ઈન્વેસ્ટમેન્ટ

નાના ઉદ્યોગો માટે વધુ અને વધુ સ્ટાર્ટઅપ અને એસએમઈને પ્રોત્સાહન આપો

નિશાન ઊંચું રાખો, તેને નાના લક્ષ્યાંકોમાં વિભાજિત કરો, જેથી વ્યક્તિ પ્રેરિત થાય

સ્ટાર્ટઅપ ટોક

નાસ્કોમ અને ઝેન્નોવનાં અભ્યાસ મુજબ, ભારતને વર્ષ 2025 સુધીમાં નવી કુશળતાઓ ધરાવતા 500,000થી વધારે ગ્લોબલ લીડર્સની જરૂર પડશે. હાલનાં વૃદ્ધિદરને જોતાં આપણી પાસે વર્ષ 2025 સુધીમાં આશરે 400,000 લીડર હોઈ શકે છે, જેથી વર્ષ 2025 સુધીમાં આશરે 100,000 લીડર ઓછા હશે. આપણે આ ખૂટતી સંખ્યા કેવી રીતે ભરી શકીએ? તેનો એકમાત્ર માર્ગ વધુ અને વધુ સ્ટાર્ટઅપ અને એસએમઈને પ્રોત્સાહન આપવાનો છે, જેથી ભારતમાં વધુને વધુ યુવા લીડર્સ પેદા થઈ શકે છે.

ચીનનાં પ્રસિદ્ધ ફિલસૂફ લાઓ ત્ઝુએ કહ્યું છે કે, "એ લીડર જ શ્રેષ્ઠ છે, જે સહજતાથી લોકોને પોતાનાં બનાવીને તેમની સાથે ભળી જાય છે અને બધાને પ્રેરિત કરે છે, એ લીડર બહુ સારો નથી, જેની આજ્ઞાનું પાલન લોકો કરે છે. જોકે એ લીડર બહુ જ ખરાબ છે, જેને બધા ધિક્કારે છે. સારો લીડર કામ પૂર્ણ કરે છે, વાતો ઓછી કરે છે, તેનાં પરિપૂર્ણ થયેલા ઉદ્દેશ જ તેની કુશળતાને બયાન કરે છે."

સંશોધનનાં અભ્યાસ- 'વિવિધ બિઝનેસ મોડલ્સ, વિવિધ ઓફર, વિવિધ બજાર, જેને ગ્રાહકો ઈચ્છે છે' મુજબ, ડિજિટલ યુગની માગ પૂર્ણ કરવા લીડરશિપની અક્ષમતાને કારણે આશરે 30 ટકા આઈટીએસ કંપનીઓનાં અસ્તિત્વનો અંત આવે તેવું બની શકે છે. જ્યારે આપણે ભારતમાં આઈટી કંપનીઓની વાત કરીએ છીએ, ત્યારે 80 ટકા આઈટી કંપનીઓ એસએમઈ છે, જે ભવિષ્ય માટે લીડરશિપ ક્ષમતાનું નિર્માણ કરવા રોકાણની ક્ષમતા ધરાવતી નથી. એટલે ઉપરોક્ત તમામ બાબતોને ધ્યાનમાં રાખીને લીડર્સની જરૂરિયાત પોતાની કંપની માટે જ નહીં, પણ સંસ્થા કે ડિવિઝનનું નેતૃત્વ લેવા માટે પણ અતિ મહત્ત્વપૂર્ણ છે. જ્યારે આપણે વધુ લીડર્સ પેદા કરવાની વાત કરીએ છીએ, ત્યારે સ્વાભાવિક પ્રશ્ન એ હશે કે લીડર બનવા માટે કોઈ વ્યક્તિ પાસે કયા પ્રકારની કુશળતાની જરૂર છે? લીડરે શું કરવું જોઈએ: દરેકનો અભિપ્રાય સાંભળવો, દરેકમાંથી શીખવાની ભાવના હોવી અને પછી નેતૃત્વ કરવું.

સામાન્ય રીતે આપણે લીડર્સ એટલે ટોપ મેનેજમેન્ટ ગણીએ છીએ, પણ મારાં મત મુજબ, આ બંને બાબતો અલગ છે. તમામ લીડર્સ શ્રેષ્ઠ મેનેજર હોય અને તમામ મેનેજર સારાં લીડર હોય એ હંમેશા જરૂરી નથી. લીડરશિપ એટલે સ્પષ્ટ દિશા અને આયોજન સાથે પરિવર્તન લાવવું, લોકોને એક તાંતણે બાંધી રાખવા અને તેમને પ્રેરિત અને પ્રોત્સાહિત કરીને તેમની અંદર રહેલી મહત્તમ ક્ષમતાને ખીલવા માટે તકો આપવી. જ્યારે મેનેજમેન્ટ આયોજન અને બજેટિંગ પછી અપેક્ષિત પરિણામે મેળવવા સાથે સંબંધિત છે, ત્યારે તેમાં નિયંત્રણ અને સમસ્યાનું સમાધાન વધારે છે. સ્ટીફન આર કવીએ કહ્યું હતું કે, "મેનેજમેન્ટ સફળતાની સીડી ચડવાની કાર્યદક્ષતા છે; ત્યારે લીડરશિપ નક્કી કરે છે કે સીડી યોગ્ય દિવાલ સામે મૂકવામાં આવી છે કે નહીં." છેલ્લે કહેવું છે કે, ડાયમન્ડ દુર્લભ છે અને આપણે હજારોમાંથી તેને શોધવાની જરૂર છે!

(લેખક: નાસ્કોમની ડોમેસ્ટીક કાઉન્સિલ અને દેવ આઈટીના ચેરમેન છે) jaimin.shah@devitpl.com

ટીમને પ્રોત્સાહન આપવા અને આગામી સ્તરે પહોંચાડવા લીડરે શું કરવું?

આભાર માનવો: લોકો પ્રશંસા ઈચ્છે છે, સ્વીકૃતિ ઝંખે છે! તમારાં આભાર કે પ્રશંસાનાં બે શબ્દોથી મોટો ફરક પડી જાય છે. તમારે તમારી ટીમને શ્રેય આપવો જોઈએ.

ચર્ચાવિચારણા મારફતે સશક્તિકરણ: તમારાં સાથીદારોને હંમેશા પ્રોત્સાહન આપો અને ઊર્જા આપો, જેથી તેઓ પોતીકાપણું અનુભવે તથા ઝડપથી, શ્રેષ્ઠ નિર્ણય લે. જ્યારે નિર્ણય ખોટો પુરવાર થાય, ત્યારે તેમનાં પર દોષનો ટોપલો ન ઢોળો. પણ તેનાં બદલે તેમને વિચારવા અને મુશ્કેલ પરિસ્થિતિમાં કેવી રીતે વિચાર શકાય તેની ચર્ચા કરો તથા તેમને ટેકો આપો.

દીર્ઘદ્રષ્ટિ અને નાનાં લક્ષ્યાંકોનું નિર્ધારણ: નિશાન ઊંચું રાખો અને તેમને નાનાં નાનાં લક્ષ્યાંકોમાં વિભાજીત કરો, જેથી વ્યક્તિ પ્રેરિત થઈ શકે, ત્યારે નાનાં નાનાં લક્ષ્યાંકો પાર પાડી શકે અને જ્યારે તેઓ ભૂલો કરે, ત્યારે યોગ્ય પરિવર્તન કરી શકે, જેથી લક્ષ્યાંક પર કોઈ ફરક ન પડે.

કામ કરો, આનંદમાં રહો: તમારી ટીમ કામ સાથે આનંદમાં રહેવા ઈચ્છે છે. એટલે તમારી ટીમ સાથે આનંદ કરો અને હળવી ક્ષણો માણો, જેથી તેઓ તેમની નાની-નાની સફળતાની માણી શકશો.

અવરોધ દૂર કરો: બિઝનેસ પ્રક્રિયાને નવેસરથી પ્રસ્તુત કરવાનો પ્રયાસ કરો અને ટીમ અટકી જાય છે ત્યારે તેમની ઢાલ બનવાનો પ્રયાસ કરો.

ફીડબેક આપો અને ઉદાહરણ સાથે નેતૃત્વ પૂરું પાડો: હંમેશા વધુ સમય આપો અને વધારે પ્રયાસ કરો, જેથી તમારી ટીમ તમારું ઉદાહરણ લઈ શકે. તમારામાંથી તમારી ટીમને પ્રેરણા મળશે અને તમને અનુસરશે. અન્ય પાસાં તેમને જણાવો અને તેમને ફીડબેક પણ આપો, જેથી તેઓ ભૂલો સુધારી શકે અને વધારે સારું કામ કરી શકે.

ઓઈલ, મિડિયા સેક્ટર: ઘટતી જતી જીએસટી અસર

બીજા ત્રિમાસિક ગાળાની કોર્પોરેટ ઈન્ડિયાની કામગીરી ઉપર સંખ્યાબંધ પરિબળોની અસર

સેક્ટર વોચ

યોગેશ મહેતા

આ સપ્તાહમાં બજાર અત્યારસુધી 2.20 ટકા વધી છે. એનએસઈ નિફ્ટી - 50ના બંધારણમાં શુક્રવાર 29 સપ્ટેમ્બરના ફેરબદલ લગભગ નિશ્ચિત છે. બજાજ ફાઈનાન્સ, એચપીસીએલ અને યુપીએલ એસીસી, બેન્ક ઓફ બરોડા અને ટાટા પાવરનું સ્થાન લેશે. ટાટા મોટર્સ જે ડિફરન્સિઅલ વોટિંગ રાઈટસ (ડીવીઆર) ધરાવે છે તેને બાકાત રખાશે, બેન્ચમાર્કમાં તે વધારાનો સ્ટોક હતો. બેન્ચમાર્કના ઈતિહાસમાં પ્રથમ જ વખત ત્રણેય ઓએમસી ઈન્ડેક્સનો હિસ્સો બનશે. એચપીસીએલ 0.90 ટકા વેઈટ સાથે એન્ટ્રી કરશે અને ઓઈલ તથા ગેસ ક્ષેત્રની બેન્ચમાર્કમાં સ્થિતિ મજબૂત બનાવશે. બજાજ ફાઈનાન્સ (1 ટકા વેઈટ)ના સમાવેશથી એનબીએફસીનું વેઈટ 9.50 ટકા સાથે ડબલ ડિજિટની નજીક પહોંચશે.

ધ બ્યુરો ઓફ એનર્જી એફિસિઅન્સી (બી)એ જાન્યુઆરી 2018થી નવા એનર્જી રેટિંગ્સને ફરજિયાત બનાવ્યું છે. આ ધોરણો અગાઉ જાન્યુઆરી 2014માં બદલવામાં આવ્યા હતા. રેટિંગમાં ફેરબદલ સાથે સામાન્ય રીતે કિંમતોમાં વધારો થાય છે. ખરીદીની યોજના ધરાવતા ગ્રાહકો સામાન્ય રીતે ભાવ વધારો થાય તે પહેલા જ ખરીદી કરવા ધસારો કરતા હોય છે. નાણાં વર્ષ 2014ના ત્રીજા ત્રિમાસિકમાં વોલ્ટાસના વેચાણ વોલ્યુમમાં 45 ટકા (જાન્યુઆરી 2014થી રેટિંગ્સમાં ફેરબદલ થયા હતા) વૃદ્ધિ જોવા મળી હતી અને નાણાં વર્ષ 2012ના ત્રીજા ત્રિમાસિકમાં (જાન્યુઆરી 2012થી રેટિંગ્સમાં ફેરબદલ થયા હતા) આ વૃદ્ધિ 19 ટકા રહી હતી. જાન્યુઆરી 2018થી રેટિંગ્સમાં સૂચિત ફેરબદલને કારણે નાણાં વર્ષ 2018ના ત્રીજા ત્રિમાસિકમાં ખરીદી માટે ધસારો જોવા મળી શકશે. ડીમોનિટાઈઝેશનને કારણે નાણાં વર્ષ 2017ના ત્રીજા ત્રિમાસિકમાં વેચાણ વૃદ્ધિ પર થયેલી અસરને જોતા નાણાં વર્ષ 2018ના ત્રીજા ત્રિમાસિકમાં વોલ્યુમ વૃદ્ધિને વેગ મળશે. નાણાં વર્ષ 2017ના ત્રીજા ત્રિમાસિકમાં એસીના વેચાણમાં ઘટાડો નોંધાયો હતો. નવા રેટિંગ્સ અમલમાં આવે તે પહેલા સ્ટોક ક્લિઅર કરવાની પ્રવૃતિ હાથ ધરાવાને કારણે ડિલરો દ્વારા થોડું ડિસ્ટોકિંગ જોવા મળી શકે છે. વોલ્ટાસ પર અમે સેલ રેટિંગ્સ ધરાવીએ છીએ જ્યારે બ્લ્યુસ્ટાર પર તટસ્થ મત ધરાવીએ છીએ. મીડિયા ક્ષેત્રના નિષ્ણાતો, એડ પ્લાનર્સ અને ટીવી/રેડિયો પ્રસારણ સાથે અમે શ્રેણીબદ્ધ વાર્તાલાપો કર્યા હતા. જીએસટીને કારણે થયેલી અસર ઓસરી રહી છે. તહેવારોની મોસમ શરૂ થવા સાથે એડવર્ટાઈઝિંગમાં વૃદ્ધિ મજબૂત રિકવરીના સંકેત દર્શાવી રહી છે. ટીવી, પ્રિન્ટ તથા રેડિયો સેગમેન્ટસમાં સુધારો જોવા મળી રહ્યો છે. રેડિયો ફેઝ 3 મોટા ખેલાડીઓ સુધી પહોચ્યું છે અને એડવર્ટાઈઝરોમાં આકર્ષણ વધારી રહ્યું છે. એડની માગને કારણે આગામી 3-5 વર્ષમાં રેડિયો ઉદ્યોગ ટીવી તથા પ્રિન્ટથી આગળ વધી શકે છે. જંગી ઈન્વેન્ટરી સપ્લાય છતાં રેડિયો ક્ષેત્રમાં ભાવ મક્કમ રહ્યા છે. મીડિયા ક્ષેત્રમાં અમે પીવીઆર અને ઝીમાં ખરીદીનો કોલ ધરાવીએ છીએ.

(લેખક: એમઓએસએલના વાઈસ પ્રેસિ., ઈક્વિટી રિસર્ચ છે)

પરંપરાગત નોકરી બંધ થતાં 65 ટકા યુવા વસતિને નોકરીની તલાશ છે

ડિજિટલ ઈન્ડિયાનો કન્સેપ્ટ અને ટાઈમિંગ ખોટો કેમ સાબિત થયો?

કરન્ટ અફેર્સ

અમિષ જોષી

દેશમાં ડિજિટલ ક્રાંતિ કરવાના નારા જોરશોરથી થઈ રહ્યા છે, પણ ડિજિટલ ઈન્ડિયા કરવાનો ટાઈમિંગ (સમયગાળો) ખોટો છે. દેશમાં હજી ડિજિટલ સુવિધા સંપૂર્ણપણે વિકસી નથી. કારણ કે દેશના અંતરિયાળ ભાગોમાં મોબાઈલ નેટવર્ક અને વીજધાંધિયા છે. જેને કારણે બ્રોડબેન્ડ કે મોબાઈલ નેટવર્ક સંપૂર્ણ રીતે ઉપલબ્ધ નથી. બીજી બાજુ દેશમાં ડિજિટલ સાક્ષરતા એટલી વધી નથી, કેમ કે આઈટી અને પ્રોફેશનલ વ્યક્તિઓ પણ બિલ ભરવા, ઓનલાઈન ટિકિટ બુક કરાવવી કે બેન્કિંગની સુવિધા -બધી જ સુવિધા માટે ટેક્નોલોજીનો ઉપયોગ કરતી નથી. વળી ડિજિટલ સુવિધા ઊભી કરવાથી નોકરીકાપ થાય છે, જે જરાય ઈચ્છનીય નથી, કેમ કે આપણાં દેશની વસતિ 130 કરોડ જેટલી છે. વળી, દેશની દરેક વ્યક્તિ માટે સામાજિક - નાણાકીય સુરક્ષા ઊભી થઈ શકી નથી, કારણે હજી આપણી આસપાસ સામાજિક કંકાસને કારણે કે પછી નબળી આર્થિક સ્થિતિને કારણે સિનિયર સિટિઝનો આપણે કામ કરતા જોઈએ છીએ. વળી, દેશની 65 ટકા વસતિ યુવા છે, જેને નોકરીની તલાશ છે. આપણા દેશમાં હાલ શિક્ષિત બેરોજગારીમાં ખાસ્સો વધારો થયો છે. જેને કારણે પણ ડિજિટલ કાર્યક્રમનો સમય યોગ્ય નથી. વળી ડિજિટલ ક્રાંતિ પરંપરાગત નોકરીઓનો છેદ ઉડાડી રહી છે અને એની સામે નવી નોકરીઓનું એટલું જલદી નિર્માણ થતું નથી. દેશમાં ઝડપથી વિકસી રહેલી યસ બેન્કે હાલમાં તેની નોકરીઓમાં 12 ટકા કાપ મૂક્યો છે, જ્યારે અબજોપતિ મુકેશ અંબાણીની માલિકીની રિલાયન્સ ઈન્ડસ્ટ્રીઝ લિ. ટૂંક સમયમાં નવી બેન્ક શરૂ કરવાની છે, પણ એની એક પણ શાખા ખોલ્યા વગર.

જિયો પેમેન્ટ બેન્કનું બધું કામકાજ ઓનલાઈન શરૂ થવાનું છે. માત્ર દુકાનમાં તેના ફોનો મળશે, જેના દ્વારા તમે તમારી બેન્કિંગ કામગીરી કરી શકશો. આમ આ ડિજિટલ ક્રાંતિના ઘણાં ઉદાહરણો પૈકીના બે ઉદાહરણો છે, જે જૂની નોકરીઓનો નાશ કરે છે અથવા રોજગારી સર્જન થતું નથી.

પરિવર્તન સંસારનો નિયમ છે અને એને આવકારવાનું જ હોય, પણ બેન્કિંગ સેવાઓ 500ની જગ્યાએ 50 લોકો આપી શકે તો બેન્કિંગ ખર્ચમાં કાપ આવે, જેથી કર્મચારીની ઉત્પાદકતા 10 ગણી વધે છે, પણ પરંપરાગત ઉદ્યોગોમાં ડિજિટલ ટેક્નોલોજીના વધતા વપરાશને કારણે પૂરતા પ્રમાણમાં રોજગારી સર્જન થથી થતું એનું શું?

એક સૌથી મોટી જાણીતી નોકરી આપતી કંપનીના જણાવ્યા પ્રમાણે 2016થી મેન્યુફેક્ચરિંગ નોકરીઓમાં 30 ટકાતી 40 ટકાનો ઘટાડો થયો છે. દેશના સૌથી મોટા એલ એન્ડ ટી ગ્રુપે પણ કહ્યું છે કે ખાનગી ક્ષેત્રના બે વર્ષના ઈન્ફ્રા પ્રોજેક્ટોમાં નોંધપાત્ર વળતર નથી મળતું.

વળી, નવી આવેલી રિલાયન્સ જિયોને કારણે ટેલિકોમ ક્ષેત્રે ગળાકાપ હરીફાઈને કારણે મોબાઈલ દરોમાં ઘટાડાને કારણે મોટી કંપનીઓ સિવાય અનેક કંપનીઓએ વિવિધ સર્કલમાં કામગીરી બંધ કરવાની કામગીરી કરી છે, જેને કારણે ઘણા લોકોએ નોકરીઓ ગુમાવવી પડી છે અને હજી એમાં વધારો થવાની શક્યતા છે.

amishjoshi2011@gmail.com

2021 સુધીમાં ઓટોમેશનને કારણે ભારત 23 ટકા નોકરીઓ ગુમાવશે

એક કંપનીના થયેલા સર્વે મુજબ 2021 સુધીમાં ભારત ગ્લોબલી આશરે 23 ટકા નોકરીઓ ગુમાવશે. વિશ્વ વધુ સ્પર્ધાત્મક, મેન્યુફેક્ચરિંગ વધુ હરીફાઈયુક્ત થવાને કારણે અને રોબોટિક, ટેક્નોલોજીને કારણેવધુ ઓટોમેશન થશે, જેના લીધે વધુ લોકો નોકરીઓ ગુમાવશે. આમાં પણ આઈટી, આઈટી સંબંધિત સેવાઓ, અને સિક્યોરિટી સર્વિસિસ અને ત્યાર બાદ બેન્કિંગ પહેલા ક્ષેત્ર હશે જ્યાં નોકરીઓમાં કાપ મુકાશે. જો ભારત આઠ ટકાના દરે વિકસશે તો મજૂરની ઉત્પાદકતા 1.5 ટકાના દરે પ્રતિ વર્ષ વધશે અને નોકરીઓમાં 6.5 ટકાના દરે વધારો થશે, પણ ઓટોમેશનને કારણે નોકરીઓ 4-5 ટકાના દરે આગામી 10 વર્ષ સુધી પ્રતિ વર્ષ વધશે. 2016માં દક્ષિણ એશિયામાં 1.34 કરોડ નોકરીઓના સર્જનમાં ભારતનો હિસ્સો સૌથી વધુ હતો, પણ ભારતમાં બેરોજગારીનો દર વધીને 2017માં 1.78 કરોડ અને 2018માં એ વધીને 1.80 કરોડ થશે.

માર્કેટ વોચ...

આ વર્ષે સૌથી ઓછાં માર્કેટ કરેકશન આવ્યાં

2017નું વર્ષ બજાર માટે અત્યાર સુધી શુકનવંતુ રહ્યું છે. ચાલુ વર્ષે બજારમાં સૌથી ઓછાં કરેક્શનો જોવા મળ્યાં છે. આ વલણ અમેરિકામાં પણ જોવા મળ્યું છે.

6 વખત જ નિફ્ટી આ વર્ષે એક ટકા અથવા વધુ ઘટ્યો છે. 4 વખત જ અમેરિકી ડાઉ જોન્સ આ વખતે એક ટકા ઘટ્યો છે. આમ ટોચના 50 શેરો સરેરાશ એક ટકા અથવા તેથી વધુ ઘટ્યા છે....

2007
તેજી સાથે એને સરખાવવામાં આવે તો એ વખતે નિફ્ટી અને ડાઉ જોન્સ વધુ ઘટ્યા હતા.

41 ટ્રેડિંગ સેશનમાં નિફ્ટી એ વર્ષે એક ટકો અથવા વધુ ઘટ્યો હતો

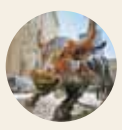
30 ટ્રેડિંગ સેશનમાં ડાઉ જોન્સ એ વર્ષે એક ટકો અથવા વધુ ઘટ્યો

દલાલ સ્ટ્રીટ એકતરફી

	નિફ્ટી		ડાઉ જોન્સ	
વર્ષ	ટ્રેડિંગ	વાર્ષિક	ટ્રેડિંગ ગેઈન	વાર્ષિક ગેઈન
2007	41	54.8	30%	6.4%
2008	95	-51.8	75%	-33.8%
2009	60	75.8	52%	18.8%
2010	34	17.9	34%	11.0%
2011	61	-24.6	44%	5.5%
2012	27	27.7	17%	7.3%
2013	37	6.8	10%	26.5%
2014	23	31.4	18%	7.5%
2015	32	-4.1	34%	-2.2%
2016	34	3.0	24%	13.4%
2017*	6	20.6	4%	13.1%

ચડાવ-ઉતાર | આ વર્ષે વળી બજારોમાં ભારે ઉતારચઢાવ પણ ઓછા મળ્યા છે, જે પણ સૌથી મોટું કારણ છે. નીચી વોલેટિલિટીનું મુખ્ય કારણ નિષ્ણાતોના જણાવ્યા અનુસાર આ વર્ષે મોટી અનિશ્ચિતતા જોવા મળી નથી. યુરો ઝોનમાં કટોકટી સર્જાતાં અને ચીનની આર્થિક મંદીને લીધે યુઆનનું અવમૂલ્યન કરતાં વોલેટિલિટીમાં વધારો થયો હતો.

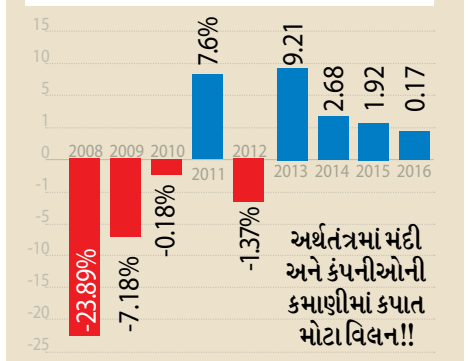
18.8%
હાલમાં બીએસઈ સેન્સેક્સ વધ્યો છે



20.6%
નિફ્ટી અત્યાર સુધી વધ્યો છે

અર્થતંત્રમાં મંદી અને કંપનીઓની ઓછી કમાણી છતાં બજારમાં તેજીથી અનેક નિષ્ણાતો આશ્ચર્યમાં છે

મંદીના મહિના ઓક્ટોબર



નોટબંધી, GST વિલન બનશે

ડિસેમ્બર-16માં આવેલી નોટબંધી અને જુલાઈમાં આવેલા જીએસટીના કારણે વેપાર-ઉદ્યોગ-ધંધાઓમાં ઠપની સ્થિતિ આવી ગઈ છે. તેના કારણે દેશનો જીડીપી ચાલુ નાણાકીય વર્ષાન્તે 7ની નીચે ઉતરી જવાની દહેશત સેવાઈ રહી છે. તેના કારણે સપ્ટેમ્બર માસમાં સેન્સેક્સ 2 ટકા ઊપરાંત તૂટ્યો છે. નિફ્ટી પણ 1.8 ટકા સુધી ગગડ્યો છે અને નીચામાં 9685 સુધી ઘટાડાના ચાન્સ છે.

ઈકોસિસ્ટમને સક્રિય બનાવવામાં સરકાર, શિક્ષણવિદો, સંશોધકો, ખાનગી ક્ષેત્રોની મહત્વની ભૂમિકા

ઉદ્યોગ સાહસિકતાના શિક્ષણને વધુ પ્રોત્સાહન આપો

ઉદ્યોગ સાહસિકતા

સુનિલ શુક્લા

કોઈપણ દેશ અથવા પ્રદેશના ઔદ્યોગિક વિકાસ માટે ઉદ્યોગ સાહસિકતાને અંતિમ અને નિર્ણાયક પરિબળ ગણવામાં આવે છે. ભારત ઉદ્યોગ સાહસિકતાની દિશામાં ઝડપથી આગળ વધી રહ્યું છે અને વિશ્વભરમાં સૌથી આકર્ષક આંત્રપ્રેનિયરલ સોસાયટીઝ પૈકીના એક તરીકે ઉભરી રહ્યું છે.

મેક ઈન ઈન્ડિયા, સ્ટાર્ટ-અપ ઈન્ડિયા અને સ્કીલ ઈન્ડિયા જેવી વિવિધ સરકારી પહેલોનો ઉદ્દેશ્ય મેનેજરિયલમાંથી આંત્રપ્રેનિયરલ તરીકે ભારતીય અર્થતંત્રને પરિવર્તિત કરવાનો છે.

ભારતે આ દિશામાં સંખ્યાબંધ પહેલ કરી હોવા છતાં પણ ઉદ્યોગ સાહસિકતાના શિક્ષણ આપવા બાબતે સમર્પિત પ્રયાસો ખુબજ ઓછા થયાં છે. દેશમાં ખુબજ ઓછી સંસ્થાઓ છે કે જેઓ ઉદ્યોગ સાહસિકતાનું શિક્ષણ આપે છે તથા કેટલીક સંસ્થાઓ તેના વિશાળ અભ્યાસક્રમના એક હિસ્સામાં ઉદ્યોગ સાહસિકતાનો સમાવેશ કરે છે. જોકે, પ્રશ્ન એ છે કે શું આનાથી ભારત જેવા વિકાસશીલ દેશ માટે જરૂરી ઉદ્યોગ સાહસિકતાને બળ આપી શકાશે?

ઉદ્યોગ સાહસિકતાની ઈકોસિસ્ટમને સક્રિય બનાવવામાં સરકાર, શિક્ષણવિદો, સંશોધકો અને ખાનગી ક્ષેત્રો સહિતના હીતધારકો મહત્વપૂર્ણ ભુમિકા ભજવે છે. નીતિ નિર્ધારક તરીકે સરકાર ઉભરતા ઉદ્યોગ સાહસિકો માટેનો માર્ગ તૈયાર કરે છે, જ્યારે કે શિક્ષણવિદો, સંશોધકો અને ખાનગી ક્ષેત્રો નવી એન્ટરપ્રાઈઝના સર્જનમાં વિવિધ વેલ્યુ ચેઈન તરીકે તેમને સહયોગ આપે છે. ઉદ્યોગ સાહસિકતાના શિક્ષણને પ્રોત્સાહન આપવા માટે શિક્ષણવિદો દ્વારા પ્રયાસો થઈ રહ્યાં છે તેમ છતાં જો ભારતે બેરોજગારીની સમસ્યાનો ઉકેલ લાવવો હશે તો આ બાબતે હજી ઘણું કામ કરવું પડશે.

ઉદ્યોગ સાહસિકતાના શિક્ષણને મજબૂત બનાવવાથી સમગ્ર ઉદ્યોગ સાહસિકતાની ઈકોસિસ્ટમને અસર થશે કારણકે તે ઉદ્યોગ સાહસિકતા સંબંધિત માનસિકતા પેદા કરવા માટે જરૂરી કૌશલ્યોનો વિકાસ સુનિશ્ચિત કરશે અને ભાવિ લીડર્સને જટીલ અને સંકલિત સમસ્યાઓ ઉકેલવા માટે સક્ષમ બનાવશે.

આનાથી મોટાભાગના નાના અને મધ્યમકદના ઉદ્યોગો (એસએમઈ)ને પણ મદદ મળી રહેશે કે જેઓ ઈચ્છે છે કે તેમની બીજી અને ત્રીજી પેઢી તેમના પારિવારિક કારોબારને વિકસાવે. ભારતમાં મોટાભાગના કારોબાર પરિવારની માલીકીના છે અને મોટાભાગના કારોબાર પાસે ઉત્તરાધિકારીની યોજના નથી. પ્રાઈઝ વોટરહાઉસ કૂપર્સના ઈન્ડિયા ફેમિલિ બિઝનેસ સર્વે 2016 મૂજબ દેશમાં માત્ર 15 ટકા ફેમિલિ બિઝનેસ પાસે સુઆયોજીત ઉત્તરાધિકારીની યોજના છે. ભારતમાં બેરોજગારીની સમસ્યામાં સતત વધારો થઈ રહ્યો છે ત્યારે ઉદ્યોગ સાહસિકતાને પ્રોત્સાહન આપવું ખુબજ જરૂરી છે. સરકારના અંદાજ મૂજબ વર્ષ 2022 સુધીમાં 24 ચાવીરૂપ ક્ષેત્રો માટે આશરે 109 મિલિયન વધારાના કુશળ માનવશ્રમની જરૂરિયાત સર્જાશે. આ ઉપરાંત હાલના કૃષિ અને બિન-કૃષિક્ષેત્રના 29 કરોડ 80 લાખ લોકોને કુશળ બનાવવાની, પુનઃકુશળ બનાવવાની તથા તેમની કુશળતામાં હજી વધારો કરવાની જરૂર પડશે. આનો મતલબ એ કે ભારતમાં ઉદ્યોગ સાહસિકતાના વિકાસ માટે દરેક વ્યક્તિ સુધી કૌશલ્ય વિકાસ અને શિક્ષણ પહોંચવું જરૂરી બનશે. આથી સરકારે નેશનલ સ્કીલ ડેવલપમેન્ટ એન્ડ આંત્રપ્રેનિયરશીપ (એનએસડીઈ) પોલીસી 2015 દ્વારા સમસ્યાનો ઉકેલ લાવવાનો પ્રયાસ કર્યો છે.

ઉદ્યોગ સાહસિકતા ઈનોવેશન સાથે સંકળાયેલું હોવાથી ઉભરતા અર્થતંત્રોમાં શિક્ષણે ઉભરતા ઉદ્યોગ સાહસિકો અને વિદ્યાર્થીઓમાં ઈનોવેશનની ક્ષમતાઓમાં વધારો કરવા ઉપર ધ્યાન કેન્દ્રિત કરવું પડશે, જેથી સફળતાનો ઉંચો દર હાંસલ કરી શકાય. કોઈપણ દેશનો વિકાસ ઈનોવેશનની સંભાવનાઓ સાથે સીધો જોડાયેલો હોય છે. વિકસિત અર્થતંત્રોમાં શિક્ષણનું ઉંચું સ્તર અને વૈવિધ્યસભ ઉદ્યોગોનો પ્રોફાઈલ જોવા મળે છે. અદ્યતન ટેકનોલોજી, નવી એન્ટરપ્રાઈઝને વધુ ઈનોવેટિવ બનવા માટે પ્રોત્સાહિત કરે છે.

(લેખક: ઈડીઆઈના ડિરેક્ટર છે)