

प्रस्तावना -

फेडरल हजबर्ग हा महासंघातील वर्तमानादी शाखात असुन कार्यातील कार्यप्रेरणा। शिष्टातांची ही संकल्पना मांडली. ज्या शिष्टाता विषयी हजबर्गची शिष्टात महत्वाची कामगिरी आहे. हजबर्गने शिष्टाताने व्यक्तीच्या कार्यातील कार्यप्रेरणा। शिष्टातांचा कार्यक्षेत्र कोणता. हजबर्गच्या माते, कार्यातील मागरीक समाधान ही शिष्टात महत्वाची बाब असुन त्यातुनच कामगाराने प्रेरणा मिळू शकते. कार्यात समाधान देणाया साठी न देणाऱ्या घटनांच्या साधारे त्याने किडरुन शिष्टाताची निर्मिती कोणती. तसेच त्यातील तीन महत्त्वपूर्ण तत्वांचा उल्लेख त्यांनी केला. हजबर्गच्या माते, बाह्य वेतनामुळे प्रेरणा निर्माण होईलच असे नाही त्यासाठी कार्य संपन्नता साठी मोठम कार्यकार या शिष्टातांचा वापर करणे आवश्यक आहे असे हजबर्गने मत आहे. वेतन प्रमाणे हजबर्गला व्यवसायातील सामाजिक साक्षिभंता म्हणुन दोळ्याने जाते. तसेच कार्य किडरुनेच। जगक असेही हजबर्गची खात्री आहे.

* जीवनपरिचय -

फेडरल हजबर्ग याचा जन्म 18 एप्रिल 1926 रोजी संयुक्त राज् अमेरिकेतील ... मॅसाचुसेट्स राज्यातील लिन्सिंग शहरात झाला. त्याचे प्राथमिक शिक्षण त्याच शहरात झाले. सिटी कॉलेज हाँग युवांक

पित्तसर्व विद्यापीठात त्यांनी पदसूत्र शिक्षण
 पुर्व केले. 1951 मध्ये व्यवसायाचे प्रमुख
 मंडळ बनले आणि त्यांनी कार्य केले.
 हजबर्ग नि वेल्स रिझर्च युनिव्हर्सिटी मध्ये
 सोस्योलाजिक मानसिक शास्त्राचे विभागाची
 स्थापना केली. 1959 मध्ये त्यांनी
 लिहिलेले 'The motivation to work'
 हे पुस्तक खूप लोकप्रिय ठरले. जीवनात
 सक्रिय लेखन, संशोधन करताना त्यांनी
 व्यवसायात्मक सल्ला देण्या महान
 विद्यापीठाचा सल्ला जाणवारी 2000 मध्ये
 झाला. हजबर्ग यांनी विशिष्ट शैक्षणिक
 कार्य केलेल्या त्यांनी हाचे मोठ-मोठ्या
 पुरस्काराने सन्मानित करण्यात आले.

* निष्ठा -

हजबर्गने इन्सपिरेशन संबंधीचा
 लेखानत मांडल्यासाठी हाचे पुस्तके लिहिली.
 त्यांनी काही महत्त्वपूर्ण पुस्तके पुढील
 प्रमाणे आहेत.

- ① The work & Nature of man.
- ② The motivation to work
- ③ Job enrichment pay off
- ④ Relevance in the Test of
 .. motivation and "Hygiene" Theory.

* हजबर्गवरील प्रभाव -

हजबर्गच्या निष्णात, संशोधनावर आणि संकल्पनावर अब्राहम मार्लस, डब्ल्यु मॅकवेगार आणि फ्रिट्ज शरीरस्य प्रभाव होता. हजबर्गने या विचारवंतांच्या विचारांचा अभ्यास केला. या त्याच बरोबर व्यवसाय - संबंधीचा आपला स्वतंत्र दृष्टीकोन आणि रीहंता ही विकसित केला. आन्निफ्रेरठे संबंधीचा विवेक रीहंता हा त्याचा स्वतःचा स्वतंत्र रीहंता असून त्या संबंधीचे सर्व सैम हजबर्गला दिले जाते. फेडरिक हजबर्गने आपला निष्णात काही महत्त्वपूर्ण संकल्पनांचा विचार करून सिधंता वस्तुस्थितीला आधारित मांडण्याचा प्रयत्न केला. आतील काही महत्त्वपूर्ण रीहंता -

- 1) आन्निफ्रेरठे संबंधीचा विवेक रीहंता.
- 2) शारोभ्य वरून रीहंता.
- 3) आन्निफ्रेरठा आणि कार्यसंपन्नतेचा दृष्टीकोन...

[Two factors theory]

* आन्निफ्रेरठे संबंधीचा विवेक रीहंता - हजबर्गने

आन्निफ्रेरठेच्या क्षेत्रात कार्तीय महत्त्वपूर्ण कामगिरी केली आहे. म्हणून त्यास आन्निफ्रेरठेच्या क्षेत्रातील एक महत्त्वाचा विचारवंत म्हणून ओळखले जाते. हजबर्गने आपल्या विवेक रीहंतांकारे कामगारंना कोठे घेऊन प्रेरणा देतात व कोठे घेऊन प्रेरणा

देत नाही मात्र शोध होताना आहे
औद्योगिक क्षेत्रात योग्य प्रेरणा मिळालेलेच
कामगार सहित काम करणं उत्पादन वाढवितात
अशा अनुभव झालेला होता. अनेक वर्षां
पाहुण कामगारांना साधक व्यक्ती मानले
जात होते. कामगारांनी साधीक परिश्रम
करावे, साधीक उत्पादन करावे त्यासाठी
त्यांना सांत्वना देणे, बोनस देणे
जात होते. कामगार फक्त साधीक
प्रत्येकामा पोटीच काम करणे असे मानले
जात होते मात्र कालांतराने या ठरावीक
मर्यादा नष्ट होत जाताना असे लक्षात
आले आहे. लक्षात घ्यायला येते मागणी लक्षात घ्यायची
कोणत्या फक्त साधीक मनुष्य इतकी गरज
त्यास कार्यरत प्रेरणा देणे इतर इतर
दृष्टी असतात. त्याचाही शोध होतो असताना
आहे. व हा शोध होवनाहीच व
अवसाहातील उत्पादन वाढीसाठी मागणी
वर्तनाचा अभाव करणे आवश्यक आहे असे
लक्षात आणून घ्यायला येते व त्यासाठीच
लक्षात घ्यायची आवश्यकता आहे. मांडणी हा
लक्षात घ्यायला येतो. लक्षात घ्यायला येतो
कारणमातीत २०० इतिहास साधी
लक्षात घ्यायला येतो. लक्षात घ्यायला येतो
लक्षात घ्यायला येतो. लक्षात घ्यायला येतो

विविध परिणाम करवात. काही गरजा ~~करवात~~
 आवाविण्यामुळे कर्मचारी सनाधानी होतो तर काही
 गरजा न आवाविण्यास यत्नित असनाधान
 निर्माण करणारे एवढे म्हणजे कायत सनाधान
 होत-या एवढ्यात हाजवी हाकी प्रयत्न एवढे
 करते म्हणतो. तर कायत असनाधान निर्माण
 करण-या एवढ्यात शारोवम एवढे म्हणतात.

[Hygiene Factor]

1) शारोवम एवढे —

शारोवम एवढ्यात संबंध संदर्भोशी
 असतो. यात शारोवम म्हणजे कर्मचाऱ्याचे
 शारोवम नसून ते संदर्भोचे शारोवम आहे.
 संदर्भोचे शारोवम म्हणजे संदर्भोतील काय
 करवा. संबंधीची साधारण परिस्थिती वेग
 हाजवीच्या मते कर्मचाऱ्यांनी काम करवासाठी
 संदर्भोतील सर्व साधारण परिस्थिती योग्य
 असतली पाहीजे हे एवढे कर्मचाऱ्याच्या
 उत्पादनामध्ये वाढ करत नाही. मात्र हे एवढे
 कर्मचाऱ्याची कार्य उत्पादनाची पातळी
 ठराय देत नाहीत. म्हणून या एवढ्यात
 कार्यची जापवतुळ करवाय्या सहाय्यमुक्त
 एवढे करते म्हणतात. या एवढ्यात सुधारणे
 कोणत्या कर्मचाऱ्याचे उत्पादन वाढत नाही पण
 याचे प्रमाणात कार्य कोणत्या कर्मचाऱ्या
 असनाधानी होत-या म्हणून या एवढ्यात
 असनाधान निर्माण करणारे एवढे करते
 म्हणतात.

4

घोरौ हााी प्रशासन -

कोठाली लँदना चालकियसो
 त्या लँदने अंतगत घोरौ निश्चिती कावीच
 लागते. अन्यथा संदना योय पद्धतीने चालू
 राकत नाही. तसेच ठरेवनेले घोरौ व लावी
 प्रवचपणे हँमलवजाणी समश्यक असते. मात्र
 या लँद गोष्ठी तेव्हा लागू होतु शकतात
 जेव्हा कर्मचाऱ्यांना या घोरौ प्रक्रिये अंतगत
 समावेष्ट करून घेतले जाते. परंतु घोरौ
 ठरवितांना जर कर्मचाऱ्याला घोरौ प्रक्रिये-
 मध्ये समावेष्ट करून घेतले जात नसेल
 तर कर्मचारी असहायनी होतो साठी
 लँदनेचे उत्पादन कमी होते. त्यामुळे घोरौ
 व प्रशासन लँदना चालकियसोही उत्पादन
 शक्ती कमीसाठी आरोप्य बरकावहीत हँ
 महत्त्वपूर्ण असत बरक साहे

2) तांत्रिक पर्यवेक्षण -

पर्यवेक्षण म्हणजे कर्मचारी
 काम करित असताना त्याच्या कामाची
 देखरेख व पाहणी करणे. ही पाहणी
 कोणत्यामुळे कर्मचाऱ्याचे कार्यक्षमता वाढते.
 मात्र हे पर्यवेक्षण कोठे जात असताना
 मानवी दृष्टी कोठारुन हे कोठे जाते
 अन्यथा ते यांत्रिकी दृष्टीकोठारुन कोणत्या
 कर्मचाऱ्याकडून वरती संशय्य होतो
 साठी त्यामुळे कर्मचारी मनावुन काम
 करत नाहीत. परिणामतः लँदनेचे
 उत्पादन बरके म्हणुन आरोप्य बरका

संरचित पत्रवेदांग हा एक कर्मचाऱ्यांना
दिशा देणारा महत्त्वपूर्ण एक आहे. त्याचा
परिणाम संघटनेचे उत्पादन रीत स्वरूपाचे वरते.

3) पत्रवेदांगी संघटनेचे संबंध —

संघटने संरचितची
रचना ही पिरॅमिड स्वरूपाची असते. पिरॅमिड
स्वरूप संरचित संघटनेला एक कनिष्ठ पद असले
संघटने मधील वरिष्ठ वर्ग हा संघटनेच्या कार्याची
पाहणी करतो. त्यामुळे कनिष्ठाचे जर आपल्या
वरिष्ठाशी योग्य संबंध नसतील तर
पत्रवेदांग काढून जाणून घेऊन सन्मान केला जातो.
त्यामुळे या वरिष्ठ पत्रवेदांगाचे कनिष्ठाशी
संबंध योग्य असणे सत्य असल्याचे आहे.
त्यामुळे संघटनेचे सारोग्य योग्य प्रकारचे वरते.

4) वेतन —

कोणत्याही कर्मचाऱ्याची या व्यक्तीची
प्राथमिक गरज ही पैसा असते. प्राथमिक स्वरूपात
कर्मचारी संघटनेमध्ये वेतनासाठीच प्रवेश करतो.
जर कर्मचाऱ्याला त्याच्या कार्याचा मोबदला
योग्य मिळत असतो तर कर्मचारी उत्तम आवणोणे
आपली कार्ये पार पाडतो. त्यामुळे संघटनेचे
उत्पादन कमी होत नाही. जर संघटनेमध्ये
कर्मचाऱ्यांना वेतन कमी दिले जात असते तर
कर्मचारी संतुष्टावणी होतो. सारी त्याचे उत्पादन
रुखावते. त्यामुळे सारोग्य एक योग्य स्वरूपाचे
टिकवून राहण्यासाठी संघटने संरचित प्रत्येकांना
कार्याचा योग्य मोबदला मिळणे आवश्यक
आहे.

5] कामाची सुवादीतता —

प्रत्येक कर्मचारी प्राथमिक स्तरावर एका विशिष्ट काळा पर्यंत वेतनासाठी जरी कार्य करित असला तरी एका विशिष्ट काळा नंतर त्याला इतरे वारगे की संदर्भे संतुष्टता सापळावून राखता. मिळणे सध्या सावश्यक आहे. म्हणजेच संदर्भे जल कर्मचाऱ्याला त्याच्या नोकरीची त्याच्या पदाची हमी किंवा सुवादीतता दोन संदर्भे तर कर्मचारी राखीव जावणे हे स्वतःचे कार्य पार पाडतो. त्याचा परिणाम उत्पादन देण्यात राखीव स्वभावाचेच राहते. म्हणजेच आरोग्य वटका संतुष्टता कर्मचाऱ्याला कामाची सुवादीतता दोन आवश्यक व महत्त्वपूर्ण आहे.

6] व्यक्तीगत जीवन —

संदर्भेमध्ये काम करणाऱ्या व्यक्तीचे संदर्भेचे जीवन व व्यक्तीगत जीवन इतर दोन आंगात विभाजन केले जाते. आमुचे कोणतीही व्यक्ती दुहेरी मुमिळा पार पाडत असते. कर्मचारी काम करत असताना त्याचे व्यक्तीगत जीवन जर समाधानी असले तरच तो संदर्भेच्या जीवना संतुष्टता योग्य पद्धतीने कार्य पार पाडू शकतो. संदर्भेमध्ये कार्य करू लागल्यानंतर ~~कार्य~~ कार्य समाधान होणे आवश्यक असते. आमुचे कर्मचारी आनंदी राहता व त्याचे

उत्पादन रत्नर स्वल्पाचे राहते म्हणजेच व्यक्तीगत
 जीवन जोडासाठी व्यक्तीगत, कार्यरताची प्रेरित
 किंवा अद्योपस्थित करित झालते. झारोभम
 धरणांमध्ये व्यक्तीगत जीवनावर लक्षाग्रामण
 प्रभाव पडल्यास लंघनेचे उत्पादन रत्नर
 वरुडू राहते.

7] काम करणाऱ्याची परिस्थिती

झारोभम धरणांचा मुख्यतः
 संबंध हा व्यक्तीच्या झारोभमाची मनुष्य
 लंघनेच्या झारोभमाची आहे. कार्यरताची
 कार्यरताची प्रेरित करणाऱ्याची लंघनेचे झारोभम
 चांगले झाले झारोभम महत्त्वाचे आहे. कार्य
 करणाऱ्या ज्या वातावरणात काम करतो ते
 वातावरणाचे स्वच्छ, झारोभम व असो
 स्वल्पाचे झाले तर कार्यरताच्या काम
 करणाऱ्या आधी झाले. ज्यामुळे कार्यरताची
 झारोभमाची वरतो झारोभम त्याची काम पध्दती
 सुधारते व उत्पादन देण्यास रत्नर स्वल्पाचे
 राहते. त्यामुळे काम करणाऱ्याची परिस्थिती
 ही लंघनेच्या असमाधान निर्माण करणाऱ्या
 धरणां सांगित. लक्षाग्रामण होते

8] सहकार्याची झारोभमारे व्यक्तीगत लंघने -

लंघने सांगित
 कार्यरताची. कार्य करित झालेला लक्षाग्रामण
 काम करणारे झारोभम कार्यरताची झालेला हे
 कार्यरताच्या मध्ये लक्षाग्रामण लंघने,
 स्वल्पाचा प्रयत्न करणेत त्यामुळे लंघनेचे

वालाकरी लुहळें वगळे व प्रत्येक कर्मचारी असमाधानी न होत। योग्य पध्दतीने सापेक्ष कार्य पार पाडण्याचा प्रयत्न करित जायतो. म्हणजेच असमाधान निर्माण न करताच घटना संशोधित हो. घटना महत्त्वपूर्ण असून तो संघटनेला योग्य दिशा देत असतो.

१) सहकाऱ्याशी असतारे संबंध -

वर्षिळ आणी कनिष्ठ यांच्यामध्ये एकत्रित व सलोभ्याचे संबंध असतो हे संघटनेच्या सारोवशासाठी सत्यंत महत्त्वपूर्ण आहे. त्यामुळे वर्षिळांनी कनिष्ठांना योग्य प्रकारचे सहकार्य करणे पाहिजे. ज्यामुळे वर्षिळ व कनिष्ठ यांच्या संशोधित क्षीतीचे वातावरण राहणार नाही. म्हणजेच कनिष्ठांना योग्या सदस्यी वर्षिळांनी निवृत्ततात निवृत्त लोडवण्या पाहिजे. ज्याचा परिणाम संघटनेचे उत्पादन उत्तरे स्वरुपाचे वाहिण.

१०) प्रतिष्ठा -

सरोव्य घटनांमध्ये प्रतिष्ठा हो। शेवटचा व मुहूर्ताचा घटना २४३० कर्मचाऱ्यांना करणेच्या कार्याची पध्दती म्हणून त्यांना मान देणे सत्यंत आवश्यक आहे. त्यामुळे त्यांची मानसिकता उत्तरे राहते आणी तो उत्पादनाशी संबंधित राहणे त्यामुळे संघटनेचे उत्पादन घटत नसे.

कर्मचाऱ्यांना प्रसिद्ध, मिळाल्यामुळे संघटनेविषयी
 काँग्रेसीची आवण। त्याच्या मनामध्ये विकसित
 होते.

अशा प्रकारे सारोप्य रीत्याच एवढे हे
 संघटनेच्या रचनेसाठी असात महत्वाचे
 आहेत. ज्यामुळे संघटनेतील असंतोष हे एवढे
 कमी करतात. परिणामतः सामिप्रद निमित्त
 न करता प्रत्येक व्यक्तीचे कार्य करण्याची
 इच्छा टिकवून देतात. योप्य कार्यपरिष्कारणी
 निमित्त करतात. त्यामुळेच हजकानी या
 एवढ्यांना शुद्धात्मेक एवढे असेही नाव
 दिले आहे.

[Motivation factors]

* सामिप्रद एवढे

केवळ हजकानी रचिलेले

सिद्धांतातील एवढे म्हणून सामिप्रद एवढ्यांचा
 अभ्यास केला आहे या एवढ्यांचा निबंध
 व्यक्तीशी व त्याच्या कार्याशी आहे.
 सामिप्रद एवढ्यांमुळे कामगारांना कार्यचि
 समाधान मिळते. त्याच्या कार्यात सुधारणा
 होतील. लगेच त्याच्या व्यक्तीगत इच्छांना
 ही वाढ होते. या एवढ्यांचा परिणामात
 वाढ केल्यास कर्मचारी पूर्वी पेक्षा अधिक
 समाधानी होतो. म्हणजेच कर्मचाऱ्यांच्या
 समाधानाच्या प्रमाणात निरर्थकपणे वाढ
 होत असल्यामुळे कामगारांना प्रेरणा
 देतात या एवढ्यांचा उपयोग होतो.
 हजकानी मते या सर्व एवढ्यांचा

कार्यवाही-या क्षमते प्रेरणेवर होणारी परिणाम
सिद्धी प्रभावशाली दिसा आहे. ते एक
वर्ग

- ① साध्य केलेली बाब
- ② मान्यता
- ③ प्रगती
- ④ कर्मचारी करित झालेले कार्य
- ⑤ विनासासाठी संघी
- ⑥ जाबाबदारी

१) साध्य केलेली बाब —

संघटनेमध्ये निर्विघ्न
झालेले दिव्य योगाने मान्य केलेले
काही कर्मचारी संघटनेतून नार्थ
कार्य करणाऱ्या प्रयत्न करणाने दिसा केलेले
कर्मचारी करत झालेले कार्ये
लागवारी साहित्य संघटनेने उपलब्ध करून
देणे अत्यंत आवश्यक झाले. त्यामुळे
पुढाकार विषयी झाल्या कार्यवाही
मनामध्ये निर्माण होते. याचाच परिणाम
त्याच कर्ममता मोठ्या प्रमाणात वाढते
मात्र संघटनेने जर कर्मचाऱ्यांच्या कर्मचारी
दृष्ट्या होतली नाही तर कर्मचारी पुर्णतः
निराशा होते आणि त्या परिणाम
आच्या मानलीकडे वरती होतो म्हणून
अशी - १२३४५६ - निर्माण - न - होण्यासाठी व
संघटनेला १२३४५६ दिसासाठी कर्मचाऱ्यांच्या
मनामध्ये संघटने विषयी व साध्य
केलेली बाब विषयी संघटने असणे

आवश्यक आहे. याविकारी कर्मचारी स्वतःच स्वतःच्या कार्याचे मुख्यमापक करित असतो.

२) मान्यता —

मान्यता म्हणजे कर्मचाऱ्यांनी केलेल्या कार्याला वरिष्ठांनी संवदनेने संमती देणे होय. त्यामुळे हा संवदक कर्मचाऱ्यांची उत्पादन क्षमता वाढवितो. जेव्हा व्यक्तीच्या प्रयत्नांना यश येते तेव्हा तो समाधानी होऊन अधिक कार्ये साही प्रेरित होतो. त्याच्या मनामध्ये नेहमी व्यवस्थापकाकडून कामसु मान्यता मिळावी याची प्रार्थना होवी असे त्याला वाटते. ही इच्छा व्यवस्थापकांनी पूर्ण केलेली व्यक्ती अधिक प्रेरित होतो. तसेच त्यांच्या उत्पादनात वाढ होते मात्र त्यांच्या उत्पन्न मर वातावरण संवदने अंतर्गत असेल मर कर्मचारी अक्षमताची बळतो. व संवदनेच्या कार्याला निर्जिवणता निर्माण होतो.

३) प्रोत्साहन —

संवदने मधील कर्मचाऱ्यांना जास्त कार्ये करवण्याची संधी देणे व ताकी कार्ये करवण्याची क्षमता निर्माण करणे आवश्यक असते व. यामुळेच त्यांना समाधान मिळते. याचा अर्थ असा की प्रत्येक कर्मचाऱ्यांची उत्पन्न उत्तर प्रोत्साहन देणे. सारने - संवदनेच्या देखील वाटणे आवश्यक आहे. कार्याला वास्तविक प्रोत्साहन असण्याची संवदने कडून त्वरीत सादरविण्या गोष्टी वाहीजे. त्यामुळे

कर्मचारी निराशावादी बनना नही तसेच कार्य प्रगती मुळे त्याची कार्ये प्रगती देखील कशी होईल याचा प्रश्न संदर्भाने कोण पाहिजे. अनेक संदर्भ वषानुवष सनातनामध्ये आपलेच वर्षेच निर्माण करणाऱ्या याचे मुख्य कारणां म्हणजे कर्मचाऱ्यांची उत्तरेतर सोवारी प्रगती होय.

कर्मचारी करित असलेले कार्य संदर्भाने कार्ये विभाजन केले जात असतात। योग्यतेनुसार व गुणवत्तेनुसार ते केले जाते. त्यामुळे सावधान व महत्त्वपूर्ण स्वरूपाचे कार्य काही तरेत करण दाखविण्यासाठी दिग्दर्शने योग्य पाहिजे. यामुळे ते स्वतःला व इतरां पक्षा वेगळे समजणाऱ्या व संदर्भाने आपणाला काम करणाऱ्या सक्षम संमती आहे. यावेळी त्यांच्या मनात सारखा निर्माण होणे व ते समाधानी होऊन संदर्भाने उत्पादन साधिकादीक वाढविण्याची प्रयत्न करणाऱ्या. म्हणजेच सामीप्रेत व संदर्भाने केवळ कर्मचाऱ्यांना सामीप्रेत प्रेरणा दिवली जात नाही तर सामीप्रेत इतर प्रयत्नांचा देखील अवलंबन या विभागी केले जाते.

विकाससही संघी -

संघटने अंतर्गत कार्यकारी कार्य करित असताना कार्यकारी मंडळ वेगवेगळ्या कार्यक्षेत्रांमध्ये विकाससही संघी प्राप्त करून देणे आवश्यक आहे कारण त्याचे मनोबल वाढविण्यासाठी या कार्य महत्त्वपूर्ण आहे जेव्हा कार्यकारी मंडळ मनोबल वाढ होते तेव्हा त्याच्या उत्पादनात मोठ्या प्रमाणात वाढ होते, मात्र अनेक वेळेस संघटने कार्यकारी मंडळी संघटित प्राप्त करून देणे नाही त्यामुळे उत्पादन खाली येते. म्हणून अतिशय लवकर अंतर्गत विकाससही संघी ही संघटने महत्त्वपूर्ण असे अनेक वेळेस कार्यकारी मंडळी वरिष्ठ पदावर कार्यकारी मंडळी देणे आवश्यक असते.

जबाबदारी -

कार्यकारी मंडळी संघटित जबाबदारी आणि उत्तरदायित्व सोपविले आवश्यक असते. त्याचे कार्य वेळी आणि कशा प्रकारे करावे या संबंधीचा निष्पत्ती घेण्याचा अधिकार त्यांना देणे आवश्यक आहे कारण त्या कार्यक्षेत्री तो पूर्णतः जबाबदार असतो. त्यामुळे त्याच्या कार्यक्षेत्राची माहिती वाढणे, आणि संघटनेचा विकास होण्यासाठी या गोष्टी मुदतादीर अवकाश उपकरिते या दारकात माननीक दारक होणे महत्त्व आहे.

प्रेरणा देता व द्याते एक प्रेरणा

कार्य संपन्नतेचा दुर्लोक -

हजबर्गच्या मते संघटनेच्या दिविकालीन मशाखेने लाठी किंवा फोमदमा लाठी आत्मिप्रेरणीत कार्य संपन्नता या संकल्पनेकडे फुल्लत लक्ष देणे आवश्यक आहे कारण संघटनेमध्ये केवळ केवळ कार्या भागे काम करणे पुरेचेच अपेक्षित नाही तर (२) कार्यातून (३) समाधान मिळणे हातमंत आवश्यक आहे. हजबर्गच्या मते कार्य संपन्नता कामगाराने कार्यचि प्रेरणा निर्माण करणे तसेच समाधानाची वृत्ती देखील निर्माण करणाऱ्या प्रथम संघटनेने करणे आवश्यक आहे. कार्य संपन्नता हे एक विशिष्ट प्रकारचे तंत्र आहे. फेडरल हजबर्गने कार्य संपन्नता ही संकल्पना १९६० च्या दशकात मांडण्याची आहे. हजबर्गच्या मते संघटनेतील धरणाचे उत्पादन भागी नफा आसारी करणाऱ्या ह्यामोने विशिष्ट प्रकारचे व्यवस्थापन म्हणजेच कार्य संपन्नता होय. कार्य अनुभवाला अर्थच स्वल्प देण्याची प्रथम करणे हजबर्गचे मत आहे आहे हा कि अनुभवाला अर्थच स्वल्प देण्याची ही कार्य पध्दती आहे. कामगाराने कार्यचि प्रेरणा निर्माण करणाऱ्या वृत्तिय, शिक्षा, स्वल्प प्रथम वातावरणातही आवश्यकता असते हे अहीन तत्त्व कार्य संपन्नतेत नालावले जाते या उभय कार्यातून ४ काम विवभातून

2014

विकासशील संघी -

संघटने अंतर्गत कार्यकारी कार्य करित असताना कार्यकारी मंडळाने वेळोवेळी कार्यकारी मंडळाच्या विकासशील संघी प्राप्त करून देणे आवश्यक आहे कारण त्याचे मजबूत वाढविल्याशिवाय या कार्य महत्त्वपूर्ण आहे. जेव्हा कार्यकारी मंडळाने मजबूत वाढ होते तेव्हा त्याच्या उत्पादनात मोठ्या प्रमाणात वाढ होते. मात्र अनेक वेळा संघटने कार्यकारी मंडळाने विकासशील संघी प्राप्त करून देणे नाही. त्यामुळे उत्पादन खाली येऊ शकते. म्हणून अतिशय बरेच अंतर्गत विकासशील संघी ही बरेच महत्त्वपूर्ण असते अनेक वेळा कार्यकारी मंडळाने वरिष्ठ पदावर कार्यकारी मंडळी देणे आवश्यक असते.

6) जबाबदारी -

कार्यकारी मंडळी संयुक्त जबाबदारी आणी उत्तरदायित्व असेच आवश्यक असते. त्याचे कार्य केवळ शाखी कशा प्रकारे करावे या संबंधीच। निरति होण्याची अधिकार त्यांना देणे आवश्यक आहे कारण त्या कार्यकारी मंडळीला पूर्णतः जबाबदार असते. त्यामुळे त्यांच्या कार्यक्षमतेची माहिती वाढते. शाखी. संघटनेचा विकास होण्यासाठी या गोष्टी महत्त्वपूर्ण असतात. जबाबदारी या दृष्टीने मानवीय दृष्टी आहे.

* कार्य संपन्नतेचा वृद्धीकोण -

हजरतच्या मते संघटनेच्या दिविकालीन मशाखेने लावी किंवा कायदमा लावी सामिप्रयोगीत कार्य संपन्नता या संकल्पनेकडे फुलत लक्ष देणे आवश्यक आहे कारण संघटनेमध्ये केवळ केवळ करून्या आणे काम करणे ऐवढेच अपेक्षित नाही तर (2) कार्यातून (यांना) समाधान मिळणे हात्मंत आवश्यक आहे. हजरतच्या मते कार्य संपन्नता कामगाराने कार्याची प्रेरणा निर्माण करणे तसेच समाधानाची वृत्ती देखील निर्माण करणेचा प्रयत्न संघटनेने करणे आवश्यक आहे. कार्य संपन्नता हे एक विशिष्ट प्रकारचे तंत्र आहे. फेडरल हजरतने कार्य संपन्नता ही संकल्पना 1960 -चा दशकात मांडलेली आहे. हजरतच्या मते संघटनेतील धरणाचे उत्पादन आणि नफा आखाती करणाऱ्या हात्मने विशिष्ट प्रकारचे व्यवस्थापन म्हणजेच कार्य संपन्नता होय. कार्य अनुभववाळा अर्थाने स्वल्प देण्यात प्रयत्न करणे, हजरतचे मत मते आहे की अनुभववाळा अर्थाने स्वल्प ~~संघटने~~ - देण्याची ती कार्य पध्दती आहे. कामगाराने कार्याची प्रेरणा निर्माण करणे (1) वृद्धी, शिक्षण, ~~संघटने~~ योग्य वातावरणाची आवश्यकता संपन्नते अर्थात तत्त्व कार्य संपन्नता नाकारणे जाणे या उभार कार्यातून 8 कार्य विषयातून

* मुल्यमापन —

फेडरल एजेंसी विद्यार्थी शिक्षा
 मांडणार एक सारकी वेगळी विद्यार्थी
 म्हणून होळ्याला जातो एजेंसी मांडणार
 शिक्षाची व्यवस्था व उपयुक्तता. वेगळी
 कुपण्याची सारी व्यवस्थांची मांडणार
 आहे. त्यांचा विवेक प्रकार वापर करीत
 केला आहे. पण वैधानिक अधिकार
 करणारा विद्यार्थींना मात्र त्यांच्या
 शिक्षांतील दोष दुरुपणे जातवणे साहजे.
 वेगळ्या वैधानिक व्यवस्थापनाचे
 एजेंसीच्या सौभोगीक साक्ष्यांविशींच
 शिक्षांत तिच्या लोकांच्या मांडणार
 वही ठरते असे. एजेंसी हे व्यवस्थापन
 म्हणजे. केवळ उत्तम प्रवेशा सहा
 समजात. पण व्यवस्थापनाची व्यापारी
 व्यापारी साक्ष्यां व्यापण आहे केवळ
 उत्तम प्रवेशा सहा हे व्यवस्थापकीय
 मशाची हमी कु शकत नाही.
 एजेंसी केवळ परीक्षकांचा विचार केला
 आहे. कामगारांच्या सारी व्यापण
 पातळीवरील व्यवस्थापन विषयाने इतर
 वेगळ्या विचार केला नाही. मशा देखील
 संपेक्षा हे साक्ष्य होतला जाते.
 व्यवस्थापन म्हणजे केवळ मांडणार लक्ष
 नाही तर इतर मांडणार वेगळ्या
 आहेत हे समजून होतला पाहिजे मशा
 विचार मांडणार सारकी.