


পেশা উন্নয়ন Career Development



ভূমিকা

কর্মজীবনে উন্নততর পর্যায়ে এগিয়ে যাওয়ার সোপানকে পেশা উন্নয়ন বলে। পেশা উন্নয়ন একজন কর্মীর কর্ম দক্ষতা বৃদ্ধি করে, কর্ম জীবনে ভবিষ্যৎ উন্নয়নের উপযোগী করে তোলে এবং কর্মজীবনে প্রতিষ্ঠা লাভের জন্য সুযোগ করে দেয়। পেশা উন্নয়ন শুধু কর্মীর ব্যক্তির জীবনের উন্নয়নের জন্যই প্রয়োজন তা নয় বরং প্রতিষ্ঠান বা দেশের আর্থসামাজিক উন্নয়নের জন্যও পেশা উন্নয়ন গুরুত্বপূর্ণ ভূমিকা পালন করে।

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

এই ইউনিটের পাঠসমূহ

পাঠ-৯.১ : পেশা সম্পর্কে ধারণা ও সংজ্ঞা, পেশার স্তরসমূহ, পেশা উন্নয়নের ধারণা ও সংজ্ঞা, পেশা উন্নয়নের গুরুত্ব ও প্রয়োজনীয়তা

পাঠ-৯.২: পেশা উন্নয়নে প্রভাব বিস্তারকারী উপাদানসমূহ, পেশা বা ক্যারিয়ারের লক্ষ্য অর্জনের পদক্ষেপসমূহ অথবা ব্যবস্থাপনা ক্যারিয়ারের সাফল্যের শর্তসমূহ, পেশা উন্নয়নের কার্যাবলি, প্রতিষ্ঠান কর্তৃক পেশা উন্নয়নের উদ্যোগ গ্রহণ, কার্যকর পেশা উন্নয়নের পরামর্শসমূহ

পাঠ-৯.১

পেশা সম্পর্কে ধারণা ও সংজ্ঞা, পেশার স্তরসমূহ, পেশা উন্নয়নের ধারণা ও সংজ্ঞা, পেশা উন্নয়নের গুরুত্ব ও প্রয়োজনীয়তা

Concept & definition of career, Stages of career, Concept & definition of career development, Importance & necessities of career development



উদ্দেশ্য

এ পাঠ শেষে আপনি-

- পেশা সম্পর্কে ধারণা লাভ করতে পারবেন ও সংজ্ঞা বলতে পারবেন।
- পেশার স্তরসমূহ বর্ণনা করতে পারবেন।
- পেশা উন্নয়নের ধারণা ও সংজ্ঞা বলতে পারবেন।
- পেশা উন্নয়নের গুরুত্ব ও প্রয়োজনীয়তা ব্যাখ্যা করতে পারবেন।



পেশা সম্পর্কে ধারণা ও সংজ্ঞা

Concept and definition of career

ক্যারিয়ার (Career) ইংরেজি শব্দ। এর বাংলা অর্থ হচ্ছে পেশা বা অগ্রগতি বা চাকরিজীবনের ধারা। পেশা বলতে বুঝায় বিশেষায়িত জ্ঞাননির্ভর কোনো কাজ বা বৃত্তিকে। কোনো ব্যক্তি জীবনব্যাপী অগ্রগতি লাভে জন্য কোন কর্ম বা চাকরি গ্রহণ করলে তা ঐ ব্যক্তির পেশা হিসেবে গণ্য হবে। পেশার উন্নয়ন বলতে বুঝায় নির্দিষ্ট কর্মের জন্য জ্ঞান, দক্ষতা ও সামর্থ্যের উন্নয়ন। ডাক্তারি, প্রকৌশলী, অধ্যাপনা, চার্টার্ড একাউন্টেন্ট, ব্যবস্থাপনা, সরকারি প্রশাসন, ব্যবসায় বাণিজ্য ইত্যাদিকে বিভিন্ন ব্যক্তিবর্গ ক্যারিয়ার বা পেশা হিসেবে গ্রহণ করে থাকেন।

David A. Decenzo ও S.P Robbins এর মতে, "A Career is the pattern of work-related experiences that span the course of a person's life. Any work, paid or unpaid, pursued over an extended period of time, can constitute a career. অর্থাৎ, ক্যারিয়ার হচ্ছে কার্যসম্পর্কিত অভিজ্ঞতার কাঠামো যা কোনো ব্যক্তির জীবনের বিভিন্ন পর্যায়ব্যাপি বিস্তৃত। পরিশোধ্য ও অপরিশোধ্য যে কোনো কাজ একটি বর্ধিত সময়ব্যাপি চলতে থাকলে তা ক্যারিয়ার গঠন করে। ক্যারিয়ার বা পেশার সংজ্ঞা দিতে দিয়ে Douglas T.Hall বলেন, "The Career is the individually perceived sequence of attitudes and behaviors associated with work-related experiences and activities over the span of the person's life. অর্থাৎ, কোনো ব্যক্তির জীবনব্যাপি তাঁর কার্যসম্পর্কিত অভিজ্ঞতা ও কার্যক্রমের সঙ্গে ব্যক্তির মনোভাব এবং আচরণকে বোধগম্য ধারায় সম্পৃক্ত করাকে ক্যারিয়ার বলে।

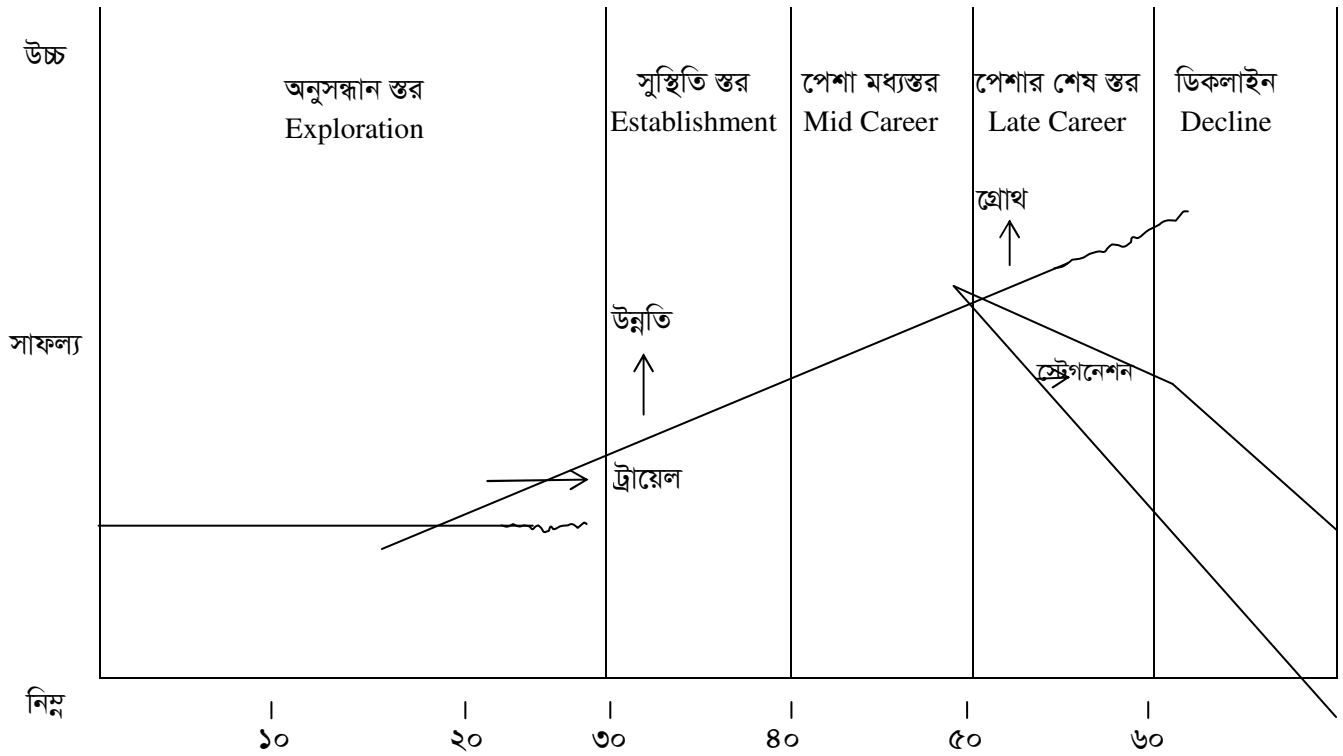
Prof R.W. Griffin-এর ভাষায়, "A person's career is the set of work-related experiences, behaviors and attitudes encountered throughout working life. অর্থাৎ, সমস্ত কর্মজীবনকে ঘিরে কোনো ব্যক্তির কার্যসম্পর্কিত অভিজ্ঞতা, আচরণ এবং মনোভাব প্রতিষ্ঠা করাকে ক্যারিয়ার বলে।

Werther and Kenith Davis এর মতে, "A career consists of all the jobs held during one's working life." অর্থাৎ, "কোনো ব্যক্তির কর্মজীবনব্যাপি যে সব পদে অধিষ্ঠিত হয় সেসব নিয়ে ক্যারিয়ার গঠিত হয়। সুতরাং ব্যক্তিগত ও সাংগঠনিক চাহিদার আলোকে কর্মজীবনের অগ্রগতির ধারাবাহিক ও অবিরাম প্রচেষ্টাকে ক্যারিয়ার বা পেশা উন্নয়ন বলে।

পেশার স্তরসমূহ

Stages of Career

- ১। **অনুসন্ধান স্তর (Exploration Stages):** এই স্তরে একজন যুবক-অথবা যুবতী কলেজ-বিশ্ববিদ্যালয় থেকে ডিগ্রি অর্জন শেষে কর্মজীবনের প্রস্তুতি হিসাবে কাজ্জিত বা পছন্দের পেশা খুঁজতে থাকে। কোনো যুবক বা যুবতীর পেশা পছন্দের ওপর কতগুলো বিষয় প্রভাব বিস্তার করে। যেমন- মানসিক গড়ন, পারিবারিক পেশা, বাস্তবতা অথবা সন্তানকে নিয়ে বাবা-মার প্রত্যাশা। একজন যুবক বা যুবতীর পেশা নির্বাচন সব সময় যে সঠিক হবে এমনটা নয়। কখনও কখনও ভুলও হতে পারে। কাজের ধরন বা কার্যক্ষেত্রের পরিবেশ তার প্রত্যাশা অনুযায়ী নাও হতে পারে। আবার আমাদের দেশের প্রেক্ষাপট অনুযায়ী একজন যুবক বা যুবতী চাইলেই তার পছন্দের পেশায় যোগদান করতে পারবে এমনটা নয়। এক্ষেত্রে সামগ্রিক বাস্তবতা এবং চাকরি প্রাপ্যতার ওপর নির্ভর করে পেশা বাছাইয়ের বিষয়টি।
- ২। **সুস্থিতি স্তর (Establishment Stages):** কর্মক্ষেত্রে একজন কর্মীর প্রথম নিয়োগ লাভ বা যোগদানের সময় থেকে শুরু করে চাকরি ক্ষেত্রে স্থায়িত্ব লাভ পর্যন্ত সময়কালকে সুস্থিতি বা প্রতিষ্ঠা লাভ বলা হয়ে থাকে। একজন কর্মী কোনো কাজে যোগদান করার পর উক্ত কার্যসম্পর্কে দক্ষতা অর্জনের চেষ্টা করে। বিভিন্ন ধরনের প্রশিক্ষণের মাধ্যমে কর্মী কার্যসম্পর্কে দক্ষ হওয়ার প্রচেষ্টায় লিপ্ত হয়।
- ৩। **পেশা মধ্যস্তর (Mid Career Stages):** এই স্তরে একজন কর্মী ধাপে ধাপে প্রতিষ্ঠানের নিম্ন পদ থেকে উচ্চ পদে উন্নীত হতে থাকে। পেশার এই স্তরে একজন কর্মীর পেশাগত দক্ষতা পূর্ণতার দিকে চলে আসে এবং এর ফলে প্রতিষ্ঠান তার মেধা ও যোগ্যতাকে কাজে লাগাতে চায়। তিনি নতুন কর্মীদের কাছ থেকে যথেষ্ট সম্মানও লাভ করে থাকে এবং নতুন কর্মীদের প্রশিক্ষক হিসাবেও ভূমিকা পালন করে থাকে।
- ৪। **পেশার শেষ স্তর (Late Career Stages):** একজন কর্মী তার চাকরিজীবনে বিভিন্ন দায়িত্ব পালন শেষে চূড়ান্ত স্তরে উন্নীত হয়। এ সময়ে কর্মী প্রতিষ্ঠানের সর্বোচ্চ স্তরে দায়িত্ব পালন করতে পারে। ক্যারিয়ারের শেষ প্রান্ত এসে কর্মী নিজেকে মানসিকভাবে গুটিয়ে ফেলতে শুরু করে এবং কর্মজীবনের ইতি টানার প্রস্তুতি নেয়।
- ৫। **অবনতি স্তর (Decline Stages):** এই স্তরে এসে কর্মী তার দীর্ঘ কর্মজীবনের শেষে অবসরগ্রহণের প্রস্তুতি নেয়। কর্মীর কর্মদক্ষতা এই সময় হ্রাস পায়। অতীতে সফলতার সাথে প্রতিষ্ঠানে কাজ করলেও নিয়ম বাস্তবতার দরুন কর্মীকে অবসরের প্রস্তুতি নিতে হয়। প্রতিষ্ঠান এক্ষেত্রে তাকে অবসরে যেতে সহযোগিতা করে। Prof R.W. Griffin এর ভাষায়, “অবসরে যাওয়ার স্তর হচ্ছে সে সময়কাল যে সময়ে কোন ব্যক্তি অবসরে যাওয়ার পরিকল্পনা করে এবং ক্রমে ক্রমে প্রতিষ্ঠান থেকে নিজেকে মনস্তাত্ত্বিকভাবে গুটিয়ে নিতে শুরু করে।



চিত্র ৯.১: ক্যারিয়ারের স্তরসমূহ

পেশা উন্নয়নের ধারণা ও সংজ্ঞা

Concept & Definition of career development

কর্মজীবন উন্নততর পর্যায়ে এগিয়ে যাওয়ার সোপানকে পেশা উন্নয়ন বলে। পেশার উন্নয়ন একজন কর্মীর শুধু কর্মদক্ষতাই বৃদ্ধি করে না বরং একটি প্রতিষ্ঠানের যাবতীয় কার্যাবলি সুষ্ঠুভাবে সম্পাদন করতে সহায়তা করে। পেশার উন্নয়ন শুধু ব্যক্তির নিজের জন্য বা প্রতিষ্ঠানের জন্যই নয় বরং একটি দেশের অর্থসামাজিক উন্নয়নের ক্ষেত্রে গুরুত্বপূর্ণ ভূমিকা পালন করে।

Keith Davis ও এর মতে, "career development consist of the personal actions are undertakes to achieve a career plan" অর্থাৎ, কোনো ব্যক্তির ব্যক্তিগত ক্যারিয়ার পরিকল্পনা অর্জনের উদ্দেশ্যে গৃহীত ব্যক্তিগত উন্নতি বা কার্যাদি দ্বারা ক্যারিয়ার উন্নয়ন সংগঠিত হয়।

Gary Dessler এর ভাষায়, "Career planning and development is the deliberate process through which a person becomes aware of personal career related attributes and the life long series of stages that contribute to his on her career fulfillment" অর্থাৎ, ক্যারিয়ার পরিকল্পনা ও উন্নয়ন একটি বিশেষ বিবেচনাপ্রসূত প্রক্রিয়া, যার মাধ্যমে কোনো ব্যক্তি নিজস্ব ব্যক্তিগত ক্যারিয়ারসম্পর্কিত বিষয়সমূহ এবং জীবনব্যাপি বিভিন্ন স্তর সম্পর্কে সচেতন হয়, যাতে তার ক্যারিয়ারের পরিপূর্ণতা লাভে অবদান রাখতে পারে।

Decenzo ও Robbins এর ভাষায়, "While organizational career development looks at individuals filling the needs of the organization, individual career development add resses each individual's personal work career and other life style issues." অর্থাৎ, সাংগঠনিক ক্যারিয়ার উন্নয়ন যেখানে প্রতিষ্ঠানের চাহিদা পূরণে ব্যক্তির

প্রয়োজনীয়তার প্রতি দৃষ্টি দেয়, সেখানে ব্যক্তিগত ক্যারিয়ার উন্নয়ন প্রত্যেক ব্যক্তির ব্যক্তিগত কর্ম ক্যারিয়ার এবং অন্যান্য জীবনধর্মী ইস্যুসমূহকে প্রাধান্য দেয়।

সুতরাং পরিশেষে বলা যায় যে, পেশা উন্নয়নে হলো এমন একটি ধারাবাহিক প্রক্রিয়া যার মাধ্যমে একজন কর্মী বা নির্বাহী তার নিজের এবং প্রতিষ্ঠানের পেশার সার্বিক মানের উন্নয়ন সাধন করে থাকে।

পেশা উন্নয়নের গুরুত্ব ও প্রয়োজনীয়তা

Importance and necessities of career development

পেশা উন্নয়ন শুধু একজন কর্মীর ব্যক্তি জীবনের জন্যই প্রয়োজন তা নয় বরং প্রতিষ্ঠান এবং দেশের আর্থসামাজিক উন্নয়নের জন্যও পেশা উন্নয়ন গুরুত্বপূর্ণ ভূমিকা পালন করে। নিম্নে ব্যক্তিক এবং প্রাতিষ্ঠানিক দৃষ্টিকোণ থেকে পেশা উন্নয়নের প্রয়োজনীয়তা আলোচনা করা হলো:


(ক) ব্যক্তিক দৃষ্টিকোণ থেকে ক্যারিয়ার উন্নয়নের প্রয়োজনীয়তা (Necessity of career development in individual perspective):


- ১। প্রতিষ্ঠা লাভ (Establishment): পেশা উন্নয়ন কর্মীর জীবনের ভবিষ্যৎ উন্নয়নের উপযোগী করে তোলে এবং কর্মীজীবনে প্রতিষ্ঠা লাভের জন্য গুরুত্বপূর্ণ ভূমিকা রাখে। পেশা উন্নয়নের মাধ্যমে একজন কর্মী বিভিন্ন দক্ষতা, যোগ্যতা ও অভিজ্ঞতা লাভ করে যার ফলে উক্ত কর্মীর জন্য আকর্ষণীয় ও গুরুত্বপূর্ণ পদে আসীন হওয়া সহজ হয়ে যায়।
- ২। প্রতিভার বিকাশ (Developing Potentiality): পেশা উন্নয়নের মাধ্যমে কর্মীর প্রতিভার বিকাশ সাধন সম্ভব। পেশা উন্নয়ন কর্মীর কাজে উৎসাহ-উদ্দীপনা যুগিয়ে নিজেকে উন্নতির চূড়ান্ত সীমায় পৌঁছাতে সাহায্য করে। প্রতিভার বলে কর্মীরা তাদের ওপর অর্পিত দায়িত্ব যথাযথ ভাবে পালন করা সহ যেকোনো ধরনের চ্যালেঞ্জ মোকাবিলায় সমর্থ হয়। তাই প্রাতিষ্ঠানিক সফলতা অর্জনের জন্য প্রতিভাবান কর্মী বাহিনীর কোনো বিকল্প নেই।
- ৩। ব্যক্তিক উন্নয়ন (Personal Development): পেশা উন্নয়ন কর্মীর মনোভাব ও সাহসিকতা বৃদ্ধি করে। এর ফলে কর্মী তার ওপর অর্পিত দায়িত্ব যথাযথভাবে পালন করতে পারে এবং কর্মীর ব্যক্তিগত উন্নতি ও অগ্রগতির পথ ত্বরান্বিত করতে পারে।
- ৪। চাকরির নিরাপত্তা বৃদ্ধি (Increase job security): পেশা উন্নয়ন কর্মীর চাকরির নিরাপত্তা বৃদ্ধির জন্য খুবই জরুরি। পেশা উন্নয়নের মাধ্যমে একজন কর্মীর দক্ষতা, যোগ্যতা, জ্ঞান, অভিজ্ঞতা, মনোবল, সাহসিকতা প্রভৃতি বৃদ্ধি পায়। আর এই সবগুণে গুণান্বিত কর্মী কখনই প্রতিষ্ঠান থেকে চাকুরিচ্যুত হয় না।
- ৫। কার্যকর কর্মপরিকল্পনা গ্রহণে সহায়তা (Assist to take affirmative action plans): পেশা উন্নয়ন কর্মীর কর্মজীবনে কার্যকর পরিকল্পনা গ্রহণ এবং কর্মপস্থা নির্ধারণের দিক নির্দেশনা হিসেবে কাজ করে। সুতরাং পেশা উন্নয়ন কর্মীর কার্যকর কর্মপরিকল্পনা গ্রহণে গুরুত্বপূর্ণ ভূমিকা পালন করে।

(খ) প্রাতিষ্ঠানিক দৃষ্টিকোণ থেকে পেশা উন্নয়নের ভূমিকা (Necessity of career development in organizational perspective):

- ১। প্রয়োজনীয় প্রতিভা প্রাপ্তির নিশ্চয়তা (Ensures required talent availability): প্রাতিষ্ঠানিক ভাবে পেশা উন্নয়নের ফলে একজন কর্মীর দক্ষতা, যোগ্যতা, জ্ঞান, অভিজ্ঞতা ও মনোবল বৃদ্ধি পায়। এর ফলে সেই কর্মীর জন্য গুরুত্বপূর্ণ পদের দায়িত্ব সঠিকভাবে পালন করা সহজ হয়ে যায় এবং এর ফলে প্রতিষ্ঠানও তার প্রয়োজনমত সেই কর্মীকে সদ্যবহার করতে পারে।

- ২। **উচ্চ প্রতিভাসম্পন্ন কর্মীদের প্রতিষ্ঠানের প্রতি আকৃষ্ট ও ধরে রাখার সার্মথ্য উন্নয়ন** (Improves to attract and retain high talent employees in the organizations): প্রতিষ্ঠানে সাধারণত খুববেশি উচ্চদক্ষতাসম্পন্ন এবং প্রতিভাবান কর্মী থাকে না। এই ঘটতির কারণে প্রতিষ্ঠান প্রতিযোগিতামূলকভাবে দক্ষ কর্মী সংগ্রহ এবং তাদের ধরে রাখার জন্য সচেষ্ট হয়। দক্ষ, মেধাবী এবং প্রতিভাবান কর্মীদের প্রতিষ্ঠানের প্রতি আকৃষ্ট করার জন্য এবং প্রতিষ্ঠানে ধরে রাখার জন্য পেশা উন্নয়নের মাধ্যমে বিভিন্ন প্রকার সুযোগ-সুবিধা সৃষ্টি করার কোনো বিকল্প নেই।
- ৩। **কর্মীদের হতাশা দূরীকরণ** (Removal of employee frustrations): পেশা উন্নয়নের ফলে একজন কর্মীর দক্ষতা, জ্ঞান, যোগ্যতা, অভিজ্ঞতা এবং মনোবল বৃদ্ধি পায়। এর ফলে কর্মীকে উচ্চতর পদে দায়িত্ব দিয়ে বিভিন্ন প্রকার সুযোগ-সুবিধা বৃদ্ধি করা সম্ভব হয়। আর এই প্রক্রিয়া কর্মীর হতাশা দূর করতে গুরুত্বপূর্ণ ভূমিকা রাখে।
- ৪। **সংস্কৃতির বিভিন্নতা বৃদ্ধিকরণ** (Enhance cultural diversity): পেশা উন্নয়ন বিভিন্ন উৎস থেকে আগত কর্মীদের নিজস্ব প্রত্যাশা পূরণ করে উন্নতি ও অগ্রগতিতে সহায়তা দেয়। পেশা উন্নয়ন ভিন্ন ভিন্ন জাতি, ধর্ম, বর্ণ, লিঙ্গ নির্বিশেষে সকল কর্মীকে অগ্রগতির সমান সুযোগ করে দেয় যা প্রতিষ্ঠানের উদ্দেশ্য অর্জনে গুরুত্বপূর্ণ ভূমিকা পালন করে।
- ৫। **শ্রম ঘূর্ণায়মানতা হ্রাস** (To reduce labour turnover): প্রতিষ্ঠানের কর্মীরা কাজ ছেড়ে অন্যত্র চলে যাওয়া ফলে অথবা ঘন ঘন কর্মী পরিবর্তন এর ফলে উৎপাদনের ওপর নেতবাচক প্রভাব পড়ে। প্রতিষ্ঠানের পক্ষ থেকে কর্মীদের পেশা উন্নয়নের সুযোগ দিলে কর্মীদের কাজের প্রতি আগ্রহ ও কার্যসম্পৃষ্টি বৃদ্ধি পায় এবং কর্মীরা প্রতিষ্ঠান ছেড়ে আর যেতে চায় না।
- ৬। **প্রাতিষ্ঠানিক সুনাম বৃদ্ধি** (Enhance organizational goodwill): পেশা উন্নয়ন কর্মীর সুযোগ-সুবিধা ও ভালো মন্দের প্রতি দৃষ্টি নিবন্ধন করে কর্মীর উন্নতিকে ত্বরান্বিত করে। এর ফলে কর্মীরা প্রতিষ্ঠানের প্রতি অধিক আনুগত্য প্রদর্শন করে এবং নিজেদেরকে প্রতিষ্ঠানের অবিচ্ছেদ্য অংশ মনে করে যা প্রকারান্তরে প্রতিষ্ঠানের সুনাম বৃদ্ধিতে গুরুত্বপূর্ণ ভূমিকা পালন করে।

 শিক্ষার্থীর কাজ	পেশা সম্পর্কে ধারণা ও সংজ্ঞা, পেশার স্তরসমূহ, পেশা উন্নয়নের ধারণা ও সংজ্ঞা, পেশা উন্নয়নের গুরুত্ব ও প্রয়োজনীয়তা খাতায় লিখুন এবং আপনাদের জ্ঞান ঝালাই করে নিন।
--	---

 সারসংক্ষেপ:	পেশা হলো বিশেষায়িত জ্ঞাননির্ভর কোনো কাজ বা বৃত্তি। পেশার কতগুলো স্তর রয়েছে। মানব সম্পদ ব্যবস্থাপককে এ স্তরগুলো সম্পর্কে বিষদ ধারণা লাভ করতে হয়। কর্মজীবন উন্নততর পর্যায়ে এগিয়ে যাওয়ার সোপানকে পেশা উন্নয়ন বলে। পেশা উন্নয়ন শুধু একজন কর্মীর ব্যক্তি জীবনের জন্যই প্রয়োজন তা নয় বরং প্রতিষ্ঠান এবং দেশের আর্থ-সামাজিক উন্নয়নেও পেশা উন্নয়ন গুরুত্বপূর্ণ ভূমিকা পালন করে।
--	---

পাঠ-৯.২

পেশা উন্নয়নে প্রভাব বিস্তারকারী উপাদানসমূহ, পেশা বা ক্যারিয়ারের লক্ষ্য অর্জনের পদক্ষেপসমূহ অথবা ব্যবস্থাপনা ক্যারিয়ারের সাফল্যের শর্তসমূহ, পেশা উন্নয়নের কার্যাবলি, প্রতিষ্ঠান কর্তৃক পেশা উন্নয়নের উদ্যোগ গ্রহণ, কার্যকর পেশা উন্নয়নের পরামর্শ সমূহ

Factors influencing career development, Steps Or Keys to a successful management career, Career development activities, Corporate career development initiatives, Guidelines for effective career development.



উদ্দেশ্য

এ পাঠ শেষে আপনি-

- পেশা উন্নয়নে প্রভাব বিস্তারকারী উপাদানসমূহ বর্ণনা করতে পারবেন।
- পেশা বা ক্যারিয়ারের লক্ষ্য অর্জনের পদক্ষেপসমূহ অথবা ব্যবস্থাপনা ক্যারিয়ারের সাফল্যের শর্তসমূহ ব্যাখ্যা করতে পারবেন।
- পেশা উন্নয়নের কার্যাবলি বর্ণনা করতে পারবেন।
- প্রতিষ্ঠান কর্তৃক পেশা উন্নয়নের উদ্যোগ গ্রহণ বর্ণনা করতে পারবেন।
- কার্যকর পেশা উন্নয়নের পরামর্শসমূহ ব্যাখ্যা করতে পারবেন।



পেশা উন্নয়নে প্রভাব বিস্তারকারী উপাদানসমূহ

Factors influencing career development

কর্মীর পেশা উন্নয়নের বিষয়টি প্রতিটি প্রতিষ্ঠানের জন্য অত্যন্ত গুরুত্বপূর্ণ। নিম্নে পেশা উন্নয়নে প্রভাব বিস্তারকারী উপাদানগুলোর বর্ণনা করা হলো:

- ১। **বংশগত প্রভাব (Genetic influence):** প্রত্যেক মানুষের জীবনে বংশগত কিছু বৈশিষ্ট্য লক্ষ্য করা যায়। এই সব বৈশিষ্ট্য ব্যক্তিক চিন্তাধারা এবং আচরণের ওপর প্রভাব বিস্তার করে। তাই কোনো ব্যক্তির পেশা নির্বাচনের সময় তার পিতা-মাতা বা পূর্ব পুরুষের চিন্তা-ভাবনা, আবেগ-অনুভূতি, অভ্যাস ইত্যাদি প্রভাব বিস্তার করে।
- ২। **পারিবারিক সংস্কৃতি (Family culture):** একজন ব্যক্তির পারিবারিক পরিমন্ডল তার পেশা নির্বাচনে গুরুত্বপূর্ণ ভূমিকা রাখে। পারিবারিক চিন্তা-চেতনা, শিক্ষা, আবেগ-অনুভূতি, অভ্যাস ইত্যাদি একজন ব্যক্তির পেশা নির্বাচনের ক্ষেত্রে যথেষ্ট অবদান রাখে। যেমন: কেউ যদি শিক্ষক পরিবারে জন্মগ্রহণ করে বেড়ে ওঠে তাহলে বড় হয়ে তার শিক্ষক হওয়ার সম্ভাবনা বেশি থাকে। আবার কেউ যদি ব্যবসায়িক পরিবারে জন্মগ্রহণ করে বেড়ে ওঠে তবে তার ব্যবসায়ী হওয়ার সম্ভাবনাই বেশি থাকে।
- ৩। **সহজাত প্রবৃত্তি (Natural instrument):** জন্মগত বা স্বভাবগতভাবেই অনেকের ভেতরে বিশেষ কিছু বৈশিষ্ট্য বা প্রতিভা লুকায়িত থাকে। ঐ বৈশিষ্ট্য বা লুকায়িত প্রতিভাই সেই ব্যক্তির পেশা নির্বাচনে প্রভাব বিস্তার করে। যেমন জন্মগতভাবে কোনো কোনো ব্যক্তি সঙ্গীতে ভালো হয় এবং এই সঙ্গীতের সাধনা করলে বড় হয়ে ঐ ব্যক্তি সঙ্গীতশিল্পী হতে পারে। কেউ কেউ ছোট থেকেই অংকশাস্ত্রে ভালো হয় এবং চেষ্টা চালালে অংক শাস্ত্রেই সে নাম কুড়াতে পারে। অনেকে আবার খেলাধুলার প্রতি বিশেষ মনোযোগী হয় এবং খেলাধুলার মাধ্যমেই সে খ্যাতি অর্জন করতে পারে।
- ৪। **মানসিক স্বাস্থ্য (Mental health):** মানসিক স্বাস্থ্য বা মানসিক যোগ্যতা ব্যক্তির পেশা উন্নয়নে গুরুত্বপূর্ণ ভূমিকা পালন করে। অনেক ব্যক্তি আছে যারা দুর্বল চিন্তের হওয়ায় বেশি মানসিক চাপ সহ্য করতে পারে না। তাই এই জাতীয়

ব্যক্তির পক্ষে কঠিন ও সময়সাপেক্ষ কাজ করা সম্ভব না। মানসিক দৃঢ়তা না থাকলে ব্যক্তিজীবনে সফলতা অর্জন করা যায় না। মানসিক চাপ পেশা উন্নয়ন প্রক্রিয়ায় সাংঘাতিকভাবে প্রতিবন্ধকতার সৃষ্টি করে।

- ৫। **শারীরিক স্বাস্থ্য (Physical health):** যে কোনো পেশায় উন্নতি করতে গেলে শারীরিক স্বাস্থ্য ও প্রফুল্ল মন গুরুত্বপূর্ণ ভূমিকা রাখে। কারণ সুন্দর দেহ সুন্দর মন ধারণ করে। সুন্দর দেহ ও প্রফুল্ল মনের অধিকারী ব্যক্তির ওপর যে কোনো দায়িত্ব অর্পন করলে সে অত্যন্ত দক্ষতার সাথে তা সমাধান করতে পারে। আবার কিছু কিছু পেশায় সু-স্বাস্থ্য না থাকলে কাজই করা যায় না। যেমন- সেনাবাহিনীতে কাজ করতে চাইলে নির্দিষ্ট শারীরিক গড়ন দরকার হয়। আবার নভোচারী হতে চাইলে রোগমুক্ত শরীর দরকার হয়।
- ৬। **ব্যক্তিত্ব (Personality):** ব্যক্তিত্বের সাথে পেশা উন্নয়নের গুরুত্বপূর্ণ সম্পর্ক আছে। মানুষ যা ভাবে এবং যে ভাবে আচরণ করে তা তার ব্যক্তিত্বের বহিঃ প্রকাশ। ব্যক্তিত্বের গড়নের ওপর মানুষের আবেগ নিয়ন্ত্রণ, মূল্যবোধ, চিন্তা, ব্যবহারের ক্ষমতা, লক্ষ্য অর্জনে সংকল্পবোধ ইত্যাদি নির্ধারিত হয়।
- ৭। **স্মৃতিশক্তি (Memory):** স্মৃতিশক্তি পেশা উন্নয়ন অনেকটা চালিকাশক্তির মতো কাজ করে। উন্নত স্মৃতিশক্তির অধিকারী ব্যক্তি পেশাজীবনে সফল হয় এবং দুর্বল স্মৃতিশক্তির অধিকারী ব্যক্তি পেশাগত দিক থেকে বেশিদূর এগোতে পারে না। উন্নত স্মৃতি শক্তির অধিকারী ব্যক্তি পেশাগত দিক থেকে সফল হয় কারণ স্মৃতি থেকে প্রাপ্ত তথ্য বিচার বিশ্লেষণ করে কাজে লাগিয়ে সহজে সিদ্ধান্ত নিতে পারে।
- ৮। **মনোযোগ (Attention):** কাজে মনোযোগিতা পেশা উন্নয়নে গুরুত্বপূর্ণ ভূমিকা রাখে। যে সব ব্যক্তি কাজে মনোযোগী তারা পেশা উন্নয়ন প্রক্রিয়ায় খুব সহজেই সফলতা পায়। কারণ মনোযোগ ও আনুগত্যের সাথে কাজ করলে যে কোনো কাজেই সফলতা পাওয়া যায়।

ব্যবস্থাপনা ক্যারিয়ারের সাফল্যের শর্তসমূহ

Steps or Keys to a successful management career

একজন ব্যবস্থাপকের সাফল্যজনক পেশা বা ক্যারিয়ার গঠনের জন্য নিম্নোক্ত শর্তসমূহ পালন করা খুবই প্রয়োজন:

- ১। **বিচার বিশ্লেষণের সাথে প্রথম কর্ম নির্বাচন (Select the first job judiciously):** একজন ব্যবস্থাপকের পেশা বা ক্যারিয়ার নির্বাচনের ক্ষেত্রে অবশ্যই এমন একটি প্রতিষ্ঠান বা বিভাগ নির্বাচন করা উচিত যেখানে যথেষ্ট অগ্রগতির সুযোগ আছে। অনেক প্রতিষ্ঠান বা বিভাগ আছে যেখানে দ্রুত অগ্রগতি বা পদোন্নতির ব্যবস্থা আছে আবার এমন অনেক প্রতিষ্ঠান বা বিভাগ আছে যেখানে অগ্রগতি বা পদোন্নতির সুযোগ খুবই কম। তাই একজন ব্যক্তির প্রথম কর্ম নির্বাচন বা যোগদানের এর সময় অবশ্যই বিচার বিশ্লেষণ করে এমন প্রতিষ্ঠান নির্বাচন করা উচিত যেখানে পদোন্নতি বা অগ্রগতির যথেষ্ট সুযোগ আছে।
- ২। **দক্ষতা ও নিষ্ঠার সাথে দায়িত্বপালন (Perform duties with efficiency and honesty):** দক্ষতা ও নিষ্ঠার সাথে দায়িত্ব পালন কর্মজীবনের অগ্রগতি জন্য গুরুত্বপূর্ণ ভূমিকা পালন করে। একজন ব্যবস্থাপকের সাফল্য অর্জনের গুরুত্বপূর্ণ শর্তই হচ্ছে নিষ্ঠা ও দক্ষতার সঙ্গে তার ওপর অর্পিত দায়িত্ব সম্পাদন করা। আর এটাতে যদি ব্যর্থ হয় তবে উক্ত ব্যবস্থাপকের দ্বারা সাফল্য অর্জন অসম্ভব হয়ে ওঠে। তাই দক্ষতা ও নিষ্ঠার সাথে দায়িত্বপালন হচ্ছে একজন ব্যবস্থাপকের পেশা বা ক্যারিয়ার গঠনের পথ সুগম করে।
- ৩। **সঠিক ভাবমূর্তি তৈরি (Creating the right image):** একজন ব্যবস্থাপক তার দক্ষতা, কার্য সম্পাদনের নিপুণতা ও কর্ম কৌশলের প্রয়োগ দ্বারা সফল ব্যবস্থাপক হিসাবে নিজেকে প্রতিষ্ঠিত করতে পারে। আর এর ফলে প্রতিষ্ঠানে উক্ত ব্যবস্থাপকের সঠিক ভাবমূর্তি গড়ে ওঠে যা ঐ ব্যবস্থাপকের পেশা বা ক্যারিয়ারের অগ্রগতির পথ সুগম করে। একজন

ব্যবস্থাপককে তার ব্যবহার, নেতৃত্ব প্রদান এবং কর্মপন্থা গ্রহণে এমন সব কৌশল অবলম্বন করা উচিত যেন কর্মক্ষেত্রে তার সঠিক ভাবমূর্তি তৈরির পাশাপাশি প্রতিষ্ঠানে সফলতা অর্জনের পথ সুগম হয়।

- ৪। ক্ষমতার কাঠামো শিক্ষা (Learn the power structure): একজন ব্যবস্থাপককে সংগঠন কাঠামোর কর্তৃত্বের সম্পর্ক ভালোভাবে বুঝতে হবে। অর্থাৎ, একজন ব্যবস্থাপককে জানতে হবে যে প্রকৃত অর্থে সংগঠনের দায়িত্ব কার ওপর ন্যস্ত বা সংগঠনের ইনচার্জ কে, কে কার কাছে কতটুকু গ্রহণযোগ্য এবং কে কার নিকট জবাবদিহি করবে। অতএব ব্যবস্থাপককে সংগঠনে ক্ষমতা কাঠামো গুরুত্বের সঙ্গে অনুধাবন করতে হবে।
- ৫। সাংগঠনিক সম্পদের নিয়ন্ত্রণ লাভ (Gain control of organizational resources): একজন ব্যবস্থাপককে সংগঠনের সম্পদসমূহের যথাযথ নিয়ন্ত্রণ করতে হবে। গুরুত্বপূর্ণ সাংগঠনিক সম্পদসমূহের নিয়ন্ত্রণ ক্ষমতার উৎস হিসেবে কাজ করে। বিশেষ করে ব্যক্তির জ্ঞান ও দক্ষতা হচ্ছে নিয়ন্ত্রণের কার্যকর সম্পদ। এসব বিষয় সংগঠনের ব্যবস্থাপকের গুরুত্ব বাড়ায়। চাকরির অগ্রগতি ও নিরাপত্তা নিশ্চিত করে এবং সর্বোপরি পেশা বা ক্যারিয়ার গঠনে গুরুত্বপূর্ণ ভূমিকা রাখে।
- ৬। দৃশ্যমান থাকা (Stay visible): একজন ব্যবস্থাপককে এমনভাবে কার্যসম্পাদন করতে হবে যেন প্রতিষ্ঠানের উর্ধ্বতন মহলের দৃষ্টি গোচরে আসতে পারে। ব্যবস্থাপককে নিজের কর্তৃত্ব যথাযথভাবে প্রদর্শন করতে হবে এবং এমনভাবে দায়িত্ব সম্পাদন করতে হবে যাতে উর্ধ্বতন মহলে প্রশংসা কুড়াতে সক্ষম হয়।
- ৭। উর্ধ্বতন কর্মকর্তার সমর্থনদান (Support your boss): উর্ধ্বতন কর্মকর্তার কাজে সহায়তা ও সমর্থন দান করা একজন ব্যবস্থাপকের পেশা বা ক্যারিয়ারে সাফল্য অর্জনের জন্য গুরুত্বপূর্ণ ভূমিকা রাখে। এই জন্য উর্ধ্বতন কর্মকর্তার বিরুদ্ধে নেতিবাচক মন্তব্য করা এবং উর্ধ্বতন কর্মকর্তাকে সমীহ না করার প্রবণতা পরিহার করা উচিত। উর্ধ্বতন কর্মকর্তার সাথে মতের অমিল হলে পদ পরিবর্তন করে অন্য পদে যাওয়ার চেষ্টা করা উচিত যাতে পেশায় অগ্রগতির ক্ষেত্রে কোনো বিঘ্নতা সৃষ্টি না হয়।
- ৮। গতিময়তা বজায় রাখা (Stay mobility): উচ্চকাজি ব্যবস্থাপকগণকে পেশার বা ক্যারিয়ারের গতিময়তা রক্ষার প্রতি দৃষ্টিপতি করা উচিত। বিভিন্ন ভৌগলিক অবস্থানে দায়িত্ব পালন করতে পারে এমন ব্যবস্থাপক দ্রুত অগ্রগতি লাভ করতে পারে। এর ফলে সংগঠনের পরিবর্তন এবং লক্ষ্য অর্জন অত্যন্ত সহজ হয়ে যায়।
- ৯। দীর্ঘদিন একই পদে না থাকা (Don't stay too long in the same position): একই পদে দীর্ঘদিন থাকা বা অবস্থান করা একজন ব্যবস্থাপকের পেশা বা ক্যারিয়ারের অগ্রগতির ক্ষেত্রে প্রতিবন্ধকতা তৈরি করে। এক্ষেত্রে যতদ্রুত সম্ভব বদলি বা অন্যকোনো ব্যবস্থা করে নতুন কাজ বা দায়িত্বে নিয়োজিত হওয়া আবশ্যিক। বিভিন্ন পদে বা দায়িত্বে কাজের সুযোগ পেলে তা একজন ব্যবস্থাপকের বিভিন্ন পদ বা দায়িত্বের কাজের দক্ষতা ও অভিজ্ঞতা বৃদ্ধি পায় এবং তার পেশা বা ক্যারিয়ারে সফলতা অর্জনের পথ সুগম হয়।
- ১০। পার্শ্বিক চিন্তা (Think laterally): আধুনিক ও পরিবর্তনশীল বিশ্বের সাথে খাপ খাইয়ে নিজেকে প্রতিষ্ঠা করার লক্ষ্যে পার্শ্বিক-চিন্তা-ভাবনা থাকা একজন ব্যবস্থাপকের জন্য অত্যন্ত জরুরি। বর্তমান বিশ্বে বিভিন্ন সংগঠনে ব্যবস্থাপনার গুরুত্ব ও প্রয়োজনীয়তা ব্যাপকভাবে সমাদৃত। তাই কোনো সংগঠনে একজন ব্যবস্থাপকের পেশা বা ক্যারিয়ারে অগ্রগতির বাধার সম্মুখীন হলে অন্য প্রতিষ্ঠানে ক্যারিয়ার গঠনের জন্য চেষ্টা করা উচিত। এভাবেই পেশা বা ক্যারিয়ারের সাথে পার্শ্বিক চিন্তা-ভাবনা থাকা অত্যন্ত জরুরি।
- ১১। শ্রমকর্মীদের সহায়তা (Help from mentor): ব্যবস্থাপককে প্রতিষ্ঠানে কোনো উর্ধ্বতন কর্মকর্তার সান্নিধ্যে থেকে তার উপদেশ, পরামর্শ ও দিক-নির্দেশনা লাভের চেষ্টা করা উচিত। এটা একজন ব্যবস্থাপকের পেশা বা ক্যারিয়ারে অগ্রগতি লাভে গুরুত্বপূর্ণ ভূমিকা রাখে।

১২। **দক্ষতার ভিত্তিতে পেশা বা ক্যারিয়ার গঠন:** একটি প্রতিষ্ঠানের সফলতার জন্য দক্ষ ব্যবস্থাপকের গুরুত্ব অপরিসীম। আর এই কারণে প্রতিষ্ঠানে দক্ষ ব্যবস্থাপকের চাহিদা অনেক বেশি। একজন ব্যবস্থাপকের পেশা বা ক্যারিয়ারের অগ্রগতি নির্ভর করে তার দক্ষতার ওপর। কর্মক্ষেত্রে একজন ব্যবস্থাপক যত দ্রুত দক্ষতা অর্জন করতে পারবে তত দ্রুতই উক্ত ব্যবস্থাপক পেশায় বা ক্যারিয়ারে সাফল্য অর্জন করতে পারবে।

পেশা উন্নয়নের কার্যাবলী

Career development activities

কর্মীর জ্ঞান, দক্ষতা ও সচেতনতা বৃদ্ধির সহায়ক হিসাবে Bower ও Hall চার ধরনের পেশা উন্নয়নের কার্যাবলি চিহ্নিত করেছেন। এই কার্যাবলী সমূহ নিম্নে আলোচনা করা হলো:

- ১। **ব্যক্তিগত কার্যাবলি (Individual activities):** পেশা উন্নয়নের জন্য একজন ব্যক্তির নিজের উপলব্ধি ও সচেতনতা খুবই গুরুত্বপূর্ণ। পেশা উন্নয়নের ব্যাপারে ব্যক্তি নিজের যদি উপলব্ধি বা সচেতনতা না থাকে তবে তার জন্য পর্যাপ্ত সুযোগ-সুবিধা নিশ্চিত করলেও তার পক্ষে পেশা উন্নয়ন কখনই সম্ভব হয় না। একজন ব্যক্তি আত্ম-বিশ্লেষণের মাধ্যমে তার সমস্যা, সম্ভাবনা, পেশা পরিকল্পনা ও উন্নয়ন করতে পারে। পরিশেষে বলা যায় যে কোনো ব্যক্তির পেশা উন্নয়নের মুখ্য বা প্রধান নিয়ন্ত্রক হচ্ছে ওই ব্যক্তি নিজেই।
- ২। **পেশা পরামর্শদাতা বা মক্কেলকেন্দ্রিক কার্যাবলি (Counselor client activities):** পেশা পরামর্শদাতা কোনো ব্যক্তির, পছন্দ, অপছন্দ, প্রবণতা, যোগ্যতা বুদ্ধিমত্তা ইত্যাদির যাচাই করে তার পছন্দমত পেশা নির্বাচনে সহযোগিতা প্রদান করতে পারে। এর ফলে ব্যক্তি সঠিক কাজ খুঁজে পায় এবং কাজের প্রতি প্রকৃত আনন্দ খুঁজে পায়। পেশা পরামর্শদাতাগণ পেশা বাছাইয়ের পাশাপাশি কীভাবে পেশার উন্নয়ন করা যায় বা কোন ধরনের প্রশিক্ষণ ও শিক্ষণ পদ্ধতি দ্বারা পেশা উন্নয়ন করা যায় যে বিষয়েও পরামর্শদান করে থাকে।
- ৩। **তত্ত্বাবধায়ক পরামর্শদাতা (Supervision as counselor):** কর্মক্ষেত্রে তত্ত্বাবধায়কগণ কর্মীর খুব কাছাকাছি অবস্থান করে কার্যসম্পাদন পর্যবেক্ষণ ও মূল্যায়ন করে থাকেন। এর ফলে কর্মীর সীমাবদ্ধতা বা সমস্যা কোথায় এবং কীভাবে তা দূর করা যায় সে বিষয়ে তত্ত্বাবধায়ক প্রয়োজনীয় উপদেশ ও ব্যবস্থা গ্রহণ করতে পারেন। আর এইভাবেই পেশা উন্নয়নে প্রতিষ্ঠানে নিয়োজিত তত্ত্বাবধায়কগণ গুরুত্বপূর্ণ ভূমিকা পালন করেন।
- ৪। **দলীয় কার্যাবলি (Group activities):** প্রতিষ্ঠানে কর্মরত কর্মীদের পদোন্নতি এবং পেশা উন্নয়নের জন্য অনেক সময় বিভিন্ন ধরনের অভীক্ষা গ্রহণ করার প্রয়োজন হয়ে পড়ে। এজন্য কর্মী বিশ্লেষণ কেন্দ্র খুলে বা পরীক্ষা গ্রহণের মাধ্যমে কর্মীর দক্ষতা, বুদ্ধিমত্তা, আগ্রহ ও প্রবণতা ইত্যাদি পর্যবেক্ষণ করা হয়ে থাকে। পর্যবেক্ষণ শেষে তত্ত্বাবধায়ক বা ব্যবস্থাপকগণ কর্মী মূল্যায়নে অংশগ্রহণ করেন। এই সময় তারা কর্মীসংক্রান্ত বিভিন্ন বিষয়ে সিদ্ধান্ত গ্রহণের পাশাপাশি কর্মীর পেশা উন্নয়নে করণীয় নির্ধারণ করে থাকেন। এছাড়াও দলীয় কার্যক্রম ও কর্মশালার মাধ্যমে তত্ত্বাবধায়কগণ কর্মীদের বিভিন্ন সমস্যা ও প্রত্যক্ষজনিত ভুল-ত্রুটি চিহ্নিত করায় মাধ্যমে সমাধানের পথ খুঁজে বের করার চেষ্টা করেন।

প্রতিষ্ঠান কর্তৃক পেশা উন্নয়ন উদ্যোগ গ্রহণ

Corporate career development initiatives

প্রতিষ্ঠানে কর্মরত কর্মীদের দক্ষতা এবং যোগ্যতা বৃদ্ধির জন্য এবং ভবিষ্যতে দায়িত্বের সাথে কার্যক্রম সম্পাদনের জন্য প্রতিষ্ঠানের পক্ষ থেকে কিছু উদ্যোগ গ্রহণ করা যেতে পারে। Gary Dessler তার লেখা মানব সম্পদ ব্যবস্থাপনা (Human Resource Management) বইয়ে কর্মীদের পেশা উন্নয়নের জন্য নয়টি (৯টি) সুনির্দিষ্ট উদ্যোগের কথা উল্লেখ করেছেন। এই উদ্যোগগুলো হলো:

- ১। ব্যক্তিগত বাজেট প্রদান (Provide individual budget): প্রতিষ্ঠানের প্রত্যেক কর্মীকে ব্যক্তিগতভাবে আলাদা বাজেট প্রদান করতে হবে। কর্মী তার পেশা, ব্যক্তিগত দক্ষতা ও যোগ্যতা উন্নয়নের জন্য এই বাজেট খরচ করতে পারবে। তবে প্রতিষ্ঠানিক লক্ষ্য রাখতে হবে যে কোনোভাবেই যেন প্রস্তাবিত বাজেট অতিক্রান্ত না হয়।
- ২। বিভিন্ন দায়িত্বপালনে উৎসাহ প্রদান (Encourage to role play): প্রতিষ্ঠানের কর্মীদের বিভিন্ন দায়িত্ব পালনে উৎসাহ প্রদান করতে হবে। কর্মীরা যদি তাদের নিজের ওপর অর্পিত দায়িত্ব পালন করা ছাড়াও অন্যান্য দায়িত্ব বদলি বা খন্ডকালীনভাবে পালন করে তাহলে তাদের দুর্বলতা এবং শক্তির দিকগুলোকে চিহ্নিত করা সম্ভব হয়।
- ৩। কর্পোরেট সংস্কৃতি স্থাপন (Establish a corporate culture): প্রতিষ্ঠানের কর্মীদের পেশা উন্নয়নের জন্য বিভিন্ন শিক্ষা প্রতিষ্ঠান বা পরামর্শকের মাধ্যমে বিভিন্ন কোর্স বা প্রোগ্রামে অধ্যয়ন করাতে পারে। পারস্পরিক তথ্য ও জ্ঞান বিনিময়ের জন্য প্রতিষ্ঠানকে বিভিন্ন শিক্ষা প্রতিষ্ঠান বা পরামর্শকদের সাথে সহযোগিতামূলক সম্পর্ক গড়ে তোলা প্রয়োজন।
- ৪। সংগঠিত দলকে পেশা উন্নয়নে সহযোগিতা (Help organised career success teams): প্রতিষ্ঠানের বিভিন্ন বিভাগ থেকে আগত কর্মীরা নিজেদের পেশা উন্নয়নের জন্য একত্রিত হয়ে নিজেদের মধ্যে যোগাযোগ ও পারস্পরিক সহযোগিতা বিনিময় করে। পেশা পরামর্শকগণ সাধারণত এই দলকে পেশা উন্নয়নের জন্য নানা ধরনের পরামর্শ ও সহযোগিতা প্রদান করে থাকেন।
- ৫। অনলাইন অথবা অফলাইন পেশাকেন্দ্র (Online or offline career centre): এই ব্যবস্থার মধ্যে আছে অনলাইন এবং অফলাইন লাইব্রেরি, পেশা উন্নয়নের জন্য বিভিন্ন উপকরণ, বিষয়ভিত্তিক বিভিন্ন কর্মশালা এমনকি ব্যক্তিকেন্দ্রিক প্রশিক্ষক নিয়োগ দেওয়া।
- ৬। পেশা উন্নয়ন প্রশিক্ষক (Coach for career development): পেশা উন্নয়নের জন্য প্রশিক্ষকের মাধ্যমে প্রতিষ্ঠানের কর্মীদের জন্য প্রশিক্ষণ কর্মসূচির ব্যবস্থা করা যেতে পারে। প্রতিষ্ঠানের তথ্য প্রযুক্তির ব্যবহারকে পূঞ্জীভূত করার জন্য ছোট ছোট তথ্যপ্রযুক্তিভিত্তিক দল গড়া এবং প্রতিষ্ঠানের কর্মসূচির আমূল পরিবর্তনের জন্য প্রশিক্ষণ কর্মসূচির প্রচলন খুবই জরুরি। এই প্রশিক্ষণের মাধ্যমে মূলত কর্মীদের নতুন নতুন প্রযুক্তির সাথে পরিচয় করানো এবং খাপ খাওয়ানোর ব্যবস্থা করা হয়। এক্ষেত্রে প্রশিক্ষকগণ সাধারণ কর্মীদের পেশা পরামর্শ ও উন্নয়নের পরামর্শ বা উপদেশ দিয়ে থাকেন। এতে কর্মীদের পেশা উন্নয়নের পাশাপাশি প্রাতিষ্ঠানিক উন্নয়ন সাধিত হয়।
- ৭। পেশা পরিকল্পনা কর্মশালার প্রবর্তন (Provide career planning workshop): পেশা পরিকল্পনা কর্মশালাগুলোতে প্রধানত তিনটি উপাদান থাকে। যথা- আত্মমূল্যায়ন, পরিবেশ মূল্যায়ন এবং লক্ষ্য ও কর্ম পরিকল্পনা নির্ধারণ। পেশা পরিকল্পনা কর্মশালার মাধ্যমে অত্যন্ত পরিকল্পিতভাবে কর্মীদের অংশগ্রহণ নিশ্চিত করা হয় এবং তাদের পেশা পরিকল্পনা ও উন্নয়ন নিয়ে বিভিন্ন প্রকার পরামর্শ ও দিক-নির্দেশনা প্রদান করা হয়।
- ৮। কম্পিউটারকেন্দ্রিক তথ্য ব্যবস্থাপনা (Computer based information system): কম্পিউটারভিত্তিক তথ্য ব্যবস্থাপনা প্রতিষ্ঠানের কর্মীদের পেশা পরিকল্পনা ও পেশা উন্নয়নে কার্যকরি ভূমিকা পালন করে। কর্মীদের পেশাসংক্রান্ত পূর্ব

ইতিহাস যেমন- উৎপাদন দক্ষতা, যোগ্যতা, উদ্দেশ্য এবং অন্যান্য বিষয় কম্পিউটারে জমা রাখা হয় এবং প্রয়োজন অনুযায়ী কর্মীদের এসব তথ্য রেখাচিত্রের মাধ্যমে উপস্থাপন করা হয়। এভাবে প্রত্যেক কর্মী সম্পর্কে একটি সামগ্রিক ধারণা পাওয়া যায় এবং সেই অনুযায়ী পেশা পরিকল্পনা করা হয়।


৯। সুযোগ কাজে লাগানো কর্মসূচী (Opportunity knocks program): এই কর্মসূচির মূল উদ্দেশ্য হচ্ছে প্রতিষ্ঠানের কর্মীদের উৎসাহ প্রদান করা যাতে তারা তাদের পেশা উন্নয়নের জন্য বিভিন্ন সুযোগকে কাজে লাগাতে পারে।

কার্যকর পেশা উন্নয়নের পরামর্শসমূহ

Guidelines for effective career development

কর্মীদের পেশা পরিকল্পনা ও উন্নয়নে কিছু সুনির্দিষ্ট পরামর্শ অনুসরণ করা যেতে পারে। এই পরামর্শগুলো নিম্নে আলোচনা করা হলো:-

- ১। পেশার পথ স্থিরকরণ: প্রতিষ্ঠানের কর্মী প্রথমেই পরিকল্পনা অনুযায়ী একটি পেশা পথ স্থির করবেন যেন পরবর্তীতে সেই পথ অনুসরণ করতে পারেন।
- ২। প্রাপ্তি ও যোগ্যতার প্রতিক্রিয়া (Feedback of achievement and potentiality): এ পর্যায়ে কর্মী তার নিজের কাজ নিজেই মূল্যায়ন করবে যেন ভুলত্রুটি সংশোধন করে পেশা উন্নয়নে সে সঠিক পরিকল্পনা গ্রহণ করতে পারেন।
- ৩। বাস্তব প্রত্যাশার উন্নয়ন (Development of practical expatiation): এ পর্যায়ে প্রতিষ্ঠানের কর্মী তার প্রাপ্তি, প্রত্যাশা এবং পেশার পথকে বাস্তবতার আলোকে মূল্যায়ন করবেন এবং সেই অনুযায়ী পরবর্তী ধাপ গ্রহণ করবেন।
- ৪। তথ্য সংগ্রহ (collection of data): এ পর্যায়ে কর্মী তার কাজসংক্রান্ত নানা ধরনের তথ্য উপাত্ত সংগ্রহ করবে এবং সঠিকভাবে তা বিশ্লেষণ করবে।
- ৫। কার্য ও কর্মীর মধ্যে সমন্বয় (Adjusting employees and jobs): কর্মীর কাজের সাথে নিজেকে খাপ খাওয়ানো খুবই গুরুত্বপূর্ণ। কর্মী যদি তার কাজের সাথে নিজেকে খাপ খাওয়াতে না পারে তবে তার পক্ষে সঠিকভাবে দায়িত্বপালন এবং পেশা উন্নয়ন সম্ভব নয়।
- ৬। ধারাবাহিকতা ও নমনীয়তা (Sequence and flexibility): ধারাবাহিকতা এবং নমনীয়তা প্রদর্শন একজন কর্মীর কাজিত লক্ষ্য অর্জনের জন্য অত্যন্ত গুরুত্বপূর্ণ। অনমনীয় অবস্থার সময় কাজিত লক্ষ্য অর্জন করা সম্ভব হয় না। তাই কর্মীদের উচিত কাজের ধারাবাহিকতা রক্ষা করা এবং প্রয়োজন অনুযায়ী নমনীয়তা প্রদর্শন করা।
- ৭। মানব সম্পদ ব্যবস্থাপনার কার্যাবলির সাথে ব্যক্তির খাপ খাওয়ানো (Adjusting with HRM functions by a person): মানব সম্পদ ব্যবস্থাপনার বহুবিধ কার্যাবলি রয়েছে। একটি প্রতিষ্ঠানের লক্ষ্য অর্জনের জন্য এই কার্যাবলি গুলোর সুষ্ঠু সম্পাদন প্রয়োজন। কর্মীর উচিত হবে মানব-সম্পদ ব্যবস্থাপনার এসব কার্যাবলির সাথে খাপ খাওয়ানো এবং ব্যবস্থাপনার প্রত্যাশা অনুযায়ী কাজ সম্পাদন করা।

	শিক্ষার্থীর কাজ	পেশা উন্নয়নে প্রভাব বিস্তারকারী উপাদানসমূহ, পেশা বা ক্যারিয়ারের লক্ষ্য অর্জনের পদক্ষেপসমূহ, পেশা উন্নয়নের কার্যাবলি, প্রতিষ্ঠান কর্তৃক পেশা উন্নয়নের উদ্যোগ গ্রহণ, কার্যকর পেশা উন্নয়নের পরামর্শসমূহ আপনাদের খাতায় লিখুন এবং জ্ঞান ঝালাই করুন।
---	------------------------	--

**সারসংক্ষেপ:**

পেশা উন্নয়নে কতগুলো প্রভাব বিস্তারকারী উপাদান রয়েছে, যা মানব সম্পদ ব্যবস্থাপনাকে অত্যন্ত গুরুত্বের সাথে বিবেচনা করতে হয়। পেশা বা ক্যারিয়ারের লক্ষ্য অর্জনের জন্য সুনির্দিষ্ট ও ধারাবাহিক পদক্ষেপ বাধা অনুসরণ করতে হয়। এসকল ধাপ বা পদক্ষেপ যথাযথ অনুসরণের সাথে ব্যবস্থাপনা ক্যারিয়ারের সফলতা বা বিফলতা নির্ভর করে। পেশা উন্নয়নের জন্য বেশকিছু কার্যাবলি আছে, যা মানব সম্পদ ব্যবস্থাপনাকে সম্পাদন করতে হয়। পরিশেষে প্রতিষ্ঠান কর্তৃক পেশা উন্নয়নের উদ্যোগ গ্রহণ করলে ব্যক্তির নিজের পেশার উন্নয়নের পাশাপাশি প্রাতিষ্ঠানিকভাবেও পেশার উন্নয়ন সুনিশ্চিত হয়।



ইউনিট উত্তর মূল্যায়ন

১. পেশা সম্পর্কে ধারণা ও সংজ্ঞা দিন।
২. পেশার স্তরসমূহ বর্ণনা করুন।
৩. পেশা উন্নয়নের গুরুত্ব ও প্রয়োজনীয়তা বর্ণনা করুন।
৪. পেশা উন্নয়নে প্রভাব বিস্তারকারী উপাদানসমূহ উল্লেখ করুন।
৫. পেশা বা ক্যারিয়ারের লক্ষ্য অর্জনের পদক্ষেপসমূহ লিখুন।
৬. ব্যবস্থাপনা ক্যারিয়ারের সাফল্যের শর্তসমূহ উল্লেখ করুন।
৭. পেশা উন্নয়নের কার্যাবলি বর্ণনা করুন।
৮. প্রতিষ্ঠান কর্তৃক পেশা উন্নয়নের উদ্যোগ গ্রহণ সম্পর্কে লিখুন।
৯. কার্যকর পেশা উন্নয়নের পরামর্শসমূহ বর্ণনা করুন।