संक्षिप्त परिचय

हा प्रकल्प मुख्यत्वे कर्मचारी संबंध व्यवस्थापन या विषयावर केलेल्या विविध अभ्यासांचा पद्धतशीर आढावा आणि त्याचा संस्थेच्या विकासावर होणारा परिणाम आणि इतर मानव संसाधनाशी संबंधित फायद्यांवर काम करत आहे. या अभ्यासामध्ये विविध देश आणि उद्योगांच्या विस्तृत श्रेणीतील साहित्याचे समीक्षात्मक पुनरावलोकन समाविष्ट केले आहे. तथापि, सर्व विद्यमान आणि संबंधित कामांची उपलब्धता, प्रवेशयोग्यता आणि संलग्नीकरणाच्या काही मर्यादा आहेत. मानव संसाधनाच्या दृष्टिकोनातून, अलिकडच्या वर्षांत कर्मचार्‍यांच्या सहभाग आणि विकासावरील संशोधनाला उच्च प्रासंगिकता प्राप्त झाली आहे. कर्मचार्‍यांची प्रेरणा आणि टिकवून ठेवणे हे सध्याच्या व्यावसायिक जगाचे गूढ शब्द आहेत आणि सर्व संस्था कर्मचारी संबंध व्यवस्थापनाद्वारे कर्मचार्‍यांना प्रवृत्त करण्याचा आणि टिकवून ठेवण्याचा प्रयत्न करीत आहेत. कर्मचारी संबंध व्यवस्थापनाची व्याप्ती खूप मोठी आहे आणि म्हणूनच, उद्योग आणि व्यावसायिक वातावरणात ERM धोरणांचे मानकीकरण करणे हे एक महत्त्वपूर्ण कार्य आहे. संशोधक आणि शिक्षणतज्ञांना कर्मचारी नातेसंबंध व्यवस्थापन पद्धतींमधील विविध ट्रेंडबद्दल काही इनपुट प्रदान करण्यासाठी अभ्यास फक्त माहिती गोळा करण्याचा प्रयत्न करतो.

प्रस्तावना

एखाद्या संस्थेच्या सकारात्मक वाढीसाठी सुदृढ व्यवस्थापन-कर्मचारी संबंध आवश्यक आहेत. शिवाय, कर्मचार्‍यांची कामगिरी मुख्यत्वे संस्थात्मक वातावरणावर अवलंबून असते. तात्काळ वरिष्ठांच्या श्रेणीबद्ध नियंत्रणाच्या उपस्थितीत त्यांचे कर्तव्य पार पाडण्यासाठी कर्मचार्‍यांची स्वायत्तता आणि या दोन घटकांमधील समतोल राखण्यासाठी कर्मचारी-नियोक्ता यांच्यातील चांगले संबंध आवश्यक आहेत. एंटरप्राइझची स्थिर वाढ आणि शांततापूर्ण कामकाज सुनिश्चित करण्यासाठी व्यवस्थापन त्यांच्या कर्मचार्‍यांमध्ये सुसंवाद, प्रेरणा, निष्ठा आणि समाधान राखण्याचा सतत प्रयत्न करत आहे. एखाद्या संस्थेतील प्रमुख आणि मौल्यवान कर्मचारी टिकवून ठेवण्यासाठी कर्मचार्‍यांचे नोकरीतील समाधान अधिक आवश्यक आहे. म्हणूनच, व्यवस्थापन-कर्मचारी नातेसंबंधाचे स्वरूप समजून घेणे आणि या नातेसंबंधाची जोपासना करणे व्यवस्थापनाच्या भागामध्ये अत्यंत आवश्यक आहे. म्हणून, सध्याचा अभ्यास केवळ कोणत्याही संस्थेतील ERM पद्धतींच्या गरजा आणि परिणामांवर चर्चा करण्यासाठी डिझाइन केलेला आहे.

या प्रकल्पासमोर काही महत्त्वाचे प्रश्न आहेत. प्रथम, एखाद्या संस्थेसाठी कर्मचारी संबंध व्यवस्थापन किती आवश्यक आहे? दुसरे म्हणजे, कर्मचारी संबंध प्रस्थापित करण्यासाठी पूर्व-आवश्यकता काय आहेत? तिसरे म्हणजे, कर्मचारी संबंध व्यवस्थापनावर काय परिणाम होतो? साहित्याच्या विविध भागांच्या सखोल पुनरावलोकनानंतर प्रमुख निष्कर्ष आणि ओळखले जाणारे अंतर यांची चर्चा केली जाते.

उद्दिष्टे

या अभ्यासाचे उद्दिष्ट खालील उद्दिष्टांवर आहे:

1 विविध खाजगी आणि सार्वजनिक क्षेत्रातील उपक्रमांमध्ये ERM चे महत्त्व जाणून घेण्यासाठी.

2 कर्मचार्‍यांच्या कामगिरीवर ERM चा परिणाम तपासणे

3 ERM ची अंमलबजावणी करताना संस्थांना येणाऱ्या समस्या आणि आव्हाने ओळखणे.

4 विविध अडथळ्यांवर मात कशी करावी आणि संस्थांमध्ये ERM कसे लागू करावे याबद्दल सूचना देणे.

महत्त्व

संशोधनाचे मूल्य खालील पैलूंवरून येते:

1 हे सध्या उदयोन्मुख ट्रेंड असलेल्या ERM संकल्पनेचे अन्वेषण करते आणि त्याबद्दल थोडेसे ज्ञान आणि करार आहे. अँडरसन, २०१३). Yongcai मते, (2010) ERM

2 प्रायोगिक संशोधनासाठी वापरल्या जाणार्‍या ERM बद्दल काही उपयुक्त माहिती ऑफर करणे जे संशोधकाचे ज्ञान आणि ERM संकल्पना समजून घेण्यासाठी योगदान देऊ शकते.

3 हा अभ्यास विविध सार्वजनिक आणि खाजगी क्षेत्रातील संस्थांना कार्यक्षम ERM धोरणाचा अवलंब करून उच्च स्तरीय कामगिरी प्राप्त करण्यास मदत करतो.

4 हा अभ्यास जगभरातील विविध संशोधक आणि शिक्षणतज्ज्ञांना ERM संकल्पना, प्रक्रिया आणि अंमलबजावणीबद्दल सहज उपलब्ध माहिती प्रदान करतो.

कार्यपद्धती

हा अभ्यास मुळात विविध स्त्रोत आणि डेटाबेसमधून एकत्रित केलेल्या विद्यमान प्रकाशित आणि अप्रकाशित संशोधन कार्यांचा आढावा आहे. महत्त्वाचे म्हणजे, हे पुनरावलोकन कर्मचारी संबंध व्यवस्थापन धोरण आणि संस्थेच्या विविध पैलूंवर त्याचा प्रभाव यावर केले जाते. अनेक संशोधन लेख, जर्नल्स, मासिके, वर्तमानपत्रे, वेबसाइट्स, ई-लायब्ररी डेटाबेस जसे की Inflibnet, Google Scholar, ProQuest, EBSCO होस्ट इत्यादींमध्ये प्रवेश करून विविध संशोधनांचे गंभीर पुनरावलोकन केले जाते. विविध पॅरामीटर्स आणि कीवर्ड्सच्या आधारे एकत्रित शोधनिबंधांची क्रमवारी लावली जाते. , आणि नंतर कागदपत्रांचा सारांश गोळा केला जातो आणि कामांचे स्पष्ट आणि संक्षिप्त दृश्य प्रदान करण्यासाठी पुनर्रचना केली जाते. पेपरच्या शेवटी, सर्वात जास्त संदर्भित आणि उद्धृत केलेल्या कामांची यादी, त्याचे निष्कर्ष सारणीच्या स्वरूपात प्रस्तुत केले जातात.

कर्मचारी संबंध व्यवस्थापनाची व्याख्या:

कर्मचारी संबंध हा एक विशेष प्रकारचा परस्पर संबंध आहे. एंटरप्राइझ आणि कर्मचारी यांच्यातील अधिकार आणि दायित्व आणि व्यवस्थापन यांच्यातील संबंधांचा संदर्भ देण्यासाठी ERM ची संकल्पना 20 व्या शतकातील मूळ आहे. समाजाच्या आर्थिक, राजकीय, कायदेशीर आणि सामाजिक-सांस्कृतिक पार्श्वभूमीवर कर्मचार्‍यांचे संबंध मोठ्या प्रमाणावर प्रभावित होतात (Yongcai, 2010). कर्मचारी संबंध मुख्यत्वे एखाद्या संस्थेतील कामगिरी नियोक्ता आणि कर्मचारी यांच्यातील अंतर्गत संबंधांशी संबंधित आहे, हे अंतर्गत संबंध मानवी वर्तनाच्या सिद्धांतांवर केंद्रित आहे (लियाओ एट अल., 2004). म्हणून, हे नियोक्ता आणि कर्मचारी किंवा व्यवस्थापक आणि कर्मचारी यांच्यातील संबंध म्हणून परिभाषित केले जाऊ शकते, ज्याचे उद्दिष्ट चांगले अडथळे निर्माण करणे आणि संस्थांमध्ये ERM लागू करणे आहे. मनोबल, विश्वास आणि उत्पादनक्षम आणि अनुकूल कामाचे वातावरण (बजाज एट अल., २०१३).

Bergeron (2003) च्या शब्दांनुसार, “ERM हा संस्थेतील संबंध व्यवस्थापित करण्यासाठी एक डायनॅमिक प्रोग्राम किंवा तंत्रज्ञान आहे. काही वेळा ग्राहक संबंध व्यवस्थापनाच्या संकल्पनेशी ERM ची बरोबरी केली जाते, परंतु वास्तविकता अशी आहे की ERM ही CRM ची व्युत्पन्न संकल्पना आहे (Lagergren आणि मानवी संबंध व्यवस्थापनाचा एक विशेष विषय म्हणून सादर केला जातो. ही विविध नियंत्रण पद्धती आणि नियामक पद्धतींचा अवलंब करण्याची प्रक्रिया आहे. संस्थात्मक उद्दिष्ट साध्य करण्यासाठी कंपनी, व्यवस्थापन कर्मचारी आणि कर्मचारी यांच्यातील संबंध व्यवस्थापित करण्यासाठी फ्रेमवर्क (जिंग, 2013).

Translate by voice

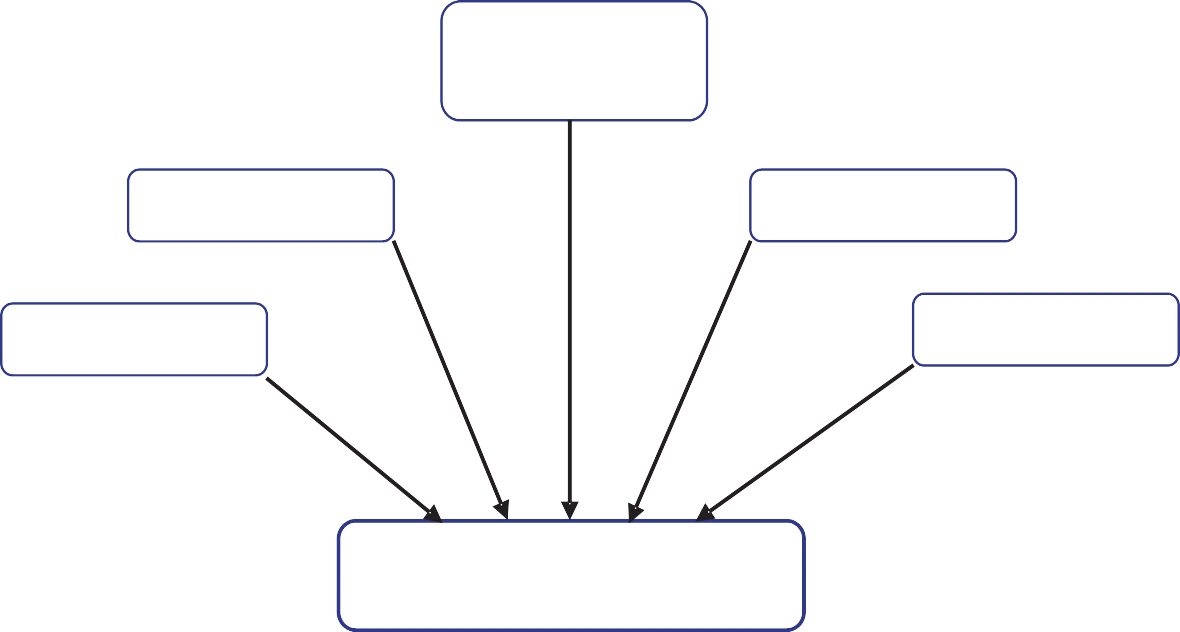
बर्गेरॉन (2003) च्या शब्दांनुसार, “ERM ही ज्ञान कर्मचारी आणि कॉर्पोरेशन यांच्यातील संबंध व्यवस्थापित करण्याची एक गतिशील प्रक्रिया आहे ज्यामध्ये ज्ञान कर्मचारी निवडून देणारे बौद्धिकांचे परस्पर फायदेशीर देवाणघेवाण अशा प्रकारे चालू ठेवतात ज्यामुळे कॉर्पोरेशनला मूल्य मिळते. कॉर्पोरेशनला फायदेशीर नसलेल्या क्रियाकलापांमध्ये भाग घेण्यापासून परावृत्त

Oluchi (2013) ने ERM ची व्याख्या "एक प्रक्रिया म्हणून केली आहे जी कंपन्या कर्मचार्‍यांशी सर्व संवाद प्रभावीपणे व्यवस्थापित करण्यासाठी, शेवटी संस्थेची उद्दिष्टे साध्य करण्यासाठी वापरतात. या प्रक्रियेत मानव संसाधन विभाग महत्त्वपूर्ण भूमिका बजावू शकतो, प्रशिक्षण आणि कोचिंग व्यवस्थापक आणि अधिकारी या दोन्ही बाबतीत कर्मचार्‍यांशी संबंध प्रभावीपणे कसे प्रस्थापित करावे आणि त्यांचे पालनपोषण कसे करावे आणि उद्दिष्टे पूर्ण होत आहेत की नाही हे निर्धारित करण्यासाठी त्या संबंधांचे मोजमाप आणि निरीक्षण करणे.

पारीक आणि राय, (2012), यांनी सांगितले की ERM हे सर्व संघटनात्मक संप्रेषण आहे जे कर्मचारी आत्मविश्वास, विश्वास आणि निष्ठा निर्माण करण्यासाठी पुरेसे प्रभावी असावे. हे एक कार्यक्षम साधन आहे जे कर्मचार्‍यांना त्यांचे सर्वोत्तम देऊ करते. शिवाय, ERM ची संकल्पना संस्थांना त्यांच्या कर्मचार्‍यांशी संबंध ओळखणे, वेगळे करणे, संवाद साधणे आणि वैयक्तिकृत करण्यास सक्षम करते. त्याचप्रमाणे, Yongcai, (2010), कर्मचारी समाधान सुधारण्यासाठी, संस्थात्मक उद्दिष्ट साध्य करण्यासाठी एंटरप्राइझला समर्थन देण्यासाठी नियोक्ता आणि कर्मचारी यांच्यातील संप्रेषण व्यवस्थापनावर विशेष भर देऊन मानव संसाधन व्यवस्थापनाचा एक पैलू म्हणून ERM चे स्तर घेते.

"ERM हा एक शब्द आहे जो नियोक्ता आणि त्यांचे कर्मचारी यांच्यातील संबंध विकास आणि व्यवस्थापनाचा संदर्भ देते. कर्मचार्‍यांच्या समाधानावर परिणाम करणारे अनेक भिन्न मुद्दे आहेत, ज्याचा थेट परिणाम कर्मचारी उत्पादकता आणि एकूण कॉर्पोरेट संस्कृतीवर होतो. (employee surveys.com, 2013).

कर्मचारी संबंध व्यवस्थापनाचे घटक विविध ERM मॉडेल्सच्या पुनरावलोकनातून समोर आले की कर्मचारी संबंध व्यवस्थापनातील अनेक महत्त्वाचे घटक किंवा घटकांची येथे चर्चा केली आहे.



Shared Value and

Goal

Communication

Trust

HR Practices

Leadership Styles

**Employee Relationship**

**Management**

a.HR पद्धती: कर्मचारी संबंध व्यवस्थापनातील पहिला घटक म्हणजे मानवी संसाधन पद्धती. हा एचआरएम विभाग आहे जो ईआरएमची योग्य देखभाल आणि त्याचे कार्य पाहतो ज्यामुळे संस्थेची गुणवत्ता वाढली. उत्पादकता आणि उत्पादनातील गुणवत्तेशी संबंधित कर्मचार्‍यांच्या प्रेरणा आणि वचनबद्धतेशी संबंधित जे नोकरीतील समाधान, सहभागी व्यवस्थापन, करिअरचे उद्दिष्ट आणि विकास इत्यादीद्वारे प्राप्त केले जाऊ शकते. सुधारित आणि दर्जेदार प्रशिक्षण धोरण संस्थेतील कर्मचार्‍यांचे समाधान सुधारू शकते. नोकरीतील समाधानाची पातळी वाढणे हे मुख्यतः संस्थेच्या अंतर्गत असलेल्या विविध घटकांवर अवलंबून असते. ईआरएम हा एक घटक आहे ज्यामुळे नोकरीत समाधान मिळते. दुसरीकडे, सहभागी व्यवस्थापन असे सुचविते की व्यवस्थापन कर्मचार्‍यांच्या समाधानाशी संबंधित समस्या समजून घेण्यात जास्त रस घेत नाही आणि त्याचा परिणाम ERM स्थितीवर मोठ्या प्रमाणात होतो. शेवटी कामगिरी मूल्यांकन आणि वेतन धोरण या दोन महत्त्वाच्या बाबी आहेत ज्या कर्मचार्‍यांची प्रेरणा पातळी, नोकरीतील समाधान आणि उत्पादकता निर्धारित करतात आणि त्यांचा कर्मचारी संबंध व्यवस्थापनाशी थेट संबंध आहे (बजाज आणि सिन्हा, 2013).

b.Communication: संप्रेषण ही कोणत्याही संस्थेची जीवनरेखा असते जी संस्थेच्या आत आणि बाहेरील व्यक्ती किंवा गट यांच्यातील दुवा म्हणून काम करते. परस्परसंवादी किंवा द्वि-मार्गी संप्रेषण हे लोकांमध्ये नातेसंबंध निर्माण करण्याचा सर्वात महत्त्वाचा घटक आहे. कोणत्याही संवादाशिवाय कोणत्याही नात्याचा विचार करणे अशक्य आहे. डॅनियल, (2003), दावा करतात की कर्मचाऱ्यांमध्ये विश्वास निर्माण करण्यासाठी संवाद आवश्यक आहे. संप्रेषणाची पातळी एंटरप्राइझमध्ये कायम असलेल्या समस्यांबद्दल कर्मचारी आणि नियोक्त्याला किती चांगल्या प्रकारे माहिती दिली जाते हे सूचित करते. Noordin et al., (2010) च्या मते, संप्रेषण कर्मचार्‍यांना संस्थात्मक बाबींबद्दल तसेच त्यांच्या नोकरी-संबंधित समस्यांबद्दल चांगले माहिती देते ज्यामुळे त्यांना त्यांचे कर्तव्य कार्यक्षमतेने पार पाडता येते आणि त्यांच्या सहकार्‍यांसोबत कल्पना आणि ज्ञान सामायिक करण्यास सक्षम होते. Chinomona & Sandada, (2013), त्यांच्या अभ्यासातून हे स्पष्ट होते की, संप्रेषण विश्वास आणि संस्थात्मक सुसंवादाची भावना निर्माण करून कर्मचारी आणि विभाग यांच्यातील संबंध मजबूत करते, नातेसंबंध प्रस्थापित करण्यासाठी औपचारिक संप्रेषणाच्या तुलनेत अनौपचारिक संप्रेषण ही विश्वासार्ह भूमिका बजावते.

खुल्या चर्चेद्वारे, माहितीचा उत्तम प्रवाह, कार्यक्षमता आणि उत्पादकता

c विश्वास:

Dirks & Ferrin, (2002), एक महत्त्वाचा घटक म्हणून विश्वासाचा दावा करतात ज्याचा परिणामकारकता, कार्यक्षमता, कार्यप्रदर्शन आणि उत्पादकता यावर परिणाम होतो. नातेसंबंधातील चढ-उतारांच्या वेगवेगळ्या टप्प्यांमधून विश्वास ठेवा. अधिक विश्वासामुळे नातेसंबंधाची लांबी वाढते आणि व्यक्तींना शिकण्याची आणि ज्ञानाची देवाणघेवाण करण्याची अधिक संधी देऊन एकमेकांना समजून घेण्याची शक्यता असते (हुआंग आणि गुओ, 2009). अभ्यासाचे अनेक भाग असा युक्तिवाद करतात की विश्वास दोन घटकांवर आधारित आहे; अखंडता आणि विश्वसनीयता. म्हणून, कोणत्याही सजीवांच्या अस्तित्वासाठी ऑक्सिजनप्रमाणेच नातेसंबंधातील विश्वास अत्यंत आवश्यक आहे (हेरिंग्टन एट अल., 2009). जर कर्मचार्‍यांचा व्यवस्थापनावर विश्वास नसेल आणि व्यवस्थापक त्यांच्या अधीनस्थांवर विश्वास ठेवत नसतील, तर ते संप्रेषणात एक अदृश्य अडथळा निर्माण करते आणि कर्मचारी आणि संस्था या दोघांच्या वाढीस आणि विकासास नकारात्मकरित्या बाधित करते (डॅनियल, 2003).

d नेतृत्व शैली: वांग एट अल., (2005) नुसार, नेतृत्वाचा एखाद्या संस्थेतील कर्मचारी आणि व्यवस्थापकांच्या कामगिरीवर महत्त्वपूर्ण प्रभाव पडतो. व्यवस्थापक त्यांच्या अधीनस्थ किंवा कर्मचार्‍यांशी व्यवहार करण्यासाठी भिन्न नेतृत्व शैली किंवा व्यवस्थापन शैली वापरतात. आर्मस्ट्राँग, (2009), म्हणतात भिन्न नेतृत्व शैली नियोक्ता/व्यवस्थापक यांच्यातील कर्मचार्‍यांशी संबंध निर्धारित करतात. व्यवस्थापनाच्या विविध शैली नातेसंबंधांवर वेगळ्या प्रकारे परिणाम करतात.

ई सामायिक उद्दिष्टे आणि मूल्ये: Herington etal., (2009) नुसार, संस्थेचे ध्येय असे काहीतरी आहे जे एंटरप्राइझच्या प्रत्येक कर्मचाऱ्याच्या संदर्भात सामान्य आहे. समान संस्थात्मक ध्येय कर्मचारी आणि नियोक्ता यांच्यात मूल्याची भावना निर्माण करते. सामायिक मूल्ये संस्थात्मक उद्दिष्टे आणि विश्वास किती सामान्य आहेत, वर्तन, धोरणे आणि ध्येय यांची योग्य आणि अयोग्यता दर्शवतात. कांताबुत्रा आणि एव्हरी, (2009) असा युक्तिवाद करतात की सामायिक उद्दिष्टाचा मुख्य भाग कर्मचार्‍यांमधील संबंध आणि वेगवेगळ्या उपक्रमांमध्ये त्यांचा सहभाग आहे. Chinomona & Sandada, (2013), म्हणतात की उद्दिष्टे सामायिक करणे कर्मचार्‍यांना संस्थात्मक उद्दिष्टे साध्य करण्यासाठी जास्तीत जास्त प्रयत्न करण्यास प्रवृत्त करते आणि हे सर्व शक्य आहे जेव्हा कर्मचार्‍यांमध्ये परस्पर सहकार्य आणि समन्वय कायम राहते. शिवाय, समान उद्दिष्टे सामायिक केल्याने कर्मचार्‍यांच्या उत्पादकतेवर आणि संस्थात्मक ध्येयावर सकारात्मक परिणाम होतो. त्याचप्रमाणे, पुलकोस आणि ओ'लेरी (2011) चा आणखी एक अभ्यास, सामायिक उद्दिष्टे कर्मचार्‍यांना वेगवेगळ्या विभागांमध्ये आणि संस्थात्मक पदानुक्रमात काम कसे संबंधित आहे हे समजते. हे धोरणात्मकदृष्ट्या प्राधान्याच्या आधारावर कर्मचार्‍यांची कर्तव्ये संरेखित करण्यात मदत करते.

ERM चे परिणाम

कर्मचारी हे कोणत्याही संस्थेचे अत्यावश्यक आणि बौद्धिक संसाधन आहेत जे त्यांच्या स्पर्धात्मक फायद्यासाठी समर्थन देतात. कर्मचार्‍यांचे व्यवस्थापन कार्यक्षम मार्गाने सक्षम करण्यासाठी संस्थेसाठी प्रभावी ERM सराव असणे अत्यंत आवश्यक आहे. कार्यक्षम कर्मचारी नातेसंबंध व्यवस्थापन संस्थांचे यश सुनिश्चित करते आणि दीर्घकालीन वाढ सुनिश्चित करते. उत्पादकता आणि वाढीशी संबंधित कोणत्याही समस्या ज्या काही प्रमाणात ओळखता येत नाहीत त्या कर्मचारी संबंध व्यवस्थापनाच्या मदतीने चांगल्या प्रकारे हाताळल्या जाऊ शकतात (विनीत एट अल., 2013). ERM चा कर्मचार्‍यांच्या कार्यक्षमतेवर लक्षणीय प्रभाव पडतो (Yongcai, 2010). एंटरप्राइझ आणि कर्मचार्‍यांमध्ये एक विजय-विजय परिस्थिती कर्मचारी संबंधांद्वारे शक्य आहे. नियोक्ता आणि कर्मचारी यांच्यातील निरोगी संबंध राखून, संस्था सहजपणे संस्थात्मक क्षमता आणि ज्ञान ओळखण्याची आणि सामायिक करण्याची क्षमता राखू शकते आणि वेगाने बदलांशी जुळवून घेऊ शकते (वॉर्गबॉर्न, 2008). Gegax, (2006) नुसार, संस्थेतील समृद्ध कर्मचारी संबंधांचा परिणाम केवळ कर्मचा-यांच्या कामगिरीच्या तुलनेत सर्व पैलूंमध्ये अधिक सकारात्मकता आणतो.

Ngari and Agusioma (2013), नैरोबी, केनिया येथील विद्यापीठांमध्ये उच्च मध्यम आणि खालच्या स्तरावरील 160 कर्मचाऱ्यांना घेऊन संस्थांच्या कामगिरीवरील कर्मचारी संबंधांच्या भूमिकेचा अभ्यास केला. त्यांच्या अभ्यासाचे निष्कर्ष असे सूचित करतात की निरोगी नातेसंबंध सकारात्मक कामाचे वातावरण सुनिश्चित करतात जे त्याऐवजी वैयक्तिक किंवा गट लक्ष्ये कार्यक्षमतेने साध्य करण्यात मदत करतात. शिवाय, जे कर्मचारी त्यांच्या वरिष्ठांशी ओपन लाइन संप्रेषणाचा सराव करतात ते चांगले काम संबंध आणि सुधारित उत्पादकता प्रस्थापित करण्याची अधिक शक्यता असते. त्यांनी निरोगी ईआरएमच्या स्थापनेत मानव संसाधन विभागाच्या भूमिकेवरही भर दिला.

Gillenson et al चा अभ्यास. (2011),

ERM पद्धतींवर आणि मतदारसंघ-आधारित, अंतर्मनावर केंद्रित आणि IT-सक्षम स्वयं-सेवा वितरण आणि उत्पादन वातावरणासह अत्यंत जटिल संस्थात्मक सेटअप. अभ्यासाचे परिणाम सूचित करतात की ERM प्रणाली कर्मचार्‍यांमध्ये वाढीव कार्यक्षमतेसाठी आणि नोकरीतील अधिक समाधानासाठी चांगल्या संधी प्रदान करण्यात मदत करते. शिवाय, तंत्रज्ञान-आधारित स्वयं-सेवा कर्मचारी आणि कर्मचार्‍यांमध्ये संस्थात्मक संप्रेषण प्रणालीचे सरलीकरण सक्षम करते ज्यामुळे परिणामकारकता वाढते.

हेरिंग्टन वगैरे. (2009), ऑस्ट्रेलियन कंपन्यांमधील कर्मचारी संबंधांच्या ताकदीचे विश्लेषण करून वैचारिक मॉडेल प्रस्तावित केले. मॉडेलमध्ये सात घटकांचा समावेश आहे जे नातेसंबंधाची खोली आणि परिमाण आहेत, ते म्हणजे सहकार्य, संतुलित शक्ती, संवाद, जोड, सामायिक उद्दिष्टे आणि मूल्ये, विश्वास आणि संघर्षाची अनुपस्थिती. या अभ्यासाने असे सुचवले आहे की उच्च पातळीवरील संबंधांमुळे कर्मचाऱ्यांमध्ये मूल्य निर्माण होते आणि नोकरीची कामगिरी आणि कर्मचाऱ्यांचे समाधान चांगले होते. पुन्हा, ते दावा करतात की विश्वास हा कर्मचार्‍यांच्या सामर्थ्य मॉडेलच्या संबंध व्यवस्थापनाचा मुख्य घटक आहे.

Wargborn (2008), पोर्तुगाल आणि नॉर्वे स्वीडन आणि फिनलंड येथे स्कॅन्डिनेव्हिया येथे मुख्य कार्यालय असलेल्या 12 वेगवेगळ्या संस्थांच्या 12 व्यवस्थापकांची मुलाखत घेऊन कर्मचाऱ्यांमधील कामाच्या प्रेरणेवर कर्मचारी संबंध व्यवस्थापनाची भूमिका समजून घेण्याचा प्रयत्न केला. त्याचा अभ्यास सूचित करतो की नियोक्ता आणि कर्मचारी यांच्यातील वैयक्तिकरित्या व्यवस्थापित संबंध प्रेरणाचे वातावरण तयार करतात. हे केवळ नोकरीचे समाधान सुनिश्चित करण्यात मदत करत नाही तर संस्थेच्या प्रति वचनबद्धतेची भावना देखील निर्माण करते. पुन्हा, तो असा युक्तिवाद देखील करतो की ERM ही एक प्रक्रिया आहे जी कामाच्या प्रेरणेचा संबंध आहे तोपर्यंत दीर्घकालीन लाभ देते.

डॅनिएला आणि इतर. (२००८), टिमिसोरा, जर्मनीच्या पर्यटन उद्योगातील कर्मचार्‍यांच्या कार्यक्षमतेवर ERM च्या प्रभावाविषयी त्यांच्या संशोधनात असे दिसून आले की करिअरच्या प्रगतीच्या संधी, प्रशिक्षण आणि व्यवस्थापक आणि कर्मचारी यांच्यातील निरोगी संबंधांचा एकंदरीत कामगिरीवर प्रभाव आहे. कर्मचारी.

सुमारे 600 चायनीज उपक्रम घेऊन धोरणात्मक मानव संसाधन व्यवस्थापन, कर्मचारी संबंध आणि दृढ कामगिरी यावरून असे दिसून आले आहे की संस्थांच्या आर्थिक आणि ऑपरेशनल कामगिरीवर आणि कर्मचारी संबंध वातावरणावर मानवी संसाधन पद्धती आणि धोरणांचा थेट परिणाम होतो. त्यामुळे, अधिक कार्यक्षम धोरणात्मक HRM पद्धतींमुळे संस्थात्मक कामगिरी चांगली झाली. पुन्‍हा पुन्‍हा, कर्मचा-यांच्‍या संबंधांच्‍या वातावरणामुळे फर्मला अतिशय गंभीर सराव करणा-या फर्मच्‍या तुलनेत चांगले परिणाम मिळण्‍याची शक्‍यता आहे.

कामकाजाचे वातावरण निर्णय घेण्यामध्ये आणि संवादामध्ये कामगारांच्या सहभागाचा आणि सहकार्याचा अभाव.

कार्स्टेन्स आणि बार्न्स (2004) चे कार्य, नेता-कर्मचारी संबंध आणि व्यवसायाच्या कामगिरीवर त्याचा परिणाम यांचे विश्लेषण करण्याच्या उद्देशाने. अभ्यासाने दक्षिण आफ्रिकेतील एका प्रमुख सूचीबद्ध बँकेच्या 45 क्षेत्र व्यवस्थापकांच्या त्यांच्या नेता/कर्मचारी संबंधांशी कामगिरीची तुलना केली. व्यवस्थापक किंवा नेता आणि कर्मचारी यांच्यातील सकारात्मक नातेसंबंध उच्च व्यावसायिक कामगिरीकडे नेत असल्याचे निष्कर्षांचे म्हणणे आहे. ते व्यवसायातील कामगिरी सुधारण्यासाठी नेता-कर्मचाऱ्यांमधील विश्वासाचे महत्त्व देखील मांडतात. शिवाय, या अभ्यासाने असा निष्कर्ष काढला आहे की निर्णय घेण्यामध्ये कर्मचारी सहभाग आणि नातेसंबंध व्यवस्थापन आणि एकूण व्यवसाय कामगिरी यांच्यात महत्त्वपूर्ण संबंध आहे.

Tansel and Gazioglu (2013), ब्रिटनमधील व्यापार आणि उद्योग विभागातील नोकरीतील समाधान, फर्म आकार आणि व्यवस्थापन कर्मचारी संबंध यांच्यातील संबंधांचे विश्लेषण केले. कार्यस्थळ कर्मचारी संबंध सर्वेक्षण डेटा अभ्यासासाठी वापरला जातो ज्यामध्ये ब्रिटनमधील 3000 स्थापित कंपन्यांच्या 28240 कर्मचाऱ्यांचा डेटाबेस समाविष्ट आहे. अभ्यास

परिणाम सूचित करतात की चांगले संस्थात्मक कार्यप्रदर्शन आणि सुधारित कर्मचारी प्रतिबद्धता यासाठी सभ्य व्यवस्थापन-कर्मचारी संबंध आवश्यक आहेत. दर्जेदार ERM पद्धती नसलेल्या कंपन्यांना कर्मचाऱ्यांच्या कमी समाधानाचा सामना करावा लागतो. त्यांनी असा दावा केला की मोठ्या कंपन्यांमध्ये लहान कंपन्यांच्या तुलनेत खराब ERM पद्धती आहेत.

Kuzua and Ozilhan (2014), अंतल्या, तुर्की येथील पंचतारांकित हॉटेल्समधील कर्मचाऱ्यांच्या कार्यक्षमतेवर कर्मचारी संबंध आणि ज्ञानाची देवाणघेवाण यांच्या प्रभावाचा अभ्यास केला. प्रायोगिक तपासणीचे परिणाम सूचित करतात की, कर्मचारी संबंध आणि ज्ञानाची देवाणघेवाण आहे

कर्मचार्‍यांच्या उत्पादकतेशी मध्यम पातळीवरील संबंध, तर नोकरीतील समाधान, कामाचे वातावरण, प्रेरणा इत्यादी घटकांमुळे हे नाते अधिक दृढ होऊ शकते. विश्वास आणि संस्थात्मक परिणामकारकता निर्माण करण्यासाठी कर्मचारी-नियोक्ता आणि कर्मचारी-संस्थेचे नाते आवश्यक असल्याचा दावाही अभ्यासात करण्यात आला आहे. .

Onyango (2014), नैरोबी, केनिया मधील मोठ्या नागरी संस्था संस्थांमध्ये ERM पद्धतींच्या प्रभावीतेचे विश्लेषण केले. संरचित प्रश्नावलीसह 18 मोठ्या नागरी समाज संस्थांच्या 1880 नमुन्यांसह वर्णनात्मक विश्लेषण पद्धती वापरून असे दिसून येते की निर्णय प्रक्रियेत कर्मचार्‍यांचा सहभाग कर्मचार्‍यांमध्ये एक प्रकारची एकत्रता आणि आनंद निर्माण करतो. प्रशिक्षणाद्वारे नियोक्ताच्या समर्थनाची रक्कम, कर्मचारी संबंधांच्या गुणात्मक विकासासाठी कर्मचार्यांना प्रोत्साहित करते.

**ERM ची पूर्वतयारी**

बजाज (2013) चा अभ्यास, भारतातील सार्वजनिक क्षेत्रातील उपक्रमांमध्ये एचआर पद्धतींच्या अंमलबजावणीबाबत सूचना देण्यासाठी, त्यांनी कर्मचारी संबंध व्यवस्थापन पद्धतींची स्थिती आणि त्याचे विविध निर्धारकांशी असलेले संबंध शोधण्याचा प्रयत्न केला. संस्थेच्या वाढीसाठी नियोक्ता आणि कर्मचारी यांच्यातील सुदृढ नातेसंबंध महत्त्वाचे असल्याचे त्यांच्या संशोधनाचे निष्कर्ष मांडतात. एखाद्या संस्थेच्या ERM तयार करण्यात भरपाई महत्वाची भूमिका बजावते हे देखील तो स्पष्ट करतो. निरोगी ERM सुनिश्चित करण्यासाठी कंपनीने आपल्या कर्मचाऱ्यांना त्यांच्या कामगिरीनुसार पैसे देणे आवश्यक आहे. कर्मचार्‍यांमध्ये प्रेरणा निर्माण करण्यासाठी आणि ERM स्थिती सुधारण्यासाठी योग्य HR पद्धती आणि उच्च-स्तरीय व्यवस्थापनाची भूमिका महत्त्वपूर्ण आहे.

मजबूत नियोक्ता-कर्मचारी संबंधांची सुरुवात उमेदवारांना नोकऱ्यांचे मार्केटिंग करण्यापासून होते आणि कंपनी ज्या पद्धतीने कंपनीसाठी काम करण्यासारखे आहे त्यावर चर्चा करते. याचा अर्थ असा की जॉब बोर्डवर फक्त नोकरीचे वर्णन पोस्ट केले जात नाही, तर कंपनीसाठी काम करण्याचा अनुभव कसा आहे, तसेच कंपनी त्यांच्या आदर्श उमेदवारामध्ये कोणत्या प्रकारचे योगदान शोधत आहे याबद्दल चर्चा केली जाते. याव्यतिरिक्त, नियोक्त्यासाठी पुरेशी माहिती गोळा केली जात आहे याची खात्री करताना उमेदवारासाठी अर्ज करण्याच्या सुलभतेचा विचार करणे आवश्यक आहे.

त्यानंतर उमेदवार आणि संस्था यांच्याशी हे नाते निर्माण करण्यात तंत्रज्ञान आता काय भूमिका बजावत आहे हे आपण पाहिले पाहिजे. भर्ती प्रक्रियेसाठी आकार आणि ऑपरेटिंग बजेटच्या आधारावर, काही कंपन्या आता रेझ्युमे चालविण्यासाठी कृत्रिम बुद्धिमत्ता प्रणालीचा वापर करतात. परिणामी, या प्रणालींमध्ये कंपनीचे आदर्श उमेदवार योग्यरित्या कॅप्चर करणारे विश्लेषणे असणे महत्त्वाचे आहे. शिवाय, कंपनीने उमेदवारांसाठी मानवी संपर्काचे मूल्य संतुलित केले पाहिजे जेणेकरून नोकरीमध्ये त्यांची आवड कायम राहील.

शिवाय, मुलाखतीच्या प्रक्रियेत नियुक्त व्यवस्थापकांना कसे प्रशिक्षण दिले जाते हे पाहणे मौल्यवान आहे. कंपनीचे, स्वतःचे आणि उमेदवारांचे रक्षण करण्यासाठी त्यांनी "मुलाखत घेण्याचे कायदेशीर करावे आणि करू नये" बद्दल योग्यता प्रदर्शित करणे आवश्यक आहे (1). आदर्श उमेदवार निवडण्यासाठी पुरेसा वेळ शिल्लक असताना, उमेदवारांसाठी दुसऱ्या बाजूचे मूल्यमापन करताना ते दुसऱ्या संधीकडे जाऊ नयेत यासाठी लागू करणे आवश्यक आहे. फोन स्क्रीन्स, पहिल्या फेरीच्या मुलाखती, दुसऱ्या फेरीच्या मुलाखती आणि अंतिम मुलाखती यासारख्या कामावर घेण्याची प्रक्रिया केवळ व्यवस्थापकांनाच नव्हे तर संभाव्य कर्मचाऱ्यांशीही संवाद साधण्यासाठी आवश्यक मानली जाते.

एकदा ही निवड केल्यावर, अभिमुखता घटक निर्माण होतो आणि नवीन कर्मचाऱ्याला अनुभव येईल. वेळेची मर्यादा लक्षात घेऊन शक्य तितके ज्ञान संपादन करणार्‍या नवीन कर्मचार्‍याची कंपनीची मागणी, संतुलित असणे आवश्यक आहे. बर्‍याच संस्था या कल्पनेवर लक्ष केंद्रित करतात की एखाद्या कर्मचार्‍याने फक्त "इथून गोष्टी कशा केल्या जातात" या कल्पनेने निघून जाणे आवश्यक आहे (5) परंतु अभिमुखतेमध्ये "वैयक्तिक-ओळख सामाजिकीकरण" चा अंतर्भाव दर्शवणारे संशोधन वाढले आहे. मजबूत नियोक्ता-कर्मचारी संबंध. नवीन कर्मचार्‍यांना नोकरीच्या जबाबदाऱ्या पार पाडण्यासाठी हा सक्रिय शिकण्याचा अनुभव प्रौढ शिक्षण सिद्धांताशी जोरदारपणे संरेखित करतो. प्रशिक्षण आणि व्यावसायिक विकास विभागांनी नवीन कर्मचार्‍यांच्या प्रशिक्षण वेळापत्रकांबद्दल धोरणात्मकपणे विचार केला पाहिजे जे त्यांना कंपनी समजून घेण्यास गुंतवून ठेवतात आणि त्यांना व्यक्ती म्हणून स्वीकारतात. कर्मचार्‍यांना नवीन वातावरणात स्वागत वाटत असल्याची खात्री करा आणि ऑन-बोर्डिंग कालावधी संपूर्ण कंपनीमध्ये सुरुवातीला संबंध निर्माण करण्याच्या क्रियाकलापांना अनुमती देतो. व्यवस्थापकांनी नवीन कर्मचार्‍यांना प्रदान केलेली संसाधने, जसे की वेळापत्रक, सादरीकरण सामग्री, संपर्क माहिती, इलेक्ट्रॉनिक खात्यांची माहिती आणि वारंवार विचारल्या जाणार्‍या प्रश्नांची सूची याची खात्री करणे आवश्यक आहे. सकारात्मक अनुभव तयार करणे सुरू ठेवण्यासाठी, नवीन कर्मचार्‍यांचे कार्यालयीन वातावरण आमंत्रित आणि सामग्रीसह चांगले संसाधन असले पाहिजे, शेवटी ठोस ERM मध्ये योगदान दिले पाहिजे. प्रत्येक नवीन कर्मचार्‍याला नियुक्त केलेले मार्गदर्शक, प्रशिक्षक किंवा सहकारी हे दर्शविते की त्यांच्याकडे त्यांच्या व्यवस्थापकाच्या बाहेर एक व्यक्ती आहे ज्यामुळे त्यांना कंपनीशी जुळवून घेता येईल आणि विस्तृत प्रश्नांची उत्तरे द्यावीत. कर्मचारी ऑन-बोर्डिंग प्रक्रियेचे हे सर्व भाग विचारात घेतल्यास एक मजबूत नियोक्ता-कर्मचारी संबंध निर्माण करण्यात मदत होईल.

नवीन पिढ्यांचा कार्यबलात प्रवेश झाल्यामुळे, कंपन्यांनी अधिक मजबूत ERM विकसित करण्यासाठी कर्मचार्‍यांच्या सामर्थ्याचा आधार घेणे सुरू केले पाहिजे, परिणामी उत्पादकता वाढली पाहिजे. तेथून कंपनी कर्मचार्‍यांना त्यांच्या नोकरीच्या जबाबदाऱ्यांमध्ये या सामर्थ्यांचे भाषांतर करण्यास मदत करू शकते. कर्मचार्‍यांच्या सामर्थ्यांभोवती एक अभिमुखता निर्माण करण्याची कल्पना सक्षम करेल, संलग्न करेल आणि सकारात्मक कर्मचारी संबंध व्यवस्थापन विकसित करेल(5).