

## కుటుంబ ఉపాధి విధానం (ఫామిలీ ఎంప్లాయిమెంట్ పాలసీ- ఎఫ్ ఈ పి)

వాఫ్తారం శరవేగంగా అభివృద్ధి చెందుతునపుడు, కుటుంబం, పరిమాణం పెరగడం ప్రారంభించినపుడు, కుటుంబ ఉద్యోగ విషయాలపై అసంతృప్తి, సంఘర్షణకు మూలం కావచ్చు అందువల్ల, సామరసాభిప్రాయపరచటం, వాఫ్తారం కోసం కుటుంబ ప్రతిభను పెంపొందించడానికి సమగ్ర కుటుంబ ఉపాధి విధానం (ఎఫ్ఈపి) నెలకొలటటం చాలా ముఖ్యం.

కుటుంబ రాజ్యాంగంలోని నిరాజాతక మార్గదర్శకాల సమూహంగా ఎఫ్ఈపిని వక్షీకరించాలి అవసరం ఉంది. ఇది కుటుంబ సభ్యుల ఉపాధి కోసం నియమాలు, ఆకాంక్షలు, ప్రమాణాలను సమిష్టిగా స్థాపించడానికి వీలు కలిస్తుంది. కుటుంబ ఆకాంక్షలు, వాఫ్తారం యొక్క ద్వికాలిక వృద్ధికి అవసరాల మధ్యసమతుల్యతను కొనసాగించడానికి ఈ ప్రక్రియ అవసరం.

### కుటుంబ ఉపాధి విధానం వల్ల లాభాలు



ఎఫ్ ఈ పి లో నిర్ధారించిన అనేక ప్రయోజనాలు ఉనపుటికీ, పాలసీ సహేతుకమైన మార్పుకు అనుగుణంగా సరళంగా ఉండేలా చూసుకోవాలి. కుటుంబానికి క్షిణంగానూ సమయం తీసుకునే చరణ్ణా మారకుండా చూసుకోవాలి.

### కుటుంబ ఉపాధి విధానానిపురథుకునేందుకు సోపానాలు



1. లక్ష్యాలు నిర్ణయించండి: నిష్పాక్షికతను నిర్ధారించడం, ప్రొఫెషనలిజాన్ని నిరూపించడం, వారసత్వ ప్రణాళికను సులభతరం చేయడం వంటి ఎఫ్ఐపి యొక్క ప్రాథమిక లక్ష్యాలు నిర్ణయించండి.
2. చట్టపరమైన పరిగణనలు: ఎఫ్ఐపి సంబంధిత ఉద్యోగ, కుటుంబ చట్టాలకు అనుగుణంగా ఉందని నిర్ధారించుకోవడానికి కుటుంబ వాస్తవ విషయాలలో ప్రత్యేక కలిగిన న్యాయ నిపుణులను సంప్రదించండి.
3. వాటాదారుల కొనుగోలు: వాస్తవంలో చురుకుగా పాల్గొంటున్నవారు, లేనివారితో సహా కుటుంబ సభ్యులందరినీ ఎఫ్ఐపి అభివృద్ధిలో భాగస్వాముల చేయండి.
4. సష్టమైన. నియామక ప్రమాణాలను నెలకొల్పండి: కీలక పదవుల అర్హత ప్రమాణాల కోసం ఉద్యోగ వివరాలు సష్టంగా వివరించండి. వాస్తవంలో పనిచేసే వారి పనితీరు మెరుగు చేయడానికి కుటుంబ ఉపాధ్యక్షుల పనితీరు మదింపు చేయండి. తగిన ప్రతిఫలాలు, ప్రోత్సాహకాలు, ప్రమోషన్ అవకాశాలను . ఏర్పరచండి
5. వారసత్వ ప్రణాళిక: వారసత్వ ప్రణాళిక ప్రక్రియను వివరించండి, - నాయకత్వ ప్రాతిపదికను ఎలా బదిలీ చేస్తారు పదవులకు ఎవరు అర్హులు.
6. రెగ్యులర్ రివ్యూక్రమానుగతంగా సమీక్షించండి. అటువంటి విధానం కుటుంబం మరియు వాస్తవం రెండింటికీ న్యాయం.

కుటుంబ సంబంధాలతో సంబంధం లేకుండా అత్యంత అర్హత కలిగిన వక్తని ఉద్యోగానికి నియమించుకునేలా చూస్తుంది. కుటుంబ వాస్తవం ప్రొఫెషనలిజానికి మరియు మెరిటోక్రసీకి కట్టుబడి ఉందని కూడా సూచిస్తుంది.

## కుటుంబ ఉపాధి విధానంలో లోపాలపై సర్వేకుండి అంతర్లక్షులు

రాబ్ లాచెనోర్ (బనస్ గ్లోబల్ మేనేజింగ్ పార్టనర్) 2021లో 59 మందితో సర్వేనిరూపించారు.

1. ఎంట్రీ స్టాండర్డ్స్ చేయడం: 62% కుటుంబ వాస్తవాల వాస్తవంలోకి ప్రవేశించే కుటుంబ సభ్యులకు విద్యా అవసరాలు, పని అనుభవం వంటి సష్టమైన ప్రవేశ ప్రమాణాలను ఏర్పరచాయి. ఇది అంచనాలను నిరూపించడానికి, విభేదాలను తగ్గించడానికి సహాయపడింది.
2. ఉద్యోగ సష్టమైన పై సష్టత- కుటుంబ సభ్యులకు సష్టమైన కెరీర్ మార్గాలను ఏర్పరచు చేశామని 21 శాతం మంది మాత్రమే అభిప్రాయపడ్డారు.

3.పురోభివృద్ధి మదింపు (వల పెర్మిట్ ఫీడాక్స్): కేవలం 41% మంది మాత్రమే అనుభూతి చెందారు

4. పరిహార విధానం: 50% కంటే తక్కువ మంది సమర్థవంతమైన పరిహార విధానాన్ని అమలులో కలిగి ఉన్నారు, ఇది కుటుంబ వాఙ్మూలంలో వివాదానికి ముఖ్యమైన మూలంగా పరిహారం మిగిలి ఉందని సూచిస్తుంది

5. విఫలమైన కుటుంబ సభ్యులతో వ్యవహరించడం: ప్రతిస్పందకులలో 20% మంది మాత్రమే వాఙ్మూలంలో విజయవంతం కాని కుటుంబ సభ్యులతో వ్యవహరించడానికి ఒక నిర్దిష్ట విధానాన్ని అమలు చేశారు. సఫలమైన నిష్పాదన విధానాలను అమలు చేయడం యొక్క ప్రాముఖ్యతను ఇది హైలైట్ చేస్తుంది.

## విస్తరించిన కుటుంబం, అత్తమామల ప్రమేయం

కుటుంబ వాఙ్మూలంలో విస్తరించిన కుటుంబ సభ్యులు, అత్తమామలను చేరాల్సిన ప్రశ్నలు తరచుగా ఎదురౌతాయి. కజిన్స్ అత్తలు, మామలు మొదలైన వారు వాఙ్మూలానికి వైవిధ్యమైన నైపుణ్యాలు మరియు అనుభవాలను తీసుకురాగలరు. ఈ తాజా దృక్పథాలు, సృజనాత్మకతను జోడించగలవు, వాఙ్మూలం పోటీగా ఉండటానికి సహాయపడతాయి. వారు అధిక నిబద్ధతను అందించగలరు. కార్యలాపాలను పెంచడానికి సహాయపడగలరు. వాఙ్మూలంలో అధిక సంఖ్యలో కుటుంబ సభ్యులు పనిచేస్తున్నప్పుడు, అదనపు శ్రద్ధ అవసరం.

వాఙ్మూలంలో కుటుంబాన్ని భాగస్వామ్యం చేయడం గురించి కుటుంబాలు వారి అభిప్రాయాలు భిన్నంగా ఉండవచ్చు. కొన్ని కుటుంబాలు కుటుంబ సభ్యులను వాఙ్మూలంలో పనిచేయకుండా పూర్తిగా నిషేధిస్తాయి వాఙ్మూలం పరిపాలనపై మాత్రమే దృష్టి పెడతాయి. మరోవైపు, కుటుంబ ప్రతిభను ప్రోత్సహించే కుటుంబాలు ఉన్నాయి, కనీస విద్యా అవసరాలు, ముందస్తు పని అనుభవం, వయస్సు వంటి కొన్ని కనీస షరతులను చేరుకునేలా చూసుకుంటాయి

### పట్టిక 1- కుటుంబ సభ్యులు ముఖ్యకారిగా ఉన్న కంపెనీలు

కంపెనీ	కుటుంబం	ప్రస్తుత ముఖ్యకారి
హెచ్ఎం రోజ్	హెచ్ఎం కుటుంబం	జింగ్ హెచ్ఎం 46వ తరం
లనిఫిసిఓ ఫ్రాంటెర్ ప్రీచెంజ	ఫ్రీచెంజ కుటుంబం	C కార్లో 13వ తరం
డిట్ట బ్రౌన్లో నర్సిని	నర్సిని కుటుంబం	జుసెప్ (6వ తరం) & క్రిస్టిన్ (7వ తరం)
బాంకె ఏ ఫిక్సెట్ & సీ ఎస్ ఏ	ఫిక్సెట్ కుటుంబం	మార్క్ ఫిక్సెట్ 8వ తరం

కంపెనీ	కుటుంబం	ప్రస్తుత ముఖ్యకారి
ఫోర్డ్ మోటర్ కంపెనీ	ఫోర్డ్ కుటుంబం	జిం ఫోర్డ్
లార్నెయర్ & కంపెనీ	లార్నెయర్ కుటుంబం	పేట్రీక్ లావెట్
వాలాట్	వాలాట్ కుటుంబం	డాగ్ మాకిల్లెన్

### పట్టిక 2- కుటుంబేతర ముఖ్యకారుల గల కంపెనీలు

FBEP (ఫామ్లీ బిజినెస్ ఎంప్లాయిమెంట్ పాలసీ)

సాబీస్® అనేది ఒక గ్లోబల్ ఎడ్యుకేషన్ మేనేజ్మెంట్ ఆర్గనైజేషన్, ఇది విద్యార్థులకు విద్యను అందించడంలోను భవిష్యత్తు కోసం వారిని సిద్ధం చేయడంలోను 135 సంవత్సరాలకు పైగా విజవంతమైంది. సాబీస్ అనే పేరు దాని వ్యవస్థాపకులు - సాద్ మరియు బిస్సానీ పేరు మీద ఉన్న సంస్థ వాచానియూచిస్తుంది. సాద్ నుండి "ఎస్.ఎ", బిస్సానీ నుండి "బి.ఐ.ఎస్".

1886 లో, సాబీస్ సూట్ నెట్వర్క్ యొక్క పారంభ పాఠశాల లెబనాన్లో స్థాపించబడింది. ఆగస్టు 2007 నాటికి, 25 మంది కుటుంబ సభ్యులు సాబీస్ సంస్థలో భాగంగా ఉన్నారు. ప్రస్తుతం యూకేవ్ ఉంది.

వారి కుటుంబ ఉపాధి విధానం యొక్క సంస్థ సారాంశం క్రింద వివరించబడింది.

కీలక సూత్రాలు:

కుటుంబ సంబంధాలతో సంబంధం లేకుండా సాబీస్ కోసం అర్హత కలిగిన వ్యక్తులకు ప్రాధాన్యత ఇవ్వడం దాదాపు కుటుంబం కుటుంబ అవసరాల కంటే సంస్థ యొక్క ఉత్తమ ప్రయోజనాలపై దృష్టి పెడుతుంది. మెరిట్ ఆధారంగానే ఉపాధి లభిస్తుంది. అర్హతను ప్రోత్సహిస్తారు. కుటుంబ సభ్యులు వాస్తవంలో తప్పక చేరాలిని బాధ్యత ఉంది.

ఉపాధి పాలిసికి సంబంధించి కుటుంబ ఉద్యోగులు కుటుంబేతర వృత్తినిపుణులతో సమానంగా పరిగణించబడతారు. కుటుంబ ఉద్యోగులకు షరతులు

1. గుర్తింపు పొందిన యూనివర్సిటీ నుంచి డిగ్రీ (బాబిలర్ లేదా అంతకంటే ఎక్కువ) తప్పనిసరి.
2. 3 నుండి 5 సంవత్సరాల బాహ్యుని అనుభవం ప్రాధాన్యత ఇవ్వబడుతుంది కాని ఎల్లప్పుడూ అవసరం లేదు. వాస్తవంలో చేరిన తర్వాత కుటుంబ సభ్యులు 6 నుండి 12 నెలల శిక్షణ పొందుతారు.

కుటుంబ ఉపాధి మార్గదర్శకులు

1. సాబీస్లో పనిచేయడానికి ఆసక్తి ఉన్న కుటుంబ సభ్యులు ప్రెసిడెంట్/ సీఈఓకు తెలియజేసి ప్రామాణిక దరఖాస్తును నింపాలి. వారు అర్హతలు పాటిస్తే ఇంటర్వ్యూయించుకుని ఎంపిక చేసుకుంటారు.
2. కుటుంబ సభ్యులకు ఉద్యోగాలకు గాఢంలే లేదు. కుటుంబ సభ్యులు 40 ఏళ్ల తర్వాత దరఖాస్తు చేసుకుంటే, బోర్డు నిర్ణయం తీసుకునే ముందు వారి కెరీర్, ముందుగా చేరకపోవడానికి గల కారణాలను తనిఖీ చేస్తుంది.
3. కుటుంబ ఉద్యోగులు వారి ఉద్యోగం, అర్హతలు, పనితీరు ఆధారంగా పరిహారం, ప్రయోజనాలను పొందుతారు, ఇలాంటి పాత్రలలో ఉన్న కుటుంబేతర ఉద్యోగుల మాదిరిగా.
4. ఇతర ప్రాఫెషనల్ మూడిరిగానే కుటుంబ ఉద్యోగులకు క్రమం తప్పకుండా పనితీరు సమీక్ష మదింపు ఇవ్వబడుతుంది. ప్రతి కుటుంబ సభ్యుని కొరకు ఒక వ్యక్తిగతీకరించిన "అభివృద్ధి ప్రణాళిక"
5. కుటుంబ సభ్యుల కోసం ప్రమోషన్ నిర్ణయాలు సూపర్వైజర్లు లేదా మేనేజ్మెంట్ నుండి సిఫార్సులను కలిగి ఉంటాయి, బోర్డు తుది నిర్ణయం తీసుకుంటుంది.
6. కుటుంబ సభ్యులను తొలగించడానికి కారణాలు - పేలవమైన పనితీరు, ఆమోదయోగ్య కాని ప్రవర్తన. ఉద్యోగం నుంచి ఒకసారి తొలగిస్తే కుటుంబ సభ్యులకు ఉద్యోగంపై పునరాలోచన ఉండదు. ఒకవేళ ఒక కుటుంబ సభ్యుడు సభ్యుడంగా వెళ్లిపోయినట్లయితే, వారు బోర్డు ఆమోదంతో, తగిన స్థానం లభిస్తే ఒకసారి తిరిగి రావచ్చు.
7. సాబీస్లో చేరడానికి ఆసక్తి ఉన్న కుటుంబ సభ్యుల జీవిత భాగస్వాములు ప్రామాణిక నియామక ప్రక్రియ దాదాపు నియమింపబడుతారు. బోర్డు తుది నిర్ణయానిశ్చయంగా తీసుకుంటుంది.
8. కుటుంబ సభ్యులను ఇతర కుటుంబ సభ్యులు పరభక్షించరు. మినహాయింపులకి, ముఖ్యంగా సీనియర్ పదవులకి, బోర్డు ఆమోదం కావాలి. దంపతులు ఒకే డిపార్ట్మెంట్ లో పని చేయరాదు.
9. సాబీస్ పై ఆసక్తి ఉన్న యువ కుటుంబ సభ్యులను షార్ట్ ఇంటర్షిప్ లు చేయడానికి ప్రోత్సహిస్తారు. అయితే, ఇంటర్షిప్ లు ఫుల్ టైమ్ పాజిషన్ కు అవసరమైన శిక్షణను చేయవు.
10. పాలసీలు కుటుంబ ఉద్యోగుల విద్యవృద్ధిపరమైన అభివృద్ధికి వర్తిస్తాయి. అదనపు ఆర్థిక సహాయం కోసం, కుటుంబ ఉద్యోగులు అధ్యక్షుడు / సిఇఓ దాదాపు సాబీస్ ఫామ్లీ కోనిస్ట్రక్షన్ భవనం అభివృద్ధి ఆధారంగా కుటుంబ మండలి నిర్ణయం తీసుకుంటుంది.

నిరంతర విద్యావిధానం కంపెనీలో ప్రస్తుత పాలసీల ప్రకారం నిర్ణయింపబడుతుంది.

ఆధారం: ఐఎఫ్ఐఎఫ్ సాబీస్ బిజినెస్ గవర్నెన్స్ ఘోషణ

ఎంప్లాయిమెంట్ పాలసీకి సరైన సమాధానం లేదు. మీ కుటుంబానికి ఉత్తమమైన పాలసీ మీ నిర్దిష్ట తతర్థపై ఆధారపడి ఉంటుంది. ఏదేమైనా, పాలసీ రాయడం ఒక విలువైన ప్రక్రియ, ఇది రాబోయే తరాలకు మీ కుటుంబ వాఘారం విజయవంతంగా ఉందని నిర్ధారించడానికి సహాయపడుతుంది.