Vol 5 Issue 4 May 2015

ISSN No : 2230-7850

International Multidisciplinary Research Journal

Indian Streams Research Journal

Executive Editor
Ashok Yakkaldevi

Editor-in-Chief
H.N.Jagtap

Welcome to ISRJ

RNI MAHMUL/2011/38595 **ISSN No.2230-7850**

Indian Streams Research Journal is a multidisciplinary research journal, published monthly in English, Hindi & Marathi Language. All research papers submitted to the journal will be double - blind peer reviewed referred by members of the editorial board.Readers will include investigator in universities, research institutes government and industry with research interest in the general subjects.

International Advisory Board

Flávio de São Pedro Filho
Federal University of Rondonia, Brazil

Kamani Perera
Regional Center For Strategic Studies, Sri Lanka

Janaki Sinnasamy
Librarian, University of Malaya

Romona Mihaila
Spiru Haret University, Romania

Delia Serbescu
Spiru Haret University, Bucharest, Romania

Anurag Misra
DBS College, Kanpur

Titus PopPhD, Partium Christian University, Oradea,Romania

Mohammad Hailat
Dept. of Mathematical Sciences, University of South Carolina Aiken

Abdullah Sabbagh
Engineering Studies, Sydney

Ecaterina Patrascu
Spiru Haret University, Bucharest

Loredana Bosca
Spiru Haret University, Romania

Fabricio Moraes de Almeida
Federal University of Rondonia, Brazil

George - Calin SERITAN
Faculty of Philosophy and Socio-Political Sciences Al. I. Cuza University, Iasi

Hasan Baktir
English Language and Literature Department, Kayseri

Ghayoor Abbas Chotana
Dept of Chemistry, Lahore University of Management Sciences[PK]

Anna Maria Constantinovici
AL. I. Cuza University, Romania

Ilie Pintea,
Spiru Haret University, Romania

Xiaohua Yang
PhD, USA

......More

Editorial Board

Pratap Vyamktrao Naikwade
ASP College Devrukh,Ratnagiri,MS India

R. R. Patil
Head Geology Department Solapur University,Solapur

Rama Bhosale
Prin. and Jt. Director Higher Education, Panvel

Salve R. N.
Department of Sociology, Shivaji University,Kolhapur

Govind P. Shinde
Bharati Vidyapeeth School of Distance Education Center, Navi Mumbai

Chakane Sanjay Dnyaneshwar
Arts, Science & Commerce College, Indapur, Pune

Awadhesh Kumar Shirotriya
Secretary,Play India Play,Meerut(U.P.)

Iresh Swami
Ex - VC. Solapur University, Solapur

N.S. Dhaygude
Ex. Prin. Dayanand College, Solapur

Narendra Kadu
Jt. Director Higher Education, Pune

K. M. Bhandarkar
Praful Patel College of Education, Gondia

Sonal Singh
Vikram University, Ujjain

G. P. Patankar
S. D. M. Degree College, Honavar, Karnataka

Maj. S. Bakhtiar Choudhary
Director,Hyderabad AP India.

S.Parvathi Devi
Ph.D.-University of Allahabad

Sonal Singh,
Vikram University, Ujjain

Rajendra Shendge
Director, B.C.U.D. Solapur University, Solapur

R. R. Yalikar
Director Managment Institute, Solapur

Umesh Rajderkar
Head Humanities & Social Science YCMOU,Nashik

S. R. Pandya
Head Education Dept. Mumbai University, Mumbai

Alka Darshan Shrivastava
Shaskiya Snatkottar Mahavidyalaya, Dhar

Rahul Shriram Sudke
Devi Ahilya Vishwavidyalaya, Indore

S.KANNAN
Annamalai University,TN

Satish Kumar Kalhotra
Maulana Azad National Urdu University

Address:-Ashok Yakkaldevi 258/34, Raviwar Peth, Solapur - 413 005 Maharashtra, India
Cell : 9595 359 435, Ph No: 02172372010 Email: ayisrj@yahoo.in Website: www.isrj.org

International Recognized Double-Blind Peer Reviewed Multidisciplinary Research Journal
Indian Streams Research Journal
ISSN 2230-7850 Impact Factor : 3.1560(UIF)
Volume - 5 | Issue - 4 | May - 2015 Available online at www.isrj.org

वर्धा जिले के हिंगणघाट स्थित गीमाटेक्स प्रा. लिमिटेड की मानव संसाधन कार्य प्रणाली : एक अध्ययन

भरत बापुरावजी पाटिल
महात्मा गांधी अंतरराष्ट्रीय हिंदी विश्वविद्यालय , पोस्ट– हिंदी विश्वविद्यालय, गांधी हिल्स (महाराष्ट्र)

Short Profile

Bharat Bapuraoji Patil is a Research Scholar at Department of Translation Technology in Mahatma Gandhi Anttarashtriya Hindi Vishwavidyalaya, Wardha. He has completed M.A.(English)., M.Phil., M.B.A.((H.R.) appear)., P.G.D.T., Ph.D. He has research experience of 1 year.

सारांश–
प्रस्तुत अध्ययन वर्धा जिले के हिंगणघाट स्थित गीमाटेक्स प्रा. लिमिटेड संगठन में किया गया। इस संगठन की मानव संसाधन कार्य प्रणाली अध्ययन करने के लिए विस्तृत जानकारी संकलित की गई। संगठन में मानव संसाधन संबंधित घटनेवाली सभी सामग्री की विश्लेषित किया गया है। प्रस्तुत अध्ययन में मानव संसाधन कार्य प्रणाली को इस संगठन में किस प्रकार लागू किया जाता है यह देखने का प्रयास किया गया है।

संकेत शब्द–
मानव संसाधन, किस्म चक्र, निष्पादन मूल्यांकन, क्षमता प्रबंध, प्रशिक्षण

प्रस्तावना–

गीमाटेक्स संगठन के लिए यह आवश्यक हो गया है कि वह वर्तमान में मानव संसाधन प्रबंधन एवं विकास की चुनौतियां को समझे तथा संगठन के साथ–साथ मानव संसाधन के हित को ध्यान में रखकर संगठन की नीतियों, रणनीतियों का गठन या पुनर्गठन करें। जिस प्रकार जापान एवं अमेरिका जैसे देशों ने अपने मानव संसाधन को बेहतर सुविधाएँ एवं प्रशिक्षण देकर एक अच्छे व्यापारिक वातावरण को उत्पन्न किया है तथा उसकी वजह से आज वे उत्पादक तथा सेवा क्षेत्र में अग्रणी है, उसी प्रकार गीमाटेक्स संगठन मानव संसाधन नीतियों का यथासंभव अनुसरण कर अपने व्यापारिक संगठनों को मजबूत बनाना चाहिए। यदि आज भारत की कंपनियाँ भी विश्व स्तर की सुविधाएँ तथा वेतन अपने कर्मचारियों को दे तो निश्चय ही हमारे देश का प्रशिक्षण एवं ऊर्जावान युवा भी अपने ही देश में सेवा कर भारतीय संगठनों को और अधिक मज़बूत बना सकता है तथा विश्व में भारत को एक अग्रणी व्यापारिक देश साबित कर सकता है।

गीमाटेक्स संगठन में, मानव संसाधन नियोजन एक ऐसी प्रक्रिया है, जिसके अंतर्गत संगठन में कार्य कर रहे व्यक्तियों की वर्तमान एवं भविष्य की आवश्यकताओं का आंकलन किया जाता है। गीमाटेक्स संगठन में मानव संसाधन नियोजन का उद्देश्य संगठन को उचित समय पर सही संख्या एवं गुणवत्ता के मानव संसाधन विकास को सुनिश्चित करते हैं। गीमाटेक्स संगठन में मानव संसाधन को अनेक उपकरणों द्वारा सुनिश्चित किया जाता है। इन उपकरणों के अंतर्गत कार्य संवर्धन, कार्य विस्तार, कार्य पुनः अभियांत्रिकी, कार्य बदलना, किस्म क्रम संपूर्ण किस्म प्रबंध तथा कार्य जीवन किस्म को सम्मिलित किया जाता है। कार्य संवर्धन में कार्य को समृद्ध बनाया जाता है।

अध्ययन का क्षेत्र–

वर्धा जिले के हिंगणघाट स्थित गीमाटेक्स प्रा. लिमिटेड।

अध्ययन का महत्व और उद्देश्य–

प्रस्तुत संगठन की मानव संसाधन से संबंधित योजनाओं को अधिक प्रभावी बनाने के लिए सुझाव देने हेतु अध्ययन महत्वपूर्ण हो जाता है। इसी तरह इस संगठन योग्य नीतियों को सामने लाने के लिए प्रयास करना महत्वपूर्ण है।

प्रथम अध्याय : गीमाटेक्स प्रा. लिमिटेड : एक परिचय

प्रस्तुत अध्याय में गीमाटेक्स संगठन में मानव संसाधन संबंधित अर्थायानों, संगठन का परिचय दिया गया है। साथ में इस संगठन ये गुणवत्ता के प्रति आश्वासन किस तरह निभाया जाना है यह देखा गया है। संगठन में प्रशिक्षण कार्यक्रम, कार्यक्षेत्र, ग्राहक समाधान, नवीनता तथा नग्रसा, विशेषताएं को परिचित किया गया है।

द्वितीय अध्याय : मानव संसाधन विकास और प्रबंध

इस अध्याय में मानव संसाधन विकास की अवधारणा, अर्थ एवं परिभाषाएं को दिया गया है। साथ में मानव संसाधन विकास, लक्ष्य, उद्देश्य, प्रकृति आदि को दिखाया गया है। भारत तथा विदेशों के मानव संसाधन कार्यप्रणालियों से परिचित किया गया है।

तृतीय अध्याय : गीमाटेक्स संगठन में मानव संसाधन नियोजन

प्रस्तुत अध्याय में मानव संसाधन नियोजन को अर्थ एवं परिभाषा देते हुए मानव संसाधन के उद्देश्य को दिखाया गया है। इसी तरह मानव संसाधन नियोजन की प्रक्रिया और विकास के गुणात्मक और मात्रात्मक पक्ष को दर्शाया गया है। साथ में संगठन कार्य जीवन किस्म प्रस्तुत किया गया है।

चतुर्थ अध्याय : गीमाटेक्स संगठन में मानव संसाधन प्रशिक्षण एवं विकास

इस अध्याय में निम्मलिखित बिंदुओं को अधोरेखित किया गया है। गीमाटेक्स संगठन में किस्म चक्र अवधारणा, प्रशिक्षण एवं विकास का आशय व आवश्यकता, प्रशिक्षण अवश्य का आंकलन, प्रशिक्षण एवं विकास के उद्देश्य एवं महत्व, प्रशिक्षण की विधियां, प्रक्रिया, मूल्यांकन आदि।

पंचम अध्याय : गीमाटेक्स संगठन में मानव संसाधन मूल्यांकन

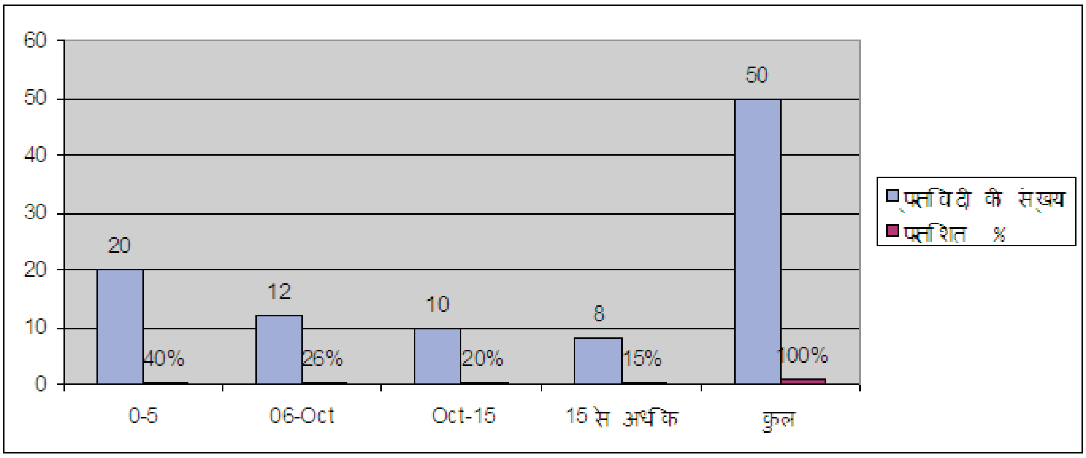
इस महत्वपूर्ण अध्याय में निम्नलिखित बिंदुओं को दर्शाया गया है– निष्पादन मूल्यांकन के उद्देश्य एवं उपयोग, आवश्यक लक्षण, निष्पादन मूल्यांकन, मूल्यांकन का आलोचनात्मक परीक्षण, निष्पादन प्रबंध, योग्यता अंकन, विधियां, मूल्यांकन एवं योग्यता अंकन में अंतर, निष्पादन मूल्यांकन कार्यक्रम का आयोजन, क्षमता प्रबंध आदि।

परिशिष्ट

गीमाटेक्स संगठन में सामग्री का विश्लेषणीकरण एवं प्रस्तुतीकरण

1. पिछले पाँच वर्षों में आप कितने प्रशिक्षण कार्यक्रमों में उपस्थित थे?

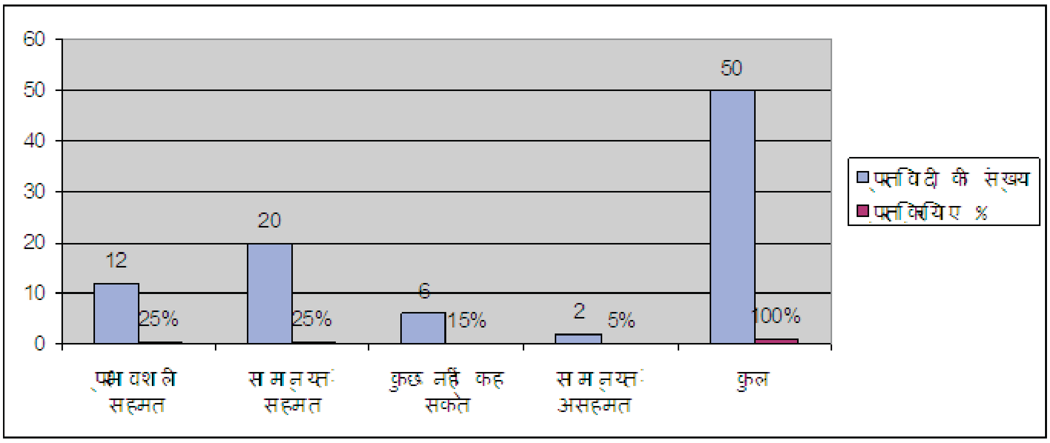
कार्यक्रमों की संख्या	प्रतिवादी की संख्या	प्रतिशत :
0 5	20	40%
6 10	12	26%
10 15	10	20%
15 से अधिक	08	15%
कुल	50	100%



मूल्यांकन– 45 प्रतिशत अधिकारी 6–15 प्रशिक्षण कार्यक्रमों में उपस्थित रहे, जो संगठन की प्रभावी प्रशिक्षण नीति को दर्शाती है। 40 प्रतिशत अधिकारी केवल 0–5 प्रशिक्षण कार्यक्रमों में उपस्थित रहे। यहाँ संगठन द्वारा निष्पक्ष भाव से निरीक्षण किए जाने की आवश्यकता है।

2. कार्यक्रम में उपस्थित रहने से पूर्व आप कार्यक्रम के उद्देश्य के बारे में क्या जानते हैं?

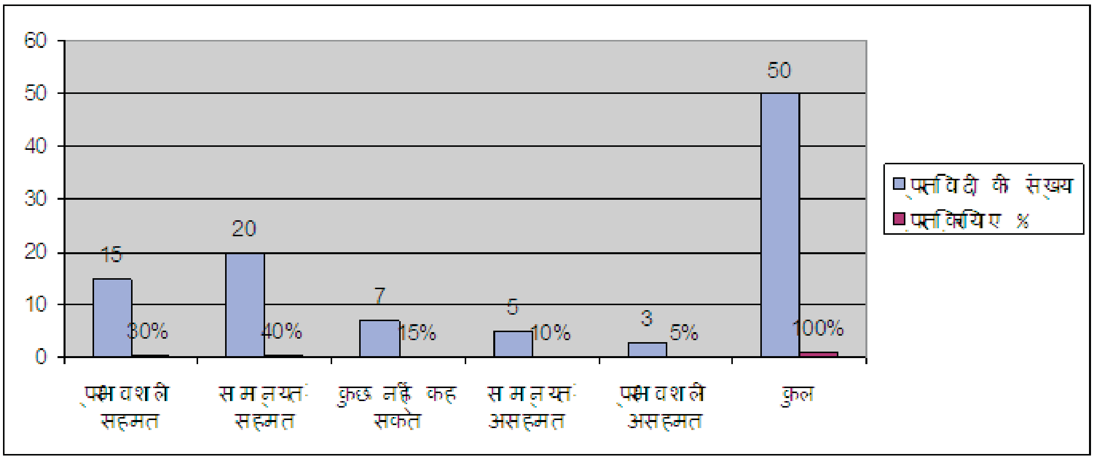
विकल्प	प्रतिवादी की संख्या	प्रतिक्रियाएं%
प्रभावशाली सहमत	12	25%
सामान्यतः सहमत	20	25%
कुछ नहीं कह सकते	06	15%
सामान्यतः असहमत	02	5%
कुल	50	100%



मूल्यांकन– 35 प्रतिशत प्रतिवादी प्रशिक्षण के उद्देश्य पहले से ही जानने के तथ्य से सामान्यतः सहमत है। इसके साथ ही 25 प्रतिशत प्रभावशाली रूप से सहमत है। किंतु कुछ लोग असहमत है। जैसा कि 20 प्रतिशत प्रभावशाली रूप से इस धारणा से असहमत है। इसलिए प्रशिक्षण के उद्देश्य संगठन में प्रशिक्षण देने से पहले अवश्य पता होना चाहिए।

3. प्रशिक्षण कार्यक्रम आपकी विकासात्मक आवश्यकताओं के लिए उपयुक्त था?

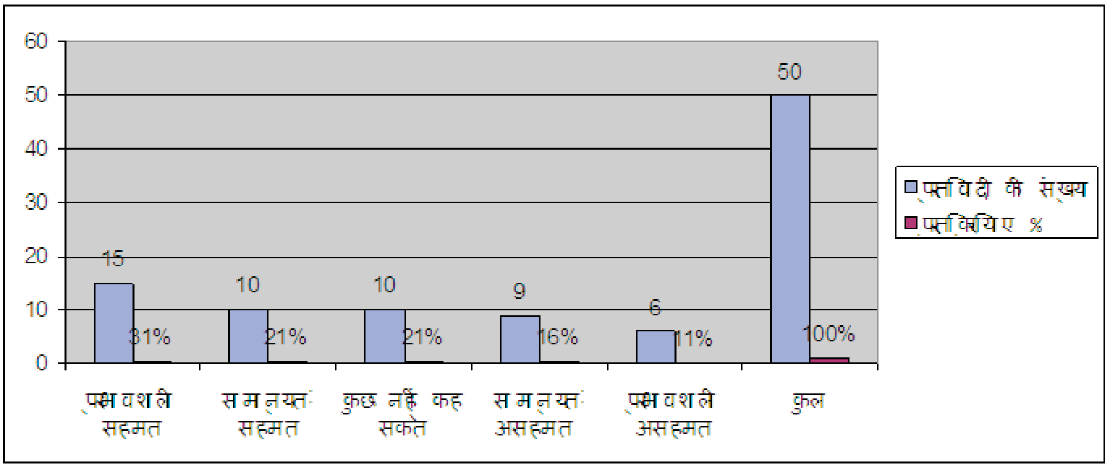
विकल्प	प्रतिवादी की संख्या	प्रतिक्रियाएं %
प्रभावशाली सहमत	15	30%
सामान्यतः सहमत	20	40%
कुछ नहीं कह सकते	07	15%
सामान्यतः असहमत	05	10%
प्रभावशाली असहमत	03	5%
कुल	50	100%



मूल्यांकन– 70 प्रतिशत प्रतिवादी ने यह महसूस किया है कि प्रशिक्षण कार्यक्रम उनकी विकासात्मक आवश्यकताओं के अनुसार था। 15 प्रतिशत प्रतिवादियों ने इस प्रश्न पर कोई टिप्पणी नहीं की। 15 प्रतिशत ने सोचा कि यह कार्यक्रम उनकी विकासात्मक आवश्यकताओं के लिए अनुपयुक्त तथा संगठन को अधिकारियों की विकासात्मक आवश्यकताओं की पूर्ति हो इसे ध्यान में रखते हुए कार्यक्रम ही सुनिश्चित करने चाहिए।

4. प्रशिक्षण सत्र की अवधि सीखने के लिए पर्याप्त थी।

विकल्प	प्रतिवादी की संख्या	प्रतिक्रियाएं %
प्रभावशाली सहमत	15	31%
सामान्यतः सहमत	10	21%
कुछ नहीं कह सकते	10	21%
सामान्यतः असहमत	09	16%
प्रभावशाली असहमत	06	11%
कुल	50	100%

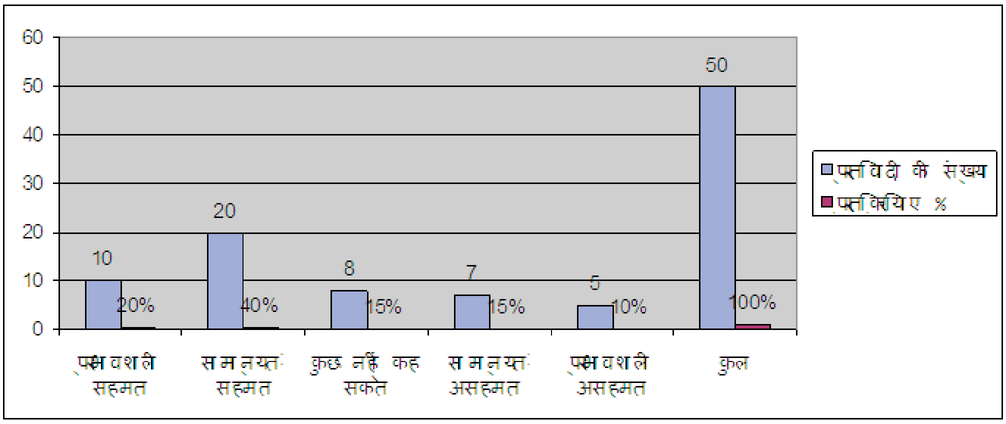


मूल्यांकन– 52 प्रतिशत प्रतिवादियों ने यह महसूस किया कि प्रशिक्षण कार्यक्रम की समय मरियात्रा काफी थी। 25 प्रतिशत ने महसूस किया कि यह अपर्याप्त थी। 21 प्रतिशत ने इस प्रश्न पर कोई टिप्पणी नहीं की। हालांकि सभी प्रतिवादियों ने यह

महसूस किया कि कार्यक्रम की अवधि बढ़ाना निश्चित रूप से फायदेमंद रहेगा तथा संगठन को इस तरह का नियोजन करके निकट भविष्य में कार्यान्वित करना चाहिए।

5. प्रशिक्षण के दौरान इस्तेमाल की गई प्रशिक्षण की पद्धति विषय को समझने के लिए प्रभावी थी।

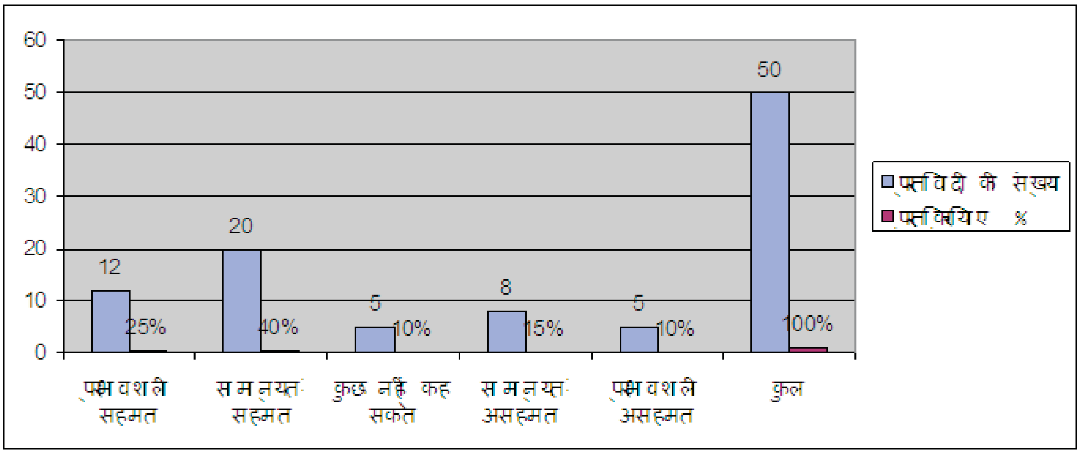
विकल्प	प्रतिवादी की संख्या	प्रतिक्रियाएं %
प्रभावशाली सहमत	10	20%
सामान्यतः सहमत	20	40%
कुछ नहीं कह सकते	08	15%
सामान्यतः असहमत	07	15%
प्रभावशाली असहमत	05	10%
कुल	50	100%



मूल्यांकन– 40 प्रतिशत प्रतिवादी इस बात पर विश्वास करते हैं कि कार्यक्रम के दौरान उपयोग की गई प्रशिक्षण पद्धति विषय को समझने के लिए सहायक थी। जबकि 25 प्रतिशत इस बात से असहमत है। संगठन को प्रशिक्षण कार्यक्रम के दौरान उपयोग में लाई जाने वाली पद्धति की प्रभाविकता को बढ़ाने के लिए अच्छी हाई–टेक पद्धति का उपयोग करना चाहिए ।

6. प्रशिक्षण सत्र रोमांचक तथा सीखने का अच्छा अनुभव था ।

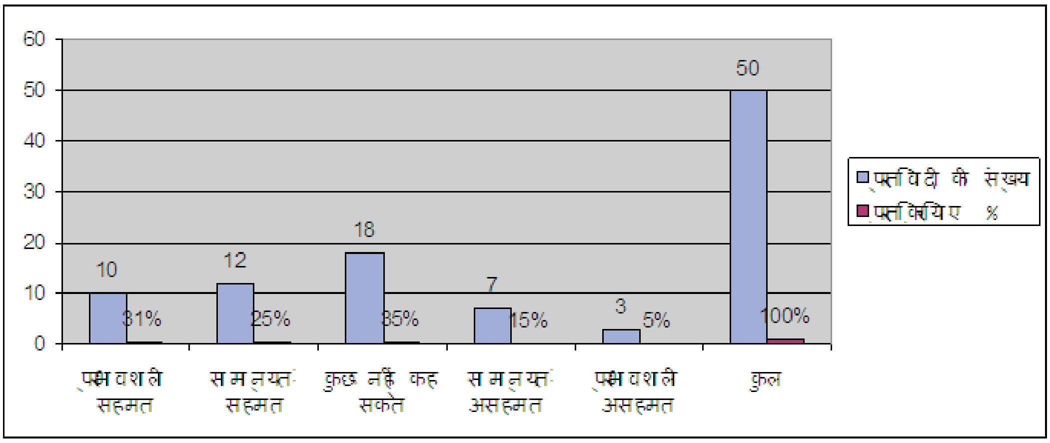
विकल्प	प्रतिवादी की संख्या	प्रतिक्रियाएं %
प्रभावशाली सहमत	12	25%
सामान्यतः सहमत	20	40%
कुछ नहीं कह सकते	05	10%
सामान्यतः असहमत	08	15%
प्रभावशाली असहमत	05	10%
कुल	50	100%



मूल्यांकन– 65 प्रतिशत प्रतिवादी विश्वास करते हैं कि प्रशिक्षण अच्छा अनुभव था। 10 प्रतिशत प्रतिवादियों ने कोई टिप्पणी नहीं की, जबकि 25 प्रतिशत का भिन्न मत था। उन्होंने महसूस किया है कि प्रशिक्षण सत्र को और अधिक रोमांचक बनाया जा सकता था यदि सत्र अधिक संवादात्मक होता तथा बाज़ार की वर्तमान व्यवसाय की रेखा में होता तो ज्यादा बेहतर था।

7. प्रशिक्षण कार्यक्रम आपकी विकासात्मक आवश्यकताओं के लिए उपयुक्त था?

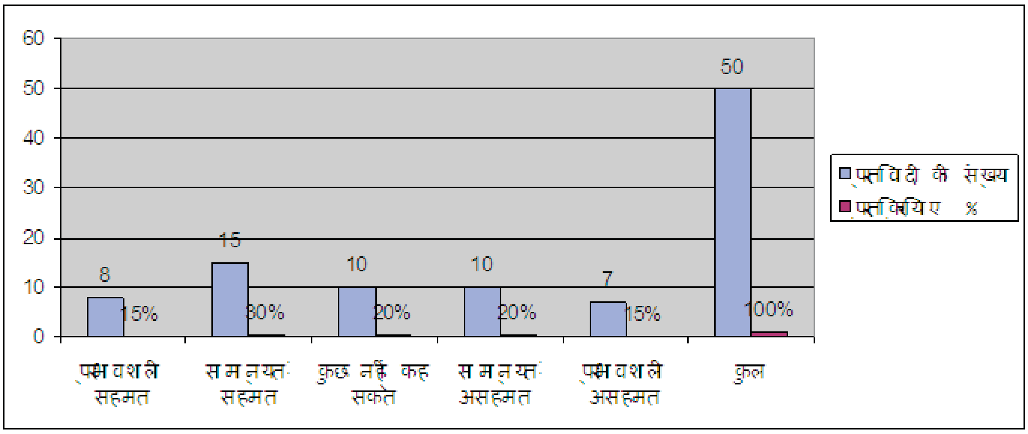
विकल्प	प्रतिवादी की संख्या	प्रतिक्रियाएं %
प्रभावशाली सहमत	10	31%
सामान्यतः सहमत	12	25%
कुछ नहीं कह सकते	18	35%
सामान्यतः असहमत	07	15%
प्रभावशाली असहमत	03	5%
कुल	50	100%



मूल्यांकन– 40 प्रतिशत प्रतिवादी यह मानते हैं कि इस्तेमाल किया गया प्रशिक्षण सहायक था। 35 प्रतिशत प्रतिवादी ने इस मुद्दे पर कोई टिप्पणी नहीं की, जबकि सारे प्रतिवादियों का यह मत था कि प्रस्तुतीकरण तथा मान्यता मूल्य बढ़ाने के लिए संगठन को उत्तम वैज्ञानिक सहायक का उपयोग करना चाहिए।

8. प्रशिक्षण कार्यक्षमता बढ़ाने में प्रभावी था।

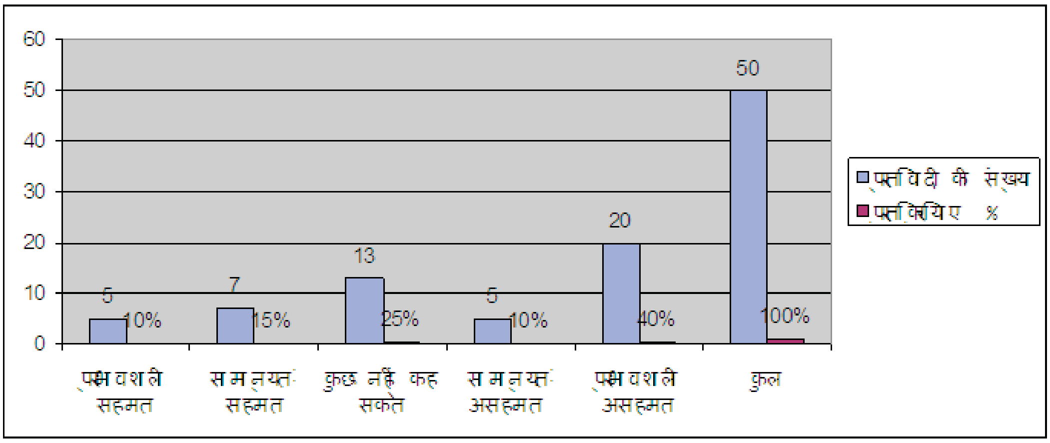
विकल्प	प्रतिवादी की संख्या	प्रतिक्रियाएं %
प्रभावशाली सहमत	08	15%
सामान्यतः सहमत	15	30%
कुछ नहीं कह सकते	10	20%
सामान्यतः असहमत	10	20%
प्रभावशाली असहमत	07	15%
कुल	50	100%



मूल्यांकन– 45 प्रतिशत प्रतिवादी यह मानते हैं कि प्रशिक्षण कार्यक्रम ने उनकी कार्यक्षमता बधाई है जबकि 35 प्रतिशत इससे असहमत है। प्रतिवादियों की दृष्टि ज्यादा तकनीकी तथा प्रशिक्षण कार्यक्रम के लिए वर्तमान मुद्दे जो उनकी रचनात्मक प्रेरणा का समाधान करे तथा उनकी कार्यक्षमता में एक के बाद एक वृद्धि करने की ओर थी।

9. आप की राय में गीमाटेक्स अधिकारियों के लिए वर्ष के दौरान प्रशिक्षण कार्यक्रमों के आयोजन की संख्या पर्याप्त थी।

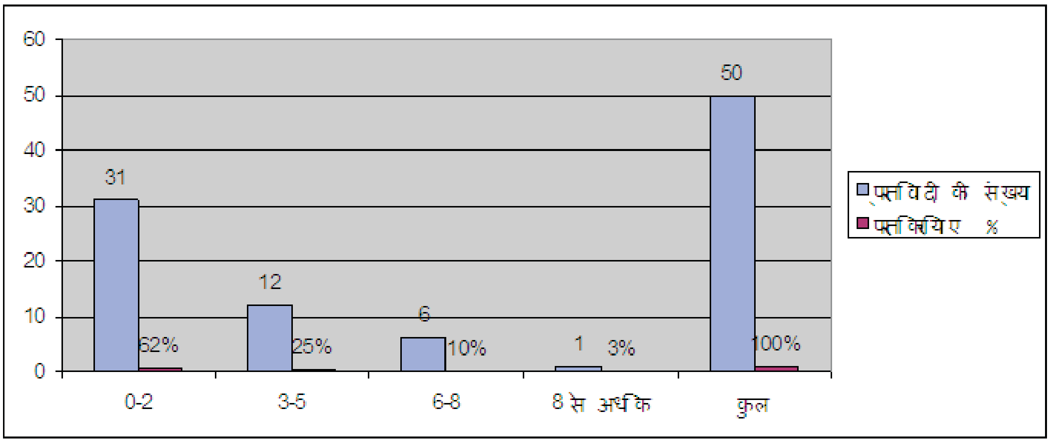
विकल्प	प्रतिवादी की संख्या	प्रतिक्रियाएं %
प्रभावशाली सहमत	05	10%
सामान्यतः सहमत	07	15%
कुछ नहीं कह सकते	13	25%
सामान्यतः असहमत	05	10%
प्रभावशाली असहमत	20	40%
कुल	50	100%



मूल्यांकन– 35 प्रतिशत प्रतिवादियों की राय है कि प्रशिक्षण कार्यक्रम की आवृत्ति पर्याप्त है। लेकिन 50 प्रतिशत प्रतिवादी इससे भिन्न है वह विश्वास करते हैं कि वर्ष में आयोजित होने वाले प्रशिक्षण कार्यक्रमों की संख्या को बढ़ाना चाहिए तथा कुछ हाउस ट्रेनिंग प्रोग्राम का भी आयोजन नियमित होना चाहिए।

10. पिछले वर्ष के दौरान आपने कितने प्रशिक्षण कार्यक्रमों में उपस्थित रहे?

कार्यक्रमों की संख्या	प्रतिवादी की संख्या	प्रतिक्रियाएँ %
0 2	31	62%
3 5	12	25%
6 8	06	10%
8 से अधिक	01	03%
कुल	50	100%



मूल्यांकन– 35 प्रतिशत कामगार ने पिछले वर्ष 3–8 प्रशिक्षण प्राप्त किए जो कि एक अच्छी प्रशिक्षण नीति की निशानी है, जबकि 62 प्रतिशत कामगार जो संगठन को प्रभाविकता से देखना चाहिए तथा हर कामगार को बहुत से प्रशिक्षण कार्यक्रम में भागीदारी करनी चाहिए। संभव हो, उनमें ज्या दा प्रमाण में उपस्थित रहने का मौका भी देना चाहिए।

उपसंहार

गीमाटेक्स संगठन संभावना मूल्यांकन में कर्मचारियों से ऐसे प्रश्न किए जाते हैं जिनसे उनके ज्ञान का स्तर पता चल सके। ज्ञान का स्तर तकनीकी तथा व्यावहारिक दोनों स्तर पर पता किया जाता है। कर्मचारियों को उनके कार्य के आधार पर दूसरे कर्मचारियों से सूचना प्राप्त करके उनके बारे में उपलब्ध जानकारी के आधार पर मूल्यांकन किया जाता है। जब कोई कर्मचारी किसी विशेष कार्य के लिए चयनित किया जाता है, तो उसके चयन में उस विषय के विशेषज्ञ उसका मूल्यांकन करते हैं।

संदर्भ ग्रंथ–सूची

1. अस्वा्थप्पा, के. फैक्ट्री आर्गेनाईजेशन एंड मैनेजमेंट, हिमालया पब्लिशिंग हाउस, मुंबई, 1990
2. गर्ग, अजय, लेबर लॉज, नाभि पब्लिकेशंस, नई दिल्ली, 1998
3. घोष, सुब्रतेश, पर्सनल मैनेजमेंट, ऑक्सटफोर्ड एंड आई.बी.एच. पब्लिशिंग कंपनी, नई दिल्ली, 1983
4. दयाल, आई, मैनेजमेंट ट्रेनिंग इन ऑर्गनाईजेशंस, प्रेंटिस हाल, नई दिल्ली, 1989
5. मानव संसाधन विकास एवं प्रबंधन की रूपरेखा, आरबीएस वर्मा, अतुल प्रताप सिंह, न्यू रायल बुक कंपनी, लखनऊ
6. दयाल, एस. इंडस्ट्रीयल रिलेशंस सिस्टम इन इंडिया, स्टसर्लिंग, नई दिल्ली, 1980
7. सामान्य प्रबंध, जीएस सुधा, रमेश बुक डिपो, जयपुर (राजस्थान)
8. मानव संसाधन विकास, अध्ययन पुस्तिका, मं.गां.अं.हिं.वि., वर्धा
9. मानव संसाधन प्रबंध, अध्ययन पुस्तिका, मं.गां.अं.हिं.वि., वर्धा
10.वर्ल्डन क्लास ट्रेनिंग, के.एन. थार्न
11.ट्रेनिंग इन प्रैक्टिस, बैकवेल
12.ह्यूमन रिसोर्सेस मैनेजमेंट, सी.बी. गुप्ता
13.ह्यूमन रिसोर्सेस मैनेजमेंट, टी.एन. छाबरा

Publish Research Article
International Level Multidisciplinary Research Journal
For All Subjects

Dear Sir/Mam,

We invite unpublished Research Paper,Summary of Research Project,Theses,Books and Book Review for publication,you will be pleased to know that our journals are

Associated and Indexed,India

- International Scientific Journal Consortium
- OPEN J-GATE

Associated and Indexed,USA

- Google Scholar
- EBSCO
- DOAJ
- Index Copernicus
- Publication Index
- Academic Journal Database
- Contemporary Research Index
- Academic Paper Databse
- Digital Journals Database
- Current Index to Scholarly Journals
- Elite Scientific Journal Archive
- Directory Of Academic Resources
- Scholar Journal Index
- Recent Science Index
- Scientific Resources Database
- Directory Of Research Journal Indexing

Indian Streams Research Journal
258/34 Raviwar Peth Solapur-413005,Maharashtra
Contact-9595359435
E-Mail-ayisrj@yahoo.in/ayisrj2011@gmail.com
Website : www.isrj.org