



ભારતના MSME માં માનવ સંસાધન સંચાલનની સ્થિતિ

આમુખ

વર્તમાન સમયમાં આર્થિક કેન્દ્રીકરણ વધારે જોર પકડી રહ્યું છે. ત્યારે તેને અટકાવવા માટે MSME આર્થિક વિકેન્દ્રીકરણમાં મહત્વની ભૂમિકા ભજવી શકે તે માટે MSME એકમોમાં રહેલી ત્રુટીઓને તેના પર અભ્યાસ કરીને નિવારવા માટે SWOT વિશ્લેષણ દ્વારા નાનામાં નાની ખામી અને નાનામાં નાની વિશેષતાને સરળતાથી બહાર લાવી શકાય છે અને તેના વિકાસને વધારે ગતિમાન બનાવી શકાય. આ ઉપરાંત માનવસંસાધન સંચાલનના આધુનિક ખ્યાલના અમલીકરણ દ્વારા કર્મચારીને વધારે કાર્યક્ષમ બનાવી અને ઉત્પાદકતામાં પણ વધારો કરી શકાય છે. માનવસંસાધન એ સંસ્થાનું હૃદય છે, માટે તેની અવગણના કરવી કોઈપણ વ્યવસાય માટે યોગ્ય નથી તે પછી મોટા ઉદ્યોગ હોય કે MSME કક્ષાના હોય દરેક ઉદ્યોગમાં માનવ સંસાધન મહત્વનું પરિબલ છે. વર્તમાન સમયમાં માનવ સંસાધન સંચાલનના વિવિધ ખ્યાલો અસ્તિત્વમાં આવ્યા છે. તેના અમલીકરણ દ્વારા સંસ્થામાં કાર્યરત કર્મચારીની કાર્યક્ષમતામાં વધારો કરી શકાય.

પ્રસ્તાવના

ભારત કૃષિ પ્રધાન દેશ છે. જેની મોટા ભાગની વસ્તી ગ્રામીણ વિસ્તારમાં વસે છે. પરંતુ વર્તમાન સમયમાં ગ્રામ્ય વિસ્તારમાંથી શહેરો તરફ વધારેને વધારે સ્થાનાંતરણ થતું જાય છે. અને શહેરો મોટા બનતા જાય છે. જે રોકવા માટે સુક્ષ્મ, લઘુ અને મધ્યમ ઉદ્યોગ સ્થાનિક ધોરણે વિકસાવવા જરૂરી છે. જે સ્થાનિક રોજગારીનો મહત્વનો સ્ત્રોત બની રહે છે. રેડી સી.એસ. અને બી.પૂજા(૨૦૧૧)ના જણાવ્યા પ્રમાણે MSMEનો જબરદસ્ત વિકાસ થયો છે. મોટા ભાગના વિકાસશીલ દેશોમાં MSME મુખ્ય ઔદ્યોગિક આધાર ધરાવે છે. જે નિકાસ અને GDP માં નોંધપાત્ર યોગદાન આપે છે. દરેક સંસ્થામાં કામ કરતા લોકો તે સંસ્થાનું આવશ્યક અંગ છે. સંસ્થા દ્વારા તેની ભરતી કરીને તેના હેતુ સિદ્ધ કરવા માટે યોગ્ય તાલીમ આપવામાં આવે છે. ડૉલ પોડર મુજબ “માનવ સંસાધન સંચાલન એ એક એવી વ્યવસ્થા તરીકે જોવામાં આવે છે કે જેમાં સહભાગીઓ વ્યક્તિગત અને જૂથ બંને ધ્યેયો પ્રાપ્ત કરવા માંગે છે.” માનવ પ્રયત્ન વિના સંસ્થા પોતાના હેતુઓ પૂર્ણ કરી શકતી નથી માનવ સંસાધન સંચાલન એ અસરકારક અને કાર્યક્ષમ રીતે સંસ્થાના ધ્યેયો હાંસલ કરવા સક્ષમ કર્મચારીને મેળવવા, તાલીમ દ્વારા તેનો વિકાસ કરી અને જાળવણી કરવાની પ્રક્રિયા છે, પરિણામે MSME એકમોમાં માનવ પ્રયત્નોનું આયોજન અને કર્મચારીઓને પ્રોત્સાહન આપવું એ અગત્યનું છે. માનવ સંસાધન પ્રણાલી ખુબજ મહત્વપૂર્ણ છે કારણ કે લોકો તેના જીવનનો મોટા ભાગનો સમય તેના કામના સ્થળે ખર્ચતા હોય છે. નાના અને મધ્યમ સાહસોમાં અનૌપચારિક પદ્ધતિ દ્વારા પસંદગી અને નબળા ઔદ્યોગિક સંબંધો જોવા મળે છે. પ્રસ્તુત અભ્યાસનો હેતુ MSMEમાં માનવ સંસાધન સંચાલન અને SWOT વિશ્લેષણ કરવાનો છે.

અર્થતંત્રની દૃષ્ટિએ જોઈએ તો કુલ ઘરેલું આવક (GDP)માં 3૭% હિસ્સો MSME નો છે. જ્યારે ૮૦૫ લાખ જેટલી રોજગારી આ ક્ષેત્ર દ્વારા પ્રાપ્ત થાય છે.^૨

સૂક્ષ્મ,લઘુ અને મધ્યમ ઉદ્યોગની વાત કરતા પહેલા ભારતમાં તેના વિભાજન અંગે જોઈએ

ઉદ્યોગ સાહસ	ઉત્પાદનક્ષેત્રના એકમની યોજના અને યંત્રસામગ્રીનું રોકાણ	સેવાક્ષેત્રની સાધનસામગ્રીનું રોકાણ
સૂક્ષ્મ	25 લાખથી વધારે	10 લાખથી વધારે
લઘુ	25 લાખથી 5 કરોડ	10 લાખથી 2 કરોડ
મધ્યમ	5 કરોડથી 10 કરોડ	2 કરોડથી 5 કરોડ

આ ઉદ્યોગને બે પ્રકારે વિભાજીત કરવામાં આવેલ છે જેમાં (૧) એકમમાં કરવામાં આવેલ રોકાણ (૨) કાર્યરત કર્મચારીને આધારે, અહીં એકમમાં થયેલા રોકાણને આધારે થયેલ વર્ગીકરણ રજૂ કરેલ છે. નાનાપાયાના ઉદ્યોગોને Micro, Small and Medium Enterpriseમાં સમાવવામાં આવ્યા છે જે ટૂંકમાં MSME તરીકે ઓળખાય છે.અમેરિકા તેમજ અન્ય વિકસીત દેશોના વિકાસમાં આ ઉદ્યોગોની મહત્વની ભૂમિકા છે.તેથી વેલજીભાઈ દેસાઈના શબ્દોમાં કહીએ તો દેશના વિકાસ માટે મોટા ઉદ્યોગો નહિ પણ નાના ઉદ્યોગોની ફોજ તૈયાર કરવી જોઈએ.

MSME અને માનવ સંસાધન સંચાલનનો ખ્યાલ

રાવ, એમ.જી. (1993), કર્મચારી વિકાસ અને ઔદ્યોગિક સંબંધો માટે એચઆરએમ પ્રેક્ટિસ ખૂબ મહત્વનો ઘટક છે અને તેના કારણે MSME માં ઔદ્યોગિક વસાહતો વિકાસ પામ્યા છે. HRM દરેક ઉદ્યોગ સાહસ પર મુખ્ય આધાર તરીકે ગણવામાં આવે છે. અર્થતંત્રોના આધુનિકીકરણ અને વિકાસને કારણે, MSME ઉદ્યોગોનું મુખ્ય સ્વરૂપ બની ગયું છે.

માર્લો એન્ડ પેટન (1993), MSME ક્ષેત્રની વૃદ્ધિથી રોજગારીની તકો ખુલ્લી છે અને નવું જોબ માર્કેટ ઊભું થયું છે અભ્યાસ દર્શાવે છે કે અસરકારક HRM પ્રેક્ટીસ ઉદ્યોગોના નાના બંધારણ માટે મહત્વની ભૂમિકા છે

વેટરીસેલવમ. આર અને બાલકૃષ્ણ ના જણાવ્યા પ્રમાણે ઔદ્યોગિક એકમોમાં 95 ટકાથી વધુ હિસ્સો MSME ધરાવે છે, જે ઉત્પાદન ક્ષેત્રના 40 ટકા અને ભારતમાં 35 ટકા નિકાસ કરે છે.

MSME ની રોજગારી નિર્માણ માત્ર કૃષિ અને સંલગ્ન ક્ષેત્રો માટે જ છે, તે ગ્રામીણ અને પછાત વિસ્તારોમાં 'એક્સિલરેટેડ ઔદ્યોગિક વિકાસ' અને 'વધારાની ઉત્પાદક રોજગારીની સગવડની રચના' ના હેતુઓને અનુભવવા માટે એક શક્તિશાળી એન્જિન છે. આમ દેશના અર્થતંત્રમાં MSME મહત્વની ભૂમિકા ભજવે છે આમ છતાં પણ આ ક્ષેત્રમાં માનવસંસાધન સંચાલન અંગે પુરતી કાળજી લેવામાં આવતી નથી.

માનવસંસાધન સંચાલનની વર્તમાન સ્થિતિ

માનવ સંસાધનને ઉદ્યોગનું હૃદય માનવામાં આવે છે. નાના-મોટા બંને કક્ષાના ઉદ્યોગમાં તેનું મહત્વ નકારી શકાય નહીં અહીં આપણે MSMEમાં માનવ સંસાધનની સ્થિતિ અંગે વાત કરીએ. આ અંગે આફ્રિકન દેશ ધાનામાં બેન ક્યુરીશ હાનીનુગાએ પોતાના લેખમાં ત્યાં કાર્યરત MSMEમાં માનવ સંસાધન સંચાલનની રજૂ કરેલ છે અહીં આપણે ભારતના સંદર્ભમાં જોઈએ

HRM ની પ્રવૃત્તિઓ	સુક્ષ્મ(૧ - ૫ કર્મચારી)	લઘુ (૬-૨૯ કર્મચારી)	મધ્યમ(૩૦-૯૯ કર્મચારી)
ભરતી અને પસંદગી	<ul style="list-style-type: none"> - પ્રમાણિત પદ્ધતિનો અભાવ - શીખાવ કર્મચારીની પસંદગી - શારીરિક ક્ષમતા પર ધ્યાન આપવું - ભરતી અને પસંદગીની પ્રક્રિયા કોઈપણ સ્થળે પૂર્ણ કરવી 	<ul style="list-style-type: none"> - માલિક દ્વારા વડીલને સાથે રાખીને પસંદગી. - પોતાના નજીકના વ્યક્તિની પસંદગી. - કર્મચારીના વ્યવહારિક જ્ઞાનની તપાસ. 	<ul style="list-style-type: none"> - વધારે ઔપચારિક પ્રણાલી - યોગ્ય લાયકાત ધરાવતા કર્મચારીની પસંદગી માટે જાહેરાત આપવી. - અનુભવી કર્મચારીને સાથે રાખીને ભરતી અને પસંદગી કરે - શૈક્ષણિક લાયકાત અને અનુભવનો આગ્રહ રાખવો.
તાલીમ અને વિકાસ	<ul style="list-style-type: none"> - કાર્યસ્થળ પર ૧.૫ થી ૨ વર્ષ સુધી આપવી - માલિક કે સીનીયર દ્વારા આપવી. - તાલીમની જરૂરિયાતના વિશ્લેષણનો અભાવ - બાહ્ય તાલીમનો અભાવ 	<ul style="list-style-type: none"> - કાર્યસ્થળ પર તાલીમ આપવી - સીનીયર દ્વારા આપવી. - માલિક કે માસ્તરની દેખરેખના સ્વરૂપે. - કાર્યવર્ણનના આધારે તાલીમનું પ્રયોજન. - બાહ્ય નિષ્ણાંત દ્વારા તાલીમ ન આપવી. - બે કે તેથી વધારે માલિકોના સંયોજન દ્વારા તાલીમનું આયોજન. 	<ul style="list-style-type: none"> - કાર્યસ્થળ પર તાલીમ આપવી - કેટલાક કર્મચારીને બાહ્ય તાલીમ આપવી - વફાદાર કર્મચારી અથવા જે કૌટુંબિક સભ્ય હોય તેને વધારાની તાલીમ આપીને ભવિષ્યમાં મેનેજર બનાવવામાં આવતા હોય છે. - કાર્યવર્ણન દ્વારા તાલીમની જરૂરિયાત નક્કી કરવામાં આવે છે.

કર્મચારીને ટકાવવા માટેની નીતિઓ	- કર્મચારીને પુરતો પગાર આપવો. - સામાજિક સલામતીનો અભાવ - કર્મચારીને પ્રેરણા આપવી - કડક શિસ્તનું પાલન	- જરૂરમંત કર્મચારીને નિવાસ માટેની સગવડ આપવી - બપોર અને સાંજનું ભોજન આપવું - સારી કામગીરી બદલ વળતર સ્વરૂપે રૂપિયા આપવા - સામાજિક સલામતીનો અભાવ	- વફાદાર કર્મચારીને સામાજિક સલામતી આપવી. - સર્જનાત્મકતા અને કામગીરીના આધારે અન્ય લાભો આપવા
કામગીરી મૂલ્યાંકન	- પ્રમાણિક મૂલ્યાંકન ફોર્મનો અભાવ - વરિષ્ઠ/માસ્ટર દ્વારા દૈનિક સંભાળ લેવી અને મૂલવણી કરવી - અનુભવી મૂલ્યાંકન કર્તાનો અભાવ - મૂલ્યાંકનના તારણો મળતાની સાથે શોર- મશોર કરવો	- પ્રમાણિક મૂલ્યાંકન ફોર્મનો અભાવ - ઉત્પાદનના આધારે મૂલાવાણી - માસ્ટર દ્વારા દૈનિક સંભાળ લેવી અને મૂલવણી કરવી - કામગીરી મૂલ્યાંકનના રીપોર્ટને આધારે તુરંત તાલીમનું આયોજન	- માલીક/સુપરવાઈઝર કે અનુભવી કર્મચારી દ્વારા મૂલ્યાંકન - પ્રમાણિક મૂલ્યાંકન ફોર્મનો અભાવ - મૂલ્યાંકનને પેઢીના હેતુ સાથે જોડવું

MSME ઉદ્યોગો માં માનવ સંસાધન સંચાલનના આધુનિક ખ્યાલને વધારેને વધારે અમલીકરણ કરવાની જરૂરિયાત છે. જેમાં ભરતી-પસંદગી, તાલીમ, પ્રતીભાશાળી કર્મચારી ટકાવવા, પ્રોત્સાહન આપવું વગેરે જેવી બાબતોમાં પણ વધારે પ્રમાણિક પ્રમાણિત પદ્ધતિનો અખત્યાર કરવી જોઈએ.

સ્વોટ વિશ્લેષણ

S = Strenth

આ ઉદ્યોગો ખૂબ ઓછા ખર્ચે શરૂ કરી શકાય છે જે એક મહત્વના મજબૂત પાંસુ ગણાવી શકાય તેમજ નાના પાયે ઉત્પાદન કે સેવા આપવાની હોવાથી ગ્રાહક સાથે સારા સંબંધો તેમજ ગ્રાહકને કુટુંબના સભ્ય તરીકેની માનવામાં આવતા હોય છે, પેઢીમાં કાર્યનું સ્વતંત્ર વાતાવરણ આ ઉપરાંત

- મોટી કંપનીની તુલનામાં અહીં નવીનીકરણ અને સર્જનાત્મકતા જડપી અમલ થઈ શકે
- ગ્રાહકની જરૂરિયાત પ્રમાણે યુનિક સર્વિસ કે વસ્તુનું ઉત્પાદન થઈ શકે
- ઉદ્યોગ સાથે જોડાયેલ વ્યક્તિમાં પોતાના પણાની ભાવના હોય છે જે ધંધાને સફળ બનાવી શકે છે.

- ટૂંકા સમયગાળામાં રોકાણનું વળતર પ્રાપ્ત થાય છે.
- નિકાસ વધારવામાં મહત્વની ભૂમિકા વગેરે બાબતો ગણાવી શકાય.

W = Weakness

ઉદ્યોગમાં મોટો પડકાર નાણાકીય ધિરાણનો અભાવ છે તેમજ વસ્તુની ઉત્પાદન કિંમત વધારે, સંભવિત ગ્રાહક સુધી પહોંચવું મુશ્કેલ, યોગ્ય કૌશલ્ય ધરાવતા કર્મચારીનો અભાવ આ ઉપરાંત જોઈએ તો

- વિદ્વાનો કે જાણકારો પાસેથી સલાહ-સૂચન લેવાનો અભાવ
- ઔદ્યોગીક તાલીમનો અભાવ
- ઇન્ફર્મેશન ટેકનોલોજીનો અપૂરતો ઉપયોગ
- નબળું માર્કેટિંગ
- ઉત્પાદિત વસ્તુની નબળી ડીઝાઇન અને ડેકોરેશન
- વસ્તુ વેચાણ બાદની સર્વિસનો અભાવ
- વૈજ્ઞાનિક સંચાલનનો અભાવ વગેરે બાબતો જોવા મળે છે.

O = Opportunity

આ ઉદ્યોગોનો વધારે ને વધારે વિકાસ થાય તે માટે સરકારની દ્વારા વિવિધ નીતિઓ ઘડવામાં આવી છે જેનો લાભ લઈ ઉદ્યોગોને વિકસવવાની તકો રહેલી છે. જેમકે

- આયાત-નિકાસ નીતિ ૧૯૯૪-૯૭
- ટેક્સટાઈલ નીતિ
- હેન્ડલુમ ઉદ્યોગ વિકાસ નીતિ
- ખાદી અને ગ્રામીણ ઉદ્યોગ નીતિ વગેરે
- ઉત્પાદિત વસ્તુની સરકાર દ્વારા ખરીદી
- મશીનરી અને કાચા માલની સરળતાથી પ્રાપ્તિ
- વૈશ્વીકીકરણ દ્વારા નિકાસ માટેની તકો. આ બાબતો પર ધ્યાન આપીને ઉદ્યોગને વિકસાવવાની તક રહેલી છે.

T = Thread

નાના પાયાના ઉદ્યોગો શરૂ કરવા અને ધંધો ચલાવવા માટે કેટલાક પડકારો રહેલા છે. જેમાં નીતિ-નિયમોની જટિલતા, ટેક્સ તેમજ કેટલીક નિયમોની જડતા, મોટી કંપનીમાં વેન્ડર થવા માટે કેટલાક ધારા-ધોરણો આ ઉપરાંત

- નિકાસ માટે આંતરાષ્ટ્રીય ધારા-ધોરણો અવરોધક
- પાયાની માળખાકીય સુવિધા
- માર્કેટિંગ પ્લેટફોર્મ અને વિતરણ નેટવર્ક
- કૌશલ્ય ધરાવતા કામદારો મેળવવા

- આધુનિક અને સસ્તી ટેકનોલોજીનો ઉપયોગ કરવો
- પ્રતિભાશાળી કર્મચારી ટકાવવા
- કામદારની નિમ્ન ઉત્પાદકતા
- નાણાકીય પ્રાપ્તિ વગેરે બાબતો જોવા મળે છે.

ઉપસંહાર

MSME ઉદ્યોગો અર્થતંત્રના વિકાસ માટેનો મુખ્ય સ્તંભ છે. જે ખેતી અને મોટા ઉદ્યોગો વચ્ચેના સાંકળ તરીકેનું કામ કરે છે સાથેજ રોજગારી સર્જનમાં પણ મહત્વની ભૂમિકા ભજવે છે. એ.પી.પાંડે(૨૦૦૭)નાં જણાવ્યા પ્રમાણે જૂની ઉત્પાદન પદ્ધતિ, અપૂરતો ગ્રાહક સંતોષ તેમજ કર્મચારીમાં વફાદારી અને મોરલના કારણે MSME એકમો સતત નબળા પડતા જાય છે. તેમજ અભ્યાસો દર્શાવે છે કે MSME ઉદ્યોગોમાં કાર્યરત કર્મચારીઓને મેડીકલ સુવિધાનો અભાવ જોવા મળે છે. આ ઉપરાંત કાર્યસ્થળનું નબળું વાતાવરણ, કલ્યાણકારી બાબતોનો અભાવ, અપૂરતું વેતન, નબળા ઔદ્યોગિક સબંધો વગેરે બાબત જોવા મળે છે. ટૂંકમાં માનવીય અભિગમના અભાવના કારણે ધંધાનો હેતુ સિદ્ધ કરી શકાય નહિ તેથી માનવ મૂડી પ્રત્યે ધ્યાન કેન્દ્રિત કરીને યોગ્ય HRM પ્રેક્ટીસ દ્વારા ઉત્પાદકતા અને નફાકારકતામાં વધારો કરી શકાય છે. આમ વ્યવસાયના હેતુ સિદ્ધ કરવા માટે માનવમૂડીની અવગણના કરી શકાય નહિ. સમગ્રીતે MSMEનાં વિવિધ પાસાઓનું વિશ્લેષણ કરીએ તો તેમાં રહેલા કેટલાક અવરોધક પાસાઓ અને નબળી કડીઓને દૂર કરીને વધારે વિકસાવી શકાય અહીં રજૂ કરેલ SWOT વિશ્લેષણને ધ્યાનમાં રાખીને એટલું ચોક્કસ કહી શકાય કે આ એકમોને વિકસાવવા માટે નાણાકીય બાબત અને વૈજ્ઞાનિક સંચાલનની તાતી જરૂરિયાત સમયસર પૂર્ણ થાય અને વૈજ્ઞાનિક સંચાલનના વધારેમાં વધારે અમલીકરણ દ્વારા MSME એકમોનાં વિકાસને ગતિમાન બનાવી શકાય છે.

સંદર્ભ

- I. BEN QUARSHIE HONYENUGA (December 2011). Human resource management practices of Small and Medium Sized Firms in Ghana : International Journal of Multidisciplinary Management Studies, Vol.1 Issue 3.
- II. Gupta Tanya (January -2013). International journal of management and social science research, volume-2
- III. Lumpar Kaula (May-2013). 2nd International conference of management, Humanity and economics.
- IV. R.vertrielvan, M.sathya and A.balacrishan). Human resource management issues in MSME in Tamilnadu. International research journal of business and management - ISSN 2322-083V.

તુષાર બોરડ

સંશોધક

ગ્રામ્યવ્યવસ્થાપન વિભાગ

ફેકલ્ટી ઓફ મેનેજમેન્ટ એન્ડ ટેકનોલોજી
ગૂજરાત વિદ્યાપીઠ

ડૉ. સતીશ પટેલ
મદદનીશ અધ્યાપક
ગ્રામ્ય વ્યવસ્થાપન વિભાગ
ફેકલ્ટી ઓફ મેનેજમેન્ટ એન્ડ ટેકનોલોજી
ગૂજરાત વિદ્યાપીઠ

Copyright © 2012 – 2018 KCG. All Rights Reserved. | Powered By: Knowledge Consortium of Gujarat