

PUBLIC ADMINISTRATION

BA
Fifth Semester

[Bengali Edition]



Directorate of Distance Education
TRIPURA UNIVERSITY

Reviewer

Dr Kuntal Mitra

Moharaja Sris Chandra College

Author: Dr. Subhasis Chakraborty, Independent Researcher

Copyright © Reserved, 2018

Books are developed, printed and published on behalf of **Directorate of Distance Education, Tripura University** by Vikas Publishing House Pvt. Ltd.

All rights reserved. No part of this publication which is material, protected by this copyright notice may not be reproduced or transmitted or utilized or stored in any form of by any means now known or hereinafter invented, electronic, digital or mechanical, including photocopying, scanning, recording or by any information storage or retrieval system, without prior written permission from the DDE, Tripura University & Publisher.

Information contained in this book has been published by VIKAS® Publishing House Pvt. Ltd. and has been obtained by its Authors from sources believed to be reliable and are correct to the best of their knowledge. However, the Publisher and its Authors shall in no event be liable for any errors, omissions or damages arising out of use of this information and specifically disclaim any implied warranties or merchantability or fitness for any particular use.



VIKAS®

Vikas® is the registered trademark of Vikas® Publishing House Pvt. Ltd.

VIKAS® PUBLISHING HOUSE PVT. LTD.

E-28, Sector-8, Noida - 201301 (UP)

Phone: 0120-4078900 • Fax: 0120-4078999

Regd. Office: 7361, Ravindra Mansion, Ram Nagar, New Delhi – 110 055

• Website: www.vikaspublishing.com • Email: helpline@vikaspublishing.com

সিলেবাস বই ম্যাপিং টেবিল

সিলেবাস	বইম্যাপিং
প্রথম একক: জনপ্রশাসনের ভূমিকা	একক - ১ পৃষ্ঠা (1 - 38)
দ্বিতীয় একক: ব্যবস্থাপনা, সংগঠন এবং প্রশাসন	একক - ২ পৃষ্ঠা (39 - 124)
তৃতীয় একক: আমলাতন্ত্র এবং পাবলিক প্রশাসন	একক - ৩ পৃষ্ঠা (125 - 182)
চতুর্থ একক: জেলা প্রশাসন এবং পঞ্চায়েত রাজ	একক - ৪ পৃষ্ঠা (183 - 248)

সূচীপত্র

প্রথম একক :

জনপ্রশাসনের ভূমিকা

পৃষ্ঠা(1 - 38)

দ্বিতীয় একক :

ব্যবস্থাপনা, সংগঠন এবং প্রশাসন

পৃষ্ঠা(39 - 124)

তৃতীয় একক :

আমলাতন্ত্র এবং পাবলিক প্রশাসন

পৃষ্ঠা(125 - 182)

চতুর্থ একক :

জেলা প্রশাসন এবং পঞ্চায়েত রাজ

পৃষ্ঠা(183 - 248)

টিপ্পনী

টিপ্পনী

মুখবন্ধ / ভূমিকা

আমরা এই বই থেকে জানতে পারবো

(ক) জনপ্রশাসনের ভূমিকা

(খ) ব্যবস্থাপনা, সংগঠন এবং প্রশাসন

(গ) আমলাতন্ত্র এবং পাবলিক প্রশাসন

(ঘ) জেলাপ্রশাসন এবং পঞ্চায়েত রাজ

টিপ্পনী

টিপ্পনী

একক ১ : জনপ্রশাসনের ভূমিকা

গঠন :

- ১.০. ভূমিকা
- ১.১. এককের লক্ষ্য
- ১.২. অর্থ, প্রকৃতি এবং সুযোগ
 - ১.২.১. জন প্রশাসন এর প্রকৃতি ও সুযোগ
 - ১.২.২. জন প্রশাসনের উপাদানসমূহ
- ১.৩. জনপ্রশাসনের তাৎপর্য ও ব্যবহারিক
 - ১.৩.১. নতুন জনপ্রশাসন
 - ১.৩.২. জনসেবার জন্য উচ্চশিক্ষা - হানি প্রতিবেদন (১৯৬৭)
 - ১.৩.৩ জনপ্রশাসনের তত্ত্ব ও ব্যবহারিকতার উপর সম্মেলন (১৯৬৭)
 - ১.৩.৪ মিনোরিটিক সম্মেলন (১৯৬৮)
- ১.৪. তুলনামূলক জনপ্রশাসন
 - ১.৪.১ উন্নয়নশীল ও উন্নত দেশগুলিতে প্রশাসনের প্রকৃতি, সুযোগ ও গুরুত্ব
 - ১.৪.২. উন্নয়নশীল দেশগুলিতে জনপ্রশাসন
 - ১.৪.৩. উন্নত সমাজে জনপ্রশাসন
- ১.৫. উন্নয়ন প্রশাসন
 - ১.৫.১. উন্নত প্রশাসনের আমলাতান্ত্রিক ও রাজনৈতিক অভিযোজন
 - ১.৫.২. উন্নয়ন মতবাদ
- ১.৬. সারসংক্ষেপ
- ১.৭. প্রশ্নাবলী ও অনুশীলন
- ১.৮. সহায়ক গ্রন্থ

টিপ্পনী

স্ব-অধ্যায় সামগ্রী

১.০. ভূমিকা :

জনপ্রশাসনের ভূমিকাটি বুঝতে হলে আপনাকে কোন সংবাদপত্র বাছাই করে সেটিকে পড়তে হবে। আপনি সহজেই সরকারি নীতি, নতুন বিল, সাংসদের কাজ, সরকার কর্তৃক গৃহীত বিভিন্ন জনকল্যানমূলক কাজকর্ম, সংসদীয় বিতর্ক ইত্যাদি সম্পর্কে ধারণা পাবেন। আপনি এমন কিছু রিপোর্টও পেতে পারেন যা সরকারী নীতির সমালোচনা করে। একটি সমস্যার উপর এবং সরকারী সংস্থা যেমন পৌরসভার হিসাবনিকাশের সমালোচনা। সম্পাদকীয় চিঠি বিভাগে আপনি জল, বাতাস এবং প্রাকৃতিক পরিবেশের অধিকার সম্পর্কে উদ্বেগ প্রকাশ করতে পারেন এমন নাগরিকদের খুঁজে পেতে পারেন। একইভাবে আপনি - জনসাধারণের সংগঠ নিজেই তাদের অধিকার গুলির অনুপযুক্ত লঙ্ঘনের বিরুদ্ধে প্রতিবাদ জানাতে পারেন। জনসাধারণ কার বিরুদ্ধে দাঁড়াচ্ছে? কোন কর্তৃপক্ষের কাছে জনসাধারণ নালিশ করছে? উত্তরটি জনগণের শাসন ও পরিচালনার দায়িত্বের মধ্যেই লুকানো আছে। এখানে জনসাধারণের কাজকর্মের দ্বিধা, চ্যালেঞ্জ এবং প্রশাসকদের ভূমিকার জটিলতার বিষয়টি বোঝার প্রয়োজন রয়েছে।

কোনো দেশই জনপ্রশাসকদের অনুপস্থিতিতে কাজ করতে পারে না। যদি কোন জনপ্রশাসক না থাকে তাহলে পুলিশ, পৌরসভা, কোর্ট - ও থাকবে না। অপরাধ বাড়বে, কারণ অপরাধীদের শাস্তি দেওয়ার ব্যবস্থা থাকবে না। সড়ক পরিবহন ব্যবস্থা দুর্বল হয়ে পযবে; বাজার অর্থনীতিকে শাসন করবে। সংক্ষেপে বিশৃঙ্খলা থাকবে। সুতরাং আমরা জনপ্রশাসনের গুরুত্বকে অবহেলা করতে পারি না। আমরা জনপ্রশাসনের জ্ঞান লাভ করে সেটাকে শাসন ব্যবস্থায় ভালো উপায় খুঁজতে এবং আমাদের দেশের ভবিষ্যৎ নেতা ও প্রশাসককে তাদের চ্যালেঞ্জগুলির সামনে দাঁড়াতে সাহায্য করে এগিয়ে নিয়ে যেতে পারি।

সরকার এবং সরকারি প্রশাসকদের মধ্যে সম্পর্ক বোঝার জন্য একটি কপিকলের কথা ভাবতে হয়ে। কপিকলের যেমন দড়িকে একটি ভারি ওজন বহন করতে সাহায্য করে, একইভাবে সরকার দড়ির মতো এবং জনপ্রশাসকগণ কপিকলের মতো। সরকার কার্যকরী ভাবে সাহায্য করতে পারে কারণ জনপ্রশাসনকারীরা এটি করতে সহায়তা করে। সাধারণ ব্যবহারে সরকারী কার্যকলাপের বাস্তবায়ন অংশটি

বাস্তবে জনসাধারণের জনসচেতনতা প্রধানত দ্বিধাবিভিন্নতা এবং গতিবিধি বিষয়ক আইনের সাথে সামঞ্জস্য পূর্ণ হওয়া উচিত। উদাহরণস্বরূপ জনসাধারণের ধারণা হবে যে বিবাহের আইনি সম্মতির বিষয়টি কি? কিন্তু এটি আইন হোয়ার জন্য দীর্ঘস্থায়ী পদ্ধতিটি জানতে আগ্রহী হবে না। একটি নিরক্ষর গ্রাম্য ব্যক্তির দেশের সংবিধান সম্পর্কে কোন জ্ঞান নাও থাকতে পারে। তার কাছে গ্রামের দারোগাই জীবন্ত সংবিধান। অতএব জনপ্রশাসন হল জনসাধারণ কি চায় তা খুঁজে তার আইনি পদ্ধতিমূলক সম্পাদন।

জনপ্রশাসনের কাজ এবং সুযোগ এত বিস্তৃত যে এর এক একক সংজ্ঞা যা সকলেই মানে থাকা প্রায় অসম্ভব। উদাহরণস্বরূপ, করমূল্যায়ণ এবং রেন্টিং দোষীদের ফাঁসি দেওয়া, সেনাবাহিনী নিয়োগ, চিঠির আদানপ্রদান এগুলো সবই জনপ্রশাসনের কাজ। এমনকি ওবামা বিন লাদেকে ধরার জন্য পাকিস্তানের আবেত্তাবাদে আমেরিকার অপারেশনটিও জনপ্রশাসনের মধ্যে পড়ে। সংক্ষেপে বলা যেতে পারে, জন প্রশাসন হল রাষ্ট্রপ্রশাসন কর্তৃক প্রতিষ্ঠিত আইনানুগ জনকল্যাণে সরকারি পরিচালিত অরাজনৈতিক প্রতিষ্ঠান। এই অধ্যায়ে আপনি জনপ্রশাসন সম্পর্কে একটি ধারণা পাবেন। তবে এটি জনপ্রশাসনের প্রকৃতি, সুযোগ এবং তাৎপর্য না জানলে বোঝা সম্ভব নয়। উপরন্তু জনপ্রশাসনের বিবর্তনের উপর আলোকপাত না করলে আপনি তার শক্তি এবং দুর্বলতাগুলি বুঝতে পারবেন না। এখান থেকে আপনি বুঝতে পারবেন বর্তমানে জনপ্রশাসন সম্পর্কে জ্ঞানলাভের দরকার কেনো। আপনি আধুনিক জনপ্রশাসন, তুলনামূলক জনপ্রশাসন এবং উন্নয়ন প্রশাসন সম্পর্কে জানতে পারবেন।

১.১. এককের লক্ষ্য :

এই অধ্যায়টি পড়ার পর আপনি নিম্নোক্ত বিষয়গুলি জানতে পারবেন :

জনপ্রশাসনের অর্থ, প্রকৃতি এবং সুযোগ

জনপ্রশাসনের তাৎপর্য

নতুন জনপ্রশাসনের বিশ্লেষণ

উন্নয়ন প্রশাসন

টিপ্পনী

স্ব-অধ্যায় সামগ্রী

3

১.২. অর্থ, প্রকৃতি ও সুযোগ :

জন প্রশাসন সরকারের নীতি ও কর্মসূচীর সাথে সংশ্লিষ্ট কর্মকর্তাদের (সাধারণত অনির্বাচিত) আচরণের জন্য আনুষ্ঠানিকভাবে দায়ী।

জনপ্রশাসন আইন ব্যবস্থার বিশদ ও নিয়মানুগ রূপায়ন। আইনের প্রতিটি বিশেষ প্রয়োগ প্রশাসনের একটি আইন। প্রশাসন সরকারের সবচেয়ে সুস্পষ্ট অংশ, কাজের দিক থেকে এটি একটি সরকার; এটি কার্যনির্বাহী, সরকারের সবচেয়ে সক্রিয় ও দৃশ্যমান দিক।

- উড্ডওয়ার্ড উইলসন (Woodron Wilson)

জনপ্রশাসন সেইসব কার্যকলাপ নিয়ে গঠিত যাদের উদ্দেশ্য হল সার্বজনীন নীতি পূরণ বা সরকারী নীতিমালার প্রয়োগ।

- L.D. White.

জনপ্রশাসনের প্রশাসন বিজ্ঞানের সেই অংশ যা সরকারের সাথে করা হয় এবং এভাবে প্রধানত এটি নির্বাহী শাখার সাথে সম্পর্কিত সেখানে সরকারের কাজ সম্পন্ন হয়, যদিও আইনত ও বিচার বিভাগীয় শাখার সাথে এর সাম্ভাব্য সমস্যার রয়েছে। - Luther Gullick

একদিকে জনপ্রশাসন একটি গোষ্ঠীর সম্মিলিত সার্বভৌমত্বের পক্ষ থেকে সার্বজনীন এবং ভোটারদের পক্ষে অনুমোদিত, তাদের জীবন, কার্যক্রম পরিচালনা এবং নিয়ন্ত্রন করার কার্যাবলী। অন্যদিকে এটি কলেজ এবং বিশ্ববিদ্যালয়গুলিতে অধ্যয়ন, শিক্ষা ও গবেষণার বিষয় একটি একাডেমিক প্রচেষ্টার হিসাবে এটি সরকারী প্রতিষ্ঠানের প্রকৃত এবং সঠিক কাঠামো এবং কার্যক্রম এবং সাংগঠনিক অংশগ্রহণকারীদের আচরণ সম্পর্কিত বিষয় উদ্বেগ প্রকাশ করে। সরকারি প্রশাসনের গবেষণা হচ্ছে একটি সরকারি প্রতিষ্ঠান ও নির্বাহী শাখা সংগঠিত করার সবচেয়ে কার্যকর উপায়গুলি আখ্যয়ন এটি প্রধানত রাজনৈতিক মূল্যবোধের বাস্তবায়নের উপায়গুলির জন্য উদ্ভিন্ন এটি হল জনসাধারণের নীতিমালা যখন করার জন্য ব্যক্তি ও গোষ্ঠী প্রচেষ্টার সমন্বয়। জন প্রশাসনের অর্থ নিম্নলিখিত বিষয়গুলি থেকে অধ্যয়ন করা যেতে পারে:

(১) শাসনের একটি যন্ত্র হিসাবে এর তাৎপর্য।

(২) উন্নয়ন ও পরিবর্তনের একটি উপকরণ হিসাবে এর তাৎপর্য।

(৩) আধুনিক কল্যান রাষ্ট্র হিসাবে তার তাৎপর্য।

সরকারের সবচেয়ে গুরুত্বপূর্ণ কাজটি শাসন করা যেমন - শান্তি ও সার্বজনীন ব্যবস্থা বজায় রাখা, নাগরিকদের জীবন ও সম্পত্তির নিরাপত্তা সুনিশ্চিত করা। এটি হল সরকারের দায়িত্ব যাতে নাগরিকদের চুক্তিগুলি সম্মানিত হয় এবং তাদের বিরোধ নিষ্পত্তি সুনিশ্চিত হয়।

উন্নয়ন ও পরিবর্তনের উপকরণ হিসাবে জন প্রশাসনকে একটি গুরুত্বপূর্ণ ভূমিকা পালন করতে হবে। একটি দেশের প্রশাসন তার জনগণের প্রতিভা প্রতিফলিত করে এবং তাদের গুণাবলী, আকাঙ্ক্ষা ও আমার উদ্ভব ঘটায়। যখনই জনগণ উন্নয়নের রাস্তায় এগোনোর চেষ্টা করে জনপ্রশাসনই হয় তার প্রধান যন্ত্র। তাদের দরকার হয় প্রশিক্ষিত লোকবলের যার সাহায্য তারা বিদ্যালয়, কলেজ ও প্রযুক্তিগত প্রতিষ্ঠান চালাবে। তাদের দরকার প্রশিক্ষিত লোকবলের যা দিয়ে তারা রাস্তা, সেতু, ইমারত বানাতে এবং কারখানায় যন্ত্রপাতি চালাবে। গবেষণা ও উন্নয়নের জন্য তাদের দরকার বৈজ্ঞানিক লোকবল।

কেবলমাত্র একটি উন্নয়নশীল প্রশাসনই পারে এই সবকিছু সম্ভব করতে। এটা সত্য যে প্রচেষ্টার অংশটি বেসরকারি খাতে আসে কিন্তু ওটি একা সম্পূর্ণ কাজকে সমাধান করতে পারে না। বেশিরভাগ মৌলিক অবকাঠামো উন্নত করতে হয়ে যার জন্য বেসরকারী উদ্যোগ সাধারণত আসে না। উদাহরণ স্বরূপ দেশব্যাপী রেল পরিবহন, টেলিযোগাযোগ নেটওয়ার্ক, মৌলিক গবেষণা সরকার কর্তৃক সংগঠিত হয়।

সরকার জনকল্যাণমূলক অনেক সেবা প্রদান করে। শিক্ষার ব্যবস্থা, ওষধের সুবিধা এবং সামাজিক নিরাপত্তা প্রদান এর অন্তর্ভুক্ত। যৌথ পরিবার ভেঙ্গে যাওয়ার সাথে সাথে শিশু ও বৃদ্ধ, অনাথ ও বিধবাদের দেখাশুনা করার প্রশ্নটি উঠে এসেছে। ধীর গতির অর্থনৈতিক কার্যকলাপের ফলে যুবকদের বেকারত্ব এর প্রশ্নটি এসেছে। উন্নয়ন পদ্ধতি অনেক নতুন সমস্যাও নিয়ে এসেছে যেমন শহুরে বস্তি ও বালক অপরাধের মত। উন্নয়নশীল রাষ্ট্রগুলি এই সমস্ত সমস্যাকে চিহ্নিত করেছে এবং তাদের সমাধানের উদ্ভাবন ঘটিয়েছে। এই পরিকল্পনার গঠন ও তার বাস্তবায়ন জনপ্রশাসনের আরেকটি গুরুত্বপূর্ণ কাজ। জনপ্রশাসন জনগণকে শুধুমাত্র বাইরের সমস্যা বা আভ্যন্তরীণ অস্থিরতা থেকেই রক্ষা করে না বরং বিভিন্ন সেবা প্রদান করাই এর কাজ।

টিপ্পনী

জনগণের কল্যাণ জনপ্রশাসনের কার্যাবলীর উপর অনেকটাই নির্ভর করে।

আধুনিক জীবনের ক্রমবর্ধমান জটিলতার সাথে নাগরিকের জীবনের যে কোন ও অংশই কোনও সরকারী সংস্থা বা অন্যের যোগাযোগের প্রয়োজন হয় না। প্রাচীনকালে মানুষের চাহিদা ছিল সীমিত। তাই তারা কম বেশী স্বনির্ভর গ্রাম সম্প্রদায়ের বসবাস করত যা তাদের প্রয়োজনীয় সবকিছু তৈরী করতে সক্ষম ছিল। বৈজ্ঞানিক শিল্প বিপ্লব পরিস্থিতির পরিবর্তন করেছে। শিল্পজাত পণ্যগুলির একটি বিশেষিকরণের প্রয়োজন যা সম্প্রদায়গুলিকে বড় শহরগুলিতে বসবাসের উপযোগী করে তোলে। উৎপাদনের মানেই জটিল হয়ে ওঠে এবং অনেক বেশী সাংগঠনিক প্রচেষ্টার প্রয়োজন হয়।

সেখানে বেশ কয়েকটি কার্যক্রম রয়েছে যা নাগরিকেরা ব্যক্তিগতভাবে বা এমনকি গ্রাম বা শহরের সম্প্রদায় দ্বারা সংগঠিত হয় না। জাতীয় সরকার এবং রাষ্ট্রীয় ও স্থানীয় সরকারগুলি তাই উৎপাদন পরিচালনার পাশাপাশি সম্প্রদায়ের জীবনযাত্রার সুবিধার জন্য প্রয়োজনীয় কাঠামোর সুবিধা প্রদানের জন্য এগিয়ে এসেছে। উদাহরণস্বরূপ - কাঁচামাল সরবরাহ এর জন্য পণ্য তৈরীর পাশাপাশি প্রস্তুতকৃত পণ্যগুলির বিতরণ সহজতর করার জন্য সড়ক ও রেলপথ তৈরী করতে হবে। আধুনিক জীবনযাত্রার জন্য প্রয়োজনীয় দীর্ঘমেয়াদি যাত্রায় নাগরিকদের প্রয়োজনীয়তা পূরণের জন্য এই সুবিধাগুলি প্রয়োজন। একইভাবে সম্প্রদায়ের চাহিদা পূরণের জন্য টেলিফোন, তরঙ্গ প্রেরণ, উপগ্রহ যোগাযোগ ইত্যাদি সুবিধা প্রদান করা হয়। এই সমস্ত কিছুর জন্য ব্যাপক মানব ও বস্তুগত সম্পদের ব্যাপক বিনিয়োগ প্রয়োজন যা ছোট গ্রাম তা এমনকি শহরের সম্প্রদায়ের ক্ষমতার অতীত। রাষ্ট্রীয় সরকার দ্বারা এই বিনিয়োগ হয়ে থাকে এবং স্থানীয় সরকার ও স্থানীয় সম্প্রদায়ের সহায়তায় হয়ে থাকে। আর্থিক বিনিয়োগ চাড়াও নাগরিকদের এই প্রয়োজনগুলি পূরণের জন্য অনেক সাংগঠনিক প্রচেষ্টার প্রয়োজন।

সুতরাং জনপ্রশাসন তার কর্মকান্ড পরিচালনার জন্য সরকার কর্তৃক গৃহীত কার্যক্রমগুলি বা তার কার্যক্রম পরিচালনা এর অন্তর্ভুক্ত।

১.২.১. জনপ্রশাসনের প্রকৃতি ও সুযোগ :

সরকারী ব্যবস্থাপনাগত অংশ বা সরকারী বা সমস্ত শাখার একমাত্র নির্বাহীশাখা,

যা আইন, কার্যনির্বাহী এবং বিচার বিভাগীয় কর্মকাণ্ডগুলির সামগ্রিক জটিলতা নিয়ে জনপ্রশাসনের সুযোগ সম্পর্কে বিভিন্ন মতামত রয়েছে। এভাবে জনপ্রশাসনের অধ্যয়নের প্রকৃতি বিষয়ে দুটি ভিন্ন দৃষ্টিভঙ্গি রয়েছে। তা হল ইন্ড্রিগ্রাল ভিউ ও ম্যানজেরিয়াল ভিউ।

অভিন্ন দৃষ্টিভঙ্গি :

জনসাধারণের সার্বভৌমত্ব ও জনসাধারণের নীতিমালার পরিপ্রেক্ষিতে গৃহীত সমস্ত কার্যক্রমের সমষ্টিই হল জনপ্রশাসন। এই কার্যক্রমগুলি কেবল ব্যবস্থাপনাগতও কারিগরি কার্যক্রম নয় বরং ম্যানুয়াল এবং করনিক কার্যক্রমগুলিও এর অন্তর্ভুক্ত যেমন কাগজপত্র দায়ের করা, রেকর্ড বজায় রাখা বা জনপ্রশাসকের চাকরির সমস্ত অনিয়ন্ত্রিত দিক বজায় রাখা। এইভাবে প্রতিষ্ঠানের উচ্চপদাহ থেকে অধঃনস্ত সমস্ত ব্যক্তিদের কার্যকলাপ প্রশাসন গঠন করে। অণ্য কথায়, জনপ্রশাসন সরল অর্থে সরকারের নির্বাহী, আইন প্রণয়ন বা বিচারিক শাখার সঞ্চালিত সমস্ত কার্যকলাপের অন্তর্ভুক্ত।

ব্যবস্থাপনার দর্শন :

শুধুমাত্র একটি প্রতিষ্ঠানের পরিচালনামূলক কর্মসঞ্চালনের সাথে জড়িত ব্যক্তিদের কাজ প্রশাসনের কাজের অন্তর্ভুক্ত। এটি এমন একটি ব্যক্তি যারা প্রতিষ্ঠান রাখার দায়িত্ব পালন করে এবং কার্যকরীভাবে চালায়। তাদের কাজ হল পরিকল্পনা, কর্মসূচী ও প্রতিষ্ঠানের সব কার্যক্রমকে এমনভাবে সংগঠিত করা যাতে প্রতিষ্ঠান তাদের কাঙ্ক্ষিত লক্ষ্য পূরণ করতে পারে। প্রশাসনিক কর্মীদের পরিচালনার কাজ নীচে বর্ণনা করা হল -

পরিকল্পনা করা : পরিকল্পনা হল যেসব কাজ করার প্রয়োজন তার বিস্তৃত রূপরেখা তৈরী করা এবং উদ্যোগের জন্য প্রস্তাবিত কার্যকলাপ সম্পন্ন করার পদ্ধতি গ্রহণ করা।

সংগঠিত করা : সংগঠিত করা কথাটির অর্থ কর্তৃপক্ষের কাঠামো গড়ে তোলা যার মাধ্যমে সমগ্র কাজটি সম্পন্ন করা হয় যাতে নির্ধারিত লক্ষ্য অর্জনের জন্য সঠিকভাবে ব্যবস্থা করা হয়।

কর্মীনিয়োগ করা : কর্মী নিয়োগ হল প্রতিষ্ঠানের বিভিন্ন পদে যোগ্য ব্যক্তিকে নিয়োগ করা। কর্মস্থল ব্যবস্থাপনা এটির অংশ।

টিপ্পনী

টিপ্পনী

নির্দেশাদান : নির্দেশাদান মানে সিদ্ধান্ত গ্রহণ, আদেশ ও নির্দেশাবলী প্রদান এবং কর্মীদের দিক নির্দেশনার জন্য কর্মীদের মূর্ত করা।

সংযোজন করা : সংযোজন এর অর্থ একটি কাজের বিভিন্ন অংশের মধ্যে পারস্পারিক স্থাপন এবং এইভাবে প্রতিষ্ঠানের বিভিন্ন কার্যকলাপের মধ্যে দ্বন্দ্ব নিমূল করা।

রিপোর্টিং : এর অর্থ হল প্রতিষ্ঠানের সুপারভাইজার ও অধস্তনদের অবগত কচরা পরিদর্শন গবেষণা ও রেকর্ডের মসাম্যমে কি কি ঘটছে ও কি কি ব্যবস্থা নেওয়া হয়েছে।

বাজেটিং : এর অর্থ হল অর্থ সংস্থান, হিসাব এবং নিয়ন্ত্রণ অর্থাৎ আর্থিক ব্যবস্থাপনা সম্পর্কিত সকল কার্যকর্মের সাথে সম্পর্কিত।

জনপ্রশাসনের সুযোগকে দুটি বৃহৎভাগে বিভক্ত করা যেতে পারে যথা - জনপ্রশাসনের নীতি ও জনসাধারণের প্রশাসন।

বিচার ব্যবস্থার দৃষ্টিকোণ থেকে দেখলে সরকারি প্রশাসন এর পরিসীমা কেন্দ্রীয় সরকার, রাজ্যসরকার তার আঞ্চলিক ও স্থানীয় কর্তৃপক্ষ ও পাবলিক কর্পোরেশনের অন্তর্ভুক্ত।

এইভাবে জনপ্রশাসন সমস্ত সরকারী কর্মকাণ্ডের অন্তর্ভুক্ত যা সীমাহীন বৈচিত্র্য এবং কৌশলকে বেষ্টন করে যাতে আদেশ ও সামাজিক উদ্দেশ্যকে গুরুত্ব দেওয় হয় অনেকটাই।

জনপ্রশাসন নিয়ে এইচ ওয়াকার (H. Walker) আরও বিস্তারিত বর্ণনা দিয়েছেন। উনি এটাকে দুভাগে ভাগ করেছে -

(১) প্রশাসনিক তত্ত্ব :

এটি সবস্তরের প্রশাসন যেমন জাতীয়, আঞ্চলিক, স্থানীয় পর্যায়ে ইত্যাদি প্রশাসন পরিচালনার সাথে জড়িত সফল প্রকারের জন প্রশাসনের কাঠামো, সংগঠন, কার্যাবলি এবং পদ্ধতির অধ্যয়ন অন্তর্ভুক্ত করে। আরও বলা যায় এটি হল সকল সমস্যার অধ্যয়ন যা বাহ্যিক নিয়ন্ত্রণের সাথে সংযুক্ত -

সংসদ ও মন্ত্রিপরিষদ প্রশাসনের উপর।

প্রশাসনিক উপকরণের আভ্যন্তরীণ নিয়ন্ত্রণ।

প্রশাসনের উপর বিচারবিভাগীয় নিয়ন্ত্রণ।

প্রশাসনিক ট্রাইবুনাল।

পরিকল্পনা, কর্মসূচী এবং জনকর্মসূচীর রূপায়ন।

কর্মচারীদের নিয়োগ।

গবেষণার সাথে সম্পর্কিত সমস্যা, তথ্য, জনসংখ্যা ইত্যাদি।

এটি প্রশাসনিক কর্মের নীতিগুলি খুঁজে বের করতে জোর দেয় যা কার্যকরী প্রশাসনে কার্যভার প্রয়োগ করা যেতে পারে।

(২) ফলিত প্রশাসন :

জনপ্রশাসনের নতুন ও দ্রুত বর্ধনশীল ক্ষেত্রের কারণে “ফলিত প্রশাসন” এর অন্তর্ভুক্ত কি হওয়া উচিত সঠিকভাবে তার ব্যাপকভাবে বিবৃতি দেওয়া কঠিন। Walker দশটি কার্যমূলক নীতির ভিত্তিতে প্রশাসনের মূল ভিত্তিকে নিম্নরূপে শ্রেণীবদ্ধ করার চেষ্টা করেছেন -

রাজনৈতিক : এটি কার্যনির্বাহী বিধানসভার সম্পর্ক, মন্ত্রি পরিষদের রাজনৈতিক অঙ্গীকার মূলক কর্মকান্ড, মন্ত্রী-আনুষ্ঠানিক সম্পর্কের অধ্যয়ন (মন্ত্রী ও প্রশাসনিক কর্মীদের পারস্পারিক সম্পর্ক ইত্যাদি)

বিধানিক : প্রতিনিধিত্বমূলক আইন, আইন প্রণয়নকারী বিলগুলির খসড়া তৈরীর জন্য কর্তৃপক্ষ কর্তৃক প্রস্তুতিমূলক কাজ এর অন্তর্ভুক্ত।

অর্থনৈতিক : বাজেট তৈরী করা থেকে সেটি কার্যকর করা পর্যন্ত সমস্ত অর্থনৈতিক কার্যাবলী এর অন্তর্ভুক্ত।

সামরিক : সেনাপ্রশাসনের অধ্যয়ন এর অন্তর্ভুক্ত।

শিক্ষামূলক : শিক্ষাপ্রশাসনের সমস্তদিককে এটি অন্তর্ভুক্ত করে।

সামাজিক : সামাজিক ক্ষেত্রের সমস্ত প্রশাসন যেমন - বাসস্থান, খাদ্য, সামাজিক, নিরাপত্তা, চাকুরি ইত্যাদি সামাজিক কার্যাবলীর অংশ।

অর্থনৈতিক : অর্থনৈতিক ক্ষেত্রের সমস্ত প্রশাসনিক কার্যাবলীর এর অন্তর্গত যেমন - শিল্প, কৃষিকার্য, বৈদেশিক ব্যবসা, বাণিজ্য, ইত্যাদি।

টিপ্পনী

টিপ্পনী

বৈদেশিক : এটিকে বৈদেশিক প্রশাসনকে অন্তর্ভুক্ত যার মধ্যে রয়েছে আন্তর্জাতিক সহযোগিতা, আন্তর্জাতিক শান্তি, সংস্থা, সমঝুদ্বি, কূটনীতি ইত্যাদি।

সার্বভৌম : এটি অনন্য জাতির উপর প্রভূত কর্তৃত্বের সমস্যা ও কৌশলকে অন্তর্ভুক্ত করে।

স্থানীয় : এটি স্থানীয় সংস্থার প্রশাসনকে অন্তর্ভুক্ত করে।

যদি ওয়াকারের শ্রেণীবিন্যাস বেশিরভাগই অধিক্রমণ রয়েছে , তবে এটি কার্যকর প্রশাসনের একটি সম্পূর্ণ সংজ্ঞাজনক প্রচেষ্টা। আরো সংক্ষেপে বলতে গেলে বলা যেতে পারে ফলিত প্রশাসন অন্তর্ভুক্ত করে বিশ্বের বিভিন্ন দেশের প্রশাসনের প্রগতিশীল সমাজেদর সেবার বিভিন্ন বিভাগের, প্রতিষ্ঠানের বিভিন্ন স্তরের অধ্যয়ন যেমন- সরকারী, স্থানীয়, রাষ্ট্রীয় এবং আন্তর্জাতিক; প্রশাসনিক পদ্ধতি এবং কৌশল ঐতিহাসিক বিকাশ এবং আন্তর্জাতিক সংস্থার সাথে সংযুক্ত সমস্যা এর অন্তর্ভুক্ত।

১.২.২. জনপ্রশাসনের উপাদান :

কর্মক্ষেত্র নির্বিশেষে জনপ্রশাসনের অপরিহার্য অংশগুলিকে তিনটি গুরুত্বপূর্ণ গোষ্ঠীর মধ্যে বিভক্ত করা যেতে পারে। প্রশাসনকে সফল করতে গেলে নিম্নলিখিত তিনটি মৌলিকতার দ্বারা চিহ্নিত করা যায় -

(১) নীতিমালা ও সিদ্ধান্ত গ্রহণ সম্পর্কিত নির্বাহীসংস্থা এবং আইন সংক্রান্ত নির্বাহী সংস্থার ভেতর ভালো আন্তঃসম্পর্ক (বেসরকারী ক্ষেত্রে পরিচালন মন্ডলীর ভেতর ভালো সম্পর্ক)।

(২) প্রধান নির্বাহী, তার প্রধান সহকারী এবং অধস্তনদের যোগ্যতা আইনসভা বা পরিচালক মন্ডলী কর্তৃক গৃহীত নীতি ও সিদ্ধান্তগুলি এমনভাবে সুবিন্যস্ত করতে হবে যাতে তাদের একটি ধারাবাহিক কাজের সুবিন্যস্ত করা যায়।

(৩) ক্রম এবং ফাইলের কার্যকারি নেতৃত্ব প্রদানের ক্ষেত্রে অপারেশনের দায়িত্বে থাকা ব্যক্তিদের ক্ষমতা প্রয়োজন যাতে তারা আদেশ অণুসরণ করতে পারে এবং কাজগুলি যথাযথ ভাবে পালন করতে পারে।

অতএব এটি বলা যেতে পারে জনপ্রশাসনের উপাদানগুলি তিনটি ধারণা বা অনুমানের সমন্বয়ে গঠিত - প্রথম বিবেচ্য বিষয়, নির্বাহী প্রধান কর্তৃক সিদ্ধান্ত ও

নীতিমালা তৈরী। দ্বিতীয়ত - কার্যনির্বাহী সরকারী এবং তার সহকারীর মধ্যে পারস্পারিক সম্পর্ক। তৃতীয়ত, উর্দ্ধতন কর্মকর্তা এবং নিম্ন পর্যায়ের কর্মচারীদের মধ্যে পারস্পারিক সম্পর্কে প্রশাসনিক স্তরের শীর্ষস্থানীয় কাঠামোর মধ্যে অবিলম্বে সহযোগীতা প্রদান।

জনগণ এবং সরকারী প্রত্যাশা :

এটি লক্ষ্য করা যায় যে জনপ্রশাসনিক ব্যবহার উদ্দেশ্যে রাজ্যে বস্তুগত অর্জন করা জনপ্রশাসনের উদ্দেশ্য মানুষের প্রত্যাশা অনুযায়ী পরিবর্তিত হয় তারা সরকারের থেকে কি চায় তার ভিত্তিতে। একশতাব্দী আগে তারা প্রধানত আশা করত যে তাদের একা ছেড়ে দেওয়া হবে। এখন তারা আশা করে বিশ্বজুড়ে সরকারের বিস্তৃত সেবা ও সুরক্ষা যা জনগণের দাবীর চাহিদা অনুযায়ী ক্রমশ বৃদ্ধি পেয়েছে এবং সময় হলে তা আরও বৃদ্ধি পাবে। সরকারী কর্মকাণ্ডের সম্প্রসারণের অর্থই হল অধিকক প্রশাসনিক সংস্থা অধিকতর কর্মকর্তা এবং কর্মচারী। ধীরে ধীরে প্রশাসনিক ব্যবস্থা বৃদ্ধি পাচ্ছে এবং তার পরিধি বিস্তৃত হয়ে উঠছে। সুতরাং এটি স্বাভাবিক যদিও জন প্রশাসন শুধুমাত্র প্রশাসনিক কর্তৃপক্ষের শাখায় অংশগ্রহণ করে না তবুও তার পরিধি বিস্তৃত কারণ এটি মানুষের জীব ভালো করার ধারণা অনুযায়ী পরিবর্তিত হয়।

অগ্রগতির পরীক্ষা :

- ১) জনপ্রশাসন কি ?
- ২) জন প্রশাসনের তিনটি মৌলিক বৈশিষ্ট্য লিখুন।
- ৩) জনপ্রশাসনের ব্যবস্থাপনা দৃষ্টিভঙ্গীটি কি ?

১.৩. জনপ্রশাসনের তাৎপর্য : তাত্ত্বিক ও ব্যবহারিক

রাষ্ট্রীয় কর্মকান্ড সম্প্রসারণের সাথে সাথে জনপ্রশাসনের গুরুত্ব ব্যাপক বেড়েছে। এটি এখন রাষ্ট্র এবং স্থিতাবস্থার রক্ষক হিসাবে বিবেচিত হয় না। বরং পরিষেবা রাষ্ট্রের ধারণা প্রায় সার্বজনীন ভাবে গৃহীত। এই শতাব্দীতে পুরোনো রাষ্ট্রগুলির শুধুমাত্র আইন এবং নীতির রক্ষণাবেক্ষণের জন্যই দায়ি নয়, বরং প্রতিদিনের কর্মকাণ্ডে এর হস্তক্ষেপ সম্পূর্ণভাবে প্রাসঙ্গিকতা হারিয়ে ফেলেছে। আধুনিক রাষ্ট্র অর্থনৈতিক এবং উদ্দীপনায় এক নতুন ভূমিকা পালন করেছে। আধুনিক রাষ্ট্রে এই পরিবর্তনের সাথে সাথে জনপ্রশাসনের উদ্দেশ্যও সম্পূর্ণভাবে পুনর্নির্ধারিত হচ্ছে। এর

টিপ্পনী

টিপ্পনী

কাজগুলির সংখ্যা বৈচিত্র্য জটিলতা ব্যাপকতা বৃদ্ধি পেয়েছে। এই পদ্ধতি পরিমূলক এবং একস্তর থেকে অপরস্তরে সংগঠিত ক্রমবর্ধমান জ্ঞান এবং অভিজ্ঞতার সাথে সুশৃঙ্খল ভাবে উত্থিত হয়েছে। আজ দেখা যায় অনেক জনপ্রশাসন বিভাগ কাজ শুরু করেছে।

যেহেতু একটি শিশুর “জন্ম থেকে মৃত্যু” জনপ্রশাসনের অধীনে থাকে তাই তার জন্ম মৃত্যু স্থানীয় কর্তৃপক্ষের সাথে নিবন্ধন করা হয়। অগে কল্যানমূলক সংস্থারয়েছে যারা সমস্ত শিশুকে প্রয়োজনীয় সুবিধা প্রদান করে। তাছাড়া আমরা জীবনযাত্রার প্রতিটি পর্যায়ে জনপ্রশাসনের সুবিধা উপভোগ করি।

জনপ্রশাসন একটি জাতির সামাজিক, সাংস্কৃতিক এবং অর্থনৈতিক জীবনের একটি অবিচ্ছেদ্য অঙ্গ জীবনের একটি স্থায়ী শক্তি। একটি রাষ্ট্র এর পক্ষে বিধানসভা বা স্বাধীন বিচারবিভাগ ছাড়া অস্তিত্ব টিকিয়ে রাখা সম্ভব, কিন্তু সুগঠিত জনপ্রশাসন ছাড়া তা সম্ভব নয়।

বিজ্ঞানের অগ্রগতি এবং জীবনের সকল স্তরে নতুন কৌশল আবিষ্কারের ফলে অশাসন এবং সম্প্রদায়ের কার্যকর বজায় রাখা সমস্যাটি অত্যন্ত গুরুত্ব পেয়েছে। প্রশাসক নতুন যুগের অপরিহার্য অঙ্গ যা এতই জটিল হয়ে উঠেছে যে রাজনীতিবিদের তীব্রতা এবং জনসাধারণের প্রশস্ততার বিলোপকেও এড়াতে পারবে না যদি সঠিক নীতি গ্রহণের পরও ভুল পদক্ষেপ গ্রহণ করা হয়। জনপ্রশাসনের অধিকতর জ্ঞান সরকারের প্রয়োজনীয় বৈশিষ্ট্য হয়ে উঠেছে এমনকি সভ্যতা নিজেই বিজ্ঞান, দর্শন ও একটি জনকল্যান মূলক কাজ একটি প্রশাসন বিকাশ ক্ষমতার উপর নির্ভর করে।

১.৩.১. নতুন জনপ্রশাসন :

নতুন জনপ্রশাসন একটি নেতিবাচক, প্রযুক্তি বিরোধী এবং বিরোধী বহির্বন্যাসিক প্রতিক্রিয়া প্রচলিত জনপ্রশাসন বিরোধী। ১৯৬৮ সালে Dwight Waldo এর পৃষ্ঠপোষকতায় অনুষ্ঠিত প্রথম Minnowbrook কনফারেন্সে নতুন জনপ্রশাসনের উদ্ভব ঘটে। শুরুতে নতুন জনপ্রশাসনের বৈশিষ্ট্যগুলি ছিল নিম্নরূপ -

(১) বেশিরভাগ দিক থেকেই এটি নেতিবাচক ছিল। এটি প্রতিখ্যান করে - (ক) প্রথাগত জনপ্রশাসনের সংজ্ঞা মূল্যহীন, (খ) মানবজাতির যুক্তিবাদী এবং সংকল্পবদ্ধ দৃষ্টিভঙ্গী এবং (গ) রাজনীতি প্রশাসন দ্বন্দ্ব।

(২) এটি ছিল আমলাতান্ত্রিক বিরোধী এবং শাসনতন্ত্রের বিরোধী।

(৩) যন্ত্র এবং পদ্ধতির উপর অত্যাধিক গুরুত্ব প্রত্যাখ্যান করে এটি প্রতিষ্ঠানের সমস্যার জন্য তার পদ্ধতির মধ্যে বিরোধী ব্যবস্থাপক ছিল।

নতুন জনপ্রশাসন প্রাসঙ্গিক সমস্যাগুলিকে প্রদর্শিত করে। এটি নৈতিকতা, মূল্যবোধ, আবিষ্কার এবং সামাজিক সাম্যতার উপর জোর দেয়। এটি মানবিক সম্পর্কের উপরও জোর দেয়। প্রশাসন এবং সামাজিক পরিবর্তনের একটি সৃজনশীল পদ্ধতি এটি। অতএব অনুমান করা হয়েছিল যে প্রয়োজনীয় লক্ষ্যপূরণের জন্য এর নিম্নোক্ত বৈশিষ্ট্যগুলি থাকতে হবে -

(১) এটি বাস্তবতা পাল্টে অভিযোজন বৃদ্ধি করে।

(২) এটি এমন নীতিগুলিকে প্রাবিত করে যা কর্মক্ষেত্রের মান উন্নত করে এবং এই জাতীয় নীতিগুলির বাস্তবায়নে উপযুক্ততা সৃষ্টি করে।

(৩) এটি যান্ত্রিকপ্রয়োগের পরিবর্তে নাগরিকদের আইন প্রভাবের পরিমাপ মূল্যায়ন করে।

(৪) এটিকে আরও আদর্শগত এবং নিরপেক্ষ হতে হবে।

১৯৭২ - ৭৩ সালে Emanuel Wald ম্যাক্সওয়েল গ্রাজুয়েট স্কুল অফ সিটিজেনশিপ অ্যান্ড পাবলিক অ্যাফেয়ার্স, স্যারকুয়েবা ইউনিভার্সিটি, নিউইয়র্কের ডেলফি ব্যামের রিপোর্ট নতুন জনপ্রশাসনের নিম্নলিখিত মৌলিক উপাদানগুলি ব্যাখ্যা করেছেন -

(১) সামাজিক প্রযুক্তির প্রতি নমনীয় আদর্শগত অভিব্যক্তি।

(২) নীতিভিত্তিক প্রবর্তন।

(৩) সমন্বয় সাধন (যেমন পরিকল্পনা, সংগঠন, নিয়োগ, নির্দেশদান, সমন্বয়, রিপোর্টিং এবং বাজেট হিসাবে স্বতন্ত্র কার্যকরী উপাদানগুলির মধ্যে প্রশাসনিক কার্যকলাপের ঐতিহ্যগত বিভাজন)

নতুন জনপ্রশাসনের উত্থান এবং বৃদ্ধির পথপরদর্শকরা নিম্নরূপ -

(১) জনসাধারণের জন্য উচ্চশিক্ষা সংক্রান্ত তথ্যের জন্য হানি রিপোর্ট (১৯৬৭)

টিপ্পনী

টিপ্পনী

(২) জনপ্রশাসনের তত্ত্ব ও অনুশীলনের উপর সম্মেলন (১৯৬৭)

(৩) মিনোর্কক সম্মেলন (১৯৬৮)

(৪) জনপ্রশাসনের নতুন প্রকাশনা : ফ্রাঙ্ক মারিনী দ্বারা সম্পাদিত মিনোর্কক প্রাসপেক্টিভ (১৯৭১)

(৫) ওয়ালর্ড ওয়ার্ডো দ্বারা সম্পাদিত জনপ্রশাসনের প্রকাশনা (১৯৭১)।

১.৩.২. জনসেবার জন্য উচ্চশিক্ষা - হানি প্রদেবদন (১৯৬৭) :

১৯৬৬ সালে আমেরিকান সোসাইটির জনপ্রশাসন কর্তৃক সিরাকুস বিশ্ববিদ্যালয়ের জন সি হানিকে মার্কিন বিশ্ববিদ্যালয়ের একটি তুলনামূলক মূল্যায়ণ গবেষণা করার কথা বলা হয়। ১৯৬৭ সালে জমা হওয়া হানি রিপোর্টে জনসাধারণের প্রশাসনের স্বাস্থ্যের প্রকৃত অবস্থা প্রকাশ করা হয়েছে। এটি বিষয়টির সুযোগ বিস্তৃত করে সরকারী প্রক্রিয়ার সাথে সমন্বয় করে। এটি নিম্নলিখিত চারটি সমস্যার মোকাবিলা করে এবং তাদের উপর অবিলম্বে ব্যবস্থা প্রস্তাবিত করে।

(১) শৃঙ্খলাবদ্ধ পরিচালনায় অপরিপূর্ণ সম্পদ (ছাত্র, শিক্ষক এবং গবেষণা তহবিল)

(২) শৃঙ্খলার অবস্থা সম্পর্কে বুদ্ধিবৃত্তিক যুক্তি : এটি শৃঙ্খলা, বিজ্ঞান বা পেশা।

(৩) প্রাতিষ্ঠানিক দুর্বলতা ৯ অপরিপূর্ণ জনপ্রশাসন বিভাগ)

(৪) জনপ্রশাসন পন্ডিত এবং অনুশীলনরত প্রশাসকদের ভিতর ফারাক।

হানি রিপোর্ট নিম্নলিখিত ১১ টিও সুপারিশ করেছে -

(১) শিক্ষিত জনবলের জন্য সরকারের প্রয়োজনীয়তা পূরণে নেতৃত্ব প্রয়োগ এর জন্য শিক্ষার উপর একটি জাতীয় কমিশন প্রতিষ্ঠা করা।

(২) যারা স্নাতোকত্তর এবং ডক্টরেট ও ৩ বছরের পেসাগত ডিগ্রির জন্য জনসেবার প্রস্তুতি নিচ্ছে তাদের জন্য স্নাতোকোত্তর সহকারী কার্যসূচী প্রনয়ন করা।

(৩) প্রাতিষ্ঠানিক, রাষ্ট্র ও স্থানীয় পর্যায়ের স্নাতোকোত্তর শিক্ষার্থীদের জন্য এবং অগ্রগামী স্নাতক শিক্ষার্থীদের জন্য যারা জনসেবার জন্য প্রস্তুতি নিচ্ছে তাদের

জন্য ইন্টাডীপ প্রোগ্রাম আয়োজন করা তাদের পরিচালোনার জন্য।

(৪) যারা স্কুলে সরকারী প্রশাসন এবং গণপূর্ত শিক্ষক হওয়ার জন্য পরিকল্পনা করেছেন তাষদের জন্য বিশেষ সহকারী কার্যসূচী।

(৫) জনকল্যান শিক্ষা ও গবেষণার সাথে জড়িত বিশ্ববিদ্যালয়ের কর্মীদের প্রাতিষ্ঠানিক অভিজ্ঞতার সুযোগ প্রদানের জন্য একটি বিশেষ কর্মসূচী।

(৬) বিশ্ববিদ্যালয়গুলিকে পাবলিক অ্যাফেয়ার্স, পাঠক্রমের পরীক্ষা ও উন্নয়নের সাহায্যের জন্য কর্মসূচী গ্রহণ।

(৭) সরকারি এবং সরকারি বিষয় সংক্রান্ত গবেষণাগুলিতে জযিত বিশ্ববিদ্যালয়ের কর্মচারীদের সহায়তা।

(৮) বিদ্যালয় এবং জনপ্রশাসন কর্মসূচী এবং জনবিষয় এর সুবিধা প্রদানের জন্য যুক্তরাষ্ট্রীয় রাজ্য ও স্থানীয় সরকারের থেকে সাআয্য গ্রহণ।

(৯) নতুন জন কর্মসূচীর জন্য সহায়িকা ব্যবস্থার প্রতিষ্ঠা এবং বিদ্যালয়গুলির অভিজ্ঞ স্বাতকদের বিষয়ে বর্তমান তথ্য প্রদানের জন্য কর্মীদের উন্নয়নে কর্মসংস্থান প্রতিষ্ঠা।

(১০) পেশা, পেশাগত শিক্ষা ও জনসেবার জন্য গবেষণা।

মার্কিন মুলুকে হানি রিপোর্ট যেমন উৎসাহ জাগিয়েচে তেমনি সমালোচনারও সৃষ্টি করেছে। এখানে যা বলা হয়েছে তা গুরুত্বপূর্ণ কিন্তু তার থেকেও গুরুত্বপূর্ণ যা এই রিপোর্টে বলা হয় নি। যেম একানে কোনো সময়ের অস্থির টালমাটাল সমাজে জনপ্রশাসনের ভূমিকা কি হবে বর্ণনা করে নি। অণেক গবেষক এই রিপোর্টের জন্য ভাবতে বাধ্য হয়েছেন এর জায়গা এবং ভূমিকা কি এই সমাজে তাই নিয়ে এবং এইভাবেই এটি অণুঘটক রূপে কাজ করে এর আলোচনাকে উৎসাহিত করে সামাজিক সমস্যা সমাধানে এর পর্যাণ্ততার জন্য।

১.৩.৩. জন প্রশাসনের তত্ত্ব ও ব্যবহারিকতার উপর সম্মেলন (১৯৬৭) :

আমেরিকান একাদেমী অফ পলিটিক্যাল সায়েন্স ফিলাডেলিফিয়ায় ১৯৬৭ সালের ডিসেম্বর মাসে একটি সম্মেলন আয়োজন করেছিলেন এই ভেবে এই ক্ষেত্রে

টিপ্পনী

স্ব-অধ্যায় সামগ্রী

15

টিপ্পনী

কিছু দ্রুত উন্নতি হবে এবং একটি নতুন সংশ্লেষণ বর্তানে ব্যবহারযোগ্য হবে। এই সম্মেলনের আলোচ্য বিষয় ছিল “জনপ্রশাসনের ত্ব ও ব্যবহারিকতা : সুযোগ, উদ্দেশ্য এবং প্রণালী” James C. Charleswoorth ছিলেন এই সম্মেলনের চেয়ারম্যান। অংশগ্রহণকারীদের অনুভূতি নিয়ে উই বিশ্লেষণ করেছেন নিম্নলিখিত অনুভূতি -

“এই সম্মেলনের অংশগ্রহণকারীরা জনপ্রশাসনের সারসংক্ষেপিত নিয়মানুবর্তিতার জন্য একটি দৃঢ় মনোভাব নিয়েছিলেন এবং জনপ্রশাসনের গুরুত্ব একটি বড় দার্শনিক দৃষ্টিভঙ্গিতে পরিমাপ করেছিলেন এবং তারাই বিবেচনা করবে ওটা আদৌ মানসিকতা ও সরকারের ব্যবহারিক অঙ্গ হিসাবে কতটা সজ্জিত।”

অংশগ্রহণকারীদের প্রকাশিত দৃষ্টিভঙ্গি নিয়ে মতানৈক রয়েছে। জনপ্রশাসনকে দেখানো হয়েছে কেতাবি নিয়মানুবর্তিতা, ক্ষেত্র অনুশীলন ও পেশা হিসাবে। কিছু মানুষ জনপ্রশাসনকে বর্ণনা করেছে কতব্যকর্মসাধন জনস্বার্থ হিসাবে যখন বাকিরা একে গণ্য করেছেন সরকারি প্রশাসনের সমার্থক হিসাবে। যদিও জনপ্রশাসনের কোনো সার্বিক সর্বসম্মত ব্যাখ্যা নেই কিন্তু নিম্নলিখিত বিষয়গুলিতে বৃহৎ সম্মতি লক্ষ্য করা যায় -

(১) জনপ্রশাসনকে পুঙ্ফানুপুঙ্ঘরূপে বর্ণনা করা খুবই কষ্ট কর।

(২) জনপ্রশাসন সংস্থাগুলি বানায় গিতি এবং এই নীতি - প্রশাসন দ্বিবিভাজন।

যা ভ্রান্ত।

(৩) মার্কিন মূল্যের জনপ্রশাসন নিয়মানুবর্তিতারূপে সীমাবদ্ধভাবে লেনদেন করে আমেরিকার জনপ্রশাসনের সাথে।

(৪) কার্যগত দিক ও গঠনগত দিক থেকে আমলাতান্ত্রিকতা দেখা যায়।

(৫) জনপ্রশাসন ও ব্যবসা পচরশাসন প্রশিক্ষণ কখনোই একইসাথে মেলানো যাবে না। যদিও তারা দৃষ্টিভঙ্গির দিক থেকে অগুরুপ গুরুত্বহীন।

(৬) রাজনৈতিক বিজ্ঞানের পেশা ও শৃঙ্খলার দিক থেকে জনপ্রশাসন অবশ্যই আলাদা।

(৭) সাংগঠনিক কর্তৃত্বকে শিখরাকার দৃষ্টিতে দেখা হলে তা কখনোই যথাযথ নয়। প্রশাসক কর্মচারীদের অবশ্যই সমতুল্য হিসাবে দেখতে হবে অধীনস্থ হিসাবে নয়।

(৮) নীতি ও রাজনৈতিক বিবেচনা ব্যবস্থাপনার ক্ষমতাকে প্রতিস্থাপন কোরে কারণ মুখ্য শক্তিগুলিকে জনপ্রশাসনের উপর নির্ভর করে। কম্পিউটারইজড তথ্য যথাযথ নয় কারণ তা নথিভুক্ত। পরিকল্পনা, কর্মসূচী, বাজেটিং রাজনৈতিক উত্তরগুলি ভরসাযোগ্য তথ্য প্রদান করতে পারে না। পুনরো সিদ্ধান্তের একটা অংশ ঢাকা যায় রাশি করণ ও খরচ বিশ্লেষণের মাধ্যমে।

(৯) ভবিষ্যতের প্রশাসকরা অবশ্যই প্রশিক্ষিত হবেন পেশাগত স্কুলে। জনপ্রশাসন পাঠক্রম গুরুত্ব আরোপ করে মনস্তাত্ত্বিক, আর্থিক, সামাজিক ও নৃতাত্ত্বিক বিষয়েও শুধুমাত্র প্রশাসনিক, সাংগঠনিক ও কার্যপ্রণালীতে ও নয়।

(১০) জন প্রশাসন সামাজিক সমস্যার সমাধানে কোনোরকম সাহায্য করতে পারে না। এটি উদীয়মান সমস্যার সমাধান করতে পারে না যেমন - বিশাল সামরিক প্রতিষ্ঠান, বড় শিল্পের সমস্যা, দাঙ্গা, শ্রমিক সংখ্যা, ধর্মঘট, বিজ্ঞানের সংঘর্ষ, সরকারী স্কুল ইত্যাদি।

(১১) জনপ্রশাসন একটি শৃঙ্খলা কিন্তু ইহা সমসাময়িক সামাজিক বিজ্ঞানের পদ্ধতির উপর আরোপ করা যায় না। যখন জনপ্রশাসন এর বিভিন্ন অঙ্গ বৈজ্ঞানিক পদ্ধতির ব্যবহারে সক্ষম তখন অন্য গুরুত্বপূর্ণ অঙ্গ শৃঙ্খলার এজ্জিয়ার ভুক্ত নয়। Charles Worth এরমতে - “আমরা বৈজ্ঞানিক হতে পারি, যদি আমরা আমাদের শৃঙ্খলা সীমাবদ্ধ করতে পারি কিন্তু যদি আমরা তা করি তবে আমরা কি গুরুত্বপূর্ণ অঙ্গকে ব্যবহার করি না? আমরা যদি কিছু দিককে বৈজ্ঞানিক হতে পারি আমাদের বিষয় এর মান ও প্রেসক্রিপসন এর ভার বহন করবে কিন্তু আমরা বৈজ্ঞানিক হতে পারব না।”

ইহা গুরুত্বপূর্ণ এই কারণে যে অন্তত : কিছু দৃষ্টিভঙ্গি পাওয়া গেছে যারা এই পরিপূর্ণ অভিব্যক্তি পাওয়া যায় এবং তাই এই সম্মেলনকে মিনরুক সম্মেলনের পথ প্রথর্শক হিসাবে গণ্য করা যায়।

১.৩.৪. মিনরুক সম্মেলন (১৯৬৮) :

মিনরুক সম্মেলন উৎপত্তি কারণের ভিতর নীহিত ছিল। প্রথমত : ১৯৬০ এর দশকে অনেক সামাজিক সমস্যায় যে অস্থিরতা তেরী করেছিল জনপ্রশাসন তাতে সচেতন হওয়ার কোন লক্ষণ দেখায় নি বরং তাদের সমাধান করার জন্য কম গুরুত্ব ও

টিপ্পনী

স্ব-অধ্যায় সামগ্রী

17

টিপ্পনী

দিয়েছিল। ১৯৬৮ সালে ওয়ালডোর প্রবন্ধ - Public Administration in a time of revolution, এ জন প্রশাসনের উপরিউক্ত বিষয়ে গুরুত্ব আরোপ করা হয়, দ্বিতীয়ত তরুণ পন্ডীতদের শুনতে হবে যে জনপ্রশাসনের শৃঙ্খলা যে সমস্যার সম্মুখীন হতে হয় তা হল প্রজন্মের পার্থক্য। ফিলাডেলফিয়া সম্মেলনটির উল্লেখ করা যেতে পারে, যেখানে অংশগ্রহণকারীরা ৩৫ বছরের বেশী বয়সী ছিলেন, বেশিরভাগই ছিলেন ৫০ ও ৬০ এর। কোথায় ছিলেন পন্ডিত ও অণুশীলনকারীরা যারা ৩০ এর ছিলেন। কমবয়সীরা মিন্নুক সম্মেলনে আমন্ত্রিত হয়েছিলেন। তাই বলা যায় মিন্নুক সম্মেলন ছিল যুবকদের সম্মেলন জনপ্রশাসনের উপর এবং এটি ছিল শিক্ষার জমায়েত যা জনম দিয়েছিল নতুন জনপ্রশাসন ধারণার।

নতুন জনপ্রশাসনের মূল লক্ষ্য হলো দৈনিক সামাজিক সমস্যার জন্য গভীর সংবেদনশীল ও উদ্বেগ। এর স্থিতিমাপক হল প্রাসঙ্গিকতা, দৃষ্টবাদ, নৈতিকতা, নীতিশাস্ত্র, মূল্যবোধ, নতুনত্ব। মক্কেল জন্য উদ্বেগ, সামাজিক সাম্যতা ইত্যাদি; নতুন জন প্রশাসনের সমর্থক জনপ্রশাসনের শৃঙ্খলা নিয়ে তাদের অসন্তোষ প্রকাশ করে এবং অস্থিতশীলল সময়ে উপস্থাপিত সমস্যার প্রতি মনোনিবেস করতে চায়। পোষ্ট - ইতিবাচক পদ্ধতির প্রচার সমর্থন মূল্য মুক্ত ও মান নিরপেক্ষ গবেষণার পরিত্যাগের উপর গুরুত্বারোপ করে এবং একটি নতু পদ্ধতির উদ্ভাবনের উপর জোর দেয় যা সামাজিক সাম্যের উপর গুরুত্ব দেয়। সামাজিক সাম্য এর অর্থ হল জনপ্রশাসকরা সামাজিকভাবে অবহেলিত জনগণের রক্ষক হবে। এর অর্থ হল এই য তাদের পরিবর্তনের সক্রিয় প্রতিনিধি হতে হবে এবং অ-বিশ্বাসীদের স্থিতাবস্থা দিতে হবে। দ্রুত পরিবর্তনের সাথে সামঞ্জস্য রাখতে নতুন সংগঠন তৈরী করতে হবে। মক্কেল আনুগত্য ও কর্মসূচী আনুগত্যের উন্নতি সাধনে জোর দেওয়া হয়।

মিন্নুক সম্মেলনটি নতুন জনপ্রশাসনের প্রথম সুসংগত ব্যাকরণ প্রস্তুত করার সম্মানে যথোপযুক্তভাবে কৃতিত্ব অর্জন করেছি। এটি ছিল সেই সম্মেলন যা খুব স্পষ্টভাবে শৃঙ্খলার অবস্থা সঙ্গে অসন্তোষ প্রকাশ করেছে।

এটি ছিল প্রথম সম্মেলন যা জনপ্রশাসনের জন্য একটি চিত্র দিতে চেয়েছিল - এটি এমন একটি বিষয় যা সমাজের সমস্যাগুলির সাথে সক্রিয়ভাবে সম্পর্কিত ও সংস্কারবাদী অভিপ্রায় পূর্ণ।

মিননব্রুক - এর দৃষ্টিকোণ - অস্থিরতার সময় :

মিননব্রুকের ধারণাগুলি মারিনি ও ওয়ালডোর কাজগুলির মাধ্যমে ব্যাপক সঞ্চালন খুঁজে পেয়েছে। মারিনির New Public Administration - The Minnbrook Perspective প্রথম প্রকাশিত কার্যাবলি নতুন জনপ্রশাসনের ধারণাটির উপর এবং তাই মারিনিকে এই ধারণার পথ প্রদর্শক বলা হয়। অস্থিরতার সময় ওয়ালডোর জনপ্রশাসন ধারণাটিও মিননব্রুক এর ধারণাটিতে এগিয়ে নিয়ে যায়। ১৯৬৯ সালে আমেরিকার রাজনীতি বিজ্ঞান সমিতির আয়োজিত বার্ষিক সম্মেলনে উনি একটি ধারাবাহিক আলোচনার আয়োজন করেছিলেন, তিনি চেষ্টা করেছিলেন কমবয়সীদের আকৃষ্ট করতে। সম্মেলনের পেপার প্রেজেন্টেশনও ওয়ালডোর কার্যাবলীর অন্তর্ভুক্ত ছিল।

নতুন জনপ্রশাসন অবশ্যই নতুন ধারণাটিকে ভেঙে দিয়েছিল এবং শৃঙ্খলার নতুন উপাদান সঞ্চার করেছিল। প্রক্রিয়াটিতে কাজের জন্য বিষয়সূচী প্রস্তুত করা হয়। যার কমপক্ষে একটি আংস জনপ্রিয়বাদী প্রকৃতির ছিল। কেউ বিশ্বাস করে যে তার সমর্থকরা নিজেদের অহংকার করার চেষ্টা করেছে যা প্রকৃতপক্ষে রাজনৈতিক প্রতিষ্ঠান, প্রক্রিয়া ও নেতৃত্বের বৈধ শাসনে পতিত হয়েছে। নতুন জনপ্রশাসন এর কিছু মৌলিক বিষয় রয়েছে কিন্তু এটি কেবলমাত্র আইনসভা ও রাজনৈতিক ইচ্ছার দ্বারা বাস্তবায়িত করা যায়।

সুতরাং ১৮৮৭ সল থেকে জনপ্রশাসনের পথ দীর্ঘ হয়েছে। এটি তদন্তের স্বশাসিত ক্ষেত্র হিসাবে তার প্রমাণ পত্রাদি স্থাপন করেছে। জনপ্রশাসনের পন্ডিতরা অন্যান্য শাখার থেকে অনেকটা ধার নিতে চেয়েছেন যা আন্তঃ - শৃঙ্খলাবদ্ধ প্রকৃতি। জনপ্রশাসন সময়ে সময়ে জনসাধারণের প্রামাণিক ও আদর্শগত উভয় প্রকার বুকির সম্মুখীন হয় এটি নীতিক বিজ্ঞান থেকে অনেক নতুন উন্নয়নকে অন্তর্ভুক্ত করেছে। শিল্প ও উন্নয়ন প্রসঙ্গে করা সংস্কারগুলি এখানে গুরুত্বপূর্ণ শিল্পের পরিপ্রেক্ষিতে জনপ্রশাসনের দুটি বৈশিষ্ট্য বিদ্যমান -

(১) ঔপনিবেশিক আমলাতন্ত্র

(২) ব্যবসা শক্তি

দুটিরই উদ্দেশ্য ছিল মুনাফা অর্জন করা। আমলাতন্ত্র ব্যবসায়িক ব্যবস্থাপনা

টিপ্পনী

স্ব-অধ্যায় সামগ্রী

টিপ্পনী

সমসাময়িক জনপ্রশাসনকে চরিত্রায়িত করে। যাইহোক আজ রাষ্ট্র নিজের স্বতন্ত্রা অণুধাবন করতে একা ছেড়ে দেবে না কোন জনগণকে। আধুনিক প্রসাসনিক কল্যান রাষ্ট্রের ভিত্তি সর্বোচ্চ সংখ্যা। শিল্পায় দ্বারা রাষ্ট্রের কার্যাবলী, প্রকৃতি ও সুযোগের এই পরিবর্তন আনা হয়েছে। আজ প্রশাসনিক রাষ্ট্রে একটিই মানুষের সমগ্র জীবন সীমাবদ্ধ, উন্নয় প্রেক্ষাপটে সর্বাধিক উন্নয়নশীল দেশগুলি প্রায় সব অঞ্চলে সামাজিক অগ্রগতি, কাঠামোগত সুবিধা এবং উৎপাদনশীল উদ্যোগ যেমন শিল্প ও কৃষিসহ পরিবর্তন দ্রুত চালু করার মাধ্যমে দ্রুত আর্থসামাজিক উন্নয়ন আতে চেষ্টা করেছে। জাতি গঠনের জ্য একটি অপরিহার্য সাহ্য হিসাবে জনপ্রশাসন নামেও পরিচিত, প্রতিফলিত হয়। এই ক্ষেত্রের অগ্রগামীদের একজন এডওয়ার্ড ওয়েইডার উন্নয়নশীল প্রশাসনকে কর্মভিত্তিক, লক্ষ্য ভিত্তিক প্রসাসনিক ব্যবস্থা হিসাবে উল্লেখ করেছেন।

এটা লক্ষ করা যেতে পারে যে উন্নয়নশীল দেশগুলিতে প্রশাসন আরও রাজনৈতিক ভাবে বা মতাদর্শিকভাবে ভিত্তিক এবং উন্নতদেশের তুলনায় সামাজিক - রাজনৈতিক অভিজাত দলের দ্বারা প্রভাবিত হয়। উন্নয়নপ্রসাসনকে নিম্নলিখিত বৈশিষ্ট্যগুলি দ্বারা চিহ্নিত করা হয় -

- (১) পরিবর্তনের ঝাঁক
- (২) ফলাফলের স্থিতিবোধ
- (৩) প্রতিশ্রুতি
- (৪) মকেকলের স্থিতিবোধ
- (৫) অস্থায়ী মাত্রা।

উন্নয়নশীল দেশগুলির জন্য কোন জিনিষগুলি ভালো প্রসাসনের ক্ষেত্রে উন্নয়নশীল দেশগুলির চাহিদা অনুযায়ী প্রাসঙ্গিক, পশ্চিমের প্রযুক্তির দক্ষতা ব্যাতিত অঞ্চলে, মৌলিক কাঠামো একই প্রশাসন পরিবর্তনের জন্য কাজ করে এমন একটি পরিবর্তন নীতি রূপায়নকারীদের দ্বারা স্বীকৃত হয়। যদি প্রসাসকেরা এই পরিবর্তনের সাথে সামঞ্জস্য না রাখে তাহলে তার সামাজিক অর্থনীতি এবং রাজনৈতিক প্রভাব গুরুতর হতে পারে।

স্ব-অধ্যায় সামগ্রী

20

অগ্রগতির মূল্যায়ণ :

- (৪) জনপ্রশাসনের মুখ্য উপাদান গুলি কি ?

(৫) জনসেবার উচ্চশিক্ষার জন্য হানি রিপোর্টের দুটি সুপারিশ উল্লেখ কর।

১.৪. যৌক্তিক জনপ্রশাসন :

যৌক্তিক জনপ্রশাসন একটি যৌক্তিক ফ্যাশন বা অণ্যদেশের জনপ্রশাসন অধ্যয়নের মধ্যে প্রশাসিক ব্যবস্থা। এটিকে “প্রশাসক্রিয় এবং আচরণের মধ্যে নিদর্শন নিয়ামক এর জন্য অণুসন্ধান” হিসাবে সংজ্ঞায়িত করা যেতে পারে। বিভিন্ন সমস্যা একটি সাধারণ প্রশাসনিক ব্যবস্থার বৃদ্ধি ও বিকাশকে বাধা প্রস্তু করে। যেমন প্রাশ্চাত্য দেশ ও উন্নয়নশীল দেশের মধ্যে পার্থক্য, সাফল্যের অভাব, বৈজ্ঞানিক তাত্ত্বিক মডেলের যা বৈজ্ঞানিক তত্ত্বগতভাবে পরীক্ষা করা যেতে পারে। বিভিন্ন রাষ্ট্রকে একই সময়ে যেমন ধর্মীয় রাষ্ট্র বনাম ধর্মনিরপেক্ষ রাষ্ট্র বা সৈরাচারীরাষ্ট্র বনাম গণতান্ত্রিক রাষ্ট্র ইত্যাদি। যদিও প্রশাসনিক ব্যবস্থার তারতম্য হতে পারে সারা বিশ্ব জুড়ে। কিছু সাধারণ উপাদান আছে - যেমন আমলাতান্ত্রিক নিয়োগ এবং, সাধারণ কর্মসূচী যা সমস্ত দেশকে চিহ্নিত করে (উদাহরণ - কর শাসন ব্যবস্থা) এবং সাধারণ ভূমিকা (উদাহরণ - নিয়ম বানানো) এই ব্যবস্থাগুলির তুলনা হতে পারে।

১.৪.১. উন্নয়নশীল ও উন্নত রাষ্ট্রের জনপ্রশাসনের প্রকৃতি, সুযোগ ও গুরুত্ব :

Burke যথাযথ বলেছেন, “যথাযথ ব্যবস্থাপনা ছাড়া আপনার সাধারণসম্পদ কোন ক্ষিমের চেয়ে ভালো নয় এবং জীবন্ত সক্রিয়, কার্যকর সংবিধান নয়।” সব পরিস্থিতিতেই প্রশাসন আছে। প্রশাসন ছাড়া কোন কিছুই অস্তিত্ব থাকবে না।

Dimook এর মতে - “এটা বুঝতে অনেক চিন্তা করতে হয় না যে জনপ্রিয় সরকার শুধুমাত্র জটিলতার জন্য যথাযথ প্রশাসন এবং প্রযুক্তিগত সভ্যতার একটি বিভ্রান্তি থেকে বাঁচাতে যথাযথ প্রশাসনের মাধ্যমে যথেষ্ট দক্ষতা অর্জন করেছে।”

Ira Sharkansky এর মতে উন্নতসমাজের বৈশিষ্ট্য হল -

- (১) সুবিধার সমান বিতরণ।
- (২) আধুনিক প্রযুক্তির ব্যবহার।
- (৩) ব্যক্তিগত কৃতিত্ব অণুযায়ী পুরস্কার প্রদান। পারিবারিক বা জাতি বা ধর্ম অণুযায়ী নয়।

টিপ্পনী

স্ব-অধ্যায় সামগ্রী

টিপ্পনী

(৪) অর্থনৈতিক ও সরকারী ভূমিকায় বিশেষজ্ঞদের ব্যবহার। সাধারণের পরিবর্তে যারা একটি সম্পূর্ণ পরিসীমার কার্যকলাপ নেতৃত্ব প্রদান করে।

(৫) এমন সরকারী ইউনিট আছে যা সামাজিক ও অর্থনৈতিক সামঞ্জস্য থাকে এবং নতুন চাহিদাপূরণের জন্য নতুন ক্ষমতা অর্জন করতে পারে।

আমরা এখন উন্নয়নশীল ও উন্নত দেশগুলিতে জনপ্রশাসনের ভূমিকা পৃথকভাবে পর্যালোচনাসা করব।

উন্নয়নশীল দেশগুলি বৈশিষ্ট্য - মাথাপিছু কম আয়, বিস্তীর্ণ দরিদ্র, পুঁজির অভাব, প্রযুক্তি গতপশ্চাদপদ, বৃহত্তর আয় বৈষম্য, গ্রামীণ ও শহরের উন্নয়নের মধ্যে বিস্তৃত ব্যবধান, বাণিজ্য ও আধা শিল্পীয় কৃষি অর্থনীতিতে নেতিবাচক ভারসাম্য।

উন্নয়নশীল দেশগুলি (মাথাপিছু \$ ৫৮০ বা তার কম) বিশ্বের জনসংখ্যার ৫৭% মাত্র ৫% মোট GNP এর তুলনায়। প্রতিবছর \$ ১৮, ৩৩০ মাথাপিছু আয় সহ উন্নত অর্থনীতিগুলি বিশ্বজনসংখ্যার ১৬% এবং বিশ্ব GNP এর ৭৩%। এই ধরনের অবস্থা রাজনৈতিক, নতিকহীনতা এবং মানসিক অস্থিরতার সৃষ্টি করে।

Prof. Jacob Viner এর মতে -একটি উন্নয়নশীল দেশ হচ্ছে এমন এক দেশ বা অধিক পুঁজি অথবা অধিক শ্রম অথবা অধিক উপলব্ধ প্রাকৃতিক সম্পদ ব্যবহারের জন্য সম্ভাব্য সম্ভাবনা রয়েছে যা বর্তমান জনগোষ্ঠীর উচ্চতর জীবনযাত্রার সহায়তা করতে পারে। Gunnar Myrdal উন্নয়নশীল দেশকে “নরম রাজ্যের” মত বলে অভিহিত করেছেন।

অর্থনৈতিক অগ্রগতির বৃহত্তর সম্ভাবনা মিলিত হচ্ছে উন্নয়নশীল দেশগুলির বর্হিমুখী প্রক্রিয়া ও পদ্ধতি, দুনীতিবাজ প্রথা ও অসুস্থ রাজনীতির ভিত্তিতে পরিচালিত হয় প্রশাসনিক নেতৃত্ব।

Henderson এবং Dwivedi তাদের নিবন্ধে উল্লেখ করেছেন - “পরিচালিত উন্নয়ন : পঞ্চম দশক ১৯৯০” - উন্নয়নশীল দেশগুলিকে সতর্ক করে দিয়েছিল যদি তারা পএশাসনিক ব্যবস্থাকে উন্নত না করে তাহলে কর্মদক্ষতা হ্রাস পাবে। প্রশাসনিক সংস্কার যখন পুরানো কাঠামো শক্তিশালী করার দীর্ঘমেয়াদী পরিণতির চেষ্টা করা হয়, উন্নয়নশীল দেশগুলি তাদের প্রশাসনিক ব্যবস্থার সুশৃঙ্খল কর্মকাণ্ডে একটি অত্যাৱশ্যক অংশীদার।

অতীতে তাদের সৃষ্টির দ্বারা অচল হয়ে যাওয়া অগ্রগতি বা উন্নয়নের গতি বাড়ানোর সময় এসেছে। তারা তাদের আর্থিক ও মানবিক সম্পদ একত্রিত করলে ২১ শতকে তাদের ক্ষমতা পরীক্ষা করবে। তারা অন্য এক দশক ধরে বেঁচে থাকতে পারে বা বৃদ্ধি ঘটাতে পারে। এবং আরো জানা যায় যে অর্থনৈতিক সমৃদ্ধি কেবলমাত্র একচেটিয়া পশ্চিমা একক নয়। যে কোনো একজন যাত্রাপথের জন্য অপেক্ষা করতে পারে। কিন্তু তা অর্জন করতে পারে না।

উন্নয়নশীল দেশগুলি জাতি, ধর্ম, এলাকার উপর ভিত্তি করে বৈষম্য সৃষ্টি করে। উদাহরণস্বরূপ, ভারতে পাঁচ দশকের ও বেশি স্বাধীনতের পর এখনও প্রতিকূল বৈচিত্রের স্পষ্ট প্রকাশের অস্তিত্ব পাওয়া যায়। যা বিকাশের জন্য ক্ষতিকর। অপ্রত্যাশিত সমস্যাগুলির সমাধানে বিপুল সম্পদের অপচয় হয়। জনপ্রশাসন ও আধুনিকায়নের জন্য সামাজিক পরিবর্তন আনতে হবে। নেহেরু যথাযথই বলেছেন - “রাজনৈতিক ঐক্য ইতিমধ্যে কিছুটা জায়গায় নিয়ে গিয়েছে, কিন্তু এরপর ও আমি যেটা চেয়েছি তা অনেকটা ভারতীয়দের একটি আবেগগত সমন্বয় সাধন যাতে আমরা একত্রে একটি শক্তিশালি জাতিতে পরিণত হতে পারি। একই সময়ে পালন করতে পারি আমাদের বিস্ময়কর বৈচিত্র্য।”

অতএব জাতি ও ধর্মের পার্থক্য, অযৌক্তিকতা দূর করে ক্ষুধার্ত জনগোষ্ঠীকে উন্নত করতে এবং এক যৌথপরিবার হিসাবে বসবাস করার জন্য একটি নতুন জীবনযাত্রার সৃষ্টি করতে হবে এবং হৃদয় এবং দৃষ্টিভঙ্গীর পরিবর্তন আনতে হবে।

গণপ্রজাতান্ত্রিক উন্নয়নমূলক ও ন্যায়সঙ্গত প্রশাসন উন্নয়ের জন্য, জনসাধারণের জন্য সামাজিক সংহতি গড়ে তুলতে হবে যাতে সমাজের উষ্ণতা বৃদ্ধি পায়। অযোধ্যার সামাজিক আন্দোলন বিশ্বযুদ্ধের থেকেও দেশের জন্য আরো গুরুতর হতে পারে।

১.৪.২. উন্নয়নশীল দেশে জনপ্রশাসন :

ব্যাপক দরিদ্র ও এই ধরনের বিপুল সংখ্যক লোকলের হতাশাজনক মানসিক জীবনশক্তি ও সামাজিক ও অর্থনৈতিক উন্নয়নের জন্য মারাত্মক হুমকি হয়ে দাঁড়িয়েছে। উন্নয়নশীল দেশগুলিতে দরিদ্র ও দুর্ভোগের কারণগুলি ক্ষমতা বা সম্পদের, মানুষ বা বস্তুগতদের অভাব নয়। তবে এইসব উৎসের ব্যহার ও উন্নয়নশীল দেশগুলি

পর্যাপ্তপর্যায়ে তাদের মানবসম্পদের সম্ভাব্য ক্ষমতার ১৫% ব্যবহার করেন না। জনসাধারণের দক্ষতা ও দক্ষ ব্যবহার দক্ষতা এবং যথাযথ ব্যবস্থা অর্জনের জন্য জনগণের বর্ধিত অংশগ্রহণের মাধ্যমে পরিকল্পনা ও বাস্তবায়ন করা প্রয়োজন।

(ক) বিজ্ঞান ও প্রযুক্তি শোষণের জন্য শর্ত তৈরী :

গত কয়েক দশক ধরে বিরাট পরিবেশে বিজ্ঞান ও প্রযুক্তির ক্ষেত্রে দ্রুত হারে ব্যাপক পরিবর্তন ঘটেছে। এই পরিবর্তনগুলি জনপ্রশাসনের উপর ও প্রভাব ফেলেছে যা আজকের জনগণের ক্রমবর্ধমান আকাঙ্ক্ষা পূরণের জন্য বহুবিধ কাজ করেছে। Prof. Waldo এর মতে - জনপ্রশাসন ‘সাংস্কৃতিক জটিলতার অংশ এবং এটি শুধুমাত্র কাজ করে না একটি মহান সৃজনশীল শক্তি হিসাবে গণ্য করা হয়।’ প্রযুক্তিগত দৃশ্যটি বিস্তারিত বলে মনে করা হচ্ছে এবং ফলপ্রসূভাবে পরিবর্তনের পরিবর্তে ফলাফলটি বিভ্রান্তিকর বলে মনে হচ্ছে। এইভাবে তারা নতুন উদ্ভাবিত প্রযুক্তির বাস্তবায়নে জড়িত অপ্রতিরোধ্য ব্যবস্থাপনার সমস্যাগুলির জন্য প্রস্তুত নয়। উদাহরণস্বরূপ, ভারতীয় প্রশাসন উন্নত দেশের পদচিহ্ন অনুসরণ করার চেষ্টা করেছে এবং আধার কার্ড করানো হচ্ছে। তবে সাম্প্রতিক কয়েকটি আধারকার্ড বিক্রোতাদের কাছে এবং আবর্জনা পাওয়া গিয়েছিল। যখন রিসিপেন্টারা ডুপ্লিকেট কপি তৈরীর চেষ্টা করছিল। সুতরাং, যদি নতুন প্রযুক্তি ব্যবহার সরকারের নিম্নস্তরের যথাযথ ব্যবস্থাপনা পরিচালিত হয়েছে তবে পুরানো নাগরিকদের সামাজিক নিরাপত্তা প্রদানের কোনো উদ্যোগ নেয়নি। প্রযুক্তি ও সামাজিক আচরণের দ্রুত পরিবর্তনের মোকাবিলা করার জন্য জনসাধারণের পুনঃপ্রতিষ্ঠার একটি জরুরী প্রয়োজন যাতে উৎপাদনশীলতা এবং জনগণের জীবনযাত্রার মান বাড়ানো যায়।

(খ) প্রশাসনিক ব্যবস্থার উন্নতি : সুশাসন

রাষ্ট্রের অগ্রগতি, সমৃদ্ধি ও সাধারণ মানুষকে রক্ষা করার আদর্শ কেবল নিরপেক্ষ, সৎ এবং দক্ষ প্রশাসনের মাধ্যমেই সুরক্ষিত হতে পারে। অধ্যাপক চার্লস বার্ডের মতে ‘সভ্য সমাজের ভবিষ্যৎ এমনকি আমি সভ্যতা সম্পর্কেও ভাবছি। সভ্য সমাজের কাজগুলো শ্রোত করার জন্য বিজ্ঞান, দর্শন ও অনুশীলনের দক্ষতা গড়ে তোলার আমাদের সামর্থের উপর নির্ভর করে।’ সুতরাং, জনপ্রশাসনকে আধুনিকীকরণের করতে হবে। যা নূন্যতম খরচে মানুষের কাছে পণ্য ও পরিষেবা প্রদানের জন্য প্রয়োজনীয় পরিবর্তন ও আউটপুট তৈরী করতে, পুনঃনির্মাণ,

পুনঃনবীকরণ ও পুনরুজ্জীবিত করা প্রয়োজন। এটি একটি ভিন্ন প্রবণতা এবং প্রশাসন, সংস্কৃতি ও সামর্থের মাত্রার প্রয়োজন।

(গ) প্রশাসনিক ক্ষমতা ও ক্ষমতার উন্নতি :

একটি সরকারের প্রশাসনগত দক্ষতা এবং যে পদ্ধতিতে উন্নয়নসূচী গ্রহণ করা হয়ে এই দুটি নিখুঁতভাবে সম্পর্কিত। অণ্যদিকে একটি জাতিয় সরকারের প্রশাসনিক অস্থিরতা অর্থনৈতিক ও সামাজিক উন্নয়নের উপর প্রভাবশালী প্রভাব ফেলে। এই দরিদ্র তাদের উদ্দেশ্য অর্জন থেকে বিপুল অর্থ, প্রতিভা এবং উপাদান প্রতিরোধ করে।

(ঘ) জনগণের সমর্থন নিশ্চিতকরণ :

উন্নয়নশীল দেশগুলিতে জনসাধারণের প্রশাসন পঞ্চায়েত রাজ পদ্ধতির মতো অনেক প্রতিষ্ঠানের সৃষ্টি ছাড়াও উন্নয়ন প্রক্রিয়ার মধ্যে মানুষকে জড়িত করতে সক্ষম হয়নি। কারণ অধিকাংশ লোক এখনও তাদের মিলিত হওয়ার জন্য সংগ্রাম করছে এবং ব্যাপক দুর্নীতি হচ্ছে প্রশাসনের অধিকাংশ পর্যায়ে। সুতরাং তাদের মধ্যে সীমাহীন সাম্ভাব্যক্ষমতা ব্যবহার করা হয় না। সমস্ত পরিকল্পনা ও অনুষ্ঠান ভিত্তির উপর নির্ভর করে গড়ে উঠে যে তাতে মানুষের সাফল্য আসন্ন হবে কিন্তু আসলে প্রশাসন কোন বাস্তববাদী প্রচেষ্টা করে উঠতে পারেনা। ওয়াল্ড হেলথ অর্গানাইজেশনের পরিচালক Hiroshi Nakajina যথার্থই বলেছেন “আমাদের পরিশ্রমের মানুষের শক্তি, জ্ঞান ও ইচ্ছা উদ্ভাবন করা উচিত।” এইভাবে উন্নয়নশীল দেশগুলিতে জনপ্রশাসনের জনগণের অংশগ্রহণের তাৎপর্য খুবই জরুরী কারণ এটি উন্নয়নের প্রধান উপকরণ।

(ঙ) জনগণের নিরাপত্তা নিশ্চিত করার জন্য আইনশৃঙ্খলা বাহিনীকে শক্তিশালী করা :

উন্নয়নশীল দেশগুলির অর্থনৈতিক উন্নয়ন এটি সুশৃঙ্খল আইনী ব্যবস্থা ছাড়া সম্ভব নয় যেখানে মানুষ নিজেকে নিরাপদ ও মুক্ত মনে করে। উন্নয়নশীল দেশগুলিতে আইনশৃঙ্খলা রক্ষাকারী বাহিনী এখনও আদিম ও ক্ষমতাশালী দলের দ্বারা নির্যাতিত। জনগন নিরপেক্ষতা ও আইনশৃঙ্খলা বাহিনীর প্রকৃত ভূমিকাতে তাদের বিশ্বাস হারিয়েছে। উন্নয়নশীল দেশসমূহকে অবশ্যই একটি ভালো আইনশৃঙ্খলা ব্যবস্থা নিশ্চিত করতে হবে। যা উন্নয়ন ও আধুনিকায়নের জন্য যথার্থ। অর্থনৈতিক উন্নয়নের

টিপ্পনী

স্ব-অধ্যায় সামগ্রী

টিপ্পনী

মাধ্যমে একটি উন্নয়নশীল জাতির আইনী ব্যবস্থা এবং অর্থনৈতিক উন্নয়ন প্রক্রিয়ার মধ্যে একটি সমালোচনামূলক যোগাযোগ রয়েছে। উন্নত দেশসমূহকে যদি একক কাঠামো দ্বারা চিহ্নিত করা হয় তবে উন্নয়নশীল দেশসমূহের আইনী কাঠামো বেশিরভাগ দুর্বল ও অসঙ্গত বলে ধরা হয়। পশ্চিমী আইন ব্যবস্থার আওতাধীন একটি প্রভাবশালী ব্যক্তিগত বিবেচনায় নিয়ে যদি স্বদেশী পদ্ধতি প্রয়োগ করা হয় এটি একটি নির্দিষ্ট জাতির উপর প্রভাব ফেলে। যা আইনী ব্যবস্থাকে বেশ অপ্রত্যাশিত করে তোলে। একক আইনী কাঠামো সৃষ্টি একটি কঠিন কাজ। যতদিন না দুর্বল আইনী ব্যবস্থার মোকাবিলা হচ্ছে, উন্নয়নশীল দেশের নাগরিকদের জন্য খুব সামান্য নিরাপত্তা রয়েছে।

(চ) দুর্নীতির অপসারণ :

উন্নয়নশীল দেশে দুর্নীতির ফলে ক্ষতের সৃষ্টি হয়েছে। এমনকি উচ্চতর কর্তৃপক্ষের পর্যায়েও বিপুল পরিমাণে জড়িত দুর্নীতির ঘটনাগুলি প্রতিদিন পেশ করা হচ্ছে। টু-জি স্পেকট্রাম কেলেঙ্কারি, কমনওয়েলথ গেম, তেলিজি ঘুষ, বোফর্স খাঁটি, ফাদার চেম্বার, ভিভিআইপি হেলিকপ্টার ইত্যাদি আমাদের দেশের দুর্নীতির কয়েকটি উদাহরণ। বেশিরভাগ কাজকর্মই মেধাকে নয় বরং অন্যান্য বিবেচনার ভিত্তিতে পরিচালিত হয়। এটাই প্রকৃত সময় যখন দুর্নীতিগ্রস্ত চর্চা দূর করা হবে যাতে তাদের কাজকর্ম আন্তরিকভাবে, সততা ও উৎসর্গের মাধ্যমে সম্পন্ন হতে পারে।

১.৪.৩. উন্নত সমাজে জনপ্রশাসন :

উন্নত সমাজে উন্নত দেশগুলির মতই জনপ্রশাসন সমানভাবে বরণ আরো গুরুত্বপূর্ণ। এজন্যই উন্নত দেশের নাগরিকরা আশা করে রাষ্ট্রটি তাদের চাহিদা পূরণ করবে, যেমনটি ইতিমধ্যেই করছে। রাষ্ট্র তার নাগরিকদের বিভিন্ন কল্যাণসেবা ও সুরক্ষা প্রদান করে। উপরন্তু সরকারী মালিকানাধীন শিল্পগুলি জায় রাখতে এবং বেসরকারী প্রতিষ্ঠানগুলির নজরদারী করার জন্যও এর প্রয়োজন আছে। আধুনিক ও উন্নত সমাজ আর জটিল এবং বিশেষ আমলাদের প্রয়োজন করা স্থিতাবস্থা বজায় রাখতে পারবে। সংক্ষিপ্তভাবে উন্নত দেশ গুলিতে জনপ্রশাসন প্রয়োজন উন্নয়নের রক্ষণাবেক্ষণ নিশ্চিত করার পাশাপাশি তাদের দৃষ্টিভঙ্গী উন্নয়ন ত্বরান্বিত করতে।

(ক) উন্নত সমাজের বৈশিষ্ট্য :

উন্নতদেশগুলি পরিবেশ দূষণ, বেকারত্ব, কমপ্রবৃদ্ধি হারের মধ্যে দিয়ে

অর্থনৈতিক প্রবণতা ক্রমবর্ধমান অসহিষ্ণুতা, প্রযুক্তিগত সআয়তা প্রদানের সামান্য ক্ষমতা, উন্নয়নশীল দেশ গুলির চাহিদা, বিজ্ঞান ও প্রযুক্তির দ্রুত পরিবর্তন সহ প্রশাসনিক ব্যবস্থার সমন্বয় নতুন চ্যালেঞ্জের সম্মুখীন হচ্ছে। এই সমস্ত চ্যালেঞ্জগুলির জন্য জনপ্রশাসন ব্যবস্থার প্রয়োজন যা বিদ্যমান, সম্ভাব্য ও ভবিষ্যতের সমস্যাগুলির যত্ন সহকারে নিরীক্ষণ করবে এবং নিজেই নিজেকে উপযুক্ত রাখার উপর নজর রাখবে।

(খ) বেসরকারী বোক্তরের উন্নতি ত্বরান্বিত করা :

উন্নত দেশগুলিতে জনপ্রশাসনকে বেসরকারী খাতের মাধ্যমে পরিচালিত উন্নয়ন নিয়ন্ত্রণের জন্য প্রশাসনিক যন্ত্রপাতির বিকাশ করতে হবে যা সম্পূর্ণ উন্নয়ন এবং নাগরিকদের উপকারে আসতে পারে। আমরা সাধারণত উন্নত দেশগুলির বিকাশ অর্থনীতির মডেল সম্পর্কে শুনেছি। কিন্তু এটা ভাবা ঠিক নয় যে তা সম্পূর্ণ নিয়ন্ত্রণের বাইরে। মার্কিন যুক্তরাষ্ট্রে সুসংহত আন্তঃরাষ্ট্রীয় নিয়ন্ত্রক কমিশন রয়েছে।

সরকারী প্রশাসন এই নিয়ন্ত্রক ভূমিকাটিকে এমনভাবে কাজে লাগায় যে বেসরকারী খাত সরকারী নীতিগুলি থেকে বিচ্যুত হতে পারে না। উন্নত দেশগুলিতে ব্যাতিক্রম দ্বারা পরিচালনার মাধ্যমে জনপ্রশাসন সরাসরি প্রবেশ না করে বেসরকারি ক্ষেত্র নিয়ন্ত্রণের মাধ্যমে উত্তম ফলাফল পায়। এইভাবে বেসরকারী খাতের নাগরিকদের দ্বারা ক্রটির প্রদত্ত সেবাগুলির প্রসঙ্গে উচ্চতর সম্মানিত হয়। আমাদের উচিত এই ধরনের অণুশীলন ভারতে ব্যবহার করা।

(গ) দক্ষ পরিষেবাগুলি উন্নীত করার জন্য জনপ্রশাসনের যন্ত্রগুলির পরিমার্জন :

উন্নত দেশগুলিতে মানুষ তাদের অধিকার সম্পর্কে অত্যন্ত সংবেদনশীল। শিক্ষিত হওয়ার কারণে তাদের যথাযথ স্থিতি পেতে সরকারি যন্ত্রপাতিচর উপর চাপ প্রয়োগ করে। জনগণের জন্য সর্বোত্তম পরিষেবা প্রদান ও সকল অনিশ্চয়তা সরিয়ে দেবার জন্য সাধারণকে তার পদ্ধতিগুলি সংশোধন করতে হবে। এইসব দেশে মানুষদের মানুষ হিসেবেই বিবেচনা করা হয়, উন্নয়নশীল দেশের মতো এদের পশু হিসাবে গণ্য করা হয় না। জনপ্রশাসনকে প্রশাসনিক ব্যবস্থা হিসাবে নাগরিক ভিত্তি করতে হবে। যেহতু নাগরিকদের চাহিদা বৃদ্ধি পাচ্ছে তাই উন্নত দেশগুলিতে জনপ্রশাসনকে প্রশাসনিক যন্ত্রপাতিতে দক্ষ হিসাবে রাখা উচিত।

টিপ্পনী

স্ব-অধ্যায় সামগ্রী

(ঘ) দেশের খ্যাতি, প্রতিচ্ছবি ও সুনামের রক্ষণাবেক্ষণ :

উন্নত দেশগুলির জনপ্রশাসন তার খ্যাতি, প্রতিচ্ছবি ও সুনাম বজায় রাখতে আগ্রহী যাতে উন্নয়নশীল দেশগুলি লোকেরা রাজনৈতিক, অর্থনৈতিক ও সামাজিক কারণে আকৃষ্ট হতে পারে। এটা দেখা গেছে যে উন্নয়নশীল দেশের মানুষ যারা উচ্চতর অফিস বা ধনীস্তরে থাকলে তারা বিদেশী স্বাস্থ্য সেবা সংস্থায় চিকিৎসা করানো পছন্দ করেন যদিও একই সুবিধা তাদের দেশেও পাওয়া যায়। একইভাবে উন্নয়নশীল দেশের জনসাধারণ বিদেশী শিক্ষাপ্রতিষ্ঠান থেকে শিক্ষাগ্রহণ করতে পছন্দ করেন কারণ তাদের উচ্চতর শিক্ষার মান ও শিক্ষাপ্রশাসন পদ্ধতির জন্য।

(ঙ) প্রশাসনিক সংস্কার ও সংস্কারের জন্য ক্রমাগত প্রচেষ্টা :

উন্নত দেশগুলির জনপ্রশাসন তার যন্ত্রপাতি ভালোভাবে ফুটিয়ে তুলতে আগ্রহী। এর ভেতর কিছু কিছু দেশে প্রতি তিনবছর পরপর প্রশাসনিক ব্যবস্থা বিশ্লেষণ করা বিধিবদ্ধ থাকে। ফলে তাদের প্রশাসনিক ব্যবস্থা সুবিন্যস্ত ও ফলাফল ভিত্তিক। তদানিন্তন ভারতের প্রধানমন্ত্রী জহরলাল নেহেরুর বক্তব্য এর অনুকরণে তারা বলেছেন - প্রশাসন মানে কোনো জিনিস অর্জন করা, আইভরি টাওয়ার এর মতো কিছু পদ্ধতি অনুসরণ না করে নরপিশাচদের মতো দেখা প্রশাসনের পরীক্ষা হল জনগণের কল্যাণ।

(চ) জটিল ও জটিলতর কাজের সমাধানে বিশেষ সংস্থা :

জনপ্রশাসন উন্নয়নের সাথে মোকাবিলা করতে আগ্রহী। উন্নয়নের যে কোন ক্ষেত্রে - স্বাস্থ্য, শিক্ষা, শিল্প ইত্যাদির ক্ষেত্রে এবং আমরা দেখতে পাই বৈজ্ঞানিক ও প্রযুক্তিগত উন্নয়নের জন্য সাম্প্রতিক প্রযুক্তিগত ব্যবহার এবং প্রশাসনিক ব্যবস্থার দ্রুত পরিবর্তন করা হচ্ছে।

(ছ) পরিবেশগত ব্যবস্থাপনার মাধ্যমে জনপ্রশাসন :

পরিবেশগত সমস্যা যেমন - পরিবেশ দূষণ, অ্যাসিড জা, ওজোনস্তর হ্রাস, বিশ্ব উষ্ণায়ন, উন্নয়নের উপ - উৎপাদন। এই সমস্যাগুলি উদ্ভিগতা সৃষ্টি করেছে এবং উন্নত বিশ্বের কাছে উদ্বেগ প্রকাশ করেছে। জাতিসংঘের মহাসচিব পরিবেশ সমস্যা সংক্রান্ত একটি হতাশা নিন্দাবাদী নোট উদ্ধৃতি দিয়েছেন - “যদি বর্তমান প্রবণতা অব্যাহত থাকে, তাহলে পৃথিবীর জীবনের ভবিষ্যৎ বিপন্ন হতে পারে এবং এইভাবে

এইসব সমস্যাগুলির উপর বিশ্ব মনোযোগ কেন্দ্রীভূত করা জরুরী, যা মানবাধিকারের সর্বাধিক বাস্তবায়ন করার পরিবেশে মানবতার হুমকি দিচ্ছে।” উন্নত দেশে এই সমস্যা অগ্রাধিকারের ভিত্তিতে অংসগ্রহণ করতে হবে। সুতরাং জন প্রশাসন শুধু তার তাৎক্ষণিক পরিবেশের উপর নজর রাখে না বরং ভালো ব্যবস্থাপনা সংক্রান্ত তথ্য সিস্টেমের উপর ভিত্তি করে পরিবেশের সাম্প্রিকতার ওপরও নজর রাখে।

অতএব উন্নতদেশগুলিতে ন প্রশাসনকে উন্নয়নশীল বিশ্বের সাহায্য করতে হবে যাতে এইসব দেশে পরিবেশগত সমস্যাগুলি উন্নত বিশ্বে জীবনের মানকে প্রভাবিত করতে পারে না।

(ছ) অপরাধের তদন্তে জনপ্রশাসন :

ধর্ষণ, মাদকাসক্তি এবং এইডস সংক্রান্ত সমস্যা এবং সামাজিক সমস্যাগুলির নিয়ন্ত্রণে জনসাধারণে প্রয়োজনের উপায়গুলি উপভোগের জন্য জনপ্রশাসন প্রয়োজন। উন্নতবিশ্বের জনপ্রশাসন জনসংখ্যার সমৃদ্ধির থেকে জন্ম নেওয়া সহিংসতা বৃদ্ধির সমস্যার মোকাবিলা করা প্রয়োজন। আইনশৃঙ্খলা রক্ষাকারী ও সামাজিক কল্যান প্রশাসনকে নতুন পদ্ধতির মাধ্যমে জনসাধারণের এই সমস্যার সম্মুখীন হতে হবে। জনপ্রশাসনের এইদিকগুলি আরো গুরুত্বপূর্ণ কারণ অর্থনৈতিক উন্নয়ন ত্বরান্বিত হওয়া তাদের উপর নির্ভরশীল। পাশাপাশি, প্রশাসনের প্রধান লক্ষ্য, যেমন জনগণকে একটি ভালো জীবনপ্রদান করা, এই সমস্যাগুলির মোকাবিলা ছাড়া সম্ভব নয়।

আমরা উপসংহার বলতে পারি যে উন্নত দেশগুলিতে জনপ্রশাসন বিকাশের গতি বজায় রাখতে এবং তার নেতিবাচক প্রভাবগুলি পরীক্ষা করে রাখতে অত্যন্ত গুরুত্বপূর্ণ। এটা মনে রাখা যেতে পারে যে একটি দেশ যত উন্নত তার জনপ্রশাসন আরো দক্ষ যতবস্থা হতে হবে। সুতরাং জনপ্রশাসনের গুরুত্ব উন্নয়নশীল দেশগুলির দুর্লভ উন্নত দেশগুলিতে আরো বেশী। এটা বলা যেতে পারে যে উন্নয়নের সাথে জনপ্রশাসনের উত্তম ব্যবস্থা সরাসরি যুক্ত। উন্নত দেশগুলি এখনও বেঁচে থাকতে পারে না যতক্ষণ না উন্নয়নশীল দেশগুলি খাদ্য, পোশাক, আশ্রয়, ইত্যাদি অর্জন করতে সক্ষম হবে। এই বিশ্বে দুটি পৃথিবী থাকতে পারে না, সমৃদ্ধ ও দারিদ্র। অতএব, উন্নয়নশীল দেশগুলির আর্থ-সামাজিক উন্নয়নের প্রচেষ্টার সহায়তা করা উন্নত দেশগুলির কর্তব্য।

টিপ্পনী

স্ব-অধ্যায় সামগ্রী

অগ্রগতির পরীক্ষা :

৬. তুলনামূলক প্রশাসনিক পদ্ধতি নির্ধারণ করুন।
৭. একটি উন্নয়নশীল দেশের চারটি বৈশিষ্ট্য লিখুন।
৮. উন্নয়নশীল দেশে আমলা তন্ত্রের দুটি বৈশিষ্ট্য লেখ।

১.৫. উন্নয়ন প্রশাসন :

এই ধারণাটি সমসাময়িক। তুলনামূলক প্রশাসনে আমেরিকান বিশেষজ্ঞদের কাজের উপর এটি অনেকটি নির্ভরশীল। Edward Weidner এই ধারণাটির অণ্যতম পথপদর্শক, উন্নয়ন প্রশাসনকে কর্মভিত্তিক ও লক্ষ্যভিত্তিক পদ্ধতি হিসাবে ব্যাখ্যা করেছেন। এই ধারণাটি উদ্ভব প্রধানত উন্নত দেশগুলিকে সাহায্য করার জন্যই হয়েছে। আরো স্পষ্ট করে বলতে গেলে নতু উত্থানকারি রাষ্ট্রগুলির ঔপনিবেশিক আমলাতন্ত্রকে আরো দায়িত্বশীল সামাজিক পরিবর্তন করার জন্য এর উদ্ভাবন। সাধারণ ভাষায় বলতে গেলে সম্পদ ও জ্ঞান স্থানান্তর আধুনিকিকরন প্রক্রিয়াকে আরো দ্রুত করে সরকার এবং সরকারী সাহায্যপ্রাপ্ত সংস্থার সাহায্যে সম্পদের রূপান্তর আন্তর্জাতিক সংস্থা, পারস্পারিক সহায়তা এবং দ্বিপাক্ষিক চুক্তির মাধ্যমে হয়। প্রাপকরা তাদের নতুন প্রাপ্ত পরিবর্তনগুলি যেমন - শিক্ষা, স্বাস্থ্য, মূলধন, বিনিয়োগ, যোগাযোগ, বিজ্ঞান ও গবেষণা নিজের সঙ্গতি অনুসারে ব্যবহার করে। যাইহোক, বৈদেশিক সাহায্য সার্বজনীন উদ্দিপনা হতে পারে না। কিছু নতুন উদীয়মান দেশগুলি জন্য এতি সমুদ্রে এক বিন্দু জলেদর মত। এইভাবে উন্নয়ন প্রশাসন বিদেশী সাহায্য কর্মসূচী থেকে প্রাপকদের ঘরোয়া জননীতিতে আগ্রহ দেয়।

উন্নয়ন প্রশাসন মূলত একটি নতুন ধারণা ঔপনিবেশিক প্রশাসনগণ এই ব্যাপারে কোনো আগ্রহ দেখান নি এবং নতুন রাজনৈতিক নেতাদের এইপব্যাপারে কোনো অভিজ্ঞতা ছিল না এবং যোগ্যতা ও ছিল খুব সামান্য। কৃত্রিমভাবে উন্নয়ন ত্বরান্বিত করার এর আগে কেউ চেষ্টা করেননি, কোনো নির্দেশিকাও ছিল না। প্রথমে একটি ভিত্তি প্রতিষ্ঠা করার আগে চারপাশের সবকিছুকেই যেমন উন্নত করতে হয় কোনো সুসংগত সরকারী নীতি বাস্তবিক প্রয়োগের আগে নীতি প্রণয়ন করাও জরুরী। প্রকৃতপক্ষে প্রাতিষ্ঠানিক আইনশৃঙ্খলা - বিদ্যমান কাঠামোর সাথে যুক্ত করে বিকাশ ব্যবস্থা গড়ে তুলতে হয়।

উন্নয়ন প্রশাসনের প্রধান বৈশিষ্ট্যগুলি নিম্নরূপ -

উন্নয়ন প্রশাসন মূল ধারার ধারণার ভিত্তিতে পরিচালিত হয় যে উন্নয়ন পরিকল্পিত, পরিচালিত এবং নিয়ন্ত্রিত হতে পারে। গুণগত মান এবং পরিমাণে সামাজিক পণ্য গুলি উন্নতি করতে পারে এবং উন্নয়নের বাধাগুলি দূর করা যেতে পারে।

উন্নয়ন ব্যবস্থা বাস্তবায়িত হয় কারণ এটি মানুষের সমস্যাগুলির বাস্তব সমাধান নিয়ে উদ্বেগ প্রকাশ করে। যেমন - জনপ্রশাসন এবং জনগণের জীবনযাপনের বাস্তব জগতের দৈনিক সমস্যা।

এটি একটি সময় সাপেক্ষ ব্যাপার। এটি সুবিণ্যস্তভাবে কাজ করে যার জন্য সঠিক সংযোজনের শারীরিক, সামাজিক, মনস্তাত্ত্বিক প্রাতিষ্ঠানিক সম্পদ প্রবোজনের চেয়ে কম পাওয়া যায়। কৃতিত্বের বাধাগুলি প্রায় অপ্রতিরোধ্য হয় এবং সময় তাদের প্রতি নির্দয় হয় যারা ফলাফল আশা করে শতাব্দীর চেয়ে দশক ধরে।

উন্নত প্রশাসন সার্বজনীন। এটি এমন দেশগুলির মধ্যে পার্থক্যকে প্রত্যাখ্যান করে সেখানে কোনো কৃত্রিম উদ্দীপনার প্রয়োজন ও হয় এবং যেখানে দ্রুত পরিবর্তন মোকাবিলা করার ক্ষমতা স্বয়ং সম্পূর্ণ এবং যে সব দেশ যা আত্মনির্ভরতার প্রয়োজনীয় বস্তুগুলির অভাব বলে মনে করে এবং পরিবর্তন যেখানে সরকারী কর্মের মাধ্যমে বহিস্কৃত করা হয়। সবদেশেই উন্নয়নশীল - কেউ দ্রুত গতিতে কেউ স্বল্প গতিতে। তবে সবচেয়ে গুরুত্বের সমস্যা হচ্ছে ধনী ও দরিদ্র দেশের মধ্যে ক্রমবর্ধমান ব্যবধান দ্রুত উন্নয়নশীল এবং স্বল্প গতির উন্নতিশীল অঞ্চলগুলির মধ্যে যে ব্যবধান প্রসার ঘটেছে তার সম্ভাবনা।

উন্নয়ন প্রশাসন পরিবর্তনশীল। উন্নয়ন ব্যবস্থার স্বতন্ত্রতা দ্রুত আর্থ সামাজিক পরিবর্তনের উপর নির্ভর করে। এই বিশেষ অভিযোজনটি সাধারণ প্রশাসন থেকে উন্নয়ন প্রশাসনকে পৃথক করে, যা মূলত স্থিতাবস্থা, রক্ষণাবেক্ষণের সাথে সম্পর্কিত। এটি প্রগতিশীল, রাজনৈতিক, অর্থনৈতিক ও সামাজিক লক্ষ্যগুলির দিকে সরকারকে প্রভাবিত করেছে। নতুন সংস্থার গঠন যেমন পরিকল্পনা, সংগঠন, উন্নয়ন সংগঠন, প্রশাসন ক্ষমতার হস্তান্তর, প্রশাসনিক বাহিনী তৈরী যারা সমাজের সহায়তা কর্মসূচীতে নেতৃত্ব দিতে পারে, অর্থনৈতিক উন্নতি ইত্যাদি উন্নয়ন প্রশাসনের অন্তর্ভুক্ত। পরিবর্তনকনে আকর্ষণীয় ও সম্ভাব্য করাই এদের উদ্দেশ্য। দক্ষ ব্যবস্থাপনার দ্বারা জন

টিপ্পনী

স্ব-অধ্যায় সামগ্রী

31

টিপ্পনী

কর্মসূচীর উন্নয়ন এবং বেসরকারী উন্নয়ন কর্মসূচী এর অন্তর্ভুক্ত।

ইহা ফলাফল ভিত্তিক যা দ্রুত ও নির্দিষ্ট সময়সীমার মধ্যে পরিবর্তন আনে। মাথাপিছু আয়ের বৃদ্ধি, স্বাস্থ্য ও কল্যাণে সুবিধার বিধান অণুযায়ী উৎপাদন এর সাথে সম্পর্কিত।

কাজ করার প্রতিশ্রুতি, পরিবর্তন করার প্রতিশ্রুতি এবং সময়ব্যাপী কর্মসূচী পূরণের জন্য উদ্বেগ উন্নয়ন প্রশাসনের প্রত্যাশিত ভূমিকা, প্রশাসকরা তাদের কর্মসম্পাদনের জন্য নির্ধারিত কাজের সাথে আবেগগতভাবে জড়িত হবে এটা আশা করা যায়। দ্রুত সামাজিক অর্থনৈতিক উন্নয়নের জন্য অতীতের থেকে বিরতির প্রয়োজন। সিদ্ধান্তগ্রহণের নতুন কৌশল যেটা প্রতিশ্রুতি দেয় জনগণের আশা আকাঙ্ক্ষা এবং উন্নয়নের লক্ষ্যপূরণের জন্য তা কর্মকর্তাদের সাথে পরামর্শের পর সিদ্ধান্ত নেওয়া হয়।

উন্নয়ন প্রশাসন মঞ্চের ভিত্তিক অণুধাবন করা যায় যে নির্দিষ্ট লক্ষ্যগোষ্ঠীর চাহিদাকে সন্তুষ্ট করার জন্য এটি ইতিবাচক। অতএব তাদের সন্তুষ্টি, কর্মকর্তাদের মূল্যায়নে একটি গুরুত্বপূর্ণ নির্ণায়ক। জনগণকে জনকর্মসূচীর সক্রিয় অংশগ্রহণকারী হিসাবে বিবেচনা করা হয়। জনসাধারণ এবং প্রশাসনের মধ্যে এই ঘনিষ্ঠ সম্পর্কই উন্নয়ন প্রশাসনের মুখ্য বৈশিষ্ট্য।

একটি সমাজে বেশিরভাগ উন্নয়নমূলক পদক্ষেপ নাগরিকদের অন্তর্ভুক্ত হওয়া উচিত। কারণ এরাই শেষপর্যন্ত উন্নয়নের সুবিধা ভোগ করে। কর্মরত কর্মীরা নাগরিকদের কাছাকাছি আসতে পারে এবং তাদের স্তরের সমস্যা সম্পর্কে উচ্চতর কর্মকর্তাদের পরিচিত করার জন্য একটি ক্রমাগত দায়িত্ব পালন করে। যেহেতু তারা তাদের নীতিগত পদক্ষেপ ও গ্রহণ করে জনগণের সার্বিক মূল্যায়নে। উন্নয়ন প্রসঙ্গে উচ্চস্তরের ও নিম্নস্তরের কর্মকর্তাদের মধ্যে ঘনঘন আলোচনা এবং অংশগ্রহণমূলক সিদ্ধান্তগুলি অনিবার্য। যেখানে নিম্নস্তরের কর্মকর্তারা উচ্চস্তরের কর্মকর্তাদের আওতায় আনতে পেরেছেন সাধারণ মানুষের চাহিদা সেখানে প্রশাসন অংশগ্রহণমূলক সিদ্ধান্তে ভালো ভূমিকা পালন করেছে।

অতএব পরোক্ষ সুবিধাভোগী হিসাবে জনগণের ঐতিহ্যগত ধারণাকে সক্রিয় অংশগ্রহণকারী হিসাবে নতুন ধারণার দ্বারা প্রতিস্থাপিত করতে হবে।

M.J. Esman তাঁর এই ‘উন্নয়ন প্রশাসনের রাজনীতি’ সংজ্ঞায়িত করেছেন রাষ্ট্রীয় কাঠামো এবং সামাজিক অর্থনৈতিক উন্নয়নকে প্রশস্ত রাজনৈতিকতার পরিবর্তে প্রশাসনিক পদমর্যাদার অনুসরণ করে নিম্নরূপে -

১) বাহ্যিক আগ্রাসনের বিরুদ্ধে নিরাপত্তা অর্জন এবং আভ্যন্তরীণ আদেশ নিশ্চিত করা।

২) শাসনের বৈধতা সম্পর্কে ঐক্যমত প্রতিষ্ঠা ও বজায় রাখা।

৩) বিভিন্ন জাতিগত, ধর্মীয়, সাম্প্রদায়িক ও আঞ্চলিক উপাদানকে একটি জাতীয় রাজনৈতিক সমাজে সমাহিত করা।

৪) কেন্দ্রীয়, আঞ্চলিক ও স্থানীয় সরকারগুলির অঙ্গ ও জনসাধারণ কর্তৃক এবং বেসরকারী খাতের মধ্যে আনুষ্ঠানিক ক্ষমতা ও কার্যসম্পাদন বিতরণ করা।

৫) ঐতিহ্যগত সামাজিক ও অর্থনৈতিক স্বার্থ রদ করা।

৬) আধুনিকায়ন দক্ষতা এবং প্রতিষ্ঠানগুলির উন্নয়ন।

৭) মনস্তাত্ত্বিক ও বস্তুগত নিরাপত্তা বজায় রাখা।

৮) সঞ্চয় ও বর্তমান আর্থিকসম্পদ চলমানতা আনা।

৯) যুক্তিযুক্তভাবে বিনিয়োগের জন্য পরিকল্পনা।

১০) দক্ষতা এবং সেবার সুবিধার ব্যবস্থাপনা।

১১) ভূমিকা সিদ্ধান্তগুলির আধুনিকায়নের ক্ষেত্রে অংশগ্রহণকে সক্রিয় করা।

১২) আন্তর্জাতিক সম্প্রদায়ের একটি নিরাপদ অবস্থান অর্জন।

আমেরিকান লেখক Esman যখন উন্নয়ন প্রশাসনের কাজ লিখেছিলেন তখন তিনি তৃতীয় বিশ্বকে স্মরণ করিয়ে দিয়েছিলেন। যাইওক তাঁর মতে, উন্নয়নের কর্ম সার্বজনীন প্রয়োগ হয়। Howard Wriggins, এক আমেরিকান লেখক, নিম্নোক্তভাবে উন্নয়ন প্রশাসনের কার্যাদি ব্যাখ্যা করেছেন -

১) প্রয়োজনীয় পরিষেবাগুলির জন্য ন্যূনতম ব্যবস্থা।

২) সম্পদ ও আয়ের যথোপযুক্ত বন্টন।

৩) উপাদান ও জনসম্পদের সর্বাধিক ব্যবহার।

৪) সম্প্রদায়ের দুর্বল অংশের সুরক্ষা।

টিপ্পনী

৫) বিভিন্ন সম্প্রদায়ের ধর্মীয়, উপজাতি ও অন্যান্য উপাদানগুলিকে একটি জাতীয় রাজনৈতিক সমাজে রূপান্তর করার উপায়।

৬) বৃত্তিমূলক এবং পেশাদার প্রতিষ্ঠানের সাথে শিক্ষাগত কাঠামোর উন্নয়ন।

১.৫.১. উন্নয়ন প্রশাসনের আমলাতান্ত্রিক ও রাজনৈতিক অভিযোজন :

এটি মূলত পরিবর্তনশীল ভিত্তিক। তাই এটিকে নমনীয় এবং দ্রুত পরিবর্তিত পরিস্থিতির সাথে খাপ খেয়ে চলা উচিত। অসংগঠিত পরিস্থিতিতে সিদ্ধান্ত নেওয়া অনেক বেশীজ পরিস্থিতিগত, উদ্ভাবনী ও সৃজনশীল হওয়া উচিত। উন্নয়ন পরিস্থিতিতে ঝুঁকি গ্রহণ ও কৃতিত্বের দিক নির্দেশনা প্রয়োজন। সাংগঠনিক নিয়ম এবং পদ্ধতিগুলি লক্ষ্যমাত্রা অর্জনের চেয়ে অগ্রাধিকার পেতে পারে না। পদমর্যাদা যা আমলাতান্ত্রিক শ্রেণীর মূল অংশ উন্নয়নপ্রশাসন প্রেরণ দ্বারা প্রতিস্থাপিত হয়। এখখানে আমলাতন্ত্রের পরিবর্তিত ভূমিকা যেন বিকাশ আমলাতন্ত্র এবং আমলাতন্ত্রের অ-ওয়েবারিয়ান মডেলের অনুরূপ।

উন্নয়ন প্রশাসন গুণগত ও পরিমাণগত পরিবর্তনের জন্য গুরুত্বপূর্ণ আমলাতান্ত্রিক নীতি, কর্মসূচি, পদ্ধতি, সাংগঠনিক কাঠামো, কর্মী নিদর্শন, সংখ্যা ও বিভিন্ন ধরনের উন্নয়ন কর্মীর গুণগতমানের জন্য। আমলাতন্ত্রকে উন্নয়নমূলক কাজে লাগানো জন্য কাঠামোগত ও চাচরণবিধি উভয়ক্ষেত্রেই পরিবর্তন প্রয়োজন। কাঠামোগত ভাবে অগুরুত্বের উপর জোর দেওয়া হচ্ছে প্রচলিত সাংগঠনিক পিরামিড থেকে বের করে আনা যা কেন্দ্রীকরণে দিকে পরিচালিত করে এবং সংগঠনকে পুণরায় সিদ্ধান্ত গ্রহণ ও সহযোগী সমস্যার সমাধানে সহায়তা করে।

উন্নয়ন কর্মকর্তাগুলি বেশীরভাগই রাজধানী বা প্রশাসন সদর দপ্তর থেকে দূরে সংগঠিত হয়। কর্তৃপক্ষে বিকেন্দ্রীকরণ প্রয়োজন হয় যাতে ক্ষেত্র ইউনিটরা যতদ্রুত সম্ভব সিদ্ধান্ত নিতে পারে কেন্দ্রের অনুমোদন ছাড়াই। বিকেন্দ্রীভূত সিদ্ধান্ত নেওয়া নিম্নস্তরের প্রশাসনের বিভিন্ন স্বতন্ত্র স্বায়ত্তশাসিত ইউনিট তৈরী করে সহায়তা করে। যোগাযোগ বা তথ্যপ্রবাহ যেকোন প্রতিষ্ঠানের জীবনশক্তি। সামাজিক - অর্থনৈতিক উন্নয়নের জন্য তথ্যের আদান - প্রদান প্রয়োজন। দ্রুত ও কার্যকরী সিদ্ধান্ত গ্রহণের জন্য যোগাযোগ স্বাধীন প্রবাহ ও নির্ভরযোগ্য তথ্যের প্রয়োজন।

উন্নয়ন অনেকটাই নির্ভর করে রাজনৈতিক ব্যবস্থাপনার উপর কারণ রাজনৈতিক নেতৃত্বের পরিবর্তনের উন্নয়নসূচীতে ও পরিবর্তন আসে। উন্নয়ন প্রশাসনের অন্তর্নির্মিত প্রয়োজনীয়তা হল রাজনৈতিক কর্তৃত্বগ্রহণ ও উন্নয়নের উদ্যোগে সহঅংশীদার হিসাবে তার সাথে কাজ করা। উপরন্তু অনুরূপ আচরণগত পরিবর্তনের দ্বারা আমলাতন্ত্র ও পরিবর্তন ভিত্তিক, ফলাফল ভিত্তিক ও মানব ভিত্তিক পরিবর্তনের প্রয়োজন।

১.৫.২. উন্নয়নমতবাদ :

উন্নয়ন হচ্ছে আধুনিক প্রযুক্তির প্রবোগ, প্রযুক্তিগত এবং সামাজিক। সামাজিক উদ্দেশ্য পূরণের জন্য এটি হল ফলাফল অর্জন, নাস্তিকতা থেকে যুক্তিবিজ্ঞা নয় এবং এটি অর্জন করার জন্য একটি মতাদর্শ অপরিহার্য। Weidher এটিকে মনের একটি অবস্থা হিসাবে বর্ণনা করেছেন যা ন্যায় সঙ্গত অগ্রগতিকে লালন পালন করেছে। Esman এটিকে নীতিমালা হিসাবে হিসাবে বিবেচনা করেছেন যা সিদ্ধান্তের মাপকাঠিতে মৌলিক, সামাজিক সংস্কার সমূহ, রাজনৈতিক ও সামাজিক সংহতির অগ্রাধিকার, অর্থনৈতিক ও সামাজিক নীতির সরকারী নির্দেশিকা, ধর্মীয় ও আঞ্চলিক মিলন এগুলির উপর নির্ভর করে উন্নয়ন রাজনৈতিকভাবে সরকারী কাজের উপর নির্ভর করে। এটি জীবিত সংবিধান দ্বারা পরিচালিত হয়। রাজনৈতিক শাসনব্যবস্থায় পরিবর্তন, সরকার গঠন এবং রাজনৈতিক নেতা ব্যক্তিদের দ্বারা এটি প্রভাবিত হয়।

অগ্রগতির পরীক্ষা :

৯. উন্নয়ন প্রশাসনের যেকোনো দুটি বৈশিষ্ট্য লিখুন।

১০. Howard Wriggins এর মতে উন্নয়ন প্রশাসনের যে কোনো তিনটি কাজ লিখুন।

১.৬. সারসংক্ষেপ :

জন প্রশাসন সরকারের নীতি ও কর্মসূচীর সাথে সংশ্লিষ্ট কর্মকর্তাদের (সাধারণত অনির্বাচিত) আচরণের জন্য আনুষ্ঠানিকভাবে দায়ী।

জনপ্রশাসন সেইসব কার্যকলাপ নিয়ে গঠিত যাদের উদ্দেশ্য হল সার্বজনীন নীতি পূরণ বা সরকারী নীতিমালার প্রয়োগ।

টিপ্পনী

স্ব-অধ্যায় সামগ্রী

35

টিপ্পনী

একটি একাডেমিক প্রচেস্টা হিসাবে এটি সরকারী প্রতিষ্ঠানের প্রকৃত এবং সঠিক কাঠামো এবং কার্যক্রম এবং সাংগঠনিক অংশগ্রহণকারীদের আচরণ সম্পর্কিত বিষয় উদ্বেগ প্রকাশ করে।

উন্নয়ন ও পরিবর্তনের উপকরণ হিসাবে জন প্রশাসনকে একটি গুরুত্বপূর্ণ ভূমিকা পালন করতে হবে। একটি দেশের প্রশাসন তার জনগণের প্রতিভা প্রতিফলিত করে এবং তাদের গুণাবলী, আকাঙ্ক্ষা ও উদ্ভব ঘটায়।

জনপ্রশাসনের মৌলিক কার্যক্রম হল বিদ্যালয়, স্বাস্থ্য পরিষেবা, সামাজিক সুরক্ষা, ভালো পরিকাঠামো, অর্থনৈতিক উন্নয়ন এবং সুপারিকল্পনার রূপায়ন ঘটানো।

জনপ্রশাসনের অধ্যয়নের প্রকৃতি বিষয়ে দুটি ভিন্ন দৃষ্টিভঙ্গি রয়েছে। তা হলে ইন্ডিয়ান ইউ ও ম্যানেজেরিয়াল ইউ।

জনপ্রশাসনের সমস্ত সরকারী কর্মকাণ্ডের অন্তর্ভুক্ত যা সীমাহীন বৈচিত্র্য এবং কৌশলকে বেটন করে যাতে আদেশ ও সামাজিক উদ্দেশ্যকে গুরুত্ব দেওয়া হয় অনেকটাই।

কর্মক্ষেত্র নির্বিশেষে জনপ্রশাসনের অপরিহার্য অংশগুলিকে তিনটি গুরুত্বপূর্ণ গোষ্ঠীর মধ্যে বিভক্ত করা যেতে পারে। প্রশাসনকে সফল করতে গেলে নিম্নলিখিত তিনটি মৌলিকতার দ্বারা চিহ্নিত করা যায় -

(১) নীতিমালা ও সিদ্ধান্ত গ্রহণ সম্পর্কিত নির্বাহীসংস্থা এবং আইন সংক্রান্ত নির্বাহী সংস্থার ভেতর ভালো আন্তঃসম্পর্ক (বেসরকারী ক্ষেত্রে পরিচালন মন্ডলীর ভেতর ভালো সম্পর্ক)।

(২) প্রধান নির্বাহী, তার প্রধান সহকারী এবং অধস্তনদের যোগ্যতা আইনসভা বা পরিচালক মন্ডলী কর্তৃক গৃহীত নীতি ও সিদ্ধান্তগুলি এমনভাবে সুবিন্যস্ত করতে হবে যাতে তাদের একটি ধারাবাহিক কাজের সুবিন্যস্ত করা যায়।

(৩) ক্রম এবং ফাইলের কার্যকারি নেতৃত্ব প্রদানের ক্ষেত্রে অপারেশনের দায়িত্বে থাকা ব্যক্তিদের ক্ষমতা প্রয়োজন যাতে তারা আদেশ অনুসরণ করতে পারে এবং কাজগুলি যথাযথ ভাবে পালন করতে পারে।

নতুন জনপ্রশাসন একটি নেতিবাচক, প্রযুক্তি বিরোধী এবং বিরোধী বহির্বন্যাসিক প্রতিক্রিয়া প্রচলিত জনপ্রশাসন বিরোধী। ১৯৬৮ সালে Dwight Waldo এর

পৃষ্ঠপোষকতায় অনুষ্ঠিত প্রথম Minnowbrook কনফারেন্সে নতুন জনপ্রশাসনের উদ্ভব ঘটে। শুরুতে নতুন জনপ্রশাসনের বৈশিষ্ট্যগুলি ছিল নিম্নরূপ -

(১) বেশিরভাগ দিক থেকেই এটি নৈতিবাচক ছিল। এটি প্রতিখ্যান করে - (ক) প্রথাগত জনপ্রশাসনের সংজ্ঞা মূল্যহীন, (খ) মানবজাতির যুক্তিবাদী এবং সংকল্পবদ্ধ দৃষ্টিভঙ্গী এবং (গ) রাজনীতি প্রশাসন দ্বন্দ্ব।

(২) এটি ছিল আমলাতান্ত্রিক বিরোধী এবং শাসনতন্ত্রের বিরোধী।

নতুন জনপ্রশাসন প্রাসঙ্গিক সমস্যাগুলিকে প্রদর্শিত করে। এটি নৈতিকতা, মূল্যবোধ, আবিষ্কার এবং সামাজিক সামভতার উপর জোর দেয়। এটি মানবিক সম্পর্কের উপরও জোর দেয়।

তুলনামূলক জনপ্রশাসন একটি তুলনামূলক ফ্যাশন বা অন্যদেশের জনপ্রশাসন অধ্যয়নের মধ্যে প্রশাসিক ব্যবস্থা। এটিকে প্রশাসনক্রিয়া এবং আচরণের মধ্যে নিদর্শন নিয়ামক এর জন্য অণুসন্ধান হিসাবে সংজ্ঞায়িত করা যেতে পারে।

গণপ্রজাতান্ত্রিক উন্নয়নমূলক ও ন্যায়সঙ্গত প্রশাসন উন্নয়নের জন্য, জনসাধারণের জন্য সামাজিক সংহতি গড়ে তুলতে হবে যাতে সমাজের উষ্ণতা বৃদ্ধি পায়।

উন্নয়ন হচ্ছে আধুনিক প্রযুক্তির প্রবোগ, প্রযুক্তিগত এবং সামাজিক। সামাজিক উদ্দেশ্য পূরণের জন্য এটি হল ফলাফল অর্জন, নাস্তিকতা থেকে যুক্তিবিজ্ঞান নয় এবং এটি অর্জন করার জন্য একটি মতাদর্শ অপরিহার্য।

১.৭. প্রশ্নাবলী :

১. জনপ্রশাসনের প্রকৃতি এবং সুযোগ সম্পর্কে যা জান লেখ।
২. মিনৌব্রুক সম্মেলন সম্পর্কে যা জান লেখ।
৩. উন্নত সমাজে জনপ্রশাসনের ভূমিকা সম্পর্কে লেখ।
৪. জনপ্রশাসনের উপাদান গুলি কি কি ?
৫. উন্নয়নশীল দেশগুলিতে জনপ্রশাসন সম্পর্কে যা জান লেখো।

১.৮. অতিরিক্ত পাঠ্য :

১. মুন্সী, সুরেন্দ্র ও আব্রাহাম, বিজু পল (ইড) 2004. সুশাসন, ডেমোক্রেটিক সোসাইটিস

টিপ্পনী

স্ব-অধ্যায় সামগ্রী

এবং গ্লোবালাইজেশন। ঋষি প্রকাশনা নতুন দিল্লি।

২. দত্ত, প্রভাত 2010. শহুরে শাসন এবং উন্নয়ন। দাশগুপ্ত এবং কো। প্রাইভেট। কলকাতা

৩. ঘাই, কো কো 2011। জন প্রশাসন। কল্যাণী পাবলিশার্স নতুন দিল্লি।

টিপ্পনী

স্ব-অধ্যায় সামগ্রী

38

একক ২ : ব্যবস্থাপনা, সংগঠন এবং প্রশাসন

২.০ ভূমিকা (Introduction)

২.১ একক-এর উদ্দেশ্য (Unit Objectives)

২.২ প্রশাসন-এর তত্ত্ব (থিওরিয়েস অফ অ্যাডমিনিস্ট্রেশন) (Theories of Administration)

২.২.১ বৈজ্ঞানিক ব্যবস্থাপনা তত্ত্ব (সাইন্টিফিক ম্যানেজমেন্ট থিওরি) (Scientific Management Theory)

২.২.২ ব্যবস্থাপনার ক্লাসিকাল তত্ত্ব (ক্লাসিকাল থিওরির অফ ম্যানেজমেন্ট) (Classical Theory of Management)

২.২.৩. মানব সম্পর্ক তত্ত্ব (হিউমান রিলেশনস থিওরি) (Human Relations Theory)

২.৩ প্রাতিষ্ঠানিক সংস্থা বা সংগঠনের মূলনীতি: হায়ারার্কি, কন্ট্রোলের স্প্যান, ইউনিটি অফ কমান্ড (প্রিন্সিপালস অফ ফরমাল অর্গানিজেশন: হায়ারার্কি, স্প্যান অফ কন্ট্রোল, ইউনিটি অফ কমান্ড) (Principles of Formal Organization: Hierarchy, Span of Control, Unity of Command)

২.৩.১ কেন্দ্রীয়করণ এবং বিকেন্দ্রিকরণ (সেন্ট্রালাইজেশন এন্ড ডিসেন্ট্রালাইজেশন) (Centralization and Decentralization)

২.৩.২ স্টাফ, লাইন এবং সহায়ক সংস্থা বা সংগঠন (স্টাফ, লাইন এন্ড অক্সিলিয়ারি এজেন্সিস) (Staff, Line and Auxiliary Agencies)

২.৪ ব্যবস্থাপনা (ম্যানেজমেন্ট): এর অর্থ, প্রকৃতি, প্রকারভেদ এবং মূল্য (Management: Its Meaning, Nature, Types and Values)

২.৫ সারমর্ম (Summary)

২.৬ সহায়ক পরিভাষা (Key Terms)

২.৭ অগ্রগতি পরীক্ষার উত্তরসমূহ (Answers to 'Check Your Progress')

২.৮ প্রশ্নবলী এবং অনুশীলনী (Questions and Exercises)

২.৯ সহায়ক গ্রন্থ (Further Reading)

২.০ ভূমিকা (Introduction) :

এই ইউনিটে আপনি প্রশাসনিক তত্ত্ব ও প্রাতিষ্ঠানিক সংস্থার বা সংগঠনের

টিপ্পনী

স্ব-অধ্যায় সামগ্রী

টিপ্পনী

নীতি সম্পর্কে জানতে পারবেন। ব্যবস্থাপনা তার প্রকৃতি, প্রকারভেদ এবং মূল্য সম্পর্কে আলোচনা করা হবে।

টেলারকে (Frederick Taylor) বৈজ্ঞানিক ব্যবস্থাপনার জনক বলা হয়। তাঁর প্রধান উদ্বেগ ছিল উৎপাদন দক্ষতা বৃদ্ধির শুধুমাত্র, খরচ কমানো এবং মুনাফা বাড়ানো নয় উচ্চতর উৎপাদন -এর মাধ্যমে শ্রমিকদের বেতন বৃদ্ধি করা। তিনি উৎপাদনশীলতাকে উচ্চতর মজুরি এবং উচ্চতর মুনাফা উভয়ের উত্তর হিসাবে দেখিয়েছেন। তিনি বিশ্বাস করতেন যে নির্ধারিত রীতি এবং চলতি রীতি-র (customs and rule of thumb) পরিবর্তে বৈজ্ঞানিক পদ্ধতি (scientific method) প্রয়োগ করে, মানবিক শক্তি বা প্রচেষ্টার ব্যয় ছাড়াই এই উৎপাদনশীলতা জন্ম হয়।

হেনরি ফায়োল কে (Henry Fayol) আধুনিক ব্যবস্থাপনার প্রকৃত জনক বলা হয়। তিনি একটি বই লিখেছিলেন, জেনারেল অ্যান্ড ইন্ডাস্ট্রিয়াল ম্যানেজমেন্ট ('General and Industrial Management'), যা মূলত ব্যবস্থাপনা প্রক্রিয়ার অপরিবর্তনীয় এবং পুনরাবৃত্তিমূলক চরিত্র -এর (immutable and repetitive character) কথা উল্লেখ করে এবং ব্যবস্থাপনা যে শ্রেণীকক্ষ বা কর্মক্ষেত্রে গিয়ে শেখানো যেতে পারে সেই ধারণাটা তুলে ধরে। তিনি ব্যবস্থাপনা পরিচালনার নীতিমালাও স্থাপন করেন, যা তাঁর মতে যে কোন সংস্থার বা সংগঠনের জন্য অত্যন্ত গুরুত্বপূর্ণ।

টেলার এবং ফায়োল উভয়েই উপলব্ধি করেন যে কর্মীদের সমস্যা ও তার ব্যবস্থাপনার সমস্ত ধরনের কাজ করাই হল শিল্প সাফল্যের চাবিকাঠি। দুজনই বৈজ্ঞানিক পদ্ধতির প্রয়োগে কর্মচারী এবং ব্যবস্থাপনা সম্পর্কিত সমস্ত ধরনের সমস্যা সমাধানের চেষ্টা করেছেন। টেলার প্রাথমিকভাবে ইন্ডাস্ট্রিয়াল হায়ারার্কি -এর (industrial hierarchy) অপারেটিভ স্তর যা উদ্ধমুখী সেখানে কাজ করেছেন, অন্যদিকে ফায়োল ম্যানেজিং ডিরেক্টর ও তার নীচের দিকের স্তর সমূহে মনোনিবেশ করেছেন। এই হল টেলার এবং ফায়োল এর কাজের পদ্ধতির পার্থক্য।

টেলার ও ফায়োলের তত্ত্বগুলি প্রয়োগ করে বিশ্বজুড়ে বিভিন্ন সংস্থার বা সংগঠনের পরিচালকেরা সংস্থার কাজের পদ্ধতিতে পরিবর্তন এনেছেন। শেষপর্যন্ত, উভয় তত্ত্ব মানবিক বিষয়সমূহকে গুরুত্ব না দেওয়ার সমালোচনা করেছে।

ক্লাসিকাল তত্ত্ব (classical theory) শ্রম বিভাজনের উপর ভিত্তি করে রচিত। যা 'আধুনিকতা'কে শ্রমিকদের বিশেষ নৈপুণ্যের (specialization) বৃদ্ধি হিসাবে সংজ্ঞায়িত করে। যা মনে করে একটি কেন্দ্রীয় আমলাতন্ত্রে বিদ্যমান থাকা উচিত যার সাহায্যে নৈর্ব্যক্তিক কমান্ডসমূহের (impersonal chain of command) মাধ্যমে সংযুক্ত ও সমন্বিত হতে পারে। অতএব, এই পদ্ধতির সাহায্যে কার্যক্রম ও বিশেষ নৈপুণ্যের বিকেন্দ্রীকরণ (decentralization of functions and specialties), এবং প্রাসশনিক কমান্ডারের কেন্দ্রীকরণ (centralization of administrative command) একসাথে কার্যকর হয়।

মানবিক সম্পর্কের স্কুল মনস্তাত্ত্বিক ফ্যাক্টরসমূহ উপর জোর দেয় যার সাহায্যে কোন একটি নির্দিষ্ট পরিস্থিতিতে কোন একটি সংগঠিত গোষ্ঠীতে মানুষের আচরণে পরিবর্তন ঘটে। ব্যবস্থাপনা মানুষের মাধ্যমে সমস্ত কিছুকে কার্যকর করে - এই তত্ত্বের উপর ভিত্তি করে, ব্যবস্থাপনা ব্যক্তিগত সম্পর্কের উপর কেন্দ্রীভূত হওয়া আবশ্যিক। এই পদ্ধতিকেই মানবিক সম্পর্ক (human relations), নেতৃত্ব দানের ক্ষমতা (leadership) অথবা আচরণগত বিজ্ঞান পদ্ধতি (behavioural science approach) বলা হয়। এই স্কুলের চিন্তাধারা প্রবক্তা যারা তারা প্রচলিত ধারণার সাথে সাথে নতুন তত্ত্ব, পদ্ধতি এবং প্রকরণের জন্ম দিয়েছেন যা সমাজ বিজ্ঞানের আন্তঃ ব্যক্তিক এবং আন্তঃ ব্যক্তিক সম্পর্কের (intra and interpersonal relations) ক্ষেত্রে কার্যকর এবং এর সাহায্যে সংস্কৃতির ক্ষেত্রে ব্যক্তিত্বের গতিবিদ্যা বা পারসোনালিটি ডাইনামিক্স (personality dynamics) এর তারতাম্য ঘটে।

ব্যবস্থাপনা হল একটি প্রক্রিয়া যা ব্যাপক স্বীকৃতি লাভ করেছে। সমস্ত প্রতিষ্ঠান বা সংস্থা বা সংগঠন, যা ব্যবসায়িক, রাজনৈতিক, সাংস্কৃতিক বা সামাজিক প্রক্রিয়ার সাথে যুক্ত, তা একটি নির্ধারিত লক্ষ্য অর্জন করার জন্য ব্যবস্থাপনা নীতি ও দক্ষতাগুলি (management principles and skills) প্রয়োগ করে।

২.১ একক-এর উদ্দেশ্য (Unit Objectives):

এই এককটি পরার পরে, আপনি করতে সক্ষম হবেন
ব্যবস্থাপনা তত্ত্ব আলোচনা করতে,
প্রাতিষ্ঠানিক সংস্থার বা সংগঠনের নীতিগুলি বর্ণনা করতে,
ব্যবস্থাপনা, তার প্রকৃতি, প্রকারভেদ এবং মূল্যবোধ ব্যাখ্যা করতে।

২.২ প্রশাসন-এর তত্ত্ব :

এই বিভাগে, প্রশাসনের তত্ত্ব আলোচনা করা হবে।

২.২.১ বৈজ্ঞানিক ব্যবস্থাপনা তত্ত্ব :

উনিশ শতকে শিল্প বিপ্লবের যুগে একটি জটিল উৎপাদন ব্যবস্থা শুরু হয় যেখানে শ্রম ও পুঁজি একটি ক্রমবর্ধমান জটিল উপায়ে মিলিত হয়। কারণ উৎপাদন প্রক্রিয়ার চাহিদা বাড়ার সাথে সাথে আউটপুটও দিনকে দিন বৃদ্ধি পাচ্ছিল।

এই ধরনের পরিবর্তনশীল পরিস্থিতিতে ম্যানেজারদের বিভিন্ন চ্যালেঞ্জের সম্মুখীন হতে হয়েছিল। তারা শুধুমাত্র শ্রমিকদের তত্ত্বাবধান ও নিয়ন্ত্রণের করাই নয়, তাঁদের অর্থব্যবস্থা (finance), বিপণন (marketing) ও উৎপাদন প্রযুক্তি (production technology) সম্পর্কে ওয়াখিভাল থাকতে হত। কারখানাগুলিতে সিদ্ধান্ত গ্রহণের ক্ষমতা নির্ধারণ করার জন্য প্রয়োজনীয় সব ধরনের দক্ষতা সমন্বয় লোক খুব কম পাওয়া যেত। কাজের পদ্ধতিতে মান নির্ধারণ (standardization) করার

টিপ্পনী

বিষয়টা সম্পূর্ণই অনুপস্থিত ছিল।

এই চ্যালেঞ্জগুলো সমূহ নিয়ে বিংশ শতাব্দীর প্রারম্ভিকপর্বে টেলারকে সংস্থার বা সংগঠনের প্রথম নিয়মানুগ তত্ত্ব প্রণয়ন করেন। ফ্রেডরিক উইনস্লো টেলার (Frederick Winslow Taylor) (1856-19 15), পেশাগতভাবে একজন প্রযুক্তিবিদ ইঞ্জিনিয়ার, যাকে 'বৈজ্ঞানিক ব্যবস্থাপনার জনক' বলে হয়ে থাকে। টেলার এই সিদ্ধান্তে উপনীত হন যে, শিল্পে যথেষ্ট পরিমাণে দক্ষতার অভাব ছিল। দক্ষতার অভাব কেবলমাএ কর্মশক্তির (work force) মধ্যেই নয় বরং পরিচালকদের (ম্যানেজার) মধ্যেও ছিল। টেলার এর মনে হয়েছিল দক্ষতা অভাব এবং সম্পদের অপচয় ছিল একটি নৈতিক সমস্যা। তিনি সাধারণ কর্মীদের সমস্যা সমাধানের উপলব্ধি করে লিখেছেন,

“কম কাজ করা, ইচ্ছাকৃতভাবে একটি পুরো দিন কাজ করা এড়ানোর জন্য ধীরে ধীরে কাজ করাকে এই দেশে একে "সৈন্যবৃত্তি(soldiering,)" বলা হয়," হ্যাঙ্গিং ইট আউট (hanging it out),", বলা হয় ইংল্যান্ডে, "ca canae," বলা হয় স্কটল্যান্ডে এবং শিল্প প্রতিষ্ঠানের ক্ষেত্রে এটি প্রায় সর্বজনীন এবং বিস্তৃত ব্যবসার ক্ষেত্রে দ্বন্দ্ব দাবি করেন যে, ইংল্যান্ড ও আমেরিকার উভয়ের কর্মীরা এখন এই সবচেয়ে খারাপ অমঙ্গল দিয়ে নিপীড়িত।”

টেলারের প্রথমদিকে লেখা বইয়ের নাম হল 'A Piece Rate System' 1896 সালে যা প্রকাশিত হয়েছিল। মজুরি প্রদানের সিস্টেমের ক্ষেত্রে এই বইয়ের অসামান্য অবদান রয়েছে বলে সকলের কাছে এই বইটি অত্যন্ত স্বর্গীয়। সেই সময়ে শ্রমিকরা উদ্যোক্তা বা পুঁজিপতির দয়ার উপর নির্ভরশীল ছিলেন। টেলারের অভিযোগ ছিল শ্রমিকদের অর্থ প্রদানের (payment) জন্য কিছু ব্যবস্থা বা সিস্টেম (system) থাকা উচিত কারণ প্রত্যেক শ্রমিক তার উৎপাদন অনুযায়ী মজুরি পেয়ে থাকত। তার মতে এই সিস্টেমের কতগুলি নির্ধারিত নীতি থাকা উচিত যা নিম্নরূপ:

কর্মী, বিষয় এবং একটি নির্দিষ্ট কাজ নির্দিষ্ট সময়ের মধ্যে সমপন্ন করার জন্য শ্রমিকদের কাজের পর্যবেক্ষণ এবং বিশ্লেষণ করা প্রয়োজন। (Observation and analysis of the work performed by the worker, subject) and particular time span

বিভিন্ন ধরনের কাজ সম্পন্ন করার জন্য বিভিন্ন ধরনের মজুরি (Different wages for different work done)

মানুষকে অর্থ প্রদান করা এবং তিনি যে কাজের স্তর বা পসিশন এ রয়েছেন সেই পসিশন নয় (Paying men and not the position he held)

Shop Management, (১৯০৩) হল টেলারের লেখা আরেকটি বই শিল্প প্রতিষ্ঠানের বা সংগঠনের সর্বনিম্ন স্তর সম্পর্কে লিখিত। টেলার ব্যবস্থাপনার উদ্দেশ্য সম্পর্কে মৌলিক কতকগুলি প্রশ্ন নিয়ে সম্পর্কে ভাবিত ছিলেন। তিনি অনুভব করেছিলেন যে মৌলিক উদ্দেশ্যসমূহ নিম্নরূপ ছিল:

শ্রমিকদের সর্বাধিক দক্ষতা অর্জনের জন্য কাজ সংগঠিত করার সর্বোত্তম উপায় খুঁজতে হবে। শ্রমিকদের ইন্সেন্টাইভ (incentive) হিসেবে উচ্চতর মজুরি প্রদান করে এটি সম্ভব হতে পারে।

উৎপাদন বৃদ্ধি করার জন্য, ম্যানেজমেন্টকে গবেষণা ও উৎপাদন ব্যবস্থার বৈজ্ঞানিক পদ্ধতি অবলম্বন করতে হবে।

কাজের পদ্ধতির মানদণ্ডের নির্ধারণ করার মধ্য দিয়ে শ্রমিকরা যে ধরনের কাজ করে তারা প্রশিক্ষণ দিতে হবে।

বৈজ্ঞানিক পদ্ধতি প্রয়োগের মাধ্যমে ব্যবস্থাপনা ও শ্রমিকদের মধ্যে সহযোগিতা খুবই গুরুত্বপূর্ণ। টেলর পরামর্শ দেন যে শ্রম কর্মের (labour work) অর্ধেকের বেশী কাজের দায়িত্ব ম্যানেজমেন্টকে গ্রহণ করতে হবে। ম্যানেজমেন্টকে এমন সমস্ত কার্যকর নির্ধারণ করতে হবে যা এই কাজের ক্ষেত্রে সবথেকে বেশী উপযোগী।

তাঁর অন্যান্য রচনাগুলি ছিল 'The Art of Cutting Metal'(1906) এবং 'The Principles and Methods of Scientific Management '(1911)।

টেলরের ধ্যানধারণার অনেকটা অংশ বেখেলহেমে ইম্পাত কোম্পানির পর্যবেক্ষণ থেকে অর্জিত হয়েছিল। টেলর যুক্তি দিয়ে দেখিয়েছেন যে ডিফারেনশিয়াল পিস সিস্টেম (differential piece system) প্রক্রিয়ায় অর্থনৈতিক ইন্সেন্টাইভকে (incentive) আউটপুটের সাথে নিবিড়ভাবে যুক্ত করা উচিত। এই ব্যবস্থায় বলা হয়েছে যে যদি শ্রমিকরা সারাদিনে নায্য কাজ না করতে পারে তাহলে শাস্তি স্বরূপ তাদের আয় কমে যায়। অন্যদিকে, যদি শ্রমিকরা উৎপাদন লক্ষ্য অতিক্রম করে তবে তাদেরকে আর্থিকভাবে পুরস্কৃত করা হয়।

টেলরের প্রতিষ্ঠানের বা সংস্থার বা সংগঠনের তত্ত্ব ছিল একটি অন্তর্নিহিত সামাজিক চুক্তি তত্ত্ব (implicit social contract theory)।, একই লক্ষ্যমাত্রা অর্জনের জন্য ম্যানেজমেন্ট বা শ্রমিক উভয়ই (বস্তুগত পুরস্কার) কাজ করে। কার্যকরী ব্যবস্থাপনা (Effective management) এবং উৎপাদনশীল শ্রমিক (productive labour) উচ্চতর মুনাফা এবং মজুরি আদায় করে। ব্যবস্থাপনা বা ম্যানেজমেন্টের ধারণা ম্যানেজমেন্ট এবং শ্রমিক উভয়ের জন্যই একটি মানসিক বিপ্লব নিয়ে আসে এবং টেলরের মতে এর কারণ হল শ্রমবিভাজন। একটি কেন্দ্রীয় কর্তৃপক্ষ কাজের কেন্দ্রীয় পরিকল্পনা অনুযায়ী সমস্ত কর্মকাণ্ডকে ছোট ছোট উপাদানে ভাগ করে দেয়।

অতএব, টেলর দ্বারা প্রদত্ত সমস্ত নীতিগুলি নিম্নলিখিত চারটি বিভাগে ভাগ করা যায় :

১. ম্যানেজমেন্টের প্রকৃত বৈজ্ঞানিক পদ্ধতির বিবর্তন (Development of true science of management)
২. শ্রমিকদের বৈজ্ঞানিক পদ্ধতিতে নির্বাচন (Scientific selection of

টিপ্পনী

স্ব-অধ্যায় সামগ্রী

টিপ্পনী

workers)

৩. শ্রমিক ও ব্যবস্থাপনায় বন্ধুত্বপূর্ণ সহযোগিতা (Friendly cooperation between the workers and the management)

৪. ব্যবস্থাপনা এবং কর্মীদের মধ্যে কাজের দায়িত্ব সমানভাঙ্গে ভাগ করে দেওয়া (Equal division of work responsibilities between the management and Workers)

তত্ত্বাবধানের চার ধরনের

১৯১১ সালে প্রকাশিত গ্রন্থে টেলার তাঁর কাজের 'ফাংশনাল ফোরম্যানশিপ' ('functional foremanship') ধারণাটিও প্রণয়ন করেন। তিনি মনে করেন যে সুপারভাইজার এবং ম্যানেজমেন্ট-এর কিছু নির্দিষ্ট দক্ষতা এবং জ্ঞান থাকা আবশ্যিক। অন্যান্য গুণাবলীর মধ্যে, এই মৌলিক শিক্ষাগত যোগ্যতা (basic educational Qualifications), স্পেশালাইজেশন (specialization), ক্যাপাসিটি (capacity), ট্যাক্ট (tact), এনার্জি (energy) এবং সততার উদ্দেশ্য (honesty of purpose) থাকা প্রয়োজন। টেলার এর তত্ত্ব চার ধরনের তত্ত্বাবধানের (Supervision) কথা বলেছিল :

১. গ্যাং বস (Gang boss)
২. রিপেয়ার বস (Repair boss)
৩. স্পিড বস (Speed boss)
৪. ইন্সপেক্টর (Inspector)

বিংশ শতাব্দীর শুরুর দিকে বৈজ্ঞানিক ব্যবস্থাপনা (scientific management) প্রশাসনিক চিন্তাভাবনা এবং অনুশীলনের উপর বৈপ্লবিক প্রভাব (revolutionary impact) বিস্তার করেছিল। এই প্রভাব প্রধানত মার্কিন যুক্তরাষ্ট্রে অনুভূত হয়। এটা শুধু শিল্প উদ্যোগ (industrial enterprises) এবং ব্যবসা প্রতিষ্ঠানে (business establishments) নয় সরকারী সংস্থাতেও এই প্রভাব কার্যকর ছিল। সোভিয়েত ইউনিয়নে শিল্প ব্যবস্থাপনায় (industrial management) বৈজ্ঞানিক ব্যবস্থাপনা আন্দোলনে (scientific management movement) যথেষ্ট জনপ্রিয়তা এবং প্রভাব বিস্তার করেছিল। উনিশত্রিশ ও চল্লিশর দশকের মধ্যে, বৈজ্ঞানিক ব্যবস্থাপনার মূলনীতির মাধ্যমে সোভিয়েত শিল্পে উৎপাদনশীলতা ও দক্ষতা বৃদ্ধির জন্য ব্যাপক প্রচেষ্টার সৃষ্টি হয়।

টেলার এর তত্ত্বের সমালোচনা :

বৈজ্ঞানিক ব্যবস্থাপনা আন্দোলন (scientific management movement) বিভিন্ন ক্ষেত্রে অনেক সমালোচনার সম্মুখীন হয়েছিল। অভিযোগ করা হয়েছে যে এই আন্দোলন মূলত সাংগঠনিক দক্ষতার সাথে সংশ্লিষ্ট ছিল যা সম্পূর্ণ যান্ত্রিক পদ্ধতিতে রূপায়িত হত। টেলার এর তত্ত্বের এই শ্রম বিরোধীতার জন্য শিল্প

সম্পর্কের ক্ষেত্রে একটি তদন্তের দায়িত্ব পেয়েছিলেন অধ্যাপক রবার্ট হনি (Prof. Robert Honie) (মার্কিন যুক্তরাষ্ট্রের পক্ষ থেকে)।

বৈজ্ঞানিক ব্যবস্থাপনা এবং ট্রেড ইউনিয়ন-এর মৌলিক আদর্শ পরস্পর বিরোধী এটাই ছিল হনির সমালোচনা। বৈজ্ঞানিক ব্যবস্থাপনা প্রধানত উৎপাদন, দক্ষতা ও ব্যবস্থাপনার সমস্যা সম্পর্কিত এটি কর্মক্ষেত্রে মনস্তাত্ত্বিক ও মানসিক সমস্যা এবং কর্মসংস্থানের অনিশ্চয়তা উপর কোন প্রভাব বিস্তার করতে পারে না।

স্যাম লুইসোন(Sam Lewisohn) ও অলিভার শেলডান (Oliver Sheldon), উভয়েই ব্যবস্থাপনা চিন্তাবিদ, তারাও টেলরের কাজের কিছু কিছু দিকের সমালোচনা করেছিলেন। শেলডান ম্যানেজেরিয়াল সমস্যাগুলির মানবিক দিকের ওপর জোর দেন, অন্যদিকে লুইসোন একটি প্রতিষ্ঠানের উত্তম মানবিক সম্পর্ক (good human relations) রক্ষণের গুরুত্বের ওপর জোর দিয়েছিলেন। লুইসোন-এর মতানুযায়ী, শ্রমিকদের সবথেকে বেশি দরকার বিচার (justice), স্টেটাস(status) এবং সুযোগসুবিধা সেই কারণে শুধুমাত্র স্বয়ংক্রিয়ভাবে মজুরি বৃদ্ধি (automatically) তাদের মধ্যে কোন বাড়তি দক্ষতা এনে দেবে না। এই অভিযোগ করা হয় যে টেলার ব্যবস্থাপনার মানবিক ফ্যাক্টরকে অবহেলা করেছিলেন যা মনুষ্যতাত্ত্বিক এবং সমাজতাত্ত্বিক প্রখ্যয়নের একটি বিশেষ দিককে চিহ্নিত করে।

যদিও বৈজ্ঞানিক ব্যবস্থাপনা তত্ত্বের (theory of scientific management) তাৎপর্য এবং গুরুত্ব এই সমস্ত সমালোচনা দ্বারা অবমূল্যায়িত করা যাবে না। এটা খুবই গুরুত্বপূর্ণ যে টেলার কাজ প্রতিষ্ঠানের বা সংস্থার বা সংগঠনের মানবিক সম্পর্কের দৃষ্টিভঙ্গি উপর জোড় দেয়, তাকে সম্পূর্ণরূপে উপেক্ষিত করে না। তিনি শ্রমিক ও ম্যানেজমেন্টের পারস্পারিক সহযোগিতা বা মিউচুয়াল কোলাবোরেশ্যান কে(Mutual collaboration) একটি অপরিহার্য নীতি হিসাবে গ্রহণ করেছিলেন যা শিল্পনীতিসমূহ এবং দক্ষতা বৃদ্ধি করার পক্ষে সহায়ক ছিল। তার তত্ত্বের মূলবক্তব্য ছিল যে, পণ্য এবং পরিষেবাগুলির গতি, মূল্য এবং গুণগত মানের মতো ভেরিয়েবলগুলির উপর নির্ভরশীল, এবং তা শ্রম বিভাজন, তত্ত্বাবধানের পদ্ধতি (method of supervision), আর্থিক ইন্সেন্টিভস এবং ম্যাটেরিয়ালের যোগান এর মতো স্বাধীন ভেরিয়েবলেস এর মাধ্যমে সর্বোচ্চ অবস্থায় নিয়ে যেতে পারে।

হেনরি ফায়োল এর তত্ত্ব

টেলর ছাড়াও, আরেকজন গুরুত্বপূর্ণ ক্লাসিকাল তত্ত্ববিদ হেনরি ফায়োল (১৮৪১-১৯২৫) দেখেছিলেন যে, ব্যবস্থাপনা বা ম্যানেজমেন্ট মানুষের সমস্ত ক্রিয়াকলাপের ক্ষেত্রে প্রযোজ্য। তিনি কিছু মৌলিক ধারণা ও ব্যবস্থাপনার নীতিমালা প্রণয়ন করেন এবং ব্যবস্থাপনাকে (management) পরিকল্পনা হিসাবে পরিচালনা, সংগঠন, কমান্ডিং, সমন্বয় এবং কাজের প্রক্রিয়া নিয়ন্ত্রণের সাথে সাথে শেখানোর মতো তত্ত্ব (teachable theory) প্রতিষ্ঠা হিসাবে করেন। ফায়োল এর তত্ত্ব অনেক ক্ষেত্রেই ব্যবস্থাপনা প্রথম সম্পূর্ণ তত্ত্ব হিসাবে বিবেচিত হয়। তিনি প্রাথমিকভাবে চিফ

টিপ্পনী

স্ব-অধ্যায় সামগ্রী

টিপ্পনী

এক্সেকিউটিভে ইউনিটি এবং কমান্ডের নীতিমালার(principle of the unity of command) উপর তার বিশ্বাস স্থাপন করেছিলেন।

ফায়োলের 'জেনারেল অ্যান্ড ইন্ডাস্ট্রিয়াল অ্যাডমিনিস্ট্রেশন' ব্যবসায়িক ব্যবস্থাপনার(business management.) উপর একটি ক্লাসিক প্রবন্ধ উর ইউক(Urwick) এর মতানুযায়ী (ইউনাইটেড কিংডম একজন প্রভাবশালী ব্যবসায়িক ব্যবস্থাপনার পরামর্শদাতা এবং চিন্তাবিদ), এই বই ইউরোপের ব্যবসায়িক ব্যবস্থাপনার (business management) ধারণার উপর সবথেকে বেশী প্রভাব ফেলেছে।

নিম্নলিখিত ছয়টি গ্রুপের অধীনে ফায়োল একটি প্রতিষ্ঠানের সমস্ত কার্যক্রম ভাগ করে দিয়েছিলেন:

কারিগরি (**Technical**) : এটি পণ্য এবং পরিষেবা উৎপাদন সম্পর্কিত।

বাণিজ্যিক (**Commercial**): এটি পণ্যগুলি কেনা, বিক্রির এবং বিনিময় নিয়ে উদ্বিগ্ন।

আর্থিক (**Financial**): এটি অর্থ এবং বাজেটের কাজ জড়িত।

নিরাপত্তা (**Security**) : এটি সম্পত্তি এবং কর্মীদের সুরক্ষা সম্পর্কিত।

অ্যাকাউন্টিং (**Accounting**) : এটি নির্দেশিকা, রেকর্ডিং এবং আর্থিক তথ্য প্রতিবেদন-এর ফাংশন-এর সঙ্গে সংশ্লিষ্ট।

প্রশাসনিক / ব্যবস্থাপক (**Administrative/managerial**) : এই কার্যক্রমগুলি নিম্নে উল্লেখিত:

১ পরিকল্পনা (**Planning**) : একটি কার্যক্রম প্ল্যান অফ অ্যাকশন-এর সংক্ষিপ্ত এবং দীর্ঘমেয়াদী পরিকল্পনা উপবিভাগে বিভক্ত থাকে প্রতিষ্ঠানের উদ্দেশ্যগুলি উপলব্ধি করার জন্য প্রায়ই এটি একটি সম্পদ হিসেবে বিবেচিত হয়।

২ সংস্থা বা সংগঠন (**Organization**) : এর দুটি দিক-মানবিক সংস্থা(human organization) এবং বস্তুগত ব্যবস্থাপনা(material management), যা একসঙ্গে কার্যকর হওয়া উচিত।

৩ কমান্ড (**Command**): যে কোন ব্যক্তি একটি প্রতিষ্ঠান বা সংস্থায় কমান্ড করতে পারে না।

একটি প্রতিষ্ঠান বা সংস্থায় যে ব্যক্তির আদেশ সকলে মান্য করে তাঁর আচরণগত দক্ষতা থাকা আবশ্যিক।

৪ কন্ট্রোল (**Control**) : মনোনীত দায়িত্বগুলি সম্পন্ন হয় কিনা তা নিরীক্ষণের প্রক্রিয়াটি অন্তর্ভুক্ত করে না।

৫ সমন্বয় (**Coordination**) : এই দলের সদস্যদের মধ্যে সমন্বয়ের মাধ্যমে সাধন করে গ্রুপ বা দলটিকে সংগঠিত করা হয়।

ফায়োল এছাড়াও একজন সম্পর্কেও আলোচনা ভাল ম্যানেজার যায়

শারীরিক এবং মানসিক ক্ষমতা, সাধারণ শিক্ষা, সাধারণ জ্ঞান এবং তত্ত্বাবধানের দক্ষতা আছে, তাঁর সম্পর্কেও আলোচনা করেছেন।

ফায়োল এর সংস্থার নীতিমালা(Fayol's Principles of Organization)

ফায়োল একটি প্রতিষ্ঠানের চৌদ্দটি নীতি রচনা করেছেন, যা নিম্নরূপঃ

- কাজ বা বিশেষীকরণের বিভাজন(**Division of work or specialization**): বিশেষীকরণের উদ্দেশ্য একই প্রচেষ্টার সঙ্গে ভাল কাজ উৎপাদন করা। এটা কারিগরি কাজের পাশাপাশি অন্যান্য কাজের জন্য প্রযোজ্য যা বেশ কয়েকটি লোককে জড়িত করে এবং বিভিন্ন ধরনের চাহিদাগুলি দাবি করে। এটি ফাংশন এবং ক্ষমতা বিশেষকরণে ফলাফল।
- কর্তৃপক্ষ এবং দায়িত্ব(**Authority and responsibility**): কর্তৃপক্ষকে কর্তৃপক্ষ দায়িত্বের সমান হওয়া উচিত। অন্যভাবে বলা যায়, প্রতিটি পোস্টের আধিকারিককে দেওয়া সমস্ত দায়িত্ব বহন করার জন্য তাঁর যথেষ্ট দায়িত্ববান হওয়া উচিত। দায়বদ্ধতা কর্তৃপক্ষের অভিশাপ; এটি তার প্রাকৃতিক পরিণতি এবং অপরিহার্য প্রতিরূপ।
- শৃঙ্খলা(**Discipline**): যে কোন কার্য এবং তার কর্মচারীদের মধ্যে স্থায়ী চুক্তি অনুযায়ী আনুগত্য থাকা উচিত।
- কমান্ডের ঐক্য(**Unity of command**): কোনও কাজের কর্মের জন্য, একজন কর্মচারীকে নির্দিষ্ট উত্তর একজন মনিবকে দিতে বাধ্য। যদি তা এই লঙ্ঘন করা হয় এবং একাধিক মনিব এসে জোটে, তবে কর্তৃপক্ষের অবস্থান অনিশ্চিত হয়ে পড়ে, শৃঙ্খলা ঝুঁকিপূর্ণ হয়ে ওঠে, স্থিতিশীলতা চাপের মধ্যে হুমকির সম্মুখীন হয়।
- দিকনির্দেশের একতা(**Unity of direction**): দিকনির্দেশের একতা হল লক্ষ্য সামনে রেখে কার্যক্রমের একটি গোষ্ঠীর জন্য একটি পরিকল্পনা তৈরি করা। নির্দেশের একতা (একটি পরিকল্পনা) কমান্ডের একতা থেকে পৃথক (একজন কর্মচারী শুধুমাত্র একজন উচ্চতর মনিবের থেকে আদেশ পাবে)।
- সাধারণ স্বার্থে ব্যক্তিগত স্বার্থের অধীন (**Subordination of individual interest to general interest**): ব্যবসায়িক সংগঠন বা প্রতিষ্ঠানসমূহে, একজন কর্মচারী বা কর্মচারীদের গোষ্ঠীর স্বার্থ সংশ্লিষ্ট প্রতিষ্ঠানের উপর নির্ভরশীল হওয়া উচিত নয়।
- কর্মীদের পারিশ্রমিক(**Remuneration of personnel**): প্রদত্ত পরিষেবাগুলির জন্য প্রদেয় পারিশ্রমিক ন্যায্য এবং কর্মী ও কার্য উভয়ের জন্য সন্তুষ্টি অর্জন করা জরুরি।
- কেন্দ্রীকরণ(**Centralization**): অধঃস্তনদের ভূমিকার গুরুত্ব বাড়ানোর জন্য যা যা করা হয় তা হল বিকেন্দ্রীকরণ; এটি কমাতে যা যা করা হয় তা হল

টিপ্পনী

স্ব-অধ্যায় সামগ্রী

টিপ্পনী

কেন্দ্রীয়করণ। কেন্দ্রীকরণের ধারণা অনুসারে প্রতিষ্ঠানের প্রসাশনিক কার্যকলাপ উপর থেকে নিচে পরিচালিত হয়। কেন্দ্রীকরণের নীতিটি কেবল ইঙ্গিত দেয় যে, চূড়ান্ত দায়িত্ব শীর্ষ নির্বাহীর (top executive) উপর দেওয়া হয় এবং প্রতিষ্ঠানের অধস্তনদের মধ্যে সেই দায়িত্ব ভাগ দেওয়া হয় না।

- **স্কেলার চেইন (অনুক্রম)(Scalar chain (hierarchy)):** আদেশ প্রদান এবং বিরোধ নিষ্পত্তির প্রক্রিয়ার মত , সমস্ত যোগাযোগ(communications) অফিসিয়াল চ্যানেলগুলির মাধ্যমে অবশ্যই যেতে হবে। স্কেলার (Scalar)নীতি অনুযায়ী, কর্তৃপক্ষ-এর লাইন অনুসরণ করা হয় – চেইন-এর প্রতিটি লিংক-এর মাধ্যমে সব যোগাযোগ, যা শুরু বা চূড়ান্ত রূপে কর্তৃপক্ষ-এর লাইন অনুসরণ করে। ফলস্বরূপ, প্রক্রিয়াটি দ্রুততম নয়। এটি যার পর নাই দীর্ঘ বিশেষ করে সরকারী সংস্থাগুলির মধ্যে। অনেক কার্যক্রম রয়েছে যার সফলতা দ্রুত বাস্তবায়নের উপর নির্ভর করে। কর্তৃপক্ষের লাইনের সম্মান রক্ষা করার জন্য তাকে দ্রুত প্রয়োজনীয়তা পূরণ করতে হবে।
- **নির্দেশ বা অর্ডার (প্লেসমেন্ট)(Order (placement)):** এটা যুক্তিযুক্ত ব্যবস্থা এবং জিনিস এবং মানুষকে যথাস্থানে পাঠানোর নির্দেশ।
- **ইকুইটি(Equity):** বন্ধুত্বের সাথে মিলিত ন্যায্য খেলা এবং ন্যায়বিচারের ধারণা যা সমগ্র সংস্থায় ওপর প্রযোজ্য। এটা কর্মীদের মধ্যে আনুগত্য এবং ভক্তির উদ্বেক ঘটায়।
- **কর্মচারীদের মেয়াদ স্থায়ীকরণ(Stability of tenure of personnel):** ফায়োল(Fayol) এর যথেষ্ট সময় দেওয়া হয় তাদের কাজে স্থায়ী হওয়া ও কাজের প্রয়োজনীয়তা অনুভাব করার জন্য।
- **ইনিশিয়েটিভ(Initiative):** ইনিশিয়েটিভটি একটি পরিকল্পনা খুঁজে বের করার ক্ষমতা এবং তাকে সাফল্যের সঙ্গে চালানোর ক্ষমতা। এটি অরগ্যানাইজেশন্যাল ল্যাভারের (organizational ladder) সমস্ত স্তরের কর্মচারীদের অংশে উৎসাহ ও শক্তি বৃদ্ধি করে। সুতরাং, এটি ব্যবসার জন্য শক্তির একটি মহান উৎস। তবে, কর্তৃপক্ষ ও শৃঙ্খলার প্রতি শ্রদ্ধা সীমাবদ্ধতা রাখার মধ্যেই একের উৎসাহিত করা আবশ্যিক।
- **এসপ্রিট ডি কর্পস (Esprit de corps):** এটি একটি প্রতিষ্ঠানের কর্মীদের মধ্যে সাদৃশ্য বা সমন্বয় ঘটায়। এটি একটি প্রতিষ্ঠানের মধ্যে শক্তির একটি মহান উৎস (source of strength)। ফায়োল বলেছিলেন যে, এসপ্রিট ডি কর্পসের প্রচারের জন্য, সাধারণ আইনের নীতিটি পালন করা হয়েছে এবং বিভাজন ও শাসনের বিপদ তথ্য লিখিত যোগাযোগের অপব্যবহার এড়ানো উচিত।

টেলর ও ফায়োল উভয়েই বৈজ্ঞানিক ব্যবস্থাপনা আন্দোলনের (scientific management movement) অগ্রদূত হিসেবে গণ্য। টেলর যখন ব্যবসা পরিচালনার নীতিমালা প্রণয়ন করেন, তখন ফায়োল সংগঠনটির আনুষ্ঠানিক তত্ত্বটি সমর্থন করেন

যা বেশিরভাগই শীর্ষ ব্যবস্থাপনার স্তরে(Top management level) প্রযুক্তা ফায়োলের ধারণাগুলি তার নিজের সহকর্মীদের দ্বারা অবিলম্বে স্বীকৃতি না মিলল। মনে হয় যে ফায়োল কেবল ব্যবস্থাপনার (management) করেছেন শ্রমিকের স্বার্থ-এর। তিনিও টেলর-এর মত শ্রম শক্তি দ্বারা সমালোচিত হয়ে থাকেন।

যাইহোক, ফায়োলের অবদানের গুরুত্বটি এই যে তিনি ব্যবস্থাপনায়(management) একটি যুক্তিবাদী তত্ত্ব ডিজাইন করার চেষ্টা করেছিলেন। উপরন্তু, ম্যানেজারের কর্তব্য এবং দায়িত্ব সম্পর্কে তাঁর ব্যাপক ধারণা একটি প্রতিষ্ঠানের অধ্যয়নের জন্য একটি বৃহত্তর দৃষ্টিকোণ দেয়।

বৈজ্ঞানিক ব্যবস্থাপনা তত্ত্বের বিরোধিতা :

এই পদ্ধতির সমালোচকরা বলেন যে এটি কর্মীদের সামাজিক চাহিদা উপেক্ষা করে। ধৃষ্টতা করে বলা হয় যে অধিকাংশ মানুষ প্রাথমিকভাবে অর্থনৈতিক পুরস্কার দ্বারা অনুপ্রাণিত হয় এই ধারণা খুব যান্ত্রিক এবং ফিজিওলজিক্যাল(mechanical and physiological) এটি সাংগঠনিক এবং প্রেরণামূলক মতামত যেমন চাকুরীর সন্তুষ্টি এবং নিজের সম্পর্কে যথাযথ ধারণার বিষয়টিকে অবহেলা করে।

কর্মচারী(employees) ও ব্যবস্থাপনা(management) উভয়েরই পক্ষ থেকে শুরু থেকেই বৈজ্ঞানিক ব্যবস্থাপনা পদ্ধতির(scientific management approach) বিরোধিতা হয়েছে। ড. মাথুর এই বিরোধিতার কিছু অংশ তালিকাভুক্ত করেছেন। সেগুলো হল:

১. এটি "আরো কাজ, আরো বেতন" ("more work, more pay") এর মত প্রতিযোগিতামূলক প্রকৃতির কারণে দলের আত্মা বা টিম স্পিরিট (team spirit)-এর পরিবর্তে স্বাতন্ত্র্যবাদকে (individualism) প্রশয় দেয়।
২. বিশেষজ্ঞতা(Specialization) কর্মীর অন্য ধরনের কাজের জন্য অযোগ্য করে তোলে, এবং এইভাবে তিনি তার নিয়োগকর্তার দয়ার উপর নির্ভরশীল হয়ে পড়েন।
৩. আরো দক্ষ ও উৎপাদনশীল শ্রমিক হয়ে ওঠার কঠিন প্রতিযোগিতার কারণে এটি সাধারণ শ্রমিককে উপেক্ষা করে বা ছাঁটাই করে দেয়।
৪. বিশেষজ্ঞতা(Specialization) কাজকে পুনরাবৃত্তিমূলক এবং একঘেয়ে কাজ করে তোলে। এইভাবে শ্রমিকেরা নিখুঁতভাবে সেট করা নির্দেশাবলীর জন্য মেশিনে রূপান্তরিত হয়, যার ফলে উদ্যোগ ও উদ্ভাবনের জন্য কোনও ভিত্তির অবকাশ থাকে না।
৫. এটি নিয়োগকর্তাদের হাতে শ্রমিকদের ক্ষতির জন্য ব্যবহার করা যেতে পারে এমন একটি তথ্য এবং পদ্ধতির বিশাল ভান্ডার তুলে দেয়, যেহেতু সমস্ত শ্রমিক সেট করা মান(standard) পর্যন্ত পরিমাপ করতে যাওয়া সম্ভব না।
৬. এটি অগণতান্ত্রিক এই কারণেই এটি ম্যানেজারের থেকে কর্মীকে আলাদা করে দেয়, যেহেতু এটি ব্যবস্থাপনাকে শুধুমাত্র সঠিক এবং পরিচালনা করার বিশেষাধিকার

টিপ্পনী

স্ব-অধ্যায় সামগ্রী

টিপ্পনী

প্রদান করে এবং শ্রমিকদের কাজ করার দায়িত্ব রয়েছে। একটি সত্যিকারের গণতান্ত্রিক পরিস্থিতিতে, সমন্বিত ও ব্যক্তিগত লক্ষ্য অর্জনের জন্য শ্রমিক ও ব্যবস্থাপনা একসঙ্গে কাজ করা উচিত।

বৈজ্ঞানিক ব্যবস্থাপনা পদ্ধতির নির্দিষ্ট প্রয়োগ(Specific application of scientific management approach)

এই পদ্ধতিটি সাধারণত নিম্নলিখিত নির্দিষ্ট অ্যাপ্লিকেশনগুলির দিকে পরিচালিত হয় :

1. প্রচেষ্টা সর্বাধিক উপযোগিতার মাধ্যমে বর্জ্য নির্মূল করা।
2. নির্দিষ্ট কাজের জন্য উপযুক্ত কর্মীদের উপর আরো জোর দেওয়া এবং তাদের দক্ষতা সবথেকে ভালভাবে ব্যবহার করার জন্য তাদের প্রশিক্ষণ।
3. কাজের সঠিক ডিজাইন, পদ্ধতিগুলির স্পেসিফিকেশন এবং সময় (time)এবং মোশন স্ট্যান্ডার্ড (motion standard) নির্ধারণ বা সেট করে তার সঙ্গে কার্যক্রমের বৃহত্তর স্পেসিফিকেশন তৈরী করা ।
4. কর্মক্ষমতার (standards of performance) মান হিসাবে গড় উৎপাদন (average output) এবং মাথাপিছু সর্বোচ্চ উৎপাদন(maximum output per capita) হিসাবে প্রতিষ্ঠা।
5. উৎপাদনশীলতা বৃদ্ধির জন্য ক্ষতিপূরণের ভূমিকা এবং অন্যান্য ইন্সেন্টিভসমূহ (incentives)।

গিলবার্থস, গ্যান্ট এবং এমারসন এর অবদানসমূহ :

গিলবার্থস এর অবদানসমূহ :

ফ্রাঙ্ক গিলবার্থস (১৮৬৮-১৯২৪) এবং লিলিয়ান গিলবার্থস (১৮৭৮-১৯৭২) স্বামী ও স্ত্রী দল বা টিম(team) হিসেবে ব্যাপক অবদান রেখেছিলেন বৈজ্ঞানিক ব্যবস্থাপনার ধারণার(concept of scientific management) প্রতি। তাঁরা মূলত শ্রমিকদের সময় এবং গতির অধ্যয়ন বিশ্লেষণের মধ্য দিয়ে, এইভাবে সময় ও গতির উপাদানগুলির উন্নতি ঘটিয়েছিলেন এবং অপ্রয়োজনীয় গতি বাদ দিয়েছিলেন। তারা কর্মচারীদের জন্য প্রসেস চার্ট(process chart), ফ্লো ডায়াগ্রাম (flow diagrams) এবং মেরিট রেটিং সিস্টেম (merit rating system এর মত ব্যবস্থাপনা সরঞ্জামগুলির(management tools) উদ্ভাবন করেছিলেন।

গতির অধ্যয়নের ক্ষেত্রে, গিলবার্থস তাঁর মৌলিক উপাদানগুলির মধ্যে কাজের দায়িত্ব বন্টন করে দিয়ে 18 টি বেসিক হ্যান্ড মোশন(basic hand motion) সনাক্ত করেছিলেন। তারা এই মৌলিক গতিসমূহ “Therbligs” (যা তাদের নাম পিছন দিক থেকে উচ্চারণ করে তৈরী) হিসাবে পরিচিত হয়। উপাদানগুলি হল :

১. অনুসন্ধান(Search), ৪. উপলব্ধি(Grasp),
২. আবিষ্কার(Find), ৫. ট্রান্সপোর্ট লোডেড(Transport loaded),

৩. নির্বাচন(Select), ৬. অবস্থান(Position),
৭. একত্রীকরণ(Assemble), ১৩. পরিবহন বা ট্রান্সপোর্ট খালি করা (Transport empty),
৮. ব্যবহার করা (Use), ১৪. বিশ্রাম(Rest),
৯. ওলট পালট করা (Disassembl), ১৫. অপরিহার্য বিলম্ব (Unavoidable delay),
১০. পরিদর্শন (Inspect), ১৬. পরিহার্য বিলম্ব(Avoidable delay),
১১. প্রবর্তন(Preposition), ১৭. পরিকল্পনা(Plan),
১২. রিলিজ লোড(Release load), ১৮. হোল্ড (Hold)

এই উপাদানসমূহ অপরিহার্যভাবে ক্রমানুসারে(necessarily sequential) নয়, তবে এই সব কিছু হল একটি কার্যক্রমের সমস্ত অপরিহার্য উপাদান। এই অধ্যয়নের মাধ্যমে কাজের সরলীকরণ(simplification), কাজের মান(work standard) and এবং ইন্সেন্টিভ (incentive)মজুরি পরিকল্পনা(wage plan) এলাকার জন্য ভিত্তি স্থাপিত হয়েছে। কিছু ব্রিক-লেয়ারের(brick-layer) কাজের এক প্রয়োগিক অধ্যয়নের (applicational study) ক্ষেত্রে এই কৌশলটি অপ্রয়োজনীয় গতি দূর করে, প্রোডাক্টিভিটি তিনগুণ করেছে।

হেনরি এল গ্যান্ট (১৮৬১-১৯১৯) :

হেনরি এল গ্যান্ট টেলরের সাথে কাজ করেন এবং "টাস্ক অ্যান্ড বোনাস প্ল্যান"(Task and Bonus Plan)" এবং গেন্ট চার্ট প্রবর্তন করেছিলেন। "টাস্ক অ্যান্ড বোনাস প্ল্যান" একটি নির্দিষ্ট ন্যূনতম মজুরি ছাড়াও অতিরিক্ত কাজের জন্য অতিরিক্ত মজুরি প্রদানের লক্ষ্যে তৈরী হয়েছিল। যে সব সুপারভাইজাররা, তাঁদের কর্মীদের আউটপুট লক্ষ্য পূরণ করার কাজে হয়েছিল তাদেরও বোনাস দেওয়া হত। গ্যান্ট চার্ট, যা আজকের PERT (প্রোগ্রাম ইভ্যালুয়েশন এবং রিভিউ টেকনিক)(Program Evaluation and Review Technique) এর অগ্রদূত তা ছিল এমন একটি চার্ট যার দ্বারা কাজের প্রক্রিয়া রেকর্ড করা যেতে পারে।

হারিংটন এমারসন

হারিংটন এমারসন দক্ষতা মহাপুরোহিত বা হাই প্রিস্ট হিসাবে পরিচিত ছিলেন। তিনি মালপরিবহনের মালামালের হার বৃদ্ধির শুনানিতে ১৯১১ সালে ইন্টারস্টেট কমার্স কমিশন কর্তৃক বিশেষজ্ঞ স্বীকৃত হন তাঁর চমকপ্রদ মন্তব্য "রেলপথ একটি দিনে এক মিলিয়ন ডলার সঞ্চয় করতে পারে" কেবলমাত্র, তাদের কর্মসূচীগুলিকে সহজলভ্য করে এবং আরো বৈজ্ঞানিক পদ্ধতির প্রবর্তন করে, দক্ষতা বৃদ্ধির ক্ষেত্রটিকে জনপ্রিয় করে তোলা সম্ভব। তাঁর বই, "টুয়েলভে প্রিন্সিপালস অফ এফিসিয়েন্সি" ("Twelve Principles of Efficiency") প্রকাশিত হয় ১৯১২সালে, এতে রয়েছে সর্বোত্তম উৎপাদনশীলতার নীতি ও কৌশলগুলি; যা সবথেকে কার্যকর

টিপ্পনী

স্ব-অধ্যায় সামগ্রী

পদ্ধতিতে বর্ণিত হয়েছে।

২.২.২. ব্যবস্থাপনার ক্লাসিকাল তত্ত্ব :

সংগঠন বা প্রতিষ্ঠানের কয়েকটি তত্ত্ব আছে যা গুরুত্বপূর্ণ দৃষ্টিভঙ্গি, ম্যানেজমেন্টের সমস্যা ও নির্দিষ্ট কয়েকটি অবস্থার সমস্যাগুলি সনাক্ত করতে সহায়তা করে, যেমন, সম্পর্কের ক্ষেত্রে কিছু প্রত্যাশা করার চেষ্টা করা। যাইহোক, প্রশাসনিক তত্ত্বগুলির বিবর্তন সহজে ঘটে নি। এলটন মেয়ো এবং তার সহকর্মীদের দ্বারা পরিচালিত বিংশ শতাব্দীর বিশেষ দশকের শেষপর্ব এবং ত্রিশের দশকের প্রথমপর্ব হাওথর্নে এক্সপেরিমেন্ট(Hawthorne experiments) ফলে সংগঠনের মনস্তাত্ত্বিক(physiological) বা কাঠামোগত(structural) তত্ত্বের উপর থেকে বিশ্বাস ওঠে যায়, যা সামগ্রিকভাবে সংগঠনের সমস্যাগুলির উপর ভিত্তি করে ধারণাগত উন্নয়নের একটি গোষ্ঠী। সামনে এগিয়ে আসে রাষ্ট্রবিজ্ঞান(political science), অর্থনীতি(economics), সমাজবিজ্ঞান(sociology), মনোবিজ্ঞান(psychology), নৃতত্ত্ব(anthropology), ইতিহাস (history), গণিত(mathematic) এবং জীববিজ্ঞানের(biology) ক্ষেত্রে সাংগঠনিক আচরণ(informal organization) ব্যাখ্যা করার জন্য চেষ্টা করা হয়েছে, এইভাবে আচরণগত তত্ত্ব(behavioural theory), খেলা তত্ত্ব(game theory), সিদ্ধান্ত তত্ত্ব(, decision Theory), ইনফর্ম্যাল তত্ত্ব(, informal theory), গ্রুপ তত্ত্ব(group theory), ধারণা ইনফর্ম্যাল সংস্থার এবং অন্যান্য তত্ত্বের ধারণা গড়ে উঠেছে। প্রতিষ্ঠানের সমস্যা এইভাবে বিভিন্ন শাখার(discipline) ফোকাস হয়ে ওঠে।

আরও কিছু বলার আগে, এখানে সংস্থা শব্দটির অর্থ ব্যাখ্যা করা এখানে প্রাসঙ্গিক হয়ে ওঠে। সংস্থা উদ্দেশ্য বা উদ্দেশ্যসমূহ পূরণের জন্য কাজের একটি পরিকল্পনাকে(plan of action) বোঝায়, যা ব্যক্তিদের একটি গ্রুপ এর উপলব্ধির জন্য নির্মিত হয়েছে এবং এই গ্রুপের ব্যক্তিবর্গ সম্মিলিতভাবে তাদের সেই পথে পরিচালিত করেছে যে পথে তাদের উদ্দেশ্য সফল হবে। এটা অত্যন্ত গুরুত্বপূর্ণ যে সংস্থা নিছক একটি কাঠামো বা স্ট্রাকচার নয়। প্রকৃতপক্ষে এটি কাঠামোর সঙ্গে সঙ্গে মানুষকেও, যে মানুষ কতকগুলি পূর্বপরিকল্পিত উদ্দেশ্য সাধনের জন্য একে চালনা করে। সংগঠনকে এভাবেও সংজ্ঞায়িত করা যেতে পারে একটি সমন্বিত গোষ্ঠী গঠনের জন্য পরস্পর নির্ভরশীল অংশগুলি একত্রিত করা, যার মাধ্যমে একটি নির্দিষ্ট লক্ষ্য অর্জনের জন্য কোন কর্তৃপক্ষ, সমন্বয় ও নিয়ন্ত্রণ প্রযুক্ত হতে পারে। যেহেতু পরস্পর নির্ভরশীল অংশগুলিও এমন ব্যক্তিদের সমন্বয়ে গঠিত, যাদের নির্দেশনা বা ডাইরেকশন ও অণুপ্রেরণার বা মোটিভেশন প্রয়োজন এবং এন্টারপ্রাইজের লক্ষ্যে পৌঁছানোর জন্য তাদের কাজকে সমন্বিত করা উচিত, তাই বলা যেতে পারে যে সংগঠন হল একসঙ্গে কাঠামো বা স্ট্রাকচার এবং মানুষ। সংগঠনটি কেবল কাঠামো বা ফ্রেমওয়ার্ক হিসেবে ব্যবহার করার চেষ্টা করা হলে এবং যারা এটি তৈরি করে তাদের বিবেচনা না করে এবং যাদের জন্য এটির সেবাগুলি পরিকল্পিত হয়েছে শুধু

তাদের কথা ভাবলে সমস্তটাই অবাস্তব হয়ে দাঁড়াবো।

সংস্থারটি যাদের জন্য প্রতিষ্ঠিত হয়েছে তাদের সম্পদ ও সুযোগ বৃদ্ধি করাই একটি কাজ। এটা তাদের মধ্যে কাজ ভাগ কে দিয়ে তার সদস্যদের প্রভাবিত করে; স্ট্যান্ডার্ড অনুশীলন প্রণয়ন করে ; নিম্নগামী, উর্ধ্বগামী এবং আড়াআড়িভাবে একটি যোগাযোগ ব্যবস্থা(communication system) নির্মাণের মধ্য দিয়ে সব ধরনের তথ্যের(information) প্রদানের মধ্য দিয়ে সদস্যদের শিক্ষিত করে তোলে।

সংগঠনের বা প্রতিষ্ঠানের ক্লাসিকাল তত্ত্ব(classical theory), যা যান্ত্রিক তত্ত্ব(mechanistic theory) বা কাঠামোগত তত্ত্ব (structural theory) হিসাবে পরিচিত তা এই ক্ষেত্রে সবথেকে মধ্য প্রভাবশালী এক, এবং ক্লাসিক তত্ত্ববিদ ম্যাক্স ওয়েবার লুথার গালিক(Max Weber Luther Gullick), এলএফ উইক(L. F. Urwick), জে ডি মনে(, J. D. Mooney), রেইলি(Reilly)প্রমুখের দ্বারা বিশেষভাবে প্রচারিত। তাঁদের মতানুযায়ী, যে ধরনের কাজ সম্পাদনা করা হচ্ছে বা যে প্রেক্ষাপটে এটি সম্পাদিত প্রশাসন হল সেই বিষয়ে নির্বিশেষ। তারা তখন প্রশাসনের প্রক্রিয়ায় গুরুত্বপূর্ণ উপাদানগুলির পাশাপাশি সকল প্রশাসনিক কাঠামোর সাধারণ বৈশিষ্ট্য সনাক্ত করতে এগিয়ে যান। এই এক্সারসাইজ (exercise) প্রতিষ্ঠানের নীতিমালার একটি সেট উন্নয়নের জন্য প্রস্তুতিমূলক। প্রকৃতপক্ষে, ক্লাসিকাল তত্ত্বের সবথেকে উল্লেখনীয় বৈশিষ্ট্যটি সংগঠনের বা প্রতিষ্ঠানের মূলনীতিসমূহ প্রণয়নের ক্ষেত্রে তার উদ্দেশ্য। ক্লাসিকাল তত্ত্ববিদরা নিজেদেরকে সত্য ভিত্তিসমূহ আবিষ্কারের জন্য সম্বোধিত করেন, যার মধ্যে একটি হল প্রতিষ্ঠানের কাজের কর্ম বিভাজন সমন্বয় করা এবং তার মাধ্যমে সমন্বয় সাধন করার কার্যকর পদ্ধতিগুলি উদ্ভাবন করা। এগুলি ছাড়াও, কাজ বা ট্যাক্সের সুনির্দিষ্ট সংজ্ঞা এবং তাদের আন্তঃসংযোগের উপর জোর দেওয়া হয়েছে, এবং সংগঠন বা সংস্থার কর্মকাণ্ড সমন্বয় করার জন্য কর্তৃপক্ষ এবং চেক সিস্টেমের ব্যবহার করে কর্মচারীদের নিয়ন্ত্রণ করা হয়েছে।

ম্যাক্স ওয়েবারের আমলাতান্ত্রিক তত্ত্ব(Max Weber's Bureaucratic Theory)

ম্যাক্স ওয়েবার, এক হল জার্মান সমাজবিজ্ঞানী (sociologist) এবং তাঁর সহযোগীরা বিভিন্ন স্তরের সাধারণ কাঠামোগত উপাদানের নিরিখে নিরীক্ষণের জন্য বিভিন্ন সংগঠনগুলির পরীক্ষা করেন এবং সেইসব মৌলিক দিকগুলির উপর জোর দিয়ে একটি আদর্শ ধরনের সংগঠনকে চিহ্নিত করেন। রুলস ও রেগুলেশন্সের প্রতি দৃকপাত, যা অনুসরণ করা হলে, মানাজেরিয়াল অসঙ্গতিকে যা থেকে অকার্যকরিতা জন্ম হয় তার বিন্যাস ঘটে। তিনি নিয়মে কঠোর আনুগত্যে বিশ্বাসী ছিলেন। তিনি মনে করতেন যে, আমলাতন্ত্র হল সংগঠনের একটি অত্যন্ত গুরুত্বপূর্ণ রূপ যা যুক্তি বিজ্ঞান (logic), আদেশ(order) এবং বৈধ কর্তৃপক্ষের মূলনীতির(legitimate authority) উপর প্রতিষ্ঠিত। তিনি দৃঢ়ভাবে বিশ্বাস করেন যে প্রাতিষ্ঠানিক কাঠামোর প্রতিটি বিচ্যুতি দক্ষ ব্যবস্থাপনার বা ম্যানেজমেন্টের কাজে সাথে হস্তক্ষেপ করে। তার মতে :

টিপ্পনী

স্ব-অধ্যায় সামগ্রী

টিপ্পনী

'বিশুদ্ধরূপে আমলাতান্ত্রিক ধরণের প্রশাসনিক সংগঠন ... একটি বিশুদ্ধ প্রযুক্তিগত দৃষ্টিভঙ্গি গঠন করে যা দক্ষতার সর্বোচ্চ স্তর অর্জন করতে সক্ষম হয়... এটি নির্ভুলতা, স্থিতিশীলতা, কঠোরতার শৃঙ্খলা রক্ষায় এবং নির্ভরযোগ্যতার অন্য যেকোন ফরমের চেয়ে উচ্চতর। এইভাবে সংগঠনের প্রধানদের জন্য এবং তার সাথে সম্পর্কিত ব্যক্তিবর্গের জন্য ফলাফলের গণনাযোগ্যতার একটি বিশেষ উচ্চ ডিগ্রী অর্জন করে। শেষপর্যন্ত এটি তীব্র দক্ষতা এবং তার অপারেশনের সুযোগ এবং উভয়দিকের উচ্চতর প্রাতিষ্ঠানিকভাবে সব ধরনের প্রশাসনিক কাজের জন্য আবেদন করতে সক্ষম।

ওয়েবার সংস্থার গঠন এবং প্রশাসন বিশ্লেষণ করেছিলেন। এই পদ্ধতির প্রধান বৈশিষ্ট্যসমূহ নিম্নরূপ:

১. কাজের বিভাজন (**Division of work**): আমলাতান্ত্রিক প্রতিষ্ঠানের চাকরির বিশেষজ্ঞতার ভিত্তিতে কাজের বিভাজন করা হয়। প্রতিটি কর্মচারী একটি পূর্বনির্ধারিত পদ্ধতিতে তার বিশেষ কাজটি সম্পাদন করে।

২. বিধি এবং প্রবিধান(**Rules and regulations**): কর্মের আচরণ(behaviour), অধিকার(rights) এবং কর্মচারী দায়িত্ব(duties of employee) সম্পর্কে বিস্তারিত নিয়ম এবং প্রবিধান নির্ধারণ করা হয়। কর্মের কর্মক্ষমতা(work performance) মধ্যে কম্পিস্টেন্সি এবং প্রেডিক্যাবিলিটি নিশ্চিত করার জন্য রুলস এবং রেগুলেশন্স স্থাপন করা হয়। এটি ছাড়াও, কর্মের সুশৃঙ্খল পারফরমেন্সের জন্য প্রসিডিওর তৈরী করা হয়।

৩. কর্তৃপক্ষের অনুক্রম(**Hierarchy of authority**): কর্তৃপক্ষের অধস্তন প্রতিনিধিদল সংগঠনের হায়ারার্কি বা অনুক্রমকে চিহ্নিত করে। প্রতিটি উচ্চতর অনুশীলন(superior exercise) তাঁর অধস্তনদের উপর নিয়ন্ত্রণ করে। কর্তৃপক্ষ(authority) শীর্ষ স্তরের ব্যবস্থাপনা(management) থেকে নিম্ন স্তরের প্রবাহিত হয়।

৪. কারিগরী দক্ষতা(**Technical competence**): কর্মীদের নির্বাচন এবং প্রমোশন কর্মীদের প্রযুক্তিগত দক্ষতা উপর নির্ভরশীল। প্রতিটি কাজের জন্য, যোগ্যতা প্রেসক্রাইব করা হয়। সংগঠনের নিয়ম এবং প্রশাসনিক পদ্ধতির সাথে কর্মচারীদের পরিচিত করার জন্য প্রশিক্ষণও দেওয়া হয়।

৫. নথিভুক্তকরণ (**Record keeping**): প্রতিটি সিদ্ধান্ত এবং কাজ তার মূল বা অরিজিনাল হিসাবে খসড়া বা ড্রাফ্ট ফর্ম হিসাবে নথিভুক্ত করা হয়।

৬. নৈব্যক্তিক সম্পর্ক(**Impersonal relations**): উর্ধ্বতন কর্মকর্তারা অধীনস্থ কর্মচারীদের সঙ্গে লেনদেন বা ডিলিংসের(dealings) ক্ষেত্রে ফর্ম্যালা।

আমলাতন্ত্রের উপকারিতা(Advantages of bureaucracy) :

১. বিশেষজ্ঞতা(**Specialization**): একটি আমলাতান্ত্রিক সংগঠন বিশেষজ্ঞতার সুবিধা প্রদান করে কারণ প্রতিটি সদস্যের কাজ করার জন্য একটি বিশেষ

কাজ(specialized task) নির্ধারিত হয়।

২. কাঠামো (**Structure**) : একটি আকার বা ফর্মের কাঠামো নির্মিত হয় একটি সমান অনুক্রমের (command hierarchy) মধ্যে ডিউটি ও রেস্পন্সিবিলিটি প্রতিবেদন সম্পর্ক(reporting relationship) নির্ধারিত করার মধ্য দিয়ে কাঠামো প্রতিষ্ঠানের কার্যকারিতা জন্য গতি এবং ফ্রেমওয়ার্ক সেট করে।

৩. যুক্তিসঙ্গততা (**Rationality**): রুটিন পরিস্থিতিতে সিদ্ধান্ত গ্রহণের জন্য একটি অজেক্টিভিটি পরিমাপ করা হয় আগের থেকে ক্রিটেরিয়া প্রেসক্রাইব করার মাধ্যমে।

৪. ভবিষ্যদ্বাণী(**Predictability**):নিয়মাবলী(rules), রেগুলেশন (regulations), বিশেষজ্ঞতা (specialization), কাঠামো(structure)এবং প্রশিক্ষণ প্রেডিক্যাবিলিটি (train) করে এবং এর ফলে সংস্থাটির স্থিতিশীলতা নিশ্চিত হয়। স্ট্রাকচারাল ফ্রেমওয়ার্ক মধ্যে নিয়ম এবং ভূমিকার সাথে সামঞ্জস্য রক্ষা করার জন্য সব ধরনের জটিলতার মোকাবিলা করে অর্ডার আনা হয়।

৫. গণতন্ত্র(**Democracy**) : যোগ্যতা ও কারিগরি দক্ষতার ওপর জোর দেওয়া হলে প্রতিষ্ঠানটি আরও গণতান্ত্রিক হয়। কর্মকর্তারা পৃষ্ঠপোষকতা বা অন্যান্য বিশেষাধিকারের প্রয়োগ করার পরিবর্তে নির্ধারিত নিয়ম, নীতি ও অনুশীলনের(prescribed rules, policies and practice) দ্বারা পরিচালিত হন।

আমলাতন্ত্রের সীমাবদ্ধতা(Limitations of bureaucracy) :

১. অনমনীয়তা(**Rigidity**) : একটি আমলাতন্ত্রের মধ্যে বিধি এবং প্রবিধান(Rules and regulations) প্রায়ই অনমনীয় এবং কঠিন (rigid and inflexible) হয়। নিয়ম এবং প্রবিধান-এর সঙ্গে অনমনীয় সম্মতি উদ্যোগ এবং সৃজনশীলতাকে নিরুৎসাহিত করে। এটি ব্যর্থতার দায়বদ্ধতা এড়াতে এক ধরনের অজুহত তৈরী করে।

২. লক্ষ্য-এর স্থানচ্যুতি (**Goal displacement**): প্রতিটি স্তরে সাংগঠনিক উদ্দেশ্য অর্জনের জন্য তৈরি প্রণীত বিধি নিজেদের মধ্যে শেষ হয়ে যায়। যখন নিম্ন স্তরের ব্যক্তি ব্যক্তিগত উদ্দেশ্য সাধন করেন, তখন সংগঠনের সামগ্রিক উদ্দেশ্যগুলি উপেক্ষিত হতে পারে থাকে।

৩. নৈব্যক্তিকতা(**Impersonality**) : একটি আমলাতান্ত্রিক সংগঠন কিছু করার একটি যান্ত্রিক উপায়-এর ওপর জোর দেয়। সাংগঠনিক নিয়ম এবং প্রবিধান-এর একটি ব্যক্তির প্রয়োজন এবং আবেগ-এর থেকে উপর অগ্রাধিকার দেওয়া হয়।

৪. কাজের কম্পার্টমেন্টালিজেশন (**Compartmentalization of activities**) : চাকরিগুলি ক্যাটাগরি বা শ্রেণিতে বিভক্ত করা হয়, যার ফলে তারা কাজ সম্পাদন করতে সক্ষম ব্যক্তির যে কাজ করে পারে, সেই কাজের ক্ষেত্রে সীমাবদ্ধ করে তোলা হয়। এটা সংরক্ষণকে উৎসাহ দেয় ,যেখানে এর কোন প্রয়োজন নেই।

৫. কাগজপত্র(**Paperwork**) : আমলাতন্ত্র প্রত্যেকটি সিদ্ধান্তকে অবশ্যই লিখিতভাবে রূপায়িত করে।সমস্ত নথিপত্রকে(document) তাদের খসড়া বা ড্রাফ্ট

টিপ্পনী

স্ব-অধ্যায় সামগ্রী

টিপ্পনী

এবং মূল ফর্ম-এর মধ্যে নথিভুক্ত করে রাখতে হবে। এর ফলে সময়, স্টেশনারি এবং স্থান মহান অপচয় থেকে বাঁচা যায়।

৬. সাম্রাজ্য বিল্ডিং (**Empire building**): আমলাতন্ত্রের মানুষ স্ব-স্বার্থকে প্রাধান্য দেওয়ার জন্য তাদের অবস্থান ও সম্পদ ব্যবহার করে থাকে। প্রতিটি উচ্চতর পদাধীকারী তার অধস্তনদের সংখ্যা বৃদ্ধি করার চেষ্টা করে যেহেতু এই সংখ্যাটি ক্ষমতা এবং প্রতিপত্তি প্রতীক হিসাবে গণ্য করা হয়।

৭. রেড টেপ(**Red tape**) : অতিরিক্ত বিলম্ব ও কাজের পারফরমেন্সের ক্ষেত্রে হতাশা আমলাতান্ত্রিক পদ্ধতির একটি অঙ্গ।

কিন্তু এই দুর্বলতা সত্ত্বেও, আমলাতন্ত্র আধুনিক সংগঠন বা প্রতিষ্ঠানগুলির একটি অবিচ্ছেদ্য বৈশিষ্ট্য হয়ে উঠেছে। সুতরাং, একে বোঝার প্রয়োজন এবং এর দিক অতিক্রম করার জন্য ব্যক্তিগত চাহিদা ও সাংগঠনিক উদ্দেশ্যের মূল্যায়ণ প্রয়োজন।

লুথার গালিক এবং লিভল উরবইক:

এই ক্ষেত্রের উল্লেখনীয় পথিকৃতদের মধ্যে অগ্রগামীদের একজন ছিলেন জাপানি দার্শনিক, লুথার গালিক (**Luther Gullick**)। বাংলা ও ইংরাজীতে 'পেপার অন টি সাইন্স অফ অ্যাডমিনিস্ট্রেশন' (১৯৩৭), ব্রিটিশ তত্ত্ববিদ লিভল উরবইকের সাথে সহ-লেখা হিসাবে লেখা এই বই ক্লাসিকাল তত্ত্বের সর্বাপেক্ষা বিস্তৃত পরিভাষা হিসেবে গণ্য করা হয়েছে। সিভিল সার্ভিস, সামরিক সেবা এবং শিল্প ব্যবস্থাপনায় গালিক এর অনেক অভিজ্ঞতা ছিল। তিনি প্রশাসনিক তত্ত্ববিদ হিসেবে ফ্রেডেরিক টেলর, হেনরি ফায়োল এবং ম্যাক্স ওয়েবার-এর মতো তত্ত্ববিদের সাথে চিন্তাভাবনার একই স্কুলের অন্তর্গত ছিলেন - যারা শিল্প বিপ্লবের সময় ব্যবস্থাপনা বা মানাজেমেন্টের উপলব্ধিকে পরিবর্তন করে। গালিক এর মতে একটি সংগঠন বা সংস্থা এটিপূর্ণ হলে তার অপ্ৰয়োজনীয় যখন সমস্যাগুলিকে সবসময় তার কাঠামোর মধ্যেই খুঁজে পাওয়া যায়।

গালিক এর সংগঠনের নীতিমালা (**Gullick's principles of organization**)

গালিক সংগঠন কিছু মৌলিক নীতিসমূহ নিম্নরূপে তালিকাভুক্ত করেছিলেন,:

- কাজ / বিশেষজ্ঞতার বিভাজন (Division of work/specialization)
- বিভাগীয় সংগঠনের ভিত্তি (Bases of departmental organization)
- অনুক্রমের মাধ্যমে সমন্বয় (Coordination through hierarchy)
- ইচ্ছাকৃত সমন্বয় (Deliberate coordination)
- কমিটির মাধ্যমে সমন্বয় (Coordination through committees)
- বিকেন্দ্রিকরণ (Decentralization)
- কমান্ড-এর ঐক্য (Unity of command)

- স্টাফ এবং লাইন(Staff and line)
- প্রতিনিধি(Delegation)
- নিয়ন্ত্রণের প্রসারণ বা স্প্যান (Span of control)

সংক্ষেপে এই নীতিমালার সম্পর্কে কিছু আলোচনা করা যাক।

কাজের বিভাগ / বিশেষজ্ঞ(Work division/specialization)

গালিক বলেছেন : কর্ম বিভাজন 'ওয়ার্ক ডিভিশন হল সংগঠনের(organization) ভিত্তি, প্রকৃতপক্ষে, সংগঠনের কারণ।' কর্ম বিভাজনের নীতি অন্যান্য ক্লাসিক্যাল চিন্তাবিদদের দ্বারা তাদের তত্ত্বের কেন্দ্রীয় তত্ত্ব হিসাবে গৃহীত হয়েছে। গালিকের মতে, শ্রম বিভাজন অত্যাৱশ্যক কারণ পুরুষদের মধ্যে প্রকৃতি(nature), ক্ষমতা (capacity) এবং দক্ষতার(skill) মধ্যে পার্থক্য, এবং বিশেষজ্ঞতা থাকার জন্য তারা বিশেষ গৈপূর্ণের অধিকারী হয়।

মানুষের গোষ্ঠীগুলিতে কাজের দায়িত্ব হস্তান্তরিত করার জন্য, ক্লাসিক্যাল তত্ত্ববিদদের প্রথম নীতি হল সমসত্ত্বতা বা হোমোজিনিটি যা চারটি কারণের পরিচয় বা সরলতার ওপর নির্ভরীল, যে উদ্দেশ্য পরিচর্যা করে(the purpose they serve), যে পদ্ধতি তারা ব্যবহার করে(the process they use), যে ব্যাক্তি বা বস্তুর সঙ্গে তারা লেনদেন সম্পন্ন করে(the persons or things they deal with) এবং যেখানে কাজ করে(the place where they work)।

বিভাগীয় সংগঠন (Departmental organization) :

শ্রম বিভাজনের মাধ্যমে যে বিশেষজ্ঞ তৈরী হয় তাদের সমন্বয় প্রয়োজন হয়। এই সমন্বয় সম্ভব হয় বিভিন্ন বিভাগের বিশেষজ্ঞ গ্রুপকে সমন্বিত করার মাধ্যমে। এটি ছিল গালিক ও উরউইক যারা বিভিন্ন বিভাগীয়করণ কৌশলগুলির একটি তত্ত্বের সূচনা করেছিলেন যাকে বলা হয় উদ্দেশ্য অনুযায়ী বিভাগীয়করণ (departmentalization by purpose) এবং পদ্ধতি অনুযায়ী বিভাগীয়করণ (departmentalization by Process) বলা হয়। বিভাগীয়করণের দুটি মৌলিক সুবিধা রয়েছে:

১. একটি অফিসে পর্যাপ্ত পরিমাণে প্রতিটি ধরনের কাজ(work and specialization) একসঙ্গে সম্পন্ন হয়, এটি কাজ এবং বিশেষীকরণের সবচেয়ে কার্যকর বিভাগকে সহায়তা করে।
২. এটা শ্রম শ্রমের সর্বাধিক ব্যবহারের অর্থনীতিকে ফলপ্রসূ করে তোলে যা যন্ত্রপাতি এবং গণ উৎপাদনের সঞ্চয় ঘটায়।

সমন্বয়(Coordination) :

গালিকের মতে, যদি উপ-বিভাগের কাজ অগ্রহণযোগ্য হয়, তাহলে সমন্বয় বাধ্যতামূলক হয়ে যায়। তিনি বলেন যে সমন্বয় নিম্নলিখিত দুটি প্রধান উপায়ে অর্জন করা যাবে:

টিপ্পনী

স্ব-অধ্যায় সামগ্রী

টিপ্পনী

- সংগঠনের মাধ্যমে(By organization): কর্তৃপক্ষের পরিকাঠামোতে উপযুক্ত ব্যক্তিদের রেখে তাদের বরাদ্দ করে দেওয়ার কাজে মাধ্যমে উপ-বিভাগের সাথে যুক্ত করা, যাতে কাজটি সমগ্র সংগঠনের উপরের দিক থেকে নীচের দিকে সঞ্চারিত দ্বারা সমন্বিত করা যায়।
- একটি ধারণা আধিপত্য দ্বারা(By the dominance of an idea): যারা একসঙ্গে কাজ করে তাদের মনের বুদ্ধিমান এককত্বের উদ্দেশ্যের(intelligent singleness of purpose) ঘটানো বিকাশ যাতে প্রতিটি কর্মী স্বেচ্ছায় দক্ষতা এবং উদ্যম সহ সমগ্র কর্মকাণ্ডের সাথে নিজেদের কাজকে উপযোগী করে তোলে।

সমন্বয়ের এই দুটি নীতিমালাকে গালিক কখনই পরস্পরে সাপেক্ষে অপরিহার্য (mutually Exclusive) হিসেবে বিবেচনা করেননি। তবে, একসঙ্গে উভয়ই খুব কার্যকর। সমন্বয় উন্নয়ন(development of Coordination) আকার(size) এবং সময়(time) দ্বারা ব্যাপকভাবে প্রভাবিত হয়। এভাবে তিনি দেখান যে সমন্বয় অর্জনের পদ্ধতিটি ছোট ও বড় সংগঠনের ক্ষেত্রে ভিন্ন; সহজ এবং জটিল পরিস্থিতিতে তা আলাদা এবং স্থিতিশীল এবং পরিবর্তনশীল সংগঠনের ক্ষেত্রেও তা ভিন্ন হয়। অতএব, গালিক মনে করেন: সমন্বয় এমন কিছু নয় যা দু'ঘটনার দ্বারা বিকাশিত হয়করে। এটা বুদ্ধিমান(intelligent), জোরালো(vigorous), ধারাবাহিক(persistent) এবং সংগঠিত প্রচেষ্টা(organized effort) দ্বারা একে হয় করতে হবে।

কমান্ডের ঐক্য(Unity of command) :

গালিক ও উরউইকের মতে, সরকারের ভালোভাবে পরিচালিত প্রশাসনিক একজন প্রায় সবসময় একক প্রশাসক দ্বারা পরিচালিত হয়। তাঁরা বোর্ড বা কমিশন সিস্টেম অনুমোদন করেন না। তাঁরা ফায়োলএর কমান্ডের ঐক্যের(unity of Command) নীতির সাথে একমত, যদিও তাঁরা জানতেন যে এই নীতির কঠোর আনুগত্যের ফলে বিবেকহীনতা দেখা দিতে পারে তারা জোর দিয়েছিলেন যে একজন মানুষ কখনও দু'জন মাস্টারকে পরিতুষ্ট করতে পারে না। তাদের মতে, যদি একজন কর্মীকে একাধিক সুপারভাইজারের কাছ থেকে আর্ডার দেওয়া হয়, তাহলে তিনি বিভ্রান্ত, অদক্ষ এবং দায়িত্বহীন হয়ে পড়বেন হতে পারবেন। অন্যদিকে, শুধুমাত্র একজন উর্ধ্বতন কর্তৃপক্ষের আদেশক্রমে একজন কর্মী নিয়মিত, কার্যকরী এবং দায়িত্বশীল হয়ে উঠতে পারেন।

স্টাফ এবং লাইন(Staff and line) :

গালিক ও উরউইকের সেনাবাহিনী কর্মচারীদের সহায়তা করার প্রশাসনের অভিজ্ঞতা থেকে এক্সেকিউটিভ বা নির্বাহীদের গ্রহণ করেছিলেন লাইন ও স্টাফ কর্মকর্তাদের মধ্যে সম্পর্ক অনুধাবন করেছিলেন। যাইহোক, অসামরিক সংগঠনের লাইন এবং স্টাফদের নীতিমালা সুস্পষ্টভাবে বোঝার জন্য কোনও ব্যবস্থাপনা তত্ত্ব

সফলভাবে সফল হয়নি।

গালিকের মতে, কর্মী বিশেষজ্ঞদের(staff experts) সমস্ত সময় জানতে, ভাবতে এবং পরিকল্পনা করার কাজে ব্যয় করতে হবে। কর্মী বিশেষজ্ঞদের প্রশাসনিক কর্তৃপক্ষ বা দায়িত্ব দেওয়া যাবে না। যাইহোক, তাদের 'ধারণাগত কর্তৃপক্ষের(authority of ideas) দ্বারা ফলাফল সবসময় জানাতে হবে। সেইজন্য, তাঁরা উচ্চ পদাধিকারী ব্যক্তিদের সহায়তা করার জন্য বিশেষ কর্মীদের প্রয়োজনীয়তার উপর জোর দেন। সরকারি কর্মকর্তাগণ তাঁদের দৈনন্দিন কাজে পড়া, চিন্তা এবং তাদের অধস্তনদের সাথে সাক্ষাত করার জন্য সময় পান না। অতএব, তারা তাদের কমান্ড, নিয়ন্ত্রণ এবং সমন্বয়ের প্রাথমিক কাজের জন্য সহায়তা প্রয়োজনা সাধারণ কর্মীদের এই ক্ষেত্রে সাহায্যের হাত বাড়িয়ে দেওয়া উচিত। অতএব, সাধারণ কর্মী এবং বিশেষ কর্মী শীর্ষ নির্বাহী(top executive) প্রশাসনিক দায়িত্ব কমিয়ে দেবে যাতে তিনি সংগঠন বা প্রতিষ্ঠানের সবচেয়ে গুরুত্বপূর্ণ কাজের উপর মনোনিবেশ করতে সক্ষম হন। তাঁকে এই ধরনের সহায়তা তাঁকে দিলে তিনি একটি বৃহত্তর পরিসরকে নিয়ন্ত্রণে আনতে পারেন।

নিয়ন্ত্রণের পরিসর(The Span of Control) :

উরউইকের মতে, কোনও সুপারভাইজার পাঁচ (5) বছরের একটা বেশি সুপারভাইজ কাজ করতে পারে না, অথবা সর্বাধিক ছয়জন অধস্তন কর্মচারীদের কাজ করে, যা পরস্পরের সঙ্গে সম্বন্ধযুক্ত।' নিয়ন্ত্রণের সীমাবদ্ধতার বিভিন্ন কারণ রয়েছে যেমন জ্ঞান, সময় এবং শক্তির সীমাবদ্ধতা; এবং প্রতিষ্ঠানের কাজ এবং বিভিন্ন আকার বা সাইজের কাজের মধ্যে পার্থক্য রয়েছে। এটা কিছুটা নির্ভর করে ইন্ডিভিজুয়াল এক্সিকিউটিভদের কাজ করার ক্ষমতা এবং কাজের অভ্যাসের পার্থক্য-এর ওপর এবং কিছুটা নির্ভর করে কাজের অতুলনীয় ওপর। সুতরাং, নিয়ন্ত্রণের পরিসরের নীতিমালা ফাংশন, সময় এবং স্থান-এর উপাদান বৈচিত্র্যের দ্বারা নিয়ন্ত্রিত হয়। নীতিসমূহ বৈজ্ঞানিক বৈধতা (scientific Validity) এইসমস্ত ভেরিয়েবলগুলোকে যথেষ্ট গুরুত্ব সহকারে সংযুক্ত করতে ব্যর্থ হওয়ার মধ্যে সীমাবদ্ধ।

গালিকের মতে, একটি সংস্থার প্রধান নির্বাহী(chief executive) সীমিত সংখ্যক মুখ্য অধস্তনদের সাথে ডিল(deal) করতে পারেন। তিনি যাদের সঙ্গে ডিল করতে পারেন সেই অধস্তনদের সংখ্যা নির্ধারিত হয় :

- কাজের প্রকৃতি(Nature of work)
- এক্সিকিউটিভের ক্যাপাসিটি(Capacity of the executive)
- মুখ্য অধস্তনদের সংখ্যা(Number of immediate subordinates)
- সংগঠন বা প্রতিষ্ঠানের স্থিতিশীলতা এবং ভৌগোলিক নৈকট্য (Stability and geographical proximity organization)

টিপ্পনী

স্ব-অধ্যায় সামগ্রী

প্রতিনিধিত্ব(Delegation)

প্রতিনিধিত্বের নীতি প্রশাসকদের প্রয়োজনীয়তার উপর জোর দেয় যাতে তাদের কাজ করার আবশ্যিক এক্তিয়ার থাকে এবং বাকি দায়িত্ব তাদের অধস্তন কর্মীদের দেওয়া হয়। যদি এমন প্রতিনিধিত্ব না থাকে, তবে অধস্তন কর্মীবৃন্দ দায়িত্ব বন্টনে সক্ষম হবেন না। উরউইকের মতে 'সঠিকভাবে প্রতিনিধিত্ব করার সাহস-এর অভাব এবং এটি কিভাবে করতে হবে তা জানার জ্ঞান প্রতিষ্ঠানের ব্যর্থতার সবচেয়ে সাধারণ কারণ এক।' তাঁর মতে সংগঠনসমূহ দক্ষতার সাথে কাজ করতে পারে না যদি না কার্যনির্বাহীগণ কাজের দায়িত্ব তাদের অধস্তনদের ওপর অর্পন না করেন। তিনি আরও জোর দিয়েছিলেন যে, তাদের অধস্তনদের দায়িত্ব অর্পণ করার জন্য কর্মকর্তাদের পূর্ণ ক্ষমতা দিতে হবে। তিনি দৃঢ়ভাবে বলেন যে অধস্তনদের তাদের কার্যনির্বাহীদের কর্মের জন্য ব্যক্তিগতভাবে দায়বদ্ধ হতে হবে।

POSDCORB :

গালিকের সবচেয়ে গুরুত্বপূর্ণ অবদান হল তার প্রধান পরিচালন কৌশলগুলির বর্ণনা যা POSDCORB নামে পরিচিত। তাঁর নিজের কথায় POSDCORB এর উপাদান নিম্নরূপ :

- পরিকল্পনা(Planning), যা, বিস্তৃত সীমারেখার মধ্যে কাজ করার প্রয়োজন এবং এন্টারপ্রাইজের জন্য নির্ধারিত উদ্দেশ্যগুলি সম্পন্ন করার পদ্ধতিগুলি তৈরি করার মেথড
- সংগঠিত করা(Organizing), অর্থাৎ, কর্তৃপক্ষের প্রাতিষ্ঠানিক কাঠামো প্রতিষ্ঠা করা যার মাধ্যমে কাজ উপবিভাগগুলি নির্ধারিত লক্ষ্যের জন্য নির্ধারিত (defined) এবং সংহত(coordinated) করা হয়
- স্টাফিং(Staffing), অর্থাৎ, অধিকারিকগণ সমস্ত কর্মচারীদের নিয়ে আসা ও তাদের প্রশিক্ষণ দেওয়ার কর্মসূচী গ্রহণ করেন
- ডিরেক্টিং(Directing), অর্থাৎ, একের পর এক সিদ্ধান্ত গ্রহণ এবং তাদের নির্দিষ্ট ও সাধারণ আদেশ এবং তথা ইন্সট্রাকশন অনুসারে কার্যকর করা এবং এন্টারপ্রাইজ নেতা হিসাবে পরিচর্যা করা
- সমন্বয় সাধন (Coordinating), অর্থাৎ, কাজ বিভিন্ন অংশ-এর পারস্পারিক সম্পর্কযুক্ত সমস্ত গুরুত্বপূর্ণ দায়িত্ব
- রিপোর্টিং(Reporting), অর্থাৎ, তাঁদের কথা মাথায় রাখা যাদের নির্বাহীগণ যা ঘটেছে সেই সমস্ত তথ্য জ্ঞাপনের দায়িত্ব প্রাপ্ত এবং যার মধ্যে দিয়ে তাঁরা ও তাঁদের অধস্তনেরা সকল নথিপত্র, গবেষণা এবং পরিদর্শন সম্পর্কে অবগত হয়
- বাজেট তৈরী করা পরিকল্পনা(Budgeting), হিসাব এবং নিয়ন্ত্রণের সাধ্য বাজেটের সাথে যে সমস্ত বিষয় জড়িত একাউন্টিং

নিয়ন্ত্রণ কার্যক্রম বা কন্ট্রোলিং ফাংশন(controlling function) সমন্বয়,

রিপোর্টিং এবং বাজেটকে অন্তর্ভুক্ত করে, এবং সেইজন্য নিয়ন্ত্রণ কার্যক্রম এই তিনটি আলাদা ফাংশনএর মধ্যে বিভক্ত হতে পারে। এই সাতটি ফাংশনগুলির উপর ভিত্তি করে, লুথার গালিক POSDCORB শব্দটি গঠন করেছেন, যা সাধারণত এই সাতটি ফাংশনএর প্রতিটি অক্ষরের প্রতিনিধিত্ব করে। সমস্ত প্রাথমিক ফাংশনগুলি ব্যাখ্যা করা হয়েছে এবং নিম্নলিখিত পৃষ্ঠায় সম্পূর্ণভাবে আলোচনা করা হয়েছে এবং এই ফাংশনগুলির একটি সংক্ষিপ্ত ভূমিকা এখানে দেওয়া হয়েছে।

পরিকল্পনা(Planning) :

পরিকল্পনা ভবিষ্যৎ ভিত্তিক এবং একটি সংগঠন বা প্রতিষ্ঠানের দিক নির্ধারণ করে। বর্তমানে এইটি সিদ্ধান্ত নেওয়ার একটি যুক্তিযুক্ত এবং পদ্ধতিগত উপায় যা কোম্পানির ভবিষ্যতের উপর প্রভাব বিস্তার করে। এটি একটি সংগঠিত দূরদর্শিতা(organized foresight) এবং এক ধরনের সংশোধনী। এটি ভবিষ্যতের পূর্বাভাসের পাশাপাশি ঘটনাগুলি নিয়ন্ত্রণ করার চেষ্টা করে। এটি দীর্ঘমেয়াদী বর্তমান কর্মের প্রভাব অনুমান করার ক্ষমতা সম্পন্ন। পিটার ড্রুকার(Peter Drucker) পরিকল্পনাকে নিম্নলিখিতভাবে সংজ্ঞায়িত করেছেন :

পরিকল্পনা হল একটি ধারাবাহিক প্রক্রিয়া যেখানে উদ্যোগী বা অল্পপ্রিনেউরাল সিদ্ধান্ত গ্রহণ এবং ভবিষ্যতের সর্বশ্রেষ্ঠ জ্ঞান অনুযায়ী সেই সিদ্ধান্তসমূহ সংগঠিত করার জন্য যে প্রবেষ্টার প্রয়োজন এবং সংগঠিত এবং নিয়মানুযায়ী প্রতিক্রিয়ার মাধ্যমে প্রত্যাশাগুলির বিরুদ্ধে এই সিদ্ধান্তের ফলাফলগুলি পরিমাপের জন্য প্রচেষ্টার আয়োজনের ধারাবাহিক প্রক্রিয়া"। একটি কার্যকর পরিকল্পনা প্রোগ্রাম উভয় বাহ্যিক ও অভ্যন্তরীণ উভয় প্রভাবকেই অন্তর্ভুক্ত করে বহিরাগত বা বাহ্যিক কারণগুলি হল সম্পদের ঘাটতি; সুদের হার এবং মুদ্রাস্ফীতির সাথে সংশ্লিষ্ট, সাধারণ অর্থনৈতিক ট্রেন্ড প্রযুক্তির ডায়নামিক অগ্রগতি, সম্প্রদায়ের স্বার্থবিষয়ক সরকারি বিধিনিষেধ বাড়ানো, আন্তর্জাতিক রাজনৈতিক পরিবেশের অস্থিরতা ইত্যাদি হিসাবে মূলধন বা ক্যাপিটাল ও জিনিসপত্র বা মেটেরিয়াল, উভয়ের ওপর প্রভাব ফেলে। পরিকল্পনার উপর যে অভ্যন্তরীণ বিষয়সমূহ প্রভাব ফেলে তা হল সম্পূর্ণতা, যেখানে বৈচিত্র্যতার প্রয়োজন ; কাজের শক্তির পরিবর্তনশীল ধরন; জটিল সংগঠনিক কাঠামো; বিকেন্দ্রীকরণ প্রমুখ কারণের জন্য সীমিত।

সংগঠিত করা (Organizing) :

সংগঠিত করার জন্য কর্তৃপক্ষের একটি প্রাতিষ্ঠানিক কাঠামো (formal structure) এবং এই ধরনের কর্তৃপক্ষের নির্দেশনা এবং প্রবাহের (direction and flow) প্রয়োজন যার মাধ্যমে উপ-বিভাগগুলি নির্ধারিত, সাজানো এবং সমন্বিত করা হয় যাতে প্রতিটি অংশ যুক্ত এবং সুসঙ্গতভাবে অন্যের সাথে সম্পর্কিত হয়ে যাতে নির্ধারিত লক্ষ্য অর্জন করতে পারে। এইভাবে সংগঠিত করার কর্মসূচি কোম্পানীর লক্ষ্য অর্জনের জন্য গৃহীত হয়, যেখানে ব্যক্তিকে এই কার্যক্রমগুলির দায়িত্ব দেওয়া হয় , এবং একটি সমন্বিত ও সংযোগশীল পদ্ধতিতে এই কার্যক্রমগুলি সম্পাদন করার জন্য

টিপ্পনী

স্ব-অধ্যায় সামগ্রী

টিপ্পনী

প্রয়োজনীয় এজিয়ার অর্পনের করার জন্য প্রয়োজনীয় কার্যক্রমগুলি নির্ধারিত করা। অতএব, সংগঠনের কাজটি সংশ্লিষ্টদের সাথে সম্পর্কিত :

১. টাস্ক চিহ্নিত করা এবং প্রয়োজনবোধে যখন সম্পন্ন হবে তখন তাদের গ্রুপিং করা আবশ্যিক
২. এই টাস্ক পার্সোনেলদের দেওয়ার সময় তাদের কর্তৃত্ব এবং দায়িত্ব অর্পণ করা
৩. কর্মীদের এই কর্তৃত্ব বা এজিয়ার প্রদান করা
৪. কর্তৃত্ব এবং দায়িত্বের মধ্যে একটি সম্পর্ক স্থাপন করা
৫. কার্যক্রমগুলি সমন্বয় সাধন

স্টাফিং (Staffing) :

স্টাফিং হল এন্টারপ্রাইজের প্রয়োজন মেটাতে ম্যানেজার এবং নন-ম্যানেজারিয়াল উভয় স্তরের জন্য একটি উপযুক্ত কর্মিবৃন্দ নিয়োগ করা এবং তাকে বজায় রাখা। এটি নিয়োগ (recruiting), প্রশিক্ষণ (training), উন্নয়ন (developing), ক্ষতিপূরণ (compensating) এবং কর্মচারীদের মূল্যায়ন প্রক্রিয়া (evaluating employees) এবং যথাযথ ইনটেনসিফ তথা প্রেরণা মাধ্যমে তাদের কাজটি বজায় রাখার প্রক্রিয়াটি অন্তর্ভুক্ত করে। যেহেতু মানব উপাদান (human Element) ব্যবস্থাপনা প্রক্রিয়ার (management) একটি গুরুত্বপূর্ণ উপাদান, তাই সঠিক কর্মীদের নিয়োগের জন্য এটি গুরুত্বপূর্ণ। মানুষ-এর বুদ্ধিমত্তা, জ্ঞান, দক্ষতা, অভিজ্ঞতা, শারীরিক অবস্থা, বয়স এবং মনোভাবের পার্থক্য ফাংশনটি আরও বেশি জটিল করে তোলে। অতএব, কারিগরি (technical) ও অপারেশনাল (operational) দক্ষতা ছাড়াও সামাজিক ও মনস্তাত্ত্বিক কাঠামোর মধ্যে দিয়ে ব্যবস্থাপনাকে বুঝতে হবে।

নির্দেশনা :

নির্দেশনা নেতৃত্ব, যোগাযোগ, প্রেরণা এবং তত্ত্বাবধানের সাথে সংশ্লিষ্ট, যাতে কর্মীরা যথাযথ কার্যকর পদ্ধতিতে তাদের কার্যক্রম সম্পাদন করতে পারে, যাতে প্রয়োজনীয় লক্ষ্য অর্জন করা যায়। নেতৃত্বের উপাদান নির্দেশাবলী প্রদান এবং প্রসিডিওর (procedure) এবং মেথড (method) অধস্তনদের গাইড করার সাথে সম্পর্কিত। যোগাযোগ বা কমিউনিকেশন জারি রাখা উচিত যাতে তথ্যগুলি অধস্তনদের উপর প্রেরণ করা যায় এবং তাদের ফিডব্যাক প্রতিক্রিয়া একটি সহজ পদ্ধতিতে গৃহীত হয়। এই কাজে প্রেরণা খুবই গুরুত্বপূর্ণ, কারণ ভীষণভাবে অনুপ্রাণিত ব্যক্তির উর্ধ্বতন কর্মকর্তাদের কাছ থেকে কম ডিরেক্সন পেয়েও চমতকারভাবে পারফর্ম করে। অধস্তনদের সুপারভাইস করে নিয়মিতভাবে অগ্রগতির প্রতিবেদন প্রদান প্রয়োজন করা হবে এবং সুপারভাইসদের থেকে যাতে পক্ষ ডিরেক্সন সঠিকভাবে প্রেরিত হয় সেইদিকেও দেখা দরকার।

নিয়ন্ত্রণ করা (Controlling) :

নিয়ন্ত্রণ কার্যক্রমটি হল পূর্বনির্ধারিত পরিকল্পনাগুলি(pre-arranged plan) থেকে যাতে বিচ্যুত না হয় তা নিশ্চিত করার জন্য যেসব কার্যক্রম গৃহীত হয় সেগুলির মধ্যে রয়েছে। কর্মকাণ্ডের এই কাজের অন্তর্ভুক্ত হল-ওয়ার্ক পারফরমেন্সের মান বা স্ট্যান্ডার্ড স্থাপন,পারফরমেন্সের পরিমাণ করা এবং এই নির্ধারিত মান বা স্ট্যান্ডার্ডের সঙ্গে তুলনা করা এবং সংশোধনমূলক কার্য গ্রহণ এবং প্রয়োজন পড়লে যে কোন বিচ্যুতি সংশোধন। ব্যবস্থাপনার এই সব পাঁচটি ফাংশন ঘনিষ্ঠভাবে পারস্পরিক সম্পর্কযুক্ত হয়, এই ফাংশন অত্যন্ত অবিভেদ্য এবং কাজের উপর ভার্চুয়ালি (virtually) স্বীকার করার যোগ্য নয়। তবে, প্রতিটি ফাংশনকে ফোকাসে আলাদাভাবে ফোকাস করে এবং তার সঙ্গে ডিল(deal) করা প্রয়োজন।

গালিকর 4Ps একটি সংগঠন বা এমন প্রতিষ্ঠানের একটি বেস বা ভিত্তি যার ওপর নিরভর করে কাজ বিভাজিত হয়।

এগুলো হল এই পারপাস বা উদ্দেশ্য, প্রসেস বা প্রক্রিয়া, পারসনস বা ব্যক্তি এবং প্লেস বা স্থান

পারপাস বা উদ্দেশ্য(Purpose) : এটি উদ্দেশ্যকে বেকার করে।

প্রসেস বা প্রক্রিয়া(process) : এটি প্রক্রিয়া এবং দক্ষতা বোঝায়।

পারসনস বা ব্যক্তি (persons): তারা গ্রাহক হয়।

প্লেস বা স্থান(place) : এটি স্পেশালাইজেশনের ক্ষেত্র উল্লেখ করে।

আমরা ইতিমধ্যেই দেখেছি যে এই চারটি বিভাগ সংগঠনের ভিত্তি প্রত্যেকটা পারস্পরিকভাবে স্বতন্ত্র নয়; তাদের একসঙ্গে উপস্থিতি চাই প্রধান (ভারতে,এই চারটি বিভাগ তৈরি করার জন্য গৃহীত হয়েছে ডিপার্টমেন্ট তৈরী করার জন্য)

উনবিংশ শতাব্দীর শেষের দিকে, আমলাতন্ত্রকে শিল্পগুলির ক্ষেত্রে আমলাতন্ত্রের অপব্যবহার করা হয়েছে। এই পরিস্থিতি সর্বত্র প্রচলিত। যেমন, সকল সাংগঠনিক তাত্ত্বিকরা একটি সার্বজনীন নীতির নীতির কথা বলেছিল, যেহেতু তিনটি লক্ষ্য সকল সংস্থার জন্য সাধারণ ছিল; দক্ষতা, অর্থনীতি এবং বৃদ্ধি উৎপাদনশীলতার বৃদ্ধি 1960-এর দশক পর্যন্ত, এমনকি গালিকও প্রশাসনকে মানবিক ফ্যাক্টরের কথা বলতে শুরু করেছিলেন। তিনি প্রশাসন-এ সময় সময় ফ্যাক্টর-এর কথা বলেছিলেন এবং এটি ইনপুট, আউটপুট এবং একটি ব্যবস্থাপনা নীতি হিসাবে বিবেচনা করতে চেয়েছিলেন। সময় ফ্যাক্টর(time factor) উপেক্ষা করা উচিত নয়। একটি সংগঠন বা প্রতিষ্ঠানের সবথেকে বড় পরীক্ষা হল কিভাবে এটি পরিবর্তিত সময়ের পাল্লা দিয়ে চলবে। তবে গালিক সময়ের প্রতিকূল সংস্কার ও পরিবর্তনের বিরুদ্ধে সতর্ক করে দিয়েছিলেন।

উরউইকের সংস্থার নীতি(Urwick's principles of organization) :

গালিকর মত উরউইকও সংগঠনের বা সংস্থার নির্দিষ্ট নীতিমালার

টিপ্পনী

স্ব-অধ্যায় সামগ্রী

63

টিপ্পনী

তালিকাবদ্ধ করেছেন নিম্নোক্তরূপে:

- উদ্দেশ্যসমূহের মূলনীতি (Principle of objectives) : সংগঠন বা প্রতিষ্ঠান একটি উদ্দেশ্যের অভিব্যক্তি হওয়া উচিত।
- চিঠিপত্রের মূল নীতি (Principle of correspondence) : কর্তৃত্ব এবং দায়িত্ব সব স্তরের সমান এবং কোটার্মিনাস হওয়া উচিত।
- দায়িত্বের মূলনীতি (Principle of responsibility) : অধস্তনদের কাজের জন্য উচ্চতর কর্তৃপক্ষের চরম দায়িত্ব থাকা উচিত।
- স্কেলার নীতি (Scalar principle): একটি সংগঠনের পিরামিডের আকারে কাঠামোর নির্মিত হয়।
- নিয়ন্ত্রণের পরিসর (Span of control): একজন ব্যক্তি পাঁচ বছরেরও বেশি কাজ বা সর্বাধিক ছয় অধস্তনদের কর্মক্ষেত্রে সরাসরি নজরদারি করতে পারেন না যাদের কার্যাবলী পারস্পরিকভাবে সম্পর্কিত।
- বিশেষজ্ঞের মূলনীতি (Principle of specialization): একজনের কাজ একক ফাংশনে সীমাবদ্ধ হওয়া উচিত।
- সমন্বয় মূলনীতি (Principle of coordination) : এটি একটি সংগঠনের বা প্রতিষ্ঠানের সব অংশ সুসংগত কার্যকারিতা (harmonious functioning) বোঝায়।
- সংজ্ঞা নীতি (Principle of definition): প্রতিটি কর্তব্য, কর্তৃত্ব এবং দায়িত্ব-এর একটি স্পষ্ট বর্ণনা অপরিহার্য।

মুনে ও রেইলি : স্কেলার প্রিন্সিপাল (Mooney and Reiley: Scalar Principle) :

লুথার গালিক এবং লিডলল উরউইক ছাড়াও, ক্লাসিকাল তত্ত্বের একটি গুরুত্বপূর্ণ অবদান রচনা করেছিলেন মুনে ও রেইলি আমেরিকান তত্ত্ববিদ ছিলেন যার Onward Industry বইটি ক্লাসিকাল অরগ্যানাইজেশন বা ব্যবস্থাপনা বিশ্বজনীন তত্ত্বের উন্নয়নে অগ্রণী ভূমিকা পালন করে এবং ব্যবস্থাপনার তত্ত্বের প্রথম সুসঙ্গত দৃষ্টিভঙ্গি হিসাবে বিবেচিত হয়। মুনে ও রেইলি সংগঠনের নিম্নলিখিত চারটি নীতিমালা বর্ণনা করেছেন:

১. সমন্বয়মূলক নীতি (The coordinative principle)
২. স্কেলার (বা অনুক্রমিক) নীতি (The scalar (or hierarchical) principle)
৩. কার্যকরী (শ্রম বিভাজন) নীতিগত (The functional (division of labour) principle)
৪. স্টাফ লাইন নীতি (. Staff-line principle)

মুনে যুক্তি দেন যে সমস্ত সাংগঠনিক কাঠামো একটি হায়ারার্কিয়াল

(hierarchical) অর্ডারে সাজানো উর্ধ্বতন-অধস্তন সম্পর্কের একটি সিস্টেমের উপর ভিত্তি করে রচিত। তিনি একে করেন স্কেলার নীতি(scalar principle) হিসাবে অভিহিত করেন। তাঁর মতে, প্রত্যেক সংগঠনে, একটি কর্তৃপক্ষ এবং সংশ্লিষ্ট দায়িত্ব রয়েছে। স্কেলার শৃঙ্খল সমন্বয় সর্বজনীন প্রক্রিয়া গঠন করে, যার মাধ্যমে সর্বোচ্চ সমন্বয়কারী কর্তৃপক্ষ সমগ্র কাঠামোর মধ্যে কার্যকরী হয়।

ক্লাসিকাল সংগঠনের তত্ত্বের মুখ্য বৈশিষ্ট্য (Principal Features of the Classical Organization Theory)

শাস্ত্রীয় প্রতিষ্ঠান তত্ত্ব নিম্নলিখিত চারটি বৈশিষ্ট্য দ্বারা চিহ্নিত করা হয় যার :

১. নৈব্যক্তিকতা (Impersonalization)
২. বিশেষজ্ঞতা(Specialization)
৩. দক্ষতা(Efficiency)
৪. হায়ারার্কি(Hierarchy)

এই তত্ত্ব অনুযায়ী, সংগঠন হল পরিকল্পনার একটি প্রাতিষ্ঠানিক কাঠামো যা স্পষ্ট বোঝা যায় এমন নীতি অনুযায়ী সৃষ্টি করতে সক্ষম। এই ধারণাটি নিম্নলিখিত দুটি বিশ্বাস থেকে উত্পন্ন হয় :

১. নির্বাচিত উদ্দেশ্য বা কর্মের প্রয়োজনীয়তার সাথে সঙ্গতিপূর্ণ সাংগঠনিক পরিকল্পনাটি অনুযায়ী নীতিমালা একটি ক্ষেত্র অথবা বডি অফ প্রিন্সিপালস রয়েছে।
২. অপরিহার্য কর্মীদের এই পূর্বনির্ধারিত পূর্বকল্পিত পরিকল্পনা প্রয়োজনীয়তা পূরণ করতে হবে।

এটি এইভাবে দেখা যেতে পারে যে এই সংগঠনকে তত্ত্বটি একটি মেশিন হিসাবে বিবেচনা করে, এবং মানুষ যারা নিছক মেশিনের অর্থ কগস হিসাবে বা এই মেশিন চালায়। যাইহোক, ক্লাসিক্যাল তত্ত্ববিদদের একটি গুরুত্বপূর্ণ অবদান হল সংগঠনের জন্য, , প্রতিষ্ঠানের নির্দিষ্ট সার্বজনীন(universal) নীতিগুলি আবিষ্কারের প্রচেষ্টা। এর উদ্দেশ্য একটি ধারণার সঞ্চারণ এবং প্রশাসনিক অপারেশন বৃদ্ধির সমন্বয় বা কোঅর্ডিনেশন ঘটিয়ে, ভূমিকার স্পেসিফিকেশন দ্বারা, সাংগঠনিক আচরণে আরও নিশ্চয়তা বা প্রেডিক্যাবিলিটি(predictability) এবং স্থিতিশীলতা(stability) আনা।

ক্লাসিকাল তত্ত্বের সমালোচনা(Criticism of the Classical Theory) :

ক্লাসিকাল তত্ত্ববিদগণ এই ভিত্তি সমালোচিত হয়েছিল যে কোন নীতিমালাই সাংগঠনিক কার্যক্রমের প্রয়োগের দিক বৈধ নয় বা সার্বজনীনভাবে গ্রহণযোগ্য নয় সেই কারণে, এগুলো প্রবাদ হিসাবে আখ্যারিত ডাব করা হয়েছে আরেকটি সমালোচনার কারণ হচ্ছে আচরণবিধি গতি বিশ্লেষণের অভাব এবং প্রশাসনিক ব্যবস্থায় মানব ফ্যাক্টর-এর অবহেলা। তাদের পদ্ধতিগুলি বর্ণনামূলক(descriptive) নয় বরং পরিপ্রক্ষিত (prescriptive) অনুযায়ী। তাত্ত্বিকরাও সাংগঠনিক ডায়নামিক্সের ইনফরম্যাল অ্যাসপেক্ট অপেক্ষা প্রাতিষ্ঠানিক কাঠামোর উপর অধিক গুরুত্ব দিয়ে

টিপ্পনী

স্ব-অধ্যায় সামগ্রী

65

একটি প্রো-ম্যানেজমেন্ট পক্ষপাতের অভিযুক্ত। এই তত্ত্বটির ভূমিকার সাথে সম্পর্কিত কাঠামোর সমস্যাগুলির জন্য একটি অসঙ্গত চিন্তার দ্বারা চিহ্নিত। স্ট্রেস যেমন মানুষের উপর মতন নয় (ভূমিকাদখল) খুব বেশী নির্ভরশীল নয় বা তেমন ভূমিকা পালন করে না, কারণ এটি সাংগঠনিক লক্ষ্যগুলির বিস্তৃত পরিপ্রেক্ষিতে অন্যান্য ভূমিকার সাথে সম্পর্কযুক্ত।

তবে তত্ত্বটি এই অর্থে পরমাণুবাদী (atomistic) ও স্বতস্ফূর্ততাবাদী (voluntaristic) এটি একটি সমন্বিত দৃষ্টিকোণ থেকে ব্যক্তিকে দেখতে ব্যর্থ হয়, যেমন, এটি মানুষের সামাজিক দৃষ্টিভঙ্গি এবং তার কাজের উপর সামাজিক পরিবেশের প্রভাবকে উপেক্ষা করে। ক্লাসিকাল তত্ত্ব একটি বদ্ধ সিস্টেম হিসাবে সংগঠনকে দেখে যেটি বাহ্যিক পরিবেশের সাথে সম্পূর্ণভাবে সংযোগ বিচ্ছিন্ন, বা প্রভাব মুক্ত। সংগঠনের বা প্রতিষ্ঠানের কার্যক্রমে আদর্শগত দিক দিয়ে আবিষ্কৃত হওয়ার দরুণ প্রাতিষ্ঠানিক সাংগঠনিক কাঠামোর মধ্যে প্রকৃত(actual) এবং অপ্রাতিষ্ঠানিক আচরণগত নিদর্শনগুলির চর্চা অবহেলিত হয়।

২.২.৩ মানবিক সম্পর্কের তত্ত্ব (হিউমান রিলেশনস থিওরি) (Human Relations Theory):

মানবিক সম্পর্কের তত্ত্বের মুখ্য অবলম্বন হল নীতিমালার সংগঠনের বা প্রতিষ্ঠানের জন্য স্ট্রাকচারালিস্টের একস্বতন্ত্র চিন্তার সাথে বিপরীত প্রতিক্রিয়া ব্যক্ত করে মানুষ, মনোবৈজ্ঞানিক প্রেরণা এবং অপ্রাতিষ্ঠানিক গোষ্ঠীর আচরণের পর তার প্রাথমিক বোঁক বজায় রাখো। এই তত্ত্ব বা পদ্ধতি আন্তঃব্যক্তিক সম্পর্কগুলির একটি ওয়েব হিসাবে ম্যানেজমেন্টের উপর ম্যানেজমেন্টের ফোকাস করে। সংগঠনের বা প্রতিষ্ঠানের প্রাতিষ্ঠানিক কাঠামোর তুলনায় এটি একটি সংগঠনের ভূমিকা থাকা ব্যক্তিদের আচরণের উপর জোর জোর দেয়।

এই তত্ত্বের মহান পথিকৃতদের মধ্যে একজন ছিলেন এলটন মেয়ো(Elton Mayo), যিনি সংগঠনের তত্ত্বে নিম্নলিখিত দুটি উল্লেখযোগ্য অবদান রাখেন :

ইঞ্জিনিয়ারিং অ্যাপ্রোচ থেকে প্রেরণার দিকে নেওয়া চ্যালেঞ্জ

সংগঠনের সম্পূর্ণ স্ট্রাকচারাল হায়ারার্কিক্যাল পদ্ধতিকে আক্রমণ

এলটন মেয়ো, রোথলিসবার্গার এবং অন্যান্য আচরণবিদরা সচেতন ছিলেন যে, মানুষের তৈরি একটি সংগঠনের মধ্যে, বেশ কয়েকটি পরিবর্তনশীল আছে যা তাদের মধ্যে কোনও পরিবর্তন করার একটি প্রচেষ্টা থেকে একের পর এক প্রতিক্রিয়া শুরু হতে পারে। যারা একটি সংগঠন তৈরি করে তারা ক্লাসিকাল তত্ত্ববিদদের তত্ত্ব ছাড়াও অনেকগুলি শক্তি দ্বারা প্রভাবিত হয় এবং প্রতিষ্ঠানের ম্যানুয়ালগুলিতে উল্লেখিত নির্ধারিত লক্ষ্যগুলি থেকে ভিন্ন লক্ষ্য অর্জনের চেষ্টা করতে পারে। এই স্কুলের পণ্ডিতবর্গ ব্যক্তিকে একটি সামাজিক-মনস্তাত্ত্বিক সত্ত্বা হিসাবে চিহ্নিত করেছেন এবং তাঁরা এই ব্যক্তির বিষয়ে আরও বেশী অনুপ্রেরণার উদ্দিগ্না অন্তর্নিহিত

বৈশিষ্ট্য অনুসারে ব্যবস্থাপনা সমস্যার সমাধান সামাজিক মনোবিজ্ঞানের ক্ষেত্রে অন্তর্গত।

যে ঘটনা ক্লাসিক্যাল বা মেকানিক্যাল তত্ত্ব বা সংগঠন(organization) সব থেকে পতন বা নিন্দার সম্মুখীন হয়েছিল তা হল হথোর্ণ পরীক্ষা (Hawthorne experiments) যা ১৯২০ ও ১৯৩০ এর দশকে প্রথমদিকে মার্কিন যুক্তরাষ্ট্রের হার্ভার্ড বিজনেস স্কুলে (Harvard Business School) এলটন মেয়ো (Elton Mayo) ও তার সহকর্মীদের দ্বারা পরিচালিত হয়েছিল। হথোর্ণে (শিকাগোয়ের কাছাকাছি) ওয়েস্টার্ন ইলেকট্রিক কোম্পানি (বেল টেলিফোন কোম্পানি মালিকানাধীন) এই পরীক্ষাগুলি সম্পন্ন করেছিলেন। এই পরীক্ষার ফলাফল ১৯৩৯ সালে ম্যানেজমেন্ট এবং দ্য ওয়ার্কার (Management and the Worker) (এফজে রথলিসবার্জার এবং উইলিয়াম জে ডিকসন) প্রথম প্রকাশিত হয়েছিলেন। এই পরীক্ষার উদ্দেশ্য ছিল কর্মচারীদের গোষ্ঠীর আচরণগত মনোভাব (behavioural attitude) খুঁজে বের করা, কিভাবে গ্রুপের আচরণ ব্যক্তির পৃথক আচরণ থেকে ভিন্ন ছিল এবং বিভিন্ন অবস্থার মধ্যে এবং উন্নততর কাজের পরিবেশ উৎপাদনশীলতা সৃষ্টি করতে পারে কিনা। প্রাথমিকভাবে, তাঁরা দেখেছেন যে উন্নততর কাজের পরিবেশ কোনও কারণ ছাড়াই উৎপাদনশীলতা করায় না। কিন্তু উন্নত কাজের শর্তগুলি (working conditions) উন্নত মানব সম্পর্কগুলো (human relations) ফলাফল উন্নত করে।

পাঁচ বছর চলাকালীন, মেয়ো'র দল মহিলা শ্রমিকদের কাজের অবস্থার পরিবর্তন ঘটায় এবং করে তারপর বিশ্লেষণ করে কিভাবে কাজের শর্ত শ্রমিকদের মনোবল এবং উৎপাদনশীলতাকে প্রভাবিত করে। কাজের শর্তের পরিবর্তনগুলি কাজের সময়, বিশ্রান্ত ব্রেক, আলো, আর্দ্রতা এবং তাপমাত্রায় পরিবর্তন-এর উপর নির্ভরশীল রূপান্তরিত বা বাস্তবায়িত করার আগে শ্রমিকদের এই পরিবর্তনগুলি ব্যাখ্যা করা হয়েছিল।

পাঁচ বছরের মেয়াদ শেষে, মহিলা কর্মীদের কাজের শর্ত, পরীক্ষার পূর্বেই অবস্থায় ফিরে আসে। হঠাৎ করে, কর্মীদের মনোবল এবং উৎপাদনশীলতা আগে এবং পরীক্ষার আগে এবং তা চলাকালীন অবস্থার থেকে বেড়ে যায়।

পরীক্ষার চলাকালীন এবং তার পরবর্তীকালীন ফলাফলের সমন্বয় (যেমন শ্রমিকদের উৎপাদনশীলতার বৃদ্ধি যখন তাদের আসল কাজের শর্তে ফেরত দেওয়া হয়) দেখে মেয়ো এই সিদ্ধান্তে আসেন যে শ্রমিকেরা শারীরিক কাজের অবস্থা থেকে বেশি মানসিক অবস্থার দ্বারা বেশি অনুপ্রাণিত হয়। তিনি এই পরিপ্রেক্ষিতে বলেন যে শ্রমিকেরা নিজেদের স্বার্থের চেয়ে আরও বেশি কিছুর দ্বারা অনুপ্রাণিত হয়েছে এবং এর পরিবর্তে নিম্নলিখিত বিষয়গুলো প্রয়োগ করা হয়েছে :

- তাদের কাছ থেকে প্রত্যাশিত বিষয়গুলি সম্পর্কে শ্রমিক ও নিয়োগকর্তার মধ্যে একটি অনথিভুক্ত বোঝা পড়া রয়েছে; মেয়ো এর নামকরণ করেছিলেন মনস্তাত্ত্বিক চুক্তির।

টিপ্পনী

টিপ্পনী

- একজন শ্রমিকদের অনুপ্রেরণা বৃদ্ধি করা যায় তাদের উপর আগ্রহ প্রকাশ করে। শ্রমিকদের মধ্যে আগ্রহ দেখিয়ে শ্রমিকদের অধ্যয়নরত মেয়ো (পরীক্ষায়)
- কাজ হল একটি গ্রুপ কার্যকলাপ; দলবদ্ধতা(teamwork) একজন শ্রমিকের প্রেরণা বৃদ্ধি করতে পারে কারণ এটি মানুষকে শক্তিশালী কাজের সম্পর্ক (working relationship) গড়ে তোলার অনুমতি দেয় এবং শ্রমিকদের মধ্যে বিশ্বাস বৃদ্ধি করে। নিয়োগকর্তা প্রাতিষ্ঠানিকভাবে কাজ গোষ্ঠী তৈরি করে কিন্তু তারা অনিয়মিতভাবে ঘটে থাকে। অপ্রাতিষ্ঠানিক এবং প্রাতিষ্ঠানিক গোষ্ঠীগুলি উৎপাদনশীলতা বৃদ্ধিতে নিয়োজিত হওয়া উচিত কারণ অপ্রাতিষ্ঠানিক দল শ্রমিকদের অভ্যাস এবং আচরণভঙ্গিকে প্রভাবিত করে।
- শ্রমিকরা সামাজিক দৃষ্টিভঙ্গি দ্বারা অনুপ্রাণিত হয়, দেখা যায় মহিলা শ্রমিকরা কাজের সময় ও কাজের সামাজিকরণ (socialising) অর্থ্যাৎ সামাজিকভাবে মেলামেশা বাইরে যার ফলে অপ্রেরণা বৃদ্ধি আসন্ন হয়
- শ্রমিকরা স্বীকৃতি, নিরাপত্তা এবং একাত্মতার বোধ দ্বারা অনুপ্রাণিত হয়।
- শ্রমিক ও ব্যবস্থাপনার মধ্যে যোগাযোগ (communication) শ্রমিকরা মনোবল এবং উৎপাদনশীলতাকে প্রভাবিত করে। শ্রমিকরা ব্যবস্থাপনার মাধ্যমে সঙ্গে একটি ভাল কাজের সম্পর্কের দ্বারা অনুপ্রাণিত হয়।

রিলে অ্যাসেমব্লি টেস্ট রুম পরীক্ষা(Relay Assembly Test Room Experiment) :

প্রায় পাঁচ বছর ধরে এই পরীক্ষা চলেছিল। সাংগঠনিক পরিস্থিতিতে অনেক পরিবর্তন করা হয়েছিল, এবং এইগুলি উল্লিখিত এবং নথিভুক্ত করা হয়েছিল। এগুলো ছিল কর্মক্ষেত্রের শর্ত, বিশেষ গ্রুপের পেমেন্ট এবং কর্মীদের কর্মচারীদের সুবিধার জন্য। প্রাথমিকভাবে কর্মচারীদের দেওয়া সুবিধা ছোট ছিল কিন্তু তাদের প্রভাব অনুভূত হয়েছিল। এগুলো অন্তর্ভুক্ত:

- নির্দিষ্ট সময় অন্তর বিশ্রাম বিরতি
- রিফ্রেশমেন্ট (ম্যানেজমেন্টকে তার খরচ বহন করতে হবে)
- কাজের সংক্ষিপ্ত সময়
- কর্মচারী এবং ব্যবস্থাপনা বা ম্যানেজমেন্টের মধ্যে যোগাযোগ বা কমিউনিকেশনস
- পরিবর্তন বিশ্লেষণ করার জন্য এক দল গবেষক নিয়োগ

এই গবেষণায় দেখানো হয়েছে ভাল সামাজিক সংগঠন বা প্রতিষ্ঠানের গুরুত্ব, ইনফরমাল ওয়ার্ক সিস্টেম এবং সুপারভাইজারদের তাদের শ্রমিকদের প্রতি ব্যবহার।

মানবিক দৃষ্টিভঙ্গি এবং মতাদর্শের জরিপ(Survey of Human Attitudes and Sentiments) :

এটি ছিল একটি বিশাল কাজ। ১৯২৮-৩১ সালে শ্রমিকদের একটি বিশেষ জরিপ চালানো হয় এবং ২১,১২৬ জন শ্রমিকের সাক্ষাৎকার নেওয়া হয়। এটি বেশ বড় একটা কাজ ছিল, কারণ সাক্ষাৎকারের ফলগুলি শারীরিক এবং মানসিকভাবে উভয়ভাবেই প্রকাশিত হয়েছিল।

শ্রমিকদের ব্যবস্থাপনা, তাদের কাজের শর্তাবলী, ব্যক্তিগত মতামত ও ব্যবস্থাপনা সংক্রান্ত বিভিন্ন পলিসির জানাতে বলা হয় - বলা হয় অবাধে ও অকপটে তাদের পছন্দ ও অপছন্দ প্রকাশ করতে বলা হয়। ম্যানেজমেন্ট কর্তৃক নিপীড়িত হওয়ার ভয় থাকার কারণে প্রথমবারের শ্রমিকরা অকপটে বলার ক্ষেত্রে দ্বিধাবোধ করছিল। যাইহোক, ধীরে ধীরে, এই সাক্ষাৎকার কাজের তাদের কর্ম পরিবেশ উন্নত করতে সাহায্য করবে গবেষকদের এই আশ্বাসে বিশ্বাসী হয়ে ওঠে। সাক্ষাৎকার প্রায় পাঁচ বছর ধরে চলেছিল। কাজের অবস্থার ক্ষেত্রে অনেক বিশেষ পরিবর্তন করা যায়নি, যদিও উৎপাদনশীলতা এবং আউটপুটে পরিবর্তন ঘটেছিল, যেহেতু শ্রমিকরা এখন জ্ঞানদীপ্ত (enlightened) মনে করে এবং কাজে ম্যানেজমেন্টের তাঁদের বক্তব্য শুনবে এই আশা করে। গবেষকদের দল তাদের ঘোষণাপত্র বা ম্যানিফেস্ট এবং সুপ্ত অভিযোগসমূহ উপলব্ধি করেছিল। শ্রমিকরা যে ব্যক্তিগত সমস্যার সম্মুখীন হয়, তা যা তারা তাদের চাকরির ক্ষেত্রে বহন করে আনে বলে মনে করা হয়। এটাকে, মেয়ো শ্রমিকদের নিরাশাবাদী বিপর্যয় বা পেসিমিস্টিক রিভার্সেস হিসাবে উল্লেখ করেছেন।

যাইহোক, মেয়ো দ্বারা আবিষ্কৃত ফলাফল নিম্নরূপ ছিল:

- মজুরির ক্ষেত্রে শ্রমিকদের সমষ্টিগত মতামত রয়েছে। ম্যানেজমেন্টের তরফ তাদের মতামত দিয়েছেন যোগাযোগের থেকে তাঁদের যে ধরণের যোগাযোগ বা কমিউনিকেশন সুযোগ দেওয়া হয়েছে, সেই নিয়ে তাঁরা সন্তুষ্ট
- অভিজ্ঞতার প্রকাশভঙ্গির মধ্যে পরিবর্তন এসেছিল। এর আগে, তারা শ্রমিকদের উপর পর্যাপ্ত নিয়ন্ত্রণ আছে বলে মনে করতেন। যাইহোক, এই পরিক্ষা ব্যবস্থাপনা বা ম্যানেজমেন্টকে গোটা বিষয়টার প্রতিবেদন পাঠাতে সাহায্য করেছে।
- গবেষকদের কাছে, পরীক্ষাটি প্রমাণ করে যে, শ্রমিক ও সুপারভাইজারদের উভয়ের জন্যই সাময়িকভাবে বিজ্ঞপ্তিগুলি একটি নতুন প্রকল্প অর্জন করেছে।

সামাজিক সংগঠনের পরীক্ষা বা ব্যাংক ওয়্যারিং এক্সপেরিমেন্ট (Experiment of Social Organization or Bank Wiring Experiment) :

গবেষণা দলের একটি নির্দিষ্ট উদ্দেশ্য ছিল। তারা শ্রমিকদের গোষ্ঠী বা গ্রুপ আচরণ সম্পর্কে জানতে চেয়েছিলেন, যা গোষ্ঠীর পরিস্থিতি(situation), উদ্দেশ্য (objectives) ও সংগঠনের বা সংস্থার (organization) উপর নির্ভরশীল ছিল।

টিপ্পনী

স্ব-অধ্যায় সামগ্রী

টিপ্পনী

এই অপ্রাতিষ্ঠানিক ধারণার দিকে পরিচালিত হয়।

গবেষকরা তিনটি গ্রুপ পছন্দ করেছিলেন, যেগুলো রঙ-বালাই,টার্মিনাল সারাই এবং ওয়্যারিং শেষ করার সঙ্গে সম্পর্কিত। একটি নির্দিষ্ট ধারণা ছিল যে এই দলগুলির কাজ এমনভাবে সম্পর্কিত ছিল, যার ফল স্বরূপ এই মনে হত তিনটে গ্রুপের কাজ দ্বারা কাজটা শেষ হয়েছে, যেমন, তিনটি গ্রুপ একে অপরের সাথে সমন্বিত হলে তবেই উৎপাদন হবে।

এসব গোষ্ঠী বা গ্রুপগুলি অপ্রাতিষ্ঠানিক নেতাদের সঙ্গে অপ্রাতিষ্ঠানিক সংগঠন গড়ে তুলেছিল। নেতা সেই গ্রুপের কার্যক্রম নিরীক্ষণ করতেন যে গ্রুপের তিনি নেতৃত্ব দিতেন। ব্যবস্থাপনায় বা ম্যানেজমেন্টের কোনও হস্তক্ষেপ ছাড়াই গোষ্ঠীর মধ্যে একটি অপ্রাতিষ্ঠানিক চুক্তি অনুষ্ঠিত হত। এই গ্রুপের সম্পর্ক (group relationship) একটি অত্যন্ত সমন্বিত সিস্টেম হিসাবে আবির্ভূত হয়, এবং কর্মীদের গড়ে ওঠে নিজেদের মধ্যে একটা কোড অফ কন্ডাক্ট (code of conduct)।

এভাবে এই পরীক্ষা প্রমাণ করে যে সংগঠনের প্রাতিষ্ঠানিক ও অপ্রাতিষ্ঠানিক লক্ষ্যগুলির মধ্যে দ্বন্দ্বের কারণে দুর্যোগ এটি দেখা যায়।

শিল্পে উপস্থিতি থাকার অভ্যাস (Absenteeism in Industries) :

শিল্পের অনুপস্থিতির বিষয়ে ১৯৩০-এর দশকের শেষের দিকে এলটন মেয়ো যে পরীক্ষা করেছিলেন সেটা ছিল তাঁর শেষ পরীক্ষা এবং এর মাধ্যমে তিনি সমস্যা সমাধানের সূত্র আবিষ্কার করেছিলেন। তিনি তিনটি শিল্প প্রতিষ্ঠানের (industrial establishment) মধ্যে দ্বিতীয় বিশ্বযুদ্ধের শুরুতে ফাউন্ড্রি দোকানের সমস্যা মুখোমুখি হয়েছিলেন। তাদের মধ্যে দুটিতে, কর্মীদের একটি বড় বিপর্জয় বা টার্নওভার ঘটেছিল ৭০ শতাংশ কর্মচারী ছেড়ে চলে যাওয়ার। তৃতীয় শিল্প তেমন একটি তীব্র কোন সমস্যা সম্মুখীন হয়নি। সুতরাং, দুটি অসুস্থ শিল্পের ব্যবস্থাপনা বা ম্যানেজমেন্ট, এবং তৃতীয়টি এছাড়াও মেয়োকো আমন্ত্রণ জানায় তিনি লক্ষ্য করেন যে তৃতীয় শিল্পে ব্যবস্থাপনা বা ম্যানেজমেন্ট কর্তৃক পরিচালিত গ্রুপ মজুরি প্রকল্প ছিল। এই প্রকল্পে, একটি গোষ্ঠী বা গ্রুপ হিসাবে তারা যা উৎপাদন করত তার জন্য তারা উপার্জন করত। এটি একটি অপ্রাতিষ্ঠানিক গোষ্ঠী বা গ্রুপ সম্পর্কের অংশীদার ছিল। তবে এই প্রকল্পটি অন্য দুটি শিল্পের মধ্যে প্রভাবশালী ছিল না।

মেয়ো মনে করেন যে দলীয় সংহতিকো একজোট করে তুলতে হবে অনুপস্থিতি কমাতে, এবং এটি তাঁকে সমস্যার সমাধান করতে সাহায্য করেছে। তিনি অপ্রাতিষ্ঠানিক গ্রুপ সম্পর্কের ওপর জোর দিয়েছিলেন। তিনি আরো বলেছিলেন যে শ্রমিকরা মানুষ হিসেবে বিবেচিত হওয়া উচিত এবং মেশিন হিসেবে নয়। শিল্পে মানুষের সম্পর্ক উন্নয়ন (Development of human relations) তাঁর প্রাথমিক উদ্বেগ ছিল।

যাইহোক, মায়ো, রোথলিসবার্গার ও ডিকসনের প্রাথমিক তত্ত্বগুলি শ্রমিক-ব্যবস্থাপনা দ্বন্দ্ব (worker-management conflict) বা এমনকি শ্রমিক অন্তোষের

অবমূল্যায়ণ করার জন্য সমালোচিত হয়েছিল। তারা 'আন্টি-বিরোধী' বলে অভিহিত হয়েছিল এবং তাদের তত্ত্বগুলি অপব্যবহারের অভিযোগ অভিযুক্ত হয়েছিল ম্যানেজারদের বা পরিচালকদের দ্বারা শ্রমিক শ্রেণীকে শোষণ করার কাজে লাগানোর জন্য অপব্যবহার করেছিল। ফলস্বরূপ, পরে ক্রিস আরজিরিস(Chris Argyris) এবং বেনসিসের(Bennis) মত মানব সম্পর্কের তত্ত্ববিদরা 'ফয়সালার' দৃষ্টিভঙ্গির গুরুত্বের ওপর জোর দেন, যেখানে প্রত্যেক সংগঠনের কর্মী সমান হিসেবে গুরুত্বপূর্ণ বলে বিবেচিত হতেন। শ্রমিকদের চাহিদা ও সংগঠনের মধ্যে ভারসাম্য বজায় রাখা হল প্রতিটি ব্যবস্থাপনা বা ম্যানেজমেন্টের লক্ষ্য। এত, সমালোচনার সত্ত্বেও, এক 'মানব সম্পর্কের স্কুল' একটি নতুন চিন্তা এবং দৃষ্টিভঙ্গি নিয়ে এসেছে সংগঠনের কাজে থাকে অস্বীকার করা যায় না।

বার্নার্ড, মাসলো, ডগলাস এবং বেননিস এর তত্ত্ব(Theories of Barnard, Maslow, Douglas and Bennis) :

মেয়ো হর্থন পরীক্ষাগুলি ছাড়াও, চেস্টার বার্নার্ডের সহযোগী ব্যবস্থা বা কোঅপারেটিভ সিস্টেম, আব্রাহাম মাসলোর চাহিদাগুলির ক্রমাঙ্করণ বা হায়ারার্কি অফ নিডস (Abraham Maslow's hierarchy of needs) এবং ডগলাস ম্যাকগ্রেগোরের(Douglas McGregor) থিওরি এক্স-থিওরি ওয়াই (Theory X–Theory Y) এবং মানব সম্পর্কের দৃষ্টিভঙ্গির ক্ষেত্রে অগ্রগতি পরিচয়বাহী।

আসুন আমরা এই তত্ত্বগুলি সম্পর্কে সংক্ষিপ্তভাবে আলোচনা করি।

চেস্টার বার্নার্ডের সমবায় ব্যবস্থার :

চেস্টার ই আরভিং বার্নার্ড(Chester Irving Barnard) একজন আমেরিকান ব্যবসা নির্বাহী (business executive), পাবলিক প্রশাসক ছিলেন (public administrator), এবং ব্যবস্থাপনা তত্ত্ব(management theory) এবং সাংগঠনিক অধ্যয়নের (organizational studies) রচনায় পথিকৃত ছিলেন। বার্নার্ড মানব কার্যকলাপের সহযোগিতার সংস্থান(systems of cooperation) হিসাবে সংগঠনকে দেখেছিলেন, এবং উল্লেখ করেছেন যে এই সংগঠন (organization) সাধারণত স্বল্পমেয়াদী হয়। একটি ফার্ম-এর(firm) জন্য এক শতাব্দীর বেশী টিকে থাকা অত্যন্ত বিরল ঘটনা। বার্নার্ডের মতে, সংগঠনগুলি দীর্ঘ স্থায়ী নয় কারণ তারা বেঁচে থাকার জন্য প্রয়োজনীয় দুটি মানদণ্ড পূরণ করে না: কার্যকারিতা (effectiveness) এবং দক্ষতা (efficiency) বার্নার্ডের ১৯৩৮ সালে লেখা ক্লাসিক বই ফাংশনস অফ দ্যা এক্সিকিউটিভ-এ (Functions of the Executive) শিরোনাম অনুযায়ী নির্বাহী বা এক্সিকিউটিভদের কার্যকলাপ সম্পর্কে আলোচনা করেছেন, কিন্তু এই আলোচনা এবং দৃষ্টিভঙ্গি থেকে নয়, বরং তাঁর সমবায় ব্যবস্থা ধারণা থেকে উদ্ভূত হয়েছিল।

বার্নার্ড নিম্নরূপ নির্বাহী বা এক্সিকিউটিভের কাজ বাহিনী সংক্ষিপ্তসার নিম্নরূপে বানিয়েছিল:

টিপ্পনী

- যোগাযোগ ব্যবস্থা স্থাপন এবং বজায় রাখা;(Establishing and maintaining a system of communication)
- অন্যান্য সদস্যদের থেকে প্রয়োজনীয় পরিষেবা নিশ্চিত করা(Securing essential services from other members);
- সাংগঠনিক উদ্দেশ্য এবং লক্ষ্য স্থির করা (Formulating organizational purposes and objectives)
- আব্রাহাম মাসলোর হায়ারার্কি অফ নিডস(Abraham Maslow's Hierarchy of Needs)

মাসলো এর 'প্রয়োজন হায়ারার্কি তত্ত্ব' সম্ভবত সংগঠনের মধ্যে সবচেয়ে ব্যাপকভাবে ব্যবহৃত প্রেরণাদায়ক তত্ত্ব। মাসলো সুপারিশ করেছেন যে মানুষের অত্যন্ত শক্তিশালী প্রয়োজনের একটি জটিল সেট আছে এবং একটি নির্দিষ্ট মুহূর্তে ব্যক্তি আচরণ সাধারণত তাদের শক্তিশালী প্রয়োজন দ্বারা নির্ধারিত হয় তিনি 1943 সালে মানবিক প্রেরণার মডেল(model of human Motivation) গড়ে তোলেন, নিজের ক্লিনিক্যাল অভিজ্ঞতার উপর ভিত্তি করে এবং একই প্রশ্ন জিজ্ঞেস করে, 'সেটা এমন কী যার মাধ্যমে মানুষ এরকম আচরণ করে' এবং এর থেকে উত্তরগুলির একটি তালিকা তৈরি করেছে যা তিনি একটি প্যাটার্ন তৈরি করেন। তাঁর তত্ত্ব দুটি অনুমানের বা অ্যাসামশন-এর(assumption) উপর নির্ভর করে গড়ে উঠেছে। প্রথমত, মানুষের বিভিন্ন চাহিদাগুলি সবনিম্ন স্তরে জৈবিক চাহিদাগুলি(biological needs) যা বেঁচে থাকার স্তর (level of survival) থেকে শুরু করে উচ্চতর চরম স্তরের মনস্তাত্ত্বিক চাহিদাগুলি(psychological needs) যা বৃদ্ধির স্তর তা থেকে ভিন্ন। দ্বিতীয়ত, এই চাহিদাগুলি হায়ারার্কির একটি ক্রম অনুসারে ঘটতে পারে যাতে উচ্চ স্তরের চাহিদার উত্থান বা প্ররোচনাকারী হওয়ার আগে নিম্ন স্তরের প্রয়োজনগুলি মেটাবার দরকার।

হায়ারার্কিক্যাল চাহিদার(hierarchical needs) এই মডেলটি মানুষের আচরণকে আরও গতিশীল (dynamic) এবং বাস্তবিকভাবে (realistic) ব্যাখ্যা করে এবং মানুষের ভিতরের অবস্থা(people's inner state) মনোবলের ভিত্তি হিসাবে নির্ভরশীল এবং পরিবেশগত অবস্থার কোনও গুরুত্বপূর্ণ ভূমিকা পালন করে না। মাসলো ধারাবাহিক স্তরে বিন্যস্ত ব্যবস্থা পাঁচটি মৌলিক প্রয়োজন স্বীকার করেছেন এই প্রয়োজনগুলি লক্ষ্য এবং কার্যক্রমসমূহের পরিবর্তনের ফলে পরিবর্তিত হচ্ছে। এই পাঁচটি প্রয়োজনগুলি চিত্র ২.১-এ বর্ণিত আকারে সাজানো হয়েছে। নীচেদিকে প্রথম তিনটি স্তরের প্রয়োজনগুলি 'অভাবের প্রয়োজন'(deficiency) হিসাবে পরিচিত এবং তাদের অস্তিত্ব এবং নিরাপত্তা নিশ্চিত করার জন্য এবং তাদের মৌলিকভাবে আরামদায়ক করার জন্য তাদের সম্ভূষ্ট করা প্রয়োজন। প্রয়োজনের শীর্ষ দুটি সেটগুলিকে 'বৃদ্ধির' প্রয়োজন(growth' needs) বলে চিহ্নিত করা হয়েছে কারণ তারা ব্যক্তিগত বৃদ্ধি, উন্নয়ন ও উপলব্ধির সাথে সংশ্লিষ্ট।

স্বপ্রকৃত প্রয়োজন (Selfactualized needs)

বৃদ্ধির প্রয়োজন(Growth Needs)
সম্মানের প্রয়োজন(Esteem needs)
সামাজিক প্রয়োজন(Social needs)
অভাবের প্রয়োজন(Deficiency Needs)
নিরাপত্তার প্রয়োজন(Security needs)
মনস্তাত্ত্বিক প্রয়োজন(Physiological needs)
সফ্যলের প্রয়োজনে হায়ারার্কি

ম্যাকগ্রেগার-এর থিওরি এক্স এবং থিওরি ওয়াই(McGregor's Theory X and Theory Y)

ডগলাস ম্যাকগ্রেগার (১৯০৬-৬৮) ম্যাসাচুসেটস ইনস্টিটিউট অব টেকনোলজি (এমআইটি) -তে তার কর্মজীবনের বেশিরভাগ অংশে ইন্ডাস্ট্রিয়াল ম্যানেজমেন্টের অধ্যাপক ছিলেন। ব্যবস্থাপনা বা ম্যানেজমেন্ট ভাবনায় তাঁর অবদান তাঁর প্রস্তুতাবের মধ্যে রয়েছে যে একজন ম্যানেজারের তাঁর কর্মচারীদের ভূমিকা সম্পর্কে ধারণাগুলি ঐ কর্মচারীদের প্রতি তাঁর আচরণের ওপর নির্ভর করে।

তত্ত্ব X(Theory X)

মতে, ক্লাসিকাল সংগঠন-এর(classical organization) অত্যন্ত বিশেষজ্ঞ কাজগুলি, কমান্ডের চেইন-এর মাধ্যমে কেন্দ্রীয় সিদ্ধান্ত গ্রহণ এবং উপরের থেকে নীচের দিকে থেকে যোগাযোগ উৎপাদনশীলতা ও দক্ষতার প্রয়োজনীয়তার একটি পণ্য(need for productivity) ছিল না, বরং তার পরিবর্তে এটি মানব প্রকৃতি সম্পর্কে নির্দিষ্ট একটি প্রতিচ্ছবি তুলে ধরে। মৌলিক মানাজেরিয়াল(managerial) ধারণাগুলির ম্যাকগ্রেগার কিছুটা ইচ্ছাকৃতভাবে এই অনুমান শ্রেণীবদ্ধ করেছেন থিওরি এক্স(Theory X) হিসাবে। থিওরি এক্স ১৮০০ এর শেষের দিকে এবং ১৯০০ এর প্রথম দিকে পরিচালিত ধারণাগুলির উপর ভিত্তি করে ব্যবস্থাপনার শাস্ত্রীয়(classical approach to management) পদ্ধতিটি চিহ্নিত করে এবং প্রাথমিকভাবে সমস্ত কর্মচারীদের অর্থনৈতিক যৌক্তিকতা সম্পর্কে ধারণা প্রকাশ করে। এটি অ্যাডাম স্মিথের(Adam Smith) শাস্ত্রীয় ধারণার ওপর ভিত্তি করে বিকশিত হয়েছে যা মানুষকে অর্থনৈতিক ইম্পেন্টিভ দ্বারা অনুপ্রাণিত করে এবং তারা যুক্তিযুক্তভাবে সেইসব সুযোগগুলি বিবেচনা করে যা তাদের জন্য সর্বাধিক অর্থনৈতিক লাভ(greatest economic gain) প্রদান করে। শাস্ত্রীয় চিন্তাবিদদের কাছে, দক্ষতার সাথে ডিজাইন করা চাকরি, দক্ষতা কেন্দ্রিক সংগঠন এবং শ্রমিকদের যথাযথ আর্থিক ইম্পেন্টিভ ছিল প্রেরণার উপযুক্ত যন্ত্র বা সরঞ্জাম।

.তত্ত্ব X নিম্নলিখিত অনুমান:

১. অধিকাংশ মানুষ কাজ অপছন্দ করে এবং যতটা সম্ভব তা এড়াবার চেষ্টা করে।
২. তাদের কাজ পরিচালনার জন্য এবং সাংগঠনিক লক্ষ্য অর্জন করার জন্য তাদেরকে

টিপ্পনী

স্ব-অধ্যায় সামগ্রী

নির্দেশিত, নিয়ন্ত্রিত এবং শাস্তির হুমকি দেওয়া দরকার।

৩. একটি সাধারণ ব্যক্তি অলস, দায়িত্ব এড়িয়ে যায় পরিচালিত হওয়া পছন্দ করে, তার খুব কম উচ্চাকাঙ্ক্ষা রয়েছে এবং তার নিজের নিরাপত্তা নিয়েই চিন্তিত।

৪. বেশিরভাগ লোক নেতৃত্ব এড়িয়ে যায় এবং নেতা ও তার তত্ত্বাবধায়ক দ্বারা নির্দেশিত হতে চায়। তারা দায়িত্ব গ্রহণে অনিচ্ছুক হয়।

ম্যাকগ্রেগার বিশ্বাস করতেন যে ম্যানেজাররা যাদের দখলে ছিল থিওরি এক্সের ধারণাগুলি তাঁরা সেই অনুযায়ী শ্রমিকদের সঙ্গে ব্যবহার করতেন। এই ম্যানেজারগণ একটি স্বৈরাচারী ব্যবস্থাপনা বা ম্যানেজমেন্টের শৈলী অনুশীলন এবং কর্মচারীদের কাজ থেকে উৎপাদনশীলতা আদায়ে দণ্ডের হুমকি ব্যবহার করতেন। যোগাযোগ প্রাথমিকভাবে নীচের দিকে পরিচালিত হয় এবং পরিবেশটি ন্যূনতম ম্যানেজার-কর্মচারীর আদান প্রদান বা ইন্টারঅ্যাকশন দ্বারা চিহ্নিত করা যায়।

তত্ত্ব Y (Theory Y)

এর বিপরীতে, ম্যাকগ্রেগারের থিওরি ওয়াই কর্মচারী ইনপুট এবং কর্তৃপক্ষের প্রতিনিধিদলের মাধ্যমে ম্যানেজমেন্টের ওপর জোর দেয়। থিওরি ওয়াই অনুসারে, ম্যানেজারগুলি নিম্নলিখিত অনুমানগুলি তৈরি করে।

তত্ত্ব Y-এর নিম্নলিখিত অনুমান :

১. অধিকাংশ মানুষ-এর কাছে কাজটা স্বাভাবিক এবং তাদের কাছে কাজ সম্পর্কিত শারীরিক এবং মানসিক প্রচেষ্টা, বিশ্রাম বা খেলার অনুরূপ।

২. সংগঠনের লক্ষ্য এবং উদ্দেশ্য-এর প্রতিশ্রুতি এছাড়াও অধিকাংশ ব্যক্তির কাছেই আচরণ-এর একটি স্বাভাবিক অবস্থা।

৩. তারা সাংগঠনিক লক্ষ্য অর্জন ও তা অনুকরণের জন্য এবং আত্মনির্দেশনাও আত্ম নিয়ন্ত্রণ অনুশীলন করে।

৪. লক্ষ্য এবং উদ্দেশ্যসমূহের প্রতিশ্রুতি লভ্য পুরস্কারের একটি ফাংশন, বিশেষ করে প্রশংসা এবং স্বীকৃতির পুরস্কার।

৫. সাংগঠনিক সমস্যার সমাধান করার জন্য বেশিরভাগ লোকই নতুনত্ব এবং সৃজনশীলতার ক্ষমতা রাখেন।

৬. অনেক ব্যক্তি নেতৃত্বের আঞ্জাবহ হয়ে নিরাপদে থাকার চেয়ে নেতৃত্বদানের রোল পেতে চায়।

যে সব ম্যানেজারদের দখলেছিল থিওরি ওয়াই এর অনুমান (assumption) তারা তাদের কর্মীদেরকে দায়িত্বশীল ব্যক্তি হিসেবে ব্যবহার করে এবং তাদের কাজগুলি সম্পাদনে আরো অবাধ স্বাধীনতা প্রদান করে। যোগাযোগ মাল্টিডিমেনশনাল এবং ম্যানেজাররা কর্মীদের সাথে নিয়মিতভাবে ইন্টারঅ্যাক্ট করেন। এই ম্যানেজারগণ উদ্ভাবন এবং সৃজনশীলতাকে উৎসাহিত করে, তত্ত্বাবধান (supervision) ও নিয়ন্ত্রণের (control) ব্যবহার কমিয়ে আনেন এবং এমনভাবে পুনর্বিদ্যমান করেন।

যাতে সেটা আরও আকর্ষণীয় হয়ে ওঠে এবং কর্মীদের আত্মসম্মান ও আত্মবাস্ত্যয়ণ অর্থাৎ নিজের ক্ষমতা সম্পর্কে সজাগ হয়ে উঠার মধ্য দিয়ে তাদের উচ্চস্তরের চাহিদা নিবারণ।

অগ্রগতি পরীক্ষা :

১. টেলরের প্রথমদিকে লেখা বইয়ের নাম বলুন যা ১৮৯৬ সালে প্রকাশিত হয়েছিল।
২. টেলরের তত্ত্ব-এ চার ধরনের তত্ত্বাবধান বা সুপারভিশানে বলা হয়েছে চার ধরনের তত্ত্বাবধানের নাম বলুন
৩. হেনরি ফায়োল কে?
৪. ম্যাক্স ওয়েবারের আমলাতান্ত্রিক তত্ত্বের যে কোন দুটি বৈশিষ্ট্য লিখুন।

২.৩. বৈদেশিক সংগঠনের মূলনীতি: হেরেচি, স্প্যান্ট অফ কন্ট্রোল, ইকোনমি অফ কম্যান্ড :

এই লক্ষ্যগুলি অর্জনের লক্ষ্যে প্রতিটি সংস্থার কিছু লক্ষ্য ও লক্ষ্য অর্জনের লক্ষ্য রয়েছে এবং নির্দিষ্ট নীতিগুলির ভিত্তিতে গঠিত। এই নীতিগুলি, তাই, সংগঠনের মূলনীতি হিসেবে পরিচিত, যা সাধারণত তার সমাপ্তির অর্জনের জন্য প্রত্যেক সংস্থা দ্বারা অনুসরণ করা হয়। এভেরি রুবে অনুযায়ী, একটি ভাল সংস্থার কিছু নীতি নিম্নরূপ হয়:

- সংস্থার নিচের দিক থেকে ডানদিকে চলমান কর্তৃপক্ষের পরিষ্কার লাইন থাকতে হবে। এই 'অনুক্রম' বা 'স্কেলারনীতি' হিসাবে পরিচিত হয়।
- সংস্থার কেউই একাধিক লাইন সুপারভাইজারের কাছে রিপোর্ট করতে পারবে না। প্রতিষ্ঠানের প্রত্যেকেরই জানা উচিত যে তারা কার প্রতিবেদনের প্রতিবেদন করে এবং কে তাদের কাছে রিপোর্ট করে। এটি 'কমান্ডের ঐক্য' এর নীতি।
- প্রতিটি সুপারভাইজারের কর্তৃপক্ষ এবং দায়িত্ব লিখিতভাবে স্পষ্টভাবে ব্যাখ্যা করা উচিত। এটি সুপারভাইজারকে জানাতে পারে যে তার কাছ থেকে আশা করা হয়েছে এবং তার কর্তৃত্বের সীমা।
- তার অধস্তনদের কাজের জন্য উচ্চতর কর্তৃপক্ষের দায়বদ্ধতা সম্পূর্ণ। এর মানে হল যে কর্মকর্তারা তাদের অধঃস্তনদের কাজ থেকে নিজেকে আলাদা করতে পারে না। তারা কর্মের জন্য এবং এর অভাবের সমানভাবে দায়ী।
- কর্তৃপক্ষ যতদূর সম্ভব লাইনটি যতদূর সম্ভব ততক্ষণাত করা উচিত। বিকেন্দ্রীকরণের দিকে বর্তমান প্রবণতা এই নীতিটি ব্যাখ্যা করে। এটি সর্বজনীন চিন্তা এবং পরিকল্পনা করার জন্য আরো সময় উৎসর্গ করতে শীর্ষ কর্পোরেট ব্যবস্থাপনা সদস্যদের সক্ষম করে।
- কর্তৃপক্ষের স্তরের সংখ্যা ন্যূনতম রাখা উচিত। মাত্রা সংখ্যাটি যত বেশি হবে, তত বেশি কমান্ডের শৃঙ্খলা থাকবে, এবং সংস্থার মধ্যে হ্রাস করার জন্য এবং তথ্যের মধ্যে চলাচল করার জন্য নির্দেশাবলীর জন্য এটি আরো বেশি সময় লাগে।
- প্রতিষ্ঠানের প্রত্যেক ব্যক্তির কাজ যতটা সম্ভব একটি একক নেতৃত্বানীয় কর্মের

টিপ্পনী

স্ব-অধ্যায় সামগ্রী

টিপ্পনী

কর্মক্ষমতা সীমিত করা উচিত। এই বিশেষীকরণের নীতি এবং অনুভূমিকভাবে কর্তৃপক্ষ প্রতিনিধিত্বের সাথে সংশ্লিষ্ট।

- যখনই সম্ভব, লাইন ফাংশনগুলি স্টাফ ফাংশন থেকে আলাদা করা উচিত এবং গুরুত্বপূর্ণ কর্মীদের কর্মকাণ্ডে যথেষ্ট গুরুত্ব দেওয়া উচিত।
- অবস্থানের সংখ্যাগুলির একটি সীমা আছে যা একটি একক নির্বাহী দ্বারা সমন্বয় করা যেতে পারে। এটি নিয়ন্ত্রণের সীমার নীতি।
- প্রতিষ্ঠানটি নমনীয় হওয়া উচিত, যাতে এটি পরিবর্তিত অবস্থার সাথে সামঞ্জস্যপূর্ণ হতে পারে।

অনুক্রমের মূলনীতি

অনুক্রমের আক্ষরিক অর্থ নিম্নের উপরে উচ্চতর শাসন বা নিয়ন্ত্রণ প্রতিটি বড় আকারের সংগঠনে, কয়েকটি কমান্ড আছে এবং আরও কিছু আছে যারা নির্দেশাবলী বা কমান্ড অনুসরণ করতে অনুমিত হয়। এটি একটি প্রতিষ্ঠানের নিচের দিক থেকে উপরে থেকে নিচে পর্যন্ত পৌঁছানোর দায়বদ্ধতার অনেক স্তরের মাধ্যমে উচ্চতর-অধীনস্থ সম্পর্ক তৈরির ফলো। এইভাবে নির্মিত একটি পিরামিডিকাল প্রকারের মূনি ও রিইলে 'স্ফালার প্রসেস' নামে ডাকা হয়।

একটি প্রতিষ্ঠানের মধ্যে, scalar কর্তৃপক্ষ এবং সংশ্লিষ্ট দায়িত্ব ডিগ্রী অনুযায়ী দায়িত্ব শূন্যতা মানো মূনির মতে, এই স্কেল বা স্ফালার শৃঙ্খল, যেহেতু সে এটি বলে, এটি একটি সার্বজনীন ঘটনা। যেখানেই আপনি একটি সংস্থা খুঁজে পেতে পারেন, এমনকি উচ্চতর এবং অধস্তন হিসাবে সম্পর্কিত দুটি মানুষ, আপনি scalar নীতি আছে।

নিম্নরূপ একটি অনুক্রমিক কাঠামোর মূল বৈশিষ্ট্য হল:

- একজন ব্যক্তির শুধুমাত্র একটি তাত্ক্ষণিক উর্ধ্বতন হবে যার কাছ থেকে তিনি অর্ডার পাবেন।
- একজন ব্যক্তি নিচু অবস্থা থেকে একজন ব্যক্তির কাছ থেকে অর্ডার পাবেন না।
- নিচের স্তরের বা ভাইস-বিপরীতক্রমে যাদের সাথে শীর্ষস্থানীয় লেনদেনের মধ্যে কোন অন্তর্বর্তী স্তর ছাড়ানো হবে না।
- একটি ব্যক্তি যিনি একটি টাস্ক জন্য দায়িত্ব দেওয়া হয় তার দায়িত্ব সঙ্গে সমান অধিকার থাকবে।

উপরের বৈশিষ্ট্য থেকে, এটি অনুসরণ করে যে scalar সিস্টেম, কর্তৃত্ব, কমান্ড এবং নিয়ন্ত্রণ শীর্ষ থেকে নিচে ধাপে নিচের ধাপ নিচে উদাহরণস্বরূপ, বিভাগের সচিব যুগ্ম সচিবের সঙ্গে কথা বলবে, যারা ঘুরে, ডেপুটি সচিবের সাথে কথা বলবে, যারা আরও অধীন সচিবের সাথে চুক্তি করবে। অধীন সচিব আরও বিভাগীয় কর্মকর্তা, যারা ঘুরে, সহকারী, ক্লার্ক, ইত্যাদি সঙ্গে মোকাবিলা করতে হবে। অনুরূপভাবে, উর্ধ্বতন যোগাযোগের লাইন একই হবে যখন বিভাগীয় কর্মকর্তা তার উচ্চতর কর্মকর্তাদের সঙ্গে কাজ করে।

স্ফালারনীতির শ্রেষ্ঠতা

স্ক্যালার সিস্টেম খুব বড় আকারের সংগঠনের জন্য প্রায় অপরিহার্য। তার যোগ্যতা কিছু নিম্নরূপ হয়:

- এটি একটি ইউনিট এর বিভিন্ন ইউনিট এবং বিভাগগুলিকে একত্রে সমন্বিতভাবে জুড়ে দেয়।
- এটি প্রতিটি পর্যায়ে এবং একটি প্রতিষ্ঠানের প্রতিটি পোস্টে দায়িত্ব ঠিক করতে আমাদের সক্ষম করে।
- এটি যোগাযোগের একটি চ্যানেল হিসেবে কাজ করে, উভয় উর্ধ্বগামী এবং নীচের দিকে। এটা তাদের সাথে মোকাবেলা করতে হয় মানুষের সম্পর্কে প্রত্যেক কর্মকর্তা সম্পর্কে স্পষ্ট করে তোলে।
- এটি ফাইল আন্দোলনের প্রক্রিয়াটি সহজ করে।
- এটি সিদ্ধান্ত গ্রহণের ক্ষেত্রে বিকেন্দ্রীকরণে সাহায্য করে এবং শীর্ষস্থানীয় ব্যবসার সঞ্চয়ের বাধা দেয়।

এল.ডি. এর কথায় হোয়াইট, 'এটি প্রবাহ তথ্য, পরামর্শ, নির্দিষ্ট নির্দেশাবলী, সতর্কতা এবং প্রশংসার সাথে কম্যান্ডের যোগাযোগের চ্যানেল, নিম্নগামী এবং উর্ধ্বা এটি কর্তৃপক্ষ প্রতিনিধিত্বের জন্য চ্যানেল। এটাসিদ্ধান্ত গ্রহণের জন্য সংশ্লিষ্ট কেন্দ্রের একটি ক্রম স্থাপন করে এবং এইভাবে নিম্ন স্তরে এটির বেশিরভাগ অংশ বন্ধ করে ব্যবসার প্রেরণে জড়িয়ে পড়তে বাধা দেয়। 'ম্যাক্স ওয়েবারের আমলাতান্ত্রিক মডেলের মধ্যেও, অফিসগুলির সংগঠন অনুক্রমের নীতি অনুসরণ করে, অর্থাৎ, 'প্রতিটি নিম্নস্তরের কার্যালয় উচ্চতর একের নিয়ন্ত্রণ ও তত্ত্বাবধানে রয়েছে' এবং 'সুপ্রিম কর্তৃপক্ষের অধীনে সম্পূর্ণ প্রশাসনিক কর্মচারী' একটি সুস্পষ্টভাবে নির্ধারিত সংখ্যক অফিসে সংগঠিত হয়।

স্কেলারসিস্টেমের নিন্দা

স্কেলারসিস্টেমের নিন্দা নিম্নলিখিত হয়:

- এর প্রধান ত্রুটিটি হল যে এটি প্রশাসনিক সিদ্ধান্তের একটি ডায়াবেটিক প্রক্রিয়া তৈরি করে তোলে। একটি ফাইল যথাযথ চ্যানেলের মাধ্যমে অবশ্যই পাস করতে হবে, যাই হোক না কেন জরুরী বিষয় হতে পারে এবং যে কোনও বিষয়ে অজ্ঞাত অন্তর্বর্তী কর্মকর্তারা যে বিষয়ে হতে পারে।
- এই দুর্ঘটনাটি দূর করার জন্য, ভারত সরকার কর্তৃক ক্রমবর্ধমান মধ্যবর্তী স্তরের উপর ছেড়ে দেওয়া এবং সিদ্ধান্ত গ্রহণ কর্তৃপক্ষের কাছে সরাসরি ফাইলগুলি পৌঁছানোর জন্য ফাইলজামিং পরীক্ষা শুরু করে।
- পারস্পরিক বিশ্বাসের পুনঃপ্রতিষ্ঠা, অন্তর্বর্তীকালীন সম্পর্কের ক্ষেত্রে বা প্রশাসনের আন্তঃ-ব্যক্তিগত সম্পর্কের ক্ষেত্রে এটি অবদান রাখে না। এই এমনকি আমলাতান্ত্রিক সেট আপ একটি বর্গসিস্টেম প্রচার করতে পারে।

কমান্ড ঐক্য

কমান্ডের ঐক্য মানে যে প্রত্যেকটি কর্মী শুধুমাত্র একটি 'বস' থেকে আদেশ গ্রহণ করবে, এবং শুধুমাত্র এই উচ্চতর থেকে অর্ডার পাবে। যদি তিনি একাধিক অফিসারের কাছ

টিপ্পনী

স্ব-অধ্যায় সামগ্রী

টিপ্পনী

থেকে আদেশ পান, তাহলে তার দায়িত্ব পালনের জন্য তাকে কঠিন হতে পারে। তিনি তার উর্ধ্বতন কর্তৃপক্ষ থেকে বিরোধপূর্ণ আদেশ পায় তাহলে একটি খুব অদ্ভুত অবস্থানের সম্মুখীন হবো। উর্ধ্বতন কর্মকর্তারাও কষ্টের সম্মুখীন হতে পারেন, কারণ তিনি সহজেই অন্য খেলোয়াড়দের বিরুদ্ধে খেলতে পারেন। এই সব প্রশাসনের বিভ্রান্তি এবং বিশৃঙ্খলা হতে পারে দায়িত্বপ্রাপ্তির ব্যবস্থা করা যেতে পারে, যদি আমরা জানি যে কর্তৃপক্ষ কোথায় অবস্থান করে, এবং যদি কর্তৃপক্ষ দাঁড়িয়ে থাকে তবে এটি সম্ভব নয়।

তাত্ত্বিক ভিত্তিতে, কমান্ডের ঐক্যের নীতি অনুপযুক্ত বলে মনে হলেও, অনুশীলনে আপনি এই নীতিটির উল্লেখযোগ্য ব্যতিক্রম খুঁজে পান। এটি সাধারণত একজন ব্যক্তির কর্মক্ষেত্রে দেখা যায়, বিশেষ করে পেশাদার বা প্রযুক্তিগত দিক থেকে। উদাহরণস্বরূপ, প্রশাসনিকভাবে, একজন স্থানীয় পদে নিযুক্ত একজন ডাক্তার স্থানীয় শরীরের চেয়ারম্যানের প্রশাসনিক নিয়ন্ত্রণাধীন হলেও পেশাগতভাবে, তিনি সরকারি স্বাস্থ্য অধিদপ্তরের অধীন। অনুরূপভাবে কারিগরি কারিগর নিযুক্ত সমস্ত প্রতিষ্ঠানের ক্ষেত্রে এই মামলা। আমাদের দেশে যেখানে শীর্ষস্থানীয় পদগুলি প্রশাসনিক পরিষেবাগুলি সম্পর্কিত অ-টেকনিক্যাল অ্যাডমিনিস্ট্রেটরদের দ্বারা পরিচালিত হয়, যদিও বিভাগগুলির কারিগরি প্রকৃতি তাদের অধীনস্থ হয়, আদেশ বা নিয়ন্ত্রণের দ্বৈততা স্পষ্টভাবে দৃশ্যমান হয়।

এফ. ডব্লিউ. টেলর, কমান্ডের ঐক্যের পিতা, এটি কার্যকরী দিকনির্দেশনা এবং তত্ত্বাবধান দ্বারা প্রতিস্থাপিত। তিনি বিশ্বাস করতেন যে প্রতিটি কর্মী উপকৃত হবে এবং তার দক্ষতা বৃদ্ধি পাবে যদি তিনি প্রতিটি ফাংশন সম্পর্কে বিশেষজ্ঞ ও বিশেষজ্ঞ তত্ত্বাবধানে থাকেন যা তিনি করেন। তাঁর পরিকল্পনার কথা অনুযায়ী, তিনি প্রতিটি পৃথক কর্মীর জন্য ৪ জন প্রধান অথবা সুপারভাইজারকে পরামর্শ দিয়েছিলেন, যাদের তিনি নিম্নলিখিত বলেছিলেন:

- (i) গ্যাং বস
- (ii) গতির মনিব
- (iii) পরিদর্শক
- (iv) মেরামতকারী বস
- (ভি) কাজ এবং রুট ক্লার্ক অর্ডার
- (vi) নির্দেশিকা কার্ডের ক্লার্ক
- (vii) সময় এবং খরচ ক্লার্ক
- (viii) শৃঙ্খলাভঙ্গী দোকান

প্রথম চার সুপারভাইজার তাদের নিজস্ব বিশেষ লাইন বা ফাংশনে সহায়তা করে, এবং অন্যান্য চার সুপারভাইজারগুলি প্রশাসনিক ব্লকের নির্দেশাবলী এবং লিখিত নির্দেশাবলী থেকে কাজ করে। টেলর শিল্পের জন্য এই সেট আপ উকিল, কিন্তু এটি পাবলিক প্রশাসন তার পথ তৈরি করেছে। এটা আজকের সরকার আরো এবং আরো অর্থনৈতিক এবং প্রযুক্তিগত কার্যাবলী গ্রহণ করা হয় যে কারণে অ্যাকাউন্টে হয়। বিভিন্ন প্রযুক্তিগত বিশেষজ্ঞদের দ্বারা প্রযুক্তিগত তত্ত্বাবধানে পাশাপাশি সাধারণ প্রশাসনিক তত্ত্বাবধানে ক্রমবর্ধমান হয়। তবে এটা

বোঝা উচিত নয় যে, আদেশের ঐক্যের নীতি জনসাধারণের প্রশাসনে কার্যকর নয়। একজন কর্মচারী তার চার্জে বিভিন্ন বিষয় বা বিষয়গুলির ক্ষেত্রে দুটি সুপারভাইজার দ্বারা আদেশ দেওয়া হয় তাহলে কমান্ডের ঐক্যের নীতিটি লঙ্ঘিত হয় না। এটি একমাত্র এবং একই বিষয়ে দুটি ভিন্ন উৎস থেকে আদেশ পায় শুধুমাত্র যদি ভাঙ্গা হয়। এমনকি কারিগরি বিভাগেও, সর্বশেষ শব্দটি প্রশাসনিক প্রধানের কাছেই রয়েছে, যিনি কারিগরি বিশেষজ্ঞদেরকে উচ্ছেদ করার ক্ষমতা ও কর্তৃত্ব দিয়েছেন।

কন্ট্রোল এর বিস্তার

নিয়ন্ত্রণের আওতায়, আপনি একজন অধস্তনদের সংখ্যা বলতে পারেন যে একজন কর্মকর্তা কার্যকরভাবে নিরীক্ষণ করতে পারেন। নিয়ন্ত্রণের সমস্যা হল স্ক্যালার সিস্টেমের নীতির একটি প্রাকৃতিক প্রবাহ। Scalar প্রতিষ্ঠান অন্য এক উপরে এক স্তর বা পদক্ষেপগুলি জড়িত, প্রতিটি পদক্ষেপ একটি একক ব্যক্তি দ্বারা পরিচালিত হচ্ছে। এখন প্রশ্ন দাঁড়ায় যে কতজন ব্যক্তি তার নিয়ন্ত্রণ ও তত্ত্বাবধানে যে বিশেষ স্তরে কাজ করবে। সংখ্যালঘুদের সংখ্যা নির্ধারণের এই সমস্যা 'নিয়ন্ত্রণের স্প্যান' এর একটি সমস্যা, এবং 'মনোযোগের স্প্যান' এর মানসিক সমস্যা সম্পর্কিত।

এটা ভালভাবে পরিচিত যে কেউ একটি নির্দিষ্ট সংখ্যক সংখ্যা বা নির্দিষ্ট সংখ্যক লোকের তুলনায় আরো বেশি বেশি অংশগ্রহণ করতে পারে না। আপনি কি বলতে পারেন আমাদের 'মনোযোগ স্প্যান' আংশিক কারণ জ্ঞানের সীমা খানিকটা সময় এবং শক্তি সীমা কারণে সীমিত হয়। নিয়ন্ত্রণের আধার সঠিক সীমা সম্পর্কে প্রশাসনের লেখকদের বিভিন্ন মতভেদ আছে। স্যার ইয়ান হ্যামিলটন সীমা তিন থেকে ছয় নির্ধারণ করেছেন; উচ্চ স্তরে পাঁচ থেকে ছয় উরবিক এবং নিম্ন স্তরে আট থেকে বারো। গ্রিসিউনউস অনুভব করেছিলেন যে, যখন আভ্যন্তর ম্যাট্রিক প্রগ্রেড দ্বারা পৃথক অধস্তনদের সংখ্যা বৃদ্ধি হয়, তখন সম্পর্কের নেটওয়ার্কগুলির পরিণাম বৃদ্ধি হয় গ্যোমেট্রিক্যাল অগ্রগতি এবং এই বৃদ্ধি নিয়ন্ত্রণের আধিক্যকে জটিল করে তোলে। একর্ডিং থেকে সেক্সটন, নিম্নস্তরের একটি কার্যকরী অনুপাত সম্পর্কিত সুপারভাইজার নিম্নলিখিত বিষয়গুলি উপর নির্ভর করে:

- বটতলানেসিকিং
- ঘনিষ্ঠ তত্ত্বাবধানে মানসিক প্রভাব
- যোগাযোগ নিদর্শন
- অটোমেশন এবং অনানুভূতির পরিমাণ

যাইহোক, নিম্নোক্ত কারণগুলি নিয়ন্ত্রণের মাত্রা নির্ধারণের নির্ণায়ক:

কাজের প্রকৃতি: যেখানে কাজ প্রকৃতির একটি নিয়মিত, পুনরাবৃত্তিমূলক, পরিমাপযোগ্য এবং সমতুল্য চরিত্রের হয়, নিয়ন্ত্রণ একটি spatial চরিত্রের যখন কাজ বেশি হয়। উদাহরণস্বরূপ, তাদের কাজের পরিমাপযোগ্য প্রকৃতির কারণে বেশ কয়েকটি টাইপাইস্টদের তত্ত্বাবধান করা সহজ।

নেতৃত্ব: সুপারভাইজারের গুণমানের উপর নির্ভর করে নিয়ন্ত্রণ বৃদ্ধি বা হ্রাস ঘটায়।

টিপ্পনী

টিপ্পনী

তিনি দুর্বল এবং অলস হলে, তিনি কিছু ব্যক্তি কার্যকরভাবে কার্যকরভাবে এমনকি কিছু পর্যবেক্ষক একটি অবস্থান হতে পারে না। এটিও উল্লেখ করা যেতে পারে যে, অধস্তনরা যদি অযৌক্তিক এবং অযোগ্য, তাহলে তারা ভুল করার দায়বদ্ধ, এবং অতএব, ঘনিষ্ঠ তত্ত্বাবধান প্রয়োজন।

এজেন্সির বয়স: সংস্থাটি দীর্ঘদিনের অস্তিত্বের সময় পরিচালনার জন্য তত্ত্বাবধান করা সহজ এবং নিয়ন্ত্রণের মাত্রা বৃদ্ধি করে। পুরানো প্রতিষ্ঠিত প্রতিষ্ঠানগুলির মধ্যে, প্রজন্ম দৃঢ় শিকড় গ্রহণ করে এবং কাজটি মসৃণভাবে চলতে থাকে। কিন্তু নতুন সংস্থায়, নতুন সমস্যাগুলি ক্রমাগত বেড়ে ওঠে, যা প্রায়ই উর্ধ্বতন কর্মকর্তাদের উল্লেখ করে দাবি করে।

সাংগঠনিক ইউনিটের অবস্থান: নিম্নস্তরের কাজ যখন সুপারভাইজার বসে থাকে তখন একই ছাদে কাজ করে তখন তত্ত্বাবধান করা সহজ হয়। যদি তারা বিভিন্ন কক্ষ বা সুপারভাইজারের দূরত্ব থেকে কাজ করে, তাহলে তত্ত্বাবধান করা কঠিন হয়ে ওঠে কারণ তারা তার তীক্ষ্ণ চোখ থেকে পালিয়ে যায়।

সুতরাং, এটা স্পষ্ট যে নিয়ন্ত্রণের মাত্রা বিভিন্ন কারণের দ্বারা নির্ধারিত হয়।

কর্তৃত্ব

ফায়োল কর্তৃক 'কর্তৃপক্ষের আজ্ঞা এবং সঠিক আনুগত্য পাওয়ার ক্ষমতা' দ্বারা কর্তৃপক্ষের দ্বারা সংজ্ঞায়িত করা হয়। অ্যালেনের দৃষ্টিতে, কর্তৃপক্ষ 'প্রতিনিধিত্বমূলক কর্মের কার্য সম্পাদনের সম্ভাব্য ক্ষমতা ও অধিকারসমূহের সমষ্টি'। ক্ষমতা ও অধিকারের ভিত্তিতেই কেবল কর্তৃপক্ষ বুঝতে পারে না। ক্ষমতা এবং অধিকার হিসাবে কর্তৃপক্ষের সাথে গ্রহণ এবং আনুগত্য এর ধারণা হিসাবে গুরুত্বপূর্ণ কর্তৃপক্ষ গ্রহণ না করলে এবং অন্যদের দ্বারা মান্য করা অর্থহীন হয়। কর্তৃপক্ষের প্রাথমিক উপাদান হল যে এটি ব্যবহার করা হয় সেগুলির দ্বারা এটি গ্রহণ করা উচিত। কর্তৃপক্ষের আনুগত্য, এইভাবে, একটি প্রতিষ্ঠানের মসৃণ কার্যকারিতা জন্য আবশ্যিক। কিন্তু সমস্যাটি এমন একটি পরিস্থিতিতে সংঘটিত করে যেখানে কমান্ডগুলি একজন ব্যক্তির বিবেকের সাথে বিরোধ করে। রক্ষণশীল দার্শনিকরা বলছেন যে এমনকি যখন কর্তৃপক্ষ কর্তৃক নির্ধারিত আইনটি মন্দ হয়, তখন কর্তৃপক্ষের কাঠামোর মধ্যে রেঞ্জের চেয়ে কার্য সম্পাদন করা ভাল। অন্যদিকে, মানবতাবাদীরা বিশ্বাস করে যে দ্বন্দ্ব সংঘটিত হওয়ার সময় ব্যক্তিটির নৈতিক সিদ্ধান্ত কর্তৃপক্ষকে অগ্রাহ্য করতে হবে।

বাস্তবিকই, কর্তৃপক্ষের একজন ব্যক্তির প্রতিক্রিয়া প্রভাবিত করার অনেক কারণ রয়েছে, এবং এইভাবে, প্রতিক্রিয়া এক পরিস্থিতির থেকে অন্যের মধ্যে ভিন্ন হতে পারে। সংগঠনের লক্ষ্য পূরণের জন্য তাঁর আদেশগুলি মেনে চলতে এবং গ্রহণ করার জন্য অন্যের ইচ্ছাপূরণ করতে পারে এমন কর্তৃত্বের অনুশীলনকারী ব্যক্তিটির শৈলী ও জোয়ার উপর বেশিরভাগই নির্ভর করে।

কর্তৃপক্ষের সূত্র

কর্তৃপক্ষের প্রাথমিক উৎসটি হচ্ছে সংবিধান বা দেশের আইন, যা কিছু লোকের সর্বোচ্চ কর্তৃপক্ষকে সিদ্ধান্ত নিতে এবং এক্সেসিজ কমান্ড এবং তাদের অধস্তনদের উপর ক্ষমতা প্রদান করে। অতএব, সমস্ত পারস্পস যাঁরা কর্তৃত্বের অধীন হয় তাদের আদেশের

আজ্ঞা পালন করতে আইন দ্বারা আবদ্ধ হয়, এবং কর্তৃত্বের অ আনুগত্য এমনকি জরিমানা করা যেতে পারে।

কর্তৃপক্ষের আরেকটি উৎস হচ্ছে ব্যক্তির অবস্থা। অনুক্রমের উপর ভিত্তি করে একটি অর্গানাইজেশনের কাঠামো, শীর্ষস্থানীয় ব্যক্তিটি কর্তৃপক্ষকে উচ্চতর অবস্থা বা পুরো সেট-আপের অবস্থানের কারণে কর্তৃত্ব প্রদান করে। তাঁর অবস্থান অন্যদের বাধ্য করে তার আদেশ এবং আদেশ পালন করায়।

তৃতীয়ত, কর্তৃপক্ষের সর্বাধিক গুরুত্বপূর্ণ উৎস হল অনানুষ্ঠানিক কর্তৃপক্ষ, হোয়াচকে ব্যক্তি সংগঠন কর্তৃক পরিচালিত ব্যক্তির দ্বারা প্রদান করা হয়।

কর্তৃপক্ষের প্রকারের

একটি সংস্থার মধ্যে নিম্নলিখিত ধরনের কর্তৃত্ব বিদ্যমান:

লাইন কর্তৃপক্ষ: এটি একটি প্রতিষ্ঠানের মৌলিক এবং মৌলিক কর্তৃপক্ষ, এবং মাদার্সকে অন্যের উপর প্রভাব ফেলানোর জন্য কমান্ড, কাজ বা সিদ্ধান্তে চূড়ান্ত কর্তৃত্ব প্রদান করে।

স্টাফ কর্তৃপক্ষ: এটি অ্যাডভাইজরি এবং কনসালটেন্ট এজেন্সি দ্বারা পরিচালিত কর্তৃপক্ষ, স্টাফ এজেন্সি নামে পরিচিত। এই কর্তৃপক্ষ সুযোগ সীমিত, হিসাবে ইট কমান্ড অধিকার ব্যবহার করে না। এটা লাইন অধস্তন হয় কর্তৃপক্ষ এবং এর উদ্দেশ্য নির্দেশিকা এবং লাইন সংগঠন বই পরিচালিত কার্যক্রম সহজতর হয়।

কার্যকরী কর্তৃপক্ষ: এটি কর্তৃপক্ষ কর্তৃক পরিচালিত কর্তৃপক্ষের প্রতি নির্দেশ করে। তারা ক্ষেত্রে কমান্ড সীমিত অধিকার ব্যায়াম পার্টনিং যে ফাংশন বা তাদের অধীনে বিশেষ এলাকা।

কমিটি এবং কর্তৃপক্ষ: তদন্ত কমিটির নির্দিষ্ট বিশেষ উদ্দেশ্য যেমন নির্দিষ্ট পরিকল্পনার জন্য নিয়োজিত কমিটি, অথবা গবেষণা পরিচালনা করা হয় ডেলিগেটযুক্ত কর্তৃপক্ষের কিছু সীমাবদ্ধ ফর্ম তাদের সিদ্ধান্তের কোন ক্ষমতা নেই, এবং সাধারণত, কর্তৃত্বকে কর্তৃত্ব না করাই।

সংস্থা কর্তৃক নির্বাচিত কর্তৃপক্ষের ধরন কার্যনির্বাহী ডিপেন্ডস বিভিন্ন পরিস্থিতিতে এবং নির্দিষ্ট প্রতিষ্ঠানের সমস্যার উপর। সাধারণত, বিভিন্ন ধরনের সমন্বয় ব্যবস্থাপনা জন্য সেরা পছন্দ।

কর্তৃত্ব

কর্তৃপক্ষ এবং দায়িত্বের ধারণা একে অপরের সাথে ঘনিষ্ঠভাবে জড়িত। একটি প্রতিষ্ঠানের দক্ষ কার্য সম্পাদনের জন্য, কর্তৃপক্ষ যথাযথভাবে হতে হবে দায়বদ্ধতা, যেমন, কর্মচারীকে পূরণ করার জন্য যথেষ্ট কর্তৃপক্ষ থাকতে হবে। সমান কর্তৃত্ব এবং দায়িত্ব একটি সময় সম্মানিত নীতি। ইট মানে যে ম্যানেজারদের সম্পন্ন করার দায়িত্বের সাথে অভিযুক্ত করা হয় একটি গিভেন টাস্ক, তারা এটি বহন করতে আনুষ্ঠানিক কর্তৃপক্ষ দেওয়া আবশ্যিক। অনুযায়ী উরবিক, কোনো ধরনের কার্যকলাপের জন্য একটি গ্রুপ বা পৃথক অ্যাকাউন্টিং

টিপ্পনী

স্ব-অধ্যায় সামগ্রী

অধিষ্ঠিত ব্যতিরেকে তাদের দায়িত্ব সরিয়ে প্রয়োজনীয় কর্তৃপক্ষ নিযুক্ত করা হয় ম্যানিফেস্টলি উভয় অসন্তুষ্ট এবং অসমর্থ।

সমন্বয়

কোন সংস্থা সমন্বয় ছাড়াই কাঙ্ক্ষিত লক্ষ্য অর্জন করতে পারে। সংগঠনটি ভালভাবে কাজ করে তা নিশ্চিত করার জন্য এটি পরিচালিত প্রথম নীতি, যে কোনও সংগঠনের ইউনিট অন্যটি পুনরাবৃত্তি করে না, কোন কর্মচারী ক্রসফায়ারগুলিতে কাজ করে না এবং বিভিন্ন ইউনিটের মধ্যে কোন দ্বন্দ্ব নেই। এটি প্রযুক্তিগতভাবে 'সমন্বয়' নামে পরিচিত।

সমন্বয় সংজ্ঞা

সমন্বয় উভয় নেতিবাচক এবং ইতিবাচক connotations আছে। নেগেটিভভাবে, সমন্বয় মানে বিরোধ অপসারণ এবং প্রশাসনিক মধ্যে ওভারল্যাপিং; ইতিবাচকভাবে, এটি একটি প্রতিষ্ঠানের অসংখ্য কর্মচারী মধ্যে সহযোগিতা এবং একসাথে কাজ করার অর্থ সুরক্ষিত।

নিউম্যান সমন্বয় সংজ্ঞায়িত 'যথাযথ পরিমাণ, সময়জ্ঞান এবং নির্বাহনের নির্দেশ প্রদানের প্রচেষ্টার সুস্পষ্ট সমন্বয় যা একটি সুনির্দিষ্ট উদ্দেশ্যের সুসংগঠিত এবং সমন্বিত কর্মের ফলে'। টেরির মতে, 'সমন্বয়টি একে অপরের অংশের অংশ এবং সময়সীমার মধ্যে আন্দোলন ও অপারেশন এর সমন্বয়স্বরূপ, যাতে প্রত্যেকে পুরো সামগ্রীর সর্বোচ্চ অবদান রাখতে পারে'। এল.ডি. এর কথায় হোয়াইট, 'কো-অর্ডিনেশন একটি প্রক্রিয়া যা বাহক ও প্রভাবের জটিলতার উপর ঘনত্বের উপাদানগুলিকে ঘটিয়ে দেয়, যা পারস্পরিকভাবে স্বতন্ত্র উপাদানগুলি একত্রে কাজ করে'। স্যাক্সারহুডসন " কাজ '। মনির মতে, 'সমন্বয় হচ্ছে প্রতিষ্ঠানের প্রথম নীতি এবং এটি নিজেই অন্তর্ভুক্ত অন্যান্য সব নীতি যা এটির অধীনস্থ এবং এটির দ্বারা পরিচালিত হয়'।

সংক্ষেপে, সমন্বয় মানে কোন সংস্থার সমস্ত অংশ সুসংহত ভাবে কাজ করে, কোন দ্বন্দ্ব ছাড়াই এবং ক্রস-উদ্দেশ্য ছাড়া, নির্ধারিত লক্ষ্য অর্জনের জন্য। তবে, লক্ষ্য করা যায় যে সমন্বয় একটি উপায় এবং নিজেই শেষ নয়। নিউম্যানের শব্দের মধ্যে, 'এটি একটি আলাদা কার্যকলাপ নয় কিন্তু এটি একটি শর্ত যা প্রশাসনের সকল স্তরের মধ্যে ছড়িয়ে পড়তে হবে'।

সমন্বয় প্রয়োজন

সমন্বয় শুধুমাত্র কাজ এবং সহযোগিতা সুরক্ষিত করতে প্রয়োজন হয় না, তবে নিম্নলিখিত কারণে কারণে একটি প্রতিষ্ঠানের কাজ করতে পারে যে দ্বন্দ্ব প্রতিরোধ করতে:

- কর্মচারীদের অজ্ঞতা বা একে অপরের কার্যকলাপের ইউনিট
- বিশেষ কার্যক্রমের দায়িত্বে নিয়োজিত ব্যক্তিদের মধ্যে একটি প্রবণতা যা তাদের নিজেদের চুক্তির ব্যাপারে গুরুত্বপূর্ণ, অন্যের প্রয়োজনের অপেক্ষাকৃত এবং ক্রিয়াকলাপের আভ্যন্তরীণ বিষয়ে আক্রমণ সৃষ্টি করে।
- একটি প্রতিষ্ঠানের বিভিন্ন ইউনিটের মধ্যে ক্ষমতা জন্য সাম্রাজ্য-নির্মাণ বা লোভ প্রতি

একটি প্রবণতা প্রবণতা

সমন্বয় প্রকারের ধরন

সমন্বয় নিম্নলিখিত ধরনের হতে পারে:

অভ্যন্তরীণ বা কার্যকরী: এটি একটি সংস্থায় কাজকারী ব্যক্তিদের কার্যকলাপের সমন্বয় সম্পর্কিত

বহিরাগত বা কাঠামোগত: এটি কাঠামোগত ইউনিটগুলির কার্যক্রমগুলি সমন্বয়ের সাথে সংশ্লিষ্ট, যা বিভিন্ন সাংগঠনিক ইউনিটের কার্যক্রম সমন্বয় করতে সংশ্লিষ্ট।

উভয় ধরনের সমন্বয় অনুভূমিকভাবে এবং ঋজু প্রভাবিত হয়। অনুভূমিকভাবে, সমন্বয় একটি বিভাগ এবং অন্য মধ্যে আন্তঃ সম্পর্ক স্থাপন করে, একটি শাখা এবং অন্য মধ্যে, এক বিভাগ এবং অন্য মধ্যে, এবং এক বিভাগ এবং অন্য মধ্যে অনুক্রমিকভাবে, সমন্বয় একটি কর্মচারী এবং তার / তার অফিসার অফিসার এবং তার পরের উর্ধ্বতন মধ্যে এবং তাই, একটি বিভাগ এবং একটি শাখা মধ্যে, এবং একটি শাখা এবং একটি বিভাগ এবং এর মধ্যে ইত্যাদি মধ্যে অফিসার মধ্যে প্রতিষ্ঠিত হয়।

সমন্বয় পদ্ধতি

প্রতিষ্ঠানের মাত্রা সমন্বয় বিভিন্ন ডিভাইসের মাধ্যমে অর্জন করা সম্ভব। তাদের কিছু নিম্নরূপ:

- সমন্বয় সাধন জন্য একটি বিশেষ ইউনিট প্রতিষ্ঠা সাধারণত 'সমন্বয়' বা 'প্রতিষ্ঠা' বিভাগ বা ইউনিট হিসাবে পরিচিত
- প্রক্রিয়া এবং পদ্ধতির মানদণ্ডের মাধ্যমে
- বিভাগীয় বৈঠক এবং সম্মেলন মাধ্যমে
- সংস্থা এবং পদ্ধতি কর্মীদের মাধ্যমে

উপরের সংস্থাগুলি ছাড়াও, বিশ্ববিদ্যালয় অনুদান কমিশন, ইন্টার-ইউনিভার্সিটি বোর্ড, ইন্ডিয়ান ইউনিভার্সিটি অ্যাসোসিয়েশন, ইন্ডিয়ান হিস্টোরিয়াল রেকর্ডস কমিশন ইত্যাদির মতো অন্যান্য প্রতিষ্ঠানগুলিও সমন্বয় কাজ করছে।

কার্যকরী সমন্বয় অর্জন কিভাবে?

কার্যকরী সমন্বয় অর্জনের চার উপায় নির্দেশ করে ম্যাকফারল্যান্ড। এই নিম্নরূপ হয়:

1. স্পষ্টতা প্রদানকারী কর্তৃপক্ষ এবং দায়িত্ব: এটি অতিলালন এবং কাজের পুনরাবৃত্তি কমাতে।
2. চেকিং এবং পর্যবেক্ষণ: রেকর্ড এবং রিপোর্ট কর্মকর্তাদের ইউনিটের আন্তঃ সম্পর্কের অভাব আছে যেখানে দাগ সনাক্ত করতে সাহায্য।
3. কার্যকরী যোগাযোগ ব্যবস্থা: কার্যকরী যোগাযোগ প্রক্রিয়া কমিটি এবং গ্রুপের সিদ্ধান্ত গ্রহণকারী পদ্ধতি কর্তৃপক্ষকে স্পষ্ট করে তুলে এবং বিদ্যমান সমন্বয় পর্যবেক্ষণে সাহায্য।

টিপ্পনী

স্ব-অধ্যায় সামগ্রী

83

টিপ্পনী

করে।

4. নেতৃত্বের মাধ্যমে সমন্বয়: শীর্ষ ব্যবস্থাপনা তার নেতৃত্বের ভূমিকা জোর আবশ্যিক এবং, এই ছাড়া, সংহতিমূলক মান কিছুই ঘটবে হবে।

সমন্বয় কার্যকারিতা ডিগ্রী নিম্নলিখিত মানদণ্ড দ্বারা গণ্য করা যেতে পারে:

(i) স্বৈরতান্ত্রিক দিক থেকে এটি বাধ্যতামূলক নয়, তবে অংশগ্রহণকারীদের পরিচালনার মূল্য বুঝতে নেতাদের দ্বারা উৎসাহিত করা হয়। এটা তোলে সময়োপযোগী এবং একটি সুসম ফ্যাশন প্রতিষ্ঠানের বিভিন্ন অংশ প্রসারিত, পাশাপাশি অনুভূমিকভাবে এবং উল্লম্বভাবে হিসাবে কাজ করে।

(ii) এটি একটি ক্রমাগত প্রক্রিয়া হওয়া আবশ্যিক।

(iii) অবিলম্বে সংশ্লিষ্ট ব্যক্তিদের মধ্যে এটি অবশ্যই থাকা উচিত।

(iv) এটি কার্যকলাপের প্রারম্ভে শুরু করতে হবে।

কার্যকর কো-অর্ডিনেশন

সরকারের উজ্জ্বল ও সম্প্রসারণমূলক কর্মকান্ড এবং প্রশাসনের উচ্চকক্ষ প্রতিনিধিদলের অভাব কার্যকরী সমন্বয়কে কঠিন করে তোলে। গুলিকি অনুসারে, কয়েকটি সমস্যা নিম্নলিখিতগুলি থেকে উঠে আসে:

- ব্যক্তি এবং মানুষের আচরণ হিসাবে ভবিষ্যতের অনিশ্চয়তা
- নেতাদের মধ্যে জ্ঞান, অভিজ্ঞতা, জ্ঞান এবং চরিত্রের অভাব এবং তাদের বিভ্রান্ত এবং দ্বন্দ্বমূলক ধারণা এবং উদ্দেশ্য
- প্রশাসনিক দক্ষতা এবং কৌশল অভাব
- সমন্বিত ভেরিয়েবলের বিশাল সংখ্যা এবং অসম্পূর্ণ মানব জ্ঞান, বিশেষ করে মানুষ ও জীবন সম্পর্কিত
- নতুন ধারণা ও কর্মসূচীগুলির উন্নয়ন, বিবেচনা, নিখুঁতকরণ ও গ্রহণ করার সুশৃঙ্খল পদ্ধতির অভাব।

এই স্যাক্সার- হুডসন দ্বারা আরও পাঁচ যোগ করা হয়, যা নিম্নরূপ:

(i) আকার এবং জটিলতা

(ii) ব্যক্তিত্ব এবং রাজনৈতিক কারণসমূহ

(iii) জনসাধারণের প্রশাসন সম্পর্কিত জ্ঞান ও জ্ঞান নিয়ে নেতাদের অভাব

(iv) জনসাধারণের প্রশাসনের দ্রুত বিস্তার

(v) আন্তর্জাতিক পর্যায়ে জনসাধারণের প্রশাসনের দ্রুত বিস্তার

ম্যাকফারল্যান্ডের মতে, একটি ব্যবসায়িক প্রতিষ্ঠানের সমন্বয় সমস্যা দুটি প্রধান উৎস থেকে স্টেম। প্রথম সংখ্যাটি এবং ফাংশনের জটিলতা এবং বিভিন্ন অংশগ্রহণকারী ব্যক্তিদের প্রতিনিধিত্বমূলক কার্যক্রম। দ্বিতীয় সমস্যা হচ্ছে প্রতিষ্ঠানের কাঠামো তৈরির

প্রচেষ্টার বিশেষত্বের ক্রমবর্ধমান ব্যবহার। বিভিন্ন চরিত্র সমন্বয় সমস্যা সাংগঠনিক সেটিংস মধ্যে মানুষের perverseness আউট উত্পন্ন বাস্তবিকই, এটা সমন্বয় মানুষের দৃষ্টিভঙ্গি যে সবচেয়ে গুরুতর সমস্যা poses, যখন উপাদান সমন্বয় করা হয় মানব, অনেক ভেরিয়েবল কর্মক্ষমতা উত্থান হয় যে কোনও বাধাগুলি সংঘটিত হতে পারে, একটি সংগঠনের কার্যকরী কাজের সামগ্রিক স্বার্থে তাদের অপসারণের উপযুক্ত ব্যবস্থা চাওয়া হবে।

২.৩.১. কেন্দ্রীয়করণ এবং বিকেন্দ্রিকরণ :

কেন্দ্রীকরণ এবং বিকেন্দ্রীকরণের ধারণা একটি প্রতিষ্ঠানের মধ্যে প্রশাসনিক বা ব্যবস্থাপনা কর্তৃপক্ষকে বোঝানোর জন্য ব্যবহৃত হয়। কেন্দ্রীকরণ এক জায়গায় কর্তৃত্ব ঘনত্ব, যখন বিকেন্দ্রীকরণ কর্তৃত্বের বৃহত্তর বিস্তার হয়। ক্ষমতা ও আধিপত্যের দিকে কেন্দ্রীয়করণের প্রবণতা; প্রতিযোগিতা এবং স্ব-সংকল্পের দিকে অন্যান্য আকর্ষণ।

উভয় ধরনের কাঠামোর সুবিধার পাশাপাশি অসুবিধাও রয়েছে। কেন্দ্রীকরণের বিশুদ্ধ ফর্ম ছোট কোম্পানীর মধ্যে ব্যবহারিক নয় এবং বিকেন্দ্রীকরণের বিশুদ্ধ রূপ প্রায় কখনোই বিদ্যমান নেই। যাইহোক, সাংগঠনিক কাঠামোর ধরন কেন্দ্রীয়করণের ডিগ্রী বা বিকেন্দ্রীকরণের মাত্রা নির্ধারণ করবে।

প্রতিষ্ঠানগুলি সম্প্রসারণ, একত্রীকরণ বা অধিগ্রহণের দ্বারা বড় হয়ে ওঠে, বিকেন্দ্রীকরণ উভয় প্রয়োজনীয় এবং বাস্তব উভয় হয়ে ওঠে। উদাহরণস্বরূপ, যদি একটি অটোমোবাইল কোম্পানি একটি কোম্পানী অর্জন করে যা রেফ্রিজারেটর তৈরি করে, তাহলে বিকেন্দ্রীকরণটি প্রাকৃতিক ফলাফল হবে, যেহেতু এই দুটি স্বতন্ত্র এলাকায় নীতি এবং সিদ্ধান্ত অনুরূপ নাও হতে পারে। গুরুত্বপূর্ণ প্রশ্ন হচ্ছে বিকেন্দ্রীকরণ হওয়া উচিত কিনা তা নয়, তবে কোন ডিগ্রির বিকেন্দ্রীকরণ। বিকেন্দ্রীকরণের তুলনায় লজিক্যালিস্টিক উচ্চতর, এটি বেশিরভাগ আচরণগত বিজ্ঞানী কর্তৃক আরো গণতান্ত্রিক এবং অত্যাৱশ্যক মনোবল বৃদ্ধিতে সমর্থিত হয় যা ইতিবাচকভাবে উৎপাদনশীলতা প্রভাবিত করে। দ্বিতীয়ত, যদি সমস্ত সিদ্ধান্তগুলি শীর্ষে তৈরি করা হয়, তাহলে নিচু স্তরের সাংগঠনিক সদস্য কেবলমাত্র শ্রমিককেই পরিত্যাগ করে না, না উদ্ভাবক বা চিন্তাবিদদের দ্বারা এবং যেগুলি কর্মীদের বৃদ্ধি ও উন্নয়নে বাধা দেয় অন্য দিকে, বিকেন্দ্রীকরণ একটি জলবায়ু সৃষ্টি করে, যার ফলে অতিরিক্ত দায়িত্ব ও চ্যালেঞ্জ গ্রহণ করা হয়, সাংগঠনিক সদস্যগণ বৃদ্ধি ও উন্নয়নের জন্য প্রশাসনিক প্রশিক্ষণ গ্রহণ করেন।

কেন্দ্রীয়করণ এবং এর প্রভাব

কেন্দ্রীকরণের প্রভাবগুলি নিম্নরূপ:

- পরিকল্পনা, সমন্বয়, শীর্ষ স্তরে নিয়ন্ত্রণ মত সিদ্ধান্ত গ্রহণ শক্তি সংরক্ষণ
- মধ্যম স্তরের সাথে অপারেটিং কর্তৃপক্ষের সংরক্ষণ
- নিম্ন স্তরে সঞ্চালিত অপারেশন

ঘটনার জন্য কারণ: কেন্দ্রীকরণের জন্য উপযুক্ত কারণ

কেন্দ্রীকরণের জন্য সহায়ক কারণ নিম্নলিখিতগুলি:

টিপ্পনী

স্ব-অধ্যায় সামগ্রী

ব্যক্তিত্বের কারণগুলি

- অধস্তন উপর আস্থা অভাব
- অধস্তন এর দক্ষতা অভাব
- প্রধান নির্বাহী এর অসীক্ষিত ব্যক্তিত্ব

রাজনৈতিক কারণসমূহ

- উপনিবেশিক উত্তরাধিকার
- রাষ্ট্রের উন্নয়ন
- শহুরে পক্ষপাত
- প্রতিরক্ষা কার্যক্রম

অর্থনৈতিক কারণগুলি

- বড় বাজেট
- বিদেশী সাহায্য
- সামাজিক নিরাপত্তা ব্যয় নিয়ন্ত্রণের উপর নিয়ন্ত্রণ

তবে, এটি শুধুমাত্র ছোট সংস্থায়ই ব্যবহারযোগ্য হবে। এটি বড় সংগঠনগুলিতে ব্যবহার করা যাবে না। উপরন্তু, ব্রাউন লো কমিটি 1937 এবং হুভার কমিশন 1949 কেন্দ্রীয়করণের জন্য একটি মামলা করেছে।

ভারতীয় প্রসঙ্গ

কেন্দ্রীয় পরিকল্পনা, প্রতিরক্ষা ও বিকাশের দিকগুলি কেন্দ্রীভূতকরণের প্রয়োজন, তবে রাজনৈতিক চাহিদা এবং জনগণের গণতান্ত্রিক অংশগ্রহণ বিকেন্দ্রীকরণের দিক নির্দেশ করে। কমিউনিটি ডেভেলপমেন্ট প্রোগ্রাম এবং অ্যালবার্ট মেয়ার কমিটি অবাস্তিত্ব অধস্তনদের উপর মানবাধিকারবিরোধী প্রধান নির্বাহী প্রয়োগের জন্য যুক্তিযুক্ত।

কংগ্রেসের কর্তৃত্ব, জনপ্রিয় চাপ এবং রাজনৈতিক দলসমূহের বিভেদ ইত্যাদির মতো অনেক কারণেই ভারতীয় আমলাতন্ত্র ও প্রশাসন কম কেন্দ্রীভূত হচ্ছে। বাজারে অর্থনৈতিক সংস্কার, বিনিয়োগের চ্যালেঞ্জ এবং বিশ্বব্যাংকের স্ট্রাকচারাল সমন্বয় পরিকল্পনাগুলি নির্বাচিত রাজ্যগুলির মধ্যে গ্রহণ করে, সমবায় ফেডারেশনের আর্থিক চ্যালেঞ্জগুলি প্রকাশ করে। রাজ্যের অর্থনৈতিক সিদ্ধান্ত গ্রহণের ক্ষমতার প্রতিনিধিত্ব জনসংখ্যার রাজনৈতিক কৌশল এবং ক্রমবর্ধমান উন্নয়ন বৃদ্ধির জন্য বিষয়গুলি সহজ করে আর্থিক সংকটের হুমকিকে বৃদ্ধি করে। ভারতে কেন্দ্রীয়করণের রাজনীতির রাজত্বের প্রতিদ্বন্দ্বিতা বিষয়গুলি যেমন কেন্দ্রীয় সরকার নতুন রাজ্যগুলির সৃষ্টি করার জন্য পুলিশ ও নিরাপত্তা বাহিনীর আন্দোলনের উপর নিয়ন্ত্রণ বজায় রাখবে না সেগুলি সম্পর্কিত এবং গ্রাম স্তরের শাসনের জন্য সাংবিধানিক বিধান বাস্তবায়ন।

আমরা নিরাপদে বলতে পারি যে ভারতে কেন্দ্রীভূতকরণের পতন রাজ্য-ভিত্তিক রাজনৈতিক দলগুলির মধ্যে বাড়িয়ে তুলতে পারে যা অন্য কোনও অঞ্চলের চেয়ে

অঞ্চলের, ধর্ম, ভাষা, বর্ণ, বা বর্ণের উপর ভিত্তি করে বিভিন্ন স্বার্থের অন্তর্ভুক্ত কেন্দ্রে কংগ্রেস সরকারগুলির বৃদ্ধি এই পতনের জন্য আরও পথ প্রেরণ করেছে।

বিকেন্দ্রণ

বিকেন্দ্রীকরণের পাঁচটি দিক রয়েছে, যা নিম্নরূপ:

- অংশে বৃহত্তর ক্ষমতা এবং মাথা শুধুমাত্র (প্রশাসনিক) অপরিহার্য
- অংশে বিচক্ষণতার বড় অংশ এবং Apex (গুরুত্বপূর্ণ) গুরুত্বপূর্ণ প্রশ্নের
- নির্বাচকমন্ডলীর জন্য অনেক ক্ষমতা (রাজনৈতিক)
- ইউনিট ক্ষেত্রের স্বাধীনতা (ভৌগলিক)
- বিশেষজ্ঞদের দক্ষতা (কার্যকরী)

বিকেন্দ্রীকরণের প্রকার

বিভিন্ন ধরনের বিকেন্দ্রীকরণ অনুসরণ করা হচ্ছে:

- রাজনৈতিক বিকেন্দ্রীকরণ: এতে ফেডারেল প্রদেশ এবং পৌর অফিস অন্তর্ভুক্ত রয়েছে।
- টেরিটোরিয়াল বিকেন্দ্রীকরণ: এটি জেলা ও তালুককে অন্তর্ভুক্ত করে।
- কার্যকরী বিকেন্দ্রীকরণ: কার্যকরী বিকেন্দ্রীকরণে, বিশেষ ইউনিটের কিছু ক্ষমতা দেওয়া হয় যেমন ইউজিসি, কেন্দ্রীয় সমাজ কল্যাণ বোর্ড ইত্যাদি।

বিকেন্দ্রীকরণের নির্ণয়কারী উপাদানগুলি

নিম্নলিখিত বিষয়গুলি বিকেন্দ্রীকরণ নির্ধারণ করুন:

- বড় এবং দ্রুত বর্ধমান উদ্যোগ
- ভৌগোলিকভাবে তাদের বহিরাগত পরিবেশের জটিলতা, জটিলতা, বৃহত্তর ডিগ্রী অনিয়ন্ত্রিত
- ভাল গঠন সংগঠিত
- জনশক্তি বৃহত্তর স্থায়িত্ব
- জরুরী পরিস্থিতিতে বৃহত্তর অনুপস্থিতি
- অধস্তনদের ক্ষমতা উপর বৃহত্তর বিশ্বাস

বিকেন্দ্রীকরণ বৃহত্তর হলে:

- নীচের স্তরে গঠিত বৃহত্তর সংখ্যার সিদ্ধান্ত
- গুরুত্বপূর্ণ সিদ্ধান্ত নীচের স্তরে তৈরি করা হয়
- নিম্ন স্তরে আরো ফাংশন তৈরি করা হয়

ভারতে বিকেন্দ্রীকরণ প্রতিরোধকারী উপাদান নিম্নরূপ:

- ব্রিটিশ উত্তরাধিকার

টিপ্পনী

টিপ্পনী

- সাংবিধানিক সমাবেশ অনুভূত এটি পরিপক্ব ছিল না
- কেন্দ্রীয় পরিকল্পনা
- শহুরে আমলাতন্ত্র

ভারতে বিকেন্দ্রিকরণ

বিশ্বের গণতান্ত্রিক দেশগুলো ক্ষমতা বিকেন্দ্রীকরণের উপর জোর দিয়েছে। ভারতে এই পরিপ্রেক্ষিতে অনেক পদক্ষেপ নেয়া হয়েছে। পঞ্চায়েতি রাজ ব্যবস্থা বিকেন্দ্রীকরণের এই ধারণার একটি উদাহরণ। এছাড়াও, 73 তম এবং 74 তম সংশোধনী সংবিধানে স্বশাসন প্রতিষ্ঠানে আরো ক্ষমতা দেওয়া হয় যাতে গণতান্ত্রিক শাসন আরও কার্যকর করা যায়। এই সংশোধনের বৈশিষ্ট্য নিম্নরূপ ছিল:

- স্থানীয় প্রশাসনের পর্যায়ে দ্বিগুণ নির্বাচন বাধ্যতামূলক করা হয়।
- স্থানীয়-স্ব সরকারগুলি সমগ্র রাষ্ট্র জুড়ে কাঠামোগত সুসংগত ছিল।
- রাজ্য নির্বাচন কমিশন পঞ্চায়েত নির্বাচনের দায়িত্ব গ্রহণের দায়িত্ব পেয়েছে।
- গ্রাম সভা গঠিত হয়। এই উন্নয়নের প্রক্রিয়ায় মানুষ অংশগ্রহণ করেছিল তা নিশ্চিত করার জন্য এটি করা হয়েছিল।
- স্থানীয় সংস্থাগুলি পরিকল্পনা ও উন্নয়ন কর্মকাণ্ডে হস্তক্ষেপ করার জন্য অধিক ক্ষমতা প্রদান করে।

কেন্দ্রীকরণ বা বিকেন্দ্রীকরণের সিদ্ধান্ত পরিচালনাকারী ফ্যাক্টর

কেন্দ্রীভূতকরণ বা বিকেন্দ্রীকরণের নীতিগুলি নিম্নরূপঃ

- দায়িত্বের ফ্যাক্টর: বিকেন্দ্রীকরণের প্রতিরোধ হিসাবে কাজ
- প্রশাসনিক বিষয়: ক্ষেত্রের কর্মীদের দীর্ঘমেয়াদী, স্থিতিশীল নীতি এবং অযোগ্যতা কেন্দ্রীকরণের পক্ষে।

কেন্দ্রীয়করণ এবং বিকেন্দ্রীকরণের একটি মূল্যায়ন

কেন্দ্রীভূতকরণ এবং বিকেন্দ্রীকরণের মধ্যে পার্থক্য কেবলমাত্র ডিগ্রি নয়, প্রকারের নয়, প্রতিষ্ঠানটি সম্পূর্ণ কেন্দ্রীয়করণ করা যেতে পারে, কারণ এটি প্রধানকে ভারভারলোড করবে; এবং সম্পূর্ণরূপে বিকেন্দ্রীভূত করা যাবে না, কারণ এটি অরাজকতা সৃষ্টি করবে। একটি প্রতিষ্ঠানের লক্ষ্যমাত্রা নির্ধারণ করা হয়েছে যেখানে উভয়ের মধ্যে ভারসাম্য বজায় রাখা উচিত।

আরেকটি সমস্যা যা একটি সংগঠনকে মোকাবেলা করে তা কিনা কেন্দ্রীভূত বা বিকেন্দ্রিত হওয়া উচিত। চার্লস ওয়র্থের মতে, 'সংগঠনের গুরুত্বপূর্ণ সমস্যাগুলোর মধ্যে একটি হল প্রশাসনের পূর্ণ নিয়ন্ত্রণ, অভিন্নতা এবং জনগণের দাবীসমূহের সাথে দৃঢ়তার যে, প্রশাসনিক প্রশাসন, স্থানীয় জনসাধারণের অনুভূতিতে পরিনত হওয়া।' কেন্দ্রীয়করণ বা বিকেন্দ্রীকরণের জন্য সরকার আজকে দ্বিধাগ্রস্ত বলে মনে হচ্ছে।

কেন্দ্রীয়করণ এবং বিকেন্দ্রীকরণ প্রতিষ্ঠানের আন্তঃসম্পর্কিত দিক। কেন্দ্রীকরণ

শীর্ষস্থানে বা কাছাকাছি কর্তৃত্ব ঘনত্ব বোঝায়া বিকেন্দ্রিকরণ বেশ বিপরীত অর্থ বহন করে। এটি একটি প্রতিষ্ঠানের ব্যক্তি বা ইউনিট একটি সংখ্যা মধ্যে কর্তৃপক্ষ dispersal ইঙ্গিত। এল.ডি. এর কথায় হোয়াইট, 'নিম্ন থেকে গভর্নর কর্তৃপক্ষের হস্তান্তরের প্রক্রিয়াটি উচ্চতর স্তরের' কেন্দ্রীয়করণ 'বলা হয়; কথোপকথন, 'বিকেন্দ্রীকরণ' বিকেন্দ্রীকরণের অপরিহার্য উপাদান হল সিদ্ধান্ত গ্রহণের ফাংশন।

কেন্দ্রীয়করণ এবং বিকেন্দ্রীকরণ হয় আপেক্ষিক শর্তাবলী। এক এমন একটি সিস্টেমের কথা মনে করতে পারে না যা সম্পূর্ণভাবে কেন্দ্রীভূত বা সম্পূর্ণবিকেন্দ্রীভূত। এটি আরো কেন্দ্রীভূত বা আরো বিকেন্দ্রীভূত হতে পারে। সুতরাং, কেন্দ্রীয়করণ বা বিকেন্দ্রীকরণকে কর্তৃত্বের ঘনত্ব বা বিকৃতির প্রবণতা বলা যেতে পারে।

অধ্যাপক এল.ডি. হোয়াইট লিখেছেন যে রাজনৈতিক কর্তৃত্বের মত প্রশাসনিক কর্তৃপক্ষকে কেন্দ্রীভূত বা ছড়িয়ে দেওয়া হতে পারে। সংবিধান ও বিধানসভা সংস্থা দুটি প্রধান নিয়মানুযায়ী ভিত্তিতে বিভাজন করতে পারে। বেশিরভাগ প্রশাসনিক কর্তৃপক্ষকে সরকারি ব্যবস্থার স্থানীয় শাসনব্যবস্থায় আইন বা সংবিধান দ্বারা ন্যস্ত করা হতে পারে ... এই ক্ষেত্রে প্রশাসনিক ব্যবস্থা বিকেন্দ্রীভূত করা হয়। বিপরীতে, তুলনামূলকভাবে অধিকতর প্রশাসনিক ক্ষমতা কেন্দ্রীয় সরকারের কর্মকর্তাদের হাতে ন্যস্ত করা হতে পারে, যার ফলে নিম্নস্তরের সরকারি কর্মকর্তাদের কর্তৃপক্ষের কর্তৃত্ব এবং বিচক্ষণতা হ্রাস পায়; সিস্টেমটিকে "কেন্দ্রীয়করণ" বলা হয়।

কেন্দ্রীয়করণের শব্দটি অন্যান্য অর্থের সাথে ব্যবহার করা হয়। এটি কোন নির্দিষ্ট অধিক্ষেত্রের সদর দফতর এবং ক্ষেত্রের মধ্যে সম্পর্কের উল্লেখ করতে পারে, এজেন্টের কাছে বামে স্বাধীনতার আপেক্ষিক পরিমাণ বা এই সম্পর্কের প্রবণতাগুলির বিবরণ হিসাবে।

দুটি ধারণা মধ্যে পার্থক্য ভাল ফ্যাঙ্গারদ্বারা নিম্নলিখিত ব্যাখ্যা থেকে বোঝা যায়:

সিদ্ধান্ত ক্ষেত্রের পরিচর্যায় কেন্দ্রীকরণ দিকে বা বিকেন্দ্রীকরণ প্রতিষ্ঠাকে কিনা বিষয় যার উপর ক্ষেত্র কর্মকর্তারা সিদ্ধান্ত কর্তৃপক্ষ উপার্জন, বিষয় বিলকুল সদর দপ্তর বজায় রাখা তুলনায় গুরুত্ব পর্যবেক্ষণ থেকে নির্ধারিত হতে পারে', ক্ষেত্র কর্মকর্তাদের সঙ্গে কেন্দ্রীয় আলোচনা পরিমাণ বিষয় যে ওঠো এবং আনুষ্ঠানিকভাবে সদর দফতরে সিদ্ধান্ত হয়, এবং ওজন যেমন ক্ষেত্র পর্যালোচনা, বহন করে যা ক্ষেত্র কর্মকর্তাদের সঙ্গে ফ্রিকোয়েন্সি সিদ্ধান্তের জন্য সদর দপ্তরে বিষয় পড়ুন আবশ্যিক যদিও তারা এ ওঠো এবং জমিতে আংশিকভাবে 'প্রসেস করা হয়, সংখ্যা এবং নির্দিষ্টতা উপর কেন্দ্রীয় প্রবিধান এবং ক্ষেত্রের সিদ্ধান্ত সিদ্ধান্ত পরিচালনার আদেশ; ক্ষেত্রের সিদ্ধান্তের উপর জোরদার করার জন্য সদর দপ্তরের নাগরিকদের আপিলের বিধান; ডিগ্রী যা প্রতিটি ভৌগোলিক এলাকায় প্রতিটি সংস্থা এর ক্ষেত্রের কার্যক্রম একটি একক অফিসিয়াল ক্ষেত্র দ্বারা পরিচালিত হয়; এবং ক্ষেত্রের কর্মকর্তাদের স্বীকৃতি। আমরাও একটি ক্ষেত্র সেবার নিছক অস্তিত্ব, অথবা একটি ভারী এর কাজের চাপ বহন, বা সংস্থার কর্মীবৃন্দের প্রায় সব তার কর্মসংস্থান বিকেন্দ্রীকরণ প্রমাণ গঠন করে।'

কেন্দ্রীয়করণ এবং বিকেন্দ্রীকরণের সম্পর্কীয় তাৎপর্য রয়েছে। দুজনেই নিখরচায়

টিপ্পনী

স্ব-অধ্যায় সামগ্রী

89

বা ত্রুটিহীন নয়।

কেন্দ্রীয়করণ এবং বিকেন্দ্রীকরণের যোগ্যতা এবং দারিদ্র্য

কেন্দ্রীকরণ এবং বিকেন্দ্রীকরণের যোগ্যতা এবং ত্রুটিগুলি নিম্নরূপ হয়েছে:

কেন্দ্রীকরণের যোগ্যতা এবং ত্রুটিগুলি

কেন্দ্রীকরণের যোগ্যতাগুলি নিম্নরূপ:

- এটি প্রতিষ্ঠানের সমস্ত ইউনিটের উপর কার্যকর নিয়ন্ত্রণ নিশ্চিত করে।
- এটি একরূপতা নিশ্চিত করে, যেমন সমস্ত কাজ একই পদ্ধতিতে করা হয় এবং একই সাধারণ নীতি ও নীতি অনুযায়ী।
- এটি কর্তৃপক্ষ কর্তৃপক্ষের অপব্যবহার রোধ করে।
- এটি সমন্বয় সহজ করে তোলে।
- এটি স্থানীয় স্বার্থকে স্থানীয় স্বার্থের দিকে অগ্রাধিকার দেয়।
- কেন্দ্রীকরণের প্রতিবন্ধকতাগুলি অনুসরণ করা হচ্ছে:
- এটা পদ্ধতির নমনীয়তা অভাব
- এটি সিদ্ধান্ত গ্রহণে বিলম্ব ঘটায়
- এটি সিদ্ধান্ত গ্রহণের ক্ষেত্রে জনগণের অংশগ্রহণকে নিষিদ্ধ করে।
- ক্ষেত্রের একক এবং ক্ষেত্রের কর্মকর্তারা উদ্যোগ গ্রহণের সুযোগ পাবেন না।
- এটি সদর দফতর উপর খুব বেশী বোঝা দেয়।
- স্থানীয় পরিস্থিতি এবং প্রয়োজনীয়তাগুলির সাথে সংশোধন করার মত সিদ্ধান্তগুলি অসম্ভাব্য।

বিকেন্দ্রীকরণের যোগ্যতা ও ত্রুটিগুলি

উল্লিখিত হিসাবে, এটি একটি প্রতিষ্ঠানের কল্পনা করা কঠিন, প্রশাসনিক সিস্টেম যা সম্পূর্ণ কেন্দ্রীয় হয়। বিকেন্দ্রীকরণ অনিবার্য। এর ডিগ্রি এক প্রতিষ্ঠান থেকে অন্য থেকে পরিবর্তিত হতে পারে। গণতন্ত্রের নীতির সাথে ঘন শৃঙ্খলার সাথে বিকশিত হওয়া।

বিকেন্দ্রীকরণের যোগ্যতাগুলি নিম্নরূপ:

- এটি উদ্ভূত সদর দফতরের বোঝা কমিয়ে দেয় এবং ক্ষেত্রের সংস্থান ও তৃণমূল ইউনিটগুলিকে শক্তিশালী করে।
- এটি বিলম্ব হ্রাস, লাল-ট্যাপিসহ বাধা দেয় এবং দ্রুত পদক্ষেপের জন্য উৎসাহ দেয়। দ্রুত সিদ্ধান্ত নেওয়া সম্ভব।
- বিকেন্দ্রীকরণ কর্মীদের নৈতিক উৎসাহদান করে। এটা দক্ষতা বৃদ্ধি
- তাদের নিজস্ব সিদ্ধান্ত নিতে এবং তাদের নিজস্ব দায়িত্ব পালন করার জন্য অধস্তন কর্মকর্তারা আস্থা বোধ করে।

- বিকেন্দ্রিকরণ বিভিন্ন ইউনিট দ্বারা পরীক্ষায় সুবিধা প্রদান করে।
- সিদ্ধান্ত নেওয়ার সময় ক্ষেত্রের ইউনিট বিবেচনায় স্থানীয় পরিস্থিতি ও প্রয়োজনীয়তা বিবেচনা করতে পারে।
- চার্লসওয়ার্থের মতে, 'বিকেন্দ্রীকরণের ক্ষমতা কেবল মাত্র প্রশাসনিক দক্ষতার চেয়ে বেশি গুরুত্বপূর্ণ। এটি ব্যক্তিগত নাগরিকদের ব্যক্তিগত পর্যাণ্ডতার অনুধাবনের উন্নয়নের উপর সরাসরি নির্ভর করে। এটি আধ্যাত্মিক সংযোগ আছে।'
- কেন্দ্রীকরণের প্রতিবন্ধকতাগুলি অনুসরণ করা হচ্ছে:
- বিকেন্দ্রিকরণ বিপদ থেকে মুক্ত নয়। খুব বেশি বা অত্যধিক বিকেন্দ্রীকরণ অরাজকতা হতে পারে। এটি সমন্বয় এবং প্রশাসনিক অপারেশনগুলির একীকরণকে কঠিন করে তোলে।
- কর্মচারী, বাজেট, ট্যাক্স সংগ্রহ, হিসাবীকরণ, পরিকল্পনা, প্রোগ্রামিং ইত্যাদি ক্ষেত্রে সম্পূর্ণ বিকেন্দ্রীকরণের জন্য এটি সম্ভাব্য ও উপযুক্ত নয়।
- বিকেন্দ্রীকরণের পক্ষে নয় এমন পরিবহন এবং যোগাযোগের দ্রুত উপায়।
- বিকেন্দ্রীকরণের ফলে ক্ষেত্রের ইউনিটগুলি বা সংস্থার উপর যথাযথ নিয়ন্ত্রণের অভাব দেখা দিতে পারে।
- প্রশাসনের মধ্যে এককত্ব নিশ্চিত করা অসম্ভাব্য।
- স্থানীয় স্বার্থ জাতীয় স্বার্থের দিকে অগ্রাধিকার দিতে পারে।

সুতরাং বিকেন্দ্রীকরণ, নির্দিষ্ট সীমা মধ্যে শুধুমাত্র সম্পর্কে আনা যাবে। প্রশাসনিক ব্যবস্থায় নির্দিষ্ট নিরাপদ রক্ষী আছে। কেন্দ্রীকরণ এবং বিকেন্দ্রীকরণ, যাই হোক না কেন, যেকোনো সময় এবং যেকোনো সময়ে সর্বজনীনভাবে প্রয়োগ করা হতে পারে এমন নীতি নেই; তারা একটি পরিস্থিতিগত প্রাসঙ্গিকতা আছে। বিকেন্দ্রিকরণ শুধুমাত্র বিকেন্দ্রীকরণের জন্য এবং তদ্বিপরীত কারণে প্রভাবিত হতে পারে না। একটি একক সিস্টেম সব পরিস্থিতিতে গৃহীত করা যাবে না। Fesler মতে, একটি প্রতিষ্ঠানের মধ্যে কেন্দ্রীকরণ বা কর্তৃত্ব বিকেন্দ্রীকরণের কিছু বিষয় উপর নির্ভর করে। এই নিম্নরূপ হয়:

দায়িত্বের ফ্যাক্টর: দায়িত্বের ফ্যাক্টর অনুযায়ী, প্রতিটি বিভাগীয় প্রধান তার বিভাগের সমস্ত প্রশাসনিক কার্যক্রমের জন্য দায়ী এবং দীর্ঘকাল কোনও পদক্ষেপের জন্য কেন্দ্রীয় কর্তৃপক্ষকে দায়ী করা হয়, এটা দ্বিধাগ্রস্ত এবং এমনকি কোনও কর্তৃপক্ষকে হস্তান্তর করতে অনিচ্ছুক তার অধস্তন বা ক্ষেত্র কর্মকর্তাদের কাছে। এই পরিস্থিতিতে একটি কেন্দ্রীয় কর্তৃপক্ষ তাদের সমস্ত কার্যক্রমের উপর সরাসরি নিয়ন্ত্রণ পছন্দ করে। শেষ ফলাফল কেন্দ্রীকরণের প্রবণতা, বা বলে, আরও কেন্দ্রীকরণ এবং কম বিকেন্দ্রীকরণ।

প্রশাসনিক কারণসমূহ: কর্তৃত্বের কেন্দ্রীকরণ বা বিকেন্দ্রীকরণের পরিমাণ নির্ধারণ Fesler দ্বারা উল্লিখিত প্রশাসনিক উপাদানের মধ্যে সংস্থা, তার নীতি এবং পদ্ধতি স্থায়ীত্ব, তার ক্ষেত্রের কর্মীদের দক্ষতা, গতির জন্য চাপ এবং অর্থনীতি এবং প্রশাসনিক হস্তক্ষেপ।

টিপ্পনী

টিপ্পনী

পুরাতন সংস্থা বিকেন্দ্রীকরণের প্রবণতা বেশি। ক্ষেত্রের কর্মকর্তাদের স্থিতিশীলতা যোগ্যতা বিকেন্দ্রীকরণের পক্ষে একটি বিন্দু। যদি নীতি ও পদ্ধতিগুলি প্রতি অন্য দিনের পরিবর্তিত হয় না, তাহলে যুক্তিসঙ্গত কর্তৃপক্ষের বিকেন্দ্রীকরণে কোনও ঝুঁকি নেই। অর্থনীতির প্রয়োজনীয়তা এবং দ্রুততর কাজের জন্য চাপ বিকেন্দ্রীকরণের প্রয়োজন হতে পারে। প্রশাসনিক অনুশাসন বিকেন্দ্রীকরণকে প্রভাবিত করে এমন একটি গুরুত্বপূর্ণ ফ্যাক্টর।

কার্যকরী কারণগুলি: বিকেন্দ্রীকরণটি কোনও কার্যবিবরণীর উপর ভিত্তি করে কোনওটি কার্য সম্পাদন করে বা কোনও সংস্থা কার্য সম্পাদন করে। কার্যাবলির কারিগরি প্রকৃতি এবং দেশব্যাপী ইউনিফর্মের চাহিদা কেন্দ্রীকরণের প্রয়োজনা এটা সাধারণ অভিজ্ঞতা যে প্রতিরক্ষা, পরিকল্পনা এবং জাতিসংঘের অভিন্নতার প্রয়োজনীয়তার মতো নির্দিষ্ট ধরনের ফাংশনগুলি ইউনিফর্মের দিক নির্দেশ করে। অন্যদিকে, যদি ফাংশন যেমন কৃষি, বন, ইত্যাদি বৈচিত্র্য প্রয়োজন হয়, তাহলে বিকেন্দ্রীকরণ পছন্দ করা হয়। উপরন্তু, অপারেটিং সিদ্ধান্তগুলি যথাযথ সর্বনিম্ন স্তরে সহজেই বিকৃত হতে পারে। লং ব্যাক, জে.এস. মিল স্থানীয় অধিবাসীদের 'নিখরচায় নয় কেবল মৃত্যুদণ্ডের সুপারিশ করে, তবে বিস্তারিতভাবে একটি মহান ডিগ্রি নিয়ন্ত্রণ করে।'

বহিঃস্থ বিষয়গুলি: বাইরের বিষয়গুলির মধ্যে, প্রোগ্রামগুলিতে জনপ্রিয় অংশগ্রহণের চাহিদা অন্তর্ভুক্ত হতে পারে। গ্রাসরুট গণতন্ত্র বিকেন্দ্রীকরণের একটি শক্তিশালী এবং বড় ডোজ বোঝাচ্ছে। কর্তৃপক্ষের বিকেন্দ্রীকরণের ফলে ক্ষেত্রের কর্মকর্তাদের মধ্যে দায়িত্ব ও উচ্চতর মনোভাবাপন্নতা বোঝানো হয়। এটি প্রশাসনকে গণতন্ত্র ও নাগরিকত্বের কাছাকাছি নিয়ে আসে। কিন্তু বিকেন্দ্রীকরণের প্রভাব পড়ার আগে, সমস্যাটি পড়তে হবে। বিকেন্দ্রীকরণের আগে কিছু সুরক্ষার নির্বাচন করা উচিত। কর্তৃত্ব, কার্য ও দায়িত্ব নিকাশের পূর্বে, কেন্দ্রীয় কর্তৃপক্ষ নিম্নলিখিত বিষয়গুলি নিশ্চিত করতে হবে:

- স্থানীয় কর্মকর্তাদের একাধিক সেন্ট্রাল এজেন্সি রিপোর্ট করতে হবে।
- জুরিসডিকশনাল লাইনটি সুস্পষ্টভাবে আঁকতে হবে।
- অথবা কয়েকটি ক্ষেত্রে প্রতিষ্ঠানে পদ্ধতিগুলি সাধারণ মানতে হবে, যদিও তাদের অভিন্ন হওয়া প্রয়োজন নেই।
- স্থানীয় এজেন্সিগুলির একটি নমনীয় শারীরিক ও মানসিক কাঠামো থাকা উচিত যাতে এটি আঞ্চলিক স্থানীয় অবস্থার সাথে সামঞ্জস্য করতে সক্ষম হয়।
- ক্ষেত্রের ইউনিট সামগ্রিক নীতি প্রভাবিত সিদ্ধান্ত না করা উচিত, যদিও এটি একটি পরিস্থিতি যে নিজস্ব পরিস্থিতি সিদ্ধান্তে উত্থাপিত করা উচিত।
- প্রস্তুত আপীল একটি সিস্টেম উপস্থিত হওয়া আবশ্যিক।
- ক্ষেত্র থেকে কেন্দ্র থেকে পরামর্শগুলি অবাধে চ্যানেল করা উচিত।
- পর্যাপ্ত প্রতিবেদন এবং পরিদর্শন পদ্ধতিগুলি পেরিফেরাল অপারেশনগুলির সম্পূর্ণ এবং বর্তমান জ্ঞান কেন্দ্রীয় কর্তৃপক্ষ প্রদান করা উচিত।
- যদি কেন্দ্রীয় কর্তৃপক্ষ সন্তুষ্ট হয় যে এই সুরক্ষাকরগুলি প্রদান করা হয়েছে তবে এটি

কার্যকর করতে বিকেন্দ্রীকরণের পরিমাণ নির্ধারণে এটি স্বাধীন।

বিকেন্দ্রীকরণ: বর্তমান দ্রে্শ

ডেভেলপমেন্ট অ্যাডমিনিস্ট্রেটরের অন্তর্নিহিত ধারণা হচ্ছে 70 এর দশকের মাঝামাঝি সময়ে উন্নয়ন তত্ত্বের আবিষ্কারের বিকেন্দ্রীকরণ। এর অর্থ হলো বিদ্যুৎ বিতরণের জন্য প্রাতিষ্ঠানিক সুযোগ তৈরি করা, যার ফলে প্ররোচিত স্বার্থের আধিপত্য ভেঙে ফেলা কঠিন হবে। দারিদ্র্যের চাহিদাগুলি বাতাস বহন করা যেতে পারে যেখানে কর্তৃত্ব একটি কাটিয়া প্রান্ত স্তর যেখানে একটি প্রশাসনিক স্থান বিল্ডিং জন্য কাজ বলে আশা করা হয়। জনগণের দোরগোড়ায় প্রশাসন আনয়ন এবং ক্লায়েন্ট এবং প্রশাসনের মধ্যে সরাসরি সম্পর্ক স্থাপন করা তৃতীয় বিশ্বের বিকেন্দ্রীকরণের প্রধান কারণ।

তৃতীয় বিশ্বের প্রসঙ্গে, বিকেন্দ্রীকরণের একটি বিশেষ তাৎপর্য রয়েছে। এটা তোলে পণ্ডিতদের দ্বারা বিচারিত যেমন ব্রায়ান স্মিথ এই ধরনের বিকেন্দ্রীকরণ softens যে অনিবার্য সামাজিক পরিবর্তন প্রতিরোধের জন্য এবং সম্ভাব্য উন্নয়ন যে সম্পর্কে এনেছে অস্থিতিশীল করা হয়। এটি স্থানীয় নেতৃত্বের দ্বারা পরিচালিত হয় যা গণ সংহতির মাধ্যমে পরিবর্তনের পক্ষে সমর্থন লাভ করে।

বিকেন্দ্রীকরণের প্রশ্নটি যাদেরকে বিদ্যুৎ বিকেন্দ্রীভূত করা হয়েছে সেই শ্রেণীর ব্যাকগ্রাউন্ডের রেফারেন্স ছাড়া বোঝা যায় না। বিকেন্দ্রীকরণ সর্বদা উন্নয়নের একটি প্রক্রিয়া তৈরি করে না যা দরিদ্রকে উপকৃত করে। নেতাদের বর্গ পটভূমি চালনা হ় বিকেন্দ্রীভূত শাসন ব্যবস্থায় ক্ষমতা, প্রেক্ষাপটে বিশেষ গুরুত্ব অনুমান কারণ তৃতীয় বিশ্বের উন্নয়ন লক্ষ্য গ্রুপ দরিদ্র মানুষ হয়।

বিকেন্দ্রীকরণ আজকে রাষ্ট্রীয় সংস্কারের সর্বাধিক জনপ্রিয় ফর্ম, কারণ বিশ্বব্যাংকের প্রতিবেদনটি ইঙ্গিত দেয়। 75 টিরও বেশি উন্নয়নশীল দেশের 12 টির মধ্যে 5 টিরও বেশি বাসিন্দাদের মধ্যে রয়েছে কিছু বিকেন্দ্রীকরণ, আর্থিক ও রাজনৈতিক ক্ষমতার বিভিন্ন ডিগ্রীসহ। এই ঘটনাগুলো সমান্তরাল, আইনি কাঠামো এবং স্তরে স্থানীয় মানুষের অংশগ্রহণের জন্য প্রাতিষ্ঠানিক চ্যানেল সক্রিয় ফিলিপাইন মত, ভারত, হন্ডুরাস, বলিভিয়া, নামিবিয়া, উগান্ডা, তাঞ্জানিয়া, ব্রাজিল ও নাইজেরিয়া দেশে উন্নত করা হয়েছে।

গণতান্ত্রিক বিকেন্দ্রীকরণ একটি স্বায়ত্তশাসিত পদ্ধতিতে নীতি সিদ্ধান্তগুলি শুরু এবং চালানোর জন্য জনগণের অধিকার ভিত্তিক একটি ধারণা। এটি আজ একটি বিশ্বব্যাপী প্রপঞ্চ। বিপুলসংখ্যক রাজ্য সরকার সরকারের নিম্ন স্তরের সাথে ক্ষমতায় ভাগাভাগি করে এবং ক্ষমতায় অধিষ্ঠিত কর্তৃক বর্ধিত স্ব-সরকারের দাবির প্রতি সাড়া দিয়েছে। 1997 সালে প্রধান গনতন্ত্রের রাজনৈতিক ও কার্যকরী বিকেন্দ্রীকরণের একটি দৃষ্টিভঙ্গি প্রদান করে।

বিকেন্দ্রীকরণ বড় দেশগুলিতে সীমাবদ্ধ নয় মধ্যপ্রাচ্য ও উত্তর আফ্রিকা, জর্দান, লেবানন, মরক্কো এবং তিউনিশিয়া - সব স্থানীয় সরকার নির্বাচিত হয়েছে। ইউরোপ ও মধ্য এশিয়ার মধ্যে, আলবেনিয়া, বসনিয়া, বুলগেরিয়া, ক্রোয়েশিয়া, জর্জিয়া, হাঙ্গেরি, কাজাকিস্তান, রাশিয়া, তাজিকিস্তান ও ইউক্রেনের সংবিধানগুলি জাতীয় জাতীয় সরকারগুলোর অধিকার এবং দায়িত্বের কথা উল্লেখ করে, যদিও এটি স্বশাসন নিশ্চিত করে

টিপ্পনী

স্ব-অধ্যায় সামগ্রী

টিপ্পনী

না। বাল্টিস্ক এবং কিরগিজ প্রজাতন্ত্র তাদের স্থানীয় সরকারকে শক্তিশালী করার জন্য উল্লেখযোগ্য পদক্ষেপ গ্রহণ করেছে। ল্যাটিন আমেরিকাতে, প্রত্যেক দেশের মেয়র নির্বাচিত হয়েছে।

এটা সত্য যে, বিকেন্দ্রীকরণ সবসময় কেন্দ্রের মধ্যে সফল হয় না, যা অনেক নিয়ন্ত্রণকে ছাড়িয়ে যায়। ঘানা, মালাউই এবং জাম্বিয়া প্রতিটি স্থানীয় কাউন্সিল গঠিত হয়েছে, কিন্তু কেন্দ্রীয় সরকার প্রায় সব খরচ এবং পরিচালন সিদ্ধান্তের নির্দেশ দেয়। পাকিস্তান স্থানীয় নির্বাচনে বন্ধ পরিক্রমা করেছে, কিন্তু এটা কখনোই নয় যে দেশটি খুব কমই নির্বাচিত হয়েছে। বিকেন্দ্রিকরণ তৃতীয় বিশ্বের জন্য অনেক প্রতিশ্রুতি প্রদান করে। প্রথমত, এটি স্থানীয় চাহিদা পূরণের একটি কার্যকর উপায়। এটি স্থান থেকে স্থানস্থলে বিভিন্ন ধরনের পরিস্থিতির একটি প্রতিক্রিয়া প্রদান করে। উদাহরণস্বরূপ, এটি করেছে-করে এমন কোনো তাঞ্জানিয়া, জাম্বিয়া এবং পাপুয়া নিউ গিনি দেখানো, বিশেষ করে গ্রামীণ উন্নয়ন বিকেন্দ্রীকরণ কর্মসূচি এ, রয়েছে তাদের মানুষ স্থানীয়ভাবে নেয়া দ্বারা চাহিদা ও শর্ত স্থাপন করতে সেক্টরের আরও প্রাসঙ্গিক সিদ্ধান্ত উদ্দেশ্য রয়েছে।

একটি দৃষ্টিকোণ রয়েছে যে দরিদ্র জনগোষ্ঠীকে রাজনীতিতে অংশ নিতে সক্ষম করার জন্য বিকেন্দ্রীকরণ মূলত প্রয়োজনীয়, যা দারিদ্র্য বিরোধী কর্মসূচির সফল বাস্তবায়নের জন্য প্রয়োজনীয়। স্লোয়ার, 'সরকার কর্তৃপক্ষ বিকেন্দ্রীকরণ সিগন্যালের প্রতিশ্রুতি আরও অনেক বেশি মানুষের উৎসাহিত রাজনীতি যে তাদের প্রভাবিত জড়িত পেতে, এবং সরকার আরো নাগরিকের তত্ত্বাবধানে প্রবর্তনের দ্বারা এবং নির্বাচনের নিয়ন্ত্রণের মাধ্যমে দায়বদ্ধ তৈরীর গণতান্ত্রিক অংশগ্রহণ উন্নত হয় উদ্ধৃত করা। গণতন্ত্র জনগণের শাসনামলে যদি গণতান্ত্রিক বিকেন্দ্রীকরণের প্রতিশ্রুতি দেয় তাহলে সেই শাসনকে আরও তাত্ক্ষণিক, সরাসরি ও ফলপ্রসূ করতে হবে।'

বিকেন্দ্রীকরণ মানুষের জন্য ভাল। জনগণের কাছে সরকার কি কিছু ভালভাবে বুঝতে পেরেছে। এর মাধ্যমে, তারা নতুন ধারণা এবং চর্চা, দেওয়া পরিষেবাগুলির ব্যবহার, নতুন প্রতিষ্ঠানের প্রাণশক্তি প্রদানের জন্য এবং তাদের জীবনে গঠনমূলক সমন্বয় তৈরির জন্য নিজের প্রচেষ্টায় এবং সম্পদকে অবদান করার জন্য আরো বেশি সম্ভাবনা দেখাতে পারে যা পরিবর্তনগুলি দ্বারা প্রয়োজনীয় হতে পারে স্থান গ্রহণ।

বিকেন্দ্রীকরণের তৃতীয় বিশ্বের আমলাতন্ত্রের উপর একটি উপকারজনক প্রভাব আছে। এটি জনসাধারণ এবং প্রশাসনের মধ্যকার পার্থক্যকে সামঞ্জস্য করতে সাহায্য করে যা ঔপনিবেশিক শাসনের দ্বারা সৃষ্ট এবং বজায় রাখা। সুতরাং, এটি প্রশাসনিক প্রতিক্রিয়া জন্য শর্ত তৈরি।

বিকেন্দ্রীকরণ প্রক্রিয়াটি শক্তিশালী করার জন্য ভারতের মতো অনেক দেশ সাংবিধানিক সংশোধনী চালু করেছে। পঞ্চায়েত এবং শহুরে স্থানীয় সংস্থাগুলির সাংবিধানিক নিষেধাজ্ঞা জারি করে ভারতের সপ্তম ও সপ্তম চতুর্থ সাংবিধানিক সংশোধনীটি দেশের শাসন পরিকল্পনায় একটি নতুন স্তর তৈরি করতে চেয়েছিল। সংশোধনী স্থানীয় স্বশাসন, শহুরে এবং গ্রামীণ উভয় ক্ষেত্রেই উন্নয়নশীল ফাংশনের একটি দীর্ঘ তালিকা প্রদান করে। তারা স্থানীয়

সংস্হাগুলিকে শক্তিশালী করার জন্য আর্থিক কমিশন মত প্রতিষ্ঠান তৈরি করে এবং গ্রামীণ সভা ও ওয়ার্ড কমিটির মাধ্যমে জনগণের অংশগ্রহণ প্রতিষ্ঠা করতে চায়। রেফারেন্স এছাড়াও শক্তিশালীকরণ জন্য ব্রাজিল ও নাইজেরিয়া, স্থানীয় সরকার তানজানিয়া বলিভিয়া, নামিবিয়া স্থানীয় কর্তৃপক্ষ আইন, উগান্ডা মধ্যে স্থানীয় সরকার আইনে ফিলিপাইনে কোড, হন্ডুরাস স্থানীয় আইন, জনপ্রিয় অংশগ্রহণ আইন এবং স্থানীয় কর্তৃপক্ষ আইন সাংবিধানিক সংশোধনী করা যেতে পারে স্থানীয় সরকার।

বিশ্বব্যাপী ভাষ্য, বিশ্বব্যাপকের কিছু সময়ের জন্য বিকেন্দ্রীকরণের প্রধান চ্যাম্পিয়ন হয়েছে বিশ্বায়নের বর্ধিত বিস্তার এবং বিশ্বব্যাপকের পৃষ্ঠপোষক কাঠামোগত সমন্বয়মূলক কর্মসূচি উন্নয়নশীল দেশগুলিতে প্রদত্ত বাস্তব উদ্দেশ্য সম্পর্কে সন্দেহজনক হতে হবে। এটি তৃতীয় বিশ্বের দেশগুলোর ঋণের পুনঃপ্রতিষ্ঠা নিশ্চিত করার একটি প্রচেষ্টা কারণ বিকেন্দ্রীকরণ আরও বেশি সম্পদ বাড়াতে সাহায্য করতে পারে। এটা স্মরণে রাখা যেতে পারে যে 1857 সাল থেকে ভারতে ব্রিটিশ উপনিবেশিক শাসকরা বিকেন্দ্রীকরণের কথা বলছে। এ সময় ছিল যখন ঔপনিবেশিক শাসনকালে বিপুল ক্ষতির সম্মুখীন হয়েছিল বিপুল পরিমাণ অর্থ সিপাহী বিদ্রোহের সাথে মোকাবিলা করার জন্য ব্যয় করা হয়েছিল। ঐ সময়ে বিকেন্দ্রীকরণের জন্য উপনিবেশিক উদ্ব্গ এক কারণ তুণমূল পর্যায়ে সম্পদ জমাকরণ জন্য শর্ত নিশ্চিত ছিল। ঔপনিবেশিক শাসন মূলত কেন্দ্রীয় ছিল; ঔপনিবেশিক শাসনের মুখোমুখি হওয়া সঙ্কটকে বাঁচানোর জন্য বিকেন্দ্রীকরণকেই অনুসরণ করা হয়েছিল।

অভিজ্ঞতাগুলি দেখায় যে তৃতীয় বিশ্বের বিকেন্দ্রীকরণ এখনও একটি গুরুত্বপূর্ণ অগ্রগতি অর্জন করতে হয়। উদাহরণস্বরূপ, ভারতে, বিকেন্দ্রীকরণকে শক্তিশালী করার সাংবিধানিক সংশোধনীগুলি এখনো কাজক্ষিত ফলাফল অর্জন করতে পারেনি। রাষ্ট্র জনগণের চেয়ে আমলাতন্ত্রের উপর আরো নির্ভর করে চলেছে। সম্ভবত, সংসদ সদস্যদের জন্য নির্ধারিত সংখ্যাগরিষ্ঠতা উন্নয়ন পরিকল্পনায় কেন এই সংবিধানে স্থানীয় সংস্হাগুলি গৃহীত হয়েছে? ভারতীয় রাজ্য পুনর্গঠন এবং প্রশাসন জন্য চাহিদা।

ভারতের সংবিধানের 73 তম এবং 74 তম সংশোধনী গ্রামীণ সমাজ ও ওয়ার্ড কমিটির মাধ্যমে জনগণের অংশগ্রহণ প্রতিষ্ঠা করেছে। কিন্তু অভিজ্ঞতা উৎসাহিত নয়। মিটিং নিয়মিতভাবে অনুষ্ঠিত হয় না। কোরাম কদাপি একাউন্টে গ্রহণ করা হয়। কর্মক্ষেত্রে সর্বদা রেকর্ড করা হয় না। বৈঠকের আয়োজকরা সভায় উদ্বিগ্ন হয়ে ওঠে এবং প্রায়ই যখন তাদের কর্মের সমালোচনা করে তখন আক্রমণাত্মক প্রতিক্রিয়া দেখায়। চেয়ারপারসনের পদগুলির সংরক্ষণ, যদিও খুব প্রশংসাসূচক প্রচেষ্টার প্রাথমিক পর্যায়ে রয়েছে, পশ্চিমাঞ্চলে পঞ্চায়েতের কাজগুলি জাতি ও শ্রেণী প্রতিদ্বন্দ্বিতা দ্বারা জটিল করে তুলছে। উচ্চতর পঞ্চায়েত পঞ্চায়েতকে নিঃশর্তভাবে সফল করার চেষ্টা করে, প্রায়ই সাফল্যের সাথে, এবং তাদের দোরগোড়ায় উন্নয়ন তহবিলগুলিকে মোড় নেয়। একটি নির্ধারিত জাতি বা উপজাতি জন্মগ্রহণকারী দরিদ্র অশিক্ষিত চেয়ারপারসাহল প্রায়ই প্যাসিভ দর্শকদের ভূমিকা পালন করে। কিছু কিছু ক্ষেত্রে এই ধরনের ক্ষেত্রে কয়েকটি এবং অনেক দূরো।

টিপ্পনী

২.৩.২. স্টাফ, লাইন এবং সহায়ক সংস্থা :

কর্তৃপক্ষ একটি ব্যক্তিকে সিদ্ধান্ত গ্রহণের ক্ষমতা, অন্যদের কাজের তত্ত্বাবধানে এবং আদেশগুলি প্রদান করার ক্ষমতা প্রদান করে। লাইন কর্তৃপক্ষ মানে অন্য ম্যানেজার বা কর্মচারীদের আদেশ দেওয়ার ব্যবস্থাপক কর্তৃপক্ষের আছে এটি একটি উর্ধ্বতন অধস্তন সম্পর্ক সৃষ্টি জড়িত। স্টাফ কর্তৃপক্ষ ব্যবস্থাপককে অন্য পরিচালক বা কর্মীদের পরামর্শ দেওয়ার অধিকার (কর্তৃপক্ষ) প্রদান করে। এটি একটি অ্যাডভাইসারির সম্পর্কের সাথে সম্পর্কিত। লাইন পরিচালকদের লাইন কর্তৃত্বের সাথে নিযুক্ত করা হলে, স্টাফ ম্যানেজারগুলি স্টাফ কর্তৃপক্ষের সাথে ন্যস্ত হয়। স্টাফ ম্যানেজার সাধারণত কমান্ডের আদেশ আদেশ (তাদের নিজস্ব বিভাগ ছাড়া) আদেশ ইস্যু করার ক্ষমতা নেই। লাইন ম্যানেজারগুলি পরিচালনার ফাংশনগুলির সঙ্গে যুক্ত হতে পারে (যেমন বিক্রয় বা উৎপাদন)। স্টাফ ম্যানেজারের ভূমিকা সাধারণভাবে উপদেষ্টা বা প্রকৃতির সহায়ক। লাইন সংস্থাগুলি সরাসরি সাংগঠনিক উদ্দেশ্যে কৃতিত্বের জন্য কাজ করে। স্টাফ এজেন্সিগুলি তাদের কর্মকাণ্ডে লাইন সংস্থাকে পরামর্শ ও সহায়তা প্রদান করে, যখন সহায়িকাল সংস্থাগুলি সাধারণ হাউসকিপিং প্রদান করে।

লাইন সুপারভাইজাররা তাদের অধস্তনদের মূল্যায়ন এবং উন্নয়নের জন্য দায়ী এবং বিভিন্ন পদক্ষেপগুলির বিশেষত কাউন্সিলিং এর সাহায্যে প্রয়োজনীয় অবস্থানগুলি অর্জনে তাদের সহায়তা করার জন্য। প্রকৃতপক্ষে, অধস্তনদের কর্মজীবন উন্নয়নে তাদের দৈনন্দিন প্রতিযোগিতায় মূলত পরামর্শদান থেকে উত্পন্ন হয়। যদিও তারা পেশাগত উন্নয়নে কার্যকারিতা অর্জনের জন্য পেশাদার কাউন্সিলরের প্রয়োজন নেই, তবে তাদের উপলব্ধি করা প্রয়োজন যে, এই ভূমিকা পালন করার জন্য প্রয়োজনীয় বিভিন্ন দক্ষতা ও কৌশলগুলি পরিচালনা করার একটি অবিচ্ছেদ্য অংশ এটি।

রেখা সংস্থা

একটি লাইন সামরিক বাহিত হয়। লাইন সংস্থাগুলি সরকারের বাস্তব কর্মকাণ্ড নিয়ে উদ্বিগ্ন এবং প্রধান এবং কেন্দ্রীয় এবং বৃহত্তর সংস্থার সাথে সম্পর্কিত। শাস্ত্রীয় কিছু উদাহরণ নিম্নরূপ:

- সরকারী বিভাগ
- পাবলিক কর্পোরেশন
- সরকারী সংস্থাগুলি
- স্বাধীন নিয়ন্ত্রক কমিশন

লাইনের প্রধান বৈশিষ্ট্য নিম্নরূপ:

- কর্তৃত্বের প্রবাহ উল্লম্ব থেকে নীচের দিক থেকে ঘটে, অর্থাৎ কর্তৃপক্ষ হায়ার হয় কারণ কর্তৃত্ব শীর্ষ মধ্যবিন্দু থেকে র্যাঙ্ক ও ফাইল পর্যন্ত প্রবাহিত হয়।
- বিভাগ তাদের কাজ প্রকৃতির উপর ভিত্তি করে উপবিভাগ বিভক্ত করা হয়, যা কমান্ডের সরাসরি শৃঙ্খলে অনুমতি দেয়। মধ্যম ব্যবস্থাপনা শীর্ষ ব্যবস্থাপনার জন্য আদেশ দিতে পারে না।

- লাইন এজেন্সির প্রতিটি উপাদান শুধুমাত্র একজন উর্ধ্বতন কর্তৃক অর্ডার পেতে পারেন। কমান্ডের এক্সেস নীতি অনুসরণ করতে হবে।
- লাইন এজেন্সিকে ব্যাপক সিদ্ধান্ত নিতে হবে এবং ইস্যু কমান্ডগুলি
- লাইন ম্যানেজারগুলি তাদের অধস্তনদের কাছে দায়িত্ব অর্পণ করা উচিত। প্রতিনিধিদলে কখনও কখনও 'সরাসরি অপারেটর কর্তৃপক্ষ' বলা হয়।

লাইন সংস্থার কাজ নিম্নরূপ:

- লাইন পরিচালকদের দ্বারা তৈরি করা হয় এমন কয়েকটি গুরুত্বপূর্ণ সিদ্ধান্ত রয়েছে।
- লাইন সংস্থাগুলিকে যথাযথভাবে কর্মের যথাযথ কার্য সম্পাদনের সময় দায়িত্ব নিতে হয়।
- পরিকল্পনার বাস্তবায়নের পাশাপাশি এই পরিকল্পনার বাস্তবায়ন নিরীক্ষণ করা হয় লাইন সংস্থার মাধ্যমে।
- নীতিগুলির ব্যাখ্যা এবং বাস্তবায়ন সম্পর্কিত সমস্ত নীতিগুলি লাইন সংস্থার দায়িত্বের অধীনে চলে আসে।
- সংস্থার দক্ষতা এবং অর্থনীতির উৎপাদন বজায় রাখা এবং লাইন এজেন্সি আরেকটি গুরুত্বপূর্ণ দায়িত্ব।

স্টাফ সংস্থা

এটি একটি লাঠি যা আপনি সমর্থন সমর্থন করতে পারেন কিন্তু এটি কোনো সিদ্ধান্ত নিতে বা শুরু করতে পারে না। সুতরাং, এটি শুধুমাত্র প্রধান লাইন ফাংশন সহায়ক। তারা আরো দক্ষ ফলাফলের জন্য লাইন ফাংশনগুলির পরামর্শ এবং সহায়তা করে। কিন্তু স্টাফ অফিসারদের কার্যবলির উপর কোন কমান্ড নেই।

স্টাফ সংস্থাগুলির প্রধান বৈশিষ্ট্য নিম্নরূপ:

- স্টাফ এজেন্সি দ্বারা গৃহীত সিদ্ধান্ত সঠিকভাবে প্রয়োগ করা হয় তা নিশ্চিত করতে হবে। সিদ্ধান্ত বাস্তবায়নে লাইন এজেন্সিকে সহায়তা করতে হবে। এভাবে, তারা নির্বাহী বিভাগের কর্মকাণ্ডকে অনেকখানি কমিয়ে দেয়। তারা লাইন এজেন্টদের সাথে সহযোগিতা করতে হবে। কারিগরি স্টাফ প্রযুক্তিগত বিষয়গুলির মধ্যে প্রধান নির্বাহীকে পরামর্শ দেয়।
- নতুন নীতিসমূহ, নীতি পরিবর্তন, ইত্যাদি সম্পর্কে সংগঠনের সমস্ত গবেষণা এবং তথ্য। স্টাফ সংস্থা দ্বারা সংগ্রহ করা হবে যারা এটি প্রয়োজন তাদের কাছে তথ্য সরবরাহ করতে হবে।
- কর্মী সংস্থার প্রধান ভূমিকা হল একটি উপদেষ্টা সংস্থা, যেমন পরিকল্পনা কমিশন। তারা সিদ্ধান্ত নিতে লাইন এজেন্সি সাহায্য।
- স্টাফ একটি সংস্থায় সুপারভাইজরি ফাংশনও করেন। সরকারের মন্ত্রিপরিষদ সচিবালয় হল সাধারণ কর্মীদের একটি উদাহরণ।

টিপ্পনী

টিপ্পনী

- লাইন প্রতিনিধিত্ব কর্মীদের বিভিন্ন ফাংশন বিভিন্ন উদাহরণস্বরূপ, প্রধানমন্ত্রীর কার্যালয় প্রেস রিলিজ স্টাফ দ্বারা সঞ্চালিত হয়।
কর্মীদের কর্মকাণ্ড নিম্নরূপঃ
- স্টাফ সংস্থা আর্থিক নিয়ন্ত্রণ ব্যতিরেকে এবং সংস্থার বাজেট সিদ্ধান্ত নিতে।
- তাদের বিভিন্ন বিভাগের কর্মচারীদের ভাড়া করতে হবে।
- গুরুত্বপূর্ণ বিষয়গুলির সাথে সম্পর্কিত পরিকল্পনা সংক্রান্ত কর্মকাণ্ডে তাদের নির্বাহী প্রধানকে সহায়তা করতে হবে।
- তথ্য প্রদান, গবেষণা, রিপোর্টিং এবং জনসাধারণের সম্পর্ক পরিচালনা করা হয় কর্মীদের অন্যান্য গুরুত্বপূর্ণ ফাংশন। তারা কোম্পানির জন্য রেকর্ড বজায় রাখতে হবে।
- প্রয়োজনে যদি তাদের আইনি সেবা ব্যবস্থা করা হয়।
- স্টাফ এজেন্সি দ্বারা সঞ্চালিত কর্তব্যের সুযোগ অধীনে যে অনেক অন্যান্য ব্যবস্থাপনা পদ্ধতি আছে।

তিন ধরনের স্টাফিং এজেন্সি আছে:

- সাধারণ কর্মী বা ফিল্টার এবং ফানেল-পিএমও বা হোয়াইট হাউস-প্রশাসক এবং অ-টেকনিক্যাল স্টাফ
- কারিগরি স্টাফ-অর্থনৈতিক বা আর্থিক ব্যাপার উপদেষ্টা
- অকিজিলিয়ারী স্টাফ- উইলগ্নি তাদেরকে প্রাতিষ্ঠানিক বা হাউসকিপিং সেবা বলে

বিভিন্ন দেশে স্টাফিং এজেন্সি

- ভারতঃ** প্রধানমন্ত্রী কার্যালয়, মন্ত্রিপরিষদ সচিবালয়, মন্ত্রিপরিষদ কমিটি, পরিকল্পনা কমিশন, ইউনিয়ন জনসেবা কমিশন, স্টাফ নির্বাচন কমিশন, কেন্দ্রীয় তদন্ত সংস্থা
- ব্রিটেন:** মন্ত্রিপরিষদ সচিবালয়, মন্ত্রিপরিষদ কমিটি, ট্রেজারি, সিভিল সার্ভিস ডিপার্টমেন্ট, সেন্ট্রাল পুলিশ রিভিউ স্টাফ
- মার্কিন যুক্তরাষ্ট্র:** হোয়াইট হাউস অফিস, রাষ্ট্রপতির কার্যালয়ের অফিস, জাতীয় নিরাপত্তা পরিষদ

কর্মী এবং লাইন মধ্যে দ্বন্দ্ব

কর্মীদের এবং লাইনের মধ্যে সংঘর্ষের কারণগুলি নিম্নরূপ:

- একটি যাত্রায় জন্য নেওয়া হচ্ছে ভয় জন্য লাইন অপছন্দ কর্মীদের।
- ফ্যাক্স এবং কম্পিউটার সহ স্টাফ কন্ট্রোল অফিসে নিয়ন্ত্রণ করে।
- স্টাফ নিয়ন্ত্রণ তথ্য
- লাইন পরিবর্তনের জন্য নয়, তবে কর্মীদের পরিবর্তন করার জন্য অনুঘটক হিসেবে কাজ করে।

রাষ্ট্রপতি এবং মন্ত্রিপরিষদ সিস্টেমের অধীনে সিস্টেমের শক্তি

স্টাফ আরও শক্তিশালী, যেহেতু চীফ এক্সিকিউটিভ ক্ষমতার বিচ্ছিন্নতার অধীন বৃহত্তর নিয়ন্ত্রণ এবং ক্ষমতা রয়েছে। অতএব, ওবাম, হোয়াইট হাউজ এবং ইওপি অফিসগুলি ক্যাবিনেট সিস্টেমের অধীন স্টাফ এজেন্সিগুলির তুলনায় আরো শক্তিশালী। প্রধান নির্বাহী কর্মকর্তা ক্যাবিনেটের অনুমোদন প্রয়োজন না স্টাফ সংস্থা সমর্থন কিন্তু মন্ত্রিসভায়, প্রধানমন্ত্রীর তার মন্ত্রীদের একসঙ্গে স্টাফ সমর্থন সমর্থনের আছে।

আপনার অগ্রগতি চেক করুন

5. একটি ভাল সংগঠনের যে কোন দুটি নীতি রাষ্ট্র
6. 'নিয়ন্ত্রণের স্প্যান' শব্দটি কী বোঝায়?
7. কর্তৃপক্ষ নির্ধারণ করুন

২.৪. ব্যবস্থাপনা: এর অর্থ, প্রকৃতি, ধরণ এবং মূল্য :

কিছু ফর্ম বা অন্যের মধ্যে ব্যবস্থাপনা জীবনযাপনের একটি অবিচ্ছেদ্য অংশ এবং অপরিহার্য উদ্দেশ্য অর্জনের জন্য মানুষের প্রচেষ্টার কাজ করা অপরিহার্য। আমরা আমাদের জীবন বা আমাদের ব্যবসা পরিচালনা যদি ব্যবস্থাপনা মৌলিক উপাদান সবসময় খেলা সময়ে হয়। উদাহরণস্বরূপ, আসুন একটি সহজ গৃহীত ব্যবস্থাপনার ভূমিকা দেখুন এবং কিভাবে তিনি বাড়িতে পরিচালনার ব্যবস্থাপক উপাদানগুলি ব্যবহার করেন। প্রথমত, তিনি তার পরিবারের এবং তার চাহিদার মূল্যায়ন করেন। তিনি একটি সপ্তাহ বা একটি মাস বা তার বেশী সময়ের জন্য পরিবারের চাহিদা পূর্বাভাস। তিনি তার সম্পদ এবং এই সংস্থানের কোন সীমাবদ্ধতা স্টক লাগে। এই সম্পদগুলির সর্বাধিক উপকারিতা অর্জনের জন্য তিনি তার সম্পদ পরিকল্পনা এবং সংগঠিত করেন। তিনি পরিবারের বাজেট এবং ব্যয় এবং অন্যান্য কার্যক্রম নিয়ন্ত্রণ ও নিয়ন্ত্রণ করেন। একটি বড় পরিবারের মধ্যে, তিনি অন্যান্য সদস্যদের মধ্যে কাজ ভাগ এবং তাদের কার্যক্রম স্থানান্তর। তিনি তাদের কার্যক্রমগুলি সম্পন্ন করার জন্য তাদের যথাসাধ্য করতে উৎসাহিত করেন এবং অনুপ্রাণিত করেন। তিনি সবসময় লক্ষ্য, সম্পদ এবং এই লক্ষ্যগুলি অর্জনের উপায়গুলির উন্নতির অনুসন্ধানে রয়েছেন। এই উপাদানগুলি সাধারণত ব্যবস্থাপনা মৌলিক ফাংশন হয়।

ব্যবস্থাপনা ধারণা মানব জাতি হিসাবে নিজেই পুরানো হিসাবে 'পরিবার'-এর ধারণার প্রয়োজন যে জীবনকে সংগঠিত করা এবং খাদ্যের সম্পদগুলি এমন ভাবে ভাগ করা হয় যাতে এই ধরনের সম্পদগুলির উপযোগিতা সর্বাধিক হয়। বন্য পশুর দ্বারা হামলার থেকে পরিবারকে রক্ষা করার জন্য যথাযথ পদক্ষেপ গ্রহণ করা, যেখানে মাছ ধরার এবং শিকার করা এবং কোথায় যেতে হবে তার পরিকল্পনা করা, এই গোস্ট্রীগুলি প্রধানদের এবং শিকার এবং মাছ ধরার ব্যাডগুলিতে সংগঠিত করে যেখানে প্রধানরা নির্দেশ প্রদান করে এবং এগুলি সবই সূক্ষ্ম উপাদান। ব্যবস্থাপনা এবং সংগঠন বিশ্বজুড়ে বিভিন্ন ব্যক্তিদের একটি গবেষণা সাংগঠনিক কাঠামো এবং সাংগঠনিক বিবর্তনের ভাল উদাহরণ বছর ধরে দেখায়। একটি গোত্রের একটি গ্রাম খোলা বাজার এবং একটি আধুনিক শহরের বৃহৎ ডিপার্টমেন্ট স্টোরে অনুরূপ প্রয়োজনে একই চাহিদা মেটায়, যা মানুষকে প্রয়োজনে একসঙ্গে জিনিসগুলি

টিপ্পনী

স্ব-অধ্যায় সামগ্রী

টিপ্পনী

স্থাপন করে। যদিও উপজাতীয় সংগঠনটি প্রকৃতির মতো সাধারণ ছিল, আধুনিক প্রতিষ্ঠানটি অনেকগুলি প্রযুক্তিগত উদ্ভাবনের সাথে আরও জটিল ও জটিল ছিল। তবে সংগঠিত মানব কার্যকলাপের শুরু থেকেই ব্যবস্থাপনা এবং সাংগঠনিক কাঠামোর মৌলিক রূপটি বিদ্যমান।

এমনকি রেকর্ড ইতিহাস 5000 খ্রিস্টপূর্বাব্দে কিছু বর্তমান ব্যবস্থাপনা কৌশল প্রয়োগ করে দেখায় যখন সুমেরীয়রা সরকারি অপারেশন পরিচালনার জন্য লিখিত রেকর্ড ব্যবহার করে। মিশরীয় পিরামিড, যা 3000 খ্রিস্টপূর্বাব্দে নির্মিত হয়েছিল, যাতে 1,00,000 শ্রমিকের সংগঠিত প্রচেষ্টার প্রয়োজন হয়। এটা মনে করা স্বাভাবিক যে আধুনিক ব্যবস্থাপনার সমস্ত ফাংশন, যথা, পরিকল্পনা, সংগঠন, নির্দেশনা ও নিয়ন্ত্রক এই স্মৃতিসৌধ নির্মাণে গুরুত্বপূর্ণ ভূমিকা পালন করে। একইভাবে, ভারতের প্রাথমিক সভ্যতা সংগঠিত জীবনযাপনের সাক্ষী দেয়া 500 খ্রিস্টপূর্বাব্দে, মেনেসিয়াস ঘোষণা করেছিলেন:

'যে কেহ এই জগতে ব্যবসা করিতেছে, তাহা অবশ্যই একটি ব্যবস্থা থাকা আবশ্যিক। একটি ব্যবসা, যা একটি সিস্টেম ছাড়া সাফল্য অর্জন করেছে, বিদ্যমান নয়। মন্ত্রী এবং জেনারেলদের শত শত কারিগরদের কাছে তাদের প্রত্যেকের একটি সিস্টেম রয়েছে। কারিগর একটি বৃত্ত তৈরি করতে একটি বর্গক্ষেত্র এবং কম্পাস করতে শাসক নিযুক্ত। তাদের সব, দক্ষ এবং অকারণ উভয়, এই সিস্টেম ব্যবহার। দক্ষতাগুলি মাঝে মাঝে তাদের নিজস্ব দক্ষতা দ্বারা একটি বৃত্ত এবং বর্গ সম্পন্ন করতে পারে। কিন্তু একটি সিস্টেম দিয়ে, এমনকি অশিক্ষিত একই ফলাফল অর্জন করতে পারে, যদিও নিখুঁত তাদের কোন আছে। অতএব, প্রত্যেক কারিগর একটি মডেল হিসাবে একটি সিস্টেম আছে। এখন, যদি আমরা একটি সাম্রাজ্য শাসন করি, বা একটি মডেল হিসাবে একটি সিস্টেম ছাড়া একটি বড় রাষ্ট্র, আমরা একটি সাধারণ কারিগর তুলনায় এমনকি কম বুদ্ধিমান?'

ব্যবস্থাপনা, একটি সিস্টেম হিসাবে, একটি সংগঠিত সমাজের একটি অপরিহার্য উপাদান নয় কিন্তু জীবনের এক অবিচ্ছেদ্য অংশ যখন আমরা আমাদের জীবন পরিচালনা সম্পর্কে কথা বলি। জীবন পরিচালনার একটি প্রতিষ্ঠান পরিচালনার থেকে অনেক ভিন্ন নয় এবং এই 'শিল্প' ব্যবস্থাপনা অত্যাশ্চর্য সময়ের সময় থেকে আমাদের সাথে হয়েছে একটি সুশৃঙ্খলভাবে পরিচালিত জীবন অনেক ভালোভাবে সংগঠিত, লক্ষ্য ভিত্তিক এবং সফল একটি প্রতিষ্ঠানের 'ভাল' ব্যবস্থাপনা প্রতিষ্ঠানের সাফল্য এবং ব্যর্থতার মধ্যে পার্থক্য করে তোলে। সম্ভবত, মার্কিন যুক্তরাষ্ট্রের রাষ্ট্রপতি দম্পতি জন এফ কেনেডি কর্তৃক পরিচালিত ব্যবস্থার গুরুত্ব তুলে ধরে তিনি বলেন, আমাদের সমাজে পরিচালনার ভূমিকা মানুষের অগ্রগতিতে সমালোচনামূলক। এটা আমাদের সময় একটি মহান প্রয়োজন চিহ্নিত করা হয়: মানুষের এবং উপাদান উৎস কার্যকর ব্যবহার মাধ্যমে সব মানুষের জন্য জীবনযাত্রার মান উন্নত করতো একইভাবে পিটার এফ। ড্রুকার, একটি সুপরিচিত পরিচালন কর্তৃপক্ষ সামাজিক জীবনযাপন পরিচালনার গুরুত্বের ওপর জোর দিয়েছেন। তিনি প্রায় ২৫ বছর আগে ঘোষণা করেছেন যে, 'উন্নত দেশগুলি উন্নত দেশগুলির প্রধান সম্পদ হয়ে উঠছে এবং এটি উন্নয়নশীল দেশগুলির জন্য সবচেয়ে প্রয়োজনীয় সম্পদ।'

কোনও সংস্থার সাফল্যের জন্য একজন ম্যানেজারের কাজ অত্যন্ত গুরুত্বপূর্ণ প্রতিষ্ঠানটি আরও জটিল, এতে ম্যানেজারের ভূমিকা আরও গুরুত্বপূর্ণ। একটি ভাল ম্যানেজার জিনিস ঘটবে তোলা কোনও সংস্থার পরিচালনার গুরুত্ব প্রফেসর লিওনার্ড আরা সাইলেস পরিচালিত ডেভেলপমেন্ট বিশেষজ্ঞদের একটি গ্রুপে তার ঠিকানাতে উল্লেখ করেছেন:

'আমরা সামগ্রিকভাবে বিশ্বাসী সমাজের উপায়ে খুঁজে বের করতে হবে এবং যারা বিশেষ করে পরিচালকদের প্রশিক্ষণ আমাদের প্রকৃত নেতৃত্ব সমস্যার প্রতিষ্ঠান-কিছু কাজ পেয়ে অর্থাৎ বাস্তবায়ন, একটি ঐকমত্যের নব্য, ডান সিদ্ধান্ত গ্রহণ সঠিক ব্যক্তিদের সাথে সঠিক সময় হল- কর্ম যেখানে হয়। যদিও আমরা একটি সমাজ হিসাবে ম্যানেজারদের অনেক ঋণ দিতে শিখেছি না, আমি আশা করি আমরা পরিচালনার এবং নেতৃত্বের চাকরিগুলি আমাদের সমাজের সর্বাপেক্ষা গুরুত্বপূর্ণ কর্মের মধ্যে গণ্য করতে পারব। যেমন, তারা পেশাদার অবস্থার অধিকারী যে আমরা জ্ঞানের আরও ঐতিহ্যবাহী ক্ষেত্রগুলি দিতে পারি।'

পরিচালিত ম্যানেজমেন্ট

অনেক ব্যবস্থাপনা চিন্তাবিদ তাদের নিজস্ব উপায়ে ব্যবস্থাপনাকে সংজ্ঞায়িত করেছেন। উদাহরণস্বরূপ, ভ্যান ফ্লিট এবং পিটারসন সংশ্লেষণ ব্যবস্থাপনা, 'এক বা একাধিক লক্ষ্য অর্জনের জন্য সম্পদের কার্যকরী এবং কার্যকরী ব্যবহারে নির্দেশনামূলক কার্যক্রমের একটি অংশ হিসাবে।'

মেগিনসন, মোসলে এবং পিএটিটি 'মানবিক, আর্থিক ও শারীরিক সম্পদ নিয়ে পরিকল্পনা, সংগঠন, নেতৃত্বান্বিত ও নিয়ন্ত্রনমূলক কার্য সম্পাদনের মাধ্যমে সাংগঠনিক উদ্দেশ্য অর্জনে কাজ করে। কারিটনার একটি সমস্যা-সমাধান প্রক্রিয়া হিসাবে ব্যবস্থাপনা বিবেচনা। তিনি পরিচালনা হিসাবে নিম্নরূপ বর্ণনা করেন:

'ব্যবস্থাপনাটি একটি পরিবর্তনশীল পরিবেশে অপ্রচলিত সম্পদগুলির দক্ষ ব্যবহারের মাধ্যমে সাংগঠনিক উদ্দেশ্যগুলি কার্যকরভাবে অর্জনের একটি সমস্যা সমাধান প্রক্রিয়া।'

এই সংজ্ঞাটির অবিচ্ছেদ্য উপাদানগুলির মধ্যে কয়েকটি পৃথক করা যেতে পারে এবং সংক্ষেপে ব্যাখ্যা করা হয়েছে:

1. সমস্যা সমাধান প্রক্রিয়া:

একজন ম্যানেজারের সবচেয়ে গুরুত্বপূর্ণ কাজগুলির মধ্যে একটি হলো সিদ্ধান্ত নেওয়া এবং সমস্যার সমাধান করা। পরিচালনার অবশ্যই ক্রমাগত সম্মুখীন হওয়া প্রধান সমস্যাগুলির মধ্যে অনিশ্চিত অর্থনৈতিক প্রবণতা, সরকারি নিয়ম পরিবর্তন, সম্পদ সংকট এবং এই সম্পদগুলির জন্য কঠোর প্রতিযোগিতা, কর্মচারী চাহিদা, কারিগরি সমস্যা, প্রযুক্তিগত উন্নয়ন ইত্যাদি অন্য সমস্যা আছে যা তুলনামূলকভাবে রুটিন প্রকৃতির এবং কিছু চেষ্টা এবং পরীক্ষিত প্রক্রিয়া দ্বারা সমাধান করা যেতে পারে। উদাহরণস্বরূপ, উপাদানের গুণমানের একটি পরিবর্তন সহজেই বিবেচনা করা যায় এবং প্রয়োজন হলে সংশোধন বা

টিপ্পনী

স্ব-অধ্যায় সামগ্রী

সংশোধন করা যায়। অন্যদিকে, কর্মচারী অভিযোগগুলি বা কর্মচারী অনুপস্থিতি বা টার্নওভার বৃদ্ধির জন্য সাবধানে অনন্য সমাধানগুলি পরীক্ষা করতে হতে পারে।

2. সাংগঠনিক উদ্দেশ্য:

সব প্রতিষ্ঠানের একটি মিশন আছে যা তাদের অস্তিত্বের মূল কারণ এবং নির্দিষ্ট লক্ষ্য ও উদ্দেশ্য। যদিও লক্ষ্য দীর্ঘ পরিসীমা এবং প্রকৃতির আরও সাধারণ, উদ্দেশ্যগুলি আরো নির্দিষ্ট, বাস্তব এবং প্রায়শই পরিমাপযোগ্য। উদাহরণস্বরূপ, একটি কলেজ মিশন উচ্চ মানের শিক্ষা হতে, এর লক্ষ্য প্রাথমিকভাবে পার্শ্ববর্তী সম্প্রদায়ের শিক্ষা প্রয়োজন মেটানোর জন্য করা যেতে পারে এবং তার উদ্দেশ্য দুই বছরে শতকরা দশ দ্বারা কলেজ লিখে নতুন ছাত্রদের সংখ্যা বাড়ান হতে পারে। বেশিরভাগ সংস্থার প্রাথমিক লক্ষ্য হচ্ছে জনসাধারণের জন্য একটি পরিষেবা প্রদান করা। অবশ্যই, এই পরিষেবাটি আর্থিক ক্ষেত্রে সংস্থার জন্য লাভজনক হয়েছে, কারণ এটি একটি পুঁজিপতি অর্থনীতির মূল উপাদান। তদনুসারে, ম্যানেজমেন্ট এই লাইন বরাবর এর কার্যক্রম পরিকল্পনা করা আবশ্যিক। উপরন্তু, এটি সাংগঠনিক উদ্দেশ্যসমূহে কর্মচারীদের ব্যক্তিগত লক্ষ্য সংহত করার জন্য পরিচালনার দায়িত্বও কর্মীদের ব্যক্তিগত উদ্দেশ্য উচ্চতর পারিশ্রমিক, আরও চ্যালেঞ্জিং কাজ এবং দায়িত্ব এবং সিদ্ধান্ত গ্রহণ প্রক্রিয়ার অংশগ্রহণ অন্তর্ভুক্ত থাকতে পারে।

3. দক্ষতা:

কার্যকারিতা সহ দক্ষতা, সাংগঠনিক কর্মক্ষমতা পরিমাপ সবচেয়ে সাধারণ উপায়ে দক্ষতা করার দক্ষতা 'সঠিকভাবে কাজগুলি সম্পন্ন।' ক্ষেত্রে দক্ষ পরিচালক সম্পদ সময়, প্রতিভা এবং ইকুইটি দিয়ে নির্দিষ্ট যাতে এই সংস্থানগুলি ব্যবহার বর্জ্য ছাড়া সম্পূর্ণরূপে হয় একটি উচ্চ আউটপুট অর্জন করা হয়। একইভাবে, সফল পরিচালকরা কেবল সঠিক জিনিসগুলি নির্বাচন করার এবং তাদের কাজ করার জন্য সঠিক পদ্ধতিগুলি নির্বাচন করার ক্ষেত্রে কার্যকর হবে না, তবে তারা এটিও করবে সম্পদের সম্পূর্ণরূপে ব্যবহার করার জন্য দক্ষ হোনা।

4. ক্ষুদ্র সম্পদ:

মানুষ, সময়, মূলধন এবং কাঁচামালের সম্পদগুলি সবই সীমিত এবং সীমিত। তারা প্রকৃতির সব দুরূহ এবং বিস্তৃত নয়। উপরন্তু, এই সম্পদ অর্জন করার জন্য একটি প্রচণ্ড প্রতিযোগিতা আছে। ব্যবস্থাপনা, মূলত, এই সম্পদগুলির একটি 'বিশ্বস্ততা' এবং তাই এইসব সম্পদগুলির সর্বাধিক সচেতন করার জন্য সচেতন প্রচেষ্টা করতে হবে।

5. পরিবেশ পরিবর্তন:

পরিবেশের গতিবিধি গত কয়েক বছরে যে সমস্ত এলাকায় ঘটেছে তার দ্বারা প্রমাণিত হয়। কম্পিউটার এবং টেলিযোগাযোগ প্রযুক্তির আবির্ভাবের ফলে পদ্ধতিগুলি সিদ্ধান্ত গ্রহণের উদ্দেশ্যে পরিবেশের মূল্যায়ন করা হয়েছে। তদনুসারে, ব্যবস্থাপনাগুলি এই পরিবর্তনগুলির যথাযথভাবে ভবিষ্যদ্বাণী করার জন্য প্রস্তুত করা উচিত এবং এই নতুন চ্যালেঞ্জগুলিকে আরও কার্যকরভাবে মোকাবেলা করার উপায় প্রণয়ন করা উচিত।

লোক ব্যবস্থাপনা

লোক ব্যবস্থাপনা আদিবাসী ব্যবস্থাপনা, কমিউনিটি-বেস হিসাবেও পরিচিত ব্যবস্থাপনা, এবং নীচে আপ ব্যবস্থাপনা এটা সহ-ব্যবস্থাপনা একটি ফর্ম যেখানে স্থানীয় স্টেকহোল্ডারগণ পরিচালনার বিভিন্ন কর্ম যেমন পরিকল্পনা, গবেষণা এবং উন্নয়ন, ব্যবস্থাপনা এবং সমগ্র সম্প্রদায়ের জন্য নীতিমালা তৈরি হিসাবে অংশগ্রহণ করে। পরিচালন ফাংশন বিকেন্দ্রীভূত করা হয়, যার ফলে লোকজন সামাজিক, রাজনৈতিক ও অর্থনৈতিক সমস্যার মোকাবিলা করতে সক্ষম হয় যা তাদের সম্প্রদায়ের জন্য অনন্য সমাধান তাদের অবস্থার মূল্যায়ন উপর ভিত্তি করে পাওয়া যায়। যাইহোক, দারুণ চাপ লোকেদের পরিচালনার দক্ষ কর্মকাণ্ড প্রভাবিত করতে পারে। বর্তমান গবেষণার মতে, ব্যবস্থাপনাটির এই ফর্ম, যথাযথ বাস্তবায়নের ফলে তার অংশীদারদের সামগ্রিক মঙ্গল অর্জনে সাহায্য করে।

ব্যবস্থাপনা প্রকৃতি

- একটি একাডেমিক শৃঙ্খলা হিসাবে ব্যবস্থাপনা বর্ধিত গুরুত্ব সত্ত্বেও এবং তাই মানব জীবনের মান অবদান, ধারণা এখনও কিছু ভুল ধারণা দ্বারা ক্লান্ত হয়।
- কোন সন্দেহ নেই, জ্ঞান একটি একাডেমিক শরীরের হিসাবে ব্যবস্থাপনা গত কয়েক বছর ধরে একটি দীর্ঘ পথ এসেছেন। সারা পৃথিবী জুড়ে এটি গ্রহণ ও গ্রহণ করেছে। তবুও, এটি একটি বিপর্যয় যা 'পরিচালন' শব্দটিকে সবচেয়ে ভুল বোঝাবুঝি ও অপব্যবহারের ক্ষেত্রে পরিণত হয়েছে।
- ব্যবস্থাপনা প্রক্রিয়া সম্পর্কে একটি গবেষণা ব্যবস্থাপনা প্রকৃতি সম্পর্কে নিম্নলিখিত পয়েন্ট প্রকাশ করে।

1. ম্যানেজমেন্ট একটি সার্বজনীন প্রক্রিয়া

যেখানে মানবিক ক্রিয়াকলাপ আছে, যেখানে ব্যক্তিগত বা যৌথ, সেখানে ব্যবস্থাপনা আছে। জীবনের সমস্ত ক্ষেত্রগুলিতে পরিচালনার প্রক্রিয়া লক্ষ্য করা যেতে পারে। ব্যবস্থাপনা কার্যকলাপের মৌলিক প্রকৃতি সমস্ত প্রান্তরে একই রকম, প্রতিষ্ঠানটি পরিচালিত হয় কি না তা হল পরিবার, একটি ক্লাব, ট্রেড ইউনিয়ন, একটি ট্রাস্ট, একটি পৌরসভা, ব্যবসায়িক উদ্যোগ বা সরকার। পদ্ধতি এবং শৈলী মধ্যে সামান্য বৈচিত্র্য প্রতিষ্ঠান থেকে সংগঠন হতে পারে, কিন্তু ব্যবস্থাপনা কার্যকলাপ মূলত সর্বত্র একই।

2. ম্যানেজমেন্ট উৎপাদন একটি ফ্যাক্টর

ব্যবস্থাপনা উৎপাদন একটি ফ্যাক্টর হিসাবে গণ্য করা হয়। যেমন জমি, শ্রম ও রাজধানীকে একত্রিত করতে হবে এবং পণ্য ও সেবার উৎপাদন ও বন্টনের জন্য কার্যকর ব্যবহার করা হবে, একইভাবে পরিচালনার দক্ষতাও অর্জন করতে হবে এবং এই উদ্দেশ্যে ব্যবহার করা হবে।

আধুনিক শিল্প স্থাপনে, ব্যবসায়ের বিশাল বিনিয়োগের ফল আহরণ করার জন্য যোগ্যতাসম্পন্ন এবং দক্ষ পরিচালকদের অপরিহার্য। যেখানে উৎপাদন প্যাটার্ন মূলধন-নিবিড় হয়ে উঠেছে বস্তুত, এই পরিস্থিতিতে, আরো গুরুত্বপূর্ণ ব্যবস্থাপনা ভূমিকা হবে।

3. ম্যানেজমেন্ট লক্ষ্য ভিত্তিক হয়

টিপ্পনী

সমস্ত ব্যবস্থাপনা কার্যকলাপের সর্বাধিক গুরুত্বপূর্ণ লক্ষ্য হচ্ছে একটি উদ্যোগের উদ্দেশ্য সাধন করা। এই লক্ষ্যগুলি অর্থনৈতিক, সামাজিক-অর্থনৈতিক, সামাজিক ও মানবিক হতে পারে এবং এর ফলে বিভিন্ন স্তরের ব্যবস্থাপনাগুলি বিভিন্ন উপায়ে এই অর্জন করতে চায়। কিন্তু সর্বদা ব্যবস্থাপনা পরিচালনার সুনির্দিষ্ট লক্ষ্য আছে এবং এটি সমস্ত সম্পদকে কাজে লাগায় যেগুলি নির্দেশ করে - পুরুষদের, অর্থ, উপকরণ, যন্ত্র এবং উদ্দেশ্যগুলি অনুসরণের পদ্ধতিগুলি।

4. চিন্তা এবং কর্মের মধ্যে ব্যবস্থাপনা সর্বোচ্চ

একটি এন্টারপ্রাইজ এর উদ্দেশ্য নির্ধারণ যৌথ জ্ঞান পরীক্ষা এবং তার ব্যবস্থাপনা কল্পনা জ্ঞান উদ্দেশ্য খুব না হওয়া উচিত বা অর্জন করা কঠিন হবে, না কর্মীদের লুপ্তনের জন্য খুব কম টেলে সাজানো। তবে লক্ষ্যমাত্রার নিছক পরিমাপ কোন উপকারে আসবে না, যদি তাদের অর্জনের জন্য কোন জোরালো কর্ম হয় না।

ম্যানেজার সবগুলো লক্ষ্যমাত্রা নির্ধারণ করে এবং তারপর মাস্টারমাইন্ড অ্যাক্ট সব ফ্রন্টস এ সম্পন্ন করতে ব্যবস্থাপকরা পুরুষদের বিরল প্রজাতির অন্তর্গত যারা কেবলমাত্র কি অর্জন করা যায় এবং কীভাবে তা উপলব্ধি করে, কিন্তু ক্ষমতাটি এবং কোরআগকেও এটি করার চ্যালেঞ্জ গ্রহণের জন্য গ্রহণ করে।

5. ম্যানেজমেন্ট একটি গ্রুপ কার্যকলাপ হয়

একটি এন্টারপ্রাইজ তার উদ্দেশ্য অর্জন করতে সক্ষম হবে না যদি শুধুমাত্র এক বা কয়েক ইন্ডিভিডুয়াল বা বিভাগ দক্ষ এবং বাকি অকার্যকর হয় প্রতিটি প্রতিটি ক্ষেত্রে ইন্ডিভিউয়াল এবং প্রতিটি বিভাগকে একটি প্রকল্প সফল করার জন্য দক্ষ হতে হবে। উদাহরণস্বরূপ, এমনকি উৎপাদন বিভাগ দ্বারা সেরা পারফরম্যান্স হবে অর্থহীন যদি বিক্রয় বিভাগ পণ্য বিক্রি করার প্রচেষ্টা না করে বা ইফ যদি অর্থ বিভাগ তহবিল পর্যাপ্ত প্রাপ্যতা নিশ্চিত না।

একটি এন্টারপ্রাইজ সাফল্যের জন্য, এটি প্রয়োজনীয় যে সমস্ত মানব এবং ফিজিক্যাল সম্পদ তার নিষ্পত্তি সর্বাধিক স্তরের অফ উৎপাদনশীলতা অর্জন করতে সক্ষম হয় উৎপাদনশীলতা। এটা ভালভাবে পরিচিত যে বিভিন্ন মিলিত উৎপাদনশীলতা রিসোর্সেস সবসময় প্রতিটি সম্পদ পৃথক উৎপাদনশীলতা মোট তুলনায় অনেক বেশী হবে। ব্যবস্থাপনাগত দক্ষতার পরীক্ষা বিভিন্ন সম্পদ সমন্বয় এবং জাকিয়েতে সর্বাধিক মিলিত উৎপাদনশীলতা। সঠিক ব্যবস্থাপনার সঙ্গে, এক প্লাস এক আছে নোট দুটি, কিন্তু এগারো। এই ব্যবস্থাপনা কার্যকলাপ গুণক প্রভাব বলা হয়।

6. ম্যানেজমেন্ট একটি ডাইনামিক ফাংশন

ম্যানেজমেন্ট একটি সমষ্টিগত উদ্যোগের একটি গতিশীল ফাংশন, যা কনস্ট্যান্টলি নিখরচায় নিয়োজিত এবং এন্টারপ্রাইজটি একটি চিরকালের বিশ্বজুড়ে রূপান্তরিত করে- পরিবেশিত পরিবেশ পরিবর্তন। শুধু এই না, এটা কখনও কখনও চালানো শুরু যে রিফর্ম এবং ব্যবসা পরিবেশ পরিবর্তন। যদি একটি উদ্যোগের সাথে ভালভাবে সজ্জিত করা হয় তবে অর্থনৈতিক, সামাজিক, রাজনৈতিক, প্রযুক্তিগত বা মানবিক

কারনগুলির মাধ্যমে পরিবেশগত পরিবর্তন ঘটেছে, তবে তা খুব শীঘ্রই একটি পরিবর্তিত পরিবেশে নিজেরাই পরিমাপ করতে পারে। উদাহরণস্বরূপ, যদি দাবির পতনের জন্য কোন নির্দিষ্ট পণ্য থাকে, তবে এন্টারপ্রাইজটি নতুন মার্কেটস অনুসন্ধানের জন্য প্রস্তুত থাকতে পারে অথবা প্রস্তুতকৃত পণ্যের চাহিদা অনুযায়ী নতুন পণ্য উৎপাদন করতে পারে।

7. ম্যানেজমেন্ট একটি সামাজিক বিজ্ঞান

অন্য কথায়, পরিচালনার অর্থ হচ্ছে বিভিন্ন ব্যক্তিদের কাজ করা। এই ব্যক্তিদের সঙ্গে আচরণ জড়িত, যার প্রতিটি এক আছে সংবেদনশীলতা, বোঝার এবং গতিবিধি বিভিন্ন স্তরে আছে আসলে, কোন নির্দিষ্ট প্রিন্সিপাল বা নিয়ম মানুষের আচরণের বিষয়ে নির্দিষ্ট করা যেতে পারে। এই নীতিগুলি পৃথক থেকে পৃথক এবং পরিস্থিতি থেকে পরিস্থিতি থেকে পরিবর্তন কোন সন্দেহ নেই, একটি ম্যানেজার প্রতিষ্ঠিত নীতি ও নিয়মকানুন থেকে নির্দেশনা চাইতে পারে কিন্তু তিনি তাদের উপর হিজের সিদ্ধান্তকে ভিত্তিহীন করতে পারেন না।

8. সোসাইটির একটি গুরুত্বপূর্ণ সংগঠন হল ব্যবস্থাপনা

একটি কার্যকলাপ হিসাবে ব্যবস্থাপনা নিজের জন্য উত্কীর্ণ হয়েছে একটি সমাজে গুরুত্বপূর্ণ স্থান। ব্যবস্থাপনা সমাজের সাথে সরাসরি সম্পর্ক বজায় রাখে। যদিও সমাজ ব্যবস্থাপকের কাজকে প্রভাবিত করে, ব্যবস্থাপক কর্ম সমাজকে প্রভাবিত করে। তাদের সিদ্ধান্তের মাধ্যমে, বৃহৎ অঙ্গীকার পরিচালনার ফলে সমাজের সদস্যদের অর্থনৈতিক, সামাজিক, ধর্মীয়, নৈতিক ও প্রাতিষ্ঠানিক আচরণ প্রভাবিত হয়। এটি ব্যবসা পরিচালনার সামাজিক ও নৈতিক দায়িত্বগুলির উপর প্রভাব ফেলে, যা সহজেই উপেক্ষা করা যায় না।

9. ব্যবস্থাপনা কর্তৃপক্ষের একটি সিস্টেম

এটি একটি অঙ্গীকার নিযুক্ত বিভিন্ন সম্পদ মধ্যে একটি সুরেলা ব্যবস্থা এবং প্যাটার্ন সম্পর্কে আনতে পরিচালনার কাজ। প্রকৃতপক্ষে, উৎপাদন একটি ফ্যাক্টর হিসাবে পরিচালনার ভূমিকা নিজেই পরিকল্পিত এবং পদ্ধতি এবং পদ্ধতিগত এবং তাদের বাস্তবায়নে নিয়মিত নিয়মিত হতে হবে। এই জন্য, এটি প্রয়োজনীয় যে ব্যবস্থাপনা কর্তৃপক্ষ নিখরচায় সঠিকভাবে এবং সঠিকভাবে প্রয়োগ করা হবে। অতএব, এই কমান্ডের সুনির্দিষ্ট রেখাগুলি, যথাযথ কর্তৃপক্ষের প্রতিনিধিদল এবং সিদ্ধান্ত গ্রহণের সমস্ত পর্যায়ে দায়িত্বের কথা বলা হয়। সিদ্ধান্ত গ্রহণের প্রতিটি পর্যায়ে কর্তৃপক্ষ ও দায়িত্বের মধ্যে যথাযথ ভারসাম্য না থাকায় সংগঠনটি তার উদ্দেশ্য সাধনের কাজটি সফল হতে পারে না।

10. ম্যানেজমেন্ট একটি পেশা হয়

নির্দিষ্ট পূর্বনির্ধারিত সমাপ্তিগুলি সম্পন্ন করার জন্য পরিচালিত সমস্ত উপলব্ধ পদ্ধতিগুলির ব্যবস্থাপনা সমানভাবে ব্যবহার করে। এই সফলভাবে অর্জন করার জন্য, ম্যানেজার পরিচালনার জ্ঞান এবং প্রশিক্ষণ ভোগ করতে হবে। উপরন্তু, তারা একটি স্বীকৃত আচরণবিধি মানানসই এবং তাদের সামাজিক এবং মানব বাধ্যবাধকতা সচেতন থাকুন। ম্যানেজার তাদের কাজ জন্য প্রতিষ্ঠানের দ্বারা ভাল দেওয়া এবং ভাল প্রদান করা হয়। উপরন্তু, তারা খুব মনোযোগী সামাজিক প্রতিপত্তি ভোগ।

টিপ্পনী

স্ব-অধ্যায় সামগ্রী

11. একটি প্রক্রিয়া হিসাবে ব্যবস্থাপনা

ব্যবস্থাপনা একটি কার্যকলাপ যা একটি স্বতন্ত্র প্রক্রিয়া, যা পরিচালন প্রক্রিয়া হিসাবে পরিচিত হয়। এই প্রক্রিয়াটি মূল লক্ষ্য লক্ষ্য অর্জনের গুরুত্বপূর্ণ কাজ। কেন্দ্রীয় সমন্বয় সংস্থাগুলির নির্দেশনা অনুযায়ী ইউনিটটির সমস্ত সদস্য একটি সমন্বিত এবং পরিকল্পিত প্রচেষ্টার আয়োজন না করলেও কোন ব্যবসায়িক উদ্যোগ তার লক্ষ্য অর্জন করতে পারে না। ম্যানেজমেন্ট টার্মিনোলজি ইন, এই কেন্দ্রীয় সমন্বয় সংস্থাটি টেকনিক্যালি 'ম্যানেজমেন্ট' নামে পরিচিত এবং কাজগুলি সম্পন্ন করার পদ্ধতিটি 'ম্যানেজমেন্ট প্রসেস' নামে পরিচিত, সাধারণভাবে প্রক্রিয়াটিকে একটি ধারাবাহিক ক্রিয়া বা অপারেশন হিসেবে চিহ্নিত করা হয়। ব্যবস্থাপনা প্রক্রিয়া যুক্তিবিজ্ঞান যে নির্দিষ্ট ফাংশন একটি নির্দিষ্ট সময়ের মধ্যে একটি ক্রম সঞ্চালিত হয়। অন্য কথায়, একটি ম্যানেজার দ্বারা সঞ্চালিত হয় এবং ক্রম যা সঞ্চালিত হয় তা একসঙ্গে 'ব্যবস্থাপনা প্রক্রিয়া' নামে পরিচিত।

ব্যবসার লক্ষ্য অর্জনে জড়িত পরিকল্পনা, সংগঠন এবং কর্মসূচির মতো প্রসেস ব্যবস্থাপনা পদ্ধতি গঠন করে।

ব্যবস্থাপনা সুযোগ

যদিও ব্যবস্থাপনার সুযোগকে যথাযথভাবে নির্ধারণ করা কঠিন, তবুও নিম্নোক্ত ক্ষেত্রগুলি এতে অন্তর্ভুক্ত রয়েছে:

1. ম্যানেজমেন্টের বিষয়:

ব্যবস্থাপনা, পরিকল্পনা, পরিচালন, সমন্বয় এবং নিয়ন্ত্রন কার্যক্রম পরিচালনার বিষয় অন্তর্ভুক্ত।

2. ম্যানেজমেন্ট এর কার্যকরী এলাকা:

এই অন্তর্ভুক্ত:

- আর্থিক ব্যবস্থাপনা অ্যাকাউন্টিং, বাজেট নিয়ন্ত্রণ, মান নিয়ন্ত্রণ, আর্থিক পরিকল্পনা এবং একটি সংস্থার সামগ্রিক অর্থায়ন পরিচালনা করে।
- জনসাধারণের ব্যবস্থাপনায় নিয়োগ, প্রশিক্ষণ, স্থানান্তর প্রচার, পদবিন্যাস, অবসর, অবসান, শ্রম-কল্যাণ ও সামাজিক নিরাপত্তা শিল্প সম্পর্ক রয়েছে।
- ক্রয় ব্যবস্থাপনা কাঁচা মালের জন্য দরপত্র আহান অন্তর্ভুক্ত, আদেশ স্থাপন, চুক্তি এবং উপকরণ নিয়ন্ত্রণ প্রবেশ।
- উৎপাদন ব্যবস্থাপনা উৎপাদন পরিকল্পনা, উৎপাদন নিয়ন্ত্রণ কৌশল, গুণমান নিয়ন্ত্রণ এবং পরিদর্শন এবং সময় এবং গতির গবেষণা অন্তর্ভুক্ত।
- রক্ষণাবেক্ষণ ব্যবস্থাপনা ভবন, উদ্ভিদ এবং যন্ত্রপাতি সঠিক যত্ন এবং রক্ষণাবেক্ষণ জড়িত।
- পরিবহন ব্যবস্থায় রেল, রাস্তা ও বায়ু দ্বারা প্যাকিং, গুদামজাত এবং পরিবহন অন্তর্ভুক্ত রয়েছে।

- বিতরণ পরিচালন বিপণন, বাজার গবেষণা, মূল্য নির্ধারণ,
- বাজার ঝুঁকি এবং বিজ্ঞাপন, প্রচার এবং বিক্রয় প্রচার গ্রহণ
- অফিস পরিচালনার কার্যালয় অফিসের লেআউট, স্টাফিং এবং সরঞ্জামগুলি সঠিকরূপে পরিচালনা করার জন্য ক্রিয়াকলাপগুলি অন্তর্ভুক্ত করে।
- ডেভেলপমেন্ট ম্যানেজমেন্টে উৎপাদন কৌশল, বাজার ইত্যাদি পরীক্ষা এবং গবেষণার অন্তর্ভুক্ত।

3. ম্যানেজমেন্ট একটি আন্তঃ-শৃঙ্খলা পদ্ধতি:

পরিচালনার সঠিক বাস্তবায়ন করার জন্য, বাণিজ্য, অর্থনীতি, সমাজবিজ্ঞান, মনোবিজ্ঞান এবং গণিতের জ্ঞান থাকতে হবে।

4. ইউনিভার্সাল অ্যাপ্লিকেশন:

পরিচালনার মূলনীতিগুলি যেসব কর্ম সঞ্চালন করে না সেই সমস্ত প্রকারের প্রতিষ্ঠানগুলিতে প্রয়োগ করা যেতে পারে।

5. ম্যানেজমেন্টের প্রয়োজনীয়তা:

ব্যবস্থাপনা তিনটি প্রয়োজনীয় জিনিসগুলি হল:

- বৈজ্ঞানিক পদ্ধতি
- হে মানব সম্পর্ক
- কোয়ান্টাইটিভ কৌশল

6. আধুনিক ব্যবস্থাপনা পরিবর্তনের একটি এজেন্ট:

একটি প্রতিষ্ঠানের কর্মক্ষমতা উন্নত করার জন্য ব্যবস্থাপনা কৌশল যথাযথ গবেষণা এবং উন্নয়নের মাধ্যমে পরিবর্তন করা যায়।

ম্যানেজমেন্টের জন্য প্রয়োজন

ব্যবস্থাপনা সমস্ত সামাজিক প্রতিষ্ঠানের একটি অপরিহার্য উপাদান এবং একটি সুস্পষ্ট, পৃথক এবং প্রভাবশালী কার্যকলাপ হিসাবে সর্বত্র পাওয়া যায়। ব্যবস্থাপনা গুরুত্ব গুরুত্ব দেওয়া উপর জোর করা যাবে না। 'ম্যানেজমেন্ট' এর তাৎপর্য নিম্নলিখিত অনুচ্ছেদের মধ্যে বর্ণিত হতে পারে:

1. **পরিবর্তন চ্যালেঞ্জ মোকাবেলা:** সাম্প্রতিক বছরগুলিতে, পরিবর্তন চ্যালেঞ্জ তীব্র এবং সমালোচনামূলক হয়ে উঠেছে। শুধুমাত্র বৈজ্ঞানিক ব্যবস্থাপনা আধুনিক ব্যবসার জটিলতাগুলি দূর করতে পারে।

2. **সাতটি এমএস এর কার্যকরী ব্যবহার:** ব্যবসায়ের সাতটি এমএস রয়েছে: পুরুষ, উপকরণ, অর্থ, যন্ত্র, পদ্ধতি, বাজার এবং ব্যবস্থাপনা। ম্যানেজমেন্ট এই সব মাসশীর্ষে দাঁড়িয়েছে এটি ব্যবসা অন্যান্য সব কারণ নির্ধারণ করে এবং নিয়ন্ত্রণ করে।

3. **সম্পদ উন্নয়নের জন্য:** সংগঠনের গুরুত্বপূর্ণ গতিশীল ও জীবনধারার বাহিনী গড়ে তোলার মাধ্যমে ভালো ব্যবস্থাপনা লাভ করে।

টিপ্পনী

স্ব-অধ্যায় সামগ্রী

টিপ্পনী

4. **ব্যবস্থাপনা সংগঠনকে পরিচালনা করে:** যেমন মন মনকে তার ইচ্ছামত পূর্ণ করার জন্য শরীরকে নির্দেশ করে এবং নিয়ন্ত্রণ করে, একইভাবে পরিচালন প্রতিষ্ঠানগুলিকে পছন্দসই লক্ষ্য অর্জনে পরিচালিত করে এবং পরিচালনা করে।
5. **বিভিন্ন স্বার্থ একত্রিত করুন:** বিভিন্ন স্বার্থ গ্রুপগুলি যা মোট গোষ্ঠীর সর্বাধিক অংশীদারিত্বের জন্য অন্যান্য গোষ্ঠীর উপর চাপ সৃষ্টি করে। ব্যবস্থাপনা এই চাপ ভারসাম্য এবং বিভিন্ন স্বার্থ সংহত
6. **ব্যবস্থাপনা স্থায়ীত্ব প্রদান করে:** আধুনিক সমাজে, ব্যবস্থাপনা সমাজের পরিবর্তিত পরিবেশ অনুযায়ী সংস্থানগুলি পরিবর্তন ও সংশোধন করে স্থিরতা প্রদান করে।
7. **ম্যানেজমেন্ট উদ্ভাবন প্রদান করে:** ব্যবস্থাপনা প্রতিষ্ঠানের নতুন ধারণা, কল্পনা এবং দৃষ্টিভঙ্গি প্রদান করে এবং আরও ভাল এবং বৃহত্তর পারফরম্যান্সের জন্য প্রয়োজনীয়।
8. **ব্যবস্থাপনা সমন্বয় সাধন করে এবং দলীয় আত্মা প্রতিষ্ঠা :** ম্যানেজমেন্ট একটি এন্টারপ্রাইজ বিভিন্ন বিভাগের কার্যক্রম সমন্বয় করে এবং কর্মীদের মধ্যে দলের স্পিটপ্রতিষ্ঠা
9. **ব্যবসার সমস্যাগুলি মোকাবেলা করার জন্য:** ব্যবসায় পরিচালনা সমস্যা মোকাবেলায় পণ্য ব্যবস্থাপনা একজন বন্ধু, দার্শনিক এবং গাইড হিসাবে কাজ করে। এটি সর্বোত্তম সম্ভাব্য পদ্ধতিতে একটি কাজ করার জন্য একটি টুল প্রদান করে।
10. **ব্যক্তিত্বের বিকাশের একটি হাতিয়ার:** ব্যবস্থাপনা কেবল উৎপাদনশীলতার জন্যই নয়, মানবজাতির দক্ষতার উন্নতির জন্য। ব্যবস্থাপনা মানুষের ব্যক্তিত্বের উন্নতি সাধন করে এবং এর ফলে তাদের দক্ষতা এবং উৎপাদনশীলতা বাড়াতে চেষ্টা করা হয়।

ম্যানেজমেন্ট - একটি বিজ্ঞান বা একটি শিল্প?

সাধারণভাবে, একটি বিতর্ক বিতর্কের ফলে প্রশ্ন আসে ব্যবস্থাপনা কি বিজ্ঞান বা একটি শিল্প। বলা হয় ব্যবস্থাপনাটি হল প্রাচীনতম শিল্প এবং সর্বোপরি সর্বশ্রেষ্ঠ বিজ্ঞান। এই ব্যবস্থাপনা পরিবর্তনের প্রকৃতি ব্যাখ্যা। তবে প্রশ্নটি সঠিক উত্তর দেওয়ার জন্য এটি 'বিজ্ঞান' এবং 'শিল্প' শব্দটির অর্থ বুঝতে প্রয়োজনীয়।

একটি বিজ্ঞান হিসাবে ম্যানেজমেন্ট

পরিচালন একটি বিজ্ঞান বা না হয় তা পরীক্ষা করার চেষ্টা করার আগে, আমরা বিজ্ঞান প্রকৃতি বুঝতে হবে বিজ্ঞান একটি অধ্যয়নের একটি আইন সম্পর্কিত জ্ঞান একটি সিস্টেমটিজেডশরীর হিসাবে বর্ণিত এবং অতীতের ঘটনা বা ঘটনা ব্যাখ্যা করা কিছু সাধারণ সত্য থাকতে পারে। এটি এমন পদ্ধতিতে রূপান্তরিত হয় যেগুলি ভেরিয়েবলের মধ্যে সম্পর্ক এবং তাদের সীমা নির্ধারণ করা হয়েছে এবং অন্তর্নিহিত প্রিন্সিপালগুলি আবিষ্কৃত হয়েছে। বিজ্ঞান তিনটি গুরুত্বপূর্ণ বৈশিষ্ট্য হল:

- এটা জ্ঞান একটি সিস্টেমটিজেডশরীর এবং পর্যবেক্ষণ জন্য বৈজ্ঞানিক পদ্ধতি ব্যবহার করে।
- তার নীতি অব্যাহত পর্যবেক্ষণ এবং পরীক্ষা ভিত্তিতে প্রবর্তিত হয়।
- এর নীতিগুলি সঠিক এবং কোন সীমাবদ্ধতা ছাড়াই সর্বজনীন প্রযোজ্যতা।

বৈজ্ঞানিক নীতির উদাহরণ হলো হাইড্রোজেনের দুটি পরমাণু এবং অক্সিজেনের একটি পরমাণু জল এক অণু বা মহাকর্ষ আইন অনুযায়ী যদি কিছুটা আকাশের দিকে নিক্ষেপ করা হয় তবে এটি পৃথিবীতে নেমে আসবে।

এই মানদণ্ড থেকে বিচার করা হচ্ছে, এটি লক্ষ্য করা যেতে পারে যে ব্যবস্থাপনাটিও একটি পদ্ধতিগত জ্ঞান এবং এটির নীতিগুলি বৈজ্ঞানিক পদ্ধতির ব্যবহারের মাধ্যমে অগত্যা পর্যবেক্ষণের ভিত্তিতে উদ্ভূত হয়নি। যাইহোক, যদি আমরা বিজ্ঞানকে আমাদের প্রাকৃতিক বিজ্ঞানের অনুষঙ্গে একটি শৃঙ্খলা হিসাবে বিবেচনা করি, তাহলে সবগুলি উপাদানগুলি পালন করে এবং তারপর এক সময়ে তাদের পরিবর্তিত করে পরীক্ষা করতে সক্ষম প্রাকৃতিক বিজ্ঞানে, আবার একই অবস্থার পুনরাবৃত্তি করা সম্ভব, যা বিজ্ঞানীকে পরীক্ষা করার জন্য এবং প্রমাণ গ্রহণ করতে সক্ষম করবে। এই ধরনের গবেষণা পরিচালনার শিল্পে পরিচালিত হতে পারে না যেহেতু আমরা মানব উপাদানটির সাথে আচরণ করছি। এটি একটি বিজ্ঞান হিসাবে ব্যবস্থাপনা নেভিগেশন একটি সীমাবদ্ধতা রাখবে। এটি একটি 'অযৌক্তিক' বা 'নরম বিজ্ঞান' হিসাবে মনোনীত করা যেতে পারে।

একটি শিল্প হিসাবে ব্যবস্থাপনা

শিল্প 'একটি ক্যোয়ারী ফলাফল সম্পন্ন জানা' গঠিত হয় ' ফোকাস এক উপায় জিনিষ করছেন। হিসাবে বলছে 'অনুশীলন একটি মানুষ নিখুঁত করে তোলে', তাত্ত্বিক ধারণা ধ্রুবক অনুশীলন (জ্ঞান বেস) দক্ষতা গঠন অবদান। দক্ষতা শুধুমাত্র অনুশীলনের মাধ্যমে অর্জিত হতে পারে একটি উপায় হিসাবে, বিজ্ঞান এবং শিল্পের বৈশিষ্ট্য একটি মুদ্রা দুই পক্ষের হয়। মেডিসিন, প্রকৌশল, হিসাব এবং অনুশীলনকারীদের অনুশীলনকারীদের দক্ষতা প্রয়োজন এবং শুধুমাত্র অনুশীলন মাধ্যমে অর্জিত হতে পারে। ব্যবস্থাপনা কোন ব্যতিক্রম নয়। উদাহরণস্বরূপ, অস্ত্রোপচারের একটি বিশ্ববিদ্যালয় স্বর্ণ পদকবিস্তার অগত্যা ভাল সার্জন হতে পারে না; অনুরূপভাবে ইনস্টিটিউটের সেরা থেকে একটি ব্যবস্থাপনা স্নাতক অনুশীলনে খুব কার্যকর নাও হতে পারে। উভয় ক্ষেত্রেই, জ্ঞানের প্রয়োগ আনুষ্ঠানিক শিক্ষার মাধ্যমে অর্জিত হয়, দক্ষতা প্রয়োজন, পরিস্থিতির মধ্যে ভেরিয়েবলের সঠিক বোঝার, সমস্যা সমাধানের সমাধান এবং সৃজনশীলতা।

কোন শিল্পের কার্যকারিতার প্রভাবে এটি অন্তর্নিহিত বিজ্ঞানের পুঙ্খানুপুঙ্খ বোঝার প্রয়োজন। সুতরাং বিজ্ঞান এবং শিল্প পারস্পরিক একচেটিয়া নয়, কিন্তু সংশোধনমূলক হয়। পরিচালন নীতি এবং কৌশলগুলির ধারণাগত বোঝার ছাড়া পরিচালিত করার জন্য নির্বাহী কর্মকর্তারা ভাগ্য ও অন্তর্দৃষ্টি উপর নির্ভর করতে হয় সংগঠিত জ্ঞান এবং এই জ্ঞান ব্যবহার করার জন্য প্রয়োজনীয় দক্ষতার সাথে, তাদের সফল হওয়ার একটি ভাল সুযোগ রয়েছে। অতএব, এটি উপসংহার হতে পারে যে ব্যবস্থাপনা উভয় একটি বিজ্ঞান এবং একটি শিল্প।

ব্যবস্থাপনা প্রক্রিয়া

প্রাথমিকভাবে পরিচালনার পাঁচটি প্রাথমিক ফাংশন রয়েছে। এই নিম্নরূপ হয়:

- (i) পরিকল্পনা
- (ii) সংগঠিতকরণ

টিপ্পনী

স্ব-অধ্যায় সামগ্রী

- (iii) স্টাফিং
- (iv) নির্দেশনা
- (v) নিয়ন্ত্রণ

কন্ট্রোলিং ফাংশন সমন্বয়, রিপোর্টিং এবং বাজেট অন্তর্ভুক্ত করা হয়, এবং তাই নিয়ামক ফাংশন এই তিনটি পৃথক ফাংশন মধ্যে ভাঙ্গা করা যাবে। এই সাতটি ফাংশনগুলির উপর ভিত্তি করে, লুথার গুয়েলিক POSDCORB শব্দটি গঠন করেছেন, যা সাধারণত এই সাতটি ফাংশনগুলির প্রাথমিকগুলির প্রতিনিধিত্ব করে। সমস্ত প্রাথমিক ফাংশনগুলি ব্যাখ্যা করা হয়েছে এবং নিম্নলিখিত পৃষ্ঠায় সম্পূর্ণভাবে আলোচনা করা হয়েছে এবং এই ফাংশনগুলির একটি সংক্ষিপ্ত ভূমিকা এখানে দেওয়া হয়েছে।

1. পরিকল্পনা

পরিকল্পনা ভবিষ্যত ভিত্তিক এবং একটি প্রতিষ্ঠানের দিক নির্ধারণ করে। এটি আজ সিদ্ধান্ত নেওয়ার একটি যুক্তিযুক্ত এবং পদ্ধতিগত উপায় যা কোম্পানির ভবিষ্যতের উপর প্রভাব ফেলবে। এটি একটি সংগঠিত দূরদর্শিতা এবং সংশোধনী আংশিকভাবে। এটি ভবিষ্যতের পূর্বাভাসের পাশাপাশি ঘটনা নিয়ন্ত্রণ করার চেষ্টা করে। এটা ভবিষ্যতে দীর্ঘ রান বর্তমান কর্মের প্রভাব অনুমান করার ক্ষমতা জড়িত থাকে পিটার ড্রুকার নিম্নরূপ পরিকল্পনা নির্ধারণ করেছেন:

পরিকল্পনাটি নিয়মিত উদ্যোগের সিদ্ধান্ত গ্রহণের ধারাবাহিক প্রক্রিয়া এবং তাদের ভবিষ্যতের সর্বোৎকৃষ্ট জ্ঞান সহ, এই সিদ্ধান্তগুলি বাস্তবায়ন এবং সংগঠিত ও নিয়মানুযায়ী প্রতিক্রিয়া মাধ্যমে প্রত্যাশার বিরুদ্ধে এই সিদ্ধান্তের ফলাফলগুলি পরিমাপের জন্য পদ্ধতিগতভাবে প্রচেষ্টার আয়োজন করে। পরিকল্পনা প্রোগ্রাম উভয় বাহ্যিক পাশাপাশি অভ্যন্তরীণ কারণের প্রভাব অন্তর্ভুক্ত বহিরাগত কারণগুলি সম্পদের ঘাটতি; সুদের হার এবং মুদ্রাস্ফীতির সাথে সংশ্লিষ্ট হিসাবে, মূলধন ও বস্তু উভয় অর্থনৈতিক প্রবণতা উভয়ই, গতিশীল প্রযুক্তিগত অগ্রগতি, সম্প্রদায়ের স্বার্থ সম্পর্কিত সরকারী নিয়ন্ত্রণ বৃদ্ধি, আন্তর্জাতিক রাজনৈতিক পরিবেশের অস্তিত্ব ইত্যাদি। পরিকল্পনা প্রণয়নের অভ্যন্তরীণ কারণগুলি সীমাবদ্ধতার কারণে সীমিত বৃদ্ধি সুযোগের প্রয়োজন বৈচিত্র্যতা, কাজের বল পরিবর্তনের ধরন, আরও জটিল সাংগঠনিক কাঠামো, বিকেন্দ্রীকরণ ইত্যাদি।

2. সংগঠিত

সংগঠিত করার জন্য কর্তৃপক্ষের একটি আনুষ্ঠানিক কাঠামো এবং এই ধরনের কর্তৃপক্ষের নির্দেশ ও প্রবাহের প্রয়োজন যার মাধ্যমে উপ-বিভাগগুলি নির্ধারিত, সাজানো এবং সমন্বিত করা হয় যাতে প্রতিটি অংশ একক ও সুসঙ্গতভাবে অন্য অংশে সংযুক্ত হয় যাতে নির্ধারিত লক্ষ্যগুলি অর্জন করতে পারে। এভাবে সংগঠনের কর্মসূচি কোম্পানীর লক্ষ্য অর্জনে, যথাযথ কর্মীদের এই কার্যক্রমগুলি হস্তান্তর করার জন্য, এবং সমন্বিত কর্মকাণ্ডকে একটি সমন্বিত এবং একত্রিত পদ্ধতিতে সম্পাদন করার জন্য প্রয়োজনীয় কর্তৃপক্ষকে নিয়োজিত করার জন্য প্রয়োজনীয় কার্যক্রম নির্ধারণ করে। অতএব, সংগঠনের কাজটি সংশ্লিষ্টদের সাথে সম্পর্কিত:

(i) প্রয়োজনীয় কাজগুলি চিহ্নিত করা এবং প্রয়োজনবোধে যখন তাদের প্রয়োজনীয় গ্রুপিং করা উচিত

(ii) তাদের দায়িত্ব ও দায়দায়িত্ব নির্ণয়ের সময় এই কর্মগুলি ব্যক্তিকে নিয়োগ করা

(iii) এই কর্মচারীদের এই কর্তৃপক্ষকে দায়িত্ব প্রদান

(iv) কর্তৃপক্ষ ও দায়িত্বের মধ্যে সম্পর্ক স্থাপন করা

(v) এই কার্যক্রমগুলির সমন্বয় সাধন

3. স্টাফিং

স্টাফিং হচ্ছে এন্টারপ্রাইজ পরিচালনার পাশাপাশি অ-ব্যবস্থাপক পর্যায়ে এনার্জি উভয়ের জন্য যথাযথ কার্যবিবরণী রাখার জন্য এবং নিয়োগের ফাংশন। এটি নিয়োগ, প্রশিক্ষণ, উন্নয়ন, ক্ষতিপূরণ এবং কর্মচারীদের মূল্যায়ন প্রক্রিয়া এবং যথাযথ প্রণোদনা এবং প্রেরণাগুলি সহ এই কর্মসংস্থান বজায় রাখার প্রক্রিয়াটি অন্তর্ভুক্ত করে। যেহেতু মানব উপাদান ব্যবস্থাপনার প্রক্রিয়ার সবচেয়ে গুরুত্বপূর্ণ ফ্যাক্টর, তাই সঠিক কর্মীদের নিয়োগের জন্য এটি গুরুত্বপূর্ণ। এই ফাংশনটি আরও সমালোচকভাবে গুরুত্বপূর্ণ কারণ মানুষ তাদের বুদ্ধিমত্তা, জ্ঞান, দক্ষতা, অভিজ্ঞতা, শারীরিক অবস্থা, বয়স এবং মনোভাবের মধ্যে পার্থক্য করে এবং এই ফাংশনটি জটিল করে তোলে। অতএব, কারিগরি ও কর্মক্ষম দক্ষতা ছাড়াও ব্যবস্থাপনাকে বোঝা উচিত, কর্মসংস্থানের সামাজিক ও মনস্তাত্ত্বিক কাঠামো

4. নির্দেশনা

নির্দেশিকা ফাংশন নেতৃত্ব, যোগাযোগ, প্রেরণা এবং তত্ত্বাবধানের সাথে সংশ্লিষ্ট হয় যাতে কর্মীরা যথোপযুক্ত পদ্ধতিতে তাদের ক্রিয়াকলাপগুলি সম্পাদন করতে পারে, যাতে প্রয়োজনীয় লক্ষ্যগুলি অর্জন করতে পারে। নেতৃত্বের উপাদান নির্দেশাবলী প্রদান এবং পদ্ধতি এবং পদ্ধতি সম্পর্কে অধস্তন গাইড জড়িত। যোগাযোগ উভয় উপায়ে উন্মুক্ত হওয়া উচিত যাতে তথ্য তাদের অধস্তনদের কাছে প্রেরণ করা যায় এবং তাদের কাছ থেকে প্রাপ্ত প্রতিক্রিয়াগুলি প্রেরণাটি খুবই গুরুত্বপূর্ণ, যেহেতু অত্যন্ত অভিপ্রেত ব্যক্তির উর্ধ্বতন কর্মকর্তাদের কাছ থেকে কম দিকনির্দেশনার সাথে চমৎকার পারফরম্যান্স দেখায়। অধস্তনদের তত্ত্বাবধানে ক্রমাগত অগ্রগতির প্রতিবেদনগুলি পাশাপাশি সুপারিশকারীদের আশ্বস্ত করে যে নির্দেশগুলি সঠিকভাবে পরিচালিত হচ্ছে।

5. নিয়ন্ত্রন

কন্ট্রোলের কার্যক্রমগুলি পূর্বের পরিকল্পিত পরিকল্পনাগুলি থেকে বিচ্যুত হয় না তা নিশ্চিত করার জন্য যেসব কার্যক্রম গৃহীত হয় সেগুলির মধ্যে রয়েছে কর্মকাণ্ড কর্ম সঞ্চালন, কর্মক্ষমতা পরিমাপ এবং এই সেট মান তুলনা এবং সংশোধনমূলক কর্ম গ্রহণ এবং যখন প্রয়োজন, কোন বিচ্যুতি সংশোধন করার জন্য গঠিত মান গঠিত ব্যবস্থাপনা এই সব পাঁচটি ফাংশন ঘনিষ্ঠভাবে পারস্পরিক সম্পর্কযুক্ত হয়। যাইহোক, এই ফাংশন অত্যন্ত অবিভাজ্য এবং কাজের উপর কার্যত অকেজো হয়। তবে, প্রতিটি ফাংশনকে ফোকাসে আলাদাভাবে আলাদা করা এবং এটির সাথে মোকাবেলা করা প্রয়োজন।

টিপ্পনী

স্ব-অধ্যায় সামগ্রী

ম্যানেজিং ভূমিকা

ব্যবস্থাপনা পরিচালনার আরেকটি উপায় হল পরিচালকদের কর্ম সঞ্চালনের প্রত্যাশা করা হয় যে ভূমিকা পরীক্ষা। এই ভূমিকাটি অবস্থানের সাথে চিহ্নিত আচরণের সংগঠিত সেট হিসাবে সংজ্ঞায়িত করা যেতে পারে। কর্মক্ষেত্রে কর্মকর্তা-কর্মচারীদের যত্নসহকারে অধ্যয়নের পর 1960-এর দশকে হেনরি মিন্টজবার্গের দ্বারা এই ভূমিকাগুলি তৈরি করা হয়েছিল। এক ফর্ম বা মানুষ এবং তাদের আন্তঃব্যক্তিগত সম্পর্ক সঙ্গে অন্য চুক্তি এই সব ভূমিকা। এই দশটি পরিচালনার ভূমিকাগুলি তিনটি বিভাগে ভাগ করা হয়েছে। আন্তঃব্যক্তিগত ভূমিকার প্রথম বিভাগ ম্যানেজারের অবস্থান থেকে সরাসরি এবং তার উপর প্রদত্ত আনুষ্ঠানিক কর্তৃপক্ষের জন্ম হয়। তথ্যভিত্তিক ভূমিকার দ্বিতীয় বিভাগ আন্তঃব্যক্তিগত ভূমিকার সরাসরি ফলাফল হিসাবে অভিনয় করা হয় এবং এই দুটি বিভাগ সিদ্ধান্তমূলক ভূমির তৃতীয় শ্রেণীতে নিয়ে যায়।

এই ভূমিকা এখন আরো বিস্তারিতভাবে ব্যাখ্যা করা হয়।

1. আন্তঃব্যক্তিগত ভূমিকা

ম্যানেজার উভয় তাদের নিজস্ব সংস্থা এবং বাইরে উভয় পাশাপাশি অন্যান্য ব্যক্তিদের সাথে আলাপচারিতায় যথেষ্ট সময় ব্যয় করেন। এই ব্যক্তিদের সহকর্মীদের, অধস্তন, উচ্চপদস্থ কর্মকর্তারা, সরবরাহকারী, গ্রাহক, সরকারি কর্মকর্তা এবং সম্প্রদায়ের নেতাদের অন্তর্ভুক্ত। এই সব মিথস্ক্রিয়া আন্তঃব্যক্তিগত সম্পর্ক একটি বোঝার প্রয়োজনা স্ট্যাডিজ দেখায় যে ম্যানেজারের সময় প্রায় 80% লোকের সাথে যোগাযোগ করা যায়। এই মিথস্ক্রিয়া নিম্নলিখিত তিনটি প্রধান আন্তঃব্যক্তিগত ভূমিকা জড়িত:

চক্ষুচিহ্ন:

পরিচালকদের সামাজিক বা আইনি বাধ্যবাধকতা সম্পাদনকারী সাংকেতিক চিহ্ন হিসাবে কাজ করে। এই দায়িত্বগুলি দর্শকদের শুভেচ্ছা, আইনি নথিতে স্বাক্ষর করে, ভোক্তাদেরকে দুপুরের খাবারে নিয়ে যাওয়া, অধস্তনদের বিবাহে যোগদান অথবা স্কুলে এবং চার্চগুলিতে ফাংশন বিষয়ে বক্তব্য রাখা। এই সমস্ত, প্রাথমিকভাবে, একটি আনুষ্ঠানিক প্রকৃতির কর্তব্য কিন্তু প্রতিষ্ঠানের মঙ্গল কার্যকারিতা জন্য গুরুত্বপূর্ণ।

নেতা:

ম্যানেজারের প্রভাবটি ইউনিট বা সংস্থার নেতা হিসাবে তার ভূমিকাটি সবচেয়ে পরিষ্কারভাবে দেখা যায়। যেহেতু তিনি তার অধস্তনদের কর্মকাণ্ডের জন্য দায়ী, সেহেতু কার্যকরী লক্ষ্যমাত্রা পূরণে তাদের কার্যক্রমগুলি পরিচালনা ও সমন্বয় করা উচিত এবং সেগুলি আরও ভালোভাবে সম্পাদন করার জন্য তাদেরকে অনুপ্রাণিত করতে হবে। তিনি অবশ্যই একজন আদর্শ নেতা হতে হবে যাতে তার অধস্তনরা সম্মান ও উৎসর্গীকরণের নির্দেশ ও নির্দেশাবলী অনুসরণ করে।

যোগাযোগ:

তাদের নিজস্ব অধস্তন, সহকর্মীদের এবং উর্ধ্বতন কর্মকর্তাদের সাথে তাদের

ধ্রুবক যোগাযোগের পাশাপাশি, বাহ্যিক পরিবেশের প্রতিযোগিতার সামাজিক পরিবেশ, সরকারি পরিবর্তন, প্রবিধান ও আইনসমূহের পরিবর্তনের মূল্যায়ন করার জন্য পরিচালকদের অবশ্যই বাইরে পরিচিতিগুলির একটি নেটওয়ার্ক বজায় রাখতে হবে। এই ভূমিকাতে, ম্যানেজাররা নিজেদের বাহ্যিক তথ্য ব্যবস্থা গড়ে তোলেন। উপরন্তু, তারা প্রতিষ্ঠানের অন্যান্য পরিচালকদের সঙ্গে পারস্পরিক বাধ্যবাধকতা নেটওয়ার্ক নির্মাণ। তারা তাদের প্রস্তাব বা সিদ্ধান্তের জন্য সমর্থন জয় করার জন্য জোট গঠন করে। বাইরের সূত্রের তথ্যগুলির সাথে যোগাযোগ সভায় এবং পেশাদার সম্মেলনগুলিতে যোগান করে, ব্যক্তিগত ফোন কল, বাণিজ্য পত্রিকা এবং বাইরের সংস্থার মধ্যে অনানুষ্ঠানিক ব্যক্তিগত যোগাযোগের মাধ্যমে তৈরি করা যায়।

2. তথ্যগত ভূমিকা

তার আন্তঃব্যক্তিক যোগাযোগের গুণে, একজন ম্যানেজার সংস্থার বিষয়ে বিভিন্ন ধরনের বিভিন্ন বিষয়ে তথ্য সরবরাহের উৎস হিসেবে আবির্ভূত হয়। ইনফরমেশন প্রসেসিং এর এই ধারণার মধ্যে একজন ম্যানেজার নিম্নলিখিত তিনটি ভূমিকাগুলি চালায়:

মনিটর:

ম্যানেজার তাদের প্রতিষ্ঠান এবং তাদের প্রতিষ্ঠানের উপর প্রভাব ফেলে তাদের প্রতিষ্ঠানকে প্রভাবিত করে তাদের অভ্যন্তরীণ ও বাহ্যিক উভয় অভ্যন্তরীণ এবং বাহ্যিক তথ্য সংগ্রহ এবং অধ্যয়ন করে এবং তাদের পরিবেশ স্ক্যান করছে। এই প্রতিবেদনগুলি এবং সাময়িকীগুলি দ্বারা তাদের যোগাযোগের যোগাযোগগুলি এবং গল্প, হেরেস এবং অনুমানের মাধ্যমে জিজ্ঞাসা করে এটি করা যায়।

তথ্য প্রেরণকারী:

পরিচালকদের তাদের অধস্তনদের, তাদের সহকর্মীদের এবং প্রতিষ্ঠানের অন্যান্য সদস্যদের নীতি বা অন্যান্য বিষয়গুলির পরিবর্তন সম্পর্কিত তাদের তথ্য প্রেরণ করতে হবে। এই মেমোরেন্ডাম, ফোন কল, স্বতন্ত্র মিটিং এবং গ্রুপের মিটিংগুলির মাধ্যমে এটি করা যেতে পারে।

মুখপাত্র:

একজন ব্যবস্থাপক তার ইউনিটের একজন মুখপাত্র হতে হবে এবং তিনি তার ইউনিটের প্রতিনিধিত্বকারী তার ইউনিটের বাইরে মানুষের কাছে প্রাসঙ্গিক তথ্য প্রেরণ করবেন অথবা তার ইউনিটের পক্ষ থেকে কিছু দাবি উত্থাপন করবেন। এটি সংস্থার সভাপতি হিসাবে হতে পারে যে কোন সংস্থার পক্ষ থেকে কোনও লবিতে একটি বক্তৃতা বা একজন সরবরাহকারীকে পণ্য সংশোধনের সুপারিশকারী একটি ইঞ্জিনিয়ার হতে পারে।

3. সিদ্ধান্তমূলক ভূমিকা

পরিবেশগত তথ্য প্রাপ্তির ভিত্তিতে, একজন ব্যবস্থাপক সিদ্ধান্ত নিতে হবে এবং সাংগঠনিক সমস্যার সমাধান করতে হবে। এই বিষয়ে, একজন ম্যানেজার চারটি গুরুত্বপূর্ণ ভূমিকা পালন করে।

টিপ্পনী

স্ব-অধ্যায় সামগ্রী

উদ্যোক্তা:

উদ্যোক্তা হিসাবে, ম্যানেজারগণ তাদের ইউনিটগুলি উন্নত করতে এবং গতিশীল প্রযুক্তিগত চ্যালেঞ্জগুলির সম্মুখীন হচ্ছে। তারা পণ্য উন্নতি বা পণ্য ছাড়াও নতুন ধারণা জন্য সন্ধানের উপর ক্রমাগত হয়। তারা সম্ভাব্যতা অধ্যয়ন শুরু করে, প্রয়োজন হলে নতুন পণ্যগুলির জন্য রাজধানীর ব্যবস্থাপনার ব্যবস্থা করে এবং সংগঠনটি উন্নত করার জন্য কর্মচারীদের কাছ থেকে পরামর্শ চাওয়া। এটি প্রজেক্ট ম্যানেজার এবং R & D কর্মীদের সাথে কৌশলগত বৈঠকগুলি ধারণ করে পরামর্শ বক্সের মাধ্যমে অর্জন করা যায়।

কনভেনশন হ্যান্ডলার:

অধস্তনদের মধ্যে বা কর্মচারীর দ্বন্দ্বগুলির মধ্যে পার্থক্য সমাধান করার জন্য পরিচালকগণ বার বার সালিসকারী হিসাবে জড়িত হন।

কেন্দ্রীয় ব্যবস্থাপনা উচ্চতর বেতন বা অন্যান্য সুবিধার দাবির কারণে এই দ্বন্দ্বগুলি উঠতে পারে অথবা এই দ্বন্দ্ব বাহিনীর বাহিনী যেমন বিক্রেতারা তাদের মূল্যবৃদ্ধি বাড়িয়ে তুলতে পারে, সরকারী পরিদর্শকগণের একটি বড় গ্রাহক দেউলিয়া বা অবাঞ্ছিত পরিদর্শন পরিচালকদের উচিত এই ধরনের সমস্যাগুলি আশা করা এবং সমস্যাটি রোধ করার পরে প্রতিরোধমূলক ব্যবস্থা গ্রহণ করা বা সংশোধনমূলক ব্যবস্থা গ্রহণ করা। এই সমস্যাগুলিতে শ্রম বিরোধ, গ্রাহক অভিযোগ, কর্মচারী অভিযোগ, মেশিন ভাঙ্গা, নগদ প্রবাহ ঘাটতি এবং আন্তঃব্যক্তিক দ্বন্দ্বগুলিও জড়িত হতে পারে।

রিসোর্স বরাদ্দকরণ:

ম্যানেজারের তৃতীয় সিদ্ধান্তমূলক ভূমিকা হচ্ছে একটি সম্পদ বরাদ্দকারী। ম্যানেজার বিভিন্ন প্রকল্পের বা প্রোগ্রামগুলির মধ্যে অগ্রাধিকার স্থাপন করে এবং এই অগ্রাধিকারের ভিত্তিতে সংগঠিত বিভিন্ন কার্যক্রমের জন্য বাজেট বরাদ্দ করে। তারা চাকরির জন্য কর্মচারী নিযুক্ত করে, তারা তাদের নিজস্ব সময়কাল বিভিন্ন কর্মকান্ডে বরাদ্দ করে এবং তারা নতুন সরঞ্জাম, বিজ্ঞাপন এবং বেতন বৃদ্ধির জন্য অর্থ বরাদ্দ করে।

পরামর্শদাতা:

প্রতিষ্ঠানের প্রতিষ্ঠানের বাইরে এবং বাইরে পুলিশ ও চুক্তির আলোচনার জন্য তাদের ইউনিটগুলি বা সংস্থার প্রতিনিধিত্ব করে। তারা ইউনিয়নগুলির সঙ্গে চুক্তি আলোচনা। বিক্রয় পরিচালকদের প্রধান গ্রাহকদের সঙ্গে দামের মধ্যে আলোচনা করতে পারে। ক্রয় ম্যানেজার বিক্রেতাদের সাথে দামের সাথে আলোচনা করতে পারে।

এই সমস্ত দশটি ভূমিকা একজন ম্যানেজারের কাজের মধ্যে গুরুত্বপূর্ণ এবং পরিচালনার অবস্থানের উপর নির্ভর করে, যদিও কিছু ভূমিকা অন্যদের তুলনায় আরো প্রভাবশালী হতে পারে, যদিও সাথে সম্পর্কযুক্ত। উদাহরণস্বরূপ, বিক্রয় পরিচালকদের আন্তঃব্যক্তিগত ভূমিকা আরও গুরুত্ব দিতে পারে, যখন উৎপাদন পরিচালকদের সিদ্ধান্তমূলক ভূমিকা আরও গুরুত্ব দিতে পারে। প্রতিটি পরিস্থিতিতে খেলতে যথাযথ ভূমিকা স্বীকৃতি এবং প্রয়োজনের সময় ভূমিকা পাল্টাতে নমনীয়তা, কার্যকর পরিচালকদের বৈশিষ্ট্যগুলি বেশিরভাগ ক্ষেত্রে, ব্যবস্থাপনার কার্যকারিতা নির্ধারিত হয় যে সিদ্ধান্তমূলক ভূমিকা কতটা

কার্যকর।

ব্যবস্থাপনাগত দক্ষতা

একটি দক্ষতা একটি অর্জন এবং জ্ঞান কর্মক্ষমতা মধ্যে অনুবাদ করার ক্ষমতা আছে। এটি এমন যোগ্যতা যা কর্মক্ষেত্রে দক্ষতার জন্য ক্ষেত্রের মধ্যে উচ্চতর হতে সহায়তা করে, যেখানে কর্মীদের প্রয়োজনীয় দক্ষতা রয়েছে। সমস্ত পরিচালকদের জন্য প্রযুক্তিগত, আন্তঃব্যক্তিগত, ধারণাগত, ডায়াগনস্টিক, কমিউনিকেশনিক এবং রাজনৈতিক দক্ষতা থাকা প্রয়োজন। যদিও প্রযুক্তিগত ও ডায়াগনস্টিক দক্ষতা জড়িত এবং বিজ্ঞানগতভাবে সমস্যা ও সুযোগ বিশ্লেষণের প্রক্রিয়াগুলি বোঝার জ্ঞান এবং ক্ষমতা বোঝায়, অন্য সব দক্ষতাগুলি এক ফর্ম বা অন্যের সাথে মানুষের সাথে মোকাবিলা করে। এই মানব দক্ষতা কোন সফল পরিচালকের সবচেয়ে গুরুত্বপূর্ণ সম্পদ।

এটি মানবিক ও বস্তুগত সম্পদগুলির যথাযথ ব্যবহারের মাধ্যমে সাংগঠনিক উদ্দেশ্য অর্জনের জন্য ম্যানেজারের কাজ। যাইহোক, সরঞ্জাম, মূলধন, সুবিধা, তথ্য এবং অন্যান্য উপাদানগুলি কেবল মানুষের দ্বারা ব্যবহার করা যেতে পারে, যেহেতু মানব সম্পদ কোনো সংস্থার সবচেয়ে মূল্যবান সম্পদ। তদনুসারে, একজন ব্যবস্থাপক মানব সম্পদগুলির সর্বোত্তমভাবে ব্যবহার করার শিল্পে অত্যন্ত দক্ষ হতে হবে। এই শিল্প প্রকৃতির সর্বজনীন হয়। জীবনের প্রতিটি পথে, মানুষের দক্ষতা সাফল্যের জন্য প্রয়োজনীয়। এই বিভিন্ন দক্ষতা সংক্ষেপে নিম্নরূপ ব্যাখ্যা করা হয়:

প্রযুক্তিগত দক্ষতা

এই দক্ষতা মূলত একটি কাজের কার্যকরভাবে কার্য সম্পাদন জ্ঞান, পদ্ধতি এবং কৌশল ব্যবহার জড়িত। এটি একটি বিশেষ জ্ঞান এবং দক্ষতা যা দিন দিন সমস্যা এবং কার্যক্রমগুলির সাথে ব্যবহার করার জন্য ব্যবহার করা হয়। উদাহরণস্বরূপ, প্রকৌশলী, অ্যাকাউন্ট্যান্ট, কম্পিউটার প্রোগ্রামার এবং সিস্টেম বিশ্লেষকগণ, তাদের এলাকার সমস্ত কারিগরি দক্ষতা রয়েছে এবং এই দক্ষতাগুলি শিক্ষা ও প্রশিক্ষণের মাধ্যমে অর্জিত হয়। এই দক্ষতা নিম্ন স্তরের ব্যবস্থাপনায় অত্যন্ত প্রয়োজনীয় এবং পরিচালিত উচ্চ স্তরের পরিচালনার মতো, প্রযুক্তিগত দক্ষতার আপেক্ষিক গুরুত্ব সাধারণত কম হয়। এটি তাই কারণ প্রথম স্তরের সুপারভাইজারের মতন, উচ্চ স্তরের পরিচালকদের প্রযুক্তিগত অপারেটিং সমস্যা এবং কার্যক্রমগুলির সাথে সরাসরি সরাসরি যোগাযোগ নেই।

মানব দক্ষতা

মানুষের দক্ষতা একটি সহকারী পদ্ধতিতে অন্য লোকেদের সাথে কাজ করার ক্ষমতা। এটি আন্তঃব্যক্তিগত সম্পর্কের মধ্যে বোঝার, ধৈর্য, বিশ্বাস এবং প্রকৃত জড়িততাকে অন্তর্ভুক্ত করে। এই আন্তঃব্যক্তিগত দক্ষতা এবং ব্যবস্থাপনা সব পর্যায়ে প্রয়োজনীয়। ভাল আন্তঃব্যক্তিগত দক্ষতা সহ মানুষ বিশ্বাস এবং সহযোগিতা গড়ে তোলে, যেহেতু তারা অনুপ্রাণিত ও নেতৃত্ব দেয় এবং এইভাবে সফল পরিচালকরা হয়ে থাকে। এই দক্ষতা আরও গুরুত্ব পেয়েছে কারণ কার্যক্ষেত্রটি আরও বেশি জাতিগতভাবে বৈচিত্রপূর্ণ হয়ে উঠছে এবং ম্যানেজারকে সচেতন হতে হবে এবং সাংস্কৃতিক পার্থক্যগুলির জন্য অভিযোজিত হতে

টিপ্পনী

স্ব-অধ্যায় সামগ্রী

115

হবে। উপরন্তু, যেহেতু ব্যবসায়িক বহুজাতিক ও বিশ্বব্যাপী হয়ে উঠছে, তাই বিভিন্ন সংস্কৃতি ও মূল্যবোধের সাথে বিভিন্ন দেশের মানুষের সাথে আচরণ করার নতুন উপায়গুলি শিখতে হবে।

ব্যবস্থাপনা এবং প্রশাসন

শর্তাবলী 'পরিচালনা' এবং 'প্রশাসন' প্রায়ই সমার্থকভাবে ব্যবহৃত হয়। ডাল্টন হা ম্যাকফারল্যান্ডের মতে, 'ব্যবসা প্রতিষ্ঠানগুলিতে প্রশাসন উচ্চতর নীতিমালা নির্ধারণের স্তরকে উল্লেখ করে। একজন কমপক্ষে একজন ব্যবস্থাপক হিসাবে প্রথম লাইন সুপারভাইজারকে সম্মান করেন, পরিবর্তে তিনি একজন ম্যানেজার। স্বাস্থ্যসেবা ক্ষেত্রে এবং অনেক পরিষেবা সংস্থায়, সমস্যাগুলি (যেমন ব্যক্তিগত দীর্ঘস্থায়ী রোগ) পরিচালিত হয় কিন্তু প্রোগ্রামগুলি (যেমন ফ্লু টিকা ডিস্ট্রিবিউশন) পরিচালিত হয়'।

প্রশাসনকে 'কিছু সাধারণ লক্ষ্যের দিকে ব্যক্তিদের একটি দলের প্রচেষ্টার নির্দেশিকা, নেতৃত্ব ও নিয়ন্ত্রণ' হিসাবে সংজ্ঞায়িত করা যেতে পারে। বেশিরভাগ ক্ষেত্রে প্রশাসনিক প্রশাসন হিসাবে ব্যবস্থাপনা এবং ব্যবস্থাপনা একসঙ্গে ব্যবহৃত হয়। প্রশাসনিক পরিচালনা 'অপারেটিভ ম্যানেজমেন্ট' থেকে ভিন্ন, যা একটি ব্যবসার কার্যকরী দিকের সাথে সংশ্লিষ্ট। কিছু বিশেষজ্ঞ যেমন ওলভার এবং শেলডন তাদের নিজস্ব সংজ্ঞা সুপারিশ দ্বারা ব্যবস্থাপনা থেকে বিশিষ্ট প্রশাসন।

সংজ্ঞাটি

প্রশাসনকে নীতিমালা সম্পর্কিত সংস্থার একটি ফাংশন হিসাবে নির্ধারণ করা হয় -

একটি প্রতিষ্ঠান প্রতিষ্ঠার জন্য প্রয়োজন নির্বাহী কর্মকর্তাদের দৃঢ়সংকল্প, আর্থিক সমন্বয়, উৎপাদন, বিতরণ এবং নিয়ন্ত্রণ। এর বিপরীতে ব্যবস্থাপনাটি প্রশাসন কর্তৃক নির্ধারিত উদ্দেশ্য পূরণকল্পে প্রতিষ্ঠানের প্রশাসন ও কর্মসংস্থান কর্তৃক নির্ধারিত নির্দিষ্ট সীমাগুলির মধ্যে নীতিসমূহ বাস্তবায়নের সাথে সম্পর্কিত প্রক্রিয়া।

প্রশাসনের সারাংশ

অর্ডেন টিড বিশিষ্ট উপাদানের মধ্যে প্রশাসনের প্রক্রিয়ার বিশ্লেষণ করেছেন, যা:

- একটি প্রতিষ্ঠানের উদ্দেশ্য স্থাপন করা
- একটি প্রতিষ্ঠানের জন্য বিস্তৃত নীতিমালা প্রণয়ন
- সংস্থার উদ্দীপক
- একটি প্রতিষ্ঠানের কর্মক্ষমতা মূল্যায়ন

সুতরাং, প্রশাসন কর্তৃক পরিচালিত লক্ষ্য ও উদ্দেশ্য অর্জনের দিকে পরিচালিত হয়।

অতএব, এটি স্পষ্ট যে প্রশাসন উচ্চতর পর্যায়ে আরো গুরুত্বপূর্ণ এবং ব্যবস্থাপনাটি দৃঢ়ের সাংগঠনিক পিরামিডের নিচু স্তরে অধিক গুরুত্বপূর্ণ।

সুতরাং, প্রশাসন একটি শীর্ষ স্তরের ফাংশন যখন ব্যবস্থাপনা একটি নিম্ন স্তরের

ফাংশন হয়। এই দুটি দিকের মধ্যে পার্থক্য মৌলিক বিন্দু হল যে সাবেক সংস্থাগুলির নীতি ও লক্ষ্য প্রণয়ন করার প্রক্রিয়া এবং দ্বিতীয়টি সংস্থা দ্বারা পরিচালিত লক্ষ্য অর্জনের লক্ষ্যে প্রতিষ্ঠানের কার্যকরী বা কার্যকরী দিক নির্দেশ করে এবং পরিচালনা করে।

একটি ঘনিষ্ঠ দৃষ্টিভঙ্গি প্রকাশ করে যে ব্যবস্থাপনার সুযোগ প্রশাসনের চেয়ে বৃহত্তর। এটা সত্য যে পরিকল্পনাটি আরও বেশি গুরুত্বপূর্ণ এবং সংগঠনের উচ্চ স্তরের উপর বিস্তৃত। তবুও এটি সমানভাবে বৈধ যে সাংগঠনিক কাঠামোর মধ্যে তার স্তরের শ্রেণীবিন্যাসের যে কোনও স্তরবিন্যাসই তাদের মূল্যবোধের সাথে কিছু পরিকল্পনা ও নীতিমালা তৈরি করতে হবে। অতএব, ম্যানেজমেন্ট উভয় প্রশাসনিক ব্যবস্থাপনা এবং অপারেটিভ ব্যবস্থাপনা অন্তর্ভুক্ত।

অগ্রগতি পরীক্ষা :

8. ম্যানেজমেন্ট নির্ধারণ করুন
9. লোক-ব্যবস্থাপনা কি?
10. ব্যবস্থাপনা তিনটি অপরিহার্য উপাদান কি?
11. ব্যবস্থাপনা পরিচালনার পাঁচটি প্রধান কাজ কী?
12. অর্ডেন টিডের মতে প্রশাসনের স্বতন্ত্র উপাদানগুলি কী?

২.৫. সমার্থক :

- একটি পিস রেট সিস্টেম মজুরি পেমেন্ট সিস্টেমের একটি অসামান্য অবদান বলে গণ্য করা হয়। সেই সময়ে শ্রমিকরা উদ্যোক্তা বা পুঁজিপতির রহমতে ছিলেন। এফ টেইলর অভিযোগ করেন শ্রমিকদের জন্য অর্থ প্রদানের কিছু ব্যবস্থা থাকা উচিত কারণ প্রত্যেক শ্রমিক তার উৎপাদন অনুযায়ী পরিশোধিত হয়।
- এফ টেলর কর্তৃক প্রদত্ত সমস্ত নীতিমালা নিম্নলিখিত চারটি শ্রেণিতে বিভক্ত করা যায়: (a) ব্যবস্থাপনার সত্য বিজ্ঞান উন্নয়ন (b) শ্রমিকদের বৈজ্ঞানিক নির্বাচন (c) শ্রমিক ও ব্যবস্থাপনায় বন্ধুত্বপূর্ণ সহযোগিতা (d) সমান বিভাগ ব্যবস্থাপনা এবং কর্মীদের মধ্যে কাজ দায়িত্ব।
- টেইলর 1911 সালে প্রকাশিত তাঁর কর্মের 'কার্যকরী ফায়ারম্যানশিপ' ধারণার সূত্রপাত করেন। তিনি মনে করেন যে সুপারভাইজার এবং পরিচালকদের অবশ্যই কিছু নির্দিষ্ট দক্ষতা এবং জ্ঞান থাকতে হবে। অন্যান্য গুণাবলী মধ্যে, এই মৌলিক শিক্ষাগত যোগ্যতা, বিশেষত্ব, ক্ষমতা, দক্ষতা, শক্তি এবং উদ্দেশ্য সততা অন্তর্ভুক্ত।
- একটি গুরুত্বপূর্ণ শাস্ত্রীয় তাত্ত্বিক হেনরি ফায়োল (1841-1925) মনে করেন যে, ব্যবস্থাপনা সমস্ত মানবিক ক্রিয়াকলাপের জন্য একটি সাধন সাধন ছিল। তিনি কিছু মৌলিক ধারণা এবং ব্যবস্থাপনার নীতিমালা প্রণয়ন করেন এবং পরিচালন পদ্ধতি পরিচালনা করেন, যা একটি কার্যকর তত্ত্ব যা পরিকল্পনা প্রক্রিয়া, সংগঠন, কমান্ডিং, সমন্বয় এবং কাজের প্রক্রিয়া নিয়ন্ত্রণ করে। ফেইল এর তত্ত্ব প্রায়ই ব্যবস্থাপনা প্রথম সম্পূর্ণ

টিপ্পনী

স্ব-অধ্যায় সামগ্রী

টিপ্পনী

তত্ত্ব হিসাবে বিবেচিত হয়।

- হেনরি ফায়োল একটি প্রতিষ্ঠানের চৌদ্দটি নীতিমালা প্রণয়ন করেন, যা নিম্নরূপঃ (a) কাজের অথবা বিশেষীকরণের বিভাগ (b) কর্তৃপক্ষ এবং দায়িত্ব (c) শৃঙ্খলা (d) কমান্ডের ঐক্য (e) দিকনির্দেশনার একতা (f) অধস্তনতা সাধারণ আগ্রহের স্বার্থে (g) কর্মচারীদের পরিচর্যা (h) কেন্দ্রীয়করণ (i) স্ফলার শৃঙ্খল (অনুক্রম) (j) অর্ডার (বসানো) (k) ইকুইটি (l) কর্মীদের মেয়াদকালের স্থিতিশীলতা (m) উদ্যোগ (n) এসপ্রিট ডি কর্পস
- টেলর এবং ফায়োল উভয় বৈজ্ঞানিক পরিচালন আন্দোলনের অগ্রদূত বলে বিশ্বাস করা হয়। টেলর যখন ব্যবসা পরিচালনার নীতিমালা প্রণয়ন করেন, তখন ফেইল সংগঠনটির আনুষ্ঠানিক তত্ত্বটি সমর্থন করেন যা বেশিরভাগই শীর্ষ পরিচালনার স্তরে প্রয়োগ করে।
- স্বামী এবং স্ত্রী দল হিসাবে ফ্রাঙ্ক গিলবার্থ (1868-1924) এবং লিলিয়ান গিলবার্থ (1878-1972) বৈজ্ঞানিক ব্যবস্থাপনার ধারণার প্রতি ব্যাপকভাবে অবদান রাখেন এবং শ্রমিকদের সময় ও গতিবিধি বিশ্লেষণের জন্য প্রধানত দায়ী ছিলেন, এইভাবে সময় ও গতির উপাদানগুলির উপর উন্নতি অপ্রয়োজনীয় গতি বাদ দিয়ে। তারা কর্মচারীদের জন্য প্রক্রিয়াকরণ চার্ট, প্রবাহ চিত্র এবং মেধার-রেটিং সিস্টেমের মতো ব্যবস্থাপনা সরঞ্জামগুলির জন্য দায়ী।
- হেনরি গেনট্র টেলরের সাথে কাজ করেন এবং "টাস্ক অ্যান্ড বোনাস প্ল্যান" এবং গেনট্র চার্ট প্রবর্তনের জন্য দায়ী "টাস্ক এবং বোনাস প্ল্যান" একটি নির্দিষ্ট ন্যূনতম মজুরি ছাড়াও অতিরিক্ত 'কাজের জন্য অতিরিক্ত মজুরি প্রদানের লক্ষ্য ছিল। তাদের কর্মীদের আউটপুট লক্ষ্য পূরণ করার জন্য সফল হয়েছিলেন যারা সুপারভাইজারদের জন্য বোনাস প্রদান করা হয়।
- সংস্থার বেশ কয়েকটি তত্ত্ব আছে যা কিছু গুরুত্বপূর্ণ অবস্থার সমস্যা, সমস্যা এবং সমস্যার চিহ্নিত করতে সাহায্য করে এবং যেমন, সম্পর্কগুলি প্রত্যাশা করার চেষ্টা করুন। প্রতিষ্ঠানের শাস্রগত তত্ত্ব, যান্ত্রিক তত্ত্ব বা কাঠামোগত তত্ত্ব হিসাবে পরিচিত হয় ক্ষেত্রের মধ্যে প্রভাবশালী এক, এবং ক্লাসিক তত্ত্ববিদ সর্বোচ্চ ওয়েবার লুথার গালিক, এলএফ উরবিক, জেডি মুনি, রেইলি, ইত্যাদি দ্বারা সর্বাধিক উল্লেখযোগ্য। তদনুযায়ী প্রশাসন প্রশাসন যে ধরনের কাজ সম্পাদন করা হচ্ছে বা প্রেক্ষাপটে এটি সম্পাদন করা হচ্ছে ততক্ষণ প্রশাসন পরিচালিত হয়।
- ম্যাক্স ওয়েবার উদ্যোগের গঠন এবং প্রশাসন বিশ্লেষণ। এই পদ্ধতির প্রধান বৈশিষ্ট্য নিম্নরূপঃ (a) কাজের বিভাজন (b) বিধি এবং প্রবিধান (c) কর্তৃপক্ষের অনুক্রম (d) কারিগরি দক্ষতা (e) রেকর্ড পালন (f) অসম্পূর্ণ সম্পর্ক
- মানব সম্পর্ক তত্ত্বের মূল অবলম্বন প্রতিষ্ঠানের মূলনীতির জন্য স্ট্রাকচারিস্টের একচেটিয়া উদ্বেগের সাথে বিপরীত প্রতিক্রিয়া ব্যক্ত করে মানুষের প্রাণ, মনস্তাত্ত্বিক উদ্দেশ্য এবং অনানুষ্ঠানিক গ্রুপের উপর তার প্রাথমিক গুরুত্ব উপলব্ধি করে।
- মাসলোর এর 'শ্রেণীবিন্যাসের নীতির প্রয়োজন' সম্ভবত সংগঠনের প্রেরণাগুলির

সর্বাধিক ব্যবহৃত তত্ত্ব। মাসলোসুপারিশ যে মানুষের একটি অত্যন্ত শক্তিশালী চাহিদা জটিল সেট আছে এবং একটি নির্দিষ্ট মুহুর্তে ব্যক্তি আচরণ সাধারণত তাদের শক্তিশালী প্রয়োজন দ্বারা নির্ধারিত হয়

- প্রতিটি লক্ষ্যের লক্ষ্য অর্জনের লক্ষ্য প্রতিটি সংস্থার নির্দিষ্ট লক্ষ্য অর্জনের লক্ষ্য এবং কিছু নীতির ভিত্তিতে গঠন করা হয়েছে। এই নীতিগুলি, তাই, সংগঠনের মূলনীতি হিসেবে পরিচিত, যা সাধারণত তার সমাপ্তির অর্জনের জন্য প্রত্যেক সংস্থা দ্বারা অনুসরণ করা হয়।
- কমান্ডের একতা মানে যে প্রতিটি কর্মী শুধুমাত্র একটি 'বস' থেকে আদেশ নিতে হবে, এবং শুধুমাত্র এই উচ্চতর থেকে আদেশ পাবেন। যদি তিনি একাধিক অফিসারের কাছ থেকে আদেশ পান, তাহলে তার দায়িত্ব পালনের জন্য তাকে কঠিন হতে পারে।
- নিয়ন্ত্রণের আধিক্য দ্বারা, আমরা এমন অধস্তনদের সংখ্যা বোঝাই যা একজন কর্মকর্তা কার্যকরভাবে তত্ত্বাবধান করতে পারেন। নিয়ন্ত্রণ কমাতে সমস্যাটি হল স্কলার সিস্টেমের নীতির একটি প্রাকৃতিক বহিঃপ্রকাশ। স্কলার প্রতিষ্ঠান অন্য এক উপরে এক স্তর বা পদক্ষেপগুলি জড়িত, প্রতিটি পদক্ষেপ একটি একক ব্যক্তি দ্বারা পরিচালিত হচ্ছে।
- ফায়োল কর্তৃক 'কর্তৃত্বের অধিকার এবং সঠিক আনুগত্য পাওয়ার ক্ষমতা' দ্বারা কর্তৃপক্ষকে সংজ্ঞায়িত করা হয়। অ্যালেনের দৃষ্টিতে, কর্তৃপক্ষ 'প্রতিনিধিত্বমূলক কর্মের কার্য সম্পাদনের সম্ভাব্য ক্ষমতা ও অধিকারসমূহের সমষ্টি'।
- কর্তৃপক্ষ এবং দায়িত্বের ধারণা একে অপরের সাথে ঘনিষ্ঠভাবে সম্পর্কিত। একটি প্রতিষ্ঠানের দক্ষ কার্য সম্পাদনের জন্য কর্তৃপক্ষ দায়িত্বের সাথে সামঞ্জস্যপূর্ণ হওয়া উচিত, যেমন কর্মচারীকে তার দায়িত্ব পালনের জন্য যথেষ্ট কর্তৃপক্ষ থাকতে হবে। সমান কর্তৃত্ব এবং দায়িত্ব একটি সময় সম্মানিত নীতি।
- কেন্দ্রীকরণ এবং বিকেন্দ্রীকরণের ধারণা একটি প্রতিষ্ঠানের মধ্যে প্রশাসনিক বা ব্যবস্থাপনা কর্তৃপক্ষকে বোঝানোর জন্য ব্যবহৃত হয়। কেন্দ্রীকরণ এক জায়গায় কর্তৃত্ব ঘনত্ব, যখন বিকেন্দ্রীকরণ কর্তৃত্বের বৃহত্তর বিস্তার হয়।
- একটি লাইন সামরিক বাহিত হয়। লাইন সংস্থাগুলি সরকারের বাস্তব কর্মকাণ্ড নিয়ে উদ্বিগ্ন এবং প্রধান এবং কেন্দ্রীয় এবং বৃহত্তর সংস্থার সাথে সম্পর্কিত।
- কিছু আকারে বা অন্য কোনও ব্যবস্থাপনা জীবিকার এক অবিচ্ছেদ্য অংশ এবং অপরিহার্য উদ্দেশ্য অর্জনের উদ্দেশ্যেই মানুষের প্রচেষ্টার জন্য প্রয়োজনীয়। আমরা আমাদের জীবন বা আমাদের ব্যবসা পরিচালনা কিনা ব্যবস্থাপনা মৌলিক উপাদান সর্বদা খেলা সময়ে হয়।
- ম্যানেজমেন্ট, একটি সিস্টেম হিসাবে, একটি সংগঠিত সমাজের একটি অপরিহার্য উপাদান নয় কিন্তু জীবনের একটি অবিচ্ছেদ্য অংশ যখন আমরা আমাদের জীবন পরিচালনা সম্পর্কে কথা বলি।
- অনেক ব্যবস্থাপনা চিন্তাবিদরা তাদের নিজস্ব উপায়ে ব্যবস্থাপনাকে সংজ্ঞায়িত

টিপ্পনী

টিপ্পনী

করেছেন। উদাহরণস্বরূপ, ভ্যান ফ্লিট এবং পিটারসন সংজ্ঞায়িত ব্যবস্থাপনা, 'এক বা একাধিক লক্ষ্য অর্জনের জন্য সম্পদগুলি কার্যকরী এবং কার্যকরী ব্যবহারে নির্দেশিত একটি কার্যক্রম হিসাবে।'

- ব্যবস্থাপনা একটি পরিবর্তন পরিবেশে দুর্বল সম্পদ দক্ষ ব্যবহার মাধ্যমে সাংগঠনিক উদ্দেশ্য সফলভাবে অর্জনের একটি সমস্যা সমাধান প্রক্রিয়া।
- লোক পরিচালনকে আদিবাসী ব্যবস্থাপনা, সম্প্রদায় ভিত্তিক হিসাবেও পরিচিত করা হয়
- ব্যবস্থাপনা, এবং নীচে আপ ব্যবস্থাপনা এটি একটি স্বয়ংসম্পূর্ণ ফর্ম যেখানে স্থানীয় স্টেকহোল্ডারগণ পরিচালনার বিভিন্ন কর্মসূচিতে অংশগ্রহণ করেন যেমন পরিকল্পনা, গবেষণা এবং উন্নয়ন, ব্যবস্থাপনা এবং সমগ্র সম্প্রদায়ের জন্য নীতিমালা তৈরি।
- প্রশাসন একটি প্রতিষ্ঠানের একটি সংস্থার একটি ফাংশন হিসাবে সংজ্ঞায়িত করা হয় - একটি সংগঠন প্রতিষ্ঠার জন্য প্রয়োজনীয় নির্বাহী কর্মকর্তাদের নিয়ন্ত্রণ, সংকল্প, আর্থিক সমন্বয়, উৎপাদন, বিতরণ এবং নিয়ন্ত্রণ।
- ব্যবস্থাপনা একটি শীর্ষ স্তরের ফাংশন যখন ব্যবস্থাপনা একটি নিম্ন স্তরের ফাংশন হয়। এই দুটি দিকের মধ্যে পার্থক্য মৌলিক বিন্দু হল যে সাবেক সংস্থাগুলির নীতি ও লক্ষ্য প্রণয়ন করার প্রক্রিয়া এবং দ্বিতীয়টি সংস্থা দ্বারা পরিচালিত লক্ষ্য অর্জনের লক্ষ্যে প্রতিষ্ঠানের কার্যকরী বা কার্যকরী দিক নির্দেশ করে এবং পরিচালনা করে।

২.৬. প্রধান শর্তাবলী :

ব্যবস্থাপনা: এক বা একাধিক লক্ষ্য অর্জনের জন্য সম্পদগুলি কার্যকরী এবং কার্যকরী ব্যবহারে পরিচালিত একটি কার্যক্রম।

অনুক্রমের: নীচের উপর উচ্চতর শাসন বা নিয়ন্ত্রণ।

প্রশাসন: নীতি সম্পর্কিত একটি প্রতিষ্ঠানের একটি ফাংশন - প্রতিষ্ঠান প্রতিষ্ঠার জন্য প্রয়োজনীয় নির্বাহী কর্মকর্তাদের নিয়ন্ত্রণ, সংকল্প, আর্থিক সমন্বয়, উৎপাদন, বিতরণ এবং নিয়ন্ত্রণ।

কর্তৃপক্ষ: সঠিক আনুগত্য করার আদেশ এবং ক্ষমতা প্রদানের অধিকার

২.৭. 'অগ্রগতির পরীক্ষা উত্তর' :

1. টেইলরের প্রথম কাজটি ছিল 'এ পিস রোট সিস্টেম' যা 1896 সালে প্রকাশিত হয়। এটি মজুরি পরিশোধের ব্যবস্থার একটি অসাধারণ অবদান বলে মনে করা হয়।

2. টেলর এর তত্ত্বের অধীনে চার ধরনের তত্ত্বাবধান:

- (i) গ্যাং বস
- (ii) মেরামতকারী বস
- (iii) স্পিড বস
- (iv) ইন্সপেক্টর

1. হেনরি ফায়োল (1841-1925) ছিলেন একজন গুরুত্বপূর্ণ শাস্ত্রীয় তত্ত্ববিদ যিনি লক্ষ্য করেছিলেন যে, মানবিক ক্রিয়াকলাপের জন্য পরিচালন একটি সাধনা ছিল। তিনি কিছু মৌলিক ধারণা এবং ব্যবস্থাপনার নীতিমালা প্রণয়ন করেন এবং পরিচালন পদ্ধতি পরিচালনা করেন, যা একটি কার্যকর তত্ত্ব যা পরিকল্পনা প্রক্রিয়া, সংগঠন, কমান্ডিং, সমন্বয় এবং কাজের প্রক্রিয়া নিয়ন্ত্রণ করে।

4. সর্বোচ্চ ওয়েবারের বোকাট্রিক তত্ত্বের দুটি বৈশিষ্ট্য হল:

কাজের বিভাগ: আমলাতান্ত্রিক প্রতিষ্ঠানের চাকরির বিশেষীকরণের ভিত্তিতে কাজটি ভাগ করা হয়। প্রতিটি কর্মচারী একটি নির্দিষ্ট বিন্যাসে তার বিশেষ কাজটি সম্পাদন করে।

রেকর্ড রাখা: প্রতিটি সিদ্ধান্ত এবং কর্মতার মূল হিসাবে খসড়া ফর্ম হিসাবে রেকর্ড করা হয়।

5. একটি ভাল সংস্থার দুই নীতি হল:

(i) সংস্থার নিচের দিক থেকে উপরে থাকা সংস্থার পরিষ্কার লাইন থাকতে হবে। এই 'অনুক্রম' বা 'স্কেলারনীতি' হিসাবে পরিচিত হয়।

(ii) সংস্থার কেউই একাধিক লাইন সুপারভাইজারের কাছে রিপোর্ট করতে পারবে না। প্রতিষ্ঠানের প্রত্যেকেরই জানা উচিত যে তারা কার প্রতিবেদনের প্রতিবেদন করে এবং কে তাদের কাছে রিপোর্ট করে। এটি 'কমান্ডের ঐক্য' এর নীতি।

6. নিয়ন্ত্রণের আওতায়, আমরা এমন অধস্তনদের সংখ্যা বোঝাই যা একজন কর্মকর্তা কার্যকরভাবে তত্ত্বাবধান করতে পারেন।

7. কর্তৃপক্ষ ফায়োল দ্বারা 'যথোপযুক্ত বাধ্যতার আদেশ ও ক্ষমতা দেওয়ার অধিকার' হিসাবে সংজ্ঞায়িত করা হয়।

8. ব্যবস্থাপনা এক বা একাধিক লক্ষ্য অর্জনের জন্য সম্পদ কার্যকরী এবং কার্যকরী ব্যবহার পরিচালিত একটি সেট কার্যক্রম।

9. স্থানীয় ব্যবস্থাপনা আদিবাসী ব্যবস্থাপনা, কমিউনিটি ভিত্তিক ব্যবস্থাপনা এবং নিম্নমুখী ব্যবস্থাপনা হিসাবেও পরিচিত। এটা সহ-ব্যবস্থাপনা একটি ফর্ম যেখানে স্থানীয় স্টেকহোল্ডারগণ পরিচালনার বিভিন্ন কর্ম যেমন পরিকল্পনা, গবেষণা এবং উন্নয়ন, ব্যবস্থাপনা এবং সমগ্র সম্প্রদায়ের জন্য নীতিমালা তৈরীর হিসাবে অংশগ্রহণ করে।

10. ব্যবস্থাপনা তিনটি অপরিহার্য বিষয়গুলি হল:

বৈজ্ঞানিক পদ্ধতি

মানুষের সম্পর্ক

পরিমাণগত কৌশল

11. পরিচালনার পাঁচটি প্রধান ফাংশন নিম্নরূপ:

(i) পরিকল্পনা

টিপ্পনী

স্ব-অধ্যায় সামগ্রী

121

টিপ্পনী

- (ii) সংগঠিতকরণ
- (iii) স্টাফিং
- (iv) নির্দেশনা
- (v) নিয়ন্ত্রণ

12. অর্ডেন টিড বিশিষ্ট উপাদানে প্রশাসনের প্রক্রিয়া বিশ্লেষণ করেছেন, যা:
একটি প্রতিষ্ঠানের উদ্দেশ্য স্থাপন করা
একটি প্রতিষ্ঠানের জন্য বিস্তৃত নীতিমালা প্রণয়ন
সংস্থার উদ্দীপক
একটি প্রতিষ্ঠানের কর্মক্ষমতা মূল্যায়ন
সামনে দেখ

২.৮. প্রশ্নাবলী এবং কর্ম :

সংক্ষিপ্ত উত্তর প্রশ্ন

1. প্রতিষ্ঠানের ফাইল এর নীতির বর্ণনা দিন।
2. টেলর এর তত্ত্ব সমালোচনা আলোচনা।
3. ব্যবস্থাপনায় শাস্ত্রীয় তত্ত্বের অবদানকারী কে ছিলেন? সংক্ষিপ্তভাবে আলোচনা।
4. 'কমান্ডের ঐক্য' দ্বারা আপনি কী বোঝেন?
5. উদাহরণ সহ 'নিয়ন্ত্রণের স্প্যান' ব্যাখ্যা করুন।

দীর্ঘ উত্তর প্রশ্ন

1. উদাহরণ সহ মানব সম্পর্ক তত্ত্ব ব্যাখ্যা।
2. অনুক্রমের নীতিগুলি বর্ণনা করুন। স্কেলারনীতির যোগ্যতা এবং অক্ষমতা কি?
3. কর্তৃপক্ষ এবং দায়িত্ব বিস্তারিত আলোচনা।
4. কর্মস্থলে কার্যকর সমন্বয় সাধন করতে পারে এমন উপায়গুলি ব্যাখ্যা করুন। কার্যকরী সমন্বয় বাধা কি?
5. কেন্দ্রীকরণ কি? এর প্রভাব কি?
6. কেন্দ্রীকরণ এবং বিকেন্দ্রীকরণের মধ্যে পার্থক্য।
7. ম্যানেজমেন্ট নির্ধারণ করুন ব্যবস্থাপনা প্রকৃতির সুযোগ এবং সুযোগ আলোচনা।
8. কেন সংগঠনের প্রয়োজন হয়? ব্যাখ্যা করা।
9. ব্যবস্থাপনা প্রক্রিয়া আলোচনা।

২.৯. অতিরিক্ত পাঠ্য:

- মিশ্র, এস এন। 1979. পৌরসভা সরকারের রাজনীতি ও নেতৃত্ব আন্তঃ ভারত প্রকাশনা দিল্লি।

- দত্ত, প্রভাত 2010. শহুরে শাসন এবং উন্নয়ন। দশগুপ্ত এবং কো. প্রাইভেট। কলকাতা
- ঘাই, কো কো 2011। জন প্রশাসন। কল্যাণী পাবলিশার্স নতুন দিল্লি.

টিপ্পনী

স্ব-অধ্যায় সামগ্রী

123

টিপ্পনী

স্ব-অধ্যায় সামগ্রী

124

তৃতীয় একক : আমলাতন্ত্র এবং পাবলিক প্রশাসন

Bureaucracy and Public Administration India

গঠন:

৩.০. ভূমিকা (Introduction)

৩.১. একক এর উদ্দেশ্য (Unit Objectives)

৩.২. আমলাতন্ত্র: ম্যাক্স ওয়েবার এবং কার্ল মার্কস (Bureaucracy : Maxweber and Kal Markx)

৩.৩. বিশ্বায়নের যুগে জন প্রশাসন (Public Administration in the age of Globalitation)

৩.৩.১. নতুন পাবলিক ম্যানেজমেন্ট (New Public Management)

৩.৪. ভারতে বাজেট প্রণয়নের প্রক্রিয়া (Budget - maling Process in India)

৩.৫. লোকপাল ও লোকায়ুক্ত (Lokpal and Lokayukta)

৩.৬. সারসংক্ষেপ (Summary)

৩.৭. সহায়ক পরিভাষা (Key Terms)

৩.৮. 'অগ্রগতির পরীক্ষা' এর উত্তর (Answers to 'Check your Progress')

৩.৯. প্রশ্নাবলী ও অনুশিলনী (Questions and Exercises)

৩.১০. সহায়ক গ্রন্থ (Further Reading)

৩.১. ভূমিকা (Introduction) :

এই ইউনিটটিতে, আপনি আমলাতন্ত্রের ওয়েবেরিয়ান (Weberian) এবং মার্কসিয়ান (Marxian) দর্শন সম্পর্কে শিখবেন। ম্যাক্স ওয়েবার আমলাতন্ত্রকে শ্রম, কর্তৃত্বের কাঠামোর একটি বিভাগ হিসাবে বর্ণনা করে, যা সদস্যদের কার্যকলাপের জন্য নির্ধারিত ভূমিকা এবং কার্যক্রম পরিচালনা করার নিয়ম। সব বড় বড় প্রতিষ্ঠানের দক্ষ কর্মকাণ্ড সামলানোর জন্য একটি আমলাতান্ত্রিক ব্যবস্থা মৌলিক প্রয়োজন। মার্কসের মতে, আমলাতন্ত্র একটি পুঁজিবাদী সমাজের একটি অপরিহার্য বৈশিষ্ট্য। যেমন একটি সমাজে, একটি ছোট সংখ্যালঘু গোষ্ঠীর হাতে উৎপাদন ব্যবস্থান মালিকানা থাকে।

এই ইউনিটে, আপনি নতুন পাবলিক ম্যানেজমেন্ট (এনপিএম) -এ বিশ্বায়নের প্রভাব সম্পর্কেও শিখবেন। এনপিএম সরকারী খাতের আধুনিকীকরণের জন্য ১৯৮০ সালের পর থেকে সরকার কর্তৃক ব্যবহৃত একটি ব্যবস্থাপনা দর্শন।

টিপ্পনী

স্ব-অধ্যায় সামগ্রী

125

এর পরেও এই ইউনিটে, আপনি বাজেট এবং ভারতে বাজেট তৈরির প্রক্রিয়া সম্পর্কে জানতে পারবেন। একটি রাষ্ট্রে রাষ্ট্র আর্থিক প্রশাসনের একটি গুরুত্বপূর্ণ উপাদান হল বাজেট। 'বাজেট' শব্দটি 'বুজেট্টা' শব্দ থেকে উদ্ভূত হয়েছে, যা ফরাসি ভাষায় চামড়ার ব্যাগ বোঝায়। এটি ১৭৩৩ সালে একটি উপহাসের আকারে 'বাজেট খোলা' বা ওপেনড দ্যা বাজেট নামে ব্যবহার করা হয়েছিল। সমসাময়িক সময়ে বাজেট অর্থাৎ এই নথিপত্রগুলো রাষ্ট্রের ব্যয় রাজস্বের অনুমানের অন্তর্ভুক্ত। সাধারণ মানুষের ভাষায়, রাষ্ট্রীয় আর্থিক অবস্থা হিসাব করার জন্য বাজেট প্রস্তুত করা হয়।

এই ইউনিটের শেষ দিকে, আপনাকে লোকপাল ও লোকায়ুক্তের সাথে পরিচয় করানো হবে। আপনি জন লোকপাল বিল সম্পর্কে আরও বিস্তারিতভাবে জানতে পারবেন।

৩.১. এককের উদ্দেশ্য (Unit Objectives) :

এই ইউনিট পড়ার পরে, আপনি পারবেন:

- আমলাতন্ত্রের ওয়েবারিয়ান ও মার্ক্সীয় দৃষ্টিকোণ নিয়ে আলোচনা করতে।
- বিশ্বায়নের যুগে জনসাধারণের প্রশাসনকে বর্ণনা করতে।
- ভারতে বাজেট প্রণয়নের প্রক্রিয়াটি ব্যাখ্যা করতে।
- লোকপাল ও লোকায়ুক্ত নিয়ে আলোচনা করতে।

৩.২. আমলাতন্ত্র: ম্যাক্স ওয়েবার এবং কার্ল মার্কস (Bureaucracy : Maxweber and Kal Marx) :

আমলাতন্ত্র হল একটি পিরামিডিকাল অনুক্রম, যা নৈর্ব্যক্তিক, অভিন্ন নিয়ম ও পদ্ধতির অধীনে কাজ করে এবং একটি আনুষ্ঠানিক সংগঠন হিসেবে সংজ্ঞায়িত করা হয় যা আনুষ্ঠানিক নিয়ম এবং বিভাগসমূহের কার্যকলাপের ক্রমবর্ধমান এলাকাগুলির সমন্বয় সাধন করে। সুতরাং, এই ধরনের একটি আনুষ্ঠানিক প্রতিষ্ঠানের মধ্যে একটি অনানুষ্ঠানিক কাঠামো সন্ধান করা হয় তা স্বীকার করা হয় কিভাবে আমলাতন্ত্রের মধ্যে সম্পর্কগুলি পরিচালিত হয়। যদিও আনুষ্ঠানিক নিয়ম এবং বদ্ধ নিয়ন্ত্রণই আমলাতন্ত্রের নির্ভরযোগ্যতা, সেই একই কঠোরতা নমনীয়তার অভাব ঘটায় এবং একটি অর্থহীন রূপান্তরের প্রবণতা বাড়ায়। পিরামিডিকাল কাঠামো, প্রকৃতপক্ষে, ব্যক্তিগত অভ্যন্তরীণকরণকে প্ররোচিত করে, যার ফলে লক্ষ্য স্থানচ্যুত হয়।

আমলাতন্ত্রের মধ্যে অসামরিক কাঠামোটি একটি গোষ্ঠীকে বোঝায়, যেমন আমেরিকান সমাজবিজ্ঞানী মেলভিল ডাল্টন (Melville Dalton) দ্বারা স্বীকৃত এবং শক্তি অর্জনের জন্য এবং সাংগঠনিক পুরস্কারের একটি বৃহত্তর অংশ নিশ্চিত করার জন্য এই ধরনের গোষ্ঠীর সংগ্রাম। এটা স্পষ্টতই সাক্ষ্য প্রদান করে যে আমলাতান্ত্রিক সদস্যরা তাদের

অবস্থানকে একত্রীকরণ ও উন্নত করার জন্য আনুষ্ঠানিক পর্যায়ে একসাথে আসতে পারে। এইভাবে, আমলাতন্ত্রের মধ্যে আনুষ্ঠানিক হায়ারার্কির সাথে গোষ্ঠী, লবি এবং মতামত-গ্রুপ বিদ্যমান, যা অনানুষ্ঠানিক কাঠামোর অ্যাকাউন্ট।

আমলাতন্ত্র প্রধান বৈশিষ্ট্য:

ছোট সংগঠনের মধ্যে, সামনাসামনি যোগাযোগের মাধ্যমে সহজেই এবং দক্ষতার সাথে কাজ করা যেতে পারে। কিন্তু বড় প্রতিষ্ঠান এবং বৃহৎ আকারের গ্রাহকগণের সাথে বড় সংস্থায় এটি সম্ভব নয়। এ ধরনের বড় সংগঠন আমলাতন্ত্রের সাহায্য নিতে বাধ্য।

আমলাতন্ত্র প্রধান বৈশিষ্ট্য নিম্নরূপ:

হায়ারার্কি:

একটি আমলাতান্ত্রিক সংগঠনে কর্মকর্তাদের ক্রমপরম্পরা বা হায়ারার্কি অনুযায়ী সাজানো হয়। সিনিয়রিটির ভিত্তিতে, কর্মকর্তাদের প্রতিষ্ঠানের মধ্যে স্থাপন করা হয়- সিনিয়র কর্মকর্তাদের শীর্ষ এবং জুনিয়র কর্মকর্তাদের সিনিয়র কর্মকর্তারা নিম্ন স্তরে স্থাপন করা হয়। ফাইল সিদ্ধান্তের জন্য উপরের দিকে অগ্রসর হবে এবং একবার সিদ্ধান্ত গ্রহণ করা হলে, ফাইলটি নীচের দিকে ফেরত পাঠানো হয়, যেখানে ফাইলটি কার্যকর এবং বাস্তবায়নের জন্য নির্দেশিত হয়েছে।

কাজ বা ডিউটির সংজ্ঞা:

প্রতিটি অফিসারের দায়িত্ব সুস্পষ্ট। তিনি তাঁর অধিক্ষেত্রের বিষয়ে সচেতন, এবং তিনি তা অতিক্রম করবেন না। যদি তিনি তার অধিক্ষেত্র এলাকা অতিক্রম করেন তবে তিনি একটি ভুল করবেন এবং শাস্তি ডেকে আনবেন।

বিশেষিকরণ বা স্পেশালাইজেশন:

যদিও আমলাতান্ত্রিক প্রশিক্ষণ জেনারেলিস্টদের তৈরি করে, তবে তারা তাদের কাজের ক্ষেত্রে কিছু স্পেশালাইজেশন বিকাশ করে। যখন কোন নির্দিষ্ট সময়ের জন্য একটি নির্দিষ্ট প্রতিষ্ঠান বা বিভাগে একটি অফিসিয়াল কাজ করে, তখন তিনি তার উপর দক্ষতা অর্জন করেন।

শৃঙ্খলা ও সম্প্রীতি:

একটি প্রতিষ্ঠানের প্রতিটি কর্মকর্তার নির্দিষ্ট দায়িত্ব এবং সংজ্ঞায়িত অধিক্ষেত্র আছে। তিনি অন্য কোন কর্মকর্তার অধিক্ষেত্রের এলাকায় ঢুকে পড়বেন এটা প্রত্যাশা করা হয় না। যদি সব কর্মকর্তা এই নিয়ম এবং প্রত্যাশা দ্বারা আবদ্ধ হয়, তাহলে সংস্থার শৃঙ্খলা ও সম্প্রীতি থাকবে।

একটি নির্দিষ্ট লক্ষ্য অর্জন:

তালকট পারসনস (Talcott Parsons) যুক্তি দেন যে আমলাতন্ত্রের প্রধান বৈশিষ্ট্যগুলি হল একটি নির্দিষ্ট লক্ষ্য অর্জনের প্রাইমেরি ওরিয়েন্টেশন। প্রতিটি বিভাগে

টিপ্পনী

স্ব-অধ্যায় সামগ্রী

127

টিপ্পনী

একটি নির্দিষ্ট লক্ষ্য নির্ধারিত হয়, এবং বিভাগের সব সদস্য এটি অর্জন করার চেষ্টা করেন।

প্রমোশন:

প্রমোশনের উপর প্রভাব বিস্তারকারী দুটি কারণ হল সিনিয়রটি এবং ক্ষমতা, বা যোগ্যতা। সিনিয়রটি বিষয়ে সিনিয়রশিপ প্রদান করা উচিত কিন্তু প্রমোশনের জন্য সিনিয়রটির উপর একচেটিয়া নির্ভরতা দক্ষতা হ্রাস করে। সিনিয়রটির মত, দক্ষতাকে ও পুরস্কৃত করা উচিত। প্রমোশন মেধাবী কর্মকর্তাদের একটি ইনসেন্টিভ।

প্রশিক্ষণ:

সিভিল সার্ভেন্টদের যোগ্যতার ভিত্তিতে নির্বাচিত করা হয়, সাধারণত প্রতিযোগিতার মাধ্যমে। তাদের সার্ভিসের আগে এবং সার্ভিসের সময় তীব্র প্রশিক্ষণ দেওয়া হয়।

জিম্পারসোনালাইজেশন:

ইম্পারসোনালাইজেশন (Impersonalization) হল আমলাতন্ত্রের চারিত্রিক বৈশিষ্ট্য। নিয়ম এবং প্রবিধান সম্বন্ধে ব্যাখ্যা সম্পর্কে সিভিল সার্ভেন্টগণ দৃঢ় হয়। তারা অবজেক্টিভ ক্লায়েন্টের মুখ তাদের কাছে গুরুত্বপূর্ণ নয়। সিদ্ধান্তগুলি নিয়ম অনুযায়ী গৃহীত হয়, এবং কোনো ব্যক্তিগত বিবেচনার ভিত্তিতে নয়।

গোপনীয়তা:

আমলাগণ গোপনীয়তা বজায় রাখতে দক্ষ। তারা সরকারী গুপ্ত তথ্য সহজে প্রকাশ করবেনা। ওয়েবার বলেন, 'শাসক কল্পোনা করেন যে তিনি শাসন করছেন, আসলে তিনি যা করছেন তা সর্বসমক্ষে দৃশ্যমান, যার পেছনে রয়েছে সেই যন্ত্র যা নিয়ন্ত্রণের বাইরে ক্ষমতার বিশেষাধিকার ভোগ করতে পারে'।

আমলাতন্ত্রের প্রকারভেদ:

সামাজিক, সাংস্কৃতিক, অর্থনৈতিক ও রাজনৈতিক কারণ সহ পরিবেশগত প্রভাব দ্বারা গঠিত হয় আমলাতন্ত্র। ইতিহাসের বিভিন্ন সময়ে, আমলাতন্ত্র সামাজিক-রাজনৈতিক প্রভাবের ভিত্তিতে রূপান্তরিত হয়। মরসেইন মার্কস নীচের আলোচনা হিসাবে আমলাতন্ত্র শ্রেণীভুক্ত চারটি শ্রেণিতে বিভক্ত করেছেন:

(I) অভিভাবক আমলাতন্ত্র (Guardians):

প্লেটো এর অভিভাবকরা তাদের কর্মের মধ্যে ব্যক্তিত্ব দানের ক্ষমতা, জনস্বার্থের সারাংশ হিসাবে বিবেচনা করা হয়। তারা সম্প্রদায়ের ন্যায়বিচার ও কল্যাণের রক্ষাকবচ হিসেবে বিবেচিত হয়। এই অভিভাবকরা তাদের শিক্ষাগত ব্যাকগ্রাউন্ডের ভিত্তিতে নির্বাচিত হন। এই ধরনের আমলাতন্ত্র খ্রিস্টপূর্ব ৯৬০ বছর আগে চীনে এবং রাশিয়াতে ৬৪০-১৭৪০ খ্রিস্টপূর্বাব্দে রক্ষিত ছিল। সেই সময় চীনের সরকার কনফুসিয়াসের নীতিমালা অনুসারে ধার্মিকতার শিক্ষার উপর ভিত্তি করে তার ব্যবসা পরিচালনা করত, যেমন ধরা যাক একটি

প্লেটনিক ক্লিপ্ৰিন্ট, সেই অনুযায়ী চীনা কর্মকর্তাদের আদর্শ জীবনধারা প্রদর্শন করতে হত। শাস্ত্র অনুযায়ী যথাযথ আচরণে প্রশিক্ষণপ্রাপ্ত কর্মকর্তাদের পান্ডিত্যপূর্ণ কৃতিত্বের ভিত্তিতে নির্বাচন করা হয়েছিল। এই অভিভাবকরা নৈতিক দৃঢ়তার বিকাশ ঘটাবে এমনটা আশা করা হয়েছিল এবং ন্যায়পরায়ণতা অনুযায়ী ক্ষমতার ব্যবহার প্রভাবিত করবে। অভিভাবক আমলাতন্ত্র নিখুঁত অনুশীলনের আদর্শ এবং তাই ঐতিহ্যগত এবং রক্ষণশীল। এই ধরনের আমলাতন্ত্র সম্প্রদায়ের বিষয় থেকে এবং দিন-রাত্রির রাজনৈতিক সমস্যা থেকে আলাদা হতে পারে। তারা সম্পূর্ণ কর্তৃত্ববাদী এবং জনগণের মতামতের প্রতি নির্লিপ্ত থাকে।

(ii) জাতিভেদ আমলাতন্ত্র :

এই আমলাতন্ত্র হল ক্ষমতায় যারা থাকে তাদের ক্লাস কানেকশনের একটি ফলাফল। এই ধরনের আমলাতন্ত্রের মধ্যে, নিয়োগ শুধুমাত্র এক শ্রেণীর থেকে করা হয়। এর একটি ভাল উদাহরণ ভারতীয় আমলাতন্ত্রের প্রচলিত পরিস্থিতি হবে, যেখানে উচ্চতর শ্রেণি / বর্ণের ব্যক্তিরা শুধুমাত্র সিভিল সার্ভিসে নেওয়া হয়, এমনকি সিদ্ধান্ত গ্রহণ ও 'জাতিগত বিবেচনা' দ্বারা কার্যকর করা হয়। প্রাচীনকালে, শুধুমাত্র ব্রাহ্মণ ও ক্ষত্রিয়রা উচ্চপদস্থ কর্মকর্তায় পরিণত হতে পারতেন। উদাহরণস্বরূপ, ইংল্যান্ডে, অ্যারিস্টক্রেটিকদের সিভিল সার্ভিস পদে নিয়োগ করা হত। ব্যাঙ্ক, শ্রেণি, শিরোনাম এবং পরিষেবা সদস্যদের খুব বেশি এবং খুব কনস্ট্যান্ট চেতনা আছে, জাতিগত আমলাতন্ত্রের পাবলিক সার্ভিসগুলিতে সদস্যদের জন্য। আমলাতন্ত্রের বুদ্ধিবৃত্তিক সম্পদগুলি বেশী হলে, শ্রেণি বা জাতিগত দিকগুলির সম্ভাবনাও বেশি হবে এবং সামাজিক গোষ্ঠীগুলোর মধ্যে সামাজিক বিভেদ দেখা মধ্যে টানা হবে। এটা দেখা গেছে যে সিভিল সার্ভিসের গতিশীলতা জাতি মানসিকতার প্রতিষেধক হিসাবে কাজ করে না। পরিবর্তে, আরোহী বা ক্লাইম্বারের মানসিকতা উচ্চ গ্রুপের মানসিকতার সাথে সামঞ্জস্যপূর্ণ বলে আশা করা হচ্ছে। প্রথম দিকে রোমান সাম্রাজ্যের সময় সিভিল সার্ভিস, মেইজি কনস্টিটিউশনের অধীনে জাপানি সিভিল সার্ভিস ১৯৫০ সালের ফ্রেঞ্চ সিভিল সার্ভিস জাতিগত আমলাতন্ত্রের উদাহরণ।

(iii) পৃষ্ঠপোষক আমলাতন্ত্র :

এই ধরনের আমলাতন্ত্র 'স্পয়েলস সিস্টেম' নামেও পরিচিত। এখানে পৃষ্ঠপোষক রাজনৈতিক নিয়ন্ত্রণকে একটি উপায় হিসাবে দেখা হয়। এই ব্যবস্থার অধীনে, মন্ত্রীদের অনুগত ব্যক্তি বা নির্বাচিত কর্মীদের প্রত্যেককে সিভিল সার্ভিসে মনোনীত করা হয়। পাবলিক কর্মতাদের সমর্থকদের ব্যক্তিগত বা রাজনৈতিক উপকার হিসাবে বিতরণ করা হয়। ইংল্যান্ডে, উনবিংশ শতাব্দীর আগে, সিস্টেমটি অ্যারিস্টক্রেটিকে সিভিল সার্ভিসে প্রবেশের জন্য সীমাবদ্ধ করেছিল। মার্কিন যুক্তরাষ্ট্রে, পৃষ্ঠপোষক আমলাতন্ত্রের ঐতিহ্যগত গৃহে, কাউকে অন্যদের তুলনায় বেশি অফিসিয়াল স্টেটাসের আরো অধিকার দেওয়া হয়নি এবং এভাবেই পৃষ্ঠপোষকতা বিতরণ করা হয়েছিল। পৃষ্ঠপোষকতা আমলাতন্ত্রের ব্যবস্থাটিকে নিন্দা করা হয় কারণ এটি তার অক্ষমতার জন্য, তার অযৌক্তিক শৃঙ্খলা, তার

গোপন লোভ, তার অনিয়মিত উপায়, তার পক্ষপাতিত্ব এবং আত্মত্যাগের অনুপস্থিতির জন্য।

(iv) মেধা আমলাতন্ত্র:

এই ধরনের আমলাতন্ত্র অন্য তিন ধরনের আমলাতন্ত্রের সং প্রতিক্রিয়া। এই আমলাতন্ত্রে, নিয়োগ যোগ্যতার উপর ভিত্তি করে হয়, এবং আমলাতন্ত্র পরিষ্কার উদ্দেশ্য ও মানদণ্ড দ্বারা নিয়ন্ত্রিত হয়। সিভিল সার্ভিস এন্ট্রির পরে, অবস্থা এবং স্থিতিশীলতা নিশ্চিত করা হয়। আধুনিক যুগে, মেধার আমলাতন্ত্র, প্রশাসনিক ব্যবস্থার উপর রাজনৈতিক নিয়ন্ত্রণ এর ওপর জোর দেয়, অন্য কোনও আমলাতন্ত্রে এই বৈশিষ্ট্য পাওয়া যায় না। যৌক্তিক আচরণের অনুভূতির কারণে, এই ধরনের আমলাতন্ত্র অন্য তিনটি প্রকারের চেয়ে বেশী পছন্দের।

সংস্থা এবং আমলাতন্ত্র: একটি ওয়েবারিয়ান দৃষ্টিকোণ:

সমস্ত সমসাময়িক সমাজগুলি মূলত সাংগঠনিক সমাজের অন্তর্গত। এই অর্থে যে আমাদের সমস্ত প্রয়োজনগুলি সাংগঠনিক কাঠামোর সাথে পূরণ করা হয়। যদি আমরা ভারতের কোন শহুরে এলাকার দিকে তাকাই, তবে বড় বা ছোট, আমরা দেখতে পারি কিভাবে উপরের বিবৃতিটি সত্য। শহুরে এবং টাউনে আমাদের বাচ্চারা হাসপাতালগুলিতে জন্মগ্রহণ করে, স্কুলে শিক্ষিত হয়, পরবর্তীতে সরকারী বা বেসরকারী সংস্থায় নিযুক্ত হয়, পেশাদারী বা বিনোদনমূলক সংগঠনের সদস্য হিসেবে এবং অসংখ্য অন্যান্য সংস্থার সদস্য হিসেবে তালিকাভুক্ত হয়।

সমাজে শ্রমের যেমন স্পেশালাইজড ডিভিশন আছে, সংগঠন গুলো ও তেমন সংখ্যা ও বৈচিত্র্যে বেড়ে চলে, প্রতিটি সংগঠন এক বা কয়েকটি বিশেষ কর্ম সঞ্চালন করে। দক্ষতার স্বার্থে, এই সংস্থাগুলিকে একটি অনুক্রম বা কর্তৃত্ব বানাতে হবে এবং একটি নির্দিষ্ট লক্ষ্য অর্জনের জন্য পরিকল্পিত নিয়মগুলির একটি পদ্ধতি উদ্ভাবন করতে হবে। সুতরাং, একটি বিশেষ ধরনের সংগঠন, যা আমলাতন্ত্র হিসাবে পরিচিত, আর উদ্ভব হয়। আমলাতান্ত্রিক সংগঠন ক্রমবর্ধমান আধুনিক শিল্প সমাজের চারিত্রিক বৈশিষ্ট্যগুলি ব্যাখ্যা করে। ম্যাক্স ওয়েবারের আমলাতন্ত্রের বিশ্লেষণ সমাজতন্ত্র বা সোশিওলজির এই বিশেষ ক্ষেত্রে একটি অগ্রণী গবেষণা। আমলাতন্ত্রের উপর ওয়েবারের দৃষ্টিভঙ্গি তার জেনারেল থিওরি অফ সোশাল এ্যাকশনের প্রসঙ্গে দেখা উচিত। এটা ওয়েবারের থিসিস যে প্রত্যেক পুরুষ তার আচরণের মধ্য দিয়ে কিছু অর্থ প্রকাশ করে। অতএব, মানুষের কাজের এর পিছনে থাকার অর্থ এবং উদ্দেশ্য সম্পর্কে বোঝা যায় এবং তবে প্রশংসা করা যায়। ওয়েবার চার ধরনের সামাজিক কর্মকাণ্ডকে চিহ্নিত করেছেন:

- (i) যুক্তিসঙ্গত কর্ম, যা একটি লক্ষ্য এর সঙ্গে সঙ্গতিপূর্ণ।
- (ii) একটি মান যুক্তিসঙ্গত কর্ম, যা একটি মূল্য এর সঙ্গে সঙ্গতিপূর্ণ

- (iii) আবেগপূর্ণ ও অনুভূতিরময় কর্ম
- (iv) ঐতিহ্যবাহী কর্ম

বিভিন্ন ধরনের কর্মের শ্রেণিবিন্যাস, নির্দিষ্ট পরিমাণে, সমসাময়িক যুগের ওয়েবারিয়ান ব্যাখ্যা। তাঁর মতে, বিশ্বের বাসিন্দাদের চরিত্রগত বৈশিষ্ট্য হচ্ছে যুক্তিসঙ্গততা। উদাহরণস্বরূপ, অর্থনৈতিক সংস্থা বা এন্টারপ্রাইজ যুক্তিসঙ্গত কারণে এটি এন্টারপ্রাইজের সঙ্গে জড়িত বিভিন্ন বিষয়গুলির সুবিধা এবং অসুবিধাগুলি সতর্কতার সাথে পরিমাপ করে এবং খরচের বিষয়ে সুনির্দিষ্টভাবে গণনা করে। তাই আমলাতন্ত্রের দ্বারা রাজ্যের নিয়ন্ত্রণ, প্রকৃতপক্ষে, সমাজকে, কিছুটা লক্ষ্যবস্তু নির্ভর সংগঠনের দিকে এগিয়ে দেয়। 'আমলাতান্ত্রিকরণ এই প্রক্রিয়াটির প্রধান উদাহরণ। একটি আমলাতান্ত্রিক সংগঠনের একটি সুস্পষ্ট সংজ্ঞায়িত লক্ষ্য আছে। এটি এই লক্ষ্য অর্জন করার উপায়গুলির সুনির্দিষ্টভাবে গণনা করে এবং পদ্ধতিগতভাবে তার লক্ষ্যগুলি অর্জনের পথে দাঁড়িয়ে থাকা সেইসব উপাদানগুলিকে পরিত্যাগ করে। আমলাতন্ত্র তাই, একটি প্রাতিষ্ঠানিক আকারে যৌক্তিক পদক্ষেপ।

আমলাতন্ত্রও নিয়ন্ত্রণের একটি রূপ। এটি একটি বহুমুখী সংগঠনকে নির্দেশ করে যেখানে সউর্দ্ধস্তন বা সুপিরিয়র্ডদের এবং অধস্তন বা সাবঅর্ডিনেটসদের স্পষ্টভাবে নির্ধারিত দায়িত্ব এবং ক্ষমতা রয়েছে। কয়েকজনকে কিছু আদেশ দেওয়ার প্রয়োজন এবং অন্যদের যারা আদেশ বহন করা প্রয়োজন। একটি বৃহৎ আকারের প্রতিষ্ঠানের মধ্যে, সংগঠনের কার্যক্রমের সমন্বয়সাধনের প্রয়োজন রয়েছে। এই সমস্ত কিছু উচ্চতর যারা অনুক্রমের নিম্ন পদমর্যাদার তাদের নিয়ন্ত্রণকে বোঝায়। এই নিয়ন্ত্রণগুলি কার্যকর এবং মসৃণ হয়ে ওঠে, যদি উচ্চতর কর্তৃপক্ষের জন্য স্বতঃপ্রবৃত্তভাবে দেওয়ার মত ন্যূনতম কিছু থাকে। যখন লোকেরা স্বতঃপ্রবৃত্ত হয়ে কর্তৃপক্ষের কাছে সমর্পণ করে তখন তা বৈধ হিসাবে গণ্য হয়। ম্যাক্সো ওয়েবার তিনটি বৈধ বৈধতা চিহ্নিত করেন, যা তিন ধরনের সামাজিক কর্ম থেকে বেরিয়ে আসে। সুতরাং, এটি ঐতিহ্যগত অর্থ থেকে উদ্ভূত হতে পারে। এই ধরনের বৈধতা, আমরা ঐতিহ্যগত বৈধতা বলতে পারি, যা পুরোন ঐতিহ্যের পরিবর্তার ওপর নির্ভরশীল এবং ঐতিহ্যের শক্তি প্রতিষ্ঠার অধিকারের উপর নির্ভর করে। একইভাবে, বৈধতা যুক্তিসঙ্গত অর্থ থেকে উপনীত হতে পারে। এই ধরনের বৈধতাকে যুক্তিসঙ্গত বৈধতা বলা যেতে পারে, যা গঠনমূলক নিয়মের বৈধতার প্যাটান এর বিশ্বাসের নিদর্শন এবং কর্তৃত্ব প্রয়োগ করার জন্য নিয়ম দ্বারা মনোনীত মানুষের অধিকার-এ বিশ্বাসী। আরেকটি প্রকার বৈধতা রয়েছে যাকে ক্যারিশমাটিক বৈধতা বলে (যেমন গ্রীক শব্দটির জন্য বলা হয়েছে), যা তাদের অনুগামীদের ভক্তের উপর নির্ভর করে, বিশেষ করে ব্যতিক্রমী পবিত্রতা, বীরত্ব বা অন্যান্য ব্যক্তিগত গুণাবলীর দ্বারা পরিচালিত হয়। ক্যারিশমাটিক বৈধতার জন্ম হয় আবেগপূর্ণ ও অনুভূতিরময় কর্ম থেকে।

সাংগঠনিক কাঠামোর বৈধতা যে প্রকারের ওপর নির্ভরশীল সেই প্রকারের উপর

টিপ্পনী

টিপ্পনী

ভিত্তি করে তৈরি করা হয়েছে। এই দৃষ্টিভঙ্গি উপর জোর দিয়ে, ম্যাক্স ওয়েবার দেখেছেন যে: 'দাবি করা হয়, যে বৈধতার ধরন অনুযায়ী, বাধ্যতা ধরনের, এটি গ্যারান্টি উন্নত ধরনের প্রশাসনিক কর্মচারী এবং কার্যকারী কর্তৃপক্ষের মোডের এর মধ্যে মৌলিক পার্থক্য আছে।' আমলাতন্ত্রকে বোঝার জন্য, এই কারণে, আমলাতান্ত্রিক নিয়ন্ত্রণের ভিত্তিতে বৈধতা ধরন বিবেচনা করা প্রয়োজন।

তার টাইপোলজি থেকে উদ্ভূত যা সংশ্লিষ্ট ধরনের কর্তৃপক্ষ তা হল নিম্নরূপ: ঐতিহ্যগত কর্তৃপক্ষ যুক্তিসঙ্গত আইনি কর্তৃপক্ষ এবং ক্যারিশম্যাটিক কর্তৃপক্ষ। ওয়েবার, যদিও বলেছেন যে, কোনও ঐতিহাসিক উদাহরণে এই আদর্শ ধরনের কোনটি একটি টাইপ বা ধরন বিশুদ্ধ রূপে খুঁজে পাওয়া যায় নি বলে। প্রশাসনিক প্রতিষ্ঠানের টাইপ বা ধরনের বিশ্লেষণের সময়, ম্যাক্স ওয়েবার আদর্শ-ধরনের আমলাতন্ত্র নির্বাচন করে। এটা যুক্তিসঙ্গত - আইনি কর্তৃপক্ষের উপর ভিত্তি করে, যা তার বৈধতা উৎস হিসাবে বর্তমান।

ওয়েবার একটি আমলাতান্ত্রিক প্রতিষ্ঠানের নিম্নলিখিত বৈশিষ্ট্যগুলি বের করেছিলেন:

- একটি প্রতিষ্ঠান হিসাবে, আমলাতন্ত্র বলতে বোঝায় ক্রমাগতভাবে প্রাতিষ্ঠানিক কার্য সম্পাদন অনুযায়ী ফাংশন।
- কোনও সংস্থার জটিল কাজগুলি একটি নির্দিষ্ট এলাকায় বিশেষ করে প্রত্যেক অফিসারের সাথে পরিচালিত অংশে বিভক্ত হয়। উদাহরণস্বরূপ, সরকারী ফাংশনগুলি বিভিন্ন বিভাগে বিভক্ত, যেমন স্বাস্থ্য, শিক্ষা, কৃষি, প্রতিরক্ষা ইত্যাদি। প্রতিটি বিভাগের মধ্যে, প্রত্যেক কর্মকর্তা কমশদক্ষতা এবং দায়িত্বের একটি সুস্পষ্ট সংজ্ঞায়িত ক্ষেত্র রয়েছে। তাদের প্রয়োজনীয় দায়িত্ব পালন করতে তাদের প্রয়োজনীয় কতৃৎ দেওয়া হয়।
- সরকারি কর্তৃপক্ষের একটি অনুক্রম গঠিত হয় যাতে এই কর্তৃত্বটি পৃথকভাবে বিতরণ করা হয়, কিছু কর্মকর্তাদের হাতে অন্যদের সম্মানের সঙ্গে নিয়ন্ত্রণ এবং সুপারভাইজ করার কর্তব্য থাকে।
- 'আমলাতান্ত্রিক প্রশাসন', ওয়েবার বলেছেন, 'জ্ঞানগত ভিত্তিতে মৌলিকভাবে নিয়ন্ত্রণের অনুশীলন। এটি এমন একটি বৈশিষ্ট্য যা একে বিশেষভাবে যুক্তিযুক্ত করে। কর্তৃপক্ষ ব্যয়াম করা তাদের নির্দিষ্ট নির্দিষ্ট যোগ্যতা প্রয়োজন হয়। সাধারণত তাদের পরীক্ষার ভিত্তিতে সাধারণত আনুষ্ঠানিক যোগ্যতা অর্জনের ভিত্তিতে নিয়োগ করা হয়।
- আমলারা প্রশাসনিক ব্যবস্থার মালিক নয়। তাদের ব্যক্তিগত উদ্দেশ্যে তাদের অফিসিয়াল অবস্থান ব্যবহার করার অনুমতি দেওয়া হয় না। সরকারী আবাসন বা অন্যান্য পূর্বশর্ত যা ব্যক্তিদের চাকরির সময় থাকতে বা উপভোগ করতে দেওয়া হয় যখন পরিষেবাটির অবসর নেওয়া হয় বা পরিষেবা বাতিল করার পরে তা আর তাদের অধিকারভুক্ত থাকে না।

- প্রশাসনিক ধরনের কাজ লিখিতভাবে লিখিত হয়, যার ফলে প্রশাসনিক প্রক্রিয়ায় ধারাবাহিকতা ও সামঞ্জস্য বজায় রাখা।
- কর্মকর্তারা ব্যক্তিগতভাবে ফ্রি এজেন্ট। কিন্তু তাদের নিয়ম অনুযায়ী নিয়মতান্ত্রিকভাবে কাজ করার প্রয়োজন হয় যা তাদের নির্দিষ্ট ক্ষেত্রের দক্ষতা নির্ধারণ করে। আমলাতন্ত্রের কার্যক্রম, ব্যক্তিগত বিবেচনা দ্বারা নিয়ন্ত্রিত হয় না, যেমন সহকর্মীদের বা ক্লায়েন্টদের প্রতি তার অনুভূতি তাদের কর্ম, তাই যুক্তিসঙ্গত আবেগপ্রবণ নয়।
- আমলাদের বেতন দেওয়া হয়, যদিও এটি বেতন স্কেল, বয়স এবং অভিজ্ঞতার ভিত্তিতে প্রদেয় বৃদ্ধির উপর নির্ভর করে, এবং নির্দিষ্ট সংখ্যক বছরের কর্মসংস্থানের পরে এবং নির্দিষ্ট বয়সে তাদের পেনশন দেওয়া হয়।
- সাধারণত, আমলাদের অন্য কোনও কর্মসংস্থান নেই, এবং তাদের চাকরির কর্মজীবনে সর্বদাই, কর্মকর্তারা তাদের আচার-আচরণের নিয়মাবলী পালন করে এবং এটি তাদের অফিসিয়াল দায়িত্ব সম্পর্কিত।

আমলাতন্ত্র: একটি মার্কসীয় দৃষ্টিভঙ্গি

ম্যাক্স ওয়েবারের মতে, আমলাতন্ত্র ধনতান্ত্রিক বা সমাজতান্ত্রিক নির্বিশেষে, যদিও তা শিল্পজাত সমাজের (Industrial Society) একটি সুনির্দিষ্ট বৈশিষ্ট্য। কারা উৎপাদনের মাধ্যমগুলির মালিক তাদের সম্পর্কে প্রশংসা প্রাসঙ্গিক নয়। তবে মার্কস, একটি পুঁজিবাদী সমাজের অপরিহার্য বৈশিষ্ট্য হিসাবে আমলাতন্ত্রকে দেখেন। যেমন একটি সমাজে, একটি ছোট সংখ্যালঘুগোষ্ঠী উৎপাদন শক্তির মালিক। শাসকগোষ্ঠীর স্বার্থে এই ছোট্ট সংখ্যালঘুদের হাতে আমলাতন্ত্র একটি হাতিয়ার। একটি সমাজতান্ত্রিক সমাজ, যেখানে উৎপাদন শক্তিগোষ্ঠীর হাত মালিকানার অধীন, তাই যেখানে আমলাতন্ত্রের প্রয়োগ ঘটানো যেতে পারে সেই রূপে - যে রূপে তা পুঁজিবাদী সমাজে প্রচলিত। 'লেনিন বিশ্বাস করতেন ১৯১৭ সর্বহারার একনায়কতন্ত্র স্থাপিত হওয়ার পরে ইউএসএসআর এ, রাষ্ট্রের আমলাতন্ত্রের একটি অবিচলিত পতন হবে। তিনি এই বিষয়ে সচেতন ছিলেন যে কিছু কিছু আমলাতন্ত্র অপরিহার্য ছিল। কিন্তু তিনি মার্ক্স এবং এঙ্গেলস দ্বারা প্রস্তাবিত লাইনগুলির উপর এটি পুনঃনির্ধারণ করতে চেয়েছিলেন। এক ধরনের প্রস্তাব ছিল যে প্রশাসক সরাসরি নিযুক্ত হবে এবং তা হবে যে কোনো সময় প্রত্যাহারের বিষয়। দ্বিতীয় প্রস্তাব ছিল প্রশাসকদের বেতন সাধারণ কর্মীর মত হবে। তৃতীয় প্রস্তাবটি কাজটিকে একটি বিন্দুতে সহজতর করার জন্য ছিল 'যেখানে মৌলিক সাক্ষরতা এবং সংখ্যাসূচকতা তাদের কর্মের জন্য পর্যাপ্ত ছিল। লেনিন এমন একটি রাষ্ট্রের দৃশ্য দেখেন যার মধ্যে প্রশাসনে ব্যাপক অংশগ্রহণ হতে পারে, যেহেতু প্রশাসনিক প্রক্রিয়ার অংশগ্রহণ করার জন্য প্রয়োজনীয় দক্ষতার সবটাই থাকবে। যেহেতু প্রত্যেকেই এক একটি সময়ের জন্য একজন আমলা হতে পারে, কারোর মধ্যে কার্যকরী আমলাতান্ত্রিক শৈলী অথবা আমলাতান্ত্রিক মনোভাব বিকাশিত হবে না।

আমলাতন্ত্র: একটি জটিল অনুমান

রবার্ট কে. মের্টন (Robert K. Merton) এবং হ্যারি এম. (Harry M. Johson) জনসন আমলাতন্ত্রের অভাবের নির্দিষ্ট উৎসের দিকে লক্ষ্য করেছেন। প্রথমত, সিভিল সার্ভেন্টরা নিয়ম ও স্ট্যান্ডার্ড পদ্ধতির উপর অত্যধিক চাপ অনুভব করেন। নিয়ম একটি উপায়; তা প্রশাসনকে ন্যায়বিচার করতে সাহায্য করে এবং সহজেই কাজ করে। কিন্তু নিয়মের প্রতি আবেগ তাদের নিজেদের মধ্যে শেষ করে দেয়। জনসনকে উদ্ধৃত করে বলা যায়: 'বিধিগুলির উপর অযৌক্তিক মনোযোগের ফলে তারা তাদেরকে নিজেদের মধ্যে শেষ মনে করে করা হতে পারে এবং এক সময় আসবে যখন যে কাজে তারা মনস্থ সেই থেকে তাদের দৃষ্টি বাস্তবিকভাবে চ্যুত হবে। তিনি আরও বলেন, 'আমলাতন্ত্রের কাছে একটি ক্লায়েন্ট একটি রুটিন মামলা; কিন্তু ক্লায়েন্টের নিজের সমস্যা তার নিজের কাছে অনন্য, এবং তাকে রুটিন চিকিত্সা বল প্রয়োগদ্বারা সমতাসাধক মনে হতে পারে।' মর্টন বলেন, 'মূলত একটি পদ্ধতি হিসাবে কল্পনা করা নিয়মসমূহের আনুগত্য নিজেই শেষ হয়ে যায়, লক্ষ্যমাত্রার স্থানচ্যুতির পরিচিত প্রক্রিয়া দেখা যায় যার ফলে একটি ইনস্ট্রুমেন্টালভ্যালু মান টার্মিনাল ভ্যালু হয়ে যায়।

দ্বিতীয়ত, কিছু আমলাতন্ত্র অধিক কেন্দ্রীভূতকরণে (Over centralization) ভোগে। শীর্ষস্থানীয় কর্মকর্তারা একচেটিয়াভাবে সিদ্ধান্ত গ্রহণ করে, নিচু স্তরের কর্মকর্তারা কোনও মন্তব্য করার পরিবর্তে, যথাযথ তথ্যাদি রেকর্ড করেন এবং সিদ্ধান্তের জন্য উচ্চপদস্থ কর্মকর্তাদের কাছে পাঠিয়ে দেন। সিদ্ধান্তগুলি নিম্ন আধিকারিকদের দ্বারা গ্রহণ করা যেতে পারে যদি তারা তা করতে অনুমোদিত হয়। যেহেতু উচ্চ স্তরে সমস্ত বিষয় সিদ্ধান্ত নিয়ে নেওয়া হয়, তাই সিদ্ধান্ত গ্রহণ অস্বাভাবিকভাবে সময়সাপেক্ষ হয়ে ওঠে। বিলম্বিত সিদ্ধান্ত কোনও সিদ্ধান্ত নয়, এক যুক্তি দিতে পারে, এবং এই প্রক্রিয়ার সিদ্ধান্তটি ক্লায়েন্টের কাছে পৌঁছানোর সময়, হয়তো সে মারা যায়। অধিক কেন্দ্রীভূতকরণের কোনও উদ্যোগ নেওয়া থেকে নিম্ন স্তরের কর্মকর্তাকে নিরুৎসাহিত করে। তাদের দায়িত্ব ঘাড় থেকে নামানো বা কোন কিছুই না করার একটি প্রবণতা বিকাশ করবে, এমনকি যখন তাদের কাজ করার জন্য প্রযুক্তিগত কর্তৃত্ব দেওয়া হবে তখনও।

তৃতীয়ত, অনেক সরকারি কর্মচারী ক্লায়েন্টদের সাথে তাদের আচরণে 'উদ্ধৃত' বা 'অহংকারী'। কখনও কখনও, একজন সরকারি কর্মচারী জনসাধারণের সঙ্গে তার আচরণে অহংকারী না হলেও, তার অসঙ্গতি মনোভাব 'অহংকার' হিসাবে অনুভূত হয়। অধিকন্তু, নিম্ন স্তরের কর্মকর্তাদের মনোবল ক্ষতিগ্রস্ত হয় যখন তারা মনে করেন যে তারা তাদের উর্ধ্বতন কর্তৃপক্ষের দ্বারা অপমাণিত হচ্ছেন। এটি বিশেষ করে সামরিক বাহিনীর কাছে সত্য, যেখানে তাদের উর্ধ্বতন কর্তৃপক্ষের অধীনস্থ কর্মকর্তাদের প্রতি দুর্ব্যবহার অত্যধিক।

চতুর্থ, সিভিল সার্ভেন্ট একটি অনানুষ্ঠানিক আদেশে একটি প্রতিরক্ষা ব্যবস্থার বিকাশ ঘটান। তারা তাদের প্রোথিত আগ্রহের জন্য কোন ছুমকির বিরুদ্ধে এক জোট হয়ে

দাঁড়ান। তারা সাধারণ নিয়তি এবং একটি এসপ্রিট-ডি-কর্পসের অনুভূতি বিকাশ করে।

এনটাইটেলমেন্টের একটি নিবন্ধ, বুরোক্রাটিক স্ট্রাকচার অ্যান্ড পারসোনালিটি-তে, মেটন মনে করেন যে, 'বিশেষত বিশেষভাবে জেনারেল উৎপাদন অদক্ষতা এবং দক্ষতা প্রতিযোগিতামূলক উপাদানগুলি, এবং সেই আমলাতান্ত্রিক পদ্ধতি সাংগঠনিক লক্ষ্যগুলি উপলব্ধি করতে পারে। এই সাধারণ পর্যবেক্ষণের ব্যাকড্রপের বিরুদ্ধে, আমরা মেটন দ্বারা উল্লিখিত আমলাতন্ত্রের নির্দিষ্ট দুর্বলতার কথা উল্লেখ করতে পারি প্রথমত, আমলাদেরকে বিকল্প উপায়গুলি তৈরি এবং অন্বেষণ না করার জন্য, আনুগত্য এবং মান্য করা শেখানো হয়। এই পদ্ধতিটি আমলাদের প্রবল প্রবণতা দ্বারা আরও নিরাপদভাবে আরও জোরদার হয়, কারণ নিয়মানুবর্তিতা কর্ম এবং আনুষ্ঠানিক বিধিবিধানের সাথে সামঞ্জস্য প্রমোশন দ্বারা পুরস্কৃত করা হয়। এই ধরনের সেক্ষ ইন্টারেস্ট তাদের বিচ্যুত না হয়ে অ্যাডজাস্টমেন্ট জকরতে শেখায়, এমনকি যখন এই ধরনের কর্মগুলি সাংগঠনিক লক্ষ্যগুলি উপলব্ধি করার জন্য করতে বলা হয়।

দ্বিতীয়ত, আমরা মূলত সতর্কতার সঙ্গে প্রাতিষ্ঠানিক পদ্ধতি অনুসরণ করে থাকে, তবে এটি সময় ব্যয়কারী হতে পারে। একটি হায়ারারকিয়াল প্রতিষ্ঠানের মধ্যে, ফাইল এবং কাগজপত্রগুলি শামুকের গতিতে এক অফিসিয়াল থেকে অন্য অফিসিয়ালের দিকে চলে যায় কারণ প্রাতিষ্ঠানিক প্রক্রিয়াটি বিলম্বিত হতে থাকে। একে আমলাতান্ত্রিক 'লাল টেপ' বলা হয়, যা প্রতিষ্ঠানের ক্লায়েন্টদের দক্ষ সেবা প্রদানের পথে দাঁড়িয়েছে।

তৃতীয়ত, নৈব্যক্তিক দৃষ্টিভঙ্গির উপর জোর দিয়ে ভুল বোঝাবুঝির সৃষ্টি হতে পারে, এবং এমনকি বাধা হয়ে দ্বন্দ্ব ও হতে পারে, একদিকে আমলা এবং ক্লায়েন্টদের মধ্যে। একটি সংগঠনের মধ্যে তাই বিশেষ করে, তা পাবলিক বা প্রাইভেট যাই হোক না কেন, যা মূলত তার ক্লায়েন্টদের কিছু পরিষেবা দানের সঙ্গে যুক্ত হয়। তাদের কর্তব্য সম্পাদন করার ব্যবসায়ী সুলভ ও নৈব্যক্তিক ভঙ্গী আমলাদের সম্পর্কে ভুল ধারণা দিতে পারে। তারা তাদের ক্লায়েন্টদের হিসাবে ঠান্ডা, সমব্যথাহীন এবং এমনকি অহংকারী হয়ে উঠতে পারেন। তারফলে তাদের ক্লায়েন্টদের সাথে সম্পর্ক স্থাপনের সাংগঠনিক লক্ষ্যটি তীব্রভাবে ব্যর্থ হবে।

অগ্রগতির পরীক্ষা :

১. আমলাতন্ত্রের যেকোন দুটি প্রধান বৈশিষ্ট্য রাষ্ট্র?
২. পৃষ্ঠপোষক আমলাতন্ত্র কি?
৩. আমলাতান্ত্রিক 'লাল টেপ' কি?

৩.৩. গ্লোবলাইজেশন ই দ্য এজ অফ পাবলিক অ্যাডমিনিস্ট্রেশন :

গ্লোবলাইজেশন সার্বিকভাবে সার্বজনীন রাষ্ট্রীয় ভূমিকা এবং অবস্থান পরিবর্তনের জন্য দায়ী, যার ফলে বিশ্বব্যাপী সংস্কৃতির বিস্তার ঘটে, যা বিশ্বব্যাপী কর্পোরেট আধিপত্য, বিশ্বব্যাপী গণমাধ্যম এবং যোগাযোগ প্রযুক্তি দ্বারা চিহ্নিত। বাজারশক্তির প্রভাবের কারণে ওয়েলফেয়ার ধারণা একটি কর্পোরেট স্টেট কর্তৃক অগ্রাহ্য করা হচ্ছে। প্রশাসনের ক্ষমতা এবং কার্যকারিতা বাড়ানোর বিষয়ে উদ্বেগ উত্থাপন করা হচ্ছে। রাষ্ট্রের কাঠামোর মধ্যে রক্তে রক্তে ঢুকে আছে বলে বিশ্বায়ন জনসাধারণের প্রশাসনিক ব্যবস্থাকে প্রভাবিত করতে চায়। জনসাধারণের আগ্রহকে প্রমোট করবে আটাই প্রশাসনের কাছে প্রত্যাশা করা হয়, তবে সময়ের সাথে সাথে অনেকগুলি গুরুত্বপূর্ণ প্রশ্ন উত্থাপিত হয়েছে। পরিষেবা প্রকাশের যোগ্যতার বিষয়ে এবং অনেক প্রতিষ্ঠানই সমালোচনামূলক বিশ্লেষণের বিষয় হয়ে উঠেছে। সাম্যবাদী শাসনের পতন, জনসাধারণের ব্যয় ও করব্যবস্থা বৃদ্ধি, আমলাতন্ত্রের কর্মকাণ্ডের সাথে অসন্তোষ ইত্যাদি এই ধারণাটি দৃঢ় করেছে যে ঐতিহ্যগত রাষ্ট্রীয় মডেলটি যথাযথ নীতি বাস্তবায়নে এবং কার্যকর সেবা প্রদানের ক্ষেত্রে ব্যর্থ হয়েছে। এই অনিবার্যভাবে নতুন পাবলিক পরিচালন প্রতিষ্ঠানের উত্থানের নেতৃত্ব দিয়েছে যা সংগঠন এবং প্রাতিষ্ঠানিকীকরণ এলাকায় দূরবর্তী ফলাফল। বিশ্বব্যাপক ও আন্তর্জাতিক মুদ্রা তহবিল (সম্মিলিতভাবে ব্রেটন উডস ইনস্টিটিউশন নামে পরিচিত) হিসাবে আন্তর্জাতিক সংস্থাগুলির দ্বারা প্রণীত নীতি প্রক্রিয়াকরণের জন্য বাড়তি তাৎপর্যও প্রদান করা হচ্ছে।

গ্লোবলাইজেশনের ফলে দেশ, রাষ্ট্র ও সমাজের মধ্যে যোগাযোগ এবং আন্তঃসংযোগের একটি বহুমুখীকরণ ঘটেছে যা বর্তমান বিশ্ব ব্যবস্থা গঠন করে। এটি একটি প্রক্রিয়া যার মাধ্যমে পৃথিবীর এক অংশে ঘটনা, সিদ্ধান্ত এবং কার্যক্রম বিশ্বজুড়ে বেশ দূরে অবস্থিত ব্যক্তি ও সম্প্রদায়ের জন্য গুরুত্বপূর্ণ পরিণতি পায়। প্রকৃতপক্ষে, অ্যান্টোনি গিডেনস আর্থিক ও বৈদেশিক বিনিময় লেনদেনের ব্যাপক বৃদ্ধির কারণে প্রধানত নতুন এবং বৈপ্লবিক হিসাবে একে সংজ্ঞায়িত করেছেন, যার ফলে বিশ্বব্যাপী পরিষেবা, পণ্য, প্রযুক্তি, ধারণা এবং প্রক্রিয়াগুলির বিশ্বব্যাপী ওয়েব তৈরী হয়েছে। এইভাবে রাষ্ট্র, সরকার ও জনগণের মধ্যে একটি সম্প্রদায় হিসাবে প্রকৃতির উল্লেখযোগ্য পরিবর্তন নিয়ে আসা হয়েছে।

যাইহোক, বিশ্বায়নের ফলে বিভিন্ন ক্ষেত্র থেকে মিশ্র প্রতিক্রিয়া তৈরি হয়েছে বলে মনে করা হয়। কেউ কেউ একে অপরের উপর নির্ভরশীলতা বজায় রাখার, বিশ্বব্যাপী পুঁজিবাদ বিস্তার, সমাজের উন্মুক্তকরণ, পুনর্ব্যবহারযোগ্য অর্থনীতি ও প্রশাসনিক ব্যবস্থার অগ্রগতি বৃদ্ধি, হিসেবে এবং বিশ্বায়নের ফলে উন্নয়নশীল দেশগুলো বিশ্বব্যাপী কর্পোরেট ক্ষমতার সাথে তাদের নীতিগুলি পুনর্বিদ্যমান করছে বলে মত পোষণ করেছেন।

গ্লোবালাইজেশন জনসাধারণের প্রশাসনিক ব্যবস্থাকেও প্রভাবিত করেছে বিশেষ করে উন্নয়নশীল দেশগুলিতে সারা বিশ্বের বিভিন্ন প্রতিষ্ঠান, আইটি এবং, দক্ষতা এবং অর্থনীতির ওপর বাড়তি চিন্তার কারণে উৎপাদিত চাপের প্রভাবের ফলে এটি ব্যাপকভাবে বিস্তৃত। বিশ্বব্যাপী প্রতিষ্ঠানগুলির দ্বারা পরিচালিত চাপ অপরিমেয়; একটি বিশ্বব্যাপী বিচারব্যবস্থার সাথে সংযুক্ত একটি প্রাতিষ্ঠানিক সংস্থা একটি নির্দিষ্ট নীতি এলাকার মধ্যে স্বতন্ত্র দেশগুলির উপর কর্তৃত্ব এবং ক্ষমতার অধিকারী। এটি অনেক দেশে তাদের নিজস্ব অগ্রাধিকার এবং নীতি নির্ধারণের পছন্দের কোনও বিকল্প ছাড়াই নিতে বাধ্য হচ্ছে। অনেক উন্নয়নশীল দেশগুলির দ্বারা পরিচালিত কাঠামোগত সমন্বয় নীতিগুলি স্থানীয় গণতন্ত্রের একটি নেতিবাচক দিক হিসাবে প্রভাবিত হচ্ছে।

বিশ্বায়ন তরঙ্গটি অসামান্য প্রযুক্তি উদ্ভাবনের সাথে বাণিজ্য, অর্থ এবং বিনিয়োগের একটি অবিচ্ছিন্ন সম্প্রসারণ এবং উপভোক্তার চাহিদা ও প্রত্যাশাগুলির উচ্চ মাত্রায় বাড়িয়ে তুলছে। উন্নত যোগাযোগ এবং নীতি উদারীকরণের মাধ্যমে অর্থনীতি ও সমাজের গভীরতম ইন্টিগ্রেশন তার প্রভাবগুলির মধ্যে বিস্তৃতভাবে খুব ইতিবাচক প্রভাব ফেলেছে এবং সংরক্ষণের চেষ্টা মূল্যবান। এটা সমৃদ্ধ এবং দরিদ্র দেশগুলির মধ্যে অসংখ্য ব্যক্তিদের জন্য জীবনমাত্রার মান এবং বৃহত্তর সুযোগের ক্ষেত্রে ঐতিহাসিকভাবে অভিক্ষিপ্ত অগ্রগতিতে জাগরণ ঘটিয়েছে। গভীর এবং বৃহত্তর অর্থনৈতিক ইন্টিগ্রেশনও অনেকগুলি সমস্যা নিয়ে এসেছে, যেমন আর্থিক বাজারে আন্তর্জাতিকভাবে প্রেরিত অভিমত এবং বিপর্যয় বৃহত্তর আদানপ্রদান তা ভালো বা খারাপ যাই হোক না কেন তার স্বাধীনতা এবং সামগ্রিক বাণিজ্য এবং আন্তর্জাতিক ক্রমবর্ধমান অর্থনৈতিক কার্যকলাপের চাপ বৃদ্ধি।

অর্থনীতিতে বিশ্বায়নের প্রভাব মিশ্রিত হয়, অর্থনৈতিক সংকটের মতো নেতিবাচক দিক এবং সঙ্গে প্রতিযোগিতার কারণে অর্জিত সুবিধা; দুর্বল রাষ্ট্র, যন্ত্রপাতি; বাজার ভিত্তিক মূল্যবোধের প্রচার; দারিদ্র্য, বৈষম্য এবং উন্নয়নের উপর গুরুত্বপূর্ণ ফলাফলের সাথে সামাজিক সংকটের ক্রমবর্ধমান সম্পদের অগ্রগতি রোধে সম্পদের বন্টন লুক (১৯৯২) অনুসারে, নতুন গ্লোবাল পাবলিক অ্যাডমিনিস্ট্রেশন এর অন্তর্ভুক্ত হল:

- যোগাযোগ, কম্পিউটার প্রযুক্তি এবং বিশ্বব্যাপী পরিকাঠামো
- অর্থনীতি এবং বাণিজ্য, অর্থ এবং প্রযুক্তি স্থানান্তরের আন্তর্জাতিকীকরণ
- বায়োমিফ্রয়ারে প্রাকৃতিক সম্পদের মধ্যে পারস্পারিক নির্ভরতা

গবেষণায় দেখা গেছে, প্রতিযোগিতায়র জন্য দেশগুলির মুক্ত অর্থনীতির লক্ষ্যে নিখুঁতভাবে উন্নত দেশগুলি উপকৃত হয়েছে। এমনকি উন্নয়নশীল দেশগুলোতে অর্থনৈতিক বৃদ্ধি, বাণিজ্য ও বিনিয়োগ বৃদ্ধি এবং অভ্যন্তরীণ বাজারের বিস্তারও বৃদ্ধি পেয়েছে। (ওইসিডি / OECD) ১৯৯৮ সালে গৃহীত গবেষণাগুলি প্রকাশ করে যে উন্মুক্ত বাজারের অর্থনীতি সকল স্তরের উন্নয়নশীল দেশগুলিতে অর্থনৈতিক ও সামাজিক উভয় সুবিধা লাভ করতে পারে। কিছু সম্ভাব্য বেনিফিট নিম্নরূপ হয়:

টিপ্পনী

টিপ্পনী

- ব্যক্তির কি কিনবে এবং বিক্রি করবে আর তার দাম কি হবে সেই সম্পর্কে বৃহত্তর পছন্দের স্বাধীনতা কোথা থেকে ইনপুট পাবে; কোথায় এবং কিভাবে বিনিয়োগ করতে হবে; এবং কি দক্ষতা অর্জন করতে হচ্ছে।
- বিশ্ব বাণিজ্যের তুলনামূলক সুবিধা যা ব্যক্তি এবং ব্যবসায় অন্যদেরকে তুলনায় ভাল করার জন্য তাদের সম্পদ ব্যবহার করে উন্নতি লাভ করতে দেয়।
- আন্তর্জাতিক বাজারের জন্য পণ্য ও পরিষেবা উৎপাদনের চাকরিতে নিযুক্ত ব্যক্তিদের জন্য উচ্চ আয়।
- স্পেশালাইজেশন এবং বিনিময়ের জন্য ব্যক্তিদের বৃহত্তর স্বাধীনতা।
- নিম্ন মূল্য এবং পণ্য ও পরিষেবার একটি বৃহত্তর সহজলভ্যতা।
- ঝুঁকি বৈচিত্র্যতার ও সর্বোচ্চ রিটার্ন যেখানে নিশ্চিত সেখানে সম্পদ বিনিয়োগের সুযোগ।
- সর্বনিম্ন খরচ মূলধন অ্যাক্সেস।
- সম্পদগুলির আরও কার্যকরী ও উৎপাদনশীল বরাদ্দকরণ।
- উপকরণ এবং ইনপুটগুলির প্রতিযোগিতামূলক উৎসগুলিতে প্রবেশাধিকার লাভের জন্য ফার্মগুলির জন্য বৃহত্তর সুযোগ
- প্রযুক্তির অভ্যন্তরীণ স্থানান্তর এবং নো হাউয়ের (Know - How)

বিশ্বায়নের ফলে কেন্দ্রীয়ভাবে পরিকল্পিত অর্থনীতি থেকে বিশ্বব্যাপী অর্থনীতিতে একত্রিত বাজার কাঠামোতে রূপান্তরিত হয়। এটি প্রশাসনিক কাঠামোর উপর প্রভাব ফেলেছে- নতুন প্রযুক্তি, দক্ষতা অর্জন এবং নতুন পরিবেশে সমন্বয় সাধনের জন্য জনগণের মানসিকতার পরিবর্তনের সাথে সাথে সুসংগঠিত রাষ্ট্রীয় ব্যবস্থায় গ্রহণ। রাষ্ট্রীয় ভূমিকা পালনের অনুভূতিকে উন্নয়নের বাজারজাত পদ্ধতি এবং সরকার, বাজার ও সুশীল সমাজের মধ্যে সমন্বয় সাধনের আন্দোলন দ্বারা জনসাধারণের প্রকৃতি ও প্রক্রিয়ায় ব্যাপকভাবে প্রভাবিত হয়।

গ্লোবলাইজেশন-অর্থনৈতিক ইন্টিগ্রেশন এবং প্রযুক্তিগত পরিবর্তনের প্রচার করা কিছু বিশ্বব্যাপী মান ও আচরণের প্রতি সহানুভূতিশীলতার জন্য রাষ্ট্রকে ঠেকাচ্ছে, যখন অভ্যন্তরীণ সামাজিক ও রাজনৈতিক চাপ শাসিতদের স্বার্থ রক্ষার জন্য রাজ্য ও তার ক্ষমতার ভূমিকা জোরদার করার চেষ্টা করছে। রাষ্ট্র একটি রূপান্তরিত পর্যায়ে চলে যাচ্ছে এবং একটি উপসংহার হিসাবে জন প্রশাসন উপর তার প্রভাব বহু মাত্রিক হয়েছে।

বিশ্বায়ন হল প্রশাসনের বাজারজাতকরণ, বড় আমলাতান্ত্রিক কাঠামো ভেঙে যাওয়া, নমনীয় উৎপাদন ব্যবস্থার প্রবর্তন, দেশ-রাষ্ট্রের সার্বজনীন পণ্যদ্রব্যের ওপর নিয়ন্ত্রণের হ্রাস পাওয়া এবং বাজার পরিস্থিতি দ্বারা পরিচালনার প্রতি সরকারের পক্ষপাতীত্ব। এটা স্পষ্ট হয়ে উঠেছে যে জন প্রশাসনের প্রতিষ্ঠান, পদ্ধতি ও প্রক্রিয়াগুলি অনুপযুক্ত এবং

পরিবর্তিত দৃশ্যকল্পগুলির সাথে সুরক্ষার, সন্তোষজনক, নমনীয় এবং উদ্ভাবনী উপায়ে প্রতিক্রিয়া জানাতে অনুপযুক্ত এবং অকার্যকর। একটি ওয়েলফেয়ার স্টেটে এবং একটি অত্যন্ত পরিকল্পিত আমলাতান্ত্রিক ব্যবস্থায় রাষ্ট্রের ‘ভারী হাত’ নেতিবাচক ধারণার তৈরি করে যেখানে সর্বোচ্চ প্যানডাতমের (Panadigan) উপর মনোযোগ নিবন্ধা কল্যাণ রাষ্ট্র বা ওয়েলফেয়ার স্টেট এইভাবে সালোচিত হয়েছে :

- প্রতিক্রিয়া বিহীন কিন্তু সবদিকে ব্যাপ্তিশিল যা আত্মবিশ্বাসের পরিবর্তে নাগরিক নির্ভরতা বজায় রাখে (ইনভেসিভ স্টেট/ Invasive State)
- সময়ের সাথে জড়িত এবং কার্যসমূহ এবং দায়িত্বগুলি কার্যকর করতে অক্ষম (ওভার এক্সটেন্ডেড স্টেট/ Over Extended State)
- অভিজাত গ্রুপ দ্বারা নিয়ন্ত্রিত যা রাষ্ট্রকে জনস্বার্থের পরিবর্তে নিজস্ব স্বার্থ পরিবেশন করতে ব্যবহার করত (প্রাইভেট ইন্টারেস্ট স্টেট/ Private Interest State)

পশ্চিমী গণতন্ত্রে প্রভাবশালী সীমিত সরকারী কর্মের একটি শক্তিশালী নতুন প্যারাডাইম দেখায় সরকারকে এই দৃষ্টিভঙ্গি বজায় রাখতে হবে:

- কম করবেন
- তার পূর্ববর্তী বাড়তি বোঝা স্বরূপ দায়িত্ব কমানো বা পরিত্যাগ।
- যেখানে প্রযোজ্য সেখানেই পাবলিক পরিষেবা বা তাদের বিতরণ প্রাইভেটাইজড বা ব্যক্তিগত মালিকানার অধীন করা।
- প্রতিযোগিতা এবং দক্ষতার বাজার ধারণা অনুসারে তাদের নিজস্ব অপারেশনগুলি পুনর্বিদ্যায় করা।

বাজারে বিশৃঙ্খলার ভিত্তিতে বাজারের বিশুদ্ধতা দ্বারা এই বিশ্বাসগুলি যে বাজার ব্যবস্থাকে স্বতঃস্ফূর্তভাবে মানুষের ইচ্ছানুযায়ী এবং আকাঙ্ক্ষার একটি ভাল পদ্ধতি সরকারকে প্রত্যাহার করা ছাড়া।

জন প্রশাসন, ঐতিহ্যগত ভাবে বলতে গেলে, জনগণের কাছে আইন প্রণয়নকারী জনস্বার্থনিশ্চিতকারী নীতিমালা, নাগরিকদের প্রতিনিধিত্ব মূলকতা (representativeness) ও প্রতিক্রিয়া পরায়নতার (responsiveness)। এই মডেলটি, নতুন ব্যবস্থাপনা হিসাবে চিহ্নিত হয়েছে, জন প্রশাসনিক মার্কেট বেস তৈরির লক্ষ্যে, এবং অর্থনীতি, দক্ষতা এবং কার্যকারিতার তিনটি প্রাথমিক লক্ষ্যসমূহের জন্য প্রতিশ্রুতিবদ্ধ। নতুন পাবলিক ম্যানেজমেন্ট একটি ব্যর্থতা হিসাবে ঐতিহ্যগত পাবলিক প্রশাসনের নিন্দা করেছে। জন প্রশাসনকে বিতর্কের মাধ্যমে পুনরুদ্ধারিত করা বিশ্বায়নের একটি প্রধান কারণ বলে মনে করা হয়। কার্নি (Carny) (১৯৯৪) বিবেচনা করেছেন:

‘ফলাফল জন প্রশাসনের উজ্জীবিত বিশ্বায়িত প্রকৃতি এটি বিশ্বব্যাপী সংঘটিত হওয়া কাঠামোগত সংশোধন বা পুনর্নির্মাণের উপর ভিত্তি করে তৈরি পুনর্গঠনগুলি

টিপ্পনী

স্ব-অধ্যায় সামগ্রী

পাবলিক এবং প্রাইভেট সেক্টরের সুযোগ ও পরিধি এবং প্রশাসনিক সংস্কার বা সিভিল সার্ভিস সংস্কারের সাংগঠনিক পুনর্গঠন এবং আরও অনেক কিছুকে পুনর্বিদ্যমান করে।

৩.৩.১.নতুন পাবলিক ম্যানেজমেন্ট (New Public Management) :

পাবলিক প্রশাসনের ক্ষেত্রটি নতুন পাবলিক ম্যানেজমেন্ট (এনপিএম) সম্পর্কে বিতর্কের মধ্যে রয়েছে। এটি একটি সংস্কারের এজেন্ডা যা গত দুই দশকে বিশ্বব্যাপী তাৎপর্যপূর্ণ হয়ে উঠেছে এবং পশ্চিমী গণতন্ত্রের সামাজিক ও রাজনৈতিক পরিপ্রেক্ষিতে বেশ কয়েকটি পরিবর্তন এনেছে। নতুন পাবলিক পরিচালনার উত্থানের ব্যাখ্যা বিভক্ত; আন্দোলনের সমর্থকগণ একে একটি নতুন প্রশাসনিক প্যারাডাইম হিসেবে উপস্থাপন করে যা অতীতের চিন্তাভাবনার এবং অভ্যাস থেকে ভীষণ ভাবে আলাদা, যদিও তার বিরোধীরা যুক্তি দেয় যে এটি অতীতের প্রশাসনিক ঐতিহ্যের থেকে ক্রমবর্ধমানভাবে উদ্ভূত হয়েছে।

বর্তমান প্রশাসনের বর্তমান সংস্কার বিষয়ক এজেন্ডা বিভিন্ন বিশ্বব্যাপী প্রবণতাগুলির মধ্যে খুঁজে পাওয়া যায়। প্রথমত, এবং সম্ভবত সবচেয়ে গুরুত্বপূর্ণ, ১৯৭০-এর দশকের শেষের দিকে এবং ১৯৮০ এর দশকের শুরুতে শিল্পায়নের দেশগুলিতে সামাজিক রাজনৈতিক ও অর্থনৈতিক সংলাপের একটি ডান পন্থী পরিবর্তন, কারণ রাজনৈতিক নেতারা জনপরিষেবা প্রদানের ব্যাপক, কেন্দ্রীয় ব্যবস্থাগুলির অনুপযোগী প্রকৃতি অনুধাবন করতে পেরেছিল। ইউরোপ, এশিয়া ও উত্তর আমেরিকার নেতারা জনকল্যাণ, পরিবহন স্বাস্থ্যপরিষেবা এবং অন্যান্য পরিষেবা গুলোর ক্ষেত্রে জনপরিষেবা প্রদানের আরও কমব্যয় সাপেক্ষ, কার্যকর উপায়গুলি পরীক্ষা করতে শুরু করেছিলেন। বিশ্বব্যাপী অর্থনীতির পরিবর্তনের প্রকৃতি দ্বারা আধুনিক আর্থিক চ্যালেঞ্জগুলি পণ্ডিত ও অনুশীলনকারীদের জন প্রশাসন সম্পর্কে নতুন চিন্তাভাবনা আবিষ্কার করতে উৎসাহিত করেছিল।

প্রধান ড্রাইভিং বিষয়গুলিই ওভারলোডেড কল্যাণ রাষ্ট্রের চরম পরিণতি ঘটিয়েছিল এবং এর ফলে উদ্ভূত খরচের কারণে করদাতারা পাবলিক সেক্টরকে প্রশ্ন করার জন্য প্ররোচিত হয়েছিল। কল্যাণ রাষ্ট্রের সম্পর্কে অসন্তুষ্টি পরিবর্তনের জন্য মতাদর্শগত ভিত্তিতে গঠিত নতুন ডানপন্থী অর্থনীতির নেতৃত্বে দিয়েছিল। অতএব, ১৯৯০ এর দশকের প্রথম দিকে, বিশ্বজুড়ে জনসাধারণের জনসাধারণ, রিভেনশন এবং নতুন পাবলিক ম্যানেজমেন্টের মতো স্লোগান ব্যবহার করে, আমলাতান্ত্রিক সংস্থার পুনর্বিদ্যমানের জন্য যাত্রা শুরু করে, এজেন্সি প্রক্রিয়াগুলি সুসংহত করে এবং নীতিনির্ধারণের সিদ্ধান্তকে বিকেন্দ্রীভূত করে। ১৯৮০-এর দশকের পর থেকে সর্বোচ্চ শাসিত বাজারের মতাদর্শের প্রেক্ষাপটে, যুক্তি দেওয়া হয়েছে যে ব্যক্তিদের সেবা প্রদানের ক্ষেত্রে বাজারের তুলনায় সরকার কম দক্ষ। উন্নয়নের নতুন রাজনৈতিক অর্থনীতি (New Political Economy) (এন.পি.পি.) নিম্নোক্ত বাজারের উপর ভিত্তি করে গড়ে উঠেছে :

- রাষ্ট্র এর ডাউনসাইজিং।
- নিরস্ত্রীকরণ এবং প্রত্যাহার।
- শুধুমাত্র বাণিজ্যিক প্রতিষ্ঠানের বেসরকারীকরণই নয়, সেই প্রতিষ্ঠানগুলিও যা জনসাধারণকে ভাল ও যোগ্য পণ্য সরবরাহ করে।
- প্রগতিশীল কর ব্যবস্থা।
- অন্যান্য অলাভজনক সংস্থার অন্তর্ভুক্তি হচ্ছে সমাজ কল্যাণ

পাবলিক সেক্টরে ম্যানেজারিয়ালিজম ব্যবস্থাকে প্রবর্তন করার লক্ষ্যে প্রথম প্রজন্মের সংস্কারের কিছু উল্লেখ করে সংস্কারের সংকলনগুলি। নতুন পাবলিক ম্যানেজমেন্টের সমর্থকেরা যুক্তি দেন যে এটি পাবলিক এবং অলাভজনক ম্যানেজমেন্টের জন্য খরচ দক্ষতা এবং পরিষেবা কার্যকারিতা লাভ করেছে, এবং এটি ম্যানেজমেন্টের মৌলিক দুর্বলতা এবং জনপরিষেবা দায়িত্বশীলতা ও নিয়ন্ত্রণ ব্যবস্থায় সহায়তা করেছে।

মূলতঃ, নতুন পাবলিক ম্যানেজমেন্টের প্রধান উদীয়মান উদ্বেগের বিষয়টিকে চিহ্নিত করা এবং এটি কিভাবে শুরু হয়েছে তা বুঝতে এটি আদর্শ। প্রত্যেকেরই বোঝা উচিত যে ব্যবস্থাপনা ও জনপ্রশাসন উভয়ই অ্যাপ্লায়েড সায়েন্স এবং এটি বিশ্বজনীনভাবে গৃহীত হয়েছে যে সর্বাধিক ম্যাক্সিমম, নীতি, নির্দেশিকা এবং দক্ষতা, অর্থনীতি এবং কার্যকারিতার নীতিমালা ব্যবস্থাপনা চিন্তাবিদদের লেখাগুলি থেকে বেরিয়ে এসেছে এবং তারা গৃহীত ও অভিযোজিত হয়েছে তাদের স্বতন্ত্র বুদ্ধিবৃত্তিক পরিবেশে জন প্রশাসন পণ্ডিতদের দ্বারা। বর্তমানে, পাবলিক প্রশাসনের ক্ষেত্রে শুধুমাত্র একটি মাত্র প্যারাডাইম বিদ্যমান বলে মনে হয়, এবং এটি সম্ভবত নতুন পাবলিক ম্যানেজমেন্ট।

বি-ইনভেনটিং গভর্নেন্স (১৯৯৮) এর আন্দোলনের হিলগুলিতে উদ্ভূত নতুন জনসাধারণের এই নীতিমালা হল অন্ত্রাপ্রেনিউরিয়াল স্পিরিট (Intrapreneuial spirit) উদ্যোক্তা মনোভাব জনসাধারণের ক্ষেত্রের রূপান্তরিত করেছে। আমরা যখন বইটির উপ-শিরোনাম ঘনিষ্ঠভাবে পরীক্ষা করে দেখি, টিড গ্যাবলারের Re-inventiry Government, এটা স্পষ্ট যে প্রশাসনিক কর্মকর্তা-কর্মচারীদের কাছে ইতিমধ্যেই স্পষ্ট হওয়া নিয়ে গেইলার এবং ডেভিড ওসবার্ন উভয়ই বর্ণনা করেছেন। অতএব, তারা এসেনশিয়ালি পার্সপেকটিভ (Essentially Perspective) ছিল না কিন্তু প্রাথমিকভাবে বর্ণনামূলক (Primary Descriptive) ছিল যখন উদ্যোক্তা সরকারের (Intreprenueuial government) উপস্থিতি ছিল মুখ্য। সত্যই, সরকারের ম্যানেজারিকরণ - এর এই আন্দোলন শুরু হওয়ার আগেই এই স্বাবক গ্রন্থটি প্রকাশিত হয়েছিল। এগুলি এবং অন্যান্য পণ্ডিতদের লেখাগুলি ইতিমধ্যে ১৯৮০ সালে (এবং এমনকি আগে) প্রকাশিত হয়েছিল, যা একটি কার্যকর পদ্ধতিতে সরকারী সিস্টেমে সুষ্ঠু ব্যবস্থাপনা পদ্ধতি গ্রহণের প্রয়োজনীয়তা তুলে ধরেছিল। এক ট্যাঙ্ক কমিটি (Yatt Committee) সরকার সিস্টেমে টেলরিজমকে (Talyorism) রূপান্তর করার জন্য নিয়োজিত হয়েছিল যখন প্রায় দশ দশক আগে কি ঘটেছিল তা স্মরণ

টিপ্পনী

টিপ্পনী

করিয়ে দেয়। একটু আশ্চর্য, কিছু পণ্ডিতগণ নব্য-টেলরিজম হিসাবে নিউ পাবলিক ম্যানেজমেন্টকে ব্র্যান্ডেড করেছে। এমনকি যদি আমরা একটি বিতর্ক এড়াতে বলি, নিও-টেলরিসম - নিওলসিজম এর মত, এটা দাবী করা উচিত যে পাবলিক প্রশাসনিক প্রতিষ্ঠান উদারভাবে, মডেল এবং মোড ধার করে তার আরও ভাইব্র্যান্ট সিস্টার ডিসিপ্লিন ম্যানেজমেন্টের কাছ থেকে।

একটি ঐতিহাসিক দৃষ্টিকোণ প্রকাশ করবে যে সারা বিশ্বের আমলারা তাদের নিজস্ব পরিবেশগত চ্যালেঞ্জগুলির প্রতি খুব কমই প্রতিক্রিয়া জানিয়েছেন। তারা সাধারণত সময়ের থেকে অনেক পিছনে পড়ে আছেন। ১৯৬৮ সালে ডুয়েট ওয়াল্ডো (Dwight Waldo) যখন প্রথম মিন্নোব্রক সন্মেলন (Minnewbrock Conference) সংগঠিত করছিলেন তখন পিটার ড্রুকার (Peter Druker) তার পার্সপেকটিভ ভলিউম, দ্য এজ অফ ডিসকন্টিনুইটি দিয়ে বেরিয়েছিলেন, যা আমলাতান্ত্রিক সরকারের অক্ষমতার দূরদর্শী বিশ্লেষণ করে। হেরল্ড লাক্সি, ওয়ারেন বেনস, রবার্ট রাইস, টম পিটার্স এবং অ্যালাভিন টাফলার এবং অন্যান্যদের লেখাগুলিতে স্ট্রাইট-জ্যাকেটেড সম্পর্কে ক্রোধের পাবেন। এটা বিদ্রোহী যে জন প্রশাসনের জ্ঞানী ব্যক্তিদের থেকে আমলাতান্ত্রিক ব্যাধিগুলির প্রতিকার ম্যানেজমেন্টের পণ্ডিতদের দ্বারা আরও বেশী করে প্রস্তাবিত হয়। কিন্তু জন প্রশাসনিক পণ্ডিতদের কৃতিত্ব হল অন্য ডিসিপ্লিন থেকে প্রাসঙ্গিক এবং মূল্যবান জিনিসকে নিয়ে এসে এবং তাদের নিজস্ব স্বতন্ত্র এজেন্ডা এবং পরিবেশ অনুযায়ী ছাঁচে ঢেলে নিজেদের ব্যাগ্রতা ও কর্মদক্ষতাকে তুলে ধরো নতুন পাবলিক ম্যানেজমেন্ট জন প্রশাসনের এই স্থিতিস্থাপকতার একমাত্র প্রকাশ।

দ্যা অরগ্যানাইজেশন ফর ইকোনোমিক কোঅপারেশন অ্যান্ড ডেভেলপমেন্ট (ওইসিডি / OECD) বিশ্বাস করে যে নতুন পাবলিক ম্যানেজমেন্টের মাধ্যমে, পাবলিক সেক্টরকে আরও ম্যানেজারিয়্যাল করা হচ্ছে; কন্ট্রোল এজেন্সি এবং অপারেটিং ইউনিটগুলির মধ্যে এবং উৎপাদনকারী ইউনিটগুলির মধ্যে, ক্রম স্তরগুলির মধ্যে সম্পর্কের একটি আরো চুক্তিভিত্তিক, অংশগ্রহণমূলক এবং বিশদ রচনামূলক প্রবর্তন, সেগুলি পাবলিক বা প্রাইভেট। যাই হোন না কেন OECD-র মতে, বেশিরভাগ দেশই সরকারি সংস্থাগুলিতে পণ্যগুলির উৎপাদন ও সরবরাহের উন্নতির জন্য দুটি বিস্তৃত সুযোগসুবিধা অনুসরণ করছে এই দুটি উপায় হল:

1. পাবলিক সংস্থার উৎপাদন কর্মক্ষমতা বাড়ানো, কর্মীদের কর্মসংস্থান, উন্নয়ন, যোগ্য প্রতিভা নিয়োগ এবং কর্মদক্ষতা অনুযায়ী বেতনসহ মানব সম্পদ ব্যবস্থাপনায় উন্নত; সিদ্ধান্ত এবং ব্যবস্থাপনায় আরও কর্মীদের নিয়ে আসা; কঠোর কর্মক্ষমতা লক্ষ্যমাত্রা নির্ধারণে আরামদায়ক প্রশাসনিক নিয়ন্ত্রণ; তথ্য প্রযুক্তির ব্যবহার; ক্লায়েন্ট এবং চাপ পরিষেবা গুণ থেকে উন্নত প্রতিক্রিয়া গ্রহণ; সরবরাহ এবং চাহিদা সিদ্ধান্ত একসাথে নিয়ে আসা (যেমন, দায়িত্বিং ব্যবহারকারীদের মাধ্যমে)।
2. মধ্যবর্তী পণ্য এবং পরিষেবা প্রদান এবং সরবরাহকারীদের জন্য একচেটিয়া

অধিকার বা অন্য সুরক্ষাতে সরবরাহকৃত পণ্য ও পরিষেবা এবং প্রচারের চুক্তি সম্পাদনের জন্য একটি নির্ভরযোগ্য, দক্ষ, প্রতিযোগিতামূলক ও উন্মুক্ত পাবলিক প্রোকিওরমেন্ট ব্যবস্থার উন্নয়নে প্রাইভেট সেক্টরকে বেশি করে।

সমষ্টিগতভাবে, নতুন জনসাধারণের ব্যবস্থাপনায় ওইসিডি ভিউ পরিচালনা ব্যবস্থাপনার নিম্নোক্ত দিকটি অন্তর্ভুক্ত করে:

- কর্মক্ষমতা বেতন (Performance Pay) সহ মানব সম্পদের উন্নয়ন।
- সিদ্ধান্ত গ্রহণ, স্থিতিশীল নিয়ন্ত্রণ এবং প্রবিধান বিভিন্ন পর্যায়ে কর্মীদের অংশগ্রহণ উৎসাহিত করা, এখনও নির্ধারণ এবং কর্মক্ষমতা লক্ষ্য অর্জনের নিশ্চিতকরণ
- এমআইএস (MIS) করার জন্য তথ্য প্রযুক্তির সর্বোত্তম স্তরে ব্যবহার করা, আরও কার্যকরী এবং সমৃদ্ধ নীতি ও সিদ্ধান্তমূলক ব্যবস্থা
- ক্লায়েন্টদের দক্ষ সেবা প্রদান এবং তাদের গ্রাহক হিসাবে ট্রিট করা এবং প্রতিষ্ঠানের সদস্য হিসাবেও দেখা।
- গ্রাহকদেরকে পাবলিক সেক্টর মতানেজমেন্টের আরও অবিচ্ছেদ্য অংশ হিসাবে পরিষেবা প্রদানের জন্য ব্যবহারকারীর দায়িত্ব নির্ধারণ করা
- বেসরকারিকরণ পরিকল্পনা একটি অংশ হিসাবে পরিষেবার কন্ট্রোল আউট করা।
- বিভিন্ন প্রতিষ্ঠানের মধ্যে অর্থনৈতিক নীতির বি-কেন্দ্রীভূতকরণ এবং মোস্পে পলিসিগুলোর বিনিয়ন্ত্রণ।

সংক্ষেপে, নতুন পাবলিক ম্যানেজমেন্টের সবচেয়ে সাধারণ বৈশিষ্ট্যগুলির মধ্যে নিম্নলিখিতগুলি অন্তর্ভুক্ত রয়েছে:

- ফল এর তুলনায় পদ্ধতির উপর বেশি চাপ দিয়ে ফোকাস করা।
- পেশাদার ব্যবস্থাপনাকে শক্তিশালী করার জন্য উৎসাহ
- উচ্চ মান এবং কর্মক্ষমতা পরিমাপ
- আউটপুট নিয়ন্ত্রণ উপর বৃহত্তর জোর
- ব্যবসা সিদ্ধান্তমূলক ক্ষমতার বি-কেন্দ্রীকরণ বৃদ্ধি
- প্রাইভেট সেক্টর ম্যানেজমেন্ট ব্যবস্থাপনা পদ্ধতি, শৃঙ্খলা ও পার্সিমনি গ্রহণের ক্ষেত্রে পাবলিক সেক্টরে বৃহত্তর স্বীকৃতি
- জবাবদিহিতা, অগ্রগতিশীল নেতৃত্ব এবং রাজনৈতিক নেতৃত্ব এবং জনসাধারণের মধ্যে বৃহত্তর বোধশক্তির জন্য প্রচার
- ফলাফলের জন্য ম্যানেজারদের বাড়তি দায়িত্ব।
- সরকারের আকার ধীরে ধীরে হ্রাস পাওয়া

বছরের পর বছর ধরে, নতুন পাবলিক ম্যানেজমেন্টের চিন্তাভাবনায় একটি

টিপ্পনী

গুরুত্বপূর্ণ পরিবর্তন হয়েছে। উদ্যোক্তা সরকারের প্রাথমিক পর্যায়ে, তফসিলি এবং ব্যক্তিগতকরণের উপর চাপ ছিল, যা কখনও কখনও ডাউস সাইজিং অফ রাইত সাইজিং (Downsizing of right sizing) বলে উল্লেখ করা হতো। সরকার লিন অ্যান্ড মিন (Lean and mean) চেয়েছিল কিন্তু এখন আবার একথাটি স্বীকার করা হয়েছে যে, জাতীয় জীবনের একটি গুরুত্বপূর্ণ দিক হিসেবে সরকারের ভূমিকা ও দায়িত্বের কার্যভার এবং অবশ্যম্ভাবিতা হ্রাস করা যাবে না। উন্নয়নশীল দেশ বিশেষতঃ, আর্থ-সামাজিক পরিবর্তনের প্রকৌশলবিধানে সরকারের ভূমিকা এবং লক্ষ্য-পরিচালিত প্রগতিশীল মাল্টি-ডাইমেনশনাল বিকাশের আনুষ্ঠানিকতা সর্বাধিক হওয়ার সম্ভাবনা রয়েছে। অতএব সমসাময়িক গুরুত্ব কম সরকার নয় (Less Government) বরং উন্নত সরকারের। যেখানে সুষ্ঠু ম্যানেজেরিয়াল প্রাকটিস এর মূল্য পাবলিক অ্যাডমিনিস্ট্রেশনের ক্ষেত্রে প্রসারিত হয়েছে।

একটি প্রশ্ন দাঁড়িয়েছে যে কেন জনপ্রশাসনের পন্ডিতগণ তাদের ডিসিপ্লিনে একটি নতুন পাবলিক ম্যানেজমেন্ট-এর আক্রমণের বিরোধিতা করেননি। সম্ভবত, এর মূল কারণ এই যে নতুন স্টাইলের নতুন পাবলিক ম্যানেজমেন্ট হতে পারে বলে মনে হয়, তার পুরানো পাবলিক অ্যাডমিনিস্ট্রেশন সাথে জৈব সংযোগ রয়েছে। তদনুসারে, কেউ মনে করতে পারেন যে ঐতিহ্যগত প্রশাসনিক ও ম্যানেজেরিয়াল তত্ত্বগুলি যা দক্ষতা, কার্যকারিতা ও অর্থনীতিতে জোর দিয়েছে, নতুন পাবলিক ম্যানেজমেন্ট ব্যবস্থার অবিচ্ছেদ্য উপাদান হিসেবে একটি নতুন রূপ ধারণ করেছে। অবশ্য পার্থক্যটি দুটো ভিন্ন ভিন্ন ব্যবস্থার প্রশাসনিক ব্যবস্থার লক্ষ্য পাওয়া যায়, তবে নতুন পাবলিক ম্যানেজমেন্ট জনসাধারণের প্রশাসনের লক্ষ্য নিয়ে ততটা উদ্বিগ্ন নয় যতটা তা অর্জনের কৌশল হিসেবে। এই প্রসঙ্গে, এটি প্রশংসিত হওয়া উচিত যে নতুন জনপ্রশাসনের সর্বাধিক উদ্বিগ্ন লক্ষ্য, মূল্য ও জনসাধারণের প্রশাসনের মনোভাব, অন্যদিকে নতুন পাবলিক ম্যানেজমেন্ট, প্রধানত গঠন ও শৈলীতে আগ্রহী। নতুন পাবলিক ম্যানেজমেন্টের মধ্যে এমন কিছু নতুন উপাদান রয়েছে যা নতুন পাবলিক অ্যাডমিনিস্ট্রেশনে নেই আবার তার উল্টোটাও হয়। মূলত উভয়েই একে অপরের পরিপূরক।

অগ্রগতি পরীক্ষা:

৪. কিভাবে বিশ্বায়ন অর্থনীতিকে প্রভাবিত করে?

৫. ওইসিডি'র মতে, পাবলিক সংস্থাগুলিতে পণ্যগুলির উৎপাদন ও সরবরাহের উন্নতিতে দুটি বৃহৎ সুযোগ কি?

৩.৪. ভারতে বাজেট তৈরির পদ্ধতি (Budget maling Process in India)

হারল্ড আর. ব্রুসের (Harold R. Bruce) বক্তব্য, 'একটি বাজেট একটি আর্থিক বিবৃতি যা অর্থবছরের বাজেটের প্রাক্কলন, পরবর্তী অর্থবছরের জন্য প্রদত্ত প্রতিষ্ঠানের

আনুমানিক আয় এবং প্রস্তাবিত ব্যয়।

ডিমক (Dimoch) মতে, 'একটি বাজেট একটি আর্থিক পরিকল্পনা যা অতীতের আর্থিক অভিজ্ঞতার সারসংক্ষেপ করে বর্তমান পরিকল্পনাটি প্রকাশ করে এবং এটি ভবিষ্যতে একটি নির্দিষ্ট সময়ের মধ্যে উপস্থাপন করে।'

রেনে স্টোনের (Rene Stown) কথামতে, 'বাজেট একটি ডকুমেন্ট যা জনসাধারণের রাজস্ব এবং ব্যয়সাপেক্ষ প্রাথমিক পরিকল্পিত পরিকল্পনা।'

মুনরো (Munror) মতে, 'বাজেট আসন্ন অর্থবছরের জন্য অর্থায়ন পরিকল্পনা। এর মধ্যে একদিকে সব রাজস্ব একটি আইটেমযুক্ত অনুমান এবং অন্য সব খরচ জড়িত।'

রেনে গেজের (Rene Gaze) মতে, 'একটি আধুনিক রাষ্ট্রের বাজেটের একটি পূর্বাভাস এবং সমস্ত জনসাধারণের রসিদ ও ব্যয় এবং নির্দিষ্ট খরচের জন্য একটি হিসাব এবং রশিদগুলি তাদের কাজে লাগানোর এবং তাদের সংগ্রহ করার একটি অনুমোদনা।'

টেলরের (Taylor) মতে, 'বাজেট একটি নির্দিষ্ট সময়ের জন্য সরকারের একটি আর্থিক পরিকল্পনা।'

উইলনে (Wilne) বলছেন, 'বাজেটে আনুমানিক আয় এবং ব্যয়সম্পর্কগুলি রাজস্ব এবং ব্যয়সম্পর্কের তুলনামূলক চার্টের একটি অংশ- এবং এর ওপরে এবং এটি জনসাধারণের অর্থের রাজস্ব ও ব্যয় সংগ্রহের জন্য উপযুক্ত কর্তৃপক্ষের কর্তৃত্ব এবং নির্দেশনা।'

সূত্রাং, এই সংজ্ঞাগুলির ভিত্তিতে আমরা বাজেটের এই উল্লেখযোগ্য বৈশিষ্ট্যগুলিকে সংক্ষেপ করতে পারি:

- বাজেট প্রস্তাবিত ব্যয় এবং সেইসাথে প্রত্যাশিত রাজস্বের একটি অ্যাকাউন্ট।
- বাজেটে অনুমোদনের জন্য একজন কর্তৃপক্ষের প্রয়োজন।
- বাজেট সাধারণত বার্ষিক। কোনও ক্ষেত্রে এটি একটি নির্দিষ্ট সময়ের জন্য হতে পারে।
- বাজেটে একটি নির্দিষ্ট প্রক্রিয়াকে এগিয়ে নিয়ে যায়, যার মাধ্যমে সমগ্র প্রশাসন এবং ব্যয় ও রাজস্বের সংগ্রহ করা হয়।

বাজেটের প্রকারভেদ:

বাজেট বিভিন্ন ধরনের হতে পারে। তাদের শ্রেণীবিন্যাস নির্দিষ্ট নীতিগুলির উপর ভিত্তি করে হচ্ছে যা নিম্নরূপ:

- আনুমানিক সময়কে কভার করে।
- বিধানসভায় ঘোষণা করা য় বাজেটের সংখ্যা।
- গৃহীত পদ্ধতির ধরন।
- আর্থিক অবস্থা যা বাজেটের মাধ্যমে দেখানো হয়
- রাজস্ব এবং ব্যয়ের শ্রেণীবিভাগ

টিপ্পনী

ক. একক বাজেট বনাম গ্লবাল বাজেট

বেশিরভাগ দেশে একটি একক বাজেট প্রস্তুত করার পদ্ধতি ব্যবহার করা হয়। একটি একক বাজেট তৈরি করা হয় যেখানে সমস্ত বিভাগের সমস্ত অনুমান কভার করা হয়। একক বাজেটের প্রস্তুতির কারণটি হচ্ছে এই যুক্তি যে সরকারের আর্থিক অবস্থান এবং স্থিরতা এই ভাবে প্রকাশ পায়। এটি সরকারকে আরও সহজ করে তোলে যেহেতু সরকার সকল বিভাগের উদ্বৃত্ত এবং ঘাটতিকে আগে থেকেই জানে এবং এভাবে প্রয়োজনীয় নিয়মাবলী তৈরি করতে পারে, পুরো বাজেটের ভারসাম্য বজায় রাখতে পারে। এটি পরবর্তী পর্যায়ে সংশ্লিষ্ট জটিল সমস্যা এবং গণনা থেকে সরকারের খরচ বাচায়। এই সিস্টেমটি ব্যবহারকারী দুটি দেশ হিসেবে জার্মানি ও সুইজারল্যান্ডের নাম করা যায়।

ভারতে যদিও বহুবছর বাজেটের পদ্ধতিটি দুটি বাজেট তৈরি করে। দুইটি বিভাগে যএই বাজেটগুলি পৃথকভাবে তৈরি করা হয়:

- প্রশাসনিক বিভাগ সমূহ
- বাণিজ্যিক উদ্যোগ সমূহ

ভারতে ১৯২১ সাল থেকে রেলপথের জন্য একটি পৃথক বাজেট প্রণয়ন করা হয়। এটি অ্যাকওয়ার্থ (Acwarth Committee) কমিটির সুপারিশে শুরু হয়। আরেকটি উদাহরণ দামোদর ভ্যালি কর্পোরেশনের (Damodar Valley Corporation) বাজেট, যা বাংলার এবং বিহারের বিধানসভার পূর্বে স্থাপিত হয়।

খ. উদ্বৃত্ত, ঘাটতি এবং সুমম বাজেট:

আনুমানিক আয় আনুমানিক ব্যয় এর বেশি হলে, বাজেটকে উদ্বৃত্ত বাজেট বলা হয়। একইভাবে, একটি ঘাটতি বাজেট হল এক যেখানে আনুমানিক আয় এর থেকে বেশী প্রত্যাশিত ব্যয়। স্পষ্টতঃ ঘাটতি বাজেটটি দেখায় যে অর্থনীতিবিদরা যেভাবে দেখিয়েছেন, দেশ সঠিক পথে এগোচ্ছে। যখন আনুমানিক আয় এবং ব্যয়ের প্রায় সমান এবং সমতুল্য, এটি একটি সুমম বাজেট বলা হয়। সাধারণত, সমস্ত বাজেট ঘাটতি হয়।

গ. বিভাগীয় বাজেট এবং পারফরম্যান্স বাজেট:

একটি বিভাগীয় বাজেটে, এটির অধীনে সংশ্লিষ্ট ব্যয় এবং সেইসাথে সংশ্লিষ্ট রাজস্ব এক ছাদে সংগ্রহ করা হয়। পারফরম্যান্সের বাজেটের ক্ষেত্রে, যে কোনও প্রকল্পে প্রস্তাবিত বাজেটটি বিভিন্ন কর্মসূচির আওতায় সংশ্লিষ্ট কার্যক্রমের কার্যক্রম ও অনুষ্ঠানের ভিত্তিতে বিভক্ত হয়ে যায়। উদাহরণস্বরূপ, যদি শিক্ষা সম্পর্কিত একটি প্রকল্প থাকে তবে বিভাগটি প্রাথমিক, সিনিয়র মাধ্যমিক ও উচ্চ মাধ্যমিকের ভিত্তিতে হতে পারে।

ঘ. নগদ বাজেট/ রাজস্ব বাজেট:

নগদ বাজেটে, এক বছরের মধ্যে ব্যয় বা গৃহীত অর্থের ভিত্তিতে বিভিন্ন ফরম ও ব্যয়ের হিসাব এবং আয় সম্পর্কে একটি হিসাব রয়েছে। রাজস্ব বাজেটের ক্ষেত্রে, এক বা

একাধিক বছরে ব্যয় বা আয় এর আকারে প্রাপ্ত অর্থ বা প্রাপ্তির সম্ভাবনা বাজেটের ভিত্তিতে দেওয়া হয়। ভারত ও মার্কিন যুক্তরাষ্ট্রের মত নগদ বাজেট তৈরি করা হয়। অন্যান্য মহাদেশীয় দেশগুলির সাথে ফ্রান্সের মত দেশে নগদ বাজেট করা হয়।

দীর্ঘমেয়াদী বাজেট প্রক্রিয়া

পাবলিক বাজেট সাধারণত, বার্ষিক হয় এবং হয়ে চলেছে। যারফলে আইন সভা নজরদারি করতে পারে এবং সরকারি কর্মকান্ড নিয়ন্ত্রণ করতে পারে। এটি কোন ভাবেই নয় যে সরকার ভবিষ্যতের পরিকল্পনার দিকে নজর দেবে না বা এর প্রয়োজন নেই, সেইজন্য, বার্ষিক বাজেটের ভবিষ্যতের জন্য একটি দৃষ্টিভঙ্গির প্রস্তাব করা উচিত। দীর্ঘমেয়াদী বাজেট হচ্ছে অপরিহার্য। তাই বাস্তবে দীর্ঘমেয়াদী বাজেট একটি নির্দিষ্ট সময়ের জন্য একটি প্রকৃত বাজেট নয় কিন্তু ভবিষ্যতের জন্য বিধান করা এবং সেই অনুযায়ী বার্ষিক বাজেট তৈরি একটি প্রক্রিয়া। এই প্রক্রিয়া নিম্নলিখিত পদক্ষেপগুলি অন্তর্ভুক্ত করে:

- আগামী কয়েক বছরের জন্য এবং জাতির প্রয়োজনীয়তা নির্ধারণের জন্য এবং সেই প্রয়োজনীয়তা পূরণের একটি পরিকল্পনা।
- রাজস্ব কর আরোপ, ঋণগ্রহণ, সঞ্চয় ইত্যাদি বৃদ্ধি করার উৎস অনুসন্ধান করা।
- প্রস্তাবিত সময়ের মধ্যে উল্লিখিত এবং ডেভেলপমেন্টের জন্য প্রয়োজনীয় সব বৈশিষ্ট্য সমন্বিত রয়েছে এমন একটি সব বৈশিষ্ট্য সম্পন্ন প্রোগ্রাম তৈরি করা। এছাড়াও, প্রোগ্রাম নমনীয় হওয়া উচিত যাতে সংশোধন করা যেতে পারে।
- উন্নয়ন প্রকল্প বাস্তবায়ন
- বার্ষিক বাজেটের মধ্যে দীর্ঘমেয়াদী বাজেটের একটি অংশ অন্তর্ভুক্ত করা এবং এটি আইনসভার মাধ্যমে পাস করান।

বাজেটের সামাজিক ও অর্থনৈতিক প্রভাব

অবাধ ভাড়া বা লাইসেন্স ফেয়ার (Laissez fair)-এর দর্শন একটি রাষ্ট্রের কার্যক্রম পরিচালনা এবং প্রশাসন চালনা করার জন্য ব্যবহৃত হয়। বাজেটটি আগে তেমন গুরুত্বপূর্ণ ছিল না এবং রাষ্ট্রীয় অর্থায়নে পরিচালনার জন্য এটি কেবল পরিচালনা মাধ্যম ছিল। এই দর্শনগুলি সমসাময়িক সময়ে পরিবর্তিত হয়েছে, কারণ এটি একটি শিল্পের যুগ এবং রাষ্ট্রের সমৃদ্ধি, অগ্রগতি ও কল্যাণের জটিল পরিস্থিতি সরকারকে সামলাতে হয়। এভাবে, রাষ্ট্রের কল্যাণে সমাজের কল্যাণে উপযুক্ত বাজেট প্রণয়নের গুরুত্ব অপরিহার্য। সামাজিক ও অর্থনৈতিক উভয়ের লক্ষ্যগুলি যা অনুধাবন করতে হবে তা নিম্নরূপঃ

- উৎপাদন বৃদ্ধি
- আয় এবং সম্পদ বন্টনের অসমতা সামলানো।
- যুদ্ধ বা প্রাকৃতিক দুর্যোগ এর মত পরিস্থিতিতে উদ্ভূত মুদ্রাস্ফীতি সামলানো।
- সরকার দ্বারা উপলব্ধ হওয়া আর একটি লক্ষ্য যা সম্পূর্ণ কর্মসংস্থান রক্ষা করছে

টিপ্পনী

স্ব-অধ্যায় সামগ্রী

টিপ্পনী

শিল্প ও কৃষি খাতের সুরক্ষার মাধ্যমে এবং ভর্তুকির অনুমতি দিয়ে উৎপাদন বাড়ানো যায়।

বিপুল আয় সম্পন্ন মানুষের উপর কর আরোপের মাধ্যমে সম্পদ ও আয়ের বন্টনে বৈষম্য দূর করা যেতে পারে। এইভাবে অর্জিত আয় স্বাস্থ্য ও শিক্ষা এবং সমাজের দরিদ্র শ্রেণীর জন্য গৃহ এর মত সামাজিক সেবা প্রদানের ক্ষেত্রে ব্যবহার করা যেতে পারে।

অনুরূপভাবে, মুদ্রাস্ফীতি যা ব্যাপক পরিমাণ পেপার মানি প্রদানের কারণে সৃষ্ট হয়, বিশেষত যুদ্ধের সময় তাকে ভারী কর দিয়ে এবং অর্থ ধার করার মাধ্যমে যার ফলে ক্রয় ক্ষমতা কমে যায়। তবে এই পদ্ধতিটি সমালোচিত এবং এর ফলে যত্নসহ বাস্তবায়ন করা প্রয়োজন এবং শুধুমাত্র জরুরী অবস্থায়।

একটি বাজেট প্রস্তুতি

এটা উল্লেখ করা যেতে পারে যে সমগ্র দেশের জন্য কোন একক বাজেট নেই। ভারতীয় সংবিধান ফেডারেল হিসাবে রাজ্যগুলির নিজস্ব বাজেট রয়েছে। এমনকি ইউনিয়ন স্তরেও দুটি বাজেট রয়েছে।

বাজেটের প্রকারভেদ

- (I) সাধারণ বাজেট
- (II) রেলওয়ে বাজেট

সাধারণ বাজেট হল বৃদ্ধির সবচেয়ে বড় গণতান্ত্রিক সরঞ্জামের একটি। এটি বিভিন্ন সম্প্রদায় ও সেক্টরগুলির মধ্যে অর্থনৈতিক বৈষম্য দূর করতে সহায়তা করে এবং আরও অন্তর্ভুক্তি সহ উন্নয়নের দিকে এগিয়ে যায়। এতে নিম্নোক্ত নথিপত্র রয়েছে: বাজেটের মূল চাবিকাঠি, বাজেট বক্তৃতা, বাজেট বক্তৃতা, এক নজরে বাজেট, ফাইন্যান্স বিল মেমোর্যান্ডাম রশিদ, বাজেট ব্যয়, বাজেট কাস্টমস এবং বাজেট ঘোষণার কেন্দ্রীয় এক্সাইজ, ইন্সটিটিউট ইমপ্লিমেন্টেশন ম্যাক্রো অর্থনৈতিক কাঠামো বিবৃতি, মধ্যমেয়াদি পলিসি স্টেটমেন্ট এবং আউটকাম বাজেট।

১৯২১ সালের সাধারণ বাজেট থেকে রেলপথের বাজেট পৃথক করা হয়। এই ব্যবস্থার সুবিধা হল প্রথমত, রেলওয়ের ব্যবসায়িক উদ্যোগকে সহায়তা করা হয় এবং দ্বিতীয়ত, রেলওয়ে, সাধারণ রাজস্বের নির্দিষ্ট বার্ষিক অবদান রাখার পর দেশ তাদের নিজস্ব উন্নয়ন জন্য তাদের লাভ রাখতে পারেন।

সাধারণ বাজেট থেকে রেলপথের বিজয়ের পৃথকীকরণ ১৯২৪-২৫এর জন্য ভারতের রেলওয়ের রেলওয়ে বোর্ড কর্তৃক ন্যায়সঙ্গত হয়। বোর্ড মনে করে:

নতুন পদ্ধতি (সাধারণ ফাইন্যান্স থেকে রেলওয়ে ফাইন্যান্সের বিচ্ছিন্নতা) ইতিমধ্যে রেলপথের পূর্বাভাসে একটি নির্দিষ্ট উন্নতি লাভ করেছে এবং সাধারণ রাজস্বকে এখন রেলপথ থেকে একটি স্থিতিশীল বার্ষিক রিটার্ন দেওয়ার নিশ্চয়তা দেওয়া হয়েছে,

রেলওয়ের পরিচালনা পর্ষদ একটি সুনির্দিষ্ট লভ্যাংশ পাওয়ার জন্য দায়বদ্ধতার উপর ভিত্তি করে উন্নতির একটি ক্রমাগত নীতি যা এই ধরনের লভ্যাংশকে সুরক্ষিত করে এমন কোনও অপারেশনের জন্য পর্যাপ্ত তহবিলের নিশ্চয়তা প্রদান করেছে। তাদের আরো নিরাপত্তা রয়েছে যেগুলি উদ্বৃত্ত রেলওয়ের উদ্দেশ্যের জন্য ব্যবহৃত হবে এবং বিশেষ করে জমিয়ে রাখা এবং অবক্ষয় তহবিল বা ডেপ্রিসিয়েশন ফন্ড নির্মাণের জন্য।

একটি পৃথক রেলপথ বাজেটের প্রতিষ্ঠানটি রেলপথকে দেশের সুসঙ্গত রেলপথের পলিসি তৈরি করতে সক্ষম করেছে।

বাজেট সূত্রে অর্থ মন্ত্রণালয়ের ভূমিকা

অর্থ মন্ত্রণালয়, সরকারের আর্থিক ব্যবসার সাথে সম্পর্কিত, বাজেট তৈরির জন্য সার্বিক দায়িত্ব তার। অর্থমন্ত্রী দেশের প্রজাদের দায়িত্ব পালন করেন। এটা তাঁর সার্বিককর্তব্য যাতে জাতীয় ফাইন্যান্স বিবেচনা পূর্বক এবং দক্ষতার সাথে পরিচালিত হয়। রাজ্যের জন্য প্রয়োজনীয় রাজস্ব উত্থাপনের জন্য দায়ী অর্থ মন্ত্রণালয়কে অবশ্যই মূল্য নির্ধারণে একটি প্রিডামিনেন্ট (Pridamint) ভয়েস থাকতে হবে এবং ব্যয়ের মধ্যে কিছু পরিমাণে ব্যয়ের চরিত্রটি অবশ্যই থাকতে হবে। কেন্দ্রীয় সরকারের আর্থিক নিয়ম অর্থ মন্ত্রণালয়ের আর্থিক ক্ষমতা প্রদান করে। এই বিধানটি ভারতীয় সংবিধানের অনুচ্ছেদ ৭৭ (৩) অনুসারে বিবেচিত হয়েছে, যা ইউনিয়ন প্রেসিডেন্টকে ইউনিয়ন গভর্নমেন্ট ব্যবসা পরিচালনার জন্য বিধি প্রণয়নের অনুমোদন দেয়। অর্থ মন্ত্রণালয় সাধারণভাবে রাজস্ব আদায়ের জন্য বিভিন্ন বিভাগ কর্তৃক তার মকার্যোদ্ধার তত্ত্বাবধানের জন্য এবং আর্থিক নিয়ন্ত্রণ দেয়ার জন্য বার্ষিক আর্থিক বিবৃতি (যেমন, বাজেট) প্রস্তুতির জন্য এবং পার্লামেন্টে তাকে পাইলটিং করার জন্য দায়ী। আর্থিক নিয়ন্ত্রণ দেওয়ার দায়িত্ব অর্থ মন্ত্রণালয় সর্বদা ভোগ না। অন্যান্য মন্ত্রণালয় / বিভাগসমূহের উপর তার নিয়ন্ত্রণ ক্রমাগতভাবে বৃদ্ধি পায় - এটি নিশ্চিত হতে পারে যে, গভর্নর জেনারেলের কাউন্সিলের অন্যান্য সদস্যদের দ্বারা বিভাগীয় স্বায়ত্তশাসন ও প্রতিপত্তি মাপের ভিত্তিতে উদ্বিগ্ন প্রকাশ করা হয়েছিল। সরকার - বিশেষ করে সংসদীয় সরকারের ওপর জনপ্রিয় নিয়ন্ত্রণের ক্রমবর্ধমান উন্নয়ন অর্থ বিভাগের অবস্থানকে শক্তিশালী করেছে। ১৯১৯ সালের মন্টফোর্ট সংস্কারগুলি (Montfort Reforms) অর্থ বিভাগের অন্যান্য বিভাগসমূহের উপর আর্থিক নিয়ন্ত্রণের জন্য প্রদান করে, আইনসভায় পাবলিক একাউন্টস কমিটির সংবিধান এবং বিভাগগুলির হিসাব নিরীক্ষা ও নিরীক্ষণের জন্য কম্প্রোল্লোর ও অডিটর জেনারেল (Comptroller and Auditor General) নিয়োগের নির্দেশে অর্থ বিভাগের ক্ষমতা ও সম্মান বৃদ্ধি হয়।

বাজেট প্রস্তুতিতে জড়িত সংস্থা

ভারতে আসন্ন আর্থিক বছরের জন্য বাজেটের এস্টিমেটের প্রস্তুতি (আর্থিক বছরের ১লা এপ্রিল শুরু হয় এবং ৩১শে মার্চ শেষ হয়) চারটি ভিন্ন অঙ্গ জড়িত:

- (i) অর্থ মন্ত্রণালয় (The Finance Ministry)

টিপ্পনী

স্ব-অধ্যায় সামগ্রী

টিপ্পনী

- (ii) প্রশাসনিক মন্ত্রণালয় (The Administrative Ministaries)
- (iii) পরিকল্পনা কমিশন (The Planning Commission)
- (iv) কম্পোট্রোলার ও অডিটর জেনারেল (The Comptroller and Audditor General)

অর্থ মন্ত্রণালয় বাজেট প্রণয়নের সার্বিক দায়িত্ব রয়েছে, কিন্তু এটি প্রশাসনিক মন্ত্রণালয় যা প্রশাসনিক প্রয়োজনীয়তাগুলির বিস্তারিত জ্ঞান রয়েছে। বাজেটে পরিকল্পনাগত অগ্রগতি অন্তর্ভুক্ত করার জন্য, অর্থ মন্ত্রণালয় পরিকল্পনা কমিশনের সঙ্গে ঘনিষ্ঠ যোগাযোগ রাখে। এছাড়াও, কম্পোট্রোলার ও অডিটর জেনারেল আছেন, কারণ এস্টিমেট প্রস্তুত করার জন্য প্রয়োজনীয় অ্যাকাউন্টিং দক্ষতা প্রদান করে।

আগামী অর্থবছরের শুরুতে ৬ থেকে ৮ মাস আগে বাজেটের আনুমানিক প্রস্তুতির সাথে কাজ করা হবে। উদ্যোগটি অর্থ মন্ত্রণালয়ের কাছ থেকে আসে যা বিভিন্ন প্রশাসনিক মন্ত্রণালয় ও বিভাগের একটি বিজ্ঞপ্তি পাঠায়, যাতে তারা ব্যয়ের হিসেব তৈরি করতে শুরু করে। সাধারণ নিয়ম হল যে অর্থ ব্যয় করে তাকে অবশ্যই এটির জন্য এস্টিমেট প্রস্তুত করতে হবে। 'স্কেলিটন ফর্মস' সরবরাহ করা হয় যার মধ্যে আনুমানিক এবং অন্যান্য প্রয়োজনীয় তথ্য পূরণ করতে হবে। প্রশাসনিক মন্ত্রণালয়গুলি, এই মুদ্রিত ফর্মগুলি বিতরণকারী অফিসারদের দেন যেন অফিসের প্রধান (উদাহরণস্বরূপ, জেলার ডেপুটি কমিশনারগণ)। এই বিতরণকারী কর্মকর্তা নির্ধারিত ফর্মে অনুমান প্রস্তুত করেন।

বছরের জন্য বাজেট এস্টিমেট:

প্রতিটি ফর্ম নিম্নলিখিত জন্য কলাম আছে:

- a) আগের বছরের প্রকৃত পরিসংখ্যান
- b) বর্তমান বছরের জন্য অনুমোদিত অনুমান
- c) বর্তমান বছরের জন্য সংশোধিত অনুমান
- d) পরের বছর বাজেটের অনুমান
- e) পূর্ববর্তী বছরের সংশ্লিষ্ট সময়ের থেকে অনুমান বা এস্টিমেট প্রস্তুতির সময় পর্যন্ত এবং বাস্তবায়নের সময় উপলব্ধ বর্তমান বছরের প্রকৃত

আসন্ন বছরের অনুমান নিম্নলিখিত মানদণ্ডের ভিত্তিতে তৈরি করা হয়:

- a) বর্তমান বছরের সংশোধিত অনুমান।
- b) গত এবং পূর্ববর্তী বছরের ১২ মাসের প্রকৃত প্রতিবেদন।
- c) গত বছর এর পরিসংখ্যান এর কোন স্বীকৃত ধারাবাহিকতা।
- d) কোনও বিশেষ পরিস্থিতি যা কারণে বৈচিত্র্যের কারণ হিসেবে দেখা দেয়।

ডিসবার্সিং অফিসারদের দ্বারা প্রস্তুত করা অনুমান দুটি বিভাগে বিভাগের প্রধানের কাছে পাঠানো হয়। পার্ট I রাজস্ব এবং স্থায়ী দায়িত্ব সম্পর্কিত। পার্ট II আরও দুটি বিভাগে

বিভক্ত করা হয়। প্রথম শ্রেণিতে তারা যেসব জিনিসগুলি প্রতিবছর বছরে অব্যাহত রেখেছে সেগুলো চিহ্নিত করে। দ্বিতীয় শ্রেণি সম্পূর্ণ নতুন আইটেমগুলির সাথে সম্পর্কিত।

প্রয়োজনীয় পর্যালোচনা হিসাবে পুনর্বিবেচনার পর বিভাগের প্রধান পুরো বিভাগের অনুমানকে সম্বন্ধ করে বিভিন্ন বিভাগের অনুমান হয়, তারপর, প্রশাসনিক মন্ত্রণালয়ের কাছে পাঠানো হয় যেখানে তার সাধারণ পলিসির আলোকে তারা একটি যাচাই-বাছাই করে। এই অনুমানগুলি অর্থ মন্ত্রণালয়ের বাজেট বিভাগে, নভেম্বরের মাঝামাঝি সময়ে প্রশাসনিক মন্ত্রণালয় দ্বারা গৃহীত হয়।

অর্থ মন্ত্রণালয়ের বাজেট বিভাগের সার্চলাইট এই প্রশাসনিক মন্ত্রণালয় কর্তৃক প্রেরিত এই অনুমানগুলি চালু করেছে। এর স্কুটিনি হয়, নিশ্চিত হতে, পরের (প্রশাসনিক মন্ত্রণালয়) থেকে এর চরিত্র ভিন্ন। এটি ব্যয় নীতির মধ্যে নেই - এটি মূলত প্রশাসনিক মন্ত্রণালয়ের দায়িত্ব। এটি প্রধানত অর্থনীতির সাথে সম্পর্কিত এবং সরকারকে প্রদত্ত তহবিলের মধ্যে বেশ কয়েকটি প্রশাসনিক বিভাগ/ মন্ত্রণালয়গুলির চাহিদা মেটাতে হয়। এর স্কুটিনি অর্থনৈতিক দৃষ্টিকোণ থেকে দেখা যায়, যেমন অর্থনীতি এবং তহবিলের অ্যাভেলেবেলিটি। এই ফাংশনটি সম্পন্ন করার সময়, অর্থ মন্ত্রণালয় ব্যয় অনুযায়ী জড়িত বহু প্রস্তাবগুলির উপর বিশেষজ্ঞ হিসাবে আচরণ করে না। এটি 'একটি সমালোচনা এবং ক্রস-পরীক্ষা একটি ঐতিহ্যগত দক্ষতার পসেসেস, একটি দীর্ঘ অভিজ্ঞতায় এর জন্ম হ। কিন্তু ক্রমাগত আপ টু ডেটা যে বিষয়, তার মনোভাব কিছুটা একজন ইন্টিলেকচুয়্যাল লেম্যানের।

এটি যেমন প্রশ্ন জিজ্ঞাসা করে:

- প্রস্তাবিত ব্যয় কি সত্যিই প্রয়োজনীয়?
- আমরা কিভাবে এটা ছাড়া অনেক কাজ করেছি? এখন কেন?
- অন্যত্র কি কাজ করা হয়?
- কি খরচ হবে এবং কোথা থেকে অর্থ দেবে?
- এটির পরিণামে কে সংক্ষিপ্ত হয়ে যাবে?
- নতুন উন্নয়ন কি এর প্রয়োজন রেভার করতে পারে?

এখানে উল্লেখ করা যেতে পারে যে এই যত্নশীল স্কুটিনি শুধুমাত্র নতুন ব্যয় প্রস্তাবের জন্য প্রয়োগ করা হয়। নিয়ম অনুযায়ী, যে কোনো বিভাগের জন্য নতুন বা বর্ধিত ব্যয়সাপেক্ষের প্রস্তাবগুলি অর্থ মন্ত্রণালয়ের অনুমোদন ছাড়া বাজেটে অন্তর্ভুক্ত করা যেতে পারে। সরকারের সঙ্গে উপলব্ধ সীমিত সম্পদগুলির মুখোমুখি হওয়ার চেয়ে প্রশাসনিক মন্ত্রণালয়ের বেশি তহবিল পাওয়া উচিত নয়।

বাজেট অনুমোদন

হিসাবে অবস্থান দাঁড়িয়েছে, অর্থ মন্ত্রণালয় বিভিন্ন প্রশাসনিক মন্ত্রণালয়ের দাবি

টিপ্পনী

স্ব-অধ্যায় সামগ্রী

পাস, ব্যয় এর ন্যায্যতা তলব করে, এবং প্রতিটি মন্ত্রণালয়ে জন্য একটি নেট ফিগার ফিক্স করে এটা মনে করা যেতে পারে যে অর্থ মন্ত্রণালয় বা অর্থমন্ত্রী এই বিষয়ে স্বেচ্ছাচারীও নয়ন; পঞ্চবার্ষিকী পরিকল্পনার প্রয়োজনীয় চাহিদাগুলি, মন্ত্রিপরিষদের নীতিগত সিদ্ধান্ত, দেশের বর্তমান অবস্থা - এই সবগুলি অবশ্যই বাজেটের প্রতিফলন এবং এই পরিপ্রেক্ষিতে অবশ্যই অর্থমন্ত্রীর বক্তব্যকে সীমাবদ্ধ করতে চায়। অর্থ মন্ত্রণালয় ঘনিষ্ঠভাবে সমস্ত প্রস্তাবগুলি দেখায় যেগুলি একটি নতুন, বা বর্ধিত, সরকারের উপর দায়িত্ব আরোপ করে।

দায়িত্বের শ্রেণীবিভাগ বা ক্লাসেস অফ চার্জেস

নতুন দায়িত্ব নিম্নলিখিত দুটি শ্রেণীর হয়:

- (i) ক্রয়, নির্মাণ, ইত্যাদির জন্য অনুদান
- (ii) প্রতিষ্ঠার জন্য অনুদান

বৃহৎ ক্রয় বা নির্মাণ বোম্বেরে পারমাণবিক শক্তি রিঅ্যাক্টর মত, মন্ত্রিপরিষদের সম্মতি নিয়ে গৃহীত হয়। স্পষ্টতই, বাজেটে এই ধরনের দায়িত্ব অন্তর্ভুক্তির বিষয়ে অর্থ মন্ত্রণালয়ের নিয়ন্ত্রণ কিছুটা সীমিত বলে মনে হতে পারে। কিন্তু এটি অতিরিক্ত খরচ জড়িত প্রতিষ্ঠান প্রস্তাব তা নিখুঁতভাবে পর্যবেক্ষণ করা হয়। অর্থ মন্ত্রণালয়ের ব্যয় বিভাগের দায়িত্বে থাকা ভারপ্রাপ্ত মন্ত্রী যদি অর্থমন্ত্রণালয়ের বক্তব্যের সাথে একমত না হন তবে তিনি বিষয়টি মন্ত্রিসভার কাছে নিয়ে যেতে পারেন, তার সিদ্ধান্ত সমস্ত সদস্যকেই বাছাই করা হয়। যদি ওই সদস্য দৃঢ়ভাবে বিষয়টি নিয়ে মতবিরোধ করে এবং নিজেকে মন্ত্রিপরিষদের সিদ্ধান্তে সমঝোতা করতে না পারে, তাহলে তিনি পদত্যাগ করতে পারেন না। মন্ত্রিপরিষদের অর্থমন্ত্রী অবস্থান অদ্ভুতভাবে শক্তিশালী; মন্ত্রিপরিষদকে যেকোন ভাবে তার মতামতকে বিশেষ গুরুত্ব দিতে হবে, বিশেষ করে যখন ব্যয় একটি উল্লেখযোগ্য মাত্রার বিপন্ন হয়। একজন প্রাক্তন অর্থমন্ত্রীর বক্তব্য, যদিও একটি ভিন্ন প্রেক্ষাপটে, 'একজন অর্থমন্ত্রী কেবলমাত্র একটি অবস্থান থেকে যথাযথভাবে কাজ করতে পারেন, দুর্বলতা থেকে নয়,' এই দিকনির্দেশনায় একটি পয়েন্টার।

অর্থ মন্ত্রণালয়ের বিশেষ ক্ষমতা

অর্থ মন্ত্রণালয় ব্যয় মন্ত্রণালয়ের এস্টিমেটের উপর নিয়ন্ত্রণ অর্জন করেছে। এই জন্য দুটি কারণ দেওয়া হতে পারে। প্রথমত, অর্থ মন্ত্রণালয় নিজেই একটি খরচ মন্ত্রণালয় নয় এবং তাই করদাতাদের স্বার্থের উদার অভিভাবক হিসেবে কাজ করতে পারে। দ্বিতীয় স্থানে, এই মন্ত্রণালয় প্রস্তাবিত ব্যয় পূরণের উপায় এবং উপায় খুঁজে বের করতে হবে; যুক্তিযুক্তভাবে, এইভাবে, এটি অবশ্যই হওয়া উচিত বা না করা উচিত কিনা তা নির্ধারণে একটি কথা অবশ্যই থাকতে হবে। হ্যালডেন (Halden) কমিটির মতামত উদ্ধৃত করা যায়, '... যদি তিনি (অর্থমন্ত্রী) জলাধার ভর্তি এবং একটি নির্দিষ্ট গভীরতা বজায় রাখার জন্য দায়ী থাকবেন, তবে তাকে বহিঃপ্রবাহ নিয়ন্ত্রণ করার অবস্থানে থাকতে হবে। অর্থমন্ত্রণালয়ের প্রাধান্যপূর্ণ ভূমিকা ব্যয় মন্ত্রণালয়ের রয়েছে। বেশিরভাগ দেরিতে দেরী হয়ে গেছে,

অনেকগুলি স্থানের উপর সমালোচনার জন্য এসেছিল। অ্যাপলবি দ্বারা তৈরি নিম্নলিখিত পর্যবেক্ষণটি লক্ষ্য করা দরকারী।

বর্তমান ব্যবস্থার অধীনে, বিভিন্ন ধরনের 'স্কিমম' অথবা প্রজেক্ট অর্থবছরের অর্থবছরে সারা বছর ধরে উপস্থাপন করা হয়, কিছু তাত্ক্ষণিক অনুমোদন এবং তহবিল ভাগ করার জন্য, কিছু কিছু পরে বাজেটের জিন্মায় থাকে। 'এই স্কিম গুলো সাধারণত পলিসি আইডিয়ার বেশি কিছু নয়; তারা প্রায়শই প্রশাসনিক খরচের প্রায় কাছাকাছি এবং সিরিয়স কনসিভারেশনের জন্য প্রস্তুত ব্যয় প্রজেকশন তেমন একটা হয় না। তাদের দুর্বলতা হল প্রধান দফায় দেরী এবং বিভ্রান্তির প্রধান কারণ, বর্তমানে অর্থ মন্ত্রণালয়ের বিরুদ্ধে ভুলভাবে অভিযোগ আনা হয়েছে। বাজেট প্রণয়নের সময় হিসাবে, একটি ফাইলের উপর এই সমস্ত স্কিমগুলি পরীক্ষা করা হয়, কিছু নির্বাচিত হয়, এবং এইগুলি সাধারণ এস্টাবলিশমেন্ট ব্যয় ব্যতিরেকে, বিশেষ মন্ত্রণালয়ের বাজেটে পরিণত হয়। ফাইলের বাকি সব স্কিম মূলনীতিতে অনুমোদিত হয়েছে। বাজেটে প্রকৃতপক্ষে যেগুলি অন্তর্ভুক্ত নয় সেগুলো ফাইলের মধ্যে রয়েছে, এবং তা পরবর্তী কোন বছরে বা কোনও বছরে যে কোনো সময় সক্রিয় হতে পারেনা। কয়েক বছর আগেই তারা মূল নীতিতে প্রথমবারের মত জমা পড়েছিল এবং অনুমোদন লাভ করেছিল, কিছু বা অন্য কিছু হঠাৎ অ্যাক্টিভেট হয়ে যায়, যদিও সেই সময়টি মূল খরচের অনুমান এবং প্রকল্পে গুরুত্বপূর্ণ উপাদানগুলিও সম্পূর্ণরূপে হয়ে যেতে পারে।

'এই পুরো ব্যবস্থা এজেন্সিগুলিকে এমন অনেক প্রকল্প জমা দিতে হবে যাতে তারা কাজ পেতে সক্ষম হওয়ার সামান্য আশাবাদী। এটি ত্রুটিপূর্ণ খরচের অনুমান এবং ত্রুটিপূর্ণ বাজেটের একটি প্যাটার্ন স্থাপন করে, যা, একটি বিস্তারিত আর্থিক হস্তক্ষেপের জন্য আত্মপক্ষ সমর্থন।'

'আরেকটি উপাদান আছে যা অনেক মনোযোগের দাবী করে। মন্ত্রীরা জানে যে ফাইনাল তাদের অনুরোধগুলি কমাতে, তাদের খরচের খুব লঘু এবং অপ্রত্যাশিত অনুমান দেওয়া হয়। তারা এই করতে ইতিবাচক উৎসাহ দেওয়া হয়। যখন কোনো বিশেষ মন্ত্রণালয় একটি দৃঢ়ভাবে আনুমানিক প্রজেক্ট জমা দেয়, তখন অর্থ মন্ত্রক অভিযোগ করে: 'আপনি আমাদেরকে আপনার পরিসংখ্যান কমিয়ে দেওয়ার জন্য আমাদের একটি কঠিন অবস্থানে রেখেছেন।' প্রকৃতপক্ষে একটি টাইট এবং সাউন্ড এস্টিমেট সম্ভাব্য সব উপায়ে উৎসাহিত করা উচিত, এবং অপরিবর্তিত দ্রুত এবং অনির্দিষ্ট অনুমোদন পায় বিপরীতভাবে, আলাগা অনুমানের উপর জরিমানা করা উচিত। অর্থপ্রদানের প্রাথমিক দায়বদ্ধতা এজেন্সিগুলির মধ্যে ভাল বাজেট উৎসাহিত করা উচিত এবং এর পুরো পর্যালোচনাটি নমুনা বিশ্লেষণের উপর ভিত্তি করে হওয়া উচিত যা ত্রুটিপূর্ণ বাজেটের জন্য একটি অনুসন্ধান গঠন করে; যদি নমুনা একটি ভাল বাজেট প্রকাশ করে, তাহলে তাকে সর্বাধিক অনুমোদন দেওয়ার অনুরোধ করা উচিত।

টিপ্পনী

বাজেট বাস্তবায়ন :

এটি একটি প্রধানতম নীতি যা সংসদ কর্তৃক অনুমোদিত প্রাক-অনুমোদন ব্যতীত কোনও কর আরোপ করা যাবে না এবং কোনও ব্যয় হবে না। বাজেটের যাত্রা, বা 'বার্ষিক আর্থিক বিবৃতি', সংসদের মাধ্যমে, প্রক্রিয়াটির একটি গুরুত্বপূর্ণ অংশ।

বিভিন্ন পর্যায়ের মধ্য দিয়ে যেতে হয় :

সংসদে, এটি নিম্নলিখিত পাঁচটি পর্যায়ের মধ্য দিয়ে যায় :

- (i) বিধানসভা উপস্থাপনা।
- (ii) সাধারণ আলোচনা।
- (iii) অনুদানের জন্য ডিম্যান্ডের উপর ভোট।
- (iv) অনুমোদন বিল বিবেচনা ও পাস করা।
- (v) ট্যাক্সেশন প্রস্তাবগুলি বিবেচনা ও পাস করা, সেটাই হল ফাইনাল বিল।

একই পদ্ধতি রেল বাজেট জন্য অনুসৃত হয় :

সাধারণ বাজেট ('বার্ষিক আর্থিক বিবৃতি') ছাড়াও, ১৯২১ সালের প্রথম দিকে রেলওয়ের বাজেট পূর্বের থেকে পৃথক হয়ে যায়।

একই পদ্ধতিতে দুটো বাজেটেই পরিচালিত হয়। রেলওয়ে বাজেট সংসদীয় পদ্ধতিতে প্রণীত বিধিমালা ও বিধি প্রণয়নের ১৩৪ ধারা দ্বারা নিয়মিত করা হয়, যা বাজেটে দুই বা ততোধিক অংশে জমা দেওয়ার বিধান তৈরি করে, প্রতিটি অংশ একই পদ্ধতিতে পরিচালিত হয় যেন এটি একটি বাজেট। রেলওয়ের বাজেট সাধারণ বাজেটের পেশ করা হয়।

সংসদীয় বিধান

বাজেট প্রণয়নের বিষয়ে পার্লামেন্টের ক্ষমতা সংবিধানে সংযোজিত হয়। প্রাসঙ্গিক আর্টিকেল বা ধারা সংবিধানের ১১২ থেকে ১১৭। এই বিষয়ে নিম্নোক্ত বিধানগুলি উল্লেখযোগ্য হতে পারে :

- (I) রাষ্ট্রপতির সুপারিশ ব্যতীত কোন অনুদান দাবিকরা যাবে না।
- (ii) রাষ্ট্রপতির সুপারিশ ছাড়াই ব্যয় সম্পর্কিত কোন প্রস্তাব আনা যাবে না।
- (iii) সংসদ কর কমানো বা নির্মূল করার ক্ষমতা রাখে যদিও কর বাড়াতে পারে না।
- (iv) ভারতে কনসলিডেটেড তহবিলে 'চার্জিং' ব্যয় ভোট সংসদে পেশ করা হবে না, যদিও এটি আলোচনার বিষয়।
- (v) পার্লামেন্ট অনুমোদন বিলের সংশোধন করতে পারে না যেহেতু পরিমাণ পরিবর্তনের প্রভাব বা গন্তব্যস্থল পরিবর্তন, কোন অনুদান বা কোনও 'দায়িত্বযুক্ত' ব্যয়ের পরিমাণ পরিবর্তন করা।

(vi) রাজ্যসভার ক্ষমতাগুলি আর্থিক বিষয়গুলিতে বেশ সীমিত। অনুদানগুলির দাবিগুলি ভোট দেওয়ার সুযোগ একমাত্র লোকসভারই আছে। পাশাপাশি অর্থ বিলের পাশ করার ক্ষেত্রে, রাজ্যসভার গুরুতরভাবে সীমিত ক্ষমতা রয়েছে যাতে চৌদ্দ দিনের মধ্যে এটির কোনও সুপারিশ ছাড়াই বা তার সুপারিশ করা উচিত। লোকসভা এই সমস্ত সুপারিশগুলির কোনও বা সমস্তটা গ্রহণ বা প্রত্যাখ্যান করতে পারে। অর্থ বিল আবার উর্ধ্বতন হাউসে ফিরে যায় না; এটি অনুমোদনের জন্য রাষ্ট্রপতির কাছে জমা দেওয়া হয়। প্রথমবারের জন্য, ১৯৭৭ সালে, রাজ্যসভা অর্থ বিল মধ্যে কিছু পরিবর্তন এনেছিল। কিন্তু লোকসভা এই পরিবর্তনগুলি প্রত্যাখ্যান করে এবং আর্থিক বিধিটি তার মূল রূপে গ্রহণ করে তার সার্বভৌমত্ব পুনর্ব্যক্ত করেছে।

বাজেট:

অর্থবছরের জন্য ভারত সরকারের "আনুমানিক রসিদ এবং ব্যয়ের একটি বিবৃতি - ভারতের একত্রীকৃত তহবিলের কাছ থেকে তৈরি করা তহবিল থেকে ভারতের একক সংগৃহীত তহবিলের উপর ভিত্তি করে ব্যয় করা ব্যয়ের অনুমানকে পৃথক করে। 'দায়িত্ব' খরচের মধ্যে রয়েছে কিছু উচ্চপদস্থ কর্মকর্তার বেতন এবং ভাতা, ঋণচুক্তি, নির্দিষ্ট পেনশন, যে কোনও রায়, ডিক্রী বা কোন আদালত বা সালিসী ট্রাইব্যুনাল, ইত্যাদি ব্যয়) সংসদে ভোট না হয়, যদিও এটি আলোচনা করা যেতে পারে। রাষ্ট্রপতি সুপ্রিম কোর্টের বিচারপতি, স্পিকার, ডেপুটি স্পিকার, পার্লামেন্টের আপার হাউসের চেয়ারম্যান ও উপচেয়ারম্যান ভারতের কম্পাট্রোলার ও অডিটর জেনারেল এর বেতন ও অ্যালাউন্সকে দূরে রাখার ধারণার অন্তর্নিহিত কারণ হল ভোটের প্রভাব থেকে অব্যাহতি প্রদানের মূল উদ্দেশ্য তাদের স্বাধীনতাকে শক্তিশালী করা দলীয় রাজনীতির গোলকধাঁধা থেকে তাদেরকে অপসারণ করা কোনও আদালতের বা সালিসী ট্রাইব্যুনালের নির্ধারিত স্থাবর সম্পত্তির ঋণ দাবী, নির্দিষ্ট পেনশন, কোনও রায় প্রদানের জন্য প্রয়োজনীয় অঙ্কের, অনিবার্যভাবে, নির্দিষ্ট প্রকৃতির, এবং সেই অনুসারে, কোনও হ্রাস বা পরিবর্তন করতে পারে না।

বাজেট বক্তৃতা:

অর্থমন্ত্রী গত ফেব্রুয়ারির শেষ কার্যদিবসে লোকসভায় বাজেট উপস্থাপন করেন। এটাকে তিনি বাজেট বক্তৃতা (Budget Speech) হিসাবে পরিচিত বক্তৃতা দেন। নিম্নকক্ষ বাজেট বক্তৃতার শেষে রাজ্যসভায় বাজেট পেশ করা হয়। সংসদে বাজেটের উপস্থাপনার পর, ভোট অন অ্যাকাউন্টের উপর ভোট প্রদান করে, অনুদানগুলির জন্য অতিরিক্ত চাহিদাগুলি পাশ করান হয়। নতুন আর্থিক বছরের জন্য ভোট অন অ্যাকাউন্ট দুই থেকে আরো বেশি মাস পরিবর্তিত হয়। সংসদকে বার্ষিক আর্থিক বিবৃতি (অর্থাৎ বাজেট) সহ, অর্থমন্ত্রী নিম্নোক্ত পাঁচটি ডকুমেন্ট জমা দেন:

- (i) বাজেট ডকুমেন্টস এর কী বা চাবিকাঠি (Key to Budget)

টিপ্পনী

টিপ্পনী

- (ii) একটি নজরে বাজেট (Budget at a glance)
- (iii) বাজেটের রসিদ (Receipts Budget)
- (iv) ব্যয় বাজেট (Expenditure Budget)
- (v) ফাইন্যান্স বিলে প্রসেসগুলি ব্যাখ্যা করার জন্য স্মারকলিপি (Memorandum explaining the processes in the Finance Bill)

বাজেটের সাধারণ আলোচনা

বাজেটের উপস্থাপনার পরপরই একটি আলোচনার অনুসরণ করা হয় না। বাজেটের সাধারণ আলোচনা অনুষ্ঠিত হওয়ার কয়েকদিন পরেই এই উপলক্ষটি আসে। এই পর্যায়ে, যা সাধারণত দুই বা তিন দিনের জন্য স্থায়ী হয়, এতে অন্তর্ভুক্ত নীতির যে কোনও প্রশ্নে লোকসভা বাজেট সমগ্রভাবে আলোচনা করে। তবে বাজেটের বিবরণ আলোচনা করা হয় না। কোনও ভোট দেওয়া হয় না, অনুমোদন দেওয়াও হয় না। বাজেটের সাধারণ আলোচনা অতীতের একটি কারণ হল যখন কোনও ভোটাধিকার ছাড়াই ভারতীয় লজিসলেচার (Indian Logis Lature) তাদের অভিযোগগুলি জানতে পারতেন। নতুন ব্যবস্থার অধীনে, এটি কিছু উদ্দেশ্যে কাজ করে - সদস্যদের রাজস্ব আয়, সরকারের কার্যক্রমের উপায়ে এবং উপায়গুলি এবং সম্ভবত সবচেয়ে গুরুত্বপূর্ণ উদ্দেশ্য, 'দায়িত্বযুক্ত' ব্যয় নিয়ে আলোচনা করার সুযোগ রয়েছে। সরকারকে, এই পর্যায় করার জন্য বাজেট প্রস্তাবগুলির পাশাপাশি ব্যয় এর একটি পূর্বাভাস প্রদান করা। বিতর্ক শেষে, অর্থমন্ত্রী একটি সাধারণ উত্তর দেন, যেমন প্রত্যাশিত করা হয়, সদস্যদের দ্বারা সৃষ্ট বিভিন্ন অভিযোগ খন্ডন করেন।

বাজেট সেশনের অংশ

সুবিধার জন্য, বাজেট অধিবেশনটি দুই ভাগে ভাগ করা হয়েছে। প্রথম অংশ রেলপথ এবং সাধারণ বাজেট উপস্থাপনা সঙ্গে শুরু। ফেব্রুয়ারি মাসের শেষ কার্য দিবসে সাধারণ বাজেট উপস্থাপন করা হয়। ২১ শে মার্চ বাজেট অধিবেশনের প্রথম পর্বের শেষ দিন। উভয় হাউস তখন একমাসের ছুটিতে স্তগিত হয় এই সময় বিভাগীয় স্ট্যান্ডিং কমিটি বৈঠক করে পৃথক মন্ত্রীদের অনুদান দাবির বিষয়ে আলোচনা করতে বাজেটটি আবার পাস করতে হাউস আবার মিলিত হয়।

লোকসভায় অনুদান দেওয়ার দাবির অনুমোদন দেওয়ার পর, অনুদান প্রদানের জন্য প্রয়োজনীয় অর্থ বরাদ্দকরণের জন্য একটি বিল চালু করা হয়। একে অনুমোদন বিল বলে। অনুমোদন বিল পাস করার আগে একটি বিতর্ক হয়। অনুমোদন বিলের (Appropriation Bill) বাস্তবায়ন সরকার ব্যয়ের সংসদীয় অনুমোদন সম্পন্ন।

অনুমোদিত ব্যয়ের পর সংসদকে অবশ্যই প্রয়োজনীয় রাজস্ব বৃদ্ধির অনুমোদন দেওয়া উচিত। এটি অর্থ বিলের সংসদীয় অনুমোদনের মাধ্যমে করা হয়। অর্থ বিলে একটি আলোচনা আছে, এমনকি এই পর্যায়েও, অর্থমন্ত্রী কিছু নির্দিষ্ট কনসেশন ঘোষণা করতে

পারেন। অর্থ বিলে বিল পাসের সাথে বাজেট অনুমোদিত হয় এক অবশ্যই এটিকে উল্লেখিত করা উচিত যে 'আর্থিক বিষয়ে সম্পূর্ণ উদ্যোগ' এক্সিকিউটিভের সাথে থাকে।

অনুদানএর জন্য অনুরোধ:

এটি পুনরায় পুনরাবৃত্তি করা প্রাসঙ্গিক যে রাষ্ট্রপতির সুপারিশ ব্যতীত কোনও অনুদান দেওয়া হবে না, এবং আরও, লোকসভায় অনুমোদন পাওয়ার ক্ষমতা থাকা উচিত, অথবা সম্মতি দিতে অস্বীকার করা, কোনও দাবিতে বা সম্মতিতে যে কোনও দাবির মধ্যে নির্দিষ্ট পরিমাণের পরিমাণ নির্ণয় করা হয়েছে এর মানে হল যে সম্মানিত সদস্যগণ ব্যয় বাজেটের প্রস্তাবিত আইটেমগুলিকে কেবল কমাতে বা প্রত্যাখ্যান করতে পারেন। প্রচলিত পদ্ধতিতে মন্ত্রিপরিষদের পিছনে সর্বাধিক ভোটের কারণে সম্মানিত সদস্যগণ এই কাজটিও করতে পারে না। কাট মোশন হয়, সেই অনুযায়ী, প্রতীকী; তা শুধু সম্মানিত সদস্যকে একটি স্টিক দিয়ে সরকারকে 'বীটা' করার অধিকার দেয়। সরকারের একটি সমালোচনা আলোচনার মূল অংশ, শেষের দিকে বিষয়টির ভারপ্রাপ্ত মন্ত্রী সম্মালোচনার সাধারণ উত্তর দেয় এবং অভিযোগগুলি খন্ডন করে নেয় এবং সদস্যদের দ্বারা নির্দেশিত অভিযোগগুলি প্রত্যাহার করে নেয়। শেষ পর্যন্ত, ডিম্যান্ডের ওপর ভোট দেওয়া হয়। এটির যথার্থভাবে ভোট দেওয়া হয়ে গেলে একটি ডিম্যান্ড অনুদান হয়ে যায়।

ভোট অন একাউন্ট প্রবর্তন করার পর অনুদানগুলির বেশ কয়েকটি দাবির বিষয়ে কিছুটা আলোচনা করা সম্ভব হয়েছে। আর্থিক বছর ১লা এপ্রিল শুরু হয়, কিন্তু নতুন আর্থিক বছরের উদ্বোধনের পরও সংসদ বাজেট আলোচনা চালিয়ে যাচ্ছে। তাই, নতুন বছরের জন্য কোন আর্থিক বিধান ছাড়াই খোলা হবে না? এটা সঠিকভাবে একটি কনটিনজেন্সি যা ভোট অন অ্যাকাউন্টের ডিভাইসকে ভোট ডিভাইস। একটি ভোট অন অ্যাকাউন্ট একটি অগ্রিম। বাজেটের নিয়মিত অংশ মূলত বিবেচনা চলমান আংশিক আর্থিক বছরের একটি অংশ জন্য আনুমানিক ব্যয় সংক্রান্ত সংসদ দ্বারা অনুমোদিত গ্রান্ট।

বাজেট বাস্তবায়ন

বাজেট বাস্তবায়ন নির্বাহী সরকারের দায়িত্ব, এবং সেইজন্য, নির্বাহী সরকারের মধ্যে ক্ষমতার বন্টন বাজেটের বাস্তবায়ন নির্ধারণ করে। কার্যকরী কার্যকরতা এবং কার্যনির্বাহীতার জন্য দায়বদ্ধতার সাথে কার্যকারিতার স্বাধীনতা এবং নমনীয়তা জুড়ে আর্থিক নিয়ন্ত্রণ কতখানি কার্যকর।

অর্থ মন্ত্রণালয়ের ভূমিকা

ঐতিহ্যগতভাবে, ভারতীয় আর্থিক ব্যবস্থা অত্যন্ত কেন্দ্রীয়করণ করা হয়েছে। আর্থিক ব্যবস্থাপনায় সামগ্রিক নিয়ন্ত্রণ অর্থ মন্ত্রণালয় কর্তৃক প্রয়োগ করা হয়েছে। সরকারের আর্থিক নীতিগুলি বহন করার জন্য একটি যন্ত্র হিসেবে, অর্থ মন্ত্রণালয় তিনটি পর্যায়ে তাদের ব্যয় নির্ধারণ করে খরচ কর্তৃত্বের তত্ত্বাবধানে ব্যবহৃত হয়: পলিসি বা মূলনীতির (ক) প্রোগ্রাম অথবা মূলনীতির পলিসিগুলোর অনুমোদন (খ) বাজেটের অনুমানের বিধান অনুমোদন; (গ)

টিপ্পনী

স্ব-অধ্যায় সামগ্রী

প্রশাসনিক মন্ত্রণালয় / বিভাগে দায়িত্ব অর্পণ করা যেতে পারে যেমন ক্ষমতা সাপেক্ষে ব্যয় উদ্বৃত্ত করার পূর্বে সম্মতি বর্তমানে, ইন্টিগ্রেটেড ফাইন্যান্সিয়াল অ্যাডভাইজার ব্যবস্থার অধীনে, এসব দায়িত্বগুলি ব্যয় কর্তৃপক্ষের উপর নির্ভর করে।

বাজেট বাস্তবায়নে দায়িত্ব পালনের জন্য নির্বাহী সরকার গঠন

কার্যনির্বাহী সরকার যে দায়িত্ব পালন করে তার দায়িত্ব পালন করে এমন যন্ত্রপাতিটি নিম্নরূপ: (i) নিয়ন্ত্রক কর্মকর্তাদের অস্তিত্ব; (ii) আর্থিক অনুমোদন ইস্যু করার যোগ্য কর্তৃপক্ষের একটি সিস্টেম; (iii) অফিস ও বিতরণকারী অধিকারিকদের একটি ব্যবস্থা; এবং (iv) পেমেন্ট, রসিদ এবং অ্যাকাউন্টের একটি সিস্টেম। স্বাভাবিকভাবে, মন্ত্রণালয় / বিভাগের প্রধান বাজেটের যে অংশে মন্ত্রণালয় / বিভাগের সংশ্লিষ্টতা রয়েছে সে বিষয়ে নিয়ন্ত্রক অফিসার হিসাবে কাজ করেন। যখন অনুমোদন আইন গৃহীত হয়, তখন অর্থ মন্ত্রণালয়। ব্যয় মন্ত্রণালয় বিভাগকে তাদের নিজ নিজ তহবিলের বরাদ্দ সম্পর্কে পরামর্শ দেয়া নিয়ন্ত্রক কর্মকর্তারা বিভিন্ন বিতরণকারী কর্মকর্তাদের অনুমোদনপ্রাপ্ত অর্থ সম্পর্কে বিতরণ ও পরামর্শ প্রদান করেন, যা প্রাক্তনদের দ্বারা প্রদত্ত পরিমাণে পরবর্তীদের খরচ সীমিত করে দেয়। এটি নিয়ন্ত্রক কর্মকর্তাদের দায়িত্ব কর্তব্যের সাথে পুনর্বিবেচনার এবং আনুপাতিক ব্যয়ের উপর ক্রমাগত সতর্কতা অবলম্বন করার মাধ্যমে নিশ্চিত করা হয় জন্য যে তাদের নিষ্পত্তি করা হয়েছে এমন পরিমাণ নির্দিষ্ট উদ্দেশ্যে পাঠানো হয়েছে এবং অতিরিক্ত তহবিলগুলি সময়ের মধ্যে পাওয়া পর্যন্ত ব্যয় আর বৃদ্ধি পাবেনা।

এখনও পর্যন্ত, ট্রেজারি সিস্টেমের মাধ্যমে পেমেন্টগুলি তৈরি করা হয়েছিল যা প্রাথমিক অ্যাকাউন্টস কম্পাইল করার দায়িত্ব ছিল যা বিভিন্ন অ্যাকাউন্টেন্ট জেনারেল কর্তৃক সংগ্রহ ও সমন্বয় করা হয়েছিল। বিভাগীয় অ্যাকাউন্টগুলি সময়মত এজি ব্যাঙ্ক এর সাথে মিলিত হয়। ব্যাংকগুলি আরও অর্থ প্রদানের জন্য ক্রমবর্ধমান ব্যবহার করা হচ্ছে। কেন্দ্রে, পেমেন্ট এবং অ্যাকাউন্ট কম্পাইল করার জন্য বিভিন্ন বিভাগে পে এবং অ্যাকাউন্ট অফিস তৈরি করা হয়েছে।

নিয়ন্ত্রক আধিকারিকগণ তাদের নিজ নিজ মন্ত্রণালয় / বিভাগে ব্যয় অগ্রগতির নজর রাখেন। বিভিন্ন ব্যয় অধিদপ্তরের মাসিক প্রতিবেদনগুলি অর্থ মন্ত্রণালয়ের পদ্ধতি এবং উপায়ে মূল্যায়ন করে। খরচের অগ্রগতি পর্যায়ক্রমে পর্যালোচনা করা হয়। প্রথম পর্যালোচনার কয়েকমাসের মধ্যে সেপ্টেম্বরে চার মাসের প্রকৃত ভিত্তিতে তৈরি করা হয়। দ্বিতীয় এবং তৃতীয় ডিসেম্বর এবং জানুয়ারিতে তৈরি করা হয়। পরেরটি নয় মাসের মাসিক বাস্তবতার উপর ভিত্তি করে তৈরি সম্পূরক / বিভাগের জন্য সংসদের কাছে যাওয়ার জন্য এইগুলি করা হয়। বাজেট বাস্তবায়নে সামগ্রিক দায়িত্ব বাজেটের সামগ্রিক নিয়ন্ত্রণের একটি অনুশীলন হিসাবে অর্থ মন্ত্রণালয়ের উপর নির্ভরশীল।

বাজেটের বাস্তবায়নকে প্রভাবিত করে এমন ফ্যাক্টর

বাজেটের বাস্তবায়ন নির্ভর করে (i) সঠিক রাজস্ব সংগ্রহের উপর; (ii) তহবিলের

সঠিক বন্টনা অর্থ মন্ত্রণালয়ের রাজস্ব বিভাগের সরাসরি ও পরোক্ষ করের আওতাভুক্ত যন্ত্রপাতিগুলির উপর সামগ্রিক নিয়ন্ত্রণ ও তত্ত্বাবধান রয়েছে। কেন্দ্রীয় বোর্ড অফ এক্সচেঞ্জ অ্যান্ড কাস্টমস (সিবিইসি / CBEC) এবং সেন্ট্রাল বোর্ড অফ ডাইরেক্ট ট্যাক্স (সিবিডিটি / CBDT) এর মাধ্যমে বোর্ডের কর দিয়ে এই ধরনের নিয়ন্ত্রণ প্রয়োগ করা হয়। এই বোর্ড বিভিন্ন প্রশাসনিক কর্তৃপক্ষের উপর নজরদারি ও কর্তৃত্ব পরিচালনা করে, যারা বিভিন্ন করদাতাদের আইন বাস্তবায়নে ক্ষমতা প্রদান করে। কোষাগার এবং ন্যাশনাল আইজড ব্যাঙ্কগুলির নেটওয়ার্ক সংগ্রহ (রসিদ), হেফাজতে রাখা এবং তহবিল বিতরণ।

অগ্রগতির পরীক্ষা:

৬. বাজেট ব্যাখ্যা করুন
৭. বিভিন্ন ধরনের বাজেট কি?
৮. একটি সাধারণ বাজেট কি?

৩.৪.লোকপাল এবং লোকায়ুক্ত

প্রশাসনিক সংস্কার কমিশন অ্যাডমিনিস্ট্রেটিভ রিফর্ম কমিশন (Administrative Reform Commission)(এআরসি / ARC) ১৯৬৬ সালে 'সিটিজেন গ্রিভেন্সেস অব রিড্রেসাল এর সমস্যা' সংক্রান্ত একটি বিশেষ অস্থায়ী প্রতিবেদন জমা দেয়। রিপোর্টে এআরসি নাগরিকদের অভিযোগের প্রতিকারের জন্য 'লোকপাল' এবং 'লোকায়ুক্ত' হিসাবে নির্বাচিত দুটি কর্তৃপক্ষ প্রতিষ্ঠার সুপারিশ করেছে। স্ক্যান্ডিনেভিয়ান দেশগুলির ওমুডসম্যান প্রতিষ্ঠানের নকশার এবং নিউজিল্যান্ডে তদন্তের জন্য সংসদীয় কমিশনের নিদর্শনগুলির উপর ভিত্তি করে এই প্রতিষ্ঠানগুলি স্থাপন করা হয়েছিল।

লোকপাল কেন্দ্রীয় ও রাজ্য পর্যায়ে মন্ত্রীদের ও সচিবদের বিরুদ্ধে অভিযোগের মোকাবেলা করবে এবং কেন্দ্রীয় সরকার ও প্রতিটি রাজ্যে একজন লোকায়ুক্ত, অন্যান্য উর্ধ্বতন কর্মকর্তাদের বিরুদ্ধে অভিযোগের মোকাবেলা করবে। এআরসি নিউজিল্যান্ড হিসাবে লোকপাল এবং লোকায়ুক্ত - এ প্রিভিউ বিচারালয়ের বাইরে রাখা। কিন্তু, সুইডেনে বিচার বিভাগ ওমুডসম্যানের আওতায় রয়েছে।

এআরসি অনুযায়ী, লোকপালের নিয়োগ প্রধানত রাষ্ট্রপতি প্রধান বিচারপতির প্রধান বিচারপতি, লোকসভার স্পিকার এবং রাজ্যসভার চেয়ারম্যানের সাথে পরামর্শের পরে নির্ধারিত হয়।

লোকপাল ও লোকায়ুক্তের বৈশিষ্ট্য

প্রশাসনিক সংস্কার কমিশন (এআরসি) দ্বারা বিশেষভাবে সুপারিশকৃত 'লোকপাল' এবং লোকায়ুক্ত এর প্রধান বৈশিষ্ট্য হল নিম্নরূপ:

টিপ্পনী

১. 'লোকপাল' এবং 'লোকায়ুক্ত'কে নিরপেক্ষভাবে নিরপেক্ষ ও স্বাধীন হতে হবে।
২. 'লোকপাল' এবং 'লোকায়ুক্ত' এর বিশ্লেষণ এবং কার্যক্রমগুলি ব্যক্তিগতভাবে সম্পন্ন করা উচিত এবং প্রকৃতিগতভাবেও আনুষ্ঠানিক হতে হবে।
৩. সর্বোপরি 'লোকপাল' এবং 'লোকায়ুক্ত' নিয়োগের অরাজনৈতিক হওয়া উচিত।
৪. দেশে, 'লোকপাল' এবং লোকায়ুক্ত স্টেটসসর্বোচ্চ বিচার বিভাগীয় অফিসারের সাথে তুলনা করা উচিত।
৫. 'লোকপাল' এবং 'লোকায়ুক্ত' কর্মকাণ্ডে কোন বিচারিক হস্তক্ষেপ করা উচিত নয়।
৬. 'লোকপাল' এবং 'লোকায়ুক্ত' পক্ষপাতিত্ব, দুর্নীতি, এবং অবিচারের ক্ষেত্রগুলিতে বিষয়গুলি বিবেচনামূলক ভাবে পরিচালনা করা উচিত।
৭. নির্বাহী সরকারের কাছ থেকে, 'লোকপাল' এবং 'লোকায়ুক্ত' কোনো ধরনের বেনিফিট, লাভ বা আর্থিক সুবিধা সন্ধান করতে পারে না।

লোকপালের বিল

সংসদে চালু করা লোকপাল বিল-এর একটি সিরিজ ছিল। ভারত সরকার সাধারণ শর্তে এআরসি সুপারিশ গ্রহণ করে।

১৯৬৮ সালের মে মাসে লোকসভা ও লোকায়ুক্ত বিল হিসাবে পরিচিত একটি বিল, লোকসভাতে চালু করা হয়। দুই ঘরের একটি যৌথ কমিটির বিলটি বিবেচনা করার পর ১৯৬৮ সালের ২০শে আগস্ট লোকসভাতে এটি পাস হয়। বিবেচনার জন্য রাজ্যসভায় পাঠানো হয়েছিল। ডিসেম্বর ১৯৭০ সালে চতুর্থ লোকসভা বিলোপের ফলে বিলটি বিলুপ্ত হয়ে যায়।

১১ ই আগস্ট, ১৯৭১ সালে একই বিষয়ের উপর একটি নতুন বিল চালু করা হয়। তবে কিছু অজানা কারণে, একটি বিলম্ব ছিল এবং সেই সময়ে, সমগ্র জাতীয় জাতীয় জরুরী অবস্থার অবনতির সাথে এক গুরুতর অশান্তি দেখা দিয়েছিল। জুন ১৯৭৫ সালে এইভাবে যে কোনও গণতান্ত্রিক প্রতিষ্ঠানের প্রবর্তন শেষ হয়, যেমন লোকপাল বা লোকায়ুক্ত।

মার্চ ১৯৭৭ সালে ৬ষ্ঠ সাধারণ নির্বাচন অনুষ্ঠিত হয়, যা মরারজি দেশাই অধীনে একটি সম্পূর্ণ নতুন নেতৃত্ব প্রতিষ্ঠা করে যার নেতৃত্বে জনতা পার্টি নামে সব বিরোধী দলের সমন্বয়ে গঠিত হয়। দুর্নীতি দূর করার লক্ষ্যে লোকপাল ও লোকায়ুক্তকে একটি বড় পদক্ষেপ হিসাবে প্রতিষ্ঠা করার জন্য জনতা পার্টিকে প্রতিশ্রুতি দেওয়া হয়েছিল। জুলাই ১৯৭৭ সালে, জনতা সরকার নতুন লোকপাল বিল চালু করে, যা কিছু অজানা কারণের জন্য পাস করা যায় না।

১৯৬৮ সালের মে মাসে লোকসভায় প্রথমবারের মতো লোকপাল বিলটি চালু হওয়ার পর থেকেই বেশ কয়েক বছর পার হয়ে যায়। স্বাভাবিকভাবেই, কংগ্রেস ও জনতা সরকার উভয়েই ভারতে ওম্বুডসম্যান এর মত একটি প্রতিষ্ঠান প্রবর্তনের পথে কিছু মৌলিক

বাধাগুলি মোকাবেলা করেছে। প্রশ্ন উত্থাপিত হতে পারে, যেমন একটি প্রতিষ্ঠান সত্যিই মন্ত্রনালয় দায়িত্ব আমাদের সিস্টেমের সাথে সত্যিই যুক্ত হতে পারে কিনা। এরকম একটি প্রতিষ্ঠান প্রবর্তনের দ্বারা, যুক্তি দেওয়া শুরু হয়, সরকারের সংসদীয় ফর্ম দুটির মৌলিক ভিত্তিকে সরাসরি চ্যালেঞ্জ করা হয়।

প্রথমত, প্রধানমন্ত্রীর এবং অন্যান্য কেন্দ্রীয় মন্ত্রীরা রাজনৈতিক উপাচার্য এবং তাদের 'নির্বাচিত মাস্টার' সহ সংসদের মত একটি রাজনৈতিক সংগঠনের জন্য কেবল দায়বদ্ধ হতে পারে। এটা বোঝা যায় যে মন্ত্রীরা তাদের অফিসিয়াল কমিশনের অফিসিয়াল কর্মকাণ্ডের জন্য কেবলমাত্র রাজনৈতিক শাস্তি গ্রহণের প্রত্যাশা করতে পারে। অন্য কোন প্রতিষ্ঠান কর্তৃক তাদের আনুষ্ঠানিক আচরণের কোনও তদন্ত, তা কতটা শক্তিশালী তা মন্ত্রীর দায়বদ্ধতার নীতিমালাকে অস্বীকার করা হবো। কোনও ব্যক্তি, এমনকি একজন মন্ত্রীও, তার অফিসিয়াল আচরণের জন্য একই সময়ে দুটি ভিন্ন সংস্থায় দায়বদ্ধ থাকতে পারে না।

দ্বিতীয়ত, সরকারের সংসদীয় সরকার সিভিল সার্ভিসের নীতিমালা গোপনীয়তা এবং নিরপেক্ষতার নীতি গ্রহণ করেছে। এটা বোঝায় যে মন্ত্রী তার অধস্তন, যেমন, স্থায়ী কর্মকর্তাদের অপকর্মের জন্য দায়ী রয়েছে। পাবলিক অফিসিয়ালদের এইভাবে জনসাধারণের উন্নততা এবং আক্রমণ থেকে সুরক্ষিত করা হয়েছে। তিনি শুধুমাত্র বিভাগীয় তদন্ত এবং শাস্তির বিষয়। প্রস্তাবিত ওম্বুডসম্যানের স্টেটআপের অধীনে, ওম্বুডসম্যান কর্তৃক দোষী সাব্যস্ত হলে উচ্চপদস্থ কর্মকর্তাদের তদন্ত, নিন্দা ও শাস্তির বিষয় হবো।

যখন ১৯৮৪ সালে প্রধানমন্ত্রী পদে রাজীব গান্ধী প্রধানমন্ত্রী হন, ১৯৮৫ সালের ২৬ শে আগস্ট লোকপাল বিলটি পুনরায় লোকসভায় পেশ করা হয়। কিন্তু ১৯৮৫ সালের লোকপাল বিলে রাষ্ট্রপতি, ভাইস-প্রেসিডেন্ট, প্রধানমন্ত্রীর, লোকসভার স্পিকার এবং সমস্ত মুখ্যমন্ত্রী লোকপালের আওতায় বাইরে রাখা হয়েছিল।

এই বিষয়গুলি আবার প্রধানমন্ত্রী ভি.পি. সিং এর হাতে পর্যালোচনা করা হয়েছিল। লোকপাল বিল, ১৯৯০-এ লোকসভায় ১৯৯০ সালে এবং বিলটি পাস হয়েছিল। এই আইনটি আইনের আওতায় প্রধানমন্ত্রীর সহিত সমস্ত কর্মকর্তা আনা হয়। তবে ১৯৯০ সালের নভেম্বরে কেন্দ্রীয় সরকারের কেন্দ্রীয় সরকার পতনের পর সমগ্র বিষয়টিকে হঠাৎ বাতিল করা হয়। চন্দ্রশেখর সরকার এর সময়কালে বিলটি টেকআপ করার ক্ষেত্রে খুব ছোট ছিল। কংগ্রেস সরকার পি. ভি. নরসিংহ রাও এর অধীনে এই বিষয়ে বিশেষ আগ্রহ দেখায়নি।

লোকপালের প্রতিষ্ঠান তৈরির জন্য সংসদ সদস্য ও রাজনৈতিক নির্বাহী কর্মকর্তাদের বিলম্বিত কৌশল, এইচ. ডি. শৌরী (H.D. Shourie), পরিচালক, কমন কস (Commoncause) (একটি এনজিও), সুপ্রিম কোর্টের আগে ১৯৯৪ সালে একটি নাগরিক রিট আবেদন পেশ করে। আমাদের সংবিধানের ৩২ অনুচ্ছেদের অধীন দাখিলকৃত এই জনস্বার্থ মামলা সনদপত্র বা অন্য কোন রিট, আদেশ বা নির্দেশের জন্য ভারত সরকারকে বিশেষভাবে ঘোষণা করার জন্য অনুরোধ জানায়, যখন তারা সংসদে একটি আইন প্রণয়নের

টিপ্পনী

টিপ্পনী

জন্য উপযুক্ত খসড়া বিল পেশ করবে দেশের লোকপালের ব্যবস্থা চালু করার জন্য আইনটি। ১৯৯৮-৯৯ সালে, প্রধানমন্ত্রীর অটল বিহারী বাজপেয়ীর অধীনে এনডিএ সরকার লোকপাল বিলের প্রবর্তন করে। এই বিলটি ২০০১ সালে গৃহীত হয়েছিল। লোকপাল বিলের উদ্দেশ্য সম্পর্কে, স্পষ্টভাবে বলা হয়েছে যে লোকপাল বিলের মূল উদ্দেশ্য ছিল 'লোকপালের প্রতিষ্ঠানের উন্নয়নের জন্য, যাতে কর্মকর্তাদের বিরুদ্ধে দুর্নীতির দ্বন্দ্ব খুঁজে বের করতে হয় জনসাধারণ এবং সাথে সম্পর্কিত বিষয়'। ২০০৪ সালে ইউপিএ-আই বিলটি উত্থাপন করার কোনো চেষ্টা করে নি। ২০১৪ সালের শুরুতে, লোকপাল বিল শেষ পর্যন্ত পাশ হয়েছিল।

জন লোকপাল বিল

জন লোকপাল বিলটি সিটিজেন অব ওম্বুডসম্যান বিল (Citizenis Ombudsman Bill) নামেও পরিচিত। সুশীল সমাজের সমাজকর্মীদের দ্বারা পরিচালিত একটি অনিয়মবিরোধী বিলের একটি স্বাধীন সংস্থা বা জন লোকপালের নিয়োগের দাবি করে যারা শুধুমাত্র দুর্নীতির মামলাগুলির তদন্ত করবে না বরং তাদের তদন্ত শেষ করবে এক বছর। তদন্তের পর যদি বিচার হয়, তবে আদালতকে বিচারের এক বছরের মধ্যে রায় জানাতে হবে। জন লোকপাল বিলের খসড়া তৈরি করেছেন নিম্নলিখিত ব্যক্তিগণ :

১. সুপ্রিম কোর্টের প্রাক্তন বিচারপতি সন্তোষ হেগড়ে (Santosh Hedge) কর্ণাটকের প্রাক্তন লোকায়ুক্ত।

২. ভূষণ, সুপ্রিম কোর্টের আইনজীবী।

৩. অরবিন্দ কেজরিওয়াল, আরটিআই কর্মী

খসড়া অনুযায়ী, বিল একটি রাজনৈতিক ব্যবস্থা envisions, যেখানে দুর্নীতিতে দোষী একজন ব্যক্তিকে তার বিরুদ্ধে আনা অভিযোগ দুই বছর মধ্যে বন্দী করা হবে। বিলটিও দাবি করে যে দুর্নীতিবাজ ব্যক্তিদের সম্পত্তি এবং ধনদৌলত বাজেয়াপ্ত করা হবে। জন লোকপাল বিল সরকারী অনুমতি ব্যতিরেকে রাজনীতিক ও আমলাতন্ত্রের বিরুদ্ধে মামলা দায়ের করার ক্ষমতা রাখে। অবসরপ্রাপ্ত আইপিএস অফিসার কিরন বেদি, স্বামী অগ্নিবেশ, শ্রী শ্রী রবি শংকর, অন্ন হাজারে এবং মল্লিকা সারাভাই IAC বা 'ভারতের বিপক্ষে দুর্নীতি' আন্দোলনের প্রতিষ্ঠিত সদস্যদের মধ্যে কয়েকজন। দুর্নীতি বিরোধী এবং দুর্নীতির বিরুদ্ধে কঠোর ব্যবস্থা নেওয়ার জন্য এটি একটি নাগরিক আন্দোলন হিসেবেও বর্ণনা করা হয়েছে। তারা প্রস্তাব দেন যে, ১৯৬৮ সাল থেকে বছবার ভারতীয় সংসদে লোকপাল বিল চালু করা হলেও তা কখনোই পাস হয়নি। আইএসি'র অফিশিয়াল ওয়েবসাইটটি এই আন্দোলনকে 'দুর্নীতির বিরুদ্ধে ভারতের জনগণের যৌথ রাগের অভিব্যক্তি' বলে বর্ণনা করে। দুর্নীতির বিরুদ্ধে তাদের লড়াইয়ের বর্ণনা আরও এগিয়ে যায়। 'জন লোকপাল বিল প্রণয়নের জন্য আমরা সবাইকে একত্রিত করতে জোর / অনুরোধ / প্ররোচিত / সরকারকে চাপ দিচ্ছি। আমরা মনে করি যে এই বিলটি প্রণয়ন করা হলে এটি দুর্নীতির বিরুদ্ধে একটি কার্যকর

প্রতিরোধ সৃষ্টি হবে।

এটি জনগণের বিক্ষোভের কারণে এবং তৎকালীন সামাজিক আন্দোলনের কর্মী আন্থা হাজারের প্রচেষ্টার কারণে, যিনি অনশন করেছিলেন যতক্ষণ না সরকার নরম হয়েছিল। তার অনশনের চারদিনের মধ্যেই সরকার, সরকার ও সুশীল সমাজের সমান সংখ্যক সদস্যকে একটি লোকপাল বিল খসড়া তৈরির জন্য একটি যৌথ কমিটি গঠন করতে সম্মত হয়। উভয় পক্ষ বিভিন্ন অনুষ্ঠান পরিদর্শন করে, তবে একমত হতে পারে না। লোকপালের আওতায় প্রধানমন্ত্রীকে আনা নিয়ে মতপার্থক্য ছিল। অবশেষে, উভয় পক্ষ নিজেদের লোকপাল বিল খসড়া করে।

সরকারের প্রস্তাবের প্রধান আপত্তিগুলি নিম্নরূপ :

১. কোনও ক্ষেত্রেই স্বতঃপ্রণোদিত পদক্ষেপের জন্য লোকপালের ক্ষমতা থাকবে না এবং সাধারণ জনগণের কাছ থেকে দুর্নীতির অভিযোগও তারা পাবেন না। যদি জনসাধারণের একজন রাজনীতিক, আমলা বা অন্য কোন সরকারী কর্মচারীর সাথে কোনও সমস্যা হয়, তাহলে তারা তাদের অভিযোগগুলি লোকসভার স্পীকার বা রাজ্যসভার চেয়ারপার্সনকে পাঠাবে। লোকপাল কেবল সেইসব মামলার তদন্তের জন্য অনুমোদিত, যাদেরকে লোকসভার স্পীকার বা রাজ্যসভার চেয়ারপার্সন দ্বারা পাঠানো হয়েছে। আইএসির মতে, এটি লোকপালের কারণে গুরুতরভাবে বাধা দেয়। এটি কেবল নির্বাচনের জন্য ক্ষমতাসীন দলের হস্তক্ষেপের একটি হাতিয়ার প্রদান করে না এবং তারপর কেবল লোকপালের কাছেই তাদের কয়েকটি এগিয়ে দেয়, এটি দূষিত রাজনীতিবিদদের সুরক্ষা প্রদান করে।

২. সরকার এর প্রস্তাবটিতে কেবলমাত্র একটি উপদেষ্টা সংস্থা লোকপালের পদকে দমন করে, যেখানে লোকপাল বিষয়টি তদন্ত করবে এবং একটি উপযুক্ত কর্তৃপক্ষকে প্রতিবেদনটি পাঠাবে। নির্বাচিত ক্ষমতাস্বার্থী কর্তৃপক্ষের কাছে চূড়ান্ত বলা হয়েছে যে লোকপালের রিপোর্টে কি পদক্ষেপ নেয়া হবে, নাকি হবে না। প্রধানমন্ত্রী ও সংসদ সদস্যদের ক্ষেত্রে, উপযুক্ত কর্তৃপক্ষ হল লোকসভা বা রাজ্যসভা, সেখানে ক্যাবিনেট মন্ত্রীদের ক্ষেত্রে, প্রধানমন্ত্রীর যোগ্য কর্তৃপক্ষ হয় সিদ্ধান্ত গ্রহণের ক্ষেত্রে আপার হ্যান্ড নেওয়া, লোকপালের গঠন সম্পূর্ণরূপে দুর্বল করে দেবে। এটা দেখানো হয়েছে যে ভারত সরকার মূলত একটি জোট সরকার যা তার রাজনৈতিক সহযোগীদের সহযোগিতা করে। প্রধানমন্ত্রীকে তার মন্ত্রিসভায় যে কোনও মন্ত্রীর বিরুদ্ধে মামলা করা কঠিন করে তুলবে।

৩. আইএসি লোকপাল বিলের আইনি কাঠামোতে সরকারের আইনটি খুঁজে পায়। যেহেতু লোকপালকে পুলিশ ক্ষমতা দেওয়া হয়নি, তাই লোকপাল এফআইআর নিবন্ধন করতে পারে না। সুতরাং, লোকপালের দ্বারা পরিচালিত সমস্ত অনুসন্ধানগুলি 'প্রাথমিক অনুসন্ধান' হিসাবে সংজ্ঞায়িত করা হবে। লোকপালের প্রতিবেদন গৃহীত হলে সরকারের লোকপাল বিলটিও উল্লেখ করা হবে না। উত্তর না পাওয়া প্রশ্নগুলি নিম্নরূপ :

টিপ্পনী

স্ব-অধ্যায় সামগ্রী

টিপ্পনী

i.কে আদালতে চার্জশিট দাখিল করবে?

ii.কে প্রসিকিউশন শুরু করবে?

iii.কে নিয়োগ করবে প্রসিকিউশনের আইনজীবী?

iv.এই বিলটি সিবিআইয়ের ভূমিকা পরিষ্কারভাবে উল্লেখ করা হয়নি। সিবিআই এবং লোকপাল একই মামলার তদন্ত করবে কি না তা স্পষ্ট নয়, অথবা সিবিআই রাজনীতিবিদদের তদন্তের ক্ষমতা হারাতে পারে। যদি পরেরটা সত্য হয়, তাহলে এই বিলটির মূল উদ্দেশ্যটি কোনও তদন্ত থেকে রাজনীতিবিদদের সম্পূর্ণভাবে রক্ষা করতে হয়, যা এই সময়ের মধ্যে শুধুমাত্র সিবিআই এর মাধ্যমে সম্ভব।

৪. এই বিলটি সিবিআইয়ের ভূমিকা পরিষ্কারভাবে উল্লেখ করা হয়নি। সিবিআই এবং লোকপাল একই মামলার তদন্ত করবে কি না তা স্পষ্ট নয়, অথবা সিবিআই রাজনীতিবিদদের তদন্তের ক্ষমতা হারাতে পারে। যদি আধুনিক সত্য হয়, তাহলে এই বিলটির মূল উদ্দেশ্যটি কোনও তদন্ত থেকে রাজনীতিবিদদের সম্পূর্ণভাবে রক্ষা করতে হয়, যা এই সময়ের মধ্যে শুধুমাত্র সিবিআই এর মাধ্যমে সম্ভব।

৫. সংসদ সদস্যদের, মন্ত্রীদের এবং প্রধানমন্ত্রীর ক্ষেত্রেও আইন অধিকারের ক্ষমতা থাকবে লোকপাল -এর। যাইহোক, অফিসারদের আইন অধিকারের ক্ষমতা কমে যায় যখন অফিসারদের পদে আসে। এটি লক্ষ্য করা গেছে যে কর্মকর্তারা এবং রাজনীতিবিদরা দুর্নীতিতে আলাদাভাবে জড়িত থাকেন না। দুর্নীতির যে কোনও ক্ষেত্রেই তাদের উভয়ই জড়িত থাকে। সরকারের মতে, সিভিসি (সেন্ট্রাল ভিভিলেন্স কমিশন) এবং লোকপাল উভয় দ্বারা প্রতিটি মামলার তদন্ত করা প্রয়োজন। তাই এখন প্রতিটি ক্ষেত্রে, সিভিসি আমলাদের ভূমিকার দিকে নজর দেবে যেখানে লোকপাল রাজনীতিবিদদের ভূমিকার দিকে নজর দেবে। যেহেতু কেস রেকর্ডগুলি একটি সংস্থার কাছে থাকতে এবং এটি একটি সুস্পষ্ট সত্য যে সরকার এই ধরনের কাজ করে যে এটি অন্যান্য সংস্থার সাথে তার রেকর্ডগুলি ভাগ করে না এর ফলাফল হতে পারে যে দুটি সংস্থা সম্পূর্ণ বিপরীত সিদ্ধান্ত নিয়ে আসে। অতএব, এই প্রক্রিয়ার কেসটা শেষ হয়ে যাবে।

৬. লোকপালের সরকারের সংস্করণ অনুযায়ী, এটি তিনজন সদস্যের সমন্বয়ে গঠিত হবে, তাদের সবাই অবসরপ্রাপ্ত বিচারক হবেন। লোকপালের সদস্যপদকে বিচার বিভাগের কাছে সীমাবদ্ধ করার কোন কারণ নেই। আইএসি বিশ্বাস করে যে সরকার বিচারকদের জন্য অবসরপ্রাপ্ত অবসরপ্রাপ্ত পদে নিয়োগ দিচ্ছে, অবসর গ্রহণের আগেই বিচারকগণ দুর্নীতিবাজ সরকারকে প্রভাবিত করে, কারণ অবসরপ্রাপ্ত আমলাদের ক্ষেত্রে, অবসরপ্রাপ্ত কর্মকর্তাদের ক্ষেত্রে দেখা যায়। অবসরপ্রাপ্ত বিচারকগণ অবসর গ্রহণের চাকরি পাওয়ার আশাতে, গত কয়েক বছরে সরকারের আদেশের পক্ষে বলবে।

৭. নির্বাচন কমিটি ভাইস প্রেসিডেন্ট, প্রধানমন্ত্রী, সংসদের উভয় কক্ষের দল নেতাদের, সংসদের উভয় কক্ষের বিরোধী দলনেতাদের, আইন মন্ত্রী ও স্বরাষ্ট্র মন্ত্রীর নিয়ে

গঠিতা ভাইস প্রেসিডেন্ট ছাড়াও, লোকপালের বাকি রাজনীতিবিদদের তদন্ত করার অনুমতি দেওয়া হয়। এটি একটি সরাসরি দ্বন্দ্ব বাডো। এটা দেখানো হয়েছে যে নির্বাচন কমিটি ক্ষমতাসীন দল দ্বারা প্রভাবিত এবং এটি অত্যন্ত অনুকূল। যেহেতু ক্ষমতাসীন দল চূড়ান্ত নির্বাচন করে, এটি একটি শক্তিশালী ও কার্যকর লোকপাল নিয়োগ করবে না।

৮. লোকপালের কাছে প্রধানমন্ত্রীর বিরুদ্ধে সেই সমস্ত মামলা তদন্তের ক্ষমতা থাকবে না, যা বিদেশী বিষয়, নিরাপত্তা এবং প্রতিরক্ষা সংক্রান্ত বিষয়ে হস্তক্ষেপ করবে। তাই, ডিফেন্স ডীলে লোকপালের দুর্নীতির তদন্ত করা হবে না। এটি একটি প্রধান ত্রুটি, যদি ভবিষ্যতে বোফার্স পর্বের কিছু ঘটনা

জন লোকপাল বিলের প্রধান বৈশিষ্ট্য:

১. লোকপালের কেন্দ্র প্রতিষ্ঠা করা এবং একটি অনুরূপ প্রতিষ্ঠান রাষ্ট্রীয় পর্যায়ে প্রতিষ্ঠিত লোকায়ুক্ত গঠন।

২. লোকপাল ও লোকায়ুক্ত নির্বাচন কমিশন এবং সুপ্রিম কোর্টের মত সরকারের থেকে স্বাধীনভাবে কাজ করবে এবং সেইজন্য কোনও রাজনীতিবিদ বা আমলাতন্ত্র এতে প্রভাব বিস্তার করতে পারবে না।

৩. দুর্নীতিবাজ কর্মকর্তাদের বিরুদ্ধে মামলা দু বছরের মধ্যে শেষ করতে হবে যেখানে এক বছরের মধ্যে তদন্ত এবং অন্য এক বছরের মধ্যে বিচার করতে হবে।

৪. ক্ষতিগ্রস্ত তহবিলের পুনরুদ্ধার সরকারকে দুর্নীতিবাজ কর্মকর্তার হাতে তুলে দিয়েছে

৫. যদি সিস্টেম নির্ধারিত সময়ের মধ্যে নাগরিকের কাজ শেষ না করে, তবে দোষী কর্মকর্তাদের শাস্তি হবে এবং এই পরিমাণ ক্ষতিপূরণ হিসাবে নাগরিককে হাতে তুলে দেওয়া হবে।

৬. একজন ব্যক্তি ভোটার কার্ড, পাসপোর্ট বা রেশন কার্ড প্রদান সংক্রান্ত বিষয়ে লোকপালের সাথে যোগাযোগ করতে পারেন এবং যদি পুলিশ তাদের অভিযোগ নিবন্ধন না করে থাকে তবে লোকপালকে এটি মাসের এক মাসের মধ্যে সম্পন্ন করতে হবে। একজন নাগরিক গোপনে রেশন মজুত করার মতো দুর্নীতির ঘটনার রিপোর্ট করতে পারেন, সরকারী তহবিলের অপব্যবহার সড়ক নির্মাণের বা মান সম্পর্কে অভিযোগ করতে পারেন। এক বছরের মধ্যে লোকপালের তদন্ত সম্পন্ন করতে হবে এবং ট্রায়ালে ও কোনও ভাবে এক বছরের বেশি সময় লাগবে না, যাতে দোষীদের দায়ের করা অভিযোগে অভিযুক্ত দুই বছরের মধ্যে জেলে যেতে পারে।

৭. লোকপাল ও লোকায়ুক্ত-র ফাংশান সম্পূর্ণ স্বচ্ছ হবে। বিচারপতি, নাগরিক ও সাংবিধানিক কর্তৃপক্ষের দ্বারা লোকপালের কর্মকর্তাদের নিযুক্ত করা হবে, রাজনীতিবিদরা নয়।

৮. এমন পরিস্থিতিতে যেখানে একজন নিযুক্ত লোকপাল অফিসার দুর্নীতিগ্রস্ত হয়ে ওঠে,

টিপ্পনী

সেহেতু অন্য কোনও দুর্নীতিবাজ অফিসারের মতোই তাকেও বিচার করা হবে। তদন্তের পর যদি লোকপালের আধিকারিককে দোষী সাব্যস্ত করা হয়, তাহলে তাকে দুই মাসের মধ্যে বাতিল করা হবে।

৯. বর্তমান দুর্নীতিবিরোধী সংস্থাগুলির ক্ষেত্রে, সিভিসি (CVC), সিবিআই (CBI) বিভাগীয় ভিজিলেন্স-এর দুর্নীতিবিরোধী শাখাকে লোকপালের মধ্যে মিলিয়ে দেওয়া হবে এবং লোকপালের পূর্ণ ক্ষমতা ও যন্ত্রপাতি স্বাধীনভাবে তদন্ত করবে এবং কোন বিচারক, কর্মকর্তা বা রাজনীতিবিদকে বিচার করবে।

১০. যে নাগরিকরা তাদের কণ্ঠস্বর উত্থাপন করার জন্য নির্যাতিত হচ্ছে তাদের রক্ষা করার জন্য লোকপালও দায়বদ্ধ থাকবে।

লোকায়ুক্ত:

যদিও কেন্দ্রীয় সরকার এখনও লোকপালের ইনস্টিটিউশন প্রতিষ্ঠার বিষয়ে বিতর্কিত ছিল, অনেক রাজ্য ইতিমধ্যেই লোকায়ুক্তদের প্রতিষ্ঠান প্রতিষ্ঠিত হয়েছে। ভেনোল্ড সি. রোয়াটের (Donald C. Rowat) মতে ভারতে বিশ্বের সবচেয়ে জনবহুল ও মরুডসমান বিচারব্যবস্থাটি বিশ্বের মধ্যে আছে।

উড়িষ্যার প্রথম রাজ্য ছিল যেখানে ১৯৭০ সালে রাজ্য পর্যায়ে লোকায়ুক্তদের সংগঠন তৈরি হয়েছিল। তারপর ১৯৭১ সালে মহারাষ্ট্র ১৯৭৩ সালে রাজস্থান, ১৯৭৪ সালে বিহার, ১৯৭৫ সালে উত্তরপ্রদেশ, ১৯৭৯ সালে কর্ণাটক, ১৯৮১ সালে মধ্য প্রদেশ, অন্ধ্র প্রদেশ ১৯৮৩ সালে রাজ্য, ১৯৮৬ সালে গুজরাট, এবং ১৯৯৫ সালে পাঞ্জাব। দুটি অন্যান্য রাজ্য যেখানে লোকায়ুক্ত প্রতিষ্ঠিত হয় আসাম ও হিমাচল প্রদেশ। ১৯৯৫ সালে, দিল্লি জাতীয় রাজধানী রাজ্যের মুখ্যমন্ত্রী ঘোষণা করেন যে, তাঁর সরকার এই বিষয়ে একটি বিল পেশ করার প্রক্রিয়ার মধ্যে ছিল।

১৯৯২ সালে উড়িষ্যা তার লোকপাল বিলুপ্ত করে দেয়, কিন্তু ১৯৯৪ সালে প্রতিষ্ঠিত হয় এই প্রতিষ্ঠানটি। তবে বিভিন্ন রাজ্যের প্রতিষ্ঠানের কাঠামোর মধ্যে কিছু বৈচিত্র রয়েছে। উড়িষ্যা এবং পাঞ্জাবের মত খুব কম রাজ্যগুলিতে, সরকারী কর্মকর্তাদের লোকপাল হিসাবে মনোনীত করা হয়, যদিও এটি প্রশাসনিক সংস্কার কমিশনের সুপারিশ অনুযায়ী প্যাটার্নের বিরুদ্ধে যায়। কিছু রাজ্যগুলিতে লোকায়ুক্ত ও উপলোকায়ুক্তের বিধান রয়েছে, যদিও উপলোকায়ুক্ত পদটি দীর্ঘদিন ধরে রাজস্থানের মত রাজ্যের ক্ষেত্রে অপূর্ণ অবস্থায় পড়ে রয়েছে। কিন্তু হিমাচল প্রদেশ, উত্তরপ্রদেশ ও বিহারের ক্ষেত্রে উপলোকায়ুক্ত নিয়োগের কোনও বিধান নেই।

অনেক রাজ্য আছে যা এখনো ওম্বুডসম্যান আন্দোলনে যোগদান করেনি। তারা প্রচলিত মডেল এর বৈচিত্র নিয়ে সম্ভ্রষ্টা উদাহরণস্বরূপ, কেরল ১৯৮৪ সালে কেরালার জনসাধারণের দুর্নীতি দমন কমিশনের (Kerala Public Men's Corruption Commission) অধীনে একটি তিন-জনের কমিশন তৈরি করেছে, যার সদস্যরা প্রধানমন্ত্রীর

পরামর্শ, প্রধান বিচারপতি এবং বিরোধীদলীয় নেতাদের পরামর্শে গভর্নর কর্তৃক নিযুক্ত হয়েছেন। কেরাল আইন দ্বারা 'জনসাধারণের মানুষ' বা 'পাবলিক ম্যান' হিসেবে মুখ্যমন্ত্রী, মন্ত্রী, বিধায়ক, স্থানীয় সংস্থার সদস্য এবং বিশ্ববিদ্যালয় সিন্ডিকেট, রাষ্ট্রীয় পরিবহণ কর্তৃপক্ষ, আঞ্চলিক পরিবহণ কর্তৃপক্ষ, বেসরকারি কলেজ ও বিদ্যালয় পরিচালনার কমিটির, এমনকি রাজনৈতিক দলের নেতাসহ ব্যাপক সংখ্যক লোককে বোঝায়। এবং এমনকি রাজনৈতিক দলের কর্মকর্তারা।

লোকায়ুক্তের বৈশিষ্ট্য

- রাজ্য সরকারের গভর্নরকে তার পারফরমেন্সের এক সমন্বিত রিপোর্ট প্রতি বছরব লোকায়ুক্ত উপস্থাপন করে।
- গভর্নর রাজ্য বিধানসভার আগে একটি ব্যাখ্যামূলক স্মারকলিপি বা মেমোরাণ্ডাম সহ এই রিপোর্ট রাখে।
- লোকায়ুক্ত রাজ্য লেজিসলেচারের জন্য দায়ী।
- তদন্তের জন্য তিনি রাজ্যের তদন্ত সংস্থার (State Investigation Agency) সহায়তা করেন।
- তিনি রাজ্য সরকারী বিভাগে প্রাসঙ্গিক ফাইল এবং নথিগুলির জন্য কল করতে পারেন।
- লোকায়ুক্ত কর্তৃক প্রস্তাবিত সুপারিশ শুধুমাত্র রাজ্য সরকারকে বাধ্যতামূলক নয়।

লোকপাল ও লোকায়ুক্ত বিল, ২০১৩

বিল থেকে উদ্ধৃতি:

অংশ I

প্রারম্ভিক

১. (ক) এই আইনটি লোকপাল ও লোকায়ুক্ত আইন, ২০১৩ নামে অভিহিত হতে পারে।

(খ) এটি সমগ্র ভারত জুড়ে প্রসারিত

(গ) এটা ভারতে এবং ভারতের বাইরে সরকারি কর্মচারীদের ক্ষেত্রে প্রযোজ্য হবে।

(ঘ) কেন্দ্রীয় সরকার, সরকারী গেজেটে বিজ্ঞপ্তি দ্বারা, একটি নির্দিষ্ট তারিখ হতে এটি কার্যকর করা হবে।

অংশ II

ইউনিয়ন জন্য লোকপাল

অধ্যায় I

টিপ্পনী

স্ব-অধ্যায় সামগ্রী

টিপ্পনী

সংজ্ঞা

২. (১) এই আইনে, অন্যথায় প্রযোজ্য না হলে, -

(ক) "বেঞ্চ" অর্থাৎ লোকপালের একটি বেঞ্চ;

(খ) "চেয়ারপার্সন" অর্থাৎ লোকপালের চেয়ারপার্সন;

(গ) "যোগ্য কর্তৃপক্ষ", এর সাথে সম্পর্কিত-

(i) প্রধানমন্ত্রীর অর্থ হল হাউস অফ পিপল

(ii) মন্ত্রী পরিষদের সদস্য, অর্থ হল প্রধানমন্ত্রী

(iii) একজন মন্ত্রী ছাড়া অন্য সংসদ সদস্য, অর্থ হল

(অ) কাউন্সিল অফ স্টেটস এর সদস্যের ক্ষেত্রে কাউন্সিলের চেয়ারম্যান

(আ) হাউস অফ দ্যা পিপল এর সদস্যের ক্ষেত্রে স্পিকার অফ দ্যা হাউস।

(iv) কেন্দ্রীয় সরকারের মন্ত্রণালয় বা বিভাগের একজন কর্মকর্তা, অর্থ মন্ত্রণালয় বা বিভাগের দায়িত্বে নিয়োজিত মন্ত্রী, যার অধীনে কর্মকর্তা চাকরি করেন;

(v) কোনও সভাপতি বা কোন সংস্থা বা বোর্ড বা কর্পোরেশন বা কর্তৃপক্ষ বা কোম্পানী বা সোসাইটি বা স্বশাসিত সংস্থার কোন সদস্য (যে নামে ডাকা হোক না কেন) সংসদের কোন আইন বা সম্পূর্ণ বা আংশিকভাবে কেন্দ্রীয় সরকার দ্বারা পরিচালিত বা ফাইন্যান্স প্রাপ্ত - এর অর্থ হল এই ধরনের কোন সংস্থা বা বোর্ড ৪০ বা কর্পোরেশন বা অথরিটি বা কোম্পানী বা সোসাইটি বা স্বায়ত্ত শাসিত প্রতিষ্ঠানের।;

(vi) কোনও সংস্থা বা বোর্ড বা কর্পোরেশন বা কর্তৃপক্ষ বা কোম্পানী বা সমাজ বা স্বায়ত্তশাসিত সংস্থা (যে নামেই ডাকা হোক না কেন) কোনও কর্মকর্তা বা সংসদ কর্তৃক নির্ধারিত বা গঠিত বা কেন্দ্রীয় সরকার কর্তৃক সম্পূর্ণ বা আংশিকভাবে অর্থায়নকৃত বা তাহার দ্বারা নিয়ন্ত্রিত কোন কর্মকর্তার, অর্থ হল যেমন বডি বা বোর্ড ৪০ বা কর্পোরেশন বা কর্তৃপক্ষ বা কোম্পানী বা সমাজ বা স্বশাসিত সংস্থার প্রধান;

(vii) অন্য কোন ক্ষেত্রে উপরের, উপ-ধারা (i) থেকে (vi) এর অধীন না হ'ল এমন কোন বিভাগ বা কর্তৃপক্ষ, যেমন কেন্দ্রীয় সরকার, বিজ্ঞপ্তি দ্বারা, উল্লেখ করতে পারে:

তবে শর্ত থাকে যে, উপ-ধারা (v) বা উপ-ধারা (vi) এ উল্লিখিত ব্যক্তি যদি সংসদ সদস্যও হন, তবে উপযুক্ত কর্তৃপক্ষ-

A. যদি এই সদস্য সদস্য রাষ্ট্র পরিষদের সদস্য, কাউন্সিলের চেয়ারম্যান; এবং

B. যদি এই সদস্য সদস্য হাউস সদস্য, হাউস স্পিকার;

C. "কেন্দ্রীয় ভিজিলেন্স কমিশন" এর অর্থ হল কেন্দ্রীয় ভিজিলেন্স কমিশন আইন, ২০০৩ এর ৩ ধারার উপ-ধারা (১) এর অধীন গঠিত কেন্দ্রীয় ভিজিলেন্স কমিশন;

D. "অভিযোগ" অর্থ এমন অভিযোগ, যা নির্ধারিত আকারে তৈরি করা হয়েছে,

স্ব-অধ্যায় সামগ্রী

অভিযোগ করে যে, একজন সরকারি কর্মচারী দুর্নীতি প্রতিরোধ আইন, 1988 এর অধীন দণ্ডনীয় অপরাধ করেছে;

E. "অভিযোগ" এর অর্থ হল এমন অভিযোগ, যা নির্ধারিত আকারে তৈরি করা হয়েছে, অভিযোগ করে যে, একজন সরকারি কর্মচারী দুর্নীতি প্রতিরোধ আইন (Prevention of Corruption Act), ১৯৮৮ এর অধীন দণ্ডনীয় অপরাধ করেছে;

F. "দিল্লি স্পেশাল পুলিশ এস্টাবলিশমেন্ট" এর অর্থ দিল্লি স্পেশাল পুলিশ এস্টাবলিশমেন্ট অ্যাক্ট, ১৯৪৬ এর ২ ধারার উপ-ধারা (1) এর অধীন গঠিত দিল্লি বিশেষ পুলিশ প্রতিষ্ঠান (Delhi Special Police Establishment)

G. "তদন্ত" অর্থ সংশোধিত কোড অফ দ্য ফিনলিন প্রসেসর, ১৯৭৩; এর ধারা ২ এর অধীন সংজ্ঞায়িত হিসাবে পরীক্ষা;

H. "বিচার বিভাগীয় সদস্য" অর্থ লোকপালের বিচার বিভাগীয় সদস্য (Judicial Members)

I. "লোকপাল" এর অর্থ ধারা ৩ এর অধীন প্রতিষ্ঠিত সংস্থা;

J. "সদস্য" এর অর্থ লোকপালের সদস্য;

K. "মন্ত্রী" এর অর্থ কেন্দ্রীয় মন্ত্রী কিন্তু প্রধানমন্ত্রীর এই ক্ষেত্রে অন্তর্ভুক্ত নয়; (I) "বিজ্ঞপ্তির" অর্থ সরকারী গেজেটে প্রজ্ঞাপনকৃত বিজ্ঞপ্তির এবং "প্রজ্ঞাপিত" অভিব্যক্তি তদনুসারে সংজ্ঞায়িত হইবে;

L. "প্রাথমিক তদন্ত" এর অর্থ এই আইনের অধীন পরিচালিত একটি তদন্ত;

M. "প্রসক্রাইবড" এর অর্থ এই আইনের অধীন প্রণীত বিধি দ্বারা নির্ধারিত;

N. "সরকারি কর্মচারী" অর্থ ধারা ১৪ এর উপধারা (১) এর ধারা (a) থেকে (h) পর্যন্ত উল্লিখিত ব্যক্তি। তবে কোন সরকারি কর্মকর্তা বা কর্মচারীকে এই আইনের অধীন কোন আদালতে বা অন্য কোন কর্তৃপক্ষের প্রয়োগ করা যাইবে না। আর্মি অ্যাক্ট, ১৯৫০, এয়ার ফোর্স অ্যাক্ট, ১৯৫০, নেভি অ্যাক্ট, ১৯৫৭ এবং কোস্টগার্ড অ্যাক্ট, ১৯৭৮ অথবা এই প্রসিডিওর এই আইন অনুসারে এই ধরনের সরকারি কর্মচারীর জন্য প্রযোজ্য;

O. "প্রবিধান" (রেগুলেশন) এর অর্থ এই আইনের অধীন প্রণীত প্রবিধান;

P. "বিধি" (রুলস) এর অর্থ এই আইনের অধীন প্রণীত বিধি;

Q. "সময়সূচী" (শিডিউল) এর অর্থ এই আইনের সংগে যুক্ত একটি সময়সূচী যা শিডিউল;

R. "বিশেষ আদালত" এর অর্থ উপধারা অনুযায়ী নিযুক্ত বিশেষ জজ আদালত

(1) এর দুর্নীতি প্রতিরোধ আইন, ১৯৮৮ (Prevention of Corruption Act-1988) এর ধারা ৩।

(2) দুর্নীতি দমন আইন, ১৯৮৮ (Prevention of Corruption Act-

টিপ্পনী

স্ব-অধ্যায় সামগ্রী

1988)এর সংজ্ঞায়িত এই আইনের সংজ্ঞায়িত শব্দটি এবং অভিব্যক্তি এখানে সংজ্ঞায়িত নয়, তবে এই আইনের মধ্যে যথাক্রমে অর্থ প্রদান করা হবে।

(3) এই আইনের অধীন যে কোন রেফারেন্স বা অন্য কোনও আইন বা বিধানে কোনও রেফারেন্স এই আইনের অধীন কোনও রেফারেন্স বা অনুরূপ আইন বা অনুরূপ ক্ষেত্রে এই ক্ষেত্রে প্রয়োগ করা হবে।

অধ্যায় II

লোকপালের প্রতিষ্ঠা

৩. (ক) এই আইনের প্রবর্তনের সময় ও তখন থেকে এবং এই আইনের উদ্দেশ্য পূরণকল্পে, "লোকপাল" নামে একটি সংস্থা গঠন করা হবে।

(২) লোকপাল গঠিত হবে-

(ক) একজন চেয়ারপারসন, যিনি ভারতের প্রধান বিচারপতি ছিলেন এর একজন সুপ্রীম কোর্ট বা একজন বিশিষ্ট ব্যক্তি যিনি ক্লাস (b) এর সাবসেকশন (3) পূরণ করার যোগ্যতাসম্পন্ন ব্যক্তি।

(খ) এই সংখ্যক সদস্য, যার সংখ্যা আটজনের বেশি নয়, যাদের মধ্যে পঞ্চাড়া শতাংশ বিচার বিভাগীয় সদস্য হবেন।

তবে শর্ত থাকে যে, লোকপালের সদস্যদেরপঞ্চাশ শতাংশেরও কম নির্বাচিত হবে না, শিডিউলড কাস্ট, শিডিউল ট্রাইবস ও অন্যান্য পশ্চাৎপদ শ্রেণী, সংখ্যালঘু এবং নারীগণের মধ্যে হইবে।

(3) একজন ব্যক্তি নিযুক্ত হওয়ার যোগ্য হইবে,-

(ক) একজন বিচার বিভাগীয় সদস্য হিসাবে যদি তিনি সুপ্রীম কোর্টের একজন বিচারক থাকতেন বা উচ্চ আদালতের প্রধান বিচারপতি থাকতেন;

(খ) একজন বিচার বিভাগীয় সদস্য ছাড়া অন্য সদস্য হিসাবে, যদি তিনি দুর্নীতিপরায়ণ অনন্য ইন্ট্রিটি সম্পন্ন এবং আউট স্ট্যান্ডিং যোগ্যতাসম্পন্ন ব্যক্তি যিনি দুর্নীতিবিরোধী নীতি, প্রশাসন, ভিজিলেন্স সংক্রান্ত বিষয়গুলিতে বিশ পঁচিশ বছরের কম সময়ের বিশেষ জ্ঞানের এবং দক্ষতা অর্জন করেন, বীমা এবং ব্যাংকিং, আইন ও ব্যবস্থাপনা সহ আর্থিক।

অধ্যায় V

ভারতে কনসলিডেটেড তহবিলের উপর থেকে লোকপালের ব্যয় চার্জ করা হবে।

13. লোকপালের প্রশাসনিক ব্যয়, চেয়ারম্যান, সদস্য বা সচিব বা অন্যান্য কর্মকর্তা বা লোকপালের কর্মচারীর জন্য প্রদেয় সমস্ত বেতন, ভাতা এবং পেনশনসহ, ভারতের কনসলিডেটেড তহবিলের উপর দায়িত্ব করা হবে এবং কোনও ফি বা লোকপাল দ্বারা গৃহীত অন্যান্য অর্থ এই তহবিলের অংশ।

অধ্যায় VIII

লোকপালের ক্ষমতা

25. (1) দিল্লি স্পেশাল পুলিশ এস্টাবলিশমেন্ট অ্যাক্ট, 1946 এবং সেন্ট্রাল ভিগ্রিলেন্স কমিশন অ্যাক্ট ২০০৩-এর ধারা ৮-এর ধারা ৪-এর অন্তর্ভুক্ত কিছু লোকের মধ্যে লোকপালও থাকবে, তত্ত্বাবধানে ও নির্দেশনার ক্ষমতা থাকবে, ওভার প্রদান করা হবে এবং নির্দেশনা প্রদান করা হবে, এই আইনের অধীনে দিল্লি বিশেষ পুলিশ প্রতিষ্ঠার প্রাথমিক তদন্ত বা তদন্তের জন্য লোকপাল কর্তৃক প্রদত্ত বিষয়াবলী সম্পর্কিত দিল্লি বিশেষ পুলিশ প্রতিষ্ঠা:

তবে শর্ত থাকে যে, এই উপ-ধারার অধীন পরিচালনার ক্ষমতা বা কর্তৃত্বের ক্ষমতা প্রয়োগের সময় লোকপাল এইরূপ পদ্ধতিতে ক্ষমতা প্রয়োগ করতে পারবে না যেহেতু তদন্তের জন্য যে কোনও সংস্থা (দিল্লি বিশেষ পুলিশ প্রতিষ্ঠা সহ) প্রয়োজন হয়, তদন্তের জন্য এবং একটি বিশেষ পদ্ধতিতে কোনও ক্ষেত্রে নিষ্পত্তি ঘটে।

(2) ধারা ২০ এর উপধারা (১) এবং দ্বিতীয় শর্ত বা প্রোভিসে তে উল্লেখিত অভিযোগের ভিত্তিতে গৃহীত অভিযোগের বিষয়ে লোকপালের নির্দেশ অনুযায়ী লোকপালের নির্দেশে কেন্দ্রীয় ভিজিলেন্স কমিশন এই বিবৃতিতে একটি বিবৃতি প্রেরণ করবে। এই ধরনের বিবৃতি প্রাপ্তি, লোকপাল এই মামলাগুলির কার্যকরী ও দ্রুত নিষ্পত্তি জন্য নির্দেশিকা প্রকাশ করতে পারে।

(3) লোকপাল কর্তৃক প্রদত্ত মামলার তদন্তকারী দিল্লি স্পেশাল পুলিশ এস্টাবলিশমেন্টের কোন কর্মকর্তা, লোকপালের অনুমোদন ব্যতীত স্থানান্তর পাঠানো যাবে না।

(4) দিল্লি স্পেশাল পুলিশ এস্টাবলিশমেন্ট লোকপালের অনুমোদনের সাথে, লোকপালের দ্বারা উল্লিখিত মামলা পরিচালনার জন্য সরকারী অ্যাডভোকেটদের ব্যতীত অন্য একটি প্যানেল অফ অ্যাডভোকেটস নিয়োগ করতে পারে।

(5) দিল্লি স্পেশাল পুলিশ এস্টাবলিশমেন্টের ডিরেক্টর দ্বারা লোকপাল কর্তৃক প্রদত্ত বিষয়সমূহের কার্যকরী তদন্ত পরিচালনার জন্য কেন্দ্রীয় সরকার প্রয়োজনীয় সময়সীমার জন্য এই ধরনের তহবিলগুলি সরবরাহ করতে পারে এবং এই ধরনের তদন্ত পরিচালনার ক্ষেত্রে ডিরেক্টরকে খরচের দায়িত্ব যথাযোগ্যভাবে নিতে হবে।

26. (1) যদি লোকপালের বিশ্বাস থাকে যে, এই আইনের অধীন যে কোনও ডকুমেন্টের প্রাসঙ্গিকতা বা প্রাসঙ্গিকতার জন্য যে কোনও ডকুমেন্টটি এই আইনের অধীনে তদন্ত করা প্রয়োজন, তালো যে কোনও সংস্থাকে অনুমোদন দিতে পারে (দিল্লি স্পেশাল পুলিশ এস্টাবলিশমেন্ট এই ক্ষেত্রে অন্তর্ভুক্ত) যাদেরকে এই ধরনের কাগজপত্রগুলি অনুসন্ধান ও আটক করার জন্য দায়িত্ব দেওয়া হয়েছে।

(2) যদি লোকপাল সন্তুষ্ট হয় যে উপ-ধারা (1) এর অধীন আটক কোনও ডকুমেন্ট

টিপ্পনী

স্ব-অধ্যায় সামগ্রী

টিপ্পনী

এই আইনের অধীন তদন্তের জন্য প্রমাণ হিসেবে ব্যবহৃত হয় এবং তাহার হেফাজতে বা অন্য কোন অফিসারের হেফাজতে ডকুমেন্ট বজায় রাখার প্রয়োজন হবে। এতদুদ্দেশ্যে তদন্ত শেষ হওয়া পর্যন্ত ওই ডকুমেন্ট রাখার বা নির্দেশ দিতে পারেন:

তবে শর্ত থাকে যে, যে কোনও ডকুমেন্ট ফেরত পাওয়ার প্রয়োজন হয়, এইরূপ দলিলের অনুলিপিগুলি পুনর্বিবেচনা করার পরে লোকপাল বা অনুমোদিত কর্তৃপক্ষ তা ফেরত পাঠাতে পারেন।

27. (1) এই বিভাগের বিধানাবলী সাপেক্ষে, কোন প্রারম্ভিক তদন্তের উদ্দেশ্যে লোকপালের তদন্ত উইং, দেওয়ানী আদালতের সমস্ত ক্ষমতা কোড অফ সিভিল প্রসিডিওর ১৯০৮ (Code of Civil Procedure 1908) সালের সংবিধানের অধীনে, একটি মামলা করার চেষ্টা করার সময়, নিম্নবর্ণিত বিষয়ে, যথা: -

- (i) কোন ব্যক্তিকে সমন দেওয়া উপস্থিত করা এবং শপথ গ্রহণের পরীক্ষা করা;
- (ii) কোনও ডকুমেন্টের আবিষ্কার ও উৎপাদনের প্রয়োজন;
- (iii) এফিডেভিডের প্রমাণ গ্রহণ
- (iv) কোন আদালত বা কার্যালয় থেকে কোন গণ রেকর্ড বা অনুলিপি চাওয়া;
- (v) সাক্ষী বা দলিল পরীক্ষার জন্য কমিশন ইস্যু করা:

তবে শর্ত থাকে যে, এইরূপ কমিশন, সাক্ষীর ক্ষেত্রে কেবলমাত্র জারী করা হবে, যা লোকপালের মর্মে সাক্ষী, লোকপালের কার্যধারায় অংশগ্রহণের পস্থা নয়; এবং

- (vi) নির্ধারিত অন্যান্য বিষয় যেমন।

(2) লোকপালের আগে কোনও কার্যধারা ভারতীয় দণ্ডবিধির ১৯৩ ধারার অর্থের মধ্যে বিচার বিভাগীয় কার্যধারা বলে গণ্য হবে।

28. (1) লোকপাল কোন প্রাথমিক তদন্ত বা তদন্ত পরিচালনার উদ্দেশ্যে, কেন্দ্রীয় সরকার বা কোনও রাজ্য সরকারের কোন কর্মকর্তা বা সংস্থার তদন্ত সংস্থা বা তদন্তকারী সংস্থার সেবা ব্যবহার করতে পারে, যেমনটি হতে পারে।

(2) উপ-ধারা (1) এর অধীন যে কোনও কর্মকর্তা বা সংস্থা বা সংস্থা, যাহার সেবাগুলি উপ-ধারা (1) এর অধীন ব্যবহার করা হয়, সেই তদন্ত বা তদন্ত সম্পর্কিত কোন বিষয়ে প্রারম্ভিক তদন্ত বা তদন্তের উদ্দেশ্যে লোকপালের তত্ত্বাবধান ও নির্দেশনা সাপেক্ষে,

(a) কোন ব্যক্তিকে সমন ধরানো তাকে উপস্থিত করা এবং তাকে পরীক্ষা করার আহ্বান জানানো;

(b) কোনও ডকুমেন্টের আবিষ্কার ও উৎপাদনের প্রয়োজন; এবং

(c) যে কোনও অফিস থেকে কোনও পাবলিক রেকর্ড বা তার অনুলিপি চাওয়া।

(3) উপ-ধারা (২) এর অধীন ব্যবহার করা কর্মকর্তা বা সংস্থা বা সংস্থা কর্তৃক প্রাথমিক

জিজ্ঞাস্য বা তদন্ত সম্পর্কিত যে কোনও বিষয়ে অনুসন্ধান বা তদন্ত করতে পারবে এবং তাহার মধ্যে রিপোর্ট পেশ করিতে হবে। এই সময় এটিকে ৪৫ দ্বারা নির্দিষ্ট করা যেতে পারে।

29.(1) যেখানে লোকপাল বা এইরূপ কর্তৃপক্ষ কর্তৃক অনুমোদিত কোন কর্মকর্তার, বিশ্বাস করার কারণ আছে, এইরূপ বিশ্বাসের কারণ লিখিতভাবে লিপিবদ্ধ করতে হবে, তাহার সম্পত্তি থেকে বস্তুর ভিত্তিতে;

(a) কোন ব্যক্তির দুর্নীতির যেকোনো আয়ের মালিক; এবং

(b) দুর্নীতি সম্পর্কিত অপরাধ সংঘটনের অভিযোগে এমন ব্যক্তির বিরুদ্ধে অভিযোগ করা হয়;

(c) অপরাধ সংঘটিত হওয়ার প্রেক্ষিতে কোনওভাবে গোপন, স্থানান্তর বা কোনও পদ্ধতিতে হস্তক্ষেপ করা যাবে, যার ফলে অপরাধের এই মামলা চালাবার জন্য কোন কিছু লীজ করা বা উপহ্রণ করা সম্পর্কিত কোনও কার্যধারা হতাশাজনক হতে পারে, লোকপাল বা অনুমোদিত কর্মকর্তা, লিখিত আদেশ দ্বারা, অস্থায়ীভাবে আয়কর আইনের দ্বিতীয় তফসিলে প্রদত্ত পদ্ধতি অনুযায়ী, ১৯৬১ সালের অক্টোবরের তারিখ থেকে নব্বই দিনের বেশী না হওয়া পর্যন্ত এই সম্পত্তি সংযোজন করা হবে এবং লোকপাল ও কর্মকর্তা পদমর্যাদার অধীনে একজন কর্মকর্তা হবেন (ই) যে সময়সূচী এর নিয়ম ১।

(2) উপ-ধারা (1) এর অধীন সংযুক্তি তাত্ক্ষণিকভাবে এই পক্ষ কর্তৃক অনুমোদিত লোকপাল বা উক্ত কর্মকর্তা, তাহার দখলকৃত বস্তু সহ বরাবরে উক্ত উপধারায় উল্লিখিত আদেশের অনুলিপি প্রেরণ করিবেন। বিশেষ আদালতে, সীলমোহরযুক্ত খামে, নির্ধারিত পদ্ধতিতে এবং এইরূপ আদালত সংযুক্তির আদেশ প্রসারিত করতে পারে এবং এইরূপ উপাদান সংরক্ষণ করতে পারে, যেমনটি আদালত উপযুক্ত মনে করতে পারে।

(3) উপ-ধারা (১) এর অধীন গঠিত সংযুক্তির প্রত্যেক আদেশ উপ-ধারা (১) এর অধীন প্রদত্ত সময়ের মেয়াদ শেষ হওয়ার পর বা প্রদত্ত সময়ের মেয়াদ শেষ হওয়ার পরে স্পেশাল কোর্ট নির্দেশিত উপধারা (২) এর পরে।

(4) উপধারা (১) বা উপ-ধারা (২) এর অধীন সংযুক্ত অস্থাবর সম্পত্তির সুখভোগের বিষয়ে আগ্রহী ব্যক্তিকে এই বিভাগে কোন কিছুই এই ধরনের সুখভোগ থেকে আটকানো যাবে না।

ব্যাখ্যা.- এই উপধারার উদ্দেশ্যে, যে কোন স্থাবর সম্পত্তির সাথে সম্পর্কিত "আগ্রহী ব্যক্তি", সম্পত্তি দখল বা দাবি করার অধিকার সম্বলিত সকল ব্যক্তিকে অন্তর্ভুক্ত করে।

অধ্যায় XIV

অপরাধ এবং জরিমানা

46. (1) এই আইনে যাহা কিছুই থাকুক না কেন, এই আইনের অধীন যে কোনও

টিপ্পনী

স্ব-অধ্যায় সামগ্রী

টিপ্পনী

মিথ্যা এবং অদ্ভুত বা বিব্রতকর অভিযোগ দাখিল করলে, তা হইলে দোষী সাব্যস্ত হবে, যার মেয়াদ এক বৎসরের কারাদণ্ডে দণ্ডিত হবে এবং জরিমানা সর্বোচ্চ লক্ষ টাকা পর্যন্ত।

(2) উপ-ধারা (1) এর অধীন কোন আদালত কোন বিশেষ কোর্ট ব্যতীত কোন আদালত কোন অপরাধ এর বিচারাধিকার গ্রহণ করবেনা।

(3) কোন ব্যক্তি কোন ব্যক্তির বিরুদ্ধে মিথ্যা, অদ্ভুত বা বিব্রতকর অভিযোগ তৈরি করা হয়েছে অথবা লোকপাল কর্তৃক অনুমোদিত কোন কর্মকর্তা দ্বারা কোন বিশেষ আদালত উপধারা (1) এর অধীন কোন অপরাধের বিচারাধিকার গ্রহণ করবেনা।

(4) উপ-ধারা (1) এর অধীন কোন অপরাধ সম্পর্কিত প্রসিকিউশন পাবলিক প্রসিকিউটর কর্তৃক পরিচালিত হবে এবং এইরূপ প্রসিকিউশনের সাথে যুক্ত সমস্ত খরচ কেন্দ্রীয় সরকার দ্বারা বহন করা হবে।

(5) এই আইনের অধীন মিথ্যা মামলা দায়েরের জন্য একজন ব্যক্তি [একজন ব্যক্তি বা সমাজ বা ব্যক্তি বা বিশ্বাসের সদস্য বা ট্রাস্ট (নিবন্ধিত বা না থাকিলে)] হলে, এইরূপ ব্যক্তির ক্ষতিপূরণ প্রদানের জন্য দায়ী থাকবে। সরকারি কর্মচারী যার বিরুদ্ধে তিনি মামলা দায়েরের সাথে সাথে এই ধরনের সরকারি কর্মচারীর মামলা দায়েরের জন্য মিথ্যা মামলা দায়ের করেন, যেমনটি বিশেষ আদালত নির্ধারণ করতে পারে।

(6) এই বিভাগে কোন কিছুই ভালো বিশ্বাসে সম্পন্ন অভিযোগের ক্ষেত্রে প্রয়োগ করা হবেনা।

ব্যাখ্যা.- এই উপধারার উদ্দেশ্যে, অভিব্যক্তি "ভাল বিশ্বাস" শব্দটির অর্থ কোন ব্যক্তির দ্বারা যথাযথ যত্ন, সাবধানতা ও দায়িত্ব অর্পণসহ বিশ্বাস দ্বারা বা বিশ্বাসী ব্যক্তির দ্বারা পরিচালিত যে কোনও কাজ যার ফলে আইনের অধীন আইন দ্বারা নিজেকে ন্যায্য ভারতীয় দণ্ডবিধির 79 ধারায় ভারতীয় পেনাল কোডের সেকশন 52-এ একই অর্থ অর্পণ করা হবে।

47. (1) ধারা 46 এর উপ-ধারা (1) এর অধীন কোন অপরাধ কোন ব্যক্তি বা সংস্থা বা ট্রাস্টের (রেজিস্টার্ড বা নয়) দ্বারা সংঘটিত হয়েছে, যা অপরাধ সংঘটিত হয়েছে সেই সময়ে প্রত্যেক ব্যক্তি ব্যবসা বা বিষয় বা সমাজের কার্যকলাপ বা ব্যক্তিগণ দ্বারা পরিচালিত সংগঠন বা ট্রাস্টের পাশাপাশি যেমন সমাজ বা ব্যক্তি সংস্থা বা ট্রাস্ট পরিচালনার জন্য সরাসরি পরিচালিত এবং ব্যক্তি বা সংস্থার ব্যক্তিগণ বা ট্রাস্ট দায়বদ্ধ এবং তাকে; অপরাধের অপরাধী বলে মনে করা হবে এবং তার বিরুদ্ধে অগ্রসর হতে হবে এবং সেই অনুযায়ী শাস্তি প্রদান করা হবে:

তবে এই উপধারায় কোন কিছুই এই আইনের অধীন প্রদত্ত কোন দণ্ডে দণ্ডনীয় হবে না, যদি তিনি প্রমাণ করেন যে অপরাধ তাহার জ্ঞান ছাড়াই সংঘটিত হইয়াছে বা তিনি সব কিছু কমিশনকে প্রতিরোধ করার জন্য যথাযথ অধ্যবসায় সহ করেছিলেন।

(2) উপ-ধারা (1) এ যাহা কিছুই থাকুক না কেন, এই আইনের অধীন কোন অপরাধ

সংঘটিত হয়েছে এমন সোসাইটি ববা ব্যক্তিবর্গের অ্যাসোসিয়েশন (নিবন্ধিত বা রেজিস্টার্ড অথবা নয়) এবং এটা প্রমাণিত হয় যে অপরাধটি কোনও পরিচালক, ম্যানেজার, সচিব বা অন্য কোনও কর্মকর্তা বা ব্যক্তি বা ট্রাস্ট, সংস্থা, ম্যানেজার, সচিব বা অন্য কোনও কর্মকর্তার কোনও অবহেলা, সম্মতি বা সম্মতি বা উহা কোনও উপেক্ষার কারণ হিসাবে হয়েছে তাহলে সেই অপরাধে দোষী সাব্যস্ত হলে সেই অনুযায়ী শাস্তি প্রদান করতে হবে।

আপনার অগ্রগতি চেক

৯. প্রশাসনিক সংস্কার কমিশন (এআরসি) কর্তৃক সুপারিশকৃত 'লোকপাল' এবং 'লোকায়ুক্ত' এর দুটি প্রধান বৈশিষ্ট্য বর্ণনা করুন।

১০. জন লোকপাল বিল কি?

১১. জন লোকপাল বিলের দুটি প্রধান বৈশিষ্ট্য বর্ণনা করুন।

৩.৬. সংক্ষিপ্তসার (Summary):

- আমলাতন্ত্র হল একটি পিরামিডিকাল অনুক্রম, যা নৈর্ব্যক্তিক, অভিন্ন নিয়ম ও পদ্ধতির অধীনে কাজ করে এবং একটি আনুষ্ঠানিক সংগঠন হিসেবে সংজ্ঞায়িত করা হয় যা আনুষ্ঠানিক নিয়ম এবং বিভাগসমূহের কার্যকলাপের ক্রমবর্ধমান এলাকাগুলির সমন্বয় সাধন করে।
- আমলাতন্ত্রের প্রধান বৈশিষ্ট্য হল নিম্নরূপ: ক্রমপরম্পরা বা হায়ারার্কি কর্তব্য নির্ধারণ, বিশেষীকরণ, শৃঙ্খলা এবং সম্প্রীতি, একটি নির্দিষ্ট লক্ষ্য অর্জন, প্রমোশন, প্রশিক্ষণ, ইমপার্সনালাইজেশন ও গোপনীয়তা।
- সামাজিক, সাংস্কৃতিক, অর্থনৈতিক ও রাজনৈতিক কারণ সহ পরিবেশগত প্রভাব দ্বারা গঠিত হয় আমলা তন্ত্র। ইতিহাসের বিভিন্ন সময়ে, আমলাতন্ত্র সামাজিক-রাজনৈতিক প্রভাবের ভিত্তিতে রূপান্তরিত হয়।
- আমলাতন্ত্রিক সংগঠন ক্রমবর্ধমান আধুনিক শিল্প সমাজের চারিত্রিক বৈশিষ্ট্য ব্যাখ্যা করে। ম্যাক্স ওয়েবারের আমলাতন্ত্রের বিশ্লেষণ সমাজতত্ত্ব বা সোশিওলজির এই বিশেষ ক্ষেত্রে একটি অগ্রণী গবেষণা। আমলাতন্ত্রের উপর ওয়েবারের দৃষ্টিভঙ্গি তার জেনারেল থিওরি অফ সোশাল এ্যাকশনের প্রসঙ্গে দেখা উচিত। এটা ওয়েবারের থিসিস যে প্রত্যেক পুরুষ তার আচরণের মধ্য দিয়ে কিছু অর্থ প্রকাশ করে। অতএব, মানুষের মানবিক কাজটি এর পিছনে থাকা অর্থ এবং উদ্দেশ্য সম্পর্কে বোঝা যায় এবং তার প্রশংসা করা যায়।
- আমলাতন্ত্রও নিয়ন্ত্রণের একটি রূপ। এটি একটি বহুমুখী সংগঠনকে নির্দেশ করে যেখানে উর্ধ্বস্তন বা সুপিরিয়রদের এবং অধস্তন বা সাব অর্ডিনেটদের স্পষ্টভাবে নির্ধারিত দায়িত্ব এবং ক্ষমতা রয়েছে।
- সাংগঠনিক কাঠামোটি বৈধতা যে প্রকারের ওপর নির্ভরশীল সেই প্রকারের উপর ভিত্তি

টিপ্পনী

স্ব-অধ্যায় সামগ্রী

টিপ্পনী

করে তৈরি করা হয়েছে। এই দৃষ্টিভঙ্গি উপর জোর যখন, ম্যাক্স ওয়েবার নিম্নরূপ দেখায়: 'দাবি করা হয় যা বৈধতা ধরনের অনুযায়ী, বাধ্যতা ধরনের, এটি গ্যারান্টি উন্নত প্রশাসনিক অফিসার এবং

- ম্যাক্স ওয়েবারের মতে, আমলাতন্ত্র সমাজতান্ত্রিক বা সমাজতান্ত্রিক, যদিও তা শিল্প শিল্পের একটি সুনির্দিষ্ট বৈশিষ্ট্য যা উৎপাদনের মাধ্যমগুলি মালিক তাদের সম্পর্কে প্রশ্নটি প্রাসঙ্গিক নয়। তবে মার্কস, একটি পুঁজিবাদী সমাজের অপরিহার্য বৈশিষ্ট্য হিসাবে আমলাতন্ত্রকে দেখায়। যেমন একটি সমাজে, একটি ছোট সংখ্যালঘু উৎপাদন বাহিনী মালিকানাধীন।
- গ্লোবলাইজেশন সার্বিকভাবে সার্বজনীন সংস্কৃতির বিস্তার এবং দেশ-রাজ্যের ভূমিকা ও অবস্থান পরিবর্তনে দায়ী, যা বিশ্বব্যাপী কর্পোরেট আধিপত্য, বৈশ্বিক গণমাধ্যম এবং যোগাযোগ প্রযুক্তি দ্বারা চিহ্নিত।
- গ্লোবলাইজেশন জনসাধারণের প্রশাসনিক ব্যবস্থাকেও প্রভাবিত করেছে। বিশেষ করে উন্নয়নশীল দেশগুলিতে বৈশ্বিক প্রতিষ্ঠান, আইটি এবং উদ্বিগ্নতা, দক্ষতা এবং অর্থনীতির কারণে উৎপাদিত চাপের প্রভাবের কারণে একটি ব্যাপকভাবে বিস্তৃত।
- অর্থনীতিতে বিশ্বায়নের প্রভাব মিশ্রিত হয়, অর্থনৈতিক সংকটের মতো নেতিবাচক সঙ্গে প্রতিযোগিতার কারণে অর্জিত সুবিধা; দুর্বল রাষ্ট্র, যন্ত্রপাতি; বাজার ভিত্তিক মূল্যবোধের প্রচার; দারিদ্র্য, বৈষম্য এবং উন্নয়নের উপর গুরুত্বপূর্ণ ফলাফলের সাথে সামাজিক সংকটের ক্রমবর্ধমান সম্পদের অগ্রগতি রোধে সম্পদ বিতরণ।
- ইকোনোমিক কোঅপারেশন অ্যান্ড ডেভেলপমেন্ট (ওইসিডি) এর সংগঠনটি বিশ্বাস করে যে নতুন পাবলিক ম্যানেজমেন্টের মাধ্যমে, পাবলিক সেক্টরকে আরও পরিচালিত করা হচ্ছে; কন্ট্রোল এজেন্সি এবং অপারেটিং ইউনিটগুলির মধ্যে এবং উৎপাদনকারী ইউনিটগুলির মধ্যে, ক্রম স্তরগুলির মধ্যে সম্পর্কের একটি আরো চুক্তিভিত্তিক, অংশগ্রহণমূলক এবং বিশদ রচনাশৈলীর প্রবর্তন, সেগুলি পাবলিক বা প্রাইভেট।
- বছরের পর বছর ধরে, নতুন জনসাধারণের পরিচালনার চিন্তাভাবনায় একটি গুরুত্বপূর্ণ পরিবর্তন হয়েছে। উদ্যোগ সরকার প্রাথমিক পর্যায়ে, ডি-সরকারী ও বেসরকারীকরণের উপর চাপ ছিল যা কখনো কখনো ডান মাপের কমান্ডিং বলে মনে করা হতো। সরকার দারিদ্র্য হারাতে চেয়েছিল কিন্তু এখন আবার একথাটি স্বীকার করা হয়েছে যে, জাতীয় জীবনের একটি গুরুত্বপূর্ণ দিক হিসেবে সরকারের ভূমিকা ও দায়িত্বের অনিবার্যতা এবং অনিবার্যতা হ্রাস করা যাবে না।
- হ্যারল্ড আর ক্রুসের বক্তব্য, 'একটি বাজেট একটি আর্থিক বিবৃতি যা অর্থবছরের বাজেটের প্রাক্কলন, পরবর্তী অর্থবছরের জন্য প্রদত্ত প্রতিষ্ঠানের আনুমানিক আয় এবং প্রস্তাবিত ব্যয়।

- বাজেটের কিছু গুরুত্বপূর্ণ বৈশিষ্ট্যগুলি হল: (ক) প্রস্তাবিত ব্যয়ের বাজেট এবং সেইসাথে প্রত্যাশিত রাজস্বের একটি হিসাব (খ) বাজেটের অনুমোদনকারী কর্তৃপক্ষের প্রয়োজন হয় (c) বাজেট সাধারণত বার্ষিক হয় যেকোনো ক্ষেত্রে এটি একটি নির্দিষ্ট সময়ের জন্য হতে পারে (ডি) বাজেটে একটি নির্দিষ্ট প্রক্রিয়াটি প্রবর্তন করে যার মাধ্যমে সমগ্র প্রশাসন এবং ব্যয় ও রাজস্ব সংগ্রহ করা হয়।
- বিভিন্ন বাজেটের মধ্যে রয়েছে: (ক) বার্ষিক বাজেট (খ) একক বা বহুবচন বাজেট (সি) উদ্বৃত্ত, ঘাটতি বা সুষম বাজেট (ঘ) নগদ বা রাজস্ব বাজেট (ই) বিভাগীয় বা কর্মক্ষমতা বাজেট।
- পাবলিক বাজেট সাধারণত, এবং বার্ষিক হয়েছে, হয়েছে আইনশৃঙ্খলা রক্ষাকারী বাহিনী নজরদারি করতে পারে এবং সরকারি কর্মকান্ড নিয়ন্ত্রণ করতে পারে। এটি কোন ভাবেই নয় যে সরকার ভবিষ্যতে পরিকল্পনার দিকে নজর দিবে না বা এর প্রয়োজন নেই, সেইজন্য, বার্ষিক বাজেটের ভবিষ্যতের জন্য একটি দৃষ্টিভঙ্গির প্রস্তাব করা উচিত। দীর্ঘমেয়াদী বাজেটের আবশ্যিকতা। তাই বাস্তবে দীর্ঘমেয়াদি বাজেটের একটি নির্দিষ্ট সময়ের জন্য একটি প্রকৃত বাজেট নয় তবে ভবিষ্যতের জন্য বিধান তৈরির প্রক্রিয়া এবং সেই অনুযায়ী বার্ষিক বাজেট তৈরির প্রক্রিয়া।
- সাধারণ বাজেট হল বৃদ্ধির সবচেয়ে বড় গণতান্ত্রিক যন্ত্রগুলির একটি। এটি বিভিন্ন সম্প্রদায় ও সেক্টরগুলির মধ্যে অর্থনৈতিক বৈষম্য দূর করতে সহায়তা করে এবং আরও সমেত উন্নয়নের দিকে এগিয়ে যায়।
- রেলপথের বাজেট 1921 সালের সাধারণ বাজেট থেকে পৃথক হয়ে যায়। এই ব্যবস্থার সুবিধা হল প্রথম, যে রেলওয়ের ব্যবসায়িক উদ্যোগকে সহায়তা করা হয় এবং দ্বিতীয়ত, রেলওয়ে, সাধারণ রাজস্বের নির্দিষ্ট বার্ষিক অবদান রাখার পর দেশের তাদের নিজস্ব উন্নয়ন জন্য তাদের লাভ রাখতে পারেন।
- অর্থ মন্ত্রণালয়, সরকারের আর্থিক ব্যবসার সাথে সম্পর্কিত, বাজেট তৈরির জন্য সার্বিক দায়িত্ব রয়েছে। অর্থমন্ত্রী দেশের প্রজাদের দায়িত্ব পালন করেন। এটা তাঁর সর্বাধিক কর্তব্য যে জাতীয় আর্থিকভাবে নির্বিচারে এবং দক্ষতার সাথে পরিচালিত হয়।
- ভারতে আসন্ন আর্থিক বছরের বাজেটের প্রাক্কালে প্রস্তুতি (আর্থিক বছরের 1 এপ্রিল এবং 31 শে মার্চ শেষ হয়) চারটি বিভিন্ন অঙ্গ জড়িত: (i) অর্থ মন্ত্রণালয় (ii) প্রশাসনিক মন্ত্রণালয় (iii) পরিকল্পনা কমিশন (iv) ক্যাপ্টোলার ও অডিটর জেনারেল
- প্রশাসনিক রিফর্ম কমিশন (এআরসি) জমা দেওয়া হয় 1966 সালে 'সিটিজেন গ্রিভেন্সেস অব রিডেসাল এর সমস্যা' সংক্রান্ত একটি আর্কাইভ রিপোর্ট। এ রিপোর্টে এআরসি দুটি সংস্থার প্রতিষ্ঠা প্রস্তাব করেছিল নাগরিকদের অভিযোগের প্রতিকারের জন্য 'লোকপাল' এবং 'লোকায়ুক্ত' হিসাবে ইলেকটোড।

টিপ্পনী

- স্ক্যান্ডিনেভিয়ান দেশগুলিতে ওম্বুডসম্যানের প্রতিষ্ঠানের নকশায় এবং নিউজিল্যান্ডে তদন্তের জন্য সংসদীয় কমিশনারের উপর 'লোকপাল' এবং 'লোকায়ুক্ত' প্রতিষ্ঠিত হয়।
- কেন্দ্রীয় ও রাষ্ট্রীয় পর্যায়ে মন্ত্রীদের ও সচিবদের বিরুদ্ধে অভিযোগের সাথে লোকপাল, এবং কেন্দ্রীয় সরকার ও প্রতিটি রাজ্যে এক লোকায়ুক্ত, অন্যান্য উর্ধ্বতন কর্মকর্তাদের বিরুদ্ধে অভিযোগগুলি মোকাবেলা করবে।
- পার্লামেন্টে চালু করা লোকপাল বিল একটি সিরিজ ছিল। ভারত সরকার সাধারণ শর্তে এআরসি সুপারিশ গ্রহণ করে।
- জন লোকপাল বিল, যা সিটিজেন অব ওম্বুডসম্যান বিলের নামেও পরিচিত, একটি সুশীল সমাজের সক্রিয় কর্মীদের দ্বারা পরিচালিত একটি দুর্নীতিবিরোধী আইন যা একটি স্বাধীন সংস্থা বা জন লোকপালের নিয়োগের দাবি করে যে দুর্নীতির মামলাগুলি তদন্ত করবে না বরং তাদের তদন্ত সম্পন্ন করবে এক বছরের মধ্যে।

৩.৭. মূল শর্তাবলী :

- আমলাতন্ত্র: ফাংশন বিশেষত্ব, নির্দিষ্ট নিয়মের আনুগত্য এবং কর্তৃপক্ষের একটি অনুক্রমের দ্বারা চিহ্নিত সরকার।
- লাল টেপ: অতিরিক্ত আমলাতন্ত্র বা আনুষ্ঠানিক নিয়ম এবং আনুষ্ঠানিকতা আনুষ্ঠানিকতা।
- বাজেট: একটি বাজেট হচ্ছে একটি আর্থিক বিবৃতি যা অর্থবছরের বাজেটের প্রাক্কলন, অর্থায়নের রাজস্বের আনুপাতিক আয় এবং অনুমোদিত সংস্থার প্রস্তাবিত ব্যয়।
- লোকপাল: কেন্দ্রীয় ও রাষ্ট্রীয় স্তরে মন্ত্রীদের ও সচিবদের বিরুদ্ধে অভিযোগের বিরুদ্ধে একটি কর্তৃপক্ষ।
- লোকেয়া: কেন্দ্রের মধ্যে এক এবং প্রতিটি রাজ্যে এক, অন্যান্য নির্দিষ্ট উচ্চপদস্থ কর্মকর্তাদের বিরুদ্ধে অভিযোগগুলি মোকাবেলা করবে।
- জন লোকপাল বিল: সিটিজেন ওম্বুডসম্যান বিল নামেও পরিচিত, সুপরিচিত সুশীল সমাজের অ্যাক্টিভিস্টদের দ্বারা পরিচালিত একটি অনিয়মবিরোধী বিলের একটি স্বাধীন সংস্থা বা জন লোকপালের নিয়োগের দাবি করে যা দুর্নীতির মামলাগুলি তদন্ত করবে না বরং এক বছরের মধ্যে তাদের তদন্ত সম্পন্ন করবে।

৩.৮. অগ্রগতির পরীক্ষার উত্তর :

1. আমলাতন্ত্রের দুটি প্রধান বৈশিষ্ট্য হল :

কর্তব্য সংজ্ঞায়িত : প্রতিটি অফিসার দায়িত্ব সুসংহত হয়। তিনি তাঁর অধিক্ষেত্রের সচেতন, এবং তিনি তা অতিক্রম করবেন না। যদি তিনি তার অধিক্ষেত্র এলাকা অতিক্রম করেন তবে তিনি একটি ভুল করবেন এবং শাস্তি আহ্বান করবেন।

বিশেষীকরণঃ যদিও আমলাতান্ত্রিক প্রশিক্ষণ সাধারণতা উৎপাদিত করে, তবে তাদের কাজের ক্ষেত্রে কয়েকটি বিশেষত্ব বিকাশ হয়। কিছু সময় নির্দিষ্ট কোনও সংস্থার বা কোনও বিভাগে একটি অফিসিয়াল কাজ করে, তখন তিনি এ বিষয়ে বিশেষজ্ঞ হয়েছেন।

2. এই ধরনের আমলাতন্ত্র 'স্পিওস সিস্টেম' নামেও পরিচিত। এখানে পৃষ্ঠপোষক রাজনৈতিক নিয়ন্ত্রণ একটি উপায় হিসাবে দেখা হয়। এই ব্যবস্থার অধীনে, মন্ত্রীদের প্রজা বা নির্বাচিত কর্মীরা সিভিল সার্ভিসে মনোনীত হয়। পাবলিক কর্ম তাদের সমর্থকদের ব্যক্তিগত বা রাজনৈতিক উপকার হিসাবে বিতরণ করা হয়।

3. একটি অনুক্রমিক প্রতিষ্ঠানের মধ্যে, ফাইল এবং কাগজপত্রগুলি শামুকের গতিতে এক অফিসিয়াল থেকে অন্য দিকে চলে যায় কারণ আনুষ্ঠানিক প্রক্রিয়াটি অবলম্বন বিলম্বিত হয়। এই আমলাতান্ত্রিক 'লাল টেপ' বলা হয়, যা প্রতিষ্ঠানের ক্লায়েন্টদের দক্ষ সেবা প্রদানের পথে দাঁড়িয়েছে।

4. অর্থনীতিতে বিশ্বায়নের প্রভাব মিশ্রিত হয়, অর্থনৈতিক সঙ্কটের মতো নেতিবাচক সঙ্গে প্রতিযোগিতার কারণে অর্জিত বৈষম্য; দুর্বল রাষ্ট্র, যন্ত্রপাতি; বাজার ভিত্তিক মূল্যবোধের প্রচার; দারিদ্র্য, বৈষম্য এবং উন্নয়নের উপর গুরুত্বপূর্ণ ফলাফলের সাথে সামাজিক সংকটের ক্রমবর্ধমান সম্পদের অগ্রগতি রোধে সম্পদ বিতরণ।

5. ওআইডিডির মতে, বেশিরভাগ দেশই সরকারী সংস্থার পণ্য ও পণ্য সরবরাহের উন্নতির জন্য দুইটি বৃহৎ পথ অনুসরণ করছে। এই দুটি উপায় হল:

(i) কর্মী, উন্নয়ন, যোগ্য প্রতিভা নিয়োগ এবং বেতন-ভাতা সম্পাদন সহ মানুষের সম্পদ ব্যবস্থাপনায় জনসাধারণের উৎপাদন কর্ম সঞ্চালন; সিদ্ধান্ত গ্রহণ এবং ব্যবস্থাপনায় কর্মীদের জড়িত; কঠোর কর্মক্ষমতা লক্ষ্যমাত্রা আরামদায়ক প্রশাসনিক নিয়ন্ত্রণ শিথিল করা; তথ্য প্রযুক্তি ব্যবহার; ক্লায়েন্ট এবং চাপ পরিষেবা গুণ থেকে প্রতিক্রিয়া উন্নতি; সরবরাহ এবং চাহিদা সিদ্ধান্ত একসাথে আনুন (যেমন, দায়িত্বিং ব্যবহারকারীদের মাধ্যমে)।

(ii) মধ্যমেয়াদি পণ্য এবং পরিষেবা এবং সরবরাহকারীর জন্য একচেটিয়া নিষিদ্ধ বা অন্যান্য সুরক্ষাতে সরবরাহকৃত পণ্য ও পরিষেবা এবং চুক্তির প্রচারের জন্য চুক্তিভিত্তিক, কার্যকর, প্রতিযোগিতামূলক এবং খোলা জনসাধারণের প্রকিউরমেন্ট ব্যবস্থার উন্নয়নে বেসরকারি খাতে অধিকতর ব্যবহার করা।

6. একটি বাজেট হচ্ছে একটি আর্থিক পরিকল্পনা যা অতীতের আর্থিক অভিজ্ঞতার সারসংক্ষেপ করে যা বর্তমান পরিকল্পনাটি প্রকাশ করে এবং ভবিষ্যতে একটি নির্দিষ্ট সময়ের মধ্যে এটি উপস্থাপন করে।

7. বিভিন্ন বাজেটের অন্তর্ভুক্ত: (a) বার্ষিক বাজেট (b) একক বা বহুবচন বাজেট (c) অতিরিক্ত, ঘাটতি বা সুখম বাজেট (d) নগদ বা রাজস্ব বাজেট (e) বিভাগীয় বা কর্মক্ষমতা

টিপ্পনী

বাজেট

৪. সাধারণ বাজেট হল বৃদ্ধির সবচেয়ে বড় গণতান্ত্রিক যন্ত্রগুলির মধ্যে একটি। এটি বিভিন্ন সম্প্রদায় ও সেক্টরগুলির মধ্যে অর্থনৈতিক বৈষম্য দূর করতে সহায়তা করে এবং আরও সমেত উন্নয়নের দিকে এগিয়ে যায়।

৯. প্রশাসনিক সংস্কার কমিশন (এআরসি) কর্তৃক সুপারিশকৃত 'লোকপাল' এবং 'লোকায়ুক্ত' এর দুটি প্রধান বৈশিষ্ট্য নিম্নরূপ:

(i) 'লোকপাল' এবং 'লোকায়ুক্ত'কে নিরপেক্ষভাবে নিরপেক্ষ ও স্বাধীন হতে হবে।

(ii) বিশ্লেষণ এবং 'লোকপাল' এবং 'লোকায়ুক্ত' এর কার্যক্রমগুলি ব্যক্তিগতভাবে সম্পন্ন করা উচিত এবং প্রকৃতিগতভাবেও আনুষ্ঠানিক হতে হবে।

১০. জন লোকপাল বিল, যা সিটিজেন অব ওয়ুডসম্যান বিলের নামেও পরিচিত। সুশীল সমাজের সক্রিয় কর্মীদের দ্বারা পরিচালিত একটি দুর্নীতিবিরোধী আইন যা একটি স্বাধীন সংস্থা বা জন লোকপালের নিয়োগের দাবি করে যা দুর্নীতির মামলাগুলি তদন্ত করবে না কিন্তু সম্পূর্ণ করবে তাদের এক বছরের মধ্যে তদন্ত।

১১. জন লোকপাল বিলের দুটি প্রধান বৈশিষ্ট্য নিম্নরূপ:

(i) কেন্দ্রস্থলে প্রতিষ্ঠিত লোকপালের প্রতিষ্ঠান এবং একই স্তরে রাজ্য স্তরে লোকায়ুক্ত গঠন করা হবে।

(ii) লোকপাল ও লোকায়ুক্ত নির্বাচন কমিশন এবং সুপ্রিম কোর্টের মত সরকারকে স্বাধীনভাবে কাজ করতে হবে এবং সেইজন্য কোনও রাজনীতিবিদ বা আমলাতন্ত্র এতে প্রভাব বিস্তার করতে পারবে না।

৩.৯. প্রশ্নাবলী :

সংক্ষিপ্ত উত্তর প্রশ্ন

১. আমলাতন্ত্র কী? আমলাতন্ত্র কী ধরনের?
২. আমলাতন্ত্রের প্রধান বৈশিষ্ট্যগুলি কি?
৩. নতুন জন প্রশাসন সাধারণ বৈশিষ্ট্য আলোচনা।
৪. বাজেট প্রস্তুতির সাথে জড়িত বিভিন্ন সংগঠন কি?
৫. লোকপাল ও লোকায়ুক্ত বৈশিষ্ট্য নিয়ে আলোচনা।

দীর্ঘ উত্তর প্রশ্ন

১. মার্কসীয় এবং সেইসাথে ওয়েবারিয় দৃষ্টিকোণ থেকে আমলাতন্ত্র আলোচনা।
২. উদাহরণস্বরূপ, আমলাতন্ত্র সমালোচকদের বিশ্লেষণ করুন।
৩. বিশ্বায়ন কি? বিশ্বায়নের যুগে জন প্রশাসনকে নিয়ে আলোচনা করুন।
৪. বিভিন্ন ধরনের বাজেট কি? বাজেটের সামাজিক ও অর্থনৈতিক প্রভাব নিয়ে আলোচনা।

করুন।

5. কিভাবে একটি বাজেট তৈরি? বাজেট প্রণয়নে অর্থ মন্ত্রণালয়ের ভূমিকা নিয়ে আলোচনা করুন।

6. লোকপালের বিভিন্ন বিল কি? একটি ডায়াগ্রামের সাহায্যে আলোচনা করুন।

7. জন লোকপাল বিলে বিস্তারিতভাবে আলোচনা করুন।

৩.১০. অতিরিক্ত পাঠ্য :

1. সেনগুপ্ত, কেয়া, (এডা) 2010. মানব উন্নয়ন: মানব কল্যাণে বহুমাত্রিক দৃষ্টিভঙ্গি

2. কনসেপ্ট পাবলিশিং কোম্পানি (পি) লিঃ নতুন দিল্লি।

3. ব্লোয়ার্স, অ্যান্ড্রু, (এডি) 1993. স্থায়ী পরিবেশের জন্য পরিকল্পনা। এঅর্থস্ক্যান, লন্ডন।

4. ঘাই, কে.কে. 2011. জন প্রশাসন কল্যাণী পাবলিশার্স নতুন দিল্লি।

টিপ্পনী

স্ব-অধ্যায় সামগ্রী

181

টিপ্পনী

স্ব-অধ্যায় সামগ্রী

182

একক ৪: জেলা প্রশাসন এবং পঞ্চায়েত রাজ

গঠন:

৪.০. ভূমিকা

৪.১. এককের উদ্দেশ্য

৪.২. জেলা প্রশাসন

৪.২.১. ব্লক প্রশাসন

৪.৩. সংবিধানের ৭৩ তম এবং ৭৪ তম সংবিধান সংশোধনী ভারতীয় সংবিধানের সংশোধন

৪.৩.১. শহুরে এবং গ্রামীণ সংস্থাগুলির সংস্কার: ৭৩ তম এবং ৭৪ তম সাংবিধানিক সংশোধনী আইন

৪.৪. পরিকল্পনা ও উন্নয়ন: গ্রামীণ এবং শহুরে

৪.৪.১. গ্রামীণ পরিকল্পনা ও উন্নয়ন

৪.৪.২. শহুরে পরিকল্পনা ও উন্নয়ন

৪.৫. সংক্ষিপ্ত বিবরণ

৪.৬. কী শর্তাবলী

৪.৭. 'আপনার অগ্রগতি পরীক্ষা' এর উত্তর

৪.৮. প্রশ্ন ও ব্যায়াম

৪.৯. অতিরিক্ত পাঠ্য

৪.০. ভূমিকা:

জেলাটি হল রাজ্য স্তরের প্রধান প্রশাসনিক একক। এটি সরকারের একাধিক বিভাগের আওতায় প্রশাসনিক একটি ইউনিট। প্রশাসনিক সংস্কার কমিশন কর্তৃক গঠিত জেলা প্রশাসনের উপর গবেষণা দলের বক্তব্য:

জেলাটি সবচেয়ে সুবিধাজনক ভৌগোলিক ইউনিট যেখানে জনসাধারণের সামগ্রিক যন্ত্রপাতি মনোনিবেশ করা যেতে পারে এবং যেখানে এটি জনগণের সাথে সরাসরি যোগাযোগে আসে। সচিবালয়ের বাইরে রাষ্ট্রীয় সরকারের অধিকাংশ বিভাগ, বাইরের পরিষেবাগুলি জেলাগুলিতে অবস্থিত। এই বিভাগ এবং অন্যান্য কিছু কার্যকলাপের যোগফল, যা কেন্দ্রীয় সরকারের বিষয়াবলীর সাথে যুক্ত হতে পারে, একত্রে জেলার

টিপ্পনী

স্ব-অধ্যায় সামগ্রী

183

প্রশাসনিক যন্ত্রপাতি গঠন করে।

ব্লক এবং গ্রাম পর্যায়ে সংস্থা সাধারণত প্রকৃতির কার্যনির্বাহী হয়, তবে জেলা স্তরের শরীরের বেশিরভাগই একটি সমন্বয় এবং তত্ত্বাবধানীয় ভূমিকা আছে।

এই ইউনিটে, আপনি ভারতীয় সংবিধানের 73 তম এবং 74 তম সাংবিধানিক সংশোধনী অধীনে জেলা প্রশাসন, ব্লক প্রশাসন এবং সাংবিধানিক সংস্থা সম্পর্কে জানতে পারবেন। আপনি ভারতে গ্রামীণ ও শহুরে পরিকল্পনা ও উন্নয়ন সম্পর্কেও শিখবেন।

পল্লী উন্নয়ন বিভাগের কার্যক্রম মূলত গ্রামীণ বিকাশের জন্য পরিকল্পনা এবং কর্মসূচি প্রণয়ন করার জন্য সামগ্রিক নীতি নির্দেশিকা প্রদান করা। ভারত সরকার আগে গ্রামাঞ্চলে একত্রীকৃত উন্নয়ন এক নিরলস কাজগুলির মধ্যে অন্যতম। কেন্দ্রীয় সরকারের ন্যাশনাল ন্যাশনাল ন্যূনতম প্রোগ্রাম (এনসিএমপি) দেশের সার্বিক উন্নয়নে গ্রামগুলির প্রধান গুরুত্ব পুনর্ব্যক্ত করে এবং গ্রামাঞ্চলের উন্নয়নে কাজ করার প্রতিশ্রুতি দেয়, যা বিভিন্ন কারণে অতীতের শহুরে এলাকায় গতিশীল করতে পারেনি।

শহুরে এলাকায় অর্থনৈতিক বৃদ্ধির ইঞ্জিন। শহুরে নাগরিকত্ব দ্রুত এবং অধিক সমেত বিকাশের লক্ষ্যে ভারতের কৌশলগত কেন্দ্র হবে, কারণ শহুরে পুঁজিগুলির অর্থনৈতিক কার্যক্রম (এবং বাসস্থান) এর ক্রমবর্ধমানতা এবং ঘনত্ব অর্থনৈতিক দক্ষতা উদ্দীপিত করে এবং জীবিকা অর্জনের জন্য আরো সুযোগ প্রদান করে।

সুতরাং, গ্রামাঞ্চলে ছড়িয়ে ছিটিয়ে থাকা তুলনায় শহুরেতা উদ্যোক্তা ও কর্মসংস্থানের সুযোগ বৃদ্ধি করে। এটি, যার ফলে, অর্থনৈতিক প্রবৃদ্ধির প্রক্রিয়ায় আরও বেশি লোককে দ্রুত অন্তর্ভুক্ত করা সম্ভব। যদিও 'গ্রামীণ-শহুরে ডিভাইড' এর থিম এখনও ভারতে কিছু নীতির বক্তৃতা রং করে, তবে ভারতের ক্রমবর্ধমান সম্ভাবনাকে উপলব্ধি করার জন্য শহুরীকরণের প্রয়োজন রয়েছে এবং গ্রামীণ-শহুরে সংযোগগুলিকে শক্তিশালী করতে হবে। প্রকৃতপক্ষে এই গ্রামীণ সেক্টরও বৃদ্ধির গতি বাড়বে।

8.1. এককের উদ্দেশ্য :

এই ইউনিট মাধ্যমে যাওয়ার পরে, আপনি করতে সক্ষম হবে:

- জেলা প্রশাসন ও ব্লক প্রশাসন সম্পর্কে আলোচনা।
- ভারতীয় সংবিধানের 73 তম এবং 74 তম সাংবিধানিক সংশোধনীর অধীনে সাংবিধানিক সংস্থা ব্যাখ্যা।
- গ্রামীণ এবং শহুরে পরিকল্পনা এবং উন্নয়ন বর্ণনা।

৪.২. জেলা প্রশাসন:

জেলা ভারতে প্রশাসন মৌলিক ইউনিট। এটি একটি 'বিভাগের উপবিভাগ'। অক্সফোর্ড অভিধানটি 'বিশেষ প্রশাসনিক উদ্দেশ্যে বন্ধ করে দেওয়া অঞ্চল' হিসাবে জেলাটিকে সংজ্ঞায়িত করে। দৃষ্টিকোণ থেকে সরকার, একটি জেলা 'সামগ্রিক ঐক্যের একটি পর্যাপ্ত বিস্তৃত এলাকা, সাধারণ ভৌগোলিক, ঐতিহাসিক, অর্থনৈতিক ও সামাজিক অবস্থার দ্বারা শাসিত। প্রশাসনিক সুবিধার উদ্দেশ্যে, একটি দেশ প্রদেশ/রাজ্য, বিভাগ, জেলা, উপ-বিভাগ প্রভৃতির মতো বহু প্রশাসনিক ইউনিটে বিভক্ত হয়ে থাকে। অতএব, জেলা প্রশাসনের অনুক্রমের একটি প্রশাসনিক ইউনিট যা আঞ্চলিক সংখ্যাগরিষ্ঠ শহর, শহর এবং গ্রামের মত এলাকাসমূহ একটি জেলা সাধারণত জেলা সম্পর্কিত এলাকাটির বৃহত্তম শহর/শহরের পরে নামকরণ করা হয়।

'জেলা প্রশাসনের' শব্দটি সরকার কর্তৃক পরিচালিত কার্য পরিচালনার অর্থ এই নয় যে, এটি একটি এলাকা হিসাবে বৈধভাবে একটি এলাকা হিসাবে স্বীকৃত। এস এস খাড়ার মতে, 'জেলা প্রশাসন এই ইউনিটে সর্বজনীন কর্মকাণ্ড পরিচালনা করছে'। অন্য কথায়, জেলা প্রশাসন জন প্রশাসন একটি অংশ যা জেলার আঞ্চলিক সীমার মধ্যে কাজ করে। একটি জেলা সবচেয়ে কার্যকর ভৌগোলিক ইউনিট হিসাবে বিবেচিত হয় যেখানে জনসাধারণের সার্বিক যন্ত্রপাতি সন্নিবেশিত করা যেতে পারে, জেলা প্রশাসনের অনেকগুলি সরকারী ক্ষেত্রে পরিচালনার সাথে সংশ্লিষ্ট। এখানে আমরা জেলা প্রশাসকের বিভিন্ন বিভাগের বিভাগীয় কমিশনার, জেলা ম্যাজিস্ট্রেট, জেলা কালেক্টর, জেলা কৃষি অফিসার এবং জেলা শিক্ষা অফিসারের কয়েকজন অফিসারকে খুঁজে পাই।

জেলা প্রশাসনের বৈশিষ্ট্য:

জেলা প্রশাসনের প্রধান বৈশিষ্ট্য নিম্নরূপ:

- জেলা পর্যায়ে সরকার জনগণের সাথে যোগাযোগের মধ্যে আসে
- এই স্তরের সমস্যা স্থানীয়, শুধুমাত্র জেলা থেকে সম্পর্কিত।
- স্টাফ বা সচিবালয় কর্মের বিরোধিতা করে জেলা প্রশাসন একটি ক্ষেত্রের কাজ।
- জেলা পর্যায়ে, নীতি প্রণয়ন শেষ হয়, বাস্তবায়ন শুরু হয়।
- জেলা অফিসার রাজ্য সরকারের শেষ এজেন্ট।
- জেলায়, ইউনিটগুলির কার্যকরী একত্রিতকরণ রয়েছে। জেলাগুলির বেশ কয়েকটি বিভাগ তাদের ক্ষেত্রের সংস্থা রয়েছে।

জেলা প্রধান কর্মকর্তাদের ভূমিকা ও কর্মের দিকে অগ্রসর হওয়ার আগে জেলা প্রশাসনের যথাযথ গুরুত্ব ও দায়িত্ব সম্পর্কে জানা জরুরি।

জেলা প্রশাসনের ভূমিকা ও গুরুত্ব:

ভারতের এন শাসনের অনুকরণে জেলা প্রশাসন একটি অত্যন্ত গুরুত্বপূর্ণ স্থানা এটি প্রশাসনের এই স্তর যা জনসাধারণকে আরো সরাসরি এবং আরো মারাত্মকভাবে স্পর্শ করে। একজন অজ্ঞাত ভারতীয় গ্রামবাসী হয়তো রাজ্য সরকারের কাঠামো সম্পর্কে কিছুই জানেন না, তবে সংগ্রাহকটি তার বাস্তবসম্মত বাস্তবতা। রাজ্য সরকারের প্রায় সব বিভাগেরই তাদের জেলার আধিকারিক রয়েছে যারা জনগণের নিকটবর্তী হয় এবং তৃণমূল পর্যায়ে কাজ করে। ডিভিশনাল অফিসার, জেলা ম্যাজিস্ট্রেট বা জেলা কালেক্টর ইত্যাদি রয়েছে, যারা প্রত্যেক নাগরিককে প্রায় এক বা একাধিককে প্রভাবিত করে। সুতরাং নাগরিক, প্রশাসনে খুঁজে পায়, রাজ্য প্রশাসন প্রকৃত কাজ। জনগণের সান্ত্বনা এবং তাদের চাহিদা পূরণের দায়িত্ব প্রধানত জেলা প্রশাসনের উপর নির্ভর করে। জনগণ তাদের বিভিন্ন অভিযোগের প্রতিকারের জন্য জেলাটির কাছে আবেদন করেছে। তাদের বেশ কয়েকটি রাজ্যের রাজধানীতে গিয়েছিলো উদ্দেশ্যমূলক উদ্দেশ্যে। সুতরাং, একটি গড় নাগরিকের জন্য জেলা প্রশাসন সরকার।

অন্যদিকে রাজ্য সরকার, তার নীতিগুলি সফলভাবে সফল করার জন্য জেলা প্রশাসনের উপর নির্ভর করে। এটি জেলা কর্মকর্তাদের কাছ থেকে প্রাপ্ত প্রতিক্রিয়া জানায় যার আলোকে এটি তার নীতি ও কর্মসূচীগুলিকে সংশোধন করে। এটা এমন ক্ষেত্রের কর্মকর্তাগণ যা প্রকৃতপক্ষে নীতি বাস্তবায়নের কাজে জড়িত। জেলা প্রশাসন কর্তৃক তার নীতিগুলি কীভাবে প্রয়োগ করা হয় তার উপর নির্ভর করে কোন রাজ্য সরকারের সাফল্য নির্ভর করে। একটি সং এবং মানুষ ভিত্তিক জেলা প্রশাসন রাজ্য সরকারের জন্য একটি ভাল নাম অর্জন করতে পারে যখন একটি দুর্নীতিগ্রস্ত এবং নিরীহ মানুষ তার পতন আনতে পারে। আইনশৃঙ্খলা রক্ষার দায়িত্ব এবং জনগণের জীবন ও সম্পত্তি সুরক্ষা জেলা প্রশাসনের উপর নির্ভর করে যা জনসাধারণের অচলাবস্থা নিরসন করে বিশৃঙ্খলা সৃষ্টি করতে পারে। জেলা প্রশাসন রাজ্য সরকার চোখ, কান এবং অস্ত্র হিসাবে কাজ করে। তার দক্ষতা এবং সততা অত্যাবশ্যিক গুরুত্ব হয়।

বিখ্যাত চিন্তাবিদ পটারের মতে, 'জেলা প্রশাসন মানে: (i) আইনশৃঙ্খলা রক্ষার জেলায় জেল্লা বজায় রাখা, (ii) নিশ্চিত করে যে ন্যায়বিচার করা হবে এবং আইনের শাসন চলবে, (iii) মূল্যায়ন এবং সংগ্রহ করা করের সংখ্যা, উদাহরণস্বরূপ, ভূমি রাজস্ব, কৃষি

আয়কর, সেচ হার ইত্যাদি ইত্যাদি (iv) নিশ্চিত করুন যে, দেশের প্রধান উৎসটি যথাযথভাবে পরিচালিত হয়; (5) সরকারের বিভিন্ন নিয়ন্ত্রক ও নিয়ন্ত্রণমূলক কর্মকাণ্ড ব্যতিরেকে এবং (vi) কোন বিপর্যয় বা দুর্যোগ এবং অনুরূপ ক্ষেত্রে দ্রুত ব্যবস্থা গ্রহণ করা;

এখন জেলা প্রশাসনের মৌলিক লক্ষ্যসমূহের একটি মৌলিক পরিবর্তনের কথা বলা হয়েছে, যা সমস্ত রাজ্যগুলিতে নতুন দায়িত্বগুলি পরিচালনা করতে সক্ষম হয়েছে। নতুন মাপকাঠিতে, অতীতের তুলনায় জেলা প্রশাসনকে আরও বেশি গুরুত্বপূর্ণ ভূমিকা পালন করতে হবে। পরিকল্পনা কমিশন প্রথম পঞ্চবার্ষিক পরিকল্পনায় তার মতামত প্রকাশ করেছে: 'সংক্ষেপে, এখন থেকে, জনগণের সক্রিয় সহযোগিতায় সহযোগিতায় উন্নয়ন কর্মসূচির বাস্তবায়নে জেলা প্রশাসনের প্রাথমিক গুরুত্ব থাকা উচিত। জেলা প্রশাসন পুনর্গঠনের জন্য প্রদান করা হয়েছে:

(ক) সাধারণ প্রশাসন ব্যবস্থা শক্তিশালীকরণ এবং উন্নতকরণ,

(খ) জেলা উন্নয়ন কর্তৃপক্ষের বিভিন্ন উন্নয়ন কর্মকাণ্ড এবং একটি সাধারণ সম্প্রসারণ প্রতিষ্ঠানের কর্মকাণ্ড,

(গ) রাজ্য সরকারের প্রশাসনিক সংস্থাগুলির সাথে স্থানীয় স্বশাসন সংস্থার সব উন্নয়ন কর্মকাণ্ডের সাথে সংযোগ স্থাপন করা,

(ঘ) জেলা উন্নয়ন কর্মসূচির আঞ্চলিক সমন্বয় ও তত্ত্বাবধান;

সুতরাং, জেলা প্রশাসনে নতুন মাত্রা যোগ করা হয়েছে, যা আমাদের দেশের প্রয়োজনের জন্য উপযোগী ক্ষেত্র প্রশাসন একটি সুপ্রতিষ্ঠিত ফর্মা ক্ষেত্র প্রশাসন একটি বাস্তব ইউনিট হিসাবে, এটি সময় পরীক্ষা দাঁড়িয়েছে এবং ভাল একটি দীর্ঘ সময়ের জন্য সারা দেশে ক্ষেত্র প্রশাসন প্রধান প্যাটার্ন হতে পারে ভাল হতে পারে। জেলা প্রশাসক বলেন, আগে নাগরিক ও সরকারের প্রক্রিয়ায় যোগাযোগের প্রধান পয়েন্ট সরবরাহ করে এবং প্রকৃতপক্ষে জনসাধারণের প্রশাসনের হাতیارের মূল প্রাপ্ত। এই সরঞ্জামের উন্নয়ন এবং সংশোধন ইন, পরিবর্তনের প্রয়োজনগুলি পূরণ করার জন্য নতুন পরিবর্তন আনা হতে পারে।

জেলার প্রকারভেদ:

জেলা প্রশাসন, যেমন উপরে দেখানো হয়েছে, একটি জেলা সরকার সরকারের কার্যসম্পাদনের সুবিধাজনক পদ্ধতি গঠন করে। বিভিন্ন ধরনের জেলা আছে:

জেলাগুলি যেখানে স্থানীয় প্রশাসন শহুরে এলাকায় এবং শহুরে জনসংখ্যার উপর মনোনিবেশ করে। দিল্লি একটি উদাহরণ হিসাবে উদাহৃত হতে পারে।

টিপ্পনী

স্ব-অধ্যায় সামগ্রী

টিপ্পনী

ভারতের বৃহত্তম জেলা হিসেবে গ্রামীণ জেলাগুলির সর্ববৃহৎ সংখ্যাটি সারাজীবন, একটি গ্রামীণ জেলা।

পরবর্তী, শিল্প জেলায় রয়েছে যা ব্যাপকভাবে শিল্প এলাকাগুলিতে পাওয়া যায়। এই জেলাগুলি কানপুর, কলকাতা, সুরত, মুম্বাই, জামশেদপুর ও লুধিয়ান রয়েছে, কয়েকটি নাম।

পশ্চাদপদ জেলাগুলি অন্য ধরনের গঠন করে। তারা সেইসব জেলা যেখানে স্থানীয় লোকেরা এমন সুযোগ বা উপকারিতা উপভোগ করে না, যা আরও উন্নত এলাকার একচেটিয়া অধিকার।

অবশেষে, পাহাড়ী জেলায় অবস্থিত যেখানে স্থানীয় প্রশাসনের জীবনযাত্রার ধরন এবং জেলা প্রশাসকদের মধ্যে পার্থক্য রয়েছে।

বিভাগীয় কমিশনার / জেলা ম্যাজিস্ট্রেট / কালেক্টর

বিভাগীয় কমিশনার :

রাজ্যের প্রশাসনের ভারতে শহর-প্যাটার্নে সংগঠিত হয়েছে কিছু রাজ্যগুলিতে জেলাগুলি সরাসরি রাজ্য সরকার দ্বারা পরিচালিত হয়, অন্য রাজ্যে রাজ্য বিভাগের সদর দপ্তর এবং জেলাগুলির মধ্যে কিছু মনোনীত এলাকাসমূহের তত্ত্বাবধানে বিভাগীয় কমিশনারের অফিস রয়েছে। অন্য কথায়, বিভাগীয় কমিশনার অঞ্চলের রাজ্য সরকার প্রতিনিধিত্ব করে। তারা ভারতীয় প্রশাসনিক সেবা থেকে সিনিয়র অফিসার। বিভাগীয় কমিশনার ইনস্টিটিউট তামিলনাড়ু, অন্ধ্র প্রদেশ, কেরালা ও রাজস্থান ছাড়া ভারতের সব রাজ্যে বিদ্যমান। রাজস্থান 1961 সালে এই অফিসটি বিলুপ্ত করে দিয়েছিল, যদিও সীমান্ত এলাকার জন্য একটি বিভাগীয় কমিশনার রয়েছে। এই উচ্চ অফিসে নিয়োগের পূর্বে, কমিশনারকে বিভিন্ন ক্ষমতাস্বত্ব উপাচার্য, একটি কার্যনির্বাহী বিভাগের প্রধান, উপ-সচিব / সচিব, রাজ্য সরকার, এবং কেন্দ্রীয় সরকারেরও থাকতে পারে।

ইতিহাস :

বিভাগীয় কমিশনার পদটি 1892 সালে প্রথম নির্মিত হয় যখন তখনকার বঙ্গীয় সরকার কালেক্টর এবং সদর দফতর প্রশাসনের মধ্যে মধ্যবর্তী কর্তৃত্ব প্রতিষ্ঠা করে। পরের বছর, তৎকালীন বম্বে সরকার এই পোস্টটিও তৈরি করেছিল। পরে পাঞ্জাব, বার্মা, ওধু এবং কেন্দ্রীয় প্রদেশের পরবর্তী প্রদেশে কমিশনার নিয়োগের ফলে যথাযথ সময় অনুসরণ করা হয়। এভাবে স্বাধীনতার পূর্বে মাদ্রাজ ছাড়া ভারতের প্রতিটি প্রদেশে একটি বিভাগীয়

কমিশনার ছিলেন।

বিভাগীয় কমিশনার প্রধানত রাজস্ব কর্মকর্তা ছিলেন এবং সেই ক্ষমতায় তিনি অধীন রাজস্ব আধিকারিকদের কাছ থেকে রাজস্ব সংক্রান্ত মামলাগুলির শুনানি না শুনেও রাজস্ব ও ম্যাজিস্টিশিয়াল ক্ষমতার উভয় সংগ্রাহক ও সংগ্রাহক ও তাদের অধীনস্থ রাজস্ব কর্মকর্তাদের উপর নজরদারি ও সুপারভাইজারি কর্তৃপক্ষ হিসেবে কাজ করেছিলেন। জেলা বোর্ড এবং পৌরসভার কাজের জন্য কমিশনারের নিয়ন্ত্রক হিসাবে এবং নিয়মিতভাবে একটি আপীল অফিসার হিসাবেও খুব নির্দিষ্ট অবস্থান ছিল। উপরন্তু, কমিশনার বিভাগীয় স্তরে সব বিভাগের কাজ সমন্বয় করার ক্ষমতা কর্তৃপক্ষ নিযুক্ত করা হয়। এভাবে এই কর্মকর্তারা অহংকারী কর্তৃত্ব এবং সম্মান অর্জন করেন এবং খুব সিনিয়র কর্মকর্তাকে এই পদে নিযুক্ত করা হয়।

বিভাগীয় কমিশনার কাজ :

বিভাগীয় কমিশনারের প্রধান কার্যকরী নিম্নরূপঃ

- রাজ্যের বিভাগে রাজস্ব প্রশাসন, জেলা পঞ্চায়েত এবং স্থানীয় সেক্টর সরকার সংক্রান্ত ফাংশন পরিচালনা।
- কর্মসংস্থান সৃষ্টি, বেসামরিক সরবরাহ, প্রাথমিক স্বাস্থ্য, পানীয় জল, অবকাঠামো উন্নয়ন, প্রাথমিক শিক্ষা, দারিদ্র্য বিমোচন ইত্যাদি উন্নয়নসহ বিভিন্ন প্রকল্পগুলির যথাযথ ও দক্ষ অর্জন নিশ্চিত করা।
- সরকারী ও সরকারী সংস্থার বিভিন্ন সংস্থায় যথাযথ ও মূল্যবান সহযোগিতা নিশ্চিত করা।
- উন্নয়ন জন্য বোঝানো হয় যে বিভিন্ন প্রোগ্রাম গঠনের মধ্যে আছে যদি কিছু আছে, বোতল অপসারণ।
- রাজস্ব বিভাগ, জেলা পরিষদ, পৌর কমিটি, পৌর কমিটি, ডিউটি অ্যাক্ট, বিনোদন, স্লিম অ্যাক্ট, গ্রাম পঞ্চায়েত আইন, নগর পঞ্চায়েত ইত্যাদি সংস্থার প্রতিষ্ঠা।
- রাজ্য বিভাগের বিভিন্ন অফিস, বিশেষতঃ পৌর কাউন্সিলের সুপারিনটেনডেন্ট, জেলা পরিষদের প্রধান নির্বাহী কর্মকর্তা এবং ক্রেতাগণের গাইড, তত্ত্বাবধান ও পরিচালনা করণ।

এছাড়া, তার দায়িত্বে থাকা বিভাগীয় কমিশনারের অফিস, তারা নিম্নলিখিত কার্যক্রমগুলি পরিচালনা করে:

সমগ্র অঞ্চলে সমস্ত প্রয়োজনীয় পণ্য বিতরণ এবং সরবরাহ। দরিদ্র শ্রেণীর

টিপ্পনী

স্ব-অধ্যায় সামগ্রী

টিপ্পনী

সম্প্রদায়ের উপর মনোযোগ দিন এবং বিভিন্ন সরকারী পরিকল্পনা যেমন শেলিয়া পসন আহর, অন্তোদয় যোজনা, অনূর্ণা এবং নব সঞ্জীবন যোজনা প্রদান করণা উপরন্তু, এই বিভাগের অধীনে একটি আপিল এছাড়াও সংগ্রাহক এবং জেলা সরবরাহ অফিসার বিচারের বিরুদ্ধে তৈরি করা হয়।

জেলাগুলিতে সংগ্রাহক মাধ্যমে, কমিশনার এছাড়াও কর্মসংস্থান গ্যারান্টি স্কিম গঠন করতে সাহায্য করে। এটি মূলত গ্রামীণ বেকার শ্রমিকদের সহায়তার জন্য। কমিশনার সব স্কিমের উপর আর্থিক নিয়ন্ত্রণ এবং প্রশাসনিক কার্যের দিকে দৃষ্টিপাত করেন।

বিভাগের বিভিন্ন জেলায় প্রবাসীদের পুনর্বাসন প্রকল্পগুলি বিভাগীয় কমিশনারের তত্ত্বাবধানে পরিচালিত হয়। এটি প্রজেক্টের পুনর্বাসনের ক্ষতিগ্রস্ত জনগণের সাথে পুনর্বাসনের বিষয়গুলি নজরদারি করে এবং পুনর্বাসন আইনের অধীনে ভূমি অর্জনের লক্ষ্যে বিভিন্ন পরিকল্পনাগুলিতে বিজ্ঞপ্তি প্রদান করে।

পঞ্চায়েত সমিতি আইন ও জেলা পরিষদের অধীনে নিযুক্ত কর্মচারীদের প্রশাসনিক কার্যালয় এবং বিভিন্ন বিভাগীয় জেলাগুলিতে জেলা পরিষদের সংস্থার কাজকর্মের দৈনন্দিন প্রশাসনিক আচরণ।

জেলা ম্যাজিস্ট্রেট/ কালেক্টর:

জেলা রাষ্ট্রের সবচেয়ে গুরুত্বপূর্ণ ইউনিট অন্যতম। জেলার সমগ্র প্রশাসক এক ব্যক্তির হাতে থাকে, যথা, জেলা ম্যাজিস্ট্রেট বা জেলা কালেক্টর। জেলা ম্যাজিস্ট্রেট বা জেলা কালেক্টরের ভূমিকা ও কাজগুলি বোঝার জন্য, ম্যাজিস্ট্রেট বা সংগ্রাহকের সঠিক অর্থটি জানা জরুরি।

ম্যাজিস্ট্রেট/ কালেক্টর:

জেলা ম্যাজিস্ট্রেট হল বিচার বিভাগীয় কর্মকর্তা। বিশ্বের 'ম্যাজিস্ট্রেট' মধ্য ইংরেজি শব্দ 'ম্যাজিস্ট্রেট' থেকে উদ্ভূত হয়েছে যার অর্থ 'আইন প্রশাসনের দায়িত্বে নিয়োজিত সিভিল অফিসার'। এটি সমস্ত সরকারী কর্মকর্তাদের মধ্যে সবচেয়ে গুরুত্বপূর্ণ এবং সর্বোচ্চ অবস্থানগুলির মধ্যে একটি। জেলা ছাড়াও, ম্যাজিস্ট্রেটের অবস্থানও দেওয়ানি আইনের মধ্যে পাওয়া যায় যেখানে ব্যক্তি 'বিচারক' নামে পরিচিত। শব্দ মেজিস্ট্রেট এছাড়াও রাষ্ট্র স্তরে এবং জেলা পর্যায়ে পাওয়া যায়। এখানে, ব্যক্তিটি জেলা ম্যাজিস্ট্রেট বা জেলা কালেক্টর নামে পরিচিত। উল্লেখ্য, জেলা ম্যাজিস্ট্রেট বা কালেক্টরের হাতে ন্যস্ত করা হয় জেলার সকল বিচার বিভাগীয় ও নির্বাহী ক্ষমতা।

'ম্যাজিস্ট্রেটের মূল অর্থ'

এটি উল্লেখ করা হয়েছে যে 'ম্যাজিস্ট্রেট' শব্দটিকে রোমে উদ্ভূত করা হয়েছে এখানে শব্দটি রাষ্ট্রের সর্বোচ্চ অফিসারকে বোঝানোর জন্য ব্যবহৃত হয়েছিল, যা স্থানীয় কর্তৃপক্ষের পৌরসভা নামে পরিচিত ছিল, যেখানে কার্যনির্বাহী এবং বিচারবিভাগীয় ক্ষমতার পাশাপাশি ম্যাজিস্ট্রেটিক আইন প্রতিষ্ঠার ক্ষমতা ছিল। রোমে, ম্যাজিস্ট্রেটরা 'কর্সস মান্টমায়ারার অফ অনার্স' নামেও পরিচিত ছিলেন।

ভারতে, ম্যাজিস্ট্রেটগুলি রাষ্ট্রের সর্বোচ্চ কর্মকর্তা হিসাবে বিবেচিত হয়। এখানে, ম্যাজিস্ট্রেটদের চারটি শ্রেণিতে শ্রেণীবদ্ধ করা হয় এবং ফৌজদারী কার্যবিধির 1973 এর অধীন উল্লেখ করা হয়। এদের মধ্যে চিফ জুডিশিয়াল ম্যাজিস্ট্রেট, জুডিশিয়াল ম্যাজিস্ট্রেটস (ফার্স্ট ক্লাস), জুডিশিয়াল ম্যাজিস্ট্রেটস (দ্বিতীয় শ্রেণি) এবং এক্সিকিউটিভ ম্যাজিস্ট্রেটগুলি রয়েছে।

চিফ জুডিশিয়াল ম্যাজিস্ট্রেট

চিফ জুডিশিয়াল ম্যাজিস্ট্রেট ভারতীয় আদালতে উপস্থিত ছিলেন। চিফ জুডিশিয়াল ম্যাজিস্ট্রেটের সবচেয়ে গুরুত্বপূর্ণ ফাংশন হল ফৌজদারি মামলাগুলি দেখাশোনা করা। চিফ জুডিশিয়াল ম্যাজিস্ট্রেট: ফার্স্ট ক্লাস এবং দ্বিতীয় ক্লাসের দুটি ক্লাস আছে। তারা নিম্নলিখিত ফাংশন সঞ্চালন:

একটি প্রথম শ্রেণীর বিচার বিভাগীয় ম্যাজিস্ট্রেটকে একজন ব্যক্তিকে কমপক্ষে তিন বছরের কারাদণ্ড এবং অভিযুক্তদের জন্য `10,000 জরিমানা আরোপের অধিকার রয়েছে।

একটি দ্বিতীয় শ্রেণীর বিচার বিভাগীয় ম্যাজিস্ট্রেটকে অভিযুক্তকে প্রায় এক বছর জেল এবং তাকে 3,000 রুপি জরিমানা করতে পারি।

এক্সিকিউটিভ ম্যাজিস্ট্রেট:

এক্সিকিউটিভ ম্যাজিস্ট্রেট হিসাবে নির্বাহী শাখা এ কর্ম সঞ্চালনের একটি অফিসার হিসাবে পরিচিত হয়। তিনি ভারতীয় দণ্ডবিধির (আইপিসি) অধীনে ক্ষমতা আছে। অভিযুক্তের জামিনের জন্য নির্বাহী ম্যাজিস্ট্রেটের কর্তব্য। তিনি একটি নির্দিষ্ট ক্রিয়া না করার জন্য একজন ব্যক্তিকে আদেশ সতর্কীকরণের জন্য দায়ী এবং সেটি এমন একটি এলাকায় প্রবেশ করতে বাধা প্রদানের জন্যও দায়ী যা সীমিত নির্বাহী ম্যাজিস্ট্রেটগুলিও জনগণের বিরুদ্ধে বাহিনীগুলির যথাযথ ব্যবহারের জন্য দায়ী বা অনুমোদিত। অন্য কথায়, নির্বাহী

টিপ্পনী

স্ব-অধ্যায় সামগ্রী

টিপ্পনী

ম্যাজিস্ট্রেটদের প্রধানত জেলা পুলিশ কর্তৃক সহায়তা প্রদান করা হয়।

প্রায় সব রাজস্ব জেলাগুলিতে চার ধরনের ম্যাজিস্ট্রেট রয়েছে। এর মধ্যে জেলা ম্যাজিস্ট্রেট (ডিএম), অতিরিক্ত জেলা ম্যাজিস্ট্রেটস (এডিএম), উপ-বিভাগীয় জেলা ম্যাজিস্ট্রেটস (এসডিএম) এবং এক্সিকিউটিভ ম্যাজিস্ট্রেট রয়েছে।

জেলা ম্যাজিস্ট্রেট/জেলা কালেক্টর:

জেলা ম্যাজিস্ট্রেট (উত্তরপ্রদেশ ও পশ্চিমবঙ্গ) জেলা প্রশাসক (জম্মু ও কাশ্মীর, আসাম, পাঞ্জাব, হরিয়ানা এবং কর্ণাটক) নামে পরিচিত, জেলা প্রশাসনের প্রধান হিসেবে গণ্য করা হয়। জেলা ম্যাজিস্ট্রেট / জেলা কালেক্টর মূলত একটি সাধারণ ব্যক্তি, সাধারণভাবে একটি আইএএস অফিসার বা রাষ্ট্রীয় সিভিল সার্ভিস থেকে প্রচারা প্রত্যক্ষভাবে নিয়োগ করা তরুণ প্রজন্মের তুলনায় কম বয়সী। তিনি বহুবিধ কাজকর্ম করেন। অতএব, তারা সমগ্র জেলা প্রশাসনের পিভট বলা হয়। তার প্রধান দায়িত্ব আজ জেলা আইনশৃঙ্খলা রক্ষণাবেক্ষণ ও নিয়ন্ত্রণা ভূমি রেকর্ডের রাজস্ব ও পরিদর্শন সংগ্রহের আরেকটি গুরুত্বপূর্ণ কাজ। স্বাধীনতার পর ভারতের আর্থ-সামাজিক উন্নয়নের কাজকর্মের পরিপূর্ণতা ও নির্দেশনা জেলা ম্যাজিস্ট্রেট/জেলা কালেক্টরের একটি গুরুত্বপূর্ণ দায়িত্ব।

জেলা নীচের প্রশাসন

ইতোমধ্যে বলা হয়েছে যে জেলা কালেক্টরটি জেলা প্রশাসনের প্রধান। তাঁর বহুবিধ কাজকর্মের সম্পাদনে, তিনি নিম্নবর্ণিত কর্মকর্তাদের সহায়তায় সহায়তা করেন:

উপ-বিভাগীয় কর্মকর্তা

- তেহসিলদার
- রাজস্ব ইন্সপেক্টর
- পাটওয়ারী
- ভূমিকা এবং ফাংশন

জেলা ম্যাজিস্ট্রেট / জেলা কালেক্টরের কয়েকটি গুরুত্বপূর্ণ ভূমিকা ও কাজ নিম্নরূপঃ

- ভূমি রাজস্ব
- আইন - শৃঙ্খলা
- ডেভলপমেন্ট ফাংশন
- অন্যান্য ফাংশন

ভূমি রাজস্ব :

জেলা কালেক্টর ও জেলা ম্যাজিস্ট্রেটের বর্তমান প্রজন্মের প্রতিষ্ঠানটি পূর্ব ইস্ট ইন্ডিয়া কোম্পানীর যুগে ফিরে আসে যখন দেশটি মুগল সম্রাটদের কাছ থেকে 'দিওয়ানি' অধিকার অর্জন করে এবং রাজস্ব সংগ্রহের জন্য তার কর্মকর্তাদের নিযুক্ত করে। ভারতে প্রথম গভর্নর জেনারেল ওয়ারেন হেস্টিংস জেলার কালেক্টর অফিসে জমি অধিগ্রহণ এবং দুনিয়াব্যাপির বিচারের দ্বৈত উদ্দেশ্য প্রণয়ন করেন। জেলা কালেক্টর বা ম্যাজিস্ট্রেট জেলার রাজস্ব বিভাগের প্রধান। এই ক্ষমতা, তিনি নিম্নলিখিত ফাংশন সঞ্চালিত :

- তিনি ভূমি রেকর্ড এবং তাদের কর্মীদের সাধারণ তত্ত্বাবধান ও নিয়ন্ত্রণের ক্ষমতা ভোগ করেন।
- ভূমি রাজস্ব, খাল এবং বকেয়া পরিশোধের জন্য তিনি দায়ী।
- তিনি 'তাকবি' ঋণ বিতরণের জন্য দায়ী।
- তিনি 'তালবি' অর্থ পরিশোধের জন্য দায়ী।
- প্রাকৃতিক দুর্যোগের ফলে সৃষ্ট ফসলের ক্ষতির সময় তিনি তাকবীভয়ের ঋণ বিতরণের জন্য দায়ী।
- আগুনে পুড়ে মরার জন্য ঋণ প্রদানের জন্য তিনি দায়ী।
- বন্যা হাভল বা খরা বা ফসলের ঋণতুতে পঙ্গপালের দ্বারা ক্ষতিগ্রস্ত ফসলের কারণে জমিদারি বিলুপ্তি ক্ষতিপূরণ এবং পুনর্বাসন সহায়তার রাজস্ব আদায় করার জন্য দায়ী।
- ওয়ার্ড এস্টেটগুলির সরকারি সম্পত্তি এবং আদালতের পরিচালনা করার জন্য তিনি দায়ী।
- কৃষি করের মূল্যায়ন এবং আদায় জন্য তিনি দায়ী।
- তিনি ট্রেজারি এবং সাব-ট্রেজারির তত্ত্বাবধানে দায়িত্ব পালন করেন।
- স্ট্যাম্প আইনের প্রয়োগের জন্য তিনি দায়ী।
- জমির যথাযথ প্রশাসন এবং স্থায়ী বিক্রয় এবং জমি বন্ধকী নিশ্চিত করার জন্য তিনি দায়ী।
- তিনি উচ্চতর কর্তৃপক্ষের কাছে সাময়িক রিপোর্ট জমা দেওয়ার জন্য দায়ী এবং এটি নিশ্চিত করা হয় যে জমি অধিকার এবং উপভোগ করা হয় এবং এক পক্ষের মধ্যে আইনের শাসনতন্ত্রে এবং শান্তিপূর্ণভাবে গৃহীত হয়।
- ভূমি অধিগ্রহণের কাজ এবং ভূমি রেকর্ড সংক্রান্ত সকল বিষয় তিনি দেখেন।

টিপ্পনী

স্ব-অধ্যায় সামগ্রী

টিপ্পনী

আইন-শৃঙ্খলা:

একটি জেলা সংগ্রাহক বা ম্যাজিস্ট্রেট এছাড়াও জেলার আইন শৃঙ্খলা রক্ষণাবেক্ষণের জন্য দায়ী। তিনি পুলিশের সুপারিনটেনডেন্ট (এসপি) সঙ্গে সম্পর্ক স্থাপন করেন। আইনশৃঙ্খলা রক্ষাকারী জেলা কালেক্টর / ম্যাজিস্ট্রেটের বিভিন্ন ভূমিকা এবং কাজ নিম্নরূপঃ

- তিনি পুলিশ স্টেশন পরিদর্শন করতে পারেন এবং অপরাধের সাথে সম্পর্কিত কোনও তথ্য, বিবৃতি, রেকর্ড এবং রেজিস্টার করতে পারেন।
- তিনি ব্যক্তিগতভাবে কোনও থানার দায়িত্বে নিযুক্ত হন এবং বিষয়গুলি ব্যাখ্যা করতে পারেন। শান্তি ও শৃঙ্খলা রক্ষাকারী বাহিনীর কোনও আতঙ্কের কথা জানাতে এসপি এর আইনগত দায়বদ্ধতা এটি।
- পাবলিক অর্ডার এবং শান্তি লঙ্ঘনের কোন বিপদ আছে যখন জেলা ম্যাজিস্ট্রেট আদেশ জারি।
- তিনি জেলের পরিদর্শন করেন, ট্রীল বন্দিদের মধ্যে মামলা নিষ্পত্তি করেন, বন্দিদের উচ্চতর শ্রেণি প্রদান করেন, বন্দিদের অকালবরণ মুক্তির আদেশ দেন, বন্দিদের মুক্তির বন্দিদের মুক্ত করেন, বন্দিদের রহমত পলিসি সংক্রান্ত পরামর্শ দেন, সরকারের কাছে বার্ষিক অপরাধমূলক রিপোর্ট জমা দেন, গ্রাম চৌকিদার নিয়োগ করেন শ্রম সমস্যা, স্ট্রাইক ইত্যাদি নিয়ে কাজ করে, ফ্যাক্টরি অ্যাক্ট, ট্রেডমার্ক অ্যাক্ট, সিনেমার অ্যান্ড এন্টারটেইনমেন্ট ট্যাক্স ইত্যাদির আওতায় অপরাধীদের বিচার শুরু হয়।
- তিনি একজন সন্দেহভাজন অপরাধীকে গ্রেফতারের জন্য ওয়ারেন্ট ইস্যু করতে পারেন। শান্তির লঙ্ঘনের ভয় থাকলে একজন ব্যক্তিকে তাকে আটক করা হতে পারে।
- তিনি একজন সন্দেহভাজন অপরাধীকে গ্রেফতারের জন্য ওয়ারেন্ট ইস্যু করতে পারেন। শান্তির লঙ্ঘনের ভয় থাকলে একজন ব্যক্তিকে তাকে আটক করা হতে পারে।
- তিনি একটি নির্দিষ্ট সময়ের জন্য একটি নির্দিষ্ট এলাকা বা স্থানীয় এলাকায় কারফিউ আরোপ করতে পারেন
- তিনি বিস্ফোরক এবং অগ্নি অস্ত্র জন্য লাইসেন্স প্রদান করে।
- জেলা ম্যাজিস্ট্রেট একটি বিস্ফোরণ দ্বারা সৃষ্ট দুর্ঘটনার তদন্ত করতে পারে।
- তার কাছে অপরাধমূলক বিদ্রোহ ছড়িয়ে দেওয়ার ক্ষমতা রয়েছে, জনগনকে অপহরণ করে এবং ফৌজদারী কার্যবিধির 144 (ফ্রু পিওসি) ধারা অনুযায়ী আদেশ প্রদান করে।

- জেলা ম্যাজিস্ট্রেট সিআর এর ধারা 107 এর অধীনে শান্তি বজায় রাখতে জনগণকে বাধ্য করতে পারেনা P.C.
- তিনি পাবলিক প্রিমিয়ার অ্যাক্ট, এবং রেন্ট কন্ট্রোল অ্যাক্টের অধীনে উচ্ছেদ করার জন্য প্রয়োজনীয় পদক্ষেপ গ্রহণ করেন।
- জেলা ম্যাজিস্ট্রেট জেলা প্রশাসনের সাথে সম্পর্কিত যেকোনো বিষয়ে জনগণের কাছ থেকে প্রাপ্ত সাধারণ অভিযোগ ও আবেদনগুলি শুনেন।
- শান্তি নিশ্চিত করার জন্য তিনি উত্সবের সময় মেলা এবং প্রদর্শনী ধারণ করার জন্য প্রয়োজনীয় ব্যবস্থা গ্রহণ করেন।

উন্নয়নমূলক ফাংশন:

জেলা প্রশাসক হিসেবে রাজস্ব অফিসার ও সাধারণ প্রশাসক হিসেবে দায়িত্ব পালনকালে সর্বদাই জেলাতে যে কোনও 'উন্নয়ন' কার্যক্রম সম্পন্ন করার জন্য একটি ভাল চুক্তি ছিল। স্বাধীনতার পূর্বে, ত্রাণ কাজগুলি ছোট সেচ উৎসের মেরামত ও নির্মাণের মত কাজ করে রাজস্ব বিভাগ কর্তৃক পরিচালিত হয়। দুর্ভিক্ষ বা অভাবের সময় কালেক্টর কর্তৃক সড়ক, ট্যাংক ও কুপ নির্মাণ ও মেরামতসহ বিভিন্ন ত্রাণ কাজ চলছিল।

স্থানীয় সরকার প্রতিষ্ঠান, জেলা বোর্ড এবং পৌরসভার সাথে কালেক্টরও যুক্ত ছিল। তিনি শিক্ষা, স্বাস্থ্য ও অন্যান্য কল্যাণ বিভাগের জেলা কর্মকর্তাদের কাজ তত্ত্বাবধানের আশা করেন। আন্তঃযুদ্ধের সময়কালে কৃষি, সহযোগিতা ও অন্যান্য পল্লী উন্নয়ন কর্মকাণ্ডকে আরও বেশি মনোযোগ দেওয়া শুরু করে, সেগুলি তাদের তত্ত্বাবধানেরও আশা ছিল।

স্বাধীনতার পর পরিকল্পিত অর্থনৈতিক পরিকল্পনা ও উন্নয়ন যুগ শুরু হয়েছিল। 1951 সালে প্রথম পাঁচ বছরের পরিকল্পনা শুরু হয়েছিল। কালেক্টর, যাঁর দায়িত্ব চরিঘের মধ্যে এতদূর ছিল, তাকে সব উন্নয়নমূলক কর্মকাণ্ডের প্রমোটার এবং সমন্বয়কারীর কাজগুলি নিতে বলা হয়েছিল। এটি সম্পূর্ণরূপে তার কর্মের গুরুত্ব পরিবর্তন করে, এবং উন্নয়ন তার দায়িত্বের প্রধান উপাদান হয়ে ওঠে।

জেলা পর্যায়ে কালেক্টর বা বিভাগীয় কমিশনারকে সকল উন্নয়ন বিভাগের কর্মকর্তাদের দলের অধিনায়ক হিসেবে বিবেচনা করা হয় এবং জেলা পরিকল্পনা প্রণয়ন ও বাস্তবায়নের জন্য প্রয়োজনীয় সমন্বয় ও সহযোগিতা নিশ্চিত করার জন্য সম্পূর্ণ দায়বদ্ধ ছিলেন সম্প্রদায় উন্নয়ন জন্য।

বেলভেন্ট রায় মেহতা স্টাডি টিম রিপোর্ট (1957) এর সুপারিশের ফলে, উন্নয়নের

টিপ্পনী

টিপ্পনী

ক্ষেত্রে কালেক্টরের অবস্থান পরিবর্তনের ফলে কমিটি অন্যান্যদের মধ্যে গণতান্ত্রিক বিকেন্দ্রীকরণের জন্য একটি তিন স্তরের সিস্টেমের সুপারিশ: জেলা পর্যায়ে জেলা পরিষদ, ব্লক লেভে পঞ্চায়েত সমিতি এবং গ্রাম পর্যায়ে গ্রাম পঞ্চায়েত। যদিও কমিটি সুপারিশ করে যে, জেলা প্রশাসকের চেয়ারম্যান হিসাবে কালেক্টরকে কাজ করা উচিত তবে পঞ্চায়েত রাজের যেকোন প্রভাবশালী অবস্থানে কালেক্টর স্থাপন করার বিরোধিতার একটি ভিন্ন দৃষ্টিকোণ ধীরে ধীরে শুরু হতে শুরু করে, যা অনুভূত হয়, তা অনুভূত হয় না বিকেন্দ্রীকরণের আত্মার সঙ্গে সঙ্গতিপূর্ণ হতো পঞ্চায়েত রাজ সংস্থার সংস্পর্শে অবস্থানকারী কালেক্টরগুলির অবস্থানগুলি রাষ্ট্র-রাজ্য থেকে ভিন্ন হয়। সাধারণভাবে, আমরা নিম্নলিখিত পাঁচটি নিদর্শন খুঁজে পেতে পারি:

- (i) উত্তর প্রদেশ ও বিহারে, জেলা পরিষদ এবং এর স্থায়ী কমিটির সভায় অংশগ্রহণের অধিকার আছে কিন্তু ভোট দেওয়ার অধিকার ছাড়াও জেলা প্রশাসক
- (ii) মধ্যপ্রদেশ, মহারাষ্ট্র, গুজরাট এবং পশ্চিমবঙ্গে কালেক্টর জেলা পরিষদ থেকে বাইরে রাখা হয়।
- (iii) পাঞ্জাব, রাজস্থান এবং আসামে, কালেক্টর জেলা পরিষদের অ-ভোটিং সদস্য।
- (iv) তামিলনাড়ুতে, কালেক্টর জেলা উন্নয়ন কাউন্সিলের চেয়ারম্যান এবং জেলা পরিষদ।
- (v) অন্ধ্র প্রদেশে, কালেক্টর জেলা পরিষদের সদস্য এবং তার সকল স্থায়ী কমিটির চেয়ারম্যান।

মধ্য প্রদেশ, মহারাষ্ট্র, গুজরাট ও পশ্চিমবঙ্গ ছাড়া প্রায় সব রাজ্যই পঞ্চায়েত রাজ আইন অনুযায়ী কাস্টারদের নির্দিষ্ট ধরনের ক্ষমতা প্রদানের ক্ষেত্রে সর্বসম্মত দেখায়া জনসাধারণের নিরাপত্তার জন্য অথবা উন্নয়ন কর্মসূচির বাস্তবায়নের জন্য অবিলম্বে প্রয়োজনীয় কোনও কর্মের কার্যকারিতা চালানোর ক্ষমতা তার আছে। তার মৃত্যুদণ্ডের ফলে মানব জীবনকে বিপন্ন হতে পারে যদি জেলা পরিষদ বা পঞ্চায়েত সমিতির একটি রেজল্যুশন স্থগিত করার ক্ষমতা থাকে।

এটি পাওয়া গেছে যে, কালেক্টর / ম্যাজিস্ট্রেট পঞ্চায়েত রাজ সংস্থা এবং রাজ্য সরকারগুলির মধ্যে একটি গুরুত্বপূর্ণ সংযোগ হিসাবে কাজ করে। এই প্রতিষ্ঠানের সদস্যদের দ্বারা স্পষ্টভাবে জনগণের চাহিদা ও আকাঙ্ক্ষাকে সরকারের নজরদারিতে রাখতে হলে, এই সংস্থাগুলি কর্তৃক নির্ধারিত অগ্রাধিকার এবং লক্ষ্যগুলি এই প্রতিষ্ঠানগুলি দ্বারা অনুসরণ করা

হয় তা দেখতে তার কর্তব্য।

গ্রামীণ উন্নয়ন :

জেলা কালেক্টরের সভাপতিত্বে, গ্রামীণ উন্নয়ন কর্মসূচি, জাতীয় গ্রামীণ কর্মসংস্থান কর্মসূচী, খরা প্রন এলাকা প্রোগ্রাম, গ্রামীণ ভূমিহীন কর্মসংস্থান গ্যারান্টি প্রোগ্রাম, ন্যূনতম প্রয়োজন কর্মসূচী এবং কমান্ড এলাকা উন্নয়ন কর্মসূচির মতো বিভিন্ন পল্লী উন্নয়ন কর্মসূচির আওতাধীন। গ্রামীণ সমাজের দুর্বল অংশটি জেলা পল্লী উন্নয়ন সংস্থা কর্তৃক বাস্তবায়িত হচ্ছে। জেলা প্রশাসকের দায়িত্ব হচ্ছে বিভিন্ন উন্নয়ন বিভাগের জেলা কর্মকর্তাদের গঠিত এজেন্সিগুলির বৈঠক এবং তাদের কার্যক্রম সমন্বয় সাধন।

এখানে, ইন্টিগ্রেটেড গ্রামীণ ডেভেলপমেন্ট প্রোগ্রাম গ্রামীণ এলাকায় দারিদ্র্য সীমার নিচে পরিবারকে প্রাথমিক, মাধ্যমিক ও তৃতীয় স্তরে স্বনির্ভর উদ্যোগ গ্রহণের জন্য উৎসাহিত করে সাহায্য করে।

খরা প্রন এলাকার কর্মসূচির উদ্দেশ্য হচ্ছে ক্ষুদ্র ও ক্ষুদ্র জলবায়ু ভিত্তিক এলাকার উন্নয়নের লক্ষ্যে ভূমি, পানি, প্রাণিসম্পদ এবং মানব সম্পদসমূহের উন্নতির জন্য পরিবেশগত ভারসাম্য পুনরুদ্ধারের লক্ষ্যে আধুনিকায়ন করা যাতে খরাটির প্রভাব কমিয়ে আনা যায়। এই কর্মসূচির আওতায়, বনায়ন, মাটি সংরক্ষণ ও অপ্রচলিত পানির দক্ষ ব্যবহার, ক্ষতস্থল বৃষ্টিপাতের সংরক্ষণ এবং শুষ্ক জমির চাষ প্রযুক্তির প্রবর্তন করা হয়।

অক্টোবর, 1980 সালে চালু হয় জাতীয় গ্রামীণ কর্মসংস্থান কর্মসূচী, টেকসই সম্প্রদায়ের সম্পদ তৈরির পাশাপাশি বছরব্যাপী দুর্ভিক্ষের সময় কর্মসংস্থান সৃষ্টিকারীদের জন্য সম্পূর্ণ কর্মসংস্থানের সুযোগ প্রদান করা। গ্রামীণ ভূমিহীন কর্মসংস্থান গ্যারান্টি প্রকল্পটি লক্ষ্যের অধীনে প্রোগ্রামের মাধ্যমে বিনিয়োগের মাধ্যমে সরাসরি এবং দীর্ঘমেয়াদী উভয় কর্মসংস্থানের সুযোগকে বাড়ানো এবং বাজারের মজুরি হারকে স্থিতিশীল করতে সাহায্য করা।

কমান্ড এরিয়া ডেভেলপমেন্ট প্রোগ্রামটি সম্ভাব্য তৈরি এবং তার ব্যবহারে ব্যবধান কমাতে লক্ষ্য করে। এই কর্মসূচির আওতায়, ক্ষেত্রের চ্যানেল নির্মাণ, ভূমি সমতলকরণ এবং 'ওয়ারাবান্দ' নির্মাণ কার্যক্রমগুলি পরিচালিত হয়।

বিশেষ প্রাণি উৎপাদনের কর্মসূচী ক্রমবর্ধমান গরুর বাছুর পালনের জন্য ছোট ও প্রান্তিক কৃষক ও কৃষি শ্রমিকদের আর্থিক সাহায্য প্রদান করে এবং ভেড়া, হাঁস এবং শূকর উৎপাদন ইউনিট প্রতিষ্ঠার জন্য।

টিপ্পনী

টিপ্পনী

ন্যূনতম প্রয়োজন কর্মসূচী গ্রামীণ জনগোষ্ঠীর ন্যূনতম চাহিদা যেমন জল, স্বাস্থ্যসেবা, স্যানিটেশন এবং হাউজিং সুবিধাগুলি সন্তুষ্টির ব্যবস্থা করার ব্যবস্থা করে।

অন্যান্য ফাংশন

উপরে উল্লিখিত ফাংশন ছাড়াও জেলা ম্যাজিস্ট্রেট / কালেক্টর বিভিন্ন প্রকৃতির অন্যান্য ফাংশনগুলি নিম্নরূপ করে:

- তার অধীনে কাজ করে ভূমি রাজস্ব কর্মকর্তা ছেড়ে, স্থানান্তর এবং পোস্টিং
- নিয়ন্ত্রণ
- তার কর্মীদের পেনশন মামলা মোকাবেলা
- জেলা প্রশাসক নিয়ন্ত্রণ ও বিতরণ
- রাজস্ব বিভাগের দায়িত্বে থাকা সমস্ত সরকারি ভবন রক্ষণাবেক্ষণের জন্য রাজস্ব ভবন এবং দায়িত্বের বিষয়ে কাজগুলির আনুমানিক প্রস্তুতি
- বার্ষিক বাজেট অনুমান জমা
- জেলায় একটি প্রোটোকল অফিসার হিসাবে কাজ
- সার্কিট হাউজে ভিআইপিদের থাকার জন্য ব্যবস্থা করা
- মন্ত্রী ও ভিআইপি ভ্রমণের সফর প্রোগ্রামগুলি
- জেলার বার্ষিক প্রশাসন রিপোর্ট জমা এবং জমা
- চরিত্র যাচাইয়ের জন্য উপস্থিত
- নাগরিক সুবিধার যথাযথ আচরণের তত্ত্বাবধানে যা রাষ্ট্রটি একটি দল
- সরকারী কর্মকর্তা এবং সাধারণ সদস্যদের সাক্ষাৎকার
- অফিসিয়াল পদ্ধতি এবং প্রশাসনিক কাজগুলিতে জুনিয়র অফিসারদের প্রশিক্ষণের ব্যবস্থা করা।
- প্রেস আইন প্রয়োগ করা।
- জনপ্রতিনিধিদের প্রতি শ্রদ্ধা জানাতে এবং মন্ত্রী-ইন-চার্জ অনুপস্থিতিতে জেলা সদর দপ্তরের কমিটির সভাপতিত্ব করা।
- সংসদীয় ও বিধানসভা কেন্দ্রে নির্বাচনের জন্য রিটার্নিং অফিসার হিসাবে কাজ করা।
- আবাসিক, শৃঙ্খলা ও পঠন শ্রেণীর সার্টিফিকেট প্রদান, রাজনৈতিক সহিংসতার অভিভাবক ইত্যাদি।
- সিভিল প্রতিরক্ষা কাজের তত্ত্বাবধান করা।

- জেলার আদমশুমারির কার্যক্রম পরিচালনা করা।
- স্থানীয় স্বশাসন কর্তৃপক্ষের তত্ত্বাবধান করা।
- জেলা প্রশাসনের অন্যান্য সকল শাখার উপর নজরদারি পরিচালনা করা।
- সামরিক কর্তৃপক্ষের সাথে যোগাযোগ করা এবং সশস্ত্র বাহিনী এবং অবসরপ্রাপ্ত দুটি বাহিনীর কল্যাণ সাধন করা।
- বিপর্যয়ের এবং বিপর্যয়ের ক্ষেত্রে দ্রুত পদক্ষেপ নেওয়া।
- নজরুলের জমি অধিগ্রহণ করা
- সরকারি এসেট পরিচালনা করা।
- জাতীয় সঞ্চয় এবং জনসংখ্যা নিয়ন্ত্রণের মতো নতুন প্রকল্পসমূহে সরকারি নীতি প্রণয়ন করা।
- দুর্ভিক্ষ ও বন্যাগ্রস্থদের জন্য ত্রাণ প্রদান করা।
- সরকারি বাড়িগুলি বরাদ্দকরণ করা।
- অন্যান্য জেলা কর্মকর্তাদের কাজ সমন্বয় করা।
- জেলার স্থানীয় সংস্থাগুলির তত্ত্বাবধান করা।

জেলা ম্যাজিস্ট্রেট / জেলা কালেক্টরের ভূমিকা ও ফাংশনগুলির এই সারসংক্ষেপের মাধ্যমে, বলা যেতে পারে যে, একজন ব্যক্তি জেলা প্রশাসনে গুরুত্বপূর্ণ স্থান দখল করে আছেন। তাঁর কর্তৃপক্ষ প্রচণ্ড এবং তাঁর ক্ষমতাগুলি প্রাণবন্ত। এই বিষয়ে, বিখ্যাত রাজনৈতিক চিন্তাবিদ উইলিয়াম হটারের মতে, জেলা অফিসার হল রাজস্ব অফিসারকে ভূমি রাজস্ব আদায়ের অভিযোগে অভিযুক্ত করা হয়, এটি প্রথম দফায় এবং আপিলের একটি রাজস্ব এবং ফৌজদারী বিচারকও পুলিশ, জেল, শিক্ষা, পৌরসভা, সড়ক, স্যানিটেশন, হাসপাতাল, স্থানীয় কর জেলার ইমপেরিয়াল রাজস্ব তার দৈনিক উদ্বোধন বিষয়ে তিনি দেশের প্রতিটি প্রাকৃতিক দৃষ্টিভঙ্গি সঙ্গে নিজেকে পরিচিত করতে প্রত্যাশিত হয়। এমনকি আজও ভূমিকা এবং কার্যকারিতা সর্বাধিক ব্রিটিশ দিনের অনুরূপ; বরং তারা উন্নয়নমূলক ফাংশন যোগ সঙ্গে বৃদ্ধি পেয়েছে। তিনি জেলা প্রশাসক এবং রাজ্য সরকার প্রধান এজেন্ট হিসাবে গণ্য করা হয়। তিনি সরকার এবং জেলা বাসিন্দাদের মধ্যে যোগাযোগের একটি চ্যানেল হিসাবে কাজ করে। তিনি দরিদ্র এবং কষ্টদায়ক একটি প্রতিদ্বন্দ্বিতা বলে মনে করা হয়। দুর্যোগ এবং নিপীড়নের সময় মানুষ তার কাছে সাহায্য ও প্রতিকারের জন্য দৌড়াচ্ছে।

টিপ্পনী

কালেক্টরেট :

একটি জেলা জেলার সদর দপ্তর অবস্থিত জেলা কালেক্টর অফিসা এটি বিভিন্ন বিভাগে বিভক্ত। প্রতিটি সেকশন কালেক্টরকে তার কাজকর্মের কার্যকারিতা এবং তার প্রশাসনিক দায়িত্ব পরিচালনা করতে সহায়তা করে।

রাজ্য সরকারের প্রতিনিধি হিসেবে কালেক্টর :

জেলা প্রশাসককে সাধারণত জেলা প্রশাসকের প্রতিনিধি হিসেবে গ্রহণ করা হয়। রাষ্ট্রের সমস্ত ক্ষেত্রে তার সুপারিশ মহান গুরুত্ব হয়। কালেক্টর উপর নির্ভর করে যে একটি উল্লেখযোগ্য প্রোটোকল কাজ আছে সরকারি কর্মকর্তা হওয়ার কারণে, কালেক্টর তাদের সফর সম্পর্কে ব্যবস্থা নেওয়ার কথা বলেছিলেন। স্বাধীনতার পর এই কাজটি ব্যাপকভাবে বৃদ্ধি পেয়েছে। ভিআইপিদের তত্ত্বাবধান ও গ্রহণের জন্য রাজ্য সরকারের কাছে উপস্থাপনের স্তরের বিস্তারিত নির্দেশনা জারি করা হয়েছে।

কালেক্টর জেলা সদর দফতর হিসাবে কাজ করে। তিনি জনগণের সামনে তাঁর চার্জের আওতায় বৃহৎ এলাকার সরকারে প্রতিনিধিত্ব করেন, তিনি 'রাষ্ট্রের' শক্তির অঙ্গ প্রত্যঙ্গ করেন এবং এটিই হচ্ছে যে তারা প্রাথমিকভাবে তাদের অভিযোগগুলি সমাধান করতে এবং তাদের কল্যাণকে অগ্রসর করার চেষ্টা করে। সকল বিভাগের বিষয়ে সমস্যা এবং সমস্যাগুলি এবং রাষ্ট্রের নাগরিকদের মধ্যে বিদ্যমান ব্যক্তিগত বিরোধের বিষয়েও বিষয়গুলি তাঁর সামনে আনা হয়। একরকম, মানুষ তার সাথে সরাসরি সংযুক্ত বা না হয় কিনা তার সব বিষয়ে নানা ধরনের সমস্যাগুলির সমাধান করতে তাকে দেখায়।

অতএব, কালেক্টর রাষ্ট্রের নাগরিক ও প্রশাসনের মধ্যে একটি গুরুত্বপূর্ণ সংযোগ। তিনি সদর দফতর এবং সেইসাথে তার ক্যাম্পে যখন তিনি অভ্যন্তরের অভ্যন্তর এলাকায় সফর হয় একটি বড় সংখ্যা দর্শক পায়। রাজ্য সরকার দ্বারা নির্দেশিত নির্দেশ অনুযায়ী, প্রায় প্রতিটি রাজ্যে জেলাগুলি এক বছরের অন্তত এক সময়ের অভ্যন্তরীণ অংশ পরিদর্শন করতে হবে। সফরকালে, রাজস্ব অফিস, ব্লক উন্নয়ন কার্যালয় এবং পুলিশ স্টেশনের তত্ত্বাবধানে জমির রেকর্ড পরীক্ষা করা, স্পট পরিদর্শন করা এবং যে এলাকার জনসাধারণের সামনে তাঁর সামনে আনা অভিযোগসমূহের উপর ব্যবস্থা গ্রহণ করা হয় তা সংগ্রহকারীর দায়িত্ব।

এটা পাওয়া গিয়েছে যে স্বাধীনতার পর জেলা প্রশাসক / ম্যাজিস্ট্রেটের ভূমিকা এবং ভূমিকা সরকারি বিভাগগুলির বর্ধিতকরণ এবং নাগরিকদের উপর তাদের ক্ষমতা বাড়ানোর জন্য অধিক গুরুত্ব পেয়েছে।

রাজ্য সরকারের আনুষ্ঠানিক প্রতিনিধির হিসাবে, কালেক্টরটি শহুরে স্থানীয় সংস্থাগুলি, যেমন পৌরসভা, বিজ্ঞপ্তিভুক্ত এলাকা কমিটি এবং টাউন এরিয়া কমিটিগুলির সাথে কাজ করার জন্য নির্দিষ্ট গুরুত্বপূর্ণ ফাংশন রয়েছে। কালেক্টর পৌর নির্বাচন পরিচালনা সংক্রান্ত কাজকে নির্দেশ করে। স্থানীয় সংস্থাগুলির বাজেট এবং অনুদান সরকারের জন্য তাদের অনুরোধের বিবরণটি কালেক্টরের অফিসে যাচাই করা হয়। তিনি এই অনুদান ব্যবহার করে দেখেন এবং এই প্রতিষ্ঠানগুলির নিরীক্ষণের ক্ষমতা রাখেন। কোন অপব্যবহার বা গুরুতর অনিয়মের ক্ষেত্রে তিনি সরকারকে স্থানীয় কর্তৃপক্ষের বিরুদ্ধে যথাযথ ব্যবস্থা গ্রহণের পরামর্শ দিতে পারেন যা এমনকি তার অধিগ্রহণের ক্ষেত্রেও প্রযোজ্য হতে পারে। তিনি এই সংস্থা দ্বারা গৃহীত কোন রেজল্যুশন মৃত্যুদণ্ড কার্যকর থাকতে পারে যদি তার বাস্তবায়ন, তার মতামত, শান্তি লঙ্ঘন হতে পারে সম্ভবত। তবে এটি লক্ষ্য করা উচিত যে তত্ত্বাবধান ও নিয়ন্ত্রণের এই ক্ষমতাগুলি স্থানীয় সংস্থার অভ্যন্তরীণ কাজগুলির ক্ষেত্রে অযৌক্তিক হস্তক্ষেপের জন্য ব্যবহার করা হয় না, তবে মূলত এই এলাকাতে সুশাসন নিশ্চিত করার উদ্দেশ্যে ব্যবহৃত হয়।

জেলার জেলার প্রধান ত্রাণ অফিসার হিসাবে কালেক্টর জরুরী অবস্থার একটি বিশেষ ভূমিকা রাখেন। চাপ এবং অসুবিধা সময়ে, তার দায়িত্ব এবং দায়িত্ব দশ গুণ বৃদ্ধি করা হয়। উদাহরণস্বরূপ, বন্যার ক্ষেত্রে বন্যার কারণে বন্যা ক্ষতিগ্রস্ত এলাকার নির্বাসনের জন্য এবং প্রয়োজনীয় ত্রাণ সরবরাহের জন্য পর্যাপ্ত আগাম সতর্কতা অবলম্বন করা তাদের কাজ। বন্যা ও অগ্নি উভয়ের ক্ষেত্রে, কালেক্টরটি ত্রাণ ব্যয় করার জন্য ব্যাপক বিবেচনার ক্ষমতা রাখে এবং প্রায়ই সেগুলি যত্নপূর্ণ বিবেচনা করে সেগুলি অতিক্রম করতে পারে। দুর্ভিক্ষের ক্ষেত্রে, কালেক্টরটি দুর্ভিক্ষের দুর্ব্যবহারের লক্ষণগুলি প্রতিরোধ করার জন্য সতর্কতা অবলম্বন করার জন্য দুর্ভিক্ষের অধীন কর্তৃপক্ষ, সরকারকে এই ধরনের পরিস্থিতি সম্পর্কে সম্পূর্ণরূপে জ্ঞাত রাখা এবং ত্রাণ প্রদানের জন্য প্রয়োজনীয় পদক্ষেপগুলি গ্রহণ করে। এই ধরনের বিষয়গুলিতে, এটি কালেক্টরের উদ্যোগ, উদ্যোগ এবং সতর্কতা, যা দ্রুত ত্রাণ ও ক্ষতিকর সাহায্যের মধ্যে পার্থক্য সৃষ্টি করে। স্থানীয় বা জাতীয় জরুরী সময়ে যেমন বিদ্যুৎ বা পরিবহনের লোকের দ্বারা সংঘটিত হরতাল, যাহাতে এটি কালেক্টর হয়, যাহাতে প্রয়োজনীয় সেবাগুলি রাখা হয় তা নিশ্চিত করার জন্য সংশ্লিষ্ট কর্তৃপক্ষের সঙ্গে পরামর্শে সমস্ত পদক্ষেপ গ্রহণ করা হয়। গুরুতর সংকটের ঘটনায়, কালেক্টর একটি সিভিল ডিফেন্স পরিকল্পনা প্রণয়ন ও বাস্তবায়নে দায়ী। খাদ্য ঘাটতির সময়ে, সিভিল সরবরাহ এবং রেশনিং কালেক্টরের প্রধান

টিপ্পনী

দায়িত্ব হয়ে ওঠে। এভাবে, জরুরি অবস্থাতে কালেক্টরের ভূমিকাটি যে কোনও গুরুত্বপূর্ণ বিষয় মোকাবেলা করা এবং পরিস্থিতিটি রাজ্য সরকারের সমস্ত কর্তৃত্ব এবং তার পদের প্রতি সম্মান প্রদর্শন করা।

প্যাটার্ন পরিবর্তন

অক্সফোর্ড সংখ্যার অভিধানটি একটি বিশেষ প্রশাসনিক উদ্দেশ্যের জন্য চিহ্নিত এলাকা হিসেবে একটি জেলাকে সংজ্ঞায়িত করে। এই সংজ্ঞাটি ভারতের একটি জেলার ঠিক কি একটি ন্যায্য ধারণা দেয়। ভারতে প্রশাসন কর্তৃক মৌলিক প্রাদেশিক ইউনিট জেলা, এবং জেলা প্রশাসন এই ইউনিটের মধ্যে সার্বজনীন বিষয়গুলির মোট ব্যবস্থাপনা। জেলা ম্যাজিস্ট্রেট/জেলা কালেক্টর প্রতিষ্ঠানটি বর্তমানে বিদ্যমান, ব্রিটিশ শাসনের সময় এটি তৈরি ও বিকশিত হয়েছিল এবং 1947 সালে দেশ স্বাধীন হওয়ার সময় এটি ভারতীয় জনসাধারণের একটি অনন্য বৈশিষ্ট্য হয়ে ওঠে।

যদিও স্বাধীনতার পর দেশের রাজনৈতিক চেহারা পরিবর্তিত হলেও জেলা কালেক্টর/ম্যাজিস্ট্রেটের প্রতিষ্ঠানটি এখনও রয়ে গেছে। কালেক্টরের পোস্টের কালপঞ্জিটি খুঁজে বের করা উপযুক্ত হবে।

প্রাথমিক যুগ

প্রশাসনিক একক হিসাবে জেলার মৌলিক ফর্মের একটি অসাধারণ ধারাবাহিকতা রয়েছে। যতদূর সম্ভব আমরা যতদূর যেতে পারি, মানুষ কোডটি প্রশাসনের সাধারণ রূপটি বর্ণনা করে। মানুষ শহরের কোডটি মৌলিক একক হিসাবে শুরু হয়। তিনি আরো কম আত্ম স্বতন্ত্র প্রজাতন্ত্র, স্থিতিশীল অর্থনৈতিক স্থিতিশীলতার একটি রাষ্ট্র একটি সামাজিক গ্রুপ হিসাবে বর্ণনা, একটি রাজনৈতিক গ্রুপ ভারসাম্য একটি রাষ্ট্র একটি সম্প্রদায় হিসাবে তার নিজের বিষয় চলমান। প্রতিটি গ্রামে তার প্রধান ছিলেন। প্রায় এক হাজার গ্রামের একটি অফিসারের দায়িত্বে রাখা হয়েছে। হাজার হাজার মানুষ এই আজকের গুরুত্বের কারণেই এটি জেলার প্রায় 1100 গ্রামের ভারতীয় গড়ের সাথে ঘনিষ্ঠভাবে যুক্ত।

পারিবারিক ব্যবস্থার মূলনীতিগুলি মৌর্যের সময়ে দেখা যায়। এই সময়কালে, রাজ্যটি সুবিধামূলক আঞ্চলিক ইউনিটগুলিতে বিভক্ত ছিল এবং প্রত্যেকটি ইউনিটটি রাজার প্রতিনিধির অধীনে ছিল। এই আধিকারিক, যারা বর্তমান কালের কালেক্টরের সাথে অনুরূপভাবে পরিচিত ছিলেন, রাজ্যকে বলা হতো এবং তাদের 'বহু লক্ষ পুরুষ' পদে নিযুক্ত করা হতো, পুরস্কার বা শাস্তি প্রদানের অভাবের ক্ষমতা ছিল। মূলত একটি রাজস্ব অফিসার

ছিল যারা বিচার বিভাগীয় কিছু কিছু পরিচালিত। তিনি ভূমি রাজস্ব সংগ্রহ করেননি বরং যথাযথভাবে রাস্তাঘাটও বজায় রেখেছিলেন, বাণিজ্য ও শিল্প উন্নীত করেছিলেন এবং সেচের মতো জনসাধারণের কাজ করতেন।

গুপ্ত শাসনের অধীনে আঞ্চলিক প্রশাসন ব্যবস্থাও বিদ্যমান। সাম্রাজ্য প্রদেশগুলিতে বিভক্ত ছিল, সম্ভবত দেশীয় নামে পরিচিত, প্রদেশগুলিকে বিভক্তিস নামে পরিচিতি এবং জেলার জেলাগুলিতে, ভিসায়াস নামে পরিচিত। বিশিষ্টতাটি জেলা প্রশাসক হিসেবে বিবেচিত হয়, যিনি জেলা প্রশাসনের দায়িত্ব পালন করেন। কর ও রাজস্ব সংগ্রহ এবং আইনশৃঙ্খলা বজায় রাখার জন্য এটি ছিল তাঁর উল্লেখযোগ্য দায়িত্ব। ফাংশন সম্পাদনের জন্য তিনি একটি সামরিক বাহিনী।

মুগল যুগ:

মুগল প্রশাসনের সময় জেলার নিকটতম সমতুল্য ছিল সরকার। যদিও বৃটিশ আমলে বৃশ্চিক সময় বানানো হয়েছিল, তবে এটি আসলেই সরকার। এবং যে এটি কি আক্ষরিক ছিল, যথা, সরকার তার মোট প্রকাশের মধ্যে, একটি সুবিধাজনকভাবে সিরিজ নির্ধারিত ভৌগলিক ইউনিট। এই সময়ের মধ্যে এই সমগ্র সাম্রাজ্যে সুবাস, সুবাস সরকার এবং পরগণা মধ্যে সরকার বিভক্ত ছিল। আধুনিক জেলার সমকক্ষ সরকার ছিল ত্রিপুরা রাজ্যের অধীনে আমলজিজার বা আমিল, কাজী, মীর আদিল ও ফৌজদার সরকারের প্রধান শাসক ছিলেন ফৌজদার, একজন সামরিক কর্মকর্তা যিনি সম্রাটের সরাসরি প্রতিনিধি হিসেবে কাজ করতেন এবং প্রাদেশিক গভর্নরের নির্দেশ ও তত্ত্বাবধানে কাজ করতেন। ফৌজদার জরুরী সময়ে কেন্দ্রীয় সরকারের কাছে সরাসরি রিপোর্ট করতে পারেন এবং শান্তির পুনঃস্থাপনে সহায়তা চাইতে পারেন। মুগল সরকার সংবিধান অনুযায়ী, রাজস্ব সংগ্রহ আমলজিজার বা আমিল নামক অফিসারদের হাতে ন্যস্ত ছিল। তিনি জেলা প্রধান রাজস্ব অফিসার হিসাবে গণ্য করা হয়। তাঁর দায়িত্ব ছিল রায়তগুলিকে চাষাবাদকে জমি চাষের জন্য উত্সাহিত করা এবং তিনি কৃষকদের উন্নয়নের জন্য এবং প্রাকৃতিক দুর্যোগের বিরুদ্ধে বা দমনমূলক গোষ্ঠী ও ব্যক্তিদের বিরুদ্ধে কৃষকদের প্রচারের জন্য প্রয়োজনীয় সব ধরনের পদক্ষেপ গ্রহণ করার জন্য উত্সাহিত করা। তিনি কৃষকদের ঋণ অগ্রিম এবং জেলা কোষাগার কাজ তত্ত্বাবধান করার জন্য অনুমোদিত ছিল। মূল্যায়নকালে বিতর্কিত দাবী নিষ্পত্তির ক্ষেত্রে তিনি একটি নির্দিষ্ট বিচার বিভাগীয় কর্তৃত্ব প্রয়োগ করেন। তবে তিনি ছিলেন একজন বিচার বিভাগীয় কর্মকর্তা এবং সরকার প্রধান নির্বাহী কর্মকর্তা ছিলেন না। জজ

টিপ্পনী

সরকারের গভর্নর জেনারেল ফজলে কাজী ও মীর আদিলের হাতে ন্যস্ত ছিল।

তবে, মুগলদের অধীনে জেলা প্রশাসনের সরকারী আধিকারিক গঠিত হয়। এ ছাড়াও, যৌথ মালিকানাধীন, সরকারী কর্মচারী ও জমিদারদের গ্রাম সম্প্রদায়গুলির অন্তর্গত একটি অ-সরকারী অঙ্গ ছিল, যার স্থানীয় প্রভাবগুলি এই ধরনের সম্প্রদায়গুলির গোপনীয়তা বা সম্পূর্ণভাবে ধ্বংস করে দেয়। মুগল সরকারের শক্তিবৃদ্ধির সময়, উভয় অঙ্গ একত্রে একত্রে কাজ করে, পরেরটির পূর্বে দমন করা হয়।

জেলা প্রশাসনের মুগল ব্যবস্থায়, এটি জেলা রাজস্ব অফিসার ছিল না, তবে ফৌজদার জেলার একটি প্রভাবশালী পদে অধিষ্ঠিত ছিলেন। এটি মূলত কারণ স্থানীয় সম্প্রদায় বা জমিদার যারা মূলধন সংগ্রহ করতেন তাদের অধিকাংশই সংগ্রহ করতেন এবং এ ছাড়াও ফৌজদারের অধীনস্থ গোষ্ঠী হিসেবে দেশের শান্তি বজায় রেখেছিলেন, যাঁর দায়িত্ব ছিল অবিলম্বে দায়িত্ব ছাড়াই জেলা প্রশাসনের তত্ত্বাবধানো সংগ্রহের জন্য।

মুগল শাসনের অবসান ঘটিয়ে রাজনৈতিক অস্থিতিশীলতার কারণে কিছুটা বিভ্রান্তি সৃষ্টি হলেও, এই রাষ্ট্রটি ছিল ব্রিটিশ শাসনব্যবস্থা।

ব্রিটিশ যুগ: কালেক্টরের অফিসের উন্নয়ন

এটি ছিল 1765 সালে ইস্ট ইন্ডিয়া কোম্পানীকে দিওয়ানি দেওয়া হয়েছিল, যেমন, বাংলার সিভিল প্রশাসন, বিহার ও উড়িষ্যা। প্রথাগতভাবে, কোম্পানীটি পুরো সিভিল প্রশাসনকে গ্রহণ করেনি। তার আগ্রহ রাজস্ব সংগ্রহের সীমিত ছিল। ক্লাইভ দ্বারা চালু দ্বৈত প্রশাসন ছিল একটি নরম ব্যর্থতা। প্রশাসন বিভক্ত দায়িত্ব 'নিখুঁত বিভ্রান্তি' নেতৃত্বে এবং প্রদেশ সম্পূর্ণবিশৃঙ্খলার মধ্যে নিষ্কিপ্ত হয়েছে।

প্রাতিষ্ঠানিকভাবে বলি, 1769-70 সালে বিভিন্ন বিদ্যমান জেলার সুপারভাইজার হিসাবে বাংলার কোম্পানির প্রথম পরীক্ষা ছিল তার চুক্তিভুক্ত বান্দাদের নিয়োগ। এই কোন সাধারণ অ্যাপয়েন্টমেন্ট ছিল। এই নিয়োগের জন্য, অনেকগুলি সমাজের ঈর্ষা হয়েছে এমন একটি সেবা জন্ম নেয় এবং আমরা সুপারভাইজারদের বর্তমান জেলার কালেক্টরের পূর্বসূরীদের মধ্যে খুঁজে পাই। রাজ্যের রাজ্যের প্রতিবেদন, উৎপাদন ও জমি সংক্রান্ত ক্ষমতা এবং রাজস্বের পরিমাণ, সেস ও সরকার ও অন্যান্যদের রায়তগুলির উপর যে সমস্ত দাবী করা হয়েছিল সেগুলি সম্পর্কে সুপারিশকারীদের নির্দেশনা অনুযায়ী সুপারভাইজারগুলি প্রয়োজন ছিল। তারা ন্যায় বিচারের দিকে নজর দিতেও চেয়েছিল, এবং তাদের নির্দেশের হাতিয়ারটি পরীক্ষার করে দিয়েছিল যে তাদের চার্জশিটের মধ্যে তারা কেবল সংগ্রহের

ব্যাপারে উদ্ভিগ্ন ছিলেন না, বরং জেলার ক্ষতিগ্রস্ত সবাইকে সাধারণ জ্ঞান অর্জনের জন্য তবে সুপারভাইজারের পরিকল্পনাটি বেশিরভাগ ক্ষেত্রে, অযৌক্তিক এবং অনভিজ্ঞতার কারণে, তাদের মূল কারণেই ব্যর্থ হয়েছে।

1772 সালে, ইস্ট ইন্ডিয়া কোম্পানি দীউয়ান হিসেবে দাঁড় করায় এবং নিজ নিজ এজেন্সির এজেন্সির, রাজস্বের সম্পূর্ণ যত্ন ও প্রশাসন দ্বারা রাজস্ব সংগ্রহের জন্য সুপারিশ করার জন্য এবং নিযুক্ত সংগ্রাহকদের নিযুক্ত করার একটি ঐতিহাসিক সিদ্ধান্ত গ্রহণ করে। আদালতে বসবাস অতএব, সংগ্রাহকের কার্যালয় আজ প্রথমবার ওয়ারেন হেস্টিংস সরকার 14 মে 1772-এর নিয়ন্ত্রণাধীন, যা প্রতিটি জেলায় এইরূপ অফিসার নিয়োগের জন্য প্রদান করে।

কালেক্টর কার্যালয়ের সাথে যুক্ত ফাংশন তাঁর মুগল সমতুল্যদের তুলনায় অমলজগতের চেয়েও বেশি। কালেক্টরের আওতাধীন রাজস্ব সংক্রান্ত মামলার উপর নয় বরং শিরোনাম অনুসারে মামলা করা হয় যা মুগল ব্যবস্থার অধীনে পৃথক বিচার বিভাগীয় অফিসারের যোগ্যতা ছিল। 1772 সালে পুনর্গঠিত জেলায় প্রতিষ্ঠিত সিভিল কোর্টের সভাপতিত্ব করেন। প্রতিটি জেলায় একটি ক্রমিক কোর্ট প্রতিষ্ঠিত হয়। ফৌজদারি বিচার প্রশাসন প্রশাসনের তত্ত্বাবধান ও নিয়ন্ত্রণের অধীনে ছিল।

এটি 1787 সালের 27 জুন এবং 27 জুন 1787 তারিখে প্রণীত প্রবিধানের অধীনে ছিল যে জেলা সংগ্রাহককে বিচার বিভাগীয় ও ম্যাজিস্ট্রেটসি ক্ষমতা দখল করা হয়েছিল। জেলার পুলিশ কর্মকর্তারা জেলা পুলিশ সদস্যদের উপর ক্ষমতা এবং কর্তৃপক্ষ প্রাপ্ত। কালেক্টর থেকে ম্যাজিস্ট্রেটের ক্ষমতার পরিবর্তন বাংলায় সুপরিচিত। 1732 সালে বঙ্গীয় জেলা সংগ্রামীদের হাত থেকে বিচার বিভাগীয় ও পুলিশ বাহিনী উৎখাত করা হয় কিন্তু শীঘ্রই 1931 সালে ক্ষমতাটি আবার সংগ্রামীদের কাছে হস্তান্তর করা হয় এবং তারপর থেকে বাংলার জেলা সংগ্রাহকগণের নামে পরিচিত হয়। জেলা ম্যাজিস্ট্রেট। ব্রিটিশ ঔপনিবেশিক আমলে এটির মেয়াদ ছিল বিভাগীয় কমিশনার, জেলা ম্যাজিস্ট্রেট এবং জেলা কালেক্টর।

1935 সালের ভারত শাসন আইনের অধীনে প্রাদেশিক স্বায়ত্তশাসনের ঘোষণার সাথে সাথে জেলা ম্যাজিস্ট্রেট / জেলা কালেক্টর ব্রিটিশ সরকারের প্রতিনিধিত্ব হ'ল এবং জনপ্রিয় সরকারের এজেন্ট হিসেবে এসেছিলেন। তার অবস্থানের পরিবর্তন তার কাজের প্রকৃতির অনুরূপ পরিবর্তনে প্রতিফলিত হয়েছিল। তিনি এবং তার অধস্তন মন্ত্রীদের তথ্য সরবরাহ করার জন্য তাদের শক্তি অংশ ব্যয় করতে হয়, যা আইনসভা সদস্যদের দ্বারা প্রদত্ত

টিপ্পনী

স্ব-অধ্যায় সামগ্রী

205

টিপ্পনী

প্রশ্নের উত্তর প্রয়োজন ছিল। জেলা ম্যাজিস্ট্রেট নতুন করে গৃহীত সামাজিক ও অর্থনৈতিক আইন ব্যাখ্যা এবং প্রয়োগের সাথে আরো বেশি জড়িত ছিলেন। তিনি গ্রামাঞ্চলে আরও বেশি জড়িত হতে চেয়েছিলেন যার জন্য তিনি সত্যিই প্রশিক্ষিত না। গ্রামীণ জনগণের দারিদ্র্য, অশিক্ষা, রোগ এবং অজ্ঞতা জেলা ম্যাজিস্ট্রেট / জেলা কালেক্টরের জন্য নতুন চ্যালেঞ্জ সৃষ্টি করে।

দ্বিতীয় বিশ্বযুদ্ধের মাধ্যমে সৃষ্ট সমস্যাগুলি কালেক্টর / ম্যাজিস্ট্রেটের কর্মকাণ্ডে নতুন মাত্রা যুক্ত করেছে এবং সশস্ত্র বাহিনীকে নিয়োগ, বাহিনীসমূহের পরিবার, সিভিল প্রতিরক্ষা ব্যবস্থা প্রভৃতির যত্ন নেওয়ার মতো তাদের উপর আরো কিছু অতিরিক্ত দায়বদ্ধতা আরোপ করেছে।

স্বাধীনতার প্রাক্কালে 1947 সালে জেলা ম্যাজিস্ট্রেট / জেলা কালেক্টর সকল ব্যবসায়ের একটি জ্যাক হয়ে উঠেছিল। জেলার বিশেষ বিভাগগুলির কার্যক্রমের উপর তাঁর কোন কার্যকর নিয়ন্ত্রণ ছিল না যদিও তিনি সাধারণত প্রতিটি বিভাগের সন্তোষজনক কর্মকাণ্ডের দায়িত্বে ছিলেন।

স্বাধীনতার পর পরিবর্তন

যখন আমরা জেলার সামাজিক ও অর্থনৈতিক প্রশাসন নিয়ে চিন্তা করি, তখন আমরা দেখতে পাই যে স্বাধীনতার পর থেকেই মহান পরিবর্তন সাধিত হয়েছে। অনেক উপায়ে জেলা প্রশাসনের উদ্দেশ্য ও কর্মসূচির দিকে পরিচালিত হয় যা নতুন এবং স্বাধীনতার আগে প্রবল হয়ে ওঠে এমন কিছু থেকে ভিন্ন। ফলস্বরূপ, প্রশাসনের পদ্ধতি এবং কাঠামোর মধ্যে প্রধান পরিবর্তন রয়েছে।

প্রাথমিক পর্যায়ে, গণতন্ত্র নিজেই ঔপনিবেশিকভাবে প্রতিষ্ঠিত ধর্মানুষ্ঠান এবং প্রসেসগুলির একটি নির্দিষ্ট পুনর্গঠন সৃষ্টি করে, উভয় সরকারী এবং প্রশাসনিক, যেখানে জেলা কালেক্টরের কার্যালয় সম্পূর্ণ অসহায় না থাকতে পারে। স্বাধীনতার পর, প্রকৃত ক্ষমতা মন্ত্রী পরিষদের কাছে নিযুক্ত করা হয়েছিল। এর আগে এটি গভর্নরদের হাতে ন্যস্ত ছিল। যেহেতু মন্ত্রীদের কাউন্সিল বিধানসভার ক্ষমতা অর্জন করে, তাই স্বাভাবিকভাবেই জনগণের প্রতিনিধিত্বের উপর আরো নির্ভরশীল হয়ে উঠেছে।

স্বাধীনতার পরপরই জেলা কালেক্টরের ক্ষমতায় যথেষ্ট বৃদ্ধি ঘটে। যদিও সরকারীভাবে নির্বাচিত মন্ত্রীরা হেলিকপ্টারে ছিলেন, তবে সরকারী নীতিমালার বাস্তবায়নের ক্ষেত্রে তারা রাজ্য থেকে জেলা পর্যন্ত আমলাতন্ত্র থেকে তাদের শক্তি সংগ্রহ করে।

আইনশৃঙ্খলা ও রাজস্ব প্রশাসন বজায় রাখার পাশাপাশি জেলা কালেক্টরটি জেলা থেকে স্থল স্তরের সমস্ত উন্নয়নমূলক কর্মকাণ্ডগুলির রাজা-পিন হয়ে ওঠে। জেলা প্রশাসকের ভূমিকা 1952-1953 সালে কমিউনিটি ডেভেলপমেন্ট প্রোগ্রাম এবং ন্যাশনাল এক্সটেনশন সার্ভিসের প্রবর্তনের মাধ্যমে বহুবিধ বৃদ্ধি ঘটে। এই সময়ের মধ্যে তিনি কেবল তার অন্যান্য সংস্থাগুলির সাহায্যে উন্নয়নের ব্যবস্থাপনার দায়িত্ব পালন করেননি কিন্তু তিনি স্বাস্থ্য, কৃষি, শিল্প ও প্রাণিসম্পদসহ বিভিন্ন বিভাগের কার্যক্রম সমন্বয় সাধন করেন। এই সব ভূমিকা কেবল একটি জেলা কালেক্টরের জন্য চ্যালেঞ্জ নয়, তারা তাদের ক্ষমতা এবং প্রতিপত্তি একটি নতুন মাত্রা যোগ করা হয়েছে।

উপ-বিভাগীয় কর্মকর্তা / ম্যাজিস্ট্রেট :

জেলা ও জেলা প্রশাসনের সংক্ষিপ্ত আলোচনার পর এখন আসুন আমরা উপ-বিভাগীয় অফিসার / ম্যাজিস্ট্রেটের অর্থ এবং ফাংশনটি দেখি। সমগ্র জেলায় ইউনিট সংখ্যা বিভক্ত করা হয়, এই ইউনিটগুলি সাব-ডিভিশন নামে পরিচিত। প্রতিটি উপবিভাগ বিভিন্ন রাজ্যে একটি পৃথক নাম দ্বারা পরিচিত হয়। উদাহরণস্বরূপ, তামিলনাড়ুতে এটি 'রাজস্ব বিভাগ' নামে পরিচিত, মহারাষ্ট্রে এটি 'প্রান্ত' নামে পরিচিত, মধ্য প্রদেশ এবং উত্তরপ্রদেশে এটি 'উপ-বিভাগ' নামে পরিচিত। এটি পাওয়া গেছে যে প্রতিটি উপবিভাগ IAS র্যাংকের অফিসার বা রাজ্য সিভিল সার্ভিস ক্লাস আমি অফিসারের দায়িত্বে নিযুক্ত করা হয়েছে। এই ইউনিটের ভারপ্রাপ্ত কর্মকর্তা বিভিন্ন নাম বহন করে, দুটি সবচেয়ে সুপরিচিত উপ-বিভাগীয় অফিসার বা উপ-বিভাগীয় ম্যাজিস্ট্রেট।

মধ্য প্রদেশে, জেলার উপ-বিভাগে ভাগ করা হয়, সাধারণত তিন থেকে পাঁচ একটি উপবিভাগ জেলা প্রশাসকের দায়িত্বে থাকে। একজন উপ-বিভাগীয় অফিসারের দায়িত্বে থাকে এবং তিনি আইনশৃঙ্খলা রক্ষাকারী দায়িত্ব পালন করেন।

একইভাবে তামিলনাড়ু জেলা ও উপ-সংগ্রাহকগণ আইএএস-এর অংশ। প্রতিটি বিভাগে দুই বা ততোধিক তালুক থাকে। এই কর্মকর্তা কালেক্টর এবং তালুকদার অফিসারের মধ্যে একটি লিঙ্ক হিসাবে কাজ করে। মহারাষ্ট্রের রাজস্ব উপবিভাগ বা প্রিন্টও আছে একটি প্রান্ত সাধারণত তিন থেকে পাঁচটি তালুক নিয়ে গঠিত এবং এটি সহকারী কালেক্টর বা ডেপুটি কালেক্টরের গ্রেডের অফিসারের দায়িত্বে থাকে।

প্রান্তিক বিকেন্দ্রীকরণের কার্যকর যন্ত্র হিসেবে কাজ করে এবং মহারাষ্ট্র ও তামিলনাড়ু উভয়েই ভারতীয় প্রশাসনের নতুন নিয়োগের জন্য প্রশিক্ষণ প্রদান করে। এই

টিপ্পনী

স্ব-অধ্যায় সামগ্রী

সকল কর্মকর্তা রাজস্ব ও ম্যাজিস্ট্রেট উভয় কাজের সঙ্গে পরিবেশন করা হয়।

উপ-বিভাগীয় কর্মকর্তা

উপ-বিভাগীয় কর্মকর্তা কালেক্টরের সহকর্মী, তাঁর উপবিভাগে অবস্থান গ্রহণ করেন যা কালেক্টরের জেলার মধ্যে কাজ করে কিন্তু কালেক্টরের নির্দেশ পালন করেন বিশ্বস্তভাবে। কালেক্টরের মতো তিনি একজন এলাকার একজন সাধারণ প্রশাসক এবং তার উপ-বিভাগে অন্যান্য সরকারি বিভাগের সাথে যোগাযোগে থাকেন এবং বর্ধিত দলের প্রধান হিসেবে কাজ করেন। সরকার আশা করে যে তার উপ-বিভাগের সাধারণ জ্ঞান থাকতে হবে, যেহেতু জেলা জেলার কালেক্টর। কালেক্টরটি তাঁকে গ্রামের সহকারী অধীন রাজস্ব কর্মীদের দ্বারা যথাযথ ও যথাযথ শ্রাবের দায়িত্ব প্রদানের জন্য দায়বদ্ধ করে এবং আইনশৃঙ্খলা রক্ষাকবচ এবং সর্বজনীন কল্যাণসহ উপ-বিভাগের সকল বিষয় ও জ্ঞাতার্থে তাকে অবগত করা জনগণ। তিনি আইনশৃঙ্খলা রক্ষাকারী বাহিনী, তাসিশিলার ও জেলা কালেক্টর এবং রাজস্বের ক্ষেত্রে এবং জেলা ম্যাজিস্ট্রেট এবং স্টেশন অফিসারের মধ্যে সম্পর্কের ক্ষেত্রে কাজ করে থাকেন।

এস আর অনুযায়ী মহেশ্বরী জেলার উপ-বিভাগকে দুটি গ্রুপে শ্রেণীভুক্ত করা যেতে পারে: একটি ভ্রমণের ধরন উপবিভাগ এবং একটি অফিসের ধরন উপবিভাগ। পর্যটন ধরনের উপবিভাগ যেখানে একটি উপ-বিভাগীয় অফিসার কোনও অফিসে বজায় রাখেন না, তিনি একজন সফরকারী অফিসার, জেলাটির প্রধানের কাছে তা প্রচার করেন, জনগণের সাথে যোগাযোগে থাকেন, তথ্য সংগ্রহ করছেন, সরকারি কর্মকান্ড বাস্তবায়নে তার উপ-বিভাগে এবং শেষ পর্যন্ত অধস্তন কর্মকর্তাদের তত্ত্বাবধান। অফিসের উপাখ্যান উপ-বিভাগে উপ-বিভাগীয় অফিসার (এসডিও) একটি তহসিলদার বা একটি কালেক্টর হিসাবে একটি অফিস পরিচালনা করেন। এখানে, সাব-ডিভিশন সদর দফতরটি সাধারণত উপ-বিভাগে অবস্থিত। এই ধরনের ভারতে ব্রিটিশ শাসনের প্রথম পর্যায়ের সময় অস্তিত্ব ছিল এবং তারপর থেকে অব্যাহত রাজ্যগুলি এই রাজ্যের প্রতিনিধিত্ব করে রাজস্থান, কর্ণাটক, অন্ধ্রপ্রদেশ, আসাম, গুজরাত, মহারাষ্ট্র, তামিলনাড়ু, উড়িষ্যা, বিহার এবং বাংলা। সাব-ডিভিশনাল অফিসার মূলত একটি পরিদর্শন, পরীক্ষার এবং তত্ত্বাবধান কর্মকর্তা, আপিল শুনানির এবং মামলার চেষ্টা করছে। তিনি গ্রামের দিকে অগ্রসর হন এবং গ্রামবাসীদের অভিযোগগুলি এবং ইচ্ছার প্রমাণ দেন এবং অভিজ্ঞতা লাভ করেন।

এইভাবে, উপ-বিভাগীয় অফিসার জেলা প্রশাসনের অবিচ্ছেদ্য অংশ। পাশাপাশি

আইনশৃঙ্খলা রক্ষাকারী বাহিনী, উপ-বিভাগের মানচিত্র এবং রেকর্ড, ভূমি রাজস্বের মূল্যায়ন এবং সংগ্রহের রক্ষণাবেক্ষণের জন্য তিনি কালেক্টরের দায়িত্ব পালন করেন। চাকরির নিয়োগ ও হস্তান্তর করা হয় এবং তার নিয়মানুবর্তিতা কাজ করার দায়িত্ব তার উপর থাকে। তহসিলের রেজিস্ট্রার কানুনগোর অফিসের পরিদর্শনটি একটি বার্ষিক বৈশিষ্ট্য যা ভূমি রেকর্ডের পরিব্যক্তি, ফসল ও এলাকার হোল্ডিং, ভূমি রাজস্ব ও ফসলের ফসলের বিপরীতে পরিসংখ্যানগত ফলাফলের সঠিক ও যথাযথ প্রস্তুতির জন্য বিশেষ মনোযোগ প্রদান করে। ভূমি রাজস্ব আদায় ইত্যাদি

সাব-ডিভিশনাল অফিসার / ম্যাজিস্ট্রেটের দেওয়া পরিষেবাগুলির তালিকা নিম্নে অন্তর্ভুক্ত করে:

- আদালত মামলা প্রক্রিয়া এবং অনুলিপির রায়
- সশস্ত্র লাইসেন্সের পুনর্নবীকরণ
- নিবন্ধন
- ড্রাইভিং লাইসেন্স

আদালত মামলা প্রক্রিয়া এবং অনুলিপির রায়

এটি মূলতবি আদালতের মামলার দায়িত্বের সাথে আদালতের মামলা ও কার্যধারার প্রতিলিপি গ্রহণের জন্য উপ-বিভাগীয় অফিসারের ভূমিকা ও দায়িত্ব।

সশস্ত্র লাইসেন্স পুনর্নবীকরণ

পরিস্থিতি যেখানে অস্ত্র লাইসেন্স সাব-ডিভিশনাল অফিসার কর্তৃক জারি করা হয়, তখন এটি সেই অস্ত্রটি পুনর্নবীকরণের প্রধান দায়িত্ব। পুনর্নবীকরণ জন্য শুধুমাত্র প্রয়োজন একটি পুলিশ রিপোর্ট। পুলিশ রিপোর্ট জমা দেওয়ার পর, হাত লাইসেন্সটি তিন বছর ধরে পুনর্নবীকরণ করা হয়।

নিবন্ধন:

জন্ম ও মৃত্যু নিবন্ধন উপ-বিভাগীয় অফিসারের একটি বড় দায়িত্ব। উপরন্তু, গাড়ির নিবন্ধন এছাড়াও উপ-বিভাগীয় অফিসার একটি গুরুত্বপূর্ণ দায়িত্ব। বেশিরভাগ গাড়ির সংশ্লিষ্ট প্রক্রিয়াগুলি এসডিও অফিসে বাতিল, এনওসি, গাড়ির ট্রান্সফার প্রভৃতিসহ সম্পন্ন করা হয়।

ড্রাইভিং লাইসেন্স:

এসডিও অফিস উপ-বিভাগের বাসিন্দাদের জন্য লাইসেন্সের লাইসেন্স প্রদানের ব্যবস্থাও প্রদান করে।

টিপ্পনী

উপ-বিভাগীয় অফিসারের অধস্তন:

প্রতিটি উপবিভাগ দুই বা ততোধিক প্রশাসনিক অঞ্চলে ভাগ করা হয় যা তেহসিল এবং তালুকাস নামে পরিচিত। তেহসিল অন্ধ্রপ্রদেশ, জম্মু ও কাশ্মীর, রাজস্থান, পাঞ্জাব, হরিয়ানা এবং তালুকাকে কেরালায়, গুজরাট, মধ্যপ্রদেশ, তামিলনাড়ু, মহারাষ্ট্র ও কর্ণাটকে পাওয়া যায়। প্রতিটি তেহসিল তেহলদারের দায়িত্বে আছেন যারা গেজেটেড অবস্থা নিয়ে একজন কর্মকর্তা এবং উপ-বিভাগীয় অফিসারের অধীন। তেহসিলেদার যেসব ফাংশনগুলি সম্পাদন করে তা নিম্নরূপ।

- তিনি একজন সহকারী কালেক্টর হিসাবে কাজ করেন এবং রাজস্ব সংগ্রহের জন্য দায়ী। তিনি উপ-ট্রেজারি অফিসার বলে বিবেচিত হন।
- তিনি সংকটের সময় জেলা কালেক্টরকে স্মরণ করেন।
- তহসিল এলাকার মধ্যে আইন-শৃঙ্খলা রক্ষার জন্য তিনি দায়ী।
- বড় শহরগুলিতে, কর্মকর্তাদের এবং অ-কর্মকর্তাদের উভয়ই গুরুত্বপূর্ণ দর্শকদের পরিচর্যা করতে হবে।
- তিনি প্রতিটি কল্পিত বিষয় অনেক রিপোর্ট জমা দিতে হবে, তিনি আছে
- এর তীব্র নিন্দা এবং সাধারণত তার তহসিলের জনগণের সাথে যোগাযোগ রাখা
- তিনি সহযোগিতা বৃদ্ধি এবং উন্নয়ন কাজ সাহায্য।

৪.২.১. ব্লক প্রশাসন :

এই বিভাগে, আমরা ব্লক প্রশাসন সম্পর্কে অধ্যয়ন করব।

ব্লক উন্নয়ন কর্মকর্তা:

ব্লক একটি আঞ্চলিক সীমার নির্দিষ্ট করে দেয়, তবে জনসংখ্যা এবং অন্যান্য ডেমোগ্রাফিক চরিত্রগত পরিবর্তনের জন্য সমন্বয় সাধন করার জন্য পদ্ধতিগতভাবে সংশোধিত হয়েছে। ব্লকের স্তরে, একটি উপদেষ্টা অফিসার হিসেবে তার ব্লক ডেভেলপমেন্ট কমিটি গঠন করা হয় এবং একটি ব্লক ডেভেলপমেন্ট অফিসার তার নির্বাহী সচিব হিসাবে কাজ করে। একটি পল্লী উন্নয়ন কমিটি হল গ্রাম শ্রেণী কর্মীদের (ভিএলডব্লিউ) এবং পঞ্চায়েত সচিবের কার্যক্রমের উল্লেখ ক্ষেত্র সমন্বয় পরিকল্পনায় প্রথম তত্ত্বাবধান ইউনিট। এটি ব্লক অফিসে সরাসরি কাজ করে এমন বিশেষজ্ঞের অনুভূমিক সমন্বয়ের সর্বনিম্ন ক্ষেত্র সংস্থা এবং এটিও আলাদা আলাদাভাবে কাজ করে।

ব্লক ডেভেলপমেন্ট অফিসার তার ব্লকের পঞ্চায়েত সমিতির সেক্রেটারি এবং

ইনচার্জ হচ্ছেনা বেশিরভাগ রাজ্যে, ব্লক ডেভেলপমেন্ট অফিসার (বিডিও) রাজ্য পরিসেবার সাথে সংশ্লিষ্ট এবং পঞ্চায়েত সমিতির কাছে নিযুক্ত হয়। তিনি একজন উদ্যোক্তা। তার কাজ উপলব্ধ সম্পদ সংগঠিত এবং সর্বোত্তম ব্যবহারের জন্য তাদের করা হয়।

এই প্রচারের কর্মকর্তারা, মূলত রাষ্ট্রীয় অধস্তনদের সেবা থেকে। উপরন্তু, কিছু রাজ্যে, ব্লক ডেভেলপমেন্ট অফিসারের কয়েকটি পদ রাজনৈতিক উদ্দেশ্য ও সামাজিক কর্মীদের জন্য সংরক্ষিত।

বাস্তবায়ন যন্ত্রপাতি :

জেলার সরকারী অনুক্রমের মধ্যে, উন্নয়ন কর্মসূচির বাস্তবায়ন পর্যন্ত ব্লক ডেভেলপমেন্ট অফিসার সবচেয়ে গুরুত্বপূর্ণ পদে অধিষ্ঠিত হয়। ব্লক উন্নয়ন কর্তৃপক্ষ, জেলা উন্নয়ন সংস্থা, আর্থিক প্রতিষ্ঠান, সরকারের সংশ্লিষ্ট বিভাগ, ব্লক লেভেলের কর্মকর্তা এবং গ্রামের কর্মকর্তাদের মাধ্যমে একটি সাধারণ বৈঠক বিন্দুতে আনা হয়। ব্লক ডেভেলপমেন্ট অফিসারের কঠোর পরিদর্শনের অধীনে গ্রামীণ এবং উপজাতীয় উন্নয়ন বিভিন্ন কর্মসূচির সম্পূর্ণ বাস্তবায়ন করা হয়। তিনি প্রোগ্রামের সম্ভাব্যতা সংক্রান্ত তথ্যগুলির জন্য মাটির সংরক্ষণ, বন, সেচ ইত্যাদি সরকারী বিভাগের সাথে পরামর্শ করেন। ব্লক ডেভেলপমেন্ট অফিসারকে ব্লকটিতে পোস্ট করা একটি অতিরিক্ত ব্লক ডেভেলপমেন্ট অফিসার এবং ব্লকের ক্ষেত্রীয় কর্মী হিসেবে কাজ করে এমন সরকারের বিভিন্ন বিভাগ থেকে নেওয়া 15 এক্সটেনশান অফিসারদের একটি বাহিনী সহায়তা করে। এক্সটেনশান অফিসারদের মধ্যে থেকে, একজনকে অগ্রগতি সহকারী হিসাবে চিহ্নিত করা হয় যিনি উন্নয়ন সম্পর্কিত বিষয়ে ব্লকের মূল কার্যনির্বাহী। তিনি এলাকার মৌলিক তথ্য এবং সেখানে উন্নীত উন্নয়ন সংক্রান্ত সমস্ত পরিসংখ্যান এবং রেকর্ড রাখেন।

পঞ্চায়েত সমিতির অফিসের ভারপ্রাপ্ত কর্মকর্তা :

পঞ্চায়েত সমিতির অফিসে বিডিও প্রাপ্ত ও পদে যোগদান করেন। তিনি পঞ্চায়েত সমিতির কর্মচারীদের প্রশাসনিক নিয়ন্ত্রণ বজায় রাখেন এবং তার অফিসে চার বর্গ কর্মচারী নিয়োগ করতে পারেন। তিনি সফর কর্মসূচী এবং কর্মীদের ভ্রমণ ভাতা অনুমোদন করেন এবং পঞ্চায়েত সমিতির দস্তখতগুলি প্রত্যয়ন করেন। আশা করা হচ্ছে পঞ্চায়েত সমিতির অফিসটি বছরে কমপক্ষে দুবার পরিদর্শন করবে। অধিকতর, তিনি সব ব্যবস্থা যেমন বোর্ডিং, বাস, যানবাহন প্রভৃতির দায়িত্বে থাকেন, ব্লকের ভ্রমণকারী উচ্চ কর্মকর্তাদের জন্য। উল্লেখযোগ্যভাবে, বিডিও পঞ্চায়েত সমিতির বাজেট প্রণয়নে সহায়তা করে, সমিতির আয়

টিপ্পনী

স্ব-অধ্যায় সামগ্রী

ও ব্যয়ের উপর নজর রাখে এবং দেখে যে, সময়সীমার মধ্যে রাজস্ব অর্জিত হচ্ছে এবং ব্যয় বাজেটের বিধানগুলির সাথে সামঞ্জস্যপূর্ণ। পাশাপাশি তিনি পঞ্চায়েত সমিতির কাছে আয় ও ব্যয় সম্পর্কে বিস্তারিত বিবরণ উপস্থাপন করেন। বিডিও পঞ্চায়েত, ভিএলডব্লিউ এবং এক্সটেনশান অফিসারদের মাধ্যমে সমিতির মাধ্যমে ঋণ দেওয়া হয়েছে এমন ব্যক্তিদের তালিকার রক্ষণাবেক্ষণ করে। পাশাপাশি, তিনি নিশ্চিত করেন যে তহবিলগুলি সমিতির সুবিধার জন্য এবং উর্ধ্বতন কর্তৃপক্ষের তহবিলের অপব্যবহারের প্রতিবেদনগুলির জন্য ব্যবহার করা হয়।

পঞ্চায়েত সমিতির সচিব হিসাবে বিডিও :

কমিটির সম্পাদক ও প্রধান নির্বাহী কর্মকর্তা বিডিও হল তিনি কমিটি এবং তার কমিটির বৈঠকের জন্য নোটিশ জারি করেন এবং তাদের এজেন্ডা প্রস্তুত করেন। তিনি এই সভায় এবং উত্তরগুলির প্রশ্নে অংশ নেন, তবে ভোটিং অধিকারগুলি উপভোগ করেন না। তিনি সমিতির বৈঠকের কার্যধারা রেকর্ড করেন। আসলে, সমিতির সকল গুরুত্বপূর্ণ রেকর্ড এবং দস্তাবেজগুলির রক্ষণাবেক্ষণের দায়িত্ব তার দায়িত্ব। তিনি প্রধানের কাছে সমিতির কার্যনির্বাহী ও অগ্রগতি সম্পর্কে একটি প্রতিবেদন পাঠান। উপরন্তু, তিনি সমিতির তহবিল থেকে অর্থ সংগ্রহ এবং অর্থ বিতরণ করেন সমিতির অ্যাকাউন্টে অনিয়ম দূর করার জন্য পদক্ষেপ গ্রহণ করেন, সমিতির কর্মীদের সদস্যদের সম্পর্কে তথ্য সরবরাহ করেন এবং পঞ্চায়েতকে উন্নয়ন পরিকল্পনা ও কর্মসূচির আওতায় সহায়তা করেন।

উন্নয়ন কর্মসূচির পরিচালক হিসেবে বিডিও :

কেন্দ্রীয়, রাজ্য, জেলা ও ব্লক পর্যায়ে, বিভিন্ন সরকারী বিভাগ এবং সংস্থা গ্রামীণ জনগোষ্ঠীর আর্থ-সামাজিক উন্নয়নের পরিকল্পনা ও কর্মসূচী প্রণয়ন করে। এটি বিডিওর জন্য যে, এই বিষয়ে পঞ্চায়েত সমিতির জন্য নির্ধারিত কর্মগুলি সময়মত সম্পন্ন হয় তা দেখতে হয়। অধিকন্তু, তিনি নিশ্চিত করেছেন যে, সমিতির দ্বারা গৃহীত নির্মাণ কার্যক্রম নির্ধারিত সময়ের মধ্যে সম্পন্ন হয়। এ ছাড়া, এই কর্মসূচিতে খরচ এবং পঞ্চায়েত সমিতি, জেলা পরিষদ, ডিআরডিএ, সংগ্রাহক এবং সংশ্লিষ্ট জেলা কর্মকর্তাদের কাজকর্মের অগ্রগতিতে বিলম্বের উপর নজর রাখেন তিনি।

এক্সটেনশান অফিসার 'দলের অধিনায়ক হিসাবে বিডিও

প্রায় প্রত্যেক পঞ্চায়েত সমিতির এলাকায়, প্রায় চার থেকে আটটি এক্সটেনশান অফিসার রয়েছে, যারা রাজ্য সরকার থেকে প্রতিমন্ত্রীর দায়িত্ব পালন করছে। তারা বিভিন্ন

সরকারী বিভাগে জুনিয়র পদে পোস্ট করা হয় এবং তারা যেমন শিক্ষা, স্বাস্থ্য এবং কৃষি বিষয়ক বিষয়ের বিষয়ে বিশেষজ্ঞ, তারা পঞ্চায়েত সমিতিতে প্রযুক্তিগত পরামর্শ, পরামর্শ ও সহায়তা প্রদান করে। এই সমস্ত কর্মকর্তাদের কার্যক্রম সমন্বয় করতে এবং তাদের পাশাপাশি, জেলা প্রশাসন ও জেলা প্রশাসনের মধ্যে যোগাযোগের জন্য যারা বি.ডি.ও. এর তত্ত্বাবধান ও নিয়ন্ত্রণের অধীনে কাজ করে তারা সবাই কাজ করে। বিডিও এক্সটেনশান অফিসারদের গোপনীয় প্রতিবেদন প্রস্তুত করে, তাদের পাতা বাতিল করে দেয়, তাদের প্রয়োজনীয় নির্দেশিকা দেয়, তাদের সরকারী নির্দেশনা দেয় এবং তাদের অসহযোগিতার ক্ষেত্রে, সংশ্লিষ্ট জেলা স্তরের কর্মকর্তাদের কাছে বিষয়টি রিপোর্ট করে।

বর্ধিত কর্মকর্তাদের উপর বিডিও নিয়ন্ত্রণের ফলে একটি সমস্যা দেখা দেয় যার ফলে সমিতির পর্যায়ে একটি দুর্ব্যোক্ত সৃষ্টি হতে পারে। দিনের বেলায় প্রশাসনের জন্য, এই কর্মকর্তাগুলি ব্লক উন্নয়ন কর্মকর্তা এর তত্ত্বাবধানে রয়েছে। কিন্তু, কারিগরি বিষয়গুলির ক্ষেত্রে, তাদের নিজস্ব জেলা পর্যায়ের বিভাগগুলির নিয়ন্ত্রণে সম্প্রসারণ কর্মীরা কাজ চালিয়ে যায়। এটি নিয়ন্ত্রণের একটি দ্বৈততা বাড়ে, এইভাবে কমান্ডের ইউনিট প্রিন্সিপাল লঙ্ঘন। এক্সটেনশান অফিসারদের পরিবেশন করার জন্য দুটি মাস্টার আছে: বিডিও এবং 'পিতা' বিভাগ দ্বারা জারি করা বিভিন্ন সেটের নির্দেশাবলী যা অস্পষ্টতা ও বিলম্বের কারণ হতে পারে। অতএব, বিডিও-ইউজ টোয়েন্টিফোর ডটকমকে বিটিআরসির নিয়মিতভাবে এবং যতদূর সম্ভব সরবরাহ করার জন্য অত্যাৱশ্যক, কারিগরি বিভাগ কর্তৃক প্রদত্ত আদেশের সাথে সঙ্গতিপূর্ণ আদেশ প্রদান করা হয় তা থেকে বিরত থাকুন।

অগ্রগতির পরীক্ষা করুন

1. জেলা প্রশাসন কোন তিনটি বৈশিষ্ট্য লিখুন।
2. কোনটি প্রথম বিভাগীয় কমিশনারের পদ সৃষ্টি করেছিলেন?
3. বিভাগীয় কমিশনারের কর্মকর্তার কোন দুটি প্রধান ফাংশন রাষ্ট্র।

৪.৩. কেন্দ্রীয় সংবিধানের 73 তম এবং 74 তম সাংগঠনিক সংস্কারের অধীনে সাংবিধানিক সংস্থা:

স্থানীয় স্বায়ত্তশাসন বনাম রাষ্ট্র ক্ষমতা ধারণা পুরানো হয়। যদি সরকার জনগণের উপকারের জন্য একটি পরিষেবা হিসাবে কাজ করতে হয়, রাষ্ট্র এবং স্থানীয় প্রশাসনের একটি অংশীদারিত্বের দুটি সক্রিয় এবং সমবায় সদস্য হিসাবে কাজ করতে হবে। এই উদ্দেশ্যে,

টিপ্পনী

স্থানীয় সরকার সংস্থাগুলির উপর রাষ্ট্রীয় নিয়ন্ত্রণগুলি স্থানীয় উদ্যোগকে দমন করে এমন কোন প্রবণতা এড়িয়ে চলার সময় ক্ষতিকর ক্ষতিকারক এবং সূক্ষ্মভাবে সাবধানে হওয়া উচিত। এই নিয়ন্ত্রণ সংখ্যা হ্রাস করা উচিত এবং মডেল উপ-আইন, প্রবিধান এবং বাজেটের নিদর্শনগুলি কাজ করে যুক্তিসঙ্গতভাবে করা উচিত। রাজ্য সরকারকে অবশ্যই হস্তক্ষেপ করতে হবে যখন নির্ধারিত মানগুলি যথাযথভাবে পালন করা হয় না, স্থানীয় সংস্থাগুলিকে তাদের নিজস্ব বিশেষ পদ্ধতি এবং প্রবিধানগুলি মাপতে দেয়া। স্থানীয় অংশীদারদের ইম্পেক্টরেটগুলি স্থানীয় সরকার মন্ত্রণালয় কর্তৃক প্রতিষ্ঠিত হতে হবে যাতে দুই অংশীদারদের মধ্যে বিশেষ এবং সহানুভূতিশীল যোগাযোগ বজায় থাকে। এই নিম্নলিখিত নিবন্ধে বিস্তারিত বিবরণ বানানো পরামর্শ মধ্যে হয়। ভারতে স্থানীয় প্রতিষ্ঠানের উন্নয়ন ও অগ্রগতি তার নিজের অদ্ভুত ধরনের স্থানীয় সরকার, যেহেতু ব্রিটিশরা যখন দেশ থেকে প্রত্যাহার করে নিয়েছিল, তখন এটি ধীর এবং ধাপে ধাপে বিবর্তনের একটি পণ্য ছিল। এই প্রবৃদ্ধি সাধারণ স্বার্থের সাথে সামঞ্জস্য করার জন্য ছোট ইউনিটগুলির একটি ফেডারেশনের একটি বড় ইউনিট ছিল না, তবে একটি কেন্দ্রীয় কর্তৃত্ব থেকে স্থানীয় ইউনিটের ক্ষমতাগুলির ধীর গতির ক্রমশ আরও কঠিন এবং নির্যাতনমূলক প্রক্রিয়া। ব্রিটিশ শাসকদের অন্তর্নিহিত উদ্দেশ্যও সময়-সময় পরিবর্তন ঘটেছে।

এটা কেবল অপরিহার্য নয় যে কর্তৃপক্ষ তাদের কাজগুলি করতে দক্ষতার সাথে কাজ করার জন্য পদক্ষেপ গ্রহণ করা উচিত, তবে এটি এমনও অপরিহার্য যে স্থানীয় কর্তৃপক্ষ তাদের যে কোনও আইনী কর্তৃপক্ষের সাথে জড়িত থাকার কারণে তাদের দায়িত্ব পালন করতে না পারে। স্থানীয় সংস্থা ও রাজ্য সরকারগুলির স্বার্থ এতটাই ঘনিষ্ঠভাবে সম্পর্কিত যে তাদের মধ্যে উচ্চতর সমন্বয় ও সহযোগিতা প্রয়োজনীয়। বৃদ্ধিমূলক গতিশীলতা এবং দ্রুত যোগাযোগ এবং সরকারি কর্মের ধারণার পরিবর্তনের কারণে, অনেকগুলি ক্রিয়াকলাপ যা পূর্বে বিশুদ্ধভাবে স্থানীয় বলে বিবেচিত হয়েছিল, এখন জাতীয় পরিপ্রেক্ষিতে দেখা যাবে। তাই রাষ্ট্র ও স্থানীয় সরকার সম্পর্কগুলি স্থানীয় স্বায়ত্তশাসনের বিকাশের প্রতিদ্বন্দ্বিতা থেকে রাষ্ট্রীয় ক্ষমতার বিপরীত দিক থেকে বিবেচনা করা হয় না, বরং জনগণের জন্য সম্ভাব্য সর্বোৎকৃষ্ট এবং সর্বাপেক্ষা কার্যকর সেবা নিশ্চিত করার লক্ষ্যে অংশীদারিত্ব এবং সহযোগিতার একটি থেকে নয়। কেন্দ্রীয় ও স্থানীয় সরকারের মধ্যকার সম্পর্ক যেটি লক্ষ্য করা উচিত, কেন্দ্রীয় সরকার কর্তৃক স্থানীয় সরকারের নিয়ন্ত্রণও হয় না, এমন কোনও সমবয়স ক্ষমতা যেমন ফেডারেশনের ইউনিটের জন্য উপযুক্ত নয়। পরিবর্তে ঐচ্ছিক সম্পর্ক দুটি

সক্রিয় এবং সমবায় সদস্যদের একটি অংশীদারিত্ব হবে, কিন্তু কেন্দ্রীয় সরকার সঙ্গে, স্পষ্টভাবে সিনিয়র অংশীদার।

পৌর প্রশাসনকে শক্তিশালী করার জন্য রাজ্য ও কেন্দ্র সরকারকে একটি উদ্ভাবনী ও সহায়ক ভূমিকা পালন করতে হবে যাতে এটি কার্যকরীভাবে এবং কার্যকরীভাবে কার্য সম্পাদন করতে পারে। এই উদ্দেশ্য অর্জনের জন্য, একটি কার্যকরী সম্পর্ক থাকা উচিত যা রাজ্য সরকারের পক্ষ থেকে নির্দেশিকা, গবেষণা, পরামর্শদাতা এবং পরামর্শমূলক পরিষেবা, কারিগরি সহায়তা ও প্রশিক্ষণ কর্মসূচির উপর এবং স্থানীয় সরকারের পক্ষ থেকে তাদের উন্নতির জন্য একটি প্রকৃত উদ্বেগের উপর জোর বৃদ্ধি করা উচিত। প্রসেস এবং পদ্ধতিগুলি যোগ্য দ্রুত এবং দক্ষতার সাথে সিদ্ধান্ত ও বাস্তবায়ন করা যায়। যেহেতু স্থানীয় সরকার গণতান্ত্রিক ব্যবস্থার কার্যক্রমে একটি সরাসরি ও গভীর প্রভাব রাখে, তাই রাজ্য সরকার তাদের অধিকারকে শক্তিশালী ও শক্তিশালী করতে স্থানীয় কর্তৃপক্ষকে যথাযথ পরিমাণ এবং সেইসঙ্গে সঠিক ধরনের সহায়তা প্রদান করতে হয়। স্থানীয় সরকারে এটি স্পষ্ট যে কেন্দ্রীয় কর্তৃপক্ষের নিয়ন্ত্রণের কিছু ব্যবস্থা স্থানীয় কর্তৃপক্ষের পরিষেবাগুলির জনপ্রিয় নির্দেশ, একীকরণ এবং সমন্বয়ের জন্য প্রয়োজনা অন্যথায় এই সেবাগুলির মান এবং সীমাবদ্ধতাগুলি অনেকগুলি জেলায় অসফল হবে এবং এটি সম্পূর্ণরূপে জনসংখ্যার জন্য অনুপযুক্ত হবে। উদাহরণস্বরূপ, সারা দেশে শিশুদের শিক্ষার মানদণ্ডের সাথে মানানসই হওয়া উচিত, এবং যে কোন এলাকার স্কুল ও শিক্ষার ক্ষেত্রে অন্য এলাকাগুলির তুলনায় নিকৃষ্ট হওয়া উচিত নয়। অনুরূপ বিবেচ্য অন্যান্য পরিষেবাগুলিতে প্রযোজ্য। ইউনিয়ন এবং রাজ্য সরকার স্থানীয় সংস্থাগুলির ভূমিকা, বিবেচনার ভিত্তিতে বা দায়িত্ব গ্রহণের উপর নিষেধাজ্ঞা আরোপের নেতিবাচক দৃষ্টিভঙ্গি থাকা উচিত নয়, তবে স্থানীয় কর্তৃপক্ষকে আরও আত্মনির্ভরশীল হওয়ার জন্য তাদের ইতিবাচক পদক্ষেপ গ্রহণ করা উচিত।

যাইহোক, 1993 সালে, একটি সর্বসম্মত চুক্তি সংসদে গৃহীত হয়, যা সারা দেশে স্থানীয় স্বায়ত্তশাসন প্রবর্তনের পক্ষে ছিল। এই 73 তম এবং 74 তম সাংবিধানিক সংশোধনী অনুসারে এই স্থানীয় স্বশাসিত সংস্থাগুলি সংবিধানে একটি স্থিতি এবং একটি স্বাধীন পরিচয় প্রদান করে। এই পরিবর্তনের ফলে, ভারত সরকারের দ্বি-স্তরীয় কেন্দ্রীয় কাঠামো এবং ২৪ টি রাজ্য তিনটি পর্যায়ের ব্যবস্থায় রূপান্তরিত হয়েছে। এখানে প্রশ্ন উত্থাপিত হয় যে এই সিদ্ধান্ত স্থানীয় সরকারের নির্দেশে একটি উল্লেখযোগ্য পদক্ষেপ হিসাবে বিবেচনা করা উচিত এবং গণতন্ত্রের প্রতি একটি উল্লেখযোগ্য পদক্ষেপ, অথবা স্থানীয় সরকারের নির্দেশে অন্য একটি

টিপ্পনী

টিপ্পনী

গুরুত্বপূর্ণ পদক্ষেপের সাথে সমন্বয় করা উচিত, কিন্তু খুব গুরুত্বপূর্ণ নয় গণতন্ত্রের পথে কি পদক্ষেপ? জুরিটি এখনও খোলা আছে কারণ এটি একটি সিদ্ধান্তের উপর আগত খুব অকাল বিবেচনা এই সংশোধনী দ্বারা প্রাপ্ত সাফল্য অর্জনের ডিগ্রী যাচাই করার পর, তাদের প্রতিষ্ঠিত প্রতিষ্ঠানগুলি এবং তাদের দ্বারা পরিচালিত সামাজিক প্রক্রিয়ার ইতিহাসের দিকেই বিস্তৃত দৃষ্টিকোণ প্রয়োজন। যাইহোক, জুরি এখনও একটি সিদ্ধান্ত নেওয়া হয়নি যে কারণ একটি পরিষ্কার রায় উপর আসা যথেষ্ট প্রমাণ কত তাদের সম্পর্কে তাদের কোন স্পষ্টতা আছে সবচেয়ে বড় বাধা হল উদ্ভাবনের পরম মাত্রা। শহুরে ভারতে একটি অনুরূপ মডেল বিদ্যমান আছে এই মডেলটি পৌর কর্পোরেশনের এবং পৌর পরিষদের (নগর পালিকাস) গঠিত।

সমষ্টিগতভাবে, এই প্রতিষ্ঠান সংসদের 500 বা ততোধিক সদস্য এবং রাষ্ট্রের প্রায় 5000 জন প্রতিনিধির একটি যোগসূত্র রয়েছে এই ছাড়াও, প্রায় তিন মিলিয়ন নতুন নির্বাচিত প্রতিনিধি আছে। এর মধ্যে, সংশোধনগুলি বিশেষভাবে বলেছে যে, এক তৃতীয়াংশ, বা প্রায় এক মিলিয়ন, নারী হবো উপরন্তু, এটি নির্ধারিত হয় যে এই নির্বাচিত প্রতিনিধিদের প্রায় 700,000 জন পূর্বে কি অস্পৃশ্য এবং উপজাতীয় সম্প্রদায়ের সদস্য হতে হবো সংবিধানের দুইটি উল্লিখিত দলগুলিকে অনুযায়ী ভুক্ত এবং বর্ণিত উপজাতি হিসাবে বর্ণনা করা হয়েছে। বলার সাধারণ পদ্ধতিতে, তাদেরকে এসসি / এসটিস বলা হয়। ভারতে রাজনৈতিক মানচিত্রের মতো বড় বড় শ্রেণী যোগ করে, ভারতীয় শাসনের প্রতিনিধিত্বের ঘনত্ব সংবিধান দ্বারা উল্লেখযোগ্যভাবে বৃদ্ধি পেয়েছে। বর্তমানে এটি একটি বিশাল সংখ্যক প্রতিষ্ঠান এবং প্রতিনিধিদের একটি সংগ্রহ। এই বিস্তৃত ভৌগোলিক, রাজনৈতিক এবং সামাজিক আড়াআড়ি মধ্যে ব্যাপকভাবে বিতরণ করা হয় এই সাম্প্রতিক শাসনের সংজ্ঞাটি জনসাধারণের জীবনধারণ পরিবর্তন, রাজনৈতিক গতিবিদ্যা এবং বস্তুগত সম্পদের আকারে উল্লেখ করা হয়েছে। এই ভূখণ্ডের এলাকা মূলত শুদ্ধ সম্ভাব্যতার আকারে, উভয়ের দৃষ্টান্ত, স্থানীয় সরকার প্রতিষ্ঠানগুলির অপারেশনে সাফল্য এবং ব্যর্থতা সৃষ্টি করবো। সংস্কারের বিভিন্ন মূল্যায়নের জন্য আমাদের সরাসরি উদ্যোগের জন্য যথেষ্ট প্রমাণ হিসাবে কী বিবেচনা করা যেতে পারে? তথ্য গ্রহণযোগ্য পরিসীমা মধ্যে, যে কোন তথ্য উপলব্ধ, স্থানীয় সরকার প্রকৃত অপারেশন সম্পর্কিত, সেটা উপায়ে, নিয়মিত হিসাবে বিবেচনা করা যেতে পারে। আদর্শ অবস্থায়, একটি তাত্ত্বিক কাঠামো প্রয়োজন, যার মধ্যে প্রমাণের অংশগুলি, যেগুলি তারা দেখতে পায়, গুরুত্বপূর্ণ বা উল্লেখযোগ্য নয় বলে পড়া সহজ। যেখানে স্নাতকোত্তর তত্ত্বের

সাথে সম্পর্কিত কোন জ্ঞান বা অপরিপূর্ণ তথ্য নেই, সেখানে এই ধরনের কোনও বিষয়ই বিবেচনা করা যায় কিনা তা নির্ধারণের জন্য এই ধরনের যৌক্তিক ইঙ্গিতগুলির উপর নির্ভর করা উচিত কিনা তা কেবল তার এক বা একাধিক সামাজিক প্রতিনিধিত্ব করো - রাজনৈতিক সত্য অতএব, স্থানীয় সরকার প্রতিষ্ঠানের এই দুটি সেটের অপারেশন বৈধ করার জন্য এটি আমাদের সতর্ক এবং পদ্ধতিগত হতে হবে। তবুও, এটি এখনও বলা যেতে পারে যে এই পরিবর্তনগুলি একটি প্রাতিষ্ঠানিক পরিপ্রেক্ষিতে, একটি তাৎপর্যপূর্ণ প্রস্থান।

সংশোধনী প্রতিষ্ঠানের প্যাকেজটি অনেকগুলি গুরুত্বপূর্ণ উদ্ভাবন করে থাকে যে, যদি তারা তাদের নকশা অনুযায়ী কাজ করে তবে ভারতকে গনতন্ত্রকে আরও অন্তর্ভুক্ত করতে এবং এটি বর্তমানে যা করছে তার চেয়ে বেশি প্রতিনিধিত্ব করো তাদের প্রতিষ্ঠানের ভিত্তিতে এই প্রতিষ্ঠানগুলির কার্যকরী ডিগ্রী কী? যদি তারা তাদের পূর্ণ ক্ষমতায় কাজ না করে তবে এটির কারণ জানা জরুরী। প্রমাণের ব্যাখ্যা জটিলতার একটি উদাহরণ হিসাবে, আমরা গ্রামীণ এলাকায় দারিদ্র্যপীড়িত ও শোষিত অচেতন এবং উপজাতীয় জনগণের (যা ডালিত এবং আদিবাসী হিসাবেও অভিহিত) উপর পরিচালিত বৈরিতা ঘটনা বিবেচনা করতে পারি। দুইটি সংশোধনী পাস হওয়ার পর থেকেই এই ঘটনাগুলি বৃদ্ধি পেয়েছে বলে মনে হচ্ছে। এই ঘটনাগুলির একটি ব্যাখ্যা দলিতদের দ্বারা পরিচালিত হওয়ার বিরুদ্ধে তাদের সাংস্কৃতিক অধিকার রক্ষার জন্য প্রাদেশিক শ্রেণির সিদ্ধান্তে উত্থাপিত হতে পারে, যেগুলি নীতিমালা অনুমোদন করে, যেখানে তারা তাদের সাথে সম্পর্কযুক্ত, যেখানে তাদের সাথে সম্পর্কযুক্ত সামাজিক অনুক্রমের দালাইদের প্রতি নির্দেশিত দমনকারী গোষ্ঠীর দ্বারা এই ধরনের সহিংসতা ও আগ্রাসন, রাষ্ট্র কর্তৃপক্ষ কর্তৃক দণ্ডনীয়। এই ধরনের ব্যাখ্যার সাহায্যে, এই উপসংহারে পৌঁছানো যায় যে বর্তমান সময়ে দালিতরা সাধারণত এমন অবস্থায় থাকে যা তাদের অতীতের রাষ্ট্রের চেয়েও খারাপ, যখন বর্ণ ও মর্যাদার ভিত্তিতে সহিংসতা বিস্তৃত ছিল কিন্তু এখনও একটি রাজনৈতিক দৃষ্টিভঙ্গি, বর্তমানে দেখা হিসাবে। দালাইটের প্রজন্মের পুরনো শাসন ও মর্যাদাহানি থেকে দূরে সরে যাওয়ার জন্য সংগ্রামের ক্ষেত্রে এই উচ্চতর সহিংসতাও দৃশ্যমান হতে পারে। রাজনৈতিক সংস্কার দ্বারা আকৃতির সুযোগের স্থান দ্বারা এই প্রতিরোধকে কার্যকর করা হয়। এই বিশ্লেষণের ভিত্তিতে, সাম্প্রতিক সময়ে দালিটগুলি তাদের আগে যা ছিল তার তুলনায় অর্থনৈতিকভাবে ভাল বলে বিবেচিত হতে পারে। এর কারণ হলো তারা একটি নতুন, গণতান্ত্রিক আদেশের ভিত্তি স্থাপন করছে। সহজ শর্তে তা পূরণ করতে, দলিতদের বিরুদ্ধে সহিংসতার ব্যাপক সংখ্যক রিপোর্ট কীভাবে ব্যাখ্যা করা

টিপ্পনী

টিপ্পনী

যেতে পারে, স্বল্প সময়ের মধ্যে মানুষ নিহত হয়, গৃহবধূকে আগুনে পোড়ানো এবং নারী ধর্ষণ বা দীর্ঘমেয়াদী পরিপ্রেক্ষিতে সমকালীন নাগরিকত্বের লক্ষ্য কি আরও প্রযোজ্য হবে?

প্রশ্ন এখানে এই প্রশ্ন কি এই বিকেন্দ্রীকরণ সাফল্যের বা তার ব্যর্থতা একটি বেঞ্চমার্ক হিসাবে বিবেচনা করা যেতে পারে? এখানে এই সমস্যা উত্থাপন করার দুটি কারণ আছে। প্রথম কারণ হচ্ছে 73 তম সংশোধনীর পর ভারতে গণতন্ত্রের বিকেন্দ্রীকরণের বেশির ভাগ রিপোর্ট এবং একাধিক গবেষণায় দেখা যায়, এগুলি তীব্রভাবে সুসমাচারমূলক বা অত্যধিক সন্দেহজনক দ্বিতীয় কারণটি হলো ভারতের গণতন্ত্রের বিতর্ক সর্বদাই দুই দলের মধ্যে থাকবে, প্রথমত, যারা তাদের কৃতকর্মের উপর আশ্চর্য হয়ে পড়বে এবং দ্বিতীয়ত, যারা তাদের বক্তব্যকে উপহাস করে, যেহেতু এই বিচারগুলি সাধারণত শুধুমাত্র ছোট এবং না শুধুমাত্র ভিত্তিক বড় ছবি। উভয় পক্ষের দ্রুততার মধ্যে প্রবণতা আছে এবং পক্ষপাতদুষ্ট তবুও, ভারতে গণতন্ত্রের বড় ছবিতে রয়েছে: কৃতিত্ব ও অসুবিধাগুলি, নাগরিকদের ক্ষমতা প্রদান এবং তাদের কাছ থেকে ক্ষমতার অপব্যবহার, অহংহীন স্থানগুলিতে হ্রাস এবং কর্তৃপক্ষের র্যান্ডমাইজগুলির মধ্যে একটি যোগসূত্র। এই বুশের চারপাশে ঘুরে বেড়ানোর কথা নয়, অন্যদিকে, গণতন্ত্রের রাজনীতি, একটি সামাজিক ও অর্থনৈতিকভাবে স্ব-সাম্যবাদী সমাজের মাধ্যমে রূপান্তরে ভূমিকা পালন করে এমন প্যারাডক্সকে স্বীকৃতি দিতে পারে রাজনীতির ক্ষেত্রে সাম্যবাদী একটি স্পষ্ট চিত্র অনুপস্থিতি স্বীকার করার সময়, এখানে ভারতের প্রচলিত বিকেন্দ্রীকরণ পরীক্ষা একটি রায় করার একটি প্রচেষ্টা আছে। তিনটি বিভাগ আছে। প্রথম দুটি সংশোধনগুলি বুঝতে গুরুত্বপূর্ণ বিষয়গুলির উপর দৃষ্টি নিবদ্ধ করে। দ্বিতীয়টি সংশোধন করে প্রাতিষ্ঠানিক অগ্রগতি, বিশেষত গ্রামীণ সভায় (গ্রামীণ সভায়) কার্যক্রম পরিচালনা করে। তৃতীয়টি ভারত সরকারের ফেডারেশনের বড় প্রকল্পে এই নতুন স্থানীয় সরকার প্রতিষ্ঠানগুলির অবস্থান নির্ধারণের একটি প্রচেষ্টা করে।

1882 সালে লর্ড রিপনের সিদ্ধান্তের সাথে বিকেন্দ্রীকরণের সময়ে বিকেন্দ্রীকরণ নীতিটি উদ্বেগের বিষয় হয়ে ওঠে, এবং একটি সংক্ষিপ্ত সময়ের জন্য, সংবিধানের সমাবেশে আলোচনার একটি বিষয়। 1940-এর দশকের শেষের দিকে সরকার একটি ঐচ্ছিক কাঠামো প্রতিষ্ঠার সম্ভাবনা নিয়ে পরিচালিত হয়েছিল। স্বাধীনতার সময়সীমার পরে, বঙ্গবন্ধু রাই মেহতা, অশোক মেহতা এবং এল.এম. সিংহীর সভাপতিত্বে তিন সহ-সভাপতিসহ বিভিন্ন কমিটির বিবেচনার ভিত্তিতে বিকেন্দ্রীকরণ সম্পর্কিত ধারণা ও ধারণাগুলি অর্জন করা হয়েছিল। 1980 দশকের শেষের দিকে, রাজিব গান্ধী ও ভিপি উভয়ই ছিলেন সিংহের

সরকার সাংবিধানিক সংশোধনী বিলগুলি চালু করেছিল যা ব্যর্থতা ছিল। এই প্রচেষ্টা সাংবিধানিক সংশোধনীর আকার গ্রহণ করে 1990 এর দশকে ফল প্রকাশ করে, যখন পি.ভি. নরসিংহ রাও ভারতের প্রধানমন্ত্রী ছিলেন। যখন তারা প্রণীত হয়েছিল, শতাব্দীর সৃষ্টির চেয়ে আরও বেশি, তারা ইতিহাস সৃষ্টির চেয়েও বেশি ছিল। বিকেন্দ্রীকরণের ওপর একটি বিরাট বুদ্ধিবৃত্তিক অবকাঠামো গঠন করা হয়েছিল, যা সংশোধনের কাঠামোকে জানায়া। এটি উপলব্ধি করা অনেকগুলি সমাধানের কারণে এই বুদ্ধিবৃত্তিক ইতিহাসটি স্বীকার করতে মূল্যবান, যা দীর্ঘদিন ধরে বিতর্কিত হয়েছে। স্থানীয় সরকারের সাথে সম্পর্কিত তথ্য সংগ্রহশালা রয়েছে, সফল সফল হয়নি এমন পরিশ্রম এবং যারা সফল হয়েছে।

দ্বিতীয় বিষয় হল সংশোধনীগুলি সামাজিক বা রাজনৈতিক কর্মকাণ্ডের দাবি বা পাবলিক পণ্য সরবরাহের জন্য অন্যান্য চাপ দ্বারা পরিচালিত হয় নি, কিন্তু নীতিগত সম্প্রদায়ের উদ্বেগ ও শাসনকে আরও ভাল করার বিশেষ করে গ্রামীণ ভারতে করার জন্য রাজনৈতিক অভিজাতদের দ্বারা। এটা লক্ষ্য করা যায় যে উন্নয়নটি রাজ্যে পৌঁছে দেওয়ার ক্ষেত্রে সফল হয়নি। এটি ঠান্ডা, অবহেলা, দায়বদ্ধতার অনুপস্থিতি, বিতরণ প্রক্রিয়ার নিষ্ক্রিয়তা এবং এর পাশাপাশি, গ্রামীণ অভিজাতদের দক্ষতা, যেহেতু এটি স্থানীয় ক্ষমতার নিয়ন্ত্রণকারী, যেগুলি প্রস্তাবিত খোলার লক্ষ্যমাত্রা নির্ধারণ করে তা লক্ষ্য করা যায় বিভিন্ন সরকারী পরিকল্পনা দ্বারা। পরিকল্পনা বিকশিত করার পাশাপাশি ক্ষমতা ও কার্যাবলী ও গণতন্ত্রের প্রক্রিয়াটি ক্ষমতার এই অনিয়মের অনিয়মের একটি মূল কারণ বলে মনে করা হয়। ধারণাটি যে পরিকল্পনার বিকেন্দ্রীকরণের মধ্যে ছিল, সেটি ছিল বিদ্যমান অবকাঠামো থেকে প্রবাহিত লাভের স্ল্যাচ গতির কারণে, যা উৎপাদনশীলতার অলস বিকাশের মাধ্যমে এবং অর্থনৈতিকভাবে বঞ্চিত এবং সামাজিকভাবে দরিদ্র জনগোষ্ঠীকে বেনিফিটের অপরিাপ্ত রূপদান অংশ। দারিদ্র্যের মাত্রা নিচে আনতে অনেক দারিদ্র্য প্রোগ্রাম প্রচুর ছিল যদিও এই ছিল।

এটি অভিজ্ঞ ছিল যে কেন্দ্রীভূত পরিকল্পনা দরিদ্র, বেকার এবং বৈষম্যের সাথে সম্পর্কিত মৌলিক সমস্যাগুলি সমাধানের ক্ষেত্রে সফল হয়নি। এর পাশাপাশি, একটি অনুভূতিও ছিল যে গণতন্ত্রের বিকেন্দ্রীকরণ অনেক উপকারিতা বাড়িয়ে দেবে। উদাহরণস্বরূপ বলা যায়, এখন পর্যন্ত রাজ্য কল্যাণ ক্ষিমগুলির বন্টনে বামপন্থী গোষ্ঠীগুলি অধিক কর্তৃত্ব প্রদান করে সম্পদ ও বন্টনের ব্যবহারে পল্লী অভিজাতদের আধিপত্য থেকে দূরে সরে যাচ্ছে। গ্রামীণ এলাকায় প্রভাব বিস্তারের লক্ষ্যে উন্নয়ন কর্মকাণ্ডে পরিকল্পনা,

টিপ্পনী

টিপ্পনী

বাস্তবায়ন ও নিরীক্ষণে আরও একটি সেকেন্ডারি গ্রুপের ব্যাপক অংশগ্রহণ ছিল। অতিরিক্ত সুবিধাদি স্থানীয় সংস্থার আরো একটি উদ্দেশ্য এবং রক্ষণাবেক্ষণ ব্যবহারের উন্নয়ন ছিল; স্থানীয় প্রশাসকদের দায়বদ্ধতা বৃদ্ধি; সেবা প্রদানের খরচ হ্রাস; একটি আরো যোগ্য উচ্চতর র্যাংকিং আমলাতন্ত্র, স্বাভাবিক দায়িত্ব থেকে সরে যাওয়া, যা অধস্তন কর্মকর্তাদের দ্বারা আরো কার্যকরীভাবে সম্পাদিত হয়; রাজনৈতিক ক্ষমতায়নের এই আন্দোলনের সাহায্যে অধিকতর বৈধতা এবং প্রতিনিধিত্বমূলক প্রতিনিধিত্বমূলক রাজনৈতিক ব্যবস্থার অধীনে, দরিদ্র জনগোষ্ঠীর মধ্যে আত্মসম্মান ও প্রেরণার প্রেরণা। সংশোধনী প্রতিষ্ঠানের স্থান এবং এই লক্ষ্যগুলি পূরণের ক্ষমতা তৈরি বিবেচনা করা হয়।

বিকেন্দ্রীকরণের উন্নয়নের ফলাফলগুলির সাথে এই জড়িততা একটি তৃতীয় বিষয় উত্থাপন করে যা উল্লেখযোগ্য। সংস্কারের দীর্ঘ ইতিহাস এবং এর মূল শৃঙ্খলা ও তাদের পিছনে সন্দেহের কথা স্মরণ করিয়ে দিলে ভারতের অগ্রগতির বক্তব্যের মধ্যে প্রথমে বিকেন্দ্রীকরণের প্রস্তাব করা উচিত। অন্যান্য বক্তৃতাগুলি বিকেন্দ্রীকরণের কর্মসূচির একটি অংশ, যেমন গণতন্ত্র, ফেডারেলিজম, আইন, ইকুইটি এবং ন্যায্যবিচার, বক্তৃতাগুলি সহায়তা হিসাবে দৃশ্যমান হওয়া উচিত। সারা বিশ্বের অন্যান্য অঞ্চলে বিকেন্দ্রীকরণের বক্তব্য থেকে আলাদা করে সরল কারণের অগ্রগতিতে ভারতের বিকেন্দ্রীকরণের চাপ স্বীকার করা গুরুত্বপূর্ণ। এটি একটি অনুস্মারক যা প্রথম দুই স্তরের ফেডারেশনের মতই ভারতের কেন্দ্রীয় ফেডারেশনের অংশ হিসাবে প্রবর্তিত হয়েছিল, তাই তৃতীয় স্তরেরও ছিল। উদাহরণস্বরূপ, নারীদেরকে আরো শক্তি প্রদানের প্রস্তাবটি ছিল না কারণ তারা পিতৃতান্ত্রিক কাঠামোর সমান সুযোগ পায় নি, তবে তাদের অর্থ হিসাবে বিবেচনা করা হত যারা অধিকতর টেকসই পদ্ধতিতে গ্রামীণ সম্পদ ব্যবহার করত। উপরন্তু, তারা কম বক্রতা বলে মনে করা হয়। আশা করা হয়েছিল যে তারা গ্রামের সার্বিক অগ্রগতির জন্য আরও ভাল ভাবে অবদান রাখবে। বিকেন্দ্রীকরণের গণতান্ত্রিক উদ্ভূতকে তাই সেকেন্ডারি ফলাফল হিসেবে বিবেচনা করা হয় না এবং নারীর ক্ষমতায়নের প্রাথমিক লক্ষ্য হিসেবে নয়।

মূল লক্ষ্য ছিল উন্নয়ন। ভারতে বিকেন্দ্রীকরণ বক্তৃতা এই তিনটি বৈশিষ্ট্য, একটি পরোক্ষ ভাবে, প্রস্তাবটি তার অনন্য প্রকৃতি দিয়েছে যেহেতু উন্নয়ন হচ্ছে বিকেন্দ্রীকরণ স্কীম কর্তৃক প্রতিষ্ঠিত প্রতিষ্ঠানগুলির প্যাকেজের লক্ষ্য, গ্রামীণ এলাকায় দারিদ্র্য সম্পূর্ণভাবে বিলুপ্ত করার প্রথম এবং সর্বাগ্রে এটি তার পরিকল্পনার মধ্যে সামাজিক ও অর্থনৈতিক ক্ষমতার ম্যাট্রিকটি প্রকাশ করে যেমনটি বিদ্যমান ছিল। এটি চতুর্থ সমস্যা। ভারতে গ্রামীণ শক্তি তিনটি

কারণের মধ্যে প্রতিনিধিত্ব করা হয়। প্রথমটি হলো জাতিগত ব্যবস্থা, যা ব্যক্তিদের মধ্যে সম্পর্কের উপর আরও বেশি প্রভাব বিস্তার করে এবং গোষ্ঠীর মধ্যে আরও বেশি করে গড়ে ওঠে, বিল্ডিং সেগমেন্টগুলির মতাদর্শের দ্বারা, নির্মূল ও অসম্মান দ্বিতীয়ত পিতৃতন্ত্র, যা লিঙ্গ সম্পর্কের শর্তগুলির বিশেষ করে বিশেষ করে সম্প্রদায়ের গোলকের মধ্যে একটি সংজ্ঞা দেয়। পিতৃতান্ত্রিকতা নারীদের একটি বিনয়ী অবস্থান প্রদান করে। এটি তাদের নাগরিকত্বের সমতার অধিকারকে অস্বীকার করে। তৃতীয় ভূমি, যা সামাজিক জীবনের জন্য বস্তুগত ভিত্তি এবং একটি সামাজিক বিনিময়ের পরিস্থিতিগুলি অবস্থান করে যা গ্রামাঞ্চলের বেশীরভাগ অঞ্চলে একটি সামন্তীয় মান প্রদর্শন করে। জনসংখ্যার বড় অংশের জীবিকার জন্য ভূমি ব্যবহারের অধিকার এবং এর জন্য সংগ্রাম মূলত খুবই গুরুত্বপূর্ণ ক্ষমতা ম্যাট্রিক্সের চরিত্রটি পরিষ্কার হয়ে যায় যখন জমি অধিগ্রহণের ধরন একটি অঞ্চলের বর্ণের প্রেক্ষাপটে স্থাপিত হয়। একটি নিয়ম হিসাবে, দলিত শুধুমাত্র disgraced জাতি কিন্তু নির্গত বেশী নয়। এপ্রিল 1990 সালে এসসি/এসটি কমিশনের একটি গবেষণায় উভয়ই বর্ণিত হয়েছে, একদিকে জাতিগত বৈষম্য এবং অস্পৃশ্যতা এবং সম্পত্তি, আয়ের, ঋণাত্মা, দাসত্ব ইত্যাদি সম্পর্কিত রাজনৈতিক ও আর্থিক সমস্যা।

ভূমি সম্পর্কিত বিবাদগুলি একমাত্র সর্বাপেক্ষা গুরুত্বপূর্ণ কারণ হিসেবে বিবেচিত হয়, ভূমি সংস্কার বাস্তবায়ন, কৃষিজ অঞ্চলগুলির বরাদ্দ এবং হাউজিং সাইটগুলির সাথে সংঘর্ষের দ্বন্দ্ব, দালাত দ্বারা উত্থাপিত ভাল ফসলের বিরুদ্ধে অভিযোগ, গ্রামের জমি ব্যবহার ইত্যাদি অনুরূপভাবে, কোনও লজিস্টিক পারিশ্রমিকের জন্য আন্দোলন করতে দালিত কৃষি শ্রমিক কর্মীদের প্রচেষ্টায় ভূমি মালিকানাধীন শ্রেণির সহিংসতার সঙ্গে প্রতিশোধ নেওয়া হয়। গ্রামীণ ভারতে, এই তিনটি অক্ষগুলি ঘনিষ্ঠভাবে জড়িত। দারিদ্র্য এবং দূষণ উভয়ের লাইনই যৌক্তিক। এই অবস্থায় ছিল উন্নততর শাসনব্যবস্থার সহায়তায় গ্রামীণ দারিদ্র্যের সমস্যা মোকাবেলার নির্দেশিত বিকেন্দ্রীকরণ প্রতিষ্ঠানের প্যাকেজ চালু করা হয়েছিল। বর্তমান পঞ্চায়েতি রাজ সংস্থাগুলির পুনর্গঠন ও সংস্কারের সূচনা করে এই ক্ষমতা ম্যাট্রিক্সকে মোকাবেলা করার লক্ষ্যে সংশোধনীগুলি পরিচালিত হয়। রাজনৈতিকভাবে প্রভাবশালী এবং নীতিনির্ধারকদের একটি প্রাতিষ্ঠানিক নকশা তৈরি করে যা শাসনতন্ত্রের মধ্যে অপ্রত্যাশিত দলকে অন্তর্ভুক্ত করে। এই 73 তম এবং 74 তম সাংবিধানিক সংশোধনী কয়েকটি উপন্যাস বৈশিষ্ট্য অন্তর্ভুক্তি মাধ্যমে সম্পন্ন করা হয়। সংশোধনের মূল নীতির একটি ব্যাখ্যা ছিল যে, কেন্দ্রীয় সরকার রাজ্য সরকারগুলির (দ্বিতীয় স্তরের) ক্ষমতা অস্থিতিশীল

টিপ্পনী

করতে চেয়েছিল এবং তৃতীয় স্তরের আরো শক্তিশালী করে তুলতে চায়।

এই ষড়যন্ত্রের অংশ হিসাবে প্রধানমন্ত্রী রাজিব গান্ধীর প্রস্তাবটি দেখানো হয়েছিল। যদিও এই রাজনৈতিক ক্যালকুলাস দ্বারা প্রদত্ত লভ্যাংশের জন্য সামান্য পরিমাণ বিশ্বাসযোগ্যতা দেওয়া যায়, তবে মৌলিক উদ্বেগ ছিল উন্নয়ন। এই সঙ্গে, আমরা পঞ্চম ইস্যু, দুটি সংশোধনের স্থল-ভঙ্গকারী বৈশিষ্ট্য আসা। তাদের মূল্যায়ন জ্ঞান করে তোলে শুধু যখন আমরা বিবেচনায় নিম্নলিখিত চারটি পয়েন্ট দিতে পারে: বিকেন্দ্রীকরণ উপস্থিত চিন্তার দীর্ঘ বংশ, বিকেন্দ্রীকরণ প্রোগ্রাম পাণ্ডিত্যপূর্ণ ও নীতি সম্প্রদায় হচ্ছে চালক উন্নতি বক্তৃতা তার প্রধান সাইটের স্পট হচ্ছে, বরাবর গ্রামীণ শক্তি ম্যাট্রিক্স সঙ্গে যে এই উপন্যাস প্রতিষ্ঠানের সাথে প্রতিদ্বন্দ্বিতা ছিল। গ্রামীণ সমাজের প্রেক্ষাপটে এই অগ্রগামী বৈশিষ্ট্যগুলি ভালভাবে বোঝা যায়। তারা এই সমাজ সম্পর্কে কিছু ধারণা নিয়ে নির্মিত হয় যে, এখন এই প্রতিষ্ঠানগুলির অপারেশনে দশ বছর, একটি পুনরাবৃত্তি প্রয়োজন। 73 তম সংশোধনীগুলির বেশিরভাগ বৈশিষ্ট্য 74 তম সংশোধনীর জন্য সাধারণ, যা শহুরে এলাকার জন্য একটি তিন স্তরের সিস্টেম স্থাপন করে। উভয় উল্লেখ করা গুরুত্বপূর্ণ যে একটি অতিরিক্ত বৈশিষ্ট্য আছে। একটি জেলা পরিকল্পনা কমিটি ধারা 243ZD অধীন প্রতিষ্ঠিত করতে হবে, উভয় পঞ্চায়েত ও পৌরসভা দ্বারা তৈরি পরিকল্পনা শক্তিশালী করার জন্য এবং সামগ্রিকভাবে জেলা জন্য একটি খসড়া উন্নয়ন পরিকল্পনা করা হয়। দুইটি সংশোধনের অ্যাক্সেসের উপায়ে একটি বিবাদ প্রকাশ; অধিকাংশ কেন্দ্রীয় যন্ত্র, একটি সাংবিধানিক সংশোধনী, শাসনের বিকেন্দ্রীভূত প্রতিষ্ঠানগুলির তৃতীয় স্তরের সৃষ্টি করার জন্য ব্যবহার করা হতো। এই বৈষম্য আসলে ভারতীয় সমাজের বিপ্লবের ভিত্তিতে যে উত্তেজনা সৃষ্টি করে। রাষ্ট্রটি সবচেয়ে শক্তিশালী ডিভাইসের সাহায্যে একটি সাম্যবাদী আদেশের পক্ষে এগিয়ে যায় যে এটি তার নিষ্পত্তি, সাংবিধানিক সংশোধনী। এই পদ্ধতিতে এটি গণতান্ত্রিক প্রতিষ্ঠানগুলিকে সমাজের শক্ত ঘাঁটিধারীদের কাছ থেকে প্রতিরোধের মুখোমুখি দাঁড়ায়।

রাষ্ট্র, অন্তত তার একটি রূপ এ, অতএব, একটি সমান নাগরিকত্ব ভিত্তিতে একটি সমাজ ও রাষ্ট্র envisaging দ্বারা উন্নয়নের আন্দোলনের রুম হিসাবে দেখা উচিত। বিকেন্দ্রীকরণ অত: পর অপরের ওপর গ্রামীণ ক্ষমতার বিন্যাস ফিরে মধ্যে একদিকে সরকার স্থানীয় প্রতিষ্ঠান গণতান্ত্রিক খোঁচা এবং গণতন্ত্র-বিরোধী বিদ্রোহের অথবা গণতন্ত্রের বৈধরূপে প্রতিষ্ঠিত সরকারকে উত্থাত চেষ্টা একটি দ্বন্দ্বিক যুদ্ধ দীক্ষা যেমন স্বীকৃত করা উচিত। বিকেন্দ্রীকরণের উন্নতির জন্য বড় ধরনের সুপারিশ করা উচিত এই শ্রেণি এবং বর্ণবাদী

সংগ্রামের পর্যায়ে গণতান্ত্রিক পরিবর্তনের কোনও অনুশীলনের জন্য এই ধরনের রিফ্লেক্সিটিটি বাধ্যতামূলক। নতুন প্রমাণ এবং নতুন দৃষ্টিভঙ্গি এবং বক্তৃতা বিবেচনায় সংস্থাগুলি সময়ে সময়ে মূল্যায়ন করা হয়েছে। এটি এখনও খুব প্রারম্ভিক মনে হতে পারে, কিন্তু আগে উল্লেখ করা হয়েছে, যথেষ্ট নয় যদিও নতুন সাক্ষাত্কার আসছে, এখনও পরীক্ষা করা প্রয়োজন। এই বিকেন্দ্রীকরণের উদ্যোগটি কীভাবে ফেডারেলের বক্তব্যের সাথে সম্পর্কযুক্ত? স্পষ্টতই, সাংবিধানিক সংশোধনীগুলি ভারতের দুই স্তরের ফেডারেশনকে একটি তিন ভাগে বিভক্ত করা হয়েছে। যাইহোক, আইন পরিবর্তন করা একটি প্রকৃত ব্যাপার। এটি বাস্তব অভ্যাস মধ্যে আনয়ন তুলনায় একটি ভিন্ন জিনিস। আজ পর্যন্ত, প্রমাণ করার জন্য অনেক প্রমাণ রয়েছে যে, রাষ্ট্রগুলি স্বীকার করে যে স্থানীয় সরকার আর তাদের মালিকানাভুক্ত নয়, যে তারা রাষ্ট্রীয় নীতিগুলির সম্পূর্ণ মর্যাদাবান। অন্যদিকে, তারা একটি সিস্টেমের অংশ হতে পারে বলে আশা করা হচ্ছে যেখানে সরকারের তিনটি আদেশ সংবিধানের দায়িত্ব বহন করে। সম্ভবত, এটি সম্ভব হতে পারে যে কেন্দ্রীয় সরকার রাজ্য সরকারকে বাইপাস করবে এবং স্থানীয় কর্তৃপক্ষকে সমর্থন দেবে। এটি মার্কিন যুক্তরাষ্ট্রে করা হয়েছে। তবে, কানাডা, যা ভারতে একটি সংসদীয় ফেডারেশন, একটি প্রধানমন্ত্রীর প্রচেষ্টা, পিয়ের এলিয়ট ট্রুডো, এটি করতে সফল হয়নি। 73 তম এবং 74 তম সংশোধনীগুলির কয়েকটি বিষয়কে বিভ্রান্ত করা সম্ভব হতে পারে, যা বিতর্কিত শক্তি বিতরণ করে যা ফেডারেলসকে সমর্থন করে। কিন্তু বাস্তবিকভাবে বললে, এখন পর্যন্ত প্রাতিষ্ঠানিক কনফিগারেশনটি সরকারের দ্বিতীয় স্তরের আঙ্গাবহ।

শৃঙ্খলা ও গ্রামীণ ভারতে উভয়ই স্থানীয় সরকার, যদিও সংবিধানের মধ্যে এটির কর্তৃত্ব রয়েছে, তবে তার নিজস্ব অধিকারে খুব দুর্বল উপস্থিতি রয়েছে। এর নিয়ন্ত্রণ রাজ্য সরকারগুলির মধ্যে রয়েছে, যা অনেক ক্ষমতা ধরে রেখেছে। পঞ্চায়েতের সিদ্ধান্ত পুনর্বিবেচনা, পঞ্চায়েত বিচ্ছিন্ন করার, রেকর্ড / কাজগুলি পরীক্ষা করার জন্য এবং সরকারী কর্মচারীদের নোটিশ দিতে সরকারী কর্মকর্তাদের নোটিশ দেওয়ার জন্য এজেন্ডার বিষয়বস্তুতে সংশোধনী তৈরির ক্ষমতাও আছে। এই কারণেই রাজ্য সরকারগুলি স্থানীয় সরকারগুলির চেয়ে উচ্চতর। অতএব তারা বেসিক ফেডারেল নীতির লঙ্ঘন করে যে সরকারের আদেশে অন্যের কাছে দ্বিতীয় হওয়া উচিত। উপরন্তু, স্থানীয় সরকার আইন পাস করার ক্ষমতা অভাব, এবং তাদের আদালতে দ্বিতীয় এবং তৃতীয় স্তরের প্রাসঙ্গিক সাংবিধানিক ক্ষমতা বিতর্কের উপর শাসন আদালতে যোগাযোগ করার ক্ষমতা আছে না।

টিপ্পনী

প্রকৃতপক্ষে, যুক্তরাষ্ট্রে যেহেতু এটি মার্কিন যুক্তরাষ্ট্রে আছে তাই স্থানীয় সরকারের কোনও আইন নেই।

যদিও স্থানীয় সরকারগুলির একটি সংবিধানের অবস্থা আছে, তবে এর মৌলিক বৈশিষ্ট্যগুলি যেমন, এই ইউনিটটির পরবর্তী বিভাগে উল্লিখিত চারটি উদ্ভাবনগুলি দ্বিতীয় স্তরের সরকার দ্বারা সংশোধিত হতে পারে না, তারা স্বতন্ত্র সরকারের এক ইউনিট হিসেবে কাজ করতে পারে না। তারা রাজ্য সরকারের শুধুমাত্র রাজনৈতিক বিকেন্দ্রীকরণ, না অর্থনৈতিক বিকেন্দ্রীকরণ বা নিয়ন্ত্রণ ও ভূমিকা প্রশাসনিক বিকেন্দ্রীকরণ স্বীকার আছে উপর নির্ভর করে। যদি ক্ষমতা ও বিচারব্যবস্থার বিন্যাসের কাঠামোগত সমস্যাটি বিবেচনা করা হয় না, তাহলে স্থানীয় সরকার রাজনৈতিক ও সামাজিক আচরণের একটি বিশেষ মোডের অন্য পরীক্ষাটি পাস করতে পারবে না, যা অংশীদারিত্ব এবং গতিশীল সহযোগিতার প্রতি অঙ্গীকারবদ্ধ। ব্যক্তি এবং প্রতিষ্ঠানের অংশ যে একই সময়ে তাদের নিজস্ব সততা রক্ষা গর্ভিত রাজ্যের রাজনৈতিক নেতাদের এই ধরনের লিয়াজোনদের মধ্যে কোনও নির্ভরযোগ্য দায়বদ্ধতা নেই যে তাদের স্বীকৃতিটি নির্ভর করে কিনা তা তাদের রাজনৈতিক ক্ষমতা ধরে রাখতে বা প্রাপ্ত করার জন্য। রাজনীতিবিদদের সমর্থন তাদের সুবিধার উপর নির্ভরশীল। অন্যদিকে সরকারের প্রথম স্তরে স্থানীয় সরকারের প্রতি একটি প্রতিশ্রুতি রয়েছে কিন্তু গণতান্ত্রিক ও ফেডারেলিজমের ক্ষেত্রে এটির উন্নয়নের ক্ষেত্রে দেখা উচিত নয়। ভারতবর্ষের নতুন গণতন্ত্রের তৃণমূলীরা তাদের প্রাপ্তির তুলনায় অধিকতর উত্তম পরিবেশে রয়েছে।

৪.৩.১. শহুরে এবং গ্রামীণ সংস্থাগুলির সংস্কার: 73 তম এবং 74 তম সাংবিধানিক সংশোধনী আইন :

গ্রামীণ ভারতে, মহিলাদের জন্য সংরক্ষিত, দলিত ও আদিবাসীরা এই দলগুলিকে প্রতীকী রাজধানীর কাছে অ্যাক্সেসযোগ্যতা দেয় যা তাদের যথোপযুক্ত আদেশের জন্য তাদের সংগ্রামের প্রয়োজনা সংশোধনী প্রতিষ্ঠানগত সুযোগ উৎপাদিত হয়েছে, একটি সমেত গণতন্ত্র এর লক্ষ্য আরও সরানোর একটি বড় পদক্ষেপ বিবেচনা করা উচিত আরও আরও। এই কাউন্সিলের সাথে দেখা এবং কার্যকরী হওয়ার সময় এটি আসলে কি ঘটবে তা এখনও দেখা যায়। এই প্রান্তিক জনগোষ্ঠী এই সুযোগটি গ্রহণ করতে সক্ষম এমন অবস্থার সনাক্তকরণের জন্য সারা দেশে সংগঠিত হতে হবে। গ্রামের আমাদের সাধারণ ধারণাটি আমাদেরকে বলে যে এটি প্রাতিষ্ঠানিক শক্তির জন্য প্রাতিষ্ঠানিক ক্ষমতায়নের পক্ষে সহজ

হবে না এবং তারা এই প্রান্তিক শ্রেণিসমূহের পথে বাধা সৃষ্টি করবে। এগুলি এতই গুরুত্বপূর্ণ যে, আমাদের এই বিঘ্নগুলি কী, তা কীভাবে তারা অঞ্চলের অঞ্চলে, বস্তুগত উপায়ে উপাদানের ও উপাদানের মধ্যে পার্থক্য করে এবং তাদের উপর জয়লাভ করার জন্য প্রয়োজনীয় সম্পদগুলি উপভোগ করে। আমরা জানতে চাই যে এই দলগুলি যে সম্পদগুলি পাওয়া যায় তা ব্যবহার করতে সক্ষম কিনা, সেগুলি সেগুলি কিভাবে অ্যাক্সেস করতে পারে ইত্যাদি গবেষণায় প্রমাণ পাওয়া যায় যে এই প্রাতিষ্ঠানিক সুযোগের জন্য একটি কার্যকরী উপায়, সাক্ষরতা, কিছু বস্তুগত নিরাপত্তা এবং সামাজিক পুঁজি, অন্যান্য জিনিসের পাশাপাশি, এই দলগুলিকে আধিপত্যের একাধিক স্তর অতিক্রম করতে হবে যা তাদের অস্তিত্বের অবস্থা চিহ্নিত করে। এই অবমুক্তির উপস্থিতি সত্ত্বেও, রিজার্ভেশন রুট একটি প্রধান প্রাতিষ্ঠানিক অগ্রগতি, যা সময়ের কিছুকালের মধ্যে, বিদ্যমান বিদ্যুৎকে অস্থিতিশীলভাবে কমিয়ে দেবে এটি খুব কমই এ সত্য যে, তারা একটি কঠিন প্ল্যাটফর্ম এবং এমন গ্রুপের একটি জনসাধারণের মুখোমুখি হয় যা এই সুযোগগুলি অস্বীকার করেছে। এটি নিজেই একটি বড় অগ্রগতি।

দ্বিতীয় অগ্রগতি হচ্ছে জেলা পরিকল্পনা কমিটির (ডিপিসি) একটি পদ্ধতির সহায়তায় বিকেন্দ্রীভূত পরিকল্পনার প্রাতিষ্ঠানিকীকরণ। ডিপিসি পুরো জেলার গ্রামীণ ও শহুরে উভয় ক্ষেত্রে একটি সমন্বিত পরিকল্পনা করার চেষ্টা করে। এর কারণ হলো, জনগণকে পরিকল্পনা প্রণয়নে ভূমিকা পালন করতে হবে যাতে করে এটি অংশগ্রহণমূলক হয় এবং এ কারণে সম্ভবত জনগণের প্রয়োজনের সাথে সুসংগতিতে। এটি শুধুমাত্র স্টেকহোল্ডারদের তৈরি করে না, বরং একটি সাম্যবাদী বিতরণের সাথে ব্যবহার করা হচ্ছে সামাজিক সম্পদ হিসাবেও। ডিপিসিগুলি হল একমাত্র পরিকল্পনা সংস্থা যা সাংবিধানিক পবিত্রতার সাথে ক্ষমতায়ন করা হয় এবং ধীরে ধীরে বেশ কয়েকটি রাজ্যে প্রতিষ্ঠিত হয়। এই সত্ত্বেও, তাদের ইন্টিগ্রেশন পরিকল্পনা প্রক্রিয়া গুরুতরভাবে করা হয় নি। যেখানে লোকজন দিল্লির নবম পরিকল্পনা নিয়ে প্রচারণা চালাচ্ছিল সেখানে বিকেন্দ্রীকরণকে অন্তর্ভুক্ত করে তারা ডিপিসি এর প্রতিষ্ঠানের মাধ্যমে নয়, কিন্তু রাজ্য পরিকল্পনা বোর্ডের মাধ্যমে DPCs দ্বারা উৎপাদিত হয়েছে যে পরিকল্পনা থাকার জন্য অনেক আর্গুমেন্ট আছে শুরু করতে; তারা স্থানীয় চাহিদার সাথে সমন্বয় সাধন করে এমন সম্পদ বিতরণ করার জন্য একটি পরিকল্পনা নিয়ে আসে। এটি পূর্ববর্তী পরিকল্পনাগুলির মতো নয় যা উচ্চতর স্তরের শ্রেণি থেকে প্রযোজ্য ছিল। তাই তাদের বৈধতা বেশী হয়। দ্বিতীয়ত, সংশ্লিষ্ট প্রক্রিয়ায় বিপুল সংখ্যক লোকের জন্য মূল্যবান শিক্ষাগত ফলাফল রয়েছে, যেমন স্থানীয় সরকার নিয়মের প্রাসঙ্গিকতা,

টিপ্পনী

টিপ্পনী

অংশগ্রহণমূলক গ্রামীণ মূল্যায়ন কৌশল (পিআরএ), মাইক্রো-উন্নয়ন মডেল, প্রকল্প প্রণয়ন ও মূল্যায়ন এবং সাধারণ উন্নয়নের চ্যালেঞ্জ সম্পর্কে উদ্বেগ প্রকাশ করে।

তৃতীয় অগ্রণী চরিত্রটি দুটি নতুন কমিশনের উত্থান, রাজ্য নির্বাচন কমিশন (এসইসি) এবং রাজ্য অর্থ কমিশন (এসএফসি)। এসইসি-এর চাকুরির কেন্দ্রীয় নির্বাচন কমিশন (সিইসি) এর অনুরূপ, যেগুলি পঞ্চায়েত ও নগর পালিকাসের সকল নির্বাচন পরিচালনা ও পরিচালনার জন্য তত্ত্বাবধান, সরাসরি, পরিচালিত হয়। এই করেছেন নিশ্চিত নির্বাচনে অনুষ্ঠিত হয় যে মান অন্তর ধার্মিক ও নিরপেক্ষ, প্রকাশ্যে প্রতিদ্বন্দ্বিতা হয় এবং যে রাষ্ট্র সরকার বিলম্ব অথবা নির্বাচনের ফলাফল বাতিল, যেমন তারা বারবার এবং অসতর্কভাবে অতীতে কাজ করেছেন চেষ্টা করবেন না। নির্বাচনের প্রক্রিয়ায় বিশ্বাসযোগ্যতা, এক গভর্নরদের নির্বাচনের আকারে তাই বজায় রাখা হয়। যেমন রাষ্ট্র কর্তৃপক্ষ দীর্ঘমেয়াদী লাভ দ্বৈত হয়। এসইসি একটি শক্তি উৎপন্ন করবে যা প্রভাবশালী শক্তির শক্তির মুখোমুখি হবে, কারণ এখন বাদ দেওয়া জনগোষ্ঠীরা ভোটের ক্ষমতা বাড়ানোর জন্য ভোট ব্যবহার করতে সক্ষম হবো স্থানীয় প্রতিনিধিদের জবাবদিহি এবং স্থানীয় চাহিদার প্রতি তাদের প্রতিক্রিয়াও বৃদ্ধি পাবে কারণ প্রতিনিধিত্বমূলক সরকারের উচ্চতর স্তরের নির্বাচনে নির্বাচিত ভোটার অনেক কম। তাদের প্রতিষ্ঠিত হওয়ার পর থেকেই কয়েকটি রাজ্যগুলিতে এসইসিকে নির্বাচন সংক্রান্ত বিজ্ঞপ্তির সাথে সম্পর্কিত সমস্যাগুলি, নির্বাচনী এলাকার সীমা নির্ধারণ, আসন সংরক্ষণ, সংরক্ষিত আসনগুলির বৃত্তাকার পরিবর্তন ইত্যাদির সম্মুখীন হতে হয়েছে। যাইহোক, এই সরকার দ্বিতীয় এবং তৃতীয় স্তরের মধ্যে ক্ষমতার দ্বন্দ্বিকতার অংশ হিসাবে বিবেচনা করা উচিত, যা একটি সময়ের উপর, প্রাতিষ্ঠানিক বিবর্তন অবদান।

দ্বিতীয় কমিশন, এসএফসি, রাজ্যের আর্থিক অবস্থার তৃতীয় স্তরে স্থানান্তর করার জন্য অনেক সাফল্য অর্জন করেনি; এই কারণেই, আর্থিক বিকেন্দ্রীকরণ রাজনৈতিক বিকেন্দ্রীকরণের পাশাপাশি চলতে পারছে না। এখনও এই কর্তৃপক্ষের অপারেশন সম্পর্কিত কোন সম্প্রসারিত তথ্য নেই, এবং তাই তাদের মূল্যায়ন করা সহজ নয়। তবে স্থানীয় সরকারের স্তরে প্রতিনিধিত্বমূলক গনতন্ত্রের প্রাতিষ্ঠানিক ঘনত্বের উত্থানের দিকে দৃষ্টি দিচ্ছে তাদের বৈশিষ্ট্য। এখন পর্যন্ত গ্রামীণ পঞ্চায়েত একমাত্র প্রতিষ্ঠান যেখানে স্থানীয় সরকার ছিল। তবে, এসইসি, এসএফসি এবং গ্রামীণ সভায় যোগদানের পাশাপাশি, স্থানীয় শাসন সম্পর্কিত প্রতিষ্ঠানগুলির সংখ্যা বেড়ে গেছে, এভাবে প্রতিষ্ঠানের ঘনত্বের অবদান রয়েছে। এটি আশা করা হচ্ছে যে এটি স্থানীয় শাসনব্যবস্থা দ্বারা নিয়ন্ত্রিত হবে, যা বৃহত্তর পরিমাণে

হবে। একটি বেবেরিয়ান অর্থে, এটি হাত আগে আপ হিসাবে বিবেচনা করা যেতে পারে। এসএফসি এর অতিরিক্ত সুবিধা হচ্ছে, সময়সীমার মধ্যে যা সুপারিশ করা হয় তা বিকেন্দ্রীটেড শাসনের আর্থিক কার্যাবলির আলোচনার জন্য বিবেচনার জন্য বিবেচিত হয়। নিয়মিত নির্বাচনের আবহের একটি গুরুত্বপূর্ণ প্রভাব হল স্থানীয় রাজনৈতিক নেতৃত্বের জন্য এটি একটি নতুন প্রতিযোগিতার জন্ম দেয়। যদিও বিদ্যুতের প্রচলিত দালাল এখনও কাজ করে, তাদের প্রতিযোগিতা এখন নতুন প্রতিযোগীদের সঙ্গে হবে। তৃতীয় স্তরের নির্বাচনে ভারতে গণতন্ত্রের প্রতিনিধিত্বের কেন্দ্রবিন্দু যোগ করা হয়, কারণ বর্তমানে 6000 থেকে প্রায় 3 মিলিয়ন পর্যন্ত রাজ্যের নির্বাচিত প্রতিনিধিদের সংখ্যা বৃদ্ধি পেয়েছে। এই ব্যবস্থার কার্যকারিতায় একটি নতুন গতিশীলতা আনতে পেরেছি কারণ এই প্রতিনিধিরা এখন সিস্টেমের মাধ্যমে তাদের পথের মধ্যকার আলোচনার জন্য সাহায্যের জন্য উপলব্ধ। স্থানীয় রাজনীতির নতুন ফিঙ্কারের কথা বলা যেতে পারে।

চতুর্থ অগ্রগতি এবং এক যা একটি নির্দিষ্ট মাত্রায় অনেক মূল্য বিবেচনা করা যায়, একটি গ্রামে (গ্রাম সভ্য) একটি প্রতিষ্ঠানের রূপান্তর করছে। এখানে গ্রামের প্রত্যেক প্রাপ্তবয়স্ক সদস্য গ্রামে সংশ্লিষ্ট বিষয়ে আসা এবং আলোচনা করতে সক্ষম হবে। অধিকাংশ গ্রামে 1000 জনের কম লোক রয়েছে। এই তাৎপর্যপূর্ণ স্থানটির ধারণার পিছনে অন্তর্নিহিত মূলনীতি কেবল গণতন্ত্রকে নীচের দিকে টেনে আনতে বা জড়িত হওয়ার প্রসারে নয়, বরং সরাসরি গণতন্ত্রকে সরাসরি একত্রিত করতে এবং এর ফলে বেনিফিটের সুবিধাগুলি উপভোগ করে। উভয় গ্রাম পরিষদ একটি পাহারাদারের মতো কাজ করে এবং গ্রাম পরিষদের (গ্রাম পঞ্চায়েত) কার্যক্রমের উপর নজর রাখে। বিতর্কের জন্য এমন একটি সম্ভাবনার গঠন, একটি ইচ্ছাকৃত স্থান যা প্রত্যেকের একজন অংশগ্রহণকারী হতে পারে, একটি ভারতীয় গ্রামের মধ্যে যা বর্ণ, শ্রেণী ও লিঙ্গের সীমানা দ্বারা চিহ্নিত হয়, সবই এক প্রধান পদক্ষেপ। এই গ্রামে সামাজিক আচরণ শৃঙ্খলা ফাংশন কার্যকরী হয়েছে যে সীমাবদ্ধতা। সময়ের মধ্যে, তারা জনগণের জীবনের অংশ হয়ে উঠেছে। যদি নিয়মগুলি লঙ্ঘন না করা হয় তবে প্রভাবগুলি বিপজ্জনক হতে পারে। এই ধরনের একটি গ্রামে, একটি ইচ্ছাকৃত স্থান যা প্রত্যেকের কাছে অ্যাক্সেসযোগ্য হয়, যেখানে দলগুলিকে ইন্টারঅ্যাক্ট করার প্রয়োজন হয়, এখন আইন মাধ্যমে তৈরি করা হচ্ছে। এই অর্থে, আইন প্রগতিশীল কারণ এটি গ্রামীণ শক্তি ম্যাট্রিক্সে ভ্যাট প্রদান করে না। আসল পদে, এটি এই ম্যাট্রিক্সকে রিজার্ভেশন এর কৌশলের মাধ্যমে অস্থিতিশীল করার চেষ্টা করে। 13 টি ফোরামের তালিকাটি গ্রামে সমাবেশ

টিপ্পনী

টিপ্পনী

(গ্রামীণ সভায়) একটি মোটামুটি প্রশস্ত বিচারব্যবস্থা দেয়া তবুও, বিকেন্দ্রীকরণের পরামর্শ পর্যদ বলেছে যে 73 তম সংশোধনী স্থগিতের পরের শেষ সাত বছরের অভিজ্ঞতা থেকে দেখানো হয়েছে যে গ্রামীণ সভায় এখনো একটি ফোরাম হিসাবে আবির্ভূত হয় যেখানে সাধারণ মানুষ যৌথ সিদ্ধান্ত গ্রহণের প্রক্রিয়ার মধ্যে অংশগ্রহণ করতে পারে।

গ্রামাঞ্চলে দৃষ্টি আকর্ষণ করা হয়েছে কারণ এটি রাজনৈতিক প্রতিষ্ঠানগুলির গুরুত্বপূর্ণ তাত্ত্বিক বিতর্কগুলির একটি আকর্ষণীয় কেস স্টাডি। এই বিতর্ক দুটি দিক পরীক্ষা করা প্রয়োজন। প্রথম দৃষ্টিভঙ্গি হচ্ছে শাস্ত্রীয় দৃষ্টিভঙ্গি যে 'প্রতিষ্ঠানগুলি কেবল খেলার নিয়ম নয়' (কিন্তু) এটি এমন একটি সমাজের মূল্যবোধের উপরও প্রভাব ফেলে, যা আমরা ন্যায়বিচার, যৌথ পরিচয়, আত্মবিশ্বাস, বিশ্বাস এবং সংহতি পূর্বতন গ্রাম সমাজের প্রকৃতি, সেই সীমানা এবং তাদের ক্রসিং এবং এই আচরণ থেকে প্রবাহিত জরিমানা সম্পর্কে বলা হয়েছে যে, কীভাবে গ্রামীণ সভায় সমাজে মূল্যবোধ প্রতিষ্ঠিত হয় এবং কিভাবে সংঘর্ষের সৃষ্টি হয় গ্রামের সমাবেশের ঐসব মূল্যবোধ, অন্তর্ভুক্তি এবং সমান নাগরিকত্বের, এবং ঐতিহ্যবাহী জাতি ও পিতৃতান্ত্রিক কাঠামোর প্রতিনিধিত্বকারী, বহির্ভূত ও শ্রেণীবিন্যাসের, তাদের নিজেদের খেলা করে। দ্বিতীয় দৃষ্টিভঙ্গি হল রাজনৈতিক প্রতিষ্ঠানগুলি কেবল শক্তি ও প্রভাব বা শৃঙ্খলা সমাজ বিতরণ করে না, বরং তাদের রাজনৈতিক স্বার্থকে সংজ্ঞায়িত করতে বিভিন্ন গোষ্ঠী কীভাবে প্রভাব বিস্তার করে।

তারা তাদের কৌশল প্রভাবিত কারণ তারা নির্ধারণ: যারা বৈধ অভিনেতা, অভিনেতা সংখ্যা, কর্ম আদেশ, এবং কি তথ্য অভিনেতা একে অপরের উদ্দেশ্য সম্পর্কে আছে হবে এই দৃষ্টিভঙ্গি ধারণ করে যে প্রাতিষ্ঠানিক নিয়ম-কানুনে ছোট এবং আপাতদৃষ্টিতে অসমর্থিত পরিবর্তনগুলি কৌশলকে প্রভাবিত করে এবং রাজনৈতিক প্রক্রিয়ার ফলাফলকে প্রভাবিত করে। আমরা এইভাবে আবিষ্কার করতে পারি যে গ্রাম অধিবাসীদের বিভ্রান্তিকর ও সরকারী চরিত্রটি ব্যক্তিদের পছন্দ বা দলগুলোর কথা বলে, যা তাদের স্ব স্ব স্বার্থকে আরও একবার ব্যাখ্যা করতে দেয়া কমান্ডিং গোষ্ঠীগুলি দ্বারা পরিচালিত একটি কৌশল হল এমন উপায়ে নিয়মগুলি পরিবর্তন করা, যা তাদের সুবিধাগুলি বজায় রাখা, বজায় রাখা এবং বর্ধিতকরণে বিশ্বাস করা হয়। সেই শক্তি। এই প্রতিষ্ঠান-সমাজের ডায়ালেক্টিকের ক্ষেত্রে, তিনটি সমস্যা রয়েছে যা গ্রাম সমাহারগুলি কার্যকরী সম্পর্কিত তথ্য অ্যাক্সেসের সময় যুক্তিযুক্ত করা প্রয়োজন। শুরু করার সাথে সাথে আমাদের জানা দরকার যে কতকগুলি সংস্থার শৃঙ্খলা সমাজ অন্য কথায়, সংগঠনের সাফল্যের হার কি সামাজিক আচরণের একটি

পদ্ধতি প্রতিষ্ঠা করে যা প্রতিষ্ঠানের নিয়মগুলির সাথে সামঞ্জস্যপূর্ণ? উদাহরণস্বরূপ, সদস্যদের সমতার সাথে সম্পর্কিত অংশগ্রহণকারীদের স্বীকৃতি, কি এমন একটি সমতা যা লিঙ্গ, বর্ণ এবং শ্রেণীর উপর তাৎপর্যপূর্ণ? এটি প্রতিষ্ঠান বা তার স্বশাসিত কর্তৃপক্ষ পদ্ধতিগত অখণ্ডতা একটি প্রতিশ্রুতি উৎপাদন সফল? দ্বিতীয়ত, সমাজে বিদ্যুতের গঠন কীভাবে প্রতিষ্ঠানকে ক্ষতিগ্রস্ত করে? অন্য কথায়, যদি প্রতিষ্ঠানের নিয়ম সমাজের নিয়ম ও প্রবর্তনের সাথে সমন্বয়হীন হয়, তাহলে কি নিয়মগুলি পরিবর্তন হবে বা কি নিয়মগুলি অমান্য এবং অনির্বাচিত হবে? তৃতীয়ত, একটি থ্রেশহোল্ড পয়েন্ট রয়েছে, যা সমালোচনামূলক ভর উপর নির্ভর করে, ফটকা এবং অবস্থান উপর, যখন একটি যুক্তি অন্য আরেকটি উপায় দেয়? এই থ্রেশহোল্ড অর্জনের প্রয়োজনীয়তা বুঝতে গুরুত্বপূর্ণ। এই ডায়ালেক্টিকের দৃষ্টিতে গ্রামীণ জনসাধারণের কার্যক্রমকে ভিজ্যুয়লাইজ করতে হবে। স্থল থেকে উত্থাপিত তথ্য বাহ্যিক এলাকায় এবং অভ্যন্তরীণ গোষ্ঠীর মধ্যে সক্রিয় সম্পর্কের অনুভূতি প্রদান করা শুরু করছে। বাইরের এলাকার অভ্যন্তরীণ গোষ্ঠীগুলি খাওয়া হয় কি না তা অন্য উপায়? গ্রামীণ সভায় হস্তক্ষেপের অভিজ্ঞতাটি এখন অন্যান্য পর্যবেক্ষকদের দ্বারা অনুমোদন করা হয়েছে যারা এই কাজটি করেছেন এমন কয়েকটি উপায় সম্পর্কে কথা বলেছে। এই রাজ্য বিষয়গুলি অন্ধকারে পরিণত হয়েছে, যেমন অন্ধ প্রদেশে রিপোর্ট করা হয়েছে যে গ্রামীণ পঞ্চায়েতগুলি কার্য ও অর্থের ক্ষেত্রে দৃঢ় নয় এবং মৌলিক সেবা এবং সম্প্রদায়ের বিকাশের দায়িত্ব গ্রহণ করতে সক্ষম নন। একটি নিয়ম হিসাবে, জনগণের পিআরআইগুলিতে বিশ্বাস নেই এবং গ্রামীণ সভায় তাদের সময়, মজুরি এবং নিজস্ব কর্মের খরচ নিয়ে তাদের অংশগ্রহণের কোনও প্ররোচনা নেই। এই দুর্বলতাগুলির মধ্যে কয়েকটি সরকার আদেশের উপর বিজয়ী হতে পারে, যেমন আইনটির সুশৃঙ্খলতা যেমন দিনগুলি এবং ফ্রিকোয়েন্সি (সর্বনিম্ন দুই) যখন গ্রামসভাগুলি অনুষ্ঠিত হয়, উদাহরণস্বরূপ, ছুটির দিনগুলি 26 ই জানুয়ারি, 15 আগস্ট বা ২ অক্টোবর। অন্যদেরকে রাজনৈতিক উপায়ে, বিশেষ করে কর্তৃপক্ষ, কার্য ও আর্থিক স্থানান্তরের বা সামাজিক কর্মকাণ্ডের পরিবর্তে শক্তিশালী রাজনৈতিক দৃঢ়তার ভিত্তিতে যত্ন নেওয়া দরকার। গ্রামাঞ্চলের কার্যক্রমের উপরোক্ত ব্যাখ্যা থেকে, তিনটি বিষয়কে অতিরিক্ত প্রতিফলন প্রয়োজন বলে মনে হচ্ছে। প্রথমটি হল কম ভোটা। এটা কি ভাগ্যের আতঙ্ক, সমাজের দুর্বল এবং ঝুঁকিপূর্ণ অংশের অংশে একটি প্রজ্ঞাময় পদ্ধতির কারণে? সাইটটির অসুবিধার কারণে কি? গ্রামীণ সভায় কি নারী, দলিত ও আদিবাসীদের বিশেষ করে অসুবিধা হচ্ছে? এটা কি গ্রামীণ সভ্যতার অযোগ্যতার

টিপ্পনী

টিপ্পনী

কারণে, যেহেতু রাজ্যের বৃহৎ সংখ্যায় এটি প্রধানত একটি সংস্থা যা সুপারিশ প্রদান করে? সার্বজনীন রাজনৈতিক অযৌক্তিকতার কারণে? কেন আমরা গ্রামাঞ্চলের সমাবেশে ভোটাধিকার এত কম কেন পরীক্ষা করা দরকার কারণ ভাল উপস্থিতি বিকেন্দ্রীভূত গণতন্ত্রের প্রকল্পে খুবই হৃদয়গ্রাহী। এটি সুস্পষ্টতা, দায়বদ্ধতা, জবাবদিহিতা, অবদান, রাজনৈতিক স্বয়ম্ভরতা এবং উন্নত শাসন সৃষ্টি করে। একটি ভালো উপস্থিতি উপস্থিত না থাকতে, গ্রামীণ সংখ্যালঘু শাসন চালিয়ে যেতে থাকে এবং গ্রামীণ সভায় কর্তৃত্ব বজায় রাখার মাধ্যমে এবং অলিগার্চার শাসনের জন্য একটি গণতান্ত্রিক মুখভঙ্গি প্রদান করে এখন তাই।

কম উপস্থিতি পিছনে কারণ একটি ব্যবহারিক ব্যাখ্যা অংশ এবং ভাগ অংশগ্রহণের শর্তাবলী অনুযায়ী হয়। এই সম্ভাব্য খরচগুলি সমাজের দরিদ্র শ্রেণীর মধ্যে এবং বিশেষ করে, যাদের মধ্যে পরিবারের দায়িত্বগুলি তাদের কোনও অতিরিক্ত সময় অনুমতি দেয় না তাদের মধ্যে উচ্চতর হতে শুরু করে। গ্রামাঞ্চলে গ্রামীণ জনগোষ্ঠী নিজেই যথেষ্ট শ্রবণ করতে সক্ষম হবে এমন কোন আশ্বাস নেই। তাদের মধ্যে কয়েকজন আবিষ্কার করতে পারেন যে গ্রামীণ সভায় একটি বৃহত অংশে অংশগ্রহণের পরিবর্তে তাদের প্রচলিত প্রতিনিধিদের সহায়তায় জিনিসগুলি সহজ করা যায়, যা দক্ষতার প্রয়োজনীয়তার উপর জোর দেয়। গ্রামীণ পঞ্চায়েতের সমালোচনায় গ্রামাঞ্চলের অবস্থান বিবেচনায় নিয়ে এই মৌলিক ঘটনাগুলির সাথে তুলনা করতে হবে। অন্য সমস্যা হলো সরপঞ্চ বা পঞ্চায়েত সম্পাদক দ্বারা রেকর্ডের হস্তক্ষেপ। এই সমস্যাটি সহজ কারণের জন্য আরও পদ্ধতি তৈরি করে সমাধান করা যায় না যে, ম্যানিপুলেটেড রেকর্ডের সমস্যাগুলি সংশ্লিষ্ট ক্লাসের সুপারিশকারীদের তত্ত্বাবধান করবে। সমাধান এক আনুষ্ঠানিক প্রিসি সিস্টেম থেকে বাইরের যন্ত্র নির্ভর করা হয়। তথ্য আন্দোলনের স্বাধীনতার উপর নির্ভরশীলতার সুপারিশ করা হয়েছে। এটি যথেষ্ট মেধার, যার ফলাফল আরো স্বচ্ছ সিস্টেম হওয়া উচিত। যাইহোক, এই রুটটিও নিম্নবর্ণিত বিষয়ে আলোচনা করা হয়েছে যেমন, বাধাগুলির সাথে লড়াই করতে হয়েছে।

প্রাতিষ্ঠানিক উদ্ভাবন অপরিহার্য এবং পুনর্নিয়ন্ত্রণ করা প্রয়োজন, অন্যথায় তারা একটি সময়সূচী হয়ে যায় নিষ্ক্রিয়তা এবং বিশেষাধিকার গণতন্ত্র আবার জনগণের গণতন্ত্রের উপর জয়লাভ করে। অতএব, এটা মনে রাখা গুরুত্বপূর্ণ যে, সুশাসনের জন্য সংগ্রাম কেবল শেষ পরিণতির নয়, তবে শেষ পর্যন্ত নিজেই নয়। প্রক্রিয়া উদ্দেশ্য তৃতীয় সমস্যা হল আগ্রাসনের যে গ্রামীণ সভায় গ্রামে তাদের দাবী তুলে ধরার জন্য যেসব দরিদ্র গোষ্ঠী গ্রামীণ

সভ্যতা ব্যবহার করতে চেয়েছিল তাদের উপর দমন অভিযান চালানো হয়। কেমন করে সহিংসতার এই ধরনের, বিশেষত একটি পুলিশ বাহিনী যে প্রভাবশালী জাতি দ্বারা নিয়ন্ত্রিত হয় সংক্রান্ত এক চুক্তি, যে সংবেদনশীল নয় এবং দমন দলের বিধেয় প্রতি মনোযোগী নয় এবং যে আসলে ভাষী ঐতিহ্যগত সমাজের রীতিনীতি উদ্ভব? পিআরআই এর ক্ষমতায় অধিষ্ঠিত হওয়ার সময় একজনকে প্রতিশোধমূলক শত্রুতার ঘটনাটি বিবেচনা করা উচিত, প্রধানতঃ এটি সমাজের সবচেয়ে অযৌক্তিক বিভাগের বিরুদ্ধে লক্ষ্যবস্তুতে পরিণত হয়েছে, যাঁরা রাষ্ট্রের প্রতিকার যন্ত্রগুলির ন্যূনতম প্রবেশাধিকার আছে। গ্রামীণ সভায় কর্মরত এই সংক্ষিপ্ত বিবরণ থেকে, এটা স্পষ্ট যে বেড়া এবং ক্ষেত্রের মধ্যে যুদ্ধ চলছে। গ্রামীণ সভায় একটি ঐতিহ্যগত প্রতিষ্ঠান হিসেবে প্রথাগত সমাজকে নিয়ন্ত্রণ করার একটি প্রচেষ্টা তৈরি করা হচ্ছে, যেটি আগেই উল্লেখ করা হয়েছে, নির্ধারিত নিয়মের উপর ভিত্তি করে একটি যুক্তিসঙ্গত বিতর্কের ধারণাটি বিরোধী। এই সংগ্রামে নিয়ন্ত্রক গ্রুপ, রেকর্ড প্রভাব দুর্বল গ্রুপ ভয় দেখিয়ে যখন তারা তাদের দাবি ষ্টেকিং হয় দ্বারা খেলার নিয়মাবলী পরিবর্তন করতে চেষ্টা করে এবং তাদের অভিরুচি অনুযায়ী কাজ করতে পদ্ধতিগত ও সামাজিক ব্যবস্থা সাধিত করে এর শোধ নিয়েছিলেন হয়েছে। তবুও তাদের কার্যক্রম চলছে না, কারণ প্রান্তিক সংখ্যালঘু গোষ্ঠী গ্রামের ক্ষমতার অশান্তি মোকাবেলা এবং তাদের দাবীগুলির দাবির জন্য এই সুযোগের সুযোগটি গ্রহণ করে।

মনে হয় গ্রামের সমাহারগুলি ভুল দিক থেকে শুরু হয়ে থাকতে পারে, গ্রামগুলিতে প্রচলিত শক্তিগুলির সুপ্রতিষ্ঠিত বাহিনীর কাছে হেরে যায়। এটা বিশ্বাস করা হয় যে সমাজের শৃঙ্খলা দীর্ঘ, দীর্ঘস্থায়ী প্রক্রিয়া, আমাদের অব্যাহতভাবে যুদ্ধের দিকনির্দেশনার জন্য সারা দেশের প্রমাণ সংগ্রহ করা প্রয়োজন। যে সংখ্যাগুলি জড়িত তা বিবেচনা করে এমন একটি সংখ্যাগরিষ্ঠতা রয়েছে যে, জাতীয় পরিপ্রেক্ষিতে জয়লাভ করা সম্ভব হবে না। একটি বিকল্প হিসাবে, বিজয় এবং পরাজয়ের রেকর্ডটি অঞ্চলের ভিত্তিতে রাখা হতে পারে। শ্রমিকশ্রেণির গণতন্ত্র শক্তিশালী করতে, বুদ্ধিবৃত্তিক ও নীতিগত প্রভাবশালী নেতাদের প্রস্তাব দেওয়া হয়েছে, যা স্থানীয় সরকার প্রতিষ্ঠানকে আরো কার্যকর করবে। যারা প্রাতিষ্ঠানিক নকশা পরিবর্তনের সাথে জড়িত, তারা জনপ্রিয়তা লাভ করে, যদিও তারা সফল স্থানীয় সরকার, বিশেষত একটি সফল পিআরআই সিস্টেমের জন্য অপরিহার্য কিন্তু পর্যাপ্ত শর্তের অন্তর্ভুক্ত নয়। সম্পূর্ণ, অতিরিক্ত-প্রাতিষ্ঠানিক উদ্যোগগুলি অপরিহার্য। প্রশিক্ষণ কর্মসূচী প্রদান এবং তাদের একটি সামান্য পারিশ্রমিক প্রদান করে এই দুর্বল দলগুলি থেকে আমরা

টিপ্পনী

পঞ্চ, গ্রাম প্রতিনিধিদের বিল্ড আপ ক্ষমতা বৃদ্ধি করতে হবে। আমরা স্বেচ্ছাসেবী সংস্থা এবং পিআরআই এর মধ্যে সংস্থার প্রয়োজন তথ্য স্বাধীনতার আন্দোলনকে শক্তিশালী করতে হবে রাজনৈতিক সংগ্রাম অত্যন্ত অনুপ্রাণিত হওয়া উচিত। স্থানীয় সরকার কার্যকারিতা বৃদ্ধির প্রক্রিয়ায় পিআরআই-এ পাঠানো উপায়ে পরামর্শগুলি সম্পূর্ণ।

অগ্রগতির পরীক্ষা করুন

4. ডিপিসি কী?

5. রাজ্য নির্বাচন কমিশন (এসইসি) এর কাজ কী?

4.4 পরিকল্পনা ও উন্নয়ন: গ্রামীণ ও শহুরে :

উন্নয়নশীল দেশে তাদের আধিপত্যের সময়, উপনিবেশিক সরকার বিভিন্ন বিধিবদ্ধ প্রতিষ্ঠান গড়ে তুলেছিল। তাদের মধ্যে শহুরে স্থানীয় স্বায়ত্তশাসন সবচেয়ে উল্লেখযোগ্য। ভারত থেকে মাদ্রাজ (এখন চেন্নাই) পৌর কর্পোরেশনের প্রতিষ্ঠার পর থেকেই শহুরে ও শহুরগুলি পরিচালনার জন্য পৌর সংস্থাগুলোর সংখ্যা বৃদ্ধি পেয়েছে।

2011 সালের আদমশুমারি অনুযায়ী, ভারতের শহুরে জনসংখ্যা 30 কোটিরও বেশি, যা মোট জনসংখ্যার 30 শতাংশ গঠন করে। প্রতিবছর এই জনসংখ্যা 2.4 শতাংশের গতির দিকে এগিয়ে যাচ্ছে, যার অর্থ হলো প্রতি তিন ভারতীয়ের মধ্যে, একজন শহুরে এলাকায় বসবাস করছেন। এটা শহুরে পরিকল্পনা এবং প্রশাসন জন্য একটি ভয়ানক প্রয়োজন সৃষ্টি করে। শহুরে এলাকার লোকজনকে সরকারী পরিবহণ, রাস্তাঘাট, পানি সরবরাহ, বিদ্যুৎ ও স্বাস্থ্যের সুবিধার মতো মৌলিক সুবিধা প্রয়োজন। অতএব, ভারতের শহুরে স্থানীয় সরকার ভূমিকা খুবই গুরুত্বপূর্ণ। ক্রমবর্ধমান শহুরে জনগোষ্ঠী সমাজের মৌলিক অর্থনৈতিক কাঠামোর সামগ্রিক পরিবর্তনের একটি চিহ্ন। এটি দেখায় যে অর্থনীতি একটি কৃষি থেকে শিল্প বা এমনকি শিল্প পর্যায়ের পর্যায় থেকে পরিবর্তিত হচ্ছে। শহুরে এলাকায় ক্রমবর্ধমান জনসংখ্যা এবং বড় এবং ছোট ছোট শহুরে ও শহুরগুলির বৃদ্ধির পাশাপাশি দেশেও স্থানীয় সরকার প্রতিষ্ঠানের সংখ্যা বৃদ্ধি পেয়েছে।

8.8.1. গ্রামীণ পরিকল্পনা ও উন্নয়ন :

দ্বিতীয় পঞ্চবার্ষিক পরিকল্পনা (1956-61) সময়, জাতীয় উন্নয়ন কাউন্সিল কর্তৃক পরিকল্পনা উন্নয়ন প্রকল্পে ন্যাশনাল ডেভেলপমেন্ট কাউন্সিলের সমন্বয়ে গঠিত কমিটি গঠিত হয়। কমিটির সুপারিশ ও প্রস্তাবনাগুলি কৌশলগত উন্নয়নে অংশগ্রহণমূলক উন্নয়নে একটি

নতুন পরীক্ষামূলক পর্যায়ে উন্নীত করে যা গণতান্ত্রিক বিকেন্দ্রীকরণ নামে পরিচিত।

বেলভেন্ট রাই মেহতা কমিটির প্রধান সুপারিশ স্থানীয় উন্নয়নের দায়িত্ব গ্রহণের জন্য গ্রামীণ স্থানীয় স্বায়ত্তশাসনের একটি তিন স্তরীয় ব্যবস্থার ভিত্তি ছিল। ভারতের প্রথম রাজ্য পঞ্চায়েত রাজ ব্যবস্থা চালু করা হয় 2 অক্টোবর, 1952 খ্রিস্টাব্দে রাজস্থানের পাশাপাশি অন্ধ্রপ্রদেশ, উত্তরপ্রদেশ, মহারাষ্ট্র, গুজরাট ও মধ্যপ্রাচ্যসহ বেশ কয়েকটি রাজ্যে পনাচারী রাজ ব্যবস্থা চালু হয়। দমন পঞ্চায়েতি রাজ মডেলের দুটি প্রকার প্রযোজ্য ছিল কিনা তা নিয়ে সংমিশ্রণ বা জেলা পরিষদগুলির আরও ক্ষমতা রয়েছে। পঞ্চায়েতটি রাজ ব্যবস্থা প্রায় সকল রাষ্ট্রের মধ্যে 1970 দ্বারা চালু করা হয়েছে। স্ব-চেতনা বা জাতীয় উন্নয়নের প্রক্রিয়ায় গ্রামীণ এলাকায় সমাজের সর্বনিম্ন স্তরের অন্তর্ভুক্ত করার জন্য একটি নতুন পদ্ধতি চালু করা হয়েছিল। এটি সমাজের পুনর্গঠন করার ক্ষমতা নির্দেশ করে।

পঞ্চায়েতি রাজ সংস্থা প্রায় 40 বছর ধরে ভারতে প্রায় সব রাজ্যে কাজ করছে। এই প্রতিষ্ঠানের সেট আপ একটি রাষ্ট্র থেকে অন্য পরিবর্তে এই প্রতিষ্ঠানগুলি সিদ্ধান্ত গ্রহণ, বাস্তবায়ন এবং সম্পদ বরাদ্দের ধরন, কর্মীদের প্যাটার্ন, প্রশিক্ষণ এবং কর্মচারীদের নিয়োগ এবং বিভিন্ন অংশে স্বায়ত্তশাসনের স্তরকে পৃথক করে। এটা নিরীক্ষণ করা হয়েছে যে সিদ্ধান্ত নেওয়াতে তৃণমূল পর্যায়ে জনগণের সামান্য অংশগ্রহণ রয়েছে। সরকারী ও অ-সরকারী অফিসারদের মধ্যে আন্তঃসম্পর্কের বিরোধিতা, সিস্টেমের অন্তর্গত উত্তেজনা, অভিজাত শ্রেণির আধিপত্য কোনও প্রতিষ্ঠান ও রাজনৈতিক প্রভাবের মধ্যে আধিপত্য, এবং আরো উল্লেখযোগ্যভাবে, উন্নয়নমূলক লক্ষ্যগুলি সম্পন্ন করার ব্যর্থতা দ্বারা সৃষ্ট সমস্যা রয়েছে।

1977 সালে জনতা সরকার কর্তৃক পঞ্চায়েতটি রাজ ব্যবস্থায় কাজ করার জন্য অশোক মেহতা কমিটি প্রতিষ্ঠিত হয়। কমিটি বিভিন্ন পর্যায়ে পঞ্চায়েতি রাজ সংস্থাকে পরীক্ষা করে এবং এই সিদ্ধান্তে উপনীত হয় যে সিস্টেমটি নিম্নলিখিত তিনটি স্বতন্ত্র পর্যায়ে চলে গেছে:

1. উর্ধ্বগতির ফেজ (1959-64)
2. স্থায়িত্বের ফেজ (1965-69)
3. পতনের ফেজ (1969-77)

পঞ্চায়েত রাজ ব্যবস্থা উন্নয়নে নির্দিষ্ট কাঠামোগত ও সাংগঠনিক পরিবর্তন প্রস্তাব ছিল। তবে 1980 সালে জনতা সরকার পতিত হয়; সময় জন্য স্থগিত প্রস্তাবগুলি স্থগিত করা হয়। অশোক মেহতা কমিটির সুপারিশ করা হলে রাষ্ট্র ও সাধারণ মানুষের মধ্যে সম্পর্কের

টিপ্পনী

টিপ্পনী

ক্ষেত্রে কোন বড় পরিবর্তন আসতে পারে কিনা তা অনিশ্চিত। কারণটি হলো এই যে, বিকশিত হয়েছে বিপুল সংখ্যক সামাজিক-সাংস্কৃতিক সমস্যা।

1980 থেকে 1989 সাল পর্যন্ত, যখন রাজিব গান্ধী সরকার পঞ্চায়েত রাজ সংস্থাকে একটি সাংবিধানিক স্থিতি প্রদানের মাধ্যমে পঞ্চায়েতি রাজসম্পদগুলির পুনর্গঠনের একটি নতুন প্রস্তাব পেশ করে, তখন পঞ্চায়েত রাজ প্রতিষ্ঠানগুলি সম্ভবত স্থগিত সক্রিয়করণে স্থির ছিল।

রাজিব গান্ধী কংগ্রেস সরকার 1989 সালের মে মাসে সংসদের 64 তম সংবিধান সংশোধনী বিলটি উপস্থাপন করে। এই বিলটি গ্রাম, মধ্যবর্তী এবং জেলা স্তরে নির্বাচিত স্থানীয় সংস্থাগুলির সাংবিধানিক স্থিতি প্রদানের প্রস্তাব দেয়। বিলটি সফলভাবে লোকসভায় পাস হয়। তবে রাজ্যসভায় এটি দুই-তৃতীয়াংশ সংখ্যাগরিষ্ঠতা অর্জন করতে পারেনি। এটি অক্টোবর 1989 সালে দুটি ভোট দ্বারা পরাজিত হয়। বিলটি নিম্নলিখিত কারণগুলির ভিত্তিতে বিরোধিতা করা হয়েছিল:

পঞ্চায়েতগুলির সাথে আচরণের ক্ষেত্রে কেন্দ্রীয় প্রধান ভূমিকা ছিল।

বিভিন্ন রাজ্যগুলির অদ্ভুত বর্তমান ও ঐতিহাসিক পরিস্থিতি অনুযায়ী পঞ্চায়েত রাজের একটি ব্যবস্থা গড়ে তোলার জন্য রাজ্য সরকারের সামান্য নমনীয়তা ছিল।

নরসিংহ রাও সরকার 1993 সালের ডিসেম্বর মাসে 73 তম এবং 74 তম সাংবিধানিক সংশোধনী আইন প্রণয়ন করে। এই আইনগুলি 24 শে এপ্রিল, 1993 তারিখে কার্যকর হয়। এই আইনগুলি পঞ্চায়েত রাজ সংস্থার আরও অংশগ্রহণমূলক ভূমিকা এবং সিদ্ধান্ত গ্রহণের ক্ষমতা বিকেন্দ্রীকরণ নিশ্চিত করার লক্ষ্যে পরিচালিত হয়। পঞ্চায়েত রাজ সংস্থা ও শহুরে স্থানীয় সংস্থাগুলির জন্য একটি আইন সংবিধানের মর্যাদা প্রদান করে। গ্রাম, মধ্যবর্তী এবং জেলা পর্যায়ে একটি ত্রি-স্তরীয় পঞ্চায়েত পদ্ধতি প্রতিষ্ঠা করার জন্য এটি সকল রাজ্যের জন্য বাধ্যতামূলক করা হয়েছিল। রাষ্ট্রীয় বিধিব্যবস্থার পরিকল্পনা এবং অর্থনৈতিক উন্নয়ন ও সামাজিক ন্যায়বিচারের জন্য কর্তৃপক্ষের প্রতিনিধিত্ব ছিল। পঞ্চায়েতগুলির পাঁচ বছরের একটি নির্দিষ্ট মেয়াদ আছে। বেশিরভাগ রাজ্যেই নতুন পঞ্চায়েত রাজ প্রতিষ্ঠান প্রতিষ্ঠার জন্য আইন প্রণয়ন করা হয়েছে। নির্বাচিত পঞ্চায়েতের আসনগুলি, নির্ধারিত জনগোষ্ঠীর এবং মহিলাগুলির জন্য আসন সংরক্ষিত আছে। পঞ্চায়েত নির্বাচনের পরিচালনা রাজ্য নির্বাচন কমিশনের দায়িত্ব। হিসাবগুলি নিরীক্ষক ও নিয়ন্ত্রক মহাসচিবের তত্ত্বাবধানে নিরীক্ষণ করা হয়।

এই আইনগুলি পঞ্চায়েতগুলির অর্থায়ন পর্যালোচনা এবং পঞ্চায়েতের করের বরাদ্দকরণের নীতিমালা সুপারিশ করার জন্য প্রত্যেক পাঁচ বছর রাজ্য অর্থ কমিশনের সংবিধানের জন্য একটি বিধানও তৈরি করেছে।

পঞ্চায়েত রাজ আইন অনুযায়ী, সরাসরি নির্বাচিত প্রতিনিধিদের সাথে স্থানীয় স্ব-সরকারি প্রতিষ্ঠানের সংখ্যা জেলা পর্যায়ে প্রায় 500 টি শাখা, ব্লকের স্তরের 5000 এবং গ্রাম পর্যায়ে 2,25,000 জন বৃদ্ধি পেয়েছে। একটি জেলা স্তরের পঞ্চায়েত আনুমানিক 1-2 মিলিয়ন জনসংখ্যা জুড়ে থাকে, একটি মধ্যম স্তরের পঞ্চায়েত জনসংখ্যার প্রায় 80-200,000 এবং একটি গ্রাম পঞ্চায়েত গ্রাম বা গ্রামের একটি গ্রুপ গঠিত হয়, প্রায় 1500-8000 জনসংখ্যা। পরিসংখ্যান রাষ্ট্র থেকে রাজ্য থেকে আলাদা।

এই আইনটি 250 মিলিয়ন জনসংখ্যার তুলনায় জনসংখ্যার জন্য স্থানীয় স্বশাসন সংস্থার একটি বাধ্যতামূলক তিন-স্তর ব্যবস্থা প্রদান করে। ছোট রাজ্যগুলিকে একটি মধ্যম স্তরের পঞ্চায়েত না করার বিকল্প দেওয়া হয় এই আইন পঞ্চায়েত সদস্যদের সকল স্তরের সরাসরি নির্বাচনের জন্য প্রদান করে। মধ্যপন্থী ও জেলা পর্যায়ে পঞ্চায়েতের সভাপতি পরোক্ষভাবে নির্বাচিত এবং নির্বাচিত সদস্যদের মধ্যে থেকে নির্বাচিত হন।

73 তম সংশোধনী আইনের ফলে ভারতের ভারতে প্রায় সব রাজ্যই পঞ্চায়েতি রাজ সংস্থার নতুন প্যাটানটিকে গ্রামীণ ভারতে অংশগ্রহণমূলক উন্নয়নের প্রধান সাংগঠনিক কাঠামো হিসেবে অভিযোজিত করেছে। বেশ কয়েকটি রাজ্যে এই ধরনের কাঠামো প্রণয়ন করার পরে, বিশেষ করে তৃণমূল পর্যায়ে নারীদের অংশগ্রহণ, অবশ্যই স্তরিত হয়েছে। পুনর্বিদ্যায়িত পঞ্চটি রাজ্য ব্যবস্থা সাধারণ মানুষকে সচেতন করে তোলে এবং সরকারের বিকাশের প্রচেষ্টা ও পরিকল্পনা সম্পর্কে সচেতন হয়।

8.8.২. শহুরে পরিকল্পনা ও উন্নয়ন :

আগে যেমন উল্লেখ করা হয়েছে, শহুরে স্থানীয় স্বায়ত্তশাসনের কাঠামো খুবই জটিল এবং রাষ্ট্র অনুযায়ী পরিবর্তিত হয়। ভারতে অধিকাংশ রাজ্যে এই শহুরে সংস্থা বিভিন্ন কাঠামো গৃহীত হয়েছে। তথাপি, এখানে একটি সর্বনিম্ন কাঠামোগত ইউনিফর্ম আছে যা আমরা এখানে অধ্যয়ন করতে যাচ্ছি।

ভারতের পৌর প্রশাসন 1687 সালে প্রথম চালু করা হয়েছিল। এই বছরে মাদ্রাজ পৌর কর্পোরেশন গঠিত হয়েছিল। 1726 সালে কলকাতা পৌর কর্পোরেশনের উন্নয়ন এবং বম্বে মিউনিসিপাল কর্পোরেশনের উন্নয়নের পর এই ক্ষেত্রটিতে আরেকটি গুরুত্বপূর্ণ সিদ্ধান্ত

টিপ্পনী

গ্রহণ করা হয় 1850 সালে, যখন ভারত সরকার শহর আইন সংস্কারে কাউন্সিলরদের একটি ব্যবস্থা তৈরি করে। এই আইনটি কাউন্সিলরদের প্রশাসনিক কর্তৃপক্ষের কাছে প্রদান করে। 1870 সালে, লর্ড মেয়ো স্থানীয় স্বশাসন জন্য একটি রেজল্যুশন গৃহীত, শহর পৌরসভা সিস্টেম প্রতিষ্ঠা। এই রেজল্যুশনটি তাদের নির্বাচিত হওয়ার জন্য একটি নির্বাচিত রাষ্ট্রপতির প্রবর্তনের আহ্বান জানায়। 1870 সালের সংশোধিত অন্যান্য গুরুত্বপূর্ণ অগ্রগতি নিম্নরূপ ছিল:

1882 সালে ভারতে পৌর শাসনের রূপরেখা এবং কাঠামো লর্ড রিপনের স্থানীয় স্বায়ত্তশাসনের রেজেলিউশনের মাধ্যমে তৈরি করা হয়েছিল, যা কার্যক্রমে বিকেন্দ্রীকরণের মাধ্যমে শাসন দক্ষতা বৃদ্ধির জন্য একটি দ্বিপক্ষীয় শাসন ব্যবস্থা চালু করে।

1918 সালের মন্টিগ-চেমসফোর্ড রিপোর্টের ভিত্তিতে, 1918 সালের মন্টিগ-চেমসফোর্ড রিপোর্টের ভিত্তিতে 1912 সালের ভারত সরকার আইন, 'ডার্বাপি' পদ্ধতি চালু করে। এই ব্যবস্থায়, রাষ্ট্র ও স্থানীয় সংস্থাগুলির মধ্যে শক্তি-ভাগাভাগি ব্যবস্থা ভিন্না যাইহোক, এটি একই সাংগঠনিক প্যাটার্ন অনুসরণ।

1922 সালের জেলা পৌরসভা আইন নির্বাচিত পরিষদের মধ্যে পৌর কাউন্সিল পরিবর্তন করে এবং তাদের নিজস্ব বাজেটগুলি প্রকাশ করার অধিকার প্রদান করে।

ভারত সরকার আইনের অধীনে 1935, স্থানীয় সরকার রাজ্য বা প্রাদেশিক সরকারের আওতায় আনা হয়েছিল। স্থানীয় সরকারকে অতিরিক্ত ক্ষমতা দেওয়া হয়।

মিউনিসিপাল কর্পোরেশনস এবং কাউন্সিল : কম্পোজিশন, ফাংশনস এবং ফাইন্যান্স মিউনিসিপাল কর্পোরেশনের মধ্যে সবচেয়ে বেশি নগর স্থানীয় সরকার। গ্রামীণ সরকার ছাড়া, ভারতের শহুরে স্থানীয় সরকার হায়ারিকটিকাল নয়। ময়মনসিংহ কর্পোরেশন সাধারণত বড় বড় শহুরে পাওয়া যায়। বড় জনসংখ্যার জটিল নাগরিক সমস্যা সৃষ্টি করে এবং সেইজন্য আমরা পৌর কর্পোরেশনের এই সমস্যার সমাধান করতে পারি। ভারতের বিভিন্ন রাজ্যে সাধারণভাবে পৌর কর্পোরেশন রাজ্য আইন বিশেষ আইন দ্বারা নির্মিত হয় এবং এই কর্পোরেশন সরাসরি রাজ্য সরকার দ্বারা নিয়ন্ত্রিত হয় সকল পৌর কর্পোরেশনে জনগণের নির্বাচিত প্রতিনিধি এবং কিছু রাজ্য নির্বাচিত কর্মকর্তারা গঠিত। সমস্ত পৌর এলাকার ওয়ার্ডগুলিতে ভাগ করা হয় যা সাধারণত নির্বাচনী এলাকা। পশ্চিমবঙ্গের রাজ্য ছাড়া অন্য সব রাজ্যে এই পৌর কর্পোরেশনে কর্পোরেশন কাউন্সিল, মেয়র, কমিশনার এবং কয়েকটি স্থায়ী কমিটি রয়েছে।

মেয়র পদটি পৌর কর্পোরেশনের সর্বোচ্চ পদে এবং সাধারণভাবে তিনি বিভিন্ন ওয়ার্ড থেকে নির্বাচিত কাউন্সিলরদের এক বছরের মেয়াদের জন্য নির্বাচিত হন। মেয়র পরিষদের বৈঠক সভাপতি বেশিরভাগ প্রশাসনিক ক্ষমতা অধিগ্রহণকারীর সাথে তবে সাধারণত রাজ্য সরকার কর্তৃক নিযুক্ত করা হয় এবং একজন ভারতীয় প্রশাসন পরিষেবা ক্যাডার। একটি নির্দিষ্ট সমস্যা মোকাবেলা করার জন্য বিভিন্ন স্থায়ী কমিটি তৈরি করা হয় এবং এই স্থায়ী কমিটি তাদের নিজস্ব বিষয়গুলির সাথে মোকাবিলা করে। সবচেয়ে গুরুত্বপূর্ণ স্থায়ী কমিটির কিছু কিছু বাজেট এবং অর্থসংস্থান এবং প্রতিষ্ঠানে এবং কর্মীদের সাথে সম্পর্কিত। পশ্চিমবঙ্গের রাজ্যটি সামান্য ভিন্ন সেট আপ আছে এটি কাউন্সিলের মেয়র একটি সিস্টেম আছে। মেয়র নির্বাচিত হওয়ার পর তিনি কাউন্সিলের অন্যান্য সদস্যদের নাম প্রস্তাব করেন এবং তারা কাঠামোর মত একটি মন্ত্রিসভা গঠন করেন। মেয়রের কাউন্সিলের প্রতিটি সদস্য এক বিশেষ বিষয় এবং অন্য রাজ্যগুলির মধ্যে অসম্মতির জন্য দায়ী কাউন্সিলের অধীনে এবং মেয়র পরিষদের দ্বারা গৃহীত সিদ্ধান্ত অনুসরণ করে।

ছোট শহর ও শহরগুলির মধ্যে পৌরসভা বা পৌর পরিষদ সদৃশভাবে পৌর বোর্ড ও কমিটির মাধ্যমে তাদের নাগরিক সংক্রান্ত বিষয়গুলি পরিচালনা করে। পানিসম্পদ, স্যানিটেশন এবং জনসাধারণের মত কাজগুলি মোকাবেলা করার জন্য সকল পৌর সংস্থাগুলির উপ-কমিটি তৈরি করা হয়। বৃহত্তর শহরগুলির মধ্যে পৌরসভার প্রধানকে চেয়ারম্যান বলা হয় এবং তিনি নির্বাচিত পৌরসভার নির্বাচিত সদস্যদের মধ্য থেকে এক বছরের জন্য নির্বাচিত হন। শুধু পৌর কর্পোরেশনের মত কাউন্সিলের বৈঠকের সভাপতির চেয়ারম্যানের পদ আছে। রাজ্য প্রশাসন কর্তৃক নিযুক্ত নির্বাহী কর্মকর্তার সাথে রিয়েল প্রশাসনিক ক্ষমতা রয়েছে। কেরালার মতো কিছু রাজ্য তামিলনাড়ুতে পৌরসভার দায়িত্ব পালনকারী বেশিরভাগ কর্মকর্তাকে স্বাস্থ্য ও স্যানিটেশন মত একটি নির্দিষ্ট বিষয়ের জন্য পৃথক চার্জ দেওয়া হয়। এই স্থানীয় সংস্থাগুলির অধিকাংশই নিচু স্তরের কর্মচারী স্থানীয় জনগোষ্ঠীর কাছ থেকে নিযুক্ত করা হয়।

স্থানীয় পর্যায়ে গভর্নমেন্টের অন্য একটি ফর্ম নোটিফিকেশন এরিয়া কমিটির আকারে বিদ্যমান। এইগুলি কমিটি হিসাবে বর্ণনা করা যেতে পারে যেগুলি পৌরসভার নতুন সরকারগুলির যেসব পৌরসভা বা একটি পৌরসভার সংবিধানের সংবিধিবদ্ধ অবস্থার পরিপন্থী পূরণ করতে অক্ষম বা যা নতুন শিল্প প্রতিষ্ঠা করা হয়েছে বা প্রতিষ্ঠা করা হয়েছে সেগুলির ক্ষেত্রে পৌর সরকার হিসাবে বিদ্যমান নোটিফিকেশন এরিয়া কমিটি একটি সম্পূর্ণরূপে মনোনীত

টিপ্পনী

টিপ্পনী

সংস্থা এবং রাজ্য পৌর আইনের অনুরূপ বিধান এটি প্রযোজ্য হিসাবে একটি 'বিজ্ঞপ্তির মাধ্যমে রাষ্ট্র দ্বারা নির্দিষ্ট করা হয়।' তাই, তারা নোটিশ এরিয়া কমিটি হিসাবে পরিচিত হয়। ভারতীয় সংবিধানের 74 তম সংশোধনী অনুসারে, 1993 সাল থেকে বিজ্ঞপ্তি কমিটির কমিটি এবং এলাকা কমিটিগুলি থেকে বিলুপ্ত করা হয়েছে। বিজ্ঞপ্তি কমিটির পাশাপাশি ছোট শহরগুলির জন্যও টাউন এরিয়া কমিটি রয়েছে। এই কমিটিগুলি সদস্যদের সাথে বিশেষ রাষ্ট্রীয় আইন দ্বারা পরিচালিত হয়, যথা, সম্পূর্ণভাবে নির্বাচিত, সম্পূর্ণ মনোনীত বা প্রতিবন্ধক ক্ষমতাগুলির সাথে এই দুটি উপাদানের সমন্বয়।

বেশিরভাগ পৌরসভা বা পৌর কর্পোরেশনের দুটি মৌলিক কাজ; আইনী এবং নির্বাহী এই সমস্ত সংস্থাগুলির কাউন্সিলের সমস্ত নির্বাচিত সদস্যকে বিধানসভা হিসেবে বিবেচনা করা হয় এবং তারা সমষ্টিগতভাবে এলাকা সম্পর্কে নীতিমালা ও পরিকল্পনার উপর আলোচনা ও আলোচনা করে। তাদের শরীরের জন্য বাজেট অনুমোদন এবং ট্যাক্স এবং এলাকার পরিষেবার বিধান প্রজেক্টের সিদ্ধান্ত অধিকার আছে। কাউন্সিল বিভিন্ন কর্মকর্তাদের এবং কমিটি জবাবদিহিত বিভিন্ন ক্ষেত্রে অনুষ্ঠিত। পৌর কর্পোরেশনের কাউন্সিল এবং কাউন্সিলের নির্বাহী চাকরি রাষ্ট্রীয় নিয়োগের কর্মকর্তা বা পৌর কমিশনার এবং স্থানীয় কর্মকর্তাদের দ্বারা পরিচালিত হয়। পৌর কর্পোরেশনের অধিকাংশ কাজ এবং কাউন্সিলগুলি দুটি ভাগে বিভক্ত; বাধ্যতামূলক এবং বিবেচনার ভিত্তিতে বাধ্যতামূলক কাজগুলি নগরসমূহের মৌলিক স্যানিটেশন এবং পরিষেবাগুলির সাথে সম্পর্কিত, যেমন জল সরবরাহ, রাস্তাঘাটের রক্ষণাবেক্ষণ ইত্যাদি। দুর্যোগের জন্য ঘর নির্মাণ এবং ঘটনাগুলি সংগঠিত করার মত সিদ্ধান্তমূলক ফাংশনগুলি ফান্ড এবং অন্যান্য সংস্থানের প্রাপ্যতা সাপেক্ষ।

পৌর কর্পোরেশনের এবং কাউন্সিলের করদানের পরিমাণ এবং বিষয়গুলি নির্ধারণের জন্য রাজ্য সরকারগুলির উপর নির্ভর করে। যাইহোক, বেশিরভাগ রাজ্যে এটি সাধারণত পাওয়া যায় যে পৌর কর্পোরেশন বা কাউন্সিলগুলি হাউজিং ট্যাক্স সংগ্রহ করে এবং বিভিন্ন ব্যবহারকারীর চার্জের সাথে বিশেষ ইভেন্টগুলি যেমন ইভেন্টের একটি সংগঠন সংগ্রহ করে। সাধারণত আয় তাদের উৎস তিন ভাগে ভাগ করা হয়; ট্যাক্স, ফি এবং জরিমানা এবং তার উদ্যোগ যেমন বাজারের স্থান এবং অন্যান্য যেমন সম্পদ থেকে উপার্জন। পৌর কর্পোরেশন এবং পৌর কাউন্সিলগুলি তাদের পরিষেবার জন্য সম্পত্তি এবং চার্জ উপর কর প্রদান। রাজ্য সরকারের কাছ থেকে এক সময়ে তাদের অনুদানও দেওয়া হয়। 74 তম

সংশোধনীর পর, প্রতি পাঁচ বছর পর অর্থসংস্থান প্রতিষ্ঠার একটি বিধান রয়েছে যার মাধ্যমে রাজ্যকে এই স্থানীয় সংস্থার তহবিল বরাদ্দ করতে হয়।

পৌরসভার সংবিধান

আইন 243-ক শহুরে এলাকায় নিম্নলিখিত তিন ধরনের পৌর কর্পোরেশনের প্রতিষ্ঠার ব্যবস্থা প্রদান করে :

1. একটি ট্রানজিশনাল এলাকার জন্য একটি নগর পঞ্চায়েত, যা বলতে হবে, একটি এলাকা যা গ্রামীণ এলাকা থেকে একটি শহুরে এলাকায় রূপান্তরিত হচ্ছে
2. ছোট শহুরে এলাকার জন্য একটি পৌর পরিষদ
3. একটি বৃহত্তর শহুরে এরিয়া জন্য একটি পৌর কর্পোরেশন

এই প্রবন্ধে, 'একটি ট্রানজিশনাল এরিয়া', 'একটি ছোট শহুরে এলাকা' বা 'বৃহত্তর শহুরে এলাকা' এমন এলাকাকে বোঝায় যে গভর্নর জনসংখ্যার ক্ষেত্রে এলাকার, সেই এলাকার জনসংখ্যার ঘনত্বের অধিকারী হতে পারে, স্থানীয় প্রশাসনের জন্য উত্পন্ন রাজস্ব, অকৃষি কার্যক্রমে কর্মসংস্থান শতাংশ, অর্থনৈতিক বা অন্যান্য বিষয় যেমন তিনি উপযুক্ত মনে করতে পারেন ইত্যাদি। একটি পৌরসভা অর্থ আইনের অধীনে গঠিত স্ব-সরকার প্রতিষ্ঠান-243 এ।

পৌরসভা গঠন

ধারা 24-র অনুমান প্রদান করে যে পৌর এলাকার আঞ্চলিক নির্বাচন এলাকা থেকে সরাসরি নির্বাচনের মাধ্যমে নির্বাচিত পৌরসভার সকল আসন পূরণ করা হবে। এই উদ্দেশ্যে, প্রতিটি পৌর এলাকাটি ভৌগোলিক অঞ্চলে বিভক্ত করা হয় যা ওয়ার্ড নামে পরিচিত।

সংবিধান এবং ওয়ার্ড কমিটির গঠন

ধারা 243-এ পৌরসভার আঞ্চলিক এলাকার মধ্যে এক বা একাধিক ওয়ার্ড গঠিত ওয়ার্ড কমিটির সংবিধানের জন্য উপলব্ধ করা হয়, যার তিন লক্ষ বা তার বেশি জনসংখ্যা রয়েছে।

রাষ্ট্রের আইনশৃঙ্খলা রক্ষার জন্য বিধান করতে পারে :

1. গঠন এবং একটি ওয়ার্ড কমিটির আঞ্চলিক এলাকা
2. একটি ওয়ার্ড কমিটির আসন পূরণ করা হবে এমন পদ্ধতি

ওয়ার্ড কমিটির আঞ্চলিক এলাকার মধ্যে একটি ওয়ার্ড গঠিত একটি পৌরসভা সদস্য যে কমিটির সদস্য হইবে যেখানে ওয়ার্ড কমিটি এক ওয়ার্ড গঠিত, পৌরসভার যে

টিপ্পনী

স্ব-অধ্যায় সামগ্রী

239

টিপ্পনী

ওয়ার্ড প্রতিনিধিত্বকারী সদস্য কমিটির সভাপতি হইবে।

যেখানে ওয়ার্ড কমিটি দুই বা ততোধিক ওয়ার্ড গঠিত, ওয়ার্ডসমিটি সদস্যদের দ্বারা নির্বাচিত পৌরসভা এই ধরনের ওয়ার্ডগুলির প্রতিনিধিত্বকারী সদস্যদের একজন এই কমিটির চেয়ারপারসন হইবেন [ধারা (4)]। এই ধারা কোন কিছুই আইন পরিষদকে থামাতে পারবে না। ওয়ার্ড কমিটি ছাড়াও কমিটির সংবিধানের জন্য বিধান করা থেকে একটি রাষ্ট্র [(ধারা (5))।

পৌরসভা আসন সংরক্ষণ

ধারা 24 -2 টি প্রতিটি পৌরসভাতে নির্ধারিত জনগোষ্ঠীর এবং জনগোষ্ঠীর জন্য আসন সংরক্ষণের ব্যবস্থা করেছে। তাদের জন্য সংরক্ষিত বিজ্ঞাপন আসনগুলি ঐ পৌরসভার নির্বাচনের মাধ্যমে ভোটের মোট সংখ্যাগুলির সমান হবে।

ধারা (1) অনুযায়ী সংরক্ষিত মোট আসনগুলির মধ্যে 113 টি আসন এসসি ও এসটি এর নারীদের জন্য সংরক্ষিত হবে। পৌরসভার চেয়ারপারসনের কার্যালয় এসসি, এসটি এবং নারীদের জন্য এই পদ্ধতিতে সংরক্ষিত থাকবে যেহেতু রাষ্ট্রীয় আইনসভা আইন দ্বারা প্রদান করতে পারে।

পশ্চাদপদ নাগরিকদের জন্য আসন সংরক্ষণ

ধারা (b) অনুসারে, পৌরসভায় পৌরসভার পৌরসভার যে কোন পৌরসভায় জনসাধারণের পছন্দের জনসাধারণের পক্ষে প্রার্থীদের পক্ষে সংরক্ষিত আসনগুলির বিধান করা হয়। সব ধরনের রিজার্ভেশন আসন আইন 334-এ উল্লিখিত সময়ের মেয়াদ শেষ হওয়ার পরে কার্যকর হবে (সংবিধানের শুরু থেকে 50 বছর পর্যন্ত)।

পৌরসভার সময়কাল

ধারা 243-ইউ যে কোনও পৌরসভার মেয়াদপূর্তি, যে কোন সময় যে কোনও আইনের অধীনে যতবার বিলুপ্ত হয়ে যায়, তার প্রথম সভায় নিযুক্তির তারিখ থেকে 5 বছর পর্যন্ত বিদ্যমান থাকবে। সময়ের জন্য কোন আইন কোন সংশোধন একটি পৌরসভা বিলুপ্ত, 5 বৎসর এর স্বাভাবিক সময়সীমার মেয়াদ শেষ না হওয়া পর্যন্ত যে কোন স্তরের প্রভাব হবে।

নির্বাচন

পৌরসভার জন্য পরিচালিত একটি নির্বাচন তার মেয়াদ শেষ হওয়ার আগে এবং এর বিলুপ্তি তারিখ থেকে 6 মাস মেয়াদ শেষ হওয়ার আগে সম্পন্ন করা হবে যদি এটি পূর্বে ভর্তি করা হয়।

সদস্যপদ জন্য অযোগ্য

ধারা 243-V বলছে যে একজন ব্যক্তি নিম্নোক্ত শর্তের অধীনে এবং পৌরসভার সদস্য নির্বাচিত হওয়ার জন্য অযোগ্য হয়ে যাবে:

1. রাষ্ট্রের বিধানসভা নির্বাচনের উদ্দেশ্যে তিনি যদি সময়সীমার জন্য কোন আইন বা বিধির অধীন অযোগ্য হন
2. যদি রাষ্ট্রের আইনসভা কর্তৃক প্রদত্ত কোন আইন বা বিধির অধীন তাহার অযোগ্য হইয়া থাকে

যাইহোক, একজন ব্যক্তির কারণে যে তিনি 25 বছরের কম বয়সী বা যদি তিনি 21 বছর বয়স অর্জিত হয়েছে তার ভিত্তিতে অযোগ্য করা হবে না। এভাবে, একজন ব্যক্তি যিনি ইতিমধ্যে 21 বছর বয়সী একজন পৌরসভার সদস্য হিসাবে নির্বাচিত হওয়ার যোগ্য।

পৌরসভার ক্ষমতা, কর্তৃত্ব এবং দায়িত্ব

ধারা 243-W অধীন, এই সংবিধানের বিধান সাপেক্ষে, একটি রাষ্ট্রের আইনসভা, আইন দ্বারা পরিচালিত হয় :

1. পৌরসভা যেমন ক্ষমতা এবং কর্তৃপক্ষের সাথে তাদের স্ব-সরকার প্রতিষ্ঠান হিসাবে কাজ করতে সক্ষম করার প্রয়োজন হতে পারে এবং পৌরসভাগুলোতে ক্ষমতা ও দায়িত্ব হস্তান্তর করার বিধান থাকতে পারে, যেমন শর্তাবলী উল্লিখিত হতে পারে, সম্মান সঙ্গে :

- i. অর্থনৈতিক, রাজনৈতিক সামাজিক বিকাশের পরিকল্পনা তৈরি করা।
- ii. আইন অনুযায়ী প্রোগ্রামারদের কর্মসূচি এবং বাস্তবায়নের কর্মক্ষমতা এবং বাস্তবায়ন।

2. বার্ষিক সময়সূচী তালিকাভুক্ত বস্তুর সাথে সম্পর্কযুক্ত তাদের সাথে প্রদত্ত দায়িত্বগুলি পালন করতে সক্ষম করার জন্য প্রয়োজনীয় ক্ষমতা এবং কর্তৃপক্ষের সমিতির কমিটি।

অগ্রগতির পরীক্ষা

6. কেন বালভান্ড রাই মেহতা কমিটি নিযুক্ত করা হয়েছিল?
7. অশোক মেহতা কমিটি কখন প্রতিষ্ঠিত হয়েছিল এবং কাদের দ্বারা?
8. নোটসড এরিয়া কমিটি কী?

টিপ্পনী

স্ব-অধ্যায় সামগ্রী

৪.৫. সারসংক্ষেপ :

- ভারতে প্রশাসন মৌলিক ইউনিট। এটি একটি বিভাগের 'উপবিভাগ'। অক্সফোর্ড অভিধানটি 'বিশেষ প্রশাসনিক উদ্দেশ্যের জন্য চিহ্নিত অঞ্চল' হিসেবে জেলাটিকে সংজ্ঞায়িত করে।
- 'জেলা প্রশাসনের' শব্দটি সরকার কর্তৃক পরিচালিত কার্য পরিচালনার অর্থ এই নয় যে, এটি একটি এলাকা হিসাবে বৈধভাবে একটি এলাকার অন্তর্গত। এস এস খাড়ার মতে, 'জেলা প্রশাসন এই ইউনিটে সর্বজনীন কর্মকাণ্ড পরিচালনা করছে।
- একটি জেলা সবচেয়ে কার্যকর ভৌগোলিক ইউনিট হিসাবে বিবেচিত হয় যেখানে জনসাধারণের সার্বিক যত্নপাতি সন্নিবেশিত করা যেতে পারে, জেলা প্রশাসনের অনেকগুলি সরকারি বিষয়াদি পরিচালনার সাথে সংশ্লিষ্ট।
- ভারতীয় প্রশাসনের অনুক্রমের মধ্যে জেলা প্রশাসন একটি অত্যন্ত গুরুত্বপূর্ণ স্থানা এটি প্রশাসনের এই স্তর যা জনসাধারণকে আরো সরাসরি এবং আরো মারাত্মকভাবে স্পর্শ করে।
- আইনশৃঙ্খলা রক্ষার দায়িত্ব এবং জনগণের জীবন ও সম্পদের সুরক্ষা জেলা প্রশাসনের উপর নির্ভর করে যা জনসচেতনতার অযথা হাতল দ্বারা বিশৃঙ্খলা সৃষ্টি করতে পারে। জেলা প্রশাসন রাজ্য সরকার চোখ, কান এবং অস্ত্র হিসাবে কাজ করে। তার দক্ষতা এবং সততা অত্যাবশ্যিক গুরুত্ব হয়।
- ভারতের রাজ্যে প্রশাসনের কাজটি শহরের প্যাটার্নে সংগঠিত হয়েছে। কিছু রাজ্যগুলিতে রাজ্যগুলি সরাসরি রাজ্য সরকার দ্বারা পরিচালিত হয়, অন্য রাজ্যে রাজ্য বিভাগীয় সদর দপ্তর ও জেলাগুলির মধ্যে কিছু মনোনীত এলাকাসমূহের তত্ত্বাবধানে বিভাগীয় কমিশনারের অফিস রয়েছে।
- বিভাগীয় কমিশনার পদ প্রথম 1892 সালে নির্মিত হয় যখন তৎকালীন বঙ্গীয় সরকার কালেক্টর এবং সদর দফতর প্রশাসনের মধ্যে মধ্যস্থতাকারী কর্তৃপক্ষ প্রতিষ্ঠা করে।
- জেলা কালেক্টর ও জেলা ম্যাজিস্ট্রেটের বর্তমান প্রজন্মের প্রাঙ্গণ পূর্ব ইস্ট ইন্ডিয়া কোম্পানীর সময়ে ফিরে আসে যখন দেশটি মুগল সম্রাটদের কাছ থেকে 'দিওয়ানি' অধিকার অর্জন করে এবং রাজস্ব সংগ্রহের জন্য তার কর্মকর্তাদের নিযুক্ত করে।
- যদি সরকার জনগণের উপকারের জন্য একটি পরিষেবা হিসাবে কাজ করতে হয়, রাষ্ট্র এবং স্থানীয় প্রশাসনের একটি অংশীদারিত্বের দুটি সক্রিয় এবং সমবায় সদস্য হিসাবে

কাজ করতে হবে। এই উদ্দেশ্যে, স্থানীয় সরকার সংস্থাগুলির উপর রাষ্ট্রীয় নিয়ন্ত্রণগুলি স্থানীয় উদ্যোগকে দমন করে এমন কোন প্রবণতা এড়িয়ে চলার সময় ক্ষতিকর ক্ষতিকারক এবং সূক্ষ্মভাবে সাবধানে হওয়া উচিত।

- এটি কেবল অপরিহার্য নয় যে কর্তৃপক্ষ দক্ষতার সাথে কাজগুলি সম্পাদন করার জন্য পদক্ষেপগুলি গ্রহণ করা উচিত, তবে এটাও অপরিহার্য যে স্থানীয় কর্তৃপক্ষ কোনও আইনি কর্তৃপক্ষের সাথে জড়িত থাকার কারণে তাদের দায়িত্ব পালন করে না।
- পৌর প্রশাসনকে শক্তিশালী করার জন্য রাজ্য ও কেন্দ্র সরকারকে একটি উদ্ভাবনী ও সহায়ক ভূমিকা পালন করতে হবে যাতে এটি কার্যকরীভাবে এবং কার্যকরীভাবে কার্য সম্পাদন করতে পারে।
- রাষ্ট্র, তার ফরমগুলির মধ্যে অন্তর্ভুক্ত একটি সমতুল্য নাগরিকত্বের ভিত্তিতে সমাজ ও রাষ্ট্রব্যবস্থাকে তুলে ধরার মাধ্যমে উন্নয়ন আন্দোলনের স্থান হিসাবে দেখা উচিত। কেন্দ্রীভূতকরণকে একত্রে স্থানীয় সরকার প্রতিষ্ঠানের গণতান্ত্রিক শক্তির মধ্যে একটি দ্বন্দ্বিক যুদ্ধের দ্বন্দ্ব এবং গণতন্ত্র বিরোধী গণতান্ত্রিক বিদ্রোহ, অন্যদিকে গ্রামীণ শক্তির বিন্যাস দ্বারা গণতন্ত্রের প্রবর্তন করার প্রয়াস হিসাবে স্বীকার করা উচিত।
- নগর ও গ্রামীণ উভয় দেশের স্থানীয় সরকার, যদিও সংবিধানে একটি আধিপত্য আছে, তার নিজস্ব অধিকারে এটি খুব দুর্বল উপস্থিতি রয়েছে। এর নিয়ন্ত্রণ রাজ্য সরকারগুলির মধ্যে রয়েছে, যা অনেক ক্ষমতা ধরে রেখেছে।
- গ্রামীণ ভারতে, মহিলাদের জন্য সংরক্ষিত, দলিত ও আদিবাসীরা এই দলগুলিকে প্রতীকী রাজধানীর কাছে অ্যাক্সেসযোগ্যতা দেয় যা তাদের জন্য একটি যথার্থ আদেশের জন্য তাদের সংগ্রামের প্রয়োজন। সংশোধনীগুলি প্রাতিষ্ঠানিক সুযোগ সৃষ্টি করেছে, যা একটি সমন্বিত গণতন্ত্রের লক্ষ্যকে আরও এগিয়ে নিয়ে যাওয়ার জন্য একটি বড় পদক্ষেপ হিসেবে বিবেচনা করা উচিত।
- উন্নয়নশীল দেশে তাদের আধিপত্যের সময় ঔপনিবেশিক সরকার বিভিন্ন সংবিধিবদ্ধ প্রতিষ্ঠান গড়ে তুলেছিল। তাদের মধ্যে শহুরে স্থানীয় স্বশাসন সবচেয়ে উল্লেখযোগ্য। ভারত থেকে মাদ্রাজ (এখন চেন্নাই) পৌর কর্পোরেশনের প্রতিষ্ঠার পর থেকেই শহর ও শহরগুলি পরিচালনার জন্য পৌর সংস্থাগুলোর সংখ্যা বৃদ্ধি পেয়েছে।
- ব্লক একটি আঞ্চলিক সীমানা নির্দেশ করে, তবে, জনসংখ্যা এবং অন্যান্য ডেমোগ্রাফিক চরিত্রগতের পরিবর্তনের জন্য সমন্বয় সাধন করার জন্য পদ্ধতিগতভাবে সংশোধিত

টিপ্পনী

টিপ্পনী

হয়েছে। ব্লকের স্তরে, একটি উপদেষ্টা অফিসার হিসেবে তার ব্লক ডেভেলপমেন্ট কমিটি গঠন করা হয় এবং একটি ব্লক ডেভেলপমেন্ট অফিসার তার নির্বাহী সচিব হিসাবে কাজ করে।

- শহুরে এলাকার লোকজনকে সরকারী পরিবহণ, রাস্তাঘাট, পানি সরবরাহ, বিদ্যুৎ এবং স্বাস্থ্যের সুবিধার মতো মৌলিক সুবিধাগুলি প্রয়োজনা অতএব, ভারতের শহুরে স্থানীয় সরকার ভূমিকা খুবই গুরুত্বপূর্ণ। ক্রমবর্ধমান শহুরে জনগোষ্ঠী সমাজের মৌলিক অর্থনৈতিক কাঠামোর সামগ্রিক পরিবর্তনের একটি চিহ্ন। এটি দেখায় যে অর্থনীতি একটি কৃষি থেকে শিল্প বা এমনকি শিল্প পর্যায়ের পর্যায় থেকে পরিবর্তিত হচ্ছে।
- শহুরে এলাকার লোকজনকে সরকারী পরিবহণ, রাস্তাঘাট, পানি সরবরাহ, বিদ্যুৎ এবং স্বাস্থ্যের সুবিধার মতো মৌলিক সুবিধাগুলি প্রয়োজনা অতএব, ভারতের শহুরে স্থানীয় সরকার ভূমিকা খুবই গুরুত্বপূর্ণ। ক্রমবর্ধমান শহুরে জনগোষ্ঠী সমাজের মৌলিক অর্থনৈতিক কাঠামোর সামগ্রিক পরিবর্তনের একটি চিহ্ন। এটি দেখায় যে অর্থনীতি একটি কৃষি থেকে শিল্প বা এমনকি শিল্প পর্যায়ের পর্যায় থেকে পরিবর্তিত হচ্ছে।
- দ্বিতীয় পঞ্চবার্ষিক পরিকল্পনার (1956-61) সময়, জাতীয় উন্নয়ন পরিষদ কর্তৃক কমিউনিটি উন্নয়ন ও জাতীয় সম্প্রসারণ পরিষেবা কর্মের মূল্যায়ন করার জন্য পরিকল্পনা প্রকল্পে বেলভান্ত রাই মেহতা কমিটি নিযুক্ত করা হয়েছিল। কমিটির সুপারিশ ও প্রস্তাবনাগুলি কৌশলগত উন্নয়নে অংশগ্রহণমূলক উন্নয়নে একটি নতুন পরীক্ষামূলক পর্যায়ে উন্নীত করে যা গণতান্ত্রিক বিকেন্দ্রীকরণ নামে পরিচিত।
- বালেন্ডেন্ট রাই মেহতা কমিটির প্রধান সুপারিশ স্থানীয় উন্নয়নের দায়ভার গ্রহণের জন্য গ্রামীণ স্থানীয় স্বায়ত্তশাসনের একটি তিন স্তরীয় ব্যবস্থার ভিত্তি ছিল।
- ভারতের প্রথম রাজ্য পঞ্চায়েত রাজ ব্যবস্থা চালু করা হয় 2 অক্টোবর, 1952 এ রাজস্থান। রাজস্থানের পরেও অন্ধ্রপ্রদেশ, উত্তরপ্রদেশ, মহারাষ্ট্র, গুজরাট এবং মধ্যপ্রদেশসহ বেশ কিছু রাজ্যে পঞ্চায়েত রাজ ব্যবস্থা চালু হয়।
- পঞ্চায়েতি রাজ সংস্থা প্রায় 40 বছর ধরে ভারতে প্রায় সব রাজ্যে কাজ করছে। এই প্রতিষ্ঠানগুলির সেট আপ একটি রাষ্ট্র থেকে অন্য পরিবর্তিত হয়। এই প্রতিষ্ঠানগুলি সিদ্ধান্ত গ্রহণ, বাস্তবায়ন এবং সম্পদ বরাদ্দের ধরন, কর্মীদের প্যাটার্ন, প্রশিক্ষণ এবং কর্মচারীদের নিয়োগ এবং বিভিন্ন অংশে স্বায়ত্তশাসনের স্তরকে পৃথক করে।
- 1977 সালে জনতা সরকার কর্তৃক পঞ্চায়েত রাজ রীতিনীতি পরিচালনার জন্য অশোক

মেহতা কমিটি প্রতিষ্ঠিত হয়।

- 73 তম সংশোধনী আইনের ফলে, ভারতবর্ষে প্রায় সব রাজ্যই পঞ্চায়েতি রাজ সংস্থার নতুন প্যাটার্নটি গ্রামীণ ভারতে অংশগ্রহণমূলক উন্নয়নের প্রধান সাংগঠনিক কাঠামো হিসেবে অভিযোজিত হয়েছে। বেশ কয়েকটি রাজ্যে এই ধরনের কাঠামো প্রণয়ন করার পরে, বিশেষ করে তৃণমূল পর্যায়ে নারীদের অংশগ্রহণ, অবশ্যই স্তরিত হয়েছে। পুনর্বিদ্যায়িত পঞ্চায়েত রাজ ব্যবস্থা সাধারণ মানুষ আরও সচেতন এবং সরকারের উন্নয়নমূলক প্রচেষ্টা এবং পরিকল্পনা জ্ঞাত করা হয়েছে।
- পৌরসংস্থা শহুরে স্থানীয় সরকারের সর্বোচ্চ সদস্য। গ্রামীণ সরকার ছাড়া, ভারতের শহুরে স্থানীয় সরকার হায়ারিকটিকাল নয়। ময়মনসিংহ কর্পোরেশন সাধারণত বড় বড় শহুরে পাওয়া যায়। বড় জনসংখ্যার জটিল নাগরিক সমস্যা সৃষ্টি করে এবং সেইজন্য আমরা পৌর কর্পোরেশনের এই সমস্যার সমাধান করতে পারি।
- বেশিরভাগ পৌরসভা বা পৌর কর্পোরেশনের দুটি মৌলিক কাজ; আইনী এবং নির্বাহী এই সমস্ত সংস্থাগুলির কাউন্সিলের সমস্ত নির্বাচিত সদস্যকে বিধানসভা হিসেবে বিবেচনা করা হয় এবং তারা সমষ্টিগতভাবে এলাকা সম্পর্কে নীতিমালা ও পরিকল্পনার উপর আলোচনা ও আলোচনা করে।

৪.৬. মূল শব্দ :

- জেলা প্রশাসন : সরকার এর কাজ পরিচালনা পর্যন্ত এটি একটি আইন হিসাবে বৈধভাবে একটি জেলা হিসাবে স্বীকৃত এলাকায় অধীন।
- ব্লক প্রশাসন : ব্লক একটি আঞ্চলিক সীমানা চিহ্নিত করে, প্রশাসনিক উদ্দেশ্যে বন্ধ চিহ্নিত করা।
- গ্রামীণ : শহরের তুলনায় গ্রামাঞ্চলে এর সাথে সম্পর্কিত, বা চরিত্রগত।
- শহুরে : একটি শহর বা শহর সম্পর্কিত, বা চরিত্রগত, মধ্যে

৪.৭. অগ্রগতির পরীক্ষার উত্তর :

1. জেলা প্রশাসনের তিনটি বৈশিষ্ট্য হল :

জেলা পর্যায়ে সরকার জনগণের সাথে যোগাযোগের মধ্যে আসে

এই স্তরের সমস্যা স্থানীয়, শুধুমাত্র জেলা থেকে সম্পর্কিত।

স্টাফ বা সচিবালয় কর্মের বিরোধিতা করে জেলা প্রশাসন একটি ক্ষেত্রের কাজ।

টিপ্পনী

2. বিভাগীয় কমিশনার পদ প্রথম 1892 সালে নির্মিত হয় যখন তৎকালীন বঙ্গীয় সরকার কালেক্টর এবং সদর দপ্তর প্রশাসনের মধ্যে মধ্যবর্তী কর্তৃপক্ষ প্রতিষ্ঠা করেছিল।

3. বিভাগীয় কমিশনারের প্রধান কার্যালয় নিম্নরূপ:

রাজ্যের বিভাগে রাজস্ব প্রশাসন, জেলা পঞ্চায়েত এবং স্থানীয় সেক্টর সরকার সংক্রান্ত ফাংশন পরিচালনা করা।

বিভিন্ন স্কিমগুলির যথাযথ ও দক্ষ অর্জন নিশ্চিত করা

কর্মসংস্থান সৃষ্টি, বেসামরিক সরবরাহ, প্রাথমিক স্বাস্থ্য, পানীয় জল, অবকাঠামো উন্নয়ন, প্রাথমিক শিক্ষা, দারিদ্র্য বিমোচন ইত্যাদি উন্নয়ন।

4. জেলা পরিকল্পনা কমিটি (ডিপিসি) পুরো জেলা জুড়ে গ্রামাঞ্চলে এবং শহুরে উভয় অঞ্চলের জন্য একটি সমন্বিত পরিকল্পনা করার চেষ্টা করে। ডিপিসিগুলি শুধুমাত্র একমাত্র পরিকল্পনা সংস্থা যা সাংবিধানিক পবিত্রতার সাথে ক্ষমতায়ন করা হয় এবং ক্রমশ বেশ কয়েকটি রাজ্যে প্রতিষ্ঠিত হয়।

5. এসইসির চাকরি কেন্দ্রীয় নির্বাচন কমিশন (সিইসি) এর অনুরূপ, যা পঞ্চায়েত ও নগর পালিকদের সর্বনিম্ন নির্বাচন, পরিচালনা, পরিচালনা এবং পরিচালনা করার জন্য পরিচালিত হয়। এটা নিশ্চিত করেছে যে মানদণ্ডে নির্ধারিত সময়সীমার মধ্যে, যথার্থ এবং নিখুঁত, খোলাখুলিভাবে প্রতিদ্বন্দ্বিতা করা হয় এবং রাজ্য সরকারগুলি নির্বাচনের ফলাফলগুলি বিলম্বিত বা বাতিল করার চেষ্টা করে না, কারণ তারা অতীতের এবং অযথা অতীতের অত্যাবশ্যকীয় কাজ করেছে।

6. বিকাশ রায় মেহতা কমিটি ন্যাশনাল ডেভেলপমেন্ট কাউন্সিলের পরিকল্পনা প্রকল্পে কমিউনিটি উন্নয়ন ও জাতীয় এক্সটেনশন সার্ভিসের কর্মকাণ্ডের মূল্যায়ন করার জন্য নিযুক্ত করা হয়েছিল। কমিটির সুপারিশ ও প্রস্তাবনাগুলি কৌশলগত উন্নয়নে অংশগ্রহণমূলক উন্নয়নে একটি নতুন পরীক্ষামূলক পর্যায়ে উন্নীত করে যা গণতান্ত্রিক বিকেন্দ্রীকরণ নামে পরিচিত। বেলভেন্ট রাই মেহতা কমিটির প্রধান সুপারিশ স্থানীয় উন্নয়নের দায়িত্ব গ্রহণের জন্য মোট ক্ষমতাপ্রাপ্ত গ্রামীণ স্থানীয় স্বায়ত্তশাসনের তিন স্তরীয় ব্যবস্থার ভিত্তি ছিল।

7. জনতা সরকার কর্তৃক 1977 সালে পঞ্চায়েতটি রাজ্য ব্যবস্থা পরিচালনার জন্য অশোক মেহতা কমিটি প্রতিষ্ঠিত হয়।

8. নোটিফিকৃত এলাকা কমিটি একটি সম্পূর্ণ মনোনীত সংস্থা এবং রাজ্য পৌর আইনের অনুরূপ বিধান এটি প্রযোজ্য হিসাবে একটি 'বিজ্ঞপ্তি' মাধ্যমে রাষ্ট্র দ্বারা নির্দিষ্ট করা হয়।

অতএব, তারা নোটিশ এরিয়া কমিটি হিসাবে পরিচিত হয়।

৪.৮. প্রশ্ন ও অনুশীলন :

সংক্ষিপ্ত উত্তর প্রশ্ন

1. জেলা প্রশাসনের ভূমিকা ও গুরুত্ব বর্ণনা করুন।
2. একটি বিভাগীয় কমিশনার কে? একটি বিভাগীয় কমিশনার ফাংশন কি?
3. 73 তম এবং 74 তম সাংবিধানিক সংশোধনী আইন অনুযায়ী শহুরে ও গ্রামীণ সংস্থাপ্তির সংস্কারসমূহ নিয়ে আলোচনা।
4. গ্রামীণ পরিকল্পনা এবং উন্নয়ন কি?

দীর্ঘ উত্তর প্রশ্ন

1. একটি রাজ্য সরকারের প্রতিনিধি হিসাবে 'কালেক্টর' আলোচনা করুন।
2. উপ-বিভাগীয় অফিসারের কাজ কি?
3. ব্লক ডেভেলপমেন্ট অফিসার (বিডিও) এর ভূমিকা ও কাজগুলি বর্ণনা করুন।
4. পৌর কর্পোরেশনের গঠন, কার্য এবং অর্থ আলোচনা।
5. শহুরে পরিকল্পনা ও উন্নয়নের গুরুত্ব বর্ণনা করুন।

৪.৯. অতিরিক্ত পাঠ্য :

১. মুন্সী, সুরেন্দ্র ও আব্রাহাম, বিজু পল (ইড) 2004. সুশাসন, ডেমোক্রেটিক সোসাইটিস এবং গ্লোবালাইজেশন। ঋষি প্রকাশনা নতুন দিল্লি.
২. দত্ত, প্রভাত 2010. শহুরে শাসন এবং উন্নয়ন। দাশগুপ্ত এবং কো। প্রাইভেট। কলকাতা
৩. ঘাই, কো কো 2011। জন প্রশাসনা কল্যাণী পাবলিশার্স নতুন দিল্লি.

টিপ্পনী

স্ব-অধ্যায় সামগ্রী

247

