বৈশ্বিক ব্যবস্থাপনা ক্যাডারের উন্নয়ন

Development of Global Management Cadre

১০

বৈশ্বিক প্রতিযোগিতায় একটি প্রতিষ্ঠান কতটা দক্ষভাবে আন্তর্জাতিক মানবসম্পদকে দীর্ঘমেয়াদে ব্যবহার করতে পারে তার উপর প্রতিষ্ঠানটির সাফল্য অনেকাংশে নির্ভরশীল। শ্রমিক, ট্রেড ইউনিয়ন এবং নিয়োগকর্তার মধ্যকার শিল্প সম্পর্কের উপর ভিত্তি করে একটি প্রতিষ্ঠানের মানবসম্পদ নীতিগুলো দেশভেদে ভিন্ন ভিন্ন হতে পারে। তাই আন্তর্জাতিক পরিচালকদের বৈশ্বিক প্রেক্ষাপটে কার্যকরভাবে মানব সম্পদ এবং প্রক্রিয়াগুলো পরিচালনা করার কৌশল সম্পর্কে অবহিত থাকা প্রয়োজন। এই পরিচালনার কৌশলগত অভাব অনেক সময় এক্সপাট্রিএইট বা প্রবাসী ব্যর্থতার কারন হয়ে থাকে। তাই দক্ষভাবে আন্তর্জাতিক কার্যভার পরিচালনা করার জন্য একটি ব্যবস্থাপকের একটি পৃথক দল গঠন করা হয়ে থাকে আন্তর্জাতিক ব্যবস্থাপনা ক্যাডার বলা হয়।

ইউনিট সমাপ্তির সময়	ইউনিট সমাপ্তির সর্বোচ্চ সময় ২ সপ্তাহ
এই ইউনিটের পাঠসমূহ	
পাঠ ১০.১ : প্রত্যাবাসন ব্যবস্থাপনা পাঠ-১০.২: আন্তর্জাতিক শিল্প সম্পর্ক	

পাঠ-১০.১ প্রত্যাবাসন ব্যবস্থাপনা

Repatriation Management

উদ্দেশ্য

এ পাঠ শেষে আপনি

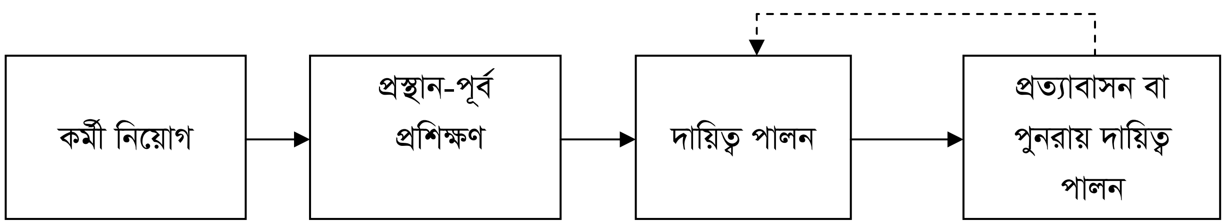
- প্রত্যাবাসন সম্পর্কে জানতে পারবেন;
- প্রত্যাবাসনের প্রক্রিয়া সম্পর্কে আলোচনা করতে পারবেন;
- প্রত্যাবাসনকারীর অভিযোজনে প্রভাব বিস্তারকারী কারণসমূহ বিশ্লেষণ করতে পারবেন; এবং
- বৈশ্বিক ব্যবস্থাপনা ক্যাডার বিকাশে প্রত্যাবাসনের ভূমিকা বিশ্লেষণ করতে পারবেন।

একটি প্রতিষ্ঠানের আন্তর্জাতিক ব্যবস্থাপক ক্যাডারের কার্যকর মানব সম্পদ পরিচালনা শুধুমাত্র বিদেশী কার্যভার পরিচালনার মধ্যে সীমাবদ্ধ নয়। একজন নির্বাহীকে সফলভাবে প্রতিষ্ঠানটির সদর দপ্তরে প্রত্যাবাসন (Repatriation) এর মাধ্যমে এই কার্যক্রম শেষ হয়। যখন প্রবাসী কর্মীরা তাদের বিদেশ কার্যভার সমাপ্তের পর সদরদপ্তরে ফেরত আসেন প্রায়ই তারা পুনর্বিযোজন (Readjustment) এর ক্ষেত্রে সমস্যার সম্মুখীন হন। বহুজাতিক প্রতিষ্ঠানগুলো স্থানান্তর সংক্রান্ত কৌশল প্রয়োগের মাধ্যমে এ সমস্যাগুলো মোকাবেলা করার চেষ্টা করছেন।

প্রত্যাবাসন

Repatriation

'প্রত্যাবর্তন' প্রক্রিয়াটি কর্মীকে বিদেশী কার্যভারের জন্য বিদেশে প্রেরণের প্রক্রিয়া, অর্থাৎ এক্সপাট্রিএশন (Expatriation) এর মধ্যে অন্তর্ভুক্ত 'প্রত্যাবর্তন' বলতে প্রবাসী কর্মীকে পিতৃ-দেশে ফেরত আনার প্রক্রিয়া বোঝায়।



স্বদেশে কর্মীর পুনঃপ্রকাশ নতুন ধরনের সমস্যা তৈরি করতে পারে, কেননা কর্মীকে পুনরায় প্রবেশের অভিঘাত বা বিপরীত সংস্কৃতির অভিঘাতের সম্মুখীন হতে হয়। বহুজাতিক প্রতিষ্ঠানের দৃষ্টিকোন থেকে প্রত্যাবাসনকে প্রায়শঃই প্রবাসী প্রক্রিয়া (Expatriation Process) এর চূড়ান্ত পর্যায় হিসেবে বিবেচনা করলেও প্রতিষ্ঠানটির প্রত্যাবর্তন প্রক্রিয়ার পরিচালনার উপর ভবিষ্যৎ প্রবাসী কর্মীদের আকৃষ্ট করার বিষয়টি নির্ভর করে।

প্রত্যাবাসনের প্রক্রিয়া

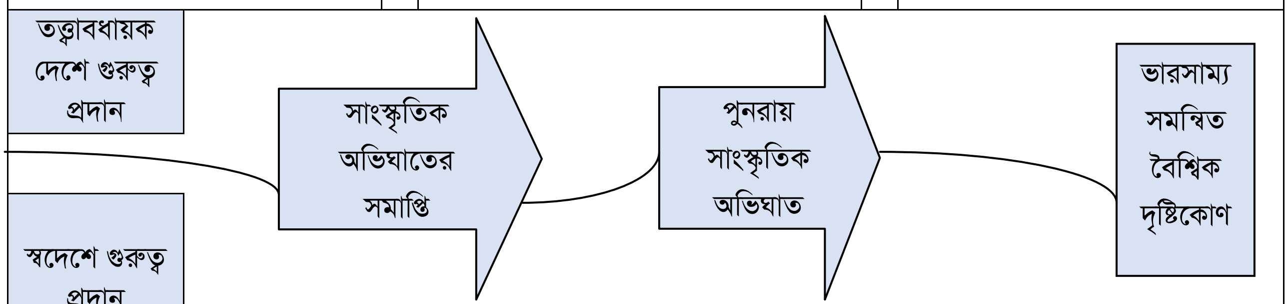
Repatriation Process

প্রত্যাবাসনের প্রক্রিয়া তিনটি পর্যায়ে সংগঠিত হয়। নিম্নে ধাপসমূহ আলোচনা করা হলঃ

প্রথম ধাপঃ এ ধাপটি ভবিষ্যতের জন্য পরিকল্পনা তৈরি এবং নতুন পদ সম্পর্ক তথ্য সংগ্রহ করার সাথে জড়িত। বহুজাতিক প্রতিষ্ঠান সাধারনত বিদেশি কার্যকর প্রদানের পূর্বেই একজন পরামর্শদাতা (Mentor) নিয়োগ করা থাকে যার দায়িত্ব প্রবাসী কর্মীর সাথে যোগাযোগ রক্ষা করার মাধ্যমে স্বদেশের পরিবর্তিত অবস্থা সম্পর্কে তাকে অবগত রাখা। এই যোগাযোগ প্রক্রিয়াটি আনুষ্ঠানিক বা অনানুষ্ঠানিক দুই ধরনেরই হতে পারে। এই ধরনের যোগাযোগ এবং তথ্য আদান প্রদানের ফলে প্রবাসী কর্মী স্বদেশ, কর্মক্ষেত্র, প্রতিষ্ঠানের পাশাপাশি স্থানীয় বা আঞ্চলিক পরিবর্তন সম্পর্কে সাম্প্রতিক তথ্য প্রবাসী কর্মীর

মধ্যে ভবিষ্যতের অবস্থান সম্পর্কে বাস্তব প্রত্যাশা তৈরি করতে পারে এবং ফিরে আসার পরবর্তী সাংস্কৃতিক অভিঘাত (Cultural Shock) কমিয়ে দিতে পারে।

প্রত্যাবর্তন পূর্ব	কার্যকালীন সময়	প্রত্যাবর্তন পরবর্তী
১. পরামর্শদাতা নিয়োগ ২. যোগাযোগ প্রক্রিয়া প্রতিষ্ঠা ৩. ওয়েব (Web) ও মিডিয়া (Media) যোগাযোগ ৪. প্রশিক্ষণ ও পরিচিতকরণ	১. ছুটি ২. কাজের সাথে সম্পর্কিত তথ্য বিনিময় ৩. ব্যয়ভার বহনকারী (Sponsor) এর সাথে চলমান যোগাযোগ ৪. পদ্ধতিগত প্রত্যাবর্তন-পূর্ব পরিচিতকরণ	১. নতুন কার্যভার ২. প্রাতিষ্ঠানিক পুনঃসংযোগ ৩. কার্য বহির্ভূত বিষয়ে সাহায্য ৪. অভিজ্ঞতা জ্ঞাপন করার জন্য অনুষ্ঠান



Source: Dowling et. Inter. HRM (5/E), P-185

দ্বিতীয় ধাপঃ বিদেশে কার্য চলাকালীন সময়ে, স্বদেশে আসার ছুটি, কাজের সাথে সম্পর্কিত তথ্য আদান-প্রদান, ব্যয়ভার বহনকারী (Sponsor) এর সাথে যোগাযোগ এবং প্রত্যাবর্তন পূর্ববর্তী পরিচিতকরণ ইত্যাদি প্রক্রিয়া প্রবাসী কর্মীর মধ্যে বাস্তব প্রত্যাশা তৈরি করার মাধ্যমে প্রত্যাবাসনকে সহজতর করে। স্বদেশে ছুটির অনুমতির ফলে প্রবাসী কর্মী ও তার পরিবার সহকর্মী, পরিবার, বন্ধুদের সাথে যেমন পুনরায় সংযোগ স্থাপন করতে পারবে; তেমনি ব্যবসায়, অর্থনীতি, রাজনৈতিক পরিবর্তন সম্পর্কে অবহিত থাকতে পারবে। কাজ সম্পর্কিত তথ্য আদান-প্রদানের মাধ্যমে প্রতিষ্ঠানের কৌশল, কর্মীসহ বিভিন্ন সাংগঠনিক পরিবর্তন সম্পর্কে অবহিত থাকতে পারে।

তৃতীয় ধাপঃ প্রত্যাবর্তনের পর আবাসন এবং সন্তানের শিক্ষার বিষয়টি কর্মীর জন্য প্রাথমিকভাবে বিবেচ্য বিষয় হয়। প্রতিষ্ঠানে এক্ষেত্রে কর্মীকে সাহায্য প্রদান করতে পারে। প্রত্যাবর্তনকারী কর্মীর জন্য কর্মক্ষেত্রে স্থান বরাদ্দ করতে হবে এবং নতুন কাজের দায়িত্ব ও স্থানীয় অন্যান্য কর্মীদের সাথে পরিচিতকরণ করতে হবে।

ব্যক্তিগত, পরিবার, চাকরি, প্রতিষ্ঠানিক এবং পেশাগত পর্যায়ের সাথে প্রতিষ্ঠান, কাজের উপাদান এবং সামাজিক পরিবর্তনের সমন্বয় সাধন করা এ পর্যায়ের অন্তর্ভুক্ত।

বিদেশে কার্যক্রম চলাকালীন সময়ে স্বদেশে অতিরিক্ত গুরুত্ব প্রদান যে কর্মীর কার্যদক্ষতায় সমস্যা তৈরি করতে পারে এবং সময়ের পূর্বে প্রত্যাবাসন করার সম্ভাবনা দেখা দেয়; তেমনি তত্ত্বাবধায়ক দেশে অধিক গুরুত্ব প্রদান করার কারনে স্বদেশে কোন পরিবর্তন আসলে প্রত্যাবর্তন পরবর্তী অভিঘাত (shock) তৈরি হতে পারে। তাই প্রতিষ্ঠানকে এ দুয়ের মধ্যে সমন্বয় সাধন করতে হবে।

প্রত্যাবর্তনকারীর অভিযোজনে প্রভাব বিস্তারকারী উপাদানসমূহ

Factors Influencing Repatriate Adjustment

প্রত্যাবাসন প্রক্রিয়াটি বিভিন্ন উপাদানের একটি জটিল মিথস্ক্রিয়া। এই উপাদানগুলোকে প্রধানত দুই ভাগে ভাগ করা যায়।

(১) পেশা সম্পর্কিত কারণসমূহ
(২) সামাজিক কারণসমূহ

নিম্নে উপাদান সমূহ বর্ণনা হলঃ

(১) পেশা সম্পর্কিত কারণসমূহ (Job Related Factors)

আন্তর্জাতিক দায়িত্ব গ্রহণের ফলে কর্মসংস্থানের সম্ভাবনা, ব্যক্তির আন্তর্জাতিক অভিজ্ঞতার মূল্য, নতুন ভূমিকার সাথে খাপ খাওয়ানো, পুনঃপ্রবেশের পরে পদমর্যাদা ও অন্যান্য আর্থিক সুবিধা হারানো ইত্যাদি বিষয়গুলো এর মধ্যে অন্তর্ভুক্ত। পেশা সংক্রান্ত উপাদানগুলো নিম্নে দেয়া হল:

(ক) পেশাগত উদ্বেগ (Career Anxiety): প্রবাসীকর্মীরা সাধারনত পেশাগত অগ্রগতি এবং আর্থিক লাভের কারণে আন্তর্জাতিক কার্যভার গ্রহণে উদ্বুদ্ধ হয়। প্রত্যাবর্তনের ক্ষেত্র তৈরি হওয়া পেশাগত উদ্বেগগুলো হল:

i) চাকরির নিরাপত্তার অভাব (Lack of Job Securities): স্বদেশ প্রত্যাবর্তনের পূর্বে এ ধরনের উদ্বেগ দেখা দিতে পারে এবং পেশাগত পরিণতি নিরূপণ করতে না পারলে তা পুনর্ভিযোজনের ক্ষেত্রে প্রভাব ফেলতে পারে।

ii) বিচ্ছিন্নতার ভয় (Fear of Isolation): বিদেশে কার্যভারের সময়কালে স্বদেশ থেকে দূরে থাকার কারণে কর্মীর মধ্যে প্রতিষ্ঠানের কর্মীদের সাথে বিচ্ছিন্নতা তৈরি হবার আশংকা সৃষ্টি হতে পারে। স্বদেশের প্রতিষ্ঠানের সাথে যোগাযোগের পরিমান, পদের জ্যেষ্ঠতা এবং প্রত্যাবর্তন পরবর্তী পেশাগত অবস্থান সম্পর্কে পূর্ব থেকে জানার উপর নির্ভর করে এ ধরনের আশঙ্কার তীব্রতা।

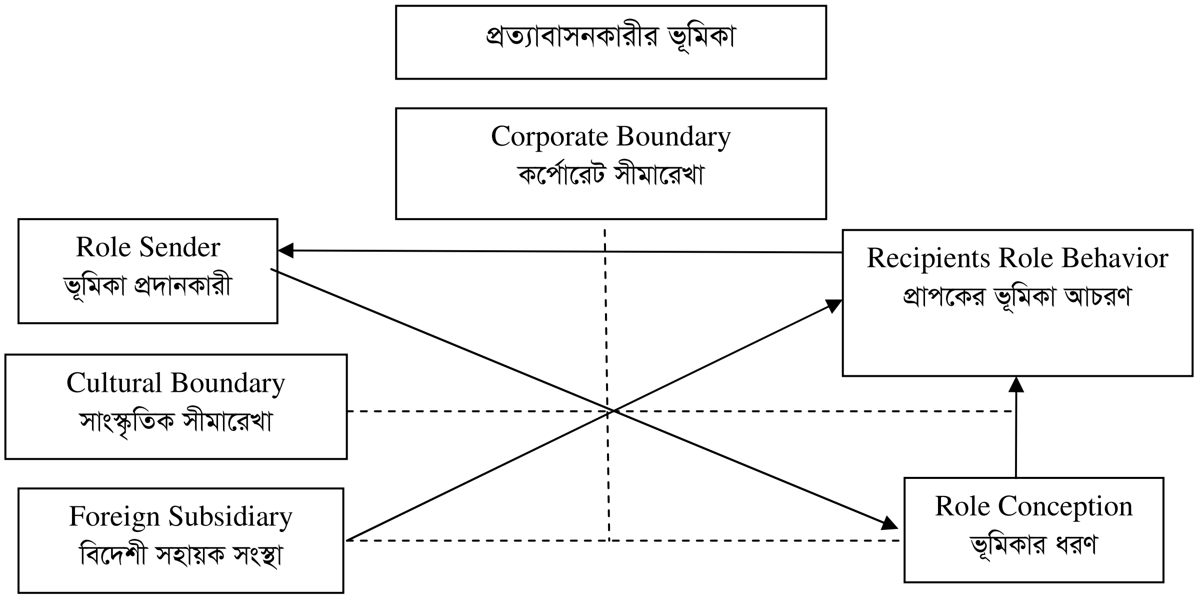
iii) স্বদেশের কর্মক্ষেত্রে পরিবর্তন (Changes in the Home Workplace): স্বদেশের প্রতিষ্ঠানের যদি কোন ধরনের পরিবর্তন আসে বা প্রতিষ্ঠানটি যদি পুনর্গঠনের প্রক্রিয়াধীন থাকে, প্রতিষ্ঠানের সহকর্মীদের কাছ থেকে অনানুষ্ঠানিকভাবে প্রাপ্ত তথ্য প্রবাসী কর্মীর উদ্বেগ আরও বাড়িয়ে দিতে পারে, বিশেষজ্ঞ যখন প্রত্যাবর্তনের পর চাকরির কোন নিশ্চয়তা না থাকে।

(খ) কাজে সমন্বয়সাধন (Work Adjustment): প্রতিষ্ঠানটিতে ব্যক্তির থাকার সম্ভাবনা অনেকটুকুই নির্ভর করে কাজের ক্ষেত্রে তার সমন্বয়সাধনের উপর এ ক্ষেত্রে প্রভাবকারী কারণগুলো হলো:

i) চাকরিক্ষেত্র সম্পর্ক: (Employment Relationship): আন্তর্জাতিক কার্যভার যদি পেশাগত অগ্রগতির শর্ত হিসেবে দেয়া হয়ে থাকে এবং বিশেষ করে যদি প্রত্যাশা অনুযায়ী ফলাফল না হয়ে থাকে। তবে কর্মীর মধ্যে এ ধরনের উদ্যোগ তৈরি হয়।

ii) প্রত্যাবর্তন পরবর্তী অবস্থান (Re-entry Position): এ ধরনের উদ্বেগ কর্মীর ভবিষ্যতের কর্ম অবস্থান এবং পেশাগত বিকাশের সাথে জড়িত। অনেক সময় সহকর্মীগণ প্রত্যাবাসনকারী কর্মীর পূর্বে পদোন্নতি পেয়ে থাকে বা কর্মীকে দেয়া পেশাগত অবস্থানটি যদি কার্যত পদাবনতি হয়ে থাকে, তবে কর্মীর মধ্যে চাকরি সম্পর্কিত আশঙ্কা তৈরি হয়।

iii) বিদেশি অভিজ্ঞতাকে অবমূল্যায়ন করা (Devaluing the overseas Experience): প্রত্যাবাসনের পরবর্তী চাকরির পদটি বা প্রাপ্ত দায়িত্বগুলো আন্তর্জাতিক অভিজ্ঞতা, অর্জিত দক্ষতার সাথে সামঞ্জস্যপূর্ণ না হয় কিংবা পূর্বের তুলনায় কম দায়িত্ব ও মর্যাদা দেয়া হয়, সেক্ষেত্রে কর্মীর মধ্যে নেতিবাচক মনোভাব সৃষ্টি হয়।



(গ) নতুন ভূমিকার চাহিদা মোকাবেলা (Coping with New Role Demand): একটি কার্যকর ভূমিকার আচরণ (Role Behavior) হল ভূমিকা সম্পর্কিত ধারণা, প্রত্যাশার ব্যাখ্যাকরণ, ভূমিকার অন্তর্নিহিত আদর্শ/মান এবং ব্যক্তির উচ্চাকাঙ্ক্ষা ইত্যাদির মিথস্ক্রিয়া।

যদিও কর্মী স্বদেশে প্রত্যাবর্তন করার পর স্বদেশে কাজ শুরু করে, কিন্তু তার ভূমিকার ধারণাটি বিদেশি কার্যাভারের অভিজ্ঞতা দ্বারা অনেকটুকুই প্রভাবিত হতে থাকে, যা পুনর্ভিযোজনে (Readjustment) সমস্যা তৈরি করে। ভূমিকা প্রেরক অর্থাৎ স্বদেশের প্রতিষ্ঠান, প্রত্যাবাসনকারীর ভূমিকার ধারণা এবং আচরণ সংস্কৃতি ও কর্পোরেট সীমারেখার প্রভাব বিবেচনা করলে পুনর্ভিযোজনের সমস্যা তৈরি হতে পারে।

(২) সামাজিক কারণসমূহ (Social Factors)

আন্তর্জাতিক অভিজ্ঞতা, স্বদেশের পরিবেশের সাথে প্রত্যাবাসনকারীর সামাজিক ও মানসিক দূরত্ব তৈরি করতে পারে। তাছাড়া বৈদেশিক কার্যসম্পাদনাকালীন তুলনামূলক গুরুত্বপূর্ণ পদমর্যাদা এবং প্রত্যাবর্তন পরবর্তী আবাসন, ভর্তুকি, বেতন ভর্তুকি সহ অন্যান্য আর্থিক সুবিধা হারানো প্রভৃতি প্রত্যাবর্তনকারী মধ্যে সামাজিক হতাশা তৈরি করতে পারে।
নিম্নে সামাজিক উপাদানসমূহ আলোচনা করা হল:

(ক) পারিবারিক অভিযোজন (Family Adjustment): প্রত্যাবাসনকারীর সাথে সাথে তার পরিবারের প্রতিটি সদস্যই স্বদেশের প্রত্যাবর্তন পরবর্তী পুনর্ভিযোজন সংক্রান্ত সমস্যার সম্মুখীন হয়। স্বদেশের জীবনযাপনকে তুলনামূলক কম আকর্ষণীয় হতে পারে। প্রত্যাবাসন পরবর্তী পরিবারের আয় হ্রাস এই মনোভাব আরও বাড়িয়ে তুলতে পারে।

(খ) সামাজিক যোগাযোগ (Social Networks): কর্মী এবং তার পরিবারের জন্য প্রত্যাবাসন পরবর্তী সামাজিক যোগাযোগের পুনঃপ্রতিষ্ঠা কঠিন হতে পারে। বন্ধুবান্ধব বা পরিচিতদের স্থানান্তর, পুনরায় কর্মস্থল বা শিক্ষা প্রতিষ্ঠানে ফেরত আসা, সহকর্মী বা বন্ধুবান্ধবদের দলে পুনরায় গ্রহণযোগ্য অর্জনের চেষ্টা, সমকালীন স্থানীয় খেলাধুলা, ঘটনা, জীবন শৈলীর সাথে সামঞ্জস্য রক্ষা ইত্যাদি ক্ষেত্রে সমস্যা তৈরি করতে পারে।

(গ) জীবনসঙ্গীর পেশায় প্রভাব বিস্তার (Effect on Life Partner's Career): পরিবর্তিত পারিবারিক পরিস্থিতি কিংবা চাকরির ক্ষেত্রে পুনরায় প্রবেশের কৌশলগত কারনে, জীবনসঙ্গী তার পেশাগত জীবনে সমস্যার সম্মুখীন হতে পারে। বিশেষ করে জীবনসঙ্গীটি যদি কর্মীর বিদেশে কার্যভারের সময়কালীন বা তার আগে যদি কাজ করতে সক্ষম না হয়

তখন সমস্যাটি আরও প্রকট হতে পারে। চাকরির সন্ধানের সময়কালীন নেতিবাচক অভিজ্ঞতা সঙ্গীর আত্মমূল্যায়ন যেমন প্রভাব বিস্তার করতে পারে, তেমনি সম্পর্কের মধ্যে সমস্যা তৈরি করতে পারে।

পরিশেষে বলা যায়, এই সমস্ত প্রভাবকারী উপাদানসমূহ প্রত্যাবাসনকারীর প্রত্যাবাসনকালীন পুনর্বিয়োজনের ক্ষেত্রে অস্থিতিশীল পরিস্থিতি তৈরি করতে পারে। তাই বৈদেশিক কার্যাভারের জন্য কর্মী নির্বাচনসহ প্রত্যাবাসন প্রক্রিয়া নির্ধারনের ক্ষেত্রে এই সমস্ত উপাদানসমূহকে বিবেচনা করা আবশ্যক।

বৈশ্বিক ব্যবস্থাপনা ক্যাডার বিকাশে প্রত্যাবাসনের ভূমিকা

The Role of repatriation in Developing a Gobal Cadre

আন্তর্জাতিক কার্যক্রমে, প্রবাসী কর্মীর অর্জিত দক্ষতা ও অভিজ্ঞতা দ্বারা ব্যবস্থাপক ও প্রতিষ্ঠান উভয়ই উপকৃত হতে পারে। বৈশ্বিক ব্যবস্থাপনা ক্যাডার বিকাশে প্রত্যাবাসনের ভূমিকা নিচে আলোচনা করা হল:

(১) ব্যবস্থাপকীয় ও মিশ্র সাংস্কৃতিক দক্ষতা অর্জন (Manegerial and Cross Cultural Skill):

এ সমস্ত অর্জিত দক্ষতার মধ্যে কয়েকটি উল্লেখযোগ্য দক্ষতা হলো-

(ক) ব্যবস্থাপনামূলক দক্ষতা, প্রযুক্তিগত দক্ষতা নয় (Managerial Skills, not Technical Skills): বিভিন্ন মানুষের সাথে কিভাবে আচরণ করতে হয় তা শেখা, স্বৈরাচারী না হওয়া, বিভিন্ন সংস্কৃতির সাথে সমঝোতার মাধ্যমে খাপ খাওয়ানো ইত্যাদি।

(খ) অস্পষ্টতার ক্ষেত্রে সহনশীলতা (Tolerance in case of Ambiguity): কাজের প্রক্রিয়া এবং পরিমাণ সম্পর্কে স্বল্প তথ্য ও অধিক অনিশ্চয়তা থাকার প্রেক্ষাপটে সিদ্ধান্ত নেয়া।

(গ) একাধিক দৃষ্টিভঙ্গি (Multiple Perspectives): স্থানীয় কর্মচারী ও ব্যবসায়ীদের দৃষ্টিকোণ থেকে পরিস্থিতি বুঝতে শেখা।

(ঘ) অন্যের সাথে কাজ করা ও পরিচালনা করার দক্ষতা (Ability to Work with and Manage Others): যেহেতু বিদেশে ব্যবস্থাপকগণ স্থানীয় মানুষদের মধ্যে সংখ্যালঘু তাই ধৈর্য্য ও সহনশীলতা শেখা; অন্যদের সাথে যোগাযোগ রক্ষা এবং তাদের সহমর্মী হওয়া।

(২) জ্ঞান স্থানান্তর (Knowledge Transfer)

প্রবাসী কর্মী প্রতিষ্ঠানের অভ্যন্তরীণ জ্ঞান বিতরণ ও প্রয়োগের ক্ষেত্রে বিশেষ ভূমিকা পালন করে। ভিন্ন দেশে ব্যবসায় পরিচালনা এবং নতুন প্রযুক্তি, স্থানীয় বিপণন এবং প্রতিযোগিতামূলক বিষয়ে প্রবাসী কর্মীর অর্জিত জ্ঞান ও অভিজ্ঞতা প্রতিষ্ঠানটির জন্য কৌশলগত সুবিধা তৈরি সহায়তা করার পাশাপাশি সদরদপ্তর ও সহায়ক সংস্থাগুলোর আন্তঃসম্পর্কিত জ্ঞান ব্যবসায়ে উন্নয়নে ভূমিকা রাখে। সফলভাবে জ্ঞান স্থানান্তরের ক্ষেত্রে প্রতিষ্ঠানটির কয়েকটি শর্ত পূরণ করা প্রয়োজন।

প্রথমত, প্রত্যাবাসনকারীর (ক) স্থানান্তর করার মত প্রয়োজনীয় জ্ঞান থাকতে হবে এবং (খ) সেই জ্ঞান স্থানান্তর করার জন্য উদ্বুদ্ধ থাকতে হবে।

দ্বিতীয়ত, প্রতিষ্ঠানগুলোর (ক) জ্ঞান অর্জনের সঠিক সরঞ্জাম থাকতে হবে এবং (খ) প্রত্যাবাসনকারীর জ্ঞান স্থানান্তরের জন্য প্রয়োজনীয় উদ্দীপক তৈরি করতে হবে।

এছাড়াও প্রতিষ্ঠানটিকে কর্মীর পেশাগত উদ্দেশ্যের সাথে প্রত্যাবাসন পরবর্তী পেশা বিকামের জন্য প্রদত্ত সুবিধাগুলোর মধ্যে সামঞ্জস্য বজায় রাখার ব্যাপারে গুরুত্ব প্রদান করতে হবে।

বৈশ্বিক ব্যবস্থাপনা ক্যাডার বিকাশে প্রতিষ্ঠানগুলো সফল প্রতিষ্ঠানগুলোর আলোকে নিম্নোক্ত কিছু অনুশীলন ব্যবহার করতে পারে:

ক) বিদেশে কর্মীদের পদ পূরণ করার ক্ষেত্রে এমন কর্মী নিয়োগ করা যার আন্তঃসাংস্কৃতিক দক্ষতা তার প্রযুক্তিগত দক্ষতার সদৃশ হয় অথবা তার প্রযুক্তিগত দক্ষতার চেয়ে বেশি হয়।

খ) জ্ঞান সৃষ্টি (Knowledge Creation) এবং বিশ্ব নেতৃত্ব বিকাশে গুরুত্ব দিতে হবে।

গ) প্রত্যাবাসন প্রক্রিয়াটি সুচিন্তিত ও পরিকল্পিত হবে।

সুতরাং বলা যায়, আন্তর্জাতিক প্রতিযোগিতায় টিকে থাকার জন্য বহুজাতিক প্রতিষ্ঠানগুলোকে বৈশ্বিক ব্যবস্থাপনা ক্যাডারের বিকাশে বিশেষ গুরুত্ব প্রদান করতে হবে। এ কারনে প্রবাসী কর্মীর অর্জিত অভিজ্ঞতা ও জ্ঞানের যথার্থ স্থানান্তরসহ প্রত্যাবসানের শুরু থেকে শেষ পর্যন্ত পুরো প্রক্রিয়াটি পরিকল্পিত হতে হবে।

সারসংক্ষেপ:

আন্তর্জাতিক দায়িত্ব শেষ হবার পর প্রতিষ্ঠানটি প্রবাসী কর্মীকে পিতৃ-দেশে ফেরত নিয়ে আসে এবং এই ফেরত আসার প্রক্রিয়াকে প্রত্যাবাসন প্রক্রিয়া বলে। প্রত্যাবাসন প্রক্রিয়াটি তিনটি পর্যায়ে সংগঠিত হয়ে থাকে। পেশা সম্পর্কিত এবং সামাজিক কারণসমূহ এই প্রত্যাবাসন প্রক্রিয়াকে আরও জটিল করে তুলতে পারে। পেশা সম্পর্কিত কারণগুলোর মধ্যে রয়েছে পেশাগত উদ্বেগ, কাজে সমন্বয় সাধন, কর্মক্ষেত্রে নতুন ভূমিকার সাথে মোকাবেলা ইত্যাদি এবং সামাজিক কারণসমূহের মধ্যে রয়েছে পারিবারিক অভিযোজন, সামাজিক যোগাযোগ, জীবনসঙ্গীর পেশার প্রভাব ইত্যাদি। তাই প্রত্যাবাসন প্রক্রিয়া পরিচালনা করার জন্য বহুজাতিক প্রতিষ্ঠানগুলোকে যথেষ্ট দায়িত্বশীল হতে হয় এবং সঠিক প্রত্যাবাসনের জন্য পরিকল্পনা প্রণয়ন করতে হয়। আন্তর্জাতিক কার্যক্রমে অর্জিত ব্যবস্থাপকীয় এবং মিশ্র সংস্কৃতির দক্ষতা অর্জন এবং জ্ঞান বিতরনের মাধ্যমে প্রত্যাবাসনকারী বৈশ্বিক ব্যবস্থানপনা ক্যাডারে বিশেষ ভূমিকা পালন করে থাকে। তাই প্রতিষ্ঠানকে যথার্থ কর্মী নির্বাচন, বিশ্ব নেতৃত্ব গঠন এবং পরিকল্পিত প্রত্যাবর্তন প্রক্রিয়াতে গুরুত্ব প্রদান করতে হবে।

পাঠ-১০.২ আন্তর্জাতিক শিল্প সম্পর্ক
International Industrial Relation

উদ্দেশ্য

এ পাঠ শেষে আপনি

- আন্তর্জাতিক শিল্প সম্পর্ক বিষয়ে জানতে পারবেন;
- আন্তর্জাতিক শিল্প সম্পর্কে প্রভাব বিস্তারকারী উপাদানসমূহ সম্পর্কে বিশ্লেষণ করতে পারবেন;
- বহুজাতিক প্রতিষ্ঠানে শ্রমিক সংঘগুলো যে সমস্ত সম্ভাব্য প্রতিবন্ধকতা তৈরি করতে পারে তা আলোচনা করতে পারবেন; এবং
- আঞ্চলিক একত্রীকরণ এবং তার কার্যক্রম সম্পর্কে জানতে পারবেন।

আন্তর্জাতিক ব্যবসায়ে সাফল্যের ক্ষেত্রে আন্তর্জাতিক শিল্প সম্পর্ক বিশেষভাবে প্রভাব বিস্তার করে। সাংস্কৃতিক বৈচিত্র্য এবং ভৌগলিক দূরত্ব বহুজাতিক প্রতিষ্ঠানটির আন্তর্জাতিক শিল্প সম্পর্কের বৈচিত্র্য আনে। রাজনৈতিক, আইনগত, সামাজিক-সাংস্কৃতিক এবং অর্থনৈতিক ব্যবস্থায় জাতিগত পার্থ্যকের কারনে (National Differences) বহুজাতিক প্রতিষ্ঠানটির আন্তর্জাতিক শিল্প সম্পর্কের পদ্ধতিগুলোও ভিন্ন হয়ে থাকে। শিল্প সম্পর্কের এই ভিন্নতা বহুজাতিক এই প্রতিষ্ঠানটির কৌশল প্রণয়ন ও বাস্তবায়নে গুরুত্বপূর্ণ ভূমিকা পালন করে।

আন্তর্জাতিক শিল্প সম্পর্ক
International Industrial Relations

মানবসম্পদ পরিচালনার ফলে কর্মচারী, ব্যবস্থাপক ও সরকারের মধ্যে বিভিন্ন ধরনের সম্পর্ক তৈরি হয়। এই ধরনের জাতীয় সম্পর্ককে আন্তর্জাতিক শিল্প সম্পর্ক বলা হয়। তেমনি আন্তর্জাতিক শিল্প সম্পর্ক, বিদেশে নিয়োগকৃত ব্যবস্থাপক, বিভিন্ন দেশের কর্মচারী, পিতৃ-দেশ ও তত্ত্বাবধায়ক দেশের সরকার, বিভিন্ন দেশের শ্রমিক সমিতি এবং জাতীয় ও আন্তর্জাতিক সংঘ (Federation) গুলোর মধ্যকার জটিল সম্পর্ক নিয়ে কাজ করে।

আন্তর্জাতিক শিল্প সম্পর্ককে প্রভাবিত করার উপাদানসমূহ
Factors Influencing International Industrial Reations

যেহেতু অর্থনৈতিক, রাজনৈতিক ও আইনি ব্যবস্থায় জাতিগত পার্থক্য, বিভিন্ন দেশে বিভিন্ন ধরনের শিল্প সম্পর্কের পদ্ধতি তৈরি করে, তাই বহুজাতিক প্রতিষ্ঠানগুলো সাধারনত বিকেন্দ্রীকরণের মাধ্যমে শিল্প সম্পর্ক পরিচালনার দায়িত্ব তাদের সহায়ক সংস্থাগুলোকে দিয়ে থাকে। বিকেন্দ্রীকরণ নীতি স্বত্বেও সদরদপ্তর এই শিল্প সম্পর্কের কৌশলগুলোর মধ্যে সমন্বয় সাধন এবং সহায়ক সংস্থাগুলো কর্তৃক গৃহীত শ্রম চুক্তির ক্ষেত্রে তত্ত্বাবধান করে থাকে। কেননা এই কৌশল এবং চুক্তিসমূহ প্রতিষ্ঠানটির আন্তর্জাতিক পরিকল্পনা ও কৌশলসমূহকে বিশেষভাবে প্রভাবিত করতে পারে।

বহুজাতিক প্রতিষ্ঠানের সদরদপ্তর শিল্প সম্পর্কের সাথে যুক্ত হওয়ার ক্ষেত্রে যে সমস্ত উপাদানসমূহ প্রভাব বিস্তার করে তা নিম্নে আলোচনা করা হল:

(১) সহায়ক সংস্থাগুলোর মধ্যকার উৎপাদন একীকরণের মাত্রা
(The Degree of Inter-subsidiary Proction Integration)

উচ্চমাত্রার উৎপাদনে একীকরণ শিল্প সম্পর্কে কেন্দ্রীয়করণের ক্ষেত্রে সবচেয়ে গুরুত্বপূর্ণ কারণ হিসেবে কাজ করে। যখন সহায়ক সংস্থাসমূহের মধ্যে আন্তঃনির্ভরশীলতা থাকে, যেমন যখন একটি দেশের সহায়ক সংস্থা অন্য আরেকটি দেশের সহায়ক সংস্থার উপর উৎপাদনের উপাদান বা উৎপাদিত পণ্যের ব্যবহারের জন্য নির্ভরশীল হয় তখন সমন্বিত শিল্প সম্পর্কের প্রয়োজনীয়তা তৈরি হয়। প্রধান সদর দপ্তর এক্ষেত্রে শিল্প সম্পর্কে গুরুত্বপূর্ণ ভূমিকা পালন করে।

(২) সহায়ক সংস্থাগুলোর মালিকানার জাতীয়তা

(Nationality of Ownership of the Subsidiary)

বহুজাতিক প্রতিষ্ঠানটি ব্যবস্থাপনার ক্ষেত্রে কোন পদ্ধতি অনুসরণ করে তার উপর শিল্প সম্পর্কে সদরদপ্তরের জড়িত থাকার বিষয়টি নির্ভরশীল। কিছু দেশ যেমন মার্কিন যুক্তরাষ্ট্র ব্যবস্থাপনার ক্ষেত্রে ইথনোসেন্ট্রিক (Ethnocentric) পদ্ধতি ব্যবহার করে। তাই মার্কিন যুক্তরাষ্ট্রের সংস্থাগুলো পরিকল্পনার লক্ষ্যমাত্রা অর্জনের জন্য ব্রিটিশ বা অন্যান্য ইউরোপীয় দেশের তুলনায় আনুষ্ঠানিক ব্যবস্থাপনা নিয়ন্ত্রণ ও বিবরণ প্রদানের উপর গুরুত্ব দেয় এবং সিদ্ধান্ত গ্রহণ সহ অন্যান্য বিষয়ে কেন্দ্রীভূত শিল্প সম্পর্ক অনুসরণ করে থাকে।

(৩) আন্তর্জাতিক মানব সম্পদ পরিচালনা পদ্ধতি

(International Human Resource Management Approach)

বহুজাতিক প্রতিষ্ঠান কর্তৃক ব্যবহৃত আন্তর্জাতিক মানব সম্পদ ব্যবস্থাপনার পদ্ধতি, আন্তর্জাতিক শিল্প সম্পর্কে বিশেষভাবে প্রভাব বিস্তার করে। উদাহরণস্বরূপ জিওসেন্ট্রিক পদ্ধতিতে (Geocentric Approach) সদরদপ্তর সহায়ক সংস্থাগুলোর স্থানীয় কার্যক্রমে হস্তক্ষেপ করে থাকে। তাই তত্ত্বাবধায়ক দেশের শিল্প সম্পর্কে সদরদপ্তর গুরুত্বপূর্ণ প্রভাব ফেলে।

(৪) শিল্প সম্পর্কে বহুজাতিক প্রতিষ্ঠান পূর্ব অভিজ্ঞতা

(Multinational Companies Prior Experience in Industrial Relation)

অঞ্চল বা দেশভেদে শিল্প সম্পর্কে বহুজাতিক প্রতিষ্ঠানের ভূমিকা ভিন্ন হয়। যেমন ইউরোপিয়ান প্রতিষ্ঠানগুলোর শিল্প শিল্পভিত্তিক, যেখানে প্রতিষ্ঠানগুলো প্রতিষ্ঠানের পরিবর্তে শিল্প পর্যায়ের শ্রমিক সংঘগুলোর সাথে কার্যক্রম পরিচালনা করে। অপরদিকে মার্কিন যুক্তরাষ্ট্রের প্রতিষ্ঠানগুলো প্রতিষ্ঠান ভিত্তিক শিল্প সম্পর্ক নীতি অনুসরণ করে।

(৫) সহায়ক সংস্থার বৈশিষ্ট্য সমূহ

(Features of the subsidiary)

(ক) যে সমস্ত সহায়ক সংস্থাসমূহ সুপ্রতিষ্ঠিত স্থানীয় প্রতিষ্ঠান অধিগ্রহণের মাধ্যমে গঠিত হয়, সে সমস্ত সংস্থাগুলোর শিল্প সম্পর্কের ক্ষেত্রে বহুজাতিক প্রতিষ্ঠান সাধারণত স্বায়ত্তশাসন দিয়ে থাকে।

(খ) সাধারণত যে সমস্ত সহায়ক সংস্থাসমূহ নতুন এবং কৌশলগত দৃষ্টিকোণ থেকে যে সমস্ত সহায়ক সংস্থাগুলোর ভূমিকা রয়েছে, সেই সমস্ত সহায়ক সংস্থাগুলোর শিল্প সম্পর্কে সদরদপ্তরের হস্তক্ষেপ লক্ষ্য করা যায়।

(গ) যেখানে সদরদপ্তর, সহায়ক সংস্থার পরিচালনা বা বিনিয়োগ তহবিলের একটি গুরুত্বপূর্ণ উৎস, অর্থাৎ যেখানে সহায়ক সংস্থা, তার সদরদপ্তরের উপর অনেক বেশি নির্ভরশীল, সেক্ষেত্রে সহায়ক সংস্থার মানবসম্পদ ব্যবস্থাপনা ও শিল্প সম্পর্কে সদরদপ্তরের অধিকতর সম্পৃক্ততা লক্ষ্য করা যায়।

(ঘ) যে সমস্ত সহায়ক সংস্থাসমূহ উৎপাদনশীলতা কম, যে বিশেষ করে শিল্প সম্পর্কে সমস্যার কারনে যদি এই উৎপাদনশীলতা কম হয়, সেক্ষেত্রে সংস্থার প্রাতিষ্ঠানিক শান্তি বজায় এবং উৎপাদনশীলতা বৃদ্ধির জন্য বহুজাতিক প্রতিষ্ঠান পিতৃ-দেশে শিল্প সম্পর্কের নীতি প্রবর্তনের প্রয়াস চালায়।

(৬) পিতৃ-দেশের পণ্যের বাজারের বৈশিষ্ট্য

(Characteristics of Home-country Product Market)

দেশীয় বাজার বা পিতৃ-দেশের পণ্যের বিক্রয় যদি তুলনামূলকভাবে সহায়ক সংস্থার বিক্রয়ের তুলনায় অধিক হয়, সাধারণত সহায়ক সংস্থার কার্যক্রমকে পিতৃ-দেশের ব্যবসায়ী কার্যক্রমের বর্ধিতাংশ হিসেবে বিবেচনা করা হয় এবং সেক্ষেত্রে সহায়ক সংস্থার ব্যবস্থাপনা, কৌশলগত সিদ্ধান্ত গ্রহণ এবং শিল্প সম্পর্ক কেন্দ্রীভূত হয়ে থাকে। অন্যদিকে দেশীয় বাজার ক্ষুদ্র হলে সহায়ক সংস্থা তত্ত্বাবধায়ক দেশের নীতি ও শিল্প সম্পর্ক অনুযায়ী পরিচালিত হয়।

(৭) শ্রমিকের প্রতি ব্যবস্থাপক দৃষ্টিভঙ্গি
(Attitude towards Trade Unions)

শ্রমিক সংঘ সম্পর্কে ব্যবস্থাপকদের মনোভাব ও ভাবাদর্শ একটি গুরুত্বপূর্ণ প্রভাবক হিসেবে কাজ করে। অর্থনৈতিক উপাদানসমূহ, যেমন মজুরি, মূল্য, বেকারত্বের হার, সামাজিক উপাদান সমূহ, যেমন শ্রমিক সংঘের প্রতি জনসমর্থন এবং রাজনৈতিক উপাদানসমূহ; এই মনোভাবকে প্রভাবিত করতে পারে। তাছাড়া শ্রমিক, ব্যবস্থাপক ও সরকার কর্তৃক ব্যবহৃত কৌশল ও শিল্পক্ষেত্রে মতানৈক্য (Industrial Dispute) এ ক্ষেত্রে প্রভাব রাখে।

পরিশেষে বলা যায় যে আন্তর্জাতিক শিল্পসম্পর্কের ক্ষেত্রে কোন সাধারণ নিয়ম প্রযোজ্য নয়। এই আন্তর্জাতিক শিল্প সম্পর্ক নানা উপাদান দ্বারা প্রভাবিত হয়। বিভিন্ন বহুজাতিক প্রতিষ্ঠান প্রয়োজন এবং পরিবেশের উপর ভিত্তি করে শিল্প সম্পর্কের ক্ষেত্রে ভিন্ন ভিন্ন কৌশল অবলম্বন করে থাকে।

শ্রমিক সংঘ ও আন্তর্জাতিক শিল্প সম্পর্ক
Trade union and International Industrial relations

শ্রমিক সংঘ মূলত নিম্নোক্ত তিনটি উপায়ে বহুজাতিক প্রতিষ্ঠানের কৌশলসমূহ প্রণয়নের ক্ষেত্রে প্রতিবন্ধকতা সৃষ্টি করতে পারে। এগুলো হলো:

(১) মজুরির স্তরকে এমন ভাবে প্রভাবিত করে যে ব্যয় কাঠামো অপ্রতিযোগিতামূলক হয়ে উঠে।

(২) বহুজাতিক সংস্থার কর্মী নিয়োগের মাত্রা পরিবর্তনের ক্ষেত্রে সীমাবদ্ধতা তৈরি করা।

দুটি উপায়ে শ্রমিক সংঘ এ ব্যবস্থাকে প্রভাবিত করতে পারে:

→ অপ্রয়োজনীয় আইন প্রবর্তনের জন্য নিজ দেশের সরকারকে তদবির করে

→ আন্তর্জাতিক সংস্থা কর্তৃক বহুজাতিক প্রতিষ্ঠান নিয়ন্ত্রণের প্রচেষ্টা চালিয়ে

(৩) বহুজাতিক প্রতিষ্ঠানের আন্তর্জাতিক একীকরণ (Global Integration) এর ক্ষেত্রে বাধা প্রয়োগ করে।

আঞ্চলিক একীকরণ
Regional Integation

আঞ্চলিক একীকরণ এমন একটি প্রক্রিয়া যেখানে প্রতিবেশী দেশসমূহ আঞ্চলিক সহযোগিতা বৃদ্ধির লক্ষ্যে আঞ্চলিক চুক্তি সম্পাদন করে। এ ধরনের চুক্তির উদ্দেশ্য রাজনৈতিক, অর্থনৈতিক থেকে শুরু করে পরিবেশগত পর্যন্ত হতে পারে। যদিও এটি বর্তমানে রাজনৈতিক অর্থনীতি উদ্যোগের রূপ নিয়েছে যেখানে সংস্থাগুলো জাতীয় স্বার্থ অনুসারে বাণিজ্যিক স্বার্থকে কেন্দ্র করে সামাজিক, রাজনৈতিক ও সুরক্ষার উদ্দেশ্য বাস্তবায়নের প্রচেষ্টা চালায়। এই একীকরণের মাধ্যমে আঞ্চলিক মুক্তবাণিজ্যের প্রতিবন্ধকতা দূরীকরণ, জাতীয় সীমান্তে অবাধ জনগণ, শ্রম, পণ্য ও মূলধনের অবাধ চলাচল বৃদ্ধি এবং আঞ্চলিক সশস্ত্র সংঘাতের সম্ভাবনা হ্রাস করার প্রতি গুরুত্ব দেয়া হয়। ইউরোপীয় ইউনিয়ন এর প্রকৃষ্ট উদাহরণ।

আঞ্চলিক একীকরণের উদ্যোগগুলো সাধারণত নিম্নলিখিত কাজগুলো সম্পাদন করে থাকে:

(১) আঞ্চলিক বাণিজ্য একীকরণের ক্ষেত্রে জোর প্রদান,

(২) বেসরকারি খাতের উন্নয়নের জন্য উপযুক্ত পরিবেশ তৈরি করা,

(৩) আঞ্চলিক প্রবৃদ্ধি ও আঞ্চলিক একীকরণ ত্বরান্বিত করার জন্য অবকাঠামোগত কর্মসূচির উন্নয়ন,

(৪) সরকারী প্রতিষ্ঠান ও সুশাসনের উন্নয়ন,

(৫) সামাজিক সমস্যা দূরীকরণ ও নাগরিক সমাজের বিকাশ,

(৬) আঞ্চলিক শান্তি ও সুরক্ষা নিশ্চিতকরণ,

(৭) আঞ্চলিক পর্যায়ে পরিবেশ কর্মসূচির বাস্তবায়ন,

(৮) বিশ্বের অন্যান্য অঞ্চলের সাথে যোগাযোগ জোরদার করা ইত্যাদি।

সারসংক্ষেপঃ

অর্থনৈতিক, রাজনৈতিক ও আইনি ব্যবস্থায় জাতীয় পার্থক্যের কারণে বিভিন্ন দেশে বিভিন্ন শিল্প সম্পর্কের অনুশীলন হয়ে থাকে। সাধারণত সহায়ক সংস্থাগুলোর বৈশিষ্ট্য, উৎপাদনে একীকরণের মাত্রা, মালিকানার জাতীয়তা এবং বহুজাতিক প্রতিষ্ঠানের আন্তর্জাতিক মানব সম্পদ পরিচালনার পদ্ধতি, পণ্য বাজারের বৈশিষ্ট্য, শ্রমিক সংঘের প্রতি দৃষ্টিভঙ্গি, পূর্বঅভিজ্ঞতা - তত্ত্বাবধায়ক দেশে সদরদপ্তরের শিল্প সম্পর্কে বিকেন্দ্রীকরণের সিদ্ধান্তকে প্রভাবিত করে থাকে। অনেক সময় শ্রমিক সংঘসমূহ মজুরির স্তর ও কর্মী নিয়োগের মাত্রা পরিবর্তন এবং আন্তর্জাতিক একীকরণের ক্ষেত্রে প্রতিবন্ধকতা সৃষ্টির মাধ্যমে বহুজাতিক প্রতিষ্ঠানের কৌশল প্রণয়নে সমস্যা তৈরি করে থাকে। বিভিন্ন ধরনের রাজনৈতিক, অর্থনৈতিক, পরিবেশগত উন্নয়ন এবং অবাধ বাণিজ্যের প্রসার এর জন্য প্রতিবেশী দেশসমূহ আঞ্চলিক একীকরণ করে থাকে।

ইউনিট উত্তর মূল্যায়ন

১. প্রত্যাবাসন বলতে কী বোঝায়? প্রত্যাবর্তনের প্রক্রিয়া সম্পর্কে আলোচনা করুন।

২. মনে করুন, আপনি একজন প্রবাসী ব্যবস্থাপক এবং আগামী মাসে আপনি স্বদেশে প্রত্যাবর্তন করতে যাচ্ছেন। স্বদেশে আসার পর যে যে বিষয়গুলো আপনার পেশাগত উন্নয়নের ক্ষতিকারক প্রভাব ফেলতে পারে তা আলোচনা করুন।

৩. প্রত্যাবাসনকারীর অভিযোজনে পেশা সম্পর্কিত বিষয় এবং এবং সামাজিক বিষয়গুলো প্রভাব বিশ্লেষণ করুন।

৪. "বহুজাতিক প্রতিষ্ঠান যেভাবে প্রত্যাবাসন প্রক্রিয়া পরিচালনা করে তা ভবিষ্যতের প্রয়োজনে কর্মীদের প্রাপ্যতার উপর প্রভাব ফেলে" এই বিবৃতিটির ন্যায্যতা উদাহরণসহ আলোচনা করুন।

৫. প্রবাসী কর্মীর প্রত্যাবাসন পরবর্তী প্রতিষ্ঠানে যোগদান ও চাকরি করার জন্য নতুন কাজের পরিবেশের সাথে সামঞ্জস্য করা গুরুত্বপূর্ণ - আপনি কি একমত? উত্তরের সাপেক্ষে আলোচনা করুন।

৬. বিদেশী দায়িত্ব থেকে পরিচালকগণ কি কি দক্ষতা অর্জন করে এবং কিভাবে বহুজাতিক প্রতিষ্ঠানটি তাদের নিকট থেকে উপকৃত হতে পারে আলোচনা করুন।

৭. বহুজাতিক প্রতিষ্ঠানের বৈশ্বিক প্রতিযোগিতা মূলক অবস্থায় প্রত্যাবাসনের এর ভূমিকা আলোচনা করুন।

৮. প্রত্যাবাসন পরবর্তী প্রবাসী কর্মীর অর্জিত জ্ঞান স্থানান্তের ক্ষেত্রে প্রতিষ্ঠানটির কি কি শর্ত পূরণ করা আবশ্যক?

৯. বৈশ্বিক ব্যবস্থাপনা ক্যাডার বিকাশে প্রতিষ্ঠান কি কি ভূমিকা পালন করতে পারে?

১০. আন্তর্জাতিক শিল্প সম্পর্ক বলতে কি বুঝায়?

১১. শিল্প সম্পর্কে বহুজাতিক প্রতিষ্ঠানের সদরদপ্তরের জড়িত হবার কারণসমূহ আলোচনা করুন।

১২. কি কি উপায়ে শ্রমিক সংঘসমূহ বহুজাতিক প্রতিষ্ঠানগুলোর কৌশলগত কার্যক্রমে প্রতিবন্ধকতা সৃষ্টি করতে পারে তা বর্ণনা করুন।

১৩. আন্তর্জাতিক একীকরণ বলতে কি বোঝায়? আন্তর্জাতিক শিল্প সম্পর্কে আঞ্চলিক একীকরণের ভূমিকা আলোচনা করুন।