

ई-कॉमर्स और मानव संसाधन प्रबंधन

डॉ. मोनिका जैन* संजय सिंह गहलोत**

* एसोसिएट प्रोफेसर, एसजीएस कॉलेज, उज्जैन (म.प्र.) भारत

** असिस्टेंट प्रोफेसर, एसजीएस कॉलेज, उज्जैन (म.प्र.) भारत

शोध सारांश - इलेक्ट्रॉनिक कॉमर्स तकनीकें काम के संचालन के तरीके को बदल रही हैं और इस प्रकार संगठनों द्वारा अपने मानव संसाधन कार्यों को प्रबंधित करने के तरीके पर महत्वपूर्ण प्रभाव डालती हैं। काम और रोजगार पर आईटी के प्रभाव के बावजूद शोध का विषय रहा है, इलेक्ट्रॉनिक कॉमर्स और काम के संगठन और मानव संसाधन प्रबंधन पर इसके प्रभाव पर बहुत कम ध्यान दिया गया है।

यह पेपर मौजूदा साहित्य की जांच करता है कि कैसे ई-कॉमर्स तकनीक ने कार्यस्थल प्रबंधन को आकार दिया है। यह अत्यधिक प्रतिस्पर्धी माहौल में सामना किए जाने वाले व्यावसायिक दबावों के संदर्भ में इन परिवर्तनों की पहचान करने और समझने के लिए एक वैचारिक रूपरेखा प्रस्तावित करता है।

शब्द कुंजी - ई कॉमर्स, मानव संसाधन, कार्यस्थल प्रबंधन।

प्रस्तावना - विशेषज्ञ उन विशेषताओं पर बात करते हैं जो एक मानव संसाधन पेशेवर को तेज गति वाले ई-कॉमर्स में सफल होने के लिए होनी चाहिए पर्यावरण। भारत के उच्च दबाव वाले ई-कॉमर्स उद्योग में एक मानव संसाधन पेशेवर बनना मुश्किल हो सकता है। चूंकि ऐसी अधिकांश कंपनियां स्टार्ट-अप हैं, इसलिए उपयुक्त प्रतिभा को आकर्षित करना और इसकी विविधता का प्रबंधन करना मुश्किल है।

एक भर्ती अधिकारी का कहना है कि चूंकि स्टार्ट-अप में नौकरियां अब सुबह 9 बजे से शाम 5 बजे तक सीमित नहीं हैं, इसलिए काम का दायरा एक मानव संसाधन पेशेवर के लिए कर्मचारियों को संतुष्ट और प्रेरित रखना विशाल है। स्टार्ट-अप के भीतर, हम काम कर रहे हैं चौबीस घंटे। इससे एचआर के लिए ऐसा माहौल बनाना महत्वपूर्ण हो जाता है, जो घर जैसा लगता हो। इसके अलावा गैर-मौद्रिक कार्य में नियमित रूप से अच्छे कार्य को मान्यता देना और प्रोत्साहित करना तथा मनोबल बढ़ाना पुरस्कार और मान्यता के रास्ते आवश्यक हो गए हैं।

संगठन में व्यापक विविधता के कारण ई-कॉमर्स में एचआर एक चुनौतीपूर्ण पोर्टफोलियो है। इसके आधार पर नवीनता और उद्यमशीलता अनुभव के कारण, ई-कॉमर्स स्टार्ट-अप पारंपरिक उद्योगों से विविध प्रतिभाओं को आकर्षित कर रहे हैं। यह प्रतिभा जिस क्षेत्र में प्रवेश कर रही है, उसके संदर्भ में यह उच्च जागरूकता क्षेत्र में हो भी सकती है और नहीं भी। यह बिल्कुल सही है ई-कॉमर्स में एक मानव संसाधन पेशेवर के लिए विभिन्न उद्योगों की मजबूत समझ होना आवश्यक है, उनकी प्रतिभा परिदृश्य और वे ई-कॉमर्स पारिस्थितिकी तंत्र से कैसे जुड़ते हैं।

फैशन एंड यू में एचआर और प्रशासन प्रमुख समीर सूद कहते हैं कि एचआर प्रोफेशनल में योग्यता होनी चाहिए ! ई-कॉमर्स में अच्छा प्रदर्शन करने के लिए व्यावसायिक निर्णयों में सक्रिय भागीदारी का अनुभव। व्यक्ति के पास होना भी चाहिए बड़ी तस्वीर को देखने और सभी में मानव संसाधनों

के निरंतर सुधार और अनुकूलन के लिए प्रयास करने की क्षमता प्रक्रियाएँ।

ई-कॉमर्स उद्योग के लिए सात महत्वपूर्ण मानव संसाधन विशेषताएँ:

1. 'एक टीम, एक लक्ष्य' की भावना पैदा करने की क्षमता रखने वाला टीम प्लेयर।
2. विभिन्न उद्योगों, उनकी प्रतिभा परिदृश्यों की मजबूत समझ और उन्हें ई के साथ कैसे जोड़ा जाए वाणिज्य पारिस्थितिकी तंत्र।
3. व्यावसायिक निर्णयों में सक्रिय भागीदारी की योग्यता एवं अनुभव।
4. सही लोगों के साथ सही समय पर सही तरीके से सही संचार करने की क्षमता।
5. सभी प्रक्रियाओं में हर समय लगातार सुधार और अनुकूलन।
6. बदलती व्यावसायिक स्थितियों के अनुसार ढलने की क्षमता और क्षमता।
7. बड़े चित्र को देखने की क्षमता।

ई-कॉमर्स उद्योग में निश्चित रूप से भारत के अन्य क्षेत्रों की तुलना में बहुत अधिक संभावनाएँ हैं जहाँ इसका महत्व बढ़ रहा है एचआर और सिस्टम देखे जा सकते हैं। हम ज्यादातर युवा वर्ग को ईकॉमर्स स्टार्टअप्स का अनुसरण करते हुए देख सकते हैं क्योंकि यह उन्हें ऑफर करता है अच्छा वेतन और जीवन शैली वांछित है, लेकिन सही प्रतिभा प्राप्त करना अभी भी चुनौती बनी हुई है, यहाँ तक कि ईकॉमर्स में भी स्टार्टअप। हम इससे सामरिक रूप से निपटने के लिए मानव संसाधन समाधानों को स्वचालित करना चुन सकते हैं।

बिजनेस की दुनिया तेजी से बदलती है। नई तकनीक पेश की जाती है, कर्मचारी आते हैं और जाते हैं, और कंपनी के वित्त में उतार-चढ़ाव होता है। एचआर की भूमिका बदलाव के लिए कंपनी को स्थिर करने में मदद को कम करके नहीं आंका जा सकता। बदलाव की योजना बनाने का अर्थ है कर्मचारियों की मदद करना कंपनी की व्यापक तस्वीर में उनकी भूमिका को

समझें। यह विभागों के बीच पुल बनाने के बारे में है प्रबंधकों और लोगों को 'क्या होगा अगर' स्थितियों के बारे में बात करने के लिए प्रेरित करना। एचआर यह जानकारी लेता है और एक विकसित करता है आपदाओं के लिए प्रबंधन योजना, वर्कफ्लो में बदलाव के लिए और संकट के समय में कर्मचारियों को आश्वस्त करने के लिए भयावह परिवर्तन।

ई-मानव संसाधन के तत्व - ई-एचआरएम नेटवर्किंग और दोनों के लिए सूचना प्रौद्योगिकी का (योजना, कार्यान्वयन और) अनुप्रयोग है मानव संसाधन गतिविधियों के साझा प्रदर्शन में कम से कम दो व्यक्तिगत या सामूहिक कलाकारों का समर्थन करना।

ई-चयन - किसी विशिष्ट नौकरी के लिए उम्मीदवारों का साक्षात्कार और मूल्यांकन करने और रोजगार के लिए किसी व्यक्ति का चयन करने की प्रक्रिया कुछ मानदंडों के आधार पर कर्मचारियों का चयन बहुत ही सरल प्रक्रिया से लेकर बहुत जटिल प्रक्रिया तक हो सकता है कंपनी की नियुक्ति और पद पर निर्भर करता है। कुछ रोजगार कानून जैसे भेदभाव-विरोधी कानून अवश्य होने चाहिए कर्मचारी चयन के दौरान पालन किया गया।

ई-भर्ती - ई-भर्ती, जिसे ऑनलाइन भर्ती के रूप में भी जाना जाता है, प्रौद्योगिकी और विशेष रूप से वेब-आधारित का उपयोग करने की प्रथा है नए कर्मियों को खोजने, आकर्षित करने, मूल्यांकन करने, साक्षात्कार लेने और भर्ती करने से जुड़े कार्यों के लिए संसाधन। ई-भर्ती का उद्देश्य इसमें शामिल प्रक्रियाओं को अधिक कुशल और प्रभावी बनाने के साथ-साथ कम करना भी है महंगा। ऑनलाइन भर्ती संभावित कर्मचारियों के एक बड़े समूह तक पहुंच सकती है और चयन प्रक्रिया को सुविधाजनक बना सकती है। कॉर्पोरेट वेबसाइट या अन्य स्थानों के माध्यम से काम करने के लिए वांछनीय स्थान के रूप में किसी संगठन का ऑनलाइन प्रचार, ई-भर्ती का एक तत्व है। ई-भर्ती सॉफ्टवेयर और सिस्टम स्टैंडअलोन एप्लिकेशन, उत्पाद के रूप में उपलब्ध हैं सुइट्स और सेवाएँ। एक भर्ती प्रबंधन प्रणाली एक एकीकृत उत्पाद सूट या पोर्टल है जो सुव्यवस्थित करती है और शामिल प्रक्रियाओं को स्वचालित करता है।

ई-प्रशिक्षण - स्लोमन की परिभाषा आगे कहती है, 'प्रशिक्षण संगठन के क्षेत्र में है: यह एक हस्तक्षेप है ऐसे व्यक्तियों से व्यवहार उत्पन्न करने के लिए डिजाइन किया गया है जिनके सकारात्मक संगठनात्मक परिणाम हैं।' फिर वह सीखने को परिभाषित करता है 'किसी के सामान्य व्यवहार पैटर्न और आदतों को बदलने में शामिल शारीरिक और मानसिक प्रक्रिया' के रूप में। 'सीखना', उनका दावा है, यह प्रशिक्षण से अलग है क्योंकि यह व्यक्ति के अधिकार क्षेत्र में आता है।

ई-लर्निंग - ई-लर्निंग इलेक्ट्रॉनिक लर्निंग है, और आम तौर पर इसका मतलब किसी पाठ्यक्रम का आंशिक या संपूर्ण भाग वितरित करने के लिए कंप्यूटर का उपयोग करना है चाहे वह किसी स्कूल में हो, आपके अनिवार्य व्यावसायिक प्रशिक्षण का हिस्सा हो या पूर्ण दूरस्थ शिक्षा पाठ्यक्रम हो। शुरुआती दिनों में इसे खराब प्रेस मिला, क्योंकि कई लोगों ने सोचा था कि कक्षा में कंप्यूटर लाने से ऐसा होगा उस मानवीय तत्व को हटा दें जिसकी कुछ शिक्षार्थियों को आवश्यकता होती है, लेकिन जैसे-जैसे समय आगे बढ़ा है प्रौद्योगिकी विकसित हुई है, और अब भी हम कक्षा और कार्यालय में स्मार्टफोन और टैबलेट को अपनाते हैं, साथ ही ढेर सारे इंटरैक्टिव डिजाइन का भी उपयोग करते हैं दूरस्थ शिक्षा को न केवल उपयोगकर्ताओं के लिए आकर्षक बनाता है, बल्कि पाठ वितरण माध्यम के रूप में मूल्यवान बनाता

है।

गुणवत्तापूर्ण प्रशिक्षण प्रदाताओं के साथ साझेदारी बनाना और इसे एक समर्पित अनुभवी तकनीकी के साथ जोड़ना टीम और सहयोगी स्टाफ, वर्चुअल कॉलेज उत्तम मिश्रित शिक्षण वातावरण प्रदान करता है, जो किसी को भी प्रदान करता है अपने ऑनलाइन प्रशिक्षण को अगले स्तर तक ले जाने का मौका।

ई-निष्पादन मूल्यांकन - ई परफॉर्मंस एक कार्यात्मक, व्यावहारिक और प्रभावी प्रदर्शन मूल्यांकन प्रणाली है। यह प्रबंधकों का मार्गदर्शन करता है संपूर्ण प्रदर्शन मूल्यांकन प्रक्रिया, रिकॉर्ड और समय-सीमा बनाए रखना। ई प्रदर्शन प्रबंधकों और दोनों को सुनिश्चित करता है कर्मचारी अत्यधिक कुशल और उत्पादक प्रदर्शन मूल्यांकन प्रक्रिया से अधिकतम लाभ उठाते हैं।

ई-मुआवजा - ई-मुआवजा प्रणाली वे सॉफ्टवेयर पैकेज हैं जो कंपनियों द्वारा खरीदे या विकसित किए जाते हैं और हैं कंपनी के इंटरनेट या इंटरनेट के माध्यम से पहुंच योग्य, जिस तक सभी कर्मचारी पहुंच सकेंगे। कहीं से भी ब्राउजर के जरिए (इंटरनेट के मामले में)। वे मुख्य रूप से प्रभावशीलता और दक्षता में योगदान करते हैं

तीन तरीके:

1. किसी विशेष आईटी बुनियादी ढांचे जैसी किसी भी आवश्यकता के बिना जानकारी तक आसान पहुंच ज्ञान
2. कर्मचारियों के लिए विस्तृत मुआवजे की जानकारी की चौबीसों घंटे उपलब्धता, प्रबंधकों और मानव संसाधन पेशेवरों (निर्णय समर्थन के लिए) इंटरैक्टिव तरीके से उनकी साख के अनुसार
3. वर्कफ्लो कार्यक्षमता और वास्तविक समय की शुरुआत के माध्यम से बोझिल नौकरशाही कार्यों को सुव्यवस्थित करना लागत-प्रभावी तरीके से सूचना प्रसंस्करण।

ई-एचआरएम लक्ष्य - ई-एचआरएम को मानव संसाधन विभाग के ग्राहकों (कर्मचारियों और दोनों) को सेवाओं में सुधार करने की क्षमता प्रदान करने के रूप में देखा जाता है प्रबंधन), मानव संसाधन विभाग के भीतर दक्षता और लागत प्रभावशीलता में सुधार, और मानव संसाधन को एक बनने की अनुमति देता है संगठनात्मक लक्ष्यों को प्राप्त करने में रणनीतिक भागीदार। भर्ती पहलू कंपनियों में कर्मचारियों की भर्ती के लिए कई वेबसाइटें हैं भारत में कुछ लोकप्रिय और महत्वपूर्ण वेबसाइटें नीचे सूचीबद्ध हैं वे हैं

1. jobsahead.com
2. monsterindia.com
3. careerindia.com
4. placementindia.com
5. jobsearch.
6. rediff.com
7. bestjobsindia.in
8. jobzing.com
9. cybermediadice.com
10. Careerjet.co.in

निष्कर्ष - ई-एचआरएम मानव संसाधन प्रक्रियाओं को स्वचालित और समर्थन करने के लिए एक वेब-आधारित उपकरण है। ई-एचआरएम का कार्यान्वयन एक है कर्मचारी को डेटा प्रविष्टि सौंपने का अवसर। ई-एचआरएम एचआर बाजार और ऑफर के उपयोग की सुविधा प्रदान करता

है कर्मचारियों को अधिक स्व-सेवा। ई-एचआरएम (इलेक्ट्रॉनिक ह्यूमन रिसोर्स मैनेजमेंट) एडवांस बिजनेस है समाधान जो सभी प्रक्रियाओं, गतिविधियों, डेटा आदि के प्रबंधन में पूर्ण ऑनलाइन सहायता प्रदान करता है

एक आधुनिक कंपनी में मानव संसाधन के प्रबंधन के लिए आवश्यक जानकारी। यह एक कुशल, विश्वसनीय, उपयोग में आसान उपकरण है, जो विभिन्न उपयोगकर्ताओं के एक व्यापक समूह के लिए सुलभ है। विभिन्न लाभों और छोटे नुकसानों के साथ यह अनुशंसा की जा सकती है कि सभी संगठन ई-एचआरएम तकनीक का उपयोग करें, जो सभी बाधाओं का सामना करने के बावजूद इस ई-एचआरएम तकनीक के माध्यम से एक उपयोगी, कुशल और बेहतर प्रदर्शन प्रदान करने का वादा करता है। ई-एचआरएम एक तरीका है सचेत और निर्देशित समर्थन के माध्यम से संगठनों में मानव संसाधन रणनीतियों, नीतियों और प्रथाओं को लागू करना और ध्या वेब-प्रौद्योगिकी-आधारित चैनलों के पूर्ण उपयोग के साथ। इसमें मानव संसाधन प्रबंधन के सभी पहलुओं को शामिल किया गया है कार्मिक प्रशासन, शिक्षा और प्रशिक्षण, कैरियर विकास, कॉर्पोरेट संगठन, नौकरी विवरण, नियुक्ति प्रक्रिया, कर्मचारी के व्यक्तिगत पृष्ठ, और कर्मचारियों के साथ वार्षिक साक्षात्कार। इसलिए ई-एचआरएम एक रास्ता है एचआरएम कर रहा हूँ.

संदर्भ ग्रंथ सूची :-

1. *Adler, P. (1991). 'New Technologies, New Skills', Technology and the Organisation of Work. Geelong, Victoria, Deakin University Press.
2. *Causer, G. and C. Jones (1996). "Management and the Control of Technical Labour." Work, Employment & Society, Vol. 10, (No. 1): 107-123.
3. *Child, J. (1985). 'Managerial Strategies, New Technology and the Labour Process', Job Redesign Critical Perspectives on the Labour Process. D. Knights,
4. *H. Willmott and D. Collinson. Aldershot, England, Gower Publishing Company Limited: 107-141.
5. डेल योडर, हेनमैन, टर्नवुल एवं स्टोन, हैण्डबुक ऑफ पर्सनल मैनेजमेंट एण्ड लेबर रिलेसन्स, मैग्राहिल बुक क0 न्यूयार्क 1958
6. *Piore, M. J. and C. F. Sabel (1984). The Second Industrial Divide: Possibilities for Prosperity. New York, United States of America, Basic Books Inc.
7. *Pinsonneault, A. and S. Rivard (1998). 'Information Technology and the nature of managerial , work: from the productivity paradox to the Icarus paradox?' MIS Quarterly, Vol. 22 (No. 3): 287-312.
8. *Kettley, P. and Reilly, P. (2003) „e-HR: An Introduction , IES Report 398. in *Michael A. (2003), A Handbook Of Human Resource Management Practice. *Research e-HRM: Review and Review 17 (2007) pp.19–37 implications available HumanResource *http://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1053482206000829.
9. *Susan Meisinger "Challenges and Opportunities for HR" HR Magazine 2009. *www.shrm.org/trends www.humanresourcemagazines.com.au/companies
