



প্রেষণা (Motivation)

ভূমিকা

আধুনিক ব্যবস্থাপনায় কর্মীদের প্রেষণা দান বা কাজে উৎসাহ সৃষ্টি ব্যবস্থাপনার অন্যতম গুরুত্বপূর্ণ কাজ হিসেবে বিবেচিত। এখানে উল্লেখ করা প্রয়োজন যে, মনোবিজ্ঞানে প্রেষণা অত্যন্ত ব্যাপক অর্থে ব্যবহৃত হয়। প্রকৃত অর্থে প্রেষণা হলো প্রাতিষ্ঠানিক লক্ষ্যার্জনের জন্য প্রতিষ্ঠানে নিয়োজিত কর্মীবৃন্দের কার্যক্ষমতার পূর্ণ ব্যবহারের লক্ষ্যে অনুপ্রাণিত, উৎসাহিত ও প্ররোচিত করার প্রক্রিয়া। কোনো কর্মীর কাজ সমন্ধে যথেষ্ট জ্ঞান ও কর্মদক্ষতা থাকাই কাজের পক্ষে যথেষ্ট নয়। এ জন্য প্রয়োজন কর্মীর স্বতঃস্ফূর্ত ইচ্ছা বা আগ্রহ। তাই কর্মীদের মনকে প্রভাবিত করে কার্যক্ষেত্রে তাদের সর্বোত্তম সহযোগিতা ও ঐকান্তিকতা লাভ করাই প্রেষণার উদ্দেশ্য।



প্রেষণার সংজ্ঞা



উদ্দেশ্য

এই পাঠ শেষে আপনি-

- প্রেষণা বলতে কি বুঝায় তা বলতে পারবেন।
- প্রেষণার গুরুত্ব সম্পর্কে বর্ণনা করতে পারবেন।

বিষয়বস্তু

প্রেষণার সংজ্ঞা (Definition of Motivation)

ধরণ, মিঃ জামিল একজন উৎপাদক ব্যবস্থাপক। তার প্রতিষ্ঠানের কর্মীরা গড়ে প্রতিদিন ৮ একক পণ্য তৈরী করে। তিনি তার কর্মীদেরকে বোনাস প্রদান করার প্রস্তাব করলেন যাতে তাঁরা আরও অতিরিক্ত ২ একক পণ্য তৈরী করে। দেখা গেল কর্মীরা ১০ একক পণ্য তৈরী করেছে। সুতরাং বলা যায়, মিঃ জামিল তার কর্মীদেরকে অধিক উৎপাদনে প্রেষিত করেছেন।

সহজ কথায় প্রেষণা বলতে এমন একটি অবস্থাকে বুঝায়; যা কোন ব্যক্তিকে কোন কাজে উদ্বুদ্ধ বা প্রবৃত্ত করে। এক কথায় প্রেষণা হচ্ছে ব্যক্তির আচরণের চালিকা শক্তি।

সাধারণতঃ দেখা যায় যে, প্রেষণা (Motivation), প্ররোচক (Motivator), প্রেষিত আচরণ (Motivated behavior) বিষয় তিনটিকে এক করে দেখা হয়। কিন্তু বিষয় তিনটির মধ্যে সুস্পষ্ট পার্থক্য বিদ্যমান। তাই বিষয়গুলো সুস্পষ্ট করার জন্য নিম্নে আমরা তিনটি বিষয়কে সংজ্ঞায়িত করছি :

প্রেষণা (Motivation) : প্রেষণা বলতে বুঝায় প্রাণীর এমন একটি অবস্থা, যা তাকে কোন আচরণ বা কাজে উদ্বুদ্ধ বা চালিত করে।



চিত্র : প্রেষণা চক্র

প্ররোচক (Motivator) : প্ররোচনা হচ্ছে এমন বাহ্যিক উপাদান যা ব্যক্তির চাহিদা পূরণ বা তার অভাববোধ দূর করতে সক্ষম। প্ররোচক মূলতঃ দুই রকমের, আর্থিক ও আনর্থিক। আর্থিক প্ররোচক যেমন বেতন, বোনাস ইত্যাদি ও আনর্থিক প্ররোচক যেমন পদোন্নতি, প্রশিক্ষণ সুবিধা ইত্যাদি।

প্রেষিত আচরণ (Motivational Behavior) : প্ররোচক প্রদানের ফলে একজন মানুষ যে আচরণ প্রদান করে তা হলো ঐ ব্যক্তির প্রেষিত আচরণ। প্রেষিত আচরণের প্রধান বৈশিষ্ট্যগুলো নিম্নরূপঃ

১. প্রেষিত আচরণ উদ্দেশ্য প্রণোদিত।
২. প্রেষিত আচরণ অপেক্ষাকৃত দীর্ঘস্থায়ী।
৩. প্রেষিত আচরণ ভারসাম্য সংস্থাপক।
৪. প্রেষিত আচরণ অভ্যন্তরীণ ভাবে সৃষ্ট।

আরও সুস্পষ্ট করার জন্য আমরা আবার প্রথম উদাহরণটি উল্লেখ করতে পারি।

প্রেষণা হলো \emptyset উৎপাদন বৃদ্ধি করার মানসিক অবস্থা;

প্ররোচক \emptyset বোনাস প্রদানের প্রস্তাব;

প্রেষিত আচরণ \emptyset উৎপাদন পূর্বের চেয়ে বৃদ্ধি পেয়েছে।

নিম্নে বিশিষ্ট মনীষীদের কয়েকটি সংজ্ঞা প্রদান করা হলোঃ

Wehrich and koonts এর মতে- “প্রেষণা হলো এমন একটি সাধারণ ধারণা বা বিষয় যা সকল শ্রেণীর তাড়না, ইচ্ছা, প্রয়োজন, আকাঙ্ক্ষা এবং এ ধরনের শক্তির ক্ষেত্রে প্রয়োগ করা হয়।”

M. J. Gannon- এর মতে- “প্রেষণার মূল অর্থ একজন ব্যক্তির প্রয়োজন, আকাঙ্ক্ষা এবং ধারণাসমূহ যা তাকে একটি বিশেষ ভঙ্গিতে কাজ করতে উৎসাহ দেয়।”

পরিশেষে বলা যায়, প্রেষণা হলো মানুষের এমন একটি মানসিক অবস্থা, যা তাকে কোন কাজে বা আচরণে উদ্বুদ্ধ বা নিবৃত্ত করে।

শ্রেণীর গুরুত্ব (Importance of Motivation)

ব্যবস্থাপনার কাজ হলো অন্যের দ্বারা কাজ করে নেয়া। কিন্তু কাজের ব্যাপারটি কর্মীদের কার্য সন্তুষ্টির সাথে অসম্পর্কিত। প্রকৃতপক্ষে কেউ কাজ করতে না চাইলে তাকে দিয়ে জোর করে কাজ করানো যায় না। তাই আধুনিক ব্যবস্থাপনা কর্মীদের সন্তুষ্টি অর্জনের বিষয়টি যথেষ্ট গুরুত্বের সাথে বিবেচনা করে। নিম্নে শ্রেণীর কতিপয় গুরুত্ব আলোচনা করা হলো-

১. **উচ্চ মনোবল উন্নয়ন (Development of high morale) :**
শ্রেণী কর্মীদের উচ্চ মনোবল গঠনে গুরুত্বপূর্ণ ভূমিকা রাখে। এতে তাদের প্রতিষ্ঠানের প্রতি এবং কাজের প্রতি অধিক আন্তরিক করে তোলে এবং প্রতিষ্ঠানের স্বার্থ বিরোধী যে কোন কার্যকলাপে নিরুৎসাহিত করে। ফলে প্রতিষ্ঠানে একটি উত্তম কার্য পরিবেশের সৃষ্টি হয়।
২. **অধিক উৎপাদন (Mass production) :**
প্রতিটি প্রতিষ্ঠানের সফলতা নির্ভর করে যথাসম্ভব কম ব্যয়ে সর্বোচ্চ উৎপাদনের উপর। এর জন্য অবশ্যই কর্মীদের শক্তির সর্বোচ্চ ব্যবহার নিশ্চিত হওয়া উচিত। শ্রেণীর অভাবে কর্মীরা অকার্যকর হয়ে পড়লে কখনই অধিক উৎপাদন নিশ্চিত হতে পারে না।
৩. **দক্ষতা বৃদ্ধি (Increase in efficiency) :**
কাজের প্রতি আন্তরিকতা থাকলে স্বাভাবিকভাবেই কর্মীরা সেই কাজে আনন্দ পায় এবং আনন্দ সহযোগে যে কোন কর্ম প্রচেষ্টা তাদের দক্ষতা বৃদ্ধিতে উল্লেখযোগ্য ভূমিকা রাখে। শ্রেণীর অভাবে কর্মীরা কাজে নিরানন্দ বোধ করে যা ক্রমে তাদের দক্ষতাকে হ্রাস করে।
৪. **উত্তম শ্রম-ব্যবস্থাপনা সম্পর্ক প্রতিষ্ঠা (Establishing fair labor Management relation) :**
উত্তম শ্রম ব্যবস্থাপনা সম্পর্ক প্রতিষ্ঠা ব্যবস্থাপনার একটি গুরুত্বপূর্ণ কাজ। শ্রেণীর দ্বারাই তা অর্জন করা সম্ভব। কর্মীদের মানসিক দিক হতে যত সন্তুষ্টি রাখা যাবে ব্যবস্থাপনার প্রতি তাদের ধারণা ও আন্তরিকতা তত বাড়বে। শ্রেণীর অভাবে কর্মীরা আন্দোলন করে এবং এতে করে ও শ্রম-ব্যবস্থাপনা সম্পর্ক খারাপ হয়।
৫. **অপচয় হ্রাস (Reduction in wastage) :**
শ্রেণী অপচয় হ্রাসেও গুরুত্বপূর্ণ ভূমিকা রাখে। শ্রেণীর অভাবে কর্মীদের শ্রম ঘন্টার যে অপচয় হয় বা কার্যক্ষেত্রে অন্যান্য নানাবিধ যে সকল অপচয় বা ক্ষয়ক্ষতির সৃষ্টি হয়, উত্তম শ্রেণীর বদৌলতে তা অনেকাংশে রোধ করা সম্ভব।
৬. **উদ্যোগ ও উন্নয়ন (Initiative and development) :**
শ্রেণী শুধু মানসিক সন্তুষ্টিই সৃষ্টি করে না তা কর্মীদেরকে নব-নব পন্থা উদ্ভাবনের মাধ্যমে উত্তম উপায়ে কাজ সম্পাদনে উদ্যোগী করে তোলে। যা প্রতিষ্ঠানের উন্নয়নে বিশেষ ভূমিকা রাখে।

পাঠ সংক্ষেপ

শ্রেণী হলো এমন একটি মানসিক অবস্থা যা মানুষকে কোন কাজে উদ্বুদ্ধ বা নিবৃত্ত করে।
প্ররোচক-বিভিন্ন উপাদান বা ব্যক্তির চাহিদা বা অভাববোধ দূর করে।
প্রেষিত আচরণ- প্ররোচক প্রদানের ফলে একজন মানুষ যে আচরণ প্রদান করে তা হলো ঐ ব্যক্তির প্রেষিত আচরণ।
শ্রেণী উচ্চ মনোবল গঠনে ভূমিকা রাখে।
ইহা অধিক উৎপাদনে সহায়তা করে।
উত্তম শ্রম-ব্যবস্থাপনা সম্পর্ক প্রতিষ্ঠা করে শ্রেণী।

পাঠোত্তর মূল্যায়ন : ১৪.১

সঠিক উত্তরের পাশে টিক () চিহ্ন দিন।

১. শ্রেণী ভূমিকা রাখে-
ক. অপচয় হ্রাসে
খ. ব্যয় বৃদ্ধিতে
গ. অপচয় বৃদ্ধিতে
ঘ. ব্যয় নিয়ন্ত্রণে
২. শ্রেণী গুরুত্বপূর্ণ ভূমিকা পালন করে-
ক. অধিক উৎপাদনে
খ. স্বাভাবিক উৎপাদনে
গ. কম উৎপাদনে
ঘ. কোনটি নয়।



কর্মীদের প্রেষণাদানের উপায়



উদ্দেশ্য

এই পাঠ শেষে আপনি-

- কিভাবে কর্মীদের কাজে প্রেষণা দেয়া যায় বলতে পারবেন।

বিষয়বস্তু

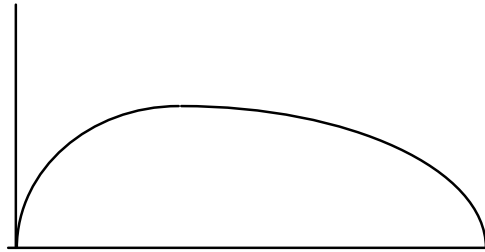
প্রেষণাদানের উপায়

Methods / Ways of Motivation

আধুনিক ব্যবস্থাপনায় শ্রমিক-কর্মীদের নিকট হতে কাজ আদায়ে প্রেষণা দানের গুরুত্ব সকল মহলেই স্বীকৃত। অবস্থা ও প্রয়োজন অনুযায়ী বিভিন্ন ধরনের প্রেষণাদান পদ্ধতি প্রতিষ্ঠানসমূহে প্রচলিত থাকলেও একে প্রকৃতি অনুযায়ী আর্থিক ও অনার্থিক দুভাগে ভাগ করা যায়। নিম্নে এ ধরনের উপাদানের সংক্ষিপ্ত বিবরণ প্রদত্ত হলো :

ক. আর্থিক প্রেষণা (Financial Motivation) : বিভিন্ন অর্থনৈতিক সুযোগ সুবিধার মাধ্যমে কর্মীদেরকে কাজে অনুপ্রাণিত করার প্রক্রিয়াকে আর্থিক প্রেষণা হিসাবে অভিহিত করা যায়। অর্থের সাথেই ইহা সম্পৃক্ত। নিম্নে এর উপাদানসমূহ আলোচিত হলো-

১. বেতন (Salary) : উচ্চ বেতন স্বভাবতই কর্মীদেরকে উদ্দীপ্ত করে। বেতন বলতে এক্ষেত্রে মূল বেতনকেই বুঝায়। কর্মী যদি তাকে প্রদত্ত বেতন অন্যায় মনে করে তাহলে কাজে সে নিরুৎসাহ বোধ করে।
২. মুনাফার অংশ (Profit Sharing) : সাধারণভাবে মুনাফা মালিকের প্রাপ্য। কর্মীদের যদি মুনাফার একটি অংশ দেয়া হয় তা হলে প্রতিষ্ঠানকে নিজের ভাবতে যেমনি তারা উৎসাহিত হয় তেমনিভাবে মুনাফা বৃদ্ধির জন্যও তারা সচেষ্ট থাকে।
৩. উৎপাদন বোনাস (Productivity bonus) : এ পদ্ধতিতে আর্থিক প্ররোচক প্রদান করলে কোন নির্দিষ্ট কাজে কর্মচারীদের উৎপাদন মূল্যায়নের জন্য একটি আদর্শ হার বা মান সময় নির্ধারণ করে দেয়া হয়। আদর্শ পরিমাণের চেয়ে বেশি, প্রতি ইউনিট উৎপাদনের জন্য একটি নির্দিষ্ট হারে বোনাস দেয়া হয় অথবা নির্দিষ্ট সময়ের মধ্যে যে যত বেশি উৎপাদন করতে পারে, তাকে একটি নির্দিষ্ট হারে তত বেশি বোনাস দেয়া হয়। উৎপাদন বোনাস ব্যক্তি বা দলগতভাবে দেয়া যেতে পারে।
৪. কার্য সম্পাদন বোনাস (Performance bonus) : এ পদ্ধতিতে কোন কর্মচারীকে শুধু উৎপাদনের ভিত্তিতে বোনাস দেয়ার পরিবর্তে, তার সামগ্রিক কার্যসম্পাদনের ভিত্তিতে বোনাস দেয়া হয়। কার্যসম্পাদন = কর্মদক্ষতা * প্রেষণা এ সূত্র থেকে দেখা যায় যে, কার্যসম্পাদনের উপর কর্মদক্ষতা ও প্রেষণার প্রভাব সংযোজনশীল নয় বরং গুণনশীল। নিম্নে চিত্রে প্রেষণার সাথে কার্যসম্পাদনের সম্পর্ক দেখানো হলো-



চিত্র : প্রেষণার সাথে কার্যসম্পাদনের সম্পর্ক

প্রেষণার মাত্রা যখন মাঝামাঝি থাকে, তখন কার্য সম্পাদনের মাত্রা সর্বোচ্চ সীমায় পৌঁছায়। প্রেষণার সর্বোচ্চ পর্যায়ে কার্য সম্পাদন কম হয়। তাই আর্থিক প্রেষণা দেবার সময় বিষয়টি লক্ষ্য রাখা প্রয়োজন খাতে কর্মী সর্বোচ্চ পর্যায়ে প্রেষিত না হয় তবে যথাযথ কার্য সম্পাদন বোনাস প্রদান করা জরুরী।

৫. দলগত প্ররোচক পরিকল্পনা (Group incentive plan) : এ পদ্ধতিতে কোন কর্মদল (work group) এর সদস্যকে ব্যক্তিগত উৎপাদনের ভিত্তিতে বোনাস দিয়ে, তার দলের সামগ্রিক উৎপাদনের ভিত্তিতে বোনাস দেয়া হয়। দলগত ভাবে উৎপাদন বোনাস প্রদান করার প্রধান কারণ হচ্ছে এই যে, কোন কোন কর্মের ব্যক্তির উৎপাদনকে আলাদাভাবে

চিহ্নিত করা দূরহ ব্যাপার।

৬. **প্রান্তিক সুবিধা (Fringe benefits) :** আর্থিক প্ররোচক বলতে শুধু মজুরি বা বেতনকে বুঝায় না। চাকরিতে বিভিন্ন ধরনের প্রান্তিক সুবিধাও (যেমন, চিকিৎসা ভাতা, বাড়ি ভাড়া, যাতায়াত ভাতা, দুর্ঘটনার ক্ষতিপূরণ, চিকিৎসাবিনোদন ভাতা, অবসর ভাতা, প্রভিডেন্ট ফান্ডের সুবিধা ইত্যাদি) আর্থিক প্ররোচক হিসাবে ব্যবহৃত হয়। প্রান্তিক সুবিধাসমূহ প্ররোচক হিসাবে অত্যন্ত গুরুত্বপূর্ণ ভূমিকা পালন করে।

আর্থিক প্ররোচক প্রেষণা প্রদানে ব্যাপক ভূমিকা পালন করে তবে অর্ধস্তন কর্মীরা সাধারণতঃ এক্ষেত্রে বেশি মাত্রায় প্রেষিত হয়। তবে সাথে সাথে উর্ধ্বতন কর্মকর্তারাও বিষয়টি গুরুত্ব সহকারে বিবেচনা করে।

খ. **অনার্থিক প্রেষণা (Non-financial Motivation) :**

অর্থের বাইরে যে সকল উদ্দীপক ব্যবহৃত হয় তাকে অনার্থিক প্রেষণা বলা হয়। শিল্পক্ষেত্রে কর্ম প্রেষণা সৃষ্টির জন্য বিভিন্ন রকম অনার্থিক প্ররোচক ব্যবহৃত হয়। যেমন, ভাল কার্য সম্পাদনের স্বীকৃতি ও পুরস্কার, ফলাফলের জ্ঞান, প্রতিযোগিতা, অভিনু লক্ষ্য, দায়িত্বে অংশীদারিত্ব, সিদ্ধান্তে অংশগ্রহণ, কাজের নিরাপত্তা, কার্যাবলীতে স্বাধিকার, পদোন্নতির সুযোগ, সহকর্মীদের সাথে সুসম্পর্ক, প্রশিক্ষণের সুবিধা, সৃষ্ট ব্যবস্থাপনার নীতিমালা অনুসরণ, সরাসরি যোগাযোগ এবং সৃজনশীলতায় উৎসাহ দান। এদের সংক্ষিপ্ত বর্ণনা দেয়া হলো-

১. **স্বীকৃতি ও পুরস্কার (Recognition and reward) :**

ভাল কাজের স্বীকৃতি ও পুরস্কারের ফলে আত্মপ্তি অর্জিত হয়। স্বীকৃতি লাভ মানুষের কর্মপ্রেষণা বৃদ্ধি করে এবং তাকে ক্রমে প্রতিশ্রুতিবদ্ধ, একাগ্র ও উৎকর্ষকৃত করে তোলে। উচ্চ পদস্থ কর্মকর্তারা সাধারণতঃ স্বীকৃতি ও পুরস্কার এর মাধ্যমে বেশি মাত্রায় কার্য প্রেষিত হয়।

২. **ফলাফলের জ্ঞান (Feedback) :**

ফলাফলের জ্ঞান ব্যক্তিগত ও দলগত উভয় ধরনের কার্যসম্পাদনের জন্যই প্রেষণা বৃদ্ধি করে। কার্যের ফলাফলের জ্ঞান নিপুণভাবে কার্যসম্পাদনে ব্যক্তিকে উদ্বুদ্ধ করে।

৩. **প্রতিযোগিতা (Competition) :**

মানুষের কর্ম প্রেষণা বৃদ্ধির আরেকটি পদ্ধতি হচ্ছে প্রতিযোগিতামূলক কর্ম পরিবেশ সৃষ্টি করা। প্রতিযোগিতামূলক কার্য পরিবেশে ব্যক্তি কার্যসম্পাদনের মাধ্যমে তার শ্রেষ্ঠত্ব প্রয়োগের জন্য সর্বশক্তি নিয়োগ করে।

৪. **অভিনু লক্ষ্য (Common Goal) :**

প্রেষিত আচরণ সর্বদাই লক্ষ্যের দ্বারা পরিচালিত হয়। তাই কোন প্রতিষ্ঠানের কর্মচারীদের মধ্যে কার্য প্রেষণা সৃষ্টি করতে হলে সুনির্দিষ্ট লক্ষ্য নির্ধারণ করতে হবে এবং প্রাতিষ্ঠানিক লক্ষ্য ও কর্মচারীদের লক্ষ্য অভিনু হতে হবে। লক্ষ্য অভিনু হলে কর্মীরা কার্যে প্রেষিত হয়।

৫. **সিদ্ধান্ত অংশ গ্রহণ (Participation in Decision Making) :**

কোন নির্দিষ্ট কর্মের ব্যাপারে আহ্বিত প্রেষণা বৃদ্ধির একটি গুরুত্বপূর্ণ পদক্ষেপ হচ্ছে, কর্মীদেরকে সিদ্ধান্ত গ্রহণ প্রক্রিয়ায় অংশগ্রহণের সুযোগ দেয়া। সাধারণতঃ উচ্চ স্তরের ব্যবস্থাপকরা এ সুযোগ পেলে বেশি মাত্রায় কার্যে প্রেষিত হয়।

৬. **চাকরির নিরাপত্তা (Job Security) :**

কর্মজীবনে অনিশ্চয়তা ও চাকুরিচ্যুতির ভয় থেকে প্রত্যেকেই নিরাপত্তা চায়। চাকুরী নিরাপত্তা না থাকলে কোন কর্মী কাজে মনোযোগ দিতে পারে না এবং কার্যে প্রেষিত হয় না। তবে নিম্নস্তরের কর্মীরা চাকুরী নিরাপত্তা বিষয়টি বেশি গুরুত্ব প্রদান করে।

৭. **কর্মে স্বায়ত্তশাসন (Autonomy in work) :**

সাধারণতঃ মানুষ কর্মক্ষেত্রে স্বাধিকার চায়। নিজস্ব কর্মের ব্যাপারে ব্যক্তি অন্যের নিয়ন্ত্রণ বা হস্তক্ষেপ পছন্দ করে না। নিজস্ব ধ্যান-ধারণা ও জ্ঞান বৃদ্ধির ঘাট্টিয়ে কাজ করার স্বাধীনতা পেলে কর্মে তার উৎসাহ, উদ্দীপনা, দায়িত্ববোধ, সৃজনশীলতা ও আশ্চর্য্য বৃদ্ধি পায়।

তবে উচ্চস্তরের কর্মচারীরা অপেক্ষাকৃত নিম্নস্তরের কর্মচারীদের চেয়ে স্বায়ত্তশাসনকে কর্মসন্তুষ্টি ও প্রেষণার জন্য বেশি গুরুত্বপূর্ণ উপাদান হিসাবে বিবেচনা করে।

৮. **পদোন্নতির সুযোগ (Opportunity for promotion) :**
প্রত্যেক পেশাগত জীবনে পদোন্নতি ও অগ্রগতি কামনা করে। নিম্নস্তরের কর্মীদের চেয়ে ব্যবস্থাপনা ও নির্বাহী কর্মকর্তারা পদমর্যাদার বেশি গুরুত্ব দেন। একটি গবেষণা হতে দেখা গেছে যে কর্মচারীরা পদোন্নতিকে কর্মপ্রেমের বৃদ্ধির জন্য দ্বিতীয় গুরুত্বপূর্ণ উপাদান মনে করে।
৯. **সহকর্মীদের সাথে ভাল সম্পর্ক (Good Relation with co-workeny) :**
সহকর্মীদের সাথে ভাল সম্পর্ক ব্যক্তি ও দলের লক্ষ্যার্জনে সহায়তা করে ও কর্মীর মনোবল ও কর্মসম্পূর্ণতা বৃদ্ধি করে।
১০. **সুষ্ঠু ব্যবস্থাপনার নীতিমালা অনুসরণ (Adoption of sound Mgt principles) :**
কোন প্রতিষ্ঠানের কর্মচারীদের মনোবল, কর্ম সন্তুষ্টি, ও প্রেমের বৃদ্ধির একটি গুরুত্বপূর্ণ উপায় হচ্ছে, সুষ্ঠু ব্যবস্থাপনার নীতিমালা অনুসরণ। এর মাধ্যমে কর্মীদেরকে কার্যে প্রেরিত করা যায়।
১১. **প্রশিক্ষণের সুবিধা (Training Facilities) :**
উত্তম প্রশিক্ষণ কর্মীদের দক্ষতা ও মনোবল বৃদ্ধিতে ভূমিকা রাখে। পর্যাপ্ত প্রশিক্ষণের সুবিধা থাকলে কর্মীরা কার্যে প্রেরিত হয়। এক্ষেত্রে ব্যবস্থাপক ও নির্বাহীরা প্রশিক্ষণ গ্রহণের মাধ্যমে কর্মে অধিকতর দায়িত্ববান হয়।
১২. **উন্মুক্ত যোগাযোগ (Open communication) :**
শ্রমিক ব্যবস্থাপকের মধ্যে মতামত বিনিময়ের কার্যকরী ব্যবস্থা থাকলে কর্মীদের মনোবল ও কর্মপ্রেমের বৃদ্ধি পায়।
১৩. **সৃজনশীলতার উৎসাহ প্রদান (Encouragement of Creativity) :**
মানুষের একটি গুরুত্বপূর্ণ চাহিদা হচ্ছে সৃজনশীল প্রতিভাকে বিকশিত করা। কর্মে সৃজনশীলতার সুযোগ থাকলে কর্মীরা কর্মে প্রেরিত হয়। সাধারণতঃ উচ্চ স্তরে কর্মীরা এতে কার্যে প্রেরিত হয়।

আর্থিক ও অনার্থক উভয় ধরনের প্ররোচকই কর্মীর প্রেমের উপর প্রভাব বিস্তার করে। তবে নিম্নস্তরের কর্মীদের ক্ষেত্রে আর্থিক প্ররোচক ব্যাপক ভূমিকা রাখে। আবার ব্যবস্থাপক ও নির্বাহী ব্যক্তিদের ক্ষেত্রে অনার্থক প্ররোচক কার্যে প্রেরিত করার ক্ষেত্রে কার্যকরী ভূমিকা রাখে।

পাঠ সংক্ষেপ

আর্থিক ও অনার্থক এই দুই উপায়ে কর্মীদেরকে প্রেরিত করা যায়।
আর্থিক প্রেমের যেমন, বেতন, মুনাফার অংশ, বোনাস, আর্থিক নিরাপত্তা, ঋণ ও অগ্রীম ইত্যাদির মাধ্যমে কর্মীদেরকে প্রেরিত করা যায়।
অনার্থক প্রেমের যেমন, ব্যক্তিগত ক্ষমতা, অধিকার, সুষ্ঠু কর্ম পরিবেশ, নিরাপত্তা, উত্তম ব্যবহার ইত্যাদির মাধ্যমে কর্মীদেরকে কার্যে প্রেরিত করা যায়।

পাঠোত্তর মূল্যায়ন : ১৪.২

সঠিক উত্তরের পাশে টিক () চিহ্ন দিন।

১. প্রেমের উপায়মূলতঃ কয়টি-
ক. একটি
খ. দুইটি
গ. তিনটি
ঘ. পাঁচটি
২. আর্থিক প্রেমের কোনটি?
ক. বেতন
খ. ব্যক্তিগত ক্ষমতা
গ. প্রশিক্ষণ সুবিধা
ঘ. চিকিৎসা প্রদান
৩. অনার্থক প্রেমের কোনটি?
ক. ভাল কাজের প্রশংসা না করা
খ. প্রশিক্ষণ সুবিধা
গ. বেতন
ঘ. বোনাস

রচনামূলক প্রশ্নাবলী

১. প্রেমের বলতে কি বুঝেন?
২. ব্যবস্থাপনায় প্রেমের গুরুত্ব আলোচনা করুন।
৩. কর্মীদের প্রেমের উপায় সমূহ ব্যাখ্যা করুন।
৪. অনার্থক প্রেমের উপায়সমূহ আলোচনা করুন।