

## मध्यप्रदेश के सन्दर्भ में शैक्षणिक पुस्तकालयों में मानव संसाधन विकास का अध्ययन

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

### सारांश:

मानव संसाधन विकास (Human Resource Development) शैक्षणिक पुस्तकालय संचालन का एक महत्वपूर्ण घटक है। मानव संसाधन विकास (Human Resource Development) पुस्तकालय कर्मचारियों के सदस्यों को उनके करियर और जिम्मेदारियों में सहायता करने के लिए नीतियों और प्रक्रियाओं को विकसित करने और लागू करने की प्रक्रिया है। मानव संसाधन विकास अनुसंधान डेटा एकत्र करने, प्रबंधन, विश्लेषण, प्रसार और भंडारण के लिए प्रणालियों के विकास और कार्यान्वयन पर भी जोर देता है। यह पत्र शैक्षणिक पुस्तकालयों में मानव संसाधन विकास का एक सिंहावलोकन प्रदान करेगा और पुस्तकालयाध्यक्षों द्वारा उपयोग किए जाने वाले विभिन्न प्रकार के मानव संसाधन विकास उपकरणों पर चर्चा करेगा।

### खोजशब्द:

मानव संसाधन विकास, पुस्तकालय, विश्वविद्यालय पुस्तकालय, पुस्तकालय व्यवसाय

### परिचय

आज की गतिशील दुनिया में विश्वविद्यालयों की भूमिका जांच के दायरे में आ गई है, जो कि समाज के सभी क्षेत्रों में तेजी से परिवर्तन की विशेषता है। एक व्यापक धारणा है कि दुनिया भर के विश्वविद्यालय उन समाजों की जरूरतों को पूरा करने में विफल हो रहे हैं जिनकी वे सेवा करते हैं। कोई भी विश्वविद्यालय जो तेजी से बदलते परिवेश में सफल होने के साथ-साथ गतिशील और विकासोन्मुखी बनना चाहता है, उसे अपनी प्राथमिकताओं पर पुनर्विचार करना चाहिए। प्रदर्शन, उत्पादकता और दक्षता में सुधार के लिए कार्यबल को मजबूत

किया जाना चाहिए। यह उनके मानव संसाधनों के प्रयासों और दक्षताओं के कारण ही संभव है। कार्मिक नीतियां कर्मचारियों के मनोबल और प्रेरणा को बनाए रखने में मदद कर सकती हैं, लेकिन वे संगठन को गतिशील बनाने और इसे नई दिशाओं में ले जाने के लिए अपर्याप्त हैं। कर्मचारी क्षमताओं को लगातार हासिल, पैना और लागू किया जाना चाहिए। इस उद्देश्य के लिए एक 'सक्षम' संगठनात्मक संस्कृति की आवश्यकता है। एक 'सक्षम' संस्कृति मौजूद होती है जब कर्मचारी अपनी पहल का उपयोग करते हैं, जोखिम उठाते हैं, प्रयोग करते हैं, नया करते हैं और चीजें घटित करते हैं। कोई भी संगठन प्रक्रियाओं की आवश्यकता के प्रति प्रतिरक्षित नहीं है जो स्थिरता और नवीकरण के लिए अपनी क्षमता के अधिग्रहण और विस्तार में सहायता करता है।

आर्थिक विकास के जुनून के परिणामस्वरूप विकास में मानवीय कारक की अवहेलना हुई है। गरीबी और सामाजिक अन्याय, निरक्षरता और खराब गुणवत्ता वाली शिक्षा, स्वास्थ्य की स्थिति, उच्च प्रजनन क्षमता, पूर्वाग्रह, अंतर-समूह असहिष्णुता और यौन भेदभाव मानव संसाधन विकास के लिए मुख्य बाधाएँ और बाधाएँ हैं। इसमें दो मुद्दे शामिल हैं: एक व्यक्ति का स्वयं से और (ii) समाज से संबंध। अपने कौशल और क्षमताओं के विकास के साथ-साथ अपने सामाजिक दृष्टिकोण और मूल्यों के आधार पर, एक व्यक्ति स्वयं और समाज के लिए एक दायित्व हो सकता है। मानव संसाधन विकास के विकास में पहला कदम निश्चित रूप से व्यक्ति की क्षमताओं और कार्य क्षमता का विकास है। यह व्यक्ति को व्यावसायिक सफलता के साथ-साथ वित्तीय और व्यक्तिगत सफलता प्राप्त करने में सहायता करता है। किसी की आत्म-छवि और सामाजिक मूल्य के आधार पर, इससे व्यक्तिगत संतुष्टि भी हो सकती है। इसलिए मानव संसाधन विकास को पेशेवर प्रतिस्पर्धा और सामाजिक-समर्थक दृष्टिकोण दोनों को बढ़ावा देना चाहिए।

### मानव संसाधन विकास

मानव संसाधन विकास (HUMAN RESOURCE DEVELOPMENT) एक संगठन के भीतर दक्षताओं को प्राप्त करने में कर्मचारियों की सहायता करने की प्रक्रिया है। यह सहायता कर्मचारियों को नियोजित और निरंतर आधार पर प्रदान की जाती है:

- उनकी वर्तमान और प्रत्याशित भविष्य की भूमिकाओं से संबंधित विभिन्न प्रकार के कार्यों को करने के लिए आवश्यक कौशल हासिल करें और तराशें।

- उनकी सामान्य क्षमताओं का विस्तार करें और व्यक्तिगत और/या संगठनात्मक विकास के लिए उनकी आंतरिक क्षमता का पता लगाएं और उनका दोहन करें।
- एक संगठनात्मक संस्कृति बनाएं जिसमें मजबूत पर्यवेक्षक-अधीनस्थ संबंध, टीमवर्क, और उप-इकाइयों के बीच सहयोग कर्मचारियों के पेशेवर कल्याण और गौरव में योगदान दें।
- प्रशिक्षण, प्रदर्शन मूल्यांकन, संगठनात्मक विकास, प्रतिक्रिया, परामर्श, कैरियर विकास, संभावित विकास, नौकरी रोटेशन, प्रोत्साहन, पुरस्कार और पुरस्कार जैसे तंत्रों (उपकरणों या उप-प्रणालियों) के कार्यान्वयन के माध्यम से कौशल विकास और बेहतर क्षमताओं को बढ़ावा देना।

### अध्ययन का उद्देश्य:

नियोजन का मूल लक्ष्य यह आकलन करना है कि संगठन कहाँ है, यह कहाँ जा रहा है, और उन आकलनों का भविष्य के मानव संसाधन आपूर्ति और मांग पर क्या प्रभाव पड़ता है। इसके अलावा, मांग और आपूर्ति का मिलान करने का प्रयास किया जाता है ताकि वे संगठन की भविष्य की जरूरतों को पूरा करने के अनुकूल हों। फिर से, इसका एक बुनियादी लक्ष्य है: भविष्य की जरूरतों के लिए कर्मचारियों के अधिग्रहण, प्लेसमेंट और विकास में अनिश्चितता को कम करना।

### अध्ययन का उद्देश्य

अध्ययन के उद्देश्य इस प्रकार हैं:

1. दो केंद्रीय विश्वविद्यालयों द्वारा विचाराधीन पुस्तकालय और सूचना सेवाओं की वर्तमान स्थिति की जांच करना।
2. इन दो पुस्तकालयों में मौजूदा मानव संसाधनों का आकलन करना।
3. इन पुस्तकालयों की दुर्गमता के लिए किन्हीं समस्याओं या विशेष कारणों की पहचान करने के लिए विशेष प्रयास करना।
4. एक स्वचालित, नेटवर्कयुक्त और डिजिटल वातावरण में पेशेवर कौशल विकसित करने के लिए इन दोनों विश्वविद्यालयों के लिए मानव संसाधन विकास कार्यक्रमों का प्रस्ताव करना।

### अध्ययन का दायरा:

अध्ययन का दायरा और कवरेज मध्य प्रदेश में दो केंद्रीय विश्वविद्यालय पुस्तकालयों, अर्थात् डॉ. हरिसिंह गौर विश्वविद्यालय और इंदिरा गांधी राष्ट्रीय जनजातीय विश्वविद्यालय तक सीमित है। इसके अलावा, शोध विषय अर्ध-पेशेवर सहायक से पुस्तकालय अध्यक्ष तक के पुस्तकालय पेशेवरों के मानव संसाधन विकास तक सीमित है।

### पुस्तकालयों में मानव संसाधन विकास की आवश्यकता और उद्देश्य

वेब आधारित इलेक्ट्रॉनिक सेवाओं की उपलब्धता के साथ संयुक्त रूप से सूचना के बुनियादी ढांचे के विस्फोट ने पुस्तकालयों के लिए नई परिस्थितियों और अवसरों का निर्माण किया है जो पारंपरिक पुस्तकालय मॉडल से अलग हैं। पुस्तकालयों से शैक्षणिक परिणाम पाठ्य पुस्तकों, संपादित पुस्तकों, शोध रिपोर्टों, शोध लेखों, शोध प्रबंधों या शोध प्रबंधों आदि के रूप में हो सकते हैं। पुस्तकालय एक शैक्षणिक संस्थान में एक स्थान है जहाँ एक पाठक अपनी रुचि के विषय पर रोचक जानकारी पा सकता है। सूचना की उपलब्धता अब उसकी सीमाओं तक सीमित नहीं है, बल्कि उससे आगे बढ़ गई है। सभी शैक्षिक कार्यक्रमों को पुस्तकालय के समर्थन और दिशा के साथ सफलतापूर्वक कार्यान्वित किया जाता है। सभी पुस्तकालय गतिविधियाँ, कार्य और संचालन, चाहे वह मैनुअल हो या इलेक्ट्रॉनिक, लोगों द्वारा किया जाता है। सभी योजनाओं, डिजाइनिंग, आयोजन, कार्यान्वयन और परिणामों के प्रदर्शन के पीछे एक मानवीय दिमाग है। पुस्तकालय की प्रेरणा, प्रयास, सिद्धि, उपयोक्ताओं की सेवा, उद्देश्यों को पूरा करना और लक्ष्यों को प्राप्त करना पूरी तरह से उन लोगों पर निर्भर है जो पुस्तकालय में अपने दिमाग, प्रदर्शन, सहयोग और समर्थन के साथ काम करते हैं। प्रेरणा, दिशा, चुनौती और सिद्धि के साथ प्रत्येक व्यक्ति अपने स्वयं के कार्य का स्वामी है। एक पुस्तकालय के लिए विभिन्न प्रकार के संसाधनों की आवश्यकता होती है, लेकिन मानव संसाधन सबसे महत्वपूर्ण है।

संगठन के नेता के रूप में, पुस्तकालय अध्यक्ष के पास कार्यबल की योजना बनाने, उसे व्यवस्थित करने और निर्देशित करने की एक विशेष जिम्मेदारी होती है ताकि पुस्तकालय अपने लक्ष्यों को प्राप्त कर सके और अपने मिशन को पूरा कर सके। मानव संसाधनों को विकसित करने में सहायता के लिए सभी पुस्तकालयों में कुछ नियम, विनियम और प्रक्रियाएं होती हैं। जाहिर है, सभी कर्मचारी ब्लूप्रिंट नियमों और दिशानिर्देशों का पालन नहीं

करेंगे। क्योंकि प्रत्येक व्यक्ति के व्यवहार पैटर्न भिन्न होते हैं, इन नियमों का सभी लोगों पर अनुमानित प्रभाव नहीं हो सकता है। लोग नियमों और विनियमों का सख्ती से पालन कर सकते हैं, लेकिन परिणाम और परिणाम प्रदर्शन के वांछित और अपेक्षित स्तर से कम हो सकते हैं।

## साहित्य की समीक्षा

मोनोरामा राजू, आर. (1989). सुनील कुमार, सुनील सत्यथी (2002)। मीनाक्षी सेठी (1986). ये शोध अध्ययन व्यक्तिगत प्रबंधन, मानव संसाधन विकास योजना, और आम तौर पर शैक्षणिक पुस्तकालयों के लिए जनशक्ति योजना और विशेष रूप से व्यक्तिगत विश्वविद्यालयों या राज्यों के लिए विश्वविद्यालय पुस्तकालयों पर ध्यान केंद्रित कर रहे हैं।

जॉली, अल्लुई, अल्विया और साहनी (2016)। उच्च शिक्षा में सामरिक मानव संसाधन प्रबंधन, 235, 361-371। सऊदी अरब में सामाजिक और व्यवहार विज्ञान। शोधकर्ता ने इस पत्र में सऊदी अरब में उच्च शिक्षा में सामरिक मानव संसाधन विकास पर चर्चा की। मानव पूंजी आज के हमेशा बदलते, वैश्वीकृत परिवेश में एक संगठन का एकमात्र दीर्घकालिक प्रतिस्पर्धात्मक लाभ है। इस पत्र में संबोधित छह सामरिक मानव संसाधन प्रबंधन प्रथाओं में रणनीतिक संरेखण, स्टाफिंग/भर्ती और चयन, प्रदर्शन मूल्यांकन/पुरस्कार, मुआवजा, स्टाफ प्रशिक्षण/विकास और प्रतिधारण योजनाएँ थीं। इस शोध की कुछ सीमाएँ हैं। शुरू करने के लिए, सऊदी विश्वविद्यालयों में सामरिक मानव संसाधन प्रथाओं पर शोध की कमी ने पिछले अध्ययनों से उपयोगी डेटा को संकलित करना कठिन बना दिया है। दूसरा, कुछ विश्वविद्यालय अध्ययन में भाग लेने से हिचकिचा रहे थे।

गोल्डस्टीन (1986) के अनुसार, निर्देशात्मक डिजाइन विभिन्न निर्देशात्मक गतिविधियों के चयन, अपनाने, मूल्य और संशोधन के बारे में प्रभावी निर्णय लेने के लिए आवश्यक वर्णनात्मक और निर्णयात्मक जानकारी का व्यवस्थित संग्रह है।

बृजनाथ (1987) का मानना है कि मानव संसाधन विकास के दर्शन को साकार करने के लिए एक संगठन को मानव संसाधन प्रबंधन प्रणाली को प्रभावी ढंग से विकसित, संचार और कार्यान्वित करना चाहिए।

वी. रमादेवी (2017)। इथियोपिया के अमहारा क्षेत्र में शैक्षणिक पुस्तकालयों में मानव संसाधन प्रबंधन का मूल्यांकन। 7(4), 32-36, इंटरनेशनल जर्नल ऑफ साइंटिफिक एंड रिसर्च पब्लिकेशन। इस शोध का उद्देश्य शैक्षणिक पुस्तकालयों में मानव संसाधन प्रबंधन, पेशेवर जुड़ाव और इथियोपिया के अमहारा क्षेत्र में पुस्तकालय सेवाओं को बेहतर बनाने के दृष्टिकोण और टिप्पणियों से संबंधित मुद्दों की पहचान करना है। निष्कर्षों ने उत्तरदाताओं के संतुष्टि के स्तर और उनकी नौकरी, कार्य संस्कृति, काम करने की स्थिति और वेतन के प्रति असंतोष का खुलासा किया। अध्ययन का लक्ष्य पुस्तकालय और उसके मूल संगठन दोनों को मानव संसाधन के मुद्दों पर एक दूसरे के दृष्टिकोण को बेहतर ढंग से समझने में मदद करना है।

राव ((1987) ने निष्कर्ष निकाला कि शीर्ष प्रबंधन को यह स्पष्ट करना चाहिए कि संगठन के मानव संसाधन इसकी सबसे मूल्यवान संपत्ति हैं, और प्रणाली के भीतर खुलेपन, विश्वास, पारस्परिकता, सहयोग और उत्साह के मूल्य को संगठन के सभी सदस्यों द्वारा मान्यता दी जानी चाहिए। यदि ठीक से कार्यान्वित किया जाता है, तो एक एकीकृत मानव संसाधन विकास प्रणाली संगठन में उत्पादकता और उत्कृष्टता बढ़ाने में महत्वपूर्ण योगदान दे सकती है, साथ ही पुस्तकालय के दैनिक संचालन में उत्पन्न होने वाली स्थितियों से निपटने के लिए एक आंतरिक मानव संसाधन विशेषज्ञ होने के मूल्य का मूल्यांकन भी कर सकती है। इसके अलावा, कर्मचारी प्रबंधन, कर्मचारी चिंता, कार्य-जीवन संतुलन मुद्दों, वेतन, कर्मचारी पुरस्कार, पारस्परिक कौशल विकास, और एक कार्यशाला, सम्मेलन/संगोष्ठी में भागीदारी, और संगठन के नीति-निर्माण कौशल के विकास में सहायता के लिए प्रबंधन शैली सफलता की ओर ले जाना।

### **अनुसंधान क्रियाविधि**

मध्य प्रदेश के दो केंद्रीय विश्वविद्यालय पुस्तकालयों में व्यावसायिक योग्यता विकास के लिए अद्वितीय आवश्यकताओं पर ध्यान देने के साथ विश्वविद्यालय पुस्तकालयों के संबंध में मानव संसाधन विकास की अवधारणा का गहराई से अध्ययन किया जाना चाहिए। वर्तमान अध्ययन पुस्तकालय के अधिकारियों और चिकित्सकों की सहायता से किया गया था। इसके अलावा, अध्ययन ने उनकी योग्यता विकसित करने के लिए भविष्य में उपलब्ध और आवश्यक वर्तमान भौतिक, वित्तीय और मानव संसाधनों को निर्धारित करने के लिए विश्वविद्यालय के रिकॉर्ड और यूजीसी दिशानिर्देशों की गहन समीक्षा की।

डेटा और सूचना के अन्य स्रोतों को एकत्र करने के लिए वर्तमान अध्ययन में निम्नलिखित पद्धतियों/उपकरणों का उपयोग किया गया था।

### अनुसंधान क्षेत्र:

वर्तमान में मध्य प्रदेश, भारत में दो केंद्रीय विश्वविद्यालय हैं, जैसा कि तालिका 1 में दिखाया गया है।

१	डॉ. हरिसिंह गौर विश्वविद्यालय	१९४६	<a href="http://www.dhsgsu.ac.in">www.dhsgsu.ac.in</a>
२	इंदिरा गांधी राष्ट्रीय जनजातीय विश्वविद्यालय	२००९	<a href="http://igntu.nic.in">http://igntu.nic.in</a>

तालिका 1 यूजीसी मापदंडों के अनुसार, भारत के केंद्रीय क्षेत्र में दो केंद्रीय विश्वविद्यालयों और मध्य प्रदेश के उस राज्य को दिखाती है जिसमें वे स्थित हैं। डॉ. हरि सिंह गौर विश्वविद्यालय (मध्य प्रदेश) की स्थापना 1946 में हुई थी, और इंदिरा गांधी राष्ट्रीय जनजातीय विश्वविद्यालय (मध्य प्रदेश) की स्थापना 2009 में हुई थी।

### परिणाम और चर्चा

डॉ. हरि सिंह गौर विश्वविद्यालय (डॉ. हरिसिंह गौर विश्वविद्यालय), जिसे सागर विश्वविद्यालय या सागर विश्वविद्यालय के नाम से भी जाना जाता है, भारत के सागर, मध्य प्रदेश (एमपी) में स्थित एक केंद्रीय विश्वविद्यालय है। ब्रिटिश राज के दौरान 18 जुलाई, 1946 को इसकी स्थापना के समय इसे पहले "सागर विश्वविद्यालय" के नाम से जाना जाता था। राज्य सरकार ने फरवरी 1983 में विश्वविद्यालय के संस्थापक सर हरि सिंह गौर का नाम बदल दिया। यह मध्य प्रदेश का सबसे पुराना विश्वविद्यालय है। विश्वविद्यालय में प्रवेश विश्वविद्यालय द्वारा प्रशासित एक वार्षिक प्रवेश परीक्षा के माध्यम से दिया जाता है।

भारतीय संसद के एक अधिनियम ने इंदिरा गांधी राष्ट्रीय जनजातीय विश्वविद्यालय, अमरकंटक की स्थापना की। 2007 के इंदिरा गांधी राष्ट्रीय जनजातीय विश्वविद्यालय अधिनियम ने इसे स्थापित किया, और यह जुलाई 2008 में प्रभावी हुआ। विश्वविद्यालय का अधिकार क्षेत्र पूरे देश में है और विश्वविद्यालय अनुदान आयोग के माध्यम से केंद्र सरकार



द्वारा पूरी तरह से वित्त पोषित है। विश्वविद्यालय आदिवासियों की उच्च शिक्षा की लंबे समय से चली आ रही इच्छा को पूरा करता है।

## उपलब्ध संग्रह

### तालिका 1

मध्य प्रदेश के केंद्रीय विश्वविद्यालय पुस्तकालय क्र.सं	विश्वविद्यालय का नाम	संग्रह	ई संसाधन	पुस्तकालय स्वचालन सॉफ्टवेयर	ओपीएसी
1	डॉ हरिसिंह गौर विश्वविद्यालय (Dr. Harisingh GourVishwavidyalaya)	3 लाख	उपलब्ध इनफिलिबनेट	नहीं	नहीं
2	इंदिरा गांधी राष्ट्रीय जनजातीय विश्वविद्यालय (The Indira Gandhi National Tribal University)	नहीं	नहीं	लिबसिस 7	नहीं

तालिका 1 के अनुसार, डॉ. हरिसिंह गौर विश्वविद्यालय के पास पुस्तकालय स्वचालन सॉफ्टवेयर या ओपेक नहीं है। इस तथ्य के बावजूद कि INFILBNET एक ई-संसाधन सुविधा प्रदान करता है। लिबसिस 7 पुस्तकालय ऑटोमेशन सॉफ्टवेयर का उपयोग इंदिरा गांधी



राष्ट्रीय जनजातीय विश्वविद्यालय द्वारा किया जाता है। हालाँकि, वे ओपेक का उपयोग नहीं कर रहे हैं। तालिका 1 से पता चलता है कि डॉ. हरिसिंह गौर विश्वविद्यालय के पास 3,00,000 पुस्तकें हैं, इस तथ्य के बावजूद कि इग्नू ने अपनी वेबसाइट पर कोई पुस्तक जानकारी प्रदान नहीं की है।

यदि हम दोनों विश्वविद्यालयों की स्थापना के वर्षों के आधार पर तुलना करते हैं, तो हम देख सकते हैं कि डॉ. हरिसिंह गौर विश्वविद्यालय बहुत पुराना है, जबकि आईजीएनटीयू की स्थापना 2009 में हुई थी। स्वाभाविक रूप से, यह संग्रह में परिलक्षित होता है।

वर्तमान अध्ययन के प्रमुख अनुसंधान उद्देश्यों को पूरा करने के लिए प्राप्त आंकड़ों को कई सांख्यिकीय विश्लेषणों के अधीन किया गया था। पुस्तकालयों में मानव संसाधनों के व्यावसायिक विकास की विभिन्न विशेषताओं से संबंधित प्रतिक्रियाओं का विश्लेषण अध्ययन के उद्देश्यों के लिए सबसे अधिक प्रासंगिक है। अलग-अलग लोग विकास के विभिन्न पहलुओं पर अलग-अलग मूल्य रखते हैं। नतीजतन, प्रतिक्रियाओं में हमेशा अंतर रहेगा। इस अध्याय में प्राप्त परिणामों की व्याख्या की गई है, और उनके निहितार्थ और सिफारिशों पर चर्चा की गई है। वर्तमान अध्ययन में प्रयुक्त विभिन्न मापों पर प्राप्तांकों के वितरण की प्रकृति को देखने के लिए मध्य प्रदेश डॉ. हरि सिंह गौर विश्वविद्यालय और इंदिरा गांधी विश्वविद्यालय के केंद्रीय पुस्तकालयों के अंकों के बारंबारता वितरण का उपयोग किया गया।

### तालिका -1 मानव संसाधन विकास नीतियों के माध्यम से व्यावसायिक विकास

	सहमत			आंशिक रूप से सहमत			असहमत		
	DHGV	IGNTU	कुल	DHGV	IGNTU	कुल	DHGV	IGNTU	कुल
(ए) मैन पावर प्लानिंग	10	6	16	2	3	5	2	2	4
(बी) भर्ती और चयन	12	8	20	3	2	5	2	1	3
(सी) प्रशिक्षण और विकास	9	5	14	4	3	7	3	2	5

(डी) प्रदर्शन मूल्यांकन	11	7	18		3	2	5		2	1	3
----------------------------	----	---	----	--	---	---	---	--	---	---	---

तालिका 1 व्यावसायिक विकास और इसके विभिन्न पहलुओं के लिए मानव संसाधन विकास नीतियों पर चर्चा करती है। प्रश्नावलियों, व्यक्तिगत साक्षात्कारों और अवलोकनों के माध्यम से एकत्र किए गए पुस्तकालय कर्मचारियों की राय को योजनाबद्ध तरीके से समझाया गया है, जैसा कि नीचे दी गई तालिका में दिखाया गया है, जो स्व-व्याख्यात्मक है। तालिका -1 के वस्तु (ए) से पता चलता है कि 25 कर्मचारियों का उनके पुस्तकालयों में मौजूदा जनशक्ति नियोजन नीतियों के बारे में उनकी राय जानने के लिए सर्वेक्षण किया गया था। 16 कर्मचारियों ने मौजूदा जनशक्ति नियोजन नीतियों के साथ अपनी सहमति व्यक्त की, जबकि 5 उत्तरदाताओं ने आंशिक रूप से सहमति व्यक्त की। चार अवलंबी कार्मिक नीति के पूरी तरह से विरोधी हैं। निष्कर्ष बताते हैं कि इन पुस्तकालयों में अधिकांश कर्मचारी जनशक्ति नियोजन नीतियों से सहमत हैं या आंशिक रूप से सहमत हैं। संगठनों को उनके साथ और अधिक करने की जरूरत है।

तालिका -1 वस्तु (बी) वर्तमान भर्ती और चयन नीतियों के कर्मचारियों की धारणाओं को प्रदर्शित करता है। आंकड़ों के अनुसार, 20 उत्तरदाता पुस्तकालयों की वर्तमान भर्ती और चयन नीतियों से सहमत थे, जबकि 5 केवल आंशिक रूप से सहमत थे। तीन कर्मचारियों ने वर्तमान भर्ती और चयन नीतियों पर असंतोष व्यक्त किया। यह दर्शाता है कि इन पुस्तकालयों के अधिकांश कर्मचारी मौजूदा भर्ती और चयन नीतियों से सहमत हैं या आंशिक रूप से सहमत हैं। तीन कर्मचारियों ने नकारात्मक प्रतिक्रिया दी, और परिणामस्वरूप, पुस्तकालयों में इसी तरह की स्थिति से बचने के लिए संगठन को उनके असंतोष पर पूरा ध्यान देना चाहिए। यदि ऐसा नहीं होता है, तो विकास और सेवाओं को नुकसान होगा।

तालिका -1 वस्तु (सी) उनके पुस्तकालयों में प्रशिक्षण और विकास पर कर्मचारियों की राय प्रस्तुत करता है। यह पता चला कि 25 में से 14 उपयोगकर्ता वर्तमान प्रशिक्षण और विकास नीति से सहमत थे, जबकि 7 पदाधिकारियों ने केवल आंशिक सहमति व्यक्त की। 5 कर्मचारी अपने पुस्तकालयों में मौजूदा प्रशिक्षण और विकास नीति और प्रथाओं का पूरी तरह से विरोध करते हैं। निष्कर्ष बताते हैं कि अधिकांश पुस्तकालय कर्मचारियों

के पास पर्याप्त प्रशिक्षण और विकास के अवसरों तक पहुंच नहीं है। क्योंकि संगठन निवेश व्यय करता है, उन्हें संपत्ति के रूप में माना जाना चाहिए और लाइन में लाया जाना चाहिए। सभी कर्मचारियों को पुनश्चर्या पाठ्यक्रम, अभिविन्यास कार्यक्रम, लघु अवधि पाठ्यक्रम, सतत शिक्षा, कार्यशालाओं, सेमिनारों, सम्मेलनों आदि के रूप में प्रशिक्षण और विकास प्राप्त करना चाहिए।

तालिका-1 का वस्तु (डी) उनके पुस्तकालयों में उपयोग किए जाने वाले प्रदर्शन मूल्यांकन विधियों से संबंधित है और कार्यबल दक्षता का मूल्यांकन करता है। यह दर्शाता है कि वर्तमान प्रदर्शन मूल्यांकन प्रणाली के बारे में अधिक जानने के लिए 25 कर्मचारियों को चुना गया था। मौजूदा प्रदर्शन मूल्यांकन प्रणाली इन पुस्तकालयों के 18 कर्मचारियों द्वारा पूरी तरह से सहमत है, जबकि 5 पदाधिकारी केवल आंशिक रूप से सहमत हैं। तीन कर्मचारी पूरी तरह से विरोध कर रहे हैं। परिणाम बताते हैं कि पुस्तकालयों में मौजूदा प्रदर्शन मूल्यांकन प्रणाली काफी संतोषजनक है। बेशक, असहमत होने वाले कर्मचारियों को प्रोत्साहित किया जाना चाहिए और लाइन में लाया जाना चाहिए ताकि कर्मचारियों और पुस्तकालयों दोनों का विकास प्रभावित न हो। वे पुस्तकालय विकास कार्यक्रमों के लिए भी फायदेमंद हो सकते हैं यदि उन्हें निर्णय लेने में भाग लेने के लिए आमंत्रित किया जाता है और प्रदर्शन में सुधार के लिए सभी प्रोत्साहन दिए जाते हैं। परिणामस्वरूप, यदि प्रदर्शन मूल्यांकन पद्धति निष्पक्ष और न्यायपूर्ण है, तो पुस्तकालय सेवा में सुधार किया जा सकता है ताकि उत्तरदाता कुशलतापूर्वक और प्रभावी ढंग से काम कर सकें।

## निष्कर्ष

उच्च शिक्षा में भारी वृद्धि, विकास और सुधारों के साथ, कक्षा व्याख्यान और संचार के माध्यम से प्राप्त ज्ञान के पूरक और पूरक में पुस्तकालयों की भूमिका लगातार कठिन होती जा रही है। आईटी उत्पादों के जबरदस्त विकास के साथ-साथ सूचना चाहने वालों के हमेशा बदलते व्यवहार के कारण हुए परिवर्तनों ने कुशल और प्रभावी सूचना और पुस्तकालय सेवाएं प्रदान करने के लिए एक उचित मानव संसाधन विकास योजना की आवश्यकता को बढ़ा दिया है।

## संदर्भ

1. अग्रवाल, धर्मवीर। (1987)। जनशक्ति योजना, चयन, प्रशिक्षण और विकास। नई दिल्ली: दीप एंड डेप। पी.90।
2. रोजगार विभाग (1974)। कंपनी जनशक्ति नियोजन, नंबर 1; लंदन: एचएमएसओ
3. देवर्जन। एफ। (2001)। पुस्तकालय में नई चुनौतियाँ। नई दिल्ली: Ess Ess प्रकाशन।
4. इवांस, जी एडवर्ड। (1983)। पुस्तकालयों के लिए प्रबंधन तकनीक। दूसरा संस्करण। न्यूयॉर्क: शैक्षणिक प्रेस। प. 211.
5. फ्लिप्पो, एडविन बी (1976)। कार्मिक प्रबंधन के सिद्धांत। कोगाकुशा: मैक ग्रॉ हिल। पृ.17।
6. वालेस, डैनी पी। (2001)। लाइब्रेरी मूल्यांकन: एक केस बुक और कैन-डू गाइड। एंगलवुड: लाइब्रेरी अनलिमिटेड।
7. वीवर-मेयर्स, पीएटी। (1990)। एआरएल पुस्तकालय और कर्मचारी विकास: सफलता के लिए एक सुझाया गया मॉडल। कॉलेज और अनुसंधान पुस्तकालय। 51 (3), 251-265।
8. सहगल, आर.एल. (1998)। कम्प्यूटर आधारित पुस्तकालयों में उपयोक्ता शिक्षा। नई दिल्ली: Ess Ess प्रकाशन
9. शर्मा, लोकेश। दिल्ली विश्वविद्यालय के एक कॉलेज का पुस्तकालय स्वचालन। इला बुलेटिन। वॉल्यूम। 38. नंबर 3. 2002।
10. राव, टीवी। और अब्राहम, एस.जे. (1986)। भारतीय उद्योगों में मानव संसाधन विकास पद्धतियां। एक ट्रेड रिपोर्ट। इन: राव, टी.वी. और परेरा, डी.एफ. (ईडी)। मानव संसाधन विकास में हाल के अनुभव। दिल्ली: ऑक्सफोर्ड और आईबीएच। पीपी 20-42