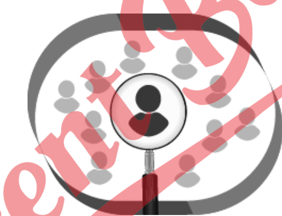
জবে ভুল-ভ্রান্তির শিক্ষণীয় ঘটনাঃ

টেকসই HRD



K. A. Islam

Head of Personnel (retired),
British American Tobacco (BAT);
Ex-management consultant, OTOBI;
HRM adviser, Dhaka Ahsania Mission;
Ex-Vice President,
Institute of Personnel Management.

Recent Bazar

Edition : **2025**
Published By : S@ifur's Publication
Copyright of this Bangla Version : S@ifur's Publication

(প্রকাশকের অনুমতি ছাড়া এই বই অথবা বইয়ের কোন অংশ ফটোকপি/নকল করে বিক্রি করা যাবে না, বা pdf করা যাবে না।)

Graphics & Typing:
Al-Mamun Ferdous (Shajib), (পাবনা)
Shamim Shahed, (ব্রাহ্মণবাড়িয়া)
Kamrul (নওগাঁ)

Cover Design: Al-Mamun Ferdous

Distributor

18/2, জয়চন্দ্র ঘোষ লেন প্যারিদাস রোড, বাংলাবাজার, ঢাকা।
মোবাইল: 01713 43 20 15; 01613 43 20 16

Price: Tk. 300 /- (*Fixed*)

Recent Bazar

ব্যবসা প্রতিষ্ঠানে

এবং শিল্প-কারখানায়

বিশেষ করে, গার্মেন্টসে গণ্ডগোল

ইন্‌শাআল্লাহ্‌ ৯৯% কমে যাবে,

যদি মালিক, পরিচালক,

সব ম্যানেজার এবং সব **executive**-গণ

এই বইটি পড়ে

সেই অনুযায়ী আমল করেন !!!

Recent Bazar

Table of Contents

লেখকের জীবনী 25

Chap.01. ১. ***Manager*-রা একে অপরের পিছু লেগে আছে** ... 27

২. কান কথা বন্ধের *practical* উপায় 28

Chap.02. **১. বেশি বেশি চাওয়ার মনমানসিকতা!!!** 29

২. নিজের পদ নিয়ে বেশি বাড়াবাড়ি 30

৩. রুম নিয়ে হৈচৈ 31

Chap.03. **১. কোনো *manager*-ই অপরিহার্য নয়** 32

২. আমাকে ছাড়া দেখি কেমনে চলে!! 33

৩. *Department* কিন্তু ধ্বংস হয়ে যায়নি 34

৪. ব্যক্তি নয়, *system* 35

Chap.04. **১. কঠোর পরিশ্রমের বিকল্প নেই** 36

২. পরিশ্রম কাউকে মেরে ফেলে না 37

Chap.05. **১. ছোট মুখে বড় কথা.. গভীর *job knowledge*** 38

২. প্রতিষ্ঠানের প্রতি *commitment* 41

৩. *Meeting* কীভাবে চালাতে হয় 44

Recent Bazar

Chap.06. **১. একগুঁয়ে *manager* নিয়ে সমস্যা 47**

২. টোবাকো কোম্পানিতে সাবান **47**

৩. সমস্যা সমাধানে পূর্বপ্রস্তুতি **49**

৪. বাস্তব বিচারবুদ্ধি এবং হেকমত **50**

৫. দক্ষ কর্মী হারানোর বেদনা **51**

Chap.07. **১. উঁচু মানের manager-এর অভাব 52**

২. সমস্যার উৎস কোথায়? **52**

৩. কম যোগ্যরা ষড়যন্ত্র করে **54**

৪. নতুনদের *training* **54**

Chap.08. **১. *Professionalism* মানে কী ? 56**

২. MBA ডিগ্রিধারী *engineer* অথচ **56**

৩. *Professionalism* নিয়ে বাস্তব অভিজ্ঞতা **57**

৪. *Yes, sir*! **61**

৫. *Law* মানতে *employer*-রা প্রস্তুত নন **62**

৬. BAT-তে *professional approach* **63**

৭. *exit interview* **65**

Recent Bazar

Chap.09. ১. ***Manager*** **অন্যের কথা শুনতে আগ্রহী নন** **67**

২. অন্যের কথা শোনার অভ্যেস **67**

৩. মানুষের কান দুটি, মুখ একটি **68**

৪. ভয় দেখিয়ে **69**

৫. কোচিং **70**

৬. বেহুদা *report*-এর আধিক্য **75**

Chap.10. ১. **বাংলাদেশে HR *Function*-এর বাস্তবতা** **77**

২. *Personnel Manager*-কে দেখলে বিরক্ত **78**

৩. বাংলাদেশে HR *Manager*-এর ভূমিকা **79**

৪. *Personnel Manager*-কে 100% নিরপেক্ষ **81**

Chap.11. ১. ***Training*** **ছাড়া কথা নেই** **82**

২. দক্ষতা বাড়াতে *training* লাগবেই! **84**

৩. *Training*-এর দ্বারা সফলতা **86**

৪. ব্যাপক *training* **87**

৫. *Training*-এর ব্যাপারে ভুল ধারণা **89**

৬. ভালো কর্মীদেরও ট্রেনিং দরকার **91**

৭. *English*-এ ট্রেইনিং হলে বুঝতে সমস্যা **91**

৮. অধীনস্থদের দক্ষতা বাড়াতে উপরস্থরা অনিচ্ছুক **93**

৯. অধীনস্থকে কাজ শেখালে উপরস্থেরই লাভ **94**

Recent Bazar

Chap.12. ১. ***continuous learning*** **...................... 96**

২. পড়ার ও শেখার সময় নেই **96**

৩. পর্যাপ্ত জ্ঞান নেই **97**

৪. জ্ঞান বাড়াতে **98**

৫. অভিজ্ঞ হয়েও **101**

৬. BUET-এর *engineer*-রাও **102**

৭. কাজ জানলেই মাথা উঁচু..... .... **104**

Chap.13. ০১. ***manager*-ই জানেন না কীভাবে** **106**

০২. *Communication* হচ্ছে একটা বিরাট ব্যাপার **107**

০৩. বাংলাদেশি *manager*-রা পিছিয়ে **107**

০৪. যা বলেন, তা করেন না **110**

০৫. *Communication gap*-এর কারণে পেরেশানি **111**

০৬. অধীনস্থদের কাছ থেকে খবর পাওয়া **113**

০৭. HR-কে জানিয়ে কাজ করলে সুবিধে **113**

০৮. ভুল বুঝে *resign* **114**

০৯. ইউনিয়ন পথ আগলে দাঁড়াতো!! **116**

১০. *Direct communication*-এর ফায়দা!!! **117**

১১. রৌদ্রও ১টি নেয়ামত, বৃষ্টিও একটি নেয়ামত **119**

১২. অধঃস্তনদের সাথে আলোচনা **121**

১৩. *Ground work* বা পূর্বপ্রস্তুতি জরুরি **123**

Recent Bazar

Chap.14. **১. ভাল কর্মী সব সময় খরচ কমাতে চেষ্টা করেন 125**

২. কোম্পানি যত পুরনো ও বিরাট, জটিলতা তত বেশি .. **127**

৩. কম লোক দিয়ে বেশি কাজ **128**

৪. কম দক্ষরাই ঘুরঘুর ও ফাঁকিবাজি **129**

৫. *System*-এর উন্নয়নে *manager*-রাই প্রতিবন্ধক ... **130**

৬. অপচয় রোধ **131**

৭. *Just-in-Time* **132**

৮. *Quality* ঠিক রেখেই খরচ কমানো সম্ভব **132**

Chap.15. **১. সৎ হওয়া প্রয়োজন 133**

২. *System*-এর মধ্যে ফেলে ভালদের বহিষ্কার **133**

৩. অসততার কারণে নিজেই **134**

৪. লোভে পাপ, পাপে **135**

৫. *Professionalism* বনাম *Nepotism* **136**

Recent Bazar

Chap.16. ১. ***M**anaging **b**y **W**andering* (ওয়ান্ডার্‌ = ঘুরে বেড়ানো) ***A**round* **(MBWA)** **139**
২. কর্মীর মনের ক্ষোভ জানার *technique* **140**
৩. কর্মীর সাথে মেশা **141**
৪. *computer* নিয়ে পড়ে থাকা **142**
৫. চেয়ারে আঠা লাগিয়ে বসে থাকা **143**
৬. দায়িত্ববোধের অভাব **144**

Chap.17. ১. **কর্মী বাছাই এবং নিয়োগের সঠিক পদ্ধতি** **146**
২. *selection*-এর ক্ষেত্রে ভুল-ত্রুটি **147**
৩. পদবি নিয়ে বিপত্তি **153**
৪. সামাজিক এবং *cultural* দিক **155**
৫. *Home work* করা জরুরি **156**
৬. লোক বাছাই ও নিয়োগের কৌশল **157**
৭. আমলা দিয়ে ব্যবসা চলে না **158**

Recent Bazar

Chap.18. **১. Viva নেয়ার দক্ষতা হলো একটা গুরুত্বপূর্ণ *Managerial Function* 161**

২. সবকিছু বিবেচনা করে *short list* তৈরি করা **162**

৩. *Second Opinion* **163**

৪. প্রশ্নপত্রের সাথে উত্তর পত্রও থাকবে **164**

৫. যারা *viva* নিবেন, তাদের পূর্বপ্রস্তুতি **165**

৬. কোন্ স্টাইলে সাক্ষাৎকার নিবেন **166**

৭. সাক্ষাৎকার পর্বের গঠন এবং সঠিক প্রশ্ন................. **167**

৮. প্রার্থীর কথা মনোযোগ দিয়ে শোনা **168**

৯. *Body language* **169**

Chap.19. **১. নতুনদের বরণ করে নেয়ার সময় নেই 171**

২. নতুনদের জন্য *induction program* **171**

৩. OTOBI-তে আমি **174**

Recent Bazar

Chap.20. **১. কর্তৃত্ব প্রদানের সাথে সাথে কর্মীদের দক্ষতা বৃদ্ধি করাও জরুরি** **176**

২. পুরস্কার এবং শাস্তির চিঠি স্বাক্ষরের ক্ষমতা **177**

Chap.21. **০১. দশে মিলে করি কাজ, হারি জিতি নাহি লাজ** **179**

০২. গ্রুপিং-এ ব্যস্ত .. অধিক সন্ন্যাসীতে গাজন নষ্ট **180**

০৩. সহকর্মীদের মধ্যে দ্বন্দ্ব একটা কমন্ ব্যাপার **181**

০৪. গার্ড, পিয়ন ও শ্রমিকদের সালামের জবাব **184**

০৫. *Body touch*-এর প্রতিক্রিয়া **186**

০৬. *Boss*-এর সমালোচনা **187**

০৭. "আমরা" এবং "তারা" **188**

০৮. একে অপরকে কদর না করলে **189**

০৯. *Accountant* এতই *cost* কন্‌শাস্ **190**

১০. স্বৈরাচারী *manager*-এর মতো কাজ **191**

১১. অন্যান্যদের সাথে পরামর্শ **192**

১২. উৎপাদন বাড়ানোর মূল ভেদ **194**

Recent Bazar

Chap.22. **১. আস্থায় সুফল বয়ে আনে** **197**
২. নিরপেক্ষ থাকলে *pressure* গ্রুপকে সামাল **199**
৩. কোনো চাপে মাথা নত না করা **200**

Chap.23. **১. কর্মীরা পরিবর্তন মেনে নিতে ইচ্ছুক নন** **202**
২. প্রতিযোগিতায় টিকে থাকতে হলে **202**
৩. পরিবর্তনকে *enforce* করা নয়, *facilitate* করা **204**
৪. সময়মত *communication* করা জরুরি **205**

Chap.24. **০১. মানুষকে নিয়ে কাজ করা যায়** **209**
০২. স্বৈরাচারী *manager* প্রতিষ্ঠানের জন্য ক্ষতিকর **211**
০৩. সামনে বসাতে *prestige* পাংচার **212**
০৪. দুই MD-র পার্থক্য **113**
০৫. চাকুরি জীবনে আমার সময়সূচী **214**
০৬. বেশি কাজ অল্প সময়ে করা **215**
০৭. যোগ্যতা বাড়িয়ে দায়িত্ব হস্তান্তর **216**
০৮. স্বজনপ্রীতি না করা **217**
০৯. *British MD* সাহেবের দুঃখ **217**
১০. সমস্যার কারণ খুঁজে *plan* করতে হবে **218**

Recent Bazar

Chap.25. ১. ***Manager*-দের *Tunnel Vision*** **219**

২. কর্মীদের মনোবল গড়তে **221**

৩. মনোবল বাড়াতে হলে **222**

৪. উৎপাদন বাড়ে না কেন **226**

৫. *Sincerity* না থাকলে *system* কাজে আসে না **229**

৬. কোম্পানির মাথা-ব্যাথা নেই **229**

৭. মানুষের চেয়ে মেশিন বেশি **230**

৮. ট্রেইনিং সেন্টারে ট্রেইনিং হয় না! **231**

৯. প্রতিটি বিষয়েই মনোযোগ দিতে হবে **232**

Chap.26. ১. **HR *Manager* হিসেবে আমার সারাজীবনের অভিজ্ঞতার সারাংশ** **233**

২. *Manager*-দের সীমাবদ্ধতা **235**

Chap.27. ১. ***Manager*-দের *credibility* বা বিশ্বাসযোগ্যতা**... **241**

২. মাত্র তিন মাসেই এত জনপ্রিয় **244**

৩ আসল ব্যাপার খতিয়ে না দেখেই সিদ্ধান্ত নিয়ে নেয়া ... **249**

Recent Bazar

Chap.28. **১. *Viva* নেয়ার ও *recruit* করার সঠিক পদ্ধতি** **250**

২. যেভাবে আবেদন পত্র বাছাই করতে হয় **256**

৩. *Biodata* বিশ্লেষণ করে *pattern* খোঁজা **257**

৪. *Check list* **260**

৫. প্রশ্ন করা নিয়ে কিছু কথা **261**

৬. যে প্রশ্নগুলো দিয়ে *interview* শুরু করা যায় **264**

৭. *Interviewing in greater depth* **270**

৮. *Assessing the candidate* **271**

৯. *Personal Qualities* নিরূপণ **273**

Chap.29. **১. *Group Discussion* হলো প্রার্থী দ্রুত বাছাইয়ের সহজ উপায়** **279**

২. *Group Discussion* কী? **280**

৩. *Group Discussion*-এর বৈশিষ্ট্য **281**

৪. *Group Discussion*-এর প্রণালী **283**

৫. *Group* ডিস্কাশনে সফল হওয়া **286**

৬. *Group Discussion*-এর প্রস্তুতি **290**

৭. *Group Discussion*-এ করণীয় এবং বর্জনীয় **291**

Recent Bazar

Chap.30. ০১. **নতুনদের *Induction*** **293**

০২. কী যে করি, কোথায় যাই, কাকে বলি.... .... **293**

০৩. শুরুতেই ভুল **294**

০৪. ভাবিয়া করিও *induction*.......................... **295**

০৫. বড়-ছোট সব প্রতিষ্ঠানেই *induction* **296**

০৬. *induction*-এ যা যা হবে **297**

০৭. *trainer* বাছাইয়ে সাবধান **298**

০৮. নতুনকে দিয়ে কাজ করানো **300**

০৯. *Follow up interview* **302**

১০. সে প্রতিষ্ঠানের একজন **303**

১১. *Induction* প্রোগ্রামের তিনটি অংশ **305**

Chap.31. ১. ***Training and Development*** **307**

২. শিক্ষা থেকে *training* পুরোপুরি আলাদা **308**

৩. *Organizational Analysis* (প্রাতিষ্ঠানিক বিশ্লেষণ)..**312**

৪. *Job Analysis* **313**

৫. *Manpower Analysis* **313**

৬. *Training Methodology* **314**

৭. কিছু অত্যাবশ্যক *skill* **317**

৮. *Training*-এর ফলাফলের মূল্যায়ণ **319**

Recent Bazar

০৯. *In-company training program* 321

১০. *On-the-job training* 323

১১. *In-company training program* 324

১২. *Training program* বাস্তবায়ন 327

১৩. *Training*-এর মূল্যায়ণ এবং ফলাফল 328

Chap.32. ১. **অন্যদের কাজের দক্ষতা বাড়ানোর সহজতম অস্ত্র হলো *Coaching*** **331**

২. কোঔচিং কী, কেন, কোথায়, কিভাবে!! **332**

Chap.33. ১. ***Performance Appraisal*** **338**

২. *Performance appraisal*-এর উদ্দেশ্য **341**

Chap.34. ১. ***DELEGATION*** (ডেলিগেই্শন্) **(ক্ষমতা এবং দায়িত্ব হস্তান্তর)** **348**

২. কেউ ছাড়তে রাজি নন ....! **349**

Chap.35. ১. ***Disciplining Employees*** **354**

২. *Disciplinary procedure* **357**

৩. *Manager*-কে যা স্মরণ রাখতে হবে **361**

Recent Bazar

Chap.36 ০১. **বিদেশি ম্যানেজারের আন্ডারে কাজ করে কী কী শিখলাম** **363**

০২. চোটপাট, গালি-গালাজ আর ধমক **367**

০৩. বসের কারণে ভাল লোকের বিদায় **369**

০৪. শুধু বই পড়ে হবে না, হাতে-কলমে **370**

০৫. ছাটাই থেকে বাঁচতে হলে **371**

০৬. হেলাফেলা করে *interview* **373**

০৭. জুনিয়রদেরকে হিংসা করা **374**

০৮. ম্যানেজারদের আরো কিছু ভুল **376**

০৯. আমিও সীমিত জ্ঞান নিয়ে **377**

১০. শেখার গরজ নেই **380**

১১. দুর্নীতিতে পটু **383**

১২. শ্রমিকদের প্রতি দরদ না থাকা **384**

১৩. ছোট্ট ব্যাপার থেকে **393**

১৪. এক জনই সব **396**

১৫. জেনারেটর ছাড়ার জন্য *UK* থেকে অনুমতি **397**

Recent Bazar

১৬. ইচ্ছে মতো কেনাকাটা 398

১৭. শ্রমিকদের চড়কায় তেল দেয়ার কেউ নেই 399

১৮. দক্ষতা, গালি-গালাজ ও সহমর্মিতার অদ্ভুত মিশ্রণ ... 399

১৯. কোনো *system* নেই !!! 401

২০. বলে এক, করে আরেক.............................. 402

Chap.37. ***HR*** **হলো অপরিহার্য** **403**

Chap.38. **এই বইয়ে ব্যবহৃত** ***HR*** **সংক্রান্ত**
বিভিন্ন ইংরেজি শব্দের সংজ্ঞা ও ব্যাখ্যা **405**

✪ **S@ifur's-এর প্রতিষ্ঠাতা এবং**
Managing Director সাইফুর স্যারের
কিছু খোলামেলা বক্তব্য **412**

✪ **DU-র একজন BBA ছাত্রের বক্তব্য** **417**

Recent Bazar

এই ব্যতিক্রমী বইয়ের জন্ম নিয়ে কিছু কথা

এই বাংলা বইটির মূল লেখকের লেখা দুটি **English** বই আছেঃ

(1) *In the wonderland of Bangladeshi managers: A sensational book revealing managerial lapses in Bangladesh.*

(2) *Human Resource Management Practices in Bangladesh.*

প্রথম বইটির বেশিরভাগ *chapter* এবং দ্বিতীয় বইটির আটটি গুরুত্বপূর্ণ *chapter* মিলেই এই বইটি তৈরি হয়েছে। প্রথম বইটি আমি ১৯৯৮-এর শেষদিকে কলাবাগানের লাজ ফার্মায় দেখতে পেয়ে একটু উল্টিয়ে-পাল্টিয়ে এত ভালো লাগলো যে, সাথে সাথে ঐ দোকানে যে ৮ কপি ছিলো, সবগুলোই কিনে ফেলি। প্রতিটির দাম ছিল সেই ১৯৯৮ সালে ৩৩০/= টাকা করে !!

এগুলো S@ifur's-এর বিভিন্ন manager-দের প্রত্যেককে একটা করে দেই পড়ার জন্য।

Recent Bazar

তবে সাথে সাথে এটাও বুঝেছিলাম
বইটি বাংলায় অনুবাদ করলে
দেশের BBA/MBA ছাত্র + শিক্ষক এবং
বিভিন্ন প্রতিষ্ঠানের
executive / officer / manager / মালিক
সবাই আরো বেশি উপকৃত হবেন। সে জন্য আমরা
S@ifur's থেকে শ্রদ্ধেয় লেখকের সাথে যোগাযোগ করি।
তিনিও S@ifur's-এ আসেন।

S@ifur's-এর *management*-এর তার সাথে পরিচিত হয়ে
ও অল্প সময়ে তার মুখ থেকে বিভিন্ন কথা শুনে অত্যন্ত খুশি হয়।
বিশেষ করে ট্রেনিং ক্লাস নেয়ার সময়
trainer বা *teacher*-এর শেখানোর *technique*
কী কী হবে, এটা শুনে
S@ifur's-এর আমরা সবাই
অত্যন্ত অবাক ও খুশি হই এই কারণে যে,
তিনি যেই যেই *technique* বললেন,
এইগুলো সবই সাইফুর স্যারের আবিষ্কৃত
Zenon Teaching মেথডের সাথে অনেক মিলে যায়।

Recent Bazar

তার বই বাংলায় অনুবাদের কথা শুনে
ইসলাম সাহেবও অত্যন্ত খুশি হন এবং তার অনুমতি দেন।
তখন সাইফুর স্যারের সক্রিয় নেতৃত্বে *S@ifur's*-এর
Research and Development-এর সক্রিয় উদ্যোগে
ঐ ইংলিশ বই দুটোর অনুবাদ শুরু হয়।
আমি সাইফুর স্যার নিজেও এই অনুবাদ কাজে,
সংশোধনে এবং *proof* দেখায় ওতপ্রোতভাবে জড়িত ছিলাম।
এই অনুবাদ কাজের সময়ই আমরা একটা টেকনিক আবিষ্কার করি,
যা এই বইয়ের অনেক জায়গাতেই এসেছে।

তা হলো, আমরা একে অপরের সাথে কথা বলার সময় যেভাবে কথা বলি, ঠিক সেইভাবেই এখানে সবকিছু সহজ বাংলায় লেখার চেষ্টা করা হয়েছে। যেমন: কথা বলার সময় কখনো আমরা বলি না "বৃহৎ কোম্পানি"; আমরা বলি "বিরাট কোম্পানি"। তাই, 'বৃহৎ' না লিখে এই বইয়ে লেখা হয়েছে 'বিরাট'।

আবার, আমরা কথা বলার সময় কখনো বলি না,
"আমি তার সাথে সাক্ষাৎ করতে যাব।"
বরং আমরা বলি "আমি তার সাথে দেখা করতে যাব।"

Recent Bazar

এই ব্যাপারটা এখানে আলোচনা করা হলো, এই কারণে যে, আপনারা যারা লেখালিখি করেন, যাতে এই টেকনিকটা কাজে লাগিয়ে আপনার অনুবাদ বা লেখাকে পাঠকের জন্য আরো সুখপাঠ্য করে লিখতে পারেন। তবে লেখার এই টেকনিকটা আমাদের মাথায় এসেছে বইয়ের কাজ অনেকখানি হয়ে যাওয়ার পর।

ইসলাম সাহেবের লেখা বই দুটো হলো

HRM-এর উপর বাংলাদেশে প্রকাশিত প্রথম দুটো বই।

BBA ও MBA-তে HR ও management কোর্সে এখনো

US/UK লেখকদের লেখা বই পড়ানো হয়,

যেগুলো আবার আমাদের *student*-রা

তাদের ইংরেজি দুর্বলতার কারনে

পড়ে তৃপ্তিমতো বুঝতে অক্ষম।

আরেকটি সমস্যা হলো বিদেশি বইগুলোর

সবই হলো USA/UK কেন্দ্রিক,

যার অনেক কিছুই আমাদের দেশে প্রযোজ্য না।

Recent Bazar

এইজন্যই শ্রদ্ধেয় ইসলাম সাহেব

আমাদের দেশের বাস্তব ঘটনা নিয়ে সহজ ইংরেজিতে

তার বই দুটো লিখেন।

কিন্তু দু:খজনক ব্যাপার হলো, আমাদের দেশে ছাত্র এবং

পেশাজীবীদের ইংরেজি দুর্বলতা এত ভয়াবহ যে,

সহজ ইংরেজিতে লেখা তার বই পড়ে তৃপ্তিসহ বুঝতে সক্ষম

এমন মালিক / MD / GM / *Manager* হবেন মাত্র ৫%।

এটা আমার নিজস্ব হিসেব !!

সেজন্যই এই বাংলা বইয়ের জন্ম !!

এটি BIM-য়েও *personnel management* কোর্সে এবং

বিভিন্ন ভার্সিটির BBA / MBA-তে

পাঠ্য হওয়া জরুরি এই বইটি !

ধন্যবাদান্তে,

Saifur Rahman Khan
" যেভাবে **শিখেছি** বাংলা, **সেভাবে** শিখবো **ইংলিশ** "
- এই যুগান্তকারী পদ্ধতির উদ্ভাবক।

Recent Bazar

kindly pdf না পড়ে

সরাসরি **hardcopy** পড়ুন।

এতে সৃজনশীল লেখকদের পৃষ্ঠপোষকতা হবে !!

এই বইয়ের আরো কপি কেনার জন্য

আপনার সহকর্মী, peer, friends, কলিগ্স, juniors বা senior-দের জন্য এই বইয়ের কমপক্ষে ১০ / ততোধিক কপি এক সাথে কিনতে চাইলে সরাসরি S@ifur's Publication's-এ সরাসরি অর্ডার করুন।

কুরিয়ারে বই পেতে

যোগাযোগ করুন এই ঠিকানায়ঃ

S@ifur's (বাংলাবাজার),

২৬, আলীরেজা মার্কেট, বাংলাবাজার, ঢাকা।

মোবাইল- 01713 43 20 15

Recent Bazar

লেখকের জীবনী

এই বইয়ের লেখক কে. এ. ইসলাম সাহেব ১৯৫৭ সালে তদানীন্তন পাকিস্তান সরকারের *Labour Officer* হিসেবে তার ক্যারিয়ার শুরু করেন।

১৯৬১ সালে তিনি সরকারি চাকুরি থেকে ইস্তফা দিয়ে খুলনার ক্রিসেন্ট *Jute* মিলে (একটি বিরাট পাটকল, যেখানে প্রায় ১০,০০০ শ্রমিক কাজ করতো) যোগদান করেন। সেখানে তিনি পর্যায়ক্রমে *labour advisor* এবং *manager (administration)* হিসেবে দায়িত্ব পালনের পর *general manager* পদে উন্নীত হন।

BAT-এ 20 বছর

বাংলাদেশে পাটশিল্প জাতীয়করণ করা হয়। তখন জনাব ইসলাম ১৯৭৩ সালে *jute mill* থেকে ইস্তফা দিয়ে *British American Tobacco*-তে *branch personnel manager* হিসেবে যোগদান করেন।

BAT-এ *Employee Relations Manager* এবং *Personnel Planning Manager*-সহ বিভিন্ন গুরুত্বপূর্ণ পদে তিনি দায়িত্ব পালন করেন। ১৯৯৩ সালে কোম্পানির *Head of Personnel* থাকা অবস্থায় অবসরে যান।

Recent Bazar

অবসর গ্রহণের পর দীর্ঘ সময় ধরে OTOBI-র *part-time Management Consultant* হিসেবে কাজ করেন। এরপর তিনি *HRM Adviser* হিসেবে *Dhaka Ahsania Mission*-এর সাথে কয়েক বছর সম্পৃক্ত ছিলেন।

জনাব ইসলাম একজন খ্যাতিমান *Industrial Relations Specialist* এবং *management trainer*। *management trainer* হিসেবে তার রয়েছে দীর্ঘ ৩৫ বছর ধরে বিভিন্ন প্রতিষ্ঠানে (যেখানে তিনি চাকরি করেন) এবং *Management Development Institute*-এ *lecture* দেয়ার অভিজ্ঞতা।

তিনি এক দশকেরও বেশি সময় ধরে *Bangladesh Observer*-এ *HR management*-এর উপর অনেক *article* লিখেন।

তিনি "*Human Resource Management Practices in Bangladesh*" বইয়ের লেখক। দীর্ঘ ১১ বছর তিনি *Labour Court*-এর সদস্য ছিলেন।

জনাব ইসলাম এমন একজন ব্যক্তিত্ব যিনি অনেকবার বিদেশ থেকে প্রশিক্ষণ নেন এবং বহু দেশ ভ্রমন করেছেন। বেশ কয়েক বছর তিনি *Institute of Personnel Management*-এর *vice president* ছিলেন।

Recent Bazar

Manager-রা একে অপরের পিছু লেগে আছে

একে অপরের পিছু লেগে থাকার ব্যাপারে বাংলাদেশিদের বহু দুর্নাম রয়েছে। হিংসা করাটা তাদের স্বভাবে পরিণত হয়ে গেছে। তারা অন্যের ভাল এবং উন্নতি সহ্য করতে পারে না। তারা অন্যের পিছু লেগেই আছে। এ জন্য তারা নৈতিকতার দিক দিয়ে একেবারে নিচে নামতে প্রস্তুত।

আমার চাকরি জীবনে পাট কলগুলোতে এ ব্যাপারগুলো আমি লক্ষ্য করেছি। এই বিষয়টি নিয়ে বাংলাদেশে আমার ব্রিটিশ *boss George Wyness* তার হতাশার কথা আমাকে বলতেন। তিনি প্রায়ই বলতেন যে, *manager*-দের মধ্যে একে অপরের বিরুদ্ধে অভিযোগ করার ব্যাপারটা নিয়ে তিনি বিরক্ত।

সময়ে সময়ে লোকদের (বিশেষ করে *management staff*-দের) নীচু দৃষ্টিভঙ্গির কারণে আমি হতভম্ব হয়ে যেতাম। নতুন নিয়োগ পাওয়া *manager* বা কর্মীদের বিরুদ্ধে তারা একজোট হয়ে চাকরি থেকে তাদেরকে তাড়ানোর চেষ্টা করত। অধিকাংশ সময়েই তারা তাদের মিশনে সফল হত। যখন আমি *senior position*-এ গেলাম, তখন আমি অনেক *manager*-দের মধ্যে এ ব্যাপারগুলো বেশি বেশি দেখতাম। টোবাকো কোম্পানিতে *British MD*-রা অবাক হত যে, বাংলাদেশি *manager*-রা কেন একে অপরের বিরুদ্ধে এত অভিযোগ করে।

Recent Bazar

Chittagong factory-এর দায়িত্বে ছিলেন একজন বাংলাদেশি *Branch Manager*। কান-কথা বন্ধ করার জন্য তিনি এক নতুন কৌশল অবলম্বন করেন। যখনই কোনো *manager* অন্য কোনো *manager*-এর বিরুদ্ধে অভিযোগ করত, তখন অভিযোগকারীকে বসিয়ে যার প্রতি অভিযোগ করা হত, তাকে ডেকে আনতেন। তারপর *branch manager* সাহেব অভিযোগকারীকে তার অভিযোগ পেশ করতে বলতেন। তখন অভিযোগকারীর কণ্ঠস্বর সাধারণত নীচু হয়ে যেত এবং আমতা আমতা করে কথা বলত। *branch manager* তাকে চাপ দিত একই স্বরে এবং একই ভাষায় তা *repeat* করতে। তখন থলের বিড়াল বেড়িয়ে আসত। *branch manager* কয়েক বার এ কাজ করার পর পরস্পরের প্রতি অভিযোগ অনেক কমে গিয়েছিল এবং একে অপরের পিছু নেয়ার প্রবণতাও কমে গিয়েছিল।

আমাদের অধিকাংশ *manager*-রা একজোট হয়ে কাজ করেন না। একে অপরের বিরুদ্ধে তারা নিজেদের শ্রেষ্ঠত্ব ধরে রাখার মন-মানসিকতা নিয়ে কাজ করে। এ ক্ষেত্রে *boss* প্রায়ই নিরব দর্শকের ভূমিকা পালন করতেন। হয়ত তিনি মারমুখী পরিস্থিতির মুখোমুখি হতে ভয় পান, অথবা এর মীমাংসা করার প্রয়োজন মনে করেন না, যার ফলে নিজেদের মধ্যে ভাল মন-মানসিকতা সৃষ্টি হয় না। *manager*-রা যখন পরস্পরের পিছু লাগতে শুরু করে, তখন তা পুরো প্রতিষ্ঠানের জন্যই ক্ষতিকর বা ধ্বংসাত্মক। এই দ্বন্দ্ব মাঝে মাঝে ব্যক্তি পর্যায়ে সীমাবদ্ধ থাকে, আবার মাঝে মাঝে *manager*-দের দুই গ্রুপের মধ্যে হয়ে থাকে। তবে অধিকাংশ সময় এই দ্বন্দ্ব / সংঘাতটা দুই *department*-এর মধ্যে হয়, যারা একে অন্যের উপর কর্তৃত্ব দাবি করে।

বেশি বেশি চাওয়ার মনমানসিকতা !!!

আমাদের দেশে কর্মচারী-কর্মকর্তাদের মন-মানসিকতা বোঝা খুব কঠিন। তারা যত পায়, তত চায়। *management*-এর লোকদেরও এই অভ্যাস রয়েছে। স্বাধীনতা যুদ্ধের আগেকার সময়ে খুলনার খালিশপুর শিল্পাঞ্চলে খুলনা নিউজপ্রিন্ট মিলে শ্রমিকদেরকে ভাল অঙ্কের বেতন দিত। এই কাগজের মিলের পাশেই অনেকগুলো পাটকল ছিল, যেখানে বেতন কম ছিল। কিন্তু পাট কলগুলোর চেয়ে এই কাগজের মিলে বেতন বেশি থাকা সত্ত্বেও কাগজের মিলে সমস্যা বেশি ছিল।

টোবাকো কোম্পানি ছিল দেশের অন্যতম সেরা কোম্পানি যেখানে কর্মীদেরকে বেশি বেতন দেয়া হত। কিন্তু সত্তর দশকে সেখানে যোগদান করার পর, আমি দেখতে পেলাম যে শ্রমিকরা খুবই উচ্ছৃংখল এবং তারা *management* থেকে সবসময় বাড়তি কিছু প্রত্যাশা করে। তারা ক্যান্টিন থেকে যতটুকু সম্ভব ভাল খাবার নিত। কিন্তু তবুও তারা সন্তুষ্ট ছিল না। কলার আকার, পরোটার মান এবং কন্ডেন্শ্ড্ মিল্কের ব্র্যান্ড নিয়ে তারা অভিযোগ করত। কোম্পানির সরবরাহকৃত পোষাক নিয়ে তারা অসন্তুষ্ট ছিল, এর মধ্যে পশমের পুলওভারও ছিল। অন্যান্য ফ্যাক্টরির তুলনায় তাদেরকে বেশি বেতন / মজুরি দেয়া হত। কিন্তু সবসময় তারা ভাবত যে, তারা ন্যায্য পারিশ্রমিক পাচ্ছে না।

অবশেষে কয়েক বছর যাবত *management* কিছু গুরুত্বপূর্ণ পদক্ষেপ নেয়ার কারণে এ দিক থেকে সফলতা আসে। শ্রমিক ইউনিয়নের নেতাদের করণীয় কাজগুলো বুঝিয়ে দেয়া হয়। শ্রমিকরা বুঝতে পারল যে, তাদেরকে সংযত আচরণ করতে হবে। *manager*-দের অধিকার ফিরিয়ে দেয়া হয়। কিন্তু বেশি বেশি দাবি করার প্রবণতা চলতেই লাগল।

Recent Bazar

শ্রমিকদের মধ্যে এই প্রবণতা দেখা দিল যে, তারা *manager*-দের পারিশ্রমিক এবং সুযোগ-সুবিধার সাথে নিজেদের পারিশ্রমিক এবং সুযোগ-সুবিধার তুলনা করতে লাগল, যা অনবরত তাদেরকে আঘাত করত এবং যা তাদেরকে অসন্তুষ্ট করে তুলেছিল। কিছু সংখ্যক বিবেকহীন শ্রমিক এবং *manager*-দের আচরণ উক্ত অবস্থাকে আরো জটিল করে তোলে।

নিজের পদ নিয়ে বাড়াবাড়ি

আমাদের দেশের কিছু কিছু *manager* নিজেদের পদমর্যাদা নিয়ে এত বেশি সচেতন, যা কোম্পানির জন্য সমস্যার সৃষ্টি করে। এ ধরনের *manager*-দের নিয়ে আমারও সমস্যা হয়েছিল। তাদের মধ্যে অনেকে কোম্পানির গাড়িতে চড়ে আসা যাওয়া করতেন। এক সময় মাইক্রোবাসে যাতায়াত করতে একজন *manager* অস্বীকার করে বসলেন। ফ্যাক্টরিগুলোতে নাইট শিফ্টের *manager*-দের নাস্তা দেয়া হত। নাস্তায় মধু দেয়া হত। একবার একজন *manager* দেশি মধু খেতে অস্বীকার করলেন। তিনি অস্ট্রেলিয়ার মধু দাবি করে বসলেন, যা পূরণ করা আমাদের পক্ষে সম্ভব ছিল না। আমি প্রায়ই এ ধরনের সমস্যার সম্মুখীন হতাম। বেশ কয়েকবার আমরা *manager*-দের জন্য একই ডাইনিং এর কথা চিন্তা করি। আমরা শুধুমাত্র একটি ক্যান্টিনের কথা ভাবলাম, যেখানে শ্রমিক *manager* সবাই খাবার খাবে। কিন্তু *management*-এর তুমুল বাঁধার মুখে আমরা এটা করতে পারিনি।

Recent Bazar

রুম নিয়ে হৈচৈ...

১৯৯২ সালে কোম্পানির *head office* মতিঝিল থেকে গুলশানে নিয়ে যাওয়া হয়। আমরা গুলশানে একটি বড় বাসা ভাড়া নেই। *Personnel Department বা Human Resource Department*-এর *Head* হওয়ার কারণে *head office* পরিবর্তনের দায়িত্ব পড়ে আমার উপরে। প্রয়োজন অনুযায়ী আমাকে গুলশানের বাড়িটিকে *re-model* এবং প্রতিটা কক্ষের আধুনিকীকরণ করতে হয়। আমি সর্বাত্মক চেষ্টা করি।

কিন্তু কয়েকটি *Department*-এর *head*-রা এবং
কিছু সংখ্যক সিনিয়র *Manager*-রা
তাদের রুমের আকার, ফার্নিচারের মান
ইত্যাদি নিয়ে খুব হৈ চৈ করে।
অথচ অভিজ্ঞ *manager*-রা
(তাদের কিছু সংখ্যক ছিলেন কোম্পানির *director*)
কোনো টু শব্দ করেননি
এবং তাদের জন্য যা বরাদ্দ করা হতো,
তা মেনে নিতেন।

Recent Bazar

কোন manager-ই অপরিহার্য নয়

আমরা মনে করি, কেউ কেউ বোধহয় প্রতিষ্ঠানের জন্য অপরিহার্য, তাদেরকে ছাড়া একেবারেই চলবে না। কিন্তু এই ধারণা একেবারেই ভুল। **অনেক অপরিহার্য লোক এখন কবরে শুয়ে আছে, কিন্তু পৃথিবী তাদের জন্য থেমে নেই**। একইভাবে কোনো *manager*-ই কোনো প্রতিষ্ঠানের জন্য অপরিহার্য নয়। কিন্তু অনেক *manager* বোকার মত তাদের কোম্পানির জন্য নিজেদেরকে অপরিহার্য মনে করেন।

সত্তর দশকের শেষের দিকে তামাক কেনা নিয়ে কুষ্টিয়ায় টোবাকো কোম্পানির *management*-এর বিরুদ্ধে খুব জোরালোভাবে পত্রিকায় লেখালেখি হয়, যে কারণে পরবর্তী তিন বছর ধরে বেশ কিছু সংখ্যক *internal* এবং *external* অডিট করা হয়। কিন্তু কুষ্টিয়ার *management*-এর বিপক্ষে কোনো কিছু প্রমাণ করা সম্ভব হয়নি।

সবশেষে যুক্তরাজ্য থেকে অডিটর আসল, কিন্তু তারাও কোনো কিছু বের করতে পারেনি। অথচ এ কারণে কোম্পানির ভাব-মূর্তি অনেকখানি ক্ষুন্ন হয়। সেজন্য, *Managing Director* তিন সদস্যের একটি কমিটি গঠন করে কুষ্টিয়ায় পাঠালেন ব্যাপারটি তদন্ত করে যত দ্রুত সম্ভব রিপোর্ট পেশ করার জন্য। সে মোতাবেক তারা কুষ্টিয়ায় যায়। ব্যাপকভাবে তদন্ত করার পর তারা পত্রিকার লেখালেখির স্বপক্ষে প্রমাণ পায়। তারা বের করে ফেলে তামাক ক্রয়ে অনিয়মের জন্য কোন্ কোন্ *manager*-রা দায়ী। কমিটির সদস্যরা *manager*-দের লিখিত বক্তব্য গ্রহণ করে। *manager*-রা তাদের অপরাধ স্বীকার করে নেয়।

Recent Bazar

তদন্ত কমিটি *head office*-এ ফিরে এসে তাদের রিপোর্ট জমা দেয়। তারা *leaf division*-এর চারজন সিনিয়র *manager*-এর বিরুদ্ধে যথাযথ ব্যবস্থা নেয়ার জন্য বেশ জোরালোভাবে সুপারিশ করে। কমিটির সুপারিশ অনুযায়ী ঐ চারজনকে তৎক্ষণাৎ পদক্ষেপ নিয়ে বরখাস্ত করা হয়।

ওদিকে *leaf director* ব্যাপারটিকে নিজের জন্য অপমানজনক মনে করলেন। তিনি ভাবলেন যে, এই তদন্তের মাধ্যমে তার কাজে অন্যের নাক গলানো হচ্ছে। তিনি *resign letter* জমা দিলেন। তিনি মনে করেছিলেন, চারজন সিনিয়র *manager*-এর বিদায়ের কারণে তিনি তখন *leaf division*-এর অপরিহার্য ব্যক্তিতে পরিনত হয়েছেন। সেই কারণে কোম্পানি তার পদত্যাগ প্রত্যাহার করে নেয়ার জন্য।

তিনি ছিলেন এমন একজন ব্যক্তি যিনি *leaf department* গঠন এবং এর উন্নয়নে প্রধান ভূমিকা রেখেছিলেন। বাংলাদেশকে ভার্জিনিয়া তামাকে স্বয়ংসম্পূর্ণ করার ক্ষেত্রে তার অবদান অসামান্য। কিন্তু তার পদত্যাগপত্র প্রত্যাহার করে নেয়ার জন্য কোম্পানি অনুরোধ করেনি। কোম্পানি বিশ্বাস করত যে, কোম্পানির জন্য কেউই অপরিহার্য নয়।

Recent Bazar

বস্তুত, *leaf division*-এর পাঁচ জন সিনিয়র ব্যক্তি হঠাৎ কোম্পানি ছেড়ে চলে যাওয়ায় কোম্পানিতে বিরাট এক শূন্যতার সৃষ্টি হয়। *leaf division* পরিচালনার জন্য *leaf division*-এ কোনো লোক ছিল না। পরের ৬ মাস পর্যন্ত *Personnel Director* এবং একজন সিনিয়র *Manager*-কে *leaf division*-এর সব কর্মকান্ড দেখাশোনা করার জন্য মাসে দু'বার ঢাকা থেকে কুষ্টিয়া যেতে হয়েছিল।

চার মাসের মধ্যেই একজন *expatriate leaf director*-কে কোম্পানি বিদেশ থেকে নিয়ে আসে। তার সাথে একজন বাংলাদেশিকে সিনিয়র *manager* হিসেবে নিয়োগ দেয়া হয়। *Personnel Director* কিন্তু *leaf department*-এর কাজকর্ম তদারকি করা অব্যাহত রাখেন। তাই *leaf division*-এর কাজকর্ম পুরোদমে এগিয়ে চলে। শেষে দেখা গেল, চার *manager*-এর বিরুদ্ধে নেয়া পদক্ষেপ সমগ্র *department*-এর উপর একটি ভাল প্রভাব ফেলেছিল। অথচ ঐ সময়ে পাঁচজন সিনিয়র *manager*-এর পদত্যাগের কারণে অনেকেই ভেবেছিলো যে, *leaf division*-এ এক বিরাট সমস্যা দেখা দিবে।

leaf department গড়ে তুলতে *leaf director*-এর যেহেতু অসামান্য অবদান ছিল, তাই তিনি মনে করেছিলেন যে, তার বিদায়ে *department* ধ্বংস হয়ে যাবে। কিন্তু *department* ধ্বংস হয়ে

Recent Bazar

যায়নি। কাজে কোনো সমস্যাও হয়নি। নতুন বাংলাদেশি সিনিয়র *manager* দ্রুত তার কাজ বুঝে নেন এবং প্রায় দু'বছরের মাথায় সে *expatriate leaf director*-এর স্থলাভিষিক্ত হন। তার নেতৃত্বে প্রতি একরে তামাকের উৎপাদন বেড়ে যায়। মানও উন্নত হয়।

তখন কোম্পানির *leaf department* একটি স্বয়ংসম্পূর্ণ *department* হিসেবে বিবেচিত হয়। অন্যান্য *leaf growing* দেশ থেকে প্রতি বছর *mamager*-রা বাংলাদেশে আসে তামাকের মান উন্নয়নের উপর প্রশিক্ষণ নিতে।

ব্যক্তি নয়, system

আমাদেরকে মনে রাখতে হবে যে, কোনো *manager* বা ব্যক্তিই প্রতিষ্ঠানের জন্য অপরিহার্য নয়। যেখানে ভাল *system* দাঁড় করানো যায়, সেখানে কোনো বিশেষ ব্যক্তি না থাকলেও কাজ থেমে থাকে না। এজন্য, *manager*-এর কাজ হচ্ছে একটি *system* চালু করা। অনেক *manager* বা কর্মী এটা বুঝতে পারে না।

Recent Bazar

কঠোর পরিশ্রমের বিকল্প

বাংলাদেশি অনেক *Manager* কঠোর পরিশ্রমের ব্যাপারে উদাসীন। তারা তাদের চাকরিকে *seriously* নেয় না। অথচ, আমি *British manager*-দেরকে রবিবারেও কাজ করতে দেখেছি। পাটকলে প্রতি তিন মাস পর পর আমাকে রবিবারের *fire drill*-এ অংশ গ্রহণ করতে হত। *manager*-রা পালাক্রমে এই *drill*-এ অংশ গ্রহণ করত।

যখন আমার পালা আসত, *fire drill* শেষে সাধারণত *factory*-তে একটা চক্কর দিতাম। তখন আমি দেখতাম *British mill manager* বাংলাদেশি *chief engineer* এবং *maintenance engineer*-দেরকে নিয়ে মেশিনে কাজ করছেন এবং মেশিন চালাচ্ছেন। তাদের পোষাক ময়লা হয়ে যেত। মোটর গাড়ির মেকানিকের মত তারা বিরাট *breaker card machine* অথবা এ ধরনের অন্য কোনো মেশিনের নিচে শুয়ে দেখতেন মেশিনের কোনো সমস্যা আছে কিনা।

আমরা সবাই জানি যে, সফলতার চাবিকাঠি হচ্ছে কঠোর পরিশ্রম। কিন্তু অনেক বাংলাদেশি *manager* এটা বোঝে না। পাটকলে *British manager*-কে প্রচণ্ড পরিশ্রম করতে দেখেছি। এমনকি গ্রীষ্মের প্রচন্ড গরমেও *British mill manager* অন্ততপক্ষে ৬ / ৭ ঘণ্টা ফ্যাক্টরির ভিতরে থাকতেন, যেখানে অনেক গরম এবং প্রচন্ড আওয়াজ ছিল। তিনি ঘামে জুবজুবে হয়ে যেতেন। কিন্তু ফ্যাক্টরির বিভিন্ন শাখায় চক্কর

Recent Bazar

দেয়া থেকে নিজেকে থামিয়ে রাখতেন না। শ্রমিকদেরকে দেখিয়ে দিতেন কিভাবে কাজ করতে হবে, *supervisor*-দের সাথে কথা বলতেন, স্টোরে ছুটে যেতেন, সেখানে কি পরিমান *parts* আছে তা দেখতেন এবং ব্যক্তিগতভাবে পণ্যের মান পরীক্ষা করতেন।

পরিশ্রম কাউকে মেরে ফেলে না

বাংলাদেশি *manager*-দের মধ্যে এ ধরনের কঠোর পরিশ্রম আমি তেমন একটা দেখিনি। তবে বর্তমানে অনেক বাংলাদেশি তরুণ *manager* কঠোর পরিশ্রম করছে। সময় এসেছে কঠোর পরিশ্রম করার। কঠোর পরিশ্রম হচ্ছে সফলতার চাবিকাঠি। কঠোর পরিশ্রম কখনো কাউকে মেরে ফেলে না। এটা অন্যান্যদেরকে উৎসাহ দেয় কঠোর পরিশ্রম করে প্রতিষ্ঠানের উন্নয়ন-অগ্রগতিতে অবদান রাখার জন্য।

Recent Bazar

ছোট মুখে বড় কথা বলা যায়
গভীর **Job Knowledge** থাকলে !!!

আমার মতে, যেকোন *manager*-এর মূল শক্তি হচ্ছে তার *job knowledge*।

একজন *Manager* এটা অর্জন করতে পারে অনবরত শেখার মাধ্যমে।

আমি *job knowledge*-এর সাথে সম্পর্কিত একটি ঘটনা এখানে বলছি। আমি তখন খুলনায় একটা পাটকলে কাজ করতাম। *Pakistan jute mills association* নামে পাট কলগুলোর নিজস্ব একটি সমিতি ছিল, যা ছিল খুবই ক্ষমতাশালী। এই *association*-এর *executive committee*-র সদস্যরা ছিলেন আদমজী, ইস্পাহানী, দাউদ, বাওয়ানী এবং এরূপ অন্যান্য বড় বড় শিল্প প্রতিষ্ঠানের মালিকেরা। আমার পাট কলের *Managing Director Nizar Meeklai*-ও এই *association*-এর *executive committee*-র সদস্য ছিলেন।

১৯৬৬ অথবা ১৯৬৭ সালের কোনো এক সময় আমার *Managing Director* আমাকে *Ispahani jute mill*-এর *Managing Director Isky Ispahani*-র *Chamber*-এ অনুষ্ঠিতব্য কমিটি মিটিং-এ যোগদান করার জন্য বলেন। আমি অবাক হলাম, কারণ এ ধরনের মিটিং-এ যোগদান করার জন্য আমি অনুপযুক্ত ছিলাম। কিন্তু আমার *MD* জোরালোভাবে আমাকে বললেন, এই মিটিং এ তার পক্ষ থেকে প্রতিনিধিত্ব করার জন্য।

Recent Bazar

মিটিং শুরু হল। নিজেকে আমার ছোট ছোট মনে হচ্ছিল। আমার আশেপাশে বসা বড় বড় ব্যক্তিদের দিকে তাকানো আমার জন্য কঠিন ছিল। একে একে এজেন্ডা আলোচনা করা হচ্ছিল। যখন এজেন্ডা নম্বর ৫-এর আলোচনা আসল, তখন সবাই স্বীকার করল যে, এটা খুব জটিল সমস্যা এবং তারা এর সমাধান জানেন না। তখন *Isky Ispahani* পিয়নকে ডেকে সোহরাওয়ার্দীকে "সালাম" জানাতে বললেন।

২ মিনিটের মধ্যে চেপ্টা নাকওয়ালা একজন নিতান্ত খাটো লোক রাজকীয় ঢংয়ে রুমে ঢুকল। তার চোখ জ্বল জ্বল করছিল। সে মাথা উঁচু করে *Isky Ispahani*-র দিকে তাকিয়ে ছিল। তাকে বসতে বলা হলো। কিন্তু সেখানে কোনো চেয়ার খালি ছিল না। ধীরভাবে সে রুমের কোনে গিয়ে একটি চেয়ার টেনে আনল। আমি তখন বুঝতে পারলাম যে, এ হচ্ছে সোহরাওয়ার্দী।

Isky তাকে সমস্যাটি জানিয়ে জিজ্ঞাসা করলেন, কোনো সমাধান আছে কিনা। সোহরাওয়ার্দী প্রায় আধা মিনিট চিন্তা করে বলল যে, তিনভাবে এর সমাধান করা যেতে পারে। তারপর সে একে একে প্রথম, দ্বিতীয় এবং তৃতীয় উপায় বলল। সে আরো বলল যদি তার রায় চাওয়া হয়, তাহলে সে দ্বিতীয়টিকে সমর্থন করবে। *Isky* কমিটির সদস্যদের দিকে তাকাল, তারা সোরাওয়ার্দীর প্রস্তাবে একমত পোষণ করে মাথা নাড়ল।

Recent Bazar

সোহরাওয়ার্দীকে *Isky* ধন্যবাদ দিল। সোহরাওয়ার্দী দাঁড়াল এবং বলল "আমি কি এখন যেতে পারি?" *Isky* তাকে আবারো ধন্যবাদ দিল। সোহরাওয়ার্দী নীরবে চেয়ারটিকে আগের স্থানে রাখল এবং রাজকীয়ভাবে রুম থেকে বের হয়ে গেল। পরবর্তীতে আমি জানতে পারলাম যে, সোহরাওয়ার্দী ছিল *Ispahani jute mill*-এর *production manager*।

আমি প্রায়ই সোহরাওয়ার্দীর বিষয়ে ভাবি এবং অবাক হই যে, সে কি করে এমন রাজকীয় আচরণ করার আত্মবিশ্বাস অর্জন করল। উত্তর খুব পরিষ্কার। এটা সম্ভব হয়েছে তার *job knowledge*-এর কারণে।

আর এই *job knowledge* সব সময় বাড়ানো যায় কাজের প্রতি আগ্রহ, দায়িত্ববোধ এবং আন্তরিকতা থাকলে, কেননা ঐ শ্রমিক / কর্মী / *manager* কাজের সময় নিজের সহকর্মী বা বসের কাছ থেকে সবসময়ই আরো কিছু শেখার বা নিজের কাজকে আরো *improve* করার ব্যাপারে পরামর্শ চাবে, এবং অন্যদের *guidunce* সহজে মেনে নিবে।

Recent Bazar

প্রতিষ্ঠানের প্রতি commitment-এর উদাহরণ

আমি আগেই বলেছি যে, একজন ভাল *Manager*-এর মধ্যে সব ধরনের গুণ থাকতে হবে। তার মধ্যে থাকতে হবে - ভালবাসা, সহানুভূতি, ন্যায়-বিচার, সহযোগিতা, *fellow-feeling* (সহকর্মীদের ব্যাপারে ভাবনা), *job-knowledge,* যোগাযোগের দক্ষতা প্রভৃতি গুণ। তার মধ্যে সর্বোচ্চ স্তরের *commitment*-ও থাকতে হবে। *performance* দেখিয়ে সবাইকে ছাড়িয়ে যেতে হবে।

এখানে আমি *commitment* সংক্রান্ত একটি ঘটনার বর্ণনা দিচ্ছি, যা আমি নিজে দেখেছি। আমি যে পাটকলে চাকরি করতাম ঘটনাটা সেখানকার। সম্ভবত ১৯৬৬ সালের কথা। ঐ পাটকলে দুটো ইউনিয়ন ছিল - একটা ছিল শ্রমিকদের, যারা সপ্তাহ ভিত্তিক বেতন পেত, অন্যটা ছিল ষ্টাফ ইউনিয়নের, যেখানে ক্লার্ক, গাড়ি চালক, পিয়ন এবং অন্যরা ছিল, যারা মাসিক বেতন পেত।

১৯৬৬ সালে স্টাফ ইউনিয়ন তাদের দাবি-দাওয়া সংক্রান্ত একটা *charter* পেশ করে, যা *management*-এর পক্ষে পূরণ করা সম্ভব ছিল না। ধর্মঘটের বিষয়ে কোনো নোটিশ না দিয়েই প্রায় পাঁচ শত স্টাফ অহেতুক ধর্মঘটের ডাক দিল। তারা ভাবল যে, তারা কাজ বন্ধ রাখলে মিলটা বাধ্য হয়ে বন্ধ থাকবে।

Recent Bazar

যেহেতু আমরা *management*-এর সদস্য, তাই আমরা এটাকে চ্যালেঞ্জ হিসেবে নিয়েছিলাম। *manager*-রা মটর যান চালনা, টেলিফোন অপারেটিং প্রভৃতি *clerical* কাজ শুরু করে দিল। তারা সর্বোচ্চ স্তরের *commitment*-এর মাধ্যমে তাদের নির্ধারিত কাজগুলো যথাযথভাবে করল।

এভাবে, ৩০ জন ক্লার্কের কাজ *management*-এর ১০ জন জুনিয়র সদস্যের দ্বারা শেষ হলো। শুক্রবার আমরা কর্মীদেরকে বেতনের কার্ড দিলাম। এর কিছুক্ষণ পর আমি রিপোর্ট পেলাম যে ফ্যাক্টরির ভিতর চেঁচামেঁচি শুরু হয়েছে। কর্মীরা উত্তেজিত হয়ে গেল কারণ তাদের অনেকেই তাদের প্রত্যাশিত বেতনের চেয়ে কম বেতন পেল।

তখনই আমি ফ্যাক্টরিতে গেলাম এবং দেখলাম *weaving section*-এ *assistant manager* আশরাফ আলী একটি তাঁতের কাছে দাঁড়িয়ে কর্মীদের বোঝাচ্ছে। সে চমৎকারভাবে তাদেরকে বোঝাচ্ছিল। আমি কিছুক্ষণের জন্য সেখানে দাঁড়িয়ে আশরাফের কথা শুনতে থাকলাম। সে খুব ভালভাবে তাদেরকে বোঝাচ্ছিল। কয়েক মিনিটের মধ্যে কর্মীরা শান্ত হয়ে গেল।

আশরাফের সর্বোচ্চ স্তরের *commitment*-এর কারণে উত্তেজিত কর্মীরা শান্ত হয়ে গেল। একইভাবে *management*-এর প্রতিটি সদস্য তাদের উপর অর্পিত দায়িত্ব পালন করেছে একনিষ্ঠভাবে।

Recent Bazar

আমরা একমাস ধরে কোনো রকম ঝামেলা ছাড়া মিলকে চালু রেখেছি, যার কারণে ধর্মঘট প্রত্যাহার করে নেয়া হয়। স্টাফ ইউনিয়নের নেতারা ধর্মঘট প্রত্যাহারের ঘোষণা দিয়ে আমাদের দেয়া শর্ত অনুযায়ী একটি চুক্তিতে স্বাক্ষর করে।

কিন্তু এই ধরনের *commitment* অনেক *manager*-এর মধ্যে দেখা যায় না। *commitment* এমন এক জিনিস যা *manager*-এর অন্তর থেকে আসতে হয়। একজন *manager*-এর মাঝে সর্বোচ্চ *commitment* না আসা পর্যন্ত সে সংগঠনের উন্নয়ন-অগ্রগতিতে অবদান রাখতে পারবে না। সে হয়ত রুটিন মাফিক কাজ করে যেতে পারবে, কিন্তু তার দ্বারা অসাধারণ কোনো ফলাফল আসবে না এবং চাকরিতে সে উন্নতি করতে পারবে না।

অধিকাংশ *manager* রুটিন মাফিক কাজের প্রতি ঝুঁকে পড়ে এবং এতেই তারা খুশী থাকে। এটা আমাদের একটি বড় সমস্যা। অধিকাংশ *manager* অতিরিক্ত সময় কাজ করতে আগ্রহী নয়, কারণ প্রতিষ্ঠানের উন্নতির জন্য তাদের কোনো চিন্তা নেই।

manager-দের *commitment* বাড়ানোর ক্ষেত্রে প্রতিষ্ঠানেরও গুরুত্বপূর্ণ ভূমিকা রয়েছে। প্রতিষ্ঠানকে অবশ্যই *manager*-দের ব্যাপারে *fair and just* হতে হবে। প্রতিষ্ঠান যে *fair and just* এর প্রমাণ হচ্ছে প্রতিষ্ঠান *manager*-দেরকে সন্তোষজনক বেতন দেয় এবং *decision making process* (সিদ্ধান্ত গ্রহণ প্রক্রিয়া)-এ তাদের অংশগ্রহণ নিশ্চিত করে।

Recent Bazar