



राजस्थान में जिला केंद्रीय सहकारी बैंक की भर्ती और चयन नीतियों के प्रभाव का अध्ययन

लेखक

श्री विजेन्द्र पूनिया, शोधार्थी

अर्थशास्त्र विभाग महर्षि अरविन्द विश्वविद्यालय, जयपुर

सार

मानव संसाधन एक शब्द है जिसका उपयोग उन व्यक्तियों का वर्णन करने के लिए किया जाता है जो किसी संगठन के कार्यबल को शामिल करते हैं। अपनी रणनीतियों की उपलब्धि के लिए समर्पित कार्यबल क्षमता का वर्णन करने के लिए संगठनों द्वारा 'मानव संसाधन' शब्द का उपयोग संगठनात्मक मनोविज्ञान में विकसित अवधारणाओं पर आधारित है।

“भर्ती एक संगठन की समग्र संसाधन रणनीतियों का एक प्रमुख हिस्सा है; जो संगठन को जीवित रहने और लघु से मध्यम अवधि में सफल होने के लिए आवश्यक लोगों की पहचान और सुरक्षित करता है।”

“चयन वह प्रक्रिया है जिसमें रोजगार के लिए उम्मीदवारों को दो वर्गों में विभाजित किया जाता है, जिन्हें रोजगार की पेशकश की जाती है और जिन्हें नहीं किया जाता है।”

बेहतर भर्ती एवं चयन रणनीतियों के परिणामस्वरूप बेहतर संगठनात्मक परिणाम प्राप्त होते हैं। इसी सन्दर्भ में भर्ती एवं चयन नामक शोध पत्र भर्ती एवं चयन प्रक्रिया पर प्रकाश डालने के लिए तैयार किया गया है। मुख्य उद्देश्य सामान्य प्रथाओं की पहचान करना है जो संगठन कर्मचारियों की भर्ती और चयन करने के लिए उपयोग करते हैं और यह निर्धारित करने के लिए की भर्ती और चयन प्रथाएं केन्द्रीय सहकारी बैंकों में कर्मचारी दक्षता को कैसे प्रभावित करती हैं। यह एक वैचारिक अध्ययन है और मुख्य रूप से द्वितीयक डेटा पर आधारित है।

Keywords : मानव संसाधन; भर्ती; चयन; कर्मचारी दक्षता

परिचय

सहकारिता लोगों का संगठित समूह और संयुक्त रूप से प्रबंधित और लोकतांत्रिक रूप से नियंत्रित उद्यम हैं। सहकारी समितियों के उद्देश्य और उद्देश्य सहकारी कॉपोरेट प्रशासन के लिए ढांचा प्रदान करते हैं। इसलिए सहकारी शासन सदस्यों, प्रबंधन और कर्मचारियों को नीति, रणनीति और निर्णय लेने की प्रक्रिया से जोड़कर सहकारी प्रासंगिकता और प्रदर्शन सुनिश्चित करने के बारे में हैं।

सहकारी बैंकों ने सामान्य रूप से राजस्थान राज्य में और विशेष रूप से ग्रामीण और कृषक समुदाय को सफलता के पांच दशक से अधिक सफलतापूर्वक पूरा किया है। बैंकों की स्थापना कृषि, ग्रामीण विकास, गैर-कृषि ऋण, रोजगार उन्मुख योजनाओं और अल्पकालिक ऋणों के लिए अल्पकालिक कृषि ऋण प्रदान करने के लिए की गई थी।

वर्तमान में राजस्थान में 29 जिला केन्द्रीय सहकारी बैंक (DCCB'S) कार्यरत हैं, जिनकी गतिविधियों को राजस्थान राज्य सहकारी बैंक द्वारा नियंत्रित और पर्यवेक्षण किया जाता है।

एचआर नीतियां और प्रथाएं बैंकों के बीच प्रतिस्पर्धात्मक लाभ के महत्वपूर्ण स्रोतों में से एक हैं। इस प्रतिस्पर्धा युग में सफलतापूर्वक प्रतिस्पर्धा करने के लिए बैंक एचआर नीतियों और प्रथाओं में सुधार करके अपने प्रदर्शन में लगातार सुधार कर रहे हैं। कई शोधों ने साबित किया है कि मानव संसाधन नीतियों और प्रथाओं का कर्मचारियों की दक्षता के साथ सकारात्मक संबंध है। ऐसे कई कारक हैं जो एक कर्मचारी की दक्षता को प्रभावित करते हैं लेकिन वर्तमान अध्ययन भर्ती और चयन और कर्मचारी के प्रदर्शन के बीच संबंधों पर केंद्रित है। इस अध्ययन का उद्देश्य जिला केन्द्रीय सहकारी बैंकों में भर्ती चयन नीतियों की भूमिका का मूल्यांकन करना है।

भर्ती और चयन के लिए एक प्रभावी दृष्टिकोण एक संगठन को उम्मीदवारों के सर्वोत्तम पूल को जल्दी और कुशलता से चुनकर प्रतिस्पर्धात्मक लाभ को अधिकतम करने में मदद कर सकता है (क्लेमन, 2005)। लेकिन सफल भर्ती और चयन महंगा और समय लेने वाला हो

सकता है। फिर भी, एक व्यवसाय के लिए भर्ती और चयन महत्वपूर्ण है, क्योंकि असफल भर्ती और चयन व्यवसाय की विफलता के लिए जिम्मेदार हो सकता है (अहमद, तबस्सुम और हुसैन, 2006)।

भर्ती और चयन

सफल मानव संसाधन को संगठन में मानव संसाधन की जरूरतों की पहचान करनी चाहिए। आवश्यकताओं की पहचान हो जाने के बाद, भर्ती या अधिग्रहण कार्य की प्रक्रिया शुरू हो जाती है।

भर्ती वास्तविक या प्रत्याशित संगठनात्मक रिक्तियों के लिए संभावित उम्मीदवारों की खोज है। या, दूसरे दृष्टिकोण से, यह एक जोड़ने वाली गतिविधि है जो नौकरी पाने वालों और नौकरी चाहने वालों को एक साथ लाती है। आदर्श भर्ती प्रयास बड़ी संख्या में योग्य आवेदकों को आकर्षित करेगा जो पेशकश किए जाने पर नौकरी लगे। इसे सूचना भी प्रदान करनी चाहिए ताकि अयोग्य आवेदक नौकरी की उम्मीदवारी में से स्वयं का चयन कर सकें; यह है, एक अच्छा भर्ती कार्यक्रम योग्य लोगों को आकर्षित करना चाहिए और अयोग्य को आकर्षित नहीं करना चाहिए। यह दोहरा उद्देश्य अयोग्य उम्मीदवारों को संसाधित करने की लागत को कम करेगा।

भर्ती की परिभाषा

- भर्ती संभावित कर्मचारियों को आकर्षित करने और उन्हें किसी संगठन में नौकरी के लिए आवेदन करने के लिए प्रोत्साहित करने की प्रक्रिया है।
- भर्ती सही प्रकार के उम्मीदवारों को सही नौकरी पर भर्ती करने की प्रक्रिया है।

भर्ती के तरीके

भर्ती के कई तरीके हैं लेकिन सरलता के लिए उन्हें दो व्यापक शीर्षकों के अंतर्गत वर्गीकृत किया गया है।

- आंतरिक भर्ती
- बाहरी भर्ती

भर्ती के लाभ और महत्व

1. संगठन के लाभो के लिए संभावित उम्मीदवारों का एक प्रतिभा पूल बनाने में मदद करता हैं।
2. न्यूनतम लागत पर नौकरी चाहने वाले उम्मीदवारों के पूल को बढ़ाना।
3. यह योग्य या योग्य नौकरी आवेदकों की यात्राओं की संख्या को कम करके चयन प्रक्रिया की सफलता दर को बढ़ाने में मदद करता है।
4. संभावित नौकरी आवेदकों की पहचान करने और तैयार करने में मदद करता है जो नौकरी के लिए उपयुक्त उम्मीदवार होंगे।
5. अंत में यह विभिन्न भर्ती तकनीकों और सभी प्रकार के नौकरी आवेदकों के लिए संगठन और व्यक्तिगत प्रभावशीलता बढ़ाने में मदद करता है।

चयन

चयन किसी संगठन में नौकरी भरने के लिए प्रासंगिक योग्यता रखने वाले व्यक्तियों को चुनने की प्रक्रिया है। चयन केवल सर्वश्रेष्ठ उम्मीदवार को चुनने से कहीं अधिक है। यह आवेदक क्या कर सकता है और क्या करना चाहता है और संगठन को क्या चाहिए, के बीच एक सुखद संतुलन बनाने का एक प्रयास है।

चयन का महत्व

सही कर्मचारियों का चयन तीन मुख्य कारणों से महत्वपूर्ण है : प्रदर्शन, लागत और कानूनी दायित्व।

प्रदर्शन : सबसे पहले, हमारा अपना प्रदर्शन हमारे अपने अधीनस्थों के हिस्से पर निर्भर करता है। सही कौशल वाले कर्मचारी किसी भी कंपनी और मालिक के लिए बेहतर काम करेंगे। इन अपेक्षित कौशलों के बिना कर्मचारी या जो अक्खड़ हैं वे प्रभावी ढंग से प्रदर्शन नहीं करेंगे और कंपनी के प्रदर्शन को काफी हद तक नुकसान होगा। इसलिए अवांछनीयताओं को बाहर

निकालने और बेहतर और सही उम्मीदवार चुनने का समय है जो कंपनी की सफलता में प्रभावी रूप से योगदान दे सकता है।

लागत : दूसरा, यह महत्वपूर्ण है क्योंकि कर्मचारियों को भर्ती करना और किराए पर लेना महंगा है, इसलिए कर्मचारियों को काम पर रखने के दौरान लागत-लाभ अनुपात पर विचार किया जाना चाहिए ताकि पैसे और मूल्यवान संसाधनों की अनावश्यक बर्बादी से बचा जा सके। एक प्रबंधक को काम पर रखने की कुल लागत एक बार खोज शुल्क, साक्षात्कार समय, संदर्भ जांच और यात्रा चलने वाले खर्चों को जोड़ने के बाद आसानी से 10 गुना अधिक हो सकता है।

कानूनी दायित्व : तीसरा, अक्षम भर्ती के दो कानूनी निहितार्थों के कारण यह महत्वपूर्ण है। सबसे पहले समान रोजगार कानून में चयनित समूहों के लिए गैर-भेदभावपूर्ण चयन प्रक्रियाओं की आवश्यकता होती है। दूसरे, जब आपराधिक रिकॉर्ड या अन्य समस्याओं वाले कर्मचारी अपराध करने के लिए ग्राहकों के घरों तक पहुंच का उपयोग करते हैं, तो अदालतें नियोक्ता को उत्तरदायी मानेंगी। वकील ऐसी पृष्ठभूमि वाले कामगारों को उचित सुरक्षा उपायों के बिना, लापरवाही से काम पर रखने को कहते हैं। इसलिए लापरवाह भर्ती इस बात पर प्रकाश डालती है कि नौकरी की मानवीय आवश्यकताएं क्या हैं, इसके बारे में सोचने की आवश्यकता है। इसलिए लापरवाह भर्ती की अवधारणा से बचने के लिए, आवेदक के बारे में प्रासंगिक जानकारी प्राप्त करने और सभी दस्तावेजों को सत्यापित करने के लिए एक व्यवस्थित प्रयास करना आवश्यक है।

चयन की अनिवार्यताएं और पूर्वापेक्षाएं

1. प्रासंगिक योग्यता रखने वाले व्यक्तियों को चुनना।
2. उम्मीदवारों के प्रोफाइल के साथ नौकरी की आवश्यकताओं का मिलान करना।
3. सबसे उपयुक्त उम्मीदवार को खोजने के लिए कई उपकरणों और तकनीकों का उपयोग करना।
4. कार्य में सफलता प्राप्त करने के लिए

चयन की प्रक्रिया

1. रिसेप्शन
2. स्क्रीनिंग इंटरव्यू
3. आवेदन खाली
4. चयन परीक्षण
5. चयन साक्षात्कार
6. चिकित्सा परीक्षा
7. संदर्भ जांच
8. भर्ती निर्णय

चयन आमतौर पर बाधाओं या चरणों की एक शृंखला है। आवेदक के अगले के लिए आगे बढ़ने से पहले प्रत्येक को सफलतापूर्वक मंजूरी दे दी जानी चाहिए।

जिला केन्द्रीय सहकारी बैंकों में भर्ती एवं चयन

एक बार मानव संसाधन नियोजन पूरा हो जाने के बाद, अगला कदम संगठन के निरंतर संचालन को सुनिश्चित करने के लिए आवश्यक कर्मियों को प्राप्त करना है। वैज्ञानिक भर्ती और चयन प्रक्रिया के अभाव में, किसी भी संगठन का प्रबंधन विकास के लिए सही कौशल, सही काम करने, सही वातावरण में सही व्यक्ति का चयन करने के लिए गिर सकता है। इसके अलावा, कर्मचारियों को भर्ती और चयन की प्रणाली में विश्वास होना चाहिए। भर्ती लोगों की बदलती जरूरतों को पूरा करने का अवसर प्रदान करती है या तो मौजूदा कर्मचारियों को पुनर्स्थापित करके या संगठनात्मक नसों में ताजा खून इंजेक्ट करके।

सहकारी बैंकों में भर्ती के तीन तरीके हैं, अर्थात् –

1. सीधी भर्ती द्वारा
2. सरकार या सहयोगी सहकारी संस्थाओं से प्रतिनियुक्ति पर व्यक्तियों को लेकर
3. पदोन्नति से

भर्ती का मुख्य स्रोत समाचार पत्र विज्ञापन है लेकिन सहकारी संगठन में, रिक्त पदों के संबंध में सूचना राज्य रोजगार कार्यालय को परिपत्र प्रणाली के माध्यम से दी जाती है जो प्रतिबंधित वितरण प्राप्त करता है। इस प्रकार रिक्त पदों के व्यापक प्रचार के अभाव में, सहकारी बैंकों में सेवा शीर्ष और मध्यम अधिकारियों को ज्ञात व्यक्तियों के लिए आसानी से उपलब्ध है।

यदि योग्यता का त्याग न किया जाए तो आंतरिक पदोन्नति एक अच्छा अभ्यास हो सकता है। इसी तरह, समान विचारधारा वाले लोगों को भर्ती करना एक बुरा अभ्यास बन सकता है। यदि यह संगठनात्मक व्यवहार की ओर ले जाता है जहां विविधता का विरोध होता है। सहकारी बैंक आमतौर पर सदस्यों को स्वीकार करने के लिए सटीक और कठोर दिशा-निर्देश लागू करते हैं, लेकिन जब लोगों की भर्ती करने की बात आती है, तो वे ही प्रतिबद्धता नहीं दिखाते हैं, इस तथ्य के बावजूद की भर्ती के निर्णय में भारी लागत शामिल होती है, जब कोई भर्ती लागत, प्रशिक्षण लागत, वेतन और लाभ को ध्यान में रखता है। कर्मचारियों का कार्यकाल और प्रतिस्थापन लागत।

सहकारी बैंकों में प्रमुख पदों पर सरकारी अधिकारियों की प्रतिनियुक्ति व्यापक रूप से प्रचलित है। यह प्रथा वित्तीय और प्रबंधकीय सहायता के लिए सरकार पर सहकारी बैंकों की निर्भरता का परिणाम है। प्रतिनियुक्ति की प्रथा कुछ मामलों में बैंक कर्मचारियों को प्रभावित करती है, विशेष रूप से, उच्च स्तर पर पदोन्नति की संभावनाएं। इसके अलावा, सहकारी बैंक, वाणिज्यिक बैंकों के विपरीत, स्थानीय पहचान और छवि रखते हैं और स्थानीय समुदाय के साथ मजबूत बैंक होते हैं। सहकारी बैंक स्थानीय उम्मीदवारों को विशेष रूप से प्रबंधकीय स्वर्ग पद के लिए भर्ती करना पसंद करते हैं क्योंकि वे स्थानीय वातावरण में अच्छी तरह से समायोजित होते हैं।

साहित्य की समीक्षा

एडविन बी. फीलिप्पो. के अनुसार

भर्ती और कुछ नहीं बल्कि उम्मीदवारों को रोजगार के लिए खोजने और फिर उन्हें संगठन में नौकरी के लिए प्रोत्साहित करने की प्रक्रिया है। यह वह गतिविधि है जो कर्मचारियों और नौकरी चाहने वालों को जोड़ती है। इसे रोजगार के लिए सक्षम आवेदकों को खोजने और आकर्षित करने की प्रक्रिया के रूप में भी परिभाषित किया गया है। यह आवेदकों का पूल है जिसमें से नए कर्मचारियों का चयन किया जाता है। इसे स्टाफिंग शेड्यूल की आवश्यकता को पूरा करने के लिए जनशक्ति के स्रोतों की खोज करने की प्रक्रिया के रूप में भी परिभाषित किया जा सकता है और एक कुशल कार्यबल के प्रभावी चयन की सुविधा के लिए पर्याप्त संख्या में जनशक्ति को आकर्षित करने के लिए प्रभावी उपायों को नियोजित करने के लिए।

डेविड ए डी सेन्जो के अनुसार

भर्ती की जरूरतें तीन प्रकार की होती हैं जो इस प्रकार हैं :-

1. **पहली है नियोजित जरूरतें** : ये वे जरूरतें हैं जो संगठन में बदलाव और नई नौकरियों के लिए रिक्तियां पैदा करने वाली सेवानिवृत्ति नीति से उत्पन्न होती हैं।
2. **दूसरा है प्रत्याशित आवश्यकताएं** : ये व्यक्तिगत रूप से वे आंदोलन हैं जिनका एक संगठन बाहरी और आंतरिक वातावरण दोनों में प्रवृत्तियों का अध्ययन करके भविष्यवाणी कर सकता है।
3. **अंतिम है अनपेक्षित जरूरतें** : ये जरूरतें विभिन्न कारणों से उत्पन्न होती हैं जैसे मृत्यु, इस्तीफा, दुर्घटना, बीमारी, स्थानांतरण आदि।

जोवानोविक (2004) ने कहा कि भर्ती उच्च गुणवत्ता वाले आवेदकों के एक पूल को आकर्षित करने की एक प्रक्रिया है ताकि उनमें से सर्वश्रेष्ठ का चयन किया जा सके। इस कारण से शीर्ष प्रदर्शन करने वाली कंपनियों ने उच्च गुणवत्ता वाली चयन प्रणाली बनाने के लिए काफी संसाधन और ऊर्जा समर्पित की।

अध्ययन का दायरा

अध्ययन का दायरा दक्षिणी राजस्थान में जिला केंद्रीय सहकारी बैंकों के कर्मचारियों तक सीमित है। यह शोध मुख्य रूप से राजस्थान में जिला केंद्रीय सहकारी बैंक की भर्ती और चयन नीतियों के अध्ययन और उनके कर्मचारी दक्षता पर इसके प्रभाव पर केंद्रीत है।

अध्ययन का उद्देश्य

- जिला केंद्रीय सहकारी बैंकों में भर्ती और चयन की नीतियों और प्रथाओं का अध्ययन करना।
- जिला केंद्रीय सहकारी बैंकों में भर्ती के स्रोतों का पता लगाना।
- जिला केंद्रीय सहकारी बैंकों में भर्ती और चयन से संबंधित समस्याओं का पता लगाना।

शोध परिणाम

- बैंकों की मौजूदा भर्ती प्रक्रिया अच्छी है लेकिन इसमें कुछ कमियां हैं जिन्हें सिफारिशों में शामिल किया जा रहा है और कुल मिलाकर इस पर भर्ती विभाग का दबाव है।
- चयनित उम्मीदवारों का शामिल होने वाले उम्मीदवारों का अनुपात काफी प्रभावी और संख्या में सबसे अधिक है क्योंकि चुने जा रहे कर्मचारियों का भी यह विचार है कि उनका सही और प्रभावी ढंग से विश्लेषण किया गया है।

निष्कर्ष

अध्ययन जांच के निष्कर्षों के आधार पर निम्नलिखित निष्कर्ष निकाले जा सकते हैं। जैसा कि जिला केंद्रीय सहकारी बैंक भर्ती के बाहरी स्रोतों पर अधिक जोर दे रहा है, इसे विविध उम्मीदवारों (मैथिस एंड जैक्सन, 2005) की एक विस्तृत शृंखला से चुनने की स्वतंत्रता मिल रही है। ऐसी भर्ती नीतियों से राजनीतिक ताकतों और व्यक्तिगत पूर्वाग्रहों को समाप्त किया जा सकता है (फिशर, स्कोनफेल्ड और शॉ, 2004)। लेकिन चूंकि बाहरी भर्ती की तुलना

में आंतरिक भर्ती कम खर्चीली और समय लेने वाली होती है, बैंक को नौकरी के प्रकार, समय की उपलब्धता और वित्तीय स्थितियों के आधार पर आंतरिक और बाहरी भर्ती के बीच संतुलन बनाने का प्रयास करना चाहिए। कर्मचारी प्रतिधारण बढ़ाने के लिए, भर्ती के उद्देश्य से बैंक कर्मचारी रेफरल का उपयोग कर सकता है। प्रमोशन और ट्रांसफर बेसिक बैंक के करियर के विकास पर ध्यान केंद्रित करेगा और साथ ही यह कर्मचारी मनोबल (मैथिस एंड जैक्सन, 2005) को बेहतर बनाने में मदद करेगा। सहकारी बैंकों की एक कमी यह है कि वे खराब वेतन संरचना के कारण पेशेवर रूप से योग्य उम्मीदवारों को आकर्षित करने में सक्षम नहीं हैं। पेशेवरों को आकर्षित करने का एकमात्र तरीका यह होगा कि मुआवजे को आंतरिक रूप से सुसंगत और बाहरी रूप से प्रतिस्पर्धा होने की आवश्यकता हो।

वर्तमान में, भारतीय सहकारी बैंकिंग क्षेत्र में भर्ती की गति धीमी हो गई है और लंबे समय से लगभग नगण्य भर्तियां हो रही है। सहकारी बैंकों में व्यक्तियों की भर्ती का विशेष महत्व इसलिए है क्योंकि विशेष कार्यों में सक्षम होने के साथ-साथ उन्हें मानवीय व्यवहार और जनसंपर्क में भी अच्छी तरह से वाकिफ होना चाहिए।

संदर्भ

1. अहमद, जे.यू., तबस्सुम, ए. और हुसैन, टी. (2006) ह्यूमन रिसोर्स मैनेजमेंट प्रैक्टिसेज : ए केस स्टडी ऑफ द सप्लाई चेन डिपार्टमेंट ऑफ स्क्वायर फार्मास्युटिकल्स लिमिटेड, श्रीलंकाई जर्नल ऑफ मैनेजमेंट, 11:1
2. फिशर, सी.डी., स्कोनफेल्ड, एल.एफ. और शॉ, जे.बी. (2004) मानव संसाधन प्रबंधन, नई दिल्ली : बिजतंत्र।
3. जोवानोविक, बोयन (2004), उद्योग का चयन और विकास। अर्थमिति, 50(3) : 649–670
4. वानौस, जे.पी. और रिसर्च, ए.ई. (2000)। नए कर्मचारी उन्मुखीकरण कार्यक्रम। मानव संसाधन प्रबंधन समीक्षा। 10, 435–451
5. शिखा एन. खेरा (2010) “मानव संसाधन व्यवहार और कर्मचारियों की उत्पादकता पर उनका प्रभाव – भारत में निजी, सार्वजनिक और विदेशी बैंक कर्मचारियों का एक अवधारणात्मक विश्लेषण”, डीएसएम बिजनेस रिव्यू, वॉल्यूम 2, नंबर 1 (जून 2010)

किताबें और वेबसाइट

6. सी.बी. गुप्ता – बैंकरो के लिए पीओएम, सुल्तान चंद एंड संस 1994।

7. कैंबेल जे.पी. – कार्मिक प्रशिक्षण और विकास, मनोविज्ञान की वार्षिक समीक्षा। वॉल्यूम 22, नंबर 1
8. प्रभु नाथ प्रसाद एन – बैंकिंग, सुल्तान चंद एंड संस।
9. एलएम प्रसाद – प्रबंधन के सिद्धांत और व्यवहार, सुल्तान चंद एंड संस।
10. लाउड जी.एम. (1992) – “भारत में सहकारी बैंकिंग” हिमालय प्रकाशन गृह, बॉम्बे 1992, पी-बी 86।
11. www.hrmbusiness.com