



ওয়ান মিনিট ম্যানেজার

# ওয়ান মিনিট ম্যানেজার

অনিন্দ্য প্রকাশ

কেন ব্লাঙ্কচার্ড  
এবং  
স্পেনসার জনসন

ভাষান্তর  
রিনা আমেনা

প্রথম প্রকাশ  
ফাল্গুন ১৪২৭ ফেব্রুয়ারি ২০২১

প্রকাশক  
মোঃ আফজাল হোসেন  
অনিন্দ্য প্রকাশ

৩৮/৪, পি. কে. রায় রোড, বাংলাবাজার, মান্নান মার্কেট (৩য় তলা), ঢাকা-১১০০  
ফোন : ৪৭১১৭৯৬৪, ০১৯৭১৬৬৪৯৭০, ০১৭১১৬৬৪৯৭০

বর্ণবিন্যাস  
আদিত্য কম্পিউটার  
১৪২, হৃষিকেশ দাস রোড, সূত্রাপুর, ঢাকা-১১০০  
মোবাইল : ০১৯৭১৬৬৪৯৭০

বানান সমন্বয়ক : রফিক জীবন  
মোবাইল : ০১৯১২১৯৮০২৩

গ্রন্থস্বত্ব : লেখক  
প্রচ্ছদ : প্রব এষ

মুদ্রণ  
অনিন্দ্য প্রিন্টিং প্রেস  
৩০/১ক, হেমেন্দ্র দাস রোড, ঢাকা-১১০০  
ফোন : ৯৫৯০৬১৬, ৯৫৭৩৭৬৯, ০১৭১১৬৬৪৯৭০

মূল্য : ১৫০.০০ টাকা

---

**One Minute Manager by Kenneth Blanchard & Spenser Johnson**

Translated by **Rina Amena**

Published by Md. Afzal Hossain

**Anindya Prokash**

38/4, P. K. Roy Road, Banglabazar

Mannan Market (2nd Floor), Dhaka-1100

Phone : 47117964, 01971664970, 01711664970

e-mail : anindya.prokash@yahoo.com

First Published : February 2021

Price : 150.00

US \$ 05

ISBN 978 984 95422 8 5

ঘরে বসে অনিন্দ্য প্রকাশ-এর বই কিনতে ভিজিট করুন

<http://rokomari.com/anindyaprokash> ফোনে অর্ডার করতে ১৬২৯৭  
<https://othoba.com> ফোনে অর্ডার করতে ০৯৬১৩৮০০৮০০  
<http://boibazar.com/anindyaprokash> ফোনে অর্ডার করতে ০৯৬১১২৬২০২০  
<http://bdshopay.com/anindyaprokash> ফোনে অর্ডার করতে ০১৬২২৭৭৮৮৭৭  
<http://porua.com.bd/anindyaprokash> ফোনে অর্ডার করতে ০১৮৫৭৭৭৭৪৮৪  
<http://journeybybook.com/anindyaprokash> ফোনে অর্ডার করতে  
০১৬৭৪৫৩৬৫৪৪

আমাদের পুরো ব্যবস্থাপনা ওয়ান মিনিট ম্যানেজার পড়ে উপকৃত হয়েছে।

মিখাইল ডি. রোজ,  
সভাপতি এবং প্রধান কার্যনির্বাহী কর্মকর্তা,  
হলিডে ইন

“ব্যবস্থাপনার ওপর আমার পড়া সবচেয়ে ভালো বই হচ্ছে ‘ওয়ান মিনিট ম্যানেজার’। আমি এটি পুরোটা না শেষ করে উঠতে পারিনি। আমি আমার ম্যানেজারদের জন্য এই বইটি কিনেছি এবং তারা এখন তাদের কর্মীদের সাথে এই বইয়ের পরামর্শ অনুযায়ী কথা বলে।”

জেরে. ডাব্লিউ. থম্পসন,  
সভাপতি, দা সাউদার্ন কর্পোরেশন  
৭-ইলেভেন কনভিনিয়েন্স স্টোর

“আপনার কি ওয়ান মিনিট ম্যানেজারের কৌশলগুলো প্রয়োগ করা উচিত? হ্যাঁ!”

কর্মজীবী নারী

## সূচিপত্র

অনুসন্ধান ১১

ওয়ান মিনিট ম্যানেজার ১৫

প্রথম গোপন কৌশল : এক মিনিটের লক্ষ্য নির্ধারণ ২১

দ্বিতীয় গোপন কৌশল : এক মিনিটের প্রশংসা ২৮

মূল্যায়ন ৩৬

তৃতীয় গোপন কৌশল : এক মিনিটের সমালোচনা ৩৮

ওয়ান মিনিট ম্যানেজারের ব্যাখ্যা ৪৭

এক মিনিটের লক্ষ্য নির্ধারণ কেন কাজ করে ৫০

এক মিনিটের প্রশংসা কেন কাজ করে ৫৮

এক মিনিটের সমালোচনা কেন কাজ করে ৬৬

নতুন ওয়ান মিনিট ম্যানেজার ৭৫

নিজের জন্য উপহার ৭৭

অন্যদের জন্য উপহার ৮০

## ভূমিকা

চিকিৎসা এবং আচরণগত বিজ্ঞান বিষয়ে পড়াশোনা করাকালীন সময়ে আমরা শিখেছি কীভাবে কর্মীর সাথে আচরণ করলে একটি সংস্থার জন্য কর্মীরা তাদের সর্বোচ্চ প্রচেষ্টা দিয়ে কাজ করতে পারে যা এই বইয়ের মাধ্যমে আমরা পাঠকের নিকট তুলে ধরেছি।

‘সর্বোত্তম’ এই শব্দটি দ্বারা বোঝানো হয়েছে যে, কীভাবে কর্মীরা সবচেয়ে ভালো ফলাফল অর্জন করে, নিজের, সংস্থার এবং যাদের সাথে কাজ করে তাদের সম্পর্কে ভালোবোধ করে।

আমাদেরকে অন্যরা যা কিছু শিখিয়েছেন এবং আমরা যা কিছু শিখেছি তার একটি সামগ্রিক রূপ একত্রিত করে! ‘ওয়ান মিনিট ম্যানেজার’ এই বইতে বলার চেষ্টা করেছি। এই বইটি লেখার সময় আমরা জ্ঞানের বিভিন্ন ক্ষেত্রগুলোর ওপর গুরুত্ব দিয়েছি। আমরা এটাও উপলব্ধি করেছি যে, সংস্থার একজন ম্যানেজার তার কর্মীদের কাছে জ্ঞানের একটি ক্ষেত্র।

আমরা বিশ্বাস করি, আপনি এই বইটি থেকে ব্যবহারিক জ্ঞান আহরণ করতে পারবেন যা আপনার সংস্থা ব্যবস্থাপনার ক্ষেত্রে কাজে লাগবে। প্রাচীন ঋষি কনফুসিয়াস বলেছেন—

“জ্ঞানের মূলকথা হচ্ছে তা ব্যবহার করা।”

আমরা আশা করছি ‘ওয়ান মিনিট ম্যানেজার’ এই বইটি আপনাদের ভালো লাগবে, আর যারা এটি মেনে চলবেন, আপনারা একটি স্বাস্থ্যকর, সুখকর এবং উৎপাদনশীল জীবনযাপন করবেন।

কেন ব্লাঙ্কচার্ড (পিএইচডি)

স্পেনসার জনসন (এমডি)



## অনুসন্ধান

একদা একজন মেধাবী ও প্রখর বুদ্ধিমত্তাসম্পন্ন তরুণ ছিল। সেই তরুণটি একজন অত্যন্ত সক্রিয় এবং সার্থক ম্যানেজারের খোঁজ করছিল, যে কি না একইসাথে নিজের সংস্থা এবং কর্মীদের উন্নয়নে কাজ করতে সক্ষম।

সে এমন একজন ম্যানেজারের জন্য কাজ করতে চেয়েছিল এবং কোনো একদিন তার মতোই হয়ে উঠতে চেয়েছিল।

বহুবছর ধরে পৃথিবীর নানা প্রান্তে সে তার অনুসন্ধান চালিয়ে গিয়েছিল। ছোটো ছোটো শহর থেকে শুরু করে শক্তিশালী জাতির রাজধানী সব জায়গাতেই এমন একজনের জন্য অনুসন্ধান চালিয়েছিল। সে অনেক ম্যানেজারের সাথে কথা বলেছিল। সরকারি প্রশাসন, মিলিটারি কর্মকর্তা, নির্মাণকাজের তত্ত্বাবধায়ক এবং কর্পোরেট এন্ট্রিকিউটিভ, বিশ্ববিদ্যালয়ের সভাপতি, দোকান মালিক, পরিষেবা তত্ত্বাবধায়ক, ফাউন্ডেশনের পরিচালক, বিপণিবিতান, রেস্তোরাঁ, ব্যাংক এবং হোটেলের ম্যানেজার সবার সাথে। কথা বলেছে নারী, পুরুষ, তরুণ এমনকি বৃদ্ধের সাথেও। সে ছোটোবড়ো, বিলাসবহুল, দুর্লভ, জানালা-সহ কিংবা জানালা ছাড়া সব ধরনের অফিসে গিয়েছিল।

বিভিন্ন ম্যানেজার কীভাবে তার কর্মীদের সাথে কাজ করে তার পুরো প্রক্রিয়া ও পুরোপুরি বর্ণিলময় রূপ দেখতে সে তার যাত্রা শুরু করে। যদিও যা কিছু দেখেছে তা নিয়ে সবক্ষেত্রে সে সন্তুষ্ট ছিল না।

তরুণটি অনেক কঠোর ম্যানেজার দেখেছে যেখানে তার কাছে মনে হয়েছে সংস্থা তখনই উন্নতি করেছে যখন সংস্থার কর্মীরা

নিজেদের উন্নয়নের জন্য কোনোকিছু করতে পারেননি, কেবল সংস্থার উন্নয়নের জন্যই কাজ করেছেন।

সেসব সংস্থার অনেক উর্ধ্বতনই মনে করেন তারা অত্যন্ত ভালো ম্যানেজার ছিলেন। তারা যে প্রক্রিয়ায় সংস্থাকে পরিচালনা করেছেন সেটাই সংস্থার জন্য উন্নতি বয়ে এনেছে। কিন্তু তাদের অধস্তন কর্মীরা আবার সেটা মনে করেন না। তারা এই চিন্তাটার ঠিক বিপরীতটাই ভাবেন।

সেই তরুণটি প্রতিটি কঠোর ম্যানেজারের সামনে বসেছিল এবং জিজ্ঞেস করেছিল, “ম্যানেজার হিসেবে আপনি নিজেকে কেমন মনে করেন?”

তাদের প্রত্যেকের উত্তর প্রায় একইরকম ছিল। কোনো কোনো ক্ষেত্রে খুব সামান্যই ভিন্নতা দেখা গেছে।

কেউ বলেছেন, আমি একজন স্বৈরাচারী ম্যানেজার, আমি পরিস্থিতির সর্বোচ্চ পর্যায়ে অবস্থান করি। কেউ বলেছেন, আমি একজন কঠোর পরিশ্রমী এবং দৃঢ়প্রত্যয়ী ম্যানেজার, কেউ নিজেকে বলেছেন বাস্তববাদী ম্যানেজার, আবার কেউবা নিজেকে দাবি করেছেন একজন মুনাফা অর্জনের মানসিকতাসম্পন্ন ম্যানেজার হিসেবে।

সে তাদের কথায় গর্বের আভাস পেয়েছিল এবং দেখেছিল ফলাফলের দিকেই তাদের আগ্রহ বেশি।

সেই তরুণটি কিছু চমৎকার ম্যানেজারেরও দেখা পেয়েছিল, সেখানে সে দেখেছিল সংস্থার কর্মীরা অনেক উন্নতি করেছে কিন্তু সংস্থার তেমন কোনো উন্নতি হয়নি।

সেসব ম্যানেজারের অধীনে যারা কাজ করত তারা মনে করে তাদের ম্যানেজাররা অত্যন্ত ভালো ছিল। কিন্তু সেই ম্যানেজাররা আবার যাদের কাছে জবাবদিহি করত তারা এই ম্যানেজারদের ব্যাপারে সন্দেহান ছিল।

তরুণটি তাদের কাছেও জানতে চেয়েছিল যে, তারা ম্যানেজার হিসেবে নিজেদের কেমন মনে করে?

তারা নিজেদের গণতান্ত্রিক, সহযোগিতামূলক, বিবেচনাবোধসম্পন্ন, মানবিক বলে দাবি করেছিল।

তরুণটি তাদের কণ্ঠেও পেয়েছিল গর্বের আভাস, বুঝতে পেরেছিল তাদের আগ্রহ কর্মীর প্রতি অনেক বেশি। তারা কর্মীর উন্নয়নের জন্য কাজ করতে ভালোবাসে।

কিন্তু সবকিছু মিলিয়ে সে ছিল ভীষণ বিচলিত।

প্রাথমিকভাবে মনে হয়েছিল যে, পৃথিবীতে বেশিরভাগ ম্যানেজারই হয় ফলাফলের প্রতি অথবা কর্মীর প্রতি আগ্রহী।

যখন কোনো ম্যানেজার ফলাফলের দিকে বেশি আগ্রহী হয় তখন তাকে মনে হয় স্বৈরাচারী আর যখন কোনো ম্যানেজার কর্মীর প্রতি বেশি আগ্রহী হয় তখন তাকে মনে হয় গণতান্ত্রিক।

তরুণটি চিন্তা করছিল এই কঠিন স্বৈরাচারী অথবা চমৎকার গণতান্ত্রিক উভয় ম্যানেজারই আসলে কর্মক্ষেত্রে আংশিক ফলাফল বয়ে আনতে পারে যা অনেকটা অর্ধেক ম্যানেজারের মতো। অথচ একটি সংস্থার উন্নয়নের জন্য এ দুটি বিষয়েরই ভারসাম্য প্রয়োজন।

সে অত্যন্ত ক্লান্ত এবং নিরুৎসাহিত হয়ে বাড়ি ফিরে আসে।

সে হয়তো বহু আগেই তার এই অনুসন্ধান বন্ধ করে দিত কিন্তু তার একটি বড়ো সুবিধা ছিল। কেননা তরুণটি জানত, আসলে ঠিক কোন জিনিসটা সে খুঁজছে।

সে ভাবছিল একজন সফল ম্যানেজার নিজেকেও ম্যানেজ করতে পারে এবং একইসাথে তাদের সাথে যারা কাজ করে সেই কর্মীদেরও ম্যানেজ করতে পারে ফলে তাদের উপস্থিতিতে সংস্থা এবং কর্মী উভয়ই উপকৃত হয়, যা কি না সংস্থা এবং কর্মীদের মধ্যে ভারসাম্য বজায় রাখে ফলে উন্নতি দুপক্ষেরই হয়।

তরুণটি সর্বত্র একজন সক্ষম এবং কার্যকরী ম্যানেজারের অনুসন্ধান করছিল কিন্তু পাচ্ছিল মাত্র হাতে-গোনা কয়েকজনকে। যাদের সে পেয়েছিল তারা তাদের কাজের পদ্ধতি এবং কৌশল তার কাছে প্রকাশ করেনি। এক সময় তার মনে হতে শুরু করল, যে সে

হয়তো কখনোই একজন সক্রিয় এবং সার্থক ম্যানেজারের কৌশল জানতে পারবে না।

এরই কিছুদিনের মধ্যে সে একজন বিশেষ ম্যানেজার সম্পর্কে দুর্দান্ত সব গল্প শুনতে শুরু করল। তিনি শহরের কাছেই বসবাস করত। সে শুনেছিল যে লোকেরা তার সাথে কাজ করতে খুব পছন্দ করে এবং তারা একত্রে কাজ করে বেশ চমৎকার ফলাফল অর্জন করতে পারে।

আঃ! যদি এই গল্পটি সত্য হতো এবং সেই ম্যানেজার যদি তার সাথে তার সফলতার গোপন কৌশলটি শেয়ার করত কতই-না ভালো হতো! তাহলে সে এতদিন যা অনুসন্ধান করছে সে বিষয়টি সম্পর্কে জানতে পারত! এটি ভেবে তরুণটি বেশ রোমাঞ্চিত হলো!

কৌতূহল বশবর্তী হয়ে তরুণ ব্যক্তিটি সেই বিশেষ ম্যানেজারের সাথে একদিন টেলিফোনে যোগাযোগ করল। সে চাইছিল এই চমৎকার ম্যানেজার যেন তার সাথে একদিন দেখা করার সুযোগ তাকে প্রদান করেন। ফোনটি প্রথমে ম্যানেজারের সচিব ধরল এবং তৎক্ষণাৎ ম্যানেজারকে তার ফোনটি দিলো।

তরুণটি ম্যানেজারকে জিজ্ঞেস করল, “কখন আমি আপনার সাথে দেখা করতে পারি?” উত্তরে তিনি বললেন, “যে-কোনো সময় আপনি আসতে পারেন কেবল বুধবার সকাল ছাড়া।”

তরুণ লোকটি নিঃশব্দে হাসল কারণ তথাকথিত এই দুর্দান্ত ম্যানেজারকে তার একজন ‘খ্যাপাটে’ ম্যানেজার বলে মনে হচ্ছিল। এটা কী ধরনের ম্যানেজার যার হাতে অফুরন্ত সময় থাকে?

কিন্তু তরুণটির মধ্যে বিশেষ ম্যানেজার সম্পর্কে এক ধরনের মুগ্ধতা কাজ করছিল। সে তার সাথে দেখা করতে গেল।

## ওয়ান মিনিট ম্যানেজার

তরুণ লোকটি যখন ম্যানেজারের অফিসে পৌঁছাল তখন দেখল তিনি দাঁড়িয়ে জানালা দিয়ে বাইরের দিকে তাকিয়ে আছেন। সে গলাখাঁকারি দিলে তিনি ঘুরে দাঁড়ালেন এবং হাসলেন। তিনি তাকে বসতে বললেন। তারপর জিজ্ঞেস করলেন, “আমি আপনার জন্য কী করতে পারি?”

তরুণটি বলল, “আপনি কীভাবে মানুষজন ম্যানেজ করেন সেই বিষয়ে আমি আপনাকে কিছু প্রশ্ন করতে চাই।”

ম্যানেজার খুশি মনে বললেন, “শুরু করুন।”

“ঠিক আছে, শুরুতেই আমি জানতে চাই, আপনি কি আপনার কর্মীদের সাথে নিয়মিত মিটিং করেন?”

“হ্যাঁ, আমি করি। প্রতি বুধবার সকাল ৯:০০ টা থেকে ১১:০০ টা। সেজন্য আমি তখন আপনার সাথে দেখা করতে পারব না বলে জানিয়েছিলাম।”

“এই মিটিংগুলোতে আপনি কী করেন?”

“আমার কর্মীরা প্রতি সপ্তাহে যে কাজগুলো সম্পন্ন করেন সেগুলোর পর্যালোচনা এবং বিশ্লেষণ, তাদের বিভিন্ন সমস্যা এবং সঠিকভাবে কাজ সম্পন্ন করার জন্য তাদের এখনো পর্যন্ত কী প্রয়োজন সেই বিষয়গুলো শুনি। এরপর আমরা পরবর্তী সপ্তাহের কর্মপরিকল্পনা এবং কৌশল নির্ধারণ করি।”

তরুণ ব্যক্তিটি প্রশ্ন করলেন, “সিদ্ধান্তগুলো কি আপনি এবং আপনার কর্মীরা উভয়ই মিলে ঠিক করেন?”

“অবশ্যই তারা করে।” ম্যানেজার খুব জোরের সঙ্গে বললেন। “যদি তারা সিদ্ধান্ত গ্রহণ করতে নাই পারে তবে তাদের সাথে মিটিং করার প্রয়োজনটাই বা কী?”

“তার মানে আপনি একজন অংশগ্রহণমূলক ম্যানেজার। তাই নয় কি?”

“উলটোভাবে বললে, আমি আমার কর্মীদের কোনো সিদ্ধান্ত গ্রহণের ক্ষেত্রে নিজের অংশগ্রহণের বিষয়টি বিশ্বাস করি না, আমি চাই তারা স্বাধীনভাবে সিদ্ধান্ত গ্রহণ করুক।” ম্যানেজার খুব জোর দিয়ে বললেন।

“তাহলে আপনার এই মিটিং করার উদ্দেশ্য কী?” তিনি বললেন, “সেটি আমি ইতোমধ্যেই আপনাকে বলেছি। দয়া করে আমাকে একই উত্তর পুনরাবৃত্তি করতে বলবেন না। এটি আপনার এবং আমার উভয়েরই সময় নষ্ট করবে।”

“আমরা এখানে ফলাফল পেতে এসেছি।” ম্যানেজার বলতে লাগলেন, “সংস্থার মূল উদ্দেশ্য হচ্ছে কর্মদক্ষতা। সুশৃঙ্খলভাবে সংগঠিত হওয়ার মাধ্যমে আমরা আরও বেশি কর্মক্ষম হয়ে উঠতে পারব।”

“ওঃ! তার মানে আপনি সংস্থার উৎপাদনশীলতা ও কর্মদক্ষতার প্রয়োজনীয়তা সম্পর্কে বেশ সচেতন। তাই বলা যায়, আপনি আসলে কর্মীর উন্নয়নের চেয়ে সংস্থার ফলাফলের প্রতি বেশি মনোযোগ দেন।” তরুণটি মন্তব্য করল।

ম্যানেজার এমনভাবে “না” বলে উঠলেন যে তরুণটি চমকে গেল। তিনি উঠে দাঁড়িয়ে হাঁটা শুরু করলেন এবং বলতে লাগলেন, “আমি প্রায়ই এই কথাটি শুনি। এই পৃথিবীতে মানুষের সাহায্য ছাড়া কীভাবে কোনো ফলাফল আশা করা সম্ভব? আমি কর্মী এবং ফলাফল দুটো ব্যাপারকেই খুব গুরুত্ব দেই। এ দুটো বিষয় পরস্পর হাত ধরাধরি করে চলে।”

ম্যানেজার তরুণকে তার টেবিল দেখিয়ে বললেন, “এইখানে এই ফলকটি দেখুন। আমি এটি আমার টেবিলে রেখেছি আমাকে প্রতিনিয়ত প্রকৃত সত্য মনে করিয়ে দেওয়ার জন্য।”

তরুণটি ফলকটির দিকে তাকাল। সেখানে লেখা ছিল—

\*

যার নিজের সম্পর্কে যত বেশি ইতিবাচক অনুভূতি

কাজ করে,  
তার সফলতা তত বেশি।

\*

ম্যানেজার তাকে বললেন, “নিজের সম্পর্কে চিন্তা করে দেখুন তো! আপনি কখন সবচেয়ে ভালো কাজ করতে পারেন? যখন আপনি নিজের সম্পর্কে ভালোবোধ করেন এবং ইতিবাচক চিন্তা করেন তখন নাকি যখন আপনি নিজের সম্পর্কে ভালোবোধ করেন না বা ইতিবাচক চিন্তা করেন না তখন?”

তরুণ লোকটি নিঃসংশয়ভাবে মাথা নাড়ে। সে জবাব দেয়, “আমি যখন নিজের সম্পর্কে ভালোবোধ এবং ইতিবাচক চিন্তা করি তখন আমি কাজে আরও বেশি মনোযোগ দিতে পারি, আরও বেশি কাজ করতে পারি।”