

Human Resource Planning

मानव संसाधन नियोजन

Human Resource Planning – Introduction:

Human resources undoubtedly play the most important part in the functioning of an organization. The term ‘resource’ or ‘human resource’ signifies potentials, abilities, capacities, and skills, which can be developed through continuous interaction in an organizational setting.

The interactions, interrelationships, and activities performed all contribute in some way or other to the development of human potential. Organizational productivity, growth of companies, and economic development are to a large extent contingent upon the effective utilization of human capacities.

Hence, it is essential for an organization to take steps for effective utilization of these resources. In the various stages in the growth of an organization, effective planning of human resources plays a key role. Matching the requirements of the job with the individual is important at all stages, including the recruitment procedures, in this endeavour.

मानव संसाधन नियोजन – परिचय :

मानव संसाधन निस्संदेह एक संगठन के कामकाज में सबसे महत्वपूर्ण भूमिका निभाते हैं। शब्द 'संसाधन' या 'मानव संसाधन' क्षमता, क्षमता, क्षमता और कौशल को दर्शाता है, जिसे एक संगठनात्मक सेटिंग में निरंतर बातचीत के माध्यम से विकसित किया जा सकता है।

अंतःक्रियाओं, अंतर्संबंधों और गतिविधियों ने मानव क्षमता के विकास में किसी न किसी तरह से योगदान दिया है। संगठनात्मक उत्पादकता, कंपनियों की वृद्धि और आर्थिक विकास काफी हद तक मानव क्षमताओं के प्रभावी उपयोग पर निर्भर हैं।

इसलिए, एक संगठन के लिए इन संसाधनों के प्रभावी उपयोग के लिए कदम उठाना आवश्यक है। एक संगठन के विकास में विभिन्न चरणों में, मानव संसाधन की प्रभावी नियोजन एक महत्वपूर्ण भूमिका निभाती है। इस प्रयास में, भर्ती प्रक्रियाओं सहित, सभी चरणों में व्यक्ति के साथ नौकरी की आवश्यकताओं का मिलान करना महत्वपूर्ण है।

Human Resource Planning – Meaning: मानव संसाधन नियोजन - अर्थ :

E.W. Vetter viewed human resource planning as “a process by which an organisation should move from its current manpower position to its desired manpower position. Through planning, management strives to have the right number and right kind of people at the right places at the right time, doing things which result in both the organisation and the individual receiving maximum long-run benefit.”

According to Leon C. Megginson human resource planning is “an integrated approach to performing the planning aspects of the personnel function in order to have a sufficient supply of adequately developed and motivated people to perform the duties and tasks required to meet organisational objectives and satisfy the individual needs and goals of organisational members.”

EW Vetter ने मानव संसाधन नियोजन को "एक ऐसी प्रक्रिया के रूप में देखा जिसके द्वारा एक संगठन को अपनी वर्तमान जनशक्ति की स्थिति से अपनी वांछित जनशक्ति की स्थिति में जाना चाहिए। नियोजन के माध्यम से, प्रबंधन सही समय पर सही स्थानों पर सही संख्या और सही प्रकार के लोगों को रखने का प्रयास करता है, ऐसे काम करता है जिसके परिणामस्वरूप संगठन और व्यक्ति दोनों को अधिकतम दीर्घकालिक लाभ प्राप्त होता है। ”

लियोन सी. मेगिन्सन के अनुसार मानव संसाधन नियोजन "कार्मिक कार्यों के नियोजन पहलुओं को करने के लिए एक एकीकृत दृष्टिकोण है ताकि संगठनात्मक उद्देश्यों को पूरा करने और संतुष्ट करने के लिए आवश्यक कर्तव्यों और कार्यों को करने के लिए पर्याप्त रूप से विकसित और प्रेरित लोगों की पर्याप्त आपूर्ति हो सके। संगठनात्मक सदस्यों की व्यक्तिगत ज़रूरतें और लक्ष्य।"

Human Resource Planning – Definition: मानव संसाधन नियोजन - परिभाषा :

Human Resource Planning or Manpower Planning (HRP) is the process of systematically reviewing HR requirements to ensure that the required number of employees with the required skills is available when they are needed. Getting the right number of qualified people into the right job is the crux of the problem here.

In actual practice, this is not easy. Due to constant changes in labour market conditions, qualified people possessing relevant qualifications are not readily available. The organisation needs to go that extra mile, dig up every source of information and exploit every opportunity that comes its way in order to identify talent.

मानव संसाधन नियोजन या जनशक्ति नियोजन (एचआरपी) मानव संसाधन आवश्यकताओं की व्यवस्थित रूप से समीक्षा करने की प्रक्रिया है ताकि यह सुनिश्चित किया जा सके कि आवश्यक कौशल वाले कर्मचारियों की आवश्यक संख्या उनकी आवश्यकता होने पर उपलब्ध हो। योग्य लोगों की सही संख्या में सही नौकरी मिलना यहाँ समस्या की जड़ है।

वास्तविक व्यवहार में, यह आसान नहीं है। श्रम बाजार की स्थितियों में लगातार बदलाव के कारण, प्रासंगिक योग्यता रखने वाले योग्य लोग आसानी से उपलब्ध नहीं होते हैं। संगठन को उस अतिरिक्त मील जाने, सूचना के हर स्रोत को खोदने और प्रतिभा की पहचान करने के लिए अपने रास्ते में आने वाले हर अवसर का फायदा उठाने की ज़रूरत है।

Human Resource Planning – Need and Importance:

मानव संसाधन नियोजन - आवश्यकता और महत्व :

I. Assessing Future Personnel Needs:

Whether it is surplus labour or labour shortage, it gives a picture of defective planning or absence of planning in an organization. A number of organizations, especially public sector units (PSUs) in India are facing the problem of surplus labour.

It is the result of surplus labour that the companies later on offer schemes like Voluntary Retirement Scheme (VRS) to eliminate surplus staff. Thus, it is better to plan well about employees in advance. Through HRP, one can ensure the employment of proper number and type of personnel.

I. भविष्य की कार्मिक आवश्यकताओं का आकलन:

चाहे वह अधिशेष श्रम हो या श्रम की कमी, यह किसी संगठन में दोषपूर्ण नियोजन या नियोजन के अभाव की तस्वीर देता है। भारत में कई संगठन, विशेष रूप से सार्वजनिक क्षेत्र की इकाइयाँ (PSU) अधिशेष श्रम की समस्या का सामना कर रहे हैं।

यह अधिशेष श्रम का परिणाम है कि कंपनियां बाद में अधिशेष कर्मचारियों को खत्म करने के लिए स्वैच्छिक सेवानिवृत्ति नियोजन (वीआरएस) जैसी नियोजनों की पेशकश करती हैं। इस प्रकार, कर्मचारियों के बारे में पहले से नियोजन बनाना बेहतर है। एचआरपी के माध्यम से उचित संख्या और प्रकार के कर्मियों का रोजगार सुनिश्चित किया जा सकता है।

II. Foundation for Other HRM Functions: अन्य मानव संसाधन विकास मंत्री कार्यों के लिए फाउंडेशन:

HRP is the first step in all HRM functions. So, HRP provides the essential information needed for the other HRM functions like recruitment, selection, training and development, promotion, etc.

एचआरपी सभी एचआरएम कार्यों में पहला कदम है। इसलिए, एचआरपी अन्य एचआरएम कार्यों जैसे भर्ती, चयन, प्रशिक्षण और विकास, पदोन्नति आदि के लिए आवश्यक जानकारी प्रदान करता है।

III. Coping with Change: परिवर्तन से मुकाबला:

Changes in the business environment like competition, technology, government guidelines, global market, etc. bring changes in the nature of the job. This means changes in the demand of personnel, content of job, qualification and experience needed. HRP helps the organization in adjusting to new changes.

व्यावसायिक वातावरण में परिवर्तन जैसे प्रतिस्पर्धा, प्रौद्योगिकी, सरकारी दिशा-निर्देश, वैश्विक बाजार आदि नौकरी की प्रकृति में परिवर्तन लाते हैं। इसका अर्थ है कर्मियों की मांग में परिवर्तन, नौकरी की सामग्री, योग्यता और आवश्यक अनुभव। एचआरपी संगठन को नए परिवर्तनों के साथ तालमेल बिठाने में मदद करता है।

IV. Investment Perspective: निवेश परिप्रेक्ष्य:

As a result of change in the mindset of management, investment in human resources is viewed as a better concept in the long run success of the enterprise. Human assets can increase in value as opposed to physical assets. Thus, HRP is considered important for the proper planning of future employees.

प्रबंधन की मानसिकता में बदलाव के परिणामस्वरूप, मानव संसाधन में निवेश को उद्यम की दीर्घकालिक सफलता में एक बेहतर अवधारणा के रूप में देखा जाता है। भौतिक संपत्ति के विपरीत मानव संपत्ति मूल्य में बढ़ सकती है। इस प्रकार, भविष्य के कर्मचारियों की उचित नियोजन के लिए एचआरपी को महत्वपूर्ण माना जाता है।

V. Expansion and Diversification Plans: विस्तार और विविधीकरण नियोजनएं:

During the expansion and diversification drives, more employees at various levels are needed. Through proper HRP, an organization comes to know about the exact requirement of personnel in future plans.

विस्तार और विविधीकरण अभियान के दौरान, विभिन्न स्तरों पर अधिक कर्मचारियों की आवश्यकता होती है। उचित एचआरपी के माध्यम से, एक संगठन को भविष्य की नियोजनों में कर्मियों की सटीक आवश्यकता के बारे में पता चलता है।

VI. Employee Turnover: कर्मचारियों द्वारा नौकरी छोड़ने या पाने की दर:

Every organization suffers from the small turnover of labour, sometime or the other. This is high among young graduates in the private sector. This necessitates again doing manpower planning for further recruiting and hiring.

हर संगठन कभी न कभी श्रम के छोटे कारोबार से ग्रस्त होता है। यह निजी क्षेत्र के युवा स्नातकों में अधिक है। इसके लिए फिर से भर्ती और भर्ती के लिए जनशक्ति नियोजन बनाने की आवश्यकता है।

VII. Conformity with Government Guidelines: अंतर्राष्ट्रीय विस्तार रणनीतियाँ:

In order to protect the weaker sections of the society, the Indian Government has prescribed some norms for organizations to follow. For example, reservations for SC/ST, BC, physically handicapped, ex-servicemen, etc. in the jobs. While planning for fresh candidates, HR manager takes into consideration all the Government guidelines.

किसी संगठन की अंतर्राष्ट्रीय विस्तार रणनीतियाँ HRP पर निर्भर करती हैं। अंतर्राष्ट्रीय मानव संसाधन प्रबंधन (IHRM) के तहत, HRP अधिक चुनौतीपूर्ण हो जाता है। एक संगठन विदेशी सहायक के प्रमुख पदों को अपने देश के कर्मचारियों से या मेजबान देश से या किसी तीसरे देश से भरना चाह सकता है। यह सब बहुत प्रभावी एचआरपी की मांग करता है।

Human Resource Planning – Objectives:

मानव संसाधन नियोजन – उद्देश्य :

The main objectives of HRP are:

- (i) Proper assessment of human resources needs in future.
- (ii) Anticipation of deficient or surplus manpower and taking the corrective action.
- (iii) To create a highly talented workforce in the organization.
- (iv) To protect the weaker sections of the society.
- (v) To manage the challenges in the organization due to modernization, restructuring and re-engineering.
- (vi) To facilitate the realization of the organization's objectives by providing right number and types of personnel.
- (vii) To reduce the costs associated with personnel by proper planning.

- (viii) To determine the future skill requirements of the organization.
- (ix) To plan careers for individual employee.
- (x) Providing a better view of HR dimensions to top management.
- (xi) Determining the training and development needs of employees.
- (i) भविष्य में मानव संसाधन की जरूरतों का उचित मूल्यांकन।
- (ii) कमी या अधिशेष जनशक्ति की प्रत्याशा और सुधारात्मक कार्रवाई करना।
- (iii) संगठन में एक अत्यधिक प्रतिभाशाली कार्यबल बनाना।
- (iv) समाज के कमजोर वर्गों की रक्षा करना।
- (v) आधुनिकीकरण, पुनर्गठन और पुनः इंजीनियरिंग के कारण संगठन में चुनौतियों का प्रबंधन करना।
- (vi) कर्मियों की सही संख्या और प्रकार प्रदान करके संगठन के उद्देश्यों की प्राप्ति की सुविधा के लिए।
- (vii) उचित नियोजन बनाकर कर्मियों से जुड़ी लागत को कम करना।
- (viii) संगठन की भविष्य की कौशल आवश्यकताओं को निर्धारित करने के लिए।
- (ix) व्यक्तिगत कर्मचारी के लिए करियर की नियोजन बनाना।
- (x) शीर्ष प्रबंधन को मानव संसाधन आयामों का बेहतर दृष्टिकोण प्रदान करना।
- (xi) कर्मचारियों के प्रशिक्षण और विकास की जरूरतों का निर्धारण।

Human Resource Plan – Factors:

मानव संसाधन नियोजन - कारक :

External Factors: बाहरी कारक :

i. Government Policies/ सरकारी नीतियां – Policies of the government like labour policy, industrial relations policy, policy towards reserving certain jobs for different communities and sons-of the soil, etc. affect the HRP. सरकार की नीतियां जैसे श्रम नीति, औद्योगिक संबंध नीति, विभिन्न समुदायों और मिट्टी के बेटों के लिए कुछ नौकरियों को आरक्षित करने की नीति आदि एचआरपी को प्रभावित करती हैं।

ii. Level of Economic Development/ आर्थिक विकास का स्तर – Level of economic development determines the level of HRD in the country and thereby the supply of human resources in the future in the country. आर्थिक विकास का स्तर देश में मानव संसाधन विकास के स्तर को निर्धारित करता है और इस प्रकार देश में भविष्य में मानव संसाधनों की आपूर्ति को निर्धारित करता है।

iii. Business Environment/ व्यावसायिक वातावरण – External business environmental factors influence the volume and mix of production and thereby the future demand for human resources. बाहरी व्यावसायिक पर्यावरणीय कारक उत्पादन की मात्रा और मिश्रण को प्रभावित करते हैं और इस तरह मानव संसाधनों की भविष्य की मांग को प्रभावित करते हैं।

iv. Level of Technology/ प्रौद्योगिकी का स्तर – Level of technology determines the kind of human resources required. प्रौद्योगिकी का स्तर आवश्यक मानव संसाधनों के प्रकार को निर्धारित करता है।

v. International Factors/ अंतर्राष्ट्रीय कारक – International factors like the demand for resources and supply of human resources in various countries. विभिन्न देशों में संसाधनों की मांग और मानव संसाधनों की आपूर्ति जैसे अंतर्राष्ट्रीय कारक।

Internal Factors: आंतरिक कारक :

i. Company policies and strategies – Company policies and strategies relating to expansion, diversification, alliances, etc. determines the human resource demand in terms of quality and quantity.

ii. Human resource policies – Human resources policies of the company regarding quality of human resource, compensation level, quality of work-life, etc., influences human resource plan.

iii. Job analysis – Fundamentally, human resource plan is based on job analysis. Job description and job specification determines the kind of employees required.

iv. Time horizons – Companies with stable competitive environment can plan for the long run whereas the firms with unstable competitive environment can plan for only short- term range.

v. Type and quality of information – Any planning process needs qualitative and accurate information. This is more so with human resource plan; strategic, organisational and specific information.

vi. Company's production operations policy – Company's policy regarding how much to produce and how much to buy from outside to prepare a final product influence the number and kind of people required.

vii. Trade unions – Influence of trade unions regarding number of working hours per week, recruitment sources, etc., affect the HRP.

i. कंपनी की नीतियां और रणनीतियां - विस्तार, विविधीकरण, गठबंधन आदि से संबंधित कंपनी की नीतियां और रणनीतियां गुणवत्ता और मात्रा के संदर्भ में मानव संसाधन की मांग को निर्धारित करती हैं।

ii. मानव संसाधन नीतियां - मानव संसाधन की गुणवत्ता, क्षतिपूर्ति स्तर, कार्य-जीवन की गुणवत्ता आदि के संबंध में कंपनी की मानव संसाधन नीतियां मानव संसाधन नियोजन को प्रभावित करती हैं।

iii. नौकरी विश्लेषण - मूल रूप से, मानव संसाधन नियोजन नौकरी विश्लेषण पर आधारित है। नौकरी का विवरण और नौकरी का विवरण आवश्यक कर्मचारियों के प्रकार को निर्धारित करता है।

iv. समय सीमा - स्थिर प्रतिस्पर्धी माहौल वाली कंपनियां लंबे समय के लिए नियोजन बना सकती हैं जबकि अस्थिर प्रतिस्पर्धी माहौल वाली कंपनियां केवल अल्पकालिक सीमा के लिए नियोजन बना सकती हैं।

v. सूचना का प्रकार और गुणवत्ता - किसी भी नियोजन प्रक्रिया के लिए गुणात्मक और सटीक जानकारी की आवश्यकता होती है। मानव संसाधन नियोजन के साथ यह और भी अधिक है; रणनीतिक, संगठनात्मक और विशिष्ट जानकारी।

vi. कंपनी की उत्पादन संचालन नीति - अंतिम उत्पाद तैयार करने के लिए कितना उत्पादन करना है और कितना बाहर से खरीदना है, इस बारे में कंपनी की नीति आवश्यक लोगों की संख्या और प्रकार को प्रभावित करती है।

vii. ट्रेड यूनियन - प्रति सप्ताह काम के घंटों की संख्या, भर्ती स्रोतों आदि के संबंध में ट्रेड यूनियनों का प्रभाव, एचआरपी को प्रभावित करता है।

SUBJECT TEACHER - HARSHA