কর্মী উন্নয়নে বিনিয়োগ: প্রতিষ্ঠানের জন্য কেন অপরিহার্য?

লেখক: মো. মানিক হোসেন | প্রকাশিত: 11 July 2026, 06:15 AM | বিভাগ: এইচআরএম

আজকের প্রতিযোগিতামূলক ব্যবসায়িক পরিবেশে একটি প্রতিষ্ঠানের সবচেয়ে মূল্যবান সম্পদ শুধু প্রযুক্তি বা অবকাঠামো নয়; বরং এর মানুষ, তাঁদের দক্ষতা, সৃজনশীলতা এবং উদ্ভাবনী চিন্তাভাবনা। তাই কর্মীদের উন্নয়ন ও প্রশিক্ষণে বিনিয়োগ মানে কেবল মানবসম্পদ উন্নয়ন নয়, প্রতিষ্ঠানের দীর্ঘমেয়াদী সক্ষমতা ও ভবিষ্যৎকে শক্তিশালী করা। বিভিন্ন আন্তর্জাতিক গবেষণা ও করপোরেট সমীক্ষা দেখায়, যেসব প্রতিষ্ঠান কর্মীদের প্রশিক্ষণ ও উন্নয়নকে অগ্রাধিকার দেয়, তারা উৎপাদনশীলতা ও লাভজনকতায় উল্লেখযোগ্য অগ্রগতি অর্জন করে। লক্ষ্যভিত্তিক প্রশিক্ষণকর্মসূচি প্রতিষ্ঠানের উৎপাদনশীলতা প্রায় ১৭ শতাংশ পর্যন্ত বৃদ্ধি করতে পারে এবং মুনাফা বাড়াতে পারে ২১ শতাংশ পর্যন্ত। এই পরিসংখ্যান শুধু সংখ্যার হিসাব নয়; বরং এগুলো প্রমাণ করে যে সঠিক বিনিয়োগ কীভাবে সরাসরি ব্যবসায়িক প্রবৃদ্ধিতে ইতিবাচক প্রভাব ফেলে।

তবে কর্মী উন্নয়নের সুফল কেবল আর্থিক সূচকের মধ্যেই সীমাবদ্ধ নয়। কর্মীরা যখন অনুভব করেন যে প্রতিষ্ঠান তাঁদের পেশাগত উন্নতিকে গুরুত্ব দিচ্ছে, তখন তাঁরা নিজেদের মূল্যায়িত ও ক্ষমতায়িত মনে করেন। এই অনুভূতি কর্মীদের মনোবল বাড়ায়, সহযোগিতামূলক পরিবেশ তৈরি করে এবং উদ্ভাবনী সংস্কৃতিকে উৎসাহিত করে। ফলস্বরূপ গড়ে ওঠে একটি শক্তিশালী সাংগঠনিক সংস্কৃতি, যেখানে কর্মীরা তাঁদের সর্বোচ্চ সক্ষমতা দিয়ে কাজ করতে অনুপ্রাণিত হন।

দক্ষতা বৃদ্ধি: প্রতিযোগিতায় এগিয়ে থাকার চাবিকাঠি

বর্তমানের দ্রুত পরিবর্তনশীল ব্যবসায়িক বাস্তবতায় দক্ষতার শূন্যতা পূরণ করা আর বিলাসিতা নয়; এটি এখন একটি কৌশলগত প্রয়োজন। প্রতিটি শিল্পখাতেই প্রযুক্তিগত পরিবর্তন, বাজারের নতুন প্রবণতা এবং গ্রাহকের ক্রমবর্ধমান প্রত্যাশা প্রতিষ্ঠানের কাজের ধরনকে বদলে দিচ্ছে। ফলে শুধুমাত্র প্রথাগত জ্ঞান নিয়ে টিকে থাকা কঠিন হয়ে পড়ছে। কর্মীদের প্রয়োজন নিয়মিত শেখা এবং নতুন দক্ষতা অর্জনের চেষ্টা করা।

যখন কোনো প্রতিষ্ঠান কর্মীদের যোগ্যতা, লক্ষ্য এবং ভবিষ্যৎ সম্ভাবনার সাথে সামঞ্জস্য রেখে প্রশিক্ষণ কর্মসূচি পরিচালনা করে, তখন এর ফলাফল অত্যন্ত ইতিবাচক হয়। বিভিন্ন বাস্তব অভিজ্ঞতায় দেখা যায়, প্রায় ৮৭ শতাংশ প্রশিক্ষণার্থী প্রশিক্ষণ থেকে অর্জিত দক্ষতা তাৎক্ষণিকভাবে তাঁদের কর্মক্ষেত্রে প্রয়োগ করতে সক্ষম হন। অর্থাৎ, কার্যকর প্রশিক্ষণ সরাসরি প্রতিষ্ঠানের সামগ্রিক কর্মক্ষমতা উন্নত করতে ভূমিকা রাখে। নেতৃত্ব বিকাশ, উদ্ভাবনী চিন্তাভাবনা কিংবা বাস্তব সমস্যা সমাধানের সক্ষমতা এসব ক্ষেত্রে বিনিয়োগের অর্থ হলো প্রতিষ্ঠানের সামগ্রিক কার্যকারিতা বৃদ্ধি করা। এটি দীর্ঘমেয়াদী সাফল্য ও টেকসই প্রবৃদ্ধির ভিত্তি তৈরি করে।

আত্মবিশ্বাস ও সম্পৃক্ততা: অভ্যন্তরীণ শক্তির উৎস

আত্মবিশ্বাসী কর্মীরা কর্মক্ষেত্রে নতুন উদ্যম, সৃজনশীলতা এবং ইতিবাচক শক্তি নিয়ে আসেন। আত্মবিশ্বাস কেবল একটি মানসিক অবস্থা নয়; এটি কর্মক্ষমতা বৃদ্ধির অন্যতম প্রধান চালিকাশক্তি। যখন কোনো কর্মী বিশ্বাস করেন, তিনি সঠিক সিদ্ধান্ত নেওয়ার সক্ষমতা রাখেন, তখন তিনি নতুন চ্যালেঞ্জ গ্রহণে সাহসী হন, সমস্যা সমাধানে সক্রিয় ভূমিকা রাখেন এবং প্রতিষ্ঠানের লক্ষ্য অর্জনে আরও বেশি প্রতিশ্রুতিবদ্ধ হয়ে ওঠেন।

যে প্রতিষ্ঠান ক্রমাগত শেখার সংস্কৃতি গড়ে তোলে, তারা কর্মীদের কাছে একটি শক্তিশালী বার্তা পৌঁছে দেয় “আপনার পেশাগত উন্নতি আমাদের কাছে গুরুত্বপূর্ণ।” এই বার্তা কর্মীদের মধ্যে ইতিবাচক প্রভাব ফেলে। বিভিন্ন গবেষণায় দেখা যায়, প্রশিক্ষণ সম্পন্ন করার পর প্রায় ৯০ শতাংশ কর্মী নিজেদের আরও আত্মবিশ্বাসী মনে করেন এবং ৮৪ শতাংশ কর্মী ব্যবসায়িক সিদ্ধান্ত গ্রহণে নিজেদের আরও সক্ষম বলে মনে করেন। একজন আত্মবিশ্বাসী কর্মী তাঁর কাজের প্রতি মালিকানাবোধ তৈরি করেন, সহকর্মীদের সঙ্গে আরও কার্যকরভাবে কাজ করেন এবং ভবিষ্যৎ নেতৃত্বের জন্য নিজেকে প্রস্তুত করে তোলেন। এর ফলে প্রতিষ্ঠানের প্রতিটি স্তরে ইতিবাচক পরিবর্তন ও দায়িত্বশীলতা বৃদ্ধি পায়।

প্রতিভা ধরে রাখা ও অভ্যন্তরীণ গতিশীলতা

বর্তমান চাকরির বাজারে দক্ষ ও প্রতিভাবান কর্মীদের ধরে রাখা প্রতিষ্ঠানের অন্যতম বড় চ্যালেঞ্জ। দক্ষ কর্মীরা এখন এমন প্রতিষ্ঠান খোঁজেন, যেখানে তাঁদের পেশাগত উন্নয়নের সুযোগ রয়েছে। বিভিন্ন সমীক্ষায় দেখা যায়, প্রায় ৭০ শতাংশ কর্মী এমন প্রতিষ্ঠানে কাজ করতে আগ্রহী, যেখানে প্রশিক্ষণ ও উন্নয়নকে গুরুত্ব দেওয়া হয়। একই সঙ্গে ৮৮ শতাংশ প্রতিষ্ঠান কর্মী ধরে রাখাকে তাদের অন্যতম বড় উদ্বেগ হিসেবে বিবেচনা করে। বিষয়টি আসলে খুবই সরল। আপনি যদি কর্মীদের পেছনে বিনিয়োগ করেন, তাহলে তাঁরা প্রতিষ্ঠানের প্রতি আরও বেশি অনুগত হয়ে ওঠেন। তবে এর বাইরেও একটি গুরুত্বপূর্ণ দিক রয়েছে। উন্নয়ন কর্মসূচি শুধু নতুন দক্ষতা তৈরি করে না; এটি কর্মীদের জন্য বাস্তব ক্যারিয়ার সুযোগও তৈরি করে। যখন একজন কর্মী দেখেন, প্রতিষ্ঠান তাঁকে ভবিষ্যৎ নেতৃত্বের জন্য প্রস্তুত করছে, তখন প্রতিষ্ঠানের প্রতি তাঁর আনুগত্য আরও গভীর হয়।

এই অভ্যন্তরীণ গতিশীলতা অত্যন্ত মূল্যবান, কারণ এটি প্রতিষ্ঠানের ভেতর থেকেই দক্ষ ও প্রতিশ্রুতিবদ্ধ নেতৃত্ব তৈরি করে। তবে শুধু প্রশিক্ষণ দিলেই হবে না। কর্মীদের ধরে রাখতে হলে এমন একটি পরিবেশ তৈরি করতে হবে, যেখানে তাঁরা নিজেদের মূল্যায়িত মনে করেন, মতামত প্রকাশে স্বাচ্ছন্দ্যবোধ করেন এবং মানসিক সমর্থন পান। সাইকোলজিক্যাল সেফটি বা মনস্তাত্ত্বিক নিরাপত্তা কর্মীদের মানসিক ক্লান্তি কমাতে এবং নেতৃত্বের অবস্থানে এগিয়ে যেতে গুরুত্বপূর্ণ ভূমিকা রাখে।

কৌশলগত লক্ষ্য অর্জনে কর্মী উন্নয়নের ভূমিকা

প্রতিটি প্রতিষ্ঠানের নির্দিষ্ট কিছু কৌশলগত লক্ষ্য থাকে। কেউ উৎপাদনশীলতা বাড়াতে চায়, কেউ উদ্ভাবনে জোর দেয়, আবার কেউ বাজার সম্প্রসারণে মনোযোগ দেয়। এসব লক্ষ্য অর্জনের ক্ষেত্রে কর্মী উন্নয়ন একটি শক্তিশালী কৌশলগত হাতিয়ার। উদাহরণস্বরূপ, যদি কোনো প্রতিষ্ঠানের লক্ষ্য হয় নেতৃত্ব বিকাশ এবং সিদ্ধান্ত গ্রহণের সক্ষমতা বৃদ্ধি করা, তাহলে নেতৃত্ব ও ব্যবস্থাপনা বিষয়ক প্রশিক্ষণকর্মসূচি সেই লক্ষ্য অর্জনে সহায়তা করবে। আবার উদ্ভাবনকে উৎসাহিত করতে চাইলে সৃজনশীল চিন্তাভাবনা এবং উদ্যোক্তা মানসিকতা বিকাশের প্রশিক্ষণ কর্মীদের নতুন ধারণা বাস্তবায়নে সক্ষম করে তুলবে। সুপরিকল্পিত প্রশিক্ষণকর্মসূচি পুরো প্রতিষ্ঠানের মধ্যে একটি অভিন্ন ভাষা ও কাজের কাঠামো তৈরি করে। যখন সবাই একই কৌশলগত ধারণা ও লক্ষ্য সম্পর্কে সমানভাবে অবগত থাকেন, তখন যোগাযোগ উন্নত হয়, সহযোগিতা শক্তিশালী হয় এবং দলের সম্মিলিত প্রচেষ্টা আরও কার্যকর হয়।

পরিবর্তনশীল বাজারে প্রতিযোগিতামূলক থাকা

বর্তমান ব্যবসায়িক বাস্তবতায় পরিবর্তনই একমাত্র ধ্রুবক। ডিজিটাল ট্রান্সফরমেশন, কৃত্রিম বুদ্ধিমত্তা (এআই), অটোমেশন এবং নতুন ব্যবসায়িক মডেল এখন আর ভবিষ্যতের সম্ভাবনা নয়; বরং বর্তমান বাস্তবতা। যেসব প্রতিষ্ঠান এসব পরিবর্তনকে গ্রহণ করে এবং কর্মীদের নতুন দক্ষতা অর্জনে সহায়তা করে, তারাই প্রতিযোগিতায় এগিয়ে থাকে। দীর্ঘমেয়াদী প্রবৃদ্ধির লক্ষ্যে কাজ করা প্রতিষ্ঠানগুলোর জন্য ডিজিটাল রূপান্তর কর্মসূচি অত্যন্ত গুরুত্বপূর্ণ। এসব কর্মসূচি শুধু প্রযুক্তি ব্যবহারের মধ্যেই সীমাবদ্ধ নয়; বরং এগুলো কর্মীদের মানসিকতা পরিবর্তনেও ভূমিকা রাখে। কর্মীরা শিখতে পারেন কীভাবে ডিজিটাল-ফার্স্ট পরিবেশে সফল হতে হয়, কীভাবে প্রযুক্তিনির্ভর সমাধান ব্যবহার করতে হয় এবং কীভাবে উদ্ভাবনী চিন্তার মাধ্যমে ব্যবসায়িক চ্যালেঞ্জ মোকাবিলা করতে হয়। এই বাস্তবতায় কর্মী উন্নয়ন এখন আর মানবসম্পদ বিভাগের নিয়মিত কার্যক্রম নয়; বরং এটি একটি কৌশলগত ব্যবসায়িক বিনিয়োগ, যা প্রতিষ্ঠানকে ভবিষ্যতের জন্য প্রস্তুত করে। কর্মী উন্নয়নে বিনিয়োগ কোনো ব্যয় নয়; এটি একটি লাভজনক ও দীর্ঘমেয়াদী কৌশলগত বিনিয়োগ। উৎপাদনশীলতা বৃদ্ধি, মুনাফা বৃদ্ধি, দক্ষ কর্মী ধরে রাখা এবং আরও অনুপ্রাণিত কর্মীবাহিনী তৈরির মাধ্যমে এর ইতিবাচক প্রভাব সুস্পষ্টভাবে দৃশ্যমান হয়। সবচেয়ে গুরুত্বপূর্ণ বিষয় হলো যে প্রতিষ্ঠান তার কর্মীদের উন্নয়নে বিনিয়োগ করে, ওই প্রতিষ্ঠান ভবিষ্যতের চ্যালেঞ্জ মোকাবিলায় সবসময় এক ধাপ এগিয়ে থাকে। তাদের হাতে থাকে দক্ষ নেতৃত্ব, উদ্ভাবনী চিন্তাশীল কর্মী এবং এমন একটি প্রতিশ্রুতিবদ্ধ দল, যাঁরা পরিবর্তনকে শুধু গ্রহণই করে না, বরং সেটিকে সফলতার সুযোগে রূপান্তর করতে পারে। কারণ দিনের শেষে প্রযুক্তি, কৌশল কিংবা পুঁজি সবকিছুর প্রকৃত শক্তি নির্ভর করে মানুষের ওপর। আর যে প্রতিষ্ঠান তার মানুষের উন্নয়নে বিনিয়োগ করে, ভবিষ্যৎ শেষ পর্যন্ত সেই

প্রতিষ্ঠানের পক্ষেই কথা বলে। তাই এখন প্রশ্নটি আর এটি নয় যে কর্মী উন্নয়নে বিনিয়োগ করা উচিত কি না; বরং প্রশ্ন হলো এই বিনিয়োগ ছাড়া আগামী দিনের প্রতিযোগিতায় টিকে থাকা আদৌ সম্ভব কি?

মো. মানিক হোসেন

হেড, এইচআর স্ট্র্যাটেজি অ্যান্ড ওডি

নগদ লিমিটেড

© 2026 আপনার নিউজ পোর্টাল। সর্বস্বত্ব সংরক্ষিত।

এই প্রতিবেদনটি আমাদের ওয়েবসাইট থেকে ডাউনলোড করা হয়েছে।