পেশা উন্নয়ন
Career Development

ইউনিট
৭

ভূমিকা

পেশা উন্নয়ন যেকোনো প্রতিষ্ঠানের জন্য অপরিহার্য। ব্যক্তির দৃষ্টিতে এর গুরুত্বকে অবহেলা করা যায় না। পেশা উন্নয়ন যে শুধু কর্মীদের কর্মদক্ষতা বৃদ্ধি করে তাই নয়, এটা প্রতিষ্ঠানের কার্যাবলি সুষ্ঠুভাবে সম্পাদন করতে সহায়তা করে থাকে। পরিকল্পনা প্রণয়নের মাধ্যমে যিনি যে পেশায় নিয়োজিত আছেন সে কার্যের প্রক্রিয়ায় তার পেশার উন্নয়ন ঘটিয়ে স্বীকৃতি অর্জন করাকে পেশা উন্নয়ন বলে। অন্যভাবে বলা যায়, কোনো প্রতিষ্ঠান কর্তৃক আনুষ্ঠানিক ও কাঠামোগতভাবে কর্মীদের জ্ঞান, সচেতনতা, চিন্তা-চেতনা ও সামর্থ্য বৃদ্ধিপ্রাপ্ত হয়ে পেশার উৎকর্ষ সাধনে যে নির্দেশনা প্রদান করা হয় তাকে পেশা উন্নয়ন বলা হয়। পরিকল্পনা প্রণয়নের মাধ্যমে কর্মীর পেশাগত জীবনে সফলতার দ্বারপ্রান্তে উপনীত হবার উদ্দেশ্যে নিয়োজিত পেশাগত উন্নয়ন সাধনকে পেশা উন্নয়ন বলা হয়। বর্তমান প্রতিযোগিতামূলক যুগে পেশা উন্নয়নের গুরুত্ব অপরিসীম। কর্মীদের দক্ষতা বৃদ্ধি, কাজের প্রতি আকর্ষণ, কার্য প্রক্রিয়া উন্নয়ন ও চিন্তাচেতনার প্রসারতার জন্য পেশা উন্নয়নের গুরুত্ব উত্তরোত্তর আরও বৃদ্ধি পাচ্ছে।

ইউনিট সমাপ্তির সময়	ইউনিট সমাপ্তির সর্বোচ্চ সময় ২ সপ্তাহ

এই ইউনিটের পাঠসমূহ

পাঠ-৭.১ : পেশা উন্নয়নের সংজ্ঞা, পেশা উন্নয়নের উদ্দেশ্য, পেশা উন্নয়নের গুরুত্ব
পাঠ-৭.২ : পেশা উন্নয়ন পরিকল্পনায় প্রভাব বিস্তারকারী উপাদানসমূহ, পেশা উন্নয়নের কার্যাবলি
পাঠ-৭.৩ : পেশা উন্নয়নের পদ্ধতিসমূহ, পেশার বিভিন্ন স্তরসমূহ
পাঠ-৭.৪ : ব্যক্তিক পেশা উন্নয়নে সফলতালাভের পূর্বশর্তসমূহ, পেশা উন্নয়ন ও ব্যবস্থাপনা উন্নয়নের মধ্যে পার্থক্য, পেশা উন্নয়ন ও কর্মী উন্নয়নের মধ্যে পার্থক্য

পাঠ-৭.১ পেশা উন্নয়নের সংজ্ঞা, পেশা উন্নয়নের উদ্দেশ্য, পেশা উন্নয়নের গুরুত্ব

Definition of Career Development, Objectives of Career Development, Importance of Career Development

উদ্দেশ্য

এ পাঠ শেষে আপনি-

- পেশা উন্নয়নের সংজ্ঞা বলতে পারবেন।
- পেশা উন্নয়নের উদ্দেশ্য বর্ণনা করতে পারবেন।
- পেশা উন্নয়নের গুরুত্ব ব্যাখ্যা করতে পারবেন।

পেশা উন্নয়নের সংজ্ঞা
Definition of Career Development

পেশা উন্নয়ন যেকোনো প্রতিষ্ঠানের জন্য অপরিহার্য। ব্যক্তির দৃষ্টিতে এর গুরুত্বকে অবহেলা করা যায় না। পেশা উন্নয়ন যে শুধু কর্মীদের কর্মদক্ষতা বৃদ্ধি করে তাই নয় এটা প্রতিষ্ঠানের কার্যাবলি সুষ্ঠুভাবে সম্পাদন করতে সহায়তা করে থাকে। পরিকল্পনা প্রণয়নের মাধ্যমে যিনি যে পেশায় নিয়োজিত আছেন সে কার্যের প্রক্রিয়ায় তার পেশার উন্নয়ন ঘটিয়ে স্বীকৃতি অর্জন করাকে পেশা উন্নয়ন বলে। অন্যভাবে বলা যায়, কোনো প্রতিষ্ঠান কর্তৃক আনুষ্ঠানিক ও কাঠামোগতভাবে কর্মীদের জ্ঞান, সচেতনতা, চিন্তা-চেতনা ও সামর্থ্য বৃদ্ধিপ্রাপ্ত হয়ে পেশার উৎকর্ষ সাধনে যে, নির্দেশনা প্রদান করে তাকে পেশা উন্নয়ন বলা হয়।

Werther এবংDavis- এর মতে "পেশা উন্নয়ন ঐ সমস্ত অভিজ্ঞতা এবং ব্যক্তিক উন্নতি নিয়ে গঠিত যা কর্মী তার পেশা পরিকল্পনার লক্ষ্য অর্জনের উদ্দেশ্যে গ্রহণ করে।"

John B. Miner এবং Mary G. - এর মতে, "Career development becomes the matter of carrying out what had been planned."

William F. Glueck-এর মতে, "যা দ্বারা একটি প্রতিষ্ঠান এর প্রয়োজন পূরণের উদ্দেশ্যে কর্মীদের উন্নয়ন এবং একই সময়ে সন্তোষজনক কর্মময় জীবনের অভাব পরিতৃপ্তির জন্য পরিকল্পনা করে থাকে তাকে পেশা উন্নয়ন বলে।"

উপরিউক্ত সংজ্ঞাগুলোর আলোকে বলা যায়, পরিকল্পনা প্রণয়নের মাধ্যমে কর্মীর পেশাগত জীবনে সফলতার দ্বারপ্রান্তে উপনীত হবার উদ্দেশ্যে নিয়োজিত পেশাগত উন্নয়ন সাধনকে পেশা উন্নয়ন বলা হয়।

পেশা উন্নয়নের উদ্দেশ্য
Objectives of Career Development

প্রতিটি কার্য সম্পাদনের পেছনে সুনির্দিষ্ট কোনো না কোনো উদ্দেশ্য থাকে। তেমনি পেশা উন্নয়নেরও সুনির্দিষ্ট কতকগুলো উদ্দেশ্যে পরিলক্ষিত হয়। নিম্নে পেশা উন্নয়নের উদ্দেশ্যসমূহ আলোচনা করা হলো ঃ

১. **সাংগঠনিক উন্নয়ন ও স্থিতিশীলতা** ঃ পেশা উন্নয়নের মূল উদ্দেশ্য হলো সাংগঠনিক উন্নয়ন ও স্থিতিশীলতা নিশ্চিত করা। এ উদ্দেশ্য সাধনের জন্য প্রতিষ্ঠানের মানব সম্পদের উন্নয়ন ব্যবস্থা গ্রহণ করা হয়।

২. **দীর্ঘকালীন দক্ষতা বৃদ্ধি ঃ** প্রতিষ্ঠানে কর্মরত কর্মীদের দীর্ঘকালীন দক্ষতা বৃদ্ধি করা পেশা উন্নয়নের অন্যতম উদ্দেশ্য। পেশা উন্নয়ন বর্তমান এবং ভবিষ্যৎ দক্ষতা বৃদ্ধির জন্য কার্যক্রম সাধন করে। এতে প্রতিষ্ঠানে দক্ষ কর্মী গড়ে তোলা যায়।

৩. **উন্নত প্রযুক্তির সদ্ব্যবহার ঃ** পেশা উন্নয়নের অন্যতম উদ্দেশ্য হলো উন্নত প্রযুক্তির সদ্ব্যবহারের নিশ্চয়তা বিধান করা। বর্তমান যুগ উন্নত প্রযুক্তির যুগ, উৎপাদন ক্ষেত্রে নিত্যনতুন প্রযুক্তির ব্যবহার সম্বন্ধে পেশা উন্নয়ন কর্মসূচি কর্মীদের অবহিত করে। প্রয়োজনে কর্মীদের নতুন প্রযুক্তির ওপর প্রশিক্ষণ প্রদান করা হয়। এর ফলে কর্মীরা আধুনিক প্রযুক্তি ব্যবহারে দক্ষ হয়ে উঠে।

৪. **সুষ্ঠু কর্ম সম্পাদন ঃ** পেশা উন্নয়নের অন্য উদ্দেশ্য হলো সুষ্ঠুভাবে কার্য সম্পাদন করার জন্য কর্মীদের গড়ে তোলা। পেশা উন্নয়ন কর্মীদের দক্ষতা বৃদ্ধি করে। মনোবল উন্নত করে। এর ফলে কর্মীরা সুষ্ঠুভাবে কর্ম সম্পাদনে সক্ষম হয়।

৫. **সমস্যা চিহ্নিতকরণ এবং তা নিরসন ঃ** পেশা উন্নয়নের অন্যতম উদ্দেশ্য হলো প্রতিষ্ঠানের কর্মকান্ডে বিঘ্ন সৃষ্টিকারী সমস্যাবলী চিহ্নিত করা এবং এসব সমস্যা সমাধানের উপায় খুঁজে বের করা। পেশা উন্নয়নের ফলে কর্মীরা সুদক্ষ হয়ে উঠে। এর ফলে তাদের পক্ষে সমস্যা চিহ্নিত করা ও সমস্যাগুলোকে তাৎক্ষনিকভাবে সমাধানের ব্যবস্থা করা সহজ হয়।

৬. **দুর্ঘটনা হ্রাস ঃ** পেশা উন্নয়নের আরেকটি উদ্দেশ্য হলো দূর্ঘটনা হ্রাস করা। পেশা উন্নয়ন সাধিত হলে কর্মীরা প্রতিষ্ঠানের বিভিন্ন কার্য পরিচালনা সম্পর্কে জ্ঞান অর্জন করতে পারে। যার ফলে দূর্ঘটনা অনেকাংশে হ্রাস পায়।

৭. **সম্পদের সর্বোত্তম ব্যবহার ঃ** পেশা উন্নয়নের একটি উল্লেখযোগ্য উদ্দেশ্য হলো প্রতিষ্ঠানের সকল সম্পদের সর্বোত্তম ব্যবহার নিশ্চিত করা। পেশা উন্নয়ন মানব সম্পদের মনোবল ও দক্ষতার উন্নয়ন সাধন করে। দক্ষ কর্মী বাহিনীর অবস্থান প্রতিষ্ঠানের বিভিন্ন সম্পদের সর্বোত্তম ব্যবহার নিশ্চিত করে।

৮. **শ্রম ঘূর্ণায়মান ও অনুষ্থিতি হ্রাস ঃ** পেশা উন্নয়নের আরেকটি উদ্দেশ্য হলো শ্রম ঘূর্ণায়মান এবং অনুপস্থিতি হ্রাস করা। পেশা উন্নয়নের ফলে কর্মীরা প্রতিষ্ঠানের প্রতি আকৃষ্ট হয় এবং কর্মকান্ডে অধিক সম্পৃক্ত হয়। এর ফলে শ্রম ঘূর্ণায়মাণতা হ্রাস পায় এবং সাথে সাথে শ্রমিকদের কর্মে অনুপস্থিতি হ্রাস পায়।

৯. **কর্মীদের মনোবল উন্নয়ন ঃ** পেশা উন্নয়নের আরেকটি উদ্দেশ্য হলো কর্মীদের মনোবল উন্নত করা। পেশা উন্নয়ন কর্মীদের ভবিষ্যৎ উন্নয়ন সম্বন্ধে নিশ্চয়তা বিধান করে। এর ফলে কর্মীদের মনোবল উন্নত হয়।

১০. **পরিবর্তনশীল অবস্থার সংগে খাপ-খাওয়ানো ঃ** বর্তমানে বৈজ্ঞানিক যুগে নিত্যনতুন প্রযুক্তি ও পদ্ধতির ব্যবহার প্রতিষ্ঠানগুলোর মধ্যে প্রতিযোগিতা তীব্রতর করেছে। এর ফলে প্রতিষ্ঠানকে পরিবর্তনের সাথে সামঞ্জস্য বিধানের জন্য প্রযুক্তি ও পদ্ধতিগত পরিবর্তন সাধন করতে হয়। কর্মীদেরকে এ পরিবর্তনের সাথে খাপখাওয়ানোর উদ্দেশ্যে পেশা উন্নত করার কর্মসূচি গ্রহণ করা হয়।

১১. **কর্মীদের উন্নয়ন ঃ** পেশা উন্নয়নের অন্যতম উদ্দেশ্য হলো কর্মীদের উন্নয়ন সাধন। পেশা উন্নয়নে বিভিন্ন কলা-কৌশল, যন্ত্রপাতির ব্যবহার ও প্রক্রিয়া সম্পর্কে ধারণা প্রদান করা হয়। এতে কর্মীদের কার্য উন্নয়নের পাশাপাশি নিজেদের উন্নয়ন সাধিত হয়।

১২. **সুষ্ঠু ব্যবস্থাপনা কার্যক্রম** ঃ সুষ্ঠু ব্যবস্থাপনা কার্যক্রম পরিচালনার উদ্দেশ্যে পেশায় উন্নয়ন সাধন করা হয়। পেশা উন্নয়নের দ্বারা কর্মীরা কার্যের খুঁটিনাটি বিষয় সম্পর্কে অনেক কিছু জানতে পারে, যা কার্য পরিচালনায় সহায়তা করে। এতে ব্যবস্থাপনা কার্যক্রমে দক্ষতার পরিচয়ের বহিঃপ্রকাশ ঘটায়।

পরিশেষে বলা যায়, উপরিউক্ত উদ্দেশ্যসমূহ পেশা উন্নয়ন কার্যক্রমের দ্বারা সম্পন্ন করা হয়। এ সকল উদ্দেশ্য যথাযথভাবে সাধিত হলে পেশা উন্নয়ন ব্যবস্থা প্রতিষ্ঠানে ফলপ্রসু ফল প্রদান করে।

পেশা উন্নয়নের গুরুত্ব

Importance of Career Development

বর্তমান প্রতিযোগিতামূলক যুগে পেশা উন্নয়নের গুরুত্ব অপরিসীম। কর্মীদের দক্ষতা বৃদ্ধি, কাজের প্রতি আকর্ষণ, কার্য প্রক্রিয়া উন্নয়ন ও চিন্তাচেতনার প্রসারতার জন্য পেশা উন্নয়নের গুরুত্ব উত্তরোত্তর আরও বৃদ্ধি পাচ্ছে। নিম্নে পেশা উন্নয়নের গুরুত্ব ও প্রয়োজনীয়তা সম্পর্কে আলোচনা করা হলো ঃ

১. **প্রাতিষ্ঠানিক লক্ষ্যার্জন ঃ** প্রাতিষ্ঠানিক লক্ষ্যার্জনের সাথে পেশা উন্নয়ন সম্পৃক্ত। এজন্য প্রতিষ্ঠানের ব্যবস্থাপনা প্রয়োজনীয় সংখ্যক কর্মীকে সুদক্ষ করে গড়ে তোলার মানসে পেশা উন্নয়নের কর্মসূচি গ্রহণ করে থাকে। অতএব, প্রাতিষ্ঠানিক দৃষ্টিকোণ থেকে পেশা উন্নয়ন খুবই গুরুত্বপূর্ণ।

২. **পেশা পরিকল্পনা বাস্তবায়ন ঃ** পেশা পরিকল্পনা বাস্তবায়নের জন্য পেশা উন্নয়নের প্রয়োজনীয়তা দেখা দেয়। কেননা পেশা পরিকল্পনা প্রণয়নের পরবর্তীতে কর্মীর আরও অনেক কাজ অবশিষ্ট থেকে যায়, উক্ত সকল কার্য পেশাগত উন্নয়নের মাধ্যমে সম্ভব।

৩. **সুষ্ঠু তত্ত্বাবধান ও নিয়ন্ত্রণ ঃ** পেশা উন্নয়ন সুষ্ঠু তত্ত্বাবধান ও নিয়ন্ত্রণ নিশ্চিত করে। পেশা উন্নয়ন পরিকল্পনা বাস্তবায়নের ফলে কর্মীরা নিজেদের ভবিষ্যৎ উন্নয়ন সম্বন্ধে নিশ্চিত হতে পারে। নিয়োজিত পেশা কর্মীদের কর্মজীবনে উন্নয়ন সাধন করবে একথা নিশ্চিত হয়ে কর্মীরা অধিক দায়িত্ববান হয়। ফলে তাদের সুষ্ঠু তত্ত্বাবধান ও নিয়ন্ত্রণ সম্ভব হয়।

৪. **প্রাতিষ্ঠানিক স্থিতিশীলতা ও সার্বিক উন্নয়ন ঃ** পেশা উন্নয়ন প্রাতিষ্ঠানিক স্থিতিশীলতা ও সার্বিক উন্নয়ন নিশ্চিত করে। পেশা উন্নয়নের ফলে কর্মীরা কার্যে মনোনিবেশ করে। এর ফলে প্রাতিষ্ঠানিক লক্ষ্যার্জন নিশ্চিত হয়। প্রতিষ্ঠানের লক্ষ্যার্জন নিশ্চিত হলে এর স্থিতিশীলতা ও সার্বিক উন্নয়ন নিশ্চিত হয়।

৫. **কর্মী প্রতিভার বিকাশ সাধন ঃ** প্রতিষ্ঠানের কর্মীদের মধ্যে কিছু কর্মী থাকে যাদের মধ্যে সুপ্ত প্রতিভা বিদ্যমান। কর্মীদের এ সুপ্ত প্রতিভার বিকাশের জন্য পেশা উন্নয়ন গুরুত্ব বহন করে। তাই প্রতিষ্ঠান নিজের স্বার্থে পেশা উন্নয়ন কর্মসূচি গ্রহণ করে থাকে।

৬. **দূর্ঘটনা হ্রাস ঃ** দূর্ঘটনা হ্রাসকরণে পেশা উন্নয়ন গুরুত্বপূর্ণ ভূমিকা পালন করে থাকে। পেশা উন্নয়ন সাধিত হলে কর্মীগণ প্রতিষ্ঠানে বিবিধ কার্য পরিচালনার জ্ঞান অর্জন করতে পারে। ফলে দুর্ঘটনা অনেকাংশে হ্রাস পায়।

৭. **কর্মীদের দায়িত্বশীলতা বৃদ্ধি ঃ** পেশা উন্নয়ন কর্মীদের মধ্যে দায়িত্বশীলতা বৃদ্ধি করে। প্রতিষ্ঠানের লক্ষ্যার্জনে পৌঁছাতে সচেষ্ট হয়। পেশা উন্নয়ন কর্মীকে ভবিষ্যৎ কর্মপন্থা নির্দেশ করে। এর ফলে কর্মী অধিক দায়িত্ববান হয়।

৮. **হতাশা দূরীকরণ ও মনোবল উন্নয়ন ঃ** পেশা উন্নয়ন কর্মীদের হতাশা দূর করে এবং মনোবল উন্নয়নে অবদান রাখে। পেশা উন্নয়ন কর্মীদের কর্মজীবনের নিশ্চয়তা বৃদ্ধি করে এবং ভবিষ্যৎ উন্নয়নের পথ নির্দেশ করে। এর ফলে কর্মীদের মধ্যে হতাশা দূরীভূত হয় এবং মনোবল উন্নত হয়।

৯. **পদোন্নতির সুযোগ সৃষ্টি ঃ** পেশা উন্নয়নে কর্মীগণ তাদের কর্ম দক্ষতার উন্নয়ন ঘটাতে পারে। এ কর্মদক্ষতা উন্নয়ন কর্মীদের পদোন্নতির সুযোগ সৃষ্টি করে থাকে।

১০. **শান্তি ও শৃঙ্খলা বৃদ্ধি ঃ** পেশা উন্নয়ন কর্মীদের মধ্যে শান্তি ও শৃঙ্খলা বৃদ্ধি করে। কর্মীদের ব্যক্তিগত কর্মজীবনের প্রত্যাশা পূরণের পথ প্রদর্শনের জন্য পেশা উন্নয়ন গুরুত্বপূর্ণ ভূমিকা পালন করে থাকে। এটা কর্মীদের মধ্যে শান্তি ও শৃঙ্খলা প্রতিষ্ঠিত করতে সাহায্য করে।

১১. **শিল্প সংঘাত হ্রাস ঃ** পেশা উন্নয়ন শিল্প সংঘাত হ্রাসে প্রত্যক্ষ ভূমিকা পালন করে। পেশা উন্নয়নের ফলে শ্রমিক কর্মীরা সহনশীল ও শৃঙ্খলাবদ্ধ হয়। এর ফলে শ্রমিকদের মধ্যে ধর্মঘট, কর্মবিরতি, কাজে অনুপস্থিতিসহ অন্যান্য শিল্প সংঘাত বহুল পরিমাণে হ্রাস পায়।

১২. **কর্মীদের নৈপূণ্য বৃদ্ধি ঃ** কর্মীদের নৈপূণ্য বৃদ্ধিতে পেশা উন্নয়নের গুরুত্ব অত্যধিক। পেশা উন্নয়ন প্রদান কার্যে নিয়োজিত প্রতিষ্ঠান প্রশিক্ষণার্থী কর্মীদের নৈপূণ্য বৃদ্ধি করার উদ্দেশ্যে বিভিন্ন পদক্ষেপ গ্রহণ করে থাকে।

১৩. **শ্রম ব্যবস্থাপনা সম্পর্ক উন্নয়ন ঃ** পেশা উন্নয়ন শ্রম ব্যবস্থাপনা সম্পর্ক উন্নত করে। পেশা উন্নয়নের ফলে কর্মীদের মধ্যে কর্মসন্তুষ্টি বৃদ্ধি পায়। তাছাড়া কর্মীরা ভবিষ্যৎ উন্নয়ন সম্পর্কে নিশ্চিত হতে পারে। এজন্য কর্মীদের শৃঙ্খলা ও নিয়মানুবর্তিতা বৃদ্ধি পায়। তাছাড়া কর্মীরা ভবিষ্যৎ উন্নয়ন সম্পর্কে নিশ্চিত হতে পারে। এজন্য কর্মীদের শৃঙ্খলা ও নিয়মানুবর্তিতা বৃদ্ধি পায়। এর ফলে শ্রম ব্যবস্থাপনা সম্পর্ক উন্নত হয়।

১৪. **সুষ্ঠু ব্যবস্থাপনা ঃ** পেশা উন্নয়ন সাধিত হলে ব্যবস্থাপকগণ ব্যবস্থাপনা সম্পর্কে অনেক কিছু জানতে পারে। এতে তারা ব্যবস্থাপনা কার্যক্রম সুষ্ঠুভাবে সম্পাদন করতে পারে।

১৫. **পারিবারিক ও সামাজিক ক্ষেত্রে উন্নয়ন ঃ** একজন ব্যবস্থাপক প্রতিষ্ঠানের ব্যবস্থাপনা কার্য হতে অনায়াসে অনেক কিছু শিখতে পারেন, যা তাকে পারিবারিক ও সামাজিক ক্ষেত্রে মর্যাদা বৃদ্ধি করে। পেশা উন্নয়নের গুরুত্ব এক্ষেত্রেও কম নয়।

পরিশেষে বলা যায় পেশা উন্নয়ন একটি প্রতিষ্ঠানের জন্য দিশারী হিসেবে কাজ করে। পেশা উন্নয়নের সঠিক বাস্তবায়ন একটি প্রতিষ্ঠানকে অগ্রদূতের স্বর্ণশিখরে পৌঁছে দিতে পারে।

শিক্ষার্থীর কাজ	পেশা উন্নয়নের সংজ্ঞা, পেশা উন্নয়নের উদ্দেশ্য, পেশা উন্নয়নের গুরুত্ব খাতায় লিখুন এবং আপনার জ্ঞান ঝালাই করে নিন।

সারসংক্ষেপ:

পেশা উন্নয়ন যেকোনো প্রতিষ্ঠানের জন্য অপরিহার্য। ব্যক্তির দৃষ্টিতে এর গুরুত্বকে অবহেলা করা যায় না। পেশা উন্নয়ন যে শুধু কর্মীদের কর্মদক্ষতা বৃদ্ধি করে তাই নয়, এটা প্রতিষ্ঠানের কার্যাবলি সুষ্ঠুভাবে সম্পাদন করতে সহায়তা করে থাকে। পরিকল্পনা প্রণয়নের মাধ্যমে যিনি যে পেশায় নিয়োজিত আছেন সে কার্যের প্রক্রিয়ায় তার পেশার উন্নয়ন ঘটিয়ে স্বীকৃতি অর্জন করাকে পেশা উন্নয়ন বলে। অন্যভাবে বলা যায়, কোনো প্রতিষ্ঠান কর্তৃক আনুষ্ঠানিক ও কাঠামোগতভাবে কর্মীদের জ্ঞান, সচেতনতা, চিন্তা-চেতনা ও সামর্থ্য বৃদ্ধিপ্রাপ্ত হয়ে পেশার উৎকর্ষ সাধনে নির্দেশনা করে তাকে পেশা উন্নয়ন বলা হয়। বর্তমান প্রতিযোগিতামূলক যুগে পেশা উন্নয়নের গুরুত্ব অপরিসীম। কর্মীদের দক্ষতা বৃদ্ধি, কাজের প্রতি আকর্ষণ, কার্য প্রক্রিয়া উন্নয়ন ও চিন্তাচেতনার প্রসারতার জন্য পেশা উন্নয়নের গুরুত্ব উত্তরোত্তর আরও বৃদ্ধি পাচ্ছে।

পাঠ-৭.২ পেশা উন্নয়ন পরিকল্পনায় প্রভাব বিস্তারকারী উপাদানসমূহ, পেশা উন্নয়নের কার্যাবলি

Influencing Factors of Career Development Planning, Functions of Career Development

উদ্দেশ্য

এ পাঠ শেষে আপনি-

- পেশা উন্নয়ন পরিকল্পনার প্রভাব বিস্তারকারী উপাদানসমূহ বর্ণনা করতে পারবেন।
- পেশা উন্নয়নের কার্যাবলির বিবরণ দিতে পারবেন।

পেশা উন্নয়ন পরিকল্পনার প্রভাব বিস্তারকারী উপাদানসমূহ

The Influencing Factors of Career Development Planning

পেশা উন্নয়ন এমন একটি বিষয় যেখানে ব্যক্তির ভূমিকাই সবচেয়ে গুরুত্বপূর্ণ। প্রতিষ্ঠান যতই উদ্যোগ গ্রহণ করুক না কেন ব্যক্তি এক্ষেত্রে আগ্রহী না হলে পেশা উন্নয়ন পরিকল্পনা সফল হয় না। নিম্নে পেশা উন্নয়ন পরিকল্পনায় প্রভাব বিস্তারকারী উপাদানসমূহ বর্ণনা করা হলো :

১. **পারিবারিক প্রভাব ঃ** মানুষের ব্যক্তি জীবনের ওপর পারিবারিক প্রভাবই সবচেয়ে বেশি। পরিবারের আর্থ-সামাজিক অবস্থা, পিতামাতার শিক্ষা, পেশা প্রভৃতি ব্যক্তির পেশা নির্বাচনে যথেষ্ট প্রভাব বিস্তার করে।

২. **বংশগত প্রভাব ঃ** পেশা উন্নয়ন পরিকল্পনা গ্রহণে বংশগত প্রভাবও অনস্বীকার্য। ব্যক্তির বংশধারা, ঐতিহ্য, ব্যক্তিত্ব, আবেগ, অনুভূতি, চিন্তাধারা, মূল্যবোধ ইত্যাদি ব্যক্তিকে পেশা নির্বাচনে প্রভাবিত করে থাকে।

৩. **সহজাত প্রবৃত্তি ঃ** প্রত্যেক মানুষের মধ্যে কোনো না কোনো সহজাত প্রবৃত্তি বিদ্যমান। সহজাত প্রবৃত্তির কারণে বিভিন্ন ব্যক্তির মধ্যে বিভিন্ন প্রকার কাজের প্রতি আগ্রহ দেখা দেয় যা পরবর্তীতে তার পেশা নির্বাচনে প্রভাব ফেলে।

৪. **মানসিক অবস্থা ঃ** পেশা উন্নয়নে ব্যক্তির মানসিক অবস্থার প্রভাব অনস্বীকার্য। যাদের মধ্যে মানসিক দৃঢ়তা ও স্থিতিশীলতা থাকে তারা ধীরস্থিরভাবে পেশা বেছে নিতে সক্ষম হয়। অস্থির মানসিক অবস্থা এক্ষেত্রে ব্যক্তিকে বাধাগ্রস্ত করে।

৫. **শারীরিক অবস্থা ঃ** ব্যক্তির শরীর ও মন একই সূত্রে গাঁথা এবং উভয়ই ব্যক্তির পেশা গ্রহণের ক্ষেত্রে প্রভাব বিস্তার করে। যারা সুস্বাস্থ্যের অধিকারী তাদের পক্ষে সব ধরনের পেশা ও কাজ গ্রহণ করা সম্ভব হয়।

৬. **ব্যক্তিত্ব ঃ** পেশা উন্নয়ন পরিকল্পনায় ব্যক্তিত্বের প্রভাব অত্যন্ত গুরুত্বপূর্ণ। যারা দৃঢ় ব্যক্তিত্বের অধিকারী তারা নিজেদের সব ধরনের মানসিক চাপ থেকে মুক্ত রাখতে এবং কর্মক্ষেত্রে সাহসী ও প্রত্যয়ী হতে পারে।

৭. **আন্তঃব্যক্তিক দক্ষতা ঃ** আন্তঃব্যক্তিক সম্পর্কের মাধ্যমে কিছু আন্তঃব্যক্তিক দক্ষতা গড়ে উঠে। যাদের আন্তঃব্যক্তিক দক্ষতা রয়েছে তারা সহজেই পেশাগত ক্ষেত্রে অধিক সফলতা অর্জন করতে পারে।

৮. **সম্পদ ব্যবহারে ক্ষমতা ঃ** প্রতিষ্ঠানের সম্পদ বলতে বস্তুগত ও অবস্তুগত উভয় প্রকার সম্পদকে বুঝায়। যে ব্যক্তি প্রাপ্ত সম্পদকে সঠিকভাবে ব্যবহার করতে পারে এবং নিজের সুপ্ত ক্ষমতাকে সঠিক ব্যবহারে প্রত্যয়ী থাকে, সে সহজে পেশা উন্নয়নের ক্ষেত্রে এগিয়ে যেতে পারে।

৯. **বিশেষ পরিস্থিতি মোকাবিলার যোগ্যতা ঃ** বিশেষ পরিস্থিতিতে অনেকে আবেগপ্রবণ বা হতাশাগ্রস্ত হয়ে পরে। হতাশা অথবা আবেগের মাত্রা বেশি হলে তার পক্ষে সঠিক সিদ্ধান্ত গ্রহণ করা সম্ভব হয় না। যারা এসব জটিল পরিস্থিতিকে বলিষ্ঠভাবে মোকাবিলা করতে পারে তাদের পক্ষে পেশা উন্নয়ন পরিকল্পনা বাস্তবায়নে তেমন অসুবিধা হয় না।

১০. **মানসিক চাপের সাথে খাপ-খাওয়ানোর ক্ষমতা ঃ** নিজের মৌখিক চাহিদার প্রতি কোনো বাধা আসলেই মানসিক চাপের উদ্ভব ঘটে। মানসিক চাপের সাথে যারা যত সহজে খাপ-খাওয়াতে পারে, তাদের পক্ষে পেশাগত ক্ষেত্রে তত সহজে এগিয়ে যাওয়া সম্ভব হয়।

১১. **মনোযোগ ঃ** পেশা উন্নয়ন পরিকল্পনায় মনোযোগের প্রভাবও বিদ্যমান। কেননা, মনোযোগী ব্যক্তিরা সকল ক্ষেত্রে সতর্ক হয় এবং কাজে সাফল্য লাভ করে।

১২. **বোধশক্তি ঃ** কোনো কিছু সম্পর্কে সঠিক ধারণা গ্রহণ ও বিষয়বস্তু চিহ্নিত করার সামর্থ্যকে বোধশক্তি বলে। ব্যক্তির এ বিষয়টিও তার পেশা নির্বাচনে প্রভাব ফেলে।

১৩. **স্মৃতিশক্তি ঃ** ব্যক্তির পেশাগত উন্নয়ন ও কর্মধারায় স্মৃতিশক্তিও একটি গুরুত্বপূর্ণ বিষয়। কেননা, মানুষের কর্মক্ষেত্রে বিভিন্ন বিষয়ে তার স্মৃতিশক্তি সিদ্ধান্ত গ্রহণের ভিত্তি হিসেবে কাজ করে।

১৪. **সিদ্ধান্ত গ্রহণের ক্ষমতা ঃ** মানুষের সিদ্ধান্ত গ্রহণের ক্ষমতা ও যোগ্যতা তার পেশা নির্বাচনে সাহায্য করে। যারা জরুরি পরিস্থিতিতে দ্রুত সিদ্ধান্ত গ্রহণে সক্ষম হয় তারা পেশাকে চ্যালেঞ্জ হিসাবে গ্রহণ করতে পারে।

পরিশেষে বলা যায়, পেশা উন্নয়ন পরিকল্পনায় উপরিউক্ত বিভিন্ন প্রকারের উপাদান প্রভাব বিস্তার করে থাকে। এসব উপাদান বা বিষয় বিবেচনায় রেখে পেশা উন্নয়ন কর্মকান্ড গ্রহণ করা হলে তা অনেকটাই সফলতার ধারায় অগ্রসর হবে বলে আশা করা যায়।

পেশা উন্নয়নের কার্যাবলি

Functions of Career Development

পেশা উন্নয়ন ঘটানোর প্রয়োজনে ব্যক্তিকে কতকগুলো কার্য সম্পাদন করতে হয়। এ সব কার্য সুষ্ঠুভাবে সম্পাদিত হলে ব্যক্তির পেশা উন্নয়ন কার্যক্রম অনেকটা সহজ হয়। নিম্নে পেশা উন্নয়নের কার্যাবলি আলোচনা করা হলো ঃ

১. **সাংগঠনিক আনুগত্য ঃ** সংগঠনের সাহায্য বা আনুগত্য ছাড়া পেশা উন্নয়ন করা সম্ভব নয়। তাই সংগঠনের নিয়ম-নীতি মেনে চলে এর উদ্দেশ্য বাস্তবায়নে কর্মীদেরকে অনুগত থাকতে হয়। কর্মীকে মনে রাখতে হবে যে, সংগঠনের উদ্দেশ্য অর্জনের মাধ্যমে নিজের উদ্দেশ্য অর্জন সম্ভব হয়। তাই সংগঠনের উদ্দেশ্য ও লক্ষ্যকে সামনে রেখে কর্মীকে কাজ করে যেতে হয়।

২. **কার্য সম্পাদন ঃ** ব্যক্তির ওপর যে, দায়িত্ব অর্পণ করা হয় তা সঠিকভাবে পালনের মাধ্যমে কার্য সম্পাদন নির্ধারিত হয়। তাই কার্য সম্পাদন বৃদ্ধির মাধ্যমে পেশা উন্নয়ন করা সম্ভব।

৩. **ব্যক্তিগত উন্নয়ন ঃ** ব্যক্তি তার নিজস্ব উন্নয়নের জন্য পেশা পরিকল্পনা ও উন্নয়ন করতে পারে। উচ্চ মনোবল ও প্রেষণাসমৃদ্ধ ব্যক্তিই এ ধরনের কর্মসূচি ও প্রতিফলন পেয়ে থাকে।

৪. **প্রবৃদ্ধির সুযোগ ঃ** বিভিন্ন ব্যক্তির মধ্যে পেশা উন্নয়নের ইচ্ছা সুপ্ত অবস্থায় থাকে। ব্যক্তিকে পেশা উন্নয়নের জন্য প্রতিষ্ঠানের ভিতরে ও বাইরে কী কী সুযোগ-সুবিধা আছে তা চিহ্নিত করতে হয়। উক্ত সুযোগ-সুবিধা চিহ্নিতকরণ ও গ্রহণের মাধ্যমে পেশার উন্নয়ন সম্ভব হয়।

৫. **দলীয় কর্মশালা ঃ** দলীয় কর্মশালার মাধ্যমেও পেশা উন্নয়নের কার্য সম্পাদন করা যায়। এ পদ্ধতি কর্মীদের কার্যাবলি পর্যবেক্ষণ, সমস্যা নিরূপণ, সমস্যার সমাধান ইত্যাদি কাজে ব্যবহৃত হয়। দলীয় কর্মশালার মাধ্যমে তত্ত্বাবধায়ক ও ব্যবস্থাপকগণ পেশা উন্নয়নজনিত কাজে সহায়তা প্রদান করতে পারে।

৬. **পদত্যাগ ঃ** কর্মী যদি মনে করে যে বর্তমান চাকরি তার পেশা উন্নয়নে সহায়ক নয় বা উক্ত প্রতিষ্ঠানে তার পেশা উন্নয়নের আর সম্ভাবনা নেই সেক্ষেত্রে সে উক্ত চাকরি বা প্রতিষ্ঠান ত্যাগ করে নতুন প্রতিষ্ঠান বা চাকরিতে যোগদান করতে পারে।

৭. **বহিঃপ্রকাশ ঃ** ব্যক্তির দক্ষতা, জ্ঞান ও ভবিষ্যৎ কর্মপন্থা কিংবা ভবিষ্যতে কি করতে চায় সেই সম্পর্কে সংশ্লিষ্ট পক্ষদ্বয়কে অবহিত করতে হয়। এতে সংশ্লিষ্ট পক্ষ কর্মীদের সম্পর্কে ধারণা লাভ করতে পারে এবং পেশা উন্নয়নের ফলপ্রসূ পদক্ষেপ গ্রহণ করতে পারে।

৮. **দক্ষতার উন্নয়ন ঃ** পেশা উন্নয়নের অন্যতম কাজ হলো দক্ষতার উন্নয়ন সাধন করা। পেশা উন্নয়নের মাধ্যমে কর্মীদের দক্ষতা বৃদ্ধির জন্য বিভিন্ন পদক্ষেপ গ্রহণ করা হয় এবং প্রতিষ্ঠানকে পেশা উন্নয়নের জন্য বিভিন্ন পদক্ষেপ গ্রহণ করতে বাধ্য করে।

৯. **মুখ্য অধঃস্তন ঃ** কর্মীকে পেশা উন্নয়নের জন্য এমন অধীনস্থ কর্মীদের চিহ্নিত করতে হয় যারা তাকে পেশা উন্নয়নের জন্য সাহায্য ও উপদেশ প্রদান করতে পারে।

১০. **প্রতিষ্ঠান সম্পর্কে ধারণা ঃ** প্রতিষ্ঠান সম্পর্কে ধারণা প্রদান করা পেশা উন্নয়নের অন্যতম কাজ। পেশা উন্নয়ন কার্যক্রম প্রতিষ্ঠানের বিভিন্ন কলা-কৌশল ও কার্যক্রম সম্পর্কে ধারণা প্রদান করে।

১১. **আন্তর্জাতিক অভিজ্ঞতা ঃ** পেশা উন্নয়নে আন্তর্জাতিক অভিজ্ঞতাও গুরুত্বপূর্ণ ভূমিকা পালন করে। আন্তর্জাতিক সংস্থা গুলোর কর্মরত ব্যক্তিবর্গ কীভাবে পেশা উন্নয়ন করে তা দেখিয়ে তারা পেশা উন্নয়ন করতে পারে।

উপরিউক্ত কার্যগুলো পেশা উন্নয়ন কার্যক্রম সম্পাদন করে থাকে। উক্ত কার্যক্রমের ফলপ্রসূতার ওপর পেশা উন্নয়নের ফলপ্রসূতা নির্ভর করে। কিন্তু কোনো কার্য বাছাই করে নিতে হবে কিংবা কোনটি অধিক ফলপ্রসূ হবে তা ব্যক্তি নিজস্ব চিন্তা-চেতনার মাধ্যমে নির্ধারণ করে থাকে।

শিক্ষার্থীর কাজ	পেশা উন্নয়ন পরিকল্পনার প্রভাব বিস্তারকারী উপাদানসমূহ এবং পেশা উন্নয়নের কার্যাবলি বোঝানোর জন্য একটি ধারণাচিত্র অংকন করুন।

সারসংক্ষেপ:

পেশা উন্নয়ন এমন একটি বিষয় যেখানে ব্যক্তির ভূমিকাই সবচেয়ে গুরুত্বপূর্ণ। প্রতিষ্ঠান যতই উদ্যোগ গ্রহণ করুক না কেন ব্যক্তি এক্ষেত্রে আগ্রহী না হলে পেশা উন্নয়ন পরিকল্পনা সফল হয় না। পেশা উন্নয়ন ঘটানোর প্রয়োজনে ব্যক্তিকে কতকগুলো কার্য সম্পাদন করতে হয়। এ সব কার্য সুষ্ঠুভাবে সম্পাদিত হলে ব্যক্তির পেশা উন্নয়ন কার্যক্রম অনেকটা সহজ হয়।

পাঠ-৭.৩ পেশা উন্নয়নের পদ্ধতিসমূহ, পেশার বিভিন্ন স্তরসমূহ
Methods of Career Development, Various Stages of Career

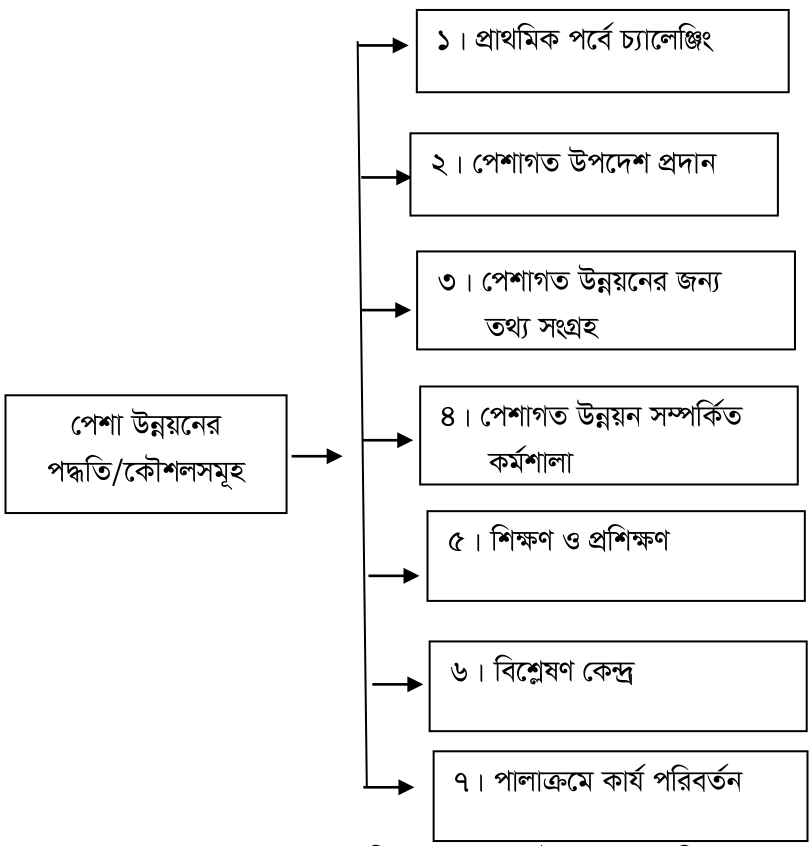
উদ্দেশ্য

এ পাঠ শেষে আপনি-

- পেশা উন্নয়নের পদ্ধতিসমূহ বর্ণনা করতে পারবেন।
- পেশায় বিভিন্ন স্তরসমূহ ব্যাখ্যা করতে পারবেন।

পেশা উন্নয়নের পদ্ধতিসমূহ
Methods of Career Development

কর্মীর পেশাগত উন্নয়ন সাধন করা প্রতিটি প্রতিষ্ঠানের জন্য অত্যন্ত গুরুত্বপূর্ণ। কর্মীর পেশাগত উন্নয়ন করার জন্য বিভিন্ন পদ্ধতি পরিলক্ষিত হয়। তবে সর্বজনস্বীকৃত কোনো পদ্ধতি নেই যা দ্বারা পেশা উন্নয়ন করা সম্ভব। তাই এক এক প্রতিষ্ঠান এক এক ধরনের ব্যবস্থা গ্রহণ করে কর্মীদের পেশাগত উন্নয়ন ঘটিয়ে থাকে। নিম্নে পেশা উন্নয়নের পদ্ধতি বা কৌশলসমূহ আলোচনা করা হলোঃ



চিত্র-৭.১ : পেশা উন্নয়নের পদ্ধতিসমূহ

১. **প্রাথমিক পর্বে চ্যালেঞ্জিং ঃ** যে সকল কর্মী চাকরির প্রাথমিক পর্বে চ্যালেঞ্জিং কার্যে অংশগ্রহণ করে, তারা তাদের কর্মজীবনের পরবর্তী ধাপগুলোতে সন্তোষজনক সফলতা অর্জন করতে পারে। গবেষণালব্ধ বিশ্লেষণ হতে এরূপ ফলাফল প্রমাণিত হয়েছে। প্রাথমিক পর্বে যে সকল কর্মী চ্যালেঞ্জ সফলভাবে মোকাবিলা করতে পারে, তারা কর্মে-উদ্দীপনার সাথে পরবর্তী পর্যায়ে সাফল্য লাভ করতে পারে।

২. **পেশাগত উপদেশ প্রদান ঃ** পেশা উন্নয়নের আরেকটি গুরুত্বপূর্ণ পদ্ধতি হলো নির্দেশনামূলক করে তোলা এবং তাদের ব্যক্তিত্ব প্রবৃদ্ধির ক্ষেত্রগুলো চিহ্নিত করা। এটিকে কর্মীর কার্য সম্পাদন পর্যালোচনার অংশ বলা হয়। এ পদ্ধতিতে কর্মীদের পেশাগত উন্নয়ন সাধন করা ব্যবস্থাপকদের জন্য সহজ হয়।

৩. **পেশাগত উন্নয়নের জন্য তথ্য সংগ্রহ ঃ** এটা পেশাগত উন্নয়নের তৃতীয় পদ্ধতি। সঠিক তথ্য সংগ্রহের মাধ্যমে কর্মীর পেশা উন্নয়ন কার্য সক্রিয় করে তোলা যায়। কর্মীদের নিকট পেশাগত তথ্য জানানো ব্যবস্থাকপদের অন্যতম দায়িত্ব। একজন কর্মী পেশা উন্নয়নের মাধ্যমে কতটুকু সাফল্য অর্জন করতে পারবে, তা সঠিক তথ্য সংগ্রহের উপর নির্ভরশীল।

৪. **পেশা উন্নয়ন সম্পর্কিত কর্মশালা ঃ** পেশা উন্নয়নের ক্ষেত্রে দলীয় কর্মশালার গুরুত্ব অপরিসীম। এ পদ্ধতিতে দলীয়ভাবে তাদের সমস্যা এবং প্রত্যক্ষণজনিত বিচ্যুতিগুলো বেরিয়ে আসবে এবং সমস্যা সমাধানের পথ খুঁজে পাওয়া যাবে। এ কর্মশালায় কর্মীরা তাদের প্রত্যাশা এবং আকাঙ্ক্ষা সম্পর্কে তত্ত্বাবধায়কদের খোলামেলাভাবে প্রকাশ করতে পারে। আত্মবিশ্লেষণ, প্রতিষ্ঠান বিশ্লেষণ এবং সম্ভাব্য অমিল চিহ্নিতকরণ প্রভৃতি কর্মশালা কমূসূচির অন্তর্ভুক্ত করা হয়।

৫. **শিক্ষণ ও প্রশিক্ষণ ঃ** পেশা উন্নয়নের পঞ্চম পদ্ধতি হলো শিক্ষণ ও প্রশিক্ষণ। এ পদ্ধতির মূল উদ্দেশ্য হলো কর্মীদের কর্মদক্ষতা, জ্ঞান ও সামর্থ্যকে সময় উপযোগী করে তোলা। এরূপ শিক্ষণ এবং প্রশিক্ষণ কার্যক্রম প্রতিষ্ঠান নিজস্ব লোক দিয়ে চালাতে পারে কিংবা কলেজ বা বিশ্ববিদ্যালয়ের শিক্ষকদের নিয়োগের মাধ্যমেও চালাতে পারে।

৬. **বিশ্লেষণ কেন্দ্র ঃ** পেশা উন্নয়নের আরেকটি পদ্ধতি হলো বিশ্লেষণকেন্দ্র স্থাপন করা। অনেক প্রতিষ্ঠান কর্মী নির্বাচনের সময় বিশ্লেষণ কেন্দ্র ব্যবহার করে থাকে। আবার ব্যবস্থাপকগণ মূল্যায়নের সময় শিখতে পারে কীভাবে আচরণ সতর্কতার সঙ্গে পর্যবেক্ষণ করতে হবে। তাছাড়া পর্যবেক্ষণ থেকে কীভাবে সিদ্ধান্ত গ্রহণ করা যায় তাও তারা আয়ত্ত করতে পারে।

৭. **পালাক্রমে কার্য পরিবর্তন ঃ** এটা পেশা উন্নয়নের সর্বশেষ পদ্ধতি। এ পদ্ধতিতে ব্যবস্থাপক কর্মীদের পর্যায়ক্রমে কিংবা পালাক্রমে কার্য পরিবর্তনের মাধ্যমে পেশা উন্নয়ন ঘটায়। এ পদ্ধতির মূল উদ্দেশ্য হলো নতুন নতুন কাজ দ্বারা কর্মীদের অভিজ্ঞতার ভান্ডারকে সমৃদ্ধ করে তোলা। ব্যবস্থাপকগণ পর্যায়ক্রমিক কার্য পরিবর্তনের মাধ্যমে একজন কর্মীর ভবিষ্যৎ উন্নয়নের সম্ভাব্যতা যাচাই করতে পারে।

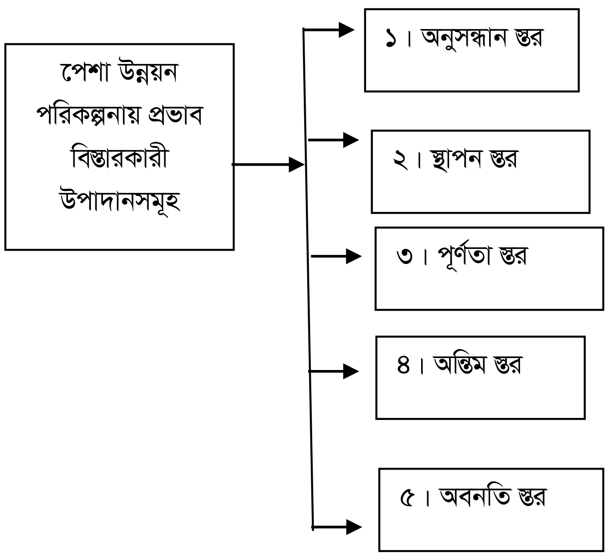
উপরিউক্ত আলোচনায় পেশা উন্নয়নের যেসব পদ্ধতি আলোচনা করা হলো। সে সব পদ্ধতি ব্যবহার করে একজন ব্যবস্থাপক পেশাগত চাহিদা এবং প্রতিষ্ঠানিক চাহিদার একত্রীভূতকরণ করতে পারে।

পেশায় বিভিন্ন স্তরসমূহ

Various Stages of Career

যা দ্বারা একটি প্রতিষ্ঠান এর প্রয়োজন পূরণের উদ্দেশ্যে কর্মীদের উন্নয়ন এবং একই সময়ে সন্তোষজনক কর্মময় জীবনের অভাব পরিতৃপ্তির জন্য পরিকল্পনা করে থাকে তাকে পেশা উন্নয়ন বলে। পেশা কর্মীর কর্মজীবনের সূচনা থেকে শেষ পর্যন্ত জীবনযাত্রার বাহক। কর্মীর দক্ষতা, অভিজ্ঞতা, যোগ্যতা ইত্যাদি কর্মীকে পেশা উন্নয়নের প্রত্যাশা সিদ্ধির ক্ষেত্রে ধাপে ধাপে সাহায্য করে। এ কারণে কর্মী পেশার স্তর বিন্যাসের উদ্ভব হয়েছে।

বিভিন্ন গবেষণালব্ধ ফলাফলে দেখা যায় যে, পেশার বিভিন্ন স্তর রয়েছে। নিম্নে পেশার স্তরসমূহ আলোচনা করা হলো ঃ



চিত্র ৭.২: পেশার বিভিন্ন স্তর

১. **অনুসন্ধান স্তর (Exploration Stage) :** পেশার প্রাথমিক স্তর হলো অনুসন্ধান স্তর। বাস্তব কর্মজীবনে প্রবেশের পূর্বে একজন ব্যক্তির পেশার ক্ষেত্রে বিভিন্ন ধরনের পছন্দ থাকতে পারে। ব্যক্তি তার আগ্রহ ও দক্ষতা অনুসারে কার্যের অনুসন্ধান করে। বিবিধ সুবিধা ভোগের ফলে কতকগুলো দায়িত্ব তাকে সুষ্ঠুভাবে সম্পাদন করতে হয়। এ স্তরে আত্মীয়-স্বজন, বন্ধু-বান্ধব, গণসংযোগ ও অভিভাবকদের পেশা প্রভৃতির মাধ্যমে পেশা সম্পর্কে তথ্য সংগ্রহ পেশা নির্বাচনে প্রভাব বিস্তার করে। অনুসন্ধান স্তরকে কাজের প্রস্তুতি স্তরও বলা হয়ে থাকে।

২. **স্থাপন স্তর (Establishment Stage)** : পেশার দ্বিতীয় স্তর হলো স্থাপন স্তর। এ স্তরে কর্মী কর্মসম্পাদনের বিভিন্ন পর্যায়ে হাতে-কলমে কাজ শিখে এবং সহকর্মীদের সাথে খাপ-খাওয়ানোর চেষ্টা করে। কর্ম সম্পাদনের বিভিন্ন পর্যায়ে জটিল পরিস্থিতির উদ্ভব হয়। এ অবস্থায় কর্মী অস্বস্তিকর পরিস্থিতিতে পরে। তত্ত্বাবধায়ক বা নির্বাহীদের কাছে নিজেকে অযোগ্য বলে মনে হয়। এ ধরনের অস্বস্তিকর পরিস্থিতি উত্তরণের লক্ষ্যে কর্মী নিজেকে সামাজিকীকরণ ও পারস্পরিক সমঝোতার মাধ্যমে প্রতিষ্ঠিত করার চেষ্টা করে। এ স্তর কর্মীর পেশা জীবনের সূচনা স্তর বলে পরিচিত। কর্মীর প্রতিষ্ঠানে যোগদান করার পর প্রতিষ্ঠান সম্বন্ধে ক্রমে পূর্ণ ধারণা লাভে চেষ্টা করে এবং একই সাথে প্রতিষ্ঠানে কর্মীর ভবিষ্যৎ কি ধরনের হবে বা পেশা উন্নয়নের সুযোগ কতদূর তাও অবহিত হওয়ার প্রচেষ্টা চালায়।

৩. **পূর্ণতা স্তর (Maturity Stage) :** পেশার তৃতীয় স্তর হলো পূর্ণতা স্তর। এটা কর্মীর কর্মজীবনের সর্বাধিক সফলতার স্তর। এ স্তরে কর্মী তার যোগ্যতা, অভিজ্ঞতা ও কর্মদক্ষতার দিকে ধাবিত হতে থাকে। প্রতিষ্ঠানের অন্যান্য সকল সহকর্মীকে অতিক্রম করে দ্রুত উন্নতির দিকে ধাবমান অবস্থা প্রতিষ্ঠানের জন্যও গুরুত্বপূর্ণ। এজন্য কর্মীর কর্তৃত্ব দ্রুত বৃদ্ধি পায় এবং কর্তৃত্ব উত্তরোত্তর বৃদ্ধি পাওয়ার ফলে কর্মী সফলতার লক্ষ্যে পৌঁছে যায়। ফলশ্রুতিতে কর্মী সমগ্র প্রতিষ্ঠানে একজন বিশেষ ব্যক্তিত্বসম্পন্ন কর্মীতে পরিণত হয়। এটা পেশা উন্নয়নের চরম উৎকর্ষ স্তর এবং এ স্তর কর্মীর উন্নয়নের সর্বশেষ স্তর।

৪. **অন্তিম স্তর (End Stage) :** এ স্তরে কর্মী সফলতার ফল ভোগ করে থাকে। প্রতিষ্ঠানে কর্মী একজন সম্মানিত কর্মী হিসেবে সকলের শ্রদ্ধাভাজন হয়ে থাকে। প্রতিষ্ঠানে তাদের দায়-দায়িত্ব কমে যায়। কিন্তু উচ্চপদস্থ কর্মী হিসেবে এ পুরোনো অথচ অভিজ্ঞ কর্মীদের প্রভাব বজায় থাকে। প্রতিষ্ঠানের অন্যান্য নতুন ও পুরাতন কর্মীরা এ জাতীয় কর্মীদের নিকট থেকে আদেশ-উপদেশ ও নির্দেশনা গ্রহণ করে থাকে। প্রতিষ্ঠানের গুরুত্বপূর্ণ সিদ্ধান্ত এসব অভিজ্ঞ ও পদস্থ কর্মকর্তাদের মতামতের অত্যধিক গুরুত্ব প্রদান করা হয় বলে প্রতিষ্ঠানে তাদের একক আধিপত্য বিদ্যমান থাকে।

আবার পেশা মধ্যস্তরে কর্মী ব্যর্থতায় পর্যবসিত হলে সেক্ষেত্রেও অন্তিম স্তরে ব্যর্থতার গ্লানি বৃদ্ধি পায়। তখন প্রতিষ্ঠানে কর্মীর কোনো সম্মানজনক অস্তিত্ব থাকে না এবং প্রতিষ্ঠানের কোনো গুরুত্বপূর্ণ কাজে তার মত গ্রহণ করা হয় না।

৫. **অবনতি স্তর (Decline Stage) :** অবনতি স্তর কর্মীর কর্মজীবনের শেষ অধ্যায়। এ স্তরে কর্মী মনস্তাত্ত্বিকভাবে পেশা থেকে অবসর গ্রহণের অপেক্ষায় থাকে। এ সময়ে কর্মীর কর্মতৎপরতা বহুলাংশে হ্রাস পায়। প্রতিষ্ঠান কর্মীর কাছ থেকে এ পর্যায়ে কোনো গঠনমূলক কাজ প্রত্যাশা করে না। তাই প্রতিষ্ঠান কর্মীকে কোনো সহজসাধ্য কাজের দায়িত্বে নিয়োজিত করে। কর্মী কোনো মতে সময় কাটানোর মনোভাব নিয়ে কাজ করতে থাকে। পেশার এ স্তরকে মোটামুটি অবসরগ্রহণের প্রস্তুতি স্তর বলা চলে।

উপরিউক্ত আলোচনায় পেশার বিভিন্ন স্তরসমূহ তুলে ধরা হলো । এ সব স্তর সকল প্রতিষ্ঠানে সমভাবে প্রযোজ্য নয়। প্রতিষ্ঠানভেদে এ সব স্তরের কার্যকারিতা বিভিন্ন ধরনের হয়ে থাকে।

শিক্ষার্থীর কাজ	পেশা উন্নয়নের পদ্ধতিসমূহ , পেশায় বিভিন্ন স্তরসমূহ একটি চিত্র অংকন করুন।

সারসংক্ষেপ:

কর্মীর পেশাগত উন্নয়ন সাধন করা প্রতিটি প্রতিষ্ঠানের জন্য অত্যন্ত গুরুত্বপূর্ণ। কর্মীর পেশাগত উন্নয়ন করার জন্য বিভিন্ন পদ্ধতি পরিলক্ষিত হয়। তবে সর্বজনস্বীকৃত কোনো পদ্ধতি নেই যা দ্বারা পেশা উন্নয়ন করা সম্ভব। তাই এক এক প্রতিষ্ঠান এক এক ধরনের ব্যবস্থা গ্রহণ করে কর্মীদের পেশাগত উন্নয়ন ঘটিয়ে থাকে। যা দ্বারা একটি প্রতিষ্ঠান এর প্রয়োজন পূরণের উদ্দেশ্যে কর্মীদের উন্নয়ন এবং একই সময়ে সন্তোষজনক কর্মময় জীবনের অভাব পরিতৃপ্তির জন্য পরিকল্পনা করে থাকে তাকে পেশা উন্নয়ন বলে।পেশা কর্মীর কর্মজীবনের সূচনা থেকে শেষ পর্যন্ত জীবনযাত্রার বাহক। কর্মীর দক্ষতা, অভিজ্ঞতা, যোগ্যতা ইত্যাদি কর্মীকে পেশা উন্নয়নের প্রত্যাশা সিদ্ধির ক্ষেত্রে ধাপে ধাপে সাহায্য করে।

পাঠ-৭.৪ ব্যক্তিক পেশা উন্নয়নে সফলতা লাভের পূর্বশর্তসমূহ, পেশা উন্নয়ন ও ব্যবস্থাপনা উন্নয়নের মধ্যে পার্থক্য ,পেশা উন্নয়ন ও কর্মী উন্নয়নের মধ্যে পার্থক্য

Pre-conditions for Successfulness in Personal Career Development, Differences Between Career Development and Management Development, Differences Between Career Development and Employee Development

উদ্দেশ্য

এ পাঠ শেষে আপনি-

- ব্যক্তিক পেশা উন্নয়নে সফলতা লাভের পূর্বশর্তসমূহ ব্যাখ্যা করতে পারবেন।
- পেশা উন্নয়ন ও ব্যবস্থাপনা উন্নয়নের মধ্যে পার্থক্য বর্ণনা করতে পারবেন।
- পেশা উন্নয়ন ও কর্মী উন্নয়নের মধ্যে পার্থক্য নিরূপন করতে পারবেন।

ব্যক্তিক পেশা উন্নয়নে সফলতা লাভের পূর্বশর্তসমূহ
Pre-conditions for Successfulness in Personal Career Development

কোনো ব্যক্তির সারা জীবনের কার্যাবলি ও কার্যসম্পর্কিত অভিজ্ঞতা ও পদের অনুক্রমিক উপলব্ধি ও পরিবর্তনকে পেশা বলা হয়। কোনো কর্মী বা ব্যবস্থাপক পেশা গঠনে সফলতা লাভ করতে চাইলে তাকে অবশ্যই কতকগুলো পূর্বশর্ত পালন করতে হবে। নিম্নে সেগুলো আলোচনা করা হলো ঃ

১. সুবিবেচনার সাথে প্রথম চাকরি নির্বাচন ঃ প্রথম চাকরিতে যোগদানকালে অবশ্যই বিচার-বিশ্লেষণপূর্বক এমন সব প্রতিষ্ঠানে যোগদান করা উচিত যেখানে সুস্পষ্টভাবে পদোন্নতি-সুযোগ রয়েছে। কেননা এর মাধ্যমে পেশা গঠনের দ্রুত সফলতা দ্রুত আসে।

২. সুষ্ঠুভাবে দায়িত্ব পালন ঃ ব্যক্তিক পেশা উন্নয়নের অন্যতম পূর্বশর্ত হলো সর্বদা সুষ্ঠুভাবে দায়িত্ব পালনের দিকে খেয়াল রাখা। সুষ্ঠুভাবে দায়িত্ব পালনের মাধ্যমে প্রতিষ্ঠানের বসদের সুনজরে আসা যায়, যা কর্মজীবনের অগ্রগতিকে নিশ্চিত করে।

৩. অনুকূল ইমেজ সৃষ্টি ঃ একজন কর্মী বা ব্যবস্থাপকের দক্ষতা এবং কার্য পরিচালনার নৈপূণ্যতা ও কৌশল প্রদর্শন ব্যক্তিক পেশা গঠনের অন্যতম পূর্বশর্ত। প্রতিষ্ঠানের সাফল্যে কর্মী বা ব্যবস্থাপককে তার নিজস্ব একটি ইমেজ সৃষ্টি করতে হয়, যা পেশা উন্নয়নে সহায়ক ভূমিকা পালন করে।

৪. প্রাতিষ্ঠানিক কাঠামো সম্পর্কে জ্ঞান ঃ ব্যক্তিক পেশা উন্নয়নের অন্যতম পূর্বশর্ত হলো প্রাতিষ্ঠানিক কাঠামো সম্পর্কে জ্ঞান অর্জন করা। প্রাতিষ্ঠানিক কাঠামো সম্পর্কে ধারণা অর্জন করতে কাজ করলে কখনো সমস্যা হয় না এবং কাজে দক্ষতা আসে।

৫. প্রতিষ্ঠানের সম্পদের নিয়ন্ত্রণ অর্জন ঃ প্রতিষ্ঠানে বিভিন্ন ধরনের সম্পদ থাকে যা ব্যবহার করেই লক্ষ্য অর্জন করা যায়। ব্যক্তির দক্ষতা, জ্ঞান ও নৈপূণ্য দিয়ে এ সকল সম্পদের নিয়ন্ত্রণ অর্জন করতে হবে।

৬. দক্ষতাভিত্তিক পেশা গঠন ঃ কর্মী বা ব্যবস্থাপক যে দিকে অধিকতর দক্ষ ও আগ্রহী, সেদিকেই তার পেশা গঠন করা উচিত। এতে কার্যক্ষেত্রে দ্রুত দক্ষতা অর্জনের মাধ্যমে প্রতিষ্ঠানের প্রয়োজনীয়তা মেটানো সম্ভব হয় এবং নিজের পেশা গঠন করা সহজতর হয়।

৭. উর্ধ্বতন কর্মকর্তাকে সমর্থন দান ঃ নিকটতম উর্ধ্বতন কর্মকর্তাকে তার কাজে সহায়তা ও সমর্থনদান কর্মীর পেশা গঠনে একটি গুরুত্বপূর্ণ পূর্বশর্ত। উর্ধ্বতন কর্মকর্তাকে সর্বদা সমীহ করতে হবে এবং মেনে চলতে হবে। তাঁর পরামর্শ অনুসরণ পূর্বক যাবতীয় কাজ করতে হবে।

৮. পার্শ্বচিন্তাঃ পরিবর্তনশীল অবস্থার সাথে খাপ-খাইয়ে সমস্যা সমাধানের লক্ষ্যে নিজ প্রতিষ্ঠানের বাইরে কোন প্রতিষ্ঠান সম্পর্কে চিন্তাভাবনা করে জ্ঞানার্জন করাকে পার্শ্বচিন্তা বলে। ব্যক্তিক পেশা উন্নয়নের অন্যতম পূর্বশর্ত হলো, একই পদে অনেকদিন না থেকে কিছুদিন পর পর পদ পরিবর্তন করতে হবে। কেননা বিভিন্ন কাজের অভিজ্ঞতার মাধ্যমেই কর্মজীবনে প্রভৃতি উন্নতি সাধিত হয়। এতে পেশা গঠন করা সহজ হয়।

৯. প্রভূত পদ পরিবর্তন করা ঃ এটি ব্যক্তিক পেশা উন্নয়নের অন্যতম পূর্বশর্ত। একই পদে অনেকদিন না থেকে কিছুদিন পর পর পদ পরিবর্তন করতে হবে। কেননা বিভিন্ন কাজের অভিজ্ঞতার মাধ্যমেই কর্মজীবনে প্রভূত উন্নতি সাধিত হয়। এতে পেশা গঠন করা সহজ হয়।

১০. গতিময়তা বজায় রাখা ঃ কোন কর্মী বা ব্যবস্থাপককে যখন যে স্থানে বদলি করা হোক না কেন, সেইস্থানেই তাকে চলে যাওয়া উচিত। এর মাধ্যম বিভিন্ন ধরনের অভিজ্ঞতা অর্জিত হয় যা পেশা গঠনে সহায়ক ভূমিকা পালন করে।

১১. কৃতিত্ব প্রদর্শন করা ঃ প্রত্যেক কর্মী বা ব্যবস্থাপককে তাঁর কৃতিত্ব বা কাজের সফলতা সম্পর্কে উর্ধ্বতন কর্তৃপক্ষের গোচরীভূত হতে হবে। এর মাধ্যমে কর্মক্ষেত্রে অগ্রগতি সাধন সহজ হয়।

১২. পরামর্শদাতার সহায়তা লাভ ঃ কর্মক্ষেত্রে প্রতিষ্ঠানের দক্ষ, অভিজ্ঞ ও প্রভাবশালী কোনো কর্মকর্তার সহায়তা লাভের চেষ্টা করতে হবে। কেননা কর্মী বা ব্যবস্থাপকের পেশা গঠনে তারা গুরুত্বপূর্ণ ভূমিকা পালন করে থাকে।

পেশা উন্নয়ন ও ব্যবস্থাপনা উন্নয়নের মধ্যে পার্থক্য
Differences Between Career Development and Management Development

পরিকল্পনা প্রণয়নের মাধ্যমে যিনি যে পেশায় নিয়োজিত আছেন সে কার্যের প্রক্রিয়ায় তার পেশার উন্নয়ন ঘটিয়ে স্বীকৃতি অর্জন করাকে পেশা উন্নয়ন বলা হয়। বিভিন্ন কর্মসূচি গ্রহণের মাধ্যমে প্রতিষ্ঠানে ব্যবস্থাপকদের দক্ষতা ও নৈপূণ্য বৃদ্ধির প্রক্রিয়াকে ব্যবস্থাপনা উন্নয়ন বলা হয়। পেশা উন্নয়ন ও ব্যবস্থাপনা উন্নয়ন এক কথা নয়। এদের মধ্যে বিভিন্ন ক্ষেত্রে পার্থক্য পরিলক্ষিত হয়। নিম্নে পেশা উন্নয়ন ও ব্যবস্থাপনা উন্নয়নের মধ্যকার পার্থক্যসমূহ তুলে ধরা হলো ঃ

পার্থক্যের বিষয়	পেশা উন্নয়ন	ব্যবস্থাপনা উন্নয়ন
১। সংজ্ঞা	১। পরিকল্পনা প্রণয়নের মাধ্যমে যিনি যে পেশায় নিয়োজিত আছেন সে কার্যের প্রক্রিয়ায় তার পেশার উন্নয়ন ঘটিয়ে স্বীকৃতি অর্জন করাকে পেশা উন্নয়ন বলা হয়।	১। বিভিন্ন কর্মসূচি গ্রহণের মাধ্যমে প্রতিষ্ঠানে ব্যবস্থাপকদের দক্ষতা ও নৈপূণ্য বৃদ্ধির প্রক্রিয়াকে ব্যবস্থাপনা উন্নয়ন বলা হয়।
২। প্রয়োগ	২। পেশা উন্নয়ন প্রতিষ্ঠান ও ব্যক্তিক ভাবে প্রত্যেকের পেশা উন্নয়নের জন্য প্রয়োগ করা হয়।	২। ব্যবস্থাপনা উন্নয়ন শুধুমাত্র ব্যবস্থাপকদের উন্নয়নের জন্য প্রয়োগ করা হয়।
৩। উদ্দেশ্য	৩। ব্যক্তির পেশা উন্নয়ন সাধন করা এর উদ্দেশ্য।	৩। ব্যবস্থাপকদের দক্ষতা ও নৈপূণ্যতা বৃদ্ধি করা এর উদ্দেশ্য ।
৪। গুরুত্বরোপ	৪। এটা প্রতিষ্ঠানের ও ব্যক্তিকে পেশা উন্নয়নের প্রতি গুরুত্বারোপ করে।	৪। এটা ব্যবস্থাপকদের উন্নয়নের প্রতি গুরুত্বারোপ করে।

পেশা উন্নয়ন ও কর্মী উন্নয়নের মধ্যে পার্থক্য

Differences Between Career Development and Employee Development

যে প্রক্রিয়ার মাধ্যমে ব্যক্তির ও প্রতিষ্ঠানের কর্মের বা কর্মপন্থার উন্নয়ন সাধন করা যায় তাকে পেশা উন্নয়ন বলে। কর্মীদের ব্যক্তিগত দক্ষতা উন্নয়নের মাধ্যমে তাদের উন্নতি বিধান করাকে কর্মী উন্নয়ন বলে। পেশা উন্নয়ন ও কর্মী উন্নয়নের মধ্যে সে সকল পার্থক্য পরিলক্ষিত হয় তা নিম্নে তুলে ধরা হলো :

পার্থক্যের বিষয়	পেশা উন্নয়ন	কর্মী উন্নয়ন
১। সংজ্ঞা	১। যে প্রক্রিয়ার মাধ্যমে ব্যক্তির ও প্রতিষ্ঠানের কর্মের বা কর্মপন্থার উন্নয়ন সাধন করা যায় তাকে পেশা উন্নয়ন বলে।	১। কর্মীদের ব্যক্তিগত দক্ষতা উন্নয়নের মাধ্যমে তাদের উন্নতি বিধান করাকে কর্মী উন্নয়ন বলে।
২। দীর্ঘমেয়াদি প্রক্রিয়া	২। পেশা উন্নয়ন একটি দীর্ঘমেয়াদি প্রক্রিয়া।	২। একটি কর্মীর ব্যক্তিগত উন্নয়ন ও অগ্রগতির সাথে সংশ্লিষ্ট পেশা উন্নয়নের ক্ষেত্রে দীর্ঘমেয়াদি পরিকল্পনা গ্রহণ করা হয়।
৩। উৎপাদনশীলতা	৩। এক্ষেত্রে কর্মীদের উৎপাদনশীলতা বৃদ্ধির জন্য প্রয়োজনীয় ব্যবস্থা গৃহীত হয়।	৩। এক্ষেত্রে কর্মীগণ তাদের জীবনের লক্ষ্য নির্ধারণ করতঃ তা অর্জনের জন্য প্রয়োজনীয় পন্থা খুঁজে বের করে।
৪। সামঞ্জস্য বিধান	৪। এক্ষেত্রে প্রতিষ্ঠানের চাহিদার সাথে কর্মীদের চাহিদার সামঞ্জস্য বিধান করা হয়।	৪। এক্ষেত্রে কর্মীগণ তাদের ব্যক্তিগত উন্নয়ন সম্পর্কে প্রতিষ্ঠানের ব্যবস্থাপনার সাথে পরামর্শ করে থাকে যাতে তারা ব্যক্তিগতভাবে উন্নতি লাভ করতে পারে।

শিক্ষার্থীর কাজ	ব্যক্তিক পেশা উন্নয়নে সফলতা লাভের পূর্বশর্তসমূহ, পেশা উন্নয়ন ও ব্যবস্থাপনা উন্নয়নের মধ্যে পার্থক্য,পেশা উন্নয়ন ও কর্মী উন্নয়নের মধ্যে পার্থক্যের একটি চিত্র অংকন করুন।

সারসংক্ষেপ:

কোনো ব্যক্তির সারা জীবনের কার্যাবলি ও কার্য সম্পর্কিত অভিজ্ঞতা ও পদের অনুক্রমিক উপলব্ধি ও পরিবর্তনকে পেশা বলা হয়। কোনো কর্মী বা ব্যবস্থাপক পেশা গঠনে সলফতা লাভ করতে চাইলে তাকে অবশ্যই কতকগুলো পূর্বশর্ত পালন করতে হবে। পরিকল্পনা প্রণয়নের মাধ্যমে যিনি যে পেশায় নিয়োজিত আছেন সে কার্যের প্রক্রিয়ায় তার পেশার উন্নয়ন ঘটিয়ে স্বীকৃতি অর্জন করাকে পেশা উন্নয়ন বলা হয়।বিভিন্ন কর্মসূচি গ্রহণের মাধ্যমে প্রতিষ্ঠানে ব্যবস্থাপকদের দক্ষতা ও নৈপূণ্য বৃদ্ধির প্রক্রিয়াকে ব্যবস্থাপনা উন্নয়ন বলা হয়।পেশা উন্নয়ন ও ব্যবস্থাপনা উন্নয়ন এক কথা নয়। এদের মধ্যে বিভিন্ন ক্ষেত্রে পার্থক্য পরিলক্ষিত হয়।যে প্রক্রিয়ার মাধ্যমে ব্যক্তির ও প্রতিষ্ঠানের কর্মের বা কর্মপন্থার উন্নয়ন সাধন করা যায় তাকে পেশা উন্নয়ন বলে।কর্মীদের ব্যক্তিগত দক্ষতা উন্নয়নের মাধ্যমে তাদের উন্নতি বিধান করাকে কর্মী উন্নয়ন বলে।

ইউনিট উত্তর মূল্যায়ন

১. পেশা উন্নয়নের সংজ্ঞা দিন।
২. পেশা উন্নয়নের উদ্দেশ্যবর্ণনা করুন।
৩. পেশা উন্নয়নের গুরুত্ব আলোচনা করুন।
৪. পেশা উন্নয়ন পরিকল্পনার প্রভাব বিস্তারকারী উপাদানসমূহসমূহ বর্ণনা করুন।
৫. পেশা উন্নয়নের কার্যাবলি বর্ণনা করুন।
৬. পেশা উন্নয়নের পদ্ধতিসমূহ বর্ণনা করুন।
৭. পেশায় বিভিন্ন স্তরসমূহ আলোচনা করুন।
৮. ব্যক্তিক পেশা উন্নয়নে সফলতা লাভের পূর্বশর্তসমূহ বর্ণনা করুন।
৯. পেশা উন্নয়ন ও ব্যবস্থাপনা উন্নয়নের মধ্যে পার্থক্য লিখুন।
১০. পেশা উন্নয়ন ও কর্মী উন্নয়নের মধ্যে পার্থক্য আলোচনা 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.