



পরচিতি নাকি প্রকৃত যোগ্যতা?

লখেক: অনুভব রহমান | প্রকাশতি: 26 July 2026, 01:17 AM | বিভাগ: এইচআরএম



“দ্য রাইট রফোরলে ইজ নট জাস্ট অ্যা নোন পারসন- ইট ইজ দ্য রাইট পারসন ফর দ্য রাইট রুল অ্যাট দ্য রাইট টাইম” বাংলাদেশে কর্পোরেটে জগতে রফোরলে রকিউটমেন্টে বর্তমানে একটি জিনপ্রয়ি এবং বহুল ব্যবহৃত নয়িোগ কৌশল। প্রথম পরবে আমরা দেখেছি, কীভাবে এই পদ্ধতি “রাইট পপিল ইন রাইট প্লসে অ্যাট রাইট টাইম” নশিচতি করতে সহায়তা করতে পারে। তবে বাস্তবতা হলো, প্রতটি ইতিবাচক ব্যবস্থার মতো রফোরলে রকিউটমেন্টেও কিছু গুরুত্বপূর্ণ চ্যালেঞ্জ রয়েছে। বর্তমানে বাংলাদেশে অনেকে প্রতিষ্ঠানে দেখা যায়, কর্মীরা পরচিতি বা কাছের কাউকে সুপারিশ করলেও সবসময় চাকরির ধরন, কাজের প্রকৃতি কিংবা প্রতিষ্ঠানের প্রকৃত প্রয়োজনকে যথেষ্ট গুরুত্ব দেন না। অনেকে ক্ষেত্রেই শুধুমাত্র ব্যক্তিগত সম্পর্কে জায়গা থেকে প্রার্থীকে রফোর করা হয়। কিন্তু একজন পরচিতি ব্যক্তি মানইে তিনি সেই নির্দিষ্ট কাজে জন্য উপযুক্ত এমনটি সবসময় সত্য নয়। আধুনিক এইচআর প্র্যাকটিস এর সবচেয়ে গুরুত্বপূর্ণ প্রশ্ন এখনই “রফোরলে কিশু পরচিতি কাউকে সুযোগ দেওয়া, নাকি প্রতিষ্ঠানের জন্য সঠিক মানুষ খুঁজে বের করা?” এই প্রশ্নের উত্তরই রফোরলে রকিউটমেন্টে সাফল্য বা ব্যর্থতা নির্ধারণ করে।

রফোরলে মানইে কিসঠকি প্রার্থী?

বাংলাদেশে চাকরির বাজারে একটি সাধারণ প্রবণতা হলো কউে কোনো প্রতিষ্ঠানে চাকরিরলে তাঁর বন্ধু, আত্মীয়, পরচিতি বা সাবকে সহকর্মীরা সেই প্রতিষ্ঠানে সুযোগ পাওয়ার জন্য তাঁর মাধ্যমে

যোগাযোগ করেন। অন্যদিকে কর্মীরাও অনেকে সময় সম্পর্কে জায়গা থেকে কাউকে রফোর করেন।

কিন্তু প্রশ্ন হলো রফোর করা ব্যক্তি কি সত্যিই সেই পদে জন্য উপযুক্ত? অনেকে সময় দেখে যায়,

- প্রার্থীর দক্ষতা চাকরির চাহদির সঙ্গে সামঞ্জস্যপূর্ণ নয়।
- প্রার্থী প্রতিষ্ঠানের সংস্কৃতির সঙ্গে খাপ খাওয়াতে পারেন না।
- কাজে চাপ বা দায়িত্বের প্রকৃতি সম্পর্কে তাঁর পরিস্কার ধারণা থাকে না।
- প্রতিষ্ঠানের বাস্তব প্রয়োজনের তুলনায় তিনি অতিরিক্ত বা অপ্রয়োজনীয় হয়ে পড়েন।
- ভুল সময়ে ভুল নিয়োগ প্রতিষ্ঠানের ওপর বাড়তি চাপ সৃষ্টি করে।

অর্থাৎ, শুধুমাত্র পরিচিতি হলেই কটে “রাইট ক্যানডিডেট” হয়ে যায় না। রফোরলে রকিউটমেন্টে মূল উদ্দেশ্য হওয়া উচিত যোগ্য ও উপযুক্ত মানুষকে প্রতিষ্ঠানের সঙ্গে যুক্ত করা। কিন্তু যদি রফোরলে শুধুমাত্র সম্পর্কনির্ভর হয়ে পড়ে, তাহলে সেটি প্রতিষ্ঠানের জন্য ঝুঁকির কারণ হয়ে দাঁড়াতে পারে।

“রাইট প্লসে” না বুঝে রফোর করার ঝুঁকি

বাংলাদেশে অনেক প্রতিষ্ঠান এখন দ্রুত পরিবর্তনশীল ব্যবসায়িক বাস্তবতার মধ্য দিয়ে যাচ্ছে। কোথাও প্রয়োজন দ্রুত সিদ্ধান্ত নতি সক্ষমকর্মী, কোথাও বিশ্লেষণধর্মী ও ধৈর্যশীল মানুষ, আবার কোথাও প্রয়োজন উচ্চমানের ক্লায়েন্ট ম্যানেজমেন্ট দক্ষতা। কিন্তু রফোরকারী অনেকে সময় শুধুমাত্র ব্যক্তিগত পরিচিতির ভিত্তিতে প্রার্থীকে সুপারিশ করেন। তিনি হয়তো বিবেচনা করেন না,

- এই কাজে প্রকৃতকি?
- প্রার্থী কি এই ধরনের দায়িত্ব পালনে মানসিকভাবে প্রস্তুত?
- তাঁর দক্ষতা কি বাস্তব চাহদির সঙ্গে সামঞ্জস্যপূর্ণ?
- প্রতিষ্ঠানের সংস্কৃতি কি তাঁর ব্যক্তিত্বের সঙ্গে মানানসই?

- প্রত্যাষ্ঠান কসিত্যহী এই মুহূর্তে এই ধরনরে জনবল প্রয়োজন বলে মনে করছে?

এই প্রশ্নগুলো ববিচেনা না করলে অনকে সময় ভুল ব্যক্তিভুল জায়গায় নয়োগ পান। এর প্রভাব শুধু প্রত্যাষ্ঠানরে ওপর পড়ে না; প্রার্থী নজিও হতাশ হয়ে পড়নে। কারণ তনিহয়তো এমন একটি কাজরে মধ্যে প্রবশে করনে যা তাঁর দক্শতা, আগ্রহ বা ব্যক্তিত্বরে সঙ্গে যায় না। ফলাফল হিসাবে দেখা দেয় কর্মদক্শতা হ্রাস, মানসকি চাপ এবং দ্রুত চাকরি ছিড়ে দেওয়ার প্রবণতা।

“রাইট টাইম” বশিয়টিও সমান গুরুত্বপূর্ণ

রফোরলে রকিটমেন্ট এর আরকেটি গুরুত্বপূর্ণ দকি হলো “রাইট টাইম”। অনকে সময় প্রত্যাষ্ঠানগুলো সাময়কি চাপরে কারণে দ্রুত নয়োগ দেয়। আবার অনকে কর্মীও তাঁদরে পরচিতি কাউকে চাকরতিে ঢোকানোর জন্য তাড়াহুড়া করনে। কনিতু এইচআর এর দৃষ্টকিোণ থকে প্রতটি নয়োগরে একটি স্পষ্ট বজিনসে নীড থাকতে হয়। ভুল সময়ে নয়োগ দলিে কী হতে পারে?

- কর্মীর কাজরে পর্যাপ্ত সুযোগ না থাকা।
- টমিে দায়িত্বরে ভারসাম্য নষ্ট হওয়া।
- অপয়োজনীয় জনবল ব্যয় তরৈ হওয়া।
- কর্মীর কর্মদক্শতা কমে যাওয়া।
- ভবশ্যিতে অসন্তোষ বা চাকরি ছাড়ার প্রবণতা বৃদ্ধি পাওয়া।

তাই শুধুমাত্র ভ্যাকনেন্সি আছে বলেই নয়োগ দেওয়া এইচআর-এর দায়িত্ব নয়। বরং প্রত্যাষ্ঠান সত্যহী সেই মুহূর্তে কী ধরনরে দক্শতা চায়, সটে বিশ্লষণে করাই এইচআর-এর মূল কাজ।

এইচআর বিভাগরে প্রকৃত ভূমকি কী হওয়া উচতি?

রফোরলে রকিটমেন্ট সফল করতে এইচআর বিভাগকে সবচেয়ে দায়িত্বশীল এবং নরিপকেষ ভূমকি পালন করতে হয়। কারণ এইচআর-ই হলো সেই বিভাগ, যারা পরচিতিও যোগ্যতার মধ্যে ভারসাম্য তরৈ কিরে।

এটা করতে হলে যা করা প্রয়োজন,

প্রথমত, নরিপকেষ্ট মূল্যায়ন নিশ্চিতি করা।

রফোরলে প্রার্থী হলেও তাঁকে অবশ্যই একই নিয়োগ প্রক্রিয়ার মধ্য দিয়ে যেতে হবে। যমেন সর্ভি স্ক্রিনিং, স্কলি অ্যাসেসমেন্ট, বহিভেয়িয়ারল ইন্টারভিউ, টেকনিক্যাল ইভালুয়েশন, এবং কালচারাল ফিট অ্যাসেসমেন্ট ইন্টারভিউ। এগুলোর সবকিছুই নরিপকেষ্টভাবে পরচালনা করতে হবে। এইচআর-এর দায়িত্ব হলেও পরিস্কারভাবে জানিয়ে দেওয়া “রফোরলে গভিস অপোরচুয়নটি ফির কনসিডারেশন, নট গ্যারান্টিডে সলিকেশন”। অর্থাৎ রফোরলে কাউকে সুযোগ এনে দিতে পারে, কিন্তু চাকরি নিশ্চিতি করে না।

দ্বিতীয়ত, জব রুল এবং অর্গানাইজেশনাল নীড পরিস্কারভাবে ব্যাখ্যা করা।

অনেক সময় কর্মীরা নিজেরোও পদে প্রকৃতিপূরোপূরি বুঝে উঠতে পারেন না। তাই এইচআর বিভাগকে স্পষ্ট এবং বাস্তবসম্মত জব ডেসক্রিপশন তৈরি করতে হবে। এতে থাকতে হবে কাজের প্রকৃতি, প্রয়োজনীয় দক্ষতা, প্রত্যাশিত অভিজ্ঞতা, দায়িত্বের চাপ, কর্মপরিশে, পারফরমেন্স এক্সপেকটেশন। ক্যারিয়ার গ্রোথ অপোরচুয়নটিতে যত বেশি স্বচ্ছতা থাকবে, তত বেশি সঠিক প্রার্থী পাওয়া সম্ভব হবে।

তৃতীয়ত, কালচারাল ফিট মূল্যায়ন করা।

বাংলাদেশে অনেক প্রতিষ্ঠানে দেখা যায়, দক্ষ কর্মী হয়তো কাজ পারেন, কিন্তু প্রতিষ্ঠানের সংস্কৃতির সঙ্গো খাপ খাওয়াতে পারেন না। কটে হয়তো অত্যান্ত স্বাধীনভাবে কাজ করতে অভ্যস্ত, কিন্তু প্রতিষ্ঠানটি টিমিভিত্তিক কাজকে গুরুত্ব দিয়ে। আবার কোথাও দ্রুত সিদ্ধান্ত নেওয়ার সংস্কৃতি, কোথাও ধীর ও কাঠামোবদ্ধ পরিশে। তাই এইচআর-এর দায়িত্ব শুধু দক্ষতা যাচাই নয়; বরং দেখতে হবে প্রার্থী প্রতিষ্ঠানের সংস্কৃতির সঙ্গো মানিয়ে নিতে পারবেন কিনা। কারণ একজন কর্মীর দীর্ঘময়াদি সফলতা অনেকাংশে নির্ভর করে তাঁর কালচারাল কমপ্যাটবিলিটি ওপর।

চতুর্থত, রফোরলে পলিসি তৈরি করা।

বাংলাদেশে অনেক প্রতিষ্ঠানে এখনও রফোরলে রকিউটমেন্ট-এর জন্য সুস্পষ্ট নীতিমালা নেই। ফলে অনেক সময় বিভ্রান্তি, পক্ষপাতিত্ব বা অভ্যন্তরীণ অসন্তোষ তৈরি হয়। একটি কার্যকর রফোরলে পলিসি থাকতে পারে- কে কাকে রফোর করতে পারবেন, কোন পদে রফোরলে গ্রহণযোগ্য, সলিকেশন ক্রাইটেরিয়া, কনফ্লিক্ট অব ইন্টারসেট এর নীতিমালা, রফোরলে বোনাস এর নিয়ম, এবং এইচআর-এর চূড়ান্ত সিদ্ধান্ত গ্রহণের ক্ষমতা। এতে নিয়োগ প্রক্রিয়ায় স্বচ্ছতা বাড়বে এবং প্রতিষ্ঠানের প্রফেশনালিজম আরও শক্তিশালী হয়।

প্রার্থীদের কী প্রত্যাশা থাকা উচিত?

রফোরলে রকিউটমেন্ট নিয়ে অনেকে প্রার্থীর একটি ভুল ধারণা থাকে “পরচিতি কড়ে রফোর করছে মানই চাকরি নিশ্চিতি” এই মানসিকতা অত্যাধিক কষ্টকর। প্রার্থীদের বুঝতে হবে রফোরলে একটি সুযোগ, নিশ্চয়তা নয়। দক্ষতা ও যোগ্যতাই চূড়ান্ত বিবেচ্য বিষয়। ইন্টারভিউ এবং অ্যাসেসমেন্ট-এ নিজেকে প্রমাণ করতে হবে। প্রতিষ্ঠানের সংস্কৃতি ও কাজের বাস্তবতা বুঝতে হবে। শুধুমাত্র সম্পর্ক নয়, প্রফেশনাল প্রিপারেশন-ই সফলতার মূল চাবিকাঠি। অনেকে সময় প্রার্থীরা ধরে নেন, পরচিতি কড়ে প্রতিষ্ঠানে থাকায় তাদের প্রতি আলাদা সুবিধা দেওয়া হবে। কিন্তু আধুনিক এইচআর প্র্যাকটিস-এ এই ধারণা গ্রহণযোগ্য নয়। বরং একজন পেশাদার প্রার্থীর উচিত,

- জব রুল ভালোভাবে বোঝা।
- নিজের দক্ষতা মূল্যায়ন করা।
- প্রতিষ্ঠানের সংস্কৃতি সম্পর্কে জানা।
- বাস্তবসম্মত ক্যারিয়ার এক্সপেকটেশন রাখা।
- নিজের যোগ্যতার ভিত্তিতে প্রতিযোগিতার জন্য প্রস্তুত থাকা।

সম্পর্ক নয়, যোগ্যতাই হোক মূল ভিত্তি

বাংলাদেশের কর্পোরেটে সংস্কৃতিতে বকিশিটি হচ্ছে, রফোরলে রকিউটমেন্ট ততই প্রতিষ্ঠানের নিয়োগ কৌশলে গুরুত্বপূর্ণ অংশ হয়ে উঠছে। তবে এই ব্যবস্থার প্রকৃত সফলতা নির্ভর করবে একটি মৌলিক সত্যের ওপর “রলিশেনশিপি শুড সাপোর্ট রকিউটমেন্ট, নট রপ্লিসে মেরিটি”। অর্থাৎ, পরচিতি সুযোগের দরজা খুলে দিতে পারে, কিন্তু সেই দরজায় প্রবেশ করার যোগ্যতা তৈরি করতে হয় দক্ষতা, পেশাদারিত্ব এবং কর্মক্ষমতার মাধ্যমে। একজন পরচিতি মানুষকে প্রতিষ্ঠানে নিয়ে আসা সহজ; কিন্তু প্রতিষ্ঠানের জন্য সঠিক মানুষকে খুঁজে বের করা সটাই এইচআর-এর প্রকৃত সাফল্য। কারণ ভুল মানুষকে ভুল সময়ে ভুল জায়গায় নিয়োগ দেওয়া শুধু একটি নিয়োগের ব্যর্থতা নয়; এটি প্রতিষ্ঠানের সংস্কৃতি, কর্মদক্ষতা এবং দীর্ঘমেয়াদি স্থিতিশীলতার ওপরও নেতিবাচক প্রভাব ফেলে। আধুনিক কর্পোরেটে বিশ্বাসে সফল প্রতিষ্ঠানগুলো কখনো শুধুমাত্র সম্পর্কের ওপর দাঁড়িয়ে থাকে না; তারা দাঁড়িয়ে থাকে মধ্যে, যোগ্যতা, ন্যায়সংগত মূল্যায়ন এবং সঠিক নিয়োগ সিদ্ধান্তের ওপর। তাই রফোরলে রকিউটমেন্ট-এর প্রকৃত শক্তি

তখনই তরৈহিবে, যখন প্রতষ্টিানগুলো পরচিতিরি চয়ে যোগ্যতাকে বশে গুরুত্ব দবে, আর এইচআর বভাগ নশ্চিতি করবে “দ্য রাইট পারসন ইজ হয়ার্ড ফর দ্য রাইট রুল, অ্যাট দ্য রাইট প্লসে, অ্যান্ড অ্যাট দ্য রাইট টাইম”। কারণ, শষে পর্যন্ত একট্ি প্রতষ্টিানরে ভবষিৎ নরিভর করে তারা কাকে চনে তার ওপর নয়, বরং তারা কাকে সঠকিভাবে নরিবাচন করতে পারে তার ওপর।