



মানবসম্পদ ব্যবস্থাপনায় সঠিক সময়ে, সঠিক জায়গায়, সঠিক মানুষ সহযোগী নাকি প্রতবিন্দ্বকতা?

লেখক: অনুভব রহমান | প্রকাশিত: 03 June 2026, 09:04 AM | বিভাগ: এইচআরএম



“রফোরলে রকিউটমেন্ট- কানকেটিং ট্যালেন্ট উইথ অপোরচুয়নটি অ্যাট দ্য রাইট টাইম” বাংলাদেশের করপোরেটে সেক্টরে মানবসম্পদ ব্যবস্থাপনা এখন আর শুধুমাত্র কর্মী নিয়োগ ও প্রশাসনিক কার্যক্রমের মধ্যে সীমাবদ্ধ নই। আধুনিক মানবসম্পদ ব্যবস্থাপনা এখন একটিকৌশলগত বিভাগ, যার প্রধান লক্ষ্য হলো প্রতিষ্ঠানের জন্য দক্ষ, দায়িত্বশীল এবং দীর্ঘমেয়াদি কার্যকর মানবসম্পদ নিশ্চিত করা। একইসঙ্গে প্রতিষ্ঠানের ব্যবসায়িক লক্ষ্য অর্জনে সঠিক জনবলকে সঠিকভাবে কাজে লাগানোও এইচআর বিভাগের অন্যতম গুরুত্বপূর্ণ দায়িত্ব।

বিশ্বব্যাপী ব্যবসায়িক বাস্তবতা দ্রুত পরিবর্তিত হচ্ছে। প্রযুক্তির অগ্রগতি, ডিজিটাল রূপান্তর, প্রতিযোগিতামূলক চাকরির বাজার এবং দক্ষ জনবলের চাহিদা বৃদ্ধির কারণে নিয়োগ কার্যক্রমেও এসছে নতুন ধারা। এই পরিবর্তনের অন্যতম গুরুত্বপূর্ণ একটি মাধ্যম হলো “রফোরলে রকিউটমেন্ট” বা রফোরলেভিত্তিক নিয়োগ প্রক্রিয়া। বাংলাদেশে রফোরলে রকিউটমেন্ট নতুন কোনো বিষয় নয়। অতীতেও বিভিন্ন প্রতিষ্ঠানে পরিচিতির মাধ্যমে নিয়োগের প্রচলন ছিল। তবে বর্তমান সময়ের রফোরলে

রকিটমেন্টে আগরে চয়ে অনকে বশোকাঠামোবদ্ধ, পশোদার এবং ফলাফলনির্ভর হয়ে উঠছে।

একসময় আমাদের দশে রফোরলেভিত্তিকি সভিগিলো মূলত ব্যক্তিগিত পরচিতিরি ওপর নির্ভর করে আসত। অনকে ক্ষেত্রে প্রার্থী কাজরে জন্য কতটা দক্ষ, প্রতষ্ঠানরে জন্য কতটা প্রয়োজনীয় অথবা নির্দিষ্ট পদরে জন্য কতটা উপযুক্ত এসব বিষয় তমেন গুরুত্ব পতে না। পরচিতি কাউকে কর্মসংস্থানরে সুযোগ করে দেওয়াই ছিল প্রধান উদ্দেশ্য। কিন্তু সময়রে সঙ্গে সঙ্গে করপোরটে সংস্কৃতি পরিবর্তিত হয়েছো। এখন প্রতষ্ঠানগুলো বুরাতে পারছে, শুধুমাত্র পরচিতি নয়; বরং যোগ্যতা, দক্ষতা এবং সাংগঠনিক সংস্কৃতির সঙ্গে মানিয়ে নেওয়ার সক্ষমতাই সফল নিয়োগরে মূল চাবিকাঠি। বর্তমানে বহুজাতিক কোম্পানি, ব্যাংক, টেলিকম, আইটি প্রতষ্ঠান, গার্মেন্টস শলিপ, এনজিও এবং স্টার্টআপ সবখানই রফোরলে রকিটমেন্ট প্রসেসে এর জনপ্রিয়তা বৃদ্ধি পাচ্ছে। কারণ প্রতষ্ঠানগুলো এখন উপলব্ধি করছে, শুধুমাত্র সভি দিখে একজন কর্মীর প্রকৃত যোগ্যতা নির্ধারণ করা যথেষ্ট নয়। প্রয়োজন এমন মানুষ, যাঁরা দক্ষতার পাশাপাশি প্রতষ্ঠানরে সংস্কৃতির সঙ্গে মানিয়ে নতি পারবে, দলগতভাবে কাজ করতে পারবে এবং দীর্ঘময়াদে প্রতষ্ঠানরে জন্য মূল্য সৃষ্টি করতে সক্ষম হবে।

রফোরলে রকিটমেন্ট কী?

রফোরলে রকিটমেন্ট হলো এমন একটি নিয়োগ পদ্ধতি যিখনে প্রতষ্ঠানরে বর্তমান কর্মীরা তাঁদরে পরচিতি দক্ষ ও যোগ্য ব্যক্তিদিরে চাকরির জন্য সুপারিশ করেন। অর্থাৎ, প্রতষ্ঠানরে কর্মীরাই সম্ভাব্য প্রার্থীদিরে এইচআর বিভাগরে কাছে পরিচয় করিয়ে দনে। এই পদ্ধতির মূল দর্শন হলো একজন কর্মী সাধারণত এমন কাউকেই সুপারিশ করবনে যাঁকে তিনি পশোগতভাবে দক্ষ, দায়িত্বশীল এবং বিশ্বাসযোগ্য মনে করেন। ফলে প্রতষ্ঠান তুলনামূলকভাবে কম ঝুঁকিতে সম্ভাবনাময় প্রার্থী খুঁজে পায়। বাংলাদেশে চাকরির বাজারে বর্তমানে প্রতযোগ্যতা অত্যন্ত তীব্র। প্রতদিনি হাজার হাজার আবদন জমা পড়লেও সঠিক দক্ষতার কর্মী খুঁজে পাওয়া প্রতষ্ঠানগুলোর জন্য বড় চ্যালেঞ্জ হয়ে দাঁড়িয়েছে। বিশেষ করে প্রযুক্তিনির্ভর এবং দক্ষতাভিত্তিক চাকরিতে যোগ্য জনবল খুঁজে পাওয়া এখন অনকে সময় কঠনি হয়ে পড়ে। এই বাস্তবতায় রফোরলে রকিটমেন্ট একটি কার্যকর ও সময়োপযোগী সমাধান হিসেবে কাজ করছে।

রাইট পপিল ইন রাইট প্লসে অ্যাট রাইট টাইম

মানবসম্পদ ব্যবস্থাপনায় বহুল আলোচতি একটি গুরুত্বপূর্ণ ধারণা হলো “রাইট পপিল ইন রাইট প্লসে

অ্যাট রাইট টাইম” অর্থাৎ, সঠিক সময়ে সঠিক ব্যক্তিকে সঠিক দায়িত্বে নিয়োগ দিতে পারাই একটি সফল এইচআর ব্যবস্থাপনার মূল লক্ষ্য। রফোরলে রকিউটমেন্ট এই লক্ষ্য অর্জনে গুরুত্বপূর্ণ ভূমিকা পালন করে। ধরা যাক, কোনো প্রতিষ্ঠানে জরুরি ভিত্তিতে একজন দক্ষ সফটওয়্যার ইঞ্জিনিয়ার প্রয়োজন। প্রচলিত নিয়োগ পদ্ধতিতে চাকরির বিজ্ঞাপন দেওয়া, সন্নিবিষ্ট, শর্টলিস্ট তৈরি এবং একাধিক ইন্টারভিউ নতি অনেক সময় লগে যেতে পারে। কিন্তু প্রতিষ্ঠানের একজন বর্তমান কর্মী যদি আগে থেকেই পরিচিতি দক্ষ কাউকে সুপারিশ করেন, তাহলে এইচআর বিভাগ দ্রুত নিয়োগ প্রক্রিয়া সম্পন্ন করতে পারে। ফলে প্রতিষ্ঠান যখন সময় বাঁচায়, তখন দ্রুত সঠিক ব্যক্তিকে সঠিক দায়িত্বে নিয়োগ দিতে সক্ষম হয়। এটি শুধু নিয়োগের গতি বাড়ায় না, বরং ব্যবসায়িক কার্যক্রমের ধারাবাহিকতাও বজায় রাখতে সহায়তা করে।

নিয়োগ প্রক্রিয়ায় সময় ও ব্যয় সাশ্রয়

রফোরলে রকিউটমেন্টের অন্যতম বড় সুবিধা হলো সময় ও খরচ সাশ্রয়। প্রচলিত নিয়োগ প্রক্রিয়ায় সাধারণত চাকরির বিজ্ঞাপন প্রকাশ, বিভিন্ন জব পোর্টালে পোস্টিং, শত শত সন্নিবিষ্ট, লিখিত পরীক্ষা, একাধিক সাক্ষাৎকার এবং ব্যাকগ্রাউন্ড চেকের জন্য উল্লেখযোগ্য সময় ও অর্থ ব্যয় হয়। অনেকে বড় প্রতিষ্ঠান আবার হেডহান্টিং বা রকিউটমেন্ট এজেন্সির সাহায্যও নেয়, যা নিয়োগ ব্যয় আরও বাড়িয়ে দেয়। অন্যদিকে রফোরলে পদ্ধতিতে প্রতিষ্ঠান সরাসরি একটি নির্ভরযোগ্য উৎস থেকে সম্ভাব্য প্রার্থী পয়ে যায়। ফলে নিয়োগের সময় কম আসে এবং এইচআর বিভাগের প্রশাসনিক চাপও হ্রাস পায়। বর্তমানে বাংলাদেশে অনেকে প্রতিষ্ঠান সফল রফোরলে জন্ম কর্মীদের “রফোরলে বোনাস” বা বিশেষ প্রণোদনা প্রদান করে। অর্থাৎ, কোনো কর্মীর সুপারিশে নিয়োগপ্রাপ্ত ব্যক্তি নির্দিষ্ট সময় সফলভাবে কাজ করলে সুপারিশকারী কর্মী আরও পুরস্কার পান। এটি কর্মীদের মধ্যে ইতিবাচক উৎসাহ সৃষ্টি করে এবং দক্ষ জনবল খুঁজে আনতে সহায়তা করে।

কর্মীদের নটেওয়ার্কিং এবং বিশ্বাসযোগ্যতা

বাংলাদেশে সামাজিক ও করপোরেট সংস্কৃতিতে সম্পর্ক ও নটেওয়ার্কিং অত্যন্ত গুরুত্বপূর্ণ বিষয়। অনেকে ক্ষেত্রেই পেশাগত সম্পর্ক একটি প্রতিষ্ঠানের জন্য দক্ষ জনবল খুঁজে পাওয়ার বড় মাধ্যম হয়ে দাঁড়ায়। একজন কর্মী যখন কাউকে রফোর করেন, তখন সেখানে তাঁর ব্যক্তিগত ও পেশাগত বিশ্বাসযোগ্যতাও জড়িত থাকে। তাই সাধারণত কর্মীরা এমন কাউকেই সুপারিশ করেন যিনি প্রতিষ্ঠানের জন্য ইতিবাচক অবদান রাখতে পারবেন বলে তাঁরা বিশ্বাস করেন। এ কারণেই অনেকে প্রতিষ্ঠান রফোরলে প্রার্থীদের প্রতি প্রাথমিকভাবে বেশি আস্থা রাখে। কারণ তারা মনে করে, পরিচিতি এবং যাচাইকৃত

ব্যক্তিদের মাধ্যমে ভালো কর্মী পাওয়ার সম্ভাবনা বেশি। বিশেষ করে আইটি, টেলিকম এবং স্টার্টআপ খাতে এই প্রবণতা আরও বেশি দেখা যায়। এসব খাতে দক্ষ কর্মীর চাহিদা বেশি এবং নিয়োগের গতি অত্যন্ত গুরুত্বপূর্ণ। তাই রফোরলে নিয়োগ এখানে কার্যকর ভূমিকা পালন করছে।

নতুন কর্মীদের দ্রুত অভিযোজন

রফোরলে মাধ্যমে নিয়োগপ্রাপ্ত কর্মীদের অন্যতম বড় সুবিধা হলো তাঁরা দ্রুত প্রত্যাশিত পরিশোধের সঙ্কে মানিয়ে নিতে পারেন। কারণ তাঁরা আগে থেকেই প্রত্যাশিত কাজের ধরন, সংস্কৃতি এবং প্রত্যাশা সম্পর্কে কিছুটা ধারণা রাখেন। পরিচিতি সহকর্মীর মাধ্যমে তাঁরা কর্মপরিশোধের বাস্তব চিত্রও জানতে পারেন। ফলে তাঁদের মানসিক প্রস্তুতি ভালো থাকে এবং যোগদানের পর অভিযোজন (অ্যাডাপটেশন) প্রক্রিয়া দ্রুত সম্পন্ন হয়। এতে কর্মদক্ষতা বৃদ্ধি পায় এবং কর্মীদের আত্মবিশ্বাসও বাড়ে। অনেকে গবেষণায় দেখা গেছে, রফোরলে মাধ্যমে নিয়োগপ্রাপ্ত কর্মীদের চাকরিতে স্থায়িত্ব তুলনামূলক বেশি হয়। কারণ তাঁরা প্রত্যাশিত সঙ্কে মানসিক ও সামাজিকভাবে দ্রুত সংযুক্ত হতে পারেন। ডিজিটাল যুগে রফোরলে রিক্রুটমেন্টের বিস্তার বর্তমানে লিংকডইন, ফেসবুক, হোয়াটসঅ্যাপ এবং বিভিন্ন পেশাজীবী নেটওয়ার্কে মাধ্যমে চাকরির তথ্য দ্রুত ছড়িয়ে পড়ছে। ডিজিটাল যুগে রফোরলে রিক্রুটমেন্ট আরও শক্তিশালী ও কার্যকর হয়ে উঠছে। বিশ্ববিদ্যালয়ের অ্যালামনাই নেটওয়ার্ক, পেশাজীবী কমিউনিটি এবং অনলাইন গ্রুপগুলো এখন দক্ষ জনবল খুঁজে পাওয়ার বড় প্ল্যাটফর্ম হিসেবে কাজ করছে। বাংলাদেশে তরুণ পেশাজীবীদের মধ্যে নেটওয়ার্কিং সংস্কৃতি দ্রুত বৃদ্ধি পাচ্ছে। ফলে অনেকে প্রত্যাশিত এখন অনলাইনের মাধ্যমেই রফোরলে প্রোগ্রাম পরিচালনা করছে। বিশেষ করে প্রযুক্তিনির্ভর প্রত্যাশিতগুলো লিংকডইন রফোরলে প্রোগ্রাম এর মাধ্যমে দ্রুত দক্ষ কর্মী নিয়োগ করছে। স্টার্টআপ প্রত্যাশিতগুলোও সীমিত বাজেটে কার্যকর নিয়োগের জন্য রফোরলে পদ্ধতির ওপর বেশি নির্ভর করছে। তবে রফোরলে রিক্রুটমেন্টের এই জনপ্রিয়তার মধ্যেও কিছু গুরুত্বপূর্ণ প্রশ্ন সামনে আসছে এই পদ্ধতি কি সবসময় নিরপেক্ষ থাকে? পরিচিতির প্রভাব কি কখনো যোগ্যতার চেয়ে বেশি গুরুত্ব পায়? কর্মক্ষেত্রে বৈচিত্র্য (ডাইভারসিটি) ও ন্যায়সংগত নিয়োগের ক্ষেত্রে এর কী ধরনের প্রভাব পড়ে? এসব গুরুত্বপূর্ণ বিষয়, সম্ভাব্য চ্যালেঞ্জ এবং বাংলাদেশে এইচআর প্র্যাকটিসে রফোরলে রিক্রুটমেন্টের বাস্তবতা নিয়ে আলোচনা থাকবে এই ধারাবাহিকের দ্বিতীয় পর্বে।

(চলবে)

এই প্রতবিদেনটি আমাদরে ওয়বেসাইট থকে ডাউনলোড করা হয়ছে।