



কর্মী উন্নয়নে বিনিয়োগ: প্রতিষ্ঠানের জন্য কবে অপরহিঁর্য?

লখেঁক: মো. মানকি হোসনে | প্রকাশতি: 11 July 2026, 06:15 AM | বিভাগ: এইচআরএম



আজকরে প্রতিযোগিতামূলক ব্যবসায়িক পরবিশেঁ একটি প্রতিষ্ঠানের সবচেঁয়ে মূল্যবান সম্পদ শুধু প্রযুক্তি বা অবকাঠামো নয়; বরং এর মানুষ, তাঁদের দক্ষতা, সৃজনশীলতা এবং উদ্ভাবনী চিন্তাভাবনা। তাই কর্মীদের উন্নয়ন ও প্রশিক্ষণে বিনিয়োগ মানে কেবল মানবসম্পদ উন্নয়ন নয়, প্রতিষ্ঠানের দীর্ঘময়াদী সক্ষমতা ও ভবিষ্যৎকে শক্তিশালী করা। বিভিন্ন আন্তর্জাতিক গবেষণা ও করপোরেটে সমীক্ষা দেখোঁয়, যসেব প্রতিষ্ঠান কর্মীদের প্রশিক্ষণ ও উন্নয়নকে অগ্রাধিকার দেঁয়, তারা উৎপাদনশীলতা ও লাভজনকতায় উল্লেখযোগ্য অগ্রগতি অর্জন করে। লক্ষ্যভিত্তিক প্রশিক্ষণকর্মসূচি প্রতিষ্ঠানের উৎপাদনশীলতা প্রায় ১৭ শতাংশ পর্যন্ত বৃদ্ধিকরতে পারে এবং মূনাফা বাড়াতে পারে ২১ শতাংশ পর্যন্ত। এই পরিসংখ্যান শুধু সংখ্যার হিসাব নয়; বরং এগুলো প্রমাণ করে যে সঠিক বিনিয়োগ কীভাবে সরাসরি ব্যবসায়িক প্রবৃদ্ধিতে ইতিবাচক প্রভাব ফলে।

তবে কর্মী উন্নয়নের সুফল কেবল আর্থিক সূচককে মধ্যস্থে সীমাবদ্ধ নয়। কর্মীরা যখন অনুভব করেন যে প্রতিষ্ঠান তাঁদের পেশাগত উন্নতিকে গুরুত্ব দিচ্ছে, তখন তাঁরা নিজের মূল্যায়ন ও ক্ষমতায়ন মনে করেন। এই অনুভূতি কর্মীদের মনোবল বাড়ায়, সহযোগিতামূলক পরিশেষে তরিকার এবং উদ্ভাবনী সংস্কৃতিকে উৎসাহিত করে। ফলশ্রুতিতে গড়ে ওঠে একটি শক্তিশালী সাংগঠনিক সংস্কৃতি, যখন কর্মীরা তাঁদের সর্বোচ্চ সক্ষমতা দিয়ে কাজ করতে অনুপ্রাণিত হন।

দক্ষতা বৃদ্ধি: প্রতিযোগিতায় এগিয়ে থাকার চাবিকাঠি

বর্তমানের দ্রুত পরিবর্তনশীল ব্যবসায়িক বাস্তবতায় দক্ষতার শূন্যতা পূরণ করা আর বিলাসিতা নয়; এটি এখন একটি কৌশলগত প্রয়োজন। প্রতিটি শিল্পক্ষেত্রে প্রযুক্তিগত পরিবর্তন, বাজারে নতুন প্রবণতা এবং গ্রাহকের ক্রমবর্ধমান প্রত্যাশা প্রতিষ্ঠানের কাজে ধরনকে বদলে দিচ্ছে। ফলে শুধুমাত্র প্রথাগত জ্ঞান নিয়ে টিকে থাকা কঠিন হয়ে পড়ছে। কর্মীদের প্রয়োজন নিয়মিত শেখা এবং নতুন দক্ষতা অর্জনের চেষ্টা করা।

যখন কোনো প্রতিষ্ঠান কর্মীদের যোগ্যতা, লক্ষ্য এবং ভবিষ্যৎ সম্ভাবনার সাথে সামঞ্জস্য রেখে প্রশিক্ষণ কর্মসূচি পরিচালনা করে, তখন এর ফলাফল অত্যন্ত ইতিবাচক হয়। বিভিন্ন বাস্তব অভিজ্ঞতায় দেখা যায়, প্রায় ৮৭ শতাংশ প্রশিক্ষণার্থী প্রশিক্ষণ থেকে অর্জিত দক্ষতা তৎক্ষণাভাবে তাঁদের কর্মক্ষেত্রে প্রয়োগ করতে সক্ষম হন। অর্থাৎ, কার্যকর প্রশিক্ষণ সরাসরি প্রতিষ্ঠানের সামগ্রিক কর্মক্ষমতা উন্নত করতে ভূমিকা রাখে। নেতৃত্ব বিকাশ, উদ্ভাবনী চিন্তাভাবনা কিংবা বাস্তব সমস্যা সমাধানের সক্ষমতা এসব ক্ষেত্রে বিনিয়োগের অর্থ হলো প্রতিষ্ঠানের সামগ্রিক কার্যকারিতা বৃদ্ধি করা। এটি দীর্ঘমেয়াদী সাফল্য ও টেকসই প্রবৃদ্ধির ভিত্তি তৈরি করে।

আত্মবিশ্বাস ও সম্পৃক্ততা: অভ্যন্তরীণ শক্তির উৎস

আত্মবিশ্বাসী কর্মীরা কর্মক্ষেত্রে নতুন উদ্যম, সৃজনশীলতা এবং ইতিবাচক শক্তি নিয়ে আসেন। আত্মবিশ্বাস কেবল একটি মানসিক অবস্থা নয়; এটি কর্মক্ষমতা বৃদ্ধির অন্যতম প্রধান চালিকাশক্তি। যখন কোনো কর্মী বিশ্বাস করেন, তিনি সঠিক সিদ্ধান্ত নেওয়ার সক্ষমতা রাখেন, তখন তিনি নিতুন চ্যালেঞ্জ গ্রহণে সাহসী হন, সমস্যা সমাধানে সক্রিয় ভূমিকা রাখেন এবং প্রতিষ্ঠানে লক্ষ্য অর্জনে আরও বেশি প্রতিশ্রুতিবদ্ধ হয়ে ওঠেন।

যে প্রতীষ্ঠান কর্মাগত শেখার সংস্কৃতি গড়ে তোলবে, তারা কর্মীদের কাছে একটি শক্তিশালী বার্তা পৌঁছে দেবে “আপনার পশোগত উন্নতি আমাদের কাছে গুরুত্বপূর্ণ।” এই বার্তা কর্মীদের মধ্যে ইতিবাচক প্রভাব ফেলে। বিভিন্ন গবেষণায় দেখা যায়, প্রশিক্ষণ সম্পন্ন করার পর প্রায় ৯০ শতাংশ কর্মী নিজেরে আরও আত্মবিশ্বাসী মনে করেন এবং ৮৪ শতাংশ কর্মী ব্যবসায়িক সিদ্ধান্ত গ্রহণে নিজেরে আরও সক্ষম বলে মনে করেন। একজন আত্মবিশ্বাসী কর্মী তাঁর কাজে প্রতীমালকিনাবোধ তৈরি করেন, সহকর্মীদের সঙ্গে আরও কার্যকরভাবে কাজ করেন এবং ভবিষ্যৎ নেতৃত্বের জন্য নিজেকে প্রস্তুত করে তোলেন। এর ফলে প্রতীষ্ঠানের প্রতীতি স্তরে ইতিবাচক পরিবর্তন ও দায়িত্বশীলতা বৃদ্ধি পায়।

প্রতীতি ধরে রাখা ও অভ্যন্তরীণ গতিশীলতা

বর্তমান চাকরি বাজারে দক্ষ ও প্রতীতিবান কর্মীদের ধরে রাখা প্রতীষ্ঠানের অন্যতম বড় চ্যালেঞ্জ। দক্ষ কর্মীরা এখন এমন প্রতীষ্ঠান খোঁজেন, যেখানে তাঁদের পশোগত উন্নয়নের সুযোগ রয়েছে। বিভিন্ন সমীক্ষায় দেখা যায়, প্রায় ৭০ শতাংশ কর্মী এমন প্রতীষ্ঠানে কাজ করতে আগ্রহী, যেখানে প্রশিক্ষণ ও উন্নয়নকে গুরুত্ব দেওয়া হয়। একই সঙ্গে ৮৮ শতাংশ প্রতীষ্ঠান কর্মী ধরে রাখাকে তাদের অন্যতম বড় উদ্বেগ হিসেবে বিবেচনা করে। বিষয়টি আসলে খুবই সরল। আপনি যদি কর্মীদের পছন্দে বিনিয়োগ করেন, তাহলে তাঁরা প্রতীষ্ঠানে প্রতী আরও বেশি অনুগত হয়ে ওঠেন। তবে এর বাইরেও একটি গুরুত্বপূর্ণ দিক রয়েছে। উন্নয়ন কর্মসূচী শুধু নতুন দক্ষতা তৈরি করে না; এটি কর্মীদের জন্য বাস্তব ক্যারিয়ার সুযোগও তৈরি করে। যখন একজন কর্মী দেখেন, প্রতীষ্ঠান তাঁকে ভবিষ্যৎ নেতৃত্বের জন্য প্রস্তুত করছে, তখন প্রতীষ্ঠানে প্রতীতির আনুগত্য আরও গভীর হয়।

এই অভ্যন্তরীণ গতিশীলতা অত্যন্ত মূল্যবান, কারণ এটি প্রতীষ্ঠানের ভেতর থেকেই দক্ষ ও প্রতীশিরুতিবিদ্ধ নেতৃত্ব তৈরি করে। তবে শুধু প্রশিক্ষণ দলিই হবে না। কর্মীদের ধরে রাখতে হলে এমন একটি পরিবেশ তৈরি করতে হবে, যেখানে তাঁরা নিজেরে মূল্যায়িত মনে করেন, মতামত প্রকাশে আচ্ছন্দ্যবোধ করেন এবং মানসিক সমর্থন পান। সাইকোলজিক্যাল সফেটি বা মনস্তাত্ত্বিক নিরাপত্তা কর্মীদের মানসিক কল্যাণে ক্রমশঃ এবং নেতৃত্বের অবস্থানে এগিয়ে যেতে গুরুত্বপূর্ণ ভূমিকা রাখে।

কৌশলগত লক্ষ্য অর্জনে কর্মী উন্নয়নের ভূমিকা

প্ৰতিটি প্ৰতিষ্ঠানৰে নৱিদ্ৰিষ্ট কিছু কৌশলগত লক্ষ্য থাকে। কটে উৎপাদনশীলতা বাঢ়াতে চায়, কটে উদ্ভাবনে জোৰ দিয়ে, আবার কটে বাজাৰ সম্প্ৰসাৰণে মনোযোগ দিয়ে। এসব লক্ষ্য অৰ্জনৰে ক্ষেত্ৰে কৰ্মী উন্নয়ন একটী শক্তিশালী কৌশলগত হাতীয়াৰ। উদাহৰণৰূপ, যদি কোনো প্ৰতিষ্ঠানৰে লক্ষ্য হয় নতৃত্ব বিকাশ এবং সন্ধানত গ্ৰহণৰে সক্ষমতা বৃদ্ধি কৰা, তাহলে নতৃত্ব ও ব্যবস্থাপনা বিষয়ক প্ৰশিক্ষণকৰ্মসূচীসহে লক্ষ্য অৰ্জনে সহায়তা কৰবে। আবার উদ্ভাবনকে উৎসাহিত কৰতে চাইলে সৃজনশীল চিন্তাভাবনা এবং উদ্য়োক্তা মানসকিতা বিকাশৰে প্ৰশিক্ষণ কৰ্মীদৰে নতুন ধাৰণা বাস্তবায়নে সক্ষম কৰে তুলবে। সুপৰকিল্পতি প্ৰশিক্ষণকৰ্মসূচীপুৰো প্ৰতিষ্ঠানৰে মধ্যৰে একটী অভিন্ন ভাষা ও কাজৰে কাঠামো তৰিকৰে। যখন সবাই একই কৌশলগত ধাৰণা ও লক্ষ্য সম্পৰকে সমানভাবে অবগত থাকনে, তখন যোগাযোগ উন্নত হয়, সহযোগিতা শক্তিশালী হয় এবং দলৰে সম্মিলিত প্ৰচেষ্টা আৰও কাৰ্যকৰ হয়।

পৰিবৰ্তনশীল বাজাৰে প্ৰতিযোগিতামূলক থাকা

বৰ্তমান ব্যবসায়িক বাস্তবতায় পৰিবৰ্তনই একমাত্ৰ ধৰুবক। ডিজিটাল ট্ৰান্সফৰমেশন, কৃত্ৰিম বুদ্ধিমত্তা (এআই), অটোমেশন এবং নতুন ব্যবসায়িক মডেলে এখন আৰ ভবিষ্যতৰে সম্ভাবনা নয়; বৰং বৰ্তমান বাস্তবতা। যসেব প্ৰতিষ্ঠান এসব পৰিবৰ্তনকে গ্ৰহণ কৰে এবং কৰ্মীদৰে নতুন দক্ষতা অৰ্জনে সহায়তা কৰে, তৰাই প্ৰতিযোগিতায় এগিয়ে থাকে। দীৰ্ঘময়োদী প্ৰবৃদ্ধিৰি লক্ষ্যে কাজ কৰা প্ৰতিষ্ঠানগুলোৰ জন্য ডিজিটাল ৰূপান্তৰ কৰ্মসূচী অত্যান্ত গুৰুত্বপূৰ্ণ। এসব কৰ্মসূচী শুধু প্ৰযুক্তি ব্যবহাৰৰে মধ্যৰে সীমাবদ্ধ নয়; বৰং এগুলো কৰ্মীদৰে মানসকিতা পৰিবৰ্তনেও ভূমিকা ৰাখে। কৰ্মীৰা শক্তিতে পাৰনে কীভাবে ডিজিটাল-ফাৰ্স্ট পৰিবেশে সফল হতে হয়, কীভাবে প্ৰযুক্তিনিৰ্ভৰ সমাধান ব্যবহাৰ কৰতে হয় এবং কীভাবে উদ্ভাবনী চিন্তাৰ মাধ্যমে ব্যবসায়িক চ্যালেঞ্জ মোকাবলি কৰতে হয়। এই বাস্তবতায় কৰ্মী উন্নয়ন এখন আৰ মানবসম্পদ বিভাগৰে নিয়মিত কাৰ্যকৰ্ম নয়; বৰং এটি একটী কৌশলগত ব্যবসায়িক বনিয়োগ, যা প্ৰতিষ্ঠানকে ভবিষ্যতৰে জন্য প্ৰস্তুত কৰে। কৰ্মী উন্নয়নে বনিয়োগ কোনে ব্যয় নয়; এটি একটী লাভজনক ও দীৰ্ঘময়োদী কৌশলগত বনিয়োগ। উৎপাদনশীলতা বৃদ্ধি, মুনাফা বৃদ্ধি, দক্ষ কৰ্মী ধৰে ৰাখা এবং আৰও অনুপ্ৰাণতি কৰ্মীবাহিনী তৰি মাধ্যমে এৰ ইতিবাচক প্ৰভাব সুস্পষ্টভাবে দৃশ্যমান হয়। সবচেয়ে গুৰুত্বপূৰ্ণ বিষয় হলো যে প্ৰতিষ্ঠান তাৰ কৰ্মীদৰে উন্নয়নে বনিয়োগ কৰে, ওই প্ৰতিষ্ঠান ভবিষ্যতৰে চ্যালেঞ্জ মোকাবলি় সবসময় এক ধাপ এগিয়ে থাকে। তাদৰে হাতে থাকে দক্ষ নতৃত্ব, উদ্ভাবনী চিন্তাশীল কৰ্মী এবং এমন একটী প্ৰতিশ্ৰুতিবদ্ধ দল, যাঁৰা পৰিবৰ্তনকে শুধু গ্ৰহণই কৰে না, বৰং সটেকে সফলতাৰ সুযোগে ৰূপান্তৰ কৰতে পাৰে। কাৰণ দিনৰে শেষে প্ৰযুক্তি, কৌশল কথিবা পুঁজি সবকছিন্ন প্ৰকৃত শক্তি নিৰ্ভৰ কৰে মানুষৰে ওপৰ। আৰ যে প্ৰতিষ্ঠান তাৰ মানুষৰে উন্নয়নে বনিয়োগ কৰে, ভবিষ্যৎ শেষে পৰ্যন্ত সেই

প্রতিষ্ঠানের পক্ষেই কথা বলে। তাই এখন প্রশ্নটি আর এটিনিয় যেকর্মী উন্নয়নে বিনিয়োগ করা উচিত কিনা; বরং প্রশ্ন হলো এই বিনিয়োগ ছাড়া আগামী দিনের প্রতিযোগিতায় টিকে থাকা আদৌ সম্ভব কি?

মো. মানিক হোসেন

হাডে, এইচআর স্ট্র্যাটেজি অ্যান্ড ওডি

নগদ লমিটিডে