

INSIGHTS

23 DECEMBER, 2022

A. అభివృద్ధి మనస్తత్వం- పట్టుదల

సంపన్న కుటుంబాలలో పెరిగిన చిన్న తరం సభ్యులకి సఫలత, గమ్య సాధన అందనంత ఎత్తుగా కనిపిస్తాయి. వారసత్వ వ్యాపారానికి సరిపడేంతగా సమర్థత, పరిజ్ఞానం, అనుభవం తమకి లేవవనే భావం, మోయలేనంత బరువుగా అనిపిస్తుంది.

ఇటువంటి పరిస్థితిని ఎదుర్కోవాలంటే అభివృద్ధి మనస్తత్వం పట్టుదల ఉండటం సహాయకారిగా ఉంటాయి. దీని వల్ల స్వశక్తి, సామర్థ్యం, కృషి వల్ల మంచి వ్యాపారం వల్ల, సాలోచిత అభిప్రాయాల ద్వారాను అభివృద్ధి మనస్తత్వం పెంపొందుతుంది. వాళ్ళు కష్టాలని, వైఫల్యాలని నేర్చుకోనే ప్రక్రియాభాగంగా పరిగణిస్తారు. గమ్యసాధన కోసం కృషి, అభినివేశం- పట్టుదల అంటారు. అభివృద్ధి మనస్తత్వం కలవాళ్ళు పట్టుదలతో కొత్త నైపుణ్యాల సముపార్జన పనిలో ప్రదర్శిస్తారు. కార్యసాధన స్ఫూర్తి కలిగి ఉంటారు.

పట్టుదల, అభివృద్ధి మనస్తత్వం అలవరచుకోవాలంటే, పనితీరుపై తరచుగా సమీక్ష అర్థవంతమైన అభిప్రాయాలు, (మదింపులు) కోరాలి. కొత్తవిషయాలు నేర్చుకోవటం, కొత్త నియామక పాత్రలు నిర్వహించాలనే అభిలాష ఉండాలి. పనితీరు పై అభిప్రాయ సేకరణ, స్వశక్తి పై నమ్మకం కలిగి ఉండటం, ఒక గుర్తింపు. కొత్త సవాళ్ళను ఎదుర్కోవాలంటే దీర్ఘకాల నిబద్ధత ఉండాలి. ఇల్లా చెయ్యడం వల్ల నిజమైన కార్యసాధనా నైపుణ్యం చేకురుతుంది.

D సంపూర్ణ కార్యనిర్వహణాధికారత నేర్చుకోవటం

సంపన్న వారసత్వ వారసులు కొంతమంది నిస్సహాయత అలవాటుకి బానిసలవుతారు. ఈ స్థితిలో వాళ్ళని పని చేయవలసిన అవసరం లేదు అనే భావన పాడుచేస్తుంది. అల్లాగ వాళ్ళు నిష్క్రియాత్మకంగా మారుతారు.

ఇటువంటి అలవాటు పథ నిస్సహాయ స్థితి నించి మరలించాలంటే వాళ్ళని ఉద్దేశపూర్వకంగా వేరే నియామకాల్లోను, ప్రాజెక్టుల్లోను పనిచేసే అవకాశం కల్పించాలి. ఆ నియామకాల్లో కావలసినంత కష్టం సవాళ్ళు ఉండేట్లు కల్పించాలి.

తరువాతి తరం అభివృద్ధి కార్యక్రమాలు

1. నవాళ్ళని కొత్త ప్రయోగాలు చెయ్యటానికి ప్రోత్సహించాలి, సహాయపడాలి.
2. వాళ్ళు వైఫల్యాలని అహ్వనించటం, ఆస్వాదించి అనుభవాన్ని పొందేండ్లుకు ప్రోత్సహించాలి
3. వైఫల్యాలను అధిగమించేందుకు వాళ్ళకి ప్రత్యామ్నాయ పరిష్కారాలు కనుగొనేందుకు సహాయపడాలి
4. ఇల్లా చేయండి, ఇది సరైన పద్ధతి అని చెప్పవద్దు.
5. స్వంత వ్యక్తిత్వం మూలధనం లాంటిది. దాన్ని పెంపొందించుకోవడానికి అవకాశాలు కల్పించాలి.
6. అభివృద్ధి మనస్తత్వం ఏర్పడానికి ప్రోత్సహించాలి.
7. వాళ్ళు పట్టుదల ప్రదర్శిస్తే వెంటనే ప్రశంసించాలి.
8. వాళ్ళని కార్యసాధక దక్షుల్లా తయారు చెయ్యాలి. అనుభవం ఎక్కువగా సమకూర్చాలి

The infographic is divided into three main sections. The top left section compares 'INTERNAL LOCUS OF CONTROL' (I CAN) with 'EXTERNAL LOCUS OF CONTROL' (I CANT). Internal locus includes beliefs like 'I GET WHAT I DESERVE', 'I MAKE THINGS HAPPEN', 'I CONTROL MY DESTINY', and 'MY FAULT'. External locus includes 'I NEVER GET WHAT I DESERVE', 'WHY ME?', 'MY FATE IS DECIDED', and 'NOT MY MISTAKE'. The top right section is titled 'Who am I?' and 'IDENTITY CAPITAL'. The bottom section compares 'FIXED MINDSET' (Intelligence and talent are innate, no talent, dislike of criticism) with 'GROWTH MINDSET' (Intelligence and talent are dynamic and can be improved, passion for challenges, use feedback and failures as learning opportunity). The bottom right section is titled 'LEARNED MASTERY' and shows a person reading a book.

Internal Locus of Control అంతర్గత నియంత్రణా దృక్పథం.	External Locus of Control బాహ్య నియంత్రణా దృక్పథం
1. I can get what I deserve నాకు కావలసినవి నేను సాధించుకోగలను.	I never get what i deserve నాకు కావలసినవి ఎప్పుడూ లభించవు
2. I make things happen నాకు కావలసినట్లుగా నా పరిస్థితులను మార్చుకోగలను.	
3. I control my destiny నా గమ్యన్ని నా అధీనంలో ఉంచుకోగలను	My fate is decided నా కర్మ రాసిపెట్టి ఉంది
4. My fault - నా తప్పు/లోపము	Not my mistake నా తప్పు కాదు
I CAN నేను చేయగలను	I CANT నీను అశక్తుడిని.

IDENTITY CAPITAL- వ్యక్తిత్వ పెట్టుబడి

LEARNED MASTERY- నేర్చుకున్న సాధికారత

Who Am I- నేనెవరిని

Fixed Mindset నిశ్చిత మనస్తత్వం	Growth mindset- అభివృద్ధి మనస్తత్వం
Intelligence and talents are inherent. తెలివితేటలు నైపుణ్యాలు సహజసిద్ధమైనవి	Intelligence and talents are dyanamic , they can be improved. తెలివితేటలు నైపుణ్యాలు సమయానుకులం గా పరిణామశీలమైనవి. వాటిని అభివృద్ధి చేసుకోవచ్చు.
To endeavour no talent is necessary. ప్రయత్నించటానికి నైపుణ్యం అవసరం లేదు.	Passion for challenges సవాళ్ళు సమస్యలు ఎదుర్కోవటంలో ఆభిరుచి ఉండాలి.
Dislike for criticism and feedback. విమర్శలు పనితీరుపై అభిప్రాయాలు గిట్టవు	Use feed back and failures as learning process. పనితీరు పై అభిప్రాయాలు, ఓటములు నేర్చుకోనే ప్రక్రియలు గా వినియోగ పడతాయి

About the Writer



S.V.M. Sastry

Sri S.V.M. Sastry, now working as Senior Consultant in Parampara Family Business Institute (PFBI) was a retired General Manager of State Bank of Hyderabad. After retirement, he joined GMR group in 2004. He was instrumental in setting up Family Office which functioned as nodal point for conducting family meetings to shape the Family Constitution, the first version of which was signed by GMR Family in 2007. There after he worked with leading legal experts to create Trusts in the names of the four family branches which were given 25% of ownership share each.