

ফেশারস টু জব রেডি

অভিজ্ঞতা ছাড়াই জব পাওয়ার পরীক্ষিত পদ্ধতি

শাফী শাওন



আদ্যম্য প্রকাশনা

উৎসর্গ

আব্বা এবং আম্মা

কৃতজ্ঞতা স্বীকার

আমার স্ত্রী-পুত্র
আবিদ মাহমুদ আদনান
নূর রহমান রোকন ভাই
আব্দুল ওয়াদুদ শাওন
আবিদ হাসান অনিক (উৎসব)
আসিফ
ইকরাম
নাফিস সালেহ
সাজিদ ইসলাম পূর্ণ
হুমায়ুন শেখ
হাসান মাহবুব (হামা)
মাহমুদুল হাসান সাদী
মেহেদি হাসান রানা



মতামত

শাওনের সাথে একদিন পাইপলাইন ক্রিয়েট করা নিয়ে কথা বলছিলাম। ভার্চুয়ালি পড়ুয়া শিক্ষার্থীদের স্ট্রাগল, চাহিদা, ইন্ডাস্ট্রি ডিমান্ড এসব নিয়ে কথা হচ্ছিল।

কয়েকটা ব্যাপার আমাদের কাছে গুরুত্বপূর্ণ মনে হলো। সেগুলি হচ্ছে-

ভার্চুয়ালি পড়ুয়া শিক্ষার্থীরা তাদের ক্যারিয়ার নির্ধারণের ক্ষেত্রে সঠিক এবং উপযুক্ত গাইডলাইন পাচ্ছে কি না?

ক্যারিয়ার নির্ধারণের ক্ষেত্রে তারা তাদের আগ্রহ এবং সহজাত দক্ষতা এই দুইটার ব্যালেন্স করতে পারছে কি না?

নিজেদের নির্ধারিত ক্যারিয়ারের জন্য ইন্ডাস্ট্রি ডিমান্ড অনুযায়ী প্রিপেয়ার করতে পারছে কি না?

আমরা মোটামুটি স্থির হলাম, এই জায়গাগুলোতে আমরা শিক্ষার্থীদের সহায়তা করার চেষ্টা করব।

শাওন তখন বলছিল – ‘ভাইয়া এগুলো নিয়ে আমার কিছু কন্টেন্ট লেখা রয়েছে, কিছু প্ল্যানিংও রয়েছে। আমি ওগুলি আমাদের সাথে শেয়ার করতে বললাম।

তখন দেখি ও ফেশারদের নিয়ে পুরো একটা বইই লিখে ফেলছে। ফেশারদের ক্যারিয়ারের লক্ষ্য নির্ধারণ করা থেকে শুরু করে এবং সেই অনুযায়ী প্রস্তুতি নিয়ে কীভাবে ক্যারিয়ারের স্বপ্ন পূরণ করতে পারবে- পুরোটা তুলে আনার চেষ্টা করেছে। আমি শাওনকে এটা দ্রুতই বই আকারে পাবলিশ করে ফেলতে বললাম।

তার কিছুদিন পর অদম্য প্রকাশের নাজিব রাফের সাথে একটা মিটিং করছিলাম- তখন ওর সাথেও শাওনের বইটার কথা শেয়ার করলাম। বইয়ের কনসেপ্ট শুনে নাজিব রাফেও বেশ একসাইটেড বোধ করল। তারপর লেখক, প্রকাশক দুইজন কানেস্ট হয়ে গেল, যার ফলশ্রুতিতে ফেশাররা - ফেশারস টু জব রেডি বইটা পেতে যাচ্ছে।

এই বিষয়ে শাওনের অভিজ্ঞতার উপর আমার ভরসা রয়েছে। ও দীর্ঘদিন হলো নিবিড়ভাবে ফেশারদের নিয়ে কাজ করছে। আমাদের জন্য একটা স্ট্রং পাইপলাইন বানানোর চেষ্টা করছে।

ক্যারিয়ারের শুরুতে এই গাইডলাইন পাওয়াটা ফেশারদের জন্য খুবই জরুরি।

মাহমুদুল হাসান সোহাগ
চেয়ারম্যান, অন্যরকম গ্রুপ

আমার পরিচয়

আমি একজন অবজার্ভার মানুষ। মানুষের চিন্তা প্রক্রিয়া বোঝার চেষ্টা করি। অনেক যে বুঝি তা নয়! কে কীভাবে সিদ্ধান্ত নেয়, সিদ্ধান্ত নেওয়ার ক্ষেত্রে কী কী বায়াস কাজ করে, কার দক্ষতার জায়গা কোথায়, একশন এবং থটের গ্যাপ কোথায়, কার ক্যারিয়ার কোন দিকে হওয়া উচিত, কে কীভাবে আরও ভালো পারফর্ম করতে পারে- এগুলো বোঝার চেষ্টা করি।

অনার্সে আমার পড়ালেখার বিষয়বস্তু ছিল বিজ্ঞানিস ইনফরমেশন টেকনোলজি। ক্যারিয়ারের শুরুতে আমি সফটওয়্যার ডেভেলপার হিসেবে ৩ বছর কাজ করেছি। ক্যারিয়ারের ট্র্যাক কেন চেঞ্জ করলাম এটা নিয়ে অনেক লম্বা একটা গল্প রয়েছে। ইনশা আল্লাহ সামনে আমার কোনো এক বইয়ে সেই গল্পটাও হয়তো উঠে আসবে।

পেশাগত জীবনে অন্যরকম গ্রুপের কয়েকটা প্রতিষ্ঠানে মানব সম্পদ বিভাগের প্রধান হিসেবে দায়িত্ব পালন করেছি।

আমি ৬ বছর হলো, ট্যালেন্ট ম্যানেজমেন্ট নিয়ে কাজ করছি। ১০০-১৫০ টিম মেম্বার সাইজ, এ রকম একটা কোম্পানির সব লেভেলের রিক্রুটমেন্টে জব সার্কুলার, সোর্সিং, সিভি স্ক্রিনিং থেকে শুরু করে , রিটেন এক্সাম প্রশ্ন বানানো, এক্সাম স্ক্রিপ্ট চেক করা, ভাইভা, ট্রায়াল, ট্রেনিং প্রত্যেকটা লেয়ারে কাজ করেছি।

পাইপলাইন ক্রিয়েশন, ট্যালেন্ট নারচারিং, পারফরম্যান্স ইভ্যালুয়েশন, অনবোর্ডিং, OKR Development, পলিসি ডেভেলপমেন্ট এরকম HR এর প্রত্যেকটা সেক্টরে আমার ইন ডেপথ কাজ করার সুযোগ হয়েছে।

অন্যরকম গ্রুপের হয়ে আমার হাজার+ ইন্টারভিউ কনডাক্ট করার সুযোগ হয়েছে। ফ্রেশারদের নিয়ে বেশ কয়েকটা জব রেডিনেস প্রজেক্ট করা হয়েছে। ইনশা আল্লাহ ভবিষ্যতেও আমি ফ্রেশারদের নিয়ে আরও অনেক কাজ করতে চাই।

সূচিপত্র

কেন এই বইটি লেখা	১৩
বইটি কাদের জন্য	১৪
কেন এই বইটি পড়ব	১৫
এই বই পড়লেই কি জব হয়ে যাবে	১৬
কিছু মিথ, কিছু মিথ্যা	১৭
বইটি থেকে কীভাবে সর্বোচ্চ ফলাফল পাওয়া যাবে	২৩
ফ্রেশার । জবরেডি	২৫
জব রেডিনেস বলতে কী বুঝি	২৬
আমি তো মাদ্রাসায় পড়ি আমিও কি জবের জন্য প্রিপারেশন নিতে পারব	২৭
সিরিয়াস এবং সিনসিয়ার হওয়া	২৯
জব রেডিনেসের স্টেপগুলো	৩০
নিজেকে বুঝতে পারা	৩১
নিজেকে বুঝতে পারা	৩১
তুমি আসলে কী করতে চাও	৩২
নিজেকে সময় দাও, আরও চিন্তা করো	৩৪
পছন্দ বা করতে পারি এ রকম কাজের তালিকা তৈরি করা	৩৫
সিমিলার টাইপের কাজগুলো গ্রুপ করো।	৩৬
প্রায়োরিটি অনুসারে সাজাও	৩৭
স্বপ্নের ক্যারিয়ার/ক্যারিয়ারের স্বপ্ন	৪১
কেন ক্যারিয়ার গোল নির্ধারণ করতে হবে	৪১
রিভিউ অ্যান্ড ফিডব্যাক	৪৪
ভার্সিটির সিনিয়রদের মধ্যে কারা আছে এ রকম জব করে/এই ফিল্ডে আছে	৪৬
আজকে থেকে ১০/২০ বছর পরেও কি তুমি এই পেশায় থাকতে চাও	৪৮
ইস্টেখারা করো	৪৯

তোমার অ্যাকশন প্ল্যান ডিজাইন করো	৪৯
Visualize your Goal	৫২
রিফুয়েলিং	৫৪
ক্যারিয়ার প্রস্তুতি	৫৫
কোন জব করতে হলে যে স্কিলগুলো লাগবেই	৫৬
শেখার আগ্রহ এবং সক্ষমতা	৫৭
লার্নিং এবিলিটি কী বাড়ানো যায়	৫৮
কমিউনিকেশন ম্যাটারস	৫৯
পরিশ্রম করার মানসিকতা	৬০
ডিটারমিনেশন (লেগে থাকা)	৬০
কীভাবে লেগে থাকার প্রবণতা বাড়ানো যায়	৬৩
Resume Building /CV Building	৬৫
সাধারণত একটা সিভিতে/রিজিউমে যে বিষয়গুলো উল্লেখ থাকে	৬৮
যোগাযোগের তথ্য	৬৯
ক্যারিয়ার অবজেকটিভ/ইন্ট্রা	৬৯
স্কিল	৭২
এক্সপেরিয়েন্স	৭৫
সিনিয়রদের সিভি দেখ/সিনিয়রদের সিভি দেখাও	৮১
চ্যাটজিপিটি দিয়ে সিভি বানানো যায়	৮১
এখন তোমার সিভি বানাও	৮৭
Be like your Resume/দক্ষতা অর্জন	৮৯
Cover letter	৯০
অনলাইন প্রেজেন্স/Professional Online Presence	৯২
LinkedIn	৯৩
LinkedIn কী এবং কেন	৯৩
যাদের অ্যাকাউন্ট নেই তারা কীভাবে অ্যাকাউন্ট খুলব	৯৫
LinkedIn কেন ব্যবহার করব	৯৫

সিভি, রিজিউম, পোর্টফোলিও	৯৬
এবার আসা যাক প্রফেশনাল নেটওয়ার্ক	৯৯
কীভাবে জব সার্চ মিডিয়াম হিসেবে কাজ করে	১০১
LinkedIn Job Alert	১০২
Checklist of best practices for getting a job	১০৮
LinkedIn কে কীভাবে Personal Branding তৈরির টুলস হিসেবে ব্যবহার করা যাবে	১০৯
ক্যারিয়ার গাইডলাইন	১১১
Facebook	১১৩
BDJobs	১১৩
Video CV	১১৫
জবের জন্য অ্যাপ্লাই করা শুরু করো	১১৬
ফ্রেশাররা কেমন জবগুলোতে অ্যাপ্লাই করবে	১১৯
নিজের সিভিটা এখন টিউন করো	১২০
কোন প্রতিষ্ঠানে অ্যাপ্লাই করতে হলে কোন বিষয়গুলো বিবেচনা করা উচিত	১২০
কোন প্রতিষ্ঠানে জয়েন করার ক্ষেত্রে যে বিষয়গুলো খেয়াল রাখব	১২২
লার্নিং এনভায়রনমেন্ট	১২২
অফিস কালচার	১২৩
যারা জব করে তারা কেমন, তাদের জব স্যাটিসফেকশন কেমন	১২৩
সুযোগ-সুবিধা/বেনিফিট প্যাকেজ	১২৪
Job Application Management	১২৪
Networking / Relationship	১২৬
সোশ্যাল মিডিয়া থেকে অ্যাপ্লাই করার ক্ষেত্রে সাবধান	১২৬
ইন্টারভিউ প্রিপারেশন	১২৭
একজন ফ্রেশারের থেকে মূলত প্রতিষ্ঠান কী চায়	১২৭
তুমি এই জবটাকে কতটা গুরুত্ব সহকারে নিচ্ছেছা (সিরিয়াস এবং সিনসিয়ার)	১২৮

সিভি	১২৮
ইন্টারভিউতে সিরিয়াসনেস	১২৯
এই জব পোস্টের কাজের প্রতি তার আগ্রহ কেমন	১৩১
শেখার আগ্রহ এবং সক্ষমতা কেমন	১৩২
দীর্ঘদিন থাকার মানসিকতা রয়েছে কি না	১৩৩
ইন্টারভিউ প্রিপারেশন নেওয়া	১৩৪
রিটেন এক্সাম প্রস্তুতি	১৩৫
ভাইবা প্রস্তুতি	১৩৭
Day of the Interview: ইন্টারভিউর দিনের প্রস্তুতি	১৪২
কোনো কারণে ইন্টারভিউতে অংশগ্রহণ করতে না পারলে	১৪৩
ইন্টারভিউতে যে ৪টি ভুল করা যাবে না	১৪৩
ইন্টারভিউতে তুমিও কি প্রশ্ন করতে পারবে	১৪৪
স্যালারি নেগোশিয়েশন	১৪৫
ট্রায়াল পিরিয়ড	১৪৮
অফিসে প্রথম দিন	১৪৯
প্রবেশন পিরিয়ড	১৫১
দায়িত্ব নিয়ে কাজ করা	১৫১
অপরকে সম্মান দেওয়া	১৫২
নোট রাখার অভ্যাস করা	১৫২
মিটিং মিনিটস রাখা	১৫২
সহযোগিতা করা	১৫২
কমিটমেন্টকে গুরুত্ব দেওয়া/ডেডলাইন ফোকাস হওয়া	১৫২
নিজের বিষয়ে ফিডব্যাক নেওয়া	১৫৩
সমালোচনায় ভেঙে না পড়া	১৫৩
রিলেশন শিপ তৈরি করা এবং বজায় রাখা	১৫৪
লেগে থাকো, সফলতা আসবেই	১৫৭

কেন এই বইটি লেখা

আমি নিজে যখন স্কুল অথবা ভার্শিটিতে পড়ি এইচ আর, রিক্রুটমেন্ট এই টার্মগুলোর সঙ্গে পরিচিতই ছিলাম না। ভার্শিটিতে এসে সেকেন্ড বা থার্ড ইয়ারে এসব বিষয়ের সঙ্গে পরিচিত হতে থাকি। টার্মগুলো শুনি। কিন্তু সেভাবে বুঝতাম না, বোঝার প্রয়োজনীয়তাও অনুভব করতাম না।

এখন এসে মনে হয় জব, জব রেডিনেস, স্কিলফুল হওয়া এই বিষয়গুলো ভার্শিটি থেকে জেনে বুঝে এলে- জব লাইফে অনেক কাজে দেয়। জব পেতে সুবিধা হয়।

আমি ভেতরে ভেতরে যতই বোহেমিয়ান হই না কেন, একদিন পায়ে বেড়ি পরতেই হয়। দায়িত্ব কাঁধে চলে আসে। এসব চাকরি-বাকরি আমাকে দিয়ে হবে না , যতই বলি না কেন- আগে আর পরে জব ইন্টারভিউ দিতেই হয়। তাই দেরি না করে আগে থেকে প্রস্তুতি নিয়ে রাখাই ভালো।

আমি হাজার প্লাস ইন্টারভিউ কন্সাল্ট করেছি। এর মধ্যে মেজরিটি ফেশারস। অন্যরকম গ্রুপে প্রেশারস ছাড়া , সাধারণত রিক্রুটমেন্টই হয় না। মেজরিটির কোনো প্রিপারেশনই থাকে না। ইন্টারভিউ বিষয়ে কোনো আইডিয়াই থাকে না। জব করার আন্তরিক ইচ্ছা রয়েছে, তবে কোনো প্রস্তুতি নেই। নিজে জানেও না কীভাবে প্রস্তুতি নিতে হবে।

আমার এমন অনেক কেস রয়েছে যাদের মনে হয়েছে- প্রবল ইচ্ছা রয়েছে, এফোর্ট দিতে পারবে, তাদের প্রিপারেশন নেওয়ার ইন্সট্রাকশন দিয়ে সময় দিয়ে দিয়েছি - পরে আবার ইন্টারভিউ নেওয়ার জন্য। অধিকাংশই পরে আর আসে না। এমন অ্যাসাইনমেন্ট দিয়েছি যেটা করতে গেলে তার মিনিমাম লেভেলের একটা প্রিপারেশন হয়ে যাবে।

আমাদের ভার্শিটিগুলোতেও এ ধরনের কোর্স থাকে না। সো বি প্রিপেয়ার আর্লিয়ার। AI এর যুগে , নিজেকে এগিয়ে রাখাই বেটার। আর নিজের প্রস্তুতিটা নিজেকেই নিতে হবে, অন্য কেউ নিয়ে দিতে পারবে না।

আমাদের ইউনিভার্সিটি এবং ইন্ডাস্ট্রি বা জব মার্কেট দুইটার মাঝে একটা গ্যাপ রয়েছে। আমরা সার্টিফিকেট পেয়ে জবের জন্য যখন অ্যাপ্লাই করতে থাকি, ইন্টারভিউ বোর্ডে গিয়ে অনেকেই বুঝতে পারি আমরা আসলে জবের জন্য তেমন প্রিপেয়ার না। আমার রিজিউম ঠিক নেই, আমার কোনো ক্যারিয়ার অবজেকটিভ নেই, ইন্টারভিউ সম্পর্কে কোনো ধারণা নেই- হুট করেই সমুদ্রে পড়ার মতো দশা হয়ে যায়।

এই সমুদ্রে যাতে পড়তে না হয় বা পড়লেও যেন মারা না পারি, দ্রুতই যেন সাঁতরে পার হতে পারি- এ জন্যই এই বইটি লিখা।

বইটি কাদের জন্য

আমরা পড়ালেখাটা কেন করি? উত্তর হতে পারে একজন যোগ্য মানুষ হওয়ার জন্য। যারা পড়ালেখা করে না তারা কি যোগ্য মানুষ না? এখানে আমরা এই আলোচনায় যাব না। একজন যোগ্য মানুষ হওয়ার কয়েকটি বৈশিষ্ট্যের মধ্যে একটি প্রধানতম বৈশিষ্ট্য হলো - স্বাবলম্বী হওয়া। নিজে উপার্জন করতে পারা।

পড়ালেখা শেষ করে আমাদের সবারই কিছু না কিছু করার ইচ্ছা থাকে মানে হালহাল পন্থায় উপার্জন। বিশেষ করে যারা অনার্স বা ডিগ্রি কোর্স করছে, কারিগরি ডিপ্লোমাতে পড়ছে- তাদের ক্ষেত্রে অনার্স বা ডিপ্লোমা শেষ করেই যেন কোন একটা জবে ঢুকে যেতে পারে এ রকম একটা ইচ্ছা থাকে। যারা গুরু থেকেই এন্ট্রাপ্রিনিউর বা ব্যবসায়ী হতে চান তাদের কথা আলাদা।

এই ইচ্ছা থাকাটা বেশি জরুরি। যেকোনো কাজে সাকসেসফুল হওয়ার প্রথম ধাপই হলো- প্রবল ইচ্ছাশক্তি। যেটা ফুয়েল হিসেবে কাজ করে। যাদের এ রকম প্রবল ইচ্ছাশক্তি রয়েছে ডিপ্লোমা বা ডিগ্রি শেষ করে কোনো একটা জবে জয়েন করতে চাই অথবা অনার্স ফাস্ট ইয়ার, সেকেন্ড ইয়ার, থার্ড ইয়ার বা ফাইনাল ইয়ার পড়ছে, মাত্র অনার্স কমপ্লিট করেছে তাদের সবার জন্য চিন্তা করে বইটি লিখা হয়েছে।

এই বই তোমাদের ইচ্ছাপূরণের দিকে আরও একধাপ এগিয়ে নিয়ে যাবে, ইনশা আল্লাহ।

কেন এই বইটি পড়ব

আমাদের পুরো শিক্ষা ব্যবস্থাই হচ্ছে পরীক্ষানির্ভর। এখানে প্রায়োগিক বিষয়গুলো অনেক কম। গ্যাজুয়েট হওয়া এবং জব পেয়ে যাওয়া- এই দুইটার মধ্যে একটা গ্যাপ রয়েছে। গ্যাপের জায়গাটা হলো জবের জন্য প্রিপেয়ার হওয়া।

সদ্য স্নাতক হিসেবে আমাদের খুবই প্রতিযোগিতামূলক জব মার্কেটে প্রবেশ করতে হয়। অনেকেই তালগোল হারিয়ে ফেলে। আর এখানে তালগোল হারিয়ে ফেলাটাই স্বাভাবিক। যেখানে আমার ওঠা, বসা, কথা বলা, বাচনভঙ্গি, আমি কেমন শব্দ ব্যবহার করছি, কীভাবে খাচ্ছি, বিবেক, বুদ্ধি, চিন্তা প্রক্রিয়া প্রত্যেকটা বিষয় বিবেচনায় নেওয়া হয়।

জব প্রোভাইডার অর্থাৎ নিয়োগ কর্তারা আসলে কী চাচ্ছে, কেমন মানুষ চাচ্ছে, কী ধরনের স্কিল সেট চাচ্ছে সেটা বুঝে সে অনুযায়ী নিজেকে উপস্থাপন করে, ক্যারিয়ারের গুরুটা ভালো করতে পারাটা গুরুত্বপূর্ণ।

আমি কীভাবে আমার সঙ্গে সুইটেবল এবং আমার জন্য ফিট ক্যারিয়ার পাথ ঠিক করব, সে অনুযায়ী কীভাবে আমার ক্যারিয়ার প্ল্যান করব, কীভাবে প্রিপারেশন নিব, কীভাবে জব সার্চ করব, কীভাবে সিভি বানাব, কীভাবে কভার লেটার লিখব, কীভাবে আমার নেটওয়ার্ক তৈরি করব, কীভাবে সেলফ ব্র্যান্ডিং করব, কীভাবে রিক্রুটার মাইন্ডসেট বুঝব, কীভাবে ইন্টারভিউয়ের প্রিপারেশন নেব এবং একজন ফ্রেশার হিসেবে কর্মপরিবেশে কীভাবে নিজেকে মানিয়ে নেব এবং উত্তরোত্তর নিজের উন্নতি ধরে রাখব, এ যাবতীয় বিষয় ইনশা আল্লাহ আমরা জানব।

চ্যাপ্টার শেষে কিছু টু ডু দেওয়া থাকবে, টুডুগুলো আমরা সঙ্গে সঙ্গে করে ফেলব। কোনোটা পেন্ডিং রাখব না।

জব রেডি হওয়ার দিকে প্রথম পদক্ষেপ নেওয়ার জন্য তোমাকে অভিনন্দন।

এই বই পড়লেই কি জব হয়ে যাবে

আমি এ রকম কোনো ওয়ারেন্টি, গ্যারান্টি দিচ্ছি না। এই বই পড়লেই যে জব হয়ে যাবে বিষয়টা এ রকম নয়। সচরাচর যোগ্যতার বিচারে যাদের জব হয়, তাদের যে কারণে জব হয়েছে- এখানে আমরা সেগুলো তুলে ধরার চেষ্টা করব।

এটা গৎ বাঁধা কোনো বই নয়। এটা একটা টাস্ক বেইজ বই। বই পড়ার পাশাপাশি টাস্কগুলো কমপ্লিট করতে হবে।

এই বই পড়ে যদি জব না হয়, বইয়ের টাকা কিন্তু ফেরত দেওয়া হবে না। তবে এতটুকু বলা যায়, বইয়ে যে বিষয়গুলো তোমাকে করতে বলা হবে, যদি আন্তরিকতার সঙ্গে কাজগুলো করো, ইনশা আল্লাহ জব হয়ে যাবে।

কিছু মিথ, কিছু মিথ্যা

মূল অধ্যায়ে যাওয়ার আগে আমরা কয়েকটি মিথ সম্পর্কে জেনে নেব। যেটা তোমাদের ক্যারিয়ারের সঙ্গে প্রাসঙ্গিক। জব সেক্টরে আমাদের দেশে প্রচলিত কিছু মিথ রয়েছে।

মিথ নাম্বার ওয়ান

মামা চাচা নাই এ জন্য চাকরি হচ্ছে না। যার মামা চাচা নাই তার কপালে চাকরি নাই।

মিথ নাম্বার টু

চাকরি সোনার হরিণ

মিথ নাম্বার থ্রি

দেশে মানুষের তুলনায় কর্মসংস্থান নগণ্য

মিথ নাম্বার ফোর

ইন্টারভিউ ভালো দিয়েও জব হচ্ছে না

মিথ ওয়ান - মামা-চাচা নাই এ জন্য চাকরি হচ্ছে না। যার মামা-চাচা নাই তার কপালে চাকরি নাই।

উপরের বাণীটুকু আসলে কতটুকু সত্য? এ রকম অনেকেই আছে- যাদের বড় বড় পজিশনে কোনো আত্মীয়স্বজন মামা, চাচা, ভাই নেই কিন্তু নিজে অনেক বড় পজিশনে আছেন। এ রকম অজস্র উদাহরণ তোমার আশেপাশেই আছে খুঁজলেই পাবে।

তুমি নিজে জরিপ করে দেখতে পারো। তোমার থানার মধ্যে গত ১/২ বছরে প্রাইভেট সেক্টরে জব হয়েছে- তাদের মধ্যে কতজনের জব মামা-চাচা ছাড়া হয়েছে, আর কতজনের জব মামা-চাচা দিয়ে হয়েছে।

এ রকম অনেকেই রয়েছে ৪/৫ টা সিভি ড্রপ করে, ১/২ টার মতো ইন্টারভিউ ফেইস করে। এরপর হতাশায় গা এলিয়ে দেয়। আমার মামা-চাচা নেই আমার জব হবে না। ভাই এ কথাটি মোটেও সত্য নয়। তোমার আসলে যোগ্যতা নেই। একটা জব পেতে এবং করতে যে যোগ্যতাগুলো লাগে, সেগুলো অর্জন করো- অবশ্যই জব হবে। প্রথম ধাপ হলো নিজের অযোগ্যতাগুলো, নিজের দুর্বলতাগুলোকে স্বীকার করে নেওয়া।

হ্যাঁ, মামা-চাচা যাদের আছে আমি তাদেরও হতাশ করছি না। ভালো পজিশনে মামা-চাচা থাকলে সেটা রেফারেন্স হিসেবে কাজে দিতে পারে। তবে যোগ্যতাটা নিজেই অর্জন করতে হবে।

তুমি বলবে বাস্তবতা অনেক কঠিন। বাস্তবতার সঙ্গে মিল নেই ভাইয়া। হ্যাঁ আমিও তাই বলি, বাস্তবতা অনেক কঠিন। এই কঠিনকেই জয় করতে হবে। সহজে পাওয়া জিনিস সহজেই হারিয়ে যায়।

মনে রাখবে

নাম্বার ওয়ান : একজন রিক্রুটার যখন রিক্রুট করছে, তার নিজের পারফরম্যান্স - সে এই রিক্রুটমেন্টের কাজে কতোটা ভালো বা যোগ্য সেটা পরিমাপ করা হচ্ছে- তিনি যাদের রিক্রুট করছেন তাদের পারফরম্যান্সের ওপর। কেউ জেনে বুঝে নিজের রেকর্ড খারাপ করতে চাইবে না। তিনি সব সময় প্রত্যেকটা জব ডেসক্রিপশনের জন্য বেস্ট ফিট যে তাকেই খুঁজবেন, সেটা রেফারেন্সে হোক অথবা রেফারেন্স ছাড়া হোক।

নাম্বার টু : প্রাইভেট সেক্টরে কোন রিক্রুটমেন্ট বা কাউকে জব দেওয়াকে ইনভেস্টমেন্ট হিসেবে দেখা হয়। একটা অর্গানাইজেশন বা কোম্পানি সাধারণত সেখানেই ইনভেস্ট

করবে যেখান থেকে তার রিটার্ন আসবে। কাজেই তুমি যে অর্গানাইজেশনে জব নিতে যাবে- তারা দেখবে তোমার ওপর ইনভেস্ট করলে তাদের এই ইনভেস্টমেন্ট উইথ প্রফিট রিটার্ন আসবে কি না।

আরও খোলাসা করে বলতে গেলে এখানে ইনভেস্টমেন্ট হচ্ছে- আমার স্যালারি, আমার ডেস্ক, আমাকে বসার যে স্পেস দিচ্ছে, আমার মেন্টর, আমি যে টিমে কাজ করছি সেই টিম। আমার পেছনে ১ হাজার টাকা ব্যয় করলে অন্তত ১ হাজার ১ টাকা যেন রিটার্ন আসে।

মনে রেখো

নিজের যোগ্যতা থাকলে মামা-চাচা লাগে না আর মামা-চাচা থাকলেও নিজের যোগ্যতা লাগে। কারও ভাগ্নে বা ভতিজা না হয়ে যোগ্য হও কাজে দেবে।

মিথ টু - চাকরি সোনার হরিণ

বংশপরম্পরায় এ ধরনের কথা আমরা বাপ-দাদার আমাল থেকেই শুনে আসছি। সরকারি চাকরির ক্ষেত্রে এটা কিছুটা সত্য হতে পারে।

আবার প্রাইভেট সেক্টরে সিনারিও কিন্তু একদম এ রকম না। এখানে যে প্রচুর কর্মসংস্থান আছে সেটা আমি বলছি না, তবে যতটুকু আছে সেটার জন্য যোগ্য লোকবল পাওয়া যাচ্ছে না।

অনেক অর্গানাইজেশন সাকুলারের পর সাকুলার দিচ্ছে। মনঃপূত হওয়ার মতো সিভি পাচ্ছে না। ইন্টারভিউর পর ইন্টারভিউ নিচ্ছে কিন্তু যোগ্য লোক পাচ্ছে না।

যারা ইন্টারভিউ দিতে আসছে, তাদের অধিকাংশই আসলে জবের জন্য প্রস্তুত না। যে সেক্টরে, যে ডিপার্টমেন্টে ইন্টারভিউ দিতে এসেছে- সে সম্পর্কে কোনো ধারণাই নেই। আমি ডিজিটাল মার্কেটিংয়ে চাকরির জন্য এসেছি অথচ আমি ডিজিটাল মার্কেটিংয়ের অ আ ক খ কিছু জানিও না। জানার আগ্রহও নাই। এ রকম হলে যুগ যুগান্তর পেরিয়ে গেলেও চাকরি আমার কাছে সোনার হরিণই থাকবে।

আমি যেখানে এইচআর হেড হিসেবে দায়িত্ব পালন করছি- এখানেই অনেক ডিপার্টমেন্টেই ভ্যাকেন্সি আছে, আমরা যোগ্য লোক খুঁজে পাচ্ছি না। এ অবস্থা শুধু আমাদের একার নয়। প্রাইভেট অর্গানাইজেশনগুলোতে অনেক জায়গাতেই এ রকম।

সাধারণত অনেক চাকরিপ্রার্থীর অবস্থা যে রকম থাকে :

১. আরেকজনের সিঁড়ি, সিঁড়ির মধ্যে কিছু গৎ বাঁধা কথা (Seeking a challenging career / To build up a)
২. এইটা পারেন এইটা পারেন- এ রকম আরেকজনের ভুলভাল তথ্য দেওয়া- যেগুলো সম্পর্কে জিজ্ঞাসা করলে শুধু লজ্জা পান কিন্তু কোনো উত্তর দিতে পারেন না।
৩. যে কাজের জন্য অ্যাপ্লাই করেছেন, সেই সম্পর্কে কোনো ধারণা নেই।
৪. যে কোম্পানিতে অ্যাপ্লাই করেছেন, ঐ কোম্পানি সম্পর্কে তেমন কিছু জানেন না

সারা জীবন ভাগ্যকে গালি দিয়ে যাব, বাস্তবতা কঠিন বলে যাব- তবু ক্ষিভ হওয়ার চেষ্টা করব না। ভাগ্যকে গালি দিয়ে, নেপোটিজম নিয়ে সস্তা দু-চার কথা লিখে ফেসবুকে কিছু লাইক, কিছু সমগোত্রীয় মানুষের আর্দ্র, করুণার্ত কমেন্ট পাওয়া যাবে, এর বেশি কিছু নয়। এটা আমাকে জব পেতে কোনো সহায়তা করবে না।

নিজের দুর্বলতাগুলো স্বীকার করতে শিখো। যেটা তোমাকে দুর্বলতাগুলো কাটিয়ে একজন গ্রোথ মাইন্ডসেটের মানুষ হতে সহায়তা করবে।

মিথ নাম্বার থ্রি - দেশে মানুষের তুলনায় কর্মসংস্থান নগণ্য

আমি আসলে সরকারি চাকরির জন্য কখনো ঐভাবে মাথা ঘামাইনি। আমার নিজের জব লাইফ, কর্মসংস্থান নিয়ে রিসার্চ পুরোটাই প্রাইভেট সেক্টরকেন্দ্রিক। তাই এখানে যা বলব সেটাও পুরোটা প্রাইভেট সেক্টরকেন্দ্রিক।

তুমি যদি বাংলাদেশের জব পোর্টালগুলো দেখ। বিশেষ করে বিডিজবসের কথা বলা যায়। বিডিজবস ছাড়া আসলে বাংলাদেশে তেমন কোনো জব পোর্টাল নেইও। বিডিজবসে যদি তুমি প্রতিদিন চোখ রাখো তাহলে দেখবে- প্রতিদিনই প্রাইভেট সেক্টরে অনেক জব পোস্ট হচ্ছে। যারা জব সার্কুলার দিচ্ছে, এমনি এমনি তো আর দেয় না, তার মানে তাদের লোক লাগবে।

এর পাশাপাশি আমাদের দেশে যত গ্রুপ অব কোম্পানিজ বা স্টার্টআপগুলো আছে- তুমি যদি এদের ফেসবুক পেজ ফলো করো সেখানেও প্রায় প্রতিদিনই সার্কুলার দেখতে পাবে - আর্জেন্ট লোক লাগবে। বিভিন্ন ডিপার্টমেন্টে বিভিন্ন পজিশনের জন্য তারা লোক খুজছে।

আমাদের গ্রুপ অব কোম্পানির প্রত্যেকটা কনসার্নেই সব সময়ই একসঙ্গে ৫-১০টা জব সার্কুলার থাকেই। এ রকম আমার কমিউনিটিতে, আমার পরিচিত যতগুলো প্রতিষ্ঠান রয়েছে সবগুলোতেই জব সার্কুলার আছেই।

এই কথাগুলো এই জন্য বলা, দেশে কর্মসংস্থান যেমন কম এ কথাটাও যেমন সত্য। একই সঙ্গে এই কথাটাও ঠিক যে, যতটুকু কর্মসংস্থান আছে এতটুকুও কভার করা যাচ্ছে না। মানে হলো সার্কুলার দিয়েও যোগ্য লোক পাওয়া যাচ্ছে না। বেকারের অভাব নেই, অসংখ্য অগণিত বেকার। কিন্তু কর্মোপযোগী লোক কম।

তুমি যেকোনো একটা বিষয়কে লক্ষ্য রেখে (ডিজিটাল মার্কেটিং, গ্রাফিক্স ডিজাইন, ভিডিও অ্যাডিটিং, ইউ আই ইউএক্স, ওয়েব বা সফটওয়্যার ডেভেলপমেন্ট ইত্যাদি) দক্ষতা অর্জন করা শুরু করো, ইনশা আল্লাহ তোমার জন্য বেকার থাকা কঠিন হয়ে যাবে।

দেশে কর্মসংস্থানের তুলনায় যোগ্য মানুষ অপ্রতুল। বেকার না হয়ে যোগ্য হও, ইনশা আল্লাহ জব হয়ে যাবে।

মিথ ফোর - ইন্টারভিউ ভালো দিয়েও জব হচ্ছে না

এই ঘটনার পর তুমি ৩টা কাজ করতে পারো

১। সার্টিফিকেট পুড়িয়ে ফেলতে পারো। মাঝে অনেকেই পুড়িয়েছে।

সার্টিফিকেট চাকরি দেয় না। প্রাইভেট সেক্টরে সার্টিফিকেট তেমন দেখাও হয় না, সার্টিফিকেটের কথা জিজ্ঞাসা তেমন একটা করেও না। দেখা হয় যোগ্যতা। যে জব রোলার জন্য তুমি ইন্টারভিউ দিয়েছো সেটার জন্য তুমি কতটুকু ফিট। ঐ কাজ কী তোমাকে দিয়ে হবে নাকি হবে না? আর তোমার লার্নিং এবিলিটি কেমন।

ফিটনেসবিহীন গাড়ির কাগজ থাকলেই কি আর না থাকলেই কি আসে যায়? তুমি যদি জবের জন্য ফিট না হও, তবে তোমার সার্টিফিকেট থাকা না থাকাতে তেমন কিছু আসে যায় না।

২। হতাশ হয়ে হাল ছেড়ে দিতে পারো। না দেশ দুর্নীতি, স্বজনপ্রীতিতে ভরে গেছে- এখানে সম্ভব না। এখানে মেধার কোনো মূল্য নেই। টা টা বাই বাই। আমি আজকে থেকে একজন হতাশ মানুষ। আর কোনো অ্যাপ্লাই টেপ্লাই করব না।

৩। তুমি ইন্টারভিউ প্রক্রিয়া নিজে চিন্তা করবে। রিটেনে কী প্রশ্ন ছিল কী উত্তর দিয়েছো- কোথায় কোথায় ইম্প্রভ করতে হবে। ভাইভাতে কী কী জিজ্ঞাসা করা হয়েছে, আমি কী কী উত্তর দিয়েছি। কোন উত্তরে ইন্টারভিউয়ারের রিঅ্যাকশন কেমন ছিল। উত্তরগুলো কীভাবে আরও বেটার করা যায়, কনভিসিং করা যায়। এগুলো নিয়ে চিন্তাভাবনা করে পরবর্তী ইন্টারভিউ কীভাবে আরও বেটার করা যায় সেই প্রিপারেশন নেওয়া।

দুঃখজনক হলেও সত্য, দ্বিতীয় কাতারের লোকের সংখ্যাই বেশি অর্থাৎ ২ নাম্বার পয়েন্টে। কারণ হতাশ হওয়া খুবই সহজ। হতাশ হতে তেমন কোনো পরিশ্রম করতে হয় না। তেমন মেধা খাটাতে হয় না। মানুষের টেন্ডেন্স হলো সহজটাকেই বেছে নেওয়া।

ইন্টারভিউ ভালো দিয়েও জব হচ্ছে না। এ রকম হতেই পারে। হয়তো ঐ রিক্রুটমেন্ট প্রক্রিয়ায় কেউ তোমার থেকে আরও ভালো ইন্টারভিউ দিয়েছে। ইন্টারভিউয়ার যে রকম ভালো চাচ্ছেন, ঐ লেভেলের ভালো হয়তো পাননি। তোমাকে আরও ভালো করতে হবে, আরও বেটার প্রিপারেশন নিতে হবে। তুমি যেটাকে সর্বোচ্চ ভাবছো, ইন্টারভিউয়ারের কাছে সেটা হয়তো আরও ভালো করতে হবে।

বইটি থেকে কীভাবে সর্বোচ্চ ফলাফল পাওয়া যাবে

এই বইটি একটি টাস্ক বেইজ বই। সর্বোচ্চ ফলাফল পাওয়ার জন্য বইটি মনোযোগ দিয়ে পড়তে হবে। সেই সঙ্গে অধ্যায়ের শেষে যে করণীয়গুলো দেওয়া থাকবে, সেগুলো করতে হবে।

বইটি এমনভাবে সাজানো, পড়ার পাশাপাশি সবগুলো টাস্ক যদি কেউ কমপ্লিট করে- ইনশা আল্লাহ্ এটা তাকে তার কাজ্জিত ক্যারিয়ারভিত্তিক জব পর্যন্ত নিয়ে যাবে।

শুধু জব পাওয়া না, জব পাওয়ার পর কী করতে হবে, অনবোর্ডিং থেকে শুরু করে অফিস কালচার এসব সম্পর্কেও ধারণা পাওয়া যাবে।

ফ্রেশার । জব রেডি

ফ্রেশার হওয়া দোষের কিছু নয়। সবাই একটা সময় ফ্রেশার হিসেবেই ক্যারিয়ার শুরু করে। তাই, ফ্রেশার হওয়াকে প্রেশার হিসেবে না নেওয়াই ভালো।

ফ্রেশার কেমন বা কী এটা নিয়ে খোদ ফ্রেশারদের মধ্যেই কিছু মিস আন্ডারস্ট্যান্ডিং রয়েছে।

যারা সম্প্রতি গ্র্যাজুয়েশন শেষ করেছে, পেশাগত কোনো অভিজ্ঞতা তৈরি হয়নি- তাদের ফ্রেশার বলা যায়। ফ্রেশ ফল বা সবজি বলতে আমরা কি বুঝি- যেটা গাছ বা ক্ষেত থেকে মাত্র তোলা হয়েছে। এখনও ফলের গায়ে কষ লেগে রয়েছে। জব সেক্টরেও ফ্রেশ মানে তাই, তোমার গায়ে এখনও ভার্চুয়াল বা শিক্ষাপ্রতিষ্ঠানের কষ লেগে রয়েছে।

তবে ফ্রেশার মানেই কিছু জানবে না বুঝবে না, পারবে না এ রকম নয়। একজন ফ্রেশ গ্র্যাজুয়েটও কোনো বিষয়ে দক্ষ হতে পারে।

একজন ফ্রেশ গ্র্যাজুয়েট ডিজাইনে ভালো হতে পারে, ইলাস্ট্রেশনে ভালো হতে পারে, প্রোগ্রামিংয়ে ভালো হতে পারে, ভিডিও মেকিংয়ে ভালো হতে পারে, লেখালেখিতে ভালো হতে পারে, মার্কেটিংয়ে ভালো হতে পারে- অনেক কিছুতেই দক্ষ হতে পারে এবং এই কোন একটা বিষয়ে দক্ষতা অর্জন করাটা জরুরিও বটে।

জানা বোঝা, স্পেসিফিক কোনো বিষয়ে দক্ষতা অর্জনকে ফ্রেশার ট্যাগের সঙ্গে গুলিয়ে না ফেলাই ভালো। তথ্য প্রযুক্তির যুগে এমন বিষয় নেই, আগ্রহ থাকলে আমি শিখতে পারব না।

এখন ইউটিউব দেখে ড্রোন বানিয়ে ফেলা যায়, গাড়ি বানিয়ে ফেলা যায়। সদিচ্ছা এবং এফোর্ট দেওয়ার মানসিকতা থাকতে হবে।

এখন এই ফ্রেশাররা যখন জব মার্কেটে আসে, তখন মার্কেট তাকে বলতে থাকে তোমার অভিজ্ঞতা নাই। জবের জন্য তুমি রেডি না। তোমার জব রেডিনেস নাই।

জবের জন্য আগে প্রিপেয়ার হও পরে আসো। এখন কেউ তারে এইটা বলে না, সে জবের জন্য প্রিপেয়ারটা হবে কীভাবে।

সিভি ঠিক নাই সিভি ঠিক করে নিয়ে আসো, ঠিক সিভি কোনটা এইটা তাকে বলার কেউ নাই। সে ভো ভো করে ঘুরতে থাকে।

ভার্সিটি সাহেব তাকে সার্টিফিকেট দিয়ে তো বিদায় করে দিয়েছেন। ওনারাও এগুলো শেখান নাই। ফেশাররা এগুলো তাহলে শিখবে কোথায়?

আপাতত সল্যুশন - এই বইটা ধৈর্য ধরে পড়ো!

জব রেডিনেস বলতে কী বুঝি

যেকোনো কাজের জন্যই প্রস্তুতি প্রয়োজন। জব রেডিনেস হচ্ছে নিজেকে জব পাওয়ার উপযোগী করে গড়ে তোলা, জবের জন্য প্রস্তুত হওয়া।

পরীক্ষা একটা গুরুত্বপূর্ণ কাজ, এ জন্য আমরা কী করি- পরীক্ষার জন্য প্রস্তুতি নিই। পরীক্ষা এলে কী আমরা পড়ালেখা বাড়িয়ে দিই নাকি কমিয়ে দিই? উত্তর তোমাদের জানাই আছে। পরীক্ষার আগের রাতের পড়ালেখা যদি আমরা সারা বছর করতে পারতাম তাহলে গিনিস বুকের কয়েক পৃষ্ঠাজুড়ে হয়তো আমাদের কীর্তিই থাকত।

কোন পরীক্ষার সময় আমরা বেশি প্রস্তুতি নিই- ক্লাস টেস্ট নাকি টার্ম ফাইনাল? আর যদি ফাইনাল ইয়ারের পরীক্ষা হয়?

প্রস্তুতি নির্ভর করে মূলত কাজের গুরুত্ব, ভলিউম এবং জটিলতার ওপর।

যারা স্পোর্টস বা এথলেটে অংশগ্রহণ করেন, তাদের একটা ইভেন্টে অংশগ্রহণ করার জন্য বছরের পর বছর প্রস্তুতি নিতে হয়, মাত্রা এক দিনের জন্য। মাত্র একটা ১০০ মিটার স্প্রিন্টের জন্য অর্থাৎ ১০ সেকেন্ডের ১০ বছর ধরে প্রস্তুতি নিতে হয়!

জব বা কর্ম / কাজ আমাদের পুরো জীবনের জন্য একটা গুরুত্বপূর্ণ বিষয়। গুরুত্বপূর্ণ নয় কি? এটা আমার উপার্জন এবং জীবিকা নির্বাহের মাধ্যম। এটা কি ছোটখাটো মামুলি বিষয়? হেলাফেলার বিষয়?

বলা যায় লাইফের টপ মোস্ট গুরুত্বপূর্ণ বিষয়গুলোর একটি। ১০ মার্কসের ক্লাস টেস্টের জন্য যদি প্রস্তুতি নিতে হয়, জবের জন্য কি প্রস্তুতি নিতে হবে না?