অধ্যায় ২ ঃ মানৱ সম্পদ পৰিকল্পনা (HUMAN RESOURCE PLANNING)

অধ্যায় গাঁথনি

২.১ উদ্দেশ্য
২.২ পৰিচয়
২.৩ মানৱ সম্পদ পৰিকল্পনাৰ ধাৰণা
২.৪ মানৱ সম্পদ পৰিকল্পনাৰ গুৰুত্ব
২.৫ মানৱ সম্পদ পৰিকল্পনাৰ প্ৰক্ৰিয়া
২.৬ মানৱ সম্পদ পৰিকল্পনাক প্ৰভাৱিত কৰা কাৰকসমূহ
২.৭ সফল মানৱ সম্পদ পৰিকল্পনাৰ আৱশ্যকতাসমূহ
২.৮ মানৱ সম্পদ পৰিকল্পনাৰ প্ৰতিবন্ধকসমূহ
২.৯ মানৱ সম্পদৰ পূৰ্বাভাসৰ কৌশলসমূহ
২.১০ মানৱ সম্পদ পৰিকল্পনা আৰু নিগমৰ উদ্দেশ্যাৱলী
২.১১ অধ্যায়টিৰ পৰা আমি কি শিকিলোঁ
২.১২ অধিক জানিবলৈ
২.১৩ অগ্ৰগতিৰ খতিয়ান
২.১৪ আৰ্হি প্ৰশ্ন

২.১ উদ্দেশ্য (LEARNING OBJECTIVES)

এই অধ্যায়টি অধ্যয়ন কৰি আপুনি -

- মানৱ সম্পদ পৰিকল্পনাৰ ধাৰণাটো ব্যাখ্যা কৰিবলৈ সমৰ্থ হ'ব
- মানৱ সম্পদ পৰিকল্পনাৰ গুৰুত্ব বৰ্ণনা কৰিব পাৰিব
- মানৱ সম্পদ পৰিকল্পনাৰ প্ৰক্ৰিয়াটো আলোচনা কৰিব পাৰিব
- মানৱ সম্পদ পৰিকল্পনাক প্ৰভাৱিত কৰা কাৰকসমূহ আলোচনা কৰিব পাৰিব
- মানৱ সম্পদ পৰিকল্পনাৰ সংগঠন আৰু প্ৰয়োগৰ স্তৰসমূহ ব্যাখ্যা কৰিব পাৰিব।

২.২ পৰিচয় (INTRODUCTION)

আমাৰ সৱহভাগেই 'পৰিকল্পনা' শব্দটোৰ পৰিচিত। এগৰাকী ছাত্ৰ, এগৰাকী শিক্ষক, এগৰাকী পেছাদাৰী ব্যক্তি, এগৰাকী কৰ্মচাৰী, এগৰাকী ব্যৱসায়ী এই সকলোৱে ভৱিষ্যতে কৰিবলগীয়া কামৰ বিষয়ে আগতীয়াকৈ কিছুমান সিদ্ধান্ত গ্ৰহণ কৰে। এনেদৰে, পৰিকল্পনা আমাৰ দৈনন্দিন জীৱনৰ এক অবিচ্ছেদ্য অংগ হৈ পৰিছে।

বহুত পৰিমাণে এটা সংগঠনৰ গুণাগুণ আৰু সফলতা নিৰ্ভৰ কৰে কামৰ বাবে নিযুক্ত

কৰা মানুহৰ গুণাগুণৰ ওপৰত। গতিকে এটা সংগঠনৰ বাবে আৱশ্যকীয় মানুহ প্ৰকৃততে বাছনি কৰাৰ পূৰ্বে মানৱ সম্পদৰ সঠিক পৰিকল্পনা কৰাটো অতি গুৰুত্বপূৰ্ণ হিচাপে বিবেচনা কৰা হয়। মানৱ সম্পদ পৰিকল্পনাই কেৱল সঠিক ব্যক্তি, সঠিক কামৰ বাবে সঠিক সময়ত বাছি লোৱাটোৱে নুবুজায়। এটা সংগঠনক অতিৰিক্ত বা প্ৰয়োজনতকৈ কম মানৱ সম্পদৰ বলি হোৱাৰ পৰা ৰক্ষা কৰে।

গুৰুত্বলৈ দৃষ্টি ৰাখি এই গোটটোত মানৱ সম্পদ পৰিকল্পনাৰ ধাৰণা, গুৰুত্ব আৰু প্ৰক্ৰিয়াৰ ওপৰত আলোকপাত কৰা হৈছে। ইয়াত মানৱ সম্পদ পৰিকল্পনাক প্ৰভাৱিত কৰা বিভিন্ন কাৰকবোৰৰ আলোচনাও সামৰি লোৱা হৈছে। আলোচনাত মানৱ সম্পদ পৰিকল্পনাৰ প্ৰস্তুতিৰ প্ৰতিবন্ধকতা আৰু কৌশলসমূহকো অন্তৰ্ভুক্ত কৰা হৈছে। শেষত মানৱ সম্পদ পৰিকল্পনা আৰু নিগমৰ উদ্দেশ্যৰ মাজত থকা সম্পৰ্কও দেখুওৱা হৈছে যাতে শিকাৰুসকলৰ ধাৰণা স্পষ্ট হয়।

২.৩ মানৱ সম্পদ পৰিকল্পনাৰ ধাৰণা (CONCEPT OF HUMAN RESOURCE PLANNING)

এটা সংগঠনৰ মানৱ সম্পদৰ প্ৰয়োজনীয়তা আৰু ভৱিষ্যতে যোগান ধৰিবলগীয়া মানৱ সম্পদৰ বিষয়ে আগতীয়াকৈ অনুমান কৰা কাৰ্যকে মানৱ সম্পদ পৰিকল্পনা বা মানৱ শক্তিৰ পৰিকল্পনা হিচাপে মানি ল'ব পাৰি। মানৱ সম্পদ পৰিকল্পনা অবিহনে এটা সংগঠন অত্যধিক বা প্ৰয়োজনতকৈ কম মানৱ শক্তি যোগানৰ বলি হ'ব পাৰে।

এৰিক, ডব্লিউ ভেটাৰৰ (Eric W. Vetter), মতে, 'মানৱ সম্পদ পৰিকল্পনা হ'ল এক প্ৰক্ৰিয়া যাৰ দ্বাৰা ব্যস্থাপকে এটা সংগঠনৰ বৰ্তমানে থকা মানৱ শক্তিৰ স্থিতিৰ পৰা ইয়াৰ আকাঙ্খিত মানৱ শক্তিলৈ অগ্ৰসৰ হোৱাটো নিৰ্ধাৰণ কৰে।'

ক'লমেনে (Coleman) মানৱ সম্পদ বা মানৱ শক্তিৰ পৰিকল্পনাৰ সংজ্ঞা এনেদৰে দিছে— 'সংগঠনৰ সমন্বিত পৰিকল্পনাখন চলাই নিবলৈ মানৱ শক্তিৰ আৱশ্যকতা আৰু সেই প্ৰয়োজনীয়তা পূৰণৰ উপায় নিৰূপণ কৰাৰএক প্ৰক্ৰিয়া।'

গতিকে, মানৱ সম্পদ পৰিকল্পনা হ'ল কোম্পানীৰ মানৱ সম্পদ সংগ্ৰহ, ব্যৱহাৰ, বিকাশ আৰু সংৰক্ষণ কৰাৰ এক কৌশল। ইয়াৰ তলত উল্লেখিত লক্ষণসমূহ দেখা যায়—

i) ই হ'ল এটা ধাৰাবাহিক আৰু কেতিয়াও অন্ত নপৰা প্ৰক্ৰিয়া।

ii) ই মানৱ সম্পদৰ সঠিক ব্যৱহাৰ সুনিশ্চিত কৰে।

iii) ই হ'ল এক বিস্তৃত বা ব্যাপক প্ৰক্ৰিয়া যিয়ে মানৱ শক্তি ব্যৱস্থাপনাৰ বিভিন্ন দিশ সামৰি লয়।

২.৪ মানৱ সম্পদ পৰিকল্পনাৰ গুৰুত্ব (IMPORTANCE OF HUMAN RESOURCE PLANNING)

মানৱ সম্পদ পৰিকল্পনাক উৎপাদন, বিত্তায়ন আৰু বজাৰকৰণ পৰিকল্পনাৰ সমানেই গুৰুত্বপূৰ্ণ বুলি বিশ্বাস কৰা হয়। ভালদৰে প্ৰয়োগ কৰিলে ই মানৱ সম্পদৰ সৰ্বাধিক প্ৰয়োগ, শ্ৰমিকৰ বহিঃগৰ্মন আৰু অনুপস্থিতি হ্ৰাস, উৎপাদনশীলতা বৃদ্ধি আৰু সংগঠন এটাৰ উদ্দেশ্যত উপনীত হোৱাত সহায়ক হয়। আজিৰ দিনৰ সংগঠনবোৰত মানৱ পৰিকল্পনাৰ গুৰুত্ব তলৰ শিৰোনামৰ অধীনত ব্যাখ্যা কৰিব পাৰি ঃ

- **উৎকৃষ্ট কৰ্মচাৰীৰ প্ৰাপ্তি (Obtaining the best employees) ঃ** মানৱ সম্পদ পৰিকল্পনাই উৎকৃষ্ট কৰ্মচাৰী পোৱা আৰু তেওঁলোকক সঠিক ধৰণৰ কৰ্মৰ দায়িত্ব অপৰ্ণ কৰাত সহায় কৰে যাতে দক্ষতা আৰু উৎপাদনশীলতা সৰ্বাধিক কৰিব পৰা যায়। এখন সুস্থ মানৱ সম্পদ পৰিকল্পনাই সংগঠনৰ আৱশ্যকতা চিনাক্ত কৰা, মানুহৰ বিকাশ সাধন কৰা আৰু তেওঁলোকৰ শ্ৰীবৃদ্ধিৰ বাবে সুযোগ প্ৰদান কৰাত সহায় কৰে।
- **ভৱিষ্যতৰ মানৱ শক্তিৰ আৱশ্যকতা ব্যাখ্যা কৰা (Defining future manpower need) ঃ** মানৱ সম্পদ পৰিকল্পনাই মানৱ শক্তিৰ পৰিবৰ্তিত আৱশ্যকতা পূৰ্বানুমান কৰাত সমৰ্থবান কৰে। ই ভৱিষ্যতৰ মানৱশক্তিৰ আৱশ্যকতা চিনাক্ত কৰে আৰু ইয়ে মকৰল কৰা আৰু ব্যক্তিসকলৰ বিকাশ সাধন কৰাৰ ভিত্তি হিচাপে বিবেচিত হয়।
- **পৰিৱৰ্তনৰ সৈতে খাপ খুৱাই চলা (Coping with changes) ঃ** ভাৰতবৰ্ষ আৰু আন্তঃৰ্জাতিক ব্যৱসায়ত দ্ৰুত পৰিৱৰ্তন সংঘটিত হৈ আছে। প্ৰতিটো সংগঠনে প্ৰযুক্তিবিদ্যা আৰু ব্যৱস্থাপনাৰ প্ৰতিভাৰ ভিত্তিত প্ৰতিযোগিতাত নামি পৰিছে। এই যুদ্ধখনত কেৱল সেইবোৰ কোম্পানীহে তিষ্ঠি থাকিব যিবোৰে সঠিক মানৱ সম্পদ পৰিকল্পনা গ্ৰহণ কৰে।
- **কৰ্মৰ সাৱলীল পৰিচালনা (Smooth conduct of work) ঃ** প্ৰতিটো সংগঠনে ইয়াৰ কাম-কাজ চলাবলৈ প্ৰয়োজনীয় অৰ্হতা আৰু দক্ষতা থকা মানুহৰ আৱশ্যক। সফল মানৱ শক্তিৰ পৰিকল্পনাৰ জৰিয়তে ইয়াৰ ব্যৱস্থা কৰিব পৰা যায়।
- **ব্যক্তিসকলৰ স্থানান্তৰকৰণ (Replacement of personnel) ঃ** যিহেতু বৃদ্ধ হোৱা বা অসৱৰ গ্ৰহণ কৰা, মৃত্যু হোৱা বা শাৰীৰিক বা মানসিক অসুস্থতাৰ বাবে কাম কৰাৰ সামৰ্থ হেৰুওৱা আদি কাৰণত বহু সংখ্যক মানুহৰ স্থানান্তৰৰ আৱশ্যক হয়, গতিকে নিয়মীয়াভাৱে এনে লোকসকলৰ স্থানান্তকৰণৰ প্ৰয়োজন।
- **সম্প্ৰসাৰণ কাৰ্যক্ৰমণিকাৰ আৱশ্যকতা পূৰণ (Meeting the need of expansion programmes) ঃ** বৰ্দ্ধিত জনসংখ্যা, জীৱন ধাৰণৰ মানদণ্ডৰ পৰিৱৰ্তন, প্ৰযুক্তিবিদ্যাৰ পৰিৱৰ্তন, প্ৰতিষ্ঠানৰ প্ৰতিযোগিতামূলক স্থান আদিৰ বাবে সম্প্ৰসাৰণ কাৰ্যক্ৰমণিকাৰ আৱশ্যকতা পূৰণ কৰিবলৈ মানৱ সম্পদ পৰিকল্পনা অপৰিহাৰ্য।
- **কৰ্মীবৃন্দৰ ৰাহি আৰু নাটনিৰ মাজত সন্তুলন স্থাপন (Strike a balance between**

surplus and shortage of personnel) ঃ কোন অঞ্চলত কর্মীবৃন্দৰ বাহি আৰু কোন কোন ক্ষেত্রত নাটনিৰ সৃষ্টি হৈছে সেইটো চিনাক্ত কৰিবলৈ মানৱশক্তিৰ পৰিকল্পনাৰ আৱশ্যক। যদি ক'ৰবাত বাহি হৈছে তেন্তে তাক শুধৰাব পৰা যায়।

- **পৰিৱর্তিত প্রযুক্তিবিদ্যাৰ প্রত্যাহ্বানৰ মুখামুখি হোৱা (Meeting the challenges of changing technology)** ঃ নতুন আৰু পৰিৱর্তিত প্রযুক্তিবিদ্যা আৰু উৎপাদনৰ নতুন কৌশলৰ প্রত্যাহ্বান স্বীকাৰ কৰিবলৈ নতুন কর্মী মকৰল কৰিব আৰু ইতিপূর্বে কাম কৰি থকা কর্মচাৰীক প্রশিক্ষণ দিব লাগিব। গতিকে, মানৱ শক্তিৰ পৰিকল্পনাই এই সমস্যাটো সমাধান কৰিব পাৰে।



অগ্রগতি নিৰীক্ষণ

প্রশ্ন নং ১ঃ মানৱ সম্পদ পৰিকল্পনাৰ গুৰুত্বৰ সম্পর্কত দুটা কথা উল্লেখ কৰক।

.....

.....

প্রশ্ন নং ২ঃ মানৱ সম্পদ পৰিকল্পনাক প্রভাৱিত কৰা দুটা কাৰকৰ বিষয়ে লিখক।

.....

.....

২.৫ মানৱ সম্পদ পৰিকল্পনাৰ প্রক্রিয়া (PROCESS OF HR PLANNING)

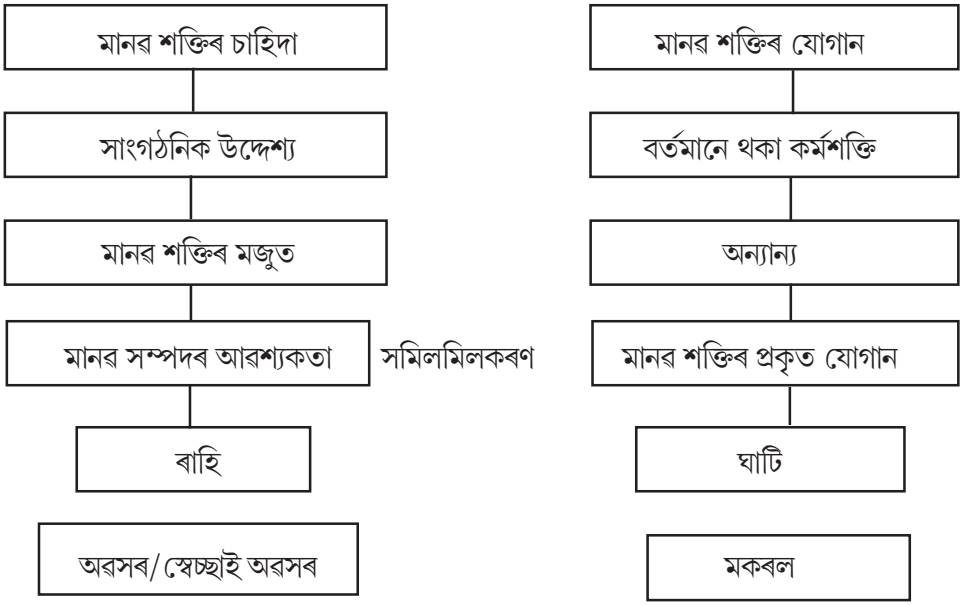
মানৱ সম্পদ পৰিকল্পনাত তলৰ স্তৰ বা পদক্ষেপসমূহ জড়িত হৈ আছে—

- **সাংগঠনিক পৰিকল্পনাৰ বিশ্লেষণ (Analysing the Organisational Plan)** ঃ মানৱ সম্পদ পৰিকল্পনাৰ প্রক্রিয়া আৰম্ভ হয় উৎপাদন পৰিকল্পনা, বিক্রী পৰিকল্পনা, বিত্তীয় পৰিকল্পনা, সম্প্রসাৰণ পৰিকল্পনা আদি সাংগঠনিক পৰিকল্পনাৰ বিশ্লেষণৰ যোগেদি আৰম্ভ হয়। গোট অনুসৰি পৰিকল্পনাৰ (unit-wise plan) ভিত্তিত বিস্তৃত কার্যক্রমণিকা প্রস্তুত কৰা উচিত।
- **সামগ্রিক মানৱ সম্পদৰ আৱশ্যকতাৰ পূর্বাভাস (Forecasting the over all human resource requirements)** ঃ এইটো স্তৰত বর্তমানৰ কর্মচাৰীসকলৰ ভৱিষ্যৎ সামর্থ, জ্ঞান আৰু দক্ষতাৰ কথা মনত বাখি বর্তমানৰ কর্ম আর্হি (job design) আৰু কর্ম বিশ্লেষণ (job analysis) বিস্তৃতভাৱে পর্যালোচনা কৰা উচিত। ইয়াক চাহিদাৰ পূর্বাভাস হিচাপে জনা যায়।

  চাহিদাৰ পূর্বাভাসত বহুতো বহিঃ তথা আভ্যন্তৰীণ উপাদান বিবেচনা কৰা উচিত। বহিঃ উপাদানসমূহ হ'ল অর্থনৈতিক বাতাবৰণ, প্রতিযোগিতা, আইন আৰু নিয়ন্ত্রণৰ আৱশ্যকতা,

প্ৰযুক্তিবিদ্যাৰ পৰিৱৰ্তন, সামাজিক উপাদান, জনগাঁথনিমূলক উপাদান ইত্যাদি। আভ্যন্তৰীণ উপাদানৰ ভিতৰত আছে বাজেটৰ সীমাবদ্ধতা, উৎপাদনৰ স্তৰ, নতুন পণ্য আৰু সেৱা, সাংগঠনিক গাঁথনি ইত্যাদি।

চাহিদাৰ পূৰ্বাভাসৰ এটা গুৰুত্বপূৰ্ণ দিশ হ'ল মানৱ সম্পদৰ পৰিমাণৰ উপৰিও গুণাগুণৰো পূৰ্বাভাস বা আগজাননী দিয়া। গুৰুত্বপূৰ্ণ চাহিদাৰ পূৰ্বাভাস পদ্ধতিবোৰ হ'ল (ক) ব্যৱস্থাপনাৰ বিচাৰ-বুদ্ধি, (খ) পৰিসাংখিক কৌশল (গ) কৰ্ম অধ্যয়ন পদ্ধতি।



ওপৰত দেখুওৱা ধৰণে চাহিদা আৰু যোগানৰ মাজত সমিলমিল ঘটিব লাগিব।

- **যোগানৰ পূৰ্বাভাস (Supply Forecasting) ঃ** মানৱ সম্পদৰ ভৱিষ্যৎ যোগানৰ পূৰ্বাভাসৰ বাবে প্ৰথম পদক্ষেপ হ'ল বৰ্তমানে থকা মানৱ সম্পদৰ মজুতৰ বিষয়ে তথ্য আৰু খা-খবৰ সংগ্ৰহ কৰা। চলিত অৱস্থাত থকা মানৱ সম্পদৰ মজুত সম্পৰ্কে বিভাগ অনুসৰি, পদবী অনুসৰি, বয়স অনুসৰি, লিঙ্গ অনুসৰি, দৰমহা, স্তৰ ইত্যাদি অনুযায়ী সংগ্ৰহ কৰিব লাগে।

বৰ্তমানে কৰ্মৰত অৱস্থাত থকা মানৱ সম্পদৰ মজুত সম্পৰ্কে বিশ্লেষণ কৰাৰ পিছত সম্ভাব্য ক্ষতি আৰু সম্ভাব্য সংযোজন ঠিক-ঠাক কৰি ল'ব লাগে।

মানৱ সম্পদৰ বৰ্তমানৰ মজুত + সম্ভাব্য সংযোজন — সম্ভাব্য ক্ষতি

ইয়াৰ পিছত প্ৰাপ্তি নিশ্চিত কৰিবলৈ যোগানৰ উৎসসমূহ বিশ্লেষণ কৰিব লাগে। মানৱ শক্তি যোগানত প্ৰভাৱ পেলোৱা আভ্যন্তৰীণ আৰু বহিঃ উভয় প্ৰকাৰৰ উপাদানসমূহ বিশ্লেষণ কৰা উচিত।

কেতবোৰ স্থানীয় উপাদান যেনে— জনসংখ্যাৰ ঘনত্ব, স্থানীয় নিবনুৱাৰ স্তৰ, শিক্ষাৰ

সা-সুবিধা, স্থানীয় প্ৰাৰ্থীৰ বাবে সংৰক্ষণৰ ব্যৱস্থা আদিও বিবেচনা কৰা উচিত।

- **প্ৰকৃত মানৱ সম্পদৰ আৱশ্যকতা নিৰূপণ (Estimating the net human resource requirements) ঃ** সমুদায় মানৱ সম্পদৰ আৱশ্যকতাৰ লগত সম্পৰ্ক ৰাখি সংখ্যা আৰু উপাদানৰ ভিত্তিত প্ৰকৃত মানৱ সম্পদৰ আৱশ্যকতা নিৰূপণ কৰিব লাগে। সমুদায় বা সামগ্ৰিক মানৱ সম্পদৰ আৱশ্যকতা আৰু ভৱিষ্যৎ মানৱ সম্পদৰ যোগানৰ মাজত পাৰ্থক্য বিচাৰি উলিয়াব লাগে।
- **পুনৰ নিযুক্তি, কৰ্ম অব্যাহতি আৰু পদচ্যুতিৰ বাবে কৰ্ম আঁচনি (Action plan for re-deployment, redundancy and retrenchment) ঃ** যদি ভৱিষ্যতে মানৱ সম্পদৰ ৰাহি হ'ব পাৰে বুলি নিৰূপণ কৰা হয়, তেন্তে সংগঠনটোৱে পুনৰ নিযুক্তি, কৰ্মৰ পৰা অব্যাহতি দিয়াৰ পৰিকল্পনা কৰিব লাগিব। য'ত কৰ্মচাৰীৰ ঘাটি নিৰ্ধাৰণ কৰা হয়, কৰ্মচাৰীসকলক অন্য কামত পুনৰ নিযুক্তি দিব পৰা যায়। পুনৰ নিযুক্তিৰ পূৰ্বে সংগঠনটোৱে কৰ্মচাৰীসকলৰ বাবে প্ৰশিক্ষণৰ পৰিকল্পনা কৰিব লাগে।
- **সকলো উৎসৰ পৰা ভৱিষ্যৎ যোগানৰ ওপৰত গুৰুত্ব আৰোপন (Focus future supply from all sources) ঃ** যদি যিকোনো বিভাগত কৰ্মচাৰীৰ ঘাটি নিৰূপণ কৰা হয়, ব্যৱস্থাপকে বিভিন্ন উৎস যেনে— প্ৰতিযোগিতামূলক প্ৰতিষ্ঠান, নিয়োগ বিনিময় কেন্দ্ৰ, শ্ৰম বজাৰ, শৈক্ষিক আৰু প্ৰশিক্ষণ প্ৰতিষ্ঠান, বিজ্ঞাপন আদিৰ পৰা মানৱ সম্পদৰ ভৱিষ্যৎ যোগানৰ পূৰ্বাভাস প্ৰস্তুত কৰা উচিত।
- **মকৰল আৰু নিযুক্তিৰ কৰ্ম আঁচনি (Action plan for recruitment and deployment) ঃ** ব্যৱস্থাপনাই আভ্যন্তৰীণ প্ৰাৰ্থীক অগ্ৰাধিকাৰ দিব পাৰে আৰু পদোন্নতি, বদলিকৰণ, প্ৰশিক্ষণ আদিৰ পৰিকল্পনা কৰিব পাৰে। যদিহে সুবিধাজনক বা যোগ্য প্ৰাৰ্থী আভ্যন্তৰীণভাৱে উপলবদ্ধ নহয়, মকৰল আৰু নিযুক্তি বহিঃ উৎসৰ যোগেদি কৰাৰ বাবে পৰিকল্পনা প্ৰস্তুত কৰা উচিত।
- **সাংগঠনিক পৰিকল্পনাৰ সংশোধন (Modify the organisational plan)** যদিহে সকলো বহিঃ উৎসৰ পৰা মানৱ সম্পদৰ ভৱিষ্যৎ যোগান অপৰ্যাপ্ত হোৱা বুলি নিৰূপণ কৰা হয়, মানৱ সম্পদ পৰিকল্পনা প্ৰস্তুতকৰ্তাই সাংগঠনিক পৰিকল্পনাখন সংশোধন কৰিবলৈ ব্যৱস্থাপকক পৰামৰ্শ দিব পাৰে।

২.৬ মানৱ সম্পদ পৰিকল্পনাক প্ৰভাৱিত কৰা কাৰকসমূহ (FACTORS AFFECTING HR PLANNING)

মানৱ সম্পদ পৰিকল্পনা হ'ল এটা প্ৰক্ৰিয়া যাৰ দ্বাৰা এটা সংগঠনে সঠিক সংখ্যক আৰু সঠিক ধৰণৰ মানুহ, সঠিক স্থানত সঠিক সময়ত থকাটো সুনিশ্চিত কৰে। মানৱ সম্পদ পৰিকল্পনাক তলত উল্লেখিত কাৰকসমূহে প্ৰভাৱিত কৰে—

- **দক্ষতাৰ নাটনি (Skill Shortage) ঃ** বিশাল নিবনুৱা সমস্যা থকা সত্বেও দক্ষ মানৱশক্তিৰ সদায় নাটনি দেখা যায়। ইয়াৰ বাবে সফল মানৱ শক্তিৰ পৰিকল্পনা কৰিব আৰু মানুহক সংগঠনক ৰাখি থ'ব লাগে।
- **চৰকাৰী নিয়ন্ত্রণ (Government Controls) ঃ** কাম কৰাৰ অৱস্থা, কামৰ সময়, আকস্মিক শ্রমিক আদিৰ ক্ষেত্রত থকা চৰকাৰী নিয়ন্ত্রণ আৰু আইনৰ পৰিৱর্তনৰ বাবে সংগঠনবোৰে প্রণালীৱদ্ধ মানৱশক্তিৰ পৰিকল্পনাৰ আৱশ্যকতাৰ প্রতি সচেতন হ'ব লগীয়া হৈছে।
- **প্রযুক্তিবিদ্যাৰ বিকাশ (Technological Advancement) ঃ** উৎপাদন প্রক্রিয়া, বজাৰকৰণ পদ্ধতি আৰু ব্যৱস্থাপনাৰ কৌশল আদিৰ দ্রুত পৰিবর্তনে কর্মৰ বিষয়বস্তুৰ ওপৰত সাংঘাতিক ধৰণৰ প্রভাৱ পেলাইছে। ইয়াৰ ফলত কামৰ পৰা অব্যাহতি দিয়া, পুনৰ প্রশিক্ষণৰ ব্যৱস্থা কৰা আৰু পুনৰ নিযুক্তিৰ সমস্যাৰ সৃষ্টি হয়। এইবোৰৰ বাবে পদ্ধতিগতভাৱে মানৱশক্তিৰ পৰিকল্পনা প্রস্তুত কৰা আৱশ্যক।
- **জনগাঁথনিৰ পৰিৱর্তন (Demographic Change) ঃ** সাক্ষৰতা, সামাজিক পটভূমি, পুৰুষ-মহিলাৰ অনুপাত আদিৰ ক্ষেত্রত কর্মশক্তিৰ পৰিৱর্তিত গাঁথনিয়ে মানৱশক্তিৰ সাৱধানতাৰে পৰিকল্পনা কৰাটো দাবী কৰে।
- **চাপ দিয়া দলবোৰৰ প্রভাৱ (Impact of Pressure Groups) ঃ** আজিৰ পটভূমিত বিভিন্ন চাপ সৃষ্টি কৰিব পৰা দল যেনে— শ্রমিক সংঘ, ৰাজনৈতিক ব্যক্তি, সামাজিক সংগঠন আদিয়ে ব্যৱস্থাপনাৰ ওপৰত বুজন পৰিমাণে প্রভাৱ পেলায়। এইবোৰেও পদ্ধতিগতভাৱে মানৱ শক্তিৰ পৰিকল্পনা কৰাটো বিচাৰে।
- **সাংগঠনিক পৰিৱর্তন (Organisational Changes) ঃ** সাংগঠনিক পৰিৱেশ, কাম-কাজ আৰু গাঁথনিৰ প্রকৃতি আৰু পৰিৱর্তনৰ গতিয়ে মানৱশক্তিৰ আৱশ্যকতাত প্রভাৱ পেলায়।
- **কোম্পানীৰ কৌশল (Company Strategies) ঃ** সম্প্রসাৰণ, বিভিন্নতাকৰণ, সংযোজন আদিৰ ক্ষেত্রত কোম্পানীৰ নীতি আৰু কৌশলে গুণগত আৰু সংখ্যাগতভাৱে মানৱ সম্পদৰ চাহিদা নিৰূপণ কৰে।
- **আন্তঃর্জাতিক উপাদান (International factors) ঃ** আন্তঃর্জাতিক উপাদান যেনে— বিভিন্ন দেশত মানৱ সম্পদৰ চাহিদা আৰু যোগান তথা শ্রমিকৰ এঠাইৰ পৰা আন ঠাইলৈ হোৱা চলন-ফুৰণেও (mobility) মানৱ সম্পদৰ নীতিত প্রভাৱ পেলায়।
- **কর্মৰ বিশ্লেষণ (Job Analysis) ঃ** মূলতঃ মানৱ সম্পদ পৰিকল্পনা নির্ভৰ কৰে কর্মৰ বিশ্লেষণ, কর্মৰ বিৱৰণ আৰু কর্মৰ সুনির্দিষ্টকৰণৰ (specification) ওপৰত। এনেদৰে, কর্মৰ বিশ্লেষণে কেনে প্রকাৰৰ কর্মচাৰীৰ আৱশ্যক হ'ব সেইটো নিৰূপণ কৰে।
- **সময়সীমা (Time Horizons) ঃ** যিবোৰ কোম্পানীৰ এক সুস্থিৰ প্রতিযোগিতামূলক পৰিৱেশ থাকে, তেওঁলোকে দীর্ঘকালীনভাৱে মানৱ সম্পদৰ পৰিকল্পনা কৰিব পাৰে।

আনহাতে অস্থিৰ প্ৰতিযোগিতামূলক পৰিৱেশত থকা প্ৰতিষ্ঠানবোৰে হ্ৰস্বকালীনভাৱে এনে পৰিকল্পনা প্ৰস্তুত কৰা উচিত।

২.৭ সফল মানৱ সম্পদ পকিল্পনাৰ আৱশ্যকতাসমূহ (ESSENTIALS FOR SUCCESSFUL HR PLANNING)

মানৱ সম্পদ পৰিকল্পনা সফল কৰি তুলিবলৈ কেতবোৰ মৌলিক নীতি আছে। সেইবোৰ তলত দিয়া ধৰণৰ ঃ

- **সাংগঠনিক পৰিকল্পনাৰ সৈতে সমন্বয় স্থাপন (Integration with organisational plans) ঃ** সফল হ'বলৈ হ'লে মানৱ সম্পদ পৰিকল্পনাক সাংগঠনিক পৰিকল্পনা আৰু উদ্দেশ্যৰ সৈতে সমন্বিত কৰিব লাগিব। তদুপৰি, সফল মানৱ সম্পদ পৰিকল্পনাৰ বাবে সাংগঠনিক পৰিকল্পনা প্ৰস্তুতকৰ্তা আৰু মানৱ সম্পদ পৰিকল্পনাৰ প্ৰস্তুতকৰ্তাৰ মাজত যোগাযোগৰ সুস্থ প্ৰণালী থকা উচিত।
- **মানৱশক্তিৰ পৰিকল্পনাৰ সময়সীমা (Period of manpower planning) ঃ** মানৱ সম্পদ পৰিকল্পনাৰ সময়সীমাৰ প্ৰতিষ্ঠানটোৰ আৱশ্যকতা আৰু পৰিস্থিতিৰ সৈতে এটা সম্পৰ্ক থকা উচিত। মানৱশক্তি পৰিকল্পনা প্ৰস্তুত কৰিবলৈ আগবাঢ়োতে প্ৰতিষ্ঠানৰ আকাৰ আৰু গাঁথনি তথা পূৰ্বানুমিত পৰিৱৰ্তনক বিবেচনা কৰিব লাগে।
- **সঠিক সংগঠন (Proper organisation) ঃ** সফল কৰাৰ বাবে পৰিকল্পনাৰ কাৰ্য সঠিকভাৱে সংগঠন কৰা আৱশ্যক। পৰ্যাপ্ত গুৰুত্ব আৰোপ কৰিবলৈ আৰু পৰিকল্পনা কাৰ্যক বিভিন্ন স্তৰত মিলাই ল'বলৈ মানৱ সম্পদ বিভাগৰ ভিতৰত এটা সুকীয়া কোষ (cell) থকা উচিত বা এখন কমিটী গঠন কৰি দিব লাগে।
- **শীৰ্ষ ব্যৱস্থাপনাৰ সমৰ্থন (Support of top management) ঃ** মানৱ সম্পদ পৰিকল্পনা ফলপ্ৰসূ কৰিবলৈ শীৰ্ষ ব্যৱস্থাপনাই সম্পূৰ্ণ সমৰ্থন আৰু সহযোগিতা আগবঢ়োৱা উচিত। শীৰ্ষ ব্যৱস্থাপনাৰ সমৰ্থনে পৰিকল্পনাক সফল কৰিবলৈ প্ৰয়োজন অনুসৰি দৰকাৰী সম্পদ, সহযোগিতা আৰু অন্যান্য বস্তুত প্ৰাপ্তিৰ প্ৰক্ৰিয়াত সহায় কৰে।
- **কাৰ্যকৰণ কাৰ্যবাহীৰ একাত্মবোধ (Involvement of operating executives) ঃ** মানৱ সম্পদ পৰিকল্পনা কেৱল মাথো মানৱ শক্তি পৰিকল্পনা ৰচকৰ নহয়, কাৰ্যকৰণ কাৰ্যবাহীসকলৰো কাৰ্য। সফল মানৱশক্তিৰ পৰিকল্পনাই কাৰ্যকৰণ কাৰ্যবাহীসকলৰ সক্ৰিয় অংশগ্ৰহণ বহু পৰিমাণে কামনা কৰে। প্ৰত্যেকৰ বাবে মানৱশক্তি পৰিকল্পনাৰ প্ৰক্ৰিয়া বোধগম্য কৰাৰ বাবে এনেধৰণৰ অংশগ্ৰহণ বিচৰা হয় যাতে আহিব পৰা বাধা-বিঘিনিৰ সম্ভাৱনা সময়মতে আঁতৰাই পেলাব পৰা যায়।
- **দক্ষতাপূৰ্ণ আৰু নিৰ্ভৰযোগ্য তথ্য যোগান পদ্ধতি (Efficient and reliable information system) ঃ** মানৱ সম্পদ পৰিকল্পনাৰ প্ৰক্ৰিয়াক সহায় কৰিবলৈ এটা সংগঠনৰ মানৱ সম্পদৰ বাবে এটা পৰ্যাপ্ত তথ্যৰ ভেটি গঢ় দিব লাগে।

- **সন্তুলিত ধাৰণা (Balanced Approach) ঃ** মানৱ সম্পদ বিশেষজ্ঞসকলে মানৱ শক্তিৰ গুণগত আৰু সংখ্যাগত দুয়োটা দিশকে সমান গুৰুত্ব দিয়া উচিত। বৰ্তমানে থকা কর্মৰ সৈতে সমিলমিল কৰাতকৈ ভৱিষ্যতৰ খালী পদ সঠিক ব্যক্তিৰ দ্বাৰা পূৰণ কৰাৰ ক্ষেত্ৰত গুৰুত্ব দিব লাগে। পৰিকল্পনা ৰচকসকলে পদোন্নতিৰ বিষয়, কর্ম জীৱনৰ পৰিকল্পনা আৰু বিকাশ, দক্ষতাৰ স্তৰ, মানসিকতা আদিক প্ৰয়োজনীয় গুৰুত্ব দিব লাগে।



অগ্ৰগতি নিৰীক্ষণ

প্ৰশ্ন নং ৩ঃ সফল মানৱ সম্পদ পৰিকল্পনাৰ দুটা আৱশ্যকতাৰ বিষয়ে লিখক।

.....

.....

২.৮ মানৱ সম্পদপৰিকল্পনাৰ প্ৰতিবন্ধকতা (BARRIERS TO HR PLANNING)

মানৱ সম্পদ পৰিকল্পনা প্ৰস্তুত কৰোতে মানৱ সম্পদৰ পৰিকল্পনা ৰচকসকলে বিভিন্ন ধৰণৰ সমস্যাৰ সন্মুখীন হয়। প্ৰধান সমস্যা বা প্ৰতিবন্ধকতসমূহ তলত আলোচনা কৰা হ'ল ঃ

- **নিয়োগকর্তা আৰু কর্মচাৰীসকলৰ দ্বাৰা বাধা আৰোপ (Resistance by employers and employees) ঃ** আজিকালি ভাৰতবর্ষত বহুতো নিয়োগকর্তাৰ নিগমীয় উদ্দেশ্যত উপনীত হোৱাৰ কৌশল হিচাপে মানৱ সম্পদ পৰিকল্পনা গ্ৰহণ কৰাৰ ওপৰত বিশ্বাস নাই। নিয়োগকর্তাৰ তুলনাত অৱশ্যে কর্মচাৰীসকল আৰু শ্ৰমিক সঘৱবধা আৰোপ মাত্রা অধিক। শ্ৰমিক সংঘই মানৱশক্তি পৰিকল্পনাক শ্ৰমিকৰ গুৰুত্ব হ্ৰাস কৰা এক আহিলা হিচাপে চাব বিচাৰে।
- **মানৱ শক্তিৰ অপ-প্ৰয়োগ (Under-utilisation of manpower) ঃ** মানৱ শক্তিৰ পৰিকল্পনাৰ এক ডাঙৰ বাধা এয়ে যে সাধাৰণতে উদ্যোগসমূহে তেওঁলোকৰ মানৱ শক্তিৰ ব্যৱহাৰ প্ৰকাম্য মাত্রা বা স্তৰত নকৰে। পৰিকল্পনা এবাৰ আৰম্ভ কৰাৰ পিছত ই ব্যৱহাৰৰ ক্ষেত্ৰত গুৰুতৰ বাধাৰ সন্মুখীন হয়।
- **শিক্ষা আৰু দক্ষ শ্ৰমিকৰ অভাৱ (Lack of education and skilled labour) ঃ** সাক্ষৰতাৰ মাত্রা আৰু দক্ষ শ্ৰমিকৰ লেহেম বিকাশৰ গতি শ্ৰমিক শক্তিৰ নিম্ন উৎপাদিকাৰ বাবে দায়ী। নিম্ন উৎপাদিকাই মানৱ শক্তি পৰিকল্পনাত প্ৰভাৱ পেলায়।
- **অনিশ্চয়তা (Uncertainties) ঃ** অনুপস্থিতি, ঋতুকালীন নিয়োগ ব্যৱস্থা, শ্ৰমিকৰ বহিঃগমন আদি কাৰণত ভাৰতবর্ষত মানৱ সম্পদ কার্যকলাপত অনিশ্চয়তা সম্পূর্ণ স্পষ্ট। তদুপৰি প্ৰযুক্তিবিদ্যাৰ পৰিৱর্তন আৰু বজাৰকৰণ অৱস্থা আদি ঔদ্যোগিক দৃশ্যপটৰ অনিশ্চয়তায়ো মানৱ সম্পদ পৰিকল্পনা অপৰিপক্ক কৰি তোলে। অনিশ্চয়তাই মানৱ সম্পদ

পৰিকল্পনা কম নিৰ্ভৰশীল কৰে।

- **অপৰ্যাপ্ত তথ্য যোগান পদ্ধতি (Inadequacies of Information System) ঃ** মানৱ সম্পদ বিভাগলৈ নিম্ন মৰ্যাদা প্ৰদান আৰু মানৱ সম্পদ পৰিকল্পনালৈ কম গুৰুত্ব আৰোপ কৰা বাবে ভাৰতবৰ্ষৰ উদ্যোগত মানৱ সম্পদৰ ক্ষেত্ৰত তথ্য যোগান পদ্ধতি সম্পূৰ্ণৰূপে বিকাশ হোৱা নাই। তদুপৰি, অৰ্থনীতি, শ্ৰম বজাৰ আদিৰ বি,য়ে নিৰ্ভৰযোগ্য তথ্যপাতি উপলব্ধ নহয়।
- **কাৰ্যবাহীসকলৰ উচ্চ হাৰত বহিঃগমন (High rate of executive turnover) ঃ** বহুতো কোম্পানীত কাৰ্যবাহী বিষয়াসকলৰ বহিঃগমন অৰ্থাৎ নিজ কৰ্মস্থান এৰি আন কৰ্মস্থানলৈ যোৱাৰ যি হাৰ সেয়া বিক্ৰী বৃদ্ধিৰ হাৰতকৈও অধিক। আজিকালি যিকোনো সন্মানজনক প্ৰতিষ্ঠানৰ পৰা হোৱা এগৰাকী এম বি এ যুৱকে যিমান কম সময়ৰ ভিতৰত সম্ভৱ পৰিচালন সঞ্চালক (Managing Director) হ'বলৈ খৰধৰ কৰে। কাৰ্যবাহী বিষয়াসকলৰ বহিঃগমনৰ আন বহুতো কাৰণো আছে।
- **দীৰ্ঘকালীন আৰু হ্ৰস্বকালীন মানৱ সম্পদ পৰিকল্পনাৰ মাজত বিবাদ (Conflict between long-term and short-term HRP) ঃ** মানৱ সম্পদ পৰিকল্পনাৰ অসফলতা উদ্ভৱ হ'ব পৰা আন এটি উৎস হ'ল দীৰ্ঘকালীন আৰু হ্ৰস্বকালীন মানৱ সম্পদ পৰিকল্পনাৰ মাজত থকা বিবাদ। দীৰ্ঘকালীন মানৱ সম্পদ পৰিকল্পনাত মানৱ সম্পদ আৰু কামৰ মাজত মিলন স্থাপন কৰিবলৈ সংগঠনটোৰ নমনীয়তা থাকে। কিন্তু হ্ৰস্বকালীন মানৱ সম্পদ পৰিকল্পনাত কিছু অস্থায়ী ব্যৱস্থাৰ আৱশ্যক। ই সমগ্ৰ মানৱ সম্পদ ব্যৱস্থাপনা প্ৰক্ৰিয়াটোক প্ৰভাৱিত কৰে।
- **যথাযোগ্যহীন মানৱ সম্পদ তথ্য যোগান ব্যৱস্থা (Inappropriate HR information system) ঃ** মানৱ সম্পদ পৰিকল্পনা প্ৰস্তুত কৰোতে বিবেচনা কৰিবলগীয়া বিভিন্ন উপাদানবোৰৰ ক্ষেত্ৰত সময় মতে সম্পৰ্কিত তথ্যপাতি উপলব্ধ হয় নে নহয় তাৰ ওপৰতো মানৱ সম্পদ পৰিকল্পনাৰ কাৰ্যকাৰিতা নিৰ্ভৰ কৰে। যদিহে এটা সংগঠনত মানৱ সম্পদ তথ্য যোগান ব্যৱস্থা ভালদৰে বিকশিত নহয়, ভৱিষ্যতৰ পূৰ্বানুমান শুদ্ধ নহ'ব পাৰে। কেতিয়াবা, এনে পূৰ্বানুমান নথকাতকৈ থকাটোহে বেছি বিৰক্তিকৰ হ'ব পাৰে।

২.৯ মানৱ সম্পদৰপূৰ্বাভাসৰ কৌশলসমূহ (TECHNIQUES OF FORECASTING HUMAN RESOURCES)

মানৱ সম্পদৰ পূৰ্বাভাস হ'ল ভৱিষ্যতে নিৰ্দিষ্ট সময় সীমাৰ ভিতৰত সঠিক দক্ষতাসহ বিভিন্ন বৰ্গৰ কৰ্মচাৰী চাহিদা নিৰ্ধাৰণ কৰা। বাছনি কৰা সময় সীমাৰ ভিতৰত কৰ্মচাৰীৰ উপলব্ধতা সম্পৰ্কে এটা হিচাপ প্ৰস্তুত কৰাটোও পূৰ্বাভাসৰ আৱশ্যকতাৰ ভিতৰত পৰে।

সাধাৰণতে, ভৱিষ্যতে আৱশ্যক হোৱা ব্যক্তিৰ পৰিমাণ নিৰ্ধাৰণ কৰিবলৈ মানৱ সম্পদ পৰিকল্পনা ৰচকে বিভিন্ন কৌশল অৱলম্বন কৰে। সি যি কি নহওঁক, প্ৰধান পূৰ্বাভাস কৌশলসমূহ

হ'ল এনেধৰণৰ—

ক) চাহিদা পূৰ্বাভাস (Demand Forecasting) ঃ মানৱ সম্পদৰ সংখ্যাৰ উপৰিও মানৱ সম্পদৰ গুণাগুণৰ পূৰ্বাভাসৰ সৈতে চাহিদাৰ পূৰ্বাভাস জড়িত হৈ থাকে। মানৱ সম্পদৰ চাহিদাৰ পূৰ্বাভাসৰ বাবে যথেষ্ট সংখ্যক কৌশল উপলব্ধ হয়। আটাইতকৈ বেছি ব্যৱহৃত কৌশলসমূহ তলত বৰ্ণনা কৰা হ'ল ঃ

- **তলৰ পৰা ওপৰলৈ যোৱা কৌশল (Bottom up Technique) ঃ** পূৰ্বাভাসৰ এই পদ্ধতিটো নিম্নতম স্তৰৰ পৰা আৰম্ভ হয় আৰু সংগঠনৰ বিভিন্ন স্তৰৰ মাজেদি ওপৰলৈ গতি কৰে। বিভাগীয় ব্যৱস্থাপকসকলে সময়ে সময়ে তেওঁলোকৰ কৰ্মশক্তিৰ প্ৰয়োজনীয়তা সম্পৰ্কে পূৰ্বানুমান কৰে। এই কামটো এক নিৰ্দিষ্ট সময়ৰ মূৰে মূৰে কৰি থকা হয়। গতিকে মানৱ সম্পদ ব্যৱস্থাপকগৰাকীয়ে উপলব্ধ হোৱা মানৱ সম্পদৰ চিনাক্ত কৰিবলৈ যথেষ্ট সময় পায়।
- **ডেল্‌ফি কৌশল (Delphi Technique) ঃ** ডেল্‌ফি কৌশলটো ১৯৪০ চনৰ শেষৰ ফালে কেলিফ'র্নিয়াৰ ৰেণ্ড্ কৰ্পৰেছ্‌নৰ চিন্তাবিদসকলে উদ্ভাৱন কৰে। ই হ'ল কৰ্মচাৰীৰ সংখ্যাৰ বিষয়ে বিশেষজ্ঞসকলৰ ভিতৰত এক ঐক্যমতত উপনীত হ'বলৈ এটা গাঁথনিযুক্ত ধাৰণা। বিশেষজ্ঞসকল সংগঠনৰ ভিতৰৰ বা বাহিৰৰ উভয় ধৰণৰ হ'ব পাৰে। ডেল্‌ফি কৌশলটো হ্ৰস্বকালীন পূৰ্বাভাসৰ (১ বছৰ) বাবে সুবিধাজনক।
- **ক্ষুদ্ৰ দলীয় কৌশল (Nominal Group Techniques) ঃ** কিছু পৰিমাণে ডেল্‌ফি কৌশলৰ সৈতে সম্পৰ্কিত পূৰ্বাভাসৰ এটা কৌশল হ'ল ক্ষুদ্ৰ দলীয় কৌশল। এই প্ৰণালীত প্ৰতিগৰাকী বিশেষজ্ঞই স্বাধীনচিতিয়াভাৱে পূৰ্বাভাস প্ৰস্তুত কৰে। তাৰ পিছত পূৰ্বাভাসক এখন বৃহৎ তালিকালৈ ৰূপান্তৰিত কৰা হয় আৰু সকলো বিশেষজ্ঞৰ বাবে প্ৰদৰ্শন কৰা হয়। সেই অনুসৰি ব্যক্তিগত পূৰ্বাভাসসমূহ সংশোধন কৰিব পাৰি। এই কৌশলটো ব্যক্তিগত বিশেষজ্ঞৰ বিচাৰ বুদ্ধিৰ ওপৰত নিৰ্ভৰ কৰে।
- **অনুপাতৰ বিশ্লেষণ (Ratio Analysis) ঃ** এই পদ্ধতিত কৰ্ম বোজাৰ (workload) সূচাংকক কৰ্মচাৰীৰ সংখ্যাৰ সৈতে তুলনা কৰা হয়। সহজ অৰ্থত ক'বলৈ হ'লে, যদিহে এটা কাম কৰিবলৈ ৩জন মানুহ লাগে, কামটো দুগুণ কৰিলে সেই কাম কৰিবলৈ ৬জন মানুহৰ আৱশ্যক হ'ব। তেনেদৰে, যদিহে এবিধ পণ্যৰ ১০০টা গোট উৎপাদন কৰিবলৈ ১০জন কৰ্মচাৰী লাগে, ১৫০টা গোট উৎপাদন কৰিবলৈ বিভাগটোক ১৫গৰাকী শ্ৰমিকৰ আৱশ্যক হ'ব। আৱশ্যক হোৱা কৰ্মচাৰীৰ সমানুপাত কামৰ পৰিৱৰ্তনৰ ওপৰত নিৰ্ভৰ কৰে। ইয়াত প্ৰযুক্তিবিদ্যাৰ বিকাশ, স্থানীয় অৱস্থা বা অন্যান্য উপাদান বিবেচনা কৰা নহয়।
- **সৰল ৰৈখিক সমাৰ্শয়ন বিশ্লেষণ (Simple Linear Regression Analysis) ঃ** এইটো মানৱ সম্পদৰ চাহিদাৰ পূৰ্বাভাসৰ বাবে এটা অতি সহজতম পৰিসাংখ্যিক কৌশল। ইয়াত ভৱিষ্যতৰ চাহিদাৰ পূৰ্বানুমান কৰ্মীসকলৰ স্তৰৰ অতীত সম্পৰ্কৰ মাজত নিৰ্ভৰ কৰে। পূৰ্বানুমানত উপনীত হ'বলৈ এটা একক উপাদান ব্যৱহাৰ কৰা হয়। আমি ভাৰতবৰ্ষত

এটা স্বাস্থ্যৰ কার্যক্রমণিকাত চিকিৎসকৰ চাহিদাৰ উদাহৰণ এটা ল'ব পাৰো। সমাৰ্শয়ন সমীকৰণটো এনেধৰণৰ হ'ব ঃ

$$D = 5 + 0.1E$$

ইয়াত D হ'ল হাজাৰত ডাক্তৰৰ চাহিদা আৰু E হ'ল স্বাস্থ্যৰ বাবে হোৱা খৰচ (expenditure) সমাৰ্শয়ন সমীকৰণটোৱে পৰামৰ্শ দিব খোজে যে স্বাস্থ্যৰ বাবে হোৱা খৰছত ১ কোটি বৃদ্ধি হ'লে অতিৰিক্তভাৱে ১০০ গৰাকী ডাক্তৰৰ চাহিদা বাঢ়ি যাব।

- **বহুমুখী ৰৈখিক সমাৰ্শয়ন বিশ্লেষণ (Multiple Linear Regression Analysis) ঃ** সৰল ৰৈখিক সমাৰ্শয়ন পদ্ধতিত তুলনাত বহুমুখী ৰৈখিক সমাৰ্শয়ন পদ্ধতিয়ে চাহিদা নির্ভৰ কৰা বহুসংখ্যক উপাদানৰ সৈতে সম্পর্ক ৰাখে। এইটো আৰ্হি বা নমুনা কর্মচাৰীসকলৰ বিভিন্ন বৈশিষ্ট্য যেনে শিক্ষাৰ স্তৰ, পেছাদাৰী অর্হতা, পূর্বৰ অভিজ্ঞতা, মজুৰিৰ হাৰ ইত্যাদি নির্ধাৰণ কৰিবলৈ ব্যৱহাৰ কৰিব পাৰি।
- **নির্দিষ্টহীনতা পদ্ধতি (Stochastic Method) ঃ** নির্দিষ্টহীনতা পদ্ধতি হ'ল এটা গুৰুত্বপূর্ণ পৰিসাংখ্যিক পদ্ধতি যাক মানৱ সম্পদৰ আৱশ্যকতা পূর্বানুমানৰ বাবে ব্যৱহাৰ কৰা হয়। এই পদ্ধতিয়ে ইয়াকে বুজায় যে ভৱিষ্যত সম্পর্কে নিশ্চিতভাৱে অনুমান কৰিব নোৱাৰি। আমি কেৱল সম্ভাৱনীয়তাহে সংলগ্ন কৰিব পাৰো। উদাহৰণ স্বৰূপে, কর্মচাৰীৰ আৱশ্যকতা অনুমান কৰোতে সংগঠনটোৱে গ্রহণ কৰা উপাদানবোৰ প্রায় নিশ্চিত। কিন্তু ব্যক্তিসকলে গ্রহণ কৰা উপাদানবোৰৰ কোনো নিশ্চয়তা নাথাকে। এই পদ্ধতিটোৱে নিশ্চিত আৰু অনিশ্চিত উপাদান উভয়ৰ সৈতে সম্পর্ক ৰাখে।

খ) **যোগানৰ পূর্বাভাস (Supply Forecasting) ঃ** অনুপস্থিতি, আভ্যন্তৰীণ চলন, পদোন্নতি, সময় আৰু কামৰ চর্তৰ সালসলনি আদিৰ বাবে কিছু বাট্টাৰ ব্যৱস্থা ৰখাৰ পিছত সংগটনৰ ভিতৰ আৰু বাহিৰৰ পৰা কিমান সংখ্যক মানুহ উপলব্ধ হ'ব তাকে যোগানৰ পূর্বাভাসৰ দ্বাৰা নিৰূপণ কৰা হয়। যোগানৰ বিশ্লেষণে তলৰ দিশকেইটা সামৰি লয়—

a) বর্তমান থকা মানৱ সম্পদৰ যোগান
b) আভ্যন্তৰীণ উৎসৰ পৰা যোগান
c) বহিঃ উৎসৰ যোগান

মানৱ সম্পদৰ পূর্বাভাস আৰম্ভ হয় চলিত মানৱ সম্পদৰ মজুতৰ পৰা যাক মানৱ সম্পদৰ পৰীক্ষা (audit) হিচাপেও জনা যায়। মানৱ সম্পদৰ মজুতে সংগঠনত চলিত অৱস্থাত থকা মানৱ সম্পদৰ তথ্যপাতি অন্তর্ভুক্ত কৰে। ই মানৱ শক্তিৰ ভাণ্ডাৰত কিমানখিনি উপলব্ধ আছে আৰু ভৱিষ্যতে কি আশা কৰিব পাৰি সেইটো দেখুৱাই দিয়ে। এনেদৰে, মানৱ সম্পদৰ যোগান চাহিদাতকৈ কম নে চাহিদাতকৈ বেছি হৈছে সেইটো আঙুলিয়াই দিব পাৰে।

২.১০ মানৱ সম্পদ পৰিকল্পনা আৰু নিগমৰ উদ্দেশ্যাৱলী (HR PLANNING AND CORPORATE OBJECTIVES)

মানৱ সম্পদ পৰিকল্পনা হ'ল সমগ্ৰ সাংগঠনিক পৰিকল্পনাৰ এটা উপ-পদ্ধতি (sub-system)। ই নিগম পৰিকল্পনাৰ এটা অবিচ্ছেদ্য অংগ আৰু একাধিক ধৰণে সাংগঠনিক উদ্দেশ্য পূৰণ কৰে। মানৱ সম্পদৰ পৰিকল্পনা কৰাটো অন্য সম্পদৰ পৰিকল্পনাতকৈ অধিক গুৰুত্বপূৰ্ণ আৰু মুঠতে সংগঠনৰ সৰহভাগ অন্য কাৰ্যৰ বাবে ইয়াক ভিত্তি হিচাপে ল'ব পাৰি।

পৰিকল্পনাৰ অন্যান্য দিশৰ সৈতে মানৱ সম্পদ পৰিকল্পনাৰ প্ৰাথমিক উদ্দেশ্য হ'ল অনিশ্চয়তা আঁতৰাই ভৱিষ্যতৰ বাবে প্ৰস্তুত হোৱা। ভৱিষ্যতৰ প্ৰয়োজনীয়তাৰ বাবে কৰ্মচাৰীৰ সংগ্ৰহ, সংস্থাপন আৰু বিকাশৰ বাবে ইয়াৰ এটা মূল লক্ষ্য আছে।

সম্ভৱতঃ বৰ্তমানে মানৱ সম্পদ পৰিকল্পনাৰ আটাইতকৈ লেখত ল'বলগীয়া পৰিৱৰ্তন হ'ল নিগমৰ উদ্দেশ্যৰ বিকাশ আৰু প্ৰয়োগৰ ক্ষেত্ৰত ইয়াৰ বৰ্দ্ধিত সংস্পৰ্শ। এক প্ৰতিযোগিতামূলক সুবিধা বৰ্তি ৰাখিবলৈ আভ্যন্তৰীণ শক্তি আৰু দুৰ্বলতাৰ সৈতে বহিঃ সুযোগ আৰু শংকাৰ মাজত কিদৰে সন্তুলন ৰক্ষা কৰিব তাৰ বাবে কোম্পানীৰ পৰিকল্পনা নিগমীয় উদ্দেশ্যত অন্তৰ্ভুক্ত হয়। এটা নিগম প্ৰতিষ্ঠানৰ মুখ্য কাৰ্যবাহী বিষয়া (CEO) গৰাকীয়ে আৰু তেওঁৰ কৰ্মীবৃন্দই নতুন বজাৰত প্ৰৱেশ কৰা, পণ্য শাৰী বাতিল কৰা, নতুন প্ৰযুক্তি প্ৰৱৰ্তন কৰা, ব্যয় প্ৰতিৰোধৰ আহিলা গ্ৰহণ কৰা ইত্যাদি ক্ষেত্ৰত সিদ্ধান্ত ল'ব লাগিব। তাৰ পিছত, তেওঁ এনে সিদ্ধান্তৰ প্ৰভাৱ মানৱ শক্তিৰ আৱশ্যকতাৰ ওপৰত কেনেদৰে পৰে চাব লাগিব। মানৱ সম্পদ ব্যৱস্থাপক গৰাকীয়ে নতুন কৰ্মচাৰী অনাৰ বাবে বা বৰ্তমানৰ কৰ্মচাৰীক বাদ দিয়াৰ বাবে পৰিকল্পনা কৰিব লাগিব। এনেদৰে, নিগমৰ উদ্দেশ্য আৰু লক্ষ্যৰ পৰিৱৰ্তনে মানৱ সম্পদ পৰিকল্পনা আৰু প্ৰতিষ্ঠানৰ কৰ্মচাৰীসকলৰ ওপৰত অনুকুল আৰু প্ৰতিকুল দুয়োধৰণৰ প্ৰভাৱ পেলাব পাৰে।

আজিকালি সকলো ক্ষেত্ৰতে পৰিৱৰ্তন আহিছে। এটা নিগমৰ উদ্দেশ্য, লক্ষ্য, কৌশল আদি নিৰ্ভৰ কৰে সাংগঠনিক প্ৰতিদ্বন্দ্বিতা শক্তিশালী কৰা আৰু উৎসৰ্গীকৃত কৰ্মীৰ দল তৈয়াৰ কৰা। আমি গোলকীয়ভাৱে প্ৰতিযোগিতা আৰু গুণাগুণমুখী ঔদ্যোগিক পৰিৱেশ দেখিবলৈ পাইছো। প্ৰতিষ্ঠানৰ মানৱ সম্পদে প্ৰায়েই প্ৰতিযোগিতামূলক চাবিকাঠীৰ গুৰি ধৰে। প্ৰতিষ্ঠানৰ সামগ্ৰিক পৰিকল্পনা আৰু উদ্দেশ্যৰ বিকাশ আৰু প্ৰয়োগৰ ক্ষেত্ৰত পিছত প্ৰতিক্ৰিয়া দেখুওৱাতকৈ মানৱ সম্পদক প্ৰাৰম্ভিক স্তৰতে জড়িত কৰাটো বৰ্দ্ধিতভাৱে দেখিবলৈ পোৱা গৈছে।

শেষত ক'ব পাৰি যে মানৱ সম্পদ পৰিকল্পনাই কৰ্মচাৰীসকলৰ আচৰণক প্ৰভাৱিত কৰি উন্নত, দ্ৰুত আৰু অধিক প্ৰতিযোগিতামূলক সংগঠন সৃষ্টি কৰিব পাৰে। গৱেষণাৰ পৰা পোৱা গৈছে যে নতুন লক্ষ্য আৰু উদ্দেশ্য স্থাপন কৰি মানৱ সম্পদ পৰিকল্পনাই এটা নিগম প্ৰতিষ্ঠানক উন্নত উৎপাদনশীলতা আৰু বজাৰ মূল্যলৈ লৈ যাব পাৰে।



অগ্রগতি নিৰীক্ষণ

প্রশ্ন নং ৪ঃ মানৱ সম্পদ পূর্বাভাসৰ দুটা পদ্ধতি উল্লেখ কৰক।

.....

.....

প্রশ্ন নং ৫ঃ মানৱ সম্পদ পৰিকল্পনাৰ দুটা প্রতিবন্ধকতাৰ বিষয়ে লিখক।

.....

.....



২.১১ অধ্যয়টিৰ পৰা আমি কি শিকিলোঁ (LET US SUM UP)

এই অধ্যায়টোত আমি নিম্নলিখিত দিশসমূহ আলোচনা কৰিলো—

- মানৱ সম্পদ পৰিকল্পনা বা মানৱ শক্তিৰ পৰিকল্পনাক এটা সংগঠনৰ মানৱ সম্পদৰ আৱশ্যকতা পূর্বানুমান কৰা আৰু মানৱ সম্পদৰ ভৱিষ্যৎ যোগান ধৰা কার্য হিচাপে গ্রহণ কৰিব পাৰি।
- মানৱ সম্পদ পৰিকল্পনাৰ প্রস্তুতি বহুতো আভ্যন্তৰীণ আৰু বহিঃ উপাদান যেনে— চৰকাৰী নিয়ন্ত্রণ, প্রযুক্তিবিদ্যাৰ বিকাশ, শ্রমিকৰ দক্ষতা, জনগাঁথনিৰ পৰিৱর্তন, কোম্পানীৰ কৌশল, আন্তর্জাতিক উপাদান ইত্যাদিৰ দ্বাৰা প্রভাৱিত হয়।
- মানৱ সম্পদ পৰিকল্পনাক উৎপাদন, বিত্ত আৰু বজাৰকৰণ পৰিকল্পনাৰ সমানেই গুৰুত্বপূর্ণ হিচাপে বিবেচনা কৰা হয়।
- মানৱ সম্পদ পৰিকল্পনা প্রক্রিয়াত বহুতো স্তৰ জড়িত থাকে যেনে— মানৱ শক্তিৰ চাহিদা আৰু যোগানৰ পূর্বাভাস, কর্ম আঁচনি আৰু প্রচলিত থকা সাংগঠনিক পৰিকল্পনাৰ সংশোধন।
- সফল মানৱ সম্পদ পৰিকল্পনাৰ বাবে কেতবোৰ মৌলিক নীতি বা আৱশ্যকতা আছে আৰু পৰিকল্পনা ৰচকসকলে সেইবোৰ বিবেচনা কৰিব লাগে।
- মানৱ সম্পদ পৰিকল্পনা প্রস্তুত কৰোতে পৰিকল্পনা ৰচকসকলে বহুতো সমস্যাৰ সন্মুখীন হ'বলগীয়া হয় যেনে— কর্মচাৰী আৰু নিয়োগকর্তাসকলৰ বাধা আৰোপ, শ্রমিকসকলৰ শিক্ষাৰ অভাৱ, অনিশ্চয়তা, যথাযোগ্যহীন মানৱ সম্পদ তথ্য যোগান পদ্ধতি ইত্যাদি।
- মানৱ সম্পদ পৰিকল্পনা ৰচকসকলে ভৱিষ্যতৰ মানুহৰ আৱশ্যকতা অনুমান কৰিবলৈ বিভিন্ন প্রকাৰৰ কৌশল ব্যৱহাৰ কৰে।
- মানৱ সম্পদ পৰিকল্পনাৰ নিগমৰ উদ্দেশ্যৰ সৈতে এক পাৰস্পৰিক সম্পর্ক আছে আৰু দীর্ঘকালত ইটোৱে আনটোৰ ওপৰত প্রভাৱ পেলায়।



২.১২ অধিক জানিবলৈ (FURTHER READINGS)

১) Chabbra, T. N : Human Resource Management, Dhanpat Rai and Sons, New Delhi, (2010)

২) Khanka, SS : Human Resource Management, S. Chand and Company, New Delhi (2009).

৩) Dessler, Gary : Human Resource Management, Pearson Education, Asia, Delhi (2003).

৪) Pathak, RK and Kalwar, MC : Human Resource Planning and Development, Ashok Book Stall, Panbazar Guwahati- (2016).

৫) Roy, Mithu : Human Resource Planning and Development, KK Publication, Guwahati (2012).



২.১৩ অগ্রগতিৰ খতিয়ান (ANSWERS TO CHECK YOUR PROGRESS)

১ নং প্রশ্নৰ উত্তৰঃ (ক) ই আটাইতকৈ উৎকৃষ্ট কর্মচাৰী লাভ কৰাত সহায় কৰে।

(খ) ই ভৱিষ্যতৰ মানৱ শক্তিৰ আৱশ্যকতা ব্যাখ্যা কৰাত সহায় কৰে।

২ নং প্রশ্নৰ উত্তৰঃ (ক) চৰকাৰী নিয়ন্ত্রণ আৰু আইনৰ পৰিৱর্তন।

(খ) প্রযুক্তিবিদ্যাৰ দ্রুত পৰিৱর্তন।

৩ নং প্রশ্নৰ উত্তৰঃ (ক) মানৱ সম্পদ পৰিকল্পনাক সাংগঠনিক পৰিকল্পনা আৰু উদ্দেশ্যৰ সৈতে একত্রিত কৰিবই লাগিব।

(খ) মানৱ সম্পদ পৰিকল্পনা সফল কৰিবলৈ শীর্ষ ব্যৱস্থাপনাই সম্পূর্ণ সমর্থন আগবঢ়াব লাগিব।

৪ নং প্রশ্নৰ উত্তৰঃ (ক) ডেল্‌ফি কৌশল আৰু (খ) অনুপাত বিশ্লেষণ।

৫ নং প্রশ্নৰ উত্তৰঃ (ক) নিয়োগকর্তা আৰু কর্মচাৰীসকলৰ দ্বাৰা বাধা আৰোপ।

(খ) কার্যকৰী বিষয়াসকলৰ উচ্চ বর্হিগমৰ হাৰ।



২.১৪ আৰ্হি প্ৰশ্ন (MODEL QUESTIONS)

প্ৰশ্ন ১ঃ মানৱ সম্পদ পৰিকল্পনাৰ ধাৰণাটো ব্যাখ্যা কৰক।

প্ৰশ্ন ২ঃ মানৱ সম্পদ পৰিকল্পনাক কি কি উপাদানে প্ৰভাৱিত কৰে?

প্ৰশ্ন ৩ঃ মানৱ সম্পদ পৰিকল্পনাৰ গুৰুত্ব আলোচনা কৰক।

প্ৰশ্ন ৪ঃ মানৱ সম্পদ পৰিকল্পনাত জড়িত বিভিন্ন স্তৰসমূহ চমুকৈ ব্যাখ্যা কৰক।

প্ৰশ্ন ৫ঃ সফল মানৱ সম্পদ পৰিকল্পনাৰ আৱশ্যকতাসমূহ বৰ্ণনা কৰক।

প্ৰশ্ন ৬ঃ মানৱ সম্পদ পৰিকল্পনাৰ প্ৰতিবন্ধকতাসমূহ আলোচনা কৰক।

প্ৰশ্ন ৭ঃ মানৱ সম্পদ চাহিদাৰ পূৰ্বাভাসৰ কৌশলসমূহ ব্যাখ্যা কৰক।

প্ৰশ্ন ৮ঃ মানৱ সম্পদ পৰিকল্পনা আৰু নিগমৰ উদ্দেশ্যৰ মাজত সম্পৰ্ক দেখুৱাওঁক।

প্ৰশ্ন ৯ঃ টোকা লিখক ঃ

(ক) ডেল্‌ফি পদ্ধতি (খ) নিৰ্দিষ্টহীনতা পদ্ধতি।

*** ***** ***