

পলিসি/নীতিমালার শিরনামঃ	কর্মদক্ষতা মূল্যায়ন নীতিমালা (Performance Evaluation Policy)
পলিসি/নীতিমালার সূত্র নংঃ	
পলিসি তৈরীর তারিখঃ	
পুনঃপরীক্ষন/পরিবর্তনের তারিখঃ	
পলিসি কার্যকর করার দায়িত্বশীল ব্যক্তি	

-----লিমিটেড এ কর্মরত সকল কর্মীর দক্ষতা মূল্যায়নের মাধ্যমে তাদের মান নির্ধারণ করে থাকে। কারণ কর্মদক্ষতা অনুযায়ী মূল্যায়ন হলো দক্ষতা মূল্যায়নের সর্বোৎকৃষ্ট পদ্ধতি। কর্তৃপক্ষ বিশ্বাস করে যে, উচ্চমানের কর্মীগণকে যথাযথ ইনসেটিভ প্রদানের মাধ্যমে যেমন প্রেষণা প্রদান করা করা সম্ভব তেমনি মূল্যায়নে প্রাপ্ত নিম্নমানের কর্মীগণকে যথাযথ প্রশিক্ষন ও যথাযথ শিক্ষা প্রদানের মাধ্যমে দক্ষ জনশক্তিতে পরিনত করা সম্ভব। জাতি, ধর্ম, বর্ণ ইত্যাদি শ্রেণীগত পার্থক্য নির্বিশেষে সকল কর্মীর সামগ্রিক কর্ম দক্ষতা নিরপেক্ষভাবে মূল্যায়নের উদ্দেশ্যে কর্তৃপক্ষ অত্র নীতিমালা প্রণয়ন করছে।

কর্মদক্ষতা মূল্যায়নে নিম্নোক্ত নির্দেশনা অনুসরণ করা হবেঃ

- ১। প্রত্যেক বছর শেষে কর্মীর কর্মদক্ষতা মূল্যায়ন করা হবে।
- ২। কর্মদক্ষতা মূল্যায়নে জাতি, ধর্ম, বর্ণ, লিঙ্গ, আত্মীয়/অনাত্মীয়, গোষ্ঠি, ইত্যাদি শ্রেণীগত বৈষম্য পরিহার করা হবে।
- ৩। কর্মদক্ষতা মূল্যায়নে ব্যক্তিগত উৎকর্ষ, পেশাগত শিক্ষা ও অভিজ্ঞতা এবং কর্মদক্ষতা এই তিনটি বিষয়ের অধীনে নিম্ন লিখিত সর্বমোট দশটি গুণনীয়কের উপর মূল্যায়ন করা হবে।

শ্রমিকের ক্ষেত্রে			কর্মচারীর ক্ষেত্রে		
বিষয়	গুণনীয়ক	নম্বর	বিষয়	গুণনীয়ক	নম্বর
ব্যক্তিগত উৎকর্ষ	শৃঙ্খলা ও সময়ানুবর্তিতা		ব্যক্তিগত উৎকর্ষ	শৃঙ্খলা ও সময়ানুবর্তিতা	
	উর্ধ্বতনের প্রতি আনুগত্য			উর্ধ্বতনের প্রতি আনুগত্য	
	আন্তব্যক্তিক সম্পর্ক			দায়িত্বশীলতা	
	সততা			নেতৃত্ব	
পেশাগত শিক্ষা ও অভিজ্ঞতা	শিক্ষা ও অভিজ্ঞতা		পেশাগত শিক্ষা ও অভিজ্ঞতা	পুথিগত ও কারিগরি	
				অভিজ্ঞতা (সংশ্লিষ্ট ক্ষেত্রে)	
কর্মদক্ষতা	উৎপাদনশীলতা		কর্মদক্ষতা	দায়িত্ব পালনে নির্ভরশীলতা	
	কাজের গুণগত মান			কাজের গুণগত মান	
	কার্য যথার্থতা				

ব্যবহৃত দ্রব্যাদির রক্ষণাবেক্ষন			কার্য যথার্থতা/নির্ভুলতা	
------------------------------------	--	--	--------------------------	--

- ৪। কর্মদক্ষতা মূল্যায়ন পদ্ধতি সম্পর্কে সংশ্লিষ্ট সকল কর্মকর্তাকে প্রশিক্ষনের মাধ্যমে বর্তমান কর্মমূল্যায়ন পদ্ধতি সম্পর্কে অবহিত করতে হবে।
- ৫। দক্ষতা মূল্যায়নের সময় সংশ্লিষ্ট শ্রমিক/কর্মচারী/ কর্মকর্তার বিগত ১ (এক) বৎসরের রেকর্ড পর্যবেক্ষন করতে হবে।
- ৬। দক্ষতা মূল্যায়নের সময় মূল্যায়নের সকল গুণনীয়ক গুলোকে সমান গুরুত্ব প্রদান করতে হবে।
- ৭। মূল্যায়িত ব্যক্তিগণকে তাদের কর্মদক্ষতা অনুযায়ী ইনসেটিভ প্রদান কিংবা যথাযথ প্রশিক্ষনের ব্যবস্থা করতে হবে।
- ৮। দক্ষতা মূল্যায়নের জন্য সংরক্ষিত সকল রেকর্ডের গোপনীয়তা রক্ষা করতে হবে।

কর্মদক্ষতা মূল্যায়ন পদ্ধতি : -----লিঃ এ কর্মরত শ্রমিক/র্মচারী/ কর্মকর্তাগণের দক্ষতা মূল্যায়নের জন্য একটি সহজ নির্নায়ক পদ্ধতি অবলম্বন করা হবে। এ পদ্ধতিতে শ্রমিক/কর্মচারী/কর্মকর্তার কর্ম দক্ষতাই শুধু পর্যবেক্ষন করা হবে না একই সাথে তাদের আচার আচরন, ব্যক্তিগত উৎকর্ষ, শিক্ষা, প্রশিক্ষন ইত্যাদি বিষয়গুলো বিবেচনায় আনা হবে। পদ্ধতিটি নিম্নরূপঃ

- ১। একটি সুসংহত দক্ষতা মূল্যায়ন প্রতিবেদন ছক ক্রোড়পত্র ক ও খ যাতে ব্যক্তিগত উৎকর্ষ, পেশাগত শিক্ষা ও অভিজ্ঞতা এবং কর্মদক্ষতা এই তিনটি শিরোনামে মোট দশটি গুণননীয়ক মূল্যায়ন করা হবে।
- ২। প্রত্যেক গুণনীয়কের জন্য অসাধারণ, খুব ভাল, ভাল, সন্তোষজনক এবং সন্তোসজনক নয় এরূপ চারটি শ্রেণী থাকবে যার বিপরীতে নির্দিষ্ট নম্বর বরাদ্দ থাকবে।
- ৩। বাৎসরিক চূড়ান্ত মূল্যায়নের সময় সংশ্লিষ্ট সেকশনের প্রধান/ কর্মচারী/ কর্মকর্তার বিগত বছরের সকল রেকর্ড পর্যবেক্ষনপূর্বক গুণনীয়কের বিপরীতে নির্ধারিত নম্বর প্রদান করবে।
- ৪। প্রদত্ত ১০ টি গুণনীয়কের বিপরীতে প্রদত্ত নম্বর যোগ করে মোট প্রাপ্ত নম্বর নির্নয় করা হবে।
- ৫। মোট প্রাপ্ত নম্বরের ভিত্তিতে শ্রমিক/ কর্মচারীর শ্রেণী বিন্যাস করা হবে।
- ৬। মূল্যায়ন মান মূল্যায়িত ব্যক্তিকে অবহিত করে স্বাক্ষর গ্রহন করা হবে।
- ৭। মূল্যায়ন প্রতিবেদনকারী এবং সংশ্লিষ্ট সেকশন প্রধানের স্বাক্ষরিত মূল্যায়ন প্রতিবেদন সংশ্লিষ্ট শ্রমিক/কর্মচারী/কর্মকর্তার ব্যক্তিগত ফাইলে সংরক্ষন করা হবে।

একজন দক্ষ কর্মী যে কোন প্রতিষ্ঠানের সাবলীল উৎপাদন ধারা অব্যাহত রাখার জন্য অপরিহার্য। কারখানার উন্নত পরিবেশের জন্য একটি সুশৃঙ্খল এবং দক্ষ কর্মী বাহিনী গড়ে তোলার লক্ষ্যে সকল গ্রুপভুক্ত সকল শিল্প প্রতিষ্ঠানে উপরোক্ত কর্মদক্ষতা মূল্যায়ন নীতিমালা সুচারুরূপে অনুসরণ করা অত্যাবশ্যকীয়।