

বাংলাদেশে মানব সম্পদ চর্চা জরিপ ২০০৬ এর উদ্বোধন

রেনেটা লক ডেসালিয়েন
জাতিসংঘ আবাসিক সমন্বয়ক ও
ইউএনডিপি আবাসিক প্রতিনিধি
কর্তৃক বক্তৃতা

বৃহস্পতিবার, ১৮ মে ২০০৬-০৫-১৭
ঢাকা শেরাটন

জনাব লতিফুর রহমান,
সভাপতি, মেট্রোপলিটন চেম্বার অফ কমার্স এন্ড ইন্ডাস্ট্রি, ঢাকা

জনাব মাহবুবুর রহমান,
সভাপতি, ইন্টারন্যাশনাল চেম্বার অফ কমার্স, বাংলাদেশ

জনাব এন.এস. রাজন,
অংশীদার, আর্নেস্ট এন্ড ইয়ং প্রা. লি., ভারত

কোম্পানির চেয়ারম্যান ও প্রধান নির্বাহী কর্মকর্তাবৃন্দ
সম্মানিত অতিথিবৃন্দ
ভদ্র মহিলা ও মহোদয়গন

মেট্রোপলিটন চেম্বার অফ কমার্স এন্ড ইন্ডাস্ট্রি, ঢাকা এবং আর্নেস্ট এন্ড ইয়ং প্রা. লি., ভারত কর্তৃক যৌথভাবে আয়োজিত বাংলাদেশে মানব সম্পদ চর্চা জরিপ ২০০৬ এর এই উদ্বোধনী অনুষ্ঠানে অংশগ্রহণ করতে পেরে আমি অত্যন্ত আনন্দিত।

মানব সম্পদ একটি জাতি, একটি কোম্পানি ও একটি সংস্থার সবচেয়ে গুরুত্বপূর্ণ সম্পদ। পৃথিবীর যেকোন স্থানের তুলনায় বাংলাদেশের ক্ষেত্রে একথা বেশি প্রযোজ্য, এর প্রধান কারণ এদেশের জনসংখ্যার বিপুল আয়তন ও ঘনত্ব। এদেশের উন্নয়ন কোঁশলে যদি মানব সম্পদকে সর্বোচ্চ অগ্রাধিকার দেয়া না হয় তবে উন্নয়ন প্রক্রিয়া ব্যাহত হবে। বাংলাদেশের সর্বোচ্চ উন্নয়ন সাফল্যের কাহিনী এদেশের এক নম্বর সম্পদ- এদেশের জনগণকে- কেন্দ্র করেই রচিত হয়েছে।

অনেক বছর আগে থেকেই ইউএনডিপি মানবসম্পদে বিনিয়োগের গুরুত্ব উপলব্ধি করতে পেরেছে। আমরা এমন একটি ধারণাগত কাঠামো তৈরি করেছি যা জনসাধারণকে উন্নয়ন সমীকরণের কেন্দ্রে স্থাপন করেছে। এটি মানব উন্নয়ন মতবাদ নামে পরিচিত। মানব উন্নয়ন, মানব সম্পদ ও মানব মূলধনের মধ্যে কিছু গুরুত্বপূর্ণ মৌলিক পার্থক্য রয়েছে। মানব সম্পদ ও মানব মূলধন শব্দ দুটি অর্থনীতির যে কাঠামোর মধ্যে ব্যবহৃত হয়ে তাতে মানুষকে দেখা হয় উৎপাদনের উপকরণ হিসেবে।

মানুষ হল অর্থনৈতিক প্রবৃদ্ধি অর্জনের হাতিয়ার। আমরা মনে করি এখানে পছন্দ ও উদ্দেশ্যের মধ্যে অস্পষ্টতা আছে। কেননা মানব জীবনের মূল উদ্দেশ্য কেবল অর্থনৈতিক প্রবৃদ্ধি অর্জন নয়। প্রবৃদ্ধি অর্জন অবশ্যই গুরুত্বপূর্ণ, তবে মানব উন্নয়ন মতবাদ প্রবৃদ্ধিকে দেখে আরো বৃহৎ ও মহান লক্ষ্য মানব উন্নয়ন অর্জনের মাধ্যম হিসেবে। এ মতবাদ অর্থনীতিবিদদের সমীকরণে মানুষের যে অবস্থান তাতে তুলনামূলক পরিবর্তন ঘটায়। উৎপাদন প্রক্রিয়ার একটি উপাদান থেকে মানুষ (আমরা সবাই, শ্রমিক থেকে শুরুর করে নির্বাহী পরিচালক এবং সিইও প্রধান নির্বাহী কর্মকর্তাবৃন্দ) পরিণত হয় উন্নয়নের লক্ষ্যে এবং যার মাধ্যমে আমরা উন্নয়ন প্রক্রিয়ার গুণ ও পরিমাণ উভয়ই যাচাই করতে পারি।

আমি জানি এই সকালে আমি বাস্তববাদী ব্যবসায়ীদের মাঝে দাঁড়িয়ে কথা বলছি, তাই তত্ত্বকথা শুনিয়ে আর আপনাদের বিরক্তির কারণ হতে চাই না। আমি মানব সম্পদ উন্নয়নের কিছু দিক তুলে ধরব যে ব্যাপারে মানব উন্নয়ন ও অর্থনীতিবিদ বন্ধুরা উভয়ই একমত পোষণ করবেন।

উৎপাদশীলতা বৃদ্ধির জন্য মানব সম্পদে বিনিয়োগ এমন এক মহান চক্র, যা উন্নয়ন চর্চাকারীরা সর্বত্রই অনুসন্ধান করে থাকে। ব্যক্তি খাতে মানব সম্পদে বিনিয়োগের ফলে কর্মীরা লাভবান হয়, এটি তাদের সামনে নতুন সুযোগের দ্বার উন্মুক্ত করে এবং এর ফলে উৎপাদশীলতা বৃদ্ধি পেলে প্রকারান্তরে তাদের বেতনও বৃদ্ধি পায়। এটা মালিকদের জন্য ভাল— এর ফলে শ্রমিকদের দক্ষতা বাড়ে, জনবলের স্থিতিশীলতা বৃদ্ধি পায় এবং উৎপাদনশীলতা বাড়ায় অধিক মুনাফা অর্জিত হয় এবং ব্যবসার স্থায়ীত্ব বৃদ্ধি পায়। এটা জাতির জন্যও উপকারী, এটা সামগ্রিক উন্নয়ন প্রক্রিয়াকে ত্বরান্বিত করে, এমনকি যখন নতুন প্রশিক্ষণপ্রাপ্ত কর্মীরা চাকুরি ছেড়ে অন্যত্র চাকুরির অনুসন্ধান করে। এবং এমনকি যখন তারা দেশ ছেড়ে বিদেশে পাড়ি জমায় (যতদিন পর্যন্ত তারা বিদেশ থেকে দেশে টাকা পাঠায়)।

মানব সম্পদ উন্নয়নের অর্থ কেবল শ্রমিকদের প্রশিক্ষণ প্রদান নয়। এতে আরও অন্তর্ভুক্ত রয়েছে কাজের শর্তাবলি (শারীরিক, মানসিক ও অন্যান্য), নৈতিকতা, নিরাপত্তা, কাজের শঙ্খলা বা বিন্যাস, জ্ঞানের ব্যবস্থাপনা, স্বীকৃতি বা পুরস্কার ও সিস্টেম ব্যবস্থাপনা। এতে আরও অন্তর্ভুক্ত রয়েছে কর্মক্ষেত্রে সমস্যা সমাধানে কর্মীদের সক্ষমতা বৃদ্ধি করা, তাদেরকে বিবেচনাপ্রসূত ঝুঁকি নিতে সাহায্য করা এবং পরিবর্তিত পরিস্থিতির সাথে খাপ খাওয়াতে সাহায্য করা। সংক্ষেপে সাফল্য অর্জনের জন্য জনগণকে প্রস্তুত করা।

আমাদের চারপাশের অন্য আর সবকিছুর মতই মানব উন্নয়ন ক্ষেত্রও দ্রুত পরিবর্তিত হচ্ছে। বর্তমানে অনেক প্রতিষ্ঠানই কর্মীদের ক্ষমতায়নকে উৎপাদনশীলতা বৃদ্ধির অপরিহার্য উপাদান হিসেবে বিবেচনা করেছে। তারা আধুনিক ব্যবস্থাপনার মাধ্যমে কর্মীদের সিদ্ধান্ত প্রণয়ন ও সমস্যা সমাধান প্রক্রিয়ার সাথে যুক্ত করেছে। এতে কর্মীদের উৎসাহ ও কাজের বৃদ্ধি পাচ্ছে। অনেক সময় তাদের মধ্যে কোম্পানির শেয়ার বন্টন করা হয় যাতে তারা কোম্পানির উদ্দেশ্য ও লক্ষ্যের সাথে নিজেদের শামিল করতে পারে।

এর কিছু কিছু বিষয় শুনে মনে হতে পারে এগুলো কেবল উন্নত দেশের জন্যই প্রযোজ্য। কর্মীদের অধিকতর সম্পৃক্ততা ও কিছু কিছু ক্ষেত্রে তাদের কর্তৃত্বাধীন বিষয়ে তাদের সমস্যা সমাধানের ক্ষমতা প্রদান স্বাভাবিকভাবে তাদের নৈপুণ্য প্রদর্শনের আকাঙ্ক্ষাকে বৃদ্ধি করবে। তথ্য জানার সুযোগ তাদের কাজকে ভালভাবে সম্পাদন করতে এবং জেনেশুনে দায়িত্বশীল সিদ্ধান্ত গ্রহণে তাদের কর্তব্যবোধকে আরো বাড়িয়ে দেবে। ভাল কাজের স্বীকৃতি তাদেরকে শ্রেষ্ঠত্ব অর্জনে উৎসাহিত করবে। এসব নতুন মানব সম্পদ কৌশল মানব সম্পদ বিষয়টিকে প্রশাসনিক কাজের বিষয় থেকে ব্যবসা ব্যবস্থাপনা কৌশলের অপরিহার্য অংশে পরিণত করেছে।

এর জন্য প্রয়োজন কোম্পানির মনমানসিকতা ও সার্বিক ব্যবস্থাপনায় পরিবর্তন এবং কর্মীদের আচরণেও পরিবর্তন।

মানব সম্পদ চর্চা জরিপ ২০০৬ মানব সম্পদের এ বৃহৎ দিকটির ব্যাপারেই আলোকপাত করেছে। এটি বিভিন্ন রকম ব্যবহারকারীদের উপকারে আসবে: ব্যবসায়ী, ব্যবসায়ী সংগঠন (চ্যাম্বার অফ কমার্স), সরকারি ও বেসরকারি সংস্থা। দ্রুত পরিবর্তনশীল বিশ্বে সময়ের সাথে পাল-এ দিয়ে কিভাবে বাংলাদেশের শ্রম শক্তি প্রতিযোগিতায় টিকে থাকবে তার মাত্রা পরিমাপের একটি মানদণ্ড হিসেবেও এটি কাজ করবে। একই ভাবে বাংলাদেশের বেসরকারি খাত সার্বিকভাবে ভবিষ্যতে কতটা প্রতিযোগিতামূলক করতে সক্ষম হবে তার পূর্বাভাসও এটি দেবে। যেহেতু বেসরকারি খাতই দেশটির অর্থনীতির চালিকাশক্তি, এটি দেশটির ভবিষ্যৎ উন্নয়নের মাত্রাও ভবিষ্যদ্বাণী করতে পারবে।

আজকের বিশ্ব যখন দ্রুততার সাথে বিশ্বায়িত হচ্ছে, তখন অনেক শিল্প ও ব্যবসাই বিশ্ব বাজারের সাথে প্রতিযোগিতা করছে। কেউ কেউ হয়ত এখন কিছু কিছু সংরক্ষণ (প্রটেকশন) সুবিধা পাচ্ছে। কিন্তু বিশ্ব বাজারের ধারা স্পষ্টত হাড্ডাহাড লড়াইয়ের। উন্নয়নশীল দেশের বেসরকারি খাতের জন্য এটি বিরাট চ্যালেঞ্জ সৃষ্টি করেছে। আপনাকে কেবল আপনার সেস্টরে বিশ্বব্যাপী সবচেয়ে ভাল হতে হবে তা নয়, সেই সাথে আপনাকে মেনে চলতে হবে আন্তর্জাতিকভাবে প্রচলিত জটিল রীতিনীতি ও মান, কারণ বিশ্বব্যাপী ভোক্তারা সার্বিকভাবে ক্রমেই সচেতন ও খুঁতখুঁতে হতে উঠছে।

এই দ্বৈত চ্যালেঞ্জ: বিশ্বব্যাপী প্রতিযোগিতা এবং পরিবর্তনশীল আন্তর্জাতিক রীতিনীতি অভ্যন্তরীণ অসন্তোষ সৃষ্টি করেছে, যার সমাধান

ও নিষ্পত্তি করতে হবে কোম্পানির ভেতরই। আমি এটি উল্লেখ করছি কারণ স্বল্প মেয়াদী মুনাফা অর্জনের লোভ সামলানো কঠিন। স্বল্প মেয়াদে চিন্তা করলে আন্তর্জাতিক গুণগত মান ও অন্যান্য রীতিনীতি উপেক্ষা করা সহজ। শ্রমিকদের অবস্থা ও কর্মীদের দক্ষতা বৃদ্ধির বিষয়গুলো স্বল্প মেয়াদে উপেক্ষা করা সহজ। কোম্পানির ভবিষ্যৎ প্রয়োজনের কথা চিন্তা করা এবং আগামীকালের চাহিদার জন্য আজকেই পরিকল্পনা করা হয়ত কঠিন। কিন্তু চারপাশের বিশ্বে পরিবর্তনের গতি এত দ্রুত বৃদ্ধি পাচ্ছে যে ভবিষ্যতের উন্নতিকে পায়ে ঠেলে ফনিকের লাভের কাছে নতি স্বীকার কোম্পানির পতনই কেবল ত্বরান্বিত করবে।

মানব সম্পদে বিনিয়োগ এখন আর ইচ্ছাধীন নয় বরং দ্রুত পরিবর্তনশীল আজকের বিশ্বে একটি কোম্পানির জন্য এটি জীবন বীমার মত রূপ ধারণ করেছে।

আমি ধন্যবাদ জানাই ঢাকা মেট্রোপলিটন চ্যাম্বার অফ কমার্স এন্ড ইন্ডাস্ট্রি এবং আরনেস্ট এন্ড ইয়াং কোম্পানিকে মানব সম্পদ উন্নয়ন চর্চা ২০০৬ এর মাধ্যমে মানব সম্পদের গুরুত্ব ও এ ক্ষেত্রে ধারণাগত পরিবর্তনগুলো তুলে ধরায় তাদের ভূমিকার জন্য।

আমি নিশ্চিত ব্যবসা খাত ও অন্যদের এটি ভীষণভাবে উপকারে আসবে। আমি আরো আশাবাদী যে এটি বাংলাদেশের ব্যবসা খাতে মানব সম্পদ চর্চার আধুনিকায়নের সূচনা করবে, যাতে দেশটির ব্যবসা খাত সারা বিশ্বে প্রতিযোগিতামূলক হতে পারে এবং তা বজায় রাখতে পারে।

ধন্যবাদ আপনাদের সবাইকে।

** ** *