

प्लेसमेंट की सच्चाई

कई लोगों के लिए उनकी यात्रा का समापन प्लेसमेंट सीजन में हो जाता है और इसके साथ ही किसी बहुचर्चित उद्योग घराने से एक आकर्षक पैकेज पाने के लिए किए गए प्रयासों पर भी पर्दा गिर जाता है। प्लेसमेंट रिकॉर्ड इस संदर्भ में SRCC के उन सबसे महिमामंडित आभूषणों में से है जिसका दिल खोलकर प्रदर्शन किया जाता है और प्लेसमेंट सेल को इसके सबसे बड़े ढाल के तौर पर पेश किया जाता है।

हालाँकि, तथ्य यह है कि कुछ छात्र अपनी पसंदीदा नौकरी प्राप्त कर लेते हैं लेकिन कई ऐसे भी होते हैं जिनके हाथ कुछ नहीं लगता है। इसका मतलब यह नहीं है कि वे किसी प्रकार से कम सक्षम हैं; अपितु वे उतने बखूबी ढंग से सिस्टम में से अपना रास्ता नहीं ढूँढ पाते हैं। यह व्यवस्था पहले सेमेस्टर से ही रफ्तार पकड़ने लगती है। जैसा कि हम अपने पहले लेखों में चर्चा कर चुके हैं, कॉलेज में कई जगहों पर पक्षपात पूर्ण रवैया अपनाया जाता है। वे छात्र जिनके लिए कक्षाएँ एवं सोसायटी पहुँच से बाहर हो गई हैं, उन्हें अगर किसी तरह से प्लेसमेंट प्रक्रिया में भाग लेने का अवसर मिल भी जाता है तब भी वे चुनिंदा छात्रों के बाद सबसे पिछली पंक्ति से आरंभ करने के लिए विवश होते हैं। उदाहरण के लिए, सोसायटी में होना या सोसायटी में किसी पद पर होना न केवल आपके CV (curriculum vitae) को सुसज्जित करता है वरन् यह आपको उन वरिष्ठ छात्रों के संपर्क में आने का अवसर भी देता है जो आपको प्रक्रिया से भलिभाँति अवगत कराते हैं। छात्रों की पृष्ठभूमि से जुड़ी विषमताएँ सूचनाओं और संसाधनों की विषमता के रूप में परिभाषित होती हैं।

इसके अतिरिक्त, नौकरी मुहैया कराने वालों की अपेक्षाएँ केवल सुंदर रेज़्यूमे या स्वच्छ मार्कशीट तक ही खत्म नहीं होती हैं। ये आपसे आपके 'अविरल प्रस्तुति' की माँग भी करते हैं। यह सिर्फ पेशेवर ड्रेस कोड ही नहीं होता है जिसका कि प्रावधान होता है बल्कि यह आपके पूर्ण व्यक्तित्व की एक अतिरंजित प्रदर्शनी होती है। यह इसपर निर्भर करता है कि आप कितने बखूबी ढंग से अपने आप को बेच पाते हैं। लेकिन ये सभी प्रकार की साक्षात्कार व्यवस्थाओं के लिए लागू होता है, हालाँकि, यहाँ पर कॉरपोरेट साक्षात्कारों के संदर्भ में गौर करने वाली बात यह है कि ये केवल आपके संभ्रांत (elite) पक्ष की प्रदर्शनी की माँग करते हैं। किसी भी प्रकार की स्वतंत्र एवं आलोचनात्मक सोच कम आय और नीची जाति से उपजी इस 'चकाचौंध-रहित शक्सियात' की भरपाई नहीं कर सकती है। साक्षात्कार में अक्सर स्वतंत्र एवं आलोचनात्मक सोच का मूल्यांकन किया ही नहीं जाता है। इस प्रकार, जो 'होशियारी' नौकरी देने वालों को लुभाती है वह एक विशिष्ट किस्म की होती है और विशिष्ट प्रकार के लोगों में उपस्थित होती है। और, पुनः पृष्ठभूमि एक भूमिका अदा करती है।

पृष्ठभूमि में इन मुद्दों से परे, PC (placement cell) की औपचारिक प्लेसमेंट प्रक्रिया भी बड़े ही मनमाने ढंग से संचालित की जाती है। पिछले वर्ष जिस प्रकार से आधारहीन विवेक के साथ पुनरीक्षण प्रक्रिया को अंजाम दिया गया वह छात्रों के लिए काफी श्रम्य था। सबसे विवादास्पद स्थिति वह थी जब छात्रों को उनके रेज़्यूमे में मौजूद हर छोटी से छोटी चीज का प्रमाण लाने को कहा गया- इसका नतीजा, आपके पास एक मामूली CV के सिवाय कुछ नहीं बचता है। आमतौर पर, किसी भी इंटरन का इस तरह का विस्तार-पूर्ण रिकॉर्ड इंटरनशिप मुहैया कराने वालों के द्वारा नहीं दिया जाता है। यहाँ पर भी जिन्होंने परिचितों के द्वारा इंटरनशिप पाई होती है, वे औरों से बाजी मार लेते हैं क्योंकि वे इंटरनशिप मुहैया कराने वालों से अपने सभी

दावों को प्रमाणित करा सकते हैं। लेकिन, जिन्होंने अपने चिर-परिचितों के द्वारा इंटरनेट हासिल नहीं की होती है वे मुश्किल से कुछ स्तरों पर ही इंटरनेट मुहैया कराने वालों से अभिस्वीकृति प्राप्त कर पाते हैं। अक्सर विशेष पृष्ठभूमि से आने वाले लोगों के ही परिचित होते हैं, इस तरह से अवसरों का बँटवारा और भी गहरा हो जाता है।

इसके ऊपर से, PC के द्वारा लगाया जाने वाला अत्यधिक जुर्माना भी आर्थिक रूप से कमजोर छात्रों के लिए कष्टकारी होता है। प्री-प्लेसमेंट टॉक में गैरहाजिर रहने या फॉर्मल जूते पहन कर आने जो कि PC के अनुसार अगर उतने फॉर्मल नहीं पाए जाते हैं तब इस दशा में छात्रों पर ₹1500 का जुर्माना लगाया जाता है। PC का यह रवैया औचित्य से परे है। यह आर्थिक रूप से कमजोर लोगों को चुनकर बाहर निकालने के अलावा और कोई मकसद पूरा नहीं करता है।

नौकरी मुहैया कराने के लिए आने वाली कंपनियों की प्रकृति भी सीमित होती है, जिनमें एक बड़ा हिस्सा मैनेजमेंट कंसल्टिंग और फाईनेंस कंपनियों का होता है। मीडिया और ऐडवर्टाइजिंग के क्षेत्रों में PC के द्वारा विविधता को दरकिनार किया जाता है। यह उन छात्रों के लिए संभावनाओं को सीमित कर देता है जिनकी रुचि इनमें नहीं है या जिन्होंने कंसल्टेंसी या फाईनेंस की जरूरतों के हिसाब से अपने कौशल का विकास नहीं किया है। ये एक और वजह है कि क्यों केवल कुछ निश्चित छात्रों के घर ही ऑफर-लैटर पहुँच पाता है। ये चीज पिछले साल टीयर-1 कंपनियों के प्लेसमेंट परिणामों में बिल्कुल साफ थी- आधी से कुछ अधिक सीटें तो केवल कुछ ही छात्रों द्वारा भर दी गईं जिन्होंने अनेक अलग-अलग ऑफर प्राप्त किए थे। असल में तो PC को ऐसी स्थिति में यह प्रावधान करना चाहिए कि जिसमें कंपनियाँ वेटिंग-लिस्ट जारी करें जिससे कि ज्यादा से ज्यादा छात्रों को नौकरी प्राप्त करने का अवसर मिल सके और कंपनियों को भी खाली हाथ न लौटना पड़े।

बुलाई जाने वाली कंपनियाँ भी उनकी स्थिति के मामले में सीमित हैं, जिनमें कई गुड़गाँव (अब गुरुग्राम) में स्थित हैं। जबकि हमारे कॉलेज में समस्त भारत से छात्र आते हैं, जिनमें से कई कॉलेज के बाद अपने ही गृह-नगर में रहने का मन बना सकते हैं, लेकिन इससे उनकी इस इच्छा पर भी पाबंदी लग जाती है। इस प्रकार की प्लेसमेंट प्रक्रिया, जिसमें कई सारी विषमताएँ हैं, विशेषकर सामाजिक रूप से हाशिये पर स्थित छात्रों के विरुद्ध कार्य करती हैं, और, इससे समझा जा सकता है कि प्लेसमेंट में विफल होना इन छात्रों की मनःस्थिति पर क्या असर डाल सकता है। इनमें से कई गैर-संभ्रांत बच्चे अपने कंधों पर अपने परिवार की आशाओं का भारी-भरकम बोझ ढोते हैं। उन्हें औरों से कहीं अधिक नौकरी-सुरक्षा की आवश्यकता होती है। इस प्रकार का विपरीत अनुभव उनकी आगे की राह के मददेनजर उनके आत्मविश्वास पर एक बुरा असर डालता है। वे खुद से प्रश्न करने लगते हैं कि क्या वे कहीं भी अपना मुकाम बना पाएंगे।

हालाँकि, प्लेसमेंट प्रक्रिया के कई हिस्से जहाँ एक तरफ सामाजिक रूप से पिछड़े लोगों के लिए अनुचित हैं तो वहीं दूसरी तरफ औरों के लिए भी मुश्किल भरे हैं। PC की वेबसाइट पर पंजीकरण के बाद भी सूचनाएँ प्रसारित नहीं की जाती हैं, और गोपनीयता के साथ भी अक्सर समझौता किया जाता है। जिन छात्रों के कल्याण को प्राथमिकता दी जाती है उनकी श्रेणी इतनी महीन होती है कि बड़ी संख्या में वे छात्र भी जो केवल सामाजिक रूप से पिछड़े वर्गों से नहीं आते हैं उन्हें निराशा का सामना करना पड़ता है। इस दशा में, कॉलेज प्लेसमेंट को किसी की क्षमताओं के पैमाने के रूप में आत्म-मूल्यांकन की विधि के तौर पर प्रोत्साहित नहीं करना चाहिए। इसमें छात्रों के द्वारा वर्षों में संचित किए गए आत्मविश्वास को छिन्न-भिन्न करने की क्षमता है।

इसलिए यहाँ पर उस मानसिकता को सख्त रूप से बदलने की आवश्यकता है जो कॉलेज प्लेसमेंट पर जरूरत से ज्यादा बल देकर इसे नौकरी की चाह रखने वालों के लिए जीवन-मरण के रूप में पेश करती है। इसको ध्यान में रखते हुए इस तरह के प्रयास किए जाने चाहिए जिससे कि सभी को जितना हो सके उतना समान अवसर मिल सके। उदाहरण के लिए, PC को सही प्रकार से कार्यरत प्रशिक्षण विंग की आवश्यकता है जिससे कि सभी को अच्छे मार्गदर्शन में केस-स्टडी तैयार करने के लिए समान अवसर मिले, सिर्फ उन्हें ही नहीं जिनका संपर्क वरिष्ठ छात्रों से हो। यह न केवल मॉक-इंटरव्यू तक सीमित हो बल्कि विंग, LOR तैयार करवाने, CV लिखवाने और ऐसे ही अन्य कार्य करवाने की जिम्मेदारी ले। प्रशिक्षण विंग छात्रों के पहले सेमेस्टर से ही अपने कार्य में लगी होनी चाहिए, उन्हें समय-समय पर ऑनलाइन-कोर्सों और पेशेवर कोर्सों के परिचय की सार्थकता एवं महत्व को समझाते हुए उन्हें सीधे ही इंटरनशिप के संपर्क मुहैया कराए जाने चाहिए।

PC के द्वारा ऑफ-कैंपस प्लेसमेंट को हतोत्साहित करना एक और ऐसा पहलू है जिसमें बहुत महत्वपूर्ण बदलाव की गुंजाईश है। PC द्वारा बुलाई गई कंपनियों के प्रकारों पर प्रतिबंध को ध्यान में रखते हुए, न बुलाई गई कंपनियों के बारे में भी जागरूकता फैलाई जानी चाहिए। असल में कॉलेज के तथाकथित ब्रांड-नेम के प्रचार का बेहतर तरीके से लाभ ऑन-कैंपस प्लेसमेंट की बजाय ऑफ-कैंपस प्लेसमेंट में उठाया जाता है।

इसलिए PC को ये ठोस कदम उठाते हुए समस्त कॉलेज जिसमें शिक्षकगण एवं विद्यार्थी शामिल हैं, सभी को मिलकर एक सामूहिक प्रयास करना चाहिए कि जो छात्र प्लेसमेंट प्राप्त करने से वंचित रह जाते हैं उनकी इस असमर्थता को उनकी अक्षमता के प्रमाण के रूप में लिया जाना बंद किया जाना चाहिए। इसके अतिरिक्त, यदि हम प्लेसमेंट प्रक्रिया एवं प्लेसमेंट परिणामों के दृश्य एवं अदृश्य प्रभावों से एक कदम पीछे हटाएँ, तब हम यह पाते हैं कि प्लेसमेंट प्रक्रिया ही (न सिर्फ हमारे कॉलेज की) अपने आप में कॉरपोरेट एवं हमारी शिक्षा-प्रणाली के बीच एक षड्यंत्र के रूप में कार्य करती है। हुनर को कॉलेज-कैंपस में होने वाले कॉरपोरेट प्लेसमेंट के द्वारा विपरीत दिशा में मोड़ा जाता है।

इस विषय के साथ-साथ पाठ्यक्रम और शैक्षिक गुणवत्ता से जुड़ी परेशानियों को हमारी टीम के द्वारा भावी लेख-श्रंखलाओं में उठाया जाएगा।