

S.S. College, Jehanabad
 class - M.A. (Psychology) Semester - IV
 Subject - Psychology paper - XV
 (Human Resource Management)
 Teacher's Name - Dr. Viveka Hand Sharma
 Date - 11.09.2020

Topic - Human Resource Planning

Steps of Human Resource Planning Process.

आधुनिक युग में किसी भी संगठन में मानव संसाधन योजना एक ऐसा महत्वपूर्ण चरक हो गया है जिसके बिना किसी भी संगठन की उन्नति संभव नहीं है। वैश्वीकरण के युग में विभिन्न व्यक्तियों के उत्पादों के बीच स्पर्धा इतनी बढ़ गई है कि यदि प्रकल्पित बिना योजना बनाए हुए अपने उत्पादों के बाजार में जाना है तो कड़ी स्पर्धा के प्रत्यक्ष कारण के उत्पाद की खपत नहीं हो पाती है। किसी भी संगठन के लिए यह आवश्यक है कि वहनी हुई स्पर्धा के बीच अपने उत्पादों के बाजार में जीतना जो कि प्रत्यक्ष है। इसके लिए यह आवश्यक है कि प्रकल्पित हो एक अच्छी पद वेतन योजना बनाने की आवश्यकता होती है। इसी हकी में मानव संसाधन योजना की योजना का एक हिस्सा है क्योंकि संगठनात्मक योजना का मानव संसाधन योजना एक उपबन्ध है। सामान्यतः मानव संसाधन के नाम से किसी भी संगठन में अविद्यमान में होनेवाले मानव की अविद्यमानता को ही एक ऐसी प्रक्रिया है जिसके द्वारा सभी प्रकार के लिए सभी प्रकार की क्षमताओं की जांच की जाती है। इसलिए मानव संसाधन योजना को इतनी-इतनी मानव शक्ति योजना की कहा जाता है। किसी भी संगठन के लिए प्रभावी मानव संसाधन योजना इसलिए आवश्यक हो जाना है क्योंकि संगठन में काम करने वाले मानव शक्तियों की आवश्यकताओं की प्रभावी ढंग से लागू करना एक उस संगठन में अविद्यमान में होनेवाले मानव शक्ति की मात्रा एवं शक्ति की दृष्टि से एक योजना बनाना होता है। इस योजना प्रक्रिया उस संगठन के अर्थो उद्देश्यों पर आधारित के वास्तविक द्वारा प्रभावित होता है। सामान्यतः मानव संसाधन योजना प्रक्रिया के मुख्य चरण हैं -

(Steps) हैं (Bernardin, 2003): —

① पर्यावरणीय स्कैनिंग (Environmental Scanning):

③ Labour Supply Forecast :-

मानव संसाधन मॉडलिंग प्रक्रिया का तीसरा मुख्य step Labour supply forecast है। Demand forecast को प्रकल्पों के संरचना में होने वाले घाटियों की आवश्यकता का आकलन प्राप्त हो जाता है और उसके बाद प्रकल्प पर नियंत्रित होने का प्रयास होता है कि घाटियों की किसी आवश्यकता होगी और इसे ठीक से प्राप्त किया जा सकता है। ये सभी प्रकल्प प्रकल्पों के supply forecasting द्वारा प्राप्त हो जाती है। Supply forecasting को bench forecasting भी कहा जाता है। Supply forecasting द्वारा संरचना के संरचना के ऊपर एवं नीचे उपलब्ध होने वाले घाटियों के बारे में जानकारी प्राप्त की जाती है। संरचना के ऊपर एवं नीचे दोनों प्रकार के घाटियों का प्रकारानुसार, प्रकार, घाटियों की अनुपलब्धता इत्यादि के बारे में जानकारी प्राप्त की जाती है। (Armstrong, 1988)। किसी भी संरचना में supply forecasting शक्ति आवश्यक हो जाता है क्योंकि इसके द्वारा कंपनी की आवश्यकताएं एवं उद्देश्यों की पूर्ण करने में घाटियों की उपलब्धता सुनिश्चित हो जाती है और घाटियों की कमी को दूर करने में मदद मिलती है। Labour supply forecasting मुख्य रूप से आंतरिक एवं बाह्य दोनों होती है। आंतरिक आवश्यकताओं के अनुसार संरचना में कार्य करने वाले घाटियों की आवश्यकता का आकलन करते हैं और संरचना में कार्य करने के लिए प्रयोग किया जाता है। जबकि बाह्य आवश्यकताओं द्वारा बाह्य स्त्रोतों से संगठित घाटियों की आवश्यकता होती है। बाह्य स्त्रोतों के उपलब्ध घाटियों पर एवं उनके प्रकार समझ लेने के लिए संरचना के विकास में काफी महत्व होता है।

④ Gap Analysis :-

मानव संसाधन मॉडलिंग का चौथा-पांचवां प्रमुख step है जिसके अंतर्गत Demand forecast तथा supply forecast के बीच अंतर को ध्यान में रखा जाता है। Gap Analysis द्वारा किसी भी संरचना में घाटियों की कमी एवं अधिकता के बारे में पता लगाने में मदद मिलती है। इसके द्वारा घाटियों के कमी से परिणामित हुआ कार्य के बारे में भी मदद मिलती है। संरचना में मानव संसाधन मॉडलिंग के द्वारा घाटियों की कमी या कमी के कारण पृथकी घाटियों की आवश्यकता होती है। अर्थात् घाटियों की कमी किसी भी संरचना में बढ़ा-चढ़ा हो सकती है। लेकिन जब संरचना की उत्पादन, - का हो जाता है, एक वैकल्पिक घाटियों की संख्या का कार्य की

सौकर आसानी है। इसी-एनी प्रकार संगठन में कामगारों की इसी ही शक्ति के लिए जोर देना या आंतरिक कामगारों की नियुक्ति करना है। आंतरिक ही कामगारों के साथ-साथ बाहरी कामगारों में outsourcing के द्वारा भी कामगारों की नियुक्ति करना है।

⑤ Action Programming:-

मानव संसाधन योजना या एप्लानेशन नामक कार्य अर्थात् लोगों में लिए गए निर्णयों को कार्य रूप देने का है। Action Programming मुख्य रूप से आन्तरिक पर ध्यान देना होता है। आन्तरिक योजना के अन्तर्गत कामगारों की नियुक्ति, पारदर्शक पर पदाधारण को उनके प्रतिष्ठा की व्यवस्था की जाती है जो कि साथ-ही साथ वे के कामगारों में कामगारों को कामगारों के लिए देना है। कार्य योजना के अन्तर्गत संगठन के कार्य के दिग्दर्शन के अंतर्गत कामगारों को हिस्सेदार बनाना है। संगठन के कार्य उपाय नहीं करते हैं जो कि लिखित विषय कार्य-कुशलता की ही आवश्यकता होती है।

⑥ Control and Evaluation:-

मानव संसाधन योजना का यह अंतिम कार्य मानव संसाधन योजनाओं की प्रभावीकरण को पकड़ लेना तथा इसमें monitor करने का होता है। इसके अन्तर्गत संगठन के कार्य, पारदर्शक पर ध्यान देना है जो कि कार्य को करने में आसानी पढ़ाव देना है जो कि संगठन के कार्यों की प्रगति का है। संगठन में प्रगति के अनुभवों की नियुक्ति होती-पहित नती संगठन के कार्य में कड़े नियंत्रण नहीं हो करे। इसे का मतलब यह है कि यह कार्य के अन्तर्गत संगठन की योजनाओं का सुचारु रूप में चलाना है।

इसलिए मानव संसाधन योजना के अर्थात् कार्य को जो इन लोगों के साथ ही कड़े संगठन अपनी योजना बनाना है जिसके द्वारा हमारी में सफल रूप में संगठित करने में आसानी पढ़ाव करे के लिए सभी कामगारों की नियुक्ति किया जाता है। साथ ही हमारी योजना में प्रगति के ही हमारे में सफल रूप में अपने कामगारों की प्रगति करने का प्रयास करना है (Bernardin, 2003)