মানব সম্পদ পরিকল্পনা
Human Resource Planning

ইউনিট ৩

ভূমিকা

যেকোনো প্রতিষ্ঠানে দু'ধরনের সম্পদ থাকে বা মানবীয় ও অবস্তুগত বা অমানবীয়। বস্তুগত সম্পাদ হলো 'মানব সম্পদ' আর অবস্তুগত সম্পদ হলো প্রতিষ্ঠানের মেশিনারিজ থেকে শুরু করে অন্যান্য সম্পদসমূহ। 'মানব সম্পদ' হলো প্রতিষ্ঠানের সবচেয়ে গুরুত্বপূর্ণ সম্পদ। কারণ তাঁরাই প্রতিষ্ঠানের লক্ষ্য অর্জনের জন্য সবকিছু পরিচালনা করবে। তাই তাদেরকে সুষ্ঠুভাবে ম্যানেজ করতে হবে। আর এ জন্য একটি সুষ্ঠু পরিকল্পনার প্রয়োজন। পরিকল্পনা হলো ভবিষ্যতে কি করা হবে সে সম্পর্কে পূর্বেই সিদ্ধান্ত গ্রহণ করা। সুতরাং মানব সম্পদ পরিকল্পনা হলো-একটি প্রতিষ্ঠান সুষ্ঠুভাবে পরিচালনার জন্য কি ধরনের মানব সম্পদ কত পরিমাণে প্রয়োজন, তাদেরকে দক্ষ করে তোলার জন্য কি প্রয়োজন ইত্যাদি বিষয়ে বিশ্লেষণপূর্বক পরিকল্পনা গ্রহণ করা যাতে অনায়াসে প্রতিষ্ঠানের লক্ষ্য অর্জিত হয়। এই ইউনিটে তাই মানব সম্পদ পরিকল্পনা সম্পর্কে বিশদ আলোচনা করা হয়েছে। মানব সম্পদ পরিকল্পনা হলো একটি পন্থা বা পদ্ধতি যার মাধ্যমে প্রতিষ্ঠানের সঠিক সংখ্যক উপযুক্ত কর্মী সঠিক সময়ে ও সঠিক কাজে স্থাপন করা যায়। অর্থাৎ যে কাজের মাধ্যমে একটি সির্দিষ্ট সময়ে যোগ্যতাসম্পন্ন কর্মীর পরিমাণ নির্ধারণ করে সময়মত সরবরাহের ব্যবস্থা করা হয়, তাকে মানব সম্পদ পরিকল্পনা বলে। একটি প্রতিষ্ঠানের ভবিষ্যতের শূন্য পদগুলোর জন্য উপযুক্ত কর্মী পেতে কোনো প্রকার অসুবিধা না হয় সে জন্য মানব সম্পদ পরিকল্পনা করা হয়। জনশক্তির সঠিক ব্যবহার নিশ্চিত করার জন্য মানব সম্পদ পরিকল্পনা করা হয়। মানব সম্পদ পরিকল্পনা হলো এক ধরনের কার্য তালিকা বা কর্মসূচি যার মাধ্যমে একটি প্রতিষ্ঠানে নির্দিষ্ট সময়ে স্বল্প ব্যয়ে কি ধরনের কর্মী কত পরিমাণ প্রয়োজন তা জানা যায় এবং কার্যকরভাবে সঠিক কর্মীকে সঠিক কাজে নিয়োগ করতে সহায়তা করে।

ইউনিট সমাপ্তির সময়	ইউনিট সমাপ্তির সর্বোচ্চ সময় ২ সপ্তাহ

এই ইউনিটের পাঠসমূহ

পাঠ-৩.১ : মানব সম্পদ পরিকল্পনার অর্থ, মানব সম্পদ পরিকল্পনার গুরুত্ব, মানব সম্পদ পরিকল্পনার উপাদানসমূহ
পাঠ-৩.২ : মানব সম্পদ পরিকল্পনার প্রক্রিয়া বা পদক্ষেপ, মানব সম্পদ পরিকল্পনার সুবিধাসমূহ
পাঠ-৩.৩ : মানব সম্পদ পরিকল্পনার বিবেচ্য বিষয়সমূহ ও মডেল

পাঠ-৩.১ মানব সম্পদ পরিকল্পনার অর্থ, মানব সম্পদ পরিকল্পনার গুরুত্ব , মানব সম্পদ পরিকল্পনার উপাদানসমূহ

Meaning, Importance and Components of Human Resource Planning

উদ্দেশ্য

এ পাঠ শেষে আপনি-

- মানব সম্পদ পরিকল্পনার অর্থ বলতে পারবেন।
- মানব সম্পদ পরিকল্পনার গুরুত্ব বর্ণনা করতে পারবেন।
- মানব সম্পদ পরিকল্পনার উপাদানসমূহ ব্যাখ্যা করতে পারবেন।

মানব সম্পদ পরিকল্পনার অর্থ
Meaning of Human Resource Planning

কোনো প্রতিষ্ঠানের মানব সম্পদের পরিচালনা বা ব্যবস্থাপনা সবচেয়ে অপরিহার্য ও গুরুত্বপূর্ণ বিষয়। Wayne F. Cascio- এর ভাষায়, Managing People, the most vital of all resources, in work settings.” তাই এ সম্পদের যথাযথ পরিকল্পনা অত্যাবশ্যক। মানব সম্পদ ব্যবস্থাপনার প্রথম ও প্রধান মৌলিক কাজ হলো মানব সম্পদ পরিকল্পনা। এর মাধ্যমে কোনো প্রতিষ্ঠানের লক্ষ্য অর্জনে সক্ষম ভবিষ্যৎ মানব সম্পদের অত্যাবশ্যকতা বা চাহিদা নিরূপণ করা হয়। অধিকন্তু মানব সম্পদ পরিকল্পনার মাধ্যমে মানব সম্পদ পলিসির উন্নয়ন, যোগ্য কর্মীবাহিনী নিয়োগদান এবং বর্তমান ও ভবিষ্যৎ মানব সম্পদের কার্যকর ব্যবহার নিশ্চিত করে। এটি এমন একটি প্রক্রিয়া যার সহায়তায় কোনো প্রতিষ্ঠান তার ভবিষ্যৎ মানব সম্পদের প্রয়োজন নিরূপণপূর্বক সঠিক সময়ে প্রয়োজনীয় সংখ্যক যোগ্যতাসম্পন্ন কর্মী সরবরাহের নিশ্চয়তা প্রদান করে যাতে সব ধরনের সমস্যার মোকাবিলা করা যায় এবং মানব সম্পদ পলিসিও এর প্রায়োগিকদিকের উন্নয়নের মাধ্যমে পূর্ব নির্ধারিত উদ্দেশ্য সুষ্ঠুভাবে অর্জন করা সম্ভব হয়। মানব সম্পদ ব্যবস্থাপনার লেখক, পন্ডিত, ও বিশেষজ্ঞগণ বিভিন্ন দৃষ্টিকোণ থেকে মানব সম্পদ পরিকল্পনার সংজ্ঞা প্রদান করেছেন। নিচে এ সম্পর্কিত কতিপয় সংজ্ঞা উপস্থাপন করা হলোঃ

Michael Harris- এর মতে, “মানব সম্পদ পরিকল্পনা হলো একটি প্রক্রিয়া যা দিয়ে প্রতিষ্ঠানের মানব সম্পদের প্রয়োজনের সাথে মানব সম্পদের সক্ষমতার তুলনামূলক পরীক্ষা করা হয় এবং ভবিষ্যৎ সমস্যা মোকাবিলার জন্য মানব সম্পদ সম্পর্কে নীতি ও কার্য প্রক্রিয়া উন্নয়ন সাধন করা হয়।” [æHuman Resource Planning is the process of examining an organization’s or individual’s future human resource needs compared to future human resource, capabilities and developing human resources policies and practices to address potential problem.]”

W. L. French- এর মতে, “মানব সম্পদ পরিকল্পনা হলো একটি প্রক্রিয়া যা প্রতিষ্ঠানের লক্ষ্যের আলোকে মানব সম্পদের প্রয়োজনীয়তা নির্ধারণ করে এবং যোগ্য ও স্থায়ী কার্যশক্তি নিয়োগ নিশ্চিতকরণের লক্ষ্যে পরিকল্পনা করে।” [æHuman resource Planning is the process of assessing the organizations human resource needs in light of organizational goals and making plan to ensure that a competent stable workforce is employed.”]

David A. Deienzo & P. Robbins- এর মতে, “মানব সম্পদ পরিকল্পনা হলো একটি প্রক্রিয়া যার মাধ্যমে একটি প্রতিষ্ঠান নিশ্চিত হয় যে, এর সঠিকস্থানে,সঠিক সংখ্যক ও সঠিক লোক সঠিক সময়ে নিয়োজিত আছে যারা ফলপ্রসূভাবে ও দক্ষতার সাথে সেই সকল কাজ সম্পাদন করতে সক্ষম, যা প্রতিষ্ঠানের সার্বিক উদ্দেশ্য অর্জনে সহায়তা করে। [æHRP is the process by which an organization ensures that it has the right number and

kinds of people at the right places, at the right time, capable of effectively and efficiently completing those tasks that will help the organization achieve its overall objectives.”]

উপরিউক্ত সংজ্ঞাসমূহ বিশ্লেষণ করলে মানব সম্পদ পরিকল্পনা সম্পর্কে নিম্নোক্ত ধারণা লাভ করা যায়ঃ

১. এটি কোনো প্রতিষ্ঠানের সামগ্রিক লক্ষ্য অর্জনে সক্ষম ভবিষ্যৎ মানব সম্পদের আবশ্যকতা বা চাহিদা নিরূপণ ও নির্ধারণের প্রক্রিয়া।
২. এটি মানব সম্পদ পলিসির উন্নয়নকরণ।
৩. যোগ্য ও দীর্ঘস্থায়ী সঠিক সংখ্যা, উপযুক্ত কর্মীবাহিনী সঠিক স্থানে,সঠিক সময়ে যোগান ও নিয়োগদানে নিশ্চয়তা প্রদানে পরিকল্পনা তৈরিকরণ।
৪. এটি বর্তমান ও ভবিষ্যৎ মানব সম্পদের কার্যকর ব্যবহারের ব্যবস্থাকরণ।
৫. এটি সর্বশেষ কর্মীবাহিনীর কার্যক্রমের ফলাফল মূল্যায়নের মাধ্যমে ভবিষ্যৎ নির্ধারণ।

চূড়ান্তভাবে তাই বলা যায় যে, জনশক্তি/ মানব সম্পদ পরিকল্পনা হলো এক ধরনের কার্য তালিকা বা কর্মসূচি যার মাধ্যমে একটি প্রতিষ্ঠানে নির্দিষ্ট সময়ে স্বল্প ব্যয়ে কি ধরনের কর্মী কত পরিমাণ প্রয়োজন তা জানা যায় এবং কার্যকরভাবে সঠিক কর্মীকে সঠিক কাজে নিয়োগ করতে সহায়তা করে।

মানব সম্পদ পরিকল্পনার উদ্দেশ্য

Objectives of Human Resource planning

কোনো প্রতিষ্ঠানের মূল লক্ষ্যার্জন মানব সম্পদ পরিকল্পনার প্রধান উদ্দেশ্য। প্রতিষ্ঠানের প্রতিটি কার্যক্রম সুষ্ঠু ও সাবলীলভাবে পরিচালনা করতে সঠিক মানসম্পন্ন মানব সম্পদ সংগ্রহ, উন্নয়ন ও সরবরাহ নিশ্চিত করাই মানব সম্পদ পরিকল্পনার উদ্দেশ্য। David A. DeCenzo & Stephen P. Robbins মানব সম্পদ পরিকল্পনার উদ্দেশ্য এবং মানব সম্পদের ভবিষ্যৎ চাহিদা অনুযায়ী সরবরাহের ওপর উক্ত মূল্যায়নের গুরুত্ব নির্ধারণ করা। æ(The purpose of human resource planning is to assess where the organization is where it is going, and what implications these assessments have on future supplies of and demands for human resources.)”

চারটি মৌলিক উদ্দেশ্যকে সামনে রেখে মানব সম্পদ পরিকল্পনা প্রণয়ন করা হয় বলে তিনি উল্লেখ করেন। মানব সম্পদ পরিকল্পনার মৌলিক ৪ টি উদ্দেশ্য নিম্নরূপ ঃ

(১) প্রতিষ্ঠানের জন্য সর্বোচ্চ যোগ্যতাসম্পন্ন ও কার্যকর জনশক্তি সংগ্রহ ও ধরে রাখার ব্যবস্থা করা (To obtain and train the best qualified and most productive people for an organization)
(২) জনশক্তির মধ্যে প্রতিভা ও যোগ্যতার সর্বোচ্চ ব্যবহার নিশ্চিত করা (to make the best use of employees talents).
(৩) মানব সম্পদ ব্যবহারের পূর্বানুমান করা (To anticipate HR utilization).
(৪) প্রতিষ্ঠানের স্ট্রাটেজির সাথে পরিকল্পনাকে সংযুক্ত করা (To tie the planning into the strategy of the firm).

উপর্যুক্ত আলোচনা হতে দেখা যায় যে, নানাবিধ উদ্দেশ্যকে সামনে রেখেই মানব সম্পদ পরিকল্পনা করা হয়ে থাকে। মানব সম্পদ পরিকল্পনার নানাবিধ উদ্দেশ্য নিম্নরূপ ঃ

(১) ভবিষ্যৎ মানব সম্পদের আবশ্যকতা বা চাহিদা পূর্বানুমান (Forecasting the organizations human resources needs);
(২) মানব সম্পদের কাম্য ব্যবহার (Optimum use of human resources);
(৩) দক্ষ জনশক্তির নিয়োগ নিশ্চিতকরণ (Ensure that a competent stable work force employed);
(৪) ব্যবস্থাপক ও নির্বাহী উন্নয়ন (Development of managers and executives);
(৫) জনশক্তির ব্যবহার নিয়ন্ত্রণ (Controlling of manpower use);
(৬) বাছাইয়ের স্তর নির্ধার্রণ (Determining the recruitment levels);
(৭) লিড সময় সম্পর্কে ইঙ্গিত প্রদান (Indication of the lead time);
(৮) কর্মী নির্বাচন স্তর নির্ধারণ (Determine the selecting stage);
(৯) প্রশিক্ষণ চাহিদা নির্ধারণ (Determining the training needs);
(১০) প্রশিক্ষণ স্তর নির্ধারণ (Selecting the training levels);

(১১) পদোন্নতির ভিত্তি নির্ধারণ (Determining the basis of promotion);
(১২) অপ্রত্যাশিত শূন্যপদ পূরণের নিশ্চয়তা প্রদান (Ensure to fill the unexpected vacancies);
(১৩) প্রয়োজনাতিরিক্ত জনশক্তি নির্ধারণ (To prevent overstaffing);
(১৪) ব্যয় সংকোচে সাহায্য (Helping in economy);
(১৫) শিল্প সম্পর্ক উন্নয়ন (Development of industrial relations).

এদের সম্পর্কে নিচে সংক্ষেপে আলোচনা করা হলো:

১. **ভবিষ্যৎ মানব সম্পদের আবশ্যকতা বা চাহিদা পূর্বানুমান** ঃ একটি প্রতিষ্ঠানের ভবিষ্যৎ মানব সম্পদের চাহিদা বা আবশ্যকতা যাচাই এবং এর পূর্বানুমান করা মানব সম্পদ পরিকল্পনার প্রধান উদ্দেশ্য। প্রতিষ্ঠানের অভ্যন্তরীণ ও বাহ্যিক উৎস হতে তথ্য সংগ্রহ করে ঐ সব তথ্য বিচার বিশ্লেষণ করে স্বল্প ও দীর্ঘমেয়াদি কি পরিমাণ এবং কি যোগ্যতাসম্পন্ন মানব সম্পদের চাহিদা রয়েছে তা নিরূপণ করা হয়।

২. **মানব সম্পদের কাম্য ব্যবহার** ঃ সঠিক সংখ্যক মানব সম্পদ সংগ্রহ ও নির্বাচনের পর এদের কাম্য ব্যবহার নিশ্চিত কল্পে এদের সঠিক স্থানে সঠিক সময়ে সরবরাহ ও নিয়োগের মাধ্যমে যোগ্যতা ও কর্মক্ষমতা অনুযায়ী সর্বোচ্চ সদ্ব্যবহার নিশ্চিত করা হয়। এতে উৎপদানশীলতা ও কর্মী সন্তুষ্টি বৃদ্ধি পায় এবং কর্মীদের মধ্যে অসন্তোষ হ্রাস পায়। এতে মানব সম্পদের অপচয় সর্বনিম্ন হয়।

৩. **দক্ষ জনশক্তির নিয়োগ নিশ্চিতকরণ** ঃ প্রতিষ্ঠানে দক্ষ সুস্থিত জনশক্তির নিয়োগ নিশ্চিতকল্পে মানব সম্পদ পরিকল্পনার বিকল্প নেই। দক্ষ জনশক্তির নিয়োগ নিশ্চিত করতে বাছাই প্রক্রিয়া ও নিয়োগ বিশেষ গুরুত্ব দেয়া হয়। সঠিক পরিকল্পনার অনুপস্থিতিতে এ উদ্দেশ্য অর্জন কোনো মতেই সম্ভব নয়।

৪. **জনশক্তির ব্যবহার নিয়ন্ত্রণ** ঃ জনশক্তি পরিকল্পনার আর একটি প্রধান উদ্দেশ্য হচ্ছে জনশক্তির ব্যবহার নিয়ন্ত্রণ করা। গৃহীত পরিকল্পনা, জারিকৃত নির্দেশ এবং প্রতিষ্ঠিত কর্মনীতি অনুসারে জনশক্তির ব্যবহার সঠিকভাবে হচ্ছে কিনা তা যাচাই করাই হলো জনশক্তির ব্যবহার নিয়ন্ত্রণ। এর মাধ্যমে কোনো বিভাগের নির্ধারিত কার্য সুষ্ঠভাবে সম্পাদানের জন্য কখন কত সংখ্যক কর্মীর প্রয়োজন তা নির্ধারণ করে প্রতিষ্ঠানের কর্মপ্রবাহ সচল ও সক্রিয় রাখা হয়। এতে প্রয়োজনাতিরিক্ত জনশক্তি নির্ধারণ এবং ঘাটতি পূরণ সহজ হয়।

৫. **ব্যবস্থাপক ও নির্বাহী উন্নয়ন** ঃ প্রতিষ্ঠানের ব্যবস্থাপক ও নির্বাহী উন্নয়ন মানব সম্পদ পরিকল্পনার অন্যতম প্রধান উদ্দেশ্য। প্রতিষ্ঠানের প্রধান চালিকাশক্তি ব্যবস্থাপক ও নির্বাহীদের দক্ষ ও যোগ্যভাবে গড়ে তুলতে তাদের জ্ঞান, অভিজ্ঞতা, দক্ষতা, মনোভাব ইত্যাদির উন্নয়ন ঘটানোই এ পরিকল্পনার উদ্দেশ্য। এর মধ্যে তাদের জন্য সর্বোত্তম ও সঠিক প্রশিক্ষণ কর্মসূচি প্রণয়ন ও বাস্তবায়নের মাধ্যমে ব্যবস্থাপনা ও নির্বাহী কাজে দক্ষ ও যোগ্য করে গড়ে তোলা হয়।

৬. **বাছাইয়ের স্তর নির্ধারণ** ঃ কর্মী বাছাইয়ের স্তর নির্ধারণে মানব সম্পদ পরিকল্পনা ভূমিকা পালন করে থাকে। বলা হয়ে থাকে, মানব সম্পদ সংগ্রহ মানব সম্পদ পরিকল্পনা অনুযায়ী হয় এবং মানব সম্পদ পরিকল্পনা নির্বাচনের সাথে সাথে চলে যা বিভিন্ন কাজের জন্য উপযুক্ত মানব সম্পদ মূল্যায়ন করে। এতে বাছাই স্তর কি হবে এবং কোন পর্যন্ত বাছাই প্রক্রিয়া থাকবে তার উল্লেখ থাকে। পরিকল্পনার অনুপস্থিতিতে বা পরিকল্পনা যথাযথ না হলে ভুল সংখ্যক বা প্রকারের কর্মী প্রতিষ্ঠানকে উপহার দিতে হবে।

৭. **লিড সময় সম্পর্কে ইঙ্গিত প্রদান** ঃ মানব সম্পদ পরিকল্পনা হতে লিড সময় সম্পর্কে ইঙ্গিত পাওয়া যায়। কোনো একটি পদের প্রয়োজনীয় যোগ্য লোক রাতারাতি বাছাই এবং নিয়োগদান এক কথায় অসম্ভব। একটি শুন্যপদ পূরণের প্রয়োজন নির্ধারণের পর থেকে সে পদে যোগ্য লোক নিয়োগদানের মধ্যবর্তী সময়ই হলো লিড সময়। L. Byars & L. Rue এর ভাষায়, The need for HRP is due to the significant lead time that normally exist between the recognition of the need to fill a job and the securing of a qualified person to fill that need. æঅর্থাৎ লিড সময়ের জন্য মানব সম্পদ পরিকল্পনার প্রয়োজন যা সাধারণত চাকরি পূরণের জন্য অনুমোদন এবং উক্ত প্রয়োজন পূরণের জন্য যোগ্য লোক সংগ্রহকরণ-এ দুয়ের মধ্যে অবস্থান করে।”

৮. **কর্মী নির্বাচন স্তর নির্ধারণ** ঃ মানব সম্পদ পরিকল্পনার মাধ্যমে কর্মী নির্বাচন স্তর নির্ধারণ করা হয়ে থাকে। এতে নির্বাচনের জন্য উপযুক্ত কর্মীর যোগ্যতা, দক্ষতা ও অন্যান্য গুণাবলির মাপকাঠি নির্ধারণ করা হয়ে থাকে। এতে নির্বাচন প্রক্রিয়া ও নির্বাচন স্তর কি হবে তা উল্লেখ থাকে

৯. **প্রশিক্ষণ চাহিদা নির্ধারণ** ঃ মানব সম্পদ পরিকল্পনা প্রতিষ্ঠানের প্রশিক্ষণ চাহিদা নির্ধারণে সাহায্য করে থাকে। কোনো প্রতিষ্ঠানের উদ্দেশ্যার্জনে প্রশিক্ষণ কার্যক্রমের ধারাবাহিক বিশ্লেষণের মাধ্যমে প্রশিক্ষণ চাহিদা নির্ধারণ করা হয়। Byars এবং Ruead,,-এর ভাষায়, "Needs Assessment is a systematic analysis of the specific training activities of the organization requires to achieve its objectives." পরিকল্পনা কর্মীদের প্রশিক্ষণের মেয়াদ, ধরন ও চাহিদার মাত্রা ইত্যাদি সম্পর্কে সঠিক ধারণা করে।

১০. **প্রশিক্ষণ স্তর নির্ধারণ** ঃ প্রশিক্ষণ কর্মসূচিতে প্রশিক্ষণ স্তর নির্ধারণ একটি গুরুত্বপূর্ণ দিক। কর্মীদের বর্তমান দক্ষতা স্তর (Present skill levels) বিশ্লেষণ করে সঠিক ব্যক্তিকে সঠিক প্রশিক্ষণ প্রদানের মাধ্যমে একটি সুষম প্রশিক্ষণপ্রাপ্ত এবং সুস্থিত কর্মী বাহিনী প্রতিষ্ঠানের জন্য গড়ে তোলা যায়। মানব সম্পদ পরিকল্পনা প্রশিক্ষণের সঠিক স্তর নির্ধারণে বিশেষ ভূমিকা পালন করে।

১১. **পদোন্নতির ভিত্তি নির্ধারণ** ঃ প্রতিষ্ঠানের কর্মীদের পদোন্নতির ভিত্তি নির্ধারণে মানব সম্পদ পরিকল্পনার সহায়তা অত্যাবশ্যক। পদোন্নতির ভিত্তি নির্ধারণের সিদ্ধান্ত কোনো প্রতিষ্ঠানের সবচেয়ে গুরুত্বপূর্ণ সিদ্ধান্ত হিসেবে বিবেচনা করা হয়। Gary Dessler-এর ভাষায়, মাঝে-মধ্যে পদোন্নতি হয়। তাই কর্মীদেরকে সিদ্ধান্ত নিতে হবে যে, পদোন্নতির ভিত্তি কি হবে।" (Yet promotion often take place. of cource, and so employees must decide on what basis to promote employees.) প্রতিষ্ঠানে সাধারণত মানব সম্পদ পরিকল্পনার আলোকে এবং নির্দেশিত পন্থায় পদোন্নতির ভিত্তি নির্ধারণ করে থাকে।

১২. **অপ্রত্যাশিত শূণ্যপদ পূরণের নিশ্চয়তা প্রদান** ঃ ভবিষ্যতে অনিশ্চয়তার মধ্যে বিভিন্ন কারণে অপ্রত্যাশিত ভাবে প্রতিষ্ঠানের বিভিন্ন পদে শূন্যতা দেখা দেয়। এতে প্রতিষ্ঠানের স্বাভাবিক কার্যক্রম ব্যাহত হতে পারে। কিন্তু মানব সম্পদ পরিকল্পনার মাধ্যমে কখন কোন পদ শূন্য হতে পারে সে সম্পর্কে পূর্বানুমান করা যায় এবং প্রতিষ্ঠানের জনশক্তির চাহিদা সম্পর্কে ধারণা পাওয়া যায়। ফলে অপ্রত্যাশিত শূন্যপদ পূরণ সহজ হয়।

১৩. **প্রয়োজনাতিরিক্ত জনশক্তি নির্ধারণ** ঃ যেকোনো প্রতিষ্ঠানে জর্নশক্তি যথাযথ পরিমাণে থাকা অত্যাবশ্যক প্রয়োজনাতিরিক্ত জনশক্তি কোনো অবস্থাই কাম্য নয়। মানব সম্পদ পরিকল্পনা এ বিষয়ে সঠিক কার্যক্রম গ্রহণ করে। ফলে প্রয়োজনাতিরিক্ত জনশক্তি নির্ধারণ করা সম্ভব হয়।

১৪. **ব্যয় সংকোচে সাহায্য** ঃ মানব সম্পদ সংগ্রহ, বাছাই, প্রশিক্ষণ, পরিচিতিকরণ ইত্যাদিতে কি পরিমাণ অর্থ ব্যয় হবে তা পরিকল্পনায় উল্লেখ থাকে। ব্যবস্থাপনাকে পরিকল্পনা অনুসারে কার্য সম্পাদন করতে হয়। ফলে ব্যয় সংকোচ ঘটে।

১৫. **শিল্প সম্পর্ক উন্নয়ন** ঃ শিল্প সম্পর্ক উন্নয়নে প্রয়োজনীয় নির্দেশিকা প্রদান করা মানব সম্পদ পরিকল্পনার অন্যতম উদ্দেশ্য। শিল্প সম্পর্ক শ্রমিক ও ব্যবস্থাপনার মধ্যকার সম্পর্ককে ব্যাখ্যা করে যা প্রত্যক্ষ বা পরোক্ষভাবে ইউনিয়ন মালিক সম্পর্কের ওপর ভিত্তি করে প্রতিষ্ঠিত। শ্রমিক ও ব্যবস্থাপনার মধ্যে সৌহার্দপূর্ণ সম্পর্ক স্থাপন করাই শিল্প সম্পর্কের মৌলিক উদ্দেশ্য। আর এ কাজটি যথাযথভাবে সম্পাদনে মানব সম্পদ পরিকল্পনা প্রয়োজনীয় পদক্ষেপ গ্রহণ করে।

পরিশেষে বলা যায় যে, মানব সম্পদ পরিকল্পনা উল্লিখিত উদ্দেশ্য বাস্তবায়নের মাধ্যমে প্রতিষ্ঠানের মূল লক্ষ্যার্জনে সহায়তা করে থাকে।

মানব সম্পদ পরিকল্পনার গুরুত্ব বা প্রয়োজনীয়তা

Importance of Human Resource Planning

কোনো প্রতিষ্ঠানের সামগ্রিক উদ্দেশ্য অর্জনে মানব সম্পদ পরিকল্পনার গুরুত্ব অপরিসীম। উদ্দেশ্য অর্জনে প্রয়োজনীয় কার্যক্রম দক্ষতা ও যোগ্যতার সাথে সম্পাদন করতে সঠিক সংখ্যক যোগ্য কর্মীবাহিনীর যথাযথ পরিকল্পনা অত্যাবশ্যক। Michal Harris – এর ভাষায়, "মানব সম্পদ পরিকল্পনা প্রতিষ্ঠান ও কর্মী উভয়ের ভবিষ্যতে তৈরি হওয়ার জন্য অতীব প্রয়োজনীয়।" Human Resource Planning is important for helping both organization and employees to prepare for the future.)" পরিকল্পনার গুরুত্ব সম্পর্কে বলা হয়ে থাকে যে, তা যদি যথার্থ না হয় বা অসম্পূর্ণ হয় তবুও তা প্রতিষ্ঠানের জন্য দরকারি এবং কল্যাণকর। নিম্নে মানব সম্পদ পরিকল্পনার গুরুত্ব তুলে ধরা হলো ঃ

১. ভবিষ্যৎ মানব সম্পদের আবশ্যকতা বা চাহিদা নিরূপণ (Assessing the organizations human resources needs);
২. দক্ষ সুস্থিত জনশক্তির নিয়োগ নিশ্চিতকরণ (Ensure that a competent stable work force employed);
৩. প্রতিষ্ঠানের সামগ্রিক উদ্দেশ্য অর্জনে সহায়তা প্রদান (To ensure the healthy operation of the organization);
৪. প্রতিষ্ঠানের সামগ্রিক উদ্দেশ্য অর্জনে সহায়তা প্রদান (To help the organization achieves its overall objectives);l
৫. অপ্রত্যাশিত শূন্যপদ পূরণের নিশ্চয়তা (To ensure to fill the unexpected vacancies);
৬. ভবিষ্যৎ সমস্যা মোকাবিলা বা এড়ানো (To address or avoid anticipated problems);
৭. ভবিষ্যৎ প্রস্তুতি (To prepare for the future);
৮. শ্রম ঘূর্ণায়মানতা হ্রাস (Reduce labor turn over);
৯. প্রয়োজনাতিরিক্ত জনশক্তি নির্বারণ (To prevent overstaffing);
১০. গতিশীলতার মোকাবিলা করা (To facing the dynamism);
১১. প্রযুক্তিগত পরিবর্তনের মোকাবিলা (To facing the technological change);
১২. প্রাতিষ্ঠানিক কার্যকারিতা বৃদ্ধি (To increase in organization effectiveness);
১৩. মিতব্যয়িতায় সাহায্য (Helping in economy);
১৪. মানব সম্পদ উন্নয়ন (Developing of human resources).

১. **ভবিষ্যৎ মানব সম্পদের আবশ্যকতা বা চাহিদা নিরূপণ ঃ** মানব সম্পদ কোনো প্রতিষ্ঠানের উদ্দেশ্যার্জনে সবচেয়ে গুরুত্বপূর্ণ উপাদান। প্রতিষ্ঠানের এ গুরুত্বপূর্ণ উপাদানের চাহিদা যথাযথভাবে নিরূপণের ওপর এর সাফল্য বহুলাংশে নির্ভরশীল। মানব সম্পদ পরিকল্পনার মাধ্যমে ভবিষ্যৎ মানব সম্পদের চাহিদা সঠিকভাবে নিরূপণ করা হয়।

২. **দক্ষ সুস্থিত জনশক্তির নিয়োগ নিশ্চিতকরণ ঃ** দক্ষ ও যোগ্য জনশক্তি যেকোনো প্রতিষ্ঠানের প্রাণস্বরূপ। জনশক্তির বাছাই ও নিয়োগে কোনো ধরনের অবহেলা প্রতিষ্ঠানের জন্য বিপর্যয় ডেকে আনতে পারে। সঠিক কাজের জন্য সঠিক জনশক্তি নিয়োগদানে মানব সম্পদ পরিকল্পনার ভূমিকা অপরিসীম।

৩. **প্রতিষ্ঠানের সুস্থ ও স্বাভাবিক কার্যক্রম পরিচালনা নিশ্চিতকরণ ঃ** প্রতিষ্ঠানের ধরন বা প্রকার যে ধরনের হোক না কেন কোম্পানি এর স্বাভাবিক কার্যক্রম পরিচালনার জন্য পর্যাপ্ত মানব সম্পদের সরবরাহ নিশ্চিত করা একান্ত প্রয়োজন। মানব সম্পদ পরিকল্পনার মাধ্যমে সরবরাহ নিশ্চিত করে প্রতিষ্ঠানের স্বাভাবিক কার্যক্রম পরিচালনা অব্যাহত রাখা সম্ভব হয়। এর অনুপস্থিতিতে প্রতিষ্ঠানের সুস্থ স্বাভাবিক কার্যক্রমে ধারাবাহিকতা রক্ষা করা সম্ভব হয় না।

৪. **প্রতিষ্ঠানের সামগ্রিক উদ্দেশ্য অর্জনে সহায়তা প্রদান ঃ** কোনো প্রতিষ্ঠানের সামগ্রিক উদ্দেশ্যার্জনে মানব সম্পদ পরিকল্পনা বিশেষভাবে সহায়তা করে থাকে। সঠিক সংখ্যক লোক সঠিক সময়ে সঠিক স্থানে সরবরাহের মাধ্যমে প্রতিষ্ঠানের কার্যাবলি দক্ষতা ও নিপুণতার সাথে সম্পাদন করে উদ্দেশ্য অর্জনে কার্যকর ভূমিকা পালন করে।

৫. **অপ্রত্যাশিত শূন্যপদ পূরণের নিশ্চয়তা ঃ** বিভিন্ন কারণে প্রতিষ্ঠানে অপ্রত্যাশিতভাবে বিভিন্ন পদ শূন্য হয়ে যায়। কখন কোনো পদ শূন্য হতে পারে তা মানব সম্পদ পরিকল্পনার মাধ্যমে পূর্বানুমাণ করা যায় এবং প্রতিষ্ঠানের

জনবলের চাহিদা সম্পর্কে ধারণা লাভ করা যায়। ফলে এ পরিকল্পনার মাধ্যমে অপ্রত্যাশিত শূন্যপদ পূরণের নিশ্চয়তা পাওয়া যায়। এতে প্রতিষ্ঠানের স্বাভাবিক কার্যক্রম ব্যাহত হয় না।

৬. **ভবিষ্যৎ সমস্যা মোকাবিলা বা এড়ানো ঃ** ভবিষ্যৎ সবসময় অনিশ্চিত থাকে। ভবিষ্যতের সম্ভাব্য সামর্থ্য এবং প্রয়োজনের মধ্যে অনেক সময় বিরাট ফাঁক বা শূণ্যতা দেখা দেয়। এ ফাঁক বা শূন্যতা থেকে সৃষ্টি সমস্যা সমাধানে মানব সম্পদ পরিকল্পনায় পূর্বেই বিশেষ কর্মসূচির ব্যবস্থা রাখা হয়। ফলে সহজেই এসব সমস্যার মোকাবিলা বা সমাধান করা যায়।

৭. **ভবিষ্যৎ প্রস্তুতি ঃ** মানব সম্পদ পরিকল্পনা প্রতিষ্ঠানের লক্ষ্য অর্জনে পূর্বপ্রস্তুতি হিসাবে কাজ করে। ভবিষ্যৎ মানব সম্পদের চাহিদা ও সরবরাহে সামঞ্জস্যতা বিধান, পরিবর্তনশীলতার সাথে খাপ খাওয়ানো ইত্যাদি বিষয়ে পরিকল্পনা বিশেষ ভূমিকা পালন করে।

৮. **শ্রম ঘূর্ণায়মানতা হ্রাস ঃ** যেকোনো প্রতিষ্ঠানে বিভিন্ন শ্রম ঘূর্ণায়মানতা দেখা দেয়। সাধারণত উচ্চ বেতন, সুযোগ-সুবিধা, আগাম অবসরগ্রহণের কারণে তা দেখা দেয়। মানব সম্পদ পরিকল্পনা পূর্বাহ্নেই এ বিষয়ে যথাযথ পদক্ষেপ গ্রহণ করে শ্রম ঘূর্ণায়মাণতা হ্রাস করে থাকে। L. Byars & L. Rue এর ভাষায়, "ফলপ্রসূ মানব সম্পদ পরিকল্পনা কোম্পানির ভেতরে কর্মীদের পেশাপগত সুযোগ-সুবিধা নিশ্চিত করে শ্রম ঘূর্ণায়নমাণতা হ্রাস করতে পারে।" (Effective HR Planning can also help reduce turnover by keeping employees apprised to their carrier opportunities within the company.")

৯. **প্রয়োজনাতিরিক্ত জনশক্তি নির্ধারণ ঃ** যেকোনো প্রতিষ্ঠানে প্রয়োজনাতিরিক্ত জনশক্তি কোনো অবস্থায় কাম্য নয়। এতে প্রতিষ্ঠানের আর্থিক ক্ষতি ছাড়াও নিয়ন্ত্রণ ও সমন্বয়ে সমস্যা সৃষ্টি হয়। প্রয়োজনীয় সংখ্যক উপযুক্ত কর্মী যথাসময়ে নিয়োজিত রাখতে মানব সম্পদ পরিকল্পনা বিশেষ পদক্ষেপ গ্রহণ করে। ফলে প্রয়োজনাতিরিক্ত জনশক্তির নিবারণ ঘটে।

১০. **গতিশীলতার মোকাবিলা করা ঃ** বিশ্বায়নের এ যুগে সবকিছুর পরিবর্তন হচ্ছে। প্রতিষ্ঠানের আকার আকৃতি, উৎপাদনের প্রক্রিয়া, অভ্যন্তরীণ ও বাহ্যিক পরিবেশ এবং বাজার প্রতিযোগীর ধরন প্রভৃতি, প্রতিনিয়ত পরিবর্তন ও নতুনত্ব দেখা যাচ্ছে। মানব সম্পদ পরিকল্পনা এরূপ গতিশীল অবস্থার মোকাবিলা করতে বিশেষভাবে যাহায্য করে।

১১. **প্রযুক্তিগত পরিবর্তন মোকাবিলা ঃ** বর্তমান বিশ্বের সর্বত্রই দ্রুত প্রযুক্তির পরিবর্তন ও সম্প্রসারণ ঘটছে। এতে জনশক্তির চাহিদা ও সরবরাহে ব্যাপক পরিবর্তন ঘটছে। কর্মীদের জ্ঞান, দক্ষতা ও যোগ্যতার ক্ষেত্রেও ভিন্নতা পরিলক্ষিত হচ্ছে। এতে উন্নত প্রশিক্ষণ কর্মসূচি প্রয়োজন দেখা দিয়েছে। সঠিক মানব সম্পদ পরিকল্পনার মাধ্যমে এসব প্রযুক্তিগত পরিবর্তনের মোকাবিলা করা সম্ভব।

১২. **প্রাতিষ্ঠানিক কার্যকারিতা বৃদ্ধি ঃ** প্রাতিষ্ঠানিক দক্ষতা ও কার্যকারিতা বৃদ্ধির লক্ষ্যে মানব সম্পদ পরিকল্পনা প্রণীত হয়ে থাকে। পরিকল্পনা অনুযায়ী সঠিক সংখ্যক কর্মী সঠিক স্থানে নিয়োগ এবং যথাযথ প্রশিক্ষণ প্রতিষ্ঠানের কার্যক্রম সুষ্ঠুভাবে সম্পাদনে বিশেষভাবে সহায়তা করে। এতে প্রতিষ্ঠানের দক্ষতা ও কার্যকারিতা বহুলাংশে বৃদ্ধি পায়।

১৩. **ব্যয় সংকোচে সাহায্য ঃ** প্রতিষ্ঠানের মানব সম্পদের চাহিদা নিরূপণ, শ্রমবাজার যাচাই, কর্মী সংগ্রহ, নির্বাচন, প্রশিক্ষণ ও পরিচিতিকরণ ইত্যাদিতে বিরাট অংকের বাজেট জড়িত থাকে। মানব সম্পদ পরিকল্পনার অনুপস্থিতিতে এক্ষেত্রে আর্থিক ব্যয় বহুলাংশে বৃদ্ধি পায়। সুষ্ঠু মানব সম্পদ পরিকল্পনা মানব সম্পদের সংগ্রহ, উন্নয়ন ও সংরক্ষণে ব্যয় হ্রাস করে প্রতিষ্ঠানের উদ্দেশ্যার্জনে সহায়তা করে।

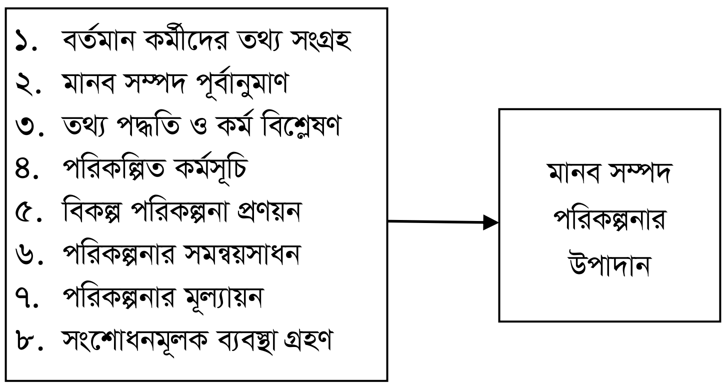
১৪. **মানব সম্পদ উন্নয়ন ঃ** মানব সম্পদ কোনো প্রতিষ্ঠানের প্রধান চালিকাশক্তি। চাহিদা মোতাবেক উর্পযুক্ত ও দক্ষ মানব সম্পদ সংগ্রহ, নির্বাচন, প্রশিক্ষণ ও উন্নয়ন ইত্যাদি মানব সম্পদ পরিকল্পনা অনুযায়ী সম্পাদিত হলে প্রতিষ্ঠান তার প্রাণশক্তি ও গতিশীলতা অর্জন করে। এজন্য সুষ্ঠু মানব সম্পদ পরিকল্পনার কোনো বিকল্প নেই।

উপর্যুক্ত আলোচনার মাধ্যমে মানব সম্পদ পরিকল্পনার গুরুত্ব ও প্রয়োজনীয়তা বিশেষভাবে পরিলক্ষিত হয়। আজকের এ বিশ্বায়নের যুগে দ্রুত পরিবর্তনশীল বিশ্ব ব্যবস্থায় মানব সনম্পদের উন্নয়নে মানব সম্পদ ব্যবস্থাপনা কার্যক্রমে এ পরিকল্পনা সর্বাধিক গুরুত্বপূর্ণ বলে অভিহিত করা হয়। David A. DeCenzo এবং Stephen P. Robbins- এর ভাষায় æHuman Resource Planning is one of the most important elements in a successful HRM Program."

মানব সম্পদ পরিকল্পনার উপাদানসমূহ বা কাঠামো ঃ

Elements or Stracture of Human Resource Planning

ভবিষ্যতে প্রতিষ্ঠানের মানবসম্পদের চাহিদা পূরণের জন্য মানব সম্পদ পরিকল্পনার প্রয়োজন হয়। একটি সুষ্ঠু মানব সম্পদ পরিকল্পনার কতিপয় উপাদান রয়েছে। আবার, অন্যভাবে বলা যায়, এখানে শুধু মানব সম্পদ পরিকল্পনার একটি নির্দিষ্ট কাঠামো রয়েছে। নিচে এ সম্পর্কে আলোকপাত করা হলোঃ



চিত্র-৩.১: মানব বন্ধন পরিকল্পনার কাঠামো

১. **বর্তমান কর্মীদের তথ্য সংগ্রহ (Collection of information about present human resources)** : মানব সম্পদ পরিকল্পনা করার পূর্বে বর্তমান কর্মীদের সংখ্যা সম্পর্কে তথ্য সংগ্রহ করতে হবে। অথ্যাৎ কী ধরনের কত সংখ্যক কর্মী কর্মরত আছে, তাদের যোগ্যতা ও অভিজ্ঞতা কী, ভবিষ্যতে কী ধরনের যোগ্যতার প্রয়োজন হবে ইত্যাদি বিষয়ে পর্যাপ্ত তথ্য সংগ্রহ করতে হবে। অন্যথায় পরিকল্পনা সঠিক হবে না।

২. **মানব সম্পদ পূর্বানুমান (HR Forecasting) :** মানব সম্পদ পরিকল্পনা প্রণয়নের পূর্বে প্রতিষ্ঠানের জন্য সর্বমোট কত সংখ্যক মানব সম্পদ প্রয়োজন, তা পূর্বানুমাণ কতে হবে। পূর্বানুমাণের সময় কর্মীর সংখ্যা, তাদের দায়িত্বের প্রকৃতি, প্রতিষ্ঠানের আয়তন, বিভাগ ও শাখা এবং ভবিষ্যতে সম্প্রসারণের সম্ভাবনা প্রভৃতি বিষয় গুরুত্বসহকারে বিবেচনা করতে হবে।

৩. **তথ্য পদ্ধতি ও কর্ম বিশ্লেষণ (Information system & Job analysis) :** তথ্য পদ্ধতি হলো এমন পদ্ধতি যার মাধ্যমে প্রতিষ্ঠানের সকল বিভাগ ও সকল স্তরের কর্মকর্তা ও কর্মীদের সাথে তথ্য বিনিময় করা যায়। এ পদ্ধতিতে প্রতিষ্ঠানের সকলেই নেটের আওতায় চলে আসে। এ পদ্ধতিতে অতি সহজেই সকল কর্মকর্তা ও কর্মীর প্রয়োজনীয় তথ্যাবলি সংগ্রহ করা যায়। অতঃপর তথ্যাবলি বিশ্লেষণ করে পরিকল্পনা প্রণয়ন করা হয়।

৪. **পরিকল্পিত কর্মসূচি (Planned Program) :** প্রয়োজনীয় মানব সম্পদ সংগ্রহের জন্য পরিকল্পিত কর্মসূচি প্রণয়ন করতে হবে। অর্থাৎ প্রতিষ্ঠানের সকলকে নিয়ে ভবিষ্যত পরিকল্পনা প্রণয়ন ও বাস্তবায়নের কর্মসূচি প্রণয়ন কতে হবে।

৫. **বিকল্প পরিকল্পনা প্রণয়ন (Preparing Derivative Plan)** : মানব সম্পদের মূল পরিকল্পনার সাথে কয়েকটি বিকল্প পরিকল্পনাও প্রণয়ন করতে হবে। কারণ পরিবেশ পরিস্থিতি পরিবর্তনশীল। তাই পরিবর্তনের সাথে খাপ খাওয়াতে পরিবর্তিত পরিকল্পনা প্রয়োজন। এ কারণেই বিকল্প পরিকল্পনা প্রণয়ন করার প্রয়োজন হয়।

৬. **পরিকল্পনার সমন্বয় সাধন (Co-ordination in planning)** : এর অর্থ হলো-প্রতিষ্ঠানের বিভিন্ন বিভাগের সাথে মানব সম্পদ পরিকল্পনায় বিভিন্ন কর্মসূচির সমন্বয় সাধন করা। বিভিন্ন বিভাগের কর্ম সম্পাদন পরিকল্পনার মাধ্যমেই সংগ্রহ করতে হবে। আর এ জন্য বিভিন্ন বিভাগের কাজের সাথে মানব সম্পদ পরিকল্পনার সমন্বয় সাধন করতে হবে।

৭. পরিকল্পনা মূল্যায়ন (Evaluation of HR planning) : পরিকল্পনা প্রণয়নের পর কতটুকু কার্যকর হলো তা-মূল্যায়ন করতে হবে। অতঃপর ভুল-ত্রুটি ধরা পড়লে তা সংশোধনের সুপারিশ করতে হবে।

৮. সংশোধনমূলক ব্যবস্থা গ্রহণ (Taking corrective action) : পরিকল্পনা মূল্যায়নের মাধ্যমে ভুল-ত্রুটি চিহ্নিত হওয়ার পর তা সংশোধনের সুপারিশ করা হয়। এ পর্যায়ে ভুল-ত্রুটিসমূহ সংশোধনের প্রয়োজনীয় ব্যবস্থা গ্রহণের মাধ্যমে পরিকল্পনায় কার্যকারিতা নিশ্চিত করা হয়।

উপরে বর্ণিত উপাদানসমূহ সমন্বয়ে মানব সম্পদ পরিকল্পনা প্রণয়ন করা হয়। এগুলো ব্যতীত মানব সম্পদ পরিকল্পনা ফলপ্রসু হওয়া সম্ভব নয়।

শিক্ষার্থীর কাজ	মানব সম্পদ পরিকল্পনার অর্থ, মানব সম্পদ পরিকল্পনার গুরুত্ব, মানব সম্পদ পরিকল্পনার উপাদানসমূহ খাতায় লিখুন এবং আপনার জ্ঞান ঝালাই করে নিন।

সারসংক্ষেপ:

জনশক্তি/ মানব সম্পদ পরিকল্পনা হলো একটি পন্থা বা পদ্ধতি যার মাধ্যমে প্রতিষ্ঠানের সঠিক সংখ্যক উপযুক্ত কর্মী সঠিক সময়ে ও সঠিক কাজে নিয়োজিত করা যায়। অর্থৎ যে কাজের মাধ্যমে একটি নির্দিষ্ট সময়ে যোগ্যতাসম্পূর্ণ কর্মীর পরিমাণ নির্ধারণ করে সময়মত সরবরাহের ব্যবস্থা করা হয় তাকে জনশক্তি/ মনব সম্পদ পরিকল্পনা বলে। প্রত্যেকটি শিল্প প্রতিষ্ঠানের জন্য মানব সম্পদ/ জনশক্তি পরিকল্পনা অত্যন্ত গুরুত্বপূর্ণ। জনশক্তি প্রতিষ্ঠানের জড় উপাদানগুলোকে কাজে লাগিয়ে সক্রিয় করে তোলে। প্রতিষ্ঠানের কার্যাবলি সুষ্ঠুভাবে সম্পাদন করে প্রতিষ্ঠানকে টিকিয়ে রাখার জন্য জন সম্পদের বিকল্প নেই। জনশক্তি পরিকল্পনা একদিকে যেমন বর্তমান কর্মীর প্রয়োজনীয়তা নিরুপণ করে তেমনি ভবিষ্যতের জন্য কর্মীর প্রয়োজনীয়তা নির্ধারণে বিভিন্ন পদক্ষেপ গ্রহণ করে। ব্যবসায় প্রতিষ্ঠান সুষ্ঠুভাবে পরিচালনার জন্য বর্তমান ও ভবিষ্যৎ কর্মীর প্রয়োজন সনাক্তকরণ ও তাদের কাম্য ব্যবহার নিশ্চিতকরণের জন্য মানব সম্পদ পরিকল্পনা কর্মসূচি গ্রহণ করা হয়। এ ধরনের পরিকল্পনা গ্রহণ, বাস্তবায়ন ও তদারকি কাজ সুষ্ঠুভাবে সম্পাদন কতকগুলো উপাদানের ওপর নির্ভরশীল।

পাঠ-৩.২ জনশক্তি / মানব সম্পদ পরিকল্পনার প্রক্রিয়া বা পদক্ষেপ, জনশক্তি / মানব সম্পদ পরিকল্পনার সুবিধাসমূহ

Process of Human Resource Planning, Benefits of Human Resource Planning

উদ্দেশ্য

এ পাঠ শেষে আপনি-

- জনশক্তি পরিকল্পনার প্রক্রিয়া বা পদক্ষেপসমূহ বর্ণনা করতে পারবেন।
- জনশক্তি পরিকল্পনার সুবিধাসমূহ ব্যাখ্যা করতে পারবেন।

মানব সম্পদ পরিকল্পনার প্রক্রিয়া বা পদক্ষেপসমূহ

Process or steps of HR Planning

মানব সম্পদ পরিকল্পনা কোনো প্রতিষ্ঠানের সামগ্রিক উদ্দেশ্য অর্জনে সক্ষম ভবিষ্যৎ মানব সম্পদের চাহিদা নিরূপণের মাধ্যমে যোগ্য ও উপযুক্ত কর্মীবাহিনী সঠিক স্থানে, সঠিক সময়ে নিয়োগদানের নিশ্চয়তা প্রদানের কার্যকর ব্যবস্থা গ্রহণ করে। এটিকে প্রতিষ্ঠানের মানব সম্পদ সংগ্রহ, প্রতিস্থাপন, সংরক্ষণ ও উন্নয়নের ধারাবাহিক প্রক্রিয়া হিসেবে গণ্য করা হয়। এ কার্যক্রম বিজ্ঞানসম্মত উপায়ে ধারবাহিকভাবে প্রণীত হয়। বিভিন্ন খ্যাতনামা লেখক এবং পন্ডিতগণ মানব সম্পদ পরিকল্পনা প্রণয়নের প্রক্রিয়া বা পদক্ষেপসমূহ বিভিন্নভাবে উপস্থাপন করেছেন।

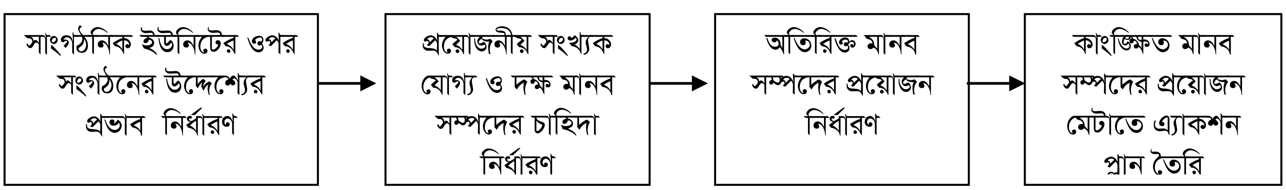
(ক) L. Byars & L. Rue মানব সম্পদ পরিকল্পনা প্রক্রিয়ার চারটি মৌলিক পদক্ষেপ উল্লেখ করেছেন। যথা ঃ-

(১) কোন সুনির্দিষ্ট সাংগঠনিক ইউনিটের ওপর সাংগঠনিক উদ্দেশ্যের প্রভাব নির্ধারণ।
(২) প্রতিষ্ঠান এবং বিভাগের উদ্দেশ্য অর্জনে প্রয়োজনীয় সংখ্যক দক্ষ ও যোগ্য মানব সম্পদের প্রয়োজন নির্ধারণ।
(৩) প্রতিষ্ঠানের বর্তমান মানব সম্পদ মজুতের আলোকে অতিরিক্ত মানব সম্পদের প্রয়োজন নির্ধারণ।
(৪) প্রত্যাশিত মানব সম্পদের প্রয়োজন মেটাতে অ্যাকশন প্লানের উন্নয়ন।

(খ) David A. de Cenzo & P. Robbins মানব সম্পদ পরিকল্পনা প্রক্রিয়ায় পাঁচটি পদক্ষেপ উল্লেখ করেছেন। যথা:

(১) বর্তমান মানব সম্পদের পরিমান নির্ধারণ।
(২) প্রতিষ্ঠানের সার্বিক উদ্দেশ্য এবং আয় প্রক্ষেপণ (Revenue Preojection) এর পর্যালোচনা।
(৩) মানব সম্পদের চাহিদার পূর্বানুমাণ করা।
(৪) অভ্যন্তরীণ ও বাহ্যিক সরবরাহ নির্ধারণ এবং পূর্বানুমাণ।
(৫) প্রতিষ্ঠানের মানব সম্পদের চাহিদা ও সরবরাহের মধ্যে সামঞ্জস্য নির্ধারণ।

নিচে চিত্রের মাধ্যমে প্রক্রিয়াটি দেখানো হলো ঃ

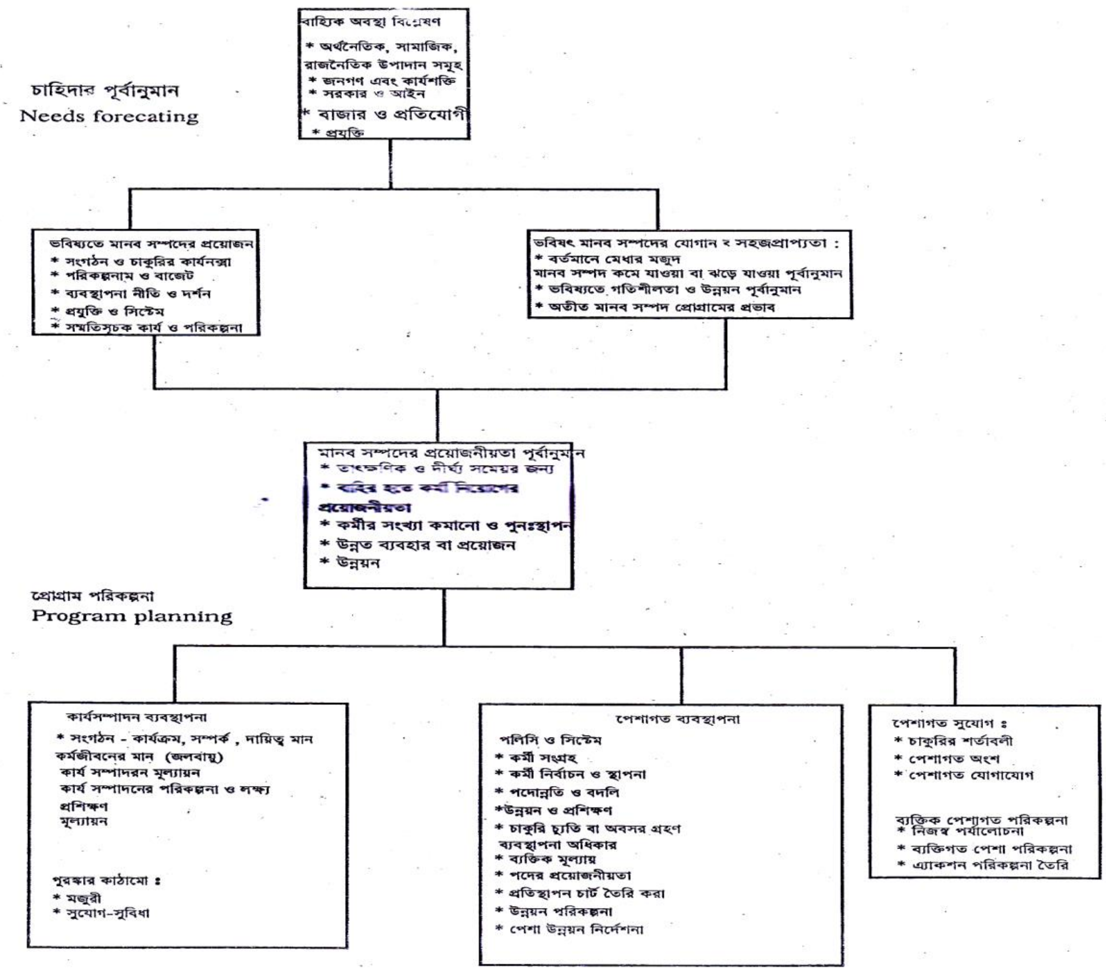


চিত্রে-৩.২ : মানব সম্পদ পরিকল্পনা প্রক্রিয়া।

(গ) James W. Walker মানব সম্পদ পরিকল্পনা প্রক্রিয়ার বৃহৎ আঙ্গিকে (Broad based view) দু'টি পদক্ষেপ দেখিয়েছেন। যেমন ঃ

(১) **চাহিদার পূর্বানুমান (Needs forecasting) :** কোনো প্রতিষ্ঠানের মানব সম্পদের চাহিদা নির্ধারণের প্রক্রিয়াকে চাহিদার পূর্বানুমান বলে। এ পূর্বানুমান বাহ্যিক অবস্থায় সতর্ক বিশ্লেষণ, ভবিষ্যৎ মানব সম্পদের প্রয়োজন ও প্রাপ্তব্যতার ভিত্তিতে করা হয়ে থাকে।

(২) **প্রোগ্রাম পরিকল্পনা (Program Planning)** : এ পরিকল্পনার ক্ষেত্রে দু'টি- যেমন-কার্যসম্পাদন ব্যবস্থাপনা (Performance Management) এবং পেশা ব্যবস্থাপনা (Career Management) কাজ করা হয়। নিচে চিত্রের সাহায্যে এটি দেখানো হলো ঃ



চিত্র-৩.৩: মানব সম্পদ পরিকল্পনা প্রক্রিয়া

(ঘ) T. Milkovich & W. Boudreaw মানব সম্পদ পরিকল্পনা প্রক্রিয়ার চার পর্যায় করেছেন ঃ

(১) মানব সম্পদ অবস্থার পর্যালোচনা;

(২) মানব সম্পদ উদ্দেশ্য নির্ধারণ;

(৩) মানব সম্পদ কার্যক্রম নির্ধারণ;

(৪) ফলাফল মূল্যায়ন।

উপর্যুক্ত আলোচনার পরিপ্রেক্ষিতে মানব সম্পদ পরিকল্পনার প্রক্রিয়ার বিভিন্ন পদক্ষেপসমূহ নিম্নে তুলে ধরা হলো ঃ

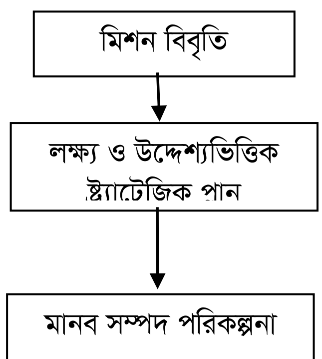
(১) উদ্দেশ্য নির্ধারণ (Determination of objectives).

(২) তথ্য সংগ্রহ (Collection of information).

(৩) মানব সম্পদের চাহিদার পূর্বানুমান (Forcast demand of HR).

(৪) মানব সম্পদের সরবরাহ সম্পর্কে পূর্বানুমান (Forecast about supply of H.R.).
(৫) মানবসম্পদের মজুদ নির্ধারণ (Determination of human resource inventory).
(৬) শ্রম বাজার বিশ্লেষণ (Labour market analysis).
(৭) শ্রম ঘূর্ণায়মানতা নিরূপণ (Determining labour turnover).
(৮) চাহিদা ও সরবরাহের মধ্যে সামঞ্জস্যতা বিধান (Determination of consistency within demand and supply).
(৯) অ্যাকশন প্লানের উন্নয়ন (Developing action plans).
(১০) নিয়ন্ত্রণ এবং মূল্যায়ন (Control and evaluations).

১. **উদ্দেশ্য নির্ধারণ ঃ** মানব সম্পদ পরিকল্পনার প্রথম পদক্ষেপ হচ্ছে উদ্দেশ্য নির্ধারণ। কোনো প্রতিষ্ঠানের মানব সম্পদ পরিকল্পনা ঐ প্রতিষ্ঠানের উদ্দেশ্যের ভিত্তিতে প্রণীত হয়। তাই বলা হয়ে থাকে, "Human resource plan must be based on organization objectives." / উদ্দেশ্য প্রতিষ্ঠানভেদে বিভিন্নতর হয়ে থাকে। এ উদ্দেশ্যে নির্ধারণে প্রতিষ্ঠানের সার্বিক দিক, যা মিশন বা লক্ষ্য বিবেচনা করা হয়। মানব সম্পদ পরিকল্পনার শুরুর বিন্দু হচ্ছে- মিশন (missions), যা মিশন বিবৃতি (mission statement) আকারে লেখা হয়। অতঃপর তা থেকে প্রতিষ্ঠানকে লাভজনক ও সফলভাবে পরিচালনার জন্য স্ট্রাটেজিক প্লান নেয়া হয়। এর দীর্ঘমেয়াদি ও বৃহদাকার বিষয় হলো সাংগঠনিক লক্ষ্য (organizational goal) এবং স্বল্পমেয়াদি দিক হলো সাংগঠনিক উদ্দেশ্য (organizational objectives) নিচের চিত্রের মাধ্যমে কীভাবে মিশন থেকে উদ্দেশ্য এবং তা মানব সম্পদ পরিকল্পনায় প্রণীত হয় তা দেখানো হলোঃ



চিত্র-৩.৪ : মানব সম্পদ পরিকল্পনা।

উপর্যুক্ত আলোচনায় দেখা যায় যে, সংগঠনিক উদ্দেশ্য নির্ধারণের ওপর মানব সম্পদ পরিকল্পনার সফলতা বহুলাংশে নির্ভরশীল।

২. **তথ্য সংগ্রহ ঃ** উদ্দেশ্য নির্ধারণের পরবর্তী পদক্ষেপ হচ্ছে তথ্য সংগ্রহ। অনেকে একেই প্রথম পদক্ষেপ হিসেবে দেখিয়েছেন। তাঁদের মতে, æA forecast of plan cannot be any better than the data on which it is based" ("অর্থাৎ তথ্য সংগ্রহের চেয়ে পুর্বানুমান ভাল হয় না, যা তথ্যের ওপর ভিত্তি করেই হয়ে থাকে।") মানব সম্পদ পরিকল্পনায় দু'ধরনের তথ্যের প্রয়োজন হয়। প্রথমত ঃ প্রতিষ্ঠানের বাইরে হতে; যেমন- সুনির্দিষ্ট শিল্পের বর্তমান অর্থনৈতিক অবস্থা, প্রযুক্তি প্রতিযোগিতা, শ্রম বাজার, জনমিতি এবং সামাজিক ধারা। দ্বিতীয়ত ঃ প্রতিষ্ঠানের অভ্যন্তর হতে; যেমন স্বল্প ও দীর্ঘমেয়াদি পরিকল্পনা, চলতি মানব সম্পদ এবং টার্নওভারের হার। এ উভয়বিধ তথ্য ভবিষ্যৎ মানব সম্পদের চাহিদা সম্পর্কে পূর্বানুমানে সাহায্য করে।

৩. **মানব সম্পদের চাহিদার পূর্বানুমান ঃ** উদ্দেশ্য নির্ধারণ ও তথ্য সংগ্রহের পর উদ্দেশ্যার্জনে প্রয়োজনীয় মানব সম্পদের চাহিদা নির্ধারণের প্রয়োজন দেখা দেয়। এক্ষেত্রে প্রয়োজনীয় দক্ষতা ও বিশেষ জ্ঞান নির্ধারণ ও মানব সম্পদের সুষ্ঠু ব্যবহার নিশ্চিতকরণ অত্যন্ত গুরুত্বপূর্ণ। তাছাড়া স্বল্পমেয়াদে ও দীর্ঘমেয়াদে কি পরিমাণ কর্মীর চাহিদা রয়েছে তা নিরূপণ করা হয়।

৪. **মানব সম্পদের সরবরাহ সম্পর্কে পূর্বানুমান ঃ** এ পর্যায়ে মানব সম্পদের সরবরাহ সম্পর্কে পূর্বানুমান করা হয়। এতে অভ্যন্তরীণ সরবরাহ এবং কর্মীর দক্ষতা ও উন্নয়ন ইত্যাদির পূর্বানুমান করার সাথে সাথে বহিঃস্থ শ্রম বাজারে সম্ভাব্য বিভিন্ন ধরনের কর্মীর প্রাপ্তব্যতা যাচাই করা হয়।

৫. **মানব সম্পদের মজুত নির্ধারণ ঃ** মানব সম্পদ পরিকল্পনা প্রক্রিয়ায় মানব সম্পদের বর্তমান মজুত নির্ধারণ অন্যতম বিষয়। অনেকে একে প্রক্রিয়ার প্রথম পদক্ষেপ হিসেবে নির্ধারণ করেছেন। এতে প্রতিষ্ঠানের চলতি মানব সম্পদের পদমর্যাদা, দক্ষতা, যোগ্যতা, ইত্যাদি যাচাই করা হয়। উদ্দেশ্য নির্ধারণের পর প্রতিষ্ঠানের বর্তমান জনশক্তির সংখ্যা, দক্ষতা ও অভিজ্ঞতার সাথে ভবিষ্যতের প্রত্যাশিত চাহিদার তুলনা করা প্রয়োজনিয় হয়ে পড়ে। F.Cascio- এর ভাষায়, "একটি উদ্দেশ্য নির্ধারিত হওয়ার পর প্রতিষ্ঠানে বর্তমানে বিদ্যমান কর্মীর সংখ্যা, দক্ষতা এবং তুলনা করে দেখতে হবে যাতে ভবিষ্যতে কাঙ্ক্ষিত প্রয়োজন মেটানো যায়।" (æOnce objectives are set, it then becomes useful to compare the numbers, skill, and experience of the current work force with those desired at some future time period." বস্তুত এটি একটি অভ্যন্তরীণ বিশ্লেষণ যাতে প্রতিষ্ঠানে আগে থেকে কর্মীবাহিনী ও দক্ষতার মজুত এবং ব্যাপক কার্য বিশ্লেষণ অন্তর্ভূক্ত থাকে।

৬. **শ্রমবাজার বিশ্লেষণঃ** মানব সম্পদ পরিকল্পনা প্রক্রিয়ায় শ্রমবাজার বিশ্লেষণ খুবই গুরুত্বপূর্ণ। কারণ প্রতিষ্ঠানের প্রয়োজনীয় মানব সম্পদের সংগ্রহ শ্রমবাজার হতে করে থাকে। শ্রমবাজার হচ্ছে মানব সম্পদ উদ্দেশ্যের ভিত্তি। এটা এমন একটি ভৌগলিক এলাকা যেখানে চাকরিপ্রার্থী এবং যারা চাকরিপ্রার্থীদের খোঁজে থাকে এই উভয় শ্রেণির পারস্পরিক ক্রিয়া প্রতিক্রিয়া ঘটে এবং এর মাধ্যমে শ্রমের দাম নির্ধারিত হয়। শূন্যপদের প্রকারভেদের ভিত্তিতে এ বাজারে এলাকা স্থানীয়, জাতীয় ও আন্তর্জাতিক ইত্যাদি বিভিন্নতর হয়ে থাকে। শ্রমবাজার বিশ্লেষণ এবং জনশক্তি সংগ্রহ বিষয়ে সিদ্ধান্ত গ্রহণে সঠিক তথ্য সংগ্রহ খুবই গুরুত্বপূর্ণ।

৭. **শ্রম ঘূর্ণায়মাণতা নিরূপণ ঃ** মানব সম্পদের চাহিদা ও সরবরাহ পূর্বানুমাণ, মজুদ নির্ধারণ এবং শ্রমবাজার বিশ্লেষণের সাথে সাথে প্রতিষ্ঠান থেকে কর্মীর কর্মত্যাগের সম্ভবানা বা শ্রম ঘূর্ণায়মাণতা নিরূপণ করতে হয়। অন্যথায় জনশক্তির সংগ্রহ প্রয়োজনের তুলনায় কম বা বেশি হতে পারে। এতে ব্যয় বৃদ্ধিসহ বিভিন্ন ধরনের সমস্যা দেখা দিতে পারে।

৮. **চাহিদা ও সরবরাহের মধ্যে সামঞ্জস্যতা বিধান ঃ** মানব সম্পদ পরিকল্পনার প্রাথমিক পদক্ষেপে মানব সম্পদের চাহিদা ও সরবরাহের পূর্বানুমান করা হয়। অতঃপর শ্রমবাজার বিশ্লেষণ ও শ্রম ঘূর্ণায়মানতা নিরূপণ করে বর্তমান মজুত তালিকা প্রণয়নের পর চাহিদা ও সরবরাহের মধ্যে মিলকরণের কাজ শুরু হয়। প্রতিষ্ঠানের জনশক্তির পরিমাণ যেন প্রয়োজনাতিরিক্ত বা প্রয়োজনের তুলনায় কম না হয় এ বিষয়টি চাহিদা ও সরবরাহের মধ্যে সামঞ্জস্যতা বিধানের মাধ্যমে নিরূপণ করা হয়।

৯. **কর্মপরিকল্পনার উন্নয়ন ঃ** উপরিউক্ত বিভিন্ন পদক্ষেপের মাধ্যমে বিভিন্নভাবে নিট মানব সম্পদের প্রয়োজন নির্ধারণ করা হয়। প্রয়োজন পূরণের নিমিত্তে কর্মপরিকল্পনার (action plans) উন্নয়ন ঘটানো হয়। যদি দেখা যায় অতিরিক্ত নতুন কর্মী সংগ্রহ করতে হবে, তবে তা স্থায়ীভাবে না সাময়িকভাবে নেয়া হবে সে সম্পর্কে সিদ্ধান্ত নিয়ে তার ভিত্তিতে নির্বাচন, বাছাই, পরিচিতিকরণ ও প্রশিক্ষণ সম্পর্কিত পরিকল্পনা প্রণয়ন করতে হবে। অন্যদিকে, যদি জনশক্তি হ্রাসের প্রয়োজন দেখা দেয় তখন পরিকল্পনা প্রণয়ন হ্রাসকরণের সাথে সামঞ্জস্য রেখে করতে হবে।

১০. **নিয়ন্ত্রণ এবং মূল্যায়ন ঃ** মানব সম্পদ পরিকল্পনা প্রক্রিয়ার সর্বশেষ পদক্ষেপ হচ্ছে নিয়ন্ত্রণ এবং মূল্যায়ন। মানব সম্পদ পরিকল্পনার কার্যক্রমের দেখাশুনা, বিচ্যুতি ও তার কারণ চিহ্নিতকরণ এবং কার্যকারিতা পরীক্ষার জন্য নিয়ন্ত্রণ ও মূল্যায়নের প্রয়োজন হয়। F, Cascio এর ভাষায়, "নিয়ন্ত্রণ ও মূল্যায়নের উদ্দেশ্য হলো মানব সম্পদ পরিকল্পনা কার্যক্রমে দিক নির্দেশনা দেয়া, মানব সম্পদ পরিকল্পনার সাথে বাস্তবের বিচ্যুতি চিহ্নিত করা"। (The purpose of control and evaluation is to guide HRP activities, identifying deviations from the plan and their causes.)" নিয়ন্ত্রণ ও মূল্যায়ন কার্যসম্পাদন যাচাইয়ের মাপকাঠি হিসেবে ব্যবহৃত হয়।

পরিশেষে বলা যায় যে, উপরিউক্ত পদক্ষেপসমূহ অনুসরণ করে মানব সম্পদ পরিকল্পনা প্রণয়ন করা হয়। এ পদক্ষেপগুলো যত ভালভাবে অনুসরণ করা হবে, পরিকল্পনা তত সফল ও ফলপ্রসূ হবে। ফলে প্রতিষ্ঠানের উদ্দেশ্য সাবলিলভাবে অর্জন করা সম্ভব হবে।

মানব সম্পদ পরিকল্পনার সুবিধা

Benefits of Human Resource Planning

প্রতিষ্ঠানের লক্ষ্যকে সাবলিলভাবে অর্জন করতে হলে দক্ষ মানব সম্পদ সরবরাহ করা আবশ্যক। এ জন্য সুষ্ঠু মানব সম্পদ পরিকল্পনা প্রণয়ন করতে হবে। কারণ সুষ্ঠু মানব সম্পদ পরিকল্পনায় দক্ষ মানব সম্পদকে ধরে রাখার পথ নির্দেশনা থাকে। একটি সুষ্ঠু মানব সম্পদ পরিকল্পনা হতে নিচের সুবিধাগুলো পাওয়া যায়।

১। মানব সম্পদের চাহিদা নির্ণয় (Determining the needs of HR) ঃ মানব সম্পদ পরিকল্পনা প্রণয়নের সময় প্রতিষ্ঠানের আকৃতি, কার্যপ্রক্রিয়া ও ভবিষ্যৎ সম্প্রসারণের সম্ভাবনা প্রভৃতি যাচাই করা হয়। ফলে কি ধরনের মানব সম্পদ বর্তমান ও ভবিষ্যতে প্রয়োজন তা সহজেই জানা যায় এবং সে অনুযায়ী কার্য পরিকল্পনাও করা যায়।

২। মানব সম্পদের সংখ্যা নির্ধারণ (Determining required number of HR) ঃ মানব সম্পদ পরিকল্পনা প্রণয়ন করা হলে প্রতিষ্ঠানের জন্য কত সংখ্যক কর্মী প্রয়োজন তা জানা যায় অতি সহজেই। ফলে প্রতিষ্ঠানে কর্মী সংকট হয় না।

৩। মানব সম্পদের যোগ্যতা ও দক্ষতা নির্ধারণ (Determining ability and efficiency of HR) ঃ প্রতিষ্ঠানের বিভিন্ন বিভাগের কার্য অনুযায়ী বিভিন্ন পদের যোগ্যতা ও দক্ষতা নির্ধারণ করা হয় এবং সে অনুযায়ী বিভিন্ন বিভাগে মানব সম্পদ সরবরাহ করা হয়। ফলে কার্য সম্পাদনের কোনো সমস্যা হয় না।

৪। মানব সম্পদের কাম্য ব্যবহার নিশ্চিতকরণ (Assuring optimum use of H.R.) ঃ মানব সম্পদ পরিকল্পনার মাধ্যমে যোগ্যতা ও দক্ষতা অনুযায়ী কর্মীদেরকে বিভিন্ন বিভাগে নিয়োগ দেয়া যায় ও প্রয়োজনে স্থানান্তর করা হয়। ফলে মানব সম্পদের কাম্য ব্যবহার নিশ্চিত করা যায়।

৫। পেশা উন্নয়ন (Career development) ঃ মানব সম্পদ পরিকল্পনার মাধ্যমে প্রতিষ্ঠানে বিভিন্ন পদ সৃষ্টি করা হয় এবং কর্মীদেরকে এক পদ থেকে অন্য পদে পদোন্নতি, বদলি ইত্যাদি ব্যবস্থা করা হয়। এতে কর্মীরা তাদের পছন্দানুযায়ী পেশা বাছাই ও উন্নয়নের পরিকল্পনা করতে পারে।

৬। উৎপাদন বৃদ্ধি ও ব্যয় হ্রাস (Increase productivity & reduce costs) ঃ মানব সম্পদ পরিকল্পনা প্রতিষ্ঠানের দক্ষতা ও অভিজ্ঞতাসম্পন্ন মানব সম্পদের নিয়োগ দান করে। এতে প্রতিষ্ঠানের উৎপাদন বৃদ্ধি পায় ও ব্যয় কমে যায়।

৭। ব্যয় নির্ণয় ও অপচয় নিরসন (Estimating costs & reduce wastage) ঃ কার্যকর মানব সম্পদ পরিকল্পনা প্রতিষ্ঠানে উপযুক্ত ও দক্ষ কর্মী নিয়োগের জন্য কি পরিমাণ ব্যয় হবে তা নির্ণয় করে। এছাড়াও মানব সম্পদ পরিকল্পনা প্রতিষ্ঠান ত্যাগের হার হ্রাস করে অপচয় কমাতে বা নিরসনে সহায়তা করে।

৮। প্রেষণাদান (Motivation) ঃ মানব সম্পদ পরিকল্পনা প্রতিষ্ঠানে নিয়োজিত সকল কর্মীকে তাদের প্রয়োজনানুযায়ী চাওয়া-পাওয়ার ব্যবস্থা করে। এতে তারা প্রণোদিত হয়ে কাজে স্বতঃস্ফূর্ত আত্মনিয়োগে উদ্বুদ্ধ হয়।

৯। কর্ম সম্পাদন মূল্যায়ন (Performance evaluation) ঃ মানব সম্পদ পরিকল্পনার মাধ্যমে প্রতিষ্ঠানের মানব সম্পদের কার্য সম্পাদন মূল্যায়ন করা হয় এবং যথোপযুক্ত পুরস্কারের ব্যবস্থা করা হয়। ফলে কর্মীর কাজে উৎসাহ বৃদ্ধি পায়।

১০। প্রশিক্ষণ ও উন্নয়ন (Training and development) ঃ মানব সম্পদ পরিকল্পনা প্রতিষ্ঠানের মানব সম্পদের দক্ষতা বৃদ্ধির উদ্দেশ্যে প্রয়োজনীয় প্রশিক্ষণের ব্যবস্থা রাখতে হয়। প্রশিক্ষণের ফলে কর্মীর কর্মদক্ষতা বৃদ্ধি পায়, তারা উচ্চতর দায়িত্ব গ্রহণে সক্ষম হয় এবং এটি কর্মীর পদোন্নতিতে সহায়ক ভূমিকা পালন করে।

১১। উন্নত প্রযুক্তির ব্যবহার (Use of improved technology) ঃ মানব সম্পদ পরিকল্পনা প্রতিষ্ঠানের উন্নত প্রযুক্তি ব্যবহারের পরিবেশ সৃষ্টি করে। এতে কর্মীরা নতুন নতুন প্রযুক্তির সাথে পরিচিতি লাভ করে। ফলে প্রতিষ্ঠানের উৎপাদনশীলতা বৃদ্ধি পায়।

১২। নিয়ন্ত্রণে সহায়তা (Aid to controlling) ঃ প্রতিষ্ঠানের উদ্দেশ্য অর্জনের লক্ষ্যে কর্মীরা কখন, কে, কোথায় এবং কীভাবে দায়িত্ব পালন করবে তার দিক-নির্দেশনা পাওয়া যায়। মানব সম্পদ পরিকল্পনার ফলে প্রতিষ্ঠানের নিয়ন্ত্রণ কার্যক্রম অত্যন্ত সহজ হয়।

১৩। ব্যবস্থাপনার উন্নয়ন (Management development) ঃ মানব সম্পদ পরিকল্পনা প্রতিষ্ঠানের ব্যবস্থাপনার উন্নয়নের লক্ষ্যে প্রয়োজনীয় কর্মপন্থা নির্দেশ করে। ফলে ব্যবস্থাপনা উন্নয়ন সাধন করা সহজ হয়।

১৪। আর্থিক কর্মসূচি প্রণয়নে সহায়তা (Aid to preparing financial plan) ঃ মানব সম্পদ পরিকল্পনা প্রতিষ্ঠানের সকল শ্রেণির মানব সম্পদের বেতন-ভাতা, মজুরি ও আনুসঙ্গিক সুবিধাদি সম্পর্কে কর্মসূচি গ্রহণ করে ও দিক-নির্দেশনা দেয়। এতে প্রতিষ্ঠানের সার্বিক আর্থিক পরিকল্পনা প্রণয়ন করা সহজ হয়।

পরিশেষে বলা যায় যে, মানব সম্পদ পরিকল্পনায় উপরিউক্ত সুবিধাদি বিদ্যমান। এটি ভবিষ্যতে কি ধরনের মানব সম্পদ প্রয়োজন তার সঠিক দিক নির্দেশনা দেয় বিধায় প্রতিষ্ঠান যেকোনো পরিকল্পনা বাস্তবায়ন করতে সক্ষম হয়।

শিক্ষার্থীর কাজ	জনশক্তি পরিকল্পনার প্রক্রিয়া বা পদক্ষেপ, জনশক্তি পরিকল্পনার সুবিধাসমূহ বোঝানোর জন্য একটি ধারণাচিত্র অংকন করুন।

সারসংক্ষেপ:

মানব সম্পদ / জনশক্তি পরিকল্পনা একটি চলমান পদ্ধতি। এর কাজ হলো প্রতিষ্ঠানের জন্য একটি দক্ষ সংগঠন কাঠামো গড়ে তোলা। একটি নির্দিষ্ট সময়ে প্রতিষ্ঠানের জন্য কি পরিমাণ ও কি ধরনের কর্মী প্রয়োজন তা সনাক্তকরণ ও সরবরাহের ব্যবস্থা করা মানব সম্পদ পরিকল্পনার অন্যতম গুরুত্বপূর্ণ কাজ। জনশক্তি পরিকল্পনার মাধ্যমে কর্মীর উন্নয়ন, কার্যকর ব্যবহার ও নিয়ন্ত্রণ সহজতর হয়। প্রত্যেক শ্রমিক কর্মী একই সাথে মানুষ এবং সম্পদও বটে। কর্মরত কর্মীর ৪টি বৈশিষ্ট্য আছে। যেমন- উন্নত ধরনের নৈপূণ্যতার জন্য একজন কর্মীর প্রয়োজন হয় (২) দীর্ঘ সময় একটি নির্দিষ্ট কার্য সম্পাদনের জন্য কর্মীর উৎপাদন ক্ষমতা বাড়ে। (৩) কর্মীর মানসিক তৃপ্তি উৎপাদনকে প্রভাবিত করে এবং (৪) প্রতিষ্ঠানের পরিবেশের ওপর কর্মীর দক্ষতা নির্ভরশীল। দক্ষ জনশক্তির ওপর প্রতিষ্ঠানের সফলতা নির্ভরশীল। জনশক্তি পরিকল্পনার মূল উদ্দেশ্য হলো দক্ষ ও অভিজ্ঞ কাম্য সংখ্যক কর্মী সংগ্রহ করা এবং শ্রমঘূর্ণায়মানতা হ্রাস করা। জনশক্তি সংগ্রহ কর্মসূচি মানব সম্পদ পরিকল্পনার অন্যতম উপাদান। একটি নির্দিষ্ট সময়ে ঘন ঘন কর্মী যাওয়া আসা করলে তাকে শ্রম ঘূর্ণায়মানতা বলে। পূর্বের অভিজ্ঞতা থেকে ভবিষ্যৎ অবস্থা কি হতে পারে তা অনুমান করে জনশক্তি পরিকল্পনা প্রস্তুত করা হয়। প্রয়োজনীয় তথ্যাবলি সংগ্রহ ও বিশ্লেষণ করা মানব সম্পদ পরিকল্পনার প্রধান উপাদান। সাংগঠনিক উদ্দেশ্য নির্ধারণ করা মানব সম্পদ পরিকল্পনা পদক্ষেপের প্রথম কাজ।

এ পরিকল্পনা প্রণয়নের জন্য নির্দিষ্ট প্রক্রিয়া বা পদ্ধতি অনুসরণ করতে হয়। এ প্রক্রিয়ার অন্তর্ভুক্ত পদক্ষেপগুলো নিম্নরূপ- সাংগঠনিক উদ্দেশ্য নির্ধারণ, প্রতিষ্ঠানের পরিবেশ নির্ধারণ, জনশক্তির চাহিদা নির্ধারণ, বর্তমান জনশক্তির পরিমাণ নির্ধারণ, শ্রমবাজার বিশ্লেষণ, কর্মীর কার্যত্যাগের সম্ভাবনা জরিপ, জনশক্তি সংগ্রহের কর্মসূচি, জনশক্তি কর্মসূচির বাস্তবায়ন, জনশক্তি পরিকল্পনা ব্যয়, নিরীক্ষা ও খাপ খাওয়ানো।মানব সম্পদ পরিকল্পনা একটি জটিল কাজ। এ কাজ যথাযথ ও নিয়মতান্ত্রিকভাবে অতি সাবধানে সম্পাদন করতে হয়। সাবধানতা অবলম্বনের পরেও এর কিছু সীমাবদ্ধতা বা অসুবিধা দৃষ্টিগোচর হয়।

পাঠ-৩.৩ মানব সম্পদ পরিকল্পনার বিবেচ্য বিষয়সমূহ ও মডেল
Human Resource Planning Factors and Models

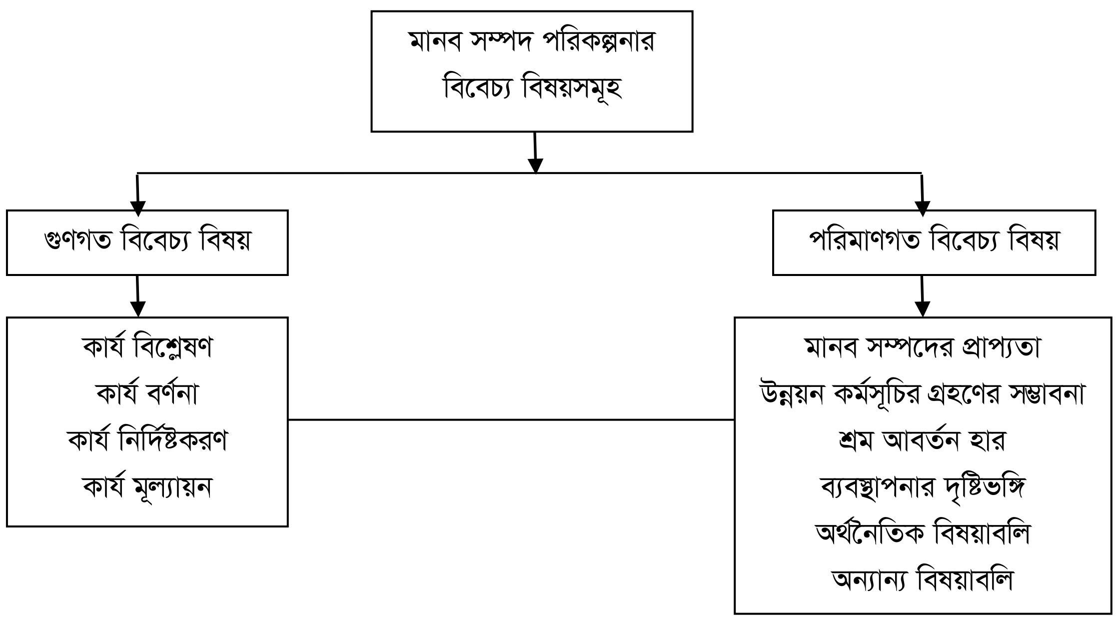
উদ্দেশ্য

এ পাঠ শেষে আপনি-

- **মানব সম্পদ পরিকল্পনার বিবেচ্য বিষয়সমূহ** বর্ণনা করতে পারবেন।
- **মানব সম্পদ পরিকল্পনা মডেল** ব্যাখ্যা করতে পারবেন।

মানব সম্পদ পরিকল্পনার বিবেচ্য বিষয়সমূহ
Factors Considered in HR planning

সুষ্ঠু মানব সম্পদ পরিকল্পনার ওপর প্রতিষ্ঠানের সফলতা নির্ভর করে। কারণ পরিকল্পনানুযায়ী মানব সম্পদ সংগ্রহ করা হলে প্রতিষ্ঠানের লক্ষ্যার্জন করা সহজ হয়। তবে এ সুষ্ঠু মানব সম্পদ পরিকল্পনা প্রণয়নের কতিপয় উপাদান বিবেচনা করা আবশ্যক। নিচে এগুলো তুলে ধরা হলো ঃ-



চিত্র-৩.৫: মানব সম্পদ পরিকল্পনার বিবেচ্য বিষয়

(ক) গুনগত বিবেচ্য বিষয় (Oualitative Considerations) : মানব সম্পদ পরিকল্পনায় গুনগত বিষয়সমূহ নিম্নরূপ:

১. **কার্য বিশ্লেষণ :** কোনো প্রতিষ্ঠানের মানব সম্পদ ব্যবস্থাপনার অন্যতম গুরুত্বপূর্ণ কাজ হলো কার্য বিশ্লেষণ বা পদ বিশ্লেষণ। এটি কোনো কার্য বা পদ সম্পর্কিত বিষয়ে তথ্যসমূহ সংগ্রহের একটি সুস্থিত ধারাবাহিক প্রক্রিয়া। এর মাধ্যমে কোন পদের কর্তব্য, দায়িত্ব ও জবাবদিহিতা সম্পর্কিত তথ্য জানা যায়।

২. **কার্য বর্ণনা :** কার্য বর্ণনা হলো একটি বিবরণ যেখানে কার্য সম্পর্কে বিস্তারিত বর্ণনা উপস্থাপন করা হয়। কার্য বর্ণনার মাধ্যমে কোন পদের কাজের প্রকৃতি, কার্য পরিবেশ, কার্যসম্পাদন পদ্ধতি, যন্ত্রপাতি ও সাজসরঞ্জাম ইত্যাদি সম্পর্কে বিবরণ তুলে ধরা হয়। মূল কথা এটি কার্য বিশ্লেষণেরই ফলাফল। অর্থাৎ কার্যবিশ্লেষণ হতে প্রাপ্ত ফলাফলের ওপর ভিত্তি করেই কার্য বর্ণনা তৈরি করা হয়।

৩. **কার্য নির্দিষ্টকরণ ঃ** কার্য নির্দিষ্টকরণ কার্য বর্ণনার পরবর্তী ধাপ। এতে বলা হয় যে, একটি নির্দিষ্ট কার্য সম্পাদনের জন্য ন্যূনতম কতটুকু শিক্ষাগত যোগ্যতা ও গুনাবলির প্রয়োজন। কার্য নির্দিষ্টকরণ হলো একটি প্রক্রিয়া যার মাধ্যমে নির্দিষ্ট পদের যোগ্যতা ও অভিজ্ঞতা নির্ধারণ করত সে অনুযায়ী কর্মী নিয়োগের সুপারিশ করা হয়। এতে উল্লিখিত বিষয়ের বাইরে কর্মী নিয়োগ করা যাবে না।

৪. **কার্য মূল্যায়ন ঃ** প্রতিটি কাজের অপেক্ষিক গুরুত্ব অনুধবনের জন্য কার্য বিশ্লেষণ ও যাচাই করনের প্রক্রিয়াকে কার্য মূল্যায়ন বলা হয়। কার্য মূল্যায়নের বিষয়টি বিবেচনা করা আবশ্যক।

(খ) পরিমাণমত বিবেচ্য বিষয়সমূহ (Oualitative Consideration) ঃ মানব সম্পদ পরিকল্পনায় পরিমাণগত বিবেচ্য বিষয়সমূহ নিম্নরূপঃ

১. মানব সম্পদের প্রাপ্যতা ঃ শুধু পরিকল্পনা করলেই হবে না, পরিকল্পনা মোতাবেক যোগ্যতাসম্পন্ন বিভিন্ন শ্রেণির কর্মকর্তা ও কর্মী কোথায় পাওয়া যাবে, তা খুঁজে বের করতে হবে। সুতরাং মানব সম্পদের প্রাপ্যতা অবশ্যই মানব সম্পদ পরিকল্পনা প্রণয়নের পূর্বে বিবেচনা করতে হবে।

২. উন্নয়ন কর্মসূচি গ্রহণের সম্ভাবনা ঃ উন্নয়ন কর্মসূচি বলতে প্রতিষ্ঠান সম্প্রসারণকে বুঝায়। বাজারে বাড়তি চাহিদার সাথে সামঞ্জস্য রেখে প্রতিষ্ঠান সম্প্রসারণের কর্মসূচি গ্রহণ করতে হয়। সুতরাং মানব সম্পদ পরিকল্পনা প্রণয়নের সময় এ বিষয়টি অবশ্যই গুরুত্বের সাথে বিবেচনা করতে হবে।

৩. শ্রম আবর্তন হার ঃ শ্রম আবর্তন বলতে প্রতিষ্ঠানে শ্রমিক কর্মী আসা যাওয়ার প্রবণতার হারকে বুঝায়। এ হার তুলনামূলকভাবে কম হওয়াই শ্রেয়। মানব সম্পদ পরিকল্পনা প্রণয়নের সময় ও বিষয়টি অবশ্যই বিবেচনা করতে হবে।

৪. ব্যবস্থাপনার দৃষ্টিভঙ্গি ঃ ব্যবস্থাপনার দৃষ্টিভঙ্গি বলতে কর্মী, সামাজিক মূল্যবোধ, প্রতিষ্ঠান, কর্মীদের চিন্তাধারা প্রভৃতি দিকে ব্যবস্থাপনার দৃষ্টিভঙ্গিকে বুঝায়। এগুলো প্রতিষ্ঠানের উপর প্রভাব বিস্তার করে থাকে। তাই মানব সম্পদ। পরিকল্পনা প্রণয়নের সময় এগুলো বিবেচনা করা আবশ্যক।

৫. অর্থনৈতিক বিষয়াবলি ঃ অর্থনৈতিক বিষয়াবলি বলতে দেশের অর্থনৈতিক অবস্থাকে বুঝায়। মানব সম্পদ পরিকল্পনা প্রণয়নের পূর্বে দেশের অর্থনৈতিক অবস্থা পর্যালোচনা করতে হবে। কারণ দেশের অর্থনৈতিক অবস্থার উপর প্রতিষ্ঠানের উৎপাদন ও বিক্রির পরিমাণ নির্ভর করে।

৬. অন্যান্য বিষয়াবলি ঃ অন্যান্য বিষয়াবলি যেমন- পদোন্নতি, বদলি, অবসরগ্রহণ, পদাবনতি, মাতৃত্বকালীন ছুটি, প্রশিক্ষণকালীন ছুটি প্রভৃতি বুঝায়।

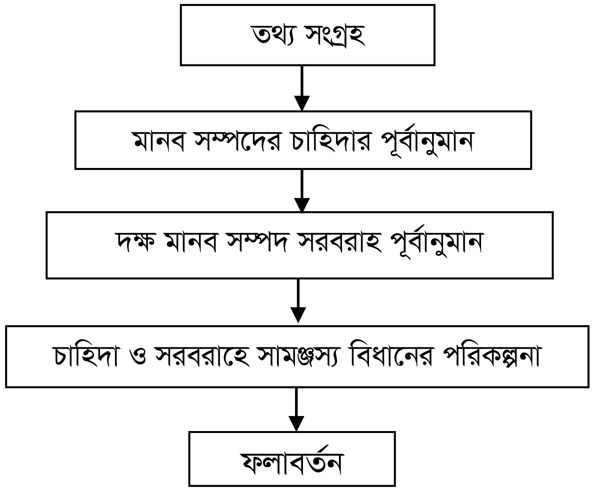
পরিবেষে বলা যায় যে, মানব সম্পদ বরিকল্পনা প্রণয়নের সময় উপরিউক্ত উপাদানসমূহ অবশ্যই গুরুত্বসহকারে বিবেচনা করতে হবে। অন্যথায় মানব সম্পদ পরিকল্পনা সফল হবে না।

মানব সম্পদ পরিকল্পনা মডেল

Models of Human Resource Planning

মানব সম্পদ ব্যবস্থাপনার প্রধান ও মূল কাজ হলো মানব সম্পদ পরিকল্পনা। মানব সম্পদ পরিকল্পনা হলো এমন একটি প্রক্রিয়া যার মাধ্যমে ব্যবস্থাপনা প্রতিষ্ঠানটি তার বর্তমান মানব সম্পদের বর্তমান অবস্থা থেকে প্রত্যাশিত অবস্থার দিকে কীভাবে ধাবিত/চলিত হওয়া উচিত তা নির্ধারণ করে। মানব সম্পদ পরিকল্পনার এ ধারণাকে ভালভাবে বুঝতে বা ধারণা করতে তা মডেল আকারে ব্যক্ত বা উপস্থাপন করা হয়। বিভিন্ন খ্যাতনামা লেখক, বিশেষজ্ঞ ও পন্ডিত মানব সম্পদ পরিকল্পনার বিভিন্ন মডেল উপস্থাপন করেছেন। নিচে কয়েকটি মডেল দেখানো হলোঃ

১. মানব সম্পদ পরিকল্পনা মডেল (A model for HRP) : এ মডেলটি উপস্থাপন করেছেন D. Fisher, F. Sohenfeldt & B. Shaw প্রমূখ । এ মডেলটির সংক্ষিপ্ত বর্ণনা নিচে দেয়া হলো ঃ



চিত্র-৩.৬ : মানব সম্পদ পরিকল্পনা মডেল

প্রথম ধাপ ঃ তথ্য সংগ্রহ ঃ তথ্য সংগ্রহ দু'ভাবে হয়ে থাকে। (ক) বাহ্যিক পরিবেশ থেকে -এর মধ্যে রয়েছে, সাধারণ ও সুনির্দিষ্ট শিল্পের বর্তমান অবস্থা। প্রযুক্তি, প্রতিযোগিতা, শ্রম বাজার, ডেমোগ্রাফি এবং সামাজিক ধারা এবং সরকারি নিয়মবিধি ইত্যাদি। (খ) প্রতিষ্ঠানের অভ্যন্তর হতে-এতে আছে স্ট্র্যাটেজি, ব্যবসায় পরিকল্পনা, চলতি মানব সম্পদ এবং টার্নওভারের হার ইত্যাদি। এ উভয় ধরনের তথ্য সংগ্রহের মাধ্যমে পরিকল্পনাবিদগণ ভবিষ্যৎ মানব সম্পদের চাহিদা সম্পর্কে পূর্বানুমান করে থাকেন।

দ্বিতীয় ধাপ ঃ মানব সম্পদের চাহিদার পূর্বানুমান ঃ সংগৃহীত তথ্যের আলোকে এ ধাপে স্বল্পমেয়াদি ও দীর্ঘ মেয়াদে কি পরিমাণ কর্মীর চাহিদা রয়েছে তা নিরূপণ করা হয়।

তৃতীয় ধাপ ঃ মানব সম্পদের চাহিদার পূর্বানুমান ঃ এ ধাপে মানব সম্পদের সরবরাহ সম্পর্কে পূর্বানুমান করা যায়। এতে কর্মীর অভ্যন্তরীণ সরবরাহ এবং তাদের দক্ষতা ও পদোন্নতিযোগ্যতা ইত্যাদির পূর্বানুমান করার সাথে সাথে বহিঃস্থ শ্রমবাজারে সম্ভাব্য বিভিন্ন ধরনের কর্মীর প্রাপ্তব্যতা যাচাই করা হয়।

চতুর্থ ধাপ ঃ এ ধাপে রয়েছে সুনির্দিষ্ট প্রোগ্রাম পরিকল্পনা। যাতে ভবিষ্যতে চাহিদা ও সরবরাহ সামঞ্জস্যপূর্ণ হয়, তা নিশ্চিত করা হয়। এতে সংগ্রহ পরিকল্পনা, প্রশিক্ষণ, উন্নয়ন, ইনসেনটিভস, ক্যারিয়ার ইত্যাদি অর্ন্তভুক্ত থাকে।

পঞ্চম ধাপ ঃ সর্বশেষ ধাপে রয়েছে ফলাবর্তন বা ফিডব্যাক। যাতে ভবিষ্যতে চাহিদা ও সরবরাহ সামঞ্জস্যপূর্ণ হয়, তা হলে পূর্বানুমাণ প্রক্রিয়ার পরবর্তী সময়ে উন্নয়ন ঘটানো যাবে। সমভাবে যদি দেখা যায় যে, প্রোগ্রাম যথার্থ নয় বা অপর্যাপ্ত তখন তা সংশোধন ও পরিমার্জিত করা হয়।

কোনো কোনো পন্ডিতের ধারণা এ মডেলটি দ্রুত পরিবর্তনশীল পরিবেশে কার্যকরি এবং বেশিমাত্রায় সরল (linear) এবং সংগঠিত (regimented).

২. মানব সম্পদ পরিকল্পনার চার ধাপ বিশিষ্ট মডেলঃ প্রদত্ত এ মডেলটির সংক্ষিপ্ত বিবরণ নিম্নে দেয়া হলো ঃ

প্রথম ধাপ ঃ বাহ্যিক ও অভ্যন্তরীণ ইস্যুসমূহ পরীক্ষা বা পরখ করাঃ এই ইস্যুগুলো এমন ধরনের চালিকাশক্তি যা মানব সম্পদ পরিকল্পনাকে বিশেষভাবে চালিত করে। বাহ্যিক ইস্যুগুলো হচ্ছে এমন সব ঘটনা বা ধারা যা প্রতিষ্ঠানের বাইরে ঘটে থাকে। যেমন-ওয়ার্ক ফোর্স ডেমোগ্রাফিকস্ কার্যশক্তির তালিকা এবং প্রযুক্তি। প্রতিষ্ঠানের অভ্যন্তরীণ ইস্যুগুলো হচ্ছে ব্যবসায়ের স্ট্র্যাটেজি, সংগঠনিক কাঠামো এবং কোম্পানির মুনাফা অর্জন ক্ষমতা ইত্যাদি।

দ্বিতীয় ধাপ ঃ প্রতিষ্ঠানের ভবিষ্যৎ সামর্থ্য নির্ধারণ ঃ মানব সম্পদ পরিকল্পনার দ্বিতীয় ধাপে রয়েছে ভবিষ্যৎ সামর্থ্য (capabilities) নির্ধারণ। কর্মীদের দক্ষতার মাত্রা, বাস্তব কর্মীর সংখ্যা, উৎপাদনশীলতার হার ইত্যাদি সমর্থতার মধ্যে অন্তর্ভুক্ত। এ পর্যায়ে মানব সম্পদ সরবরাহ অর্থাৎ ভবিষ্যতে প্রতিষ্ঠানের কর্মীসংখ্যা কত হওয়া উচিত তা নির্ধারণ করা হয়।

তৃতীয় ধাপ ঃ এ পর্যায়ে প্রতিষ্ঠানের ভবিষ্যৎ মানব সম্পদ চাহিদা নির্ধারণ করা হয়। এতে কর্মীর আবশ্যকতা, দক্ষতা, উৎপাদনশীলতা ইত্যাদি পূর্বানুমাণ করা হয়। মানব সম্পদ চাহিদা নিরূপণ এ পর্যায়ে সম্পন্ন করা হয়।

চতুর্থ ধাপ ঃ সম্ভাব্য সমস্যার মোকাবিলায় মানব সম্পদ প্রোগ্রামের বাস্তবায়ন ঃ এ পর্যায়ে প্রতিষ্ঠানের ভবিষ্যৎ সামর্থক এবং ভবিষ্যৎ প্রয়োজন বা আবশ্যকতার মধ্যে যে পার্থক্য বা শূন্যতা রয়েছে তা নির্ধারণ করা হয়। অতঃপর এ শূন্যতা থেকে সৃষ্ট সমস্যা এড়াতে প্রয়োজনীয় মানব সম্পদ কর্মসূচি বাস্তবায়ন করা হয়। নিচে চিত্রের মাধ্যমে মডেলটি দেখানো হলো ঃ

ধাপ ঃ -১	ব্যাহ্যিক ও অভ্যন্তরীণ ইস্যুসমূহ পরখকরণ।
ধাপ ঃ -২	প্রতিষ্ঠানের ভবিষ্যৎ সামর্থ্য নির্ধারণ।
ধাপ ঃ -৩	প্রতিষ্ঠানের ভবিষ্যৎ চাহিদাসমূহ নির্ধারণ।
ধাপ ঃ -৪	মানব সম্পদ প্রোগ্রাম বাস্তবায়ন।

চিত্র-৩.৬ : মানব সম্পদ পরিকল্পনা মডেল।

৩. সমন্বিত মানব সম্পদ পরিকল্পনা সিস্টেম মডেল (An integrated human resource planning system model) : মানব সম্পদ পরিকল্পনার সিষ্টেম মডেলটির উদ্ভাবক হচ্ছেন Wayne F. Cascio. তাঁর মতে, "বৃহদার্থে মানব সম্পদ পরিকল্পনা হলো প্রতিষ্ঠানের ভবিষ্যৎ ব্যবসায় ও পরিবেশগত চাহিদা নিরূপণের প্রচেষ্টা এবং উক্ত চাহিদা পূরণের লক্ষ্যে কর্মী সরবরাহ করা।" (HRP broadly as an effort to anticipate future business and environmental demands on an organization, and to provide the personnel to fulfill that business and satisfy those demand.") উপর্যুক্ত সংজ্ঞাটি বিশ্লেষণ করলে দেখা যায় যে, এতে বিভিন্ন সুনির্দিষ্ট আর্ন্তঃসম্পর্কিত কার্যক্রম একত্রিত হয়ে একটি মানব সম্পদ পরিকল্পনা সিষ্টেমে পরিণত হয়েছে। এ সিষ্টেমের বিভিন্ন বিষয় সম্পর্কে নিচে সংক্ষেপে আলোচনা করা হলো ঃ

সমন্বিত মানব সম্পদ পরিকল্পনা সিষ্টেম মডেলের বিবরণ ঃ

(ক) কৌশলগত ব্যবসায় পরিকল্পনা (Strategic Business Plan) : এটি একটি দীর্ঘমেয়াদি পরিকল্পনা। অর্থাৎ পরিবেশ ও পারিপার্শ্বিকতা বিবেচনা করে প্রতিষ্ঠানের জন্য যে, দীর্ঘমেয়াদি পরিকল্পনা করা হয় তাই কৌশলগত ব্যবসায় পরিকল্পনা। এ পরিকল্পনার ওপর ভিত্তি করেই প্রতিষ্ঠানের প্রয়োজনীয় মানব সম্পদের চাহিদা নিরূপণ করা হয় বা মানব সম্পদের পরিকল্পনা করা হয়।

(খ) মানব সম্পদ উদ্দেশ্য (Objective of HRM): এ ক্ষেত্রে বলা হয়েছে যে, প্রতিষ্ঠানে নিয়োজিত মানব সম্পদের উদ্দেশ্য কি হবে, তা সুন্দর ও স্পষ্টভাবে উল্লেখ করতে হবে। প্রতিষ্ঠানের উদ্দেশ্যের সাথে মানব সম্পদের উদ্দেশ্যের সামঞ্জস্য বিধান করতে হবে।

(গ) জনশক্তির মজুত নিরূপণ : প্রতিষ্ঠানের বর্তমান জনশক্তির তালিকা প্রণয়ন করে চলতি মানব সম্পদের যোগ্যতা, দক্ষতা, উদ্ভাবনী ক্ষমতা ও অভিজ্ঞতা সম্পর্কে সম্যক ধারণা পাওয়া যায় এবং বর্তমানে এরা কীভাবে ব্যবহৃত হচ্ছে তা দেখা হয়।

(ঘ) মানব সম্পদের পূর্বানুমাণ : মানব সম্পদের পূর্বানুমাণের প্রধান উদ্দেশ্য হচ্ছে প্রতিষ্ঠানের নিকট ভবিষ্যতে প্রয়োজনীয় শ্রমের প্রয়োজন নিরূপণ করা। এ বিষয়ক পূর্বানুমাণ দু'ধরনের হয়ে থাকে (ক) অভ্যন্তরীন ও ব্যাহিক মানব সম্পদের সরবরাহ পূর্বানুমাণ এবং (খ) মোট মানব সম্পদের চাহিদার পূর্বানুমাণ। উভয় ধরনের পূর্বানুমাণ পৃথক ভাবে করতে

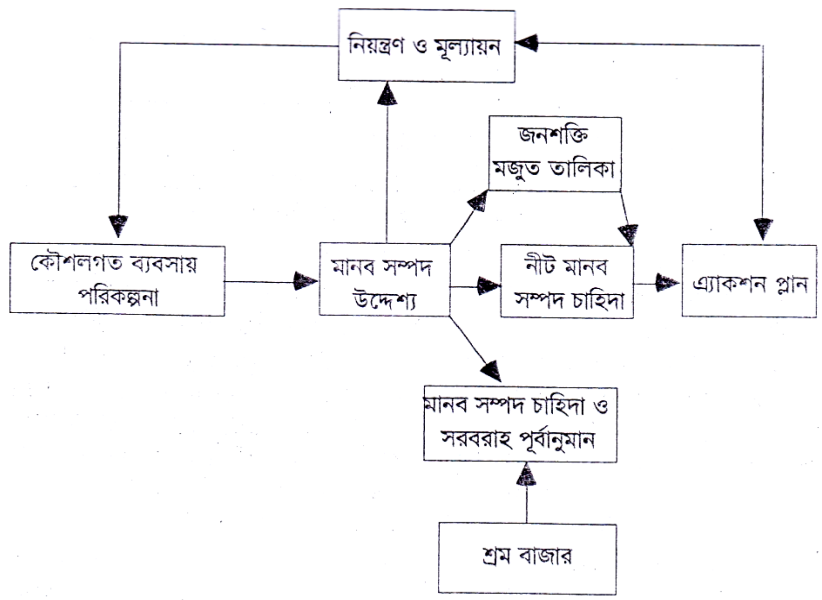
হবে। কারণ এদের প্রত্যেকটি বিভিন্ন ধারণার (assumptions) উপর ভিত্তি করে এবং বিভিন্ন চলকের উপর নির্ভর করে পূর্বানুমান করা হয়। অতঃপর মানব সম্পদের সরবরাহ নিশ্চিত করতে হবে।

(ঙ) **নিট মানব চাহিদা :** নিট মানব সম্পদ চাহিদার অর্থ হলো সে-ই সংখ্যক মানব সম্পদ যা না হলে প্রতিষ্ঠান চলবে না। মানব সম্পদ চাহিদা ও সরবরাহ এবং বর্তমানে প্রতিষ্ঠানে মজুত মানব সম্পদ এ দুয়ের মধ্যে সামঞ্জস্য বিধান করে পাওয়া যায়। নিট মানব সম্পদ চাহিদা নিরূপণ করতে হবে।

(চ) **কর্ম পরিকল্পনা বা অ্যাকশন প্লান :** মানব সম্পদের চাহিদা ও সরবরাহের পূর্বানুমানের পর এদের মধ্যে সমন্বয় বা ম্যাচিং এর প্রয়োজন হয়, যার ফলশ্রুতিতে কর্ম পরিকল্পনার উদ্ভব ঘটে। প্রতিষ্ঠানের শূন্য পদের চাহিদা পূরণে প্রতিষ্ঠানের বিভিন্ন ক্ষেত্রে প্রভাবিত হয়। এসব ক্ষেত্রসমূহ হচ্ছে মানব সম্পদ সংগ্রহ, বাছাই, কার্যসম্পাদন মূল্যায়ন, প্রশিক্ষণ, বদলি এবং আরও বিভিন্ন ধরনের ক্যারিয়ারবর্ধন কার্যক্রম ইত্যাদি। এসব কার্যাবলির সমন্বয়ে কর্মপরিকল্পনা বা Action programs গঠিত হয়। কর্ম পরিকল্পনা প্রতিষ্ঠানের কার্যক্রমের পরিবেশগত পরিবর্তনের সাথে খাপ খাওয়াতে সাহায্য করে।

(ছ) **নিয়ন্ত্রণ ও মূল্যায়ন :** মানব সম্পদ পরিকল্পনা সিস্টেমের কার্যকারিতা যাচাই করতে নিয়ন্ত্রণ ও মুল্যায়ন ফলাবর্তনে পদক্ষেপ নেয়া হয়। নিয়ন্ত্রণ ও মূল্যায়নকে কার্যসম্পাদন যাচাই -এর মাপকাঠি হিসেবে অভিহিত করা হয়।

পরিশেষে বলা যায় যে, উপর্যুক্ত মডেলের উপাদানসমূহ বিবেচনা করে মানব সম্পদ ব্যবস্থাপনাকে কার্যক্রম পরিচালনা করতে হবে। তবেই প্রতিষ্ঠান সুষ্ঠুভাবে পরিচালিত হবে।



চিত্র-৩.৭: সমন্বিত মানব সম্পদ পরিকল্পনা সিস্টেম মডেল।

এ মডেলটিতে মানব সম্পদ পরিকল্পনা কীভাবে স্ট্যাট্রেজিক পরিকল্পনার সাথে সম্পর্কিত তা সুষ্ঠুভাবে দেখানো হয়েছে। তাছাড়া এতে শ্রমবাজারকে মানব সম্পদের উদ্দেশ্যের ভিত্তি হিসেবে চিহ্নিত করা হয়েছে।

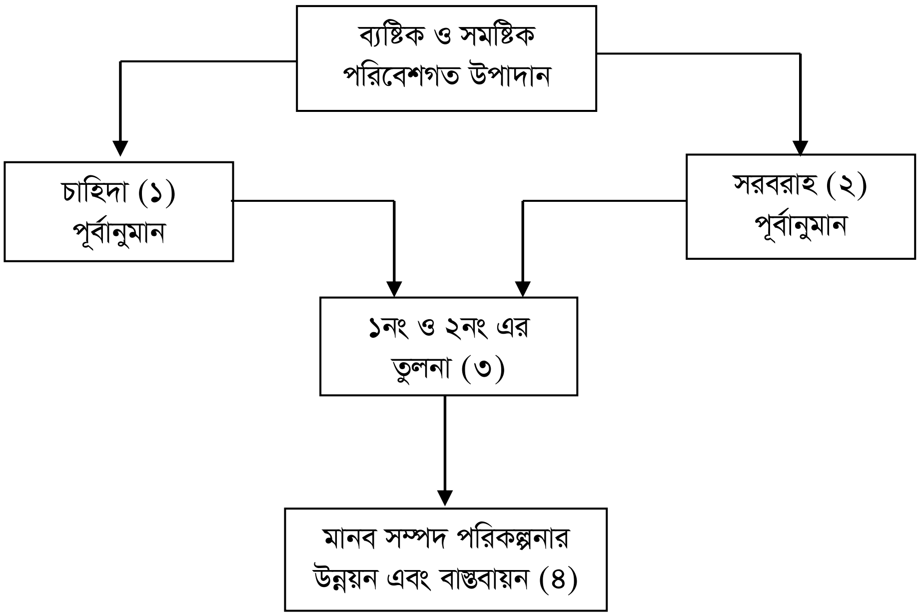
৪। মানব সম্পদ পরিকল্পনা প্রক্রিয়া মডেল ঃ নিচে মানব সম্পদ পরিকল্পনার প্রক্রিয়া মডেলটির সংক্ষিপ্ত বর্ণনা দেয়া হলো।

প্রথম স্তরের কার্য শেষে মানব সম্পদের সরবরাহের পূর্বানুমাণ দ্বিতীয় স্তরে সম্পাদন করা হয়। সরবরাহ পূর্বানুমানে বর্তমানে যা আছে আর যা দরকার তা নির্ধারণ করা হয়। ইতোমধ্যে নিয়োজিত কর্মচারীর পরিমাণ নির্ধারণ করত আর কি পরিমাণ নতুন সংগ্রহ করতে হবে বা ছাঁটাই বা বাদ দিতে হবে তা ঠিক করা এ স্তরের কাজ।

তৃতীয় স্তরে চাহিদা ও সরবরাহ পূর্বানুমাণের তুলনামূলক পার্থক্য যাচাই করা হয়। এর মাধ্যমে উদ্দেশ্যার্জনে প্রয়োজনীয় যোগ্যতা, সংখ্যা ও ধরনের বর্ণনা দেয়া হয়।

চতুর্থ বা চুড়ান্ত স্তরে মানব সম্পদ পরিকল্পনা প্রণয়ন, উন্নয়ন এবং বাস্তবায়ন করা হয়।

এ মডেলটি অত্যন্ত সুব্যবস্থিত রীতিবদ্ধ এবং যৌক্তিক ধরনের প্রক্রিয়া। এটিকে আরও বাস্তবভিত্তিক এবং গতিশীল করার লক্ষ্যে পরিবর্তনের ইস্যু বা কারণ যোগ করা যায়। কারণ উদ্দেশ্য, লক্ষ্য ও মিশন সদা পরিবর্তনশীল। চাহিদা ও সরবরাহের পূর্বানুমাণে পরিবর্তন সাধিত হয়। এতে পুরো প্রক্রিয়াটি একটি পরিবর্তনশীল ও গতিশীল প্রক্রিয়ায় পরিণত হয়।



চিত্র-৩.৮ : মানব সম্পদ পরিকল্পনা প্রক্রিয়া মডেল

সারসংক্ষেপ:

মানব সম্পদ / জনশক্তি পরিকল্পনা একটি চলমান পদ্ধতি। এর কাজ হলো প্রতিষ্ঠানের জন্য একটি দক্ষ সংগঠন কাঠামো গড়ে তোলা। একটি নির্দিষ্ট সময়ে প্রতিষ্ঠানের জন্য কি পরিমাণ ও কি ধরনের কর্মী প্রয়োজন তা সনাক্তকরণ ও সরবরাহের ব্যবস্থা করা মানব সম্পদ পরিকল্পনার অন্যতম গুরুত্বপূর্ণ কাজ। জনশক্তি পরিকল্পনার মাধ্যমে কর্মীর উন্নয়ন, কার্যকর ব্যবহার ও নিয়ন্ত্রণ সহজতর হয়। প্রত্যেক শ্রমিক কর্মী একই সাথে মানুষ এবং সম্পদও বটে। কর্মরত কর্মীর ৪টি বৈশিষ্ট্য আছে। যেমন- উন্নত ধরনের নৈপূণ্যতার জন্য একজন কর্মীর প্রয়োজন হয় (২) দীর্ঘ সময় একটি নির্দিষ্ট কার্য সম্পাদনের জন্য কর্মীর উৎপাদন ক্ষমতা বাড়ে। (৩) কর্মীর মানসিক তৃপ্তি উৎপাদনকে প্রভাবিত করে। এবং (৪) প্রতিষ্ঠানের পরিবেশের ওপর কর্মীর দক্ষতা নির্ভরশীল। দক্ষ জনশক্তির ওপর প্রতিষ্ঠানের সফলতা নির্ভরশীল। জনশক্তি পরিকল্পনার মূল উদ্দেশ্য হলো দক্ষ ও অভিজ্ঞ কাম্য সংখ্যক কর্মী সংগ্রহ করা এবং শ্রমঘূর্ণায়মাণতা হ্রাস করা। জনশক্তি সংগ্রহ কর্মসূচি মানব সম্পদ পরিকল্পনার অন্যতম উপাদান। একটি নির্দিষ্ট সময়ে ঘন ঘন কর্মী যাওয়া আসা করলে তাকে শ্রম ঘূর্ণায়মাণতা বলে। পূর্বের অভিজ্ঞতা থেকে ভবিষ্যৎ অবস্থা কি হতে পারে তা অনুমান করে জনশক্তি পরিকল্পনা প্রস্তুত করা হয়। প্রয়োজনীয় তথ্যাবলি সংগ্রহ ও বিশ্লেষণ করা মানব সম্পদ পরিকল্পনার প্রধান উপাদান। সাংগঠনিক উদ্দেশ্য নির্ধারণ করা মানব সম্পদ পরিকল্পনা পদক্ষেপের প্রথম কাজ।

ইউনিট উত্তর মূল্যায়ন

১. মানব সম্পদ পরিকল্পনার সংজ্ঞা দিন।
২. মানব সম্পদ পরিকল্পনার গুরুত্ব বর্ণনা করুন।
৩. মানব সম্পদ পরিকল্পনার উপাদানসমূহ ব্যাখ্যা করুন।
৪. মানব সম্পদ পরিকল্পনার সংজ্ঞা দিন। মানব সম্পদ পরিকল্পনার গুরুত্ব বর্ণনা করুন।
৫. মানব সম্পদ পরিকল্পনা কী? মানব সম্পদ পরিকল্পনার উপাদানসমূহের বিবরণ দিন।
৬. মানব সম্পদ পরিকল্পনার ব্যবহার বা প্রয়োজনীয়তা আলোচনা করুন।
৭. মানব সম্পদ পরিকল্পনার প্রক্রিয়া বা পদ্ধতিসমূহ ব্যাখ্যা করুন।
৮. মানব সম্পদ পরিকল্পনার সীমাবদ্ধতা বা অসুবিধাসমূহ লিখুন।
৯. মানব সম্পদ পরিকল্পনার প্রক্রিয়া বা পদ্ধতিসমূহ বর্ণনা করুন।
১০. মানব সম্পদ পরিকল্পনার সুবিধা সমূহ ব্যাখ্যা করুন।
১১. মানব সম্পদ পরিকল্পনা মডেল বর্ণনা করুন।

রেফারেন্স বইসমূহ

- Gary Dessler, Human Resource Management, Latest Edition, Prentice Hall of India, New Delhi.
- Wiliam Aurther & Keith Davis, Human Resource Management, Latest Edition, Prentice Hall of India, New Delhi.