



প্ৰতিষ্ঠানে স্ট্ৰাটজিকি এইচআৰ কনে প্ৰয়োজন?

লেখক: মুহম্মদ নজরুল ইসলাম | প্ৰকাশিত: 13 July 2026, 07:11 AM | বিভাগ: এইচআৰএম



আমি যখন একজন কৰ্মীৰ নকিট থকে বসেট আউটপুট প্ৰত্যাশা কৰব তখন অবশ্যই আমাকে প্ৰতিষ্ঠানৰে অভ্যন্তৰে ওই ধৰনৰে একটী পৰিবেশ তৈৰী কৰতে হব। আমাদেৰে দেশে সমস্যা হলে পৰিবেশ তৈৰী না কৰাই আমাৰা প্ৰত্যাশা পূৰণৰে চেষ্টা কৰাি গত পৰ্বৰে উল্লেখ কৰেছিলিাম প্ৰতিষ্ঠানৰে এইচআৰ ডিপাৰ্টমেন্টৰে কাজ শুধু কৰ্মী নিয়োগ, বতেন, প্ৰমোশন, বদলি, শাস্তি, আৰ ছাটাইয়ৰে মধ্যৰে সীমাবদ্ধ নয়। একটী প্ৰতিষ্ঠানৰে এইচআৰ ডিপাৰ্টমেন্টৰে কাজৰে পৰিধি অনেক ব্যাপক এবং গুৰুত্বপূৰ্ণ। কোনে প্ৰতিষ্ঠানৰে এইচআৰ ডিপাৰ্টমেন্ট যদি ওই কাজগুলে না কৰে সেটো ভিন্ কথ। সৰ্ব্বোত্তৰে প্ৰতিষ্ঠানৰে অগ্ৰগতি প্ৰত্যাশা অনুযায়ী হব না। কিন্তু প্ৰতিষ্ঠান যদি কাঙ্খতি লক্ষ্যৰে পোঁছাতে চায় তাহলে এইচআৰ ডিপাৰ্টমেন্টকে অবশ্যই কাজ কৰতে হব। স্ট্ৰাটজিকি এইচআৰ প্ৰয়াকটসি কৰতে হব। প্ৰতিষ্ঠানে যখন স্ট্ৰাটজিকি এইচআৰ প্ৰয়াকটসি হব তখন সখোনৰে কৰ্মপৰিবেশে ভিন্তা চলে আসব। কৰ্মীদেৰে অ্যাংগেজমেন্ট বৃদ্ধি পাব। কৰ্মীৰা স্বতঃস্ফুৰ্ত্তাবে প্ৰতিষ্ঠানৰে জন্ম কাজ কৰবে।

একজন কর্মী যেকোনো কারণে একদিন মানসিকভাবে বিপর্যস্ত থাকতই পারে। ওই দিন তাঁর অফিসে আসার ইচ্ছা না করতই পারে। এরপরও যদি ওই কর্মী অফিসে আসে তাঁর নিকট থেকে প্রতিষ্ঠান সর্বোচ্চ আউটপুট তৈরি দূরে কথা, অর্ধেক আউটপুটও পাবনা। কারণ কর্মী কাজ করার জন্য মানসিকভাবে প্রস্তুত নয়। এ অবস্থায় ওই কর্মী যদি এইচআর ডিপার্টমেন্টে ফোন করে তাঁর সমস্যার কথা জানায় এবং এইচআর থেকে তাঁকে একদিনের ছুটি দেওয়া হয় তাহলে পরবর্তী দিন তিনি অফিসে এসে তাঁর সর্বোচ্চ আউটপুট দেওয়ার চেষ্টা করবে। কারণ তাঁর মনে তখন দুটি বিষয় কাজ করবে। প্রথমত, তাঁর মধ্যে অনুপ্রেরণা কাজ করবে এই ভাবে একদিন তিনি অফিসে আসবেন। দ্বিতীয়ত, অফিসে এ ধরনের নিয়ম থাকার কারণে তাঁর মনে ভালো লাগা কাজ করবে। ফলে পরবর্তী যদিন তিনি অফিসে আসবেন সদিন তাঁর কাজের গতিবিদলে যাবে। আমাদের দেশের প্রেক্ষাপটে অনেকের মনে প্রশ্ন জাগতে পারে প্রতিষ্ঠানে এ ধরনের প্র্যাকটিস থাকলে তৈরি কর্মীরা কারণে-অকারণে যখন তখন ছুটি ভোগ করবে। এই সন্দেহে অমূলক নয়। তবে যে প্রতিষ্ঠান স্ট্রাটজিকি এইচআর প্র্যাকটিস করবে ওই প্রতিষ্ঠানের কলবের ছোট হবে না। বড় এবং ভালো প্রতিষ্ঠানই এ ধরনের প্র্যাকটিস করবে। ফলে একটি ভালো প্রতিষ্ঠানে কর্মী নিয়োগ দেওয়ার যে প্রক্রিয়া এখন অযোগ্য লোকের চাকরি পাওয়ার সুযোগ কম। যাঁরা চাকরি পাবে তাঁদের মধ্যে পেশাদারত্ব মনোভাব থাকবে। ফলে কোনো কর্মী ইচ্ছাকৃতভাবে প্রতিষ্ঠানে অনুপস্থিতি থাকার কথা চিন্তা করবে না। আমাদের মনে রাখতে হবে কোনো কঠিন নিয়মের মধ্যে আটকে রেখে সর্বোচ্চ আউটপুট কখনো পাওয়া সম্ভব নয়। কর্মীদের ওপরে এনভায়রনমেন্ট দিতে হবে। আমরা আমাদের প্রতিষ্ঠানে তৈরি একটি কালচার ডেভেলপ করার চেষ্টা করছি।

প্রতিষ্ঠান যখন কর্মীদের অ্যাংগেজ করতে পারে তখন কর্মীরাও সব সময় প্রতিষ্ঠানের কথাই চিন্তা করে। একজন কর্মী প্রতিষ্ঠানের জন্য দশ ঘণ্টারও বেশি সময় ব্যয় করছে। যদি আট ঘণ্টা ডিউটি আওয়ার হয় তাহলে আরও অন্তত দুই ঘণ্টা যাতায়াতের জন্য ব্যয় করতে হয়। অর্থাৎ সর্বমোট দশ ঘণ্টা সময় চাকরির কারণেই ব্যয় করছে। বাকি চৌদ্দ ঘণ্টার মধ্যে একজন কর্মী যদি প্রতিদিন সাত বা আট ঘণ্টা ঘুমান তাহলে তাঁর হাতে অবশিষ্ট সময় থাকে ছয় থেকে সাত ঘণ্টা। এই ছয় থেকে সাত ঘণ্টা সময় তাঁকে পরিবারের পছন্দে এবং অন্যান্য কাজে ব্যয় করতে হয়। একজন কর্মীকে যখন প্রতিষ্ঠানের সাথে নব্বিভাবে আবদ্ধ করা যায় তখন ওই কর্মী শুধু অফিসে চলাকালীন সময়ে অফিসের কাজ করেন না এবং অফিসে নিয়ে যান না। বরং তাঁর হাতে যে ছয় থেকে সাত ঘণ্টা সময় থাকে সেটোও তিনি পরীক্ষণভাবে অফিসের জন্য ব্যয় করেন। তিনি খিতে বসলেও অফিসের ভাবনা ভাবেন। কারণ অফিসে তখন তাঁর কাছে মনে হয় একটি ড্রিম অফিস। এ ধরনের প্রতিষ্ঠানে কাজ করার জন্য ফ্যামলি থিকেও সাপোর্ট দেওয়া হয়। ফ্যামলিও বুঝতে পারে কোনো কারণে চাকরি চলে গেলে এমন প্রতিষ্ঠান পাওয়া কষ্টকর হবে।

বভিন্ন্ গবষণায় দখো গছো কর্মীদরে সাথে প্রতষ্ঠানরে অ্যাংগজেমন্ট ভালো থাকলে প্রতষ্ঠানরে রটীরন্ ৩০ ভাগ পর্যন্ত বশো আসো। এই ডাটাটি অতন্য়ন্ত গুরুত্বপূর্ণ। অনকে প্রতষ্ঠান অ্যাংগজেমন্টরে গুরুত্ব বুঝতাই পারনো। ফলে সখোনো কর্মী অ্যাংগজেমন্টরে কোনো উদ্যোগ নওয়া হয় না। আমরা চষ্টা করছি অ্যাংগজেমন্টরে পরমাণ বৃদ্ধি করতো। তবে বাংলাদেশরে প্রকেষাপটে এই প্র্যাকটসিগুলো করা খুব কঠনি। কারণ আমাদের মধ্যে পশোদারত্ব মনোভাবরে বড় অভাব। অথচ এই একই কাজ করে বহুজাতকি কোম্পানিগুলো এদশে থেকে প্রতবিছর বপুল পরমাণ অর্থ বদিশো নিয়ে যাচ্ছে। গ্রামীণফোনরে মাদার কোম্পানি টেলেনির বশিবরে ১৪ টি দশে ব্যবসা করছে। অথচ বাংলাদেশে হচ্ছে তাদরে জন্য ক্যাশ কাউ। এ থেকেই বোঝা যাচ্ছে বহুজাতকি কোম্পানিগুলো এদশে কি পরমাণ মুনাফা করছে। মুনাফা করার পছনে অন্যতম কারণ হলো প্রতটি কোম্পানি সিস্টমে ডভেলোপ করছে। ইনফ্রা-স্ট্রাকচার ডভেলোপ করছে। ফলে কোন দশে থেকে সইও বা ম্যানজেং ডিরেক্টর আসছনে সটো ব্যবসার জন্য কোনো সমস্যা তরৈ করছে না। অন্যদকি অপ্রয়ি হলোও সত্য, আমাদের দশে অনকে কোম্পানি প্রথম প্রজন্ম থেকে দ্বিতীয় প্রজন্মরে হাতে যাওয়ার পর সোজা হয়ে আর দাঁড়াতই পারছে না।

(সমাপ্ত)