परिणाममुखी व्यवस्थापनका लागि उत्प्रेरणा (Motivation for Result Oriented Management)

दिनेश कुमार रेग्मी
सहायक प्रशासकीय अधिकृत

Maximizing the Human potential at work

Motivation = ability x desire x commitment

Productivity = Ability x Motivation

उत्प्रेरणा :

उत्प्रेरणा एउटा अदृश्य भाव हो, जसले प्रत्येक मानिसलाई आफ्नो उद्देश्य प्राप्ति गर्न तथा आफ्नो अस्तित्व दर्शाउन शक्ति प्रदान गर्दछ । यो मानवको भित्री इच्छाशक्तिमा अन्तरनिहित रहेको हुन्छ । यसले मानिसको व्यवहार एवम् सोचाइलाई सक्रिय गराई स्वस्फूर्त रुपमा कार्यप्रति सक्रिय गराउने र निर्देशित गर्ने गर्दछ । संगठनको उद्देश्य प्राप्तिको प्रमुख आधारशिला नै उत्प्रेरित मानवीय स्रोत भएको हुँदा उत्प्रेरणा व्याक्तिगत उद्देश्य प्राप्ति सँगसँगै संगठनको लक्ष्य प्राप्तिसँग अन्योन्याश्रित हुन्छ । कर्मचारीलाई संगठनको कामप्रति लगनशील बनाउने एउटा यस्तो विधि हो, जसले प्रत्येक कर्मचारीलाई कार्यप्रति उत्सुक र कार्यउन्मुख हुन अभिप्रेरित गरिरहेको हुन्छ । उत्प्रेरणाले कार्यमा निरन्तरताको अतिरिक्त दक्षता र निर्धारित समयमा लक्षित उपलब्धि हासिल गराउँछ । यो प्रत्येक मानिसको मनोवैज्ञानिक पक्षसँग अन्तरसम्बन्धित भएकोले लक्ष्यअनुरुप काम गर्न तत्पर गराइरहन्छ । यसर्थ उत्प्रेरणा भन्नाले -

- Motivation is the willingness and degree of readiness of an individual to pursue some designed goal and it is the process of liberating the will to work.
- उत्प्रेरणा व्यक्ति, काम र परिस्थितिजन्य अवस्थाको बीचको अन्तरक्रियाको परिणाम हो ।
- यो सुषुप्त अवस्थामा रहेको शक्तिलाई जागृत गराई मानिसका क्रियाकलापलाई सक्रिय एवम् गतिशील बनाउने प्रक्रिया हो ।
- व्यक्तिलाई सक्रिय गराउने इच्छाशक्ति/कार्य नै उत्प्रेरणा हो ।
- यो मानव व्यवहारलाई लक्ष्योन्मुख गराउने एवम् कार्यसम्पादनलाई गुणात्मक र व्यावसायिक बनाउने औजार हो ।
- कामप्रति उत्साह ल्याउने प्रेरणा, कार्यप्रेरणा, प्रोत्साहनजस्ता कुराहरु यससँग सम्बन्धित छन् ।
- स्वेच्छाले शक्तिको खर्च गर्ने प्रक्रिया नै उत्प्रेरणा हो ।

Edwin B. Fillipo ले आफूले इच्छा गरेबमोजिमका कार्यहरु गर्न अरुलाई लाभ वा पुरस्कारको सम्भावना देखाई प्रभाव पार्ने काम उत्प्रेरणा हो भन्दै । ("यसलाई Motivation is the process of attempting to influence others to do your will through the possibility of gain or reward.") मा जोड दिएका छन् ।

उत्प्रेरणा नितान्त मनोवैज्ञानिक विषय भएकोले व्यक्तिमा रहेको आन्तरिक शक्ति (Inner force) लाई संगठनको वा आफ्नै उदेश्य प्राप्तिका लागि प्रयोग गर्न बाध्य पार्दछ । यो सार्वजनिक व्यवस्थापनका विविध पक्षसँग अन्तरसम्बन्धित भएकोले यसको अभावमा परिणाममुखी व्यवस्थापन (Result Oriented Management) कल्पना गर्न सकिंदैन ।

उत्प्रेरणाका आधारभूत मान्यताहरु :

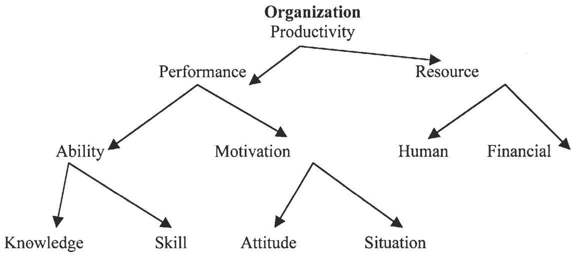
- प्रत्येक मानिसमा आवश्यकताहरु विद्यमान हुन्छन् ।
- व्यक्तिका आवश्यकताहरु कुनै न कुनै तबरबाट सम्बोधन हुन जरुरी हुन्छ ।
- मानवीय आवश्यकतालाई उपेक्षा गरेमा वा ध्यान नदिएमा कामप्रति उदासीनता र नैराश्यता आउँछ ।
- आवश्यकताको पूर्तिले व्यक्तिको मनोबल (moral) बढ्छ ।
- आवश्यकता पूर्ति भएपछि मानिस कामप्रति स्वतः लगनशील हुन्छ ।
- पैसा मात्र उत्प्रेरणाको स्रोत हुन सक्दैन ।
- मानिसको आवश्यकताको मूल्यांकन र सम्मान गर्न सक्नुपर्छ ।
- प्रत्येक मानिसमा केही न केही लुकेको शक्ति (Inner force) हुन्छ ।

– आवश्यकताको परिपूर्तिको निम्ति मानिसले विभिन्न ज्ञान र सीपको उपभोग गर्छ ।
– मानिसले पर्याप्त लाभ र प्रतिफल प्राप्त गर्ने विश्वास गर्छ भने त्यो कार्यप्रति उत्प्रेरित हुन्छ ।
– प्रत्येक मानिसले सुविधा र फाइदाको सम्बन्धमा आफ्ना सहकर्मीसरहको अपेक्षा राख्छ ।
– उत्प्रेरणाको आफ्नै स्वाभाव र प्रक्रिया हुन्छ । जस्तो -

Unsatisfied ⇨ Tension ⇨ Drives ⇨ Search behaviour ⇨ Goal achievement ⇨ Need satisfaction ⇨ Reduction of tension

व्यवस्थापनको सन्दर्भमा उत्प्रेरणा

"Highly Motivated individuals and group are Actually a valuable Asset to Management." सार्वजनिक व्यवस्थापनको सफलता कर्मचारीको उत्प्रेरणामा निहित रहेको हुन्छ । आजको व्यवस्थापनमा नयाँ आविष्कार प्रभावकारी उत्प्रेरणाविना सम्भव छैन । उत्प्रेरित कर्मचारीबाटै राम्रो नतिजा प्राप्त गर्न सकिन्छ ।



प्रत्येक कर्मचारीको कार्यसम्पादन मूलतः निम्न ३ कुराबाट निर्देशित हुन्छ ।
"Motivation by willingness, ability to work & Environment."

a. Desire to do the job (willingness)
b. The capacity to do the job (Ability)
c. The tools materials, information need to do the job (Environment)

कर्मचारीको कार्यदक्षता सिर्जना गर्ने एकमात्र माध्यम उत्प्रेरणा हो । यसको अभावमा कार्यसम्पादनमा प्रभावकारिता आउन सक्दैन भन्ने कुरामा शंका छैन । संगठनको समग्र व्यवस्थापन पक्षबीच समन्वय, कार्यवातावरणको सिर्जना, ज्ञान-सीपको समयोचित प्रयोग यसको माध्यमबाट मात्र सम्भव देखिन्छ ।

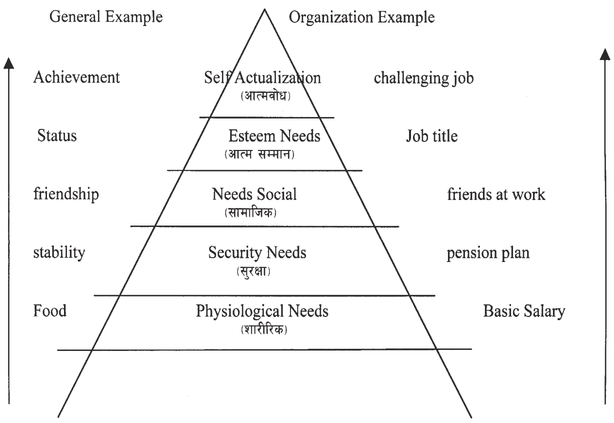
उत्प्रेरणाले संगठनको व्यवस्थापनमा पार्ने प्रभाव

- काम गर्ने इच्छा र चाहनाको जागरण सिर्जना हुने ।
- कर्मचारीभित्रको खूबी (Idle capacity) सम्भाव्यता (Potentiality) को उच्चतम प्रयोग हुने ।
- उच्चस्तरको कार्यसम्पादन र अधिकतम सेवा प्राप्त हुने ।
- व्यक्तिको आन्तरिक क्षमताको अभिवृद्धि/सफलताको अनुभूति हुन जाने ।
- संगठनको कार्यदक्षता र उत्पादकत्वमा अभिवृद्धि हुन जाने ।
- सेवाग्राहीको पूर्ण सन्तुष्टि र संगठनप्रतिको बढ्दो आकर्षण हुने ।
- संगठनको लक्ष्य प्रभावकारी ढंगबाट प्राप्त गर्न सहयोग ।
- संगठनप्रति बढ्दो आकर्षण/कार्यवातावरण (working Environment) को सिर्जना हुने ।
- परिवर्तनलाई आत्मसात् गर्न सक्ने ।

उत्प्रेरणाका सिद्धान्तहरु (Theory of Motivation)

१. आवश्यकताको सोपान (Hierarchy of Needs/Theory of Maslow)

आवश्यकताको सोपान सन् १९४३ मा मस्लोले प्रतिपादन गरेको उत्प्रेरणाको सिद्धान्त हो । मानवीय उत्प्रेरणालाई शारीरिक आवश्यकतादेखि आत्मोन्नति वा आत्मसाकारको अवस्थासम्म गरी ५ प्रकारको आवश्यकतासँग सम्बन्धित गराएका छन् ।



२. Douglas Mcgregor's x & y Theory - मेक ग्रेगरले मानवीय स्वभावलाई २ भागमा बाँडी अध्ययन गरेका छन् । x Theory जिम्मेवारी नलिने, कामबाट भाग्न खोज्ने स्वभावमा विश्वास गर्दछ भने y Theory यसको ठीक विपरीत कर्मचारी संगठनको कार्यप्रति लक्ष्योन्मुख, जिम्मेवार हुन्छन् भन्ने कुरामा विश्वास राख्छ ।

३. z theory of motivation - Japanese Motivation theory-

कामदारको निर्णयमा अत्यधिक सहभागिता र long life job security, Quality circle यसका विशेषता हुन् ।

४. Herzberg's Motivation Hygine theory (1950)- Motivation का २ तत्व Intrinsic factor (Work satisfaction) र Extrinsic faction (Policy, organization structure, Salary) लाई लिएको पाइन्छ ।

५. ERG theory (clayton Alderfer)- Existence (भौतिक आवश्यकता), Relatedness (अन्तरसम्बन्ध), Growth (स्व विकास) जस्ता भावनात्मक कुराहरुलाई अंगालेको छ ।

६. Equity theory of motivation (J.s Adams) - Distribute justice

$$\frac{\text{Outcomes by a person}}{\text{Input by a person}} = \frac{\text{Outcomes by another}}{\text{Inpute by another}}$$

७. Expectancy theory of Motivation (victor vroom) - Best output
Motivation = Expectency x Value x Instrumentalist

८. Reward theory of Motivation (F.W. Taylor) - "Give a man more money he will produce more."

मौद्रिक र गैरमौद्रिक प्रोत्साहन

कर्मचारीलाई उत्प्रेरित गराउने आधारभूत तत्वको रुपमा मौद्रिक र गैरमौद्रिक प्रोत्साहनलाई लिन सकिन्छ । मौद्रिक एवम् गैरमौद्रिक प्रोत्साहनको माध्यमबाट कर्मचारीलाई कार्यप्रति प्रेरित गराई सार्वजनिक प्रशासनमा प्रभावकारी नतिजा प्राप्त गर्न सकिन्छ ।

मौद्रिक प्रोत्साहन (Monetary incentives)	गैरमौद्रिक प्रोत्साहन (Non-monetary incentives)
● तलव भत्ता, ग्रेड वृद्धि	● पदपूर्ति र पदस्थापन
● सञ्चयकोष	● सरुवा/बढुवा
● दशैं खर्च	● अध्ययन, तालिम
● उपचार खर्च	● बिदा
● निवृत्ति भरण, उपदान	● आवास र सवारीसाधन सुविधा
● बिमा	● सेवाको सुरक्षा
● अशक्त वृत्ति	● प्रसंशा र जिम्मेवारी
● सन्तति वृत्ति	● अधिकार प्रत्यायोजन

सार्वजनिक सेवा प्रवाहमा मौद्रिक र गैरमौद्रिक प्रोत्साहनको भूमिका

क. मौद्रिक प्रोत्साहनको भूमिका :

- "Give a person more money & he will produce more"- F.W, Taylor
- भौतिक तथा सामाजिक आवश्यकता पूरा गर्न मुद्राको जरुरत पर्दछ र उत्प्रेरणाको लागि पर्याप्त पारिश्रमिकको व्यवस्था आवश्यक हुन्छ ।
- भ्रष्ट्राचार न्यूनीकरण एवम् पारदर्शिताको माध्यमबाट कार्यालयमा कार्यवातावरणको सिर्जना हुने ।
- तलव सुविधा एवम् सेवा निवृत्तपश्चात् प्राप्त गर्ने सुविधाबाट कर्मचारीले Social security को अनुभुति गरी कार्यउन्मुख हुन अभिप्रेरणा मिल्न जाने ।
- कर्मचारीका न्यूनतम आधारभूत इच्छा, आकांक्षा/आवश्यकता पूरा भए मात्र संगठनको काममा पूर्णरुपमा दत्तचित्त भई प्रभावकारीरुपमा लाग्न सक्ने हुन्छ ।

ख. गैरमौद्रिक प्रोत्साहनको भूमिका :

- "Money can buy all thing except good character, integrity and moral"
- मानवीय आवश्यकताहरु केवल भौतिक मात्र हुँदैनन् । प्रेम (Affection) सहअस्तित्व (Belongingnss), स्वीकृति (Acceptance) र मित्रता (friendship) जस्ता आवश्यकताहरु पैसाको आडमा पूर्ण गर्न सकिँदैन । यस्ता आवश्यकता पूरा गर्न Human behaviour लाई ध्यान दिनुपर्दछ ।
- NPM को अवधारणाअन्तर्गत सहभागिता, कार्य सरलीकरण, कार्यतालिकामा परिवर्तन, उद्देश्यमूलक व्यवस्थापन व्यवहारको पुनरावृत्ति, सेवाको सुरक्षा, प्रशंसा र जिम्मेवारी, अधिकार प्रत्यायोजन, समयोचित सरुवा र बढुवाजस्ता कुराहरुले कर्मचारीको उत्प्रेरणामा अभिवृद्धि गराउँछ। जसले गर्दा सार्वजनिक प्रशासन प्रभावकारी र गुणात्मक बन्न जान्छ ।
- सार्वजनिक प्रशासनमा सुशासन कायम गर्न, प्रभावकारी वृत्ति विकास, संगठनको कार्य वातावरण, सहभागितात्मक निर्णय प्रक्रिया, प्रभावकारी नेतृत्व आदि जस्ता अभौतिक तत्वले महत्वपूर्ण भूमिका खेल्ने हुँदा गैरमौद्रिक उत्प्रेरणाका तत्वहरुका रुपमा रहेका यी विषयवस्तुले संगठनको सफलता/असफलतामा महत्वपूर्ण स्थान ग्रहण गर्छन् ।
- आजको सन्दर्भलाई मूल्यांकन गर्दा सबैभन्दा ठूलो गैरमौद्रिक उत्प्रेरकका माध्यमको रुपमा निम्न विषयवस्तुलाई लिन सकिन्छ ।
  - Morality and code of conduct
  - Merit base selection system
  - Professionalism

- Reward & punishment
- Apply bureaucratic value & Norms
- Recognizing the work

नेपाल दूरसञ्चार कम्पनी लिमिटेडभित्र उत्प्रेरणाका लागि विद्यमान संस्थागत व्यवस्थाहरु :

कम्पनीमा कार्यरत कर्मचारीहरुका लागि देहायबमोजिम मौद्रिक तथा गैरमौद्रिक प्रोत्साहनहरुको संस्थागत एवम् कानुनी व्यवस्था गरिएको छ ।

मौद्रिक प्रोत्साहन (Monetary incentives)

- तलब भत्ता, ग्रेड वृद्धि
- सञ्चयकोष
- दशैं खर्च
- औषधि उपचार खर्च
- पोषाक खर्च
- खाजा खर्च
- भ्रमण खर्च
- निवृत्तिभरण, उपदान
- सावधिक जीवन बिमा
- दुर्घटना बिमा
- अशक्त वृत्ति
- सन्तति वृत्ति
- बोनस (कम्पनीको नाफाको आधारमा)
- प्रोत्साहन पुरस्कार (कम्पनीको नाफाको आधारमा
- तलब सापटी
- उत्कृष्ट कार्यबापत रु १,००,०००। वा ५ ग्रेड पुरस्कार (एक आ.व. मा १० जना कर्मचारीलाई)
- सञ्चार सुविधा (टेलिफोन, मोबाइल, इमेल, इन्टरनेट)

गैरमौद्रिक प्रोत्साहन (Non-monetary incentives)

- पदपूर्ति र पदस्थापन
- सरुवा/बढुवा
- अध्ययन, तालिम
- बिदा
- सेवाको सुरक्षा
- अधिकार प्रत्यायोजन
- कम्पनीको शेयर

कम्पनीबाट उल्लिखित व्यवस्थाहरु अवलम्बन गरी लक्षित उद्देश्य हासिल गर्न प्रयासरत रहेको र हालसम्म आफूलाई आत्मनिर्भर गराई मुलुकको अर्थव्यवस्थामा समेत उल्लेख्य योगदान पुऱ्याउन कम्पनी सफल देखिन्छ । यो सकारात्मक पक्ष हो, तथापि कम्पनीका सामु विभिन्न चुनौतीहरु रहेको र चुनौती सामना गर्न प्रभावकारी संयन्त्र तयार गर्न नसकेको अवस्थामा हालको स्थितिलाई निरन्तरता दिन सम्भव देखिदैन । मौद्रिक प्रोत्साहनतर्फ समयसापेक्ष परिवर्तन सुधार गर्ने प्रयास प्रशंसनीय छ भने गैरमौद्रिक प्रोत्साहनतर्फ भएको व्यवस्थालाई कार्यान्वयन पक्षमा सुधारको अपेक्षा गरिएको छ । विद्यमान व्यवस्थापकीय परम्परागत कार्यशैलीलाई प्रतिस्पर्धात्मक र आधुनिक बनाउनुपर्ने कम्पनीको आवश्यकता हो । कार्यशैलीको रुपान्तरणबाट नै कर्मचारीलाई कार्यप्रति अभिप्रेरित गराई प्रतिस्पर्धात्मक बजारमा कम्पनीको प्रभाव र स्थायित्व निश्चित हुन सक्छ ।

नेपाल दूरसञ्चार कम्पनी लिमिटेडभित्र उत्प्रेरणाको लागि ध्यान दिनुपर्ने कुराहरु :

कम्पनीले वर्तमान परिप्रेक्ष्यमा उदारीकरण विश्वव्यापीकरणको प्रभावलाई अनुभूति गर्दै आफ्नो प्रतिस्पर्धात्मक क्षमतामा विकास गरी सेवाको गुणस्तर अभिवृद्धि गर्नुपर्नेमा शायदै दुई मत नहोला । जसको लागि कम्पनीभित्र Competent र Dedicated Work Force तयार गर्नुपर्ने देखिन्छ । कम्पनीबाट उपलब्ध हुने तालिम, अध्ययन प्रशिक्षण, भ्रमण आदिको अवसरमा समान पहुँच नहुनु, पदपूर्ति एवम् पदस्थापनमा हुने विलम्ब, कर्मचारी स्थानान्तरणमा देखिएको अव्यावहारिक प्रयोग र विनियममा भएको व्यवस्था इमानदारीपूर्वक कार्यान्वयन नहुनुले कर्मचारीमा नैराश्यता ल्याई Competent Work Force तयार हुने कुरामा बढी आशावादी हुन सकिंदैन ।

सञ्चार सेवामा नयाँ-नयाँ प्रविधिको विकास र प्रयोग भइरहेको अवस्थामा दूरसञ्चार कम्पनीले मौजुदा अवस्थालाई सोहीअनुरुप रुपान्तरण र समायोजन (Transformation & Adjustment) गर्न सकेमा मात्र सेवाको प्रभावकारिता वृद्धि भई ग्राहकको विश्वास प्राप्त हुन सक्छ । त्यस्तै अधिकांश उपकरणहरु स्वचालित तथा डाटाबेसमा आधारित हुँदै गएको पृष्ठभूमिमा सोहीअनुरुप नै मानवीय सीप र दक्षताको प्रयोग अनिवार्य हुन्छ । उच्च मनोबल र उत्प्रेरित जनशक्तिबाट मात्र प्रविधिको सफल प्रयोग, सीप र दक्षताको उच्चतम उपयोग हुन सक्छ ।

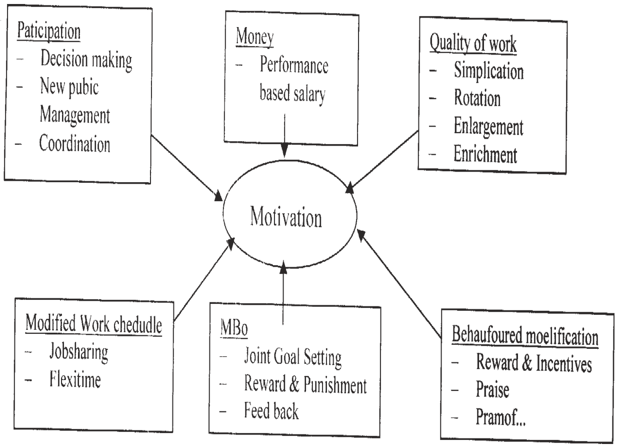
हाम्रो मुलुकको सन्दर्भमा सरकारी तथा अर्धसरकारी सेवाभित्र दूरसञ्चार कम्पनीमा उपलब्ध आर्थिक प्रोत्साहन (तलब, भत्ता आदि) चर्चाको शिखर बने तापनि कम्पनीबाट लिइने परीक्षामा परीक्षार्थीहरुको सहभागिता र लिखित प्रतियोगितामा आवश्यक संख्या जति पनि उत्तीर्ण हुन नसक्नुबाट दूरसञ्चार कम्पनीमा रोजगारी आकर्षक बन्न नसकेको पुष्टि हुन्छ । कम्पनीमा कार्यरत दक्ष प्राविधिकहरुको पलायन व्यवस्थापनको लागि गम्भीर विषय हुनुको साथसाथै उत्प्रेरणासँग सम्बन्धित छ । स्पष्ट कार्यविवरणको अभाव,

वृत्तिविकासमा समान अवसर नहुनु, Genuine Talency को उपयोग हुन नसक्नु, Favouritism, Nepotism जस्ता कुराले मान्यता पाउनुले मुलुकको सार्वजनिक प्रशासनमा देखिएका विसंगतिहरु र असन्तोषका संकेतहरु जस्तै- कम्पनीभित्र पनि असन्तोष देखिनुका अलावा Brain-drain को स्थितिलाई बढावा मिल्छ ।

पदपूर्ति र पदस्थापन कर्मचारीको पदन्नोति र पदस्थापन बृतिविकाससँग प्रत्यक्ष सरोकार रहने भएकाले समय तालिकाअनुसार हुनु आवश्यक हुन्छ । समय तालिकाको अभावमा Vested Interest ले मान्यता पाउँछ । यस्तो प्रवृत्तिलाई निरुत्साहित गरी विनियममा भएको कानुनी व्यवस्थाअनुरुप सबै समूह, तह, उपसमूहको समान किसिमबाट पदपूर्ति तथा पदस्थापन गराउन प्रयत्न हुनुपर्छ । कुनै तह र पदको विज्ञापन पदरिक्त हुनुपूर्व नै गरिनु कुनै तह र पदको विज्ञापन पद रिक्त भएको महिनौंसम्म पनि नहुनु जस्ता कार्यशैलीबाट उत्प्रेरणा अभिवृद्धिमा बाधा पुग्न सक्छ। कर्मचारी पदस्थापन योजनाबद्ध ढंगबाट भएमा कम्पनीको सेवालाई बढी आकर्षक बनाउनुको साथै दक्ष जनशक्तिको आपूर्तिमा सहयोग पुग्छ । कम्पनीभित्रको जनशक्तिलाई प्रभावकारी एवम् उत्पादनमूलक बनाउन देहायका पक्षहरुमा जोड दिनु व्यावहारिक हुन्छ ।

- Good relation between management and personnels
- Stability of Rule and Regulations
- Gurantee of physical security/social security
- Fulfill of basic needs
- Recognition for Good work/ Result
- Increased job security
- Create working environment in organisation
- Job enrichment and rotation
- Participation in Decision Making and Grivances handling
- Right person in Right place
- Apply Good governance in management activities
- Objective and merit oriented performance valuation and linkage with reward, growth and punishment,
- Succession plan (Long term career plan)
- Good relationship between supervisor & sub ordinate
- Streamlining the information and communication system
- Equal opportunity for training/ study/exposure visit

उत्प्रेरणा सुशासन कायम गर्ने अचुक तत्व भएकोले यसको अभावमा परिणाममुखी व्यवस्थापन कल्पना गर्न सकिँदैन । परिणाममुखी व्यवस्थापन त्यो हो, जहाँ तोकिएका लक्षित समूहले सहज एवम् सुलभ रुपमा सेवाको अनुभूति गर्दछन् । लक्षित कार्यलाई समयोचित तवरबाट सम्पन्न गर्न कार्यवातावरणको सिर्जना उत्प्रेरणाबाटै सम्भव हुन्छ । नयाँ सार्वजनिक व्यवस्थापनले औंल्याएका विविध पक्षहरुमा उत्प्रेरणा जगाई कम्पनीको व्यवस्थापनलाई परिणाममुखी बनाउनु आजको आवश्यकता हो । त्यसैले देहायबमोजिमका क्षेत्रहरुमा ध्यान दिएको खण्डमा परिणाममुखी व्यवस्थापन कायम गर्न किन्छ ।



उत्प्रेरणा व्यवस्थापनको एक यस्तो महत्वपूर्ण Device हो, जसको अभावमा कुनै पनि कार्यसफलता हासिल गर्न सकिँदैन । उत्प्रेरित कर्मचारी कम्पनीका मात्र नभई राज्यका समेत वास्तविक सम्पत्ति हुन् । यिनको प्रभावकारी परिचालनबाट मात्र संस्थाको विकासले गति हासिल गर्दछ । जसको परिणामस्वरुप कम्पनीको वित्तीय अवस्थामा सुदृढीकरण भई राज्यको आर्थिक अवस्थामा पनि अपेक्षित योगदान पुग्न सक्नुका साथै गरिबी निवारणमा ठूलो सहयोग पुग्छ । प्रत्येक व्यक्तिले उत्प्रेरित मनसायबाट कार्य गर्दा संगठनको कार्य प्रभावकारिता देखिन जाने र जनताको अगाडि त्यो संगठनको मान-मर्यादा/इज्जत बढ्न जान्छ । उत्प्रेरणाको Expectancy theory का अनुसार- "Managers should ensore that high productivity and good work performance lead to the achievement of personal goals, organization seldom allocate rewards in such a way as to optimize motivation." व्यवस्थापन जिम्मेवार, उत्तरदायी, गतिशील, समसामयिक, जनमुखी एवम् परिणाममुखी बन्न सबै तहका कर्मचारीमा उत्प्रेरणा जगाउनुपर्छ । यति हुँदाहुँदै पनि भन्ने गरिन्छ- "A person can take a horse to the water but can not make him to drink."