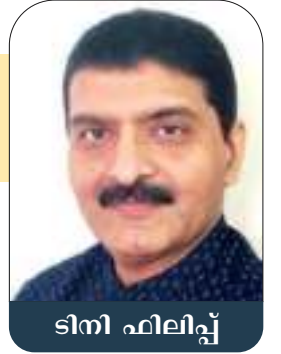


The Contrarian Consultant



ടിനി ഫിലിപ്പ്

ഇന്ത്യയിലും ജി.സി.സി രാഷ്ട്രങ്ങളിലുമായി സ്ഥായിയായ ബിസിനസ് മോഡലുകൾ വളർത്തിയെടുക്കുന്നതിനുവേണ്ടി ദീർഘകാല അടിസ്ഥാനത്തിൽ സാരാഭകരമായി ചേർന്ന് പ്രവർത്തിക്കുന്ന ബിസിനസ് അഡ്വൈസറാണ് ലേഖകൻ. 1992ൽ IIM(L) ൽ നിന്ന് PGDM എടുത്തതിനുശേഷം ബിസിനസ് അഡ്വൈസറായി പ്രവർത്തനം ആരംഭിച്ച അദ്ദേഹം റിസൾട്ട്സ് കൺസൾട്ടന്റ് ഗ്രൂപ്പിന്റെ ചീഫ് എക്സിക്യൂട്ടീവ് ഓഫീസറാണ്. email: tinyphilip@gmail.com, website: www.we-deliver-results.com

മാനേജറോ ലീഡറോ സംരംഭങ്ങളിൽ കൂടുതൽ പ്രാധാന്യം ആർക്ക്?

ഇന്നത്തെ സാഹചര്യത്തിൽ ബിസിനസ് വിജയത്തിൽ ലീഡർമാർക്കും മാനേജർമാർക്കുമുള്ള പ്രാധാന്യം വിശദീകരിക്കുകയാണ് ലേഖകൻ

വിജയകരമായ ബിസിനസിൽ ലീഡർമാരുടെയും മാനേജർമാരുടെയും ആപേക്ഷികമായ പ്രാധാന്യത്തെ കുറിച്ച് കഴിഞ്ഞ 50 വർഷത്തിലേറെയായി ചർച്ച നടന്നുകൊണ്ടിരിക്കുകയാണ്.

മിക്ക ഒന്നാം തലമുറ സംരംഭകരും വിശ്വസിക്കുന്നത് മാനേജർമാരേക്കാൾ പ്രാധാന്യം ലീഡർമാർക്കാണ്. അതേസമയം, രണ്ടാം മുന്നും തലമുറ സംരംഭകരുടെ വിശ്വാസം നേരെ തിരിച്ചു.

മാനേജർമാരും ലീഡർമാരും തമ്മിൽ വ്യത്യസ്തതകളുണ്ടെങ്കിലും ഒരേ നാണയത്തിന്റെ രണ്ടു വശങ്ങളാണെന്നാണ് ഞാൻ കരുതുന്നത്. മാറിക്കൊണ്ടിരിക്കുന്ന ലോകത്ത് ബിസിനസ് വിജയിക്കണമെങ്കിൽ രണ്ടു കൂട്ടരെയും ആവശ്യമുണ്ട്.

എന്തുകൊണ്ടെന്നാൽ, മാനേജർമാർ സ്ഥിരതയ്ക്ക് പ്രാധാന്യം നൽകുമ്പോൾ ലീഡർമാർ മാറ്റങ്ങൾക്കു വേണ്ടി വാദിക്കുന്നു. ഇന്നത്തെ അതിവേഗം മാറിക്കൊണ്ടിരിക്കുന്ന സാഹചര്യത്തിൽ ഈ രണ്ട് കാര്യങ്ങളും ചേർന്നാലേ ബിസിനസ് വിജയിക്കുകയുള്ളൂ.

പല ബിസിനസുകളും അവരുടെ ലീഡർമാരെ അതിരൂപിച്ച് ആശ്രയിക്കുന്നു. അതേസമയം, മറ്റുള്ളവർ അവരുടെ മാനേജർമാരെയും.

വിജയിച്ച കമ്പനികൾ ലീഡർമാരുടെയും മാനേജർമാരുടെയും പ്രാധാന്യം മനസിലാക്കിയവരാണ്. അവർ അവരുടെ മാനേജ്മെന്റ് ടീമിൽ രണ്ടു കൂട്ടരെയും ഉൾപ്പെടുത്താൻ ശ്രമിക്കുന്നു.

അപ്പോൾ മാനേജർമാരും ലീഡർമാരും വഹിക്കുന്ന വ്യത്യസ്ത കർത്തവ്യങ്ങൾ എന്തൊക്കെയാണ്?

ലീഡർമാർ മാറ്റങ്ങൾക്ക് നേതൃത്വം നൽകുന്നു!

സമീപകാലത്ത് ഇതിന് വളരെയേറെ പ്രാധാന്യം ഉണ്ടാകാനുള്ള കാരണം ബിസിനസ് ലോകം കൂടുതൽ മത്സരാധിഷ്ഠിതവും കൂടുതൽ അസ്ഥിരവും വലിയ മാറ്റങ്ങൾക്ക് വിധേയവും വിപ്ലവകരവുമായി മാറിയിരിക്കുന്നു എന്നതാണ്.

തൊഴിൽസേനയിലുണ്ടാകുന്ന ഏറ്റക്കുറച്ചിലുകൾ, സാങ്കേതികപരമായ മാറ്റങ്ങൾ, സാമ്പത്തിക മന്ദം, പകർച്ചവ്യാധികൾ, പുതിയ ശീതയുദ്ധം തുടങ്ങിയവയൊക്കെ മാറ്റങ്ങൾക്ക് വഴിമരുന്നിടുന്ന ഘടകങ്ങളിൽ പെടുന്നു.

നേരത്തെ ചെയ്തുകൊണ്ടിരുന്ന കാര്യങ്ങൾ തുടരുക, അല്ലെങ്കിൽ അതിനേക്കാൾ 5 ശതമാനം മെച്ചമായി ചെയ്യുക തുടങ്ങിയവയൊന്നും ഇനി വിജയത്തിന്റെ സുത്രവാക്യം ആകുന്നില്ല എന്നതാണ് ഇതിന്റെ അറ്റഫലം. പുതിയ സാഹചര്യത്തിൽ അതിജീവിക്കുവാനും ഫലപ്രദമായി മത്സരം കാഴ്ചവെക്കാനും കാര്യമായ മാറ്റങ്ങൾ അനിവാര്യമാണ്. ഈ മാറ്റങ്ങൾ കൈകാര്യം ചെയ്യുന്നതിന് ലീഡർമാർ വേണം.

നേരെമറിച്ച് മാനേജർമാർ സങ്കീർണതകളെ നിയന്ത്രിക്കുന്നു! കഴിഞ്ഞ 100 വർഷത്തിലേറെയായി ഉയർന്നുവന്ന വൻകിട സ്ഥാപനങ്ങൾ മാനേജ്മെന്റ് രീതികളും നടപടിക്രമങ്ങളും വികസിപ്പിച്ചെടുത്തിട്ടുണ്ട്.



നല്ല മാനേജ്മെന്റ് ഇല്ലാതെ ഇത്തരം വലിയ സ്ഥാപനങ്ങളിലെ പ്രശ്നങ്ങൾ കൈകാര്യം ചെയ്യുക ബുദ്ധിമുട്ടാകുന്നു. ഇത് കമ്പനിയെ വലിയ പരാജയത്തിലേക്ക് നയിക്കുന്നു.

മികച്ച മാനേജ്മെന്റ് സ്ഥാപനങ്ങളുടെ മാനേജ്മെന്റ് ലളിതമാക്കുകയും പ്രവർത്തനത്തിൽ സ്ഥിരത കൊണ്ടുവരാൻ സഹായിക്കുകയും ചെയ്യുന്നു.

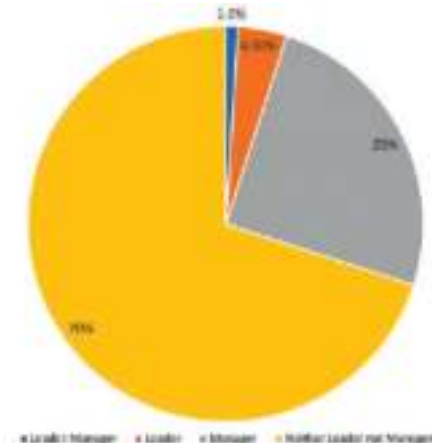
ഇത്തരത്തിലുള്ള സങ്കീർണതകൾ കൈകാര്യം ചെയ്യാൻ മാനേജർമാർ വേണം. വിജയിച്ച സംരംഭങ്ങൾ ഒരു പടി കൂടി കടന്ന് അവരുടെ മാനേജ്മെന്റ് ടീമിൽ ലീഡർമാരുടെയും മാനേജർമാരുടെയും എണ്ണം വലിയ അളവിൽ കുട്ടിക്കൊണ്ടിരിക്കാൻ ശ്രമിച്ചുകൊണ്ടിരിക്കുകയും ചെയ്യുന്നു.

വിജയകരമായ കമ്പനികൾക്ക് ഇത് എങ്ങനെ ചെയ്യാൻ കഴിയും?

എല്ലാവർക്കും ലീഡറും മാനേജറുമാകാൻ കഴിയില്ലെന്നത് വളരെ വ്യക്തമാണ്. ചില ആളുകൾക്ക് ലീഡർ ആകാനുള്ള കഴിവുണ്ടെങ്കിലും മാനേജർ ആകാൻ ബുദ്ധിമുട്ടാണ്. അതേസമയം, മറ്റു ചിലർക്ക് മാനേജർമാരാകാൻ കഴിവുണ്ടെങ്കിലും ലീഡർമാരാകുന്നില്ല.

ഫിഗർ ഒന്നിൽ കാണുന്നതു പോലെ ലീഡർ-മാനേജർ ആകാൻ ശേഷിയുള്ള ആളുകൾ വളരെ അപൂർവമാണെന്ന് മിക്കയാളുകളും വിശ്വസിക്കുന്നു.

Figure 1: Potential Breakup of Management Team



ലീഡർമാരും മാനേജർമാരും മോശം മുതൽ മഹത്തായത് വരെ നീളുന്ന വ്യത്യസ്ത തരത്തിലുള്ളവരുണ്ടെന്ന് മനസിലാക്കിയവയാണ് വിജയിച്ച കമ്പനികൾ. ഫിഗർ രണ്ട് കാണുക.

Figure 2: Types of Leaders and Manager

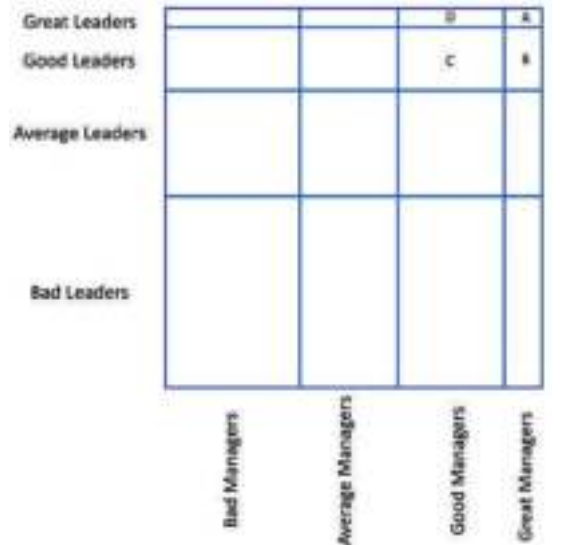


ലീഡർമാർ, മാനേജർമാർ എന്നിവരെ കുറിച്ച് പറയുന്ന മിക്കയാളുകളും ഉദ്ദേശിക്കുന്നത് അപൂർവമായി മാത്രം കാണാൻ കഴിയുന്ന മഹത്തായ ലീഡർമാരെയും മാനേജർമാരെയുമാണെന്നും അവർക്കറിയാം.

മഹത്തായ ലീഡർമാരും മാനേജർമാരും ഉണ്ടാകുന്നതിന് പകരം നല്ല ലീഡർമാരും മാനേജർമാരും ഉണ്ടാകേണ്ടതാണ് ആവശ്യം എന്ന് വിജയിച്ച കമ്പനികൾ മനസിലാക്കുന്നുണ്ട്.

അതായത്, ലീഡർ-മാനേജർമാരായി വളർത്തിയെടുക്കാൻ പറ്റുന്ന ആളുകളുടെ സഞ്ചയം, മൂന്നാമത്തെ ചിത്രത്തിൽ കാണുന്ന സെൽ അയിൽ മാത്രമല്ല, അ.ആ.ഇ.എന്നി സെല്ലുകളിലേക്ക് വൻതോതിൽ വർധിക്കുന്നു എന്ന് സാരം.

Figure 3: Potential Pool of Leader-Managers



അതുകൊണ്ടാണ് വിജയിച്ച കമ്പനികൾ അവരുടെ മാനേജ്മെന്റ് ടീമിൽ നിന്നുള്ളവരെ തന്നെ ലീഡർ-മാനേജർമാരായി വളർത്തിയെടുക്കുന്നത്.