

# মানব সম্পদ ব্যবস্থাপনা

## Human Resource Management

এমবিএ প্রোগ্রাম কোর্স কোড: OSMBA-112

ওপেন স্কুল

Open School



বাংলাদেশ উন্মুক্ত বিশ্ববিদ্যালয়  
BANGLADESH OPEN UNIVERSITY

# মানব সম্পদ ব্যবস্থাপনা

## Human Resource Management

এমবিএ প্রোগ্রাম কোর্স কোড: OSMBA - 112

প্রথম প্রকাশ: জুলাই, ২০১৯

প্রচ্ছদ ও অলংকরণ

জাহেদ মাননান

ওপেন স্কুল, বাংলাদেশ উন্মুক্ত বিশ্ববিদ্যালয়

পাবলিকেশন সুপারভিশন

কাজী সাইফুদ্দীন আব্বাস

কভার গ্রাফিক্স

আবদুল মালেক

কম্পিউটার কম্পোজ

মোঃ সিদ্দিকুল ইসলাম

কম্পিউটার গ্রাফিক্স

মো: রুমান রবিন

© ওপেন স্কুল, বাংলাদেশ উন্মুক্ত বিশ্ববিদ্যালয়

ISBN: 978-984-34-2029-1

মুদ্রন : ডিএস প্রিন্টিং এন্ড প্যাকেজিং

২৩৪/ডি, নিউ এলিফ্যান্ট রোড, ঢাকা।

প্রকাশনায়: প্রকাশনা, মুদ্রণ ও বিতরণ বিভাগ, বাংলাদেশ উন্মুক্ত বিশ্ববিদ্যালয়, গাজীপুর - ১৭০৫।  
ওপেন স্কুল, বাংলাদেশ উন্মুক্ত বিশ্ববিদ্যালয় কর্তৃক সর্বস্বত্ব সংরক্ষিত। বিনা অনুমতিতে যেকোনো উপায়ে কপি,  
পুনঃ মুদ্রণ, বিতরণ বা প্রচার আইনত দণ্ডনীয়।



**OSMBA 112**  
**মানব সম্পদ ব্যবস্থাপনা**  
**Human Resource Management**

কোর্স ডেভেলপমেন্ট টিম

রচনায়

**ড. মো: মোতাহারুল ইসলাম**  
বাংলাদেশ উন্মুক্ত বিশ্ববিদ্যালয়

সম্পাদক

**ড. মোঃ আলাউদ্দিন**

সমন্বয়কারী

**ড. মো: মোতাহারুল ইসলাম**

এ বইটি রেফারি কর্তৃক নিরীক্ষণের পর বাংলাদেশ উন্মুক্ত বিশ্ববিদ্যালয়ের ওপেন স্কুলের এমবিএ প্রোগ্রাম-এর ছাত্র-ছাত্রীদের জন্য মুদ্রিত হয়েছে।

## এমবিএ প্রোগ্রাম শিক্ষার্থীদের উদ্দেশ্যে বইটি কিভাবে পড়বেন

প্রিয় শিক্ষার্থীবৃন্দ, ওপেন স্কুল পরিচালিত এমবিএ প্রোগ্রামে আপনাকে স্বাগতম। আপনারা জানেন বাংলাদেশ উন্মুক্ত বিশ্ববিদ্যালয় উন্মুক্ত ও দূরশিক্ষণ পদ্ধতিতে শিক্ষাদানকারী একমাত্র পাবলিক বিশ্ববিদ্যালয়। এ বিশ্ববিদ্যালয়ের মূল উদ্দেশ্য হলো দূরশিক্ষণ পদ্ধতি ব্যবহারের মাধ্যমে শিক্ষাদান করা। দূরশিক্ষণ পদ্ধতিতে শিক্ষক ও শিক্ষার্থীদের মাঝে সরাসরি শিক্ষাদান প্রক্রিয়া বিদ্যমান থাকে না। তাই প্রধানতঃ মুদ্রিত সামগ্রী ও শ্রবণ-দর্শন উপকরণ শিক্ষার্থীদের জন্য প্রধান সাহায্যকারী উপাদান হিসেবে ব্যবহৃত হয়। এ দিকটি বিবেচনা করে মানব সম্পদ ব্যবস্থাপনা বইটি স্ব-শিখন পদ্ধতিতে লেখা হয়েছে এবং লেখার সময় বাউবি'র নির্ধারিত কাঠামো অনুসরণ করা হয়েছে। মানব সম্পদ ব্যবস্থাপনা বইটির প্রতিটি ইউনিট এবং পাঠ সহজ ও বোধগম্য করে উপস্থাপনের লক্ষ্যে সহজ ভাষা ব্যবহার করা হয়েছে।

মানব সম্পদ ব্যবস্থাপনা বইটি পড়ার সময় আপনি অবশ্যই প্রতিটি ইউনিট এবং পাঠের প্রথম অংশ ভালোভাবে পড়বেন। সংশ্লিষ্ট পাঠে কি কি বিষয়ে পাঠদান করা হবে এবং আপনি কি কি জানতে পারবেন তা উল্লেখ রয়েছে। শিক্ষার্থীবৃন্দ, প্রথমে ভালোভাবে প্রতিটি পাঠের তুলীয় আলোচনা করবেন। প্রতিটি ইউনিটের শেষে ইউনিট উত্তর মূল্যায়ন অংশের সমাধানের চেষ্টা করবেন। যদি পাঠোত্তর সমস্যাগুলোর সমাধান সঠিকভাবে করতে না পারেন, তাহলে বুঝবেন আপনার ইউনিটটি আবার পড়ার প্রয়োজন রয়েছে। ইউনিটটি পুনরায় পড়ার পরেও যদি আপনি বুঝতে অসমর্থ হন, সেক্ষেত্রে আপনি প্রতি মাসের নির্ধারিত শুক্রবারে টিউটোরিয়াল কেন্দ্রে কর্তব্যরত টিউটরের সহায়তা নিতে পারেন। এছাড়াও, মানব সম্পদ ব্যবস্থাপনা বইটির গুরুত্বপূর্ণ পাঠসমূহের উপর টেলিভিশন ও বেতারে প্রচারিত অনুষ্ঠান থেকে পাঠের বিষয় শিখতে পারবেন। আপনার কোর্সের সাথে সংশ্লিষ্ট ভিডিও ও অডিও লেকচার সামগ্রী বাউবি'র ওয়েবসাইটে BOUTube-এ আপলোড করা হয়েছে (ওয়েবসাইটের ঠিকানা: [www.bou.edu.bd](http://www.bou.edu.bd))। আপনি এগুলো ব্যবহার করে পাঠের প্রয়োজনীয় বিষয়গুলো জেনে নিতে পারেন। আরও জেনে রাখুন, বাংলাদেশ উন্মুক্ত বিশ্ববিদ্যালয়ের সকল মুদ্রিত/অমুদ্রিত বই ও শিক্ষার্থী-নির্দেশনাসহ অন্যান্য প্রয়োজনীয় পাঠসামগ্রী ই-বুক (E-BOOK) আকারে ওয়েবসাইটে পাওয়া যায়। আপনি মোবাইল, ল্যাপটপ, নোটপ্যাড বা কম্পিউটারে এগুলো ডাউনলোড করে ব্যবহার করতে পারেন। উন্মুক্ত বিশ্ববিদ্যালয়ের প্রোগ্রাম, কোর্স, ভর্তি ও বিবিধ তথ্য গুগল স্টোরে/বাউবি ওয়েবসাইটে BOU APPS আইকনে পাবেন। ওয়েবসাইটে আরও দেখতে পাবেন OSAPS – ONLINE SERVICE AND PAYMENT SYSTEM নামক একটি আইকন। এটি ব্যবহার করে আপনি অনলাইনে সকল প্রকার ফি বিকাশের মাধ্যমে বাউবি অনলাইন একাউন্টে জমা দিতে পারবেন।

সকল শিক্ষার্থীর মঙ্গল কামনা করছি।

<b>ইউনিট ১ : মানব সম্পদ ব্যবস্থাপনার পরিচিতি</b>	<b>১-১৪</b>
পাঠ-১.১ : মানব সম্পদ ব্যবস্থাপনার সংজ্ঞা, মানব সম্পদ ব্যবস্থাপনার উদ্দেশ্যসমূহ এবং মানব সম্পদ ব্যবস্থাপনার গুরুত্ব	২
পাঠ-১.২ : মানব সম্পদ ব্যবস্থাপনার কার্যাবলি	৭
পাঠ-১.৩ : মানব সম্পদ ব্যবস্থাপনার আওতা বা পরিধি, মানব সম্পদ ব্যবস্থাপনা ও কর্মী ব্যবস্থাপনার পার্থক্য	১১
<b>ইউনিট ২ : কার্য প্রয়োজনীয়তা</b>	<b>১৫-৩২</b>
পাঠ-২.১ : কার্য বিশ্লেষণের সংজ্ঞা, কার্য বিশ্লেষণের উদ্দেশ্যাবলি, কার্য বিশ্লেষণের প্রয়োজনীয়তা	১৬
পাঠ-২.২ : কার্য বিশ্লেষণের পদক্ষেপসমূহ, কার্য বিশ্লেষণের কৌশল	২১
পাঠ-২.৩ : কার্য বিশ্লেষণ তথ্যের ব্যবহার, কার্য বর্ণনা কি? কার্য বর্ণনার অন্তর্ভুক্ত বিষয়	২৬
পাঠ-২.৪ : কার্য ডিজাইন কি? কার্য ডিজাইনের নীতিমালা, কার্য ডিজাইনের ক্ষেত্রে প্রভাব বিস্তারকারী উপাদান	২৯
<b>ইউনিট ৩ : জনশক্তি পরিকল্পনা</b>	<b>৩৩-৪২</b>
পাঠ-৩.১ : জনশক্তি পরিকল্পনার অর্থ, জনশক্তি পরিকল্পনার গুরুত্ব, জনশক্তি পরিকল্পনার উপাদানসমূহ	৩৪
পাঠ-৩.২ : জনশক্তি পরিকল্পনার প্রক্রিয়া বা পদক্ষেপ, জনশক্তি পরিকল্পনার অসুবিধাসমূহ	৩৮
<b>ইউনিট ৪ : জনশক্তি সংগ্রহ এবং নির্বাচন</b>	<b>৪৩-৭২</b>
পাঠ-৪.১ : জনশক্তি সংগ্রহের সংজ্ঞা, জনশক্তি সংগ্রহের পদ্ধতি/ উৎস বা শ্রেণীবিভাগ	৪৪
পাঠ-৪.২ : প্রতিষ্ঠানের ভেতর হতে মানব সম্পদ সংগ্রহের সুবিধা সমূহ, প্রতিষ্ঠানের বাহির হতে মানব সম্পদ সংগ্রহের সুবিধা, প্রতিষ্ঠানের বাহির হতে মানব সম্পদ সংগ্রহের অসুবিধাসমূহ	৪৮
পাঠ-৪.৩ : জনশক্তি সংগ্রহের প্রক্রিয়া, জনশক্তি সংগ্রহের সীমাবদ্ধতা	৫২
পাঠ-৪.৪ : জনশক্তি নির্বাচনের সংজ্ঞা, জনশক্তি নির্বাচনের মূলনীতি, জনশক্তি নির্বাচন প্রক্রিয়া	৫৬
পাঠ-৪.৫ : মনস্তাত্ত্বিক অভীক্ষার ধারণা, মনস্তাত্ত্বিক অভীক্ষার ধরণ/ প্রকারভেদ	৬১
পাঠ-৪.৬ : আবেদন ফরম, নিযুক্তি পরীক্ষা পূর্ববর্তী বিবেচ্য উপাদানসমূহ	৬৪
পাঠ-৪.৭ : সাক্ষাৎকার ধারণা, সাক্ষাৎকার পদ্ধতিসমূহ, সাক্ষাৎকার পরিচালনা, কার্যকর সাক্ষাৎকারের উপর প্রভাব বিস্তারকারী উপাদান	৬৭
<b>ইউনিট ৫ : পদ মূল্যায়ন</b>	<b>৭৩-৮৪</b>
পাঠ-৫.১ : পদ মূল্যায়ন কাকে বলে? পদ মূল্যায়নের উদ্দেশ্যাবলি, পদ মূল্যায়নের সুবিধা সমূহ	৭৪
পাঠ-৫.২ : পদ মূল্যায়নের পদ্ধতিসমূহ	৭৮
পাঠ-৫.৩ : পদ মূল্যায়নের পদক্ষেপসমূহ, পদ মূল্যায়নের উপাদান তুলনাকরণ পদ্ধতির সুবিধা ও অসুবিধা, পদ মূল্যায়ন ও কার্য বিশ্লেষণের মধ্যে পার্থক্য	৮১
<b>ইউনিট ৬ : পারিতোষিক (বেতন ও মজুরি) পদ্ধতি</b>	<b>৮৫-৯৮</b>
পাঠ-৬.১ : পারিতোষিক সংজ্ঞা, বেতন ও মজুরি প্রশাসন কি? ক্ষতিপূরণ প্রশাসনের উদ্দেশ্যাবলি, ক্ষতিপূরণ প্রশাসনের নীতিসমূহ	৮৬
পাঠ-৬.২ : মজুরী কি? বেতন কি? মজুরী ও বেতনের মধ্যে পার্থক্য	৮৯
পাঠ-৬.৩ : মজুরী ও বেতন নির্ধারণে প্রভাব বিস্তারকারী উপাদানসমূহ, একটি উত্তম প্রণোদনামূলক মজুরী ব্যবস্থার আবশ্যিকীয় বিষয়সমূহ	৯১
পাঠ-৬.৪ : মজুরীর তত্ত্বসমূহ, বাংলাদেশে মজুরি নির্ধারণের সরকারের ভূমিকা	৯৪

<b>ইউনিট ৭: প্রশিক্ষণ ও উন্নয়ন</b>	<b>৯৯-১২০</b>
পাঠ-৭.১ : প্রশিক্ষণের সংজ্ঞা, উদ্দেশ্য, গুরুত্ব	১০০
পাঠ-৭.২ : কার্যকরী প্রশিক্ষণ কর্মসূচীর বৈশিষ্ট্য, প্রশিক্ষণের কার্যকারিতা মূল্যায়ন	১০৫
পাঠ-৭.৩ : প্রশিক্ষণ পদ্ধতি	১০৮
পাঠ-৭.৪ : নির্বাহী/ব্যবস্থাপনা উন্নয়নের সংজ্ঞা, ব্যবস্থাপনা উন্নয়নের গুরুত্ব/প্রয়োজনীয়তা, নির্বাহী/ব্যবস্থাপনা উন্নয়ন কৌশল/ পদ্ধতি, বাংলাদেশের নির্বাহী/ ব্যবস্থাপনা উন্নয়ন সমস্যা	১১৩
<b>ইউনিট ৮ : পেশা উন্নয়ন</b>	<b>১২১-১৩৬</b>
পাঠ-৮.১ : পেশা উন্নয়নের সংজ্ঞা, পেশা উন্নয়নের উদ্দেশ্য, পেশা উন্নয়নের গুরুত্ব	১২২
পাঠ-৮.২ : পেশা উন্নয়ন পরিকল্পনার প্রভাব বিস্তারকারী উপাদানসমূহ, পেশা উন্নয়নের কার্যাবলী	১২৬
পাঠ-৮.৩ : পেশা উন্নয়নের পদ্ধতিসমূহ, পেশায় বিভিন্ন স্তরসমূহ	১২৯
পাঠ-৮.৪ : ব্যক্তিক পেশা উন্নয়নে সফলতা লাভের পূর্বশর্তসমূহ, পেশা উন্নয়ন ও ব্যবস্থাপনা উন্নয়নের মধ্যে পার্থক্য, পেশা উন্নয়ন ও কর্মী উন্নয়নের মধ্যে পার্থক্য	১৩৩
<b>ইউনিট ৯ : কর্মী দক্ষতা মূল্যায়ন ও উন্নয়ন</b>	<b>১৩৭-১৬২</b>
পাঠ-৯.১ : কর্মী দক্ষতা মূল্যায়ন, কর্মী দক্ষতা মূল্যায়নের গুরুত্ব, কর্মী দক্ষতা মূল্যায়নের উদ্দেশ্য	১৩৮
পাঠ-৯.২ : কার্যসম্পাদন মূল্যায়ন, সম্পাদিত কার্য মূল্যায়নের গুরুত্ব	১৪১
পাঠ-৯.৩ : কর্মী দক্ষতা মূল্যায়নের পদ্ধতিসমূহ	১৪৪
পাঠ-৯.৪ : কর্মী দক্ষতা মূল্যায়নের অপরিহার্য উপাদান. কে কর্মী দক্ষতা মূল্যায়ন করবেন	১৫৩
পাঠ-৯.৫ : কর্মী ক্ষমতা মূল্যায়নের ত্রুটিসমূহ, ফলপ্রসূ কর্মী দক্ষতা মূল্যায়ন পদ্ধতি প্রবর্তন	১৫৭
<b>ইউনিট ১০ : কর্মী শৃঙ্খলা বিধান</b>	<b>১৬৩-১৭৭</b>
পাঠ-১০.১ : শৃঙ্খলা বিধান কী, শৃঙ্খলা সম্পর্কিত সমস্যার ধরন, বিশৃঙ্খলার কারণসমূহ	১৬৪
পাঠ-১০.২ : শৃঙ্খলা বিধান কাজে বিবেচ্য বিষয়সমূহ, শৃঙ্খলা বিধান মতবাদ	১৬৮
পাঠ-১০.৩ : শৃঙ্খলা বিধান প্রক্রিয়া, বাংলাদেশে শৃঙ্খলা বিধান সংক্রান্ত আইন	১৭১
<b>মানবন্টন ও নমুনা প্রশ্ন</b>	<b>১৭৮</b>