



এলে বেলে MBA পাছ

দেবিজিৎ ভূঞা



ধৰ্মশাস্ত্ৰসমূহতো মানুহক ইন্দ্ৰিয় দমনকাৰী
ৰিপুসমূহক এক নিৰ্দিষ্ট পৰিসীমাৰ ভিতৰত
ৰখাৰ উপদেশ দিয়া হয়। কিন্তু এই
ৰিপুসমূহ থকা আৰেগ-অনুভূতি শূন্য কৰি
মানুহক উৎপাদনৰ আহিলা বুলি ভাবি
পৰিচালনা কৰিবলৈ গ'লে সম্পূৰ্ণ ভুল হ'ব
আৰু ই অসম্ভৱো। সৰুতে আমি এটা
কবিতা পঢ়িছিলো— মানুহেই দেৱ,
মানুহেই সেৱ, মানুহ বিনে নাই কেৱ, কৰা
কৰা পূজা পাদ্য অৰ্ঘ্য লৈ, জয় জয় মানৱ
দেৱ। মেনেজমেণ্ট শিক্ষাতো একেদৰেই
মানুহেই হ'ল কেন্দ্ৰবিন্দু আৰু মানুহক
যিয়েই ভালদৰে পৰিচালনা কৰিব পাৰিছে
তেঁৱেই ভাল মেনেজাৰ বা ভাল নেতা
(Leader) হ'ব পাৰিছে।

আমি আগতে কৈ অহাৰ দৰে জীৱনৰ
লক্ষ্য বা উদ্দেশ্য— 'সত্য আৰু সুন্দৰৰ
আৰাধনা কৰা একেদৰে মেনেজমেণ্ট বা
মেনেজমেণ্ট শিক্ষাৰ লক্ষ্য বা উদ্দেশ্য হ'ল
মানুহ তথা মানৱতাৰ সেৱা কৰিবৰ বাবে
উৎপাদন, উৎপাদকতা, কাৰ্যদক্ষতা বৃদ্ধি
কৰি কম খৰচত, কম কেঁচামালত অধিক
উৎপাদন কৰা ইত্যাদি। বহুতেই ভাবে যে
ব্যৱসায়-বাণিজ্য বা উদ্যোগ ইত্যাদিৰ মূল
উদ্দেশ্য হ'ল লাভ (Profit) অৰ্জন কৰা।

পঞ্চম অধ্যায়

মেনেজমেণ্টৰ সংজ্ঞাৰ পৰা বা
মেনেজমেণ্ট শিক্ষাৰ পৰা বা ব্যৱহাৰিক
মেনেজমেণ্টৰ পৰা আমি সহজেই উপলব্ধি
কৰো যে মেনেজমেণ্টৰ কেন্দ্ৰবিন্দু হ'ল
মানুহ আৰু মানুহৰ পৰিচালনা ৫M অৰ্থাৎ
Man, Machin, Money, Materials আৰু
Market। ইয়াৰ ভিতৰত মানুহেই কেৱল
জীৱ থকা, নিজস্ব এক মন আৰু সত্বা
থকা। বাকী চাৰিওটাই হ'ল জড় পদাৰ্থ।
সেয়ে মেনেজমেণ্টৰ সকলোতকৈ কঠিন
কাম হ'ল মানুহৰ পৰিচালনা বা Manag-
ing Man। মানুহৰ পৰিচালনা বা মানুহক
উদ্বুদ্ধ কৰিবৰ বাবে সেয়ে দেখা যায় যে
নেতা বা নেতৃত্ব দিব পৰা ব্যক্তিসকল
অধিক কৃতকাৰ্য হয়।

মা-মাটি আৰু মানুহ— এই শ্ল'গানেৰে
পশ্চিমবংগৰ নেত্ৰী মমতা বেনাৰ্জীয়ে ত্ৰিশ

আছে— ধানটোৱেপতি কণটো,
মানুহটোৱেপতি মনটো। এশটা, এহেজাৰটা
একে Specification থকা কম্পিউটাৰ
একেধৰণেই চলিব বা একেবোৰ কামেই
কৰিব পাৰিব কিন্তু একেটা পৰিয়ালত
একেজনী মাকৰ গৰ্ভত জন্ম লোৱা
তিনিজন ভাই-ককাইৰ মন আৰু চিন্তাধাৰা
কেতিয়াও একে নহয়। সেয়েহে মানুহৰ
পৰিচালনা উৎপাদনৰ আনবোৰ অংশতকৈ
সম্পূৰ্ণ বেলেগ আৰু আটাইতকৈ কঠিন।
মানুহৰ মন থকাৰ লগতে কিন্তু মানুহৰ
আকৌ চিন্তা শক্তি, আৰেগ-অনুভূতি,
লোভ-মোহ, কাম-ক্ৰোধ আদি ৰিপুও
আছে। এইবোৰক বাদ দি মানুহ কেতিয়াও
জীয়াই থাকিব নোৱাৰে। আমাৰ



বছৰীয়া এক নীৰৱচ্ছিন্ন শাসক দলক
পৰাভূত কৰিবলৈ সক্ষম হৈছিল। আচলতে
মা-মাটি আৰু মানুহেই হ'ল মেনেজমেণ্টৰ
বাবে আটাইতকৈ গুৰুত্বপূৰ্ণ কথা। ইয়াত
মা হ'ল জীৱন, পৰিয়াল, ঘৰখন; মাটি হ'ল
উৎপাদনৰ আহিলা— Machine, Money,
Materials আৰু মানুহ হ'ল জীৱশ্ৰেষ্ঠ
মানুহ। আমাৰ অসমীয়াত এয়াৰ কথা

80 | বিচ্ছুরিত বৰ্ণালী। মে', ২০১৪।



কিন্তু আচলতে আমি যদি ডাঙৰ ডাঙৰ উদ্যোগ, কোম্পানী আদিৰ Mission বা Vision আদি চাও তেতিয়া দেখা পাওঁ যে সকলোৰে Mission বা Vision হ'ল মানুহ আৰু মানৱ সমাজৰ সেৱা কৰাটোহে। লাভ বা প্ৰফিট উদ্যোগ বা ব্যৱসায়ক জীয়াই ৰখা তথা উদ্যোগ ব্যৱসায়-বাণিজ্যৰ growth তথা উন্নতকৰণৰ বাবে এক আহিলা মাত্ৰ। লাভ বা প্ৰফিটসৰ্বস্ব ব্যৱসায় সেয়ে ক্ষণস্থায়ী কিন্তু সেৱা আগবঢ়োৱা ব্যৱসায়-বাণিজ্য দীৰ্ঘম্যাদী হয়।

এজন মেনেজাৰ বা মেনেজমেণ্টৰ সকলোতকৈ গুৰুত্বপূৰ্ণ তথা প্ৰত্যাহান থকা (Challenging) কাম হ'ল মানুহৰ পৰিচালনা (Managing People)। যিয়েই ভালদৰে মানুহক পৰিচালনা কৰিব পাৰে, মানুহৰ পৰা কাম আদায় কৰিব পাৰে, মানুহক অধিক উৎপাদনশীল কৰি তুলি অধিক লাভ অৰ্জন কৰিব পাৰে তেঁৱেই এজন ভাল মেনেজাৰ হ'ব পাৰে। মানুহক পৰিচালনা কৰিবলৈ যাওতে তিনিটা কথাৰ ওপৰত সৰ্বোচ্চ গুৰুত্ব দিব লাগিব— (ক) মানুহক দুখ-দুখ, লোভ-মোহ, কাম-ক্ৰোধ ইত্যাদি আৱেগ-অনুভূতি থকা জীৱ (মানুহ) বুলি ভাবিব লাগিব, (খ) মানুহৰ নিম্নতম



মানুহে বিচাৰে যাতে ভৱিষ্যতেও তেওঁৰ পেটলৈ ভাত আহে, তেওঁৰ মূৰৰ ওপৰত থকা ছাদখন খহি নপৰে। আৰু এইবোৰৰ কাৰণেই মানুহে বিচাৰে চাকৰিৰ নিৰাপত্তা, কামৰ সুৰক্ষা।

তথা অন্যান্য প্ৰয়োজন— অন্ন, বস্ত্ৰ, বাসস্থান, বন্ধু-বান্ধৱৰ বিষয়ে উপলব্ধি কৰিব পাৰিব লাগিব, (গ) মানুহক অধিক উৎপাদন তথা ভালৰ বাবে উদ্বুদ্ধ কৰিব পাৰিব লাগিব।

প্ৰত্যেক মানুহেই তেওঁৰ প্ৰতিটো কাম বা action সদায়ে কিবা উদ্দেশ্য বা লক্ষ্য আগত ৰাখিহে সম্পন্ন কৰে। এই উদ্দেশ্য বা লক্ষ্য (Goal) মানুহৰ পাৰ্থিৱ প্ৰয়োজন অন্ন-বস্ত্ৰ, বাসস্থান অথবা অপাৰ্থিৱ (Psychological) প্ৰয়োজন মৰম-ভালপোৱা ইত্যাদি হ'ব পাৰে। মানুহ জীৱশ্ৰেষ্ঠ, বুধিয়ক প্ৰাণী। কিন্তু মানুহ আকৌ একে সময়তে আটাইতকৈ এলেছৱা প্ৰাণী।

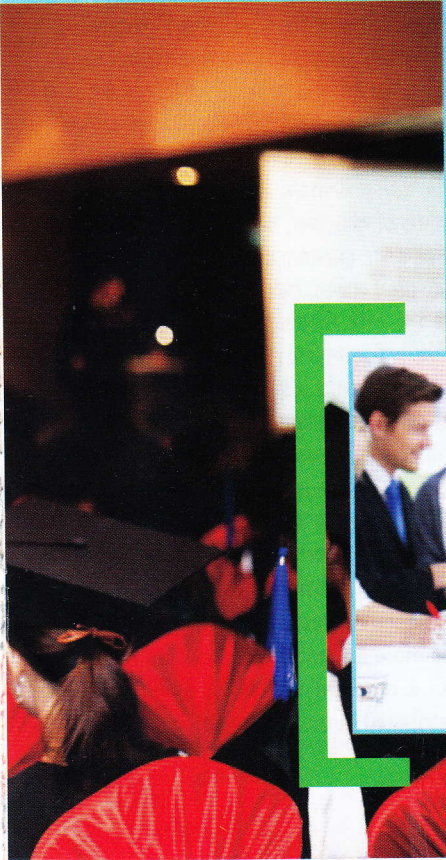


মানুহে যদি কিবা এটা প্ৰয়োজনবোধ নকৰে বা কিবা এটা উদ্দেশ্য, লক্ষ্য নাথাকে কেতিয়াও কাম নকৰে। বৰঞ্চ মানুহে শূই-বহি বা গছৰ তলত তাচ খেলি সময় কটাই অধিক ভাল পায়। গৱেষণাৰ পৰা দেখা গৈছে যে মানুহে নিজৰ প্ৰয়োজন হোৱা বস্তুবোৰ এক ক্ৰমানুগতিত (Certain order of priority) পাবলৈ সংগ্ৰাম কৰে বা কাম কৰে। প্ৰথমে মানুহে নিজৰ জৈৱিক প্ৰয়োজন অন্ন-বস্ত্ৰ-বাসস্থান (Food-Cloth-Shelter) পাবৰ বাবে কাম কৰে। এইবোৰ মানুহৰ মৌলিক প্ৰয়োজন। এইবোৰৰ অবিহনে মানুহ জীয়াই থাকিব নোৱাৰে। সেয়ে যেতিয়ালৈকে মানুহৰ এইবোৰ প্ৰয়োজন পূৰণ নহয়, মানুহৰ সকলো কাম, উদ্দেশ্য, লক্ষ্য এই মৌলিক প্ৰয়োজনখিনি পূৰণ কৰিবৰ বাবেই হয়। সমাজৰ নিম্নশ্ৰেণীৰ বহু লোক যেনে দিন হাজিৰা কৰা ব্যক্তি, ৰিক্সা-চৈলা চলাই জীৱন নিৰ্বাহ কৰা ব্যক্তি ইত্যাদি সদায়ে অন্ন-বস্ত্ৰ-বাসস্থানৰ সংগ্ৰামতে ব্ৰতী থকা দেখা যায়। ভাৰতবৰ্ষৰ দৰে দেশৰ অধিকাংশ মানুহৰ জীৱন সংগ্ৰাম এতিয়াও ৰুটী-কপড়া-মকান হৈয়ে আছে।

মানুহে যেতিয়া নিজৰ মৌলিক প্ৰয়োজন অন্ন-বস্ত্ৰ-বাসস্থান পূৰণ কৰিবলৈ সক্ষম হয় তেতিয়াই মানুহৰ আন কেতবোৰ প্ৰয়োজন উপলব্ধি হয় বা আন কেতবোৰ প্ৰয়োজনে মানুহক আমনি কৰে। এই প্ৰয়োজনবোৰ হ'ল সুৰক্ষাৰ আৰু ভৱিষ্যতৰ সুৰক্ষাৰ (Safety and Security)। মানুহে বিচাৰে যাতে ভৱিষ্যতেও তেওঁৰ পেটলৈ ভাত আহে, তেওঁৰ মূৰৰ ওপৰত থকা ছাদখন খহি নপৰে। আৰু এইবোৰৰ কাৰণেই মানুহে বিচাৰে চাকৰিৰ নিৰাপত্তা, কামৰ সুৰক্ষা। এই ভৱিষ্যতৰ সুৰক্ষাৰ বাবেই মানুহে সঞ্চয় কৰে, জীৱন বীমা কৰে, স্বাস্থ্য বীমা কৰে, অধিক উপাৰ্জনৰ বাবে অধিক পৰিশ্ৰম কৰে। মানুহৰ যেতিয়া এই Safety and Security প্ৰয়োজন পূৰণ হয় তেতিয়াই মানুহে আন কিছুমান প্ৰয়োজন উপলব্ধি কৰে। এই প্ৰয়োজনবোৰ হ'ল মৰম-চেনেহ, সমাজত আদৰ-সমাদৰ, একাত্মীয়তাবোধ (Belongingness) ইত্যাদি। মানুহে বিচাৰে পৰিয়ালে মোক আদৰ কৰক, চুবুৰীয়াই মোক আদৰ কৰক, সমাজে মোক আদৰ কৰক ইত্যাদি।

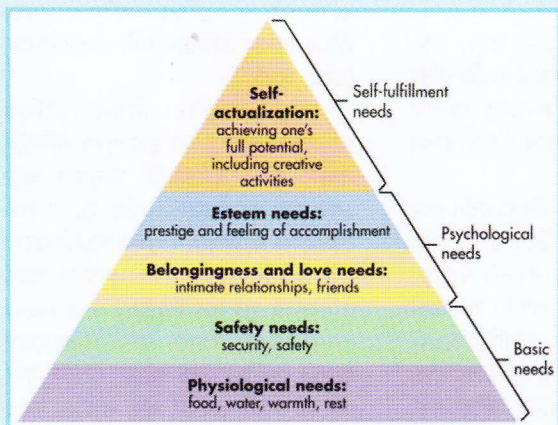
যেতিয়াই মানুহৰ মৰম-আদৰ আৰু

। বিচ্ছূৰিত বৰ্ণালী। মে', ২০১৪। ৪১



একাত্মীয়তাবোধ আদিৰ প্ৰয়োজন পূৰণ হয় তেতিয়াই মানুহৰ মনলৈ আন কিছুমান প্ৰয়োজন আহি পৰে। এইবোৰ হ'ল উচ্চ পৰ্যায়ৰ সামাজিক প্ৰয়োজন (Higher Order Social need)। এই প্ৰয়োজনবোৰ হ'ল কৃতকাৰ্যতা (Achievement), স্বীকৃতি (Recognition), ক্ষমতা (Power), ষ্টেটাছ, আনৰ ওপৰত আধিপত্য (influence over other) ইত্যাদি। এই প্ৰয়োজনবোৰক 'Ego needs' বা 'Esteem needs' বুলি কোৱা হয়। যেতিয়া মানুহৰ এই প্ৰয়োজনসমূহো পূৰণ হয় তেতিয়াই মানুহৰ মুখত আহি পৰে আন এক প্ৰয়োজন, এই প্ৰয়োজন হ'ল— নিজকে জনাৰ, নিজকে বৃদ্ধাৰ (Self actualizing need)। সহজ কথাত ক'বলৈ হ'লে এখন চাইকেল চলাই থকা মানুহজনে বিচাৰে বা কষ্ট কৰে এখন মটৰ চাইকেল পাবলৈ, এখন মটৰ চাইকেল চলাই থকা মানুহজনে বিচাৰে এখন মাৰুতি গাড়ী, এখন মাৰুতি গাড়ী চলাই থকাজনে বিচাৰে এখন বি এম ডব্লিউ গাড়ী, এখন বি এম ডব্লিউ চলাই থকাজনে বিচাৰে এখন Rolls Royce গাড়ী আৰু এখন Rolls Royce চলাই থকাজনে বিচাৰে এখন নিজস্ব বিমান। বিচিত্ৰ এই মানুহৰ মন।

মানুহৰ এই ক্ৰমবৰ্ধমান প্ৰয়োজনসমূহৰ বিষয়ে প্ৰথমে গৱেষণা কৰি Abraham Maslow নামৰ সমাজ বিজ্ঞানী এজনে প্ৰকাশ কৰি উলিয়াইছিল। সেয়ে ইয়াক Maslow's Need Hierarchy বুলি কোৱা হয়।



Maslow's Hierarchy of Human Needs

সমাজৰ প্ৰতিজন ব্যক্তি বা মানুহেই জীয়াই থকাৰ সংগ্ৰামত Maslow's Hierarchy Needsৰ এটা বা ইয়াৰ ততোধিক সমাহাৰৰ বাবে কাম কৰি আছে। মানুহৰ পৰিচালনা তথা মানুহক অধিক উৎপাদনমুখী কৰি উৎপাদকতা বৃদ্ধি কৰিবৰ বাবে কাম কৰা মেনেজাৰ বা পৰিচালকে তেওঁৰ অধীনত থকা কোন ব্যক্তিৰ কেনে প্ৰয়োজন তাক জানি-বুজি সেইদৰে তেওঁকে উদ্বুদ্ধ (Motivate) কৰিব পাৰিব লাগিব।

উৎপাদকতা আৰু উৎপাদন বৃদ্ধিৰ কথা তথা মানুহৰ প্ৰয়োজনৰ বিষয়ে কোৱা Maslow's Hierarchy of Needsৰ বিষয়ে ক'বলৈ গ'লেই সদায়ে মোৰ সৰু কালত দেখা, লগ পোৱা ভোলাকাইলৈ মনত পৰে। আমি স্কুলত পঢ়া দিনত আমাৰ ঘৰৰ সন্মুখতে আছিল ভোলাকাইৰ চাইকেল মেৰামতি কৰা দোকান। ভোলাকায়ে নিজৰ

চাইকেল মেৰামতি কৰা দোকানখন পুৱা আঠ বজাত খোলে কিন্তু দোকানখন বন্ধ কৰাৰ কোনো নিৰ্দিষ্ট সময় নাই। কেতিয়াবা যদি বাৰ বজাত বন্ধ কৰে কেতিয়াবা আকৌ দুই বজাত বন্ধ কৰে। কেতিয়াবা আকৌ বিয়লি চাৰি-পাঁচ বজালৈকো খুলি ৰাখে। আমাৰ চাইকেলৰ পাম নোহোৱা হ'লে আমি পুৱা পাঁচ পইচাৰে বহনি কৰি কেতিয়াবা চাইকেলত পাম দিওঁ আৰু স্কুললৈ চাইকেল লৈ যাওঁ। এদিন পুৱা ন বজাত স্কুললৈ ওলাই দেখিলো চাইকেলত পাম নাই। চাইকেলখন ভোলাকাইৰ দোকানৰ সন্মুখলৈ নি দেখিলো দোকান বন্ধ। ইমান সোনকালে দোকান বন্ধ দেখি আচৰিত হ'লো। নে ভোলাকাইৰ কিবা বেমাৰ হ'ল বাবে দোকান খোলাই নাই। স্কুললৈ দেৰি হ'ব বুলি ভাবি ভোলাকাইৰ ঘৰলৈ বুলি দৌৰ মাৰিলো। গৈ দেখিলো ভোলাকায়ে সুন্দৰকৈ ঠাণ্ডাৰ ৰ'দ পুৱাই আছে। ভোলাকাইক সুধিলো যে আজি কিয় দোকান খোলা নাই। ভোলাকায়ে উত্তৰ দিলে— 'খুলিলোও বন্ধও কৰিলো। ইমান সোনকালে বন্ধ কৰিলে যে? 'মোৰ দিনটো আমদানি হৈ গ'ল বাবে আজি ইমান সোনকালেই বন্ধ কৰিলো'। মই কথাতো ভালদৰে বুজি নাপাই সুধিলো দিনটোৰ আমদানি মানে কি? ভোলাকায়ে ক'লে— 'মোক দিনটোত তিনিটা টকা লাগে, এটকা চাউলৰ বাবে, পঞ্চাশ পইচা তেল-নিমখৰ বাবে, পঞ্চাশ পইচা শাক-পাচলিৰ বাবে, পঞ্চাশ পইচা বৌয়েৰক লাগে আৰু পঞ্চাশ পইচা আবেলি টুৱেণ্টি নাইন খেলি চুলাই খাবৰ বাবে। আজি পুৱাই ভাল কাষ্টমাৰ পাই তিনি টকা আহি গ'ল বাবে দোকান বন্ধ কৰি ঘৰলৈ গুচি আহিলো। ভোলাকায়ে বিভিন্ন দিনা বিভিন্ন সময়ত কিয় দোকান বন্ধ কৰে সেইদিনাহে বুজি উঠিলো। তিনি টকা উপাৰ্জনেই ভোলাকাইৰ লক্ষ্য। ভোলাকাই সদায় কেৱল নিজৰ physiological need পূৰণতে সন্তুষ্ট থাকিল আৰু ওপৰলৈ নাভাবিলে। এদিন বেমাৰ হৈ ভোলাকাই মৰি থাকিল আৰু পৰিয়ালটোৰ পানীত হাঁহ নচৰা অৱস্থা হ'ল। বেমাৰ হওঁতে ভোলাকাইৰ হাতত চিকিৎসাৰ বাবেও পইচা নাছিল। ভোলাকায়ে কোনোদিনে নিজৰ বা পৰিয়ালৰ সুৰক্ষাৰ কথা উপলব্ধি কৰা নাছিল। যদি উপলব্ধি কৰিব পাৰিলেহেঁতেন তেন্তে সদায়ে দোকান তিনি টকা উপাৰ্জন হোৱাৰ লগে লগে বন্ধ নকৰিলেহেঁতেন। নিজৰ তথা পৰিয়ালৰ সুৰক্ষাৰ বাবে অধিক পৰিশ্ৰম কৰি অধিক উপাৰ্জন কৰিলেহেঁতেন।

উৎপাদন আৰু উৎপাদকতা বৃদ্ধি কৰা, কাৰ্যদক্ষতা বৃদ্ধি কৰাৰ বাবে সেয়ে এজন পৰিচালক বা মেনেজাৰে তেওঁৰ লগত কাম কৰা মানুহৰ মনস্তত্ত্ব বুজিব পাৰিব লাগিব, তেওঁৰ প্ৰয়োজন সম্পৰ্কে অৱগত হ'ব লাগিব আৰু সুখ-দুখৰ সময়ত ভাগী হোৱাৰ লগতে সময়ে সময়ে উদ্বুদ্ধ কৰিব পাৰিব লাগিব। উৎপাদকতা শব্দটো আমি বহুবাৰেই ব্যৱহাৰ কৰিলো। আমি এই শব্দটোৰ অৰ্থ সহজে বুজিও পাওঁ কিন্তু Managementৰ সংজ্ঞাৰ দৰে উৎপাদকতা বা productivityৰ সংজ্ঞা দিয়াটোও কঠিন কাম। Advance Learner's dictionaryৰ মতে productivity means ability to produce, state of being productive. উদ্যোগ বা ব্যৱসায়-বাণিজ্যৰ ক্ষেত্ৰত উৎপাদকতা বা productivity হ'ল অপচয় ৰোধ কৰা— এই অপচয় মানুহৰ, বিজুলীৰ, পানীৰ, কেঁচামালৰ, সময়ৰ, যন্ত্ৰ-পাতি ইত্যাদিৰ। মোৰ মতে 'Productivity may be defined as human efforts to produce more and more with less and less inputs of resources as a result of which the benefit of production may be distributed more equally among maxi-



mum number of people'। মোৰ বন্ধুৱে মেনেজমেণ্টৰ সংজ্ঞাত কোৱা গৰুজনীলৈ মনত পেলাওকচোন।

V K R Menonৰ মতে Productivity implies development of an attitude of mind and a constant urge to find better, cheaper, easier, quicker and safer means of doing a job, manufacturing a product and providing service. Productivity is a concept or attitude of mind and not a physical thing, rather it is an intangible thing which is reflected in output or production per man hour, production per rupee of capital employed etc and hence can't be measured in absolute terms of unit. অৰ্থাৎ উৎপাদকতা হ'ল এটা ধাৰণা বা মানসিকতা যাক আমি বস্ত্তৰ দৰে জুখিব নোৱাৰো, তুলনা কৰিব পাৰো উপলব্ধি কৰিব পাৰো। Productivity বা উৎপাদকতা জুখিবৰ বাবে Productivity Index অৰ্থাৎ উৎপাদকতা সূচক ব্যৱহাৰ কৰা হয়।

Productivity Indexৰ এই সংজ্ঞাত output আৰু input টকা বা মানৰ শক্তি

(Man hour) ইত্যাদি হ'ব পাৰে। কেতিয়াবা কেতিয়াবা আকৌ উৎপাদকতা সূচক লাভ আৰু মূলধনৰ ভিত্তিতো প্ৰকাশ কৰা হয়।

গোলকীয়কৰণ বা Globalization, মুক্ত অৰ্থনীতি, বিশ্ব বাণিজ্য সংস্থা আদিৰ কাৰণে বৰ্তমান বিশ্বত ব্যৱসায় বা উদ্যোগত তিষ্ঠি থাকিবৰ বাবে উৎপাদকতা বৃদ্ধি কৰিবই লাগিব। আমাৰ চুবুৰীয়া ৰাষ্ট্ৰ চীন আৰু জাপান আদিয়ে উৎপাদকতা বৃদ্ধি কৰি কম দামত বজাৰত বস্ত্ত উলিয়াই দি গোটেই বিশ্বৰে বজাৰ দখল কৰিবলৈ সক্ষম হৈছে। আমাৰ ভাৰতবৰ্ষ বিশ্বৰ ভিতৰতে তৃতীয় বৃহৎ কাৰিকৰী শিক্ষা থকা দেশ। কিন্তু আমাৰ দেশত উৎপাদকতা কম হোৱা বাবে আমি আমাৰ চুবুৰীয়া চীন, জাপান, কোৰিয়া আদি দেশৰ লগত ব্যৱসায় আৰু উদ্যোগৰ ক্ষেত্ৰত প্ৰতিযোগিতা কৰিব পৰা নাই। কৃষি, উদ্যোগ, চৰকাৰ পৰিচালনা, মেনেজমেণ্ট, সেৱাক্ষেত্ৰ সকলোতে আমাৰ উৎপাদকতা অতি কম। জাপান, আমেৰিকা আদি দেশত কৰ্মচাৰীৰ বেতন আমাৰ ভাৰতৰ তুলনাত অধিক যদিও আমাৰ ভাৰতত বস্ত্তৰ Production cost বা উৎপাদনৰ খৰচ অধিক। ইয়াৰ মূল কাৰণ হ'ল কম উৎপাদকতা (Low Productiv-

ity)। ঐতিহাসিকভাৱে ভবা হয় যে ভাৰত বৰ্ষৰ Low Productivityৰ কাৰণসমূহ হ'ল ষ্ট্ৰাইক, go slow, work to rule, lack of skill ইত্যাদি। কিন্তু ইয়াৰ লগত জড়িত আন কেতবোৰ কাৰণ যেনে জলবায়ু, কম দৰমহা, পুতেলগা জীৱন ধাৰণৰ মান (Poor standard of living), অস্বাস্থ্যকৰ কৰ্ম পৰিবেশ (Poor working condition), জৰাজীৰ্ণ থকা ঘৰ (Poor housing), ধাৰৰ হেঁচা (Indebtness), পুৰণি যন্ত্ৰপাতি ইত্যাদি Low productivityৰ বাবে জগৰীয়া। এই ক্ষেত্ৰত মজদুৰ ইউনিয়ন (Trade Union) সমূহৰ গুৰুত্ব আজিকালি যথেষ্ট বেছি। মজদুৰ ইউনিয়নসমূহ হ'ল Management আৰু কৰ্মচাৰীৰ এক যোগসূত্ৰ। মজদুৰ ইউনিয়নৰ দায়িত্ব হ'ল কৰ্মচাৰীৰ স্বাৰ্থ চকু দিয়াৰ লগতে উৎপাদকতা বৃদ্ধি কৰাত মেনেজমেণ্টক সহায় কৰা যাতে প্ৰতিযোগিতাত তিষ্ঠি থাকি উদ্যোগটোৱে অধিক লাভ অৰ্জন কৰি কৰ্মচাৰীক প্ৰাপ্য সা-সুবিধা, দৰমহা দিয়াৰ লগতে উদ্যোগটোৰ শ্ৰীবৃদ্ধি (Growth) হয়। মেনেজমেণ্টৰ সংজ্ঞাই হওক বা আন ক'ব্বাতেই হওক বিশ্বজুৰি এটা স্বীকৃত কথা যে মানুহ (বা মজদুৰ) হ'ল উৎপাদকতা বৃদ্ধি, উৎপাদনৰ কেন্দ্ৰবিন্দু। কেৱল উন্নত যন্ত্ৰপাতি ব্যৱহাৰ কৰি উৎপাদকতা বৃদ্ধি কৰিব নোৱাৰি। সেয়ে আধুনিক ধাৰণা বা Concept হ'ল যে মানুহ বা মজদুৰৰ প্ৰত্যক্ষ সহযোগৰ দ্বাৰাহে উৎপাদকতা বৃদ্ধি কৰিব পাৰি। ইয়াৰ বাবে প্ৰয়োজন ঔদ্যোগিক গণতন্ত্ৰ (Industrial democracy) আৰু Workers participation in management। ইয়াৰ দ্বাৰা সমূহ শ্ৰমিক আৰু কৰ্মচাৰীক মনত এক একাত্মীয়তাবোধ আৰু দায়িত্ববোধ (Commitment) জাগ্ৰত কৰিব পাৰি।

এজন মেনেজাৰ বা মেনেজমেণ্টৰ এক মুখ্য কাম বা বিষয় হ'ল উৎপাদন আৰু উৎপাদকতা বৃদ্ধি কৰি অধিক লাভ অৰ্জন কৰা। উৎপাদকতা যিহেতু এক মানসিক পৰিবৰ্তনেৰেহে বৃদ্ধি কৰিব পাৰি, সেয়ে প্ৰতিজন মেনেজাৰৰ দায়িত্ব শ্ৰমিক-কৰ্মচাৰীৰ মনৰ পৰিবৰ্তন অনাৰ (attitudinal change), কৰ্মৰ পৰিবেশ সৃষ্টি কৰাৰ (creat work culture) আৰু কৰ্মচাৰীক ঔদ্যোগিক গণতন্ত্ৰত অংশীদাৰ কৰাত। ■