विद्यालयमा मानव स्रोत व्यवस्थापन र शिक्षाको गुणस्तर

रामप्रसाद सुवेदी
इपीएम, शिक्षा

लेख सार

शिक्षामा गुणस्तरता कायम गर्नका लागि मानव स्रोतको व्यवस्थापन अनिवार्य शर्त हो । यसका लागि मानवीय स्रोतको योजना, भर्ना, छनौट, पदस्थापना, सामाजिकीकरण आदि चाहिन्छ । सामाजिकीकरण गर्नका लागि विद्यार्थीहरूलाई विषयवस्तुको ज्ञानमा मात्र सीमित नराखी सफ्ट स्किल, जीवनोपयोगी सिप, परियोजना कार्यको प्रयोगात्मक कार्य गराउनु पर्छ । यसका साथै विद्यालयमा सक्षम मानव स्रोत व्यवस्थापन गर्न सक्नु आजको चुनौती रहेको छ । यसका लागि योग्य, इमानदार र सकारात्मक मनोवृत्ति भएका मानव स्रोत व्यवस्थापन गर्न सक्नु पर्छ ।

पृष्ठभूमि

कुनै पनि राष्ट्रको विकासको आधारशीला त्यहाँको शिक्षा प्रणाली हो । शिक्षाले नै राष्ट्रका लागि आवश्यक मानव संशाधनको विकास गर्दछ । तिनै दक्ष मानव शक्तिले सीमित स्रोत साधनको उचित परिचालन गरी राष्ट्रलाई उन्नत र समृद्ध र विकसित बनाउँछन् । शिक्षाको माध्यमबाट नै व्यक्तिले ज्ञान, सिप र प्रवृत्तिको विकास गरी समग्र व्यक्तित्व विकास गर्नुका साथै आर्थिक दक्षता पनि प्राप्त गर्दछ । शिक्षाले व्यक्तिको स्वच्छताको जगेर्ना, द्वन्द्वको शान्तिपूर्ण समाधान, प्रजातान्त्रिक आचरण र आपसी सद्भावको पूर्ण विकास गर्दछ । शिक्षाले विज्ञान, प्रविधि र सभ्यताको विकास गराउँछ । सांस्कृतिक सम्पदाको हस्तान्तरण गर्दछ । देशका लागि आवश्यक जनशक्ति निर्माण गरी आधुनिकतातर्फ उन्मुख गराउँछ । वर्तमान विश्वले प्राप्त गरेको तीव्र विकास विज्ञान र प्रविधिको विस्फोटका साथै सभ्यताको चरम विकास शैक्षिक सफलताको परिणाम हुन् । हाम्रो राष्ट्रिय एकतालाई प्रभावकारी बनाउन र शैक्षिक पद्धतिलाई समय सापेक्ष र देशको आवश्यकतामुखी बनाउनुपर्दछ । शिक्षा, उन्नति र स्वावलम्बनको बाहक हो । प्रत्येक व्यक्तिको जीवनको आधार नै शिक्षा हो । त्यसकारण जहिले पनि शिक्षाको उद्देश्यलाई राष्ट्रको आवश्यकतासँग मिलाउँदै जानुपर्दछ (पौडेल, २०६६ : १) ।

शिक्षा प्रदान गर्ने र शिक्षाको लेनदेन गर्ने आधार स्थल विद्यालय हो । विद्यालय समाजको सानो रूप हो । विद्यालयमा व्यक्तित्व निर्माण गर्न सक्नुपर्दछ । विद्यार्थीको व्यक्तित्व समाजले निर्धारण गर्दछ अर्थात् विद्यार्थी आवश्यकताको र चाहनाअनुसार विद्यालयले विद्यार्थीको पूर्ण विकास गराउन सक्नुपर्दछ । सामाजिक परिवेशअनुसार आर्थिक, सामाजिक, राजनीतिक, शैक्षिक विभिन्न व्यक्तिहरूमा विद्यार्थीलाई विकसित गर्न सक्ने भूमिका विद्यालयको हुनुपर्दछ । विद्यालय समाजको प्रतिनिधित्व गर्ने संस्था भएकाले यसले सामाजिक अन्ध विश्वासलाई हटाई समाजलाई आधुनिक बाटो देखाउन सक्नुपर्दछ । आधुनिक गतिशील समाजमा समय, परिस्थिति र सामाजिक मागअनुसारको नयाँ नयाँ मूल्य मान्यताहरूको आवश्यक ज्ञान आपूर्ति गर्ने निकाय हो (शर्मा, ०६२: ८१) ।

डिवेको विचारमा विद्यालय आफ्नो चार दिवार बाहिरको बृहत् समाजको प्रतिबिम्ब हो जसमा जीवनमा जीवनयापन गर्ने कुराहरू सिकाइन्छ । यो शुद्ध सरलीकृत र उत्तम रूपले व्यवस्थित समाज हुन्छ । यसमा सक्रिय र रचनात्मक वातावरणको हुनुपर्दछ । साथै विद्यालयले बालकलाई स्वअनुभव र स्वक्रियाकलापद्वारा सिक्न सक्ने अवसर प्रदान गर्नुपर्दछ (शर्मा, ०६२:८१) ।

अहिले विद्यालय केवल शिक्षकले सूचना प्रदान गर्ने र विद्यार्थीले सान प्राप्त गर्ने स्थलको रूपमा हेरिनु हुँदैन । वास्तवमा विद्यालय सिप र विविध प्रकृति हासिल गर्ने स्थान हो (चाउवे, १९९५ : २) । विद्यालयले पूर्व निर्मित र पूर्व तयारीका आधारमा मात्र शिक्षा नदिई विद्यार्थीका व्यक्तिगत इच्छा चाहना र आवश्यकतालाई आधार बनाउनुपर्दछ । विद्यार्थी एक स्वतन्त्र, प्रभावशाली र सिर्जनशील व्यक्ति हो । यस्तो व्यक्तिलाई अरूको विचार लादिनुको सट्टा उसका विचारहरूको प्रस्फूटन हुन सक्ने गरी शैक्षिक

वातावरणको निर्माण गर्नुपर्दछ (२०६२ : ११२) । विद्यालयले समाजको प्रतिनिधित्व गर्नुपर्ने भए पनि अहिले यो सम्बन्ध तोडिएको देखिन्छ । सामान्यतया विद्यालयले निर्माण गर्ने वातावरण सामाजिक वातावरणको विपरीत देखिन्छ । तथापि विद्यालय समाजको बाह्य अङ्ग होइन । कहिले काहीँ समाज र विद्यालय वातावरणमा यस्ता भिन्नताहरू देखिए जसका कारण बालकको व्यक्तित्व विकास उसको विद्यालयमा प्रगति आदिको विकासमा बाधा पुगेको देखियो । त्यसैले विद्यालय समुदाय सम्बन्ध ज्यादै महत्त्वपूर्ण देखिन्छ । विद्यालय र समुदायको सम्बन्ध दरिलो बनाउन निम्नानुसारका उपाय उपयुक्त देखिन्छ :

१. विद्यालय सामाजिक जीवनको केन्द्रबिन्दुमा हुनुपर्दछ ।
२. विद्यालय स्वयम्ले शिक्षक र विद्यार्थीलाई समाजमा प्रवेश गराएर शिक्षाद्वारा समाजलाई प्रभावित गर्नुपर्दछ (चाउवे, १९९५ : ३०)

मानवीय स्रोत व्यवस्थापन भन्नाले कुनै पनि सङ्घ संस्था वा सङ्गठनमा काम गर्ने मानिसलाई जनाउँछ । सङ्घ संस्थाका निर्धारित लक्ष्य र उद्देश्यहरू पुरा गर्ने मानिसलाई जनाउँछ । सङ्घ संस्थामा निर्धारित लक्ष्य उद्देश्यहरू पुरा गर्न विभिन्न स्तर दक्षता, सक्षमता, कुशलता तथा योग्यता भएको जनशक्तिको आवश्यकता पर्दछ । कुनै पनि सङ्घ संस्थामा मानवीय स्रोत व्यवस्थापनको विशेष भूमिका हुन्छ (थापा, २०६४ : १३२) ।

निर्जीव मेसिन पुँजी, कच्चा सामग्री एवम् साधन स्रोत जति सुकै भए पनि त्यसलाई प्रभावकारी ढङ्गले प्रयोग र परिचालन गर्न जीवित साधनका रूपमा रहेको मानवीय संशाधनको प्रयोग अपरिहार्य हुन्छ । साधन र स्रोत जतिसुकै, जस्तोसुकै भए पनि त्यसको सही परिचालन भएन भने त्यसको कुनै अर्थ हुँदैन । त्यसको परिचालन मानव संशाधनले गर्दछ (खड्का, २०६३ : २) ।

सङ्गठनको उद्देश्य प्राप्तिका लागि सङ्गठनको कामसँग सम्बन्धित व्यक्ति जससँग संस्थाको कार्य सम्पादनका लागि विभिन्न क्षमता, दक्षता आदिको साथमा सङ्गठनमा रहेको हुन्छ । तिनीहरूलाई नै मानवीय स्रोत व्यवस्थापन (मानव संशाधन) भनिन्छ । आधुनिक सुविधा सम्पन्न व्यावसायिक युगमा जुनसुकै सङ्गठन जतिसुकै साधन सम्पन्न भए पनि मानवीय स्रोतबिनाको सङ्गठन कल्पना गर्न सकिँदैन । आधुनिक प्राविधिकयुक्त साधनको सञ्चालन गर्नका लागि मानव संशाधनको आवश्यकता पर्दछ (खड्का, २०६३ : २) ।

उपलब्ध साधन र स्रोतलाई सङ्घ संस्थाको लक्ष्य तथा उद्देश्यअनुरूप अधिकतम उपलब्धि हुने गरी सही प्रयोग र परिचालन गर्नु व्यवस्थापन हो । गतिशीलता, परिवर्तनशीलता, निरन्तरता निर्देशन दिने पक्षले व्यवस्थापनलाई प्रभावकारी बनाएको हुन्छ । सङ्गठन गर्ने, प्रबन्ध गर्ने, नेतृत्व गर्ने, उत्प्रेरणा प्रदान गर्ने, समन्वय गर्ने, सञ्चार गर्ने, नियन्त्रण गर्ने जस्ता कार्यहरू व्यवस्थापनमा निरन्तर भइरहन्छ (थापा र साथीहरू, २०६४: १) ।

सङ्गठनमा कर्मचारीहरूले गर्ने कामको प्रकृति निर्धारण गर्नु, श्रम आवश्यकता पहिचान गर्नु, भर्ना गर्नु, उमेदवार छनोट गर्नु, नयाँ कर्मचारीहरूलाई पुनर्ताजगी तालिम दिने, ज्याला तथा तलब व्यवस्थापन गर्ने, राम्रो कामलाई प्रोत्साहन र सुविधाहरू प्रदान गर्ने, कार्य सम्पादनको मूल्याङ्कन गरी काउन्सिलिङ गर्नु, तालिम तथा विकास गर्नु, कर्मचारीहरूलाई कामप्रति प्रतिबद्धता बनाउनु आदिको व्यावहारिक पक्ष नै मानवीय स्रोत व्यवस्थापन हो । यसका साथै समान अवसर प्रदान गर्नु, सकारात्मक कार्य गर्नु, कर्मचारीहरूको स्वास्थ्य तथा सुरक्षामा उचित ध्यान पुऱ्याउनु तथा असल श्रम सम्बन्ध कायम गर्नु, मानवीय स्रोत व्यवस्थापनअन्तर्गत पर्दछ । मानवीय स्रोत व्यवस्थापन सङ्गठनात्मक सफलताका लागि कर्मचारीहरूद्वारा काम गराउने एउटा कला हो । सङ्गठन चाहे ठुलो होस् वा सानो, नाफामूलक होस् वा सेवामूलक सबै प्रकारको सङ्गठनहरूमा मानवीय स्रोत व्यवस्थापनको आवश्यकता पर्दछ (खड्का, २०६३ :२) ।

मानवीय स्रोत व्यवस्थापन भन्नाले कामलाई व्यवस्थित गरी मानिस र अन्य साधनहरूको साथमा मानिसको सिप र दक्षता प्रयोग गरी प्रभावकारी ढङ्गले सङ्गठनात्मक क्रियाकलाप सञ्चालन गरी निर्धारित लक्ष्य प्राप्ति गर्नु भन्ने बुझिन्छ । यसअन्तर्गत कार्य सम्पादन प्रभावकारी ढङ्गले गराउनु, मानव संशाधन योजना, तर्जुमा गर्नु सङ्गठन निर्माण गर्नु, नियन्त्रण गर्नु, उत्प्रेरणा जगाउनु, निर्देशन दिनु आदि समावेश हुन्छन् (खरेल, २०५७ :४) ।

मानवीय स्रोत व्यवस्थापन पुरानो कर्मचारी व्यवस्थापनको विकसित रूप हो । यदि मानवीय स्रोतलाई राम्ररी व्यवस्थापन गरियो र यिनलाई राम्ररी अभ्यास ल्याउन सकियो भने यिनको क्षमतामा अभिवृद्धि भई सङ्गठनप्रतिको प्रतिबद्धता कायम उत्पादकत्वमा समेत वृद्धि हुन्छ (अधिकारी, २०६० : १) ।

अग्रवाल (सन् २००४) का अनुसार मानवीय स्रोत व्यवस्थापनले मानवीय ऊर्जा र दक्षतालाई सङ्गठनात्मक उद्देश्य उन्मुख गराउँछ । यसका लागि मानवीय स्रोत व्यवस्थापनका चार तत्त्वहरू छन् । ती हुन्- प्राप्ति, विकास, प्रयोग र अनुरक्षण ।

प्राप्तिअन्तर्गत मानव संशाधन योजना, कार्य विश्लेषण, कर्मचारी भर्ना छनोट र सामाजिकीकरण पर्दछन् । यसले उपयुक्त सङ्ख्या ठिक ठाउँमा र ठिक समयमा व्यक्तिले प्रवेश पाउने निश्चित हुन्छ । विकासअन्तर्गत विकासका लागि मूल्याङ्कनको आवश्यकता, सेवाकालीन तालिम व्यवस्थापन, विकास कार्यहरू र पेसागत स्तर (व्यक्तित्व) विकास पर्दछन् । यसले कर्मचारीमा विशुद्ध दक्षताको विकास गरी वर्तमान भविष्यको कार्य हाँक्न सक्ने क्षमताको विकास गर्दछ । प्रयोगअन्तर्गत कर्मचारी उत्प्रेरणा, कार्य सम्पादन मूल्याकङ्न क्षतिपूर्ति व्यवस्थापन पर्दछन् । यसले उत्पादकत्व सुधारसँग सम्बन्ध राख्छ । अनुरक्षणअन्तर्गत अनुशासन, गुनासो र कर्मचारी सहयोग कार्यक्रमहरू पर्दछन् ।

हरेक क्षेत्रमा कार्यरत मानवीय स्रोत (मानव संशाधन) हरूलाई भिन्न भिन्न नामले पुकारिन्छ । त्यसैगरी विद्यालयका मानवीय स्रोत भन्नाले शिक्षक बुझिन्छ। शिक्षक भनेको त्यस्तो व्यक्ति हो, जसले विद्यार्थीहरूको शैक्षिक, नैतिक र सामाजिक परिवर्तन गरी समाजमा योग्य अनुशासित व्यक्ति बनाउन महत्त्वपूर्ण भूमिका खेल्छ (न्यौपाने, ०६८ : ६) ।

शिक्षा प्रदान गर्ने वा शिक्षित समुदाय निर्माण गर्न पूर्ण जिम्मेवारी लिएको व्यक्ति नै शिक्षक हो । शिक्षकले कुनै पनि व्यक्ति समाज वा गाउँलाई शिक्षा दिएर विकास पक्षमा अग्रसर हुने प्रेरणा दिन्छ । उसले को प्रौढ, को बालक, को युवा भन्ने मान्यता नराखी कुनै पनि व्यक्तिलाई लिङ्गभेद र वर्णभेद नगरी शिक्षित हुने सुर्वण अवसर प्रदान गर्दछ । त्यसैले शिक्षक गाउँको विकासको खम्बा हो । उसको शिक्षा दिक्षा पाएर बाल बालिकाहरू हुर्कन्छन् जसले भोलिका दिनहरूमा गाउँ समाजको विकासमा टेवा पुऱ्याउँछन् । यसरी अप्रत्यक्ष रूपले पनि गाउँ समाजको विकासको पूर्वाधार तयार गर्ने व्यक्ति शिक्षक नै हो भनेर ठोकुवा गर्न सकिन्छ । यो शिक्षक भन्ने शब्दलाई अक्षर छुट्याएर प्रत्येक अक्षरका शिष्टता क्षमा र करुणाको पुजारी मात्र नभनी मानवता सभ्यताका निर्माण भन्नसमेत हाम्रो हृदयका अन्तर कन्तर लालयित हुन्छ । अतः राष्ट्र विकासको जग बसाल्ने काम, शिक्षकले गर्दछन् (शिक्षा चौतारी, २०५२ :६०) ।

प्रगतिवादअनुसार शिक्षक मार्ग दर्शकका रूपमा मूल्याङ्कन कर्ताका रूपमा बाल बालिकाको अध्ययन गरी उनीहरूको आवश्यकता अभिरुचि गर्नु सामाजिक उत्प्रेरकका रूपमा र वातावरण निर्माताका रूपमा हुनुपर्दछ (ढकाल र कोइराला, २०६६ :६१) । निर्माणवादका अनुसार शिक्षक सहज कर्ताका रूपमा प्रस्तुत भई बालकलाई सिक्ने वातावरण बनाइदिने अवसर उपलब्ध गराइदिने, सहयोग गर्ने र सुसारेको जस्तो भूमिका निर्वाह गर्नुपर्दछ । त्यस्तै शिक्षक समन्वय कर्ता निर्देश, सल्लाहकार, प्रशिक्षकका रूपमा रहनुपर्दछ । (ढकाल र कोइराला, २०६६:८४) ।

सफल शिक्षक बन्न मुख्यतया तिन ओटा कुराहरू चाहिन्छन् । ती हुन्- विषय वस्तुको ज्ञान, बालक सम्बन्धी ज्ञान र शिक्षण विधिको ज्ञान (न्यौपाने, २०६२ :२०) ।

विद्यालयमा मानवीय स्रोत (शिक्षक/कर्मचारी) व्यवस्थापनका लागि मानव संशाधनको योजना, भर्ना छनोट, नियुक्ति र सामाजिकीकरण प्रक्रिया अपनाउनुपर्दछ ।

क) मानवीय स्रोतको योजना

मानवीय स्रोत योजना सङ्गठनका लागि मानवीय स्रोत साधनको पहिचान गर्नु, मानव संशाधनको आवश्यकता निर्धारण गर्नु, कार्य विश्लेषण गर्नु, मानव संशाधन भर्ना र छनोट गर्नु, क्षमता अभिवृद्धि लागि कार्यक्रम सञ्चालन गर्नु आदिका बारेमा योजना तर्जुमा गर्ने कार्य नै मानवीय स्रोत योजना हो । योग्य सक्षम र उत्प्रेरित मानव संशाधनका लागि प्रभावकारी मानवीय स्रोत योजनाको आवश्यकता पर्दछ (खड्का, ०६३:२८) ।

कुनै पनि सङ्घ संस्थामा कहिले कस्ता प्रकारको जनशक्ति कति सङ्ख्यामा आवश्यक हुन्छ भनी पूर्व अनुमान गरी निर्णयमा पुग्नुलाई मानवीय स्रोत योजना भनिन्छ । कुनै देश तथा सङ्गठनका लागि भविष्यमा कस्तो जनशक्ति कति आवश्यक हुन्छ भन्ने कुराको निर्धारण गर्दा भएको उपलब्ध जनशक्तिको स्थिति, सङ्गठनको नीति र कार्यक्रम, उपलब्ध जनशक्तिको गुणस्तर, प्रकार, दक्षता, स्रोत र योजना गर्दा उत्तम, मध्यम र निम्नस्तरीय जनशक्ति कति मात्रामा आवश्यक पर्ने हो सो बारेमा पूर्वानुमान गर्नुपर्दछ (थापा र अन्यहरू ०६२: १४८) ।

मानवीय स्रोत योजना प्रक्रियामा निम्न लिखित चार चरणहरू पर्दछन् :

१. मानवीय स्रोत आवश्यकता पूर्वानुमान
२. मानवीय स्रोत प्राप्यता सम्बन्धी तुलना
३. आवश्यकता र प्राप्यता तुलना
४. कार्य योजना (खड्का २०६३ :३८)

(ख) भर्ना

भर्ना भन्नाले सङ्ख्यामा आवश्यक पर्ने कर्मचारीहरूको पद पूर्ति गर्नका लागि पर्याप्त मात्रामा आवेदन दिनमा गर्ने प्रक्रिया हो जसबाट उपयुक्त कामका लागि उपयुक्त एवम् योग्य व्यक्तिको छनोट गर्ने सम्भव होस् । संस्थालाई सुचारु रूपले सञ्चालन गर्नका लागि उपयुक्त कर्मचारी भर्नाको महत्त्वपूर्ण भूमिका रहन्छ (थापा र अन्यहरू, २०६२ :१५५) ।

मानवीय स्रोत भर्नालाई एउटा प्रक्रियाका रूपमा हेर्न सकिन्छ जसमा सङ्गठनका लागि आवश्यक पर्ने कर्मचारी पूर्वानुमान गरेर सम्भाव्य कर्मचारीहरूलाई कामका लागि आवेदन दिन उत्प्रेरित गरिन्छ । आकर्षक विज्ञापनले भर्ना सुनिश्चित गर्दछ । व्यवस्थापकले गुणस्तरीय भर्नामा विशेष ध्यान दिनुपर्दछ किनभने गुणस्तरीय भर्नाले मानव संसाधनलाई गुणस्तरीय बनाउँछ । सङ्गठनात्मक सफलताका लागि गुणस्तरीय मानवीय स्रोत अनिवार्य हुन् (खड्का, २०६३ :९१) ।

कुनै पनि तहको कुनै पनि दरबन्दीमा रही निश्चित समयमा काम गरिसकेको शिक्षक प्राध्यापकबिना कुनै प्रक्रिया स्वतः रूपमा स्थायी हुँदा, बढुवा हुँदा यस प्रक्रिया उपयुक्त नहुन सक्छ । यो नीतिले शैक्षिक क्षेत्रमा क्षेत्रमा ठुलो समस्या निम्त्याउन सक्छ । नेपालको विद्यालय तह, क्याम्पस तहमा कुनै बेला गरिएका यस्ता भर्ना कार्यको प्रभाव सकारात्मकभन्दा नकारात्मक नै बढी हुने गरेको छ (थापा र साथीहरू, ०६२ :१५६) ।

(ग) छनोट

कर्मचारीहरूका लागि उमेदवारहरूमध्येबाट दर्खास्त सङ्कलन गरिसकेपछि सोमध्येबाट उपयुक्त व्यक्तिको चयन गर्ने कार्यलाई छनोट भनिन्छ । छनोटका कार्य आवेदन फारामहरू विश्लेषण गर्नेदेखि लिएर संस्थाका लागि उपयुक्त व्यक्तिलाई कर्मचारीका रूपमा नियुक्ति गर्ने कार्यसम्म हुन्छ । तसर्थ मानव संशाधन छनोट एउटा निरन्तर प्रक्रिया हो । यसले संस्थाका आवश्यकता र सक्षम व्यक्तिको

बिचमा पुलको काम गर्दछ जसले संस्थालाई आवश्यक पर्ने सक्षम व्यक्तिहरू निरन्तर उपलब्ध गराइरहन्छ (खरेल, ०५७:१८७) ।

मानव संशाधनको छनोट मानव संशाधन व्यवस्थापनको एउटा महत्त्वपूर्ण कार्य हो। सङ्गठनका लागि आवश्यक पर्ने सबैभन्दा उत्तम आवेदनक छान्ने कार्यलाई छनोट भनिन्छ। मावन संशाधन छनोटलाई प्रभावकारी बनाउन भर्नाले महत्त्वपूर्ण भूमिका खेल्छ। भर्नाका गुणस्तरीयता कायम गर्न सकिएमा असल व्यक्ति छनोट हुने सम्भावना बढी रहन्छ। सही व्यक्तिलाई सही कामका लागि छनोट गर्नुपर्दछ। मानव संशाधन छनोट गर्दा आवेदन दिनेहरूमध्येबाट अन्तर्वार्ता लिने, छनोट परिक्षा लिने, सन्दर्भ जाँच लिने, शारीरिक जाँच गर्ने प्रक्रिया पुरा गरी अन्तमा लिने वा नलिने भनी निर्णय गरिन्छ (खड्का, ०६३ :१०३) ।

युनेस्कोले ज्ञान, सिप, अभिवृद्धि, मूल्य जस्ता क्षमतालाई ख्याल गरी उपयुक्त कर्मचारीको छनोट गर्नुपर्ने कुरामा जोड दिएको छ। मानौं विद्यालय निरीक्षकको भर्ना गर्नुछ भने शिक्षण विधि, शैक्षिक सामग्री, मूल्याङ्कन व्यवस्थापन, शैक्षिक नीति नियम आदिको स्पष्ट जानकारी भएका व्यक्तिलाई छनोट गर्नुपर्दछ। ऊसँग विद्यालय सङ्गठन, यसका पद्धति, कार्यालय व्यवस्थापन, समय र कार्य योजना तथा वित्तित व्यवस्थापनका सिप हुन आवश्यक हुन्छ (थापा र अन्यहरू २०५२: १६३) ।

(घ) पदस्थापन

छनोटका प्रक्रियाहरूबाट सफल ठहरिएका आवेदकलाई नियुक्त गरी कार्य सम्पादन गर्नका लागि निश्चित जिम्मेवारी र अधिकार सहित उपयुक्त काममा पद स्थापन गर्नु छनोट प्रक्रियाको अन्तिम चरण हो। जुन सङ्ख्यामा जुन स्थानमा पदमा जुन कार्य गर्न प्रक्रिया अवलम्बन गरिएको हो, सोहीअनुरूप सफल उम्मेदवारलाई पदस्थापन गर्नुपर्दछ। कर्मचारीलाई पदस्थापन गर्नु पूर्व उसलाई उक्त संस्थाको नियम, कानुन, प्रयोग, प्रचलन संस्थाका जानकारी आदि पक्षबारे अभिमुखीकरण कार्यक्रम आयोजना गर्नुपर्दछ। यसका साथै पूर्व सेवाकालीन तालिमको व्यवस्था गर्नुपर्दछ।

प्रायः स्थायी नियुक्ति ६ महिनादेखि १ वर्षको परीक्षण कालमा रहने गरी गरिन्छ। उक्त अवधिसम्म कुनै काम बेठिक नभएमा उक्त परीक्षण काल हटेपछि स्थायी नियुक्ति दिइन्छ। परीक्षण कालको अवधिसम्म शिक्षक कर्मचारीको कार्य सम्पादन सन्तोषजनक नभएमा उसलाई सेवाबाट हटाउने प्रावधान निजामती सेवा ऐन, शिक्षा ऐन आदिमा व्यवस्था गरिएको छ। लोक सेवा आयोगले भने अर्को कार्यकाल हेरेर सो समयमा सुधार नभए पनि नियुक्ति दिनुपर्ने व्यवस्था गरेको छ। त्यसका लागि परीक्षण काल थप गर्न सकिने व्यवस्थासमेत गरेको छ।

नेपालमा शिक्षक छनोट सम्बन्धी व्यवस्था शिक्षक सेवा आयोगमार्फत हुने व्यवस्था छ तर पनि विगत निकै वर्षदेखि शिक्षक भर्ना सम्बन्धी प्रभावकारी कार्य हुन सकिरहेको छैन (थापा र अन्यहरू, २०६२, ०६७)।

(ङ) सामाजिकीकरण

संस्थाको आफ्नो किसिमको मूल्य, मान्यता, सङ्गठन, ढाँचा वा विभागहरू भौगोलिक अवस्था, नीति तथा नियमहरू, चलन एवम् व्यवहारहरू आदि हुन्छन्। यसरी संस्थाको आफ्नै किसिमको वातावरणमा विभिन्न पृष्ठभूमिबाट आएका व्यक्तिहरूलाई समायोजन तथा घुलमिल बनाउने क्रियाकलापलाई सामाजिकीकरण भनिन्छ। यस प्रक्रियाले सङ्गठनमा रहेका विभिन्न विभाग तथा व्यक्तिहरूसँग नयाँ कर्मचारीलाई चिनजान गराउने मात्र नभई संस्थामा विकास भएका बेग्ला बेग्लै किसिमको मूल्य मान्यता तथा भूमिकामा समायोजन गराउँछ (खरेल, २०५६ :२१३)।

नयाँ कर्मचारीहरूलाई सङ्गठनको संस्कृतिसँग घुलमेल गराउने प्रक्रियालाई सामाजिकीकरण भनिन्छ। सङ्गठनको एउटा संस्कृति हुन्छ। त्यसैले नव आगन्तुक कर्मचारीहरूलाई पनि त्यस संस्कृतिसँग परिचित गराउनुपर्दछ जसलाई कर्मचारी सामाजिकीकरण भनिन्छ।

सामाजिकीकरणले गर्ने सहयाग निम्नानुसार छन् :

(अ) कर्मचारीहरूबिच समान व्यवहार गर्न वातावरण सिर्जना गर्दछ जसबाट आपसी सुझबुझ बढाउँछ र आपसी द्वन्द्वलाई घटाउँछ ।

(आ) कर्मचारीहरूबिच हुने सुझबुझ सम्बन्धी अस्पष्टतालाई अन्त गराउँछ ।

(इ) कार्य सम्पादनमा सुधार गर्दछ ।

(ई) सङ्गठनात्मक स्थायित्वमा वृद्धि गर्दछ ।

(उ) कर्मचारीहरूलाई चिन्ताबाट मुक्त गर्दछ ।

(ऊ) अटेरी र विद्रोही व्यक्तिलाई निष्कासन गर्ने अवसर प्राप्त हुन्छ ।

छ) शैक्षिक गुणस्तर

मानवीय स्रोत व्यवस्थापन प्रक्रियाअनुसार कर्मचारी पदस्थापन गरेपछि उसको कार्य सम्पादनमा गुणस्तरीयता ल्याउन तालिम, प्रशिक्षण, उत्प्रेरणा, पुरस्कार, प्रोत्साहन आदि पनि आवश्यक पर्दछ । विद्यालयमा अपनाइने मानवीय स्रोत व्यवस्थापन प्रक्रियाले शैक्षिक गुणस्तरमा प्रभाव पार्दछ ।

विद्यालयले लगानी गरेअनुसार कुन स्तरको कस्तो खालको जनशक्ति उत्पादन भएको छ भनी मूल्य निर्धारण गर्नु नै शैक्षिक गुणस्तर हो । शिक्षामा गरिएको लगानीका आधारमा प्रतिफलको आशा गरिएको हुन्छ । दक्ष र सक्षम जनशक्ति नै देश निर्माणको बलियो आधार हुन सक्छ । यसरी गुणस्तरले उत्पादित जनशक्तिको कार्य कुशलतामा जोड दिन्छ (ढुङ्गाना, २०६० :२२) ।

समग्र शिक्षा प्रणालीलाई उत्पादनशील बनाई सक्षमता अभिवृद्धि गर्नुसँग शैक्षिक गुणस्तर सम्बन्धित छ । शिक्षामा यसका समग्र संरचनालाई पूर्ण क्षमतामा सञ्चालित गर्नु र उच्चतम प्रतिफल हासिल गर्नु नै शैक्षिक गुणस्तर हो । भावनात्मक सर्वोच्चता, कार्यात्मक सर्वोच्चता, लेखनमा सर्वोच्चता, सोच विचारमा सर्वोच्चता जस्ता कार्यमा गरिहने सर्वोच्चतालाई गुणस्तरीय शिक्षा भनिन्छ (कोइराला, २०५९ : १३५) ।

गुणस्तरीय शिक्षाको महत्त्वपूर्ण पक्ष सक्षम, दक्ष, सुयोग्य, कर्तव्यनिष्ठ प्रतिबद्ध एवम् तालिम प्राप्त जनशक्तिको आपूर्ति हो । विशेषगरी व्यवस्थापन र शिक्षणलाई प्रभावकारी बनाई शैक्षिक उपलब्धिको स्तर उच्च राख्न र शैक्षिक प्रणालीको आन्तरिक दक्षतामा अभिवृद्धि गरी शैक्षिक क्षतिमा न्यूनीकरण गर्नका लागि गुणस्तरीय शिक्षा आवश्यक छ (काफ्ले, २०६२) ।

शिक्षाले बाल बालिकालाई केवल ज्ञान, सिप र धारणाको विकास गराउन शिक्षकले मात्र होइन कि विद्यार्थी स्वतःस्फुर्त सिक्नका लागि अभिप्रेरित हुनुपर्दछ । हाल नेपालको शैक्षिक प्रणाली कोरा सैद्धान्तिक रहेको छ जसले बाल बालिकालाई आत्म निर्भर नभई परनिर्भर बनाउने गरेको छ तर आवश्यकता परनिर्भर होइन आत्म निर्भर चाहिन्छ । विद्यार्थीलाई ज्ञान बाड्ने शिक्षक कति आत्म निर्भर छन् भन्ने प्रश्न महत्त्वपूर्ण छ । शिक्षा दिने नेपालमा धेरै शिक्षकहरूलाई मात्र विद्यार्थीको आत्म निर्भरता शिक्षकको आत्म निर्भरतामा भर पर्दछ भन्ने कुरा बोध छ त केहीले बुझेर पनि बुझ पचाएका छन् । ज्ञान र सिप धारणाको विकास भन्ने कुरा अध्ययनले मात्र हुन्छ तर अध्ययनशील शिक्षक थोरै मात्र छन् । सामुदायिक विद्यालयमा कार्यरत शिक्षक तालिमलाई ज्ञान, सिप आर्जनभन्दा भत्ता, बिदा र बढुवाको माध्यम ठान्ने प्रवृत्ति हाबी छ । चाहना वा इच्छा शक्ति नभएका शिक्षकलाई जबरजस्ती सिकाउन नसकिने सबै शिक्षकमा वैयक्तिक विशेषता हुने भएकाले एकै किसिमको तालिमले काम नगर्ने हुँदा राम्रा शिक्षकलाई आत्म निर्भर भई स्वाधीन रूपमा तालिम लिन सम्बन्धित व्यक्तिमा उत्प्रेरणा दृढ इच्छा शक्ति, जिज्ञासु र अध्ययनशील हुनुपर्दछ जसले शिक्षकलाई आत्म निर्भर बनाउन सहयोग गर्दछ ।

कुनै पनि सङ्घ संस्थाको कार्य उद्देश्यमूलक सहज र सरल ढङ्गले सम्पन्न गर्नका लागि संस्थाभित्र रहेका मानव संशाधनको उचित व्यवस्थापनले मात्र सम्भव हुन्छ । अतः मानवीय स्रोतलाई दक्षता, योग्यता, क्षमता र अनुभवी व्यक्तिलाई जनशक्ति व्यवस्थापन उद्देश्यअनुरूप कार्य गर्न लगाउने विधिलाई जनशक्ति व्यवस्थापन भनिन्छ । विद्यालयका जनशक्ति वा मावन संशाधन भन्नाले शिक्षक,

कर्मचारीलाई बुझिन्छ । विद्यालयमा कार्यरत शिक्षक कर्मचारी वा मावन स्रोतलाई उनीहरूको योग्यता दक्षता र क्षमताका आधारमा प्रशासकीय, व्यवस्थापकीय जिम्मेवारीको वैज्ञानिक ढङ्गबाट बाँडफाँड गराउनुलाई जनशक्ति व्यवस्थापन भनिन्छ । संस्थामा कार्यरत कर्मचारी संस्था, कसको कुन विषयमा सक्षमता वा विशिष्टीकरण गरेको सोका आधारमा पाठ्यक्रमका क्रियाकलाप, अन्य क्रियाकलाप कसले सञ्चालन गर्ने भनी उपलब्धि जनशक्ति बिचको कार्य विभाजन गर्नुपर्दछ । कुशल व्यवस्थापकले व्यवस्थापन सम्बन्धी ज्ञान, सिप र धारणाको विकास भएको हुनुपर्दछ । जनशक्ति व्यवस्थापनको आधारभूत उद्देश्य भन्नाले मावन स्रोत साधनको प्रभावकारी प्रयोग, सबै कर्मचारीहरूबिच सुमधुर सम्बन्ध, उनीहरूको कामको बाँडफाँड, पदस्थापन, सेवा सुविधा, पदोन्नति तालिम, नियुक्ति, सरुवा आदि पर्दछन् । विद्यालयका प्रधानाध्यापकले उक्त स्रोत साधनलाई अधिकतम उपलब्धि हासिल गर्न उपयुक्त सम्बन्ध स्थापना गर्दै व्यक्तिगत र पेसागत सन्तुलन राख्न सक्षम हुनुपर्दछ जसले गर्दा संस्थाको उन्नति प्रगति हुन सक्छ ।

विद्यालयको मावन स्रोत व्यवस्थापन भनेका शिक्षक तथा कर्मचारी हुन् । आवश्यक जनशक्ति उत्पादन गर्ने जिम्मेवारी व्यक्ति हुन् । जसलाई बाल बालिकाको भाग्य निर्माता, अभिभावकहरूको आशा र भरोसाका केन्द्र र राष्ट्र परिवर्तनमा संवाहकका रूपमा लिइन्छ । अतः शिक्षकको मुख्य उद्देश्य सिकाइको संज्ञानात्मक संरचनामा संसारलाई हेर्ने र अगाडि बढाउने दृष्टिकोणमा परिवर्तन ल्याउनु हो ।

अतः योग्य र सक्षम व्यक्तिलाई शिक्षक पदमा भर्ना गर्नका लागि अन्य पेसामा भन्दा बढी सुविधा र वृत्ति विकासको अवसर प्रदान गर्ने वार्षिक क्यालेन्डर बनाई शिक्षक पदपूर्ति गर्नुपर्ने, पेसागत सुरक्षा र आत्म विश्वास विकास गर्नुपर्ने, ६ महिनाभन्दा बढी अस्थायी नियुक्ति गर्न नपाइने, स्वतः स्थायी गर्ने प्रक्रिया बन्द गर्नुपर्ने, शिक्षक सेवा आयोग शक्तिशाली, स्वतन्त्र, संवैधानिक निकायका रूपमा विकास गर्नुपर्ने तथा राजनीतिक हस्तक्षेपबाट मुक्त गर्नुपर्ने देखिन्छ ।

निष्कर्ष

देश विकासको संवाहकका रूपमा शैक्षिक संस्था खडा भएकाले शैक्षिक गुणस्तर अभिवृद्धि गर्नका लागि प्रशस्त समस्या र चुनौती रहेका छन् । सैद्धान्तिक रूपमा शैक्षिक गुणस्तर अभिवृद्धि गर्नका लागि मानवीय स्रोत व्यवस्थापन गर्न जति सजिलो मानिन्छ, व्यावहारिक रूपमा विभिन्न परिस्थितिका कारण त्यसलाई कार्यन्वयन गर्न त्यति नै कठिन रहेको अनुभुति स्वयम् सरोकारवालाहरूले गरेको पाइन्छ । शिक्षक नियमितता, शैक्षिक सामाग्रीको उपलब्धता र प्रयोग, विद्यालय समुदायबिचको सम्बन्ध, शिक्षालाई तालिमको अवसर, पेसागत दक्षता, शिक्षक विद्यार्थीलाई नियमित उत्प्रेरित गर्ने व्यवस्था, प्र.अ., वि.व्य.स., वि.नि. ⁄ तथा स्रोत व्यक्तिबाट नियमित अनुगमन, रेखदेख, मूल्याङ्कन तथा परामर्श सेवा, परम्परागत सोच, चेतनाको अभाव, आर्थिक अभाव, पक्षपातपूर्ण मूल्याङ्कन तथा व्यवहार, राजनीतिक चलखेल र हस्ताक्षेप सम्बन्धित पक्षबिचमा समन्वयको अभाव हचुवामा निर्णय गर्ने र फुसर्दमा पछुताउने प्रवृत्ति, अयोग्य व्यक्तिको छनोट, द्वन्द्व व्यवस्थापन नहुनु, शिक्षा नियमावलीको व्यावहारिक प्रयोग नहुनु जस्ता समस्याहरू रहेको विद्यमान अवस्थामा गुणस्तरीय बखान गर्नु अत्युक्ति हुदैन । त्यसैले यी चुनौती हटाउनका लागि विभिन्न सचेतनामूलक कार्यक्रम, विद्यार्थी सहभागिता र सक्रियतामा जोड, शिक्षक नियमितामा जोड, रमणीय शैक्षिक वातावरण निर्माण सकारात्मक सुपरिवेक्षण, सहयोगात्मक परामर्श सेवा, शिक्षाप्रति सकारात्मक सोचको विकास, विद्यालय तथा अभिभावकको आर्थिक अवस्थामा सुधार, व्यावहारिक तथा व्यावसायिक शिक्षामा जोड शिक्षक, विद्यार्थी अभिभावक तथा सरोकारवालाहरूबिचको सम्बन्ध विस्तार, राजनीतिक चलखेल तथा हस्तक्षेपबाट मुक्त गर्ने सम्बन्धित पक्षहरूको सहभागितामा निर्णय गर्ने, विद्यार्थी केन्द्रित बालमैत्री कक्षा कोठा व्यवस्थापन, योग्य व्यक्तिको प्रवेश, दण्डहीनताको अन्त्य, शैक्षिक नीति नियमको व्यावहारिक प्रयोग जस्ता विषयमा सुधारात्मक उपायबाट नै शैक्षिक गुणस्तर अभिवृद्धिका लागि मानवीय स्रोत

व्यवस्थापन सहज हुन सक्छ ।

सन्दर्भ सामग्रीहरू

अधिकारी, देवराज (२०६०). **मानव संशाधन व्यवस्थापन**. काठमाडौँ : बुद्ध एकेडेमी पब्लिसर्स एन्ड डिस्ट्रिव्युटर्स प्रा.लि. ।

के.सी., फत्तबहादुर (२०६४). **मानव संशाधन व्यवस्थापन**. काठमाडौँ : सुकुन्दा पुस्तक भवन ।

खड्का, शेरजङ्ग, (२०६३). **मानव संशाधन व्यवस्थापन**. काठमाडौँ : प्रधान बुक्स हाउस ।

खरेल, श्रीकृष्ण (२०५६). **मानव संशाधन व्यवस्थापनका आधारहरू**. काठमाडौँ : एसिया पब्लिकेसन प्रा.लि. ।

घिमिरे, सुजन (२०६६). **नि.मा.वि. तहको सामाजिक शिक्षा शिक्षणमा १० महिने सेवाकालीन तालिमको प्रभावकारिता (अप्रकाशित शोधपत्र)**. पोखरा : पृथ्वीनारायण क्याम्पस ।

चाउवे, एस.पी. (१९९५). **विद्यालय सङ्गठन ।**

दाहाल, पेशल र खतिवडा सोमप्रसाद (२०५९). **अनुसन्धान पद्धति**. काठमाडौँ: एम्.के.पब्लिसर्स एन्ड डिस्ट्रिव्युटर्स ।

पोखरेल, विहारी विनोद/श्रेष्ठ, प्रकाश ( ). **मानव संशाधन व्यवस्थापन**. काठमाडौँ : खनाल पब्लिकेशन प्रा.लि. ।

पौडेल, नवीनराज (२०६६). **प्राथमिक शिक्षाको गुणस्तर अभिवृद्धिमा मानव स्रोत व्यवस्थापन (अप्रकाशित शोधपत्र)**. पोखरा : पृथ्वीनारायण क्याम्पस ।