


# মানব সম্পদ সংগ্রহ Human Resource Recruitment



## ভূমিকা

প্রতিষ্ঠানে মানব সম্পদ সংগ্রহ একটি অত্যন্ত গুরুত্বপূর্ণ বিষয়। একটি প্রতিষ্ঠানে যতরকম সম্পদ থাকে তার মধ্যে মানব সম্পদের গুরুত্ব সর্বাধিক, কারণ দক্ষ মানব সম্পদের ওপরই অনেকাংশে নির্ভর করে একটি প্রতিষ্ঠানের সাফল্য। শুধু আধুনিক যন্ত্রপাতি ও উন্নত প্রযুক্তি হলেই হয় না বরং এগুলোর যথাযথ ব্যবহার নিশ্চিত করার জন্য প্রয়োজন দক্ষ জনশক্তি। আর এজন্যই দক্ষ জনশক্তি সংগ্রহ করা একটি প্রতিষ্ঠানের লক্ষ্য অর্জনের জন্য অত্যন্ত গুরুত্বপূর্ণ কাজ।

	ইউনিট সমাপ্তির সময়	ইউনিট সমাপ্তির সর্বোচ্চ সময় ২ সপ্তাহ
---	---------------------	---------------------------------------

## এই ইউনিটের পাঠসমূহ

- পাঠ-২.১ : মানব সম্পদ সংগ্রহের সংজ্ঞা, মানব সম্পদ সংগ্রহের পদক্ষেপ, মানব সম্পদ সংগ্রহের ওপর প্রভাব বিস্তারকারী উপাদানসমূহ, মানব সম্পদ সংগ্রহ কাজের বাঁধা বা সীমাবদ্ধতাসমূহ
- পাঠ-২.২ : মানব সম্পদ সংগ্রহের উৎসসমূহ (অভ্যন্তরীণ ও বাহ্যিক উৎস) অভ্যন্তরীণ উৎস থেকে মানব সম্পদ সংগ্রহের সুবিধা, অভ্যন্তরীণ উৎস থেকে মানব সম্পদ সংগ্রহের অসুবিধা, বাহ্যিক উৎস থেকে মানব সম্পদ সংগ্রহের সুবিধা, বাহ্যিক উৎস থেকে মানব সম্পদ সংগ্রহের অসুবিধা।

## পাঠ-২.১

মানব সম্পদ সংগ্রহের সংজ্ঞা, মানব সম্পদ সংগ্রহের পদক্ষেপ, মানব সম্পদ সংগ্রহের ওপর প্রভাব বিস্তারকারী উপাদানসমূহ, মানব সম্পদ সংগ্রহ বাধা বা কাজের সীমাবদ্ধতাসমূহ।

**Definition of recruitment, Steps in recruitment process, Factors affecting recruitment of human resources, Constraints of recruitment effort.**



## উদ্দেশ্য

এ পাঠ শেষে আপনি-

- মানব সম্পদ সংগ্রহের সংজ্ঞা বলতে পারবেন।
- মানব সম্পদ সংগ্রহের পদক্ষেপ ব্যাখ্যা করতে পারবেন।
- মানব সম্পদ সংগ্রহের ওপর প্রভাব বিস্তারকারী উপাদানসমূহ বর্ণনা করতে পারবেন।
- মানব সম্পদ সংগ্রহের বাঁধা বা সীমাবদ্ধতাসমূহ ব্যাখ্যা করতে পারবেন।



## মানব সম্পদ সংগ্রহের সংজ্ঞা

**Definition of Recruitment**

মানব সম্পদ সংগ্রহ : প্রতিষ্ঠানে শূন্যপদ বা সৃষ্ট পদ পূরণের জন্য অভ্যন্তরীণ ও বাহ্যিক উৎস থেকে সম্ভাবনাময় কর্মীদের অনুসন্ধান করা এবং তাদের চাকরির জন্য আবেদন করতে অনুপ্রাণিত করা কেই কর্মী সংগ্রহ বলে। অন্যভাবে বলা যায় যে, প্রতিষ্ঠানের সৃষ্টপদ বা শূন্যপদে কাজ করার জন্য যোগ্যতাসম্পন্ন লোকদের খুঁজে বের করা ও তাদের উক্ত পদে আবেদন করার জন্য আকৃষ্ট করার প্রক্রিয়াকে মানব সম্পদ সংগ্রহ বলে। মানব সম্পদ সম্পর্কে কতিপয় বিশিষ্ট লেখকদের বিভিন্ন সংজ্ঞা নিম্নে উপস্থাপন করা হলো:

Dale Yoda এর মতে "Recruitment is a process to discover the sources of manpower to meet the requirements of the staffing schedule and to employ effective measures for attracting that manpower in adequate numbers to facilitate effective selection of an efficient workforce", অর্থাৎ মানব সম্পদ কর্মসূচির চাহিদা অনুযায়ী জনশক্তির উৎস খুঁজে বের করে এবং ফলপ্রসূ উদ্যোগ গ্রহণ করে উক্ত উৎস থেকে প্রচুর সংখ্যক মানব সম্পদকে নিয়োগ লাভের উদ্দেশ্যে আগ্রহী করে তুলে তাদের মধ্যে দক্ষ জনশক্তি গঠনের লক্ষ্যে কার্যকর নির্বাচন করার প্রক্রিয়াকে সংগ্রহ বলে।

Decanzo ও S.P. Robbins এর ভাষায়, "Recruiting is the discovering of potential candidates for actual or anticipated organizational vacancies. It is a linking activity bringing together those with jobs to fill and those seeking jobs". অর্থাৎ, কর্মী সংগ্রহ হচ্ছে মানব সম্পদ প্রতিষ্ঠানে বর্তমান অথবা ভবিষ্যৎ প্রত্যাশিত শূন্য পদসমূহ পূরণের লক্ষ্যে প্রতিভাবান প্রার্থী খুঁজে বের করা। এটি একটি সংযোগ সাধনকারী কার্যক্রম যা নিয়োগকারী ও চাকরি সন্ধানকারীর মধ্যে যোগসূত্র স্থাপন করে।

Prof. R.W. Griffin বলেন, "Recruitment is the process of attracting qualified persons to apply for the jobs that are open" অর্থাৎ মানব সম্পদ সংগ্রহ হচ্ছে যোগ্য ব্যক্তিবর্গকে শূন্যপদে চাকরির জন্য আবেদন পেশ করতে আকৃষ্ট করার একটি প্রক্রিয়া বিশেষ।

Edwn B. Flippo এর মতে, "Recruitment is the process of searching for prospective employees and stimulating them to apply for jobs in the organization." অর্থাৎ, সম্ভাবনাময় কর্মী অনুসন্ধান এবং প্রতিষ্ঠানে চাকরি লাভের জন্য উক্ত কর্মীদের আবেদন করতে অনুপ্রাণিত করে তোলার একটি প্রক্রিয়া হচ্ছে মানব সম্পদ সংগ্রহ।

Plumbley এর মতে, "Recruitment is a matching process and the capacities and inclinations of the

candidates have to be matched against the demands and rewards inherent in a given job or career pattern." অর্থাৎ, মানব সম্পদ সংগ্রহ হচ্ছে একটি সম্মিলিত প্রক্রিয়া যা কর্মীর সামর্থ্য ও আগ্রহের সাথে সম্মিলন করা হয়, যাতে চাকরির প্রকৃতির সাথে এর পুরস্কার ও চাহিদার সামঞ্জস্য বিধান করা যায়।

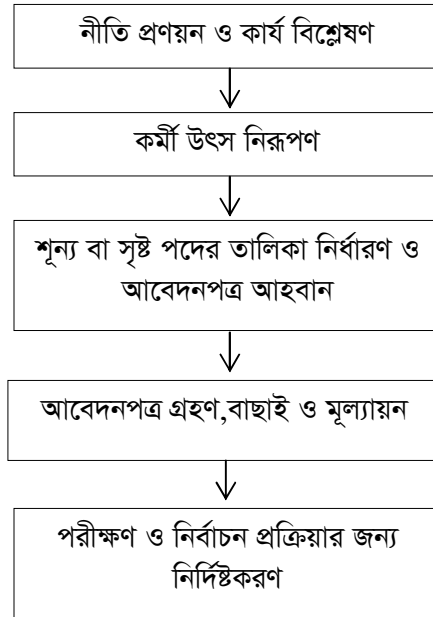
Wendell French এর মতে, "Recruitment is the process of finding qualified people and encouraging them to apply for work with the firm." অর্থাৎ মানব সম্পদ হলো যোগ্য কর্মী খোঁজার প্রক্রিয়া এবং প্রতিষ্ঠানে কাজের জন্য আবেদন করতে উৎসাহিত করা।

K. Aswathappa এর ভাষায়, "Recruitment involves attracting and obtaining as many applications as possible from eligible job-seekers." অর্থাৎ যোগ্য চাকরি সন্ধানকারীদের নিকট থেকে যথাসম্ভব বেশিসংখ্যক আবেদন পেশ করার আকৃষ্টকরণ হলো মানব সম্পদ সংগ্রহ।

### মানব সম্পদ সংগ্রহের পদক্ষেপ

#### Steps in recruiting human resources

যথাযথ ও উপযুক্ত কর্মী নির্বাচনের জন্য যোগ্যতাসম্পন্ন মানব সম্পদ সংগ্রহ অত্যন্ত গুরুত্বপূর্ণ। মানব সম্পদ ব্যবস্থাপনার অন্যতম প্রধান কাজই হলো যোগ্যতাসম্পন্ন মানব সম্পদ সংগ্রহ করা এবং সংগ্রহকৃত মানব সম্পদের মধ্য থেকে উপযুক্ত কর্মী নির্বাচন করা। মানব সম্পদ বিভাগকে পর্যায়ক্রমে কতগুলো পদক্ষেপ গ্রহণের মাধ্যমে মানব সম্পদ সংগ্রহ করতে হয়। নিম্নে চিত্রের মাধ্যমে মানব সম্পদ সংগ্রহের পর্যায়ক্রমিক পদক্ষেপগুলো তুলে ধরা হলো এবং সেগুলো আলোচনা করা হলো।



চিত্র ২.১: মানব সম্পদ সংগ্রহের পর্যায়ক্রম

- ১। নীতি প্রণয়ন ও কার্য বিশ্লেষণ (Policy formulation and job assessment): প্রতিষ্ঠানের মানব সম্পদ সংগ্রহের জন্য যথাপোয়ুক্ত নীতি প্রণয়ন ও তার পর্যালোচনা খুবই প্রয়োজন। প্রতিষ্ঠানের বর্তমান চাহিদার ভিত্তিতে কর্মীর গুরুত্ব ও কর্মী পাওয়ার সম্ভাব্যতা যাচাই করা প্রয়োজন। সংক্ষেপে বলা যায় যে কর্মী ও তার কাজের ধরন বিচার বিশ্লেষণ করে প্রতিষ্ঠানের প্রয়োজনীয় কর্মীর চাহিদা নিরূপণ করাই এই পদক্ষেপের মূল উদ্দেশ্য।
- ২। কর্মী সংগ্রহের উৎস নিরূপণ (Determining sources of workforce): কর্মীদের সঠিক এবং যথাযথ উৎস নিরূপণ করা মানব সম্পদ সংগ্রহের জন্য অত্যন্ত গুরুত্বপূর্ণ। কর্মী সংগ্রহের উৎস সাধারণত দুই ধরনের হতে পারে। একটি অভ্যন্তরীণ উৎস আর অন্যটি হচ্ছে বাহ্যিক উৎস। প্রতিষ্ঠানের মানব সম্পদের চাহিদা পূরণের জন্য অভ্যন্তরীণ বা বাহ্যিক কোন উৎস থেকে মানবসম্পদ সংগ্রহ করা হবে সেটার সিদ্ধান্ত গ্রহণ করা প্রয়োজন। অভ্যন্তরীণ উৎসসমূহের

মধ্যে বর্তমান কর্মীদের পদোন্নতি, বদলি এবং খন্ডকালীন ও অস্থায়ী কর্মী ইত্যাদি অন্যতম। বাহ্যিক উৎসসমূহের মধ্যে পত্রিকা বা অনলাইনে বিজ্ঞাপন, মেধা শিকার, চাকরি মেলা, বেসরকারি নিয়োগ এজেন্সিসমূহ, ওয়াক-ইন-ইন্টারভিউ ইত্যাদি অন্যতম।

৩। শূন্য ও সৃষ্ট পদের তালিকা নিদ্ধারণ ও আবেদনপত্র আহ্বান: প্রতিষ্ঠানের বিভিন্ন বিভাগ অধিযাচন পত্র সংগ্রহ করার মাধ্যমে শূন্য বা সৃষ্ট পদের তালিকা নির্ধারণ করে থাকে। পরবর্তীতে এই তালিকা অনুযায়ী কর্মীদের যোগ্যতা ও দক্ষতা নিরূপণ করা হয়ে থাকে। অধিযাচন পত্র অনুযায়ী প্রয়োজনীয় সংখ্যক দক্ষতা, যোগ্যতা ও অভিজ্ঞতাসম্পন্ন মানব সম্পদ সংগ্রহ করার জন্য সম্ভাব্য প্রার্থীকে অবহিত করে আবেদনপত্র আহ্বান করা হয়। আবেদনপত্রে কর্মীর যোগ্যতা, অভিজ্ঞতা, বেতন, বয়স ইত্যাদি প্রয়োজনীয় তথ্য প্রাপ্তির নিশ্চয়তা থাকতে হবে।

৪। আবেদনপত্র গ্রহণ, বাছাই ও মূল্যায়ন (Receiving, recruiting and evaluating applications) : মানব সম্পদ সংগ্রহের এই পর্যায় এসে আবেদনপত্র গ্রহণ, বাছাই ও মূল্যায়ন করা প্রয়োজন। আর এই জন্য মানব সম্পদ সংগ্রহের বিজ্ঞাপন অনুযায়ী সম্ভাব্য প্রার্থীর নিকট থেকে আবেদনপত্র গ্রহণ করে তা বাছাই ও মূল্যায়ন করা প্রয়োজন। প্রতিষ্ঠানের প্রয়োজনীয় শূন্য বা সৃষ্ট পদ পূরণের লক্ষ্যে গৃহীত আবেদনপত্রসমূহের যাচাই-বাছাই ও মূল্যায়ন এ পদক্ষেপের মূল উদ্দেশ্য।

৫। নির্বাচন প্রক্রিয়ায় জন্য পরীক্ষা ও নির্দিষ্টকরণ (Tests and Specification): এটি মানব সম্পদ সংগ্রহ প্রক্রিয়ার সর্বশেষ ধাপ। এই ধাপে এসে সম্ভাব্য প্রার্থীদের বিভিন্ন পরীক্ষা গ্রহণের ব্যবস্থা করে সঠিক ও যোগ্য কর্মী নির্বাচনের জন্য সুনির্দিষ্ট করা হয়। এ প্রক্রিয়ায় আবেদনপত্র প্রাপ্তি ও বিজ্ঞপ্তির শর্তাদি মোতাবেক মূল্যায়নের পর উপযুক্ত কর্মীকে নির্বাচনের লক্ষ্যে প্রয়োজনীয় পরীক্ষা-নিরীক্ষার ব্যবস্থা করতে হয়। লিখিত পরীক্ষা, সাক্ষাৎকার বা মৌখিক পরীক্ষা, বুদ্ধিমত্তা পরীক্ষা ইত্যাদি পরীক্ষা দ্বারা উপযুক্ত ও দক্ষ কর্মী বাছাই করার মাধ্যমে প্রতিষ্ঠানের প্রয়োজনীয় পদ পূরণের উপযোগী কর্মী নির্বাচন করা হয়। এ পর্যায়ে নির্বাচিত কর্মীদের নির্বাচন প্রক্রিয়ায় প্রবেশের সুযোগ করে দেয়া হয় এবং এখন থেকে নির্বাচন কার্যক্রম শুরু করা হয়।

### মানব সম্পদ সংগ্রহে প্রভাব বিস্তারকারী উপাদানসমূহ

#### Factors Affecting Recruitment of Human Resource

মানব সম্পদ সংগ্রহ হচ্ছে প্রতিষ্ঠানের শূন্য পদ বা সৃষ্ট পদ পূরণের জন্য অধিকতর যোগ্য প্রার্থীকে আকৃষ্ট করার প্রক্রিয়া। প্রতিষ্ঠানের মানবসম্পদ সংগ্রহের মূল লক্ষ্য হলো যথাযথ যোগ্যতা ও অভিজ্ঞতাসম্পন্ন প্রার্থীকে চাকরির আবেদন করতে আকৃষ্ট করা। কিন্তু সম্ভাব্য প্রার্থীরা আবেদন করতে আগ্রহী হবে কিনা তা নির্ভর করে কিছু উপাদানের ওপর। কর্মী সংগ্রহে সফলতা অর্জন করতে হলে এই উপাদানগুলো অবশ্যই বিবেচনা করতে হবে। মানব সম্পদ সংগ্রহের ওপর প্রভাব বিস্তারকারী উপাদানগুলোকে প্রধানত দুই ভাগে ভাগ করা যায়। যথা:-

- (ক) অভ্যন্তরীণ উপাদান
- (খ) বাহ্যিক উপাদান।

(ক) অভ্যন্তরীণ উপাদান (Internal factors): প্রতিষ্ঠানের ভেতরের যে উপাদানগুলো প্রতিষ্ঠান কর্তৃক নিয়ন্ত্রণ করা যায় তাকে অভ্যন্তরীণ উপাদান বলে। নিম্নের প্রতিষ্ঠানের অভ্যন্তরীণ উপাদানসমূহ আলোচনা করা হলো: কর্মী সংগ্রহের যে উপাদানের ওপর প্রতিষ্ঠানের নিয়ন্ত্রণ থাকে তাকে কর্মী সংগ্রহের অভ্যন্তরীণ উপাদান বলে। নিম্নে প্রতিষ্ঠানের অভ্যন্তরীণ উপাদানসমূহ আলোচনা করা হলো:

১। মানবসম্পদ পরিকল্পনা (Human resource planning): মানবসম্পদ ব্যবহারের মাধ্যমে প্রতিষ্ঠানের মানব সম্পদের ঘাটতি শনাক্ত করা যায় এবং ঘাটতি পূরণে প্রয়োজনীয় ব্যবস্থা গ্রহণ করা যায়।

২। প্রতিষ্ঠানের আয়তন (Size of the organization): প্রতিষ্ঠানের আয়তন যত বড় হবে কর্মী সংগ্রহ কার্যক্রম ততবেশি আকারে পরিলক্ষিত হবে। বড় প্রতিষ্ঠানে অধিকসংখ্যক ব্যক্তি কর্মরত থাকায় কর্মীর চাকরির নিরাপত্তা বেশি থাকে। তাই ছোট প্রতিষ্ঠানের চেয়ে বড় প্রতিষ্ঠানের প্রতি কর্মীদের আগ্রহ বেশী থাকে।


- ৩। **প্রতিষ্ঠানের অবস্থান (Location of the Organization):** প্রতিষ্ঠানের অবস্থান কর্মী সংগ্রহের কাজে প্রভাব বিস্তার করে। অনেক ব্যক্তি শহর এলাকায় চাকরি করতে চায় কারণ শহর এলাকায় নাগরিক সুযোগ সুবিধা বেশি। আর এই কারণেই শহর এলাকায় অবস্থিত প্রতিষ্ঠানে, গ্রাম এলাকায় অবস্থিত প্রতিষ্ঠানের চেয়ে বেশি মানুষ আকৃষ্ট হয়।
- ৪। **প্রতিষ্ঠানের ভাব-মূর্তি (Image of the organization):** প্রতিষ্ঠানের ভাব-মূর্তি কর্মী সংগ্রহে সহায়ক ভূমিকা পালন করে। যে সব প্রতিষ্ঠানের সুনাম আছে সেই সব প্রতিষ্ঠানে সবাই কাজ করতে চায়। প্রতিষ্ঠানের সুনাম মূলত নির্ভর করে তার উৎপাদিত পণ্যের মান, শ্রম ঘূর্ণায়মানতা, শ্রম-ব্যবস্থাপনা সম্পর্ক, কর্মীদের বেতন-ভাতা ও অন্যান্য সুযোগ-সুবিধার ওপর। তাই বলা হয় যে প্রতিষ্ঠানের ভাবমূর্তি ভালো না হলে মেধাবী ও প্রতিভাবান প্রার্থীদের আকৃষ্ট করা কঠিন হয়ে যায়।
- ৫। **প্রতিষ্ঠানের প্রবৃদ্ধি ও সম্প্রসারণের সম্ভাবনা (Scope of growth and expansion of the organization) :** প্রতিষ্ঠানের প্রবৃদ্ধি ও সম্প্রসারণের সম্ভাবনা কর্মী সংগ্রহে ইতিবাচক প্রভাব বিস্তার করে। প্রতিষ্ঠানের সম্প্রসারণ যদি দ্রুত হয় বা ভবিষ্যতে যদি দ্রুত সম্প্রসারণের সম্ভাবনা থাকে তাহলে প্রতিষ্ঠানের প্রতি যোগ্য ও দক্ষ প্রার্থীরা অধিক আগ্রহ প্রকাশ করে। আর এই জন্য দ্রুত সম্প্রসারণশীল ও সম্ভাবনাময় প্রতিষ্ঠানসমূহের জন্য যোগ্য মানবসম্পদ সংগ্রহ অনেক সহজ হয়ে যায়।
- ৬। **বেতন-ভাতা, কার্যপরিবেশ ও অন্যান্য সুবিধাদি (Salary, allowance, environment and other benefits):** প্রতিষ্ঠানের বেতন-ভাতা, কার্যপরিবেশ অন্যান্য সুযোগ-সুবিধা প্রদানসংক্রান্ত নীতি কর্মী সংগ্রহ কাজে ব্যাপক প্রভাব বিস্তার করে। যে সব প্রতিষ্ঠানে উচ্চহারে বেতন-ভাতা ও অন্যান্য সুযোগ-সুবিধা প্রদানসহ উন্নত কার্যপরিবেশ নিশ্চিত করা হয়, সে সব প্রতিষ্ঠানের প্রতি মেধাবী ও যোগ্য প্রার্থী আকৃষ্ট হয়। অপর দিকে স্বল্প বেতন-ভাতা, কম সুযোগ সুবিধা এবং কর্ম পরিবেশের ঘাটতিযুক্ত প্রতিষ্ঠানসমূহে মেধাবী ও যোগ্য প্রার্থী সংগ্রহ করা বেশ কঠিন হয়ে পড়ে।
- খ) **বাহ্যিক উপাদান (External factors):** কর্মী সংগ্রহসংক্রান্ত যেসব উপাদানের ওপর প্রতিষ্ঠানের ও কোনো ধরনের নিয়ন্ত্রণ থাকে না, তাকে কর্মী সংগ্রহের বাহ্যিক উপাদান বলে। নিম্নে প্রতিষ্ঠানের বাহ্যিক উপাদান সমূহ আলোচনা করা হলো:
- ১। **শ্রমবাজার (Labor market):** প্রতিষ্ঠান যে এলাকায় অবস্থিত সে এলাকার মানুষের বেকারত্ব অথবা কর্মসংস্থানের হার প্রতিষ্ঠানের কর্মী সংগ্রহে প্রভাব বিস্তার করে। প্রতিষ্ঠান যে এলাকায় অবস্থিত সে এলাকার আশেপাশের এলাকাতেও যদি বেকারত্বের হার বেশি হয় তাহলেও অনানুষ্ঠানিক কর্মী সংগ্রহের ক্ষেত্রে চাকরি প্রত্যাশীদের আধিক্য দেখা যায়।
- ২। **চাহিদা ও জোগান (Demand and supply):** কর্মী সংগ্রহের ক্ষেত্রে প্রতিষ্ঠানের ভেতরে ও বাইরে কর্মীদের সহজলভ্যতা বা প্রাপ্যতা গুরুত্বপূর্ণ ভূমিকা পালন করে। প্রতিষ্ঠানের প্রয়োজনের জন্য যদি যোগ্যতা সম্পন্ন যথাসংখ্যক কর্মী বাহ্যিক উৎস থেকে পাওয়া না যায় তাহলে প্রতিষ্ঠানের অভ্যন্তরীণ উৎসের ওপর নির্ভর ও করতে হয় এবং সে ক্ষেত্রে কর্মরত কর্মীদের প্রশিক্ষণ ও উন্নয়নের মাধ্যমে যোগ্য করে পদোন্নতি দিয়ে শূন্য পদ বা সৃষ্টপদ পূরণ করতে হয়।
- ৩। **প্রচলিত আইন-কানুন ও সরকারি নিয়ন্ত্রণ (Public policy and Government control):** দেশের প্রচলিত আইন ও সরকারি বিধি-নিষেধ মানব সম্পদ সংগ্রহের কাজে প্রভাব বিস্তার করে। জেলা কোর্টা, মহিলা ও উপজাতি কোর্টা, মুক্তিযোদ্ধা কোর্টা ইত্যাদি স্বাভাবিক কর্মী সংগ্রহ কার্যে প্রভাব ফেলে। শিশু ও অপ্রাপ্ত বয়স্ক কর্মী নিয়োগসংক্রান্ত আইন-কানুন বিবেচনা করে কর্মী সংগ্রহের কার্য সম্পাদন করতে হয়। এই সব আইন-কানুন কর্মী সংগ্রহ কার্যে প্রভাব বিস্তার করে।
- ৪। **প্রতিযোগী প্রতিষ্ঠানের কর্মী সংগ্রহের নীতিমালা (Recruitment Policy of competitive organization) :** প্রতিযোগী প্রতিষ্ঠানের কর্মী সংগ্রহ নীতিমালা প্রতিষ্ঠানের কর্মী সংগ্রহকে প্রভাবিত করে। প্রতিযোগী প্রতিষ্ঠানের কর্মী সংগ্রহ নীতিমালা যদি অধিক আকর্ষণীয় হয় তাহলে মেধাবী ও যোগ্য প্রার্থীরা প্রতিযোগী প্রতিষ্ঠানের প্রতি বেশি আকৃষ্ট হবে।


## মানব সম্পদ সংগ্রহ কাজের বাঁধা বা সীমাবদ্ধতাসমূহ

### Constraints of recruitment efforts

মানব সম্পদ সংগ্রহ হচ্ছে সম্ভাব্য প্রার্থীকে খুঁজে বের করে প্রতিষ্ঠানের শূন্য বা সৃষ্ট পদের জন্য আবেদন করতে উৎসাহিত করা। প্রতিষ্ঠানে মানব সম্পদ সংগ্রহ কার্যক্রমের কিছু বাধা যথাযথ ও উপযুক্ত প্রার্থী নির্বাচনে সমস্যার সৃষ্টি করে। মানবসম্পদ সংগ্রহের বাধাসমূহ বা সীমাবদ্ধতাসমূহ নিম্নরূপ:-

- ১। **প্রতিষ্ঠানের ভাবমূর্তি বা ইমেজ (Image of the organization):** প্রতিষ্ঠানের ইমেজ বা ভাবমূর্তি ভালো না হলে মেধাবী ও প্রতিভাবান প্রার্থীকে আকৃষ্ট করা কঠিন হয়ে পড়ে। সাধারণত প্রার্থীরা ক্যারিয়ার গঠনের উপযোগী এবং সুনাম আছে এমন প্রতিষ্ঠানে চাকরি করতে আগ্রহী হয়। তাই প্রতিষ্ঠানের ভাবমূর্তি বা ইমেজ ভালো না হলে মেধাবী, যোগ্য ও প্রতিভাবান প্রার্থীদের আকৃষ্ট করা কঠিন হয়ে পড়ে। যেমন: সরকারি প্রতিষ্ঠান, বেসরকারি ব্যাংক এবং বহুজাতিক প্রতিষ্ঠানগুলোতে মেধাবী এবং প্রতিভাবান প্রার্থীরা চাকরি করতে আগ্রহী হয়। কারণ এই প্রতিষ্ঠানগুলোর ভাবমূর্তি বা ইমেজ ভালো।
- ২। **পদের আকর্ষণীয়তা (Attractiveness of the job):** শুধু প্রতিষ্ঠান নয় বরং পদের আকর্ষণীয়তার অভাবও মানবসম্পদ সংগ্রহে বাধা সৃষ্টি করে। প্রতিষ্ঠানের পদ যদি আকর্ষণীয় না হয় তবে যথেষ্ট যোগ্যতা ও দক্ষতাসম্পন্ন প্রার্থী পাওয়া কঠিন হয়ে পড়ে। সাধারণত ঝুঁকিপূর্ণ, বিরক্তিকর, উদ্বিগ্নতা সৃষ্টিকারী, স্বল্প বেতন-ভাতাদি এবং পদোন্নতির সুযোগ কম এমন পদসমূহের জন্য যোগ্যতা ও দক্ষতাসম্পন্ন প্রার্থীদের খুঁজে পাওয়া কঠিন। কারণ এই বৈশিষ্ট্যপূর্ণ পদ চাকরির জন্য মেধাবী ও প্রতিভাবান প্রার্থীদেরকে আকৃষ্ট করে না। তাই পদ বা কাজের আকর্ষণীয়তা কর্মী সংগ্রহ কার্যক্রমে একটি গুরুত্বপূর্ণ ভূমিকা রাখে।
- ৩। **প্রতিষ্ঠানের মানবসম্পদ সংগ্রহ নীতি (Organizational Recruitment Policies):** প্রতিষ্ঠানের মানবসম্পদ সংগ্রহ নীতির সংকীর্ণতার কারণে বিভিন্ন পদ পূরণে আবেদনকারীর সংখ্যা কমে যায়। সাধারণত ক্ষতিপূরণ নীতি, পদমর্যাদা নীতি, পদোন্নতির নীতি ইত্যাদি নীতিসমূহের সংকীর্ণতার কারণে প্রতিষ্ঠানে মানব সম্পদ সংগ্রহ বাধাগ্রস্ত হয়।
- ৪। **সরকারি প্রভাব (Government influence):** অনেক সময় সরকারি নিয়ন্ত্রন বা প্রভাব মানব সম্পদ সংগ্রহে বাধা সৃষ্টি করে। জাতি, ধর্ম, বর্ণ, লিঙ্গ ও কোটা পদ্ধতি অনুসরণ ইত্যাদি সরকারি নীতি ও বাধ্যবাধকতার কারণে উপযুক্ত প্রার্থী সংগ্রহে বাধার সৃষ্টি হয়। জেলা কোটা, মুক্তিযুদ্ধ ও পোষ্য কোটা, মহিলা ও উপজাতি কোটা ইত্যাদি মেধাবী ও প্রতিভাবান প্রার্থী সংগ্রহে বাধার সৃষ্টি করে।
- ৫। **সংগ্রহ ব্যয় (Recruiting costs):** প্রতিষ্ঠানের বাজেটের ঘাটতি মানবসম্পদ সংগ্রহে বাধা সৃষ্টি করে। প্রতিষ্ঠানের মানব সম্পদ সংগ্রহ প্রক্রিয়া একটি ব্যয়বহুল প্রক্রিয়া। প্রতিষ্ঠানের বাজেটের সীমাবদ্ধতার কারণে যথাযথভাবে এবং দীর্ঘসময় ধরে অনুসন্ধান কার্য চালানো সম্ভব হয় না। তাই বিভিন্ন উৎস থেকে কর্মী সংগ্রহ করার সময়ে ব্যয় বৃদ্ধিসংক্রান্ত বিষয়টি বিবেচনা করা আবশ্যিক।
- ৬। **পরিবেশগত অবস্থা (Environmental conditions):** পরিবেশগত অবস্থা বলতে দেশের বেকারত্বের হার, শ্রমশক্তির অনুমান, শ্রমআইন ও অন্যান্য প্রতিযোগী প্রতিষ্ঠানের কর্মী সংগ্রহ নীতি ও কার্যক্রমকে বুঝায়। বাহ্যিক পরিবেশগত অবস্থার সংকীর্ণতা মানবসম্পদ সংগ্রহে প্রতিবন্ধকতা সৃষ্টি করে।

 <b>শিক্ষার্থীর কাজ</b>	মানব সম্পদ সংগ্রহের সংজ্ঞা, মানব সম্পদ সংগ্রহের পদক্ষেপ, মানব সম্পদ সংগ্রহের ওপর প্রভাব বিস্তারকারী উপাদানসমূহ, মানব সম্পদ সংগ্রহ কাজের বাধাসমূহ আপনার খাতায় লিখুন এবং আপনার জ্ঞান বালাই করুন।
--	---

 <b>সারসংক্ষেপ:</b>
<p>প্রতিষ্ঠানে শূন্যপদ বা সৃষ্টপদ পূরণের জন্য অভ্যন্তরীণ ও বাহ্যিক উৎস থেকে সম্ভাবনাময় কর্মীদের অনুসন্ধান করা এবং তাদের চাকরির জন্য আবেদন করতে অনুপ্রাণিত করাকেই কর্মীসংগ্রহ বলে। প্রতিষ্ঠানের মানব সম্পদ বিভাগকে পর্যায়ক্রমে কতগুলো পদক্ষেপ বা ধাপ গ্রহণের মাধ্যমে মানব সম্পদ সংগ্রহ করতে হয়। কর্মী সংগ্রহে সফলতা অর্জন করতে হলে মানব সম্পদ সংগ্রহে প্রভাব বিস্তারকারী উপাদানসমূহ সতর্কতার সাথে বিবেচনা করতে হয়। প্রতিষ্ঠানে মানব সম্পদ সংগ্রহ কার্যক্রমের কিছু বাধা বিদ্যমান, যা যথাযথ ও উপযুক্ত প্রার্থী নির্বাচনে সমস্যা সৃষ্টি করে।</p>



## পাঠ-২.২

মানব সম্পদ সংগ্রহের উৎসসমূহ (অভ্যন্তরীণ ও বাহ্যিক উৎস), অভ্যন্তরীণ উৎস থেকে মানব সম্পদ সংগ্রহের সুবিধা, অভ্যন্তরীণ উৎস থেকে মানব সম্পদ সংগ্রহের অসুবিধা, বাহ্যিক উৎস থেকে মানব সম্পদ সংগ্রহের সুবিধা, বাহ্যিক উৎস থেকে মানব সম্পদ সংগ্রহের অসুবিধা।

**Sources of recruitment (Internal & External), Advantages of internal sources of recruitment, Disadvantages of internal sources of recruitment, Advantages of external sources of recruitment, Disadvantages of external sources of recruitment.**



## উদ্দেশ্য

এ পাঠ শেষে আপনি-

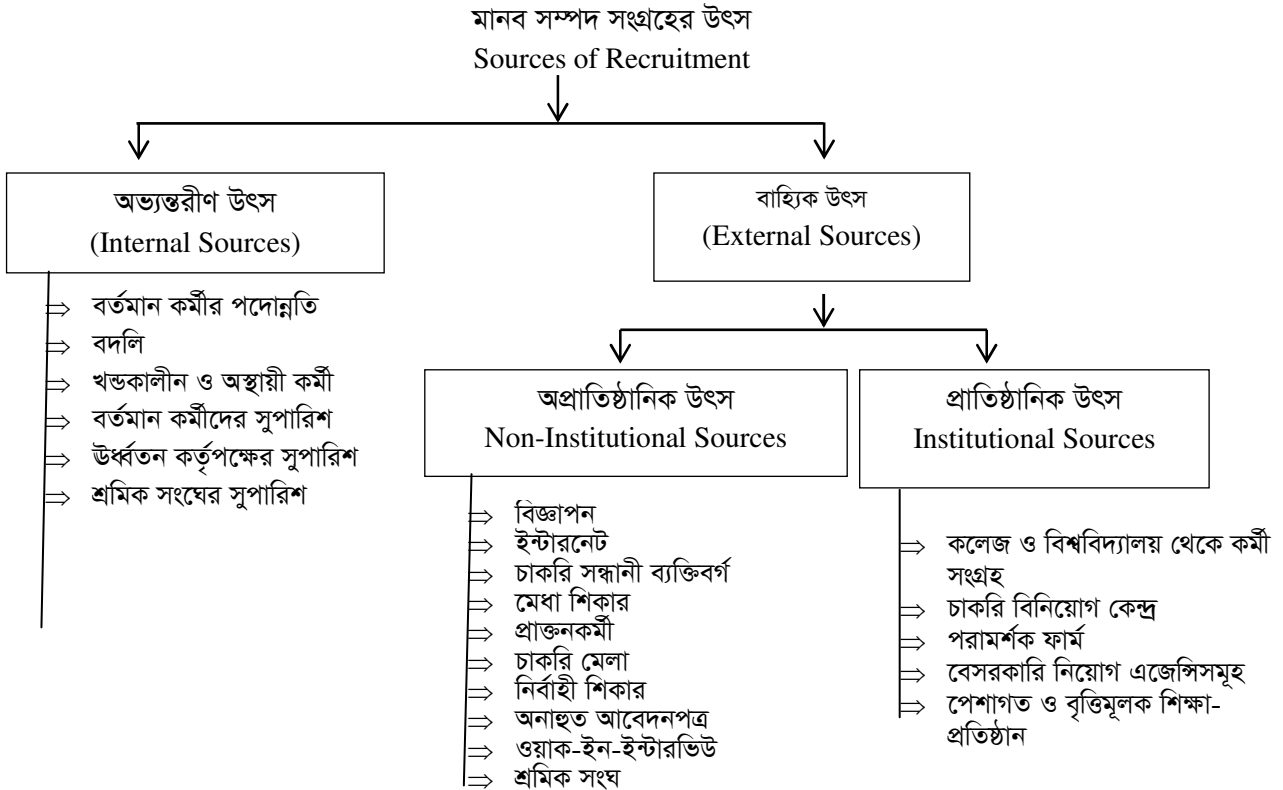
- মানব সম্পদ সংগ্রহের উৎস (অভ্যন্তরীণ ও বাহ্যিক) ব্যাখ্যা করতে পারবেন।
- অভ্যন্তরীণ উৎস থেকে মানব সম্পদ সংগ্রহের সুবিধা বর্ণনা করতে পারবেন।
- অভ্যন্তরীণ উৎস থেকে মানব সম্পদ সংগ্রহের অসুবিধা বর্ণনা করতে পারবেন।
- বাহ্যিক উৎস থেকে মানব সম্পদ সংগ্রহের সুবিধা বর্ণনা করতে পারবেন।
- বাহ্যিক উৎস থেকে মানব সম্পদ সংগ্রহের অসুবিধা বর্ণনা করতে পারবেন।



## মানব সম্পদ সংগ্রহের উৎস

## Sources of Recruitment

দক্ষ মানব সম্পদ সংগ্রহের জন্য সঠিক উৎস নির্ধারণ অত্যন্ত গুরুত্বপূর্ণ। কোনো প্রতিষ্ঠান সাধারণত দুটি উৎস থেকে মানব সম্পদ সংগ্রহ করে থাকে। একটি হচ্ছে অভ্যন্তরীণ উৎস আর অন্যটি হচ্ছে বাহ্যিক উৎস। নিম্নে মানব সম্পদ সংগ্রহের বিভিন্ন উৎস চিত্রে উপস্থাপনপূর্বক আলোচনা করা হলো:



চিত্র ২.২: মানব সম্পদ সংগ্রহের উৎস



**মানব সম্পদ সংগ্রহের অভ্যন্তরীণ উৎস****Internal Sources of Recruitment**

প্রতিষ্ঠানের অভ্যন্তরে কর্মরত কর্মীদের মধ্য থেকে অথবা তাদের সুপারিশে পরিচিত ও ঘনিষ্ঠজনকে যখন নিয়োগ দেওয়া হয় তখন তাকে অভ্যন্তরীণ উৎস থেকে কর্মীসংগ্রহ বলে। নিম্নে অভ্যন্তরীণ উৎসগুলো বর্ণনা করা হলো:

- (১) **বর্তমান কর্মীর পদোন্নতি (Promotion of pretest employee):** পদোন্নতি হচ্ছে মানব সম্পদ সংগ্রহের অভ্যন্তরীণ উৎসসমূহের মধ্যে অন্যতম। বর্তমান পদ থেকে কর্মীকে অধিক দায়িত্ব ও মর্যাদাসম্পন্ন উচ্চতর পদে নিয়োগ দেওয়াকে পদোন্নতি বলে। কর্মী পদোন্নতির মাধ্যমে কর্মীর কাজের প্রতি আগ্রহ ও উৎসাহ বৃদ্ধি পায়।
- (২) **বদলি (Transfer):** কর্মীকে এক পদ থেকে সমমর্যাদা সম্পন্ন অন্য পদে স্থানান্তর করাকে বদলি বলা হয়। প্রতিষ্ঠানের এক বিভাগ থেকে অন্য বিভাগ বা একই বিভাগে সমমর্যাদাসম্পন্ন পদে কর্মীকে বদলি করে শূন্য পদ পূরণকে অভ্যন্তরীণ কর্মীসংগ্রহের উৎস হিসেবে বিবেচনা করা হয়। প্রতিষ্ঠানে অধিক যোগ্যতাসম্পন্ন কর্মীকে অনেক সময় এরূপ বদলির মাধ্যমে শূন্যপদ পূরণ করা হয়ে থাকে।
- (৩) **খন্ডকালীন ও অস্থায়ী কর্মী (Parttime and temporary employee):** প্রতিষ্ঠানে বর্তমানে কর্মরত খন্ডকালীন ও অস্থায়ী কর্মীদের মধ্য থেকে সৃষ্ট বা শূন্য স্থায়ীপদে দক্ষ ও প্রতিভাবান কর্মীদের স্থায়ীকরণের মাধ্যমে অভ্যন্তরীণ উৎস থেকে কর্মীসংগ্রহ করা হয়ে থাকে, এই উৎস থেকে কর্মীসংগ্রহ অত্যন্ত সুবিধাজনক ও সাশ্রয়ী হয়ে থাকে।
- (৪) **বর্তমান কর্মীদের সুপারিশ (Employee referral):** প্রতিষ্ঠানে কর্মরত কর্মীদের সুপারিশে তাদের পরিচিত ও ঘনিষ্ঠজনকে শূন্যপদে নিয়োগদান করা হয়। এর ফলে কর্মীসংগ্রহ ও নির্বাচনের দীর্ঘসূত্রিতা এড়ানো সম্ভব হয়।
- (৫) **উর্ধ্বতন কর্তৃপক্ষের সুপারিশ (Recommendation of higher authority):** প্রতিষ্ঠান বর্তমানে কর্মরত কর্মীদের সুপারিশের ন্যায় উর্ধ্বতন কর্তৃপক্ষের সুপারিশেও শূন্য ও সৃষ্টপদে কর্মীসংগ্রহ করা হয়ে থাকে। আমাদের দেশে উর্ধ্বতন কর্তৃপক্ষের সুপারিশে নিয়োগদান একটি নিয়মিত ঘটনা।
- (৬) **শ্রমিক সংঘের সুপারিশ (Recommendation of trade union):** বর্তমান কর্মীদের সুপারিশ অথবা উর্ধ্বতন কর্তৃপক্ষের সুপারিশের ন্যায় প্রতিষ্ঠানে শ্রমিক সংঘের চাপ বা সুপারিশেও শূন্য বা সৃষ্টপদে কর্মী নিয়োগ করা হয়ে থাকে। শ্রমিক সংঘের সুপারিশে তাদের পরিচিতজনকে শূন্য পদে নিয়োগদান করা অভ্যন্তরীণ কর্মী সংগ্রহের একটি গুরুত্বপূর্ণ উৎস।

**মানব সম্পদ সংগ্রহের বাহ্যিক উৎস****External Sources of Recruitment**

প্রতিষ্ঠানের বাইরে বিভিন্ন প্রাতিষ্ঠানিক ও অপ্রাতিষ্ঠানিক উৎস থেকে কর্মী সংগ্রহ করাকে বাহ্যিক উৎস বলে। নিম্নে এই প্রাতিষ্ঠানিক ও অপ্রাতিষ্ঠানিক উৎসসমূহ আলোচনা করা হলো:

**অপ্রাতিষ্ঠানিক উৎসসমূহ (Non-institutional sources):**

- (১) **বিজ্ঞাপন (Advertising):** প্রতিষ্ঠানের বাহ্যিক কর্মী সংগ্রহের সবচেয়ে সুপরিচিত ও জনপ্রিয় উৎস হচ্ছে বিজ্ঞাপনের মাধ্যমে কর্মী সংগ্রহ। এই পদ্ধতিতে দৈনিক বা সাপ্তাহিক পত্রিকা, ম্যাগাজিন, রেডিও এবং টেলিভিশনে বিজ্ঞাপন দেওয়া হয়ে থাকে। বিজ্ঞাপনে কর্মীর যোগ্যতা, অভিজ্ঞতা, দায়িত্ব, কর্তব্য উল্লেখ করা হয়ে থাকে।
- (২) **ইন্টারনেট (Internet):** তথ্যপ্রযুক্তির এই যুগে মানব সম্পদ সংগ্রহের জন্য ইন্টারনেট একটি কার্যকর মাধ্যমে পরিণত হয়েছে। কোম্পানির নিজস্ব ওয়েবসাইটসহ বিভিন্ন জব সাইটে বিজ্ঞাপন প্রদানের মাধ্যমে দক্ষ কর্মী সংগ্রহ সহজ হয়ে গিয়েছে। বিডিজবস (bdjobs), প্রথম আলো জবস (Prothom Alo Jobs), Jobs All হচ্ছে কিছু জব সাইটের উদাহরণ। মানুষ এখন তাদের স্মার্ট ফোন-এ ইন্টারনেট ব্যবহারের মাধ্যমে ঘরে বসেই চাকরির বিজ্ঞাপন দেখতে পারে।
- (৩) **চাকরি সন্ধানী ব্যক্তিবর্গ (Job seekers):** সাধারণত নিম্ন পদমর্যাদার কর্মীরা চাকরির আশায় প্রতিষ্ঠানের গেটে ভিড়

করে। বেকারত্ব বৃদ্ধির কারণে আমাদের দেশে এরূপ কর্মীসংখ্যা দিন দিন বৃদ্ধি পাচ্ছে। প্রতিষ্ঠানের গেটে ভিড় করা ঐ সকল চাকরি প্রার্থীদের মধ্য থেকে উপযুক্ত কর্মী সংগ্রহ করে প্রয়োজনীয় সবকিছু যাচাই-বাছাইপূর্বক কর্মী নির্বাচন করা যেতে পারে।

- (৪) **প্রাক্তন কর্মী (Ex. employee):** এই পদ্ধতিতে দক্ষতাসম্পন্ন প্রাক্তন কর্মীদের মধ্য থেকে পুনঃ নিয়োগের উদ্দেশ্যে কর্মী সংগ্রহ করা হয়। এরূপ কর্মীদের সম্পর্কে প্রতিষ্ঠান কর্তৃপক্ষ সম্পূর্ণভাবে ওয়াকিবহাল থাকার ফলে তাদের সম্পর্কে নতুন করে কোনো খোঁজ খবর নেওয়ার প্রয়োজন হয়না।
- (৫) **মেধা শিকার (Talent hunting):** নব্য সৃষ্ট প্রতিষ্ঠান বা বিদ্যমান প্রতিষ্ঠানের উচ্চ পর্যায়ের কর্মকর্তা নিয়োগের জন্য অন্য প্রতিষ্ঠানের কর্মরত দক্ষ ও যোগ্যতাসম্পন্ন কর্মকর্তাদের সাথে ব্যক্তিগতভাবে যোগাযোগ করে অধিকতর সুযোগ-সুবিধা ও উচ্চতর আর্থিক সুবিধাদানের প্রস্তাব দিয়ে কর্মকর্তা সংগ্রহ করাকে মেধা শিকার বলে।
- (৬) **নির্বাহী শিকার (Head hunting):** এই পদ্ধতিকে Executive Searchও বলা হয়ে থাকে। বিশেষত বিদেশি বা আন্তর্জাতিক প্রতিষ্ঠানে অধিকতর যোগ্য ও দক্ষ নির্বাহী নিয়োগের জন্য নির্বাহী শিকারের মাধ্যমে যোগাযোগ করে এবং আর্থিক অন্যান্য সুবিধা প্রদানে প্রলুব্ধ করে নির্বাহী সংগ্রহ করা হয়ে থাকে। বিশেষজ্ঞ বা অত্যন্ত সফল ব্যবস্থাপক নিয়োগের জন্য এই পদ্ধতি প্রযোজ্য।
- (৭) **অনাহত আবেদনত্র (Unsolicited application):** প্রতিষ্ঠান কর্তৃক চাকরির আবেদন আহ্বান না করা স্বত্বেও অনেক চাকরি প্রার্থী নিজ নিজ যোগ্যতা ও অভিজ্ঞতা জানিয়ে চাকরির জন্য প্রতিষ্ঠানে আবেদন করেন। এইভাবে প্রাপ্ত আবেদনত্র বাছাই করে প্রতিষ্ঠানের প্রয়োজন অনুযায়ী সম্ভাব্য প্রার্থী সংগ্রহ করা যেতে পারে।
- (৮) **শ্রমিক সংঘ (Trade union):** শ্রমিক সংঘের সুপারিশ বা পরামর্শে অনেক সময় প্রতিষ্ঠানে প্রয়োজনীয় সংখ্যক শ্রমিক সংগ্রহ করা হয়ে থাকে।

শ্রমিক সংঘ কর্তৃক অনেক প্রতিষ্ঠানে কর্মী সংগ্রহ করা হয়ে থাকে। শ্রমিক সংঘ দ্বারা কর্মী সংগ্রহকে সুবিধা ও অসুবিধা দুটোই আছে। শ্রমিক সংঘের সুপারিশে কর্মী সংগ্রহ ও নিয়োগ দান করলে শ্রমিক সংঘের সাথে ব্যবস্থাপনা ও মালিক পক্ষের সুসম্পর্ক গড়ে ওঠে।

### প্রাতিষ্ঠানিক উৎস সমূহ (Institutional Sources)

নিম্নে কর্মী সংগ্রহের ক্ষেত্রে বিভিন্ন প্রাতিষ্ঠানিক উৎসসমূহ আলোচনা করা হলো:

- (১) **কলেজ ও বিশ্ববিদ্যালয় থেকে কর্মী সংগ্রহ (Recruitment from college & university):** এই পদ্ধতিতে নিয়োগকারী কর্তৃপক্ষ বিভিন্ন কলেজ, বিশ্ববিদ্যালয় ও অন্যান্য শিক্ষা প্রতিষ্ঠানে সরাসরি যোগাযোগের মাধ্যমে উচ্চ ও মধ্য পর্যায়ের কর্মী সংগ্রহ করে থাকে, কলেজ ও বিশ্ববিদ্যালয়ের মেধাবী, অধিকতর যোগ্যতাসম্পন্ন ও প্রতিভাবান তরুণ যুবকদের এই পদ্ধতিতে সংগ্রহ করা হয়। এক্ষেত্রে নিয়োগকারী প্রতিষ্ঠান বিভিন্ন কলেজ ও বিশ্ববিদ্যালয়গুলোতে তাদের প্রয়োজনীয় কর্মীর চাহিদা দিয়ে রাখে। উন্নত দেশগুলোতে ব্যাপকভাবে এবং আমাদের দেশে সীমিত আকারে এরূপ পদ্ধতিতে কর্মী সংগ্রহ করা হয়।
- (২) **পেশাগত ও বৃত্তিমূলক প্রতিষ্ঠান (Professional and vocational institution):** এই পদ্ধতিতে দেশের কারিগরি ও বৃত্তিমূলক শিক্ষা প্রতিষ্ঠানসমূহের প্রশিক্ষার্থী বা সম্ভাব্য প্রশিক্ষার্থীদের মধ্যে থেকে প্রয়োজনীয় কর্মী সংগ্রহ করা হয়ে থাকে। যে সকল প্রতিষ্ঠানে বিশেষ পেশা বা কারিগরি জ্ঞান সম্পন্ন কর্মীর প্রয়োজন হয় তারা সরাসরি কারিগরি ও বৃত্তিমূলক প্রতিষ্ঠানের যথাযথ কর্তৃপক্ষের সাথে যোগাযোগ করে সঠিক যোগ্যতা এবং দক্ষতাসম্পন্ন কর্মী সংগ্রহ করতে পারে।
- (৩) **চাকরি বিনিয়োগ কেন্দ্র (Employment exchanges):** দেশের সরকারি চাকরি বিনিয়োগ কেন্দ্র সম্ভাব্য চাকরি প্রার্থীদের নাম, ঠিকানা নিবন্ধন করে রাখে। বিভিন্ন সরকারি ও বেসরকারি প্রতিষ্ঠান এ কেন্দ্রে যোগাযোগ করলে তারা তাদের নিবন্ধনকৃত যোগ্য প্রার্থীদের আবেদনত্র সংশ্লিষ্ট প্রতিষ্ঠানে পাঠিয়ে দেন। আর এইভাবেই চাকরি

বিনিয়োগ কেন্দ্রের মাধ্যমে সম্ভাব্য প্রার্থী সংগ্রহ করা হয়ে থাকে।

- (৪) **পরামর্শক ফার্ম (Consulting firm):** বর্তমানে অনেক বেসরকারি পরামর্শক ফার্ম গড়ে ওঠেছে যারা প্রতিষ্ঠানে দক্ষ ও যোগ্য কর্মী সংগ্রহের সমগ্র কাজ নির্দিষ্ট পারিশ্রমিকের বিনিময়ে করে থাকে। প্রতিষ্ঠানের যথাযথ কর্তৃপক্ষ এই ফার্মগুলোর সাথে যোগাযোগ করলে তারা প্রতিষ্ঠানের প্রয়োজন অনুযায়ী কর্মী সরবরাহ করে থাকে।
- (৫) **বেসরকারি নিয়োগ এজেন্সিসমূহ (Private employment agencies):** সরকারি চাকরি বিনিয়োগ কেন্দ্রের ন্যায় সরকারের অনুমতি সাপেক্ষে নির্দিষ্ট কমিশনের বিনিময়ে বেসরকারি নিয়োগ এজেন্সিসমূহ নিয়োগকারী প্রতিষ্ঠান ও চাকরি প্রার্থীদের মধ্যে সম্পর্ক স্থাপন করে থাকে। এই সকল এজেন্সিসমূহ চাকরি প্রার্থীদের নাম, ঠিকানা ও আবেদনপত্র সংরক্ষণ করে রাখে এবং নিয়োগকারী প্রতিষ্ঠানে যোগাযোগ করলে প্রতিষ্ঠানের চাহিদা অনুযায়ী যোগ্যতাসম্পন্ন ব্যক্তিদের সরবরাহ করে থাকে।

বর্তমানে আমাদের দেশে বিভিন্ন প্রতিষ্ঠানে সিকিউরিটি কর্মী সরবরাহের ক্ষেত্রে এরূপ এজেন্সির ভূমিকা দেখা যায়।

### অভ্যন্তরীণ উৎস থেকে মানব সম্পদ সংগ্রহের সুবিধা

#### Advantages of Internal Sources of Recruitment

প্রতিষ্ঠানের ভেতর থেকে সৃষ্ট বা শূন্য পদে মানব সম্পদ সংগ্রহের সুবিধা নিম্নে বর্ণনা করা হলো:

- (১) **কর্মীদের মনোবল উন্নয়ন (Enhancement of worker's morale):** প্রতিষ্ঠানের অভ্যন্তরীণ উৎস থেকে কর্মী সংগ্রহ করলে কর্মীদের মনোবল বৃদ্ধি পায়। কর্মী যখন দেখে যে, পদোন্নতির জন্য প্রতিষ্ঠানের অভ্যন্তর থেকে কর্মী সংগ্রহ করা হচ্ছে তখন তার মনোবল অনেকাংশে বেড়ে যায়। পদোন্নতি হচ্ছে কর্মীর কর্মদক্ষতা ও অভিজ্ঞতার স্বীকৃতি। আর প্রতিষ্ঠানের এই স্বীকৃতিদানই কর্মীর মনোবল ও কাজের প্রতি অনুপ্রেরণা অনেকাংশেই বাড়িয়ে দেয়।
- (২) **আনুগত্য বৃদ্ধি (Enhance loyalty of employees towards organization):** অভ্যন্তরীণ উৎস হতে কর্মী সংগ্রহ করলে কর্মীদের আনুগত্য বৃদ্ধি পায়। কর্মী যখন দেখে পদোন্নতির জন্য কর্মী সংগ্রহ করে তাদের কাজের দক্ষতা ও অভিজ্ঞতার যথাযথ মূল্যায়ন করা হচ্ছে তখন তাদের প্রতিষ্ঠানে কর্মরত উর্ধ্বতন কর্তৃপক্ষের প্রতি আনুগত্য বৃদ্ধি পায়।
- (৩) **উচ্চাকাঙ্ক্ষীদের উৎসাহদান (Encouragement for high ambitious employees):** অভ্যন্তরীণ উৎস হতে কর্মী সংগ্রহ প্রতিষ্ঠানের উচ্চাকাঙ্ক্ষী কর্মীদের মনে ব্যাপক উৎসাহ সৃষ্টি করে। কর্মী যখন দেখে পদোন্নতির জন্য অভ্যন্তরীণ উৎস থেকে কর্মী সংগ্রহ করা হচ্ছে তখন দ্রুত পদোন্নতির আশায় কাজের প্রতি তাদের ব্যাপক আগ্রহ তৈরি হয়।
- (৪) **উত্তম ও যোগ্যতাসম্পন্ন মানব সম্পদ নিয়োগে সহায়ক (Helpful for appointing better and qualified human resources):** যেহেতু প্রতিষ্ঠানের অভ্যন্তরে কর্মরত কর্মীদের যোগ্যতা, দক্ষতা ও সার্বিক বিষয়াদি আগে থেকে জানা যায় এবং মূল্যায়ন করা যায় সেহেতু প্রতিষ্ঠানের ভেতর থেকে কর্মী সংগ্রহ করলে শূন্য পদে প্রয়োজনীয় যোগ্যতার ভিত্তিতে কর্মী সংগ্রহ সহজ হয় এবং সংগৃহীত কর্মীর মধ্য থেকে পদোন্নতির মাধ্যমে নিয়োগ দেওয়াও সহজ হয়ে যায়।
- (৫) **সৌহার্দ্যপূর্ণ সম্পর্ক সৃষ্টি (Establishing cooperative relationship):** প্রতিষ্ঠানের ভেতর থেকে কর্মী সংগ্রহ বিভিন্ন শাখার কর্মীদের মধ্যে সৌহার্দ্যপূর্ণ সম্পর্ক তৈরিতে অত্যন্ত গুরুত্বপূর্ণ ভূমিকা রাখে। এর ফলে প্রতিষ্ঠানের ব্যবস্থাপনা, শ্রমিক ও শ্রমিক সংঘের মধ্যে উত্তম সম্পর্কের জন্ম দেয় যা শিল্প-সম্পর্ক উন্নয়নে গুরুত্বপূর্ণ অবদান রাখে। এছাড়াও প্রতিষ্ঠানের ব্যবস্থাপনা, শ্রমিক ও শ্রমিক সংঘের মধ্যে সুসম্পর্ক স্থাপন হলে কাজের উত্তম পরিবেশ তৈরি হয় যা কর্মীদের কাজের আগ্রহ ও অনুপ্রেরণা বাড়িয়ে দেয়।
- (৬) **খরচ কম হয় (Reduce cost):** প্রতিষ্ঠানের অভ্যন্তর থেকে কর্মী সংগ্রহ করলে কাগজে বা ইন্টারনেটে কোনো মাধ্যমে বিজ্ঞাপনের জন্য অর্থ ব্যয় করার প্রয়োজন হয়না। তাই প্রতিষ্ঠানের অভ্যন্তর থেকে কর্মী সংগ্রহ বাড়তি ব্যয় থেকে বাঁচায়।
- (৭) **সময় বাঁচায় (Save time):** প্রতিষ্ঠানের অভ্যন্তর থেকে কর্মী সংগ্রহের মাধ্যমে সময় বাঁচানো সম্ভব। কারণ বিজ্ঞাপন

দিয়ে বাহ্যিক উৎস থেকে কর্মী সংগ্রহ করতে গেলে এবং সংগৃহীত কর্মীদের নির্বাচন ও নিয়োগের ক্ষেত্রে নানা ধরনের পরীক্ষা গ্রহণের ব্যবস্থা করতে গেলে অনেক সময়ের প্রয়োজন হয়।

- (৮) **শ্রম ঘূর্ণায়মানতা হ্রাস (Reduce labor turnover):** প্রতিষ্ঠানের অভ্যন্তর থেকে কর্মী সংগ্রহ করলে কর্মরত কর্মীদের ক্যারিয়ার গঠনে সহায়তা করে। প্রতিষ্ঠানে কর্মরত কর্মীরা যখন দেখে যে অভ্যন্তরীণ উৎস হতে পদোন্নতির জন্য কর্মী সংগ্রহ করা হয় এবং পদোন্নতির মাধ্যমে কর্মী নিয়োগ দিয়ে তাদের পদবী ও সুযোগ সুবিধা বৃদ্ধি করা হয় তখন শ্রম ঘূর্ণায়মানতা হ্রাস পায় এবং কাজের প্রতি কর্মীদের অনুপ্রেরণা বৃদ্ধি পায়।
- (৯) **সৎ ও নির্ভরশীল কর্মী নিয়োগে সহায়ক (Helpful for appointing honest and reliable employee):** প্রতিষ্ঠানের অভ্যন্তর থেকে কর্মী সংগ্রহ করলে সৎ এবং নির্ভরশীল কর্মী নিয়োগ দেয়া যায়। কারণ অভ্যন্তরীণ কর্মী প্রতিষ্ঠানে পূর্ব থেকে কর্মরত থাকায় তার সততা এবং দায়িত্ববোধ আগেই মূল্যায়ন করা হয়ে যায়। তাই প্রতিষ্ঠানের অভ্যন্তরীণ উৎস থেকে কর্মী সংগ্রহ করলে তা সৎ ও নির্ভরশীল কর্মী নিয়োগে সহায়ক ভূমিকা পালন করে।
- (১০) **প্রতিভা মূল্যায়ন (Evaluating talent):** পদোন্নতির জন্য প্রতিষ্ঠানের অভ্যন্তর থেকে কর্মী সংগ্রহ করলে এবং সংগ্রহকৃত কর্মীদের যোগ্যতার ভিত্তিতে পদোন্নতির মাধ্যমে উচ্চতর পদে নিয়োগ করলে কর্মরত কর্মীদের প্রতিভা, যোগ্যতা ও দক্ষতার সঠিক মূল্যায়ন করা সম্ভব হয়।

### অভ্যন্তরীণ উৎস থেকে মানবসম্পদ সংগ্রহের অসুবিধা

#### Disadvantages of Internal Sources of Recruitment

- (১) **নতুন মেধার প্রবেশে বাধা (Barrier to enter new talent):** প্রতিষ্ঠানের অভ্যন্তর থেকে কর্মরত কর্মী সংগ্রহ করলে প্রতিষ্ঠানের বাইরে প্রতিভাবান নতুন কর্মী নিয়োগের পথে বাধা হয়ে দাঁড়ায়। প্রতিষ্ঠানের বাইরেও মেধাবী ও যোগ্যতাসম্পন্ন কর্মী বা প্রার্থী থাকতে পারে যারা অভ্যন্তরীণ কর্মী সংগ্রহের ফলে নিয়োগের সুযোগ পায়না।
- (২) **শূন্যপদের ব্যাপকতা (Increase the vacant position):** প্রতিষ্ঠানের অভ্যন্তর থেকে কর্মী সংগ্রহ করলে প্রতিষ্ঠানে শূন্য পদের সংখ্যা বৃদ্ধি পেতে থাকে। কারণ প্রতিষ্ঠানের ভেতর থেকে পদোন্নতির মাধ্যমে ওপরের পদগুলো পূরণের ফলে নিচের পদগুলো শূন্য হয়ে পড়ে। দীর্ঘদিন এই পদগুলো শূন্য থাকার ফলে কাজের ধারাবাহিকতা রক্ষা কঠিন হয়ে পড়ে।
- (৩) **প্রতিষ্ঠানের অভ্যন্তরে উপযুক্ত মানব সম্পদের অভাব (Deficiency of suitable human resource within the organization):** প্রতিষ্ঠানের ভেতর থেকে কর্মী সংগ্রহের কারণে অনেক সময় গুরুত্বপূর্ণ পদের জন্য সঠিক যোগ্যতাসম্পন্ন কর্মীর অভাব দেখা দেয়। সময়ের সাথে তাল মিলিয়ে চলার জন্য নতুন ও উন্নত মেধাসম্পন্ন কর্মীর প্রয়োজন। বাহ্যিক উৎস থেকে কর্মী সংগ্রহ এবং নিয়োগ না করার ফলে অনেক সময় অতি গুরুত্বপূর্ণ পদসমূহের জন্য প্রতিষ্ঠানের ভেতরে সঠিক যোগ্যতাসম্পন্ন কর্মী খুঁজে পাওয়া যায়না। আর এর ফলে গুরুত্বপূর্ণ পদের জন্য অপেক্ষাকৃত কম দক্ষতা ও যোগ্যতাসম্পন্ন কর্মীকে নিয়োগ দিতে ব্যবস্থাপনা কর্তৃপক্ষ বাধ্য হয়।
- (৪) **শ্রমিক সংঘের চাপ (Pressure of trade union) :** প্রতিষ্ঠানের অভ্যন্তর থেকে কর্মী সংগ্রহ করে নিয়োগ দিতে গেলে শ্রমিক সংঘগুলো তাদের মনোনিত কর্মীদের নিয়োগ দেবার জন্য ব্যবস্থাপনা কর্তৃপক্ষের ওপর চাপ সৃষ্টি করে। এর ফলে অনেক সময় অপেক্ষাকৃত কম যোগ্যতাসম্পন্ন কর্মীকে নিয়োগ দিতে ব্যবস্থাপনা কর্তৃপক্ষ বাধ্য হয়।
- (৫) **প্রতিযোগিতার অভাব এবং নির্বাচনে জটিলতা (Lacking of competition and complexity in selection):** প্রতিষ্ঠানের অভ্যন্তর থেকে কর্মী সংগ্রহের ক্ষেত্রে উন্মুক্ত প্রতিযোগিতার সুযোগ থাকে না। ফলে কর্মী বাছাই অথবা নির্বাচনের ক্ষেত্রে প্রায়ই জটিলতা দেখা দেয়। অভ্যন্তরীণ নির্দিষ্ট সংখ্যক কর্মীদের মধ্য থেকে নির্বাচন করতে হয় বলে অনেক সময় অযোগ্য ও অদক্ষ কর্মীকে নির্বাচন করতে ব্যবস্থাপনা কর্তৃপক্ষ বাধ্য হয়।
- (৬) **স্বজনপীতি (Nepotism):** প্রতিষ্ঠানের ভেতর থেকে কর্মী সংগ্রহ অনেক সময় স্বজনপীতির জন্ম দেয়। প্রতিষ্ঠানের উর্ধ্বতন কর্মকর্তা তাদের পছন্দের কর্মীকে পদোন্নতি দেওয়ার জন্য আগ্রহী হয়ে ওঠে। এর ফলে অনেক কর্মী উর্ধ্বতন

কর্মকর্তাদের কাছে পছন্দের পাত্র হওয়ার জন্য মোসাহেবিতে লিপ্ত হয়। এতে প্রতিষ্ঠানে দক্ষ ও যোগ্য কর্মীর অভাব তৈরি করে।

- (৭) **পদোন্নতি বঞ্চিতদের হীনমন্যতা ও মনোবলের অভাব (Deficiency of morale for nonpromoted employees):** প্রতিষ্ঠানের অভ্যন্তর থেকে কর্মী সংগ্রহের ক্ষেত্রে সকল কর্মীকে পদোন্নতি দেওয়া সম্ভব হয় না। এর ফলে কর্মীরা পদোন্নতি বঞ্চিত হয়ে হীনমন্যতা ও মনোবলের অভাবে ভোগে যা প্রতিষ্ঠানের কর্মোদ্দীপনা ও গতিশীলতাকে বাধাগ্রস্ত করে।
- (৮) **দৃষ্টিভঙ্গির সংকীর্ণতা (Narrow attitude):** সাধারণত নিম্ন পদের কর্মীদের দৃষ্টিভঙ্গি সংকীর্ণ হয়। প্রতিষ্ঠানের অভ্যন্তর থেকে কর্মী সংগ্রহ করে পদোন্নতির মাধ্যমে উচ্চতর পদে নিয়োগ দিলেও অনেক কর্মীর দৃষ্টিভঙ্গির পরিবর্তন হয় না, তাদের দৃষ্টিভঙ্গি সংকীর্ণই রয়ে যায়। আর সংকীর্ণ দৃষ্টিভঙ্গির অধিকারী কর্মীদের কাছ থেকে প্রতিষ্ঠান বেশি কিছু আশা করতে পারে না।

### বাহ্যিক উৎস থেকে মানব সম্পদ সংগ্রহের সুবিধা

#### Advantages of External Sources of Recruitment

বাহ্যিক উৎস থেকে মানব সম্পদ সংগ্রহের সুবিধাসমূহ নিম্নে তুলে ধরা করা হলো:

- (১) **যোগ্য ও উপযুক্ত মানব সম্পদ সংগ্রহ (Recruitment of proper and qualified human resources):** বাহ্যিক উৎস থেকে কর্মী সংগ্রহ করা হলে অনেক যোগ্য, অভিজ্ঞ ও দক্ষ মানব সম্পদ নিয়োগ করা সম্ভব হয়। বাহ্যিক উৎস থেকে নতুন ও সম্ভাবনাময় কর্মী সংগ্রহ করা হলে প্রতিষ্ঠানে এক নতুন চেতনা ও উদ্যমের সৃষ্টি হয়। এ প্রক্রিয়ার মাধ্যমে অনেক মেধাসম্পন্ন তরুণরা প্রতিষ্ঠানে চাকরি সুযোগ পাওয়ার ফলে তারা তাদের প্রতিভা দেখাতে পারে।
- (২) **জ্ঞান ও অভিজ্ঞতার সংমিশ্রণ (Facilitates to sharing the knowledge and experience):** বাহ্যিক উৎস থেকে কর্মী সংগ্রহ করা হলে নতুন ধ্যান ধারণা ও আধুনিক চিন্তা-চেতনার কর্মীদেরকে সংগ্রহ করা যায়। এর ফলে নতুন কর্মীদের জ্ঞান ও পুরাতন কর্মীদের অভিজ্ঞতার সমন্বয় সাধিত হয় এবং প্রতিষ্ঠানের অগ্রগতি ত্বরান্বিত হয়।
- (৩) **প্রশাসনিক সুবিধা (Administrative Advantage):** বাহ্যিক উৎস থেকে কর্মী সংগ্রহ করা হলে প্রতিষ্ঠান অনেক প্রশাসনিক সুবিধা লাভ করে। কারণ বাহ্যিক উৎস থেকে কর্মী সংগ্রহের মাধ্যমে কর্মী নিয়োগ দিলে নতুন নিয়োগকৃত কর্মীরা প্রতিষ্ঠানের নিয়ম-নীতির প্রতি বেশি শ্রদ্ধাশীল হয়। তারা সঠিকভাবে প্রতিষ্ঠানের নিয়ম-নীতি অনুসরণ করে এবং প্রশাসনের পক্ষে তাদের নিয়ন্ত্রণ করতে অনেক সহজ হয়। এছাড়াও নতুন কর্মীরা কোনো ধরনের আন্দোলন বা গ্রুপিংএ লিপ্ত হয়না এবং বিভিন্ন দাবি-দাওয়া নিয়ে ব্যবস্থাপনা কর্তৃপক্ষের ওপর চাপ সৃষ্টি করে না।
- (৪) **চাহিদাভিত্তিক কর্মী সংগ্রহ (Recruitment as per requirement):** বাহ্যিক উৎস থেকে কর্মী সংগ্রহ করা হলে উপযুক্ত ও যোগ্য কর্মী সংগ্রহের ক্ষেত্রে কোনো সীমাবদ্ধতা থাকে না। এক্ষেত্রে অনেক দক্ষ, যোগ্য এবং অভিজ্ঞতাসম্পন্ন কর্মীরা আবেদন করার সুযোগ পায়। আর এর ফলে অনেক যাচাই-বাছাই করে প্রতিষ্ঠানের প্রয়োজনীয় যোগ্যতাসম্পন্ন কর্মী নিয়োগ করা সম্ভব হয়।
- (৫) **প্রশিক্ষণ সুবিধা (Training facilities):** বাহ্যিক উৎস থেকে আধুনিক জ্ঞানসম্পন্ন প্রশিক্ষিত কর্মী সংগ্রহ করে নির্বাচন প্রক্রিয়ার মাধ্যমে নিয়োগ দিলে প্রতিষ্ঠানের নতুন কর্মীদের প্রশিক্ষণের জন্য কোনো ব্যয় করার প্রয়োজন হয়না। এক্ষেত্রে প্রতিষ্ঠানের প্রশিক্ষণ ব্যয় বাঁচে। এছাড়া পুরাতন কর্মীরা প্রশিক্ষিত ও উচ্চজ্ঞান সম্পন্ন নতুন কর্মীদের সান্নিধ্যে আসার ফলে তারাও প্রয়োজনীয় প্রশিক্ষণ গ্রহণ করতে পারে এবং তাদের জ্ঞানের পরিধি ও দৃষ্টিভঙ্গি সম্প্রসারণ করতে পারে।
- (৬) **যুব সমাজের হতাশা দূর করে (Remove frustration from young generation):** বাহ্যিক উৎস থেকে কর্মী সংগ্রহ হলে অনেক মেধাসম্পন্ন তরুণ বা চাকরিতে আবেদন করার সুযোগ পায়। এর ফলে যুব সমাজ থেকে হতাশা



দূর হয়। বাহ্যিক উৎস থেকে কর্মী সংগ্রহের মাধ্যমে নতুন কর্মসংস্থান হয় এবং দেশের বেকার সমস্যা দূর হয়।


- (৭) **শূন্য পদ পূরণের সহায়ক (Helpful for fulfilling vacant position):** বাহ্যিক উৎস থেকে কর্মী সংগ্রহ করা হলে প্রতিষ্ঠানের সর্বস্তরের শূন্যপদ সহজেই পূরণ করা সম্ভব হয়। প্রতিষ্ঠানের বাইরে থেকে অতি সহজেই শূন্য পদে যোগ্যতাসম্পন্ন প্রার্থী সংগ্রহ করা যায়।
- (৮) **কর্মদ্যোগ সৃষ্টি হয় (Create working spirit):** বাহ্যিক উৎস থেকে কর্মী সংগ্রহ করলে এবং নির্বাচনের মাধ্যমে নিয়োগ দিলে নতুন ও পুরাতন কর্মীদের মধ্যে কর্মদ্যোগ সৃষ্টি হয়। নতুন কর্মীদের থাকে আধুনিক জ্ঞান ও প্রশিক্ষণ এবং পুরাতন কর্মীদের থাকে অভিজ্ঞতা। এর ফলে প্রতিষ্ঠানের নতুন ও পুরাতন কর্মীদের মধ্যে জ্ঞান ও অভিজ্ঞতার বিনিময় হয় যা কর্মীদের কর্মদ্যোগ বাড়িয়ে দেয় এবং প্রতিষ্ঠানকে আরো গতিময় করে তোলে।


### বাহ্যিক উৎস থেকে মানব সম্পদ সংগ্রহের অসুবিধা

#### Disadvantages of external sources of recruitment

- (১) **সময় সাপেক্ষ (Time consuming):** বাহ্যিক উৎস থেকে কর্মী সংগ্রহ যথেষ্ট সময়সাপেক্ষ ব্যাপার। এক্ষেত্রে শূন্য বা সৃষ্ট পদের জন্য বিজ্ঞাপন দেওয়া থেকে শুরু করে কর্মী নির্বাচন প্রক্রিয়া শেষ করতে অনেকগুলো ধাপ অতিক্রম করতে হয় যেটা অত্যন্ত সময়সাপেক্ষ ব্যাপার। তাই তাৎক্ষণিক নিয়োগের জন্য বাহ্যিক উৎস থেকে কর্মী সংগ্রহ করা বুদ্ধিমানের কাজ নয়।
- (২) **ব্যয়বহুল (Costly):** বাহ্যিক উৎস হতে কর্মী সংগ্রহ একটি ব্যয়বহুল প্রক্রিয়া। প্রতিষ্ঠানে শূন্য বা সৃষ্ট পদে কর্মী সংগ্রহের জন্য বিজ্ঞাপন প্রদান করা এবং কর্মী নির্বাচনের জন্য বিভিন্ন পদক্ষেপ গ্রহণ করা প্রচুর ব্যয়বহুল বিষয়।
- (৩) **মনোবল এবং কর্মস্পৃহা হ্রাস (Reduce morale and working spirit):** বাহ্যিক উৎস থেকে কর্মী সংগ্রহ করলে প্রতিষ্ঠানের অভ্যন্তরে কর্মরত কর্মীদের মনোবল ও কর্মস্পৃহা কমে যায়। প্রতিষ্ঠানের অভ্যন্তরে কর্মরত কর্মীরা যদি দেখে উক্ত প্রতিষ্ঠানে গুরুত্বপূর্ণ পদসমূহ বাহ্যিক উৎস থেকে কর্মী এনে পূরণ করা হয়ে থাকে তাহলে ঐ প্রতিষ্ঠানের অভ্যন্তরে কর্মরত কর্মীরা মনোবল ও কাজের উৎসাহ হারিয়ে ফেলে।
- (৪) **নতুন কর্মীদের প্রতিষ্ঠানে খাপ খাওয়ানোর সমস্যা (Problem to adjust new employees):** বাহ্যিক উৎস থেকে কর্মী সংগ্রহ করে নির্বাচনের মাধ্যমে নিয়োগ দিলে ঐ কর্মীদের প্রতিষ্ঠানের রীতিনীতি এবং নতুন কর্মপরিবেশের সাথে খাপ-খাইয়ে নিতে কিছুটা সমস্যার সম্মুখীন হতে হয়। এটা কাটিয়ে উঠতে নতুন কর্মীদের কিছুটা সময়ের প্রয়োজন হয়। আর এর ফলে প্রতিষ্ঠানের কার্যক্রম সাময়িকভাবে ব্যাহত হয়।
- (৫) **সহযোগিতার অভাব (Lack of cooperaton):** বাহ্যিক উৎস থেকে কর্মী সংগ্রহ করে নির্বাচনের মাধ্যমে নিয়োগ দিলে অভ্যন্তরীণ কর্মীদের মধ্যে অসন্তোষ তৈরি হয়। বিশেষ করে বয়োজ্যেষ্ঠ কর্মীগণ আধুনিক জ্ঞান সম্পন্ন তরুণ কর্মীদের সহজে গ্রহণ করতে পারে না এবং তাদের আদেশ নির্দেশ মেনে নিতে চায় না। এর ফলে নতুন ও পুরাতন কর্মীদের মধ্যে ব্যাপক অসন্তোষ এবং কাজের অসহযোগিতা পরিবেশ তৈরি হয় যা প্রতিষ্ঠানের লক্ষ্য অর্জনের জন্য বাধা তৈরি করে।
- (৬) **স্বজনপ্রীতি(Nepotism):** বাহ্যিক উৎস থেকে কর্মী সংগ্রহ করলে প্রতিষ্ঠানের ঊর্ধ্বতন বা শ্রমিক সংঘের নেতারা তাদের ঘনিষ্ঠজনকে নিয়োগ দিতে চায়। স্বজনপ্রীতির মাধ্যম নিয়োগকৃত কর্মীর যোগ্যতার ঘাটতি থাকায় প্রতিষ্ঠান অনেকাংশে ক্ষতিগ্রস্ত হয়। এছাড়াও স্বজনপ্রীতির মাধ্যমে নিয়োগকৃত প্রার্থী তার রেফারেন্স ব্যবহার করে প্রতিষ্ঠান থেকে অনেক প্রকার অযৌক্তিক সুযোগ-সুবিধা নেয়।
- (৭) **শ্রম ঘূর্ণায়মানতা বৃদ্ধি (Increase labor turnover):** বাহ্যিক উৎস থেকে কর্মী সংগ্রহের ফলে প্রতিষ্ঠানের অভ্যন্তরে কর্মরত কর্মীরা হতাশাগ্রস্ত হয়ে পড়ে। প্রতিষ্ঠানের অভ্যন্তরের কর্মীরা যখন দেখে যে তাদের পদোন্নতির সুযোগ ব্যাহত হচ্ছে এবং তাদের ক্যারিয়ারের অগ্রগতি কমে যাচ্ছে তখন তারা হতাশাগ্রস্ত হয়ে পড়ে এবং উন্নত ক্যারিয়ারের জন্য প্রতিষ্ঠান ছেড়ে চলে যায়।

- (৮) **রাজনৈতিক ব্যক্তিত্ব বা প্রভাবশালী ব্যক্তির চাপ (Influence of political person on powerful man):** বাহ্যিক উৎস থেকে কর্মী সংগ্রহ এবং সংগৃহীত কর্মীদের নির্বাচন প্রক্রিয়ার মাধ্যমে নিয়োগের ক্ষেত্রে রাজনৈতিক ব্যক্তিত্ব বা প্রভাবশালী মহলের চাপ লক্ষণীয়। সমাজের ক্ষমতাসীল ব্যক্তিবর্গ অনেক সময় কোনো কোনো প্রার্থীর নিয়োগের ব্যাপারে তদ্বির বা চাপ সৃষ্টি করে। আর তদ্বিরের মাধ্যমে নিয়োগকৃত কর্মীদের যোগ্যতার ঘাটতি থাকে যা প্রতিষ্ঠানকে অনেক দিক থেকে পিছিয়ে দেয়।
- (৯) **প্রশিক্ষণ ব্যয় বৃদ্ধি (Increase cost for training):** বাহ্যিক উৎস থেকে কর্মী সংগ্রহ করলে এবং সংগৃহীত কর্মীকে নির্বাচন প্রক্রিয়ার মাধ্যমে নিয়োগ করলে নিয়োগকৃত কর্মীদের প্রতিষ্ঠানের রীতি-পদ্ধতি ও কার্যক্রম সম্পর্কে ব্যাপক প্রশিক্ষণ প্রদান করতে হয়। এছাড়াও প্রতিষ্ঠানের প্রয়োজন অনুযায়ী কর্মীর দক্ষতা বৃদ্ধির জন্য প্রশিক্ষণের প্রয়োজন হয় যা প্রতিষ্ঠানের জন্য ব্যয়বহুল।

 <b>শিক্ষার্থীর কাজ</b>	মানব সম্পদ সংগ্রহের উৎসসমূহ, অভ্যন্তরীণ উৎস থেকে মানব সম্পদ সংগ্রহের সুবিধা অসুবিধা, বাহ্যিক উৎস থেকে মানব সম্পদ সংগ্রহের সুবিধা-অসুবিধা খাতায় লিখুন এবং আপনাদের জ্ঞান বালাই করে নিন।
--	--

 <b>সারসংক্ষেপ:</b>
<p>দক্ষ মানব সম্পদ সংগ্রহের জন্য সঠিক উৎস নির্ধারণ অত্যন্ত গুরুত্বপূর্ণ। কোনো প্রতিষ্ঠান সাধারণত দুটি উৎস থেকে মানব সম্পদ সংগ্রহ করে থাকে। একটি হচ্ছে অভ্যন্তরীণ উৎস আর অন্যটি হচ্ছে বাহ্যিক উৎস। প্রতিষ্ঠানের অভ্যন্তরে কর্মরত কর্মীদের মধ্য থেকে তাদের সুপারিশে পরিচিত ও ঘনিষ্ঠজনকে যখন নিয়োগ দেওয়া হয়, তখন তাকে অভ্যন্তরীণ উৎস থেকে কর্মীসংগ্রহ বলে। আর প্রতিষ্ঠানের বাইরে বিভিন্ন প্রাতিষ্ঠানিক ও অপ্ৰাতিষ্ঠানিক উৎস থেকে কর্মীসংগ্রহ করাকে বাহ্যিক উৎস বলে। উভয় প্রকার উৎসেরই সুবিধা-অসুবিধা বিদ্যমান। কোন প্রকার উৎস উত্তম, তা নির্ভর করে প্রতিষ্ঠানের প্রয়োজনীয়তা ও পারিপাশ্বিক অবস্থার ওপর।</p>





## ইউনিট উত্তর মূল্যায়ন

১. মানব সম্পদ সংগ্রহের সংজ্ঞা দিন।
২. মানব সম্পদ সংগ্রহের পদক্ষেপ বর্ণনা করুন।
৩. মানব সম্পদ সংগ্রহের ওপর প্রভাব বিস্তারকারী উপাদানসমূহ আলোচনা করুন।
৪. মানব সম্পদ সংগ্রহ কার্যের বাধা বা সীমাবদ্ধতাসমূহের বিবরণ দিন।
৫. মানব সম্পদ সংগ্রহের উৎসসমূহ (অভ্যন্তরীণ ও বাহ্যিক আলোচনা করুন)।
৬. অভ্যন্তরীণ উৎস থেকে মানব সম্পদ সংগ্রহের সুবিধাদি লিখুন।
৭. অভ্যন্তরীণ উৎস থেকে মানব সম্পদ সংগ্রহের অসুবিধা বর্ণনা করুন।
৮. বাহ্যিক উৎস থেকে মানব সম্পদ সংগ্রহের সুবিধা লিখুন।
৯. বাহ্যিক উৎস থেকে মানব সম্পদ সংগ্রহের অসুবিধা আলোচনা করুন।