অধ্যায় ১৫ ঃ মানৱ সম্পদ পৰিচালনাত ভৱিষ্যতৰ প্ৰত্যাহ্বান (FUTURE CHALLENGES IN HUMAN RESOURCE MONDGEMENT)

অধ্যায় গাঁথনি

১৫.১ উদ্দেশ্য

১৫.২ পৰিচয়

১৫.৩ কাম আৰু প্ৰত্যাহ্বান

১৫.৪ নতুন বৃত্তিমূলক পদক্ষেপ

১৫.৫ মানৱ সম্পদ পৰিচালনাত প্ৰত্যাহ্বান

১৫.৫.১ মানৱ সম্পদ পৰিচালনাত প্ৰধান প্ৰত্যাহ্বান

১৫.৬ অধ্যায়টিৰ পৰা আমি কি শিকিলোঁ

১৫.৭ অধিক জানিবলৈ

১৫.৮ অগ্ৰগতিৰ খতিয়ান

১৫.৯ আৰ্হি প্ৰশ্ন

১৫.১ উদ্দেশ্য (LEARNING OBJECTIVES)

এই অধ্যায়টি অধ্যয়ন কৰি আপুনি -

- বৰ্তমানৰ বিশ্বৰ পৰিপ্ৰেক্ষিতত কাম আৰু প্ৰত্যাহ্বানবিলাক ব্যাখ্যা কৰিব পাৰিব
- বৰ্তমানৰ বিশ্বত থকা নতুন বৃত্তিমূলক পদক্ষেপবিলাক বৰ্ণনা কৰিব পাৰিব
- প্ৰবন্ধকসকলৰ ক্ষেত্ৰত উদ্ভৱ হোৱা প্ৰধান মানৱ সম্পদ প্ৰত্যাহ্বানবিলাক আৰু ইয়াৰ সমাধানবিলাক ব্যাখ্যা কৰিব পাৰিব।

১৫.২ পৰিচয় (INTRODUCTION)

এই অধ্যায়ত আমি মানৱ সম্পদ পৰিচালনাৰ তিনিটা গুৰুত্বপূৰ্ণ বিষয়ৰ ওপৰত আলোচনা কৰিম। আমি মানৱ সম্পদ পৰিচালনাৰ প্ৰধান প্ৰত্যাহ্বানবিলাক যেনে মানৱ সম্পদ কাৰ্যাৱলী উলিয়াই অনাত বি পি অ' আৰু কল চেণ্টাৰবিলাক, গোলকীকৰণ, প্ৰতিষ্ঠানিক পুনৰ গঠন ইত্যাদিৰ বিষয়েও আলোচনা কৰিম।

১৫.৩ কাম আৰু প্ৰত্যাহ্বান (THE JOB AND CHALLENGES)

যেতিয়া কাম আৰু প্ৰত্যাহ্বানক বিষয়বিলাক উত্থাপিত কয়, তেতিয়াই চৰকাৰে ইয়াৰ অৰ্থনৈতিক নীতিত ঘোষণা কৰা পৰিৱৰ্তনবিলাকৰ কথা আহে, য'ত আছে— উদাৰীকৰণ, ব্যক্তিগতকৰণ আৰু গোলকীকৰণ। চৰকাৰ সংস্কাৰবিলাক বলবৎ কৰাৰ লগে লগে, মানৱ

পৰিচালনাৰ সমগ্ৰ প্ৰেক্ষাপটৰ সলনি হৈছে। এই পৰিৱৰ্তনবিলাকৰ পৰিণাম স্বৰূপে মানৱ সম্পদ পৰিচালনাত পৰম্পৰাগত ধাৰণা পিছলৈ এৰি এক নতুন বৃত্তিমূলক পদক্ষেপ গ্ৰহণ কৰা হৈছে।

বিদেশী কোম্পানীবিলাকে বৰ্তমান ভাৰতত বিনিয়োগ কৰিবলৈ অনুজ্ঞাপত্ৰ লাভ কৰিছে আৰু ই হৈছে উদাৰীকৰণ তথা গোলকীকৰণৰ এক দল। এতিয়া কোম্পানী আৰু নিগমবিলাকত মানৱ বা ব্যক্তি পৰিচালনাতকৈ (Personnel management) মানৱ সম্পদ পৰিচালনাৰ (Human resource management) ওপৰত অধিক আলোকপাত কৰা হৈছে। কৰ্মচাৰীৰ ভাবমূৰ্তি সলনি হৈছে আৰু তেওঁলোকক ব্যয়ৰ উৎসৰ পৰা লাভৰ উৎসলৈ এক বিৰাট সম্ভাৱনাৰূপে পৰিৱৰ্তিত ৰূপত ধৰা হৈছে। এনেকেয়ে কৰ্ম ক্ষেত্ৰত মানৱ শক্তিক মানৱ সম্পদলৈ ৰূপান্তৰ কৰা আৰু সেই মতে ব্যৱহাৰ কৰাটো পৰিচালন বিভাগৰ দায়িত্ব হৈ পৰিল। প্ৰবন্ধকসকলক তেওঁলোকৰ দৃষ্টিভংগী সলনি কৰিবলৈ আৰু পৰিৱৰ্তিত পৰিস্থিতিত কৰ্মচাৰী পৰিচালনা কৰিবলৈ সমৰ্থবান কৰি তুলিবৰ বাবে সঠিক প্ৰশিক্ষণ দিয়া দৰকাৰ। প্ৰবন্ধক বা পৰিচালকৰ ভূমিকা সলনি হৈছে। মানৱ শক্তিৰ সৈতে সম্পৰ্ক স্থাপনৰ পথ তেওঁলোকে সলনি কৰিব লগা হৈছে। কৰ্মচাৰীসকলক আকৃষ্ট কৰা আৰু প্ৰতিষ্ঠানত মানৱ সম্পদৰ ফলদায়ক ব্যৱহাৰ নিশ্চিত কৰিবৰ বাবে তেওঁলোকৰ প্ৰতিভা আৰু দক্ষতাৰ সৰ্বোত্তম প্ৰয়োগ প্ৰবন্ধকসকলেই কৰিব লাগিব। আৱশ্যক অনুসৰি প্ৰবন্ধকসকলে নেতৃত্বৰ অংশগ্ৰহণমূলক শৈলী প্ৰয়োগ কৰাটো বাঞ্ছনীয়। কেতবোৰ নিৰ্দিষ্ট পৰিস্থিতি সাপেক্ষে, উৎপাদন, মুনাফা আৰু অগ্ৰগতিৰ প্ৰত্যাশিত লক্ষ্যত উপনীত হ'বলৈ প্ৰয়োজন হোৱা নিজা সিদ্ধান্ত গ্ৰহণৰ ক্ষেত্ৰত কৰ্মচাৰীসকলকো সুযোগ দিব লাগে। কৰ্মচাৰী কাৰ্যবাহী (personnel executive) ৰ মূল্য বৃদ্ধি পাইছে আৰু সমান্তৰালভাৱে পৰিচালন বিভাগত সিদ্ধান্ত গ্ৰহণত গুৰুত্বপূৰ্ণ ভূমিকা লোৱা উচ্চ স্তৰৰ পদবীবিলাকৰ দৰেই তেওঁলোকক একে মৰ্যাদা আৰু অৱস্থান দিয়া হয়।

ব'ৰ্ড বা সমিতি স্তৰৰ ৰণ-কৌশলযুক্ত সিদ্ধান্ত গ্ৰহণৰ বৈঠকত অৱিহণা যোগাবৰ বাবেও তেওঁলোকক ক্ষমতা দিয়া হয়। পৃথিৱীৰ কৰ্মশক্তি, কৰ্মীৰ মূল্য, নিযুক্তি কৰ্তাৰ চাহিদা, চৰকাৰৰ অৰ্থনৈতিক নীতি, প্ৰযুক্তিগত বিকাশ আৰু আধুনিক সমাজৰ চাহিদাবিলাকৰ এক পৰিৱৰ্তনশীল সংমিশ্ৰণ ঘটিছে। ই কৰ্মচাৰী কাৰ্যবাহীৰ ভূমিকালৈ এক পৰিৱৰ্তন আনিছে। আধুনিক প্ৰযুক্তিৰ প্ৰয়োগ, মানৱ শক্তিৰ ধাৰাবাহিক হ্ৰাসকৰণ, মানদণ্ডৰ ক্ষেত্ৰত সচেতনতা, প্ৰতিযোগিতামূলক হৈ থাকিবৰ বাবে নতুনত্বৰ ওপৰত আলোকপাত, অধিক উন্নত উৎপাদনৰ বাবে নতুন কৰ্ম-সংস্কৃতি, কামৰ উন্নয়ন সাধন, সৃষ্টিশীল ধাৰণাৰ বাধাহীন প্ৰবাহৰ মুক্ত পদ্ধতি, ব্যক্তিগত প্ৰতিভাৰ স্বীকৃতি, পৰিচালনাৰ বিভিন্ন স্তৰৰ সৰলীকৰণ, উদগণিমূলক নীতিৰ ক্ষেত্ৰত পৰিৱৰ্তন সাধন, কৰ্মচাৰীৰ ভৱিষ্যতৰ অৱস্থাৰ উন্নতি সাধন, উদ্দেশ্যমূলক আৰু গুৰুত্বপূৰ্ণ প্ৰশিক্ষণ, কৰ্মচাৰীৰ কাৰিকৰী আৰু বৃত্তিমূলক দক্ষতা বৃদ্ধি কৰা, যুঁজ বাগৰৰ সলনি পাৰস্পৰিক বিশ্বাস, সহৃদয়তা, আস্থা আৰু সহযোগিতাপূৰ্ণ সম্পৰ্কৰ জৰিয়তে ঔদ্যোগিক সম্পৰ্কৰ নীতিত হোৱা পৰিৱৰ্তন আদিয়ে সমগ্ৰ পৃথিৱীতে স্থান লাভ কৰিছে আৰু এইবিলাকে মানৱ সম্পদ পৰিচালনাৰ ক্ষেত্ৰখনলৈ ব্যাপক অৰ্থ বহন কৰিছে।



ৰণ-কৌশলগত সিদ্ধান্ত (Strategic Decision) ঃ একোটা নিগমৰ ৰণ-কৌশলে এক সামগ্ৰিক পৰিকল্পনাৰ সৃষ্টি কৰে য'ত সেই কথা উল্লেখ থাকে। ই প্ৰতিযোগিতামূলক সুবিধাবোৰ বৃদ্ধি কৰি প্ৰতিযোগিতামূলক অসুবিধাবোৰ হ্ৰাস কৰে।

১৫.৪ নতুন বৃত্তিমূলক পদক্ষেপ (THE NEW PROFESSIONAL APRROACH)

পৰিচালন বিভাগৰ আধুনিক ধাৰা আলোকত মানৱ সম্পদ প্ৰবন্ধকৰ দক্ষতাৰাজিৰ নবীকৰণৰ প্ৰয়োজন আছে। তেওঁ বৰ্তমান সময়ৰ ধাৰাবিলাক সম্পৰ্কে সজাগ হ'ব লাগিব আৰু সময়ৰ লগে লগে নিজৰ জ্ঞান সময় সাপেক্ষ কৰিব লাগিব। প্ৰতিষ্ঠানৰ লক্ষ্যৰাজিৰ সৈতে মানৱ সম্পদৰ অৰিহণা সংগতিপূৰ্ণ কৰি তুলিবৰ বাবে নতুন নতুন পদ্ধতিৰ সন্ধান তেওঁ কৰি থাকিব লাগিব। ব্যৱসায় পৰিচালনালৈ গতিশীলতা আনিবৰ বাবে মানৱ সম্পদ প্ৰবন্ধকজনৰ সক্ৰিয় ভূমিকা অতিশয় গুৰুত্বপূৰ্ণ। তেওঁৰ বৃত্তিমূলক কাম-কাজত আধুনিক ধ্যান-ধাৰণা, নতুন আহিলা আৰু প্ৰযুক্তি ব্যৱহাৰ কৰাৰ ক্ষেত্ৰত তেওঁ আগৰণুৱা হ'ব লাগিব। মানৱ শক্তিৰ পূৰ্ণ ব্যৱহাৰ, মানৱ শক্তিক মানৱ সম্পদলৈ ৰূপান্তৰিত কৰা, জীৱনৰ মান উন্নত কৰা, নিজক উপযুক্ত কৰি তোলাৰ প্ৰয়োজনবোৰ পূৰণ কৰা, সৃষ্টিশীলতাক উৎসাহ যোগোৱা, কৰ্মচাৰীৰ কাৰ্যকৰণলৈ নতুনত্ব আৰু গতিশীলতা অনা ইত্যাদিৰ ক্ষেত্ৰত তেওঁ সতৰ্ক হ'ব লাগিব। বিভিন্ন সামাজিক প্ৰয়োজন যেনে কৰ্মচাৰীৰ চিকিৎসা আৰু শিক্ষা, কৰ্ম সংস্কৃতি গঢ়ি তোলা আৰু পাৰস্পৰিক বিশ্বাস, আস্থা, সহৃদয়তা আৰু আত্মোৎসৰ্গা সন্তুষ্টি আৰু আকৰ্ষণ সৃষ্টি আদিৰ প্ৰতি প্ৰত্যক্ষ বা পৰোক্ষভাৱে দায়িত্ব পালন কৰি মানৱ সম্পদ প্ৰবন্ধকজনে সমাজলৈ নিজৰ মূল্যবান বৰঙণি আগবঢ়াব পাৰে।



আত্ম বাস্তবায়ন (Self-actualization) ঃ কোনো লোক কি হ'বৰ বাবে সমৰ্থবান সেই কথা উপলব্ধি কৰিবৰ বাবে এইবিলাকৰ প্ৰয়োজন আছে।

কৰ্ম সংস্কৃতি (Work culture) ঃ ই হৈছে একোটা প্ৰতিষ্ঠানৰ ভিতৰত মূল্যবোধ, বিশ্বাস আৰু অভ্যাস আদান-প্ৰদানৰ ব্যৱস্থা যাক আচৰণগত যোগ্যতা সৃষ্টি কৰিবৰ বাবে আনুষ্ঠানিক গাঁথনিৰ সৈতে সংযোগ কৰা হয়।

১৫.৫ মানৱ সম্পদ পৰিচালনাত থকা প্ৰত্যাহ্বান (CHALLENGES IN HUMAN RESOURCE MANAGMENT)

১৫.৫.১ মানৱ সম্পদ পৰিচালনাত প্ৰধান প্ৰত্যাহ্বান

১) বাহিৰত মানৱ সম্পদ কাৰ্যাৱলী ব্যৱস্থা কৰা।
২) বি পি অ' আৰু কল চেণ্টাৰ।
৩) কৰ্ম-জীৱন সন্তুলিত কৰা।
৪) মানৱ সম্পদ কাৰ্যাৱলী যুক্তিসংগত কৰি তোলা।
৫) বিচিত্ৰতা পৰিচালনা কৰা।
৬) ঐক্যবদ্ধতাৰ প্ৰতি ধাৰণা।
৭) গোলকীকৰণ।
৮) প্ৰতিষ্ঠানিক গাঁথনি প্ৰস্তুত কৰা।
৯) কৰ্ম-শক্তিৰ পৰিৱৰ্তনশীল আকাৰ।
১০) কৰ্মচাৰীৰ পৰিৱৰ্তিত আশা-প্ৰত্যাশা

১) **বাহিৰত মানৱ সম্পদ কাৰ্যাৱলীৰ ব্যৱস্থা কৰা ঃ** বৰ্তমান মানৱ সম্পদৰ কাৰ্যাৱলী বাহিৰৰ যোগনীয়াৰ আৰু ঠিকাদাৰে ব্যৱস্থা কৰাৰ প্ৰৱণতা দেখা যায় যাতে কৰ্মচাৰী মজুৰিলৈ অনা, তেওঁলোকৰ প্ৰশিক্ষণ আৰু উন্নয়নৰ ব্যৱস্থা কৰাৰ লগতে

সাৱধানতামূলক তথ্যপাতি যুগুত কৰাৰ দৰে কামবিলাক বৃহৎ প্ৰতিষ্ঠানৰ হৈ তেওঁলোকেই কৰিব পাৰে। উদাহৰণস্বৰূপে, কৰ্মচাৰী সেৱা চোৱা চিতা কৰিবৰ বাবে পি এণ্ড জিয়ে আই বি এমৰ সৈতে ১০ বছৰৰ বাবে ৪০০ নিযুত ডলাৰৰ এটা চুক্তি স্বাক্ষৰ কৰিলে। প্ৰায় ৮০খন দেশত থকা প্ৰায় ৯৮,০০০ পি এণ্ড জি কৰ্মচাৰীৰ প্ৰতি আই বি এমে সহযোগিতা আগবঢ়াব আৰু ইয়াৰ ভিতৰত থাকিব দা-দৰমহাৰ ব্যৱস্থা কৰা, মুনাফা প্ৰশাসন, ক্ষতিপূৰণ, পৰিকল্পনা, কামৰ পৰা উলিয়াই দিয়া আৰু পুনৰ সংস্থাপন সেৱা, ভ্ৰমণ আৰু ব্যয় পৰিচালনা আদি সেৱা।

কৰ্মচাৰীৰ কাম এনেদৰে উলিয়াই অনাৰ এই ধাৰাটো হৈছে কিছুমান কৌশলগত আৰু কাৰ্য পদ্ধতিৰ পৰিণতি।

মানৱ সম্পদ বিভাগে কৌশলগত দিশৰ প্ৰভাৱৰ ফলতে কাৰ্যক্ৰমভিত্তিক কাৰ্যকলাপতকৈ কৌশলগত ভূমিকাৰ ওপৰত অধিক গুৰুত্ব দিবলৈ আৰম্ভ কৰিছে। কোম্পানীৰ বাহিৰত কৰ্মচাৰীৰ ব্যৱস্থা কৰাৰ জৰিয়তে ডাক প্ৰক্ৰিয়াৰে প্ৰতিষ্ঠানত বাহিৰা বিপণন প্ৰক্ৰিয়া বলবৎ কৰি আমোলাতন্ত্ৰ হ্ৰাস কৰা হয় আৰু এক অধিক দায়বদ্ধ সংস্কৃতিক উৎসাহিত কৰা হয়।

কোম্পানীৰ বাহিৰত কৰ্মচাৰীৰ ব্যৱস্থা কৰা প্ৰক্ৰিয়াৰ ইতিবাচক দিশ থকাৰ উপৰি এটা নেতিবাচক দিশো আছে। যদি বাহিৰা কৰ্মচাৰী নিয়োগ প্ৰক্ৰিয়াটোক এক যুক্তিযুক্ত সমাপ্তিলৈ অনা হয় তেন্তে প্ৰতিষ্ঠানত মানৱ সম্পদ বিভাগৰ কোনো মূল্য বা ব্যৱহাৰ নাথাকিব। অৰ্থাৎ মানৱ সম্পদ বিভাগৰ প্ৰাসংগিকতা নোহোৱা হ'ব। প্ৰতিষ্ঠানত গুৰুত্বপূৰ্ণ ভূমিকা পালন কৰা মানৱ সম্পদ বিভাগ অকস্মাতে অপ্ৰাসংগিক হৈ পৰিব পাৰে। এইবিলাকে আমাক মানৱ সম্পদ কাৰ্যাৱলীৰ হৈ ওকালতি কৰা বিশেষ সমিতিবিলাক, মানৱ সম্পদ বিশেষীকৰণৰ পাঠ্যক্ৰম চলাই থকা 'বি স্কুল', মানৱ সম্পদ পৰিচালনাৰ সন্দৰ্ভত থকা বৰ্তমানৰ গ্ৰন্থ ইত্যাদিৰ ভৱিষ্যৎ সম্পৰ্কে ভাবিবলৈ বাধ্য কৰিছে।

প্ৰতিষ্ঠানত মানৱ সম্পদ বিভাগ বিলোপ হ'লে সৃষ্টি হ'ব পৰা সংস্থান হীনতাৰ ফলত উদ্ভৱ হ'বলগীয়া পৰিস্থিতিক লৈও এক আশংকা বিৰাজমান। যদি এই অৱস্থা দীৰ্ঘকালৰ বাবে বৰ্তি থাকে তেন্তে কৰ্ম সংস্থান দিওঁতা হিচাপে মানৱ সম্পদ বিভাগে অৰ্জন কৰা সুনাম নোহোৱা হ'ব। সেয়ে মানৱ সম্পদ প্ৰবন্ধকজনে প্ৰতিষ্ঠানত তেওঁৰ বিভাগটো এটা গুৰুত্বপূৰ্ণ বিভাগ বুলি প্ৰমাণ কৰাটো এটা ডাঙৰ প্ৰত্যাহ্বান।

২) **বি পি অ' আৰু কল চেণ্টাৰ ঃ**

ব্যৱসায়ৰ প্ৰক্ৰিয়া বাহিৰত কৰা (BPO) ঃ বহুতো বহুজাতিক কোম্পানীয়ে (MNC) তেওঁলোকৰ কাৰ্যকলাপ ক্ৰমবৰ্ধমান ৰূপত সংগঠিত নকৰিবলৈ বা

লম্বভাৱে সমন্বিত নকৰিবলৈ আৰম্ভ কৰিছে যাক সহজ ভাষাত কোৱা হয় বাহিৰত ব্যৱস্থা কৰা (outsourcing) (বা ব্যৱসায়ৰ প্ৰক্ৰিয়া বাহিৰত কৰা (Business Process Outsourcing) বোলা হয়। বি পি অ' মানে হৈছে আগতে প্ৰতিষ্ঠানৰ ভিতৰত সম্পন্ন কৰা কাম-কাজ বাহিৰৰ কোনো প্ৰতিষ্ঠানক ঠিকা দিয়া বা অপৰ্ণ কৰা যাতে প্ৰধান প্ৰতিষ্ঠানটোৱে ইয়াৰ অধিক গুৰুত্বপূৰ্ণ কাম-কাজবিলাকত সম্পূৰ্ণৰূপে মনোনিৱেশ কৰিব পাৰে। প্ৰতিষ্ঠানৰ বাহিৰত কাম-কাজৰ পৰা বাদ দিয়া কিছুমান পৰ্যায়ক একোটা লাগতিয়াল ব্যৱসায় হিচাপে গণ্য কৰা নহয়।

বাহিৰত কাম সম্পন্ন কৰা উদ্যোগৰ সংখ্যা কেৱল ভাৰততে নহয় বৰং সমগ্ৰ পৃথিৱীতে বাঢ়িব লাগিছে। শেহতীয়াকৈ, যদিও বহুতো নতুন নতুন ক্ষেত্ৰৰ প্ৰাদুৰ্ভাৱ ঘটিছে, তথাপি ভাৰতত বাহিৰত কাম সম্পন্ন কৰা উদ্যোগক প্ৰধানকৈ প্ৰযুক্তিগত সহযোগিতা আৰু বিত্তীয় সেৱাই দমন কৰি ৰাখিছে।

বি পি অ'বিলাক - ব্যয়ৰ সুবিধা ঃ

বি পি অ'ৰ ধাৰণাটো যুক্তি নিৰ্ভৰ। ই ব্যয়ৰ সুবিধা আৰু টনকিয়াল অৰ্থনৈতিক কাৰণৰ ওপৰত আধাৰিত। বাহিৰৰ লোকে যেতিয়া কামটো অধিক উন্নত ধৰণে আৰু কম খৰছত সম্পন্ন কৰিব পাৰে তেতিয়াহে প্ৰতিষ্ঠানৰ কাম বাহিৰত কৰিবলৈ দিয়া হয়। উদাহৰণ স্বৰূপে, বহুতো পি চি নিৰ্মতাই তেওঁলোকৰ পি চি নিৰ্মাণ কৰিবৰ বাবে প্ৰতিষ্ঠানৰ ভিতৰতে একত্ৰীকৰণৰ সলনি ঠিকাভিত্তিক একত্ৰিকৰণ কৰোতা (assemblers) ব্যৱহাৰ কৰিবলৈ লৈছে।

দ্বিতীয়তে, ই প্ৰতিষ্ঠানৰ কৰ্ম পদ্ধতিক ক্ষতিগ্ৰস্ত নকৰে, যেতিয়া ই ইয়াৰ পৰিচালনা সেৱা, তথ্য প্ৰক্ৰিয়াকৰণ, হিচাপ-নিকাচ আৰু অন্যান্য প্ৰশাসনীয় সহযোগিতামূলক কাম-কাজ এই ক্ষেত্ৰসমূহত পাৰ্গত বাহিৰৰ কোম্পানীক কৰিবলৈ দিয়ে, কিয়নো এই কামবিলাক দীৰ্ঘস্থায়ী প্ৰতিযোগিতামূলক সুযোগ আহৰণৰ বাবে লোৱা কৌশল নাইবা প্ৰতিষ্ঠানৰ ভিতৰুৱা পাৰদৰ্শিতামূলক সেৱা, সামৰ্থ বা প্ৰযুক্তিগত জ্ঞান ওলাই যোৱাৰ সুৰুঙাৰ সৃষ্টি নকৰে।

তৃতীয়তে, প্ৰতিষ্ঠানৰ বাহিৰত কাৰ্য সম্পন্ন কৰাৰ অৰ্থ হৈছে বাহিৰৰ লোকক কিছুমান দায়বদ্ধতা অৰ্পণ কৰা যাৰ প্ৰতিদান স্বৰূপে পৰিৱৰ্তনশীল প্ৰযুক্তি আৰু পৰিৱৰ্তনশীল ক্ৰয়ৰ অগ্ৰাধিকাৰৰ ক্ষেত্ৰত সৃষ্টি হোৱা কোম্পানীৰ আশংকা হ্ৰাস কৰাত সহায়ক হয়।

চতুৰ্থতে, প্ৰতিষ্ঠানৰ স্থিতিস্থাপকতা বৃদ্ধি কৰিবৰ বাবে, ঘূৰণৰ সময় হ্ৰাস কৰিবৰ বাবে, সিদ্ধান্ত গ্ৰহণ খৰটকীয়া কৰিবৰ বাবে আৰু সহযোগিতামূলক ব্যয় হ্ৰাস কৰিবৰ বাবে ল'বলগীয়া পদক্ষেপবিলাক ঠাৱৰ কৰাৰ ক্ষেত্ৰত বি পি অ' হৈছে গুৰুত্বপূৰ্ণ আৰু ফলদায়ক আহিলা।

শেষত, দেখা গৈছে যে কোম্পানীৰ আহিলা-পাতিতকৈ ইয়াৰ প্ৰধান ব্যৱসায়ৰ ওপৰত মনোনিৱেশ কৰাত কোম্পানীক বাহিৰত কাম সম্পন্ন কৰা প্ৰক্ৰিয়াই সহায়

কৰে।

মানৱ সম্পদ প্ৰবন্ধক আৰু বি পি অ' ঃ

বি পি অ'ৰ ধাৰণাই মানৱ সম্পদ পৰিচালনালৈ এক নতুন পৰিসৰ আনিলে। বি পি অ'ত, সমগ্ৰ ব্যৱসায়িক আৰ্হিটো মানৱ-কেন্দ্ৰিক। একোটা বি পি অ' প্ৰতিষ্ঠানৰ ব্যৱসায়িক ৰণকৌশলৰ বিকাশ ঘটাবলৈ আৰু কাৰ্যকৰী কৰিবলৈ মানৱ সম্পদে প্ৰধান ভূমিকা পালন কৰে। বি পি অ' ব্যৱসায় ৰণকৌশলৰ আলোকত এই মানৱ সম্পদৰ ভূমিকা লেনদেনৰ সহযোগিতাৰ পৰা অংশগ্ৰহণলৈ পৰিৱৰ্তিত হৈছে।

ব্ৰেক-ইভিন (Break-even) ঃ লাভো নাই লোকচানো নাই, এনে অৱস্থা সম্প্ৰতি, মানৱ সম্পদ প্ৰবন্ধকসকলৰ বাবে তেওঁলোকৰ প্ৰতিষ্ঠানত সৰ্বোত্তম কৰ্মচাৰীসকলক ধৰি ৰাখিবলৈ কঠোৰ পৰিশ্ৰম কৰাটো এক গুৰুতৰ প্ৰত্যাহ্বান হৈ পৰিছে। বিভিন্ন অধ্যয়নে প্ৰকাশ কৰিছে যে বি পি অ' উদ্যোগলৈ মুনাফাৰ সময় অনুযায়ী কৰ্মচাৰী ভাড়া কৰাৰ সময়সীমা হৈছে ৯ মাহ। ইয়াত দেখা গৈছে যে একোজন নতুন কৰ্মচাৰীয়ে তেওঁৰ ওপৰত কৰি থকা ব্যয় 'ব্ৰেক-ইভিন' কৰিবলৈ আৰম্ভ কৰে, অৰ্থাৎ তেওঁৰ কামৰ বিনিময়ত কোম্পানীৰ লাভো নহয়, লোকচানো নহয় আৰু ৯ মাহৰ আগতেই যদি তেওঁ প্ৰতিষ্ঠানটো ত্যাগ কৰে তেন্তে ইয়াৰ ব্যয় একোজন কৰ্মচাৰীৰ দৰমহাৰ পাঁচ গুণ পৰ্যন্ত হ'ব পাৰে। আশ্চৰ্যজনকভাৱে লক্ষ্য কৰা গৈছে যে একোটা বি পি অ' প্ৰতিষ্ঠান ত্যাগ কৰা কৰ্মচাৰীয়ে অন্য বি পি অ' প্ৰতিষ্ঠানত নিযুক্তি লাভ কৰে যিটোৱে একেই উদ্যোগৰ বাবে কাম কৰে। ভৱিষ্যতৰ অধিক উন্নত ব্যৱস্থাই কৰ্মচাৰীক প্ৰতিষ্ঠান সলনি কৰিবলৈ উৎসাহিত কৰে কিয়নো এইটো হৈছে এটা প্ৰাকৃতিক মানৱীয় অনুভূতি যে একোজন এজেণ্ট বা প্ৰতিনিধি এজন দল নায়ক হ'ব খোজে, এজন দল নায়ক এজন তত্বাৱধায়ক হ'ব খোজে আৰু এনেকৈ হৈ থাকে।

মানৱ সম্পদ প্ৰবন্ধকসকলে তেওঁলোকৰ প্ৰতিষ্ঠানত প্ৰতিভাবান কৰ্মচাৰীসকলক ধৰি ৰাখিবলৈ নতুন ধাৰণা আয়ত্ব কৰা দৰকাৰ। এই ক্ষেত্ৰত কিছুমান পৰামৰ্শ ফলপ্ৰসূ।

তত্বাৱধান (supervision) হৈছে এটা পুৰণা ধাৰণা। কিন্তু ই এতিয়াও একোটা প্ৰতিষ্ঠানৰ লোকসকলক সঠিকভাৱে পৰিচালিত কৰিবলৈ আৱশ্যকীয়। আত্মোৎসৰ্গিত কৰ্মচাৰী, বৰ্দ্ধিত উৎপাদনশীলতা আৰু প্ৰতিষ্ঠানৰ প্ৰতি সৎভাৱ আদি ভাল তত্বাৱধানৰ পৰিণাম হ'ব পাৰে। সাধাৰণতে কোৱা হয় যে কৰ্মীয়ে প্ৰবন্ধকসকলক এৰি যায়, প্ৰতিষ্ঠানক নহয়। সেয়ে তেওঁলোকৰ তলতীয়া কৰ্মচাৰীৰ প্ৰতি প্ৰবন্ধকসকলৰ ভাবমূৰ্তি আৰু পদক্ষেপ উন্নত কৰাৰ ওপৰত আলোকপাত কৰা হয়।

আৰ্থিক আৰু অনাৰ্থিক উভয় পুৰস্কাৰৰ ভূমিকাই এজন কৰ্মচাৰী এটা প্ৰতিষ্ঠানত কিমান দিন থাকিব সেই সিদ্ধান্ত গ্ৰহণ কৰাৰ ক্ষেত্ৰত ব্যাপক তাৎপৰ্য বহন কৰে। এই সিদ্ধান্ত গ্ৰহণ পৰিস্থিতিক প্ৰভাবান্বিত কৰিব পৰা আন এটা প্ৰধান কাৰক হৈছে— মুক্তভাৱে কথা ক'বলৈ। কৰ্মচাৰীক দিয়া স্বাধীনতাৰ পৰ্যায়। কোম্পানীৰ দৃষ্টিভংগী,

ব্ৰেক-ইভেন (Break-even) ঃ লাভো নাই লোকচানো নাই অৱস্থা।

(PC) ঃ ব্যক্তিগত কম্পিউটাৰ

চক্ৰ সময় (Cycle Time) ঃ উৎপাদন/নিৰ্মাণ একোটা সম্পূৰ্ণ কৰিবলৈ প্ৰয়োজন হোৱা সম্পূৰ্ণ সময়।

ব্যৱসায়িক কৌশল (Business strategy) ঃ ই সাধাৰণতে ব্যৱসায়িক গোটত বা উৎপাদনৰ স্তৰত সংঘটিত হয় আৰু সেই ব্যৱসায়িক গোটে সেৱা প্ৰদান কৰা বিশেষ উদ্যোগ বা বজাৰ খণ্ডত একোটা নিগমৰ সামগ্ৰী বা সেৱাৰ প্ৰতিযোগিতামূলক অৱস্থানৰ উন্নয়নৰ ওপৰত আলোকপাত কৰে।

উদ্যোগৰ অগ্ৰগতি আৰু পৰিৱৰ্তনশীল পৰিস্থিতিত কৰ্মচাৰীসকলে নিজকে কেনেদৰে চাইছে এই কথাবোৰ আদান-প্ৰদান কৰিবৰ বাবে পৰিচালন বা প্ৰশাসন বিভাগে এমাহত অন্ততঃ এখনকৈ বৈঠক অনুষ্ঠিত কৰিব লাগে।

প্ৰতিভাবান কৰ্মীক প্ৰতিষ্ঠানত ধৰি ৰাখিবৰ বাবে আকৰ্ষণীয় দৰমহা অন্য এক কৌশল হ'ব পাৰে। কৰ্মচাৰীক ধৰি ৰখাৰ লগতে তেওঁলোকক উদ্যমী কৰি ৰাখিবলৈ কিছুমান বি পি অ'ই অবিবাহিত কৰ্মচাৰীৰ বাবে কুমাৰ ব্যৱস্থাপনা (bachelor accommodation), আমোদ সভা আৰু ৰং-ধেমালিৰ খেলৰ দৰে উপৰুৱা সা-সুবিধা দিয়ে। এই খেলবিলাকত ভাল প্ৰদৰ্শন কৰা কৰ্মচাৰীক মনোনিৰেশ কৰা খেলত (motivating games) অংশ ল'বলৈ দিয়া হয়।

মানৱ সম্পদ কাৰ্যকলাপৰ সৈতে বিভিন্ন দক্ষতা বৃদ্ধিমূলক অনুশীলন যেনে ভাৰা কৰি অনা, প্ৰশিক্ষণ কৰ্মচাৰীৰ কাৰ্যকৰণ আৰু সম্ভাৱনীয়তা বৃদ্ধি আদিৰ ব্যৱস্থা কৰিব লাগে যাতে প্ৰতিষ্ঠানৰ লক্ষ্য ফলপ্ৰসু ৰূপত অৰ্জিত হয়।

প্ৰশিক্ষণ তথা উপস্থাপনৰ বৈঠকবিলাকৰ জৰিয়তে অথবা পৰিচালন বা প্ৰশাসন বিভাগৰ সৈতে তেওঁলোকৰ জ্ঞানৰ আদান-প্ৰদানৰ বাবে নিয়োজিত সদুপদেশকৰ জৰিয়তে কৰ্মচাৰীসকলক সুযোগ দিব লাগে।

বি পি অ'বিলাকত কৰ্মচাৰীক ধৰি ৰাখিবৰ বাবে কম আৰু জীৱনৰ মাজত ভাৰসাম্য বজাই ৰখাটো খুবেই প্ৰয়োজন। বাহিৰলৈ ওলাই যোৱা এজন কৰ্মচাৰীৰ পৰা বাস্তৱসন্মত আৰু পক্ষপাতিত্বহীন মন্তব্য লাভ কৰাটো অত্যন্ত মংগলজনক আৰু তেতিয়াহে প্ৰতিষ্ঠানৰ ব্যৱস্থাপনা আৰু কাম-কাজত থকা নাটনি দূৰ হ'ব।

ৰাতি কাম কৰিবলৈ আৰু সম উদ্যম বজাই ৰাখিবলৈ সাজু থকা কৰ্মচাৰীক ভাৰা কৰাটোত বি পি অ'বিলাকে অগ্ৰাধিকাৰ দিব লাগে। তেতিয়া উপযুক্ত কামৰ বাবে উপযুক্ত মানুহ বাছনি কৰিবলৈ প্ৰতিষ্ঠানে আচৰণভিত্তিক পৰীক্ষা আৰু দক্ষতা নিৰীক্ষণ ব্যৱস্থাপনা প্ৰয়োগ কৰিবই লাগিব।

কল চেণ্টাৰ (Call center) ব্যৱসায়টো এটা দ্ৰুতগতিত কৰি অহা ব্যৱসায়। সেয়ে ইয়াৰ সৈতে জড়িত হৈ থকা মানৱ সম্পদৰ সমস্যাবিলাকো দিনে দিনে বাঢ়ি আছে। কল চেণ্টাৰবিলাকত কাম কৰি থকা ল'ৰা-ছোৱালীবিলাকক (তেওঁলোকৰ প্ৰাৰম্ভিক ২০ বছৰ বয়সৰ সময়ছোৱাত) পৰিচালনা কৰাটো মানৱ সম্পদ প্ৰবন্ধকজনৰ বাবে এক ডাঙৰ প্ৰত্যাহ্বান আৰু এই প্ৰত্যাহ্বান গ্ৰহণ কৰিবলৈ তেওঁ কিমান সমৰ্থবান তাৰ ওপৰত ই নিৰ্ভৰ কৰে। বি পি অ' কৰ্মচাৰীসকলৰ সমস্যাৰাজিক তলত দিয়াৰ দৰে উল্লেখ কৰিব পাৰি

প্ৰথমে, কল চেণ্টাৰত কাম কৰা ল'ৰা বা ছোৱালীয়ে নিজৰ পৰিচয় হেৰুৱায়, বিশেষকৈ বিদেশী গ্ৰাহকক সেৱা প্ৰদান কৰি যেতিয়া তেওঁ প্ৰতিষ্ঠানত কাম কৰে। এই দৰিদ্ৰ ল'ৰা বা ছোৱালীক তেওঁৰ আচল নামটোৰ পৰিৱৰ্তে তেওঁৰ উপনামেৰে মতা

দৃষ্টি (Vision) ঃ বৰ্তি থকাৰ কাৰণ।

হয়। পৰিস্থিতিয়ে বিচৰা ধৰণেহে তেওঁ নিৰ্দিষ্ট ভাষাত কথা ক'ব লাগে। তেওঁৰ সম্পূৰ্ণ ইচ্ছা-বিৰোধী উৎসৱ উদ্‌যাপন কৰিবলৈ তেওঁ বাধ্য।

দ্বিতীয়তে, কল চেণ্টাৰৰ কৰ্মচাৰীসকলে সাধাৰণতে দুঃচিন্তাৰ অধীনত কাম কৰে কিয়নো তেওঁলোকৰ কামৰ সময়ত অনবৰতে, ইয়াৰফোনটোত (earphone) ধ্যান ৰাখিবলগীয়া হয় কল ধৰিবলৈ বা কৰিবলৈ। কল ধৰা বা 'ৰিচিভ' কৰোতে সিফালৰ পৰা অহা মাতটো সাধাৰণতে হুতা হয় কিয়নো পূৰ্বতে যোগান ধৰা কোনো সেৱাৰ আসোঁৱাহ বা কোনো সামগ্ৰীৰ বিসংগতিৰ বিষয়েহে ফোনত কোৱা হয়। এনে এক বিৰক্তিকৰ পৰিস্থিতিত সত্বেও কৰ্মচাৰীজনে তেওঁৰ ধৈৰ্য বা ভাৱসাম্য হেৰুৱাব নোৱাৰে ববং 'কলাৰ'জনক এক পঞ্জীয়ন নিয়াব পৰা উত্ৰ দিব লাগে। অকল এনেকুৱা ধৰণৰ 'কল' আহিয়েই বিষয়টো শেষ নহয়, ববং কৰ্মচাৰীজনে 'ৰিডিভ' কৰা অধিকাংশ ক'লেই দুঃচিন্তাৰ কাৰণ হৈ উঠে। তদুপৰি, নিজকে আৰু একোটা সামগ্ৰীৰ বিষয়ে কওঁতে, নজনা কথা ক'বলগীয়া হোৱাটো এজন কৰ্মচাৰীৰ বাবে ই এটা ভাল লগা কাম হ'বই নোৱাৰে। ফোন কৰা লোকজনে এই কথাবিলাকত কোনো আগ্ৰহ নেদেখুৱায় আৰু দৃঢ়তাৰে 'না কৰিবলৈও কুণ্ঠাবোধ নকৰে যাৰ দ্বাৰা এইটো প্ৰতিপন্ন হয় যে 'কলাৰ'জনৰ ওপৰত কোনো সুফল নপৰিল। তদুপৰি কাৰোবাৰ ব্যক্তিগত কথাত দখল দিয়াৰ আশংকাও ইয়াত থাকে যদিহে যোগাযোগ কৰা লোকজন এজন বিদেশী হয়।

তৃতীয়তে, কল চেণ্টাৰৰ কৰ্মচাৰীসকল স্বাস্থ্যজনীত সমস্যাতো পৰিব পাৰে। তেওঁলোকৰ বাবে জৈৱিক ঘড়ীটো (biological clock) বেলেগ। সাধাৰণতে, কল চেণ্টাৰৰ কৰ্মীবিলাকে ৰাতি কাম কৰিবলগা হয়। এই অ-প্ৰাকৃতিক কৰ্ম সময়ৰ সৈতে নিজকে খাপ খুৱাই ল'বলৈ কৰ্মচাৰীসকলৰ কষ্ট হয় আৰু যেতিয়া সাল-সলনিৰ সময়বিলাক পাল পাতি কৰিবলগীয়া হয় তেতিয়া অধিক জটিল হৈ পৰে। সেয়ে এই ল'ৰা-ছোৱালীসকলৰ আচৰণ টোপনি-টোপনি ভাবৰ, অধিক খোৱা, জধলা, শুকান আৰু বিপথগামী হয়।

চতুৰ্থতে, কল চেণ্টাৰৰ কৰ্মচাৰীৰ আশাৰ স্তৰ নিম্ন পৰ্যায়ৰ। তেওঁলোকে কম বয়সতে কামত সোমায়। তাৰ পিছতে তেওঁলোকে ধন ঘটিবলৈ আৰু সহজভাৱে খৰচ কৰিবলৈ আৰম্ভ কৰে। তেওঁলোকে ভাৱে যে এয়াই মানুহৰ সাধাৰণ জীৱন। তেওঁলোকে জীৱনত অধিক পঢ়া-শুনা কৰিবলৈ, অধিক অৰ্হতা অৰ্জন কৰিবলৈ আৰু উচ্চাকাংক্ষা কৰিবলৈ আগ্ৰহ হেৰুৱায়।

শেষত, দেখা গৈছে যে কল চেণ্টাৰত কাম কৰা ল'ৰা বা ছোৱালীয়ে তেওঁলোকৰ জীৱনৰ আগ বয়সতে ধন, পদবী আৰু ক্ষমতাৰ সোৱাদ লাভ কৰে। তেওঁলোকে ধন-টকাৰ মূল্যৰ প্ৰতি কোনো শ্ৰদ্ধা অনুভৱ নকৰে, নৈতিকতাৰ মূল্যবোধ নাথাকে, প্ৰতিষ্ঠানৰ ওপৰৱালা বিষয়া আৰু জ্যেষ্ঠ লোকসকলৰ লগতে প্ৰতিষ্ঠানৰ নৈতিকতাৰ প্ৰতি কোনো সন্মান পোষণ নকৰে।

সেয়ে মানৱ সম্পদ প্ৰবন্ধকসকলৰ প্ৰধান প্ৰত্যাহ্বানবিলাক হৈছে ঃ প্ৰথমে, কল চেণ্টাৰত কাম কৰা কৰ্মচাৰীসকলে তেওঁলোকৰ প্ৰতিষ্ঠানৰ ভিত্তিহীনতাৰ কথা জানে বাবে তেওঁলোকৰ মাজত মনোবল হেৰুওৱাৰ হাৰ অধিক। প্ৰতিযোগী প্ৰতিষ্ঠানে কেইশমান টকা বেছিকৈ দিলেই কল চেণ্টাৰৰ কৰ্মচাৰী অন্য কৰ্মস্থলীলৈ ঢাপলি মেলাটো সাধাৰণ প্ৰৱণতা। কামৰ প্ৰকৃতিয়ে নিজে এই কৰ্মচাৰীসকলৰ মাজত মনোবল নোহোৱাৰ পৰিৱেশ ৰচনা কৰে কিয়নো এটা কল চেণ্টাৰৰ কৰ্মচাৰী হ'বলৈ প্ৰয়োজন হোৱা দক্ষতা আন কামৰ তুলনাত বহু কম। কল চেণ্টাৰৰ কামৰ বাবে আগতীয়াকৈ প্ৰয়োজন হোৱা দক্ষতা হৈছে সলসলীয়া ইংৰাজীৰ ওপৰত জোৰ দি বিনয়ীভাৱে কথা কোৱাটো। এই কৰ্মচাৰীসকলে কৰা কাম সাধাৰণ ল'ৰা বা ছোৱালীয়ে কাম কৰা যি কল চেণ্টাৰেও নহওক কল চেণ্টাৰেও নহওক লাগে, কাম একেটাই— 'কল ৰিচিভ' কৰা আৰু আনলৈ 'কল' কৰা। তেওঁলোকৰ মাজত মনোবল হেৰুওৱাৰ উচ্চ হাৰৰ কাৰণ হৈছে হস্তান্তৰকৰণ (alienation)ৰ মনোভাব, বিভ্ৰান্ত ভৱিষ্যৎ পৰিকল্পনা আৰু ভৱিষ্যতৰ অনিশ্চয়তা।

দ্বিতীয়তে, কৰ্মচাৰীসকলক তেওঁলোকৰ নিজ নিজ আবাসিক ঠাইৰ পৰা গাড়ীৰে অনা-নিয়া কৰাটো এক সমস্যা আৰু প্ৰতিষ্ঠানৰ মানৱ সম্পদ প্ৰবন্ধকে ইয়াৰ ব্যৱস্থা কৰিব লাগে। তেওঁ কৰ্মচাৰীসকলৰ বাবে গাড়ীৰ ব্যৱস্থা কৰাৰ লগতে গাড়ীৰে উঠাই আনিবলগীয়া নিৰ্দিষ্ট স্থানত ল'ৰা এজন শেষ নিশা থিয় হৈ থকাৰ নিৰাপত্তাও তেওঁ দিব লাগে। এই ল'ৰাবিলাকৰ ক্ষেত্ৰত ডকাইতিৰ ঘটনা এতিয়া সাধাৰণ হৈ পৰিছে কিয়নো নিশাৰ পৰিস্থিতিত তেওঁলোক সঘনে ডকাইতিৰ চিকাৰ হয়। ৰাতিৰ খেপত কাম কৰিলে ছোৱালীকো অতিৰিক্ত নিৰাপত্তা দিবলগীয়া হয়।

তৃতীয়য়ে, হয়তো মানৱ সম্পদ প্ৰবন্ধকজনৰ বাবে এইটোৱেই সবাতোকৈ ডাঙৰ প্ৰত্যাহ্বান, কিয়নো তেওঁ এই প্ৰশ্নবিলাকৰ উত্তৰ দিব লাগে ঃ

— এই ল'ৰা-ছোৱালীসকলে কল চেণ্টাৰত কিমান দিন কাম কৰিব?
— কামলৈ গাড়ীৰে অনা, যোগদান কৰা, কাম কৰা, অৱসৰ আদিৰ ক্ষেত্ত কল চেণ্টাৰ এটাত কাম কৰাটো এজন লোকৰ ভাল পছন্দ হ'বনে?
— এই ডেকা পুৰুষ আৰু মহিলাসকলক কেনেকৈ ধৰি ৰাখিব আৰু তেওঁলোক ৪০ বছৰত সোমোৱাৰ পিছত কেনেকৈ মনোবল নভগাকৈ ৰাখিব?
— এই ডেকাহঁতক ড্ৰাগ্ছ আসক্ত নোহোৱাকৈ কেনেকৈ ৰাখিব?
— তেওঁলোকৰ মাজত মূল্যবোধ কেনেকৈ আৰোপ কৰিব?
— অমানৱীয় হৈ পৰা আৰু ৰবট সদৃশ হৈ পৰাৰ পৰা তেওঁলোকক কেনেকৈ প্ৰতিৰোধ কৰিব?



অগ্ৰগতি নিৰীক্ষণ

প্ৰশ্ন নং ১ঃ মানৱ সম্পদ পৰিচালনাৰ প্ৰধান প্ৰত্যাহ্বানবোৰ কি কি?

.....

.....

প্ৰশ্ন নং ২ঃ বি পি অ' সম্পৰ্কে ব্যাখ্যা কৰক।

.....

.....

৩) **জীৱনৰ সৈতে কাৰ ভাৰসাম্য ৰক্ষা কৰিবলৈ ঃ** ইয়াত উত্থাপন হোৱা বিষয়টো হৈছে একোজন কৰ্মচাৰীৰ ব্যক্তিগত জীৱনৰ সৈতে কেনেকৈ কামৰ ভাৰসাম্য ৰক্ষা কৰিব বিশেষকৈ যেতিয়া পতি আৰু পত্নী উভয়েই নিযুক্ত হয়। সমস্যা বেছিকৈ উদ্ভৱ হয় কৰ্মৰত পতিতকৈ কৰ্মৰত পত্নীৰ ক্ষেত্ত কিয়নো তেওঁ নিজৰ ভাবমূৰ্তিক লৈ কৰ্মস্থলীৰ লগতে ঘৰটো ভাৰসাম্য বজাই ৰাখিবলৈ পাৰ্যমানে চেষ্টা কৰিবলগীয়া হয়।

এনেকৈয়ে মানৱ সম্পদ প্ৰবন্ধকজনে কৰ্মচাৰীৰ কৰ্মজীৱনৰ মাজত ভাৰসাম্য বজাই ৰাখিবলৈ অধিক তৎপৰ হ'বলগীয়া হয় কিয়নো বৰ্তমান পৰিয়ালক আৰ্থিক নিৰাপত্তা দিবৰ বাবেই হওক বা নিজৰ ভৱিষ্যৎ অৱস্থা উন্নত কৰিবৰ বাবেই হওক, মহিলাসকলে কাম আৰম্ভ কৰিছে।

এনে কৰ্ম-জীৱনৰ ভাৰসাম্য নথকা পৰিস্থিতিত পুৰুষ আৰু মহিলা উভয়েই দুঃশ্চিন্তা, হতাশা আৰু উদ্বিগ্নতাৰ বলি হ'ব। সেয়ে কেতবোৰ নিৰ্দিষ্ট কাৰ্যকলাপ যেনে কৰ্মস্থলীৰ ওচৰত শিশুৰ যতন লোৱা ব্যৱস্থা, কামৰ ভাগ-বাতোৱাৰা, অসুস্থ শিশু আৰু আৰু কৰ্মচাৰীৰ যতন, কৰ্মস্থলীত গ্ৰীষ্মকালীন শিবিৰ, কৰ্মচাৰীৰ কাম আৰু পাৰিবাৰিক প্ৰয়োজনীয়তাৰ প্ৰতি সঁহাৰি জনাবলৈ তত্বাৱধায়কসকলৰ প্ৰশিক্ষণ, স্থিতিস্থাপক কৰ্মসূচী প্ৰস্তুত, অসুখৰ ছুটিৰ ব্যৱস্থা আৰু বিভিন্নধৰণৰ কাম যেনে 'ড্ৰাই ক্লীন' কৰা, বিদ্যালয়ত শিশুক নি থৈ অহা, আহাৰ সংৰক্ষণ কৰি ৰখা ইত্যাদি কৰ্মচাৰীৰ কৰ্ম আৰু জীৱনৰ ভাৰসাম্য ৰক্ষা কাৰ্যক্ৰমৰ অন্তৰ্ভুক্ত হ'ব লাগে।

কৰ্ম আৰু জীৱনৰ মাজত ভাৰসাম্য বজাই ৰাখিব পৰা প্ৰতিষ্ঠানে কৰ্মচাৰীসকলক সুখী কৰি ৰাখিব পাৰে আৰু তেওঁলোক অধিক উৎপাদনক্ষম

হয়। কিন্তু বহুতো কোম্পানীয়ে এতিয়াও কৰ্ম আৰু জীৱনৰ ভাৰসাম্য ৰখা কাৰ্যক্ৰমত অনুসন্ধান, প্ৰয়োগ আৰু পৰীক্ষা কৰি চাবলৈ কুণ্ঠাবোধ কৰে কাৰণ তেওঁলোকে ভাবে যে এই সমস্যা ব্যক্তিগত আৰু ই প্ৰতিষ্ঠানৰ বিষয় নহয়।

৪) **মানৱ সম্পদ কাৰ্যাৱলী যুক্তিযুক্ত কৰা ঃ** প্ৰতিষ্ঠানত এক যুক্তিযুক্ত বাতাবৰণ গঢ়ি তোলাটো মানৱ সম্পদ প্ৰবন্ধকজনৰ কৰ্তব্য। সেইবাবেই তেওঁ কাম বিচাৰি কৰা আবেদনবিলাক সতৰ্কতাৰে নিৰীক্ষণ কৰিব লাগে, যিসকল কামৰ বাবে উপযুক্ত নহয় তেওঁলোকক আঁতৰাই সেইসকলক অন্তৰ্ভুক্ত কৰিব লাগে যি এক মূল্যবোধ সম্পন্ন প্ৰতিষ্ঠান নিৰ্মাণ কৰিব পাৰে।

মানৱ সম্পদ প্ৰবন্ধকসকলক তেওঁলোকৰ প্ৰতিষ্ঠানৰ বাবে যুক্তিযুক্তভাৱে শক্তিশালী কৰ্মচাৰীক নিযুক্ত কৰিবলৈ পৰামৰ্শ দিয়া হয়। সেয়ে কৰ্মচাৰীৰ যুক্যিযুক্ আচৰণ নিশ্চিত কৰিবৰ বাবে তেওঁলোকে 'হুইছেল' বজোৱা, যুক্তিযুক্ততাৰ 'হটলাইন' আৰু যুক্তিযুক্ততা সমিতিৰ দৰে কিছুমান কৰ্ম ব্যৱস্থা কৰিব লাগে।

এই কৰ্ম ব্যৱস্থাসমূহ বাছনি কৰাৰ পিছত, ইয়াৰ ফলদায়ক কাৰ্যকৰণৰ বাবে তেওঁ এক বাতাবৰণ সৃষ্টি কৰিব লাগে। যুক্তিযুক্ত আচৰণৰ ক্ষেত্ৰত মানৱ সম্পদ প্ৰবন্ধকজন এজন আদৰ্শ হ'ব লাগে। কিন্তু দুঃখজনকভাৱে দেখা গৈছে যে মানৱ সম্পদ প্ৰবন্ধকসকলক কেতিয়াবা অনৈতিক বুলি দোষাৰোপ কৰা হয়। এনে অনৈতিক লোকে আনৰ পৰা নৈতিকতা আশা কৰিব নোৱাৰে। কৰ্মচাৰী ভাৰা কৰা ফাৰ্ম, পৰিৱেশক বা আপ্যায়নকাৰী, পৰ্যটন ব্যৱস্থাপক আৰু 'ৰীয়েল এষ্টেট ডেভেলপাৰ' আদিৰ পৰা ঘোচ লোৱা বুলি তেওঁলোকৰ বিৰুদ্ধে অভিযোগ আছে।

প্ৰতিষ্ঠানত অনৈতিক বা অযুক্তিযুক্ত কাম ৰোধ কৰিবৰ বাবে 'হুইছেল' বজোৱা এটা ব্যৱস্থা।

আকৌ হুইছেল বজোৱা লোকজন হৈছে সেইজন লোক যি একোটা প্ৰতিষ্ঠানৰ ভিতৰত হৈ থকা ভুল কাম দেখুৱাই দি তাক বন্ধ কৰে।

৪) **পৰিচালনাৰ বৈচিত্ৰ্য ঃ** সম্প্ৰতি, প্ৰতিষ্ঠানত থকা কৰ্মচাৰীসকল বিভিন্ন পটভূমিৰ পৰা আহে আৰু সেয়ে তেওঁলোকে প্ৰতিষ্ঠানত এক মিশ্ৰিত বাতাবৰণৰ সৃষ্টি কৰে। নিম্নোলিখিত কাৰণত এই বিচিত্ৰতা এক গুৰুত্বপূৰ্ণ বিষয় হৈ পৰিছে। ঃ

— কৰ্ম-শক্তিত ডেকা কৰ্মচাৰীৰ সংখ্যা বৃদ্ধি পাইছে।

— বহু মহিলাই কৰ্ম শক্তিত যোগদান কৰি আছে।

— সামগ্ৰিক কৰ্ম শক্তিত খিলঞ্জীয়া সংখ্যালঘুৰ অংশ বাঢ়ি আছে।

— বহুতো শীৰ্ষ স্থানীয় প্ৰবন্ধক পদৰ বাবে ভৱিষ্যৎ অৱস্থাৰ উন্নতিৰ হেতু আন্তৰ্জাতিক অভিজ্ঞতা এক পূৰ্ব-প্ৰয়োজনীয় অৰ্হতা হৈ পৰিছে।

ফলদায়ক ৰূপত কেনেকৈ বৈচিত্ৰ্য চম্ভালিব ?

ফলদায়ক ৰূপত বৈচিত্ৰ্য চম্ভালিবৰ বাবে তলত কেইটামান পৰামৰ্শ আগবঢ়োৱা হৈছে ঃ

প্ৰথমে, এই মূল্যবোধসম্পন্ন বৈচিত্ৰ্যৰ প্ৰতি শীৰ্ষ পৰিচালন বিভাগে এক সন্মান প্ৰদৰ্শন কৰিব লাগিব। তাৰ পিছত কৰ্মচাৰীসকলক সজাগ কৰাৰ লগতে সাংস্কৃতিক তথা লিংগ পাৰ্থক্য আৰু কৰ্মস্থানত এই পাৰ্থক্যবিলাকৰ ক্ষেত্ৰত কেনেদৰে প্ৰতিক্ৰিয়া কৰিব লাগিব সেই সন্দৰ্ভত তেওঁলোকক শিক্ষিত কৰিবলৈ বিচিত্ৰতাৰ প্ৰশিক্ষণ দিব লাগিব। কৰ্মচাৰীসকলৰ বাবে এক অনুকূল বাতাবৰণ গঢ়ি তুলিবলৈ নিযুক্তি কৰ্তাই এটা গোট গঠন কৰি দিব লাগে অন্যথা তেওঁলোকে অকলশৰীয়া বা পৃথকিকৃত বুলি ভাবিব পাৰে। মহিলা কৰ্মচাৰীৰ পৰা প্ৰত্যাশিত প্ৰতিবাদন পাবলৈ হ'লে তেওঁক কিছুমান সুবিধা যেনে শিশুৰ যতন আৰু কামৰ ভাগ-বাতোৱাৰা ইত্যাদি দিব লাগিব।

প্ৰতিশ্ৰুতিপূৰ্ণ মহিলা আৰু সংখ্যালঘু কৰ্মচাৰীক চিনাক্ত কৰিবৰ বাবে বিশেষ পৰামৰ্শমূলক কাৰ্যক্ৰম অনুষ্ঠিত কৰিব লাগে যাতে তেওঁলোকে নিজৰ ভৱিষ্যতৰ অৱস্থা নিৰূপণ কৰাত সহায়ক হয়।

প্ৰতিশ্ৰুতি সম্পন্ন কৰ্মচাৰীৰ বাবে শিক্ষানবীচৰ কাৰ্যক্ৰমৰ ব্যৱস্থা থাকিব লাগে যাতে তেওঁলোকক স্থায়ী ভিত্তিত মকৰল কৰাৰ পূৰ্বে কামত পাৰ্গত হৈ উঠিব পাৰে। তদুপৰি, প্ৰতিষ্ঠানৰ বৈচিত্ৰ্য পৰিচালনা কাৰ্যক্ৰমৰ কাৰ্যকাৰিতা পুনৰীক্ষণ কৰিবৰ বাবে এক নিয়মীয়া হিচাপ-নিকাচৰ ব্যৱস্তা থাকিব লাগে। একোটা প্ৰতিষ্ঠানত নিযুক্তিকৰ্তা আৰু কৰ্মচাৰীৰ মাজত সঠিক যোগাযোগ থাকিব লাগে। ইয়াৰ বাবে, সংঘীয় (corporate) লক্ষ্য সম্পৰ্কীয় বিৱৰণ অন্তৰ্ভুক্ত কৰিবলৈ আৰু বৈচিত্ৰ্য সম্পৰ্কীয় হাতপুথি প্ৰকাশ কৰিবলৈ লগতে নতুন কৰ্মচাৰী পৰিসৰত বৈচিত্ৰ্যক এটা বিষয় হিচাপে অন্তৰ্ভুক্ত কৰিবলৈ জ্যেষ্ঠ কৰ্মকৰ্তাসকলে বক্তৃতা দিয়া দৰকাৰ।

৬) **ইউনিয়ন বা সংস্থাৰ প্ৰতি ভাবমূৰ্তি ঃ** ইউনিয়নে কৰ্মচাৰীসকলক তেওঁলোকৰ দৃষ্টিভংগী বিশেষকৈ কৰ্মস্থলীত তেওঁলোকে সন্মুখীন হোৱা অৱস্থাৰ বিষয়ে পৰিচালন বিভাগৰ আগত ক'বলৈ সুবিধা কৰি দিয়ে। কিন্তু এই জনপ্ৰিয় ধাৰণাটোৰ বিপৰীতে, যিবোৰ প্ৰতিষ্ঠানত পৰিচালন বিভাগ কৰ্মচাৰীক লৈ উদ্বিগ্ন নহয় আৰু কৰ্মচাৰীৰ হৈ মাত মাতিবলৈ য'ত কোনো ইউনিয়ন নাই, তাত কৰ্মচাৰীসকল অসন্তুষ্ট হয়। আন ক'ৰবাত ভাল সুযোগ বিচৰাত বাহিৰে এনে কৰ্মচাৰীৰ ওচৰত অন্য বিকল্প নাথাকে। ইউনিয়ন বা সংস্থা গটন কৰাটো হৈছে একোটা প্ৰতিষ্ঠানৰ মাত মতাৰ ব্যৱস্থাপনা যাৰ জৰিয়তে কৰ্মচাৰীয়ে তেওঁলোকৰ দৃষ্টিভংগী পৰিচালন বিভাগৰ আগত দাঙি ধৰিব পাৰে। সেয়ে যিবিলাক প্ৰতিষ্ঠানত ইউনিয়ন আছে তাত শ্ৰমিকৰ প্ৰতিদানৰ হাৰ কম। তদুপৰি অধিক যুক্তিসংগত আৰু বৃত্তিমূলক পৰিচালন বিভাগ প্ৰদান কৰিবৰ বাবে ইউনিয়নে প্ৰতিষ্ঠানক উৎসাহিত কৰে।

এই কথা মানি ল'ব পাৰি যে ইউনিয়ন গঠন কৰাৰ ফলত একোটা প্ৰতিষ্ঠানৰ

শিক্ষণবীৰ কাৰ্যক্ৰম (Apprenticeship programme) ঃ ইয়াত প্ৰথমে কামটো শিকি ল'বলৈ কৰ্মীসকলক কম দৰমহাত নিযুক্ত কৰা হয় আৰু প্ৰশিক্ষণ সন্তোষজনকভাৱে সম্পূৰ্ণ কৰাৰ পিছত তেওঁলোকক উদ্যোগত কাম দিয়া হয়।

কার্যকৰণৰ ওপৰত ইতিবাচক প্ৰভাব পৰে যদিহে শ্ৰম বজাৰৰ কিছুমান নির্দিষ্ট পৰিস্থিতিত যেনে য'ত শ্ৰম বজাৰত নিযুক্তিকর্তাৰ একাধিপত্য থাকে। নিযুক্তিকর্তাই ইউনিয়নৰ সৈতে হোৱা তেওঁলোকৰ আলোচনাৰ প্ৰতি সঁহাৰি জনাই কর্মচাৰীক অধিক মজুৰি দিবৰ বাবে প্ৰতিজন কর্মীৰ ওপৰত অধিক পুঁজি খটুৱাবলগা হয়। ই শ্ৰমিকৰ সাধাৰণতে মানদণ্ড বৃদ্ধি কৰে যাৰ প্ৰতিদান কল্পে প্ৰতিষ্ঠানত উৎপাদনশীলতা বৃদ্ধি পায়।

প্ৰতিষ্ঠানে ইয়াৰ ভিতৰত যদি ইউনিয়ন নোহোৱা বাতাবৰণ বিচাৰে তেন্তে ইয়াৰ বাবে অধিক ব্যয় বহন কৰিবলগীয়া হ'ব পাৰে। এনে বাতাৱৰণৰ অধীনত, কর্মচাৰীসকলক সন্তুষ্ট কৰিবলৈ প্ৰতিষ্ঠানে সাধাৰণতে সঘনে দৰমহা বৃদ্ধি, উপার্জনভিত্তিক পদোন্নতি, মর্যাদা ৰক্ষা আৰু অন্যান্য সা-সুবিধাৰ ব্যৱস্থা কৰিবলগীয়া হ'ব পাৰে।

প্ৰতিটো বস্তুৰে ইতিবাচক আৰু নেতিবাচক দুয়োটা দিশ থাকে বোলা কথাযাৰ ইউনিয়ন গঠনৰ ক্ষেত্ৰটো খাটে। ইউনিয়ন থাকিলে কেতিয়াবা প্ৰতিষ্ঠানত ধর্মঘট, বিঘ্নিত শ্ৰম সম্পর্ক, নিম্ন উৎপাদন আৰু নিম্ন ৰাজহ ইত্যাদি হ'ব পাৰে। ইউনিয়নৰ অন্ধকাৰ দিশটোলৈ চাই প্ৰবন্ধকসকলে তেওঁলোকৰ প্ৰকল্পক ইউনিয়নমুক্ত কৰি ৰখাত অগ্ৰাধিকাৰ দিব পাৰে।

কিন্তু একোটা প্ৰতিষ্ঠানত ইউনিয়ন থকাৰ গুৰুত্ব প্ৰবন্ধকজনে বুজি পাব লাগিব। ইউনিয়ন নথকাকৈ একোটা প্ৰতিষ্ঠানৰ কথা ভবাটো অসম্ভৱ। প্ৰতিষ্ঠানটো পু�ৰণা বা নতুন অর্থনীতিৰ অন্তর্ভুক্ত হ'ব পাৰে, কিন্তু ই ইয়াৰ ভিতৰত ইউনিয়ন গঠন ৰোধ কৰিব নোৱাৰে।

৭) **গোলকীকৰণ ঃ** গোলকীকৰণৰ প্ৰভাৱ বৈপ্লৱিক। গোলকীয় অর্থনীতিলৈ ই এক নতুন পৰিসৰ আনিছে। গোলকীকৰণৰ পৰিণতিত, বিদেশী প্ৰতিষ্ঠানবিলাক ভাৰতীয় বজাৰত সোমাবলৈ আৰম্ভ কৰিছে, যিটো দেশীয় প্ৰতিষ্ঠানবিলাকৰ বাবে এক প্ৰত্যাহ্বানপূর্ণ পৰিস্থিতি। আহিবলগা বছৰবিলাকত এই প্ৰত্যাহ্বান অধিক জটিল হ'বলৈ গৈ আছে। গোলকীকৰণে ভাৰতীয় প্ৰতিষ্ঠানবিলাকক গোলকীয়ভাৱে ভাবিবলৈ বাধ্য কৰাইছে। তদুপৰি, ই প্ৰবন্ধকসকলৰ বাবেও ব্যাপক প্ৰত্যাহ্বানৰ সৃষ্টি কৰিছে যিসকলে এক বিস্তৃত আশ্ৰিত বজাৰ ব্যৱস্থাত দেশীয় বা বিদেশী সামান্য প্ৰতিযোগিতা বা প্ৰতিযোগিতা নোহোৱাকৈয়ে কাম কৰি আছিল। গোলকীকৰণ প্ৰক্ৰিয়াত ইণ্টাৰনেটে ৰূপান্তৰকাৰীৰ ভূমিকা পালন কৰিছে। বৃহৎ বহুজাতিক কোম্পানীবিলাকৰ অধিকাংশই ভাৰততে সেউজ ক্ষেত্ৰ প্ৰকল্প (green field project) স্থাপন কৰিছে বা স্থানীয় কোম্পানীৰ সৈতে যুটীয়া অভিযানত সোমাইছে। মানৱ সম্পদ পৰিচালনাত গোলকীয় অর্থনীতিৰ প্ৰয়োগে তলত দিয়াবিলাকৰ সৃষ্টি কৰে।

- আমেৰিকান বা জাপানী প্ৰতিষ্ঠানবিলাকত চলাৰ দৰে মানৱ সম্পদ কাৰ্যাৱলী ভা�ৰতীয় ব্যৱসায়ত সোমাই পৰিছে। আমেৰিকান বা জাপানী প্ৰতিষ্ঠানবিলাকত অনুসৰণ কৰা ধাৰণা আৰু কাৰ্যাৱলী গ্ৰহণ কৰিবলৈ মানৱ সম্পদ প্ৰকল্পসকল প্ৰভাৱিত হৈছে। আমেৰিকান বা জাপানী প্ৰতিষ্ঠানত হোৱাৰ দৰে ভাৰতীয় প্ৰতিষ্ঠানবিলাকতো কৰ্মচাৰী ভাৰা কৰা ব্যৱস্থা, আকৃষ্ট কৰাৰ পদক্ষেপ, ক্ষতিপূৰণৰ টোপোলা, প্ৰশিক্ষণ আৰু বিকাশ পদ্ধতি তথা কৌশল, উন্নীতকৰণ প্ৰণালী আৰু সক্ষমতা বিকাশ আদি কাৰ্যকৰী কৰা হৈছে।
- বহুতো বিদেশী নাগৰিকে ভাৰততে কাম কৰি আছে বা বহুতো ভাৰতীয়ক বহুজাতিক কোম্পানীত কাম কৰিবলৈ অন্য দেশলৈ পঠোৱা হৈছে। পৰিস্থিতি যিয়েই নহওক, দুয়োটাই হৈছে মানৱ সম্পদ প্ৰবন্ধকসকলৰ বাবে প্ৰত্যাহ্বানপূৰ্ণ কাম। এনেদৰে দেশান্তৰিত লোকসকল (ভাৰততে কাম কৰি থকা বিদেশী লোকেই হওক বা বিদেশত কাম কৰিবলৈ পঠিওৱা ভাৰতীয়ই হওক) পৃথকে পৃথকে আকৃষ্ট, প্ৰশিক্ষণপ্ৰাপ্ত, ক্ষতিপূৰণপ্ৰাপ্ত, পদোন্নতি আৰু মনোনিৱেশ যুক্ত হ'ব লাগিব।
- মানৱ সম্পদ প্ৰবন্ধকসকলৰ বাবে বি পি অ' আৰু কল চেণ্টাৰবিলাকে এক অদ্বিতীয় সমস্যাৰ সৃষ্টি কৰিছে।

  সকলো সময়তে, বহুজাতিক কোম্পানীবিলাকে স্থানীয় প্ৰতিষ্ঠানৰ সৈতে এক নীতিগত বুজাপৰা সৃষ্টি কৰিবলৈ যত্ন কৰে। সন্দেহ নাই যে বহুজাতিক কোম্পানীবিলাকৰ বাবে যুটীয়া কাম-কাজ লাভদায়ক, কিন্তু স্থানীয় প্ৰতিষ্ঠানবিলাকেও ইয়াৰ পৰা প্ৰযুক্তি আৰু পৰিচালনাৰ বৃত্তিমূলক কৌশল আহৰণ কৰি বৰ্দ্ধিত বিক্ৰয়, প্ৰসাৰিত বজাৰ পাব বিচাৰে। কিন্তু এই বুজাবুজিত শক্তিশালীভাৱে অন্তৰ্ভুক্ত হ'ব পৰাকৈ এটা দেশীয় কোম্পানী প্ৰস্তুত কৰা প্ৰয়োজন। এনে কোনো স্থানীয় কোম্পানীৰ সৈতে বহুজাতিক কোম্পানীয়ে বুজাবুজিৰ চুক্তিত চহী কৰিবলৈ আগ্ৰহী নহয় যি ইয়াৰ পা�ৰদৰ্শিতাৰ বাবে পৰিচিত নহয়। প্ৰতিজন প্ৰবন্ধক বিশেষকৈ মানৱ সম্পদ প্ৰবন্ধকজনৰ কাম হৈছে কোম্পানীক পা�ৰদৰ্শী কৰি তোলা যাতে সম্ভাব্য বুজাবুজিৰ বাবে সংগী বিচাৰি থকা বহুজাতিক কোম্পানীৰ মনোযোগ আকৰ্ষণ কৰিব পাৰে।

  ভাৰতীয় প্ৰতিষ্ঠানবিলাকে তলত দেখুওৱাৰ দৰে পৰিৱৰ্তনৰ ধাৰা বাহ্যিকতাৰ এটা মূৱৰ পৰা আনটো মূৱলৈ গতি কৰিব লাগে।

স্থবিৰ, উচ্চ পদবীকেন্দ্রিক আৰু ওখ গাঁথনি	....	স্থিতিস্থাপক, সমান্তৰাল আৰু দল ভিত্তিক গাঁথনি
পৰিয়ালকেন্দ্রিক, বন্ধ মনৰ আৰু গোপনীয় বাতাবৰণ	....	সঞ্চাৰিত মালিকীস্বত্ব, স্বচ্ছ আৰু মুক্ত মনৰ

জাত্যাভিমানী, অন্ধ বিশ্বাসী, পথভ্ৰষ্ট ...	যুক্তিসংগত চিন্তাযুক্ত আৰু পৰিচালনাৰ স্পন্দিত শৈলী

মানৱ সম্পদ প্ৰবন্ধকজনৰ ফলপ্ৰসূ পদক্ষেপৰ জৰিয়তেহে পৰিৱৰ্তনৰ ধাৰাবাহিকতাৰ বাওঁফালৰ পৰা সোঁফাললৈ আহিবলৈ সম্ভৱপৰ।

সংঘীয় পুনৰ গঠন ঃ

নব্বৈ দশকৰ আৰম্ভণিৰ সময়ছোৱাত সংঘীয় চামিলকৰণ (corporate mergers), নিজা কৰি লোৱা (takeover) আৰু ব্যাপক পুনৰ গঠন (massive reorganization)ৰ দৰে কিছুমান নতুন ধাৰণা আহি পৰে আৰু শত্ৰুতামূলক নিজা কৰি লোৱা তৎপৰতাৰ সমাপ্তি ঘটে। ইয়াৰ পৰিমাণ স্বৰূপে সৃষ্টি হোৱা বাতাবৰণত অধিগ্ৰহণ, চামিলকৰণ, বঞ্চিতকৰণ বা নিজা কৰি লোৱাৰ ভাবুকিয়ে মানৱ সম্পদ পৰিচালনাৰ বাবে এক ডাঙৰ প্ৰত্যাহ্বান সৃষ্টি কৰে। পুনৰ গঠন প্ৰক্ৰিয়াৰ দ্বাৰা প্ৰতিষ্ঠান আৰু কৰ্মচাৰী উভয়েই প্ৰভাৱান্বিত হয়। নতুন প্ৰতিষ্ঠানত নিজৰ অৱস্থানক লৈ কৰ্মচাৰীসকল উদ্বিগ্ন আৰু অনিশ্চিত হৈ পৰে। যি প্ৰতিষ্ঠানে আয়ত্বাধীন কৰি লয় (taking over) তাৰ লগতে যাক আয়ত্বাধীন কৰি লোৱা হ'ল (taken over) — এই দুয়োটা প্ৰতিষ্ঠানৰে কৰ্মচাৰীৰ উদ্বিগ্ন মুহূৰ্ত থাকিব কিয়নো এই প্ৰক্ৰিয়াত কৰ্ম সংস্থান হেৰুওৱাৰ আশংকা, কামত নতুন ভূমিকা আৰু দায়িত্ব অপৰ্ণ, নতুন ভৌগোলিক স্থানলৈ বদলি কৰণ, সংশোধিত মাননী আৰু সুবিধা লাভ কৰা, ভৱিষ্যৎ অৱস্থাৰ সম্ভাৱনীয়তা আদিৰ লগতে প্ৰতিষ্ঠানিক ক্ষমতা, মৰ্যাদা আৰু সন্মান ইত্যাদিৰ ক্ষেত্ৰত এক পৰিৱৰ্তনৰ অভিজ্ঞতা হয়। একোজন কৰ্মচাৰীয়ে তেওঁৰ সতীৰ্থ হিচাপে নতুন ওপৰৱালা, তত্বাৱধায়ক আৰু তলতীয়া কৰ্মী পাব পাৰে। অৱশেষত গৈ এনেকুৱাও হ'ব পাৰে যে কোম্পানীটোৱে তাৰ নিজৰ পৰিচয় হেৰুৱাব আৰু এটা নতুন সংঘীয় সংস্কৃতি আহি পৰিব।

অদূৰ ভৱিষ্যতে চামিলকৰণ আৰু অধিগ্ৰহণৰ গতি স্তিমিত হ'ব বুলি আশা কৰিব নোৱাৰি। বৰ্তমান কোম্পানীবিলাকৰ দৈনন্দিন কাম-কাজত অধিগ্ৰহণ, চামিলকৰণ বা বঞ্চিতকৰণ সাধাৰণ ঘটনা হৈ পৰিছে। কিন্তু যিকোনো চামিলকৰণ বা অধিগ্ৰহণৰ বাবে সফলতা লাভৰ চাবি-কাঠি লুকাই থাকে মানৱ সম্পদ বিভাগৰ পৰিচালনাৰ মানদণ্ডত।

বাহ্যিক সংঘীয় চামিলকৰণ আৰু নিজৰ আয়ত্বাধীন কৰাৰ দৰে প্ৰতিষ্ঠানবিলাকে নিজাববীয়াকৈ আভ্যন্তৰীণ পুনৰ গঠন কৰিব পাৰে। পৃথিৱীত বহুজাতিক কোম্পানীবিলাকৰ তৎপৰতাৰ পৰিণতিত সৃষ্টি হোৱা প্ৰতিযোগিতাৰ ফলত কোম্পানীবিলাকে তেওঁলোকৰ প্ৰতিষ্ঠানিক গাঁথনি সৰু আৰু সমান্তৰাল কৰিবলৈ বাধ্য হৈছে। পুনৰ গঠনে ভাল কাম কৰা লোকসকলৰ বাবে বৰ্দ্ধিত বিকাশৰ সুযোগ আনিব পাৰে, সিদ্ধান্ত গ্ৰহণ আৰু বজাৰৰ সঁহাৰি খৰতকীয়া কৰিব পাৰে আৰু পদবীৰ পৰিসৰত দক্ষতা বৃদ্ধি কৰিব পাৰে। ই মানৱ শক্তিৰ ব্যয় হ্ৰাস কৰাৰ লগতে আভ্যন্তৰীণ যোগাযোগ আৰু আদান-প্ৰদান কাৰ্যকৰী কৰিবও পাৰে। এনেদৰে দেখা গৈছে যে পুনৰ গঠন

কোম্পানীৰ বাবে লাভদায়ক।

অৱশ্যে প্ৰতিষ্ঠানিক গাঁথনি সৰু আৰু সমান্তৰাল কৰাৰ ফলত বহুতো অসুবিধাৰ সৃষ্টি হ'ব পাৰে যিবিলাক মানৱ সম্পদ প্ৰবন্ধকসকলে বিবেচনা কৰিবই লাগিব আৰু এই সমস্যাবিলাকক তলত দিয়াৰ দৰে উল্লেখ কৰিব পাৰি ঃ

১) কৰ্মচাৰীৰ পদোন্নতিৰ সুযোগ হ্ৰাস কৰিব পাৰে,

২) তৰপবিলাক সজাই তোলাৰ ফলত কামৰ হেঁচা বাঢ়িব পাৰে,

৩) স্থানান্তৰণৰ সময়ছোৱাত উদ্যম হ্ৰাস পাব পাৰে, আৰু

৪) প্ৰশিক্ষণ আৰু উন্নয়নৰ আৱশ্যকতা বৃদ্ধি পাব পাৰে।

৮) **নতুন প্ৰতিষ্ঠানিক গঠন ঃ** এইটো সঁচা কথা যে মানৱ সম্পদ পৰিচালনাৰ কাম-কাজক ৰূপ দিয়ে কৰ্মচাৰীসকল নিযুক্ত হোৱা প্ৰতিষ্ঠানিক গঠনে। একোখন দেশৰ অৰ্থনীতিত হোৱা মৌলিক পৰিৱৰ্তনৰ লগে লগে প্ৰতিষ্ঠানিকবিলাকৰ গাঁথনি সলনি হৈছে আৰু সিবিলাকৰ মাজৰ সম্পৰ্কও পৰিৱৰ্তিত হৈছে। বৃহৎ বৃহৎ নিগম (corporation) বিলাকে মানুহ নিযুক্ত কৰাৰ সম্ভাৱনীয়তা হেৰুৱাবলৈ লৈছে। ডাঙৰ উৎপাদনকাৰী গোট থকাটো এতিয়া অতীত হৈছে। ডাঙৰ কোম্পানীবিলাকৰ এতিয়া যিবিলাক ব্যৱসায়িক গোট আছে সেইবিলাক তুলনামূলকভাৱে স্বাধীনভাৱে পৰিচালিত। শেহতীয়া ধাৰাটো হৈছে— 'ব্যৱসায়িক প্ৰক্ৰিয়া পুনৰ কাৰিকৰীকৰণ'ৰ ধাৰণাৰে পুষ্ট প্ৰতিষ্ঠানবিলাকে তেওঁলোকৰ আনুষংগিক আৰু ব্যয়বহুল কামবিলাক যোগনীয়াৰক সমৰ্পণ কৰি বৈ যোৱা কামবিলাক যন্ত্ৰৰ সহায়ত কৰিবলৈ লৈছে।

মজলীয়া আৰু ক্ষুদ্ৰ আকাৰৰ প্ৰতিষ্ঠানত মানৱ সম্পদ পৰিচালনাৰ কাম-কাজ তলত দিয়াৰ দৰে প্ৰভাবান্বিত হয় ঃ

১) ক্ষুদ্ৰ আকাৰৰ প্ৰতিষ্ঠানবিলাকত অধিক মুখামুখী যোগাযোগ সম্ভৱ। তদুপৰি এই প্ৰতিষ্ঠানবিলাকে তেওঁলোকৰ কাম-কাজ সম্পন্ন কৰিবলৈ অধিক নিজস্ব শৈলী গ্ৰহণ কৰিব পাৰে।

২) সন্দেহ নাই যে ক্ষুদ্ৰ প্ৰতিষ্ঠানবিলাকে কৰ্মচাৰী পৰিচালনাৰ কেৱল কম জটিলতাপূৰ্ণ আৰু আড্যৱণ্ট প্ৰণালী প্ৰয়োগ কৰে। সেয়ে কৰ্মচাৰী পৰিচালনাৰ উন্নয়নমূলক আৰু বিশেষীকৃত কাৰ্য ব্যৱস্থাৰ দৰে নিৰ্দিষ্ট ক্ষেত্ৰবিলাকত বৰ্তি থাকিবলৈ তেওঁলোকে অসুবিধা পাব পাৰে।

৩) আমোদজনকভাৱে এনেধৰণৰ বাতাৱৰণত ব্যৱসায় চলোৱাৰ উদাহৰণ মানৱীয় প্ৰত্যাহ্বানসমূহৰ লগে লগে বাঢ়ি আছে। মানৱ সম্পদ পৰিচালনাৰ কাৰ্য ব্যৱস্থা পৰম্পৰাগত কৰ্মচাৰী পৰিচালনাৰ পৰা সলনি হৈছে, যিটো প্ৰাথমিকভাৱে প্ৰতিষ্ঠানৰ বাহিৰত কাম সম্পন্ন কৰাৰ ফলত কৰ্মচাৰী নিয়ন্ত্ৰণৰ প্ৰশাসনীয় প্ৰণালীৰ সৈতে জড়িত আছিল। কিন্তু বৰ্তমান মানৱ

সম্পদ পৰিচালনাৰ কার্য ব্যৱস্থা হৈছে সেইবিলাক প্রক্রিয়া সম্পন্ন কৰা যিবিলাকে একোটা প্রতিষ্ঠানৰ উন্নয়নত সহায় কৰে।

প্রতিযোগিতাৰ পৰিৱর্তনশীল চৰিত্রৰ পৰিণাম স্বৰূপে মানৱ সম্পদ পৰিচালনা আৰু প্রতিষ্ঠান পৰিচালনালৈ বিভিন্ন প্রত্যাহ্বান আহি পৰিছে। বিষয়টো এতিয়া প্রতিষ্ঠানৰ আকাৰৰ সৈতে জড়িত হৈ থকা নাই। আন্তর্জাতিক স্তৰত, দেখা গৈছে যে অধিকাংশ কোম্পানীয়ে স্থায়িত্বৰ বিভিন্ন স্তৰৰ কৌশলগত বুজাবুজিৰ এক জটিল পৰিসৰৰ জৰিয়তে কাম কৰি আছে।

দেশীয় প্রেক্ষাপটতো একেই পদ্ধতি দেখিবলৈ পোৱা যায় য'ত বৃহৎ (কেতিয়াবা বহুদেশীয়) নিগম আৰু সিবিলাকৰ স্থানীয় যোগনীয়াৱসকলৰ মাজত বর্দ্ধিত ঘনিষ্ঠ সম্পর্ক আছে। যান-বাহন আৰু বৈদ্যুতিন খণ্ডত উদাহৰণস্বৰূপে, নির্ভৰযোগ্যতা, ধাৰাবাহিক মানদণ্ড, সামগ্রীৰ উন্নতি আৰু উন্নয়নমূলক কামৰ বাবে সংক্ষিপ্ত সময় আদিৰ পৰিপ্রেক্ষিতত প্রয়োজন হোৱা সহযোগিতাৰ দ্বাৰা ক্রেতা-যোগনীয়াৰৰ সম্পর্ক পৰিৱর্তিত হৈছে। মানুহ আৰু তথ্যৰ নিয়মীয়া আদান-প্রদানৰ ওপৰত এনে এক সম্পর্ক নির্ভৰ কৰে।

এইখন এখন সাধাৰণ ছবি (উদাহৰণ স্বৰূপে, যান-বাহন উদ্যোগত) যে একোটা একক বৃহৎ কোম্পানীক ইয়াৰ চৌপাশৰ ভৌগোলিক অৱস্থানত যোগনীয়াৰৰ দ্বাৰা পৰিবেষ্টিত হৈ থাকে। স্বত্ব আদায় দিয়া আৰু যোগাযোগৰ দৃষ্টিকোণৰ পৰা ই নিশ্চিতভাৱে সহায়ক আৰু সেয়ে প্রতিষ্ঠানবিলাকে তেওঁলোকৰ প্রকল্পৰ বাবে একোটা স্থান বাছনি কৰোতে এই উপাদানবিলাকৰ কথা বিবেচনা কৰিব লাগে। একোটা প্রতিষ্ঠানক সামগ্রিকভাৱে আগুৰি থকা চৌপাশ আৰু অৱস্থানৰ বিকাশ সাধন কৰি প্রতিষ্ঠানত প্রথমে এক উন্নতি লাভ কৰাটো সম্ভৱ। এনেকৈয়ে ই শ্রমৰ ক্ষেত্রত (কাৰিকৰী আৰু পৰিচালনা সম্পর্কীয়) বিশেষীকৃত দক্ষতাপূর্ণ ব্যৱস্থা গড়ি তুলিবৰ বাবে পদক্ষেপ গ্রহণ কৰে যি ব্যৱস্থা স্থানীয় শ্রম বজাৰৰ ভিতৰতে সম্পন্ন কৰিব পাৰে।

প্রবন্ধকসকলে, সাধাৰণতে মানৱ সম্পদ বৃত্তিধাৰীসকলে, উচ্চ পদবীভিত্তিক সম্পর্কৰ ঠাইত সামূহিক কর্মভিত্তিক সম্পর্ক অর্থাৎ networked relation গঢ়ি তোলাত অধিক তৎপৰতা গ্রহণ কৰিব লাগিব। অর্থনৈতিক গাঁথনি আৰু প্রতিযোগিতাৰ ধৰণ সলনি হোৱা বাবে প্রতিষ্ঠানবিলাকত অধিকাংশ লোকৰ অভিজ্ঞতা উচ্চ পদবী ভিত্তিক সম্পর্কই দমন কৰি ৰাখিছে।

৯) **কৰ্মশক্তিৰ পৰিৱৰ্তনশীল জন গাঁথনি ঃ** কৰ্মশক্তিৰ পৰিৱৰ্তনশীল জন গাঁথনিৰ ফলত সৃষ্ট হোৱা প্ৰধান প্ৰত্যাহ্বান হৈছে দম্পত্তিৰ দ্বৈত ভৱিষ্যতৰ অৱস্থা। বৰ্তমান, পতি আৰু পত্নী উভয়েই বৃত্তিমূলকভাৱে অৰ্হতাসম্পন্ন আৰু সেয়ে তেওঁলোকে বৃত্তিমূলক ভৱিষ্যৎ উন্নতিৰ আশা কৰে। কৰ্মচাৰীৰ যোগ্যতা বৃদ্ধি কৰিবৰ বাবে প্ৰতিষ্ঠানবিলাকে কাম স্থানান্তৰ কৰাৰ লগতে কৰ্মচাৰীৰ শাৰীৰিক অৱস্থিতি পুনৰ নিৰ্ধাৰণ কৰিব লাগিব। বেলেগ বেলেগ প্ৰতিষ্ঠানিক গোটত প্ৰতিষ্ঠানৰ উচ্চস্তৰীয় অৱস্থানত ভালদৰে কাম কৰিবৰ বাবে পুৰুষ আৰু মহিলা উভয়ে বিভিন্ন ভূমিকা পালন কৰাৰ অভিজ্ঞতা লাভ কৰা প্ৰয়োজন। সঘন শাৰীৰিক অৱস্থিতি পুনৰ নিৰ্ধাৰণ হ'ব লাগে। কিন্তু সমাজত দ্বৈত-ভৱিষ্যদৰ্শী বৃত্তিধাৰীৰ সংখ্যা বাঢ়ি যোৱাৰ ফলত এনেধৰণৰ নিৰ্দেশনা গ্ৰহণ কৰাৰ ক্ষেত্ৰত ব্যক্তিগত স্থিতিস্থাপকতা আৰু যোগ্যতা অৰ্জন তথা বিকাশৰ ক্ষেত্ৰত প্ৰতিষ্ঠানিক স্থিতিস্থাপকতা বাধাগ্ৰস্ত হ'ব পাৰে।

মানৱ সম্পদ পৰিচালনাৰ আন এক গুৰুত্বপূৰ্ণ বিষয় হৈছে কৰ্মশক্তিত যুৱ কৰ্মচাৰীৰ ক্ৰমবৰ্দ্ধমান সংখ্যা। সাধাৰণতে প্ৰতিষ্ঠানবিলাকে খালী পদ পূৰণ কৰিবলৈ নতুন কলেজীয়া স্নাতক বা ডিপ্লমাধাৰীক নিযুক্ত কৰি আছে। ডেকা পুৰুষ আৰু মহিলাক বিশেষকৈ ২৫ বছৰৰ ভিতৰৰ লোকক অগ্ৰাধিকাৰ দিয়াটো নতুনকৈ স্থাপিত প্ৰতিষ্ঠানবিলাকৰ উমৈহতীয়া আগ্ৰহ।

ভাৰতীয়সকলৰ বাবে ই এটা বৃহৎ প্ৰত্যাহ্বানপূৰ্ণ কাম হ'ব কিয়নো দেশখনত সম্প্ৰতি পৃথিৱীৰ ভিতৰতে বৃহৎসংখ্যক যুৱশক্তি আছে যি ভৱিষ্যতৰ কৰ্মশক্তিত পৰিণত হ'ব। আনহাতে, এই কথা ক'ব পাৰি যে এই ভাৰতীয় যুৱক-যুৱতীসকল ভৱিষ্যতৰ গোলকীয় অৰ্থনীতিৰ সম্পদ কিয়নো তেওঁলোক বয়োজ্যেষ্ঠ হোৱাৰ সময়ত সকলো উন্নত দেশৰ জনসংখ্যা বয়স্ক হ'ব। তেতিয়া ধনী দেশবিলাকত কাম কৰিব পৰা লোকৰ অভাৱ হ'ব, যি সময়ত ভাৰততে অতিৰিক্ত থাকিব। তেতিয়া ভাৰতৰ উদ্ধৃত্ত জনসংখ্যাৰ পৰা কৰ্মশক্তি নিবলৈ এই ধনী দেশবোৰক পৰিস্থিতিয়ে বাধ্য কৰিব।

কাম কৰা মাতৃৰ সংখ্যা বাঢ়ি যোৱাৰ লগে লগে, নীলা-গলা-বান্ধনীযুক্ত কৰ্মচাৰীৰ সংখ্যা হ্ৰাস পাইছে, তেওঁলোকে বগা-গলা-বান্ধনীযুক্ত কৰ্মচাৰীক বাট এৰি দিছে আৰু লগে লগে কৰ্মীসকলৰ মাজত ক্ৰমবৰ্দ্ধমান সজাগতা আৰু শিক্ষাক কৰ্মশক্তিত হোৱা আন এক জনগাঁথনিগত পৰিৱৰ্তন বুলিব পাৰি।

১০) **পৰিৱৰ্তিত কৰ্মচাৰী আশা-প্ৰত্যাশা ঃ** কৰ্মশক্তিৰ জন-গাঁথনিগত পৰিৱৰ্তনৰ লগে লগে কৰ্মচাৰীৰ আশা-প্ৰত্যাশা আৰু ভাবমূৰ্তিৰ পৰিৱৰ্তন হৈছে। কামৰ নিৰাপত্তা, আকৰ্ষণীয় দৰমহা, কৰ্মচাৰীৰ আবাসস্থলীৰ ব্যৱস্থা আদিয়ে আজিৰ কৰ্মশক্তিৰ গুৰুত্বপূৰ্ণ আকৰ্ষক হিচাপে ইয়াৰ গুৰুত্ব হেৰুৱাইছে।

কৰ্মচাৰীয়ে সবলীকৰণ বিচাৰে যাৰ পৰিণতিত কাম পুনৰ নিৰ্ধাৰণ কৰা হয়, কাৰখানাৰ মজিয়া আৰু সমিতিৰ কোঠা উভয়তে। কৰ্মীসকলক তেওঁলোকৰ কামৰ ওপৰত অধিক নিয়ন্ত্ৰণ সাব্যস্ত কৰিবলৈ সবলীকৰণ কৰা হয়। প্ৰতিষ্ঠানত পৰিদৰ্শকৰ প্ৰয়োজনীয়তা ই পূৰ্বতকৈ কম কৰিছে। এনেকৈ অহা দিনবোৰত পৰিদৰ্শকৰ শ্ৰেণীটো অতিৰিক্ত হৈ পৰিবগৈ পাৰে। আন কথাত ক'বলৈ হ'লে, সবলীকৰণ মানে হৈছে একোজন কৰ্মচাৰীয়ে তেওঁৰ পুত্ৰ বা জীয়ৰীক কৰ্মস্থলীলৈ আনিব পৰাৰ অনুমতি যাতে তেওঁলোকে চৌপাশে চাব পাৰে আৰু কামৰ পদ্ধতি সম্পৰ্কে জ্ঞান লাভ কৰিব পাৰে। কিন্তু সবলীকৰণৰ এই ধাৰণাটো এতিয়াও চালুকীয়া অৱস্থাতে আছে। এই সুযোগ কেৱল মালিকসকলৰ ল'ৰা-ছোৱালীয়েহে লাভ কৰে।

সমতাৰ প্ৰত্যাশাৰ ফলত নিযুক্তিকৰ্তা আৰু কৰ্মচাৰীৰ মাজৰ পৰম্পৰাগত সম্পৰ্ক ওপৰ আৰু তল হিচাপে খণ্ডিত হৈছে। বৈদ্যুতিন আৰু দূৰ সংযোগ বিপ্লৱৰ প্ৰতি লক্ষ্য ৰাখি কৰ্মচাৰীসকলে তেওঁলোকৰ কৰ্ম জীৱনৰ মানদণ্ডৰ ক্ষেত্ৰত উন্নতি আশা কৰি আছে। তথ্য প্ৰযুক্তিৰ ক্ষেত্ৰখনত হোৱা নতুনত্বই পৰিৱৰ্তনৰ গতি খৰতকীয়া কৰি তুলিছে আৰু ভৱিষ্যতেও এই ধাৰা অব্যাহত থাকিব। এই প্ৰক্ৰিয়াই মানৱ সম্পদ পৰিচালনাৰ ক্ষেত্ৰখনলৈও কেতবোৰ নতুনত্ব আনি দিছে, যাৰ ভিতৰত সবাতোকৈ সম্ভাব্য নতুনত্ব হৈছে কৰ্মচাৰীয়ে ঘৰতে কাম কৰিবলৈ সুযোগ লাভ কৰাটো।

লগতে, বৰ্তমানৰ প্ৰায় সকলো কৰ্মচাৰীয়ে ভাল চিকিৎসা, প্ৰত্যাহ্বানপূৰ্ণ কাম আৰু ভৱিষ্যৎ অৱস্থাৰ উন্নতি বিচাৰে। অটিছ, হিন্দুস্তান লীভাৰ, আই চি আই, টি অ' এম চি অ', ব্লু ষ্টাৰ, ৰেবেল, ইলেক্ট আৰু চেণ্ট্ৰেল বেংকৰ কৰ্মচাৰীৰ ইউনিয়নবিলাকলৈ লক্ষ্য কৰক। মানসম্পন্ন আৰু অধিক উন্নত গ্ৰাহক সেৱা অন্তৰ্ভুক্ত কৰিবলৈ তেওঁলোকে নিজৰ কৰ্মসূচী পুনৰ প্ৰস্তুত কৰিছে আৰু আনকি অপকৰ্ম কৰা বুলি পৰিচালন বিভাগক দোষাৰোপ কৰিছে। সেয়ে, মানৱ সম্পদ প্ৰবন্ধসকলে কৰ্মচাৰীৰ চিত্ৰ পুনৰ অংকন কৰিবই লাগিব আৰু কৰ্মচাৰী ভাৰা কৰা, প্ৰশিক্ষণ দিয়া, দা-দৰমহা দিয়া আৰু মনোযোগ আকৰ্ষণ কৰাৰ নতুন পদ্ধতি আৱিস্কাৰ কৰিব লাগিব।



অগ্ৰগতি নিৰীক্ষণ

প্ৰশ্ন নং ৩ঃ খালী ঠাই পূৰণ কৰক।

(ক) য'ত ইউনিয়ন থাকে, সেই প্ৰতিষ্ঠানৰ শ্ৰম প্ৰতিদান .....।

(খ) অধিগ্ৰহণ আৰু চামিলকৰণ হৈছে ..... ৰ অংশ।

(গ) পতি আৰু পত্নী উভয়ে কাম কৰিলে, ইয়াক কোৱা হয় .....
ভৱিষ্যদৰ্শী দম্পতি।



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

এই অধ্যায়টোত আমি নিম্নলিখিত বিষয়সমূহ আলোচনা কৰিলো ঃ

- কর্মচাৰী মানৱ সম্পদ প্রবন্ধকজনৰ নতুন ভূমিকা।
- মানৱ সম্পদ পৰিচালনাৰ দায়িত্ব।
- এক নতুন বৃত্তিমূলক পদক্ষেপ।

আপুনি মানৱ সম্পদ পৰিচালনাৰ প্রধান প্রত্যাহ্বানবিলাকো জানিব পাৰিলে, সেইবিলাক হৈছে ঃ

- মানৱ সম্পদ কার্যাৱলী কোম্পানীৰ বাহিৰত সম্পন্ন কৰা।
- বি পি অ' আৰু কল চেণ্টাৰবিলাক।
- কর্ম-জীৱনৰ ভাৰসাম্য স্থাপন।
- মানৱ সম্পদ কার্যাৱলী যুক্তিসংগত কৰি তোলা।
- বৈচিত্র্য পৰিচালনা কৰা।
- ইউনিয়নৰ প্রতি ভাবমূর্তি গোলকীকৰণ।
- প্রতিষ্ঠানিক পুনৰ গঠন।
- কর্মশক্তিৰ পৰিৱর্তনশীল জন-গাঁথনি।
- কর্মচাৰীৰ পৰিৱর্তিত আশা-প্রত্যাশা।



১৫.৭ অধিক জানিবলৈ (FURTHER BEADINGS)

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.



১৫.৮ অগ্ৰগতিৰ খতিয়ান (ANSWERS TO CHECK YOU PROGRES)

১ নং প্ৰশ্নৰ উত্তৰঃ ১) মানৱ সম্পদ কাৰ্যাৱলী কোম্পানীৰ বাহিৰত কৰা।

২) বি পি অ' আৰু কল চেণ্টাৰবিলাক

৩) কৰ্ম-জীৱনৰ ভাৰসাম্য স্থাপন।

৪) মানৱ সম্পদ কাৰ্যাৱলী যুক্তিসংগত কৰা।

৫) বৈচিত্ৰ্য পৰিচালনা কৰা।

৬) ইউনিয়নৰ প্ৰতি ভাবমূৰ্তি।

৭) গোলকীকৰণ।

৮) প্ৰতিষ্ঠানিক পুনৰ গঠন।

৯) কৰ্মশক্তিৰ পৰিৱৰ্তনশীল জন-গাঁথনি।

২ নং প্ৰশ্নৰ উত্তৰঃ বি পি অ' মানে হৈছে আগতে প্ৰতিষ্ঠানৰ ভিতৰত সম্পন্ন কৰা কাম-কাজ বাহিৰৰ কোনো প্ৰতিষ্ঠানক ঠিকা দিয়া বা অৰ্পণ কৰা যাতে প্ৰধান প্ৰতিষ্ঠানটোৱে ইয়াৰ অধিক গুৰুত্বপূৰ্ণ কাম-কাজবিলাকত সম্পূৰ্ণৰূপে মনোনিৱেশ কৰিব পাৰে।

৩ নং প্ৰশ্নৰ উত্তৰঃ (ক) নিম্ন, (খ) সংঘীয় পুনৰ গঠন, (গ) দ্বৈত।



১৫.৯ আৰ্হি প্ৰশ্ন (MODEL QUESTIONS)

প্ৰশ্ন ১ঃ আন্তৰ্জাতিক প্ৰতিযোগিতাই কিদৰে মানৱ সম্পদ পৰিচালনাক প্ৰভাবান্বিত কৰিছে?

প্ৰশ্ন ২ঃ ভৱিষ্যতে মানৱ সম্পদ পৰিচালনাক প্ৰভাৱান্বিত কৰিব পৰা প্ৰধান শক্তিবোৰ চিনাক্ত কৰক আৰু আলোচনা কৰক। আপোনাৰ উত্তৰত, এই প্ৰত্যাহ্বানবিলাকে কেনেকৈ মানৱ সম্পদ পৰিচালনাৰ কাৰ্যকলাপ প্ৰভাৱান্বিত কৰিব পাৰে সেই বিষয়ে উল্লেখ কৰিব।

প্ৰশ্ন ৩ঃ চমুটোকা লিখক।

(১) বি পি অ' (২) কৰ্ম-জীৱনৰ ভাৰসাম্য স্থাপন

(৩) মানৱ সম্পদ কাৰ্যকলাপ কোম্পানীৰ বাহিৰত সম্পন্ন কৰা

(৪) গোলকীকৰণ।

প্ৰশ্ন ৪ঃ চুক্তি খালাচৰ ভিন ভিন পদ্ধতিবিলাকৰ বিষয়ে আলোচনা কৰক।

*** ***** ***