

मानव संसाधन प्रबंधन (Human Resource Management)



मानव संसाधन किसी संगठन की सर्वाधिक मूल्यवान सम्पत्ति है। मानव संसाधन की प्राप्ति से लेकर उनके संगठन में बने रहने और संगठन छोड़ने तक की गतिविधि को मानव संसाधन प्रबंधन के अन्तर्गत रखा जाता है। आर्थिक जगत में हुये क्रमिक विकास के साथ-साथ मानव संसाधन प्रबंधन में भी नये आयाम जुड़ते गए। इस इकाई में मानव संसाधन प्रबंधन के उद्भव एवं विकास पर प्रकाश डाला गया है।

मानव संसाधन प्रबंधन (Human Resource Management - HRM) एक संगठन में व्यक्तियों के प्रभावी और कुशल प्रबंधन के लिए एक रणनीतिक दृष्टिकोण है। यह संगठन के लक्ष्यों को प्राप्त करने के लिए कर्मचारियों की भर्ती, प्रशिक्षण, विकास, और प्रदर्शन प्रबंधन पर केंद्रित है। HRM का उद्देश्य संगठन के भीतर एक सकारात्मक कार्यस्थल वातावरण बनाना और कर्मचारियों को उनकी पूरी क्षमता तक पहुंचने में मदद करना है।

अर्थ और परिभाषा

मानव संसाधन प्रबंधन (HRM) एक प्रबंधन कार्य है जो किसी संगठन में मानव संसाधन की भर्ती, चयन, प्रशिक्षण और विकास से संबंधित है। यह प्रबंधन में "लोगों" के आयाम से संबंधित है। इसमें संगठन में मानव संसाधनों के प्रभावी उपयोग पर ध्यान केंद्रित करने वाली गतिविधियाँ शामिल हैं। यह अत्यधिक प्रेरित और सुचारू रूप से काम करने वाले कार्यबल के विकास से संबंधित है। इसमें संगठनात्मक लक्ष्यों की प्राप्ति में 'मानव संसाधनों' की योजना बनाना, प्राप्त करना, विकसित करना, उपयोग करना और बनाए रखना भी शामिल है।

परिभाषा :

"मानव संसाधन प्रबंधन मानव संसाधनों की खरीद, विकास, क्षतिपूर्ति, एकीकरण, रखरखाव और पृथक्करण की योजना, आयोजन, निर्देशन और नियंत्रण है ताकि व्यक्तिगत, संगठनात्मक और सामाजिक उद्देश्यों को पूरा किया जा सके।"

-एडविन बी. फिलपो

"मानव संसाधन प्रबंधन उन सभी लोगों की जिम्मेदारी है जो लोगों का प्रबंधन करते हैं और साथ ही यह उन लोगों के काम का विवरण भी है जो विशेषज्ञ के रूप में कार्यरत हैं। यह प्रबंधन का वह हिस्सा है जो काम पर लोगों और एक उद्यम के भीतर उनके रिश्तों से संबंधित है। यह न केवल उद्योग और वाणिज्य पर लागू होता है बल्कि रोजगार के सभी क्षेत्रों पर लागू होता है।"

-भारतीय कार्मिक प्रबंधन संस्थान

"मानव संसाधन प्रबंधन किसी संगठन की उन गतिविधियों की योजना, पर्यवेक्षण, निर्देशन और समन्वय है जो सहयोग की प्रेरक भावना और संगठन के सभी सदस्यों की भलाई के लिए उचित सम्मान के साथ उस संगठन के निश्चित उद्देश्य को साकार करने में योगदान करते हैं।"

-टीड और मेटकाफ

"एकीकृत निर्णयों की एक श्रृंखला जो रोजगार संबंध बनाती है; उनकी गुणवत्ता संगठनों और कर्मचारियों की अपने उद्देश्य को प्राप्त करने की क्षमता में योगदान करती है।"

-मिल्कोविच और बौद्रेउ

इस प्रकार यह स्पष्ट है कि मानव संसाधन प्रबंधन एक विशिष्ट ज्ञान और अभ्यास है जो किसी संगठन में मानव संसाधनों के प्रबंधन से संबंधित है। यह प्रबंधन की एक महत्वपूर्ण गतिविधि है। यह योग्य व्यक्तियों को आकर्षित और चुनता है, उन्हें उत्पादक समूहों में संगठित करता है, उनकी क्षमता का विकास करता है, उन्हें आवश्यक प्रेरणा देता है और उनका उच्च मनोबल बनाए रखता है।

मानव संसाधन प्रबंधन का दायरा (SCOPE)

मानव संसाधन प्रबंधन का दायरा वाकई बहुत बड़ा है। किसी कर्मचारी के कामकाजी जीवन की सभी प्रमुख गतिविधियाँ - उसके प्रवेश से लेकर उसके जाने तक - मानव संसाधन प्रबंधन के दायरे में आती हैं।



मानव संसाधन प्रबंधन का दायरा अत्यंत विस्तृत है, जिसमें किसी कर्मचारी के कार्य जीवन की शुरुआत से लेकर समाप्ति तक की सभी महत्वपूर्ण गतिविधियाँ शामिल हैं। यह केवल भर्ती, चयन और प्रशिक्षण तक ही सीमित नहीं है, बल्कि कर्मचारी संतुष्टि, प्रदर्शन प्रबंधन, औद्योगिक संबंध और संगठनात्मक विकास जैसे महत्वपूर्ण पहलुओं को भी शामिल करता है--

- **कर्मचारी जीवन चक्र:**

मानव संसाधन प्रबंधन का दायरा कर्मचारी के जीवन चक्र के सभी चरणों को शामिल करता है, जिसमें नियुक्ति, प्रशिक्षण, प्रदर्शन मूल्यांकन, पदोन्नति, स्थानांतरण, वेतन वृद्धि और अंततः नौकरी से विदाई शामिल है।

- **भर्ती और चयन:**

योग्य व्यक्तियों की तलाश करना, उन्हें प्राप्त करना और कंपनी की आवश्यकताओं के अनुसार उनका चयन करना मानव संसाधन प्रबंधन का एक महत्वपूर्ण हिस्सा है।

- **प्रशिक्षण और विकास:**

कर्मचारियों के कौशल, ज्ञान और क्षमताओं को विकसित करने के लिए प्रशिक्षण कार्यक्रम और विकास योजनाएँ प्रदान करना मानव संसाधन प्रबंधन का दायरा है।

- **प्रदर्शन प्रबंधन:**

कर्मचारियों के प्रदर्शन का नियमित मूल्यांकन करना, उनकी ताकत और कमजोरियों की पहचान करना और उन्हें बेहतर प्रदर्शन के लिए प्रेरित करना शामिल है।

- **कर्मचारी संबंध:**

कर्मचारियों के साथ सकारात्मक और स्वस्थ संबंध बनाए रखना, उनके विचारों को सुनना और उनकी समस्याओं को हल करना भी मानव संसाधन प्रबंधन का एक महत्वपूर्ण पहलू है।

- **औद्योगिक संबंध:**

कर्मचारियों और प्रबंधन के बीच संबंध स्थापित करना और बनाए रखना, सामूहिक सौदेबाजी, अनुबंध वार्ता और शिकायत निवारण में शामिल होना।

- **संगठनात्मक विकास:**

कंपनी के लक्ष्यों को प्राप्त करने के लिए संगठनात्मक संरचना, संस्कृति और प्रक्रियाओं में परिवर्तन लाना और सुधार करना।

- **वेतन और लाभ:**

कर्मचारियों को उचित वेतन और लाभ प्रदान करना, जिसमें वेतन, बोनस, बीमा, अवकाश और अन्य लाभ शामिल हैं।

- **कानूनी अनुपालन:**

श्रम कानून, सुरक्षा नियमों और अन्य कानूनी आवश्यकताओं का पालन करना।

- **कर्मचारी संतुष्टि:**

कर्मचारियों की संतुष्टि को बढ़ावा देना, जिसमें कार्यस्थल पर सकारात्मक वातावरण, उचित कार्यभार, और विकास के अवसर शामिल हैं।

- **प्रतिभा प्रबंधन:**

उच्च क्षमता वाले कर्मचारियों की पहचान करना, उनका विकास करना और उन्हें कंपनी में बनाए रखना।

- **कर्मचारी कल्याण:**

कर्मचारियों की स्वास्थ्य, सुरक्षा और भलाई के लिए कार्यक्रम और नीतियां बनाना।

- **उत्पादकता और दक्षता:**

कर्मचारियों की उत्पादकता और दक्षता को बढ़ाने के लिए उपाय करना।

- **कार्यस्थल संस्कृति:**

सकारात्मक और स्वस्थ कार्यस्थल संस्कृति को बढ़ावा देना।

- **बदलाव प्रबंधन:**

कंपनी में बदलाव के लिए कर्मचारियों को तैयार करना और उन्हें बदलाव के अनुकूल बनाना।

- **तकनीकी परिवर्तन:**

मानव संसाधन प्रबंधन में नई तकनीकों और सॉफ्टवेयर को अपनाना।

- **अंतर्राष्ट्रीयकरण:**

अंतर्राष्ट्रीय स्तर पर मानव संसाधन प्रबंधन नीतियों और प्रक्रियाओं को लागू करना।

मानव संसाधन प्रबंधन का दायरा निरंतर विकसित हो रहा है और समय के साथ बदल रहा है। नए रुझान और तकनीकें मानव संसाधन प्रबंधन के तरीकों को प्रभावित कर रही हैं और मानव संसाधन पेशेवरों को नई क्षमताओं और ज्ञान की आवश्यकता होती है।

मानव संसाधन प्रबंधन के उद्देश्य

मानव संसाधन प्रबंधन का प्राथमिक उद्देश्य किसी संगठन के लिए सक्षम और इच्छुक कार्यबल की उपलब्धता सुनिश्चित करना है। इसके अलावा, अन्य उद्देश्य भी हैं-

सामाजिक उद्देश्य

सामाजिक उद्देश्य समाज की आवश्यकताओं और चुनौतियों के लिए सामाजिक और नैतिक रूप से जिम्मेदार हैं। ऐसा करते समय, उन्हें संगठन पर ऐसी मांगों के नकारात्मक प्रभाव को कम करना होगा। नैतिक तरीकों से समाज के लाभ के लिए अपने संसाधनों का उपयोग करने में संगठनों की विफलता प्रतिबंधों को जन्म दे सकती है। उदाहरण के लिए, समाज मानव संसाधन निर्णयों को उन कानूनों तक सीमित कर सकता है जो भर्ती में आरक्षण लागू करते हैं और ऐसे कानून जो भेदभाव, सुरक्षा या सामाजिक चिंता के ऐसे अन्य क्षेत्रों को संबोधित करते हैं।

संगठनात्मक उद्देश्य

संगठनात्मक उद्देश्य संगठनात्मक प्रभावशीलता लाने में मानव संसाधन प्रबंधन की भूमिका को पहचानते हैं। मानव संसाधन प्रबंधन अपने आप में एक नहीं है; यह केवल संगठन को उसके प्राथमिक उद्देश्यों में सहायता करने का एक साधन है। सरल शब्दों में कहें तो मानव संसाधन विभाग संगठन के बाकी हिस्सों की सेवा करने के लिए मौजूद है।

कार्यात्मक उद्देश्य

कार्यात्मक उद्देश्य विभाग के योगदान को संगठन की आवश्यकताओं के अनुरूप बनाए रखने का प्रयास करते हैं। मानव संसाधनों को संगठन की मांगों के अनुरूप समायोजित किया जाना चाहिए। विभाग की सेवा का स्तर उस संगठन के अनुरूप होना चाहिए जिसकी वह सेवा करता है।

व्यक्तिगत उद्देश्य

व्यक्तिगत उद्देश्य कर्मचारियों को उनके व्यक्तिगत लक्ष्यों को प्राप्त करने में सहायता करते हैं, कम से कम इस हद तक कि ये लक्ष्य संगठन में व्यक्ति के योगदान को बढ़ाते हैं। कर्मचारियों के व्यक्तिगत उद्देश्यों को पूरा किया जाना चाहिए यदि उन्हें बनाए रखना, बनाए रखना और प्रेरित करना है। अन्यथा, कर्मचारी का प्रदर्शन और संतुष्टि कम हो सकती है।

Types of HRM Functions



मानव संसाधन प्रबंधन की मुख्य विशेषताएं

मानव संसाधन प्रबंधन की बहुआयामी और रणनीतिक प्रकृति है जो संगठनों को उच्च प्रदर्शन करने वाले और लचीले कार्यबल को बढ़ावा देने में सक्षम बनाती है। नीचे HRM की सबसे परिभाषित विशेषताएँ दी गई हैं, जिन्हें गहराई से समझाया गया है:

1. यह एक कला और विज्ञान है:

मानव संसाधन प्रबंधन की कला और विज्ञान वास्तव में बहुत जटिल है। मानव संसाधन प्रबंधन रचनात्मक और अभिनव दृष्टिकोणों का सहारा लेकर लोगों को प्रबंधित करने की कला है; यह एक विज्ञान भी है क्योंकि इसमें सिद्धांत की सटीकता और कठोर अनुप्रयोग की आवश्यकता होती है।

2. यह सर्वव्यापी है:

HRM का विकास सभी स्तरों और सभी श्रेणियों के लोगों, तथा प्रबंधन और परिचालन कर्मचारियों को कवर करता है। किसी भी स्तर या श्रेणी के बीच कोई भेदभाव नहीं किया जाता है। जो भी प्रबंधक हैं, उन्हें HRM का पालन करना होगा।

3. यह एक सतत प्रक्रिया है

यह एक प्रक्रिया है, क्योंकि इसमें मानव संसाधन नियोजन से लेकर भर्ती, चयन, प्रशिक्षण और कार्य निष्पादन मूल्यांकन तक कई कार्य एक श्रृंखला में किए जाने हैं।

विशेष रूप से, HRM प्रक्रिया में अधिग्रहण (HR नियोजन, भर्ती, चयन, नियुक्ति, समाजीकरण), विकास (प्रशिक्षण और विकास, तथा कैरियर विकास), उपयोग (नौकरी डिजाइन, प्रेरणा, प्रदर्शन मूल्यांकन और पुरस्कार प्रबंधन), तथा रखरखाव (श्रम संबंध, कर्मचारी अनुशासन, शिकायत निवारण, कल्याण और बर्खास्तगी) शामिल हैं।

4. मानव संसाधन प्रबंधन एक सेवा कार्य है

एचआरएम लाभ केंद्रित नहीं है। यह अन्य सभी कार्यात्मक विभागों की सेवा करता है।

5. मानव संसाधन प्रबंधन विनियमन अनुकूल होना चाहिए

मानव संसाधन प्रबंधन को इस तरह से काम करना चाहिए कि कानूनी निर्देशों का उल्लंघन न हो। सभी के लिए समान अवसर और समान वेतन, रोजगार में समुदायों को शामिल करना, आदिवासियों (जैसे पॉस्को या वेदांता परियोजनाओं) और किसानों को लाभ में शामिल करना और मानवाधिकारों का उल्लंघन न होने देना, इन सभी बातों का ध्यान मानव संसाधन प्रबंधन को रखना चाहिए।

6. अंतःविषयक और तेजी से बदलाव

इसमें कल्याण, जनशक्ति, कार्मिक प्रबंधन शामिल है, तथा कर्मचारी और औद्योगिक संबंधों के साथ घनिष्ठ संबंध रखता है। यह बदलते परिवेश के अनुसार खुद को बदल रहा है। इसने श्रमिकों के शोषण से लेकर उन्हें कार्य में समान भागीदार मानने तक का सफर तय किया है।

7. परिणामों पर ध्यान केंद्रित करें

HRM प्रदर्शन उन्मुख है। इसका ध्यान नियमों के बजाय परिणामों पर है। यह लोगों को अपना 100% देने के लिए प्रोत्साहित करता है। यह लोगों और संगठन को एक साथ लाने की एक प्रक्रिया है ताकि प्रत्येक के लक्ष्य पूरे हों।

8. जन-केन्द्रित

इसमें लोगों से जुड़े काम शामिल हैं जैसे कि काम पर रखना, प्रशिक्षण और विकास, प्रदर्शन मूल्यांकन, काम का माहौल आदि।

9. मानवीय संबंध दर्शन

एचआरएम एक दर्शन है और इसकी मूल धारणा यह है कि कर्मचारी मनुष्य हैं और भूमि, श्रम या पूंजी जैसे उत्पादन का कारक नहीं हैं। एचआरएम व्यक्तित्व और व्यक्तिगत अंतर को पहचानता है।

10. एक एकीकृत अवधारणा

एचआरएम के दायरे में कार्मिक और औद्योगिक संबंध शामिल हैं। यह एकीकृत भी है क्योंकि यह न केवल अधिग्रहण, बल्कि विकास, उपयोग और रखरखाव से भी संबंधित है।

मानव संसाधन प्रबंधन (HRM) का महत्व

1. अच्छे कार्य संबंध और वातावरण को बढ़ावा ।
2. बजट नियंत्रण में सहायता ।
3. कॉर्पोरेट प्रतिष्ठा स्थापित करता है
4. कर्मचारियों के प्रशिक्षण और विकास पर काम करता है
5. मानव संसाधन आपूर्ति और मांग के बीच अंतर को कम करता है
6. लाभ और उत्पादकता प्रबंधन
7. कर्मचारी प्रेरणा और प्रतिधारण में मदद करता
8. गुणवत्तापूर्ण कार्य जीवन प्रदान करने में सहायता करता है
9. संगठनात्मक मूल्यों और संस्कृति को बढ़ावा देता है
10. जोखिम न्यूनीकरण और कानूनी अनुपालन की गारंटी
11. कर्मचारी संतुष्टि और सहभागिता में सुधार करता है
12. विकास और संगठनात्मक परिवर्तन को बढ़ावा देता है
13. लाभ और मुआवजे का प्रबंधन