

विश्वविद्यालय पुस्तकालयों के लिए मानव संसाधन विकास

Bhim Rao Bhurse (Research Scholar) ,
Kalinga University, Raipur, (CG)
Dr. Joteshna (Supervisor)
Kalinga University, Raipur (CG)

सारांश:

कोई भी संगठन जो गतिशील और विकासोन्मुखी बनना चाहता है, या तेजी से बदलते परिवेश में सफल होना चाहता है, उसे मानव संसाधन विकास में निवेश करना चाहिए। इस पत्र का उद्देश्य विश्वविद्यालय के पुस्तकालयों में मानव संसाधन विकास में पुस्तकालयों के महत्व को उजागर करना है। कई संगठन अपने मानव संसाधनों को मानव पूंजी के रूप में मानते हैं क्योंकि व्यापार विकास में मानव संसाधनों की भूमिका एक संतुलन अधिनियम विकसित करना है। डिजिटल युग में बड़े पैमाने पर संगठनों, समुदायों और समाज को सूचना सेवाओं के प्रावधान में पुस्तकालय और सूचना पेशेवरों को पूरी तरह से लगे रहना चाहिए।

खोजशब्द:

मानव संसाधन विकास, पुस्तकालय, विश्वविद्यालय पुस्तकालय, पुस्तकालय व्यवसाय.

परिचय:

"मानव संसाधन" प्रबंधन और संगठन में एक अपेक्षाकृत नई अवधारणा है जिसने 1970 के दशक की शुरुआत में लोकप्रियता हासिल की। यह शब्द सामाजिक समस्याओं को हल करने के लिए मानवतावादी दृष्टिकोण को संदर्भित करता है, साथ ही यह विचार कि लोगों को उत्पादन के कारकों के बजाय संसाधनों के रूप में प्रबंधित करना, या केवल भावनाओं और

भावनाओं वाले मनुष्यों के रूप में, संगठन और उसके कर्मचारियों दोनों को लाभ पहुंचा सकता है।

मानव संसाधन किसी भी संगठन का एक अनिवार्य घटक है। संगठनात्मक सफलता पूरी तरह से मानव संसाधनों पर निर्भर है, खासकर जब वे सेवा उन्मुख होते हैं और अन्य मनुष्यों के साथ ग्राहक के रूप में व्यवहार करते हैं। केवल गतिशील व्यक्ति ही एक प्रगतिशील और विकासोन्मुख संगठन बना सकते हैं। कर्मचारी जो प्रभावी हैं, संगठन की प्रभावशीलता में योगदान करते हैं। सक्षम और प्रेरित व्यक्ति चीजों को घटित कर सकते हैं और एक संगठन को अपने उद्देश्यों को प्राप्त करने में मदद कर सकते हैं। नतीजतन, हर समय उच्च स्तर पर अपने कर्मचारियों की गतिशीलता, प्रभावशीलता, योग्यता और प्रेरणा को बनाए रखना महत्वपूर्ण है। नित्यानंदम और अदमनभन (2011)

मानव संसाधन विकास (HRD) एक तरल और सतत प्रक्रिया है जो व्यक्तियों, संगठनों और समाजों को प्रभावित करती है। इसकी विभिन्न संदर्भों और संस्कृतियों में विभिन्न तरीकों से व्याख्या की गई है।

लियोनार्ड नाडलर ने 1984 में अमेरिकन सोसाइटी फॉर ट्रेनिंग एंड डेवलपमेंट द्वारा आयोजित एक सम्मेलन में मानव संसाधन विकास की अवधारणा पेश की। नाडलर ने एचआरडी को "उन सीखने के अनुभवों के रूप में परिभाषित किया है, जो एक विशिष्ट समय के लिए आयोजित किए जाते हैं और व्यवहार परिवर्तन की संभावना लाने के लिए डिज़ाइन किए गए हैं"। गनिहार और नायक (2011, पृ.11)

टी. वी. राव एक भारतीय लेखक थे जिन्होंने मानव संसाधन विकास पर बड़े पैमाने पर काम किया। राव ने संगठनात्मक संदर्भ में मानव संसाधन विकास को एक ऐसी प्रक्रिया के रूप में

परिभाषित किया जिसके द्वारा किसी संगठन के कर्मचारियों को लगातार और रणनीतिक रूप से सहायता प्रदान की जाती है:

ए) अपनी वर्तमान और प्रत्याशित भूमिकाओं से जुड़े विभिन्न कार्यों को करने के लिए आवश्यक कौशल हासिल करना या तेज करना;

बी) उन्होंने अपनी सामान्य क्षमताओं को व्यक्तियों के रूप में विकसित किया है और अपने स्वयं के और/या संगठनात्मक विकास उद्देश्यों के लिए अपनी आंतरिक क्षमता की खोज की है और उनका दोहन किया है;

सी) उन्होंने एक संगठनात्मक संस्कृति विकसित की है जिसमें बेहतर अधीनस्थ संबंध, टीमवर्क, और सबयूनिट्स के बीच सहयोग मजबूत है और कर्मचारियों की पेशेवर भलाई, प्रेरणा और गर्व में योगदान देता है। गनिहार और नायक (2011)

गतिशील और विकासोन्मुखी संगठनों को तेजी से बदलते परिवेश में सफल होने के लिए मानव संसाधन विकास (HRD) की आवश्यकता है। HRD प्रणाली में आमतौर पर निम्नलिखित तंत्र या उपप्रणाली शामिल होती हैं:

- कर्मचारी प्रदर्शन मूल्यांकन
- कर्मचारी कैरियर योजना
- प्रशिक्षण एवं विकास
- गुणवत्ता प्रबंधन
- उत्पादकता में सुधार
- कार्य जीवन की गुणवत्ता में सुधार
- उपलब्धि उन्मुख प्रदर्शन के लिए पुरस्कार
- टीम भावना को बढ़ावा देना

- आवधिक कर्मचारी सर्वेक्षण और संगठनात्मक स्वास्थ्य निदान
- अनुसंधान और प्रणाली विकास
- मानव संसाधन सूचना भंडारण

अनुसंधान क्रियाविधि:

वर्तमान अध्ययन में विभिन्न उच्च शिक्षा संस्थानों से डेटा संग्रह की आवश्यकता है। इन परिस्थितियों में सर्वेक्षण विधि को सर्वाधिक उपयुक्त पाया गया। एक पुस्तकालय सर्वेक्षण एक पुस्तकालय, इसकी गतिविधियों, संचालन, वहां काम करने वाले कर्मियों और इसके उपयोगकर्ताओं के बारे में डेटा का एक व्यवस्थित संग्रह है।

परिणाम और चर्चा:

मानव संसाधन विकास और पुस्तकालय और सूचना विज्ञान पेशा:

पुस्तकालय और सूचना केंद्रों की गुणवत्ता के लिए गतिशील, प्रेरित, कुशल और सक्षम कर्मचारियों के साथ-साथ उनकी सेवा और विकास के लिए प्रदान की जाने वाली बुनियादी सुविधाएं महत्वपूर्ण हैं। पुस्तकालय और सूचना विज्ञान (LIS) पेशेवरों को उन महत्वपूर्ण घटकों में से एक माना जाता है जो वास्तव में पुस्तकालय को ज्ञान केंद्र में बदल सकते हैं। यदि एक पुस्तकालय के कार्यरत पेशेवर पर्याप्त रूप से सक्षम हैं, तो वह सूचना संसाधनों का एक संग्रह बना सकता है जो वास्तव में संसाधनों के रूप में कार्य करता है और अपनी सेवाओं के माध्यम से उपयोगकर्ताओं को आकर्षित करता है।

इन दिनों विभिन्न संस्थानों और संगठनों के क्षमता निर्माण की काफी चर्चा हो रही है। पुस्तकालयों और सूचना केन्द्रों के मामले में, प्रभावी क्षमता निर्माण और सेवा वितरण क्षमता निर्माण के प्रभावी कार्यान्वयन में निम्नलिखित पहलुओं पर ध्यान दिया जाता है:-

- कूटनीतिक प्रबंधन
- नीति विकास और प्रबंधन
- सुशासन नैतिकता
- निष्पादन प्रबंधन
- मानव संसाधन विकास और प्रबंधन
- लक्ष्य की स्थापना
- बेंचमार्किंग
- जाचना और परखना
- टीम वर्क
- सामरिक परिवर्तन प्रबंधन
- प्रभावी संचार कौशल
- बातचीत कौशल और प्रबंधन
- कुल गुणवत्ता प्रबंधन
- प्रबंधन सूचना प्रणाली
- समय प्रबंधन
- ग्राहक देखभाल

(स्रोत:- <http://www.nmlindia.nic.in/pages/display/41-capacity-build>)

यह देखा जा सकता है कि इन सोलह पहलुओं में से लगभग सभी पुस्तकालयों और सूचना केंद्रों के मानवीय कारक से किसी न किसी रूप में संबंधित हैं। परिणामस्वरूप, यह निष्कर्ष निकालना संभव है कि मानव संसाधन विकास पुस्तकालय और सूचना केंद्र प्रबंधन का एक महत्वपूर्ण घटक है। पुस्तकालय, सेवा-उन्मुख संगठनों के रूप में, HRD प्रथाओं और उन प्रथाओं को लागू करने से प्राप्त होने वाले लाभों से बच नहीं सकते हैं।

इसके अलावा, पुस्तकालय और सूचना विज्ञान एक ऐसा पेशा है जो सूचना और संचार प्रौद्योगिकियों को अपनाने के कारण लगातार बदल रहा है। नतीजतन, मानव कारक का विकास पुस्तकालयों और सूचना केंद्रों के लिए एक प्रमुख चिंता का विषय है। पुस्तकालय, एक सेवा-उन्मुख संगठन के रूप में जो मनुष्यों के अन्य समूहों के माध्यम से ग्राहकों के रूप में मनुष्यों की सेवा करता है, जब तक उनके कर्मचारियों को विकसित नहीं किया जाता है, तब तक वे अपने लक्ष्यों को प्राप्त करने की आशा नहीं कर सकते। आधुनिक पुस्तकालय आंदोलन के बाद से, LIS पेशेवरों का वैश्विक महत्व तेजी से बढ़ा है। आज के LIS पेशेवरों को उपयोगकर्ताओं की एक विस्तृत श्रृंखला के लिए वांछित जानकारी को कुशलतापूर्वक और प्रभावी ढंग से संप्रेषित करने के लिए ज्ञान और कौशल हासिल करना चाहिए।

पुस्तकालय और सूचना विज्ञान के क्षेत्र में मानव संसाधन विकास निम्नलिखित सहित विभिन्न तरीकों से पूरा किया जा सकता है:

- पुस्तकालय और सूचना विज्ञान पाठ्यक्रम को वर्तमान जरूरतों को दर्शाने के लिए संशोधित किया जाना चाहिए।
- उच्च गुणवत्ता वाली पुस्तकालय सेवाएं प्रदान करने के लिए सभी स्तरों पर कार्यरत एलआईएस पेशेवरों के कौशल में सुधार करना।
- पेशेवर पुस्तकालय कर्मचारियों को पूर्ण शैक्षणिक और प्रशासनिक दर्जा दिया जाना चाहिए।
- सेवारत कर्मियों के लिए एक नियमित मानव संसाधन विकास कार्यक्रम आयोजित किया जाना चाहिए।
- LIS स्कूलों, पेशेवर संघों और समूहों को एलआईएस पेशेवरों को अपने ज्ञान और कौशल में सुधार करने में मदद करने के लिए सेमिनार, कार्यशालाएं और विभिन्न प्रकार के प्रशिक्षण कार्यक्रम आयोजित करने चाहिए।

- नियोजित कार्यबल वृद्धि के लिए एक राष्ट्रीय विकास योजना और नीति की आवश्यकता है।

मानव संसाधन विकास और विश्वविद्यालय पुस्तकालय:

मानव संसाधन विकास (HRD) विश्वविद्यालय पुस्तकालयों के लिए एक महत्वपूर्ण आवश्यकता है, जिन्हें विश्वविद्यालय शिक्षा प्रणाली का दिल माना जाता है। पुस्तकालय अपने मानव संसाधनों के प्रयासों और दक्षताओं के माध्यम से ही गतिशील और ज्ञान केंद्र बन सकते हैं। व्यक्तिगत नीतियां कर्मचारियों के मनोबल और प्रेरणा में सुधार कर सकती हैं, लेकिन वे संगठन को गतिशील और आगे बढ़ने के लिए अपर्याप्त हैं। संगठन को गतिशील और कुशल बनाने के लिए, कर्मचारियों के ज्ञान, कौशल और क्षमताओं को लगातार अर्जित, पैना और लागू किया जाना चाहिए। परिणामस्वरूप, यह महत्वपूर्ण है कि हमारे देश के विश्वविद्यालय पुस्तकालय अपनी कार्मिक नीतियों को मानव संसाधन विकास कार्यक्रम के इर्द-गिर्द पुनर्व्यवस्थित करें।

इसके अलावा, आधुनिक अवधारणाओं का प्रभाव, जिसने ऐसी समकालीन वास्तविकताओं के अनुकूल होने का प्रयास किया है, जैसा कि वारेन जी बेनिस (कौर एंड सिंह, 2007, पृ.365) द्वारा सारांशित किया गया है, उन दबावों में से एक है जो पुस्तकालय कर्मियों के विकास की आवश्यकता को बढ़ाता है: -

- अचानक और अप्रत्याशित परिवर्तन।
- किए जा रहे कार्य के लिए आवश्यक आकार से अधिक आकार का विस्तार;
- आधुनिक तकनीक की जटिलता, गतिविधियों और बहुत विविध, अत्यधिक विशिष्ट क्षमता वाले लोगों के एकीकरण की आवश्यकता है; और
- अधिक मानवतावादी लोकतांत्रिक प्रथाओं की ओर प्रबंधकीय मूल्यों में बदलाव।

एक और दबाव जो मानव विकास की आवश्यकता को तीव्र करता है वह परिवर्तन की निरंतर आवश्यकता है। बदलती संस्कृति में पुस्तकालय की भूमिका सर्वत्र चर्चा का विषय प्रतीत होती है। सांस्कृतिक परिवर्तन पुस्तकालय के मिशन और लक्ष्यों को बदल देता है, इसकी प्राथमिकताओं को संशोधित करता है, और समाज की चुनौतियों और जरूरतों को पूरा करने के लिए पुस्तकालय के भीतर परिवर्तन की मांग करता है। यह माना जाता है कि पुस्तकालय, किसी भी अन्य संगठन की तरह, संगठन के बाहरी और आंतरिक वातावरण में होने वाले मनोवैज्ञानिक, तकनीकी, तकनीकी, समाजशास्त्रीय, आर्थिक और राजनीतिक परिवर्तनों की उपेक्षा नहीं कर सकता है। नतीजतन, लाइब्रेरियन और सूचना पेशेवरों का काम अधिक जटिल हो गया है।" गाइ सिल्वेस्ट्रे ने अपने लेख "ऑफ बुक्स, मेन एंड मशीन" में सही कहा है कि "हम लाइब्रेरियन के पास बदलती दुनिया में खुद को ढालने के अलावा कोई विकल्प नहीं है, अगर हमें इस नए युग में जीवित रहना है।" कौर और सिंह (2007) (पृ.366)।

विश्वविद्यालय पुस्तकालयों में मानव संसाधन विकास की आवश्यकता है-

- पेशेवरों को प्रवेश स्तर पर बुनियादी तकनीकी दक्षताओं, मध्य स्तर पर प्रशासनिक दक्षताओं और उच्चतम स्तर पर प्रबंधन क्षमताओं को प्राप्त करने में सक्षम बनाता है।
- पेशेवरों के बीच उनके काम के लिए जिम्मेदारी की भावना को बढ़ावा देना।
- एक व्यक्ति के रूप में एक कर्मचारी की क्षमताओं को बढ़ाना।
- उनकी अपेक्षित भविष्य की भूमिका के संबंध में प्रत्येक पेशेवर की दक्षताओं में सुधार करें।
- प्रत्येक कर्मचारी और उनके वरिष्ठ के बीच मैत्रीपूर्ण संबंध स्थापित करें।
- टीम भावना को बढ़ावा देना
- संगठनात्मक इकाइयों के बीच सहयोग को प्रोत्साहित करें।

- संगठन के समग्र स्वास्थ्य और स्व-नवीनीकरण क्षमताओं का निर्धारण करें।

परिणामस्वरूप, यह तर्क दिया जा सकता है कि सूचना और संचार प्रौद्योगिकी के इस युग में पुस्तकालयाध्यक्षता के विकास और अस्तित्व के लिए शिक्षा, प्रशिक्षण, सतत शिक्षा, सतत व्यावसायिक विकास और व्यक्तिगत योग्यता विकास जैसे मानव संसाधन विकास हस्तक्षेप आवश्यक हैं।

निष्कर्ष:

एक संगठन के रूप में, पुस्तकालयों और सूचना केंद्रों को अपने संबंधित संस्थानों के कथित मूल्य में वृद्धि करते हुए अपने उद्देश्यों को प्राप्त करना चाहिए। पुस्तकालय सेवा-उन्मुख संस्थान हैं, इसलिए उन्हें हमेशा अपने उपयोक्ताओं की संतुष्टि सुनिश्चित करनी चाहिए। अब यह LIS पेशेवरों की जिम्मेदारी है कि वे खुद को और अपनी सेवाओं को सही ठहराएं और मूल संगठन के लिए अपने मूल्य का प्रदर्शन करें। ऐसा करने के लिए, उन्हें बेहतर सेवा प्रदान करने और अपने उपयोगकर्ताओं को संतुष्ट करने के लिए अपनी योग्यता के स्तर को बढ़ाना चाहिए और अपने ज्ञान और कौशल में सुधार करना चाहिए। नीति निर्माताओं ने इस क्षेत्र में जनशक्ति विकसित करने के लिए महत्वपूर्ण प्रयास किए हैं। उनमें से एक राष्ट्रीय पुस्तकालय मिशन है। राष्ट्रीय पुस्तकालय मिशन जल्द से जल्द पुस्तकालय और सूचना विज्ञान प्रबंधन के क्षेत्र में देश की जनशक्ति आवश्यकताओं का आकलन करेगा और पुस्तकालय और सूचना विज्ञान, शिक्षा और प्रशिक्षण के माध्यम से उन आवश्यकताओं को पूरा करने के लिए आवश्यक कदम उठाएगा।

संदर्भ:

1. दीपा, बी. (2017). उत्तर पूर्व भारत के विश्वविद्यालय पुस्तकालयों के कामकाजी पुस्तकालय पेशेवरों के बीच योग्यता विकास के कारक चुनौतियां और वास्तविकताएं। से लिया गया: <http://hdl.handle.net/10603/207716>
2. उपाध्याय, एन. (2009). विजन एंड रोल्स ऑफ द फ्यूचर एकेडमिक पुस्तकालयों, इंटरनेशनल कांफ्रेंस ऑन एकेडमिक पुस्तकालय-2009, दिल्ली, पी. 207-212।
3. शर्मा, आर.एन. (2009)। विजन एंड रोल्स ऑफ द फ्यूचर एकेडमिक पुस्तकालयों, इंटरनेशनल कांफ्रेंस ऑन एकेडमिक पुस्तकालयों-2009, दिल्ली, पी. 229-238।
4. सिन्हा, एस.के.; चकरबर्ती, एस.के. और भट्टाचार्य, जे. (2007)। एक वैश्विक सूचना केंद्र के रूप में पुस्तकालय: परिप्रेक्ष्य और चुनौतियां, उत्तर पूर्वी क्षेत्र में पुस्तकालय स्वचालन और नेटवर्किंग का प्रचार-2007, गुवाहाटी, पी। 14-25।
5. मानव संसाधन विकास; वार्षिक रिपोर्ट 2007-08 निस्केयर।
6. डिफा, डेनिस। आर। (2008)। शैक्षणिक पुस्तकालय में मानव संसाधन प्रशासन। पुस्तकालय एवं प्रबंधन, 22 (3) :138-154.
7. देवेन्द्र, कुमार। और सिद्दीकी, जमा.एल.अहमद। (2010)। इलाहाबाद के डिग्री कॉलेज पुस्तकालयों में एचआरएम की स्थिति; एक सर्वेक्षण। इंडियन जर्नल ऑफ पुस्तकालय एंड इंफॉर्मेशन साइंस, 4(3) :271
8. छाबड़ा, टी. (1999)। मानव संसाधन प्रबंधन। चौथा। दिल्ली: शैपको.
9. राजशेखर, जे. और बिरादर, बी.एस. (2017)। भारत में मानव संसाधन प्रबंधन सॉफ्टवेयर प्रौद्योगिकी पुस्तकालय: पुस्तकालय पेशेवर प्रशिक्षण और विकास सुविधाओं के विशेष संदर्भ के साथ एक अध्ययन। डिजिटल पुस्तकालय सेवाओं के अंतर्राष्ट्रीय जर्नल, 7 (1): 38-46।

10. जकरी रहमा, ए.आई.एम. (जून 2011)। डिजिटल पुस्तकालय नियंत्रण में सामरिक मानव संसाधन प्रबंधन; प्रतिवेदन। डिजिटल पुस्तकालय सीखने में अंतर्राष्ट्रीय मास्टर। तेलिन एस्टोनिया।