

Manpower Planning: A case study in RMG Industry

Learning & Development in H.R: Manpower Planning – Meaning, Need and Its Importance

(Language: English and Bengali)

মানবসম্পদ পরিকল্পনা: RMG শিল্পে একটি কেস স্টাডি
শেখা ও উন্নয়ন বিভাগ: মানবসম্পদ পরিকল্পনা – ধারণা, প্রয়োজন ও গুরুত্ব

Manpower Planning which is also called as Human Resource Planning consists of putting right number of people, right kind of people at the right place, right time, doing the right things for which they are suited for the achievement of goals of the organization.

Human Resource Planning has got an important place in the arena of industrialization. Human Resource Planning has to be a systems approach and is carried out in a set procedure. The procedure is as follows:

1. Analyzing the current manpower inventory
2. Making future manpower forecasts
3. Developing employment programs
4. Design training programs

মানবসম্পদ পরিকল্পনার সংজ্ঞা ও গুরুত্ব

মানবসম্পদ পরিকল্পনা (Human Resource Planning - HRP) হলো একটি প্রক্রিয়া যার মাধ্যমে একটি প্রতিষ্ঠান নিশ্চিত করে যে, সঠিক সংখ্যক এবং সঠিক দক্ষতার কর্মী সঠিক স্থানে, সঠিক সময়ে, সঠিক কাজ সম্পাদন করছে, যা প্রতিষ্ঠানের লক্ষ্য অর্জনে সহায়ক।

বাংলাদেশের পোশাক শিল্পে (RMG) মানবসম্পদ পরিকল্পনা অত্যন্ত গুরুত্বপূর্ণ, কারণ এটি উৎপাদনশীলতা, শ্রমিক সন্তুষ্টি, এবং আন্তর্জাতিক মান বজায় রাখতে সহায়তা করে।

RMG শিল্পে মানবসম্পদ পরিকল্পনার ধাপসমূহ

1. **বর্তমান জনবল ইনভেন্টরি বিশ্লেষণ**
প্রতিষ্ঠানের ধরন, বিভাগ সংখ্যা, প্রতিটি বিভাগের কর্মী সংখ্যা ইত্যাদি বিশ্লেষণ করে বর্তমান জনবল পরিস্থিতি নির্ধারণ করা হয়।
2. **ভবিষ্যৎ জনবল পূর্বাভাস তৈরি**
যেমন, উৎপাদন পরিকল্পনা, প্রযুক্তি উন্নয়ন, এবং বাজার চাহিদার ভিত্তিতে ভবিষ্যতে জনবল প্রয়োজনীয়তা নির্ধারণ করা হয়।
3. **কর্মসংস্থান কর্মসূচি তৈরি**
নিয়োগ, নির্বাচন, প্রশিক্ষণ, এবং কর্মী উন্নয়ন কর্মসূচি তৈরি করা হয়।
4. **প্রশিক্ষণ কর্মসূচি ডিজাইন**
প্রযুক্তি উন্নয়ন, উৎপাদন দক্ষতা বৃদ্ধি, এবং কর্মী সন্তুষ্টি বৃদ্ধির জন্য প্রশিক্ষণ কর্মসূচি তৈরি করা হয়।

চ্যালেঞ্জ ও সুপারিশ

বাংলাদেশের RMG শিল্পে কিছু চ্যালেঞ্জ রয়েছে যেমন অতিরিক্ত ওভারটাইম, শ্রমিক নিরাপত্তা, এবং শ্রমিক অধিকার। এই চ্যালেঞ্জ মোকাবেলায় নিয়মিত গ্রিভেন্স কমিটি, ওভারটাইম সীমিতকরণ, এবং শ্রমিকদের জন্য নিরাপদ কর্মপরিবেশ নিশ্চিত করার সুপারিশ করা হয়েছে।

বাংলাদেশের RMG শিল্পে মানবসম্পদ পরিকল্পনা একটি গুরুত্বপূর্ণ ভূমিকা পালন করে, যা উৎপাদনশীলতা বৃদ্ধি, শ্রমিক সন্তুষ্টি, এবং আন্তর্জাতিক মান বজায় রাখতে সহায়তা করে।

Steps in Manpower Planning

1. **Analyzing the current manpower inventory-** Before a manager makes forecast of future manpower, the current manpower status has to be analyzed. For this the following things have to be noted-

- Type of organization
- Number of departments
- Number and quantity of such departments
- Employees in these work units

Once these factors are registered by a manager, he goes for the future forecasting.

In 100% Export Oriented RMG industry, these depend on the product line, product styles, buyers' specific requirements and the skill inventory of the workforces.

জনবল পরিকল্পনার ধাপসমূহ

1. **বর্তমান জনবল ইনভেন্টরি বিশ্লেষণ**

কোনো ব্যবস্থাপক ভবিষ্যৎ জনবল প্রয়োজনীয়তা পূর্বাভাস দেওয়ার আগে, বর্তমান জনবল পরিস্থিতি বিশ্লেষণ করতে হবে। এজন্য নিম্নলিখিত বিষয়গুলো লক্ষ্য করা জরুরি:

- প্রতিষ্ঠানের ধরন
- বিভাগের সংখ্যা
- প্রতিটি বিভাগের সংখ্যা ও পরিমাণ
- এই কাজের ইউনিটগুলিতে কর্মরত কর্মীরা

যখন এই বিষয়গুলো ব্যবস্থাপক দ্বারা নিবন্ধিত হয়, তখন তিনি ভবিষ্যৎ পূর্বাভাসের দিকে এগিয়ে যান।

১০০% রপ্তানি-ভিত্তিক পোশাক শিল্পে, এগুলো পণ্য লাইন, পণ্যের ধরন, ক্রেতাদের নির্দিষ্ট চাহিদা এবং কর্মীদের দক্ষতা ইনভেন্টরির উপর নির্ভর করে।

2. **Making future manpower forecasts-** Once the factors affecting the future manpower forecasts are known, planning can be done for the future manpower requirements in several work units.

The Manpower forecasting techniques commonly employed by the organizations are as follows:

- **Expert Forecasts:** This includes informal decisions, formal expert surveys and Delphi technique.
- **Trend Analysis:** Manpower needs can be projected through extrapolation (projecting past trends), indexation (using base year as basis), and statistical analysis (central tendency measure).
- **Work Load Analysis:** It is dependent upon the nature of work load in a department, in a branch or in a division.
- **Work Force Analysis:** Whenever production and time period has to be analyzed, due allowances have to be made for getting net manpower requirements.

- **Other methods:** Several Mathematical models, with the aid of computers are used to forecast manpower needs, like budget and planning analysis, regression, new venture analysis.

3. **Developing employment programs-** Once the current inventory is compared with future forecasts, the employment programs can be framed and developed accordingly, which will include recruitment, selection procedures and placement plans.

4. **Design training programs-** These will be based upon extent of diversification, expansion plans, development programs, etc. Training programs depend upon the extent of improvement in technology and advancement to take place. It is also done to improve upon the skills, capabilities, knowledge of the workers.

ভবিষ্যৎ জনবল পূর্বাভাস তৈরি

যখন ভবিষ্যৎ জনবল পূর্বাভাসের উপর প্রভাব ফেলা ফ্যাক্টরগুলো জানা যায়, তখন বিভিন্ন কাজের ইউনিটে ভবিষ্যৎ জনবল প্রয়োজনীয়তার জন্য পরিকল্পনা করা যায়। জনবল পূর্বাভাসের জন্য সাধারণত যে কৌশলগুলো ব্যবহৃত হয় তা হলো:

- **বিশেষজ্ঞ পূর্বাভাস:** এতে অপ্রাতিষ্ঠানিক সিদ্ধান্ত, আনুষ্ঠানিক বিশেষজ্ঞ জরিপ এবং ডেলফি কৌশল অন্তর্ভুক্ত থাকে। indiaemployerforum.org
- **প্রবণতা বিশ্লেষণ:** জনবল প্রয়োজনীয়তা অতীত প্রবণতা (এক্সট্রাপোলেশন), সূচক ব্যবহার (বেস বছরকে ভিত্তি হিসেবে) এবং পরিসংখ্যান বিশ্লেষণ (কেন্দ্রীয় প্রবণতা পরিমাপ) মাধ্যমে পূর্বাভাস করা যায়।
- **কাজের চাপ বিশ্লেষণ:** এটি একটি বিভাগ, শাখা বা বিভাগের কাজের চাপের প্রকৃতির উপর নির্ভরশীল।
- **কর্মী বিশ্লেষণ:** যখন উৎপাদন এবং সময়কাল বিশ্লেষণ করতে হয়, তখন নিট জনবল প্রয়োজনীয়তা নির্ধারণের জন্য যথাযথ অনুমতি দিতে হয়।
- **অন্যান্য পদ্ধতি:** কিছু গাণিতিক মডেল, কম্পিউটারের সাহায্যে জনবল প্রয়োজনীয়তা পূর্বাভাস করতে ব্যবহৃত হয়, যেমন বাজেট ও পরিকল্পনা বিশ্লেষণ, রিগ্রেশন, নতুন উদ্যোগ বিশ্লেষণ।

কর্মসংস্থান কর্মসূচি তৈরি

বর্তমান ইনভেন্টরি ভবিষ্যৎ পূর্বাভাসের সাথে তুলনা করার পর, কর্মসংস্থান কর্মসূচি তৈরি ও উন্নয়ন করা যায়, যা নিয়োগ, নির্বাচন প্রক্রিয়া এবং নিয়োগ পরিকল্পনা অন্তর্ভুক্ত করবে।

প্রশিক্ষণ কর্মসূচি ডিজাইন

এইগুলি বৈচিত্র্যকরণের পরিমাণ, সম্প্রসারণ পরিকল্পনা, উন্নয়ন কর্মসূচি ইত্যাদির উপর ভিত্তি করে তৈরি হবে। প্রযুক্তিতে উন্নতি ও অগ্রগতির পরিমাণের উপর নির্ভর করে প্রশিক্ষণ কর্মসূচি নির্ধারিত হয়। এটি কর্মীদের দক্ষতা, সক্ষমতা, জ্ঞান উন্নত করার জন্যও করা হয়।

Importance of Manpower Planning

1. **Key to managerial functions-** The four managerial functions, i.e., planning, organizing, directing and controlling are based upon the manpower. Human resources help in the implementation of all these managerial activities. Therefore, staffing becomes a key to all managerial functions.
2. **Efficient utilization-** Efficient management of personnels becomes an important function in the industrialization world of today. Setting of large scale enterprises require management of large scale manpower. It can be effectively done through staffing function.
3. **Motivation-** Staffing function not only includes putting right men on right job, but it also comprises of motivational programmes, i.e., incentive plans to be framed for further participation and employment of employees in a concern. Therefore, all types of incentive plans becomes an integral part of staffing function.
4. **Better human relations-** A concern can stabilize itself if human relations develop and are strong. Human relations become strong through effective control, clear communication, effective supervision and leadership in a concern. Staffing function also looks after training and development of the work force which leads to co-operation and better human relations.
5. **Higher productivity-** Productivity level increases when resources are utilized in best possible manner. higher productivity is a result of minimum wastage of time, money, efforts and energies. This is possible through the staffing and its related activities (Performance appraisal, training and development, remuneration)

মানবসম্পদ পরিকল্পনার গুরুত্ব

1. **ব্যবস্থাপনা কার্যক্রমের মূল চাবিকাঠি**
পরিকল্পনা, সংগঠন, পরিচালনা ও নিয়ন্ত্রণ—এই চারটি ব্যবস্থাপনা কার্যক্রম মানবসম্পদের উপর নির্ভরশীল। মানবসম্পদ এই কার্যক্রমগুলির বাস্তবায়নে সহায়তা

করে। অতএব, জনবল নিয়োগ ব্যবস্থাপনা (স্টাফিং) সকল ব্যবস্থাপনা কার্যক্রমের মূল চাবিকাঠি।

2. **দক্ষ ব্যবহারের নিশ্চয়তা**

আজকের শিল্পায়িত বিশ্বে কর্মীদের দক্ষ ব্যবস্থাপনা গুরুত্বপূর্ণ। বৃহৎ আকারের উদ্যোগ স্থাপনের জন্য বড় আকারের জনবল ব্যবস্থাপনা প্রয়োজন। এটি কার্যকরভাবে স্টাফিং কার্যক্রমের মাধ্যমে করা যায়।

3. **প্রেরণা বৃদ্ধি**

স্টাফিং কার্যক্রম শুধুমাত্র সঠিক মানুষকে সঠিক কাজে নিয়োগের মধ্যেই সীমাবদ্ধ নয়, এটি প্রেরণামূলক কর্মসূচি যেমন প্রণোদনা পরিকল্পনাও অন্তর্ভুক্ত করে, যা কর্মীদের আরও অংশগ্রহণ ও নিয়োগে সহায়তা করে। অতএব, সকল প্রকার প্রণোদনা পরিকল্পনা স্টাফিং কার্যক্রমের অবিচ্ছেদ্য অংশ।

4. **মানবসম্পদ সম্পর্ক উন্নয়ন**

যদি মানবসম্পদ সম্পর্ক উন্নত ও শক্তিশালী হয়, তবে একটি প্রতিষ্ঠান স্থিতিশীল হতে পারে। কার্যকর নিয়ন্ত্রণ, স্পষ্ট যোগাযোগ, কার্যকর তত্ত্বাবধান ও নেতৃত্বের মাধ্যমে মানবসম্পদ সম্পর্ক শক্তিশালী হয়। স্টাফিং কার্যক্রম কর্মীদের প্রশিক্ষণ ও উন্নয়নও দেখাশোনা করে, যা সহযোগিতা ও উন্নত মানবসম্পদ সম্পর্কের দিকে নিয়ে যায়।

5. **উৎপাদনশীলতা বৃদ্ধি**

যখন সম্পদগুলি সর্বোত্তমভাবে ব্যবহৃত হয়, তখন উৎপাদনশীলতার স্তর বৃদ্ধি পায়। উচ্চ উৎপাদনশীলতা সময়, অর্থ, প্রচেষ্টা ও শক্তির সর্বনিম্ন অপচয়ের ফলস্বরূপ। এটি স্টাফিং ও এর সংশ্লিষ্ট কার্যক্রম (কর্মক্ষমতা মূল্যায়ন, প্রশিক্ষণ ও উন্নয়ন, পারিশ্রমিক) এর মাধ্যমে সম্ভব।

Need of Manpower Planning

Manpower Planning is a two-phased process because manpower planning not only analyses the current human resources but also makes manpower forecasts and thereby draw employment programmes. Manpower Planning is advantageous to firm in following manner:

1. Shortages and surpluses can be identified so that quick action can be taken wherever required.
2. All the recruitment and selection programmes are based on manpower planning.
3. It also helps to reduce the labour cost as excess staff can be identified and thereby overstaffing can be avoided.
4. It also helps to identify the available talents in a concern and accordingly training programmes can be chalked out to develop those talents.

5.It helps in growth and diversification of business. Through manpower planning, human resources can be readily available and they can be utilized in best manner.

6.It helps the organization to realize the importance of manpower management which ultimately helps in the stability of a concern.

কর্মী পরিকল্পনার প্রয়োজনীয়তা

কর্মী পরিকল্পনা একটি দ্বি-পর্যায়ী প্রক্রিয়া, কারণ এটি কেবল বর্তমান মানবসম্পদ বিশ্লেষণ করে না, বরং ভবিষ্যতের কর্মী প্রয়োজনীয়তা পূর্বাভাস করে এবং সেই অনুযায়ী কর্মসংস্থান কর্মসূচি তৈরি করে। কর্মী পরিকল্পনা প্রতিষ্ঠানের জন্য নিম্নলিখিতভাবে উপকারী:

1. **শ্রমিকের ঘাটতি ও অতিরিক্ততা চিহ্নিত করা:** এটি দ্রুত পদক্ষেপ গ্রহণে সহায়তা করে যেখানে প্রয়োজন।
2. **নিয়োগ ও নির্বাচন কর্মসূচির ভিত্তি:** সমস্ত নিয়োগ ও নির্বাচন কর্মসূচি কর্মী পরিকল্পনার উপর ভিত্তি করে তৈরি হয়।
3. **শ্রম খরচ হ্রাস:** অতিরিক্ত কর্মী চিহ্নিত করে অতিরিক্ত নিয়োগ এড়ানো যায়, যা শ্রম খরচ কমাতে সাহায্য করে।
4. **দক্ষতা উন্নয়ন:** প্রতিষ্ঠানে উপলব্ধ প্রতিভা চিহ্নিত করে, সেই অনুযায়ী প্রশিক্ষণ কর্মসূচি তৈরি করা যায়।
5. **ব্যবসার বৃদ্ধি ও বৈচিত্র্য:** কর্মী পরিকল্পনার মাধ্যমে মানবসম্পদ সহজলভ্য হয় এবং সেগুলি সর্বোত্তমভাবে ব্যবহার করা যায়, যা ব্যবসার বৃদ্ধি ও বৈচিত্র্য নিশ্চিত করে।
6. **কর্মী ব্যবস্থাপনার গুরুত্ব উপলব্ধি:** প্রতিষ্ঠান কর্মী ব্যবস্থাপনার গুরুত্ব উপলব্ধি করে, যা শেষ পর্যন্ত প্রতিষ্ঠানের স্থিতিশীলতায় সহায়তা করে।

Collected from the article written by:

Himanshu Juneja, the founder of Management Study Guide (MSG), is a commerce graduate from Delhi University and an MBA holder from the Institute of Management Technology (IMT).

নিম্নলিখিত তথ্যটি মূলত একটি নিবন্ধ থেকে সংগৃহীত, যা লিখেছেন:

হিমাংশু জুনেজা, ম্যানেজমেন্ট স্টাডি গাইড (MSG)-এর প্রতিষ্ঠাতা। তিনি দিল্লি বিশ্ববিদ্যালয় থেকে কমার্সে স্নাতক ডিগ্রি অর্জন করেছেন এবং প্রসিদ্ধ ইনস্টিটিউট অফ ম্যানেজমেন্ট টেকনোলজি (IMT)- থেকে এমবিএ ডিগ্রি লাভ করেছেন

<https://www.managementstudyguide.com/pricing/>

Now I am giving you all a case study in RMG industry:

Background

FashionTex Ltd. is a mid-sized RMG factory located in Dhaka, Bangladesh, with 1,500 workers producing knitwear for major EU buyers.

In 2023, the factory faced issues with inconsistent production output, high absenteeism, and difficulty meeting lead times for new product lines.

পটভূমি

ফ্যাশনটেক্স লিমিটেড একটি মধ্যম আকারের তৈরি পোশাক (RMG) কারখানা, যা ঢাকায় অবস্থিত এবং ১,৫০০ কর্মী নিয়ে ইউরোপীয় ইউনিয়নের (EU) প্রধান ক্রেতাদের জন্য নিটওয়ার উৎপাদন করে।

২০২৩ সালে, এই কারখানাটি উৎপাদন আউটপুটের অস্থিতিশীলতা, উচ্চ অনুপস্থিতি এবং নতুন পণ্য লাইনগুলির জন্য নির্ধারিত সময়সীমা পূরণে অসুবিধার সম্মুখীন হয়েছিল।

Challenges Identified

- Overstaffed finishing department but understaffed sewing lines
- Skill gaps among operators for complex styles
- High turnover (18% annually) due to lack of job security and poor communication
- No formal forecasting model—manpower planning was reactive, not proactive

চিহ্নিত চ্যালেঞ্জসমূহ

- ফিনিশিং বিভাগে অতিরিক্ত কর্মী নিয়োগ, কিন্তু সেলাই লাইনে কর্মী সংকট
- জটিল স্টাইলের জন্য অপারেটরদের মধ্যে দক্ষতার ঘাটতি
- বেতন স্থবিরতা, কর্মক্ষেত্রে নিরাপত্তার অভাব এবং দুর্বল যোগাযোগের কারণে বার্ষিক ১৮% কর্মী ঘূর্ণন
- কোনো আনুষ্ঠানিক পূর্বাভাস মডেল না থাকা—কর্মী পরিকল্পনা ছিল প্রতিক্রিয়া ভিত্তিক, প্রতিরোধমূলক নয়

Steps Taken for Manpower Planning

1. Inventory Analysis

- Assessed department-wise staff and mapped skills
- Identified idle labor hours in inspection and overworked sewing sections

কর্মী পরিকল্পনার জন্য গৃহীত পদক্ষেপসমূহ

১. ইনভেন্টরি বিশ্লেষণ

- **বিভাগভিত্তিক কর্মী মূল্যায়ন ও দক্ষতা মানচিত্র তৈরি করা হয়েছে:** প্রতিটি বিভাগের কর্মীদের দক্ষতা ও অভিজ্ঞতা বিশ্লেষণ করে একটি মানচিত্র তৈরি করা হয়েছে, যা ভবিষ্যৎ কর্মী প্রয়োজনীয়তা নির্ধারণে সহায়ক।
- **পরিদর্শন ও সেলাই বিভাগে অপ্রয়োজনীয় শ্রম সময় চিহ্নিত করা হয়েছে:** পরিদর্শন ও সেলাই বিভাগে অপ্রয়োজনীয় বা অতিরিক্ত শ্রম সময় চিহ্নিত করে, উৎপাদন দক্ষতা বাড়ানোর জন্য পদক্ষেপ নেওয়া হয়েছে।

2. Forecasting and Gap Analysis

- Used 12-month order data and style forecasts to project labor needs
- Applied workload analysis to determine optimal manpower per production line

২. পূর্বাভাস ও গ্যাপ বিশ্লেষণ

- ১২-মাসের অর্ডার ডেটা ও স্টাইল পূর্বাভাস ব্যবহার করে শ্রমিকের প্রয়োজনীয়তা নির্ধারণ করা হয়েছে।
- ওয়ার্কলোড বিশ্লেষণ প্রয়োগ করে প্রতিটি উৎপাদন লাইনে আদর্শ জনবল নির্ধারণ করা হয়েছে।

3. Recruitment and Training Programs

- Developed a monthly hiring plan to meet projected orders
- Introduced cross-training programs for multi-skill development
- Partnered with a local training institute for new operator onboarding

৩. নিয়োগ ও প্রশিক্ষণ কর্মসূচি

- **মাসিক নিয়োগ পরিকল্পনা তৈরি করা হয়েছে:** প্রত্যাশিত অর্ডার পূরণের জন্য একটি মাসিক নিয়োগ পরিকল্পনা প্রস্তুত করা হয়েছে।
- **ক্রস-ট্রেনিং প্রোগ্রাম চালু করা হয়েছে:** বহুমুখী দক্ষতা উন্নয়নের জন্য ক্রস-ট্রেনিং প্রোগ্রাম চালু করা হয়েছে।
- **স্থানীয় প্রশিক্ষণ প্রতিষ্ঠানের সঙ্গে অংশীদারিত্ব স্থাপন:** নতুন অপারেটরদের অনবোর্ডিংয়ের জন্য একটি স্থানীয় প্রশিক্ষণ প্রতিষ্ঠানের সঙ্গে অংশীদারিত্ব স্থাপন করা হয়েছে।

4. Technology Implementation

- Adopted simple HR software to manage scheduling, absentee tracking, and leave management
- Used Excel-based simulation to test various manpower allocation scenarios

৪. প্রযুক্তি বাস্তবায়ন

- সাদাসিধে এইচআর সফটওয়্যার গ্রহণ করা হয়েছে যাতে কর্মসূচী তৈরি, অনুপস্থিতি অনুসরণ এবং ছুটির ব্যবস্থাপনা করা যায়
- এক্সেল-ভিত্তিক সিমুলেশন ব্যবহার করে বিভিন্ন জনবল বরাদ্দ পরিস্থিতি পরীক্ষা করা হয়েছে

Results Achieved (After 6 Months)

- **Line efficiency** improved from 62% to **78%**
- **Overtime hours** reduced by 25%
- **Attrition rate** dropped from 18% to **11%**
- Buyer audit score improved due to better documentation and workforce stability

৬ মাস পর অর্জিত ফলাফল

- লাইনের দক্ষতা ৬২% থেকে বৃদ্ধি পেয়ে ৭৮% হয়েছে।
- ওভারটাইম ঘণ্টা ২৫% কমানো হয়েছে।
- কর্মী পরিবর্তন হার ১৮% থেকে কমে ১১% হয়েছে।
- ক্রেতার অডিট স্কোর উন্নত হয়েছে উন্নত ডকুমেন্টেশন এবং কর্মী স্থিতিশীলতার কারণে।

Lessons Learned

- Proactive planning saved costs and time
- Training investments improved morale and reduced rework
- Department-level manpower audits should be a quarterly exercise

অর্জিত শিক্ষা

- সতর্ক ও আগাম পরিকল্পনা খরচ ও সময় সাশ্রয় করেছে
- প্রশিক্ষণে বিনিয়োগ কর্মীদের মনোবল বৃদ্ধি করেছে এবং পুনরায় কাজের পরিমাণ কমিয়েছে
- বিভাগীয় পর্যায়ে মানবসম্পদ নিরীক্ষা প্রতি ত্রৈমাসিকে একবার সম্পন্ন করা উচিত

Conclusion

Manpower planning is not just a strategic HR activity—it's a **core operational necessity** in the RMG industry. When implemented properly, it improves **productivity, workforce satisfaction, and buyer compliance**, helping RMG businesses stay competitive in a global market.

To take the lead of proper manpower planning it is absolute necessity for H.R professional to understand the business and the manufacturing process and the operations itself for the success of the organizational goal.

উপসংহার

মানবসম্পদ পরিকল্পনা কেবল একটি কৌশলগত মানবসম্পদ কার্যক্রম নয়—এটি গার্মেন্টস শিল্পে একটি মৌলিক পরিচালনাগত প্রয়োজন। সঠিকভাবে প্রয়োগ করা হলে এটি উৎপাদনশীলতা, কর্মীদের সন্তুষ্টি এবং ক্রেতার অনুবর্তিতা বৃদ্ধি করে, যা বিশ্ববাজারে প্রতিযোগিতামূলক থাকতে গার্মেন্টস ব্যবসাগুলিকে সহায়তা করে।

সঠিক মানবসম্পদ পরিকল্পনার নেতৃত্ব দিতে হলে এইচ.আর. পেশাজীবীদের জন্য ব্যবসা, উৎপাদন প্রক্রিয়া এবং পরিচালন ব্যবস্থা সম্পর্কে সুস্পষ্ট ধারণা থাকা একান্ত অপরিহার্য, যাতে প্রতিষ্ঠান তার লক্ষ্য সফলভাবে অর্জন করতে পারে।

Compiled and written by:

Md. Sharfaraz Ahmed

Founder: SMART Consortium

Dhaka, Bangladesh

সংকলন ও রচনা:

মোঃ শারফারাজ আহমেদ

প্রতিষ্ঠাতা: SMART কনসোর্টিয়াম

ঢাকা, বাংলাদেশ