



মানবসম্পদ ব্যবস্থাপনা: প্রক্বেষাপট বাংলাদেশে

লখেক: মঞ্জুরুল আলম | প্রকাশতি: 15 August 2026, 12:22 PM | বিভাগ: এইচআরএম



মানবসম্পদ বিভাগে মূল কাজ প্রতষ্ঠানে কর্মরত কর্মীদের সঠিকভাবে কাজে লাগিয়ে উৎপাদনশীলতা বৃদ্ধির মাধ্যমে প্রতষ্ঠানের লক্ষ্য অর্জনে সহায়তা করা। মানবসম্পদ বিভাগ সঠিক সময়ে সঠিক জায়গায় সঠিক কর্মী নিয়োগের মাধ্যমে এই লক্ষ্য অর্জনকে সহজ করে দেয়। যোগ্যকর্মী অনুসন্ধান, তাঁদের বাছাই, নিয়োগ, প্রশিক্ষণ, চাকরি ছেড়ে চলে যাওয়ার প্রবনতা হ্রাস, প্রমোশন, স্বল্পময়োদি ও দীর্ঘময়োদি সুবিধা নিশ্চিতকরণসহ অপরাপর কাজগুলো সম্পাদন করাই এই বিভাগের কাজ। একটি প্রতষ্ঠান পরিচালিত হয় কর্মীদের দ্বারা। কিন্তু সেই কর্মী যোগ্য না হলে প্রতষ্ঠানকে সামনের দিকে এগিয়ে নেওয়া সম্ভব না। এ কারণে একটি প্রতষ্ঠানে মানবসম্পদ বিভাগে প্রয়োজনীয়তা অত্যন্ত ব্যাপক। যদিও আমাদের দেশে প্রতষ্ঠানগুলোতে মানবসম্পদ বিভাগে প্রচলন বেশি দিনের নয়। তারপরও বলা যায় এ ধারণাটি ধীরে ধীরে এ দেশে প্রতষ্ঠানগুলো ভালোভাবে গ্রহণ করছে। প্রতষ্ঠানগুলো এই বিভাগে গুরুত্ব বুঝতে পারছে।

আমাদের আশপোশরে দেশগুলো অবশ্য এক্ষেত্রে আমাদের চেয়ে কিছুটা হলেও এগিয়ে আছে। ভুটানের মতো দেশেও মানবসম্পদ মন্ত্রণালয় আছে। অথচ আমাদের দেশে নেই। ভারতেও আছে। এ ধরনের মন্ত্রণালয় দেশের সার্বিক মানবসম্পদ নিয়ে কাজ করতে পারে। প্রয়োজনীয় আইন তৈরি করতে পারে।

মানবসম্পদ উন্নয়নে বিভিন্ন পদক্ষেপে গ্রহণ করতে পারে। সরকারি প্রতিষ্ঠানগুলোতে যখন মানবসম্পদ উন্নয়নে নানা ধরনের চর্চা হয় তখন স্বাভাবিকভাবেই বেসরকারি প্রতিষ্ঠানগুলোও সমানতালে সামনের দিকে এগিয়ে যাওয়ার চেষ্টা করে।

আমাদের দেশে শ্রম আইন আছে। সেখানে মালিকপক্ষে প্রভাব দৃশ্যমান। শ্রমিকেরে স্বার্থ তমেনভাবে দেখা হয় না। রাজনীতিবিদদের একটি বড় অংশ ব্যবসায়ী। ফলে শলি্পসংক্রান্ত যেকোনো আইন মালিকপক্ষে স্বার্থ রক্ষা করে করা হয়। এ কারণে অনেকে প্রতিষ্ঠানে মানবসম্পদ বিভাগ ঠিকমতো কাজ করতে পারে না। অনেকে প্রতিষ্ঠান রয়েছে পারিবারিকভাবে প্রতিষ্ঠিতি। মালিকানা সম্পূর্ণভাবে পরিবারের হাতে। এ সকল ক্ষেত্রেও মানবসম্পদ বিভাগ একই ধরনের সমস্যা মোকাবলো করে। নিয়োগ প্রক্রিয়া মালিকপক্ষে নিয়ন্ত্রণ করে। মানবসম্পদ বিভাগ স্বাধীনভাবে কাজ করতে পারে না। এ সমস্যাগুলো আমাদের দেশের অনেকে প্রতিষ্ঠানেই বিদ্যমান। এ সমস্যার কারণে প্রতিষ্ঠানগুলো প্রত্যাশিতি মুনাফা অর্জন করতে পারে না।

নিয়োগ প্রক্রিয়ায় কোনো প্রকার আপোষ করা হলে সেখানে যোগ্য কর্মীর পরিবর্তে অযোগ্য বা কম যোগ্য কর্মীকে নিয়োগ দিতে হয়। ফলে, দীর্ঘময়াদে প্রতিষ্ঠানকে এর দায়ভার বহন করতে হয়। যদিও আমাদের দেশের মালিকপক্ষে এ বিষয়গুলো নিয়ে সত্যে চিন্তা করেন না। কখনো কখনো মালিকপক্ষে দেশে বেকার সংখ্যার আধিক্যেরে সুযোগটি নিওয়ার চেষ্টা করেন। তাঁদের ধারণা, দেশে বেকারের সংখ্যা অনেক। ফলে কউে চাকরি ছিড়ে গেলে বা কাউকে বাদ দেওয়া হলে প্রতিষ্ঠানের কোনো লোকসান হবে না। ভালো কর্মীদের ধরে রাখার জন্য মালিকপক্ষে বা উর্ধ্বতন কর্মকর্তারা প্রয়োজনীয় ব্যবস্থা গ্রহণ করেন না।

ব্যাংকগুলোতে একজন ব্যবস্থাপনা পরিচালককে তিনি বছরের জন্য নিয়োগ দেওয়া হয়। একজন ব্যবস্থাপনা পরিচালককে তাঁর যোগ্যতা ও দক্ষতা প্রমাণেরে জন্য সময়টি যথেষ্ট নয়। ফলে তিনি তাঁর যোগ্যতা প্রমাণেরে জন্য বিভিন্ন ব্যাংক থেকে যোগ্য ও দক্ষ কর্মীদের অধিক বতেন দিয়ে সহযোগী হিসেবে নিয়ে আসেন। অনেকে সময় তাঁরা আবার অন্য কোনো ব্যাংক থেকে ভালো প্রস্তাব পলে চলে যান। ফলে যোগ্য কর্মীদের ধরে রাখা অনেক সময় সম্ভব হয় না। কিন্তু মানবসম্পদ বিভাগ দীর্ঘময়াদি পরিকল্পনা নিয়ে অগ্রসর হলে প্রতিটি প্রতিষ্ঠানেই যোগ্য কর্মী গড়ে নিতে পারে।

যাঁরা ম্যানজেনেন্টেরে কাছাকাছি থাকেনে তাঁরা বেশি সুবিধা ভোগ করতে পারেন। কথায় বলে, চোখের আড়াল হলে মনেরেও আড়াল হতে হয়। অনেকে প্রতিষ্ঠানেই এ ধরনের ঘটনা ঘটতে দেখা যায়। অনেকে সময় প্রতিষ্ঠানে কর্মীদের জন্য অভিন্ন নিয়ম মানা হয় না। গোপনে কোনো কোনো কর্মীকে অতিরিক্ত সুবিধা প্রদান করা হয়। এটি প্রতিষ্ঠানে কর্মীদের মনে নানা ধরনের অসন্তোষ তৈরি করে। ফলে প্রতিষ্ঠানের উৎপাদনশীলতা হ্রাস পায়।

একজন যোগ্যকর্মী প্রতীষ্ঠানরে জন্য সম্পদস্বরূপ। তিনি শুধু প্রতীষ্ঠানরে জন্য কাজই করেন না। তিনি প্রতীষ্ঠানকে প্রতিনিধিত্ব করেন। তাঁর মাধ্যমে প্রতীষ্ঠানরে ইমজে তৈরি হয়। কর্মীর নিজস্ব ব্র্যান্ডিং ছাড়া এটি সম্ভব না। আবার ব্র্যান্ডিং দক্ষতা ও যোগ্যতা ছাড়া সম্ভব না। আর এ কাজটি সঠিকভাবে করতে পারে মানবসম্পদ বিভাগ। কর্মীকে যোগ্য করে গড়ে তুলতে হলে মানবসম্পদ বিভাগরে ক্ষমতায়ন প্রয়োজন।

(চলবে)