

अनिल शर्मा एक आईटी कंपनी में काम करते हैं। कंपनी के किसी काम से उन्हें एक बार अपनी वाइफ और 5 साल के बच्चे को छोड़कर शहर से बाहर जाना पड़ा। काम में मसरूप अनिल को रात में अचानक पता चला कि उनके बेटे का एक्सिडेंट हो गया है। फौरन उनका आना मुमकिन नहीं था और ऐसे में उन्होंने अपनी कंपनी को इस बारे में सूचित करके चिंता जाहिर की। दो घंटे बाद उनकी पत्नी का फोन आया कि बेटे का ऑपरेशन हुआ है और अब वह ठीक है। दरअसल, अनिल की कंपनी का मैनेजमेंट सूचना मिलते ही फौरन एक्टिव हो गया और न सिर्फ उनके बेटे को अस्पताल पहुंचाया गया बल्कि आर्थिक मदद भी की गई।

सीन कंपनी के कैफेटेरिया का है। कुछ दिन पहले ट्रेनी के तौर पर कंपनी जॉइन करने वाले 2-3 एम्प्लॉई बर्थडे सेलिब्रेट कर रहे हैं। अचानक मिडल एंड का एक शख्स उनके पास आता है और बेझिझक पार्टी में शामिल हो जाता है। वह उनके साथ जमकर मस्ती करता है और बर्थडे विश करने के बाद चला जाता है। बाद में बेचारे ट्रेनी यह जानकर हैरान रह जाते हैं कि वह कंपनी का एमडी था।

एक कंपनी में एक आम कामकाजी दिन, लेकिन चारों ओर कुछ कोलाहल-सा है। कहीं-से बच्चों के शोर की आवाज आ रही है तो कहीं-से हंसी-ठहाकों की। गुब्बारों और रिबनों से ऑफिस सजा हुआ है। तमाम पुरुष और महिलाएं आपस में मिलजुल रहे हैं। लगता है जैसे वो एक-दूसरे से पहली बार मिल रहे हों। दरअसल, यह एक कंपनी में फैमिली डे का सीन है। इस दिन सभी कर्मचारी अपनी फैमिली को ऑफिस लाते हैं। एक साथ दो मकसद इससे पूरे हो जाते हैं। फैमिली के लोग उनके वर्कप्लेस को भी देख लेते हैं और दूसरे कर्मचारियों के परिवारों से भी मिलजुल लेते हैं।

इकनॉमिक टाइम्स की बेस्ट वर्कप्लेस रैंकिंग में पिछले दिनों जब कुछ कंपनियां पहले, दूसरे, तीसरे... नंबर पर आईं तो लगा कि आखिर वे कौन-सी बातें हैं जो किसी कंपनी को भीड़ से अलग खड़ा कर देती हैं। इसी एक्स फैक्टर को जानने की कोशिश की प्रभात गौड़ ने :

हैपिनेस @ ऑफिस



बदलता ट्रेड

खड़स बॉस की बकबक, खून सुखाऊ डेडलाइंस, भीतर तक मार करता स्ट्रेस, कॉन्फिडेंस तोड़ने वाली गंदी राजनीति... अगर ऐसे जुमले पढ़कर आपके मन में प्राइवेट कंपनियों के वर्कप्लेस की तस्वीर उभरती है, तो ऊपर दी गई तीनों घटनाओं को फिर से पढ़िए। तीनों सच्ची हैं, पर अपने जैसी अकेली कतई नहीं हैं। कई कंपनियों का जोर इस बात पर है कि उनके कर्मचारी कैसे खुश और संतुष्ट रहें। ऐसा क्या किया जाए कि हर सुबह लोगों का ऑफिस आने का मन करे और ऑफिस का माहौल कैसे इतना पॉजिटिव बनाया जाए कि लोग प्रव्रइडे शाम का बेसव्री से इंतजार न करें। ये वे कंपनियां हैं जो क्लाइंट और एम्प्लॉयी के बीच एक खास तरह का सर्कल देखती हैं और समझती हैं कि एम्प्लॉयी को खुश और संतुष्ट रखकर ही क्लाइंट को थामा जा सकता है। हम किन कंपनियों की बात कर रहे हैं? इसी का पता लगाने के लिए इकनॉमिक्स टाइम्स और ग्रेट प्लेसेज टु वर्क इंस्टिट्यूट ने 'बेस्ट कंपनीज टु वर्क फॉर 2015' नाम की एक स्टडी की। इस स्टडी में पिछले 5 साल से टॉप पर बनी हुई गूगल इंडिया को पछाड़कर आईटी कंपनी आरएमएसआई (RMSI) ने पहली पायदान हासिल की है। गूगल इंडिया, मैरियट होटल्स, अमेरिकन एक्सप्रेस और सैप लैब्स इंडिया इस सर्वे में क्रमशः दूसरे, तीसरे, चौथे और पांचवें स्थान पर रहीं। आरएमएसआई के चेयरमैन और एमडी राजीव कपूर बताते हैं, 'हमारे 90 फीसदी क्लाइंट विदेशी हैं और वे इथिकल वैल्यूज को बहुत तवज्जो देते हैं। हमने उनसे सीखा कि हमें कौन-सी वैल्यूज को अपनाना चाहिए और उन्हें लागू कैसे किया जाए।'

बोझिल नियमों को बाय

घंटों-घंटों की कॉन्फ्रेंस कॉल, मीटिंग्स, इमेल तमाम कंपनियों में आम रिवाज हैं। आमतौर पर एनजी बस्टर माने जाने वाले ऐसे कामों को दरकिनार कर कई कंपनियां कम्यूनिकेशन के ऐसे आसान तरीके अपनाने की हिम्मत दिखा रही हैं, जो एम्प्लॉई के लिए एनजी बस्टर साबित होते हैं। ईटी की इस रैंकिंग में सेकंड रैंक पर रही गूगल इंडिया में 'ब्यूरोक्रेसी बस्टर डे' मनाया इसी दिशा में उठाया गया कदम है। गूगल इंडिया क प्रवक्ता के मुताबिक, 'हम तेजी से इस पॉइंट पर काम कर रहे हैं कि इमेल, ब्यूरोक्रेसी, नियम-कानून के चक्कर में अहम फैसले लेने में देरी न हो। एम्प्लॉयीज से भी कहा गया है कि जरूरत से ज्यादा नियम, गाइडलाइंस और पॉलिसी की वजह से होने वाली दिक्कतों को सामने लाएं और उन्हें दूर करने के लिए सुझाव दें। किसी भी तरह के व्यक्तिगत पक्षपात को दूर करने के लिए भी कदम उठाए जा रहे हैं।' ऐसे ही कुछ अच्छे कदम आरएमएसआई में भी उठाए जा रहे हैं। कंपनी के सीईओ अनूप जिंदल ने कहा कि हमारा जोर सभी कर्मचारियों के साथ डायरेक्ट कम्यूनिकेशन पर है और मुझे यह कहने में गर्व है कि कंपनी का सीईओ होने के बावजूद मैं और हमारे चेयरमैन सभी दूसरे कर्मचारियों के साथ ओपन क्यूबिकल में बैठते हैं। इसके अलावा हमारी कोई सेक्रेटरी भी नहीं है और कोई भी एम्प्लॉयी सीधे आकर हमसे बात कर सकता है।

Her को Hi

महिला कर्मचारियों के प्रति किसी कंपनी के रवैये से उस कंपनी के वर्क कल्चर के बारे में काफी कुछ पता चलता है। तमाम कंपनियां महिलाओं कर्मचारियों की सुविधा के लिए कई प्लान बना रही हैं। सैप इंडिया लैब्स में प्लानिंग है कि 2017 तक मैनेजमेंट पोजिशंस पर 25 फीसदी महिलाएं हों। इसके लिए EmpowHer नाम से कोशिशें की जा रही हैं। आमतौर पर महिलाओं को 12 हफ्ते की मैटरनिटी लीव दी जाती है, लेकिन यहां इसे बढ़ाकर 20 हफ्ते किया गया है। इसके अलावा प्रेग्नेसी जैसे मामलों में मदद मुहैया कराने के लिए यहां एक खास ऐप है, जिसे एम्प्लॉयी यूज कर सकती हैं। डे-केयर और छोटे बच्चों के लिए स्कूल की सुविधा देकर महिला कर्मचारियों के नौकरी छोड़ देने की दर को काफी नीचे लाने में कामयाबी हासिल की गई है।

हाथ को हाथ

एम्प्लॉयी के साथ खड़ी रहने वाली ऐसी कंपनियां इस बात से भी खुश हैं कि उनके कर्मचारी भी हमेशा उनके साथ खड़े हैं। आरएमएसआई की वीपी (एचआर) गगनज्योत याद करती हैं, '2011 के बाद हमारी कंपनी में काफी बदलाव हो रहे थे। मैनेजमेंट ट्रांसफर हो रहा था और कंपनी की हालत अच्छी नहीं थी। एक शाम कुछ एम्प्लॉयी मेरे पास आए और बोले हमें नहीं पता कि अगले महीने की सैलरी हमें मिलेगी या नहीं, लेकिन हमें यह पता है कि हम इस कंपनी को छोड़कर नहीं जा रहे हैं। कंपनी को इस संकट से निकालने में हम जी-जान लगा देंगे। हमारे लिए वह गर्व का पल था। हमारे 90 फीसदी कर्मचारी उस कठिन दौर में हमारे साथ थे और आज भी हैं। यह अपने कर्मचारियों के साथ कंपनी की बॉन्डिंग ही थी कि ऐसे टफ टाइम में भी वे कंपनी के साथ खड़े रहे और उसे आगे बढ़ाया।' पैकेज और पद किसी कंपनी को जॉइन करने के लिए दो अहम पैमाने होते हैं। इन दोनों चीजों के मिल जाने पर ज्यादातर कर्मचारी मन का काम, उससे मिलनेवाली संतुष्टि, वर्क लाइफ बैलेंस जैसी कहीं ज्यादा महत्वपूर्ण चीजों को नजरंदाज कर जाते हैं। दो लोगों के बराबर सैलरी देने वाली कंपनी, जाहिर है उनसे तीन लोगों का काम लेना चाहेगी। शुरू में सब कुछ अच्छा लगता है, लेकिन कुछ ही दिनों में जिंदगी बोझिल लगने लगती है और ऐसे में कई बार लोग शांत जिंदगी की खातिर कम महत्वपूर्ण पदों पर रहने या पैसे से समझौता करने जैसे कदम भी उठा लेते हैं। गूगल इंडिया में काम करने वाले सौरभ भारद्वाज (बदला हुआ नाम) कहते हैं कि इस कंपनी को जॉइन किए मुझे महज कुछ महीने हुए हैं। अच्छी बात यह है कि यहां मुझे वह सब मिल रहा है जो पिछली कंपनी में मिसिंग था। काम करने का अच्छा माहौल और रुचि का काम हो तो बाकी चीजों से थोड़ा-बहुत समझौता भी चलता है।

RMSI क्यों टॉप पर

- किसी एम्प्लॉयी को चुनते वक्त 5 से 6 राउंड इंटरव्यू होता है। जिस टीम के लिए उसका चयन हो रहा है, उस टीम के मेंबर भी उसका इंटरव्यू लेते हैं और तय करते हैं कि वह साथ काम करने लायक है या नहीं।
- परफॉर्मेंस असेसमेंट का एक बेहद ट्रांसपैरेंट सिस्टम, एक ऐसा सिस्टम जिसके जरिए साल के आखिर में एचआर का लेटर आने से पहले ही कोई एम्प्लॉयी अपने आप यह अंदाजा लगा सकता है कि उसे कितना इन्फॉर्मेट या बोनस मिलने वाला है।
- विमिन एम्प्लॉयी के लिए स्पेशल सुविधाएं मसलन उनकी सेप्टी का ध्यान, घर से काम, पार्ट टाइम काम, फ्लेक्सिबल टाइमिंग आदि।
- एम्प्लॉयी को मिलने वाला फायदा कंपनी के फायदे से सीधा सीधा कनेक्ट होता है। कंपनी की ज्यादा कमाई का फायदा निचले लेवल तक के कर्मचारी तक जाता है।
- महीने की आखिरी तारीख को हर हाल में हर एम्प्लॉयी के अकाउंट में सैलरी।
- एक ऑनलाइन रिक्वेस्ट फोरम जिसमें कोई भी एम्प्लॉयी अपनी कोई ऐसी रिक्वेस्ट रख सकता है, जो पॉलिसी से बाहर हो या कंपनी के नियमानुसार जिसके वह योग्य न हो, मसलन मेडिकल इमरजेंसी के लिए फंड की व्यवस्था।
- एम्प्लॉयी के लिए डिवेलपमेंट प्रोग्राम, जिसमें उन्हें टेक्निकल और बिहेवियरल ट्रेनिंग दी जाती है।
- कंपनी के स्टार परफॉर्मर का एक डेटाबेस तैयार करना और फिर उस पैमाने से यह तय करना कि बाकी के एम्प्लॉयी कहां खड़े हैं।
- ऐसे एम्प्लॉयी की पहचान करना जो स्टार परफॉर्मर नहीं हैं लेकिन उनके अंदर दम है। ऐसे लोगों को आगे के रोल के लिए ट्रेड करना।
- जॉब सिक्युरिटी।
- ऑफिस के सीनियर पदों पर बैठे लोगों का जूनियर कर्मचारियों के साथ नजदीकी रिश्ता, मसलन हर कर्मचारी को नाम से जानना, सीनियरों को भी पहले नाम से बुलाना, एमडी और सीईओ का भी बाकी कर्मचारियों के साथ ओपन क्यूबिकल्स में बैठना।
- ऑफिस बाँय और सीईओ सबके लिए कंपनी की जैसी पॉलिसी होना।
- कंपनी के बिजनेस से जुड़े फैसलों में हर स्तर के कर्मचारी को शामिल करना और उनके आइडिया पर गौर करना।
- स्पेशल ऑनलाइन फोरम जिसमें कोई भी कर्मचारी बिना अपना नाम जाहिर किए अपनी समस्या बता सकता है।