

Dr.Sarita Devi
Assistant Professor
Department of Psychology
Maharaja College, Ara

मानव संसाधन प्रबंधन (Human Resource Management - HRM)

परिचय (Introduction):

मानव संसाधन प्रबंधन (HRM) किसी भी संगठन का सबसे महत्वपूर्ण विभाग होता है क्योंकि संगठन का वास्तविक बल उसके कर्मचारी (Human Resource) ही होते हैं।

HRM का मुख्य कार्य संगठन के लिए योग्य, कुशल और प्रेरित कर्मचारियों को आकर्षित करना, उन्हें बनाए रखना, और उनकी क्षमताओं का अधिकतम उपयोग सुनिश्चित करना है।

यह एक रणनीतिक प्रक्रिया (strategic process) है जो संगठन के दीर्घकालिक लक्ष्यों की प्राप्ति में मदद करती है।

मानव संसाधन प्रबंधन के उद्देश्य (Objectives of Human Resource Management)

मानव संसाधन प्रबंधन के उद्देश्य दो प्रकार के होते हैं –

- (1) संगठनात्मक उद्देश्य (Organizational Objectives)
- (2) व्यक्तिगत उद्देश्य (Individual Objectives)

(1) संगठनात्मक उद्देश्य:

1. संगठन के लक्ष्य प्राप्त करना (Achieving Organizational Goals):

HRM का उद्देश्य सही व्यक्ति को सही काम पर लगाना और उनकी क्षमताओं का उपयोग कर संगठन के उद्देश्यों को पूरा करना है।

2. मानव संसाधन की योजना बनाना (Human Resource Planning):

भविष्य की आवश्यकता के अनुसार कर्मचारियों की भर्ती और स्थानांतरण की योजना बनाना।



Edit with WPS Office

3. उत्पादकता बढ़ाना (Increasing Productivity):

कुशल कर्मचारियों के माध्यम से उत्पादन और कार्यक्षमता में सुधार करना।

4. लागत नियंत्रण (Cost Control):

कर्मचारियों की नियुक्ति, प्रशिक्षण, और वेतन से संबंधित लागत को नियंत्रित करना।

(2) व्यक्तिगत उद्देश्य:

1. कर्मचारियों का विकास (Employee Development):

कर्मचारियों को प्रशिक्षण देकर उनकी ज्ञान, कौशल और दक्षता में वृद्धि करना।

2. कर्मचारी संतुष्टि (Employee Satisfaction):

कर्मचारियों की आवश्यकताओं, अपेक्षाओं और मनोवैज्ञानिक जरूरतों को पूरा करना।

3. प्रेरणा और मनोबल (Motivation and Morale):

पुरस्कार, पदोन्नति, और मान्यता के माध्यम से कर्मचारियों को प्रेरित रखना।

4. सकारात्मक संबंध बनाए रखना (Maintaining Good Relations):

प्रबंधन और कर्मचारियों के बीच अच्छे औद्योगिक संबंध (industrial relations) बनाए रखना।

मानव संसाधन प्रबंधन और पर्यावरण के साथ संबंध (Relationship of HRM with Environment)

मानव संसाधन प्रबंधन किसी भी संगठन के आंतरिक (Internal) और बाह्य (External) वातावरण से गहराई से जुड़ा हुआ है।

HRM नीतियाँ इन्हीं कारकों को ध्यान में रखकर तैयार की जाती हैं।



Edit with WPS Office

A. आंतरिक वातावरण (Internal Environment):

यह संगठन के अंदर के वे तत्व होते हैं जो HR नीतियों और निर्णयों को सीधे प्रभावित करते हैं।

1. संगठन की संरचना (Organizational Structure):

संगठन में पदानुक्रम (hierarchy), अधिकार का वितरण और जिम्मेदारियों का विभाजन HR नीतियों को प्रभावित करता है।

उदाहरण: यदि संगठन फ्लैट स्ट्रक्चर का है, तो संचार अधिक खुला और निर्णय तेज़ होंगे।

2. संगठन की संस्कृति (Organizational Culture):

संगठन की मूल्य प्रणाली, कार्य शैली और कर्मचारियों के व्यवहार के पैटर्न HR प्रबंधन के लिए महत्वपूर्ण होते हैं।

उदाहरण: सहयोगी संस्कृति (cooperative culture) में HR नीतियाँ अधिक लचीली होंगी।

3. नेतृत्व शैली (Leadership Style):

प्रबंधक का व्यवहार और नेतृत्व शैली कर्मचारियों की प्रेरणा और कार्य प्रदर्शन को प्रभावित करती है।

उदाहरण: लोकतांत्रिक नेतृत्व कर्मचारियों की भागीदारी को प्रोत्साहित करता है।

4. कर्मचारियों की योग्यता और कौशल (Employee Competence):

कर्मचारियों की शिक्षा, अनुभव और कौशल का स्तर HR की प्रशिक्षण और विकास नीतियों को प्रभावित करता है।

5. संचार प्रणाली (Communication System):

संगठन में संचार की प्रभावशीलता HR नीतियों के कार्यान्वयन में मदद करती है।

2. बाह्य वातावरण (External Environment):

ये वे बाहरी कारक होते हैं जो संगठन के नियंत्रण से बाहर होते हैं लेकिन HRM पर गहरा प्रभाव डालते हैं।



Edit with WPS Office

1. आर्थिक वातावरण (Economic Environment):

देश की आर्थिक स्थिति, बेरोजगारी दर, महँगाई, और मजदूरी स्तर HR नीतियों को प्रभावित करते हैं।

उदाहरण: मंदी के समय संगठन नए कर्मचारियों की भर्ती कम कर देता है।

2. कानूनी वातावरण (Legal Environment):

श्रम कानून, न्यूनतम वेतन अधिनियम, मातृत्व लाभ अधिनियम, औद्योगिक विवाद अधिनियम आदि HR नीतियों को नियंत्रित करते हैं।

HR को यह सुनिश्चित करना होता है कि सभी नीतियाँ कानूनी प्रावधानों के अनुरूप हों।

3. सामाजिक वातावरण (Social Environment):

समाज की मूल्य प्रणाली, धर्म, संस्कृति, जीवनशैली और शिक्षा स्तर भर्ती और प्रशिक्षण नीतियों को प्रभावित करते हैं।

उदाहरण: महिलाओं की भागीदारी बढ़ने से संगठन मातृत्व अवकाश जैसी नीतियाँ अपनाते हैं।

4. तकनीकी वातावरण (Technological Environment):

तकनीकी प्रगति से HR की भूमिका बदलती है, जैसे — ऑनलाइन भर्ती, ई-लर्निंग, डिजिटल परफॉर्मेंस ट्रेकिंग आदि।

5. राजनीतिक वातावरण (Political Environment):

सरकारी नीतियाँ, श्रमिक संघ, और राजनीतिक स्थिरता HR नीतियों को प्रभावित करती हैं।

उदाहरण: सरकार द्वारा श्रम सुधार (Labour Reforms) लाने से HR रणनीतियों में बदलाव करना पड़ सकता है।

6. वैश्विक वातावरण (Global Environment):

वैश्वीकरण के कारण अब कंपनियों को अंतरराष्ट्रीय मानकों और विविध संस्कृतियों के अनुसार HR नीतियाँ बनानी पड़ती हैं।



निष्कर्ष (Conclusion):

मानव संसाधन प्रबंधन केवल कर्मचारियों की भर्ती और वेतन तक सीमित नहीं है, बल्कि यह संगठन की सफलता का आधार है।

HRM का उद्देश्य केवल “लोगों का प्रबंधन” नहीं बल्कि “प्रतिभा का विकास” करना है।

यह संगठन को आंतरिक ताकत और बाहरी बदलावों के अनुरूप ढालने में मदद करता है।



Edit with WPS Office