

প্রশ্ন - সংগঠনের দুটি বৈশিষ্ট্যের নাম বলুন।

উঃ - একটি প্রতিষ্ঠানের দুটি বৈশিষ্ট্য হল : -

ক) লক্ষ্য-ভিত্তিক : সংস্থাগুলি নির্দিষ্ট উদ্দেশ্য বা লক্ষ্য অর্জনের জন্য গঠিত হয়। এই লক্ষ্যগুলি সংস্থার ধরনের উপর নির্ভর করে পরিবর্তিত হতে পারে, তবে প্রাথমিক উদ্দেশ্য হল একটি সাধারণ মিশন বা দৃষ্টিভঙ্গির দিকে কাজ করা।

খ) কাঠামোগত : সংস্থাগুলির সাধারণত একটি সংজ্ঞায়িত কাঠামো থাকে যা সদস্যদের মধ্যে স্তরক্রম, ভূমিকা এবং সম্পর্কের রূপরেখা দেয়। এই কাঠামোটি কীভাবে সংস্থাটি পরিচালনা করে এবং কীভাবে সংস্থার মধ্যে তথ্য ও কর্তৃত্ব প্রবাহিত হয় তার একটি কাঠামো প্রদান করে।

প্রশ্ন - সংগঠন কাঠামো কত প্রকার?

উঃ - সাংগঠনিক কাঠামোর ধরন :

ক) কার্যকরী কাঠামো : এই ধরনের কাঠামোতে, একটি সংস্থাকে নির্দিষ্ট কাজ বা ফাংশনের উপর ভিত্তি করে কার্যকরী বিভাগ বা ইউনিটে বিভক্ত করা হয়। উদাহরণস্বরূপ, বিপণন, অর্থ, মানবসম্পদ এবং অপারেশনের জন্য আলাদা বিভাগ থাকতে পারে।

খ) বিভাগীয় কাঠামো : এই কাঠামো সংগঠনকে আধা-স্বায়ত্তশাসিত বিভাগ বা ইউনিটে সংগঠিত করে, প্রতিটি তার পণ্য, পরিষেবা বা ভৌগোলিক অঞ্চলের জন্য দায়ী। প্রতিটি বিভাগের নিজস্ব কার্যকরী বিভাগ যেমন মার্কেটিং, ফিন্যান্স ইত্যাদি থাকতে পারে।

গ) ম্যাট্রিক্স স্ট্রাকচার : ম্যাট্রিক্স কাঠামো কার্যকরী এবং বিভাগীয় কাঠামোর দিকগুলিকে একত্রিত করে। এটি দ্বৈত রিপোর্টিং লাইন তৈরি করে যেখানে কর্মীরা কার্যকরী ব্যবস্থাপক এবং প্রকল্প বা পণ্য পরিচালক উভয়কেই রিপোর্ট করে। এই কাঠামো প্রায়ই প্রকল্প-ভিত্তিক সংস্থাগুলিতে ব্যবহৃত হয়।

ঘ) সমতল কাঠামো : একটি ফ্ল্যাট সংস্থায়, শীর্ষ-স্তরের নির্বাহী এবং ফ্রন্ট-লাইন কর্মচারীদের মধ্যে মধ্যম ব্যবস্থাপনার কয়েকটি বা কোন স্তর নেই। এই কাঠামোটি দ্রুত সিদ্ধান্ত গ্রহণ এবং আরও উন্মুক্ত যোগাযোগ প্রবাহকে উৎসাহিত করে।

ঙ) শ্রেণিবিন্যাস কাঠামো : অনুক্রমিক কাঠামো হল ঐতিহ্যগত পিরামিড-সদৃশ সাংগঠনিক চার্ট যার ব্যবস্থাপনার একাধিক স্তর রয়েছে, প্রত্যেকটি তাদের নীচের লোকদের তত্ত্বাবধান করে। এই কাঠামো কর্তৃত্ব এবং নিয়ন্ত্রণের স্পষ্ট রেখার উপর জোর দেয়।

চ) নেটওয়ার্ক স্ট্রাকচার : একটি নেটওয়ার্ক সংস্থায়, মূল কোম্পানি কিছু ফাংশন বহিরাগত সত্ত্বাকে আউটসোর্স করে এবং তার লক্ষ্য অর্জনের জন্য অংশীদারিত্ব এবং সহযোগিতার উপর অনেক বেশি নির্ভর করে। এই কাঠামো ভার্চুয়াল কোম্পানি এবং স্টার্ট আপ সাধারণ।

প্রশ্ন - নিয়ন্ত্রণের সীমা এবং কাঠামোর স্তরের মধ্যে সম্পর্ক বর্ণনা করুন।

উঃ - নিয়ন্ত্রণের সীমা এবং কাঠামোর স্তরের মধ্যে সম্পর্ক :

নিয়ন্ত্রণের সীমা বলতে অধীনস্থ বা কর্মচারীর সংখ্যা বোঝায় যেগুলি একজন ম্যানেজার কার্যকরভাবে এবং দক্ষতার সাথে তত্ত্বাবধান বা পরিচালনা করতে পারে। ধারণাটি একটি প্রতিষ্ঠানের মধ্যে কাঠামোর স্তরের সাথে ঘনিষ্ঠভাবে সম্পর্কিত।

1. নিয়ন্ত্রণের সংকীর্ণ স্প্যান এবং আরও স্তর : যদি একটি সংস্থার নিয়ন্ত্রণের একটি সংকীর্ণ সময় থাকে, তাহলে এর অর্থ হল প্রতিটি ব্যবস্থাপক শুধুমাত্র সীমিত সংখ্যক কর্মচারীর তত্ত্বাবধান করেন। ফলস্বরূপ, সমগ্র কর্মী বাহিনীকে কভার করার জন্য আরও স্তরের ব্যবস্থাপনা প্রয়োজন। এটি অনেক শ্রেণীবদ্ধ স্তরের সাথে একটি লম্বা সাংগঠনিক কাঠামোর দিকে নিয়ে যায়।

2. নিয়ন্ত্রণের প্রশস্ত স্প্যান এবং কম স্তর : বিপরীতভাবে, যদি একটি সংস্থার নিয়ন্ত্রণের বিস্তৃত পরিধি থাকে, প্রতিটি ব্যবস্থাপক অধিক সংখ্যক কর্মচারীর তত্ত্বাবধান করতে পারেন। এটি একই কর্মীবাহিনীকে কভার করার জন্য কম স্তরের ব্যবস্থাপনার অনুমতি দেয়। ফলস্বরূপ, সাংগঠনিক কাঠামো হ্রাস শ্রেণীবদ্ধ স্তরের সাথে চাটুকার হয়ে ওঠে।

একটি সংকীর্ণ বা প্রশস্ত নিয়ন্ত্রণের মধ্যে পছন্দটি বিভিন্ন কারণের উপর নির্ভর করে, যার মধ্যে কাজগুলির জটিলতা, কর্মচারীর দক্ষতা এবং অভিজ্ঞতার স্তর, নিবিড় তত্ত্বাবধানের প্রয়োজন এবং সংস্থার সামগ্রিক ব্যবস্থাপনা দর্শন। যখন কাজগুলি জটিল হয় এবং নিবিড় তত্ত্বাবধানের প্রয়োজন হয় তখন নিয়ন্ত্রণের একটি সংকীর্ণ ব্যবধান আরও উপযুক্ত, যখন কর্মীরা দক্ষ এবং অভিজ্ঞ এবং কাজগুলি কম জটিল হলে নিয়ন্ত্রণের একটি বিস্তৃত সময় উপযুক্ত।

প্রশ্ন - ফাংশনাল ডিপার্টমেন্টেশনের উদাহরণ দাও।

উঃ - কার্যকরী বিভাগের উদাহরণ :

আসুন একটি ম্যানুফ্যাকচারিং কোম্পানির কথা বিবেচনা করি যা স্মার্টফোন এবং ল্যাপটপের মতো ইলেকট্রনিক ডিভাইস তৈরি করে। কোম্পানী নিম্নলিখিত হিসাবে কার্যকরী বিভাগ ব্যবহার করে সংগঠিত করা যেতে পারে :

ক) উৎপাদন বিভাগ : ইলেকট্রনিক ডিভাইসের উৎপাদন এবং সমাবেশের জন্য দায়ী। এই বিভাগে প্রোডাকশন ম্যানেজার, অ্যাসেম্বলি লাইন ওয়ার্কার্স এবং কোয়ালিটি কন্ট্রোল ইন্সপেক্টরের মতো ভূমিকা রয়েছে।

খ) গবেষণা ও উন্নয়ন (আরএন্ডডি) বিভাগ : এই বিভাগটি নতুন ইলেকট্রনিক পণ্যের ডিজাইন এবং বিকাশ, বিদ্যমান পণ্যগুলির উন্নতি এবং প্রযুক্তিগত গবেষণা পরিচালনার উপর দৃষ্টি নিবদ্ধ করে। গবেষণা ও উন্নয়ন প্রকৌশলী এবং পণ্য ডিজাইনার এই বিভাগের অংশ।

গ) মার্কেটিং বিভাগ : ইলেকট্রনিক ডিভাইসের প্রচার ও বিজ্ঞাপন, বাজার গবেষণা পরিচালনা এবং বিপণন কৌশল বিকাশের দায়িত্বে। এই বিভাগে বিপণন ব্যবস্থাপক, বাজার বিশ্লেষক এবং বিজ্ঞাপন পেশাদাররা অন্তর্ভুক্ত।

ঘ) বিক্রয় বিভাগ : পাইকারি বিক্রয়, খুচরা বিক্রয় এবং গ্রাহকদের কাছে ইলেকট্রনিক ডিভাইস বিক্রির জন্য দায়ী। বিক্রয় বিভাগ বিক্রয় প্রতিনিধি, বিক্রয় ব্যবস্থাপক এবং গ্রাহক পরিষেবা কর্মীদের নিয়ে গঠিত।

ঙ) অর্থ বিভাগ : বাজেট, অ্যাকাউন্টিং এবং আর্থিক বিশ্লেষণ সহ কোম্পানির আর্থিক দিকগুলি পরিচালনা করে। এই বিভাগে আর্থিক বিশ্লেষক, হিসাবরক্ষক এবং প্রধান আর্থিক কর্মকর্তা (সিএফও) অন্তর্ভুক্ত রয়েছে।

প্র : সম্পদের মধ্যে কোনটি গুরুত্বপূর্ণ?

উঃ - একটি নির্দিষ্ট সংস্থানকে সবচেয়ে গুরুত্বপূর্ণ হিসাবে আলাদা করা চ্যালেঞ্জিং কারণ বিভিন্ন সংস্থান একটি সংস্থার সাফল্যে গুরুত্বপূর্ণ ভূমিকা পালন করে এবং শিল্প এবং প্রেক্ষাপটের উপর নির্ভর করে তাদের গুরুত্ব পরিবর্তিত হয়। যাইহোক, মানব সম্পদ প্রায়ই একটি প্রতিষ্ঠানের জন্য সবচেয়ে গুরুত্বপূর্ণ সম্পদগুলির মধ্যে একটি হিসাবে বিবেচিত হয়। দক্ষ, অনুপ্রাণিত, এবং নিযুক্ত কর্মীরা উদ্ভাবন, উৎপাদনশীলতা এবং সামগ্রিক সাংগঠনিক সাফল্য চালাতে পারে।

অন্যান্য অপরিহার্য সম্পদ অন্তর্ভুক্ত :

ক) আর্থিক সম্পদ : সম্পদ, ক্রিয়াকলাপ এবং বৃদ্ধিতে বিনিয়োগ করার জন্য একটি সংস্থার জন্য পর্যাপ্ত তহবিল এবং আর্থিক স্থিতিশীলতা অত্যন্ত গুরুত্বপূর্ণ।

খ) ভৌত সম্পদ : এর মধ্যে রয়েছে অবকাঠামো, সরঞ্জাম, প্রযুক্তি এবং উৎপাদন ও পরিচালনার জন্য প্রয়োজনীয় সুবিধা।

গ) মেধা সম্পত্তি : পেটেন্ট, ট্রেডমার্ক, কপিরাইট এবং অন্যান্য ধরনের বুদ্ধিবৃত্তিক সম্পত্তি একটি প্রতিযোগিতামূলক সুবিধা প্রদান করতে পারে এবং প্রতিষ্ঠানের উদ্ভাবন এবং সৃষ্টিকে রক্ষা করতে পারে।

ঘ) তথ্য এবং উপাত্ত : সমন্বিত তথ্য এবং সঠিক তথ্য কার্যকর সিদ্ধান্ত গ্রহণ এবং কৌশল প্রণয়ন সক্ষম করে।

ঙ) গ্রাহক এবং সম্পর্ক : দীর্ঘমেয়াদী সাফল্যের জন্য গ্রাহক এবং স্টেকহোল্ডারদের সাথে দৃঢ় সম্পর্ক গড়ে তোলা এবং বজায় রাখা গুরুত্বপূর্ণ।

প্রশ্ন - দুটি কাজ-সম্পর্কিত আচরণের নাম বলুন।

উঃ - দুটি কাজ-সম্পর্কিত আচরণ :

ক) সময় ব্যবস্থাপনা : সময় ব্যবস্থাপনা বলতে একজন ব্যক্তির কাজের অগ্রাধিকার, কার্যকরভাবে সময় বরাদ্দ এবং সময়সীমা পূরণ করার ক্ষমতা বোঝায়। কার্যকর সময় ব্যবস্থাপনা উৎপাদনশীলতা বাড়াতে এবং দক্ষতার সাথে কাজের লক্ষ্য অর্জনে সহায়তা করে।

খ) যোগাযোগের দক্ষতা : ভাল যোগাযোগ দক্ষতার সাথে অন্যদের কাছে স্পষ্টভাবে এবং কার্যকরভাবে তথ্য জানানোর ক্ষমতা, সেইসাথে সহকর্মী এবং দলের সদস্যদের দৃষ্টিভঙ্গি সক্রিয়ভাবে শোনার এবং বোঝার ক্ষমতা জড়িত। সহযোগিতা, সমস্যা সমাধান এবং ইতিবাচক কাজের সম্পর্ক গড়ে তোলার জন্য শক্তিশালী যোগাযোগ দক্ষতা অপরিহার্য।

প্রশ্ন - অবদানকারী শৃঙ্খলার নাম দিন যা OB-তে ব্যক্তিত্বের ধারণাটিকে অবদান রেখেছে।

উঃ - অর্গানাইজেশনাল বিহেভিয়ার (OB) তে ব্যক্তিত্বের ধারণাকে অবদানকারী অবদানকারী শৃঙ্খলা হল মনোবিজ্ঞান। মনোবিজ্ঞান হল অধ্যয়নের ক্ষেত্র যা ব্যক্তিত্বের বৈশিষ্ট্য সহ মানুষের আচরণ, জ্ঞান, আবেগ এবং স্বতন্ত্র পার্থক্যগুলি অন্বেষণ করে। OB-এর প্রেক্ষাপটে, ব্যক্তিত্ব বোঝা গুরুত্বপূর্ণ কারণ এটি গবেষক এবং অনুশীলনকারীদের ভবিষ্যদ্বাণী করতে এবং ব্যাখ্যা করতে সাহায্য করে যে কীভাবে ব্যক্তিদের বৈশিষ্ট্য এবং বৈশিষ্ট্যগুলি তাদের আচরণ, কাজের কর্মক্ষমতা এবং সাংগঠনিক সেটিংসে মিথস্ক্রিয়াকে প্রভাবিত করে। মনস্তাত্ত্বিক

তত্ত্ব এবং ব্যক্তিত্বের উপর গবেষণা সাংগঠনিক আচরণ এবং মানব সম্পদ ব্যবস্থাপনার বিভিন্ন দিক সম্পর্কে মূল্যবান অন্তর্দৃষ্টি প্রদান করেছে।

প্রশ্ন - Kluckhohn-Strodtbeck কাঠামোর প্রতিটি মাত্রার অধীনে দেশগুলোকে কয়টি দলে ভাগ করা হয়েছে?

উঃ - Kluckhohn-Strodtbeck Framework প্রতিটি মাত্রার অধীনে দেশকে ছয়টি গ্রুপে বিভক্ত করে। Kluckhohn-Strodtbeck Framework হল একটি মডেল যা সমাজের মধ্যে সাংস্কৃতিক পার্থক্য বোঝা এবং তুলনা করতে ব্যবহৃত হয়। এটি ছয়টি মাত্রা বা অভিযোজন চিহ্নিত করে যা সাংস্কৃতিক মূল্যবোধের ভিত্তিতে দেশগুলিকে শ্রেণীবদ্ধ করতে সাহায্য করে। এই মাত্রাগুলি হল :

1. **প্রকৃতির সাথে সম্পর্ক :** এই মাত্রা অন্বেষণ করে কিভাবে সংস্কৃতিগুলি তাদের প্রাকৃতিক পরিবেশের সাথে উপলব্ধি করে এবং যোগাযোগ করে। দেশগুলিকে পরাধীনতা (মানুষ প্রকৃতির বশীভূত), সম্প্রীতি (প্রকৃতির সাথে সুরেলা সহাবস্থান), বা মাস্টারি (প্রকৃতির উপর নিয়ন্ত্রণ এবং প্রভুত্ব) হিসাবে গোষ্ঠীভুক্ত করা যেতে পারে।
2. **সময় অভিযোজন :** এই মাত্রাটি সংস্কৃতিগুলি কীভাবে সময় এবং এর তাৎপর্য উপলব্ধি করে তা দেখায়। দেশগুলিকে অতীত-ভিত্তিক (ঐতিহ্য এবং ইতিহাসের উপর জোর), বর্তমান-ভিত্তিক (বর্তমান মুহুর্তে ফোকাস), বা ভবিষ্যৎ-ভিত্তিক (ভবিষ্যৎ পরিণতির জন্য উদ্বেগ) হিসাবে শ্রেণীবদ্ধ করা যেতে পারে।
3. **মানুষের প্রকৃতি :** এই মাত্রা মানব প্রকৃতি সম্পর্কে সাংস্কৃতিক বিশ্বাস পরীক্ষা করে। দেশগুলিকে মন্দ (মানব প্রকৃতির হতাশাবাদী দৃষ্টিভঙ্গি), মিশ্র (ভারসাম্যপূর্ণ দৃষ্টিভঙ্গি), বা ভাল (মানব প্রকৃতির আশাবাদী দৃষ্টিভঙ্গি) হিসাবে শ্রেণীবদ্ধ করা যেতে পারে।
4. **কার্যকলাপ অভিযোজন :** এই মাত্রা ক্রিয়াকলাপ এবং কাজের প্রতি মনোভাবের উপর দৃষ্টি নিবদ্ধ করে। দেশগুলিকে বিয়িং (সন্তা এবং চিন্তার উপর জোর), বিয়িং-ইন-বিকমিং (সন্তা এবং হওয়ার মধ্যে ভারসাম্য), বা করা (কর্ম এবং কৃতিত্বের উপর জোর) হিসাবে গোষ্ঠীভুক্ত করা যেতে পারে।
5. **সামাজিক সম্পর্ক :** এই মাত্রা একটি সংস্কৃতির মধ্যে সামাজিক কাঠামো এবং গোষ্ঠী সম্পর্ক অন্বেষণ করে। দেশগুলিকে সমান্তরাল (বর্ধিত পরিবার এবং আত্মীয়তার গুরুত্ব), লিনিয়াল (বংশ এবং কর্তৃত্বের উপর জোর), বা ব্যক্তিবাদী (ব্যক্তি স্বায়ত্তশাসনের উপর ফোকাস) হিসাবে শ্রেণীবদ্ধ করা যেতে পারে।
6. **বাস্তবতা অভিযোজন :** এই মাত্রাটি দেখায় কিভাবে সংস্কৃতিগুলি বাস্তবতাকে উপলব্ধি করে এবং ব্যাখ্যা করে। দেশগুলিকে বিষয়ভিত্তিক (বিষয়ভিত্তিক ব্যাখ্যা এবং ব্যক্তিগত অভিজ্ঞতার উপর জোর), উদ্দেশ্য (বস্তুত্ব এবং তথ্যের উপর জোর), বা মিশ্র (বস্তুগত এবং উদ্দেশ্যমূলক দৃষ্টিভঙ্গির মধ্যে ভারসাম্য) হিসাবে শ্রেণীবদ্ধ করা যেতে পারে।

Kluckhohn-Strodtbeck Framework এর প্রতিটি মাত্রা দেশগুলিকে তাদের সাংস্কৃতিক অভিযুক্তের উপর ভিত্তি করে তিনটি বিভাগে বিভক্ত করার অনুমতি দেয়।

প্রশ্ন - একজন পরিচালকের কী কী দক্ষতা থাকা উচিত?

উঃ - একজন পরিচালকের যে দক্ষতা থাকা উচিত :

কার্যকরী পরিচালকদের তাদের দল এবং সংস্থাকে সফলভাবে নেতৃত্ব ও পরিচালনা করার জন্য বিভিন্ন দক্ষতার প্রয়োজন। এই দক্ষতাগুলি বিস্তৃতভাবে তিনটি প্রধান বিভাগে শ্রেণীবদ্ধ করা যেতে পারে :

ক) প্রযুক্তিগত দক্ষতা : এই দক্ষতাগুলি একটি নির্দিষ্ট ক্ষেত্র বা দক্ষতার ক্ষেত্রে ম্যানেজারের দক্ষতা এবং জ্ঞান জড়িত। প্রতিষ্ঠানের মধ্যে সম্পাদিত কাজ এবং ক্রিয়াকলাপ বোঝার এবং তদারকি করার জন্য প্রযুক্তিগত দক্ষতা অত্যন্ত গুরুত্বপূর্ণ। উদাহরণস্বরূপ, একজন সফ্টওয়্যার ডেভেলপমেন্ট ম্যানেজারের প্রোগ্রামিং ভাষা এবং সফ্টওয়্যার বিকাশের প্রক্রিয়াগুলিতে প্রযুক্তিগত দক্ষতা থাকা উচিত।

খ) আন্তঃব্যক্তিক দক্ষতা : সফ্ট স্কিল বা মানুষের দক্ষতা নামেও পরিচিত, আন্তঃব্যক্তিক দক্ষতা কার্যকর যোগাযোগ, সহযোগিতা এবং কর্মচারী, সহকর্মী এবং স্টেকহোল্ডারদের সাথে সম্পর্ক তৈরির জন্য অপরিহার্য। আন্তঃব্যক্তিক দক্ষতার উদাহরণগুলির মধ্যে রয়েছে সক্রিয় শ্রবণ, সহানুভূতি, দ্বন্দ্ব সমাধান এবং দলগত কাজ।

গ) ধারণাগত দক্ষতা : ধারণাগত দক্ষতার মধ্যে কৌশলগতভাবে চিন্তা করার, জটিল পরিস্থিতি বিশ্লেষণ করার এবং জ্ঞাত সিদ্ধান্ত নেওয়ার ক্ষমতা জড়িত। এই দক্ষতাগুলি সাংগঠনিক লক্ষ্য নির্ধারণ, কৌশল প্রণয়ন এবং ব্যবস্থাপনামূলক কর্মের বৃহত্তর প্রভাব বোঝার জন্য অত্যন্ত গুরুত্বপূর্ণ।

একজন সফল ম্যানেজারকে তাদের দলকে কার্যকরভাবে নেতৃত্ব দিতে এবং প্রতিষ্ঠানের সামগ্রিক সাফল্যে অবদান রাখতে প্রযুক্তিগত, আন্তঃব্যক্তিক এবং ধারণাগত দক্ষতার একটি সুযম সমন্বয় থাকতে হবে।

প্রশ্ন - কিভাবে আকার সংগঠনের কাঠামোকে প্রভাবিত করে?

উঃ - একটি প্রতিষ্ঠানের আকার উল্লেখযোগ্যভাবে তার গঠন এবং এটি পরিচালনার পদ্ধতি প্রভাবিত করতে পারে। সংস্থাগুলি আকারে বৃদ্ধি বা সঙ্কুচিত হওয়ার সাথে সাথে তারা নতুন পরিস্থিতির সাথে খাপ খাইয়ে নিতে তাদের কাঠামোতে পরিবর্তন অনুভব করতে পারে। সাংগঠনিক কাঠামোকে প্রভাবিত করে এমন কিছু মূল উপায় হল :

ক) জটিলতা : বৃহত্তর সংস্থাগুলির প্রায়শই একাধিক বিভাগ, বিভাগ এবং ব্যবস্থাপনার স্তরগুলির সাথে আরও জটিল কাঠামো থাকে। এই জটিলতা একটি বৃহত্তর কর্মশক্তি, বিভিন্ন ফাংশন, এবং বর্ধিত বিশেষীকরণ পরিচালনা করার প্রয়োজন থেকে উদ্ভূত হয়।

খ) আনুষ্ঠানিককরণ : সংস্থাগুলি বড় হওয়ার সাথে সাথে তাদের কাঠামো এবং প্রক্রিয়াগুলিতে আরও আনুষ্ঠানিক হয়ে উঠতে থাকে। ফর্মালাইজেশনের সাথে সামঞ্জস্য এবং দক্ষতা নিশ্চিত করার জন্য প্রমিত পদ্ধতি, নিয়ম এবং নীতি প্রতিষ্ঠা করা জড়িত।

গ) কেন্দ্রীকরণ বনাম বিকেন্দ্রীকরণ : বৃহত্তর সংস্থাগুলিকে শীর্ষে সমস্ত সিদ্ধান্ত নেওয়া চ্যালেঞ্জিং মনে হতে পারে, যা আরও বিকেন্দ্রীভূত সিদ্ধান্ত গ্রহণের পদ্ধতির দিকে পরিচালিত করে। ব্যবস্থাপনার শীর্ষ স্তরে সিদ্ধান্ত গ্রহণকে কেন্দ্রীভূত করে ছোট সংস্থাগুলি আরও কেন্দ্রীভূত হতে পারে।

ঘ) বিশেষীকরণ : বৃহত্তর সংস্থাগুলির প্রায়শই নির্দিষ্ট কাজ বা ফাংশন পরিচালনা করার জন্য বিশেষ বিভাগ বা ইউনিট তৈরি করার ক্ষমতা থাকে। এই বিশেষীকরণ প্রতিটি ক্ষেত্রে বৃহত্তর দক্ষতা এবং দক্ষতার জন্য অনুমতি দেয়।

ঙ) যোগাযোগ এবং সমন্বয় : সংগঠনের বৃদ্ধির সাথে সাথে বিভিন্ন ইউনিটের মধ্যে যোগাযোগ এবং সমন্বয় আরও জটিল এবং চ্যালেঞ্জিং হয়ে ওঠে। বৃহত্তর সংস্থাগুলি মসৃণ ক্রিয়াকলাপ নিশ্চিত করার জন্য আনুষ্ঠানিক যোগাযোগ চ্যানেল এবং সমন্বয় প্রক্রিয়া প্রয়োগ করতে পারে।

প্রশ্ন - চূড়ান্ত দায়িত্বের ধারণার সংজ্ঞা দাও।

উঃ - চূড়ান্ত দায়িত্ব বলতে বোঝায় সর্বোচ্চ স্তরের দায়বদ্ধতা এবং বাধ্যবাধকতা যা একজন ব্যক্তি বা সত্তা একটি নির্দিষ্ট কর্ম, সিদ্ধান্ত বা কাজের ফলাফল এবং পরিণতির জন্য ধারণ করে। প্রতিষ্ঠানের প্রেক্ষাপটে, চূড়ান্ত দায়িত্ব সাধারণত শীর্ষ-স্তরের নির্বাহী বা নেতাদের, যেমন সিইও বা পরিচালনা পর্ষদের উপর থাকে।

চূড়ান্ত দায়বদ্ধ ব্যক্তির প্রতিষ্ঠানের সামগ্রিক কর্মক্ষমতা এবং সাফল্যের পাশাপাশি যে কোনো ব্যর্থতা বা নেতিবাচক ফলাফল ঘটতে পারে তার জন্য দায়ী করা হয়। এর অর্থ হল তাদের সমালোচনামূলক সিদ্ধান্ত নেওয়ার, সংস্থান বরাদ্দ করার এবং সংস্থার কৌশল এবং ক্রিয়াকলাপগুলির জন্য দিকনির্দেশ নির্ধারণ করার ক্ষমতা রয়েছে।

চূড়ান্ত দায়বদ্ধতা বোঝায় যে ব্যক্তি বা সত্তা স্টেকহোল্ডার, শেয়ারহোল্ডার, নিয়ন্ত্রক এবং জনসাধারণের কাছে প্রতিষ্ঠানের ক্রিয়া এবং ফলাফলের জন্য দায়বদ্ধ। এই ধারণা দৃঢ় নেতৃত্বের গুরুত্ব, নৈতিক সিদ্ধান্ত গ্রহণ, এবং সংস্থার লক্ষ্য ও মূল্যবোধের প্রতি প্রতিশ্রুতির উপর জোর দেয়।

প্রশ্ন - সিস্টেম পদ্ধতির প্রধান বৈশিষ্ট্য কি?

উঃ - সিস্টেম পদ্ধতির প্রধান বৈশিষ্ট্য :

সিস্টেম অ্যাপ্রোচ হল একটি ব্যবস্থাপনার দৃষ্টিভঙ্গি যা একটি প্রতিষ্ঠানকে একটি আন্তঃসংযুক্ত এবং আন্তঃনির্ভরশীল উপাদান হিসেবে দেখায় যা সাধারণ লক্ষ্য অর্জনের জন্য একসাথে কাজ করে। সিস্টেম পদ্ধতির প্রধান বৈশিষ্ট্য হল :

ক) সামগ্রিক দৃষ্টিভঙ্গি : সিস্টেম পদ্ধতি বিচ্ছিন্নভাবে পৃথক অংশগুলিতে ফোকাস করার পরিবর্তে সংগঠনটিকে সম্পূর্ণ হিসাবে বিবেচনা করে। এটি সংস্থার বিভিন্ন উপাদানের মধ্যে মিথস্ক্রিয়া এবং সম্পর্ক বোঝার উপর জোর দেয়।

খ) পরস্পর নির্ভরতা : প্রতিষ্ঠানের বিভিন্ন উপাদান পরস্পর নির্ভরশীল, যার অর্থ হল একটি অংশের পরিবর্তন বা ক্রিয়া সিস্টেমের অন্যান্য অংশকে প্রভাবিত করতে পারে। সিস্টেম পদ্ধতি বিভিন্ন বিভাগ বা ইউনিটের মধ্যে সমন্বয় এবং সহযোগিতার প্রয়োজনীয়তা স্বীকার করে।

গ) ইনপুট, প্রসেস এবং আউটপুট : সিস্টেম পদ্ধতি প্রতিষ্ঠানের মধ্যে ইনপুট (সম্পদ), প্রক্রিয়া (ক্রিয়াকলাপ) এবং আউটপুট (পণ্য বা পরিষেবা) এর প্রবাহ বিশ্লেষণ করে। এটি কীভাবে সম্পদগুলিকে মূল্যবান আউটপুটে রূপান্তরিত করা হয় তা বুঝতে সাহায্য করে।

ঘ) প্রতিক্রিয়া প্রক্রিয়া : সিস্টেমগুলি সংস্থার কার্যকারিতা নিরীক্ষণ এবং নিয়ন্ত্রণের জন্য প্রতিক্রিয়া লুপগুলিকে অন্তর্ভুক্ত করে। প্রতিক্রিয়া পরিচালকদের কর্মক্ষমতা মূল্যায়ন এবং পছন্দসই ফলাফল অর্জনের জন্য প্রয়োজনীয় সমন্বয় করতে অনুমতি দেয়।

ঙ) লক্ষ্য অভিযোজন : সিস্টেম পদ্ধতি নির্দিষ্ট লক্ষ্য বা উদ্দেশ্য অর্জনের উপর জোর দেয়। সিস্টেমের মধ্যে সমস্ত উপাদান একই দিকে তাদের প্রচেষ্টা সারিবদ্ধ করে সাধারণ লক্ষ্যগুলির দিকে কাজ করে।

চ) ওপেন সিস্টেম : সংস্থাগুলিকে মুক্ত সিস্টেম হিসাবে বিবেচনা করা হয় যা তাদের বাহ্যিক পরিবেশের সাথে যোগাযোগ করে। তারা পরিবেশের সাথে তথ্য, সম্পদ এবং প্রতিক্রিয়া বিনিময় করে, যা সিস্টেমের কার্যকারিতাকে প্রভাবিত করতে পারে।

প্র : কিভাবে বিশ্বায়ন আধুনিক ব্যবস্থাপকদের কাছে সমস্যা সৃষ্টি করে?

উঃ - বিশ্বায়ন ব্যবসায়িক ল্যান্ডস্কেপকে বদলে দিয়েছে, প্রবৃদ্ধি এবং সম্প্রসারণের জন্য অসংখ্য সুযোগ প্রদান করেছে। যাইহোক, এটি আধুনিক পরিচালকদের জন্য বেশ কয়েকটি চ্যালেঞ্জ এবং সমস্যাও উপস্থাপন করে, যার মধ্যে রয়েছে :

ক) সাংস্কৃতিক বৈচিত্র্য : একটি সাংস্কৃতিকভাবে বৈচিত্র্যময় কর্মশক্তি পরিচালনা করা এবং সাংস্কৃতিক সূক্ষ্মতা বোঝা চ্যালেঞ্জিং হতে পারে। বিভিন্ন সাংস্কৃতিক মূল্যবোধ, যোগাযোগের ধরন এবং কাজের অভ্যাস ভুল বোঝাবুঝি এবং দ্বন্দ্বের দিকে নিয়ে যেতে পারে।

খ) ভৌগলিক বিচ্ছিন্নতা : বিশ্বায়নের ফলে প্রায়ই বিক্ষিপ্ত দল এবং আন্তর্জাতিক অপারেশন হয়। পরিচালকদের অবশ্যই বিভিন্ন সময় অঞ্চল এবং ভৌগলিক অবস্থান জুড়ে কার্যকরভাবে সমন্বয় এবং যোগাযোগ করতে হবে।

গ) আইনি এবং নিয়ন্ত্রক জটিলতা : একাধিক দেশে কাজ করার অর্থ হল বিভিন্ন আইনি ব্যবস্থা, প্রবিধান এবং সম্মতির প্রয়োজনীয়তাগুলির সাথে মোকাবিলা করা, যা জটিল এবং সময়সাপেক্ষ হতে পারে।

ঘ) সাপ্লাই চেইন ব্যাঘাত : বৈশ্বিক সরবরাহ শৃঙ্খল প্রাকৃতিক দুর্যোগ, রাজনৈতিক অস্থিতিশীলতা বা অর্থনৈতিক ওঠানামার কারণে সৃষ্ট ব্যাঘাতের জন্য ঝুঁকিপূর্ণ। ম্যানেজারদের ঝুঁকি কমানোর জন্য দৃঢ় আকস্মিক পরিকল্পনা তৈরি করতে হবে।

ঙ) তীব্র প্রতিযোগিতা : বিশ্বায়ন দেশীয় এবং আন্তর্জাতিক উভয় খেলোয়াড়দের থেকে বর্ধিত প্রতিযোগিতা নিয়ে আসে। পরিচালকদের অবশ্যই তাদের প্রতিষ্ঠানের বৃদ্ধি এবং লাভজনকতা বজায় রাখার জন্য প্রতিযোগিতামূলক কৌশল বিকাশ করতে হবে।

চ) যোগাযোগের চ্যালেঞ্জ : একটি বিশ্বব্যাপী কর্মশক্তি পরিচালনার জন্য ভাষার বাধা, সাংস্কৃতিক পার্থক্য এবং প্রযুক্তিগত সীমাবদ্ধতা বিবেচনা করে কার্যকর যোগাযোগ কৌশল প্রয়োজন।

প্রশ্ন - কর্মশক্তিতে "লিঙ্গ বৈচিত্র্য" বলতে আপনি কী বোঝেন?

উঃ - কর্মশক্তিতে লিঙ্গ বৈচিত্র্য :

শ্রমশক্তিতে লিঙ্গ বৈচিত্র্য বলতে একটি প্রতিষ্ঠানের মধ্যে বিভিন্ন ভূমিকা ও স্তরের পুরুষ ও মহিলাদের সুযম প্রতিনিধিত্বের উপস্থিতি বোঝায়। এটি সমান সুযোগ এবং অন্তর্ভুক্তি প্রচার করে, সমস্ত লিঙ্গের ব্যক্তিদের তাদের দক্ষতা এবং যোগ্যতার উপর ভিত্তি করে অংশগ্রহণ এবং অবদান রাখার অনুমতি দেয়।

লিঙ্গ বৈচিত্র্য স্বীকার করে যে পুরুষ এবং মহিলা কর্মক্ষেত্রে ভিন্ন দৃষ্টিভঙ্গি, অভিজ্ঞতা এবং শক্তি আনতে পারে, আরও গতিশীল এবং উদ্ভাবনী সাংগঠনিক সংস্কৃতিতে অবদান রাখে। এটি লিঙ্গ পক্ষপাত এবং স্টেরিওটাইপগুলিকে অতিক্রম করার লক্ষ্যে, ক্যারিয়ার বৃদ্ধি এবং বিকাশের জন্য একটি ন্যায্য এবং ন্যায়সঙ্গত পরিবেশ প্রদান করে।

যে সংস্থাগুলি লিঙ্গ বৈচিত্র্যকে অগ্রাধিকার দেয় তারা সাধারণত লিঙ্গ ভারসাম্যহীনতা মোকাবেলা করতে, বৈচিত্র্য এবং অন্তর্ভুক্তি প্রচার করতে এবং সমস্ত কর্মচারীদের অগ্রগতি এবং স্বীকৃতির জন্য সমান সুযোগ রয়েছে তা নিশ্চিত করার জন্য নীতি এবং অনুশীলনগুলি প্রয়োগ করে।

প্রশ্ন - হফস্টেডের মতে, শক্তি দূরত্বের সংস্কৃতি বর্ণনা করুন।

উঃ - হফস্টেডের মতে শক্তি দূরত্বের সংস্কৃতি :

বিদ্যুতের দূরত্ব হল একটি ডাচ সামাজিক মনোবিজ্ঞানী Geert Hofstede দ্বারা প্রস্তাবিত সাংস্কৃতিক মাত্রাগুলির মধ্যে একটি। ক্ষমতার দূরত্ব বলতে বোঝায় কোন সমাজের কম শক্তিশালী সদস্যরা ক্ষমতা ও কর্তৃত্বের অসম বন্টন গ্রহণ করে এবং আশা করে। উচ্চ ক্ষমতার দূরত্ব সহ সংস্কৃতিতে, ক্ষমতায় থাকা এবং যারা নেই তাদের মধ্যে একটি উল্লেখযোগ্য শ্রেণিবিন্যাস এবং একটি স্পষ্ট বিচ্ছেদ রয়েছে।

একটি উচ্চ ক্ষমতা দূরত্ব সংস্কৃতি সঙ্গে সমাজে :

- ক্ষমতা বা কর্তৃত্বের অবস্থানে থাকা ব্যক্তিদের জন্য কর্তৃত্ব এবং সম্মানের উপর একটি শক্তিশালী জোর রয়েছে।
- অধস্তনরা তাদের ঊর্ধ্বতনদের খোলাখুলি প্রশ্ন করতে বা চ্যালেঞ্জ করতে দ্বিধাগ্রস্ত হতে পারে।
- সিদ্ধান্ত গ্রহণ এবং সম্পদ বরাদ্দ প্রাথমিকভাবে শীর্ষ-স্তরের ব্যবস্থাপনা বা কর্তৃপক্ষের পরিসংখ্যান দ্বারা নিয়ন্ত্রিত হয়।
- যোগাযোগ একমুখী হতে থাকে, যেখানে তথ্য উচ্চ থেকে নিম্ন স্তরে প্রবাহিত হয়।
- স্ট্যাটাস সিম্বল এবং শিরোনামগুলি উল্লেখযোগ্য গুরুত্ব রাখে এবং সামাজিক শ্রেণিবিন্যাসগুলি আরও স্পষ্ট।

অন্যদিকে, কম শক্তি দূরত্ব সহ সংস্কৃতিতে :