ব্যবস্থাপনা সম্পদের বিকাশ
The Development of Managerial Resources

৫

একটি সংগঠন সুন্দর ও সঠিকভাবে পরিচালনার জন্য প্রয়োজন ব্যবস্থাপনা। এই ব্যবস্থাপনাকে চলমান র‍্যাখতে এবং যুগের সাথে তাল মিলিয়ে চলতে প্রয়োজন ব্যবস্থাপকীয় সম্পদের বিকাশ। একটি প্রতিষ্ঠানের দক্ষ কর্মী নির্বাচন ও ধরে রাখার জন্য যে বিনিয়োগ করা হয়ে থাকে সেটাকে ব্যবস্থাপকীয় সম্পদে বিনিয়োগ বলে। একটি দেশ বৈদেশিক বিনিয়োগ নিশ্চিত করতে পারলে সে দেশে উচ্চস্তরের মানব সম্পদ তৈরি করা সহজ হয়। কিন্তু দেশে উচ্চস্তরের মানব সম্পদ তৈরি সম্ভব না হলে বিদেশ থেকে উচ্চ প্রতিভা সম্পন্ন জনশক্তি আমদানির প্রয়োজন পড়ে। সর্বোপরি, দেশের উন্নতি সাধনের জন্য দেশের ভিতর উচ্চ প্রতিভা সম্পন্ন জনশক্তি প্রজন্ম তৈরিতে মনোনিবেশ করতে হবে।

ইউনিট সমাপ্তির সময়	ইউনিট সমাপ্তির সর্বোচ্চ সময় ২ সপ্তাহ

এই ইউনিটের পাঠসমূহ

পাঠ-৫.১ : ব্যবস্থাপকীয় সম্পদে গুরুত্বপূর্ণ নূন্যতম বিনিয়োগ
পাঠ-৫.২ : বৈদেশিক বিনিয়োগের মাধ্যমে উচ্চ-স্তরের মানব সম্পদ
পাঠ-৫.৩ : বিদেশ থেকে উচ্চ প্রতিভা সম্পন্ন জনশক্তি আমদানি
পাঠ-৫.৪ : দেমে উচ্চ প্রতিবা সম্পন্ন জনশক্তি প্রজন্ম তৈরি

পাঠ-৫.১ ব্যবস্থাপকীয় সম্পদে গুরুত্বপূর্ণ নূন্যতম বিনিয়োগ
A Critical Minimum Investment in Managerial Resource

উদ্দেশ্য

এই পাঠ শেষে আপনি

- ব্যবস্থপকীয় সম্পদে গুরুত্বপূর্ণ ন্যূনতম বিনিয়োগ সম্পর্কে ব্যাখ্যা করতে পারবেন।

ব্যবস্থাপকীয় সম্পদ বলতে অস্পর্শনীয় সম্পত্তি কে বোঝায় যেগুলো ব্যবস্থাপকীয় দক্ষতার ভিতর বিদ্যমান থাকে। ব্যবস্থাপকীয় দক্ষতা উন্নয়নের মাধ্যমে ব্যবস্থাপকরা একটি প্রতিষ্ঠান সুন্দরভাবে পরিচালনা করতে এবং কৌশলগত ও কার্যগত সিদ্ধান্ত তৈরি এবং বাস্তবায়ন করতে সক্ষম হয়।
একটি প্রতিষ্ঠানে সাধারণত ৪ প্রকার সম্পদ থাকে। যথাঃ

ক) ব্যবস্থাপনা সম্পদ/ মানব সম্পদ

খ) আর্থিক সম্পদ

গ) তথ্যগত সম্পদ

ঘ) এবং বস্তগত/ম্যাটেরিয়াল রিসোর্স।

এর মধ্যে ব্যবস্থাপনা সম্পদ বা মানব সম্পদ সবচেয়ে গুরুত্বপূর্ণ সম্পদ। কারন ব্যবস্থাপনা সম্পদ/ মানব সম্পদই অন্যান্য সম্পদকে প্রত্যক্ষ বা পরোক্ষভাবে নিয়ন্ত্রণ করে থাকে। তাই ব্যবস্থাপনা সম্পদ/মানব সম্পদে বিনিয়োগ যথাযথ হতে হবে। প্রতিষ্ঠানের সফলতা অনেকটাই নির্ভর করে ব্যবস্থাপনা/মানব সম্পদে বিনিয়োগের উপর।

ব্যবস্থাপকীয় সম্পদে বিনিয়োগ বলতে আমরা সেই বিনিয়োগকে বুঝি, যে বিনিয়োগ একটি প্রতিষ্ঠান এর দক্ষ কর্মী নির্বাচন ও ধরে রাখার জন্য করে থাকে। এর পরিধি কর্মী নিয়োগ বিজ্ঞপ্তি থেকে শুরু করে কর্মী নিয়োগ, তাদের প্রশিক্ষণ, এবং বিভিন্ন দক্ষতা উন্নয়নের বিনিয়োগ পর্যন্ত বিস্তৃত। আরও নির্দিষ্ট ভাবে বলতে গেলে একটি প্রতিষ্ঠান সুদক্ষ ব্যবস্থাপনা সম্পদ ধরে রাখতে বিভিন্ন কাজে যে অর্থ ব্যয় হয় সেটিই ব্যবস্থাপকীয় সম্পদে বিনিয়োগ।

ব্যবস্থাপনা সম্পদে বিনিয়োগের গুরুত্ব বা সুবিধাসমূহ নিম্নে তুলে ধরা হলো:

১. কমীদের নতুন দক্ষতা এবং জ্ঞান অর্জনে সহায়তাঃ
সময়ের সাথে আধুনিক হয়েছে বিশ্ব এবং তারই ধারাবাহিকতায় আধুনিক হয়েছে ব্যবসা এবং সংগঠন। কলকারখানা থেকে প্রাতিষ্ঠানিক সকল কার্যক্রমে আধুনিকতার স্পর্শ বিদ্যমান। সেজন্য যুগের সাথে তাল মিলিয়ে ব্যবসা পরিচালনা সক্ষম রাখতে কর্মীদের নতুন দক্ষতা এবং জ্ঞান অর্জনে সহায়তা করা প্রয়োজন। ব্যবস্থাপকীয় সম্পদে বিনিয়োগ কর্মীদের নতুন দক্ষতা এবং জ্ঞান অর্জনে সহায়তা করে।

২. বিদ্যামান দক্ষতা এবং জ্ঞান আধুনিকীকরণঃ
নতুন দক্ষতা এবং জ্ঞান অর্জনের পাশাপাশি বিদ্যমান দক্ষতা এবং জ্ঞান আধুনিকীকরণ করা প্রয়োজন এর ফলে দ্রুত প্রাতিষ্ঠানিক সফলতা অর্জন করা সম্ভব। ব্যবস্থাপকীয় সম্পদে বিনিয়োগের ফলে বিদ্যমান দক্ষতা ও জ্ঞান আধুনিকীকরণ নিশ্চিত হয়।

৩. কর্মীদের সন্তুষ্টি অর্জন ও বৃদ্ধিকরণঃ
প্রতিষ্ঠানের অথবা কারখানাতে শ্রমিকদের কাজের সময় একঘেয়েমিতা দূর করতে শ্রমিকদের কাজের প্রতি সন্তুষ্টি অর্জন এবং বৃদ্ধিকরণের পদক্ষেপ গ্রহণ করতে হবে। ব্যবস্থাপকীয় সম্পদে বিনিয়োগের ফলে প্রতিষ্ঠানে কর্মীদের সন্তুষ্টি অর্জন ও বৃদ্ধিকরণ নিশ্চিত হয়।

৪. কর্মীদের ধরে রাখার হার বৃদ্ধিকরণঃ

ঘনঘন কর্মী পরিবর্তন একটি প্রতিষ্ঠানের জন্য হুমকিস্বরূপ, এছাড়াও নতুন কর্মীদের প্রশিক্ষণের মাধ্যমে সময় এবং অর্থ দুটিই ব্যয় হয়ে থাকে। সেহেতু প্রতিষ্ঠানের কার্যক্রম চলমান রাখতে বিদ্যমান অথবা পুরাতন কর্মীদের ধরে রাখার হার বৃদ্ধি করতে হবে। ব্যবস্থাপকীয় সম্পদে বিনিয়োগ এটি নিশ্চিত করে।

৫. কর্মীদের সংযুক্তি বৃদ্ধিকরণঃ

ব্যবস্থাপকীয় সম্পদে বিনিয়োগ এর মাধ্যমে প্রতিষ্ঠানের কর্মীদের তাদের কাজ ও কর্তব্যের সাথে বেশি বেশি সংযুক্ত করা যায়।

৬. বিনিয়োগের উপর আয় বৃদ্ধিকরণঃ

একটি প্রতিষ্ঠানের মূল লক্ষ্য হচ্ছে মুনাফা অর্জন। কিন্তু বিনিয়োগের তুলনায় যদি আয় এর মাত্রা তুলনামূলক কম হয়ে থাকে সে ক্ষেত্রে সেটি প্রতিষ্ঠানের জন্য হুমকিস্বরূপ হতে পারে। সেজন্য বিনিয়োগের উপর আয় বৃদ্ধিকরণে দৃষ্টি দিতে হবে। ব্যবস্থাপকীয় সম্পদে বিনিয়োগের ফলে কর্মীদের উৎপাদন ক্ষমতা বৃদ্ধি পায় এতে বিনিয়োগের উপর আয় বৃদ্ধি হয়।

এছাড়াও ব্যবস্থাপকীয় সম্পদে বিনিয়োগ নিম্নোক্ত বিষয়গুলো নিশ্চিত করে।

৭. প্রতিষ্ঠানের যোগাযোগ বৃদ্ধিকরণ।

৮. অধিক যোগ্যতা সম্পন্ন কর্মী পাওয়ার সম্ভাবনা বৃদ্ধি।

৯. প্রতিষ্ঠানের সার্বিক কর্মদক্ষতা বৃদ্ধি।

সারসংক্ষেপঃ

ব্যবস্তাপকীয় সম্পদে বিনিয়োগ বলতে আমার সেই বিনিয়োগকে বুঝি, যে বিনিয়োগ একটি প্রতিষ্ঠানের দক্ষ কর্মী নির্বাচন ও ধরে রাখার জন্য করে থাকে। এর পরিধি কর্মী নিয়োগ বিজ্ঞপ্তি থেকে শুরু করে কর্মী নিয়োগ, তাদের প্রশিক্ষণ, এবং বিভিন্ন দক্ষতা উন্নয়নের বিনিয়োগ পর্যন্ত বিস্তৃত। আরও নিদিষ্ট ভাবে বলতে গেলে একটি প্রতিষ্ঠান সুদক্ষ ব্যবস্থাপনা সম্পদ ধরে রাখতে বিভিন্ন কাজে যে অর্থ ব্যয় করে সেটিই ব্যবস্থাপকীয় সম্পদে বিনিয়োগ।

পাঠ-৫.২ বৈদেশিক বিনিয়োগের মাধ্যমে উচ্চ-স্তরের মানব সম্পদ
High-level Human Resources Through Foreign Investment

উদ্দেশ্য

এই পাঠ শেষে আপনি

- বৈদেশিক বিনিয়োগের মাধ্যমে উচ্চ-স্তরের মানব সম্পদ সম্পর্কে ব্যাখ্যা করতে পারবেন।

আন্তর্জাতিক পর্যায়ে বিভিন্ন মাধ্যমে জ্ঞানের আদান-প্রদান হয়ে থাকে। যেমন-পণ্য, সেবা ও প্রযুক্তির বিনিময়ের মাধ্যমে এবং সরাসরি বৈদেশিক বিনিয়োগ বা এফডিআই এর আন্তঃপ্রবাহ এর মাধ্যমে। উন্নয়নশীল দেশের বা উদীয়মান অর্থনীতি সম্পন্ন দেশের অর্থনৈতিক উন্নয়নের সম্ভাবনা বৈদেশিক প্রত্যক্ষ বিনিয়োগের উপর অনেকাংশে নির্ভর করে। বেনহাবিবও স্পাইজেলের বিবৃতি অনুযায়ী, "যে দেশের উচ্চ পর্যায়ের মানব মূলধন আছে সেই দেশ অর্থনীতির উচ্চ বৃদ্ধির হার অর্জন করতে সক্ষম কারণ তারা অতি সহজেই বৈদেশিক বিনিয়োগ আকৃষ্ট করতে সক্ষম। " বস্তুত একটি দেশের মানবসম্পদ মজুদের পরিমান ওই দেশের প্রত্যক্ষ বৈদেশিক বিনিয়োগের আন্তঃপ্রবাহ এর অন্যতম গুরুত্বপূর্ণ নির্ধারক। বর্তমানে অনেক দেশই তাদের অর্থনৈতিক উন্নয়নের কৌশল হিসাবে প্রত্যক্ষ বৈদেশিক বিনিয়োগ আকৃষ্ট করাকে একটি প্রয়োজনীয় উপায় হিসেবে গণ্য করে।

আন্তর্জাতিক অঙ্গনে প্রযুক্তির গতিবিধি বা স্থানান্তর নিশ্চিতকরণে প্রধান প্রবেশ পথ হিসেবে কাজ করে প্রত্যক্ষ বৈদেশিক বিনিয়োগ। প্রত্যক্ষ বৈদেশিক বিনিয়োগ দেশীয় কোম্পানিগুলোকে অধিক দক্ষ এবং বৈচিত্রায়ন এর পণ্য উৎপাদনে উদ্দীপ্ত করে এবং এতে হোস্ট কান্ট্রি তে প্রতিযোগিতা বৃদ্ধি পায়। একটি দেশ প্রত্যক্ষ বৈদেশিক বিনিয়োগে উদ্বুদ্ধ হবে কিনা এটি ঐ দেশে জনশক্তি কতটুকু শিক্ষিত এটির সাথে বহুলাংশে সম্পর্কিত। লুকাস এবং স্টারলিন এক স্টাডিতে বলেছেন যে, "অল্প দক্ষতা এবং কর্মীদের অপর্যাপ্ত প্রশিক্ষণ প্রত্যক্ষ বৈদেশিক বিনিয়োগের হারকে বিরূপ ভাবে প্রভাবিত করে থাকে এবং এর ফলে মূলধনের আন্তঃপ্রবাহে ব্যঘাত ঘটে"। দক্ষ মানবমূলধন সম্পন্ন উন্নত দেশসমূহ অধিক প্রত্যক্ষ বৈদেশিক বিনিয়োগ আকর্ষণে সক্ষম। মারকিউসেন একটি মডেল প্রস্তাব করেছেন যেখানে দেখানো হয়েছে যে হোস্ট কান্ট্রি তে দক্ষ শ্রমিকের প্রাপ্যতা বহুজাতিক কোম্পানি প্রত্যক্ষ বৈদেশিক বিনিয়োগ করবে কিনা তার একটি আবশ্যিক শর্ত।

বৈদেশিক বিনিয়োগ কিভাবে উচ্চস্তরের মানব সম্পদ তৈরিতে সাহায্য করে

নিম্নে বৈদেশিক বিনিয়োগ কিভাবে উচ্চস্তরের মানব সম্পদ তৈরিতে সাহায্য করে তা বর্ণনা করা হলোঃ

বৈদেশিক বিনিয়োগ ধনাত্মক ভাবে কর্মীদের দক্ষতা বৃদ্ধিতে সহায়তা করে। আধুনিক যেসব কোম্পানি আধুনিক যন্ত্রপাতি ব্যবহার করে তাদের উচ্চ দক্ষতা সম্পন্ন কর্মীর প্রয়োজন হয় এবং এর জন্য কোম্পানী প্রচুর মনোযোগ দিয়ে থাকে যার ফলে কর্মীদের উচ্চ শিক্ষাগত যোগ্যতা অর্জন বিষয়টি নিশ্চিত করা সম্ভব হয় এবং এতে কর্মীদের মানসিকতাও ধনাত্মক ভাবে প্রভাবিত হয়। বস্তুত বহুজাতিক কোম্পানিগুলো তাদের কর্মীদের জন্য বিভিন্ন প্রকার একাডেমিক কোর্স প্রস্তাব করে এবং মানব মূলধন এর অন্যান্য বিষয়গুলির উন্নয়ন নিশ্চিত করে। বিদেশি বিনিয়োগকারীরা কর্মীদের জন্য যে প্রশিক্ষণ কোর্স সমূহ সরবরাহ করে থাকে সেগুলো কে মানবমূলধন এর দক্ষতা বৃদ্ধির একটি পরিপূরক উপাদান হিসেবে গণ্য করতে হবে। কর্মীদের জ্ঞানের উন্নয়ন, যোগ্যতার উন্নয়ন এবং পেশাগত দক্ষতা উন্নয়নের বিষয়টি শিক্ষা প্রতিষ্ঠানের উপর অর্পিত থাকার কথা। তথাপি, বৈদেশিক বিনিয়োগের মাধ্যমে যে বহুজাতিক কোম্পানিগুলোর পরিচালনা নিশ্চিত হয় সেখানে কোম্পানির পক্ষ থেকে অনেক সময় উক্ত জ্ঞান, যোগ্যতা, এবং উন্নয়নের বিষয়ে বিভিন্ন ধরনের কোর্স অফার করা হয়। উচ্চস্তরের মানব সম্পদ তৈরির বিষয়টি অনেকাংশ প্রযুক্তির স্থানান্তরের উপর নির্ভরশীল। উচ্চস্তরের মানব সম্পদ শুধুমাত্র উৎপাদনের একটি উপাদান হিসেবে কাজ করে না বরং প্রযুক্তিগত উদ্ভাবনের বেগবর্ধক হিসেবে কাজ করে।

বরেন্সজিন এবং তার সহযোগীরা বলেছেন যে “বৈদেশিক বিনিয়োগ নতুন প্রযুক্তি গ্রহণের একটি পরিচালক এবং নতুন প্রযুক্তির উপর কাজ করার জন্য কর্মীদের যে প্রশিক্ষণ প্রয়োজন সেখানে বৈদেশিক বিনিয়োগের মানব মূলধন এর পুঞ্জীভূতকরণের উপর একটি প্রভাব আছে। ”

সুতরাং উপরোক্ত আলোচনার প্রেক্ষিতে বলা যায় যে বৈদেশিক বিনিয়োগের সাথে উচ্চস্তরের মানব সম্পদ তৈরীর একটি সরাসরি সম্পর্ক রয়েছে। দক্ষ উচ্চস্তরের মানব মূলধন বিদেশী বিনিয়োগকারীদের জন্য বিনিয়োগের পরিবেশ আকর্ষনীয় করে তোলে এবং এতে বৈদেশিক বিনিয়োগ আন্তঃপ্রবাহের পরিমান বৃদ্ধি পায়। কর্মীদের উর্ধ্বমুখী দক্ষতা বৃদ্ধির কারণে এটি সম্ভব হয়। বৈদেশিক বিনিয়োগ মানবসম্পদ উন্নয়নে অবদান রেখে থাকে কারণ বহুজাতিক কোম্পানির শিক্ষা এবং প্রশিক্ষণের প্রত্যক্ষ সরবরাহকারী হিসেবে কর্মীদের জন্য নতুন দক্ষতা, তথ্য, এবং প্রযুক্তিগত জ্ঞান নিশ্চিত করে থাকে।

সুতরাং, এটা নিঃসন্দেহে বলা যেতে পারে যে বৈদেশিক বিনিয়োগের সাথে উচ্চস্তরের মানব সম্পদ তৈরীর একটি প্রত্যক্ষ সম্পর্ক বিদ্যামান।

সারসংক্ষেপ:

আর্ন্তজাতিক পর্যায়ে বিভিন্ন মাধ্যমে জ্ঞানের আদান-প্রদান হয়ে থাকে। আন্তর্জাাতিক অঙ্গনে প্রযুক্তির গতিবিধি বা স্থানান্তর নিশ্চিতকরণে প্রধান প্রবেশ পথ হিসেবে কাজ করে প্রত্যক্ষ বৈদেশিক বিনিয়োগ। বৈদেশিক বিনিয়োগ ধনাত্মক ভাবে কর্মীদের দক্ষতা বৃদ্ধিতে সহায়তা করে। আধুনিক যেসব কোম্পানি আধুনিক যন্ত্রপাতি ব্যবহার করে তাদের উচ্চ দক্ষতা সম্পন্ন কর্মীর প্রয়োজন হয় এবং এর জন্য কোম্পানি প্রচুর মনোযোগ দিয়ে থাকে যার ফলে কর্মীদের উচ্চ শিক্ষগত যোগ্যতা অর্জন বিষয়টি নিশ্চিত করা সম্ভ হয় এবং এতে কর্মীদের মানসিকতাও ধনাত্মক ভাবে প্রভাবিত হয়।

পাঠ-৫.৩ বিদেশ থেকে উচ্চ প্রতিভা সম্পন্ন জনশক্তি আমদানি

Importation of High Talent Manpower from Abroad

উদ্দেশ্য

এই পাঠ শেষে আপনি

- বিদেশ থেকে উচ্চ প্রতিভা সম্পন্ন জনশক্তি আমদানি সম্পর্কে ব্যাখ্যা করতে পারবেন।

একটি দেশ তখনি বিদেশ থেকে জনশক্তি আমদানি করে থাকে যখন তার নিজ দেশে দক্ষ জনশক্তির অভাব থেকে থাকে। আমরা যদি বাংলাদেশের বিষয় লক্ষ্য করে থাকি, তাহলে দেখতে পারি বাংলাদেশে কর্মী পর্যায়ে পর্যাপ্ত জনশক্তি থেকে থাকলেও ব্যবস্থাপক পর্যায়ে দক্ষ জনশক্তি নেই। সেজন্য প্রতিষ্ঠানকে দক্ষ ব্যবস্থাপক দ্বারা নিয়ন্ত্রনের লক্ষ্যে বিদেশ থেকে বিভিন্ন প্রতিষ্ঠানে ব্যবস্থাপণা পর্যায়ে জনশক্তি আমদানি করতে হয়। প্রায় ৪.৪ মিলিয়ন শ্রমশক্তির মধ্যে প্রযুক্তিগত জ্ঞানসম্পন্ন পর্যাপ্ত জনবলের অভাবে দেশে নিযুক্ত বিদেশী নাগরিকের সংখ্যা বৃদ্ধি পাচ্ছে। বর্তমানে ৪৪টি দেশের আড়াই লক্ষেরও বেশি বিদেশী বাংলাদেশে কর্মরত বলে জানা গেছে। বেশিরভাগ বিদেশী নাগরিক পোশাক সেক্টরে কর্মরত। যেমন প্রোডাকশন ম্যানেজার, মার্চেন্ডাইজার্স, সিনিয়র সেলাই অপারেটর, কাটিং মাস্টার্স, ডিজাইনার এবং ওয়াশিং বিশেষজ্ঞের পদে নিয়োগ রয়েছেন। এছাড়াও, বিভিন্ন বহুজাতিক প্রতিষ্ঠান, সরকারী উন্নয়ন প্রকল্প, বিদ্যুৎকেন্দ্র, আন্তর্জাতিক বেসরকারী সংস্থা, হোটেল এবং রেস্তোরা গুলো ব্যবস্থাপক পর্যায়ে বিদেশি নাগরিক নিয়োগ দিচ্ছেন। বিদেশী নাগরিকরা মূলত ভারত এবং শ্রীলঙ্কা থেকে আসে, এছাড়াও পাকিস্তান, চীন, দক্ষিণ কোরিয়া, তাইওয়ান এবং ফিফিলপাইন থেকেও রয়েছে। বাংলাদেশ ব্যাংকের তথ্য অনুযায়ী, ২০১৫ সালে বিদেশি কর্মীদের সংখ্যা প্রায় দুই লক্ষেরও বিশি ছিলো এবং তারা বেতন-ভাতা বাবদ প্রায় ৫ বিলিয়ন ডলার বিয়েছিল। বিদেশি নাগরিকদের কর্মসংস্থানের ভিসা ইস্যুকারী অন্যতম সরকারী সংস্থা বিনিয়োগ বোর্ডের তথ্য অনুযায়ী, ২০০৯ থেকে ২০১৫ সালের সেপ্টেম্বর পর্যন্ত, ৭০৩০ টি নতুন কাজের অনুমতি দেওয়া হয়েছিল বিদেশি নাগরিকদের জন্য।

বিদেশ থেকে কেন উচ্চ প্রতিভা সম্পন্ন জনশক্তি আমদানি করা হয়

বাংলাদেশ এর তৈরি পোশাক শিল্পে আমরা স্যুট-ব্লেজার এর মো কিছু উচ্চমানের পণ্য তৈরি করছি এবং এই জাতীয় পণ্যগুলির জন্য কারখানা স্থাপন করার সময় বিদেশিদের নিয়োগ করা একান্ত আবশ্যক। কারণ স্থানীয় লোকেরা এই জাতীয় আইটেম তৈরির জন্য প্রয়োজনীয় জ্ঞান এবং অভিজ্ঞতা রাখে না। এছাড়াও, উদাহরনস্বরূপ, প্রধান নির্বাহি কর্মকর্তা পদের জন্য কমপক্ষে ২০ বছরের অভিজ্ঞতা প্রয়োজন। কোনও স্থানীয় কর্মচারী যদি এমন স্তরের অভিজ্ঞতা অর্জন করতে সক্ষম হন তবে তিনি অন্য কারও প্রতিষ্ঠানে কাজ করার পরিবর্তে একজন উদ্যোক্তায় পরিণত হতে বেশি পছন্দ করেন।

সে জন্য দক্ষ লোকের অভাব পূরণ করতে বিদেশি নাগরিকদের আমদানি করা হয়ে থাকে। এটি যেমন একদিকে প্রতিষ্ঠানের জন্য ভালো তেমনি দেশের নাগরিকদের জন্য এটি হুমকি স্বরুপ। এভাবে চলতে থাকলে দেশের বেশির ভাগ প্রতিষ্ঠানেই আধিপত্য থাকবে বিদেশি নাগরিকদের। তাই স্থানীয়দের উচিত নিজেদের লোকদের যোগ্য ও দক্ষ করে নিজেদের দেশের কর্মসংস্থানে দক্ষ কর্মকর্তা ও কর্মচারীর অভাব পূরণ করা।

নিচে বিদেশি নাগরিক আমদানির কারণগুলো উল্লেখ করা হলোঃ

- দক্ষ কর্মীর অভাব
- উন্নত প্রযুক্তি জ্ঞানের অভাব
- বৈচিত্র্যময় ভাষাগত জ্ঞানের অভাব
- উন্নত ব্যবস্থাপকীয় দূরদৃষ্টির অভাব

- প্রতিযোগিতামূলক আর্থিক জ্ঞানের অভাব
- মানবসম্পদ ব্যবস্থাপনা জ্ঞানের অভাব
- কৌশলগত জ্ঞানের অভাব
- দুরদৃষ্টিসম্পন্ন জ্ঞানের অভাব

১. দক্ষ কর্মীর অভাব

একটি দেশ তখনই বিদেশ থেকে কর্মী আমদানি করে যখন উক্ত দেশে দক্ষ কর্মীর ঘাটতি থাকে। যেমন বাংলাদেশে কর্মীর ঘাটতি না থাকলেও কিছু কিছু ক্ষেত্রে প্রয়োজনীয় দক্ষ কর্মীর অভাবে বাংলাদেশে উক্ত সেক্টরসমূহে দক্ষ কর্মী আমদানি করা হয়। যেমন রূপপুর পারমাণবিক বিদ্যুৎ কেন্দ্রের কাজ বাংলাদেশ বিদেশী জনশক্তি আমদানি করে পরিচালনা করছে।

২. উন্নত প্রযুক্তি জ্ঞানের অভাব

কিছু বিশেষায়িত সেক্টরে দেশের কর্মীদের অনেক সময় প্রযুক্তিগত জ্ঞানের অভাবের কারণে বিদেশ থেকে কর্মী আমাদানির প্রয়োজন পড়ে। যেমন বাংলাদেশর পদ্মা সেতু প্রকল্পে বিদেশি ইঞ্জিনিয়ার কাজ করছে।

৩. বৈচিত্র্যময় ভাষাগত জ্ঞানের অভাব

রপ্তানিকারক ব্যবসা প্রতিষ্ঠান প্রতিনিয়ত বাইরের দেশের ব্যবসায়ী অংশীদার বা কাষ্টমারদের সঙ্গে যোগাযোগ করে। যেমন গার্মেন্টস প্রতিষ্ঠানের তার উাৎপাদিত পণ্য আমেরিকা-ইউরোপে বিক্রির জন্য ইংরেজি, জার্মান বা অন্য ভাষা জানার প্রয়োজন হয় সেক্ষেত্রে উক্ত কাজ পরিচালনার জন্য বিদেশী কর্মী আমদানির প্রয়োজন হয়।

৪. উন্নত ব্যবস্থাপকীয় দূরদৃষ্টির অভাব

দেশি কর্মীদের অনেক সময় আন্তর্জাাতিক অঙ্গনে ব্যবসা পরিচালনার উন্নত ব্যবস্থাপকীয় দৃষ্টিভঙ্গির অভাব পরিলক্ষিত হয়। এই কাজ পরিচালনার জন্য ক্ষেত্রবিশেষেবিদেশে কর্মী আমদানির প্রয়োজন পড়ে।

৫. প্রতিযোগিতামূলক আথিক জ্ঞানের অভাব

উৎপাদনশীল প্রতিষ্ঠানকে আন্তর্জাতিক অর্থ বাজার ও পুজিঁবাজারের খবর নিয়মিত সংগ্রহ করতে হয়। কারণ এগুলো দ্বারা নিজস্ব প্রতিষ্ঠানের রপ্তানি প্রভাবিত হয়ে থাকে। সুতরাং, এক্ষেত্রে বিদেশী কর্মী আমদানির প্রয়োজনীয়তা পড়ে।

৬. মানবসম্পদ ব্যবস্থাপনা জ্ঞানের অভাব

একটি বহুজাতিক কোম্পানি বিভিন্ন দেশের কর্মীদের নিয়োগ দিয়ে থাকে। যাদের আচরণগত বৈশিষ্ট্যের ভিন্নতা পরিলক্ষিত হয়। এই বৈচিত্র্যময় কর্মীদের পরিচালনা করার জন্য বিদেশে কর্মী বা ব্যবস্থাপক আমদানি করতে হয়।

৭. কৌশলগত জ্ঞানের অভাব

আন্তর্জাতিক পর্যায়ে ব্যবসা পরিচালনা করতে গেলে কৌশলগত জ্ঞান আবশ্যক। এই কৌশলগত জ্ঞানসম্পন্ন কর্মী নিয়োগের জন্য আন্তর্জাাতিক পরিমণ্ডল থেকে নিয়োগের দরকার হতে পারে।

৮. দুরদৃষ্টিসম্পন্ন জ্ঞানের অভাব

দুরদৃষ্টি সম্পন্ন জ্ঞান অর্জন করার জন্য বৈচিত্র্যময় পরিবেশ এবং বিভিন্ন দেশে কাজ করার প্রয়োজন হতে পারে। তাই দুরদৃষ্টি সম্পন্ন কর্মী নিয়োগ দেওয়ার জন্য অনেক সময় বিদেশ থেকে কর্মী আমদানি প্রয়োজন পড়ে।

বিদেশী কর্মীরা কিভাবে আমাদের সম্পত্তি নিয়ে যাচ্ছে:

বাংলাদেশ ইনভেস্টমেন্ট ডেভেলপমেন্ট অথোরিটি (বিডা) এর হিসাবমতে বিদেশী কর্মীরা বাংলাদেশ থেকে বছরে ৫ বিলিয়ন ডলার নিয়ে যাচ্ছেন। যেকোনো বিদেশী বাংলাদেশে কাজ করতে চাইলে বিডা থেকে ওরার্ক পারমিট নেওয়ার বাধ্যতামূলক বিধান রয়েছে। কিন্তু বিভিন্ন প্রতিষ্ঠানে অনেক সময় এ নিয়ম মানা হয় না। বিডা এর অনুসন্ধানী প্রতিবেদনে উল্লেখআছেযে, এ ধরনের আনুমানিক ৫ লাখ বিদেশী বাংলাদেশে কর্মরত রয়েছেন। কিন্তু বিডা থেকে অনুমতি দেয়া হয়েছে

মাত্র ১ লাখ। উল্লেখ্য, উক্ত কর্মীদের আয়ের উপর সরকার সঠিকভাবে কর ও পাচ্ছে না। এদের ভিতর বাংলাদেশেও অনেককে ডলারে বেতন দেওয়া হচ্ছে। কিন্তু, আয়কর বিবরণীতে বিদেশী কর্মীরা এটাকে টাকার অঙ্কে দেখান। দেশের বেশকিছু উন্নয়ন প্রকল্পে বিদেশী কর্মী নিয়োগে অনেক ক্ষেত্রে বিডা থেকে অনুমতি নেয়া হয় না। এসব প্রকল্পে কাজ করছেন চীন, শ্রীলঙ্কা, ভারত, ফিলিপাইন, জার্মানী ও যুক্তরাজ্যের কর্মীরা। এসব বিদেশী কর্মীদের দক্ষ কর্মী হিসেবে অভিহিত করা হয়। বাংলাদেশে ফ্যাশন ও ডিজাইনিং, ভারি যন্ত্রপাতি পরিচালনা, সরবারহ চেইন ব্যবস্থাপনা সহ বিভিন্ন কাজে বিদেশী দক্ষ কর্মীদের নিয়োগ দেয়া হয়। কারন বাংলাদেশে এ ধরনের কাজ পরিচালনার দক্ষ কর্মীর অভাব রয়েছে। আমাদের দেশে প্রতিবছর প্রায় ২৫ হাজার তরুণ তরুণী স্নাতক পাশ করছেন। হয়ত আমাদের দেশের শিক্ষা ব্যবস্থায় ত্রুটি রয়েছে। তাই, এতসংখ্যক স্নাতকধারী প্রতিবছর বের হওয়া সত্বেও আমাদের বিদেশী কর্মীদের উপর নির্ভর করতে হয়। বাংলাদেশ ইকোনমিক জোন অথরিটি (বেজা) সিদ্ধান্ত নিয়েছে যে সঠিক ও বৈধ অনুমতি ব্যতিত তাদের আওতাধীন অঞ্চলগুলোতে কোনো বিদেশী কর্মীকে কাজ করতে দেওয়া হবে না। তাদের অঞ্চলগুলোতে ১ হাজার কর্মরত বিদেশীর যথাযথ ওয়ার্কপারমিট রয়েছে। দেশের অন্যান্য সংস্থাগুলি যদি এই উদাহরণ অনুসরণ করে তবে একদিকে যেমন সরকারী কোষাগারে কর এর পরিমাণ বৃদ্ধি পাবে এবং দেশীয় সম্পত্তি বিদেশে যাওয়া বন্ধ হবে অন্যদিকে বাংলাদেশী কর্মীরা উক্ত সেক্টরগুলোতে কাজ করার সুযোগ পাবে।

সারসংক্ষেপ:

একটি দেশ তখনই বিদেশ থেকে উচ্চ প্রতিভা সম্পন্ন জনশক্তি আমদানি করে যখন নিজ দেশে দক্ষ জনশক্তির ঘাটতি থাকে। সাধারণ দক্ষ কর্মীর অভাব পূরণ করতে, প্রতিযোগতামূলক আর্থিক জ্ঞানের অভাব পূরণ করতে, মানবসম্পদ ব্যবস্থাপনা জ্ঞানের অভাব পূরণ করতে, এবং কৌশলগত জ্ঞানের অভাব পূরণ করতে বিদেশ থেকে দক্ষ জনশক্তির আমদানি করা হয়ে থাকে।

পাঠ-৫.৪ দেশে উচ্চ প্রতিভা সম্পন্ন জনশক্তি প্রজন্ম তৈরি

Generation of High Talent Manpower in Home

উদ্দেশ্য

এই পাঠ শেষে আপনি

- দেশে উচ্চ প্রতিভা সম্পন্ন জনশক্তি প্রজন্ম তৈরি সম্পর্কে বর্ণনা করতে পারবেন।

বর্তমানে বাংলাদেশ যুবশক্তির একটি অন্যতম আতুড়ঘর। বিগত কয়েক বছে বাংলাদেশ ক্রমবর্ধমান অর্থনীতির দেশ হিসেবে বিশ্বের বাজারে তার অস্তিত্বের জানান দিয়েছে। বাংলাদেশের মোট দেশজ উৎপাদন কয়েক বছর ধরেই স্থীর হারে বৃদ্ধি পাচ্ছে আর এর পিছনে মুখ্য ভূমিকা রয়েছে জনশক্তির।

তাই, দেশে উচ্চ প্রতিভা সম্পন্ন জনশক্তি তৈরি করা বর্তমান প্রেক্ষাপটে অত্যন্ত গুরুত্বপূর্ণ। উচ্চ প্রতিভা সম্পন্ন জনশক্তি তৈরীর জন্য প্রয়োজনসঠিক ও দক্ষ দুরদৃষ্টি সম্পন্ন জনশক্তি পরিকল্পনা। জনশক্তি পরিকল্পনা বিষয়টি অনেকটা মানব শক্তি পরিকল্পনার ন্যায়।

দেশে উচ্চ প্রতিভা সম্পন্ন জনশক্তি তৈরিতে নিম্নোক্ত বিষয়গুলো বিবেচনা করা যেতে পারে।

১. দূরদৃষ্টি সম্পন্ন মানব সম্পদ পরিকল্পনা তৈরিঃ

দেশে উচ্চ প্রতিভা সম্পন্ন জনশক্তি তৈরীর প্রথম পদক্ষেপ হলো দুরদৃষ্টিসম্পন্ন মানব সম্পদ পরিকল্পনা তৈরি। ভবিষ্যত অবস্থান সমূহ প্রতিনিয়ত পরিবর্তিত হচ্ছে। তাই মানবসম্পদ পরিকল্পনার সময় ভবিষ্যতকে দুরদৃষ্টি দিয়ে চিন্তা করতে হবেএবং সেভাবে মানব সম্পদ পরিকল্পনা তৈরি করতে হবে।

২. প্রযুক্তিগত উন্নয়নের তথ্য সংগ্রহঃ

মানব সম্পদ এর পাশাপাশি প্রযুক্তি বর্তমান সময়ে অর্থনীতিকে বহুলাংশে প্রভাবিত করেছে। বর্তমানে ব্যবসা প্রতিষ্ঠানের কার্যাবলীর আধুনিকীকরণের ফলে অধিকাংশ কাজ প্রযুক্তি ব্যবহার করে করা হচ্ছে। তাই প্রযুক্তি নির্ভর দেশে প্রযুক্তির নতুন কি কি সংযোজন হচ্ছে সেগুলো নিয়মিতভাবে পর্যালোচনা করতে হবে।

৩. কারিগরি শিক্ষার সম্প্রসারণঃ

আমাদের দেশের প্রায় এক কোটি মানুষ বিদেশে কর্মরত। তাদের পাঠানো অর্থে আমাদের অর্থনীতি স্বর্নিভর হচ্ছে। কিন্তু যাদের আমার বিদেশে পাঠাচ্ছি বা আমাদের দেশে যারা কলকারখানায় কাজ করছে, তারা কতটুকু দক্ষ এই বিষয়গুলো পরিষ্কার হওয়া উচিত ও দিকনির্দেশনা থাকা উচিত। আমাদের এই বৃহৎ জনগোষ্ঠীকে কারিগরি শিক্ষায় সেভাবে দক্ষ করে তোলা সম্ভব হচ্ছে না । তাই কারিগরি শিক্ষর সম্প্রসারণ করা বাধ্যতামূলক হয়ে দাড়িয়েছে।

৪. শিক্ষাপ্রতিষ্ঠানে প্রায়োগিক জ্ঞানের উপর গুরুত্বারোপঃ

বিশ্বায়নের এই যুগে বিশ্ব সমাজে বাংলাদেশকে সম্মানজনক আসনে অধিষ্ঠিত করতে উচ্চমানের জ্ঞানচর্চা, গবেষণা ও একটি জ্ঞান-ভিত্তিক সমাজ গঠনের বিকল্প নেই। গবেষণার মাধ্যমে সৃষ্টি হয় নতুন জ্ঞানের, যা জ্ঞানভিত্তিক সমাজ গঠনে অবদান রাখে। উচ্চশিক্ষা এবং বিজ্ঞান ও প্রযুক্তির ক্ষেত্রে গবেষণা জাতির উন্নয়নের জন্য অপরিহার্য। তাই শিক্ষা প্রতিষ্ঠানে প্রায়োগিক জ্ঞানের উপর গুরুত্বারোপ করতে হবে।

৫. যুব উন্নয়ন অধিদপ্তরের সম্প্রসারণঃ

দেশের বেকার সমস্যা দূর করার জন্য পূর্বেকার প্রশিক্ষণ সমূহ যাচাই-বাছাই করে যুগোপযোগী ট্রেড সমূহে প্রশিক্ষণ প্রদানের ব্যবস্থা নেয়া প্রয়োজন। এজন্য জেলা ও উপজেলা পর্যায়ে যুব উন্নয়ন অধিদপ্তরের কর্মকান্ড শুরু করতে হবে।

৬. বেসরকারি সেক্টরে প্রশিক্ষণ এর সম্প্রসারণঃ

সরকারী সেক্টর এর পাশাপাশি বেসরকারী সেক্টরেও প্রশিক্ষন সেন্টার এর সম্প্রসারণ করতে হবে যেন সকল সুবিধা বঞ্চিত কর্মীকে দক্ষ করে গড়ে তোলা যায়।

৭. বিনা মূল্যে বা স্বল্প মূল্যে সরকারি পৃষ্ঠপোষকতায় প্রশিক্ষণ প্রদানঃ

দেশ উন্নয়নশীল হলেও দেশে এখনো অনেক হতদরিদ্র রয়েছে, যারা অর্থের অভাবে পর্যাপ্ত প্রশিক্ষণ গ্রহণ করতে সক্ষম হচ্ছে না। বাংলাদেশের জনসম্পদকে জনশক্তিতে রুপান্তরিত করতে পারলেই দেশ থেকে দক্ষ জনশক্তি পাওয়া সম্ভব হবে।

৮. বিদেশি মানবসম্পদ উন্নয়ন প্রতিষ্ঠানের সাথে সমঝোতা চুক্তি স্বাক্ষরঃ

উন্নত দেশগুলোর মানবসম্পদ উন্নয়ন প্রতিষ্ঠানে সাথে সমঝোতা চুক্তি স্বাক্ষর করতে হবে, তাহলে বিদেশী কর্মীদের মত দেশি কর্মীরাও নতুন ও আধুনিক কৌশল রপ্ত করতে পারবে।

৯. প্রত্যন্ত অঞ্চলে মানবসম্পদ উন্নয়নে কর্মশালী পরিচলনাঃ

বাংলাদেশেল শহরগুলোতে মানবসম্পদ উন্নয়নের কর্মশালা হলেও প্রত্যন্ত অঞ্চলের মানুষেরা এর সুবিধা থেখে বঞ্চিত হচ্ছে। সকলের পক্ষে সম্ভব হয় না প্রত্যন্ত অঞ্চল থেকে শহর গিে কর্মশালায় যোগ দেয়া। সেজন্য তাদের নিকট পৌছাতে প্রত্যন্ত অঞ্চলে মানবসম্পদ উন্নয়নে কর্মশালা পরিচালনা করা প্রয়োজন।

সারসংক্ষেপ:

বিদেশ থেকে জনশক্তি আমদানি না করে দেশের জনগণকে জনশক্তিতে রূপান্তরিত করতে দেশে উচ্চ প্রতিভা সম্পন্ন জনশক্তি প্রজন্ম তৈরি করা একান্ত আবশ্যক। যদি বিদেশ থেকে জনশক্তি আমদানির হার বৃদ্ধি পেতে থাকে, তাহলে এক সময় দেশের শ্রমশক্তি সম্পূর্ণ নির্ভর করবে বৈদেশিক জনশক্তি আমদানির ওপর। তাই নিজেদের উপর নির্ভরশীল হতে দেশে উচ্চ প্রতিভা সম্পন্ন জনশক্তি প্রজন্ম তৈরি করা প্রয়োজন।

ইউনিট-উত্তর মূল্যায়ন

১. ব্যবস্থাপকীয় সম্পদে গুরুত্বপূর্ণ ন্যূনতম বিনিয়োগ বলতে কি বুঝেন? বিস্তারিত আলোচনা করুন।
২. বৈদেশিক বিনিয়োগের মাধ্যমে উচ্চস্তরের মানব সম্পদ কিভাবে অর্জিত হয় ব্যাখ্যা করুন।
৩. বিদেশ থেকে উচ্চ প্রতিভা সম্পন্ন জনশক্তি কখন এবং কেন আমদানি করা হয় আলোচনা করুন।
৪. দেশে উচ্চ প্রতিভা সম্পন্ন জনশক্তি পজন্ম তৈরি করা কোন প্রয়োজন তা ব্যাখ্যা করুন।