

मानव संसाधन प्रबंधन का सारा उद्देश्य यह सुनिश्चित करना है कि संगठन लोगो के माध्यम से सफलता प्राप्त करने सक्षम है। उलरिय पॉल्क आदि कब लेक Lake 1990 ने बताया कि HRM निरन्तर संगठनात्मक क्षमताओं का क्षेत्र हो सकता है जो फर्म को सीखने और नए अनुभवों को प्रदान करे की अनुमति देता है विशेष रूप से HRM संक्षेप में नीचे दिए गए क्षेत्रों में उद्देश्यों को प्राप्त करने से संबंधित हैं—

1. संगठनात्मक प्रभावशीलता Organizational Effectiveness — विशिष्ट मानव संसाधन प्रकार पूरे दक्षताओं को आकार देती हैं यह निर्धारित करती हैं कि कैसे फर्म प्रस्तुत करती हैं शोधों से पता चलता है कि इन प्रकार के अभ्यास प्रदर्शन पर महत्वपूर्ण प्रभाव डाल सकते हैं। HRM रणनीतियों का उद्देश्य ज्ञान प्रबंधन, परिणाम प्रबंधन जैसे क्षेत्रों में नीतियों को विकसित करने संगठनात्मक प्रभावशीलता में सुधार के लिए कार्यक्रम का समर्थन करता है और आपगैर पर नए काम करने के लिए एक शानदार अंश का निर्माण करता है यह The big view है जैसा कि पुरसेक Purcell आदि 2003 द्वारा वर्णित है जिसमें से एक स्पष्ट दृष्टि और एकीकृत दृष्टियों का एक सख्त शासी है विशेष रूप से मानव संसाधन रणनीतियों का संबंध निरंतर विकास और ग्राहक संबंधी नीतियों के विकास से हो सकता है।

2. मानव पूंजी प्रबंधन Human Capital Management — एक संगठन की मानव पूंजी में के लोग शामिल होते हैं जो वहां काम करते हैं और जिन पर व्यवसाय की सफलता निर्भर करती हैं। मानव पूंजी को कोटिष Bonnich आदि 1999 द्वारा परिभाषित किया गया - मानव पूंजी संगठन में मानव सारक का परिनिष्कृत करती हैं, संयुक्त इंटेलिजेन्स संचाल और

विशेषज्ञता जो संगठन को विशिष्ट चरित्र प्रदान करते हैं संगठन में मानवीय तत्व वे हैं जो स्वभावतः जोर सीखने बढ़कने नवान्या करते और प्रदान करने में सक्षम हैं जो यदि हीट से प्रेरित हैं तो संगठन के दीर्घ कालिक अस्तित्व को सुनिश्चित कर सकते हैं।

मानव पूंजी को संगठन का प्रमुख संपत्ति माना जा सकता है और व्यवसायियों को अपने अस्तित्व और विवाह को सुनिश्चित करने के लिए उसे संपत्ति में निवेश करने की आवश्यकता होती है। HRM का उद्देश्य यह सुनिश्चित करना है कि संगठन कुशल प्रतिक्रिया और अस्वी तरह से प्रेरित कार्य करे और उसे बनाये रखे। यह इतरा अर्थ है प्रविष्टि में लोगों की जरूरतों का आकलन करने और उन्हें संतुष्ट करने के लिए उद्देश्य और लोगों की अंतर्निहित क्षमताओं को बढ़ाने और विवाह करना। इनमें भोगदान, सफल और रोजगार सीखने और निरंतर विवाह के अवसर प्रदान करने इसमें उद्योग परी और -चयन, गद्य प्रदर्शन, प्रदर्शन आकलन, प्रोत्साहन प्रभावना प्रणाली और प्रबंध विवाह और व्यवसाय की आवश्यकता से जुड़ी प्रशिक्षण गतिविधियों का सम्पादन शामिल है।

3. नालेज मैनेजमेंट - Knowledge Management - नालेज मैनेजमेंट अर्थात् इसी को कहते हैं ज्ञान प्राप्त करना साझा करना और ज्ञान का उपयोग करना संगठनों को सीखने और बहल बनाने के लिए प्रेरित करना है। HRM का मुख्य फर्म विशिष्ट ज्ञान और कौशल के विवाह का समर्थन करना है। जो संगठनात्मक सीखने की प्रक्रिया का परिणाम है।

4. रिवार्ड मैनेजमेंट Reward Management - HRM का उद्देश्य नीतियों और प्रक्रियाओं को शुरू करने प्रेरण नौकरी की व्यवस्था और प्रतिक्रिया को बनाना है जो यह सुनिश्चित करते हैं कि लोगों को जो वे करते हैं

आँ हासीक कले है आँ सौथक आँ सगल ई
 स्टा तक पहुँचते है इतरे किर इ-ई उल्लेख किया
 जात है।

5. कर्मचारी संबंध Employee relation - HRM का उद्देश्य
 एसा माहौल बनाना है जिससे प्रबंधन आँ कर्मचारियों
 आँ कले डे डेड सुविधों के बीच मशीनपारी के माध्यम
 से उत्पादक आँ सामंजस्य रूप से संबंधों को बनाया
 रखा जा सके।

6. विभिन्न आवश्यकताओं की पूर्ति के लिए मेशनिंग diverse needs
 HRM का उद्देश्य एसी नीतियों का विकास आँ
 कार्यान्वयन करना है जो अपने हीत कारकों की आवश्यकताओं
 को संतुलित आँ अचूक बनाती है आँ एन विविध
 कार्य संबंध करके के प्रबंधन के प्रति प्रदान करती है
 जिससे व्यभिचार जरूरतों कार्य थैली आँ अकाशाओं आँ
 प्रावधानों में केंद्र होता है सभी के लिए समान
 अवसर प्रदान करता है।

7. कमान कमी आँ वास्तविकता के बीच की खाई को पारना -
 Bridging the gap between intention and reality -
 गैरन ब्रॉन्सटन आदि 1999 के द्वारा किने गए शोध में
 पाया गया कि आम गॉ पर उपर आँ वास्तविकता में
 व्यक्त की गयी कमानकमी के बीच एक व्यापक अंतर था
 कुछ या सभी चीजों को इले के लिए प्रबंधन अध्ये
 इरादों के साथ शुरू हो सक्ता है लेकिन उनमें से
 सिद्ध साकार - सिद्धों के उपयोग - अमसर मुश्किल होता
 है यह प्रासंगिक आँ प्रक्रियाओं की समस्याओं के कारण
 उत्पन्न होती है अन्य अवसाधिक प्राथमिकताएँ अल्पकालिक
 लाइव प्रबंधनों से सिमित समर्थन, सहायक प्रक्रियाओं की
 अपर्याप्त अवस्थाएँ संसाधनों की कमी परिणत वा
 प्रसिद्ध आँ विश्वास की कमी। HRM का एक अति

व्यापी उद्देश्य यह सुनिश्चित करने के लिए हर
 संभव प्रयास करेंगे इन कंट्रोल को पालना है कि
 भांडारों का निरंतर और प्रभावी कारवाही में ^{विद्युत} अनुसंधान
 किया जाता है एका करने के लिए मानव संसाधन
 कार्य के सदस्यों को प्रारंभ होगा कि नवीन
 और नयी नीतियों और अभ्यास के साथ ज्ञान
 अपेक्षाकृत आसान है और उन्हें काम पर लाना सुनिश्चित
 है। इसे पहले परचल आदि 2003 द्वारा इस्तेमाल
 करने जाने वाले वास्तव्य की संरचना कानी चादीए
 कि यह प्रुंर काइर मैनेज है जो HRM-
 मानव संसाधन नीतियों को जीवन में लाते है
 और उसी अनुरूप कार्य करते है।
 इन प्रकार स्पष्ट हो जाता है कि HRM
 के अनेक उद्देश्य है और इन्ही उद्देश्यों को पूरा
 करने के लिए सर्वप्रथम नीति है।

~~07/05/2020~~