



এলে বেলে MBA পাছ

দেবজিৎ ভূঞা



ষষ্ঠদশ অধ্যায়

‘আছিল কণা গ’ল কণা, খাগৰি কাটিলে তিনি কণা’ বুলি সৰুতে মৰ মুখত শুনা কথায়ৰ কৰ্মক্ষেত্ৰত আমি প্ৰায়ে সন্মুখীন হ’বলগীয়া হয়। কেৱল মাত্ৰ টকাৰ বাবে পেট পূৰাবাৰ বাবেহে কোনো এজন ব্যক্তিয়ে কামত ব্ৰতী হয় বা কামটো কৰে তেতিয়া তেনে ব্যক্তিৰ পৰা প্ৰকৃত productivity বা efficiency পোৱা নাযায়। সেয়েহে বহুতো কামৰ বাবে ঠিকা বা contract পদ্ধতিৰ অৱলম্বন কৰিবলগা হয়। আমাৰ ঘৰতে আমি দেখো যে কোনো এটা কাম হাজিৰা দি কৰালে অধিক সময় আৰু খৰচ হয়, কিন্তু ঠিকা দিলে একেটা কামেই সোনকালে আৰু কম খৰচতে হয়। একেই কাম আৰু একেই মানুহ। একেই পৰিবেশ অথচ এটা নিয়মেৰে কাম এটা কম খৰচত সোনকালে হয় আৰু আন এটা নিয়মেৰে কামটো অধিক খৰচত লাহে লাহে হয়। ইয়াৰ কাৰণ হ’ল মানুহৰ মনৰ চিন্তাধাৰা

আৰু মানসিকতা। আমি সৰু থাকোতে এবাৰ আমাৰ ঘৰত এটা পুখুৰী খান্দিবৰ বাবে সিদ্ধান্ত লৈ ওচৰৰ বনুৱা দল এটাক দায়িত্ব দিয়া হ’ল। যদিও দহ হেজাৰ টকাত পুখুৰীটো খন্দা হ’ব বুলি ভবা হৈছিল পাঁচ হেজাৰ টকাৰ হাজিৰা পৰিশোধ কৰাৰ পিচত আৰু পোন্ধৰ দিন অতিক্ৰম কৰাৰ পিচতো ২৫ শতাংশ কাম সম্পূৰ্ণ নহ’ল যদিও ত্ৰিশ দিনৰ ভিতৰত কাম শেষ হোৱাৰ কথা আছিল। তেতিয়া মায়ে শ্ৰমিকৰ দলৰ চৰ্দাৰক ক’লে যে বাকী কাম অতিৰিক্ত সাত হেজাৰ টকাৰ ঠিকালৈ কৰিলে কৰিব লাগিব, নহ’লে কাম ইমানতে সমাপ্ত কৰা হ’ব। বনুৱাৰ দলটোৱে বাকী ৭৫ শতাংশ কাম দহ দিনৰ ভিতৰতে সমাপ্ত কৰিলে আৰু এমাহৰ পৰিৱৰ্তে ২৫ দিনৰ ভিতৰত কাম শেষ হ’ল। একেটা কামেই একেখিনি মানুহে দুটা বিভিন্ন চুক্তিমতে বিভিন্ন ধৰণে সম্পূৰ্ণ কৰে। ইয়াৰ কাৰণ কোনো বাহ্যিক factor বা অৱস্থা নহয়। ইয়াৰ কাৰণ হ’ল মানুহৰ মানসিকতা

বা কামটোৰ প্ৰতি attitude। হাজিৰা কৰিলে মানুহে কাম এটা আনৰ কাম বুলি ভাবে আৰু যিমান অধিক পলম হ’ব সিমান আৰামত কাম হ’ব আৰু অধিক উপাৰ্জন হ’ব বুলি অনুভৱ কৰে। কিন্তু ঠিকা দিলে কামটো যিমান সোনকালে শেষ হ’ব সিমান অধিক উপাৰ্জন হ’ব বুলি ভাবে আৰু কাম সোনকালে শেষ কৰি আন কামত গৈ নতুন উপাৰ্জন কৰিব পাৰে।

আমাৰ দেশত সময়মতে আৰু efficiently কাম নোহোৱাৰ এটা প্ৰধান অন্তৰায় হ’ল এয়ে যে সকলো ৰাজপুৰা কাম বা চৰকাৰী কাম বা একান্ত ব্যক্তিগত নহ’লে সকলো কামকে আমি আনৰ কাম বুলি ভাবে আৰু কেৱল দৰমহাৰ বাবে বা মজুৰিৰ বাবেহে কাম কৰা বুলি ভাবে। ৰাস্তা এটা ভালকৈ বনোৱাটো চৰকাৰৰ কাম, স্কুল এখন ভালকৈ পৰিচালনা কৰাটো চৰকাৰৰ কাম, গাড়ী-মটৰ সময়মতে চলোৱাটো চৰকাৰৰ কাম, চহৰখন পৰিষ্কাৰ-পৰিচ্ছন্ন কৰি ৰখাটো চৰকাৰৰ কাম আৰু কেৱল ধৰ্ণা দিয়াটো, ৰাস্তা বন্ধ কৰাটো, জুই লগাই নিজৰে সম্পত্তি ধ্বংস কৰা ইত্যাদিবোৰ সাধাৰণ নাগৰিক আৰু আমাৰ কাম। চৰকাৰৰ কামসমূহো আমি চৰকাৰৰ দৰমহা খোৱাৰ পিচতো ভালদৰে আৰু সময়মতে নকৰো। আমাৰ সকলোৰে চিন্তা-ধাৰা বা attitude এনেধৰণৰ যে চৰকাৰী চাকৰি কৰা মানে দৰমহা আৰু অন্যান্য সা-সুবিধাসমূহ নিশ্চিত আৰু চাকৰি স্থায়ী বা parmanent। গতিকে কাম কৰাৰ কোনো প্ৰয়োজন নাই। কোনোবাই যদি কিবা কাম কৰাৰ খোজে তাৰ উচিত মূল্য হিচাপে ভেটি বা খোচ দিবই লাগিব। যিদৰে থাইলেণ্ডত মানুহে বেশ্যা বৃত্তিক কোনো অনৈতিক কাম বুলি নাভাবে, আমাৰ ৰাজ্যত বা দেশত শতকৰা ৯৯ শতাংশ কৰ্মচাৰীয়ে ভেটি লোৱাটো বা খোচ খোৱাটো অনৈতিক কাম বুলি নাভাবে। চৰকাৰী কাম বুলি ভাবিও যদি কৰ্মচাৰীসকলে সমমূল্যৰ

কাম চৰকাৰৰ হকেও কৰিলেহেঁতেন আমাৰ দেশ প্ৰগতিৰ দিশত দহ খোজ আঙুৰাই গ'লহেঁতেন।

আমাৰ আৰু এক মানসিকতা হ'ল যে কামটো সুচাৰুৰূপে কৰিব পাৰো বা নোপাৰো আমাক সকলোকে সমান দৰমহা বা মাননি লগে। এসময়ত এখন দেশত এজন বজা আছিল। বজাৰ এজন মৰমৰ লগুৱা আৰু মহৰী আছিল। বজাৰ লগুৱা আৰু মহৰীজনৰ সদায় আপত্তি যে তেওঁলোকে বজাৰ হৈ ইমান কাম কৰে অথচ মন্ত্ৰীয়ে যদিও একো কাম নকৰে, তথাপি তেওঁলোকতকৈ দহগুণ দৰমহা পায়। বজাই লগুৱা আৰু মহৰীৰ আপত্তি হাঁহি মাৰি শুনি থয়। এবাৰ বজাই তেওঁৰ পামত (ফাৰ্ম হাউছ) তেওঁৰ মৰমৰ ছাগলী এজনীয়ে পোৱালি দিয়া বুলি গম পালে। সেয়ে তেওঁ লগুৱাজনক কথাটো সঁচা নে মিছা চাই আহিবলৈ ক'লে। লগুৱাজনে পামলৈ গৈ ঘূৰি আহি বজাক ক'লে যে পোৱালি হোৱাটো সঁচা। তেতিয়া বজাই লগুৱাজনক সুধিলে কেইটা পোৱালি জন্ম হৈছে। লগুৱাজনে তেতিয়া উত্তৰ দিলে যে কেইটা পোৱালি জন্ম হৈছে সেইটোহে চোৱা নহ'ল। বজাই তেতিয়া মহৰীজনক ক'লে যে পামলৈ যা আৰু কেইটা ছাগলী পোৱালি জন্ম হৈছে চাই আহগৈ। মহৰীয়ে তেতিয়াই পামলৈ গ'ল আৰু ঘূৰি আহি বজাক খবৰ দিলে যে ছাগলীজনীৰ চাৰিটা পোৱালি জন্ম হৈছে। বজাই তেতিয়া মহৰীক সুধিলে— 'কেইটা মতা আৰু কেইজনী মাইকী?' মহৰীয়ে উত্তৰ দিলে যে সেইটোহে চোৱা নহ'ল। বজাই তেতিয়া মন্ত্ৰীক মাতি পঠিয়ালে আৰু পামলৈ গৈ ছাগলী পোৱালি কেইটা চাই আহি বজাক জনাবলৈ ক'লে। মন্ত্ৰীয়ে পামলৈ গ'ল আৰু তাৰ পৰা ঘূৰি আহি বজাক ক'লেহি— 'মহাৰাজ, ছাগলীজনীয়ে চাৰিটা পোৱালি জন্ম দিছে। তিনিটা বগা আৰু এটা কাজলী। বগাকেইটা বাইকী আৰু কাজলীটো মতা। কাজলা পোৱালিটোৱে জন্মৰ সময়ত এটা ভৰিত দুখ পাইছিল আৰু মই বৈদ্যক মতাই চিকিৎসাৰ ব্যৱস্থা কৰি আহিছো। সোনকালে ভৰিটো ভাল হ'ব। বজাই তেতিয়া তেওঁৰ লগুৱা আৰু মহৰীটোলৈ চাই ক'লে— মন্ত্ৰীৰ কথাখিনি শুনিলিনে? এতিয়া বুজিলি, মন্ত্ৰীৰ দৰমহা কিয় বেছি আৰু তহঁতৰ কিয় কম?।

একেটা কামকে কোম্পানী বা প্ৰতিষ্ঠান এটাত বিভিন্ন মানুহে বিভিন্নধৰণে সমাপন কৰে বা সম্পূৰ্ণ কৰে। কোনোবাই এটা

কাম এঘণ্টাত কৰাৰ বিপৰীতে আন এজনে দুঘণ্টাত আৰু আকৌ আন এজনে তিনি ঘণ্টাত সম্পূৰ্ণ কৰে। এজনে এঘণ্টাতে কামটো সুচাৰুৰূপে কৰাৰ বিপৰীতে আন এজনে তিনি ঘণ্টাতে কামটো কৰোতে তিনিটা ভুল হয়। সেয়ে কামত উদগনি দিবৰ বাবে productivity আৰু efficiency বঢ়াবৰ বাবে উদ্যোগ বা প্ৰতিষ্ঠানসমূহত productivity linked incentive বা efficiency linked incentive আঁচনিসমূহ প্ৰয়োগ কৰা হয়। সমূহীয়া উৎপাদন বঢ়াবৰ বাবে বনাচ দিয়া হৈছিল যদিও বৰ্তমান সময়ত বনাচ উৎপাদন বঢ়োৱাৰ আহিলাৰ পৰিৱৰ্তে দৰমহাৰ এক আনুসংগিক ভাৱত পৰিণত হৈছে। সেয়ে productivity linked incentive বা efficiency linked incen-

একেটা কামকে কোম্পানী বা প্ৰতিষ্ঠান এটাত বিভিন্ন মানুহে বিভিন্নধৰণে সমাপন কৰে বা সম্পূৰ্ণ কৰে। কোনোবাই এটা কাম এঘণ্টাত কৰাৰ বিপৰীতে আন এজনে দুঘণ্টাত আৰু আকৌ আন এজনে তিনি ঘণ্টাত সম্পূৰ্ণ কৰে। এজনে এঘণ্টাতে কামটো সুচাৰুৰূপে কৰাৰ বিপৰীতে আন এজনে তিনি ঘণ্টাতে কামটো কৰোতে তিনিটা ভুল হয়।

tive বৰ্তমান সময়ত productivity বা efficiency বঢ়াবৰ বাবে এক গুৰুত্বপূৰ্ণ আহিলা বা tool হিচাপে পৰিগণিত হৈছে। উদাহৰণস্বৰূপে এটা ঘড়ী নিৰ্মাণ কৰা ফেক্টৰীত এজন কৰ্মীয়ে দিনে দুটাকৈ ঘড়ী assembly কৰিব লাগে আৰু মাহটোত quality controlত reject নোহোৱাকৈ ৬০টা ঘড়ী assembly কৰিব লাগে। যদি তেওঁ প্ৰতি মাহে ৬০টা ঘড়ী assembly কৰে, তেন্তে তেওঁ নিয়মীয়া দৰমহা ভাঙা আৰু বছেৰেকীয়া increment আদিৰ বাবে যোগ্য হ'ব। যদি তেওঁ ৬০টাৰ পৰিৱৰ্তে ৬৬টা ঘড়ী assembly কৰে, তেন্তে সেই মাহত তেওঁ অতিৰিক্ত দহ শতাংশ productivity linked incentiveৰ যোগ্য হ'ব। যদি তেওঁ কোনো এমাহত ৬০টাৰ পৰিৱৰ্তে ৭৮টা ঘড়ী assembly কৰে তেন্তে অতিৰিক্ত ৩০ শতাংশ productivity linked incentiveৰ যোগ্য হ'ব। এয়া এটা উদাহৰণ মাত্ৰ। প্ৰত্যেক উদ্যোগ

বা প্ৰতিষ্ঠানে নিজৰ নিজৰ productivity linked incentive আঁচনি তৈয়াৰ কৰি লয় আৰু তাৰ দ্বাৰা কৰ্মপটু আৰু অধিক উৎপাদনৰ বাবে আগ্ৰহী কৰ্মচাৰীক অধিক কাম কৰিবৰ বাবে motivate কৰে। উদ্যোগ বা প্ৰতিষ্ঠানসমূহত পদোন্নতি বা promotionকো efficiency বা productivity বঢ়াবৰ বাবে আহিলা হিচাপে ব্যৱহাৰ কৰা হয়। যিয়ে ভালদৰে আৰু efficiently কাম কৰে, তেওঁলোকক সোনকালে পদোন্নতি দিয়া হয়। আমি আগতে কৈ আহিছো মানুহে সকলো কাম নিজৰ কোনো প্ৰয়োজন বা উদ্দেশ্য আগত ৰাখি কৰে। Maslow's Hierarchy of Human Needsত এই কথা বিতংভাৱে কোৱা হৈছে। মেনেজাৰ এজনে এটা নিৰ্দিষ্ট উদ্যোগ বা প্ৰতিষ্ঠান এটাত কৰ্মৰত

কৰ্মচাৰীসকলৰ ব্যক্তিগত আৰু সামূহিক প্ৰয়োজনসমূহ পৰ্যালোচনা কৰি তাৰ লগত সংগতি থকা productivity linked incentive scheme বা আঁচনি তৈয়াৰ কৰিব পাৰিব লাগিব। একেদৰে প্ৰমোচন বা পদোন্নতিৰ ক্ষেত্ৰতো productivity, efficiency আৰু ভৱিষ্যৎ potentialৰ ওপৰত গুৰুত্ব দি পদোন্নতিৰ নীতি তৈয়াৰ কৰিব লাগিব। Production, productivity, efficiencyৰ ওপৰত গুৰুত্ব দি যদি কোনো এটা প্ৰতিষ্ঠানে অধিক কাৰ্যক্ষম কৰ্মীক অধিক কাম আৰু উৎপাদন কৰিবৰ বাবে incentive নিদিয়, সময়ত অধিক কাৰ্যক্ষম কৰ্মীজনো এজন সাধাৰণ কৰ্মীৰ দৰে হ'ব আৰু সাধাৰণ কৰ্মীৰ দৰে performance দিব। কৰ্মচাৰী বা কৰ্মৰত বনুৱাৰ productivity বঢ়োৱাৰ বিভিন্ন কাৰ্যশৈলী আৰু উপায় উদ্ভাৱন কৰি তাক সফলভাৱে প্ৰয়োগ কৰিব পৰাটোৱেই এজন মেনেজাৰৰ প্ৰকৃত কাম বা real challenge। ■