INTERNATIONAL JOURNAL OF PROGRESSIVE RESEARCH IN ENGINEERING MANAGEMENT AND SCIENCE (IJPREMS)
(Int Peer Reviewed Journal)
Vol. 05, Issue 01, January 2025, pp : 1287-1288
www.ijprems.com
editor@ijprems.com
e-ISSN : 2583-1062
Impact Factor : 7.001

मानव संसाधन प्रबंधन का उपयोग

सुरेश सिंह [1], अनित कुमार श्रीवास्तव [2]
[1,2]सहायक प्राध्यापक, स्मृति महाविद्यालय, भीरा–खीरी
sureshsingh78003@gmail.com, anitsktr@gmail.com

प्रस्तावना

मानव संसाधन प्रबंधन प्रबंधन की एक शाखा के रूप में कार्य कर रही है मानव संसाधन मुख्यत : कार्य में लगे हुए अथवा कार्य के योग्य वे समस्त मानव वर्ग है जो कार्य की गुणवत्ता मात्रा आदि के उत्तरोत्तर विकास के लिए किसी देश की पूंजी के रूप में प्रस्तुत होता है परन्तु भारत जैसे विकासोन्नुमुख देश के प्रयुक्त संसाधनों में श्रमिक अथवा वे समस्त मानव जो किसी कार्य अथवा कार्य प्रणाली से संबंधित उनका अधिक्तम उपयोग कैसा हो सकता है इसका किसी प्रकार प्रबंध किया जाए जिससे किसी देश राष्ट्र अथवा अर्थव्यवस्था लाभान्वित हो।

अत: वर्तमान मानव संसाधन का प्रबंध एक अनिवार्य विषय बन चुका है प्रमुख शब्द मानव संसाधन प्रबंध मानव संसाधन विकास आदि।

परिचय

मानव संसाधन प्रबंध सामान्य प्रबन्ध प्रकृति की एक विशिष्ट शाखा है संगठन में मानव पक्ष से जुड़ा है और इसका मुख्य उद्देशय संगठन में कार्यरत मानवीय पक्ष के सफल उपयोग से है तथा मानवीय मूल्यों को ध्यान में रखते हुए संगठन के उदेश्यों को प्राप्त करना है संगठन के मानव संसाधन का विकास एवं उसका प्रभाव पूर्ण उपयोग करना तथा मानव संसाधन संगठन के उदेश्यों की प्राप्ति के लिए सुयोग्य मानव संसाधन का चयन करना तथा सही कार्य के लिए सही समय पर सही वक्तियो की प्रति नियुक्ति करने से है तथा उसका अधिकतम उपयोग किया जा सके और उसके व्यक्तिगत तथा संगठनात्मक लक्ष्यों की पूर्ति की जा सके मानव संसाधन के प्रबंध तक ही सीमित न रहकर मानव संसाधन के विकास की ओर अग्रसर हो चला है अतः मानवीय क्षमता एवं योग्यता का प्रभाव पूर्ण उपयोग कर उसमे और वृधि करने एवं विकसित करने का अवसर प्रदान करने से है मानव संसाधन प्रबंधन का क्षेत्र व्यापक है चूँकि मानव संसाधन प्रबन्ध की अवधारणा मानवीय पक्ष के व्यवहार वादों द्रष्टिकोण से जुड़ी है और मानव व्यवहार स्थिर न होकर परिवर्तनशील है अतः इस द्रष्टिकोण से मानव संसाधन प्रबंध का क्षेत्र व्यापक हो जाता है जैसा कि स्पष्ट है कि मानव संसाधन प्रबंध सेविवर्गीय प्रबंध को समक्ष से विभागीय कार्यो का भी निर्वहन करना पड़ता है आज जब कि भारतीय उद्योगों को वैशिवक प्रतियोगिता का सामना करना पड़ रहा है आर्थिक उदारीकरण नीति औध्योगिक जगत में पूर्ण है अर्थव्यवस्था निजीकारण को प्रोत्साहित कर रही है बहुउदेशीय कंपनियां अपना जल बिछा रही है पूंजी विनियोग व्यापार तकनीकी तथा मानव संसाधन का खुले रूप में एक देश से दुसरे देश में प्रवाहित हो रही है ऐसे में मानव संसाधन प्रबंध के समक्ष कई प्रकार की चुनौतियाँ आ रही है।

मानव संसाधन किसी भी संस्था संगठन की सफलता की कुंजी है हमें मानव संसाधन का सही ढंग से उपयोग करने की अवश्याकता है और संगठन अपने उदेश्यों में सफल हो सकेगा।

मानव संसाधन तीन शब्दों से मिल कार बना है।

मानव (Human) संसाधन (Resource) प्रबंध (Management) यहाँ इन तीन शब्दों का अर्थ अलग अलग समझना अव्यशायक है।

मानव (Human):–

सामान्यतः मानव का अर्थ एक विवेकशील प्राणी से है इसके अंतर्गत हम उन समस्त प्राणी मात्र को शामिल करते है जिनके पास बुद्धि व विवेक दोनों पायी जाती है जो विचार चेतन शील व उचित अनुचित की परख कर सकते है इसके अंतर्गत मानव में पाए जाने वाले गुण अवगुण शिक्षा स्वस्थ ज्ञान सामाजिक ज्ञान तकनीकी जानकारी मनोवैज्ञानिक, नैतिक सदाचार संस्कृति धार्मिक व राजनैतिक सोच आदि शामिल किये जाते है वस्तुतः एक सम्पूर्ण व्यक्ति का मूलाधार भी यही है।

संसाधन (Resource):–

संसाधन का अर्थ स्रोत से है अर्थात जब कोई मानव किसी भी सेवा उत्पादन का भाग बन जाता है तो बह उस मॉल व सेवा के उत्पादन का एक संसाधन कहलाता है मानव की इस क्रिया कलाप विधि को हम मानवीय श्रम के नाम से जानते हैं।

प्रबंध (Management):–

प्रबंध का अर्थ दूसरे से कार्य सम्पन करने की कला से है प्रबंध एक व्यापक शब्द है जिसे उनके कार्यो के आधार पर देखा जाता है जिससे उन्होने नियोजन समन्वय उत्प्रेरणा तथा नियंत्रण जैसे कार्यो को शामिल किया जाता है। स्पष्ट है कि मानवीय संसाधन का प्रबंध एक कला एवं विज्ञान दोनों से सम्बंधित है जहाँ कर्मचारियों को संतुष्ट करने हेतु अनेक सुविधाएँ भी प्रदान की जाती है उन चुनौतियों का सामना करने के लिए मानव संसाधन प्रबंध को अपना क्षेत्र विस्तारित करना पड़ रहा है आज जब कि हायर एंड फायर की नीति प्रबल हो रही है संगठन में बाह्य स्रोतों से कार्यो का प्रचलन बढ़ रहा है श्रमिकों की गतिशीलता तीव्र हो गई है सामूहिक सौदेबाजी का स्थान व्यक्तिगत सौदेबाजी ग्रहण करता चला जा रहा है कार्यो में ढंग का मजदूर का प्रचलन बढ़ता जा रहा है ऐसे में एक मानव संसाधन को बनाये रखना चुनौती पूर्ण है।

अतः मानव संसाधन प्रबंध की सीमा विस्तृत होती चली जा रही है मानव संसाधन का विकास का उपयोग कर्मचारियों के विकास के लिए किया जाता है मानव संसाधन विकास के कुछ उदाहरण दिए गए है

जैसे :– सिक्स सिग्मा प्रमाण प्रोफेशनल इन ह्युमन रिसोर्सेज प्रमाण सर्टिफाईड प्रोफेशनल इन लगिग एंड परफार्मेंस प्रमाणन मानव संसाधन विकास के कुछ और पहलू पे रहे हैं।

मानव संसाधन प्रबंधन का मकसद संगठन और कर्मचारियों के बीच सम्बन्ध बनाये रखना और सुधारना होता है।

मानव संसाधन प्रबंध के कुछ काम भर्ती मुआवजा और लाभ, प्रशिक्षण और विकास और कर्मचारी सम्बन्ध है।

निष्कर्ष

मानव संसाधन प्रबंध में कर्मचारियों को प्राप्त करना प्रशिक्षण देना मूल्यांकन करना और उन्हें मुआवजा देना शामिल है सभी प्रबंधक मानव संसाधन प्रबंध कार्यो के लिए जिम्मेदार है प्रभावी अभ्यास संगठनात्मक लक्ष्यों को प्राप्त करने के लिए प्रतिबद्ध एक प्रेरित कार्य बल बना सकते है इस प्रकार यह स्पष्ट है कि मानव संसाधन के प्रबंध एक विशिष्ट ज्ञान और अभ्यास है जो किसी संगठन में मानव संसाधन के प्रबंध से संबंधित है यह मानव संसाधन के प्रबंधन से संबंधित है यह मानव संसाधन के विकास उदेश्य प्राप्ति के लिए बहुत उपयोगी ही नहीं बल्कि बहुत महत्वपूर्ण हैं।

सन्दर्भ

01– अग्रवाल आर० सी० (2022) व्यवसायिक संगठन, साहित्य भवन पब्लिकेशन आगरा।
02– एस० पी० (2021) प्रबन्ध के सिद्धांत साहित्य भवन पब्लिकेशन आगरा।
03– गुप्ता आर० पी० एवं खंखा, एस० एस० (2021) मानव संसाधन प्रबंधन एस० चाँद पब्लिकेशन।
04– भारती जया मानव प्रबंधन ड्रीम प्रेस पब्लिकेशन।
05– अरोरा एस० एल० (2022) सूचनार्थ प्रणाली ई–ब्यवसाय एस० बी० पी० आगरा (12–15)।
06– जैसवाल वी० मुद्रा बैंकिंग एवं विनिमय एस० बी० पी० आगरा (95–97)।
07– कर्मचारियों को विकास का अवसर देना
08– अनुपालन प्रशिक्षण देना
09– कर्मचारियों को सरकारी नियमो के बारे में जानकारी देना
10– कर्मचारियों को मौन उत्पीणन से जुड़े प्रशिक्षण से गुजारा