संजीवनी टुडे
समय के साथ बढ़ता अखबार

Share On

कैसे RMSI बड़ी-बड़ी कंपनियों को पछाड़ती गई?

sanjeevnitoday.com | Tuesday, July 14, 2015

नई दिल्ली। बेस्ट कंपनीज टु वर्क फॉर 2015 नाम की इकनॉमिक टाइम्स और ग्रेट प्लेसेज टु वर्क इंस्टिट्यूट की टॉप 100 वर्कप्लेस से संबंधित रिपोर्ट मुंबई के एक अवॉर्ड फंक्शन में जारी की गई। इस सर्वे में नैशनल कैपिटल रीजन (एनसीआर) की आईटी सर्विसेज कंपनी आरएमएसआई को काम करने के लिए सबसे अच्छी जगह माना गया है।

आखिर, किन खासियतों की बदौलत इसने देश की कई दिग्गज कंपनियों को पीछे छोड़ते हुए बेस्ट कंपनीज टु वर्क फॉर 2015 की लिस्ट में अव्वल आने का गौरव हासिल किया है। आप यह जानकर दंग रह जाएंगे कि कई बार लोग बड़ी-बड़ी कंपनियों के बड़े-बड़े ऑफर्स को ठुकराकर इस छोटी से गुमनाम जैसी कंपनी को जॉइन करते हैं।

आईआईटी रुड़की की एमटेक स्टूडेंट श्रेयसी चौधरी को ही ले लीजिए। इन्हें ऑइल एक्सप्लोरेशन के क्षेत्र में काम करने वाली एक दिग्गज बहुराष्ट्रीय कंपनी (एमएनसी) की ओर से 18 लाख रुपये का सालाना सैलरी पैकेज ऑफर किया गया, लेकिन वह इस लालच में नहीं फंसीं और करीब-करीब आधी सैलरी पर आरएमएसआई जॉइन कर ली। श्रेयसी की तरह ही आईआईटी रुड़की के कई स्टूडेंट्स आरएमएसआई से ऑफर लेटर पाने को उत्सुक हैं। आरएमएसआई के एचआर डिपार्टमेंट के वाइस प्रेजिडेंट गगन ज्योति बताती हैं, 'अगर प्लेसमेंट सीजन में हम लेट हो जाते हैं, तो आईआईटी रुड़की के स्टूडेंट्स काफी उतावलेपन के साथ हमें कॉल करने लगते हैं।'

अभी महज 800 कर्मचारियों वाली इस कंपनी की योजना अगले एक साल में एंप्लॉयी स्ट्रेंथ दोगुने से भी ज्यादा 2,000 तक करने की है। 'सरलता और पारदर्शिता' आरएमएसआई वर्कप्लेस के दो मुख्य स्तंभ हैं। यहां कर्मचारियों को ई-मेल कम्यूनिकेशन और फॉर्मल मीटिंग्स को कम से कम तरजीह दिए जाने के लिए प्रेरित किया जाता है। कंपनी के मालिक राजीव कपूर बताते हैं, 'डायरेक्ट कम्यूनिकेशन हमारे डीएनए का एक अहम पार्ट है।' यह सभी कर्मचारियों पर लागू होता है। इसलिए, राजीव कपूर के साथ-साथ दूसरे मालिक अनूप जिंदल भी किसी कैबिन में नहीं खुली जगह में बैठते हैं। यहां तक कि कुछ कॉन्फ्रेंस रूम और कैफिटीरिया के अलावा कंपनी में कोई कैबिन है ही नहीं। राजीव कपूर ने बताया, 'मेरे पास कोई सेक्रटरी नहीं है।'

करीब एक साल से आरएमएसआई अपने सभी कर्मचारियों तक कंपनी के कोर वैल्यूज, मिशन, कल्चर और विजन से वाकिफ करने में व्यस्त है। कंपनी के जॉइंट मैनेजिंग डायरेक्टर और सीईओ अनूप जिंदल कहते हैं, 'ग्राहक अच्छे लोगों के साथ बिजनस करना चाहते हैं, इसलिए हमारे लिए यह महत्वपूर्ण है कि हमारे पास कंपनी के मूल्यों से ओतप्रोत ऐसी टीम हो जो क्लाइंट को संतुष्ट कर सके। इन्हीं छोटी-छोटी चीजें हमें बिजनस बढ़ाने और बहुत हद तक लाभ बढ़ाने में भी मदद कर रही हैं।' एचआर वीपी गगन ज्योत बताती हैं, 'कर्मचारियों के कौशल विकास के लिए वक्त-वक्त पर कार्यशालाएं आयोजित करने जैसे एंप्लॉयी फ्रेंडली प्रॉजेक्ट्स पर कंपनी का खास फोकस रहता है। हमारे पास उन बड़ी कंपनियों की तरह एंप्लॉयी एंगेजमेंट के लिए बहुत बड़ा बजट नहीं है, जहां मु_ीभर लोग ही बजट का फायदा उठाते हैं।'

हाल में स्मोकिंग कैसे छोड़ें, माता-पिता और पत्नी के साथ रिश्ते को कैसे बेहतर बनाएं आदि विषयों पर वर्कशॉप्स आयोजित करने के अलावा कंपनी ने हाल में कर्मचारियों के हित में कई काम किए हैं। यहां तक कि जैज और योग के जरिए स्ट्रेस मैनेजमेंट के गुर भी सिखाए गए। कंपनी के पास इन-हाउस म्यूजिक बैंड और फटॉग्रफी क्लब भी है। गगन ज्योत कहती हैं, 'चूंकि उम्रदराज कर्मचारियों की तादाद बढ़ रही है, इसलिए हमने काउंसलिंग और वर्कशॉप्स को स्ट्रेस और रिलेशनशिप मैनेजमेंट से अलग कर दिया है।' इसी तरह जब कंपनी को लगा कि उसके ज्यादातर कर्मचारी नियमित रूप से ट्रैवल करते हैं, तो उसे टी और वाइन पार्टियों को लेकर कॉर्पोरेट सोशल एटिकेट वर्कशॉप्स आयोजित करने की जरूरत महसूस हुई।

राजीव कपूर बताते हैं, 'हमारे कर्मचारी, खासकर सेल्स, मार्केटिंग और बिजनस डिवेलपमेंट टीमों के, हमेशा ट्रैवल करते रहते हैं। इसलिए, यह हमारे लिए महत्वपूर्ण हो गया कि उन्हें चाय और शराब पार्टियों को लेकर शिष्टाचार सिखाएं, क्योंकि ये बिजनस से जुड़ी बातचीत की सीढ़ियों के तौर पर काम करती हैं।' गौरतलब है कि साल 2011 में राजीव कपूर और अनूप जिंदल ने यह कंपनी आरएमएस इंक से खीरीदी थी। तब इसमें कर्मचारियों द्वारा कंपनी छोड़ने की दर बहुत ज्यादा थी, जो सिंगल डिजिट में आ गई है। आचआर वीपी गगन ज्योत का कहना है, 'हम कर्मचारियों पर नजरें नहीं गड़ाए रहते, बल्कि हम हमारे एक-एक कर्मचारी की खुशी का ध्यान रखते हैं।'

कोशिशों के अलावा कंपनी नियमित रूप से वेलनेस कैंप्स भी लगाती है जिससे कंपनी का अच्छा खासा प्रयास हो जाता है। इन कैंपों के जरिए डॉक्टर्स और एक्सपर्ट्स एक-एक कर्मचारी के साथ बैठते हैं और उनकी मनोवैज्ञिनक, चिकित्सकीय और भावनात्मक जरूरतों को समझते हैं। लोक व्यवहार के तहत कंपनी कर्मचारियों के परिवारों को भी अपनी गतिविधियों से जोड़ती रहती हैं। यह अपने स्टर परफॉर्मर्स के परिवारों के प्रति कई बार आभार और प्रशंसा के पत्र भेज चुकी है।

गगन ज्योत बताती हैं, 'ये पत्र हमें अपने कर्मचारियों के परिवारों से जोड़ने में काफी मदद करते हैं। इन पत्रों पर आने वाले जवाबों के क्या कहने। वे बेहद सुखद अहसास दिलाते हैं।'