

नेपालको मानव संशाधन विकास र व्यवस्थापनमा शिक्षाको भूमिका

डा. हरिप्रसाद लम्साल*

लेखसार

शिक्षाको अर्थ व्यापक छ, व्यक्ति, समाज र मुलुक विकासमा यसको भूमिका आफैमा विशाल छ । शिक्षा आफैमा सामाजिकीकरणको औजार पनि हो । शिक्षाले व्यक्तिलाई ज्ञान र सिपले सुसज्जित गर्नुका साथै परिवर्तनका लागि पनि तयार बनाउँछ । व्यक्तिले जीवन जिउनका लागि आवश्यक ज्ञान, सिप, अनुभव, कला आदि शिक्षाकै कारण सिक्दछ, हासिल गर्दछ । शिक्षाले वैयक्तिक लाभका साथमा सामाजिक लाभ पनि सिर्जना गरिरहेको हुन्छ । यसरी शिक्षाले मानव संशाधन विकास गरिरहेको हुन्छ । मानव पुँजी निर्माण गरिरहेको हुन्छ ।

शिक्षा मानव संशाधन विकासको आधार हो । मानव संशाधन व्यवस्थापन पनि शिक्षाबाट अछुतो रहन सक्दैन । यी सबै काममा शिक्षाले प्रत्यक्ष र अप्रत्यक्ष दुवै ढङ्गबाट आफ्नो भूमिका निर्वाह गरिरहेको हुन्छ । शिक्षाले यी भूमिका निर्वाह गरिरहँदा आफै पनि समायोजित र परिवर्तित भइरहेको हुन्छ । यसको अर्थ मानव संशाधन विकास र निर्माणको क्रममा शिक्षा आफैले पनि परिवर्तन महसुस गरिरहेको हुन्छ । शिक्षा र मानव संशाधन निरपेक्ष सम्बन्धमा होइन कि सापेक्षित र समयानुकूल एवम् सान्दर्भिक रूपमा एकअर्कामा जोडिइरहेका हुन्छन् ।

शब्दकुञ्जी: मानव संशाधन, मानवीय क्षमता, सिप विकास, सार्वजनिक प्रशासन, सार्वजनिक सेवा

विषयप्रवेश

मानिस स्वयंको दिमागको क्षमता के कति छ होला? क्लिनिकल न्यूरोलोजिस्टहरू यसमा निरन्तर लागि रहेका भए तापनि अझ यकिन गर्न सकेका छैनन् । यसमा अनुमान मात्र गर्न पनि सहज छैन,

*सहसचिव, शिक्षा, विज्ञान तथा प्रविधि मन्त्रालय

इमेल: lamsalhl@hotmail.com

किनकि यसको क्षमता अथाह छ । सिर्जना, आविष्कार, अनुमान यी सबै मानिसको दिमागबाट सम्भव भएका हुन् । मानिसकै सोचबाट कम्प्युटर बनायो, प्रविधिको विकास गन्यो, अझ भनौ वैज्ञानिक आविष्कार गरिरहेको छ । मानिसले सिर्जना गरेका मेसिन तथा उपकरणले मानिसको दिमागको तुलनामा धेरै छिटो गणना गर्नसक्छन्, काम गर्न सक्छन् । तर मानिसभन्दा कम्प्युटर र प्रविधि अगाडि छन् वा अब्बल छन् भन्न मिल्दैन । संसारमा जे जति आविष्कार भए पनि वा प्रविधिमा जे जति विकास गरेपनि यिनको सञ्चालन, परिचालन र प्रयोग गर्नका लागि पुनः मानव दिमाग नै चाहिन्छ । अर्थात् मानवीय क्षमता चाहिन्छ । यही मानवीय क्षमतालाई मानव संशाधनको रूपमा लिने गरिन्छ । मानवीय क्षमता विकास गर्न वा बढाउनमा मानव संशाधन विकास र मानव संशाधन व्यवस्थापनको अवधारणालाई उपयोगमा ल्याएको पाइन्छ ।

मानव संशाधन विकास र मानव संशाधन व्यवस्थापनको अर्थ सामान्य रूपमा उस्तै उस्तै जस्तै लाग्छन् । वास्तवमा यिनीहरूको अर्थ फरक छ । फरक रूपमा मात्र होइन सारमा पनि छ । फेरि कतिपय सन्दर्भमा यिनीहरूलाई छुट्याएर हेर्न कठिन जस्तै पनि देखिन्छ । किनकि दुवै विषय व्यक्ति वा समूहको शिक्षा, सिकाइ, सिप विकास, क्षमता एवम् दक्षता विकाससँग जोडिएका हुन्छन् । यिनीहरू मानवीय क्षमतालाई भरपूर उपयोग एवम् प्रयोग गर्ने, अझ बढाउने र अझै बढी लाभ लिने कार्यसँग सम्बन्धित छन् ।

प्रस्तुत लेख मानव संशाधन विकास र मानव संशाधन व्यवस्थापनको बिचमा रहेको तात्त्विक भिन्नता केलाउँदै यी दुवैमा शिक्षाले खेल्न सक्ने भूमिकाको बारेमा केन्द्रित छ । द्वितीय स्रोतमा आधारित भई उपलब्ध तथ्य एवम् तथ्याङ्कको विश्लेषण गरी अबका दिनमा गर्नुपर्ने कार्यहरूसमेत सुझाउने प्रयास गरिएको छ ।

मानव संशाधन विकास र व्यवस्थापनको अवधारणा र विकासक्रम

बृहत् अर्थमा मानव संशाधन विकास भन्नाले व्यक्तिको ज्ञान, सिप, विज्ञता र उत्पादन क्षमता एवम् सन्तुष्टिलाई जनाउँछ, जसको लाभ व्यक्ति, सङ्गठन, समाज र मुलुकलाई पुग्छ । साँघुरो अर्थमा मानव संशाधन विकासलाई कार्यरत जनशक्तिको योजनाबद्ध रूपबाट पेसागत दक्षता अभिवृद्धि गर्ने कार्यलाई लिइन्छ । मानव संशाधन विकासलाई व्यापक अर्थमा लिँदा मानव संशाधन व्यवस्थापन यसको अङ्ग बन्दछ । तर केही सङ्गठनले आफ्नो संरचनाभित्र मानव संशाधन विकास एकाइ बनाएपछि मानव संशाधन विकास साँघुरो अवधारणामा खुम्चन पुग्दछ । McGuire, Garavan and Dooley (२०११) ले मानव संशाधन विकासलाई शैक्षिक र व्यावसायिक दृष्टिकोणबाट व्याख्या गरेका छन् । अधिल्लोले वैयक्तिक पक्षको विकासमा जोड दिएको हुन्छ भने दोस्रोमा सङ्गठनात्मक विकासमा ज्यादा ध्यान दिइएको हुन्छ ।

यसैगरी मानव संशाधन व्यवस्थापनले कुनै पनि सङ्गठनमा आवश्यक जनशक्तिको स्वरूप यकिन गरी तीनलाई भित्र्याउनेदेखि प्रयोग एवम् निवृत्त अवस्थासम्म आउने छनौट, भर्ना, उपयोग, मर्मत सुधार, लाभ, वृत्ति विकास र पुनःप्रयोग जस्ता पक्षमा ध्यान दिएको हुन्छ (Ferrell, Hirt and Ferrell, 2014) । मानव संशाधन व्यवस्थापनले सङ्गठनका सदस्यहरूको सन्दर्भमा भर्ना, छनौट, तालिम एवम् क्षमता विकासजस्ता पक्षमा सरोकार राख्दछ (Stoner, Freeman and Gilbert, 2022)। साँघुरो अर्थमा मानव संशाधन विकासले सङ्गठनमा जनशक्ति भर्ना गरिसकेपछि उनीहरूको क्षमता विकास गरी सङ्गठनको लक्ष्य तथा उद्देश्य प्राप्तिसा सहयोग गर्ने कार्यहरू समावेश गरेका हुन्छन् । तर मानव संशाधन विकासको अर्थ आफैमा व्यापक छ, जसले व्यक्तिको शिक्षा, सिकाइ र मानव संशाधन व्यवस्थापनका विविध पक्षलाईसमेत समावेश गर्ने हैसियत राख्दछ । मानव संशाधन विकास एक बृहत् प्रणाली हो, जसले जनशक्ति विकास गर्छ भने मानव संशाधन व्यवस्थापनले मानवीय स्रोत व्यवस्थापन गर्छ ।

मानव संशाधन व्यवस्थापन र विकासमा जनशक्तिको ज्ञान, सिप र क्षमता विकासमा जोड दिइन्छ । यी सबै कार्यहरू तत्कालको आवश्यकता, समग्र प्रणाली एवम् भविष्यलाई समेत ध्यानमा राखेर तय गरिन्छ। मानव संशाधन व्यवस्थापन भने सङ्गठनमा मानवीय पक्षको व्यवस्थापन गर्ने प्रक्रियासँग जोडिएको हुन्छ । सङ्गठनभित्रका जनशक्तिको परिचालन र पुनःपरिचालन व्यवस्थापकीय पक्षअन्तर्गत पर्दछ भने प्रणालीगत रूपमा समग्र एवम् कार्यरत जनशक्तिको क्षमता विकास गरी कार्यसम्पादनमा सुधार ल्याउन सञ्चालन गरिने क्रियाकलाप विकासअन्तर्गत पर्छन् । दुवैको उद्देश्य McGuire, Garavan and Dooley (२०११) ले भनेझैं व्यक्ति र सङ्गठनमा सुधार र विकास गरी उत्पादन बढाउने वा सेवा प्रवाहमा सुधार ल्याउने हुन्छ ।

यस मानव संशाधन विकास र व्यवस्थापन कहिलेदेखि सुरु भए त ? विज्ञहरूका अनुसार मानव संशाधन विकासका कार्यहरू कुनै न कुनै रूपमा मानव सभ्यता सँगसँगै आएको मानिन्छ । प्राचीन समयमा शब्दमा मानवीय संशाधन नै भनिएन होला । त्यसलाई बुझाउन अन्य कुनै शब्द प्रयोग गरियो होला । तर यो कार्य मानव सभ्यता विकाससँगै आयो । यस क्रममा हरेक अधिल्लो पुस्ताले दोस्रो पुस्तालाई औपचारिक वा अनौपचारिक वा दुवै रूपमा केही न केही सिकाउँदै आएको छ । तालिम दिँदै आएको छ । ज्ञान र सिप हस्तान्तरण गर्दै आएको छ ।

तर Richman (२०१५) का अनुसार मानव संशाधन व्यवस्थापन इङ्ल्याण्डमा उन्नाइसौं शताब्दीतिर आएर मात्र सुरु भयो । उनले सन् १८०० मा आएर मात्र यस अवधारणाको सुरुवात अमेरिकाबाट भयो भने । औद्योगिक क्रान्तिपश्चात् यसले मूर्त रूप लियो । तर यहीनै अर्को मत पनि देखिन्छ । यस मतअनुसार मानव संशाधन व्यवस्थापनले २० औं शताब्दीको चुनौती सामना गर्न नसकेपछि मानव संशाधन विकासको अवधारणा विकास गरी कार्यान्वयनमा ल्याइएको हो । Reio (२००७) का अनुसार

मानव संशाधन विकास सङ्गठनका लागि दक्ष जनशक्ति बनाउने आवश्यकताले नै विकास भएको हो, जसअन्तर्गत तालिम, वृत्ति विकास एवम् सङ्गठन विकासका अन्य क्रियाकलाप पर्छन् ।

शिक्षा र मानव संशाधन विकास एवम् व्यवस्थापनको अन्तरसम्बन्ध

हरेक व्यक्तिले जीवनभर सिक्किरहेको हुन्छ । सिकाइका सिद्धान्तहरूका अनुसार यस्तो सिकाइको गति र स्वभाव भने व्यक्तिको उमेर र सिक्नका लागि गरिने तयारीअनुसार फरक हुनसक्छ । यस्तो सिकाइ सङ्गठित र असङ्गठित वा दुवै रूपमा हुनसक्छ । यसैगरी योजनाबद्ध एवम् बिना योजना पनि भइरहेको हुनसक्छ । कुनै पनि अवस्थामा व्यक्ति स्वयं सिक्ने र व्यवहार निर्माण गर्ने कार्यमा समावेश भइरहेको हुन्छ । यस्तो सिकाइ व्यक्तिले ख्याल नगरेको पनि हुनसक्छ । ख्याल नगर्दैमा सिकाइ रोकिँदैन, निरन्तर भइरहन्छ । यस्तो सिकाइ मानव संशाधन विकाससँग जोडिएको हुन्छ । यहाँ सिकाइ भन्नु नै शिक्षा हो ।

जीवनभर सिकेको सिकाइले वा निरन्तर शिक्षाले व्यक्तिलाई के लाभ पुऱ्याउँछ त ? सिकाइ भनेको ज्ञानको मात्रा बढाउनु हो, उपलब्धि हासिल गर्नु हो, व्यवहार निर्माण हो, अपेक्षित व्यवहार प्रदर्शन गर्नु हो, कार्यशैलीमा सुधार गर्नु हो । समग्रमा भन्नुपर्दा कार्यक्षमतामा सुधार गर्नु हो । यसरी सिकाइले व्यक्तिको कार्यसम्पादनमा सुधार ल्याउने गर्दछ, उत्पादकत्वमा सुधार ल्याउँछ । McGuire, Garavan and Dooley (२०११) का अनुसार यस्ता सिकाइले सङ्गठन र समग्र प्रणालीमा सकारात्मक परिवर्तन ल्याउन सहयोग गर्दछ । साथै जीवनमा सिक्किरहेको विषयले व्यक्तिलाई जीवन र जगतप्रति थप सचेत बनाउने गर्दछ । मानवीय मूल्य र मान्यताको बोध गराउँछ । यो त सबैभन्दा ठुलो मानवीय पुँजीको रूपमा रहन्छ ।

व्यक्ति, सङ्गठन वा मुलुकले सङ्गठित एवम् योजनाबद्ध रूपमा व्यक्तिको शिक्षा र तालिममा लगानी गर्नुको औचित्य व्यक्तिलाई थप सिकाएर बढीभन्दा बढी लाभ लिनु नै हो । शिक्षाबाट प्राप्त हुने यस्तो लाभ वैयक्तिक र सामाजिक दुवै हुनसक्छ (Psacharopoulos and Patrinos, 2002 and Lamsal, 2014) । मुलुकले शिक्षा र तालिममा ठुलो लगानी गर्नुको कारण पनि यही नै हो । यसैगरी सङ्गठनले पनि शिक्षा र तालिममा लगानी गरेर सेवा प्रवाहमा सुधार र उत्पादनमा बढोत्तरी ल्याउन सक्छ । यी दुवै अवस्थामा सुरुमा लाभ लिने त व्यक्ति नै हो । तर व्यक्तिले हासिल गरेको सिकाइले स्वयं व्यक्तिलाई मात्र नभएर निज कार्यरत वा निज जोडिएको सङ्गठनलाई पनि प्रत्यक्ष अप्रत्यक्ष ढङ्गबाट लाभ पुऱ्याइरहेको हुन्छ (McGuire, Garavan and Dooley, 2011) ।

व्यक्तिको शिक्षा एवम् सिकाइ र निजको कार्यसम्पादन स्तरको बिचमा सकारात्मक सम्बन्ध रहन्छ, तर सिकाइ स्तरीय हुनुपर्छ । Haslinda (२००९) का अनुसार मानव संशाधन विकासको प्रमुख उद्देश्य भनेकै उच्च क्षमता भएका नागरिक उत्पादन गर्नु हो, जसबाट उनीहरूको समग्र कार्यसम्पादनमा सुधार

आउँछ, अपेक्षित उपलब्धि हासिल हुनसक्छ । यसअन्तर्गत तालिम र विकास, पृष्ठपोषण र लेखाजोखा, वृत्ति विकास र सोको योजना र विकास एवं परिवर्तन व्यवस्थापन आदि पर्छन् । उनको परिभाषाले मानव संशाधन व्यवस्थापनका अवयवहरू पनि समेटिएको देखिन्छ ।

Richman (२०१५) ले मानव संशाधनलाई सङ्गठनको ठुलो सम्पत्ति ठानेका छन् । कुनै पनि सङ्गठनको सफलता वा असफलता यही मानवीय पक्षमा निर्भर गर्दछ । सबै व्यक्तिमा केही न केही क्षमता र दक्षता हुन्छ नै । यसो भन्दैमा सबै व्यक्ति स्वतः दक्ष र क्षमतावान् भइहाल्छन् भन्ने पनि होइन । यिनीहरूमा भएको सिपमा केही थप गर्नुपर्ने पनि हुनसक्छ, यिनीहरूलाई सही स्थानमा प्रयोग गर्ने पनि हुनसक्छ । मानव संशाधन व्यवस्थापनले यिनीहरूको प्रयोग, पुनःप्रयोग र आवश्यकताअनुसार थप सिकाइ गर्ने पक्षलाई पनि समावेश गरेको हुन्छ । यस क्रममा बजारमा वा सङ्गठनमा उपलब्ध जनशक्तिको प्रयोग सबैभन्दा महत्त्वपूर्ण पक्ष हुन्छ । यसलाई Haslinda (२००९) ले मानवीय पक्षको व्यवस्थापन गर्ने प्रक्रिया भनेका छन् । उनका अनुसार मानव संशाधन व्यवस्थापन भनेको सङ्गठनको उद्देश्य प्राप्तिका लागि मानवीय पक्षको व्यवस्थापन हो । यो कार्य त्यति सजिलो छैन किनकि यस क्रममा योग्य व्यक्तिको भनदिखि लिएर लाभ व्यवस्थापन, श्रमसम्बन्ध सेवासुविधा सुरक्षा आदि जस्ता पक्षहरू पर्छन् (Richman, 2015) ।

मानव संशाधन व्यवस्थापन र मानव संशाधन विकास दुवै कार्य व्यक्ति एवम् समूह र तिनको सिकाइ र विकास एवम् प्रयोगसँग सम्बन्धित छन् । मानवीय पक्ष र सिकाइसँग सम्बन्धित छन् । यसमा सुरु एकाइ व्यक्ति भएकोले मानव संशाधन विकास र व्यवस्थापनमा व्यक्तिको समग्र क्षमता विकास र उक्त क्षमताको सदुपयोगलाई मुख्य केन्द्रमा राखिएको हुन्छ । यी दुवै कार्यको अन्तिम लक्ष्य भनेकै व्यक्तिको कार्यसम्पादन स्तरमा सुधार ल्याइ बढीभन्दा बढी लाभ लिनु हो । यहाँ व्यक्ति केन्द्रमा रहेको हुनाले व्यक्तिको ज्ञान, सिप र क्षमता विकासमा शिक्षा र सिकाइको प्रमुख भूमिका रहन्छ । यी दुई कार्यमा उच्च शिक्षाको वा शैक्षिक संस्थाको प्रत्यक्ष वा अप्रत्यक्ष वा दुवै किसिमको भूमिका हुन्छ । उच्च शिक्षामा जस्तै मानव संशाधन विकासमा पनि मानवीय पक्ष, मनोविज्ञान, समाजशास्त्र, दर्शनशास्त्र, अर्थशास्त्र, शिक्षाशास्त्र एवम् समग्र प्रणालीगत पक्ष जोडिएको हुन्छ (McGuire, Garavan and Dooley, 2011) ।

व्यक्तिको समग्र शैक्षिक योग्यता, क्षमता, दक्षता आदिमा ध्यान दिने विषय एउटा हो भने जे चाहिएको छ सोको विकासमा जोड दिने अर्को पक्ष हो । अघिल्लो कार्यमा समग्र शिक्षा, सिकाइ र व्यवहार निर्माणमा जोड दिइएको हुन्छ भने पछिल्लोमा सङ्गठनले आफ्नो आवश्यकताबमोजिमका कार्यमा मात्र जोड दिएको हुन्छ । पछिल्लो कार्य समेत अघिल्लो कार्यबाट धेरै मात्रामा प्रभावित भएको हुन्छ । जब

व्यक्तिको योग्यता अब्बल हुन्छ, तत्पश्चात् रोजगारीमा प्रवेश गरेपछि कम लगानीमा नै थप क्षमता विकास गर्न सकिन्छ । यसलाई थप प्रष्ट बनाउन एक उदाहरण लिउँ ।

कम्प्युटरमा आधारभूत ज्ञान र सिप भएको व्यक्ति सेवामा प्रवेश गरेको अवस्थामा निजलाई सेवा अवधिमा विप्लेषण गर्ने कार्यसम्बन्धी तालिम दिएर थप दक्षता वा क्षमता विकास गर्न सकिन्छ । तर कम्प्युटरसम्बन्धी आधारभूत ज्ञान नभएको व्यक्ति सेवामा प्रवेश गरेको अवस्थामा निजलाई कम्प्युटरको आधारभूत ज्ञान र सिपसम्बन्धी तालिम नै प्रदान गर्नुपर्ने हुन्छ । यी दुवै कार्यहरू व्यक्ति वा समूहको क्षमता विकाससँग सम्बन्धित हुन् ।

जब व्यक्ति कुनै सेवामा प्रवेश गर्छ । सेवा प्रवेशपूर्वको शैक्षिक योग्यता र सिपले अर्थ राख्दछ । सेवा प्रवेशपश्चात् जनशक्ति विकासअन्तर्गत गरिने कार्यहरूमा सेवा प्रवेश पूर्वको ज्ञान सिप र योग्यताले महत्त्व राख्ने भएकोले सुरुमा मुलुकले मानव संशाधन विकासमा जोड दिनुपर्छ । यसो भनेर सेवा प्रवेश गरेका जनशक्तिलाई कुनै क्षमता विकाससम्बन्धी कार्यहरू चाहिँदैन भन्ने होइन । सेवा प्रवेशपश्चात्का तालिम एवम् अन्य पेसागत विकासका कार्यहरू पनि आवश्यक हुन्छन् नै ।

यसरी अमुक सङ्गठनले कार्यरत जनशक्ति अर्थात् सेवामा प्रवेश गरेका जनशक्तिको लागि आवश्यक तालिम र विकासमा ध्यान केन्द्रित गरेको हुन्छ भने मुलुकले समग्र नागरिकको शिक्षा, सिकाइ र हासिल गरेको उपलब्धि एवम् उत्पादित जनशक्तिको अवस्था, हैसियत एवम् क्षमताका साथै सेवामा प्रवेश गरिसकेका जनशक्तिको पेसागत क्षमता वा दक्षता विकासमा ध्यान दिएको हुन्छ । शिक्षा मन्त्रालयको भूमिका यी दुवै कार्यसँग सम्बन्धित हुन्छ । मानव संशाधन विकासमा यसको भूमिका अलि बढी देखिन्छ ।

नेपालमा हाल के भइरहेछ त ?

शिक्षा क्षेत्रका योजना, शिक्षा नीति २०७६, दिगो विकास लक्ष्य, शिक्षा सोचपत्र २०७९, विद्यालय शिक्षाको पाठ्यक्रम प्रारूप २०७६ एवम् विगतका शिक्षा आयोगका प्रतिवेदनहरू केलाउँदा मुलुकको लागि आवश्यक जनशक्ति विकासमा सङ्गठित अर्थात् औपचारिक क्षेत्र र असङ्गठित अर्थात् अनौपचारिक क्षेत्र दुवै संलग्न छन् भन्न सकिन्छ । अनौपचारिक क्षेत्रबाट के कति जनशक्ति विकास भएको छ भन्ने विवरण पाउन कठिन छ । साक्षरता शिक्षा र निरन्तर शिक्षाका अवसरले केही मात्रामा भएपनि मानव पुँजी निर्माणमा योगदान गरेका छन् । तर औपचारिक सङ्गठित क्षेत्रका सामान्य ज्ञान सिप एवम् साक्षरता विकासका लागि विद्यालय तहको शिक्षा र यसका संरचना एवम् निकाय जिम्मेवार छन् । यस्तो शिक्षा सर्वसुलभ र व्यापक बनाउनमा राज्य प्रतिबद्ध छ । संविधानले यही मर्म लिएको भए तापनि व्यवहारमा अझ धेरै कठिनाइहरू देखिएका छन् लक्ष्य पूरा गर्नका लागि । आधारभूत तहको ज्ञान र सिप विकासका लागि यस तहको शिक्षाको व्यवस्था भइआएको छ । यसले मानिसको जीवनको

आधारको रूपमा रहेको आधारभूत ज्ञान र सिप हासिल गराएर व्यक्तिलाई भविष्यको लागि सक्षम हुने मार्गदर्शक अग्रसर बनाइरहेको हुन्छ ।

मुलुक विकासमा प्रत्यक्ष संलग्न हुने मध्यमस्तरीय जनशक्ति उत्पादन एवम् विकासका लागि माध्यमिक तह अझ माध्यमिक प्राविधिक व्यावसायिक तहको शिक्षा व्यवस्था छ । यसबाट मध्यमस्तरीय सिपयुक्त विकास गर्ने उद्देश्य लिइएको छ । यस्तो जनशक्तिको उत्पादन अधिक मात्रामा हुनुपर्ने हो । शिक्षा मन्त्रालयले प्राविधिक तथा व्यावसायिक शिक्षा र तालिमका क्षेत्रमा २०७९ मा गरेको अध्ययन विश्लेषणअनुसार हाम्रो सन्दर्भमा माध्यमिक तहमा भर्ना भएकामध्ये लगभग ९८ प्रतिशत साधारण माध्यमिक शिक्षामा भर्ना भएका देखिन्छन् । यस्ता साधारण माध्यमिक शिक्षाबाट उत्पादित जनशक्तिसँग सैद्धान्तिक रूपमा ज्ञान हुन्छ, औजार उपकरणसँग खेल्ने सिप न्यून हुन्छ । विकसित मुलुकहरूमा माध्यमिक तहमा भर्ना भएकामध्ये लगभग ६० प्रतिशत र सोभन्दा माथिको सङ्ख्यामा विद्यार्थीहरू प्राविधिक व्यावसायिक माध्यमिक शिक्षामा भर्ना भएका हुन्छन् । जबसम्म मुलुकमा मध्यमस्तरीय सिपयुक्त जनशक्ति आवश्यकतानुसार उत्पादन गर्न सकिँदैन, तबसम्म मुलुकमा आर्थिक उत्पादन र यसमा सुधारको गति धीमा नै हुन्छ ।

मुलुक विकासका लागि विभिन्न विधा र क्षेत्रमा उच्चस्तरको सिपयुक्त अझ प्राविधिक सिपयुक्त जनशक्तिमा विधागत विविधता चाहिन्छ । यो अति आवश्यक हुन्छ । विश्वविद्यालय अनुदान आयोगले सन् २०२२ मा प्रकाशित गरेको तथ्याङ्कका अनुसार मुलुकमा उच्च शिक्षामा सहजै देखिने भर्ना दर १७.७७ प्रतिशत छ, प्राविधिक उच्च शिक्षामा भर्ना जम्मा २०.७२ प्रतिशत जति रहेको छ (UGC, 2022) । कुल भर्ना ४६००८२६ मा २०.७२ प्रतिशत भनेको एक लाख पनि होइन । भर्ना भएका सबैजना उत्तीर्ण भएछन् भनेर मान्ने हो भने वार्षिक लगभग २,५०० भन्दा कम प्राविधिक जनशक्ति स्नातकदेखि पिएचडीसम्मको उपाधि सहित बजारमा प्रवेश गर्छन् । यो आँकडा स्नातक तहदेखि माथिको अवधि सरदरमा ४ वर्ष कायम गरिएको आधारमा गणना गरिएको हो । त्रिभुवन विश्वविद्यालयमा उच्च शिक्षामा भर्ना भएकाहरूमध्ये उत्तीर्ण हुनेहरूको सङ्ख्या ४१ प्रतिशतको हाराहारीमा छ जुन त्यति उत्साहजनक होइन । यसरी उत्तीर्ण भएकाहरूको क्षमता के कस्तो छ एकातिर सोच्नुपर्ने अवस्था छ भने अर्कोतिर तीमध्ये कति स्वदेशमै रोजगारी वा स्वरोजगारीमा संलग्न होलान् भन्ने पनि छ । साथै यहाँ तेस्रो चासो पनि छ सोअन्तर्गत यी उत्तीर्ण भएकामध्ये अब्बल क्षमता भएका जनशक्ति अध्ययन वा विदेशिने क्रम पनि छ ।

मुलुकमा उच्च शिक्षा अध्ययनका लागि विदेशिने विद्यार्थीको सङ्ख्या पनि हरेक वर्ष बढिरहेको छ । शिक्षा मन्त्रालयको अप्रकाशित विवरणका अनुसार आ.व.२०६५/६६ देखि २०७८/७९ सम्म विदेश अध्ययनका लागि 'नो अब्जेक्सन' पत्र लिनेको सङ्ख्या ५ लाख जति पुगिसकेको छ । यसरी पत्र लिने सबैले अवसर त नपाउन सक्छन्, जति गए तीमध्ये के कति फर्के होलान् । यससम्बन्धी तथ्याङ्क

उपलब्ध छैन। यसले उच्चस्तरको सिपयुक्त जनशक्ति बाहिर गएको विवरण बनाउँछ । केदारभक्त माथेमाको संयोजकत्वमा गठित चिकित्सा शिक्षामा सुधार गर्ने प्रतिवेदनमा उल्लेख भएअनुसार चिकित्सा शिक्षा अध्ययन संस्थान महाराजगञ्जबाट सहूलियत वा छात्रवृत्तिमा अध्ययन गरी एमबीबीएस उत्तीर्ण गरेका स्नातकहरूमध्ये धेरैजना विदेश अध्ययन वा रोजगारीमा गएको देखिन्छ ।

मानव संशाधन विकास एवम् व्यवस्थापनमा शिक्षा मन्त्रालयको भूमिका

माथि नै भनिसकियो कि मानव संशाधन विकास र व्यवस्थापनमा शिक्षण संस्थाको प्रत्यक्ष भूमिका देखिँदैन । आफ्नै सङ्गठनको बाहेक शिक्षा मन्त्रालयको पनि मानव संशाधन विकासमा खासै प्रत्यक्ष भूमिका देखिँदैन । तर यसले नीतिगत निर्देश गर्ने हैसियत भने राख्दछ जसबाट समग्र मानव संशाधन विकास नै प्रभावित बन्न सक्दछ । साथै मानव संशाधन व्यवस्थापनमा शिक्षाको भूमिका रहन्छ जसलाई शिक्षा मन्त्रालयले संयोजन गरिरहेको छ । यसरी यी दुवै कार्यमा शिक्षा मन्त्रालय र यसका निकायको प्रत्यक्ष भूमिका कम हुन्छ, तर यसमा अप्रत्यक्ष भूमिका भने रहन्छ नै । हरेक संगठनभित्रका जनशक्तिको विकासका लागि भने माथि भनिएझैँ मन्त्रालयको भूमिका प्रत्यक्ष एवम् अहम हुने नै गर्दछ ।

Tanna (२०१८) का अनुसार शिक्षा र राष्ट्रिय विकास अन्तरसम्बन्धित छन् । मुलुक विकासका लागि मानव संशाधन चाहिन्छ । यसैगरी शिक्षा र मानव संशाधन विकासको बिचमा अन्तरसम्बन्ध रहेको विषय माथि नै उल्लेख भइसक्यो । साकारोपोलसजस्ता विज्ञहरूले शिक्षा र लाभ एवम् शिक्षा र रोजगारीको बिचमा सम्बन्ध रहेको पक्ष सन् १९५० को दशकदेखि देखाउन सुरु गरे (Psacharopoulos and Patrinos, 2002) । स्तरीय एवम् रोजगारमूलक शिक्षा र रोजगारीको बिचमा सम्बन्ध छ । आजको प्रतिस्पर्धाको युगमा स्तरीय शिक्षाले मात्र रोजगारीमा थप सहयोग गर्न सक्छ, आयआर्जनमा सहयोग गर्न सक्छ । स्तरीय शिक्षाको अझ अर्को पाटो पनि छ । स्तरीय शिक्षा पाएको व्यक्तिमा ज्ञान, सिप, क्षमता र दक्षता राम्रो हुन्छ, जसले व्यक्तिको कार्य सम्पादन स्तर राम्रो बनाउन सहयोग गर्नसक्छ । यसरी स्तरीय शिक्षा र यसलाई संयोजन गर्ने निकायहरू मानव संशाधन विकास र व्यवस्थापनसँग प्रत्यक्ष एवम् अप्रत्यक्ष रूपमा जोडिएको हुन्छ ।

Tanna (२०१८) का अनुसार मानव संशाधन विकास समग्र प्रणालीमा रहेका युवाशक्ति र सङ्गठनमा कार्यरत जनशक्तिलाई सहयोग गर्ने खाका पनि हो, यसले जनशक्तिको वैयक्तिक सिप, क्षमता एवम् सङ्गठनात्मक सिप विकास गर्नमा सहयोग गर्छ । एक अर्थमा जनशक्तिको क्षमतामा सुधार गर्ने कार्यलाई मानव संशाधन विकास भन्न सकिन्छ । यस्तो क्षमतामा सुधार गर्नका लागि उच्च शिक्षा, तालिम र अन्य उपायहरू प्रभावकारी हुन्छन् । क्षमता सुधार एवम् विकासका लागि सैद्धान्तिक ज्ञानका साथमा प्रयोगात्मक अभ्यास पनि अनि आवश्यक हुन्छ । जसलाई उच्च शिक्षा र यसका संस्थाहरूले प्रत्यक्ष रूपमा सहयोग गर्नसक्छन् । यसरी उच्च शिक्षा, यसका निकाय र मानव संशाधन विकासको बिचमा अन्योन्याश्रित सम्बन्ध रहेको हुन्छ ।

मुलुकका नागरिकलाई शिक्षा दिन राज्यले शिक्षालाई विभिन्न तह र प्रकारमा बाँडेको हुन्छ । शिक्षा मानव अधिकारको विषय भएको हुनाले नागरिकलाई के कस्तो प्रकारको शिक्षा के कसरी प्रदान गर्ने भनेर तय गर्ने र सो को व्यवस्थापन गर्ने दायित्व राज्यमा रहन्छ । उच्च शिक्षाले मूख्यत २ ओटा कार्य गर्छः अनुसन्धान र शिक्षण । अनुसन्धान र शिक्षण जसअन्तर्गत प्राज्ञिक र व्यावसायिक ज्ञान र सिप विकास पर्छन्, प्रत्यक्ष परोक्ष रूपमा जनशक्ति विकासमा सहयोग गर्ने हुन् ।

शिक्षाले व्यक्तिलाई ज्ञान सिप अभिवृत्ति विकासमा सहयोग पुऱ्याउँछ । तर यहाँ कस्तो शिक्षा भन्ने प्रश्न अत्यन्त महत्त्वपूर्ण हुन्छ । शिक्षा आफैमा व्यापक छ । सामान्य सावाँ अक्षर चिन्नु एवम् साक्षर बन्नु देखी विद्यावारिधी तहसम्मको अवस्थालाई शिक्षाले नै सम्बोधन गरिन्छ । शिक्षालाई सजिलोसँग बुझ्न तह एवम् प्रकारमा वर्गीकरण गरिन्छ । तर यो तह र प्रकारमा वर्गीकरण नभइकन असङ्गठित रूपमा हासिल गरिने ज्ञान र सिपलाई पनि शिक्षाअन्तर्गत राख्ने गरिन्छ । जुन ढङ्गबाट शिक्षा उपलब्ध गराए पनि मानव क्षमता विकास नै हुने हो । सङ्गठनमा कार्यरत भए पनि नभए पनि शिक्षाले व्यक्तिलाई सचेत र क्षमतावान् बनाउने कार्यमा सहयोग गर्छ नै । यी सबै कार्यको संयोजन शिक्षा मन्त्रालयले गरेको हुनाले मानव संशाधन विकास र व्यवस्थापनमा यिनीहरूको बिचमा अन्योन्याश्रित सम्बन्ध हुन्छ ।

अबको बाटो

अबको दिनमा मुलुकमा के कस्ता जनशक्ति आवश्यक हुन्छन् होला? यस प्रश्नको उत्तर खोज्नुअघि केही यस्तै अन्य प्रश्नको उत्तर खोज्नु आवश्यक हुन्छ । भोलिको समाज कस्तो होला ? बजार कस्तो होला? काम र उत्पादनको सम्बन्धमा के कस्तो परिवर्तन आउला ? प्रविधिले मानव समाजमा के कस्तो परिवर्तन ल्याउला ? सम्बन्धमा कस्तो असर गर्ला ? शिक्षा एवम् शैक्षिक प्रक्रियामा नै के कस्तो परिवर्तन आउला ? यी र यस्ता तमाम प्रश्नसँगै अबको मानव संशाधन विकास र मानव संशाधन व्यवस्थापनको अर्थ जोडिने निश्चित छ । यसले परिभाषामा मात्र फरक नआएर उत्पादनको तरिकासमेत प्रभावित हुने निश्चित छ । यस क्रममा बजारले खोजेको जनशक्ति उत्पादन गर्ने कि मुलुकले नियन्त्रित वातावरणमा जनशक्ति उत्पादन गर्ने ? भन्ने प्रश्नको निरूपण हुन्छ । युवल नोहा हरारीले २१औं शताब्दीमा २१ ओटा सिकाइ (Harari, 2018) भनेझैं भोलिका दिनमा अझ धेरै परिवर्तन आउन पनि सक्छ जसलाई मानव संशाधनले सम्बोधन गर्न सक्नुपर्छ ।

सिपयुक्त जनशक्ति उत्पादनलाई राज्यले निर्देशित गर्ने कि बजारले ? यो आफैमा महत्त्वपूर्ण प्रश्नको रूपमा रहेको छ । प्रविधिको अहिलेको युगमा मानव संशाधन विकासमा राज्यले नियन्त्रण गरेर हुँदैन । बजारको मागबमोजिम यसलाई चलन दिनुपर्छ भन्ने मत पनि छ । मुलुकको आवश्यकताका आधारमा मानव संशाधन विकासका लागि उच्च शैक्षिक संस्थालाई नियन्त्रण र निर्देशन दिइरहनुपर्छ भन्ने अर्को मत पनि रहेको छ । दुवैको सम्मिश्रणको रूपमा मध्यमार्गी तेस्रो मार्ग उपयुक्त हुन्छ भन्ने भनाइमा पनि बल छ ।

अबका दिनमा मानव संशाधन विकास र व्यवस्थापनको चर्चा गर्दा मुख्यतः तीन ओटा पक्षमा ध्यान दिन आवश्यक छ ।

पहिलो, सार्वजनिक प्रशासन एवम् श्रम बजारमा प्रवेश गर्नेहरू अनौपचारिक एवम् औपचारिक क्षेत्रका विश्वविद्यालय वा शिक्षण संस्थाका उत्पादन हुने भएकोले समग्र शिक्षा र उच्च शिक्षालाई स्तरीय र सान्दर्भिक बनाउनु आवश्यक छ । यसबाट मात्र उत्पादित जनशक्तिको स्तर उच्च बनाउन सहयोग पुग्छ । मुहान सफा भएन भने सोभन्दा तलका प्रयासले नदीको पानी सफा नहुन सक्छ भने जस्तै उत्पादित व्यक्तिहरूको स्तर र क्षमता नै कमजोर छ भने त्यसपछिका प्रयासको सार्थकता कमजोर वा कम प्रभावकारी हुन्छ । तसर्थ शिक्षाको स्तर बढाउने सबैभन्दा पहिलो उपाय हो ।

दोस्रो, बजारमा उपलब्ध जनशक्तिहरू नै सार्वजनिक प्रशासन वा श्रमबजारमा प्रवेश गर्ने हुन् । उपलब्धमध्ये योग्य र सक्षमलाई सेवामा आकर्षित गर्नसकेमा सङ्गठनले धेरै लाभ लिन सक्छ । यसका लागि भर्ना प्रणाली सक्षम र प्रभावकारी चाहिन्छ । वैज्ञानिक चाहिन्छ । वस्तुनिष्ठ चाहिन्छ । ज्ञान मात्र मापन गर्ने भन्दा सिप एवम् सोच र धारणा एवम् अभिवृत्ति मापन गर्ने प्रणाली चाहिन्छ । यसले कस्ता सोंच भएका व्यक्ति सेवामा प्रवेश गर्दछन् भन्ने विषय निर्धारण गर्दछ । आजको युगमा लिखित परीक्षाको मात्र प्रयोगले सिप र अभिवृत्तिको मापन गर्न सक्दैन । योग्य व्यक्तिलाई सेवामा ल्याउन यस पक्षमा विचार पुऱ्याउनुपर्छ । सकारात्मक सोंच विकासमा यसले सहयोग गर्नसक्छ ।

तेस्रो, उपलब्ध जनशक्तिको उच्चतम प्रयोग एवम् परिचालनमा सङ्गठनको भूमिका महत्त्वपूर्ण हुन्छ । के हाम्रा सङ्गठनले यसमा ध्यान पुऱ्याउन सकेका छन् त ? जब व्यक्ति रोजगारीमा प्रवेश गर्छ, त्यसपछि सङ्गठनले मानव संशाधन विकासका कार्य सञ्चालन गर्नुपर्छ । हरेक सङ्गठनसँग यसका लागि योजना रणनीति र कार्यनीति आवश्यक हुन्छ । यसलाई बोझ नभएर दायित्वका रूपमा लिनुपर्छ ।

सङ्गठनको उद्देश्य प्राप्ति उपलब्ध जनशक्तिको क्षमता र सोको समुचित परिचालनबाट हुने हो । माथि दिइएका तीनमध्ये सुरुका दुई पक्षमा एउटा सङ्गठन वा निकायको प्रत्यक्ष र हस्तक्षेपकारी भूमिका नहुन पनि सक्छ । तर तेस्रो कार्य मूलतः सङ्गठन वा निकायको दायराभित्र पर्दछ । सङ्गठनले यसमा जोड दिएर उपलब्ध जनशक्तिको लागि क्षमता विकासका कार्य सञ्चालन गरी उच्चतम लाभ लिन सक्छ । तर मुलुकले मानव संशाधन व्यवस्थापन र विकासका लागि समग्र रूपमा माथि दिइएका तीनोटै पक्षमा ध्यान पुऱ्याउनु आवश्यक छ । समग्र रूपमा एकीकृत सोच तय गर्नुपर्छ । दीर्घकालीन सोंच राख्नुपर्छ । विभिन्न निकायका बिचमा समन्वय राख्न सक्नुपर्छ । अन्यथा एकातिर स्रोत खर्च भइरहने अर्कोतिर उच्च क्षमताको श्रमशक्ति उत्पादन हुन नसक्ने र श्रमशक्ति उत्पादन भइहालेमा तिनलाई प्रयोग गर्न नसक्ने अवस्थाको चक्र चलिरहन सक्छ ।

साँच्चै नै अबको जनशक्तिको बारेमा चर्चा गर्दा भोलिको समाज, समाजका आकाङ्क्षा, चाहना, उत्पादन र प्रविधिको अन्तरसम्बन्धका बारेमा चर्चा गर्नुपर्छ । अन्यथा उत्पादित जनशक्ति र बजारको मागको

विचमा सम्बन्ध स्थापित नहुन सक्छ । माग एकातिर आपूर्ति अर्कोतिर भइरहन सक्छ । युवल नोहा हरारीले एक्काइसौं शताब्दीका लागि २१ ओटा सिकाइ पुस्तकमा भोलिका लागि आवश्यक जनशक्तिका बारेमा चर्चा, व्याख्या र विश्लेषण गरेजस्तै हाम्रा शैक्षिक संस्थाहरूले 'भोलि'लाई हेरेर आफ्ना शैक्षिक कार्यक्रम तय गर्नुपर्छ । नयाँ दिल्लीका शिक्षामन्त्री मनिष सिसोडियाले आफ्नो शिक्षक पुस्तकमा भोलि हेरेर शिक्षामा सुधार गरेको भनेजस्तै गरी हामीले पनि भोलिका मानव संशाधन विकास र व्यवस्थापनमा 'भोलि' आवश्यक पर्ने जनशक्ति अनुमान गरेर आजका क्रियाकलाप तय गर्नुपर्छ ।

निष्कर्ष

मानव संशाधन विकासलाई मानव संशाधन व्यवस्थापनको एक भाग मानिन्छ । मानव संशाधन विकासले कर्मचारीको तालिम र विकास दुवैलाई जनाउँछ । सेवामा प्रवेश गरी सकेपछि तालिम दिने, नयाँ नयाँ ज्ञान सिप आर्जनको अवसर उपलब्ध गराउने, काम गर्ने वातावरणमा सहजीकरण गर्ने एवम् विकासोन्मुख कार्यहरू गर्ने कामलाई समेत जनाउँदछ । मानव संशाधन व्यवस्थापनले व्यक्तिले सेवा प्रवेश गर्नुपूर्वको योग्यता विकास, सिप विकास, आचरण विकासका कार्यहरू एवम् सोपश्चात् लाभ लिने पक्षसमेतलाई जनाउँने गर्दछ । यी दुवै प्रक्रियामा शिक्षा मन्त्रालयको भूमिका कुनै न कुनै रूपमा रहेको हुन्छ ।

परिवर्तित वातावरणमा सङ्गठनलाई प्रतिस्पर्धी बनाउन, समायोजित बनाउन सङ्गठनले मानव संशाधन विकास र व्यवस्थापन दुवैमा जोड दिनु आवश्यक छ । नयाँ दिनसँगै नयाँ नयाँ चुनौती एवम् अवरोधहरू सिर्जना हुन सक्ने भएकोले सो को चुस्त एवम् प्रभावकारी ढङ्गबाट सम्बोधनका लागि पनि माथिका दुवै पक्षमा ध्यान पुऱ्याउनुपर्छ । मानव संशाधन विकास सङ्गठनको बोझ वा अनावश्यक खर्च होइन, यो त अभिन्न अङ्ग हो । यसबाट नै परिवर्तन र नवप्रवर्तन (Change and Innovation) सम्भव छ ।

सन्दर्भ सामग्री

- Ferrell, O.C.; Hirt, G. and Ferrell, L. (2014). *Business, a changing world* (Ninth Edition). McGraw-Hill Irwin.
- Harari, Y. N. (2018). *21 Lessons for 21st century*. Vintage.
- Haslinda, A. (2009). Evolving terms of human resource management and development. *The Journal of International Social Research*, 2(9), 180-187
- Lamsal, H.P. (2014). *Financing in primary Education in Nepal from equity perspectives and its role in social change*. [PhD Thesis, Kathmandu University].
- McGuire, D.; Garavan, T.N. and Dooley, L.M. (2011). Editors' introduction: Exploring the contested terrain of HRD: A review and research agenda, In Dr. David McGuire, Prof. Thomas N.

Garavan and Dr Larry M. Dooley (Eds), *Fundamentals of Human Resource Development*, 1, 24-45. SAGE.

Nuah Ugoani, J.N. (2020). Education and its impact on human resource management and management development. *American Journal of Business and society*. 5(2), 63-69.

Psacharopoulos, G. and Patrinos, H. A. (2002). *Returns to Investment in Education. A Further Update*. [Policy Research Working Paper 2881]. The World Bank, Latin America and the Caribbean Region, Education Sector Unit.

Reio, T.G.J. (2007). Exploring the links between adult education and human resource development: learning, risk-taking and democratic discourse. *New Horizons in Adult Education and Human Resource Development*, 21(11), 5-12.

Richman, N. (2015). Human resource management and human resource development: Evolution and contributions. *Creighton Journal of Interdisciplinary leadership*, 1(2), 120-129.

Sisodia, M. (2019), *Shikshya, my experiment as an education minister*. Penguin Random House India.

Stoner, J.A.F.; Freeman, R.E. and Gilbert, D.R. Jr. (2002). *Management. Twenty-fifth Printing* (Sixth Edition). Prentice Hall of India, Pvt. Ltd.

Tanna, T. (2018). The role of education in human resource development in India. *International Journal of Research in Humanities and Social Sciences*. 6(9).

UGC (2022). *Education management information system, report on higher education 2020/21*. University Grants Commission.