অধ্যায় ১৪ ঃ আন্তঃৰাষ্ট্ৰীয় মানৱ সম্পদ ব্যৱস্থাপনা আৰু ই-মানৱ সম্পদ ব্যৱস্থাপনা (INTERNATIONAL HUMAN RESOURCE MANAGEMENT AND e-HRM)

অধ্যায় গাঁথনি

১৪.১ উদ্দেশ্য

১৪.২ পৰিচয়

১৪.৩ ঘৰুৱা মানৱ সম্পদ ব্যৱস্থাপনাৰ আৰু আন্তঃৰাষ্ট্ৰীয় মানৱ সম্পদ ব্যৱস্থাপনাৰ অর্থ

১৪.৪ আন্তঃৰাষ্ট্ৰীয় ব্যৱসায়ৰ মানৱ সম্পদ সম্পৰ্কীয় প্ৰত্যাহ্বান

১৪.৫ মানৱ সম্পদ ব্যৱস্থাপনাৰ ওপৰত অন্তঃদেশীয় ভিন্নতাৰ ফলাফল

১৪.৬ এটি গোলকীয় মানৱ সম্পদ সম্পৰ্কীয় ব্যৱস্থা

১৪.৭ ই-মানৱ সম্পদ ব্যৱস্থাপনা সংকল্পনা

১৪.৮ ই-মানৱ সম্পদ কার্যকলাপ

১৪.৯ অধ্যায়টিৰ পৰা আমি কি শিকিলোঁ

১৪.১০ অধিক জানিবলৈ

১৪.১১ অগ্ৰগতিৰ খতিয়ান

১৪.১২ আৰ্হি প্ৰশ্ন

১৪.১ উদ্দেশ্য (LEARNING OBJECTIVES)

এই অধ্যায়টি অধ্যয়ন কৰি আপুনি -

- ঘৰুৱা আৰু আন্তঃৰাষ্ট্ৰীয় e-HRM ব্যাখ্যা কৰিব পাৰিব
- আন্তঃৰাষ্ট্ৰীয় ব্যৱসায়ৰ মানৱ সম্পদ সম্পৰ্কীয় প্ৰত্যাহ্বানৰ বৰ্ণনা কৰিব পাৰিব
- e-HRM ৰ অন্তঃদেশীয় ভিন্নতাৰ ফলাফলৰ বিস্তৃত আলোচনা কৰিব পাৰিব
- গোলকীয় মানৱ সম্পদ সম্পৰ্কীয় ব্যৱস্থাৰ ব্যাখ্যা কৰিব পাৰিব
- ই-মানৱ সম্পদ ব্যৱস্থাপনা সংকল্পনাৰ আলোচনা কৰিব পাৰিব
- ই-ভর্তিকৰণ, ই-বাছনি, ই-শিক্ষণ ব্যাখ্যা কৰা।

১৪.২ পৰিচয় (INTRODUCTION)

মানৱ সম্পদ ব্যৱস্থাপনা নিমোক্তাসকলৰ বাবে বহুতো গুৰুত্বপূৰ্ণ হৈ পৰিছে কাৰণ কোনো ব্যৱসায়ৰ কাৰণে মানুহ প্ৰধান সম্পদ। মানুহ নহ'লে কোনো ব্যৱসায় চলিব নোৱাৰে। কিন্তু আন্তঃৰাষ্ট্ৰীয় পৰ্যায়ত মানৱ সম্পদ পৰিচালন কৰা এটা কঠিন কার্য। তাৰ লগতে এইটো স্বীকাৰ কৰা হৈছে MNCs বোৰে যেতিয়া বিশ্বব্যাপী ৰণনীতি বাস্তৱায়িত কৰাৰ চেষ্টা কৰে তেতিয়া মানৱ সম্পদ ব্যৱস্থাপনা এটা ডাঙৰ সমস্যাৰ সৃষ্টি কৰে— প্ৰধানকৈ বিভিন্ন দেশত

পৰিচালন হোৱা MNC ৰ ভিন্ন ভিন্ন সংস্কৃতিক আৰু অনুষ্ঠানৰ গাঁথনিৰ কাৰণে। আমি সকলোৱে জানো যে সমাজৰ বিভিন্ন শ্ৰেণীৰ লোকে বেলেগ বেলেগ ধৰণেৰে আচৰণ কৰে। সেই কাৰণে এজন মানুহ যিজন বেলেগ এখন ঠাইত ডাঙৰ দীঘল হোৱা তেওঁ আন এখন দেশত কাম কৰিবলৈ বহুত অসুবিধা পাব। বিভিন্ন দেশৰ ৰাষ্ট্ৰীয় পৰিৱেশে মানৱ সম্পদ পৰিচালনাত প্ৰভাৱ পেলায় আৰু সেই কাৰণে MNCs বোৰে নিজৰ মানৱ সম্পদ ব্যৱস্থাপনা পৰিস্থিতি অনুযায়ী খাপ খোৱাবৰ বাবে হেঁচা পায়।

এই অধ্যায়টিত আমি আন্তঃৰাষ্ট্ৰীয় মানৱ সম্পদ ব্যৱস্থাপনাৰ আৰু ই কেনেকৈ আমাৰ সমাজক প্ৰভাৱিত কৰে সেই বিষয়ত বিস্তৃত আলোচনা কৰিম। তাৰ লগতে আমি ই-মানৱ সম্পদ ব্যৱস্থাপনাৰ সংকল্পনাৰ বিস্তৃত আলোচনা কৰিম, যিটো আজিকালি বহুত কোম্পানীয়ে গ্ৰহণ কৰিছে।

১৪.৩ ঘৰুৱা মানৱ সম্পদ ব্যৱস্থাপনা আৰু আন্তঃৰাষ্ট্ৰীয় মানৱ সম্পদ ব্যৱস্থাপনাৰ অৰ্থ (MEANING OF DOMESTIC H.R.M. AND INTERNATIONAL H.R.M.)

মানৱ সম্পদ ব্যৱস্থাপনা হ'ল এটা ব্যৱস্থাপনা কাৰ্যাৱলী যিটোত এটা অনুষ্ঠানৰ নিয়োগ নীতি অনুপ্ৰেৰণা আৰু কৰ্মচাৰীক অনুশাসনত ৰখা কাম জড়িত হৈ থাকে। কোনো অনুষ্ঠানত মানৱ সম্পদ ব্যৱস্থাপনাৰ অভ্যাসত পাঁচটা বুনিয়াদী কাৰ্য থাকে।

- নিয়োগ নীতি
- প্ৰশিক্ষণ
- মূল্যায়ন
- ক্ষতিপূৰণ
- সম্বন্ধ

এটা অনুষ্ঠানে নিশ্চয়কৈ নিজৰ কৰ্মচাৰীৰ কাৰণে কৰ্মনীতি, কাৰ্যক্ৰম আৰু অৰ্থ নিৰ্ধাৰণ কৰা নীতিসমূহ ধাৰ্য কৰি ৰখা হ'ব লাগিব। এইটোৱে অনুষ্ঠানৰ সাৰ্থকতা, বিৰামহীনতা আৰু সুস্থিৰতাৰ অৱদান আগ বঢ়ায়।

ঘৰুৱা মানৱ সম্পদ ব্যৱস্থাপনাই দেশবাসীৰ পৰিচালনাৰ ব্যৱস্থা লয় আৰু আন্তঃৰাষ্ট্ৰীয় মানৱ সম্পদ ব্যৱস্থাপনাই বিদেশত কাম কৰা লোকসকলক পৰিচালনা কৰে। কিছুসংখ্যক কাৰকবোৰে আন্তঃৰাষ্ট্ৰীয় মানৱ সম্পদ ব্যৱস্থাপনাৰ ঘৰুৱা মানৱ সম্পদ ব্যৱস্থাপনাৰ পৰা পৃথক কৰে। আন্তঃৰাষ্ট্ৰীয় মানৱ সম্পদ ব্যৱস্থাপনাৰ প্ৰধান বৈশিষ্ট্য হ'ল—

- অধিক মানৱ সম্পদৰ ক্ৰিয়াকলাপ।
- উদাৰ পৰিপ্ৰেক্ষাৰ প্ৰয়োজন।
- কৰ্মচাৰীৰ ব্যক্তিগত জীৱনত অধিক লিপ্ত হোৱা।
- প্ৰৱাসী আৰু স্থানীয় শ্ৰম বাহিনীৰ মিহলিৰ কাৰণে গুৰুত্ব আৰোপণত সলনি।
- ক্ষতি আশংকাৰ উন্মুক্তকৰণ আৰু
- অধিক বাহ্যিক প্ৰভাৱ।

১৪.৪ আন্তঃৰাষ্ট্ৰীয় মানৰ সম্পদ সম্পৰ্কীয় প্ৰত্যাহ্বানসমূহ (H.R. CHALLENGES OF INTERNATIONAL BUSINESS)

আত ্ঃৰাষ্ট্ৰীয় মানৰ সম্পদ ব্যৱস্থাপনাৰ কাৰণ

বিশ্বব্যাপী বজাৰৰ চাহিদা বৃদ্ধিৰ কাৰণে অনুষ্ঠানবোৰে আন্তঃৰাষ্ট্ৰীয় ব্যৱসায় গ্ৰহণ কৰিছে। আকৌ আন্তঃৰাষ্ট্ৰীয় মানৰ সম্পদ ব্যৱস্থাপনাৰ প্ৰয়োজনৰ অন্যান্য কাৰণসমূহ হ'ল ঃ

১) **নিয়োজন ঃ** ভৌগোলিক অৱস্থানৰ ভিন্নতাৰ সত্বেও সঠিক দক্ষতা প্ৰয়োজন অনুযায়ী পোৱা সহজ হৈ গৈছে।

২) **জ্ঞান আৰু উদ্ভাৱনৰ বিস্তাৰণ ঃ** উদ্ভাবন হোৱা ঠাই নিৰ্বিশেষে সৰ্বত্ৰ অনুষ্ঠানত অধিক সহজে জ্ঞান আৰু উদ্ভাৱনৰ প্ৰসাৰ কৰায়।

৩) **বিশ্বব্যাপী প্ৰতিভা চিনি পোৱা আৰু বিকাশ কৰা ঃ** এখন বিশ্বব্যাপী অনুষ্ঠানত সাৰ্থকভাৱে কোনে কাম কৰিব পাৰে তাক চিনি পোৱা আৰু তেওঁৰ সক্ষমতা বিকাশ ঘটোৱা।

আন্তঃৰাষ্ট্ৰীয় ব্যৱসায়ৰ প্ৰকাৰ ঃ

আন্তঃৰাষ্ট্ৰীয় ব্যৱসায়ৰ বহুকেইখন প্ৰকাৰ আছে, যিবোৰ তলত আলোচনা কৰা হৈছে ঃ

- **ৰপ্তানি সম্পৰ্কীয় ঃ** যিহেতু কেইজনমান কৰ্মচাৰীক বিদেশত নিযুক্ত কৰা সম্ভাৱনা থাকেই, অনুষ্ঠানৰ মানৱ সম্পদ ব্যৱস্থাপনাৰ ওপৰত ইয়াৰ প্ৰভাৱ সাধাৰণতে ন্যূনতম থাকে।
- **অনুজ্ঞাপত্ৰ সম্পৰ্কীয় ঃ** ইয়াত অভিভাৱক কোম্পানীয়ে বিদেশী কোম্পানীক তেওঁলোকৰ বস্তু আৰু সেৱা বিক্ৰী কৰিবলৈ অনুজ্ঞাপত্ৰ দিয়ে।
- **ফ্ৰেনচাইজিং ঃ** ফ্ৰেনচাইজিঙৰ ক্ষেত্ৰত অনুজ্ঞাপত্ৰ প্ৰদান কৰা নিৰ্দেশনাতকে কঠোৰ ব্যৱস্থা গ্ৰহণ কৰা হয়।
- **বিদেশী বিনিয়োগ ঃ** ই সূচায় যে এখন দেশৰ কাৰ্যকাৰীকৰণসমূহ আন এখন বিদেশী প্ৰতিষ্ঠানে নিয়ন্ত্ৰণ কৰে। দৃঢ়ভাৱে ক'বলৈ গ'লে, বিদেশী বিনিয়োগ মানে এটা কোম্পানীৰ কাৰ্যকাৰীকৰণৰ ৫০%তকৈ অধিক ভাগৰ অধিকাৰী হৈ কোম্পানীৰ নিয়ন্ত্ৰণ প্ৰাপ্তি কৰা।
- **যৌথ উদ্যোগ ঃ** দুটাতকৈ বা তাতকৈ অধিক কোম্পানীয়ে যৌথভাৱে অংশগ্ৰহণ কৰি এটা অনুষ্ঠান গঢ়ে যিটোত প্ৰত্যেক কোম্পানীয়ে সম্পত্তি আগবঢ়ায়, কিছু মাত্ৰাত অনুষ্ঠানৰ অধিকাৰী হয় আৰু ক্ষতি আশংকা ভগাই লয়।
- **বহুজাতিক কোম্পানী ঃ** বহুজাতিক কোম্পানী হ'ল এনে কোম্পানী যিবোৰ কিছুসংখ্যক দেশত উৎপাদনমূলক আৰু বিপণনৰ সুবিধা আগ বঢ়াই আছে।
- **বিশ্বব্যাপী উদ্যোগ ঃ** এটা আন্তঃৰাষ্ট্ৰীয় উদ্যোগ যিটো এনেকৈ চলি আছে যেন গোটেই পৃথিৱীখন এটা উদ্যোগ।

১৪.৫ মানৰ সম্পদ ব্যৱস্থাপনাৰ ওপৰত আন্তঃদেশীয় ভিন্নতাৰ ফলাফল (IMPLICATIONS OF INTER-COUNTRY DIFFERENCES ON H.R.M.)

প্ৰত্যেক দেশৰ মানৱ সম্পদ ব্যৱস্থানা বেলেগ বেলেগ থাকে আৰু এই ভিন্নতাৰ কাৰকসমূহ তলত আলোচনা কৰা হৈছে।

- **সাংস্কৃতিক কাৰক ঃ** অন্তঃদেশীয় সাংস্কৃতিক ভিন্নতাৰ ভালেমান মানৱ সম্পদ সম্বন্ধীয় প্ৰভাৱ আছে। প্ৰথমে, তেওঁলোকে স্থানীয় সাংস্কৃতিক নিয়মৰ লগত মানৱ সম্পদ সম্পৰ্কীয় প্ৰথাসমূহ যেনে পৰীক্ষণ আৰু দৰমহা সম্পৰ্কীয় পৰিকল্পনাক অভিযোজন ঘটোৱা প্ৰয়োজনৰ পৰামৰ্শ দিয়ে। তেওঁলোকে এইটোও পৰামৰ্শ দিয়ে যে বিদেশী পৰিপূৰক কোম্পানীৰ কৰ্মচাৰীবোৰ হ'ল প্ৰতিষ্ঠাপক দেশৰ নাগৰিকৰ মাজৰ পৰা চয়ন কৰাৰ সময়ত তেওঁলোকৰ সংস্কৃতিক আৰু মনোভাবিয় দাবীৰ প্ৰতি উচ্চ মানৰ সংবেদনশীলতা আৰু সহানুভূতি দেখুৱা যথেষ্ট গুৰুত্বপূৰ্ণ।
- **অৰ্থনৈতিক কাৰক ঃ** এটা মুক্ত বাণিজ্যিক ব্যৱস্থাত যিবোৰ মানৱ সম্পদ কৰ্মনীতিয়ে উৎপাদনশীলতা, কৰ্মচাৰীৰ দক্ষতা আৰু কৰ্মচাৰীৰ চয়ন প্ৰণালীৰ মূল্য দিয়ে তাকে দক্ষতাৰ প্ৰয়োজনে সমৰ্থন দিয়া লক্ষণ দেখুৱায়। মানৱ সম্পদ কৰ্মনীতিসমূহ নিবনুৱাৰী প্ৰতিৰোধৰ প্ৰতি সমৰ্থন দেখুৱায়, আনকি দক্ষতাৰ গুৰুত্বক ত্যাগ কৰিও।
- **শ্ৰমিক ব্যয় সম্বন্ধীয় কাৰক ঃ** উচ্চ শ্ৰমিক ব্যয়, উদাহৰণ স্বৰূপে, কৰ্মচাৰীৰ দক্ষতা বৃদ্ধিক লক্ষ্য ৰাখি তৈয়াৰ কৰা মানৱ সম্পদ কৰ্মনীতি আৰু নৈপুণ্যতাৰ ওপৰত বেছিকৈ মনোযোগ দিব লগা হ'ব পাৰে।

আন্তঃৰাষ্ট্ৰীয় মানৱ সম্পদ ব্যৱস্থাপনাৰ বিফলতাৰ কাৰণসমূহ ঃ

বিদেশী দায়িত্বসমূহৰ প্ৰায় ২০-২৫ শতাংশ ব্যৰ্থ হোৱা পোৱা গৈছে। এইটো হয় নিম্নলিখিত কাৰণৰ বাবে ঃ

- এটা নতুন দেশত স্বামী-স্ত্ৰী আৰু পৰিয়ালৰ সদস্যসকলে খাপ খাব পৰাত অক্ষমতা।
- নতুন পৰিৱেশত খাপ খোৱাত আৰু বিদেশী দায়িত্ব পৰিচালনাৰ সম্বন্ধত ব্যৱস্থাপকসকলৰ অক্ষমতা।
- ব্যৱস্থাপকসকলৰ কাৰিকৰী দক্ষতাৰ অভাৱ।
- বৈচিত্ৰ্যপূৰ্ণ শ্ৰমিক দলক বুজা আৰু পৰিচালনা কৰাত ব্যৱস্থাপকৰ অক্ষমতা।

১৪.৬ এখন গোলকীয় মানৱ সম্পদ ব্যৱস্থা (A GLOBAL H.R. SYSTEM)

আন্তঃৰাষ্ট্ৰীয় কৰ্মীবৃন্দৰ ব্যৱস্থাপনা আন্তঃৰাষ্ট্ৰীয় ব্যৱস্থাপকসকলক শ্ৰেণী বিভক্ত কৰা কিছুসংখ্যক উপায় আছে সেইবোৰ হ'ল ঃ

- **স্থানীয় লোক ঃ** স্থানীয় লোকসকল হ'ল যি দেশত তেওঁলোক কাম কৰে সেই দেশৰ নাগৰিক।
- **প্ৰৱাসী লোক ঃ** তেওঁলোক হ'ল সেই দেশৰ অস্থায়ী বাসিন্দা। যিখন দেশত তেওঁলোক কাম কৰে।

সাধাৰণতে স্থানীয় ব্যৱস্থাপকৰ সেৱাৰ খৰচৰ তুলনাত প্ৰৱাসী ব্যস্থাপকৰ সেৱা খৰচ বহুত বেছি। যদি কাৰিকৰী দক্ষতা বিচৰা যায় যিটো স্থানীয় ব্যৱস্থাপকত পোৱা নাযায় তেন্তে প্ৰৱাসী ব্যৱস্থাপকসকল অবৰ্জনীয় হৈ যায়।

আন্তঃৰাষ্ট্ৰীয় কৰ্মীবৃন্দ ব্যৱস্থাপনাৰ কৰ্মনীতি ঃ

MNC ৰ কার্যনির্বাহকসকলক সাধাৰণতে গোষ্ঠীকেন্দ্রিক (Ethnocentric) বহুকেন্দ্রিক (Polycentric) বা ভূকেন্দ্রিক শ্রেণীত বিভক্ত কৰা হয়।

এটা গোষ্ঠীকেন্দ্রিক ব্যৱসায়ত চলি থকা মনোভাৱবোৰ নিজা দেশৰ মনোভাৱ, ব্যৱস্থাপনৰ শৈলী, জ্ঞান, মূল্যায়নৰ নির্ণায়ক মান আৰু ব্যৱস্থাপকসকল অতিথি দেশে আগ বঢ়াব পৰাতকৈ উচ্চ মানৰ।

এটা বহুকেন্দ্রিক ব্যৱসায়ত, এটা সজ্ঞান বিশ্বাস আছে যে অকল প্রতিষ্ঠাপক দেশৰ ব্যৱস্থাপকসকলেহে প্রকৃততে প্রতিষ্ঠাপক দেশৰ বজাৰৰ সাংস্কৃতি আৰু আচৰণ বুজি পাব। সেই কাৰণে এটা ধাৰণা আছে যে বিদেশী পৰিপূৰক কোম্পানীবোৰ স্থানীয় লোকে পৰিচালনা কৰিব লাগিব।

ভূকেন্দ্রিক কাচিৎ দেখিব পোৱা, ধাৰণা লয় যে ব্যৱস্থাপনাৰ প্রার্থীৰ অনুসন্ধান গোলকীয় ভিত্তি হ'ব লাগে। এনে ধাৰণাৰ ভিত্তিত যে যিকোনো নির্দিষ্ট স্থিতিৰ কাৰণে শ্রেষ্ঠ ব্যৱস্থাপক পৃথিৱীৰ যিকোনো দেশত পোৱা যাব পাৰে।



অগ্রগতি নিৰীক্ষণ

প্রশ্ন নং ১ঃ নিম্নলিখিত বিবৃতিসমূহ সত্য নে অসত্য উল্লেখ কৰা ।

(i) যিকোনো অনুষ্ঠানত মানৱ সম্পদ ব্যৱস্থাপনাৰ উভ্যাসত পাঁচটা প্রাথমিক কাম জড়িত হৈ থাকে।

(ii) ৰপ্তানিৰ ক্ষেত্রত, অভিভাৱক কোম্পানীয়ে বিদেশত অৱস্থিত তেওঁলোকৰ কোম্পানীক নিজৰ বস্তু আৰু সেৱা বিক্রী কৰিবৰ বাবে অনুজ্ঞাপত্র প্রদান কৰে।

(iii) আন্তঃৰাষ্ট্ৰীয় মানৱ সম্পদ ব্যৱস্থাপনা স্থানীয় বা বিদেশী কর্মচাৰীসকলক পৰিচালনাৰ লগত জড়িত

(iv) আন্তঃৰাষ্ট্ৰীয় কৰ্মীবৃন্দ ব্যৱস্থাপনা স্থানীয় আৰু প্রৱাসী লোকসকলৰ যোগেদি কৰা যাব পাৰি।

(v) প্রায় ৮০ শতাংশ বিদেশী দায়িত্ববোৰ সফল হৈছিল।

প্রশ্ন নং ২ঃ আন্তঃৰাষ্ট্ৰীয় দায়িত্ববোৰ বিফল হোৱাৰ কাৰণবোৰ কি কি আছিল।

.....

.....

১৪.৭ ই-মানৱ সম্পদ ব্যৱস্থাপনাৰ ধাৰণা (CONCEPT OF e-HRM)

যেতিয়া কোম্পানী এটাৰ মানৱ সম্পদ বিভাগত বিভাগীয় কাম-কাজ কৰাৰ বাবে ইণ্টাৰনেটত ভিত্তি কৰা কোনো প্ৰযুক্তি বা অন্যান্য সংযুক্ত প্ৰযুক্তি ব্যৱহাৰ কৰে তেতিয়া তাক ই মানৱ সম্পদ ব্যৱস্থাপনা বোলা হয়। বৰ্তমান সময়ত প্ৰযুক্তিবিদ্যাই এক গুৰুত্বপূৰ্ণ ভূমিকা পালন কৰি আহিছে। ই মানৱ সম্পদ পৰিচালকগৰাকীয়ে তেওঁৰ কাম-কাজৰ সুবিধাৰ বাবে ই-মানৱ সম্পদ ব্যৱস্থাপনা ব্যৱহাৰ কৰিব লাগে।

ই মানৱ সম্পদ ব্যৱস্থাপনা (ই মানে বৈদ্যুতিন) হ'ল সকলো মানৱ সম্পদ ব্যৱস্থাৰ এক সংহতি। ই মানৱ সম্পদ ব্যৱস্থাপনাই কৰ্মচাৰীসকলক দৰমহা আদায় দিয়া পদোন্নতি দিয়া, মূল্যাংকন কৰা, পুৰস্কৃত কৰা, মকৰল কৰা ইত্যাদি কৰিবলৈ মানৱ সম্পদ বিষয়াক তথ্য সংগ্ৰহৰ পদ্ধতি, বিশ্লেষণ পদ্ধতি আৰু অন্যান্য আহিলাৰ যোগান ধৰে।

ই মানৱ সম্পদ ব্যৱস্থাপনাই বিভিন্ন দিশ নিৰ্দেশনা দিয়ে। বিভিন্ন ভৌগোলিক স্থানত কৰ্মৰত কৰ্মচাৰীয়ে একেলগে কাম কৰিব পাৰে। ইণ্টাৰনেটৰ ব্যৱহাৰে মানৱ সম্পদ ব্যৱস্থাপনা কাৰ্যক সহজ আৰু খৰতকীয়া কৰি তুলিছে।

ই মানৱ সম্পদ পৰিচালনাৰ দিশ নিৰ্দেশনা

মানৱ সম্পদ পৰিচালনাৰ আচৰণসমূহ	ই মানৱ সম্পদ পৰিচালনাৰ দিশ-নিৰ্দেশনা
কৰ্ম বিশ্লেষণ আৰু মূল্যাংকন	ভৌগোলিকভাৱে সিঁচৰিত কৰ্মচাৰীসকলে ভিডিঅ', ই-মেইল আৰু ইণ্টাৰনেট ব্যৱহাৰ কৰি একেলগে কাম কৰিব পাৰে।
নিয়োগ	প্ৰাৰ্থীসকলে অনলাইন যোগে চাকৰি আৱেদন কৰিব পাৰে।
বাচনি	অনলাইন অনুকাৰ আৰু পৰীক্ষা, ভিডিঅ' আৰু ই-মেইলৰ দ্বাৰা প্ৰাৰ্থীৰ দৈনন্দিন কাম-কাজ কৰাৰ আৰু প্ৰত্যাহ্বানৰ সৈতে মোকাবিলা কৰাৰ দক্ষতা পৰীক্ষা কৰিব পাৰি।
প্ৰশিক্ষণ	অনলাইনৰ যোগেদি কৰ্মচাৰীসকলক যেতিয়া তেতিয়া, য'তে-ততে প্ৰশিক্ষণ দিব পাৰি।
ক্ষতিপূৰণ আৰু সুবিধা	কৰ্মচাৰীসকলে তেওঁলোকৰ দৰমহা আৰু ব'নাচৰ পৰ্যালোচনা কৰিব পাৰে আৰু বিভিন্ন সুবিধাৰ আঁচনিসমূহত নাম অন্তৰ্ভুক্ত হৈছে নে নাই চাব পাৰে।

১৪.৮ ই-মানৱ সম্পদ ব্যৱস্থাপনাৰ কাম-কাজ (e-HR ACTIVITIES)

ই-নিয়োগ

আজিকালি বিভিন্ন কোম্পানীসমূহে ই-নিয়োগক প্ৰাধান্য দিয়ে। ই-নিয়োগক অনলাইন নিয়োগ বুলিও কোৱা হয়। উদাহৰণস্বৰূপে Cisco Systems এ কৰ্মচাৰী কেৱল ই-নিয়োগৰ যোগেদি নিয়োগ কৰে।

ই-নিয়োগৰ বিভিন্ন সুবিধা আছে, যেনে— প্ৰাৰ্থীসকলে অন লাইনযোগে আবেদন কৰিব পাৰে, যাতায়াত খৰচ ৰাহি হয়, প্ৰশাসনীয় কাম-কাজ হ্ৰাস পায় ইত্যাদি। এনেবোৰ সুবিধা থাকিলেও ই-নিয়োগৰ কিছুমান অসুবিধাও আছে, যিবোৰ প্ৰাৰ্থীৰ হাতত পাব পৰাকৈ কম্পিউটাৰ বা ইণ্টাৰনেটৰ সুবিধা নাই তেওঁলোকে অনলাইন আৱেদন কৰাৰ পৰা বঞ্চিত হয়। কোম্পানীয়ে গোপন আৰু ব্যক্তিগত তথ্যৰ অপ ব্যৱহাৰ কৰাৰ সম্ভাৱনাও থাকে।

ই-বাচনি

ই-নিয়োগৰ পিছৰ স্তৰটো হ'ল ই-বাচনি। ইণ্টাৰনেটৰ যোগে লোৱা বাচনি পৰীক্ষা, মুখা-মুখী সাক্ষাৎকাৰ আৰু চাকৰিৰ প্ৰস্তাৱ ইয়াৰ অন্তৰ্ভুক্ত। ই-বাচনিৰ উদ্দেশ্যসমূহ হ'ল—

ক) **মিতব্যয়িতা ঃ** খৰচৰ পৰিমাণ কমোৱাই হৈছে ই-বাচনিৰ প্ৰধান উদ্দেশ্য। বহুতো অনুষ্ঠানে খৰচৰ পৰিমাণ হ্ৰাস কৰিবলৈ নিয়োগৰ পৰম্পৰাগত পদ্ধতি বাদ দি ই-নিয়োগ পদ্ধতি ব্যৱহাৰ কৰে। নিয়োগ পদ্ধতিত খৰচ হোৱা প্ৰশাসনিক ব্যয় হ্ৰাস পাই আৰু প্ৰাৰ্থী নিয়োগৰ খৰচ কম হয়।

খ) **মানৱ সম্পদৰ সৰ্বোচ্চ উপযোগ ঃ** ই-নিয়োগৰ পৰৱৰ্তী উদ্দেশ্য হ'ল মানৱ সম্পদৰ সৰ্বোচ্চ উপযোগ। ই কৰ্মচাৰী সকলক কোম্পানীৰ প্ৰতি আকৰ্ষিত কৰি ৰাখিব পাৰে আৰু কৰ্মদক্ষতা বৃদ্ধি কৰিব পাৰে।

গ) **ধাৰণ ক্ষমতা ঃ** ধাৰণ ক্ষমতাই ই-পদ্ধতিটোক এনেদৰে প্ৰতিপালন কৰাতোক বুজায় যাতে ই সদায় পৰিৱৰ্তীত পৰিস্থিতিৰ সৈতে মোকাবিলা কৰিব পাৰে।

ই-দক্ষতা মূল্যায়ন

দক্ষতা মূল্যায়ন কৰোতে কোম্পানীয়ে প্ৰযুক্তি ব্যৱহাৰ কৰিলে কৰ্মচাৰীৰ কৰ্মদক্ষতা বৃদ্ধি হয়। কৰ্মচাৰী কৰ্মস্পৃহা বৃদ্ধি কৰে আৰু কৰ্মচাৰীৰ মাজত সুস্থ প্ৰতিযোগিতাৰ সৃষ্টি কৰে যিবোৰে কোম্পানীৰ সামূহিক দক্ষতা বৃদ্ধি কৰে। ই তলত দিয়া দুই ধৰণে সম্ভৱ হ'ব পাৰে—

(ক) কৰ্মচাৰীসকলৰ সমূহীয়া কাম-কাজ আৰু প্ৰতিজন কৰ্মচাৰীৰ কাৰ্যৰ নিৰীক্ষণ ই-দক্ষতা ব্যৱস্থাপনাৰ যোগেদি কৰিব পাৰি যিটো কম্পিউটাৰৰ দ্বাৰা কৰা হয়।

(খ) ই-দক্ষতা মূল্যায়নে কৰ্মচাৰীসকলক নিজৰ কাম-কাজ পৰ্যালোচনা কৰাত সহায় কৰে।

ই-শিক্ষা

ই-শিক্ষা হৈছে ইণ্টাৰনেটৰ সহায়ত লোৱা প্ৰশিক্ষণ বা অনলাইনযোগে লোৱা প্ৰশিক্ষণ। বহুত কোম্পানীয়ে কৰ্মচাৰীৰ অধিক সংখ্যা আৰু বিভিন্ন স্থানত কৰ্মচাৰীসমূহ সিচঁৰিত হৈ থকা

বাবে ই-শিক্ষণ প্রযুক্তি ব্যৱহাৰ কৰে। উদাহৰণ স্বৰূপে wipro ৰ দৰে বৃহৎ বৃহৎ কোম্পানীসমূহৰ $^{১}/_{৪}$ ভাগ কর্মচাৰীহে মুখ্য কার্যালয়ত থাকে বাকী কর্মচাৰী বিভিন্ন প্রান্তত সিঁচৰিত হৈ থকা কেন্দ্রসমূহত থাকে।

ই-শিক্ষাৰ কিছুমান সুবিধা তলত উল্লেখ কৰা হ'ল—

(ক) প্রশিক্ষণ গ্রহণকাৰীজনে নিজৰ সময় সুবিধা অনুসৰি প্রশিক্ষণ গ্রহণ কৰিব পাৰে।

(খ) ইয়াৰ দ্বাৰা মত বিনিময় হয়।

(গ) ই স্থিৰ

(ঘ) ইয়াৰ দ্বাৰা মূল্যায়ন আৰু উপযুক্ত মতামত ল'ব পাৰি।

(ঙ) প্রশিক্ষকৰ বাবে যিকোনো নতুন বিষয় অন্তর্ভুক্তিত সহজ হয়।



অগ্রগতি নিৰীক্ষণ

প্রশ্ন নং ৩ঃ ই-মানৱ সম্পদ ব্যৱস্থাপন বুলিলে কি বুজে?

.....

.....

প্রশ্ন নং ৪ঃ ই-মানৱ সম্পদ ব্যৱস্থাপনাৰ বিভিন্ন কাম-কাজবোৰ উল্লেখ কৰক।

.....

.....



১৪.৯ অধ্যায়টিৰ পৰা আমি কি শিকিলোঁ (LET US SUM UP)

এই অধ্যায়টোত আমি নিম্নলিখিত বিষয়সমূহ আলোচনা কৰিলো ঃ

- ঘৰুৱা মানৱ সম্পদ ব্যৱস্থাপনাই দেশবাসীৰ পৰিচালনাৰ ব্যৱস্থা লয় আৰু আন্তঃৰাষ্ট্রীয় মানৱ সম্পদ ব্যৱস্থাপনাই বিদেশত কাম কৰা লোকসকলক পৰিচালনা কৰে।
- প্রত্যেক দেশৰ মানৱ সম্পদ ব্যৱস্থানা বেলেগ বেলেগ থাকে আৰু এই ভিন্নতাৰ কাৰকসমূহ হ ল - সাংস্কৃতিক কাৰক, অর্থনৈতিক কাৰক, শ্রমিক ব্যয় সম্বন্ধীয় কাৰক।
- আন্তঃৰাষ্ট্রীয় কর্মীবৃন্দৰ ব্যৱস্থাপনা আন্তঃৰাষ্ট্রীয় ব্যৱস্থাপকসকলক শ্রেণী বিভক্ত কৰা উপায়বোৰ হ'ল-স্থানীয় লোক,প্রৱাসী লোক ।
- MNC ৰ কার্যনির্বাহকসকলক গোষ্ঠীকেন্দ্রিক (Ethnocentric) বহুকেন্দ্রিক (Polycentric) বা ভূকেন্দ্রিক শ্রেণীত বিভক্ত কৰা হয়।
- যেতিয়া কোম্পানী এটাৰ মানৱ সম্পদ বিভাগত বিভাগীয় কাম-কাজ কৰাৰ বাবে

ইণ্টাৰনেটত ভিত্তি কৰা কোনো প্ৰযুক্তি বা অন্যান্য সংযুক্ত প্ৰযুক্তি ব্যৱহাৰ কৰে তেতিয়া তাক ই মানৰ সম্পদ ব্যৱস্থাপনা বোলা হয়।



১৪.১০ অধিক জানিবলৈ (FURTHER READINGS)

১। Khanka, S.S. (2009). Human Resource Management, S. Chand & Company, New Delhi.

২। Chabra, T. N. (2010). Human Resource Management, Dhanpat Rai & Sons, New Delhi.

৩। Pathak, R.K. (2013). Human Resource Management, Ashok Book Stall, Panbazar, Guwahati.

৪। Michael, V.P. (1995). Human Resource Management and Human Relations, Himalaya Publishing House, New Delhi.



১৪.১১ অগ্ৰগতিৰ খতিয়ান (ANSWERS TO CHECK YOUR PROGRESS)

১ নং প্ৰশ্নৰ উত্তৰঃ (i) সঁচা (ii) মিছা (iii) সঁচা (iv) সঁচা (v) সঁচা

২ নং প্ৰশ্নৰ উত্তৰঃ আন্তঃৰাষ্ট্ৰীয় দায়িত্ববোৰ বিফল হোৱাৰ কাৰণবোৰ হ'ল এটা নতুন দেশত স্বামী-স্ত্ৰী আৰু পৰিয়ালৰ সদস্যসকলে খাপ খাব পৰাত অক্ষমতা।

- নতুন পৰিৱেশত খাপ খোৱাত আৰু বিদেশী দায়িত্ব পৰিচালনাৰ সম্বন্ধত ব্যৱস্থাপকসকলৰ অক্ষমতা।

৩ নং প্ৰশ্নৰ উত্তৰঃ যেতিয়া কোম্পানী এটাৰ মানৰ সম্পদ বিভাগত বিভাগীয় কাম-কাজ কৰাৰ বাবে ইণ্টাৰনেটত ভিত্তি কৰা কোনো প্ৰযুক্তি বা অন্যান্য সংযুক্ত প্ৰযুক্তি ব্যৱহাৰ কৰে তেতিয়া তাক ই মানৰ সম্পদ ব্যৱস্থাপনা বোলা হয়।

৪ নং প্ৰশ্নৰ উত্তৰঃ ই-মানৰ সম্পদ ব্যৱস্থাপনাৰ কাম-কাজবোৰ হ'ল— ই নিয়োগ, ই বাচনি, ই দক্ষতা মূল্যায়ন, ই শিক্ষা।



১৪.১২ আৰ্হি প্ৰশ্ন (MODEL QUESTIONS)

প্ৰশ্ন ১ঃ ঘৰুৱা মানৱ সম্পদ ব্যৱস্থাপনা আৰু আন্তঃৰাষ্ট্ৰীয় মানৱ সম্পদ ব্যৱস্থাপনা অৰ্থ ব্যাখ্যা কৰক।

প্ৰশ্ন ২ঃ আন্তঃৰাষ্ট্ৰীয় মানৱ সম্পদ ব্যৱস্থাপনা প্ৰণয়ন কৰাৰ বিভিন্ন কাৰণসমূহ আলোচনা কৰক।

প্ৰশ্ন ৩ঃ প্ৰতিখন দেশৰে মানৱ সম্পদ ব্যৱস্থাপনা বেলেগ বেলেগ হোৱাৰ কাৰণবোৰ আলোচনা কৰক।

প্ৰশ্ন ৪ঃ গোলকীয় মানৱ সম্পদ ব্যৱস্থাপনাৰ ধাৰণাটো ব্যাখ্যা কৰক।

প্ৰশ্ন ৫ঃ ই-মানৱ সম্পদ ব্যৱস্থাপনা বুলিলে কি বুজে? ই-মানৱ সম্পদ ব্যৱস্থাপনাৰ দিশ-নিৰ্দেশনাসমূহ আলোচনা কৰক।

প্ৰশ্ন ৬ঃ বিভিন্ন প্ৰকাৰৰ ই-মানৱ সম্পদ ব্যৱস্থাপনা কাম-কাজসমূহ আলোচনা কৰক।