

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

## **मानव संसाधन प्रबंधन (HRM) में भर्ती (Recruitment)**

भर्ती वह प्रक्रिया है जिसके माध्यम से संगठन अपने खाली पदों के लिए उपयुक्त, योग्य और सक्षम व्यक्तियों की खोज, पहचान और आकर्षण करता है।

यह मानव संसाधन प्रबंधन का सबसे महत्वपूर्ण कार्य है क्योंकि संगठन की सफलता उसके कर्मचारियों की गुणवत्ता पर निर्भर करती है।

भर्ती का मुख्य उद्देश्य है –

“सही व्यक्ति को सही समय पर, सही पद पर नियुक्त करना।”

भर्ती की दो प्रमुख विधियाँ होती हैं:

1. **आंतरिक भर्ती (Internal Recruitment)**
2. **बाह्य भर्ती (External Recruitment)**

### **1. आंतरिक भर्ती (Internal Recruitment)**

जब संगठन अपने वर्तमान कर्मचारियों या पूर्व कर्मचारियों में से योग्य व्यक्ति को पदोन्नति, स्थानांतरण या पुनः नियुक्ति के माध्यम से खाली पद पर रखता है, तो उसे आंतरिक भर्ती कहा जाता है।

यह संगठन के अंदर के संसाधनों का उपयोग करने का तरीका है।

#### **आंतरिक भर्ती की विधियाँ (Methods of Internal Recruitment):**

##### **1. पदोन्नति (Promotion):**

जब किसी कर्मचारी को उसके प्रदर्शन और योग्यता के आधार पर ऊँचे पद पर नियुक्त किया जाता है।

उदाहरण: एक जूनियर अकाउंटेंट को सीनियर अकाउंटेंट बना दिया जाए।



Edit with WPS Office

## 2. स्थानांतरण (Transfer):

कर्मचारी को एक विभाग या स्थान से दूसरे विभाग/स्थान पर भेजा जाता है, लेकिन वेतन और पद समान रहता है।

उदाहरण: दिल्ली शाखा के कर्मचारी को मुंबई शाखा में भेजना।

## 3. पुनर्नियोजन (Re-employment of Ex-Employees):

जब संगठन अपने पुराने कर्मचारियों को दोबारा नियुक्त करता है, जो पहले स्वेच्छा से या सेवानिवृत्ति के बाद गए हों।

उदाहरण: अनुभव वाले सेवानिवृत्त अधिकारी को परामर्शदाता के रूप में रखना।

## 4. आंतरिक विज्ञापन (Internal Notification/Job Posting):

संगठन के नोटिस बोर्ड, ईमेल या पोर्टल पर खाली पदों की सूचना देना ताकि मौजूदा कर्मचारी आवेदन कर सकें।

## आंतरिक भर्ती के लाभ (Advantages):

- यह लागत और समय दोनों बचाती है।
- कर्मचारियों की प्रेरणा और निष्ठा बढ़ती है।
- संगठन के अंदर सामंजस्य और टीम भावना बढ़ती है।
- कर्मचारियों को उन्नति के अवसर मिलते हैं।
- नए कर्मचारी के प्रशिक्षण की आवश्यकता कम होती है क्योंकि वह पहले से संगठन की नीतियों और संस्कृति को जानता है।

## आंतरिक भर्ती की सीमाएँ (Limitations):

- योग्य उम्मीदवारों की संख्या सीमित होती है।
- नए विचार और नवाचार की कमी होती है।
- एक पदोन्नति से दूसरे पद खाली हो सकते हैं (chain of vacancies)।
- कर्मचारियों में प्रतिस्पर्धा और असंतोष हो सकता है।



Edit with WPS Office

## 2. बाह्य भर्ती (External Recruitment)

जब संगठन अपने बाहर के स्रोतों से योग्य और सक्षम उम्मीदवारों की खोज और चयन करता है, तो इसे बाह्य भर्ती कहा जाता है।

यह तब आवश्यक होती है जब संगठन का विस्तार हो रहा हो, या अंदर उपयुक्त व्यक्ति न मिले।

### बाह्य भर्ती की विधियाँ (Methods of External Recruitment):

#### 1. विज्ञापन द्वारा (By Advertisement):

समाचार पत्र, पत्रिकाएँ, वेबसाइट, सोशल मीडिया या टीवी आदि पर नौकरी की सूचना देना।

उदाहरण: "Times of India" में HR Manager की पोस्ट का विज्ञापन।

#### 2. रोजगार कार्यालय (Employment Exchanges):

सरकारी या निजी रोजगार कार्यालयों के माध्यम से उम्मीदवारों की सूची प्राप्त की जाती है।

यह विशेष रूप से सरकारी नौकरियों में प्रचलित है।

#### 3. कैम्पस भर्ती (Campus Recruitment):

कॉलेजों, विश्वविद्यालयों और तकनीकी संस्थानों में जाकर छात्रों का चयन किया जाता है।

जैसे: TCS, Infosys द्वारा कॉलेजों से छात्रों की भर्ती।

#### 4. नियुक्ति एजेंसियाँ (Recruitment Agencies):

निजी भर्ती एजेंसियाँ या ठेकेदार उम्मीदवार ढूँढकर संगठन को देती हैं।

#### 5. ऑनलाइन भर्ती (Online Recruitment):

वेबसाइट्स (जैसे Naukri.com, LinkedIn, Indeed आदि) के माध्यम से आवेदन लेना।

#### 6. सिफारिशें (Employee Referrals):

मौजूदा कर्मचारी अपने मित्रों या रिश्तेदारों की सिफारिश करते हैं।



Edit with WPS Office

### 7. वॉक-इन इंटरव्यू (Walk-in Interviews):

ऐसे इंटरव्यू जिनमें इच्छुक व्यक्ति सीधे आकर आवेदन कर सकते हैं।

### 8. अस्थायी भर्ती (Temporary Recruitment):

किसी विशेष प्रोजेक्ट या सीजनल कार्य के लिए अल्पकालिक कर्मचारियों की नियुक्ति।

### बाह्य भर्ती के लाभ (Advantages):

- नए विचार, दृष्टिकोण और कौशल संगठन में आते हैं।
- योग्य उम्मीदवारों का व्यापक चयन उपलब्ध होता है।
- संगठन में कार्यकुशलता और प्रतिस्पर्धा बढ़ती है।
- बाहरी अनुभव वाले व्यक्ति से संगठन को नए समाधान मिल सकते हैं।

### बाह्य भर्ती की सीमाएँ (Limitations):

- यह प्रक्रिया महंगी और समय लेने वाली होती है।
- चयन के बाद उम्मीदवार के संगठन में सामंजस्य बैठाने में समय लगता है।
- गलत व्यक्ति के चयन की संभावना रहती है।
- मौजूदा कर्मचारियों में असंतोष या असुरक्षा की भावना पैदा हो सकती है।

### निष्कर्ष (Conclusion):

आंतरिक और बाह्य दोनों भर्ती विधियों का उपयोग संगठन की आवश्यकता, पद की प्रकृति और समय की उपलब्धता के अनुसार किया जाता है।

एक संतुलित दृष्टिकोण अपनाने से संगठन को योग्य, अनुभवी और प्रेरित कर्मचारियों की प्राप्ति होती है, जिससे संगठन की उत्पादकता और स्थायित्व दोनों बढ़ते हैं।



Edit with WPS Office



Edit with WPS Office