



मानव संसाधन विकास : परिदृश्य एवं चुनौतियाँ

घनश्याम लाल मोची¹

¹ व्यवसायिक प्रशासन, सहायक आचार्य अतिथि शिक्षक(विधा संबल योजना), राजकीय स्नातकोत्तर महाविद्यालय सोजत सिटी (पाली) राजस्थान.

ABSTRACT:

आधुनिक समय में बड़ी-बड़ी कम्पनियों एवं विभागों में मानव संसाधन प्रबंधक का प्रचलन बढ़ रहा है कई बार भूलवश कार्मिक एवं मानव संसाधन कार्यों को एक ही समझ लिया जाता है और कार्मिक प्रबंधकों का मानव संसाधन प्रबंधकों के रूप में परिवर्तित कर दिया जाता है या मानव संसाधन प्रबंधक को ही कार्मिक कार्य सौंप दिए जाते हैं। वास्तव में मानव संसाधन से अभिप्राय किसी मानव संसाधन की सम्पूर्ण उत्पादन क्षमता से है। मानवीय संसाधन विकास में प्रयास का लक्ष्य ऐसी दशाएं प्रदान करना है जिनमें कार्मिक अपनी प्रतिभा, कौशल, ज्ञान, शक्ति का विकास कर सकें ताकि बदले में उत्पादन में विकास हो।

KEYWORDS:

मानव संसाधन, चुनौतियाँ, दूरगामी, तकनीकी, आर्थिक

प्रस्तावना

पिछले कुछ दशकों में विश्व पर्यावरण के हर क्षेत्रा में चाहे वह सामाजिक है या आर्थिक, तकनीकी या राजनीतिक महत्वपूर्ण परिवर्तन हुए हैं। भारतीय परिवेश व पर्यावरण भी इससे अछूता नहीं है। विश्व व्यापार संगठन का निर्माण, आर्थिक उदारवाद व वैश्वीकरण जहाँ एक ओर और संगठनों के विकास के लिए अनेक द्वार खोलते हैं वहीं कई चुनौतियाँ भी संगठनों के समक्ष उठ खड़ी हुई हैं।

T.N. Chhabra का विचार है कि मानव संसाधन व्यवसायी इन चुनौतियों को अनदेखा नहीं कर सकते बल्कि उन्हें ऐसी विकसित प्रतिभाओं और क्षमताओं का एवं नवीन तंत्र का प्रारूप तैयार एवं लागू करना पड़ेगा जो कि इन चुनौतियों को स्वीकार करने को तैयार हों। HRD के समक्ष मुख्य चुनौतियाँ इस प्रकार हैं:-

1. सूचना तकनीक में क्रांति जिसका प्रत्येक उप-व्यवस्था पर दूरगामी प्रभाव है और जो ज्ञान पूंजी के निर्माण की आवश्यकता पैदा कर रहा है।
2. तकनीकी सुधार एवं विकास जो वर्तमान तकनीक एवं प्रतिभा को अप्रचलित अर्थात् अनुपयोगी बना रहा है।
3. आर्थिक एवं औद्योगिक नीति परिवर्तन जो बहुराष्ट्रीय कम्पनियों से कठिन प्रतियोगिता की ओर ले जा रहे हैं।
4. परिवर्तित अंतर्राष्ट्रीय वातावरण जो सारे संसार में वस्तुओं एवं सेवाओं के आदान-प्रदान को बढ़ावा दे रहा है।
5. कार्यशक्ति की परिवर्तित रूपरेखा जैसे अधिक शिक्षा, कार्यशक्ति में महिलाओं की बढ़ती भूमिका, मनोवैज्ञानिक जरूरतों की पूति पर जोर आदि।

मानव संसाधन विकास : चुनौतियाँ एवं परिदृश्य

HRD पर निम्न कारकों एवं घटनाओं का विशेष प्रभाव है:

1. वैश्वीकरण : जिसमें मुख्य निम्न बातें शामिल हैं

Globalization

1. अर्थशास्त्रों का एकीकरण Integration of Economics
 2. वैश्वी बैंच अंकन Global Benchmarking
 3. प्रबंधन के तरीकों में परिवर्तन Change in the Management Styles
 4. सार्वजनिक उद्यमों का भविष्य Future of Public Enterprises
2. कार्यशक्ति रूपरेखा में परिवर्तन एवं कार्यशक्ति में विभिन्नता जैसे :
 1. शैक्षणिक स्तर में वृद्धि Increase in Education Level
 2. कौशल स्तर में परिवर्तन Change in Skill Level

Changes in Workforce Profile/Workforce Diversity

1. शैक्षणिक स्तर में वृद्धि Increase in Education Level
2. कौशल स्तर में परिवर्तन Change in Skill Level

3. बुद्धिमान कार्मिक Wisdom Worker

4. कार्मिकों का आयु वर्ग और अभिलाषा स्तर

3. तकनीकी विकास एवं उन्नति Technologies of Advances
4. राजनीति-विधि पर्यावरण में परिवर्तन Changes in Politico-legal Environment
5. सरकार की भूमिका Role of the Government
6. सूचना तकनीक में क्रांति Revolution in Information Technologies Computer का प्रयोग
7. व्यावसायिक कार्मिकों की गतिशीलता Mobility of Professional Personnel

भविष्य के मानव संसाधन विकास प्रबंधक के सम्मुख चुनौतियाँ

1. मानव संबंधों का प्रबंधन Management of Human Relations
2. उत्प्रेरणा Motivation
3. नेतृत्व Leadership
4. सशक्तिकरण Empowerment
5. उत्तरदायी संगठनों का निर्माण Building Responsive organisations
6. परिवर्तन के प्रवर्तक Change Agent
7. गहन व्यवसायवाद Greater Professionalism
8. नवीन कार्य नैतिकता New Work Ethics

भविष्य में इन परिवर्तनों द्वारा सांगठनिक प्रभाविकता में सुधार किया जा सकता है। यदि HRD प्रबंधक प्रत्येक संगठन एवं समाज में एक सकारात्मक भूमिका एवं सम्मानीय स्थान ग्रहण करना चाहते हैं तो उन्हें संगठनों में एक ऐसी कार्य संस्कृति एवं पर्यावरण का विकास करना होगा जो तकनीकी आर्थिक, राजनीतिक, सामाजिक, सांस्कृतिक और अंतर्राष्ट्रीय पर्यावरण में होने वाले परिवर्तनों को समाहित कर सके, साथ ही उन्हें उच्च प्रबंधन को भ्रम में अधिक सक्रिय ढंग से लागू करना होगा ताकि इन चुनौतियों का सामना कर सांगठनिक प्रामाणिकता को आगे और सशक्त एवं विकासशील कर सकें

शर्मा के अनुसार भारत में HRD के समक्ष निम्न चुनौतियाँ हैं:-

1. कार्मिक-बल का बदलता हुआ मिश्रण.
2. कार्मिक बल के बदलते हुए व्यक्तिगत मूल्य
3. नागरिक कर्मचारियों की बदलती हुई आकांक्षाएं,

4. उत्पादन के बदलते हुए स्तर और,
5. बदलता हुआ राष्ट्रीय एवं अन्तरराष्ट्रीय परिवेश, (विशेषकर सरकारी रीति-नीतियाँ)

कार्मिक-बल का बदलता हुआ मिश्रण

यदि किसी भी स्थान पर कार्यरत श्रमिकों या कर्मचारियों पर दृष्टिपात किया जाए तो पायेंगे कि उनके संघटन (Composition) में बदलाव आ गया है यह बदलाव संघटन के निम्नवर्णित घटकों में देखा जा सकता है।

1. कार्मिक-बल में आरक्षित वर्ग का बढ़ता हुआ अनुपात,
2. अधिकाधिक संख्या में लड़कियों और महिलाओं द्वारा नौकरी करना,
3. कार्मिक-बल का बढ़ता हुआ शैक्षिक-स्तर तथा
4. नीली-कालर कार्मिकों की तुलना में श्वेत-कालर कार्मिकों की संख्या में हुई वृद्धि।

बदलता हुआ राष्ट्रीय और अन्तरराष्ट्रीय परिवेश

संसार भर में सरकार का व्यवसाय तथा आर्थिक मामलों में हस्तक्षेप निरंतर बढ़ता जा रहा है। सरकारी हस्तक्षेप के परिणामस्वरूप प्रबन्ध (सेविवर्गीय प्रबन्ध भी इसमें सम्मिलित हैं) की गतिविधियों में लचीलापन कम होता जा रहा है।

श्रम-संगठनों का अन्तरराष्ट्रीयकरण, तथा अन्तरराष्ट्रीय श्रम संगठन (I.L.O.) का गठन भी, सेविवर्गीय प्रबन्ध की क्रिया को प्रभावित करता है। श्रम की गतिशीलता अब राष्ट्रीय सीमाओं को लांघ गई है। पहले तो प्रतिभाशाली पेशेवर व्यक्ति ही, विदेशों में रोजगार की तलाश में जाया करते थे, लेकिन अब सामान्य श्रमिक भी रोजगार की तलाश में विदेशों में जाने लगा है। विदेशी सरकारें कभी इस प्रकार की गतिशीलता को प्रोत्साहित करती हैं तो कभी उस पर अंकुश या रोक लगा देती हैं। इस सबका अन्तरराष्ट्रीय प्रभाव पड़ता है।

संचार तथा आवागमन के क्षेत्रों में हुई क्रान्ति के फलस्वरूप, दुनिया छोटी होती जा रही है। दूरियां कम होती जा रही हैं। आर्थिक तथा व्यावसायिक दृष्टि से विभिन्न राष्ट्रों के बीच की दीवारें गिरती जा रही हैं। क्षेत्रीय स्तर पर, अन्तरराष्ट्रीय सहयोग बढ़ता जा रहा है। इस प्रकार के परिवर्तनों के मध्य सेविवर्गीय प्रबन्ध और उसकी कार्य विधि का प्रभावित होना स्वाभाविक ही है।

भारतवर्ष के संदर्भ में कुछ प्रमुख तत्व विशेष प्रभावी हैं जैसे-बढ़ती हुई जनसंख्या, बढ़ती हुई बेरोजगारी, श्रम संगठनों का राजनैतिकरण तथा व्यावसायिक प्रतिष्ठानों में उनकी आवश्यकताओं से अधिक कामिकों की भर्ती आदि।

निष्कर्ष

उपरोक्त चुनौतियां भविष्य के मानव संसाधन प्रबन्धकों की भूमिका को महत्वपूर्ण रूप से प्रभावित करेंगी HRD प्रबंधकों को परिवर्तन अभिकर्ता की भूमिका निभानी होगी। उन्हें ज्ञान संगठन का निर्माण करना पड़ेगा जो कि प्रयोग से, भूतकालीन अनुभव से दुसरों के अनुभव से सीख सके और इस ज्ञान का सभी मानव संसाधनों में स्थानान्तरण कर सके ताकि संगठन सही प्रभाविकता के शिखर को छू सके। इस बात से इंकार नहीं किया जा सकता कि प्रबंधन दर्शन के पिछले दशकों में महत्वपूर्ण परिवर्तन हुआ है श्रमिक या कार्मिक प्रबंधन से कार्य प्रबंधन की ओर रुझान हुआ है। संगठनों ने अनुभव किया है मानव संसाधन सबसे महत्वपूर्ण पूंजी है और क्षमता निर्माण, कृत्य चक्र, सशक्तिकरण जैसी नीतियां अपनाई हैं जो कार्मिकों के बहुमुखी विकास में सहायक होती हैं।

REFERENCES

1. आर्मस्ट्रोम एम. (2010) आर्मस्ट्रोम 'स हैण्डबुक ऑफ ह्यूमन रिर्सास मैनेजमेंट प्रैक्टिस:हम्प्टिंग परफॉर्मेंस थ्रू रिवाइड (3 एडिशन) लंडन : कोगन पेज लिमिटेड'
2. विरमानी, बी.आर.एण्ड सेटी पी : एव्यूलेशन मैनेजमेंट ट्रेनिंग डवलपमेंट विजन बुक न्यू देहली
3. जे.एम. (2009) ह्यूमन रिर्सास मैनेजमेंट (11वीं इडिशन) मैकग्रीहिल हायर एडिशन
4. योजना, मासिक पत्रिका सितंबर 2009 (538) योजना भवन संसद मार्ग, नई दिल्ली, पृष्ठ 13
5. रचना, द्विमासिकी अंक 67 अगस्त 2007, हिंदी ग्रन्थ अकादमी, भोपाल, पृष्ठ 112, 114