಚಾರದ ಮೇಲೆ ಕೇಳಿದ ಭಾಷಣಗಳು.
3. ಗೂಗಲ್ ದೇವರಪ್ಲಾಟ್ ಫಾರಂನಲ್ಲಿ ಈ ವಿಚಾರಗಳ ಮೇಲೆ ಲಭ್ಯವಿರುವ ಅಪಾರ ಮಾಹಿತಿಗಳು.

ಲೇಖಕರ ಘೋಷಣೆ:

ಈ ಲೇಖನವನ್ನು ನನ್ನ ಅನುಭವ, ದೂರದೃಷ್ಟಿ, ಜ್ಞಾನ ಮತ್ತು ಪ್ರಚಲಿತ ವಿಧ್ಯಮಾನಗಳನ್ನು ಆಧರಿಸಿ ಸಿದ್ಧಪಡಿಸಲಾಗಿದೆ. ವಿಚಾರಗಳನ್ನು ಕಲೆ ಹಾಕುವಾಗ, ಈ ವಿಚಾರದಲ್ಲಿ ಲಭ್ಯವಿರುವ ಲೇಖನಗಳು ಮತ್ತು ಮಾಹಿತಿಗಳನ್ನು ಅಧ್ಯಯನ ಮಾಡಿ ಸಿದ್ಧಪಡಿಸಲಾಗಿದೆ.



ರಾಜ್ಯಮಟ್ಟದ ಮಾನವ ಸಂಪನ್ಮೂಲ ವೃತ್ತಿನಿರತರ ಕನ್ನಡ ಸಮ್ಮೇಳನ 2019



STAY CONNECTED WITH US ON
www.hrkancon.com

5000 ಸದಸ್ಯರನ್ನೊಳಗೊಂಡ ಮಾನವ ಸಂಪನ್ಮೂಲ ವೃತ್ತಿನಿರತರ **Google Group** ನಲ್ಲಿ ಸದಸ್ಯರಾಗಿ ಹಾಗೂ ಮಾನವ ಸಂಪನ್ಮೂಲ ಕ್ಷೇತ್ರಕ್ಕೆ ಸಂಬಂಧಪಟ್ಟ ವಿಷಯಗಳ ಬಗ್ಗೆ ಚರ್ಚೆಯಲ್ಲಿ ಪಾಲ್ಗೊಳ್ಳಿ, ಅಭಿಪ್ರಾಯ ಹಂಚಿಕೊಳ್ಳಿ. ಸದಸ್ಯರಾಗಲು ನಿಮ್ಮ ಇಮೇಲ್ ವಿಳಾಸವನ್ನು **HRG** ಎಂದು ಟೈಪ್ ಮಾಡಿ, ಕನ್ನಡ ಸಮ್ಮೇಳನದ ಗ್ರೂಪ್‌ನಲ್ಲಿ ಸದಸ್ಯರಾಗಲು **HRK** ಎಂದು ಟೈಪ್ ಮಾಡಿ **9980066890** ಗೆ ಕಳುಹಿಸಿಕೊಡಿ ಅಥವಾ www.hr-directory.com ಗೆ ಭೇಟಿ ಮಾಡಿ. ಸ್ವಯಂ ನೀವೇ **Google Group** ನಲ್ಲಿ ನೋಂದಾಯಿಸಿಕೊಳ್ಳಬಹುದು.

ಉದ್ಯಮ 4.0 ಒಂದು ಪಕ್ಷಿನೋಟ



ಪ್ರಕಾಶ ಆರ್.ಎಂ

ಅಸೋಸಿಯೇಟ್ ಜನರಲ್ ಮ್ಯಾನೇಜರ್,
ಹೆಚ್‌ಆರ್, ಸ್ಟ್ರಾಟೆಜಿಕ್ ಇಂಡಿಯಾ

ಪೀಠಿಕೆ:

ಇತ್ತೀಚಿನ ದಿನಗಳಲ್ಲಿ ಉದ್ಯಮ 4.0 ಬಗ್ಗೆ ಹೆಚ್ಚಾಗಿ ಮಾತನಾಡುವುದನ್ನು ಸಂಸ್ಥೆಗಳಲ್ಲಿ ಮತ್ತು ಸಮೂಹ ಮಾಧ್ಯಮಗಳಲ್ಲಿ ಕೇಳುತ್ತಿದ್ದೇವೆ. 'ಮೇಕೆನ್ಸಿ' ಎಂಬ ಸಂಸ್ಥೆಯ ಅಧ್ಯಯನದ ಪ್ರಕಾರ 2025 ರ ಒಳಗೆ ಕಾರ್ಖಾನೆಗಳಲ್ಲಿ ವಸ್ತುಗಳ ಅಂತರ್ಜಾಲದ ಬಳಕೆಯಿಂದಾಗಿ, ಸುಮಾರು 84 ಲಕ್ಷ ಕೋಟಿ ರೂಪಾಯಿಯಿಂದ 216 ಲಕ್ಷ ಕೋಟಿ ರೂಪಾಯಿಯಷ್ಟು ಆರ್ಥಿಕತೆಯ ಮೇಲೆ ಪ್ರಭಾವ ಬೀರಲಿದೆ. ಆದ್ದರಿಂದ, ಉದ್ಯಮ 4.0 ಬಗ್ಗೆ ತಿಳಿದುಕೊಳ್ಳುವುದು ಮಾನವ ಸಂಪನ್ಮೂಲ ವೃತ್ತಿನಿರತರು ಸೇರಿದಂತೆ ಎಲ್ಲರಿಗೂ ಅನಿವಾರ್ಯವಾಗಿದೆ. ಉದ್ಯಮ 4.0 ನವಯುಗದ ಕೈಗಾರಿಕಾ ಕ್ರಾಂತಿಯಾಗಿದ್ದರೂ, ಈ ಹಿಂದಿನ ಮೂರು ಕೈಗಾರಿಕಾ ಕ್ರಾಂತಿಗಳ ಮುಂದುವರೆದ ಭಾಗವಾಗಿದೆ.

ಹಾಗಾದರೆ, ಕೈಗಾರಿಕಾ ಕ್ರಾಂತಿಯು ಹಿಂದಿನ ಕಾಲದಿಂದ ಇಂದಿನವರೆಗೂ ಹೇಗೆ ವಿಕಸನಗೊಂಡಿದೆ ಎಂಬುದನ್ನು ಸಂಕ್ಷಿಪ್ತವಾಗಿ ತಿಳಿದುಕೊಳ್ಳೋಣ.

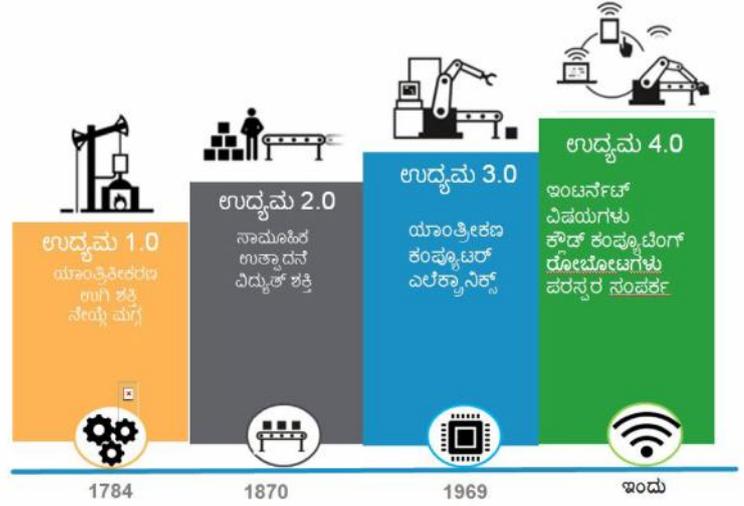


ಮೊದಲ ಕೈಗಾರಿಕಾ ಕ್ರಾಂತಿ - ಉದ್ಯಮ 1.0:

ಮೊದಲ ಕೈಗಾರಿಕಾ ಕ್ರಾಂತಿಯ ಸಂದರ್ಭದಲ್ಲಿ ಕೈಗಾರಿಕಾ ಉತ್ಪಾದನೆಯು ಭೌತಿಕ ಬಲದಿಂದ ಯಂತ್ರ ಶಕ್ತಿಗೆ ವಿಕಸನಗೊಂಡಿತು. ಉಗಿ ಶಕ್ತಿಯ ಬಳಕೆ ಮೊದಲ ಕೈಗಾರಿಕಾ ಕ್ರಾಂತಿಯ ಸಮಯದಲ್ಲಿ ಆರಂಭವಾದ್ದರಿಂದ ಕಲ್ಲಿದ್ದಲಿನ ಬಳಕೆ ಅತ್ಯಂತ ಹೆಚ್ಚು

ಜನಪ್ರಿಯವಾಯಿತು. ಪರಿಣಾಮವಾಗಿ ಸುಧಾರಿತ ಗುಣಮಟ್ಟದ ವಸ್ತುಗಳನ್ನು ಬೃಹತ್ ಪ್ರಮಾಣದಲ್ಲಿ ಉತ್ಪಾದಿಸಲು ಸಹಕಾರಿಯಾಯಿತು.

ಇಂಗ್ಲೆಂಡ್‌ನಲ್ಲಿ ಆರಂಭಗೊಂಡ ಈ ಕ್ರಾಂತಿಯು ಅಲ್ಪಾವಧಿಯಲ್ಲಿಯೇ ಯೂರೋಪ್, ಅಮೇರಿಕ ಮತ್ತು ಇತರೆ ದೇಶಗಳಿಗೆ ವ್ಯಾಪಿಸಿತು. ಇದು ಉತ್ಪಾದನೆಯಲ್ಲಿ, ಆರ್ಥಿಕ ಮತ್ತು ಸಾಮಾಜಿಕ ವ್ಯವಸ್ಥೆಯ ಮೇಲೆ ಗಮನಾರ್ಹವಾಗಿ ಪರಿಣಾಮ ಬೀರಿತು.



ಎರಡನೆಯ ಕೈಗಾರಿಕಾ ಕ್ರಾಂತಿ - ಉದ್ಯಮ 2.0:

ಎರಡನೇ ಕೈಗಾರಿಕಾ ಕ್ರಾಂತಿಯನ್ನು ತಾಂತ್ರಿಕ ಕ್ರಾಂತಿ ಎಂದೂ ಕರೆಯುತ್ತಾರೆ. ಈ ಅವಧಿಯಲ್ಲಿ ವಿದ್ಯುಚ್ಛಕ್ತಿ ಬಳಕೆಗೆ ಬಂದಿತು. ಉತ್ಪಾದನಾ ಪ್ರಮಾಣ ಅಧಿಕವಾಗುತ್ತಾ, ಸಾಮೂಹಿಕ ಉತ್ಪಾದನೆಯು ಉಗಮಗೊಂಡಿತು. ಕಬ್ಬಿಣ ಮತ್ತು ಉಕ್ಕಿನ ಕಚ್ಚಾವಸ್ತುಗಳು ವ್ಯಾಪಕವಾಗಿ ಹರಡಿ ಬೃಹತ್ ಉದ್ಯಮಗಳ ಅಭಿವೃದ್ಧಿಗೆ ಅವಕಾಶ ಕಲ್ಪಿಸಿತು. ರೈಲು ಮತ್ತು ಇತರೆ ಸಾರಿಗೆ ಸೌಲಭ್ಯಗಳ ಅಭಿವೃದ್ಧಿಯಿಂದಾಗಿ ಉತ್ಪಾದಿತ ವಸ್ತುಗಳಿಗೆ ವ್ಯಾಪಕ ಮಾರುಕಟ್ಟೆ ದೊರಕಿತು.

ಮೂರನೇ ಕೈಗಾರಿಕಾ ಕ್ರಾಂತಿ - ಉದ್ಯಮ 3.0:

20ನೇ ಶತಮಾನದ ದ್ವಿತೀಯಾರ್ಧದಲ್ಲಿ ಪ್ರಾರಂಭವಾದ ಮೂರನೇ ಕೈಗಾರಿಕಾ ಕ್ರಾಂತಿಯು, ಮೊದಲೆರಡು ಕೈಗಾರಿಕಾ ಕ್ರಾಂತಿಗಳಿಗಿಂತ ಹೆಚ್ಚು ಪರಿಣಾಮಕಾರಿಯಾದದ್ದು. ಈ ಅವಧಿಯಲ್ಲಿ ಪರಮಾಣುಶಕ್ತಿ, ಎಲೆಕ್ಟ್ರಾನಿಕ್ ಟ್ರಾನ್ಸಿಸ್ಟರ್ ಮತ್ತು ಮೈಕ್ರೊ ಪ್ರೊಸೆಸರ್‌ಗಳ ಬಳಕೆಯಿಂದಾಗಿ ದೂರ ಸಂಪರ್ಕ ಮತ್ತು ಕಂಪ್ಯೂಟರ್‌ಗಳ ಬಳಕೆ ಗಣನೀಯವಾಗಿ ಹೆಚ್ಚಾಯಿತು. ವಿಶೇಷವಾಗಿ ಕಂಪ್ಯೂಟರ್ ಹಾಗೂ ಸಂವಹನ ತಂತ್ರಜ್ಞಾನದ ಬಳಕೆಯನ್ನು ಉತ್ಪಾದನಾ ಕಾರ್ಯದಲ್ಲಿ ಅತಿ ಹೆಚ್ಚಾಗಿ ಅಳವಡಿಸಿಕೊಳ್ಳಲಾಯಿತು. ಇದರ ಪರಿಣಾಮವಾಗಿ ಯಂತ್ರಗಳು ಮನುಷ್ಯನ ದೈನಂದಿನ ಜೀವನದಲ್ಲಿ ಹಾಸುಹೊಕ್ಕಾದವು ಹಾಗೂ ಮಾನವನ ಭೌತಿಕ ಶಕ್ತಿಯ ಬಳಕೆಯ ಅಗತ್ಯತೆ ಕಡಿಮೆಯಾಗಲು ಪ್ರಾರಂಭವಾಯಿತು.

ನಾಲ್ಕನೇ ಕೈಗಾರಿಕಾ ಕ್ರಾಂತಿ - ಉದ್ಯಮ 4.0:

ಉದ್ಯಮ 4.0 ಎಂದು ಕರೆಯಲ್ಪಡುವ 4ನೇ ಕೈಗಾರಿಕಾ ಕ್ರಾಂತಿಯು ಡಿಜಿಟಲೀಕರಣದ ಭಾಗವಾಗಿದೆ. ಇದು ಪರಸ್ಪರ ಸಂಪರ್ಕ, ಯಾಂತ್ರೀಕರಣ, ಯಂತ್ರ ಕಲಿಕೆ (Machine Learning) ಹಾಗೂ ನೈಜ ಸಮಯದ ದತ್ತಾಂಶಗಳ ಮೇಲೆ ಹೆಚ್ಚು ಕೇಂದ್ರೀಕರಿಸುತ್ತದೆ. ಉದ್ಯಮ 4.0 ನ್ನು ಕೆಲವೊಮ್ಮೆ ಅಂತರ್ಜಾಲ ವಸ್ತುಗಳು (Internet of Things) ಅಥವಾ ಸ್ಮಾರ್ಟ್ (Smart) ಉತ್ಪಾದನೆ ಎಂದು ಕರೆಯಲಾಗಿದ್ದು, ಇದು ಉತ್ಪಾದನೆ ಮತ್ತು ಪೂರೈಕೆ ಸರಪಳಿ ನಿರ್ವಹಣೆಯಲ್ಲಿ (Supply Chain Management) ಹೆಚ್ಚು ಸಮಗ್ರವಾದ ಮತ್ತು ಅತ್ಯುತ್ತಮವಾದ ಸಂಪರ್ಕ ವ್ಯವಸ್ಥೆಯನ್ನು ಕಲ್ಪಿಸಿ ನೈಜ ಸಮಯದಲ್ಲಿ ಹಾಗೂ ತ್ವರಿತಗತಿಯಲ್ಲಿ ನಿರ್ಧರಿಸಲು ಸಹಕಾರಿಯಾಗುತ್ತದೆ.

ಮೂಲಭೂತವಾಗಿ ಉದ್ಯಮ 4.0 ಎನ್ನುವುದು ಉತ್ಪಾದನ ತಂತ್ರಜ್ಞಾನಗಳು ಮತ್ತು ಉತ್ಪಾದನೆಯ ಪ್ರಕ್ರಿಯೆಗಳನ್ನೂ ಯಾಂತ್ರೀಕರಿಸಿ ಒಂದನ್ನೊಂದು ಸಂಪರ್ಕಿಸಿ ದತ್ತಾಂಶ ವಿನಿಮಯಗೊಳಿಸುವ ವಿಧಾನವಾಗಿದೆ.

ಪ್ರತಿಯೊಂದು ಸಂಸ್ಥೆಯ ಮೂಲ ಧ್ಯೇಯೋದ್ದೇಶ “ಗ್ರಾಹಕರ ಸಂತೃಪ್ತಿಯಾಗಿದೆ”. ಪ್ರತಿ ಕಾರ್ಖಾನೆ ಅಥವಾ ಸಂಸ್ಥೆಯು ಹಲವು ರೀತಿಯಲ್ಲಿ ವಿಭಿನ್ನವಾಗಿದ್ದರೂ ಸಂಸ್ಥೆಯು ಗ್ರಾಹಕರಿಂದ ಸೇವೆ ಅಥವಾ ಉತ್ಪನ್ನಗಳನ್ನು ಮುಂಗಡವಾಗಿ ಕಾಯ್ದಿರುವುದರಿಂದ ಹಿಡಿದು ಆ ಸೇವೆ ಅಥವಾ ಆ ಉತ್ಪನ್ನಗಳನ್ನು ವ್ಯವಸ್ಥಿತವಾಗಿ ಗ್ರಾಹಕರಿಗೆ ತಲುಪಿಸುವವರೆಗಿನ ಎಲ್ಲಾ ಪ್ರಕ್ರಿಯೆಗಳನ್ನೂ, ಎಲ್ಲಾ ಸಹಭಾಗಿಗಳನ್ನು (vendors, subcontractors, organizations), ಉತ್ಪನ್ನಗಳನ್ನು ಜನಸಮೂಹವನ್ನು (Real Time) ನೈಜ ಸಮಯದಲ್ಲಿ ಸಂಪರ್ಕಿಸಿ ಅವು ಮತ್ತು ಅವರುಗಳಿಂದ ಒಳನೋಟಗಳನ್ನು ಪಡೆಯುವುದು ಎಲ್ಲಾ ಸಂಸ್ಥೆಗಳ ಸಾಮಾನ್ಯ ಸವಾಲಾಗಿದೆ.

ಉದ್ಯಮ 4.0 ಕಾರ್ಯರೂಪಕ್ಕೆ ಬರುವುದು ಇಲ್ಲಿಯೇ ಅಂದರೆ ಉದ್ಯಮ 4.0 ಕೇವಲ ಉತ್ಪಾದನಾ ದಕ್ಷತೆಯನ್ನು ಸುಧಾರಿಸಲು ಹೊಸ ತಂತ್ರಜ್ಞಾನ ಮತ್ತು ಸಾಧನಗಳಲ್ಲಿ ಹೂಡಿಕೆ ಮಾಡುವುದಲ್ಲ. ಇದು ಒಂದು ಸಂಸ್ಥೆಯ ಅಥವಾ ಕಾರ್ಖಾನೆಯ ಸಂಪೂರ್ಣ ವ್ಯವಹಾರದ ಕಾರ್ಯನಿರ್ವಹಣೆ, ದಕ್ಷತೆ, ಮತ್ತು ಅಭಿವೃದ್ಧಿಯಲ್ಲಿ ಕ್ರಾಂತಿಯನ್ನುಂಟು ಮಾಡುವುದಾಗಿದೆ.

ಉದ್ಯಮ 4.0 ಹಿನ್ನೆಲೆ:

ಉದ್ಯಮ 4.0 ನ್ನು ಮೊದಲ ಬಾರಿಗೆ 2011 ರಲ್ಲಿ ಜರ್ಮನಿಯ ಪ್ರಮುಖ ಸಂಸ್ಥೆಗಳಾದ ಬಿಟ್‌ಕಾಮ್ ಡಿಜಿಟಲ್ ಅಸೋಸಿಯೇಶನ್, ಜರ್ಮನ್ ಎಲೆಕ್ಟ್ರಿಕಲ್ ಮತ್ತು ಎಲೆಕ್ಟ್ರಾನಿಕ್ಸ್ ತಯಾರಕರ ಸಂಘ ಮತ್ತು ಜರ್ಮನ್ ಎಂಜಿನಿಯರಿಂಗ್ ಫೆಡರೇಷನ್‌ಗಳ ಸಹಯೋಗದೊಂದಿಗೆ “ಉದ್ಯಮ 4.0” ಎಂಬ ಕಾರ್ಯಕಾರಿ ಸಮಿತಿಯನ್ನು ರಚಿಸಲಾಯಿತು.

ಈ ಸಮಿತಿಯ ಅಧ್ಯಕ್ಷತೆಯನ್ನು ಬಾಷ್ ಸಂಸ್ಥೆಯ ಕಾರ್ಯನಿರ್ವಾಹಕ ಅಧಿಕಾರಿ ಶ್ರೀ ಸೀಗ್‌ಫ್ರೈಡ್ ಡೈಸ್ (Siegfried Dais) ಹಾಗೂ ಉಪಾಧ್ಯಕ್ಷರಾಗಿ ಶ್ರೀ ಹೆನ್ನಿಂಗ್ ಕಾಗರ್ಮನ್ (Henning Kagermann) ರವರು ವಹಿಸಿ, ಈ ಸಮಿತಿಯು 08-04-2013 ಹ್ಯಾನ್ನೋವರ್ ವ್ಯಾಪಾರ ಮೇಳದಲ್ಲಿ ತನ್ನ ಅಂತಿಮ ವರದಿಯನ್ನು ಸಲ್ಲಿಸಿತು.

ನಂತರದ ದಿನಗಳಲ್ಲಿ ಉದ್ಯಮ 4.0 ತತ್ವಗಳನ್ನು ವಿವಿಧ ಸಂಸ್ಥೆಗಳು ತಮ್ಮ ಸಂಸ್ಥೆಗಳಿಗೆ ಅನ್ವಯಿಸುವಂತೆ ಪುನರ್ ನಾಮಕರಣ ಮಾಡಿಕೊಂಡಿವೆ. ಉದಾ:- ಇಂಧನ ನಿರ್ವಹಣೆ ಮತ್ತು ಆಟೋಮೇಷನ್‌ನಲ್ಲಿ ಜಾಗತಿಕ ಸಂಸ್ಥೆಯಾದ ಸ್ಪೈಡರ್ ಎಲೆಕ್ಟ್ರಿಕ್ ತನ್ನದೇ ಆದ ಉದ್ಯಮ 4.0 ನ್ನು “ಅನುಗುಣವಾದ, ಸುಸ್ಥಿರ ಮತ್ತು ಸಂಪರ್ಕ 4.0” (Tailored, Sustainable & Connect 4.0 ಅಥವಾ TSC 4.0) ಎಂದು ಕರೆಯಲಾಗುತ್ತದೆ. ಇನ್ನೊಂದು ಉದಾಹರಣೆ ಕೊಡುವುದಾದರೆ ಏರೋಸ್ಪೇಸ್ ಭಾಗಗಳ ತಯಾರಿಕಾ ಸಂಸ್ಥೆಯಾದ ಮೆಗ್ಗಿಟ್ ಪಿಎಲ್‌ಸಿ (Meggitt PLC) ತನ್ನದೇ ಆದ ಉದ್ಯಮ 4.0 ಅನ್ನು “ಸಂಶೋಧನ ಯೋಜನೆ ಎಂ.4 (Research Project 4.0)” ಎಂದು ಮರುನಾಮಕರಣ ಮಾಡಿದೆ.

ಉದ್ಯಮ 4.0 ತತ್ವಗಳು ಮತ್ತು ಗುರಿಗಳು:

ಉದ್ಯಮ 4.0 ನಲ್ಲಿ ಪ್ರಮುಖವಾಗಿ ನಾಲ್ಕು ತತ್ವಗಳನ್ನು ಗುರುತಿಸಬಹುದು

1. ಪರಸ್ಪರ ಸಂಪರ್ಕ : ಯಂತ್ರಗಳು, ಸಾಧನಗಳು, ಸಂವೇದಕಗಳು (Sensors) ಅಂತರ್ಜಾಲ ವಸ್ತುಗಳು, (IOT) ಅಥವಾ ಇಂಟರ್ನೆಟ್ ಆಫ್ ಪೀಪಲ್ ಮೂಲಕ ಪರಸ್ಪರ ಸಂಪರ್ಕ ಸಾಧಿಸುವ ಮತ್ತು ಸಂವಹನ ಮಾಡುವುದಾಗಿದೆ.



2. **ಮಾಹಿತಿ ಪಾರದರ್ಶಕತೆ** : ಉದ್ಯಮ 4.0 ರಲ್ಲಿ ತಂತ್ರಜ್ಞಾನವು ನೀಡುವ ಪಾರದರ್ಶಕ ಮಾಹಿತಿಯನ್ನು ಉತ್ಪಾದನಾ ಪ್ರಕ್ರಿಯೆಯ ಎಲ್ಲಾ ಹಂತದಲ್ಲೂ ನಿರ್ಧಾರ ತೆಗೆದುಕೊಳ್ಳಲು ಹಾಗೂ ನಾವೀನ್ಯತೆಯಿಂದ ಕ್ರಿಯಾತ್ಮಕವಾಗಿ ಕಾರ್ಯನಿರ್ವಹಿಸಲು ಸಹಾಯ ಮಾಡುತ್ತದೆ.
3. **ತಾಂತ್ರಿಕ ಸಹಾಯ (Technical Assistance)** : ಉದ್ಯಮ 4.0 ರಲ್ಲಿ ಸಮಗ್ರ ಮತ್ತು ನೈಜ ಸಮಯದ ಮಾಹಿತಿಯನ್ನು ಕಾಲ ಕಾಲಕ್ಕೆ ಪಡೆಯುವುದರಿಂದ ಸಣ್ಣ ಅಪಾಯದ ಸೂಚನೆಯ ಮೇರೆಗೆ ಪೂರ್ವಭಾವಿಯಾಗಿ ಮುಂದೆ ಬರಬಹುದಾದ ಯಾಂತ್ರಿಕ ಸಮಸ್ಯೆಯನ್ನು ಪರಿಹರಿಸಬಹುದು. ಅಲ್ಲದೆ ತಂತ್ರಜ್ಞಾನದಿಂದ ನಿರ್ಮಿತವಾದ ಸಹಕಾರಿ ರೋಬೋಟ್‌ಗಳು (Collaborative robots or Cobots) ಮನುಷ್ಯರಿಗೆ ಹೆಚ್ಚು ಅಹಿತಕರ, ತುಂಬಾ ಬಳಲಿಕೆಯ, ಅಸುರಕ್ಷತೆಯ ಕೆಲಸಗಳನ್ನು ಮಾಡುವ ಮೂಲಕ ಉದ್ಯೋಗಿಗಳಿಗೆ ಸಹಕಾರಿಯಾಗಿದೆ.
4. **ವಿಕೇಂದ್ರಿತ ನಿರ್ಧಾರಗಳು** : ಉದ್ಯಮ 4.0 ಆಧುನಿಕ ಉತ್ಪಾದನಾ ವ್ಯವಸ್ಥೆಯಾಗಿದ್ದು, ಕಂಪ್ಯೂಟರ್ ಮತ್ತು ಅಂತರ್ಜಾಲ ಆಧಾರಿತ ಕ್ರಮಗಳಿಂದ ಉತ್ಪಾದನೆಯನ್ನು ನಿಯಂತ್ರಿಸಲ್ಪಡುವ ಅಥವಾ ಮೇಲ್ವಿಚಾರಣೆ ಮಾಡುವ ಕಾರ್ಯವಿಧಾನವಾಗಿರುವುದರಿಂದ, ಅದು ಸಾಧ್ಯವಾದಷ್ಟು ಸ್ವತಂತ್ರವಾಗಿ ನಿರ್ಧಾರಗಳನ್ನು ತೆಗೆದುಕೊಂಡು ಕಾರ್ಯನಿರ್ವಹಿಸುತ್ತದೆ.

ಉದ್ಯಮ 4.0 ತಾಂತ್ರಿಕ ನೆಲೆಗಳು:

ಉದ್ಯಮ 4.0 ಎನ್ನುವುದು ಅನೇಕ ಅಂಶಗಳನ್ನು ಒಳಗೊಂಡಿರುವ ಒಂದು ಅಮೂರ್ತ ಮತ್ತು ಸಂಕೀರ್ಣ ಪದವಾಗಿದೆ. ಇದನ್ನು ವಿವರವಾಗಿ ಅರ್ಥಮಾಡಿಕೊಳ್ಳಲು ಕೆಲವು ತಂತ್ರಜ್ಞಾನಗಳನ್ನು ತಿಳಿದುಕೊಳ್ಳಬೇಕಾಗುತ್ತದೆ. ಅವುಗಳೆಂದರೆ :-

1. ಅಂತರ್ಜಾಲ ವಸ್ತುಗಳು
2. ಕೈಗಾರಿಕಾ ಅಂತರ್ಜಾಲ ವಸ್ತುಗಳು
3. ದೊಡ್ಡ ದತ್ತಾಂಶ
4. ಕೃತಕ ಬುದ್ಧಿಮತ್ತೆ
5. ಯಂತ್ರ ಕಲಿಕೆ
6. ಕ್ಲೌಡ್ ಕಂಪ್ಯೂಟಿಂಗ್
7. ಮೊಬೈಲ್ ಸಾಧನಗಳು
8. ಮೂರು ಆಯಾಮಗಳ ಮುದ್ರಣ
9. ಸುಧಾರಿತ ರೋಬೋಟ್‌ಗಳು
10. ಸ್ಮಾರ್ಟ್ ಸಂವೇದಕಗಳು
11. ವರ್ದಿತ ನೈಜತೆ



ಈ ಮೇಲಿನ ತಂತ್ರಜ್ಞಾನಗಳಲ್ಲಿ ಕೆಲವು ಮುಖ್ಯವಾದ ತಂತ್ರಜ್ಞಾನಗಳ ಬಗ್ಗೆ ತಿಳಿದುಕೊಳ್ಳೋಣ.

1. **ಅಂತರ್ಜಾಲ ವಸ್ತುಗಳು (Internet of Things)** : ಸರಳವಾಗಿ ಹೇಳುವುದಾದರೆ, ಇದು ಸಂವೇದಕಗಳು, ಯಂತ್ರಗಳು ಮತ್ತು ಇಂಟರ್ನೆಟ್‌ನಂತಹ ಭೌತಿಕ ವಸ್ತುಗಳ ನಡುವಿನ ಸಂಪರ್ಕವನ್ನು ಏರ್ಪಡಿಸುತ್ತದೆ. ಇದನ್ನು ಉದ್ಯಮ 4.0 ನ ಹೃದಯ ಭಾಗವೆನ್ನಬಹುದು, ಇದು ಎಲ್ಲಾ ಸ್ಮಾರ್ಟ್ ಸಾಧನಗಳನ್ನು ಇಂಟರ್ನೆಟ್ ಮೂಲಕ ಸಂವಹನ ಮತ್ತು ದತ್ತಾಂಶ ವಿನಿಮಯಕ್ಕೆ ಅನುಕೂಲವಾಗುತ್ತದೆ.

2. **ಕೈಗಾರಿಕಾ ಅಂತರ್ಜಾಲ ವಸ್ತುಗಳು (Industry Internet of Things) :** ಕೈಗಾರಿಕಾ ಅಂತರ್ಜಾಲ ವಸ್ತುವು ಐಟಿಯ ಒಂದು ಉಪವಿಭಾಗವಾಗಿದ್ದು, ಅದು ವಿವಿಧ ಸಂವೇದಕಗಳು, ತರಂಗಗಳು, ಸಾಫ್ಟ್‌ವೇರ್ ಮತ್ತು ಎಲೆಕ್ಟ್ರಾನಿಕ್ಸ್‌ನ್ನು ಕೈಗಾರಿಕಾ ಯಂತ್ರಗಳು ಮತ್ತು ಕೈಗಾರಿಕೆಯ ವ್ಯವಸ್ಥೆಯ ವಿವಿಧ ಪ್ರಕ್ರಿಯೆಗಳೊಂದಿಗೆ ಸಂಯೋಜಿಸಿ ಅವುಗಳ ಸ್ಥಿತಿ ಮತ್ತು ಕಾರ್ಯಕ್ಷಮತೆಯ ಬಗ್ಗೆ ನೈಜ ಸಮಯದಲ್ಲಿ (Real Time) ದತ್ತಾಂಶವನ್ನು ಸಂಗ್ರಹಿಸುತ್ತವೆ. ಮುಖ್ಯವಾಗಿ ಕೈಗಾರಿಕೆಯ ಆಸ್ತಿ ನಿರ್ವಹಣೆ (Asset Management)ಯಲ್ಲಿ ಅಂತರ್ಜಾಲ ವಸ್ತುಗಳನ್ನು ಉಪಯೋಗಿಸಬಹುದಾಗಿದೆ. ಉದಾ:- ಉಗ್ರಾಣದಲ್ಲಿ (Warehouse) ಅತಿಯಾದ ದಾಸ್ತಾನು ಅಥವಾ ಅತಿಕಡಿಮೆ ದಾಸ್ತಾನು ತಡೆಯಲು ಅಂತರ್ಜಾಲ ವಸ್ತುಗಳನ್ನು ಬಳಸಬಹುದು.
3. **ದೊಡ್ಡ ದತ್ತಾಂಶ (Big data) :** ಬಿಗ್ ಡೇಟಾವು ಅಂತರ್ಜಾಲ ವಸ್ತುಗಳಿಂದ ಉತ್ಪತ್ತಿಯಾಗುವ ಅಥವಾ ಸಂಗ್ರಹವಾಗುವ ದೊಡ್ಡ ಮತ್ತು ಸಂಕೀರ್ಣ ದತ್ತಾಂಶವಾಗಿದೆ. ಹೀಗೆ ಸಂಗ್ರಹಿಸುವ ದತ್ತಾಂಶವನ್ನು ನಾವು ಹೇಗೆ ಉತ್ತಮವಾಗಿ ಬಳಸಿಕೊಳ್ಳಬಹುದು ಎಂಬುದೇ ದತ್ತಾಂಶ ವಿಶ್ಲೇಷಣೆಯಾಗಿದೆ. ಇದು ವಿವಿಧ ಮಾದರಿಗಳು (Patterns), ಪ್ರವೃತ್ತಿಗಳು, ಅವಕಾಶಗಳನ್ನು ತಿಳಿಯಲು ಸಹಕಾರಿಯಾಗುತ್ತದೆ.
4. **ಕೃತಕ ಬುದ್ಧಿವಂತಿಕೆ (Artificial Intelligence) :** ಕೃತಕ ಬುದ್ಧಿವಂತಿಕೆ ಎನ್ನುವುದು ಕಂಪ್ಯೂಟರ್ ವ್ಯವಸ್ಥೆಗಳ ಸಿದ್ಧಾಂತ ಮತ್ತು ಅಭಿವೃದ್ಧಿ (Development of Computer System) ಯಾಗಿದ್ದು ಮಾನವನಂತೆ ಗ್ರಹಿಸಿ, ಗುರುತಿಸಿ ಕೆಲಸವನ್ನು ನಿರ್ವಹಿಸುವುದು, ಅಗತ್ಯವಿರುವ ನಿರ್ಧಾರಗಳನ್ನು ತೆಗೆದುಕೊಳ್ಳುವ ಒಂದು ಪರಿಕಲ್ಪನೆಯಾಗಿದೆ.
5. **ಯಂತ್ರ ಕಲಿಕೆ (Machine Learning) :** ಯಂತ್ರ ಕಲಿಕೆ ಎನ್ನುವುದು ಕೃತಕ ಬುದ್ಧಿವಂತಿಕೆಯ ಒಂದು ಅನ್ವಯವಾಗಿದೆ. ಇದು ಯಾವುದೇ ರೀತಿಯ ಪ್ರೋಗ್ರಾಮ್ ಮಾಡದೆ, ಸ್ವಯಂಚಾಲಿತವಾಗಿ ಕಲಿಯುವುದು ಮತ್ತು ಅನುಭವದ ಆಧಾರದ ಮೇಲೆ ಕಾರ್ಯ ನಿರ್ವಹಿಸುವುದಾಗಿದೆ. ಇದು ಕ್ರಮಾವಳಿಗಳು (Algorithms) ಮತ್ತು ಸಂಖ್ಯಾಶಾಸ್ತ್ರೀಯ ಮಾದರಿಗಳ (Statistical Models) ವೈಜ್ಞಾನಿಕ ಅಧ್ಯಯನವಾಗಿದೆ.
6. **ಕ್ಲೌಡ್ ಕಂಪ್ಯೂಟಿಂಗ್ :** ಸ್ಥಳೀಯ ಸರ್ವರ್ ಅಥವಾ ವೈಯಕ್ತಿಕ ಕಂಪ್ಯೂಟರ್‌ಗಿಂತ ಹೆಚ್ಚಾಗಿ ಮಾಹಿತಿಯನ್ನು ಸಂಗ್ರಹಿಸಲು, ನಿರ್ವಹಿಸಲು ಮತ್ತು ಪ್ರಕ್ರಿಯೆಗಳನ್ನು ಅಂತರ್ಜಾಲದಲ್ಲಿ ಏರ್ಪಡಿಸುವ ಮೂಲಕ (Host) ದೂರದಲ್ಲಿರುವ ಸರ್ವರ್‌ಗಳನ್ನು ಬಳಸುವುದಾಗಿದೆ.

ಡಿಜಿಟಲ್ ತಂತ್ರಜ್ಞಾನದಲ್ಲಿನ ಹಲವಾರು ಪ್ರಮುಖ ಆವಿಷ್ಕಾರಗಳ ಸಂಯೋಜನೆಯೇ ಉದ್ಯಮ 4.0. ಈ ಎಲ್ಲಾ ತಂತ್ರಜ್ಞಾನಗಳು ಮೌಲ್ಯ ಮತ್ತು ಪೂರೈಕೆ ಸರಪಳಿಯಾದ್ಯಂತ ಅಂತರ್ ಸಂಪರ್ಕಿತ ಕಂಪ್ಯೂಟರ್ ವ್ಯವಸ್ಥೆಗಳ ಮೂಲಕ, ಪ್ರಕ್ರಿಯೆಗಳ ಏಕೀಕರಣದಿಂದ ಉತ್ಪಾದನೆಯನ್ನು ಡಿಜಿಟಲ್ ರೂಪಾಂತರಗೊಳಿಸಲು ಸಹಾಯ ಮಾಡುತ್ತವೆ. ಉದ್ಯಮ 4.0 ಅನ್ನು ಅಳವಡಿಸಿಕೊಳ್ಳುವುದರಿಂದ ಹೆಚ್ಚಿನ ಚುರುಕುತನ (Agility), ನಮ್ಯತೆ (Flexibility) ಮತ್ತು ಕಾರ್ಯಕ್ಷಮತೆ ಹೆಚ್ಚಿ ಸಂಸ್ಥೆಗಳಿಗೆ ಅಸಂಖ್ಯಾತ ಪ್ರಯೋಜನವಾಗುವುದು. ಉದ್ಯಮ 4.0 ಬಗ್ಗೆ ನಾವು ಸಂಕ್ಷಿಪ್ತವಾಗಿ ತಿಳಿದುಕೊಂಡಿದ್ದೇವೆ. ಹಾಗಾದರೆ ಇದು ಹೇಗೆ ಮಾನವ ಸಂಪನ್ಮೂಲ ನಿರ್ವಹಣೆಯ ಮೇಲೆ ಪರಿಣಾಮ ಬೀರುತ್ತದೆ ಎಂಬುದನ್ನು ಸಂಕ್ಷಿಪ್ತವಾಗಿ ತಿಳಿದುಕೊಳ್ಳೋಣ.

ಮಾನವ ಸಂಪನ್ಮೂಲ ನಿರ್ವಹಣೆಯ ಮೇಲೆ ಉದ್ಯಮ 4.0 ಪರಿಣಾಮ:

ವಿಶ್ವದ ಆರ್ಥಿಕ ವೇದಿಕೆಯ 'ಭವಿಷ್ಯದ ಉದ್ಯೋಗಗಳು' ಎಂಬ ಒಂದು ವರದಿಯ ಪ್ರಕಾರ ಪ್ರಸ್ತುತ ಶಾಲೆಗೆ ಹೋಗುತ್ತಿರುವ ಶೇ. 65% ರಷ್ಟು ಮಕ್ಕಳು ಶಾಲಾ ಶಿಕ್ಷಣವನ್ನು ಪೂರೈಸಿದಾಗ, ಇನ್ನೂ ಅಸ್ತಿತ್ವದಲ್ಲಿ ಇರುವ ಕೆಲಸಗಳನ್ನು ಮಾಡುತ್ತಿತ್ತಾರೆ. ಅಂದರೆ ಭವಿಷ್ಯದ ವ್ಯವಹಾರದ ಮೇಲೆ ಹಾಗೂ ಮಾನವ ಸಂಪನ್ಮೂಲದ ಮೇಲೆ ತಂತ್ರಜ್ಞಾನಗಳು ಅಗಾಧ ಪರಿಣಾಮವನ್ನು ಬೀರುತ್ತವೆ. ಸಾಮಾಜಿಕ, ಆರ್ಥಿಕ, ಭೌಗೋಳಿಕ, ಪರಿಣಾಮವಲ್ಲದೆ, ಹೊಸ ವ್ಯಾಪಾರದ ವಿಭಾಗಗಳು, ನವ ನವೀನ ವೃತ್ತಿಗಳ ಉದಯಕ್ಕೆ ಕಾರಣವಾಗುತ್ತದೆ. ಈ ಬೆಳವಣಿಗೆಗಳು ಹೊಸ ರೀತಿಯ ಕೌಶಲ್ಯಗಳ ಕಲಿಕೆಯನ್ನು ಪ್ರಚೋದಿಸುತ್ತವೆ ಮತ್ತು ವಿವಿಧ

ವೃತ್ತಿನಿರತರು ಉದ್ಯೋಗಗಳಲ್ಲಿ ಮುಂದುವರಿಸಬೇಕಾದರೆ ಈ ನವೀನ ಕೌಶಲ್ಯಗಳನ್ನು ಕಲಿತು ಅಳವಡಿಸಿಕೊಳ್ಳಲೇಬೇಕಾಗುತ್ತದೆ. ಈ ಬದಲಾವಣೆಯ ವೇಗಕ್ಕೆ ತಮ್ಮನ್ನು ಅಳವಡಿಸಿಕೊಳ್ಳದವರು ಉದ್ಯೋಗ ಜಗತ್ತಿನಿಂದ ಕಣ್ಮರೆಯಾಗುವ ಸಾಧ್ಯತೆ ಇದೆ.

ಉದ್ಯಮ 4.0 ಸಂಸ್ಥೆಗಳು, ಸಂಘಗಳು, ರಾಜ್ಯಗಳು, ಸರ್ಕಾರಗಳು ಮತ್ತು ಉದ್ಯೋಗಗಳ ಮೇಲೆ ಮೂಲಭೂತವಾಗಿ ಪರಿಣಾಮ ಬೀರುತ್ತದೆ. ಉದ್ಯಮ 4.0 ಯು ಉತ್ಪಾದನೆಯಿಂದ ವಿತರಣೆಯವರೆಗೂ ಎಲ್ಲಾ ಹಂತಗಳಲ್ಲೂ ಅಮೂಲಾಗ್ರವಾಗಿ ಬದಲಾವಣೆ ಬೀರುವುದರಿಂದ ಸಂಸ್ಥೆಗಳು ಹೊಸ ಆವಿಷ್ಕಾರಗಳಿಗೆ ಹೆಚ್ಚು ಒತ್ತುಕೊಡುತ್ತವೆ. ಈ ಆವಿಷ್ಕಾರಗಳ ಕೇಂದ್ರ ಮಾನವ ಸಂಪನ್ಮೂಲವೇ ಆಗಿವೆ.

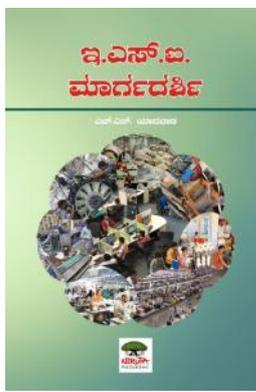
ಮಾನವ ಸಂಪನ್ಮೂಲ ವೃತ್ತಿನಿರತರು ಕೇವಲ ಕೆಲಸಕ್ಕಾಗಿ ನೌಕರನಾಗಿ ಕೆಲಸ ಮಾಡದೆ ಒಬ್ಬ ಪಾಲುದಾರನಂತೆ ಸಂಸ್ಥೆಯ ವ್ಯವಹಾರದ ಭಾಗಿಯಾಗಿ, ಹಣಕಾಸಿನ ದತ್ತಾಂಶವನ್ನು ಅರ್ಥ ಮಾಡಿಕೊಳ್ಳಬಲ್ಲ ಮತ್ತು ಅರ್ಥೈಸಬಲ್ಲ ಮಾನವ ಸಂಪನ್ಮೂಲ ತಜ್ಞನಾಗಿ ನಮ್ಮತೆಯಿಂದ (Agile) ಸಂಸ್ಥೆಯ ಅಭಿವೃದ್ಧಿಗೆ ಕೈಜೋಡಿಸಬೇಕಾಗುತ್ತದೆ.

ತಾಂತ್ರಿಕತೆಯ ಬೆಳವಣಿಗೆಯಿಂದಾಗಿ ಹಿಂದಿನ ಸ್ನಾಯುಶಕ್ತಿ ಪ್ರಭಾವ ಕಡಿಮೆಯಾಗಿ, ಮನಸ್ಸಿನ ಅಥವಾ ಬುದ್ಧಿಶಕ್ತಿ ಹೆಚ್ಚು ಮಹತ್ವ ಸಿಗುತ್ತವೆ. ರೋಬೋಟ್‌ಗಳು ಮತ್ತು ಜನರು ಒಟ್ಟಾಗಿ ಕಾರ್ಯನಿರ್ವಹಿಸುತ್ತಾರೆ ಹೀಗೆ ರೋಬೋಟ್‌ಗಳೊಂದಿಗೆ ಸಾಮರಸ್ಯದಿಂದ ಕೆಲಸ ನಿರ್ವಹಿಸುವ ಪ್ರತಿಭೆಗಳನ್ನು ಕಂಡುಹಿಡಿಯುವುದು ಮಾನವ ಸಂಪನ್ಮೂಲ ವೃತ್ತಿನಿರತರಿಗೆ ಕಷ್ಟಕರವಾಗಬಹುದು.

ಒಟ್ಟಾರೆಯಾಗಿ ಹೇಳುವುದಾದರೆ ಉದ್ಯಮ 4.0 ಮತ್ತು ನವ ನವೀನ ತಂತ್ರಜ್ಞಾನಗಳು ಪ್ರತಿಯೊಂದು ಕ್ಷೇತ್ರದ ಮೇಲೂ ಮಹತ್ತರವಾದ ಪರಿಣಾಮ ಬೀರುತ್ತದೆ. ಅದರಲ್ಲೂ ಈ ಎಲ್ಲಾ ಆವಿಷ್ಕಾರಗಳ ಕೇಂದ್ರ ಬಿಂದು ಮಾನವ ಸಂಪನ್ಮೂಲವೇ ಆಗಿರುವುದರಿಂದ ಮಾನವ ಸಂಪನ್ಮೂಲದ ನೇಮಕಾತಿಯಿಂದ ಹಿಡಿದು ಒಬ್ಬ ಉದ್ಯೋಗಿ ನಿರ್ಗಮನದವರೆಗಿನ ಎಲ್ಲಾ ಹಂತಗಳಲ್ಲಿ ಮತ್ತು ಪ್ರಕ್ರಿಯೆಗಳಲ್ಲಿ ಅಮೂಲಾಗ್ರವಾಗಿ ಪರಿಣಾಮ ಬೀರುತ್ತದೆ.

References:

1. ಮಾನವ ಸಂಪನ್ಮೂಲ ನಿರ್ವಹಣೆಯ ಮೇಲೆ ಉದ್ಯಮ 4.0 ಪರಿಣಾಮ ಚಿರಕಾರ ಮತ್ತು ಅಟ್ಲಾಸ್, ಸಂಶೋಧನ ಪ್ರಭಾವ
2. ಉದ್ಯಮ 4.0 ಗಿಕೋರಿಯಾ ದೃಷ್ಟಿಕೋನ
3. ವಿಕಿಪೀಡಿಯಾ - ಉದ್ಯಮ 4.0
4. ಎಪಿಕೋರ (Epicor) - ಉದ್ಯಮ ಎಂದರೇನು? - ಕೈಗಾರಿಕಾ ಅಂತರ್ಜಾಲ ವಸ್ತುಗಳು



ಇ.ಎಸ್.ಐ. ಮಾರ್ಗದರ್ಶಿ

ಎಚ್.ಎನ್. ಯಾದವಾಡ

ಬೆಲೆ : 125-00

ನಿರುತ ಪಬ್ಲಿಕೇಷನ್ಸ್

ದೂ : 080-23213710

ವೇತನ ಕಾಯಿದೆ / ಸಂಹಿತೆ 2019 ರ ಪ್ರಮುಖ ಅಂಶಗಳು



ನಾಗರಾಜ ಡಿ.ಬಿ.

ಮುಖ್ಯಸ್ಥರು - ಮಾನವ ಸಂಪನ್ಮೂಲ ವಿಭಾಗ
ವೇಯರ್ ಮಿನರಲ್ಸ್ ಇಂಡಿಯಾ ಪ್ರೈವೇಟ್ ಲಿಮಿಟೆಡ್, ಬೆಂಗಳೂರು

ಭಾರತದ ಕಾರ್ಮಿಕ ಕಾನೂನುಗಳು ಅತ್ಯಂತ ಹಳೆಯ ಹಾಗೂ ಸಂಕೀರ್ಣವಾಗಿದ್ದು ಅವುಗಳನ್ನು ಸರಳೀಕರಿಸುವ ನಿಟ್ಟಿನಲ್ಲಿ ಮಹತ್ತರವಾದ ಪ್ರಯತ್ನಗಳಾಗುತ್ತಿವೆ. ಈ ದಿಸೆಯಲ್ಲಿ ಆಗಸ್ಟ್ 8, 2019 ರಂದು ಅಂಕಿತ ಪಡೆದುಕೊಂಡ ವೇತನ ಕಾಯಿದೆ 2019 ಪ್ರಥಮ ಹೆಜ್ಜೆಯಾಗಿದೆ. ಈ ನೂತನ ವೇತನ ಕಾಯಿದೆಯು ಸುಮಾರು 50 ಕೋಟಿ ಕಾರ್ಮಿಕರಿಗೆ ಅನುಕೂಲಕರವಾಗಲಿದೆಯೆಂದು ಅಂದಾಜಿಸಲಾಗಿದೆ. ಭಾರತದಲ್ಲಿ ಶೇಕಡಾ 60 ರಷ್ಟು ಕಾರ್ಮಿಕರು ಕನಿಷ್ಠ ವೇತನದಿಂದ ವಂಚಿತರಾಗಿದ್ದು ಅವರಿಗೆ ಈ ಕಾಯಿದೆಯು ವರದಾನವಾಗಲಿದೆ ಎಂದು ಹೇಳಲಾಗುತ್ತಿದೆ.

ವೇತನ ಸಂಹಿತೆಯಲ್ಲಿ ಸದ್ಯ ಪ್ರಚಲಿತದಲ್ಲಿರುವ ನಾಲ್ಕು ಕಾಯಿದೆಗಳಾದ ವೇತನ ಪಾವತಿ ಕಾಯಿದೆ, ಕನಿಷ್ಠ ವೇತನ ಕಾಯಿದೆ, ಬೋನಸ್ ಪಾವತಿ ಕಾಯಿದೆ ಹಾಗೂ, ಸಮಾನ ವೇತನ ಕಾಯಿದೆಗಳನ್ನು ಒಗ್ಗೂಡಿಸಿ ಒಂದೇ ಕಾನೂನಿನಡಿ ತರಲಾಗಿದೆ. ಹೊಸ ವೇತನ ಕಾಯಿದೆ 2019 ಒಟ್ಟು 9 ಅಧ್ಯಾಯಗಳನ್ನು 66 ಸೆಕ್ಷನ್ಗಳನ್ನು ಒಳಗೊಂಡಿದೆ.

ಎರಡನೇ ರಾಷ್ಟ್ರೀಯ ಕಾರ್ಮಿಕ ಆಯೋಗವು 2002 ಏಪ್ರಿಲ್ ಮಾಹೆಯಲ್ಲಿ ಪ್ರಚಲಿತದಲ್ಲಿರುವ ಕಾನೂನುಗಳನ್ನು ಸಮಗ್ರವಾಗಿ ಐದು ಗುಂಪುಗಳನ್ನಾಗಿ ಪರಿಷ್ಕರಿಸಬೇಕೆಂದು ಶಿಫಾರಸ್ಸು ಮಾಡಿತ್ತು. ಆ ನಿಟ್ಟಿನಲ್ಲಿ ಭಾರತ ಸರ್ಕಾರವು ಸಕಾರಾತ್ಮಕ ನಿಲುವು ತಾಳಿ ಸಾಕಷ್ಟು ಚರ್ಚೆಯ ಬಳಿಕ ಕೊನೆಗೆ 44 ಕಾರ್ಮಿಕ ಕಾಯಿದೆಗಳನ್ನು ಕೈಗಾರಿಕಾ ಸಂಬಂಧಗಳು, ವೇತನಗಳು, ಸಾಮಾಜಿಕ ಭದ್ರತೆ ಹಾಗೂ ಔದ್ಯೋಗಿಕ ಸುರಕ್ಷೆ, ಆರೋಗ್ಯ ಮತ್ತು ಕೆಲಸದ ಸ್ಥಿತಿಗಳು ಎಂಬ ನಾಲ್ಕು ಸಂಹಿತೆಗಳನ್ನಾಗಿ ರೂಪಿಸಲು ಸಜ್ಜಾಗಿದೆ.

1. ವೇತನ ಕಾಯಿದೆ 2019 ರ ಅನ್ವಯಿಸುವಿಕೆ:

ಈ ಕಾಯಿದೆಯು ಸಮಗ್ರ ಭಾರತಕ್ಕೆ ಅನ್ವಯಿಸುತ್ತದೆ ಹಾಗೂ ಕೇಂದ್ರ ಸರ್ಕಾರ ನಿಗದಿಪಡಿಸಿ ಆದೇಶ ಹೊರಡಿಸಿದ ದಿನಾಂಕದಿಂದ ಜಾರಿಗೊಳ್ಳುತ್ತದೆ. ಕೆಲವು ವಿನಾಯಿತಿಗಳನ್ನು ಹೊರತುಪಡಿಸಿದರೆ ಈ ಕಾಯಿದೆಯು ಎಲ್ಲ ಕಾರ್ಖಾನೆಗಳು, ಸಂಸ್ಥೆಗಳು, ಉದ್ಯೋಗಿಗಳು

ಹಾಗೂ ಮಾಲೀಕರಿಗೂ ಅನ್ವಯಿಸುತ್ತದೆ. ಅಂದರೆ ಈ ಕಾಯಿದೆಯು ಸಂಘಟಿತ ಹಾಗೂ ಅಸಂಘಟಿತ ವಲಯದ ಎಲ್ಲ ಕಾರ್ಮಿಕರಿಗೂ ಅನ್ವಯಿಸುತ್ತದೆ. ಇಲ್ಲಿಯವರೆಗಿನ ಉದಾಹರಣೆಗಳನ್ನು ವಿಶ್ಲೇಷಿಸುವುದಾದರೆ ವೇತನ ಪಾವತಿ ಕಾಯಿದೆಯು ಮಾಸಿಕ 24000 ರೂಪಾಯಿ ಮತ್ತು ಅದಕ್ಕಿಂತ ಕಡಿಮೆ ವೇತನ ಪಡೆಯುವ ಉದ್ಯೋಗಿಗಳಿಗೆ ಮಾತ್ರ ಅನ್ವಯವಾಗುತ್ತಿತ್ತು. ಹಾಗೆಯೇ ಕನಿಷ್ಠ ವೇತನ ಕಾಯಿದೆಯು ಅನುಸೂಚಿತ ಉದ್ಯೋಗಿಗಳಿಗೆ ಮಾತ್ರ ಅನ್ವಯವಾಗುತ್ತಿತ್ತು. ಈ ಹೊಸ ವೇತನ ಸಂಹಿತೆಯ ಜಾರಿಯಿಂದ ಈ ಎಲ್ಲ ಮಿತಿಗಳು ಮಾಯವಾಗಿವೆ. ಈಗ ಎಲ್ಲ ಉದ್ಯೋಗಿಗಳು ಮೇಲ್ವಿಚಾರಕರು ಹಾಗೂ ವ್ಯವಸ್ಥಾಪಕರನ್ನು ಒಳಗೊಂಡಂತೆ ನಿಧಾನ ವೇತನ ಪಾವತಿ, ಕಾನೂನೇತರ ವೇತನ ಕಡಿತಗಳು ಮುಂತಾದ ಉಲ್ಲಂಘನೆಗಳಿಗೆ ಈ ಕಾಯಿದೆಯಡಿ ರಕ್ಷಣೆ ಕೋರಬಹುದಾಗಿದೆ.

2. ಕಾರ್ಮಿಕ ಮತ್ತು ನೌಕರ:

ವೇತನ ಕಾಯಿದೆಯು ನೌಕರ ಮತ್ತು ಕಾರ್ಮಿಕ ಎಂಬ ಪದಗಳಿಗೆ ಬೇರೆ ಬೇರೆ ಅರ್ಥಗಳನ್ನು ನೀಡಿದೆ. ನೌಕರ ಎಂಬ ಪದವು ವ್ಯವಸ್ಥಾಪಕ, ಮೇಲ್ವಿಚಾರಕ ಹಾಗೂ ಆಡಳಿತಾತ್ಮಕ ಕೆಲಸಗಳನ್ನು ಮಾಡುವವರನ್ನು ಒಳಗೊಂಡರೆ ಕಾರ್ಮಿಕ ಎಂಬ ಪದವು ವ್ಯವಸ್ಥಾಪಕ ಹಾಗೂ ಆಡಳಿತಾತ್ಮಕ ಕೆಲಸಗಳನ್ನು ಮಾಡುವವರನ್ನು ಒಳಗೊಳ್ಳುವುದಿಲ್ಲ. ಮತ್ತು ಮೇಲ್ವಿಚಾರಕರ ಸಂಬಳವು ಮಾಸಿಕ ಹದಿನೈದು ಸಾವಿರ ರೂಪಾಯಿಗಳಿಗಿಂತ ಹೆಚ್ಚಿದ್ದರೆ ಅವರನ್ನು ಕಾರ್ಮಿಕ ಎಂದು ಪರಿಗಣಿಸಲಾಗುವುದಿಲ್ಲ. ಅಪ್ರೆಂಟಿಸ್ ಕಾಯಿದೆಯಡಿ ಬರುವ ಅಪ್ರೆಂಟಿಸ್‌ಗಳನ್ನು ಈ ವ್ಯಾಖ್ಯಾನದಿಂದ ಹೊರಗಿಟ್ಟರೂ ಸಹ ಪ್ರಶಿಕ್ಷಣಾರ್ಥಿಗಳು / ವಿದ್ಯಾರ್ಥಿಗಳು ಹಾಗೂ ಸಂಸ್ಥೆಯ ಶಿಕ್ಷಾರ್ಥಿಗಳ ಬಗ್ಗೆ ಕಾಯಿದೆಯು ಮೌನ ವಹಿಸುತ್ತದೆ. ಅದೇ ರೀತಿ ಪ್ರಧಾನ ಮಾಲೀಕ ಎಂದರೆ ಯಾರು ಅನ್ನುವುದನ್ನು ನೇರವಾಗಿ ವ್ಯಾಖ್ಯಾನಿಸಿಲ್ಲ.

3. ವೇತನ ಅಥವಾ ಸಂಬಳ:

ವೇತನ ಅಥವಾ ಸಂಬಳದ ಬಗ್ಗೆ ಸೂಚಿಸಿದ ನಾಲ್ಕು ಕಾನೂನುಗಳಲ್ಲಿ ಒಂದೇ ವ್ಯಾಖ್ಯಾನವನ್ನು ನೀಡಿರುವುದು ಅತ್ಯಂತ ಗಮನಾರ್ಹ. ವೇತನ ವ್ಯಾಖ್ಯಾನವು ಮನೆ ಬಾಡಿಗೆ ಭತ್ಯೆ, ಪ್ರಯಾಣ ಭತ್ಯೆ ಹಾಗೂ ಇನ್ನೂ ಇತರ ಕೆಲವು ಭತ್ಯೆಗಳನ್ನು ಒಳಗೊಳ್ಳುವುದಿಲ್ಲ. ಹೀಗೆ ಕಾಯ್ದೆಯಡಿಯಲ್ಲಿ ಹೊರತುಪಡಿಸಿದ ಕೆಲವು ಪ್ರಮುಖ ಭತ್ಯೆಗಳು ಒಟ್ಟು ವೇತನದ ಶೇಖರಣಾ 50 ಕ್ಕಿಂತ ಹೆಚ್ಚು ಇದ್ದರೆ ಆ ಹೆಚ್ಚಿನ ಮೊತ್ತವನ್ನು ವೇತನಕ್ಕೆ ಸೇರಿಸಬೇಕೆಂದು ಹೇಳುತ್ತದೆ. ವೇತನವನ್ನು ಪ್ರತಿ ತಿಂಗಳ ಏಳನೇ ತಾರೀಕಿನ ಒಳಗೆ ನೀಡಬೇಕಾಗುತ್ತದೆ. ನೌಕರರು ಮತ್ತು ಕಾರ್ಮಿಕರಿಗೆ ಕೊಡಬೇಕಾದ ವೇತನವನ್ನು ಯಾವುದೇ ಕಾರಣಗಳಿಂದ ಪಾವತಿಸಲು ಸಾಧ್ಯವಾಗದಿದ್ದ ಪಕ್ಷದಲ್ಲಿ, ಅಂತಹ ಪಾವತಿಸಲಾಗದ ವೇತನವನ್ನು ಅಧಿಸೂಚಿಸಿದ ಸೂಕ್ತ ಪ್ರಾಧಿಕಾರಕ್ಕೆ ಜಮೆ ಮಾಡಬೇಕಾಗುತ್ತದೆ ಹಾಗೂ ಯಾವುದೇ ವಿಧವಾದ ಕಾರ್ಮಿಕ ಇಲ್ಲವೆ ನೌಕರನನ್ನು ಕೆಲಸದಿಂದ ತೆಗೆದು ಹಾಕಿದಲ್ಲಿ ಅಥವಾ ಉದ್ಯೋಗಿಯೇ ರಾಜೀನಾಮೆ ನೀಡಿದಲ್ಲಿ ಬಾಕಿ ಇರುವ ವೇತನ ಹಾಗೂ ಇತರೆ ಬೇ-ಬಾಕಿಗಳನ್ನು ಎರಡು ಕೆಲಸದ ದಿನಗಳೊಳಗಾಗಿ ಪಾವತಿಸಬೇಕೆಂದು ಹೊಸ ಕಾನೂನು/ಸಂಹಿತೆ ಹೇಳುತ್ತದೆ.

4. ವೇತನ ಕಡಿತಗಳು:

ಯಾವ ಯಾವ ಕಡಿತಗಳು ಅಧಿಕೃತ ಕಡಿತಗಳು ಎಂಬುದನ್ನು ಈ ಕಾಯಿದೆಯು ಸ್ಪಷ್ಟಪಡಿಸಿದೆ ಹಾಗೂ ಅಂತಹ ಒಟ್ಟು ಕಡಿತಗಳು ಒಟ್ಟು ವೇತನದ ಶೇಕಡಾ 50 ಕ್ಕಿಂತ ಹೆಚ್ಚು ಇರಬಾರದೆಂದೂ, ಒಂದು ವೇಳೆ ಹೆಚ್ಚಿದ್ದರೆ ಅಂತಹ ಕಡಿತಗಳನ್ನು ಪ್ರಾಧಿಕಾರ ಸೂಚಿಸಿದ ರೀತಿಯಲ್ಲಿಯೇ ಕಡಿತಗೊಳಿಸಬೇಕೆಂದು ಹೇಳುತ್ತದೆ. ಹಾಗೂ ಯಾವುದೇ ರೀತಿಯ ದಂಡವನ್ನು ವಿಧಿಸಬೇಕಾದಲ್ಲಿ ಮೊದಲು ನೌಕರನಿಗೆ ಕಾರಣವನ್ನು ಸ್ಪಷ್ಟಪಡಿಸಲು ಅವಕಾಶ ನೀಡಬೇಕಾಗುತ್ತದೆ ಮತ್ತು ಅಂತಹ ದಂಡಗಳು ನಿರ್ದಿಷ್ಟ ವೇತನ ಅವಧಿಯ ನೌಕರನ ಒಟ್ಟು ವೇತನದ ಶೇಕಡಾ 3 ಪಟ್ಟು ಅಥವಾ ಅದಕ್ಕಿಂತ ಹೆಚ್ಚಿಗೆ ಇರುವಂತಿಲ್ಲ.

5. ಗುತ್ತಿಗೆ ಕಾರ್ಮಿಕ:

ವೇತನ ಕಾಯಿದೆಯು “ಗುತ್ತಿಗೆ ಕಾರ್ಮಿಕ” ಪದವನ್ನು ವಸ್ತುನಿಷ್ಠವಾಗಿ ವ್ಯಾಖ್ಯಾನಿಸಿದೆ. ಇಲ್ಲಿ ಗಮನಿಸಬೇಕಾದ ಪ್ರಮುಖ ಅಂಶವೆಂದರೆ ಈ ವ್ಯಾಖ್ಯಾನವು ಅಂತರರಾಜ್ಯ ಕಾರ್ಮಿಕರನ್ನು ಒಳಗೊಂಡಿದೆ. ಈವರೆಗೆ ಅಂತರರಾಜ್ಯ ಕಾರ್ಮಿಕರು ಅನ್ಯರಾಜ್ಯ ವಲಸೆ ಕಾರ್ಮಿಕರ ಕಾಯಿದೆ 1979 ರ ಪರಿಮಿತಿಗೆ ಒಳಪಡುತ್ತಿದ್ದರು. ಯಾವುದೇ ಕಾರ್ಮಿಕನು ನಿಯಮಿತವಾಗಿ ನೇಮಕಗೊಂಡು, ಪರಸ್ಪರ ಒಪ್ಪಿಕೊಂಡ ಶರತ್ತುಗಳಿಗನುಗುಣವಾಗಿ ಕೆಲಸ ಅನ್ಯರಾಜ್ಯ ನಿರ್ವಹಿಸುತ್ತಿದ್ದು, ಸಾಮಾಜಿಕ ಭದ್ರತೆ ಹಾಗೂ ಕಲ್ಯಾಣ ಸವಲತ್ತುಗಳನ್ನು ಪಡೆಯುತ್ತಿದ್ದರೆ ಅಂತಹ ಕಾರ್ಮಿಕನನ್ನು “ಗುತ್ತಿಗೆ ಕಾರ್ಮಿಕ” ಎಂದು ಪರಿಗಣಿಸಲಾಗುವುದಿಲ್ಲ.

6. ಮಾಲೀಕ:

ಕಾಯಿದೆಯು ಮಾಲೀಕ ಪದವನ್ನು ವ್ಯಾಖ್ಯಾನಿಸಿದ್ದು, ಗತಿಸಿದ ಮಾಲೀಕನ ಕಾನೂನುಬದ್ಧ ವಾರಸುದಾರನನ್ನೂ ಒಳಗೊಂಡಿದೆ. ಸೋಜಿಗದ ಸಂಗತಿಯೆಂದರೆ, ಗುತ್ತಿಗೆದಾರನನ್ನು ಮಾಲೀಕನೆಂದು ಪರಿಗಣಿಸಿರುವುದು. ಹಾಗಾದರೆ ಗುತ್ತಿಗೆ ಕಾರ್ಮಿಕರಿಗೆ ಬೋನಸ್ ಕೊಡುವ ಜವಾಬ್ದಾರಿ ಯಾರದ್ದು? ಎಂಬ ಪ್ರಶ್ನೆ ಮೂಡುತ್ತದೆ. ಮಾಲೀಕರಿಗೆ ಈ ಕಾಯಿದೆಯು ಕೆಲವೊಂದು ವಿನಾಯಿತಿಗಳನ್ನೂ ನೀಡಿದೆ. ಉದಾಹರಣೆಗೆ, ಒಂದು ವೇಳೆ ಮಾಲೀಕನು ಈ ಕಾಯಿದೆಯ ಉಲ್ಲಂಘನೆಗಾಗಿ ಕಾನೂನು ಕ್ರಮಕ್ಕೆ ಒಳಗಾಗಿದ್ದು, ಅಂತಹ ಉಲ್ಲಂಘನೆಯು ಮಾಲೀಕನ ಅರಿವಿಲ್ಲದೆ ಬೇರೊಬ್ಬ ವ್ಯಕ್ತಿಯಿಂದಾಗಿದ್ದರೆ ಆ ವ್ಯಕ್ತಿಯನ್ನು ಶಿಕ್ಷೆಗೆ ಒಳಪಡಿಸಿ ಮಾಲೀಕನನ್ನು ಮಿಲಾಸೆಗೊಳಿಸಬಹುದಾಗಿದೆ.

7. ಕೈಗಾರಿಕಾ ವಿವಾದಗಳು:

ನೂತನ ವೇತನ ಕಾಯಿದೆಯು ಕೈಗಾರಿಕಾ ವಿವಾದಗಳನ್ನು ಈ ಕೆಳಕಂಡಂತೆ ವ್ಯಾಖ್ಯಾನಿಸುತ್ತದೆ: “ಕಾರ್ಮಿಕರ ಹಾಗೂ ಮಾಲೀಕರ ನಡುವಿನ ವ್ಯಾಜ್ಯಗಳು”, “ಕಾರ್ಮಿಕರು ಹಾಗೂ ಕಾರ್ಮಿಕರ ನಡುವಿನ ವ್ಯಾಜ್ಯಗಳು” ಹಾಗೂ “ಮಾಲೀಕರ ಹಾಗೂ ಮಾಲೀಕರ ನಡುವಿನ ವ್ಯಾಜ್ಯಗಳು”. ಆದರೆ “ಮಾಲೀಕರ ಹಾಗೂ ನೌಕರರ ನಡುವಿನ ವ್ಯಾಜ್ಯಗಳು” ಕೈಗಾರಿಕಾ ವ್ಯಾಜ್ಯಗಳೇ? ಎಂಬ ಪ್ರಶ್ನೆಗೆ ಕಾಯಿದೆಯು ಮೌನ ವಹಿಸಿದೆ. ಹಾಗೂ ಈ ಕಾಯಿದೆಯಡಿ ಸ್ಥಾಪಿಸಲ್ಪಡುವ ಪ್ರಾಧಿಕಾರವು ವ್ಯಾಜ್ಯಗಳನ್ನು ಪರಿಹರಿಸಬಹುದೇ? ಅಥವಾ ಕೇವಲ ಕಾರ್ಮಿಕ ಹಕ್ಕುಗಳನ್ನು ಸಂರಕ್ಷಿಸುವುದಕ್ಕೆ ಮಾತ್ರ ಸೀಮಿತವಾರುತ್ತದೆಯೇ ಎಂಬ ಪ್ರಶ್ನೆ ಮೂಡುತ್ತದೆ.

8. ಕನಿಷ್ಠ ವೇತನ:

ವೇತನ ಕಾಯಿದೆಯ ಪ್ರಕಾರ ಕನಿಷ್ಠ ವೇತನವನ್ನು ಸಂಬಂಧಿತ ಸರ್ಕಾರವು ನಿಗದಿಪಡಿಸುತ್ತದೆ. ನಮಗೆಲ್ಲ ತಿಳಿದಿರುವ ಹಾಗೆ ಅನುಸೂಚಿತ ಉದ್ಯೋಗಗಳಿಗೆ ಕನಿಷ್ಠ ವೇತನವನ್ನು ಕನಿಷ್ಠ ವೇತನ ಕಾಯಿದೆಯು ನಿರ್ಧರಿಸುತ್ತಿತ್ತು. ಆದರೆ ಇನ್ನು ಮುಂದೆ ಕೇಂದ್ರ ಸರ್ಕಾರವು ರಾಷ್ಟ್ರೀಯ ಕನಿಷ್ಠ ವೇತನವನ್ನು ನಿರ್ಧರಿಸುತ್ತದೆ ಹಾಗೂ ರಾಜ್ಯ ಸರ್ಕಾರಗಳು ಕನಿಷ್ಠ ವೇತನವನ್ನು ಅದಕ್ಕಿಂತ ಕಡಿಮೆ ನಿಗದಿಪಡಿಸುವಂತಿಲ್ಲ. ಕೇಂದ್ರ ಸರ್ಕಾರವು ರಾಷ್ಟ್ರೀಯ ಕನಿಷ್ಠ ವೇತನವನ್ನು ನಿರ್ಧರಿಸುವ ಸಂದರ್ಭದಲ್ಲಿ ಕುಶಲತೆ, ಅರೆಕುಶಲತೆ, ಅಕುಶಲತೆ ಹಾಗೂ ಭೌಗೋಳಿಕ ಸ್ಥಾನ ಮತ್ತು ಕನಿಷ್ಠ ಜೀವನ ಮಟ್ಟವನ್ನು ಪರಿಗಣಿಸುತ್ತದೆ.

9. ಸಮಾನ ವೇತನ:

ಸಮಾನ ಕೆಲಸಕ್ಕೆ ಸಮಾನ ವೇತನ ಎಂಬುದನ್ನು ಲಿಂಗ ಭೇದಕ್ಕಿಂತ ಹೆಚ್ಚು ವಿಸ್ತೃತವಾಗಿ ಪರಿಗಣಿಸಲಾಗಿದೆ. ಲಿಂಗಾಧಾರಿತ ವೇತನ ತಾರತಮ್ಯವನ್ನು ಈ ಕಾಯಿದೆಯು ನಿಷೇಧಿಸುತ್ತದೆ. ಎಲ್ಲ ನೌಕರರಿಗೂ ಸಮಾನ ಕೆಲಸಕ್ಕೆ ಸಮಾನ ಸಂಬಳವನ್ನು

ಪಾಲಿಸಬೇಂದು ಸೂಚಿಸುತ್ತದೆ. ಒಂದು ವೇಳೆ ವ್ಯತ್ಯಾಸವಿದ್ದರೆ ಅಂತಹ ವೇತನ ವ್ಯತ್ಯಾಸಕ್ಕೆ ತಕ್ಕ ಪುರಾವೆಗಳನ್ನು ಇಟ್ಟುಕೊಳ್ಳಬೇಕಾಗುತ್ತದೆ. ನೇಮಕಾತಿಯ ಸಂಧರ್ಭದಲ್ಲಿ ಕೂಡ ಲಿಂಗ ತಾರತಮ್ಯವನ್ನು ಕಾಯಿದೆಯು ನಿಷೇಧಿಸಿದೆ. ಕೇಂದ್ರ ಸರ್ಕಾರವು ಆದೇಶದ ಮೂಲಕ ಸೂಚಿಸಿದ ಪ್ರಾಧಿಕಾರವು ವೇತನ ತಾರತಮ್ಯಕ್ಕೆ ಸಂಬಂಧಿಸಿದ ವಿವಾದಗಳನ್ನು ಪರಿಹರಿಸುತ್ತದೆ.

10. ನಿರೀಕ್ಷಕರು ಅಥವಾ ಮಾರ್ಗದರ್ಶಕರು: (ಇನ್ಸ್‌ಟಿಟ್ಯೂಟ್ ಕಮ್ ಫೆಸಿಲಿಟೇಟರ್):

ಸದ್ಯದಲ್ಲಿ ಪ್ರಚಲಿತದಲ್ಲಿರುವ ನಿರೀಕ್ಷಕರು ಎಂಬ ಪದವನ್ನು ನಿರೀಕ್ಷಕರು ಮತ್ತು ಮಾರ್ಗದರ್ಶಕರು ಎಂದು ಮರುಪರಿಚಯಿಸಲಾಗಿದೆ. ಇವರ ಜವಾಬ್ದಾರಿಗಳನ್ನು ಕೇವಲ ನಿರೀಕ್ಷಣೆಗಷ್ಟೇ ಸೀಮಿತವಾಗಿಸದೆ ಲಭ್ಯವಾಗಿ ವಿಸ್ತರಿಸಿದೆ. ಸಂಬಂಧಿತ ಸರ್ಕಾರವು ಇವರನ್ನು ನೇಮಕ ಮಾಡಿ ಆದೇಶ ಹೊರಡಿಸುತ್ತದೆ ಅವರ ಅಧಿಕಾರ ವ್ಯಾಪ್ತಿಯನ್ನು ನಿಗದಿಪಡಿಸುತ್ತದೆ. ವೇತನ ಕಾಯಿದೆಯ ಅನ್ವಯಿಕೆಗೆ ಮತ್ತು ಅದರ ಉದ್ದೇಶ ಪಾಲನೆಗೆ ಮಾಲೀಕರಿಗೆ ಸಹಾಯ ಮಾಡುವುದು ಇವರ ಪ್ರಮುಖ ಜವಾಬ್ದಾರಿಯಾಗಿರುತ್ತದೆ.

11. ಬೋನಸ್ ಪಾವತಿ ಮತ್ತು ಗಣನೆಯ ವಿಧಾನ:

ಬೋನಸ್ ಪಾವತಿ ಕಾಯಿದೆಯ ಹಲವಾರು ಅಂಶಗಳನ್ನು ವೇತನ ಕಾಯಿದೆ ಕಾಪಾಡಿಕೊಂಡಿದೆ. ಅಂದರೆ ವೇತನ ಕಾಯಿದೆಯು ಶೇಕಡಾವಾರು ಕನಿಷ್ಠ ಹಾಗೂ ಗರಿಷ್ಠ ಬೋನಸ್ ಮಿತಿ ಹಾಗೂ ಗಣನೆಯ ವಿಧಾನದಲ್ಲಿ ಏನೂ ಬದಲಾವಣೆಗಳನ್ನು ತಂದಿಲ್ಲ. ಆದರೆ ಯಾವುದೇ ಒಬ್ಬ ನೌಕರನು ಲೈಂಗಿಕ ಕಿರುಕಳದ ಅಪರಾಧಕ್ಕೆ ಗುರಿಯಾಗಿದ್ದರೆ ಅಂತಹ ನೌಕರನು ಬೋನಸ್ ಪಾವತಿಗೆ ಅನರ್ಹನಾಗುತ್ತಾನೆ ಎನ್ನುವ ಅಂಶವನ್ನು ಹೊಸದಾಗಿ ಸೇರಿಸಲಾಗಿದೆ.

12. ಉಲ್ಲಂಘನೆಗಳು ಹಾಗೂ ದಂಡಗಳು:

ಕಾಯಿದೆಯು ವಿವಿಧ ಉಲ್ಲಂಘನೆಗಳಿಗೆ ವಿವಿಧ ದಂಡಗಳನ್ನು ಪ್ರಸ್ತಾಪಿಸಿದೆ. ಗಮನಿಸಬೇಕಾದ ಅಂಶವೇನೆಂದರೆ ನಿರೀಕ್ಷಕರು ಹಾಗೂ ಮಾರ್ಗದರ್ಶಕರು ಕೆಲವೊಂದು ರೀತಿಯ ಉಲ್ಲಂಘನೆಗಳಿಗೆ ಕಾನೂನು ಕ್ರಮ ಜರುಗಿಸುವುದಕ್ಕೆ ಮುನ್ನ ಮಾಲೀಕರಿಗೆ ಉಲ್ಲಂಘನೆಗಳನ್ನು ಸರಿಪಡಿಸಿಕೊಳ್ಳುವಂತೆ ಲಿಖಿತವಾಗಿ ನಿರ್ದೇಶನ ನೀಡಿ ಅದಕ್ಕೆ ಸಮಯವನ್ನು ಕೊಡಬೇಕೆಂದು ಹೇಳುತ್ತದೆ. ಒಂದು ವೇಳೆ ಆ ಉಲ್ಲಂಘನೆಗಳನ್ನು ಸರಿಪಡಿಸಿಕೊಂಡಲ್ಲಿ ಕಾನೂನು ಕ್ರಮವನ್ನು ಕೈಬಿಡಬೇಕೆಂದು ಹೇಳುತ್ತದೆ. ದಂಡಗಳ ಹಾಗೂ ಶಿಕ್ಷೆಯ ಮಿತಿಯನ್ನು ಹೆಚ್ಚಿಸಲಾಗಿದೆ. ಉದಾಹರಣೆಗೆ ಯಾವುದೇ ಮಾಲಿಕ ನೌಕರರಿಗೆ ನಿಗದಿ ಪಡಿಸಿದ ವೇತನಕ್ಕಿಂತ ಕಡಿಮೆ ವೇತನ ಪಾವತಿ ಮಾಡಿದರೆ ಈ ಕಾಯಿದೆಯಡಿ 50000 ರುಪಾಯಿ ದಂಡವನ್ನು ವಿಧಿಸಬಹುದಾಗಿದೆ. ಈ ಉಲ್ಲಂಘನೆಯನ್ನು ಪುನರಾವರ್ತಿಸಿದರೆ ಮೂರು ತಿಂಗಳ ಜೈಲು ಹಾಗೂ ಒಂದು ಲಕ್ಷ ದಂಡ ಅಥವಾ ಎರಡೂ ಶಿಕ್ಷೆ ವಿಧಿಸಬಹುದಾಗಿದೆ.

ಹೀಗೆ ಇನ್ನು ಹತ್ತು ಹಲವು ವಿಷಯಗಳನ್ನು ವೇತನ ಕಾಯಿದೆಯು ವಿಸ್ತೃತವಾಗಿ ಮಂಡಿಸಿದ್ದು ಕೇಂದ್ರ ಸರ್ಕಾರವು ಮಾದರಿ ನಿಯಮಗಳನ್ನು ರೂಪಿಸಿ, ಈ ಕಾಯ್ದೆಯ ಅನ್ವಯ ದಿನವನ್ನು ನಿಗದಿಪಡಿಸಿದ ನಂತರ ರಾಜ್ಯ ಸರ್ಕಾರಗಳು ನಿಯಮಗಳನ್ನು ರೂಪಿಸಿ ಇಲ್ಲವೆ ಮಾದರಿ ನಿಯಮಗಳನ್ನು ಅಳವಡಿಸಿಕೊಂಡು ರಾಜ್ಯದಲ್ಲಿ ಈ ಹೊಸ ಕಾನೂನನ್ನು ಜಾರಿಗೆ ತರಬಹುದಾಗಿದೆ.

ಒಟ್ಟಿನಲ್ಲಿ, ಕೇಂದ್ರ ಸರ್ಕಾರದ ಈ ಕೈಗಾರಿಕಾ ಅಥವಾ ಕಾರ್ಮಿಕ ಕಾನೂನುಗಳ ಸುಧಾರಣಾ ಕ್ರಮ ಅತ್ಯಂತ ಸ್ವಾಗತಾರ್ಹವಾಗಿದ್ದು ಎಲ್ಲ ಮಾಲೀಕರಿಗೂ ಹಾಗೂ ಉದ್ಯೋಗಿಗಳಿಗೂ ಅನುಕೂಲವಾಗಲಿದೆಯೆಂದು ಹೇಳಬಹುದಾಗಿದೆ.

ಮಾನವ ಸಂಪನ್ಮೂಲ ವೃತ್ತಿ ಬಾಂಧವರೆ! ಬನ್ನಿ, ನಾವೆಲ್ಲ ಸಣ್ಣ ಹಣತೆಗಳಾಗೋಣ



ಎಸ್.ವಿ. ಮಂಜುನಾಥ್

ಸಹ ನಿರ್ದೇಶಕರು, ಕನ್ನಡ ಉಪಕ್ರಮಗಳು
ಅಜೀಂ ಪ್ರೇಮ್ ಜಿ ವಿಶ್ವವಿದ್ಯಾಲಯ, ಬೆಂಗಳೂರು

ಸಾರಾಂಶ:

ಕರ್ನಾಟಕದಲ್ಲಿ ಕಾರ್ಯೋನ್ಮುಖವಾಗಿರುವ ಮಾನವ ಸಂಪನ್ಮೂಲ ಕ್ಷೇತ್ರದ ವೃತ್ತಿಪರರು ತಾವು ಸೇವೆ ಸಲ್ಲಿಸುತ್ತಿರುವ ಸಂಸ್ಥೆಗಳಲ್ಲಿ ಕನ್ನಡದ ವಾತಾವರಣವನ್ನು ತಮ್ಮ ಸಾಂಸ್ಥಿಕ ಕಟ್ಟುಪಾಡುಗಳ ಪರಿಧಿಯಲ್ಲೇ ಹಲವು ರೀತಿಗಳಲ್ಲಿ ನಿರ್ಮಿಸಬಹುದು. ಈ ಮಹತ್ತರವಾದ ಅಂಶವನ್ನು ಗುರುತಿಸುತ್ತಲೇ ಸುಮಾರು 20 ವರ್ಷಗಳ ಮಾನವ ಸಂಪನ್ಮೂಲ ಕ್ಷೇತ್ರದ ವಿಸ್ತೃತ ಅನುಭವದ ಹಿನ್ನೆಲೆಯಲ್ಲಿ ಲೇಖಕರು ತಮ್ಮ ವೃತ್ತಿಧರ್ಮಕ್ಕೆ ನ್ಯಾಯ ಒದಗಿಸುವುದರೊಂದಿಗೆ ಒಟ್ಟಾರೆ ಸಾಂಸ್ಥಿಕ ಹೊಣೆಗಾರಿಕೆಗಳಿಗೆ ಚ್ಯುತಿಯಾಗದಂತೆ ವಿವೇಚನೆಯಿಂದಲೇ ಕನ್ನಡದ ಕೆಲಸವನ್ನು ಅಭಿಮಾನದಿಂದ ಪೂರೈಸಿದ ಹಿನ್ನೆಲೆಯಲ್ಲಿ ಈ ಮಣ್ಣಿನ ಸಂಸ್ಕೃತಿ, ಭಾಷೆ, ಸೊಗಡನ್ನು ವೃತ್ತಿಬಾಂಧವರು ಪೋಷಿಸಬಹುದಾದ ಹಲವು ಸಾಧ್ಯತೆಗಳನ್ನು ಕಟ್ಟಿಕೊಟ್ಟಿದ್ದಾರೆ.

ಮುಖ್ಯವಾಗಿ ಮಾನವಸಂಪನ್ಮೂಲ ವಿಭಾಗ ನಿರ್ವಹಿಸುವ ಆರು ಪ್ರಮುಖ ಜವಾಬ್ದಾರಿ ಕ್ಷೇತ್ರಗಳಲ್ಲಿ ವೃತ್ತಿ ಬದ್ಧತೆಯೊಂದಿಗೆ ಕನ್ನಡದ ಕಂಪನ್ನು ಹದವಾಗಿ ಬೆರೆಸಿ, ಪಸರಿಸಬಹುದಾದ ಸಾಧ್ಯತೆಗಳನ್ನು ವಾಸ್ತವಿಕ ನೆಲೆಗಟ್ಟಿನಲ್ಲಿ ಗುರುತಿಸಿದ್ದಾರೆ. ಎಲ್ಲ ಭಾಗೀದಾರರ ಏಳೆಯನ್ನು ಸಾಕಾರಗೊಳಿಸುತ್ತ ಅವರ ಬಾಳಿನ ದಾರಿದೀಪವಾಗುವ ವಿಶಿಷ್ಟ ಅವಕಾಶ ಈ ವಿಭಾಗದ ವೃತ್ತಿಪರರಿಗಿದೆಯೆಂಬ ಉದಾತ್ತ ಆಲೋಚನೆಯೊಂದಿಗೆ ಸಂಸ್ಥೆಯ ದೀರ್ಘಕಾಲಿಕ ಹಿತವನ್ನು ಕಾಪಾಡುತ್ತಲೇ ಹಲವು ಜನರ ಬಾಳ ಹಣತೆಗಳನ್ನು ಬೆಳಗಬಹುದಾದ ಸಾಧ್ಯತೆಯನ್ನು ಮಾನವ ಸಂಪನ್ಮೂಲ ಕ್ಷೇತ್ರದಲ್ಲಿ ಎಂದು ಲೇಖಕರು ಕಂಡುಕಂಡಿದ್ದಾರೆ.

ಈ ಹಿನ್ನೆಲೆಯಲ್ಲಿ ತಮ್ಮ ತಮ್ಮ ನೆಲೆಗಳಲ್ಲಿ ವೃತ್ತಿಬಾಂಧವರು ಕನ್ನಡದ ಹಣತೆಗಳಾಗಿ ಬೆಳಗಬೇಕೆಂಬ ಆಶಯವನ್ನು ವ್ಯಕ್ತಪಡಿಸಿದ್ದಾರೆ.

ಕನ್ನಡದ ಹಿರಿಯ ಕವಿ ಪು.ತಿ.ನರಸಿಂಹಾಚಾರ್ಯರು 'ಕನ್ನಡ ಉಳಿಸಿ' ಎಂಬ ಕವನದಲ್ಲಿ, "ಕನ್ನಡ ಜನವಲ್ಲದೆ ಕನ್ನಡವನ್ನು ಉಳಿಸುವರಾರ್ಯೆ ಬೆಳೆಸುವರಾರ್ಯೆ" ಎಂದು ಮಾರ್ಮಿಕವಾಗಿ ಎತ್ತಿರುವ ಪ್ರಶ್ನೆ ಕರ್ನಾಟಕದ ಈ ಹೊತ್ತಿನ ಮಾನವ ಸಂಪನ್ಮೂಲ ವೃತ್ತಿಪರ ಸಮುದಾಯವನ್ನು ಆಳವಾದ ಚಿಂತನೆಗೆ ಹಚ್ಚುವಂತಿದೆ. ('ಕನ್ನಡ ಉಳಿಸಿ', ಪು.ತಿನ., 'ಕನ್ನಡ-ಕನ್ನಡಿಗ-ಕರ್ನಾಟಕ', ಪು.17, ಸಪ್ತ ಬುಕ್ ಹೌಸ್, ಬೆಂ. 2016)

ಕರ್ನಾಟಕದಲ್ಲಿ ಕಾರ್ಯೋನ್ಮುಖವಾಗಿರುವ ಮಾನವ ಸಂಪನ್ಮೂಲ ಕ್ಷೇತ್ರದ ವೃತ್ತಿಪರರು ತಾವು ಸೇವೆ ಸಲ್ಲಿಸುತ್ತಿರುವ ಸಂಸ್ಥೆಗಳಲ್ಲಿ ಕನ್ನಡದ ವಾತಾವರಣವನ್ನು ತಮ್ಮ ಸಾಂಸ್ಥಿಕ ಕಟ್ಟುಪಾಡುಗಳ ಪರಿಧಿಯಲ್ಲೇ ಹಲವು ರೀತಿಗಳಲ್ಲಿ ನಿರ್ಮಿಸಬಹುದು. ಸಂಸ್ಥೆಯಲ್ಲಿ ಕಾರ್ಮಿಕ ವರ್ಗ ಮತ್ತು ಆಡಳಿತವರ್ಗದ ನಡುವೆ ಸೌಹಾರ್ದತೆಯನ್ನು ಬೆಳೆಸಿ ಪರಸ್ಪರ ಏಳೆ ಮತ್ತು ದೀರ್ಘಕಾಲಿಕ ಬೆಳವಣಿಗೆಯನ್ನು ಸಾಧಿಸಲು ಅವಶ್ಯಕವಾದ ಪೂರಕ ಸನ್ನಿವೇಶಗಳನ್ನು ಉಂಟು ಮಾಡಬಹುದಾಗಿದೆ.

ಈ ಸಂಬಂಧವಾಗಿ 'ಕನ್ನಡ-ಕನ್ನಡಿಗ-ಕರ್ನಾಟಕ' (ಪು.438-9 ಸಪ್ತ ಬುಕ್ ಹೌಸ್. ಬೆಂ. 2016) ಕೃತಿಯಲ್ಲಿ ಕನ್ನಡಪರ ಸಂಘ-ಸಂಸ್ಥೆಗಳು ಮತ್ತು ಕಾರ್ಯಕರ್ತರು ಕೈಗೊಳ್ಳಬೇಕಾದ ಸಂಕಲ್ಪಗಳನ್ನು ಪಟ್ಟಿ ಮಾಡಿದ್ದು, ಅವುಗಳಲ್ಲಿ ಪ್ರಸ್ತುತವಾದ ಕೆಳಗಿನ ಮೂರು ಅಂಶಗಳನ್ನು ಮಾನವ ಸಂಪನ್ಮೂಲ ಕ್ಷೇತ್ರದ ವೃತ್ತಿಪರರೆಲ್ಲರೂ ತಮ್ಮ ಬದುಕಿನ ಭಾಗವಾಗಿ ಅಳವಡಿಸಿಕೊಳ್ಳುವ ಪಥ ತೊಡಬೇಕಾಗಿದೆ.

- ಕರ್ನಾಟಕವು ದುರ್ಬಲವಾಗುತ್ತಿರುವುದನ್ನು ಕಂಡು ನನ್ನ ಮನಸ್ಸು ವ್ಯಾಕುಲಗೊಂಡಿದೆ. ಆ ಕಾರಣ ಕರ್ನಾಟಕವು ಸತ್ತಶಾಲಿಯಾಗಲು ನಾನು ನನ್ನ ಸರ್ವಶಕ್ತಿಯನ್ನು ಮೀಸಲಿಡುತ್ತೇನೆ.
- ಕನ್ನಡದ ಕೆಲಸಗಳಿಗಾಗಿ ನನ್ನಿಂದ ಸಾಧ್ಯವಾದಷ್ಟು ನನ್ನ ಸಮಯದ, ನನ್ನ ಆದಾಯದ ಒಂದು ಭಾಗವನ್ನು ಮೀಸಲಿಡುತ್ತೇನೆ.
- ಕರ್ನಾಟಕದ ಅಭ್ಯುದಯವೆಂದರೆ ಮುಖ್ಯವಾಗಿ ಕನ್ನಡಿಗರ ಅಭ್ಯುದಯವೆಂಬುದನ್ನು ನಾನು ದೃಢವಾಗಿ ಪ್ರತಿಪಾದಿಸುತ್ತೇನೆ.

ಪು.ತಿ.ನ ಅವರ ಆಶಯಗಳನ್ನು ಮತ್ತು ಮೇಲಿನ ಸಂಕಲ್ಪಗಳನ್ನು (ಇವನ್ನು ನಮ್ಮ ವೃತ್ತಿಯಲ್ಲಿ ಮಾರ್ಗದರ್ಶಿ ಸೂತ್ರಗಳೆಂದೂ ಪರಿಭಾವಿಸಬಹುದು) ನನ್ನ ವೃತ್ತಿಯಲ್ಲಿ ಸಾಕಾರಗೊಳಿಸಿದ ಬಗೆಯನ್ನು ಮೆಲುಕು ಹಾಕುತ್ತಲೇ ಈಗಿನ ಮತ್ತು ಮುಂಬರುವ ವೃತ್ತಿಪರ ಸ್ನೇಹಿತರು ವಾಸ್ತವಿಕ ನೆಲೆಯಲ್ಲಿ ತಮ್ಮ ಕಾರ್ಯಕ್ಷೇತ್ರಗಳಲ್ಲಿ ಇವುಗಳನ್ನು ಕಾರ್ಯರೂಪಕ್ಕೆ ತರುವ ಬಗೆಯನ್ನು ಓರೆಗೆ ಹಚ್ಚಿ ನೋಡಲು ಈ ಲೇಖನದಲ್ಲಿ ಲೇಖಕರು ಪ್ರಯತ್ನಿಸಿದ್ದಾರೆ.

1990ರಲ್ಲಿ ಮಾನವ ಸಂಪನ್ಮೂಲ ವೃತ್ತಿಗೆ ಲೇಖಕರು ಪಾದಾರ್ಪಣೆ ಮಾಡಿದಾಗಿನಿಂದ 2009ರಲ್ಲಿ ಸ್ವಯಿಚ್ಛೆಯಿಂದ ಶಿಕ್ಷಣ ಕ್ಷೇತ್ರದಲ್ಲಿ ತೊಡಗಿಸಿಕೊಳ್ಳುವ ಬಯಕೆಯಿಂದ ಅಜೀಂ ಪ್ರೇಮ್ ಜಿ ಫೌಂಡೇಶನ್ ಗೆ ಸೇರಿದವರೆಗಿನ ಸುಮಾರು ಎರಡು ದಶಕಗಳ ಅವಧಿಯಲ್ಲಿ ಪ್ರಮುಖವಾಗಿ ಮೂರು ಪ್ರತಿಷ್ಠಿತ ಉತ್ಪಾದನಾ ಸಂಸ್ಥೆಗಳಲ್ಲಿ ವಿವಿಧ ಜವಾಬ್ದಾರಿಯುತ ಹುದ್ದೆಗಳಲ್ಲಿ ಕಾರ್ಯವೆಸಗುವ ಅವಕಾಶ ಲೇಖಕರದ್ದಾಗಿತ್ತು. ಈ ಮೂರೂ ಸಂಸ್ಥೆಗಳಲ್ಲಿ (ಅಜೀಂ ಪ್ರೇಮ್ ಜಿ ಫೌಂಡೇಶನ್ ಹೊರತುಪಡಿಸಿ ಲೇಖಕರು ಸುಮಾರು ಐದು ವರ್ಷ ಅಥವಾ ಹೆಚ್ಚು ಅವಧಿ ಸೇವೆ ಸಲ್ಲಿಸಿದ ಸಂಸ್ಥೆಗಳು: ಕೇಂದ್ರ ಸರ್ಕಾರದ ರಕ್ಷಣಾ ಇಲಾಖೆ ಸ್ವಾಮ್ಯದ ಭಾರತ್ ಎಲೆಕ್ಟ್ರಾನಿಕ್ಸ್, ಆಟೊಮೊಬೈಲ್ ಕ್ಷೇತ್ರದ ಬಹುರಾಷ್ಟ್ರೀಯ ಬಾಷ್ ಒಡತನದ ಮೈಕೊ ಹಾಗೂ ಭಾರತೀಯ ಉದ್ದಿಮೆದಾರ ಜವಳಿ ಸಂಸ್ಥೆ ಹಿಮತ್ ಸಿಂಗ್ ಸೈಡೆ) ಕಾರ್ಮಿಕ ಸಂಘಗಳೊಂದಿಗಿನ ಒಡನಾಟ ಗಟ್ಟಿಯಾಗಿದ್ದುದಲ್ಲದೆ ವೃತ್ತಿಪರ ಕಾಳಜಿ, ಬದ್ಧತೆ ಮತ್ತು ಪರಿಪಕ್ವತೆಯಿಂದ ಒಂದೆಡೆ ಆಯಾ ಸಂಸ್ಥೆಯ ಪರವಾಗಿಯೂ ಮತ್ತೊಂದೆಡೆ ಕಾರ್ಮಿಕ (ಮತ್ತು ಉದ್ಯೋಗಿಗಳ) ವರ್ಗದ ಹಿತ ಕಾಯುವಲ್ಲಿಯೂ ಲೇಖಕರ ಹೊಣೆಗಾರಿಕೆ ಸಮತೋಲನದಿಂದ ಕೂಡಿತ್ತು. ಲೇಖಕರು ವೃತ್ತಿಧರ್ಮಕ್ಕೆ ನ್ಯಾಯ ಒದಗಿಸುವುದರೊಂದಿಗೆ ಒಟ್ಟಾರೆ ಜವಾಬ್ದಾರಿಗಳಿಗೆ ಸ್ವಲ್ಪವೂ ಚ್ಯುತಿಯಾಗದಂತೆ ವಿವೇಚನೆಯಿಂದಲೇ ಕನ್ನಡದ ಕೆಲಸವನ್ನು ಸಮನ್ವಯಗೊಳಿಸಿ ಪ್ರೀತಿ, ಅಭಿಮಾನಗಳಿಂದ ಪೂರೈಸಿದ ಸಂತ್ಯಾಪಿಯ ಹಿನ್ನೆಲೆಯಲ್ಲಿ ಮಾನವ ಸಂಪನ್ಮೂಲ ವೃತ್ತಿಬಾಂಧವರು ಕನ್ನಡ ಮಣ್ಣಿನ ಸಂಸ್ಕೃತಿ, ಭಾಷೆ, ಸೊಗಡನ್ನು ಆರೋಗ್ಯಕರವಾಗಿ ಪೋಷಿಸಬಹುದಾದ ಹಲವು ಸಾಧ್ಯತೆಗಳನ್ನು ಈ ಸಂದರ್ಭದಲ್ಲಿ ಗುರುತಿಸಲು ಪ್ರಯತ್ನಿಸಿದ್ದಾರೆ.

ಈ ಸಾಧ್ಯತೆಗಳನ್ನು ಸೇವಾ ಕ್ಷೇತ್ರದ ಸಂಸ್ಥೆಗಳಲ್ಲಿಯೂ ಸೂಕ್ತವಾಗಿ ಅಳವಡಿಸಿಕೊಳ್ಳಬಹುದು. ಅಲ್ಲದೆ ಅಭಿವೃದ್ಧಿ ಕ್ಷೇತ್ರದಲ್ಲಿ ತೊಡಗಿಸಿಕೊಂಡಿರುವ ವೃತ್ತಿಪರರೂ ಇದೇ ರೀತಿಯ ಪ್ರಯತ್ನಗಳನ್ನು ತಮ್ಮ ಸಂದರ್ಭ, ಸನ್ನಿವೇಶಗಳಿಗೆ ತಕ್ಕಂತೆ ಮಾರ್ಪಡಿಸಿಕೊಳ್ಳಬಹುದು.

1. ಉದ್ಯೋಗ ಮತ್ತು ನೇಮಕಾತಿಯ ನೆಲೆ:

ಎಲ್ಲ ಬಗೆಯ ಸಂಸ್ಥೆಗಳಲ್ಲಿ ಅರ್ಹ ಮತ್ತು ಸಮರ್ಥ ಮಾನವ ಸಂಪನ್ಮೂಲದ ಅಗತ್ಯವನ್ನು ಮನಗಂಡು, ಲಭ್ಯತೆಯ ಮೂಲವನ್ನು ಶೋಧಿಸಿ, ಸಂಸ್ಥೆಗೆ ಕರೆತಂದು, ವಿವಿಧ ಹುದ್ದೆಗಳಲ್ಲಿ ಪರಿಣಾಮಕಾರಿಯಾಗಿ ಕಾರ್ಯವೆಸಗಲು ಅವರನ್ನು ಸಜ್ಜುಗೊಳಿಸಿ, ದೀರ್ಘಾವಧಿ ಕಾಲ ಸಂಸ್ಥೆಯ ಧ್ಯೇಯೋದ್ದೇಶಗಳಿಗೆ ಅವರು ಬದ್ಧರಾಗಿರುವಂತೆ ಅಭಿವೃದ್ಧಿಪಡಿಸುವ ಪ್ರಮುಖ ಜವಾಬ್ದಾರಿ ಮಾನವ ಸಂಪನ್ಮೂಲ ವಿಭಾಗದ್ದಾಗಿರುತ್ತದೆ. ಖಾಯಂ ಉದ್ಯೋಗಕ್ಕೆ ಅಥವಾ ಮೇಲ್ವಿಚಾರಕರು, ನಿರ್ವಾಹಕರು ಇಲ್ಲವೆ ಉನ್ನತ ಸ್ಥಾನಗಳಿಗೆ ನೇಮಿಸಿಕೊಳ್ಳುವಾಗಲಂತೂ ಹೆಚ್ಚಿನ ಕಾಳಜಿ ತೋರಬೇಕಾಗುತ್ತದೆ. ಸಂಸ್ಥೆಯ ಆಡಳಿತವರ್ಗಕ್ಕೆ ಒಪ್ಪಿಗೆಯಾಗುವ ಆಯ್ಕೆಯ ಮಾನದಂಡಗಳನ್ನು ರೂಪಿಸಿ ನಿಖರವಾಗಿ ಅನುಷ್ಠಾನಗೊಳಿಸಬೇಕಾಗುತ್ತದೆ. ಇಂತಹ ಪರಿಸ್ಥಿತಿಗಳಲ್ಲೂ ಸಹ ಆಯ್ಕೆ ಪ್ರಕ್ರಿಯೆಯಲ್ಲಿ ಸ್ವಲ್ಪವೂ ಚ್ಯುತಿ ಬರದಂತೆ ನೋಡಿಕೊಳ್ಳುತ್ತೇ, ಕಡೆಯ ಹಂತದವರೆಗೆ ಬಹುತೇಕ ಮಾನದಂಡಗಳಲ್ಲಿ ಇಬ್ಬರು ಅಭ್ಯರ್ಥಿಗಳು ಹೆಚ್ಚಿನ ಅಂತರವಿಲ್ಲದೆ ಸಮಾನ ಮಟ್ಟದಲ್ಲಿರುವರೆಂದು ನಿರ್ಣಯಿಸಲ್ಪಟ್ಟು, ಅವರಲ್ಲಿ ಒಬ್ಬರು ನಮ್ಮ ನೆಲ, ಸಂಸ್ಕೃತಿ, ಭಾಷೆ, ಜಾಯಮಾನಗಳನ್ನು ದೃಢವಾಗಿ ರೂಢಿಸಿಕೊಂಡಿದ್ದಲ್ಲಿ ಆಯ್ಕೆ ಸಮಿತಿಯ ಭಾಗವಾಗಿ ನಮ್ಮ ಒಲವನ್ನು ಯಾರ ಪರ ವ್ಯಕ್ತಪಡಿಸುತ್ತೇವೆ? ಆಯ್ಕೆ ಸಮಿತಿಯ ಇತರ ಸದಸ್ಯರಿಗೆ ನಾವು ನೀಡುವ ಸಲಹೆ ಮತ್ತು ಅಭಿಪ್ರಾಯ ಯಾವ ಬಗೆಯದಾಗಿರುತ್ತದೆ? ಈ ಒಲವು-ನಿಲುವುಗಳು, ಸಲಹೆ-ಅಭಿಪ್ರಾಯಗಳನ್ನು ನಮ್ಮ ವೃತ್ತಿಪರ ಆಶಯಗಳಿಗೆ ಪೂರಕವಾಗಿರುವಂತೆ ನೆಲೆಗೊಳಿಸಿಯೂ ಸಹ ಈ ನೆಲದ ಅಸ್ಮಿತೆಯನ್ನು ತನ್ನದಾಗಿಸಿಕೊಂಡಿರುವ ಅಭ್ಯರ್ಥಿಯನ್ನು ಆಯ್ಕೆ ಮಾಡಿಕೊಳ್ಳುವ ಅವಕಾಶಗಳನ್ನು ನಾವು ಕೈಚೆಲ್ಲಬಾರದಲ್ಲವೆ?

ಇತ್ತೀಚಿನ ದಿನಗಳಲ್ಲಿ ತೀವ್ರ ಸ್ಪರ್ಧಾತ್ಮಕ ಆರ್ಥಿಕ ಪರಿಸರದಲ್ಲಿ ಕಾರ್ಯಾಚರಣೆಯ ವೆಚ್ಚಗಳನ್ನು ಮಿತಿಗೊಳಿಸುವ ಕಾರ್ಯತಂತ್ರದ ಭಾಗವಾಗಿ ಬಹುತೇಕ ಸಂಸ್ಥೆಗಳಲ್ಲಿ ಖಾಯಂ ಉದ್ಯೋಗಿಗಳ ಸಂಖ್ಯೆಯನ್ನು ಕುಗ್ಗಿಸಿ, ತಾತ್ಕಾಲಿಕ ಅವಧಿಗೆ ಉದ್ಯೋಗಿಗಳನ್ನು ನೇಮಿಸಿಕೊಳ್ಳುವ ಪ್ರವೃತ್ತಿ ಹೆಚ್ಚಾಗುತ್ತಿದೆ. ಇನ್ನೂ ಒಂದು ಹೆಜ್ಜೆ ಮುಂದೆ ಹೋಗಿ, ಸಂಸ್ಥೆಯಿಂದ ನೇರವಾಗಿ ನೇಮಿಸಿಕೊಳ್ಳದೆ, ಗುತ್ತಿಗೆದಾರರ ಮೂಲಕವಾಗಲಿ, ಪ್ರಶಿಕ್ಷಣಾರ್ಥಿಗಳ ರೂಪದಲ್ಲಾಗಲಿ ಅನ್ಯ ನವೀನ ಮಾರ್ಗಗಳಲ್ಲಿ ನೇಮಿಸಿಕೊಳ್ಳುವ ವಿಧಾನಗಳಿಗೆ ಸಂಸ್ಥೆಗಳು ಮುಗಿಬೀಳುತ್ತಿವೆ. ಇಂಥ ಸಂದರ್ಭಗಳಲ್ಲೂ ಸ್ಥಳೀಯರಿಗೆ ವಿಫಲ ಅವಕಾಶಗಳನ್ನು ನೀಡುವ ಮನೋಧೋರಣೆಯನ್ನು ಮಾನವ ಸಂಪನ್ಮೂಲ ಬಳಗ ಪ್ರದರ್ಶಿಸಬೇಕಾಗುತ್ತದೆ. ಸಂಸ್ಥೆಯ ಹಿತದೃಷ್ಟಿಯಿಂದ ಯಾವುದೇ ಆಯ್ಕೆ ನಿಯಮಗಳನ್ನು ಗಾಳಿಗೆ ತೂರದೆ, ವೈಯಕ್ತಿಕ ಲೋಭ, ರಿಷುವತ್ತುಗಳಿಗೆ ಬಲಿಯಾಗದೆ, ನೈತಿಕ ನಡೆ-ನುಡಿಗಳಿಂದಲೇ ಈ ಉದ್ದೇಶವನ್ನು ಸಾಧಿಸಬಹುದೆಂದು ಇಪ್ಪತ್ತೆಂಟು ವರ್ಷಗಳ ಸುಧೀರ್ಘ ಸಾಂಸ್ಥಿಕ ಅನುಭವದಿಂದ ಲೇಖಕರು ಮನಗಂಡಿದ್ದಾರೆ.

2. ಮಾನವ ಸಂಪನ್ಮೂಲ ಅಭಿವೃದ್ಧಿಯ ಧಾತು:

ಅರ್ಹ ಅಭ್ಯರ್ಥಿಗಳನ್ನು ಸಂಸ್ಥೆಗೆ ಕರೆತಂದ ಮೇಲೆ ಅವರನ್ನು ಸಂಸ್ಥೆಯ ಆಶಯ, ಸಂಬಂಧಪಟ್ಟ ವಿಭಾಗದ ಅಗತ್ಯತೆಗೆ ತಕ್ಕಂತೆ ರೂಪಿಸುವ, ಅಪೇಕ್ಷಿತ ಮೌಲ್ಯಗಳು, ಗುಣ - ಕೌಶಲಗಳನ್ನು ಅವರಲ್ಲಿ ಬೆಳೆಸುವ ಜವಾಬ್ದಾರಿಯೂ ಮಾನವ ಸಂಪನ್ಮೂಲ ವಿಭಾಗದ್ದಾಗಿದೆ. ಸಂಸ್ಥೆಯ ದೀರ್ಘಾವಧಿ ಗುರಿ, ವಿವಿಧ ವಿಭಾಗಗಳ ಪಾತ್ರ ಮತ್ತು ಸಹ-ಸಂಬಂಧ, ಉದ್ಯೋಗಿಗಳ ಸಾಮರ್ಥ್ಯಗಳು ಮತ್ತು ಮುಂಬರುವ ದಿನಗಳ ನಿರೀಕ್ಷೆಗಳನ್ನು ವಿಶ್ಲೇಷಿಸಿ, ಕಾಲಮಿತಿಯೊಳಗೆ ಅನುಷ್ಠಾನಗೊಳಿಸಬೇಕಾದ ತರಬೇತಿ ಮತ್ತು ಅಭಿವೃದ್ಧಿ ಯೋಜನೆಯನ್ನು ಇತರ ವಿಭಾಗಗಳ ಮುಖ್ಯಸ್ಥರೊಂದಿಗೆ ಸಮಾಲೋಚಿಸಿ ಸಿದ್ಧಪಡಿಸಬೇಕಾಗುತ್ತದೆ. ಹೊಸ ಬದಲಾವಣೆಗಳಿಗೆ ಸಂಸ್ಥೆಯ ಉದ್ಯೋಗಿಗಳು ಧನಾತ್ಮಕವಾಗಿ 'ಚುರುಕಿನಿಂದ' ಸ್ವಂದಿಸಿ ಅವರನ್ನು ಸದಾ ಸಜ್ಜಾಗಿರುವಂತೆ ರೂಪಿಸಲು ಈ ಅಭಿವೃದ್ಧಿ ಯೋಜನೆಗಳನ್ನು ಆಗಿಂದಾಗ್ಗೆ ಮಾರ್ಪಡಿಸಿಕೊಳ್ಳಬೇಕಾಗುತ್ತದೆ.

ಈ ಯೋಜನೆಯ ಪರಿಕಲ್ಪನೆಯ ಹಂತದಲ್ಲಿ ಮೊದಲು ಆಂತರಿಕವಾಗಿ ಸಂಸ್ಥೆಯೊಳಗೆ ಇರುವ ಸಂಪನ್ಮೂಲಗಳು, ನಂತರ ಬಾಹ್ಯ ಮೂಲದ ಸಂಪನ್ಮೂಲ ಸಂಸ್ಥೆಗಳು / ವ್ಯಕ್ತಿಗಳ ಪಟ್ಟಿ ತಯಾರಿಸಿ, ತರಬೇತಿ ಮತ್ತು ಅಭಿವೃದ್ಧಿ ಯೋಜನೆಯ ರೂಪರೇಷೆಯ ಬಗ್ಗೆ ಒಮ್ಮತಕ್ಕೆ ಬರಬೇಕಾಗುತ್ತದೆ. ಈ ಹಂತದಲ್ಲೂ ಈಗಾಗಲೇ ಈ ಕ್ಷೇತ್ರದಲ್ಲಿ ವಿಶ್ವಾಸಾರ್ಹತೆಯನ್ನು ಗಳಿಸಿರುವ, ದಕ್ಷ ಸ್ಥಳೀಯ ಸಂಪನ್ಮೂಲ ಸಂಸ್ಥೆ / ವ್ಯಕ್ತಿಗಳಿಗೆ ಆದ್ಯತೆಯ ಮೇರೆಗೆ ಜವಾಬ್ದಾರಿ ವಹಿಸುವ ಅವಕಾಶಗಳು ಮಾನವ ಸಂಪನ್ಮೂಲ ವೃತ್ತಿಪರರಿಗೆ ಇರುತ್ತವೆ. ಉದ್ಯೋಗಿಗಳ ದೃಷ್ಟಿಕೋನ, ಮನೋಭಾವವನ್ನು ಧನಾತ್ಮಕವಾಗಿ ರೂಪಿಸುವ ಕಾರ್ಯಕ್ರಮಗಳನ್ನು ಯೋಜಿಸುವಾಗಲಂತೂ ಉದ್ಯೋಗಿಗಳ ಜೀವನಕ್ಕೆ ಹತ್ತಿರವಾದ ಸಂದರ್ಭಗಳು, ಬದುಕಿನ ವಾಸ್ತವಗಳನ್ನು ಅಳವಡಿಸಿ ಅವರಿಗೆ ಮನದಟ್ಟಾಗುವಂತೆ ಅವರ ಭಾಷೆಯಲ್ಲೇ ಒದಗಿಸಿದಾಗ ಅವರು ನಿಸ್ಸಂಶಯವಾಗಿ ಉದ್ದೇಶಿತ ಸಂದೇಶವನ್ನು ಹೃದ್ಯವಾಗಿ ಸ್ವೀಕರಿಸುತ್ತಾರೆ. ಈ ಮುಖೇನ ನಾವು ಅವರಲ್ಲಿ ಕಾಣಬಯಸುವ ಮೌಲ್ಯಗಳನ್ನು ಅವರು ಸಹಜವಾಗಿ ರೂಢಿಸಿಕೊಳ್ಳುವ ವಾತಾವರಣ ನಿರ್ಮಾಣವಾಗುತ್ತದೆ.

3. ಉದ್ಯೋಗಿಗಳ ಬೌದ್ಧಿಕ ವಿಕಸನದ ಸೆಲೆ:

ತಾವು ಕಾರ್ಯ ನಿರ್ವಹಿಸಿದ ಬಾಷ್ ಸಂಸ್ಥೆಯ ನಾಗನಾಥಪುರ ಘಟಕದಲ್ಲಿ ಉದ್ಯೋಗಿಗಳ ಜ್ಞಾನಾರ್ಜನೆಯನ್ನು ಪೋಷಿಸುವಲ್ಲಿ ಮುಖ್ಯ ಪಾತ್ರ ವಹಿಸುವ ಅವಕಾಶ ಎರಡು ದಶಕಗಳ ಹಿಂದೆಯೇ ಲೇಖಕರಿಗೆ ಒದಗಿ ಬಂತು. ಅಲ್ಲಿನ ಕನ್ನಡ ಬಳಗದ ಸಕ್ರೀಯ ಸದಸ್ಯರೊಂದಿಗೆ ಹೊಸ ಗ್ರಂಥಾಲಯ ಸ್ಥಾಪಿಸಲು ಕ್ರಿಯಾಯೋಜನೆ ರೂಪಿಸಿ, ಆಡಳಿತ ವರ್ಗದ ಅನುಮತಿ ಪಡೆದು ಹಂತಹಂತವಾಗಿ ಜಾರಿಗೊಳಿಸಿದರು. ಬೆಂಗಳೂರಿನ ಪ್ರಸಿದ್ಧ ಪುಸ್ತಕ ಮಳಿಗೆಗಳಾದ ಗೀತಾ ಬುಕ್ ಹೌಸ್, ಸಪ್ನ ಬುಕ್ ಹೌಸ್ ಮುಂತಾದವುಗಳಿಗೆ ಕನ್ನಡ ಬಳಗದವರೊಂದಿಗೆ ಕೆಲಸದ ಅವಧಿಯ ನಂತರ ಭೇಟಿಕೊಟ್ಟು, ಸಂಸ್ಥೆ ಅನುಮೋದಿಸಿದ ಹಣಕಾಸಿನ ಮಿತಿಯೊಳಗೆ ಸದಭಿರುಚಿಯ ಸಾಹಿತ್ಯಿಕ, ಶೈಕ್ಷಣಿಕ ನೆಲೆಯ ಕೃತಿಗಳನ್ನು, ಜನಪ್ರಿಯ ನಿಯತಕಾಲಿಕಗಳನ್ನು ಆಯ್ಕೆ ಮಾಡಿಕೊಂಡು ಖರೀದಿಸುವ ಪದ್ಧತಿಯನ್ನು ರೂಪಿಸಿದ್ದು ಲೇಖಕರಿಗೆ ಖುಷಿ ತಂದ ಸಂಗತಿಯಾಗಿತ್ತು. ಈ ಆಯ್ಕೆಗಳಿಗೆ ಬೆಂಬಲವಾಗಿ ನಿಂತ ಕನ್ನಡ ಬಳಗದ ಸ್ನೇಹಿತರ ಪಾತ್ರವನ್ನು ಇಲ್ಲಿ ಸಂತೋಷದಿಂದ ನೆನೆಯಲೇಬೇಕು. ಈ ರೀತಿಯ ಪ್ರಯತ್ನದ ಭಾಗವಾಗಿ ತಂತ್ರಜ್ಞಾನದಲ್ಲಿ ಆಗುತ್ತಿರುವ ಕ್ಷಿಪ್ರ ಬೆಳವಣಿಗೆಯನ್ನು ಗಮನಿಸಿ ಆಡಿಯೋ, ವಿಡಿಯೋ ಮುದ್ರಿಕೆಗಳು ಮತ್ತು ಡಿಜಿಟಲ್ ಸಂಗ್ರಹಗಳ ಮೂಲಕ ಉದ್ಯೋಗಿಗಳ ಬೌದ್ಧಿಕ ಮತ್ತು ಮಾನಸಿಕ ಬೆಳವಣಿಗೆಗೆ ಪೂರಕವಾದ ವಾತಾವರಣವನ್ನು ನಿರ್ಮಿಸಬಹುದು.

ಉದ್ಯೋಗಿಗಳ ಬೌದ್ಧಿಕ ವಿಕಸನಕ್ಕೆ ಪೂರಕವಾಗಿ ಸಂಸ್ಥೆ ಮತ್ತು ಉದ್ಯೋಗಿಗಳ ಸಂವಹನದ ಕೊಂಡಿಯಾಗಿ ಆಂತರಿಕ ಪತ್ರಿಕೆಯನ್ನು ನಿಯತವಾಗಿ ಮಾಸಿಕ ಅಥವಾ ತ್ರೈಮಾಸಿಕವಾಗಿ ವಿನ್ಯಾಸಗೊಳಿಸಿ ಹೊರತಂದು ಸಂಸ್ಥೆಯ ವಹಿವಾಟು, ಮಾರುಕಟ್ಟೆಯ ಆಗುಹೋಗುಗಳ ಬಗ್ಗೆ ಹಂಚಿಕೊಳ್ಳುವುದು, ಹಿರಿಯ ಅಧಿಕಾರಿಗಳೊಂದಿಗೆ ಸಂದರ್ಶನ, ವಿಶೇಷ ಯೋಜನೆಗಳ ಬಗ್ಗೆ ವಿಶ್ಲೇಷಣೆ, ಉದ್ಯೋಗಿಗಳ ವಿಶಿಷ್ಟ ಕೊಡುಗೆ ಮತ್ತು ಸಾಧನೆಯ ಪ್ರಸ್ತುತಿ ಹಾಗೂ ಅವರ ವಿವಾಹ ಮತ್ತಿತರ ವೈಯಕ್ತಿಕ ಆಚರಣೆಗಳ ಸಂದರ್ಭದಲ್ಲಿ ಶುಭ ಕೋರುವುದು, ಉದ್ಯೋಗಿಗಳ ಸುಪ್ತ ಪ್ರತಿಭೆಗಳನ್ನು ಕವನ, ಕಥೆ, ಲೇಖನ, ಹರಟೆ, ಪುಸ್ತಕ ವಿಮರ್ಶೆ ಮುಂತಾದ ರೀತಿಗಳಲ್ಲಿ ಅನಾವರಣಗೊಳಿಸುವುದು ಹೀಗೆ ಸಂಸ್ಥೆಯಲ್ಲಿ ಎಲ್ಲರನ್ನೊಳಗೊಂಡ ಪರಸ್ಪರ ಆರೋಗ್ಯಕರ ಮುಖಾಮುಖಿಗೆ ವೇದಿಕೆ ನಿರ್ಮಿಸಬಹುದು. ಹಿಮತ್ ಸಿಂಗ್ ಸಂಸ್ಥೆಯಲ್ಲಿ ಅಲ್ಲಿನ ಉತ್ಪನ್ನದ ಸ್ವರೂಪವನ್ನು ಬಿಂಬಿಸುವ 'ರೇಷ್ಮೆವಾಣಿ' ಎಂಬ ತ್ರೈಮಾಸಿಕ ಕನ್ನಡ ಪತ್ರಿಕೆಯನ್ನು ರೂಪಿಸಿ ಅದರ ಸಂಪಾದಕತ್ವವನ್ನು ಹಲವು ವರ್ಷಗಳ ಕಾಲ ವಹಿಸಿದ ಸಂತೋಷದಾಯಕ ಅನುಭವ ಲೇಖಕರದ್ದಾಗಿತ್ತು. ಈ ಪ್ರಕ್ರಿಯೆಯಲ್ಲಿ ಆಡಳಿತವರ್ಗದ ವಿಶ್ವಾಸವನ್ನು ಗಳಿಸಿ ಇದನ್ನು ಲೇಖಕರು ನಡೆಸಿಕೊಂಡು ಹೋದರೆಂದು ಇಲ್ಲಿ ಒತ್ತಿ ಹೇಳಬೇಕಾಗಿಲ್ಲ. ಆದರೆ ಇಲ್ಲಿ ಅಪೇಕ್ಷಣೀಯವಾದುದೇನೆಂದರೆ ಸಂಸ್ಥೆಯ ನಾಡಿ-ಮಿಡಿತಗಳನ್ನು, ಜನರ ಒಳನೋಟಗಳನ್ನರಿತ ಮಾನವ ಸಂಪನ್ಮೂಲ ವಿಭಾಗದ ವೃತ್ತಿಪರರು ಸ್ವಯಂ ತಾವೇ ವಿಸ್ತೃತ ಸಾಹಿತ್ಯಿಕ, ಶೈಕ್ಷಣಿಕ ಅಭಿರುಚಿಯನ್ನು ಬೆಳೆಸಿಕೊಂಡು ಪತ್ರಿಕೆಯ ವಿನ್ಯಾಸದ ಪರಿಕಲ್ಪನೆಯಲ್ಲಿ, ಆಸಕ್ತಿದಾಯಕ ಲೇಖನಗಳು ಮೂಡಿಬರುವಲ್ಲಿ ಹೆಚ್ಚಿನ ಆಸೆ ವಹಿಸಬೇಕಾಗಿರುವುದು. ಅಲ್ಲದೆ ಸಹೋದ್ಯೋಗಿಗಳಲ್ಲಿ ಹುದುಗಿರುವ ವಿಶಿಷ್ಟ ಪ್ರತಿಭೆಗಳನ್ನು ಬೆಳಕಿಗೆ ತರುವಲ್ಲಿ ಸಾಕಷ್ಟು ಪ್ರಯತ್ನ ಮಾಡಬೇಕಾಗುತ್ತದೆ.

ಉದ್ಯೋಗಿಗಳ ಬೌದ್ಧಿಕ ಮತ್ತು ವೃತ್ತಿಪರ ಬೆಳವಣಿಗೆಯ ಒತ್ತಾಸೆಯನ್ನು ಸಾಕಾರಗೊಳಿಸಿಕೊಳ್ಳಲು ಅವರು ಉನ್ನತ ವ್ಯಾಸಂಗವನ್ನು

ಮುಂದುವರೆಸಲು ಬಯಸಿದಾಗ ಸಂಸ್ಥೆಯ ಕೆಲಸಗಳಿಗೆ ತೊಂದರೆಯಾಗದಂತೆ ನಿಯಮಗಳನ್ನು ರೂಪಿಸಿ ಅವರಿಗೆ ಬೇಕಾಗುವ ಆಕರ ಗ್ರಂಥಗಳನ್ನು, ಇತರ ಪೂರಕ ಸಾಮಗ್ರಿಗಳನ್ನು ಒದಗಿಸಲಾದರೆ ಅಂತಹ ಆಸಕ್ತ ಉದ್ಯೋಗಿಗಳ ಬೆಳವಣಿಗೆಗೆ ಸಹಾಯಕವಾದೀತು. ಹಿಮತ್ ಸಿಂಗ್‌ನ ಹಾಸನ ಘಟಕದಲ್ಲಿ 'ಲರ್ನ್ ವೈಲ್ ಅರ್ನಿಂಗ್' ಕಾರ್ಯಕ್ರಮದಡಿ ಪದವಿಪೂರ್ವ ಹಂತದಲ್ಲೇ ಓದನ್ನು ನಿಲ್ಲಿಸಿದ್ದ, ಅದರಲ್ಲೂ ಗ್ರಾಮೀಣ ಪ್ರದೇಶಗಳಿಂದ ಬಂದಿದ್ದ ಮಹಿಳಾ ಉದ್ಯೋಗಿಗಳಿಗೆ ಪದವಿ ವ್ಯಾಸಂಗ ಮುಂದುವರೆಸಲು KSOU ಜೊತೆ ವ್ಯವಹರಿಸಿ ಅವಕಾಶ ಕಲ್ಪಿಸಿದ್ದೇ ಅಲ್ಲದೆ ಕೆಲಸದ ಅವಧಿ ನಂತರ ಅವರು ತಂಗಿದ್ದ ವಸತಿನಿಲಯಗಳಲ್ಲಿ ವಿಶೇಷ ತರಗತಿಗಳನ್ನು ಆಯೋಜಿಸಲಾಯ್ತು. ಬಹುತೇಕ ಮಹಿಳೆಯರು ಕನ್ನಡ ಮಾಧ್ಯಮದಲ್ಲೇ ತಮ್ಮ ಶಿಕ್ಷಣವನ್ನು ಪೂರೈಸಿದ ಯಶಸ್ಸನ್ನು ಸಾಧಿಸಿದ್ದು ಮಹತ್ವದ ವಿಷಯ. ಆ ಅವಕಾಶಗಳಿಂದಾಗಿ ನೂರಾರು ಉದ್ಯೋಗಿಗಳು ಪದವಿ ಶಿಕ್ಷಣ ಪಡೆದು ಉಜ್ವಲ ಭವಿಷ್ಯ ರೂಪಿಸಿಕೊಳ್ಳಲು ಸಂಸ್ಥೆ ನೆರವಾದ ಬಗ್ಗೆ ಈಗಲೂ ಹೆಮ್ಮೆಯಿದೆ.

4. ಉದ್ಯೋಗಿಗಳೊಂದಿಗಿನ ಸಂವಹನ ಕೊಂಡಿ:

ಆಡಳಿತ ವರ್ಗದ ಪರವಾಗಿ ಆಗಿಂದಾಗ್ಗೆ ಸಂಸ್ಥೆಯ ವಹಿವಾಟು, ಮಾರುಕಟ್ಟೆಯಲ್ಲಿ ಎದುರಿಸುತ್ತಿರುವ ಸ್ಪರ್ಧೆಯ ತೀವ್ರತೆ, ನೀತಿ ನಿಯಮಗಳ ಬಗ್ಗೆ ಉದ್ಯೋಗಿಗಳಿಗೆ ಕಳುಹಿಸುವ ಮಿಂಚಂಚೆ, ಸೂಚನೆ, ಕರಪತ್ರಗಳಂಥ ಮಾಧ್ಯಮಗಳ ಮೂಲಕ ಮಾಹಿತಿ ಒದಗಿಸುವ ಜವಾಬ್ದಾರಿ ಮಾನವ ಸಂಪನ್ಮೂಲ ವಿಭಾಗದ್ದಾಗಿರುತ್ತದೆ. ಈ ಎಲ್ಲ ಬಗೆಯ ಓಲೆಗಳು, ಅಂಕಿ-ಅಂಶಗಳು, ಪ್ರಕಟನೆಗಳು, ಶುಭಾಶಯಗಳು, ಸೂಚನಾ ಫಲಕಗಳಲ್ಲಿ ಹಂಚಿಕೊಳ್ಳುವ ವಿಷಯಗಳನ್ನು ಪ್ರಾಂತೀಯ ಭಾಷೆಯಲ್ಲೇ ಮುಟ್ಟಿಸಿದಲ್ಲಿ ಉದ್ಯೋಗಿಗಳು ಸುಲಭವಾಗಿ ಗ್ರಹಿಸುತ್ತಾರೆ. ಸಂಸ್ಥೆ ತಮ್ಮೊಂದಿಗೆ ಆಡುನುಡಿಯಲ್ಲೇ ಸಂವಹಿಸುತ್ತಿದೆಯೆಂದು ಭಾವನಾತ್ಮಕವಾಗಿ ಗುರುತಿಸಿಕೊಳ್ಳಲು ಸಾಧ್ಯವಾಗುತ್ತದೆ.

ಕಾರ್ಮಿಕ ಸಂಘಗಳೊಂದಿಗೆ ನಡೆಸುವ ಪತ್ರ ವ್ಯವಹಾರ, ಪರಸ್ಪರ ಸಭೆಗಳಲ್ಲಿ ನಡೆಸುವ ಚರ್ಚೆಗಳ ನಡವಳಿಗಳು ಸಹ ಜನರ ಭಾಷೆಯಲ್ಲಿರುವುದು ಕೊಡು-ಕೊಳ್ಳುವಿಕೆಯ ಪ್ರಕ್ರಿಯೆಗೆ ಆತ್ಮೀಯ ವಾತಾವರಣ ನಿರ್ಮಿಸುವುದರಲ್ಲಿ ಅನುಮಾನವೇ ಇಲ್ಲ. ಹೊಸ ವರ್ಷದಂದು ಸಂಸ್ಥೆಯ ವತಿಯಿಂದ ಉದ್ಯೋಗಿಗಳಿಗೆ ನೀಡುವ ಸಂದೇಶವನ್ನು ಕನ್ನಡಕ್ಕೆ ಅನುವಾದಿಸಿ ಕೊಟ್ಟು, ಅದನ್ನು ಉದ್ಯೋಗಿಗಳು ಅರ್ಥೈಸಿಕೊಂಡು ಸಂತೋಷಿಸಿದ ಸಂದರ್ಭಗಳಿಂದಾಗಿಯೂ ಲೇಖಕರು ಕೆಲಸ ಮಾಡಿದ ಸಂಸ್ಥೆಗಳಲ್ಲಿ ಈ ಬಗೆಯ ನಿರಂತರ ಸಂವಹನ ಕ್ರಿಯೆ ಸಂಬಂಧಗಳನ್ನು ವೃದ್ಧಿಸಿದೆಯಲ್ಲದೆ ಉಭಯ ಪಕ್ಷಗಳ ನಡುವೆ ಇರಬಹುದಾದ ಕಂದಕಗಳನ್ನು ಮೀರಿ ಸಮಾನ ಗುರಿಯೆಡೆಗೆ ಮುನ್ನಡೆಯುವಲ್ಲಿ ನೆರವಾಗಿದೆ.

ಇನ್ನು ಕಾನೂನು, ಸಂಸ್ಥೆಯ ನಿಯಮಾವಳಿಗಳ ಪ್ರಕಾರ ಶಿಸ್ತಿನ ಉಲ್ಲಂಘನೆಗೆ ಸಂಬಂಧಪಟ್ಟಂತೆ ಉದ್ಯೋಗಿಗಳನ್ನು ಶಿಸ್ತಿನ ಕ್ರಮಕ್ಕೆ ಒಳಪಡಿಸಿದಾಗ ಅವರಿಗೆ ನೀಡುವ ಆರೋಪ ಪಟ್ಟಿ, ವಿಚಾರಣೆಯ ನಡವಳಿಗಳು, ಸಾಕ್ಷಿಗಳ ಹೇಳಿಕೆಗಳ ದಾಖಲಾತಿ, ವಿಚಾರಣಾಧಿಕಾರಿಯ ಅಂತಿಮ ವರದಿ ಮತ್ತು ಆಡಳಿತ ವರ್ಗದ ಆದೇಶ ಇವೆಲ್ಲವೂ ಆರೋಪಕ್ಕೊಳಗಾದ ಉದ್ಯೋಗಿಗಳ ಭಾಷೆಯಲ್ಲೇ ದಾಖಲಾಗುವುದು ಕಾನೂನಿನ ಆಶಯವೂ ಆಗಿರುವುದರಿಂದ ಹಾಗೆ ಮಾಡುವುದು ಸಂಸ್ಥೆಯ ಹಿತದೃಷ್ಟಿಯಿಂದಲೂ ವಿಹಿತ.

5. ಸಮಾಜೋ-ಸಾಂಸ್ಕೃತಿಕ ಸಮ್ಮಿಳಿತದ ಎಳೆ:

ಎಲ್ಲ ಸಂಸ್ಥೆಗಳಲ್ಲಿ ವರ್ಷಕ್ಕೆ ಒಂದು ಬಾರಿಯಾದರೂ ಉದ್ಯೋಗಿಗಳು ಮತ್ತು ಅವರ ಕುಟುಂಬವರ್ಗದೊಂದಿಗೆ ಸಾಮೂಹಿಕವಾಗಿ ಕೂಡಿ ಸಂಭ್ರಮಿಸುವ ಸಂದರ್ಭಗಳು ಇದ್ದೇ ಇರುತ್ತವೆ. ಬೃಹತ್ ಕುಟುಂಬದ ಈ ಒಗ್ಗೂಡುವಿಕೆಯ ಕ್ಷಣಗಳು ಸಾಂಸ್ಕೃತಿಕ ಚಟುವಟಿಕೆಗಳಿಗೆ, ಉದ್ಯೋಗಿಗಳು ಮತ್ತು ಅವರ ಕುಟುಂಬದ ಸದಸ್ಯರ ಹಾಡು, ಕುಣಿತ, ನಾಟಕ ಮುಂತಾದ ವಿನೋದಾವಳಿಗಳಿಗೆ ವೇದಿಕೆಯೊದಗಿಸುತ್ತವೆ. ಅಲ್ಲದೆ ಪ್ರಸಿದ್ಧ ಸಾಂಸ್ಕೃತಿಕ ತಂಡಗಳ ಪ್ರದರ್ಶನಗಳನ್ನು ಆಯೋಜಿಸುವ ಅವಕಾಶಗಳಿರುತ್ತವೆ. ಉದ್ಯೋಗಿಗಳ ಮತ್ತು ಕುಟುಂಬವರ್ಗದವರ ಪ್ರತಿಭೆಯಾಗಲಿ ಇಲ್ಲವೆ ನಾಡಿನ ಇತರ ತಂಡಗಳ ಪ್ರತಿಭೆ ಸಾಕಾರಗೊಳ್ಳಲಿ, ಕಾರ್ಯಕ್ರಮದ

ಆಯೋಜನೆಯಲ್ಲಿ ಮಾನವ ಸಂಪನ್ಮೂಲ ವಿಭಾಗದ ಸದಸ್ಯರು ತೊಡಗಿಕೊಂಡು, ಸಂಬಂಧಿಸಿದ ಸಮಿತಿಯ ಸದಸ್ಯರು ಮಾಡುವ ಆಯ್ಕೆಗಳಲ್ಲಿ ಸ್ಥಳೀಯ ನಾಡು, ನುಡಿ, ಸಾಂಸ್ಕೃತಿಕ ಕಲೆಗಳಲ್ಲಿ ಸಾಧನೆ ಮಾಡಿದವರನ್ನು ಗುರುತಿಸಿ ಅವರಿಗೆ ಅವಕಾಶಗಳು ಸಿಗುವಂತೆ ಧನಾತ್ಮಕವಾಗಿ ಪ್ರಭಾವಿಸಬಹುದಾಗಿದೆ.

ಆಂತರಿಕ ಪ್ರತಿಭೆಗಳಿಗೆ ಒತ್ತುಕೊಟ್ಟು ಉದ್ಯೋಗಿಗಳನ್ನು ತಯಾರುಗೊಳಿಸಿ ಸಂಗೀತ, ನಾಟಕ, ನೃತ್ಯ, ಕಲಾ ಪ್ರದರ್ಶನಗಳನ್ನು ಏರ್ಪಡಿಸಿದರಂತೂ ಬಹು ಸಂಖ್ಯೆಯಲ್ಲಿ ಉದ್ಯೋಗಿಗಳು ಮತ್ತು ಅವರ ಕುಟುಂಬವರ್ಗ ಪಾಲ್ಗೊಳ್ಳುವರು. ಮುಖ್ಯ ಸಮಾರಂಭಕ್ಕೆ ಮುನ್ನ ಕೆಲವು ದಿನಗಳ ಕಾಲ ತಾಲೀಮಿನಲ್ಲಿ ಮಗ್ನರಾಗಿ ಉತ್ತಮ ಪ್ರದರ್ಶನ ನೀಡಲು ಪ್ರಯತ್ನ ಮಾಡುತ್ತಾರೆ. ಈ ಪ್ರಕ್ರಿಯೆಯಲ್ಲಿ ತೊಡಗಿದ ಉದ್ಯೋಗಿಗಳು ಮತ್ತು ಸಂಸ್ಥೆಯ ನಡುವೆ ಸುಮಧುರ ಬಾಂಧವ್ಯ ಏರ್ಪಟ್ಟು, ಅವರು ಸೇವೆಯಲ್ಲಿರುವವರೆಗೂ ಇಂಥ ಅವಕಾಶಗಳಿಗೆ ಆಭಾರಿಯಾಗಿರುತ್ತಾರೆ. ಈ ಪ್ರಕ್ರಿಯೆಗಳಿಗೆ ವಿನಿಯೋಗಿಸಬೇಕಾದ ಸಂಸ್ಥೆಯ ಸಮಯ ಮತ್ತು ವೆಚ್ಚ ದೀರ್ಘಾವಧಿಯಲ್ಲಿ ಅದು ಉಂಟುಮಾಡುವ ಧನಾತ್ಮಕ ಪ್ರತಿಫಲನದ ಭಾವಕ್ಕೆ ಹೋಲಿಸಿದರೆ ಗೌಣವಾಗಿರುತ್ತದೆ. ಹಿಮತ್ ಸಿಂಗ್‌ನಲ್ಲಿ ವರ್ಷಕ್ಕೊಮ್ಮೆ ಆಚರಿಸಲಾಗುತ್ತಿದ್ದ ರಾಜ್ಯೋತ್ಸವದ ರಸ ಸಂಜೆಗಳನ್ನು ಇದೇ ಕಾರಣದಿಂದಾಗಿ ಎಲ್ಲರೂ ಬಹು ನಿರೀಕ್ಷೆಯಿಂದ ಎದುರು ನೋಡುತ್ತಿದ್ದರು. ಇತರ ಸಹೋದ್ಯೋಗಿಗಳ ಕುಟುಂಬ ವರ್ಗಗಳೊಂದಿಗೆ ಹಂಚಿಕೊಳ್ಳುತ್ತಿದ್ದ ಆ ಸಂತೋಷದ ಘಳಿಗೆಗಳು ಅವರಿಗೆ ಅಚ್ಚಳಿಯದ ನೆನಪುಗಳಾಗುತ್ತಿದ್ದವು. ಸಂಸ್ಥೆಯ ಆಡಳಿತವರ್ಗ ಮತ್ತು ಅವರ ಕುಟುಂಬದ ಸದಸ್ಯರು ಮುಕ್ತವಾಗಿ ಈ ಸಮಾರಂಭಗಳಲ್ಲಿ ಪಾಲ್ಗೊಂಡು ಉದ್ಯೋಗಿಗಳು ಮತ್ತು ಅವರ ಕುಟುಂಬಗಳೊಂದಿಗೆ ಲಘು ಉಪಹಾರವನ್ನು ಸೇವಿಸಿ ಮನೋರಂಜನಾ ಕಾರ್ಯಕ್ರಮಗಳನ್ನು ವೀಕ್ಷಿಸುತ್ತಿದ್ದ ಆ ವಾತಾವರಣ ಸಾಮಾಜಿಕ ಏಕತೆಗೆ ಭಾಷ್ಯ ಬರೆದಂತಿರುತ್ತಿತ್ತು!

ಇಂಥ ಸಂಭ್ರಮಾಚರಣೆಗಳು ನಿಜಕ್ಕೂ ವಿಭಿನ್ನ ಮನಸ್ಸುಗಳು ಒಂದಾಗಲು ಅತ್ಯಂತ ಅವಶ್ಯಕವಾಗಿದ್ದು ಲಿಂಗ, ಭಾಷೆ, ಧರ್ಮ, ಜಾತಿ, ಪಂಗಡ, ಮೇಲು-ಕೀಳು, ಒಲವು-ನಿಲವು ಮುಂತಾದ ಎಲ್ಲೆಗಳನ್ನು ಮೀರಿ ಬಹುತ್ವದ ಒಂದು ವಿಶಿಷ್ಟ ಸಂಕೇತವಾಗಿ ಹೊರಹೊಮ್ಮುತ್ತಿದ್ದವು; ಅಲ್ಲದೆ ಎಲ್ಲರೂ ತಮ್ಮ ಪರಿಮಿತಿಗಳನ್ನು ಮೀರಿ ಕೆಲವು ಕ್ಷಣಗಳಾದರೂ ಆ ಅದ್ಭುತ ತನ್ಮಯತೆಯ ಅನುಭೂತಿಯಲ್ಲಿ ತಮ್ಮನ್ನು ಗುರುತಿಸಿಕೊಳ್ಳಲು ಅವಕಾಶವಾಗುತ್ತಿತ್ತು.

ಇಂಥ ದೊಡ್ಡ ಸಮಾರಂಭಗಳಲ್ಲಿ ಸಾವಿರಾರು ಸಂಖ್ಯೆಯ ಜನರು ನೆರೆದಾಗ ಸಂಸ್ಥೆಯ ವತಿಯಿಂದ ಉದ್ಯೋಗಿಗಳು ಮತ್ತು ಅವರ ಕುಟುಂಬವರ್ಗದವರನ್ನು ಉದ್ದೇಶಿಸಿ ಸಂಸ್ಥೆಯ ಮುಖ್ಯಸ್ಥರು, ಹಿರಿಯ ಅಧಿಕಾರಿಗಳು ಧನಾತ್ಮಕ ಸಂದೇಶಗಳನ್ನು ತಮ್ಮ ನುಡಿಗಳ ಮೂಲಕ ನೀಡುತ್ತಿದ್ದುದು ಒಂದು ವಾಡಿಕೆ. ಸ್ವಯಂ ಮಾನವ ಸಂಪನ್ಮೂಲ ವಿಭಾಗದ ಮುಖ್ಯಸ್ಥರಿಗಂತೂ ತಮ್ಮ ಮನದಾಳದ ಅನಿಸಿಕೆಗಳನ್ನು ಹಂಚಿಕೊಳ್ಳುವುದಕ್ಕೆ ಈ ವೇದಿಕೆ ಸುವರ್ಣಾವಕಾಶವನ್ನು ಒದಗಿಸುತ್ತದೆ. ಇಂಥ ಸಂದರ್ಭಗಳಲ್ಲಿ ಎಲ್ಲರ ಮನಮುಟ್ಟುವಂತೆ ಈ ಮಣ್ಣಿನ ಭಾಷೆಯಲ್ಲಿ ಸರಳವಾಗಿಯೂ ಆಕರ್ಷಕವಾಗಿಯೂ ಮಾತನಾಡುವ ಕಲೆಯನ್ನು ರೂಢಿಸಿಕೊಳ್ಳುವುದು ಅತ್ಯಂತ ಮಹತ್ವದ್ದು. ಇದಲ್ಲದೆ ಸಂಸ್ಥೆಯ ಕಾರ್ಯನಿರ್ವಾಹಕ ನಿರ್ದೇಶಕರು ಇಲ್ಲವೆ ಕಾರ್ಯಾಧ್ಯಕ್ಷರ ಭಾಷಣಗಳು ಇಂಗ್ಲೀಷ್ ಅಥವಾ ಹಿಂದಿಯಲ್ಲಿದ್ದಲ್ಲಿ ಅದನ್ನು ತಕ್ಷಣ ಜನರ ಆಡುನುಡಿಯಲ್ಲಿ ಅನುವಾದಿಸಿ (ಕರ್ನಾಟಕದಲ್ಲಿ ಅನುವಾದಿತ ಭಾಷೆ ಕನ್ನಡವೆಂಬುದು ಸರ್ವವಿಧಿತ) ಮನಮುಟ್ಟುವಂತೆ ತಿಳಿಸುವುದು ಅಗತ್ಯವಾಗುತ್ತದೆ. ಸಂಸ್ಥೆಯ ಮುಖ್ಯಸ್ಥರ ನುಡಿಗಳನ್ನು ನಾನು ಬಾಷ್ ಮತ್ತು ಹಿಮತ್ ಸಿಂಗ್ ಸಂಸ್ಥೆಗಳಲ್ಲಿ ವೇದಿಕೆಯಲ್ಲೇ ಅನುವಾದಿಸಿ ಪ್ರಚುರಪಡಿಸುತ್ತಿದ್ದುದು ಉದ್ಯೋಗಿಗಳಿಗೆ ಆಪ್ತಾಯಮಾನವಾಗುತ್ತಿತ್ತು. ಮೇಲಾಗಿ ಸಂಸ್ಥೆಯ ಏಳು-ಬೀಳುಗಳೊಂದಿಗೆ ಅವರು ಇನ್ನೂ ಆಳವಾಗಿ ಗುರುತಿಸಿಕೊಳ್ಳಲು ಈ ಸಂವಹನ ಕ್ರಿಯೆ ನೆರವಾಗುತ್ತಿತ್ತು.

6. ಸಾಂಸ್ಥಿಕ ಸಾಮಾಜಿಕ ಹೊಣೆಗಾರಿಕೆಯ ಬೇರು:

ಕಳೆದ ಕೆಲವು ವರ್ಷಗಳಿಂದೀಚೆಗೆ ಎಲ್ಲ ಬಗೆಯ ಸಂಸ್ಥೆಗಳು ತಾವು ನೆಲೆಸಿರುವ ಪ್ರದೇಶದ ನೆರೆಹೊರೆಯಲ್ಲಿ ವಾಸಿಸುವ ಸಮುದಾಯಗಳೊಂದಿಗೆ ಗುರುತಿಸಿಕೊಳ್ಳಲು ಯಾವುದಾದರೂ ಒಂದೆರಡು ಸಮಾಜಮುಖಿ ಕೊಡುಗೆಗಳನ್ನು ನೀಡುವ ಪರಿಪಾಠ ಹೆಚ್ಚಾಗಿದೆ. ಈ ಬೆಳವಣಿಗೆಗೆ ಪೂರಕವಾಗಿ ಕೇಂದ್ರ ಸರ್ಕಾರ ಸಂಸ್ಥೆಯ ಲಾಭಾಂಶದಲ್ಲಿ ಶೇ.2 ರಷ್ಟು ಮೊತ್ತವನ್ನು ಸಾಮಾಜಿಕ

ಹೊಣೆಗಾರಿಕೆಯ ಧ್ಯೇತಕವಾಗಿ ವೆಚ್ಚ ಮಾಡಬೇಕೆಂದು ಕಾನೂನಾತ್ಮಕವಾಗಿ ನಿಯಮ ರೂಪಿಸಿರುವುದು ಸ್ವಾಗತಾರ್ಹ ಕ್ರಮವಾಗಿದೆ. ಅನೇಕ ಸಂಸ್ಥೆಗಳು ಈ ಸಲುವಾಗಿಯೇ ಸಾಮಾಜಿಕವಾಗಿ ಜನಪರ ಉದ್ದೇಶಗಳಿಗಾಗಿ ಕಾಣಿಕೆ ಸಲ್ಲಿಸಬೇಕೆಂಬ ಬಯಕೆಯಿಂದ ಆದ್ಯತೆಯ ಕ್ಷೇತ್ರಗಳನ್ನು ಗುರುತಿಸಿಕೊಂಡಿವೆ. ಈ ನಿಯಮಗಳನ್ನು ದಾಟಿದ ಹಲವು ದೊಡ್ಡ ಸಂಸ್ಥೆಗಳು ಹೆಚ್ಚಿನ ಬದ್ಧತೆಯನ್ನು ತೋರಿ ತಮ್ಮದೇ ಆದ ಪ್ರತಿಷ್ಠಾನಗಳ ಮೂಲಕ ವ್ಯವಸ್ಥಿತವಾಗಿ ಅದ್ಭುತ ಕೊಡುಗೆ ನೀಡುತ್ತಿವೆ.

ಇನ್ನುಳಿದ ಸಂಸ್ಥೆಗಳಲ್ಲಿ ಮಾನವ ಸಂಪನ್ಮೂಲ ವಿಭಾಗವೇ ಈ ಜವಾಬ್ದಾರಿಯನ್ನೂ ನಿರ್ವಹಿಸಬೇಕಾದ ಅಗತ್ಯತೆಯಿದೆ. ಇಂಥ ಸನ್ನಿವೇಶಗಳಲ್ಲಿ ಸಂಸ್ಥೆಯ ಉದ್ಯೋಗಿಗಳು ಹಾಗೂ ಅವರ ಕುಟುಂಬವರ್ಗ, ನೆರೆಹೊರೆಯಲ್ಲಿ ವಾಸಿಸುವ ಸಮುದಾಯಗಳ ಹಿತದೃಷ್ಟಿಯಿಂದ ಪರಿಸರ ಕಾಳಜಿಯಿಂದ ಕೂಡಿದ, ಅವರ ಬದುಕಿನ ಸವಾಲುಗಳನ್ನರಿತು ಸ್ವಲ್ಪ ಮಟ್ಟಿಗಾದರೂ ಅವುಗಳಿಗೆ ಸ್ಪಂದಿಸುವ ಪರಿಯಲ್ಲಿ ಕಾರ್ಯಕ್ರಮಗಳನ್ನು ರೂಪಿಸುವ ಉತ್ತರದಾಯಿತ್ವವಿದೆ.

ಶಿಕ್ಷಣ, ಆರೋಗ್ಯ ಮತ್ತು ಪೋಷಣೆ, ಕೌಶಲಾಭಿವೃದ್ಧಿ, ವೃತ್ತಿ ಸಮಾಲೋಚನೆ, ಉದ್ಯೋಗ ನಿರ್ಮಾಣ, ಸ್ವಚ್ಛತೆ, ಪರಿಸರ ಸಂರಕ್ಷಣೆ, ಸುಸ್ಥಿರ ಅಭಿವೃದ್ಧಿ, ಲಿಂಗ ಸಮಾನತೆ, ಮೂಲ ಸೌಕರ್ಯ ಸುಧಾರಣೆ, ಹೀಗೆ ಹತ್ತು ಹಲವು ಅಭಿವೃದ್ಧಿ ಕ್ಷೇತ್ರಗಳಲ್ಲಿ ಒಂದನ್ನು ಆಯ್ಕೆ ಮಾಡಿಕೊಂಡು, ಸಂಸ್ಥೆಯ ಆರ್ಥಿಕ ಮತ್ತು ಮಾನವ ಸಂಪನ್ಮೂಲಗಳನ್ನು ಯೋಜಿತ ರೀತಿಯಲ್ಲಿ ನಿಯೋಜಿಸುವ ಮೂಲಕ ಸ್ಥಳೀಯ ಮಟ್ಟದಲ್ಲಿ ಬದಲಾವಣೆ ತರಬಹುದಾಗಿದೆ. ಈ ಮೂಲಕ ಸಂಸ್ಥೆ ತನ್ನ ಸಾಮುದಾಯಿಕ ಹೊಣೆಗಾರಿಕೆಯನ್ನು ಅರ್ಥಪೂರ್ಣವಾಗಿ ನಿರ್ವಹಿಸಿದಂತಾಗುತ್ತದೆ. ಅಲ್ಲದೆ ತನ್ನ ಸಾಮಾಜಿಕ ಬಂಡವಾಳವನ್ನು ದೀರ್ಘಕಾಲಿಕವಾಗಿ ಪೋಷಿಸಿದಂತಾಗುತ್ತದೆ.

ಇಂಥ ಸಮಾಜಮುಖಿ ಕಾರ್ಯಗಳಲ್ಲಿ ಬಳಸುವ ಸಂವಹನ ಮಾಧ್ಯಮ, ಪ್ರಚಾರಾಂದೋಲನಗಳು, ಯೋಜನೆಯ ವಿನ್ಯಾಸ ಮತ್ತು ಅನುಷ್ಠಾನ ಪ್ರಕ್ರಿಯೆಯಲ್ಲಿ ಸ್ಥಳೀಯವಾಗಿ ಗುರುತಿಸಿಕೊಂಡಿರುವ ಉದ್ಯೋಗಿಗಳು, ಅಲ್ಲಿನ ಮುಖಂಡರು ಮತ್ತು ಸಂಬಂಧಿಸಿದ ಸರ್ಕಾರಿ ಇಲಾಖೆಗಳನ್ನು ವಿಶ್ವಾಸಕ್ಕೆ ತೆಗೆದುಕೊಂಡು ಎಲ್ಲರ ಸಹಯೋಗದಲ್ಲಿ ನಿರ್ವಹಿಸಿದಲ್ಲಿ ಸಂಸ್ಥೆ ಜನ ಸಮುದಾಯದ ಅವಿಭಾಜ್ಯ ಅಂಗವಾಗಿ ಮೆಚ್ಚುಗೆ ಗಳಿಸುವುದರಲ್ಲಿ ಯಾವುದೇ ಅನುಮಾನವಿಲ್ಲ. ಜನರ ಜೀವನದ ಮೇಲೆ ಪರಿಣಾಮ ಬೀರುವ ಇಂಥ ಯೋಜನೆಗಳನ್ನು ರೂಪಿಸುವಾಗ ಅವರ ಭಾಷೆ, ಸಂಸ್ಕೃತಿ, ಹಿನ್ನೆಲೆಗಳನ್ನು ಗೌರವಿಸಿದಲ್ಲಿ ಸಂಸ್ಥೆಗೆ ಸಮುದಾಯದಿಂದ ದೊರೆಯುವ ಸಹಕಾರ ಇಮ್ಮಡಿಯಾಗುತ್ತದೆ.

ಅಂತಿಮ ಮಾತು:

ಕರ್ನಾಟಕದ ನೆಲ, ಜಲ, ಭಾಷೆ, ಸಂಸ್ಕೃತಿ, ಅಸ್ತಿತ್ವಗಳನ್ನು ಉಳಿಸಿ ಬೆಳೆಸುವ ಪಾಲು ಇಲ್ಲಿ ಸ್ಥಾಪಿತಗೊಂಡಿರುವ ಸಂಸ್ಥೆಗಳದ್ದೂ ಆಗಿರುವುದರಿಂದ ಈ ನಿಟ್ಟಿನಲ್ಲಿ ಸಾಂಸ್ಥಿಕ ನೆಲೆಯಲ್ಲಿ ಮಾನವ ಸಂಪನ್ಮೂಲ ವಿಭಾಗ ತನ್ನ ಉತ್ತರದಾಯಿತ್ವದ ಭಾಗವಾಗಿ ಅಳವಡಿಸಿಕೊಳ್ಳಬಹುದಾದ ಕೆಲವು ಸಾಧ್ಯತೆಗಳನ್ನು ಈ ಲೇಖನದಲ್ಲಿ ವಿಶ್ಲೇಷಿಸಲಾಗಿದೆ. ಸಂಸ್ಥೆಯ ಆಶಯಗಳು ಮತ್ತು ಸ್ಥಳೀಯ ಅಗತ್ಯತೆಗಳಿಗೆ ಪೂರಕವಾಗಿರುವ ಇಂಥ ಹಲವು ಇತರ ಸಾಮಾಜಿಕ ಪ್ರಯತ್ನಗಳನ್ನು ಗುರುತಿಸಿ, ಸಂಸ್ಥೆಯು ಅವುಗಳಲ್ಲಿ ತೊಡಗುವಂತೆ ಮಾನವ ಸಂಪನ್ಮೂಲ ವಿಭಾಗ ಪ್ರಭಾವಿಸಲು ಶಕ್ಯವಾಗಿದೆ.

ನಮ್ಮ ನಾಡಿನ ಶ್ರೇಷ್ಠ ಚಿಂತಕ, ಸಾಹಿತಿ ಪೂರ್ಣಚಂದ್ರ ತೇಜಸ್ವಿ ತಮ್ಮ ಲೇಖನವೊಂದರಲ್ಲಿ ಆಡಳಿತದಲ್ಲಿ ಕನ್ನಡವನ್ನು ಬಳಸಲೇಬೇಕಾದ ಅನಿವಾರ್ಯತೆಯ ಬಗ್ಗೆ ಹೀಗೆಂದು ಬೆಳಕು ಹರಿಸಿದ್ದಾರೆ. “ಆಡಳಿತ, ಆರ್ಥಿಕ ವಹಿವಾಟು ಇತ್ಯಾದಿಗಳ ಜನಬಳಕೆಯನ್ನು ತಪ್ಪಿಸಿಬಿಟ್ಟರೆ ಸಾಕು, ಕನ್ನಡವನ್ನು ಕೊಲ್ಲುವುದಕ್ಕೆ ಬೇರೆ ಸಮರ್ಥ ವಿಧಾನ ಬೇಕಿಲ್ಲ. ಕನ್ನಡದಲ್ಲಿ ಎಂಥ ಮಹಾ ಸಾಹಿತಿಗಳಿದ್ದರೂ, ಕನ್ನಡಕ್ಕೆ ಎಷ್ಟು ಜ್ಞಾನಪೀಠ ಪ್ರಶಸ್ತಿಗಳು ಬಂದಿದ್ದರೂ, ಕನ್ನಡ ಸಾಹಿತ್ಯ ಸಮ್ಮೇಳನವನ್ನು ಎಷ್ಟು ವಿಜೃಂಭಣೆಯಿಂದ ನಾವು ಆಚರಿಸಿದರೂ, ಜನ ಬಳಸುವುದನ್ನು ನಿಲ್ಲಿಸುತ್ತಿದ್ದಂತೆಯೇ ಆ ಭಾಷೆಯ ಅವಸಾನ ಶುರುವಾಗುತ್ತದೆ. ಇದಕ್ಕೆ ಸಂಸ್ಕೃತದ ಜ್ವಲಂತ ಉದಾಹರಣೆ ನಮ್ಮ ಕಣ್ಣೆದುರೇ ಇದೆ” (‘ಸೂಪರ್ ಪವರ್ ಆಗಲು ಕನ್ನಡವೇ ಗತಿ’, ಪು.308-9, ಹೊಸ ವಿಚಾರಗಳು, ಪುಸ್ತಕ ಪ್ರಕಾಶನ, ಮೈಸೂರು, 2012).

ತೇಜಸ್ವಿಯವರು ಮುಂದುವರೆದು, ಭವಿಷ್ಯದ ಜಾಗತಿಕ ಸ್ಪರ್ಧಾತ್ಮಕ ವ್ಯವಹಾರದಲ್ಲೂ ಕನ್ನಡವನ್ನು ಬಳಸದೆ ವಿಧಿಯಿಲ್ಲ ಎಂದು ದೂರದೃಷ್ಟಿಯಿಂದ ನುಡಿದಿದ್ದಾರೆ. “ಹೆಚ್ಚು ಕಡಿಮೆ ಹದಿನೇಳು ಹದಿನೆಂಟನೆಯ ಶತಮಾನದಲ್ಲಿ ಆಫ್ರಿಕ ಖಂಡ ಅಮೆರಿಕಕ್ಕೆ ಗುಲಾಮರನ್ನು ಒದಗಿಸಿದ ರೀತಿಯಲ್ಲೇ ಈಗ ಏಷ್ಯ, ಅದರಲ್ಲೂ ಭಾರತ ತಂತ್ರಜ್ಞರನ್ನು ಒದಗಿಸಲು ಸಿದ್ಧವಾಗಿದೆ. ದುರಂತವೆಂದರೆ ಇದನ್ನು ತಿರಸ್ಕರಿಸಿದರೆ ನಮ್ಮ ಯುವ ಜನರಿಗೆ ಬೇರೆ ದಿಕ್ಕು ತೋರಿಸುವ ಸ್ಥಿತಿಯಲ್ಲಿ ನಮ್ಮ ಸರ್ಕಾರಗಳು ಇಲ್ಲ. ಗುಲಾಮಗಿರಿಯೋ, ಊಳಿಗವೋ, ಜೀತವೋ, ಸಹಿಸಿಕೊಂಡು ನಾವು ಮುಂದುವರೆಯಬೇಕಾಗಿದೆ. ಈ ದಿಕ್ಕಿನಲ್ಲಿ ಚೀನಾ, ಮಲೇಷ್ಯಾ, ದಕ್ಷಿಣ ಕೋರಿಯಾ, ಬ್ರೆಜಿಲ್ ಮೊದಲಾದ ದೇಶಗಳು ದೂರದೃಷ್ಟಿಯಿಂದ ಲಿನೆಕ್ಸ್ ಆಪರೇಟಿಂಗ್ ಸಿಸ್ಟಂ ಮೇಲೆ ಕೆಲಸ ಮಾಡುವ ಸಂಪೂರ್ಣ ತಮ್ಮ ಭಾಷೆಯದೇ ಆದ ತಂತ್ರಾಂಶಗಳನ್ನು ಬಿಡುಗಡೆ ಮಾಡಿವೆ. ಜಾಗತಿಕ ಮಾರುಕಟ್ಟೆಯಲ್ಲಿ ನಾವು ನಿಜವಾಗಿಯೂ ಸೂಪರ್ ಪವರ್ ಆಗಬೇಕೆಂದಾದರೆ ಕನ್ನಡವನ್ನು ಆಶ್ರಯಿಸದೆ ಬೇರೆ ಗತಿಯಿಲ್ಲ. ಇದೆಲ್ಲವೂ ಈಗಿಂದೀಗಲೇ ಕಾರ್ಯಗತಗೊಳಿಸಲು ಕಷ್ಟಸಾಧ್ಯವಿರಬಹುದು. ಆದರೂ ಚೀನೀಯರಂತೆ ದೂರಗಾಮಿ ಯೋಜನೆಗಳನ್ನು ಈಗಲೇ ಮನಸ್ಸಿನಲ್ಲಿಟ್ಟುಕೊಂಡು ಕೆಲಸ ಮಾಡುವುದು ಒಳ್ಳೆಯದು”.

ತೇಜಸ್ವಿಯವರು ಹೇಳಿರುವಂತೆ ಎಲ್ಲವನ್ನೂ ಒಮ್ಮೆಲೇ ಸಾಧಿಸಲಾಗದು. ನಮ್ಮ ಸಂಸ್ಥೆಗಳಲ್ಲಿನ ಸಂದರ್ಭಗಳನ್ನರಿತು, ಕೈಲಾದ ಮಟ್ಟಿಗೆ ಪ್ರಾಮಾಣಿಕ ಪ್ರಯತ್ನಗಳನ್ನು ಮಾಡಲು ನಾವು ಮುಂದಡಿಯಿಡಬೇಕು. ಈ ನಿಟ್ಟಿನಲ್ಲಿ ದಾರ್ಶನಿಕ, ಕವಿ ಡಿವಿಜಿ ಕಗ್ಗದಲಿ (576, ಕಗ್ಗಕ್ಕೊಂದು ಕೈಪಿಡಿ, ಡಿ.ಆರ್.ವೆಂಕಟರಮಣನ್, ಶ್ರೀ ನಿತ್ಯಾನಂದ ಪ್ರಿಂಟರ್ಸ್, ಬೆಂ., 2001.) ನೀಡಿರುವ ಮಾರ್ಗದರ್ಶಿ ಸೂತ್ರವನ್ನು ನಾವು ನಮ್ಮ ಜೀವನದಲ್ಲಿ ಸೂಕ್ತವಾಗಿ ಅನುಸರಿಸುವುದು ವಿಹಿತವಾಗಿದೆ.

ತನ್ನ ಶಕ್ತಿಯನಳೆದು, ತನ್ನ ಗುಣಗಳ ಬಗೆದು / ಸನ್ನಿವೇಶದ ಸೂಕ್ಷ್ಮವರಿತು, ಧೃತಿವಳೆದು //

ತನ್ನ ಕರ್ತವ್ಯಪರಿಧಿಯ ಮೀರದುಜ್ಜುಗಿಸೆ / ಪುಣ್ಯಶಾಲಿಯ ಪಾಡು - ಮಂಕುತಿಮ್ಮ //

“ಯಾವ ಸಂಸ್ಥೆಯಲ್ಲಿ ಎಷ್ಟು ವರ್ಷ ಸೇವೆ ಸಲ್ಲಿಸಿದ್ದೇನೆ?” ಎಂದಷ್ಟೇ ಕೇಳಿಕೊಳ್ಳುವುದಕ್ಕಿಂತ “ಎಲ್ಲೆಲ್ಲಿ ಎಷ್ಟು ವರ್ಷ ಸೇವೆ ಸಲ್ಲಿಸಿದ್ದೇನೋ ಆ ಅವಧಿಯಲ್ಲಿ ಸಂಸ್ಥೆಯ ವಿವಿಧ ಭಾಗೀದಾರರಿಗೆ ನಾನು ಏನನ್ನು ಮಾಡಿದ್ದೇನೆ?” ಎಂಬ ಜಿಜ್ಞಾಸೆಯಲ್ಲಿ ಈ ಕ್ಷೇತ್ರದ ಪ್ರತಿಯೊಬ್ಬ ವೃತ್ತಿಪರನೂ ತೊಡಗಬೇಕಾದ ಅಗತ್ಯವಿದೆ. ನಮ್ಮ ಸೇವಾವಧಿ ಮುಗಿದ ನಂತರವೂ ನಾವು ದುಡಿದ ಸಂಸ್ಥೆಗಳಲ್ಲಿ ನಾವು ಯಾವ ಪ್ರಮಾಣದ ಕೊಡುಗೆ ನೀಡಿದ್ದೇವೆ ಎಂಬ ತುಲನೆಯನ್ನು ನಾವು ಭಾಗೀದಾರರಿಗೆ ರೂಪಿಸಿದ ಕಾರ್ಯಕ್ರಮಗಳು, ಅವು ಅವರ ಜೀವನದ ಮೇಲೆ ಬೀರಿದ ಪರಿಣಾಮಗಳ ಮಾನದಂಡದ ಮೇಲೆಯೇ ನಿರ್ಧರಿಸಬಹುದಾಗುತ್ತದೆ. ಸಂಸ್ಥೆಯ ಗುರಿ ಸಾಧನೆಗೆ ಮಾನವ ಸಂಪನ್ಮೂಲ ವಿಭಾಗದ ಪಾತ್ರ ಮಹತ್ತರವಾದುದು. ಸಂಸ್ಥೆಯ ಆಸ್ತಿಯಾದ ಉದ್ಯೋಗಿಗಳ ಅಂತಃಸತ್ವ ಗರಿಷ್ಠ ಮಟ್ಟದಲ್ಲಿ ಬೆಳಕಿಗೆ ಬರಲು ಅವಕಾಶಗಳನ್ನು ನಿರ್ಮಿಸುವ, ಸಂಸ್ಥೆಯ ಇತರ ಭಾಗೀದಾರರ ಏಳಿಗೆಯನ್ನು ಸಾಕಾರಗೊಳಿಸುವ, ನೆರೆಹೊರೆಯ ಸಮುದಾಯಗಳಿಗೆ ದಾರಿದೀಪವಾಗುವ ವಿಶಿಷ್ಟ ಅವಕಾಶ ಈ ವಿಭಾಗದ ವೃತ್ತಿಪರರಿಗಿದೆ. ಸಂಸ್ಥೆಯ ದೀರ್ಘಕಾಲಿಕ ಹಿತವನ್ನು ಕಾಪಾಡುವುದರ ಜೊತೆಗೆ ಹಲವು ಜನರ ಬಾಳ ಹಣತೆಗಳನ್ನು ಬೆಳಗಬಹುದಾದ ಸಾಧ್ಯತೆ ಈ ಕ್ಷೇತ್ರದಲ್ಲಿದೆ.

ತಮ್ಮ ಹೊಣೆಗಾರಿಕೆಯನ್ನು ವಸ್ತುನಿಷ್ಠವಾಗಿಯೂ ಸಮತೋಲನದಿಂದಲೂ ನಿರ್ವಹಿಸುತ್ತಲೇ ಕನ್ನಡನಾಡಿನ ಅಸ್ಮಿತೆಯ ಹಣತೆಯನ್ನು ಆರದಂತೆ ನಿರಂತರವಾಗಿ ಬೆಳಗಬಹುದಾದ ಸದವಕಾಶ ಮಾನವ ಸಂಪನ್ಮೂಲ ವೃತ್ತಿಪರರಿಗೆ ಹೆಚ್ಚಾಗಿದೆ. “ಈ ವೃತ್ತಿಗೂ, ನಾಡಿಗೂ ನಾವು ಏನನ್ನು ಕೊಟ್ಟೆವು?” ಎಂಬ ಚಿಂತನೆಯಲ್ಲಿ ನಾವು ನಡೆದ ಹಾದಿಯನ್ನು ಹಿಂದಿರುಗಿ ನೋಡಿದಾಗ ಆರದ ಹೆಮ್ಮೆಯ ಈ ಹಣತೆಯ ಬೆಳಕು ನಮಗೆ ನಿಜವಾದ ಆತ್ಮತ್ಪತ್ತಿಯನ್ನು ನೀಡಿ ನಮ್ಮ ಮುಖದಲ್ಲಿ ಸಹಜ ಮಂದಹಾಸವನ್ನು ಮೂಡಿಸಬೇಕಲ್ಲವೆ?

ಹಾಗಿದ್ದರೆ ಬನ್ನಿ ಸ್ನೇಹಿತರೆ, ನಾವು ಸಣ್ಣ ಹಣತೆಗಳಾಗೋಣ!

ಸಂಸ್ಥೆಗಳನ್ನು ರೂಪಾಂತರಗೊಳಿಸಿದ POSH ನ ಅತ್ಯುತ್ತಮ ಆಚರಣೆಗಳು



ನಾಗರಾಜ್ ರಾವುತ್

ವ್ಯವಸ್ಥಾಪಕ-ಸಿಬ್ಬಂದಿ ಕಲ್ಯಾಣಾಧಿಕಾರಿಗಳು
ಏರ್ ಇಂಡಿಯಾ - SATS ಏರ್‌ಪೋರ್ಟ್
ಸರ್ವಿಸಸ್ ಪ್ರೈ. ಲಿ.



ಮಧುಕುಮಾರ್ ಎಸ್.

ಪೂರ್ಣಕಾಲಿಕ ಅತಿಥಿ ಉಪನ್ಯಾಸಕರು, ರಾಮನಗರ
ಸ್ನಾತಕೋತ್ತರ ಕೇಂದ್ರ
ಬೆಂಗಳೂರು ವಿಶ್ವವಿದ್ಯಾಲಯ

ಪೀಠಿಕೆ:

ಲೈಂಗಿಕ ಕಿರುಕುಳವಿಲ್ಲದ ಸುರಕ್ಷಿತ ಔದ್ಯೋಗಿಕ ಪರಿಸರವನ್ನು ಮಳೆಯರಿಗೆ ಒದಗಿಸುವುದು ಕಾನೂನಾತ್ಮಕವಾಗಿ ಕಡ್ಡಾಯವಾಗಿದೆ. ಆದ ಕಾರಣ ಎಲ್ಲಾ ಕಾರ್ಯ ಸ್ಥಳಗಳಲ್ಲಿ ಲೈಂಗಿಕ ಕಿರುಕುಳ ಮುಕ್ತ ಪರಿಸರವನ್ನು ನಿರ್ಮಿಸುವ ನಿಟ್ಟಿನಲ್ಲಿ ಪ್ರಯತ್ನಗಳು ನಡೆಯುತ್ತಿವೆ. ಲೈಂಗಿಕ ಕಿರುಕುಳ ಭಾರತ ಸಂವಿಧಾನದ ಪರಿಚ್ಛೇದ 14 ಮತ್ತು 15ರ ಸಮಾನತೆ ಹಕ್ಕಿನ ಉಲ್ಲಂಘನೆಯಾದರೆ ಸಂವಿಧಾನದ 21ನೇ ಅಧಿನಿಯಮದಡಿ ಖಾತರಿಪಡಿಸಿದ ಘನತೆಯೊಂದಿಗೆ ಬದುಕುವ ಹಕ್ಕನ್ನು ಉಲ್ಲಂಘಿಸುತ್ತದೆ. ಆದ್ದರಿಂದ ಭಾರತ ಸರ್ಕಾರವು “ಕಾರ್ಯಸ್ಥಳದಲ್ಲಿ ಮಹಿಳೆಯರ ಲೈಂಗಿಕ ಕಿರುಕುಳ (ತಡೆಗಟ್ಟುವಿಕೆ, ನಿಷೇಧ ಮತ್ತು ನಿವಾರಣೆ) ಕಾಯಿದೆ, 2013” ಅನ್ನು ಜಾರಿಗೊಳಿಸಿತು. ಈ ಕಾಯಿದೆಯು 1997 ರಲ್ಲಿ ಸರ್ವೋಚ್ಚ ನ್ಯಾಯಾಲಯದಿಂದ ಬಿಡುಗಡೆಯಾದ ವಿಶಾಖಾ ಮಾರ್ಗದರ್ಶಿ ಸೂತ್ರಗಳ ಒಂದು ವಿಸ್ತೃತ ರೂಪವಾಗಿದೆ. ಸದರಿ ಕಾಯ್ದೆ ಉದ್ಯೋಗನಿರತ ಮಹಿಳೆಯರಿಗೆ ಸುರಕ್ಷಿತ ಕಾರ್ಯಸ್ಥಳವನ್ನು ಖಾತರಿಗೊಳಿಸುವುದರ ಜೊತೆಗೆ ಉದ್ಯೋಗದಾತ ಹಾಗೂ ನೌಕರರ ನಡುವೆ ಉತ್ತಮ ಬಾಂಧವ್ಯ ಬೆಸೆಯುವ ಸಾಧನವಾಗಿದೆ.

ಕೆಲಸದ ಸ್ಥಳಗಳಲ್ಲಿ ಲೈಂಗಿಕ ಕಿರುಕುಳ ಬಹಳ ಗಂಭೀರ ಹಾಗೂ ಕಿರಿಕಿರಿಯನ್ನುಂಟು ಮಾಡುವ ಸಂಗತಿಯಾಗಿದ್ದು, ಉದ್ಯೋಗ ನಿರತ ಮಹಿಳೆಯರ ಪರಿಪೂರ್ಣ ಪಾಲ್ಗೊಳ್ಳುವಿಕೆಗೆ ಅಡ್ಡಿಯಾಗುವುದರ ಜೊತೆಗೆ ಮಹಿಳೆಯ ಘನತೆಯ ಹಕ್ಕಿನ ಮೇಲೆ ತೀವ್ರ ಪರಿಣಾಮವನ್ನುಂಟು ಮಾಡುತ್ತದೆ. ಇದು ಮಹಿಳೆಯರ ಮೇಲೆ ತೀವ್ರವಾದ ಅಥವಾ ವ್ಯಾಪಕವಾದ ಲೈಂಗಿಕ ಪ್ರಕ್ರಿಯೆಯ ಅನೌಪಚಾರಿಕ, ಮೌಖಿಕ, ದೃಷ್ಟಿ ಅಥವಾ ದೈಹಿಕ ನಡುವಳಿಕೆ ಹಾಗೂ ಕಾರ್ಯಸ್ಥಳದ ಪರಿಸರದ ಮೇಲೆ ಗಂಭೀರ ಅಥವಾ ಪ್ರತಿಕೂಲ ಪರಿಣಾಮ ಬೀರುತ್ತದೆ. ಲೈಂಗಿಕ ವಿಚಾರಗಳಿಗೆ ಸಂಬಂಧಿಸಿದ ನಡುವಳಿಕೆಯೇ ಆಗಿರುವ ಲೈಂಗಿಕ ಕಿರುಕುಳಕ್ಕೆ ತುತ್ತಾದವರು ತಮ್ಮ ಕೆಲಸವನ್ನು ಅಪಾಯಕ್ಕೆ ಒಡ್ಡಿಕೊಳ್ಳಬಹುದು ಇಲ್ಲವೇ ಕೆಲಸದ ಬಗ್ಗೆ ಋಣಾತ್ಮಕ ಭಾವನೆಯನ್ನು ಹೊಂದಬಹುದು ಅಥವಾ ಕೆಲಸದಲ್ಲಿ ನಿರಾಸಕ್ತಿ ಹೊಂದಬಹುದು ಇಲ್ಲವೇ ಕೆಲಸವನ್ನೇ ತೊರೆಯಬಹುದು. ಲೈಂಗಿಕ ಕಿರುಕುಳವು ವ್ಯಕ್ತಿಯ ಘನತೆಯನ್ನು ಹಾಳುಮಾಡುವುದರ ಜೊತೆಗೆ ಮಾನಸಿಕ ಹಾಗೂ ದೈಹಿಕವಾಗಿ ಕೃಶರನ್ನಾಗಿಸುತ್ತದೆ. ಇದು ವ್ಯಕ್ತಿಯ ಔದ್ಯೋಗಿಕ ಜೀವನದ ಜೊತೆಗೆ ಕೌಟುಂಬಿಕ ಜೀವನದ ಮೇಲೂ ಗಂಭೀರ ಪರಿಣಾಮ ಬೀರುತ್ತದೆ.

ಕಾಯ್ದೆಯ ಪ್ರಕಾರ ಲೈಂಗಿಕ ಕಿರುಕುಳ ಎಂದರೆ ಒಬ್ಬ ವ್ಯಕ್ತಿಯ ನಡುವಳಿಕೆ ಮತ್ತೊಬ್ಬ ವ್ಯಕ್ತಿಗೆ (ಬಹುಶಃ ನೊಂದ ವ್ಯಕ್ತಿಯೂ ಆಗಿರಬಹುದು) ಇಷ್ಟವಿಲ್ಲದಿದ್ದರೆ ಅಥವಾ ಬಲವಂತವಾಗಿ ಇಲ್ಲವೇ ತೊಂದರೆಯನ್ನುಂಟು ಮಾಡಿದ ಪಕ್ಷದಲ್ಲಿ ಅಂತಹ ವರ್ತನೆಯನ್ನು ಲೈಂಗಿಕ ಕಿರುಕುಳ ಎಂದು ಪರಿಗಣಿಸಬಹುದು. ವ್ಯಕ್ತಿಯ ಆ ನಡುವಳಿಗೆ ಸ್ವೀಕರಿಸಲ್ಪಡುವ ವ್ಯಕ್ತಿಗೆ ಇಷ್ಟವಿದ್ದ ಪಕ್ಷದಲ್ಲಿ ಅಂತಹ ನಡುವಳಿಕೆಯು ಲೈಂಗಿಕ ಕಿರುಕುಳದ ವ್ಯಾಪ್ತಿಗೆ ಬರುವುದಿಲ್ಲ. ಆದ್ದರಿಂದ ನಡುವಳಿಕೆಯು ಸ್ವಾಗತಾರ್ಹ ಅಥವಾ ಸ್ವಾಗತಾರ್ಹವಲ್ಲವೆಂದು ನಿರ್ಧರಿಸಲು, ನ್ಯಾಯಾಲಯವು ಸ್ವಾಭಾವಿಕವಾಗಿ ಘಟನೆ ನಡೆದ ಸಮಯದಲ್ಲಿ ದೂರುದಾರರು ಯಾವ ರೀತಿ ನಡುವಳಿಕೆಗೆ ತನ್ನ ಪ್ರತಿಕ್ರಿಯೆಯನ್ನು ವ್ಯಕ್ತಪಡಿಸಿದಳು ಎನ್ನುವುದರ ಮೇಲೆ ನಿರ್ಧರಿಸುತ್ತದೆ. ದೂರುದಾರರು ಕಿರುಕುಳ ನೀಡುವ ವ್ಯಕ್ತಿಗೆ ಅವರ ನಡುವಳಿಕೆಯು ತಮಗೆ ಅನಾನುಕೂಲವಾಗುತ್ತದೆ ಹಾಗೂ ಅದನ್ನು ನಿಲ್ಲಿಸಬೇಕೆಂದು (ಮಾತಿನ ಮೂಲಕ, ಬರಹದ ರೂಪದಲ್ಲಿ ಅಥವಾ ತಮ್ಮ ಪ್ರತಿಕ್ರಿಯೆಯ ಮೂಲಕ) ತಿಳಿಸುವುದು ಅತ್ಯಗತ್ಯ.

1997 ಕ್ಕೆ ಮುಂಚಿತವಾಗಿ, ಕೆಲಸದ ಸ್ಥಳದಲ್ಲಿ ಲೈಂಗಿಕ ಕಿರುಕುಳ ಅನುಭವಿಸುತ್ತಿರುವ ಮಹಿಳೆಯರು ಭಾರತೀಯ ದಂಡ ಸಂಹಿತೆಯ ಸೆಕ್ಷನ್ 354 ರ ಅಡಿಯಲ್ಲಿ ದೂರು ದಾಖಲಿಸಬೇಕಾಗಿತ್ತು. ಇದು ಮಹಿಳೆಯರ ಮೇಲಾಗುವ ದೌರ್ಜನ್ಯ ಹಾಗೂ ಅಪರಾಧಗಳಿಗೆ ಸಂಬಂಧಿಸಿದಂತಹ ಪ್ರಕರಣಗಳಿಗೆ ಸಂಬಂಧಿಸಿದ್ದಾಗಿರುತ್ತದೆ. ಈ ಬಗೆಯ ಪ್ರಕರಣಗಳು ಜರುಗಿದಾಗ ಪ್ರಕರಣವನ್ನು ದಾಖಲಿಸಿಕೊಳ್ಳುವುದು, ಪ್ರಥಮ ಮಾಹಿತಿ ವರದಿಯನ್ನು ಸಿದ್ಧಗೊಳಿಸುವುದು, ತನಿಖೆ ನಡೆಸುವುದು, ಸಾಕ್ಷ್ಯಾಧಾರಗಳನ್ನು ಸಂಗ್ರಹಿಸುವುದು ಮತ್ತು ಪರಿಶೀಲಿಸಿ ನ್ಯಾಯಾಲಯಕ್ಕೆ ಒಪ್ಪಿಸುವುದು ಇವೇ ಮೊದಲಾದ ಕಾರ್ಯಗಳನ್ನು ಕೈಗೊಳ್ಳುವ ಜವಾಬ್ದಾರಿ ಆರಕ್ಷಕರ ವಿವೇಚನೆಗೆ ಬಿಟ್ಟುಕೊಡಲಾಗಿತ್ತು. ಆದರೆ 1997 ರಲ್ಲಿ ವಿಶಾಖಾ ಮಾರ್ಗದರ್ಶನದ ಪರಿಚಯದೊಂದಿಗೆ ಸಂಪೂರ್ಣ ಸನ್ನಿವೇಶವನ್ನು ಬದಲಾಯಿಸಲಾಯಿತು.

09 ನೇ ಡಿಸೆಂಬರ್ 2018 ರಂದು POSH (ಲೈಂಗಿಕ ದೌರ್ಜನ್ಯ ತಡೆಗಟ್ಟುವಿಕೆ) ಕಾಯಿದೆಯು ತನ್ನ ಐದನೆಯ ವಾರ್ಷಿಕೋತ್ಸವವನ್ನು ಆಚರಿಸಿಕೊಂಡಿದೆ ಹಾಗೂ ಕಳೆದ 5 ವರ್ಷಗಳಲ್ಲಿ, ಕಂಪನಿಗಳು ಲೈಂಗಿಕ ಕಿರುಕುಳಕ್ಕೆ ಸಂಬಂಧಪಟ್ಟ ಪ್ರಕರಣಗಳನ್ನು ಗಂಭೀರವಾಗಿ ಪರಿಗಣಿಸುವಲ್ಲಿ ಪ್ರಭಾವ ಬೀರಿದೆ. ಇದರ ನಿರಂತರತೆಯ ಪರಿಣಾಮವಾಗಿ ಲೈಂಗಿಕ ಕಿರುಕುಳವನ್ನು ಪರಿಣಾಮಕಾರಿಯಾಗಿ ನಿಭಾಯಿಸುವಲ್ಲಿ ಉತ್ತಮ ಆಚರಣೆಗಳನ್ನು ಅಳವಡಿಸಿಕೊಂಡ ಹಲವಾರು ಕಂಪನಿಗಳಿಗೆ ಕಾರಣವಾಗಿದೆ. ಕಳೆದ 5 ವರ್ಷಗಳಲ್ಲಿ ಈ ಕಾಯಿದೆಯು ಹಲವಾರು ಬಾಹ್ಯ ಅಂಶಗಳೊಂದಿಗೆ ಕಂಪನಿಗಳು ಕೆಲಸದ ಸ್ಥಳಗಳಲ್ಲಿ ಲೈಂಗಿಕ ಕಿರುಕುಳವನ್ನು ಅತ್ಯಂತ ಗಂಭೀರತೆಯಿಂದ ಪರಿಗಣಿಸಲು ಪ್ರಭಾವ ಬೀರಿದೆ. ಕೆಲವು ಕಂಪನಿಗಳು ಕೆಲಸದ ಸ್ಥಳಗಳಲ್ಲಿ ಲೈಂಗಿಕ ಕಿರುಕುಳವನ್ನು ತಡೆಗಟ್ಟಲು ಕಾಯಿದೆಯ ಪ್ರಕಾರ ಕಡ್ಡಾಯವಾದ ಅಂಶಗಳಿಗಿಂತ ಮಿಗಿಲಾಗಿ, ತಮ್ಮದೇ ಆದ ಕೆಲವು ಕೌಶಲ್ಯದ ಮಾರ್ಗಗಳನ್ನು ಹಾಗೂ ಪರಿಣಾಮಕಾರಿಯಾದ ಆಚರಣೆಗಳನ್ನು ಅಳವಡಿಸಿಕೊಳ್ಳುತ್ತಿವೆ. ಇದೇ ಮೊದಲಾದ ಪೂರಕ ಮತ್ತು ಆರೋಗ್ಯಕರ ಬೆಳವಣಿಗೆಗಳ ಮಧ್ಯೆ ಕೆಲವು ಕಂಪನಿಗಳು ನಿಯಮಗಳನ್ನು ಉಲ್ಲಂಘಿಸಿ, ಪ್ರಕರಣಗಳ ಸರಿಯಾದ ಸಂಖ್ಯೆಯ ಮಾಹಿತಿಯನ್ನು ವರದಿ ಮಾಡುವಲ್ಲಿ ಹಿಂದೇಟು ಹಾಕುತ್ತಿವೆ. ಆದರೆ ಒಟ್ಟಾರೆಯಾಗಿ, ಈ ಕಾಯಿದೆಯು ಕಂಪನಿಗಳು ಅದರ ಆಜ್ಞೆಯನ್ನು ಅನುಸರಿಸಲು ಮುಂದಾಗುವಂತೆ ಮತ್ತು ಕಂಪನಿಗಳು ಕೆಲಸದ ಸ್ಥಳಗಳಲ್ಲಿ ತಮ್ಮ ಮಹಿಳಾ ಉದ್ಯೋಗಿಗಳಿಗೆ ಸುರಕ್ಷಿತೆಯನ್ನು ಒದಗಿಸುವಲ್ಲಿ ಪರಿಣಾಮಕಾರಿಯಾಗಿದೆಯೆಂದೇ ಹೇಳಬಹುದು.

ಈ POSH ಕಾಯಿದೆಯು ಅಸ್ತಿತ್ವಕ್ಕೆ ಬಂದಾಗಿನಿಂದ ಕೆಲಸದ ಸ್ಥಳಗಳಲ್ಲಿ ಲೈಂಗಿಕ ಕಿರುಕುಳ ಒಂದು ಶಿಕ್ಷಾರ್ಹ ಅಪರಾಧವೆಂದು ಪರಿಗಣಿಸಲಾಗಿದೆ. ಈ ಅಗತ್ಯವಾದ ನ್ಯಾಯಸಮ್ಮತೆಯನ್ನು ಕೇಂದ್ರದ ಮಹಿಳಾ ಮತ್ತು ಮಕ್ಕಳ ಅಭಿವೃದ್ಧಿ ಸಚಿವಾಲಯವು ಕೆಲಸದ ಸ್ಥಳಗಳಲ್ಲಿ ಮಹಿಳೆಯರ ಲೈಂಗಿಕ ಕಿರುಕುಳ (ತಡೆಗಟ್ಟುವಿಕೆ, ನಿಷೇಧ ಮತ್ತು ನಿವಾರಣೆ) ಕಾಯಿದೆ, 2013 ರ ಮೂಲಕ ಒದಗಿಸಲಾಗಿದೆ. ಕೆಲಸದ ಸ್ಥಳಗಳಲ್ಲಿ ಬೆಳೆಯುತ್ತಿರುವ ಮಹಿಳಾ ಉದ್ಯೋಗಿಗಳ ಸಂಖ್ಯೆ, ವೈವಿದ್ಯತೆಯ ಹೆಚ್ಚಳ, ಕಡಿಮೆ ಔಪಚಾರಿಕ ಕೆಲಸದ ವಾತಾವರಣ ಮತ್ತು ಸರ್ವತ್ರ ತಂತ್ರಜ್ಞಾನದ ಕಡೆಗೆ ಅಗತ್ಯವಾದ ಬದಲಾವಣೆಯನ್ನು ಬಲಪಡಿಸಿದೆ. ಆದ್ದರಿಂದ ಕೆಲವು ಕಂಪನಿಗಳು ಉತ್ತಮ ಆಚರಣೆಗಳನ್ನು ಅನುಕರಿಸುವ ಮೌಲ್ಯವನ್ನು ಕಂಡುಕೊಂಡಿವೆ.

POSH ನ ಅರಿವು ಮತ್ತು ತರಬೇತಿ:

HR ದೃಷ್ಟಿಕೋನದಿಂದ, ಕಂಪನಿಯು ತನ್ನ ಉದ್ಯೋಗಿಗಳಿಗೆ ಸರಿಯಾದ ಪೂರ್ವನಿರ್ದರ್ಶನವನ್ನು ಹೊಂದಿಸಲು ಇದು ಮಹತ್ವದ್ದಾಗಿದೆ. ಇದರಿಂದಾಗಿ ಕೆಲಸದ ಸ್ಥಳದಲ್ಲಿ ನೈತಿಕತೆ ಮತ್ತು ಕೆಲಸದ ನೀತಿಗಳು ಪ್ರತಿಕೂಲ ಪರಿಣಾಮ ಬೀರುವುದಿಲ್ಲ.

ಲೈಂಗಿಕ ಕಿರುಕುಳವನ್ನು ತಡೆಯುವ ಸಮಗ್ರ ಮತ್ತು ಪರಿಣಾಮಕಾರಿ ಯಾಂತ್ರಿಕ ರಚನೆಯು ಪ್ರತಿ CEO ಗೆ / ಸಂಸ್ಥೆಯ ಮುಖ್ಯಸ್ಥರಿಗೆ ಆದ್ಯತೆಯ ವಿಚಾರವಾಗಿರಬೇಕು. ಸಂಸ್ಥೆಗಳಿಗೆ ಮತ್ತು ಉನ್ನತ ನಿರ್ವಹಣೆಯು ತನ್ನ ಉದ್ಯೋಗಿಗಳಿಗೆ ನಿಯಮಿತ ಹಾಗೂ ಮಧ್ಯಂತರ ಅವಧಿಯಲ್ಲಿ ಲೈಂಗಿಕ ಕಿರುಕುಳದ ಸೂಕ್ಷ್ಮತೆಗಳ ಅರಿವು ಮೂಡಿಸಲು ಮತ್ತು ಅದರ ನೌಕರರನ್ನು ಕಾಯಿದೆಯ ನಿಬಂಧನೆಗಳ ಮೂಲಕ ಪರಿಚಯಿಸುವ ಕಡೆಗೆ ಲಿಂಗ ಸಂವೇದನೆ ಕಾರ್ಯಾಗಾರಗಳನ್ನು ನಡೆಸಲು ಸಮಯದ ಅವಶ್ಯಕತೆ ಇದೆ.

1. ಆಂತರಿಕ ಸಮಿತಿ (ICC) ಸದಸ್ಯರ ತರಬೇತಿ ಆಂತರಿಕ ಸಮಿತಿ:

ಸಾಂಸ್ಥಿಕ ಮಟ್ಟದಲ್ಲಿ ದಕ್ಷ ಮತ್ತು ಪರಿಣಾಮಕಾರಿ ದೂರು ನಿರ್ವಹಣೆಯನ್ನು ಖಚಿತಪಡಿಸಿಕೊಳ್ಳಲು ICC ಸದಸ್ಯರ ತರಬೇತಿ ಪರಿಣಾಮಕಾರಿಯಾಗಿ ಪರಿಣಮಿಸುತ್ತದೆ.

2. ಪ್ರಾದೇಶಿಕ ಭಾಷೆಯ ಬಳಕೆ:

- ಕಡಿಮೆ ಶಿಕ್ಷಣ ಪಡೆದಂತಹ ಕಾರ್ಮಿಕರಿಗೆ ಅರ್ಥವಾಗುವ ರೀತಿಯಲ್ಲಿ, ಅಂದರೆ ಪ್ರಾದೇಶಿಕ ಭಾಷೆಯಲ್ಲಿ POSH ಕಾಯಿದೆಯ ಮಹತ್ವವನ್ನು ಅರಿತುಕೊಳ್ಳಲು ತರಬೇತಿ ನೀಡುವುದು.
- ಪ್ರಾದೇಶಿಕ ಭಾಷೆಯಲ್ಲಿ POSH ಕುರಿತಾದ ಪೋಸ್ಟರ್‌ಗಳನ್ನು ಕೆಲಸದ ಸ್ಥಳಗಳಲ್ಲಿ ಎದ್ದು ಕಾಣುವಂತೆ ಪ್ರದರ್ಶಿಸುವುದು.

3. ಲೈಂಗಿಕ ಕಿರುಕುಳ ಕುರಿತಾದ ಸಾಕ್ಷ್ಯಚಿತ್ರಗಳನ್ನು ತರಬೇತಿಯಲ್ಲಿ ಬಳಸುವುದು:

ಕಾಯಿದೆಯ ಮುಖ್ಯಾಂಶಗಳನ್ನು ಬಿಂಬಿಸುವ ಮಾಹಿತಿಯನ್ನೊಳಗೊಂಡ ಸಾಕ್ಷ್ಯಚಿತ್ರಗಳನ್ನು ತರಬೇತಿ ಸಮಯದಲ್ಲಿ ಬಳಸಿದರೆ ಬಹಳ ಸೂಕ್ತ. ಈ ಮೂಲಕ ಎಲ್ಲಾ ಭಾಗಾರ್ಥಿಗಳಿಗೆ ಅರ್ಥವಾಗುವಂತೆ ವಿವರಿಸಬಹುದಾಗಿದೆ.

4. ರಂಗಭೂಮಿ ಆಧಾರಿತ ಪಾತ್ರ ನಿರ್ವಹಣೆ:

POSH ನ ಕಾಯಿದೆಯ ನಿರ್ದೇಶಿತ ಮತ್ತು ನಿರ್ಬಂಧಿತ ನಿಯಮಗಳನ್ನು ಪ್ರೇಕ್ಷಕರು ಗುರುತಿಸಲು ಸಂಸ್ಥೆಯ ಉದ್ಯೋಗಿಗಳು ಲಿಖಿತವಾದ ಪಾತ್ರಗಳನ್ನು ನಿರ್ವಹಿಸುವುದು.

5. ರೋಡ್ ಶೋ:

POSH ಕುರಿತಾದ ರೋಡ್ ಶೋಗಳನ್ನು ನಡೆಸುವುದು. ಇವು ನಾಟಕ, ಆಟಗಳು, ರಸಪ್ರಶ್ನೆಗಳು ಮತ್ತು ವಿಷಯ ತಜ್ಞರ ಸಮಿತಿಯ ಚರ್ಚೆಗಳನ್ನು ಒಳಗೊಂಡಿರುತ್ತದೆ.

6. ಸ್ಪರ್ಧೆಗಳು:

POSH ನ ಕುರಿತಾದ ಅತ್ಯುತ್ತಮ ಆಂಪಿಯರ್-ವಿಡಿಯೋ ನಮೂನೆಗಾಗಿ ಕಂಪನಿ-ವ್ಯಾಪಕ ಸ್ಪರ್ಧೆಗಳನ್ನು ಏರ್ಪಡಿಸುವುದು. ಸ್ಪರ್ಧೆಯಲ್ಲಿ ವಿಜೇತ ಆಂಪಿಯರ್-ವಿಡಿಯೋ ಪ್ರಶಸ್ತಿಯನ್ನು ಪಡೆಯುತ್ತದೆ ಮತ್ತು ಕಂಪನಿಯ ತರಬೇತಿ ಭಂಡಾರದಲ್ಲಿ ಸೇರ್ಪಡೆಯಾಗುತ್ತದೆ.

7. ಪುಸ್ತಕಗಳು ಮತ್ತು ಪತ್ರಿಕೆಗಳು:

ಸಮಿತಿಯ ಸದಸ್ಯರಿಗೆ ಅವಶ್ಯಕವಾದ ಮಾಹಿತಿಯನ್ನು ಹಾಗೂ ನಿಯಮದಲ್ಲಾಗಬಹುದಾದ ಬದಲಾವಣೆಗಳನ್ನು ತಿಳಿದುಕೊಳ್ಳಲು ಪುಸ್ತಕಗಳನ್ನು ಮತ್ತು ಪತ್ರಿಕೆಗಳನ್ನು ಒದಗಿಸುವುದು.

8. ಕಲಿತ ಪಾಠಗಳ ಬಗ್ಗೆ ವಿಷಯ ವಿನಿಮಯ (ಉದಾಹರಣಾ ಪರಿಶೀಲನೆ):

ಸಮಿತಿಯ ನಿಯತಕಾಲಿಕ ಸಭೆಗಳಲ್ಲಿ ಲೈಂಗಿಕ ಕಿರುಕುಳದ ಪ್ರಕರಣಗಳಿಂದ ಕಲಿತ ಪಾಠಗಳ ಸಾರಾಂಶವನ್ನು ಸದಸ್ಯರೊಂದಿಗೆ ಚರ್ಚಿಸುವುದು.

9. ಉದ್ಯೋಗಿಗಳ ಪಲ್ಸ್ ತಿಳುವಳಿಕೆ:

ಸ್ತ್ರೀ ನೌಕರರು ಕೆಲಸದ ಸ್ಥಳದಲ್ಲಿ ಲೈಂಗಿಕ ಕಿರುಕುಳ ಅನುಭವಿಸುತ್ತಿದ್ದರೆ ಅದನ್ನು ಅರ್ಥಮಾಡಿಕೊಳ್ಳಲು ಅನಾಮಧೇಯ ಆನ್ಲೈನ್ ಸಮೀಕ್ಷೆಗಳನ್ನು ನಡೆಸಲಾಗುತ್ತದೆ.

ಬಾಹ್ಯ ಪ್ರಭಾವಗಳು:

ಲೈಂಗಿಕ ಕಿರುಕುಳವನ್ನು ಗಂಭೀರವಾಗಿ ತೆಗೆದುಕೊಳ್ಳುವುದಕ್ಕೆ ಅಗತ್ಯವಾದ ಪ್ರಚೋದನೆಯನ್ನು ನೀಡುವಲ್ಲಿ ಹಲವಾರು ಬಾಹ್ಯ ಅಂಶಗಳು ತಮ್ಮದೇ ಆದ ಪ್ರಭಾವವನ್ನು ಬೀರಿವೆ.

1. IPC ಸೆಕ್ಷನ್ 354A:

ಅಂತಿಮವಾಗಿ ಕ್ರಿಮಿನಲ್ ಕಾನೂನು (ತಿದ್ದುಪಡಿ) ಕಾಯಿದೆ, 2013 ರ ಕಾನೂನಿನೊಂದಿಗೆ ಮಹಿಳೆಯರಿಗೆ ವಿರುದ್ಧದ ಲೈಂಗಿಕ ಅಪರಾಧಗಳಿಗೆ ಸಂಬಂಧಿಸಿದ ಕ್ರಿಮಿನಲ್ ಕಾನೂನುಗಳಿಗೆ ತಿದ್ದುಪಡಿಗಳ ಸರಣಿಯಲ್ಲಿ ಜಾರಿಗೊಳಿಸಲಾಗಿದೆ. ಈ ತಿದ್ದುಪಡಿಗಳು ಅತ್ಯಾಚಾರದ ವ್ಯಾಖ್ಯಾನವನ್ನು ವಿಸ್ತರಿಸಿದೆ; ಹಲವಾರು ಲೈಂಗಿಕ ಸಂಬಂಧಿ ಅಪರಾಧಗಳಿಗೆ ಶಿಕ್ಷೆಯನ್ನು ಹೆಚ್ಚಿಸಿದೆ ಮತ್ತು IPC ಸೆಕ್ಷನ್ 354A ಅಡಿಯಲ್ಲಿ 'ಲೈಂಗಿಕ ಕಿರುಕುಳ' ದ ಅಪರಾಧದಂತಹ ಹೊಸ ಅಪರಾಧಗಳನ್ನು ಗುರುತಿಸಲಾಗಿದೆ. ಪ್ರಮುಖ ತಿದ್ದುಪಡಿಗಳು ಕ್ರಿಮಿನಲ್ ಕಾರ್ಯವಿಧಾನಗಳನ್ನು ಸಹ ಸುಗಮಗೊಳಿಸುತ್ತವೆ ಹಾಗೂ ಸಾಕ್ಷ್ಯದ ಕಾನೂನುಗಳನ್ನು ಬಲಪಡಿಸುತ್ತವೆ.

2. She-ಬಾಕ್ಸ್:

ನವೆಂಬರ್ 2017 ರಂದು ಮಹಿಳಾ ಮತ್ತು ಮಕ್ಕಳ ಅಭಿವೃದ್ಧಿ ಸಚಿವಾಲಯದ ವೆಬ್‌ಸೈಟ್‌ನಲ್ಲಿ ಆನ್ಲೈನ್ ಕಿರುಕುಳ ನಿರ್ವಹಣಾ ವ್ಯವಸ್ಥೆ 'ಷೆ-ಬಾಕ್ಸ್' (ಲೈಂಗಿಕ ಕಿರುಕುಳ ಇಲೆಕ್ಟ್ರಾನಿಕ್ ಬಾಕ್ಸ್) ಅನ್ನು ಆಯೋಜಿಸಲಾಗುತ್ತದೆ. ಇದು ಸರ್ಕಾರ ಮತ್ತು ಖಾಸಗಿ ವಲಯದಲ್ಲಿ ಸ್ತ್ರೀ ನೌಕರರಿಗೆ ಲೈಂಗಿಕ ಕಿರುಕುಳದ ಬಗ್ಗೆ ದೂರುಗಳನ್ನು ದಾಖಲಿಸುವ ಮತ್ತು ಸರಿಪಡಿಸಲು ಆನ್ಲೈನ್ ದೂರಿನ ನಿರ್ವಹಣಾ ವ್ಯವಸ್ಥೆಯಾಗಿದೆ.

3. #METOO ಚಳವಳಿ:

ಭಾರತದಲ್ಲಿ #METOO ಚಳವಳಿಯ ಪರಿಣಾಮದಿಂದಾಗಿ, ಕೆಲಸದ ಸ್ಥಳಗಳಲ್ಲಿ ಲೈಂಗಿಕ ಕಿರುಕುಳದ ದೂರುಗಳ ಸಂಖ್ಯೆ ಹೆಚ್ಚಾಗುತ್ತದೆ. ಕೆಲಸದ ಸ್ಥಳಗಳನ್ನು ರಕ್ಷಿಸಲು ಉದ್ಯೋಗದಾತರಲ್ಲಿ ಒತ್ತಡವು, ಲೈಂಗಿಕ ಕಿರುಕುಳದ ದೂರುಗಳ ಪರಿಣಾಮಕಾರಿ ಮತ್ತು ಶೀಘ್ರ ವಿಲೇವಾರಿ ಸೇರಿದಂತೆ ಒತ್ತಡವು ಹೆಚ್ಚಿರುತ್ತದೆ. ಇದರಿಂದಾಗಿ ಮಹಿಳೆಯರು ನಿಧಾನವಾಗಿ ಲೈಂಗಿಕ ಕಿರುಕುಳದ ತಮ್ಮ ನೋವಿನ ಅನುಭವಗಳ ಬಗ್ಗೆ ವ್ಯಕ್ತಪಡಿಸುತ್ತಿದ್ದಾರೆ.

4. ಹೊಸ ಕಂಪೆನಿಗಳ ಕಾಯಿದೆ 2013:

ಹೊಸ ಕಂಪೆನಿಗಳ ಕಾಯಿದೆ 2013 ಯು ಸ್ಟಾಕ್ ಎಕ್ಸ್‌ಚೇಂಜ್‌ನಲ್ಲಿ ಪಟ್ಟಿ ಮಾಡಲಾದ ಕಂಪೆನಿಗಳಿಗೆ ಮಂಡಳಿಯಲ್ಲಿ ಕನಿಷ್ಠ

ಮಹಿಳಾ ನಿರ್ದೇಶಕರನ್ನು ನೇಮಕ ಮಾಡಲು ಕಡ್ಡಾಯಗೊಳಿಸುತ್ತದೆ. ಮಂಡಳಿಯ ಮಟ್ಟದಲ್ಲಿ ನ್ಯಾಯೋಚಿತ ಪರಿಹಾರಕ್ಕಾಗಿ ಇದು ಹೆಚ್ಚಿನ ಅವಕಾಶ ನೀಡುತ್ತದೆ.

ಕೆಲವು ಕಂಪನಿಗಳು 360-ಡಿಗ್ರಿ ದೃಷ್ಟಿಕೋನವನ್ನು ಅಳವಡಿಸಿಕೊಳ್ಳುವ ಮೂಲಕ ಲೈಂಗಿಕ ಕಿರುಕುಳದ ಸಮಸ್ಯೆಯ ಮೂಲವನ್ನು ಪರೀಕ್ಷಿಸುತ್ತಿವೆ. ಕಾಯಿದೆಯ ಪ್ರಕಾರ ಕಡ್ಡಾಯವಾದ ಅಂಶಗಳಿಗಿಂತ ಮಿಗಿಲಾಗಿ ಮಹಿಳಾ ಉದ್ಯೋಗಿಗಳಿಗೆ ತಮ್ಮ ಕೆಲಸದ ಸಂಸ್ಕೃತಿಯನ್ನು ಹೆಚ್ಚು ಅಂತರ್ಗತ ಮತ್ತು ಸುರಕ್ಷಿತವಾಗಿ ಪರಿವರ್ತಿಸುವಂತೆ ಅವರು ಮಾಡುತ್ತಾರೆ. ಆದರೆ ಇನ್ನೊಂದು ತುದಿಯಲ್ಲಿ, ಇನ್ನು ಹಲವಾರು ಕಂಪನಿಗಳು ನಿಯಮಗಳನ್ನು ಉಲ್ಲಂಘಿಸಿ, ಪ್ರಕರಣಗಳ ಸರಿಯಾದ ಸಂಖ್ಯೆಯ ಮಾಹಿತಿಯನ್ನು ವರದಿ ಮಾಡುವಲ್ಲಿ ಹಿಂದೇಟು ಹಾಕುತ್ತಲೇ ಇವೆ.

ಇಷ್ಟೆಲ್ಲಾ ಕಾನೂನಿನ ಹೊರತಾಗಿಯೂ, ಇಂಡಿಯನ್ ಬಾರ್ ಅಸೋಸಿಯೇಷನ್ ನಡೆಸಿದ ಸಮೀಕ್ಷೆಯ ಪ್ರಕಾರ, 2017 ರಲ್ಲಿ 6,047 ಮಹಿಳೆಯರು ಈ ಸಮೀಕ್ಷೆಗೆ ಪ್ರತಿಕ್ರಿಯೆ ನೀಡಿದ್ದು, 70% ಮಹಿಳೆಯರು ತಾವು ಲೈಂಗಿಕ ಹಿಂಸಾಚಾರವನ್ನು ತಮ್ಮ ಮೇಲ್ವಿಚಾರಕರಿಗೆ ವರದಿ ಮಾಡಲಿಲ್ಲ ಎಂದು ತಿಳಿದುಬಂದಿದೆ.

“ಸುರಕ್ಷಿತ ಕೆಲಸದ ಸ್ಥಳವು ಪ್ರತಿ ಮಹಿಳೆಯ ಹಕ್ಕು”

ಉಲ್ಲೇಖ:

ಮಹಿಳಾ ಮತ್ತು ಮಕ್ಕಳ ಅಭಿವೃದ್ಧಿ ಸಚಿವಾಲಯದ “ಕಾರ್ಯಸ್ಥಳದಲ್ಲಿ ಮಹಿಳೆಯರ ಲೈಂಗಿಕ ಕಿರುಕುಳ (ತಡೆಗಟ್ಟುವಿಕೆ, ನಿಷೇಧ ಮತ್ತು ನಿವಾರಣೆ) ಕಾಯಿದೆ, 2013” ಕುರಿತ ಕೈಪಿಡಿ - ನವೆಂಬರ್ 2015.

“ಸುಧಾರಿಸೋಣ”

ಕೇಂದ್ರ ಸರ್ಕಾರ ರಾಜ್ಯ ಸರ್ಕಾರ,

ಕೈಗಾರಿಕೆಗಳ ಸಹಕಾರ,

ಬಡವ ಕಡುಬಡವ ಎಂದೆಣಿಸದೆ,

ಸಾಗಲಿಂದು ಘನಕಾರ್ಮಿಕರ ಜೀವನ,

ಮಾನವ ಸಂಪನ್ಮೂಲ ಹೊನ್ನಾಗಿಸುವದೆಡೆಗೆ,

ಕೇಂದ್ರ ಸರ್ಕಾರ ಮೂಡಿಸಲಿ ಇದರ ಬಗ್ಗೆ ಜಾಗೃತಿ,

ರಾಜ್ಯ ಸರ್ಕಾರ ಕಣ್ಣು ತೆರೆಯಲಿ ಕರಿಮೋಡಸರಿಸಿ,

ಬದುಕಿನಾ ಸಾಗರದಲ್ಲಿ ಸಬಲಗೊಳಿಸಲು,

ಸಾಮಾಜಿಕ ಸಾಮರಸ್ಯ ಅಚ್ಚಹಸನುಮಾಡಲು,

ಸಾಮಾಜಿಕ ಬದ್ಧತೆಯ ಪ್ರಗತಿ ಪಥದಲ್ಲಿ,

ಮಾನವ ಸಂಪನ್ಮೂಲಗಳನ್ನು ಅಭಿವೃದ್ಧಿಪಡಿಸೋಣ,

ಕಾರ್ಮಿಕರ ಪರಿಶ್ರಮ ಪ್ರತಿಫಲಕೆ ಸದಾ ಸ್ಪಂದಿಸೋಣ,

ಸಾಮಾಜಿಕ ನ್ಯಾಯದಲಿ ಮಾನವೀಯತೆ ತೋರೋಣ

ಸಬಲಗೊಳಿಸಿ ಕಾರ್ಮಿಕರ ಜೀವನಮಟ್ಟ ಸುಧಾರಿಸೋಣ

‘ಎ ಗ್ರೇಡೇ’ ಕೆಲಸವಾಗಲಿ ‘ಡಿ ಗ್ರೇಡೇ’ ಕೆಲಸವಾಗಲಿ,

ಉನ್ನತ ಶಿಖರ ನೀಡಿ ಸವಿಜೇನು ಹರಿಸೋಣ,

ಆತ್ಮಾತರಂಗದ ಸಿರಿಬಯಲಿನಲ್ಲಿ,

ಸಹೃದಯಗಳದ ಬಲವಿನಾಳದಲ್ಲಿ,

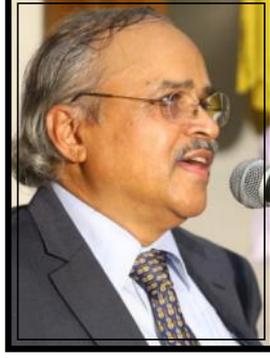
‘ಕಾರ್ಮಿಕ’ ಪದಕೆ ಭಾರತೀಯರೆಲ್ಲರೂ,

ಸದಾ ಉಕ್ಕಿನ ಕಂಭವಾಗಿ ನಿಲ್ಲೋಣ ಸುಧಾರಣೆ ಮಾಡೋಣ,

ವೆಂಕಟರಮಣಯ್ಯ

ಟಿ. ದಾಸರಹಳ್ಳಿ, ಬೆಂಗಳೂರು

ಸಮಗ್ರ ಸಾಮರ್ಥ್ಯ (ಕಾಂಪಿಟಿನ್ಸಿ ಪ್ರಪಂಚ)



ಎಂ.ಆರ್. ಚಂದ್ರಶೇಖರ್

ಕಾಂಪಿಟಿನ್ಸಿ ಆರ್ಕಿಟೆಕ್ಟ್ ಮತ್ತು ಓ.ಡಿ. ಸ್ಪೆಷಲಿಸ್ಟ್
ಹೆಚ್‌ಆರ್‌ಡಿ ಡೈಮೆನ್ಷನ್

ಮುನ್ನೋಟಗಳ ಮೂಲಕ, ವ್ಯಾಪಾರ ಮತ್ತು ವಾಣಿಜ್ಯ ವಿದ್ಯಮಾನಗಳು ಮುಂದೆ ಹೀಗಾದೀತು, ಹಾಗಾದೀತು ಎಂದು, ಆರ್ಥಿಕ ವಿಶ್ಲೇಷಕರು ಹೇಳುತ್ತಿರುತ್ತಾರೆ. ಅಂಥಹ ಪರಿಶೀಲನೆ, ಹೂಡಿಕೆದಾರರ ಮತ್ತು ನಿರ್ವಾಹಕರ ನಿದ್ಧೆಗೆಡಿಸಲೂ ಬಹುದು. ಬದಲಾಗದಿರುವುದೇನು? ಬದಲಾವಣೆ! “ಶಾಶ್ವತವಾದದ್ದು ನಿರಂತರ ಬದಲಾವಣೆಯೇ” ಎಂದಾಗ ನಾವು ಮಾಡಬೇಕಾದ್ದೇನು? ಹಿಂದಿನ ದಶಕಗಳ ವ್ಯಾಪಾರ ಜಗತ್ತಿನಲ್ಲಿ ಮಂದವಾಗಿ ಕಾಣಿಸಿಕೊಳ್ಳುತ್ತಿದ್ದ ಈ ಬದಲಾವಣೆಯ ಗತಿ, ಈಗ ಅತಿ ವೇಗವಾಗಿ ಸಾಗಿದೆ. ವಾಣಿಜ್ಯ ಕ್ಷೇತ್ರ ಮತ್ತು ಸಂವಹನ ಮಾಧ್ಯಮ ಇವೆರಡೂ ಅಂತರ್ಜಾಲವನ್ನು ಆಲಂಗಿಸಿಕೊಂಡಿವೆ. ಜಾಗತೀಕರಣದ ಜಾಲ ಮತ್ತು ವೃದ್ಧಿಸುತ್ತಿರುವ ರಾಷ್ಟ್ರಗಳ ನಡುವಿನ ಆರ್ಥಿಕ ಪರಸ್ಪರಾವಲಂಬನೆ ದಟ್ಟವಾಗುತ್ತಿದೆ. ಐಶ್ವರ್ಯವೃದ್ಧಿಗೆ ಒದಗುತ್ತಿರುವ ಆಪತ್ತು ಹೂಡಿಕೆದಾರರಲ್ಲಿ ಆತಂಕವನ್ನು ಮೂಡಿಸಿದೆ. ನಿಶ್ಚಿತವಾಗಿ ವ್ಯವಹಾರಗಳಲ್ಲಿ ನಡೆಯುವ ಪೈಪೋಟಿ ಎಲ್ಲೆಲ್ಲೂ ಅನುಕರಣಿಸುತ್ತಿದೆ. ಪ್ರತಿಸ್ಪರ್ಧಿಗಳ ನಡುವಣ ಹಣ-ಪದವಿ-ಕೀರ್ತಿಗಳ ಕಾಳಗ, ಸಮರ್ಥರಿಗೆ ದಕ್ಕದೆ ಜಾರುತ್ತಿರುವ ಉದ್ಯೋಗಾವಕಾಶಗಳು, ತಂತ್ರಾಂಶ ಅಭಿವೃದ್ಧಿಯಿಂದ ಕುಸಿಯುತ್ತಿರುವ ಶ್ರಾಮಿಕ ಸೇವೆಗಳ ಬೇಡಿಕೆ ಎಲ್ಲವೂ ಸತತವಾಗಿ ಸಾಗಿದೆ. ಈಗಲೇ ಈ ಕ್ಷಣದಲ್ಲಿಯೇ ಎಲ್ಲಾ ಸುಖ, ಸೌಲಭ್ಯ, ಲಾಭ ಪ್ರಾಪ್ತಿಯಾಗಬೇಕೆಂದು ಬಯಸುವ ನವಪೀಳಿಗೆ ನಮ್ಮ ಮುಂದಿದೆ. ಇಂಥ ನೇಪಥ್ಯದಲ್ಲಿ, ನೇಮಕಾತಿ ಮಾಡುವಾಗ, ಯಾರು ಸಮರ್ಥವಾಗಿ ಕಾರ್ಯ ನಿರ್ವಹಿಸಬಲ್ಲರು ಎಂಬುದನ್ನು ನಿರ್ಧರಿಸುವುದೇ ದೊಡ್ಡ ಸವಾಲು. ತರುವಾಯ, ಅಂಥ ಸಮರ್ಥರಲ್ಲಿ ಯಾರು ಕಾರ್ಯನಿರ್ವಹಣೆ ಅತ್ಯುತ್ತಮ ಮಟ್ಟದ್ದು ಎಂದು ಮುಂಗಾಣಬೇಕಿದೆ. ಆ ನಂತರ, ಅಂಥ ಮೇಲ್ಮಟ್ಟದ ಕಾರ್ಯ ನಿರ್ವಹಣಾ ಸಮರ್ಥರ ಶ್ರೇಣಿಯನ್ನು (Rating) ನಿರ್ಣಯಿಸುವುದು ಹೇಗೆ ಎನ್ನುವ ಪ್ರಶ್ನೆ. ಈ ಮೂರೂ ಅಂಶಗಳು ಮಾನವಸಂಪನ್ಮೂಲ ವಿಭಾಗದ ಮುಂದೆ ಸದಾ ಪ್ರತ್ಯಕ್ಷವಾಗಿರುತ್ತವೆ.

ಸಮರ್ಥ ನಿರ್ವಹಣೆ - ಗುರುತಿಸುವುದು ಹೇಗೆ?

ಸಂಸ್ಥೆಗಳ ಧೈಯ ಸಾಧನೆ, ತಮ್ಮ ಯೋಜನೆಗಳನ್ನು ಕಾರ್ಯರೂಪಕ್ಕೆ ತರುವ ಸಮರ್ಥ ನಿರ್ವಹಣೆಯಿಂದ ಸಾಧ್ಯವಾಗುತ್ತದೆ. ತಾಂತ್ರಿಕವೋ, ಆರ್ಥಿಕವೋ, ಎಲ್ಲಾ ನಿರ್ವಹಣೆಗಳೂ ಮಾನವ ಸಂಪನ್ಮೂಲ ನಿರ್ವಹಣೆಯೇ ಆಗಿದೆ. ಎಲ್ಲಾ ಮಾನವ

ಸಂಪನ್ಮೂಲ ನಿರ್ವಹಣೆಗಳೂ ಅಂತಿಮವಾಗಿ ಆತ್ಮ ನಿರ್ವಹಣೆಯೇ. ತನ್ನನ್ನು ತಾನು ಸರಿಪಡಿಸಿಕೊಳ್ಳದೆ ಇತರರನ್ನು ನಿರ್ವಹಿಸುವುದು ಆಗದ ಮಾತು. ಮನುಷ್ಯನ ಜೀವನದ ಯಶಸ್ಸು, ಅವನ ಕ್ರಿಯಾಶೀಲತೆಯನ್ನು ಆಧರಿಸಿದ್ದು, ಸ್ವಸಾಮರ್ಥ್ಯವನ್ನು ಸತತವಾಗಿ ಅಭಿವೃದ್ಧಿಪಡಿಸಿಕೊಳ್ಳದೆ ಅಂಥಹ ವ್ಯಕ್ತಿ ಇದ್ದರೂ ಇಲ್ಲದ ಜಡದಂತೆಯೇ. ಹಾಗೆ ಸಮರ್ಥರೆನಿಸಿದವರಲ್ಲಿ ಕೆಲವು ಮಂದಿಯಷ್ಟೇ ಕಾರ್ಯನಿರ್ವಹಣೆಯಲ್ಲಿ ಉತ್ಕೃಷ್ಟತೆಯನ್ನು ತೋರುತ್ತಾರೆ (outstanding performance). ಅಂಥವರಿಂದಲೇ ಸಂಸ್ಥೆಗಳು ಬೆಳೆದು ನಿಂತು ಮುನ್ನಡೆಯುವುದು. ಅಂಥವರೇ ತಮ್ಮಲ್ಲಿನ ಸುಪ್ತ ಪ್ರತಿಭೆಗಳನ್ನು ಕಂಡುಕೊಂಡು ಅಭಿವೃದ್ಧಿಸುತ್ತಾ, ನಿರಂತರ ಬದಲಾವಣೆಗೆ ಸೆಡ್ಡು ಹೊಡೆದು ತಾವೂ ಅಭಿವೃದ್ಧಿ ಹೊಂದುವುದು. ಈ ಕಾರ್ಯನಿರ್ವಹಣೆಯಲ್ಲಿನ ದಕ್ಷತೆಯನ್ನು ಸಂಸ್ಥೆಗಳು ಸದಾ ಬಯಸುವುದು.

ಕಾರ್ಯನಿರ್ವಹಣೆಯಲ್ಲಿ ಉತ್ಕೃಷ್ಟತೆ:

ಔದ್ಯೋಗಿಕ ಕ್ಷೇತ್ರಗಳಲ್ಲಿ ಯಾವ ಕುಶಲತೆ ಬೇಡಿಕೆಯಲ್ಲಿದೆಯೋ ಅಂಥಹ ಕುಶಲತೆಯನ್ನು ಬೆಳೆಸಿಕೊಳ್ಳುವುದು ಅಥವಾ ತನ್ನಲ್ಲಿ ಈಗಾಗಲೇ ನಿಕ್ಷಿಪ್ತವಾಗಿರುವ, ಒಂದಾನೊಂದು ವಿಶೇಷ ಕುಶಲತೆಯನ್ನು, ಅದಕ್ಕೆ ಸೂಕ್ತವಾದ ಕಾರ್ಯದಲ್ಲಿ ತೊಡಗಿಸುವುದು ಇಂಥವನ್ನು ಕ್ರಿಯಾಶೀಲರಲ್ಲಿ ಕಾಣುತ್ತೇವೆ. ಸಂಸ್ಥೆಗಳ ದೃಷ್ಟಿಯಿಂದ ನೋಡಿದಾಗ, ಅವು ತಮ್ಮ ಮೂಲೋದ್ದೇಶಪೂರಣಕ್ಕೆ ಯಾವ ಕುಶಲತೆಗಳು ಅಗತ್ಯ, ಎಂಥಹ ತಿಳುವಳಿಕೆ, ಯಾವ ಮಟ್ಟದ ಅನುಭವ, ಎಂಥಹ ಸಾಮರ್ಥ್ಯವುಳ್ಳ ವ್ಯಕ್ತಿಗಳ ಅಗತ್ಯವಿದೆ ಎಂಬುದನ್ನು ಮೊದಲು ಗೊತ್ತುಮಾಡಿಕೊಳ್ಳುತ್ತಾರೆ. ಆದರೆ, ಎಲ್ಲ ಸಂಸ್ಥೆಗಳಿಗೂ ಬೇಕಾದದ್ದು “ಕಾರ್ಯನಿರ್ವಹಣೆಯ ಉತ್ಕೃಷ್ಟತೆ”. ಅಂಥ ಸಾಮರ್ಥ್ಯ ಮೈಗೂಡಿಸಿಕೊಂಡಿರುವ ಅಭ್ಯರ್ಥಿಗಳಿಗೆ/ನಿರ್ವಹಕರಿಗೇ ಹೆಚ್ಚು ಬೇಡಿಕೆ ಇರುತ್ತದೆ. ಇದನ್ನು ಕುರಿತ ಸಂಶೋಧನೆಗಳು ಮಾನವ ಸಂಪನ್ಮೂಲ ಕ್ಷೇತ್ರದಲ್ಲಿ ಹೇರಳವಾಗಿವೆ.

ಉತ್ಕೃಷ್ಟ ಕಾರ್ಯ ನಿರ್ವಹಣಾ ಸಾಮರ್ಥ್ಯವನ್ನು ಕುರಿತು ಸಂಶೋಧನೆಗಳು:

ಈ “ಉತ್ಕೃಷ್ಟ ಕಾರ್ಯ ನಿರ್ವಹಣಾ ಸಾಮರ್ಥ್ಯ” (outstanding performance) ಯಾರಲ್ಲುಂಟು? ಸಂದರ್ಶನಕ್ಕೆ ಹಾಜರಾಗಿರುವ ಅಭ್ಯರ್ಥಿಗಳಲ್ಲಿ ಅಂಥ ಸಾಮರ್ಥ್ಯವಿದೆಯೇ? ಇದ್ದರೆ ಯಾವ ಸ್ತರದಲ್ಲಿದೆ? ಅವರಿಗೆ ಆ ಸಾಮರ್ಥ್ಯ ಇದೆ ಎಂಬ ಖಾತರಿಯೇನು? ಒಂದು ವೇಳೆ ಸಂದರ್ಶನ ಪ್ರಕ್ರಿಯೆಗಳಲ್ಲಿ ಊರ್ಜಿತರಾಗಿ, ಸಂಸ್ಥೆಗೆ ಅಗತ್ಯವಾದ “ಉತ್ಕೃಷ್ಟ ಕಾರ್ಯ ನಿರ್ವಹಣಾ ಸಾಮರ್ಥ್ಯ” ಅವರಿಗಿದೆ ಎಂದು ಪರಿಭಾವಿಸಿ, ಅಂಥವರನ್ನು ನೇಮಿಸಿಕೊಂಡಾಗ, ಕೆಲಸಕ್ಕೆ ಸೇರಿದ ಕೆಲವು ತಿಂಗಳುಗಳಲ್ಲೇ ಅವರಿಗೆ ಆ ಸಾಮರ್ಥ್ಯ ಉಂಟೋ ಇಲ್ಲವೋ ಎಂಬ ಸತ್ಯ ಹೊರಬೀಳುತ್ತದೆ. ಒಂದು ವೇಳೆ ವ್ಯಕ್ತಿಯ ಪದವಿಯನ್ನೋ, ಪ್ರಶಸ್ತಿ ಪತ್ರಗಳನ್ನೋ, ಶಿಫಾರಸುಗಳನ್ನೋ ನಂಬಿ ಕೆಲಸಕ್ಕೆ ನೇಮಿಸಿಕೊಂಡು, ಆತನ ನಿಜ ಸಾಮರ್ಥ್ಯ, ಹುದ್ದೆಗೆ ಅಗತ್ಯವಿರುವ ಮಟ್ಟದಲ್ಲಿ ಇಲ್ಲವೆಂದು ಕಂಡುಬಂದಾಗ, ಅಂಥ ನೇಮಕಾತಿ, ದೋಷ ಪೂರ್ಣವೆನಿಸುತ್ತದೆ.

ನಾನು ವಾಸ್ತವವಾಗಿ ಕಂಡ ಸಂಗತಿಯೊಂದನ್ನು ಇಲ್ಲಿ ಉದಾಹರಿಸುವುದಾದರೆ, ಮೂರ್ತಿ ಮತ್ತು ಪ್ರಭು ಇಬ್ಬರೂ ಒಂದೇ ಕಾಲೇಜಿನಲ್ಲಿ ಓದಿದವರು. ಇಬ್ಬರೂ ನ್ಯಾಯಶಾಸ್ತ್ರದಲ್ಲಿ ಪ್ರಥಮ ದರ್ಜೆಯ ಪದವಿ ಪಡೆದವರು. ಮೂರ್ತಿ ಈಗ ಪ್ರಖ್ಯಾತ ವಕೀಲರು. ಸಂಪತ್ತು, ಬಂಗಲೆಗಳು, ಲಕ್ಷ-ಕೋಟಿಗಳ ಸಂಪಾದನೆ ಅವರದಾದರೆ, ಪ್ರಭು, ಒಂದು ಕೋರ್ಟ್ ಕಾಂಪ್ಲೆಕ್ಸ್ ಆವರಣದ ಮರದಡಿಯ ಜಗುಲಿಯ ಮೇಲೆ ಕೊಂಬೆಗೆ ನೇತು ಬಿಟ್ಟ ಠಸ್ಸೆಯ (Seal) ಮುಂದೆ ಕುಳಿತಿರುತ್ತಾರೆ. ಅದನ್ನೊತ್ತಿ ಅಫಿಡವಿಟ್ಟುಗಳಿಗೆ ಸಹಿ ಮಾಡುವ ಅತ್ಯಲ್ಪ ಆದಾಯದ ಕೆಲಸ ಅವರದು. ಒಂದೇ ವಯಸ್ಸಿನ, ಒಂದೇ ವಿಶ್ವವಿದ್ಯಾಲಯದ, ಒಂದೇ ಮಟ್ಟದ ಪರೀಕ್ಷಾಂಕಗಳನ್ನು ಪಡೆದ ಈ ಇಬ್ಬರ ಪ್ರಯೋಜಕತ್ವ ಹೇಗೆ ಬೇರಾಯಿತು? ಏಕೆ ವಿಭಿನ್ನ? ಈ ತಾರತಮ್ಯದ ಆಂತರ್ಯವೇನು? ಈತ ಶ್ರೇಷ್ಠ, ಆತ ಕನಿಷ್ಠ ಎಂಬ ಸ್ಥಾನಕ್ರಮ ನಿರ್ಣಯ ನ್ಯಾಯವಾದದ್ದೇ? ಯಾರ ಕಾರ್ಯನಿರ್ವಹಣೆ ಶ್ರೇಷ್ಠ? ಯಾರ ಸಾಮರ್ಥ್ಯ ಶ್ರೇಷ್ಠ? ಯಾರ ಅರಿವು ಮೇಲಾದದ್ದು? ಯಾರ ಕಾರ್ಯಕ್ಷಮತೆ ಉತ್ತಮ? ಯಾರ ಸ್ನೇಹಗುಣ ವಿಶೇಷವಾದದ್ದು? ಹೀಗೆ, ಸಂಸ್ಥೆ, ಕಾರ್ಯಾಗಾರ, ಉತ್ಪಾದನೆ, ವ್ಯಾಪಾರ, ವಾಣಿಜ್ಯ, ಪ್ರಶಿಕ್ಷಣ, ಉದ್ಯೋಗ, ರಾಜಕೀಯ, ಸಂಘ, ಸಮಾಜದಿಂದ ಮೊದಲುಗೊಂಡು ಸಮರ ಭೂಮಿಯವರೆಗೂ ಈ “ಸ್ಥಾನ ಕ್ರಮ ನಿರ್ಣಯ” ಎಂಬ “ರೇಟಿಂಗ್” ಪ್ರಕ್ರಿಯೆ ಸಾಗಿದೆ. ಸಾಗುತ್ತಲೇ ಇರುತ್ತದೆ.

ಯಾರ ಕಾರ್ಯನಿರ್ವಹಣೆ ಉತ್ಕೃಷ್ಟ?

ಐವತ್ತರ ದಶಕದಲ್ಲಿ ಸಂಸ್ಥೆಗಳ ಸ್ವರೂಪ, ಉತ್ಪಾದನಾ ವಿಧಾನ ನಿರ್ವಾಹಕರ ಕಾರ್ಯಶೈಲಿ ಇಂಥ ಅಂಶಗಳು ಪ್ರಮುಖವೆನಿಸಿ, ವ್ಯಾಪಾರದ ಮೇಲೆ ಪರಿಸರ ಮತ್ತು ಹೊರಗಿನ ಒತ್ತಡದ ಪ್ರಭಾವ ಇಂಥವನ್ನು ಅಷ್ಟಾಗಿ ಗಮನಿಸಲಿಲ್ಲ. ಆ ಸಂದರ್ಭಕ್ಕೆ ಅದು ಸರಿಯಾಗಿತ್ತು. ಸಂಸ್ಥೆಯನ್ನು ನಡೆಸಲು ಇದೊಂದೇ ಅತ್ಯುತ್ತಮ ವಿಧಾನ ಎಂಬುದನ್ನು ಸುಳ್ಳು ಮಾಡಿದ್ದು, ಅರವತ್ತರ ದಶಕದಲ್ಲಿ ಬಂದ ಕಂಟಿಂಜೆನ್ಸಿ ಥಿಯರಿ. ಅದರ ಆಯುಃಪ್ರಮಾಣ ಹತ್ತು ವರುಷ. ಎಪ್ಪತ್ತರ ದಶಕದಲ್ಲಿ ಆರ್ಥಿಕ ಆಯಾಮ ಪ್ರಮುಖವಾಗಿ, ಬಂಡವಾಳ ಹೂಡಿದವ ನೇರವಾಗಿ ನಿರ್ವಹಿಸದೆ, ಕಾರಕತ್ವವನ್ನು ಮತ್ತೊಬ್ಬರಿಗೆ ವಹಿಸುವ ಏಜೆನ್ಸಿ ಥಿಯರಿ ರೂಪುಗೊಂಡು, ಯಜಮಾನ “principle” ಆಗಿ, “Operating Agent” ಎನಿಸಿ, delegation of powerನ ಭಾವ ಸೇರಿಕೊಂಡಿತು. ದಿನನಿತ್ಯದ ವಹಿವಾಟನ್ನು ಮತ್ತೊಬ್ಬ ನಡೆಸಿ ವ್ಯಾಪಾರದ ರಹಸ್ಯವೆಲ್ಲಾ ಬಹಿರಂಗವಾದಾಗ, ಪರಸ್ಪರ ನಂಬಿಕೆಯ ಮೌಲ್ಯ ಪೆಟ್ಟು ತಿಂದಿತು. ಅಲ್ಲದೆ, ವ್ಯಾಪಾರ ರಹಸ್ಯ ಬಯಲಾಗಿ, ಅದೇ ವ್ಯಾಪಾರಕ್ಕೆ ಗಂಡಾಂತರವಾಗಿ (ರಿಸ್ಕ್) ಪರಿಣಮಿಸಿತು.

ಕೈಗಾರಿಕಾ ಕ್ರಾಂತಿಯ ಆ ದಿನಗಳಲ್ಲಿ, ಗಟ್ಟಿಮುಟ್ಟಾದ ವ್ಯಕ್ತಿಯಾದರೆ ಸಾಕು. ಮನಸ್ಸಿನ ಭಾವನೆ, ಬುದ್ಧಿ ಸಾಮರ್ಥ್ಯ ಇವುಗಳು ಬೇಕಿರಲಿಲ್ಲ. ಅನುಭವ, ಆಲೋಚನೆ, ಆಶಯ ಅಥವಾ ಮೌಲ್ಯಗಳ ಮಾತೇ ಇರಲಿಲ್ಲ. ಈ ತಪ್ಪಿನ ಅರಿವಾಗಿ, ಯಾಂತ್ರಿಕವಾಗಿ ಮಾತ್ರ ದುಡಿಸಿಕೊಂಡರೆ ಲಾಭವಿಲ್ಲವೆಂದು ಕಂಡುಕೊಂಡು, ಉತ್ಪಾದನೆ/ಸೇವೆಗಳಿಗೆ ಸಂಸ್ಥೆಯ ಒಳಗೂ ದೃಷ್ಟಿಹರಿಸಿ, ಉದ್ಯೋಗಿಗಳ ಮನಸ್ಸನ್ನೂ ಪ್ರಸನ್ನಗೊಳಿಸುವ ದಿಕ್ಕಿನಲ್ಲಿ ಸಿದ್ಧಾಂತಗಳು ರೂಪುಗೊಂಡವು.

ಶ್ರೇಷ್ಠ ಕಾರ್ಯ ನಿರ್ವಹಣೆಯನ್ನು ಪಡೆಯುವ ನಿಟ್ಟಿನಲ್ಲಿ ಎಷ್ಟೋ ಸಂಶೋಧನೆಗಳು ನಡೆದವು. ಅಲ್ಲದೆ ವ್ಯಕ್ತಿಯ ಸಮಗ್ರ ಸಾಮರ್ಥ್ಯವನ್ನು ಸಾಧ್ಯವಾದಷ್ಟು ಮಟ್ಟಿಗೆ ಮುಂಗಾಣುವುದು ಮುಖ್ಯವಾಯಿತು. ದೈಹಿಕ ಸಾಮರ್ಥ್ಯವನ್ನು ಹಿಂದಿಕ್ಕಿ ನಂತರ ಎಲ್ಲಕ್ಕೂ ಜಾಣ್ಮೆ (talent) ಅಭಿಲಕ್ಷಣವಾಯಿತು (criteria). ತರುವಾಯ ತಲೆಮಾರಿಗೆ ಕಸುಬಿನಲ್ಲಿ ಪರಿಣತಿಯನ್ನು (career orientation) ನಿರ್ಣಯಿಸುವ ವಿಧಾನ ಸೇರಿಕೊಂಡಿತು. 80ರ ದಶಕದ ಮೂರನೆಯ ತಲೆಮಾರಿನಲ್ಲಿ ತರಬೇತಿ ಮತ್ತು ವ್ಯಕ್ತಿತ್ವ ವಿಕಾಸವೆಂಬ (training and development) ಅಂಶದ ಸೇರ್ಪಡೆಯಾಯಿತು. ಜೊತೆಗೆ, ಸಂಸ್ಥೆಗಳಲ್ಲಿನ ಒಳ ಬದಲಾವಣೆ - ಉದ್ಯಮಗಳಲ್ಲಿನ ಹೊರ ಬದಲಾವಣೆ ಈ ಅಂಶಗಳು ಸೇರಿಕೊಂಡವು. ವ್ಯಕ್ತಿಯ ಯಾವುದೋ ಒಳಗಿನ ಉತ್ತೇಜನ, ಉತ್ಕೃಷ್ಟವಾದ ಕೆಲಸವನ್ನು ಮಾಡಿಸುತ್ತದೆ, ಶ್ರೇಷ್ಠ ಕಾರ್ಯನಿರ್ವಹಣೆ ಬರಿಯ ದೇಹ ಮತ್ತು ಬುದ್ಧಿಶಕ್ತಿಯ ಬಲವಲ್ಲ ಎಂಬ ತಿಳಿವು, ಉತ್ತೇಜನ ಸಿದ್ಧಾಂತವನ್ನು (Motivation Theory) ಹುಟ್ಟಿಹಾಕಿತು. ಹಲವಾರು ದಶಕಗಳಿಂದಲೂ ಈ ಬಗ್ಗೆ ನಡೆದ ಸಂಶೋಧನೆಗಳಲ್ಲಿ ಪ್ರತಿಯೊಂದು ತೀರ್ಮಾನವೂ ಕೆಲವು ವರ್ಷಮಾತ್ರ ಬಳಕೆಯಲ್ಲಿದ್ದು ನಂತರ ಅವುಗಳಲ್ಲಿ ಹಲವಾರು ಅಂಶಗಳು ನೆಲ ಕಚ್ಚಿದವು. ಈಚಿನ ವರ್ಷಗಳಲ್ಲಿ ಎಲ್ಲಾ ದೆಸೆಗಳಿಂದ ಪರಿವೀಕ್ಷಿಸಿ ಮೌಲ್ಯ ನಿರ್ಧರಿಸುವ “360 ಕೋನಗಳ ಮಾಪನ”, ಅಭಿವೃದ್ಧಿ ಕೇಂದ್ರಗಳು (Development Centres), ಕಲಿಕೆಯ ಕೇಂದ್ರಗಳು (Learning Centres), ಅಂತರ್ದೃಷ್ಟಿ ಕೇಂದ್ರಗಳು (Insight Centres), ವಾಸ್ತವಿಕ ಮಾಪನ (Virtual Assessment) ಮುಂತಾದವುಗಳು ಆರಂಭಗೊಂಡವು.

ಹೀಗೆ ಎಷ್ಟೋ ಸಿದ್ಧಾಂತಗಳು (Theory) ಮೂಡಿ ಮಾಯವಾಗುತ್ತಿದ್ದರೂ ಕೆಲವು ಥಿಯರಿಗಳು, ಶಾಶ್ವತವಲ್ಲವಾದರೂ ಸಹ, ಇಂದಿಗೂ ಬಳಕೆಗೆ ಯುಕ್ತವಾಗಿವೆ. ನಮ್ಮ ಸಮಾಜದಲ್ಲಿ ಸ್ವಸಾಮರ್ಥ್ಯವನ್ನು ಕಂಡುಕೊಳ್ಳದೆ, ಯಶಸ್ಸಿಗೆ ವಂಚಿತರಾಗಿ, ಕವಲುದಾರಿಯಲ್ಲಿ ಹಲವಾರು ಮಂದಿ ಇದ್ದಾರೆ. ಹತಾಶೆಗಳ, ಆತ್ಮಹತ್ಯೆಗಳ ಈ ದಿನಗಳಲ್ಲಿ ಸಮನ್ವಯ ದೃಷ್ಟಿಯಿಂದ ಮುಂದೆ ಸಾಗಲು ಬರಿಯ ಸಾಂತ್ವನ, ಧೈರ್ಯ, ಭರವಸೆ ಮಾತ್ರ ಸಾಲದು. ಪ್ರಗತಿಗೆ ತಾರ್ಕಿಕವಾದ, ವೈಜ್ಞಾನಿಕವಾದ, ಎಲ್ಲರಿಗೂ ಎಲ್ಲ ಸಂದರ್ಭಗಳಿಗೂ ಅನ್ವಯಿಸಬಹುದಾದ ಒಂದು ಪ್ರಕ್ರಿಯೆಯನ್ನು ಹುಟ್ಟುಹಾಕಿದ್ದು “ಸಮಗ್ರ ಸಾಮರ್ಥ್ಯ ಸಿದ್ಧಾಂತ” ಎಂಬ ಕಾಂಪಿಟೆನ್ಸಿಯನ್ನು ಕುರಿತ ಸಂಶೋಧನೆ. ಅದೊಂದು ದೀರ್ಘವಾದ ಪ್ರಕ್ರಿಯೆ. ತರಬೇತಿ, ಶಿಕ್ಷಣ ಮತ್ತು ಕಾರ್ಯಾಗಾರಗಳ ಮೂಲಕ ಅಭ್ಯಾಸ ಮಾಡಬೇಕಾದ ಮುಖ್ಯ ವಿಷಯ. ಇಂದಿಗೆ ಮತ್ತು ಎಂದಿಗೂ ಪ್ರಸ್ತುತವಾದದ್ದೇ. ಸಮಗ್ರ ಸಾಮರ್ಥ್ಯವೆಂದರೇನು? ಸಂಗ್ರಹವಾಗಿ ಹೇಳಬಹುದಾದರೆ, ಅದು, ಧೈರ್ಯಸಾಧನೆಗೆ ಬೇಕಾದ ಜ್ಞಾನ, ಕುಶಲತೆ, ಅನುಭವ, ಪ್ರವರ್ತನೆ, ಮೌಲ್ಯ ಮತ್ತು ಆಶಯಗಳ ಸಮಾಹಾರ. ಒಂದು ವಿಷಯದ ಬಗ್ಗೆ ನಮಗಿರುವ ತಿಳುವಳಿಕೆಯೇ ಇರುವ ಜ್ಞಾನ, ಅದನ್ನು ಉದ್ಯೋಗದಲ್ಲಿ ಅಳವಡಿಸಿ ನಿಯೋಜಿತ ಕಾರ್ಯವನ್ನು ಸಾಧಿಸುವುದೇ ಕುಶಲತೆ, ಹಾಗೆ ಅನ್ವಯಿಸಿ ಕಾರ್ಯಗಳನ್ನು ನಿರ್ವಹಿಸಿ ಪಳಗಿ, ಭಾವಿ ಸಮಸ್ಯೆಗಳನ್ನೂ ಬಗೆಹರಿಸಬಲ್ಲ ಪರಿಣತಿಯೇ ಅನುಭವ. ಹುದ್ದೆಗೆ ತಕ್ಕ ನಡವಳಿಕೆ, ನೀತಿ, ನಿಯಮಪಾಲನೆ ಇವು ಪ್ರವರ್ತನೆ ಮತ್ತು ಮೌಲ್ಯಗಳಿಗೆ

ಸಂಬಂಧಿಸಿರುವಂಥವು. ಈ ಐದು ಅಂಶಗಳೂ ಸೇರಿ “ಉತ್ಕೃಷ್ಟ ಕಾರ್ಯನಿರ್ವಹಣೆಯಲ್ಲಿ” ಪರ್ಯಾವಸಾನಗೊಂಡರೆ ಅದನ್ನೇ “ಕಾಂಪಿಟೆನ್ಸ್” ಅಥವಾ “ಸಮಗ್ರ ಸಾಮರ್ಥ್ಯ” ಎಂಬ ಪದದ ಮೂಲಕ ಇಲ್ಲಿ ಬಳಸುತ್ತಿರುವುದು. ಖ್ಯಾತಿಗೊಂಡ ಈ “ಕಾಂಪಿಟೆನ್ಸ್”ಯ ಜನಕ, ಮ್ಯಾಕ್ಲೀಲ್ಯಾಂಡ್. ಎಪ್ಪತ್ತರ ದಶಕದಲ್ಲಿ ಅಮೆರಿಕದಲ್ಲಿ ಆತ ಕೈಗೊಂಡ ಇಪ್ಪತ್ತು ವರ್ಷಗಳ ಸಂಶೋಧನೆ ಮತ್ತು ರೂಢಿಸಿ, ತೋರಿಸಿಕೊಟ್ಟ ವಿಧಾನ (methodology) ಇಂದಿಗೂ ನಮಗೆ ದಾರಿದೀಪ. ಮುಖ್ಯವಾಗಿ ಆತ 1973ರಲ್ಲಿ ಪ್ರಕಟಿಸಿದ ಲೇಖನ (Testing for Competency Rather than Intelligence) ಸಂಶೋಧನೆಗಳ ದಿಕ್ಕನ್ನೇ ಬದಲಿಸಿತು.

“ಕಾಂಪಿಟೆನ್ಸ್ ಪ್ರಪಂಚ”:

ಎಲ್ಲರಿಗೂ ಕಲಿಯಲು ಸುಲಭವಾದ, ಎಲ್ಲ ಕ್ಷೇತ್ರಗಳಿಗೂ ಅನ್ವಯಿಸಲು ಒದಗುವ, ಎಲ್ಲಾ ಹುದ್ದೆಗಳಿಗೂ, ಆ ಹುದ್ದೆಗಳ ಶ್ರೇಣಿಗಳಿಗೂ ಹೊಂದಿಸಬಹುದಾದ, ಅಲ್ಲದೆ, ಅಭಿವೃದ್ಧಿಯ ನಂತರ ಮೊದಲಿಗಿಂತಲೂ, ಈಗ ಹೇಗೆ ಮತ್ತು ಎಷ್ಟರ ಮಟ್ಟದಲ್ಲಿ “ಉತ್ಕೃಷ್ಟ ಕಾರ್ಯನಿರ್ವಹಣೆಯ ಸಾಮರ್ಥ್ಯ” ಬೆಳೆದಿದೆ ಎಂಬುದನ್ನೂ ಸಹ ಗೊತ್ತುಮಾಡಿಕೊಳ್ಳಬಹುದಾದ ವಿಶೇಷ ಪ್ರಕ್ರಿಯೆಯೇ ಈ “ಕಾಂಪಿಟೆನ್ಸ್ ಪ್ರಪಂಚ”. ಮಾನವ ಸಂಪನ್ಮೂಲದ ಎಲ್ಲ ವಿಭಾಗಗಳಿಗೂ ಮೂಲಾಧಾರವಾಗಿ ಉದ್ಯೋಗಿಗಳು, ನಿರುದ್ಯೋಗಿಗಳು, ವಿದ್ಯಾರ್ಥಿಗಳು, ನಿರ್ವಾಹಕರು, ನಿರ್ದೇಶಕರು ಮೊದಲಾಗಿ ಎಲ್ಲರೂ ನಿರಂತರವಾಗಿ ಅಭಿವೃದ್ಧಿ ಹೊಂದಲು ಇದೊಂದು ಅತ್ಯುತ್ತಮ ಪದ್ಧತಿ.

ಸಂಸ್ಥೆ ಬಯಸುವ “ಉತ್ಕೃಷ್ಟ ಕಾರ್ಯನಿರ್ವಹಣಾ ಸಾಮರ್ಥ್ಯ” ಇಂಥವನಿಗಿದೆ ಎಂದು ಆ ಸಂಭಾವ್ಯತೆಯನ್ನು ಅಭ್ಯರ್ಥಿಯಲ್ಲಿ ಮೊದಲಿಗೇ ಕಂಡುಕೊಳ್ಳುವುದು ಅತ್ಯಗತ್ಯವಾದ ಅಂಶ. ಕಳೆದ ಶತಮಾನದ ಮಾನವ ಸಂಪನ್ಮೂಲ ಕ್ಷೇತ್ರದಲ್ಲಿನ ಸಂಶೋಧನೆಗಳ ಮುಖ್ಯ ಧ್ಯೇಯ ಇದೇ. ಈ ಸಂಶೋಧನೆ, ಜನರ ವ್ಯಕ್ತಿತ್ವದ ಬಗೆಗಳನ್ನು (personality types) ಕುರಿತದ್ದಲ್ಲ. ಅಂಥ ಸಂಶೋಧನೆಯಲ್ಲಿ ವ್ಯಕ್ತಿತ್ವದ ವೈವಿಧ್ಯಗಳ ಸಂಖ್ಯೆ 32ರಿಂದ ಮೊದಲಾಗಿ, 24, 12, 7 ಎಂದು ಕೆಳಕ್ಕಿಳಿದು ಈಗ “DISC” ಎಂದು ನಾಲ್ಕಕ್ಕೆ ಬಂದು ನಿಂತಿವೆ !

ಪಂಚಾಯಾಮದ ಮಾದರಿ - (5P Model):

ಸ್ವಪರೀಕ್ಷೆಗಳು (self-assessments), ನಿಮ್ಮ ಸ್ವಭಾವ ಇಷ್ಟೇ, ಇದೇ ನಿಮ್ಮ ಬಂಡವಾಳ ಎಂದು ತಿಳಿಸಿಬಿಟ್ಟು ಕೈಚೆಲ್ಲುವ ಸಂಶೋಧನೆಯಲ್ಲ. ಯಶಸ್ಸನ್ನು ಪಡೆಯುವ ಸಾಧ್ಯತೆ ಪ್ರತಿಯೊಬ್ಬರಿಗೂ ಇದೆ. ಅದಕ್ಕೆ ಇಂಥ ಲಕ್ಷಣಗಳಿರಬೇಕು ಎಂದು ನಾಯಕತ್ವ ಲಕ್ಷಣವನ್ನು ನಿರೂಪಿಸಲು ಹೋಗದೆ, ಕೆಲವು ಆಯಾಮಗಳನ್ನು ರೂಪಿಸಿ, ನಮ್ಮ ಸಾಮರ್ಥ್ಯ ಅವುಗಳ ಯಾವ ಅಂಗಗಳಲ್ಲಿ ಎಷ್ಟಿದೆ ಎಂದು ಗುರುತಿಸಿಕೊಂಡು, ಲೋಪಗಳನ್ನು ತಿದ್ದಿಕೊಳ್ಳುವುದು ಮತ್ತು ಹೊಸತನ್ನು ಕಲಿಯುವುದೇ ಆಗಿರುತ್ತದೆ. ಅಂಥ ಆಯಾಮಗಳು (dimensions) ಸರ್ವಾಂಗೀಣ ಮತ್ತು ಸಮಗ್ರವಾದರೆ ಆ ಮಾದರಿಯನ್ನು ಎಲ್ಲಾ ಕ್ಷೇತ್ರಗಳಿಗೂ, ಎಲ್ಲಾ ಹುದ್ದೆಗಳಿಗೂ, ಎಲ್ಲರಿಗೂ ಅನ್ವಯಿಸಬಹುದು. ಅಂಥದೊಂದು ಆಯಾಮದ ಪರಿಚಯ ಇಲ್ಲಿದೆ. ಈ ಮಾದರಿಯಲ್ಲಿ ಐದು ಅಂಶಗಳಿವೆ. 1. ಧ್ಯೇಯ (PURPOSE), 2. ಜನ (PEOPLE), 3. ತಾನು (PERSON), 4. ಪ್ರಕ್ರಿಯೆ (PROCESS) ಮತ್ತು 5. ಉತ್ಕೃಷ್ಟತೆ (PERFECTION). ಈ ಪಂಚಾಯಾಮಗಳನ್ನು ಅನ್ವಯಿಸಿ, “ಸಮಗ್ರ ಸಾಮರ್ಥ್ಯ”ಗಳನ್ನು ಬೆಳೆಸಿ ರೂಢಿಸಿಕೊಂಡರೆ, ಸಂಸ್ಥೆಗಳು ಮತ್ತು ಸರ್ವರೂ ಯಶಸ್ಸಿನ ದಾರಿಯಲ್ಲಿ ಸಾಗಬಹುದು. ಸಂಸ್ಥೆಗಳ ಮಾನವ ಸಂಪನ್ಮೂಲ ಅಧಿಕಾರಿಗಳು ಈ ಪ್ರಕ್ರಿಯೆಯನ್ನು ಪ್ರಚುರಪಡಿಸಿ, ಕನ್ನಡದಲ್ಲೇ ಬೋಧಿಸಿ, ತರಬೇತಿ ಕೊಟ್ಟು ಅಳವಡಿಸಿಕೊಂಡಲ್ಲಿ ಆಗುವ ಅನುಕೂಲಗಳು ಹಲವಾರು.

ಔದ್ಯೋಗಿಕ ಕ್ಷೇತ್ರದಲ್ಲಿ ಕನ್ನಡ ಭಾಷೆಯ ಬಳಕೆ ಮತ್ತು ಪ್ರಯೋಜನಗಳು



ಶಿವಲೀಲಾ ಎಚ್. ಅಗಡಿ

ಎಂ.ಫಿಲ್-ಮನೋವೈದ್ಯಕೀಯ ಸಮಾಜಕಾರ್ಯ
ಮನೋವೈದ್ಯಕೀಯ ಸಮಾಜಕಾರ್ಯ ವಿಭಾಗ,
ರಾಷ್ಟ್ರೀಯ ಮಾನಸಿಕ ಆರೋಗ್ಯ ಮತ್ತು ನರವಿಜ್ಞಾನ ಸಂಸ್ಥೆ, ಬೆಂಗಳೂರು



ಶೀರಿನ್ ಸುಲ್ತಾನ್

ಸಂಶೋಧನಾ ವಿಧ್ಯಾರ್ಥಿನಿ, ಅಕ್ಕಮಹಾದೇವಿ ವಿಶ್ವವಿದ್ಯಾಲಯ
ಸಮಾಜಕಾರ್ಯ ಅಧ್ಯಯನ ವಿಭಾಗ, ವಿಜಯಪುರ



ಲಿಂಗರಾಜ ನಿಡುವಣಿ

ಸಂಶೋಧನಾ ವಿಧ್ಯಾರ್ಥಿ, ಮಾನವ ಶಾಸ್ತ್ರ ವಿಭಾಗ
ಕನ್ನಡ ವಿಶ್ವವಿದ್ಯಾಲಯ, ಹಂಪಿ

ಪೀಠಿಕೆ:

ಮಾನವ ಸಂಪನ್ಮೂಲ ನಿರ್ವಹಣೆ ಪ್ರಸ್ತುತ ದಿನಗಳಲ್ಲಿ ಅತಿ ಅವಶ್ಯಕ ವಸ್ತು ವಿಷಯವಾಗಿದೆ. ಇಂದು ಮಾನವ ಸಂಪನ್ಮೂಲ ನಿರ್ವಹಣೆ ವಿಷಯ ತನ್ನ ವಿಶಾಲವಾದ ಹರವಿನಲ್ಲಿ ಮಹಾ ಕಾವ್ಯದೋಪಾದಿಯಲ್ಲಿ ಅರಳಬೇಕಾದ ಸಮಯ ಬಂದಿದೆ. ವಿವಿಧ ಸಂಘ-ಸಂಸ್ಥೆ, ಕಾರ್ಖಾನೆ ಮತ್ತು ಕಂಪನಿಗಳಲ್ಲಿ ಕೆಲಸ ಮಾಡುವ ಕಾರ್ಮಿಕ ನೌಕರ ವರ್ಗದವರು ತಮ್ಮ ಉದ್ಯೋಗದಾತರೊಂದಿಗೆ ಸೌಹಾರ್ದಯುತ ಸಂಬಂಧವನ್ನು ಹೊಂದುವ ಸಲುವಾಗಿ ಮಾನವ ಸಂಪನ್ಮೂಲ ವಿಷಯವನ್ನು ಒಂದು ಸುವ್ಯವಸ್ಥಿತ ಅಭ್ಯಾಸ ಕ್ರಮವನ್ನಾಗಿ ಮಾಡಬೇಕಾದ ಅನಿವಾರ್ಯತೆ ಇದೆ. ತ್ವರಿತಗತಿಯಲ್ಲಿ ಬದಲಾಗುತ್ತಿರುವ ಔದ್ಯೋಗಿಕ, ತಾಂತ್ರಿಕ, ಸಂಪರ್ಕ, ಗಣಕಶಾಸ್ತ್ರ ಮತ್ತು ವ್ಯಾಪಾರ ರಂಗಗಳಲ್ಲಿ ಕೆಲಸ ನಿರ್ವಹಿಸುತ್ತಿರುವ ವಾತಾವರಣ ನಿರ್ವಹಣೆಯು ಆಡಳಿತ ವರ್ಗಗಳಿಗೆ ಬಹುದೊಡ್ಡ ಸಮಸ್ಯೆಯಾಗಿದೆ. ಕಾರ್ಮಿಕರಿಗೆ ಭಾಷೆಯ ತೊಂದರೆಯು ಕೂಡ ಇತ್ತೀಚಿನ ದಿನಗಳಲ್ಲಿ ಸರ್ವೆ ಸಾಮಾನ್ಯವಾಗಿದೆ.

ಕೈಗಾರಿಕೆಯಲ್ಲಿ ಮಾನವ ಸಂಪನ್ಮೂಲ ಅಧಿಕಾರಿಗಳು ಆಂಗ್ಲ ಭಾಷೆಯನ್ನು ಆಡಳಿತ ಭಾಷೆಯನ್ನಾಗಿ ಮಾಡಿಕೊಂಡಿದ್ದಾರೆ. ಇದರಿಂದ ಅಲ್ಪ ಓದಿಕೊಂಡಿರುವ ಕಾರ್ಮಿಕರು ಭಾಷಾ ಸಮಸ್ಯೆಯನ್ನು ಎದುರಿಸುತ್ತಿದ್ದಾರೆ. ಕಾರ್ಮಿಕರು ಕೈಗಾರಿಕೆಯಲ್ಲಿ ಪ್ರಮುಖವಾದ ಪಾತ್ರವನ್ನು ವಹಿಸುತ್ತಾರೆ. ಕಾರ್ಮಿಕರ ಕಾರ್ಯಕ್ಷಮತೆಯ ಮೇಲೆ ಒಂದು ಕೈಗಾರಿಕೆಯ ಅಳಿವು ಉಳಿವು ನಿಂತಿರುತ್ತದೆ. ಕಾರ್ಮಿಕರೊಂದಿಗೆ ದೈನಂದಿನ ದಿನಗಳಲ್ಲಿ ಬಳಸುವ ಕನ್ನಡ ಭಾಷೆಯು ಕೈಗಾರಿಕೆಗಳನ್ನು ಅಭಿವೃದ್ಧಿಯತ್ತ ತೆಗೆದುಕೊಂಡು ಹೋಗುವಲ್ಲಿ ಸಹಾಯಕವಾಗುತ್ತದೆ.

ಕನ್ನಡ ಭಾಷೆಯ ಪ್ರಾಮುಖ್ಯತೆ:

ದ್ರಾವಿಡ ಭಾಷೆಗಳಲ್ಲಿ ಪ್ರಾಮುಖ್ಯವುಳ್ಳ ಭಾಷೆಯು ಭಾರತದ ಪುರಾತನವಾದ ಭಾಷೆಗಳಲ್ಲಿ ಒಂದು ಆಗಿರುವ ಕನ್ನಡ ಭಾಷೆಯನ್ನು ಅದರ ವಿವಿಧ ರೂಪಗಳಲ್ಲಿ 45 ದಶಲಕ್ಷ ಜನರು ಆಡುವ ಬಾಷೆಯಾಗಿದೆ. ಕನ್ನಡ ಕರ್ನಾಟಕ ರಾಜ್ಯದ ಆಡಳಿತ ಬಾಷೆಯಾಗಿದೆ. ಜಗತ್ತಿನಲ್ಲಿ ಅತ್ಯಂತ ಹೆಚ್ಚು ಮಂದಿ ಮಾತನಾಡುವ ಬಾಷೆಯಲ್ಲಿ ಕನ್ನಡ 29 ನೇ ಸ್ಥಾನದಲ್ಲಿ ಇದೆ. 2011 ರ ಜನಗಣತಿಯ ಪ್ರಕಾರ ಜಗತ್ತಿನಲ್ಲಿ 6.4 ಕೋಟಿ ಜನಗಳ ಮಾತೃ ಭಾಷೆ ಕನ್ನಡವಾಗಿದೆ. ಬ್ರಾಹ್ಮಿ ಲಿಪಿಯಿಂದ ರೂಪುಗೊಂಡ ಕನ್ನಡ ಬರಹದ ಮಾದರಿಗಳಿಗೆ ಸಾವಿರದ ನೂರು ವರ್ಷಗಳ ಚರಿತ್ರೆಯಿದೆ. ಕ್ರಿ.ಶ 6ನೇ ಶತಮಾನದ ಪಶ್ಚಿಮ ಗಂಗ ಸಾಮ್ರಾಜ್ಯದ ಕಾಲದಲ್ಲಿ ಮತ್ತು ಒಂಬತ್ತನೇಯ ಶತಮಾನದ ರಾಷ್ಟ್ರಕೂಟ ಸಾಮ್ರಾಜ್ಯದ ಕಾಲದಲ್ಲಿ ಹಳೆ ಕನ್ನಡ ಸಾಹಿತ್ಯ ಅತ್ಯಂತ ಹೆಚ್ಚಿನ ರಾಜಾಶ್ರಯ ಪಡೆದಿತ್ತು. ಅದಲ್ಲದೆ ಸಾವಿರ ವರುಷಗಳ ಸಾಹಿತ್ಯ ಪರಂಪರೆ ಕನ್ನಡ ಭಾಷೆಗಿದೆ. ಕನ್ನಡ ಲಿಪಿ ಸುಮಾರು 1500-1600 ವರ್ಷಗಳಿಗಿಂತಲೂ ಹಿಂದಿನದು. 5ನೇ ಶತಮಾನದ ಹಲ್ಮಿಡಿ ಶಾಸನದ ಸಮಯಕ್ಕಾಗಲೇ ಕನ್ನಡವು ಸಾಕಷ್ಟು ಅಭಿವೃದ್ಧಿ ಹೊಂದಿತ್ತು. ವಿನೋಬಾ ಭಾವೆ ಕನ್ನಡ ಲಿಪಿಯನ್ನು ಲಿಪಿಗಳ ರಾಣಿಯೆಂದು ಹೊಗಳಿದ್ದಾರೆ.

ಕಳೆದ ಶತಮಾನದಲ್ಲಿ ಅಂದರೆ 20ನೇ ಶತಮಾನದಲ್ಲಿ ಕನ್ನಡ ಭಾಷೆಯ ಅಭಿವೃದ್ಧಿ ಬಹಳ ವ್ಯಾಪಕವಾಗಿ ನಡೆಯಿತು. ಕನ್ನಡ ಭಾಷೆಯು ಅಭಿಜಾತ ಭಾಷೆಯೆಂಬ ಸ್ಥಾನಮಾನವನ್ನು ಕೇಂದ್ರ ಸರ್ಕಾರದಿಂದ ಪಡೆದಿದೆ. ಅಂತರ್ಜಾಲದಲ್ಲಿ ಕನ್ನಡ ಭಾಷೆಯ ಬಳಕೆ ಯಥೇಚ್ಛವಾಗಿದೆ. ಕನ್ನಡ ಭಾಷೆ ವಾಣಿಜ್ಯ ಕ್ಷೇತ್ರದಲ್ಲಿಯೂ ಮುಂಚೂಣಿಯ ಭಾಷೆಯಾಗಿ ಬೆಳೆಯ ತೊಡಗಿದೆ. ಕನ್ನಡ ಭಾಷೆಯನ್ನು ಪ್ರಮುಖವಾಗಿ ಭಾರತದ ಕರ್ನಾಟಕ ರಾಜ್ಯದಲ್ಲಿ ಬಳಸಲಾಗುತ್ತಿದೆ ಮತ್ತು ಸ್ವಲ್ಪ ಮಟ್ಟಿಗೆ ಅಕ್ಕ ಪಕ್ಕದ ರಾಜ್ಯಗಳಲ್ಲಿ ಸಹ ಉಪಯೋಗಿಸಲಾಗುತ್ತದೆ. ವಿಶ್ವದ ಬಹುಪಾಲು ಎಲ್ಲಾ ದೇಶಗಳಲ್ಲಿ ಕನ್ನಡಿಗರು ಇದ್ದು, ಕನ್ನಡ ಸಂಘಟನೆಗಳನ್ನು ಹುಟ್ಟು ಹಾಕಿ, ಕನ್ನಡ ಭಾಷೆಯ ಹಿರಿಮೆಯನ್ನು ವಿದೇಶಿಗರಿಗೂ ತಿಳಿಸುತ್ತಿದ್ದಾರೆ. ಸಂಸ್ಕೃತಿ ಸಚಿವಾಲಯ ನೇಮಿಸಿದ ಭಾಷಿಕ ನಿಪುಣರು ಶಿಫಾರಸ್ಸುಗಳನ್ನು ಅನುಮೋದಿಸುತ್ತಾ ಕೇಂದ್ರ ಸರ್ಕಾರ ಕನ್ನಡ ಭಾಷೆ ಎಂಬ ರವತುವಿನ್ನಿತ್ತು ಆದರಿಸಿತು. ಭಾರತದ ಭಾಷೆಗಳಲ್ಲಿ 4ನೇ ಗೌರವ ಸ್ಥಾನವು ಕನ್ನಡಕ್ಕೆ ದೊರಕಿದೆ.

ಅಧ್ಯಯನ ಉದ್ದೇಶಗಳು:

1. ಔದ್ಯೋಗಿಕ ಕ್ಷೇತ್ರದಲ್ಲಿ ಕನ್ನಡ ಭಾಷೆಯ ಇಂದಿನ ಅಗತ್ಯತೆಗಳ ಬಗ್ಗೆ ತಿಳಿದುಕೊಳ್ಳುವುದು.
2. ಔದ್ಯೋಗಿಕ ಕ್ಷೇತ್ರದಲ್ಲಿ ಕಾರ್ಮಿಕರ ಸಮಸ್ಯೆಗಳ ಬಗ್ಗೆ ಅರ್ಥಮಾಡಿಕೊಳ್ಳುವುದು.
3. ಔದ್ಯೋಗಿಕ ಕ್ಷೇತ್ರದಲ್ಲಿ ಕನ್ನಡ ಭಾಷೆ ಇಲ್ಲದೇ ಹೋದರೆ ಆಗುವ ಪರಿಣಾಮಗಳ ಬಗ್ಗೆ ತಿಳಿದುಕೊಳ್ಳುವುದು.

ಸಂಶೋಧನಾ ವಿಧಾನ: ಈ ಅಧ್ಯಯನದಲ್ಲಿ ಮುಖ್ಯವಾಗಿ ಆನುಷಂಗಿಕ ಮೂಲಗಳಿಂದ ಮಾಹಿತಿಯನ್ನು ಸಂಗ್ರಹಿಸಲಾಗಿದೆ. ಈ ಅಧ್ಯಯನದಲ್ಲಿ ಮುಖ್ಯವಾಗಿ ಪುಸ್ತಕಗಳು, ವರ್ತಮಾನ ಪತ್ರಿಕೆಗಳು, ಮ್ಯಾಗಜಿನ್‌ಗಳು, ಅಂತರ್ಜಾಲ ತಾಣಗಳು, ಲೇಖನಗಳು, ಮತ್ತು ಕಿರುಲೇಖನಗಳಲ್ಲಿ ಮುದ್ರಿತವಾದ ಮಾಹಿತಿಗಳನ್ನು ಉಪಯೋಗಿಸಿಕೊಳ್ಳಲಾಗಿದೆ.

ಮಾತೃ ಭಾಷೆಯ ಸಂವಹನದ ಪ್ರಾಮುಖ್ಯತೆ:

ಯಾವುದಾದರೂ ಒಂದು ವಿಷಯವನ್ನು ಬೇರೆಯವರಿಗೆ ತಲುಪಿಸುವಲ್ಲಿ ಭಾಷೆ ಪ್ರಮುಖ ಪಾತ್ರವನ್ನು ವಹಿಸುತ್ತದೆ. ಸಂವಹನದಲ್ಲಿ ಪ್ರಮುಖವಾಗಿ ಎರಡು ವಿಧಗಳಿವೆ 1. ಮೌಖಿಕ ಸಂವಹನ, 2. ಅಮೌಖಿಕ ಸಂವಹನ. ಮೌಖಿಕ ಸಂವಹನ ಘಟಕಗಳೆಂದರೆ

ಪದಗಳು, ಮಾತನಾಡುವ ಶೈಲಿ. ಅಮೌಖಿಕ ಸಂವಹನಗಳೆಂದರೆ ಸನ್ನೆಗಳು ಮತ್ತು ದೈಹಿಕ ಭಾಷೆಯ ಮೂಲಕ ನಡೆಯುತ್ತದೆ. ಸಂವಹನದ ಭಾಷೆ ಒಂದೆಯಾಗಿದ್ದರೆ ಸಂವಹನವು ಸರಿಯಾಗಿ ಯಾವುದೇ ಅಡೆತಡೆ ಇಲ್ಲದೆ ನಡೆಯುತ್ತದೆ. ತಿಳಿಸಬೇಕಾದ ವಿಷಯವು ಸರಿಯಾಗಿ ತಿಳಿಸಲು ಮಾತೃಭಾಷೆಯ ಸಂವಹನ ಅನುಕೂಲವಾಗುತ್ತದೆ. ಕೈಗಾರಿಕೆಗಳಲ್ಲಿ ಆಂಗ್ಲ ಭಾಷೆಯು ಬಳಸುತ್ತಿರುವುದರಿಂದ ಕಡಿಮೆ ಓದಿರುವ ಕಾರ್ಮಿಕರಿಗೆ ಕಷ್ಟವಾಗುತ್ತಿದೆ. ಭಾಷೆಯ ಸಮಸ್ಯೆಯು ಕಾರ್ಮಿಕರು ಮತ್ತು ಅಧಿಕಾರಿಗಳ ಮಧ್ಯೆ ದೊಡ್ಡ ಗೋಡೆಯಾಗಿ ಪರಿಣಮಿಸಿದೆ.

ಕೈಗಾರಿಕೆಯಲ್ಲಿ ಮಾನವ ಸಂಪನ್ಮೂಲದ ಅವಶ್ಯಕತೆ:

- ಕಂಪನಿಯು ಮೂರು ಮೂಲಭೂತ ಅವಶ್ಯಕತೆಗಳನ್ನು ಪರಿಣಾಮಕಾರಿಯಾಗಿ ವ್ಯವಸ್ಥೆ ಮಾಡಿಕೊಂಡು ಹೋಗುತ್ತದೆ. ಅವುಗಳೆಂದರೆ-ಹಣ, ಸರಕು, ಯಂತ್ರಗಳು
- ಖರ್ಚು ವೆಚ್ಚಗಳನ್ನು ಕಡಿಮೆಗೊಳಿಸಲು ಮಾನವ ಸಂಪನ್ಮೂಲ ಅತ್ಯವಶ್ಯಕ, ಏಕೆಂದರೆ ಸಮಯ ಮತ್ತು ಕಾರ್ಮಿಕ ಕಾರ್ಯಚರಣೆಯಲ್ಲಿ ಪರಿಣಾಮಕಾರಿ ಉಳಿತಾಯಗಳನ್ನು ಮಾಡಲು ಮಾನವ ಸಂಪನ್ಮೂಲ ಸಾಮರ್ಥ್ಯ ಹೊಂದಿದೆ.
- ಇದು ವಿವಿಧ ಸಂಪನ್ಮೂಲ ದುರುಪಯೋಗವನ್ನು ನಿಯಂತ್ರಿಸಿ, ಸುಭದ್ರತೆ ಆರ್ಥಿಕತೆ ಮತ್ತು ಉತ್ಪಾದಕತೆಗಳನ್ನು ಸಾಧಿಸುತ್ತದೆ.
- ಸದುದ್ದೇಶದ ಹಂಚಿಕೆಗಳ ಕೃತಿಗಳನ್ನು ಅನುಷ್ಠಾನಗೊಳಿಸಲು ಕಂಪನಿಯು ಹಲವಾರು ಚಟುವಟಿಕೆಗಳ ಐಕ್ಯತೆಯನ್ನು ಮಾನವ ಸಂಪನ್ಮೂಲ ಸಾಧಿಸುತ್ತದೆ.
- ಮಾನವ ಸಂಪನ್ಮೂಲ ಇಲ್ಲದೆ ಯಾವುದೇ ಕಂಪನಿಯು ತನ್ನ ಕಾರ್ಯವನ್ನು ನಿರ್ವಹಿಸಲು ಸಾಧ್ಯವಾಗುವುದಿಲ್ಲ
- ಕಂಪನಿಯು ವ್ಯವಹಾರಗಳಿಗೆ ಸಂಬಂಧಪಟ್ಟ ಧೈಯೋದ್ದೇಶಗಳನ್ನು ಸಾಧಿಸಲು ಅವಶ್ಯವಿರುವ ಎಲ್ಲ ವ್ಯವಹಾರಿಕ ನೈತಿಕ ರೂಪು ರೇಷಗಳನ್ನು ಹಂಚಿಕೆ ಮಾಡಲು ಸಂಘಟನೆ ಮಾಡಲು ನಿರ್ದೇಶಿಸಲು ಮತ್ತು ನಿಯಂತ್ರಿಸಲು ಮಾನವ ಸಂಪನ್ಮೂಲವೇ ಹೊಣೆಯಾಗಿರುತ್ತದೆ.
- ಕಂಪನಿಯೊಂದರ ಯಶಸ್ಸು ಅಥವಾ ವೈಫಲ್ಯವು ಕಂಪನಿಯ ಮಾನವ ಸಂಪನ್ಮೂಲದ ಗುಣಾತ್ಮಕತೆ ಮತ್ತು ಸಮರ್ಪಕತೆಯ ಮೇಲೆ ನಿರ್ಧರಿಸಲ್ಪಡುತ್ತದೆ.
- ಮಾನವ ಸಂಪನ್ಮೂಲವು ಕಂಪನಿಯಲ್ಲಿ ಚಲಾನಾತ್ಮಕ ಮತ್ತು ಕ್ರಿಯಾತ್ಮಕತೆಯನ್ನು ಒದಗಿಸುತ್ತದೆ.

ಮಾನವ ಸಂಪನ್ಮೂಲದ ನಿರ್ವಹಣೆಯ ಉದ್ದೇಶಗಳು:

- ಮಾನವ ಸಂಪನ್ಮೂಲವನ್ನು ಪರಿಣಾಮಕಾರಿಯಾಗಿ ಉಪಯೋಗಿಸಿಕೊಳ್ಳಬೇಕು.
- ಸಂಸ್ಥೆಯಲ್ಲಿ ಒಳ್ಳೆಯ ನೈತಿಕಮಟ್ಟ ಮತ್ತು ನೌಕರಿಯಲ್ಲಿ ಆರೋಗ್ಯಕರ ಮತ್ತು ಸಕರಾತ್ಮಕ ಸಂಬಂಧಗಳಿರುವಂತೆ ನೋಡಿಕೊಳ್ಳಬೇಕು
- ವೈಯಕ್ತಿಕ ಮತ್ತು ಗುಂಪಿನ ಅವಶ್ಯಕತೆಗಳನ್ನು ಆಡಳಿತವು ಗಮನಿಸಬೇಕು ಮತ್ತು ಅವುಗಳನ್ನು ಪೂರೈಸಲು ಪ್ರಯತ್ನಿಸಬೇಕು.
- ವ್ಯಕ್ತಿಗಳು ಮತ್ತು ಕೆಲವು ಗುಂಪುಗಳು ಮುಂದೆ ಬರಲು ಸೌಕರ್ಯಗಳನ್ನು ಕೆಲಸಗಾರರು ಒದಗಿಸಿಕೊಡಬೇಕಾಗುತ್ತದೆ.
- ಸಂಸ್ಥೆಯ ಒಳಗೆ ಮತ್ತು ಹೊರಗೆ ನೀತಿಯುತ ಧೊರಣೆ ಮತ್ತು ವರ್ತನೆಯನ್ನು ಕೆಲಸಗಾರರು ಹೊಂದಿರುವಂತೆ ನೋಡಿಕೊಳ್ಳಬೇಕು.
- ಸಂಸ್ಥೆಯ ಗುರಿಗಳೇನು ಮತ್ತು ವೈಯಕ್ತಿಕ ಗುರಿಗಳೇನು ಎಂಬುದನ್ನು ಸರಿಯಾಗಿ ಮನಗಾಣಿಸಬೇಕು.
- ಒಂದು ಸಂಸ್ಥೆಗೆ ಚೆನ್ನಾಗಿ ತರಬೇತಿ ಪಡೆದ ಮತ್ತು ನಿರ್ದಿಷ್ಟ ಗುರಿಯೆಡೆಗೆ ಸಾಗಲು ಪ್ರೇರೇಪಿಸಲ್ಪಟ್ಟಂತಹ ಸಿಬ್ಬಂದಿಯನ್ನು ಕೊಡುವ ಮೂಲಕ ಸಂಸ್ಥೆಯು ತನ್ನ ಗುರಿಗಳನ್ನು ತಲುಪುವಂತೆ ಮಾಡುವುದು.

ಔದ್ಯೋಗಿಕ ಕಾರ್ಮಿಕರ ಸಮಸ್ಯೆಗಳು:

ಭಾರತದ ಅರ್ಥ ವ್ಯವಸ್ಥೆಯಲ್ಲಿ ಕಾರ್ಮಿಕರು ಅತ್ಯಧಿಕ ಪ್ರಮಾಣದಲ್ಲಿದ್ದರೂ ಬಹುಪಾಲು ಕಾರ್ಮಿಕರು ಅಸಂಘಟಿತ ವಲಯದಲ್ಲಿದ್ದಾರೆ. ಅಸಂಘಟಿತ ವಲಯದಲ್ಲಿ ಕಾರ್ಮಿಕರಾಗಿ ದುಡಿಯುತ್ತಿರುವವರು ಕಡೆಗಣಿಸಲ್ಪಟ್ಟಿದ್ದಾರೆ ಎಂದರೆ ಅತಿಶಯೋಕ್ತಿಯಾಗಲಾರದು. ಅವರ ವರಮಾನವು ಬಹಳ ಕಡಿಮೆ ಇದ್ದು ಅದು ಅನಿಶ್ಚಿತವೂ, ಅನಿಯಮಿತವೂ ಆಗಿರುತ್ತದೆ. ಅಸಂಘಟಿತರು, ಅವಿದ್ಯಾವಂತರು ತರಬೇತಿ ಹೊಂದಿಲ್ಲದವರು, ದುರ್ಬಲರು ಹಾಗೂ ನಿರ್ಗತಿಕ ವರ್ಗದವರಾಗಿರುವ ಸಂಘಟಿತ ವಲಯದಲ್ಲಿ ದುಡಿಯುತ್ತಿರುವ ಕಾರ್ಮಿಕರಿಗೆ ಸಿಗಬೇಕಾಗಿರುವ ಎಲ್ಲಾ ಸವಲತ್ತುಗಳು ಸಿಗುತ್ತಿಲ್ಲ. ಜೊತೆಗೆ ಇವರು ತಮ್ಮ ಹಕ್ಕುಗಳಿಗಾಗಿ ಹೋರಾಡುವ ಸಂಘಟನಾ ಸಾಮರ್ಥ್ಯವನ್ನು ಹೊಂದಿರುವುದಿಲ್ಲ. ಈ ಎಲ್ಲಾ ಕಾರಣದಿಂದಾಗಿ ಕಾರ್ಮಿಕರು ಆರ್ಥಿಕವಾಗಿ ಸಾಮಾಜಿಕವಾಗಿ ಮುಂದುವರೆಯಲು ಸಾಧ್ಯವಾಗದೆ ಹಲವಾರು ರೀತಿಯ ಸಮಸ್ಯೆಯನ್ನು ಎದುರಿಸುತ್ತಿರುವುದು ಕಂಡುಬರುತ್ತದೆ.

ಕಾರ್ಮಿಕ ಸಮಸ್ಯೆ ಎಂದರೆ 20ನೇ ಶತಮಾನದ ವಿವಿಧ ಉದ್ದೇಶಗಳೊಂದಿಗೆ ವ್ಯಾಪಕವಾಗಿ ಬಳಸಲಾಗುವ ಆರ್ಥಿಕ ಪದ. ಇದನ್ನು ವೇತನ ಸಂಪಾದಿಸುವ ವರ್ಗಗಳ ಉದ್ಯೋಗದ ಪರಿಸ್ಥಿತಿಗಳನ್ನು ಸುಧಾರಿಸುವ ಸಮಸ್ಯೆಯಂತಹ ಅನೇಕ ವಿಧಗಳಲ್ಲಿ ವ್ಯಾಖ್ಯಾನಿಸಲಾಗಿದೆ. ಇದು ವೇತನ ಗಳಿಸುವವರು ಮತ್ತು ಉದ್ಯೋಗಿಗಳು ಎದುರಿಸುತ್ತಿರುವ ತೊಂದರೆಗಳನ್ನು ಒಳಗೊಂಡಿರುತ್ತದೆ. ಮಾಲೀಕರು ತಂತ್ರ ಜ್ಞಾನದ ಹೆಚ್ಚಳ, ಕಡಿಮೆ ವೆಚ್ಚದ ಬಯಕೆ ಸೇರಿದಂತೆ ಹಲವಾರು ಕಾರಣಗಳಿಗಾಗಿ ವೇತನವನ್ನು ಕಡಿತಗೊಳಿಸಲು ಪ್ರಾರಂಭಿಸಿದರು. ಕಾರ್ಮಿಕರು ಸ್ಟ್ರೈಕ್‌ಗಳೊಂದಿಗೆ ಪ್ರತಿಕ್ರಿಯಿಸಿ, ಒಕ್ಕೂಟಗೊಳಿಸುವ ಮೂಲಕ ಮತ್ತು ಹಿಂಸೆಯ ಕೃತ್ಯಗಳ ಮೂಲಕ ಇದು ರಾಷ್ಟ್ರವ್ಯಾಪಿ ಸಮಸ್ಯೆಯಾಗಿದೆ.

ಔದ್ಯೋಗಿಕ ಕಾರ್ಮಿಕರ ಸಮಸ್ಯೆಗಳು:

1. **ಅನಕ್ಷರತೆ:** ಭಾರತದಲ್ಲಿ ಔದ್ಯೋಗಿಕ ಕಾರ್ಮಿಕರ ಅತಿ ದೊಡ್ಡ ಸಮಸ್ಯೆ ಎಂದರೆ ಅನಕ್ಷರತೆ ಮತ್ತು ಅಜ್ಞಾನ. ಆದ್ದರಿಂದ ಕಾರ್ಮಿಕರು ವಿಶೇಷರೂಪದಲ್ಲಿ ಅರ್ಥಶಾಸ್ತ್ರವನ್ನು ತಿಳಿದುಕೊಳ್ಳದೆ ಅವರ ಸಮಸ್ಯೆಗಳನ್ನು ಅರ್ಥ ಮಾಡಿಕೊಳ್ಳುತ್ತಿಲ್ಲ. ಆದ್ದರಿಂದ ಉತ್ತಮ ರೀತಿಯ ಉದ್ಯೋಗವನ್ನು ಪಡೆದುಕೊಳ್ಳುವಲ್ಲಿ ವಿಫಲರಾಗುತ್ತಿದ್ದಾರೆ.
2. **ಕಾರ್ಮಿಕರ ಅತಿ ಸ್ತು:** ಭಾರತದ ಕಾರ್ಮಿಕರಲ್ಲಿ ಶಿಸ್ತಿನ ಕೊರತೆಯಿದೆ. ಪೂರಕ ಕಾರಣಗಳಿಲ್ಲದೆ ಗೈರಾಗುವುದು ಸರ್ವೇ ಸಾಮಾನ್ಯದ ಸಂಗತಿ. ಕಡಿಮೆ ಸಂಬಳದ ನೆಪವೊಡ್ಡಿ ಅಥವಾ ಬೇರೆ ಯಾವುದಾದರೂ ಕಾರಣ ನೀಡಿ ಒಂದು ಉದ್ಯೋಗದಿಂದ ಮತ್ತೊಂದು ಉದ್ಯೋಗಕ್ಕೆ ಸ್ಥಳಾಂತರಗೊಳ್ಳುವುದು ಸರ್ವೇ ಸಾಮಾನ್ಯ. ಇದರಿಂದ ಕಾರ್ಮಿಕರು ತಮ್ಮ ಹಿಂದಿನ ಹಾಗೂ ಕೆಲಸದಲ್ಲಿ ಪರಿಪೂರ್ಣತೆ ಸಾಧಿಸುವುದಿಲ್ಲ.
3. **ವಲಸೆ:** ಔದ್ಯೋಗಿಕ ಕ್ಷೇತ್ರದಲ್ಲಿ ಹೆಚ್ಚಾಗಿ ಕಾರ್ಮಿಕರು ವಲಸೆ ಹೋಗುವ ಪ್ರವೃತ್ತಿಯನ್ನು ಹೊಂದಿರುತ್ತಾರೆ. ಬಹಳಷ್ಟು ಕಾರ್ಮಿಕರು ಹಳ್ಳಿ ಪ್ರದೇಶದಿಂದ ಬಂದಿದ್ದರಿಂದ ಅವರಲ್ಲಿ ಅಜ್ಞಾನ ತುಂಬಿಕೊಂಡಿರುತ್ತದೆ. ಕಾರ್ಮಿಕರಿಗೆ ಉದ್ಯೋಗ ಇಷ್ಟ ಇಲ್ಲವಿಲ್ಲದಿದ್ದರೆ ಅವರು ಮರಳಿ ತಮ್ಮ ಮನೆಗೆ ಹೋಗುವರು ಅಥವಾ ವ್ಯವಸಾಯಕ್ಕೆ ಮೊರೆ ಹೋಗುತ್ತಾರೆ.
4. **ಅಸಂಘಟನೆ:** ಭಾರತದಲ್ಲಿ ಕಾರ್ಮಿಕರು ಒಂದಾಗಿ ಒಗ್ಗೂಡಲು ಅಸಾಧ್ಯ. ಏಕೆಂದರೆ ಜಾತಿ, ಧರ್ಮ ಭಾಷೆ ಮತ್ತು ಉಪಭಾಷೆಯ ತೊಂದರೆಯಿಂದ ಕಾರ್ಮಿಕ- ಕಾರ್ಮಿಕರ ಮಧ್ಯೆ, ಕಾರ್ಮಿಕರ- ಮಾಲೀಕರ ಮಧ್ಯೆ ಸಂಘಟಿತರಾಗಲು ಅಸಾಧ್ಯ. ಇದರ ಪರಿಣಾಮ ಸ್ವರೂಪ ಕೇವಲ ಟ್ರೇಡ್ ಯೂನಿಯನ್ ಮೂಖಾಂತರ ನಿಯಂತ್ರಣದಲ್ಲಿ ಇಡಲಾಗುತ್ತದೆ.
5. **ಕಡಿಮೆ ಸಾಮರ್ಥ್ಯ:** ಭಾರತೀಯ ಕಾರ್ಮಿಕರ ಸಾಮರ್ಥ್ಯವು ಅತ್ಯಂತ ಕಡಿಮೆಯಾಗಿದ್ದು ಅವರ ಉತ್ಪಾದನೆಯು ಕೂಡಾ ಕಡಿಮೆಯಾಗಿದೆ. ಕಾರ್ಮಿಕರ ಅನಕ್ಷರತೆ, ತರಬೇತಿ ಇಲ್ಲದಿರುವುದು, ವೈದ್ಯಕೀಯ ಸೌಲಭ್ಯಗಳ ಕೊರತೆ ಇತ್ಯಾದಿ ಕಾರ್ಮಿಕರಲ್ಲಿ ಕಡಿಮೆ ಸಾಮರ್ಥ್ಯ ಮೂಡಿಸುತ್ತದೆ.
6. **ಬಡತನ:** ಭಾರತೀಯ ಅತ್ಯಧಿಕ ಕಾರ್ಮಿಕರ ಬಡತನ ರೇಖೆಗಿಂತ ಕಡಿಮೆ ಮಟ್ಟದ ಜೀವನ ನಡೆಸುತ್ತಿದ್ದಾರೆ. ಅವರ ವೇತನ ಜೀವನ ಶೈಲಿ ಮತ್ತು ಉತ್ಪಾದನೆಯು ಕೂಡಾ ಕಡಿಮೆ ಇದೆ. ಕಾರ್ಮಿಕರ ಬಡತನದಿಂದ ಕೆಲಸ ಕಾರ್ಯದಲ್ಲಿ ಆಸಕ್ತಿಯನ್ನು ಹುಟ್ಟಿಸಲು ಸಾಧ್ಯವಾಗುತ್ತಿಲ್ಲ.

7. **ಮೂಢನಂಬಿಕೆ:** ಭಾರತದ ಬಹಳಷ್ಟು ಕಾರ್ಮಿಕರು ಮೂಢನಂಬಿಕೆ ಮತ್ತು ಸಂಪ್ರದಾಯವನ್ನು ನಂಬುತ್ತಾರೆ. ಅವರು ಧನಾತ್ಮಕ ಗುಣಗಳ ಹೊರತು ಋಣಾತ್ಮಕ ವಿಚಾರ, ವಸ್ತುಗಳನ್ನೇ ಹೆಚ್ಚು ನಂಬುವ ದೃಷ್ಟಿಕೋನವನ್ನು ಹೊಂದಿರುತ್ತಾರೆ.
8. **ದೊಡ್ಡ ಪ್ರಮಾಣದ ಗೈರುಹಾಜರಿ:** ಗೈರುಹಾಜರಿಯು ಕೈಗಾರಿಕಾ ಕಾರ್ಮಿಕರಲ್ಲಿ ಅತಿ ಮುಖ್ಯವಾದ ಲಕ್ಷಣವಾಗಿದೆ. ಅವರು ಯಾವುದೇ ಉದ್ದೇಶವಿಲ್ಲದೇ, ಕಾರಣವಿಲ್ಲದೆ ಗೈರುಹಾಜರಾಗುತ್ತಾರೆ.
9. **ನಿಯಮಗಳ ಮತ್ತು ನಿಬಂಧನೆಗಳ ಅಜ್ಞಾನ:** ಔದ್ಯೋಗಿಕ ಕಾರ್ಮಿಕರಿಗೆ ಉತ್ತಮ ಪ್ರಮಾಣದ ನಿಯಮಗಳ ಮತ್ತು ನಿಬಂಧನೆಗಳ ಬಗ್ಗೆ ತಿಳಿಯುವುದು ಕಷ್ಟದಾಯಕವಾಗಿರುತ್ತದೆ. ಆದ್ದರಿಂದ ಕಾರ್ಮಿಕರು ಬಹಳಷ್ಟು ನಿಯಮಗಳನ್ನು ಉಲ್ಲಂಘಿಸುತ್ತಾರೆ.
10. **ಕೆಟ್ಟ ಚಟಗಳು:** ಹೆಚ್ಚಿನ ಔದ್ಯೋಗಿಕ ಕಾರ್ಮಿಕರು ದುಶ್ಚಟಗಳಿಗೆ ಬಲಿಯಾಗಿದ್ದಾರೆ. ಅಷ್ಟೇ ಅಲ್ಲದೆ ಅವರು ಅನಾರೋಗ್ಯಕರ ಅಭ್ಯಾಸದಲ್ಲಿ ಭಾಗಿಯಾಗಿರುತ್ತಾರೆ. ಇದರ ಪರಿಣಾಮವಾಗಿ ಅವರ ದಕ್ಷತೆ ಮತ್ತು ಮಾನಸಿಕ ಶಿಸ್ತು ನೌಕರಿಯ ಮೇಲೆ ಋಣಾತ್ಮಕ ಪರಿಣಾಮ ಬೀರುತ್ತದೆ.
11. **ವಯಸ್ಸಿನ ಸಮಸ್ಯೆ:** ಮಹಿಳೆಯರು, ವೃದ್ಧರು ಮತ್ತು ಮಕ್ಕಳು ಆಗಾಗ್ಗೆ ಮುಖ್ಯವಾಗಿ ಕಾರ್ಯನಿರ್ವಹಿಸುತ್ತಾರೆ. ಔದ್ಯೋಗಿಕ ಕ್ಷೇತ್ರದಲ್ಲಿ ಅವರ ಮೇಲೆ ಪ್ರಭಾವ ಬೀರುವಂತಹ ಬದಲಾವಣೆಗಳನ್ನು ಪರಿಚಯಿಸುವ ಮೊದಲು ಅವರಿಗೆ ಸರಿಯಾಗಿ ಮೌಲ್ಯಮಾಪನ ಮಾಡಬೇಕು ಹಾಗೂ ಆರ್ಥಿಕ ಕಾರ್ಯಗಳ ನಿಯಮಗಳ ಬಗ್ಗೆ ಪರಿಚಯಿಸಬೇಕು.
12. **ವಿಶ್ರಾಂತಿ ಇಲ್ಲದಿರುವುದು:** ಕಾರ್ಮಿಕರಿಗೆ ಕೆಲಸ ಸಮಯದಲ್ಲಿ ವಿಶ್ರಾಂತಿ ಇಲ್ಲದಿರುವುದರಿಂದ ಅವರ ಆರೋಗ್ಯದ ಮೇಲೆ ಗಂಭೀರ ಪರಿಣಾಮ ಬೀರುತ್ತದೆ.
13. **ಕಡಿಮೆ ವೇತನ:** ಕಾರ್ಮಿಕರಿಗೆ ಅವರವರ ಸಾಮರ್ಥ್ಯಕ್ಕೆ ಅನುಗುಣವಾಗಿ ವೇತನ ದೊರೆಯದೆ ಹೊದಲ್ಲಿ ಅವರಿಗೆ ತೊಂದರೆ ಉಂಟಾಗುತ್ತದೆ. ಸರಿಯಾದ ಸಮಯದಲ್ಲಿ ಸರಿಯಾದ ಕೆಲಸಕ್ಕೆ ಸರಿಯಾದ ವೇತನ ದೊರೆಯದೆ ಹೊದಲ್ಲಿ ಕಾರ್ಮಿಕರು ತಮ್ಮ ವೃತ್ತಿಯನ್ನು ತ್ಯೇಜಿಸುತ್ತಾರೆ.
14. **ಮಾದಕ ವಸ್ತುಗಳ ಸೇವನೆ:** ಸಮಾಜದಲ್ಲಿ ಉದ್ಯವಿಸುವ ಬಹುಪಾಲು ಸಮಸ್ಯೆಗಳಿಗೆ ಕುಡಿತ ಮತ್ತು ವಿವಿಧ ಬಗೆಯ ಮಾದಕ ವಸ್ತುಗಳ ಸೇವನೆ ಕಾರಣವಾಗಿವೆ. ಮಿತವಾಗಿ ಮದ್ಯವನ್ನು ವಿವಿಧ ಕಾರಣಗಳಿಂದ ಜನರು ಬಳಸುತ್ತಾರೆ. ಆದರೆ, ಅತಿಯಾದ ಮದ್ಯ ಸೇವನೆಯಿಂದ ಇಂದು ಅನೇಕ ಜನರು ಆಸ್ಪತ್ರೆಗಳಿಗೆ ದಾಖಲಾಗುವುದು ಸರ್ವೇಸಾಮಾನ್ಯವಾಗಿದೆ. ಇದಕ್ಕೆ ಕಾರಣಗಳು ಕುಡಿತವನ್ನು ಬಿಡದೇ ಇರುವ ಸ್ಥಿತಿ ಮತ್ತು ವಿವಿಧ ವೈಯಕ್ತಿಕ, ಶಾರೀರಿಕ, ಮಾನಸಿಕ ಮತ್ತು ಸಾಮಾಜಿಕ ಅಂಶಗಳು ಇಂತಹವರನ್ನು ಅತಿಯಾದ ಕುಡಿತಕ್ಕೆ ದಾಸರನ್ನಾಗಿ ಮಾಡುತ್ತದೆ. ಕೆಲವು ಬಗೆಯ ಮಾದಕ ವಸ್ತುಗಳಾದ ಬ್ರೌನ್ ಶುಗರ್, ಗಾಂಜಾ, ಹೆರಾಯಿನ್, ಎಲ್.ಎಸ್.ಡಿ, ಓಪಿಯಂ, ಹೊಗೆಸೊಪ್ಪು, ಚರಾಸ್ ಮುಂತಾದ ವಿವಿಧ ಮಾದಕ ಔಷಧಗಳನ್ನು ಕಾರ್ಮಿಕರು ಬೇರೆ ಬೇರೆ ಪರಿಸರಗಳ ಪ್ರಭಾವದಿಂದ, ಇವುಗಳ ಪರಿಣಾಮಗಳ ಬಗ್ಗೆ ತಿಳಿದುಕೊಳ್ಳದೇ ಬಳಸುತ್ತಾರೆ.

ಕಾರ್ಮಿಕರಲ್ಲಿಯೂ ಕೂಡ ಇಂತಹ ಮದ್ಯವ್ಯಸನಕ್ಕೆ ಬಲಿಯಾಗುತ್ತಿರುವುದನ್ನು ನಾವು ಅನೇಕ ಮಹಾನಗರಗಳಲ್ಲಿ ನೋಡುತ್ತಿದ್ದೇವೆ. ವಿವಿಧ ಮಾದಕ ವಸ್ತುಗಳ ಸೇವನೆಯಿಂದ ಕಾರ್ಮಿಕರು ಆರೋಗ್ಯವನ್ನು ಹಾಳುಮಾಡಿಕೊಂಡ ಉದಾಹರಣೆಗಳು ಸುಲಭವಾಗಿ ಸಿಗುತ್ತವೆ.

ಮಾದಕ ವಸ್ತುಗಳ ಸೇವನೆ ಚಟ ಎಂದರೇನು?

1. “ಮಿತಿ ಮೀರಿದ ಪ್ರಮಾಣದಲ್ಲಿ ಪದೇ ಪದೇ ವೈದ್ಯಕೀಯೇತರ ಕಾರಣಗಳಿಗಾಗಿ ಮಾದಕ ವಸ್ತುಗಳನ್ನು ಉಪಯೋಗಿಸುವುದರಿಂದ ವ್ಯಕ್ತಿಯ ಪರಿಣಾಮಕಾರಿಯಾಗಿ ಕಾರ್ಯವೆಸಗುವ ಸಾಮರ್ಥ್ಯವನ್ನು ಏರುಪೇರು ಮಾಡಿ ಅದರಿಂದ ದೈಹಿಕ, ಭಾವನಾತ್ಮಕ ಮತ್ತು ಸಾಮಾಜಿಕ ಹಾನಿಯುಂಟಾಗುವುದನ್ನು “ಮಾದಕ ವಸ್ತುಗಳ ಸೇವನೆಯ ಚಟ ಎನ್ನಲಾಗುತ್ತದೆ” .

2. ಮಾದಕ ವಸ್ತುಗಳ ಸೇವೆಯ ಚಟವೆಂದರೆ “ಸ್ವಾಭಾವಿಕ ಇಲ್ಲವೆ ಸಂಯೋಜಕ ಔಷಧಿಗಳ ಸತತ ಸೇವನೆಯಿಂದ ನಿಯತಕಾಲಿಕ ಇಲ್ಲವೆ ನಿರಂತರ ಮಾದಕ ಸ್ಥಿತಿಯಲ್ಲಿರುವುದು ಹಾಗೂ ವ್ಯಕ್ತಿ ಮತ್ತು ಸಮಾಜಕ್ಕೆ ಘಾತಕವಾಗುವುದೆಂದು” ವಿಶ್ವ ಆರೋಗ್ಯ ಸಂಘದ ಪರಿಣಿತರ ಸಮಿತಿಯು ಅಭಿಪ್ರಾಯ ಪಟ್ಟಿದೆ.
3. ಮಾದಕ ಔಷಧಿಗಳ ಚಟ ಒಂದು ಮಾನಸಿಕ ಅಥವಾ ದೈಹಿಕ ಸ್ಥಿತಿಯಾಗಿದ್ದು ವ್ಯಕ್ತಿಯು ತನ್ನ ಜೀವನದ ಇರುಸು ಮುರಸನ್ನು ತಪ್ಪಿಸಲೋಸುಗ ಆಗಾಗ್ಗೆ ಮಾದಕ ವಸ್ತುಗಳನ್ನು ಉಪಯೋಗಿಸುವುದಾಗಿದೆ (ಎಂ.ನಾರಾಯಣ, 2013, ಪು:197)

ಕೆಲವು ಕಾರ್ಮಿಕರು ವಿವಿಧ ಮದ್ಯ ಹಾಗೂ ಮಾದಕ ವಸ್ತುಗಳ ಸೇವನೆಯನ್ನು ಪ್ರಾಯೋಗಿಕವಾಗಿ ಅಂದರೆ ಇಂತಹ ಮಾದಕ ವಸ್ತುಗಳ ಸೇವನೆಯಿಂದ ಏನಾಗಬಹುದು ಎಂದು ತಿಳಿದುಕೊಳ್ಳಲು ಪ್ರಯತ್ನಿಸುತ್ತಾರೆ. ಮತ್ತು ಕುತೂಹಲಕ್ಕಾಗಿ, ಮೋಜಿಗಾಗಿ, ರೋಮಾಂಚನಕ್ಕಾಗಿ, ದೈಹಿಕ ಮತ್ತು ಮಾನಸಿಕ ಉದ್ದೇಗದಿಂದ ಮುಕ್ತರಾಗಲು, ಸಮಸ್ಯೆಗಳ ಪರಿಹಾರಕ್ಕಾಗಿ, ಸಹವಾಸ ದೋಷದಿಂದ ಅಥವಾ ಸ್ನೇಹಿತರ ಒತ್ತಡಕ್ಕಾಗಿ, ವ್ಯವಹಾರ ನಷ್ಟ, ಜೀವನದಲ್ಲಿ ಜಿಗುಪ್ಸೆ, ವೈವಾಹಿಕ ತೊಂದರೆಗಳು/ವಿಚ್ಛೇದನ ಮುಂತಾದ ಕಾರಣಗಳಿಂದ ಇಂತಹ ಮಾದಕ ವಸ್ತುಗಳ ಚಟಕ್ಕೆ ಬಲಿಯಾಗುತ್ತಾರೆ.

ಉಪಸಂಹಾರ:

ಔದ್ಯೋಗಿಕ ಕ್ಷೇತ್ರದಲ್ಲಿ ಕನ್ನಡ ಭಾಷೆಯ ಬಳಕೆ ಇಂದು ಅನಿವಾರ್ಯವಾಗಿದೆ. ವಿವಿಧ ಕಾರಣಗಳಿಂದ ದೊಡ್ಡ ದೊಡ್ಡ ಮಹಾನಗರ ಪ್ರದೇಶಗಳಲ್ಲಿ ಆಂಗ್ಲ ಭಾಷೆಯ ಪ್ರಭಾವ ಹೆಚ್ಚಾಗುತ್ತಿದ್ದು ಇದರ ಪ್ರಭಾವ ಕನ್ನಡ ಭಾಷೆಯ ಮೇಲೆ ಇದೆ ಎನ್ನುವುದನ್ನು ತಿರಸ್ಕರಿಸುವುದಕ್ಕೆ ಸಾಧ್ಯವಿಲ್ಲ. ಕನ್ನಡ ಭಾಷೆಯನ್ನು ಪ್ರಧಾನವಾಗಿಟ್ಟುಕೊಂಡು ಔದ್ಯೋಗಿಕ ಕ್ಷೇತ್ರದಲ್ಲಿ ಪ್ರತಿ ದಿನ ಕಾರ್ಮಿಕರ ಜೊತೆ ವ್ಯವಹರಿಸುವಾಗ, ಆಡಳಿತಾತ್ಮಕ ವಿಷಯಗಳಿಗೆ ಸಂಬಂಧಿಸಿದಂತೆ ಮಾತನಾಡುವ ರೂಢಿಯು ಪ್ರತಿದಿನ ಮುಂದುವರಿದಿದ್ದೇ ಆದಲ್ಲಿ, ಕಾರ್ಮಿಕರು ಅತಿ ಹೆಚ್ಚು ಪ್ರಯೋಜನಗಳನ್ನು ಪಡೆದುಕೊಳ್ಳುವುದರಲ್ಲಿ ಸಂಶಯವಿಲ್ಲ. ಮಾನವ ಸಂಪನ್ಮೂಲ ಅಧಿಕಾರಿಗಳು ಮನಸ್ಸು ಮಾಡಿದ್ದೇ ಆದರೆ ಸ್ಥಳೀಯ ಭಾಷೆಗಳನ್ನು ತಮ್ಮ ವ್ಯವಹಾರದಲ್ಲಿ ಹೆಚ್ಚು ಬಳಸಿ ನೌಕರರ ಮೆಚ್ಚುಗೆಗೆ ಪಾತ್ರವಾಗುವುದರ ಜೊತೆಗೆ ಉದ್ಯಮದಲ್ಲಿ ತೀವ್ರಗತಿಯ ಪ್ರಗತಿಯನ್ನು ಸಾಧಿಸಬಹುದು.

ಆಧಾರ ಗ್ರಂಥಗಳು:

1. ಚ.ನ.ಶಂಕರ್‌ರಾವ್, ಸಾಮಾಜಿಕ ಸಂಶೋಧನೆಯ ಕೈಪಿಡಿ, ಜೈ ಭಾರತ್ ಪ್ರಕಾಶನ, ಮಂಗಳೂರು, ಪರಿಷ್ಕೃತ ಆವೃತ್ತಿ 2008-2009, ಮಂಗಳೂರು.
2. ಕಾರ್ಮಿಕ ಸಮಸ್ಯೆ. “ರಾಬರ್ಟ್ಸ್, ಹೆರಾಲ್ಡ್ ಸೆಲಿಂಗ್. 1994. ರಾಬರ್ಟ್ಸ್ ‘ಡಿಕ್ಷನರಿ ಆಫ್ ಇಂಡಸ್ಟ್ರಿಯಲ್ ರಿಲೇಶನ್ಸ್. ಪು.406
3. ಆಡಮ್ಸ್, ಥಾಮಸ್ ಸೇವಾಲ್. 1908. ಲೇಬರ್ ಪ್ರಾಬ್ಲಮ್ಸ್ :ಎ ಟೆಕ್ನಿಕ್ ಬುಕ್.ಪು.3
4. “ದಿ ಲೇಬರ್ ಮೂವೆಂಟ್: ಎ ಹಿಂಸಾಂತ್ ಪೀರಿಯಡ್ ಇನ್ ಅಮೇರಿಕನ್ ಹಿಸ್ಟರಿ”. ILWU ಲೋಕಲ್ 19,ವೆಬ್. 5 ನವೆಂಬರ್ 2013.
5. ಬಾರ್ಬರ್, ಜ್ಯಾಕ್. “ದಿ ಲೀಗಲ್ ಫೌಂಡೇಶನ್ ಆಫ್ ಕ್ಯಾಪಿಟಲಿಸಮ್ ಮತ್ತು ಲೇಬರ್ ಪ್ರಾಬ್ಲಮ್ಸ್”. ಜರ್ನಲ್ ಆಫ್ ಇಕನಾಮಿಕ್ ಇಷ್ಯೂಸ್ 10.4 (1976), ಪುಟಗಳು 799-810.ಆನ್ಲೈನ್.
6. “ಪುಲ್ಮನ್ ಸ್ಟ್ರೈಕ್.” ದಿ ಫ್ರೀ ಎನ್ಸೈಕ್ಲೋಪೀಡಿಯಾ. ವಿಕಿಮೀಡಿಯಾ ಫೌಂಡೇಶನ್, ಇಂಕ್.27 ಡಿಸೆಂಬರ್.2013.ವೆಬ್.28 ಡಿಸೆಂಬರ್.2013.ಫೀಲ್ಡ್ 1893, ಪುಟಗಳು 61-68.
7. “ಕಾರ್ಮಿಕ ಸಮಸ್ಯೆಗಳು ಮತ್ತು ಘಟನೆಗಳ ಟೈಮ್ಲೈನ್”. ದಿ ಫ್ರೀ ಎನ್ಸೈಕ್ಲೋಪೀಡಿಯಾ. ವಿಕಿಮೀಡಿಯಾ ಫೌಂಡೇಶನ್, ಇಂಕ್.18 ಡಿಸೆಂಬರ್.2013.ವೆಬ್.10 ನವೆಂಬರ್ 2013.
8. ಡಾ.ಜಿ.ಬಿ ಬಳಿಗಾರ (2011), ಮಾನವ ಸಂಪನ್ಮೂಲ ನಿರ್ವಹಣೆ, ಅಶೋಕ ಪ್ರಕಾಶನ, ಹುಬ್ಬಳ್ಳಿ
9. ಕೆ.ಡಿ ಬಸವಾ (2015), ಮಾನವ ಸಂಪನ್ಮೂಲ ನಿರ್ವಹಣೆ, ವಿದ್ಯಾವಾಹಿನಿ ಪ್ರಕಾಶನ, ಹುಬ್ಬಳ್ಳಿ.
10. ಎಂ.ನಾರಾಯಣ (2013), ಸಾಮಾಜಿಕ ಸಮಸ್ಯೆಗಳು, ಚೇತನ ಬುಕ್ ಹೌಸ್, ಮೈಸೂರು

ಮಾನವ ಸಂಪನ್ಮೂಲ ವೃತ್ತಿಪರರಿಗೆ ಕನ್ನಡ ಭಾಷೆಯ ಪ್ರಸ್ತುತತೆ



ದಿವ್ಯಾ ಎಂ.

ಕಲ್ಯಾಣಾಧಿಕಾರಿ, ಇಂಡಿಯನ್ ಡಿಸೈನ್ಸ್ ಎಕ್ಸ್‌ಪೋರ್ಟ್ ಪ್ರೈವೇಟ್ ಲಿ,
ಬೆಂಗಳೂರು



ಶಿವರಾಜ್ ಕುಮಾರ್ ಎಂ.

ಅತಿಥಿ ಉಪನ್ಯಾಸಕರು, ಸಮಾಜಕಾರ್ಯ ವಿಭಾಗ,
ಬೆಂಗಳೂರು ಉತ್ತರ ವಿಶ್ವವಿದ್ಯಾಲಯ, ಕೋಲಾರ

ಪೀಠಿಕೆ:

ಪ್ರತಿಯೊಬ್ಬ ವ್ಯಕ್ತಿಯ ಮಹತ್ತರವಾದ ಕನಸು ಕಾಣಲು ಹಾಗೂ ಆ ಕನಸುಗಳನ್ನು ಸಾಕಾರಗೊಳಿಸಿಕೊಂಡು ಎತ್ತರದ ಸ್ಥಾನಕ್ಕೇರಲು ಮತ್ತು ಜೀವನದ ಸವಾಲುಗಳನ್ನು ಯಶಸ್ವಿಯಾಗಿ ನಿಭಾಯಿಸಲು ಸಮರ್ಥನಾಗುವಂತೆ ಮಾಡಲು ಭಾಷೆ ಎಂಬ ಸಾಧನೆ ಅತ್ಯಗತ್ಯ. ಈ ಹಿನ್ನೆಲೆಯಲ್ಲಿ ಅಭಿವೃದ್ಧಿಯ ಪಯಣವು ಸುಗಮವಾಗಿ ಸಾಗಿ ಜವಾಬ್ದಾರಿಯುತ ವ್ಯಕ್ತಿಯಾಗಿ ಹೊರಹೊಮ್ಮಿ ಸಮಾಜದ ಏಳಿಗೆಗಾಗಿ ಕಾಣಿಕೆಯನ್ನು ಹಿಂತಿರುಗಿಸುವ ಸ್ಥಾನದಲ್ಲಿ ಭಾಷೆಯ ಮಹತ್ವ ಅಧಿಕ. ಯಾವುದಾದರೂ ಒಂದು ವಿಷಯವನ್ನು ಬೇರೆಯವರಿಗೆ ತಲುಪಿಸುವಲ್ಲಿ ಭಾಷೆ ಪ್ರಮುಖ ಪಾತ್ರವನ್ನು ವಹಿಸುತ್ತದೆ. ಭಾಷೆ ಒಂದೇ ಆಗಿದ್ದರೆ ಸಂವಹನವು ಅತ್ಯುತ್ತಮವಾಗಿಯೂ ಯಾವುದೇ ಅಡೆತಡೆಗಳಿಲ್ಲದೆ ಸರಾಗವಾಗಿಯೂ ಮತ್ತು ಪರಿಣಾಮಕಾರಿಯಾಗಿಯೂ ನಡೆಯುತ್ತದೆ. ರವಾನಿಸಬೇಕಾದ ಅಥವಾ ತಿಳಿಸಬೇಕಾದ ಮಾಹಿತಿ ಅಥವಾ ವಿಷಯ ಸರಿಯಾಗಿ ತಿಳಿಸಲು ಮಾತೃ ಭಾಷೆಯ ಸಂಹವನ ಬಹಳ ಪರಿಣಾಮಕಾರಿ ಎಂದರೆ ಅತಿಶಯೋಕ್ತಿಯಾಗಲಾರದು. ಪ್ರಸ್ತುತ ಸನ್ನಿವೇಶದಲ್ಲಿ ಕೈಗಾರಿಕೆಗಳಲ್ಲಿ ಆಂಗ್ಲ ಭಾಷೆಯನ್ನು ಹೆಚ್ಚು ಬಳಸುತ್ತಿರುವುದರಿಂದ ಅಲ್ಪ-ಸ್ವಲ್ಪ ಓದಿರುವ ಕಾರ್ಮಿಕರಿಗೆ ವಿಷಯಗಳನ್ನು ಸಲೀಸಾಗಿ ಗ್ರಹಿಸಲು ಕಷ್ಟವಾಗುತ್ತಿದೆ. ಭಾಷೆಯ ಸಮಸ್ಯೆಯು ಕಾರ್ಮಿಕರು ಮತ್ತು ಅಧಿಕಾರಿಗಳ ಮಧ್ಯೆ ದೊಡ್ಡ ಗೋಡೆಯಾಗಿ ಪರಿಣಮಿಸಿ ಕಂದಕವನ್ನು ಸೃಷ್ಟಿಸುತ್ತಿದೆ.

ಕನ್ನಡ ಭಾಷೆಯ ಪರಂಪರೆ:

ದ್ರಾವಿಡ ಭಾಷೆಗಳಲ್ಲಿ ಪ್ರಾಮುಖ್ಯತೆವುಳ್ಳ ಭಾರತದ ಪುರಾತನ ಭಾಷೆಗಳಲ್ಲಿ ಒಂದಾದ ಕನ್ನಡ ಭಾಷೆಯನ್ನು ಅದರ ವಿವಿಧ ರೂಪಗಳಲ್ಲಿ ಸುಮಾರು 45 ದಶಲಕ್ಷ ಜನರ ಆಡು ನುಡಿಯಾಗಿದೆ. ಕರ್ನಾಟಕ ರಾಜ್ಯದ ಆಡಳಿತ ಭಾಷೆಯಾದ ಕನ್ನಡವನ್ನು ಜಗತ್ತಿನಲ್ಲಿ ಅತ್ಯಂತ ಹೆಚ್ಚು ಮಂದಿ ಮಾತಾನಾಡುವ ಭಾಷೆಯೆಂಬ ನೆಲೆಯಲ್ಲಿ ಇಪ್ಪತ್ತೊಂದನೆಯ ಸ್ಥಾನ ಧಕ್ಕಿರುವುದು ಪ್ರತಿಯೊಬ್ಬ ಕನ್ನಡಿಗನ ಹೆಮ್ಮೆಯ ವಿಷಯ. 2011 ರ ಜನಗಣತಿಯ ಪ್ರಕಾರ ಜಗತ್ತಿನಲ್ಲಿ 6.4 ಕೋಟಿ ಜನರ ಮಾತೃ ಭಾಷೆ ಕನ್ನಡವಾಗಿದೆ. ಬ್ರಾಹ್ಮಿ ಲಿಪಿಯಿಂದ ರೂಪುಗೊಂಡ ಕನ್ನಡ ಬರಹದ ಮಾದರಿಗಳಿಗೆ ಸಾವಿರಾರು ವರ್ಷಗಳ ಚರಿತ್ರೆಯಿದೆ.

ಕನ್ನಡ ಲಿಪಿ ಸುಮಾರು 1500-1600 ವರ್ಷಗಳಿಗಿಂತಲೂ ಹಿಂದಿನದು. 5ನೆ ಶತಮಾನದ ಹಲ್ಮಿಡಿ ಶಾಸನದ ಸಮಯಕ್ಕಾಗಲೆ ಕನ್ನಡವು ಸಾಕಷ್ಟು ಅಭಿವೃದ್ಧಿ ಹೊಂದಿತ್ತು. ವಿನೋಬಾ ಭಾವೆ ಕನ್ನಡ ಲಿಪಿಯನ್ನು ಲಿಪಿಗಳ ರಾಣಿಯೆಂದು ಹೊಗಳಿದ್ದಾರೆ.

ಸದ್ಯ ಅಂತರ್ಜಾಲದಲ್ಲಿ ಕನ್ನಡ ಭಾಷೆಯ ಬಳಕೆ ಯಥೇಚ್ಛವಾಗಿದೆ. ಕನ್ನಡ ಭಾಷೆ ವಾಣಿಜ್ಯ ಕ್ಷೇತ್ರದಲ್ಲಿಯೂ ಮುಂಚೂಣಿಯ ಭಾಷೆಯಾಗಿ ಬೆಳೆಯತೊಡಗಿದೆ. ಕನ್ನಡ ಭಾಷೆಯನ್ನು ಪ್ರಮುಖವಾಗಿ ಭಾರತದ ಕರ್ನಾಟಕ ರಾಜ್ಯದಲ್ಲಿ ಹೆಚ್ಚಾಗಿ ಬಳಸಲಾಗುತ್ತಿದೆಯಾದರೂ ನೆರೆಹೊರೆ ರಾಜ್ಯಗಳಲ್ಲಿಯೂ ಸಹ ಕನ್ನಡವನ್ನು ಬಳಸುವ ಜನರಿಗೇನೂ ಕೊರತೆಯಿಲ್ಲ. ವಿಶ್ವದ ಬಹುಪಾಲು ಎಲ್ಲಾ ದೇಶಗಳಲ್ಲಿ ಕನ್ನಡಿಗರು ಇದ್ದು, ಕನ್ನಡ ಸಂಘಟನೆಗಳನ್ನು ಹುಟ್ಟು ಹಾಕಿ, ಕನ್ನಡ ಭಾಷೆಯ ಹಿರಿಮೆಯನ್ನು ವಿದೇಶಿಗರಿಗೂ ತಿಳಿಸುತ್ತಿದ್ದಾರೆ. ಇದು ಕನ್ನಡಿಗರಾದ ನಮಗೆಲ್ಲರಿಗೂ ಹೆಮ್ಮೆಯ ವಿಚಾರವಾಗಿದೆ.

ಹೀಗೆ ಕನ್ನಡ ಭಾಷೆ ಮತ್ತು ಸಂಸ್ಕೃತಿಯನ್ನು ಇಡೀ ವಿಶ್ವವೇ ಅಪ್ಪಿ-ಕೊಂಡಾಡುತ್ತಿದ್ದರೂ ಕನ್ನಡ ಭಾಷೆಯನ್ನು ಹೆಚ್ಚಾಗಿ ಬಳಸದ ಕಾರಣ ಭಾಷೆ ಅಳಿವಿನಂಚಿಗೆ ಸಾಗಿದೆ. ದೇಹದ ಯಾವುದಾದರೂ ಅಂಗವನ್ನು ಬಳಸದೇ ಹೋದಲ್ಲಿ ಅದು ಕ್ರಮೇಣ ನಿಷ್ಕ್ರಿಯಗೊಳ್ಳುತ್ತದೆ ಎನ್ನುತ್ತದೆ ಡಾರ್ವಿನ್‌ನ ಸಿದ್ಧಾಂತ. ಹಾಗೆಯೇ ಭಾಷೆಯೊಂದರ ಅಭಿವೃದ್ಧಿ ಆ ಭಾಷೆಯ ಬಳಕೆಯಿಂದ ಮಾತ್ರ ಸಾಧ್ಯ ಬಳಸದೇ ಹೋದಲ್ಲಿ ಆ ಭಾಷೆಯ ಒಡಲಿನ ಬಹುತೇಕ ಪದಗಳು ಪದಕೋಶಕ್ಕೆ ಮಾತ್ರ ಸೀಮಿತವಾಗುತ್ತದೆ ಎಂಬುದು ನಗ್ನಸತ್ಯ. ಈ ಹಿನ್ನೆಲೆಯಲ್ಲಿ ಮಾನವ ಸಂಪನ್ಮೂಲ ಅಧಿಕಾರಿಗಳು ತಾವು ಕೆಲಸ ಮಾಡುವ ಸಂಸ್ಥೆಗಳಲ್ಲಿ ಕನ್ನಡ ಭಾಷೆಯನ್ನು ಅವಶ್ಯವಿರುವ ಕಡೆಯೆಲ್ಲಾ ಬಳಸುವ ನಿಟ್ಟಿನಲ್ಲಿ ಪ್ರಾಮಾಣಿಕ ಪ್ರಯತ್ನ ನಡೆಸಬೇಕಿದೆ.

ಮಾನವ ಸಂಪನ್ಮೂಲ ನಿರ್ವಹಣೆ ಮತ್ತು ಭಾಷೆ:

ಸದ್ಯದ ಪರಿಸ್ಥಿತಿಯಲ್ಲಿ ಮಾನವ ಸಂಪನ್ಮೂಲ ವಿಭಾಗದಲ್ಲಿ ವೃತ್ತಿ ಆಧಾರಿತ ಜವಾಬ್ದಾರಿ ಮತ್ತು ಹೊಣೆಗಾರಿಕೆಗಳನ್ನು ನಿಭಾಯಿಸಲು ಭಾಷೆ ಎಂಬ ಸಾಧನದ ಪ್ರಾಮುಖ್ಯತೆ ಅನಿವಾರ್ಯ. ಈ ವಿಭಾಗದಲ್ಲಿ ಕಾರ್ಯನಿರ್ವಹಿಸಲು ಆಂಗ್ಲ ಭಾಷೆಯ ಬಳಕೆ ಅತ್ಯವಶ್ಯಕ ಆದರೆ ಅನಿರ್ವಾರ್ಯತೆ ಅಲ್ಲವೆಂಬುದು ಅಷ್ಟೇ ಸತ್ಯ. ಸಮಾಜಕಾರ್ಯ ವಿಭಾಗದಲ್ಲಿ ಪ್ರತಿಕ್ಷಣಾರ್ಥಿಯಾಗಿ ಮಾನವ ಸಂಪನ್ಮೂಲ ಅಧ್ಯಯನವನ್ನು ವಸ್ತು ವಿಷಯವನ್ನಾಗಿ ಆಯ್ಕೆ ಮಾಡಿಕೊಂಡ ಪ್ರತಿಯೊಬ್ಬ ಕನ್ನಡ ಮಾಧ್ಯಮದ ವಿದ್ಯಾರ್ಥಿಗಳಿಗೆ ಈ ವಿಭಾಗದಲ್ಲಿರುವ ಜವಾಬ್ದಾರಿ ಮತ್ತು ಹೊಣೆಗಾರಿಕೆಗಳನ್ನು ನಿಭಾಯಿಸಲು ಹಾಗೂ ಈ ಕ್ಷೇತ್ರದಲ್ಲಿ ಅಭಿವೃದ್ಧಿ ಹೊಂದಲು ಆಂಗ್ಲ ಭಾಷೆಯ ಅರಿವು, ಜ್ಞಾನ, ಮುಖ್ಯವೆಂಬ ವಿವೇಚನೆ ಅಥವಾ ಗೊಂದಲವಿರುತ್ತದೆ. ಹಾಗಿದ್ದರೂ ಪ್ರಸ್ತುತ ಕಾರ್ಯ ಕ್ಷೇತ್ರದಲ್ಲಿ ಕನ್ನಡ ಭಾಷೆ ತನ್ನ ಪ್ರಸ್ತುತತೆ ಉಳಿಸಿಕೊಂಡಿದೆ ಹಾಗೂ ಆಂಗ್ಲ ಭಾಷೆಗಿಂತ ಹೆಚ್ಚಾಗಿ ಕನ್ನಡ ಭಾಷೆಯ ಬಳಕೆಯ ಅನಿವಾರ್ಯತೆ ಇದೆ ಎಂಬುದನ್ನು ಅಲ್ಲಗಳೆಯುವಂತಿಲ್ಲ.

ನಿಜ, ಹಲವು ಭಾಷೆಗಳ ಮೇಲೆ ಹಿಡಿತ ಹೊಂದಿರುವ ಮಾನವ ಸಂಪನ್ಮೂಲ ಅಧಿಕಾರಿಗಳಿಗೆ ಅವಕಾಶಗಳು ಹೆಚ್ಚು. ಕಾರ್ಮಿಕ ಮತ್ತು ಆಡಳಿತ ವರ್ಗಗಳ ನಡುವೆ ಸೇತುವೆಯಂತೆ ಕಾರ್ಯನಿರ್ವಹಿಸುವ ಮಾನವ ಸಂಪನ್ಮೂಲ ಅಧಿಕಾರಿಗಳು ಆಡಳಿತ ಮಂಡಳಿಯೊಂದಿಗೆ ವ್ಯವಹರಿಸಲು ಆಂಗ್ಲ ಭಾಷೆಯನ್ನು ಬಳಸಿದರೆ ನೌಕರರೊಂದಿಗೆ ಸಂವಹನ ನಡೆಸಲು ಸ್ಥಳೀಯ ಭಾಷೆಯನ್ನು ಬಳಸಲೇಬೇಕಿದೆ. ಆಡಳಿತವರ್ಗ ಮತ್ತು ಸರ್ಕಾರ ವಿಧಿಸಿದ ಎಲ್ಲ ನಿಯಮಗಳನ್ನು ಪ್ರತಿಯೊಬ್ಬ ಕಾರ್ಮಿಕರಿಗೆ ಮನದಟ್ಟು ಮಾಡಿಸುವ ಜವಾಬ್ದಾರಿ ಮಾನವ ಸಂಪನ್ಮೂಲ ಅಧಿಕಾರಿಗಳ ಮೇಲಿರುವುದರಿಂದ ಅವುಗಳನ್ನು ಕಾರ್ಮಿಕರಿಗೆ ಅರ್ಥವಾಗುವ ಭಾಷೆಯಲ್ಲಿ ವಿವರಿಸಬೇಕಿದೆ. ರಾಷ್ಟ್ರಪಿತ ಗಾಂಧೀಜಿಯವರು ಮಾತಿನಲ್ಲಿ ಹೇಳುವುದಾದರೆ ಯಾವುದೇ ವಿಷಯವನ್ನು ಎಷ್ಟೇ ಪರಿಣಿತರು ಮಂಡಿಸಿದರೂ ಅದು ಜನರ ಬುದ್ಧಿಗೆ ಮಾತ್ರ ತಲುಪುತ್ತದೆ, ಆದರೆ ಅದೇ ವಿಚಾರವನ್ನು ಅವರ ಮಾತೃಭಾಷೆಯಲ್ಲಿ ತಿಳಿಸಿದರೆ ಅದು ಅವರ ಹೃದಯಕ್ಕೆ ತಲುಪುತ್ತದೆ. ನೌಕರರು ಯಾವುದೇ ಕಂಪೆನಿಯಲ್ಲಿ ತಮ್ಮ ಕೆಲಸವನ್ನು ಹೊರತು ಪಡಿಸಿದರೆ ಅತಿ ಹೆಚ್ಚು ಸಂವಹನ ನಡೆಸಬೇಕಾಗಿರುವುದು ಮಾನವ ಸಂಪನ್ಮೂಲ ವಿಭಾಗದೊಂದಿಗೆ ಮಾತ್ರ, ಆದ ಕಾರಣ ಮಾನವ ಸಂಪನ್ಮೂಲ ಅಧಿಕಾರಿಯು ಕಾರ್ಮಿಕರ ಭಾಷೆಯನ್ನು ಬಲ್ಲವನಾಗಿದ್ದರೆ ಬಹು ಬೇಗ ಅವರ ಹೃದಯವನ್ನು ತಲುಪಲು ಸಾಧ್ಯವಾಗುತ್ತದೆ.

ಕರ್ನಾಟಕ ರಾಜ್ಯದಲ್ಲಿ ಅಸ್ತಿತ್ವ ಹೊಂದಿರುವ ದೇಶೀಯ ಕಂಪೆನಿಗಳನ್ನೂ ಒಳಗೊಂಡಂತೆ ಬಹುರಾಷ್ಟ್ರೀಯ ಕಂಪೆನಿಗಳಲ್ಲಿ ಕಾರ್ಯ ನಿರ್ವಹಿಸುವ ಮಾನವ ಸಂಪನ್ಮೂಲ ಅಧಿಕಾರಿಗಳಿಗೆ ಆಂಗ್ಲ ಭಾಷೆಯೊಂದಿಗೆ ಕನ್ನಡ ಭಾಷೆಯೂ ಅನಿವಾರ್ಯವಾಗಿದ್ದು, ಆಡಳಿತ ಮಂಡಳಿಯೊಂದಿಗೆ ವ್ಯವಹರಿಸುವಾಗ ಆಂಗ್ಲಭಾಷೆ ಅವಶ್ಯಕವಾಗಿದ್ದರೆ ನೌಕರರೊಂದಿಗೆ ವ್ಯವಹರಿಸುವ ಸಮಯದಲ್ಲಿ ಕನ್ನಡ ಭಾಷೆ ಅನಿವಾರ್ಯವಾಗಿದೆ. ಪತ್ರ, ದಾಸ್ತಾವೇಜು, ಲಿಖಿತ ಸಂವಹನ, ಗಣಕ ಯಂತ್ರದ ಸಹಾಯದೊಂದಿಗೆ ಜರುಗುವ ಈ ಮೇಲ್ ಸಂವಹನ ಇತ್ಯಾದಿಗಳಿಗೆ ಆಂಗ್ಲ ಭಾಷೆ ಅವಶ್ಯಕ ನಿಜ. ಆದರೆ ಕಂಪೆನಿಗಳ ಆಧಾರ ಸ್ತಂಭವೇ ಆಗಿರುವ ನೌಕರರೊಂದಿಗೆ ವ್ಯವಹರಿಸುವಾಗ, ಅವರಿಗೆ ಕಾನೂನು ಮಾಹಿತಿ ನೀಡುವಾಗ, ಅವರಿಂದ ಉತ್ತಮ ಕೆಲಸವನ್ನು ತೆಗೆಯುವಾಗ ಮತ್ತು ಸಂವಹಿಸುವಾಗ ಅವರಿಗೆ ಅರ್ಥವಾಗುವ ಸ್ಥಳೀಯ ಭಾಷೆ ಅತ್ಯಾವಶ್ಯಕ. ಕಂಪೆನಿಯ ವ್ಯಾಜ್ಯಗಳಿಗೆ ಸಂಬಂಧಿಸಿದ ಸರ್ಕಾರದೊಂದಿಗೆ ಜರುಗುವ ಪತ್ರ ವ್ಯವಹಾರಗಳೂ ಸಹ ಸ್ಥಳೀಯ ಭಾಷೆಯಲ್ಲಿಯೇ ನಡೆಯಬೇಕು ಎಂಬ ಕಾನೂನು ಬಂದ ಮೇಲಂತೂ ಕರ್ನಾಟಕದಲ್ಲಿ ಕನ್ನಡ ಭಾಷೆ ಅನಿವಾರ್ಯವಾಗಿದೆ.

ವಿಶೇಷವಾಗಿ ಮಾನವ ಸಂಪನ್ಮೂಲ ವಿಭಾಗದಲ್ಲಿ ಕೇವಲ ಮಾನವ ಸಂಪನ್ಮೂಲ ನಿರ್ವಹಣೆ ಮಾತ್ರವಲ್ಲದೆ ಮಾನವ ಸಂಬಂಧಗಳ ನಿರ್ವಹಣೆಯಾಗಿದೆ. ಈ ವಿಭಾಗದಲ್ಲಿ ಕಾರ್ಯನಿರ್ವಹಿಸುವವರು ಸಂಸ್ಥೆಯಲ್ಲಿ ಕಾರ್ಯನಿರತಗೊಂಡ ಕಾರ್ಮಿಕರು ಮತ್ತು ಆಡಳಿತ ವರ್ಗದವರ ನಡುವೆ ಸಂಪರ್ಕ ಸೇತುವೆಯಂತೆ ಕಾರ್ಯ ನಿರ್ವಹಿಸುವ ಜವಬ್ದಾರಿ ಹೊಂದಿರುತ್ತಾರೆ. ಈ ನಿಟ್ಟಿನಲ್ಲಿ ಆಡಳಿತ ವರ್ಗದವರೊಂದಿಗೆ ಸಂವಹನ ಮಾಡಲು ಆಂಗ್ಲ ಭಾಷೆಯ ಅವಶ್ಯಕತೆಯಿದೆ ಆದರೆ ಆಡಳಿತ ವರ್ಗದವರಿಂದ ರೂಪುಗೊಂಡ ಸಂಸ್ಥೆಗೆ ಸಂಬಂಧಿಸಿದ ನೀತಿ, ನಿಯಮಗಳು, ನಿರ್ಧಾರಗಳು, ಇತ್ಯಾದಿಗಳಿಗೆ ಸಂಬಂಧಿಸಿದ ಮಾಹಿತಿಯನ್ನು ಕಾರ್ಮಿಕರಿಗೆ ತಿಳಿಸಲು ಕನ್ನಡ ಭಾಷೆಯ ಪ್ರಸ್ತುತತೆಯಿದೆ. ಸಾಮಾನ್ಯವಾಗಿ ಕಾರ್ಮಿಕರು ಕನ್ನಡ ಭಾಷೆಯನ್ನು ಆಡು ಭಾಷೆಯಾಗಿ ಬಳಸುತ್ತಿದ್ದು ಸಂಸ್ಥೆಗೆ ಸಂಬಂಧಿಸಿದ ಸಂಪೂರ್ಣ ಮಾಹಿತಿಯನ್ನು ಅರ್ಥೈಸಿಕೊಳ್ಳುವಲ್ಲಿ ಕನ್ನಡ ಭಾಷೆಯ ಬಳಕೆ ಹೆಚ್ಚು ಸೂಕ್ತವಾಗಿದೆ.

ಮಾನವ ಸಂಪನ್ಮೂಲ ಕ್ಷೇತ್ರದಲ್ಲಿ ನೇಮಕಾತಿ ಪ್ರಕ್ರಿಯೆ ಎಂಬುದು ಬಹುಮುಖ್ಯವಾದ ಹೊಣೆಗಾರಿಕೆಯಾಗಿದೆ. ಸಂಸ್ಥೆಗೆ ನೇಮಕಗೊಂಡ ಕಾರ್ಮಿಕರಿಗೆ ಸಂಬಂಧಿಸಿದ ವೈಯಕ್ತಿಕ ದಾಖಲೆಯಲ್ಲಿ ನೇಮಕಾತಿ ಪತ್ರಗಳನ್ನೊಳಗೊಂಡಂತೆ ಕಾನೂನಾತ್ಮಕವಾಗಿ ನೀಡುವ ಉಪಧನ (ಗ್ರಾಚ್ಯುಟಿ), ಬೋನಸ್, ರಾಜ್ಯ ಕಲ್ಯಾಣ ಕಾರ್ಮಿಕರ ವಿಮೆ(ಇ.ಎಸ್.ಐ), ಕಾರ್ಮಿಕರ ಭವಿಷ್ಯನಿಧಿ(ಇ.ಪಿ.ಎಫ್), ಸೌಲಭ್ಯಗಳಿಗೆ ಸಂಬಂಧಿಸಿದ ಮಾಹಿತಿ ನೀಡುವ ದಾಖಲೆಗಳು ಕನ್ನಡ ಭಾಷೆಯ ಪ್ರತಿಗಳನ್ನೊಳಗೊಂಡಿರುತ್ತವೆ. ಅಲ್ಲದೆ ನೂತನವಾಗಿ ನೇಮಕಗೊಂಡ ಕಾರ್ಮಿಕರಿಗೆ ಸಂಸ್ಥೆಗೆ ಸಂಬಂಧಿಸಿದ ನೀತಿನಿಯಮಗಳು, ಕಾನೂನಾತ್ಮಕವಾಗಿ ಹಾಗೂ ಕಾನೂನೇತರವಾಗಿ ಸಂಸ್ಥೆಯು ಸ್ವ ಇಚ್ಛೆಯಿಂದ ನೀಡುವ ಸೌಲಭ್ಯಗಳು, ಮುಂತಾದ ಮಾಹಿತಿಯನ್ನು ಕಾರ್ಮಿಕರಿಗೆ ನೀಡಲು ಸಂಸ್ಥೆಯ ಪರಿಚಯ (Induction) ಕಾರ್ಯಕ್ರಮ ಮತ್ತು ಕಾರ್ಮಿಕರಿಗೆ ನೀಡುವ ಕಿರುಹೊತ್ತಿಗೆ (ಹ್ಯಾಂಡ್‌ಬುಕ್) ಕನ್ನಡ ಭಾಷೆಯ ಆಧಾರಿತವಾಗಿದೆ. ಇವುಗಳ ಜೊತೆಗೆ ಆಡಳಿತ ವರ್ಗದವರು ಕೈಗೊಂಡ ನಿರ್ಧಾರಗಳು, ಸಮಿತಿ ಸಭೆಗಳಿಗೆ ಸಂಬಂಧಿಸಿದ ಸುತ್ತೋಲೆಗಳು, ಸಾರ್ವತ್ರಿಕ ರಚನೆಗಳು ಮತ್ತು ಸಾಮಾನ್ಯ ಮಾಹಿತಿಗಳನ್ನು ಕಾರ್ಮಿಕರಿಗೆ ತಿಳಿಸಲು ಸಾರ್ವತ್ರಿಕ ಪ್ರಕಟಣೆ ಪದ್ಧತಿಯನ್ನು ಅಳವಡಿಸಿದ್ದು ಕನ್ನಡ ಭಾಷೆಗೆ ಆಧ್ಯತೆ ನೀಡಲಾಗಿದೆ.

ಕಂಪೆನಿಗೆ ಸಂಬಂಧಿಸಿದ ನೀತಿ ನಿಯಮಗಳು, ಸ್ಥಾಯಿ ಆದೇಶಗಳು, ರಚನಾನಿರತರು ಕಾನೂನಾತ್ಮಕವಾಗಿ ಮತ್ತು ಕಾನೂನೇತರವಾಗಿ ಸಂಬಂಧಿಸಿದ ಸುತ್ತೋಲೆಗಳು, ವರದಿಗಳು ಮುಂತಾದ ಮಾಹಿತಿಗಳನ್ನು ಸೂಚನ ಫಲಕದಲ್ಲಿ ಭಿತ್ತರಿಸುವುದು ಮುಖ್ಯ ಕಾರ್ಯವಾಗಿದ್ದು ಆ ಮಾಹಿತಿ ಕನ್ನಡ ಭಾಷೆಯಲ್ಲಿದೆ ಎಂಬುದು ನಂಬಲರ್ಹ ಸಂಗತಿ. ಅಲ್ಲದೆ ಇತ್ತೀಚೆಗೆ ತಂತ್ರಜ್ಞಾನವು ಅಭಿವೃದ್ಧಿ ಪಡೆದತ್ತ ಸಾಗುತ್ತಿದ್ದು ಮಾನವ ಸಂಪನ್ಮೂಲ ವಿಭಾಗಕ್ಕೆ ಸಂಬಂಧಿಸಿದಂತೆ ಅದೇಷ್ಟೋ ಮಾಹಿತಿಗಳನ್ನು ಕನ್ನಡ ಭಾಷೆಯಲ್ಲಿ ಒದಗಿಸುತ್ತಿರುವುದು ಗಮನಿಸಲೇಬೇಕಾದ ವಿಚಾರ. ಮಾನವ ಸಂಪನ್ಮೂಲ ವಿಭಾಗದ ಬಗ್ಗೆ ಕಾರ್ಮಿಕರಲ್ಲಿ ಧನಾತ್ಮಕ ಭಾವನೆಯಿದ್ದು, ಇವರು ತಮ್ಮ ಕುಂದು ಕೊರತೆಗಳು, ಗೊಂದಲಗಳಿಗೆ ಸಂಬಂಧಿಸಿದ ಮಾಹಿತಿಗಳನ್ನು ಪಡೆಯುವ ಸಲುವಾಗಿ ವಿಭಾಗದ ನಿರ್ವಾಹಣಾ ಅಧಿಕಾರಿ ಬಳಿ ಬಂದಾಗ ಆ ಮಾಹಿತಿ ನೀಡಿ ಅರ್ಥೈಸುವಲ್ಲಿ ಕನ್ನಡ ಭಾಷೆಯು ತನ್ನ ಪ್ರಸ್ತುತತೆಯನ್ನು ಉಳಿಸಿಕೊಂಡಿದೆ ಎಂದರೆ ತಪ್ಪಾಗದು.

ಉಪಸಂಹಾರ:

ಮಾನವ ಸಂಪನ್ಮೂಲ ನಿರ್ವಹಣೆ ಎಂಬ ವಿಷಯವು ಸದ್ಯದ ಪರಿಸ್ಥಿತಿಯಲ್ಲಿ ಕಂಪನಿಗಳಿಗೆ ಅನಿವಾರ್ಯವಾಗಿದ್ದು, ತನ್ನ ವಿಸ್ತೃತವಾದ ಪ್ರಪಂಚದಲ್ಲಿ ಬೃಹತ್ತಾಗಿ ಬೆಳೆಯಬೇಕಾದ ಸಮಯ ಬಂದಿದೆ. ವಿವಿಧ ಸಂಘ-ಸಂಸ್ಥೆ, ಕಾರ್ಖಾನೆ ಮತ್ತು ಕಂಪನಿಗಳಲ್ಲಿ ಕೆಲಸ ಮಾಡುವ ಕಾರ್ಮಿಕ ನೌಕರ ವರ್ಗದವರು ತಮ್ಮ ಉದ್ಯೋಗದಾತರೊಂದಿಗೆ ಸೌಹಾರ್ದಯುತ ಸಂಬಂಧವನ್ನು ಹೊಂದುವ ಸಲುವಾಗಿ ಮಾನವ ಸಂಪನ್ಮೂಲ ವಿಷಯವನ್ನು ಒಂದು ಸುವ್ಯವಸ್ಥಿತ ಅಭ್ಯಾಸ ಕ್ರಮವಾಗಬೇಕಿದೆ. ಮುಕ್ತ ಮಾರುಕಟ್ಟೆ ನೀತಿಯ ಪ್ರತಿಫಲದಿಂದ ಪ್ರಪಂಚದ ನಾನಾ ಮೂಲೆಗಳಲ್ಲಿ ತಲೆಯೆತ್ತುತ್ತಿರುವ ಬಹುರಾಷ್ಟ್ರೀಯ ಕಂಪನಿಗಳು ಮತ್ತು ಅವುಗಳಲ್ಲಿ ಕೆಲಸ ಮಾಡುತ್ತಿರುವ ಕಾರ್ಮಿಕರು ಭಾಷಾ ಸಮಸ್ಯೆಯನ್ನು ಅನುಭವಿಸುತ್ತಿರುವುದು ಇತ್ತೀಚಿನ ದಿನಗಳಲ್ಲಿ ಸರ್ವೆ ಸಾಮಾನ್ಯವಾಗಿದೆ. ಕೈಗಾರಿಕೆಯಲ್ಲಿ ಮಾನವ ಸಂಪನ್ಮೂಲ ಅಧಿಕಾರಿಗಳು ಪ್ರಮುಖವಾಗಿ ಆಂಗ್ಲ ಭಾಷೆಯನ್ನು ಆಡಳಿತ ಭಾಷೆಯನ್ನಾಗಿ ಮಾಡಿಕೊಂಡಿದ್ದಾರೆ. ಇದರಿಂದ ಅಲ್ಪಸ್ವಲ್ಪ ಓದಿಕೊಂಡಿರುವ ಕಾರ್ಮಿಕರು ಭಾಷಾ ಸಮಸ್ಯೆಯನ್ನು ಎದುರಿಸುತ್ತಿದ್ದಾರೆ. ಕಾರ್ಮಿಕರ ಕಾರ್ಯಕ್ಷಮತೆಯ ಮೇಲೆ ಒಂದು ಕೈಗಾರಿಕೆಯ ಅಳಿವು ಉಳಿವು ನಿಂತಿರುವ ಕಾರಣ, ಮಾನವ ಸಂಪನ್ಮೂಲ ಅಧಿಕಾರಿಗಳು ಕಾರ್ಮಿಕರೊಂದಿಗೆ ವ್ಯವಹರಿಸುವಾಗ ಸ್ಥಳೀಯ ಭಾಷೆಯನ್ನು ಬಳಸುವುದು ಅನಿವಾರ್ಯವಾಗಿದೆ. ದೈನಂದಿನ ಕೆಲಸಕಾರ್ಯಗಳಲ್ಲಿ ಬಳಸುವ ಭಾಷೆ ಸ್ಥಳೀಯ ಭಾಷೆಯಾಗಿದ್ದರೆ ಕೈಗಾರಿಕೆಗಳನ್ನು ಅಭಿವೃದ್ಧಿಯತ್ತ ಕೊಂಡೊಯ್ಯುವಲ್ಲಿ ಸಹಾಯಕವಾಗುತ್ತದೆ. ಕೊನೆಯದಾಗಿ ಮಾನವ ಸಂಪನ್ಮೂಲ ವಿಭಾಗವು ಕಾರ್ಮಿಕರು ಮತ್ತು ಆಡಳಿತ ವರ್ಗದವರೊಂದಿಗೆ ಸಂಪರ್ಕ ಸೇತುವೆಯಾಗಿ ಕಾರ್ಯನಿರ್ವಹಿಸುವ ಕ್ರಿಯಾತ್ಮಕ ತಂಡವಾಗಿದ್ದು, ನಮ್ಮ ಭಾಷೆಯ ಬಳಕೆಯಿಂದ ಮಾಹಿತಿ ನೀಡುವ ಮೂಲಕ ಭಾಷೆಯ ಪ್ರಸ್ತುತತೆಗೆ ಅವಕಾಶ ಕಲ್ಪಿಸಿದೆ. ಈ ನಿಟ್ಟಿನಲ್ಲಿ ಕರ್ನಾಟಕದಲ್ಲಿ ಕನ್ನಡ ಭಾಷೆಯ ಅಗತ್ಯ ಅನಿವಾರ್ಯತೆ ಇದೆಯಾದರೂ ಆಂಗ್ಲ ಭಾಷೆಯ ಅವಶ್ಯಕತೆಯೂ ಇಲ್ಲದಿಲ್ಲ. ಪ್ರಪಂಚದ 6000 ಭಾಷೆಗಳಲ್ಲಿ ಗಟ್ಟಿಯಾಗಿ ಹಾಗೂ ಪ್ರಭಾವಿ ಎನಿಸಿಕೊಂಡಿರುವ ಭಾಷೆಗಳಲ್ಲಿ 19 ಭಾಷೆಗಳಲ್ಲಿ ಕನ್ನಡ ಭಾಷೆಯೂ ಒಂದು ಎಂಬುದು ಕನ್ನಡಿಗರ ಹೆಮ್ಮೆ. ಇದೇ ಹೆಮ್ಮೆಯಿಂದ “ಹೆಸರಾಯಿತು ಕರ್ನಾಟಕ, ಉಸಿರಾಗಲಿ ಕನ್ನಡ” ಎಂಬ ಬಿ.ಎಂ.ಶ್ರೀಕಂಠಯ್ಯನವರ ಕಾವ್ಯ ಪ್ರೇರಣೆಯಿಂದ ಕನ್ನಡವನ್ನು ಬಳಸೋಣ, ಕನ್ನಡವನ್ನು ಉಳಿಸೋಣ.

“ಹೊಂಗಿರಣ ಮೂಡಲಿ”

ಜೀವನ ಬದುಕು ಬಾಳು,
ಹಚ್ಚ ಹಸಿರು ಪೈರುಗಳು,
ಚಿಗುರುತಾಸಾಗಿದೆ ಆಲಯಗಳೋಳು,
ಕರುಣೆ ಮಮತೆ ವಾತ್ಸಲ್ಯಗಳಾಳ,
ಸೂರ್ಯರಶ್ಮಿಯ ಕಣಕಣವು
ಅಚ್ಚ ಹಸಿರ ಎಲೆಗಳ ಮೇಲೆ
ಕಣ್ತೆರೆಸಿ ಸಾಗಲಿಂದು
ಜೀವನದ ಮಟ್ಟ ಸುಧಾರಿಸಲು
ಕಾರ್ಮಿಕರ ಸಬಲೀಕರಣ ಸಮಾಜಕ ಹೂರಣ
ಸಾಮಾಜಿಕ ಮೌಲ್ಯದಲಿ ಮಾನವ ಸಂಪನ್ಮೂಲ,

ಕೈಗೆಟುಕುತಾ ಸಾಗಲಿ ಧನ್ಯತೆಗೆ
ಶೈಕ್ಷಣಿಕ ಯುಗಕೆ ಕಾರ್ಮಿಕರ ಓಲೈಕೆ,
ಜ್ಞಾನದಂಗಳದಲ್ಲಿ ಕೌಶಲ್ಯಗಳ ಮಾಹಿತಿ,
ಮೂಡಲಿಂದು ಹೊಂಗಿರಣ,
ಜೀವನಮಟ್ಟ ಅಚ್ಚಹಸನುಮಾಡುತಾ
ಉದ್ಯೋಗದ ಸೃಷ್ಟಿಗೆ ಶಿಕ್ಷಣದ ಹಂಬಲ,
ಚಿಗುರುತಾ ಸಾಗಲಿಂದು ಸಮೃದ್ಧಿಯಾನಕೆ
ಕಾರ್ಮಿಕರ ಸ್ಥಿತಿಗತಿಯಲ್ಲಿ ತಳಿರುತೋರಣ ಕಟ್ಟುವಾ,
ಸಾಮಾಜಿಕ ನ್ಯಾಯಬದ್ಧ ಜೀವನ,
ಉನ್ನತ ಶಿಖರಕ್ಕೇರಿಸುವ.

ವೆಂಕಟರಮಣಯ್ಯ

ಟಿ. ದಾಸರಹಳ್ಳಿ, ಬೆಂಗಳೂರು

ಮಾನವ ಸಂಪನ್ಮೂಲ ಮತ್ತು ಸಾಹಿತ್ಯ ಸಂಬಂಧ



ಡಾ. ಶಿವರಾಜ ಬಿ.ಇ.

ಸಹ ಪ್ರಾಧ್ಯಾಪಕರು, ಆರ್ಕ್ಸ್ ಫರ್ಡ್ ಕಾಲೇಜು
ಎಚ್.ಎಸ್.ಆರ್.ಬಡಾವಣೆ, ಬೆಂಗಳೂರು - 560102

ಮನುಷ್ಯ ಸಂಘ ಜೀವಿ. ಏಕಾಂಗಿಯಾಗಿ ಬದುಕಲಾರ, ಬದುಕಿದರೂ ಅವನು ಶೂನ್ಯದಿಂದ ಏನನ್ನೂ ಸೃಷ್ಟಿಸಲಾರ. ಮನುಷ್ಯ ಏಕಾಂಗಿಯಾಗಿ ಬದುಕಬಹುದು ಇಲ್ಲವೇ ಆಲೋಚಿಸಬಹುದೇ ಹೊರತು ಸ್ವತಂತ್ರವಾಗಿ ಯಾವುದನ್ನೂ ಉತ್ಪಾದಿಸಲು ಮತ್ತು ಸೃಷ್ಟಿಸಲು ಸಾಧ್ಯವಾಗುವುದಿಲ್ಲ. ಮಾನವ ಹುಟ್ಟಿನಿಂದ, ತನ್ನ ಬುದ್ಧಿಶಕ್ತಿ ಹಾಗೂ ಆಲೋಚನಾಶಕ್ತಿಯಿಂದಾಗಿಯೇ ಪ್ರಾಣಿಗಳಿಗಿಂತ ಭಿನ್ನನೆನಿಸಿಕೊಂಡಿದ್ದಾನೆ. ಮಾನವ ಆಲೋಚಿಸಿದಂತೆಲ್ಲಾ ತನ್ನ ದೈಹಿಕ ಸಾಮರ್ಥ್ಯ ಮತ್ತು ವಿವೇಚನಾ ಶಕ್ತಿಯಿಂದಾಗಿ ಇತರೆ ಜೀವರಾಶಿಗಳಿಗಿಂತ ಭಿನ್ನವಾಗಿ ಬದುಕನ್ನು ಕಟ್ಟಿಕೊಂಡಿದ್ದಾನೆ. ಇದನ್ನೇ ನಾವು ತೊಡಗಿಸಿಕೊಳ್ಳುವುದು ಅಥವಾ ಕ್ರಿಯಾಶಕ್ತಿ ಎಂದು ಕರೆಯಬಹುದು. ಮಾನವ ಕೈಗೊಳ್ಳುವ ಪ್ರತಿಯೊಂದು ಕೆಲಸ ಆತನ ಸಾಮರ್ಥ್ಯದ ಮೇಲೆ ನಿರ್ಧಾರವಾಗುವುದರಿಂದ ಅದನ್ನು ಸಂಪನ್ಮೂಲ ಎಂದು ಪರಿಗಣಿಸಬಹುದು.

ಜನ್ಮಿಸಿದ ಮಾನವ ಜೀವನೋಪಾಯಕ್ಕಾಗಿ ವಿವಿಧ ಕಸುಬುಗಳನ್ನು ಕೈಗೊಂಡು ಆ ಮೂಲಕ ತನ್ನ ಜೀವನವನ್ನು ರೂಪಿಸಿಕೊಳ್ಳುವ ಪ್ರಕ್ರಿಯೆ ಬಹಳ ಹಿಂದಿನಿಂದ ನಡೆದು ಬಂದಿದೆ. ಮನುಷ್ಯ ಇತರೆ ಜೀವರಾಶಿಗಳಿಗಿಂತ ವಿಭಿನ್ನವಾಗಿ ಜೀವಿಸುತ್ತಿದ್ದಾನೆ ಎಂದರೆ ಅದಕ್ಕೆ ಅವನಲ್ಲಿರುವ ಸೃಜನಾತ್ಮಕ ಹಾಗೂ ಕ್ರಿಯಾಶೀಲ ಶಕ್ತಿಯೇ ಕಾರಣವೆನ್ನಬಹುದು. ಅಸ್ತಿತ್ವಗೊಂಡಿರುವ ಪ್ರತಿ ವಸ್ತು ಮಾನವನಿಂದಲೇ ಸೃಷ್ಟಿಯಾಗದಿದ್ದರೂ ನೈಸರ್ಗಿಕವಾಗಿ ದೊರಕುವ ಹೇರಳ ಸಂಪನ್ಮೂಲಗಳನ್ನು ತನ್ನ ಸೃಜನಾತ್ಮಕತೆಯಿಂದ ತನಗೆ ಬೇಕಾದ ಹಾಗೆ ರೂಪಿಸಿಕೊಂಡು ಇಲ್ಲವೇ ಮಾರ್ಪಡಿಸಿಕೊಂಡು ತನ್ನ ಜೀವನದ ಹಾದಿಯನ್ನು ಸುಗಮಮಾಡಿಕೊಂಡಿರುವುದು ಈಗ ಇತಿಹಾಸ. ಮನುಷ್ಯ ತನ್ನ ಭೌದ್ಧಿಕ ಶಕ್ತಿಯಿಂದ ತನ್ನ ಜೀವನಕ್ಕೆ ಅವಶ್ಯಕವಾದ ವಸ್ತುಗಳನ್ನು ತಯಾರಿಸಿಕೊಳ್ಳುತ್ತಿರುವುದನ್ನು ಗಮನಿಸಿದರೆ ಮನುಷ್ಯನ ಕ್ರಿಯೆ ಮತ್ತು ಶಕ್ತಿಯೇ ಸಂಪನ್ಮೂಲವಾಗಿ ಕೆಲಸ ಮಾಡಿದೆ ಎಂಬುದರಲ್ಲಿ ಎರಡು ಮಾತಿಲ್ಲ. ಈ ಸಂಪನ್ಮೂಲ ಏಕವೂ ಮತ್ತು ಸಮೂಹವೂ ಆಗಿರುವುದರಿಂದ ಸದಾ ಚೈತನ್ಯದಿಂದ ಕೂಡಿದ್ದರೆ ಮಾತ್ರ ಅದು ಮತ್ತೊಂದು ವಸ್ತುವಿನ ಉತ್ಪಾದನಾ ಶಕ್ತಿಯಾಗಿ ರೂಪಿಸಲು ಸಾಧ್ಯವಾಗುತ್ತದೆ.

ಮನುಷ್ಯ ತನ್ನ ಶಕ್ತಿಯನ್ನು ಸಂಯೋಜಿಸಿ ಸೃಷ್ಟಿಕ್ರಿಯೆಗಳಲ್ಲಿ ತೊಡಗಿಸಿಕೊಳ್ಳುವ ವಿಧಾನವನ್ನು ಬಹಳ ಹಿಂದಿನಿಂದಲೂ ಪರಿಣಾಮಕಾರಿಯಾಗಿ ಕಂಡುಕೊಳ್ಳುತ್ತಾ ಬಂದಿದ್ದಾನೆ. ವ್ಯಕ್ತಿಯೊಬ್ಬನಿಂದ ಅಸಾಧ್ಯವಾದ ಕಾರ್ಯವನ್ನು ಸಂಘಟಿತ ರೂಪದಲ್ಲಿ

ಸಾಂಘಿಕ ಪ್ರಯತ್ನದಿಂದ ಸಾಧಿಸಬಹುದೆಂಬುದನ್ನು ಅರಿತು ಕಾರ್ಯಪ್ರವೃತ್ತನಾದನು. ಇದರ ಫಲವಾಗಿ ಕೈಗೊಂಡ ಕಾರ್ಯ ಬಹುಬೇಗ ಕಾರ್ಯಸಿದ್ಧಿಯಾಯಿತು. ಹೀಗೆ ಸಾಂಘಿಕ ಮತ್ತು ಶ್ರಮ ವಿಭಜನೆಯಂತಹ ಮಾರ್ಗಗಳು ಬಹುಬೇಗ ಫಲ ನೀಡುವುದನ್ನು ಕಂಡುಕೊಂಡ ಮಾನವನ ಶ್ರಮವನ್ನೂ ಸಂಪನ್ಮೂಲವಾಗಿ ಪರಿಗಣಿಸಲಾಯಿತು. ಮಾನವನಲ್ಲಿರುವ ಇಚ್ಛಾಶಕ್ತಿ, ಕಾರ್ಯ ಸಾಧಿಸುವ ಸಾಮರ್ಥ್ಯ, ಸ್ವಯಂ ಪ್ರೇರಣೆ, ಆತ್ಮ ವಿಶ್ವಾಸ, ದೈಹಿಕ, ಬೌದ್ಧಿಕ ಹಾಗೂ ಮಾನಸಿಕ ಸಾಮರ್ಥ್ಯಗಳನ್ನೂ ಸಂಪನ್ಮೂಲಗಳೆಂದು ಪರಿಗಣಿಸಿದರೆ ತಪ್ಪಾಗಲಾರದು. ಇಷ್ಟಾದರೂ ಮಾನವ ಸಂಪನ್ಮೂಲ ಎಂದರೆ ತುಂಬಾ ಗಾಢವಾಗಿ ಯೋಚಿಸಬೇಕಾಗಿಲ್ಲ ಬದಲಿಗೆ ತನ್ನ ದೈಹಿಕ, ಮಾನಸಿಕ ಹಾಗೂ ಬೌದ್ಧಿಕ ಶಕ್ತಿಯ ಶ್ರಮದಿಂದ ಕೈಗೊಂಡ ಕಾರ್ಯಗಳನ್ನು ಪೂರ್ಣಗೊಳಿಸುವುದೇ ಆಗಿದೆ. ಸಂಪನ್ಮೂಲವೆಂಬುದು ಕೇವಲ ದೈಹಿಕ ಕಸರತ್ತಿನ ಜೊತೆಗೆ ಮನುಷ್ಯನ ಬೌದ್ಧಿಕ ಹಾಗೂ ಮಾನಸಿಕ ಶಕ್ತಿಯೂ ಅಡಗಿದೆ ಎಂಬುದು ಗಮನಾರ್ಹ. ಎಲ್.ಎಫ್. ಉರ್ವಿಕ್ ಪ್ರಕಾರ “ವ್ಯವಹಾರಿಕ ಸಂಸ್ಥೆಗಳು ದೀರ್ಘಾವಧಿಯಲ್ಲಿ ಮುಂದುವರೆಯುವುದು ಅಥವಾ ಮುಂದು ಬೀಳುವುದು ಕೇವಲ ಮಾನವರಿಂದಲೇ ಹೊರತು ಮಾರುಕಟ್ಟೆಗಳಿಂದಲಾಗಲೀ ಅಥವಾ ಬಂಡವಾಳದಿಂದಾಗಲೀ, ಪೇಟೆಗಳಿಂದಾಗಲೀ ಅಥವಾ ಯಂತ್ರೋಪಕರಣಗಳಿಂದ ಅಲ್ಲ” ಈ ಮಾತು ಯಂತ್ರವನ್ನು ಸಂಶೋಧಿಸಿದ ಮನುಷ್ಯನು ಕಾಲಾನುಕ್ರಮದಂತೆ ತನ್ನ ಸಂಪನ್ಮೂಲ ಶಕ್ತಿಯನ್ನು ಕಡಿಮೆ ಬಳಸುತ್ತಿರಬಹುದು. ಆದರೆ ಅದರ ರೂಪುರೇಷೆ, ಕಲ್ಪನೆ, ಜ್ಞಾನ, ನೈಪುಣ್ಯತೆ, ಅದರ ಕಾರ್ಯಸಾಮರ್ಥ್ಯತೆಯಿಂದಾಗಿ ಒಂದು ಸಂಸ್ಥೆಗೆ ಬೇಕಾದ ಅನುಕೂಲಗಳು ಸಿಗುತ್ತವೆ. ಜಗತ್ತೀಕರಣ, ಉದಾರೀಕರಣ ಹಾಗೂ ಖಾಸಗೀಕರಣಗಳು ಆರ್ಥಿಕತೆಯ ಬೆಳವಣಿಗೆಗೆ ಎಷ್ಟು ಪೂರಕವೋ ಅಷ್ಟೇ ಪ್ರಮಾಣದಲ್ಲಿ ಮಾರಕವೂ ಆಗಿವೆ. ಆದರೆ ಅವುಗಳನ್ನು ಲೋಕ ಕಲ್ಯಾಣಕ್ಕೆ ಬಳಸಿಕೊಳ್ಳುವ ರೀತಿ ಮನುಷ್ಯನ ವಿವೇಚನೆಗೆ ಸಂಬಂಧಿಸಿದ್ದಾಗಿದೆ. ಅಂದರೆ ಇಲ್ಲಿ ಮನುಷ್ಯನ ಬುದ್ಧಿಶಕ್ತಿ ಪ್ರಮುಖ ಪಾತ್ರವಹಿಸುತ್ತದೆ ಎಂದರೆ ಅತಿಶಯೋಕ್ತಿಯಾಗಲಾರದು. ಒಂದು ರಾಷ್ಟ್ರದ ಪ್ರಗತಿಗೆ ಆ ದೇಶದ ಜನರೇ ಪ್ರಮುಖ ಸಂಪನ್ಮೂಲವಾಗಿರುತ್ತಾರೆ. ಕೈಗಾರಿಕೆಗಳಲ್ಲಿ ಕಾರ್ಮಿಕರು ಇರುವ ಹಾಗೆ ಕುಶಲಮತಿಗಳಾದ ರಾಜಕಾರಣಿಗಳು ತಮ್ಮ ಕಾರ್ಯದಕ್ಷತೆಯಿಂದ ಸರ್ಕಾರಿ ನೌಕರರೊಡಗೂಡಿ ಸರ್ಕಾರದ ಯೋಜನೆ ಹಾಗೂ ಕಾರ್ಯಕ್ರಮಗಳನ್ನು ಜನರಿಗೆ ತಲುಪಿಸುವಲ್ಲಿ ಇಡೀ ನೌಕರರು ಪ್ರಮುಖ ಸಂಪನ್ಮೂಲವಾಗಿ ಹೊರಹೊಮ್ಮುತ್ತಾರೆ.

ಮಾನವ ಸಂಪನ್ಮೂಲ ಇತ್ತೀಚೆಗೆ ಬೆಳೆದು ಬಂದ ವಿದ್ಯಮಾನವಲ್ಲ. ಮಾನವ ತನ್ನ ಅಭಿವೃದ್ಧಿಯನ್ನು ತನ್ನಿಂದಲೇ ಕಂಡುಕೊಂಡಿದ್ದಾನೆ ಮತ್ತು ನಿಸರ್ಗದ ಮಡಿಲಲ್ಲಿ ಹಲವು ವಿಚಾರಗಳನ್ನು ಕಲಿಯುತ್ತಾ, ಕಲಿಸುತ್ತಾ ಜೀವನವನ್ನು ಕಟ್ಟಿಕೊಂಡು ಅಭಿವೃದ್ಧಿಯ ಪಥದಲ್ಲಿ ಸಾಗಿ ಬಂದಿರುವುದನ್ನು ಕಾಣಬಹುದು. “1969ರಲ್ಲಿ ನಡೆದ ಒಂದು ಸಮ್ಮೇಳನದಲ್ಲಿ ಲಿಯೋನಾರ್ಡ್ ನ್ಯಾಡ್ಲರ್ (Leonard Nadler) ಎಂಬುವವರು ಪ್ರಥಮವಾಗಿ ಮಾನವ ಸಂಪನ್ಮೂಲ ಅಭಿವೃದ್ಧಿ ಎಂಬ ಪದವನ್ನು ಬಳಕೆಗೆ ತಂದರು” ನಿರ್ದಿಷ್ಟ ಕಾಲಕ್ಕೆ ಸಂಘಟಿತವಾದ ಮತ್ತು ಮಾನವನ ವರ್ತನೆಯಲ್ಲಿ ಬದಲಾವಣೆಯಾಗಬಹುದೆಂದು ರೂಪಿಸಿದ ಕಲಿಕೆಯ ಅನುಭವವೇ ಮಾನವ ಸಂಪನ್ಮೂಲ ಎಂದು ವ್ಯಾಖ್ಯಾನಿಸಿದ್ದಾನೆ. ಒಟ್ಟಿನಲ್ಲಿ ಒಬ್ಬರಿಂದ ಮತ್ತೊಬ್ಬರು ನೋಡಿ ಕಲಿಯುತ್ತಾ, ಸಂಘಟಿತರಾಗುತ್ತಾ ನಿರ್ದಿಷ್ಟ ಯೋಜನೆಯನ್ನು ಗುರಿಮುಟ್ಟುವಲ್ಲಿ ಮಾನವ ಹಲವು ಸಾಮರ್ಥ್ಯವನ್ನು ತೋರಿದ್ದಾನೆ. 1969ರ ಮುಂಚೆ ಅಧ್ಯಯನ ದೃಷ್ಟಿಯಿಂದ ಇದನ್ನು ನೋಡಿದ್ದ ಕಾರಣ ಅದು ಮನುಷ್ಯನಿಗೆ ತನ್ನ ಶಕ್ತಿ ಸಾಮರ್ಥ್ಯವೇನೆಂದು, ಅದಕ್ಕೆ ಯಾವ ಹೆಸರೆಂದೂ ತಿಳಿಯದಿರಬಹುದು. ದೈಹಿಕ ಶ್ರಮ ಬೇಡುವ ಕಾರ್ಯಗಳು ಒಂದೆಡೆಯಾದರೆ ಯುಕ್ತಿಯಿಂದ ಕೈಗೊಳ್ಳುತ್ತಿದ್ದ ಕೆಲಸಕಾರ್ಯಗಳು ಮತ್ತೊಂದೆಡೆ. ಹೀಗೆ ದೈಹಿಕ ಹಾಗೂ ಬೌದ್ಧಿಕ ಶ್ರಮದ ಆಧಾರದ ಮೇಲೆ ಕೈಗೊಳ್ಳುತ್ತಿದ್ದ ಎರಡೂ ಬಗೆಯ ಕಾರ್ಯಗಳಿಗೂ ಮಾನವ ಸಂಪನ್ಮೂಲವೇ ಮೂಲ.

ಮಾನವಸಂಪನ್ಮೂಲ: ಒಂದು ಸಂಸ್ಥೆಯ ಕ್ರಿಯಾಶಕ್ತಿ, ಸಮೂಹ ಚಿಂತನಾಕ್ರಮ, ಬಂಡವಾಳದಷ್ಟೇ ಹೆಚ್ಚು ಮೌಲ್ಯವೂ, ಬೆಲೆಯುಳ್ಳದ್ದೂ ಆಗಿರುವ ಮುಖ್ಯವಾದ ಕಾರ್ಯಶಕ್ತಿಯೇ ಮಾನವ ಸಂಪನ್ಮೂಲವಾಗುತ್ತದೆ. ಹಲವು ವ್ಯಕ್ತಿಗಳು ಒಂದು ಕ್ರಿಯಾ ಯೋಜನೆಯಲ್ಲಿ ತೊಡಗಿಕೊಂಡರೆ ನಿರ್ದಿಷ್ಟ ಗುರಿಯನ್ನು ತಲುಪುವುದು ಸುಲಭವಾಗುತ್ತದೆ. ಒಟ್ಟಿನಲ್ಲಿ ಮಾನವನು ತಾನು ತೊಡಗಿಕೊಳ್ಳುವಿಕೆಯಿಂದ ಈ ಸಂಪನ್ಮೂಲದ ಕೊಡುಗೆ ಚಿಗುರೊಡೆಯುತ್ತದೆ. ಈ ಸಂಪನ್ಮೂಲ ಕೆಲವು ಬಾರಿ ವ್ಯಕ್ತಿಗೆ ಪ್ರತಿನಿಧಿಯಾದರೆ ಕೆಲವೊಮ್ಮೆ ಭಿನ್ನತೆಯಿಂದ ಕೂಡಿರುತ್ತದೆ.

1. ಮಾನವಸಂಪನ್ಮೂಲ ಹಲವು ಬಗೆಯ ಯೋಚನೆ ಮತ್ತು ಸಂದರ್ಭ, ಘಟನೆ ಮತ್ತು ಸ್ಥಳದ ಮೇಲೆ ನಿರ್ಧಾರವಾಗುತ್ತವೆ.
2. ಮಾನವ ಸಂಪನ್ಮೂಲ ವ್ಯಕ್ತಿಗತವಾಗಿರದೇ ಸಮೂಹತೆಯಿಂದ, ಜನಾಂಗೀಯ ದೃಷ್ಟಿಯಿಂದಲೂ ಮತ್ತು ತನ್ನ ಕುಶಲತೆಯಿಂದಲೂ ಕೌಟುಂಬಿಕ ಪ್ರಭಾವಳಿಯಿಂದಲೂ ಕಾಣಬಹುದು.
3. ಸಂಸ್ಥೆಗೆ ಮುಖ್ಯವಾಗಿ ಬೇಕಾದುದು ಮಾನವ ಸಂಪನ್ಮೂಲವೇ, ಸರಿಯಾದ ಸಮಯಕ್ಕೆ, ನಿರ್ದಿಷ್ಟ ಗುರಿಗೆ ತಕ್ಕ ಹಾಗೆ ಸಿಗಬೇಕಾದ ಕಾರ್ಯಕ್ಷಮತೆ, ಅನುಭವದಿಂದ, ತರಬೇತಿಯಿಂದ ವಂಶಪಾರಂಪರ್ಯವಾಗಿ ದಕ್ಕಬಹುದು.
4. ಮಾನವ ಸಂಪನ್ಮೂಲ ಎನ್ನುವುದು ಪ್ರತಿಯೊಬ್ಬ ಮನುಷ್ಯನಲ್ಲೂ ಇರುತ್ತದೆ. ತಾನು ದುಡಿಯುವ, ತೊಡಗಿಸಿಕೊಳ್ಳುವ, ಕಾರ್ಯಕ್ಷಮತೆಯ ಆಧಾರದ ಮಾನವ ಸಂಪನ್ಮೂಲದ ಫಲ ನಿರ್ಧಾರಿತವಾಗುತ್ತದೆ.
5. ಅಂದಿಗಿಂತಲೂ ಇಂದು ಮಾನವ ಸಂಪನ್ಮೂಲ ಶಿಕ್ಷಣದ ಸಾಮರ್ಥ್ಯದಿಂದ ಹೆಚ್ಚು ಹೆಚ್ಚು ಅವಲಂಬಿತವಾಗುತ್ತಿರುವುದು ಗಮನಿಸಬೇಕಾದ ಸಂಗತಿ.
6. ಶಿಕ್ಷಣದ ಬೆಳಕಿನಿಂದಲೇ ಹೊಸ ಪರಿಕಲ್ಪನೆಗಳನ್ನು ಹುಟ್ಟು ಹಾಕುವ ಅನುಭವ ಜನ್ಯವಾದ ಹೊಸಲೋಕವನ್ನು ತನ್ನ ಕಲ್ಪನೆ, ವಾಸ್ತವತೆಯಿಂದ ಸಾಹಿತ್ಯ ಸೃಷ್ಟಿಸಿ ಅದರಿಂದ ಮಾನವನ ಬುದ್ಧಿ ವಿಕಾಸಶಕ್ತಿಯನ್ನು ವೃದ್ಧಿಗೊಳಿಸಿಕೊಳ್ಳುವ ಪರಿ ಮುಖ್ಯವಾದುದು.

ಮಾನವ ಸಂಪನ್ಮೂಲ ಒಂದು ಚಟುವಟಿಕೆಯಾಗಿದ್ದು ರಾಷ್ಟ್ರದ ಅಭಿವೃದ್ಧಿಯಲ್ಲಿ ಪ್ರಮುಖ ಪಾತ್ರ ವಹಿಸುತ್ತದೆ. ಇದರ ಜೊತೆಗೆ ಬುದ್ಧಿವಿವೇಚನೆಯ ಆಳದಲ್ಲಿಯೇ ಯೋಚಿಸುತ್ತಾ ಕೈಗೊಂಡು ಕಾರ್ಯಗಳು ಮೌಖಿಕವಾಗಿಯೂ ನಡೆಯುತ್ತಿರುತ್ತದೆ. ಮಾನವನ ಬುದ್ಧಿಶಕ್ತಿಯ ಆಧಾರದ ಮೇಲೆ ಮಾತನಾಡುವ ಕಲೆಯು ಒಬ್ಬರಿಗಿಂತ ಮತ್ತೊಬ್ಬರಲ್ಲಿ ಭಿನ್ನವಾಗಿರುತ್ತದೆ. ಹಾಗೆಯೇ ಆಲೋಚಿಸುವ ಹಾಗೂ ಚಿಂತಿಸುವ ಕವಿಯು ಸಾಮಾನ್ಯ ಮನುಷ್ಯನಿಗಿಂತ ಭಿನ್ನವಾಗಿ ಯೋಚಿಸುತ್ತಾನೆ. ತನ್ನ ಸುತ್ತಮುತ್ತಲಿನ ಸಮಾಜ ಆತನಿಗೆ ಸೂಕ್ಷ್ಮಗ್ರಹಿಕೆಯಿಂದಾಗಿ ಭಿನ್ನನೋಟದಲ್ಲಿ ನೋಡುವ ಕ್ರಮದಿಂದಾಗಿ ಪೂರ್ವಜರು ಪುರಾಣ, ಘಟನೆ, ಇತಿಹಾಸ ಸೃಷ್ಟಿಯ ಲಯ-ವಿಲಯಗಳ ವಿವರಗಳು ಪುರಾಣ ಕಾವ್ಯಗಳಾಗಿ ಮೂಡಿಬಂದಿದೆ. ಪ್ರಕೃತಿಯ ಗರ್ಭದಲ್ಲಿಯೇ ಉದಯಿಸಿದ ಎಲ್ಲಾ ನಿಗೂಢ ವಿವರಗಳು ಕಾವ್ಯ ಸಾಹಿತ್ಯವಾಗಿ ಮೂಡಿಬಂದಿರುವುದನ್ನು ನಾವು ಕಾಣಬಹುದು. ಉದಾ: ಗರುಡಪುರಾಣ, ಮತ್ತು ವಿಷ್ಣುಪುರಾಣ ಗ್ರಂಥಗಳು ಹಿಂದಿನದೆಲ್ಲವನ್ನು ಹೇಳಿರುವ ದಾಖಲೆಯು ನಮ್ಮ ಕಣ್ಣುಗಳ ಮುಂದಿವೆ. ಧಾರ್ಮಿಕ ಜಿಜ್ಞಾಸೆಗಳನ್ನು ಕುರಿತು ಹಲವು ಗ್ರಂಥಗಳು ಬಂದಿರುವುದನ್ನು ನಾವು ಕಾಣಬಹುದು. ವಿಶ್ವಸೃಷ್ಟಿಯಲ್ಲಿ ಮೂಲವಾಗಿ ನೋಡುವುದಾದರೆ ಪಶುಸಂಗೋಪನೆ, ಬೇಟೆಯಾಟದ ಕಲಿಕೆಯನ್ನು ಕುರಿತ ಮನುಷ್ಯ ಕಾಡಿನಿಂದ ನಾಡಿಗೆ ಬರುವಾಗ ಹಲವು ಪಲ್ಲಟಗಳನ್ನು ಪಡೆದುಕೊಂಡು ಬರುತ್ತಾನೆ. ಪಶು, ಪಕ್ಷಿ, ಪ್ರಾಣಿಗಳನ್ನು ನೋಡಿ ಅದರಂತೆ ಕೂಗುವುದು, ಸೂರ್ಯ, ಚಂದ್ರ, ಮಳೆ, ಮೋಡಗಳನ್ನು ನೋಡಿ ಗಾಬರಿಯಾಗಿ ಅವುಗಳನ್ನು ಹೆದರಿಕೆಯಿಂದ ಪೂಜಿಸುವುದು ಮತ್ತು ಅವುಗಳಿಗೆ ಕೃತಜ್ಞನಾಗಿ ಮತ್ತು ವಿಧೇಯನಾಗಿ ನಡೆದುಕೊಂಡಿರುವುದು ನಮ್ಮ ಜನಪದ ಪೂರ್ವದ ಇತಿಹಾಸ ಹೇಳುತ್ತದೆ. ಈ ತಿಳುವಳಿಕೆಯ ಸಂಪನ್ಮೂಲವೇ ನಮ್ಮಲ್ಲಿ ಹೊಸಕಾವ್ಯಗಳ ಸೃಷ್ಟಿಗೆ ಪ್ರೇರಕ.

ಕನ್ನಡದ ಕವಿರಾಜಮಾರ್ಗಕಾರ ಶ್ರೀವಿಜಯ ನಮ್ಮ ಹಿಂದಿನವರು “ಕುರಿತೋದದೆಯಂ ಕಾವ್ಯ ಪ್ರಯೋಗ ಪರಿಣಿತ ಮತಿಗಳ್” ಎಂದು ಹೇಳಿರುವುದು ಅವರ ಬುದ್ಧಿವಂತಿಕೆಗೆ ಸಾಕ್ಷಿಯಾಗಿದೆ. ತಮಗೆ ಆಶ್ರಯ ನೀಡಿದ್ದ ರಾಜನ ರಾಜ್ಯನೀತಿ, ಯುದ್ಧನೀತಿ, ತೆರಿಗೆನೀತಿ, ಜನಕಲ್ಯಾಣ ಕಾರ್ಯಕ್ರಮಗಳಿಗೆ ಕಾವ್ಯ ರೂಪ ನೀಡಿದ ಕವಿಗಳ ಜ್ಞಾನಸಂಪತ್ತಿಗೆ ಮನ್ನಣೆ ನೀಡಿದ ರಾಜರ ಕೊಡುಗೆಯನ್ನು ಕನ್ನಡನಾಡು ಸದಾ ನೆನಪಿಸಿಕೊಳ್ಳುತ್ತದೆ. ಸಾಹಿತ್ಯ, ಸಮಾಜ, ಸಂಸ್ಕೃತಿಯ ಮೌಲ್ಯವನ್ನು ಉತ್ತೇಜಿಸುವುದೇ ಶಿಕ್ಷಣದ ಆಶಯವಾಗಿದೆ. ಗುರುಕುಲ ಶಿಕ್ಷಣದ ಪದ್ಧತಿಯಲ್ಲಿ ಸಾಹಿತ್ಯವನ್ನು ಪ್ರಧಾನವಾಗಿ ಬೋಧಿಸುತ್ತಿದ್ದರೂ ಸಹ ಶಿಕ್ಷಣ ಜಾತೀಯ ಶ್ರೇಣೀಕರಣದಲ್ಲಿ ದೊರೆಯುತ್ತಿತ್ತು. ಅಂದು ಶಿಕ್ಷಣವನ್ನು ಪಡೆಯುತ್ತಿದ್ದವರು ಮೇಲ್ವರ್ಗದವರು ಮಾತ್ರ ಎಂಬುದನ್ನು ವಿಶೇಷವಾಗಿ ಹೇಳುವ ಅಗತ್ಯವಿಲ್ಲ.

ಇಂದು ಎಲ್ಲಾ ವರ್ಗದವರಿಗೂ ಶಿಕ್ಷಣ ಲಭಿಸುತ್ತಿದೆ. ಇದರಿಂದಾಗಿ ಮನುಷ್ಯನು ವಿಕಾಸ ಪಥದಲ್ಲಿ ಸಾಗುತ್ತಿದ್ದಾನೆ ಹಾಗೂ ಪ್ರಪಂಚವನ್ನು ಸಮರ್ಪಕವಾಗಿ ಅರ್ಥೈಸಿಕೊಳ್ಳುತ್ತಿದ್ದಾನೆ. ಮಾನವನ ವಿಕಾಸದಲ್ಲಿ ಸಾಹಿತ್ಯ ಕ್ಷೇತ್ರದ ಮಹತ್ವವನ್ನು ಅಲ್ಲಗಳೆಯುವಂತಿಲ್ಲ.

ಮಗು ಹುಟ್ಟಿದಾಗಿನಿಂದಲೇ ತಾಯಿಯ ಜೋಗುಳದಿಂದಲೇ, ಮಗುವಿನ ಕರ್ಣಪಟಲದ ಮೇಲೆ ಸಾಹಿತ್ಯದ ತುಣುಕುಗಳು ಮೇಲಿಂದ ಮೇಲೆ ಬೀಳುತ್ತಿರುತ್ತದೆ. ಜ್ಞಾನದ ವಿಸ್ತರಣೆಯಲ್ಲಿ ಒಂದಾದ ಕಾವ್ಯವು ವಿಶಿಷ್ಟವಾದ ಒಂದು ಕಲೆ. ಕಾವ್ಯವನ್ನು ಎಲ್ಲರೂ ಬರೆಯಲಾರರು. ಅಥವಾ ಕಾವ್ಯವು ಎಲ್ಲರಿಗೂ ತಲುಪದು. ಆದ ಕಾರಣ ಸರ್ವಜ್ಞನ “ಎಲ್ಲ ಬಲ್ಲವರಿಲ್ಲ, ಬಲ್ಲವರು ಬಹಳಿಲ್ಲ, ಸಾಹಿತ್ಯ ಎಲ್ಲರಿಗಲ್ಲ” ಮಾತು ಸಾರ್ವಕಾಲಿಕವಾದುದು. ಆದರೆ ಹೀಗೆ ಹೇಳಿದ ಜ್ಞಾನದ ಸರದಾರ ಸರ್ವಜ್ಞನನ್ನು ಕನ್ನಡಿಗರ ನಾಲಗೆಯ ಮೇಲೆ ನಲಿದಾಡಿದ್ದನ್ನು ನಾವು ನೆನಪಿಸಿಕೊಳ್ಳಬಹುದು. ಓದು ಬರಹ ಕಲಿಯದ ವ್ಯಕ್ತಿಯು ಸರ್ವಜ್ಞನ ತ್ರಿಪದಿ ಸಾಲುಗಳನ್ನು ನೆನಪಿಸಿಕೊಳ್ಳುವನು. ಇದರಿಂದ ತನ್ನ ದೈಹಿಕ ಮತ್ತು ಮಾನಸಿಕ ಬುದ್ಧಿ ಬೆಳವಣಿಗೆಯಲ್ಲಿ ಸಾಹಿತ್ಯದ ಪ್ರಭಾವವನ್ನು ಅಲ್ಲಗಳೆಯಲಾಗುವುದಿಲ್ಲ.

ಇನ್ನೂ ಹಿಂದಿನ ಸಾಹಿತ್ಯ ಪ್ರಕಾರಗಳನ್ನು ಯೋಚಿಸುವುದಾದರೆ ಜನಪದರು ಹೇಣದ ಜನಪದ ಕಾವ್ಯ ಪ್ರಕಾರದ ಶ್ರೀಮಂತಿಕೆ ಅಕ್ಷಯವನ್ನು ನೋಡಿದರೆ ಅಚ್ಚರಿಯಾಗುತ್ತದೆ.

ಬೆಳಗಾಗ ನಾನಾದ್ಲು ಯಾರ್ಯಾರಾ

ನೆನೆಯಲಿ ಎಳ್ಳು ಜೇರಿಗೆ

ಬೆಳೆಯೋಳ / ಭೂಮಿತಾಯಿ

ಎದ್ದೊಂದು ಗಳಿಗೆ ನೆನದೇನು!

ಈ ಜನಪದ ಗೀತೆಯು ಭೂಮಿ ಮತ್ತು ಪ್ರಕೃತಿಯ ತತ್ವವನ್ನು ನೆನೆಯುವುದರ ಜೊತೆಗೆ ಕೃತಜ್ಞತೆಯ ಸಾಕಾರವೂ ಇದೆ.

ಜನಪದ ಸಾಹಿತ್ಯದ ಅಪಾರ ಕೊಡುಗೆ :- ಜನಪದ ಸಾಹಿತ್ಯವು ಮಾನವ ಸಂಪನ್ಮೂಲ ಕ್ಷೇತ್ರಕ್ಕೆ ಅಪಾರವಾದ ತನ್ನ ಜ್ಞಾನಶಿಸ್ತುಗಳನ್ನು ಕೊಡುಗೆ ನೀಡಿದೆ. ಶಿಸ್ತು, ಮಾನವೀಯ ಹಾಗೂ ನೈತಿಕ ಮೌಲ್ಯಗಳು, ಲೋಕಜ್ಞಾನ, ತಿಳುವಳಿಕೆ, ಪ್ರಕೃತಿ ಜ್ಞಾನದಿಂದಾಗಿ ಕೃಷಿಯ ಹಾಗೂ ದುಡಿಮೆಯ ಎಲ್ಲಾ ಆಯಾಮಗಳು ಜನಪದ ಸಾಹಿತ್ಯದಲ್ಲಿ ಅಡಗಿವೆ. ಹೀಗೆ ಎಲ್ಲವೂ ಅಪಾರವಾಗಿರುವ ಜ್ಞಾನಶಿಸ್ತುಗಳು ಭೂಮಿ ಮತ್ತು ಆಕಾಶಗಳ ನಡುವೆ ಇರುವ ಸಂಸ್ಕೃತಿ ಮತ್ತು ಜೀವನಮೌಲ್ಯಗಳನ್ನು ತನ್ನ ಚಟುವಟಿಕೆಯಿಂದಲೇ ಹಿಡಿದಿಟ್ಟಿರುವ ಶ್ರೇಯಸ್ಸು ಜನಪದ ಸಾಹಿತ್ಯಕ್ಕೆ ಸಲ್ಲುತ್ತದೆ.

ಶಿಕ್ಷಣ ಕ್ಷೇತ್ರದಲ್ಲಿ ಮಾನವಸಂಪನ್ಮೂಲ ಮತ್ತು ಸಾಹಿತ್ಯ: ಶಿಕ್ಷಣ ಕ್ಷೇತ್ರದಲ್ಲಿನ ಸಾಹಿತ್ಯದ ಮೌಲಿಕ ವಿಚಾರಗಳು ಮಗುವಿನ ಬುದ್ಧಿ ವಿಕಾಸದಲ್ಲಿ ಪ್ರಮುಖ ಪಾತ್ರ ವಹಿಸುತ್ತವೆ. ಮಗು ಬೆಳೆದಂತೆ ಆಲೋಚಿಸುವ, ವಿಮರ್ಶಿಸುವ, ಅವಲೋಕಿಸುವ ಹಾಗೂ ತರ್ಕಿಸುವ ಜ್ಞಾನವನ್ನು ಶಿಕ್ಷಣವೆಂಬ ಜ್ಯೋತಿ ದೊರಕಿಸಿಕೊಡುವುದು. ಮಾನವೀಯ ಮೌಲ್ಯವನ್ನು ಉಳಿಸುವ, ಬೆಳೆಸುವ ಕಾವ್ಯ ಸಂಪತ್ತು ಮನುಷ್ಯನ ವಿಕಾಸಕ್ಕೆ ನಾಂದಿಯಾಡುತ್ತದೆ. ಕಾವ್ಯದಿಂದ ನಮಗೆ ಆಗುವ ಪ್ರಯೋಜನಗಳನ್ನು ಡಿ.ವಿ.ಜಿ ಹೀಗೆ ಪಟ್ಟಿ ಮಾಡುತ್ತಾರೆ.

1. ಅದು ನಮಗೆ ನಮ್ಮಗಳ ಅಂತಃ-ಪ್ರಪಂಚವನ್ನು ತೋರಿಸಿಕೊಡುವ ಕಿಟಕಿ, ಮನುಷ್ಯ ವಿಜ್ಞಾನಶಾಸ್ತ್ರದ ಮೂಲ ಸಾಮಗ್ರಿ ಅದರಲ್ಲಿರುತ್ತದೆ. ಅದು ನಮ್ಮಗಳ ಮೈಯನ್ನು ನಮ್ಮ ಕಣ್ಣು ಮುಂದೆ ಬಿಚ್ಚಿರುತ್ತದೆ.
2. ಅದು ಹೃದಯದ ನೀರ್ಗಲ್ಲನ್ನು ಹೊಳೆಯಾಗಿಸಿ ಹರಿಯಿಸುವ ಮತ್ತು ಅಲ್ಲಿಯ ಕೆಸರು ಮಣ್ಣನ್ನು ಗಟ್ಟಿ ಮಾಡಿ ವಜ್ರವಾಗಿಸುವ ಸೂರ್ಯಪ್ರಭೆ
3. ಒಂದು ಮಹತ್ವದ ಕಡೆಗೆ ಜೀವನವನ್ನು ಕರೆದೊಯ್ಯುವ ದಿವ್ಯಧ್ವನಿ ಅದರಿಂದ ಶ್ರೇಯ ಸ್ವರೂಪದ ದರ್ಶನ.

ಈ ಮೂರೂ ಅಂಶಗಳಲ್ಲಿ ಕಂಡುಬರುವ ಜ್ಞಾನದ ವೃದ್ಧಿಯು ಬದುಕಿನ ಮೇಲೆ ಸಾಹಿತ್ಯ ಬೀರುವ ಪ್ರಭಾವವನ್ನು ಸೂಚಿಸುತ್ತದೆ. ಹಾಗಾಗಿಯೇ ಇಂದು ಜ್ಞಾನದಿಂದ ಅಪಾರ ಬುದ್ಧಿವಂತಿಕೆಯು ಸಂಪನ್ಮೂಲವಾಗಿ ಮಾರ್ಪಟ್ಟಿರುವುದನ್ನು ನೋಡಬಹುದು. ಪ್ರತಿಯೊಬ್ಬ ವಿಜ್ಞಾನಿ, ರಾಜಕಾರಣಿ, ಚಿತ್ರಕಾರ, ಕವಿ, ಕಲಾವಿದ ಅಥವಾ ಸೃಜನಶೀಲವಾದುದನ್ನು ಸೃಷ್ಟಿಸುವ ಪ್ರತಿ ವ್ಯಕ್ತಿಯಲ್ಲೂ

ಒಬ್ಬ ಗುರುವಿರುತ್ತಾನೆ ಎನ್ನುವುದು ಅವನಲ್ಲಿರುವ ಜ್ಞಾನಸಂಪನ್ನತೆಯಿಂದ ರೂಪಿತವಾಗಿರುತ್ತದೆ. ವ್ಯವಹಾರ ನಿರ್ವಹಣೆ, ಮಾರುಕಟ್ಟೆ ನಿರ್ವಹಣೆ, ಹಣಕಾಸಿನ ನಿರ್ವಹಣೆ, ರಾಜಕೀಯ ಶಾಸ್ತ್ರ ಇವುಗಳೊಂದಿಗೆ 'ಕಾಯಕವೇ ಕೈಲಾಸ' ಎಂದು ಸಾರಿದ ಬಸವಣ್ಣನ ಕಾಲದ ಹಲವು ವಚನಕಾರರು ತಮ್ಮ ವೃತ್ತಿಯಲ್ಲಿ ತೋರಿಸಿದ ಅಪಾರ ಶ್ರದ್ಧೆ ಹಾಗೂ ಕೂಡಿ ಬಾಳುವ ಹೃದಯ ವೈಶಾಲ್ಯತೆ ಇಂದಿನ ಜಾತ್ಯಾತೀತ ಶಕ್ತಿಗೆ ಭದ್ರಬುನಾದಿ ಹಾಕಿಕೊಟ್ಟಿದೆ.

ಕನ್ನಡ ಸಾಹಿತ್ಯಕ್ಕೆ ಕುವೆಂಪು, ಶಿವರಾಮಕಾರಂತ, ದಾ.ರಾ. ಬೇಂದ್ರೆ, ಮಾಸ್ತಿ ವೆಂಕಟೇಶ ಅಯ್ಯಂಗಾರ್, ವಿನಾಯಕ ಕೃಷ್ಣ ಗೋಕಾಕ್ ಇನ್ನಿತರ ಮೇರು ಕವಿಗಳ ಕೊಡುಗೆ ಅನನ್ಯವಾದುದು. ಕುವೆಂಪು ಮತ್ತು ಬೇಂದ್ರೆಯವರು ಕರ್ನಾಟಕ ಏಕೀಕರಣ ಸಂದರ್ಭದಲ್ಲಿ ಜನರನ್ನು ಒಗ್ಗೂಡಿಸಲು ತಮ್ಮ ಕಾವ್ಯ-ಕವನಗಳನ್ನು ಧೀಶಕ್ತಿಯನ್ನು ಬಳಸಿಕೊಂಡಿದ್ದು ಸಾಮಾನ್ಯವಾದ ಕೆಲಸವಲ್ಲ. ಅಂದು ಬರುತ್ತಿದ್ದ ಪತ್ರಿಕೆಗಳಲ್ಲಿ ಇವರ ಕವಿತೆಗಳು ಮತ್ತು ಬರೆಯುತ್ತಿದ್ದ ಲೇಖನಗಳು ಭಾವನಾತ್ಮಕವಾಗಿ ಒಂದುಗೂಡಿಸುವ ನಿಟ್ಟಿನಲ್ಲಿ ಜನರ ಮೇಲೆ ಪ್ರಭಾವ ಬೀರಿವೆ. ಕುವೆಂಪುರವರು ಒಂದು ಯುಗದ ಜನಮಾನಸವನ್ನು ಬದಲಿಸುವಲ್ಲಿ ಅವರ ವೈಚಾರಿಕ ಕಾದಂಬರಿಗಳು ಗಮನಾರ್ಹವಾಗಿ ಕೆಲಸ ಮಾಡಿದೆ ಎಂದರೆ ಅತಿಶಯೋಕ್ತಿಯಾಗಲಾರದು. ಸಾಹಿತ್ಯ ಪಠ್ಯವನ್ನು ಅಭ್ಯಸಿಸಿದ ಸಮುದಾಯಗಳು ಸ್ವಾಭಿಮಾನ, ಸಾಮಾಜಿಕತೆ, ದನಿ ಇಲ್ಲದವರ ಬಗೆಗಿನ ಅನುಕಂಪ, ಮಾನವೀಯತೆ ಮೂಡಿಸಿಕೊಳ್ಳಲಿಕ್ಕೆ ಸಾಧ್ಯವಾಗಿದೆ. ಉದಾಹರಣೆಗೆ ಸಾಹಿತ್ಯದ ಅಭಿರುಚಿ ಇರುವವನು ನೌಕರಿಯಲ್ಲಿ ಇರುವಾಗ ಆತ ಗ್ರಾಹಕರನ್ನು ಮತ್ತು ಸಾರ್ವಜನಿಕರನ್ನು ನೋಡುವ ಮತ್ತು ಅದಕ್ಕೆ ಪ್ರತಿ ಸ್ಪಂದಿಸುವ ಭಿನ್ನತೆಯನ್ನು ಕಾಣಬಹುದು. ಗಾಂಧೀಜಿಯೇ ತಮ್ಮ ಜೀವನ ಚರಿತ್ರೆಯಲ್ಲಿ ಜಾನ್ ರಸ್ಕಿನ್ ಬರೆದ 'ಅನ್ ಟು ದಿ ಲಾಸ್ತ್', 'ವಾರ್ ಅಂಡ್ ಪೀಸ್', ತಮ್ಮ ಜೀವನದ ಮೇಲೆ ಪ್ರಭಾವಿಸಿದ ಕೃತಿ ಎಂದು ಹೇಳಿಕೊಂಡಿದ್ದಾರೆ. ರಾಜಾ ಸತ್ಯ ಹರಿಶ್ಚಂದ್ರ ಸಿನಿಮಾವನ್ನು ನೋಡಿ ಕಣ್ಣೀರು ಹಾಕಿದವರು ಭವಿಷ್ಯದಲ್ಲಿ ಸತ್ಯ ಮತ್ತು ಧರ್ಮದ ಹಾದಿಗಳಲ್ಲಿ ಸಾಗಲು ತಮ್ಮ ಜೀವನದ ಹಲವು ಸುಖ ಮತ್ತು ಲೋಲುಪತೆಯನ್ನು ತ್ಯಜಿಸಿರುವ ಹಲವಾರು ನಿದರ್ಶನಗಳಿವೆ. ಸಾಹಿತ್ಯ ಮಾನವ ಸಂಪನ್ಮೂಲಕ್ಕೆ ಉತ್ತಮ ಬುನಾದಿ ಹಾಕಿಕೊಡುವಲ್ಲಿ ಓದುವ ಕೃತಿಗಳು ಪ್ರಮುಖ ಪಾತ್ರ ವಹಿಸುತ್ತವೆ ಎಂದರೆ ಅತಿಶಯೋಕ್ತಿಯಾಗಲಾರದು. ರಾಜಕಾರಣಿಗಳಿಗೆ ಓದುವ ಅಭಿರುಚಿ ಇದ್ದರೆ ಮಾನವೀಯ ಸ್ಪರ್ಶವು ಮತ್ತಷ್ಟು ಹೆಚ್ಚಾಗುತ್ತದೆ. ಇದರಿಂದಾಗಿಯೇ ಸಾಹಿತ್ಯ, ಸಮಾಜ ಹಾಗೂ ರಾಜಕಾರಣ ಪರಸ್ಪರ ಕೊಂಡಿಗಳಂತೆ ಸಂಬಂಧವಿರಿಸಿಕೊಂಡು ಕೆಲಸ ಮಾಡುತ್ತವೆ. ಯಾವುದೇ ಕಾರ್ಯಗಳಿಗೆ ಸ್ಪೂರ್ತಿ, ಪ್ರಭಾವಳಿ ಸಾಮಾನ್ಯವಾಗಿ ಇದ್ದೇ ಇರುತ್ತದೆ. ಶ್ರೀಸಾಮಾನ್ಯರು ಕೈಗೊಳ್ಳುವ ಪ್ರತಿಯೊಂದು ನಿರ್ಧಾರ ತಾವು ಓದಿದ ಕೃತಿಯಿಂದಲೋ ಅಥವಾ ತನ್ನ ಕಣ್ಣುಮುಂದೆ ನಡೆದ ಘಟನೆಯಿಂದಲೋ ಅಥವಾ ತಮ್ಮ ಸ್ವಂತ ಅನುಭವದಿಂದಲೋ ಸ್ಪೂರ್ತಿಪಡೆದಿರುತ್ತದೆ ಎಂಬುದನ್ನು ನಂಬಲೇಬೇಕು. ವಕೀಲನಾದವನು ಕೇವಲ ಕೇಸ್‌ಗಳನ್ನು ಗೆದ್ದು ಕೊಡುವುದರ ಜೊತೆಗೆ ಸಾಮಾಜಿಕ ನ್ಯಾಯವನ್ನು ಎತ್ತಿಹಿಡಿಯಬೇಕು. ಆಗ ಮಾತ್ರ ಓದಿದ ಸಾಹಿತ್ಯದ ವಿವೇಚನೆ ಅರಿವು ಉಂಟಾಗಿ ಮತ್ತೊಬ್ಬರಿಗೆ ಮಾದರಿಯಾಗುವನು. ಅಕ್ಷರ ಎಂದಿಗೂ ಅಹಂಕಾರವಾಗಬಾರದು ಬದಲಿಗೆ ಅದು ಆರೋಗ್ಯಕರ ಬದಲಾವಣೆಯ ಅಸ್ತ್ರವಾಗಬೇಕು.

ಅಂತಿಮವಾಗಿ ಸಂಪನ್ಮೂಲವೆನ್ನುವುದು ಭೌತಿಕ ತಳಹದಿಯ ಜೊತೆಗೆ ಕ್ರಿಯಾಶಕ್ತಿಯ ಮೇಲೆ ನಿಂತಿರುತ್ತದೆ. ಯಾವುದೇ ದೇಶದ ಸಂಪತ್ತು ಆಯಾ ದೇಶದ ಕಾರ್ಯಶಕ್ತಿಯ ಮೇಲೆ ನಿರ್ಧಾರವಾಗುತ್ತದೆ. ಪ್ರಾಕೃತಿಕವಾಗಿ ಎಷ್ಟೇ ಸಂಪನ್ನರಾದರೂ ಅದನ್ನು ಸಮರ್ಪಕವಾಗಿ ನಿರ್ವಹಣೆ ಮಾಡುವ ಅಪಾರ ಅಧಿಕಾರಿವರ್ಗ ಮುಖ್ಯವಾಗುತ್ತದೆ. ಸಾಹಿತ್ಯವೆನ್ನುವುದು ನಿರಂತರವಾಗಿ ಆಯಾ ಕಾಲಕ್ಕೆ ಹೊಸದನ್ನು ಕೊಡುತ್ತಾ ಬಂದಿದೆ. ಕನ್ನಡದ ಸಾಹಿತ್ಯ ಶ್ರೀಮಂತಿಕೆಯನ್ನು ರಾಷ್ಟ್ರಮಟ್ಟದಲ್ಲಿ ಬೆಳಗಿಸಿದ ಕೀರ್ತಿ ಹಲವು ಮಹನೀಯರಿಗೆ ಸಲ್ಲುತ್ತದೆ. ಸಾಹಿತ್ಯದ ಮೂಲಕ ಮಾನವ ಸಂಪನ್ಮೂಲವನ್ನು ಸರಿದಾರಿಗೆ ತರುವಲ್ಲಿ ಯಶಸ್ವಿಯಾದ ಕನ್ನಡ ಭಾಷೆಯನ್ನು ಬಳಸುವ ಹಾಗೂ ಉಳಿಸುವ ಗುರುತರವಾದ ಜವಾಬ್ದಾರಿ ನಮ್ಮೆಲ್ಲರ ಮೇಲಿದೆ. ಈ ನಿಟ್ಟಿನಲ್ಲಿ ನಾವು ಕಾರ್ಯಪ್ರವೃತ್ತರಾಗೋಣ, ಜೈ ಕರ್ನಾಟಕ ಮಾತೆ.

ಕಾರ್ಮಿಕರು ಉದ್ಯೋಗ ತೊರೆಯುವುದರಿಂದ (Labour Turnover) ಉತ್ಪಾದನೆಯ ಮೇಲಾಗುವ ಪರಿಣಾಮಗಳು, ಅದನ್ನು ತಡೆಯುವಲ್ಲಿ ಮಾನವ ಸಂಪನ್ಮೂಲ ವಿಭಾಗದ ಪಾತ್ರ



ಶಿವಕುಮಾರ

ಪೂರ್ಣಕಾಲಿಕ ಅತಿಥಿ ಉಪನ್ಯಾಸಕರು
ರಾಮನಗರ ಸ್ನಾತಕೋತ್ತರ ಕೇಂದ್ರ, ಬೆಂಗಳೂರು ವಿಶ್ವವಿದ್ಯಾಲಯ

ಸಾರಲೇಖ:

ಮಾನವ ಸಂಪನ್ಮೂಲ ವಿಭಾಗವು ಪ್ರಸ್ತುತ ಜಗತ್ತಿನಲ್ಲಿ ತನ್ನದೇ ಆದ ತಂತ್ರಜ್ಞಾನದ ಮಹತ್ವವನ್ನು ಪಡೆದಿದೆ ಹಾಗೂ ಉದ್ಯಮಗಳ ಏಳಿಗೆಗೆ ತನ್ನದೇ ಆದ ಕೊಡುಗೆಯನ್ನು ನೀಡುತ್ತಿದೆ. ಅದರ ಬಹುಮುಖ್ಯ ಕಾರ್ಯಗಳಲ್ಲಿ ಕಾರ್ಮಿಕರ ನಿರ್ವಹಣೆಯು ಪ್ರಮುಖವಾದದ್ದು. ಅದರಲ್ಲಿ ಕಾರ್ಮಿಕರು ತನ್ನ ಉದ್ಯೋಗವನ್ನು ತೊರೆಯದಂತೆ (labour turnover) ನೋಡಿಕೊಳ್ಳುವುದು ಒಂದಾಗಿದೆ. ಉದ್ಯೋಗ ತೊರೆಯುವುದು (labour turnover) ಅದರ ಅರ್ಥ, ವ್ಯಾಖ್ಯಾನ, ನೌಕರರು ಉದ್ಯೋಗ ತೊರೆಯಲು ಕಾರಣಗಳು, ಉದ್ಯೋಗ ತೊರೆಯುವುದರಿಂದ ಉತ್ಪಾದನೆಯ ಮೇಲಾಗುವಂತಹ ಪರಿಣಾಮಗಳು, ಇದರಿಂದ ಕಂಪನಿಯ ಅಭಿವೃದ್ಧಿಯ ಮೇಲಾಗುವ ಗಂಭೀರ ಪರಿಣಾಮಗಳು ಹಾಗೂ ಮಾನವ ಸಂಪನ್ಮೂಲ ವಿಭಾಗವು ನೌಕರರು ಉದ್ಯೋಗ ತೊರೆಯದ ಹಾಗೆ ಕಾರ್ಮಿಕರ ನಿರ್ವಹಣೆ ಹಾಗೂ ಅದರ ಮಾರ್ಗೋಪಾಯಗಳ ಬಗ್ಗೆ ವಿವರಿಸಲಾಗಿದೆ.

ಮಾನವ ಸಂಪನ್ಮೂಲದ ಹಿನ್ನೆಲೆಯಲ್ಲಿ ಹೇಳಬೇಕೆಂದರೆ ನೌಕರರು ಉದ್ಯೋಗ ತೊರೆಯುವಿಕೆ (labour turnover) ಅಂದರೆ ಕೆಲಸದ ಸಮಯದಲ್ಲಿ ನೌಕರರ ಸಂಖ್ಯೆ ಗಣನೀಯವಾಗಿ ಕಡಿಮೆಯಾಗುವುದು ಅಥವಾ ಉದ್ಯೋಗದಾತನು ತನ್ನ ಉದ್ಯೋಗಿಗಳನ್ನು ಕಳೆದುಕೊಳ್ಳುವುದಾಗಿದೆ. ಇದರಿಂದ ಕಂಪನಿಯ ಉತ್ಪಾದನೆ, ಆದಾಯ, ವೆಚ್ಚಗಳಲ್ಲಿ ಏರುಪೇರಾಗಿ ಸಮಸ್ಯೆಗಳು ಉಲ್ಬಣಗೊಂಡು ಕಂಪನಿ ಅವನತಿಯತ್ತ ಸಾಗಬಹುದು, ಆದ್ದರಿಂದ ಕಾರ್ಮಿಕರ ತೊರೆಯುವಿಕೆಯ ನಿರ್ವಹಣೆಯು ಮಾನವ ಸಂಪನ್ಮೂಲ ವಿಭಾಗದ ಪ್ರಮುಖ ಕರ್ತವ್ಯವಾಗಿದೆ. ನೌಕರರು ಉದ್ಯೋಗ ತೊರೆಯುವಿಕೆಯನ್ನು ಒಂದು ನಿರ್ದಿಷ್ಟ ಸಮಯದಲ್ಲಿ ನೌಕರರು ಎಷ್ಟು ಜನ ಕೆಲಸಕ್ಕೆ ಹಾಜರಾಗಿಲ್ಲ ಎಂಬುದನ್ನು ತಾಳೆ ಹಾಕಿ ನೋಡುವುದಾಗಿದೆ, ಈ ಸಮಯದಲ್ಲಿ ವಜಾಗೊಂಡಿರುವ ಉದ್ಯೋಗಿಗಳು, ಕೆಲಸಕ್ಕೆ ಹಾಜರಾಗದೆ ಇರುವ ಉದ್ಯೋಗಿಗಳು ಹಾಗೂ ರಾಜೀನಾಮೆ ನೀಡಿರುವ ನೌಕರರು ಹೀಗೆ ಎಲ್ಲರ ಅಂಕಿ ಅಂಶಗಳನ್ನು ಪರಿಗಣನೆಗೆ ತೆಗೆದುಕೊಂಡು ಒಟ್ಟು ಕಾರ್ಮಿಕರ ಸಂಖ್ಯೆಯಿಂದ ಕಳೆದಾಗ ಉದ್ಯೋಗ ತೊರೆದ ಕಾರ್ಮಿಕರ ಸಂಖ್ಯೆ ದೊರೆಯುತ್ತದೆ. ಉದ್ಯೋಗ ತೊರೆಯುವಿಕೆ ಹೇರಳವಾಗಿದ್ದಾಗ, ನೇಮಕಾತಿ ಮತ್ತು ರಾಜೀನಾಮೆ ದರಗಳು ಉದ್ಯೋಗಗಳ

ನಡುವೆ ಕಾರ್ಮಿಕರ ಹೆಚ್ಚಿನ ಪ್ರತಿಫಲನವನ್ನು ತೋರಿಸುತ್ತದೆ. ಇದಕ್ಕೆ ವ್ಯತಿರಿಕ್ತವಾಗಿ ಆರ್ಥಿಕ ಕುಸಿತದ ಅವಧಿಯಲ್ಲಿ ದರಗಳು ಕಡಿಮೆ ಇರುತ್ತವೆ.

ಉದ್ಯೋಗ ತೊರೆಯುವಿಕೆ (labour turnover) ವ್ಯಾಖ್ಯಾನಗಳು:

ನೌಕರರು ಉದ್ಯೋಗ ತೊರೆಯುವಿಕೆಯೆಂದರೆ ಒಂದು ಕಂಪನಿಯಲ್ಲಿ ನೌಕರರು ನಿರ್ದಿಷ್ಟ ಸಮಯದಲ್ಲಿ ಉದ್ಯೋಗ ತ್ಯಜಿಸುವುದು ಮತ್ತು ನೇಮಕವಾಗುವುದಾಗಿದೆ ನೌಕರರು ಉದ್ಯೋಗ ತೊರೆಯುವಿಕೆಯು ಹೆಚ್ಚಳವಾದರೆ ಕಂಪನಿಯಲ್ಲಿ ಸಮಸ್ಯೆಗಳು ಉದ್ಭವವಾಗುತ್ತವೆ.

ಡಾ|| ರವೀಂದ್ರ ಬಾಡಿಯವರ ಪ್ರಕಾರ “ಉದ್ಯೋಗಿಗಳ ಬಿಡುಗಡೆ ಮತ್ತು ಉದ್ಯೋಗಿಗಳ ಬದಲಿಯಿಂದ ಕಾರ್ಯಪಡೆಯ ಸಂಯೋಜನೆಯಲ್ಲಿ ಕಾಲಕಾಲಕ್ಕೆ ಉಂಟಾಗುವ ಬದಲಾವಣೆ ಆಗಿರುತ್ತದೆ” ಎಂದು ಹೇಳಿದ್ದಾರೆ.

ಜಾನ್ ರೆಚ್‌ರವರ ಪ್ರಕಾರ “ಕಂಪನಿಯ ಒಂದು ನಿರ್ದಿಷ್ಟ ಅವಧಿಯಲ್ಲಿ ಉದ್ಯೋಗ ತೊರೆಯುವ ಉದ್ಯೋಗಿಯ ಶೇಕಡಾವಾರಾಗಿರುತ್ತದೆ” ಎಂದು ತಿಳಿಸಿದ್ದಾರೆ.

ಉದ್ಯೋಗ ತೊರೆಯುವಿಕೆಯ ವಿಧಗಳು:

ಕಾರ್ಮಿಕರು ಉದ್ಯೋಗ ತೊರೆಯುವುದರಲ್ಲಿ ಎರಡು ಪ್ರಮುಖ ವಿಧಗಳಿವೆ.

1. ಸ್ವಯಂ ಪ್ರೇರಿತ ಉದ್ಯೋಗ ತೊರೆಯುವಿಕೆ.
2. ಅನೈಚ್ಛಿಕ ಉದ್ಯೋಗ ತೊರೆಯುವಿಕೆ.

ಸ್ವಯಂ ಪ್ರೇರಿತ ಉದ್ಯೋಗ ತೊರೆಯುವಿಕೆ: ಸ್ವಯಂ ಪ್ರೇರಿತ ಉದ್ಯೋಗ ತೊರೆಯುವಿಕೆ ಎಂದರೆ ಕಾರ್ಮಿಕರು ತಾವೇ ಸ್ವಯಂ ಪ್ರೇರಿತವಾಗಿ ಉದ್ಯೋಗ ಬಿಡುವುದಾಗಿದೆ ಹಾಗೂ ಸ್ವ ಕಾರಣಗಳಿಂದ ರಾಜೀನಾಮೆ ನೀಡುವುದಾಗಿದೆ.

ಉದಾ: ಕಾರ್ಮಿಕರಿಗೆ ಕೆಲಸದ ಬಗ್ಗೆ ತೃಪ್ತಿ ಇಲ್ಲದಿದ್ದಾಗ, ಕೆಲಸದ ಸ್ಥಳ ಹೊಂದಾಣಿಕೆಯಾಗದೆ ಇದ್ದಾಗ ಮತ್ತು ಬೇರೆಡೆ ಕೆಲಸ ದೊರೆತಾಗ ಸ್ವ ಇಚ್ಛೆಯಿಂದ ಕಾರ್ಮಿಕರು ಉದ್ಯೋಗ ತೊರೆಯುತ್ತಾರೆ.

ಅನೈಚ್ಛಿಕ ಉದ್ಯೋಗ ತೊರೆಯುವಿಕೆ: ಅನೈಚ್ಛಿಕ ಉದ್ಯೋಗ ತೊರೆಯುವಿಕೆ ಎಂದರೆ ಕಾರ್ಮಿಕರು ಕಂಪನಿಯ ಕಾನೂನುಗಳನ್ನು ಮೀರಿದಾಗ ಉದ್ಯೋಗದಾತನು ಅವರನ್ನು ಕೆಲಸದಿಂದ ವಜಾ ಮಾಡುವುದಾಗಿದೆ.

ಉದಾ: ಉತ್ಪಾದನಾ ಮಟ್ಟ ಕಡಿಮೆಯಾದಾಗ ಕೆಲಸದಿಂದ ತೆಗೆಯಬಹುದು, ಕಾರ್ಮಿಕರ ಕೆಲಸದ ಕ್ಷಮತೆ ಕಡಿಮೆಯಾದಾಗ ವಜಾಮಾಡಬಹುದು ಇತರೆ....

ಕಾರ್ಮಿಕರು ಉದ್ಯೋಗ ತೊರೆಯಲು ಕಾರಣಗಳು:

ಕಾರ್ಮಿಕರು ಉದ್ಯೋಗ ತೊರೆಯಲು ಎರಡು ರೀತಿಯ ಕಾರಣಗಳನ್ನು ನೀಡಬಹುದಾಗಿದೆ.

1. ಉದ್ಯೋಗ ತೊರೆಯದಂತೆ ತಪ್ಪಿಸಬಹುದಾದ ಕಾರಣಗಳು.
2. ಉದ್ಯೋಗ ತೊರೆಯದಂತೆ ತಪ್ಪಿಸಲಾಗದ ಕಾರಣಗಳು.

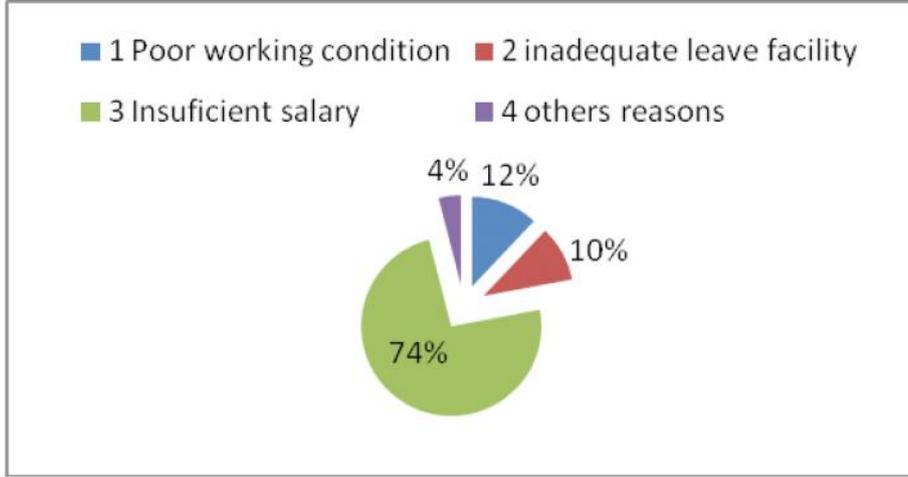
ಉದ್ಯೋಗ ತೊರೆಯದಂತೆ ತಪ್ಪಿಸಬಹುದಾದ ಕಾರಣಗಳು:

- ಕೆಲಸದ ಬಗ್ಗೆ ತೃಪ್ತಿ ಇಲ್ಲದಿರುವುದು.
- ಸಂಬಳದ ಬಗ್ಗೆ ತೃಪ್ತಿ ಇಲ್ಲದಿರುವುದು.
- ಉತ್ತಮವಲ್ಲದ ಕೆಲಸದ ವಾತಾವರಣ.

- ಕಾರ್ಮಿಕರು ಮತ್ತು ಮೇಲ್ವಿಚಾರಕರ ನಡುವೆ ಉತ್ತಮವಾಗಲಿರಬಹುದು.
- ಅಸಮರ್ಪಕ ವೈದ್ಯಕೀಯ ಸೌಲಭ್ಯ ಇತ್ಯಾದಿ.....

ಉದ್ಯೋಗ ತೊರೆಯದಂತೆ ತಪ್ಪಿಸಲಾಗದ ಕಾರಣಗಳು:

- ವೈಯಕ್ತಿಕ ಬೆಳವಣಿಗೆ.
- ರಾಜೀನಾಮೆ, ಮರಣ ಮತ್ತು ಅಂಗವಿಕಲತೆ.
- ಆರೋಗ್ಯ ಪರಿಸ್ಥಿತಿ.
- ಕುಟುಂಬ.
- ಪರಿಸರದ ಅಂಶಗಳು ಇತರೆ.....



ಕಾರ್ಮಿಕರು ಉದ್ಯೋಗ ತೊರೆಯುವುದನ್ನು ಲೆಕ್ಕ ಹಾಕುವುದು:

ಕಂಪನಿಗಳಲ್ಲಿ ಕಾರ್ಮಿಕರು ಉದ್ಯೋಗ ತೊರೆಯುವುದನ್ನು ಲೆಕ್ಕ ಹಾಕಲು ಹಲವಾರು ರೀತಿಯ ಸೂತ್ರಗಳನ್ನು ಬಳಸುತ್ತಾರೆ ಅವುಗಳಲ್ಲಿ ಪ್ರಮುಖವಾದದ್ದು ಪ್ರತ್ಯೇಕತೆಯ ಸೂತ್ರ.

ಪ್ರತ್ಯೇಕತೆಯ ಸೂತ್ರ: ಕಾರ್ಮಿಕರು ಉದ್ಯೋಗ ತೊರೆಯುವುದನ್ನು ತಾಳೆ ಮಾಡಲು ಪ್ರತ್ಯೇಕತೆಯ ಸೂತ್ರವನ್ನು ಅತೀ ಹೆಚ್ಚಾಗಿ ಬಳಸಲಾಗುತ್ತದೆ. ಇದರಲ್ಲಿ ಕಾರ್ಮಿಕರು ಉದ್ಯೋಗ ತೊರೆಯಲು ಇರುವ ಎಲ್ಲ ಕಾರಣಗಳು ಅಂದರೆ ವಜಾಮಾಡುವುದು, ವಿಸರ್ಜನೆ ಮಾಡುವುದು, ರಾಜೀನಾಮೆ ಕೊಡುವುದು, ಮರಣ ಹೊಂದುವುದು, ಅಂಗವಿಕಲತೆ ಹೀಗೆ ಎಲ್ಲವನ್ನು ಗಣನೆಗೆ ತೆಗೆದುಕೊಂಡು ಲೆಕ್ಕ ಮಾಡುವುದರಿಂದ ಸರಿಯಾದ ಲೆಕ್ಕ ದೊರೆಯುತ್ತದೆ.

ಒಟ್ಟು ಉದ್ಯೋಗ ತೊರೆದವರ ಸಂಖ್ಯೆ

ಸೂತ್ರ: ಪ್ರತ್ಯೇಕತೆಯ ಸೂತ್ರ: *100

ಒಟ್ಟು ಕಾರ್ಮಿಕರ ಸಂಖ್ಯೆ

ಕಾರ್ಮಿಕರು ಉದ್ಯೋಗ ತೊರೆಯುವುದರಿಂದ ಉತ್ಪಾದನೆಯ ಮೇಲಾಗುವ ಪರಿಣಾಮಗಳು:

ಅತೀ ಹೆಚ್ಚು ಕಾರ್ಮಿಕರು ಉದ್ಯೋಗ ತೊರೆಯುವುದರಿಂದ ಉತ್ಪಾದನೆಯ ಮೇಲೆ ಭಾರೀ ಪ್ರಮಾಣದ ಪರಿಣಾಮವಾಗುತ್ತದೆ. ವಸ್ತುವಿನ ಗುಣಮಟ್ಟ ಕಡಿಮೆಯಾಗುವುದು, ಉತ್ಪಾದನಾ ವೆಚ್ಚ ಹೆಚ್ಚಾಗುವುದು ಹೀಗೆ ಹಲವಾರು ಸಮಸ್ಯೆ ಎದುರಾಗುತ್ತವೆ.

- ಉತ್ಪಾದನೆಯಲ್ಲಿ ಇಳಿಕೆಯಾಗುತ್ತದೆ.
- ಉತ್ಪಾದನಾ ವೆಚ್ಚ ಹೆಚ್ಚಳವಾಗುತ್ತದೆ.
- ಹೊಸ ಕಾರ್ಮಿಕರನ್ನು ಸಿದ್ಧ ಪಡಿಸಲು ಹೆಚ್ಚು ಸಮಯ ಬೇಕಾಗುತ್ತದೆ ಇದರಿಂದ ವಸ್ತುವಿನ ಕ್ಷಮತೆ ಮತ್ತು ಗುಣಮಟ್ಟ ಕಡಿಮೆಯಾಗುತ್ತದೆ.
- ಹೊಸ ಕಾರ್ಮಿಕರ ನೇಮಕಾತಿ ಮತ್ತು ತರಬೇತಿಯಿಂದ ಉತ್ಪಾದನಾ ವೆಚ್ಚ ಹೆಚ್ಚಳವಾಗುತ್ತದೆ.
- ಹೊಸ ಕಾರ್ಮಿಕರಿಂದ ಯಂತ್ರಗಳಿಗೆ ತೊಂದರೆಯಾಗುತ್ತದೆ ಹಾಗೂ ತ್ಯಾಜ್ಯ ಅಧಿಕವಾಗುತ್ತದೆ.
- ಅಪಘಾತಗಳು ಸಂಭವಿಸುವ ಸಾಧ್ಯತೆ ಹೆಚ್ಚಾಗಿರುತ್ತದೆ.
- ಕಂಪನಿಯು ನಷ್ಟವನ್ನು ಅನುಭವಿಸುತ್ತದೆ.
- ಕಾರ್ಮಿಕರು ಉದ್ಯೋಗವನ್ನು ಕಳೆದುಕೊಳ್ಳಬೇಕಾಗುತ್ತದೆ.

ಕೆಲವೊಮ್ಮೆ ಕಂಪನಿಗಳು ಮುಚ್ಚಲ್ಪಡುತ್ತವೆ ಹೀಗೆ ನಾನಾ ರೀತಿಯ ಸಮಸ್ಯೆಗಳನ್ನು ಕಾರ್ಮಿಕರು ಉದ್ಯೋಗ ತೊರೆಯುವುದರಿಂದ ಎದುರಿಸಬೇಕಾಗುತ್ತದೆ.

ಕಾರ್ಮಿಕರು ಉದ್ಯೋಗ ತೊರೆಯುವುದರಿಂದ ಕಾರ್ಮಿಕರ ಮೇಲಾಗುವ ಪರಿಣಾಮಗಳು:

- ಕಾರ್ಮಿಕರಿಗೆ ದೊರೆಯುವ ಪಿಎಫ್, ಗ್ರಾಚುಟಿ, ಬೋನಸ್ ನಷ್ಟವಾಗುತ್ತವೆ.
- ಬೇರೆ ಕೆಲಸಕ್ಕೆ ಸೇರಿದಾಗ ಅದನ್ನು ಅಳವಡಿಸಿಕೊಳ್ಳಲು ಕಷ್ಟವಾಗುತ್ತದೆ.
- ಹೊಸ ಕಂಪನಿ ಅವರ ಅನುಭವ ಪರಿಗಣಿಸಿ ಬಡ್ಡಿ ನೀಡುವುದಿಲ್ಲ.
- ಕೆಲವೊಂದು ಸಮಯದಲ್ಲಿ ಕಾರ್ಮಿಕರು ಬೆಳವಣಿಗೆ ಹೊಂದಲು ಸಾಧ್ಯವಾಗುತ್ತದೆ.

ಕಾರ್ಮಿಕರು ಉದ್ಯೋಗ ತೊರೆಯದಂತೆ ತಡೆಯುವಲ್ಲಿ ಮಾನವ ಸಂಪನ್ಮೂಲ ವಿಭಾಗದ ಪಾತ್ರ:

ಮಾನವ ಸಂಪನ್ಮೂಲ ವಿಭಾಗವು ಒಂದು ಸಂಸ್ಥೆಯಲ್ಲಿ ಕಾರ್ಮಿಕರನ್ನು ನಿರ್ವಹಣೆ ಮಾಡುವುದು ಪ್ರಮುಖ ಕಾರ್ಯವಾಗಿರುತ್ತದೆ. ಅದರಂತೆ ಕಾರ್ಮಿಕರು ಉದ್ಯೋಗ ತೊರೆಯದಂತೆ ತಡೆಯಲು ಈ ಕೆಳಗಿನ ಕಾರ್ಯಗಳನ್ನು ಮಾಡಬಹುದಾಗಿದೆ.

- ಸಂಸ್ಥೆ ಅಥವಾ ಕಂಪನಿಯಲ್ಲಿನ ಕೆಲಸದ ಸ್ಥಳವನ್ನು ಸುರಕ್ಷತೆ ಮತ್ತು ಸ್ವಚ್ಛವಾಗಿರುವಂತೆ ನೋಡಿಕೊಳ್ಳುವುದು ಉದಾ: ಕೆಲಸಗಾರರಿಗೆ ಕಂಪನಿಯಲ್ಲಿ ಸ್ವಚ್ಛತೆ ಮತ್ತು ಸುರಕ್ಷತೆಯ ಬಗ್ಗೆ ಅರಿವು ಮೂಡಿಸುವುದು.
- ಕಾರ್ಮಿಕರು ಮತ್ತು ಉದ್ಯೋಗದಾತರ ನಡುವೆ ಸಮನ್ವಯ ಮೂಡಿಸುವುದು ಉದಾ: ಸಂಸ್ಥೆಯ ಎಲ್ಲಾ ಚಟುವಟಿಕೆಗಳಲ್ಲಿ ಕಾರ್ಮಿಕರನ್ನು ಭಾಗವಹಿಸುವಂತೆ ಮಾಡುವುದು ಇದರಿಂದ ಕಾರ್ಮಿಕರಲ್ಲಿ ಒಳ್ಳೆಯ ಬಾಂಧವ್ಯ ಮೂಡಿ ಎಲ್ಲರು ಒಗ್ಗಟ್ಟಾಗಿ ಕೆಲಸ ನಿರ್ವಹಿಸಲು ಸಾಧ್ಯವಾಗುತ್ತದೆ.
- ನಿಯಮಿತವಾಗಿ ಕಾರ್ಮಿಕರಿಗೆ ಕೆಲಸದ ಬಗ್ಗೆ ತರಬೇತಿ ನೀಡುವುದು ಇದರಿಂದ ಕಾರ್ಮಿಕರಿಗೆ ಹೆಚ್ಚು ಪ್ರೇರಣೆ ದೊರೆಯುತ್ತದೆ ಹಾಗೂ ಕಾರ್ಮಿಕರು ಹೆಚ್ಚು ಉತ್ಸಾಹಿತರಾಗಿ ಕೆಲಸ ನಿರ್ವಹಿಸುತ್ತಾರೆ.
- ವಿಶೇಷವಾಗಿ ಮಹಿಳಾ ಕಾರ್ಮಿಕರಿಗೆ ಸುರಕ್ಷತೆ, ಆರೋಗ್ಯ, ಪರಿಸರದ ಬಗ್ಗೆ ಅರಿವು ಮೂಡಿಸಬೇಕಾಗುತ್ತದೆ.
- ಕಾರ್ಮಿಕರು ಉತ್ತೇಜಿತರಾಗಲು ಕೆಲಸಗಳಿಗೆ ಮೆಚ್ಚುಗೆ ವ್ಯಕ್ತಪಡಿಸಿ ಬಹುಮಾನಗಳನ್ನು ನೀಡಬೇಕು ಉದಾ: ಬಡ್ಡಿ ನೀಡುವುದು, ಬೋನಸ್ ನೀಡುವುದು.
- ಕಾರ್ಮಿಕರಿಗೆ ಸೂಕ್ತವಾದ ಪರಿಹಾರ ಒದಗಿಸುವುದು ಉದಾ: ಅಪಘಾತ ಸಂಭವಿಸಿದಾಗ ತಕ್ಷಣ ಪರಿಹಾರ ಕೊಡಿಸುವುದು.
- ಬಹುಮುಖ್ಯವಾಗಿ ಕಾರ್ಮಿಕರಿಗೆ ಸರಿಯಾದ ಸಮಯಕ್ಕೆ ಸಂಬಳವನ್ನು ವಿತರಿಸುವುದು.
- ಕಾರ್ಮಿಕರು ಉತ್ತೇಜಿಸಲು ಮನೋರಂಜನ ಕಾರ್ಯಕ್ರಮಗಳನ್ನು ಹಮ್ಮಿಕೊಳ್ಳುವುದು.

ಗ್ರಂಥಮಾಲಾ:

1. Arora, V., and Arora. S., (2011). Human resource management. New Delhi: Global vision publishing house. (ISBN no 978-81-8220-384-6)
2. Dr.Badi, R., (2011). Human resource management (text and cases). Mumbai: Himalaya publishing house
3. Dessler. G, and Verkkey. B., (2015). Human resource management. , South Asia: Pearson India education services Pvt Ltd. (ISBN no 978-93—325-4219-8)
4. Jain, N.C. and Saakshi, (2009). Personnel management and human resources. Delhi: A.I.T.B.S. Publisher. (ISBN no 978-81-7473-282-9)
5. Dr. Memoria.C. B.,Gankar. S.V., (2003). Personnel Management, Mumbai: Himalaya publishing house
6. Mandal.S., (2012). Labour turnover. Culcatta.
7. Noe and yet all. (2007). Human resource management (Gaining a and competitive advantage).
8. www.wikipedia.com/ labour turnover



ರಾಜ್ಯಮಟ್ಟದ ಮಾನವ ಸಂಪನ್ಮೂಲ ವೃತ್ತಿನಿರತರ ಕನ್ನಡ ಸಮ್ಮೇಳನ 2019



STAY CONNECTED WITH US ON
www.hrkancon.com

5000 ಸದಸ್ಯರನ್ನೊಳಗೊಂಡ ಮಾನವ ಸಂಪನ್ಮೂಲ ವೃತ್ತಿನಿರತರ **Google Group** ನಲ್ಲಿ ಸದಸ್ಯರಾಗಿ ಹಾಗೂ ಮಾನವ ಸಂಪನ್ಮೂಲ ಕ್ಷೇತ್ರಕ್ಕೆ ಸಂಬಂಧಪಟ್ಟ ವಿಷಯಗಳ ಬಗ್ಗೆ ಚರ್ಚೆಯಲ್ಲಿ ಪಾಲ್ಗೊಳ್ಳಿ. ಅಭಿಪ್ರಾಯ ಹಂಚಿಕೊಳ್ಳಿ. ಸದಸ್ಯರಾಗಲು ನಿಮ್ಮ ಇಮೇಲ್ ವಿಳಾಸವನ್ನು **HRG** ಎಂದು ಟೈಪ್ ಮಾಡಿ, ಕನ್ನಡ ಸಮ್ಮೇಳನದ ಗ್ರೂಪ್‌ನಲ್ಲಿ ಸದಸ್ಯರಾಗಲು **HRK** ಎಂದು ಟೈಪ್ ಮಾಡಿ **9980066890** ಗೆ ಕಳುಹಿಸಿಕೊಡಿ ಅಥವಾ www.hr-directory.com ಗೆ ಭೇಟಿ ಮಾಡಿ. ಸ್ವಯಂ ನಿವೇ **Google Group** ನಲ್ಲಿ ನೋಂದಾಯಿಸಿಕೊಳ್ಳಬಹುದು.

ಭಾರತದಲ್ಲಿ ಸ್ವಾತಂತ್ರ್ಯ ಪೂರ್ವ ಮತ್ತು ಸ್ವಾತಂತ್ರ್ಯ ನಂತರದ ಕೈಗಾರಿಕಾ ಸಂಬಂಧಗಳ ಅವಲೋಕನ



ಜಿ.ಹೆಚ್. ನಂದೀಶ್

ಮೈಕ್ರೋ ಪ್ರಾಸ್ಟಿಕ್ ಪ್ರೈವೇಟ್ ಲಿಮಿಟೆಡ್

ಪೀಠಿಕೆ:

ಕೈಗಾರಿಕಾ ಸಂಬಂಧಗಳ ನಿರ್ದಿಷ್ಟ ಸಾಮಾಜಿಕ-ಆರ್ಥಿಕ ಸನ್ನಿವೇಶದಲ್ಲಿ ಉದ್ಯೋಗದಾತರು, ಉದ್ಯೋಗಿಗಳು, ಟ್ರೇಡ್ ಯೂನಿಯನ್ ಮತ್ತು ರಾಜ್ಯದಂತಹ ಪ್ರಮುಖ ಆಟಗಾರರ ನಡುವಿನ ಸಂಕೀರ್ಣ ವಹಿವಾಟಿನ ಫಲಿತಾಂಶವಾಗಿ ಹೊರ ಹೊಮ್ಮಿದೆ. ಒಂದು ರೀತಿಯಲ್ಲಿ ಹೇಳುವುದಾದರೆ, ಕೈಗಾರಿಕಾ ಸಂಬಂಧಗಳ ಸ್ವರೂಪದಲ್ಲಿನ ಬದಲಾವಣೆಯು ಒಂದು ದೇಶದ ಸಾಮಾಜಿಕ-ಆರ್ಥಿಕ ಸನ್ನಿವೇಶವನ್ನು ಬದಲಿಸಿದೆ, ಇದನ್ನು ವಾಸ್ತವವಾಗಿ ದೃಷ್ಟಿಯಲ್ಲಿಟ್ಟುಕೊಂಡು ಭಾರತದಲ್ಲಿನ ಕೈಗಾರಿಕಾ ಸಂಬಂಧಗಳನ್ನು ಈ ಕೆಳಗಿನ ಎರಡು ವಿಭಾಗಗಳ ಅಡಿಯಲ್ಲಿ ಪ್ರಸ್ತುತಪಡಿಸಲಾಗಿದೆ.

ಕೈಗಾರಿಕಾ ಸಂಬಂಧಗಳ ಪರಿಕಲ್ಪನೆ:

ಸ್ವಾತಂತ್ರ್ಯ ಪೂರ್ವದಲ್ಲಿ: ಕೈಗಾರಿಕಾ ಸಂಬಂಧಗಳು: ವಸಾಹತುಶಾಹಿ ಆರ್ಥಿಕತೆಯ ರಚನೆ, ವಸಾಹತುಶಾಹಿ ಸರ್ಕಾರದ ಕಾರ್ಮಿಕ ನೀತಿಗಳು, ರಾಜಕೀಯ ನಾಯಕತ್ವದ ಸೈದ್ಧಾಂತಿಕ ಸಂಯೋಜನೆ, ಸ್ವಾತಂತ್ರ್ಯಕ್ಕಾಗಿ ರಾಜಕೀಯ ಹೋರಾಟದ ಚಲನಶೀಲತೆ, ಇವೆಲ್ಲವೂ ಸ್ವತಂತ್ರ ಪೂರ್ವ ಭಾರತದಲ್ಲಿ ಕೈಗಾರಿಕಾ ಸಂಬಂಧಗಳ ವಸಾಹತುಶಾಹಿ ಮಾದರಿಯನ್ನು ರೂಪಿಸಿದವು. “ಆಗ ಯೂನಿಯನ್ ಚಳುವಳಿ ಕೂಡ ಸ್ವಾತಂತ್ರ್ಯ ಚಳುವಳಿಯ ಪ್ರಮುಖ ಭಾಗವಾಗಿತ್ತು. ಆದಾಗ್ಯೂ, ಅನ್ಯ ಬಂಡವಾಳದ ಆಕ್ರಮಣಶೀಲತೆ, ಸ್ಥಳೀಯ ರಾಜಧಾನಿಯ ದ್ವಂದ್ವಾರ್ಥತೆ ಮತ್ತು ಹೊರಗಿನ ರಾಜಕೀಯ ನಾಯಕತ್ವದ ಅನುಭವದೊಂದಿಗೆ ಯೂನಿಯನ್ ಚಳುವಳಿಯ ವಸಾಹತುಶಾಹಿ ಚಲನಶಾಸ್ತ್ರ ಕೈಗಾರಿಕಾ ಸಂಬಂಧ ಸಂಸ್ಥೆಗಳನ್ನು ನಿರ್ಮಿಸುವ ಪ್ರಕ್ರಿಯೆಯನ್ನು ನಿರಾಶೆಗೊಳಿಸಿತು. ಗಾಂಧಿವಾದಿ ವರ್ಗ ಸಾಮರಸ್ಯದ ಸಿದ್ಧಾಂತ, ಎಡಪಂಥೀಯರ ತಡವಾಗಿ ಪ್ರವೇಶ ಮತ್ತು ಕಾಂಗ್ರೆಸ್ಸಿನ ಬೂರ್ಜ್ವಾ ಸ್ವಭಾವದಂತಹ ಇತರ ಅಂಶಗಳು ಭಾರತೀಯ ಸಮಾಜ ಮತ್ತು ಕೈಗಾರಿಕಾ ಸಂಘರ್ಷದ ವರ್ಗ ವಿಧಾನವನ್ನು ದುರ್ಬಲಗೊಳಿಸಿದವು”. ಎರಡನೆಯ ಮಹಾಯುದ್ಧದವರೆಗೂ, ಕೈಗಾರಿಕಾ ಸಂಬಂಧಗಳ ಬಗೆಗಿನ ವಸಾಹತುಶಾಹಿ ಸರ್ಕಾರದ ಮನೋಭಾವವು ನಿಷ್ಪ್ರೀಯ ನಿಯಂತ್ರಕವಾಗಿತ್ತು, ಏಕೆಂದರೆ, ಅದು ಕೂಡ ಸರಿಯಾದ ಒತ್ತಡದ ನಂತರ, ಕೈಗಾರಿಕಾ ಸಂಬಂಧಗಳ ರಕ್ಷಣಾತ್ಮಕ ಮತ್ತು ನಿಯಂತ್ರಕ ಕಾನೂನು ಚೌಕಟ್ಟಿನ ಮೊತ್ತವನ್ನು ಟ್ರೇಡ್ ಯೂನಿಯನ್ ಕಾಯ್ದೆ 1926 (ಟಿಎಲ್‌ಎ) ವ್ಯಾಪಾರ

ವಿವಾದ ಕಾಯ್ದೆ 1929 (ಟಿಡಿಎ). ಎರಡನೆಯ ಮಹಾಯುದ್ಧದ ಆರ್ಥಿಕ ಹೊರಹೊಮ್ಮುವಿಕೆಯು ಕೈಗಾರಿಕಾ ಸಂಬಂಧಗಳ ಬಗ್ಗೆ ವಸಾಹತುಶಾಹಿ ಸರ್ಕಾರದ ಮನೋಭಾವವನ್ನು ಬದಲಾಯಿಸಿತು.

ರಾಜ್ಯದ ಹಸ್ತಕ್ಷೇಪವು ಹಲವಾರು ಯುದ್ಧ ಸಮಯದ ಕ್ರಮಗಳನ್ನು ಪರಿಚಯಿಸುವ ರೂಪದಲ್ಲಿ ಪ್ರಾರಂಭವಾಯಿತು. ಭಾರತದ ರಕ್ಷಣಾ ನಿಯಮಗಳು (ನಿಯಮ 81-ಎ), ರಾಷ್ಟ್ರೀಯ ಸೇವೆ (ತಾಂತ್ರಿಕ ಸಿಬ್ಬಂದಿ) ಸುಗ್ರೀವಾಜ್ಞೆ ಮತ್ತು ಅಗತ್ಯ ಸೇವೆ (ನಿರ್ವಹಣೆ) ಸುಗ್ರೀವಾಜ್ಞೆ ಅದರ ಹಿಂದಿನ ನಿಲುವಿಗೆ ತದ್ವಿರುದ್ಧವಾಗಿ, ವಸಾಹತುಶಾಹಿ ಸರ್ಕಾರವು ಕೈಗಾರಿಕಾ ಸಂಬಂಧಗಳ ಮೇಲೆ ವ್ಯಾಪಕವಾದ ನಿಯಂತ್ರಣಗಳನ್ನು ಹೇರಿತು ಅದರ ಯುಗದ ಮುಕ್ತಾಯದ ವರ್ಷಗಳಲ್ಲಿ-ಕೈಗಾರಿಕಾ ಸಂಬಂಧಗಳ ಶಾಸನಬದ್ಧ ನಿಯಂತ್ರಣವು ಅದರ ಕಾರ್ಮಿಕ ನೀತಿಯ ಮೇಲೆ ಇತ್ತು. ಜಂಟಿ ಸಮಾಲೋಚನಾ ಸಂಸ್ಥೆಗಳನ್ನು ಪ್ರಾಥಮಿಕವಾಗಿ ಏಕರೂಪದ ಮತ್ತು ಒಪ್ಪಬಹುದಾದ ಕಾರ್ಮಿಕ ನೀತಿಗೆ ಬರಲು ಸ್ಥಾಪಿಸಲಾಯಿತು. ಅನರ್ಹ ವಸಾಹತುಶಾಹಿ ಮಾದರಿಯ ಪ್ರಮುಖ ಲಕ್ಷಣಗಳನ್ನು ರಾಜಕೀಯ ಮತ್ತು ಟ್ರೇಡ್ ಯೂನಿಯನ್ ಚಳುವಳಿಯ ನಡುವಿನ ನಿಕಟ ಒಡನಾಟ, ಯೂನಿಯನ್ ಆಂದೋಲನದಲ್ಲಿ 'ಹೊರಗಿನವರ' ಪ್ರಾಬಲ್ಯ, ರಾಜ್ಯ ಹಸ್ತಕ್ಷೇಪ ಮತ್ತು ಫೆಡರಲ್ ಹಾಗೂ ತ್ರಿಪಕ್ಷೀಯ ಸಮಾಲೋಚನೆಗಳೆಂದು ಸಂಕ್ಷಿಪ್ತಗೊಳಿಸಬಹುದು. ಸ್ವಾತಂತ್ರ್ಯ ಪೂರ್ವದ ಸ್ವಾತಂತ್ರ್ಯದ ನಂತರದ ಅವಧಿಯಲ್ಲಿ ಕೈಗಾರಿಕಾ ಸಂಬಂಧಗಳಿಗಾಗಿ ಪರಿಮಿತಿಯಾಗಿ ಕಾರ್ಯನಿರ್ವಹಿಸಿದ ಹಲವಾರು ಒಪ್ಪಂದಗಳ ನಿದರ್ಶನಗಳಿಗೆ ಸಾಕ್ಷಿಯಾಯಿತು. ಉಲ್ಲೇಖಿಸಬೇಕಾದ ಪ್ರಮುಖ ನಿದರ್ಶನಗಳು ಭಾರತೀಯ ಕಾರ್ಮಿಕ ಸಂಘಗಳ (ತಿದ್ದುಪಡಿ) ಕಾಯ್ದೆ, 1947, ಕೈಗಾರಿಕಾ ಉದ್ಯೋಗ (ಸ್ಥಾಯಿ ಆದೇಶಗಳು) ಕಾಯ್ದೆ 1946, ಬಾಂಬೆ ಕೈಗಾರಿಕಾ ಸಂಬಂಧ ಕಾಯ್ದೆ, 1946, ಮತ್ತು ಕೈಗಾರಿಕಾ ವಿವಾದ ಕಾಯ್ದೆ, 1947 ಮತ್ತು ಎಫಟಿಯುಸಿಯಲ್ಲಿ ವಿಭಜನೆ ಮತ್ತು ಐಎನ್‌ಟಿಯುಸಿ ರಚನೆ.

ಸ್ವಾತಂತ್ರ್ಯೋತ್ತರ ಅವಧಿಯಲ್ಲಿ ಕೈಗಾರಿಕಾ ಸಂಬಂಧಗಳು:

ಕೈಗಾರಿಕಾ ಸಂಬಂಧಗಳ ವ್ಯವಸ್ಥೆಯನ್ನು ಪುನಃ ರಚಿಸಲು ಸ್ವತಂತ್ರ ಭಾರತಕ್ಕೆ ಅವಕಾಶ ದೊರೆತರೂ, ವಿಭಜನೆಯಿಂದ ಸಾಮಾಜಿಕ, ರಾಜಕೀಯ ಮತ್ತು ಆರ್ಥಿಕ ಪರಿಣಾಮಗಳು, ಸಾಮಾಜಿಕ ಉದ್ವಿಗ್ನತೆ, ಮುಂದುವರಿದ ಕೈಗಾರಿಕಾ ಅಶಾಂತಿ, ಕಮ್ಯುನಿಸ್ಟ್ ದಂಗೆ, ಸಂಘರ್ಷ, ಮತ್ತು ಟ್ರೇಡ್ ಯೂನಿಯನ್ ಚಳುವಳಿಯಲ್ಲಿ ಸ್ಪರ್ಧೆ. ಸಮಾಲೋಚನೆ ಮತ್ತು ಮುಖಾಮುಖಿಯ ಪ್ರಕ್ರಿಯೆಯಲ್ಲಿ, ಕ್ರಮೇಣ ಕೈಗಾರಿಕಾ ಸಂಬಂಧಗಳ ವ್ಯವಸ್ಥೆಯ ರಚನೆಯು ವಿಕಸನಗೊಂಡಿತು. ಕೈಗಾರಿಕಾ ಸಂಬಂಧಗಳ ವ್ಯವಸ್ಥೆಯಲ್ಲಿ ರಾಜ್ಯ ಹಸ್ತಕ್ಷೇಪವು ಕೈಗಾರಿಕಾ ಆರ್ಥಿಕತೆಯ ನಿರ್ವಹಣೆಗೆ ಹಸ್ತಕ್ಷೇಪ ಮಾಡುವ ವಿಧಾನದ ಒಂದು ಭಾಗವಾಗಿತ್ತು. ಕಾರ್ಮಿಕ ಮಾರುಕಟ್ಟೆಯಲ್ಲಿ ಅಧಿಕಾರದ ಅಸಮಾನ ಹಂಚಿಕೆ, ರಾಜ್ಯದ ತಟಸ್ಥತೆ, ಆರ್ಥಿಕ ಯೋಜನೆಯೊಂದಿಗೆ ಮುಕ್ತ ಸಾಮೂಹಿಕ ಚೌಕಾಸಿ ಸಂಸ್ಥೆಯ ಅಸಾಮರಸ್ಯ ಮುಂತಾದ ಹಲವಾರು ಪರಿಗಣನೆಗಳು ಕೈಗಾರಿಕಾ ಸಂಬಂಧಗಳ ವ್ಯವಸ್ಥೆಯ ರಾಜ್ಯ ಹಸ್ತಕ್ಷೇಪವನ್ನು ಉಳಿಸಿಕೊಳ್ಳಲು ನೈತಿಕ ಸಮರ್ಥನೆಯನ್ನು ಒದಗಿಸಿದವು. ಆರ್ಥಿಕತೆಯು ಕೈಗಾರಿಕಾ ವಲಯದಲ್ಲಿ ರಾಜ್ಯವು ಹೆಚ್ಚಿನ ಪಾಲನ್ನು ಹೊಂದಿರುವಾಗ ಕೈಗಾರಿಕಾ ಸಂಬಂಧಗಳ ವ್ಯವಸ್ಥೆಯಲ್ಲಿ ರಾಜ್ಯ ಹಸ್ತಕ್ಷೇಪವು ತಾರ್ಕಿಕವಾಗಿದೆ. ಆದಾಗ್ಯೂ ರಾಜ್ಯ ಹಸ್ತಕ್ಷೇಪವು ಕಾರ್ಮಿಕ ಸಂಘಗಳು ಮತ್ತು ಸಾಮೂಹಿಕ ಚೌಕಾಸಿ ಸಂಸ್ಥೆಯನ್ನು ನಿಗ್ರಹಿಸುವುದು ಎಂದರ್ಥವಲ್ಲ. ವಾಸ್ತವವಾಗಿ, ರಾಜ್ಯದ ಹಸ್ತಕ್ಷೇಪ ಮತ್ತು ಸಾಮೂಹಿಕ ಚೌಕಾಸಿಗಳನ್ನು ಪರಸ್ಪರ ಪೂರಕವೆಂದು ಪರಿಗಣಿಸಲಾಯಿತು. ಕ್ರಮೇಣ, ಕೈಗಾರಿಕಾ ಸಂಬಂಧಗಳ ವ್ಯವಸ್ಥೆಯಲ್ಲಿ ರಾಜ್ಯ ಹಸ್ತಕ್ಷೇಪಕ್ಕೆ ಪೂರಕವಾಗಿ ವಿವಿಧ ತ್ರಿಪಕ್ಷೀಯ ಮತ್ತು ಉಭಯಪಕ್ಷೀಯ ಸಂಸ್ಥೆಗಳನ್ನು ಪರಿಚಯಿಸಲಾಯಿತು. ತ್ರಿಪಕ್ಷೀಯ ಪ್ರಕ್ರಿಯೆಯನ್ನು ರಾಜ್ಯ ನಿರ್ವಹಣಾ ವ್ಯವಸ್ಥೆಯಲ್ಲಿ ಒತ್ತಡ ಗುಂಪುಗಳ ಭಾಗವಹಿಸುವಿಕೆಯನ್ನು ಒಳಗೊಂಡಿರುವ ಪ್ರಮುಖ ಸಾಧನವೆಂದು ಪರಿಗಣಿಸಲಾಗಿದೆ. ಒಂದು ಕಾರಣಕ್ಕಾಗಿ ಅಥವಾ ಇನ್ನೊಂದು ಕಾರಣಕ್ಕಾಗಿ ವ್ಯವಸ್ಥೆಯು ಶಾಸನ ಮಾಡದಿದ್ದನ್ನು ಮಾಡಲು ಔಪಚಾರಿಕವಲ್ಲದ ಮಾರ್ಗಗಳನ್ನು ವಿಕಸಿಸಲಾಯಿತು. 1960 ರ ದಶಕದ ಮಧ್ಯದಲ್ಲಿ ರಾಜಕೀಯ ಮತ್ತು ಆರ್ಥಿಕ ಶಕ್ತಿಗಳು ಕೈಗಾರಿಕಾ ಸಂಘರ್ಷವನ್ನು ಉಲ್ಲಂಘಿಸಿದವು ಮತ್ತು ಅನೌಪಚಾರಿಕ ವ್ಯವಸ್ಥೆಯು ನಿಷ್ಪರಿಣಾಮಕಾರಿಯಾಗಿದೆ. ವ್ಯವಸ್ಥೆಯನ್ನು ಪರಿಶೀಲಿಸುವ ಪ್ರಕ್ರಿಯೆಯಲ್ಲಿ, 1966 ರಲ್ಲಿ ರಾಷ್ಟ್ರೀಯ ಕಾರ್ಮಿಕ ಆಯೋಗವನ್ನು (ಎನ್‌ಸಿಎಲ್) ನೇಮಿಸಲಾಯಿತು.

ಈಗ ಪುನರ್ ರಚನೆಯ ಮಾದರಿಯ ಗಮನವು ರಾಜಕೀಯದಿಂದ ಬೌದ್ಧಿಕತೆಗೆ ಬದಲಾಯಿತು. ಆದಾಗ್ಯೂ, 1972 ರಲ್ಲಿ ರಾಜ್ಯ ಕಾರ್ಮಿಕರ ಆಯೋಗದ ಶಿಫಾರಸುಗಳ ಮೇಲೆ ಬಿಕ್ಕಟ್ಟು ಉಂಟಾದಾಗ ಮತ್ತೊಂದು ಅವಕಾಶ ಕಳೆದುಹೋಯಿತು. 1978 ರಲ್ಲಿ

ಜನತಾ ಸರ್ಕಾರವು ಕೈಗಾರಿಕಾ ಸಂಬಂಧಗಳನ್ನು ಸುಧಾರಿಸುವ ಅರೆಮನಸ್ಸಿನ ಪ್ರಯತ್ನವನ್ನು ಮಾಡಿತು. ದುರದೃಷ್ಟವಶಾತ್, ಈ ಪ್ರಯತ್ನವು ಎಲ್ಲಾ ಒಕ್ಕೂಟಗಳಿಂದ ತೀವ್ರ ವಿರೋಧವನ್ನು ಎದುರಿಸಿತು. ಉದಾಹರಣೆಗೆ, ಬಿಎಂಎಸ್ ಇದನ್ನು “ಕಾರ್ಮಿಕ ವಿರೋಧಿ, ಸರ್ವಾಧಿಕಾರಿ ಮತ್ತು ಅಪಾಯಕಾರಿ ಶಾಸನ” ಎಂದು ಕರೆದಿದೆ. ಕೈಗಾರಿಕಾ ಸಂಬಂಧಗಳ ವ್ಯವಸ್ಥೆಯನ್ನು ಸುಧಾರಿಸುವ ಕ್ರಮಗಳನ್ನು ಸೂಚಿಸಲು ಹಲವಾರು ಸಮಿತಿಗಳನ್ನು ನೇಮಿಸಲಾಯಿತು. ಈ ಪ್ರಕ್ರಿಯೆಯಲ್ಲಿ, 1980 ರ ದಶಕದಲ್ಲಿ ತ್ರಿಪಕ್ಷೀಯತೆಯನ್ನು ಪುನರುಜ್ಜೀವನಗೊಳಿಸಲಾಯಿತು. ಸರ್ಕಾರವು ಕಾರ್ಮಿಕ ಸಂಘಗಳು ಮತ್ತು ಕೈಗಾರಿಕಾ ವಿವಾದಗಳ (ತಿದ್ದುಪಡಿ) ಮಸೂದೆ, 1988 ಅನ್ನು ಅಂಗೀಕರಿಸಿತು. ಆದರೆ, ಇದು ಮತ್ತೊಂದು ಶಾಸಕಾಂಗ ದುರಂತವನ್ನೂ ಸಾಬೀತುಪಡಿಸಿತು. ಈ ಮಸೂದೆಯನ್ನು ಎಡ ಪಕ್ಷಗಳು ತೀವ್ರವಾಗಿ ಟೀಕಿಸಿದವು. ಇದನ್ನು ಕೆಲವರು “ಸ್ವಾಯತ್ತತೆಯನ್ನು ನಾಶಮಾಡುವ ಉದ್ದೇಶಪೂರ್ವಕ ಪ್ರಯತ್ನವೆಂದು ಪರಿಗಣಿಸಿದ್ದಾರೆ; (ಸಂಘಟಿತ ಅಥವಾ ಉಗ್ರಗಾಮಿ ಟ್ರೇಡ್ ಯೂನಿಯನ್ ಆಂದೋಲನದ) “.

ಇದರ ಪರಿಣಾಮವಾಗಿ, 1990 ರಲ್ಲಿ ಐಎಲ್‌ಸಿಯಲ್ಲಿ ನಡೆದ ತ್ರಿಪಕ್ಷೀಯ ಚರ್ಚೆಗಳು ಭಾರತದಲ್ಲಿ ಕೈಗಾರಿಕಾ ಸಂಬಂಧಗಳನ್ನು ಸುಧಾರಿಸಲು ಮೂರು ಕ್ರಮಗಳನ್ನು ನಿರ್ದೇಶಿಸಿದವು: (i) ಸಮಗ್ರ ಶಾಸನಕ್ಕಾಗಿ ಪ್ರಸ್ತಾವಗಳನ್ನು ರೂಪಿಸಲು ಉದ್ಯೋಗದಾತರು ಮತ್ತು ಸಂಘಗಳ ಉಭಯಪಕ್ಷೀಯ ಸಮಿತಿಯನ್ನು ರಚಿಸುವುದು; (ii) ಟ್ರೇಡ್ ಯೂನಿಯನ್ ಮತ್ತು ಕೈಗಾರಿಕಾ ವಿವಾದಗಳ (ತಿದ್ದುಪಡಿ) ಮಸೂದೆ, 1988 ಅನ್ನು ಹಿಂಪಡೆಯಲು (iii) ನಿರ್ವಹಣೆಯಲ್ಲಿ ಕಾರ್ಮಿಕರ ಭಾಗವಹಿಸುವಿಕೆಯ ಕುರಿತು ಮಸೂದೆಯನ್ನು ರೂಪಿಸುವ ಸಾಧ್ಯತೆಯನ್ನು ಪರಿಗಣಿಸಲು, 1990. ಐಎಲ್‌ಸಿಯ 33 ನೇ ಅಧಿವೇಶನದಲ್ಲಿ, ಟಿಯು ಮತ್ತು ಐಡಿ ಕಾಯ್ದೆಗಳಲ್ಲಿ ಬದಲಾವಣೆಗಳನ್ನು ಶಿಫಾರಸು ಮಾಡಲು ಮತ್ತೊಂದು ಉಭಯಪಕ್ಷೀಯ ಸಮಿತಿಯನ್ನು ರಚಿಸಲಾಯಿತು. ಸರ್ಕಾರವು ಕಾರ್ಮಿಕರ ಕುರಿತ ಮಸೂದೆಯನ್ನು 1990 ರಲ್ಲಿ ಸಂಸತ್ತಿನಲ್ಲಿ ಮಂಡಿಸಿತು, ಹೀಗಾಗಿ ಭಾರತದಲ್ಲಿ ಕೈಗಾರಿಕಾ ಸಂಬಂಧಗಳ ಇತಿಹಾಸದ ಗಮನಾರ್ಹ ಲಕ್ಷಣವೆಂದರೆ ಅದು ಕ್ರಿಯಾತ್ಮಕ ಸ್ವರೂಪದಲ್ಲಿದೆ. ವಿಶೇಷವಾಗಿ 1991 ರಿಂದ ಅಂದರೆ, ಉದಾರೀಕರಣ ಪ್ರಕ್ರಿಯೆಯ ಉದ್ಘಾಟನೆ, ಕೈಗಾರಿಕಾ ಸಂಬಂಧಗಳು ಭಾರತದಲ್ಲಿ ಹೊಸ ಕೌಶಲ್ಯಭರಿತ ನೌಕರರ ಹೊರಹೊಮ್ಮುವಿಕೆ (ಜನಪ್ರಿಯವಾಗಿ ‘ಜ್ಞಾನ ಕಾರ್ಮಿಕರು’ ಎಂದು ಕರೆಯಲಾಗುತ್ತದೆ), ಟ್ರೇಡ್ ಯೂನಿಯನ್ ನಾಯಕತ್ವದ ವೈಫಲ್ಯ, ಆರ್ಥಿಕ ಪರಿಣಾಮ ಮತ್ತು ಉದ್ಯೋಗದಾತರು ‘ ಸಾಕಷ್ಟು ಪ್ರತಿಕ್ರಿಯೆಗಳು ಜಾರಿಗೆ ಬಂದವು

ಕೈಗಾರಿಕಾ ಸಂಬಂಧಗಳು: ಕೈಗಾರಿಕಾ ಸಂಬಂಧಗಳಲ್ಲಿ ಉದ್ದೇಶಗಳು ಮತ್ತು ಭಾಗವಹಿಸುವವರು- ಕಾರ್ಮಿಕರ ಉದ್ಯೋಗದಿಂದ ಉಂಟಾಗುವ ಸಂಬಂಧಗಳು ವ್ಯವಹಾರ ಉದ್ಯಮ / ಸಂಸ್ಥೆಯ ಮೇಲೆ ಉದ್ಭವಿಸುವ ಮಾನವ ಸಂಬಂಧಗಳಿಂದ ಭಿನ್ನವಾಗಿರುವುದಿಲ್ಲ. ಕೈಗಾರಿಕಾ ಸಂಬಂಧಗಳು ನಿರ್ವಹಣೆಯ ಒಂದು ಅಂಶವೆಂದರೆ ಅದು ನಿರ್ವಾಹಕರು, ನುರಿತ ಕೆಲಸಗಾರರು ಅಥವಾ ವ್ಯವಸ್ಥಾಪಕ ಸಿಬ್ಬಂದಿ ಎಂದು ಸ್ಥಾಪನೆಯ ಮಾನವಶಕ್ತಿಯನ್ನು ನಿರ್ವಹಿಸುತ್ತದೆ. ಉತ್ಪಾದಕತೆ ಮತ್ತು ದೇಶದ ಆರ್ಥಿಕ ಬೆಳವಣಿಗೆಗೆ ಉದ್ಯೋಗದಾತ ಮತ್ತು ಉದ್ಯೋಗಿಗಳ ನಡುವಿನ ಸೌಹಾರ್ದಯುತ ಮತ್ತು ಶಾಂತಿಯುತ ಕೈಗಾರಿಕಾ ಸಂಬಂಧಗಳು ಅವಶ್ಯಕ. ನಿರ್ವಹಣೆ ಎಂಬ ಪದವು ಇತರ ಜನರ ಸಹಾಯದಿಂದ ಕೆಲಸಗಳನ್ನು ಮಾಡುವುದನ್ನು ಸೂಚಿಸುತ್ತದೆ. ಜನರು ಕೈಗಾರಿಕಾ ಸಂಘಟನೆಯ ಪ್ರಮುಖ ಅಂಶವೆಂದು ಯಾರೂ ಅಲ್ಲಗಳೆಯುವಂತಿಲ್ಲ. ಉದ್ಯಮದ ಉತ್ತಮ ಫಲಿತಾಂಶಗಳು ಯಾವಾಗಲೂ ಸಂಬಂಧಪಟ್ಟ ಎಲ್ಲರ ಗಮನಾರ್ಹ ಕಾರ್ಯಕ್ಷಮತೆಯನ್ನು ಪ್ರತಿಬಿಂಬಿಸುತ್ತದೆ, ಅಂದರೆ ಸಂಸ್ಥೆಯ ಸಂಪೂರ್ಣ ಸಿಬ್ಬಂದಿ. ಕೈಗಾರಿಕಾ ಸಂಬಂಧಗಳು ಎಂಬ ಪದವನ್ನು ಅದರ ಅರ್ಥದಲ್ಲಿ ವಿಶ್ವ ಸಮರ-ನಂತರದ ಕೈಗಾರಿಕಾ ಬೆಳವಣಿಗೆಗಳೊಂದಿಗೆ ವಿಸ್ತರಿಸಲಾಗಿದೆ ಮತ್ತು ಈಗ ಇದು ಉದ್ಯೋಗದಾತ- ನೌಕರರ ಸಂಘಗಳು ಮತ್ತು ಉದ್ಯಮದಲ್ಲಿ ಸರ್ಕಾರದ ಸಂಬಂಧವನ್ನು ಸೂಚಿಸುತ್ತದೆ.

ವ್ಯಾಖ್ಯಾನಗಳು:

ಕೈಗಾರಿಕಾ ಸಂಬಂಧಗಳ ಪದದ ವ್ಯಾಖ್ಯಾನಗಳು ಈ ಕೆಳಗಿನಂತಿವೆ. ಇಂಡಿಯನ್ ಇನ್‌ಸ್ಟಿಟ್ಯೂಟ್ ಆಫ್ ಪರ್ಸನಲ್ ಮ್ಯಾನೇಜ್‌ಮೆಂಟ್ ಪ್ರಕಾರ “ಕೈಗಾರಿಕಾ ಸಂಬಂಧಗಳು ನೌಕರರಿಂದ ಪರಿಣಾಮಕಾರಿ ಮತ್ತು ಸಿದ್ಧ ಸಹಕಾರವನ್ನು ಪಡೆದುಕೊಳ್ಳುವುದು ಮತ್ತು ಉದ್ಯೋಗದಾತರು ಮತ್ತು ಕಾರ್ಮಿಕರು ಮತ್ತು ಅವರ ಪ್ರತಿನಿಧಿಗಳು, ಕಾರ್ಮಿಕ ಸಂಘಗಳ ನಡುವಿನ ಸಂಘರ್ಷವನ್ನು ಕಡಿಮೆ ಮಾಡುತ್ತದೆ”. ಡೇಲ್ ಯೋಡರ್ ಅವರ ಮಾತಿನಲ್ಲಿ, “ನಿರ್ವಹಣೆಗಳು ಮತ್ತು ಉದ್ಯೋಗದಾತರು ಅಥವಾ ಉದ್ಯೋಗಿಗಳು ಮತ್ತು ಅವರ ಸಂಸ್ಥೆಗಳ ನಡುವಿನ ಸಂಬಂಧವು ಔದ್ಯೋಗಿಕ ಗುಣಲಕ್ಷಣಗಳನ್ನು ಹೊಂದಿದೆ “. ಟೇಡ್ ಮತ್ತು ಮೆಟ್‌ಕ್ಯಾಫ್ ರವರ ಪ್ರಕಾರ. “ಕೈಗಾರಿಕಾ ಸಂಬಂಧವು ಕನಿಷ್ಠ ಮಾನವ ಪ್ರಯತ್ನ ಮತ್ತು ಘರ್ಷಣೆಯೊಂದಿಗೆ ಸಂಘಟನೆಯ ಚಟುವಟಿಕೆಗಳ

ಯೋಜನಾ ಮೇಲ್ವಿಚಾರಣೆ, ನಿರ್ದೇಶನ ಮತ್ತು ಸಮನ್ವಯಕ್ಕೆ ಸಂಬಂಧಿಸಿದಂತೆ ಉದ್ಯೋಗದಾತರು ಮತ್ತು ಉದ್ಯೋಗಿಗಳ ಪರಸ್ಪರ ವರ್ತನೆ ಮತ್ತು ವಿಧಾನದ ಸಂಯೋಜಿತ ಫಲಿತಾಂಶವಾಗಿದೆ. ಸಂಸ್ಥೆಯ ಎಲ್ಲ ಸದಸ್ಯರ ನಿಜವಾದ ಯೋಗಕ್ಷೇಮಕ್ಕೆ ಸರಿಯಾದ ಗೌರವ ದೊರೆತಿದೆ.

ಕೈಗಾರಿಕಾ ಸಂಬಂಧಗಳ ಉದ್ದೇಶಗಳು:

(i) ನೌಕರರು ಮತ್ತು ಉದ್ಯೋಗದಾತರ ನಡುವೆ ಆರೋಗ್ಯಕರ ಸಂಬಂಧವನ್ನು ಸೃಷ್ಟಿಸುವುದು. (ii) ಕೈಗಾರಿಕಾ ವಿವಾದಗಳನ್ನು ಕಡಿಮೆ ಮಾಡಲು. (iii) ಉತ್ಪಾದನಾ ಪ್ರಕ್ರಿಯೆಗೆ ಸಂಬಂಧಿಸಿದ ಎಲ್ಲರ ನಡುವೆ ಸಾಮರಸ್ಯದ ಸಂಬಂಧವನ್ನು ಸೃಷ್ಟಿಸುವುದು. (iv) ಕಾರ್ಮಿಕರ ಉತ್ಪಾದಕತೆಯನ್ನು ಸುಧಾರಿಸಲು. (v) ಕಾರ್ಮಿಕರನ್ನು ಪಾಲುದಾರರೆಂದು ಪರಿಗಣಿಸಿ ಮತ್ತು ನಿರ್ವಹಣಾ ಪ್ರಕ್ರಿಯೆಯೊಂದಿಗೆ ಸಂಯೋಜಿಸುವ ಮೂಲಕ ಅವರಿಗೆ ಸೂಕ್ತವಾದ ಸ್ಥಾನವನ್ನು ಒದಗಿಸುವುದು. (vi) ಕಾರ್ಮಿಕರಿಗೆ ಅವರ ಲಾಭದ ಪಾಲನ್ನು ಒದಗಿಸುವುದು, ಅವರ ಕೆಲಸದ ಪರಿಸ್ಥಿತಿಗಳನ್ನು ಸುಧಾರಿಸುವುದು ಮತ್ತು ಆ ಮೂಲಕ ಪ್ರತಿಭಟನೆ ಮತ್ತು ಬೀಗಮುದ್ರೆ ಇತ್ಯಾದಿಗಳ ಸಾಧ್ಯತೆಗಳನ್ನು ನಿವಾರಿಸುತ್ತದೆ.

ಕೈಗಾರಿಕಾ ಸಂಬಂಧಗಳಲ್ಲಿ ಭಾಗವಹಿಸುವವರು:

ಕೈಗಾರಿಕಾ ಸಂಬಂಧಗಳಲ್ಲಿ ಮುಖ್ಯವಾಗಿ ಭಾಗವಹಿಸುವವರು: (i) ಉದ್ಯೋಗದಾತರು (ii) ನೌಕರರು / ಕಾರ್ಮಿಕರು. & (iii) ಸರ್ಕಾರ. ಕಾರ್ಮಿಕರ ಸಮಸ್ಯೆಗಳನ್ನು ಎದುರಿಸಲು ಉದ್ಯೋಗದಾತರು ತಮ್ಮ ಸಂಘಗಳನ್ನು ಹೊಂದಿದ್ದಾರೆ ಮತ್ತು ಅವರ ಒಕ್ಕೂಟಗಳನ್ನು ಸಾಮೂಹಿಕ ರೀತಿಯಲ್ಲಿ ಕಾರ್ಮಿಕರು ತಮ್ಮ ಕಾರ್ಮಿಕ ಸಂಘಗಳಿಂದ ಪ್ರತಿನಿಧಿಸುತ್ತಾರೆ. ಕಾರ್ಮಿಕ ಕಾನೂನುಗಳನ್ನು ಜಾರಿಗೆ ತರುವ ಮೂಲಕ ಇಬ್ಬರೂ ಉದ್ಯೋಗಿಗಳು ಮತ್ತು ಉದ್ಯೋಗದಾತರ ನಡುವಿನ ಸಂಬಂಧವನ್ನು ನಿಯಂತ್ರಿಸಲು ಸರ್ಕಾರ ಪ್ರಯತ್ನಿಸುತ್ತದೆ. ಈ ಪಕ್ಷಗಳು ಅಸ್ಥಿರಗಳು ಯಾವುದೇ ಸಮಯದಲ್ಲಿ ಕೈಗಾರಿಕಾ ವಲಯದಲ್ಲಿ ಪ್ರಚಲಿತದಲ್ಲಿರುವ ಪರಿಸರದೊಳಗೆ ಪರಸ್ಪರ ಸಂವಹನ ನಡೆಸುತ್ತವೆ. ಉತ್ತಮ ಕೈಗಾರಿಕಾ ಸಂಬಂಧಗಳು ಇದರ ಫಲಿತಾಂಶ. (1) ಆರೋಗ್ಯಕರ ಕಾರ್ಮಿಕ ಮತ್ತು ನಿರ್ವಹಣಾ ಸಂಬಂಧಗಳು. (ii) ಪ್ರತಿಭಟನೆ ಮತ್ತು ಬೀಗಮುದ್ರೆಗಳಂತಹ ಯಾವುದೇ ಕಾರ್ಮಿಕ ಸಮಸ್ಯೆಗಳಿಲ್ಲದ ರೀತಿಯಲ್ಲಿ ಕೈಗಾರಿಕಾ ಶಾಂತಿ ಮತ್ತು ಎಲ್ಲಾ ವಿವಾದಗಳ ಇತ್ಯರ್ಥ. (iii) ನಿರ್ವಹಣೆಯಲ್ಲಿ ಕಾರ್ಮಿಕ ಭಾಗವಹಿಸುವಿಕೆಯಿಂದ ಉತ್ತಮ ಕೈಗಾರಿಕಾ ಸಂಬಂಧಗಳನ್ನು ನಿಭಾಯಿಸುತ್ತಾರೆ.

ಉದ್ಯೋಗದಾತ-ಉದ್ಯೋಗಿ ಸಂಬಂಧಗಳ ಮೂಲ ಡೈನಾಮಿಕ್ಸ್:

ಉದ್ಯೋಗದಾತ-ಉದ್ಯೋಗಿ ಸಂಬಂಧಗಳು ಆಧುನಿಕ ಕೈಗಾರಿಕಾ ಸಮಾಜದ ಅತ್ಯಂತ ಸೂಕ್ಷ್ಮ ಮತ್ತು ಸಂಕೀರ್ಣ ಸಮಸ್ಯೆಗಳಲ್ಲಿ ಒಂದಾಗಿದೆ. ಕಾರ್ಮಿಕರ ನಿರ್ವಹಣಾ ಸಹಕಾರ ಮತ್ತು ಕೈಗಾರಿಕಾ ಸಾಮರಸ್ಯವಿಲ್ಲದೆ ಕೈಗಾರಿಕಾ ಪ್ರಗತಿ ಅಸಾಧ್ಯ. ಆದ್ದರಿಂದ, ಉದ್ಯೋಗದಾತರು ಮತ್ತು ಉದ್ಯೋಗಿಗಳ ನಡುವೆ ಉತ್ತಮ ಸಂಬಂಧವನ್ನು ಸೃಷ್ಟಿಸುವುದು ಮತ್ತು ನಿರ್ವಹಿಸುವುದು ಎಲ್ಲರ ಹಿತದೃಷ್ಟಿಯಿಂದ ಉತ್ತಮ ಉದ್ಯೋಗದಾತ-ಉದ್ಯೋಗಿ ಸಂಬಂಧಗಳು ಎಂದರೆ ಕೈಗಾರಿಕಾ ಸಂಸ್ಥೆಗಳಲ್ಲಿ ಉದ್ಯೋಗದಾತರು ಮತ್ತು ಉದ್ಯೋಗಿಗಳ ನಡುವಿನ ಸಂಬಂಧಗಳು. ಡೇಲ್ ಯೋಡರ್ ಪ್ರಕಾರ, ಉದ್ಯೋಗದಾತ-ಉದ್ಯೋಗಿ ಸಂಬಂಧಗಳು ಎಂಬ ಪದವು ಜನರ ನಡುವಿನ ಸಂಬಂಧದ ಸಂಪೂರ್ಣ ಕ್ಷೇತ್ರವನ್ನು ಸೂಚಿಸುತ್ತದೆ, ಆಧುನಿಕ ಉದ್ಯಮದ ಉದ್ಯೋಗ ಪ್ರಕ್ರಿಯೆಯಲ್ಲಿ ಪುರುಷರು ಮತ್ತು ಮಹಿಳೆಯರ ಅಗತ್ಯ ಸಹಯೋಗದಿಂದಾಗಿ ಅಸ್ತಿತ್ವದಲ್ಲಿರುವ ಮಾನವ ಸಂಬಂಧ. ವಿಶಾಲ ಅರ್ಥದಲ್ಲಿ, ಉದ್ಯೋಗದಾತ-ಉದ್ಯೋಗಿ ಸಂಬಂಧಗಳು ಎಂಬ ಪದವು ರಾಜ್ಯ ಮತ್ತು ಒಕ್ಕೂಟಗಳ ನಡುವಿನ ವಿವಿಧ ಒಕ್ಕೂಟಗಳ ನಡುವಿನ ಸಂಬಂಧಗಳನ್ನು ಹಾಗೂ ಉದ್ಯೋಗದಾತರು ಮತ್ತು ಸರ್ಕಾರದ ನಡುವಿನ ಸಂಬಂಧಗಳನ್ನೂ ಒಳಗೊಂಡಿದೆ. ಉದ್ಯಮದಲ್ಲಿ ಸಂಬಂಧಿಸಿದ ಈ ಎಲ್ಲ ಸಂಬಂಧಗಳನ್ನು ಉದ್ಯೋಗದಾತ-ಉದ್ಯೋಗಿ ಸಂಬಂಧಗಳು ಎಂದು ಕರೆಯಬಹುದು. ಆದ್ದರಿಂದ, ವಿಷಯವು ಉದ್ಯೋಗದಾತರು ಮತ್ತು ಕೆಲಸದ ಸ್ಥಳದಲ್ಲಿ ಉದ್ಯೋಗದಾತರು ಮತ್ತು ಕಾರ್ಮಿಕರ ನಡುವಿನ ಜಂಟಿ ಸಮಾಲೋಚನೆ, ಉದ್ಯೋಗದಾತರು ಮತ್ತು ಅವರ ಸಂಸ್ಥೆಗಳು ಮತ್ತು ಕಾರ್ಮಿಕ ಸಂಘಗಳ ನಡುವಿನ ಸಾಮೂಹಿಕ ಸಂಬಂಧಗಳು ಮತ್ತು ಈ ಸಂಬಂಧಗಳನ್ನು ನಿಯಂತ್ರಿಸುವಲ್ಲಿ ರಾಜ್ಯವು ವಹಿಸಿದ ಪಾತ್ರವನ್ನು ಒಳಗೊಂಡಿದೆ.

ಉದ್ಯೋಗದಾತ-ಉದ್ಯೋಗಿ ಸಂಬಂಧಗಳು ಜನರು ತಮ್ಮ ಕೆಲಸದಲ್ಲಿ ಹೇಗೆ ಒಗ್ಗೂಡುತ್ತಾರೆ, ಅವರ ನಡುವೆ ಯಾವ ತೊಂದರೆಗಳು ಉಂಟಾಗುತ್ತವೆ, ಅವರ ನಡುವಿನ ಸಂಬಂಧವನ್ನು ಹೇಗೆ ನಿಯಂತ್ರಿಸಲಾಗುತ್ತದೆ ಮತ್ತು ವಿಭಿನ್ನ ಹಿತಾಸಕ್ತಿಗಳನ್ನು ರಕ್ಷಿಸಲು ಯಾವ ಸಂಸ್ಥೆಗಳನ್ನು ಸ್ಥಾಪಿಸಲಾಗಿದೆ ಎಂಬ ಅಧ್ಯಯನವನ್ನು ಒಳಗೊಂಡಿರುತ್ತದೆ. ಅಂತರರಾಷ್ಟ್ರೀಯ ಕಾರ್ಮಿಕ ಸಂಸ್ಥೆಯು ಉದ್ಯೋಗದಾತ-ಉದ್ಯೋಗಿ ಸಂಬಂಧಗಳು ಒಂದು ಕಡೆ ಸೇರಿ ಮತ್ತು ಮತ್ತೊಂದೆಡೆ ಉದ್ಯೋಗದಾತರು ಮತ್ತು ನೌಕರರ ಸಂಘಟನೆಗಳ ನಡುವಿನ ಸಂಬಂಧಗಳನ್ನು ಮತ್ತು ಔದ್ಯೋಗಿಕ ಸಂಸ್ಥೆಗಳ ನಡುವಿನ ಸಂಬಂಧವನ್ನು ಒಳಗೊಂಡಿರುತ್ತದೆ. ಒಕ್ಕೂಟದ ಸ್ವಾತಂತ್ರ್ಯ ಮತ್ತು ಸಂಘಟಿಸುವ ಹಕ್ಕಿನ ರಕ್ಷಣೆ, ಸಾಮೂಹಿಕ ಚೌಕಾಶಿ ಹಕ್ಕು, ಸಾಮೂಹಿಕ ಒಪ್ಪಂದಗಳು, ರಾಜಿ ಮತ್ತು ಮಧ್ಯಸ್ಥಿಕೆ ಮತ್ತು ವಿವಿಧ ಹಂತಗಳಲ್ಲಿ ಅಧಿಕಾರಿಗಳು ಮತ್ತು ಔದ್ಯೋಗಿಕ ಸಂಸ್ಥೆಗಳ ನಡುವಿನ ಸಹಕಾರಕ್ಕಾಗಿ ಯಂತ್ರೋಪಕರಣಗಳಂತಹ ವಿಷಯಗಳನ್ನು ಸೂಚಿಸಲು 'ಕೈಗಾರಿಕಾ ಸಂಬಂಧಗಳು' ಎಂಬ ಪದವನ್ನು ಬಳಸುತ್ತದೆ.

ಉದ್ಯೋಗದಾತ-ಉದ್ಯೋಗಿ ಸಂಬಂಧಗಳು ಎಂದರೆ ಕೈಗಾರಿಕಾ ಸಂಸ್ಥೆಗಳಲ್ಲಿ ಉದ್ಯೋಗದಾತರು ಮತ್ತು ಉದ್ಯೋಗಿಗಳ ನಡುವಿನ ಸಂಬಂಧಗಳು. ಡೇಲ್ ಯೋಡರ್ ಪ್ರಕಾರ, ಉದ್ಯೋಗದಾತ-ಉದ್ಯೋಗಿ ಸಂಬಂಧಗಳು ಎಂಬ ಪದವು ಜನರ ನಡುವಿನ ಸಂಬಂಧದ ಸಂಪೂರ್ಣ ಕ್ಷೇತ್ರವನ್ನು ಸೂಚಿಸುತ್ತದೆ, ಆಧುನಿಕ ಉದ್ಯಮದ ಉದ್ಯೋಗ ಪ್ರಕ್ರಿಯೆಯಲ್ಲಿ ಪುರುಷರು ಮತ್ತು ಮಹಿಳೆಯರ ಅಗತ್ಯ ಸಹಯೋಗದಿಂದಾಗಿ ಅಸ್ತಿತ್ವದಲ್ಲಿರುವ ಮಾನವ ಸಂಬಂಧ. ವಿಶಾಲ ಅರ್ಥದಲ್ಲಿ, ಉದ್ಯೋಗದಾತ-ಉದ್ಯೋಗಿಗಳ ಸಂಬಂಧಗಳು ಎಂಬ ಪದವು ರಾಜ್ಯ ಮತ್ತು ಒಕ್ಕೂಟಗಳ ನಡುವಿನ ವಿವಿಧ ಒಕ್ಕೂಟಗಳ ನಡುವಿನ ಸಂಬಂಧಗಳನ್ನು ಮತ್ತು ಉದ್ಯೋಗದಾತರು ಮತ್ತು ಸರ್ಕಾರದ ನಡುವಿನ ಸಂಬಂಧಗಳನ್ನು ಸಹ ಒಳಗೊಂಡಿದೆ. ಉದ್ಯಮದಲ್ಲಿ ಸಂಬಂಧಿಸಿದ ಈ ಎಲ್ಲ ಸಂಬಂಧಗಳನ್ನು ಉದ್ಯೋಗದಾತ-ಉದ್ಯೋಗಿ ಸಂಬಂಧಗಳು ಎಂದು ಕರೆಯಬಹುದು. ಆದ್ದರಿಂದ, ವಿಷಯವು ಕೆಲಸದ ಸ್ಥಳದಲ್ಲಿ ಉದ್ಯೋಗದಾತರು ಮತ್ತು ಕಾರ್ಮಿಕರ ನಡುವಿನ ಜಂಟಿ ಸಮಾಲೋಚನೆ, ಉದ್ಯೋಗದಾತರು ಮತ್ತು ಅವರ ಸಂಸ್ಥೆಗಳು ಮತ್ತು ಕಾರ್ಮಿಕ ಸಂಘಗಳ ನಡುವಿನ ಸಾಮೂಹಿಕ ಸಂಬಂಧಗಳು ಮತ್ತು ಈ ಸಂಬಂಧಗಳನ್ನು ನಿಯಂತ್ರಿಸುವಲ್ಲಿ ರಾಜ್ಯವು ವಹಿಸಿದ ಪಾತ್ರವನ್ನು ಒಳಗೊಂಡಿದೆ.

ಉದ್ಯೋಗದಾತ-ಉದ್ಯೋಗಿ ಸಂಬಂಧಗಳ ಕೆಲವು ಪ್ರಮುಖ ಲಕ್ಷಣಗಳು ಹೀಗಿವೆ:

ಉದ್ಯೋಗದಾತ-ಉದ್ಯೋಗಿಗಳ ಸಂಬಂಧಗಳು ಉದ್ಯಮದಲ್ಲಿನ ಉದ್ಯೋಗ ಸಂಬಂಧದ ಫಲಿತಾಂಶವಾಗಿದೆ. ಉದ್ಯೋಗದಾತ ಮತ್ತು ಉದ್ಯೋಗಿಗಳ ಎರಡು ಪಕ್ಷಗಳಿಲ್ಲದೆ ಈ ಸಂಬಂಧಗಳು ಅಸ್ತಿತ್ವದಲ್ಲಿರಲು ಸಾಧ್ಯವಿಲ್ಲ. "ಇದು ಉದ್ಯೋಗದಾತ-ಉದ್ಯೋಗಿಗಳ ಸಂಬಂಧಗಳಿಗೆ ಒಂದು ವ್ಯವಸ್ಥೆಯನ್ನು ಒದಗಿಸುವ ಉದ್ಯಮವಾಗಿದೆ. ಉದ್ಯೋಗದಾತ-ಉದ್ಯೋಗಿ ಸಂಬಂಧಗಳು ವೈಯಕ್ತಿಕ ಸಂಬಂಧಗಳು ಮತ್ತು ಸಾಮೂಹಿಕ ಸಂಬಂಧಗಳನ್ನು ಒಳಗೊಂಡಿರುತ್ತವೆ. ವೈಯಕ್ತಿಕ ಸಂಬಂಧಗಳು ಉದ್ಯೋಗದಾತ ಮತ್ತು ಉದ್ಯೋಗಿಗಳ ನಡುವಿನ ಸಂಬಂಧವನ್ನು ಸೂಚಿಸುತ್ತವೆ. ಸಾಮೂಹಿಕ ಸಂಬಂಧಗಳು ಎಂದರೆ, ಉದ್ಯೋಗದಾತರ ಸಂಘಗಳು ಮತ್ತು ಕಾರ್ಮಿಕ ಸಂಘಗಳ ನಡುವಿನ ಸಂಬಂಧಗಳು ಮತ್ತು ಈ ಸಂಬಂಧಗಳನ್ನು ನಿಯಂತ್ರಿಸುವಲ್ಲಿ ರಾಜ್ಯದ ಪಾತ್ರ ಪ್ರಮುಖವಾಗಿರುತ್ತದೆ.

ಉದ್ಯೋಗದಾತ-ಉದ್ಯೋಗಿ ಸಂಬಂಧಗಳ ಪರಿಕಲ್ಪನೆಯು ಸಂಕೀರ್ಣ ಮತ್ತು ಬಹು ಆಯಾಮದ ಸಂಬಂಧವಾಗಿರುತ್ತದೆ. ಈ ಪರಿಕಲ್ಪನೆಯು ಕಾರ್ಮಿಕ ಸಂಘಗಳು ಮತ್ತು ಉದ್ಯೋಗದಾತರ ನಡುವಿನ ಸಂಬಂಧಗಳಿಗೆ ಸೀಮಿತವಾಗಿಲ್ಲ ಆದರೆ ಉದ್ಯೋಗದಾತರು, ಉದ್ಯೋಗಿಗಳು ಮತ್ತು ಸರ್ಕಾರದ ನಡುವಿನ ಸಂಬಂಧಗಳ ಸಾಮಾನ್ಯ ಜಾಲಕ್ಕೂ ವಿಸ್ತರಿಸುತ್ತದೆ. ಇದು ನಿಯಂತ್ರಿತ ಮತ್ತು ಅನಿಯಂತ್ರಿತ, ಸಾಂಸ್ಥಿಕ ಮತ್ತು ವೈಯಕ್ತಿಕ ಸಂಬಂಧಗಳನ್ನು ಒಳಗೊಂಡಿದೆ. ಈ ಬಹುಮುಖ ಸಂಬಂಧಗಳು ಸಂಘಟಿತ ಅಥವಾ ಅಸಂಘಟಿತ ವಲಯದಲ್ಲಿರಬಹುದು. ಉದ್ಯೋಗದಾತ-ಉದ್ಯೋಗಿ ಸಂಬಂಧಗಳು ಕ್ರಿಯಾತ್ಮಕ ಮತ್ತು ಅಭಿವೃದ್ಧಿಶೀಲ ಪರಿಕಲ್ಪನೆಯಾಗಿದೆ. ಉದ್ಯಮದ ಬದಲಾಗುತ್ತಿರುವ ರಚನೆ ಮತ್ತು ಪರಿಸರದೊಂದಿಗೆ ಇದು ಬದಲಾವಣೆಗೆ ಒಳಗಾಗುತ್ತದೆ. ಇದು ಸ್ಥಿರವಾದ ಪರಿಕಲ್ಪನೆಯಲ್ಲ, ಇದು ಸಮಾಜದಲ್ಲಿರುವ ಆರ್ಥಿಕ ಮತ್ತು ಸಾಮಾಜಿಕ ಸಂಸ್ಥೆಗಳೊಂದಿಗೆ ಅಭಿವೃದ್ಧಿ ಹೊಂದುತ್ತದೆ ಅಥವಾ ಸ್ಥಗಿತಗೊಳ್ಳುತ್ತದೆ. ಸಾಂಸ್ಥಿಕ ಶಕ್ತಿಗಳು ಒಂದು ದೇಶದಲ್ಲಿ ಉದ್ಯೋಗದಾತ-ಉದ್ಯೋಗಿ ಸಂಬಂಧಗಳಿಗೆ ವಿಷಯ ಮತ್ತು ಆಕಾರವನ್ನು ನೀಡುತ್ತವೆ.

ಕಟ್ಟುನಿಟ್ಟಾಗಿ ಹೇಳುವುದಾದರೆ ಮಾನವ ಸಂಪನ್ಮೂಲ ನಿರ್ವಹಣೆ ಮತ್ತು ಉದ್ಯೋಗದಾತ-ಉದ್ಯೋಗಿಗಳ ಸಂಬಂಧಗಳ

ನಡುವೆ ವ್ಯತ್ಯಾಸವನ್ನು ಮಾಡಬಹುದು. ಮಾನವ ಸಂಪನ್ಮೂಲ ನಿರ್ವಹಣೆ ಮುಖ್ಯವಾಗಿ ಕಾರ್ಯನಿರ್ವಾಹಕ ನೀತಿಗಳು ಮತ್ತು ಉದ್ಯಮಕ್ಕೆ ಮಾನವ ಸಂಪನ್ಮೂಲ ಅಂಶಗಳಿಗೆ ಸಂಬಂಧಿಸಿದ ಚಟುವಟಿಕೆಗಳೊಂದಿಗೆ ವ್ಯವಹರಿಸುತ್ತದೆ, ಆದರೆ ಉದ್ಯೋಗದಾತ-ಉದ್ಯೋಗಿಗಳ ಸಂಬಂಧಗಳು ಮುಖ್ಯವಾಗಿ ಉದ್ಯೋಗದಾತ-ಉದ್ಯೋಗಿ ಸಂಬಂಧಕ್ಕೆ ಸಂಬಂಧಿಸಿವೆ. ಮಾನವ ಸಂಪನ್ಮೂಲ ನಿರ್ವಹಣೆಯು ಉದ್ಯೋಗ ಸಂಬಂಧಗಳ ಆ ಭಾಗವನ್ನು ಸೂಚಿಸುತ್ತದೆ, ಅದು ನೌಕರರು/ ವ್ಯಕ್ತಿಗಳು, ಉದ್ಯೋಗಿಗಳ ಸಾಮೂಹಿಕ ಅಥವಾ ಗುಂಪು ಸಂಬಂಧ ಮತ್ತು ಉದ್ಯೋಗದಾತರು ಉದ್ಯೋಗದಾತ-ಉದ್ಯೋಗಿ ಸಂಬಂಧಗಳ ವಿಷಯವಾಗಿದೆ.

ಉದ್ಯೋಗದಾತ-ಉದ್ಯೋಗಿ ಸಂಬಂಧಗಳು ನಿರ್ವಾತದಲ್ಲಿ ಕಾರ್ಯನಿರ್ವಹಿಸುವುದಿಲ್ಲ. ಇವುಗಳು ಉದ್ಯೋಗದಾತರು ಮತ್ತು ಉದ್ಯೋಗಿಗಳ ಪರಸ್ಪರ ವರ್ತನೆಗಳು ಮತ್ತು ವಿಧಾನಗಳ ಸಂಯೋಜಿತ ಫಲಿತಾಂಶವಾಗಿದೆ. ಉದ್ಯೋಗದಾತ-ಉದ್ಯೋಗಿಗಳ ಸಂಬಂಧಗಳು ಸಾಮಾಜಿಕ ಸಂಬಂಧಗಳ ಅಭಿಭಾಷ್ಯ ಅಂಗವಾಗಿದೆ. ಡಾ. ಸಿಂಗ್ರವರ (ಹವಾಮಾನ ಸಂಬಂಧಿ ಕೈಗಾರಿಕಾ ಸಂಬಂಧಗಳು, 1968) ಪ್ರಕಾರ, ಒಂದು ದೇಶದಲ್ಲಿ ಉದ್ಯೋಗದಾತ-ಉದ್ಯೋಗಿಗಳ ಸಂಬಂಧಗಳ ವ್ಯವಸ್ಥೆಯು ಆರ್ಥಿಕ ಮತ್ತು ಸಾಂಸ್ಥಿಕ ಅಂಶಗಳಿಂದ ನಿಯಂತ್ರಿಸಲ್ಪಡುತ್ತದೆ. ಆರ್ಥಿಕ ಅಂಶಗಳು ಆರ್ಥಿಕ ಸಂಸ್ಥೆಗಳು (ಬಂಡವಾಳಶಾಹಿ, ಸಮಾಜವಾದಿ, ವೈಯಕ್ತಿಕ ಮಾಲೀಕತ್ವ, ಕಂಪನಿಯ ಮಾಲೀಕತ್ವ ಮತ್ತು ಸರ್ಕಾರದ ಮಾಲೀಕತ್ವ), ಬಂಡವಾಳ ರಚನೆ ಮತ್ತು ತಂತ್ರಜ್ಞಾನ, ಕಾರ್ಮಿಕ ಬಲದ ಸ್ವರೂಪ ಮತ್ತು ಸಂಯೋಜನೆ, ಕಾರ್ಮಿಕರ ಬೇಡಿಕೆ ಮತ್ತು ಪೂರೈಕೆ. ಸಾಂಸ್ಥಿಕ ಅಂಶಗಳು ರಾಜ್ಯ ನೀತಿ, ಕಾರ್ಮಿಕರ ಶಾಸನ, ಉದ್ಯೋಗದಾತರ ಸಂಸ್ಥೆಗಳು, ಕಾರ್ಮಿಕ ಸಂಘಗಳು, ಸಾಮಾಜಿಕ ಸಂಸ್ಥೆಗಳು (ಸಮುದಾಯ, ಜಾತಿ, ಜಂಟಿ ಕುಟುಂಬ ಮತ್ತು ಧರ್ಮಗಳು), ಕೆಲಸದ ವರ್ತನೆಗಳು, ಅಧಿಕಾರ ಮತ್ತು ಸ್ಥಿತಿ ವ್ಯವಸ್ಥೆಗಳು, ಪ್ರೇರಣೆ ಮತ್ತು ಪ್ರಭಾವ ಇತ್ಯಾದಿಗಳನ್ನು ಉಲ್ಲೇಖಿಸುತ್ತವೆ.

ಉದ್ಯೋಗದಾತ-ಉದ್ಯೋಗಿಗಳ ಸಂಬಂಧ ವ್ಯವಸ್ಥೆಯಲ್ಲಿ ಹಲವಾರು ಪಕ್ಷಗಳು ಭಾಗಿಯಾಗಿವೆ. ಮುಖ್ಯ ಪಕ್ಷಗಳು ಉದ್ಯೋಗದಾತರು ಮತ್ತು ಅವರ ಸಂಘಗಳು, ನೌಕರರು ಮತ್ತು ಅವರ ಸಂಘಗಳು ಮತ್ತು ಸರ್ಕಾರ. ಉದ್ಯೋಗದಾತ-ಉದ್ಯೋಗಿ ಸಂಬಂಧ ವ್ಯವಸ್ಥೆಯನ್ನು ರೂಪಿಸಲು ಈ ಮೂರು ಗುಂಪುಗಳು ಆರ್ಥಿಕ ಮತ್ತು ಸಾಮಾಜಿಕ ವಾತಾವರಣದಲ್ಲಿ ಸಂವಹನ ನಡೆಸುತ್ತವೆ.

ಉದ್ಯೋಗದಾತ-ಉದ್ಯೋಗಿ ಸಂಬಂಧಗಳ ಮುಖ್ಯ ಉದ್ದೇಶ ನಿರ್ವಹಣೆ ಮತ್ತು ಕಾರ್ಮಿಕರ ನಡುವೆ ಸಾಮರಸ್ಯದ ಸಂಬಂಧವನ್ನು ಕಾಪಾಡುವುದು. ಈ ಸಂಬಂಧಗಳಲ್ಲಿ ಗಮನವು ಉದ್ಯೋಗಿಗಳ & ಉದ್ಯೋಗದಾತರ ಸರ್ಕಾರದ ಪಕ್ಷಗಳು ಪರಸ್ಪರ ಹೊಂದಾಣಿಕೆ ಮಾಡುವ ಅಥವಾ ಸಹಕರಿಸುವ ಕೌಶಲ್ಯ ಮತ್ತು ವಿಧಾನಗಳನ್ನು ಅಭಿವೃದ್ಧಿಪಡಿಸುತ್ತವೆ. ಸಾಮೂಹಿಕ ಚೌಕಾಶಿ ಮೂಲಕ ತಮ್ಮ ಸಮಸ್ಯೆಗಳನ್ನು ಪರಿಹರಿಸಲು ಸಹ ಅವರು ಪ್ರಯತ್ನಿಸುತ್ತಾರೆ. ಪ್ರತಿ ಉದ್ಯೋಗದಾತ-ಉದ್ಯೋಗಿಗಳ ಸಂಬಂಧ ವ್ಯವಸ್ಥೆಯು ಕೆಲಸದ ಸ್ಥಳವನ್ನು ನಿಯಂತ್ರಿಸಲು ಸಂಕೀರ್ಣವಾದ ನಿರ್ಬಂಧನೆಗಳು, ನಿಯಮಗಳು ಮತ್ತು ಕಾರ್ಯವಿಧಾನಗಳನ್ನು ರಚಿಸುತ್ತದೆ.

ಉದ್ಯೋಗದಾತ-ಉದ್ಯೋಗಿ ಸಂಬಂಧಗಳು ಕ್ರಿಯಾತ್ಮಕ ಮತ್ತು ಅಭಿವೃದ್ಧಿಶೀಲ ಪರಿಕಲ್ಪನೆಯಾಗಿದೆ. ಉದ್ಯಮದ ಬದಲಾಗುತ್ತಿರುವ ರಚನೆ ಮತ್ತು ಪರಿಸರದೊಂದಿಗೆ ಇದು ಬದಲಾವಣೆಗೆ ಒಳಗಾಗುತ್ತದೆ. ಇದು ಸ್ಥಿರ ಪರಿಕಲ್ಪನೆಯಲ್ಲ. ಇದು ಸಮಾಜದಲ್ಲಿ ಇರುವ ಆರ್ಥಿಕ ಮತ್ತು ಸಾಮಾಜಿಕ ಸಂಸ್ಥೆಗಳೊಂದಿಗೆ ಅಭಿವೃದ್ಧಿ ಹೊಂದುತ್ತದೆ ಅಥವಾ ಸ್ಥಗಿತಗೊಳ್ಳುತ್ತದೆ ಅಥವಾ ನಾಶವಾಗುತ್ತದೆ. ಸಾಂಸ್ಥಿಕ ಶಕ್ತಿಗಳು ಒಂದು ದೇಶದಲ್ಲಿ ಉದ್ಯೋಗದಾತ-ಉದ್ಯೋಗಿಗಳ ಸಂಬಂಧಗಳಿಗೆ ವಿಷಯ ಮತ್ತು ಆಕಾರವನ್ನು ನೀಡುತ್ತವೆ.

ಕಟ್ಟುನಿಟ್ಟಾಗಿ ಹೇಳುವುದಾದರೆ ಮಾನವ ಸಂಪನ್ಮೂಲ ನಿರ್ವಹಣೆ ಮತ್ತು ಉದ್ಯೋಗದಾತ-ಉದ್ಯೋಗಿಗಳ ಸಂಬಂಧಗಳ ನಡುವೆ ವ್ಯತ್ಯಾಸವನ್ನು ಮಾಡಬಹುದು. ಮಾನವ ಸಂಪನ್ಮೂಲ ನಿರ್ವಹಣೆ ಮುಖ್ಯವಾಗಿ ಕಾರ್ಯನಿರ್ವಾಹಕ ನೀತಿಗಳು ಮತ್ತು ಉದ್ಯಮಕ್ಕೆ ಮಾನವ ಸಂಪನ್ಮೂಲ ಅಂಶಗಳಿಗೆ ಸಂಬಂಧಿಸಿದ ಚಟುವಟಿಕೆಗಳೊಂದಿಗೆ ವ್ಯವಹರಿಸುತ್ತದೆ, ಆದರೆ ಉದ್ಯೋಗದಾತ-ಉದ್ಯೋಗಿಗಳ ಸಂಬಂಧಗಳು ಮುಖ್ಯವಾಗಿ ಉದ್ಯೋಗದಾತ-ಉದ್ಯೋಗಿ ಸಂಬಂಧಕ್ಕೆ ಸಂಬಂಧಿಸಿವೆ. ಮಾನವ ಸಂಪನ್ಮೂಲ ನಿರ್ವಹಣೆಯು ಉದ್ಯೋಗ ಸಂಬಂಧಗಳ ಆ ಭಾಗವನ್ನು ಸೂಚಿಸುತ್ತದೆ, ಅದು ನೌಕರರು ವ್ಯಕ್ತಿಗಳು, ಉದ್ಯೋಗಿಗಳ ಸಾಮೂಹಿಕ ಅಥವಾ ಗುಂಪು ಸಂಬಂಧ ಮತ್ತು ಉದ್ಯೋಗದಾತರು ಉದ್ಯೋಗದಾತ-ಉದ್ಯೋಗಿ ಸಂಬಂಧಗಳ ವಿಷಯವಾಗಿದೆ.

ಉದ್ಯೋಗದಾತ-ಉದ್ಯೋಗಿಗಳ ಸಂಬಂಧಗಳು ನಿರ್ವಾತದಲ್ಲಿ ಕಾರ್ಯನಿರ್ವಹಿಸುವುದಿಲ್ಲ. ಇವುಗಳು ಉದ್ಯೋಗದಾತರು ಮತ್ತು ಉದ್ಯೋಗಿಗಳ ಪರಸ್ಪರ ವರ್ತನೆಗಳು ಮತ್ತು ವಿಧಾನಗಳ ಸಂಯೋಜಿತ ಫಲಿತಾಂಶವಾಗಿದೆ. ಉದ್ಯೋಗದಾತ-ಉದ್ಯೋಗಿ ಸಂಬಂಧಗಳು ಸಾಮಾಜಿಕ ಸಂಬಂಧಗಳ ಅಭಿಭಾಷ್ಯ ಅಂಗವಾಗಿದೆ. ಡಾ. ಸಿಂಗ್ರವರ (ಹವಾಮಾನ ಸಂಬಂಧಿ ಕೈಗಾರಿಕಾ ಸಂಬಂಧಗಳು, 1968) ಪ್ರಕಾರ, ಒಂದು ದೇಶದಲ್ಲಿ ಉದ್ಯೋಗದಾತ-ಉದ್ಯೋಗಿ ಸಂಬಂಧಗಳ ವ್ಯವಸ್ಥೆಯು ಆರ್ಥಿಕ ಮತ್ತು ಸಾಂಸ್ಥಿಕ ಅಂಶಗಳಿಂದ ನಿಯಂತ್ರಿಸಲ್ಪಡುತ್ತದೆ.

ಆರ್ಥಿಕ ಅಂಶಗಳು ಆರ್ಥಿಕ ಸಂಸ್ಥೆಗಳು (ಬಂಡವಾಳಶಾಹಿ, ಸಮಾಜವಾದಿ, ವೈಯಕ್ತಿಕ ಮಾಲೀಕತ್ವ, ಕಂಪನಿಯ ಮಾಲೀಕತ್ವ ಮತ್ತು ಸರ್ಕಾರದ ಮಾಲೀಕತ್ವ), ಬಂಡವಾಳ ರಚನೆ ಮತ್ತು ತಂತ್ರಜ್ಞಾನ, ಕಾರ್ಮಿಕ ಬಲದ ಸ್ವರೂಪ ಮತ್ತು ಸಂಯೋಜನೆ, ಕಾರ್ಮಿಕರ ಬೇಡಿಕೆ ಮತ್ತು ಪೂರೈಕೆ. ಸಾಂಸ್ಥಿಕ ಅಂಶಗಳು ರಾಜ್ಯ ನೀತಿ, ಕಾರ್ಮಿಕ ಶಾಸನ, ಉದ್ಯೋಗದಾತರ ಸಂಸ್ಥೆಗಳು, ಕಾರ್ಮಿಕ ಸಂಘಗಳು, ಸಾಮಾಜಿಕ ಸಂಸ್ಥೆಗಳು (ಸಮುದಾಯ, ಜಾತಿ, ಜಂಟಿ ಕುಟುಂಬ ಮತ್ತು ಧರ್ಮಗಳು), ಕೆಲಸದ ವರ್ತನೆಗಳು, ಅಧಿಕಾರ ಮತ್ತು ಸ್ಥಿತಿ, ವ್ಯವಸ್ಥೆಗಳು, ಪ್ರೇರಣೆ ಮತ್ತು ಪ್ರಭಾವ ಇತ್ಯಾದಿಗಳನ್ನು ಉಲ್ಲೇಖಿಸುತ್ತವೆ.

ಉದ್ಯೋಗದಾತ-ಉದ್ಯೋಗಿ ಸಂಬಂಧ ವ್ಯವಸ್ಥೆಯಲ್ಲಿ ಹಲವಾರು ಪಕ್ಷಗಳು ಭಾಗಿಯಾಗಿವೆ. ಮುಖ್ಯ ಪಕ್ಷಗಳು ಉದ್ಯೋಗದಾತರು ಮತ್ತು ಅವರ ಸಂಘಗಳು, ನೌಕರರು ಮತ್ತು ಅವರ ಸಂಘಗಳು ಮತ್ತು ಸರ್ಕಾರ. ಉದ್ಯೋಗದಾತ-ಉದ್ಯೋಗಿ ಸಂಬಂಧ ವ್ಯವಸ್ಥೆಯನ್ನು ರೂಪಿಸಲು ಈ ಮೂರು ಗುಂಪುಗಳು ಆರ್ಥಿಕ ಮತ್ತು ಸಾಮಾಜಿಕ ವಾತಾವರಣದಲ್ಲಿ ಸಂವಹನ ನಡೆಸುತ್ತವೆ.

ಉದ್ಯೋಗದಾತ-ಉದ್ಯೋಗಿ ಸಂಬಂಧಗಳ ಮುಖ್ಯ ಉದ್ದೇಶ ನಿರ್ವಹಣೆ ಮತ್ತು ಕಾರ್ಮಿಕರ ನಡುವೆ ಸಾಮರಸ್ಯದ ಸಂಬಂಧವನ್ನು ಕಾಪಾಡುವುದು. ಈ ಸಂಬಂಧಗಳಲ್ಲಿ ಗಮನವು ವಸತಿ ಸೌಕರ್ಯಗಳ ಮೇಲೆ. ಒಳಗೊಂಡಿರುವ ಪಕ್ಷಗಳು ಪರಸ್ಪರ ಹೊಂದಾಣಿಕೆ ಮಾಡುವ ಅಥವಾ ಸಹಕರಿಸುವ ಕೌಶಲ್ಯ ಮತ್ತು ವಿಧಾನಗಳನ್ನು ಅಭಿವೃದ್ಧಿಪಡಿಸುತ್ತವೆ. ಸಾಮೂಹಿಕ ಚೌಕಾಶಿ ಮೂಲಕ ತಮ್ಮ ಸಮಸ್ಯೆಗಳನ್ನು ಪರಿಹರಿಸಲು ಸಹ ಅವರು ಪ್ರಯತ್ನಿಸುತ್ತಾರೆ. ಪ್ರತಿ ಉದ್ಯೋಗದಾತ-ಉದ್ಯೋಗಿ ಸಂಬಂಧ ವ್ಯವಸ್ಥೆಯು ಕೆಲಸದ ಸ್ಥಳವನ್ನು ನಿಯಂತ್ರಿಸಲು ಸಂಕೀರ್ಣವಾದ ನಿಯಮಗಳು, ನಿಯಮಗಳು ಮತ್ತು ಕಾರ್ಯವಿಧಾನಗಳನ್ನು ರಚಿಸುತ್ತದೆ.

ಮೂರು ಮುಖ್ಯ ಪಕ್ಷಗಳು ನೇರವಾಗಿ ಉದ್ಯೋಗದಾತ-ಉದ್ಯೋಗಿ ಸಂಬಂಧಗಳಲ್ಲಿ ಭಾಗಿಯಾಗಿವೆ: (ಎ) ಉದ್ಯೋಗದಾತರು: ಉದ್ಯೋಗದಾತರು ಕೆಲವು ಹಕ್ಕುಗಳನ್ನು ಹೊಂದಿದ್ದಾರೆ. ಕಾರ್ಮಿಕರನ್ನು ನೇಮಿಸಿಕೊಳ್ಳಲು ಮತ್ತು ಕೆಲಸದಿಂದ ತೆಗೆದುಹಾಕುವ ಹಕ್ಕನ್ನು ಅವರು ಹೊಂದಿದ್ದಾರೆ ಮತ್ತು ಆ ಮೂಲಕ ಉದ್ಯೋಗದಾತರ ಆರ್ಥಿಕ ಹಣೆಬರಹವನ್ನು ನಿಯಂತ್ರಿಸುತ್ತಾರೆ. ಕಾರ್ಖಾನೆಯನ್ನು ಸ್ಥಳಾಂತರಿಸಲು, ಮುಚ್ಚಲು ಅಥವಾ ವಿಲೀನಗೊಳಿಸಲು ಮತ್ತು ತಾಂತ್ರಿಕ ಬದಲಾವಣೆಗಳನ್ನು ಪರಿಚಯಿಸುವ ಹಕ್ಕನ್ನು ಚಲಾಯಿಸುವ ಮೂಲಕ ನಿರ್ವಹಣೆ ಕಾರ್ಮಿಕರ ಹಿತಾಸಕ್ತಿಗಳ ಮೇಲೆ ಪರಿಣಾಮ ಬೀರಬಹುದು. ಅನೇಕ ಉದ್ಯೋಗದಾತರು ಒಕ್ಕೂಟಗಳನ್ನು ಮತ್ತು ಅವರ ಮುಷ್ಕರಗಳನ್ನು ಮುರಿಯಲು ಸಂಶಯಾಸ್ಪದ ತಂತ್ರಗಳನ್ನು ಬಳಸುತ್ತಾರೆ. ಉದ್ಯೋಗದಾತರು ಕಾರ್ಮಿಕರ ನಿಷ್ಠೆಯನ್ನು ವಿವಿಧ ರೀತಿಯಲ್ಲಿ ಪಡೆಯಲು ಪ್ರಯತ್ನಿಸುತ್ತಾರೆ. ಅವರು ಮುಖ್ಯವಾಗಿ ಕಾರ್ಮಿಕರ ಪ್ರೇರಣೆ, ಬದ್ಧತೆ ಮತ್ತು ದಕ್ಷತೆಯನ್ನು ಒತ್ತಾಯವಾಗಿ ಹೇರುವ ಬಗ್ಗೆ ಕಾಳಜಿ ವಹಿಸುತ್ತಾರೆ. ಉದ್ಯೋಗದಾತರು ಉದ್ಯೋಗದ ನಿಯಮಗಳು ಮತ್ತು ಷರತ್ತುಗಳನ್ನು ಇತ್ಯರ್ಥಗೊಳಿಸಲು ವೈಯಕ್ತಿಕವಾಗಿ ಮತ್ತು ನೌಕರರ ಪ್ರತಿನಿಧಿಗಳೊಂದಿಗಿನ ಅವರ ಒಡನಾಟದ ಮೂಲಕ ಮಾತುಕತೆ ನಡೆಸುತ್ತಾರೆ. ಕೆಲವು ಉದ್ಯೋಗದಾತರು ನಿರ್ಧಾರ ತೆಗೆದುಕೊಳ್ಳುವ ಶಕ್ತಿಯನ್ನು ಕಾರ್ಮಿಕರೊಂದಿಗೆ ಹಂಚಿಕೊಳ್ಳುತ್ತಾರೆ. (ಬಿ) ನೌಕರರು: ಕಾರ್ಮಿಕರು ತಮ್ಮ ಉದ್ಯೋಗದ ನಿಯಮಗಳು ಮತ್ತು ಷರತ್ತುಗಳನ್ನು ಸುಧಾರಿಸಲು ಪ್ರಯತ್ನಿಸುತ್ತಾರೆ. ಅವರು ನಿರ್ವಹಣೆಯೊಂದಿಗೆ ಅಭಿಪ್ರಾಯಗಳನ್ನು ವಿನಿಮಯ ಮಾಡಿಕೊಳ್ಳುತ್ತಾರೆ ಮತ್ತು ಅವರ ಕುಂದುಕೊರತೆಗಳನ್ನು ವ್ಯಕ್ತಪಡಿಸುತ್ತಾರೆ. ಅವರು ನಿರ್ಧಾರ ತೆಗೆದುಕೊಳ್ಳುವ ಅಧಿಕಾರವನ್ನು ನಿರ್ವಹಣೆಗೆ ಹಂಚಿಕೊಳ್ಳಲು ಬಯಸುತ್ತಾರೆ. ಅವರ ಹೋರಾಟದಲ್ಲಿ, ಕಾರ್ಮಿಕರು ಕಾರ್ಮಿಕ ಸಂಘಗಳು ಮತ್ತು ಕಾರ್ಮಿಕರ ಶಾಸನಗಳನ್ನು ಬೆಂಬಲಿಸುತ್ತಾರೆ. ಕಾರ್ಮಿಕ ಸಂಘಗಳು ವಿಭಾಗ ಮಟ್ಟ ಮತ್ತು ಕೈಗಾರಿಕಾ ಮಟ್ಟದಲ್ಲಿ ಅಧಿಕಾರವನ್ನು ಹೊಂದಿವೆ. (ಸಿ) ಸರ್ಕಾರ: ಉದ್ಯೋಗದಾತರು ಮತ್ತು ಉದ್ಯೋಗಿಗಳ ಹಿತಾಸಕ್ತಿಗಳನ್ನು ಕಾಪಾಡಲು ಉದ್ಯೋಗದಾತ-ಉದ್ಯೋಗಿ ಸಂಬಂಧಗಳಲ್ಲಿ ಸರ್ಕಾರ ಹೆಚ್ಚಿನ ಪಾತ್ರ ವಹಿಸುತ್ತಿದೆ.

ಕೇಂದ್ರ ಮತ್ತು ರಾಜ್ಯ ಸರ್ಕಾರವು ಉದ್ಯೋಗದಾತ-ಉದ್ಯೋಗಿ ಸಂಬಂಧಗಳನ್ನು ಕಾನೂನುಗಳು, ನಿಯಮಗಳು, ಒಪ್ಪಂದಗಳು, ನ್ಯಾಯಾಲಯಗಳ ಪ್ರಶಸ್ತಿಗಳು, ಕಾರ್ಯನಿರ್ವಾಹಕ ಮತ್ತು ಹಣಕಾಸು ಯಂತ್ರೋಪಕರಣಗಳ ಮೂಲಕ ವಿಕಸನಗೊಳಿಸುತ್ತದೆ, ಪ್ರಭಾವಿಸುತ್ತದೆ ಮತ್ತು ನಿಯಂತ್ರಿಸುತ್ತದೆ. ಉದ್ಯೋಗದಾತ-ಉದ್ಯೋಗಿ ಸಂಬಂಧಗಳಲ್ಲಿ ಸರ್ಕಾರವು ದೊಡ್ಡ ಉದ್ಯೋಗದಾತರಾಗುವ ಮೂಲಕ ಮತ್ತು ಖಾಸಗಿ ವಲಯದಲ್ಲಿ ಕೆಲಸದ ಪರಿಸ್ಥಿತಿಗಳನ್ನು ನಿಯಂತ್ರಿಸುವ ಮೂಲಕ ಹೆಚ್ಚುತ್ತಿರುವ ಪಾತ್ರವನ್ನು ವಹಿಸಿದೆ. ದೇಶದಲ್ಲಿ ಉದ್ಯೋಗದಾತ-ಉದ್ಯೋಗಿ ಸಂಬಂಧಗಳನ್ನು ನಿಯಂತ್ರಿಸಲು ಭಾರತ ಸರ್ಕಾರವು ಕಾರ್ಯವಿಧಾನದ ಮತ್ತು ಉಪ ಕಾನೂನುಗಳನ್ನು ಜಾರಿಗೆ ತಂದಿದೆ. ಇದಲ್ಲದೆ, ಉದ್ಯೋಗದಾತರು ಮತ್ತು ಉದ್ಯೋಗಿಗಳ ನಡುವೆ ಆರೋಗ್ಯಕರ ಸಂಬಂಧವನ್ನು ಕಾಪಾಡಿಕೊಳ್ಳಲು ಸರ್ಕಾರವು ವೇತನ ಮಂಡಳಿಗಳು, ಕಾರ್ಮಿಕ ನ್ಯಾಯಾಲಯಗಳು, ನ್ಯಾಯಮಂಡಳಿಗಳು ಮತ್ತು ಇತರ ದ್ವಿಪಕ್ಷೀಯ ಮತ್ತು ತ್ರಿಪಕ್ಷೀಯ ಸಂಸ್ಥೆಗಳನ್ನು ಸ್ಥಾಪಿಸಿದೆ. ಭಾರತದ ಸಂವಿಧಾನದಲ್ಲಿ ಕಲ್ಪಿಸಲಾಗಿರುವ ಕಲ್ಯಾಣ ರಾಜ್ಯದ ಅವಶ್ಯಕತೆಗಳು ಉದ್ಯೋಗದಾತ-ಉದ್ಯೋಗಿ ಸಂಬಂಧಗಳಲ್ಲಿ ರಾಜ್ಯ ಹಸ್ತಕ್ಷೇಪಕ್ಕೆ ಪ್ರಮುಖ ಕಾರಣವಾಗಿದೆ. ಉದ್ಯೋಗದಾತ-

ಉದ್ಯೋಗಿ ಸಂಬಂಧಗಳ ವ್ಯಾಪ್ತಿ ಸಾಕಷ್ಟು ವಿಸ್ತಾರವಾಗಿದೆ. ಇಲ್ಲಿ ಒಳಗೊಂಡಿರುವ ಮುಖ್ಯ ಸಮಸ್ಯೆಗಳು: (ಎ) ಕುಂದುಕೊರತೆಗಳು ಮತ್ತು ಅವುಗಳ ಪರಿಹಾರ. (ಬಿ) ನಿರ್ವಹಣೆಯಲ್ಲಿ ಕಾರ್ಮಿಕರ ಭಾಗವಹಿಸುವಿಕೆ. (ಸಿ) ನೈತಿಕ ಸಂಹಿತೆ ಮತ್ತು ಶಿಸ್ತು. (ಡಿ) ಸಾಮೂಹಿಕ ಚೌಕಾಶಿ. (ಇ) ಸ್ಥಾಯಿ ಆದೇಶಗಳು. (ಎಫ್) ಕೈಗಾರಿಕಾ ವಿವಾದಗಳ ಇತ್ಯರ್ಥಕ್ಕೆ ತಂತ್ರೋಪಾಯಗಳು .

ಉದ್ಯೋಗದಾತ-ನೌಕರರ ಸಂಬಂಧಗಳನ್ನು ಸುಧಾರಿಸುವ ಕ್ರಮಗಳು:

ಉದ್ಯೋಗದಾತ-ಉದ್ಯೋಗಿ ಸಂಬಂಧಗಳನ್ನು ಸುಧಾರಿಸುವ ಕೆಲವು ಪ್ರಮುಖ ಕ್ರಮಗಳು ಹೀಗಿವೆ: 1. ಉತ್ತಮ ಮಾನವ ಸಂಪನ್ಮೂಲ ನೀತಿಗಳು 2. ರಚನಾತ್ಮಕ ವರ್ತನೆಗಳು 3. ಸಾಮೂಹಿಕ ಚೌಕಾಶಿ 4. ಭಾಗವಹಿಸುವಿಕೆ & ನಿರ್ವಹಣೆ 5. ಜವಾಬ್ದಾರಿಯುತ ಸಂಘಗಳು 6. ನೌಕರರ ಕಲ್ಯಾಣ 7. ಕುಂದುಕೊರತೆ ಪ್ರಕ್ರಿಯೆ. ಉತ್ತಮ ಮಾನವ ಸಂಪನ್ಮೂಲ ನೀತಿಗಳು: ನೌಕರರ ಪರಿಹಾರ, ವರ್ಗಾವಣೆ, ಬಡ್ಡಿ ಇತ್ಯಾದಿಗಳಿಗೆ ಸಂಬಂಧಿಸಿದ ನೀತಿಗಳು ಮತ್ತು ಕಾರ್ಯವಿಧಾನಗಳು ನ್ಯಾಯಯುತ ಮತ್ತು ಪಾರದರ್ಶಕವಾಗಿರಬೇಕು. ಉದ್ಯೋಗದಾತ-ಉದ್ಯೋಗಿ ಸಂಬಂಧಗಳಿಗೆ ಸಂಬಂಧಿಸಿದ ಎಲ್ಲಾ ನೀತಿಗಳು ಮತ್ತು ನಿಯಮಗಳು ಉದ್ಯಮದಲ್ಲಿರುವ ಪ್ರತಿಯೊಬ್ಬರಿಗೂ ಸ್ಪಷ್ಟವಾಗಿರಬೇಕು ಮತ್ತು ಯೂನಿಯನ್ ಮುಖಂಡರಿಗೆ ಉನ್ನತ ನಿರ್ವಹಣೆ ಅವರನ್ನು ಬೆಂಬಲಿಸಬೇಕು ಮತ್ತು ಇತರ ವ್ಯವಸ್ಥಾಪಕರಿಗೆ ಒಂದು ಉದಾಹರಣೆಯನ್ನು ನೀಡಬೇಕು. ಮಾನವ ಸಂಪನ್ಮೂಲ ನೀತಿಗಳನ್ನು ಕಾರ್ಯರೂಪಕ್ಕೆ ತರಲು ಅಭ್ಯಾಸಗಳು ಮತ್ತು ಕಾರ್ಯವಿಧಾನಗಳನ್ನು ಅಭಿವೃದ್ಧಿಪಡಿಸಬೇಕು. ವಸ್ತುನಿಷ್ಠವಾಗಿ ಮತ್ತು ನ್ಯಾಯಸಮ್ಮತವಾಗಿ ಕಾರ್ಯಗತಗೊಳಿಸಿದ ಹೊರತು ನೀತಿಗಳು ಮತ್ತು ನಿಯಮಗಳು ಸಮರ್ಪಕವಾಗಿ ಬಳಕೆಯಾಗಲು ಸಾಧ್ಯವಿಲ್ಲ. ರಚನಾತ್ಮಕ ವರ್ತನೆಗಳು: ನಿರ್ವಹಣೆ ಮತ್ತು ಕಾರ್ಮಿಕ ಸಂಘಗಳು ಪರಸ್ಪರ ಧನಾತ್ಮಕ ವರ್ತನೆಗಳನ್ನು ಅಳವಡಿಸಿಕೊಳ್ಳಬೇಕು. ಮ್ಯಾನೇಜ್‌ಮೆಂಟ್ ಕಾರ್ಮಿಕರ ಕುಂದುಕೊರತೆಗಳ ವಕ್ತಾರರಾಗಿ ಮತ್ತು ಅವರ ಹಿತಾಸಕ್ತಿಗಳ ಪಾಲಕರಾಗಿ ಒಕ್ಕೂಟವನ್ನು ಗುರುತಿಸಬೇಕು. ಜಂಟಿ ಪ್ರಯತ್ನದಲ್ಲಿ ಉದ್ಯೋಗದಾತರು ಕಾರ್ಮಿಕರನ್ನು ಸಮಾನ ಪಾಲುದಾರರಾಗಿ ಸ್ವೀಕರಿಸಬೇಕು. ಸಂಘಗಳು ಮತ್ತು ಕಾರ್ಮಿಕರು ತಮ್ಮ ಕಡೆಯಿಂದ ಉದ್ಯೋಗದಾತರ ಹಕ್ಕುಗಳನ್ನು ಗುರುತಿಸಬೇಕು ಮತ್ತು ಸ್ವೀಕರಿಸಬೇಕು.

ಸಾಮೂಹಿಕ ಚೌಕಾಶಿ: ಉದ್ಯೋಗದಾತರ ಸಂಸ್ಥೆಗಳು ಮತ್ತು ಕಾರ್ಮಿಕ ಸಂಘಗಳು ಪರಸ್ಪರ ಸಮಸ್ಯೆಗಳನ್ನು ಮುಕ್ತವಾಗಿ ಮತ್ತು ಜವಾಬ್ದಾರಿಯುತವಾಗಿ ಎದುರಿಸಲು ಸಮರ್ಥವಾಗಿರಬೇಕು ಮತ್ತು ಸಿದ್ಧರಿರಬೇಕು. ಸಾಮೂಹಿಕ ಚೌಕಾಶಿಗಳನ್ನು ಉತ್ತಮ ಉದ್ಯೋಗದಾತ-ಉದ್ಯೋಗಿ ಸಂಬಂಧಗಳ ಮೂಲಾಧಾರವಾಗಿ ಇಬ್ಬರೂ ಒಪ್ಪಿಕೊಳ್ಳಬೇಕು. ಸಮಾನತೆಯ ಆಧಾರದ ಮೇಲೆ ಉದ್ಯೋಗಿಗಳೊಂದಿಗೆ ಚೌಕಾಶಿ ಮಾಡಲು ಉದ್ಯೋಗದಾತರ ಕಡೆಯಿಂದ ನಿಜವಾದ ಆಸಕ್ತಿ ಅಗತ್ಯ. ಸರ್ಕಾರಿ ಸಂಸ್ಥೆಗಳು ಸಾರ್ವಜನಿಕ ಹಿತದೃಷ್ಟಿಯಿಂದ ಎರಡು ಕಡೆಯವರಿಗೆ ಸಹಾಯ ಮಾಡಬೇಕು. ಕಾನೂನುಬದ್ಧ ವಿಧಾನಕ್ಕಿಂತ ಸಮಸ್ಯೆ ಕೇಂದ್ರಿತ ಮಾತುಕತೆಗಳನ್ನು ಬಯಸಲಾಗುತ್ತದೆ. ವ್ಯಾಪಕವಾದ ಯೂನಿಯನ್ ನಿರ್ವಹಣಾ ಸಮಾಲೋಚನೆಗಳು ಮತ್ತು ಮಾಹಿತಿ ಹಂಚಿಕೆ ಸಹಕಾರಿಯಾಗಿದೆ.

ಭಾಗವಹಿಸುವಿಕೆಯ ಮೂಲಕ ನಿರ್ವಹಣೆ:

ಉದ್ಯೋಗದಾತರು ಮಾನವ ಸಂಪನ್ಮೂಲ ನೀತಿಗಳು ಮತ್ತು ಅಭ್ಯಾಸಗಳ ಸೂತ್ರೀಕರಣ ಮತ್ತು ಅನುಷ್ಠಾನದಲ್ಲಿ ಕಾರ್ಮಿಕರು ಮತ್ತು ಸಂಘಗಳನ್ನು ಸಂಯೋಜಿಸಬೇಕು. ನಿರ್ವಹಣೆಯು ಕಂಪನಿಯ ಸಮಗ್ರತೆ ಮತ್ತು ಪ್ರಾಮಾಣಿಕತೆಯನ್ನು ಕಾರ್ಮಿಕರಿಗೆ ಮನವರಿಕೆ ಮಾಡಬೇಕು. ಒಕ್ಕೂಟಗಳ ಆಂತರಿಕ ವ್ಯವಹಾರಗಳಲ್ಲಿ ನಿರ್ವಹಣೆ ಹಸ್ತಕ್ಷೇಪ ಮಾಡಬಾರದು. ಕಾರ್ಮಿಕರ ನಿಷ್ಠೆಯನ್ನು ಒಕ್ಕೂಟಗಳಿಂದ ದೂರವಿರಿಸಲು ಪ್ರಯತ್ನಿಸುವ ಬದಲು, ನಿರ್ವಹಣೆ ಸರಿಯಾದ ರೀತಿಯ ಯೂನಿಯನ್ ನಾಯಕತ್ವವನ್ನು ಪ್ರೋತ್ಸಾಹಿಸಬೇಕು. ಬಲವಾದ ಒಕ್ಕೂಟವು ಉದ್ಯೋಗದಾತರಿಗೆ ಒಂದು ಆಸ್ತಿಯಾಗಿದೆ.

ಜವಾಬ್ದಾರಿಯುತ ಸಂಘಗಳು: ಉದ್ಯೋಗದಾತ-ಉದ್ಯೋಗಿ ಸಂಬಂಧಗಳಿಗೆ ರಾಜಕೀಯ ವಿಧಾನಕ್ಕಿಂತ ಹೆಚ್ಚಾಗಿ ಸಂಘಗಳು ಜವಾಬ್ದಾರಿಯನ್ನು ಅಳವಡಿಸಿಕೊಳ್ಳಬೇಕು. ಒಕ್ಕೂಟಗಳು ಖಾಸಗಿ ಮಾಲೀಕತ್ವ ಮತ್ತು ಉದ್ಯಮದ ಕಾರ್ಯಾಚರಣೆಗಳನ್ನು ಒಪ್ಪಿಕೊಳ್ಳಬೇಕು. ಕಾರ್ಮಿಕರ ಕಲ್ಯಾಣವು ಉದ್ಯಮದ ಯಶಸ್ವಿ ಕಾರ್ಯಾಚರಣೆಯ ಮೇಲೆ ಅವಲಂಬಿತವಾಗಿದೆ ಎಂಬುದನ್ನು ಅವರು ಗುರುತಿಸಬೇಕು. ಬಲವಾದ, ಪ್ರಜಾಪ್ರಭುತ್ವ ಮತ್ತು ಜವಾಬ್ದಾರಿಯುತ ಒಕ್ಕೂಟವು ಕಾರ್ಮಿಕರು ತಮ್ಮ ಉದ್ಯೋಗದಾತರೊಂದಿಗಿನ ಒಪ್ಪಂದವನ್ನು ಗೌರವಿಸುವುದನ್ನು ಖಚಿತಪಡಿಸುತ್ತದೆ.

ನೌಕರರ ಕಲ್ಯಾಣ: ಕಾರ್ಮಿಕರ ಕಲ್ಯಾಣದ ಅಗತ್ಯವನ್ನು ಉದ್ಯೋಗದಾತರು ಗುರುತಿಸಬೇಕು. ಅವರು ಸಮಂಜಸವಾದ ವೇತನ, ತೃಪ್ತಿದಾಯಕ ಕೆಲಸದ ಪರಿಸ್ಥಿತಿಗಳು, ತರಬೇತಿ ಮತ್ತು ಅಭಿವೃದ್ಧಿಗೆ ಅವಕಾಶಗಳು ಮತ್ತು ಕಾರ್ಮಿಕರಿಗೆ ಅಗತ್ಯವಾದ ಇತರ ಸೌಲಭ್ಯಗಳನ್ನು ಖಚಿತಪಡಿಸಿಕೊಳ್ಳಬೇಕು. ಕಾರ್ಮಿಕ ವರ್ಗದ ಕಲ್ಯಾಣ ಮತ್ತು ಸುಧಾರಣೆಯ ಬಗ್ಗೆ ನಿಜವಾದ ಕಾಳಜಿ ಅಗತ್ಯ. ಕುಂದುಕೊರತೆ ಪ್ರಕ್ರಿಯೆ: ಉದ್ಯೋಗಿಗಳ ಕುಂದುಕೊರತೆಗಳ ಸಮಯೋಚಿತ ಮತ್ತು ತೃಪ್ತಿದಾಯಕ ಪರಿಹಾರಕ್ಕಾಗಿ ಸುಸ್ಥಾಪಿತ ಮತ್ತು ಸರಿಯಾಗಿ ಆಡಳಿತ ವ್ಯವಸ್ಥೆಯು ಉದ್ಯೋಗದಾತ-ಉದ್ಯೋಗಿ ಸಂಬಂಧಗಳನ್ನು ಸುಧಾರಿಸಲು ಬಹಳ ಸಹಾಯಕವಾಗುತ್ತದೆ. ಇದು ಕಾರ್ಮಿಕರ ಉದ್ವಿಗ್ನತೆ ಮತ್ತು ಹತಾಶೆಗಳನ್ನು ನಿವಾರಿಸಲು ವೇದಿಕೆಯನ್ನು ಒದಗಿಸುತ್ತದೆ. ಅಂತೆಯೇ, ಸಲಹೆಗಳ ಯೋಜನೆಯು ಕಾರ್ಮಿಕರ ಸೃಜನಶೀಲ ಪ್ರಚೋದನೆಯನ್ನು ಪೂರೈಸಲು ಸಹಾಯ ಮಾಡುತ್ತದೆ. ಎರಡೂ ಪಕ್ಷಗಳು ಸರಿಯಾಗಿ ಪಾಲಿಸಿದರೆ ಶಿಸ್ತಿನ ಸಂಹಿತೆ ಎರಡೂ ಕಡೆ ಏಕಪಕ್ಷೀಯ ಮತ್ತು ಹಿಂಸಾತ್ಮಕ ಕ್ರಮಗಳನ್ನು ತಪ್ಪಿಸಲು ಸಹಾಯ ಮಾಡುತ್ತದೆ.

ಉಪಸಂಹಾರ:

ಉದ್ಯೋಗದಾತ-ಉದ್ಯೋಗಿಗಳ ಸಂಬಂಧಗಳು ಎಂದರೆ ಕೈಗಾರಿಕಾ ಸಂಸ್ಥೆಗಳಲ್ಲಿ ಉದ್ಯೋಗದಾತರು ಮತ್ತು ಉದ್ಯೋಗಿಗಳ ನಡುವಿನ ಸಂಬಂಧಗಳಾಗಿವೆ. ಡೇಲ್ ಯೋಡರ್ ಪ್ರಕಾರ, ಉದ್ಯೋಗದಾತ-ಉದ್ಯೋಗಿ ಸಂಬಂಧಗಳು ಎಂಬ ಪದವು ಜನರ ನಡುವಿನ ಸಂಬಂಧದ ಸಂಪೂರ್ಣ ಕ್ಷೇತ್ರವನ್ನು ಸೂಚಿಸುತ್ತದೆ, ಆಧುನಿಕ ಉದ್ಯಮದ ಉದ್ಯೋಗ ಪ್ರಕ್ರಿಯೆಯಲ್ಲಿ ಪುರುಷರು ಮತ್ತು ಮಹಿಳೆಯರ ಅಗತ್ಯ ಸಹಯೋಗದಿಂದಾಗಿ ಅಸ್ತಿತ್ವದಲ್ಲಿರುವ ಮಾನವ ಸಂಬಂಧ. ವಿಶಾಲ ಅರ್ಥದಲ್ಲಿ, ಉದ್ಯೋಗದಾತ-ಉದ್ಯೋಗಿ ಸಂಬಂಧಗಳು ಎಂಬ ಪದವು ರಾಜ್ಯ ಮತ್ತು ಒಕ್ಕೂಟಗಳ ನಡುವಿನ ವಿವಿಧ ಒಕ್ಕೂಟಗಳ ನಡುವಿನ ಸಂಬಂಧಗಳನ್ನು ಮತ್ತು ಉದ್ಯೋಗದಾತರು ಮತ್ತು ಸರ್ಕಾರದ ನಡುವಿನ ಸಂಬಂಧಗಳನ್ನು ಸಹ ಒಳಗೊಂಡಿದೆ. ಉದ್ಯಮದಲ್ಲಿ ಸಂಬಂಧಿಸಿದ ಈ ಎಲ್ಲ ಸಂಬಂಧಗಳನ್ನು ಉದ್ಯೋಗದಾತ-ಉದ್ಯೋಗಿ ಸಂಬಂಧಗಳು ಎಂದು ಕರೆಯಬಹುದು. ಆದ್ದರಿಂದ, ವಿಷಯವು ಕೆಲಸದ ಸ್ಥಳದಲ್ಲಿ ಉದ್ಯೋಗದಾತರು ಮತ್ತು ಕಾರ್ಮಿಕರ ನಡುವಿನ ಜಂಟಿ ಸಮಾಲೋಚನೆ, ಉದ್ಯೋಗದಾತರು ಮತ್ತು ಅವರ ಸಂಸ್ಥೆಗಳು ಮತ್ತು ಕಾರ್ಮಿಕ ಸಂಘಗಳ ನಡುವಿನ ಸಾಮೂಹಿಕ ಸಂಬಂಧಗಳು ಮತ್ತು ಈ ಸಂಬಂಧಗಳನ್ನು ನಿಯಂತ್ರಿಸುವಲ್ಲಿ ರಾಜ್ಯವು ವಹಿಸಿದ ಪಾತ್ರವನ್ನು ಒಳಗೊಂಡಿದೆ. ಉದ್ಯೋಗದಾತ-ಉದ್ಯೋಗಿ ಸಂಬಂಧಗಳು ಜನರು ತಮ್ಮ ಕೆಲಸದಲ್ಲಿ ಹೇಗೆ ಒಗ್ಗೂಡುತ್ತಾರೆ, ಅವರ ನಡುವೆ ಯಾವ ತೊಂದರೆಗಳು ಉಂಟಾಗುತ್ತವೆ, ಅವರ ನಡುವಿನ ಸಂಬಂಧವನ್ನು ಹೇಗೆ ನಿಯಂತ್ರಿಸಲಾಗುತ್ತದೆ ಮತ್ತು ವಿಭಿನ್ನ ಹಿತಾಸಕ್ತಿಗಳನ್ನು ರಕ್ಷಿಸಲು ಯಾವ ಸಂಸ್ಥೆಗಳನ್ನು ಸ್ಥಾಪಿಸಲಾಗಿದೆ ಎಂಬ ಅಧ್ಯಯನವನ್ನು ಒಳಗೊಂಡಿರುತ್ತದೆ.

ಹೆಮ್ಮೆಯಿರಲಿ ಸ್ನೇಹಿತರೇ ನಿಮಗೆ ಮಾನವ ಸಂಪನ್ಮೂಲ ಅಧಿಕಾರಿಯಾಗಿರುವುದಕ್ಕೆ ಶಿಕ್ಷಣದ ನಂತರ ಉದ್ಯೋಗ ಪಡೆಯಲು ಸಂದರ್ಶನದಲ್ಲಿ ಬೇಟಿಯಾಗುವ ಮೊದಲ ವ್ಯಕ್ತಿ ನೀವಾಗಿರುವುದಕ್ಕೆ ಹೆಮ್ಮೆಯಿರಲಿ.

ಕಾರ್ಮಿಕನ ಕುಟುಂಬ ಸದಸ್ಯರು ಅನಾರೋಗ್ಯಕ್ಕೀಡಾದಾಗ, ಅಗಲಿದಾಗ ಮತ್ತು ಇನ್ನಿತರ ಕಷ್ಟಗಳಲ್ಲಿ ಸ್ವಂದಿಸುವವರು ನೀವಾಗಿರುವುದಕ್ಕೆ ಹೆಮ್ಮೆಯಿರಲಿ.

ಸಂಸ್ಥೆಯ ಪ್ರತಿಯೊಂದು ಯಶಸ್ಸಿನ ಹಿಂದೆ ನೀವಿದ್ದೀರಿ ಎಂಬುದಕ್ಕೆ ಹೆಮ್ಮೆಯಿರಲಿ ಕಾರ್ಮಿಕನ ಜೀವನದ ಪ್ರತಿ ಏಳಿಗೆಯ ಹಂತದಲ್ಲೂ ನಿಮ್ಮ ಪಾಲಿದೆ ಎಂಬುದಕ್ಕೆ ಹೆಮ್ಮೆಯಿರಲಿ.

ಸಂಸ್ಥೆಯ (ಕಾರ್ಖಾನೆಯ) ಯಶಸ್ಸಿನ ಹಿಂದೆ ಕಾರ್ಮಿಕರ ಪರಿಶ್ರಮ, ಕಾರ್ಮಿಕರ ಹಿಂದೆ ನಿಮ್ಮ ಪರಿಶ್ರಮ, ಕಾರ್ಮಿಕರಿಗೆ ಬೆನ್ನಲುಬಾಗಿರುವುದಕ್ಕೆ ಹೆಮ್ಮೆಯಿರಲಿ.

ಕಾರ್ಮಿಕರಿಗೆ ಒಬ್ಬ ಮಾರ್ಗದರ್ಶಕನಾಗಿ, ಶಿಕ್ಷಕನಾಗಿ, ತರಬೇತುದಾರನಾಗಿ, ಆಪ್ತಸಮಾಲೋಚಕನಾಗಿ, ಕಾರ್ಯ ನಿರ್ವಹಿಸುತ್ತಿರುವುದಕ್ಕೆ ಹೆಮ್ಮೆಯಿರಲಿ.

ಸಂಸ್ಥೆ (ಕಾರ್ಖಾನೆ)ಗೆ ಮದ್ಯಸ್ಥಿಕೆದಾರನಾಗಿ, ನಿಯಂತ್ರಕನಾಗಿ, ಸಾಮಾಜಿಕ ಕಳಕಳಿ ಹೊಂದಿದವನಾಗಿರುವುದಕ್ಕೆ ಹೆಮ್ಮೆಯಿರಲಿ.

ಮಹಾಂತಯ್ಯ ನರೇಂದ್ರಮಠ

ಲಿಡಿಂಗ್‌ಲೈಟ್ ಪಿಪಲ್ ಸರ್ವಿಸಸ್ ಪ್ರೈವೇಟ್ ಲಿಮಿಟೆಡ್

ಉದ್ಯೋಗ ಸ್ಥಳದಲ್ಲಿ ಮಹಿಳೆಯರ ಮೇಲಿನ ಲೈಂಗಿಕ ದೌರ್ಜನ್ಯ ನಿಯಂತ್ರಣ ಕಾಯಿದೆ 2013

ಮೂಲ: ಪಾಂಡುನಾಯಕ್ (ಆಂಗ್ಲಭಾಷೆ)

ಅನುವಾದ: ಡಾ. ನಾಗರಾಜ್ ನಾಯಕ್ ಮತ್ತು ಅನಿತಾ ಎಸ್.



ಡಾ. ನಾಗರಾಜ್ ನಾಯಕ್

ಅತಿಥಿ ಉಪನ್ಯಾಸಕರು, ಸಮಾಜಕಾರ್ಯ ವಿಭಾಗ
ಬೆಂಗಳೂರು ವಿಶ್ವವಿದ್ಯಾಲಯ, ಬೆಂಗಳೂರು



ಅನಿತಾ ಎಸ್.

ಪೂರ್ಣಕಾಲಿಕ ಅತಿಥಿ ಉಪನ್ಯಾಸಕರು
ರಾಮನಗರ ಸ್ನಾತಕೋತ್ತರ ಕೇಂದ್ರ, ಬೆಂಗಳೂರು ವಿಶ್ವವಿದ್ಯಾಲಯ

ಹಿನ್ನೆಲೆ:

ಲೈಂಗಿಕ ಕಿರುಕುಳದ ಪರಿಕಲ್ಪನೆಯು ಮನುಕುಲದ ಇತಿಹಾಸದಷ್ಟು ಹಳೆಯದಾಗಿದ್ದರೂ, ಉದ್ಯೋಗ ಸ್ಥಳದಲ್ಲಿ ಇದರ ಬಗೆಗಿನ ಅರಿವು ಇತ್ತೀಚಿನ ದಿನಗಳಲ್ಲಿ ಗಮನ ಸೆಳೆದಿದೆ. ವಾಸ್ತವವಾಗಿ ವಿಶಾಖಾ v/s ರಾಜಸ್ಥಾನ ರಾಜ್ಯದ (1997) ಪ್ರಕರಣದಲ್ಲಿ, ಭಾರತದ ಸರ್ವೋಚ್ಚ ನ್ಯಾಯಾಲಯದ ತೀರ್ಪು ಬರುವವರೆಗೂ (1997) ಈ ವಿಷಯದ ಬಗ್ಗೆ ವ್ಯವಹರಿಸಲು ಯಾವುದೇ ಅಧಿಕೃತ ಮಾರ್ಗಸೂಚಿಗಳಿರಲಿಲ್ಲ. ಈ ಪ್ರಕರಣವು ರಾಜಸ್ಥಾನದ ಗ್ರಾಮದಲ್ಲಿನ ಸಾಮಾಜಿಕ ಕಾರ್ಯಕರ್ತೆಯ ಮೇಲಿನ ಸಾಮೂಹಿಕ ಆತ್ಮಚಾರಕ್ಕೆ ಸಂಬಂಧಿಸಿದೆ. ಸರ್ವೋಚ್ಚ ನ್ಯಾಯಾಲಯವು ಲೈಂಗಿಕ ಕಿರುಕುಳವನ್ನು ವ್ಯಕ್ತಿಯ ಹಕ್ಕುಗಳ ಉಲ್ಲಂಘನೆಯೆಂದು ಅಭಿಪ್ರಾಯಪಟ್ಟು ಸಂವಿಧಾನದ ವಿಧಿ 14 (ಕಾನೂನಿನ ಮುಂದೆ ಸಮಾನತೆ), ವಿಧಿ 15(-ಲೈಂಗಿಕ ನೆಲೆಯಲ್ಲಿ ತಾರತಮ್ಯವನ್ನು ನಿಷೇಧಿಸುವುದು), ವಿಧಿ 19 (ಸ್ವತಂತ್ರವಾಗಿ ವ್ಯಕ್ತಿಯು ಯಾವುದೇ ವೃತ್ತಿ ವ್ಯಾಪಾರ ಅಥವಾ ಉದ್ಯೋಗವನ್ನು ಮಾಡುವುದು), ವಿಧಿ 42- (ಕೆಲಸದ ಸ್ಥಳದಲ್ಲಿ ಮಾನವೀಯ ಪರಿಸ್ಥಿತಿಯನ್ನು ಒದಗಿಸುವುದು). ಮತ್ತು ನಾಗರಿಕ ಕರ್ತವ್ಯಗಳ ಅಡಿಯಲ್ಲಿ ವಿಧಿ 51-ಎ, (ಮಹಿಳಾ ಘನತೆಗೆಚ್ಚುತಿ ತರದಿರುವುದು), ಇವುಗಳ ಸ್ಪಷ್ಟ ಉಲ್ಲಂಘನೆಯೆಂದು ತಿಳಿಸಿದೆ.

ಈ ಪ್ರಕರಣದಲ್ಲಿ ಅಪೆಕ್ಸ್ ಕೋರ್ಟ್, ಲಿಂಗ ಸಮಾನತೆಯೆಂದರೆ ಲೈಂಗಿಕ ಕಿರುಕುಳದಿಂದ ರಕ್ಷಣೆ, ಘನತೆಯೊಂದಿಗೆ ಕಾರ್ಯನಿರ್ವಹಿಸುವ ಹಕ್ಕುಗಳನ್ನು ಸಾರ್ವತ್ರಿಕವಾಗಿ ಗುರುತಿಸಲ್ಪಟ್ಟ ಮಾನವ ಹಕ್ಕುಗಳೆಂದು ಅಭಿಪ್ರಾಯಪಟ್ಟಿದೆ. ಉದ್ಯೋಗದ ಸ್ಥಳದಲ್ಲಿ ಲಿಂಗ ನಿರ್ದಿಷ್ಟ ಲೈಂಗಿಕ ಕಿರುಕುಳದಂತಹ ಹಿಂಸಾಚಾರಕ್ಕೆ ಮಹಿಳೆಯರು ತುತ್ತಾಗುವಾಗ ಉದ್ಯೋಗದ ಸಮಾನತೆಯು ಗಂಭೀರವಾದಂತಹ ಪ್ರಶ್ನೆಯಾಗುತ್ತದೆ. ಮಾನ್ಯ ನ್ಯಾಯಾಲಯವು 1997 ರಿಂದ 2013ರ ಅವಧಿಯಲ್ಲಿ ಕಾನೂನಾಗಿ ಮಾರ್ಪಡಿಸಿದ ಕಾಯ್ದೆ “ಉದ್ಯೋಗದ ಸ್ಥಳದಲ್ಲಿ ಮಹಿಳೆಯ ಲೈಂಗಿಕ ಕಿರುಕುಳ (ತಡೆಗಟ್ಟುವಿಕೆ, ನಿಷೇಧ ಮತ್ತು ಪರಿಹಾರ) ಕಾಯ್ದೆ 2013” ರಲ್ಲಿ ಲೈಂಗಿಕ ಕಿರುಕುಳ ತಡೆಗಟ್ಟುವ ಮಾರ್ಗಸೂಚಿಗಳನ್ನು ಕಾಣಬಹುದು. ಈ ಕಾಯ್ದೆಯನ್ನು 2013 ರಲ್ಲಿ ಜಾರಿಗೊಳಿಸಲಾಯಿತು.

ವಿಶಾಖ ಪ್ರಕರಣದಲ್ಲಿನ ಮಾರ್ಗಸೂಚಿಗಳನ್ನು ಈ ಕಾಯ್ದೆಯಲ್ಲಿ ಉಳಿಸಿಕೊಳ್ಳಲಾಗಿದೆ. ಅ್ಯಪರಲ್ ಎಕ್ಸ್‌ಪೋರ್ಟ್ ಪ್ರಮೋಷನ್ ಕೌನ್ಸಿಲ್ v/s ಎ.ಕೆ. ಚೋಪ್ರಾ (1999) ಪ್ರಕರಣದಲ್ಲಿ ಸುಪ್ರೀಂಕೋರ್ಟ್ ಕಿರುಕುಳ ನೀಡಿದ ವ್ಯಕ್ತಿಗೆ ಉದ್ಯೋಗದಾತರು ನೀಡುವ ಶಿಕ್ಷೆಯ ಪ್ರಮಾಣವನ್ನು ಕೆಳಹಂತದ ನ್ಯಾಯಾಲಯಗಳು ಕಡಿಮೆ ಮಾಡುವಂತಿಲ್ಲ ಹಾಗೂ ಮೇಧಾಕೋಟ್ರಾಲ್ ಲೀಲೆ v/s ಯೂನಿಯನ್ ಆಫ್ ಇಂಡಿಯಾ (2012) ರ ತೀರ್ಪಿನ ಪ್ರಕಾರ ಲೈಂಗಿಕ ಕಿರುಕುಳ ತಡೆಗಟ್ಟುವಿಕೆ ಸಮಿತಿಯ ಸಂಶೋಧನಾ ವರದಿಯನ್ನು ಉದ್ಯೋಗದಾತನು ಅಂತಿಮವಾಗಿ ಪರಿಗಣಿಸಿ ಅದರ ಆಧಾರದ ಮೇಲೆ ಶಿಕ್ಷೆಯನ್ನು ವಿಧಿಸಬಹುದಾಗಿರುತ್ತದೆ ಹಾಗೂ ಇದರ ಬಗ್ಗೆ ಗೃಹ ವಿಚಾರಣೆಯ ಅವಶ್ಯಕತೆಯಿರುವುದಿಲ್ಲ.

ಕಾಯ್ದೆಯ ಉದ್ದೇಶ:

ಈ ಕಾಯ್ದೆಯ ಮುಖ್ಯ ಉದ್ದೇಶ ಉದ್ಯೋಗದ ಸ್ಥಳದಲ್ಲಿ ಮಹಿಳೆಯರ ಮೇಲಿನ ಲೈಂಗಿಕ ಕಿರುಕುಳವನ್ನು ತರಬೇತಿ, ನಿವಾರಣಾ ಕ್ರಮಗಳು ಮತ್ತು ಕಾನೂನಾತ್ಮಕ ಕ್ರಮಗಳ ಮೂಲಕ ತಡೆಗಟ್ಟುವುದು, ಶಿಕ್ಷಾರ್ಹ ಕ್ರಮಗಳಾದ ವರ್ಗಾವಣೆ, ಶಿಸ್ತಿನ ಕ್ರಮ ಜರುಗಿಸುವಿಕೆ, ಹಣದ ರೂಪದಲ್ಲಿ ಪರಿಹಾರ ಮುಂತಾದ ವಿಧಗಳನ್ನು ಬಳಸುವುದು. ಕಾಯ್ದೆಯು ಮನೆಗೆಲಸ ಮಾಡುವ ಮಹಿಳೆಯರು, ಕಾರ್ಮಿಕರು, ಕಾರ್ಮಿಕೇತರ ಮಹಿಳಾ ಸಿಬ್ಬಂದಿಗಳು, ಸಿಬ್ಬಂದಿವರ್ಗದಲ್ಲದವರು ಯಾರಾದರೂ ಸಹ ಕಿರುಕುಳಕ್ಕೆ ಒಳಗಾದಲ್ಲಿ ಈ ಕಾನೂನಿನ ವ್ಯಾಪ್ತಿಯೊಳಗೆ ಪರಿಹಾರವನ್ನು ಹಾಗೂ ನೆರವನ್ನು ನೀಡುವುದು.

ಕಾಯ್ದೆಯ ಅನ್ವಯಿಸುವಿಕೆ:

ಈ ಕಾಯ್ದೆಯು 2013ರ ಡಿಸೆಂಬರ್ 9ರಿಂದ ಜಾರಿಗೆ ಬಂದಿತು. ಈ ಕಾಯ್ದೆಯು ವಾಸ ಸ್ಥಳದ ಮನೆ ಹಾಗೂ ಕೆಲಸದ ಎಲ್ಲಾ ಜಾಗಗಳಲ್ಲಿಯೂ ಅನ್ವಯಿಸುತ್ತದೆ. ವ್ಯಕ್ತಿಯ ವಯಸ್ಸು, ಸಂಬಳ, ಹೆಸರು ಮತ್ತು ಉದ್ಯೋಗದ ಸ್ವಭಾವದ ಹೊರತಾಗಿ ಕೆಲಸದ ಸ್ಥಳದಲ್ಲಿರುವ ಎಲ್ಲಾ ಮಹಿಳೆಯರು ಈ ಕಾಯ್ದೆಯಡಿ ರಕ್ಷಿಸಲ್ಪಡುತ್ತಾರೆ. ಸಲಹೆಗಾರರು, ಸೇವಾ ಪೂರೈಕೆದಾರರು, ಗ್ರಾಹಕರು ಮತ್ತು ಸರಬರಾಜುದಾರರು ಹೀಗೆ ಉದ್ಯೋಗಿಗಳಲ್ಲದ ಮಹಿಳೆಯರು ಕೂಡ ಈ ಕಾಯ್ದೆಯಡಿಯಲ್ಲಿ ರಕ್ಷಿಸಲ್ಪಡುತ್ತಾರೆ. ಕಿರುಕುಳ ನೀಡಿದವರು ಪುರುಷರು, ಸ್ತ್ರೀ ನೌಕರರು, ಸಲಹೆಗಾರರು ಸೇವಾ ಪೂರೈಕೆದಾರರು ಹೀಗೆ ಯಾರೇ ಆಗಿರಬಹುದು.

ಲೈಂಗಿಕ ಕಿರುಕುಳವು ದೈಹಿಕ ಸಂಪರ್ಕ ಮತ್ತು ಆ ನಿಟ್ಟಿನ ಬೆಳವಣಿಗೆಗಳನ್ನು ಒಳಗೊಂಡಿದೆ. ಲೈಂಗಿಕ ಬೇಡಿಕೆ, ವಿನಂತಿ ಅಥವಾ ಲೈಂಗಿಕವಾಗಿ ವರ್ಣಮಯವಾದ ಟೀಕೆಗಳನ್ನು ಮಾಡುವುದು, ಅಶ್ಲೀಲತೆ ಅಥವಾ ಯಾವುದೇ ಇತರ ಅಹಿತಕರ ದೈಹಿಕ, ಮೌಖಿಕ ಅಥವಾ ಮೌಖಿಕ ಸ್ವಭಾವದ ವರ್ತನೆಯು ಮಹಿಳಾ ಉದ್ಯೋಗ ಸ್ಥಳದಲ್ಲಿ ಒಳಗೊಂಡಿರುತ್ತವೆ. ಲೈಂಗಿಕ ಕಿರುಕುಳದ ಕ್ರಿಯೆಯು ಉದ್ಯೋಗದ ಆಧ್ಯತೆಯ ಮೇರೆಗೆ ಪ್ರಸ್ತಾಪಿತ ಅಥವಾ ಸ್ವಪ್ಪವಾದ ಭರವಸೆಯೊಂದಿಗೆ ಸೇರಿಕೊಂಡಿದ್ದರೆ ಅಥವಾ ಪ್ರಸ್ತುತ ಇಲ್ಲವೆ ಭವಿಷ್ಯದ ಸ್ಥಾನಮಾನದ ಬಗ್ಗೆ ಬೆದರಿಕೆ ಬಹಿರಂಗಪಡಿಸುವುದು ಅಥವಾ ಮಹಿಳೆಯರ ಕೆಲಸದ ಹಸ್ತಕ್ಷೇಪ, ಬೆದರಿಕೆ ಅಥವಾ ಆಕ್ರಮಣಕಾರಿ ಅಥವಾ ಪ್ರತಿಕೂಲ ಕೆಲಸದ ವಾತವರಣವನ್ನು ಸೃಷ್ಟಿಸುವುದು, ಇಲ್ಲವೇ ಅವರ ಆರೋಗ್ಯ ಸುರಕ್ಷತೆಯ ಮೇಲೆ ಪರಿಣಾಮ ಬೀರುವ ರೀತಿಯಲ್ಲಿ ಅಮಾನವೀಯವಾಗಿ ವರ್ತಿಸುವುದು ಇವುಗಳೆಲ್ಲವು ಲೈಂಗಿಕ ಕಿರುಕುಳಕ್ಕೆ ಕಾರಣವಾಗುತ್ತವೆ. ಉದ್ಯೋಗ ಸ್ಥಳವು ಕಾರ್ಖಾನೆಗಳು, ಗಣಿಗಳು, ತೋಟಗಳು, ಅಂಗಡಿಗಳು, ವಾಣಿಜ್ಯ ಸಂಸ್ಥೆಗಳು, ಆಸ್ಪತ್ರೆಗಳು, ಶೈಕ್ಷಣಿಕ ಸಂಸ್ಥೆಗಳು, ಕ್ರೀಡಾ ಸೌಲಭ್ಯಗಳು, ಮತ್ತು ಮಹಿಳಾ ಉದ್ಯೋಗೀಕರ್ತವ್ಯ ನಿರ್ವಹಿಸುವ ದತ್ತಿ ಸಂಸ್ಥೆಗಳು ವಾಸಸ್ಥಳ ಅಥವಾ ಪ್ರಯಾಣಿಸುವ ಸ್ಥಳಗಳನ್ನೊಳಗೊಂಡಿರುತ್ತದೆ.

ಲೈಂಗಿಕ ಕಿರುಕುಳದ ತಡೆಗಟ್ಟುವಿಕೆಗೆ ಸಂಬಂಧಿಸಿದಂತೆ ಈ ಕಾಯ್ದೆಯ ಸೆಕ್ಷನ್ 3 ತಿಳಿಸಿಕೊಡುತ್ತದೆ. ಅಂತೆಯೇ ಯಾವುದೇ ಮಹಿಳೆಯೂ ಉದ್ಯೋಗದ ಸ್ಥಳದಲ್ಲಿ ಲೈಂಗಿಕ ಕಿರುಕುಳಕ್ಕೆ ಒಳಗಾಗಬಾರದು ಎಂದು ನಿರ್ದೇಶಿಸುತ್ತದೆ.

ದೂರು ಸಮಿತಿಯ ರಚನೆ:

- a) ಸೆಕ್ಷನ್ 4 ರಿಂದ 7ರ ಅಧಿನಿಯಮವು ಸಂತ್ರಸ್ತ ಮಹಿಳೆಯಿಂದ ಪಡೆದ ದೂರುಗಳನ್ನು ಎದುರಿಸಲು ಸಮಿತಿಗಳ ರಚನೆಗೆ ಅವಕಾಶ ನೀಡುತ್ತದೆ. ಜಿಲ್ಲಾ ಮಟ್ಟದಲ್ಲಿ ಸರ್ಕಾರದ ಮೂಲಕ ಸ್ಥಳೀಯ ದೂರು ಸಮಿತಿ (LCC) ಮತ್ತು ಕಾರ್ಯಸ್ಥಳದಲ್ಲಿ ಉದ್ಯೋಗದಾತನು ಆಂತರಿಕ ದೂರು ಸಮಿತಿ (ICC) ರಚನೆ ಮಾಡಬೇಕಾಗುತ್ತದೆ.
- b) ICC ಯ ರಚನೆ ಹತ್ತು ಅಥವಾ ಹೆಚ್ಚಿನ ಉದ್ಯೋಗಿಗಳನ್ನು ಹೊಂದಿರುವ ಪ್ರತಿ ಉದ್ಯೋಗದಾತನು ಲಿಖಿತ ಆದೇಶದ ಮೂಲಕ ದೂರು ಸಮಿತಿಯನ್ನು ರಚಿಸತಕ್ಕದ್ದು. ಇದನ್ನು ಆಂತರಿಕ ದೂರು ಸಮಿತಿ (ICC) ಎಂದು ಕರೆಯಲಾಗುವುದು.
- c) ಒಂದು ಸಂಸ್ಥೆಯು ಒಂದಕ್ಕಿಂತ ಹೆಚ್ಚು ಶಾಖೆಗಳನ್ನು ಹೊಂದಿದ್ದರೆ ICC ಯನ್ನು ಎಲ್ಲಾ ಶಾಖೆಗಳಲ್ಲಿ ಸ್ಥಾಪಿಸಬೇಕು.
- d) ICC ಸದಸ್ಯರು ಉದ್ಯೋಗದಾತರಿಂದ ನಾಮನಿರ್ದೇಶನಗೊಳ್ಳಬೇಕು.
- e) ಐಸಿಸಿಯ ಅಧ್ಯಕ್ಷರು (Presiding Officer) ಹಿರಿಯ ಮಟ್ಟದಲ್ಲಿ ಉದ್ಯೋಗಿಯಾಗಿ ಕೆಲಸ ಮಾಡುವ ಮಹಿಳೆಯಾಗಬೇಕು.
- f) ಹಿರಿಯ ಮಟ್ಟದ ಉದ್ಯೋಗಿ ಮಹಿಳೆ (Presiding Officer) ಹುದ್ದೆಗೆ ಒಂದು ನಿರ್ದಿಷ್ಟ ಕೆಲಸದ ಸ್ಥಳದಲ್ಲಿ ಲಭ್ಯವಿಲ್ಲದಿದ್ದರೆ ಅಂತಹ ಉದ್ಯೋಗಿಗಳ ಮತ್ತೊಂದು ಕಚೇರಿ/ಶಾಖೆಗೆ ಸೇರಿದ ಮಹಿಳೆಯನ್ನು ಮಾಡಬಹುದು.
- g) ಕಾನೂನಿನ ಜ್ಞಾನವನ್ನು ಹೊಂದಿರುವ ನೌಕರರಲ್ಲಿ ಕನಿಷ್ಠ ಇಬ್ಬರು ವ್ಯಕ್ತಿಗಳು, ಮಹಿಳೆಯರ ಬಗ್ಗೆ ಸಾಮಾಜಿಕ ಕಳಕಳನ್ನು ಹೊಂದಿರುವವರನ್ನು ಸಮಿತಿಯ ಸದಸ್ಯರಾಗಿ ನಾಮಕರಣ ಮಾಡಲಾಗುವುದು.
- h) ಮಹಿಳೆ ಅಥವಾ ಮಹಿಳಾ ಸಮಸ್ಯೆಗಳನ್ನು ತಿಳಿದಿರುವ ವ್ಯಕ್ತಿಗೆ ಕಾರಣವಾದ ಒಂದು ಸರ್ಕಾರೇತರ ಸಂಸ್ಥೆಯಿಂದ ಒಬ್ಬ ಸದಸ್ಯರು ಸಮಿತಿಯ ಸದಸ್ಯರಾಗಿ ನಾಮನಿರ್ದೇಶನಗೊಳ್ಳಬೇಕು. ಅಂತಹ ಒಂದು ಸದಸ್ಯನಿಗೆ ದೈನಂದಿನ ಭತ್ಯೆಯನ್ನು ಮರುಪಾವತಿಸಲು ಅರ್ಹತೆ ಇದೆ. ದಿನಕ್ಕೆ ರೂ 200/ ಮತ್ತು ಮೂರು ಹಂತ ಎಸಿ ರೈಲು ಮತ್ತು ಸ್ಥಳೀಯ ನಿಜವಾದ ಪ್ರಯಾಣ ವೆಚ್ಚಗಳನ್ನು ಸಮಿತಿ ಸಭೆಯಲ್ಲಿ ಹಾಜರಾಗಲು ನೀಡಬಹುದು.
- i) ಒಟ್ಟು ಸದಸ್ಯರಲ್ಲಿ ಅರ್ಧದಷ್ಟು ಮಹಿಳೆಯರಾಗಿರಬೇಕು.
- j) ಅಧ್ಯಕ್ಷರು (Presiding Officer) ಮತ್ತು ಸದಸ್ಯರು ನಾಮನಿರ್ದೇಶನ ದಿನಾಂಕದಿಂದ ಮೂರು ವರ್ಷಗಳವರೆಗೆ ಅಧಿಕಾರವನ್ನು ಹೊಂದಿರುತ್ತಾರೆ.
- k) ಶೋಷಣೆಗೆ ಒಳಗಾದ ವ್ಯಕ್ತಿಯ ಗುರುತು, ಪ್ರತಿಕ್ರಿಯಿಸಿದವರು, ಸಾಕ್ಷಿಗಳು ಅಥವಾ ವಿಚಾರಣೆಯ ವಿಷಯವನ್ನು ಬಹಿರಂಗಪಡಿಸಿದರೆ ಅಧ್ಯಕ್ಷರು ಮತ್ತು ICC ಸದಸ್ಯರನ್ನು ತೆಗೆದು ಹಾಕಬಹುದು; ಅಥವಾ ಯಾವುದೇ ಅಪರಾಧಕ್ಕಾಗಿ ವಿಚಾರಣೆ ಬಾಕಿ ಇದ್ದು ಅಥವಾ ಶಿಸ್ತಿನ ವಿಚಾರಣೆಯ ಮೂಲಕ ದುಷ್ಕೃತ್ಯದ ಅಪರಾಧವೆಂದು ಆತನ/ಅವಳ ಸ್ಥಿತಿಯನ್ನು ಸಾರ್ವಜನಿಕ ಹಿತಾಸಕ್ತಿಗೆ ನೀಡಬೇಕೆಂದು ಸ್ಥಾನವನ್ನು ದುರುಪಯೋಗಪಡಿಸಿಕೊಂಡರೆ ಅಧ್ಯಕ್ಷ ಮತ್ತು ಐಸಿಸಿ ಸದಸ್ಯರನ್ನು ತೆಗೆದುಹಾಕಬಹುದು.
- l) ಸ್ಥಳೀಯ ದೂರು ಸಮಿತಿಯ ರಚನೆ (LCC) ಈ ಕಾಯಿದೆಯಲ್ಲಿನ ಕಾರ್ಯಗಳನ್ನು ಚಲಾಯಿಸುವಂತೆ ಜಿಲ್ಲಾ ಮ್ಯಾಜಿಸ್ಟ್ರೇಟ್/ಡೆಪ್ಯೂಟಿ ಕಲೆಕ್ಟರ್‌ನನ್ನು ಸಮಿತಿಯ ಜಿಲ್ಲಾ ಅಧಿಕಾರಿಯಾಗಿ ಸೂಚಿಸಬೇಕು.
- m) ಜಿಲ್ಲಾ ಮಟ್ಟದಲ್ಲಿ (LCC) ಯನ್ನು ರಚಿಸಬೇಕು.
- n) (LCC) ಯು ದೂರುಗಳನ್ನು (a) ಹತ್ತು ಉದ್ಯೋಗಿಗಳಿಗಿಂತ ಕಡಿಮೆಯಿರುವ ಸಣ್ಣ ಸಂಸ್ಥೆಗಳ ಮಹಿಳಾ ಉದ್ಯೋಗಿಗಲ್ಲಿ ಲೈಂಗಿಕ ಕಿರುಕುಳ ನಡೆದಾಗ/ಉದ್ಯೋಗದಾತರ ವಿರುದ್ಧ ದೂರು ಸಲ್ಲಿಸಬಹುದು.
- o) ದುರ್ಬಲ ಮಹಿಳೆಯ ದೂರು ಸ್ವೀಕರಿಸಲು ಪ್ರತಿ ತಾಲ್ಲೂಕು/ಬ್ಲಾಕ್/ವಾರ್ಡ್ ಒಂದು ಅಧಿಕಾರಿಯ ನೇಮಕ ಹಾಗೂ ದೂರನ್ನು ಏಳು ದಿನಗಳ ಒಳಗಾಗಿ (LCC) ಯ ಮುಂದೆ ಸಲ್ಲಿಕೆ.

- p) ಎಲ್‌ಸಿಸಿ ಕೆಳಗಿನ ಸದಸ್ಯರನ್ನು ಜಿಲ್ಲಾ ಅಧಿಕಾರಿ (DO) ಮೂಲಕ ನಾಮನಿರ್ದೇಶನ ಮಾಡಬೇಕಾಗಿರುತ್ತದೆ.
- q) ಸಾಮಾಜಿಕ ಕಾರ್ಯಕ್ಷೇತ್ರದಲ್ಲಿ ಅಥವಾ ಮಹಿಳಾ ಕಲ್ಯಾಣ ಕ್ಷೇತ್ರದಲ್ಲಿ ಸೇವೆ ಸಲ್ಲಿಸಿರುವ ಮಹಿಳೆ LCC ಯ ಅಧ್ಯಕ್ಷರಾಗಿ ನೇಮಕಗೊಳ್ಳಬೇಕು.
- r) ವಾರ್ಡ್/ಬ್ಲಾಕ್/ತಾಲ್ಲೂಕಿನಲ್ಲಿ ಕೆಲಸ ಮಾಡುವ ಮಹಿಳೆಯರಲ್ಲಿ ಒಬ್ಬರು ಸದಸ್ಯರಾಗಿ.
- s) ಸರ್ಕಾರೇತರ ಸಂಸ್ಥೆಯಿಂದ ಇಬ್ಬರು ಸದಸ್ಯರು ಅವರಲ್ಲಿ ಲೈಂಗಿಕ ಕಿರುಕುಳಕ್ಕೆ ಸಂಬಂಧಿಸಿದ ಸಮಸ್ಯೆಗಳಿಗೆ ಪರಿಚಿತರಾಗಿರುವ ಕನಿಷ್ಠ ಒಂದು ಮಹಿಳೆ ಇರಬೇಕು.
- t) ಕನಿಷ್ಠ ಒಬ್ಬ ನಾಮನಿರ್ದೇಶಿತರು ಕಾನೂನು ಹಿನ್ನೆಲೆ ಹೊಂದಿರಬೇಕು.
- u) ಕನಿಷ್ಠ ಒಬ್ಬ ನಾಮನಿರ್ದೇಶಿತರು ಎಸ್ಸಿ/ಎಸ್ಪಿ/ಬಿಸಿ/ಅಲ್ಪ ಸಂಖ್ಯಾತರಿಗೆ ಸೇರಿದ ಮಹಿಳೆಯರಿರಬೇಕು.
- v) ಸಮಾಜ ಕಲ್ಯಾಣ ಅಥವಾ ಮಹಿಳಾ ಮತ್ತು ಮಕ್ಕಳ ಕಲ್ಯಾಣದ ಮೇಲ್ವಿಚಾರಣೆ ಹೊಂದಿರುವ ಜಿಲ್ಲಾ ಮಟ್ಟದ ಅಧಿಕಾರಿ.
- w) ಅಧ್ಯಕ್ಷರು ಮತ್ತು ಸದಸ್ಯರು ನಾಮನಿರ್ದೇಶನ ದಿನಾಂಕದಿಂದ ಮೂರು ವರ್ಷಗಳವರೆಗೆ ಅಧಿಕಾರ ವಹಿಸಿಕೊಳ್ಳಬಹುದು.
- x) ಅಧ್ಯಕ್ಷರು ಅಥವಾ ಸದಸ್ಯರನ್ನು ಆಯಾ ಸ್ಥಾನದಿಂದ ಈ ಕೆಳಕಂಡ ಸನ್ನಿವೇಶಗಳಲ್ಲಿ ತೆಗೆದುಹಾಕಬಹುದು, ಶೋಷಣೆಗೆ ಒಳಗಾದ ವ್ಯಕ್ತಿಯ ಗುರುತನ್ನು ಪ್ರತಿಕ್ರಿಯಿಸಿದವರು, ಸಾಕ್ಷಿಗಳು ಅಥವಾ ವಿಚಾರಣೆಯ ವಿಷಯವನ್ನು ಬಹಿರಂಗಪಡಿಸಿದರೆ; ಯಾವುದೇ ಅಪರಾಧಕ್ಕಾಗಿ ಅಥವಾ ಯಾವುದೇ ವಿಚಾರಣೆಗೆ ಬಾಕಿ ಇದ್ದಾಗ; ಅಥವಾ ಶಿಸ್ತಿನ ವಿಚಾರಣೆಯ ಮೂಲಕ ದುಷ್ಕೃತ್ಯದ ಅಪರಾಧವೆಂದು ಅಥವಾ ಆತನ/ಅವಳ ಸ್ಥಿತಿಯನ್ನು ಸಾರ್ವಜನಿಕ ಹಿತಾಸಕ್ತಿಗೆ ನೀಡಬೇಕೆಂದು ಅವನ/ಅವಳ ಸ್ಥಾನವನ್ನು ದುರುಪಯೋಗಪಡಿಸಿಕೊಂಡರೆ.
- y) ಸರ್ಕಾರೇತರ ಸಂಘಟನೆಯಿಂದ ನಾಮನಿರ್ದೇಶನಗೊಂಡ ಅಧ್ಯಕ್ಷರು ಮತ್ತು ಸದಸ್ಯರು ದಿನನಿತ್ಯ ದೈನಂದಿನ ಭತ್ಯೆಯನ್ನು ಪಡೆಯಲು ಅರ್ಹರಾಗಿರುತ್ತಾರೆ. 250 ಮತ್ತು ರೂ. ಕ್ರಮವಾಗಿ ದಿನಕ್ಕೆ 200 ಮತ್ತು ಸಭೆಗಳಿಗೆ ಹಾಜರಾಗಲು ಮೂರನೆ ಹಂತದ ಎಸಿ ಟ್ರೈನ್ ಮತ್ತು ಸ್ಥಳೀಯ ಖರ್ಚು ವೆಚ್ಚಗಳನ್ನು ಪಡೆದುಕೊಳ್ಳಬಹುದು.

ದೂರಿಸ ವಿಧಾನ:

- a) ಕಾಯಿದೆಯ ಅಧಿನಿಯಮ 9 - ದೂರು ದಾಖಲಿಸಲು ಅನುಸರಿಸಬೇಕಾದ ವಿಧಾನವನ್ನು ತಿಳಿಸುತ್ತದೆ.
- b) ದುಷ್ಕೃತ್ಯಕ್ಕೆ ಒಳಗಾದ ಮಹಿಳೆಯರು ICC ಗೆ ಲಿಖಿತ ದೂರು ನೀಡಬಹುದು. ಒಂದು ವೇಳೆ ICC ರೂಪುಗೊಳ್ಳದಿದ್ದರೆ ಲೈಂಗಿಕ ಕಿರುಕುಳದ ಘಟನೆಯ ಬಗ್ಗೆ ವಿವರಿಸುವ ಕಿರುಕುಳದ ಘಟನೆ ಜರುಗಿದ ದಿನದಿಂದ ಮೂರು ತಿಂಗಳೊಳಗೆ ಸ್ಥಳೀಯ ದೂರು ಸಮಿತಿ (LCC) ಗೆ ದೂರು ನೀಡಬಹುದು.
- c) ಅನ್ಯಾಯಕ್ಕೊಳಗಾದ ಮಹಿಳೆಯರಿಗೆ ಲಿಖಿತ ದೂರು ನೀಡಲು ಸಾಧ್ಯವಾಗದಿದ್ದರೆ ಪಿಒ/ ಅಧ್ಯಕ್ಷರು/ಸದಸ್ಯರು ಲಿಖಿತ ದೂರು ನೀಡುವಲ್ಲಿ ಅಗತ್ಯ ನೆರವನ್ನು ನೀಡಬೇಕು.
- d) ಅನ್ಯಾಯಕ್ಕೊಳಗಾದ ಮಹಿಳೆಗೆ ಅನಾರೋಗ್ಯ ಅಥವಾ ಮರಣದ ದೂರು ನೀಡಲು ಸಾಧ್ಯವಾಗದಿದ್ದರೆ ಅವರ ಕಾನೂನು ಬದ್ಧ ಉತ್ತರಾಧಿಕಾರಿ ದೂರು ನೀಡಬಹುದು.

ಸಂಧಾನ ಮತ್ತು ಒಪ್ಪಂದ (ಕಾನ್ಸಿಲಿಯೇಶನ್ ಮತ್ತು ಸೆಟ್ಟಿಂಗ್):

- a) ಕಾಯ್ದೆಯ 10 ನೇ ಸೆಕ್ಷನ್ ಸಂದಾನ ಮತ್ತು ಒಪ್ಪಂದವನ್ನು ಒದಗಿಸುತ್ತದೆ.
- b) ಸಂತ್ರಸ್ತ ಮಹಿಳೆಯ ಕೋರಿಕೆಯ ಮೇರೆಗೆ ಸಮಿತಿಯು ಸಂದಾನದ ಮೂಲಕ ಅವಳ ಮತ್ತು ಪ್ರತಿವಾದಿಯ ನಡುವಿನ ವಿಷಯವನ್ನು ಪರಿಹರಿಸಬಹುದು.

- c) ಸಂಧಾನ ಸಾಧ್ಯವಾದರೆ ಸಮಿತಿಯ ಅದರ ಪ್ರತಿಯನ್ನು ಮಾಲೀಕರಿಗೆ ಅಥವಾ ಡಿಬ್ಬಗೆ ರವಾನಿಸಿ ಅದರ ಅನುಷ್ಠಾನಕ್ಕೆ ಕಾರಣವಾಗಬಹುದು.
- d) ಸಮಿತಿಯು ಸಂದಾನದ ನಕಲನ್ನು ಮಹಿಳೆ ಮತ್ತು ಪ್ರತಿವಾದಿಗೆ ಒದಗಿಸಬೇಕು.
- e) ಸಂಧಾನಕ್ಕೆ ಬಂದಾಗ ಮತ್ತು ಜಾರಿಗೊಳಿಸಿದಲ್ಲಿ ಸಮಿತಿಯ ಹೆಚ್ಚಿನ ವಿಚಾರಣೆ ಅಗತ್ಯವಿಲ್ಲ.

ದೂರಿನ ವಿಚಾರಣೆ:

- a) ಸೆಕ್ಷನ್ 11ನೇ ಅಧಿನಿಯಮವು, ಸಂತ್ರಸ್ತ ಮಹಿಳೆಯ ದೂರಿಗೆ ವಿಚಾರಣೆ ಮಾಡುವ ವಿಧಾನವನ್ನು ವ್ಯವಹರಿಸುತ್ತದೆ.
- b) ಸೆಕ್ಷನ್ 10ರ ಅಡಿಯಲ್ಲಿ ಸಂಧಾನ ಪ್ರಾರಂಭವಾಗುವುದಿಲ್ಲವಾದಾಗ ಸಮಿತಿಯು ಕೆಳಗಿನ ರೀತಿಯಲ್ಲಿ ದೂರುಗಳನ್ನು ವಿಚಾರಿಬೇಕು.
- c) ಪ್ರತಿಸ್ಪರ್ಧಿ ಒಬ್ಬ ಉದ್ಯೋಗಿಯಾಗಿದ್ದರೆ, ಸಮಿತಿಯು ಸೇವಾ ನಿಯಮಗಳ ಅನುಗುಣವಾಗಿ ದೂರನ್ನು ನಡೆಸಬೇಕು.
- d) ಸೇವಾನಿಯಮಗಳು ಅಸ್ತತ್ವದಲ್ಲಿಲ್ಲದಿದ್ದರೆ, ಅಧಿಸೂಚನೆಯ ಮೂಲಕ ಸರ್ಕಾರವು ಸೂಚಿಸಿರುವ ನಿಯಮಗಳ ಪ್ರಕಾರ.
- e) ಮನೆಯ ಕೆಲಸಗಾರರ ಸಂದರ್ಭದಲ್ಲಿ, ದೂರಿನ ಮೂಲಕ ಪ್ರಕರಣ ಕಂಡುಬಂದರೆ LCC ಏಳು ದಿನಗಳಲ್ಲಿ ಪೋಲೀಸ್ ಇಲಾಖೆಗೆ ದೂರನ್ನು ಕಳುಹಿಸಬೇಕು. ಭಾರತೀಯ ದಂಡ ಸಂಹಿತೆಯ (IPC) ವಿಭಾಗ 509ರ ಅಡಿಯಲ್ಲಿ ಪ್ರಕರಣವನ್ನು ನೋಂದಾಯಿಸಲು ಮತ್ತು ಯಾವುದೇ ಇತರ ಕಾನೂನು ಅನ್ವಯವಾಗುವ ರೀತಿಯಲ್ಲಿ ಕ್ರಮ ಕೈಗೊಳ್ಳಬಹುದು. (ಐಪಿಸಿ ಸೆಕ್ಷನ್ 509 ಮಹಿಳಾ ಘನತೆಯನ್ನು ಅವಮಾನಿಸುವ ಉದ್ದೇಶದಿಂದ, ಯಾವುದೇ ಪದವನ್ನು ಹೇಳುವುದು, ಯಾವುದೇ ಶಬ್ದ ಅಥವಾ ಶಬ್ದವು ಕೇಳಲ್ಪಡುವುದು ಅಥವಾ ಮಹಿಳಾ ಗೌಪ್ಯತೆಗೆ ಒಳನುಸುಳುವಿಕೆ, ಅಂತಹ ಹಾವಭಾವವನ್ನು, ವಸ್ತುವನ್ನು ನೋಡಲಾಗುವುದು ಎಂದು ಉದ್ದೇಶಿಸಿ, ಯಾವುದೇ ವಸ್ತುವನ್ನು ಪ್ರದರ್ಶಿಸುವ, ಶಬ್ದ ಅಥವಾ ಹಾವಭಾವಗಳಿಗೆ, ಸರಳವಾದ ಸೆರೆವಾಸದಿಂದ ಶಿಕ್ಷೆಗೊಳಪಡಿಸಬೇಕು ಅದನ್ನು ಒಂದು ವರ್ಷಕ್ಕೆ ವಿಸ್ತರಿಸಬಹುದು, ದಂಡದ ಜೊತೆಗೆ ಅಥವಾ ಎರಡು).
- f) ಈ ಅಧಿನಿಯಮದ ಸೆಕ್ಷನ್ 10 ಅಡಿಯಲ್ಲಿ ಒಪ್ಪಿಗೆಯಾದ ಯಾವುದೇ ಷರತ್ತುಗಳು ಪ್ರತಿಕ್ರಿಯಿಸಿದವರ ಮೂಲಕ ಅನ್ಯಾಯಕ್ಕೊಳಗಾದ ಮಹಿಳೆಗೆ ಪೂರೈಸಲಾಗಿದ್ದರೆ, ಸಮಿತಿಯು ವಿಚಾರಣೆಯನ್ನು ಪ್ರಾರಂಭಿಸಬಹುದು ಅಥವಾ ಪೋಲೀಸರಿಗೆ ಪ್ರಕರಣವನ್ನು ರವಾನಿಸಬಹುದು.
- g) ದುಃಖಿತ ಮಹಿಳೆ ಮತ್ತು ಪ್ರತಿಕ್ರಿಯಿಸಿದವರು ಒಂದೇ ಸಂಸ್ಥೆಯ ನೌಕರರಾಗಿದ್ದಾರೆ, ಈ ವಿಷಯದಲ್ಲಿ ಅವರು ಸಮಿತಿಯಿಂದ ಉತ್ತರಿಸಲು ಅವಕಾಶವನ್ನು ನೀಡಲಾಗುವುದು ಮತ್ತು ವಿಚಾರಣೆ ವರದಿಯ ಒಂದು ಪ್ರತಿಯನ್ನು ಅವರಿಗೆ ನೀಡಲಾಗುವುದು.
- h) ಈ ಕಾಯ್ದೆಯಡಿಯಲ್ಲಿ ಅಪರಾಧವನ್ನು ನ್ಯಾಯಾಲಯವು ದೋಷಾರೋಪಣೆ ಮಾಡಿದಾಗ ಐಪಿಸಿ ಸೆಕ್ಷನ್ 509 ರ ಪ್ರಕಾರ ನ್ಯಾಯಾಲಯವು ಹಣದ ಪರಿಹಾರವನ್ನು ಪ್ರತಿಕ್ರಿಯಿಸಿದವರು ಅಪಾದಿತ ಮಹಿಳೆಗೆ ಪಾವತಿಸಬೇಕೆಂದು ಪ್ರತಿವಾದಿಸುತ್ತದೆ.
- i) ವಿಚಾರಣೆಯನ್ನು ನಡೆಸುವಲ್ಲಿ ಸಮಿತಿಯು ಸಿವಿಲ್ ನ್ಯಾಯಾಲಯದ ಅಧಿಕಾರವನ್ನು 1908 ರ ಕಾರ್ಯ ವಿಧಾನದಡಿಯಲ್ಲಿ ಹೊಂದಿರುತ್ತದೆ.

ವಿಚಾರಣಾ ಪೂರ್ವ ಕ್ರಮಗಳು:

ಈ ಕಾಯಿದೆ ಅಡಿಯಲ್ಲಿ ತನಿಖೆ ಬಾಕಿ ಉಳಿದಿರುವಾಗ ತೆಗೆದುಕೊಳ್ಳಬಹುದಾದ ಕ್ರಮಗಳನ್ನು ವ್ಯವಹರಿಸುತ್ತದೆ.

ಅನ್ಯಾಯಕ್ಕೊಳಗಾದ ಮಹಿಳೆಯು ಮಾಡಿದ ಲಿಖಿತ ಮನವಿಯ ಆಧಾರದ ಮೇಲೆ, ಸಮಿತಿಯು ಉದ್ಯೋಗದಾತನಿಗೆ ಶಿಫಾರಸ್ಸು ಮಾಡಬಹುದು:

- (ಎ) ದುಃಖಿತ ಮಹಿಳೆ ಅಥವಾ ಪ್ರತಿಕ್ರಿಯಿಸಿದವರನ್ನು ಯಾವುದೇ ಕೆಲಸದ ಸ್ಥಳಕ್ಕೆ ವರ್ಗಾಯಿಸುವುದು;
- (ಬಿ) ಅನ್ಯಾಯಕ್ಕೊಳಗಾದ ಮಹಿಳೆಗೆ ಮೂರು ತಿಂಗಳ ಮೀರದಂತೆ ರಜೆ ನೀಡುವುದು.
- (ಸಿ) ಸರ್ಕಾರವು ಶಿಫಾರಸ್ಸು ಮಾಡಬಹುದಾದಂತೆ ದುಃಖಿತ ಮಹಿಳೆಯರಿಗೆ ಯಾವುದೇ ಪರಿಹಾರವನ್ನು ಒದಗಿಸುವುದು.
- (ಡಿ) ಉದ್ಯೋಗದಾತ ಸಮಿತಿಯ ಶಿಫಾರಸ್ಸುಗಳನ್ನು ಜಾರಿಗೊಳಿಸಬೇಕು ಮತ್ತು ಸಮಿತಿಗೆ ಅನುಸರಣೆ ವರದಿ ಕಳುಹಿಸಬೇಕು.

ವಿಚಾರಣಾ ನಂತರ ಕ್ರಮಗಳು:

- a) ಸೆಕ್ಷನ್ 13, ವಿಚಾರಣೆ ಪೂರ್ಣಗೊಂಡ ನಂತರ ಆರಂಭಗೊಳ್ಳುವ ಕ್ರಮದ ಬಗ್ಗೆ ತಿಳಿಸುತ್ತದೆ.
- b) ವಿಚಾರಣೆಯು ಪೂರ್ಣಗೊಂಡ ನಂತರ ಸಮಿತಿಯು ಉದ್ಯೋಗದಾತನಿಗೆ ಸಂತೋಷದವನು ವರದಿಯನ್ನು ಸಲ್ಲಿಸಬೇಕು ಅಥವಾ ಜಿಲ್ಲಾ ಅಧಿಕಾರಿ ಹತ್ತು ದಿನಗಳಲ್ಲಿ ವರದಿಯ ಪ್ರತಿಗಳನ್ನು ಮಹಿಳೆ ಮತ್ತು ಪ್ರತಿಕ್ರಿಯಿಸಿದವರಿಗೆ ನೀಡಬೇಕು.
- c) ಲೈಂಗಿಕ ದೌರ್ಜನ್ಯದ ಆರೋಪ ಸಾಬೀತಾಗಿಲ್ಲ ಎಂದು ಸಮಿತಿಯು ತೀರ್ಮಾನಕ್ಕೆ ಬಂದಾಗ, ಪ್ರತಿಸ್ಪರ್ಧಿಯ ವಿರುದ್ಧವಾಗಿ ಯಾವುದೇ ಕ್ರಮ ಕೈಗೊಳ್ಳಬಾರದು, ಉದ್ಯೋಗದಾತನಿಗೆ ಯಾವುದೇ ಶಿಫಾರಸ್ಸು ಮಾಡಬಾರದು.
- d) ಲೈಂಗಿಕ ಕಿರಿಕುಳದ ಆರೋಪವು ಸಾಬೀತಾಗಿದೆ ಎಂದು ತೀರ್ಮಾನಕ್ಕೆ ಬಂದ ಸಮಿತಿಯು, ಉದ್ಯೋಗದಾತನಿಗೆ ಅಥವಾ DO ಶಿಫಾರಸ್ಸು ಮಾಡಿ ಪ್ರತಿವಾದಿಯ ವಿರುದ್ಧವಾಗಿ ಕ್ರಮ ಕೈಗೊಳ್ಳಬೇಕಾದರೆ, ಸ್ಥಾಯಿ ನಿಯಮಾವಳಿಗಳ ಪ್ರಕಾರ ಅಥವಾ ಸೇವಾ ನಿಯಮಾವಳಿಗೆ ಅನ್ವಯಿಸುವಂತೆ ಕ್ರಮ ತೆಗೆದುಕೊಳ್ಳುವುದು.
- e) ಸ್ಥಾಯಿ ನಿಯಮಾವಳಿಗಳು ಅಥವಾ ಸೇವಾ ನಿಯಮಾವಳಿಗಳನ್ನು ರಚನೆ ಮಾಡಿದಿದ್ದರೆ, ಸರ್ಕಾರವು ಸೂಚಿಸಿದಂತೆ ಕ್ರಮವನ್ನು ಕೈಗೊಳ್ಳಬಹುದು. ಲಿಖಿತ ಕ್ಷಮಾಪಣೆ, ಎಚ್ಚರಿಕೆ, ವಾಗ್ದಂಡನೆ ಅಥವಾ ಖಂಡನೆ ಮುಂಬಡ್ಡಿ, ವೇತನ ಹೆಚ್ಚಳ ತಡೆಹಿಡಿಯುವುದು ಸೇರಿದಂತೆ ಪ್ರತಿಸ್ಪಂದಕರ ವಿರುದ್ಧ ಯಾವುದೇ ಕ್ರಮ ತೆಗೆದುಕೊಳ್ಳಲು ಸಮಿತಿಯು ಮಾಲೀಕರಿಗೆ ಶಿಫಾರಸ್ಸು ಮಾಡಬೇಕೆಂದು ಹೇಳುತ್ತದೆ. ಸೇವೆಯಿಂದ ಆರೋಪಿತರನ್ನು ವಿಮುಕ್ತಗೊಳಿಸುವುದು. ಪ್ರತಿವಾದಿಗಳ ಸಮಾಲೋಚನೆ ಒಳಪಡಿಸುವುದು ಅಥವಾ ಸಮುದಾಯ ಸೇವೆಗೆ ನಿಯೋಜಿಸುವುದು.
- f) ಈ ಕಾಯ್ದೆಯ ಅಧಿನಿಯಮ 15 ರ ಪ್ರಕಾರ ಪ್ರತಿವಾದಿಗಳ ವೇತನದಿಂದ ಕಡಿತಗೊಳಿಸುವುದರ ಮೂಲಕ ಅನ್ಯಾಯಕ್ಕೊಳಗಾದ ಮಹಿಳೆ ಕಾನೂನುಬದ್ಧ ಉತ್ತರಾಧಿಕಾರಿಗಳಿಗೆ ಹಣಕಾಸಿನ ಪರಿಹಾರವನ್ನು ಪಾವತಿಸಲು ಸಮಿತಿಯು ನಿರ್ದೇಶಿಸಬಹುದು. (ಪರಿಹಾರದ ಮೊತ್ತವನ್ನು ನಿರ್ಧರಿಸುವಲ್ಲಿ ಸಮಿತಿಯು ದುಃಖಿತ ವ್ಯಕ್ತಿಯು ಅನುಭವಿಸಿದ ನೋವು, ವೃತ್ತಿ ಅವಕಾಶದಲ್ಲಿ ನಷ್ಟ, ವೈದ್ಯಕೀಯ ಚಿಕಿತ್ಸೆಯನ್ನು ಪಡೆಯಲು ಖರ್ಚು ಮಾಡಿದ ಹಣ ಹಾಗೂ ಪ್ರತಿವಾದಿಯ ಆರ್ಥಿಕ ಸ್ಥಿತಿ ಮತ್ತು ಅಂತಹ ಕಾರ್ಯಸಾಧ್ಯತೆ ಪಾವತಿ ಮೊತ್ತವು ಪೂರ್ಣವಾಗಿ ಅಥವಾ ಕಂತುಗಳಲ್ಲಿ ನಿರ್ಧರಿಸಬಹುದು.
- g) ಉದ್ಯೋಗದಾತರು ಪ್ರತಿವಾದಿಯ ಕರ್ತವ್ಯ ಅಥವಾ ಕೆಲಸದ ನಿಲುಗಡೆಯ ಕಾರಣದಿಂದ ಸಂಬಳವನ್ನು ಕಡಿತಗೊಳಿಸದಿದ್ದರೆ ಸಮಿತಿ ವ್ಯಕ್ತಪಡಿಸಿದ ವ್ಯಕ್ತಿಗೆ ಅಥವಾ ಕಾನೂನಿನ ಉತ್ತರಾಧಿಕಾರಿಗಳಿಗೆ ಪರಿಹಾರವನ್ನು ಪಾವತಿಸಲು ಪ್ರತಿವಾದಿಗೆ ನಿರ್ದೇಶನ ನೀಡಬಹುದು.
- h) ಸಮಿತಿಯು ನಿರ್ಧರಿಸಿದ ಪರಿಹಾರವನ್ನು ಪಾವತಿಸಲು ಪ್ರತಿವಾದಿಯು ವಿಫಲವಾದರೆ, ಜಿಲ್ಲಾ ಅಧಿಕಾರಿಗೆ ಮರು ಪಡೆದುಕೊಳ್ಳುವ ಆದೇಶವನ್ನು ಕಳುಹಿಸಬೇಕು, ಪ್ರತಿಸ್ಪರ್ಧಿಯಿಂದ ಆದಾಯವನ್ನು ಸಂಗ್ರಹಿಸಿ ದುಃಖಿತ ಮಹಿಳೆಯರಿಗೆ ಪಾವತಿಸಬೇಕು.
- i) ಉದ್ಯೋಗದಾತ ಅಥವಾ DO ಸಂತೋಷದವನು ವರದಿಯ ರಸೀದಿಯನ್ನು ಪಡೆದ ದಿನಾಂಕದಿಂದ ಅರವತ್ತು ದಿನಗಳೊಳಗೆ ಸಮಿತಿಯ ಸಂತೋಷದವನು ವರದಿಗಳ ಮೇಲೆ ಕ್ರಮ ತೆಗೆದುಕೊಳ್ಳಬಹುದು.

ಕ್ರಮಕ್ಕೆ ವಿರುದ್ಧವಾಗಿ ಮೇಲ್ಮನವಿ:

ಸಮಿತಿಯ ಶಿಫಾರಸಿನ ಅನುಷ್ಠಾನದಿಂದ ಅಥವಾ ಅದರ ಅನುಷ್ಠಾನದ ಮೂಲಕ ವೃತ್ತಿರಿಕ್ತ ಭಾವನೆ ಹೊಂದಿರುವ ನಿಯಮಗಳು/ ಸ್ಥಾಯಿ ನಿಯಮಗಳ ಪ್ರಕಾರ ಅಥವಾ ಸರ್ಕಾರದ ಸೂಚನೆಯ ವಿಧಾನದ ಪ್ರಕಾರ ಶಿಫಾರಸ್ಸು ದಿನಾಂಕದಿಂದ ಹಿಡಿದು 90 ದಿನಗಳ ಒಳಗೆ ಮೇಲ್ಮನವಿಯನ್ನು ಸಲ್ಲಿಸಬಹುದು.

ತಪ್ಪು ದೂರು ಮತ್ತು ತಪ್ಪು ಸಾಕ್ಷಿಯ ವಿರುದ್ಧ ಕ್ರಮ:

ಸೆಕ್ಷನ್ 14ರ ಪ್ರಕಾರ ಸುಳ್ಳು ದೂರು ನೀಡಿದ್ದಾನೆ ಅಥವಾ ತನಿಖೆಯಲ್ಲಿ ಸುಳ್ಳು ಪುರಾವೆಗಳನ್ನು ಒದಗಿಸಿದ್ದಾನೆ ಎಂದು ಸಮಿತಿಯು ತೀರ್ಮಾನಕ್ಕೆ ಬಂದಾಗ, ಅದು ಅಂತಹ ವ್ಯಕ್ತಿಯ ವಿರುದ್ಧ ನಿಂತಿರುವ ಆದೇಶ/ ಸೇವೆ ನಿಯಮಗಳ ಪ್ರಕಾರ ಕ್ರಮವನ್ನು ಕೈಗೊಳ್ಳಬೇಕೆಂದು ಉದ್ಯೋಗದಾತನಿಗೆ ಅಥವಾ DO ಗೆ ಶಿಫಾರಸ್ಸು ಮಾಡಬಹುದು, ಅಥವಾ ಸರ್ಕಾರವು ಸೂಚಿಸಿದ ಕಾರ್ಯವಿಧಾನದ ಪ್ರಕಾರ ಕ್ರಮ ಕೈಗೊಳ್ಳಬಹುದು.

ತೆಗೆದುಕೊಳ್ಳುವ ಕ್ರಮದ ಗೌಪ್ಯತೆ:

ಈ ಅಧಿನಿಯಮದ ಅಡಿಯಲ್ಲಿ ನಡೆಯುವ ಪ್ರಕ್ರಿಯೆಗಳ ವಿಷಯಗಳ ಮತ್ತು ತೆಗೆದುಕೊಂಡ ಕ್ರಮಗಳನ್ನು ಸಾರ್ವಜನಿಕ, ಪ್ರತಿಕಾ ಅಥವಾ ಯಾವುದೇ ಸಾಮೂಹಿಕ ಮಾಧ್ಯಮಗಳಿಗೆ ಬಹಿರಂಗಪಡಿಸಬಾರದು. ಅಂತಹ ಮಾಹಿತಿಯನ್ನು ಬಹಿರಂಗಪಡಿಸುವವರು ಸೇವಾ ನಿಯಮಗಳ ಪ್ರಕಾರ ಅಥವಾ ಸರ್ಕಾರ ಸೂಚಿಸಿರುವ ವಿಧಾನದ ಪ್ರಕಾರ (ಸೆಕ್ಷನ್ 16 & 17) ರ ಅಡಿಯಲ್ಲಿ ಶಿಕ್ಷೆಗೊಳಗಾಗಬಹುದು;

ಉದ್ಯೋಗದಾತರು ಮತ್ತು ಜಿಲ್ಲಾ ಅಧಿಕಾರಿಗಳ ಕರ್ತವ್ಯಗಳು:

- ಸೆಕ್ಷನ್ 19, 20 ಮತ್ತು 22 ಉದ್ಯೋಗದಾತ ಮತ್ತು ಜಿಲ್ಲಾ ಅಧಿಕಾರಿ ಕರ್ತವ್ಯಗಳನ್ನು ಅನುಸರಿಸುವುದನ್ನು ತಿಳಿಸುತ್ತದೆ. ಅಂತೆಯೇ ಪ್ರತಿ ಉದ್ಯೋಗದಾತನು.
- ಮಹಿಳೆಯರಿಗೆ ಕೆಲಸದ ಸ್ಥಳದಲ್ಲಿ ಸುರಕ್ಷಿತ ಕೆಲಸದ ವಾತಾವರಣವನ್ನು ಒದಗಿಸುವುದು.
- ಲೈಂಗಿಕ ಕಿರುಕುಳದ ದಂಡನೆಯ ಪರಿಣಾಮಗಳು ಮತ್ತು ಆಂತರಿಕ ದೂರು ಸಮಿತಿಯ ರಚನೆಯ ಕ್ರಮದಲ್ಲಿ ಕೆಲಸದ ಸ್ಥಳದಲ್ಲಿ ಎದ್ದು ಕಾಣುವ ರೀತಿಯಲ್ಲಿ ಪ್ರದರ್ಶಿಸುವುದು.
- ಆಂತರಿಕ ದೂರು ಸಮಿತಿಯ ಸದಸ್ಯರಿಗೆ ಹಾಗೂ ನೌಕರಿಗೆ ಓರಿಯಂಟೇಶನ್ ಮತ್ತು ಜಾಗೃತಿ ಕ್ರಮವನ್ನು ಕಾಲಕಾಲಕ್ಕೆ ಆಯೋಜಿಸುವುದು.
- ದೂರುಗಳನ್ನು ನಿಭಾಯಿಸಲು ಸಮಿತಿಗೆ ಅಗತ್ಯವಾದ ಸಹಾಯವನ್ನು ಒದಗಿಸುವುದು.
- ದುಷ್ಕೃತ್ಯಕ್ಕೆ ಒಳಗಾದ ಮಹಿಳೆಯರ ಕೋರಿಕೆಯ ಮೇರೆಗೆ, ಅಪರಾಧ ಕರ್ತೃನು ಕಿರಿಕುಳ ಅನುಭವಿಸಿದ ಸಂಘಟನೆಯ ಉದ್ಯೋಗಿಯಾಗದೇ ಇದ್ದರೆ ದೋಷಾರೋಪಣೆದಾರನಿಗೆ (ಪ್ರತಿವಾದಿಗೆ) ವಿರುದ್ಧ ಕ್ರಿಮಿನಲ್ ಕ್ರಮವನ್ನು ಪ್ರಾರಂಭಿಸುವುದು.
- ಸೇವಾ ನಿಯಮಗಳು/ ಸ್ಥಾಯಿನಿಯಮದ ಪ್ರಕಾರ ಲೈಂಗಿಕ ಕಿರಿಕುಳವನ್ನು ತಪ್ಪು ನಡವಳಿಕೆ ಎಂದು ಕ್ರಮವನ್ನು ಜರುಗಿಸುವುದು.
- ಆಂತರಿಕ ದೂರು ಸಮಿತಿಯಿಂದ ಸಕಾಲಕ್ಕೆ ಸಲ್ಲಿಸಿದ ವರದಿಯನ್ನು ಮೇಲ್ವಿಚಾರಣೆ ಮಾಡುವುದು.
- ಜಿಲ್ಲಾಧಿಕಾರಿ ಸ್ಥಳೀಯ ದೂರು ಸಮಿತಿಯಿಂದ ಸಕಾಲಕ್ಕೆ ಸಲ್ಲಿಸಿದ ವರದಿಗಳನ್ನು ಮೇಲ್ವಿಚಾರಣೆ ಮಾಡುತ್ತಾರೆ.

- j) ಲೈಂಗಿಕ ಕಿರುಕುಳದ ವಿರುದ್ಧ ಅರಿವು ಮೂಡಿಸಲು ಸರ್ಕಾರೇತರ ಸಂಸ್ಥೆಗಳ ಸೇವೆಗಳನ್ನು ತೊಡಗಿಸಿಕೊಳ್ಳುವುದು..
- k) ವಾರ್ಷಿಕ ವರದಿಯಲ್ಲಿ ಈ ಕಾಯಿದೆಯಡಿ ನಿರ್ವಹಿಸಲಾದ ಪ್ರಕರಣಗಳ ಅಂಕಿಅಂಶಗಳನ್ನು ಸೇರಿಸಿ ವಾರ್ಷಿಕ ವರದಿಯನ್ನು ಸಿದ್ಧಪಡಿಸಿ ಜಿಲ್ಲಾಧಿಕಾರಿಗಳಿಗೆ ವಿವರಗಳನ್ನು ಸಲ್ಲಿಸುವುದು.

ದಂಡಗಳು (Penalties):

- a) ಸೆಕ್ಷನ್ 26 ಮತ್ತು 27, ದಂಡದ ನಿಬಂಧನೆಗಳನ್ನು ತಿಳಿಸುತ್ತವೆ.
- b) ಐಸಿಸಿ ರೂಪಿಸಲು ವಿಫಲವಾದ ಅಥವಾ ಸೆಕ್ಷನ್ 13,14 ಅಥವಾ 22 ರ ಅಡಿಯಲ್ಲಿ ಕ್ರಮ ತೆಗೆದುಕೊಳ್ಳಲು ವಿಫಲವಾದರೆ ಅಥವಾ ಈ ಅಧಿನಿಯಮದ ಯಾವುದೇ ನಿಬಂಧನೆಗಳನ್ನು, ನಿಯಮಗಳನ್ನು ವಿರೋಧಿಸುವ ಯಾವುದೇ ಉದ್ಯೋಗಿಗಳಿಗೆ ಐವತ್ತು ಸಾವಿರ ರೂಪಾಯಿಗಳಷ್ಟು ದಂಡ ವಿಧಿಸಲಾಗುತ್ತದೆ.
- c) ಅಪರಾಧದ ಪುನರಾವರ್ತನೆಯು ಮೊದಲ ತಪ್ಪಿನ ಮೇಲೆ ವಿದಿಸಿದ ದಂಡದ ಎರಡರಷ್ಟಿದ್ದು ಅದು ಆ ಅಪರಾಧಕ್ಕೆ ಸಂಬಂಧಿಸಿದಂತೆ ಗರಿಷ್ಠ ದಂಡವನ್ನು ವಿಧಿಸುತ್ತದೆ.
- d) ಅಪರಾಧದ ಪುನರಾವರ್ತನೆಗೆ ಸಂಬಂಧಿಸಿದಂತೆ, ವ್ಯಾಪಾರವನ್ನು ನಡೆಸಲು ಅಗತ್ಯವಿರುವ ನೋಂದಣಿ ಪರವಾನಗಿ ಅಥವಾ ಅನುಮೋದನೆಯನ್ನು ರದ್ದು ಗೊಳಿಸುವಲ್ಲಿ ಸರ್ಕಾರವು ಪರಿಗಣಿಸಬಹುದು.
- e) ದುರ್ಘಟಿತ ಮಹಿಳೆಯಿಂದ ಅಥವಾ ಸಮಿತಿಯಿಂದ ಅನುಮೋದಿಸಲ್ಪಟ್ಟ ಒಬ್ಬ ವ್ಯಕ್ತಿಯಿಂದ ದೂರು ಇಲ್ಲವೆ ಈ ಕಾಯ್ದೆಯಡಿಯಲ್ಲಿ ಯಾವುದೇ ನ್ಯಾಯಾಲಯವು ಅಪರಾಧವನ್ನು ತೆಗೆದುಕೊಳ್ಳಬಾರದು.
- f) ಫಢಮ ದರ್ಜೆಯ ಮೆಟ್ರೋಪಾಲಿಟನ್ ಮ್ಯಾಜಿಸ್ಟ್ರೇಟ್ ಅಥವಾ ನ್ಯಾಯಾಂಗ ಮ್ಯಾಜಿಸ್ಟ್ರೇಟ್ ಆಧೀನ ಯಾವುದೇ ನ್ಯಾಯಾಲಯವು ಈ ಅಧಿನಿಯಮದ ಅಡಿಯಲ್ಲಿ ಅಪರಾಧಗಳನ್ನು ತೆಗೆದುಕೊಳ್ಳಬಾರದು.
- g) ಈ ಕಾನೂನಿನ ನಿಬಂಧನೆಗಳ ವಿಷಯದಲ್ಲಿ ಅಸ್ತಿತ್ವದಲ್ಲಿರುವ ಯಾವುದೇ ಕಾನೂನಿಗೆ ಹೆಚ್ಚುವರಿಯಾಗಿವೆ.

ಸರ್ಕಾರದ ಕರ್ತವ್ಯಗಳು ಮತ್ತು ಅಧಿಕಾರಗಳು:

- a) ಈ ಅಧಿನಿಯಮದ ಅಡಿಯಲ್ಲಿ ಸೂಕ್ತ ಸರ್ಕಾರವು ಕೆಳಗಿನ ಕರ್ತವ್ಯಗಳನ್ನು ಮತ್ತು ಅಧಿಕಾರಗಳನ್ನು ಹೊಂದಿರಬೇಕು.
- b) ಕಾಯ್ದೆಯ ಅನುಷ್ಠಾನದ ಮೇಲ್ವಿಚಾರಣೆ ಮತ್ತು ದೂರುಗಳ ಡೇಟಾಬೇಸ್ ನಿರ್ವಹಿಸುವುದು.
- c) ಜನರಲ್ಲಿ ಜಾಗೃತಿ ಮೂಡಿಸಲು ಈ ಕಾಯ್ದೆಯ ನಿಬಂಧನೆಗಳ ವ್ಯಾಪಕ ಪ್ರಚಾರವನ್ನು ನೀಡುವುದು. (ಸೆಕ್ಷನ್ 24)
- d) ಲೈಂಗಿಕ ಕಿರುಕುಳ ಪ್ರಕರಣಗಳಿಗೆ ಸಂಬಂಧಿಸಿದಂತೆ ದಾಖಲೆಗಳ ಮಾಹಿತಿ ಮತ್ತು ಪರಿಶೀಲನೆಗಾಗಿ ಕರೆ ಮಾಡುವ ಅಧಿಕಾರ (ಸೆಕ್ಷನ್ 25)
- e) ಈ ಕಾಯಿದೆಯಡಿ ನಿಯಮಗಳನ್ನು ಮಾಡಲು ಅಧಿಕಾರ (ಸೆಕ್ಷನ್ 29)
- f) ಅಧಿಕೃತ ಗೆಜೆಟ್‌ನಲ್ಲಿ ಪ್ರಕಟಣೆಯ ಮೂಲಕ ಸ್ಪಷ್ಟೀಕರಣ ನೀಡುವ ಮೂಲಕ ಅನುಷ್ಠಾನಕ್ಕೆ ಒದಗುವ ತೊಂದರೆಗಳನ್ನು ತೆಗೆದುಹಾಕಲು ಕೇಂದ್ರ ಸರ್ಕಾರ ಅಧಿಕಾರ (ಸೆಕ್ಷನ್ 30)ವನ್ನು ಕಾಣಬಹುದು.

ಉದ್ಯೋಗ ಸ್ಥಳದಲ್ಲಿ ಮಹಿಳೆಯರ ಮೇಲಿನ ಲೈಂಗಿಕ ದೌರ್ಜನ್ಯ ನಿಯಂತ್ರಣ ಕಾಯಿದೆ 2013 - ಅನುಚ್ಛೇದ:

ಲೈಂಗಿಕ ದೌರ್ಜನ್ಯ ಪರಿಕಲ್ಪನೆ ಮನುಕುಲದ ಇತಿಹಾಸದಲ್ಲಿ ಅತ್ಯಂತ ಹಳೆಯದಾದರೂ, ಇತ್ತೀಚಿನ ದಿನಗಳಲ್ಲಿ ಉದ್ಯೋಗ ಸ್ಥಳಗಳಲ್ಲಿ ಇದರ ಪರಿಣಾಮ ಎಲ್ಲರ ಗಮನವನ್ನು ಸೆಳೆದಿದೆ.

ಕೋಷ್ಟಕ ಸಂಖ್ಯೆ 1 :- ಲೈಂಗಿಕ ದೌರ್ಜನ್ಯದ ಪರಿಷ್ಕೃತಿ/ ಕಾಲಘಟ್ಟ ಮತ್ತು ಕ್ರಮಗಳು

ಕಾರ್ಯಸ್ಥಳದ ಸ್ವರೂಪ	ದೌರ್ಜನ್ಯ ನಡೆಸಿದವರು	ದೌರ್ಜನ್ಯಕ್ಕೊಳಗಾದ ಮಹಿಳೆ	ಕ್ರಮ ಜರುಗಿಸುವವರು	ಜರುಗಿಸಬಹುದಾದ ಕ್ರಮಗಳು ಸ್ವರೂಪ
10 ಅಥವಾ 10 ಕ್ಕಿಂತ ಹೆಚ್ಚು ಕಾರ್ಮಿಕರನ್ನು ಹೊಂದಿರುವ ಸಂಸ್ಥೆಗಳು	ಸಂಸ್ಥೆಯ ಉದ್ಯಮಿ	ನಿಮ್ಮ ಸಂಸ್ಥೆಯ ಮಹಿಳಾ ಕಾರ್ಮಿಕರು	ಸ್ಥಳೀಯ ದೂರು ನಿವಾರಣಾ ಸಮಿತಿಯ ದೌರ್ಜನ್ಯಕ್ಕೊಳಗಾದ ಮಹಿಳೆಯ ದೂರನ್ನು ಆದರಿಸಿ	01) ಅಗತ್ಯವಿದ್ದಲ್ಲಿ ಮಹಿಳೆಗೆ ಆಂತರಿಕ ಪರಿಹಾರ ಒದಗಿಸುವುದು ಮತ್ತು ದೌರ್ಜನ್ಯ ಎಸಗಿದವ ವಿರುದ್ಧ ಅಂತಿಮ ಕ್ರಮ ಜರುಗಿಸುವುದು 02) ಭಾರತೀಯ ನೀತಿ ಸಂಹಿತೆ ಸೆಕ್ಷನ್ 509ರ ಪ್ರಕಾರ ಅರಕ್ಷಕ ಕ್ರಮ ಜರುಗಿಸುವುದು 03) ಅಗತ್ಯವಿದ್ದಲ್ಲಿ ದೌರ್ಜನ್ಯಕ್ಕೊಳಗಾದವರಿಗೆ ಹಣಕಾಸಿನ ಪರಿಹಾರ ಒದಗಿಸುವುದು ಮತ್ತು ಆರೋಪಿಗೆ ಹಣಕಾಸಿನ ದಂಡ ವಿಧಿಸುವುದು.
10 ಅಥವಾ 10 ಕ್ಕಿಂತ ಹೆಚ್ಚು ಕಾರ್ಮಿಕರನ್ನು ಹೊಂದಿರುವ ಸಂಸ್ಥೆಗಳು	ಉದ್ಯಮಿ	ನಿಮ್ಮ ಸಂಸ್ಥೆಯ ಮಹಿಳಾ ಕಾರ್ಮಿಕರು	ಶೋಷಿತ ಮಹಿಳೆಯ ದೂರು ಆದರಿಸಿ ಸ್ಥಳೀಯ ದೂರು ನಿವಾರಣಾ ಸಮಿತಿ	01) ಭಾರತೀಯ ನೀತಿ ಸಂಹಿತೆ ಸೆಕ್ಷನ್ 509ರ ಪ್ರಕಾರ ಆರೋಪಿಯ ವಿರುದ್ಧ ಅರಕ್ಷಕ ಕ್ರಮ ಜರುಗಿಸುವುದು. 02) ಅಗತ್ಯವಿದ್ದಲ್ಲಿ ಶೋಷಿತರಿಗೆ ಹಣಕಾಸಿನ ಪರಿಹಾರ ಒದಗಿಸುವುದು ಮತ್ತು ಆರೋಪಿಗೆ ಹಣಕಾಸಿನ ದಂಡ ವಿಧಿಸುವುದು.
10 ಅಥವಾ 10 ಕ್ಕಿಂತ ಹೆಚ್ಚು ಕಾರ್ಮಿಕರನ್ನು ಹೊಂದಿರುವ ಸಂಸ್ಥೆಗಳು	ನಿಮ್ಮ ಸಂಸ್ಥೆಯ ಉದ್ಯೋಗಿ-ಯಲ್ಲದ ವ್ಯಕ್ತಿ	ನಿಮ್ಮ ಸಂಸ್ಥೆಯ ಮಹಿಳಾ ಉದ್ಯೋಗಿ	ಶೋಷಿತ ಮಹಿಳೆಯ ದೂರು ಆದರಿಸಿ ಸ್ಥಳೀಯ ದೂರು ನಿವಾರಣಾ ಸಮಿತಿ	01) ಭಾರತೀಯ ನೀತಿ ಸಂಹಿತೆಯ ಸೆಕ್ಷನ್ 509ರ ಪ್ರಕಾರ ಅರಕ್ಷಕ ಕ್ರಮ ಜರುಗಿಸುವುದು. 02) ಅಗತ್ಯವಿದ್ದಲ್ಲಿ ದೌರ್ಜನ್ಯಕ್ಕೊಳಗಾದವರಿಗೆ ಹಣಕಾಸಿನ ಪರಿಹಾರ ಒದಗಿಸುವುದು ಮತ್ತು ಆರೋಪಿಗೆ ಹಣಕಾಸಿನ ದಂಡ ವಿಧಿಸುವುದು

<p>10 ಅಥವಾ 10 ಕ್ಕಿಂತ ಹೆಚ್ಚು ಕಾರ್ಮಿಕರನ್ನು ಹೊಂದಿರುವ ಸಂಸ್ಥೆಗಳು</p>	<p>ನಿಮ್ಮ ಸಂಸ್ಥೆಯ ಉದ್ಯೋಗಿ-ಯಲ್ಲದ ವ್ಯಕ್ತಿ</p>	<p>ನಿಮ್ಮ ಸಂಸ್ಥೆಯ ಉದ್ಯೋಗಿಯಲ್ಲದ ಮಹಿಳೆ</p>	<p>ಉದ್ಯಮಿ</p>	<p>01) ಭಾರತೀಯ ನೀತಿ ಸಂಹಿತೆಯ ಸೆಕ್ಷನ್ 509ರ ಪ್ರಕಾರ ಅರಕ್ಷಕ ಕ್ರಮ ಜರುಗುವುದು 02) ಅಗತ್ಯವಿದ್ದಲ್ಲಿ ದೌರ್ಜನ್ಯಕ್ಕೊಳ-ಗಾದವರಿಗೆ ಹಣಕಾಸಿನ ಪರಿಹಾರ ಒದಗಿಸುವುದು ಮತ್ತು ಆರೋಪಿಗೆ ನ್ಯಾಯಾಲಯದ ಆದೇಶದಂತೆ ಹಣಕಾಸಿನ ದಂಡ ವಿಧಿಸುವುದು.</p>
<p>10ಕ್ಕಿಂತ ಕಡಿಮೆ ಉದ್ಯೋಗಿಗಳಿರುವ ಸಂಸ್ಥೆಗಳು</p>	<p>ನಿಮ್ಮ ಸಂಸ್ಥೆಯ ಉದ್ಯೋಗಿ</p>	<p>ನಿಮ್ಮ ಸಂಸ್ಥೆಯ ಮಹಿಳಾ ಉದ್ಯೋಗಿ</p>	<p>ಶೋಷಿತ ಮಹಿಳೆಯ ದೂರನ್ನು ಆದರಿಸಿ ಸ್ಥಳೀಯ ದೂರು ನಿವಾರಣಾ ಸಮಿತಿ</p>	<p>01) ಅಗತ್ಯವಿದ್ದಲ್ಲಿ ಆಂತರಿಕ ಪರಿಹಾರ ಒದಗಿಸಿ, ಆರೋಪಿಯ ವಿರುದ್ಧ ಅಂತಿಮ ಕ್ರಮ ಜರುಗಿಸುವುದು 02) ಸ್ಥಳೀಯ ದೂರು ನಿವಾರಣಾ ಸಮಿತಿಯ ವರದಿ ಆದರಿಸಿ ಆರೋಪಿಯ ವಿರುದ್ಧ ಶಿಸ್ತು ಕ್ರಮ ಜರುಗಿಸುವುದು. 03) ಅಗತ್ಯವಿದ್ದಲ್ಲಿ ಶೋಷಿತ ಮಹಿಳೆಗೆ ಹಣಕಾಸಿನ ನೆರವು ಒದಗಿಸುವುದು ಹಾಗೂ ಆರೋಪಿಗೆ ಹಣಕಾಸಿನ ದಂಡ ವಿಧಿಸುವುದು.</p>
<p>10ಕ್ಕಿಂತ ಕಡಿಮೆ ಉದ್ಯೋಗಿಗಳಿರುವ ಸಂಸ್ಥೆಗಳು</p>	<p>ನಿಮ್ಮ ಸಂಸ್ಥೆಯ ಉದ್ಯೋಗಿ</p>	<p>ನಿಮ್ಮ ಸಂಸ್ಥೆಯ ಮಹಿಳಾ ಉದ್ಯೋಗಿ</p>	<p>ಶೋಷಿತ ಮಹಿಳೆಯ ದೂರನ್ನು ಆದರಿಸಿ ಸ್ಥಳೀಯ ದೂರು ನಿವಾರಣಾ ಸಮಿತಿ</p>	<p>01) ಸ್ಥಳೀಯ ದೂರು ನಿವಾರಣಾ ಸಮಿತಿಯ ವರದಿ ಆದರಿಸಿ ಆರೋಪಿಯ ವಿರುದ್ಧ ಉದ್ಯಮಿಯು ಕ್ರಮ ಜರುಗಿಸುವುದು 02) ಅಗತ್ಯವಿದ್ದಲ್ಲಿ ಶೋಷಿತ ಮಹಿಳೆಗೆ ಹಣಕಾಸಿನ ಪರಿಹಾರ ನೀಡುವುದು ಮತ್ತು ಆರೋಪಿಗೆ ಹಣಕಾಸಿನ ದಂಡ ವಿಧಿಸುವುದು.</p>
<p>10ಕ್ಕಿಂತ ಕಡಿಮೆ ಕಾರ್ಮಿಕರಿರುವ ಸಂಸ್ಥೆಗಳು</p>	<p>ಉದ್ಯಮಿ</p>	<p>ನಿಮ್ಮ ಸಂಸ್ಥೆಯ ಮಹಿಳಾ ಉದ್ಯೋಗಿ</p>	<p>ಶೋಷಿತ ಮಹಿಳೆಯ ದೂರನ್ನು ಆದರಿಸಿ ಸ್ಥಳೀಯ ದೂರು ನಿವಾರಣಾ ಸಮಿತಿ</p>	<p>01) ಶೋಷಿತ ಮಹಿಳೆಗೆ ಆಂತರಿಕ ಪರಿಹಾರ ಒದಗಿಸುವುದು ಮತ್ತು ಆರೋಪಿ ವಿರುದ್ಧ ಅಂತಿಮ ಕ್ರಮ ಜರುಗಿಸುವುದು. 02) ಭಾರತೀಯ ನೀತಿ ಸಂಹಿತೆ ಸೆಕ್ಷನ್ 509ರ ಪ್ರಕಾರ ಆರೋಪಿ ವಿರುದ್ಧ ಅರಕ್ಷಕ ಕ್ರಮಜರುಗಿಸುವುದು. 03) ಅಗತ್ಯವಿದ್ದಲ್ಲಿ ಶೋಷಿತ ಮಹಿಳೆಗೆ ಹಣಕಾಸಿನ ಪರಿಹಾರ ನೀಡುವುದು ಮತ್ತು ಆರೋಪಿಗೆ ಹಣಕಾಸಿನ ದಂಡ ವಿಧಿಸುವುದು.</p>

10ಕ್ಕಿಂತ ಕಡಿಮೆ ಕಾರ್ಮಿಕರಿರುವ ಸಂಸ್ಥೆಗಳು	ಉದ್ಯಮಿ	ನಿಮ್ಮ ಸಂಸ್ಥೆಯ ಉದ್ಯೋಗಿಯಲ್ಲದ ಮಹಿಳೆ	ಶೋಷಿತ ಮಹಿಳೆಯ ದೂರನ್ನು ಆದರಿಸಿ ಸ್ಥಳೀಯ ದೂರು ನಿವಾರಣಾ ಸಮಿತಿ	01) ಭಾರತೀಯ ನೀತಿ ಸಂಹಿತೆ ಸೆಕ್ಷನ್ 509ರ ಅಡಿಯಲ್ಲಿ ಅರಕ್ಷಕ ಕ್ರಮ ಜರುಗಿಸುವುದು 02) ಶೋಷಿತ ಮಹಿಳೆಗೆ ಅಗತ್ಯವಿದ್ದಲ್ಲಿ ಹಣಕಾಸಿನ ನೆರವು ನೀಡುವುದು ಹಾಗೂ ಆರೋಪಿಗೆ ಹಣಕಾಸಿನ ದಂಡ ವಿಧಿಸುವುದು.
10ಕ್ಕಿಂತ ಕಡಿಮೆ ಕಾರ್ಮಿಕರಿರುವ ಸಂಸ್ಥೆಗಳು	ನಿಮ್ಮ ಸಂಸ್ಥೆಯ ಉದ್ಯೋಗಿ-ಯಲ್ಲದ ವ್ಯಕ್ತಿ	ನಿಮ್ಮ ಸಂಸ್ಥೆಯ ಮಹಿಳಾ ಉದ್ಯೋಗಿ	ಶೋಷಿತ ಮಹಿಳೆಯ ದೂರನ್ನು ಆದರಿಸಿ ಸ್ಥಳೀಯ ದೂರು ನಿವಾರಣಾ ಸಮಿತಿ	01) ಅಗತ್ಯವಿದ್ದಲ್ಲಿ ಶೋಷಿತ ಮಹಿಳೆಗೆ ಆಂತರಿಕ ಪರಿಹಾರ ಒದಗಿಸುವುದು. 02) ಭಾರತೀಯ ನೀತಿ ಸಂಹಿತೆ ಸೆಕ್ಷನ್ 509ರ ಪ್ರಕಾರ ಆರೋಪಿ ವಿರುದ್ಧ ಅಂತಿಮ ಅರಕ್ಷಕ ಕ್ರಮ ಜರುಗಿಸುವುದು. 03) ಅಗತ್ಯವಿದ್ದಲ್ಲಿ ಶೋಷಿತ ಮಹಿಳೆಗೆ ಹಣಕಾಸಿನ ಪರಿಹಾರ ನೀಡುವುದು ಮತ್ತು ಆರೋಪಿಗೆ ಹಣಕಾಸಿನ ದಂಡ ವಿಧಿಸುವುದು.
ಕೆಲಸದ ಮನೆ	ಉದ್ಯಮಿ ಅಥವಾ ಉದ್ಯಮಿಯ ಕುಟುಂಬದವರು ಅಥವಾ ಮನೆ ಕೆಲಸದಲ್ಲಿರುವ ಯಾವುದೇ ವ್ಯಕ್ತಿ	ಗೃಹ ಕಾರ್ಮಿಕಳು	ಸ್ಥಳೀಯ ದೂರು ನಿವಾರಣಾ ಸಮಿತಿ	01) ಭಾರತೀಯ ನೀತಿ ಸಂಹಿತೆ ಸೆಕ್ಷನ್ 509ರ ಪ್ರಕಾರ ಆರೋಪಿ ವಿರುದ್ಧ ಅಂತಿಮ ಅರಕ್ಷಕ ಕ್ರಮ ಜರುಗಿಸುವುದು. 02) ನ್ಯಾಯಾಲಯದ ಆದೇಶದಂತೆ ಶೋಷಿತ ಮಹಿಳೆಗೆ ಹಣಕಾಸಿನ ಪರಿಹಾರ ಒದಗಿಸುವುದು ಹಾಗೂ ಆರೋಪಿಗೆ ಹಣಕಾಸಿನ ದಂಡ ವಿಧಿಸುವುದು.
10ಕ್ಕಿಂತ ಕಡಿಮೆ ಕಾರ್ಮಿಕರಿರುವ ಸಂಸ್ಥೆಗಳು	ನಿಮ್ಮ ಸಂಸ್ಥೆಯ ಉದ್ಯೋಗಿ-ಯಲ್ಲದ ವ್ಯಕ್ತಿ	ನಿಮ್ಮ ಸಂಸ್ಥೆಯಲ್ಲಿರುವ ನಿಮ್ಮ ಉದ್ಯೋಗಿ-ಯಲ್ಲದ ಮಹಿಳೆ	ಶೋಷಿತ ಮಹಿಳೆಯ ದೂರನ್ನು ಆದರಿಸಿ ಸ್ಥಳೀಯ ದೂರು ನಿವಾರಣಾ ಸಮಿತಿ	01) ಭಾರತೀಯ ನೀತಿ ಸಂಹಿತೆ ಸೆಕ್ಷನ್ 509ರ ಪ್ರಕಾರ ಆರೋಪಿ ವಿರುದ್ಧ ಅಂತಿಮ ಅರಕ್ಷಕ ಕ್ರಮ ಜರುಗಿಸುವುದು. 02) ಅಗತ್ಯವಿದ್ದಲ್ಲಿ ಶೋಷಿತ ಮಹಿಳೆಗೆ ಹಣಕಾಸಿನ ಪರಿಹಾರ ಒದಗಿಸುವುದು, ಮತ್ತು ಆರೋಪಿಗೆ ಹಣಕಾಸಿನ ದಂಡ ವಿಧಿಸುವುದು.

References (Paramarshe):

1. ಮಹಿಳಾ ಮತ್ತು ಮಕ್ಕಳ ಅಭಿವೃದ್ಧಿ ಸಚಿವಾಲಯ, ಭಾರತೀಯ ಸರ್ಕಾರ.
<http://wcd.nic.in/act/sexual-harassment-women-workplace-preventionprohibition-and-redressal-act-2013>, retrived on 22/11/2018.
2. ಕೆಲಸದ ಸ್ಥಳದಲ್ಲಿ ಮಹಿಳೆಯ ಲೈಂಗಿಕ ಕಿರುಕುಳ (ತಡೆಗಟ್ಟುವಿಕೆ, ನಿಷೇಧ ಮತ್ತು ನಿವಾರಣಾ) ಕಾಯಿದೆ (2013).
<http://www.nitc.ac.in/app/webroot/img/upload/77331401.pdf>, retrived on 25/06/2018.
3. **Igate: Sexual Harassment Claim May Cost Phaneesh Murthy His Career**
<https://economictimes.indiatimes.com/tech/ites/igate-sexual-harassment-claim-may-cost-phaneesh-murthy-his-career/articleshow/20188667.cms>, retrived on 22/11/2018.
4. **Sensex Sniffs At Coke**, Gauri Bhatia - <https://www.outlookindia.com/magazine/story/sensex-sniffs-at-coke/222436> Top of Form, retrived on 22/11/2018.
5. Sexual Harassment Charge Mars Iim-bangalore Reputation, Probe Incomplete Even After One Year, Vanu Dev - <https://www.indiatoday.in/india/south/story/indian-institute-of-management-bangalore-reputation-sexual-harassment-charge-medical-officer-122576-2012-11-26>, retrived on 22/11/2018.

“ನಾವು ಕಾರ್ಮಿಕರು”

ಬದುಕಿನ ಬಿರುಗಾಳಿ ಸಾಗರದಂಚಿನ ಅಂಚು,
ಒಮ್ಮೆ ಜೀವನ ತನ್ನ ತನದಿ ದಿವಾಳಿಯಾಗಿ
ಸೂರ್ಯರಶ್ಮಿಯಲಿ ಮಿಂದು ಹದಹದದಿ ತೇಲಿ
ಸಾಗುತ್ತಿದೆ ಬಾಳು ಬೆಳಕಿನಂಗಳದ ಛಾಯೆಯಲಿ,
ಬದುಕು ಹೊರಣ ಕಾರ್ಮಿಕರ ಹೃದಯಾಂತರಗಾನ,
ಸ್ಪೂರ್ತಿಯ ಚಿಲುಮೆ ಹೊರಹೊಮ್ಮಿ ಚಿಮ್ಮುತ್ತಿಹುದು
ಉತ್ಸಾಹ ಮರು ಉತ್ಸಾಹಗಳ ಮಹಲುಗಳಲಿ ಸ್ವಾರ್ಥಗಳ
ತ್ಯಜಿಸಿ
ಕಂಗಳ ಬೆಳಕಿಗೆ ಟೊಂಕಕಟ್ಟಿ ಅಚ್ಚಹಸನು ಮಾಡಲು
ಕಾರ್ಮಿಕರು ಸುರಿಸಿ ಬೆವರು ನೀಡುವರು ಸಾಮಾಜಿಕ
ಕರುಣೆ ಮಮತೆ ವಾತ್ಸಲ್ಯ ತಾಣಗಳ ಬುತ್ತಿ
ದಕ್ಷತೆಗಳ ಮಿಲನದಲ್ಲಿ ದುಃಖಸಾಗರ ನೀಗುತಾ,
ಪ್ರಾಮಾಣೀಕತೆ ಹೊತ್ತು ಜನೋಪಕಾರಿಗಳಾಗಿ
ಪುಟಿಹರಿಂದು ತಮ್ಮ ನೋವು ಎಷ್ಟೋ ಇದ್ದರೂ ಸಹ,
ಸೋದರತೆ ರೂಡಿಸಿ ಸಾಮರಸ್ಯ ಜೀವನಕೆ

ಬೆಳ್ಳ ಬೆಳಕು ನೀಡಿ ಶಾಶ್ವತ ಅಕ್ಷಯ ನೀಡುತಾ
ಸಾಮಾಜಿಕ ಜೀವನದಲಿ ಕುಂದುಕೊರತೆ ನೀಗಿ
ದೇಶಪ್ರೇಮ ದೇಶಭಕ್ತಿಗಳ ಸಿಂಚನದಲ್ಲಿ,
ಏಕಮೇವ ಜಯತೇ ಎಂಬ ತತ್ವವು,
ಸಮರಸದ ಸಮಾನತೆಯ ಹೊಂಗಿರಣವಾಗಿ,
ಕಾರ್ಮಿಕರು ವಿಶಾಲಹೃದಯದ ತಾಣವಾಗಿಹರು,
ಕಾರ್ಮಿಕರಗೋಳು ಇಂದು ಕೇಳುಗರು ಇಲ್ಲದಿದ್ದರೂ,
ಕಾಯಕವೇ ಕೈಲಾಸ ಪಂಚನಾಮ ಸ್ಮರಣೆಯಲ್ಲಿ,
ಮಯೂರ ನರ್ತನಗೈಯ್ದು ಗರಿಯಾಳ ಕಾರ್ಮಿಕರ,
ಬಾಳು ಹಸನಾಗಿ ಚಂದ್ರಮನ ಕಳೆಬರುವಂತಾಗಲಿ,
ನೋಯಿಸದೆ ಹೃದಯಮಂಟಪದಲ್ಲಿ ಘನಕಾರ್ಮಿಕರ
ಕೂರಿಸಿ ಬದುಕನು ಎಲ್ಲಾ ಮಟ್ಟಗಳಲ್ಲೂನು,
ವಿಶ್ವದಂಚಿನಲಿ ತುತ್ತ ತುದಿಯು ಬೆಳಕು ಕಾಣಲಿ.

ವೆಂಕಟರಮಣಯ್ಯ

ಟಿ. ದಾಸರಹಳ್ಳಿ, ಬೆಂಗಳೂರು

ವೈವಿಧ್ಯಮಯ ಉದ್ಯಮಗಳಲ್ಲಿ ಮಾನವ ಸಂಪನ್ಮೂಲ ವೃತ್ತಿನಿರತರು ಧೀಮಂತ ನಾಯಕರಾಗಿ ಯಶಸ್ಸು ಸಾಧಿಸಲು 36 ಸೂತ್ರಗಳು



ಡಾ|| ನಂದೀಶ ವಿ. ಹಿರೇಮಠ

ಪ್ರಾಧ್ಯಾಪಕರು (HR), ಇಂಡಸ್ ಬಿಸಿನೆಸ್ ಅಕಾಡೆಮಿ ಮತ್ತು
ಕಾರ್ಪೊರೇಟ್ ಟ್ರೈನರ್, ಬೆಂಗಳೂರು-560082

ಪೀಠಿಕೆ:

ಯಾವುದೇ ಸಂಸ್ಥೆ ಅಥವಾ ಉದ್ಯಮ ಯಶಸ್ಸನ್ನು ಪಡೆಯಬೇಕಾದರೆ “ಧೀಮಂತ ನಾಯಕ”ನ ಅವಶ್ಯಕತೆ ಬಹುಮುಖ್ಯ. ಮಾನವ ಸಂಪನ್ಮೂಲ ವೃತ್ತಿನಿರತರ (HR Professionals) ಮತ್ತು ಮಾನವ ಸಂಪನ್ಮೂಲ ಕಾರ್ಯನಿರ್ವಾಹಕರ (HR Manages) ಪಾತ್ರ ಉದ್ಯಮಗಳನ್ನು ಯಶಸ್ವಿನ ದಾರಿಯಲ್ಲಿ ಸಾಗಲು ಮಹತ್ವದ ಪಾತ್ರ ವಹಿಸುತ್ತಾರೆ. ಅರ್ಥಾತ್ ಇವರು ಉದ್ಯಮಗಳ ಪಾಲುದಾರರಲ್ಲ (Business Partners) ಬದಲಾಗಿ ಉದ್ಯಮಗಳ ನಾಯಕರು (Business Leaders) ಏಕೆಂದರೆ ಮಾನವ ಸಂಪನ್ಮೂಲಗಳು ಅತ್ಯುತ್ತಮ ಉಪಯೋಗವಾದಾಗ ಉದ್ಯಮಗಳು ತಮ್ಮ ಧೈಯೋದ್ದೇಶ ಪೂರೈಸಲು, ಹಾಗೂ ಲಾಭಗಳಿಸಲು ಸಾಧ್ಯವಾಗುತ್ತದೆ.

ಈಗ ನಾವೆಲ್ಲ ಉದ್ಯಮ 4.0 (Industry 4.0) ಯುಗದಲ್ಲಿದ್ದೇವೆ, ಹಾಗೆಯೇ HR4.0 ಬೇಕಾಗಿದೆ! ಇತ್ತೀಚಿನ 2-3 ವರ್ಷಗಳಲ್ಲಿ VUCA (Volatile= ಬಾಷ್ಪಶೀಲ, Uncertain= ಅನಿಶ್ಚಿತ, Complex=ಸಂಕೀರ್ಣ, Ambiguous= ಅಸ್ಪಷ್ಟ) ಎಂಬ ತತ್ವ ವಿವಿಧ ರೀತಿಯಲ್ಲಿ ಚರ್ಚೆಗೆ ಒಳಪಟ್ಟಿದೆ. ಈ ಕ್ಲಿಷ್ಟಕರ VUCA ಜಗತ್ತಿನಲ್ಲಿ ಉದ್ಯೋಗಿಗಳಿಂದ ಮತ್ತು ವ್ಯವಸ್ಥಾಪಕರಿಂದ (Managers) ಉದ್ಯಮಗಳಲ್ಲಿ ಕೆಲಸಗಳನ್ನು ನಿರ್ವಹಿಸಿ, ಸಕ್ರಿಯವಾಗಿ ಕ್ರಿಯಾಶೀಲರನ್ನಾಗಿ ಮಾಡಿ ಲಾಭಗಳಿಸುವುದು ಸರ್ವಸಾಮಾನ್ಯ ಕೆಲಸವಲ್ಲ! ಆದರೂ ಮಾಡಬೇಕು, ಮತ್ತು ಕಾರ್ಯನಿರ್ವಹಿಸಿ ಸಫಲತೆ ಸಾಧಿಸಬೇಕಲ್ಲವೇ?

ಈ ನಿಟ್ಟಿನಲ್ಲಿ ಮಾನವ ಸಂಪನ್ಮೂಲ ವೃತ್ತಿನಿರತರ ಪಾತ್ರ ಅತಿ ಮುಖ್ಯವಾಗುತ್ತದೆ. ಇದನ್ನು ಸಾಧಿಸಲು, ಎಲ್ಲರೂ (Business Leaders Managers, Employees) ನಾಲ್ಕು ಸ್ತರಗಳಲ್ಲಿ 1) ವೈಯಕ್ತಿಕ (Personal), 2) ವೃತ್ತಿಪರ (Professional), 3) ಹಣಕಾಸಿನ (Financial), 4) ಸಾಮಾಜಿಕ (Social) ಗಮನ ನೀಡಿ ಕಾರ್ಯನಿರ್ವಹಿಸಿದರೆ, ಸಫಲತೆ ಸಾಧಿಸುವುದು ಸರಳವಾಗುತ್ತದೆ.

“ಒಂದು ಸಂಸ್ಥೆ ಒಬ್ಬ ಯೋಗ್ಯ ನಾಯಕನ ಉದ್ದನೆಯ ನೆರಳು” (An organisation is the elongated shadow of an effective leader) ಎಂಬ ಅನುಭವಿಗಳ ಉಕ್ತಿಯಲ್ಲಿ ಎಲ್ಲ ಸಾರಾಂಶ ಅಡಗಿದೆ. ಈ ನಿಟ್ಟಿನಲ್ಲಿ ಮಾನವ ಸಂಪನ್ಮೂಲ ವೃತ್ತಿನಿರತರು “ಧೀಮಂತ ನಾಯಕ”ರಾಗಲು ಬೇಕಾದ ಯಶಸ್ಸಿನ ಸೂತ್ರಗಳನ್ನು ಇಲ್ಲಿ ವಿವರಣೆ ನೀಡುವ ಪ್ರಯತ್ನ ಮಾಡಲಾಗಿದೆ:

ಧೀಮಂತ ನಾಯಕನ ಯಶಸ್ಸಿಗೆ ಬೇಕಾದ ಸಫಲತೆಯ ಸೂತ್ರಗಳು:

ಒಬ್ಬ ಸಾಮಾನ್ಯ ಮಾನವ ಸಂಪನ್ಮೂಲ ವೃತ್ತಿನಿರತ ವ್ಯಕ್ತಿ ಅಸಾಮಾನ್ಯ ಶಕ್ತಿ ಮೈಗೂಡಿಸಿಕೊಂಡು ‘ಧೀಮಂತನಾಯಕ’ನಾಗಲು ಸಾಧ್ಯ. ಈ ಕೆಳಕಂಡ ಸೂತ್ರಗಳನ್ನು ಅರಿತು, ಅರ್ಥಮಾಡಿಕೊಂಡು, ಅಳವಡಿಸಿಕೊಂಡರೆ ವೃತ್ತಿಯಲ್ಲಿ ಯಶಸ್ವಿಯನ್ನು ಕಾಣಬಹುದು.

- 1) ಮಾನವ ಸಂಪನ್ಮೂಲ ಕ್ಷೇತ್ರದ ಜ್ಞಾನ ಮತ್ತು ಪರಿಣಿತೆ (Knowledge and Expertise in HR domain) ಒಂದು ದೀರ್ಘ ಪ್ರವಾಸದಲ್ಲಿ ಮೊದಲಿನ ಹೆಜ್ಜೆ ಎಷ್ಟು ಮುಖ್ಯವೋ, ಅದೇ ರೀತಿ ಧೀಮಂತ ನಾಯಕನ ಹುದ್ದೆಗೆ ಪಾತ್ರರಾಗಲು ತನ್ನ ಕರ್ಮಭೂಮಿಯಾದ ಮಾನವ ಸಂಪನ್ಮೂಲ ಕ್ಷೇತ್ರದ (HR domain) ವಿವಿಧ ಮಜಲುಗಳನ್ನು, ಆಗು-ಹೋಗುಗಳನ್ನು, ಎತ್ತರ-ಆಳಗಳನ್ನು ತಿಳಿದುಕೊಳ್ಳಬೇಕಾದದ್ದೂ ಅಷ್ಟೇ ಮುಖ್ಯ. ಏಕೆಂದರೆ ತನ್ನ ಕ್ಷೇತ್ರದ ಬಗ್ಗೆ ಆಳವಾದ ಪರಿಣಿತಿ ಇದ್ದರೆ ಗೌರವ ತಾನಾಗಿಯೇ ಬರುತ್ತದೆ: ಈ ರೀತಿಯ ಜ್ಞಾನ-ಗೌರವ ಬಹುಕಾಲ ಉಳಿಯುತ್ತದೆ-ಬೆಳೆಯುತ್ತದೆ.
- 2) ವಿವಿಧ ಕಾನೂನುಗಳ ಮಾಹಿತಿ (Knowledge of Various laws & Acts for HR): ಸಂಸ್ಥೆಗಳು ಮತ್ತು ಉದ್ಯಮಗಳು ವಿವಿಧ ರೀತಿಯ ಕಾನೂನುಗಳ ಚೌಕಟ್ಟಿನಲ್ಲಿ ಕೆಲಸ ನಿರ್ವಹಿಸಬೇಕಾಗಿರುವುದು ಅನಿವಾರ್ಯ, ಅದೇ ರೀತಿ ಪ್ರತಿಯೊಬ್ಬ ಮಾನವ ಸಂಪನ್ಮೂಲ ವೃತ್ತಿನಿರತನೂ ಸಹ ಸಂಬಂಧಪಟ್ಟ ಎಲ್ಲ ಕಾನೂನುಗಳನ್ನು ಅರಿತುಕೊಂಡು ಕಾರ್ಯನಿರ್ವಹಿಸಿದರೆ ಕಾರ್ಯಕ್ಷಮತೆ ಹೆಚ್ಚುತ್ತದೆ. ಈಗಿರುವ ಉದ್ಯೋಗಿಗಳ (Employees) ಮತ್ತು ಗ್ರಾಹಕರ (Customer) ಮಾಹಿತಿಗಿರುವ ಅರಿವಿನಲ್ಲಿ ಸದರಿ ಕಾನೂನುಗಳ ಮಾಹಿತಿ ಅತಿ ಮುಖ್ಯವೆನಿಸುತ್ತದೆ.
- 3) ಮಾನವ ಸಂಪನ್ಮೂಲ ಕಾರ್ಯನಿರ್ವಾಹಕ ಉದ್ಯಮಗಳಲ್ಲಿ ಪಾಲುದಾರನಲ್ಲ, ಆದರೆ ಉದ್ಯಮದ ನಾಯಕ (HR Manager is not a Business partner, but a business leaders): 1990ರ ದಶಕದಿಂದ 2010ರ ದಶಕದವರೆಗೆ ಮಾನವ ಸಂಪನ್ಮೂಲ ವೃತ್ತಿನಿರತರನ್ನು ಉದ್ಯಮಗಳ ಪಾಲುದಾರರೆಂದು ಪರಿಗಣಿಸಿದ್ದೆವು (1960ರಿಂದ 1990ರ ವರೆಗೆ ಒಬ್ಬ ಕೆಲಸಗಾರ ಎಂಬ ಧೋರಣೆ ಇತ್ತು!?) ಆದರೆ ಈಗಿರುವ Industry 4.0/HR 4.0 ಯುಗದಲ್ಲಿ ಮಾನವ ಸಂಪನ್ಮೂಲ ವೃತ್ತಿನಿರತರು ನಿಜವಾಗಿಯೂ ಉದ್ಯಮದ ಪಾಲುದಾರರಿಗಿಂತ ಹೆಚ್ಚಾಗಿ ಉದ್ಯಮದ ನಾಯಕರಾಗಿದ್ದಾರೆ. ಇನ್ನೂ ಬೆಳೆಯಬೇಕಾದ ಅವಶ್ಯಕತೆ ಇದೆ, ಎಂದರೆ ಅತಿಶಯೋಕ್ತಿ ಆಗಲಿಕ್ಕಿಲ್ಲ.
- 4) ಸಕಾರಾತ್ಮಕ ಮನೋಭಾವನೆ (Positive Mental Attitude): ಹೊಸ ದೃಷ್ಟಿಕೋನದಿಂದ, ಹೊಸತನವನ್ನು ಸೃಷ್ಟಿಸಲು ಸಾಧ್ಯ. ಇದಕ್ಕೆ ಬೇಕಾದ ಮೂಲ ಅಸ್ತವೆಂದರೆ ಸಕಾರಾತ್ಮಕ ಮನೋಭಾವನೆಯಿಂದ ತನ್ನ ಕಾರ್ಯಗಳನ್ನು ನಿರ್ವಹಿಸುವುದು ಮತ್ತು ಬೇರೆಯವರೊಡನೆ ವ್ಯವಹರಿಸುವುದು. Where there is a will, there is way (ಎಲ್ಲಿ ಛಲವಿದೆಯೋ ಅಲ್ಲಿ ದಾರಿಯಿದೆ) ಎಂಬ ಅನುಭವಿಕರ ಮಾತು ಎಲ್ಲವನ್ನೂ ಸಾರಾಂಶಗೊಳಿಸುತ್ತದೆ.
- 5) ಗುರಿಗಳ ಸ್ಪಷ್ಟತೆ (Goal Clarity): ವ್ಯಕ್ತಿಯೊಬ್ಬನು ಶಕ್ತಿಯುತವಾಗಿ ಬೆಳೆದು ನಾಯಕನಾಗಬೇಕಾದರೆ ಸ್ಪಷ್ಟ ಗುರಿಗಳು ಬಹುಮುಖ್ಯ. ಸಾಧಿಸಬೇಕಾದ ವೈಯಕ್ತಿಕ (Personal Goal) ಮತ್ತು ಸಾಂಸ್ಥಿಕ (Organisational goals) ಗುರಿಗಳ ಅರಿವು-ಜ್ಞಾನ-ಸ್ಪಷ್ಟತೆಗಳ ಜೊತೆ, ಫಲಿತಾಂಶ (Results) ಪಡೆಯಲು, ಬೇಕಾದ ಸಂಪನ್ಮೂಲಗಳು ಮತ್ತು ವೇಳೆ (Resources time) ಮೌಲ್ಯಮಾಪನದಿದ್ದರೆ, ಸಾಧನೆ ಸರಳವಾಗುತ್ತದೆ.
- 6) ಪಾತ್ರಗಳು ಹಾಗೂ ಜವಾಬ್ದಾರಿಗಳು (Roles & Responsibilities): ಗುರಿಗಳ ಅರಿವಿನ ನಂತರ ತಾನು ನಿರ್ವಹಿಸಬೇಕಾದ ಪಾತ್ರಗಳ ಬಗ್ಗೆ ಮತ್ತು ಜೋಳಿಗೆಗೆ ಏರಿಸಿಕೊಳ್ಳಬೇಕಾದ ಜವಾಬ್ದಾರಿಗಳ ಸಂಪೂರ್ಣ ಮಾಹಿತಿ ಇದ್ದರೆ, ಅವುಗಳೊಂದಿಗೆ ಸ್ವಂತಿಕೆ ಭಾವನೆ (Ownership Feeling) ಅಂತರ್ಗತವಾಗಿ ಬರಬೇಕು.

- 7) ವಿಶಾಲ ದೃಷ್ಟಿಯ ಆಲೋಚನೆಗಳು (Broad Based thinking): ಯಾವುದೇ ಕೆಲಸ ಸಫಲತೆ ಹೊಂದಬೇಕಾದಲ್ಲಿ ವಿಶಾಲವಾಗಿ ಆಲೋಚಿಸುವ ಮತ್ತು ವಿವಿಧ ದೃಷ್ಟಿಕೋನಗಳಿಂದ ವಿಮರ್ಶೆ ಮಾಡುವುದು ಅವಶ್ಯ. ಸಂಕುಚಿತ ಮನೋಭಾವನೆ/ವರ್ತನೆ ಬಹಳಮಟ್ಟಿಗೆ ಇರಬಾರದು ಅಥವಾ ಕಡಿಮೆಯಾಗಬೇಕು.
- 8) ಪರಿಣಾಮಕಾರಿ ಯೋಚನೆಗಳು (Effective Planning Skills): ಬರಿ ಒಳ್ಳೆಯ 'ಯೋಚನೆ'ಗಳಿದ್ದರೆ ಸಾಲದು, ಅವುಗಳನ್ನು ಅಳವಡಿಸಿಕೊಳ್ಳತಕ್ಕದ್ದಾದ "ಯೋಜನೆ" (Plan) ಗಳು ಬೇಕಾಗುತ್ತದೆ. ಈ ಕಾರ್ಯತಂತ್ರಗಳು (Plan of Action) ಸರಳವಾಗಿರಬೇಕು, ಸಮಗ್ರತೆಯಿಂದ ನಿಜಸ್ಥಿತಿಗೆ ಸಮೀಪವಾಗಿದ್ದರೆ ಯಶಸ್ಸನ್ನು ಸಾಧಿಸುವುದು ಸುಲಭಸಾಧ್ಯ.
- 9) ಸಂವಹನ ಮತ್ತು ಪ್ರಸ್ತುತಿಗೊಳಿಸುವ ಕೌಶಲ್ಯಗಳು (Communication & Presentation skills): ತನ್ನ ವಿಚಾರಧಾರೆಗಳನ್ನು ಸಂಸ್ಥೆಯು ಸಾಧಿಸಬೇಕಾದ ಗುರಿಗಳನ್ನು ಗ್ರಾಹಕರಿಗೆ ನಿರೀಕ್ಷೆಗಳನ್ನು ಪೂರೈಸಲು ಬೇಕಾದ ಕಾರ್ಯತಂತ್ರಗಳನ್ನು ಉದ್ಯೋಗಿಗಳಿಗೆ ಹಾಗೂ ತಂಡದವರಿಗೆ ತಿಳಿಸಿ-ಮನವರಿಕೆ ಮಾಡಿಕೊಡುವ ಕಲೆಗಾರಿಕೆಗಳು ಇದ್ದರೆ ಲಾಭದಾಯಕ ಕಾರ್ಯಗಳ ಪಾಲು ಹೆಚ್ಚುತ್ತದೆ.
- 10) ಅನ್ಯೋನ್ಯ ಸಂಬಂಧ ಬೆಳೆಸುವ ಚಾಕಚಕ್ಯತೆ (Interpersonal relationship building skill) : ಸಂಸ್ಥೆಯ ಒಳಗೆ ಮತ್ತು ಹೊರಗೆ ಇರುವ ಎಲ್ಲಾ ವ್ಯಕ್ತಿಗಳ/ಗ್ರಾಹಕರ/ಪಾಲುದಾರರ/ಸರಕಾರ/ಖಾಸಗಿ/ ನಿಯಂತ್ರಕರ ಜೊತೆಗೆ ಅನ್ಯೋನ್ಯವಾದ ಸಂಬಂಧ ಬೆಳೆಸಿಕೊಂಡು, ಉಳಿಸಿಕೊಂಡು, ಅಭಿವೃದ್ಧಿ ಪಥದಲ್ಲಿ ಮುನ್ನಡೆಯುವ ಕಲೆಯನ್ನು ಮಾನವ ಸಂಪನ್ಮೂಲ ವೃತ್ತಿನಿರತರು ಮೈಗೂಡಿಸಿಕೊಳ್ಳಬೇಕು.
- 11) ಒಳ್ಳೆಯ ಆಲಿಸುವಿಕೆ ಗುಣ (Good Listening skill): ಯಾವುದೇ ಕ್ರಿಯಾತ್ಮಕ ನಾಯಕನ (Dynamic Leader) ಅತಿ ಮುಖ್ಯ ಗುಣವೆಂದರೆ ಮಾತನಾಡುವ ರೀತಿ, ಲಕ್ಷ್ಯಕೊಟ್ಟು, ವಿಚಾರವಂತಿಕೆಯಿಂದ, ಸೂಕ್ಷ್ಮ-ಗ್ರಾಹಿಯಾಗಿ ಆಲಿಸುವ ಪರಿಪಾಠ ಹಾಗೂ ಆಲಿಸಿದ ವಿಚಾರಗಳನ್ನು ವಿಶ್ಲೇಷಿಸಿ ಕಾರ್ಯರೂಪಕ್ಕೆ ತರುವುದಾಗಿರುತ್ತದೆ.
- 12) ಸತತವಾಗಿ ಕಲಿಯುವ ಪ್ರವೃತ್ತಿ (Continuous learning habit): ಮೇಲೆ ವಿವರಿಸಿದ ಗುಣಗಳ ಜೊತೆ, ಸತತವಾಗಿ ಹೊಸದಾದ ವಿಚಾರ-ತಂತ್ರ-ಕೌಶಲ್ಯ-ನೀತಿ-ಕೌಶಲ್ಯಗಳನ್ನು ಕಲಿತರೆ ಮತ್ತು ಕಲಿಯುತ್ತಿದ್ದರೆ, ಏನೇ ಕ್ಷಿಪಕರ ಪರಿಸ್ಥಿತಿಗಳು ಎದುರಾದರೂ ಅವುಗಳನ್ನು ಮೆಟ್ಟಿನಂತು ನಿರಂತರ ಯಶಸ್ಸನ್ನು ಗಳಿಸಬಹುದು.
- 13) ಸೂಕ್ತ ನಿರ್ಧಾರ ತೆಗೆದುಕೊಳ್ಳುವ ಕೌಶಲ್ಯ: (Proper decision Making skill): ಸಂಸ್ಥೆಯು ಪ್ರಗತಿಯ ಹಾದಿಯಲ್ಲಿ, ಹತ್ತಾರು-ನೂರಾರು-ಸಾವಿರಾರು ನಿರ್ಧಾರಗಳನ್ನು ತೆಗೆದುಕೊಳ್ಳುವುದು ಅನಿವಾರ್ಯ. ಈ ನಿಟ್ಟಿನಲ್ಲಿ ತತ್ವಾಧಾರಿತ ವಿಶ್ಲೇಷಣೆ ಮಾಡಿ, ಸಾಧಕ-ಭಾದಕಗಳನ್ನು ಅವಲೋಕಿಸಿ, ಯಾವುದೇ ಆಸೆ ಅಮಿಷಗಳಿಗೆ ಬಲಿಯಾಗದೆ ತೆಗೆದುಕೊಂಡ ನಿರ್ಧಾರಗಳಲ್ಲಿ ಬದ್ಧನಾಗಿ/ಳಾಗಿ ನಿರಂತರ ಯಶಸ್ಸು ಖಚಿತ.
- 14) ಬೇರೆ/ಪ್ರತಿನಿಧಿಗಳಿಂದ ಕೆಲಸ ಮಾಡಿಸುವ ಕೌಶಲ್ಯ (Delegation skill): ತನ್ನ ಪಾಡಿಗೆ ತಾನು, ಕೆಲಸ ಮಾಡಿದರೆ ಸಾಕಾಗುವುದಿಲ್ಲ. ಅದರ ಜೊತೆಗೆ ಬೇರೆಯವರನ್ನು ತಮ್ಮ ಕೆಲಸ ಅರಿತು ಜವಾಬ್ದಾರಿಯನ್ನು ಹೊತ್ತು ಹೊಣೆಗಾರಿಕೆಯಿಂದ ಕೆಲಸ ಮಾಡುವಂತೆ ತರಬೇತಿ ನೀಡುವುದು, ಮಾರ್ಗದರ್ಶನ ನೀಡಿ ಹೆಚ್ಚಿನ ಸಾಧನೆ ಮಾಡುವಂತೆ ಪ್ರೇರೇಪಿಸುವುದು ಧೀಮಂತ ನಾಯಕನ ವಿಶಿಷ್ಟ ಗುಣ.
- 15) ಸಮಸ್ಯೆ ನಿರ್ವಹಣಾ ಸಾಮರ್ಥ್ಯಗಳು (Problem solving capacities): ಪ್ರತಿಯೊಬ್ಬ ವ್ಯಕ್ತಿ ಮತ್ತು ಸಂಸ್ಥೆಯು ವಿವಿಧ ರೀತಿಯ ಸಮಸ್ಯೆಗಳನ್ನು ಎದುರಿಸುವ ಅನಿವಾರ್ಯತೆ-ಆವಶ್ಯಕತೆ-ಸಮರ್ಪಕವಾಗಿ ನಿಭಾಯಿಸುವ ಕೌಶಲ್ಯ ನಾಯಕನ ಉತ್ಪಾದಕತೆ (Productivity) ಹೆಚ್ಚಿಸುವಲ್ಲಿ ಸಹಕಾರಿಯಾಗುತ್ತದೆ.
- 16) ಸಂಯೋಜಕತ್ವ ಕೌಶಲ್ಯ (Co-ordinating skill): ಯಾವುದೇ ಸಂಸ್ಥೆಯಲ್ಲಿ ಸರಳ ಅಥವಾ ಕ್ಷಿಪ್ತ ವಿಷಯಗಳನ್ನು ನಿಭಾಯಿಸುವಾಗ ಪ್ರಜಾತಂತ್ರ ತತ್ವದಿಂದ, ಭೇದಭಾವ ಇಲ್ಲದೆ, ಸಹಕಾರಿ ಮನೋಭಾವನೆಯಿಂದ ಕಾರ್ಯಗಳನ್ನು ಸಂಯೋಜಿಸಿದರೆ, ತಂಡದವರು ಸಂತೋಷದಿಂದ ಪ್ರಗತಿಯತ್ತ ದಾಪುಗಾಲು ಹಾಕುತ್ತಾರೆ. ಈ ಸಂಯೋಜಕತ್ವ ಗುಣ ನಾಯಕನ ವ್ಯಕ್ತಿತ್ವ ಅವಿಭಾಜ್ಯ ಅಂಗವಾಗಿರಬೇಕು.

- 17) ಪ್ರೇರಣೆ ನೀಡುವ ಕೌಶಲ್ಯ (Motivation skill) ಯಾವಾಗಲೂ ತನ್ನನ್ನು, ತನ್ನವರನ್ನು, ಪರರನ್ನು ಸತತವಾಗಿ ಪ್ರಯತ್ನ ಮಾಡಲು ಪ್ರೇರಣೆ ನೀಡಿ-ಶಕ್ತಿ ತುಂಬಿ-ಹುರಿದುಂಬಿಸಿ ಋಷಿಯಿಂದ ಕೆಲಸ ತೆಗೆದುಕೊಳ್ಳುವುದು ಒಂದು ವಿಶೇಷ ಕೌಶಲ್ಯ-ಕಲೆಗಾರಿಕೆ. ನಾಯಕನು ಉತ್ಸಾಹದ ಚಿಲುಮೆಯಾಗಿದ್ದರೆ ತಂಡದವರು ಅವನನ್ನು ಅನುಯಾಯಿಗಳಾಗಿ ಹಿಂಬಾಲಿಸುತ್ತಾರೆ.
- 18) ಅನುಭೂತಿ ಮತ್ತು ನಂಬಿಕೆ (Empathy & Trust in the team) ಸಂಸ್ಥೆಗಳಲ್ಲಿ ಸಮಸ್ಯೆಗಳು, ತೊಂದರೆಗಳು-ಸವಾಲುಗಳು ಸಾಮಾನ್ಯ. ಇಂತಹ ಸಂದರ್ಭಗಳಲ್ಲಿ ತಂಡದ ಸದಸ್ಯರೊಂದಿಗೆ ಕುಳಿತು-ಚರ್ಚೆಮಾಡಿ ಅನುಭೂತಿ ಭಾವದಿಂದ ವಿಶ್ಲೇಷಣೆ ಮಾಡಿ, "ನೀವು ಮಾಡಬಲ್ಲರಿ-ಗೆಲ್ಲುತ್ತೀರಿ" ಎಂದು ಹುರಿದುಂಬಿಸುವ ಮೂಲಕ ನಂಬಿಕೆ ವಾತಾವರಣ ಸೃಷ್ಟಿ ಮಾಡಿದರೆ, ಪರಿಣಾಮಕಾರಿತ್ವ (Effectiveness) ಹೆಚ್ಚುತ್ತದೆ, ಸಂಸ್ಥೆಗೆ ಲಾಭವೂ ಬರುತ್ತದೆ!
- 19) ತಂಡದ ಮುಖಂಡತ್ವ (Team Spirit) ದಿಂದ ಮುನ್ನಡೆ ಸಾಗಿಸುವುದು: ತನ್ನ ತಂಡದಲ್ಲಿ, ಎಲ್ಲರ ವಿಚಾರ-ಆಶಯ-ಅಭಿಮತ-ವಿನೂತನ ಸಲಹೆಗಳನ್ನು ಆಲಿಸಿ, ವಿಶ್ಲೇಷಣೆ ಮಾಡಿ, ವಿಮರ್ಶಾತ್ಮಕವಾಗಿ ನಿರ್ಧಾರ ತೆಗೆದುಕೊಂಡು ಕೆಲಸ ನಿರ್ವಹಿಸಿದರೆ ಸಹವರ್ತಿಗಳು ಸಂತೋಷದಿಂದ ಕಾರ್ಯಪ್ರವೃತ್ತರಾಗುತ್ತಾರೆ. ಅದರ ಬದಲಿಗೆ ಚಾಡಿ ಹೇಳುವುದು, ಕೇಳುವುದು, ಭೇದಭಾವ ಮಾಡುವುದು ಇವೇ ಮೊದಲಾದವುಗಳಿಂದ ಅಪಾಯ ಕಟ್ಟಿಟ್ಟ ಬುತ್ತಿ, ಇದು ಸಂಸ್ಥೆಗೆ ಹಾನಿಕಾರಕವೂ ಆಗುತ್ತದೆ.
- 20) ತಂಡಗಳ ನಿರ್ವಹಣೆಯ ಸಾಮರ್ಥ್ಯ (Managing Team): ಸಂಸ್ಥೆಗಳಲ್ಲಿ ವಿವಿಧ ತಂಡಗಳು ವೈವಿಧ್ಯಮಯ ಹಾಗೂ ಅವುಗಳದ್ದೇ ಆದ ಕಂಪನ್ನು ಹೊಂದಿರುತ್ತದೆ. ತಂಡದ ಸದಸ್ಯರ ಅನುಗುಣವಾಗಿ ನಾಯಕನು ಒಳ್ಳೆ ಕೆಲಸ ಮಾಡಿದವರಿಗೆ ಹುರಿದುಂಬಿಸಿ ಪ್ರೇರೇಪಿಸಿದರೆ ಕೆಲಸಗಳು ಸುಲಲಿತವಾಗಿ ಆಗುತ್ತದೆ. ಅದೇ ರೀತಿ ಕೆಲವರು ತಪ್ಪು ಮಾಡಿದರೆ, ಬುದ್ಧಿಹೇಳಿ ತಿದ್ದಿ-ತೀಡಿ ಅವರ ಅಭಿವೃದ್ಧಿಗೆ ಕಾರಣೀಭೂತರಾದಲ್ಲಿ ಪ್ರಗತಿ ತಾನಾಗಿಯೇ ಬರುತ್ತದೆ.
- 21) ಸಮಯ ಪ್ರಜ್ಞೆಯ ಕೌಶಲ್ಯಗಳು (Time Management skill) "ಸಮಯ ಹಣಕಿಂತಲೂ ಅತ್ಯಮೂಲ್ಯ"; "ಸಮಯ ಹಿಂದುರುಗಿ ಬರಲಾರದ ಸಂಪನ್ಮೂಲ" ಎಂಬ ಯುಕ್ತಿಗಳು ನಮಗೆ ಗೊತ್ತಿರುವ ಸತ್ಯಗಳು. ಬಹುಶಃ ಈ ಜಗತ್ತಿನಲ್ಲಿ ಸಮಯ/ವೇಳೆಗಿಂತ ಪ್ರಜಾಪ್ರಭುತ್ವವಾಗಿರುವ ಸಂಪನ್ಮೂಲ/ವಸ್ತು/ವಿಷಯವಸ್ತು ಯಾವುದೂ ಇಲ್ಲ! ಏಕೆಂದರೆ ರಾಜನಿಂದ-ಭಿಕ್ಷುಕನವರೆಗೂ ಮಾನೇಜರ್‌ನಿಂದ-ಮೇಸೆಂಜರನಿಗೆ, ಚೀರಮನನಿಂದ-ಚಪರಾಸಿಗೆ ಸಮಾನವಾಗಿ ಲಭ್ಯವಿರುವುದು ಸಮಯ ಮಾತ್ರ. ಈ ಅತ್ಯಮೂಲ್ಯ ಸಮಯವನ್ನು ಯೋಚನೆ ಮೂಲಕ-ಸಮರ್ಪಕವಾಗಿ ಸಮಯೋಚಿತವಾಗಿ ಉಪಯೋಗಿಸಿದರೆ ವ್ಯಕ್ತಿಗೆ, ತಂಡ ಮತ್ತು ಸಂಸ್ಥೆಗೆ ಲಾಭದಾಯಕವಾಗುತ್ತದೆ.
- 22) ಸಂದಿಗ್ಧ ನಿರ್ವಹಣೆ ಕೌಶಲ್ಯಗಳು (Conflict Management Skill): ಸಂಸ್ಥೆಗಳು ಪ್ರಗತಿಯ ಹಂತದಲ್ಲಿ ಸಂದಿಗ್ಧ ಪರಿಸ್ಥಿತಿಗಳು ಬರುವುದು ಸಹಜ ಮತ್ತು ವಸ್ತುಸ್ಥಿತಿ ಸತ್ಯಾಂಶ ಅನೇಕ ರೀತಿಯ ಸಂದಿಗ್ಧಗಳು ಸೂಕ್ಷ್ಮವಾಗಿ ವಿಶ್ಲೇಷಿಸಿ ಸೂಕ್ತವಾದ ಪರಿಹಾರ ಕಂಡುಕೊಂಡರೆ ಅಭಿವೃದ್ಧಿ ಹೊಂದುವುದು ಸುಲಲಿತವಾಗುತ್ತದೆ.
- 23) ತೊಂದರೆಗಳ ಹಂದರದಿಂದ ಗೊರಬೀಳುವ ಚಾಕಚಾಕೃತೆಯ ಕೌಶಲ್ಯಗಳು. (Crises Management Skills): ಸಂಸ್ಥೆಗಳು ಮತ್ತು ಉದ್ಯೋಗಿಗಳು ಅನೇಕ ಬಾರಿ ಕ್ಷಿಪ್ರಕರವಾದ ಪರಿಸ್ಥಿತಿಗಳಲ್ಲಿ ಸಿಕ್ಕಿಕೊಂಡು, ಬಿದ್ದು ಒದ್ದಾಡುವ ಸಂದರ್ಭಗಳು ಒದಗಿಬರುತ್ತದೆ. ಆ ರೀತಿ ಅನಿರೀಕ್ಷಿತ ಪರಿಸ್ಥಿತಿಗಳಿಗೆ ಅನುಗುಣವಾಗಿ ಜಾಣತನದಿಂದ ಹೊರಬರಲು ಉಪಾಯ ಹೂಡಬೇಕು ಹಾಗೂ ಸಫಲತೆಯತ್ತ ಸೂಕ್ಷ್ಮವಾಗಿ ಮುಂದುವರೆಯಬೇಕು. ಅಂದಾಗ ಎಂತಹುದೆ ಅಂತರಿಕ ಅಥವಾ ಬಾಹ್ಯ ತೊಂದರೆಗಳನ್ನು ಮೆಟ್ಟಿ ನಿಲ್ಲಬಹುದು.
- 24) ಬದಲಾವಣೆಯ ನಿರ್ವಹಣೆ ತಂತ್ರಗಳು (Change management strategies) ನಾಯಕನಾದವನು ಬದಲಾವಣೆಯ 'ಹರಿಕಾರ'ನಾಗಬೇಕು, ಏಕೆಂದರೆ ಜಗತ್ತು ಹಾಗೂ ಉದ್ಯಮಗಳು ನಾಗಾಲೋಟದ ರೀತಿಯಲ್ಲಿ ಬದಲಾಗುತ್ತದೆ. ಕಾಲಕ್ಕೆ ತಕ್ಕಂತೆ ವಿಚಾರದಲ್ಲಿ-ಕಾರ್ಯಪ್ರವೃತ್ತಿಯಲ್ಲಿ ತಂತ್ರಜ್ಞಾನದಲ್ಲಿ ಸಂಪರ್ಕಜಾಲದಲ್ಲಿ ಮಾನವ ಸಂಪನ್ಮೂಲ ನಿರ್ವಹಣೆಯು

ತಂತ್ರಗಾರಿಕೆಗಳಲ್ಲಿ ಹಾಗೂ ಗ್ರಾಹಕ ನಿರ್ವಹಣೆಯಲ್ಲಿ ವಿವಿಧ ರೀತಿಯ ಬದಲಾವಣೆಗಳನ್ನು ಸತತವಾಗಿ ಅಳವಡಿಸಿಕೊಳ್ಳಬೇಕು, ಏಕೆಂದರೆ “ಬದಲಾವಣೆ ಒಂದೇ ಈ ಜಗದಲ್ಲಿ ನಿಶ್ಚಿತ ಸತ್ಯ” (Change is the only constant thing in this world).

- 25) ಸಮಾನತೆ ಮಾನದಂಡ (Principle of equality & fair treatment): ಇಂಗ್ಲೀಷಿನಲ್ಲಿ ಒಂದು ಉಕ್ತಿ ಇದೆ: “Rule is a rule, rule for all”(ನಿಯಮ ನಿಯಮವೇ, ಎಲ್ಲರಿಗೂ ಒಂದೇ ನಿಯಮ). ಈ ಸಮಾನತೆ ಮತ್ತು ಭೇದಭಾವ ಇಲ್ಲದ ನೀತಿ, ನಿಯಮ, ಕಾರ್ಯರೂಪಗೊಂಡರೆ ಎಲ್ಲರೂ ಸಂತೋಷ ಮನಸ್ಕರಾಗಿ ಒಳ್ಳೆ ಕೆಲಸ ನಿರ್ವಹಿಸುತ್ತಾರೆ.
- 26) ಸವಾಲುಗಳಿಂದ ಅವಕಾಶಗಳತ್ತ ದಾಪುಗಾಲು (Marching forward from challenge towards opportunities): ವ್ಯಕ್ತಿಯ ಜೀವನದಲ್ಲಿ ಉದ್ಯೋಗಿಯ ವ್ಯವಹಾರದಲ್ಲಿ, ಸಂಸ್ಥೆಯ ಬೆಳವಣಿಗೆ ಪಥದಲ್ಲಿ ಸವಾಲುಗಳು ಎದುರಾಗದಿದ್ದರೆ ಹೊಸ ಅವಕಾಶಗಳನ್ನು ನಾವು ನೋಡುವುದಿಲ್ಲ. ಆದ್ದರಿಂದ ನಮ್ಮ ಸುತ್ತ ಮುತ್ತ ಇರುವ ಯಾವುದೇ ರೀತಿಯ ತೊಂದರೆಗಳನ್ನು ಸಮಸ್ಯೆಗಳನ್ನು ನಾವು ಸವಾಲಾಗಿ ಸ್ವೀಕರಿಸಿ ವಿಶೇಷ/ಅಮಾನಕ ಅವಕಾಶಗಳನ್ನಾಗಿ ಪರಿವರ್ತಿಸಿಕೊಂಡು ಹೋದದ್ದೇ ಆದರೆ ಪರಿಣಾಮಗಳು (Results) ಮತ್ತು ಲಾಭ (profit) ತಾನಾಗಿಯೇ ಬರುತ್ತದೆ. ನಮ್ಮ ಪಯಣ ಯಶಸ್ವಿನತ್ತ ದಾಪುಗಾಲಿನಿಂದ ಮುನ್ನಡೆಯುತ್ತದೆ.
- 27) ಮಾಪಕತೆಯಿಂದ ಮಾಪಾಡು (Setting thigh standards & Benchmarks of progress) ನಮ್ಮ ಕಾರ್ಯವೈಖರಿಯಲ್ಲಿ, ಉತ್ಪನ್ನದ ಉತ್ಪಾದಕತೆಯಲ್ಲಿ, ಸೇವೆಗಳನ್ನು ನೀಡುವಲ್ಲಿ, ಯೋಚನೆ-ಯೋಜನೆ-ನಿರ್ವಹಣೆಯಲ್ಲಿ ಉತ್ಕೃಷ್ಟ ಮಟ್ಟದ ಆದರೆ ನಿಜ ಸ್ಥಿತಿಗೆ ಸಮೀಪವಿರುವ ಮಾಪಕತೆಯಿಂದ ಕಾರ್ಯ ಪ್ರವೃತ್ತರಾದಾಗ ಯಶಸ್ಸು ಅತ್ಯುತ್ತಮ ರೀತಿಯಿಂದ ಹೊರಹೊಮ್ಮುತ್ತದೆ.
- 28) ಮೌಲ್ಯಗಳು ಮತ್ತು ನೀತಿನಿಯಮಗಳು (Values, Ethics & Principles): ಎಲ್ಲ ರೀತಿ ಕೆಲಸ ಕಾರ್ಯಗಳನ್ನು ನಿರ್ವಹಿಸುವಾಗ ಕೆಲವು ಮೂಲಭೂತ ಮೌಲ್ಯಗಳನ್ನು ನೀತಿ ನಿಯಮಗಳನ್ನು ಮತ್ತು ತತ್ವಗಳನ್ನು ಪರಿಪಾಲಿಸಬೇಕು. ಇದು CEO ನಿಂದ Peon/Security guard ವರೆಗೂ ಪರಿಪಾಲಿಸುವ Organisational culture (ಸಾಂಸ್ಥಿಕ ಸಂಸ್ಕಾರ)ವಾದರೆ ಸಂಸ್ಥೆ ಎಲ್ಲ ರೀತಿಯ ಏರಿಳಿತಗಳನ್ನು ಸರಳವಾಗಿ ನಿಭಾಯಿಸಬಹುದು.
- 29) ಕ್ರಿಯಾಶೀಲತೆ ಹಾಗೂ ಹೊಸತನ (Creativity and Innovaiotn in approaches): ಮಾಡುವ ಯಾವುದೇ ಕೆಲಸವಾಗಲೀ, ಅಳವಡಿಸಿಕೊಳ್ಳುವ ಪದ್ಧತಿಯಾಗಲಿ, ಗಳಿಸುವ ಯಶಸ್ಸಾಗಲಿ, ಗ್ರಾಹಕರಿಗೆ ಒದಗಿಸುವ ಸೇವೆಗಳಾಗಲಿ, ಎಲ್ಲಾ ಸ್ತರಗಳಲ್ಲಿ ಕ್ರಿಯಾಶೀಲತೆ ಮತ್ತು ಹೊಸತನ ಎದ್ದು ಕಾಣಬೇಕು-ಹಾಗೆ ಆಗಿದ್ದಲ್ಲಿ ಕಾರ್ಯವೈಖರಿ ಹೊಸತನದ ಹಾದಿಯನ್ನು ಹುಟ್ಟು ಹಾಕುತ್ತದೆ.
- 30) ಹಿರಿಯ ಅಧಿಕಾರಿಗಳಿಂದ ಮಾದರಿ ವ್ಯಕ್ತಿತ್ವ (Role model personality from Senior executives) “ಯಥಾ ರಾಜ, ತಥಾ ಪ್ರಜೆ”, “ಯಥಾ ಗುರು, ತಥಾ ಶಿಷ್ಯ” ಎಂಬುದು ನಮಗೆ ಗೊತ್ತಿರುವ ನಗ್ನ ಸತ್ಯ. ಅದೇ ರೀತಿ ಹಿರಿಯ ಅಧಿಕಾರಿಗಳು ತಮ್ಮ ವ್ಯಕ್ತಿತ್ವ-ನಡವಳಿಕೆ ಮೂಲಕ ಕಿರಿಯರಿಗೆ ಮಾದರಿಯಾಗಬೇಕು. “A real leader is one who knows the way, shows the way & walks the way.”
- 31) ಸರ್ವರಿಗೂ ಲಭ್ಯವಾಗಿರುವ ನಡವಳಿಕೆ ಹಾಗೂ ಸಾಮಾನ್ಯದಲ್ಲಿ ಅಸಾಮಾನ್ಯತೆ (Follow 3a philosophy-be Available, ‘Accessible & Approachable with Simplicity) ಯಾರೆ ತಮ್ಮಿಂದ ಸಹಾಯ-ಸಲಹೆ-ಮಾರ್ಗದರ್ಶನ ಕೇಳಬೇಕಾದರೆ ಅವರಿಗೆ ಲಾಭವಾಗಿರಬೇಕು: ಅವರು ಸಂಕೋಚವಿಲ್ಲದೆ ನಾಯಕನನ್ನು ಸಮೀಪಿಸಿ-ಸಮಾಲೋಚಿಸಬೇಕು: ಸಂದೇಹಗಳನ್ನು ಕೇಳಲು ನಿಮ್ಮ ಕಛೇರಿ ಮತ್ತು ಮನಸ್ಸುಗಳ ಬಾಗಿಲು ತೆರೆದಿರಬೇಕು. ಇವೆಲ್ಲ ಸಾಧ್ಯವಾಗುವುದು ಸರಳತೆ-ಸಜ್ಜನಿಕೆಯ ಸ್ವಭಾವದಿಂದವೇ ಹೊರತು, ಅಧಿಕಾರದ ದರ್ಪದಿಂದಲ್ಲ. ಎಲ್ಲರನ್ನೂ ಬೆಳೆಸೋಣ, ಅವರ ಅಭಿವೃದ್ಧಿಯಲ್ಲಿ ಸಂತೃಪ್ತಿ ಹೊಂದುವ ಜಾಯಮಾನ ನಾಯಕನ ‘ಒಳ್ಳೆ ಗುಣ.’

- 32) ಮೌಲ್ಯವರ್ಧನೆ ಹಾಗೂ ಬ್ರಾಂಡ್‌ಗಳನ್ನು ಹೆಚ್ಚಿಸುವುದು (Value addition & Brand building initiatives): ಒಂದು ಸಂಸ್ಥೆ ಹೆಮ್ಮರವಾಗಿ ಬೆಳೆಯಲು ಅನೇಕರು ತ್ಯಾಗಮಾಡುತ್ತಾರೆ-ಪರಿಶ್ರಮ ಪಡುತ್ತಾರೆ. Amul ನಂತ ವಿಶ್ವವಿಖ್ಯಾತ brand ಬೆಳೆಯಲು ಪ್ರತಿ ಡೈರಿ ರೈತ ಮತ್ತು ಗ್ರಾಮೀಣ ಮಹಿಳೆ ಎಷ್ಟು ಕಾರಣೀಭೂತವೋ, ಅದೇ ರೀತಿ ಹಾಲಿನ ಕ್ರಾಂತಿ (White revelation) ಯು ಕರ್ತೃಕಾರರಾದ ಡಾ| ವಗೀಸ್ ಕುರಿಯನ್‌ರವರ ನಾಯಕತ್ವವು ಅಷ್ಟೇ ಪ್ರಾಮುಖ್ಯ. ಈ ರೀತಿ ನಾವೆಲ್ಲ ಹೊಸತಾದ Brand image ನ್ನು ಸಂಸ್ಥೆಗೆ ನೀಡಲು ಪ್ರಯತ್ನಿಸಬೇಕು.
- 33) ಏರಿಳಿತಗಳನ್ನು ನಿಭಾಯಿಸುವ ಕೌಶಲ್ಯಗಳು (Managing ups & downs skills) ಸಂಸ್ಥೆಗಳು ಅಭಿವೃದ್ಧಿ ಪಥದಲ್ಲಿ ಸಾಗುವಾಗ ಏರಿಳಿತ ಆಗುವುದು ಸಹಜ-ಸಹಜ-ಸಾಮಾನ್ಯ-ಸತ್ಯದ ಸಂಗತಿ, ಇವುಗಳನ್ನು ಮೀರಿ ನಿಂತು, ತಂಡದ ಸದಸ್ಯರ ಭಾವನೆಗಳನ್ನು (emotions of teammembers) ನಿಭಾಯಿಸಿದ್ದೇ ಆದರೆ, ಎಂತಹದೇ ಕ್ಲಿಷ್ಟಕರ ಏರಿಳಿತಗಳನ್ನು ಮೆಟ್ಟಿನಿಂತು ಸಾಧಿಸಬೇಕಾದ ಸಾಧನೆ ಮಾಡಬಹುದು.
- 34) ಸಾಧಿಸುವ-ಬೆಳೆಯುವ ಹುಚ್ಚುತನ (passion for growth & excellence) “ಅಸಾಮಾನ್ಯ ಕೆಲಸಗಳನ್ನು ‘ಸಾಮಾನ್ಯ’ ರೀತಿ ವಿಚಾರ-ವ್ಯಕ್ತಿ-ಪದ್ಧತಿಗಳಿಂದ ಮಾಡಲು ಸಾಧ್ಯವಿಲ್ಲ ಅಂದರೆ “ವಿಶೇಷವಾದ ಸಾಧನೆಯನ್ನು ಸಾಧಿಸಲು ಬೆಳೆಯುವ, ಬೆಳೆಸುವ ಅತೀ ಹುಚ್ಚುತನ (Extreme passion) ಇರಬೇಕಾಗುತ್ತದೆ. ಈ ರೀತಿಯ ಹುಚ್ಚುತನದಿಂದ stene jobs ವಿಶ್ವವಿಖ್ಯಾತ Apple ಎಂಬ ಕಂಪನಿ ಕಟ್ಟಿರುವ ವಿಷಯ; Jack welch GF company ಬೆಳೆಸಿದ ಮತ್ತು ನಮ್ಮ ಕನ್ನಡಿಗರಾದ N.R. Narayana murthy ಕಟ್ಟಿ-ಬೆಳೆಸಿದ Infosys ಎಂಬ ಹೆಮ್ಮರಗಳು ನಮ್ಮ ಮುಂದಿರುವ ಜ್ವಲಂತ ಸಾಕ್ಷಿಗಳು.
- 35) ನಾಯಕತ್ವದ ಬೆಳವಣಿಗೆ/ಪುಷ್ಟಿತನ (Succession of Leadership) ಒಬ್ಬ ನಿಜವಾದ ನಾಯಕನಾಗಿ ಮಾತ್ರ ಬೆಳೆಯುವುದಿಲ್ಲ, ಬದಲಾಗಿ ತನ್ನ ಜೊತೆಗಿರುವ-ತನ್ನ ಹಿಂದಿರುವ ವ್ಯಕ್ತಿಗಳಿಗೆ ಶಕ್ತಿ-ಸಾಮರ್ಥ್ಯ ತುಂಬಿ ವಿವಿಧ ರೀತಿಯ ಹತ್ತು-ಹಲವು ಬಗೆಯ ನಾಯಕರ ಪೀಳಿಗೆಯನ್ನು ತಯಾರಿಸಿ-ಬೆಳೆಸಿ ಪೋಷಿಸುತ್ತಾನೆ. ಇದು ನಿಜರೂಪದಲ್ಲಿ ಕಾರ್ಯರೂಪಗೊಂಡಾಗ ಮುಂದೆ ಬರುವ ಸವಾಲುಗಳಿಗೆ ಕಾರ್ಯತಂತ್ರಗಳಿಗೆ ನಾಯಕರ ನಾಯಕತ್ವದ ಕೊರತೆ ಕಿಂಚಿತ್ತೂ ಇರುವುದಿಲ್ಲ.
- 36) ನಾಯಕತ್ವದ ಅಯಸ್ಕಾಂತತೆ (Magnetic efhasism of leadership) ಇಲ್ಲಿಯವರೆ ನಾವು ಅರಿತ-ತಿಳಿದುಕೊಂಡ 35 ವಿವಿಧ ನಾಯಕರ ಗುಣವೈಶಿಷ್ಟ್ಯಗಳನ್ನು ನೋಡಿದ್ದೇವೆ. ಇವೆಲ್ಲರೂ ಕೆಳಶಪ್ಪಾಯದಂತೆ, ಯಾವುದೇ ಕ್ಷೇತ್ರದಲ್ಲಿ “ಧೀಮಂತ ನಾಯಕನ ವ್ಯಕ್ತಿತ್ವ ಆಯಸ್ಕಾಂತದಂತೆ ಇತರರನ್ನು ತನ್ನೆಡೆಗೆ ಸೆಳೆದುಕೊಳ್ಳುವ, ಇನ್ನು ಎತ್ತರಕ್ಕೆ ಬೆಳೆಯುವ ತಂಡಗಳನ್ನು ನಿರ್ಮಾಣಮಾಡುವ ಕರ್ಮಚಾರಿ (Architect) ಯಾಗುತ್ತಾನೆ.

ಉಪಸಂಹಾರ:

A true Leader Should build a pipeline of Leaders (ಅರ್ಥಾಥ್ ನಿಜವಾದ ನಾಯಕನೊಬ್ಬ ತನ್ನೊಂದಿಗೆ ನಾಯಕರ ದೊಡ್ಡ ತಂಡವನ್ನು ನಿರ್ಮಾಣ ಮಾಡುತ್ತಾನೆ). ಇದರ ಪರಿಣಾಮವಾಗಿ ಒಂದು “ವಿಶಿಷ್ಟ ನಾಯಕರ ತಂಡ” (Special team of Leader) ನಿರ್ಮಾಣವಾಗುತ್ತದೆ. ಆದ್ದರಿಂದ ಉತ್ಕೃಷ್ಟತೆ (Excellence) ಹೆಚ್ಚುವಲ್ಲಿಗೆ ಬೆಳೆದು ಬಹುಕಾಲ ಬಾಳುತ್ತದೆ. ಈ ರೀತಿಯ ನಾಯಕರ ತಂಡವನ್ನು ಹುಟ್ಟುಕಾಕಿ, ಉಳಿಸಿ, ಬೆಳೆಸಿ, ಪುಷ್ಟಿಸಿ, ನಿರಂತರವಾಗಿ ಕಾರ್ಯಪ್ರವೃತ್ತರನ್ನಾಗಿ ಮಾಡುವ ನಾಯಕರೆಂದರೆ “ಮಾನವ ಸಂಪನ್ಮೂಲ ವೃತ್ತಿನಿರತರು”.

ಜಾರಿಗೊಳಿಸಿತು. ಇದರ ಪರಿಣಾಮವಾಗಿ ಶಿಕ್ಷಣವೆಂಬ ಮೂಲಭೂತ ಅಗತ್ಯವನ್ನು ಸಾರ್ವತ್ರಿಕರಿಸುವ ಗುರುತರ ಜವಾಬ್ದಾರಿ ಸರ್ಕಾರಗಳ ಆದ್ಯತೆಯಾಯಿತು. ಅದರಲ್ಲೂ ಮುಖ್ಯವಾಗಿ ಆರ್.ಟಿ.ಇ. ಕಾಯ್ದೆಯ ಜೀವಾಳವೆಂದೇ ಬಿಂಬಿಸಲಾಗುವ ಕಾಯ್ದೆಯ ಸೆಕ್ಷನ್ 3(1)ರನ್ವಯ 6-14 ವಯೋಮಿತಿಯ ಎಲ್ಲಾ ಮಕ್ಕಳು ತಮ್ಮ ವಾಸಸ್ಥಳದ (ನೆರೆಹೊರೆಯ) ಹತ್ತಿರವಿರುವ ಶಾಲೆಯಲ್ಲಿ ಉಚಿತ ಮತ್ತು ಕಡ್ಡಾಯ ಶಿಕ್ಷಣವನ್ನು ಪಡೆಯಬಹುದಾಗಿದ್ದು ಆರ್.ಟಿ.ಇ. ಕಾಯ್ದೆಯ ಸೆಕ್ಷನ್ 3(6)ರನ್ವಯ ನೆರೆಹೊರೆಯಲ್ಲಿ ಶಾಲೆಗಳನ್ನು ಸ್ಥಾಪಿಸುವುದು ರಾಜ್ಯ ಸರ್ಕಾರದ ಜವಾಬ್ದಾರಿಯಾಗಿರುತ್ತದೆ. ಇದಕ್ಕೆ ಚ್ಯುತಿ ಬಾರದಂತೆ ಸರ್ಕಾರವು ಶಾಲೆಗಳನ್ನು ಸ್ಥಾಪಿಸಿ ನಡೆಸುತ್ತಿರುವುದರ ಜೊತೆಗೆ ಸಮುದಾಯವನ್ನು ತನ್ನತ್ತ ಸೆಳೆಯುವ ಸಲುವಾಗಿ ಹಲವು ಆಕರ್ಷಕ ಯೇಜನೆ ಹಾಗೂ ಅವಕಾಶಗಳನ್ನು ಕಲ್ಪಿಸಿದೆಯಾದರೂ ಅವು ಸಂಪೂರ್ಣ ಯಶಸ್ವಿಯಾದಂತಿಲ್ಲದಿರುವುದಕ್ಕೆ ಪ್ರಸಕ್ತ ಶೈಕ್ಷಣಿಕ ವರ್ಷದಲ್ಲಿನ ಅಂಕಿ ಅಂಶಗಳು ಇಂಬುನೀಡುವಂತಿವೆ. ರಾಜ್ಯದ 261ಪ್ರಾಥಮಿಕ ಶಾಲೆಗಳು ಹಾಗೂ 57ಹಿರಿಯ ಪ್ರಾಥಮಿಕ ಶಾಲೆಗಳು ಶೂನ್ಯದಾಖಲಾತಿಯೊಂದಿಗೆ ಅಸ್ತಿತ್ವದ ಪ್ರಶ್ನೆಯನ್ನೆದುರಿಸುತ್ತಿದ್ದರೆ ಸಹಸ್ರಾರು ಶಾಲೆಗಳು ಕಡಿಮೆ ದಾಖಲಾತಿ ಹೊಂದುವುದರೊಂದಿಗೆ ಅತಂತ್ರಮಯ ಸ್ಥಿತಿಯಲ್ಲಿ ದಿನದೂಡುತ್ತಿರುವುದು ಇಂದಿನ ಸರ್ಕಾರಿ ಶಾಲೆಗಳ ಸ್ಥಿತಿ ಗೆ ಹಿಡಿದ ಕೈಗನ್ನಡಿ ಎನ್ನಬಹುದು.

ದಶಕಗಳ ಹಿಂದೆ ಪರಿಸ್ಥಿತಿ ಹೀಗಿರಲಿಲ್ಲ ಸರ್ಕಾರಿ ಶಾಲೆಗಳನ್ನು ಸಮುದಾಯದ ಪ್ರಧಾನ ಘಟಕಗಳೆಂದೇ ಪರಿಭಾವಿಸಲಾಗುತ್ತಿತ್ತು. ಗ್ರಾಮೀಣ ಭಾರತದ ಅಧ್ಯಯನದಲ್ಲಿ ಮಹತ್ವದ ಪಾತ್ರ ವಹಿಸುತ್ತಿದ್ದ ಸರ್ಕಾರಿ ಶಾಲೆಗಳು ಕೇವಲ ಪಠ್ಯ ಸಂಬಂಧಿ ಚಟುವಟಿಕೆಗಳಿಗೆ ಸೀಮಿತಗೊಳ್ಳದೇ ಪ್ರಾದೇಶಿಕ ಸಂಸ್ಕೃತಿ, ಪರಂಪರೆ ಹಾಗೂ ಮೌಲ್ಯಗಳನ್ನು ಮುಂದಿನ ತಲೆಮಾರಿಗೆ ಪರಿಚಯಿಸಬಲ್ಲ ಸಂಪರ್ಕ ಸೇತುವೆಗಳಾಗಿದ್ದವು. ಜೂನ್ ಮಾಹೆ ಬಂತೆಂದರೆ ನವೋತ್ಸಾಹದಿಂದ ಶೈಕ್ಷಣಿಕ ವರ್ಷವನ್ನು ಸ್ವಾಗತಿಸುತ್ತಿದ್ದ ಸರ್ಕಾರಿ ಶಾಲೆಗಳಿಗೆ ಸಮುದಾಯದ ಸಂಪೂರ್ಣ ಸಹಕಾರವಿರುತ್ತಿತ್ತು. ಸಮುದಾಯದ ಹಿರಿ-ಕಿರಿ ತಲೆಗಳೆಲ್ಲರೂ ತಮ್ಮ ಪ್ರಥಮ ಆದ್ಯತೆಯನ್ನು ತಮ್ಮೂರಿನ ಸರ್ಕಾರಿ ಶಾಲೆಗಳಿಗೆ ನೀಡುತ್ತಿದ್ದ ಪರಿಣಾಮ ಶಾಲೆಗಳೆಂದೂ ಮಕ್ಕಳ ಅಭಾವ ಕಾಡುತ್ತಿರಲಿಲ್ಲ. ಆದರೆ ಶಿಕ್ಷಣ ಕ್ಷೇತ್ರದ ಖಾಸಗೀಕರಣದ ತರುವಾಯ ಜಾಗತೀಕರಣ, ಕೈಗಾರಿಕರಣ ಮತ್ತು ಮಾಹಿತಿ - ತಂತ್ರಜ್ಞಾನ ಯುಗಕ್ಕೆ ತಕ್ಕಂತೆ ಮಾನವ ಸಂಪನ್ಮೂಲವನ್ನು ಅಭಿವೃದ್ಧಿಪಡಿಸುವಲ್ಲಿ ಸರ್ಕಾರಿ ಶಾಲೆಗಳು ಅಸಮರ್ಥವೆಂಬ ಋಣಾತ್ಮಕ ಆಲೋಚನೆ ಮತ್ತು ಖಾಸಗಿ ಶಾಲೆಗಳಲ್ಲಿ ಶಿಕ್ಷಣ ಪಡೆಯುವುದು ಸ್ವಪ್ರತಿಷ್ಠೆಯ ಸಂಕೇತ ಹಾಗೂ ಸರ್ಕಾರಿ ಶಾಲಾ ಶಿಕ್ಷಣವು ಬಡತನದ ಪ್ರತೀಕವೆಂಬ ಕೀಳರಿಮೆ ಮನೋಭಾವ ಸಮುದಾಯದಲ್ಲಿ ಸಮೂಹ ಸನ್ನಿಯಂತೆ ಮೂಡಿದರ ಪರಿಣಾಮ ಶ್ರೀಸಾಮಾನ್ಯರು ಸರ್ಕಾರಿ ಶಾಲೆಗಳನ್ನು ನೋಡುವ ದೃಷ್ಟಿಕೋನವೇ ಬದಲಾಯಿತೆನ್ನಬಹುದು. ಇದರ ಪರಿಣಾಮ ಸರ್ಕಾರಿ ಶಾಲೆಗಳ ಗತವೈಭವ ಕ್ರಮೇಣವಾಗಿ ನಶಿಸಿಹೋಗಿ ಸದ್ಯ ಅವುಗಳ ಪರಿಸ್ಥಿತಿ ಢಾಳಾಗಿ ಗೋಚರಿಸಲಾರಂಭಿಸಿದೆ.

ಉಳ್ಳಜನರ ಖಾಸಗೀ ಶಾಲಾ ವ್ಯಾಮೋಹ ಮತ್ತು ಅವುಗಳು ನೀಡುತ್ತಿರುವ ಆಂಗ್ಲ ಭಾಷೆಯ ಶಿಕ್ಷಣ, ಸುಸಜ್ಜಿತ ಮೂಲಸೌಕರ್ಯಗಳು ಹಾಗೂ ನುರಿತ ಭೋಧನಾ ವಿಧಾನಗಳ ಸೆಳೆತದಿಂದಾಗಿ ಉಂಟಾದ ಸಾಮಾಜಿಕ ಪರಿಣಾಮ ಬಡ-ದುರ್ಬಲ ವರ್ಗಗಳಮೇಲೆ ಬೀರಿದ ಸಮಕಾಲೀನ ಒತ್ತಡದಿಂದಾಗಿ ಆರ್ಥಿಕ ಶಕ್ತರಲ್ಲದ ಜನರೂ ಸಹ ಸರ್ಕಾರಿ ಶಾಲೆಗಳಿಗೆ ಬೆನ್ನು ಮಾಡಬೇಕಾದ ಅನಿವಾರ್ಯ ಪರಿಸ್ಥಿತಿ ನಿರ್ಮಾಣವಾಯಿತು. ಈ ಒತ್ತಡವನ್ನು ತಗ್ಗಿಸಲು ಗಂಭೀರತೆ ತೋರದ ಸರ್ಕಾರದ ಧೋರಣೆ ಯಿಂದಾಗಿ ಇದು ಮತ್ತಷ್ಟು ಹೆಚ್ಚಿತೆನ್ನಬಹುದು. ಉಳ್ಳವರು ಹೇರಿದ ಈ ಜೀವನ ಶೈಲಿಗೆ ಸಾಪೇಕ್ಷವಾಗಿ ಹಿಂದೆ ಸಮುದಾಯದಲ್ಲಿ ಇದ್ದ ಸರ್ಕಾರಿ ಶಾಲೆಗಳ ಬಗೆಗಿನ ಪ್ರಾಮುಖ್ಯತೆ ಕಡಿಮೆಯಾಗಿ ಶಿಕ್ಷಣ ಕ್ಷೇತ್ರದ ಖಾಸಗೀಕರಣವು ವ್ಯಾಪಾರೀಕರಣದ ಸ್ವರೂಪ ಪಡೆದ ಪರಿಣಾಮವಾಗಿ ಇಂದು ಶೇ 62% ಕ್ಕೂ ಹೆಚ್ಚು ಪಾಲು ಶಿಕ್ಷಣ ಕ್ಷೇತ್ರವು ಖಾಸಗೀಕರಣಗೊಂಡಿದ್ದು, ಇದು ಇನ್ನೂ ಹೆಚ್ಚುತ್ತಲೇ ಇದೆ. ಇದಕ್ಕೆ ಇಂಬುನೀಡುವಂತೆ ರಾಜ್ಯದಲ್ಲಿ ಹೊಸದಾಗಿ ಶಾಲೆ ತೆರೆಯಲು 2017-18ನೇ ಸಾಲಿನಲ್ಲಿ 2292 ಅರ್ಜಿಗಳು ಸಲ್ಲಿಕೆಯಾಗಿದ್ದರೆ, 2018-19ನೇ ಸಾಲಿನಲ್ಲಿ 34 ಶೈಕ್ಷಣಿಕ ಜಿಲ್ಲೆಗಳಿಂದ 2429 ಶಾಲೆಗಳ ಪ್ರವೇಶಕ್ಕೆ 2500 ಅರ್ಜಿಗಳು ಸಲ್ಲಿಕೆಯಾಗಿವೆ. ಇವುಗಳ ಪ್ರಮಾಣ ವರ್ಷದಿಂದ ವರ್ಷಕ್ಕೆ ಏರುತ್ತಿದ್ದು, ಕ್ರಮೇಣವಾಗಿ ಶಿಕ್ಷಣ ಕ್ಷೇತ್ರ ಖಾಸಗಿ ವ್ಯಕ್ತಿಗಳ ಕದಂಬ ಬಾಹುಗಳಿಗೆ ಸಿಕ್ಕಿಹಾಕಿಕೊಳ್ಳುತ್ತಿರುವುದನ್ನು ಪ್ರತಿಬಿಂಬಿಸುತ್ತಿದೆ.

ಶಿಕ್ಷಣವೆಂಬುದು ಕೇವಲ ವೃತ್ತಿಪರರನ್ನು ಮಾತ್ರ ಸಮಾಜಕ್ಕೆ ಕೊಡುಗೆಯಾಗಿ ನೀಡಲು ಸೀಮಿತಗೊಳ್ಳದೇ ರಾಷ್ಟ್ರದ ಸ್ವಾಸ್ಥ್ಯಯುತ ಸಮಾಜದ ನಿರ್ಮಾಣದ ಪರಿಕಲ್ಪನೆಯೊಂದಿಗೆ ವೈಯಕ್ತಿಕ ನೆಲೆಗಟ್ಟಿನಲ್ಲಿ ಸುಪ್ತ ಮನಸ್ಸಿನಲ್ಲಿನ ಆತ್ಮಸ್ಥೈರ್ಯವನ್ನು ಜಾಗೃತಗೊಳಿಸುವ ಹಾಗೂ ವೈಜ್ಞಾನಿಕ, ಜಾತ್ಯತೀತ ಮನೋಭಾವ ಮತ್ತು ಉದಾತ್ತ, ನೈತಿಕ ಮೌಲ್ಯಗಳನ್ನು ತಮ್ಮ ಜೀವನದಲ್ಲಿ ಅಳವಡಿಸಿಕೊಳ್ಳುವಂತೆ ಮಾಡುವಂತಹ ಭದ್ರ ಬುನಾದಿಯಾಗಿದೆ. ಇದನ್ನೇ 2005ರ ರಾಷ್ಟ್ರೀಯ ಪಠ್ಯಕ್ರಮ ಚೌಕಟ್ಟು ಗುಣಾತ್ಮಕ ಶಿಕ್ಷಣವೆಂದು ಸ್ಪಷ್ಟಪಡಿಸಿರುವುದರಿಂದ ಇದರ ಗುಣಮಟ್ಟ ಉತ್ಕೃಷ್ಟವಾಗಿಯೂ, ತಾರತಮ್ಯರಹಿತವಾಗಿಯೂ ಸರ್ವರಿಗೂ ದೊರಕಬೇಕೆಂಬುದೇನೋ ನಿರೀಕ್ಷಿಸಿದರು. 1968ರ ರಾಷ್ಟ್ರೀಯ ಶಿಕ್ಷಣ ನೀತಿ ಯ ಸಾರವೂ ಇದೇ ಆಗಿದ್ದು ಶಿಕ್ಷಣ ನೀತಿ ಅಳವಡಿಸಿಕೊಂಡು 50 ವರ್ಷಗಳೇ ಗತಿಸಿದರೂ ಸಮಾಜದಲ್ಲಿನ ಆರ್ಥಿಕ ಅಸಮಾನತೆ ಮತ್ತು ಸರ್ಕಾರದ ಇಬ್ಬಗೆ ನೀತಿಯಿಂದಾಗಿ ಸಮಾನ ಶಾಲಾ ಶಿಕ್ಷಣವೆಂಬುದು ಇಂದಿಗೂ ಕನಸಾಗಿಯೇ ಉಳಿದಿರುವುದಕ್ಕೆ ಸರ್ಕಾರವೇ ನಡೆಸುತ್ತಿರುವ ವಸತಿಯುತ ಶಾಲೆಗಳ ಉತ್ಕೃಷ್ಟ ಗುಣಮಟ್ಟದ ಶಿಕ್ಷಣಕ್ಕೂ ಹಾಗೂ ಸಾಮಾನ್ಯ ಸರ್ಕಾರಿ ಶಾಲೆಗಳ ಶಿಕ್ಷಣಕ್ಕೂ ಇರುವ ವ್ಯತ್ಯಾಸ ಮತ್ತು ಬಡವರ ಮಕ್ಕಳು ಅಂಗನವಾಡಿ ಕೇಂದ್ರಗಳಿಗೂ ಉಳ್ಳವರ ಮಕ್ಕಳು ಖಾಸಗಿ ಪೂರ್ವ ಪ್ರಾಥಮಿಕ ಶಾಲೆಗಳಿಗೂ ತೆರಳುತ್ತಿರುವುದೇ ತಾಜಾ ನಿದರ್ಶನಗಳೆನ್ನಬಹುದು. ಈ ಕಂದಕವನ್ನು ಸರಿಪಡಿಸಲು ಸರ್ಕಾರದಿಂದಲೇ ಪೂರ್ವ ಪ್ರಾಥಮಿಕ ಶಾಲೆಗಳನ್ನು ಪ್ರಾರಂಭಿಸುವಂತೆ ಪ್ರೊ. ಎಸ್. ಜಿ. ಸಿದ್ದರಾಮಯ್ಯ ಅವರ ಅಧ್ಯಕ್ಷತೆಯಲ್ಲಿ 23/06/2016ರಂದು ರಚಿಸಲಾದ ಸರ್ಕಾರಿ ಶಾಲೆಗಳ ಸಬಲೀಕರಣ ಸಮಿತಿಯು 04/09/2017 ರಂದು ಸರ್ಕಾರಕ್ಕೆ ನೀಡಿರುವ ವರದಿಯಲ್ಲಿ ಶಿಫಾರಸ್ಸು ಮಾಡಿರುವುದು ಸಮಂಜಸವಾಗಿದೆ.

ಸಮಾನ ಶಾಲಾ ಶಿಕ್ಷಣದ ಕನಸು ಸಾಕಾರಗೊಳ್ಳಬೇಕಾದಲ್ಲಿ ಶಿಕ್ಷಣ ಮಾಧ್ಯಮ ಗೊಂದಲಕ್ಕೆ ಪರಿಹಾರ ಕಂಡುಕೊಳ್ಳುವುದು ನಮ್ಮ ಪ್ರಥಮ ಆದ್ಯತೆಯಾಗಿರಬೇಕಾದದ್ದು ಅತ್ಯಗತ್ಯ. ಆದರೆ ಶಿಕ್ಷಣ ಮಾಧ್ಯಮ ಗೊಂದಲದ ಜೊತೆಗೆ ಪ್ರಾದೇಶಿಕ ಭಾಷಾ ಅಸ್ಮಿತೆಯು ತಳಕು ಹಾಕಿ ಕೊಂಡಿರುವುದರಿಂದ ಸಮಸ್ಯೆಯು ಮತ್ತಷ್ಟು ಜಟಿಲವಾಗಿದೆಯೆನ್ನಬಹುದು. ಶಿಕ್ಷಣ ಕ್ಷೇತ್ರಕ್ಕೆ ಭಾಷಾ ಮಾಧ್ಯಮ ಗೊಂದಲ ಹೊಸತೇನಲ್ಲ.

1949ರಲ್ಲಿ ನಡೆದ ಪ್ರಾಂತೀಯ ಶಿಕ್ಷಣ ಸಚಿವರ ಸಮ್ಮೇಳನದಲ್ಲಿ ಶಿಕ್ಷಣ ಮಾಧ್ಯಮ ಮತ್ತು ಪರೀಕ್ಷೆಗಳು ಮಗುವಿನ ಮಾತೃಭಾಷೆಯಲ್ಲಿಯೇ ಇರಬೇಕೆಂದು ತೀರ್ಮಾನ ಕೈಗೊಳ್ಳಲಾಯಿತು. ಈ ಸಮ್ಮೇಳನದ ಮುಂದುವರಿದ ಭಾಗವಾಗಿ 'ಮಾತೃಭಾಷೆಯಲ್ಲಿ ಪ್ರಾಥಮಿಕ ಹಂತದ ಶಿಕ್ಷಣವೆಂಬ ಉಲ್ಲೇಖವುಳ್ಳ ಏಕೈಕ ಪರಿಚ್ಛೇದವಾದ 350ಎ ಯು7ನೇ ತಿದ್ದುಪಡಿಯೊಂದಿಗೆ ಸಂವಿಧಾನಕ್ಕೆ ಸೇರ್ಪಡೆಯಾಯಿತು. ಕರ್ನಾಟಕದಲ್ಲಿಯೂ 80ರ ದಶಕದಲ್ಲಿ ಸರ್ಕಾರಿ ವ್ಯಾಪ್ತಿಯ ಶಾಲೆಗಳಲ್ಲಿ ಪ್ರಾಥಮಿಕ ಹಂತದ ಶಿಕ್ಷಣವನ್ನು ಕನ್ನಡದಲ್ಲಿಯೇ ನೀಡಬೇಕೆಂಬ ಕೆಲ ಸರ್ಕಾರಿ ವರದಿಗಳ ಪರಿಣಾಮವಾಗಿ 1994 ರಲ್ಲಿ ಕರ್ನಾಟಕ ಸರ್ಕಾರವು ಮಾತೃಭಾಷಾ ಶಿಕ್ಷಣ ನೀತಿ ಪ್ರಕಟಿಸಿತು. ಇದನ್ನು ಹಲವರು ವಿವಿಧ ಸ್ತರದ ನ್ಯಾಯಾಲಯಗಳಲ್ಲಿ ಪ್ರಶ್ನಿಸಿ ಕೊನೆಗೆ ಚೆಂಡು ಸರ್ವೋಚ್ಚ ನ್ಯಾಯಾಲಯದ ಅಂಗಳ ತಲುಪಿತು. 2014ರಲ್ಲಿ ನ್ಯಾಯಾಲಯವು ಶಿಕ್ಷಣ ಮಾಧ್ಯಮವನ್ನು ನಿರ್ಧರಿಸುವುದು ಪೋಷಕರ ವಿವೇಚನೆಗೆ ಬಿಟ್ಟಿದ್ದೆಂದು, ಮಾತೃಭಾಷೆ ಯಾವುದೆಂದು ಪೋಷಕರು ನಿರ್ಧರಿಸಬೇಕೆ ಎನಿಸಿ ರಾಜ್ಯವಲ್ಲವೆಂದು, ಹಾಗೂ ಸರ್ಕಾರವು ಕಾನೂನು ಮೂಲಕ ಮಾತೃಭಾಷೆಯನ್ನು ಒತ್ತಾಯಪೂರ್ವಕವಾಗಿ ಶಿಕ್ಷಣ ಸಂಸ್ಥೆಗಳ ಮೇಲೆ ಹೇರುವಂತಿಲ್ಲವೆಂಬ ಮಹತ್ವದ ತೀರ್ಪು ನೀಡಿತು. ಇದಾದ ಬಳಿಕವೂ ಮಾತೃಭಾಷೆಯಲ್ಲಿ ಶಿಕ್ಷಣ ನೀಡುವ ಉದ್ದೇಶದಿಂದ ಸುಪ್ರೀಂ ಕೋರ್ಟ್ ತೀರ್ಪಿಗೆ ಪ್ರತಿಯಾಗಿ ಸಾಂವಿಧಾನಿಕ ಪರಿಹಾರ ಕಂಡುಕೊಳ್ಳಬೇಕೆಂಬ ಆಗ್ರಹ ಸಹಜವಾಗೇ ಇದೆ. ಚೊತೆಗೆ ಮಾತೃಭಾಷೆಯ ಶಿಕ್ಷಣದ ಬುನಾದಿಯ ಮೇಲೆ ಇತರೆಲ್ಲ ಭಾಷೆಗಳ ಶಿಕ್ಷಣ ಎಂಬುದು ಭಾಷಾ ತಜ್ಞರ ಅಭಿಪ್ರಾಯವಾಗಿದ್ದು 1953ರಲ್ಲಿ ಯುನೆಸ್ಕೊ ಪ್ರಕಟಿಸಿದ ದೇಶಭಾಷೆಗಳ ಬಗೆಗಿನ ಅಧ್ಯಯನದಲ್ಲಿ ಇದು ಸಾಬೀತಾಗಿರುವುದರಿಂದ ನಾವು ಸಮಸ್ಯೆಯನ್ನು ವೈಜ್ಞಾನಿಕ ದೃಷ್ಟಿಕೋನದಿಂದಲೂ ನೋಡುವುದು ಅಗತ್ಯ. ಆದರೆ ಮಾತೃಭಾಷೆಯಲ್ಲಿ ಶಿಕ್ಷಣ ನೀಡುವ ಮುಂಚಿತವಾಗಿ ಇಂದಿನ ಸ್ಪರ್ಧಾತ್ಮಕ ಯುಗದಲ್ಲಿ ಕೌಶಲ್ಯ, ವೃತ್ತಿಪರ, ತಾಂತ್ರಿಕ ಮತ್ತು ಪಾಶ್ಚಾತ್ಯ ಸಂಶೋಧನೆ, ಆವಿಷ್ಕಾರ ಪ್ರಗತಿಯ ವಿಚಾರಧಾರೆಗಳು ಮಾತೃಭಾಷೆಯಲ್ಲಿ ಲಭ್ಯವಿದ್ದು ಆಶ್ರಿತರ ಭವಿಷ್ಯವನ್ನು ಬೆಳಗಲು ಮಾತೃಭಾಷೆಯು ಶಕ್ತವೇ ಎಂದು ಖಾತರಿಪಡಿಸಿಕೊಳ್ಳುವುದು ಇಲ್ಲವೆಂದಾದಲ್ಲಿ ಆ

ಕೊರತೆಯನ್ನು ನೀಗಿಸಲು ಕೈಗೊಳ್ಳಬೇಕಾದ ಕ್ರಮಗಳು ಮತ್ತು ಇರಬೇಕಾದ ಕಾರ್ಯತಂತ್ರಗಳ ಬಗ್ಗೆ ಅವಲೋಕಿಸುವುದು ಸಮಯೋಚಿತವೆನಿಸಿತು. ಮಾತೃಭಾಷೆಯಲ್ಲಿ ಶಿಕ್ಷಣ ಪಡೆದವರಿಗೆ ಸರ್ಕಾರಿ ಉದ್ಯೋಗದಲ್ಲಿ ಮೀಸಲಾತಿ ಸೌಲಭ್ಯ ನೀಡುವುದರ ಜೊತೆಗೆ ಪ್ರೊ. ಎಸ್. ಜಿ. ಸಿದ್ದರಾಮಯ್ಯ ಅವರ ಅಧ್ಯಕ್ಷತೆಯ ಸರೋಜಿನಿ ಮಹಿಷಿ ಪರಿಷ್ಕೃತ ವರದಿಯಲ್ಲಿ ಶಿಫಾರಸ್ಸಿನಂತೆ ಖಾಸಗೀ ವಲಯದ ಡಿ ಮತ್ತು ಸಿ ದರ್ಜೆಯ ನೌಕರಿಗಳಿಗೆ 100% ಹಾಗೂ ಉನ್ನತ ಹುದ್ದೆಗಳಿಗೆ 80% ಕನ್ನಡಿಗರ ನೇಮಕಾತಿ ಹಾಗೂ ಕೇಂದ್ರ ಸರ್ಕಾರದ ಉನ್ನತ ಶಿಕ್ಷಣ ಹುದ್ದೆಗಳ ನೇಮಕಾತಿಗೆ ನಡೆಸುವ ಪರೀಕ್ಷೆಗಳು ಕನ್ನಡದಲ್ಲಿದ್ದು ಉತ್ತರವನ್ನು ಕನ್ನಡದಲ್ಲಿಯೇ ಬರೆಯಲು ಅವಕಾಶ ಕಲ್ಪಿಸುವುದು ಮತ್ತು ಅದಕ್ಕಾಗಿ ಅಗತ್ಯ ಪದ ಭಂಡಾರ. ಪಠ್ಯ ರಚಿಸುವ ಹೊಣೆಯನ್ನು ಆಯಾ ಇಲಾಖೆಗಳಿಗೆ ನೀಡುವಂತಹ ನಿರ್ಣಯಗಳು ಅಸ್ತಿತ್ವಕ್ಕೆ ಬಂದಾಗ ಮಾತ್ರ ಮಾತೃಭಾಷಾ ಶಿಕ್ಷಣವು ನೈಜ ಮಹತ್ವ ಪಡೆಯಬಲ್ಲದು.

ಅದನ್ನು ಬಿಟ್ಟು ಮುಗ್ಧ ಮಕ್ಕಳ ಭವಿಷ್ಯದ ಮೇಲೆ ಭಾಷಾ ಅಸ್ಮಿತೆಯನ್ನು ಹೇರುವುದು ಸರಿಯಲ್ಲ. ಶಿಕ್ಷಣ ಮಾಧ್ಯಮ ಗೊಂದಲಕ್ಕೆ ದ್ವಿಭಾಷಾ ಪಠ್ಯಕ್ರಮ ರಚನೆಯು ಒಂದು ಸರಳ ಉಪಾಯವೆನ್ನಬಹುದು. ಈಗಾಗಲೇ ಆಂಗ್ಲ ಮಾಧ್ಯಮದಲ್ಲಿ ವ್ಯಾಸಂಗ ಮಾಡುತ್ತಿರುವ ಮಕ್ಕಳಿಗೆ ಮಾತೃಭಾಷೆಯಲ್ಲಿ ವಿವರಿಸಲಾಗುತ್ತದೆ. ಇದಕ್ಕೆ ಪೂರಕವಾಗಿ ಪಠ್ಯ ರಚಿಸುವುದು ಉತ್ತಮವೆನಿಸುತ್ತದೆ. ಇದಕ್ಕೆ ಮುದ್ರಣವೆಚ್ಚ ತುಸು ಹೆಚ್ಚಾಗುತ್ತಾದರೂ ಶಿಕ್ಷಣ ಮಾಧ್ಯಮ ಗೊಂದಲಕ್ಕೆ ಸ್ವಲ್ಪ ಮಟ್ಟಿಗೆ ಮುಲಾಮು ನೀಡಬಲ್ಲದೆನಿಸುತ್ತದೆ. ಒಂದು ವಾಕ್ಯದ ಕೆಳಗೆ ಒಂದರಂತೆ ಮಗುವಿನ ಮಾತೃಭಾಷೆ ಮತ್ತು ಆಂಗ್ಲ ಭಾಷೆಯೆರಡರಲ್ಲೂ ಪಠ್ಯ ರಚಿಸುವುದರಿಂದ ಮಕ್ಕಳ ಜ್ಞಾನೇಂದ್ರಿಯಗಳು ಸಹಜವಾಗಿಯೇ ಇದನ್ನು ಅನುಕರಿಸುತ್ತವೆ. ಅಲ್ಲದೆ ಶಿಕ್ಷಕರಿಗೂ ಬೋಧನೆಗೆ ಸಹಕಾರಿಯಾಗುವ ರೀತಿಯಲ್ಲಿ ಪಠ್ಯಕ್ರಮ ಮತ್ತು ಭಾಷಾರ್ಥ ಲಭ್ಯವಿರುವ ಕಾರಣದಿಂದ ಹತ್ತು ಹಲವು ತರಬೇತಿ ಕಾರ್ಯಗಳಿಗಿಂತ ಇದು ಪರಿಣಾಮಕಾರಿಯೂ ಹೌದು. ಹೀಗೆ ಮಾಡುವುದರಿಂದ ಶಿಕ್ಷಕರ ಭೋದನಾ ಕೌಶಲ್ಯ ಮತ್ತು ವಿಷಯದ ಆಳ ಹೆಚ್ಚಿಸುವ ನಿಟ್ಟಿನಲ್ಲಿ ಕೈಗೊಳ್ಳಬೇಕಾದ ಕಾರ್ಯತಂತ್ರಗಳೆಲ್ಲವನ್ನೆನ್ನಬಹುದು.

ಮಗುವಿನ ಬೌದ್ಧಿಕ ಮಟ್ಟ ಮತ್ತು ಕಲಿಕಾ ಸಾಮರ್ಥ್ಯಕ್ಕೆ ಹೊರೆಯಾಗದಂತೆ ಮಗುವಿನ ಇಚ್ಛೆಯ ಮಾಧ್ಯಮದಲ್ಲಿ ಕಲಿಯಲು ಮತ್ತು ಪರೀಕ್ಷೆ ಬರೆಯಲು ಅವಕಾಶ ಕಲ್ಪಿಸುವುದು ಅಗತ್ಯ. ಈ ಬಹು ಭಾಷಾ ಕಲಿಕಾ (multi language learning) ವಿಧಾನವು ಸರ್ಕಾರಿ ಶಾಲಾ ಮಕ್ಕಳು ಖಾಸಗೀ ಶಾಲಾ ವಿದ್ಯಾರ್ಥಿಗಳೊಂದಿಗೆ ಆರೋಗ್ಯಯುತ ಸ್ಪರ್ಧೆಗಳಿಯಲು ಮತ್ತು ವೃತ್ತಿಪರ ತಾಂತ್ರಿಕ ಶಿಕ್ಷಣ ಪಡೆಯುವಲ್ಲಿ ಆತ್ಮಸ್ಥೈರ್ಯವನ್ನು ಹೆಚ್ಚಿಸುತ್ತದೆಯೆಂಬುದನ್ನು ಅಲ್ಲಗಳೆಯಲಾಗದು. ಇದನ್ನು ಪ್ರಾಯೋಗಿಕವಾಗಿ ಜಾರಿಗೆ ತರಲು ಸರ್ಕಾರ ಚಿಂತನೆ ನಡೆಸಬೇಕು.

ಮೂಲ ಸೌಕರ್ಯ ಮತ್ತು ತಾಂತ್ರಿಕ ಸೌಲಭ್ಯಗಳ ಕೊರತೆ ಶಿಕ್ಷಣ ಮಾಧ್ಯಮ ಗೊಂದಲದ ನಂತರ ಸರ್ಕಾರಿ ಶಾಲೆಗಳನ್ನು ಭಾಧಿಸುತ್ತಿರುವ ಪ್ರಮುಖ ಸಮಸ್ಯೆಯಾಗಿದೆ. ಇದಕ್ಕೆ ಇಂಬುನೀಡುವಂತೆ 2017ನೇ ಸಾಲಿನಲ್ಲಿ 73129 ಸರ್ಕಾರಿ ಶಾಲೆಗಳ ಕೊಠಡಿಗಳು ದುಸ್ಥಿತಿಯಲ್ಲಿರುವುದರಿಂದ ಇದನ್ನು ಸವಾಲಾಗಿ ಸ್ವೀಕರಿಸ ಬೇಕಾಗಿದ್ದು, ಗುಣಾತ್ಮಕ ಶಿಕ್ಷಣಕ್ಕೆ ಪೂರಕವಾದ ವಾತಾವರಣ ನಿರ್ಮಾಣ ಮಾಡಬೇಕಾದದ್ದು ಇಂದಿನ ಅಗತ್ಯವಾಗಿದೆ. ಈ ಸಮಸ್ಯೆಯನ್ನು ಸೂಕ್ಷ್ಮವಾಗಿ ಅವಲೋಕಿಸಿದಾಗ ತಮ್ಮೂರಿನ ಸರ್ಕಾರಿ ಶಾಲೆಗಳು ಹೇಗಿರಬೇಕೆಂಬ ಮೂಲ ಪರಿಕಲ್ಪನೆಯ ಕೊರತೆ ಸಮುದಾಯದಲ್ಲಿ ಹೇರಳವಾಗಿರುವುದು ಮತ್ತು ಅದನ್ನು ಸಮುದಾಯವು ಗಂಭೀರವಾಗಿ ಪರಿಗಣಿಸದಿರುವುದು ಕಂಡು ಬರುತ್ತದೆ.

ಸರ್ಕಾರವು ಮೂಲಸೌಕರ್ಯ ಮತ್ತು ತಾಂತ್ರಿಕ ಸೌಲಭ್ಯಗಳ ಕೊರತೆಯನ್ನು ನಿರ್ದಿಷ್ಟ ಅವಧಿಯೊಳಗೆ ತುಂಬಿ ಕೊಳ್ಳುವುದು ಅಗತ್ಯವೆನಿಸಿದರೂ ಸರ್ಕಾರವು ತನ್ನ ಆರ್ಥಿಕ ಚೌಕಟ್ಟಿನೊಳಗೇ ಕಾರ್ಯನಿರ್ವಹಿಸಬೇಕಾದ ಕಾರಣದಿಂದಾಗಿ ಇಷ್ಟು ದೊಡ್ಡ ಪ್ರಮಾಣದ ಕೊರತೆಯನ್ನು ಒಮ್ಮಿದೊಮ್ಮೆಲೆ ತುಂಬುವುದು ಅಸಾಧ್ಯ ಮತ್ತು ಅಶಿಶಯೋಕ್ತಿಯೆನಿಸಿತು. ಆದರೆ 2018-2019ನೇ ಸಾಲಿನ ಕೇಂದ್ರ ಬಜೆಟ್‌ನಲ್ಲಿ ಶಿಕ್ಷಣ ಕರವನ್ನು ಶೇಕಡ 3ರಿಂದ ಶೇಕಡ 4 ಕ್ಕೇರಿಸಿರುವುದರಿಂದ ದೊರಕುವ ಕೋಟ್ಯಂತರ ಧನವನ್ನು ಸರ್ಕಾರವು ಸೂಕ್ತ ಕಾರ್ಯತಂತ್ರಗಳೊಂದಿಗೆ ಮೂಲ ಸೌಕರ್ಯಾಭಿವೃದ್ಧಿ ಕೊರತೆಯನ್ನು ತುಂಬಿಕೊಳ್ಳಲು

ಸದ್ದಿನಿಯೋಗಪಡಿಸಿಕೊಳ್ಳುವುದು ಒಳಿತು. ಆರ್. ಟಿ.ಇ ಕಾಯ್ದೆ 12(1) ಸಿ ರನ್ವಯ ಖಾಸಗೀ ಶಿಕ್ಷಣ ಸಂಸ್ಥೆಗಳು ಶೇ 25%ರಷ್ಟು ಸೀಟುಗಳನ್ನು ಬಿಟ್ಟುಕೊಡಬೇಕಾಗಿದ್ದು ಇದರಡಿಯಲ್ಲಿ ದಾಖಲಾದ ಮಕ್ಕಳ ಪರವಾಗಿ ಸರ್ಕಾರವೇ ಶುಲ್ಕ ಪಾವತಿಸುವ ಕಾರಣದಿಂದಾಗಿ ಸರ್ಕಾರಿ ಶಾಲೆಗಳು ಭಣಗುಡುತ್ತಿವೆ. ಮಕ್ಕಳ ನೆರೆಹೊರೆಯಲ್ಲಿ ಶಾಲೆಗಳನ್ನು ಸ್ಥಾಪಿಸಿ ಗುಣಮಟ್ಟದ ಶಿಕ್ಷಣ ನೀಡುವ ಖಾತರಿಯಿದ್ದ ಮೇಲೆ ಸರ್ಕಾರವೇಕೆ ಆರ್. ಟಿ.ಇ ಸೀಟಿಗಾಗಿ ಖಾಸಗೀ ಶಿಕ್ಷಣ ಸಂಸ್ಥೆಗಳ ಮುಂದೆ ಕೈಚಾಚಬೇಕು? ಇದರಿಂದಾಗಿ ಸರ್ಕಾರಿ ಶಾಲೆಗಳಲ್ಲಿ ಗುಣಾತ್ಮಕ ಶಿಕ್ಷಣದ ಕೊರತೆಯನ್ನು ಸರ್ಕಾರವೇ ಪರೋಕ್ಷವಾಗಿ ಒಪ್ಪಿಕೊಂಡಂತಾಗುತ್ತದೆ. ಆರ್.ಟಿ.ಇ ಸೀಟಿಗಾಗಿ 2016-17ನೇ ಸಾಲಿನಲ್ಲಿ 390ಕೋಟಿ ಪಾವತಿಸಲಾಗಿದ್ದು ಪ್ರತಿ ವರ್ಷವೂ ನೂರಾರು ಕೋಟಿ ವ್ಯಯಿಸಲಾಗುತ್ತಿದೆ. ಇದೇ ಹಣವನ್ನು ಸರ್ಕಾರಿ ಶಾಲೆಗಳ ಅಭಿವೃದ್ಧಿಗೆ ಬಳಸಿಕೊಳ್ಳುವುದು ಉಚಿತವೆನಿಸಿತು. (ಸರ್ಕಾರಿ ಶಾಲೆಗಳ ಸಬಲೀಕರಣ ಸಮಿತಿ ಯು ಆರ್.ಟಿ.ಇ ಸೀಟಿಗಾಗಿ ಶುಲ್ಕ ಪಾವತಿಸುವುದು ಬೇಡವೆಂದು ಶಿಫಾರಸ್ಸು ಮಾಡಿದೆ.)

ಆರ್.ಟಿ.ಇ. ಕಾಯ್ದೆಯ ಸೆಕ್ಷನ್ 21 ಮತ್ತು ಆರ್.ಟಿ.ಇ. ಗಾಗಿ ಕರ್ನಾಟಕ ಮಕ್ಕಳ ಹಕ್ಕು ನಿಯಮಗಳು 2012 ರ ನಿಯಮ 13ರನ್ವಯ ಪಾಲಕರ ಪ್ರತಿನಿಧಿಗಳು, ಸ್ಥಳೀಯ ಸಂಸ್ಥೆಗಳ ನಾಮನಿರ್ದೇಶಿತ ಸದಸ್ಯರು ಹಾಗೂ ಸಂಘಸಂಸ್ಥೆ ಗಳ ಸದಸ್ಯರನ್ನೊಳಗೊಂಡ ಶಾಲಾಭಿವೃದ್ಧಿ ಮತ್ತು ಮೇಲುಸ್ತುವಾರಿ ಸಮಿತಿ (SDMC) ರಚನೆಯಾಗಿ ಅಧಿಕಾರವು ತಳಮಟ್ಟದಲ್ಲಿಯೇ ವಿಕೇಂದ್ರೀಕೃತವಾಗಿರುವ ಮತ್ತು ಆರ್. ಟಿ.ಇ. ಕಾಯ್ದೆಯ ಸೆಕ್ಷನ್ 22 ಮತ್ತು ಆರ್. ಟಿ.ಇ. ಗಾಗಿ ಕರ್ನಾಟಕ ಮಕ್ಕಳ ಹಕ್ಕು ನಿಯಮಗಳು 2012 ರ ನಿಯಮ 14ರನ್ವಯ ಮೂರುವರ್ಷಗಳ ದೂರದೃಷ್ಟಿಯುಳ್ಳ 'ಶಾಲಾಭಿವೃದ್ಧಿ ಯೋಜನೆ' (school development plan) ಯನ್ನು ತಯಾರಿಸುವ ಅಧಿಕಾರವು ಎಸ್. ಡಿ. ಎಂ. ಸಿ. ಮೂಲಕ ಸಮುದಾಯಕ್ಕೆ ಲಭಿಸಿರುವ ಕಾರಣದಿಂದಾಗಿ ಮೂಲ ಸೌಕರ್ಯ ಮತ್ತು ತಾಂತ್ರಿಕ ಸೌಲಭ್ಯಗಳ ಕೊರತೆಗೆ ನಾವು ನೇರವಾಗಿ ಸರ್ಕಾರದತ್ತ ಬೊಟ್ಟು ಮಾಡಲಿಕ್ಕಾಗದು. ಇತ್ತೀಚೆಗೆ ಸಾಮಾಜಿಕ ಜಾಲತಾಣವೊಂದರಲ್ಲಿ ಸಮುದಾಯದ ಸಹಕಾರ ಹಾಗೂ ಸ್ಥಳೀಯ ಸಂಸ್ಥೆಗಳ ಜನಪ್ರತಿನಿಧಿಗಳ ಮತ್ತು ದಕ್ಷ ಶಿಕ್ಷಣವೃಂದದ ಇಚ್ಛಾಶಕ್ತಿಯಿಂದಾಗಿ ಸರ್ಕಾರಿ ಶಾಲೆಯೊಂದು ಖಾಸಗೀ ಶಾಲೆಗಳಿಗೆ ಸೆಡ್ಡುಹೊಡೆಯುವಂತೆ ಪ್ರಗತಿ ಹೊಂದಿರುವ ಸುದ್ದಿಯೊಂದು ಹರಿದಾಡಿ ಸರ್ಕಾರಿ ಶಾಲೆಗಳ ಬಗ್ಗೆ ಹೊಸ ಆಶಾಭಾವ ಮೂಡಿಸಿದೆ. ಆ ಶಾಲೆ ಯು ತುಮಕೂರು ಜಿಲ್ಲೆಯ ಗುಬ್ಬಿ ತಾಲ್ಲೂಕಿನ ಕಡಬ ಹೋಬಳಿಯ ಕಾಡಶೆಟ್ಟಿಹಳ್ಳಿ ಎಂಬ ಗ್ರಾಮದಲ್ಲಿದ್ದು ಗ್ರಾಮ ಪಂಚಾಯಿತಿ ಸದಸ್ಯರು ಮತ್ತು ಶಿಕ್ಷಕರ ಸಹಕಾರದಿಂದಾಗಿ ಶಾಲೆಯು ಸುಸಜ್ಜಿತ ಕೊಠಡಿಗಳು, ಸಭಾಂಗಣ, ಆಟದಮೈದಾನ, ಕಂಪ್ಯೂಟರ್ ಲ್ಯಾಬ್ ಹೊಂದಿದ್ದು, ಈಗ ಆಂಗ್ಲ ಭಾಷೆಯ ಮಲ್ಟಿ ಮೀಡಿಯಾ ಲ್ಯಾಬ್ ಹೊಂದುವ ಪ್ರಯತ್ನದಲ್ಲಿದೆ. ಗ್ರಾಮೀಣ ಪ್ರದೇಶದ ಸರ್ಕಾರಿ ಶಾಲೆಗಳಲ್ಲಿ ಮಕ್ಕಳ ದಾಖಲಾತಿ ಪ್ರಮಾಣ ಕಡಿಮೆ ಆಗುತ್ತಿರುವ ಈ ಸಂದರ್ಭದಲ್ಲಿ ಈ ಶಾಲೆಯು 200 ಮಕ್ಕಳನ್ನು ಹೊಂದಿದೆ. ಇದಕ್ಕೆ ಅವಿರತ ವಾಗಿ ಶ್ರಮಿಸಿದ ಗ್ರಾಮ ಪಂಚಾಯತ್ ಸದಸ್ಯರಾದ ಸತೀಶ್, ರಾಜ್ಯಸಭಾ ಮಾಜಿ ಸದಸ್ಯೆ ಜಯಶ್ರೀ ಹಾಗೂ ಶಿಕ್ಷಕರು ಸಮಾಜಕ್ಕೆ ಹಾಗೂ ಜನಪ್ರತಿನಿಧಿಗಳಿಗೆ ಆದರ್ಶಪ್ರಾಯವಾಗಿದ್ದಾರೆ. ಇದೊಂದು ಉದಾಹರಣೆ ಅಷ್ಟೇ. ಇಂತಹ ಅದೆಷ್ಟೋ ನಿದರ್ಶನಗಳು ನಮ್ಮ ಮುಂದಿದ್ದು ಶಾಲಾಭಿವೃದ್ಧಿಗಾಗಿ ನಿರ್ದಿಷ್ಟ ಗುರಿ ಇಟ್ಟುಕೊಂಡು ಸೂಕ್ತ ಕಾರ್ಯತಂತ್ರಗಳೊಂದಿಗೆ ಸ್ಥಳೀಯ ಮಟ್ಟದಲ್ಲಿ ಸಂಪನ್ಮೂಲ ಕ್ರೋಢೀಕರಿಸುವ ಮತ್ತು ಪಂಚಾಯತ್ ರಾಜ್ ನ ಸ್ಥಾಯಿ ಸಮಿತಿಗಳಲ್ಲೊಂದಾದ ನಾಗರೀಕ ಸೌಕರ್ಯ ಸಮಿತಿಯೊಂದಿಗೆ ಸಮನ್ವಯ ಸಾಧಿಸಿ ಶಾಲಾಭಿವೃದ್ಧಿ ಯೋಜನೆ ಅಡಿಯ ಕ್ಷೇತ್ರಗಳಾದ ಶಾಲಾ ಪರಿಸರ, ಭೋಧನಾ ಕಲಿಕಾ ಪ್ರಕ್ರಿಯೆ, ಶೈಕ್ಷಣಿಕಾಭಿವೃದ್ಧಿಯಂತಹ ವಿಷಯಗಳಲ್ಲಿ ಪ್ರಗತಿ ಸಾಧಿಸುವ ಮತ್ತು ನ್ಯೂನತೆಗಳಿದ್ದಲ್ಲಿ ಅವುಗಳನ್ನು ಸರಿಪಡಿಸುವಲ್ಲಿ ಪ್ರಾಮಾಣಿಕ ಪ್ರಯತ್ನಗಳು ಸರ್ಕಾರಗಳಾಧಿಯಾಗಿ ಅಧಿಕಾರಿಗಳಿಂದ ಹಾಗೂ ಶ್ರೀಸಾಮಾನ್ಯರಿಂದ ಜರುಗಬೇಕಿದೆ.

ಎಲ್ಲಾ ಸಂಪನ್ಮೂಲಗಳ ಯಜಮಾನನಾದ ಮಾನವ ಸಂಪನ್ಮೂಲ



ಸೌಂದರ್ಯ ರಮೇಶ ಕಂತೆಪ್ಪನವರ
ಕೇಶ್ವಾಪುರ, ಹುಬ್ಬಳ್ಳಿ

ಮಾನವ ಸಂಪನ್ಮೂಲ ಎಂದರೆ ವ್ಯಕ್ತಿಗಳ ಮೌಲ್ಯಗಳು, ನಂಬಿಕೆಗಳು, ಕೌಶಲ್ಯ, ದಕ್ಷತೆ, ಸ್ಪೂರ್ತಿ, ತೀರ್ಮಾನಗಳನ್ನು ಧೈರ್ಯ ಇವೆಲ್ಲವುಗಳ ಸುಮಧುರ ಯೋಗ್ಯ ಮಿಶ್ರಣ ಎಂದು ಹೇಳಬಹುದು. ಅಥವಾ ಮಾನವ ಸಂಪನ್ಮೂಲ ಎಂದರೆ ಜನರಲ್ಲಿನ ಜ್ಞಾನ, ಸೃಜನಾತ್ಮಕ ಶಕ್ತಿಯಲ್ಲಿನ ಚತುರತೆಗಳು ಎಂದು ಹೇಳಬಹುದು.

ಮಾನವ ಸಂಪನ್ಮೂಲ ಎಂದರೆ:-

ಮಾ- ಮಾದರಿಗೊಳಿಸುವುದು

ನ- ನವೀನತೆಯನ್ನು ತರುವುದು

ವ- ವ್ಯವಸ್ಥೆಗೊಳಿಸುವುದು

ಒಂದು ಸಮಾಜದಲ್ಲಿರುವ ಒಟ್ಟಾರೆ ಯೋಗ್ಯ ಗುಣಾತ್ಮಕ ಮತ್ತು ಯೋಗ್ಯ ಪ್ರಮಾಣಾತ್ಮಕ ಮಾನವ ಸ್ವತ್ತು ಅಥವಾ ಮಾನವರೆಂಬ ಆಸ್ತಿಗೆ "ಮಾನವ ಸಂಪನ್ಮೂಲ" ವೆಂದು ಕರೆಯುತ್ತಾರೆ. ಮಾನವ ಸಂಪನ್ಮೂಲವು ದೇಶವು ನಂಬಿಕೆ ಇಡಬಹುದಾದ ದೇಶದ ಅಮೋಘ ಆಸ್ತಿ. ಇದು ಕೆಲಸದಲ್ಲಿ ನಿರತರಾಗಿರುವ ವ್ಯಕ್ತಿಗಳನ್ನು ಎತ್ತಿ ತೋರಿಸುತ್ತದೆ. ಮಾನವ ಸಂಪನ್ಮೂಲವು ಅತ್ಯಂತ ವಿಶೇಷವಾದ ಮತ್ತು ಅರ್ಥಪೂರ್ಣವಾದುದಲ್ಲದೇ ಉತ್ಪಾದನಾ ಕಾರ್ಯದಲ್ಲಿ ಸಕ್ರಿಯವಾಗಿ ಪಾತ್ರವಹಿಸುವ ಅಂಶ. ಸ್ವಾಭಾವಿಕ ಸಂಪನ್ಮೂಲವೇ ಇರಲಿ ಅಥವಾ ಕೃತಕ ಸಂಪನ್ಮೂಲವೇ ಇರಲಿ. ಮಾನವನೇ ಈ ಎಲ್ಲ ಸಂಪನ್ಮೂಲಗಳ ಯಜಮಾನ. ಉತ್ಪಾದನೆ ಮತ್ತು ಗುಣಾತ್ಮಕತೆಗಳೆರಡರಲ್ಲೂ ಮಾನವನೇ ಪ್ರಮುಖ ಪಾತ್ರವಹಿಸಬಲ್ಲ. ಮಹತ್ವದ ವೈಚಾರಿಕ ಶಕ್ತಿಯುಳ್ಳ ಹಾಗೂ ನಿರಂತರ ಕಾರ್ಯಸಾಧನೆಯುಳ್ಳ ಅದ್ಭುತ ಶಕ್ತಿಯೇ ಮಾನವನ ಈ ಧೀಶಕ್ತಿ.

ಮಾನವ ಸಂಪನ್ಮೂಲವು ಸಾಮರ್ಥ್ಯ ಮತ್ತು ಹೆಚ್ಚಿನ ಉತ್ಪಾದನಾ ಶಕ್ತಿ ಅವಲಂಬಿಸಿರುವುದು. ನೌಕರರ ಚಾತುರ್ಯವನ್ನು ಆರ್ಥಿಕ ಅಭಿವೃದ್ಧಿಯ ಎಲ್ಲ ವಿಧಾನಗಳ ಕೇಂದ್ರ ಶಕ್ತಿಯೇ ಮಾನವ ಸಂಪನ್ಮೂಲ ಶಕ್ತಿ. ಕ್ಷೀಣ ದಿಕ್ಕಿನತ್ತ ಸಾಗುತ್ತಿರುವ ಸಾಮಾಜಿಕ ಪರಿಸ್ಥಿತಿ, ಎಲ್ಲ ರಂಗಗಳಲ್ಲಿಯೂ ಹೆಚ್ಚುತ್ತಿರುವ ಸ್ಪರ್ಧಾತ್ಮಕ ಮಾನೋಭಾವನೆ ಮತ್ತು ತಾಂತ್ರಿಕ ಜಗತ್ತಿನಲ್ಲಾಗುತ್ತಿರುವ

ತ್ವರಿತ ಅಭಿವೃದ್ಧಿಗಳು ದೇಶದ ಒಟ್ಟಾರೆ ಅಭಿವೃದ್ಧಿಯಲ್ಲಿ ಮಾನವ ಸಂಪನ್ಮೂಲ ಒಂದು ಮುಖ್ಯಾಂಶವಾಗಲು ಕಾರಣೀಭೂತವಾದವು. ಒಂದಿಲ್ಲೊಂದು ಕಾರಣದಿಂದ ಬೇರೆ ಸಂಪನ್ಮೂಲಗಳು ಬರಿದಾಗಬಹುದು. ಆದರೆ ಎಂದೆಂದಿಗೂ ಬರಿದಾಗದ ಸಂಪನ್ಮೂಲವೆಂದರೆ ಅದು ಮಾನವ ಸಂಪನ್ಮೂಲ ಮಾತ್ರ. ಮಾನವ ಸಂಪನ್ಮೂಲವೇ ನಮ್ಮೆಲ್ಲ ಸಾಮಾಜಿಕ, ಸಾಂಪತ್ತಿಕ ಮತ್ತು ಇತರ ಎಲ್ಲಾ ಸಮಸ್ಯೆಗಳಿಗೂ ಪರಿಹಾರ.

ಒಂದು ಸಂಘ-ಸಂಸ್ಥೆ ಅಥವಾ ಕಂಪನಿಗೆ ಸೇರಿದ ಎಲ್ಲ ಸ್ವತ್ತು ಅಥವಾ ಚರಾಚರ ಆಸ್ತಿಗಳಲ್ಲಿ ಮಾನವ ಸಂಪನ್ಮೂಲವೆಂಬ ಆಸ್ತಿಯ ವ್ಯವಸ್ಥಾಪನೆ ಮತ್ತು ಆಡಳಿತ ಮಾಡುವುದು ಹೆಚ್ಚು ಕಠಿಣವಾದುದು. ಏಕೆಂದರೆ ಮಾನವನ ವರ್ತನೆ, ನಡವಳಿಕೆ ಎಲ್ಲರ ಊಹೆಗೂ ಮೀರಿದ್ದು. ಅದು ನಿರಂತರ ಚಲನಶೀಲವಾದುದು. ವ್ಯಕ್ತಿಯಿಂದ ವ್ಯಕ್ತಿಗೆ ಕಾಲದಿಂದ ಕಾಲಕ್ಕೆ ಬೇರೆ ಬೇರೆಯಾಗಿರುತ್ತದೆ. ಮಾನವನ ಜೈವಿಕ ಮತ್ತು ಸಾಂಸ್ಕೃತಿಕ ಲಕ್ಷಣ ಒಂದೇ ತೆರನಾಗಿದ್ದರೂ ಕೂಡ, ಮಾನವ ಜೀವಿಗಳ ಬಾಹ್ಯಾಚಹರೆಗಳೂ ಭಿನ್ನವಾಗಿರುವುದಲ್ಲದೇ ಆ ಜೀವಿಗಳ ಶಕ್ತಿ ಸಾಮರ್ಥ್ಯಗಳು ಭಿನ್ನವಾಗಿರುತ್ತದೆ. ಆದುದರಿಂದ ಯಾವುದೇ ಒಂದು ಸಂಘ-ಸಂಸ್ಥೆ ದೀರ್ಘಾವಧಿಯವರೆಗೆ ಯಶಸ್ವಿಯಾಗಿ ಮುಂದುವರೆಯಬೇಕಾದರೆ ಆ ಸಂಘ ಸಂಸ್ಥೆಯ ಮಾನವ ಸಂಪನ್ಮೂಲವೇ ಅಂಥ ಯಶಸ್ವಿಗೆ ಕಾರಣ. ಇಂತಹದೇ ಒಂದು ಸಂದರ್ಭದಲ್ಲಿ ಮಾಜಿ ಪ್ರಧಾನಿ ಶ್ರೀ ರಾಜೀವ ಗಾಂಧಿ ಎಂದಿದ್ದಾರೆ. "ದೇಶದ ನಿಜವಾದ ಶಕ್ತಿ ಎಂದರೆ ದೇಶದ ಪ್ರಜೆಯ ಮನಸ್ಸು ಮತ್ತು ದೇಹವನ್ನು ಅಭಿವೃದ್ಧಿಪಡಿಸುವುದು ಎಂದಿದ್ದಾರೆ.

ಮಾನವ ಸಂಪನ್ಮೂಲದ ಉದ್ದೇಶವೆಂದರೆ ಮಾನವ ಸಂಪನ್ಮೂಲಗಳು ಪರಿಣಾಮಕಾರಿಯಾಗಿ ಉಪಯೋಗಿಸಿಕೊಳ್ಳಬೇಕು. ನೌಕರರ ಚತುರತೆ ಮತ್ತು ಜ್ಞಾನವನ್ನು ಸಂಸ್ಥೆಯ ಗುರಿಗಳನ್ನು ಮುಟ್ಟುವ ಸಲುವಾಗಿ ದಕ್ಷತೆಯಿಂದ ಮತ್ತು ಪರಿಣಾಮಕಾರಿಯಾಗಿ ಉಪಯೋಗಿಸಿಕೊಳ್ಳಬೇಕು. ಸಂಸ್ಥೆಯಲ್ಲಿ ಒಳ್ಳೆಯ ನೈತಿಕ ಮಟ್ಟ ಮತ್ತು ನೌಕರರಲ್ಲಿ ಮತ್ತು ಮಧುರ ಸಂಬಂಧಗಳಿರುವಂತೆ ನೋಡಿಕೊಳ್ಳಬೇಕು. ಒಂದು ಸಂಸ್ಥೆಯಲ್ಲಿ ಕೆಲಸ ಮಾಡುವ ಎಲ್ಲಾ ಜನರು, ಆತ್ಮ ಗೌರವವನ್ನು ಹೊಂದಿ ಕೆಲಸಗಳನ್ನು ಚೆನ್ನಾಗಿ ಮಾಡುವಂಥ ಒಂದು ಒಳ್ಳೆಯ ವಾತಾವರಣವನ್ನು ನಿರ್ಮಿಸುವುದು. ಪ್ರತಿಯೊಬ್ಬ ವ್ಯಕ್ತಿಯು ಒಂದು ದೊಡ್ಡ ಆಸ್ತಿ ಎಂದು ತಿಳಿದುಕೊಂಡು, ಒಬ್ಬರನ್ನೊಬ್ಬರು ಗೌರವಿಸುವಂತೆ ಮಾಡುವುದು. ಜನರನ್ನು ಯೋಗ್ಯ ರೀತಿಯಲ್ಲಿ ನಿಭಾಯಿಸುವುದರಲ್ಲಿ ಒಂದು ಬಗೆಯ ನಾಯಕತ್ವವನ್ನು ಹೊಂದಿದಂತೆ ಮಾಡುವುದು. ಸಂಸ್ಥೆಯ ಒಳಗೆ ಮತ್ತು ಹೊರಗೆ ನೀತಿಯುತ ಧೋರಣೆ ಮತ್ತು ವರ್ತನೆಯನ್ನು ಕೆಲಸಗಾರರೂ ಹೊಂದಿರುವಂತೆ ನೋಡಿಕೊಳ್ಳುವುದು.

ಮಾನವ ಸಂಪನ್ಮೂಲದ ಕಾರ್ಯಗಳು:

ಮಾನವ ಸಂಪನ್ಮೂಲದ ಕೆಲಸಗಳನ್ನು ಎರಡು ವಿಧಗಳಲ್ಲಿ ವಿಂಗಡಿಸಬಹುದು.

1. ಆಡಳಿತಾತ್ಮಕ ಕೆಲಸಗಳು
2. ಕಾರ್ಯರೂಪದ ಕೆಲಸಗಳು.

ಮಾನವ ಸಂಪನ್ಮೂಲದ ಕಾರ್ಯವನ್ನು ತೋರಿಸುತ್ತವೆ.

ಆಡಳಿತಾತ್ಮಕ ಕೆಲಸಗಳು:- ಯೋಜನೆ, ಸಂಘಟಿಸುವುದು, ನಿರ್ದೇಶಿಸುವುದು, ನಿಯಂತ್ರಿಸುವುದು.

ಕಾರ್ಯರೂಪದ ಕೆಲಸಗಳು:- ನೇಮಕಾತಿ ಕೆಲಸ, ಮಾನವ ಸಂಪನ್ಮೂಲ ಅಭಿವೃದ್ಧಿ, ಪರಿಹಾರೋಪಾಯಗಳು, ಒಗ್ಗೂಡಿಸುವಿಕೆ, ನಡೆಸಿಕೊಂಡು ಹೋಗುವುದು.

ಮಾನವ ಸಂಪನ್ಮೂಲದ ಪ್ರಾಮುಖ್ಯತೆ:

ಮಾನವ ಸಂಪನ್ಮೂಲದ ನಿರ್ವಹಣೆಯ ಪ್ರಾಮುಖ್ಯತೆಯನ್ನು ನಾಲ್ಕು ಮಜಲುಗಳಲ್ಲಿ ವಿವೇಚಿಸಬಹುದು:-ಕಂಪನಿಗಳು, ಉದ್ಯೋಗದ ದೃಷ್ಟಿ, ಸಾಮಾಜಿಕ ಮತ್ತು ರಾಷ್ಟ್ರೀಯ ಸಂಘಟಿತ ಉದ್ದಿಮೆಗಳು.

ಮಾನವ ಸಂಪನ್ಮೂಲದ ಮಹತ್ವಕ್ಕೆ ಕಾರಣಗಳು (Reasons for Importance of HRM):

ಇಂದಿನ ಸುಧಾರಿತ ಕಾಲದಲ್ಲಿ ಅತ್ಯದ್ಭುತವಾದ ಯಂತ್ರಗಳ, ಕಂಪ್ಯೂಟರ್‌ಗಳ ಮುಂತಾದ ಅನೇಕ ನಮೂನೆಯ ಅತ್ಯುತ್ತಮ ಸಾಧನೆ ಸಲಕರಣೆಗಳು ಬಂದಿವೆ. ಅದರೆ ಅವುಗಳನ್ನು ನಡೆಸುವವರು ಮನುಷ್ಯರೇ ತಾನೇ. ಉತ್ತಮ ಮತ್ತು ಎಲ್ಲಾ ದೃಷ್ಟಿಯಿಂದಲೂ ಯೋಗ್ಯ ವ್ಯಕ್ತಿಗಳು ಇಲ್ಲದಿದ್ದರೆ ಅವುಗಳೆಲ್ಲವೂ ನಿರರ್ಥಕ. ಆದ್ದರಿಂದಲೇ ಮಾನವ ಶಕ್ತಿ ಸಾಮರ್ಥ್ಯಗಳು ಎಲ್ಲಕ್ಕಿಂತ ಮುಖ್ಯವಾದದ್ದು. ತಾಂತ್ರಿಕತೆಯಲ್ಲಿ ತೀವ್ರ ಸುಧಾರಣೆ, ಕಂಪ್ಯೂಟರ್‌ಗಳ ಸ್ವಯಂ ಚಾಲಕ ಮತ್ತು ಸ್ವಯಂ ನಿಯಂತ್ರಿತ ಯಂತ್ರಗಳು ಎಲ್ಲೆಡೆಯಲ್ಲೂ ಜಾಲ್ತಿಗೆ ಬಂದಿವೆ. ಹಾಗಿದ್ದರೂ ಅಂತರರಾಷ್ಟ್ರೀಯ ಖ್ಯಾತಿಯ ಬಹುರಾಷ್ಟ್ರೀಯ ಕಂಪೆನಿಗಳೂ ಒಳಗೊಂಡಂತೆ ದೇಶೀಯ ಕಂಪೆನಿಗಳೂ ಸಹ ನುರಿತ ಮತ್ತು ತರಬೇತಿ ಹೊಂದಿದ ನೌಕರರನ್ನು ಕೆಲಸಕ್ಕೆ ನೇಮಿಸಿಕೊಳ್ಳುತ್ತಿವೆ.

ಮಾನವ ಸಂಪನ್ಮೂಲದ ಕ್ರಮಗಳು (Components of Human Resource):

ಮಾನವ ಸಂಪನ್ಮೂಲದ ಯೋಜನೆ, ಮಾನವ ಸಂಪನ್ಮೂಲದ ಪದ್ಧತಿ, ಮಾನವ ಸಂಪನ್ಮೂಲದ ವ್ಯವಸ್ಥಾಪನೆ, ಮಾನವ ಸಂಪನ್ಮೂಲದ ಅಭಿವೃದ್ಧಿ, ಮಾನವ ಸಂಪನ್ಮೂಲದ ಸಂಬಂಧಗಳು, ಮಾನವ ಸಂಪನ್ಮೂಲದ ಬಳಕೆ, ಮಾನವ ಸಂಪನ್ಮೂಲಕ್ಕೆ ಸಂಬಂಧಿಸಿದ ಲೆಕ್ಕಗಳು, ಮಾನವ ಸಂಪನ್ಮೂಲದ ಲೆಕ್ಕ ತಪಾಸಣೆ.

ಮಾನವ ಸಂಪನ್ಮೂಲದ ಅವಶ್ಯಕತೆಗಳು:

ಪುನಃಸ್ಥಳೀಕರಣ, ನೌಕರರ ಬಂದು ಹೋಗುವಿಕೆ, ವಿಸ್ತರಣೆ ಮತ್ತು ವೈವಿಧ್ಯತೆ, ಹೊಸ ಬೇಡಿಕೆಗಳನ್ನು ಪೂರೈಸುವುದು, ಮಾನವ ಶಕ್ತಿಯ ಮೌಲ್ಯೀಕರಣ.

ಮಾನವ ಸಂಪನ್ಮೂಲದ ಗುಣಲಕ್ಷಣಗಳು:

ವೈಯಕ್ತಿಕ ಅವಶ್ಯಕತೆಗಳ ಅಂದಾಜು, ಸದ್ಯದ ನೌಕರರ ಪಟ್ಟಿ, ಬಾಹ್ಯ ಮೂಲಗಳನ್ನು ತಟ್ಟುವುದು. ಹೆಚ್ಚು ಉತ್ತಮವಾದ ಕಾರ್ಯಪರಿಸ್ಥಿತಿಗಳು.

ಮಾನವ ಸಂಪನ್ಮೂಲ ಯೋಜನೆಯ ಉದ್ದೇಶಗಳು (Objectives of Human Resource Planning):

ಮಾನವ ಸಂಪನ್ಮೂಲದ ಗರಿಷ್ಠ ಉಪಯೋಗವಾಗುವಂತೆ ನಿಶ್ಚಿತ ಪಡಿಸುವುದು. ಭವಿಷ್ಯತ್ತಿನ ಭರ್ತಿಯ ಮಟ್ಟವನ್ನು ನಿರ್ಧರಿಸುವುದು ಕಾಲಕಾಲಕ್ಕೆ ಅವಶ್ಯವಿರುವ ಮಾನವ ಸಂಪನ್ಮೂಲ ದೊರಕುವುದೆಂಬುವರ ಬಗ್ಗೆ ನಿಯಂತ್ರಣದ ಕ್ರಮಗಳನ್ನು ನಿಶ್ಚಿತ ಪಡಿಸುವುದು ತರಬೇತಿ ಮತ್ತು ಅಭಿವೃದ್ಧಿ ಕಾರ್ಯಕ್ರಮಗಳಿಗೆ ಆಧಾರವಾಗುವಂತಹ ಭವಿಷ್ಯತ್ತಿನಲ್ಲಿ ಕಂಪೆನಿಗೆ ಅರ್ಹ ಚಾತುರ್ಯವಿರುವ ಜನರನ್ನು ಪೂರೈಸುವ ಬಗ್ಗೆ ಮುಂಚಿತವಾಗಿ ಹೇಳುವ ಸಾಮರ್ಥ್ಯ ಪಡೆಯುವುದು. ಹೊಸ ಯೋಜನೆಗಳಿಗೆ ಬೇಕಾಗುವ ಮಾನವ ಸಂಪನ್ಮೂಲದ ಖರ್ಚು-ವೆಚ್ಚಗಳನ್ನು ಕುರಿತು ನಿಖರವಾಗಿ ಹೇಳುವುದು. ವಿಸ್ತರಣೆ ಮಾಡುವ ಮತ್ತು ಭಿನ್ನತೆಯನ್ನು ತರುವ ಕಾರ್ಯಕ್ರಮಗಳ ಅವಶ್ಯಕತೆಗಳನ್ನು ಪೂರೈಸುವುದು. ನೌಕರರ ಬರು-ಹೋಗುವಿಕೆ ಅವರ ಬರಹೋಗುವಿಕೆಯನ್ನು ಕಡಿಮೆಗೊಳಿಸುವಿಕೆ ಮತ್ತು ಇದರಿಂದ ಸೃಷ್ಟಿಯಾಗುವ ಖಾಲಿ ಸ್ಥಾನಗಳ ಭರ್ತಿಮಾಡುವಿಕೆಯ ಸಾಧ್ಯತೆಗಳನ್ನು ಮುಂಚಿತವಾಗಿ ಗ್ರಂಥಿಕ ಮಾಡುವುದು. ಅರ್ಹರಾದ ನೌಕರರು ಸರಿಯಾದ ಸಂಖ್ಯೆಯಲ್ಲಿ ಸರಿಯಾದ ವೇಳೆ ಮತ್ತು ಸ್ಥಳದಲ್ಲಿ ದೊರಕದೇ ಉಂಟಾಗುವ ಅಸಮತೋಲನವನ್ನು ಸರಿಯಾಗಿಸುವುದು ಎಲ್ಲಿ ಮಾನವ ಬಲಕಮ್ಮಿಯಾಗುತ್ತದೆ. ಮತ್ತು ಎಲ್ಲಿ ಹೆಚ್ಚು ಬೇಕಾಗುತ್ತದೆ. ಎಂಬುದನ್ನು ಅಂದಾಜು ಮಾಡುವುದು.

ಮಾನವ ಸಂಪನ್ಮೂಲವು ತಂತ್ರದ ಮೂಲಕ, ಸಿಬ್ಬಂದಿಯ ಕ್ಷೇತ್ರದಲ್ಲಿ ಸಂಸ್ಥೆಯ ಉದ್ಯೋಗಗಳ ಮನೋಭಾವನೆ, ಹೊರ ನೋಟ, ದೃಷ್ಟಿಕೋನ, ಜಿಜ್ಞಾಸೆ, ಆಚರಣೆ ಇವೇ ಮೊದಲಾದ ಮೂಲಭೂತ ಬದಲಾವಣೆಗಳಾಗಿದ್ದರಿಂದ ಮುಂದೆ ಉದ್ಭವಿಸಬಹುದಾದ ಆಹ್ವಾನಗಳನ್ನು ಪರಿಣಾಮಕಾರಿಯಾಗಿ ಎದುರಿಸುವುದು ಅವಶ್ಯಕವಾಯಿತು ಇದಕ್ಕಾಗಿ ಪ್ರತಿಯೊಂದು

ಸಂಸ್ಥೆಗೆ ತನ್ನ ಉದ್ಯೋಗಿಗಳ ಜಾಣ್ಮೆ, ನೈಪುಣ್ಯತೆ, ಶಕ್ತಿ-ಸಮರ್ಥ ಮತ್ತು ಮನೋಭಾವನೆಗಳನ್ನು ಅಭಿವೃದ್ಧಿಪಡಿಸುವ ಅವಶ್ಯಕತೆ ಉಂಟಾಯಿತು. ಇದಕ್ಕಾಗಿ ಅನೇಕ ಸಂಸ್ಥೆಗಳು ಮಾನವ ಸಂಪನ್ಮೂಲ ಅಭಿವೃದ್ಧಿಯ ಧೋರಣೆಗಳನ್ನು ಅನುಸರಿಸತೊಡಗಿದವು. ಇತ್ತೀಚಿನ ವರ್ಷಗಳಲ್ಲಿ ಇನ್ನೂ ಹೆಚ್ಚು ಹೆಚ್ಚು ಸಂಸ್ಥೆಗಳು ಮಾನವ ಸಂಪನ್ಮೂಲ ಅಭಿವೃದ್ಧಿಯ ಧೋರಣೆಗಳನ್ನು ಅನುಸರಿಸತೊಡಗಿವೆ. ವ್ಯವಹಾರದಲ್ಲಿ ಉದ್ಭವಿಸುವ ಸಮಸ್ಯೆಗಳನ್ನು ಪರಿಣಾಮಕಾರಿಯಾಗಿ ಎದುರಿಸುವ ಸಾಮರ್ಥ್ಯ, ಜಾಣ್ಮೆ ಮತ್ತು ಪ್ರವೃತ್ತಿಗಳನ್ನು ಸಂಸ್ಥೆಯ ಉದ್ಯೋಗಿಗಳಲ್ಲಿ ಅಭಿವೃದ್ಧಿಪಡಿಸುವುದು ಮಾನವ ಸಂಪನ್ಮೂಲ ಅಭಿವೃದ್ಧಿ ತಂತ್ರಗಳ ಮುಖ್ಯ ಗುರಿಯಾಗಿದೆ. ಆದ್ದರಿಂದ ಮಾನವ ಸಂಪನ್ಮೂಲ ಅಭಿವೃದ್ಧಿಯ ಮಾನವ ಸಂಪನ್ಮೂಲ ನಿರ್ವಹಣೆಯ ಅವಿಭಾಜ್ಯ ಅಂಗವಾಗಿದೆ. ಹೊಸ ಮಾನವ ಸಂಪನ್ಮೂಲ ವಿಕಸನದ ಮಾರ್ಗವು ಅತ್ಯಾಧುನಿಕ ತಾಂತ್ರಿಕತೆ, ಅತ್ಯಧುನಿಕ ಸ್ಥಾವರ ಮತ್ತು ಯಂತ್ರೋಪಕರಣಗಳು ಮತ್ತು ಮಾನವನ ಬದಲಾಗುತ್ತಿರುವ ಪ್ರವೃತ್ತಿಗಳು ಮತ್ತು ಮನೋಭಾವನೆಗಳಿಗೆ ಹೊಂದಾಣಿಕೆಯಾಗುವಂತೆ ಸಂಸ್ಥೆಯ ಉದ್ಯೋಗಿಗಳನ್ನು ಅಭಿವೃದ್ಧಿಪಡಿಸುವ ಅವಶ್ಯಕತೆಯನ್ನು ಎತ್ತಿ ಹಿಡಿಯುತ್ತದೆ.

ತರಬೇತಿ ಮತ್ತು ಅಭಿವೃದ್ಧಿಯ ಕಾರ್ಯಕ್ರಮಗಳು ಸಂಸ್ಥೆಯ ಅಭಿವೃದ್ಧಿಯ ಅಂಗಗಳಾಗಿದ್ದರೆ, ಅವು ಮಾನವ ಸಂಪನ್ಮೂಲ ಅಭಿವೃದ್ಧಿಯ ಅತ್ಯಂತ ನಿರ್ಣಾಯಕ ಅಂಗಗಳೂ ಆಗಿರುತ್ತದೆ. ಏಕೆಂದರೆ ತರಬೇತಿ ಮತ್ತು ಅಭಿವೃದ್ಧಿಯ ಕಾರ್ಯಕ್ರಮಗಳು ಸಂಸ್ಥೆಯನ್ನು ಅಭಿವೃದ್ಧಿಪಡಿಸುತ್ತದೆ. ಸಂಸ್ಥೆಯು ಎಲ್ಲ ಉದ್ಯೋಗಿಗಳನ್ನು ಅಭಿವೃದ್ಧಿಪಡಿಸುತ್ತವೆ. ಮಾನವ ಸಂಪನ್ಮೂಲ ಅಭಿವೃದ್ಧಿ ಪ್ರಯತ್ನಗಳನ್ನು ತರಬೇತಿ ಮತ್ತು ಶಿಕ್ಷಣ ಕೊಡುವ ಕಾರ್ಯಕ್ರಮಗಳ ರೂಪದಲ್ಲಿ ಮತ್ತು ಈ ಕಾರ್ಯಕ್ರಮಗಳಿಗೆ ಒಳಪಟ್ಟು ಉದ್ಯೋಗಿಗಳ ಸಂಖ್ಯೆಯಲ್ಲಿ, ರೂಪದಲ್ಲಿ ವ್ಯಕ್ತಪಡಿಸಲಾಗುತ್ತದೆ. ಏಕೆಂದರೆ ಇವೆರಡರ ಉದ್ದೇಶ ಒಂದೇ ಆಗಿದೆ. ಎಲ್ಲಾ ವಿಧದಲ್ಲೂ ಮಾನವನನ್ನು ಹೆಚ್ಚು ಶಕ್ತಿಯುತವಾಗಿಯೂ ಮತ್ತು ಹೆಚ್ಚು ಯೋಗ್ಯ ವ್ಯಕ್ತಿಯಾಗುವಂತೆ ಮಾಡುವುದೇ ಮಾನವ ಸಂಪನ್ಮೂಲದ ನಿರ್ವಹಣೆಗಳು ಆದ್ಯಕರ್ತವ್ಯ. ಪ್ರತಿಯೊಂದು ಸಂಸ್ಥೆಯು ತನ್ನಲ್ಲಿರುವ ಸಿಬ್ಬಂದಿಯ ಶಕ್ತಿ ಸಾಮರ್ಥ್ಯಗಳನ್ನೂ ಚೆನ್ನಾಗಿ ಉಪಯೋಗಿಸಿಕೊಳ್ಳಬೇಕು. ಹಾಗಾದಾಗ ಮಾತ್ರ ಯಾವುದೇ ಒಂದು ಔದ್ಯೋಗಿಕ ಸಂಸ್ಥೆಯು ತನ್ನ ಕಾಲ ಮೇಲೆ ತಾನು ನಿಲ್ಲಬಲ್ಲದು ಮತ್ತು ತನ್ನಂಥದೇ ಇತರ ಸಂಸ್ಥೆಯ ಸ್ಪರ್ಧೆಯನ್ನು ಎದುರಿಸಲು ಸಾಧ್ಯವಾಗುತ್ತದೆ.

ಸಿಬ್ಬಂದಿಯ ಶಕ್ತಿ ಸಾಮರ್ಥ್ಯಗಳನ್ನು ವೈಜ್ಞಾನಿಕವಾಗಿ ಬೆಳೆಸುವುದು ಸಂಸ್ಥೆಯ ಪ್ರಥಮ ಕರ್ತವ್ಯ. ಮಾನವ ಶಕ್ತಿಸಾಮರ್ಥ್ಯದ ಮೇಲೆ ಅಳಿವು-ಉಳಿವು ನಿಂತಿದೆ. ಸಂಪನ್ಮೂಲಗಳು ಬೆಳೆಸುವ ಕಾರ್ಯಕ್ರಮಗಳು ಪ್ರತಿ ಸಂಸ್ಥೆಯಲ್ಲಿ ಆಗಾಗ್ಗೆ ನಡದೇ ಇರುತ್ತದೆ. ಕೆಲಸಗಾರರು ಅಸಾಧಾರಣ ಶಕ್ತಿಯನ್ನು ಹೊಂದಿರುವ ವ್ಯಕ್ತಿಗಳೆಂದು ತಿಳಿಯಲಾಗುತ್ತದೆ. ಹೊಸ ವಿಧಾನವನ್ನು ಉಪಯೋಗಿಸಿ ನೌಕರರನ್ನು ಪ್ರೋತ್ಸಾಹಿಸುತ್ತದೆ. ಸಂಸ್ಥೆಯನ್ನು ಚೆನ್ನಾಗಿ ನಡೆಸಬೇಕೆಂಬ ಅಭಿಪ್ರಾಯ ಆಡಳಿತ ವರ್ಗದಲ್ಲಿ ಮೂಡುತ್ತಿದೆ. ಹೀಗಾಗಿ ನೌಕರರ ಅಭಿವೃದ್ಧಿಯು ಬಹಳ ಮುಖ್ಯವಾದದ್ದು. ಬಂದೂ ತಿಳಿದು ಆ ದೆಸೆಯಲ್ಲಿ ಸಾಕಷ್ಟು ಕೆಲಸಗಳು ನಡೆಯುತ್ತಿವೆ.

ಮಾನವ ಸಂಪನ್ಮೂಲವನ್ನು ಮತ್ತು ಆತನನ್ನು ಉತ್ತಮ ಪಡಿಸುವಲ್ಲಿ ಅನೇಕ ಹಾದಿಗಳಿವೆ. ಅವುಗಳಲ್ಲಿ ಮುಖ್ಯವಾದವುಗಳೆಂದರೆ ನೌಕರರ ತರಬೇತಿ, ಆಡಳಿತಾಧಿಕಾರಿಗಳೂ ಸೂಕ್ತ ತರಬೇತಿ. ಉದ್ಯೋಗವನ್ನು ಸರಿಯಾಗಿ ಆರಿಸುವುದು ಮತ್ತು ಅದರಲ್ಲಿ ಮುಂದೆ ಬರುವ ಕಾರ್ಯಕ್ರಮಗಳನ್ನು ಹಾಕಿಕೊಳ್ಳುವುದು. ಸೂಕ್ತ ಶಿಬಿರಗಳನ್ನು ನಡೆಸಿ ಶಿಬಿರಗಳಿಗೆ ಬಂದವರ ದಕ್ಷತೆಯನ್ನು ಹೆಚ್ಚಿಸುವುದು. ಹೊಸ ಯಂತ್ರಗಳು ಮತ್ತು ತಾಂತ್ರಿಕತೆಗಳ ಬಗ್ಗೆ ಸರಿಯಾಗಿ ಮಾರ್ಗದರ್ಶನ ನೀಡುವಂತಹ ಉತ್ತಮ ಕಾರ್ಯಕ್ರಮಗಳನ್ನು ಹಮ್ಮಿಕೊಳ್ಳಬೇಕು. ಕೆಲಸಗಾರರ ಮತ್ತು ಮೇಲಾಧಿಕಾರಿಗಳ ನಡುವೆ ಒಳ್ಳೆಯ ಸಂಬಂಧ ಇರುವಂತೆ ನೋಡಿಕೊಳ್ಳಬೇಕು. ಸಂಸ್ಥೆಯ ಆಡಳಿತ ಮಂಡಳಿ ಮತ್ತು ಕಾರ್ಮಿಕರ ನಡುವೆ ಸೌಹಾರ್ದಯುತವಾದ ಸಂಬಂಧವನ್ನು ವೃದ್ಧಿಸುವಲ್ಲಿ ವ್ಯವಸ್ಥಾಪಕರಾದ ಮಾನವ ಸಂಪನ್ಮೂಲ ಅಧಿಕಾರಿಗಳ ಪಾತ್ರ ನಿರ್ಣಾಯಕವಾಗಿರುತ್ತದೆ.

ಕಾರ್ಮಿಕರ ಅವಶ್ಯಕತೆಗಳು, ಬೇಡಿಕೆಗಳು ಮತ್ತು ನಿರೀಕ್ಷೆಗಳು ಸಮರ್ಪಕವಾಗಿದ್ದು, ನ್ಯಾಯಸಮ್ಮತವೆನಿಸಿದರೆ ಅವುಗಳನ್ನು ಸಂಸ್ಥೆಯ ವ್ಯವಸ್ಥಾಪಕ ಮಂಡಳಿಯು ಮನ್ನಿಸಬೇಕು. ಸಂಸ್ಥೆಯ ಕಾರ್ಮಿಕರು ಅಥವಾ ಉದ್ಯೋಗಿಗಳು ತಮ್ಮ ಕೆಲಸದಲ್ಲಿ ಆಸಕ್ತಿ ವಹಿಸಿ ದುಡಿಯುವಂಥವರಾಗಿರಬೇಕು ಮತ್ತು ಅವರಿಗೆ ಕೆಲಸದಲ್ಲಿ ಸ್ಫೂರ್ತಿ, ತೃಪ್ತಿ ಸಿಗುವಂತಹ ವಾತಾವರಣವನ್ನು ಸಂಸ್ಥೆಯ

ವ್ಯವಸ್ಥಾಪಕರು ನಿರ್ಮಿಸಬೇಕು. ತನ್ನ ಉದ್ಯೋಗಿಗಳು ತಮ್ಮ ಸಂಪೂರ್ಣ ಸಹಕಾರವನ್ನು ನೀಡುವಂತೆ ವ್ಯವಸ್ಥಾಪಕ ಮಂಡಳಿಯ ಸರ್ವ ರೀತಿಯಿಂದಲೂ ಪ್ರಯತ್ನಿಸಬೇಕು. ಸಂಸ್ಥೆಯ ಉದ್ಯೋಗಿಗಳು ತಾವೂ ವ್ಯವಸ್ಥಾಪಕರಂತೆ ಸಂಸ್ಥೆಯು ಅವಿಭಾಜ್ಯ ಅಂಗವಾಗಿರುವರೆಂಬ ನಂಬಿಕೆ ಉಳ್ಳವರಾಗಿರಬೇಕು. ಸಂಸ್ಥೆಯ ಹಿತವೇ ತಮ್ಮ ಹಿತವಾಗಿದೆಯೆಂದೂ ಬಲವಾದ ಭಾವನೆ ಹೊಂದಿರಬೇಕು.

ಸಂಸ್ಥೆಯ ಉದ್ಯೋಗಿಗಳು ತಾವೂ ಸಹ ವ್ಯವಸ್ಥಾಪಕ ಉತ್ಪಾದನಾ ಸಾಮರ್ಥ್ಯವನ್ನು ಅಧಿಕಗೊಳಿಸಲು ಮತ್ತು ತಮ್ಮ ಮೂಲಕ ಸಂಸ್ಥೆಯ ದಕ್ಷತೆ ಸುಧಾರಿಸಲು ವ್ಯವಸ್ಥಾಪಕ ಮಂಡಳಿಯೊಂದಿಗೆ ಶ್ರಮಿಸಬೇಕು. ಸಂಸ್ಥೆಯ ಬಗೆಗೆ ತನ್ನ ಉದ್ಯೋಗಿಗಳು ಒಳ್ಳೆಯ ಅಭಿಪ್ರಾಯವನ್ನು ಹೊಂದಿರುವಂತೆ ಮತ್ತು ಸಂಸ್ಥೆಯ ಬಗೆಗೆ ಭಾರೀ ಅಭಿಮಾನವುಳ್ಳವರಂತೆ ಮಾಡಲು ವ್ಯವಸ್ಥಾಪಕರು ಪ್ರಯತ್ನಿಸಬೇಕು. ಸಂಸ್ಥೆಯ ವ್ಯವಸ್ಥಾಪಕರು ಸಂಸ್ಥೆಯ ಉದ್ಯೋಗಿಗಳೂ ಮಾನವರಾಗಿದ್ದಾರೆಂಬುದನ್ನು ತಿಳಿದು ಅವರನ್ನು ಒಳ್ಳೆಯ ರೀತಿಯಿಂದ ಉಪಚರಿಸಿದರೆ ಉದ್ಯೋಗಿಗಳ ನೈತಿಕ ಮಟ್ಟು ಅಧಿಕವಾಗಿರುವವರಲ್ಲಿ ಸಂಶಯವಿಲ್ಲ. ಉದ್ಯೋಗಿಗಳು ತಮ್ಮ ಕೆಲಸದಲ್ಲಿ ಶಿಸ್ತನ್ನು ಕಾಯ್ದುಕೊಳ್ಳುವಂತೆ ವ್ಯವಸ್ಥಾಪಕರು ಪ್ರಯತ್ನಿಸಬೇಕು. ಸಂಸ್ಥೆಯ ಉದ್ಯೋಗಿಗಳ ಕುಂದು-ಕೊರತೆಗಳನ್ನು ಮತ್ತು ದೂರುದುಮ್ಮಾನಗಳನ್ನು ಆಲಿಸಿ, ಅವುಗಳನ್ನು ಪರಿಹರಿಸಲು ವ್ಯವಸ್ಥಾಪಕರು ಪ್ರಯತ್ನಿಸಬೇಕು. ತನ್ನ ಉದ್ಯೋಗಿಗಳ ಯೋಗಕ್ಷೇಮವನ್ನು ನೋಡಿಕೊಳ್ಳುವುದು ವ್ಯವಸ್ಥಾಪಕರ ಆದ್ಯ ಕರ್ತವ್ಯವಾಗಿರುತ್ತದೆ. ಸಂಸ್ಥೆಯ ಕಾರ್ಮಿಕರು ಮತ್ತು ವ್ಯವಸ್ಥಾಪಕರ ನಡವಿನ ಅಂತರವನ್ನು ಕಡಿಮೆ ಮಾಡಿ, ಅವರ ಪರಸ್ಪರ ತಿಳಿದುಕೊಳ್ಳುವಂತಹ ಸನ್ನಿವೇಶವನ್ನು ವ್ಯವಸ್ಥಾಪಕರು ನಿರ್ಮಿಸಬೇಕು. ವ್ಯವಸ್ಥಾಪಕರು ಅತ್ಯುತ್ತಮ ಮಾನವ ಸಂಪನ್ಮೂಲವನ್ನು ರೂಪಿಸಿ ಉದ್ಯೋಗಿಗಳ ಹಿತವೂ ಸಂಸ್ಥೆಯ ಹಿತವಾಗಿದೆಯೆಂಬುದನ್ನು ತಿಳಿದುಕೊಳ್ಳಬೇಕು. ಒಟ್ಟಿನಲ್ಲಿ ಸಂಸ್ಥೆಯು ಉತ್ತಮವಾದ ಮತ್ತು ತೃಪ್ತಿಕರವಾದ ಮಾನವ ಸಂಪನ್ಮೂಲ ಯೋಜನೆಯ ಮೂಲಕ ಸಂಸ್ಥೆಯು ಮತ್ತು ಅದರ ಉದ್ಯೋಗಿಗಳ ಹಿತರಕ್ಷಣೆಯನ್ನು ಸಾಧಿಸಿ, ಸಂಸ್ಥೆಯ ವ್ಯವಹಾರವು ಯಶಸ್ವಿಯಾಗುವಂತೆ ಪ್ರಯತ್ನಿಸಬೇಕಾಗುತ್ತದೆ.



ಪ್ರತಿ ತಂಡಕ್ಕಿರಬೇಕೊಬ್ಬ ನಾಯಕ
ಎಲ್ಲರ? ಹುರಿದುಂಬಿಸುವ ಪ್ರೇರಕ
ಛಲದಿಂದ ಮುನ್ನಡೆಸುವ ನಾವಿಕ
ಹೃದಯ ಶ್ರೀಮಂತಿಕೆಯ ಸೇವಕ

ಮಾತಿನಲಿ ನುಡಿಮುತ್ತುಗಳ ಪ್ರಕಾಶಕ
ತಡಮಾಡುವವನಲ್ಲ, ಸಮಯದ ಪರಿ ಪಾಲಕ
ಕೆಲಸಕಾರ್ಯದಲಿ ಸಮಯ ಸಾಧಕ
ಸರ್ವರ ಸಹಕಾರಕ್ಕೂ ಸದಾ ಪೂರಕ

ವ್ಯಕ್ತಿತ್ವದಲಿ ಬಲು ಆಕರ್ಷಕ
ಇವನ ಭಾಷಣ ರೋಚಕ, ರೋಮಾಂಚಕ
ನವ ತತ್ವ ಸಿದ್ಧಾಂತಗಳ ಪ್ರತಿಪಾದಕ
ನೂತನ ದೃಷ್ಟಿಕೋನಗಳ ಚಿಂತಕ

ಪಣಕ್ಕಿಟ್ಟು ತನ್ನ ಸ್ವಂತ ಬದುಕ
ಕಣದಿ ಎಲ್ಲರ ಏಳ್ಗೆಗೆ ಹೋರಾಡುವ ಶ್ರಮಿಕ
ಯೋಚಿಸುವುದಿಲ್ಲ ಈತ ನಕಾರಾತ್ಮಕ
ಯೋಜನೆಗಳೆಲ್ಲ ಸದಾ ಸಕಾರಾತ್ಮಕ

ಹೊಸ ನಾಯಕರ ಬೆಳವಣಿಗೆಯ ಪೋಷಕ
ಕ್ರಾಂತಿಕಾರಿ ಬದಲಾವಣೆಗಳ ಹರಿಕಾರಕ
ಸಂಧಾನ ಸಭೆಗಳಲ್ಲಿ ವಿಘ್ನವಿನಾಶಕ
ಸಕಲ ಜನರ ಜೀರ್ಣೋದ್ಧಾರಕ,
ಸರ್ವರ ಸೇವಕ, ಸದ್ಗುಣಗಳ ಪ್ರಾಯೋಜಕ,
ಹಲವರ ಹೊಸ ಬಾಳಿನ ಜನಕ, ಜೀವಕಾರಕ, ಲೇಖಕ,
ಉತ್ತೇಜಕ, ಪ್ರಚೋದಕ, ಮನದಿ ಚಿರಯುವಕ, ನಾ ಕಂಡ
ನಾಯಕ... ನಾಯಕ... ನಾಯಕ...

ಕೆ. ಆರ್. ರಾಜೇಂದ್ರ ಪ್ರಸಾದ್

ಹೆಚ್ ಆರ್ ಪಾರ್ಟನರ್

ಟಿವಿಎಸ್ ಮೋಟಾರ್ ಕಂಪನಿ ಲಿಮಿಟೆಡ್, ಮೈಸೂರು

ಬದಲಾಗುತ್ತಿರುವ ಜಗತ್ತಿನಲ್ಲಿ ಮಾನವ ಸಂಪನ್ಮೂಲ ವೃತ್ತಿಯ ಪುನರ್ ಪರಿಕಲ್ಪನೆ



ವಾಸುಕಿ ರಂಗನಾಥ್

ಗ್ಲೋಬಲ್ ಹೆಚ್‌ಆರ್ ಡೆವಲಪ್‌ಮೆಂಟ್ ಲೀಡರ್-
ವೋಲ್ಟೊ ಕಾರ್ ಗ್ರೂಪ್, ಗೊಥೇನ್‌ಬರ್ಗ್, ಸ್ವೀಡನ್

ನಿಜ, ನಾವಿಂದು ನಿರಂತರವಾಗಿ ಬದಲಾಗುತ್ತಿರುವ ಮತ್ತು ಸಂಪರ್ಕಗೊಳ್ಳುತ್ತಿರುವ ಜಗತ್ತಿನಲ್ಲಿದ್ದೇವೆ. ಇದರಿಂದ ಸ್ಪಷ್ಟವಾಗಿ ತಿಳಿಯುವುದೇನೆಂದರೆ ನಮ್ಮ ಜಗತ್ತು ಬದಲಾಗುತ್ತಿರುವುದು ಸತ್ಯ. ಆದರೆ ಆ ಬದಲಾವಣೆಗಳು ಹೇಗೆ ಗೋಚರಿಸುತ್ತದೆ ಎನ್ನುವುದು ಅಸ್ಪಷ್ಟ. ಈ ಸಂದರ್ಭದಲ್ಲಿ ಪರಿಶೀಲಿಸಬೇಕಾದ ಅಂಶ-ಮಾನವ ಸಂಪನ್ಮೂಲಗಳ ಪುನರ್ ಪರಿಕಲ್ಪನೆ ಅಗತ್ಯವಿದೆಯೇ? ಈ ಪ್ರಶ್ನೆ ಉತ್ತರಿಸುವ ಮುನ್ನ ನಮ್ಮ ಸುತ್ತಲಿನ ಪರಿಸರದ ಅವಲೋಕನ ಮತ್ತು ಬದಲಾವಣೆಯ ಹಿನ್ನೆಲೆಯ ಪರಿಗಣನೆ ಅಗತ್ಯ. ಹಾರ್ವರ್ಡ್ ಬಿಸಿನೆಸ್‌ನ ಇತ್ತೀಚಿನ ವರದಿಯು ಕೆಲಸದ ಸ್ವರೂಪ ಬದಲಾಗುತ್ತಿರುವುದನ್ನು ಸೂಚಿಸುತ್ತದೆ. ಇದಕ್ಕೆ ಕಾರಣ ತ್ವರಿತ ತಾಂತ್ರಿಕ ಬದಲಾವಣೆ ನಿಯಂತ್ರಕ ಪ್ರಭುತ್ವಗಳು, ಜಾಗತಿಕ ಉತ್ಪನ್ನ ಮತ್ತು ಕಾರ್ಮಿಕ ಮಾರುಕಟ್ಟೆಗಳ ಬದಲಾವಣೆ ಮತ್ತು ಗಿಗ್ ಆರ್ಥಿಕತೆಯ ಶೀಘ್ರ ಹೊರಹೊಮ್ಮುವಿಕೆ ಮುಂತಾದ ಶಕ್ತಿಗಳ ಇದರಿಂದ Future of Work ಮೇಲೆ ಅತ್ಯಂತ ಪ್ರಭಾವ ಬೀರಿದೆ ಇದರ ಪರಿಣಾಮ ಮಾನವ ಸಂಪನ್ಮೂಲಗಳ ಮೇಲೆ ಹೆಚ್ಚುತ್ತಿರುವುದರಿಂದ HR ನ ಪುನರ್ ಪರಿಕಲ್ಪನೆ ಅವಶ್ಯಕ. ಮೇಲ್ಕಂಡ ಬದಲಾವಣೆಗಳಿಂದ ಉಂಟಾಗುವ ಸವಾಲುಗಳು ಮತ್ತು ಅವಕಾಶಗಳು ಅಸ್ಪಷ್ಟ, ಅಗೋಚರ ಮತ್ತು ಕಾಂಪ್ಲೆಕ್ಸ್ ಆಗಿದ್ದು, ಅವನ್ನು ನಿರ್ವಹಿಸಲು ಹಲವಾರು ಸಂಸ್ಥೆಗಳು ಹಾಗೂ ಸಮಾಜದ ಎಲ್ಲಾ ಪಾಲುದಾರರು ಸಹಯೋಗದಿಂದ ಭಾಗವಹಿಸಬೇಕಾದ ಅನಿವಾರ್ಯತೆ ಇದೆ. ಈ ಸನ್ನಿವೇಶಕ್ಕೆ ಅನುಗುಣವಾಗಿ ನನ್ನ ಅನುಭವವನ್ನು ಹಂಚಿಕೊಳ್ಳುತ್ತಿದ್ದೇನೆ.

ಇತ್ತೀಚೆಗೆ ಒಂದು ಅಂತರಾಷ್ಟ್ರೀಯ ಸಂಸ್ಥೆ ಮತ್ತು Startup ಸಂಸ್ಥೆ ಜಂಟಿಯಾಗಿ ಕಾರ್ಯನಿರ್ವಹಿಸಲು ನಿರ್ಧರಿಸಿತ್ತು. ಈ ಸಹಯೋಗದ ಉದ್ದೇಶ ಎರಡು ಸಂಸ್ಥೆಗಳ ಬಲ ಹಾಗೂ ವೈಶಿಷ್ಟ್ಯಗಳನ್ನು ಬುದುಗೂಡಿಸಿ ಹೊಸ ಪ್ರಯೋಗಗಳನ್ನು Market ready ಪರಿಹಾರಗಳನ್ನು ಶೀಘ್ರವಾಗಿ ಆರಂಭಿಸುವುದು.

ಒಂದು ಜಾಗತಿಕ ಸಂಸ್ಥೆಯ ಬಗ್ಗೆ ಚಿಂತಿಸಿದಾಗ ನಮ್ಮ ಕಲ್ಪನೆಗೆ ಬರುವ ಚಿತ್ರಣ-ಧೀರ್ಘಾವಧಿಯ ಇತಿಹಾಸ, ಪರಂಪರೆ ಹಾಗೂ ಬೇರೂರಿರುವ ಸಂಸ್ಕೃತಿ-ಬೃಹತ್ ಕಾರ್ಯಪಡೆ, Hierarchy ಮತ್ತು Bureaucracy. ಇದೇ ರೀತಿ Startup

ಸಂಸ್ಥೆಗಳಲ್ಲಿ **Agility**, ವೇಗಚುನೆ, ಕಾರ್ಯಸಿದ್ಧತೆಗಳಂತೆ ಲಕ್ಷಣಗಳನ್ನು ಕಾಣಬಹುದು. ಹೀಗಿದ್ದಲ್ಲಿ ಈ ಮಿಲನದ ಪರಿಣಾಮವನ್ನು ಹೇಗೆ ಊಹಿಸಿಕೊಳ್ಳಬಹುದು?

ಕೆಲವೇ ಸಮಯದಲ್ಲಿ ಎರಡು ಸಂಸ್ಥೆಗಳು ಅವರ ಮೂಲ ಉದ್ದೇಶದಿಂದ ಬಹಳ ಹಿಂದೆ ಉಳಿದರು. ಎರಡು ಸಂಸ್ಥೆಗಳಿಗೆ ಸದಸ್ಯರಲ್ಲೂ ನಿರಾಶೆ ಮತ್ತು ಹತಾಶೆ ಕಂಡುಬಂತು. ಆದರೆ ಈ ಸಂಸ್ಥೆಗಳಿಗೆ ಒಂದು ಗೂಡಿ ಕೆಲಸ ಮಾಡುವುದು ಇಬ್ಬರ ಯಶಸ್ಸಿಗೂ ಅತ್ಯಗತ್ಯ. ಇದಕ್ಕೆ ಸೂಕ್ತ ಪರಿಹಾರವೇನೆಂದರೆ ಜಾಗತಿಕ ಸಂಸ್ಥೆ **startup** ನಂತೆ ವರ್ತಿಸುವುದು. ಈ ಸವಾಲು ಭಾರಿ ಕಷ್ಟದ ಕೆಲಸ ಹಾಗೂ ದೊಡ್ಡ ಪುನರಾವರ್ತನೆ. ಯಶಸ್ಸನ್ನು ಕಾಣಲು ಈ ಸಂಸ್ಥೆ ಕೈಗೊಂಡ ಮೂಲಭೂತ ಬದಲಾವಣೆಗಳೇನು ಎಂಬ ಪ್ರಶ್ನೆ ಕಾಡದಿರದು.

“ವಿಭಿನ್ನ ಯೋಜನೆ, ವಿಭಿನ್ನ ವರ್ತನೆ ಹಾಗೂ ವಿಭಿನ್ನ ನಾಯಕತ್ವ” ವೇಗ ಚಲನೆಯ ಅನಿಶ್ಚಿತ ಜಗತ್ತಿನಲ್ಲಿ ಕೆಲಸ ಮಾಡಲು ನಿಯಂತ್ರಣ ಮತ್ತು ಆಜ್ಞೆಗಳಿಂದ ಕೂಡಿದ ಸಂಪ್ರದಾಯಿಕ ವ್ಯವಸ್ಥೆ ಅನ್ವಯವಾಗುವುದಿಲ್ಲ. ಇದಕ್ಕೆ ಕಾರಣ ಉನ್ನತ ಆಡಳಿತದಲ್ಲಿರುವವರಿಗೆ ಸಮಸ್ತ ವಿಷಯಗಳ ತಿಳುವಳಿಕೆ ಅಸಾಧ್ಯ, ಆದ್ದರಿಂದ ಸೂಕ್ತ ಮಾರ್ಗದರ್ಶನ ನೀಡಲಾಗುವುದಿಲ್ಲ. ಈ ವ್ಯವಸ್ಥೆಯ ಪರ್ಯಾಯವಾಗಿ ನಾವು ವಿವಿಧ ಕಾರ್ಯಕ್ಷೇತ್ರಗಳಿಂದ ಆಯ್ದ ತಜ್ಞರ ತಂಡವನ್ನು (**Network of cross functional teams**) ರಚಿಸಿದವು. ಈ ತಂಡಗಳು **Startup** ತಂಡದೊಂದಿಗೆ ಸುಲಭವಾಗಿ ಬೆರೆತು, ಸ್ವತಂತ್ರವಾಗಿ ಹಾಗೂ ಸ್ವಾವಲಂಬಿಯಾಗಿ ಗುರಿಯತ್ತ ಸಾಗಿದರು. ಈ ಉದಾಹರಣೆ ನಮ್ಮ ಸಂಸ್ಥೆಯಲ್ಲಿ ಅಳವಡಿಸಿದ **Future of work** ನ ಒಂದು ಮಾದರಿ ಈ ಬದಲಾಗುತ್ತಿರುವ ದೃಷ್ಟಿಕೋನಗಳೊಂದಿಗೆ ನಾವು ಮಾನವ ಸಂಪನ್ಮೂಲಗಳ ಪುನರ್ ಪರಿಕಲ್ಪನೆ ಮಾಡುವುದು ಅನಿವಾರ್ಯ.

ನಮ್ಮ ಸಂಸ್ಥೆಯಲ್ಲಿ ಜನರನ್ನು ಕೇಂದ್ರಬಿಂದುವಾಗಿ ಗಣಿಸಿ (**People are in the centre**) **HR** ಅನ್ನು **People Experience** ಎಂದು ಮರು ವ್ಯಾಖ್ಯಾನಿಸಿದ್ದೇವೆ. ಇದು ಬರಿ ಹೆಸರಿನಲ್ಲಿ ಬದಲಾವಣೆ ಅಲ್ಲದೆ ನಮ್ಮ ಮನಸ್ಥಿತಿಯಲ್ಲೂ ಬದಲಾವಣೆ. ನಾವು **Design thinking** ತತ್ವದ ಮೂಲಕ ವಿವಿಧ **People Person** ಗಳನ್ನು ರಚಿಸಿ, ಅದರ ಆಧಾರಿತವಾಗಿ ಅತ್ಯುತ್ತಮ **Employee Experience** ನಿರ್ಮಿಸುತ್ತಿದ್ದೇವೆ.

ನಮ್ಮಲ್ಲಿ **People experience** ಎನ್ನುವ ಕಾರ್ಯಾಚರಣೆಯನ್ನು ಒಂದು **Product** ನಂತೆ ಪರಿಗಣಿಸಿ **Operational excellence** ಮತ್ತು **Innovative Development** ಎನ್ನುವ ಎರಡು ವರ್ಗಗಳಿಗೆ ವಿಂಗಡಿಸಿದ್ದೇವೆ. **Operational Excellence (Exploit the known)** – ತಿಳಿದಿರುವ ಜಗತ್ತಿನಲ್ಲಿ, ಗೋಚರ ಹಾಗೂ ಸಿದ್ಧವಾದ ಸಂಪನ್ಮೂಲಗಳನ್ನು ದಕ್ಷತೆಯಿಂದ ಬಳಸಲು **lean** ತತ್ವ ಅಳವಡಿಸುತ್ತೇವೆ. **Innovative Development (Explore the unknown)** – ಅಗೋಚರ ಜಗತ್ತನ್ನು ಪರಿಶೋಧಿಸಲು **Agile** ತತ್ವವನ್ನು ಬಳಸುತ್ತೇವೆ.

ಈ ಪ್ರಯೋಗದಲ್ಲಿ ಪ್ರತಿಭಾವಂತ **People Experts** ಮತ್ತು **Digital Experts** ಒಂದುಗೂಡಿ ಕ್ರಾಂತಿಕಾರಿ ಬದಲಾವಣೆಯತ್ತ ಮುನ್ನಡೆಯುತ್ತಿದ್ದಾರೆ.

ಇಂತಹ ಕಾರ್ಯರಚನೆ **HR** ಸಮುದಾಯದ ಮೇಲೆ ಅತ್ಯಂತ ಪ್ರಾಭಾವ ಬೀರುತ್ತಿದೆ. ಖ್ಯಾತ **Futurist, Alvin Toffler** ಉಲ್ಲೇಖಿಸಿದಂತೆ “21 ಶತಮಾನದ ಅನರಕ್ಷರು ಓದು ಬರಹ ಅರಿಯದವರಲ್ಲ, ಆದರೆ ಕಲಿಯಲು ಹಳೆಯ ವಿಧಾನ ಮರೆತು ಪುನಃ ಕಲಿಯಲು ನಿರಾಕರಿಸುವವರು” **HR** ವೃತ್ತಿಪರರಾದ ನಾವು ನಮ್ಮ ಬಲ ಕೌಶಲ್ಯಗಳನ್ನು ಪರಿಕಲ್ಪಿಸಬೇಕು. ನಿರಂತರ ಅಧ್ಯಯನದಿಂದ ಹಾಗೂ ತರಬೇತಿಯಿಂದ ನಮ್ಮಲ್ಲಿ ಸಹಯೋಗ, ವಿಶ್ವಾಸಾರ್ಹತೆ, ಸ್ವಯಂ-ಅಭಿವೃದ್ಧಿ ಮತ್ತು ಕಾರ್ಯಸಿದ್ಧತೆಗಳಂತಹ ಅತ್ಯಾವಶ್ಯಕ ಸಾಮರ್ಥ್ಯಗಳನ್ನು ಬೆಳೆಸಿಕೊಳ್ಳಬೇಕು. ಈ ಗುಣಲಕ್ಷಣಗಳು ಯಶಸ್ಸಿಗೆ ತುಂಬ ಮುಖ್ಯ.

ಹೀಗೊಂದು ದಂತಕಥೆ...



ಡಾ|| ಮೀರಾ ಉದಯ

ಎಂ.ಬಿ.ಎ. ವಿಭಾಗದ ಮುಖ್ಯಸ್ಥರು (ಮಾನವ ಸಂಪನ್ಮೂಲ)
ಡಾನ್ ಬಾಸ್ಕೋ ತಾಂತ್ರಿಕ ಮಹಾ ಶಿಕ್ಷಣ ಸಂಸ್ಥೆ

ಎಲ್ಲೋ ಹುಟ್ಟಿ ಎಲ್ಲೋ ಹರಿದು ಯಾವುದೋ ಸಮುದ್ರ ಸೇರುವ ನದಿಯ ಹಾಗೆ ಮನುಷ್ಯನ ಜೀವನ ನಿರಂತರ. ಮನುಷ್ಯನ ಪ್ರತೀ ಹಂತದ ಬೆಳವಣಿಗೆ ಅತ್ಯದ್ಭುತ. ಮನುಷ್ಯನ ಈ ರೀತಿಯ ಬೆಳವಣಿಗೆ, ಇತರರಿಗೆ ಪೂರಕವಾಗಿ, ಸಹಕಾರಿಯಾಗಿ ಮತ್ತು ಮಾರ್ಗದರ್ಶಿಯಾದರೆ ಜೀವನ ಪರಿಪೂರ್ಣ. ಪ್ರತಿಯೋರ್ವರ ಜೀವನದ ವಿವಿಧ ಮಜಲುಗಳಲ್ಲಿ ಹಲವರಿಗೆ ನೆರವಾಗುವ ಘಟನೆಗಳು ಸಂಭವಿಸಿರುತ್ತವೆ ಅಂತಹ ಒಂದು ಘಟನೆಯನ್ನು ಲೇಖಕರು ಇಲ್ಲಿ ಪ್ರಸ್ತುತ ಪಡಿಸಿದ್ದಾರೆ.

ಒಬ್ಬ ಅಧ್ಯಾಪಕಿಯಾಗಿ, ವಿಭಾಗದ ಮುಖ್ಯಸ್ಥೆಯಾಗಿರುವ ಲೇಖಕರ ಸುಮಾರು ಎರಡು ದಶಕದ ವೃತ್ತಿ ಜೀವನದಲ್ಲಿ ಸಾವಿರಾರು ಜನರನ್ನು ದಿನಂಪ್ರತಿ ಭೇಟಿಯಾಗುತ್ತಾರೆ ಆದರೆ ಕೆಲವೇ ಕೆಲವು ವ್ಯಕ್ತಿಗಳು ಮಾತ್ರ ಜೀವನ ಪರ್ಯಂತ ನೆನಪಿನಲ್ಲಿ ಉಳಿದುಬಿಡುತ್ತಾರೆ. ಹಾಗೇ ಉಳಿಯುವವರು ಸಹೋದ್ಯೋಗಿಯಾಗಿರಬಹುದು ಇಲ್ಲವೇ ವಿದ್ಯಾರ್ಥಿಯಾಗಿರಬಹುದು ಅಥವಾ ಯಾವುದೋ ಅಪರಿಚಿತ ವ್ಯಕ್ತಿಯೂ ಆಗಿರಬಹುದು. ಅಂತಹ ಒಬ್ಬ ವಿದ್ಯಾರ್ಥಿನಿಯ ಬಗ್ಗೆ ಇಂದು ಬರೆಯಲು ಹೆಮ್ಮೆ ಪಡುತ್ತೇನೆ.

ಆ ಹುಡುಗಿ ಒಂದು ಸಾಮಾನ್ಯ ರೈತ ಕುಟುಂಬದಲ್ಲಿ ಜನಿಸಿ ಲೇಖಕರು ಕೆಲಸಮಾಡುವ ಸಂಸ್ಥೆಗೆ ವಿದ್ಯಾರ್ಥಿಯಾಗಿ ದಾಖಲಾಗುತ್ತಾಳೆ. ತನ್ನ ಬದುಕನ್ನು ಸುಂದರವಾಗಿ ಕಟ್ಟಿಕೊಳ್ಳುವ ಹಂಬಲ ಒಂದೆಡೆಯಾದರೆ ಕೀಳರಿಮೆ, ಭಯ, ಮಾನಸಿಕ ತುಮುಲ ಮತ್ತೊಂದೆಡೆ. ಇಂತಹ ದ್ವಂದ್ವ ಪರಿಸ್ಥಿತಿಯಲ್ಲಿ ಸಂಸ್ಥೆಗೆ ದಾಖಲಾದ ವಿದ್ಯಾರ್ಥಿನಿ ತಾನು ಎಂ.ಬಿ.ಎ. ಅಧ್ಯಯನ ಮಾಡಿ ಸ್ವಸಾಮರ್ಥ್ಯದಿಂದ ಜೀವನ ಕಟ್ಟಿಕೊಳ್ಳಬೇಕೆಂಬ ಕನಸು ಕಂಡವಳಾಗಿರುವಳು. ಅಂತಹ ಒಬ್ಬ ವಿದ್ಯಾರ್ಥಿನಿಗೆ ಮಾರ್ಗದರ್ಶಕರಾಗಿ ಸತತವಾಗಿ ಉತ್ತೇಜನ ನೀಡಿ ಪ್ರೋತ್ಸಾಹಿಸಿದ ಪರಿಣಾಮ ಆಕೆ ಇಂದು ಐ.ಸಿ.ಐ.ಸಿ.ಐ ಬ್ಯಾಂಕ್‌ನಲ್ಲಿ ಮಾನವ ಸಂಪನ್ಮೂಲ ಅಧಿಕಾರಿಯಾಗಿ ಕಾರ್ಯ ನಿರ್ವಹಿಸುತ್ತಿದ್ದಾಳೆ.

ವಿದ್ಯಾರ್ಥಿನಿಯ ಯಶಸ್ಸಿನಲ್ಲಿ ಲೇಖಕರು

- ಮೂಲತಃ ಕನ್ನಡ ಮಾಧ್ಯಮದ ಹಿನ್ನೆಲೆ ಹೊಂದಿದ್ದ ವಿದ್ಯಾರ್ಥಿನಿ ಆಂಗ್ಲ ಭಾಷೆಯಲ್ಲಿ ಮಾತನಾಡಲು ಹಿಂಜರಿಯುತ್ತಿದ್ದ ಸಂದರ್ಭದಲ್ಲಿ ಪ್ರತಿದಿನ ಆಕೆಯೊಂದಿಗೆ ಸ್ವಲ್ಪ ಕಾಲ ಆಂಗ್ಲ ಭಾಷೆಯಲ್ಲಿ ಮಾತನಾಡುವ ಮೂಲಕ ಆಕೆಯಲ್ಲಿ ಆತ್ಮ ವಿಶ್ವಾಸ ತುಂಬಿದರು.
- ಆಕೆಯಲ್ಲಿರುವ ಉತ್ತಮ ಗುಣಗಳನ್ನು ಗುರುತಿಸಿ ಅವುಗಳನ್ನು ಉತ್ತಮಪಡಿಸಿಕೊಳ್ಳಲು ಸಲಗೆ ನೀಡಿದರು.
- ವಿದ್ಯಾರ್ಥಿನಿಯಲ್ಲಿನ ಬಲಗಳನ್ನು ಗುರುತಿಸಿ ಮಾರ್ಗದರ್ಶನ ನೀಡಿದ ಫಲವಾಗಿ ಆಕೆ ಹಲವಾರು ಸ್ಪರ್ಧೆಗಳಲ್ಲಿ ಭಾಗವಹಿಸಿ ಪ್ರಶಸ್ತಿಗಳನ್ನು ಪಡೆದಳು.
- ಪಠ್ಯದ ಜೊತೆ ಪಠ್ಯೇತರ ಚಟುವಟಿಕೆಗಳಲ್ಲಿ ಭಾಗವಹಿಸಲು ಹುರಿದುಂಬಿಸಿದ ಪರಿಣಾಮ ಆಕೆ ವಿಚಾರ ಸಂಕಿರಣಗಳಲ್ಲಿ ಪಾಲ್ಗೊಂಡು ಲೇಖನಗಳನ್ನು ಮಂಡಿಸುವಲ್ಲಿ ಯಶಸ್ವಿಯಾದಳು.
- ಹೀಗೆ ಆಕೆಗೆ ಒಪ್ಪಿಸಿದ ಎಲ್ಲ ಕೆಲಸಕಾರ್ಯಗಳನ್ನು ಆತ್ಮವಿಶ್ವಾಸದಿಂದ ನಿರ್ವಹಿಸಿ, ಉದ್ಯೋಗದ ಪರೀಕ್ಷೆಗಳಲ್ಲಿ ಹಾಗೂ ಸಂದರ್ಶನಗಳಲ್ಲಿ ಉತ್ತೀರ್ಣಳಾದಳು.

ಒಬ್ಬ ಸಾಮಾನ್ಯ ವಿದ್ಯಾರ್ಥಿನಿಯಾಗಿ ಸಂಸ್ಥೆಗೆ ಬಂದು, ಆಕೆಯ ಇಚ್ಛೆಯ ವಿದ್ಯಾಭ್ಯಾಸವನ್ನು ಮುಗಿಸಿ ಸ್ವತಂತ್ರವಾಗಿ ಜೀವನ ಕಟ್ಟಿಕೊಂಡು ಸಹಪಾಠಿಗಳಿಗೆ ಮಾದರಿಯಾಗಿದ್ದಾಳೆ. ಪ್ರಸ್ತುತ ಮಾನವ ಸಂಪನ್ಮೂಲ ಅಧಿಕಾರಿಯಾಗಿ ಕಾರ್ಯನಿರ್ವಹಿಸುತ್ತಿದ್ದರೂ ಆಕೆಗಿರುವ ಸಾಮಾಜಿಕ ಕಳಕಳಿ ಅಮೋಘ. ಹಳ್ಳಿಯಿಂದ ಬೆಂಗಳೂರಿನಂತಹ ಮಹಾನಗರಿಗೆ ಬಂದ ಹುಡುಗಿ ಸದ್ಯ ಬೆಂಗಳೂರಿನಲ್ಲಿ ಜೀವನ ರೂಪಿಸಿಕೊಂಡು ಇಲ್ಲಿಯೇ ವಾಸ್ತವ್ಯ ಹೂಡಿರುವುದು ಸದ್ಯ ಒಂದು ದಂತಕಥೆ.



ಸಮ್ಮೇಳನದಲ್ಲಿ ಸಹಕರಿಸಿದ ವಿದ್ಯಾರ್ಥಿನಿಯರು

- ರಮ್ಯ ಕೆ.ವಿ - ಡಾನ್ ಬಾಸ್ಕೋ ಇನ್‌ಸ್ಟಿಟ್ಯೂಟ್ ಆಫ್ ಟೆಕ್ನಾಲಜಿ
 ಪ್ರತಿಮಾ ನಾಯ್ಕ್ - ಡಾನ್ ಬಾಸ್ಕೋ ಇನ್‌ಸ್ಟಿಟ್ಯೂಟ್ ಆಫ್ ಟೆಕ್ನಾಲಜಿ
 ಸ್ಮಿತ ಶಾಸ್ತ್ರಿ - ಡಾನ್ ಬಾಸ್ಕೋ ಇನ್‌ಸ್ಟಿಟ್ಯೂಟ್ ಆಫ್ ಟೆಕ್ನಾಲಜಿ
 ರೇಣುಕ ಎಂ - ಡಾನ್ ಬಾಸ್ಕೋ ಇನ್‌ಸ್ಟಿಟ್ಯೂಟ್ ಆಫ್ ಟೆಕ್ನಾಲಜಿ
 ಪೂಜ ಕೆ.ಪಿ - ಡಾನ್ ಬಾಸ್ಕೋ ಇನ್‌ಸ್ಟಿಟ್ಯೂಟ್ ಆಫ್ ಟೆಕ್ನಾಲಜಿ
 ಸಹನ ಎಂ.ಬಿ - ಜ್ಞಾನಭಾರತಿ, ಬೆಂಗಳೂರು ವಿಶ್ವವಿದ್ಯಾಲಯ
 ಮಮತ ಎಂ.ಹೆಚ್ - ಜ್ಞಾನಭಾರತಿ, ಬೆಂಗಳೂರು ವಿಶ್ವವಿದ್ಯಾಲಯ
 ಬೃಂದ ಬಿ - ಜ್ಞಾನಭಾರತಿ, ಬೆಂಗಳೂರು ವಿಶ್ವವಿದ್ಯಾಲಯ
 ಶ್ವೇತ ಜಿ - ಜ್ಞಾನಭಾರತಿ, ಬೆಂಗಳೂರು ವಿಶ್ವವಿದ್ಯಾಲಯ



ನಿರಾತಂಕ ಸ್ವಯಂ ಸೇವಾ ಸಂಸ್ಥೆಯ ಬಗ್ಗೆ ಕಿರು ಪರಿಚಯ

ನಿರಾತಂಕ ಸ್ವಯಂ ಸೇವಾ ಸಂಸ್ಥೆಯು 2007ರಲ್ಲಿ ಟ್ರಸ್ಟ್ ಕಾಯ್ದೆ ಅಡಿಯಲ್ಲಿ ನೋಂದಣಿಯಾಗಿ ಅಸ್ತಿತ್ವಕ್ಕೆ ಬಂದಿತು. ಪ್ರಾರಂಭದ ದಿನದಲ್ಲಿ ನಿರಾತಂಕದ ಆಶ್ರಯದಲ್ಲಿ ವೃದ್ಧರಿಗಾಗಿ ಆಶ್ರಮವನ್ನು ಸ್ಥಾಪಿಸಲಾಗಿತ್ತು. ಈ ಒಂದು ಕಾರ್ಯದ ಮೂಲಕ ನಿರಾತಂಕ ಸಂಸ್ಥೆಯು ತನ್ನ ಸಾಧನೆಯ ಹಾದಿಯಲ್ಲಿ ಮೊದಲ ಹೆಜ್ಜೆಯನ್ನಿಟ್ಟಿತು. ನಿರಾತಂಕ ಸಂಸ್ಥೆಯು ತನ್ನ ಆಶ್ರಯದಡಿಯಲ್ಲಿ ಮಾನವ ಸಂಪನ್ಮೂಲ, ಶಿಕ್ಷಣ, ಆರೋಗ್ಯ, ಸಾಮಾಜಿಕ ನ್ಯಾಯ, ಉದ್ಯೋಗ ಮತ್ತು ಸಿಬ್ಬಂದಿ ತರಬೇತಿ ಹಾಗೂ ಇನ್ನೂ ಅನೇಕ ವಿಷಯಗಳ ಕುರಿತು ಅನೇಕ ಕಾರ್ಯಾಗಾರಗಳನ್ನು, ಚರ್ಚಾಗೋಷ್ಠಿಗಳನ್ನು ಮತ್ತು ತರಬೇತಿ ಕಾರ್ಯಕ್ರಮಗಳನ್ನು ಯಶಸ್ವಿಯಾಗಿ ನಡೆಸಿದೆ ಹಾಗೂ ನಡೆಸುತ್ತಿದೆ. ನಿರಾತಂಕ ಸಂಸ್ಥೆಯಡಿಯಲ್ಲಿ ಸಮಾಜಕಾರ್ಯ ಕ್ಷೇತ್ರಕ್ಕೆ ಮೀಸಲಾದಂತಹ 'ಸಮಾಜಕಾರ್ಯದ ಹೆಜ್ಜೆಗಳು' ಎಂಬ ಪತ್ರಿಕೆಯನ್ನು 2010ನೇ ಇಸವಿಯಿಂದ ಹೊರತರಲಾಗುತ್ತಿದೆ. ಈ ಪತ್ರಿಕೆಗೆ ಕರ್ನಾಟಕ ರಾಜ್ಯವನ್ನು ಒಳಗೊಂಡಂತೆ ರಾಷ್ಟ್ರದ ಅನೇಕ ರಾಜ್ಯಗಳ ವಿಶ್ವವಿದ್ಯಾಲಯಗಳು, ಪ್ರತಿಷ್ಠಿತ ಸಂಸ್ಥೆಗಳು, ಗ್ರಂಥಾಲಯಗಳು, ಸಮಾಜಕಾರ್ಯ ಪ್ರಶಿಕ್ಷಕರು, ವಿದ್ಯಾರ್ಥಿಗಳು, ಸಂಶೋಧಕರು ಮತ್ತು ವೃತ್ತಿನಿರತರು ಚಂದಾದಾರರಾಗಿದ್ದಾರೆ. ಇದು ದ್ವಿಭಾಷಾ ಪತ್ರಿಕೆಯಾಗಿದ್ದು, ಕನ್ನಡ ಮತ್ತು ಆಂಗ್ಲ ಭಾಷೆಯಲ್ಲಿ, ತ್ರೈಮಾಸಿಕವಾಗಿ ಪ್ರಕಟಗೊಳ್ಳುತ್ತಿದೆ. ನಿರಾತಂಕ ಸಂಸ್ಥೆಯು ಯಾವುದೇ ವಾಣಿಜ್ಯ ಉದ್ದೇಶವಿಲ್ಲದೆ ಸಾಮಾಜಿಕ ಕಳಕಳಿಯ ಆಧಾರದ ಮೇಲೆ ತನ್ನ ಕಾರ್ಯಕ್ರಮಗಳನ್ನು ಹಮ್ಮಿಕೊಳ್ಳುತ್ತಿದೆ. ನಿರಾತಂಕ ಸಂಸ್ಥೆಯು ಹಮ್ಮಿಕೊಳ್ಳುವ ಅನೇಕ ಕಾರ್ಯಕ್ರಮಗಳಿಗೆ ಕರ್ನಾಟಕದ ಅನೇಕ ವಿಶ್ವವಿದ್ಯಾಲಯದ ಸಮಾಜಕಾರ್ಯ ವಿಭಾಗವು ತನ್ನ ಸಹಯೋಗವನ್ನು ನೀಡುತ್ತಿದೆ. ಈ ಸಂಸ್ಥೆಯೊಂದಿಗೆ ಅನೇಕ ಹಿರಿಯ ಸಮಾಜಕಾರ್ಯ ವೃತ್ತಿಪರರು ಮತ್ತು ಪ್ರಶಿಕ್ಷಕರು ಕೈಜೋಡಿಸಿ ಸಂಸ್ಥೆಯೊಂದಿಗೆ ಒಳ್ಳೆಯ ಒಡನಾಟವನ್ನಿಟ್ಟುಕೊಂಡಿದ್ದಾರೆ. ನಿರಾತಂಕ ಸಂಸ್ಥೆ ವತಿಯಿಂದ ಅನೇಕ ಪ್ರತಿಷ್ಠಿತ ಕಂಪನಿಗಳಲ್ಲಿ ಲೈಂಗಿಕ ಕಿರುಕುಳ ತಡೆಗಟ್ಟುವ ಜಾಗೃತಿ ತರಬೇತಿಗಳನ್ನು ನಡೆಸಿಕೊಡಲಾಗುತ್ತಿದೆ. ಕರ್ನಾಟಕದಲ್ಲಿ ಪ್ರಪ್ರಥಮ ಬಾರಿಗೆ ರಾಜ್ಯಮಟ್ಟದ ಮಾನವ ಸಂಪನ್ಮೂಲ ವೃತ್ತಿನಿರತರ ಕನ್ನಡ ಸಮ್ಮೇಳನವನ್ನು ಆಯೋಜಿಸಿದ ಕೀರ್ತಿಯು ನಿರಾತಂಕ ಸಂಸ್ಥೆಗೆ ಸಲ್ಲುತ್ತದೆ.

ನಿರಾತಂಕದ ಆಶ್ರಯದಡಿಯಲ್ಲಿ ನಿರುತ ಪಬ್ಲಿಕೇಷನ್ಸ್ ವತಿಯಿಂದ ಈಗಾಗಲೇ 60ಕ್ಕೂ ಹೆಚ್ಚು ಪುಸ್ತಕಗಳನ್ನು ಹೊರತಂದಿದ್ದು, ಕನ್ನಡ ಮತ್ತು ಇಂಗ್ಲೀಷ್ ಭಾಷೆಗಳೆರಡರಲ್ಲೂ ಅನೇಕ ಸಮಾಜಕಾರ್ಯ ಶಿಕ್ಷಣದ ಪುಸ್ತಕಗಳನ್ನು ಒಳಗೊಂಡಂತೆ ಶಿಕ್ಷಣ, ಮಾನವ ಸಂಪನ್ಮೂಲ, ಸರ್ಕಾರೇತರ ಸಂಸ್ಥೆ ಮತ್ತು ಆರೋಗ್ಯದ ವಿಷಯಕ್ಕೆ ಸಂಬಂಧಿಸಿದ ಪುಸ್ತಕಗಳನ್ನು ಪ್ರಕಟಿಸಿದೆ. ನಿರಾತಂಕ ಸಂಸ್ಥೆಯು ಸಮಾಜಕಾರ್ಯ ಸಾಹಿತ್ಯ ಕ್ಷೇತ್ರಕ್ಕೆ ನಿರುತ ಪಬ್ಲಿಕೇಷನ್ಸ್‌ನ ಅಪೂರ್ವವಾದ ಪುಸ್ತಕಗಳ ಮೂಲಕ ಅಪಾರವಾದ ಕೊಡುಗೆಯನ್ನು ನೀಡಿದೆ ಎಂದರೆ ಅದು ಅತಿಶಯೋಕ್ತಿಯಾಗಲಾರದು.

ಹೆಚ್ಚಿನ ಮಾಹಿತಿಗಾಗಿ ಭೇಟಿ ನೀಡಿ :

www.niratanka.org

www.hrkancon.com



NIRATHANKA

Representative for POSH Committee

Nirathanka is a non-governmental organization with its registered office at Bangalore. Formed in 2007, its primary objective was to extend services to the elderly men and women in Karnataka.

Subsequently, Nirathanka has spread its areas of service to diverse social sector fields such as education, health care, food security, and livelihood training and.

We are also working for the women empowerment, self help group and organizing awareness various programme for the women.

Nirathanka registered Under Sec 80 G of Income Tax Act.

The POSH law provides for appointment of an external member on your Internal Committee. This member can be a person from an NGO.

Nirathanka is an external member on more than 15 ICC for corporates across India.

Nirathanka also provide other services under the POSH law.

- Drafting a POSH policy,
- Conducting sensitization sessions for employees& senior management,
- Orientation sessions for ICC,
- Compliance management under the law, etc.

We will be glad to help you if you wish to avail the services of our professional team.

For queries and further information please contact

Nirathanka

No. 326, 2nd Floor, Opp. Syndicate Bank, Near Dr. AIT College, Kengunte, Mallathahalli,
Bengaluru - 560056. Ph : 080-23213710, 8073067542.

Email : niratankanms@gmail.com, Web : www.niratanka.org



NIRUTA PUBLICATIONS ನಿರುತ ಪಬ್ಲಿಕೇಷನ್ಸ್

ಲೇಖಕರು ತಮ್ಮ ಪುಸ್ತಕಗಳ ಪ್ರಕಾಶನಕ್ಕಾಗಿ ಸಂಪರ್ಕಿಸಬಹುದು.

ಈ ಕೆಳಕಂಡ ಪುಸ್ತಕಗಳು ಪ್ರಸ್ತುತ ನಿರಾತಂಕ ಕಚೇರಿಯಲ್ಲಿ ದೊರೆಯುತ್ತವೆ.

ಕ್ರ.ಸಂ	ಪುಸ್ತಕದ ಹೆಸರು	ಲೇಖಕರು	ಬೆಲೆ
1.	ಮಡಿಲಿಗೊಂದು ಮಗು	ಪದ್ಮಸುಬ್ಬಯ್ಯ	130/-
2.	ಸಮಾಜಕಾರ್ಯ ಮತ್ತು ಸಮುದಾಯ ಅಭಿವೃದ್ಧಿ	ಎನ್.ಬಿ. ಮುನಿರಾಜು	250/-
3.	ಅರ್ಧನಾರೀಶ್ವರ	ಎಂ. ಬಸವಣ್ಣ	50/-
4.	ಆತ್ಮೀಯರು	ಪ್ರೊ. ಎಚ್.ಎಂ.ಮರುಳಸಿದ್ದಯ್ಯ	200/-
5.	ಪ್ರಶಸ್ತಿ	ಆರ್. ಉಷಾ	70/-
6.	ಆರೋಗ್ಯವೇ ಭಾಗ್ಯ	ಶಿವಾನಂದಯ್ಯ	100/-
7.	ಸಮಾಜಕಾರ್ಯದ ಶಬ್ದಕೋಶ	ಪ್ರೊ. ಎಚ್.ಎಂ.ಮರುಳಸಿದ್ದಯ್ಯ	75/-
8.	ಡಾ. ಎಚ್.ಎಂ. ಮರುಳಸಿದ್ದಯ್ಯ (ಜೀವನದ ಕೆಲವು ಸೆಳಕುಗಳು)	ಕೆ. ಭೈರಪ್ಪ	100/-
9.	ಪರಿವರ್ತನೆ	ಕೆ.ವಿ. ರಾಮ್	150/-
10.	ಸಮಾಜಸೇವೆಯ ಮಿನುಗುತಾರೆ ಮೀನಾ	ಕೆ.ವಿ. ರಾಮ್	150/-
11.	ವೃತ್ತಿ ಮಾಹಿತಿ ಕೃಪಿಡಿ (ಭಾರತೀಯ ಹಿನ್ನೆಲೆಯಲ್ಲಿ)	ಮೋಹನ್ ದಾಸ್	550/-
12.	ಸನ್ಮಾರ್ಗ	ಡಾ. ಸಿ.ಆರ್. ಗೋಪಾಲ್	350/-
13.	ಕಾಡುಮಲ್ಲಿಗೆ	ಎಂ.ಎಸ್. ಶ್ರೀವತ್ಸ, ರವಿವರ್ಮ ಸಿ.	200/-
14.	ಅಮ್ಮೆ ವಾರಾಡ್	ಡಾ. ಯಶಸ್ವಿನಿ ಬಟ್ಟಂಗಾಯ	100/-
15.	ಮಾಕುಂಟಿಯ ಮುದುಕರು	ಪ್ರೊ. ಎಚ್.ಎಂ.ಮರುಳಸಿದ್ದಯ್ಯ	250/-
16.	ಪೊರಕೆ ಪ್ರೊಫೆಸರ್	ಡಾ ಮು. ಹಾಲಪ್ಪ	40/-
17.	ಶಿಕ್ಷಣ ಮತ್ತು ಅಭಿವೃದ್ಧಿ	ಡಾ. ಭಾಗ್ಯಮ್ಮ ಎನ್.	200/-
18.	ಚಿನ್ಮಯ ಕಥಾ-ಸಂಚಯ	ಎಂ.ಎಂ. ಹಿರೇಮಠ	80/-
19.	ಸರ್ವರಿಗೂ ಆಯುರ್ವೇದ	ಡಾ. ಟಿ.ಎಂ. ಶಿವಾನಂದಯ್ಯ	300/-
20.	ಮಹಾತ್ಮಾ ಗಾಂಧೀಜಿಯವರ ತತ್ವಚಿಂತನೆಗಳ ಪ್ರಸ್ತುತತೆ	ಡಾ. ಮೌನೇಶ್ವರ ಶ್ರೀನಿವಾಸರಾವ್	100/-
21.	ಶ್ರೀ ಪೆಟ್ಟಿರಾಯ ಸ್ವಾಮಿಯ ಧಾರ್ಮಿಕ ಹಿನ್ನೆಲೆ	ಪ್ರವೀಣ್‌ಕುಮಾರ್ ಎಸ್. ಡಾ. ದೊಡ್ಡಹನುಮಯ್ಯ ಬಿ.ಹೆಚ್.	100/-
22.	ವ್ಯಕ್ತಿಗತ ಸಮಾಜಕಾರ್ಯದ ಪರಿಚಯ	ಗಂಗಾಧರ ರೆಡ್ಡಿ ಎನ್. ರಮೇಶ ಎಂ.ಎಚ್.	175/-
23.	ಸಮಾಜಕಾರ್ಯ	ಡಾ. ರಮೇಶ ಎಂ. ಸೋನಕಾಂಬಳೆ	250/-
24.	ಹಿಮನಾ ಸಮಗ್ರ ಕವನಗಳು	ಎಚ್.ಎಂ. ಹರ್ಷ	200/-

25.	ಮಾನವ ಸಂಪನ್ಮೂಲ ಮಾರ್ಗದರ್ಶಿ	ರಾಮ್ ಕೆ. ನವರತ್ನ	225/-
26.	ಕಾಡುಗೊಲ್ಲ ಮಹಿಳೆ: ಸಾಂಸ್ಕೃತಿಕ ಸಂಕಥನ	ಡಾ. ಹೆಚ್.ಆರ್. ರೇಣುಕ	120/-
27.	ಸಮುದಾಯ ಸಂಘಟನೆ	ಡಾ. ಸಿ.ಆರ್. ಗೋಪಾಲ್	400/-
28.	ಇ.ಎಸ್.ಐ. ಮಾರ್ಗದರ್ಶಿ	ಎಚ್.ಎನ್. ಯಾದವಾಡ	125/-
29.	ಬದುಕು ಬದಲಾಯಿಸಿದ ಕಥನಗಳು	ಶೇಖರ್ ಗಣಗೂರು	160/-
30.	ಕಾರ್ಮಿಕ ಬಾಂಧವ್ಯಗಳ ಯಶಸ್ವಿ ನಿರ್ವಹಣೆ	ಗೋವಿಂದರಾಜು ಎನ್.ಎಸ್	375/-
31.	ಸಮಾಜಕಾರ್ಯದಲ್ಲಿ ಮನೋವಿಜ್ಞಾನ	ಪ್ರದೀಪ ಎಂ.ಪಿ.	290/-
32.	ಭಾಷಣ ಕೈಪಿಡಿ	ಡಾ. ಸಿ.ಆರ್. ಗೋಪಾಲ್	200/-
33.	Indian Street Children	Koduru Venkatesh	75/-
34.	Social Discrimination Against Persons With Disabilities and Their Rehabilitation in Karnataka	Kannakanti Parameshwar	550/-
35.	Social Exclusion Inclusion Continuum: A Paradigm Shift	V. Ramakrishna	600/-
36.	Social Work And Social Welfare	Shankar Pathak	695/-
37.	Social Work And Social Welfare (subsidized under the NBT)	Shankar Pathak	245/-
38.	Teen Suicide	Koduru Venkatesh	150/-
39.	Social Policy, Social Welfare and Social Development	Shankar Pathak	500/-
40.	Old age in an Indifferent Society	T.K. Nair	200/-
41.	Community Work : Theories, Experiences and Challenges	Venkat Pulla et,al	350/-
42.	UGC NET Social Work	Ramesha M.H. et,al	750/-
43.	Social Work Profession in India: An Uncertain Future	T.K. Nair	500/-
44.	Ageing in an Indian City	T.K. Nair	200/-
45.	Corporates & Social Responsibility	K.N. Ajith	150/-
46.	Karnataka Ngo's Directory	Ramesha M.H. et,al	750/-
47.	Noam Chomsky's Discourse On Globalization And U.s.' Imperialism: Implications To Social Action In India	Ashok Antony D'Souza	500/-
48.	A Holistic Approach to Literacy in Indian	Koduru Venkatesh	75/-

49.	Scientific Writing and Publishing in Social Work	Ilango Ponnuswami. et,al	850/-
50.	Technology In Business: A Competitive Edge for Organizations	P.Paramashivaiah. et,al	600/-
51.	International Conference on Leveraging Operations & IT for Sustainable Development	Om Prakash. C. et,al	800/-
52.	Emerging Trends in Management	Shiva Shankar. K.C	750/-
53.	New Vistas and Horizons in Management	Shiva Shankar. K.C.	750/-
54.	Handbook of Career Information : Indian Context	Mohan Das et,al	550/-
55.	New Age Banking in India Issues and Challenges	Pallavi S. Kusugal et,al	650/-
56.	Older People in Rural Tamilnadu	T.K. Nair	179/-
57.	Contemporary Issues in Venture Capital Financing in India	Dr. C. Vishwanatha Reddy	475/-
58.	Social Development through Social Work	Ashok Antony D'Souza	350/-
59.	Challenges in Achieving Food Security in India	Mohan Das et,al.	350/-
60.	Introducing GST and Its Impact on Indian Economy	Dr. P.Paramashivaiah et,al	500/-
61.	Business Education and Employability: Challenges and New Directions	P.S. Yadapadithaya et,al.	950/-
62.	Indian Womens Empowerment from Harappa Mohenjo Daro Period to Modern Time	K.V. Ram	150/-
63.	Financial Sector Reforms in India	Dr. G.T. Govindappa et,al	800/-
64.	Undergraduate Physics (Volume II)	Mangala Gowri M. et,al	190/-
65.	Undergraduate Physics (Volume III)	Dr. Ramakrishna G. et,al	220/-
66.	Undergraduate Physics (Volume IV)	Mangala Gowri M. et,al	250/-
67.	Great Patriotic Indian Women from Early Centuries to the 20th Century	K.V. Ram	40/-
68.	Smart Cities in India : A Road Ahead	Dr. P.Paramashivaiah et,al	300/-

69.	Vocational Rehabilitation of Disabled in India	Narasimham Rayadurgam	450/-
70.	Managing Labour Relations	Govindaraju N.S	375/-
71.	India's Changing Paradigm : Skills and Entrepreneurship for Global Competitiveness	K.B. Akhilesh	350/-
72.	A Guide to The Factories Act, 1948 The Karnataka Factories Rules 1969	Dr. Narayanappa T.V.	900/-

ಮಾನವ ಸಂಪನ್ಮೂಲ ಕ್ಷೇತ್ರಕ್ಕೆ ಸಂಬಂಧಿಸಿದ ಪುಸ್ತಕಗಳೂ ಸಹ ನಮ್ಮಲ್ಲಿ ದೊರೆಯುತ್ತವೆ.

73.	ಕಾರ್ಮಿಕ ಕಾನೂನು ಕಲ್ಯಾಣ ಮತ್ತು ಶಿಕ್ಷಣ	ರಾಮ್ ಕೆ. ನವರತ್ನ	275/-
74.	ಅಂತರಿಕ ವಿಚಾರಣಾ ಕೃಪಿಡಿ	ರಾಮ್ ಕೆ. ನವರತ್ನ	225/-
75.	ಕಾರ್ಮಿಕ ಕಾಯ್ದೆ ಕ್ಷಿಪ್ರ ನಿರ್ಣಯ ಸಾಧಕ	ರಾಮ್ ಕೆ. ನವರತ್ನ	750/-
76.	ಸ್ಥಾಯೀ ಆದೇಶಗಳ ಕಾಯಿದೆ	ಎಂ.ಆರ್. ನಟರಾಜ್	250/-
77.	ಕೈಗಾರಿಕಾ ವಿವಾದಗಳ ಕಾಯಿದೆ	ಎಂ.ಆರ್. ನಟರಾಜ್	400/-
78.	HRD Circular Modules and Dignified Work Place	Ram K Navaratna	280/-
79.	Industrial Disputes Act	M.R. Nataraj	400/-
80.	HR Reports	M.R. Nataraj	400/-

Discounts available to Libraries and bulk orders of 20 books or more
Niruta books available online : amazon.in and Flipkart



NIRUTA PUBLICATIONS

326, 2nd Floor, Opp. Syndicate Bank, Near Dr. AIT College,
Kengunte, Mallathahalli, Bengaluru - 560056.

Mob : 9980066890, Off : 080-23213710, 8073067542.

Email : nirutapublications@gmail.com

Visit : www.socialworkfootprints.org, www.niratanka.org

Mode of Payment

You can Deposit/Transfer the amount or send DD/Cheque in favour of
Niruta Publications

Bank Details : **Niruta Publications**

A/C No: 04621400000215 (OD Account)

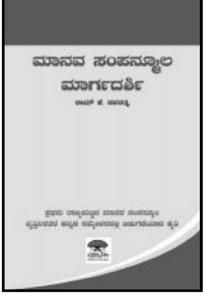
IFSC Code : SYNB0000462

Address : **Syndicate Bank**

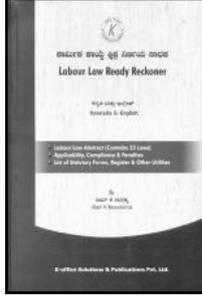
Kengeri Satellite Town Branch,

Bengaluru-560060

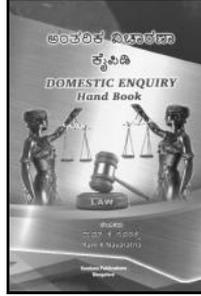
ಮಾನವ ಸಂಪನ್ಮೂಲ ಕ್ಷೇತ್ರಕ್ಕೆ ಸಂಬಂಧಿಸಿದ ಪುಸ್ತಕಗಳು



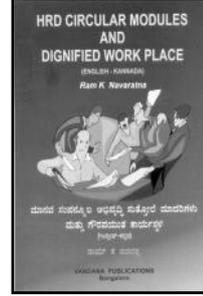
ಮಾನವ ಸಂಪನ್ಮೂಲ
ಮಾರ್ಗದರ್ಶಿ
ಬೆಲೆ : 225/-
ಲೇಖಕರು :
ರಾಮ್ ಕೆ. ನವರತ್ನ



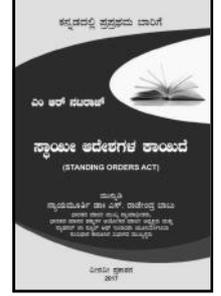
ಕಾರ್ಮಿಕ ಕಾಯ್ದೆ ಕ್ಲಿಪ್
ನೋಟು ಸಾಧಕ
ಬೆಲೆ : 750/-
ಲೇಖಕರು :
ರಾಮ್ ಕೆ. ನವರತ್ನ



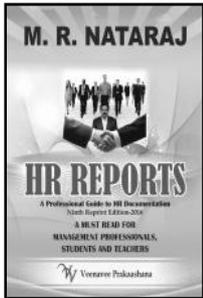
ಅಂತರಿಕ ವಿಚಾರಣಾ
ಕೈಪಿಡಿ
ಬೆಲೆ : 225/-
ಲೇಖಕರು :
ರಾಮ್ ಕೆ. ನವರತ್ನ



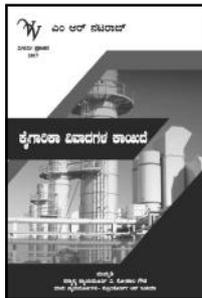
HRD Circular
Modules &
Dignified Work
Place
Price : 280/-
Author :
Ram K. Navaratna



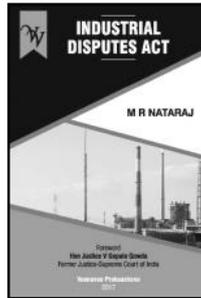
ಸ್ಥಾಯೀ ಆದೇಶಗಳ
ಕಾಯಿದೆ
ಬೆಲೆ : 250/-
ಲೇಖಕರು :
ಎಂ.ಆರ್. ನಟರಾಜ್



HR Reports
Price : 400/-
Author :
M.R. Nataraj



ಕೈಗಾರಿಕಾ ವಿವಾದಗಳ
ಕಾಯಿದೆ
ಬೆಲೆ : 400/-
ಲೇಖಕರು :
ಎಂ.ಆರ್. ನಟರಾಜ್



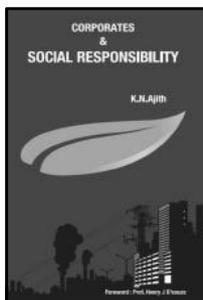
Industrial
Disputes Act
Price : 400/-
Author :
M.R. Nataraj



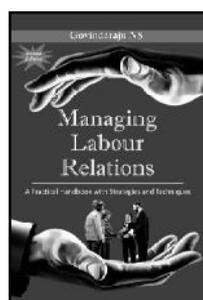
ಜನಸಂಪದ
ಬೆಲೆ : 80/-
ಲೇಖಕರು :
ಎಸ್.ವಿ. ಮಂಜುನಾಥ್



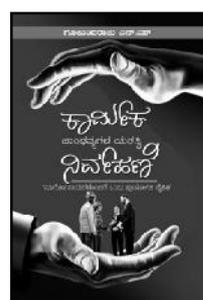
ಇ.ಎಸ್.ಐ. ಮಾರ್ಗದರ್ಶಿ
ಬೆಲೆ : 125/-
ಲೇಖಕರು :
ಎಚ್.ಎನ್. ಯಾದವಾಡ



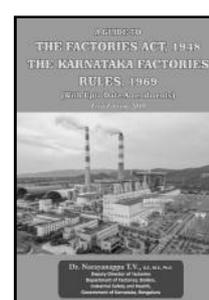
Corporates &
Social
Responsibility
Price : 150/-
Author :
K.N. Ajith



Managing
Labour
Relations
Price : 375/-
Author :
Govindaraju N.S.



ಕಾರ್ಮಿಕ ಬಾಂಧವ್ಯಗಳ
ಯಶಸ್ವಿ ನಿರ್ವಹಣೆ
ಬೆಲೆ : 375/-
ಲೇಖಕರು :
ಗೋವಿಂದರಾಜು
ಎನ್.ಎಸ್.



A Guide to The Factories
Act, 1948, The Factories
Rules, 1969
Price : 900/-
Author :
Dr. Narayanappa T.V.

ಈ ಮೇಲ್ಕಂಡ ಪುಸ್ತಕಗಳಿಗಾಗಿ ಸಂಪರ್ಕಿಸಿ : ನಿರುತ ಪಬ್ಲಿಕೇಷನ್ಸ್, #326, 2ನೇ ಮಹಡಿ, ಸಿಂಡಿಕೇಟ್ ಬ್ಯಾಂಕ್ ಎದುರು, ಡಾ. ಅಂಬೇಡ್ಕರ್ ಕಾಲೇಜು

ಹತ್ತಿರ, ಕೆಂಗುಂಟೆ, ಮಲ್ಲತ್ತಹಳ್ಳಿ, ಬೆಂಗಳೂರು-560056. ದೂ : 080-23213710, 8073067542.

email : nirutpublications@gmail.com, Visit : www.socialworkfootprints.org, www.niratanka.org

ಸಮ್ಮೇಳನಕ್ಕೆ ಸಹಕರಿಸಿದವರು



NEEDS

Manpower Support Services

Needs Manpower Support Services Private Limited

280, 1, 3, 4, 7, Banashankari, Bengaluru, Karnataka 560085.
Phone: 080 2669 5431

HUMAN CAPITAL SOLUTIONS FOR BUSINESS RESULTS



TalentAvenues

No. 203, Second Main Road, Brindavan Extension, Arakere Mico Layout,
Bangalore 560 076, India
Phone 09243470110 Email naik@talentavenues.com
www.talentavenues.com



Assessment Centre | 360 Degree Feed Back | Competency Mapping | Employee Survey | Leadership Training | Labour Law Services | Recruitment and Selection | HR Research | Performance Management | Job Analysis | Organizational Design | Employee Relations | Compensation and Benefits | Succession Planning | Career Planning | Strategic Talent Management | Mentoring | Executive Coaching | Domestic Enquiry and Discipline Management | MBTI | FIRO-B | Value Clarification | Appreciative Inquiry |



www.bcpassociates.com

Growing complexity in regulations for Indian companies makes legal compliance a challenge. Getting the right firm to guide you through the process will ensure minimal disruption to your business goals and profitability.

CLIENTS 500+ <i>Large Corporations</i>	LEGACY 55+ <i>Years of Experience</i>	AUDITS 10000+ <i>Employer & Vendor</i>	FORTE Labour & Employment Law <i>Experts & Advisors</i>
--	---	--	---

What We Do



Legal Audits

Comprehensive review of the company's statutory health with respect to applicable legislations to detect areas of non-compliance and liabilities



Advisory

Litigation support and resolution of employment, labour & Industrial law issues through parent law firm



POSH Services

Support for end to end compliance under the Sexual Harassment of Women at workplace (Prevention, Prohibition & Redressal) Act, 2013

Our Technology

BCP Audit System

Comprehensive audit platform with unique analytics and metrics to manage compliances. Effective reporting tool with CXO dashboards to convey audit findings and risks

Compliance Document Manager

Cloud-based document management tool to manage Labour Law Compliance documents for companies and its vendors per customised multi-dimensional checklists

POSH eLearning Tool

Online training module on prevention of Sexual Harassment at the workplace for continued year-on-year training and broader outreach to employees in compliance with the Law

Our mission is to objectively guide corporates towards becoming 100% legally compliant establishments.



Associates

Elevating Compliance through Legal Expertise
 LEGAL AUDIT | ADVISORY | POSH

#54, 3rd Flr, 'Nama Aurore', Nagasandra Circle, Basavanagudi, Bengaluru – 560 004

+91 80 46777220 | +91 80 26763322

www.hrkancon.com



ಯೂನಿಕ್ ಸ್ಕಿಲ್ ಡೆವಲಪ್‌ಮೆಂಟ್ ಅಕಾಡೆಮಿ ಪ್ರೈ.ಲಿ.

ಕನ್ನಮಂಗಲ, ಕಣ್ಣ ರಸ್ತೆ, ಚನ್ನಪಟ್ಟಣ ತಾಲೂಕು ರಾಮನಗರ ಜಿಲ್ಲೆ



**ಸವಾಲುಗಳನ್ನು ಎದುರಿಸಲು ಸಿದ್ಧರಿದ್ದೀರಾ?
ಕನಸುಗಳನ್ನು ನನಸಾಗಿಸಿಕೊಳ್ಳುವ ಬಯಕೆ ನಿಮ್ಮಲ್ಲದೆಯೇ?
ನಿರುದ್ಯೋಗದ ಚಿಂತೆಗೆ ಮುಕ್ತಿಯನ್ನು ಹೇಳಿ
ಹಾಗಿದ್ದರೆ ಬನ್ನಿ ಪ್ರತಿಕೂಲತೆಯನ್ನೂ ಮೀರಿ ಬೆಲೆಯುಳ್ಳ
ಸಾಮರ್ಥ್ಯವನ್ನು ನಿಮ್ಮದಾಗಿಸಿಕೊಳ್ಳಿ.
ದೇಶರಕ್ಷಣೆಗೆ ಭಾರತೀಯ ಸಶಸ್ತ್ರಪಡೆಗಳನ್ನು ಸೇರಲು
ಕನ್ನಡನಾಡಿನ ಯುವಕ-ಯುವತಿಯರಿಗೆ ಸುವರ್ಣಾವಕಾಶ**



▶ ಯೂನಿಕ್ ಸ್ಕಿಲ್ ಡೆವಲಪ್‌ಮೆಂಟ್ ಅಕಾಡೆಮಿ ಪ್ರೈ.ಲಿ ನಾಡಿನ ಯುವಜನರಿಗೆ ಸವಾಲುಗಳನ್ನು ಎದುರಿಸಲು ಸೂಕ್ತ ಅವಕಾಶಗಳನ್ನು ಕಲ್ಪಿಸಿಕೊಡುತ್ತಿದೆ.

▶ 25 ಎಕರೆ ಪ್ರದೇಶದ ವಿಸ್ತೀರ್ಣದಲ್ಲಿ ಯೂನಿಕ್ ಸ್ಕಿಲ್ ಡೆವಲಪ್‌ಮೆಂಟ್ ಅಕಾಡೆಮಿ ಕರ್ನಾಟಕದಲ್ಲೇ ಪ್ರಪ್ರಥಮ ಬಾರಿಗೆ ಸುಸಜ್ಜಿತ, ಅತ್ಯಾಧುನಿಕ ನೇಮಕಾತಿ ಮೂರ್ವ ತರಬೇತಿ ಕೇಂದ್ರವನ್ನು ಆರಂಭಿಸುತ್ತಿದೆ. ಇದರೊಂದಿಗೆ ಇತರ ವೃತ್ತಿಪರ ಉದ್ಯೋಗಗಳಿಗೆ ವ್ಯಕ್ತಿತ್ವಾಧಾರಿತ ಕುಶಲ ಅರೆಕುಶಲ ತರಬೇತಿ, ಚಾಲನಾ ತರಬೇತಿ ಕೇಂದ್ರ, ಸೇರಿದಂತೆ ಹಲವಾರು ಯೋಜನೆಗಳ ಕೇಂದ್ರೀಕೃತ ವ್ಯವಸ್ಥೆ

ಲಭ್ಯ ಸೌಕರ್ಯಗಳು :

ಪುರುಷ ಹಾಗೂ ಮಹಿಳಾ ಅಭ್ಯರ್ಥಿಗಳಿಗೆ ಪ್ರತ್ಯೇಕ ವಸತಿ, ಕೆಫಟೇರಿಯಾ, ವಾಚನಾಲಯ, ತರಗತಿ ಕೊಠಡಿಗಳು, ವೈಶಿಷ್ಟಪೂರ್ಣ ಲ್ಯಾಬ್‌ಗಳು, ರನ್ನಿಂಗ್ ಟ್ರ್ಯಾಕ್ / ಜಿಮ್ / ಆಟದ ಮೈದಾನ ವಿಶ್ವದರ್ಜೆರ ಈಜುಕೊಳ, ಸುರಕ್ಷತಾ ಸಿಬ್ಬಂದಿ

UNIQ SKILL DEVELOPMENT ACADEMY PRIVATE LIMITED.,

Kannamangala Village, Kanva Road, Channapatna Taluk, Ramanagara District

9591990011 | 9535189900

E-mail : uniqacademy@uniqsec.com / uniqskillacademy@gmail.com



Ft Lt (R) KP Nagesh, BE
Chairman, Managing Director
Uniq Group of Companies



Skilling towards EmpRiseAbility !

About us

TalenTree was established in 2016 and set the benchmark with signature skill development and livelihood partner programs. From its humble beginnings, as a Skill Development Company serving clients in Karnataka, TalenTree has grown manifold today, to partner with several Engineering, Manufacturing, Retail, Pharma, Aviation and Automobile companies across the globe. The company has maintained consistent growth pan India and is currently aggressively going global.

TalenTree spearheaded the world's largest skill and job fair, at Ballary, in March 2017. 36105 candidates attended the job fair and 9967 received spot offers over three days. We have successfully provided employment for over 1,00,000 candidates from its inception.

Working on the Japan India Institute of Manufacturing program, company has promoted apprenticeships in 116 companies. TalenTree has explored hospitality services, organic farming and worked with over 1,21,000 aspiring entrepreneurs, in setting and scaling up their enterprising journey. TalenTree is in the process of setting up a Company in Czech Republic in the entertainment industry.

This is just the beginning for TalenTree Team. Company is extensively working towards diversification of business. CoFounder of TalenTree, Mr Jagadish Shekhar Naik, aims to set up a skill university and free school for orphans, economically challenged and meritorious students to groom them for Indian Administrative Services/ IIM's / Indian Defence's Officers.

TalenTree People Consulting Pvt. Ltd.,

779, Apoorva Archade, Near Saptagiri College of Engineering,
Kirkoskar LayOut, Hesarghatta Main Road, Sidedhalli,
Bengaluru - 560057 Phone: 082778 28833



MPTA Education Ltd. establishes in 2005, this institution is a symbol of modern education with futuristic ideas that focuses on job training and continuous updates in the curriculum to offer its students everything that is currently in practice. Assimilating support from AICTE, NSDC, many Sectorial Skill Councils like ASDC, RASCI, IASC, ESSCI and the segmented industry that extend OJT opportunities to inexperienced and unskilled students. MPTA is one of the market leaders in providing OJT opportunity to the deprived, with strong execution capabilities, nationwide reach, and dedicated course development team. We are an authorised NEEM Facilitator under Ministry of Human Resource Development and promoting NAPS as a Third Party Aggregator under Ministry of Skill Development and Entrepreneurship.



NEESA (NEEM Accredited)

- To Provide On the Job Training Opportunities for pursuing his/ her Graduation/ Post Graduation/ Diploma in Technical/ Non-Technical Stream
- Age Group 16 to 40
- Duration – 3 Years
- Industrial Sectors include Automobile, Auto Comp, Chemicals, Pharmaceuticals, Electronics, Construction, Hospitality, IT/ ITeS etc.
- Compliance with Health, Safety and Welfare
- Stipend at par with Minimum Wages of unskilled category
- Training to be provided by way of Classroom/ Cloud/ Satellite etc.
- It will not attract any statutory deductions or payments applicable to regular employees i.e. PF/ESI etc.

NAPS (National Apprenticeship Promotion Scheme)

- Government will reimburse part of expenses incurred in providing Basic Training wherever necessary and also part of Stipend paid to the Apprentices
- The well-established organization of Apprenticeship Training will be implement NAPS with help of Third Party Aggregators and Basic Training Providers
- Basic Training is mandatory only to those who do not have ITI, Diploma and Degree in Engineering
- The OJT time period could be 24 months
- Wider options for the apprentices- integration with other schemes (Like PMKVY, MES etc.) and many more...



+91- 9579998833



reachus@mpta.in



www.mpta.in



Softworks Consultancy

RESPONSIBLE SOLUTIONS

Softworks Consultancy Services Pvt. Ltd

M 32, LIC Colony, 10th Main Road, Jeevan Bhima Nagar, Bangalore - 560075. Mob : 9008100037
Email: softworkscspl@gmail.com, Web : www.swcspl.com



We care your safe journey.

New Car Mobile

Fleet Management Company

2/2, 3rd floor, Church Road,
Madhava Rao Circle, Basavangudi,
Bangalore - 560 004, INDIA

Phone: +(91)-(80)- 2657 7886 / 6565 9999

Mobile: +(91)-9845031627

+(91)- 9845831627

Email: newcarmobile@gmail.com,
info@carhireservices.net



GoldenEye

GUARDING SOLUTIONS (P) LTD.

GOLDENEYE GUARDING SOLUTIONS PRIVATE LIMITED

No. 82, 3rd Cross, NGEF Layout, Nagarabhavi 2nd Stage, Bangalore, KA 560072 IN

VISION[®]

CONTRACT MANPOWER SERVICE

Manpower Service | Labour service | Security Services

KUMBADVATI VISION PVT LTD

#5, 1st Main Road, Maruthinagar, Defence Colony,
Arishinakunte, Bangalore - 562 123. Off No. 080-27728281

Impact Management Services



A Quality partner for your business

#91, 13th Cross, 3rd Main, Mahalakshmi Layout, Bengaluru - 560022. Tel. No:080-23493588
Phone : +91 8971433588 Email : manju.n@impactms.in Website: www.impactms.in

G.Balasubramaniam & Co.

Housekeeping & Misc.Contractors

Our services

- Supply of unskilled manpower
- Supply of skilled & semi skilled manpower
- Housekeeping service
- Garden Maintenance
- Contract /casual manpower supply

Service area

- Karnataka & around

We are registered under

- ESI /EPF/GST & IT / Labour license & other licenses with concerned department as per the requirement.



56, St.John's Road , Banagalore -560042.
gbs.housekeeping@gmail.com /9845230933/08025367708

GBC



Career Quest Consulting India Pvt. Ltd.

HR Services

Consulting
Compliance

Recruitment
Staffing Solutions

18 & 19, 4th Floor, Surabhi Nagar West, Opp. BWSSB Office,
J.P. Nagar 8th Phase, Bengaluru - 560 076.
Mob : 9845678755. Email: career.cqci@gmail.com



SIGNOTECH

SIGNOTECH Systems Pvt Ltd.

L-151, 2nd Floor, C K Pearl Complex,
14th Cross, 5th Main, 6th Sector,
HSR Layout, Bangalore 560 102.
Mail : info@signotech.co.in
Web : www.signotech.co.in



Your Safety our Priority

GAJMUKH SECURITY

An ISO CERTIFIED Company

Gajmukh Security is the leading global integrated security company, specializing in the provision of security products, services and solutions

No. 374, New Kalidasa Road, Vijaynagar 1st stage, Mysore -570017

Tel: 0821-4260452 Mob. 9620777819

Mail. gajmukhsecuritymysore@gmail.com

KAMBAR

Products & Services

Kambar Products & Services Private Limited

#12, 1st Floor, Anu Complex, Kathriguppe Main Road,
Banashankari 3rd Stage, Bengaluru - 560 085

Mobile: 9845 491 945, WhatsApp: 9845 491 945
info@kambargroup.com, www.kambargroup.com



"Building Human Relations"

RIMS MANPOWER SOLUTIONS (INDIA) PVT.LTD.

757, II Floor, "Anugraha",
15th Main, Banashankari II Stage,
Bangalore - 560 070
LANDLINE : 91-80-26623336
CONTACT PERSON : SRINIVASA.K
MOBILE : 9845044495
MAIL ID : srinivasa@rimsm manpower.com
info@rimsm manpower.com
WEB SITE : www.rimsm manpower.com



SFSIPL

SPHATIKA FACILITY SERVICES INDIA PVT LTD

HEAD OFFICE:
No 11, Opp Skanray, KIADB,
Housing Lay Out,
Hebbal 2nd Stage,
Mysore - 570016
Karnataka

CORPORATE OFFICE:
No 162, 4th Main,
Ravi Kirloskar Lay Out
ChikkabidaruKallu,
Nagasandra - Post,
Bangalore - 569973
Karnataka

Ph: 8095557600 / 8073777093 / 8884406191
E - Mail : dhruvakumar@sphatikafacility.com
kavya@sphatikafacility.com
Web: www.sphatikafacility.com



PROBE SOURCES

Expert In Providing Manpower,
Security & Housekeeping Services

M-31, First Floor, Adichunchanagiri Main Road,
3rd Stage, Kuvempunagar, Mysore - 570023, Karnataka.
Phone: (+91) 821 2371811
Email: contact@probesources.com



BIESSSE

Biesse Manufacturing Co. Pvt. Ltd.,

Head office:

Survey No. 32 and 469, Jakkasandra Village,
Sondekoppa Road, Nelamangala Taluk,
Bangalore Rural District - 562123, INDIA.

Ph: +91 80 49489800

Fax: +91 80 49489810 / 855

Email: info@biessemnfg.com

Website: www.biesse.com

Makali Unit:

Survey No. 28/1 and 28/2,
Nagarur Village, Huskur Road,
Dasanapura Hobli, Bangalore
North Taluk - 562123, INDIA.

Ph: +91 80 49489700

Fax: +91 80 49489723

TVS



ಟಿ ವಿ ಎಸ್ ಮೋಟಾರ್ ಕಂಪನಿ ಲಿಮಿಟೆಡ್

ಬ್ಯಾತಹಳ್ಳಿ, ಕಡಕೊಳ ಅಂಚೆ, ಮೈಸೂರು - 571311

ದೂರವಾಣಿ ಸಂಖ್ಯೆ: 0821-2596212 / 2596242

R P ENTERPRISES

Security service

Manpower

Labour Contractor

Housekeeping

No. 83, Mahimadri Nivasa, Bhakthanapalya Road, Vishwashanti nagar,
Nelamangala, Bangalore - 562 123. Ph : +91 9972203176, 9741522781.

Email: rpenterprises.nel@gmail.com

PAVAN CHANDU ENTERPRISES

Licensed Manpower Contractor

#34/1A4, T.V.S. Main Road, Kothagondapally Village & Post,
Hosur Taluk, Krishnagiri District, Pin : 635 109.

Mob : 9443465068, 9994687558

Email: pavanchandu1980@gmail.com

KNK ENTERPRISES

(Manpower Suppliers)

No. 43/2A2, TVS Main Road, Kothagondapally Bus Stop,
Kothagondapally, HOSUR - 635 109. Ph : 94438 18624



Sai Sri ENTERPRISES[®]

Contractors For Labour & House Keeping



Sai Sri Nilaya, Site No. 1, Sy No. 234, Nemmadhi Extension 1,
Navya Layout, Mastenahalli Road, Jigani - 562 105.
Mob: 9686651234. E-mail: sai.svs4@gmail.com,
Web : www.info@saisrienterprises.in

Sindhu Solution

LABOUR CONTRACTORS & ALLIED SERVICES

#108, Vinayaka Nagar, Tirupalya Road, Hebbagodi,
Anekal Taluk, Bangalore-560099.
Mob : 9900126199, 9900291207.



Manpower Contractor Association

#34, 2nd Floor, Manjunatha Building, Opp. Balaji Theatre,
Taluk Office Road, Hosur - 635 109, Krishnagiri District, Tamilnadu.
Ph: 04344-22385, 04344-224514, Mob : 9443266588



Simplex E-office Technologies

A Perfect place for all your office needs

Our Well Known Customers

- * Stationary
- * Housekeeping material
- * Computer consumables
- * Sports accessories



#326, 1st Floor, Opp. Syndicate Bank, Near Dr. AIT, Kengunte, Mallathahalli, Bengaluru-560056

Ph : +91 9742882535 / +91 9008027316

Email : simplexeoffice@gmail.com

G. Ravikumara, M.S.W.

Cell : 9916989709
9731220469



UNIVERSAL ENTERPRISES

Professional in : Industrial Labour

@277, 1st Stage, 1st Main, 6th Phase, Mahaganapathinagar,

Rajajinagar, Bangalore - 560 044. Tel : 080-3201 9933

E-mail : universalhrservice@gmail.com



KAADGAL DESIRE TO GO OVER AND BEYOND THAT WILL HELP TO CREATE THE PERFECT VACATION DAY FOR OUR CLIENTS.

- CORPORATE OUTING
- FAMILY AND FRIENDS OUTING
- SCHOOL OUTING

+91 9739555363 / 9606555362-363

KERALALUSANDRA, MALAGALU POST, KANAKAPURA TALUK, RAMANAGAR DIST - 562117.





ಸಜ್ಜನ ಪ್ರತಿಷ್ಠಾನ ಬೀಜದಕಟ್ಟೆ (ನೋಂ)

ಸಜ್ಜನ ಪ್ರತಿಷ್ಠಾನ ಬೀಜದಕಟ್ಟೆ (ನೋಂ)

SAJJANA PRATHISHTANA BEEJADAKATTE (R)

ಬೀಜದಕಟ್ಟೆ ಮನೆ, ಗೊನಡ್ಡ ಅಂಚೆ, ಸಂಪಾಜೆ ಗ್ರಾಮ, ಸುಳ್ಯ ತಾಲ್ಲೂಕು,
ದಕ್ಷಿಣ ಕನ್ನಡ - 574314



Megha Travels ®
Megha Developers

No. 637, 8th Main Road, 14th Cross Road, J.P. Nagar 3rd Stage, Bangalore - 5600 78
Contact : 080-26581812.

Mr. T Thimmegowda - 9945500408. Mr. T S Venkatesh - 9880764050



SAI CONTRACTORS

Govt. Licence Labour Contractor

#1064, 19th Cross, Rajagopalnagar Main Road, Peenya II Stage,
Bangalore - 560 058. Ph : 080-65955786.

Mob: +91 9900105605 / 9481082943 / 9902829247 / 9845310995.

Email: saicontractors03@gmail.com

Meghan Canteen

Address & Contact : 09008891245 / 8884564888

SLV Building , 01st Floor , Madugiri Main Road, Antharasanahalli, Tumkur.

▪ **We give service to**

1. Industries / Factories / Offices
2. Events
3. Any special moment
4. College & schools

▪ **Menu**

As per your requirement

1. Veg

▪ **Price**

- Reasonable & fair & Negotiable

▪ **Service area**

Tumkur & around area



We are registered under : FSSAI - Food license / GST / IT / Local Authority - Municipality & other

Padmashree
Diagnostics
NABL Accredited



Padmashree Diagnostics

#97, 17th Cross, Near Telephone Exchange, West of Chord Road,
MC Layout, Vijayanagar, Bengaluru, Karnataka 560040



Taj SATS Air Catering Limited

Kempegowda International Airport, Devanahalli, Bengaluru - 560 300. India.

Ph: +91 80 6644 4051, Mob: +91 88844 50088.

Email: bheem.naik@tajsats.com



Ideal Workforce Staffing Solutions Pvt. Ltd.

#65, 1st Floor, Sunkenahalli Mountjoy Road, (Above Sanjivinee Pharma)
Hanumanthnagar, Bangalore - 560 019. Mob : +91 98454 33966.
Email: balu@idealworkforce.co.in

SJR LABOUR SUPPLY SERVICES

NEAR BIOCON LTD, BALAJINAGAR, HEBBAGODI, HOSUR MAIN ROAD,
BANGALORE - 560100

EMAIL ID: sjrlaboursupplyservices@gmail.com
Contact No: 080-29766700 / +919845019381

SRI DEVAGIRI ENTERPRISES

(All kinds of Man Power Suppliers & Contractors)

JAYARAMAREDDY BUILDING, NEAR BIOCON LTD, BALAJINAGAR,
HEBBAGODI, HOSUR MAIN ROAD, BANGALORE - 560100

EMAIL ID: sridevagirienterprises@gmail.com
Contact No: 080-29766700 / +919845019381

SHRI SAIRAM ENTERPRISES

3878 / 1 JAYARAMAREDDY BUILDING, NEAR BIOCON LTD, BALAJINAGAR,
HEBBAGODI, HOSUR MAIN ROAD, BANGALORE - 560100
EMAIL ID: saishrisairam@gmail.com
Contact No: 080-29766700 / +919845019381

SRI SRIKANTESHWARA ENTERPRISES

#83, 1st Floor, Mahadeshwara Layout, Hullahalli Road, Nanjangud.
Ph: 9341743266, 9448228697, 08221-228697.
Email: sse_sse44@yahoo.com



K SATHYAM BABU

Labour Contractor

No. 39, 17th Cross Extension, R P Road, Nanjangud-571301.
Mob: 9880384660, Email: ksathyambabu@gmail.com



**ENVISIONING THE FUTURE
AFTER SUCCESSFULLY COMPLETED
TWO PREMIUM PROJECTS**



BIDADI SMART CITY
Premium Plotted Development



NAGARABHAVI
2 & 3 BHK Apartment

+91 80 2339 4098

info@abhinfrainfrastructures.com

www.abhinfrainfrastructures.com



ನಿರುತ ಪಬ್ಲಿಕೇಷನ್ಸ್ Niruta Publications

Contact for all types of printing requirements

OUR SERVICES :

Offset & Digital Printing

Publications, Letterhead, Visiting Cards

Brouchure, Pamphlets, Wedding Cards

Bill Books, Website Designing, Kannada Typing

Translations (Kannada to English
English to Kannada)

Ph : 080-23213710, 9739055337, 8123051931

No. 326, 2nd Floor, Opp. Syndicate Bank, Near Dr. AIT College, Kengunte, Mallathahalli, Bangalore - 560 056. Email : dtpniratanka@gmail.com, nirutapublications@gmail.com

Website : www.niratanka.org, www.hr-directory.com,
www.nirutapublications.org, www.mhrspl.com

www.hr-directory.com

www.mhrspl.com

1 STOP SOLUTIONS FOR ALL HR NEEDS

M&HR Solutions Private Limited is an emerging business partner for providing solutions for your HR, Admin, ER, Safety, POSH, Compliance Management, Translations, Office Management, and other needs and its head office is located in Bengaluru.

Our Major Services

- Organisational and Job Designs.
- Process and Policy Formulation.
- Recruitment Services.
- Staffing – White & Blue Collar.
- Training and Development.
- POSH Support Functions.
- Compliance Support.
- HR and Compliance Audit.
- Domestic Enquiry.
- Drafting of legal documents (appointment letters, contract, etc.,).
- Legal Assistance.
- Payroll.
- Translations.
- English and Kannada Typing Support.
- DTP, Printing and Publications.
- Licences and NOCs from various departments.

For business queries, please contact: 9980066890



M&HR Solutions Pvt. Ltd.

One Stop Solutions for All HR Needs

#326, 2nd Floor, Opp. Syndicate Bank, Near Dr. AIT College, Kengunte, Mallathahalli, Bengaluru-560056. Ph: 080-23213710, 8073067542. Email: hrniratanka@mhrspl.com

Website: www.mhrspl.com, www.hr-directory.com

