

PEARL COACHING CENTER

Govt. regesterd institute

PUBLIC ADMINISTRATION

Q. পাবলিক অ্যাডমিনিস্ট্রেশনের ক্লাসিক্যাল পদ্ধতির নীতিগুলি আলোচনা করো?

উত্তর: 19 শতকের শেষের দিকে এবং 20 শতকের গোড়ার দিকে ক্রমবর্ধমান জটিল সরকারী আমলাতন্ত্র পরিচালনার চ্যালেঞ্জের প্রতিক্রিয়া হিসাবে পাবলিক অ্যাডমিনিস্ট্রেশনের ক্লাসিক্যাল পদ্ধতির আবির্ভাব ঘটে। শাস্ত্রীয় পদ্ধতির নীতিগুলি নিম্নরূপ সংক্ষিপ্ত করা যেতে পারে:

শ্রমের বিভাজন: এই নীতিটি বিশেষ কাজগুলিতে কাজকে বিভক্ত করার এবং প্রয়োজনীয় দক্ষতা এবং দক্ষতা সম্পন্ন ব্যক্তিদের কাছে সেগুলি অর্পণ করার গুরুত্বের উপর জোর দেয়। এটি বৃহত্তর দক্ষতা এবং উৎপাদনশীলতার জন্য অনুমতি দেয়, কারণ প্রতিটি ব্যক্তি তাদের দক্ষতার ক্ষেত্রে ফোকাস করতে পারে এবং তাদের নির্দিষ্ট ভূমিকাতে অত্যন্ত দক্ষ হয়ে উঠতে পারে।

শ্রেণিবিন্যাস: এই নীতিটি সংস্থাগুলির মধ্যে একটি স্পষ্ট চেইন অফ কমান্ডের পক্ষে সমর্থন করে, প্রতিটি স্তরের ব্যবস্থাপনার নির্দিষ্ট দায়িত্ব থাকে এবং তাদের উপরে স্তরে রিপোর্ট করা হয়। এটি জবাবদিহিতা নিশ্চিত করে এবং সিদ্ধান্ত গ্রহণে বিভ্রান্তি ও দ্বন্দ্ব প্রতিরোধ করতে সহায়তা করে।

আনুষ্ঠানিক নিয়ম ও পদ্ধতি: শাস্ত্রীয় পদ্ধতির সাংগঠনিক আচরণের নির্দেশনায় আনুষ্ঠানিক নিয়ম ও পদ্ধতির গুরুত্বের ওপর জোর দেয়। পরিকার এবং সামঞ্জস্যপূর্ণ নিয়মগুলি সিদ্ধান্ত গ্রহণে ন্যায্যতা এবং ধারাবাহিকতা নিশ্চিত করতে সাহায্য করে এবং কার্যক্ষমতা মূল্যায়নের জন্য একটি ভিত্তি প্রদান করে।

নৈর্ব্যক্তিকতা: ধ্রুপদী পদ্ধতি ব্যক্তিগত সম্পর্ক বা পছন্দকে বিবেচনা না করে সংগঠনের প্রত্যেকের সাথে সমান আচরণ করার গুরুত্বের উপর জোর দেয়। এটি সিদ্ধান্ত গ্রহণে ন্যায্যতা এবং বস্তুনিষ্ঠতাকে উৎসাহিত করে এবং পক্ষপাতিত্ব বা স্বজনপ্রীতি প্রতিরোধে সহায়তা করে।

যোগ্যতা-ভিত্তিক নিয়োগ এবং প্রচার: ক্লাসিক্যাল পদ্ধতি ব্যক্তিগত সংযোগ বা অন্যান্য অ-চাকরি-সম্পর্কিত কারণগুলির পরিবর্তে তাদের যোগ্যতা এবং দক্ষতার ভিত্তিতে কর্মচারীদের নিয়োগ এবং প্রচারের গুরুত্বের উপর জোর দেয়। এটি নিশ্চিত করে যে সর্বাধিক যোগ্য ব্যক্তিদের নিয়োগ করা হয় এবং পদোন্নতি দেওয়া হয়, যা ফলস্বরূপ সাংগঠনিক কার্যকারিতা প্রচার করতে সহায়তা করে।

সামগ্রিকভাবে, পাবলিক অ্যাডমিনিস্ট্রেশনের ক্লাসিক্যাল পদ্ধতি জটিল আমলাতন্ত্র পরিচালনায় আনুষ্ঠানিক কাঠামো, নিয়ম এবং পদ্ধতির গুরুত্বের উপর জোর দেয়। এটি দক্ষতা, উৎপাদনশীলতা এবং যোগ্যতা-ভিত্তিক সিদ্ধান্ত গ্রহণের গুরুত্বের উপরও জোর দেয়।

Q.: শাস্ত্রীয় তত্ত্বের প্রধান প্রবক্তা কারা ছিলেন?

উত্তর: পাবলিক অ্যাডমিনিস্ট্রেশনের শাস্ত্রীয় তত্ত্বের বেশ কিছু প্রভাবশালী প্রবক্তা ছিল, যার মধ্যে রয়েছে:

ম্যাক্স ওয়েবার: ওয়েবার ছিলেন একজন জার্মান সমাজবিজ্ঞানী যাকে আধুনিক আমলাতন্ত্রের জনক বলা হয়। তিনি কর্তৃত্বের একটি স্পষ্ট শ্রেণিবিন্যাস, আনুষ্ঠানিক নিয়ম ও পদ্ধতি এবং সাংগঠনিক আচরণে নৈর্ব্যক্তিকতার গুরুত্বের ওপর জোর দেন।

ফ্রেডরিক উইনস্টো টেলর: টেলর ছিলেন একজন আমেরিকান প্রকৌশলী যিনি বৈজ্ঞানিক ব্যবস্থাপনায় তার কাজের জন্য পরিচিত। তিনি বিশ্বাস করতেন যে কাজটিকে ছোট ছোট কাজগুলিতে ভাগ করে এবং প্রতিটি কাজ সম্পাদনের সবচেয়ে কার্যকর উপায় খুঁজে বের করার জন্য সময়-ও-গতি অধ্যয়ন ব্যবহার করে আরও দক্ষ করা যেতে পারে।

হেনরি ফায়োল: ফায়োল ছিলেন একজন ফরাসি খনির প্রকৌশলী যিনি "ব্যবস্থাপনার 14 নীতি" ধারণাটি বিকাশ করেছিলেন। তিনি বিশ্বাস করতেন যে ব্যবস্থাপনা একটি সুস্পষ্ট শ্রেণিবিন্যাস, শ্রম বিভাজন এবং সাংগঠনিক লক্ষ্য অর্জনের উপর ফোকাস করা উচিত।

লুথার গুলিক: গুলিক ছিলেন একজন আমেরিকান রাষ্ট্রবিজ্ঞানী যিনি POSDCORB ধারণাটি তৈরি করেছিলেন, যার অর্থ পরিকল্পনা, সংগঠিত, স্টাফিং, নির্দেশনা, সমন্বয়, রিপোর্টিং এবং বাজেট। তিনি বিশ্বাস করতেন যে এই সাতটি কার্য কার্যকর ব্যবস্থাপনার মূল উপাদান।

মেরি পার্কার ফোলেট: ফোলেট একজন আমেরিকান সমাজকর্মী এবং ব্যবস্থাপনা পরামর্শদাতা ছিলেন যিনি বিশ্বাস করতেন যে সংস্থাগুলিকে গণতান্ত্রিকভাবে পরিচালিত করা উচিত, কর্মচারীদের সিদ্ধান্ত গ্রহণ এবং সমস্যা সমাধানে অংশগ্রহণ করা উচিত। তিনি সাংগঠনিক আচরণে দ্বন্দ্ব সমাধান এবং সহযোগিতার গুরুত্বের উপর জোর দেন।

এই চিন্তাবিদরা সকলেই পাবলিক অ্যাডমিনিস্ট্রেশনের ক্লাসিক্যাল তত্ত্বের বিকাশে অবদান রেখেছিলেন, যা জটিল আমলাতন্ত্র পরিচালনার ক্ষেত্রে আনুষ্ঠানিক কাঠামো, নিয়ম এবং পদ্ধতির গুরুত্বের উপর জোর দিয়েছিল।

Q.: শাস্ত্রীয় তত্ত্ব প্রণয়নে ফায়লের অবদান কী ছিল? তার সংগঠনের নীতিগুলো সংক্ষেপে আলোচনা করুন।

উত্তর: হেনরি ফায়োল ছিলেন একজন ফরাসি শিল্পপতি এবং ব্যবস্থাপনা তত্ত্ববিদ যিনি ব্যবস্থাপনার শাস্ত্রীয় তত্ত্বের বিকাশে গুরুত্বপূর্ণ অবদান রেখেছিলেন। একটি বৃহৎ কয়লা-খনির কোম্পানির সিইও হিসাবে ফায়লের ধারণাগুলি তার অভিজ্ঞতার দ্বারা ব্যাপকভাবে প্রভাবিত হয়েছিল, যেখানে তিনি সংগঠনের নীতিগুলির একটি সেট তৈরি করেছিলেন যা আজ পর্যন্ত প্রভাবশালী রয়েছে।

Fayol এর সংগঠনের নীতিগুলি নিম্নরূপ সংক্ষিপ্ত করা যেতে পারে:

কাজের বিভাজন: এই নীতির মধ্যে কাজকে বিশেষ কাজগুলিতে ভাগ করা এবং প্রয়োজনীয় দক্ষতা এবং দক্ষতার সাথে ব্যক্তিদের কাছে সেগুলি অর্পণ করা জড়িত। এটি বৃহত্তর দক্ষতা এবং উৎপাদনশীলতার দিকে পরিচালিত করে, কারণ প্রতিটি ব্যক্তি তাদের দক্ষতার নির্দিষ্ট ক্ষেত্রে ফোকাস করতে পারে।

কর্তৃত্ব এবং দায়িত্ব: ফায়োল বিশ্বাস করতেন যে কর্তৃপক্ষ এবং দায়িত্ব স্পষ্টভাবে সংজ্ঞায়িত করা উচিত এবং সংস্থার মধ্যে নির্দিষ্ট ব্যক্তিদের কাছে অর্পণ করা উচিত। এটি সিদ্ধান্ত গ্রহণে বিভ্রান্তি এবং দ্বন্দ্ব প্রতিরোধ করতে সাহায্য করে এবং নিশ্চিত করে যে ব্যক্তিরা তাদের কর্মের জন্য দায়বদ্ধ।

শৃঙ্খলা: ফায়োল বিশ্বাস করতেন যে সাংগঠনিক সাফল্যের জন্য শৃঙ্খলা অপরিহার্য, এবং এটি একটি ন্যায্য এবং সামঞ্জস্যপূর্ণ পদ্ধতিতে প্রয়োগ করা উচিত। এটি সংস্থার মধ্যে শৃঙ্খলা এবং স্থিতিশীলতা বজায় রাখতে সহায়তা করে এবং নিশ্চিত করে যে ব্যক্তিরা তাদের আচরণের জন্য দায়বদ্ধ।

কমান্ডের একতা: এই নীতিটি বলে যে ব্যক্তিদের শুধুমাত্র একজন উচ্চতরের কাছ থেকে আদেশ পাওয়া উচিত, যাতে সিদ্ধান্ত নেওয়ার ক্ষেত্রে বিভ্রান্তি এবং দ্বন্দ্ব প্রতিরোধ করা যায়।

অভিমুখের একতা: ফায়োল বিশ্বাস করতেন যে সংস্থাগুলির একটি একক, ঐক্যবদ্ধ দিকনির্দেশ থাকা উচিত, যেখানে সমস্ত ব্যক্তি একটি অভিন্ন লক্ষ্যের দিকে কাজ করে। এটি নিশ্চিত করতে সাহায্য করে যে সবাই একই উদ্দেশ্যের দিকে কাজ করছে এবং দ্বন্দ্ব এবং বিভ্রান্তি প্রতিরোধ করতে সহায়তা করে।

সাধারণ স্বার্থে ব্যক্তিস্বার্থের অধীনতা: ফায়োল বিশ্বাস করতেন যে ব্যক্তিদের উচিত তাদের নিজস্ব স্বার্থের চেয়ে প্রতিষ্ঠানের স্বার্থকে এগিয়ে রাখা। এটি নিশ্চিত করতে সাহায্য করে যে সবাই একই লক্ষ্যের দিকে কাজ করছে এবং সাংগঠনিক কার্যকারিতা প্রচার করতে সহায়তা করে।

পারিশ্রমিক: Fayol বিশ্বাস করতেন যে কর্মীদের ন্যায্যভাবে এবং এমনভাবে অর্থ প্রদান করা উচিত যা প্রতিষ্ঠানে তাদের অবদান প্রতিফলিত করে। এটি নিশ্চিত করতে সাহায্য করে যে ব্যক্তিরা কঠোর পরিশ্রম করতে এবং প্রতিষ্ঠানের সাফল্যে অবদান রাখতে অনুপ্রাণিত হয়।

কেন্দ্রীকরণ: ফায়োল বিশ্বাস করতেন যে সংগঠনের সামগ্রিক দিকনির্দেশ এবং লক্ষ্যগুলির সাথে সামঞ্জস্যপূর্ণ তা নিশ্চিত করার জন্য সংগঠনের সর্বোচ্চ স্তরে সিদ্ধান্ত নেওয়া উচিত।

স্কেলার চেইন: এই নীতিটি চেইন অফ কমান্ডের গুরুত্বের উপর জোর দেয়, সংস্থার প্রতিটি স্তরের ব্যক্তিরা তাদের উপরের স্তরে রিপোর্ট করে। এটি নিশ্চিত করতে সাহায্য করে যে প্রত্যেকে তাদের দায়িত্ব এবং দায়বদ্ধতা সম্পর্কে স্পষ্ট।

আদেশ: ফায়োল বিশ্বাস করতেন যে সবকিছুর জন্য একটি জায়গা থাকা উচিত এবং সবকিছু তার জায়গায় থাকা উচিত। এটি নিশ্চিত করতে সাহায্য করে যে সংস্থাটি দক্ষ এবং কার্যকর এবং সময় এবং প্রচেষ্টার অপচয় রোধ করতে সহায়তা করে।

PEARL COACHING CENTER

Govt. regesterd institute

সামগ্রিকভাবে, Fayol-এর সংগঠনের নীতিগুলি জটিল সংস্থাগুলি পরিচালনার জন্য একটি কাঠামো প্রতিষ্ঠা করতে সাহায্য করেছিল এবং আজ পর্যন্ত ব্যবস্থাপনা তত্ত্ব এবং অনুশীলনে প্রভাবশালী রয়েছে।

Q.: Fayol একটি সংগঠনের বিভিন্ন কার্যক্রম তালিকাভুক্ত করুন। কার্যক্রম চিহ্নিত করুন?

উত্তর: হ্যাঁ, হেনরি ফায়োল বেশ কিছু ক্রিয়াকলাপ চিহ্নিত করেছেন যা একটি প্রতিষ্ঠানের কার্যকরী কার্যকারিতার জন্য অপরিহার্য। এই কার্যক্রমগুলি সাধারণত Fayol এর "14 প্রিন্সিপলস অফ ম্যানেজমেন্ট" হিসাবে পরিচিত এবং সেগুলি নিম্নরূপ:

- (1) কাজ বন্টন (2) কর্তৃত্ব এবং দায়িত্ব (3) শৃঙ্খলা (4) কমান্ড একা (5) অভিমুখের একা (6) সাধারণ স্বার্থে ব্যক্তিস্বার্থের অধীনতা (7) পারিশ্রমিক (8) কেন্দ্রীকরণ (9) স্কেলার চেইন (10) অর্ডার (11) ইকুইটি (12) কর্মীদের মেয়াদের স্থিতিশীলতা (13) উদ্যোগ (14) এসপ্রিট ডি কর্পস।

এই নীতিগুলি পরিকল্পনা, সংগঠিত, সমন্বয়, নিয়ন্ত্রণ, এবং কর্মীদের অনুপ্রাণিত করা সহ বিস্তৃত সাংগঠনিক কার্যক্রমকে কভার করে। ফায়োল বিশ্বাস করতেন যে এই নীতিগুলি অনুসরণ করে, সংস্থাগুলি আরও বেশি দক্ষতা, কার্যকারিতা এবং সামগ্রিক সাফল্য অর্জন করতে পারে।

5) গ্যাংপ্ল্যাঙ্ক দ্বারা আপনি কী বোঝেন? একটি উদাহরণ দিয়ে ব্যাখ্যা করুন।

উত্তর: গ্যাংপ্ল্যাঙ্ক হল একটি সহযোগিতামূলক কর্মক্ষেত্র বা সম্প্রদায় যেখানে বিভিন্ন দক্ষতা এবং ব্যাকগ্রাউন্ডের ব্যক্তিরা প্রকল্পে কাজ করতে, সম্পদ ভাগ করে নিতে এবং একে অপরের কাছ থেকে শিখতে একত্রিত হতে পারে। গ্যাংপ্ল্যাঙ্কের ধারণাটি 2008 সালে চ্যান্ডলার, অ্যারিজোনা প্রথম গ্যাংপ্ল্যাঙ্ক অবস্থান খোলার মাধ্যমে উদ্ভূত হয়েছিল।

এর মূল অংশে, Gangplank এমন একটি স্থান তৈরি করে সহযোগিতা এবং উদ্ভাবনকে উৎসাহিত করার জন্য ডিজাইন করা হয়েছে যেখানে লোকেরা তাদের সাংগঠনিক সংযুক্তি বা চাকরির শিরোনাম নির্বিশেষে একসাথে কাজ করতে পারে। একটি গ্যাংপ্ল্যাঙ্ক স্পেসে, ব্যক্তিরা তাদের নিজস্ব প্রকল্পে কাজ করতে পারে, যৌথ প্রকল্পে অন্যদের সাথে সহযোগিতা করতে পারে, ইভেন্ট এবং কর্মশালায় যোগ দিতে পারে এবং শেখার এবং সৃজনশীলতাকে উন্নীত করার জন্য ডিজাইন করা অন্যান্য ক্রিয়াকলাপে অংশ নিতে পারে।

উদাহরণস্বরূপ, একটি গ্যাংপ্ল্যাঙ্ক স্থান কল্পনা করুন যাতে উদ্যোক্তা, ডিজাইনার, প্রোগ্রামার এবং বিপণনকারী অন্তর্ভুক্ত থাকে। একজন ডিজাইনার একটি নতুন পণ্য প্রোটোটাইপে কাজ করতে পারে, যখন একজন প্রোগ্রামার কোডে কাজ করে। ইতিমধ্যে, একজন বিপণনকারী পণ্যের জন্য একটি বিপণন পরিকল্পনা তৈরি করতে পারে এবং একজন উদ্যোক্তা প্রকল্পের জন্য অর্থায়ন সুরক্ষিত করার জন্য কাজ করতে পারে। গ্যাংপ্ল্যাঙ্ক স্পেসে, এই ব্যক্তিরা সম্পদ এবং দক্ষতা ভাগ করে নিতে পারে, প্রকল্পে সহযোগিতা করতে পারে এবং একে অপরের চ্যালেঞ্জগুলি অতিক্রম করতে এবং তাদের লক্ষ্য অর্জনে সহায়তা করতে পারে।

সামগ্রিকভাবে, গ্যাংপ্ল্যাঙ্ক হল কর্মক্ষেত্র এবং সম্প্রদায় ডিজাইনের একটি অনন্য এবং উদ্ভাবনী পদ্ধতি যা সহযোগিতা, সৃজনশীলতা এবং শেখার উপর জোর দেয়। এটি ব্যক্তিদের একসাথে কাজ করার, জ্ঞান এবং সংস্থানগুলি ভাগ করে নেওয়া এবং উদ্ভাবন এবং উদ্যোক্তাকে উৎসাহিত করার জন্য একটি মূল্যবান প্ল্যাটফর্ম সরবরাহ করে।

Q.: হেনরি ফায়োল দ্বারা নির্দেশিত প্রশাসনের নীতিগুলি পরীক্ষা করুন।

উত্তর: হেনরি ফায়োল ছিলেন একজন ফরাসি খনির প্রকৌশলী এবং ব্যবস্থাপনা তত্ত্ববিদ যিনি প্রশাসনের 14টি নীতির একটি সেট তৈরি করেছিলেন যা আজও ব্যবস্থাপনার ক্ষেত্রে প্রভাবশালী। এখানে Fayol এর প্রতিটি নীতির একটি সংক্ষিপ্ত বিবরণ রয়েছে:

শ্রমের বিভাজন: এই নীতির মধ্যে কাজকে ছোট, বিশেষায়িত কাজগুলিতে ভাগ করা জড়িত যা পৃথক কর্মীদের দ্বারা আরও দক্ষতার সাথে সম্পাদন করা যেতে পারে।

কর্তৃত্ব এবং দায়িত্ব: এই নীতির মধ্যে সংস্থার মধ্যে নির্দিষ্ট ব্যক্তিদের কর্তৃত্ব এবং দায়িত্ব অর্পণ করা এবং তাদের কর্মের জন্য তারা দায়বদ্ধ তা নিশ্চিত করা জড়িত।

শৃঙ্খলা: এই নীতির মধ্যে সংগঠনের মধ্যে আচরণের জন্য স্পষ্ট নিয়ম এবং প্রত্যাশা স্থাপন করা এবং এই নিয়মগুলি ন্যায্যভাবে এবং ধারাবাহিকভাবে প্রয়োগ করা হয়েছে তা নিশ্চিত করা জড়িত।

কমান্ডের একতা: এই নীতিটি নিশ্চিত করা জড়িত যে প্রতিটি কর্মচারীর একজন একক সুপারভাইজার রয়েছে, যিনি তাদের কাজের নির্দেশনা ও পরিচালনার জন্য দায়ী।

দিকনির্দেশের একতা: এই নীতিটি নিশ্চিত করে যে সমস্ত কর্মচারী একই লক্ষ্য এবং উদ্দেশ্যগুলির দিকে কাজ করছে এবং তাদের প্রচেষ্টাগুলি সমন্বিত এবং সারিবদ্ধ।

সাধারণ ভালোর জন্য ব্যক্তিস্বার্থের অধীনতা: এই নীতির মধ্যে রয়েছে যে ব্যক্তিস্বার্থ সামগ্রিকভাবে প্রতিষ্ঠানের স্বার্থের অধীনস্থ হয় তা নিশ্চিত করা।

পারিশ্রমিক: এই নীতির মধ্যে রয়েছে কর্মীদের ন্যায্যভাবে অর্থ প্রদান করা এবং তাদের ভালো কর্মক্ষমতাকে উৎসাহিত করার জন্য উপযুক্ত প্রণোদনা প্রদান করা।

কেন্দ্রীকরণ: এই নীতিটি নিম্ন স্তরের পরিচালকদের কাছে সিদ্ধান্ত গ্রহণের দায়িত্ব অর্পণ করার পরিবর্তে সংস্থার সর্বোচ্চ স্তরে সিদ্ধান্ত গ্রহণের কর্তৃপক্ষকে একত্রিত করা জড়িত।

স্কেলার চেইন: এই নীতির সাথে সংগঠনের মধ্যে একটি স্পষ্ট চেইন অফ কমান্ড প্রতিষ্ঠা করা জড়িত, যার প্রতিটি স্তরের ব্যবস্থাপনা পরবর্তী উচ্চ স্তরে রিপোর্ট করা হয়।

অর্ডার: এই নীতির মধ্যে রয়েছে যে সংস্থান এবং ক্রিয়াকলাপগুলি একটি যৌক্তিক এবং দক্ষ পদ্ধতিতে সংগঠিত হয় তা নিশ্চিত করা।

ইকুইটি: এই নীতির মধ্যে সমস্ত কর্মচারীদের সাথে ন্যায্য এবং বৈষম্য ছাড়াই আচরণ করা এবং তাদের পেশাদার বিকাশ এবং অগ্রগতির সুযোগ প্রদান করা জড়িত।

কর্মীদের মেয়াদের স্থিতিশীলতা: এই নীতির মধ্যে রয়েছে যে কর্মীদের চাকরির নিরাপত্তা প্রদান করা হয়েছে এবং তারা স্বেচ্ছাচারী বা বিকৃত বরখাস্তের বিষয় নয়।

উদ্যোগ: এই নীতির মধ্যে কর্মীদের উদ্যোগ নেওয়ার জন্য উৎসাহিত করা এবং সংস্থার উন্নতির জন্য তাদের ধারণা এবং পরামর্শগুলি অবদান রাখা জড়িত।

Esprit de corps: এই নীতির মধ্যে কর্মীদের মধ্যে ঐক্যের অনুভূতি এবং দলবদ্ধভাবে কাজ করা এবং একটি ইতিবাচক সাংগঠনিক সংস্কৃতির প্রচার করা জড়িত।

সামগ্রিকভাবে, ফায়োলের প্রশাসনের নীতিগুলি কার্যকর ব্যবস্থাপনা এবং সাংগঠনিক নকশার মূল উপাদানগুলি বোঝার জন্য একটি বিস্তৃত কাঠামো প্রদান করে। যদিও কিছু নীতি সময়ের সাথে সমালোচনা এবং পরিবর্তনের বিষয় হয়ে উঠেছে, তারা আজ পরিচালক এবং সাংগঠনিক তাত্ত্বিকদের জন্য একটি মূল্যবান সম্পদ হিসাবে রয়ে গেছে।

Q.: হেনরি ফায়োলের প্রশাসনিক চিন্তাধারাকে সমালোচনামূলকভাবে মূল্যায়ন করুন।

PEARL COACHING CENTER

Govt. regesterd institute

উত্তর: হেনরি ফায়লের প্রশাসনিক চিন্তাধারা ব্যবস্থাপনা তত্ত্বের ক্ষেত্রে একটি গুরুত্বপূর্ণ অবদান। 19 শতকের শেষের দিকে ফ্রান্সের একটি বৃহৎ খনির কোম্পানিতে ম্যানেজার হিসেবে কাজ করার অভিজ্ঞতা এবং ম্যানেজার এবং সংস্থাগুলি কীভাবে কাজ করে সে সম্পর্কে তার পর্যবেক্ষণের উপর ভিত্তি করে ফায়লের ধারণা ছিল।

ফায়লের প্রশাসনিক চিন্তাধারা ব্যবস্থাপনার চৌদ্দটি নীতির উপর ভিত্তি করে তৈরি, যা তিনি বিশ্বাস করেন কার্যকর ব্যবস্থাপনার জন্য অপরিহার্য। এই নীতিগুলির মধ্যে শ্রমের বিভাজন, কমান্ডের ঐক্য এবং কেন্দ্রীকরণের মতো বিষয়গুলি অন্তর্ভুক্ত রয়েছে। ফায়ল ব্যবস্থাপনার একটি পাঁচ-ফাংশন মডেলও তৈরি করেছেন, যার মধ্যে পরিকল্পনা, সংগঠিত, কমান্ডিং, সমন্বয় এবং নিয়ন্ত্রণ অন্তর্ভুক্ত রয়েছে।

Fayol এর প্রশাসনিক চিন্তাধারার একটি শক্তি হল যে এটি পরিচালনার জন্য একটি পদ্ধতিগত পদ্ধতির প্রদান করে যা বিভিন্ন সংস্থা এবং শিল্পে প্রয়োগ করা যেতে পারে। পরিকল্পনা, সংগঠিত এবং নিয়ন্ত্রণের গুরুত্বের উপর Fayol এর জোর দক্ষতা এবং কার্যকারিতা উন্নত করার জন্য পরিচালকদের জন্য একটি দরকারী কাঠামো প্রদান করে।

যাইহোক, ফায়লের প্রশাসনিক চিন্তাধারার কিছু সমালোচনাও রয়েছে। প্রধান সমালোচনাগুলির মধ্যে একটি হল এটি একটি খুব ভিন্ন যুগে বিকশিত হয়েছিল, যখন সংস্থাগুলি প্রায়শই শ্রেণিবদ্ধ এবং কেন্দ্রীভূত ছিল এবং কর্মচারীদের সিদ্ধান্ত গ্রহণে স্বায়ত্তশাসন বা ইনপুট কম ছিল। আজকের বিশ্বে, চাকরকার সাংগঠনিক কাঠামো এবং আরও ক্ষমতাপ্রাপ্ত কর্মচারীদের সাথে, Fayol-এর কিছু নীতি ততটা প্রাসঙ্গিক বা কার্যকর নাও হতে পারে।

আরেকটি সমালোচনা হল যে Fayol এর নীতিগুলিকে কিছুটা প্রেসক্রিপটিভ হিসাবে দেখা যেতে পারে এবং বিভিন্ন সংস্থার অনন্য বৈশিষ্ট্য এবং প্রয়োজনগুলিকে বিবেচনায় নাও নিতে পারে। যদিও তার নীতিগুলি পরিচালনার জন্য একটি সূচনা বিন্দু হিসাবে উপযোগী হতে পারে, সেগুলিকে প্রতিটি সংস্থার নির্দিষ্ট পরিস্থিতিতে মাপসই করার জন্য সংশোধন বা মানিয়ে নেওয়ার প্রয়োজন হতে পারে।

সামগ্রিকভাবে, যখন Fayol এর প্রশাসনিক চিন্তাধারা ব্যবস্থাপনা এবং সংগঠন বোঝার জন্য একটি দরকারী কাঠামো প্রদান করে, এটির সীমাবদ্ধতাগুলিকে স্বীকৃতি দেওয়া এবং সময়ের সাথে সাথে সংস্থাগুলির পরিবর্তিত প্রয়োজনের সাথে এটি মানিয়ে নেওয়া গুরুত্বপূর্ণ।

Q.: হেনরি ফায়ল আধুনিক ব্যবস্থাপনা ব্যাখ্যার জনক।

উত্তর: ব্যবস্থাপনা তত্ত্ব এবং অনুশীলনের বিকাশে তার উল্লেখযোগ্য অবদানের কারণে হেনরি ফায়লকে অনেকে "আধুনিক ব্যবস্থাপনার জনক" বলে মনে করেন। ফায়োল ছিলেন একজন ফরাসি প্রকৌশলী এবং ব্যবস্থাপনা তত্ত্ববিদ যিনি ব্যবস্থাপনার একটি বিস্তৃত তত্ত্ব তৈরি করেছিলেন যা প্রশাসনিক কার্যাবলীর গুরুত্ব এবং কাজ পরিচালনা ও পরিচালনায় পরিচালকদের ভূমিকার উপর জোর দেয়।

ফায়লের ধারণাগুলি সেই সময়ে যুগান্তকারী ছিল এবং তার পরিচালনার নীতিগুলি আজও ব্যবস্থাপনা অনুশীলনকে প্রভাবিত করে চলেছে। তার কাজ সাংগঠনিক কাঠামোর গুরুত্ব এবং কর্মীদের কাজের সমন্বয় ও নির্দেশনায় পরিচালকদের ভূমিকার উপর দৃষ্টি নিবদ্ধ করে। Fayol এর মূল অবদান ছিল ব্যবস্থাপনা ফাংশনগুলির একটি বিস্তৃত কাঠামোর বিকাশ যা আকার বা শিল্প নির্বিশেষে যে কোনও সংস্থায় প্রয়োগ করা যেতে পারে।

ফায়লের ব্যবস্থাপনা ফাংশনের কাঠামোর মধ্যে পরিকল্পনা, সংগঠিত, কমান্ডিং, সমন্বয় এবং নিয়ন্ত্রণ অন্তর্ভুক্ত ছিল। তিনি স্পষ্ট লক্ষ্য ও উদ্দেশ্য নির্ধারণ, যোগাযোগ ও সিদ্ধান্ত গ্রহণের আনুষ্ঠানিক ব্যবস্থা প্রতিষ্ঠা এবং সংগঠনের সকল দিক কার্যকরভাবে একসাথে কাজ করছে তা নিশ্চিত করার গুরুত্বের ওপর জোর দেন। তিনি কর্মীদের প্রশিক্ষণ ও বিকাশের গুরুত্ব এবং একটি ইতিবাচক সাংগঠনিক সংস্কৃতি তৈরির উপর জোর দেন।

Fayol এর কাজ পরিচালনার ক্ষেত্রে একটি দীর্ঘস্থায়ী প্রভাব ফেলেছে, এবং তার অনেক ধারণা আজও প্রাসঙ্গিক এবং দরকারী হতে চলেছে। ব্যবস্থাপনাকারী কার্যাবলীর গুরুত্ব এবং কাজের সংগঠিত ও পরিচালনায় পরিচালকদের ভূমিকার উপর তার জোর ব্যবস্থাপনার ক্ষেত্রে একটি স্বতন্ত্র শৃঙ্খলা হিসাবে প্রতিষ্ঠা করতে সাহায্য করেছিল এবং তার ধারণাগুলি বিশ্বব্যাপী ব্যবস্থাপনা অনুশীলন এবং গবেষণাকে প্রভাবিত করে চলেছে। সামগ্রিকভাবে, হেনরি ফায়লকে ব্যবস্থাপনা তত্ত্বের ইতিহাসের অন্যতম গুরুত্বপূর্ণ ব্যক্তিত্ব হিসাবে ব্যাপকভাবে স্বীকৃত, এবং তার উত্তরাধিকার আজ যেভাবে সংগঠনগুলি পরিচালিত এবং চালিত হয় তা গঠন করে চলেছে।

Q.: প্রশাসনিক তত্ত্বের বিকাশে হেনরি ফায়লের অবদান।

উত্তর: হেনরি ফায়লকে আধুনিক ব্যবস্থাপনা তত্ত্বের অন্যতম পথিকৃৎ হিসেবে বিবেচনা করা হয় এবং প্রশাসনিক তত্ত্বের বিকাশে তার অবদান উল্লেখযোগ্য। ফায়োল ছিলেন একজন ফরাসি খনির প্রকৌশলী যিনি 19 শতকের শেষের দিকে এবং 20 শতকের প্রথম দিকে কাজ করেছিলেন এবং খনি শিল্পে তার অভিজ্ঞতার কারণে তাকে সংগঠন পরিচালনার জন্য একগুচ্ছ নীতির বিকাশ ঘটানো হয়েছিল।

প্রশাসনিক তত্ত্ব ফায়লের মূল অবদান ছিল সংগঠনের চৌদ্দটি নীতির একটি সেটের বিকাশ, যা তিনি বিশ্বাস করেন কার্যকর ব্যবস্থাপনার জন্য অপরিহার্য। এই নীতিগুলির মধ্যে রয়েছে:

কাজের বিভাজন: এর মধ্যে কর্মদক্ষতা বাড়ানোর জন্য কর্মীদের মধ্যে কাজ এবং দায়িত্ব ভাগ করা জড়িত।

কর্তৃত্বপূর্ণ: পরিচালকদের অবশ্যই আদেশ দেওয়ার এবং সিদ্ধান্ত নেওয়ার ক্ষমতা থাকতে হবে।

শৃঙ্খলা: একটি সুশৃঙ্খল কর্মক্ষেত্র বজায় রাখার জন্য কর্মচারীদের অবশ্যই নিয়ম এবং পদ্ধতি অনুসরণ করতে হবে।

কমান্ডের একতা: বিভাজিত এবং দৃষ্টান্তে কর্মচারীদের রিপোর্ট করার জন্য শুধুমাত্র একজন সুপারভাইজার থাকা উচিত।

দিকনির্দেশের একতা: সমস্ত কর্মচারীদের একই লক্ষ্য এবং উদ্দেশ্যের দিকে কাজ করা উচিত।

সাধারণ স্বার্থে ব্যক্তি স্বার্থের অধীনতা: প্রতিষ্ঠানের স্বার্থকে ব্যক্তি কর্মচারীদের স্বার্থের উপর অগ্রাধিকার দেওয়া উচিত।

পারিশ্রমিক: কর্মচারীদের তাদের কাজের জন্য ন্যায্য অর্থ প্রদান করা উচিত।

কেন্দ্রীকরণ: দক্ষতা বৃদ্ধির জন্য সিদ্ধান্ত গ্রহণকে কেন্দ্রীভূত করা উচিত।

স্কেলার চেইন: সংস্থায় কর্তৃত্বের একটি স্পষ্ট শ্রেণিবিন্যাস থাকা উচিত।

আদেশ: সবকিছুর জন্য একটি জায়গা থাকা উচিত এবং সবকিছু তার জায়গায় থাকা উচিত।

ইকুইটি: কর্মচারীদের সাথে ন্যায্যতা এবং ন্যায্যবিচারের সাথে আচরণ করা উচিত।

মেয়াদের স্থিতিশীলতা: কর্মচারীদের চাকরির নিরাপত্তা দিতে হবে।

উদ্যোগ: কর্মচারীদের উদ্যোগ নিতে এবং নতুন ধারণা প্রস্তাব করতে উৎসাহিত করা উচিত।

এসপ্রিট ডি কর্পস: কর্মচারীদের মধ্যে ঐক্য এবং বন্ধুত্বের অনুভূতি থাকা উচিত।

সামগ্রিকভাবে, Fayol-এর সংগঠনের নীতিগুলি ব্যবস্থাপনা তত্ত্বের বিকাশে উল্লেখযোগ্য প্রভাব ফেলেছে এবং আজও প্রভাবশালী হতে চলেছে।

তার কার্যকর ব্যবস্থাপনার মূল উপাদানগুলি বোঝার জন্য একটি বিস্তৃত কাঠামো প্রদান করে এবং বিভিন্ন সাংগঠনিক প্রেক্ষাপট অনুসারে সময়ের সাথে সাথে অভিযোজিত এবং পরিবর্তন করা হয়েছে।

Q.: লুথার গুলিকের পটভূমি সংক্ষেপে আলোচনা করো?

উত্তর: লুথার গুলিক (1892-1993) ছিলেন একজন আমেরিকান রাষ্ট্রবিজ্ঞানী এবং জনপ্রশাসক যিনি জনপ্রশাসন ও ব্যবস্থাপনার ক্ষেত্রে গুরুত্বপূর্ণ অবদান রেখেছিলেন। তিনি জাপানের ওসাকাতে মিশনারি পিতামাতার কাছে জন্মগ্রহণ করেন এবং পরে তার পরিবারের সাথে মার্কিন যুক্তরাষ্ট্রে চলে আসেন।

গুলিক কলাম্বিয়া ইউনিভার্সিটিতে রাষ্ট্রবিজ্ঞান অধ্যয়ন করেন, যেখানে তিনি তার পিএইচডি অর্জন করেন। 1927 সালে। তিনি কলাম্বিয়া এবং অন্যান্য বিশ্ববিদ্যালয়ে পড়তে যান এবং জনপ্রশাসনের ক্ষেত্রের উন্নয়নে একজন বিশিষ্ট ব্যক্তিত্ব ছিলেন।

PEARL COACHING CENTER

Govt. regesterd institute

গুলিক জনপ্রশাসনের পেশাদারিকরণের জন্য একজন শক্তিশালী উকিল ছিলেন এবং বিশ্বাস করতেন যে বৈজ্ঞানিক ব্যবস্থাপনা নীতির প্রয়োগের মাধ্যমে এই ক্ষেত্রটি উপকৃত হতে পারে। তিনি "POSDCORB" ধারণার একজন প্রবক্তা ছিলেন, যার অর্থ পরিকল্পনা, সংগঠিত, স্টাফিং, নির্দেশনা, সমন্বয়, প্রতিবেদন এবং বাজেট, এবং যাকে তিনি কার্যকর জনপ্রশাসনের মূল কাঠামো হিসেবে দেখেছিলেন।

তার পুরো কর্মজীবন জুড়ে, গুলিক সরকারী এবং একাডেমিয়ায় বেশ কয়েকটি বিশিষ্ট পদে অধিষ্ঠিত ছিলেন। তিনি ন্যাশনাল ইনস্টিটিউট অফ পাবলিক অ্যাডমিনিস্ট্রেশনের নির্বাহী পরিচালক, আমেরিকান পলিটিক্যাল সায়েন্স অ্যাসোসিয়েশনের সভাপতি এবং প্রশাসনিক ব্যবস্থাপনা সংক্রান্ত প্রেসিডেন্ট ফ্রাঙ্কলিন ডি রুজভেল্টের কমিটির চেয়ারম্যান হিসেবে দায়িত্ব পালন করেন।

সামগ্রিকভাবে, গুলিক জনপ্রশাসনের ক্ষেত্রের উন্নয়নে একজন নেতৃস্থানীয় ব্যক্তিত্ব ছিলেন, এবং তার ধারণা এবং নীতিগুলি আজও পাবলিক ম্যানেজমেন্টের অধ্যয়ন ও অনুশীলনে প্রভাবশালী হয়ে চলেছে।

Q.: POSDCORB মানে কি? সংক্ষেপে আলোচনা করো?

উত্তর: POSDCORB হল একটি সংক্ষিপ্ত রূপ যা জনপ্রশাসনের মূল কাজগুলিকে বোঝায়। 20 শতকের গোড়ার দিকে আমেরিকান রাষ্ট্রবিজ্ঞানী এবং জনপ্রশাসনে বিশেষজ্ঞ লুথার গুলিক এই সংক্ষিপ্ত রূপটি তৈরি করেছিলেন। POSDCORB নীতিগুলি জনপ্রশাসন এবং ব্যবস্থাপনায় ব্যাপকভাবে ব্যবহৃত হয় এবং আজও প্রাসঙ্গিক।

এখানে POSDCORB নীতিগুলির প্রতিটির একটি সংক্ষিপ্ত ব্যাখ্যা রয়েছে:

পরিকল্পনা: এর মধ্যে লক্ষ্য এবং উদ্দেশ্য নির্ধারণ, সেগুলি অর্জনের জন্য প্রয়োজনীয় পদক্ষেপগুলি চিহ্নিত করা এবং সাফল্যের জন্য কৌশলগুলি তৈরি করা জড়িত।

সংগঠিত করা: এর মধ্যে সংগঠনের জন্য একটি কাঠামো তৈরি করা, কাজগুলি কীভাবে ভাগ করা হবে এবং বরাদ্দ করা হবে তা নির্ধারণ করা এবং বিভাগ এবং কর্মচারীদের মধ্যে সম্পর্ক স্থাপন করা জড়িত।

স্টাফিং: এর মধ্যে কর্মীদের নিয়োগ, নিয়োগ এবং প্রশিক্ষণের পাশাপাশি কর্মচারী পরিচালনার জন্য নীতি এবং পদ্ধতিগুলি প্রতিষ্ঠা করা জড়িত।

নির্দেশনা: এর মধ্যে কর্মীদের নেতৃত্ব এবং নির্দেশনা প্রদান, কর্মক্ষমতার জন্য প্রত্যাশা নির্ধারণ এবং তাদের লক্ষ্য অর্জনে অনুপ্রাণিত করা জড়িত।

সমন্বয় করা: এটি নিশ্চিত করা জড়িত যে সংস্থার বিভিন্ন অংশ কার্যকরভাবে একসাথে কাজ করছে এবং বিভাগ এবং কর্মচারীদের মধ্যে স্পষ্ট যোগাযোগ এবং সহযোগিতা রয়েছে।

রিপোর্টিং: এতে প্রতিষ্ঠানের অগ্রগতি পর্যবেক্ষণ ও মূল্যায়ন করা এবং কর্মচারী, গ্রাহক এবং জনসাধারণ সহ স্টেকহোল্ডারদের কাছে এই তথ্য যোগাযোগ করা জড়িত।

বাজেটিং: এতে আর্থিক সংস্থানগুলি পরিচালনা করা, বিভিন্ন বিভাগ এবং প্রকল্পগুলির জন্য বাজেট নির্ধারণ করা এবং দক্ষতার সাথে এবং কার্যকরভাবে সম্পদ বরাদ্দ করা হয়েছে তা নিশ্চিত করা জড়িত।

সামগ্রিকভাবে, POSDCORB নীতিগুলি জনপ্রশাসন এবং ব্যবস্থাপনার জন্য একটি বিস্তৃত কাঠামো প্রদান করে এবং সংস্থাগুলিকে সু-পরিচালিত, কার্যকরী এবং দক্ষ করা নিশ্চিত করতে সাহায্য করে। কাঠামোটি জনপ্রশাসনের ক্ষেত্রে ব্যাপকভাবে ব্যবহৃত হয় এবং সাংগঠনিক ব্যবস্থাপনায় নতুন পদ্ধতির বিকাশকে প্রভাবিত করে।

Q.: লুথার গুলিক কর্তৃক প্রস্তাবিত প্রশাসনের দশটি নীতি কি কি?

লুথার গুলিক ছিলেন একজন আমেরিকান সমাজ বিজ্ঞানী যিনি জনপ্রশাসনের গবেষণায় তাঁর অবদানের জন্য পরিচিত। 1937 সালে প্রকাশিত তার "পেপারস অন দ্য সায়েন্স অফ অ্যাডমিনিস্ট্রেশন" বইতে তিনি প্রশাসনের দশটি নীতির প্রস্তাব করেছিলেন। অনুসরণ হিসাবে তারা:

কাজের বিভাজন: এই নীতিটি পরামর্শ দেয় যে কাজকে ছোট ছোট কাজগুলিতে ভাগ করা উচিত এবং প্রতিটি কাজ প্রয়োজনীয় দক্ষতা এবং দক্ষতা সহ একটি নির্দিষ্ট ব্যক্তির কাছে অর্পণ করা উচিত।

কর্তৃত্ব এবং দায়িত্ব: এই নীতিটি বলে যে কর্তৃত্ব এবং দায়িত্ব স্পষ্টভাবে সংজ্ঞায়িত করা উচিত এবং উপযুক্ত ব্যক্তিদের কাছে অর্পণ করা উচিত।

শৃঙ্খলা: এই নীতিটি পরামর্শ দেয় যে কর্মচারীরা যথাযথভাবে আচরণ করে এবং সংস্থার নীতিগুলি অনুসরণ করে তা নিশ্চিত করার জন্য সংস্থাগুলিকে নিয়ম এবং পদ্ধতিগুলি স্থাপন এবং প্রয়োগ করা উচিত।

কমান্ডের একতা: এই নীতিটি প্রস্তাব করে যে প্রতিটি কর্মচারীকে বিভ্রান্তি এবং দ্বন্দ্ব এড়াতে শুধুমাত্র একজন সুপারভাইজার থেকে নির্দেশাবলী গ্রহণ করা উচিত।

নির্দেশের একতা: এই নীতিটি পরামর্শ দেয় যে একটি সংস্থার সমস্ত কার্যকলাপ এবং প্রচেষ্টা একটি সাধারণ লক্ষ্যের দিকে পরিচালিত হওয়া উচিত।

ব্যক্তিস্বার্থের সাধারণ স্বার্থের অধীনতা: এই নীতিটি প্রস্তাব করে যে ব্যক্তি স্বার্থ সংস্থার সামগ্রিক স্বার্থের অধীন হওয়া উচিত।

পারিশ্রমিক: এই নীতিটি পরামর্শ দেয় যে কর্মীদের তাদের কাজের জন্য ন্যায্য এবং যথাযথভাবে অর্থ প্রদান করা উচিত।

কেন্দ্রীকরণ: এই নীতিটি প্রস্তাব করে যে সামঞ্জস্য এবং সুসংগততা নিশ্চিত করার জন্য সিদ্ধান্ত গ্রহণের কর্তৃপক্ষ শীর্ষ ব্যবস্থাপনার হাতে কেন্দ্রীভূত হওয়া উচিত।

স্কেলার চেইন: এই নীতিটি পরামর্শ দেয় যে একটি সংস্থায় কমান্ড এবং যোগাযোগের চ্যানেলগুলির একটি পরিষ্কার চেইন থাকা উচিত।

আদেশ: এই নীতিটি প্রস্তাব করে যে সংস্থার উদ্দেশ্যগুলি অর্জনের জন্য সংস্থান এবং কর্মচারীদের সবচেয়ে দক্ষ পদ্ধতিতে সাজানো উচিত।

সামগ্রিকভাবে, এই নীতিগুলি কার্যকরভাবে এবং দক্ষতার সাথে তার লক্ষ্যগুলি অর্জনের জন্য একটি সংস্থায় লোক, সংস্থান এবং ক্রিয়াকলাপগুলিকে সংগঠিত এবং পরিচালনা করার জন্য একটি কাঠামো প্রদান করে।

Q.: লাইন এবং স্টাফ এবং স্প্যান অফ কন্ট্রোল দ্বারা আপনি কী বোঝেন?

উত্তর: "লাইন এবং স্টাফ" এবং "স্প্যান অফ কন্ট্রোল" এমন ধারণা যা একটি কোম্পানি বা প্রতিষ্ঠানের সংগঠন এবং পরিচালনার সাথে সম্পর্কিত।

লাইন এবং স্টাফ: এটি একটি কোম্পানির সাংগঠনিক কাঠামোকে বোঝায় যেখানে "লাইন" অবস্থানগুলি কোম্পানির মূল ক্রিয়াকলাপের সাথে সরাসরি জড়িত থাকে, যেমন উৎপাদন, বিক্রয় এবং গ্রাহক পরিষেবা। "স্টাফ" অবস্থানগুলি লাইন পজিশনে সহায়তা এবং সহায়তা প্রদান করে, যেমন মানব সম্পদ, অর্থ এবং তথ্য প্রযুক্তি। লাইন পজিশনের কোম্পানির উদ্দেশ্য অর্জনের জন্য কর্তৃত্ব এবং দায়িত্ব রয়েছে, যখন স্টাফ পজিশন লাইন পজিশনে দক্ষতা এবং পরামর্শ প্রদান করে।

স্প্যান অফ কন্ট্রোল: এটি একজন ম্যানেজার বা সুপারভাইজার কার্যকরভাবে পরিচালনা করতে পারে এমন কর্মচারী বা অধস্তনদের সংখ্যা বোঝায়। নিয়ন্ত্রণের পরিধি যত বেশি, একজন ব্যবস্থাপক তত বেশি অধস্তন তত্ত্বাবধান করেন এবং সাংগঠনিক কাঠামো তত বেশি বিকেন্দ্রীভূত হয়। অন্যদিকে, নিয়ন্ত্রণের একটি সংকীর্ণ ব্যাপ্তির অর্থ হল কম অধস্তন এবং আরও কেন্দ্রীভূত সাংগঠনিক কাঠামো।

নিয়ন্ত্রণের সর্বোত্তম সময়কাল কাজের প্রকৃতি, প্রয়োজনীয় তত্ত্বাবধানের স্তর এবং পরিচালকের দক্ষতা ও অভিজ্ঞতার উপর নির্ভর করে পরিবর্তিত হয়। সাধারণত, ছয় থেকে আট অধস্তন নিয়ন্ত্রণের একটি স্প্যান বেশিরভাগ পরিচালকদের জন্য আদর্শ বলে মনে করা হয়। যাইহোক, কিছু ক্ষেত্রে, পরিস্থিতির উপর নির্ভর করে নিয়ন্ত্রণের স্প্যান প্রশস্ত বা সংকীর্ণ হতে পারে।

Q.: গুলিক পরিভাষায় আপনি কীভাবে শ্রম বিভাগকে সংজ্ঞায়িত করবেন? এটা কি গুরুত্ব রাখে?