সাংগঠনিক উন্নয়নের সংজ্ঞা ও ইতিহাস

Definition and History of OD

২

ভূমিকা

সংগঠন পরিবর্তনের ক্ষেত্রে সাংগঠনিক উন্নয়ন বহুল আলোচিত একটি ক্ষেত্র। আমরা দীর্ঘ সময়ে ধরে এর উন্নয়ন এবং গুরুত্ব লক্ষ্য করছি। সাংগঠনিক উন্নয়নের প্রধান উদ্দেশ্য হলো সকলের সহযোগিতায় সংগঠনের সফল পরিবর্তন অর্জন করা। সাংগঠনিক উন্নয়নের একাধিক সংজ্ঞা রয়েছে। এখানে আমরা প্রধান সংজ্ঞাসমূহ উল্লেখ করবো। অনেকে ক্ষেত্রে সাংগঠনিক উন্নয়ন এবং পরিবর্তন ব্যবস্থাপনা একই অর্থে ব্যবহৃত হয়ে থাকে। করাণ উভয়েরই সংশ্লিষ্টতা রয়েছে পরির্বতনের সংগে। তবে বিশেষজ্ঞরা সাংগঠনিক উন্নয়ন এবং পরিবর্তন ব্যবস্থাপনার মধ্যে পার্থ্যক্য করে থাকেন। সাংগঠনিক উন্নয়নের ইতিহাস বেশ সমৃদ্ধ। এ ক্ষেত্রে আচরন বিজ্ঞানী এবং অনুশীলনকারীদের অবদান মূখ্য। সংগঠনের সদস্যদেরও এ ক্ষেত্রে ভূমিকা আছে। তবে নিয়মতান্ত্রিক সংগঠন উন্নয়নের ইতিহাস সাম্প্রতিক সময়ের। বর্তমানে বিভিন্ন কারনে দ্বিতীয় প্রজন্মের OD উন্নয়ন ঘটেছে।

ইউনিট সমাপ্তির সময়	ইউনিট সমাপ্তির সর্বোচ্চ সময় এক সপ্তাহ

এ ইউনিটের পাঠসমূহ

পাঠ ২.১ : সংজ্ঞা, বৈশিষ্ট্য, উন্নয়ন বনাম পরিবর্তন
পাঠ ২.২ : ইতিহাস
পাঠ ২.৩ : পরামর্শ মডেল এবং দ্বিতীয় প্রজম্মের OD

পাঠ ২.১ সংজ্ঞা, বৈশিষ্ট্য, উন্নয়ন বনাম পরিবর্তন
Definition, Features, OD vs Change

উদ্দেশ্য

এ পাঠ শেষে শিক্ষার্থীরা

- সাংগঠনিক উন্নয়নের সংজ্ঞাগুলি সর্ম্পকে জানতে পারবেন।
- পরিবর্তন কত ধরনের হতে পারে তা জানতে পারবেন।
- পরিবর্তন কখন প্রয়োজন সে র্স্পকে জানতে পারবেন।
- সাংগঠনিক উন্নয়নের উদ্দেশ্য এবং বৈশিষ্ট্য সর্ম্পকে জানতে পারবেন।
- পরামর্শ মডেলগুলি সর্ম্পকে জানতে পারবেন।
- সাংগঠনিক উন্নয়নের ইতিহাস জানতে পারবেন।
- দ্বিতীয় প্রজন্মের সাংগঠনিক উন্নয়নের বৈশিষ্ট্য সর্ম্পকে ধারনা পাবেন।

সংগঠনে পরির্বতনের ক্ষেত্রে সাংগঠনিক উন্নয়ন বহুল আলোচিত একটি ক্ষেত্র। আমরা দীর্ঘ সময়ে ধরে এর উন্নয়ন এবং গুরুত্ব পরিলক্ষিত করছি। সাংগঠনিক উন্নয়নের প্রধান উদ্দেশ্য হলো সকলের সহযোগিতায় সংগঠনের সফল পরিবর্তন অর্জন করা।

সংজ্ঞা
Definition

সাংগঠনিক উন্নয়নের একাধিক সংজ্ঞা রয়েছে। এখানে আমরা প্রধান সংজ্ঞাসমূহ উল্লেখ করবো। একটি বিষয় মনে রাখা দরকার যে বিশেষজ্ঞগন OD প্রকৃতি এবং এর প্রধান বৈশিষ্টসমূহ নিয়ে সম্পূর্ন একমত হতে পারেননি তবে তারা বেশ কিছু বিষয়ে ঐক্যমত প্রকাশ করেছেন। আমরা নিম্নে কতিপয় সংজ্ঞা প্রদান করলাম। বের্কহাডের মতে “সাংগঠনিক উন্নয়ন হচ্ছে একটি প্রচেষ্টা যা ক) পরিকল্পিত খ) সংগঠন বিস্তৃত এবং গ) উদ্ধর্তন কর্তৃপক্ষ দ্বারা পরিচালিত ঘ) সংগঠনের কার্যকারিতা ও স্বাস্থ্যের উন্নয়ন করা যা সংগঠন প্রক্রিয়ায় আচরন বিজ্ঞানের জ্ঞান প্রয়োগ করে পরিকল্পিত হস্তক্ষেপের মাধ্যমে করা হয়।”

(Organization development is an effort a) planned b) organization wide and c) managed from the top to d) increase organizational effectiveness and health through e) planned interventions in the organization’s “processes” using behavioral science knowledge.(Bachard, 1969).

স্যাচমুক ও মাইলস মতে” OD হচ্ছে একটি পরিকল্পিত এবং টেকসই প্রচেষ্টা যেখানে সিস্টেম উন্নত করার জন্য আচরন বিজ্ঞান প্রয়োগ, এবং প্রতিফলন ও স্ব-বিশ্লেষন পদ্ধতি ব্যবহার করা হয়।”

(OD can be defined as a planned and sustained effort to apply behavioral science for system improvement, using reflexive, self-analytic methods. (Schmuck and Miles, 1971).

বীয়ার বলেছেন “OD লক্ষ্যগুলি হলো ...... ক) সংগঠনের কাঠামো, প্রক্রিয়া, কৌশল, কর্মী এবং সংস্কৃতির মধ্যে সামঞ্জস্য বৃদ্ধি, খ) নতুন ও সৃষ্টিশীল সাংগঠনিক সমাধান উন্নয়ন , এবং গ) সংগঠনে স্ব- পুন:নবীকরন ক্ষমতা উন্নয়ন।”

(The aims of OD are ……a) enhancing congruence between organizational structure, processes, strategy, people, and culture b) developing new and creative organiztional solutions and c) developing the organization’s self-renewing capacity. (Beer, 1980),

কমিন্স ও ওরলি মতে “OD হচ্ছে আচরন বিজ্ঞান জ্ঞানের নিয়মতান্ত্রিক প্রয়োগ যা পরিকল্পিত উন্নয়ন এবং সংগঠনিক কৌশল, কাঠামো, এবং প্রক্রিয়ার শক্তি বৃদ্ধি করে সংগঠনের কার্যকারিতা বৃদ্ধি করে।”

(OD is a systematic application of behavioral science knowledge to the planned development and reinforcement of organizational strategies, structures and processes for improving an organization's effectiveness. (Cummings and Worley, 1993)

ফ্রেঞ্চ ও বেল OD এর বিস্তারিত সংজ্ঞা দিয়েছেন যা এখানে তুলে ধরা হলো : " OD হলো দীর্ঘ মেয়াদী প্রচেষ্টা যা শীর্ষ স্তরের ব্যবস্থাপনা দ্বারা পরিচালিত এবং সমর্থিত, সংগঠনের ভিশন ক্ষমতায়ন এর মাধ্যমে উন্নত করা, বিদ্যমান সহযোগী ব্যবস্থাপনার সংস্কৃতির সাহায্যে সংগঠনের দর্শন, ক্ষমতায়ন, শিক্ষা এবং সমস্যা- সমাধানের ক্ষমতা উন্নতি সাধন - সংস্কৃতির উপর বিশেষ গুরুত্ব দিয়ে কার্য দল এবং অন্যান্য দলের গঠন- পরামর্শকের সাহায্যকারী ভূমিকা পালন এবং প্রায়োগিক আচরন বিজ্ঞানের তত্ত্ব এবং প্রযুক্তি সহ কর্ম গবেষনা ব্যবহার করা।"

(OD is a long term effort, led and supported by top management, to improve an organization's visioning empowerment, learning, and problem-solving through an ongoing collaborative management of organization culture –with special emphasis on the culture of intact work teams and other team configurations –using the consultant facilitator role and the theory and technology of applied behavioral science, including action research.(French and Bell, 1999).

উপরোক্ত সংজ্ঞাগুলির মধ্যে অনেক মিল পাওয়া যায়। যেমন বিশেষজ্ঞগন বলেছন,সাংগঠনিক উন্নয়নে আচরন বিজ্ঞানের প্রয়োগ এবং পরিবর্তন হবে পরিকল্পিত, এর লক্ষ্য হচ্ছে সংগঠনের কার্যকারিতা বৃদ্ধি এবং কর্মীদের উন্নতি সাধন করা। বিশেষজ্ঞরা আরো বলেছেন সংগঠনের সকল উপাদানের মধ্যে যেন সামঞ্জস্য বজায় থাকে। ফ্রেঞ্চ ও বেল বলছেন এটা দীর্ঘ মেয়াদী প্রচেষ্টা এবং তিনি পরামর্শক ব্যবহারেরও কথা বলেছেন।

সাংগঠনিক উন্নয়নের বৈশিষ্ট্য

Features of OD

সাংগঠনিক উন্নয়নের বৈশিষ্ট্যসমূহ হলো :

- ব্যক্তি এবং দলের উন্নয়নে ফোকাস করা।
- সংগঠনের সংস্কৃতি এবং পক্রিয়া উন্নয়নে নেতা ও অন্যান্য সদস্যদের মধ্যে সহযোগিতা উৎসাহিত করা।
- সকল প্রকার দলকে উৎসাতি করা বিশেষ করে OD লক্ষ্য অর্জন এর জন্য যে সকল দল গুরুত্বপূর্ন।
- সংগঠনের মানবিক এবং সামাজিক দিকে ফোকাস করা।
- সংগঠনের প্রযুক্তি এবং কাঠামোর দিকে ফোকাস করা।
- সংগঠনের সকল স্তরকে সিদ্ধান্ত গ্রহন এবং সমস্যা-সমাধানে অর্ন্তভূক্ত করা ।
- পরিবর্তনে সমগ্র সিস্টেম বিবেচনায় আনা।
- সংগঠনকে জটিল সামাজিক সিস্টেমের অংশ হিসাবে গন্য করা।
- OD অনুশীলনকারীরা হচ্ছেন সাহায্যকারী. সহযোগী, এবং সহ-শিক্ষার্থী।
- OD এমন অবস্থার সৃষ্টি করে যেন সংগঠনের সদস্যরা নিজেদের সমস্যা নিজেরা সমাধান করতে পারে।
- সাংগঠনিক উন্নয়ন একটি চলমান প্রক্রিয়া।
- এ্যাকশন বা কর্ম গবেযনার ওপর সাংগঠনিক উন্নয়ন নির্ভরশীল।
- সাংগঠনিক উন্নয়ন ব্যক্তি এবং সংগঠন উভয়ের জন্য win-win অবস্থা তৈরীর জন্য উদ্যেগ গ্রহন করে থাকে।

সাংগঠনিক উন্নয়ন বনাম পরিবর্তন ব্যবস্থাপনা

Organization Development vs Change Management

অনেকে ক্ষেত্রে সাংগঠনিক উন্নয়ন এবং পরিবর্তন ব্যবস্থাপনা একই অর্থে ব্যবহৃত হয়ে থাকে। করান উভয়েরই সংশ্লিষ্টতা রয়েছে পরির্বতনের সংগে। তবে বিশেষজ্ঞরা সাংগঠনিক উন্নয়ন এবং পরিবর্তন ব্যবস্থাপনার মধ্যে পার্থ্যক্য করে থাকেন। এই পার্থক্যগুলি নিম্নে আলোচনা করা হলো।

কিছু ক্ষেত্রে এমন পরিস্থিতি দেখা দেয় যে সংগঠনে তাৎক্ষনিক পরিবর্তনের প্রয়োজন হয়। এ ধরনের তাৎক্ষনিক পরিবর্তনে সাংগঠনিক উন্নয়নের নীতি ও প্রক্রিয়া অনুসরন করা হয় না। সে কারনে এ ধরন পরিবর্তন সাংগঠনিক উন্নয়নে অর্ন্তভূক্ত হয় না বরং এ ধরনের পরিবর্তনকে পরিবর্তন ব্যবস্থাপনায় অর্ন্তভূক্ত করা হয়।

Beer and Nohria পরিবর্তনকে দুই ভাগ বিভক্ত করেছেন; একটি হচ্ছে O পরির্বতন এবং অন্যটি হচ্ছে E পরির্বতন। O পরির্বতন সংগঠনের কর্মীদের সক্ষমতা বিবেচনা করে, এবং E পরির্বতন অর্থনৈতিক মূল্য বিবেচনা করে। O পরির্বতন হচ্ছে পরিকল্পিত এবং সাংগঠনিক উন্নয়নের নীতি অনুসরন করে। অপরপক্ষে E পরির্বতন বাজার ব্যবস্থার দ্বারা পরিচালিত এবং সাংগঠনিক উন্নয়নের নীতিমালা অনুসরন করে না। অতএব এ প্রকার পরিবতর্ন সংগঠনিক উন্নয়নে পড়ে না। তারা বলেছেন উভয় প্রকার পরিবর্তনকে পরিবর্তন ব্যবস্থাপনায় অর্ন্তভূক্ত করা যায় কিন্তু সাংগঠনিক উন্নয়নে শুধুমাত্র পরিকল্পিত পরিবর্তনকে অর্ন্তভূক্ত করা হয়।

কমিন্স ও ওরলির মতে সাংগঠনিক উন্নয়নে পরিবর্তনের জ্ঞান এবং দক্ষতা কর্মীদের মধ্যে স্থানান্তর করা যায় এর ফলে সিস্টেমে ভবিষ্যতে কোন পরিবর্তনের প্রয়োজন হলে তারা নিজেরা মোকাবিলা করতে পারে। পরিবর্তন ব্যবস্থাপনার ক্ষেত্রে জ্ঞান এবং দক্ষতা স্থানান্তর নাও করা হতে পারে।

আরেকটি পার্থক্য হচ্ছে সাংগঠনিক উন্নয়ন শুধুমাত্র দীর্ঘ মেয়াদী প্রচেষ্টার সাথে জড়িত অপরপক্ষে পরিবর্তন ব্যবস্থাপনা সাধারনত স্বল্প মেয়াদী তবে এর সাথে দীর্ঘ মেয়াদীরও সংশ্লিষ্টতা আছে।

আমরা সাংগঠনিক উন্নয়ন এবং পরিবর্তন ব্যবস্থাপনার মধ্যে পার্থক্য উল্লেখ করলাম। অতএব সাংগঠনিক উন্নয়ন এবং পরিবর্তন ব্যবস্থাপনাকে একই দৃষ্টিতে বিবেচনা করা সমীচীন হবে না। তবে সংগঠন উভয় প্রকার পরির্বতন থেকে উপকৃত হয়ে থাকে।

সারসংক্ষেপ

সাংগঠনিক উন্নয়নের একাধিক সংজ্ঞা রয়েছে। এই সংজ্ঞাগুলির মধ্যে অনেক মিল পাওয়া যায়। যেমন বিশেষজ্ঞরা বলেছন সাংগঠনিক উন্নয়নে আচরন বিজ্ঞানের প্রয়োগ এবং পরির্বতন হবে পরিকল্পিত। এর লক্ষ্য হচ্ছে সংগঠনের কার্যকারিতা বৃদ্ধি এবং কর্মীদের উন্নতি সাধন করা। বিশেষজ্ঞরা আরো বলেছেন সংগঠনের সকল উপাদানের মধ্যে যেন সামঞ্জস্য বজায় থাকে। ফ্রেনচ ও বেল বলছেন সাংগঠনিক উন্নয়ন দীর্ঘ মেয়াদী প্রচেষ্টা এবং তিনি পরামর্শক ব্যবহারের কথা বলেছেন।

অনেকে ক্ষেত্রে সাংগঠনিক উন্নয়ন এবং পরিবর্তন ব্যবস্থাপনা একই অর্থে ব্যবহৃত হয়ে থাকে। করাণ উভয়েরেই সংশ্লিষ্টতা রয়েছে পরির্বতনের সংগে। তবে বিশেষজ্ঞরা সাংগঠনিক উন্নয়ন এবং পরিবর্তন ব্যবস্থাপনার মধ্যে পার্থক্য করে থাকেন।

পাঠ ২.২ সাংগঠনিক উন্নয়নের ইতিহাস
History of OD

উদ্দেশ্য

এ পাঠ শেষে শিক্ষার্থীরা–

- ল্যাবরেটরি প্রশিক্ষন ধারা জানতে পারবেন।
- জরিপ গবেষনা এবং ফিডব্যাক ধারা জানতে পারবেন।
- কর্ম গবেষনা ধারা জানতে পারবেন।
- সামাজিক-প্রযুক্তি ধারা জানতে পারবেন।
- কৌশলগত পরিবর্তন ধারা জানতে পারবেন।

সাংগঠনিক উন্নয়নের ইতিহাস
History of OD

সাংগঠনিক উন্নয়নের ইতিহাস বেশ সমৃদ্ধ। এ ক্ষেত্রে আচরন বিজ্ঞানী এবং অনুশীলনকারীদের অবদান মূখ্য। সংগঠনের সদস্যদেরও এ ক্ষেত্রে ভূমিকা আছে। তবে নিয়মতান্ত্রিক সংগঠন উন্নয়নের ইতিহাস সাম্প্রতিক সময়ের। সাংগঠনিক উন্নয়ন ইতিহাসে পাচটি মূলধারা রয়েছে, যেমন

১। ল্যাবরেটরি প্রশিক্ষন ধারা
২। জরিপ গবেষনা এবং ফিডব্যাক ধারা
৩। কর্ম গবেষনা ধারা
৪। সামাজিক-প্রযুক্তি ধারা
৫। কৌশলগত পরিবর্তন ধারা

ল্যাবরেটরি প্রশিক্ষন ধারা

The Laboratory Training Stem

প্রথম ধারায় ল্যাবরেটরি প্রশিক্ষনের চিন্তাসমূহ অর্ন্তভূক্ত। ল্যাবেটরি প্রশিক্ষন হচ্ছে অসংগঠিত ক্ষুদ্র দল যেখানে অংশগ্রহনকারীরা তাদের মধ্যে তথ্য আদান প্রদানের মাধ্যমে শিক্ষা গ্রহন করেন। নিম্নে এই ধারার মূল গবেষক এবং অনুশীলনকারীদের অবদান আলোচনা করা হলো।

T- Group

T- Group (T অর্থ Training বা প্রশিক্ষন) একটি অসংগঠিত দল যেখানে আলোচনার কোন এজেন্ডা থাকে না। এই দলের সদস্য সংখ্যা ১০ থেকে ১২ জন হয়ে থাকে। প্রতিটি দলে একজন পেশাদার প্রশিক্ষক থাকেন, তিনি প্রভাবক বা অনুঘটক এবং সাহায্যকারীর ভূমিকা পালন করেন, এবং সভায় একজন পর্যবেক্ষক রাখা হয়, তিনি সদস্যদের মধ্যে যে মিথস্ক্রিয়া হয় তা নোট করেন। প্রতিদিন দিন সভা শেষে পর্যবেক্ষক যা দেখেছেন তার প্রতিবেদন পেশ করেন। বিভিন্ন ঘটনার মধ্যে দিয়ে ১৯৪৬ সালে T- Group আবির্ভূত হয়। কার্ট লুইন, কেনিথ বেনিন, লিল্যান্ড বেডর্ফোর্ড এবং রোল্ডাল লিপিট এই প্রক্রিয়ার সাথে যুক্ত ছিলেন। এদের মধ্যে শেষের তিনজন ”লার্নিং গ্রুপের” ও এর নেতা ছিলেন। এ দলকে অনেকে L – Group বলা হয়ে থাকে।

দলগত ডিনামিক্স এর জন্য একটি গবেষনা কেন্দ্র গঠন করা হয় ১৯৪৫ সালে। এই কেন্দ্র গঠনে অগ্রনী ভূমিকা পালন করেন কার্ট লুইন। জাতীয় প্রশিক্ষন ল্যাবরেটরিতে (NTL) দল উন্নয়ন কার্যক্রম সংগঠিত করেন বেনিন, ব্যাডফোর্ড, এবং লিপিট। অবশ্য এখানে আরো বিখ্যাত গবেষক এবং অনুশীলনকারীগন ছিলেন, যেমন ডগলাস ম্যাকগ্রেগর, রবার্ট শেফার্ড, রবার্ট ব্লেক, জেনি মিউটন, রিচার্ড বেকহার্ড, ক্রিশ আরগ্রিস, জ্যাক গিব, ওয়ারেন বেননিস, এবং ইভা সচিনডার-রেইনম্যন। এই সকল পবেষক এবং অনুশীলনকারীগন জাতীয় প্রশিক্ষন ল্যাবরেটরিতে T- Group এর প্রশিক্ষক ছিলেন।

ক্রিশ আরগ্রিস

Chris Argyris

১৯৫৭ সালে ক্রিশ আরগ্রিস ইয়েল বিশ্ববিদ্যালযের শিক্ষক ছিলেন, পরে তিনি হার্ভাড বিশ্ববিদ্যালয়ে চলে আসেন। এখানে তিনি শীর্ষ স্তরের ব্যবস্থাপকদের নিয়ে দল গঠন করেন এবং তাদের নিয়ে প্রথম অধিবেশন করেন। তিনি এই অধিবেশনের ফলাফলের উপর একটি পুস্তক রচনা করেন যার শিরোনাম হলো "Interpersonal Competence and Organizational Effectiveness"। তিনি প্রনোদনা এবং ব্যাক্তিত্ব উপর কাজ করেন। ১৯৫০ সালে তিনি বেথেলে যান জাতীয় প্রশিক্ষন ল্যাবরেটরি গবেষনার সদস্য হিসাবে। সেখানে তিনি T- Group সর্ম্পকে শিক্ষা নেন। এই সময় তিনি পি এইচ ডি এর ছাত্র ছিলেন। তার অনেক গবেষনার মধ্যে একটি হচ্ছে " Intervention Theory and Methods".

ডগলাস ম্যাকগ্রেগর

Douglas McGregor

ডগলাস ম্যাকগ্রেগর অধ্যাপক এবং পরামর্শক হিসাবে কাজ করতেন। তিনি প্রথম আচরন বিজ্ঞানী যিনি জটিল সংগঠনে T-Group এর দক্ষতা প্রয়োগ করেন। ম্যাকগ্রেগর জন এবং মেসনকে নিয়ে একটি ছোট পরামর্শক দল গঠন করেন। এই গ্রুপটি আচরন বিজ্ঞানের জ্ঞান লাইন ব্যবস্থাপক এবং তাদের অধীনস্থদের মধ্যে প্রয়োগ করেছেন যাতে তারা আরো কার্যকরী ভাবে কাজ সম্পাদন করতে পারে। ম্যাকগ্রেগরের ক্লাসিক কাজ হচ্ছে "Human side of Enterprise" যা প্রকাশের পর ব্যবস্থাপকরা তার পুস্তকের চিন্তাধারা দ্বারা ব্যাপক ভাবে প্রভাবিত হয়েছেন এবং বর্তমানেও হচ্ছেন।

হার্বাট সেপারড

Herbert Shepard

সেপারড সাংগঠনিক উন্নয়ন উত্থানে বিশেষ ভূমিকা পালন করেন। তিনি MIT থেকে পি এইচ ডি করেন এবং পরে তিনি শিল্প সম্পর্ক বিভাগে যোগ দেন। ১৯৫৮ এবং ১৯৫৯ সালে তিনি তিনটি গবেষনা করেন, বিষয় ছিল সাংগঠনিক উন্নয়ন।

হার্বাট সেপারড এবং রবার্ট ব্লেক

Herbert Shepard & Robert Blake

রবাট ব্লেক সেপার্ডের সংগে বাটেন রোজে যোগ দেন। তারা দুজন মিলে একাধিকবার দুই সপ্তাহ ব্যাপী মধ্য স্তরের ব্যাবস্থাপকদের নিয়ে কাজ করেন। প্রথমে তারা কেস পদ্ধতি সাথে ল্যাব পদ্ধতি যুক্ত করতে চেয়েছিলেন। পরর্বতীতে তারা T- গ্রুপের উপর জোর দেওয়া শুরু করেন। এই প্রশিক্ষন কর্মসূচীর উদ্ভাবন হলো আন্ত-দল এবং আন্ত- ব্যক্তির উপর গুরুত্ব দেওয়া। তারা অরেকটি কর্মসূচী শুরু করেন সেখানে থেকে জানতে পারেন সাংগঠনিক উন্নয়নে দুটি বিষয়ে জোর দেওয়া দরকার। একটি হচ্ছে উর্দ্ধতন কতৃপক্ষের কর্মসূচীর সাথে সক্রিয় জড়িত থাকা এবং অন্যটি হলো on-the-job প্রয়োগের প্রয়োজনীয়তা অনুধাবন করা।

রবার্ট ব্লেক এবং জোন মুউটন

Robert Blake & Jone Mouton

রবার্ট ব্লেক এবং জোন মৌটন সাংগঠনিক উন্নয়নে গুরুত্তপূর্ন ভূমিকা রাখেন। তাদের দুটি অবদান উল্লেখযোগ্য একটি হচ্ছে Managerial Grid এবং অন্যটি হচ্ছে আন্ত দল গবেষনা win-lose dynamics।। ব্লেক ১৯৫৪ সালে NTL কর্মষূচীতে যোগ দেন এবং সেখানে ১৯৫৭ সাল পর্যন্ত স্টাফ হিসাবে কাজ করেন।

রির্চাড বেকর্হাড

Richard Beckhard

রির্চাড বেকহাড আরকেজন বিশেষজ্ঞ যিনি সাংগঠনিক উন্নয়ন বিশেষ ভূমিকা রাখেন। তিনি এক সময়ে নাট্য দলে কাজ করতেন। পরে তিনি ম্যাকগেগর সংগে ১৯৫৯ বা ১৯৬০ সালে কাজ শুরু করেন। তাদের কাজের বিষয় ছিল "সমগ্র সংগঠনের সংস্কৃতির পরিবর্তন" যাকে বর্তমানে "কর্ম জীবনের মান" (Quality of work life) বলা হয়।

ওয়ারেন বেনিসস্

Warren Bennis

সাংগঠনিক উন্নয়ন বিকাশের সাথে আরেকজন বিখ্যাত ব্যক্তি জড়িত তার নাম ওয়ারেন বেনিসস্। তিনি বিশ্ববিদ্যালযের প্রভাষক, প্রফেসর ও সভাপতি ছিলেন। তিনি একজন লেখকও ছিলেন তার অন্যান্য পুস্তকমূহের মধ্যে একটি হলো "leadership and dreamer of grand vision"। এ ছাড়া তিনি বেনীন ও চেইনের সাথে লেখেন "The planning of change"। তিনে ফিলিপ সেটলার এর সহ লেখক হিসাবে "Democracy is inevitable" লেখেন।

ইভা সচিনডলার-রেইনম্যান

Eva Schindler-Rainman

ইভা সচিনডলার-রেইনম্যান ছিলেন দলগত কাজ, সাংগঠনিক আচরন, এবং কমিউনিটি সংগঠনের বিশেষজ্ঞ। তিনি ১৯৫৯ এর দিকে NTL এর স্টাফ ছিলেন। তিনি আমেরিকা সহ বিভিন্ন দেশে বিশেষজ্ঞ হিসাবে কাজ করেছেন। তার কিছু প্রকশনা আছে তার মধ্যে অন্যতম, "The creative volunteer community: A collection of writings", " Bulding collaborative community", " The volunteer community" এবং" Team training for community change"। শেষের তিনটি প্রকাশনায় তিনি রোন্ডাল লিপিটের সহ-লেখক ছিলেন।

জরিপ গবেষনা এবং ফিডব্যাক ধারা

The Survey Research & Feedback Stem

কর্ম গবেষনা বিশেষজ্ঞরা একটি দ্বিতীয় ধারা সৃষ্টি করেন তাকে জরিপ গবেষনা ও ফিডব্যক ধারা বলা হয়। মিশিগান বিশ্ববিদ্যালয়ের স্টাফরা বেশ কিছু বৎসর ধরে জরিপ গবেষনা কেন্দ্র (SRC) গঠনের সাথে যুক্ত ছিলেন। এ কেন্দ্রের অবদান নিম্নে আলোচনা করা হলো।

রেনসি লাইকার্ট

Rensis Likert

লাইকার্টের পি এইচ ডি গবেষনা একটি ক্লাসিক গবেষনা। এই গবেষনায় তিনি মনোভাব মূল্যায়নের কৌশল উন্নয়ন করেন। বর্তমানে এ কৌশল বহুল ব্যবহৃত। এই কৌশলটি Five-point Likert Scale বলে পরিচিত। তিনি নেতৃত্ব, প্রনোদনা, মনোবল, এবং উৎপাদনশীলতার উপর গবেষনা করেন। ১৯৪৬ সালে তিনি SRC উন্নয়নের সাথে যুক্ত হন এবং পরর্বতীতে তিনি এর পরিচালক হন। পরে তিনি একটি নতুন কেন্দ্র গঠন করেন যার নাম হলো Institute for Social Research। এ কেন্দ্রে তিনি SRC এবং Research center for Group Dynamics †ক যুক্ত করেন।

ফ্লয়েড ম্যান, রেনিস লাইকার্ট এবং অনন্যরা

Floyd Mann, Rensis Likert & Others

ফ্লয়েড, লাইকার্ট ও অন্যান্য তিন ব্যাক্তি যেমন সর্টাজ, লেদি ও সওকাব জরিপের তথ্য ব্যবহার করে কি ভাবে ব্যবস্থাপনার উন্নয়ন এবং কর্মক্ষমতা বৃদ্ধি করা যায় তার ওপর কাজ করেন। তাদের এই কর্মের ফলে জরিপ-ফিডব্যাক পদ্ধতির উন্নয়ন ঘটে। এক্ষেত্রে ফ্লয়েড মূল ভূমিকা পালন করেন।

কর্ম গবেষনা ধারা

Action Research Stem

কর্ম গবেষনার (Action Research) অবদান শুরু হয় ১৯৪০ সালের পর থেকে। এই ধারার প্রধান অবদানকারী হচ্ছেন সামাজিক বিজ্ঞানী জন কোলিয়ার, কার্ট লুইন, এবং উলিয়াম হোয়ায়েট। সংগঠনে পরিবর্তন নিয়ে আসতে হলে গবেষনার সাথে কর্মসূচীর সম্পর্ক থাকতে হবে। অথাৎ সংগঠনের সদস্যদের সংগে সামাজিক বিজ্ঞানীদের যৌথ প্রচেষ্টা প্রয়োজন। কর্ম গবেষনায় প্রথমে সংগঠনের কার্যাবলী সর্ম্পকে তথ্য সংগ্রহ করা হয়, যদি সমস্যা থাকে তবে তথ্য বিশ্লেষন করে তার কারন বের করা এবং সমস্যা সমাধানের পরিকল্পনা করা এবং তা প্রয়োগ করা। পরিকল্পনা প্রয়োগের পর তার ফলাফলের তথ্য সংগ্রহ এবং যাচাই করা হয়। এ ভাবে তথ্য সংগ্রহ করা হয় যতক্ষন পর্যন্ত ফলাফল সন্তোষজনক না হয়। এই যাচাই প্রক্রিয়া চক্র আকারে চলতে থাকে।

সামাজিক-প্রযুক্তি ধারা

Socio-technical Stem

সামাজিক-প্রযুক্তি ধারা (STS) বর্তমানে বৈজ্ঞানিক এবং প্রায়োগিক কাজ হিসাবে পরিচিত। এই কাজ করা হয় Tcvistock institute of Human Relation লন্ডনে। এই ধারা উন্নয়নে মূল অবদানকারী এরিক থ্রিসট এবং আর বিউন, তবে তারা কার্ট লুইন, ক্রিস অরগ্রিস এবং অন্যানদের সংগে যোগাযোগ রক্ষা করে চলতেন।

এ ধারা মতে সংগঠনের স্বাধীন দুইটি দিক রয়েছে তবে এরা একে অপরের উপর নির্ভরশীল : একটি সামাজিক এবং অন্যটি প্রযুক্তি। সামাজিক দিক জৈবিক এবং মানসিক বিধি অনুসারে চলে। অপরদিকে প্রযুক্তি যান্ত্রিক ও প্রাকৃতিক বিধি অনুসারে চলে। এই দুটি অংশ সম্পর্ক যুক্ত, দুটি অংশ এক সংগে সফলভাবে কাজ করলে লক্ষ্য অর্জন সম্ভব। অতএব STS থেকে দুই ধরনের ফলাফল পাওয়া যায় যেমন একটি থেকে দ্রব্য ও সেবা এবং অন্যটি থেকে মানসিক ও সামাজিক পরিনতি যেমন কর্ম সন্তুষ্টি ও উদ্যোগ। এ ক্ষেত্রে প্রধান সমস্যা হলো কি ভাবে দুটি অংশের মধ্যে সমন্বয় করা, যার ফলে ইতিবাচক ফল পাওয়া যাবে।

কৌশলগত পরিবর্তন এ্যাপ্রোচ

Strategic change approach

কৌশলগত পরিবর্তন এ্যাপ্রোচটি OD এর সাম্প্রতিক সংযোজন। বর্তমানের সংগঠনে প্রযুক্তি, রাজনৈতিক পরিস্থিতি এবং সামাজিক পরিবেশ পূর্বের তুলনায় বেশ জটিল এবং অনিশ্চিত। এর ফলে সংগঠনে পরিবর্তনের পরিসর ও জটিলতা বৃদ্ধি পেয়েছে। এই প্রবনতাকে কৌশলগত দৃষ্টিকোন থেকে দেখা এবং সংগঠনে পরিকল্পিত পরিবর্তন উৎসাহিত করা উচিত।

কৌশলগত পরিবর্তন প্রথমে প্রয়োগ করেন রিচার্ড ব্যাকহাড। তিনি উম্মুক্ত সিসটেম পরিকল্পনা ব্যবহার করেন। কৌশলগত পরিবর্তন সংগঠনের একাধিক স্তর এবং সংস্কৃতি পরিবর্তনের সংগে জড়িত। এই কৌশলটি সাধারনত উর্দ্ধতন কর্তৃপক্ষ দ্বারা পরিচালিত এবং কর্মক্ষমতার ওপর এর প্রভাব গুরুত্বপূর্ন। বর্তমানে সাংগঠনিক উন্নয়নের মডেলটি একত্রীকরন, অধিগ্রহন, জোট গঠন এবং নেটওয়ার্ক পযর্ন্ত সম্প্রসারিত হয়েছে।

সারসংক্ষেপ

সাংগঠনিক উন্নয়নের ইতিহাস পাচটি মূলধারার সাথে সংশ্লিষ্ট, যেমন : ল্যাবরেটরি প্রশিক্ষন ধারা, জরিপ গবেষনা এবং ফিডব্যাক ধারা, কর্ম গবেষনা ধারা, সামাজিক-প্রযুক্তি ধারা, এবং কৌশলগত পরিবর্তন ধারা। ল্যাবরেটরি প্রশিক্ষন এর অন্যতম কাজ T- Group প্রশিক্ষন। এই ধারার সংগে যুক্ত ছিলেন ক্রিশ আরগ্রিস, ডগলাস ম্যাকগ্রেগর, সেপারড, বেল্ক, জন মুউটন আরো অনেকে। একটি দ্বিতীয় ধারা সৃষ্টি হয়, তাকে জরিপ গবেষনা ও ফিডব্যক ধারা বলা হয়। মিশিগান বিশ্ববিদ্যালয়ের স্টাফরা বেশ কিছু বৎসর ধরে জরিপ গবেষনা কেন্দ্র গঠনের সাথে যুক্ত ছিলেন। এ কেন্দ্রের সংগে যুক্ত ছিলেন রেনসি লাইকার্ট, ফ্লয়েড ম্যান, রেনিস লাইকার্ট এবং অনন্যরা। তৃতীয় ধারাটি হলো কর্ম গবেষনাা যা শুরু হয় ১৯৪০ সালের পর থেকে। এই ধারার প্রধান অবদানকারী হচ্ছেন সামাজিক বিজ্ঞানী জন কোলিয়ার, কার্ট লুইন, এবং উলিয়াম হয়ায়েট। সামাজিক-প্রযুক্তি ধারার কাজ করা হয় Tcvistock institute of Human Relation লন্ডনে। কৌশলগত পরিবর্তন এ্যাপ্রোচটি OD এর সাম্প্রতিক সংযোজন। এই কৌশলগত পরিবর্তন ধারনাটি প্রথমে প্রয়োগ করেন রিচার্ড ব্যাকহাড।

পাঠ ২.৩ পরামর্শ মডেল এবং দ্বিতীয় প্রজম্মের সাংগঠনিক উন্নয়ন Consultation Model and Second Generation OD

উদ্দেশ্য

পাঠ শেষে শিক্ষার্থীরা–

- বিভিন্ন প্রকার পরামর্শ মডেল সর্ম্পকে জানতে পারবেন।
- দ্বিতীয় প্রজম্মের **OD** এর বিভিন্ন বিষয় সর্ম্পকে জানতে পারবেন।

পরামর্শ মডেল Consultation Models

সংগঠনের জন্য বিভিন্ন ধরনের পরামর্শ মডেল আছে। তবে OD এর পরামর্শ মডেল ঐতিহ্যগত পরামর্শ মডেল থেকে পৃথক। নিম্নে প্রধান তিনটি মডেল সর্ম্পকে আলোচনা করা হলো।

বিশেষজ্ঞ ক্রয় মডেল (Purchase of Expertise Model)

ডাক্তার - রোগী মডেল (Doctor – patient Model)

প্রক্রিয়া পরামর্শক মডেল (Process consultation Model)

বিশেষজ্ঞ ক্রয় মডেল

সংগঠনের বিশেষজ্ঞের প্রয়োজন কিন্তু সংগঠনের নিজের নিকট কোন বিশেষজ্ঞ নাই, যারা সংগঠেনের প্রয়োজন মিটাতে সক্ষম। এ ছাড়া সংগঠন অনেক ক্ষেত্রে পরামর্শক স্থায়ী ভাবে নিয়োগ দেওয়া ফলপ্রসু বলে বিবেচনা করে না। এ ক্ষেত্রে বাহির হতে পরামর্শক নিয়ে আসা ব্যতিত অন্য কোন বিকল্প থাকে না। প্রায় সংগঠনে আমরা এ ধরনের আনুশীলন দেখি। উদাহরনস্বরুপ বলা যায় কর্মী অনুপস্থিতের কারন জানার জন্য বাহির হতে পরামর্শক নিয়ে আসা যেতে পারে, এর জন্য স্থায়ী ভাবে পরামর্শক নিয়োগ দেওয়া কোন ভাবে ফলপ্রসু বলে বিবেচিত হবে না।

ডাক্তার - রোগী মডেল

এ মডেলে নেতা সংগঠনের সমস্যা চিহ্নিত করার পর পরামর্শক নিয়োগ করেন। এ ক্ষেত্রে পরামর্শক ডাক্তারের ভূমিকা পালন করবেন। অর্থাৎ তিনি প্রথমে সমস্যার ডাইগোনসিস করবেন তারপর ডাক্তারের মত সমস্যা সমাধানের প্রেসক্রিপশন দিবেন। এ মডেল অনুযায়ী প্রধান ভূমিকা ডাক্তারের সংগঠনের সদস্যদের তেমন কোন ভূমিকা থাকে না।

প্রক্রিয়া পরামর্শক মডেল

প্রক্রিয়া পরামর্শক মডেলে পরামর্শক, নেতা এবং দল যৌথ ভাবে সংগঠনের শক্তি এবং দুর্বলতা র্নিনয় এবং একটি কর্ম পরিকল্পনা তৈরী করেন। এ ক্ষেত্রে পরামর্শক মক্কেলকে সমস্যা নির্নয় ও সমাধানে সাহায্য করেন। তিনি সমস্যা সমাধান করেন না বরং তিনি সহযোগী এবং সহ-শিক্ষার্থীর ভূমিকা পালন করেন।

প্রথম দুটি পরামর্শক মডেল ঐতিহ্যগত ব্যবস্থাপনা মডেল হিসাবে গন্য করা হয়। তৃতীয় মডেলটি সাংগঠনিক উন্নয়নের মডেল হিসাবে গন্য করা হয়।

দ্বিতীয় প্রজন্মের OD
Second Generation OD

১৯৮০ থেকে ১৯৯০ দশকে বিভিন্ন ঘটনা প্রবাহের ফলে OD প্রসঙ্গে নাটকীয় পরিবর্তন দেখা দিয়েছে। পরিবেশ ক্রমে ”অশান্ত” হয়ে পড়ছে। এর কারন প্রযুক্তি উদ্ভাবনের গতি, কোম্পানী একত্রীকরন, অধিগ্রহন, জোট গঠন, সংগঠনের ডাউনসাইজিং, ব্যাংক দেউলিয়া, আইনের পরিবর্তন ইত্যাদি বৃদ্ধি পাচ্ছে। একই সময়ে প্রতি বৎসর বহু সংখ্যক ক্ষুদ্র কোম্পানী জন্ম গ্রহন করছে। বর্তমানে কোম্পানীর বিশ্বায়ন একটি সাধারন ঘটনা। এই সকল কারনে দ্বিতীয় প্রজন্মের OD বিকশিত হচ্ছে। দ্বিতীয় প্রজন্মের সাংগঠনিক উন্নয়ন নিম্নলিখিত বিষয়ে ফোকাস করে :

১। পরিবর্তন হচ্ছে ধারাবাহিক ঘটনা:
Change is a continuous phenomenon

সংগঠন ধারাবাহিকভাবে পরিবর্তনের চাপ অনুভব করে। আমরা বিভিন ধরনে চাপ লক্ষ্য করি যেমন প্রযুক্তিগত চাপ, বাজারের চাপ, ক্রেতাদের আচরনগত চাপ, আইনের চাপ ইত্যাদি। অতএব সংগঠনকে এ প্রকার চাপ মোকাবিলার জন্য প্রস্তুত থাকতে হবে। সংগঠনের নেতাদেরকে মনে রাখতে হবে পরিবর্তন একটি ধারাবাহিক প্রক্রিয়া।

২। সাংগঠনিক রুপান্তরের উপর গুরুত্ব দেওয়া
Emphasis on Organizational Transformation

সাংগঠনিক উন্নয়নের বিশেষজ্ঞগন সাংগঠনিক রুপান্তরের উপর অধিক জোর দিচ্ছেন। এর অন্যতম কারন বর্তমানে ঐতিহ্যগত সংগঠনিক কাঠামো কার্যকরী না, এখন সাংগঠনিক কাঠামোর বড় আকারে রুপান্তর প্রয়োজন অথাৎ মৌলিক পরিবর্তন প্রয়োজন। এ প্রকার সাংগঠনিক রুপান্তরকে Second order change বা দ্বিতীয় পর্যায়ের পরিবর্তন বলা হয়। এ প্রকার পরিবর্তন বহুমাত্রিক, বহু-স্তর, গুনগত, ও সংগঠনের মূল পরিবর্তনের সংগে সংশ্লিষ্ট যার ফলে দৃষ্টান্তমূলক পরিবর্তন বা বদল লক্ষ্য করা যায়। সাংগঠনিক উন্নয়নের বিশেষজ্ঞরা ক্রমবর্ধমান পরিবর্তন সংগে মৌলিক পরিবর্তনের পার্থক্য করে থাকেন।

৩। সংগঠনের সংস্কৃতির গুরুত্ব দেওয়া
Emphasis on Organizational Culture

বর্তমানে সংগঠনের সংস্কৃতির উপর জোর দেওয়া হচ্ছে। কারন এর প্রভাব কর্মীদের কাজের উপর পড়ে। কর্মীদের কর্মক্ষমতা এর উপর ইতিবাচক বা নেতিবাচক প্রভাব ফেলে সংগঠনের সংস্কৃতি। বিশেষজ্ঞগন, সংগঠনের নেতা এবং ব্যবস্থাপকগন এর হস্তক্ষেপের কৌশল সুপরিশ করে থাকেন যার সাহায্যে সংস্কৃতির অনুমান সমূহ চিহ্নিত করা যায়। কিছু অনুমান সংগঠনের লক্ষ্য অর্জনে সাহায্য করে অবার কিছু অনুমান লক্ষ্য অর্জনে বাধা দেয়। নেতিবাচক অনুমানসমূহ দূর করা দরকার। সংস্কৃতির পরিবর্তন ব্যতিত দ্বিতীয় পর্যায়ের পরিবর্তন সম্ভব না। তবে এই কাজটি সহজ নয়।

৪। সাংগঠনিক শিক্ষনের উপর গুরুত্ব দেওয়া
Emphasis on the Organizational Learning

ব্যক্তি, দল এবং সংগঠনের শিক্ষা গ্রহনের প্রয়োজন নতুবা তাদের সমগ্র সংগঠন সম্পর্কে পরিস্কার ধারনা হবে না। এ ছাড়া সংগঠনের সিস্টেম কি ভাবে কাজ করে তা জানা আবশ্যক, তা না হলে সকলে শুধু মাত্র নিজস্ব কাজ নিয়ে ব্যস্ত থাকবে, সংগঠনের অন্য প্রান্ত নিয়ে চিন্তা করবে না। কিন্তু মনে রাখতে হবে সংগঠনের আউটপুট যৌথ প্রচেষ্টার ফল। অতএব কাম্য ফলাফল লাভ করতে হলে সকলকে সমগ্র সংগঠন নিয়ে চিন্তা করা প্রয়োজন।

৫। টীম সম্পর্কে আগ্রহ বৃদ্ধি
Intensified Interst in Teams

বর্তমানে সংগঠনের লক্ষ্য অর্জনের ক্ষেত্রে টীমের ব্যবহার ব্যপক বৃদ্ধি পেয়েছে। বিশেষ করে উচ্চ-কর্মক্ষমতা সম্পন্ন টীম, ক্রস-কার্যাবলী টীম, এবং স্ব-পরিচালিত টীমের ব্যবহার লক্ষ্য করা যায়। স্ব-পরিচালিত অথবা স্ব-নির্দেশিত টীমের প্রতি আগ্রহ দিনে দিনে বৃদ্ধি পাচ্ছে। এর অন্যতম কারন মান উন্নয়নের প্রতি চাপ বৃদ্ধি , কার্যে নমনীয়তা আনা, ব্যবস্থাপনার স্তর হ্রাস এবং কর্মীদের মনোবল বৃদ্ধি করা।

৬। সার্বিক মান ব্যবস্থাপনার (TQM) উপর গুরুত্ব
Emphasis on Total Quality Management (TQM)

মান ব্যবস্থাপনার উপর বিশেষ গৃরুত্ব দেওয়া হচ্ছে। TQM এবং OD কার্যক্রমে কিছু মিল রয়েছে। TQM এর ক্ষেত্রে ডেমিং, জুরান এবং ফিগেনবাম এর অবদান উল্লেখযোগ্য। মান কেন্দ্রিক আন্দোলন প্রক্রিয়ার কার্যকারিতার উপর নির্ভরশীল এবং OD অনুশীলনকারীদের নিকট প্রক্রিয়া হচ্ছে বিশেষ গুরুত্বপূর্ন বিষয়।

৭। দর্শনের প্রতি আগ্রহ এবং ভবিষ্যতের অনুসন্ধান

Interest in Visioning and Future Search

সাংগঠনিক উন্নয়ন হস্তক্ষেপ এমন ভাবে ডিজাইন করা হয় যার ফলে সংগঠনের কর্মীরা দর্শন (vision) এবং ভবিষ্যতের প্রতি দৃষ্টিপাত করতে পারে। অন্যভাবে বলা যায় সংগঠনের দর্শনের ভিত্তিতে ভবিষ্যত পূর্বাভাষ করা এবং এর প্রভাব কি হবে তা নির্ধারন করা। বর্তমানে ব্যবস্থাপনা বিশ্বাস করে "যৌথ দর্শনে", এর অর্থ হলো সংগঠনের সদস্যদেরকে দর্শন উন্নয়নে যুক্ত করা। এর জন্য উপযুক্ত OD হস্তক্ষেপ প্রয়োজন।

৮। বৃহৎ সভা এবং "সমগ্র সিসটেমকে একটি কক্ষে আনা" এর প্রতি আগ্রহ

Interest in Large Meeting & "getting the whole system in a Room"

বৃহৎ সভা এবং whole system in a room এর উদ্দেশ্য হলো বড় সংখ্যক সংগঠনের সদস্য এবং অংশীদারদের একত্র করা। বিশেষ করে whole system in a room এ অংশ গ্রহনকারীর সংখ্যা সাধারনত ১০০ এর অধিক হয় এবং এর সভা দুই থেকে চার দিনের হয়ে থাকে। এখানে অংশগ্রহনকারীরা যৌথভাবে সংগঠনে যে সকল সমস্যা আছে তা চিহ্নিত করে এবং তার সমাধান বের করার উদ্যেগ গ্রহন করে। এ ছাড়া এ দলের কাজ হলো সংগঠনের জন্য নতুন কাঠামো গঠন এবং ব্যবস্থাপনার জন্য নতুন ধারার ডিজাইন প্রস্তাব , অথবা সংগঠনের ভবিষ্যত কর্ম পরিকল্পনা প্রস্তাব করা। সকল বৃহৎ সভার উদ্দেশ্য একই অথাৎ সংগঠনের কার্যকারীতা বৃদ্ধি করা। বৃহৎ সভা এবং "getting the whole system in a room" একটি দ্রুত বর্ধনশীল OD কর্মসূচী।

৯। সামাজিক-প্রযুক্তি ধারা প্রতি আগ্রহ

Interest in Scio-technical System

সামাজিক-প্রযুক্তিবাধারা বা STS (Socio-technical system) বর্তমানে ব্যাপকভাবে বিবেচিত হচ্ছে। এ ধারার দুইটি অংশ, এরা স্বাধীন কিন্তু সম্পর্ক যুক্ত। এই দুইটি অংশ হচ্ছে : সামাজিক অংশ এবং প্রযুক্তি অংশ। কোন লক্ষ্য অর্জন করতে হলে দুটি অংশকে অবশ্যই এক সংগে সফল ভাবে কাজ করতে হবে। সামাজিক-প্রযুক্তি অনুশীলনকারীরা কার্য এমন ভাবে ডিজাইন করেন যাতে সামাজিক এবং প্রযুক্তি অংশ যৌথ ভাবে কাজ করে উৎপাদন বৃদ্ধিতে সাহায্য করতে পারে এবং কর্মীদের কর্ম সন্তুষ্টি দিতে পারে।

দ্বিতীয় প্রজন্মের সাংগঠনিক উন্নয়নে আরো কিছু নতুন বিষয় লক্ষ্য করা গেছে। যেমন OD বৈচিত্র্য বা ভিন্নতা কি ভাবে মূল্যায়ন করবে এবং এর ব্যবস্থাপনার ধরন কি হবে। সামঞ্জস্যপূর্ন পুরস্কার (reward) সিস্টেম উন্নয়নের প্রতি মনযোগ প্রদান করা হচ্ছে। কর্ম গবেষনা, প্রক্রিয়া পরামর্শক, এবং তৃতীয় পক্ষ ভূমিকা নিয়ে গবেষনা বৃদ্ধি পাচ্ছে। এ ছাড়া রিইঞ্জিয়ারিং এর ক্ষেত্রে আগ্রহ বৃদ্ধি পেয়েছে। এই সকল গুরুত্বপূর্ন বিষয় সাংগঠনিক উন্নয়ন তত্ত্ব, গবেষনা এবং অনুশীলনে ইতিবাচক প্রভাব ফেলবে।

সারসংক্ষেপ

সংগঠনের জন্য বিভিন্ন ধরনের পরামর্শ মডেল আছে। তবে OD এর পরামর্শ মডেল ঐতিহ্যগত পরামর্শ মডেল থেকে পৃথক। পরামর্শ মডেলগুলি হলো : বিশেষজ্ঞ ক্রয় মডেল, ডাক্তার - রোগী মডেল এবং প্রক্রিয়া পরামর্শক মডেল।

১৯৮০ থেকে ১৯৯০ দশকে বিভিন্ন ঘটনা প্রবাহের ফলে OD প্রসঙ্গে উল্লেখযোগ্য পরিবর্তন দেখা যাচ্ছে। পরিবেশ ক্রমে "অশান্ত" হয়ে হচ্ছে। প্রযুক্তি উদ্ভাবনের গতি, কোম্পানী একত্রীকরন, অধিগ্রহন, জোট গঠন, সংগঠনের ডাউনসাইজিং, ব্যাংক দেউলিয়া, আইনের পরিবর্তন ইত্যাদি বৃদ্ধি পাচ্ছে। একই সময়ে প্রতি বৎসর বহু সংখ্যক ক্ষুদ্র কোম্পানীর আবির্ভাব ঘটেছে। বর্তমানে কোম্পানীর বিশ্বায়ন একটি সাধারন ঘটনা। এই সকল কারনে দ্বিতীয় প্রজন্মের OD বিকশিত হচ্ছে।

ইউনিটমূল্যায়ন

১। সাংগঠনিক উন্নয়ন বলতে কি বুঝেন ?
২। সাংগঠনি উন্নয়নের বৈশিষ্ট্যসমূহ উল্লেখ করুন।
৩। সাংগঠনিক উন্নয়ন এবং পরিবর্তন ব্যবস্থাপনার মধ্যে কি কোন পার্থক্য আছে ?
৪। সাংগঠনিক উন্নয়নের ইতিহাস আলোচনা করুন।
৫। সাংগঠনিক উন্নয়নে বিভিন্ন ধারার অবদান আলোচনা করুন।
৬। দ্বিতীয় প্রজন্মের সাংগঠনিক উন্নয়েনের বৈশিষ্ট্যসমূহ আলোচনা করুন।