RAMRAJ
காட்டன்
இந்தியாவின் கலாச்சாரம்

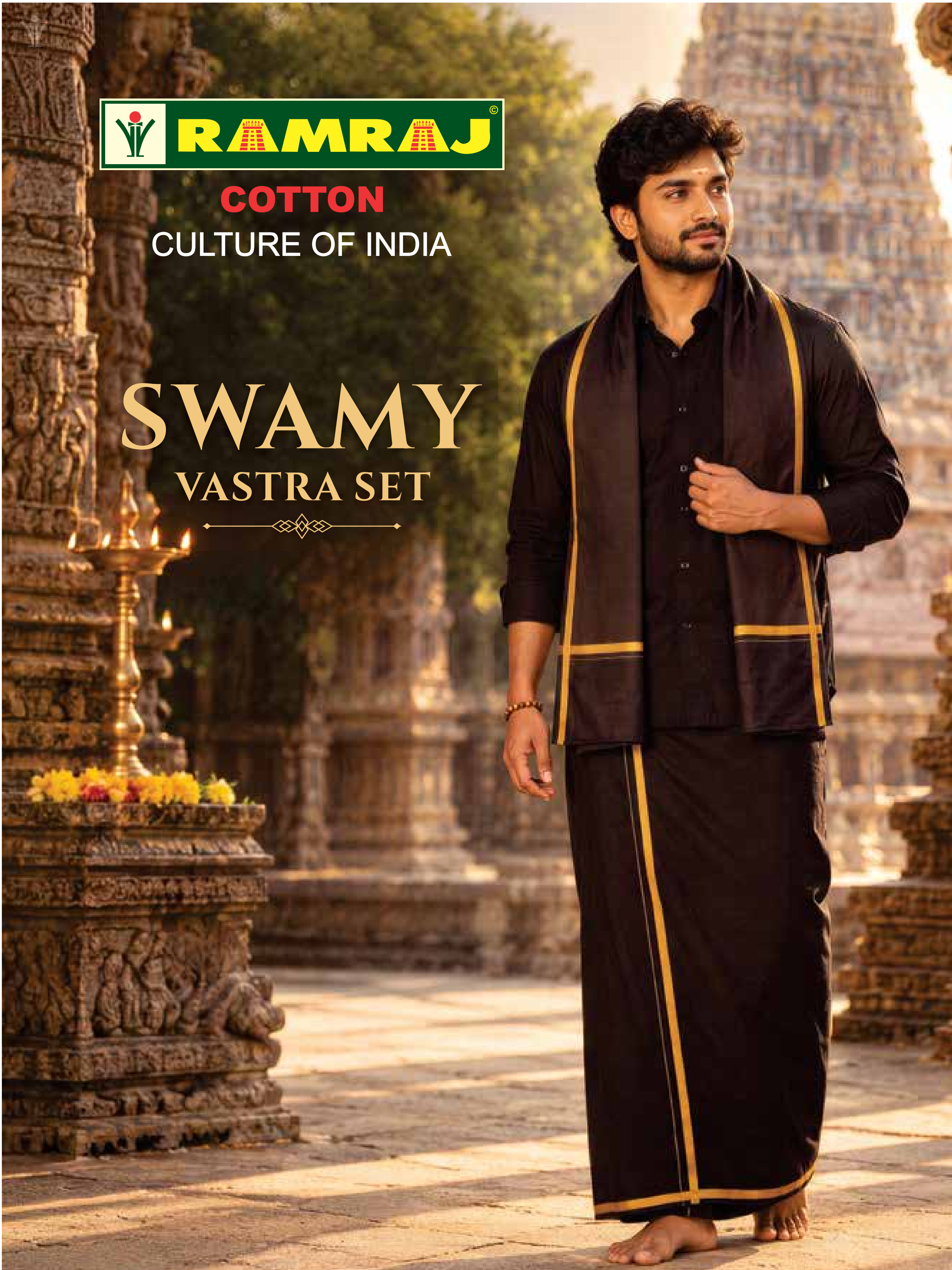
மலர் 11 • இதழ் 4 • அக்டோபர் 2026 • விலை ரூ.18/-

வெண்மை

தமிழ் மாத இதழ்
VENMAI

எண்ணங்கள்

பணியிடப் பண்பாடு (Workplace Culture) சிறப்பிதழ்


RAMRAJ ©
COTTON
CULTURE OF INDIA
SWAMY
VASTRA SET

RAMRAJ
காட்டன்
இந்தியாவின் கலாச்சாரம்

நாள் முழுக்கப் பணிபுரியும் சூழலைப் பண்பாடு கொண்டதாக மாற்றி வேலை, தொழில் மற்றும் வியாபாரம் ஆகியவற்றை சிறப்பாகச் செய்து வாழ்வில் உன்னதமான உயர்வுகளைப் பெறுவதற்கு வழிகளைக் காட்டும்

பணியிடப் பண்பாடு
சிறப்பிதழ்

என்ற இந்தப் பயனுள்ள நூலை வழங்குவதில் பெருமிதம் கொள்கிறோம்.

மதிப்பிற்குரியவர்களுக்கு...

வணக்கம்.

நாம் உண்ணும் உணவு, உடுத்தும் உடை, பேசும் மொழி, பழகும் விதம் என ஒவ்வொன்றிலும் பண்பாடு நிறைந்திருக்கிறது. அது தனிப்பட்ட ஒருவருக்குச் சொந்தமானது அல்ல. பலரும் ஒன்றிணைந்து உருவாக்குவது. ஜப்பானில் பொது இடத்தில் ஒரு குப்பை இருந்தால், அதை யார் முதலில் பார்க்கிறாரோ அவர் குனிந்து எடுத்து குப்பைத்தொட்டியில் போடுவார். 'யாரோ போட்ட குப்பை, அதை நாம் ஏன் எடுக்க வேண்டும்' என்று நினைக்க மாட்டார். பொது இடங்களில் தூய்மையைப் பராமரிக்கும் பழக்கம் குழந்தைகள் முதல் பெரியவர்கள் வரை எல்லோரிடமும் இருக்கும். யார் என்றே தெரியாத ஒருவர் போட்ட குப்பையை அகற்றத் தயாராக இருப்பவர்கள், ஒருபோதும் அவர்கள் குப்பையைப் போடமாட்டார்கள். ஒவ்வொரு தனிமனிதனிடமும் இருக்கும் இந்தப் பண்பு, ஒரு நாட்டின் பண்பாடாகப் போற்றப்படும்.

நம் பண்பாடு மிக உயர்வானது. குடிசை வீட்டிலும் சிறிய திண்ணை இருக்கும். களைப்புடன் வருகிறவர்கள் அங்கு அமர்ந்து இளைப்பாறி மீண்டும் பயணத்தைத் தொடர்வார்கள். தங்கள் வயிறு நிறையாமல் போனாலும் இரவில் கொஞ்சம் உணவையாவது மிச்சம் வைக்கும் பழக்கம் ஏழைகளின் வீட்டிலும் இருக்கும். இரவு திடீரென உறவினரோ நண்பரோ வந்துவிட்டால், அவர்கள் பசியோடு இருக்கக்கூடாது என்பதே காரணம். இத்தகைய தனித்துவமான பண்பாடு இருக்கிற ஒரு சமுதாயம், நாகரிகத்தில் உயர்ந்து நிற்கிறது.

நாம் பணிபுரிகிற இடமும் பண்பாடு உள்ளதாக இருந்தால்தான் பாதுகாப்பும், வளர்ச்சியும் கிடைக்கும். ஒரு நிறுவனத்தின் வெற்றியை அதன் கட்டிடம், தொழில்நுட்பம், முதலீடு மட்டுமே தீர்மானிப்பதில்லை. அங்கு ஊழியர்கள் கடமையுணர்வுடன் வேலை செய்கிறார்களா, உண்மையாக உழைப்பவர்களுக்கு நிறுவனம் உரிய மதிப்பளிக்கிறதா, நிறுவனத்தால் ஊழியர்களும் ஊழியர்களால் நிறுவனமும் வளர்ச்சி அடைகிறார்களா, இந்த இருதரப்பும் இணைந்து வாடிக்கையாளர்களின் நம்பிக்கையைப் பெறுகிறார்களா என்பதெல்லாம் முக்கியம். பணி நேரத்தைத் திறம்படக் கையாளுவது, பொறுப்பை ஏற்றுக்கொள்வது, உடன் வேலை செய்பவர்களை மதிப்பது, குழு உணர்வுடன் செயல்படுவது, தவறுகளில் இருந்து கற்றுக்கொள்வது, புதுமையை ஊக்குவிப்பது, வேலைக்கும் தனிப்பட்ட வாழ்க்கைக்கும் சமநிலையை உருவாக்குவது போன்றவற்றின் தொகுப்பே பணியிடப் பண்பாடு.

இத்தகைய பண்பாடு நிறைந்த நல்ல பணிச்சூழலில் எவரும் சம்பளத்திற்காக மட்டும் வேலை செய்வதில்லை. 'இந்த இடத்தில் நான் முக்கியமான நபர். நான் செய்கிற பணி முக்கியமானது. அதைப் பொறுப்புணர்வுடன் செய்யவேண்டும்' என்கிற உணர்வுடன் இருப்பார்கள். கொடுத்த வேலையைச் செய்வதோடு நிற்காமல், புதிய புதிய சிந்தனைகளுடன் செயல்படும் செயல்திறன் மிக்க பணியாளர்கள் இருந்தால் நிறுவனம் வளர்ச்சிப்பாதையில் தொடர்ந்து வெற்றிநடை போடும்.

உலகம் முழுவதும் தொழில் சாம்ராஜ்ஜியத்தை நிறுவி இருக்கும் பெரிய பெரிய தொழில் நிறுவனங்களில் நிச்சயம் தனித்துவமான பணியிடப் பண்பாடு இருக்கும். உதாரணமாக, 'பெரிய மாற்றத்திற்காகக் காத்திருக்க வேண்டாம். நேற்றைவிட இன்று 1% நம் வேலையை சிறப்பாகச் செய்யவேண்டும்' என மோட்டார் வாகனங்கள் தயாரிக்கும் டொயோட்டா நிறுவனம் தன் கொள்கையை வகுத்தது. ஊழியர்களிடம் அதை விளக்கிப் பயிற்சி அளித்தது. திறன்கூட்டும் இந்தப் பண்பாடு, டொயோட்டா நிறுவனம் உற்பத்தி செய்கிற ஒவ்வொரு வாகனத்திலும் பிரதிபலிக்கும். வாடிக்கையாளர்கள் நம்பிக்கையுடன் அந்நிறுவனத் தயாரிப்பை வாங்குவார்கள்.

இந்தியரான சத்யா நாதெள்ள, மைக்ரோசாப்ட் நிறுவனத்தின் தலைமைப் பொறுப்பு ஏற்றபிறகு ஊழியர்களிடம் ஒரு புதிய பண்பாட்டை அறிமுகம் செய்தார். 'எல்லாம் நமக்குத் தெரியும்' என்று நினைக்காமல், 'இன்று வேலையில் புதிதாக ஒன்றை கற்றுக்கொள்ளப் போகிறேன்' என்கிற சிந்தனையுடன் பணிபுரியும் கொள்கையை அவர் ஒவ்வொருவரிடமும் உருவாக்கினார். 'எல்லாம் நமக்குத் தெரியும்' என்று ஊழியர்கள் நினைத்துவிட்டால் அதன்பிறகு கற்றல் பண்பு இருக்காது. காலம் மாறிக்கொண்டே இருக்கிறது. போட்டி பெருகிவருகிறது. கம்ப்யூட்டர் வந்த பிறகு டைப்ரைட்டிங் மெஷினை வைத்துக்கொண்டிருந்தால், காலத்திற்குப் பொருந்தாமல் போய்விடுவோம்.

ஏ.ஐ போன்ற புதிய தொழில்நுட்பங்கள் பற்றிய புரிதல் இல்லாமல் இருந்தால், பல ஆண்டுகள் உழைத்து உருவாக்கிய நிறுவனத்தின் வளர்ச்சி தேங்கிவிடும்.

டாடா நிறுவனம் எந்தத் தொழில் தொடங்கினாலும், 'அதன் லாப நஷ்டக் கணக்கு என்பது வாடிக்கையாளர்களிடம் பெறும் நம்பிக்கைதான்' என்பதில் உறுதியாக இருக்கும். இதுதான் அந்த நிறுவனத்தின் உயிர்க்கொள்கை. அதற்கான பலன் அவர்களுக்குக் கிடைத்தது. 'டாடா தயாரிப்பு எனில் நம்பிக்கையுடன் வாங்கலாம்' என வாடிக்கையாளர்கள் தலைமுறை கடந்து நம்பினார்கள். இதெல்லாம் பெரிய நிறுவனங்களுக்கு மட்டும் என நினைக்க கூடாது. கொள்கையும், பண்பாடும்தான் ஒரு சிறிய நிறுவனத்தை பெரிய நிறுவனமாக வளர்க்கின்றன. ஒரு தனிநபரை சிறந்த செயல்திறன் கொண்டவராக மாற்றுகிறது.

ராம்ராஜ் காட்டன் நிறுவனம் இப்போது 44–வது ஆண்டில் அடியெடுத்து வைக்கிறது. எங்கள் தயாரிப்புகளை வாங்குபவர்கள், 'இங்கு பொருள் தரமாக இருக்கும்' என்று நம்பிக்கையுடன் வாங்குகிறார்கள். அதில் சமரசமே செய்வதில்லை என்பதே எங்களின் முதன்மைக் கொள்கை. வாடிக்கையாளர்கள் மனநிறைவையே நிறுவனத்தின் வளர்ச்சியாகவும், வெற்றியாகவும் கருதுகிறோம். ஒரு நிறுவனத்தின் பணியாளர்கள் வளர்ச்சியும், வாடிக்கையாளர்களின் மனநிறைவும் ஒன்றோடொன்று தொடர்புடையது என்பது என் 44 ஆண்டு கால அனுபவம். நெசவாளர்கள், பணியாளர்கள் மகிழ்ச்சியோடு பணியாற்றினால், உற்பத்தியில் அது பிரதிபலித்து, வாடிக்கையாளர்கள் முகத்தில் புன்னகையாக மலரும்.

ராம்ராஜ் நிறுவனத்திற்கான பணியிட பண்பாட்டை, பணியாற்றும் அனைவரும் ஒருங்கிணைந்துவளர்த்தெடுத்தோம்.தலைமையில் இருப்பவர்கள் முதல் கடைநிலை ஊழியர்கள் வரை ஒருங்கிணைந்து அதற்காக உழைக்கிறோம். ஒவ்வொரு நாளும் முழு ஈடுபாட்டு உணர்வுடன் பணியாற்றுகிறோம். அதற்காக நிறுவனத்தில் தினமும் கூட்டுப்பிரார்த்தனை உண்டு. வேலையைத் தொடங்கும் முன்பு, அனைத்து ஊழியர்களும் ஓரிடத்தில் ஒன்று கூடுவோம். யார் முதலில் வருகிறார்களோ அவர்கள் முன்வரிசையில் அமர்வார்கள். கூட்டு தியானத்தில் ஈடுபட்டு வாழ்த்துகளை பரிமாறி கொள்வோம். அதன்பிறகு வேலைக்குள் சென்றால், வேறு சிந்தனைகள் எதுவும் இன்றி வேலையில் தீவிர கவனம் செலுத்த முடியும். ஒவ்வொரு நாளும் பின்பற்றப்படும் இந்த வழிமுறை இப்போது 'ராம்ராஜ் பணியிடப் பண்பாடு' என்ற நிலைக்கு உயர்ந்திருக்கிறது.

The Culturepreneur

பணியாளர்களின் உடலும் மனமும் ஆரோக்கியமாக இருக்க வேண்டும் என்பதற்காக அருட்தந்தை வேதாத்திரி மகரிஷி அவர்களின் மனவளக்கலைப் பயிற்சிகளை நிறுவனத்தின் சார்பில் அளிக்கிறோம். நிறுவனத்தில் தலைமைப் பொறுப்பில் இருப்பவர்கள், மற்றவர்களை முன்னேற்றப் பாதையில் அழைத்துச் செல்ல சிந்தித்து செயல்பட பொறுப்பேற்றுக் கொள்கிறார்கள். இத்தகைய பணியிடப் பண்பாடு தொடர்வதால்தான் ராம்ராஜ் காட்டன் நிறுவனம், இன்று நாடு முழுவதும் வெண்மை சாம்ராஜ்ஜியத்தை உருவாக்க முடிந்தது.

நாம் எந்த வேலையைச் செய்தாலும் அதை முழு ஈடுபாட்டுடன் செய்வதே நிலைத்த வெற்றியின் ரகசியம். இதை உணர்ந்தால் பணி செய்கிற இடத்தில் ஊக்கமும், உற்சாகமும் இயல்பாக இருக்கும். நிறைவாக உழைத்து மகிழ்வாக வாழ்வோம்.

குரு அருள்

வாழ்க வையகம்... வாழ்க வளமுடன்!

கே.ஆர்.நாகராஜன்

நிறுவனர் – ராம்ராஜ் காட்டன்

பணியிடப் பண்பாடு என்றால் என்ன?

இன்டர்வியூவுக்காக நகம் கடித்தபடி பதற்றத்துடன் காத்திருந்தான் அசோக். கல்லூரியில் அவனுடன் படித்த நண்பர்களில் பலருக்கு கேம்பஸ் இன்டர்வியூவிலேயே வேலைவாய்ப்பு உறுதியாகிவிட்டது. அசோக் எவ்வளவோ முயற்சி செய்தும் அவனுக்கு எந்த வாய்ப்பும் கிடைக்கவில்லை. கல்லூரிப் படிப்பு முடிந்து, தேர்வு முடிவுகள் வெளியான கடந்த வாரத்திலிருந்து வரிசையாக தினமும் இன்டர்வியூக்களுக்குப் போகிறான். ஒவ்வொரு இடத்திலும் போய் நம்பிக்கையுடன் நீண்ட நேரம் காத்திருந்து, கடைசியில் நிராகரிக்கப்படும்போது அவன் மனம் நொறுங்கிவிடுகிறது.

ஏழெட்டு நிராகரிப்புகளுக்குப் பிறகு ஒரு சிறிய நிறுவனத்துக்கு வந்தபோது அவனுக்குத் தன்னம்பிக்கை மொத்தமாகக் காணாமல் போயிருந்தது. உள்ளே அழைத்து, ‘‘உங்களைப் பற்றிச் சொல்லுங்கள்’’ என்று முதல் கேள்வி கேட்டபோதே அவனுக்குள், ‘இங்கும் நிராகரிக்கப்பட்டால் என்ன ஆவது?’ என்ற கேள்வி மனதுக்குள் ஓடியது. அவனையும் அறியாமல் கண்கள் கலங்கின. அவனால் பேச முடியவில்லை.

இன்டர்வியூ செய்த நிர்வாகி அதை கவனித்தார். அவனுக்குக் குடிக்கத் தண்ணீர் கொடுத்தார். தோளில் கை போட்டபடி ஆதரவாகப் பேசினார். “அசோக், இப்பவே சொல்லிடறேன். இந்த வேலைக்கு எங்களுக்கு அனுபவசாலிகள்தான் தேவை. அதனால் உங்களை வேலைக்கு எடுக்க முடியாது. ஆனால், என்னால ஒன்னு செய்ய முடியும். நீங்க பயிற்சியாளரா இங்கேயே சேருங்க. சம்பளம் கிடையாது, மாதா மாதம் ஊக்கத்தொகை தருவாங்க. பயிற்சிக் காலத்தில் நீங்க எப்படிக் கத்துக்கிட்டு வேலை செய்யறீங்கன்னு கவனிப்போம். ஒரு வருஷத்துல உங்களுக்கு வேலை கிடைக்கலாம். ஒருவேளை இங்கே வேலை கிடைக்காமல் போனாலும், இந்தப் பயிற்சியை வைத்து எங்கே வேண்டுமானாலும் வேலைக்கு முயற்சி செய்யலாம்” என்றார்.

அசோக் அந்த நிமிடத்திலேயே அங்கு பயிற்சியாளராகச் சேர்ந்தான். தான் பயிற்சியில் இருக்கிறோம் என்பதையே மறந்து கடுமையாக உழைத்தான். எல்லா விஷயங்களையும் வேகமாகக் கற்றுக்கொண்டு அனுபவம் பெற்றான். அவனை நம்பி எந்த வேலையையும் கொடுக்கலாம் என்ற தகுதியை ஆறே மாதங்களில் அடைந்தான். நிர்வாகியே அவனைக் கூப்பிட்டு, “இவ்வளவு சீக்கிரம் நீங்கள் கற்றுக்கொள்வீர்கள் என்று எதிர்பார்க்கவில்லை” என்று சொல்லி அவனை வேலைக்குச் சேர்த்துக்கொண்டார்.

பணியிடப் பண்பாடு (Workplace culture) ஆரோக்கியமாக இருக்கும் நிறுவனங்கள் இப்படித்தான் இருக்கும். மிகச் சிறப்பான பணியாளர்கள்

அப்படிப்பட்ட நிறுவனங்களில் நீண்ட காலம் நிலைத்திருந்து பணி செய்வார்கள். தங்களின் கருத்துகள் மதித்துக் கேட்கப்படுகின்றன என்ற நம்பிக்கை அங்கே பணியாளர்களுக்கு இருக்கும். நிறுவனத்தின் வளர்ச்சிக்கான கருத்துகளை எல்லோருமே சொல்கிறார்கள் என்ற நம்பிக்கை அங்கே நிறுவனத்துக்கும் இருக்கும்.

நிறைய சலுகைகள் தருவது, கேன்டீன் உள்ளிட்ட எல்லா வசதிகளையும் செய்து தருவது, அவ்வப்போது விழாக்கள் எடுப்பது போன்றவைதான் சிறந்த பணியிடப் பண்பாட்டின் அடையாளம் என்று நிறைய பேர் தவறாக நினைக்கிறார்கள். ஆனால், இதையெல்லாம் தாண்டிய சில விஷயங்களே தேவை.

நம்பகத்தன்மை: நிர்வாகம் ஒரு முடிவெடுக்கும்போது அதில் இருக்கும் தவறுகளை சுட்டிக் காட்டுவதும், மேலதிகாரிகளிடம் எந்தக் கருத்தையும் சொல்ல முடிவதும் நம்பகத்தன்மையின் அடையாளங்கள். இப்படிப்பட்ட கருத்து வேறுபாடுகளைத் தாண்டி நம் உழைப்பை மட்டுமே வைத்து நம்மை மதிப்பிடுவார்கள் என்ற நம்பகத்தன்மை இருப்பதே சிறந்த பணியிடப் பண்பாடு. இப்படிப்பட்ட நிறுவனங்களில் இருந்து பணியாளர்கள் வெளியேற மாட்டார்கள். மனநிறைவுடன் வேலை செய்வார்கள். மற்றவர்களிடம் தங்கள் நிறுவனம் பற்றி பெருமையாகச் சொல்வார்கள். நேரம், காலம் பார்க்காமல் உழைப்பார்கள்.

நியாயம்: சம்பளம் அதிகமாகத் தருகிறார்களா, அல்லது குறைவாகத் தருகிறார்களா என்பதைத் தாண்டி தான் எப்படி நடத்தப்படுகிறோம் என்பதைப் பொறுத்தே பலரும் தங்கள் நிறுவனங்களை மதிப்பிடுகிறார்கள். உயர் அதிகாரிகள் தங்களுக்கு வேண்டியவர்களுக்கு மட்டும் சலுகைகள் தரும் இடங்களில் பணிச்சூழல் நன்றாக இருப்பதில்லை. தான் பாரபட்சம் இல்லாமல் நடத்தப்படுகிறோம் என்ற உணர்வு ஒவ்வொரு பணியாளருக்கும் ஏற்பட வேண்டும். அப்படிப்பட்ட நியாயத்தை எல்லோருமே எதிர்பார்க்கிறார்கள்.

மரியாதை: பணம், செல்வாக்கு, பதவியை வைத்து மரியாதைகள் மாறுவதில்லை. எல்லா மனிதர்களும் மதிப்பிற்குரியவர்கள். ஒரு கடைநிலை ஊழியருக்குக்கூட தான் கண்ணியத்துடன் நடத்தப்படுகிறோம் என்ற உணர்வு ஏற்பட வேண்டும். அப்படிப்பட்ட மரியாதை கிடைத்தால், அந்த நிறுவனம் சிறப்பாக இருக்கும். உலகின் தலைசிறந்த 100 நிறுவனங்களின் பணியாளர்களிடம் ஒரு சர்வே எடுக்கப்பட்டது. ‘எங்கள் கருத்தை நிறுவனம் மதித்துக் கேட்கிறது. எங்கள் பிரச்சனைகளைப் புரிந்துகொண்டு, அதற்கு ஏற்றபடி முடிவுகளை எடுக்கிறது. அதனால் நிறுவனத்தையும் நாங்கள் மதிக்கிறோம்’ என்று அதில் பலரும் சொல்லியிருக்கிறார்கள்.

பெருமை: தன் வேலையை ஒருவர் பெருமையாக நினைக்க வேண்டும். தான் வேலை பார்க்கும் துறை அல்லது குழுவையும் பெருமைக்குரியதாகக் கருத வேண்டும். தன் நிறுவனத்தையும் பெருமையான அடையாளமாக நினைக்க வேண்டும். ஓர் அலுவலகத்தின் சூழல்தான் இப்படிப்பட்ட பெருமையை ஒவ்வொரு பணியாளருக்கும் உருவாக்க முடியும். இப்படிப் பெருமையாகக் கருத ஆரம்பித்தால், அந்த அடையாளத்தைத் துறக்க யாரும் விரும்பமாட்டார்கள்.

உரிமை: ஒரு நிறுவனத்தின் உரிமையாளர் எங்கோ ஒரு மூலையில் இருக்கலாம். அந்த நிறுவனம் பல இடங்களில் கிளைகள் விரித்துப் படர்ந்திருக்கலாம். ஆனால், ஒவ்வொரு பகுதியில் பணிபுரியும் ஒவ்வொரு பணியாளரும், ‘இது என் நிறுவனம்’ என்று உரிமை கொண்டாட வேண்டும். அப்படி ஒரு பிணைப்பு ஏற்பட்டுவிட்டால் போதும், ‘என் நிறுவனம் வளர்ச்சி அடைய வேண்டும்’ என்ற சிந்தனைதான் அவருக்குள் எப்போதும் இருக்கும். இப்படிப்பட்ட உணர்வை ஒவ்வொருவருக்கும் ஏற்படுத்துவதில்தான் நிறுவனத்தின் வெற்றி இருக்கிறது.

மதிப்பு: விரல்விட்டு எண்ணக்கூடிய சிலர் மட்டுமே வேலை பார்க்கும் ஒரு சிறிய வியாபார நிறுவனமாக இருந்தால்கூட, அதற்கு என்று ஒரு மதிப்பீடு இருக்க வேண்டும். ‘நம் நிறுவனத்தில் இப்படிப்பட்ட நல்ல விஷயங்களைச் செய்வோம், இதுபோன்ற தவறான விஷயங்களைச் செய்ய மாட்டோம்’ என்பது போல அறத்துடன் கொள்கைகள் வகுக்க வேண்டும். தரம், நேர்மை என்று தொழிலில் கடைப்பிடிக்கும் நிறுவனங்கள், தங்கள் பணியாளர்களிடமும் அதேபோன்ற மதிப்பீடுகளை உருவாக்குகின்றன. இப்படிப்பட்ட சூழலில் பணிபுரியும் அனைவருமே, தங்கள் வேலையைப் பெருமையாகவும் புனிதமாகவும் கருதுகின்றனர். நிறுவனம் நன்கு வளர வேண்டும் என்ற எண்ணத்துடன் அவர்கள் புதுமையாகவும் முழுமையாகவும் உழைக்கின்றனர். ●

பின்னால் இருப்பதைப் பார்க்கிறோமா?

ஒரு பிரபல நிறுவனத்தில் விற்பனைப் பிரதிநிதி வேலைக்கு இன்டர்வியூ நடைபெற்றது. நூற்றுக்கும் மேற்பட்டவர்கள் வந்திருந்தார்கள். இன்டர்வியூவுக்கு அழைக்கப்பட்டவர்களில் ஒருவர் மட்டும் வரவில்லை. அவர் சிறந்த தகுதிகளுடன் இருப்பதாக மேனேஜர் நினைத்தார். "அவர் ஏன் இன்டர்வியூவுக்கு வரவில்லை என்று போன் செய்து விசாரியுங்கள்" என்று தனக்குக் கீழே இருந்த அதிகாரிகளிடம் சொன்னார். அவர்களோ, "இவ்வளவு பெரிய நிறுவனத்துல கூப்பிட்டும் வரலைன்னா அவருக்கு எவ்வளவு திமிர் இருக்கணும்! இத்தனைக்கும் சாதாரண கம்பெனியில் வேலை செய்யறார். அவரைப் போய் நாம் ஏன் சார் போன் செய்து விசாரிக்க வேண்டும்?'' என்றனர் அவர்கள். ஆனால், ''காரணத்தைக் கேளுங்கள்" என்று மேனேஜர் கண்டிப்பாகச் சொன்னார்.

விசாரித்தபோது, அந்த மனிதர் தன் மனைவிக்கு அன்று திடீரென உடல்நல பாதிப்பு ஏற்பட்டதால் அவசரமாக மருத்துவமனைக்குப் போயிருந்தார். மேனேஜர் அவரைத் தனியாக ஒருநாள் வரவழைத்து இன்டர்வியூ செய்து வேலை கொடுத்தார். "நாமாக காரணத்தைக் கற்பனை செய்துகொள்ளக்கூடாது. நான் இங்கே மேனேஜர். வீட்டுக்குப் போனா ஒரு மகனா, கணவனா, அப்பாவா, அண்ணனா எனக்குப் பல கடமைகள் இருக்கு. இன்டர்வியூவுக்கு விண்ணப்பிச்ச ஒருத்தரை வெறுமனே பெயரா பார்க்காதீங்க. அந்தப் பெயருக்குப் பின்னால இருக்கற மனிதரைப் பாருங்க. அவர் சூழலை நினைச்சுப் பாருங்க. அப்போதான் நாம சரியா நடப்போம்" என தன் குழுவுக்கு நிர்வாகப் பாடம் எடுத்தார் மேனேஜர்.

புதுமை பிறக்கிறதா?

ஒரு நிறுவனத்தில் பணிபுரியும் எல்லோருக்கும் நிம்மதியான, பாதுகாப்பான சூழல் நிலவும்போது அங்கே புதுமையான சிந்தனைகள் தோன்றும் வாய்ப்பு 31 மடங்கு அதிகரிப்பதாக ஆய்வுகள் சொல்கின்றன. புதுமையான விஷயங்களை எப்போதும் வரவேற்கும் நிறுவனங்களில் பணியாளர்களின் விசுவாசம், நம்பிக்கை, ஈடுபாடு எல்லாமே அதிகரிக்கிறது.

ஒரு நிர்வாகி அலுவலகத்தில் தான் பங்கேற்கும் ஒவ்வொரு கூட்டத்திலும் ஒரு வாடிக்கையாளர் அனுபவத்தைப் பகிர்ந்துகொள்வார். தினசரி பயன்பாட்டுக்கான வீட்டு உபயோகப் பொருட்களை நாடு முழுக்க விநியோகிக்கும் நிறுவனம் அது. ஒவ்வொரு மழைக்காலத்திலும் ஒரு குறிப்பிட்ட நகரம் பாதிக்கப்படும். அங்கே பொருட்கள் கிடைக்காமல் மக்கள் திண்டாடுவார்கள். அந்த ஆண்டு ஊழியர்கள் முன்கூட்டியே திட்டமிட்டு, அந்த நகரத்துக்கு மழைக்கு முன்பே நிறைய பொருட்களை அனுப்பி வைத்தார்கள். அதனால் அங்கிருக்கும் கடைக்காரர்கள் தட்டுப்பாடு இல்லாமல் விற்க முடிந்தது. கடைக்காரர்கள் எல்லோரும் அந்த நிறுவனத்துக்கு நன்றி சொன்னார்கள். இப்படிப்பட்ட அனுபவங்களை அவர் சொல்லும்போது, அங்கு இன்னும் பல புதுமைகள் பிறக்கும்.

சத்தம் வேண்டுமா... அமைதி வேண்டுமா?

சில நிர்வாகிகளுக்கு சத்தமான சூழலே பிடிக்காது. குண்டூசி விழுந்தால்கூட அந்த சத்தம் கேட்கும் அளவுக்கு அமைதி அவர்களுக்கு வேண்டும். சில நிர்வாகிகளுக்கு அமைதியான சூழல் அவஸ்தையைக் கொடுத்துவிடும். எப்போதும் பரபரப்பாக ஏதேனும் சத்தங்களும் உரையாடல்களும் அவர்களுக்குக் கேட்டுக்கொண்டே இருக்க வேண்டும். எது சரியான அணுகுமுறை?

சில வேலைகள் அமைதியான சூழலில் சிறப்பாக நடக்கும். அங்கே அமைதி நிலைத்திருப்பது நல்லது. ஓர் அலுவலகம் சத்தமாக இயங்கலாம். ஆனால், அங்கே என்ன மாதிரி சத்தங்கள் கேட்கிறது என்பது முக்கியம். வம்புப் பேச்சுகளும் கிசுகிசுக்களும் பேசப்படுவது ஆரோக்கியமானது அல்ல! ஒரு விற்பனைப் பிரதிநிதி தான் எப்படி கடினமான ஒரு வியாபார ஒப்பந்தத்தைப் பேசி முடித்தேன் என்று மற்றவர்களுக்கு சத்தமாக விவரிக்கலாம். அது ஓர் அனுபவப் பாடம். ஒரு குழுவே இரவு வெகுநேரம் வேலை பார்த்து பல ஊர்களுக்கான சரக்குகளை எப்படி குறித்த நேரத்தில் அனுப்பி வைத்தது என்பதை ஒரு நிர்வாகி விவரிக்கலாம். அவரது குழுவை மற்றவர்கள் பாராட்டலாம். இந்த சத்தங்களே மற்றவர்களுக்கு ஊக்க மருந்துகள்.

யாரிடம் கேட்கிறார்கள்?

ஒரு நிறுவனத்தின் கிடங்கு நகரத்துக்கு வெளியில் கட்டப்பட்டது. கிடங்கைக் கட்டிய எஞ்சினியர்கள் யாருமே, லாரிகள் வந்து பொருட்களை இறக்கி ஏற்றுவதற்கான வசதிகள் குறித்து அக்கறை காட்டவில்லை. குறுகலான பாதையில் நுழைய முடியாமல் தூரத்திலேயே லாரிகள் நின்றுவிடும். தினமும் ஊழியர்கள் புலம்பியபடியே நீண்ட தூரம் நடந்துவந்து பொருட்களை ஏற்றி இறக்குகிறார்கள். வேலையும் அதிகம், நிறுவனத்துக்கு செலவும் கூடுதல்.

இன்னொரு நிறுவனத்தில் கிடங்கு கட்டும்போது, அங்கே பணிபுரியும் ஊழியர்களிடம் ஆலோசனை கேட்டு எல்லாவற்றையும் வடிவமைத்தார்கள். அங்கே வரும் லாரிகளின் உயரத்துக்கு ஏற்றபடி கிடங்கைக் கட்டினார்கள். கிடங்கின் தரையிலிருந்து லாரிக்குள் நடந்தே ஊழியர்கள் வரலாம். இதனால் சரக்குகளை ஏற்றி இறக்கும் பணி சுலபமாக முடிந்துவிடுகிறது.

ஒரு வேலையில் நடைமுறை அனுபவம் இருப்பவர்களின் யோசனை எப்போதும் பயனுள்ளது.

துடிப்பான தலைமை இருக்கிறதா?

ஒரு நிறுவனமோ, ஓர் அலுவலகமோ, நிறுவனத்தில் ஒரு சின்ன குழுவோ, எல்லாவற்றுக்கும் ஒருவர் தலைமைப் பொறுப்பில் இருப்பார். ஒரு குழுவுக்கு ஊக்கமும் உற்சாகமும் தந்து அதை சாதிக்கச் செய்யவும் தலைவரால் முடியும். குழுவில் எல்லோரையும் குழப்பம் அடையச் செய்து, எதையும் செய்யும் திறமை இல்லாதவர்களாக அவர்களை வீழ்த்தவும் அவரால் முடியும்.

தலைமைப் பொறுப்பில் இருப்பவர்கள் எப்படிப்பட்டவர்கள் என்பதைப் பொறுத்தே ஒரு நிறுவனத்தின் பணியிடப் பண்பாடு அமையும். அந்த நாற்காலியில் இருப்பவர்கள் பாரபட்சம் காட்டாமல் எல்லோரையும் ஒரே மாதிரி நடத்த வேண்டும். எந்த நேரத்திலும் அணுக முடிபவராக இருக்க வேண்டும். நிறுவனத்தின் இலக்கைப் புரிந்துகொண்டு, குழுவை வழிநடத்த வேண்டும். குழுவில் எல்லோரது யோசனைகளையும் கேட்டு செயல்படுத்த வேண்டும். ஒவ்வொருவரின் திறமையையும் உணர்ந்து, பயன்படுத்திக்கொள்ள வேண்டும். குழுவினரின் சாதனைகளைப் பாராட்ட வேண்டும்.

ஆப்பிள் நிறுவனத்தில் ஸ்டீவ் ஜாப்ஸ் நிகழ்த்திய மாற்றங்களை அடுத்த கட்டத்துக்கு எடுத்துச் சென்றவர் டிம் குக். ஆப்பிள் நிறுவனத்தின் கம்ப்யூட்டர்களும் ஐபோன்களும் அவர் காலத்தில் இன்னும் புகழ்பெற்றன. சமீபத்தில் ஆப்பிள் நிறுவனத் தலைமைப் பொறுப்பிலிருந்து விலகினார் டிம் குக். அடுத்த தலைமுறையின் கையில் நிறுவனத்தை ஒப்படைத்துவிட்டு செயல் தலைவர் ஆகியிருக்கிறார் அவர். ஆப்பிள் நிறுவன ஊழியர்களுக்கு அவர் எழுதியிருக்கும் கடைசிக் கடிதம், பணியிடப் பண்பாடு குறித்த ஓர் ஆவணம். சிறிய கடை முதல் பெரிய நிறுவனங்கள் வரை அதைப் பின்பற்றலாம்.

வருமானத்தைத் தாண்டிய மதிப்பு!

உலகின் மிக அதிக வருமானம் ஈட்டும் நிறுவனங்களில் ஒன்றாக இருக்கிறது ஆப்பிள். பல்லாயிரம் கோடிகள் முதலீடு, பெரும் உற்பத்தித் திறன், உலகம் முழுக்கப் பொருட்களை விநியோகிக்கும் வலைப்பின்னல், செயற்கை நுண்ணறிவு வரையிலான நவீன தொழில்நுட்பங்கள் ஆகிய எல்லாவற்றையும்விட, 'நம் நிறுவனத்தில் நிலவும் பண்பாடுதான் நாம் முதலிடத்தில் இருப்பதற்குக் காரணம்' என்கிறார் டிம் குக். தொழில்நுட்பங்களை யார் வேண்டுமானாலும் பிரதி எடுத்துவிடலாம். ஆனால், மிகச்சிறந்த பண்பாட்டை அப்படியே பின்பற்றுவது சிரமம்.

ஒரு நிறுவனத்தின் வழக்கமான அறிக்கைகள் எல்லாமே, கடந்த மூன்று மாதங்களின் வரவு–செலவு கணக்கை மட்டுமே சொல்லும். அங்கு நிலவும் பணியிடப் பண்பாடு மட்டுமே, அடுத்த பத்தாண்டுகளில் அந்த நிறுவனம் எந்த இடத்துக்குச் செல்லப் போகிறது என்பதை உணர்த்தும். மற்ற எல்லா விஷயங்களிலும் வெற்றிகொள்வதற்கு அதுவே அடிப்படை.

எல்லா தொழில்நுட்பங்களும் அவை சம்பாதித்துத் தரும் பணத்தின் அளவால் மட்டுமே மதிப்பிடப்படும் இன்றைய யுகத்தில், மனித மதிப்பீடுகள் மட்டுமே விலைமதிப்பில்லாத சொத்துகளாக இருக்கின்றன. எல்லாவற்றையும் சிறந்த பண்பாட்டால் வெல்ல முடியும். வருமானம் மற்றும் திறமையை மட்டுமே வைத்து வெற்றியை மதிப்பிடக்கூடாது. எப்படிப்பட்ட பண்பாட்டின் அடிப்படையில் அவை உருவாகின என்றும் பார்க்க வேண்டும். அதுதான் நீண்ட காலம் நிலைத்திருக்கும் வெற்றியைத் தரும். 'நாம் வரும்போது இருந்ததைவிட இந்த உலகத்தை மிகச் சிறந்ததாக மாற்றும் பொறுப்பும் வாய்ப்பும் நமக்கு இருக்கிறது என்பதை நிறுவனத்தின் ஒவ்வொரு ஊழியரும் நம்புகிறார். இதைத்தான் நமது சிறந்த வெற்றியாகக் கருதுகிறேன்' என்கிறார் டிம் குக்.

ஒரு நிறுவனத்துக்கு நீண்ட கால இலக்கு என ஒன்று இருக்கும். தினசரி செய்ய வேண்டிய வேலைகள் நிறைய இருக்கும். இந்த இரண்டுக்கும் இடைவெளி ஏற்படக்கூடாது. 'நாம் யார், நமது நம்பிக்கைகள் என்னென்ன, நாம் இந்த வேலையின் மூலம் என்ன தாக்கத்தை ஏற்படுத்துகிறோம்' என்பதை ஒவ்வொருவரும் உணர்ந்திருப்பது அவசியம்.

ஒரு தனிநபர் மிகச்சிறந்த திறமைசாலியாக இருக்கலாம். ஆனால், ஒரு குழுவுடன் இணையும்போதுதான் அவரால் சாதிக்க முடியும். ஒரு குழுவில் பலர் இருக்கிறார்கள். இதில் ஒருவரின் பலவீனத்தை இன்னொருவர் ஈடு செய்கிறார். விளையாட்டு முதல் தொழில் வரை எல்லாவற்றிலும் குழு முயற்சி சாதனை படைப்பதன் பின்னணி இதுதான். எவரது பங்களிப்பையும் மறக்கக்கூடாது என்பதுதான் வெற்றியின் ரகசியம். ●

மகிழ்ச்சியாக வேலை செய்வோம்!

சிறுநகரம் ஒன்றில் நர்சரி தோட்டம் நடத்திவந்தார் மகேஷ். அவரின் தாத்தா காலத்திலிருந்து மூன்று தலைமுறைகளாக அவர்கள் நடத்திவரும் பண்ணை அது. அக்கம்பக்க ஊர்களைச் சேர்ந்தவர்கள் செடிகளும் விதைகளும் உரங்களும் வாங்குவதற்கு அங்குதான் வருவார்கள். கிட்டத்தட்ட எல்லோரிடமுமே குடும்ப உறவு போலவே பழகுவார் மகேஷ்.

அவரின் பண்ணைக்கு முதன்முதலில் வரும் எவரும் ஆச்சர்யம் அடைவார்கள். ஏனெனில், மகேஷ் மட்டுமின்றி அங்கிருக்கும் ஊழியர்கள் அனைவரும் சிரித்த முகத்தோடு எல்லோரிடமும் பேசுவார்கள். கோபத்துடன் பேசும் வாடிக்கையாளரைக்கூட அவர்கள் சிரித்தபடியே அணுகுவார்கள். அவர்கள் அணிந்திருக்கும் நிறுவன டி–ஷர்ட்களில் நர்சரியின் பெயருடன் 'நாங்கள் சிறப்பாக வியாபாரம் செய்கிறோம்' என்று எழுதியிருக்கும்.

ஒருநாள் அந்த நர்சரிக்கு வந்த கல்லூரிப் பேராசிரியர் ஒருவர் அதைப் பார்த்துவிட்டு, "உங்களுக்கு வியாபாரத்தில் அதிக லாபம் வருவதால் இப்படி எழுதியிருக்கிறீர்களா?" என்று கேட்டார். "இல்லை சார், லாபத்தை எதிர்பார்த்து நான் இந்தத் தொழிலைச் செய்யவில்லை. மற்ற வியாபாரங்களைவிட எங்களுக்குக் குறைந்த லாபம்தான் கிடைக்கிறது. விவசாயிகளும் தோட்டம் வைப்பவர்களும் எங்கள் வழியாக இந்த பூமியை பசுமையாக்குகிறார்கள். அதுதான் எனக்குக் கிடைக்கும் பெரிய லாபம்" என்றார் மகேஷ்.

"லாபம் பெரிதாக இல்லையென்றாலும், இந்த வியாபாரம்தான் உங்கள் குடும்பத்தைப் பணக்காரர்கள் ஆக்கியதா?" என்று மீண்டும் கேட்டார் பேராசிரியர். மகேஷ் அப்போதும் சிரித்து, "இந்தத் தொழிலைச் செய்வதற்கு முன்பு எப்படி இருந்தோமோ, அதே நிலையில்தான் இருக்கிறோம். வறட்சியான மாதங்களில் சரியாக வியாபாரம் இருக்காது. நஷ்டம்தான் மிஞ்சும். இந்த இடத்தில் நர்சரி நடத்துவதைவிட பெரிய ஷாப்பிங் காம்ப்ளக்ஸ் கட்டி கடைகளை வாடகைக்கு விட்டால் லட்சங்களில் சம்பாதிக்கலாம் என்று உறவினர்கள் பலர் எங்களிடம் சொன்னதுண்டு" என்றார்.

"அப்படியானால் உங்கள் வியாபாரத்தில் சிறப்பான விஷயம் என எதை நினைக்கிறீர்கள்?" என்று கேட்டார் பேராசிரியர். மகேஷ் சிரித்தபடி விளக்கினார்.

"ஒவ்வொரு நாளும் புதுப்புது மனிதர்களை சந்தித்துப் பேசும் மகிழ்ச்சியை இந்த வியாபாரம் எனக்குத் தருகிறது. கடினமான சூழல்கள் வந்தாலும், ஊழியர்களும் நானும் சிரித்து மகிழ்ந்து வேலை செய்கிறோம். சிக்கலான வாடிக்கையாளர்களையும் சமாளித்து அனுபவம் பெறுகிறோம். தோட்டம் போட வேண்டும் என்று ஆசையாக வரும் பலருக்கும் கற்றுத் தருகிறோம். ஒவ்வொரு செடியும் என்ன செய்தால் நன்றாக வளரும் என்று அனுபவத்தில் அறிந்துகொண்டு பலருக்கும் சொல்கிறோம்.

அது மட்டுமில்லை, எவ்வளவு மோசமான மனநிலையுடன் எங்கள் பண்ணைக்கு ஒருவர் வந்தாலும், மகிழ்ச்சியாக சிரித்துக்கொண்டே திரும்பிப் போவார். பலருடனும் மகிழ்ச்சியைப் பகிர்ந்துகொள்ளும் வாய்ப்பு எத்தனை பேருக்குக் கிடைக்கும்?! இப்படிப் பலவற்றை இந்த வியாபாரம்தான் எனக்குத் தருகிறது. அதனால்தான் நாங்கள் சிறப்பாக வியாபாரம் செய்வதாக நம்புகிறோம்" என்றார் மகேஷ்.

வேலையில் சேரும்போது மறக்கக்கூடாத 20 விஷயங்கள்

01

உங்களுக்குப் புதிதாகத் தெரியும் ஒரு விஷயத்தை ‘இது இப்படித்தான் இருக்கும்’ என நீங்களாகவே யூகம் செய்துகொள்ளாதீர்கள். தெளிவாகக் கேட்டுத் தெரிந்துகொள்ளுங்கள்.

02

உங்களைப் பற்றி முதலில் அனைவருக்கும் அறிமுகம் கொடுங்கள். இதற்கு முன்பு என்ன செய்தீர்கள், நீங்கள் யார் என்று சொல்லுங்கள். இல்லாவிட்டால், வேறு யாரோ உங்களைப் பற்றி தவறான அறிமுகம் கொடுக்க வாய்ப்பிருக்கிறது.

03

புன்னகையுடன் இருங்கள். மகிழ்ச்சியாகப் பேசுங்கள். உங்களைப் பார்த்தாலோ, உங்களுடன் பேசினாலோ, சக ஊழியர்களுக்கு உற்சாகம் ஏற்பட வேண்டும்.

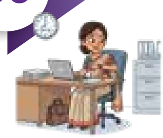
04

அலுவலகத்துக்கு என்று சில உடை விதிகள் இருக்கலாம், சில மரபுகள் இருக்கலாம். அதையெல்லாம் மறக்காமல் கேட்டுப் பின்பற்றுங்கள்.

05

கூச்ச சுபாவத்துடன் கூட்டுக்குள் சுருங்கிவிடாதீர்கள். அலுவலகத்தில் மற்றவர்களுடன் வேலை விஷயங்களைத் தாண்டியும் உரையாடுங்கள்.

06



வேலை நேரத்துக்கு முன்பாகவே வருவதில் தப்பில்லை. தாமதமாக வந்து, ‘இவர் எப்போதுமே லேட்டாக வருவார்’ என்ற தவறான அபிப்ராயம் ஏற்படக் காரணமாகிவிடாதீர்கள்.

07

சரியாக வேலை செய்யாதவர்கள், வம்பு பேசுபவர்கள், எல்லாவற்றையும் எதிர்ப்பவர்கள் என எல்லா இடங்களிலும் சிலர் இருப்பார்கள். அவர்களுடன் சேராதீர்கள்.

08

பதற்றமாகவோ, படபடப்பாகவோ வேலைகளைச் செய்யாதீர்கள். ‘இவர் எல்லாவற்றையும் அவசரமாகச் செய்வார், அதனால் தப்பாகச் செய்துவிடுவார்’ என்று நினைப்பார்கள்.

வேலை சார்ந்து அனுபவசாலிகள் சொல்வதைக் கேளுங்கள். ஒரு வேலையை எப்படி வேகமாகவும் திறமையாகவும் முடிக்கலாம் என்று அவர்கள் தெரிந்து வைத்திருப்பார்கள்.

அலுவலகத்தில் ஒன்றிரண்டு பேரிடமாவது வேலை உறவைத் தாண்டி நெருக்கமான நட்பு ஏற்படுத்திக்கொள்ளுங்கள். வேலை தரும் அழுத்தம் நீங்குவதற்கு அவர்கள் உதவுவார்கள்.

மற்றவர்களைவிட நான் திறமைசாலி என்று காட்டிக்கொள்வதற்காக, உங்களுக்குத் தெரியாத ஒரு விஷயத்தை 'தெரியும்' என்று சொல்லிவிடாதீர்கள். வீண் சங்கடத்தில் சிக்கிக்கொள்வீர்கள்.

பாராட்டு வாங்குவதற்காக, உங்கள் சக்திக்கு மீறி வேலைகளை இழுத்துப் போட்டுக்கொண்டு செய்யாதீர்கள். எதையும் முடிக்க முடியாமல் திணறி கெட்ட பெயர் வாங்குவீர்கள்.

வேலை எப்படி நடக்கிறது என்று உன்னிப்பாகக் கவனியுங்கள். ஒரு பெரும் நதியில் சிறு ஓடைகள் வந்து இணைவது போல, இயல்பாக அந்த வேலை ஓட்டத்தில் கலந்துவிடுங்கள்.

ஒவ்வொரு நாளிலும் 'இதுதான் இன்றைய நாளின் முதன்மையான வேலை' என்று ஒன்று இருக்கும். அதற்கு முன்னுரிமை கொடுத்து, முதலில் அதை முடிக்கப் பாருங்கள்.

சோர்வான தோற்றத்தில் இருக்காதீர்கள், விரக்தியாகவும் எதிர்மறையாகவும் பேசாதீர்கள். உங்களின் வேலைத்திறனைத் தாண்டி, அதை நீங்கள் எப்படிச் செய்கிறீர்கள் என்பதும் கவனிக்கப்படும்.

உங்கள் வேலைக்கு என்று சில வரம்புகள் இருக்கும். அதைத் தாண்டி எந்த விஷயத்திலும் நீங்களாக நுழைந்து கருத்து சொல்லாதீர்கள். ஒருவேளை உங்களிடம் கருத்து கேட்டால் சொல்லுங்கள்.

நிறுவனத்தின் வளர்ச்சியில்தான் உங்கள் வளர்ச்சியும் அடங்கியிருக்கிறது. அதில் அக்கறை காட்டுங்கள். அதற்காக உங்களிடம் யோசனைகள் இருந்தால் தயங்காமல் சொல்லுங்கள்.

எந்த நேரத்திலும் அணுகமுடிகிற அளவுக்கு இருங்கள். அவசர வேலையாகத் தேடும்போது காணாமல் போய்விடாதீர்கள். 'இவரை நம்பி பொறுப்புகள் கொடுக்க முடியாது' என்ற நினைப்பு வரக்கூடாது.

இயல்பான பண்புகளுக்கு முரணான பொய்த்தோற்றம் எதையும் ஆரம்ப நாட்களில் கொடுக்காதீர்கள். பிறகு உண்மை தெரியும்போது, 'வந்த புதுசுல இருந்த மாதிரி இப்போ இல்லை, ஆளே மாறிட்டார்' என்று கெட்ட பெயர் வாங்குவீர்கள்.

சாதாரண வேலையோ, பெரிய வேலையோ, எதிலும் நூறு சதவிகித உழைப்பைக் கொடுங்கள். 'இவரை நம்பி ஒரு வேலையைக் கொடுத்தால், அதைச் சிறப்பாக முடித்து விடுவார்' என்று ஆரம்பத்திலேயே பெயர் வாங்கிவிடுங்கள்.

பணியிடத்தில் பண்பாடு போற்றுவோம்!

வேலைக்கான நேர்முகத் தேர்வுக்கு வந்திருந்தார் சுபா. ஒரு நிறுவனத்தில் ஐந்து ஆண்டுகள் வேலை பார்த்துவிட்டு, குழந்தையைப் பராமரிப்பதற்காக வேலையைத் துறந்துவிட்டு ஆறு ஆண்டுகள் வீட்டிலேயே இருந்தவர் அவர். மகள் கடந்த இரண்டு ஆண்டுகளாகப் பள்ளிக்குச் சென்று பழகிவிட்டதால் மீண்டும் வேலையில் சேரும் முடிவுக்கு வந்து வேலை தேடுகிறார். இதுதான் முதல் நேர்முகத் தேர்வு.

சான்றிதழ் சரிபார்ப்பு மற்றும் முதல் சுற்று இன்டர்வியூ முடிந்து, தலைமை நிர்வாகி அழைத்து சுபாவிடம் கேள்விகள் கேட்டபோது வைப்ரேஷன் மோடில் இருந்த சுபாவின் போன் அதிர்ந்தது. மகள் படிக்கும் பள்ளியிலிருந்து போன். எப்போதும் அவர்கள் கூப்பிட்டதில்லை. இப்போது ஏன் கூப்பிடுகிறார்கள்? என்ன பிரச்சனை? நினைக்கும்போதே சுபாவின் உடல் அதிர்ந்தது. என்றாலும் போனை அமைதிப்படுத்திவிட்டு தலைமை நிர்வாகியிடம் “சாரி” என்றார் சுபா.

சுபாவின் முகத்தைப் பார்த்தே சூழலைப் புரிந்து கொண்ட நிர்வாகி, “முக்கியமான அழைப்பு என்றால் எடுத்துப் பேசுங்கள்” என்றார். சுபா போனை எடுத்துப் பேசினார். மகள் திடீரென வாந்தி எடுத்து மயங்கிவிட்டதாகவும், பள்ளிக்கு அருகில் இருக்கும் மருத்துவமனைக்குக் கூட்டிப் போயிருப்பதாகவும் பள்ளியில் சொல்ல, சுபா அழுதுவிட்டார்.

‘என்ன ஆனது’ என்று விசாரித்து அறிந்த நிர்வாகி, “இன்டர்வியூவை அப்புறம் பார்த்துக்கலாம். உடனே கிளம்புங்க” என்று அக்கறையாகச் சொல்லி, அலுவலக வாகனத்தில் சுபாவை அனுப்பி வைத்தார். நல்லவேளையாக குழந்தைக்குப் பெரிய பிரச்சனை எதுவும் இல்லை. மறுநாளே சுபா மீண்டும் வந்தார். ‘முக்கியமான இன்டர்வியூவிலேயே குழந்தைக்குப் பிரச்சனை என்று பாதியில் ஓடிய நம்மை இந்த நிறுவனம் நம்புமா?’ என்று சுபாவுக்கு சந்தேகம் எழுந்தது.

ஆனாலும் சுபாவுக்கு வேலை கிடைத்தது. அந்த நிறுவனத்தில் முக்கியமான புது செயல்திட்டத்தைத் தலைமையேற்று வழிநடத்தும் பொறுப்பும் கிடைத்தது. அதை எதிர்பார்த்ததைவிட முன்னதாகவே சிறப்பாக முடித்த சுபா, “என்னை நம்பியதற்கு நன்றி” என நிர்வாகியிடம் சொன்னார். இன்டர்வியூ நாளில் தனக்கு எழுந்த சந்தேகத்தையும் சொன்னார். “உங்கள் திறமைக்குக் கிடைத்த வாய்ப்பு இது. ஒருவரின் வேலையைத் தாண்டி அவரின் குடும்பத்திலும் அக்கறை காட்டுவதுதான் நம் நிறுவனத்தின் பண்பாடு” என்றார் நிர்வாகி.

வேலை, தொழில் அல்லது வியாபாரம் என்று பணிகளைச் செய்யும் ஒவ்வொருவரும் தங்கள் நாளின் பெரும்பாலான நேரத்தை அந்த இடத்தில் செலவிடுகிறார்கள். அந்த இடத்தில் நிலவும் சூழல்தான் அவர்களின் குணங்களில் பெரிய தாக்கத்தை ஏற்படுத்துகிறது. அங்கு நிலவும்

நடைமுறைகள், நம்பிக்கைகள், காலம் காலமாக அங்கே பின்பற்றப்படும் பழக்கங்கள், அங்கு பணிபுரியும் மனிதர்களின் இயல்புகள் என்று எல்லாம் சேர்ந்துதான் ஒரு பணியிடத்தின் பண்பாட்டைத் தீர்மானிக்கிறது. தலைமை நிர்வாகி முதல் கடைநிலை ஊழியர் வரை ஒவ்வொருவரும் பேசும் பேச்சுகளும் எடுக்கும் முடிவுகளும் அந்தப் பண்பாட்டை செதுக்குகின்றன.

ஒரு பணியிடத்தில் நிலவும் பண்பாடு, அங்கே பணிபுரியும் ஒவ்வொருவரிடமும் நேர்மறையான தாக்கத்தை ஏற்படுத்த வேண்டும். அது நிறைய நல்ல பலன்களை அளிக்கும். அவை:

- நேர்மறையான பணியிடப் பண்பாடு நிலவும் நிறுவனங்களில் பணியாளர்கள் அனைவரும் மதிப்பும் மரியாதையும் கனிவுமாக நடத்தப்படுவார்கள். அது அவர்களை ஆரோக்கியமாக வைத்திருக்கும். அங்கு பணியாளர்களின் உடலும் மனமும் உற்சாகமாக இருக்கும். அவர்களுக்கு உடல்நலக் கோளாறுகள் அதிகம் வருவதில்லை என்று ஆய்வுகள் சொல்கின்றன. அப்படியே உடல்நல பாதிப்புகள் ஏற்பட்டாலும், அவற்றிலிருந்து அவர்கள் சீக்கிரமே மீண்டுவிடுகிறார்கள். அவர்களுக்கு மன அழுத்தம் ஏற்படும் வாய்ப்புகள் குறைவு. அங்கு எல்லோரும் உற்சாகமும் திறமையும் காட்டி வேலை பார்க்கிறார்கள்.

- ஒவ்வொருவரின் தனிப்பட்ட நலனிலும் நிறுவனம் அக்கறை காட்டுகிறது என்றால், அங்கே நேர்மறையான பணியிடப் பண்பாடு நிலவுகிறது என்று அர்த்தம். அப்படிப்பட்ட இடங்களில் பணியாளர்கள், தங்களை வெறுமனே சம்பளத்துக்கு வேலை பார்ப்பவர்களாக நினைக்க மாட்டார்கள். நிறுவனத்தைத் தங்களின் குடும்பம் போலக் கருதுவார்கள். 'இது மட்டும்தான் என் வேலை' என்று எல்லைகள் வகுத்துக்கொள்ளாமல், எல்லா வேலைகளையும் இழுத்துப் போட்டுக்கொண்டு செய்வார்கள். நிறுவனத்தின் முன்னேற்றத்தில் அக்கறை காட்டுவார்கள். நிறுவனம் வளரும்போது தாங்களும் வளர முடியும் என்று நம்புவார்கள்.

- ஒரு பணியாளருக்கு ஏதோ ஓர் எதிர்பாராத பிரச்சனை ஏற்படுகிறது. அந்த பாதிப்பிலிருந்து அவர் மீண்டு வருவதற்கு சக பணியாளர்களும் அவரது மேலதிகாரியும் உதவுகிறார்கள். இப்படி ஒரு நிறுவனம் தன் ஊழியர்களின் தனிப்பட்ட நலன்களில் கனிவுடன் கவனம் செலுத்தும்போது, அந்த ஊழியர்கள் பலரும் விசுவாசத்துடன் நிறுவனத்துக்காக உழைக்கிறார்கள். தாங்களாகவே பொறுப்புகளை எடுத்துக்கொள்கிறார்கள். நிறுவனத்துக்காக தியாகங்களைச் செய்யவும் தயாராகிறார்கள். மேற்பார்வை செய்யும் பொறுப்பில் இருப்பவர்கள் கனிவு காட்டி நடந்துகொள்ளும்போது, பணியாளர்கள் முரண்டு பிடிப்பதோ, எதிர்ப்பு தெரிவிப்பதோ இயல்பாகக் குறைந்துவிடுகிறது.

- ஒரு நிறுவனம் தன் பணியாளர்மீது அளவுக்கு அதிகமாக நம்பிக்கை வைக்கும்போது, அவர் 'தான் உண்டு, தன் வேலை உண்டு' என்று இயந்திரம் போல வேலை பார்க்க மாட்டார். நிறுவனத்தின் வளர்ச்சிக்காக புதுப்புது முயற்சிகளைச் செய்து பார்ப்பார். 'பணியாளர்களின் திறமையில் ஒரு நிறுவனம் நம்பிக்கை வைத்து அவர்களின் நலனில் அக்கறை காட்ட வேண்டும். அப்படிப்பட்ட நிறுவனங்களில் ஊழியர்கள் 106% அதிக சக்தியுடன் வேலை பார்க்கிறார்கள். நிறுவனத்தின் உற்பத்தி ஒன்றரை மடங்கு வரை அதிகரிக்கிறது. ஊழியர்கள் களைப்பாகவே உணர்வதில்லை. எந்த வேலையையும் ஆர்வத்துடன் செய்யும் தன்மை 76% அதிகரிக்கிறது' என்று ஓர் ஆய்வு தெரிவிக்கிறது. ●

RAMRAJ
காட்டன்
இந்தியாவின் கலாச்சாரம்

வெண்மை
VENMAII
தமிழ் மாத இதழ்
மலர் 11 இதழ் 4
அக்டோபர் 2026

பதிப்பாளர் - கௌரவ ஆசிரியர்
கே.ஆர்.நாகராஜன்

முதன்மை ஆசிரியர்
தி.முருகன்

ஆசிரியர்
த.செ.ஞானவேல்

வடிவமைப்பு
K. உதயா

புத்தக ஆக்கமும் வடிவமைப்பும்:
தரு மீடியா (பி) லிட்.,
எண். 188, தரை தளம்,
14வது குறுக்குத் தெரு சந்திப்பு,
டிபென்ஸ் காலனி, ஈக்காட்டுத்தாங்கல்,
சென்னை - 600 032.
கைப்பேசி: 9952920801
email: contacttharu@gmail.com

இந்தப் புத்தகத்தின் எந்த ஒரு பகுதியையும் பதிப்பாளரின் எழுத்துப்பூர்வமான முன் அனுமதி பெறாமல் மறுபிரசுரம் செய்வதோ, அச்சு மற்றும் மின்னணு ஊடகங்களில் மறுபதிப்பு செய்வதோ காப்புரிமைச் சட்டப்படி தடை செய்யப்பட்டதாகும்.

Published by
K.R. NAGARAJAN,
Published from
10, Sengunthapuram
Mangalam Road,
TIRUPUR - 641 604.
Ph: 9842274137

காதுகொடுத்துக் கேளுங்கள்!

அமெரிக்காவின் டெட்ராய்ட் நகரம், 'மோட்டார் நகரம்' என்று அழைக்கப்படுகிறது. ஜெனரல் மோட்டார்ஸ், ஃபோர்டு போன்ற நிறுவனங்கள் அங்குதான் கார் உற்பத்தியைத் தொடங்கின. இப்படி அமெரிக்காவின் பெருமைக்குரிய அடையாளமாக இருந்த டெட்ராய்ட் நகரம், காலப்போக்கில் தனது பெருமையை இழந்துவிட்டது.

இதற்கு மூன்று காரணங்களைச் சொல்வார்கள். அமெரிக்காவில் ஒரு வீட்டில் இருக்கும் எல்லோருக்குமே தனித்தனி கார் தேவைப்படும். எனவே, செலவைக் குறைப்பதற்காக எரிபொருள் சிக்கனத்துக்கு ஏற்ற சிறிய கார்களை நிறைய பேர் விரும்பினார்கள். டெட்ராய்டில் இருந்த கார் நிறுவனங்களோ, மக்களின் விருப்பத்தைக் கேட்கவில்லை. பெரிய, ஆடம்பரக் கார்களையே உற்பத்தி செய்து தள்ளின.

இரண்டாவது காரணம், ஜப்பான். அந்த நாட்டு கார் நிறுவனங்கள் புதிய தொழில்நுட்பங்களைப் பயன்படுத்தி சிறியரக கார்களை உற்பத்தி செய்தன. நவீன வடிவமைப்புடன் இருந்த அந்தக் கார்களை அமெரிக்க மக்கள் விரும்பி வாங்கினார்கள். ஆனால், அமெரிக்க நிறுவனங்களோ தங்களின் பழைய நடைமுறைகளையே பின்பற்றின.

மூன்றாவது காரணம், மாறிவரும் சூழல் பற்றி நிறுவன ஊழியர்கள் சொல்லும் எதையும் காதுகொடுத்துக் கேட்கவில்லை. எந்த ஒரு விஷயத்திலும் உடனடி முடிவுகள் எடுக்கவில்லை. கமிட்டிகள் அமைத்து, மீட்டிங்குகள் நடத்தி எல்லாவற்றையும் தள்ளிப் போட்டபடி இருந்தனர்.

நிறுவனங்கள், தனிநபர்கள் என்று எல்லோரிடமும் இருக்கும் மிகப்பெரிய பிரச்சனை இது. ஒரு வெற்றியை அடைந்தபிறகு, 'நமக்கு இனி எப்போதும் வெற்றிதான்' என நம்புவார்கள். போட்டியாளர்களை அலட்சியம் செய்வார்கள். மாற்றங்களை கவனிக்கவே மாட்டார்கள். தாங்கள் செய்வதே சரி என்று நினைப்பார்கள். 'சரியான பாதையில் போகிறோமா' என்று அவ்வப்போது கவனிக்கும் பண்பாடு ஒவ்வொரு நிறுவனத்துக்கும் அவசியம்.

நேர்மறை மாற்றம் நிகழட்டும்!

ஒரு நிறுவனத்தில் எப்படிப்பட்ட பணியிடப் பண்பாடு இருந்தால் அங்கே நேர்மறையான மாற்றங்கள் நடைபெறும்? இதற்கு ஆறு விஷயங்களைச் சொல்கிறார்கள்.

- ஒவ்வொருவரும் சக பணியாளர்களை நண்பர்களாக நினைத்து அக்கறை காட்ட வேண்டும்.
- தேவையான நேரங்களில் அவர்களிடம் கனிவும் கருணையும் காட்ட வேண்டும்.
- தவறுகளை மன்னிக்க வேண்டும். யார் மீதும் பழி போடக்கூடாது.
- ஒருவர் செய்யும் பணி, இன்னொருவருக்கு ஊக்கம் தர வேண்டும்.
- ஒவ்வொருவரை மதித்து நன்றியுடன் நடத்த வேண்டும்.
- செய்யும் வேலையை வாழ்க்கைக்கு அர்த்தமுள்ளதாகக் கருத வேண்டும்.

மதிப்பை உணர வேண்டும்!

நம் கைக்குள் அடங்கும் செல்போனில் நூற்றுக்கும் மேற்பட்ட பாகங்கள் இருக்கின்றன. ஒவ்வொரு பாகத்தையும் தனித்தனியாக சிலர் உற்பத்தி செய்கிறார்கள். இன்னும் சிலர் அவற்றை இணைத்து செல்போனை முழுமை ஆக்குகிறார்கள். பாகங்களைச் செய்யும் ஒவ்வொருவருக்கும் அந்த பாகம் பற்றி மட்டுமே தெரியும். மற்ற பாகங்கள் பற்றியோ, ஒரு முழுமை பெற்ற செல்போன் பற்றியோ அவர்கள் அறிவதில்லை. ஆனால் ஒவ்வொரு ஊழியருக்கும், ‘ஒரு செல்போனில் நீங்கள் செய்யும் இந்த பாகம் மிக முக்கியமானது. இது இல்லாமல் செல்போன் இயங்காது’ என்பதை உணர்த்தினால், அவர்கள் மிகவும் ஈடுபாட்டுடன் வேலை பார்ப்பார்கள். தாங்கள் செய்வதை வெறும் ஒரு பாகமாகக் கருதாமல், செல்போனை இயங்கச் செய்யும் மிக முக்கியமான பகுதியாகப் பார்ப்பார்கள். சிறந்த பணியிடப் பண்பாடு இருக்கும் ஒரு நிறுவனத்தில், இப்படி ஒரு பணியின் முழுமையான மதிப்பை உணர்த்துவார்கள்.

எங்கே பேசுவது நல்லது?

‘இன்று மாலைக்குள் இந்த வேலையை முடித்துவிட வேண்டும்’ என்று மேலதிகாரி சொல்கிறார். அதை முடிப்பது சாத்தியமே இல்லை என்றால், நேரடியாக அவரிடமே சொல்வதுதான் நல்லது. “இந்த ஆள் நமக்கு டைமே கொடுக்காம வேலையை முடிக்கச் சொல்கிறார்'' என்று யாரிடமாவது புலம்பினால், அதைக் கேட்கும் நபர் தன் பங்குக்குக் கூடுதலாக சில வார்த்தைகளைச் சேர்த்து அந்த மேலதிகாரியிடம் சொல்லக்கூடும். அது தேவையற்ற முரண்பாடுகளை ஏற்படுத்தும். ‘‘கூடுதல் நேரம் கொடுத்தால் வேலை சிறப்பாக முடியும்’’ என நேரடியாகச் சொல்வது இந்தப் பிரச்சனைகளைத் தவிர்க்கும். இப்படி சொல்லக்கூடிய சூழல் ஒரு நிறுவனத்தில் இருப்பது இன்னும் சிறப்பு.

நிராகரிக்கக் காரணம் இருந்தது!

ஒரு நிறுவனத்தின் கம்ப்யூட்டர் பிரிவு தலைமைப் பொறுப்புக்கு விண்ணப்பம் செய்த பெண், தன்னை இன்டர்வியூ செய்தபோது தெளிவாக ஓர் உண்மையைச் சொல்லிவிட்டார். ‘‘நான் கர்ப்பமாக இருக்கிறேன். இன்னும் நான்கைந்து மாதங்கள் கழித்து பிரசவத்துக்காக விடுப்புஎடுப்பேன். எனக்கு மூன்றுமாதங்களாவது பிரசவ விடுப்பு தேவைப்படும்” என்று சொன்னார்.

ஒரு தலைமைப்பொறுப்புக்கு வருபவருக்கு, வேலையில் சேர்ந்ததுமே பிரசவ விடுப்பு எப்படித் தருவது என்று நிர்வாகிகளுக்குக் குழப்பம். நீண்ட நேரம் ஆலோசனை செய்தனர். அவரை நிராகரிக்க எல்லோருக்கும் இந்தக் காரணமே போதுமானதாக இருந்தது. ஆனால், “இன்டர்வியூவுக்கு வந்தவர்களில் அவர்தான் மிகுந்த திறமைசாலி. அவரை விட்டுவிட வேண்டாம்'' என்று மூத்த நிர்வாகி ஒருவர் ஆலோசனை சொன்னார். அதனால் அவரை வேலையில் சேர்த்துக்கொண்டனர்.

அந்தப் பெண் வேலையில் சேர்ந்த சில வாரங்களிலேயே தன் பிரிவில் தலைகீழ் மாற்றங்களை நிகழ்த்தினார். தான் வீட்டில் இருந்தபடியே எல்லாவற்றையும் கவனிக்கும் சூழலையும் உருவாக்கினார். பிரசவத்துக்காக விடுப்பு எடுத்த நேரத்திலும், அவர் போனில் உத்தரவுகள் பிறப்பித்தே தன் துறையை இயங்கவைத்தார். சிறந்த பணியிடப் பண்பாட்டை உருவாக்கினால் எல்லாம் சாத்தியம் என்பதை நிர்வாகிகள் உணர்ந்தனர்.

அப்போது சொல்லக்கூடாது!

கம்ப்யூட்டர் நிறுவனம் ஒன்றில் புதிதாக வேலைக்குச் சேர்ந்திருந்தான் மகேஷ். அவனை மேனேஜர் தன் அறைக்கு திடீரென கூப்பிட்டு மோசமான வார்த்தைகளால் திட்ட ஆரம்பித்தார்.

பிரச்சனை இதுதான். ஒரு தொழிற்சாலைக்கு அவர்கள் நிறுவனம் இணையதளத்தை உருவாக்கித் தருகிறது. முக்கியமான கட்டத்தில் இருக்கும் அதன் புரோகிராமில் ஏதோ தப்பு நடந்துவிட்டது. ‘‘இதைக்கூட சரியாகச் செய்யத் தெரியாதா?’’ என்று அந்த தொழிற்சாலையிலிருந்து கோபமாகக் கேட்டுவிட்டார்கள். மேனேஜர் அதனால் கடுப்பாகி, அந்த புரோகிராமை உருவாக்கிய டீமில் இருந்த மகேஷைக் கூப்பிட்டுத் திட்டினார்.

தன் டீமில் இருந்த சீனியர் ஒருவர் சொன்னபடியே அந்த புரோகிராமைச் செய்திருந்தான் மகேஷ். அதனால்தான் அது தப்பாகி இருக்கிறது. மகேஷ் எந்தத் தவறும் செய்யவில்லை.

இப்போது மகேஷ் முன்பாக மூன்று வாய்ப்புகள் இருந்தன. ஒன்று, ‘என் சீனியர் சொன்னதை அப்படியே செய்தேன். தவறு என்னுடையது இல்லை’ என்று உண்மையைச் சொல்வது. அதைச் சொன்னால், அவனுக்கும் அவர் சீனியருக்கும் உறவு பாதிக்கப்படும்.

இரண்டாவது, ‘என் சீனியர் செய்த தவறுக்கு என்னை ஏன் திட்டுகிறீர்கள்? இப்படியெல்லாம் என்னைத் திட்டுவதற்கு உங்களுக்கு எந்த உரிமையும் இல்லை’ என்று மேனேஜரிடம் பதிலுக்குக் கத்துவது. இப்படிச் செய்தால் சீனியருடன் இருக்கும் உறவும் பாதிக்கப்படும். மேனேஜரின் கோபத்துக்கும் ஆளாக நேரிடும்.

மூன்றாவது, ‘இது என் தவறுதான். நான் முழுப் பொறுப்பு ஏற்கிறேன்’ என்று வேறு வழியில்லாமல் ஒப்புக்கொள்வது. இதைச் செய்தால், நிறுவனம் அவன் திறமையை எல்லா நேரங்களிலும் சந்தேகப்பட ஆரம்பித்துவிடும்.

மகேஷ் இந்த மூன்றையுமே செய்யவில்லை. மாறாக, எந்த பதிலும் சொல்லாமல் அமைதியாக நின்றிருந்தான். மேனேஜர் கோபம் அடங்கும் வரை திட்டினார். “சாரி சார், இனிமேல் இப்படி நடக்காம பார்த்துக்கிறேன்” என்று மட்டும் சொல்லிவிட்டு மகேஷ் திரும்பிவந்தான்.

அவனைத் திட்டியதில் குற்ற உணர்வு ஏற்பட்டதால், மதியம் சாப்பிட்ட பிறகு திரும்பவும் அவனை அழைத்தார் மேனேஜர். “அது முக்கியமான புராஜெக்ட். அதுல தப்பு நடந்ததால கோபம் வந்திடுச்சு. அதனால்தான் திட்டினேன்” என்றார். என்ன நடந்தது என்பதை மகேஷ் அப்போதுதான் சொன்னான்.

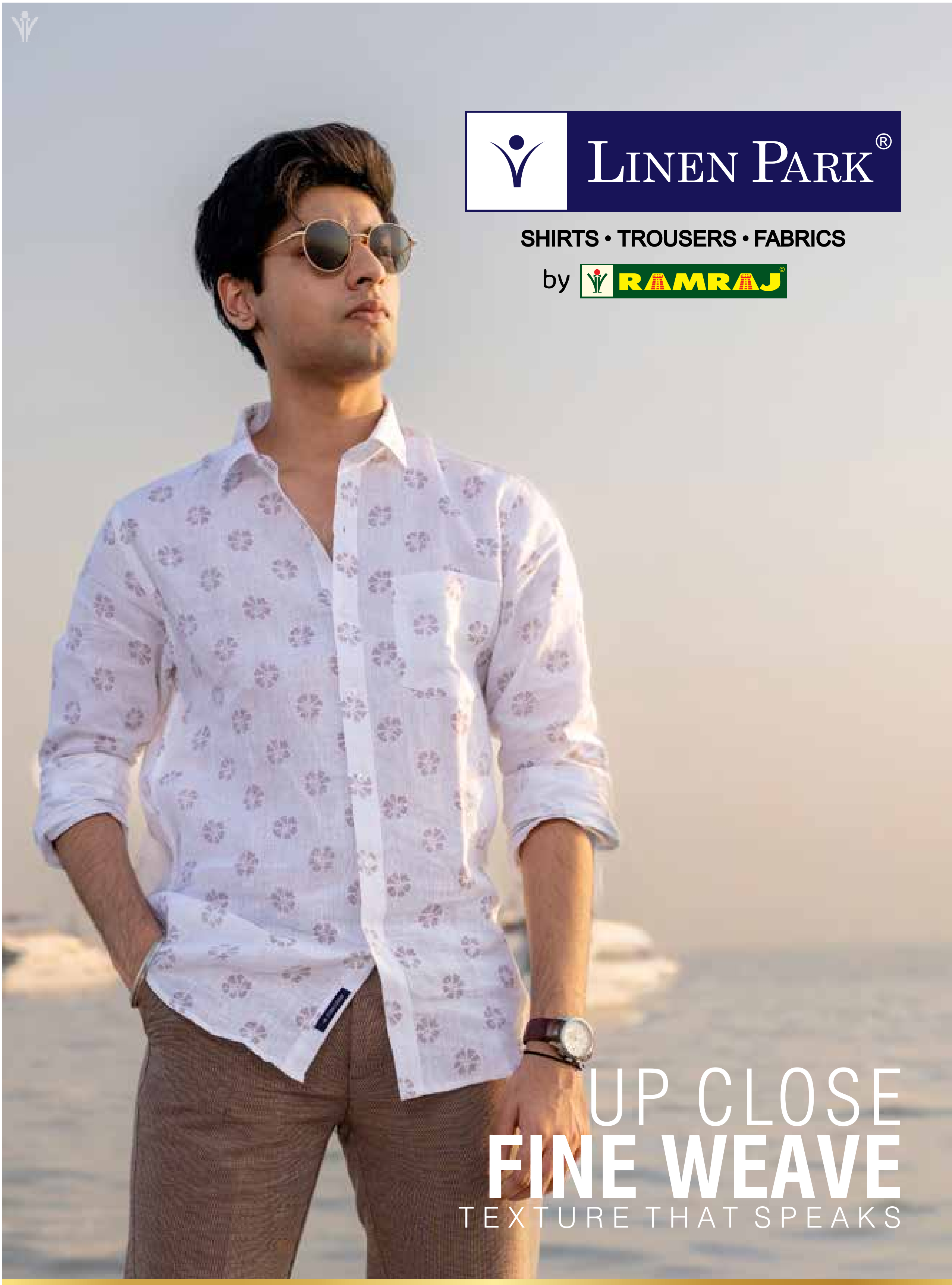
“இதை ஏன் என்னிடம் முன்பே சொல்லவில்லை?” என்றார் மேனேஜர். “அப்போது நீங்கள் கோபத்தில் இருந்தீர்கள். நான் என்ன சொன்னாலும், உங்களோடு வாக்குவாதம் செய்வதாகப் பார்க்கப்படும். பழியை சீனியர்மீது போட்டால், அவருக்கும் எனக்கும் உறவு சரியாக இருக்காது. அது நிறுவனத்தை பாதிக்கும். இன்னொரு விஷயம், சொன்னது அவராக இருந்தாலும் நானும் கவனமாக இருந்திருக்க வேண்டும் அல்லவா?” என்றான்.

“ஒருவேளை இப்போது உன்னைக் கூப்பிடாமல் இருந்திருந்தால், எனக்கு இந்த விஷயமே தெரிந்திருக்காதே?” என்று மேனேஜர் மீண்டும் கேட்க, ‘‘இல்லை சார், நீங்கள் கூப்பிடாமல் இருந்தாலும் நானே வந்து சொல்லியிருப்பேன். உங்கள் கோபம் அடங்குவதற்காகக் காத்திருந்தேன்” என்றான். அவன் பக்குவத்தை நினைத்து வியந்தார் மேனேஜர்.

கோபத்தில் இருக்கும் ஒருவரிடம் வாதம் செய்யாதீர்கள். நீங்கள் சொல்லும் உண்மைகள்கூட அவர்களின் காதுக்குப் போகாது. நிதானம் வந்த பிறகு உரையாடுங்கள். ●

mrithu®
super soft towels
by RAMRAJ©

UNIBRO®
Athleisure • Innerwear
From the house of
RAMRAJ


LINEN PARK®
SHIRTS • TROUSERS • FABRICS
by RAMRAJ©
UP CLOSE
FINE WEAVE
TEXTURE THAT SPEAKS

RAMYYAM®
SAREES • KURTIS
From the house of
RAMRAJ

RAMRAJ காட்டன் இந்தியாவின் கலாச்சாரம்

உங்கள் வீட்டுக்கே வர வேண்டுமா?

வெண்மை

சந்தாதாரர் ஆகுங்கள்!

'உயர்ந்த எண்ணங்கள் உலகம் முழுவதும் சென்றடைய வேண்டும்' என்ற உயரிய நோக்கில் மதிப்புமிக்க படைப்புகளைத் தொடர்ந்து வெளியிட்டு வருகிறது வெண்மை. இந்த மாத இதழ் ஒவ்வொரு குடும்பத்திலும் பாதுகாக்கப்படும் பொக்கிஷமாகத் திகழ்கிறது.

ஓர் ஆண்டு சந்தா ரூ.200

இரண்டு ஆண்டுகள் சந்தா ரூ.380

காசோலை/வரைவோலை மூலம் அனுப்பலாம். VENMAII என்ற பெயரில் செக்/ டி.டி. அனுப்பவும். பின்புறம் உங்கள் பெயர், ஊர் எழுதவும்.

அல்லது

VENMAII என்ற வங்கிக் கணக்கில் (A/C No:1809135000000299 Karur Vysya Bank, Tirupur SR Nagar Branch - IFSC: KVBL0001809) பணம் செலுத்தி, அதன் ஒப்புகை பிரதியை படிவத்துடன் அனுப்பி வைக்கலாம்.

➲ மணியார்டர்கள் ஏற்றுக்கொள்ளப்படமாட்டாது.

➲ அனைத்து ராம்ராஜ் ஷோரூம்களிலும் சந்தா செலுத்தலாம்.

வெண்மை
ராம்ராஜ் வி டவர்,
10, செங்குந்தபுரம், மங்கலம் ரோடு,
திருப்பூர் - 641 604.
email: venmaii@ramrajcotton.net

சந்தா செலுத்தவும், மொத்தமாக வெண்மை இதழ்களைப் பெறவும் தொடர்புகொள்ளுங்கள்.
போன்:
0421-4304106, 98422 74137

ஒரே நிமிடத்தில் வெண்மை சந்தாதாரர் ஆகலாம்!

உங்கள் சந்தாவை PhonePe G Pay Net transfer மூலம் செலுத்துங்கள்.

UPI பரிவர்த்தனை மூலமும் மொபைல் போன் மூலம் வெண்மை வங்கிக் கணக்கில் சந்தா தொகையை செலுத்தலாம். வெண்மை UPI id: kvbupiqr.75626@kvb

Bharat QR code வசதியுள்ள மொபைல் பேங்கிங் ஆப் வைத்துள்ளவர்கள், அதில் இங்கே உள்ள வெண்மை வங்கிக் கணக்கின் QR code -ஐ ஸ்கேன் செய்து சந்தா செலுத்தலாம்.

பணம் செலுத்தப்பட்டதற்கான வங்கித் தகவலை Forward செய்யுங்கள். கூடவே உங்கள் முழு முகவரியையும் அலைபேசி எண்ணுடன் வாட்ஸ்அப் செய்யுங்கள். அலைபேசி எண்: 98422 74137.

வங்கிக் கணக்கு விவரம்: Venmaii
A/C No: 1809135000000299
Karur Vysya Bank, Tirupur SR Nagar Branch
IFSC Code: KVBL0001809.

மாணவ/ மாணவியர் சிறப்பு சலுகை

(6ம் வகுப்புக்கு மேல் படிக்கும் மாணவர்களுக்கு இந்த சலுகை பொருந்தும். சந்தா செலுத்தும்போது, மாணவர் அடையாள அட்டை நகலை இணைத்து அனுப்பவும்.)

ஒரு வருட சந்தா: ரூ.~~200~~ ரூ.125 மட்டும். | 2 வருட சந்தா: ரூ.~~380~~ ரூ.250 மட்டும்.

சீனியர் சிட்டிசன் சிறப்புச் சலுகை

(60 வயதிற்கு மேற்பட்டவர்களுக்கு இந்த சலுகை பொருந்தும். பிறந்த தேதிக்கான ஆதாரச் சான்று நகலை இணைத்து அனுப்ப வேண்டும்.)

ஒரு வருட சந்தா: ரூ.~~200~~ ரூ.125 மட்டும். | 2 வருட சந்தா: ரூ.~~380~~ ரூ.250 மட்டும்.

ராம்ராஜ் ஷோரூம்களில் ரூ.10,000க்கு மேல் பொருட்கள் வாங்குபவர்களுக்கு

ஒரு வருட சந்தா பரிசாக வழங்கப்படும்

பணியிடப் பண்பாட்டை மேம்படுத்தும் வழிகள்!

வெவ்வேறு வடிவங்களில் இருக்கும் புதிர்த்துண்டுகளைக் கச்சிதமாக இணைத்து குழந்தைகள் பல்வேறு உருவங்களை உருவாக்குவார்கள். சுவாரசியமான இந்த விளையாட்டுக்கு அடிப்படையான விஷயம் ஒன்று இருக்கிறது. எந்த இரண்டு துண்டுகளும் ஒரே மாதிரி இருப்பதில்லை. ஒவ்வொன்றும் வெவ்வேறு வடிவங்களில் இருப்பதால்தான், அவை பொருத்தமான விதத்தில் இணைந்து அழகான ஓர் உருவத்தை உருவாக்குகின்றன.

வேலை, தொழில் அல்லது வியாபாரம் நடைபெறும் ஒரு நிறுவனமும் இப்படித்தான் இயங்குகிறது. எல்லோரும் அங்கு ஒரே மாதிரி இருப்பதில்லை. வேறு வேறு பின்னணியில் இருந்து வந்த, வெவ்வேறு திறமைகள் கொண்ட, வித்தியாசமாக சிந்திக்கின்ற பல்வேறு மனிதர்கள் இணைந்திருக்கும் இடம் அது. அவர்கள் அனைவரும் ஒரு குழுவாக இணையும்போது சிறப்பாக வேலை நடக்கிறது. ஒருவரின் பலவீனத்தை இன்னொருவர் தன் பலத்தால் ஈடு செய்கிறார். ஒருவரின் சிந்தனையுடன் இன்னொருவரின் சிந்தனை இணையும்போது புதுமையான செயல்கள் சாத்தியமாகின்றன. இதைப் புரிந்துகொண்டால் அந்த நிறுவனம் வெற்றிகரமாக இயங்கும். வீடு முதல் அலுவலகம் வரை எல்லா இடங்களுக்கும் இது பொருந்தும்.

ஒரு பணியிடத்தில் சாதனைகள் நிகழ்வதற்கு, அங்கே பண்பாடு மேம்பட வேண்டும். அதற்கு சில வழிகள்:

- ஒரு நிறுவனத்தில் பணிபுரியும் எல்லா ஊழியர்களுக்கும் அந்த நிறுவனத்தின் இலக்கு தெரிய வேண்டும். 'நாம் என்ன வேலை செய்கிறோம், எதற்காக இதைச் செய்கிறோம், இதை எப்படிச் செய்ய வேண்டும், நம் தொலைநோக்குப் பார்வை என்ன, நாம் பின்பற்றும் நடைமுறைகள் என்னென்ன' என எல்லாவற்றையும் அனைவரும் அறிந்திருக்க வேண்டும்.
- 'நான் சொல்வதை மட்டும் செய்தால் போதும்' என்று கட்டளைகள் போட்டு வேலை வாங்கும் நிறுவனங்களில் புது முயற்சிகள் எதுவும் நிகழ்வதில்லை. 'எல்லாவற்றையும் என்னைக் கேட்டுக்கொண்டுதான் செய்ய வேண்டும்' என்று தலைவர்கள் எதிர்பார்க்கும் நிறுவனங்களிலும் புதுமைகள் படைக்கப்படுவதில்லை. ஒவ்வொருவருக்கும் போதுமான பயிற்சிகள் வழங்கி, அவர்களின் திறமைகளை அறிந்துகொண்ட பிறகு, சுதந்திரமாக வேலை செய்யும் சூழலை ஏற்படுத்திக் கொடுக்க வேண்டும். அவர்கள் புதிய முயற்சிகளைச் செய்தால், அதை வரவேற்க வேண்டும்.
- வெவ்வேறு வயதில் உள்ளவர்கள் ஒரு நிறுவனத்தில் இணைந்து பணிபுரியக்கூடும். பல ஆண்டுகள் அங்கு பணிபுரிபவர்களும் இருக்கலாம், சமீபத்தில் வேலைக்குச் சேர்ந்தவர்களும் இருக்கலாம். நிறைய படித்தவர்களும் இருக்கலாம், சாதாரண கல்வித்தகுதியுடனும் சிலர் இருக்கலாம். யாரிடமும் பாகுபாடு காட்டக்கூடாது. 'நம் வேலை தொடர்பான விஷயங்களில் நம் கருத்தையும் கேட்கிறார்கள்' என்ற நிறைவை எல்லோரும் உணர வேண்டும். 'நம்மைப்

புறக்கணித்துவிட்டு முடிவெடுக்கிறார்கள்' என்ற உணர்வு யாருக்கும் ஏற்படக்கூடாது.

• நாள் முழுக்க ஒரு வேலையைச் செய்வார் ஒருவர். மாலையில் அதைப் பார்க்கும் மேனேஜர், 'நான் இந்த வேலையை இப்படிச் செய்யச் சொல்லவில்லையே' என்பார். ஒரு நிறுவனத்தில் தலைமைப் பொறுப்பில் இருப்பவர்களுக்கும், கீழ்நிலை ஊழியர்களுக்கும் இடையே பெரிய இடைவெளி ஏற்படக்கூடாது. நிர்வாகத்தைக் கவனிப்பவர்கள் வெறுமனே உத்தரவு போடுகிறவர்களாக இருக்காமல், கற்றுத் தருபவர்களாக இருக்க வேண்டும். கீழே இருப்பவர்களுக்கு நன்கு வேலை செய்து உயர்வடையும் வாய்ப்புகளை உருவாக்கித் தர வேண்டும். இப்படிப்பட்ட நிறுவனங்களில் பணியாளர்கள் 100% உற்சாகத்துடன் உழைப்பதாக ஆய்வுகள் சொல்கின்றன.

• ஒவ்வொருவரின் பணியையும் அங்கீகரித்துப் பாராட்டுவது, பணியிடப் பண்பாட்டின் மிக முக்கியமான அம்சம். ஒருவர் தான் செய்யும் வேலையில் மனநிறைவு அடைவதே, அதற்குக் கிடைக்கும் பாராட்டுகளால்தான்! தான் செய்த சிறப்பான வேலைக்காகப் பாராட்டு பெறும் ஒருவர், தன் வேலை மதிக்கப்படுவதாக உணர்கிறார். நிறுவனத்துடன் ஆழமான பிணைப்பை ஏற்படுத்திக்கொள்கிறார். உற்சாகம் அடைந்து இன்னும் சிறப்பாக வேலை செய்கிறார். நிறுவனத்தில் மற்றவர்களுக்கும் அந்த உற்சாகத்தைப் பரப்புகிறார். தங்களின் சிறந்த பணி அங்கீகரித்துப் பாராட்டப்படுகிறது என்பதை உணரும் பணியாளர்கள் ஒரு நிறுவனத்தில் நீண்ட காலம் நிலைத்திருக்கின்றனர். புதியவர்களும் அங்கு ஆர்வமாகப் பணியில் சேர்கின்றனர்.

• சிறந்த வேலைகளைப் பாராட்டுவது போலவே, மற்ற வேலைகள் குறித்தும் கருத்து சொல்வது நல்லது. ஒரு வேலையைச் செய்து முடிக்கும் பலரும், அதுகுறித்து மேலே இருப்பவர்கள் கருத்து சொல்வார்கள் என எதிர்பார்க்கிறார்கள். அந்த வேலையை நன்றாகச் செய்திருந்தால், எல்லோரது முன்னிலையிலும் அதைக் குறிப்பிடலாம். குறைபாடுகள் இருந்தால் தனியாகக் கூப்பிட்டுச் சொல்லலாம். கூடவே, 'அதை எப்படிச் செய்தால் சரியாக இருக்கும்' என்று வழிகாட்டுவது நல்லது.

• கற்றுக்கொண்டு வளர்ச்சி அடைவதற்கான வாய்ப்பை உருவாக்கித் தந்தால், பலரும் தன்னம்பிக்கையுடன் வெற்றிகரமாகப் பணி செய்வார்கள். கற்றலுக்கும் வளர்ச்சிக்கும் வாய்ப்பிருக்கும் நிறுவனங்களில் ஊழியர்கள் பலரும் நீண்ட காலம் நிலைத்திருந்து வேலை செய்கிறார்கள். புதுப்புது மாற்றங்களை அவர்களே உருவாக்குகிறார்கள்.

• ஒரு நிறுவனத்தில் பணிபுரியும் அனைவருக்கு இடையேயும் தெளிவான தகவல்தொடர்பு இருக்க வேண்டும். இல்லாவிட்டால், அங்கே நடக்கும் வேலையில் ஒரு தெளிவு இருக்காது. ஒவ்வொருவரும் ஒவ்வொரு திசையில் நிறுவனத்தை இழுத்துப் போவார்கள். ஒரு பணியாளர் செய்ய வேண்டிய வேலை என்ன, அவரிடம் நிறுவனம் என்ன எதிர்பார்க்கிறது என்பதைத் தெளிவாக உணர்த்திவிட்டால் குழப்பங்கள் வராது.

• பணியாளர்களின் நலனில் அக்கறை காட்டும் நிறுவனங்களில், பணியாளர்களும் அக்கறையுடன் வேலை செய்வார்கள். ஒருநாள் வழக்கத்தைவிட தாமதமாக வேலையை முடித்துவிட்டு வீடு செல்லும் ஒருவர், அடுத்த நாள் சற்றே தாமதமாகத்தான் வேலைக்கு வருவார். இதைப் புரிந்துகொண்டு அனுசரித்துப் போகும் நிறுவனங்களில், சிறந்த பணியாளர்கள் நிலைத்திருந்து வேலை செய்கிறார்கள்.

• சில நிறுவனங்களில் விரும்பத்தகாத குணங்களுடன் சிலர் இருப்பார்கள். அவர்கள் மற்றவர்களைப் பற்றி வம்பு பேசுவார்கள். தங்கள் வேலைகளைச் சரியாகச் செய்யாமல் இருப்பதற்கு புதுப்புது காரணங்களைத் தேடுவார்கள். மேலதிகாரிகளைத் தேவையே இல்லாமல் எதிர்த்துப் பேசி நிறுவனத்தின் சூழலைக் கெடுப்பார்கள். இப்படிப்பட்டவர்களை ஆரம்பத்திலேயே கண்டறிந்து அப்புறப்படுத்துவது நல்லது. இல்லாவிட்டால், நிறுவனத்தின் வளர்ச்சி பாதிக்கப்படும். ●

பணியிடத்தில் பக்குவம் காட்டுங்கள்!

பல ஆயிரம் பேர் வேலை செய்யும் பெரிய பன்னாட்டு நிறுவனமோ, சிலர் மட்டுமே பணிபுரியும் சிறிய நிறுவனமோ, எங்கு பணி செய்தாலும் இந்த 10 விஷயங்களை ஒவ்வொருவரும் பின்பற்றுவது நல்லது. அவை:

1. நிறுவனத்தின் முதலாளியோ, மேலதிகாரியோ எவ்வளவு நட்பாகப் பழகினாலும், அளவுக்கு மீறி உரிமை எடுத்துக்கொள்ளாதீர்கள். குளிர் காயும்போது நெருப்பை நெருங்காமலும், அதிகம் விலகாமலும் அமர வேண்டும் என்று திருவள்ளுவர் சொல்வார். அதுபோல தொழில்ரீதியான எல்லை நிர்ணயித்துக்கொள்ளுங்கள்.
2. 'சுவர்களுக்கும் காது உண்டு' என்று பழமொழி சொல்வார்கள். நிறுவனம் தொடர்பாக சில தகவல்களை வெளியில் பகிரக்கூடாது என்று நியதி இருக்கும். நெருங்கிய நண்பர்களிடம்கூட அதையெல்லாம் சொல்லாதீர்கள்.
3. நீங்கள் எவ்வளவு சிறப்பாக வேலை செய்தாலும், அந்த வேலையில் கிடைக்கும் வெற்றி மட்டுமே கவனிக்கப்படும். எந்த வேலையைச் செய்தாலும், வெறும் முயற்சி மட்டுமே போதாது. அதில் முழுமையான வெற்றியை அடையப் பாருங்கள்.
4. ஒருவரிடம் சொல்லும் ஒரு விஷயத்தை அவர் சில விஷயங்கள் சேர்த்தோ, குறைத்தோ மற்றவர்களிடம் பகிர்ந்துகொள்ளக்கூடும். நீங்கள் என்ன அர்த்தத்தில் சொன்னீர்கள் என்பது யாருக்கும் தெரியாது. தவறாக அர்த்தம் புரிந்துகொண்டால், பாதிப்பு உங்களுக்குத்தான்! கவனமாகப் பேசுங்கள்.
5. ஒருவர் எப்போதும் செய்யும் வேலையை நிறுவனம் வேறு யாரிடமோ கொடுத்தால், அவர் செய்யும் வேலையானது கடுமையான கண்காணிப்புக்கு ஆளானால், அவர்மீது நிறுவனம் அதிருப்தியில் இருக்கிறது என்று அர்த்தம். அவர் தன்னைச் சரிசெய்துகொள்ள வேண்டும்.
6. அலுவலக நண்பர்களை நெருங்கிய நண்பர்கள் போலக் கருதி தனிப்பட்ட வாழ்க்கை ரகசியங்களை சொல்லிக் கொண்டிருக்க வேண்டாம். ஏதோ ஒரு தருணத்தில் உங்களுக்கு எதிராக அவற்றை அவர்கள் பயன்படுத்தக்கூடும்.
7. அலுவலகத்தில் எல்லோருக்கும் பிடித்தவராக இருக்க ஆசைப்படாதீர்கள். உங்கள் தோற்றம், பேச்சு, உடை, வேலை, திறமை என ஏதோ ஒன்றைப் பார்த்து உங்களை சிலர் வெறுக்கவும் கூடும். இது இயல்புதான்!
8. அலுவலகத்தில் மற்றவர்களுடன் உரையாடும்போது கவனமாக இருங்கள். பேச்சு, முகத்தில் வெளிப்படுத்தும் உணர்வுகள், உடல்மொழி என்று எந்த வடிவத்திலும் வெறுப்பையோ, கோபத்தையோ வெளிப்படுத்த வேண்டாம்.
9. அலுவலகத்தில் சிலரின் திறமை எல்லோராலும் பாராட்டப்படும். அவர் வேலை செய்யும் விதத்தை உயர் அதிகாரிகள் புகழ்வார்கள். அந்த ஊழியர்களைப் பார்த்து பொறாமைப்படுவதில் அர்த்தம் இல்லை. அவர் வேலையை எப்படிச் செய்கிறார், வித்தியாசமாக என்ன முயற்சிகளில் ஈடுபடுகிறார் என்று கவனியுங்கள். கற்றுக்கொள்ளுங்கள். நீங்களும் பாராட்டு வாங்கலாம்.
10. அலுவலகம் என்பது நேர்மறையான உறவுகளை உருவாக்கும் இடமாக இருக்க வேண்டும். சிறப்பாக வேலை செய்பவர்களால்தான் நேர்மறையான உறவுகளை உருவாக்க முடியும். இதை மறந்துவிடாதீர்கள். ●

3,000 வேட்டிகளில் பிரமாண்ட பூக்கோலம்...

ராம்ராஜ் காட்டன் நிகழ்த்திய ஆசிய சாதனை

ஓணம் கொண்டாட்டத்துக்கு மகாபலி சக்கரவர்த்தியை வரவேற்பதற்காக 10 நாட்களுக்கு வீடுகளில் பூக்கோலம் இடப்படுவது மரபு. பல்வேறு வண்ணமயமான மலர்களைப் பயன்படுத்தி போடப்படும் இந்தப் பூக்கோலத்தை, வேட்டிகளால் பிரமாண்டமாக உருவாக்கியது ராம்ராஜ் காட்டன்.

இந்த ஆண்டு ஓணம் பண்டிகையை கேரளம் மக்களுடன் உணர்வுப்பூர்வமாகக் கொண்டாடும்விதமாக கொச்சி போரம் மாலில் ஆகஸ்ட் 9–ம் தேதி இந்த வேட்டி பூக்கோலம் உருவாக்கப்பட்டது. ராம்ராஜ் காட்டன் தயாரிப்புகளான விதவிதமான 3,000 வேட்டிகளைப் பயன்படுத்தி பல மணி நேரம் உழைப்பில் இதை உருவாக்கினோம். 707 சதுர அடி பரப்பில் பிரமாண்டமாக தயாரான இந்த அழகிய பூக்கோலத்தை ஆயிரக்கணக்கான பார்வையாளர்கள் கண்டு ரசித்தனர். பலர் வேட்டி அணிந்து வந்து இந்த பூக்கோலத்துடன் புகைப்படம் மற்றும் ரீல்ஸ் எடுத்துக்கொண்டனர்.

நம் பாரம்பரிய உடையான வேட்டியை மதிப்பிற்குரிய உடையாக மாற்றும் பணியை அர்ப்பணிப்புடன் செய்துவரும் ராம்ராஜ் காட்டன் நிறுவனம், கேரளப் பாரம்பரியமான பூக்கோலத்தைப் புதுமையான வடிவத்துக்குக் கொண்டு சென்றிருக்கிறது.

'வேட்டிகளைப் பயன்படுத்தி உருவாக்கப்பட்ட மிகப்பெரிய பூக்கோலம்' என்று ASIA BOOK OF RECORDS சாதனையை இதன்மூலம் ராம்ராஜ் காட்டன் படைத்துள்ளது.

யாருக்காக செய்கிறோம்?!

ஓவியப்போட்டி ஒன்றில் பங்கேற்கத் தயாரானான் ராம். நாட்டின் தலைசிறந்த ஓவிய ஆசிரியர் ஒருவரிடம் அவன் பயிற்சி பெற்றிருந்தான். அவன் வசிப்பது மலையடிவார கிராமம் என்பதால், அவன் போட்டியில் மலையை வரையப் போவதாகச் சொன்னான். மலையின் அழகு முழுமையாகத் தெரியும் இடம் ஒன்றில் அமர்ந்து ராம் வரைய, ஆசிரியர் அவ்வப்போது திருத்தங்கள் சொன்னார். 'இங்கே வண்ணத்தைக் கூட்டு', 'அங்கே நிழல் விழ வேண்டும்', 'மேலே மேகக்கூட்டம் போதாது' என்று அவர் சொல்லச் சொல்ல, ராம் ஓவியத்தில் மாற்றங்கள் செய்துகொண்டே இருந்தான்.

அப்போது ஆசிரியர் வீட்டுக்கு யாரோ விருந்தினர் வந்திருப்பதாக அழைப்பு வர, "நீ வரைந்து முடித்து வை. நான் வந்து பார்க்கிறேன்" என்று சொல்லிவிட்டு ஆசிரியர் போனார். இரண்டு மணி நேரம் கழித்து வந்து பார்த்தபோது பிரமித்துவிட்டார். மலையின் அழகை அற்புதமாக வரைந்து முடித்திருந்தான் ராம். "நீ இதுவரை வரைந்த ஓவியங்களில் சிறப்பானது இதுதான்" என்று பாராட்டிய ஆசிரியர், அந்த ஓவியத்தைக் கூர்ந்து கவனித்தார். அவர் திருத்தங்கள் சொல்லி அவன் வரைந்த ஓவியம் போல அது இல்லை.

அதை அவர் கேட்டதும் ராம் சிரித்தபடி, "அந்த ஓவியத்தை உங்கள் திருப்திக்காக நான் வரைந்தேன். இதை என் திருப்திக்காக புதிதாக வரைந்தேன்" என்றான்.

நமக்குத் திருப்தி ஏற்படும் வகையில் ஒரு வேலையைச் செய்வதே சிறப்பு!

பலன் தரும் பண்பாடு!

சிறந்த பணியிடப் பண்பாடு நிலவும் நிறுவனங்களில் லாபமும் உயர்கிறது. இதை ஆய்வுகள் நிரூபித்துள்ளன. உலகின் முன்னணி நிறுவனங்களில் 'பணிபுரிவதற்கு சிறந்த 100 இடங்கள்' (Fortune 100 Best Companies to Work For) என்று ஒரு தரவரிசை வெளியிடப்படும். பலரும் வேலையில் சேரப் போட்டி போடும் நிறுவனங்கள் இவை. மற்ற நிறுவனங்களைவிட இவற்றின் பங்குகளின் மதிப்பு மூன்று மடங்கு அதிகம் உயர்ந்துள்ளன.

நேர்மறையான பணியிடப் பண்பாடு நிலவும் நிறுவனங்களில் ஊழியர்கள் நிலைத்து வேலை செய்கிறார்கள், ஆர்வமாக வேலை செய்து புதுமைகள் படைக்கிறார்கள். அத்துடன் அங்கெல்லாம் வாடிக்கையாளர் சேவையும் சிறப்பாக இருக்கிறது. ஊழியர்கள் மிகவும் இனிமையாக வாடிக்கையாளர்களுடன் உரையாடுகிறார்கள். பல்வேறு வாடிக்கையாளர் ஆய்வுகள் இதை உறுதி செய்கின்றன.

சரியான காரணம் சொன்னவர்!

ஹோட்டலில் 10 ஆண்டுகள் பணிபுரிந்த ஒருவர், அந்த வேலை அலுத்துப் போய் வேறு வேலை தேடினார். "ஹோட்டல்ல வேலை பார்த்த அனுபவத்தை இங்கே எடுத்துக்க மாட்டோம்" என பல நிறுவனங்களும் அவரை நிராகரித்தன. ஒரு தொழிற்சாலையில் மேற்பார்வையாளர் வேலைக்கான இன்டர்வியூவுக்குப் போனார். அங்கும் அவரை நிராகரித்தனர்.

அவரோ, "இந்த வேலையைச் செய்யறதுக்கு என்னைவிட அனுபவசாலி யாரும் இல்லை" என்றார் அவர். "எப்படி?" என்று காரணம் கேட்டனர். "ஹோட்டல்ல 16 டேபிளுக்கு நான் சூப்பர்வைசர். எல்லா டேபிளிலும் ஆட்கள் யார் வர்றாங்கன்னு கவனிக்கணும். அவங்க விசாரிக்கறதை வச்சே அவங்களுக்கு என்ன பிடிக்கும்னு தெரிஞ்சுக்கணும். என்ன இருக்கு, என்ன தீர்ந்து போச்சுன்னு ஞாபகம் வச்சுக்கணும். சர்வர்கள் சரியா வேலை செய்யறாங்களான்னு கண்காணிக்கணும். ஒரு சூப்பர்வைசருக்கு இதைவிட வேறு என்ன தகுதி வேண்டும்?" என்று அவர் கேட்டார். சரியான காரணத்தைச் சொன்ன அவருக்கு உடனே வேலை கிடைத்துவிட்டது.

இதுவே தொழில் தர்மம்!

'இது என் வேலை இல்லை' என ஒருவர் நினைத்தாலும், நிறுவனம்தான் நஷ்டப்படும். யாரோ ஒருவர் மின்விளைக்கை அணைக்க மறந்து போயிருக்கலாம். அதைக் கவனிக்கும் வேறு ஒருவர் பொறுப்பாக கவனித்து அணைத்தால், அந்த நிறுவனம் பண்பாட்டு உணர்வுடன் இருக்கிறது என அர்த்தம். ஒரு மருத்துவமனையின் தரம் மருத்துவர்களை மட்டும் வைத்து நிர்ணயம் ஆவதில்லை. தூய்மைப் பணியாளர்கள் சரியாக தங்கள் வேலையைச் செய்யாமல் போனால்கூட, 'அந்த மருத்துவமனை நிறைய கட்டணம் வாங்கும். ஆனால் அங்கு சேவை சரியாக இருக்காது' என்று கெட்ட பெயர் வந்துவிடும். தங்களை யாரும் கண்காணிக்காத நேரத்திலும், ஏற்றுக்கொண்ட பொறுப்பை சிறப்பாகச் செய்வதே தொழில் தர்மம்.

வேலையைத் தாண்டி கவனித்தவர்!

ஏற்றுமதி நிறுவனம் ஒன்றில் சரக்குகளை வாகனத்தில் ஏற்றும் கூலியாக வேலை செய்தார் சங்கர். நிறுவனத்துக்கு அடிக்கடி கன்டெய்னர்கள் வரும். உற்பத்தியாகும் பொருட்களை அதில் ஏற்றி அனுப்புவார்கள். அதிகம் படிக்காதவர் என்றாலும், எந்த கன்டெய்னர் எங்கே போகிறது என்று தெரிந்துகொள்வதில் சங்கருக்கு அப்படி ஒரு மகிழ்ச்சி. 'நேத்து அமெரிக்காவுக்கு கன்டெய்னர் அனுப்பினோம்', 'இன்னைக்கு ஜெர்மனிக்கு சரக்கு ஏத்தினேன்' என நண்பர்களிடம் பெருமையாகச் சொல்வார். எந்த நாட்டுக்கு எப்போது, என்ன சரக்கு போகும் என்கிற அளவுக்கு ஒரு கட்டத்தில் அவருக்குத் தெரிந்திருந்தது.

ஒருமுறை அமெரிக்காவுக்கு கன்டெய்னரில் சரக்குகளை ஏற்ற வைத்திருந்தார்கள். அந்தப் பெட்டிகளைப் பார்த்ததும் சங்கருக்கு சந்தேகம் வந்துவிட்டது. "நாம அமெரிக்காவுக்கு இப்படி இருக்கற பெட்டிகளை அனுப்ப மாட்டோமே சார். ஜெர்மனிக்குதானே இதையெல்லாம் அனுப்புவோம்?" என்று சூப்பர்வைசரிடம் கேட்டார். அவர் விசாரித்தபோது, விற்பனைப் பிரிவில் நடந்த ஒரு தவறால் பெட்டிகளில் முகவரிகள் மாற்றி ஒட்டப்பட்டது தெரிந்தது. தன் வேலையைத் தாண்டி கவனிக்கத் தெரிந்த ஒருவரின் பணியால், பெரிய தவறு தவிர்க்கப்பட்டது. இப்படிப்பட்டவர்களை ஊக்கப்படுத்துவதே நல்ல பணியிடப் பண்பாடு.

பண்பாடு எனும் மாரத்தான் ஓட்டம்!

ஒரு நிறுவனத்தின் பணியாளர்கள் பலரும் நவீன மாற்றங்களையும் தொழில்நுட்ப முன்னேற்றங்களையும் ஏற்க முடியாமல் திணறிக்கொண்டிருந்தனர். பழைய நடைமுறைகளையே அவர்கள் பின்பற்றி வந்ததால், நிறுவனம் வளர்ச்சி அடைய முடியாமல் தேங்கி நின்றது. புதிதாக வந்த நிர்வாகி இதை உணர்ந்து, அவர்கள் அனைவரையும் திரட்டி ஒரு ரேஸ் கதை சொன்னார்.

"மைதானத்தில் ஓடுவதை ஓட்டப் பந்தயம் என்று பொதுவாகச் சொன்னாலும், ஒவ்வொரு பந்தயமும் வித்தியாசமானது. 100 மீட்டர் ஓட்டத்துக்கு ஒருவர் வேறுவிதமாகப் பயிற்சி எடுக்க வேண்டும். பத்து நொடிகளுக்குள் அதை ஓடி முடிக்க, புலிப்பாய்ச்சல் போன்ற வேகத்தைத் தவிர வேறு எதுவும் தேவைப்படாது. ஆனால், மாரத்தான் ஓட்டத்தில் வேகம் மட்டுமே போதாது. சுமார் 42 கிலோமீட்டர் தூரத்தை இரண்டு மணி நேரத்தில் ஓடிக் கடப்பதே மாரத்தான். தூரமும் நேரமும் சவாலானது. ஆரம்பத்தில் வேகம் காட்டி மற்றவர்களை முந்திவிட்டு, அதன்பின் நிதானமாக ஓடலாம். இறுதி நிமிடங்களில் வேகம் தேவைப்படும். அதற்காக சக்தியை சேமித்து வைக்க வேண்டும். ஒவ்வொரு கட்டத்திலும் சூழலுக்கு ஏற்றபடி உத்தியை மாற்றிக்கொள்ள வேண்டியிருக்கும்.

ஒரு வேலை என்பது மாரத்தான் ஓட்டம் போன்ற நீண்ட தூரப் பயணம். மாற்றங்களை ஏற்றுக்கொண்டு முன்னேறுவதே இந்தக் களத்தில் தேவை. ஒருமுறை மாறினால் போதாது. தேவை ஏற்படும் எல்லா இடங்களிலும் மாற வேண்டும். இதைச் செய்யாதவர்கள், வாழ்க்கைப் பந்தயத்தில் ஜெயிக்க முடியாது."

நிர்வாகி சொன்ன உதாரணத்தைப் புரிந்துகொண்டு பணியாளர்கள் மாறினர். அதன்பின் அந்த நிறுவனம் உயர்வு பெற்றது.

ஒவ்வொரு நிறுவனத்துக்கும் சில விதிகள் இருந்தாலும், அங்கே பணிபுரியும் ஊழியர்களின் செயல்பாட்டைப் பொறுத்தே அங்கு பணியிடப் பண்பாடு சிறப்பாக உருவெடுக்கிறது. சரியான பண்பாட்டைப் பின்பற்றும் பணியாளர்களே ஒரு நிறுவனத்தை வளர்ச்சி பெறச் செய்கிறார்கள். அப்படி எல்லா நிறுவனங்களிலும் பொதுவாகப் பின்பற்ற வேண்டிய சில பண்பாடுகள் இங்கே:

- நிறுவனத்தில் இருக்கும் நேரங்களில் செல்போனை சைலன்ட் மோடில் வைக்கலாம், அல்லது ரிங் டோனை சத்தம் குறைவாக வைக்கலாம். எல்லோரும் இதைப் பின்பற்றும்போது அலுவலகத்தில் அடுத்தவர்கள் கவனம் சிதறாமல் இருக்கும்.
- நிறுவனத்தில் மேலதிகாரி மட்டுமின்றி, எல்லோரிடமும் கனிவாக உரையாடுவது சிறந்த பண்பாடு. ஒவ்வொரு நாளிலும் முதல்முறை சந்திக்கும்போது புன்சிரிப்புடன் வணக்கம் சொல்வது, தேவையான நேரங்களில் 'ப்ளீஸ்', 'தேங்க் யூ' போன்ற கனிவான வார்த்தைகளைப் பயன்படுத்துவது நல்லது.
- பணிவும் மரியாதையுமாக நடந்துகொள்பவர்களை ஒரு குழுவில் எல்லோருக்கும் பிடிக்கும். சக பணியாளர்களுக்கு மரியாதை கொடுக்கும் ஒருவர், ஒரு நிறுவனத்தில் நேர்மறையான சூழலை உருவாக்குகிறார். அப்படி இருக்கும் எவருடனும் மற்றவர்கள் இறுக்கமான உறவு ஏற்படுத்திக்கொள்வார்கள்.
- தினமும் சரியான நேரத்தில் பணிக்கு வருவது மிக முக்கியமான பண்பாடு. 'இவர் நேரத்தையும்

வேலையையும் மதிப்பவர்' என்ற மதிப்பு உங்களுக்குக் கிடைக்கும். ஒருவேளை ஒருநாள் தாமதமாக வருகிறீர்கள் என்றால், முன்கூட்டியே நிறுவனத்தில் சொல்லிவிடுவது இன்னும் மதிப்பைக் கூட்டும்.

• சில நிறுவனங்களில் 'இப்படிப்பட்ட உடைகளையே உடுத்த வேண்டும்' என்று மரபு இருக்கும். அதை மீறக்கூடாது. அந்த உடையை நேர்த்தியாகவும் தூய்மையாகவும் உடுத்துவது நல்லது. உடைகளே உங்களின் மதிப்பை உயர்த்தும். வாசனை திரவியங்களை அதிகம் பூசிக்கொள்வதோ, ஆடம்பர நகைகள் அணிவதோ, சத்தம் ஏற்படுத்தும் காலணிகள் பயன்படுத்துவதோ கூடாது.

• நிறுவனத்தில் எவரிடம் பேசும்போதும் கெட்ட வார்த்தைகளைப் பயன்படுத்துவது தவிர்க்க வேண்டிய விஷயம். குரலை உயர்த்தியும் பேசக்கூடாது. கண்ணியமான வார்த்தைகளை மென்மையான குரலில் பேசுவது சிறப்பு. அதேபோல, யாரைப் பற்றியும் வம்பு பேசுவதும் கூடாது.

• நாம் பேசுவதை மற்றவர்கள் கேட்க வேண்டும் என்று எதிர்பார்ப்பது போலவே, அவர்களுக்கும் எதிர்பார்ப்பு இருக்கும். நிறுவனத்தில் மற்றவர்கள் பேசும்போது குறுக்கிடாமல் மரியாதையுடன் கேட்பது சிறந்த பண்பு. அதில் கருத்து வேறுபாடு இருந்தாலும், அவர் பேசி முடித்தபிறகு சொல்லலாம்.

• நிறுவனத்தில் உங்கள் இடத்தை சுத்தமாக வைத்திருப்பது சிறந்த பண்பாடு. ஒருவர் தான் பணிபுரியும் இடத்தை எப்படி வைத்திருக்கிறார் என்பதைப் பொறுத்தே அவரின் குணங்களை மற்றவர்கள் முடிவு செய்வார்கள். தேவையற்ற குப்பைகளைத் தவிர்ப்பதும், பணி தொடர்பான ஆவணங்கள் தேங்காமல் பார்த்துக்கொள்வதும் நல்ல பழக்கங்கள்.

• நிறுவனத்தில் புதிதாகச் சேரும் பணியாளர்களுக்கு எல்லா நடைமுறைகளையும் சொல்லி வழிகாட்ட வேண்டும். தேவையில்லாத விஷயங்களைச் சொல்லி பயமுறுத்தாமல், அவர்களுக்கு தன்னம்பிக்கை ஏற்படுத்தும் விதமாக நடத்துவது நல்லது. நிறுவனத்தின் பண்பாட்டை அவர்கள் புரிந்துகொள்வார்கள்.

• குறித்த நேரத்துக்குள் வேலையை முடிக்க முடியாமல் தடுமாறும் சக பணியாளர்களுக்கு உதவுவது சிறந்த பண்பாடு. அவர்களின் பிரச்சனைகளைக் கேட்பதும், நாம் அறிந்தவற்றை அவர்களுக்குக் கற்றுத் தருவதும் நல்ல முன்னுதாரணம்.

• வேலைகளை சிறப்பாகச் செய்யும் சக பணியாளர்களை அதற்காக வாழ்த்துவது நல்ல பண்பாடு. மற்றவர்களின் சாதனைகளை மனம்திறந்து பாராட்டிக் கொண்டாடும் எவரையும் எல்லோரும் மதிப்பார்கள்.

• ஒரு சின்ன வேலையாக இருந்தாலும், அடுத்தவர்களின் வேலையை அங்கீகரிக்க வேண்டும். அடுத்தவர்களின் பணிகளுக்கு உரிமை கொண்டாடி, அதற்கான பாராட்டைப் பெறுவது முறையற்ற செயல். அதைத் தவிர்க்க வேண்டும்.

• நிறுவனத்தில் சிலர் உங்களிடம் தங்கள் பிரச்சனைகளைச் சொல்லி ஆலோசனை கேட்கக்கூடும். அவர்கள் பேசும் விஷயங்களை அடுத்தவர்களிடம் பகிர்வது நல்லதல்ல. ரகசியங்களைக் காப்பதும் நல்ல பண்பாடு. ●

வெண்மை சந்தா...

மகளிர் தின சிறப்புச் சலுகை!

மார்ச் 8-ம் தேதி கொண்டாடப்படும் சர்வதேச மகளிர் தினத்தை முன்னிட்டு வெண்மை மாத இதழுக்கான சந்தா தொகையில் இந்த ஆண்டு முழுக்க சந்தா செலுத்தும் பெண்களுக்குச் சிறப்புச் சலுகை வழங்கப்படுகிறது.

ஓர் ஆண்டு சந்தா: ரூ. ~~200~~/–
மகளிர் சலுகை சந்தா: ரூ. 150/–

இரண்டு ஆண்டுகள் சந்தா: ரூ. ~~380~~/–
மகளிர் சலுகை சந்தா: ரூ. 300/–

இச்சலுகையை முழுமையாகப் பயன்படுத்தி மகளிர் தங்களையும் தங்கள் இல்லத்தையும் சுற்றத்தையும் இன்னும் சிறப்பாகப் பேணி நலம் பெற வேண்டுகிறோம். (சந்தா செலுத்தும் வழிமுறைகளுக்கு 23-ம் பக்கத்தைப் பார்க்கவும்.)

உயர்வைத் தரும் பணியிடப் பண்பாடு!

வாழ்வில், கல்வியில், வேலையில், தொழிலில் என்று எதிலும் நாம் இப்போது என்னவாக இருக்கிறோம் என்பதற்கும், என்னவாக ஆவதற்கு ஆசைப்படுகிறோம் என்பதற்கும் இடையே ஒரு பெரிய இடைவெளி இருக்கிறது. இந்த இடைவெளியைக் கடப்பதற்கு ஒவ்வொருவரும் ஆசைப்படுகிறோம். புதிய திறன்களைக் கற்றுக்கொண்டு பல்வேறு முயற்சிகளை எடுக்கிறோம். வளர்ச்சி ஏணியில் ஏறி உயர்வதற்கு எப்படிப்பட்ட பண்பாடு தேவை?

சில உதாரணங்களைப் பார்க்கலாம்: நிர்வாகவியல் சார்ந்த பயிற்சிகள் பலவற்றில் மிக முக்கியமாக இடம் பிடிப்பது, மார்ஷ்மெல்லோ கோபுரச் சோதனை என்ற ஒரு பயிற்சி. பீட்டர் ஸ்கில்மேன் என்பவர் உருவாக்கிய பயிற்சி இது. எந்த ஈகோவும் இல்லாமல் குழுவாக இணைந்து வேலை செய்தல், சரியான திட்டமிடல் ஆகியவற்றில் பயிற்சி பெற இது உதவுகிறது.

டாம் வுஜெக் என்பவர் இதைப் பிரபலமாக்கினார். அவர் ஜாலியாக ஒரு விஷயம் செய்தார். ஒரு பக்கம் கிண்டர் கார்டன் படிக்கும் குழந்தைகள் சிலரை ஒரு குழுவாக உட்கார வைத்தார். இன்னொரு பக்கம், புகழ்பெற்ற ஹார்வர்டு பல்கலைக்கழகத்தில் எம்.பி.ஏ படிக்கும் மாணவர்கள் குழுவை உட்கார வைத்தார். இரண்டு குழுக்களுக்கும் ஒரே போட்டியை வைத்தார்.

சமைக்காத சில சேமியா குச்சிகள், நூல்கண்டு, இணைத்து ஒட்டுவதற்கு பயன்படுத்தும் ஒரு டேப், மார்ஷ்மெல்லோ எனப்படும் பஞ்சு போன்ற மிட்டாய் ஆகியவை ஒவ்வொரு குழுவுக்கும் தரப்படும். அவர்கள் அந்த சேமியா குச்சிகளை நூல் மற்றும் டேப்பால் பிணைத்து ஒரு கோபுரத்தை உருவாக்க வேண்டும். கோபுரத்தின் உச்சியில் மிட்டாயைக் கோர்த்து அதை நிறைவு செய்ய வேண்டும். கோபுரம் தானே சுயமாக நிற்க வேண்டும். யாரும் அதைக் கைகளாலோ, கயிற்றாலோ தாங்கிப் பிடிக்கக்கூடாது. உயரமான கோபுரத்தை சீக்கிரம் உருவாக்கும் குழு வெற்றி பெறும்.

ஆச்சர்யம் என்னவென்றால், இந்தப் போட்டியில் ஹார்வர்டு எம்.பி.ஏ மாணவர்களைத் தோற்கடித்து கிண்டர் கார்டன் குழந்தைகள்தான் ஜெயித்தார்கள். எப்படி இது சாத்தியமானது? எம்.பி.ஏ மாணவர்கள் திட்டமிடுவதிலும், எது சிறந்த வடிவமைப்பு என்று முடிவெடுப்பதிலும், யார் யார் என்னென்ன வேலைகளைச் செய்வது என்று விவாதம் செய்வதிலும் அதிக நேரத்தைச் செலவிட்டார்கள். அவர்கள் கோபுரத்தை

ஒரு வடிவத்தில் உருவாக்கி, கடைசியாக அதன் உச்சியில் மிட்டாயை வைத்தபோது கோபுரம் சரிந்துவிட்டது. சாதாரண மிட்டாய் இவ்வளவு கனமாக இருக்கும் என்று அவர்கள் எதிர்பார்க்கவில்லை.

குழந்தைகள் இப்படியெல்லாம் விவாதிக்கவில்லை, எதை எப்படிச் செய்தால் சரியாக வரும் என்று யூகங்களில் இறங்கவும் இல்லை, திட்டமிடுவதிலும் நேரத்தைச் செலவிடவில்லை. அவர்கள் ஆர்வத்துடன் செயலில் இறங்கினார்கள். ஒரு கோபுரத்தைச் செய்து, அது சரிந்து விழுந்தால் உடனே திருத்திக்கொண்டு வேறு விதமாக உருவாக்கினார்கள். தங்கள் தவறுகளை உணர்ந்து உடனே திருத்திக்கொண்டார்கள்.

திட்டமிடல் தேவைதான். ஆனால், செயல் அதைவிட சிறந்தது. யோசிப்பதையும் திட்டமிடுவதையும்விட, நேரடியாக வேலையில் இறங்கிவிடுவதுதான் நல்ல விஷயம் என்பதை உணர்த்தும் சோதனை இது.

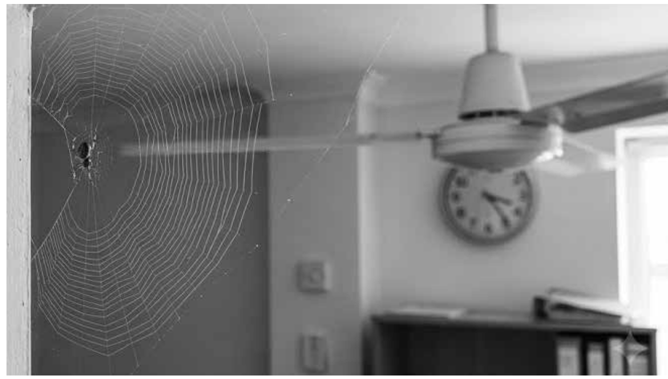
ஒரு வேலையைச் செய்வதற்கான சக்தி நமக்கு எங்கிருந்து கிடைக்கிறது? அதை உணர்த்தும் கதை...

இளைஞன் ஒருவன் தினமும் தான் போகும் வழியில் ஒரு பட்டறையைப் பார்ப்பான். இரும்பைக் காய்ச்சி வலிமையான ஆயுதங்களை அங்கே ஒருவர் செய்வார். ஒவ்வொன்றும் அவ்வளவு நேர்த்தியாக இருக்கும். இரும்பு மிகவும் வலிமையானது. அதையே சூடேற்றிக் காய்ச்சி, தான் விரும்பும் வடிவத்துக்கு ஒருவர் மாற்றுகிறார் என்பதே அவனுக்கு ஆச்சர்யம் தந்தது. தானும் அதேபோல் செய்ய விரும்பி அவரிடம் சேர்ந்தான்.

ஆனால், அனலைப் பொருட்படுத்தாமல் இரும்பைக் காய்ச்சி, அதை சம்மட்டியால் அடிப்பதற்கு நிறைய உடல் உழைப்பு தேவைப்பட்டது. அதற்கான வலிமை தன்னிடம் இல்லையோ என அவன் சந்தேகப்பட்டான். அதனால் எதையும் சரியாகச் செய்ய முடியாமல் தடுமாறினான்.

பட்டறை உரிமையாளர் அவனை அழைத்தார். “உண்மையான வலிமை என்பது வெளியில் இருந்து வருவதில்லை. நமக்குள் ஆர்வம் என்ற தீபம் அணையாமல் இருந்தால், அதுவே நமக்கு வலிமை கொடுக்கும். எல்லா தடைகளையும் தாண்டி நம்மால் நினைத்த வேலையைச் செய்ய முடியும்'' என்றார். அது அவனுக்குப் புத்துணர்வு தந்தது. அதன்பின் அவனால் மிகச் சிறப்பாக ஆயுதங்களை உருவாக்க முடிந்தது. தனக்குக் கற்றுக் கொடுத்த குருவைவிட சிறந்த கைத்திறன் கொண்டவன் என்று அவன் பெயரெடுத்தான்.

எப்போதும் ஆர்வத்தை இழக்காமல் செய்யும் உழைப்பும் முயற்சியும்தான், சவால்களைத் தாண்டி எந்த வேலையிலும் ஒருவரை சாதிக்க வைக்கிறது.



ஒரு வேலை கடினமானதாக இருக்கலாம், ஒரு தொழிலில் பல நெருக்கடிகள் நேரலாம், ஒரு வியாபாரத்தில் சவால்கள் ஏற்படலாம். ஆனால், எல்லாவற்றையும் எப்படிப்பட்ட மனநிலையுடன் எதிர்கொள்கிறோம் என்பது முக்கியம். அதை உணர்த்தும் சிலந்தி கதை இது.

அலுவலகம் ஒன்றின் அமைதியான மூலையில், சுவரும் கூரையும் சந்திக்கும் இடத்தில் ஒரு சிலந்தி நேர்த்தியாக வலை பின்னிக் கொண்டிருந்தது. மின்விசிறியின் காற்றில் சற்றே தடுமாறினாலும் அது சமாளித்துக்கொண்டு தன் வலையை உறுதியாக உருவாக்கியது. நாள் முழுக்க அக்கறையாகப் பின்னி முடித்தது. எல்லாம் முடிந்ததும் வலையில் இங்கும் அங்கும் நகர்ந்து அதன் அழகை ரசித்தது.

அப்போது அந்த வழியாகப் பறந்த குளவி ஒன்று, “எதற்கு இவ்வளவு கஷ்டப்பட்டு வலை கட்டுகிறாய்? நாளையோ, அதற்கு அடுத்த நாளோ இந்த அலுவலகத்தை சுத்தம் செய்யும்போது உன் வலையை அழித்துவிடுவார்கள்” என்றது. “அதனால் என்ன? என் திறமை என்னிடம்தானே இருக்கிறது. கவலைப்படாமல் திரும்பவும் இன்னொரு வலை பின்னிவிடுவேன். எனக்கு இதைச் செய்வதில் மகிழ்ச்சி கிடைக்கிறது” என்றது சிலந்தி.

நாம் செய்யும் வேலை அர்த்தமுள்ளது என்று உணர்ந்தால், அந்தச் செயலை மகிழ்ச்சியுடன் செய்தால், எந்த சூழலையும் எதிர்கொள்ள முடியும். ●

உதவிகள் செய்யும் பணியிடப் பண்பாடு!

கார்ப்பரேட் கலாசாரம் என்பதை அறிமுகம் செய்தவராக ஜாக் வெல்ஷ் கருதப்படுகிறார். அமெரிக்காவின் புகழ்பெற்ற ஜெனரல் எலெக்ட்ரிக் நிறுவனத்தின் தலைமை நிர்வாகியாக 20 ஆண்டுகள் இருந்தவர் அவர். 14 பில்லியன் அமெரிக்க டாலராக இருந்த அந்த நிறுவனத்தின் மார்க்கெட் மதிப்பை 400 பில்லியன் டாலராக உயர்த்தியவர்.

நிர்வாகத்தில் அவர் மேற்கொண்ட அதிரடிகள் அந்தக் காலத்தில் பரபரப்பாக கவனிக்கப்பட்டவை. மேற்பார்வையாளர், உதவி மேனேஜர், மேனேஜர், சீனியர் மேனேஜர், ஜெனரல் மேனேஜர் என்று ஏகப்பட்ட அடுக்குகளாக இருந்த அதிகார மட்டத்தைக் குறைத்து, நடைமுறைகளை எளிமையாக்கியவர். அதனால் வேலைகள் வேகமாக நடந்தன. ஜெனரல் எலெக்ட்ரிக் நிறுவனத்தின் எந்த ஒரு பிரிவும் மார்க்கெட்டில் நம்பர் 1 அல்லது நம்பர் 2 இடத்தில் இருக்க வேண்டும். அப்படி இல்லாத பிரிவுகளை விற்றுவிடுவேன் அல்லது மூடிவிடுவேன் என அறிவித்தவர்.

பணியாளர்கள் விஷயத்தில் அவர் மேற்கொண்ட சர்ச்சைக்குரிய ஒரு நடைமுறைதான் இன்றும் நிர்வாகவியல் வட்டாரங்களில் பேசப்படுவது. ஒவ்வொரு பணியாளரின் வேலைத்திறனும் ஆண்டுதோறும் கண்காணிக்கப்படும். அவர்களில் திறமையற்றவர்கள் என்று மதிப்பிடப்படும் 10% பேர் ஒவ்வோர் ஆண்டும் பணிநீக்கம் செய்யப்படுவார்கள். இப்படி அவர் காலத்தில் சுமார் ஒரு லட்சம் பேர் பணிநீக்கம் செய்யப்பட்டனர்.

“விண்ணில் ஏவப்பட்ட ஒரு ராக்கெட் நெருப்பைக் கக்கியபடி முன்னேறித்தான் ஆக வேண்டும். திறமையை நிரூபித்தாக வேண்டும். இல்லாவிட்டால் வேலை இல்லை என நெருப்பைப் பற்றவைத்தால் ஒவ்வொரு பணியாளரும் ஓடி ஓடி உழைப்பார்கள்” என்று ஜாக் வெல்ஷ் சொல்வார். இதனால் நிறுவனத்தில் ஒவ்வொரு பணியாளரும் தங்கள் சக பணியாளர்களுடன் போட்டி போட்டு வேலை செய்தார்கள். நிறுவனம் நல்ல லாபம் சம்பாதித்தது.

ஆனால், ‘இப்படிச் செய்வது குறுகிய காலத்தில் நல்ல விளைவைத் தரலாம். தொலைநோக்குப் பார்வையில் கவனித்தால், இது ஒரு நிறுவனத்துக்கு ஆரோக்கியமான வளர்ச்சியைத் தராது’ என்று ஸ்டான்போர்டு பிசினஸ் பள்ளி நிர்வாகவியல் நிபுணர்கள் சொல்கிறார்கள். ஜெனரல் எலெக்ட்ரிக் நிறுவனமே ஜாக் வெல்ஷ் காலத்துக்குப் பிறகு மாற்றங்களை சமாளிக்க இயலாமல் தடுமாறி நின்றதை அவர்கள் உதாரணமாகக் குறிப்பிடுகிறார்கள்.

“போட்டி கடுமையாக இருந்தால், நல்ல முடிவு கிடைக்கும் என்பது விளையாட்டுக் களத்துக்கு மட்டுமே பொருந்தும் விஷயம். ஒரு நிறுவனத்தில் அப்படிச் செய்யும்போது, எல்லோருமே மனத்தடையுடன் வேலை செய்வார்கள். குழுவாக இணைந்து செய்யும் வேலைகள் பாதிக்கப்படும். நிறுவனத்தின் நலனைப் பற்றி கவலைப்படாமல், ஒவ்வொருவரும் சுயநலமாக சிந்திப்பார்கள். சக பணியாளர்களுக்கு உதவ மாட்டார்கள். தங்களுக்குத் தெரிந்த விஷயங்களை மற்றவர்களுக்கு சொல்லித் தர மாட்டார்கள். அங்கே புதுமையான மாற்றங்கள், நவீன சிந்தனைகள் எதுவுமே உருவாகாது” என்கிறார்கள் இவர்கள்.

அடுத்தவர்களுக்கு உதவிகள் செய்து, சுதந்திரமாக முடிவெடுத்து உழைக்கிற பணியிடப் பண்பாடு இருக்க வேண்டும். அதேசமயத்தில், ‘அடுத்தவர்கள் வேலை செய்யட்டும்’ என்று சும்மா இருந்து சுகம் காண்கிற பணியாளர்களை அந்தப் பண்பாடு உருவாக்கிவிடக்கூடாது. ●

வாடிக்கையாளரைப் போற்றும் பண்பாடு!

ஆன்லைன் மூலம் ஷூ விற்பனை செய்ய ஆரம்பித்த Zappos என்ற நிறுவனம், காலப்போக்கில் மிகப்பெரிய நிறுவனமாக வளர்ந்தது. ஆன்லைன் வர்த்தகம் தொடர்பாக இப்போது இருக்கும் பல நடைமுறைகளை முதன்முதலில் உருவாக்கியது அந்த நிறுவனம்தான். Zappos நிறுவனத்தை கடந்த 2009-ம் ஆண்டு அமேசான் நிறுவனம் சுமார் 10 ஆயிரம் கோடி ரூபாய்க்கு வாங்கியது.

Zappos நிறுவனம் தனது வாடிக்கையாளர்களை மிகுந்த அக்கறையுடன் அணுகியது. ‘வாடிக்கையாளர்களுக்கு சேவை செய்வோம்’ என்று சொல்லாமல், ‘வாடிக்கையாளர்களுக்கு மகிழ்ச்சியைப் பரிசளிப்போம்’ என்றது. வாடிக்கையாளர்களுக்கு மகிழ்ச்சியைப் பரிசளிக்க வேண்டும் என்றால், நிறுவனத்தின் ஊழியர்களும் மகிழ்ச்சியாக இருக்க வேண்டும் அல்லவா? அதனால் புதிதாக எவரையும் வேலையில் சேர்க்கும் விதிகள் மிகவும் கடுமையாக மாற்றப்பட்டன.

அந்த நிறுவனத்தில் வேலைக்குச் சேர்க்கப்படும் எவருக்கும் முதலில் இரண்டு வாரங்கள் தீவிரமான பயிற்சி அளிக்கப்படும். அந்தப் பயிற்சியின் முடிவில் அவருக்கு வேலையில் சேரப் பிடிக்கவில்லை என்றால், அந்த நிமிடமே அவர் வேலையிலிருந்து விலகிவிடலாம். அவருக்கு அந்த இரண்டு வார கால சம்பளத்துடன், கூடுதலாக 2,000 டாலர் சன்மானமும் கொடுத்து சந்தோஷமாக அனுப்பி வைப்பார்கள்.

அர்ப்பணிப்பு உணர்வோ, நிறுவனத்தின் விதிமுறைகள் குறித்த அக்கரையோ இல்லாமல், வெறுமனே பணத்துக்காக வேலையில் சேர்பவர்களைத் தடுக்கவே இப்படி ஒரு நடைமுறை வைத்திருந்தார்கள். ஆச்சர்யம் என்னவென்றால், அந்தப் பணத்தை நிராகரித்துவிட்டு நிறைய பேர் அங்கே வேலையில் சேர்ந்தார்கள். அந்த நிறுவனத்தின் மதிப்பை உயர்த்துவதற்கு அவர்கள் கடுமையாக உழைத்தார்கள். சிறந்த பணியிடப் பண்பாட்டை அவர்கள் உருவாக்கினார்கள். வாடிக்கையாளர் சேவையில் அந்த நிறுவன ஊழியர்கள் பல புதுமைகளைச் செய்தனர்.

வாடிக்கையாளர்களுக்கு மகிழ்ச்சியைப் பரிசளிப்பது, மாற்றத்தை ஊக்குவிப்பது, உற்சாகமாக வேலை செய்வது, வேலையில் சாகசங்களையும் புதுமையையும் ஏற்படுத்துவது, வெளிப்படைத்தன்மையுடன் இருப்பது, கற்றுக்கொண்டு வளர்ச்சி அடைவது, நேர்மையான தகவல்தொடர்பு, குடும்பம் போலப் பழகுவது, வேலையை அர்ப்பணிப்புடன் செய்வது, பணிவாக இருப்பது ஆகியவை நிறுவனத்தின் விதிகளாக இருந்தன.

வேலைக்கு ஆள் எடுப்பது முதல் வாடிக்கையாளர் சேவை வரை Zappos நிறுவனம் பின்பற்றிய நிர்வாக உத்திகள் இப்போது பல நிர்வாகவியல் கல்லூரிகளில் பாடமாக உள்ளன. ஆயிரக்கணக்கான நிறுவனங்களை அவற்றைப் பின்பற்றுகின்றன.

எந்த ஒரு நிறுவனத்திலும் மூன்று விதமான பணியாளர்கள் இருப்பார்கள். முதல் வகையினர், ‘நிறுவனத்தில் எந்த மாற்றம் செய்தாலும் அது எதிர்கால வளர்ச்சிக்காகவே’ என்று நம்புவார்கள். இரண்டாம் வகையினர், ‘நிறைய பேர் என்ன செய்கிறார்களோ அதுவே சரியாக இருக்கும்’ என நம்புவார்கள். மூன்றாம் வகையினர், எந்த மாற்றத்தையும் விரும்ப மாட்டார்கள். ஒரு நிறுவனத்தின் தலைமை இதில் முதல் இரண்டு வகையினருக்கு தெளிவாக எடுத்துச் சொல்லி மாற்றத்தை ஏற்படுத்தினால் போதும். மூன்றாம் வகையினர் தானாகவே வழிக்கு வந்துவிடுவார்கள். ●

ராம்ராஜ் காட்டன் வழங்கிய
அன்பாசிரியர் விருது!

ஆசிரியர்களை கௌரவிக்கும் வகையில் ‘இந்து தமிழ் திசை’ நாளிதழ், ராம்ராஜ் காட்டன் நிறுவனத்துடன் சேர்ந்து ‘அன்பாசிரியர் விருதை’ கடந்த 2020–ம் ஆண்டு முதல் வழங்கி வருகிறது. ஆறாவது முறையாக இந்த ஆண்டு நடைபெற்ற விழாவில் 53 ஆசிரியர்களுக்கு விருது வழங்கப்பட்டது.

சென்னையில் நடைபெற்ற விழாவில் ராம்ராஜ் காட்டன் நிறுவனர் மற்றும் தலைவர் திரு. கே.ஆர். நாகராஜன் அவர்கள் சிறப்பு விருந்தினராகக் கலந்துகொண்டார். ‘இந்து தமிழ் திசை’ இயக்குநர் திரு. ரோஹித் ரங்கராஜன் அவர்கள், தமிழ்நாடு பள்ளிக்கல்வித் துறைச் செயலாளர் திரு. பி. சந்திரமோகன் ஐ.ஏ.எஸ் அவர்கள் ஆகியோர் விழாவில் பங்கேற்றனர். மாண்புமிகு தமிழ்நாடு மனிதவள மேலாண்மைத் துறை அமைச்சர் திரு. த. சரத்குமார் அவர்கள் விருதுகளை வழங்கினார்.

ராம்ராஜ் காட்டன் நிறுவனர் திரு. கே.ஆர்.நாகராஜன் சிறப்புரையாற்றினார். “வாழ்க்கையில் நான் முன்னேறக் காரணமாக இருந்தவர்கள் ஆசிரியர்கள். இன்றுவரை அந்த ஆசிரியர்களுடன் தொடர்பில் இருக்கிறேன். இங்கு விருது பெறும் ஆசிரியர்கள் தங்களை முன்னிலைப்படுத்திக் கொள்ள வரவில்லை. அடுத்த தலைமுறையை நல்வழிப்படுத்த வேண்டும் என்ற அறிவு, அக்கறை மட்டுமின்றி, இதயத்தில் இருந்து அன்பையும் வழங்கிப் பணியாற்றியதாலேயே உயரிய விருதைப் பெறுகின்றனர். மாணவர்களை சரியாகப் புரிந்துகொண்டு, வாழ்வில் முன்னேற்றுவோரே அன்பாசிரியர்கள். இப்படிப்பட்ட பெயரும், புகழும், விருதும் உங்களுக்குக் கிடைத்திருக்கிறது” என்று திரு. கே.ஆர். நாகராஜன் வாழ்த்தினார்.

பள்ளிக்கல்வித் துறைச் செயலாளர் திரு. பி. சந்திரமோகன் அவர்கள், “கடந்த 6 ஆண்டுகளில் 225 ஆசிரியர்கள் இந்த விருதைப் பெற்றுள்ளனர். அதன்பிறகு, அவர்களில் பலர் மத்திய, மாநில அரசுகளின் நல்லாசிரியர் விருதுகளையும் பெற்றுள்ளனர். ‘அன்பாசிரியர்’ விருதின் தரத்துக்கு இதைவிட சிறந்த சான்று தேவை இல்லை” என்றார்.

நேபாள வெள்ளத்தில் சிக்கிய தமிழர்களை மீட்கும் பணியை ஒருங்கிணைக்க டெல்லி சென்ற மாண்புமிகு பள்ளிக்கல்வித் துறை அமைச்சர் திரு. ராஜ்மோகன் அவர்கள், அங்கிருந்தே வாழ்த்துரை வழங்கினார். “சமூகத்தில் அக்கறையுள்ள மாணவர்களை உருவாக்கும் மாபெரும் பணியில் தங்கள் வாழ்க்கையை ஆசிரியர்கள் அர்ப்பணித்துள்ளனர். அவர்களது சேவை போற்றுதலுக்குரியது” என்றார் அவர்.

அமைச்சர் திரு. சரத்குமார் அவர்கள், “நாம் என்னவாகிக் காட்டுகிறோம் என்பதில்தான் ஆசிரியர்களின் பெருமை இருக்கிறது. ஒரு ஆசிரியர் நன்றாக இருந்தால், கல்வியும் அதன் மூலமாக நாடும் நன்றாக இருக்கும். இந்த சிறப்பு முயற்சிக்காக ராம்ராஜ் காட்டன் நிறுவனம், ‘இந்து தமிழ் திசை’ நாளிதழுக்கு எனது பாராட்டுகள்” என்று வாழ்த்தினார்.

உலக தூக்க நல மருத்துவ மாநாட்டில் ராம்ராஜ்!

கோவை ரேடிசன் ப்ளூ ஹோட்டலில் நடைபெற்ற உலக தூக்க நல மருத்துவ மாநாட்டுத் துவக்க விழாவில் ராம்ராஜ் காட்டன் நிறுவனர் மற்றும் தலைவர் திரு. K.R. நாகராஜன் அவர்கள் சிறப்பு விருந்தினராகப் பங்கேற்றார். சர்வதேச மருத்துவ நிபுணர்கள் பலரும் பங்கேற்ற இந்த மூன்று நாள் மாநாட்டில், தூக்க நலத்தைக் காக்கும் அறுவை சிகிச்சைகள் உள்ளிட்ட பல்வேறு பயிற்சிகள் மற்றும் புதுமை சிகிச்சைகள் குறித்து விவாதிக்கப்படும். “நம் நல்வாழ்வுக்கு ஆரோக்கியமான தூக்கம் முக்கியமானது. அதற்கு உதவும் விதமாக விழிப்புணர்வு, பயிற்சி மற்றும் நவீன சிகிச்சைகளை வழங்கும் உங்கள் முயற்சிக்கு நன்றி” என மாநாட்டு அமைப்பாளர்களிடம் திரு. K.R. நாகராஜன் அவர்கள் வாழ்த்து தெரிவித்தார்.

15,000 மரக்கன்றுகள் நடும் விழாவில் ராம்ராஜ்!

திருப்பூர் மாவட்டம் காங்கேயம் அருகே உள்ளது ஒரத்துப்பாளையம் அணை. இந்த அணைக்கட்டுப் பகுதியின் 100 ஏக்கர் நிலப்பரப்பில் 15,000 மரக்கன்றுகள் நடும் பணியை ‘வனத்துக்குள் திருப்பூர்’ அமைப்பு மற்றும் காங்கேயம் ‘துளிகள் அமைப்பு’ இணைந்து மேற்கொண்டுள்ளது. இந்த மெகா திட்டத்தின் துவக்க விழாவில் ராம்ராஜ் காட்டன் நிறுவனர் மற்றும் தலைவர் திரு. K.R. நாகராஜன் அவர்கள் சிறப்பு விருந்தினராகப் பங்கேற்றார்.

மரக்கன்றுகளை நட்டுவைத்து விழாவில் அவர் உரையாற்றும்போது இந்த அமைப்புகளைச் சேர்ந்தவர்களை வாழ்த்தினார். “வனத்துக்குள் திருப்பூர் அமைப்பின் மூலம் கடந்த பல ஆண்டுகளாக ஆயிரக்கணக்கான மரக்கன்றுகளை நட்டு இந்தப் பகுதியில் பசுமை படரச் செய்துகொண்டிருக்கிறோம். இதன் தொடர்ச்சியாக இப்போது செய்யப்படும் இந்தத் திட்டத்துக்கு மதிப்பீடு ரூ. 77 லட்சம். இதில் ராம்ராஜ் காட்டன் நிறுவனம் ரூ. 11 லட்சம் தந்துள்ளது. பிரித்வி கார்மென்ட்ஸ், கிளாசிக் போலோ மற்றும் ஈஸ்ட் மென் சந்திரன் தலா 11 லட்சம் வழங்கி இந்த மாபெரும் திட்டத்தை சிறப்பாகத் துவக்கி வைத்துள்ளோம்.

இத்திட்டம் முழுமை பெற இன்னும் ரூ. 33 லட்சம் தேவைப்படுகிறது. நமது சமுதாயத்திற்குச் செலுத்தும் நன்றிக்கடனாக ஏனையோரும் நன்கொடை வழங்க வேண்டுகிறேன்” என்று அவர் வேண்டுகோள் விடுத்தார்.

நேர்மறையான பண்பாடு வேண்டும்!

வேலை, தொழில், வியாபாரம் என்று எதைச் செய்தாலும், அங்கே நேர்மறையான பண்பாடு நிலவ வேண்டும். ஒரு நிறுவனம் எப்படிச் செயல்படுகிறது, அங்கே மனிதர்கள் எவ்வாறு நடத்தப்படுகிறார்கள், எந்தவிதமாக முடிவுகள் எடுக்கப்படுகின்றன என எல்லாவற்றையும் அங்கே இருக்கும் பண்பாடே தீர்மானிக்கிறது. 'நல்ல சம்பளம் தரும் நிறுவனத்தைவிட, நல்ல பணிச்சூழல் இருக்கும் நிறுவனத்தில் வேலை செய்வதையே விரும்புகிறோம்' என ஓர் ஆய்வில் 73% பணியாளர்கள் கூறியுள்ளனர். நல்ல பணிச்சூழல் இருக்கும் நிறுவனத்தில் உற்பத்தி, லாபம் எல்லாம் பெருகி, நிறுவனத்தின் இலக்குகளை எளிதில் அடைய முடிகிறது.

நேர்மறையான பணியிடப் பண்பாட்டை உருவாக்குவது எப்படி?

- வளர்ச்சி, லாபம் என்பதைத் தாண்டி ஒவ்வொரு தொழில் நிறுவனத்துக்கும் ஒரு சிறந்த இலக்கு இருக்க வேண்டும். அது அனைவருக்கும் தெளிவாகத் தெரிந்திருக்க வேண்டும்.

- ஒரு நிறுவனத்தில் சின்ன வேலையைச் செய்யும் ஒருவர்கூட அதை சிறப்பாகச் செய்வது எப்படி என்று கற்றுத் தேர்ந்திருக்க வேண்டும். ஒவ்வொருவரும் தான் செய்யும் வேலையை மிகவும் நேர்த்தியாகச் செய்தால், அந்த நிறுவனம் எப்போதும் முன்னணியில் இருக்கும். அதற்குத் தேவைப்படும் பயிற்சியை அவர்களுக்குக் கொடுப்பது சிறப்பு.

- நிறுவனத்தில் ஒவ்வொருவரும் சக பணியாளர்கள் மற்றும் வாடிக்கையாளர்களிடம் கனிவு, அக்கறை காட்டிப் பழகுவது நல்ல சூழல். அப்படியான சூழலை உருவாக்க வேண்டும். ஒவ்வொருவரின் உணர்வுகளைப் புரிந்துகொள்வதும், சிறப்பாகச் செயல்படுபவர்களைப் பாராட்டுவதும், நேர்மறையான பண்பாட்டை உருவாக்கும்.

- வேலைக்கு இடையே கிடைக்கும் ஓய்வு நேரங்களில் பணியாளர்கள் இனிமையாகக் கலந்து பழகும் சூழலும் இடமும் ஒரு நிறுவனத்தில் இருப்பது சிறப்பு. நேர்மறையான பண்பாடு நிலவும் நிறுவனங்கள் பலவற்றில் இதை நன்றாக வைத்துள்ளனர். வேலையைப் பற்றியும் நிறுவனத்தைப் பற்றியும் ஆக்கப்பூர்வமான உரையாடல்கள் இங்கே நிகழவேண்டும்.

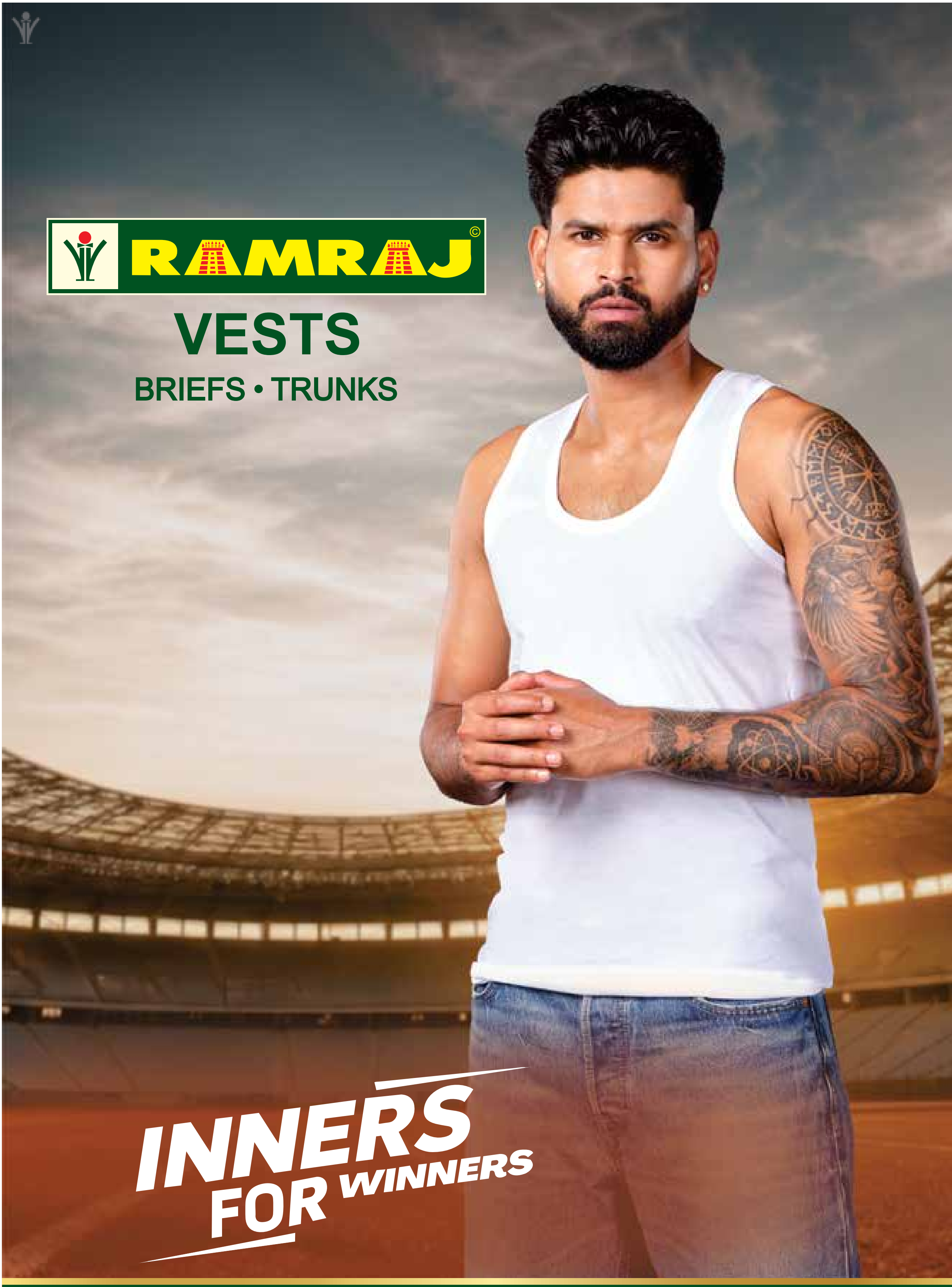
- எல்லோருக்கும் உதவி செய்யும் இயல்புடன் சில மனிதர்கள் ஒவ்வொரு நிறுவனத்திலும் இருப்பார்கள். அடுத்தவர்கள் கேட்பதற்கு முன்பாகவே போய் அவர்களுக்கு உதவி செய்யும் குணம் கொண்டவர்கள் இவர்கள். இப்படிப்பட்ட பணியாளர்களை ஊக்கப்படுத்தினால், மற்றவர்களும் அந்த குணத்தைப் பிரதிபலிப்பார்கள்.

- தகவல்தொடர்பு தெளிவாக இருப்பது நல்ல சூழல். எல்லோரும் எல்லோரிடமும் தயக்கமின்றிப் பேசும் சூழலை ஏற்படுத்த வேண்டும். பல பிரச்சனைகளையும் தவறுகளையும் இது தடுக்கும். வேலை நடைமுறைகளும் குழப்பம் இல்லாமல் இருக்க வேண்டும்.

- ஒரு நிறுவனத்தில் பணிபுரியும் எல்லோருடைய உடல்நலம் மற்றும் மனநலனுக்கு முக்கியத்துவம் அளிக்க வேண்டும். அந்த நலன்களே வேலையை நன்கு செய்ய உதவும்.

- தலைமைப் பொறுப்பில் இருப்பவர்கள்தான் மற்ற பணியாளர்களுக்கு முன்மாதிரிகள். மற்றவர்களிடம் எதிர்பார்க்கும் நல்ல பண்புகளை அவர்கள் முதலில் வெளிப்படுத்த வேண்டும். அவர்கள் சிறந்த நெறிமுறைகளைப் பின்பற்றினால், அவர்களைப் பார்த்து மற்றவர்களும் அதேபோல நடந்துகொள்வார்கள். ●

Owned, Published by K.R. NAGARAJAN, Published from 10, Sengunthapuram Mangalam Road, TIRUPUR - 641 604 & Printed by B. ASHOK KUMAR at RATHNA OFFSET PRINTERS, 40, Peters Road, Royapettah, Chennai - 600 014. Editor : T.J. GNANAVEL


RAMRAJ
VESTS
BRIEFS • TRUNKS
INNERS
FOR WINNERS

Venmai Monthly - Postal Registration No.TN/TRU/28/2025-27. Registered with the Registrar of Newspapers for India under No.TNTAM/2016/68519. Day of Publishing 01-10-2026. Posted at Tirupur BPC on 5th of every month.