



কর্মস্থলের আদবকতো

লেখক: মঞ্জুরুল আলম | প্রকাশিত: 13 September 2026, 04:44 PM | বিভাগ: এইচআরএম



কর্মস্থলে একজন নির্বাহীর আচরণ কমন হব? এক কথায় বলা যতে পারে তাঁর আচরণ হব প্রফেশনাল। সংক্ষেপে এভাবে আচরণকে প্রকাশ করলেও আসলে এর গভীরতা অনেকে বশেঁি আমার দৃষ্টিতে একজন নির্বাহীকে তনিট জায়গায় তাঁর আচরণের বহিঃপ্রকাশ ঘটাতে হয়। প্রথমত, সহকর্মীদের প্রতি দ্বিতীয়ত, যে দায়িত্ব নির্বাহীকে দেওয়া হয়েছে সেই দায়িত্বের প্রতি এবং তৃতীয়ত, রসি়োর্স ম্যানেজমেন্টের প্রতি রসি়োর্স ম্যানেজমেন্টের মধ্যে আর্থিক, মানবসম্পদ, স্থায়ী সম্পদ সবই অন্তর্ভুক্ত। সহকর্মী আবার তনি প্রকার হতে পারে। উর্ধ্বতন নির্বাহী, সমকক্ষ নির্বাহী এবং অধীনস্থ নির্বাহী।

প্রথমতই আসা যাক কর্মস্থলে একজন জুনিয়র এক্সকিউটিভি কমন আচরণ করবে। কর্মস্থলে তাঁর প্রধান আচরণ হব কাজ শেখার প্রতি মনোযোগ প্রদান করা। যে কোনও মূল্যে তনি কাজ শিখিতে ইচ্ছুক এই মনোভাব তাঁকে প্রমাণ করতে হব। কিন্তু তাঁকে কে কাজ শেখাবে? কাজ শিখিতে হয়

প্রতিষ্ঠানরে সনিয়ির বসদরে নকিট থকে। প্রত্যকেই তাঁর নজি নজি কাজ নিয়ে ব্যস্ত। কনিতু এরপরও তাঁরা কাজ শেখাতে উদগ্রীব থাকনে যদি জুনয়িররে মধ্যে কছি গুণাবলী খুঁজে পান। যদি জুনয়িররে মধ্যে কাজ শেখার কোনো অদম্য ইচ্ছা দেখতে পান, সনিয়িরদরে সম্মান করার মানসকিতা খুঁজে পান, প্রতিষ্ঠানরে নিয়মকানুন মনে চলার প্রবনতা দেখতে পান, প্রতিষ্ঠানে নিজিরে সততার প্রমাণ দেখতে পারনে, অহতোক কারও বিরুদ্ধে কোনো অভিযোগ করার চেষ্টা না করনে এবং নিজিরে সুন্দর ব্যক্তিত্বকে প্রকাশ করতে পারনে। এই বিষয়গুলো থাকলেই একজন জুনয়ির য়ে কোনো সনিয়িররে মন জয় করে কাজ শেখার ক্ষেত্রটি তরৈকিরতে পারনে। যহেতু একজন জুনয়ির শুরুতে ফর্শে থাকে তাই তাঁকে এভাবেই নিজিকে প্রতিষ্ঠানরে জন্য অপরিহার্য প্রমাণ করতে হবে। অপরিয় হলেও সত্য, অনকে প্রতিষ্ঠান জুনয়িরদরে নকিট থকে এই আচরণগুলো খুঁজে পায় না। তখন প্রতিষ্ঠান যমেন ক্ষতগিরস্থ হয়, তমেনিসই জুনয়িররেও ক্যারিয়ার ঠকি মতো গড়ে তোলা সম্ভব হয় না।

যাঁরা ম্যানজোর হিসেবে দায়িত্ব পালন করনে কর্মস্থলে তাঁদের আচরণ কমন হওয়া প্রয়োজন। এখানে শুরুতেই য়ে বিষয়টি বলা প্রয়োজন তা হলো একজন ম্যানজোর মানই তাঁর অধীনে কছি কর্মী কাজ করবে। আমি অনকে সময় বলে থাকি একজন ম্যানজোর মানই তাঁর মধ্যে তিনিটি গুণাবলী থাকতে হবে। এই তিনিটি গুণাবলীকে আমি সংক্ষেপে “থ্রি এ” দিয়ে বুঝিয়ে থাকি। এগুলো হলো অ্যাসেসমেন্ট, অ্যাক্সেস এবং অ্যাক্সপেক্টিবলিটি। আমি মনে করি কর্মস্থলে আমি এককভাবে কোনো সিদ্ধান্ত না নিয়ে বা কারও ওপর চাপিয়ে না দিয়ে সকলকে আগে অ্যাসেস করা প্রয়োজন। ম্যানজোর তাঁর টিমিরে সদস্যদের সাথে কথা বললে বুঝতে পারবনে কে কোন কাজটি সঠিকভাবে সম্পাদন করতে পারবনে। কার মধ্যে কী ধরনের যোগ্যতা রয়েছে তা তিনি আলোচনা না করে বুঝতে পারবনে না। য়ে কোনো কাজিরে সাফল্য নিরিতর করে টিমিওয়ার্কিরে ওপর। ভয় দেখিয়ে বা তিরস্কার করে ভালো ফল পাওয়া যায় না তা অনকে আগেই প্রমাণ হয়ে গেছে। তাই, ম্যানজোরিরে প্রথম কাজই হবে সকলিরে সাথে আলোচনা করার সুযোগ তরৈকিরে দেওয়া। ফলে, একজন ম্যানজোর তাঁর দলিরে প্রত্যকে সদস্য সম্পর্কেই স্পষ্ট ধারণা রাখতে পারবনে এবং তাঁদেরকে সঠিকভাবে পরিচালনা করতে পারবনে।

ম্যানজোরিরে দ্বিতীয় গুরুত্বপূর্ণ কাজ হলো তাঁর নকিট সকলিরে আগমন সহজ করে দেওয়া। তাঁর অধীনস্থ য়ে কোনো নিরবাহী য়নে তাঁদের নতুন নতুন ভাবনা বা সমস্যাগুলো নিয়ে ম্যানজোরিরে নকিট সহজে আসতে পারনে তা নিশ্চিতি করা। তাঁর টিমিরে সদস্যরা যদি তাঁর নকিট সহজে প্রবশোধকির না পান তাহলে নতুন ধারণা বা সমস্যা সম্পর্কে তিনি অবগত হতে পারবনে না যা তাঁর অগ্রগতির পথে অন্তরায় সৃষ্টি করবে। তাঁর কাছে সহজে চলে আসার সুযোগ প্রদানই সকলিরে নকিট তাঁর গ্রহণযোগ্যতা তরৈকিরবে। ফলে, তিনি সকলকে নিয়ে সঠিকভাবে টিমিওয়ার্ক করতে পারবনে। তখন প্রতিষ্ঠানরে লক্ষ্য অর্জন সহজ হয়ে যাবে। কর্মীর নকিট থকে কাজ আদায় করার জন্য সবসময় আর্থিক সুবিধার প্রয়োজন হয় না। একটি “থ্যাংক ইউ” দিয়েও অনকে বড় বড় কাজ আদায় করে নেওয়া যায়। অনকে সনিয়ির কর্মকর্তা জুনয়িরদরে অবজ্ঞা করনে। এটি মিটেও ঠকি না। জুনয়িররা কোনো কোনো ক্ষেত্রে সনিয়িররে চয়েও বশে জানতে

পারনে। কারণ, জুনিয়ররা সর্বশেষে সলিবোস পড়ে আসনে। তাছাড়া তাঁরা টকেনকিয়ালি অনেকে সাউন্ড হয়। তাঁদের নকিট অনেকে নতুন নতুন ধারণা থাকে। সিনিয়রদের দায়িত্ব হলো জুনিয়রদের সেই মধোকে কাজে লাগানো।

অনেকে প্রতীষ্ঠানে সমপর্যায়ের কর্মীদের মধ্যে ভালো সম্পর্ক বজায় থাকে না। একে অপরকে প্রতিদ্বন্দ্বী মনে করেন। যোগ্যতা দিয়ে সামনে এগোতে না পারলে অনৈতিক পথ বেছে নেওয়ার চেষ্টা করেন। আসলে এ ধরনের মনোভাব না রাখাই ভালো। এই সমস্যা থেকে বেরিয়ে আসতে পারলে পারস্পরিক চিন্তাভাবনা সহজেই শেয়ার করা যায়। প্রত্যেকেই নিজেকে আরও জ্ঞানগর্ভ করার সুযোগ পায়। ফলে, বর্তমান প্রতীষ্ঠানে যেনো তাঁদের গুরুত্ব বৃদ্ধি পায়। আবার প্রতীষ্ঠান পরিবর্তন করলেও সেখানে তাঁদের গুরুত্ব আরও বেশি বৃদ্ধি পায়। সকলের সাথে সৌহার্দ্যপূর্ণ সম্পর্ক বজায় রেখে কাজ করতে পারলে নিজের লাভের অংশটা বড়ই হয়। আর কোনো প্রকার দ্বন্দ্ব বজায় রাখলে প্রতীষ্ঠানের লক্ষ্য অর্জন সম্ভব হয় না। প্রতীষ্ঠান প্রতিশ্রুতি সাফল্য অর্জন করতে পারে না। তখন নিজের প্রতিশ্রুতি অগ্রগতি হয় না, বরং কষ্টটাই বেশি হয়।

একজন নির্বাহীকে সবসময় প্রতীষ্ঠানের নিয়মকানুনগুলো মনে চলা উচিত। কোনো ড্রসে কোড থাকলে তা যথাযথভাবে মনে চলা প্রয়োজন। প্রতীষ্ঠানে কখনো উত্তেজিত হওয়া উচিত নয়। প্রতীষ্ঠানের সুনাম নষ্ট হতে পারে এমন কোনো কাজ করা ঠিকি না। প্রতীষ্ঠানে কোনো কিছু গোপন করা ঠিকি না। চাইন অব কমান্ড মনে চলা প্রয়োজন। অভ্যাসগত দরেকিরার মনমানসিকতা রাখা ঠিকি না। সততা বজায় রাখা প্রয়োজন। অর্পিত ক্ষমতাকে নিজের ব্যক্তিগত প্রয়োজনে ব্যবহার করা উচিত না। মূলত এ বিষয়গুলো একজন নির্বাহীকে তাঁর কর্মস্থলে বিবেচনা করাই কাজ করা উচিত।

(চলবে)