



International Journal of Advanced Research in Arts, Science, Engineering & Management

Volume 12, Issue 4, July - August 2025



INTERNATIONAL
STANDARD
SERIAL
NUMBER
INDIA

Impact Factor: 8.028

नमक उत्पादन उद्योग में मानव संसाधन की कार्यप्रणाली का एक अध्ययन

Sanjay Kumar Guchiya¹, Dr. Deepak Bhandari²

Research Scholar, Department of Commerce, Maulana Azad University, Jodhpur, India

Professor, Department of Commerce, Maulana Azad University, Jodhpur, India

प्रस्तावना: नमक उत्पादन उद्योग भारत के पारंपरिक और औद्योगिक क्षेत्रों में एक महत्वपूर्ण भूमिका निभाता है, विशेषकर गुजरात, राजस्थान और तमिलनाडु जैसे राज्यों में। इस उद्योग में कार्यरत श्रमिकों की सामाजिक-आर्थिक स्थिति, कार्य परिवेश, और मानव संसाधन प्रबंधन (HRM) की मौजूदा कार्यप्रणाली का अध्ययन करना अत्यंत आवश्यक है। प्रस्तुत शोध-पत्र में नमक उत्पादन उद्योग में मानव संसाधन की योजनाबद्ध व्यवस्था, श्रमिकों की नियुक्ति, प्रशिक्षण, वेतन प्रबंधन, सुरक्षा उपाय तथा कल्याणकारी योजनाओं की वर्तमान स्थिति का विश्लेषण किया गया है।

शब्दसंकेत: नमक उद्योग; मानव संसाधन; कार्यप्रणाली।

I. परिचय

भारत, चीन और अमेरिका के बाद विश्व में नमक उत्पादन करने वाला तीसरा सबसे बड़ा देश है, जहाँ वैश्विक वार्षिक उत्पादन लगभग 307 मिलियन टन है। पिछले 75 वर्षों में भारत के नमक उद्योग की वृद्धि और उपलब्धियाँ अत्यंत उल्लेखनीय रही हैं। जब भारत ने 1947 में स्वतंत्रता प्राप्त की थी, तब घरेलू आवश्यकता की पूर्ति के लिए नमक का आयात यूनाइटेड किंगडम और एडन से किया जाता था। किंतु आज भारत न केवल अपनी घरेलू मांग की पूर्ति हेतु आत्मनिर्भर हो गया है, बल्कि अतिरिक्त नमक का निर्यात भी विदेशों में कर रहा है। 1947 में नमक का उत्पादन मात्र 1.9 मिलियन टन था, जो 2022-23 में बढ़कर 39.11 मिलियन टन के रिकॉर्ड स्तर तक पहुँच गया है।

समुद्री जल नमक का एक असीम स्रोत है, किंतु तटीय क्षेत्रों में नमक उत्पादन जलवायु और मृदा की स्थिति पर निर्भर करता है। भारत में प्रमुख नमक उत्पादक केंद्रों को निम्नलिखित श्रेणियों में विभाजित किया गया है:

II. समुद्री नमक उत्पादन केंद्र (तटीय क्षेत्र)

- गुजरात: जामनगर, मिठापुर, झखाऊ, चिराई, भावनगर, राजुला, दहेज, गांधीधाम, कांडला, माळिया, लवणपुर
- तमिलनाडु: तूतीकोरिन, वेदारण्यम, कोवेलोंग
- आंध्र प्रदेश: चित्रगंजम, इस्कापल्ली, कृष्णपट्टनम, काकीनाडा, नौपाडा
- महाराष्ट्र: भांडुप, भायंदर, पालघर
- ओडिशा: गंजाम, सुमदी
- पश्चिम बंगाल: कांठी

1. आंतरिक नमक उत्पादन केंद्र (राजस्थान): यहाँ झील के खारे पानी और भूमिगत खारे जल का उपयोग करते हुए नमक का उत्पादन किया जाता है। प्रमुख स्थल हैं – सांभर झील, नावां, राजास, कुचामन, सुजानगढ़ और फलोदी।

2. कच्छ का रण (गुजरात): यहाँ खारे भूमिगत जल से नमक का उत्पादन होता है। प्रमुख क्षेत्र हैं – खाराघोड़ा, धांगध्रा और संतालपुर।

3. शैल-नमक भंडार: हिमाचल प्रदेश के मंडी जिले में शैल नमक का खनन किया जाता है।

भारत में लगभग 11,453 नमक निर्माता सामान्य नमक के उत्पादन में लगे हुए हैं, जो कुल 7.47 लाख एकड़ क्षेत्र में कार्य कर रहे हैं। अनुमानतः कुल नमक निर्माताओं में से 87.9% छोटे निर्माता हैं (जिनके पास 10 एकड़ से कम भूमि है), 5.9% बड़े निर्माता हैं (100 एकड़ से अधिक भूमि वाले) और 6.26% मध्यम स्तर के निर्माता हैं (10 से 100 एकड़ क्षेत्र वाले)। भारत में नमक का औसत वार्षिक उत्पादन 307 लाख टन है, जबकि 2022-23 में यह बढ़कर रिकॉर्ड 391.13 लाख टन तक पहुँच गया। गुजरात, तमिलनाडु

और राजस्थान देश के प्रमुख अतिरिक्त नमक उत्पादक राज्य हैं, जो कुल उत्पादन का लगभग 98.8% योगदान देते हैं। गुजरात का योगदान 87.4%, तमिलनाडु का 4.7% और राजस्थान का 6.7% है। शेष 1.2% नमक आंध्र प्रदेश, महाराष्ट्र, ओडिशा, कर्नाटक, पश्चिम बंगाल, गोवा, हिमाचल प्रदेश, दीव और दमन से आता है।

मानव उपभोग हेतु औसतन प्रतिवर्ष लगभग 74 लाख टन नमक की आपूर्ति की जाती है, जबकि औद्योगिक उपभोग हेतु लगभग 125 लाख टन नमक का उपयोग होता है। मानव उपभोग के लिए 65.4% नमक रेल मार्ग से तथा 34.6% सड़क मार्ग से भेजा जाता है। औद्योगिक उपभोग हेतु 66.41% नमक सड़क मार्ग से, 24.72% रेल मार्ग से तथा 8.87% समुद्री मार्ग से विभिन्न उद्योगों को पहुँचाया जाता है। कुल स्वदेशी आपूर्ति में से 54.57% सड़क मार्ग, 39.86% रेल मार्ग और 5.57% समुद्री मार्ग से होती है। भारत प्रतिवर्ष लगभग 91 लाख टन अतिरिक्त नमक का निर्यात करता है। वर्ष 2022-23 में नमक के निर्यात में रिकॉर्ड 122.2 लाख टन का आँकड़ा प्राप्त हुआ, जो मुख्यतः चीन से बढ़ती माँग के कारण संभव हुआ। भारत से नमक आयात करने वाले प्रमुख देश हैं – जापान, बांग्लादेश, इंडोनेशिया, दक्षिण कोरिया, मलेशिया, यूईई, वियतनाम, कतर आदि।

भारत सरकार ने देश में आयोडीन की कमी से होने वाले विकारों (IDD) की रोकथाम हेतु राष्ट्रीय आयोडीन न्यूनता विकार नियंत्रण कार्यक्रम (NIDDCP) के अंतर्गत "सार्वभौमिक आयोडीन युक्त नमक उपयोग और उपभोग" की रणनीति अपनाई है। आहार में आयोडीन की पूर्ति आयोडीन युक्त नमक के माध्यम से की जाती है। यह कार्यक्रम 1962 में प्रारंभ हुआ था और प्रारंभ में इसे केवल घेंघा प्रभावित क्षेत्रों तक सीमित रखा गया था, किंतु 1984 के बाद इसे पूरे देश में लागू कर दिया गया। वर्तमान में सार्वभौमिक आयोडीकरण के क्षेत्र में उल्लेखनीय प्रगति हुई है। देश में लगभग 76.43 लाख टन आयोडीन युक्त नमक का उत्पादन होता है, जिसमें से लगभग 74.47 लाख टन नमक मानव उपभोग के लिए आपूर्ति किया जाता है, जबकि सम्पूर्ण जनसंख्या की आवश्यकता लगभग 62 लाख टन है। भारत ने 218.5 लाख टन से अधिक की आयोडीन युक्त नमक उत्पादन क्षमता विकसित कर ली है।

भारत में नमक उद्योग श्रम-प्रधान है। इस उद्योग में औसतन प्रतिदिन लगभग 77,086 श्रमिक कार्यरत रहते हैं। श्रमिकों के कार्य और जीवन स्थितियों को सुधारने हेतु नमक आयुक्त संगठन द्वारा कई श्रमिक कल्याण योजनाएँ लागू की गई हैं।

संविधान की सातवीं अनुसूची के संघ सूची के अनुक्रमांक 58 के अनुसार नमक एक केंद्रीय विषय है। इसमें निम्नलिखित का उल्लेख है:

- संघीय एजेंसियों द्वारा नमक का निर्माण, आपूर्ति और वितरण;
- अन्य एजेंसियों द्वारा नमक के निर्माण, आपूर्ति और वितरण का विनियमन और नियंत्रण।

भारत सरकार नमक उद्योग के समस्त पहलुओं की निगरानी के लिए उत्तरदायी है। नमक आयुक्त का संगठन, जो वाणिज्य और उद्योग मंत्रालय के अधीन (उद्योग और आंतरिक व्यापार संवर्धन विभाग – DPIIT) एक संबद्ध कार्यालय है, इस कार्य के लिए नियुक्त है। भारत सरकार की उदारतापूर्ण और प्रक्रियात्मक सरलीकरण की नीति के अनुसार, वित्त विधेयक 1996-97 के माध्यम से केंद्रीय उत्पाद शुल्क एवं नमक अधिनियम, 1944 से नमक संबंधी प्रावधानों को हटाकर नमक उद्योग को लाइसेंस मुक्त कर दिया गया। इसके अतिरिक्त, वित्त अधिनियम, 2016 (संख्या 28/2016) के तहत नमक उपकर (Salt Cess) को 14 मई 2016 से समाप्त कर दिया गया। वर्तमान में नमक आयुक्त संगठन भारत में नमक उद्योग के समग्र विकास में सहायक की भूमिका निभा रहा है।

जैसे-जैसे नमक उद्योग विकसित हो रहा है, मानव संसाधन प्रबंधन (HRM) की भूमिका सतत उत्पादन और श्रमिक कल्याण सुनिश्चित करने में अत्यंत महत्वपूर्ण होती जा रही है। HRM एक ऐसी संरचित प्रणाली है जिसके माध्यम से किसी संगठन में जनशक्ति का नियोजन, चयन, प्रशिक्षण, प्रदर्शन मूल्यांकन, कल्याण और श्रम कानूनों के पालन को सुनिश्चित किया जाता है। पारंपरिक नमक उत्पादन, जो मुख्यतः शारीरिक श्रम और मौसमी रोजगार पर आधारित होता है, में HRM श्रमिकों की कार्य परिस्थितियों में सुधार, व्यावसायिक जोखिमों की पहचान, उचित वेतन सुनिश्चित करने और शोषण को कम करने में महत्वपूर्ण भूमिका निभाता है। ऐसे क्षेत्रों में श्रमिक प्रायः अनौपचारिक व्यवस्थाओं में कार्य करते हैं, जहाँ HRM स्वास्थ्य, सुरक्षा और सामाजिक सुरक्षा के न्यूनतम मानक लागू करने में सहायक हो सकता है।

वहीं, औद्योगिक नमक उत्पादन, जो अधिक यंत्रीकृत और संगठित होता है, में कुशल कार्यबल के प्रबंधन, उत्पादकता बढ़ाने और नियामकीय प्रावधानों का पालन सुनिश्चित करने हेतु एक मजबूत HRM प्रणाली आवश्यक होती है। उचित HRM प्रणालियाँ तकनीकी दक्षता विकसित करने, सुरक्षा मानकों को लागू करने, कार्य समय का प्रभावी प्रबंधन करने और कर्मचारियों की संलग्नता बढ़ाने में सहायक होती हैं। इस प्रकार, पारंपरिक और औद्योगिक दोनों प्रकार के नमक उत्पादन में प्रभावी HRM प्रणाली का एकीकरण न केवल संचालन दक्षता हेतु बल्कि श्रमिक अधिकारों की रक्षा, कर्मचारी स्थायित्व और श्रमिकों के समग्र विकास हेतु अत्यंत आवश्यक है।

III. मानव संसाधन प्रबंधन की कार्यप्रणालियाँ

मानव संसाधन (HR) की कार्यप्रणालियाँ किसी भी संगठन की प्रबंधन रणनीति का एक महत्वपूर्ण हिस्सा होती हैं, जिनका मुख्य उद्देश्य संगठन की कार्यबल को प्रभावी ढंग से प्रबंधित करना होता है। इन कार्यप्रणालियों में ऐसी गतिविधियाँ, नीतियाँ और प्रक्रियाएँ शामिल होती हैं, जो कर्मचारियों को आकर्षित करने, उनके विकास, प्रेरणा और संगठन में उन्हें बनाए रखने के लिए कार्य करती हैं। ये कार्यप्रणालियाँ एक सकारात्मक कार्य वातावरण बनाने, कर्मचारियों की भागीदारी को बढ़ावा देने और अंततः संगठन की सफलता सुनिश्चित करने में महत्वपूर्ण भूमिका निभाती हैं।

प्रमुख मानव संसाधन कार्यप्रणालियों में भर्ती और चयन, प्रशिक्षण और विकास, प्रदर्शन प्रबंधन, वेतन और लाभ, कर्मचारी संबंध, कार्यबल योजना, विविधता और समावेशन, कर्मचारी जुड़ाव, मानव संसाधन सूचना प्रणाली, तथा नैतिकता और अनुपालन शामिल हैं। प्रत्येक कार्यप्रणाली कर्मचारी जीवन-चक्र के एक विशिष्ट चरण को संबोधित करती है — उच्च योग्य प्रतिभा को आकर्षित करने से लेकर संगठन के भीतर उनके विकास और प्रगति तक का समर्थन करने के लिए।

प्रभावी मानव संसाधन कार्यप्रणालियाँ न केवल संगठन की समग्र सफलता में योगदान देती हैं, बल्कि ऐसा वातावरण भी बनाती हैं जहाँ कर्मचारी स्वयं को मूल्यवान, प्रेरित और सशक्त महसूस करते हैं, जिससे वे अपने कार्य में उत्कृष्टता प्रदान कर सकें। मजबूत HR कार्यप्रणालियों के क्रियान्वयन से संगठन प्रतिस्पर्धात्मक बढ़त प्राप्त कर सकता है, प्रमुख प्रतिभाओं को बनाए रख सकता है, उत्पादकता बढ़ा सकता है और बदलते बाज़ार की परिस्थितियों के अनुसार अपने आप को अनुकूलित कर सकता है।

सार रूप में कहा जाए तो, मानव संसाधन की कार्यप्रणालियाँ ऐसी रणनीतियों और गतिविधियों का समूह होती हैं जो संगठन की कार्यबल की क्षमता को प्रबंधित करने और अधिकतम करने पर केंद्रित होती हैं। उपयुक्त HR कार्यप्रणालियों के माध्यम से संगठन विकास, नवाचार और सफलता की एक मजबूत आधारशिला स्थापित कर सकते हैं, विशेषकर आज के गतिशील व्यावसायिक परिवेश में। तालिका 1 में मानव संसाधन प्रबंधन से संबंधित कुछ सामान्य परिभाषाएँ दी गयी हैं –

तालिका 1: सामान्य परिभाषाएँ

स्रोत	परिभाषाएँ
विल केन्टन	मानव संसाधन (HR) – मानव संसाधन किसी व्यवसाय का वह विभाग होता है जो नौकरी के आवेदकों को ढूँढने, भर्ती करने, छाँटने और प्रशिक्षण देने का कार्य करता है। यह कर्मचारियों के लाभ योजनाओं का भी संचालन करता है।
एडविन बी. फ्लिप्पो	HR कार्य – मानव संसाधन प्रबंधन के मूल कार्यों में योजना बनाना, नियंत्रण करना, निर्देशन देना, संगठन की गतिविधियों का संयोजन करना, कार्यबल का उपयोग, भर्ती और स्टाफिंग शामिल हैं।
एडविन बी. फ्लिप्पो	HR प्रथाएँ – HR प्रथाएँ उन संगठनात्मक गतिविधियों को दर्शाती हैं जो मानव संसाधनों के समूह के प्रबंधन और उन्हें संगठनात्मक लक्ष्यों की पूर्ति हेतु सक्रिय रूप से संलग्न करने के लिए निर्देशित होती हैं।
गैलप	कर्मचारी जुड़ाव – "अपने कार्य और कार्यस्थल में कर्मचारियों की भागीदारी और उत्साह।"
मेगन मैकनामारा	कर्मचारी संबंध – कर्मचारी संबंध संगठन के उन प्रयासों को दर्शाता है जो कर्मचारियों के साथ सकारात्मक और रचनात्मक संबंध बनाए रखने की दिशा में होते हैं।

IV. संगठनों में मानव संसाधन (HR) की प्रमुख प्रथाएं

1. भर्ती और चयन (Recruitment and Selection): यह वह प्रक्रिया है जिसके माध्यम से संगठनों में आवश्यक कौशल और योग्यताओं वाले व्यक्तियों को आकर्षित किया जाता है, उनकी पहचान की जाती है और उन्हें नियुक्त किया जाता है। प्रभावी भर्ती यह सुनिश्चित करती है कि संगठन में ऐसे लोगों को शामिल किया जाए जो वर्तमान और भविष्य की व्यावसायिक आवश्यकताओं को पूरा कर सकें।

2. कर्मचारी सम्मिलन (Employee Onboarding): किसी संगठन में नए कर्मचारियों का सम्मिलन या ऑनबोर्डिंग उनकी प्रारंभिक प्रशिक्षण, संस्थागत संस्कृति, नीतियों और कार्य अपेक्षाओं से परिचय की प्रक्रिया है। इसका उद्देश्य नए कर्मचारियों को कार्य वातावरण में शीघ्रता से अनुकूल बनाना और उन्हें उत्पादक बनाना है।

3. प्रदर्शन प्रबंधन (Performance Management): यह प्रक्रिया कर्मचारियों की भूमिका के प्रति स्पष्ट अपेक्षाएँ तय करने, उनके प्रदर्शन की निरंतर निगरानी करने और समय-समय पर प्रतिक्रिया देने से संबंधित है। इसमें प्रदर्शन मूल्यांकन, लक्ष्य निर्धारण और विकास योजनाओं जैसे उपकरणों का प्रयोग किया जाता है ताकि कर्मचारी की उत्पादकता और संगठनात्मक लक्ष्यों के साथ तालमेल बेहतर किया जा सके।

4. प्रशिक्षण और विकास (Training and Development): निरंतर सीखना कर्मचारियों की व्यक्तिगत एवं व्यावसायिक वृद्धि के लिए अत्यंत आवश्यक है। प्रशिक्षण कार्यक्रम मौजूदा कौशलों को सशक्त करते हैं, जबकि विकासात्मक गतिविधियाँ भविष्य की भूमिकाओं के लिए उन्हें तैयार करती हैं। यह निवेश संगठन और कर्मचारियों दोनों के प्रदर्शन को सुदृढ़ बनाता है।

5. कर्मचारी संलग्नता और कल्याण (Employee Engagement and Well-being): संलग्न कर्मचारी अधिक उत्पादक, वफादार और नवाचारशील होते हैं। मानव संसाधन की वे प्रथाएँ जो खुला संवाद, पहचान, कार्य संतोष और भावनात्मक कल्याण को बढ़ावा देती हैं, एक सकारात्मक और प्रेरक कार्य वातावरण बनाने में सहायक होती हैं।

6. प्रतिभा प्रबंधन और उत्तराधिकार योजना (Talent Management and Succession Planning): इसमें उच्च क्षमता वाले कर्मचारियों की पहचान करना, उन्हें प्रोत्साहित करना और भविष्य में प्रमुख भूमिकाओं के लिए तैयार करना शामिल होता है। उत्तराधिकार योजना संगठन में नेतृत्व की निरंतरता बनाए रखती है और सेवानिवृत्ति या त्यागपत्र जैसी स्थितियों से उत्पन्न होने वाले व्यवधानों को कम करती है।

7. कर्मचारी लाभ और कार्य-जीवन संतुलन (Employee Benefits and Work-Life Balance): न्यायसंगत वेतन, स्वास्थ्य लाभ, लचीली कार्य व्यवस्था और कल्याण कार्यक्रम कर्मचारियों को उनके व्यक्तिगत और व्यावसायिक जीवन को संतुलित करने में सहायता करते हैं। यह नीतियाँ मनोबल को बढ़ाती हैं, तनाव को घटाती हैं और कर्मचारियों को बनाए रखने में मदद करती हैं।

V. अनौपचारिक क्षेत्रों में मानव संसाधन की चुनौतियाँ

अनौपचारिक क्षेत्र, जिसमें अपंजीकृत और बिना नियमन के चलने वाली आर्थिक गतिविधियाँ शामिल होती हैं, विकासशील अर्थव्यवस्थाओं में एक महत्वपूर्ण भूमिका निभाता है। यह क्षेत्र बड़ी संख्या में श्रमिकों को रोजगार प्रदान करता है, लेकिन इसे अनेक मानव संसाधन संबंधी चुनौतियों का सामना करना पड़ता है, जो इसके विकास और स्थायित्व में बाधा उत्पन्न करती हैं। सबसे प्रमुख समस्या औपचारिक रोजगार अनुबंधों की अनुपस्थिति है, जिससे नौकरी की सुरक्षा नहीं होती और शोषण की संभावना बढ़ जाती है। ऐसे श्रमिकों को स्वास्थ्य बीमा, भविष्य निधि या पेंशन जैसी सामाजिक सुरक्षा सुविधाएँ उपलब्ध नहीं होतीं। कम वेतन, असमय भुगतान और खराब कार्य परिस्थितियाँ स्थिति को और भी अधिक गंभीर बना देती हैं। इसके अतिरिक्त, संरचित भर्ती प्रणाली, प्रशिक्षण और प्रदर्शन प्रबंधन की व्यवस्था का अभाव भी देखने को मिलता है, जिससे श्रमिकों की उत्पादकता कम होती है और कौशल का विकास नहीं हो पाता। विशेष रूप से कृषि, निर्माण और नमक उत्पादन जैसे श्रम-प्रधान क्षेत्रों में लिंग असमानता और शिकायत निवारण तंत्र की अनुपस्थिति व्यापक रूप से पाई जाती है। श्रम अधिकारों के प्रति जागरूकता की कमी और श्रम कानूनों के कमजोर क्रियान्वयन के कारण न्यूनतम वेतन और सुरक्षा मानकों को लागू करना कठिन हो जाता है। इन चुनौतियों से निपटने के लिए एक बहु-हितधारक दृष्टिकोण अपनाना आवश्यक है, जिसमें सरकारी हस्तक्षेप, नीति सुधार, सामुदायिक जागरूकता और लक्षित HR पहलों को शामिल किया जाए। इसका उद्देश्य अनौपचारिक क्षेत्र के श्रमिकों को संरक्षित करना और उनके जीवन-स्तर एवं गरिमा में सुधार लाना होना चाहिए।

नमक उद्योग में मानव संसाधन प्रबंधन की कार्यप्रणाली: -

नमक की उत्पादकता अनेक कारकों पर निर्भर करती है, जिन्हें दो श्रेणियों में विभाजित किया जा सकता है—भौतिक और अभौतिक कारक। भौतिक कारकों में मौसम, भूमि क्षेत्र, नमक की तालिकाओं का क्षेत्रफल, उत्पादन की विधि, सुखाने का समय और प्रयुक्त तकनीक शामिल हैं। वहीं, अभौतिक कारकों में नमक उत्पादन से जुड़े श्रमिकों की आयु, उनका कार्य अनुभव और कार्य-कुशलता आती है। कई अध्ययनों का निष्कर्ष यह है कि इंडोनेशिया जैसे देशों में, जहाँ विस्तृत समुद्री तट उपलब्ध हैं, वहाँ नमक उत्पादन की संभावनाएँ प्रचुर मात्रा में हैं, लेकिन इसके बावजूद उत्पादन को पूरी तरह से सक्षम नहीं बनाया जा सका है। यही कारण है कि घरेलू उद्योग की आवश्यकताओं को पूरा करने के लिए अब भी नमक का आयात करना पड़ता है।



आकृति 1: मानव संसाधन नीतियां और प्रक्रियाएं (HR Practices)

घरेलू आवश्यकताओं की पूर्ति और नमक उत्पादक किसानों की समृद्धि के लिए स्थानीय नमक उत्पादन की मात्रा और गुणवत्ता दोनों को बढ़ाना आवश्यक है। नमक उत्पादक किसानों की उत्पादकता कई कारकों से प्रभावित होती है, जिनमें भौतिक और गैर-भौतिक दोनों प्रकार के तत्व शामिल हैं। यह अध्ययन गैर-भौतिक कारकों के प्रभाव की जांच करता है कि वे नमक किसानों की उत्पादकता में किस प्रकार सहायक हैं। अध्ययन के निष्कर्षों से यह स्पष्ट हुआ कि सभी चर (variables) नमक उत्पादकता पर महत्वपूर्ण प्रभाव डालते हैं, जिसमें आयु और कौशल जैसे चर का सकारात्मक और महत्वपूर्ण प्रभाव पाया गया, जबकि अनुभव का नमक उत्पादकता पर नकारात्मक प्रभाव देखा गया।

नमक उत्पादक समुदाय मुख्यतः उस श्रमशक्ति पर निर्भर है जो किसान की आयु और उसके नमक उत्पादन कौशल पर आधारित होती है। इसका कारण यह है कि यह व्यवसाय पीढ़ी दर पीढ़ी पारंपरिक रूप से चला आ रहा है और गर्मियों के मौसम में यह उनके जीवन का नियमित कार्य बन चुका है। आयु का संबंध उस ऊर्जा और शारीरिक क्षमता से है, जिसकी आवश्यकता नमक के खेतों में कार्य करने के लिए होती है। नमक उत्पादन बढ़ाने के लिए मज़बूत ऊर्जा और शारीरिक बल आवश्यक होता है। कौशल की भी आवश्यकता होती है, क्योंकि यह पर्यावरणीय परिस्थितियों और मौसम में होने वाले परिवर्तनों के अनुरूप तकनीकी निर्णय लेने में सहायक होता है। किसानों को जल, मिट्टी और मौसम की स्थिति को अच्छी तरह से समझना और उसमें तेजी से प्रतिक्रिया देना आना चाहिए, ताकि वे अपनी ज़मीन का कुशलतापूर्वक प्रबंधन कर सकें।

अनुभव का नकारात्मक प्रभाव इसलिए देखा गया क्योंकि किसान यह मानते हैं कि नमक उत्पादन के लिए किसी विशेष अनुभव की आवश्यकता नहीं है, क्योंकि यह तो गर्मी के मौसम में उनकी जीवन शैली का एक सामान्य हिस्सा मात्र है।

नमक उत्पादन उद्योग में प्रभावी मानव संसाधन (HR) प्रथाओं को लागू करने से अनेक लाभ प्राप्त होते हैं, जो न केवल श्रमिकों पर सकारात्मक प्रभाव डालते हैं, बल्कि संपूर्ण उत्पादकता को भी बढ़ाते हैं। पारंपरिक और औद्योगिक दोनों ही नमक उत्पादन प्रक्रियाएं श्रम-प्रधान होती हैं, ऐसे में कर्मचारियों की भलाई और विकास को प्राथमिकता देना एक सक्षम और लचीले कार्यबल के निर्माण के लिए अत्यंत आवश्यक है। प्रभावी HR प्रथाओं को अपनाने का एक प्रमुख लाभ यह है कि इससे कर्मचारियों की संतुष्टि और मनोबल में उल्लेखनीय सुधार आता है। विशेष रूप से कठोर और दूरदराज़ के कार्य स्थलों में जब श्रमिक स्वयं को सम्मानित, समर्थित और सराहे हुए अनुभव करते हैं, तो वे अपने कार्यों के प्रति अधिक प्रतिबद्ध, प्रेरित और संलग्न रहते हैं। इससे श्रमिकों के स्थानांतरण की दर में कमी आती है, जो कि इस उद्योग में महत्वपूर्ण है क्योंकि यह अक्सर मौसमी या प्रवासी श्रम पर निर्भर करता है।

HR प्रथाओं से एक कुशल और सक्षम कार्यबल का विकास भी सुनिश्चित होता है। सुरक्षा उपायों, यंत्रीकृत प्रक्रियाओं और गुणवत्ता मानकों पर नियमित प्रशिक्षण के माध्यम से नमक श्रमिकों की दक्षता में वृद्धि होती है, जिससे उनकी कार्य क्षमता और उत्पादन स्तर में सुधार होता है। ये कुशल श्रमिक मैनुअल और अर्ध-स्वचालित नमक उत्पादन की मांगों को बेहतर ढंग से पूरा कर सकते हैं, जिससे उत्पादन की मात्रा तो बढ़ती ही है, साथ ही गुणवत्ता और सुरक्षा के मानकों से भी समझौता नहीं होता।

साथ ही, समावेशी और न्यायसंगत HR नीतियाँ—जैसे उचित वेतन प्रथाएं, लैंगिक समानता और कल्याणकारी सुविधाओं तक पहुँच—एक अधिक न्यायपूर्ण और विविधतापूर्ण कार्यस्थल के निर्माण में सहायक होती हैं। विविधता नए विचार और दृष्टिकोण लाती है, जिससे उत्पादन, पैकेजिंग या वितरण के क्षेत्र में नवाचार की संभावनाएं बढ़ती हैं, विशेषकर उन औद्योगिक इकाइयों में जो वैश्विक मानकों को अपनाने की दिशा में अग्रसर हैं। कानूनी और नैतिक दृष्टिकोण से भी, प्रभावी HR प्रथाएं श्रम कानूनों, स्वास्थ्य और सुरक्षा मानकों तथा पर्यावरणीय नियमों का अनुपालन सुनिश्चित करती हैं। इससे कानूनी जोखिमों में कमी आती है और संगठन की साख सुरक्षित रहती है। संरचित HR प्रबंधन प्रतिभा प्रबंधन और उत्तराधिकार योजना को भी सरल बनाता है, जिससे अनुभवी श्रमिकों को पर्यवेक्षकीय या प्रबंधकीय भूमिकाओं के लिए तैयार किया जा सकता है, बाहरी भर्ती पर निर्भरता कम होती है और आंतरिक प्रेरणा को बढ़ावा मिलता है।

इसके अतिरिक्त, खुली बातचीत और विवाद समाधान को बढ़ावा देने वाली HR रणनीतियाँ सकारात्मक और सम्मानजनक कार्य संस्कृति को स्थापित करती हैं, जो विशेष रूप से उन बड़े नमक उत्पादन केंद्रों में आवश्यक होती हैं जहाँ श्रम समन्वय अत्यंत महत्वपूर्ण होता है। कर्मचारियों और प्रबंधन के बीच पारदर्शी संवाद से टीम भावना, विश्वास और समस्या-समाधान की प्रक्रिया में सुधार होता है, जिससे संचालन की दक्षता बढ़ती है।

सबसे महत्वपूर्ण बात यह है कि कार्य-जीवन संतुलन और स्वास्थ्य पर केंद्रित पहलों—जैसे नियमित चिकित्सकीय परीक्षण, आवास, स्वच्छता और सुरक्षात्मक उपकरण—से कर्मचारियों की भलाई में वृद्धि होती है और बर्नआउट की संभावना कम होती है। ये उपाय अनुपस्थिति की दर को घटाते हैं और उत्पादकता में वृद्धि करते हैं, जो कि नमक उत्पादन के चरम और मंद दोनों मौसमों में उत्पादन की निरंतरता बनाए रखने के लिए आवश्यक है।

अंततः, जब नमक उत्पादन उद्योग में सुदृढ़ और दूरदर्शी HR प्रथाओं को लागू किया जाता है, तो इससे पूरी प्रणाली—कर्मचारी स्थिरता से लेकर संचालन की उत्कृष्टता तक—मजबूत होती है। जो संगठन अपने मानव संसाधनों में निवेश करते हैं, वे न केवल अपने श्रमिकों के जीवन को बेहतर बनाते हैं, बल्कि इस महत्वपूर्ण आर्थिक क्षेत्र में टिकाऊ, नैतिक और प्रतिस्पर्धात्मक वृद्धि भी सुनिश्चित करते हैं।

VI. निष्कर्ष

नमक उत्पादन उद्योग में मानव संसाधन प्रबंधन की प्रभावी कार्यप्रणाली का अभाव श्रमिकों की कार्य स्थितियों, उत्पादकता और जीवन गुणवत्ता पर प्रतिकूल प्रभाव डालता है। पारंपरिक उत्पादन केंद्रों में श्रमिकों को न्यूनतम मजदूरी, स्वास्थ्य सुरक्षा, और सामाजिक सुरक्षा जैसी बुनियादी सुविधाओं से वंचित रहना पड़ता है। वहीं, औद्योगिक इकाइयों में यद्यपि कुछ संगठित प्रयास किए गए हैं, परंतु वे पर्याप्त नहीं हैं। इस क्षेत्र में प्रभावशाली HRM नीतियों की आवश्यकता है, जो श्रमिकों के कल्याण, प्रशिक्षण, कार्यस्थल की सुरक्षा, और निष्पक्ष वेतन वितरण को सुनिश्चित करें। इसके अतिरिक्त, सरकार और निजी क्षेत्र को मिलकर ऐसे उपाय विकसित करने होंगे जो पारंपरिक और औद्योगिक दोनों प्रकार की इकाइयों में मानव संसाधन की स्थिति को सुदृढ़ बना सकें। इस शोध का निष्कर्ष यह भी सुझाता है कि मानव संसाधन के व्यवस्थित प्रबंधन से न केवल श्रमिकों की स्थिति में सुधार हो सकता है, बल्कि संपूर्ण नमक उत्पादन प्रणाली अधिक दक्ष, न्यायसंगत और टिकाऊ बन सकती है।

संदर्भ सूची

1. गुच्चिया, एस. के. (2023). राजस्थान में नमक उत्पादन उद्योग के विकास में मानव संसाधन एवं विभिन्न औद्योगिक संस्थानों का योगदान: एक अध्ययन. *International Journal of Science & Engineering Development Research*, 8(9), 149–154. <https://www.ijrti.org/viewpaper.aspx?paperid=IJRTI2309022>
2. गुच्चिया, एस. के. (2025). नमक उत्पादन उद्योग में मानव संसाधन की भूमिका. *International Journal of Advanced Interdisciplinary Research (IAIDR)*, 16(1).
3. गुरुपंच, के. एस., & साहू, एम. एस. (2014). मानव संसाधन विकास के सामाजिक, आर्थिक, मनोवैज्ञानिक, भौगोलिक एवं पर्यावरणीय आयाम. *International Journal of Advanced Social Sciences*, 2(4), 213–216.
4. व्यास, बी., उपाध्याय, एस. सी., कुमार, ए., शुक्ला, जे., & पांडे, के. बी. (2024). उच्च गुणवत्ता का सौर नमक उत्पादन: प्रक्रिया, कारक एवं अनुकूलन. *भारतीय वैज्ञानिक एवं औद्योगिक अनुसन्धान पत्रिका*, 32(1). <https://doi.org/10.56042/bvaap.v32i1.11653>
5. सिंघल. (2020). शिक्षा और मानव संसाधन विकास. *International Journal of Applied Research*, 6(2), 269–272.
6. सिंह & श्रीवास्तव. (2025). मानव संसाधन प्रबंधन का उपयोग. *International Journal of Progressive Research in Engineering Management and Science (IJPREAMS)*, 5(1), 1287–1288.
7. सोनेकर & कुमेटी. (2011). भारत में मानव संसाधन एवं आर्थिक विकास. *Journal of Ravishankar University (Part-A: Science)*, 16(1), 16–19.



INTERNATIONAL
STANDARD
SERIAL
NUMBER
INDIA



International Journal of Advanced Research in Arts, Science, Engineering & Management (IJARASEM)

| Mobile No: +91-9940572462 | Whatsapp: +91-9940572462 | ijarasem@gmail.com |

www.ijarasem.com