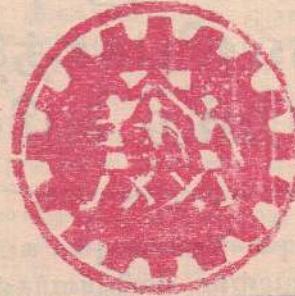


# ஆகியதீபம்

Aikiyatheepam



கிபம் 52

மாசி - 2001

பக்கங்கள் 12

ஒளி 49

★ கூட்டுறவு நிறுவனங்கள்

தமது சொந்த முதலீடுகளை நல்ல முறையில்

யன் படுக்குவதற்கு முன்வர வேண்டும்!

நிதி முகாமைத்துவக் கருத்தரங்கில் ஈ.அ.உ. ஆணையாளர் செ. கு. சண்முகநாதன் உரை

கூட்டுறவு நிறுவனங்கள் தமது நிதியினை சரி வரப் பயன்படுத்துவதற்கு நிதி முகாமைத்துவம், அவசியமாகும். கூட்டுறவு நிறுவனங்கள் தமது முதலீடுகளை பயனளிக்கக்கூடிய வகையில் பயன்படுத்த வேண்டும். இல்லையேல் இந்நிறுவனங்கள் காலத்தியில் போதியளவு நிதி வசதிகள் இன்றி தமது செயற்பாடுகளை இழக்க நேரிடும்.

யாழ். வீரசிங்கம் மண்டபத்தில் இடம்பெற்ற நிதி முகாமைத்துவ இருநாள் கருத்தரங்கில் உரையாற்றிய யாழ்.கூட்டுறவு அபிவிருத்தி உதவி ஆணையாளர் திரு செ. கு. சண்முகநாதன் மேற்கண்டவாறு தெரிவித்தார்

யாழ். மாவட்ட கூட்டுறவுச் சபைத் தலைவர் திரு பெ.கனக சபாபதி தலைமையில் நடைபெற்ற இக்கருத்தரங்கில் பலனோக்குக் கூட்டுறவுச் சங்கங்கள், ப.தெ.வ.அ.கு. சங்கங்களின் பொது முகாமையாளர்களும், கணக்காளர்களும் கலந்து கொண்டார்கள்.

இக்கருத்தரங்கில் கூட்டுறவு அபிவிருத்தி உதவி ஆணையாளர் மேலும் பேசுகையில் கூறியதாவது:

கூட்டுறவு நிறுவனங்கள் நடைமுறைக்கங்கில் தம் வசம் உள்ள நிதியினை அதி சீசப் பயன்பாடு பெறக்கூடிய வகையில் சுழற்சி முறையில் பயன்படுத்த வேண்டும். அனாவசியமான தேவைகளுக்கு வங்கிகளின்

மேலதிக பற்று பெற்றலை கூட்டுறவு நிறுவனங்கள் தவிர்க்க வேண்டும்.

பெரும்பாலான கூட்டுறவு நிறுவனங்கள் தமது நிதியின் உச்ச பயன்பாட்டை பெற்றால் புத்திசாலிக்கணம் தற முறையில் தேவையற்றவகையில் முதலீடுகளைச் செய்து நிறுவனங்களின் சமூக பொருளாதார அபிவிருத்திக்கருதி செயற்படுவதில்லை. இக்னால் பெரும்பாலான கூட்டுறவுச் சங்கங்கள் பணியாளர்களுக்கு காலத்துக்கூகாலம் அதிகரிக்கும் சம்பள அதிகரிப்புக்களை வழங்கமுடியாத பாரிய நிதிகளைக்கடிகளை எதிர்நோக்கியுள்ளனர். இந்தி லையானதுகூட்டுறவுச் சங்கங்கள் தமது

(12ம் பக்கம் பார்க்க)

பயிற்சி பெறுவதுடன் நின்று விடாது, அதனைசிறந்தமுறையில்பயிற்சியில் படித்து வேண்டும்!

படித்துவிட்டு வேலையற்ற இருக்கும் தீளம்பெண்களுக்கு சுயதொழில்களில் ஈடுபடக் கூடிய வகையில் அதில் உள்ள வாய்ப்பினை சிறந்த முறையில் பயன்படுத்திக் கொள்ளும் நோக்கில் இப் பயிற்சி

யினை யாழ் மாவட்ட கூட்டுறவு சபை நடாத்தி வருகின்றது. இப் பயிற்சியின் முழு இலக்கை அடைவதற்கு பயிற்சியாளர்கள் இதனை நல்ல முறையில் பயன்படுத்த முன்வர வேண்டும்.

(12ம் பக்கம் பார்க்க)

உள்ளே...

- \* கூட்டுறவு இயக்கத்தின் பூரண வெற்றிக்கும்
- \* மேலதிக வருமானாத்தைத் தருக
- \* கூட்டுறவுச் சங்கங்கள் ஆதனங்களை உடனமொக்கல்
- \* முகாமைத்துவத்தில் ஊக்கப்படுத் தலையின் பங்கு
- \* இலங்கையில் குடிசனங் தொகை பொது அறிவு

# கூட்டுறவு இயக்கத்தின் பூரணவெற்றிக்கும் நல்லியக்கத்திற்கும் அவசியமான காரணிகளும் அவற்றை அபிவிருத்தி செய்வதற்கான உபாயங்களும்

(சென்ற இதழ் தொடர்ச்சி)

திறமையும் நேரமையும் கடமை  
உணர்வுமுள்ள பணியாளர்கள்

கூடந்த முன்று கூட்டுறவுகளிலும்  
கூட்டுறவியக்கத்தின் நல்லியக்கத்திற்கு  
அங்கத்தவர்களினதும் கூட்டுறவுத்  
தலைமைத் துவதினதும் முழுமை  
யான பங்கு, பணிகளைப் பற்றி விரிவாக  
ஆராய்ப்பட்டது. இக்கூட்டுறவு  
இல் ஒரு கூட்டுறவுச் சங்கத்தின் பூரண  
வெற்றிக்கும் நல்லியக்கத்திற்கும் திறமையும்  
நேரமையும் கடமை உணர்வு  
முள்ள கூட்டுறவுப் பணியாளர்களின்  
பங்கு பணிகளைப் பற்றி விரிவாக  
ஆராய்வோம் ஒரு கூட்டுறவு நிறுவனத்தின் வெற்றியும் தோல்வியும்  
கூட்டுறவுப் பணியாளர்களின் திறமையிலும்,  
நேரமையான கடின உழைப்பிலுமே முழுமையாகத் தங்கியுள்ள  
தென்பதை எவ்வும் மறுக்க முடியாது

ப.நோ.கூ. சங்கத்தின் முறையான  
ஓமுங்கமைத்தல்

ப. நோ. கூ. சங்க ஓமுங்கமைத்  
தலிலும் நிர்வாகக் கட்டமைப்பிலும்  
கூட்டுறவுப் பணியாளர் விளக்கும் முக்கியத்துவத்தினை தெளிவாக விளக்கிக்  
கொள்ளுவதற்கு முதலில் சங்கத்தின்  
ஓமுங்கமைத்தலை விளக்கிக் கொள்ள வேண்டியது மிக அவசியமானும் ஒரு  
நிறுவனத்தின் அமைப்பையும் நிறுவன ஊழியர்களின் கடமை, பொறுப்பு,  
அதிகாரம், அந்தல்து, தொடர்பு முறைகள் போன்றவற்றை தெளிவாக  
எழுத்தில் வரைந்து சுட்ட ரீதியாக உருவாக்கப்பட்ட நிறுவனத்தில் உத்தியோகப் பற்றுள்ள கட்டமைப்பே நிறுவனத்தின் முறையான ஓமுங்கமைத்தலாகும்.

பநோ கூ சங்கத்தின் முறையான ஓமுங்கமைத்தல் இரண்டு வகைப்பட்டு.

1. நிர்வாகம் அல்லது அங்கத்துவ முகாமை
2. முகாமை அல்லது பணியாளர் முகாமை

சங்கத்தின் விளைப்பாதுச்சபை, கிளைக்கும், கிளைத்தலைவர், சங்கப் பொதுச் சபைசங்க

நெறியாளர்க்கும் சங்கத்தலைவர், உபசபைகள் ஆகிய நிர்வாக உறுப்புக்கள் சங்கத்தின் நிர்வாகம் அல்லது அங்கத்துவ முகாமையாகும்.

பொது முகாமையாளரைத் தலைவராகக் கொண்ட பகுதி முகாமையாளர்கள், பணியாளர்களைக் கொண்ட நிர்வாகஉறுப்புக்கள்முகாமை அல்லது பணியாளர்முகாமையாகும் இதனைப் பின்வருக் கிளைக்கப்படத்தின் மூலம் தெளிவாகக் கிளைக்கி கொள்ளலாம்.

நிர்வாகம் உருவாக்கிய வேலைத்திட்டங்களையும், தீர்மானங்களையும் செயற்படுத்துவோராகவும் காணப்படுகின்றனர்.

இருபகுதியினருடைய கடமை, பொறுப்பு அதிகாரம் என்பனவற்றைய் பொறுத்த மட்டிலும் பல வேறுபாடுகள் காணப்படுகின்றன. ஒப்பீட்டுரீதி யில் ஆராயும் பொழுது சங்கச் செயற்பாட்டில் நிர்வாகத்தை விட பணியாளர் முகாமையிடமே மிகக் கூடுதலான

சங்கப் பொதுச்சபை

சங்க நெறியாளர் → உபசபை  
குழு

தலைவர்

பொது முகாமையாளர்

X X X X

○ ○ ○ ○  
பகுதிக்கிளை முகாமையாளர்கள்

(X பகுதிக் முகாமையாளர்கள்)

X X X X  
கீழ் மட்டப்பாணியாளர்கள்

இந்த இரு ஓமுங்கமைப்புக்களிலும் பல வேறுபாடுகள் காணப்படுகின்றன முதலாவது பகுதியாகிய நிர்வாகம் நிறுவனத்தின் சொந்தக் காரர்களாகவும், கூட்டுறவுத் தலைவர் முதலில் சங்கத்தின் விளைப்பாறிய அதிபர் கூட்டுறவு அபிவிருத்தி நிலையம் யாற்பாளர் மீதுதுவத்தை உடையதாகவும் சம்பளம் பெறாமல் கொரவ சேவை புரிவதாகவும், சங்கத்தில் கொள்கைகளையும் விதிகளையும் வேலைத்திட்டங்களையும் உருவாக்குபவர்களாகவும், நிறுவன தீர்மானங்களை மேற்கொள்பவர்களாகவும் இவர்கள் விளக்குகின்றனர்.

ஆனால் இரண்டாவது பகுதியான பணியாளர் முகாமை நிறுவனத்தினால் நியமிக்கப்பட்ட ஊழியர்களாகவும், முகாமைத் துவத் தையடையவர்களாகவும், சங்கத்திலிருந்து சம்பளம் பெறுபவர்களாவும்

கடமைகளுக்கு பொறுப்புக்களும் அதிகாரங்களும் சுமத்தப்பட்டுள்ளதைக் கண்டு கொள்ளலாம் நிர்வாகம் சங்கத்தின் சொந்தக்காரர்களாகவும் தீர்மானங்களை எடுக்கும் அதிகாரமுள்ளவர்களாக இருக்கின்றனர். அவர்கள் மேற்கொண்ட தீர்மானங்களைசெயற்றிறன் மிகக் கதாக வெற்றிகரமாகச் செயற்படுத்தும் பொறுப்பினையுடையவர்களாக பணியாளர் முகாமை விளக்குகின்றது

அத்துடன் கல்வி அறிவு குறைந்த ஏழை விவசாயிகளையும், தொழிலாளர்களையும் மீனவர்களையும், சீவல் தொழிலாளர்களையும், உறுப்பினர்களாக கொண்ட சங்க நிர்வாகத்தில் பெறுப் பகுதியினர் சிறந்த திட்டங்களையும், தீர்மானங்களையும் மேற்கொள்ள முடியாதவர்களாக இருக்கின்றனர். ஆதலால் இத்தகைய நிலையிலுள்ள நிர்வாகத்தினர் சிறந்த திட்டங்களையும், தீர்மானங்களை

(11ம் பக்கம் பார்க்க)

# குடும்பம் காட்டுப்

நால் நாள்டைவில், அந்த இயக்கமே அழிந்து  
போகும் நிலைக்கு ஆளாதிலிடும் குட்டவளே. ८  
பொறாமைப்படாமலிருக்கநாங்கள் எப்போது  
காலி கட்டும்பொன்றும் போகுமீற்றியார்.

அடிமைகள் அல்லாருக்கும் பெரிய சனியே ஓர் அடிமையின் நெற்றியில் இயற்கை ஏவாக இருப்பது பொறுமையே ஆகும். நமது போதும் இடைகுறியாசிய பொறுமை ஏன்ற நாட்டைப் பிடித்த சனியனும் அத்தான்து மனத்தைத்து விடுவோமாக, ஒருவரிட

எப்போதும் பொறிமையை விலக்குங்கள் இதுவரையிலும் நீங்கள் செய்யாத மகத்தான் காரியங்களை எல்லாம் செய்துமுடிப்பீர்கள்:

காலம்காலமாக... நா.ம். பயங்கரமான எந்தசக்தியாலும் அவற்றைத்தடுத்து நிறுத்த பெற்றாமையால் நீர்த்துப் பேந்யிருக்கிறோம். முடியாது ஒருமுறை நீ அவற்றை இயங்கும்படி எப்போதும் மற்றவர்கள் மீது பெற்றாமைப் பேசுது விடிடால் ஆதனால்வரும் விளைவை பட்டபடியே இருக்கின்றோம். இந்தமனிதனுக்கு யும் நீ ஏற்றே ஆக வேண்டும் இதை நீ நினை என்ன அதிக முக்கியத்துவம்? எனத்துக்கு ஏன் வில்லைத்து கொண்டால் தீயசெயல்களைச் செய்வதில் இருந்து அது உண்ணவது தடுத்துக்

பொறாமையையும் ஆணவத்தையும் விட்டு முதலில் நாம் வரிபடவேண்டிய தெய்வங்கள் விட்டு பிறகுக்காக்க கூடியமைக்க கற்றுக் கூடும் தெய்வங்கள் தமதுதேசமக்கண்ணயரவர் ஒருவரிடம் ஒரு கொவவது நமது நீரட்டுக்குத் தேவையானது!

இந்தியாவில் மூன்று பேர்கள் ஈந்துறிமிடத் திறகு ஒன்று சேர்ந்து ஒற்றுமையுடன் செய்து பட முடிவில்லை. ஒவ்வொருவரும் பட்டாமி பதவிகளுக்காக போட்டிடி இடுகிறார்த்தள் தீர்த்தால் வர்த்தானம்கொண்டு ஒருவராக விடாருவது சன்னடியிலும் தற்குப் படிமொக்களுக்குவர்ண ஒரு வர்த்தானம் கொடுக்கப்படும் என்றும் சொல்லப்படுகிறது.

**மேலதிக வருமானத்தைத் தரும்  
கழிவுகளின் மீள பாவதனை**

அதிகரித்துள்ளன. மாச்சடைந்த நீரை விட்டும் அமெரிக்கா போன்ற அப் பிரபு அருந்துவதால் இன்னும்பல நேர்யகள் விருத்தியடைந்த நாடுகளிலும் மலே மனிதனுட்கு ஏற்பட்டவாம். சிபா, தாய்லாந்து போன்ற அபிவிருத்தியடைந்து வரும் நாடுகளிலும் இன்னுக் கழிவுகள் வஞ்சமானதனுடைய தீவிரமான உக்கிலிவதால் அவற்றினால் ஏற்படும் தாக்கங்கள் நீர், வாடு என்பன பெற்றுத் தடைக்கூடிய பிரதான வளஸ்களாகக் கருதப்படுகின்றன.

# கூட்டுறவுச்சங்கங்கள் ஆதணங்களை உடமையாக்குவதில்

கூட்டுறவுச்சங்கங்கள் ஆதணங்களை உடமையாக்குதல் தொடர்பாக வட இழக்கு மாகாள கூட்டுறவு அபிவிருத்தி ஆணையாளருக்கும் கூட்டுறவுச்சங்கங்களின் பதிவாளருமான் ஆ. சுப்பிரமணியசுரமா 01/01 இலக்க ஸ்தற்றிக்கை மூலம் கால கூட்டுறவுச்சங்கங்களின் தலைவர்களுக்கும் அறிவித்துள்ளார்.

இத் ஸ்தற்றிக்கையின் பிரதிகள் மாகாள பொது நிர்வாக உள்ளுராட்சி கூட்டுறவு, விதி அபிவிருத்தி கைத்தொழில் அமைச்சின் செயலாளர் வவுனியாலில் உள்ள மாகாள கூட்டுறவுப்பயிற்சி நிறுவன அதிபர், கூட்டுறவு அபிவிருத்தி உதவி ஆணையாளர்கள் ஆகியோரின் தகவலுக்காக அனுப்பிவைக்கப்பட்டுள்ளன.

அச்சுற்றுறிக்கையில் கூறப்பட்டுள்ள விபரங்கள் இங்குபிரசரமாகியுள்ளது.

சுற்றுறிக்கை 01 / 01

**வியாபாரப் பொருட்கள் தவிர்ந்த எண்ணிய அசையும் அசையா ஆதனங்களைச் சங்கங்கள் உடமையாக்கிக் கொள்வதில் கட்டுப்பாடு கூளப் பேணும் உங்களிலேயே கூட்டுறவுச்சங்கங்கள் சட்டத்தின் கீழ் ஆகியப் பட்ட விதி 48க் கீழ் வரையறைகள் செய்யப்பட்டுள்ளன.**

கூட்டுறவுச்சங்கங்கள் பொதுவுள் தாங்களைக்கக் கருதப்படுகிறமையால் நிதிப்பிரயோகம் சரியாகவும் நன்மை பயக்கக் கூடியதாகவும் அமைதல் வேண்டும் இதனை உறுதிப்படுத்த வேண்டிய பொறுப்பு கட்ட ஏற்பாடு கள் மூலம் ஆணையாளருக்கு வழங்கப்பட்டுள்ளது இருந்த போதும் அண்மைக்காலங்களில் பெரும்பாலான கூட்டுறவுச்சங்கங்கள் நாட்டின் குழ் நிலையைக் காரணமாகக் கொண்டு இந்நடை முறையை உதாரணம் செய்து வருவதை என்னால் அவதானிக்க முடிந்துள்ளது எனவே இவ்வினுமதி பெறல் தொடர்பில் பின்வரும் நிடைமுறைகளைப் பின்பற்ற மாறு அக்கங்கள் அறிவுறுத்தப்படுகின்றன.

## 1. வின்னப்பம்:-

ஈதான்களை கொள்வனவு செய்தல், விற்பனை செய்தல், குத்தகைக்குடிடல், சுன்மாணமாகப்பெறல் போன்றவற்றிற்கு கூட்டுறவுச்சங்கங்களின் விதி 48 (i) (ii) க்கு அமைவாக பொதுச் சபையின் அனுமதியும், எனது மூன்று அங்கிகாரமும் பெறப்படுதல் வேண்டும். ஆதனைகளைக் கொள்வதை செய்த பின் அல்லது விற்பனை செய்த பின் எனது அனுமதிக்காக வின்னப்பித்தல் தவறான நிடைமுறையை எதிர்வரும் காலங்களில் தவிர்த்துக் கொள்ளுதல் வேண்டும். அனுமதி பெறவதில் தாமதம் சர்ப்பா வன்ன முறையும் கொள்வதைப்பற்றாக வின்னப்பித்துடன் பின்வரும் ஆவண்களுக்கு குறையாமல் வின்னப்பங்

## 1. 1. பொதுச்சபை தீர்மானம்:-

இத் தீர்மானம் குறிப்பிட்ட ஆகங்கள் கொள்வனவின் அல்லது விற்பனையின் அவசியத் தேவைப்பாடு, உச்சப் பெறுமதி என்பதற்கை உள்ளடக்கிய நாடக அமைய வேண்டுமென்பதுடன், தீர்மானப் பிரதி தலைவர், செயலாளரினால் உறுதியப்படுத்தப்பட்டிருத்தல் வேண்டும்.

## 1. 2. நெறியாளர் குழுத் தீர்மானம்:-

இத் தீர்மானம், கிடைக்கப்பெற்ற கேள்விகள் யாவற்றறியும் உள்ளடக்கியதாகவும், தெரிவ செய்யப்பட்ட கேள்வியின் பெறுமதி ஸ்தாபனத்தின் பெயர், அதனைத் தெரிவுசெய்தமைக்கான காரணம் என்பதற்கை உள்ளடக்கிய தெளிவான தீர்மானமாக அம் குறுத்தக் கேள்வும், இத் தீர்மானமும் சுமானமும் சுங்கத்தின் தலைவர், செயலாளரால் உறுதிப்படுத்தப்பட்டிருத்தல் வேண்டும்.

## 1. 3. சாத்தியக் குற்று அறிக்கை:-

இக் கொள்வனவு அல்லது விற்பனையால் சுங்கத்துக்கு கிடைக்கக் கூடிய பொருளாதார நன்மைகளை உள்ளடக்கி தருதி வாய்ந்த ஒருவரால் சாத்தியக் குற்று அறிக்கை தயாரிக்கப்பட்டு இணைக்கப்பட்டிருத்தல் வேண்டும்.

## 1. 4. மதிப்பீடு அறிக்கை:-

ஆதனங்கள் விற்பனை கொள்வதை செய்யப்படுதல் தாக்கு வாய்ந்த ஒருவரினால் குறிப்பிட்ட ஆதனத்தின் நந்தைப்பெறுமதி கணிப்பீடு செய்யப்பட்டிருத்தல் வேண்டும்.

## 1. 5. கேள்விப்பத்திரம்:-

ஆதனத்தின் பெறுமதி யைப் பொறுத்து கேள்வி வின்னப்பரம் பற்றிய தீர்மானம் எடுக்கப்பட்டு வேண்டும்; பதிவுத்தபாக மூலமே அல்லது கேள்விப் பேட்டி முறையும்கொடுக்க வேண்டும் கொள்விகள் கோரப்பட்டு மூன்று கேள்விகளுக்கு குறையாமல் வின்னப்பங்

கள் கிடைக்கும்பட்சத்தில் சாதாரண கேள்வி நிடைமுறைகளைப் பின்பற்றி நெறியாளர் குழு மூன்னிலையிக் கிறக்கப்பட்டு தீர்மானங்கள் மேற்கொள்ளப்பட்டு அவ்விபரங்கள் வின்னப்பத்துடன் இணைக்கப்பட்டிருத்தல் வேண்டும்.

## 1. 6. கணக்குகள்:-

இறுதியாகக் கணக்காய்வு செய்யப்பட்ட சுங்கத்தின் ஜந்தொகையும் இலாபநட்டக் கணக்குகளும் மூன்று மாதங்களுக்கு உட்பட்ட மூலதங்களைக்கும் மிக அவசியமானதாகும்; இவை பொது முகாமையாளச், கணக்காளர் ஆகியோரால் உறுதிப்படுத்தப்பட்டிருத்தல் வேண்டும்.

## 1. 7. நிதி

ஆதனக் கொள்வனவாயின் நிதி பெறும் வழிமுறைக் கெளிவாகி உறிப்பிடப்பட்டிருத்தல் வேண்டும்.

## 1. 8. கூட்டுறவு அறிருத்தி உத்தி யோகத்தின் பொர்க்:-

மேலெழுறிப்பிட்ட இணைப்புக் கள் யாவும் சரியாகவுள்ளவா எனப் பரிசீலித்து உறுதிப்படுத்தல் அவசியமானது. அவர் தனது அறிக்கையை தாமதியாது விபரங்கள் யாவற்றையும் உள்ளடக்கித் தயாரித்து வின்னப்பத்துடன் இணைத்து அப்பகுதி உதவி ஆணையாளரிடம் சமரிப்பித்தல் வேண்டும்.

## 1. 9. கூட்டுறவு உதவி ஆணையாளரின் பொர்க்:-

குறிப்பிட்ட கொள்வனவு அல்லது விற்பனையின் அவசியத் தன்மை, சுங்கநிதி திலையை, இணைப்புக்களின் உண்மைத் தன்மை, சுங்கத் திலை, கேள்விநிடைமுறை என்பதற்காக அடிப்படையாகக் கொள்கேடு உதவி ஆணையாளரது பொர்க் அமையும் வின்னப்பம் கூட்டுறவுச் சட்டம், விதி, சுற்றநிக்கைகளுக்கு அமையுமிருத்தாக மட்டுமே தனது பொர்க் கைச் செய்வார் என்பதைக் கவனத்திற் கொள்ளவும். ரூபா 50,000க்கு மேற்பட்ட கல அசையும் அசையா ஆதனம் உடமையாக்க கல களுக்கு எனதுஅனுமதி பெறப்படல் கேள்வும் என்பதுடன் இனிவழங்கானங்களில் தமிழு அனுமதிகள் வழக்கப்பட மாட்டாது என்பதையும் கவனத்திற் கொள்ளவும்.

# முகாமைத்துவத்தில் ஊக்கப்படுத்தலின் பங்கு

## Role of Motivation in Management

மிக வேகமாகவளர்ச்சியடைந்து வரும் இன்றைய உலகில் முகாமைத் துவமானது மருக்குவதும், வீரஞ்ஜானம், பொறியியல், தொழில் நுட்பம் முதலான துறைகளைப் போன்று வேகமாக வளர்ச்சியடைந்து வருவதை அவதானிக் முடிகின்றது. முகாமையின் தேவையானது துரிதமாக அதிகரித்துச் செல்வதே ஒவ்வாறான முகாமைத்துவத்தின் வளர்ச்சி கிடைப்பிரதான காரணமாக அமைகின்றது என்னாம?

மனித நடத்தையானது (Human behaviour) தேவைகளின் அடிப்படையில் அமைகின்றது. தனிநபர்களின் ஒவ்வொரு நடத்தைக்கும் பின்னர் ஒரு தேவை இருக்கும். மனிதன் தனது தேவைகளை நிறைவு செய்யும் பொருட்டே தொழிற்படுகிறான். எந்த ஒரு நிறுவனத்திற்கும் நோக்கம் உண்டு. அந்நோக்கத்தை அடைவதற்கு ஊழியரின் தனிச்சையான ஒத்துழைப்பை பெறவேண்டுமாயின் அவர்களை சிறந்த முறையில் ஊக்கப்படுத்தல் வேண்டும்.

ஊக்கப்படுத்தல் என்பது நிறுவனத்தின் நோக்கத்தினை அடையக் கூடிய வகையில் தனிநபர்களதுதேவைகளை திருப்பிப்படுத்தி முழுமனதுடனும் விணைப்பயன்றுதி மிக்க வகையிலும் (Whole Heartedly and Effectively) அவர்களை தூண்டுகின்ற ஒரு செய்முறையாகும். ஒரு ஊழியரின் செயற்றிறனானது அவரது ஆற்றலிலும் (Ability) ஊக்கப்படுத்தலிலும் (Motivation) தங்கியுள்ளது.

ஊழியர் ஒருவர் ஆற்றலிருந்தும் அவர் சரியான முறையில் ஊக்கப்படவில்லையாயின் அவரது செயற்றிறன் குறைவாகவே இருக்கும். எனவே ஊழியரை கிரந்த முறையில் ஊக்குவிப்பது அவசியமாகும். ஊழியர்கள் சரியான முறையில் ஊக்கப்படுத்தப்படவில்லாயின் அவர் கள் மத்தியில் அதிகப்படி, வரவீனம், உயர்ந்தப்படுவதே போன்றவை உருவாகும். எனவே சரியான ஊக்கப்படுத்தல் செயற்றப்பட்டினே மேற்கொள்வதன் மூலம் ஊழியரிடையே திருப்பதி, ஒழுங்கான வரவு என்பவற்றை ஏற்படுத்த முடியும்.

மக்களின் தேவைகள் எவை, உந்து காரணி எது என்பதனை அறி

வது அவசியம். இதனை விஞ்ஞானமுகாமையின் தந்தையான எவ்டபிஸ்ட், பெட்யிலர் என்பவர் தாங்குக்கலி முறையில் மூலம் ஊழியர்களிடையில் கால்கூரை முறையில் மூலம் ஊழியர்களிடையில் கால்கூரை முறையில் சொல்கிறார். அதாவது உற்கத்தில் அதிகரிக்கம் இதனால் ஊழியர் அதிக கல்வியைப்பெறும் பொருட்டு அதிக உற்பத்தியை மேற்கொள்வார் என்பதே இவர்களை கருத்தாகும். எனினும் ஊழியர்கள் பண்டியான வெகுமகிளஞ்சுக்காக மட்டும் வேலை செய்ய தின்வை என்பகால் இக்கூத்து தற்காலத்தில் ஏற்றுக்கொள்ளப்படுவதில்லை. மனிகளின் தேவையானது நிறைவேற்றப்பட்டு அதன் மூலம் திருப்பதியை அடைந்த பின் மறுபடியும் வேறு ஒரு கேவை ஏற்படுகின்றது. அதனையும் அவன் அடைய முடிப்படுவான். எனவே அவன் தொடர்ச்சியாக ஊக்கப்படுத்தப்பட வேண்டும்:

**வே மணியாறுங்**  
விரிவுரையாளர், பிராந்தியகூட்டுறவுக்குறுப்பாணம்.

நிறுவனத்தில் வேலைக்கமர்த்தப்பட்டவர்களை ஊக்கப்படுத்துவதென்பது தொடரான வேலைக்கஞ்சமமாகும் இதற்காக நிசோந்த. நிசோராதபல ஊக்கப்படுத்தல் நடவடிக்கைகள் இடம்பெற்று வருகின்றன இவை வேலையிலும் அதன்குழுமிலும் வழங்கப்படுவது மட்டுமன்றி வேலையூட்டாகவும் கிடைப்பதற்கு வழி காணப்படுவன. வழங்கியில் பின்வருவது ஊழியர்களை சாதாரணமாக ஊக்கப்படுத்தும் நடவடிக்கைகளாகும்.

- \* ஊழியர்களது விருப்பத்தை அதிகரிக்க கூடியவாறு பொறுத்தமான வேலையை வழங்குதல்.
- \* வேலையை சரிவர ஆற்றுவகுக்கு வசதியாக தேவைப்படும் பயிற்சிகளை வழங்குதல்.
- \* ஊழியர்களது அக்கறையை அகிக்க கூடிய ஊக்கப்படுத்தல் நடவடிக்கைகள் பிரபலம் பெற்றுவந்துள்ளன.
- \* அதிகாரத்தில் போட்டாடுகள்

\* வேலையில் தோற்றுக்கூடிய சலிப்பு மூலம் தன்மையை நிவர்த்திக்கும் வகையில் சுழற்சியினரை வேலையை அறிமுகப்படுத்தல்.

\* காக்க்கொடுப்பனவுகளான சம்பளம் ஏற்றார், உபகாரப் பணக்கொடுப்பாவு போக்கற நிசராந்த ஊக்குவிப்புக்களை வழங்குதல்.

\* சுகாதார மேதுகிக் நலன்களை இலவசமருத்துவ போக்குவரத்து, குழியிருப்பு வசதிகளை வளங்கநட வடிக்கை எடுத்தல்.

\* வேலை சம்பந்தமான அபிப்பிராயங்களை எடுக்கக்கூறும் வேலையில் பின்னாட்டி என்பதனை நடைமுறைப்படுத்தல்.

\* நிறுவனத்தின் வேலையில் முன்னேறுவதற்கான வாய்ப்புக்களை அதிகரிக்காதிருத்தல்.

\* ஊழியர்களுக்கிடையே பக்காரி பினான தவிர்த்து நடைவிலக்கொள்ளக்கூடியக் கொண்டுவருதல்.

\* ஊழியர்களது வேலையை அங்கீரிப்புதன் அவர்களுக்கு புகழ்ச்சி யையும் பரிக்கணையும் வழங்குதல்.

\* ஊழியர்களுக்காலத்துக்கூடு காலம் கோண்றுகின்ற தேவைகளை அறிந்து, அவற்றை நிவகிப்பதற்கான திருப்பதிகளை வழங்குதல்

என்ற வகையில் சாதாரணமாக எல்லா நிறுவனங்களும் பின்பற்றக் கூடிய ஊக்கப்படுத்தல் நடவடிக்கைகள் பிரபலம் பெற்றுவந்துள்ளன.

### ஊக்கப்படுத்தல் போட்டாடுகள்

### Motivation Theories

தனிப்பட்டவர்களது விருப்புக்களை நிறைவேற்றுவதனாலே நிறுவனத்தின் கூடியவர்களைத் தூண்டிம் ஒரு செயற் காலத்தோடு தேவைப்படுத்துகின்றது. இதன்படி ஊழியர்களுக்காலத்தோடு தேவைகள் இனங்காணியட்டுகிறுக்கின்கூடு வழங்குதல் வழங்கப்படுவதும் இதன் மூலம் நிறுவனத்தின் கோண்களை அவைக்கு வழங்குதல் விதம் பணிபில் வந்தார் காட்டும் அதிக கறைகால பிரதிப்பகாரமான முகாமையாளர் ஊழியர்களுக்கு பல வாய்ப்புக்களை வழங்குதல் வழங்குதல் விதம் கொண்டுவருதல்.

# இலங்கையில் குடிசனத் தொகை மதிப்பீடு

இது குடிசனத் தொகை மதிப்பீட்டு ஆண்டாகும் இலங்கை மக்களிடையே தற்காலிகமாக மறக்கப்பட்டிருந்த குடிசனத் தொகை மதிப்பீடு என்ற வார்த்தை மீண்டும் பேசப்படும் ஒரு விடயமாக இவ்வாண்டு நினைவுறுத்தப்பட உள்ளது.

இது நீண்ட கால இடைவெளிக்குப் பின்னர் பிரயோகிக்கப்படுவதாலும், பல ஆண்டு காலமாக இதைப் பற்றி இந்நாட்டு மக்களால் எண்ணிக் கூடப்பார்க்க நேரமில்லாதிருந்தமையினாலும் இதன் முக்கியத்துவமும் பயன்பாடும் இன்று வளரும் சமுதாயத்தினிடையே விளக்கப்பட வேண்டிய ஒன்றாக ஆகிவிட்டுள்ளது.

குடிசன மதிப்பீடு என்றால் என்ன? இது ஏன் மேற்கொள்ளப்படுகிறது? எவ்வாறு மேற்கொள்ளப்படுகிறது? இதன் நோக்கம் என்ன? பயன்பாடு என்ன? என்பன போன்ற கேள்விகள் இதைக்கொண்டிருக்கின்றன எல்லை வரையறைக்குப்பட்டாக வொரு நாட்டிலும், குறிப்பிட ஒரு கால எல்லைக்குள் வசிக்கும் மக்கள் தொகையை கணக்கிடுவதும் அதன் மதிப்பீடு செய்வது ஒரு குடிசனத் தொகை கணக்கெடுப்பாகும்.

1941ம் ஆண்டில் மேற்கொள்ளப்பட வேண்டியிருந்த குடிசனக் கணிப்பு இரண்டாக ஈக மகா யுத்தம் காரணமாக பின்போடப்பட்டு 1946ம் ஆண்டில் மேற்கொள்ளப்பட்டது. இதேபோல் 1651ம் ஆண்டு நிகழ்விருந்த மதிப்பீடு அக்கால கட்டத்தில் இலங்கையில் மிக மோசமாக நிலவிய ஏழுதுக் காள் பற்றாக்குறைகாரணமாகபின்தன்னப்பட்டு 1953ம் ஆண்டில் செயல்படுத்தப்பட்டது 1963ம் ஆண்டு லும் 1971, 1981 ஆகிய ஆண்டுகளிலும் கணக்கெடுப்பு நிகழ்ந்தது 1991ம் ஆண்டு மேற்கொள்ளப்பட்டிருக்கவேண்டிய குடிசனக் கணிப்புத் தொடர் அப்போது நிலவிய உள்நாட்டு நிலமைகள் காரணமாக மேற்கொள்வது தனிக்கப்பட்டது. புதியமில்லையத்தில் 2001ம் ஆண்டு மேற்கொள்வதற்கு ஏற்பாடாகியுள்ள குடிசனத் தொகையை மதிப்பீடுகள் அதிசயத்திற்குரிய பல தரவுகளை யும், தகவல்களையும் கொண்டதாக அமையும் எனவும் எதிர்பார்க்கப்படுகிறது.

இலங்கையின் ஆரயப்கால குடிசன மதிப்பீடுகள் குறிப்பிட்ட ஒரு சில நோக்கங்களின் அடிப்படையிலேயே மேற்கொள்ளப்பட்டன. 1786ம் ஆண்டு கிழக்கிந்தியக் கம்பனியின் அதிகாரத்திற்குப்படிக்குறந்த கரையோர மாகாணங்களில் மாத்துரம் மேற்கொள்ளப்பட்ட இக்கணக்கெடுப்பு மக்களிடமிருந்து வரி அறவிடுவதையே பிரதான நோக்கமாகக் கொண்டிருந்தது. இதன் பிரகாரம் அப்பிரத்த சுதந்தன்சனத்தொகை 817,000 ஆக கணக்கிடப்பட்டது.

1796ம் ஆண்டு ஒல்லாந்த ஆட்சியாளர்கள் பிரித்தானியரிடம் சரணடைந்த பின் இதே ஒரையோர மாகாணங்களில் மேற்கொள்ளப்பட்ட கணக்கெடுப்பின் பிரகாரம் சுன்ததொகை 700,000 ஆக இருந்தது. 1808ம் ஆண்டுக்கும் 1810ம் ஆண்டுக்கும் இடையே இடம் பெற்ற உணவுநாளை அடிப்படையாக கொண்டே இம் மதிப்பீடு மேற்கொள்ளப்பட்டது. 1814 ஆண்டு பிரித்தானிய ஆட்சியாளர்கள் இன்னும் ஒரு கணக்கெடுப்பை மேற்கொண்டனர் இலங்கையில் ஏற்பட்ட பஞ்சத்தைத் தொடர்ந்து மேற்படி பிரதேசத்தில் மேற்கொள்ளப்பட்டது இதன் அடிப்படையில் சுன்ததொகை 192,000 என மதிப்பிடப்பட்டது.

குடிசன மதிப்பீடு என்றால் என்ன? இதுவரை மேற்கொள்ளப் படுகிறது? எவ்வாறு மேற்கொள்ளப்படுகிறது? பயன்பாடு என்ன? என்பன போன்ற கேள்விகள் இதன்காரணமாக எழுகின்றன எல்லை வரையறைக்குப்பட்டாக வொரு நாட்டிலும், குறிப்பிட ஒரு கால எல்லைக்குள் வசிக்கும் மக்கள் தொகையை கணக்கிடுவதும் அதன் மதிப்பீடு செய்வது ஒரு குடிசனத் தொகை கணக்கெடுப்பாகும்.

1815ம் ஆண்டு கண்டி இராச்சியம் பிரித்தானியாவிடம் வீழ்ச்சி அடைந்ததைத் தொடர்ந்து முழு இலங்கையுமே பிரித்தானியா வசமாகியது. 1824ம் ஆண்டு நிர்வாக வசதி திகளையே நோக்காகக் கருதி முழு இலங்கைக்குமான முதலாவது குடிசன மதிப்பீட்டை இந்த ஆட்சியாளர்கள் நடத்தனர். இதன் பிரகாரம் ஆட்சன தொகை 890000 ஆக இருந்தது.

1868ம் ஆண்டு ஆட்சனக் கணக்கெடுப்பு கட்டளைச் சட்டம் நிறைவேற்றப்பட்டதைத் தொடர்ந்து முதன் முதலாக முறையிட்டியான குடிசனக் கணக்கெடுப்பை 1871ம் ஆண்டு வேலையே நடைபெற்றது.

அவ்வாண்டிலிருந்து தான் ஒவ்வொரு பத்தாண்டுகளுக்கும் ஒரு தடவை குடிசனத் தொகை மதிப்பீடு மேற்கொள்ளப்பட்டு வருகிறது. இவ்வாறு இது மேற்கொள்ளப்பட்டு வந்தாலும் கூட தேவைகளின் நிமித்தம் மேல்வழுந்த வாரியான கணக்கெடுப்புகளும் சில சுந்தரப்பங்களில் மேற்கொள்ளப்பட்டு வருகின்றன. இது தீவு முழுவதிலும் பிறப்பு, இறப்பு ஆடியவற்றின் குறிப்புக்களின் அடிப்படையில் மேலேட்டமாக மதிப்பீடுகளின்றன. இவ்வாறான கணிப்புகள் எப்போதும் உண்மையான தகவல்களை தரத் தவறிவிடுகின்றன.

குடிசனத் தொகை மதிப்பீடு என்பது தேசிய நாட்களின் கொள்ளுதலுக்கும் கொள்ளுதலுக்கும் கரியமாகும் எனவே இது மிகவும் பொறுப்புணர்வுடன் நூற்றுக்கு நூற்று விதம் பிழையின்றிசரியாக உறுதியாக மேற்கொள்ளப்படவேண்டிய ஒன்றாகும். குத்து மதிப்பான தகவல்கள் உரிய பயண்களை வழங்க மாட்டாது.

## இலங்கையில் குடிசனத்...

(மேபக்கத் தொடர்ச்சி)

இன்று சனத்தொகை சம்பந்தமான சரியான தகவல்களையும் சேகரித்துக்கொள்வதற்கானபலநடை முறைகள் உள்ளன. தொகைமதிப்பீடு செய்தல், பர்ட்சார்த்தக் கணக்கெடுப்பு, அலுவலக அறிக்கைகள் மூலம் தகவல் திரட்டல் போன்ற வைகளே அவைகளாகும்.

நாட்டிலுள்ள சனத் தொகையின் அளவு பரம்பல் சமூக பொருளாதார நிலைமைகள் போன்ற முக்கிய பல தரவுகளைப் பெற்றுக்கொள்வதே மதிப்பீடின் முதல்திப்படை நோக்கமாகும். இவ்வாறான முற்றிலும் சரியான தகவல்கள் நாட்டின் தேசிய அபிவிருத்திக்கான திட்டங்களை வகுக்கும் பணியில் அரசுக்கு மிகவும் உதவும். நாட்டு மக்களின் தேவைகள் இனங்கள்கு உணர்ந்துவர்த்தி செய்வதற்கான செயற்பாடுகளை மேற்கொள்ளவும் அரசுக்கு இவ்வித தரவுகள் மிகவும் உதவுகின்றன. கடந்த கால நிகழ்கால நிலைமைகளை ஆராய்ந்து எதர்காலத்தில் ஏற்படுத்த நடவடிக்கைகளை மேற்கொள்ளவும் இம் மதிப்பீடுகள் துணை புரிகின்றன. குறிப்பாக அவ்வப்போது நாட்டு மக்கள் எதிர்நோக்க நேரும் எதிர்விளைவுகளை ஏற்படுத்தும் உணவு, உறைவிடம், கல்வி, தொழிற்துறை, சுகாதாரம், போக்குவரத்து போன்ற இன்னொரளை துறைகளில் நிலைமை குறைகளை நிறைவே செய்யவும், அவற்றின் அபிவிருத்தி வேகத்தில் கவனம் செலுத்தித்துவைக்கேற்ப மேம்படுத்தவும் நாட்டு வியர்தியில் மேற்கொள்ளப்படுத் து குடிசனப்பள்ளி விபர அடிப்படையினால் இதற்கு வெளியிட வேண்டும்.

மேலும் நாட்டின் நிர்வாகத் துறையின் செயற்பாட்டிற்கும் நேரத்தொகைகளை காலத்துக்கூக்காலாக வரையறை செய்வதற்குமான நடவடிக்கைகளுக்கு அரசாங்கம் மேற்படி சனத்தொகை மதிப்பீட்டுத் தகவல்களையே பயன்படுத்துகிறது. இதனாலேயே இத் தகவல்கள் முற்றிலும் சரியானவைகளாக இருக்க வேண்டும் என திர்பார்க்கப்படுகிறது.

குடிசனத்தொகை மதிப்பீடு கட்டம் கட்டமாகவே மேற்கொள்ளப்பட்டுகிறது. முதற்கட்ட மதிப்பீடின் போது மதிப்பீட்டு அலுவலர்கள் தமிழ்களை ஒதுக்கப்பட்டுள்ள பகு

தியில் ஒவ்வொருவீடுவீடாகச் சென்று ஒவ்வொருவர் பற்றிய பூரண விபரங்களை தொகை மதிப்பீடுப் படிவத்தில் பவுதி செய்வார்ட் பிறந்த திசதி, பால், உறவு முறை, பிரஜா சரிமை, தொழில் விவாக விபரங்கள் போன்றவை முக்கிய இடம் பெறுகின்றன. எனினும் இப்புறை மதிப்பீடின் போது மேலும் பல முக்கிய தகவல்கள் திரட்டப்பட உள்ளனமையும் குறிப்பிடத்தக்கது. இதற்கான விபரக்கொத்து தற்போது ஆய்வு நிலையில் உள்ளது.

இரண்டாவது கட்டமதிப்பீடின் போது எல்லாக் குடியிருப்பாளர்களது எண்ணிக்கை சரி பார்க்கப்படுவதே நடைபெறும். முதற்கட்ட மதிப்பீடின் போது தகவல் திரட்டிய இடங்களுக்கு மீளச் சென்று முன்னர் தகவல் வழங்கியோர் குடிகே உள்ளனரா என்பதே சரிபார்க்கப்படும். அவ்வேளை முன்னர் தகவல் வழங்கிய ஒருவர் அங்கே பிரசங்கமாகி இல்லை என்றால் அவர் இரண்டாம் கட்டக் கணிப்பில் சேர்க்கப்பட மாட்டார். பதி வாக புதிய ஒருவர் மேலதிகமாக இருந்தால் அவரின் தகவல்கள் பெறப்பட்டுக்கொள்கூடுப்பில் சேர்த்துக் கொள்ளப்படுவார். இது போன்று இறுதிப்புள்ளி விபரக் கணிடபின் போது பல சிறப்பம்சங்கள் புதுத்தப்படுக, இதிலேவளி யரங்கை கணக்கீடுப்பு என்பது மிக முக்கியமான இடத்தைவகிக்கும். இது ஒருவர் பல்வேறு காரணங்களை முன்னிட்டு வீட்டுக்கு யே விரைவு உரை தினத்தில் செல்ல வேண்டிய நிர்ப்பந்தமிர்ப்பட்டால் தொழிலங்களில், பாதையில் அல்லது வாகனத்தில் வைத்து அவர்கள் கணக்கெடுக்கப்படுகின்றனர். இது வேலை விரைவு மதிப்பீடு என அழைக்கப்படுகிறது.

இறுதித் தொகை மதிப்பீட்டுத் தினத்தன்று நாட்டுமக்களுக்கு விசேட எச்சரிக்கை ஒன்று கீடுக்கப்படுகிறது மர்ய தினத்தன்று மாலை 6-00 மணிமுதல் நன்றிரவு 12-00 மணிவரை அல்லது குறிப்பிடப்படும் நேரம் வரை சகலரும் தத்தமது வீடுகளில் கட்டாயமாகத் தங்கி இருக்க வேண்டும் என்பதே இந்த கட்டாய எச்சரிக்கையாகும். அவசரச் நிமித்தம் வெளிச் செல்வதாயின் அல்லது தமதுதொழில் தவிர்க்க ஆடியாத பிரயாணம் என்பன தொடர்பான சந்தர்ப்பங்களின் போது அவ்வாறானோர் பொது விதி களில் அல்லது வாகனங்களில் வைத்து கணக்கெடுக்கப்படுகின்றனர். இத்த

கையமதிப்பீட்டுக்கூடுபடுபவர்கள் அனைவரும் தாம் இரு தடவைகள் கணக்கெடுக்கப்படாதிருக்கும் பொருட்டு உடனடிச் சான்றிதழிழான்று ஸ்தலத்திலேபே வழங்கப்படுகிறது.

இது தவிர உரிய கால கட்டத் தில் நாட்டில் தங்கியிருக்கும் வெளி நாட்டு உல்லாசப் பயணிகள் கூடவிசேட மதிப்பீட்டுப் படிவமொன்றின் மூலம் மதிப்பீட்டுக்குள்ளாக்கப்படுகின்றனர்.

இவ்வாறு பல கட்டங்களில் மேற்கொள்ளப்படுகின்ற குடிசனத்தொகை மதிப்பீட்டு தகவல் தொகுப்புகள் தொடர்பான பெறுபேறுகள் அரசு மட்டத்தில் பிரசரமாக வெளிப்படப்படுகிறது. இப்பெறுபேறுபேறுகள் நாட்டின் மொத்த குடிசனத் தொகை வயது, பால், இனாஸ், சமயம், போன்ற அடிப்படைகளிலும் கல்வித் தராதரம், தொழில், போன்ற இன்னோரன்ன அடிப்படைகளிலும் வகுக்கப்பட்டு விரிவாக விளக்கப்பட்டிருக்கும்.

குடிசனத்தொகை மதிப்பீடு என்பது குறிப்பிட்ட ஒரு நோக்கத்தை அடிப்படையாகக் கொண்டு மாத்திரமில்லாது பரந்தபட்ட பல்வேறு தரங்களிலான நோக்கங்களிலான அடிப்படையாகக் கொண்டே மேற்காள்ளப்படுகிறது இம் மதிப்பீட்டு நடவடிக்கைகளின் போது சுமார் ஒரு இலட்சம் உத்தியோகத்தர்கள் வரை சுடுபடுத்தப்படவுள்ளதோடு சில கோடி ரூபாய்கள் வரை நிதியும் செலவிடப்பட வேண்டியுள்ளது.

### வரவேற்கிறோம்.

ஷட்டிரோவாளர்கள், ஏழுத் தாளர்களிடமிருந்து கதை, கட்டுறை, கல்வித் தொடர்பான அறிவு விடயங்களை எதிர்பார்க்கின்றோம். எழுதும் தாளில் ஒரு பக்கத்தில் மட்டும் சருக்கமாக எழுதி,

ஆசிரியர் ஜக்கியதீபம் யாழ், மாவட்டக் கூட்டுறவுச் சபை, விசித்தங்கம் மண்பை 2ம் மாடி, இல 12, காங்கோணத்துறை விதி, யாழ்ப்பாணம். என்னும் முகவரிக்கு அனுப்பி வையுங்களா?

## முகாமைத்துவத்தில்...

(ம் பக்கத் தொடர்ச்சி)

வழங்குவதுடன் தூண்டுதல் கோட்பாடுகள் சம்பந்தப்பட்டுள்ளன. நடைமுறையிலுள்ள தூண்டுதல் கோட்பாடுகளின் அடிப்படையில் இருபிரிவுகள் கொண்டு வரலாம். அவையாவன;

1. உள்ளடக்கக் கோட்பாடு  
content theory

2) செய்முறைக் கோட்பாடு  
process theory

உள்ளடக்கக் கோட்பாடு என்பது ஊழியர்களை தூண்டுவதற்கு அடிப்படையில் என்ன காரணமாகவுள்ளது என்பதனை உள்ளடக்கங்களும் கோட்பட்டு கணக்குவதாகும். செய்முறைக் கோட்பாடு என்பது எவ்வாறு ஊக்கப்படுத்தப்படுகின்றது எப்பதில் கவனம் செலுத்துவது செய்முறைக் கோட்பாடு எனவும் அமைக்கப்படுகின்றது இங்கு உள்ளடக்கக் கோட்பாட்டுக்கு உதாரணமாக மாஸ்லோவின் வரிசை தேவைக் கோட்பாட்டையும் கோஸ் போக்கின் இரு காரணிக் கோட்பாட்டையும் குறிப்பிடலாம் இவ்வாறே செய்முறைக் கோட்பாட்டுக்கு உதாரணமாக எதிர்பார்ப்புக் கோட்பாடு, சமறிலைக்கோட்பாடு என்பவற்றைக் குறிப்பிடலாம்.

மாஸ்லோவின் படிமுறைத் தேவை மற்றிய கோட்பாடு

Maslow's Needs Hierarchy Theory

அமெரிக்க சமூகவிபலாளரான ஆபிரகாம் மாஸ்லோ என்பவர் 1943 ஆம் ஆண்டு இவ்வரிசைத் தேவைக் கோட்பாட்டினை முன்வைத்துக்களார் இதன்படி மனிதவர்க்கம் என்றும் தேவையைக் கொண்டிருக்கும். ஒரு பிராணி என்றும் இதன் காரணமாகவே அது கொண்டிருக்கும். ஒரு தேவைபூர்த்தியானதும் இன்னொரு தேவை தோற்றி புதிய கிருப்தியை நாடி நிற்கும் என்பதும் மாஸ்லோவின் கருத்தாகும் எனவே தேவை தோன்றுவதும் திருப்தியை நடைவதும் என்றுமே வேண்டப்படும் தொழிற்பாடுகளாகும் இதனால் ஊழியர்களைத்திருப்திப்படுத்தி தூண்டுதலை மேற்கொள்ள விரும்பினால் அவர்களின் தேவைகளை இன்மக்கண்டு திருப்திகளை வழங்குவதும் அவசியமாகின்றது

மாஸ்லோவின் கருத்துப்படி

தேவை வரிசையாகத் தோன்றும் என்கொள்ளப்படுகின்றது இதன் படியே “தேவைகளின் வரிசைக் கொள்கை” என்பது உருவாக்கப்பட்டது ஊழியர்களுக்கு தோண்றக்கூடிய தேவைகளை ஜிந்தாக வகைப்படுத்தலாம்;

1. உடலியற் தேவை
2. பாதுகாப்புத் தேவை
3. சமூகத் தேவை
4. கெளரவத் தேவை
5. தன்னலத் தேவை

### உடலியற் தேவை

மனிதன் உயிர் வாழ்வதற்கு அவசியமான உணவு, உடை, உறையுள் ஆகிய மூன்று தொடர்பான தேவைகளைக் குறிப்பதாகும். இது எல்லா வகையான ஊழியர்களுக்கும் இதைக்கூடிய தேவையாகவுள்ளது. ஊழியர்களுக்குப் போதுமான சம்பளக்கொடுப்பனவை வழங்குவதன் மூலம் திருப்தியை மழுங்கழுதியும், இங்குமட்டுமே பணம் தூண்டுதற் காரணியாக இருக்கமுடியும்.

### பாதுகாப்பு தேவை

இது உடலியற் தேவை திருப்தியானதும் தோன்றும். தேவையாகும். உயிர், உடமைகள் தோழில் போன்ற வற்றுக்கு பாதுகாப்பைவேண்டுவதாக இத்தேவை அமையும் தொழிலில் நிரந்தரத் தன்மையை வேண்டி நிற்பது இத்தேவைக்குள் அடங்கும்.

### சமூகத் தேவை

இது பாதுகாப்புத் தேவை பூர்த்தியானதும் தோன்றுவதாகும் சமூகத் தேவையிலே சமூகத்துடன் இணைந்து வாழுதல் ஏனை யோரில் அன்பு செலுத்ததல் உறவுகளைப் பராமரித்தல் குழுவில் அங்கத்துவம் பெறவிரும்புதல் போன்ற வற்றறைக் குறிப்பதாகும்

### கெளரவத் தேவை

இது சமூகத் தேவை பூர்த்தியானதும் தோன்றுவதாகும் இதுகயகெளரவத்தை மையபாகக் கொண்டிருக்கும் பலத்தைக் கொண்டிருத்தல், ஏனை யோரால் கெளரவிக்கப்படுதல், சமூக அந்தஸ்தைக் கொண்டிருத்தல், மதிப்பைப் பெறுதல் என்பவற்றை அடக்கும் தன்னலத் தேவை

இது கெளரவதேவை பூர்த்தியானதும் தோன்றுவதாகும் ஒருவும் எவ்வளவு உக்கியதிபம் மாசி - 2001

உளவு உபர்நிலையைப் பெற முடியுமா அதனைப் பெற மற்படும் தேவையாகும். சொந்த அளவிற்கீழில் தொடராக அக்கறை கெலுத்தல் நாடளாவிய அலவது உலகளாவிய ரீதியில் தகவலங்களை ஏற்றல் என்பன முக்கியம் பெறும்;

கோஸ் பேர்க்கிள் இரு காரணிக் கோப்பாடு

### Herzberg's Two Factor Theory

மாஸ் லோவைத் தொடர்ந்து 1960 ல் களில் மேற்கொள்ளப்பட்ட ஆய்வினால் புதுத்தப்பட்டதாகும். இது உயர் மட்டத்தவரான பாறியியலாளர் கணக்காளர் ஆகியோரான்களுக்கிய வகையில் மேற்கொள்ளப்பட்டதாகும் இதில் வேலையில் அதிகருப்தியை ஏற்படுத்தும் காரணிகளும் திருப்திக்கான காரணி அதன் அடிப்படையில்

1. சுகாதாரக் காரணி

2) தூண்டுதல் காரணி என இனுவைகப்படும்.

சுகாதாரக் காரணி என்பது வேலையில் தோன்றும் அதிருப்திக்கான காரணிகள் சுகாதாரக் காரணி கள் என்பர். குறிப்பாக சம்பளம், வேலைநிலைத்து, வேலைநிபந்தனை வேலையில் பாதுகாப்பு, மேற்பார்வையின் தன்மை, நிறுவனத்தின் கொள்கை போன்ற வற்றறைக் குறிப்பிடும் இவற்றைப் பூர்த்தி செய்வதன் மூலம் ஊழியர்களுக்கு வேலை தொடர்பாக இருக்கும் அதிருப்தியை இல்லாமல் செய்து வேலையில் அவர்களை ஒழுங்காக ஈடுபட வேத்தும் இவற்றை வளங்கூதன் மூலம் திருப்தியோ, அசிருப்தியோ இல்லாத நடுநிலைக்கு கொண்டுவரப்படுவார்.

தூண்டுதற் காரணி என்பதோ ஊழியர்களை வேலையில் உற்சாகப்படுத்தும் காரணிகளாகக் கொள்ளப்படும் இது திருப்தியோ திருப்தியை மையோ என்ற நிலையைக்கடந்த நடுநிலையில் இருங்கும் ஊழியர்களை தூண்டும் நிலையைக் கொண்டு வருவதாகும். ஊக்கப்படுத்தும் காரணியாக பொறுப்புக்கள் வழங்குதல் அங்கீகாரம் வழங்குதல் சாதனை ஏற்படுத்தல் முன்னெற்றத்துக்கு வாய்ப்பளித்தல், பரிசுவழங்குதல், புகழ்ச்சி போன்ற வற்றறைக் குறிப்பிடலாம் இவ்வேலையின் திருப்தியைக் கொண்டு வரும்

(ம் பக்கம் பார்க்க)

## மேலதிகவருமானத்தைத்தரும்...

(இம் பக்கத் தொடர்ச்சி)

தயாரிப்பதாலோ அல்லது அவற்றை மீள்பாவணை செய்வதாலோ மாதாந் தம் இலட்சக்கணக்கான பணத்தை சம்பாதிக்க முடியும்;

எமது நாடு விவசாயநாடாக இருந்த போதும் பல கோடிக் கணக்கான பணம் செலவழித்தே தாவரங்களுக்குத் தெவையான செயற்கைப் பசனாக்களை இறக்குமதி செய்கின் நோக் குடும்பத்தினிடபா, மலேசியா போன்ற நாடுகளில் உக்குக் கடிய சேதங்கைப் பசனாக்களை இயற்கையான மூறங்களிலுக்காகவைத்து அவற்றையே பயிர்களுக்குப் பசனாயாகப் போடும் திலையை உருவாக்கியுள்ளனர்.

திண்மக் கழிவுகளில் உக்கை இயற்கைப் பசனாயாகப் பாவிப்ப நால் எமக்கு இயற்கைச் சூழலை மாகறாது பேண முடியும். அத்துடன் செயற்கைப் பசனாக்களால் மண்ணுக்கும் தாவரங்களுக்கும் ஏற்படக்கூடிய தீய விளைவுகளைத் தடுத்து நிரமான விளைச்சுகளைப் பெற முடியும். இங்கையிலுள்ள பெரும்பாவனை மக்கள் தமது வீட்டை மிகுந்த துப்பரவாக பேண முயற்சிக்கும் அதே சமயம் வீட்டுக்கழிவுகளை எவ்விதமுன் யோசனை என்று இன்றி வீதியில் எறிந்து விடுகின்றனர். அங்கை எரித்து விடுகின்றனர். இது எமது மக்களின் குயநலத் தையும் அறியாமையையும் காட்டுகின்றது.

இவ்வாறு வீதிகளில் எறியும் குப்பைகளை அல்லது எரித்துகின்றும் குப்பைகளை மிக வேகமாக உக்கக்கூடிய திண்மக் கழிவுகள் மந்தமாக உக்கக்கூடிய கழிவுகள், உக்காத கழிவுகள் சேர்க்கிற வரவேண்டும்; இவற்றில் உக்கக்கூடிய பதார்த்தங்களை நாளைடையில் இயற்கைப் பசனாயாகப் பாவிக்கலாம். இவற்கையைப் பொறுத்த வகை உக்காத பொருட்களால் உலோகங்களிலான பொருட்கள், பிளாஸ்டிக், கண்ணாடி, பொலித்தின் போன்ற பொருட்களை மீள்பாவனையில் ஈடுபடுத்துவதற்கான போதிய எவு வகுக்கள் இல்லாததினால் அவற்றை நிலத்தில் புதைப்பதற்குப் பதிலாக குப்பை சேர்க்க வரும் ஊழியர்களிடம் கொடுத்து விடுவது மேல் ஏனெனில் இவ்வாறு உக்காத பொருட்களை புதைப்பதால் மண்ணின் பதார்த்தப் பரிமாற்றமுள்ள (நீ. வாயு) கடைப்படுகின்றன.

உக்குக் கடிய பொருட்களான சமையல்களில் உணவுக்காகப் பெறப்படும் உயிவுப் பொருட்களின் மீது கள், ஈராமான உக்கக்கூடிய பொருட்கள் ஆயிவற்றின் மூலம் இயற்கைப் பசனை செய்து பாவிப்பதன் மூலம் எமது செயற்கைப் பசனை செலவை மிக இலகுவாகக் குறைக்கலாம்.

உக்குக் கடிய பொருட்களுக்கு இயற்கைப் பசனாயாக மாற கமார் 15 நாட்கள் செல்வதால் 15 நாட்களுக்கு ஒரு முறை உக்குக் கடிய தொட்டுக்களைத் துப்பரவாகச் செலவை மீடும்.

சொந்த வீடுகளில் பாரியளவில் குறிச்சுகள் இடைக்காதவரிகள் தமது தெருக்களிலுள்ள ஏனைய வீடுகளின் திண்மக் கழிவுகளைப் பெற்று இந்த இயற்கையான “இயற்கைப் பசனை தயாரிப்பால் நன்மை அடைற்று கொள்ள முடியும். அத்துடன் இவ்வாறு தயாரிக்கப்படும் இயற்கைப் பசனைக்கு சந்தைகளில் அதிகவீதிக்கு வாங்குவதற்கான கேள்வி உள்ளமை குறிப்பிடத்தக்கது. எம்மில் பலர் குப்பை சேர்த்து அவற்றை நெடுப்பிலிட்டு எரித்து விடுகின்றனர். இவ்வாறு எரிப்பதன் மூலம் வெளியாறும் காபன் பொன்னோசெட் காபனீரோட்டுக்கட்டு, கந்தகவீரராட்டுக்கட்டு போன்ற வாயுக்களால் குழல் மாசுடைய செய்கின்றமை குறிப்பிடத்தக்கது.

திண்மக் கழிவுகளின் மீள்பாவனை மூலம் போக்குவரத்துக்குத் தேவையான பணம் சிலவு ஆயிய இரண்டையும் மிக்க அளவுக்கு குறைத்துக் கொள்ள முடியும்.

கழிவுகளில் தொற்று நோய்க்கிருமிகள் இருப்பதால் அவற்றை எரித்து விடும் போது இந்நோய்க்கிருமிகளும் அயிலில் உள்ள குழலில்பரவி குழல் மாசுடைத்தலை அதிகரித்துகிறது. அத்தகை நோய்களையும் ஏற்படுத்திவிடும் ஆளால் இயற்கைப் பசனை தயாரிப்பில் ஈடுபடுத்துவதால் இத்தாக்கத்தைக் குறைக்க முடியும். இவை, குழம் தடுக் கழிவுகளை நன்றாக உரைவதற்கு கையெல்லாற்றுக்குத் தேவையான எரிபொருட்களை பாவிக்க முடியும். இதன் மூலம் எரிபொருட்களை செலவைக்குறைக்க வேண்டும்.

தற்போது இலங்கையில் தவழும் நிலையில் உள்ள திண்மக் கழிவு

## முகாமைத்துவத்தில்.

(இம் பக்கத் தொடர்ச்சி)

மாலி வோ ஸி ஸேட்பாட்டுக்கும் கேஸ் பேசுக்கி ஸேட்பாட்டுக்கும் கைபே காணப்படும் உறவு யாதே விக் கூர்மட்டத்தேவைகள் எல்லாம் தாங்குதற் காரணிகளாகவும் கீழ் மட்ட தேவைகள் எல்லாம் காாதாரத் காரணியாகவும் கொள்ளப்படும்.

### அல்டெவரின் கோஸோடு

Aldefr's E. R. G Theory

மாலிலோ கோப் போர்க் குகி யோசைத் தொடர்த்து உள்ளடக்கக் கோட்பாட்டை வெளியிட்டவரே அல் போவர்ஜுவார் இவர் ஊழியர்களுக்கு தோன்றக்கூடிய தேவைகளை முறைக்கவுத்தார்.

1. தொடர்நிதிக்கும் நேரவை.

2. உறவு கொள்ளும் தேவை.

3. வளர்க்கித் தேவை.

தொடர்நிதிக்கும் தேவையின் உணவு, டைட், உறையுள், பாதுகாப்பு போன்ற தேவைகள் உள்ளடக்கப்படும் உறவு கொள்ளும் தேவையிலே அங்கு செலுத்தக், இணைந்து வாழுதல், குழுவில் ஈக்கந்து வரும் பெறங் போன்றவை அடக்கப்படும் மாற்றாக வளர்க்கி தேவையிலே கொர வத்தேவையும், தன்னிலத்தேவையும் அடக்கப்படும். இவை முறையே கீழ் மட்ட, உயர்மட்ட ஊழியர்களுக்கும் உரியவாக அமையும்.

நிறுவனம் ஒன்றுக்கு அவசியமான வளங்கள் ஆளுவியானது மிக முக்கியமானதாக உள்ளது இவ் ஆளுவியானதைத் தீர்மானிக்க முறையான மூறங்களும் உக்குவிப்பு முறைகள் அவசியமாகின்றன.

அகற்றல் மற்றும் மீள் பாவனை செய்தல் போன்ற திட்டம் எதிர்காலத்தில் வெற்றியளிக்குமாயின் நூய்மையான இயற்கைச் சூழலுடன் கூடிய நகரங்களை உருவாக்க முடியும் என்பதில் ஏந்தேகமிக்கன. அதுவரை ஒவ்வொரு வீடுகளிலும் இது திண்மக் கழிவுகளில் மீள்பாவனை முகாமைத் துவத்தை மேற்கொண்டு நால்தழு செலவைகளை மக்களுக்கு குறைத்துக் கொள்ள முடியும்.

# பொதுஅறிவு-GENERAL KNOWLEDGE

வினாக்கள் கருவிகள்

- ❖ வெற்றி ரோமீட்டர் - திரவ்யங்களின் அடர்த்தி தீய அளக்கும் கருவி.
- ❖ சிக்டர் அளவுத்திட்டம் - ஸுமிஅதிர்ச்சியை அளக்கும் அளவுத்திட்டம்.
- ❖ ஒடியே மீட்டர் - ஓலியின் திறனை அளக்கும் கருவி.
- ❖ அல்டி மீட்டர் - விமானம் பறக்கும் போது உயர்த்தை அளக்கும் கருவி.
- ❖ அமீட்டர் - மின்னோட்டம் அளக்கப்பயன்படும் கருவி.
- ❖ அடியே மீட்டர் - ஓலியின் அளவை வளிமையை அளக்கப்பயன்படும் கருவி.
- ❖ அனிமோ மீட்டர் - காற்றின் வேகம் திசை என்பவற்றை அளக்கப்பயன்படும் கருவி.
- ❖ கலோரி மீட்டர் - வெப்பத்தின் அளவை வளிமையை அளக்கப்பயன்படும் கருவி.
- ❖ ரேடார் கருவி - விமானத்தின் திசை, தூரம் உட்பட பல்வேறு தேவைகளிடும் பதியும் கருவி.
- ❖ கலோநிப் - பொறுமானம் மீட்டர் - உடல் கொள்ளுதல்களைப் பெருக்கவின் வெப்பத்தின்னவு.

இலங்கை பற்றியது

- ❖ இங்கையின் தற்போதைய பரப்பளவு - 65610 சதுரகிலோ மீற்றர்
- ❖ நிலப்பரப்பில் கூடிய மாகாணம் வடமத்திய மாகாணம் இது 10472 சதுரகிலோ மீற்றர் பரப்பளவை உடையது.
- ❖ நிலப்பரப்பு கூடிய மாவட்டம் - அனுராதபுரம் இது 7180 சதுரகிலோ மீற்றர் பரப்பளவை உடையது.

- ❖ நிலப்பரப்பில் குறைந்த மாவட்டம் - தொழும்பு இது 700 சதுரகிலோ மீற்றர் பரப்பளவு உடையது.

- ❖ இலங்கையின் ஒரேயொரு பிரதான குடா நாடு யாழ்ப்பாணக்குடா நாடு

- ❖ நாட்டில் தற்போதுள்ள தேர்தல் மாவட்டங்கள் - 22 இல்லை யாழ்ப்பாணம், கிளிநொச்சி ஆகிய நிர்வக மாவட்டங்கள் இணைந்து யாழ்ப்பாணம் எனும் தேர்தல் மாவட்டமாகவுள்ளது. அத்துட்டின் வவு

னியா, மூலஸைத்தீவு, மன்னார் ஆகிய நிர்வகாக மாவட்டங்களும் நூம் வள்ளி என்ற தேர்தல் மாவட்டமாகவுள்ளது.

நாட்டின் தற்போதுள்ள நிர்வாக மாவட்டங்களின் எண்ணிக்கை - இருபத்தெட்டாண்டு (25) ஆகும்.

இலங்கையில் கூடுதலான மாவட்டங்களைக் கொண்ட மாகாணம் வடமாகாண மாகும் இதில் யரழப்பாணம், கிளிநொச்சி மூலஸைத்தீவு, மன்னார், வனியா ஆகிய மாவட்டங்கள் உள்ளன.

இலங்கையில் ஒலிபரப்புச் சேவைக்கெனப் பிரித் தனியரால் 1925 ஆம் ஆண்டு கொழும்பு ஒலிபரப்பு நிலையம் ஆரம்பிக்கப்பட்டது. சுதந்திரத்தின் பின் இந்நிலையம் 1949 ஒக்டோபர் 01 இல் இலங்கை வாண்பாலி எனப் பெயர் மாற்றம் பெற்றது. 1967 ஆம் ஆண்டில் இலங்கை ஒலிபரப்பு கூட்டுத்தாபனம் எனப் பெயர் பெற்றது.

**தொகுப்பு:** வே. ம மாறன்

## நோர்வே - NORWAY

- ❖ புரப்பு - 323,895 சதுர கி. மீற்றர்
- ❖ சனத்தொகை - 4.3 லில்லியன்
- ❖ தலைநகரம் - ஒஸ்லோ
- ❖ எழுத்தறிவு - 99%
- ❖ வாழுகின்ற இனமக்கள் - நோவியியர்
- ❖ அரசாங்கமொழி - நோர்வே
- ❖ நடையை - குரோனர்
- ❖ சமயம் - ஓதர், கிறிஸ்தவம்
- ❖ உற்பத்திகள் - அலுமினியம், மீன், கப்பல், தடதாசி, ஏண்ணெய்
- ❖ ஆயுட்கலாம் - 78.
- ❖ தலூவருமானம் - 24060

கடல் மட்டத்திற்கு தாழ்வாக இருக்கும் நாடுகளில் நோர்வேயும் ஒன்றாகும். இங்கு சூரிய ஒளியை எந்தேற்றும் காணலாம். மன்னராட்சி நடைபெற்ற நாடுகளில் இங்கு அலுமினிய, கடதாசி உற்பத்திகள் முக்கிய இடத்தை வகிக்கின்றன. இங்கு ஆகியில் வாழ்ந்த மக்கள் வேட்டையாடுதலிலும் மீன் பிடித் தலைலும் ஈடுபட்டதாக அறியப்படுகிறது கப்பல் போக்கு வரத்தில் ஈடுபட்டதாக அறியப்படுகிறது கப்பல் போக்குவரத்தில் ஈடுபட்டுள்ள நாடுகளில் நோர்வேயும் ஒன்றாம்.

**தரமினா**

## கூட்டுறவு இயக்கத்தின்:

(இம் பக்கத் தொடர்ச்சி)

மும் உருவாக்குவதற்கு வேண்டிய சட்ட ரீதியானதும் முகாமைத்துவ ரீதியானதும், விஞ்ஞான ரீதியானதுமான ஆலோசனைகளை அவர்களுக்கு கூறி அவர்களை வழிப்படுத்தி நீறிப்படுத்தி சங்கத்தை சிறப்பாக இயக்க வேண்டிய பொறுப்பும் பணியாளர் முகாமைக்கே உரியதாகும்.

பணியாளர் முகாமை நிர்வாகம் எடுக்கும் தீர்மானங்களையும் வேலைத் திட்டங்களையும் செயற்படுத்துவது மட்டுமன்றி சங்கத்தின் காரியாலய முகாமை, நிதி முகாமை, ஏர்த்தக முகாமை, சந்தைப்படுத்தல்முகாமை, வங்கிச் சேவை முகாமை போன்ற முகாமைத்துவ துறையின் நாளாந்த வேலைகள் யாவற்றையும், பொறுப்பேற்று திறம்பட்ட நடாத்த வேண்டிய பொறுப்பையும் பணியாளர் முகாமையினர் பெருமளவில் உடையவர்களாக விளங்குகின்றனர்.

சங்கத்தின் சொத்துக்களைப்பாது காக்கும் பொறுப்பு நிர்வாகத்திற்கு பெருமளவில் இல்லை. சொத்துக்களை பாதுகாத்தல் தொடர்பான தீர்மான மெடுத்தல், மேற்பார்வை செய்தல் ஆலோசனை வழங்கல் போன்ற பணிகளையே நிர்வாகம் புரிகின்றது ஆனால் பணியாளர்களே சங்கத்தின் சகல ஆவணங்களையும் சொத்துக்களையும் தமது பொறுப்பில் வைத்துப் பாதுகாத்து வருகின்றனர்.

மேற் கூறியவிளக்கங்கள் மூலம் ஒரு கூட்டுறவுச்சங்க முகாமையில் பணியாளர்கள் பெறும் முக்கியத்துவத்தை விளக்கிக்கொள்ளலாம். மக்ஸ் வெபர் (Max Weber) என்ற ஜேர்மனி நாட்டு சமூகவியலாளர் ஒரு நிறுவனத்தில் பணியாளர் துறையின் (Bureaucracy) முக்கியத்துவத்தை தெளிவாக விளக்கியுள்ளார். ஒரு நிறுவனத்தின் வெற்றியும் நல்லியக்கமும் பணியாளர்களின் அறிவு, அனுபவம், திறமை, நேர்மை, கடினசுழற்புப்பு விசுவாசம் என்பனவற்றிலேயே முழுமையாகத் தங்கியுள்ளதென்று குறிப்பிட்டுள்ளார். ஆதலால் ஒரு கூட்டுறவு நிறுவனத்தின் வெற்றிக்கும் நல்லியக்கத்திற்குடி சிறந்த பணியாளர்கள் இருக்க வேண்டியது மிக அவசியமாகும் ஒரு கூட்டுறவுச் சங்கம் சிறந்த பணியாளர்களைப் பெற்றுக் கொள்ளுவதற்கு அதன் நிர்வாகம் பின்வரும் நடவடிக்கைகளைக்காலச் தாழ்த்தாது மேற்கொள்ள வேண்டும்.

1. கூட்டுறவுப் பணியாளர் தியமனம் பதவி உயர்வு இடமாற்றம் என்பன தனிப்பட்ட விசுவாசத்தையும் விருப்பு வெறுப்புக்களையும் கொண்டதாக அமையாது திறமை தகுதி என்பன்வற்றினை அடிப்படையாகக் கொண்டதாக அமையவேண்டும்,
2. பணியாளரின் கடமை பொறுப்பு அதிகாரம் அந்தஸ்து தொடர்பு முறை என் உரிமைகள் தெளிவாக எழுத்தில் வரையறுக்கப்பட்டிருக்க வேண்டும்.
3. சங்கத்தையும் ஊழியரையும் பாதிக்காதவாறு இருபகுயினரும் அபிவிருத்தியடையக் கூடிய வகை களில் நிதியான நியாயமான சம்பளத்திட்டங்களும் ஊக்குவிப்புத்திட்டங்களும் சங்கத்தில் நடைமுறைப்படுத்தப்பட வேண்டும்.
4. நிறுவனத்தின் நாளாந்தப்பணிகள் எவ்வாறு செய்யப்பட வேண்டுமென்பது தொடர்பான ஒழுங்குவிதிகளுக்கு, நடைமுறைகளும் தயாரித்து ஒழுங்கப் பின்பற்றவேண்டும்.
5. நிறுவனத்தில் சிறந்த ஒழுங்குமுறை நிலவுவேண்டும். நிறுவனப் பணியாளர் அனைவரும் நிறுவனத்தின் சட்டம், விதி, ஒழுங்கு என்பவற்றை மதித்து அதற்கமைய ஒழுகவேண்டும் நிறுவனம் சிறந்த ஒழுங்குமுறைகளை உருவாக்குவதன் மூலம் சிறந்த மேற்பார்வை மூலம், இவற்றை மீற வோர் மீது பாராபட்சமற்ற முறையில் நடவடிக்கை எடுப்பதன் மூலமும் நிறுவனத்தில் சிறந்த ஒழுங்கையும் கட்டுப்பாட்டையும் பேணலாம்.
6. பணியாளர்களின் திறமையை அதிகரிக்கக்கூடியவகையில் தொழிற்பயிற்சி ஆலோசனை, மேற்பார்வை, கட்டுப்படுத்தல் என்பன செயற்றிறங் மிக்கதாக இருக்க வேண்டும்,
7. நிபுணத்துவம் மிக்க பணிகளைப் புரிவதற்கு துறைசார் நிபுணர்களின் சேவைபெறப்பட வேண்டும்
8. பணியாளர்களின் கடமைகள் தொழிற் பிரிப்பின் அடிப்படையில் பாகுபடுத்தி வளங்கப்பட்டிருக்க வேண்டும்.
9. பணியாளருக்கு வளங்கப்பட்டுள்ள அதிகாரமும் பொறுப்பும் சமமானதாக இருக்கவேண்டும். “அதிகார பொறுப்புச் சமத்துவத்தத்துவம்”, பின்பற்றப்பட வேண்டும்.
10. ஒரு பணியாளருக்கு ஒரு தலைவரே இருக்கவேண்டும் ஒருவரே ஒரு பணியாளருக்குச் சட்டமை இடவேண்டும்; “கட்டளையில் ஓரினத்தன்மை”; இருக்கவேண்டும்
11. இறுதித் தீர்மானத் தொகும் பொறுப்பினை முகாமையாளர் கொண்டிருப்பினும் முகாமையாளர் தீர்மானங்களை எடுப்பதற்கு முன்னர் தனது கீழ்ப்பணியாளர்களின் தகவல் களையும் ஆலோசனை களையும் போதியமட்டில் பெற்றுக்கொள்ள வேண்டும்.
12. நிறுவனத்தின் அதிகாரம் உத்தியோகத்திரிடையே மேலிருந்து கீழ் நோக்கிச்செல்வதாக இருக்குதல் வேண்டும் மேலதிகாரிகளுக்கு கடுதலான அதிகாரமும் கீழதி காரிகளுக்குக் குறைந்த அதிகாரமும் இருக்குதல் வேண்டும்.
13. மேற்படி அதிகாரவரினை மூறைபடியே செய்தித்தொடர்பும் மேலாக்கியதாகவும் கீழ் நோக்கியதாகவும் இருக்க வேண்டும். ஒவ்வொரு வரும் தனது மேலதிகாரியூடாகவே செய்தித் தொடர்பினையும் ஏனைய தொடர்புகளையும் மேற்கொள்ள வேண்டும்.
14. நிறுவனத்தில் முதலாளி தொழிலாளி நல் மூறவும் இணைப்பும் புரியுணர்வும் பூர்ணமாக நிலவேண்டும்.

### விளங்கில் சேர்க்கிலின் வழம்வில் ஒரு நாள்.

இங்கிலாந்தின் பிரதமராக வின் ஸ்டன் சேர்க்கில் பதவிவகித்த காலமது; இங்கிலாந்தின் பாராலுமன்றத்தில் எதிர்க்கட்சி பெண் உறுப்பினர் ஒருவருக்கு சேக்கிலின்பீறு அவற்றை கோபமும் வெறுப்பும் இருந்து வந்தது.

ஒருநாள் பாராலுமன்றத்தில் இந்தப்பெண் உறுப்பினர் திட்டங்கள் எழுந்து “நான் உமது மனைவியாக மட்டும் இருந்திருந்தால் உம்மை நஞ்சுடிக் கொன்றிருப்பேன்” என்று கூக்குவில்டார்.

இந்தக் கூக்குரல் பிரதமர் சேர்க்கிலின் ஒன்றும் செய்யவில்லை சேர்க்கில் எந்தவிதமான பதற்ற மோ, கோபமோ, ஆத்திரமோ இன்றி மிகவும் இளகிய குரலில் கூறினார், “நீங்கள் எனக்கு மனைவியாக இருந்திருந்தால், நான் எப்ப வோ நஞ்சுடு தற்கெலவை செய்திருப்பேன். அந்தச் சிரமமும் உங்களுக்கு இருந்திருக்க மாட்டாது”.

சேர்க்கிலின் இந்த வார்த்தையைக் கெவிமூத்து அந்த எதிர்க்கட்சி பெண் பாராலுமன்ற உறுப்பினர் வாய்டைத்துப் பேயறைந்தது மாதிரி ஆனார்;

## சன்னாகம் பனை தென்னை வள அபிவிருத்திக் கூட்டுறவுச் சங்க, கிராமிய வங்கிக்கு கூ.ஆ.உ. ஆணையாளர் சு. கணேசமுர்த்தி பாராட்டு!

யாழ் மாவட்டத்தில் உள்ள பனை தென்னை வள அபிவிருத்திக் கூட்டுறவுச் சங்கங்களில் கன்னாகம் பனை தென்னை வள அபிவிருத்திக் கூட்டுறவுச் சங்கத்தின் கிராமிய வங்கியின் செயற்பாடு மிகவும் சிறந்து விளங்குகிறது. அங்கத் தவர்களுக்கு அவர்களது வாழ்வை மேம்படுத்தக் கூடிய வகையில் நல்ல பல திட்டங்களை நடைமுறைப்படுத்தி வருவது பாராட்டத்தக்கதாகும்.

கன்னாகம் பனை, தென்னை வள அபிவிருத்திக் கூட்டுறவுச் சங்கத்தின் கிராமிய வங்கியின் முதலாம் ஆண்டு நிறைவு விழாவில் பிரதம வெள்ளூடு

### தமது சொந்தமுதலீடு.

(முதல் பக்கத் தொடர்ச்சி)

நிதியினை சிறந்த முறையில் முகாமைத்துவம் செய்யாமையினாலேயே ஏற்படுத்துவதாக உள்ளது என்கூட கூட்டுறவு நிறுவனங்கள் தமது நிதிமுகாமைத்துவத்தை சிறந்த முறையில் பராமரித்து சங்கங்களை சிறந்த முறையில் வழி நடாத்திச் செல்ல வேண்டும் என்று கூறினார்.

கருக்கரங்கின் நோக்கம் தொடர்பாக யாழ் பல்கலைக்கழக வணிகத்துறைத் தலைவர் திரு. க. தேவராசாவும் 'கூட்டுறவில் நிதி முகாமைத்துவம்' என்னும் தலைப்பிலும், கூட்டுறவில் நிதி முகாமைத்துவத்தின் முக்கியத்துவம் என்னும் தலைப்பிலும் யாழ் பல்கலைக்கழக வணிகத்துறை சிரேஷ்ட விரிவுரையாளர் திருமதி ஆர். மோநெந்திராசாவுக், "நிதிமுகாமைத்துவத்திற்கும், சந்தைப்படுத்தல் முகாமைத்துவத்திற்கும் இடையிலானங்களும் நிறைவேலைப்பிலும், ஆய்வு 'Sowt' என்னும் தலைப்பிலும் யாழ் பல்கலைக்கழக வணிகத்துறை விரிவுரையாளர் திரு. கே. சிவராசாவும், கூட்டுறவு நிறுவனங்களில் முதலீட்டுத் திட்டங்கள்" என்னும் தலைப்பில் யாழ் பல்கலைக்கழக

வினந்தினாகவும் கலந்து கொண்ட கூட்டுறவு அபிவிருத்திடுதலி ஆணையாளர் (ப. தெ. வளம்) திரு. சு. கணேசமுர்த்தி, மேற்கண்டவாறு பாராட்டிச் சூறினார்.

சங்கத் தலைவர் திரு. க. மெய்யமகன் தலைமையில் நடைபெற்ற இவ்விழாவில் திரு. சு. கணேசமுர்த்தி தொடர்ந்து பேசுகையில் கூறியதாகும்:

சங்கத் தினால் நடாத்தப்படும் பாலர் பாடசாலை மாணவர்களுக்கு இவ்வங்கியில் சேமிப்புக் கணக்கு ஆரம்பித்திருப்பது இவ்வங்கியின் செயற்பாட்டின் முக்கிய சிறப்பம் சமாகும் என்று கூறினார்.

வணிகத்துறை விரிவுரையாளர் திரு. ரி. வேல்நாம்பியும் 'முதலீட்டுக்கிட்டங்களை அடையாளம்காணுதல்' செயல் திட்ட அறிக்கையினைத்துத்தயாரித்தல் என்னும் தலைப்பில் வணிகத்துறை சிரேஷ்ட விரிவுரையாளர் திரு. வி. ஸ்வராநும் கலந்துரையாடினர்

### பயிற்சி பெறுவதுடன்..

(முபக்கத்தொடர்ச்சி)

யாழ் மாவட்ட கூட்டுறவு சபை நடத்தும் மனைப்பொருளியல் அடிப்படைப் பயிற்சி நெறியினை ஆரம்பித்துவைத்துப் பேசிய யாழ் மாவட்ட கூட்டுறவுச் சபைத் தலைவர் திரு. பெ. கணக்கபாபதி மேற்கண்டவாறு கூறினார்:

யாழ் மாவட்ட கூட்டுறவுச் சபையின் மாவட்ட மகளிர் குழுத்தலைசீதிருமதி, ரதி சோதிலிங்கம் தலைமையில் இல்லை ஆரம்பப்போக்கு நடைபெற்றது.

கூட்டுறவுச் சபைத் தலைவர் திருப் பெ. கணக்கபாபதி தொடர்ந்து பேசுகையில் கூறியதாவது:

யாழ் மாவட்ட கூட்டுறவுச் சபைகடந்த காலங்களில் இப்பயிற்சி நெறியினை மாவட்டத்தின் பல்வேறு திட்டங்களிலும் சங்கமட்டங்களில்

இவ்விழாவில் யாழ் மாவட்ட கூட்டுறவுச் சபைத் தலைவர் திரு. பெ. கணக்கபாபதி, கிராமிய வங்கியின் சமாச்சத் தலைவர் திரு. சி. வி. கே. சிவஞானம், வலி வடக்கு பிரதேச சபைத் தலைவர் திருமதி பா. ஸு. பாஸ்கரன், வலி தெற்கு பிரதேச சபைத் தலைவர் திரு. பாபு ஆகியோர் சிறப்பு விருத்தினர்களாகக் கலந்து கொண்டனர்.

இவ்விழாவில் 1999 - 2000 ஆண்டு விழாவில் பரீட்சையில் திந்தி அடைந்த மூன்று மாணவர்கள் உட்பட 108 முன்பள்ளி ஆசிரியர்களுக்கும், சங்கத்தின் கிராமிய வங்கியில் அங்கத்தவர்களே மேம்புக்கணக்குகள் ஆரம்பிக்கப்பட்டு சேமிப்புக்கணக்குப் பகுதிகளும் கையளிக்கப்பட்டன.

வைத்து நடாத்தி வந்தது மாவட்டத்தின் தற்போதைய குழுநிலையைக் கருத்தில் கொண்டு அப்பயிற்சிகள் தற்போது சிறுத்தப்பட்டு விட்டன எனவே இங்கு பயிற்சியில் பெறவந்துள்ள நீக்கள் இப்பயிற்சியினை முழுமையாகப் பயன்படுத்தி இதில் முன்னேற்றம் காணவேண்டும் என்று கூறினார்.

இவ்ஆரம்ப விழாவில் யாழ் மாவட்ட கூட்டுறவுச் சபையின் மாவட்டச் செயலாளர் திரு. சு. சிவப்பிரமணியம் மகளிர் விவகார உத்தியோகத்தர் திருமதி வே. செல்வரத்தினம் ஆகியோரும் உரையாற்றினார்கள்

## உயிர் பழுத்தால் மரணம்!

- \* அன்பு பழுத்தால் பக்கி
- \* அறிவு பழுத்தால் ஞானம்
- \* காய் பழுத்தால் பழம்
- \* உடல் பழுத்தால் ரோகம்
- \* உள்ளம் பழுத்தால் போகம்
- \* தவம் பழுத்தால் வரம்
- \* நட்பு பழுத்தால் உறவு
- \* காதல் பழுத்தால் இனபம்
- \* பண்பு பழுத்தால் துறவு
- \* உயிர் பழுத்தால் மரணம்!