

Creation of a Computer Centre for Training@

প্রশিক্ষণের জন্য একটি কম্পিউটার কেন্দ্র স্থাপন

মাত্র কয়েক লক্ষ টাকা খরচ করে স্বল্প ব্যয়ে একটি কম্পিউটার প্রশিক্ষণ কেন্দ্র গড়ে তোলা, প্রধান কার্যালয় থেকে শুরু করে কলেজ পর্যন্ত সংশ্লিষ্ট সকলের কাছেই এক আশ্চর্যজনক সাফল্য ছিল, যা কেউই প্রত্যাশা করেননি। কারণ সেই সময়ে একটি কম্পিউটার কেন্দ্র স্থাপনের মোট খরচ সাধারণত কয়েক লক্ষ টাকা ছাড়িয়ে যেত, যেখানে কেবল নির্মাণকাজের (সিভিল ওয়ার্ক) খরচই তখন ৫০ লক্ষ টাকার বেশি হতো।

Background of the Case

ঘটনাটির প্রেক্ষাপট

১৯৮৪ সাল নাগাদ কম্পিউটারের ব্যবহার কেবল খুব বড় ব্যবসায়িক প্রতিষ্ঠান এবং শীর্ষস্থানীয় শিক্ষাপ্রতিষ্ঠানগুলোর মধ্যেই সীমাবদ্ধ ছিল। সাধারণত, তাদের কাছে 'মাইনফ্রেম' কম্পিউটার থাকত, যদিও সেই সময়ে 'মিনি-কম্পিউটার'-এর ব্যবহারও শুরু হয়ে গিয়েছিল। ব্যাঙ্কগুলোতে কম্পিউটার আনার উদ্দেশ্যে 'ইন্ডিয়ান ব্যাঙ্ক অ্যাসোসিয়েশন' বিভিন্ন ব্যাঙ্ক কর্মী ইউনিয়নের সাথে একটি চুক্তি করেছিল। ব্যাঙ্কের প্রধান কার্যালয় থেকে তাদের শীর্ষস্থানীয় স্টাফ কলেজের অধ্যক্ষের কাছে একটি চিঠি পাঠানো হয়। চিঠিতে তাঁকে এমন একটি কর্মপরিকল্পনা প্রণয়ন করার অনুরোধ জানানো হয়, যা ওই কলেজটি ব্যাঙ্ক কর্মকর্তাদের (এবং অন্যান্য কর্মীদের) কম্পিউটার প্রশিক্ষণের জন্য চালু করতে চায়। এটা করলে ব্যাঙ্ক যখন কম্পিউটার ব্যবস্থা চালু করবে, তখন তাঁরা তা ঠিকমত ব্যবহার করতে পারবেন। অধ্যক্ষ মহোদয় তখন বৈশাম্পায়নকে ওই চিঠির একটি খসড়া বানানোর দায়িত্ব দেন, কারণ উনি ছাড়া কলেজের অন্য কোনো কর্মীরই কম্পিউটার সম্পর্কে বিন্দুমাত্র ধারণা ছিল না। অধ্যক্ষ বৈশাম্পায়নের উপরেই এই উত্তরটি তৈরির দায়িত্ব দিয়েছিলেন, কারণ ব্যাঙ্কের স্টাফ কলেজে যোগদানের পূর্বে তিনি একটি বৃহৎ প্রকৌশল প্রতিষ্ঠানে যুক্ত ছিলেন। সেখানে তিনি বাণিজ্যিক বিভাগের জন্য বিভিন্ন কম্পিউটার প্রোগ্রাম (সফটওয়্যার) তৈরি করেছিলেন এবং একটি 'কেস স্টাডি' করেছিলেন, যা দেশের একটি শীর্ষস্থানীয় ব্যবস্থাপনা বিষয়ক সাময়িকীতে (leading management journal) প্রকাশিত হয়েছিল।

বৈশাম্পায়নকে ব্যাঙ্কের শীর্ষস্থানীয় প্রশিক্ষণ কলেজে, আরও ছয়জন অ-ব্যাংকিং পটভূমির ব্যক্তির সঙ্গে, নিযুক্ত করা হয়েছিল যাতে 'পরিবর্তনের দূত' (change agent) হিসাবে তাঁরা ব্যাঙ্কে নতুন চিন্তাধারা আনতে পারেন। এছাড়া, ব্যাঙ্কের কলেজটিকে যাতে প্রবেশনারী অফিসারদের প্রশিক্ষণ দেওয়া ছাড়াও, ব্যাঙ্কের কাজে ১৫-২০ বছর বা তার বেশি অভিজ্ঞতাসম্পন্ন কর্মকর্তাদের জন্য একটি শীর্ষস্থানীয় প্রতিষ্ঠানে উন্নীত করা যায়, সেইজন্যও তাঁদের আনা হয়েছিল। বৈশাম্পায়ন এমন বেশ কিছু নতুন কর্মসূচির পরিকল্পনা ও পরিচালনা শুরু করেছিলেন, যেমন 'সংগঠন ও পদ্ধতি' (Organization and Methods), 'ব্যবস্থাপনা তথ্য ব্যবস্থা' (Management Information

Systems) এবং 'সাংগঠনিক পরিবর্তন ব্যবস্থাপনা' (Managing Organisational Change), যা অন্য কোনো কলেজের প্রশাসনিক ও শিক্ষাগত বিভাগের সদস্য তখন করছিলেন না। ১৯৬৯ সালে জাতীয়করণ করা বাণিজ্যিক ব্যাঙ্কগুলোর মধ্যে এই ব্যাঙ্কটি দ্বিতীয় স্থানে ছিল। ব্যাঙ্কে 'মুখ্য ব্যবস্থাপক' (Chief Manager) বা 'আঞ্চলিক ব্যবস্থাপক' (Regional Manager) পর্যায়ে প্রায় ১০০ জন এবং 'জ্যেষ্ঠ ব্যবস্থাপক' (Senior Manager) পর্যায়ে প্রায় ৩০০ জন নির্বাহী কর্মকর্তা কর্মরত ছিলেন। বৈশাখ্যায়ন ব্যাঙ্কের ইতিহাসে প্রথমবারের মতো নির্বাহী কর্মকর্তাদের জন্য দুই সপ্তাহব্যাপী একটি অভিনব 'সাধারণ ব্যবস্থাপনা' (General Management) কর্মসূচিও চালু করেছিলেন। এই কর্মসূচির পরিকল্পনায় 'কম্পিউটার পরিচিতি' (Computer Appreciation) বিষয়ক একটি তিন ঘণ্টার মডিউল ছিল। আর ঠিক এই বিষয়টি নিয়েই তাঁর ব্যাঙ্কের তৎকালীন অধ্যক্ষ তাঁকে তিরস্কার করে বলেছিলেন, "ব্যাঙ্কের মতো প্রতিষ্ঠানে 'কম্পিউটার' শব্দটি ব্যবহার করার দুঃসাহস তুমি কীভাবে দেখালে?" অবশ্য সেই সময়ের প্রেক্ষাপটে এবং অধ্যক্ষের নিজস্ব পেশাগত পটভূমির (আইন, কর্মী ব্যবস্থাপনা ও শিল্প সম্পর্ক - যেসব ক্ষেত্রে তিনি তাঁর জীবনের অধিকাংশ সময় অতিবাহিত করেছিলেন) কথা বিবেচনা করলে, তাঁর এই প্রতিক্রিয়া মোটেও অপ্রত্যাশিত ছিল না। এই ঘটনায় বৈশাখ্যায়ন বেশ মর্মান্বিত হয়েছিলেন; কারণ প্রশংসা পাওয়ার পরিবর্তে তাঁকে তিরস্কৃত হতে হয়েছিল।

বৈদ্যুতিক ও যান্ত্রিক প্রকৌশল, কস্ট অ্যাকাউন্টিং এবং ব্যবস্থাপনায় সুগভীর জ্ঞান-সম্পন্ন বৈশাখ্যায়ন ছিলেন বিচিত্র সব আগ্রহের অধিকারী এক অভিনব ব্যক্তিত্ব। তিনি ছিলেন সর্বদা অনুসন্ধিৎসু এবং নতুন কিছু করার সুযোগ না পেলেও, প্রচলিত কাজগুলোকেই নতুন কোনো উপায়ে সম্পন্ন করার ব্যাপারে অত্যন্ত কৌতূহলী ছিলেন। একদিন তিনি কলেজের ইলেকট্রিশিয়ানকে সাথে নিয়ে একটি ঘরে নিয়ে গিয়ে জানতে চাইলেন, সেখানে সিমেন্টের তৈরি দুটি দীর্ঘ প্ল্যাটফর্ম থাকা সত্ত্বেও, কেন কেবল একটির ওপরই যন্ত্র বসানো রয়েছে। ইলেকট্রিশিয়ান উত্তরে জানালেন যে, ওই যন্ত্রটি হলো কেন্দ্রীয় শীতাতপ নিয়ন্ত্রণ ব্যবস্থার (centralized air conditioning) একটি কম্প্রসার; ভবিষ্যতে প্রয়োজন দেখা দিলে সেখানে আরেকটি কম্প্রসার বসিয়ে এই ব্যবস্থা আরও বাড়ানো সম্ভব। এরপর বৈশাখ্যায়ন জানতে চাইলেন যে, এই কম্প্রসারের পেছনে আনুমানিক কত টাকা খরচ হতে পারে। জবাবে সেই ইলেকট্রিশিয়ান জানালেন যে, এর জন্য প্রায় দুই লাখ টাকা খরচ হতে পারে। একইভাবে, বৈশাখ্যায়ন একদিন কলেজের বেসমেন্টে অবস্থিত আরেকটি ঘরে গেলেন। তাঁর মনে কৌতূহল জেগেছিল যে, কলেজের ঝাড়ুদার ঠিক কোথায় যান এবং সেখানে কী কাজ করেন। সেখানে গিয়ে তিনি দেখলেন যে, জায়গাটি আসলে প্রায় ৩০ বাই ৬০ ফুট আয়তনের একটি বিশাল হলঘর; আর ঝাড়ুদার কর্মীটি সেটিকে ব্যবহার করছেন মূলত বাতিল কাগজ, ভাঙা আসবাবপত্র এবং এজাতীয় বর্জ্য সামগ্রী স্তুপ করে রাখার গুদাম হিসেবে। উল্লেখ্য যে, ওই এলাকাটি ছিল ভারতের একটি 'এ-শ্রেণির' (A Class) শহরের অন্তর্ভুক্ত, শহরের অন্যতম অভিজাত একটি অঞ্চল। সেখানে বাণিজ্যিক স্থানের ভাড়ার হার ছিল প্রতি বর্গফুটে প্রায় ১০ টাকা। বৈশাখ্যায়ন আশ্চর্য হয়ে ভাবলেন, "এই বিশাল জায়গাটির পেছনে প্রতি মাসে প্রায় ১৮,০০০ টাকা খরচ হচ্ছে—যা কিনা কলেজের অধ্যক্ষের মাসিক বেতনেরও চার গুণ। অথচ এই মূল্যবান জায়গাটি কিনা ব্যবহার করা হচ্ছে কেবল আবর্জনা টিপি করে রাখার কাজে!"

The Reply

উত্তর

শুরুতে বৈশাম্পায়ন বিষয়টি এড়িয়ে যাওয়ার চেষ্টা করেছিলেন। কারণ কম্পিউটারাইজেশনের প্রসঙ্গটি নিয়ে তিনি অত্যন্ত মর্মান্বিত ও ক্ষুব্ধ ছিলেন, বিশেষ করে এই কারণে যে, চিঠিটি এসেছিল সেই ‘পার্সোনাল ডিপার্টমেন্ট’ থেকে, যার নেতৃত্বে ছিলেন সেই প্রাক্তন অধ্যক্ষ, যিনি মাত্র এক বছর আগেই ‘এক্সিকিউটিভ প্রোগ্রামে’ “কম্পিউটার” শব্দটি ব্যবহারের দায়ে তাঁকে তিরস্কার করেছিলেন। তবে শেষমেশ তিনি চিঠির খসড়াটি লিখতে রাজি হলেন, কারণ তাঁর নতুন অধ্যক্ষ একজন “ভালো” মানুষ ছিলেন। তিনি কখনোই তাঁর সাথে দুর্ব্যবহার করেননি এবং গবেষণার মতো বিভিন্ন উদ্যোগের ক্ষেত্রে তাঁকে সবসময় সহায়তা করেছিলেন।

The Proposal

প্রস্তাবনা

তাঁর জবাবে বৈশাম্পায়ন কম্পিউটার প্রশিক্ষণের জন্য একটি বিশদ পরিকল্পনা পেশ করলেন, যা আংশিকভাবে ছিল প্রতিশোধস্বার্থের ফল এবং আংশিকভাবে তাঁর নতুন কিছু করার চিন্তাজগতে যা কিছু ধরা পড়েছিল, তারই ফসল। তাঁর প্রস্তাবনাটিতে নিম্নোক্ত বিষয়গুলো ছিল:

1. হার্ডওয়্যার রক্ষণাবেক্ষণ প্রশিক্ষণ: ব্যাক্সের বিভিন্ন কম্পিউটার কেন্দ্র, যা সম্ভবত আঞ্চলিক/জোনাল কার্যালয় এবং প্রধান কার্যালয়ে স্থাপন করা হবে, সেগুলোর পরিচালনার দায়িত্বে নিয়োজিত ব্যক্তিদের জন্য এই প্রশিক্ষণের ব্যবস্থা করা হবে। এই প্রশিক্ষণ কম্পিউটার সরবরাহকারী প্রতিষ্ঠান বা রক্ষণাবেক্ষণকারী সংস্থাগুলোর মাধ্যমে দেওয়া হবে।

2. সফটওয়্যার উন্নয়ন প্রশিক্ষণ: এর উদ্দেশ্য হলো ব্যাক্সের বিভিন্ন কার্যক্ষেত্রে ব্যবহারের উপযোগী সফটওয়্যার তৈরির কাজে নিয়োজিত ব্যক্তিদের প্রশিক্ষণ দেওয়া। এই প্রশিক্ষণ টিসিএস (TCS)-এর মতো কোম্পানি এবং আইআইটি (IIT), আইআইএম (IIM)-এর মতো শিক্ষাপ্রতিষ্ঠানগুলোর মাধ্যমে দেওয়া হবে।

3. ব্যবহারকারী-ভিত্তিক প্রশিক্ষণ:

a) জোনাল/আঞ্চলিক কার্যালয়ের (যেখানে কম্পিউটার আনা হবে) নির্বাহী/কর্মকর্তাদের জন্য— যাতে তাঁরা কম্পিউটার ব্যবহারে অভ্যস্ত হয়ে উঠতে পারেন এবং দ্রুতগতিতে ও গুণগত মানসম্পন্ন সিদ্ধান্ত গ্রহণের লক্ষ্যে কম্পিউটার ব্যবহার শুরু করতে পারেন। আঞ্চলিক/জোনাল কার্যালয় এবং প্রধান কার্যালয়ের বিভিন্ন বিভাগের সকল নির্বাহী কর্মকর্তা, এবং তাঁদের প্রত্যেকের সরাসরি তত্ত্বাবধানে কর্মরত দুজন কর্মকর্তাকে এই প্রশিক্ষণ দেওয়া হবে।

b) প্রতিটি শাখার একজন বা দুজন কর্মকর্তা/কর্মচারীর জন্য, যারা নিয়মিত বা প্রয়োজনে (ad hoc ভিত্তিতে) পর্যায়ক্রমে আঞ্চলিক এবং উর্ধ্বতন কার্যালয়গুলোতে তথ্য পাঠিয়ে থাকেন। যদি তাঁদের কম্পিউটার ব্যবহারে অভ্যস্ত না করা হয়, তবে সঠিক তথ্য বিন্যাস ও তা প্রেরণে তাঁদের

ভুল হতে পারে। এই ভুলত্রুটি এড়াতে এবং তথ্য যাতে সঠিকভাবে প্রক্রিয়াজাত করা যায়, তা নিশ্চিত করতেই এই প্রশিক্ষণের প্রস্তাব দেওয়া হয়েছে।

উপরোক্ত ৩(খ) দফার প্রস্তাবে, ব্যাক্সের ১২টি আঞ্চলিক প্রশিক্ষণ কেন্দ্রে অনুষদ সদস্যদের (faculty members) পরিচালিত একটি অর্ধ-দিবস ব্যাপী প্রশিক্ষণ মডিউলের আয়োজন করার পরামর্শ দেওয়া হয়েছিল। এই উদ্দেশ্যে সংশ্লিষ্ট অনুষদ সদস্যদের ‘অ্যাপেক্স কলেজ’ (Apex college) থেকে প্রয়োজনীয় প্রশিক্ষণ এবং আনুষঙ্গিক উপকরণ সরবরাহ করা হবে।

উপরোক্ত ৩(ক) দফার পরামর্শটির মূল উদ্দেশ্য ছিল, প্রায় ১২০০ কর্মীকে তিন দিন ব্যাপী হাতে-কলমে প্রশিক্ষণ দেওয়া, যাতে তাঁরা তাঁদের দাপ্তরিক কাজে কম্পিউটার ব্যবহার করতে প্রয়োজনীয় আত্মবিশ্বাস অর্জন করতে পারেন। সেইসময়ে, একটি নামকরা ব্যবস্থাপনা প্রতিষ্ঠান ‘কম্পিউটার পরিচিতি’-র (Computer Appreciation) উপর তিন-দিন ব্যাপী কর্মসূচির আয়োজন করার জন্য প্রতি অংশগ্রহণকারীর কাছ থেকে ৩০০০ টাকা ফি নিত। এর অর্থ ছিল যে, ১০০০ জন কর্মকর্তাকে এই প্রশিক্ষণ দিতে হলে ব্যাক্সের প্রায় ৩৫ লক্ষ টাকা ব্যয় হতো। অধিকন্তু, ওই প্রতিষ্ঠানটি বছরে এক বা দুটির বেশি প্রশিক্ষণ কর্মসূচির আয়োজন করত না এবং প্রতিটি কর্মসূচিতে বড়জোর ২০ জনের মতো ব্যক্তিকে প্রশিক্ষণ দিত (উল্লেখ্য যে, সেই সময়ে শীর্ষস্থানীয় ব্যবস্থাপনা প্রতিষ্ঠানগুলোতে ‘সম্পন্ন করা প্রশিক্ষণের’ খুব একটা প্রচলন ছিল না)। এই অবস্থায়, প্রায় ১২০০ কর্মীকে প্রশিক্ষণ দিতে ৭ থেকে ১০ বছর সময় লেগে যেত। এই বিপুল সংখ্যক কর্মীকে প্রশিক্ষণ দেওয়ার জন্য অন্য কোনো বিকল্প পথ বা সুযোগও তখন ছিল না। তাই, বৈশাম্পায়ন তাঁর প্রস্তাবে ‘অ্যাপেক্স কলেজ’-এর প্রাপ্তগেই প্রায় ৬ লক্ষ টাকা ব্যয়ে ২০টি আসনবিশিষ্ট একটি ‘কম্পিউটার প্রশিক্ষণ কেন্দ্র’ গড়ে তোলার পরামর্শ দিয়েছিলেন। এই প্রশিক্ষণ কেন্দ্রটি পরিচালনার উদ্দেশ্যে কলেজের দুই বা তিনজন অনুষদ সদস্যকে বিশেষ প্রশিক্ষণ দেওয়া হবে বলে স্থির করা হয়েছিল। বৈশাম্পায়ন স্বতঃপ্রণোদিত হয়ে এই কার্যক্রমটি শুরু করার প্রস্তাব দিয়েছিলেন। কলেজের আরও একজন অনুষদ সদস্যও এই উদ্যোগে शामिल হওয়ার আগ্রহ জানিয়েছিলেন।

Response of the Head Office

প্রধান কার্যালয়ের প্রতিক্রিয়া

প্রধান কার্যালয় সামগ্রিক পরিকল্পনাটি দেখে বেশ মুগ্ধ হয়েছিল, তবে দু’টি বিষয়ে তাদের আপত্তি বা সংশয় ছিল। প্রথমত, ব্যয়ের হিসাবটি কম করে দেখানো হয়েছে বলে তাদের মনে হয়েছিল; তাদের মতে, প্রকৃত খরচ ১ কোটি টাকার কম হবে না, যা ব্যাক্সের পুরো প্রকল্পের অর্থনৈতিক উপযোগিতাকে ভেঙ্গে দেবে। তাই তাঁরা এ বিষয়ে আরও বিশদে জানতে চাইলেন। এদিকে, বৈশাম্পায়নও তাঁর অবস্থানে অনড় থেকে প্রধান কার্যালয়কে জানিয়ে দিলেন যে, তাঁর দেখানো ব্যয়ের হিসাবটি সম্পূর্ণ সঠিক। প্রধান কার্যালয় তখন জানতে চাইল যে, সিভিল (ভবন নির্মাণ ও সংস্কার) এবং বৈদ্যুতিক কাজের খরচ না ধরেই কীভাবে একটি কম্পিউটার কেন্দ্র গড়ে তোলা সম্ভব? বৈশাম্পায়ন উত্তরে জানালেন যে, প্রধান কার্যালয় যদি অন্তত নীতিগতভাবেও এই কেন্দ্রটি

স্থাপনে সম্মত হয়, তবে তিনি এর বিস্তারিত সব তথ্য জানাতে প্রস্তুত আছেন। কয়েক মাস পর প্রধান কার্যালয় তাদের সম্মতির কথা জানিয়ে দিল এবং কেন্দ্রটি কীভাবে গড়ে তোলা হবে, তার বিস্তারিত তথ্য জোগাড়ের জন্য দু'জন কর্মকর্তাকে সেখানে পাঠাল।

বৈশাম্পায়ন তখন বিস্তারিতভাবে বুঝিয়ে বললেন যে, কম্পিউটারের খরচ (১০টি PC XT, যা তখন সদ্য ভারতীয় বাজারে এসেছিল) ছাড়া আর কোনো উল্লেখযোগ্য বাড়তি ব্যয় ছাড়াই কীভাবে গ্রন্থাগারের ভেতরেই কম্পিউটার কেন্দ্রটি স্থাপন করা সম্ভব। পরিকল্পনা অনুযায়ী, গ্রন্থাগারটিকে ভবনের বেসমেন্টে অবস্থিত বিশাল ও অব্যবহৃত হলঘরে সরিয়ে নেওয়া হবে (হলটির আয়তন বর্তমান গ্রন্থাগারের চেয়ে প্রায় দ্বিগুণ বড় ছিল); আর এর পাশাপাশি সেখানে শীতাতপ নিয়ন্ত্রণ ব্যবস্থার জন্য নালী (ducting) স্থাপনের কাজ করা হবে এবং বৈদ্যুতিক কক্ষে একটি দ্বিতীয় কম্প্রসার যুক্ত করা হবে। গ্রন্থাগারিককে রাজি করানোর কাজটি করেছিলেন প্রশাসনিক দপ্তরের কর্মীরাই; কারণ শীতাতপ নিয়ন্ত্রণ ব্যবস্থাটি অকার্যকর বা দুর্বল হওয়ায় তাঁরা নিজেরাই গরমে বেশ অস্বস্তির সম্মুখীন হচ্ছিলেন।

The Clearance by Head Office **প্রধান কার্যালয়ের অনুমোদন**

প্রধান কার্যালয়ের কর্মকর্তারা বেসমেন্টের সেই অব্যবহৃত হলঘরটি (যে জায়গাটি আগে অন্য কোনো কাজে ব্যবহারের কথা ভাবাই হয়নি) কাজে লাগিয়ে সাময়ী সমাধানটি দেখে বিস্মিত ও বেশ আনন্দিত হয়েছিলেন। প্রথমে এটিকে একটি গাড়ি পার্কিং এলাকা হিসেবে ব্যবহারের পরিকল্পনা করা হয়েছিল। কিন্তু কিছু লজিস্টিক বা ব্যবস্থাপনাগত জটিলতার কারণে তা আর সম্ভব হয়ে ওঠেনি। তবে, যেহেতু স্তম্ভ কাঠামোর জন্য ভিত্তি ও প্লিন্থ নির্মাণের কাজ আগেই সম্পন্ন হয়ে গিয়েছিল, তাই জায়গাটিকে ঢেকে দিয়ে একটি বড় ঘর তৈরি করে ফেলা হয়।

প্রধান কার্যালয় অবিলম্বে এই প্রস্তাবটি অনুমোদন করে এবং এভাবেই ব্যাঙ্কিং শিল্পে ব্যবহারের উদ্দেশ্যে প্রথম কম্পিউটার প্রশিক্ষণ কেন্দ্রটি প্রতিষ্ঠিত হয়। এর পরে, ব্যাঙ্কের কাজে কম্পিউটার প্রবর্তন সংক্রান্ত প্রধান কার্যালয়ের কমিটিতে বৈশাম্পায়নকে রাখা হয়। কয়েক বছর পর, কলেজ কর্তৃপক্ষ অন্যান্য ব্যাঙ্কের কর্মকর্তাদের প্রশিক্ষণের জন্যও এই কেন্দ্রটি খুলে দেয় এবং এর মাধ্যমে কলেজটি কিছু রাজস্বও আয় করা শুরু করে।

কলেজের শিক্ষকমণ্ডলীর কয়েকজন সহকর্মী মনে করতেন যে, বৈশাম্পায়ন কৌশল খাটিয়ে ব্যাঙ্কের প্রধান কার্যালয়ের কর্মকর্তাদের নিজের চিন্তাধারায় যুক্ত করেছিলেন, যাতে কম্পিউটার প্রশিক্ষণ কেন্দ্রটি প্রতিষ্ঠা করা সম্ভব হয়। আবার কারো কারো মতে, এটি একটি চমৎকার ব্যবসায়িক সুযোগ হতে পারে। যে শিক্ষক ‘কর্মী ব্যবস্থাপনা’ (Personnel Management) বিষয়টি পড়াতেন, তিনি এই উদ্যোগের বিরোধিতা করেছিলেন; কারণ এর সাথে শ্রমিক-সংক্রান্ত বিভিন্ন বিষয় জড়িত ছিল। অবশ্য, পরে প্রশিক্ষণ কেন্দ্রটি যখন সম্পূর্ণ স্থিতিশীল হয়ে এল এবং কয়েকজন দাপ্তরিক কর্মী এর ব্যবহার শিখে নিলেন, তখন সেই শিক্ষকই সবার আগে টাইপিংয়ের কাজের জন্য এখানকার সুযোগ-সুবিধাগুলো নিতে শুরু করলেন।