

90% मदद मांग युवा ही करते हैं — नाजुक नहीं, नाम लेने वाले हैं

भारत का पहला समूह जो इमोशन का नाम ज़ोर से लेता है. कंपनी साथ नहीं चलती तो निकल जाता है. जेन जेड ऑफिस से क्या उम्मीद रखता है. और वो रेप्स कैसे बनाएं जो वो सच में करेगा.

Not Fragile. Fluent.

डॉ. अतुल असवानी; मुंबई के साइकियाट्रिस्ट और ट्रेड रिज़ल्ट्स कोच
22 September 2026



90% मदद मांग युवा ही करते हैं — नाजुक नहीं, नाम लेने वाले हैं

भारत का पहला समूह जो इमोशन का नाम ज़ोर से लेता है. कंपनी साथ नहीं चलती तो निकल जाता है. जेन जेड ऑफिस से क्या उम्मीद रखता है. और वो रेप्स कैसे बनाएं जो वो सच में करेगा.

Not Fragile. Fluent.

इस पेपर में

- | | |
|---|--|
| 01 Executive summary | 06 Measurement |
| 02 The problem in India | 07 Implementation |
| 03 Why current approaches fail | 08 One-page checklist the reader can run this week |
| 04 The emotional-fitness model applied | 09 FAQ |
| 05 The first-90-days rep programme for campus hires | 10 References |

लेखक

डॉ. अतुल असवानी; मुंबई के साइकियाट्रिस्ट और ट्रेंड रिज़ल्ट कोच

प्रकाशित

22 September 2026 • हिंदी संस्करण • emotionapp.in/research/not-fragile-fluent

01

Executive summary

2025 में एक बड़े भारतीय प्लेटफॉर्म पर ऑफिस इमोशन-मदद का लगभग 90 फीसदी इस्तेमाल 18–35 साल वालों ने किया. इमोशनल फ्लूएन्सी (Emotional Fluency) — ठीक-ठीक इमोशन का नाम, ज़ोर से बोलने की आदत — इसी आंकड़े के नीचे की स्किल है. यह पेपर Gen Z workplace mental health India को डिज़ाइन की समस्या मानता है. चरित्र की नहीं. यह समूह भाषा पहले से इस्तेमाल करता है. पुणे की एक नई एनालिस्ट एक और डेक दोबारा बनाती है. फिर टीम लीड को लिखती है: “थकी नहीं. बुझी-बुझी.” जवाब में अगले महीने के रेज़िलिएंस वेबिनार का लिंक आता है. अगले अप्रेज़ल तक वो दूसरी जगह इंटरव्यू दे रही है. Deloitte की 2026 भारत कट में 48 फीसदी जेन जेड ने सोच-विश्वास न मिलने पर कंपनी ठुकराई. Top-10 और Tier-1 संस्थानों के कैंपस हायर पहले महीनों में 15 फीसदी निकल जाते हैं. साल भर में 19 फीसदी. यही Gen Z retention India है. वो महसूस का नाम लेते हैं. जवाब न मिले तो चले जाते हैं.

आज की पेशकश उन तक पहुंचती नहीं. रेज़िलिएंस प्रोग्राम अब भी “और सख्त बनो” जैसा लगता है. बेनिफिट 45 साल वाले के लिए लिखे दिखते हैं. मदद का नंबर लिफ्ट के पास पोस्टर पर लगा है. वो रोज की प्रैक्टिस नहीं, संकट का नल है. इसलिए उसे लगभग कोई नहीं मिलाता. Gen Z employee expectations India ब्रोशर से सरल हैं. एक साफ शब्द. जिस भाषा में वो सोचते हैं. जिस चैनल को वो पहले से खोलते हैं. जैसे क्लाइट कॉल के बीच व्हाट्सऐप पर हिंदी में टाइप किया एक शब्द. इमोशनऐप पॉजिटिव साइकोलॉजी के तरीके गिनती वाले रोज़ाना रेप्स में देता है. पहला रेप है Name It to Frame It. कंपनी डैशबोर्ड पर कोई क्लीनिकल डेटा नहीं रहता. इमोशनऐप डायग्नोसिस, ट्रीटमेंट या थेरेपी नहीं देता. संकट की देखभाल टेली-मानस 14416 है.

02

The problem in India

सीएचआरओ को Gen Z workplace mental health India की कहानी यों सुनाई जाती है. युवा कर्मचारी नाजुक हैं. डेटा कुछ और कहता है. ये आकर इमोशन का नाम लेते हैं. जो टूल नाम लेने देता है, उसे इस्तेमाल करते हैं. जो कंपनी इसे रिस्क समझती है, उसे छोड़ देते हैं. Gen Z emotional intelligence शब्द-भंडार से शुरू होती है. हिम्मत के लेक्चर से नहीं.

They already use the language

MindPeers की 2025 Employee Wellbeing Report ने 52,445 गुमनाम मदद सेशन देखे. जनवरी से दिसंबर 2025 तक. कॉर्पोरेट, स्टार्ट-अप और एसएमई कर्मचारी. मेट्रो, टियर-1 और टियर-2 शहर. 18-35 साल वालों का हिस्सा लगभग 90 फीसदी इस्तेमाल था. 35-55 साल वालों की भागीदारी 34 फीसदी से गिरकर 5 फीसदी रह गई. यह इस्तेमाल का आंकड़ा है. देश की बीमारी का नहीं. यह नहीं कहता कि 90 फीसदी युवा ठीक नहीं. यह कहता है: चैनल हो तो यह उम्र द्वार से अंदर आती है.

1to1help की State of Emotional Wellbeing Report 2024 भी यही झुकाव दिखाती है. 83,000 से ज्यादा काउंसलिंग सेशन. 12,000 इलेक्ट्रिक स्क्रीन. 42,000 असेसमेंट. जनवरी से नवंबर 2024. जो 35 से कम उम्र वाले खुद काउंसलिंग लेने आए, उनमें 90 फीसदी से ज्यादा डिप्रेशन, एंजायटी या दोनों पर पॉजिटिव आए. ये वो लोग हैं जिन्होंने पहले ही मदद मांगी. पूरे वर्कफोर्स की जनगणना नहीं. संकेत यह है: कठिन हफ्ते का नाम कौन रखता है.

They also leave

Deloitte India की Campus Workforce Trends 2025 रिपोर्ट में 200 से ज्यादा संगठन और 500 से ज्यादा कंपस हैं. 2024 चक्र में Top-10 और Tier-1 पर infant attrition 18 फीसदी थी. एक साल पर 23 फीसदी. दो साल पर 25 फीसदी. उन्हीं कंपस के एमबीए हायर और ऊपर थे. एक साल पर 37 फीसदी. दो साल पर 32 फीसदी. 2026 चक्र सुधरा. Infant attrition 18 से 15 फीसदी हुई. एक साल 23 से 19. दो साल 25 से 21. दिशा बेहतर है. रिसाव अब भी महंगा है.

Deloitte की 2026 Gen Z and Millennial Survey in India में 806 जवाब हैं. उनमें 506 जेन जेड. निकलने की वजह यहीं मिलती है. 48 फीसदी जेन जेड ने निजी सोच से न मिलने वाली कंपनी ठुकराई. 99 फीसदी कहते हैं मकसद नौकरी की संतुष्टि के लिए जरूरी है. 76 फीसदी अपनी मानसिक सेहत अच्छी बताते हैं. 24 फीसदी अब भी लगभग हमेशा स्ट्रेस में रहते हैं. 2025 की भारत कट में 809 जवाब थे. 505 जेन जेड. 33 फीसदी जेन जेड लगभग हमेशा स्ट्रेस या बेचैनी में थे. 36 फीसदी ने कहा नौकरी इसमें बड़ा हिस्सा डालती है. 94 फीसदी ने ऑन-द-जॉब सीख को सबसे काम का माना. 62 फीसदी मैनेजर से और गाइडेंस चाहते थे. महसूस सिर्फ 44 फीसदी को हुआ कि मिलती है.

The wider floor they walk onto

Gallup का भारत 2025 डेटा पूरे वर्कफोर्स का है. सिर्फ जेन जेड का नहीं. 23 फीसदी भारतीय कर्मचारी जुड़े हुए थे. पिछले तीन साल के औसत से सात अंक नीचे. 17 फीसदी तरक्की पर थे. 28 फीसदी ने पिछले दिन बहुत स्ट्रेस बताया. 59 फीसदी जुड़े नहीं थे. मौजूद, दिल नहीं. Gallup भारत की इस दूरी की कीमत लगभग \$351 billion सालाना बताता है. कंपस हायर इसी फर्श पर उतरता है. पहले 90 दिन का प्रोग्राम अगर मंगलवार का नाम न ले, तो वो फर्श पर टिकेगा नहीं.

Table 1. What the primary sources actually measure

Source and year	What it measured	The number	How to read it
MindPeers Employee Wellbeing Report, 2025	Platform usage, 52,445 sessions, Jan–Dec 2025	18–35 ≈ 90% of usage	Help-seeking channel mix, not prevalence
1to1help State of Emotional Wellbeing, 2024	Elective pre-screen among people who sought counselling	>90% of under-35s screened positive for depression, anxiety or both	Help-seeking sample. Not the general workforce
Deloitte Gen Z & Millennial Survey, India 2025	809 India respondents; 505 Gen Z	33% of Gen Zs stressed all or most of the time; 36% say the job contributes a lot	Self-report survey of employed young professionals
Deloitte Gen Z & Millennial Survey, India 2026	806 India respondents; 506 Gen Z	24% stressed all or most of the time; 48% rejected an employer on beliefs; 99% say purpose matters	Self-report survey. Beliefs and purpose, not clinical scores
Deloitte Campus Workforce Trends, 2025 cycle	200+ organisations, 500+ campuses	Top-10 / Tier-1 infant 18%, 1-year 23%, 2-year 25%	Named industry source for campus-hire attrition
Deloitte Campus Workforce Trends, 2026 cycle	257 organisations, 505 campuses	Same tier: infant 15%, 1-year 19%, 2-year 21%	Improvement of 300 bps still leaves a first-year leak
Gallup State of the Global Workplace, India 2025	National employee sample, all ages	23% engaged; 17% thriving; 28% daily stress	All-ages India workforce. Not a Gen Z cut

हर पंक्ति एक मूल दस्तावेज है. इनमें से कोई आंकड़ा किसी पीढ़ी का डायग्नोसिस नहीं है.

टेबल एक वाक्य में. युवा भारतीय प्रोफेशनल ऑफिस में इमोशन की भाषा पहले से इस्तेमाल करते हैं. जवाब न मिले तो नोटिस से वोट देते हैं. कैपस हायर का रिसाव पहले साल का काम है. दिक्कत यह नहीं कि वो महसूस करते हैं. दिक्कत यह है कि नाम आने के बाद रोज की प्रैक्टिस किसी कंपनी के पास नहीं.

03

Why current approaches fail

Resilience, sold as toughening-up

रेज़िलिएंस कंपनी की भाषा में गुण बन गया. असल में अक्सर मोटी खाल सिखाई जाती है. आलोचना सहो. घंटे पियो. इमोशन कमरे में मत लाओ. यह ढांचा इमोशन का नाम लेना गैर-पेशेवर मानता है. साइंस उलटी तरफ चलती है. जो झुंझलाहट और निराशा अलग कर सकता है, वो तेज भावना पर बेहतर संभलता है. Lisa Feldman Barrett, James Gross और साथियों ने 2001 में 14 दिन की डायरी स्टडी दिखाई. नेगेटिव इमोशन जितना बारीक कटा, रेगुलेशन उतना ज्यादा. खासकर जब भावना तेज थी. Todd Kashdan, Barrett और Patrick McKnight ने 2015 में सबूत जोड़ा. स्किल का नाम emotion differentiation या emotional granularity. ठीक शब्द रखना नाजुकपन नहीं. काम आने वाले जवाब की शुरुआत है.

जो प्रोग्राम 22 साल वाले से और रेज़िलिएंट बनने को कहे, शब्द और रेप दिए बिना, वो बिना पकड़ के वजन उठाने को कहता है. कुछ बड़ी कंपनियां ग्रेजुएट के पहले छह महीने को सख्ती का पाठ बना देती हैं. फीडबैक कैसे लो. दफ्तर की राजनीति कैसे सहो. जहां भी हो, यह डिज़ाइन की गलती है. यह चुप्पी सिखाती है. फ्लूएन्सी नहीं.

Gen Z employee expectations India, and the mid-career benefits pile

ज्यादातर ऑफिस बेनिफिट अब भी 45 साल वाली जिंदगी मानते हैं. फैमिली फ्लोटर. सालाना चेक-अप. ऑफिस घंटे की काउंसलिंग लाइन. फॉर्म वाला वेलनेस डे. 24 साल का कैम्पस हायर वह हफ्ता नहीं जीता. वो व्हाट्सऐप पर जीता है. अंग्रेजी और मातृभाषा में सोचता है. इंश्योरेंस बुकलेट पढ़ने से पहले सोच पर कंपनी ठुकरा देगा. Deloitte 2026 भारत कट साफ है. वर्क-लाइफ बैलेंस और पैसे की आजादी “सीनियर लीडर बनो” से ऊपर हैं. सिर्फ 9 फीसदी भारतीय जेन जेड ने लीडरशिप को मुख्य लक्ष्य कहा. जबकि 96 फीसदी सीनियर रोल में रुचि रखते हैं. ऑफर और हौसला एक चीज नहीं.

The Hindu Business Line की 2026 टिप्पणी, MediBuddy और CII के काम से, एक पंक्ति में कहती है. ज्यादातर कॉर्पोरेट वेलनेस प्रोग्राम एक पीढ़ी के लिए बनते हैं. चारों पर थोप दिए जाते हैं. जो टूल 24 साल वाले को साधारण लगे, 60 साल वाले को क्लीनिकल लग सकता है. उल्टा भी. एक प्रोग्राम दोनों नहीं ढो सकता. अगर लिखा ही किसी के लिए न हो.

A crisis tap that almost no one opens

भारत में कर्मचारी मदद दुर्लभ है. जहां है, वहां हल्के इस्तेमाल की है. 2025 की एक्सपर्ट स्टडी Cogent Business & Management में छपी. भारत की करीब 11 लाख रजिस्टर्ड कंपनियों में से सिर्फ 0.09 फीसदी के पास ईएपी है. 1to1help, Mental Health First Aid India का हवाला देकर, इस्तेमाल लगभग 5 से 10 फीसदी बताता है. होना इस्तेमाल नहीं. भरोसे का डर. ऑफिस-घंटे का फोन. संकट वाला ढांचा. रोज की प्रैक्टिस चैनल से बाहर रह जाती है. वही साहित्य कहता है युवा डिजिटल और चैट चाहते हैं. पोस्टर का नंबर रेप नहीं.

जॉइनिंग अब भी पॉलिसी पीडीएफ, इंश्योरेंस बुकलेट और हफ्ते भर की प्रस्तुति पर टिकी है. Unstop की 2026 टैलेंट रिपोर्ट, Business Standard में, कहती है सिर्फ 36 फीसदी एचआर लीडर इस समूह को हायर और मैनेज करने को पूरी तरह तैयार महसूस करते हैं. एक चौथाई फ्रेशर तीन से छह महीने बेंच पर बैठते हैं. असली काम से पहले. जिसके पास काम नहीं, प्रैक्टिस नहीं, वो खालीपन का नाम लेगा. फिर निकल जाएगा.

04

The emotional-fitness model applied

खास बात

62 फीसदी भारतीय जेन जेड मैनेजर से और गाइडेंस चाहते हैं. महसूस सिर्फ 44 फीसदी को होता है कि मिलती है.

इमोशनल फ़िटनेस (Emotional Fitness) मूड नहीं, ट्रेनिंग लोड है. इकाई रेप है. सेशन नब्बे सेकंड. स्कोर गिनती है, इकबाल नहीं. इमोशनऐप जान-बूझकर ऐसा बना है. भारतीय प्रोफेशनल के लिए नॉन-क्लीनिकल कोचिंग प्लेटफॉर्म. पॉजिटिव साइकोलॉजी के तरीके गिनती वाले रोज़ाना रेप्स में आते हैं. एआई कोच प्रैक्टिस थामता है. इंसान कोच तब लेता है जब व्यक्ति मांगे. डिलीवरी पहले व्हाट्सऐप पर. क्योंकि दिन वहीं रहता है. अंग्रेजी और हिंदी लाइव हैं. 23 भारतीय भाषाएं तैयार हैं. डेटा भारत में रहता है. कंपनी कहती है प्रॉडक्ट DPDP के अनुकूल है. ISO 9001 और ISO 13485 के नीचे बना है. कानूनी रेखा साफ है. यह डायग्नोसिस, ट्रीटमेंट या थेरेपी नहीं.

**Name It to Frame It,
the entry rep**

पहला रेप सबसे छोटा है जो हफ्ता बदलता है. Name It to Frame It एक ठीक शब्द मांगता है. जब भावना आए. एक परिवार, एक शब्द. ताकि भावना दर्ज हो और टिके. गिनती है नाम किए इमोशन प्लस ग्रैनुलैरिटी स्कोर. वजह Barrett-Kashdan वाली लाइन है, प्रॉडक्ट हिंदी में. ठीक नाम की भावना एक दर्ज घटना बनती है. बारीक शब्द-भंडार के साथ संभाल स्थिर रहती है.

यह इमोशनल फ्लूएन्सी रोज की आदत है. वर्कशॉप स्लाइड नहीं. हायर को सर्कल में कमजोरी दिखानी नहीं पड़ती. एक चीज का नाम लेता है. थ्रेड में या बोलकर. स्ट्रीक चलती है. यही Gen Z emotional intelligence स्किल की तरह. जैसे कोडर शॉर्टकट तब तक करता है जब तक हाथ याद रखे.

Share cards, counts and badges

आदत वही टिकती है जो दिखे. इमोशनऐप रेप को लेजर बनाता है. The Thank-You Ambush धन्यवाद गिनता है. यूजर की अपनी शेयर शीट से भेजता है. संदेश उसी चैनल पर जाता है जिस पर भरोसा है. Match the Firecracker अच्छे समाचार के जवाब का साप्ताहिक रेटिंग रखता है. Tiny Wins स्ट्रीक लिखता है. Reps Till It's Automatic आदत के दिन गिनता है. करीब 66 दिन के निशान तक. जहां स्थिर जगह की प्रैक्टिस को कम इच्छाशक्ति चाहिए. तकनीक पेज की घर-पंक्ति पांच शब्दों में नाप है. गिनती, इकबाल नहीं.

Peer community, WhatsApp, the bilingual coach

शेयर कार्ड क्लिनिकल नोट नहीं. उस व्यवहार का बैज है जो व्यक्ति ने खुद लिखा. साथी गिनती देखते हैं. नीचे की भावना नहीं. इसी फर्क से प्रैक्टिस ऑफिस में सुरक्षित रहती है.

प्रैक्टिस तब टिकती है जब कमरा हो. इमोशनऐप रेप्स को ग्रुप करता है. कैंपस समूह एक ही हफ्ता कर सके. निजी बात की तुलना बिना. दरवाजा व्हाट्सऐप है. द्विभाषी कोच उस भाषा में चल सकता है जो भावना के सबसे करीब हो. ऑफर लेटर की भाषा अक्सर वह नहीं होती. रेप काफी न हो तो वही थ्रेड इंसान कोच को सौंपता है. फिर विशेषज्ञ को. व्यक्ति को अगला कदम खोजने चैनल छोड़ना नहीं पड़ता. कंपनी थ्रेड में नहीं आती.

05

The first-90-days rep programme for campus hires

पहले 90 दिन तय करते हैं. कैंपस हायर साथी बनेगा या आंकड़ा. Deloitte के अपने कैंपस काम में टॉप टियर पर पहले साल का रिसाव 15 से 19 फीसदी है. मेंटरशिप और मतलब वाला काम पहले से लिस्ट में हैं. इमोशनल फ्लूएन्सी रोज की गायब परत है. नीचे का प्रोग्राम ट्रेनिंग प्लान है. क्लिनिक नहीं.

Days 1–14 — name the week

दिन में एक रेप. Name It to Frame It पहली स्टैंड-अप के बाद. पहले उलझे ईमेल के बाद. पहले अच्छे लंच के बाद. हफ्ते एक में सात नामित इमोशन. दिन 14 तक कम से कम बारह शब्द. मैनेजर का एक ही काम. एक बार पूछे, “आज का ठीक शब्द क्या है?” फिर चुप. Infant-attrition के संकेत देखें. दूसरे हफ्ते की मुलाकात पर न आना. थ्रेड में चुप्पी. दिन दस से पहले मरी स्ट्रीक.

Days 15–45 — make the rep social

दो साथी रेप जोड़ें. टीम-मेट जीत बताए तो Match the Firecracker. हफ्ते में एक Thank-You Ambush. हायर की अपनी शेयर शीट से. शुक्रवार को पांच मिनट Warm-Wishes Rounds. नाप भागीदारी है, मूड नहीं. जो समूह फायरक्रैकर जवाब लिखता है, उसमें रिश्ता बचा है. 30 दिन की टिक और पहली इंटरनल बात देखें. जो हफ्ते चार पर झुंझलाहट का नाम न ले, हफ्ते आठ पर “यह जगह” कहता है.

Days 46–90 — attach the rep to the work

फ्लूएन्सी को रोल से बांधें. हफ्ते में एक Follow the Thread. काम असल में किस इंसान की सेवा करता है, नाम लिखें. असली काम के बाद Call Out Your Own Strength. शुक्रवार को Half-Won Is Still Won. दस में से छह फेल नहीं, प्रगति. द्विभाषी कोच व्हाट्सऐप पर स्ट्रीक थामे. इंसान कोच एक टैप पर. 90 दिन की टिक देखें. पहले मतलब वाले काम तक का समय. मैनेजर-गाइडेंस स्कोर. Deloitte 2025 भारत कट पहले बता चुका. 62 फीसदी और गाइडेंस चाहते हैं. 44 फीसदी को मिलती महसूस होती है. रेप प्रोग्राम मैनेजर की जगह नहीं लेता. दस सेकंड का सवाल देता है.

Retention metrics to watch

मूड मत देखो. व्यवहार और कार्यकाल देखो.

- 30, 60 और 90 दिन पर infant attrition. अपने संस्थान टियर के Deloitte बेंचमार्क के सामने.
- दिन 30 पर पांच दिन या ज्यादा की जिंदा स्ट्रीक वाले समूह का हिस्सा.
- दिन 45 पर शब्द-भंडार की चौड़ाई. अलग इमोशन शब्दों की गिनती. शब्द खुद नहीं.
- भागीदारी. पिछले सात दिन में कम से कम तीन रेप पूरे करने वालों का फीसदी.
- दिन 60 पर मैनेजर-गाइडेंस पल्स. एक सवाल. “मुझे हर हफ्ते मैनेजर से काम की गाइडेंस मिलती है.”
- पहले मतलब वाले काम तक का समय. बेंच पर बैठा हायर उस काम पर फ्लूएन्सी नहीं कर सकता जो मिला ही नहीं.

ये आगे के संकेत हैं. ये साबित नहीं करेंगे कि फ्लूएन्सी ने टिक बढ़ाई. ये जल्दी बताएंगे कि समूह प्रैक्टिस में है या नहीं. मैनेज करने को यही काफी है.

06

Measurement

डैशबोर्ड पर भावना रखी तो गलती से क्लिनिक बन जाएगा. नियम प्रॉडक्ट की अपनी पंक्ति है. गिनती, इकबाल नहीं. कंपनी चार संख्या देखती है. शब्द नहीं. चैट नहीं. जो रेगुलेटर सेहत डेटा माने, वो नहीं.

What the employer sees

- रेप काउंट. समूह ने इस हफ्ते, महीने, तिमाही कितने रेप पूरे किए. वॉल्यूम, जैसे सीखने के घंटे.
- स्ट्रीक. जिंदा स्ट्रीक वाले समूह का हिस्सा. और मध्य स्ट्रीक लंबाई. आदत, मूड नहीं.
- इमोशन शब्द-भंडार की चौड़ाई. समूह ने कितने अलग इमोशन शब्द इस्तेमाल किए. सिर्फ चौड़ाई. शब्द-सूची नहीं. किसी एक की लिस्ट नहीं.

- भागीदारी. दाखिल कैपस समूह में एक्टिव यूजर. हर कंपनी नहीं. हायर क्लास.

What the employer never sees

- किसी ने भावना के लिए जो शब्द लिखा.
- एआई कोच या इंसान कोच के साथ चैट.
- कोई स्कोर जो क्लिनिकल औजार लगे.
- व्यक्ति स्तर की कोई चीज, सिवाय उस शेयर कार्ड के जो उसने खुद भेजा.

भारत में डेटा और DPDP फर्श है. विज्ञापन पंक्ति नहीं. Digital Personal Data Protection Act, 2023 पहचान वाले निजी डेटा को सहमति या दूसरे कानूनी आधार पर चलाने को कहता है. नाम वाले कर्मचारी की नाम वाली भावना रखना बुरे हफ्ते का इंतजार है. “14 रेप, 6 दिन की स्ट्रीक, शब्द-चौड़ाई 11” ट्रेनिंग रिकॉर्ड है. दूसरी वस्तु के लिए डिज़ाइन करो.

इमोशनऐप के तकनीक पेज पहले कह चुके. स्क्रीन पर जो करो, स्क्रीन पर रहे. जब तक खुद न भेजो. कंपनी डैशबोर्ड को समूह पर वही नियम मानना है. गिनती ऊपर जाए. इकबाल कभी नहीं.

07

Implementation

नब्बे दिन. चार मालिक. हफ्ते में एक नाप. कैपस हायरिंग दाखिला संभाले, ऑफर-लेटर पैक से ही. सीएचआरओ वह नियम संभाले कि डैशबोर्ड पर क्लिनिकल डेटा न हो. लर्निंग एंड डेवलपमेंट साप्ताहिक संकेत संभाले. मैनेजर एक सवाल संभाले, सुबह की स्टैंड-अप के बाद. इमोशनऐप चैनल थामे.

Table 2. A 90-day plan

Week	Owner	Action	Metric
0	CHRO + Legal + DPO	Write the boundary: non-clinical, no named feelings on the employer dashboard, Tele-MANAS in every footer. Confirm India-resident processing.	Signed data-processing note
1	Campus hiring	Enrol the incoming hire class. Send the WhatsApp opt-in in English and the cohort's strongest other language.	% of class opted in
1–2	L&D + EmotionApp	Run Name It to Frame It as the only required rep. Manager asks the ten-second question once.	7 named reps / hire
3–4	People manager	Add Match the Firecracker. One thank-you sent through the hire's own share sheet.	Participation ≥ 60%

Week	Owner	Action	Metric
5–6	Campus hiring	Pulse: 'I can name how the week felt in one precise word.' Do not collect the word.	% yes, and 30-day retention
7–8	L&D	Attach Follow the Thread and Call Out Your Own Strength to real work. Kill any hire still on the bench.	Time-to-first-meaningful-task
9–10	CHRO	Read the dashboard: reps, streaks, vocabulary breadth, participation. Do not ask for a mood report.	Four-number review in the talent meeting
11–12	Campus hiring + brand	Close the 90 days. Keep the streak alive into quarter two. Publish nothing that identifies a person.	90-day retention vs Deloitte tier benchmark

हफ्ते का मालिक न हो तो पल्स ड्राफ्ट में पड़ी रहेगी. दो मालिक हों तो मीटिंग बुक होगी.

08

One-page checklist the reader can run this week

अगला कैंपस समूह आने से पहले ये दस काम करो. नए बजट की जरूरत नहीं. फैसले की जरूरत है.

- एक वाक्य लिखो. ऑफर इमोशनल फ़िटनेस है. डायग्नोसिस, ट्रीटमेंट या थेरेपी नहीं. नीचे टेली-मानस 14416 लिखो.
- 90 दिन प्लान का मालिक नामित करो. एक व्यक्ति. कमेटी नहीं.
- पिछले साल की कैंपस infant attrition निकालो. Deloitte के 15 फीसदी Top-10 / Tier-1 बेंचमार्क के पास रखो.
- तीन हाल के कैंपस हायर से पूछो. सबसे बुरे हफ्ते के लिए कौन सा शब्द इस्तेमाल किया. शब्द मत सुधारो.
- अपना ईएपी पेज खोलो. 22 साल वाले के फोन पर बात शुरू करने में कितने टैप लगते हैं, नापो. दो से ज्यादा हों तो इस्तेमाल नहीं होगा.
- इंडक्शन से “रेज़िलिएंस वर्कशॉप” हटाओ. दिन एक पर नब्बे सेकंड का नाम वाला रेप रखो.
- मैनेजर से कहो. नया सवाल एक है. “आज का ठीक शब्द क्या है?”
- लिखकर तय करो. कंपनी डैशबोर्ड चार संख्या दिखाएगा. भावना नहीं.
- डीपीओ से पक्का करो. नाम वाली इमोशन सामग्री कंपनी सर्वर पर नहीं बैठेगी.
- ऑफर-लेटर पैक में व्हाट्सएप ऑप्ट-इन रखो. अंग्रेजी में. और एक उस भाषा में जो हायर सच में बोलता है.

09

FAQ

Q1 Is this generation just more fragile than the last one?

नहीं. MindPeers 2025 सेट में मदद-प्लेटफॉर्म इस्तेमाल का लगभग 90 फीसदी 18–35 साल वालों से आया. यह इस्तेमाल है, कमजोरी नहीं. वो भावना का नाम लेते हैं. प्रैक्टिस चाहते हैं. नाजुकपन चुप रहता. यह फ्लूएन्सी है.

Q2 Will a daily rep actually move Gen Z retention India?

Deloitte अब भी टॉप कैम्पस टियर पर 15 फीसदी infant attrition और 19 फीसदी एक-साल attrition लिखता है. रिसाव पहले 90 दिन में रहता है. रेप प्रोग्राम अकेला वफादारी नहीं खरीदता. आगे का संकेत देता है. स्ट्रीक और शब्द-चौड़ाई. इस्तीफा आने से पहले.

Q3 What do Gen Z employee expectations India actually look like on Monday morning?

Deloitte 2026 भारत कट. 99 फीसदी कहते हैं मकसद मायने रखता है. 48 फीसदी सोच पर कंपनी ठुकरा चुके. 93 फीसदी दिन के काम में एआई पहले से चलाते हैं. बाकी टूल जैसा चैनल चाहते हैं. व्हाट्सऐप. नब्बे सेकंड. एक ठीक शब्द. 45 मिनट का वेबिनार नहीं.

Q4 Can the company read what people type to the coach?

नहीं. कंपनी डैशबोर्ड पर चार संख्या हैं. रेप काउंट, स्ट्रीक, शब्द-चौड़ाई, भागीदारी. नाम की भावना नहीं. चैट नहीं. क्लिनिकल स्कोर नहीं. इमोशनऐप के तकनीक पेज कहते हैं. निजी काम स्क्रीन पर रहे. जब तक व्यक्ति भेजे. यही प्रॉडक्ट है. यही DPDP रुख है.

Q5 When is this the wrong tool?

जब कोई संकट में हो. इमोशनऐप डायग्नोसिस, ट्रीटमेंट या थेरेपी नहीं है. Deloitte 2026 कट में चार में एक भारतीय जेन जेड अब भी लगभग हमेशा स्ट्रेस में है. साथी खुद को सुरक्षित न रख सके तो रेप रोकें. टेली-मानस 14416 पर कॉल करें. हैंड-ऑफ फीचर है. फीचर की हार नहीं.

References

केवल मूल स्रोत. हर प्रविष्टि पर URL या DOI.

Barrett, L. F. (2004). Feelings or words? Understanding the content in self-report ratings of experienced emotion. *Journal of Personality and Social Psychology*, 87(2), 266–281. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.87.2.266>

Barrett, L. F., Gross, J., Christensen, T. C., & Benvenuto, M. (2001). Knowing what you're feeling and knowing what to do about it: Mapping the relation between emotion differentiation and emotion regulation. *Cognition and Emotion*, 15(6), 713–724. <https://doi.org/10.1080/02699930143000239>

Deloitte India. (2025). Campus Workforce Trends 2025. <https://www.deloitte.com/content/dam/assets-zone1/in/en/docs/services/human-capital/2025/in-hc-campus-workforce-trends-survey-25-26.pdf>

Deloitte India. (2025, May). On-the-job learning drives career growth for 94% of Gen Zs, 97% of millennials in India. <https://www.deloitte.com/in/en/about/press-room/on-the-job-learning-drives-career-growth-for-94-percent-of-genzs.html>

Deloitte India. (2025). Global 2025 Gen Z and Millennial Survey — India country report. <https://www.deloitte.com/content/dam/assets-zone1/in/en/docs/campaigns/2025/in-hc-2025genzmillennialsurveycountryreport-india.pdf>

Deloitte India. (2026). India's campus talent landscape pivots to skill-based hiring. <https://www.deloitte.com/in/en/about/press-room/india-s-campus-talent-landscape-pivots-to-skill-based-hiring-as-86-percent-of-employers-adopt-ai-in-recruitment--deloitte-india.html>

Deloitte India. (2026). Gen Z and Millennial Survey India 2026. <https://www.deloitte.com/in/en/issues/work/genz-millennial-survey-india-2026.html>

Gallup. (2026). India | State of the Global Workplace. <https://www.gallup.com/workplace/705650/state-global-workplace-india-country-level-data.aspx>

Gallup. (2026). Quiet quitting is on the rise in India. <https://www.gallup.com/workplace/709277/quiet-quitting-rise-india.aspx>

Kashdan, T. B., Barrett, L. F., & McKnight, P. E. (2015). Unpacking emotion differentiation: Transforming unpleasant experience by perceiving distinctions in negativity. *Current Directions in Psychological Science*, 24(1), 10–16. <https://doi.org/10.1177/0963721414550708>

MindPeers. (2026, 11 February). India's leadership is missing from the workplace mental health conversation. (Cites MindPeers 2025 Employee Wellbeing Report; 52,445 sessions.) <https://www.mindpeers.co/blog/indias-leadership-is-missing-from-the-workplace-mental-health-conversation-mindpeers-data-reveal>

Ministry of Health and Family Welfare. Tele-MANAS. <https://telemanas.mohfw.gov.in/>

1to1help. (2025). State of Emotional Wellbeing Report 2024. <https://1to1help.net/wp-content/uploads/2025/01/State-of-Emotional-Wellbeing-Report-2024.pdf>

Raj, A. B., & Singh, S. (2025). A qualitative study of EAP implementation and utilisation in Indian organisations. *Cogent Business & Management*. <https://doi.org/10.1080/23311908.2025.2485739>

The Hindu Business Line. (2026, August). Why one-size-fits-all wellness programmes are failing. <https://www.thehindubusinessline.com/specials/pulse/why-one-size-fits-all-wellness-programmes-are-failing-gen-z/article71317074.ece>

लेखक के बारे में

लेखक के बारे में

डॉ. अतुल असवानी; मुंबई के साइकियाट्रिस्ट और ट्रेंड रिज़ल्ट्स कोच
डॉ. अतुल असवानी मुंबई के साइकियाट्रिस्ट और ट्रेंड रिज़ल्ट्स कोच हैं। Tranquilo Meditek Sytems Private Limited के डायरेक्टर। यही कंपनी इमोशनऐप बनाती है। वो प्लेटफॉर्म के प्रैक्टिस नोट लिखते हैं। तकनीकों की समीक्षा करते हैं। इमोशनऐप भारतीय प्रोफेशनल के लिए नॉन-क्लीनिकल इमोशनल फ़िटनेस प्रॉडक्ट है। गिनती वाले रोज के रेप. एआई कोच और इंसान हैंड-ऑफ. पहले व्हाट्सएप. डेटा भारत में रहता है.

हवाला कैसे दें

Aswani A. Not Fragile. Fluent.. EmotionApp White Paper 17 (Hindi edition). Mumbai: Tranquilo Meditek Sytems Private Limited; 2026. <https://emotionapp.in/research/not-fragile-fluent>

अपडेट

Last updated 22 September 2026

नोट

इमोशनऐप एक नॉन-क्लीनिकल इमोशनल फ़िटनेस कोचिंग प्लेटफ़ॉर्म है। यह पेपर प्रैक्टिस, तरीकों और कोचिंग के बारे में है। यह थेरेपी, इलाज, डायग्नोसिस या मेडिकल सलाह नहीं है।

© 2026 Tranquilo Meditek Sytems Private Limited, Mumbai
· emotionapp.in

सुरक्षा नोट

अगर आप परेशानी में हैं, तो किसी योग्य प्रोफेशनल से या Tele-MANAS (14416) पर बात करें।