

वेदी सहयोगी-पदानुक्रम समीकरण मॉडल (Vedi Companion Hierarchy Equation

(VCHE) Model): संगठनात्मक उत्पादकता हेतु मानव संसाधन विन्यास का एक नवीन वैचारिक प्रतिरूप

वेद प्रकाश वेदी

[https://doi.org/ 10.61410/had.v21i2.295](https://doi.org/10.61410/had.v21i2.295)

शोध सार

वर्तमान के प्रतिस्पर्धी दौर में, किसी संगठन, संस्था या फर्म के सी. ई. ओ. या प्रमुख की सफलता इस बात पर निर्भर रहती है कि वह अपनी टीम को कैसे गढ़ता है। अब मात्र कुशलता, अनुभव और निर्णय लेने की जिम्मेदारी ही पर्याप्त नहीं है। असली चुनौती ये है कि किसको कौन सी जिम्मेदारी दी जाए? कौन सही पोजिशन पर है या नहीं है और क्या अनुभव या कुशलता या कार्य विशिष्टता का उपयोग सही जगह हो रहा है? "Right person for the right job" मानव संसाधन की किताबों में खूब लिखा मिलता है, लेकिन क्रियान्वयन के स्तर पर यह बात प्रायः उलझकर रह जाती है। अधिकांश मौजूदा मॉडल इस तथ्य पर बहुत कम स्पष्ट हैं। VCHE मॉडल इसी अंतराल को भरने का प्रयास है। इसमें कर्मचारियों की क्षमता, उनकी भूमिका और उनकी जगह; सबको बराबर अहमियत मिलती है। मुखिया की फिक्स्ड वैल्यू (1) माना गया है। टीम में दो तरह के लोग हैं - '1' यानी जो पूर्णतः उपयुक्त है और सही स्थान पर तैनात है, दूसरा - '0' यानी वह जो या तो अनुपयुक्त है या सही स्थान पर तैनात नहीं है। उल्लेखनीय ये है कि अगर तैनाती ठीक नहीं है, तो टीम चाहे जितनी भी कुशल हो, परिणाम वैसे के वैसे रह जाते हैं। दूसरी ओर, यदि सही पदस्थापन हो तो परिणाम या उत्पादकता में कई गुना वृद्धि देखने को मिलती है। यह मॉडल मानव संसाधन, प्रशासन, विद्यालय, उद्योग से लेकर रोज़मर्रा की टीमों में भी प्रयुक्त करने योग्य है। इसमें आनुभविक शोध व अन्य आयाम जुड़ने हेतु संभावनाएं विद्यमान हैं।

मुख्य शब्द: नेतृत्व, मानव संसाधन प्रबंधन, पदस्थापन, पदानुक्रम, टीम चयन, VCHE मॉडल, क्रम-दोष सिद्धांत।

प्रस्तावना

समाज और राष्ट्र के बढ़ते विकास के साथ संगठन भी संश्लिष्ट होते गए हैं। कभी नेतृत्व मात्र पद और सत्ता से बनता था, अब वास्तविक चुनौती है टीम बनाना, टीम के प्रत्येक सदस्यों की योग्यता की पहचान करना, उस प्रतिभा का सही प्रयोग और संगठन की दिशा निर्धारित करना। आज का प्रबंधक आदेश देने के लिए नहीं, टीम के टैलेंट का मानचित्र बनाने के लिए बैठा है। अलग-अलग संस्थान होते हुए भी, सबके पास लगभग एक सामान्य चीज है कार्मिक या मानव संसाधन। लेकिन, परिणाम एक जैसे कभी नहीं होते। इस भिन्नता का कारण है कार्मिकों के पदस्थापन में भिन्नता। "Right Person for Right Job" ये किसी फॉर्म्युला की तरह हर जगह लिखा

- असिस्टेंट प्रोफेसर, भूगोल विभाग, का.सु. साकेत स्नातकोत्तर महाविद्यालय, अयोध्या

दिखता है, लेकिन वास्तविक जीवन में ये कैसे होगा, इसका स्पष्ट व सरल समाधान यह VCHE मॉडल प्रस्तुत करता है। उल्लेखनीय तथ्य ये हैं कि जब तक योग्यता का सही प्रयोग न हो, वह व्यर्थ है। यदि योग्य कार्मिक अपने सुसंगत पदस्थान से बाहर हो या कोई कार्मिक अपनी कुशलता से इतर पदस्थापित हो, तो पूरी टीम दिशाहीन हो जाती है। इसके विपरीत, यदि टैलेंट को उचित स्थान पर लगाया जाए, तो टीम का परिणाम की गुणा बढ़ जाता है अर्थात "योग्यता मात्र ही नहीं यह भी महत्वपूर्ण है कि योग्य व्यक्ति संगठन के पदानुक्रम में किस स्थान पर है।"

अध्ययन का उद्देश्य

1. टीम चयन और कार्मिकों के कार्य आवंटन हेतु एक नवीन और व्यवहारिक मॉडल बनाना।
2. टीम के प्रत्येक सदस्य की भूमिका, कुशलता और संगठन की सफलता के अंतर्संबंध को समझना।
3. योग्यता और पदानुक्रम में कैसे संतुलन बिठाया जाए, इसका विश्लेषण देना।
4. मानव संसाधन प्रबंधन के लिए सरल और प्रतीकात्मक फ्रेमवर्क तैयार करना।
5. आगे के शोध हेतु ठोस आधार तैयार करना।

अनुसंधान पद्धति

यह शोध अध्ययन पूरी तरह वैचारिक और विचार-आधारित है। इसमें कोई सर्वे या आंकड़ा विश्लेषण नहीं हुआ है। इसमें प्रयुक्त तर्क और विश्लेषण- मानव संसाधन, संगठनात्मक व्यवहार के मौजूदा सिद्धांत और खुद VCHE मॉडल के विकास पर आश्रित हैं। इसमें निगमनात्मक मेथड प्रयुक्त हुआ है। अर्थात किसी सामान्य सिद्धांत, नियम या सत्य से प्रारंभ करके कुछ विशिष्टताओं या निष्कर्षों पर पहुंचना। मॉडल में प्रयुक्त अंक (1, 0, 01, 10) प्रतीक मात्र हैं, न कि वास्तविक क्षमताओं की माप अर्थात ये केवल संकल्पना को समझाने के लिए एक प्रतीक हैं।

साहित्य समीक्षा

विविध प्रकार के संगठनों और संस्थानों में नेतृत्व और वहां के मानव संसाधन प्रबंधन के विषय पर व्यापक शोध हुए हैं, जिसमें नेतृत्व की प्रभावशीलता, कर्मचारी उत्प्रेरणा, टीम का गठन और संस्थागत प्रदर्शन के मध्य अंतर्संबंधों का अध्ययन किया गया है। इन अध्ययनों में 'सही व्यक्ति को सही कार्य' अवधारणा को व्यापक रूप से स्वीकृति प्राप्त है। लेकिन सहयोगियों के स्थानिक अनुक्रम (Positional Sequence) या पदानुक्रमिक विन्यास (Hierarchical Alignment) को प्रतीकात्मक मॉडल के रूप में प्रस्तुत करने का प्रयास कम ही रहा है। प्रस्तुत VCHE मॉडल इसी शोध अंतर को काम करने का एक प्रयास है।

डी. मैकग्रेगर (1960) की Theory X और Y कहती है कि मैनेजर का नजरिया टीम को बदल सकता है। हेनरी मिन्टजबर्ग (1973) ने प्रबंधकीय भूमिकाओं का विश्लेषण करते हुए बताया कि प्रबंधक केवल आदेश देने वाला व्यक्ति नहीं होता, बल्कि वह सूचना, समन्वय और निर्णय का उद्गम स्रोत होता है। उन्होंने यह भी स्पष्ट

किया कि संगठनात्मक प्रभावशीलता संसाधनों के समन्वय पर आश्रित होती है। VCHE मॉडल इस विचार को आगे बढ़ाते हुए संसाधनों के साथ-साथ सहयोगियों के पदस्थापन को भी सफलता का प्रमुख निर्धारक मानता है। पीटर एफ. ड्रकर (2007, 2008) ने प्रबंधन को परिणामोन्मुख प्रक्रिया माना तथा स्पष्ट किया कि किसी भी संगठन की सबसे बड़ी पूंजी उसके मानव संसाधन होते हैं। उनके अनुसार प्रभावी प्रबंधक का दायित्व केवल कार्य करवाना नहीं, बल्कि कर्मचारियों की क्षमता को इस प्रकार संगठित करना है कि संस्था के उद्देश्यों की अधिकतम प्राप्ति हो सके। ड्रकर का विचार VCHE मॉडल के उस सिद्धांत का आधार बनता है जिसमें नेतृत्व की सफलता सहयोगियों के उचित उपयोग पर निर्भर मानी गई है। आर. मेरेडिथ बेलबिन (2010) ने प्रतिपादित किया कि सफल टीम केवल प्रतिभाशाली व्यक्तियों से नहीं बनती, अपितु विविध भूमिकाओं के सम्यक संयोजन से बनती है। बेलबिन का मॉडल भूमिका-विविधता को महत्वपूर्ण मानता है, जबकि VCHE मॉडल भूमिका के साथ-साथ सहयोगियों के स्थानिक अनुक्रम (कौन आगे और कौन पीछे) को भी सांगठनिक उत्पादकता का निर्णायक तत्व मानता है। गैरी युक (2013) ने नेतृत्व संबंधी विभिन्न सिद्धांतों का समावेशित विश्लेषण करते हुए निष्कर्ष निकाला कि प्रभावी नेतृत्व का संगठनात्मक प्रदर्शन पर प्रत्यक्ष प्रभाव पड़ता है। उन्होंने नेतृत्व को परिस्थितिजन्य, व्यवहारगत तथा संबंधपरक संदर्भों में समझाया है। VCHE मॉडल युक के निष्कर्षों का विस्तार करते हुए यह प्रस्तावित करता है कि नेतृत्व का प्रभाव सहयोगियों के उचित पदस्थापन के माध्यम से और अधिक सुदृढ़ हो सकता है, अर्थात् VCHE मॉडल इस विमर्श में एक नया आयाम जोड़ता है कि केवल संसाधन उपलब्ध होना पर्याप्त नहीं है; उन्हें सही सहयोगियों के माध्यम से सही स्थान पर प्रयुक्त किया जाना भी आवश्यक है। VCHE मॉडल उस अवधारणा का समर्थन करता है जिसमें नेतृत्व को सहयोगियों के विन्यास (Configuration) और स्थानिक संरेखण (Alignment) की प्रक्रिया माना गया है।

• VCHE के मुख्य घटक

(क) मुखिया (Leader = 1)

यहाँ लीडर को 1 अंक दिए हैं — मतलब उसकी योग्यता, निर्णय की समझ और टीम को नेतृत्व करने की योग्यता का प्रतीक।

(ख) सहयोगी (0 या 1)

दो तरह के साथी/स्थिति :

'1' **परिवर्धक (Amplifier)**: जो पूरी तरह फिट, कार्यान्वयन योग्य और विशिष्ट कार्य में अनुभवी व उसी हेतु पदस्थापित।

'0' **शून्यक (Nullifier)**: या तो कम अनुभवी है या कम कुशल है या सही रोल में फिट नहीं या टीम के लिए फिलहाल रुकावट है।

• VCHE का बुनियादी समीकरण

$$R = M \times \text{युग्म (Ch•. Ch°)}$$

R — संगठन का परिणाम

M — नेतृत्व या मुखिया (1)

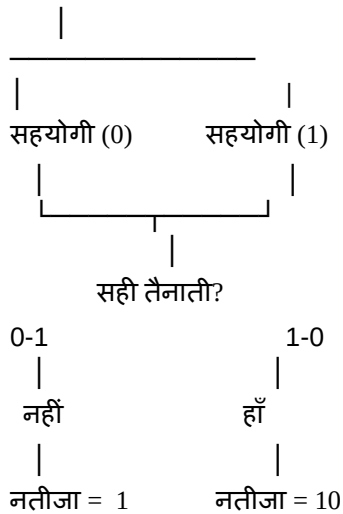
C — कर्मचारी की योग्यता, क्षमता या अनुभव की विशिष्टता (0 या 1 के पैमाने पर)

h° — भूमिका और पद का अनुक्रम (C के संदर्भ में)

अगर सहयोगी या कार्मिक 'C' अयोग्य (0) है या अपनी योग्यता अनुरूप पदस्थापित नहीं (0) है, तो चाहे मुखिया (M) भले ही योग्य (1) हो, परिणाम (R) नकारात्मक या असंतोषजनक होगा। इसे लेखक ने "क्रम-दोष सिद्धांत (Principle of Positional Disorder)" कहा है। वहीं दूसरी तरफ यदि 'C' योग्य (1) या सही जगह तैनात (1) हो, तो उत्पादकता बहुत बढ़ जाएगी।

•मॉडल का आरेख

नेता (1)



•मॉडल का गणितीय प्रदर्शन

स्थिति	मुखिया (स्थिरांक)	कार्मिक (फिटमेंट)	परिणाम
(i)	1	× 0	= 0
(ii)	1	× 1	= 1
(iii)	1	× 01	= 1
(iv)	1	× 10	= 10

•चार संभावना (Pair Analysis)

1. पहली स्थिति (सिंगल सहयोगी)

$$1 \times 0 = 0$$

अगर सिंगल सहयोगी अयोग्य या विशिष्ट अनुभव के विचारण के बिना (गलत) तैनाती, तो संगठन की उत्पादकता नकारात्मक रूप से प्रभावित।

2. दूसरी स्थिति (सिंगल सहयोगी)

$$1 \times 1 = 1$$

योग्य सिंगल सहयोगी और सही स्थान पर तैनाती। टीम की उत्पादकता अपरिवर्तनीय। न लाभ न हानि। अविकासात्मक स्थिरता।

3. तीसरी स्थिति (एक से अधिक सहयोगी)

$$1 \times (0,1) = 1$$

भूमिका व अनुभव विशिष्टता की संगतता के संदर्भ में गलत (0) लोग आगे, योग्य (1) लोग पीछे अर्थात् योग्य कर्मी तो हैं लेकिन उन्हें योग्यता प्रदर्शन का उचित प्लेटफार्म प्राप्त नहीं है। ऐसा सरकारी संस्थानों में प्रायः देखने को मिलता है। लेखक इसे 'क्रम दोष सिद्धांत' मानते हैं।

4. चौथी स्थिति (एक से अधिक सहयोगी)

$$1 \times (1,0) = 10$$

मानव संसाधन का सर्वोत्तम प्रबंधन। सही कार्मिक सही भूमिका में। योग्यता या अनुभव का सम्यक पदानुक्रम। सबकी योग्यता का अभीष्टतम उपयोग। आउटपुट दस गुना। एक सफल व उर्जावान संगठन।

VCHE के पाँच स्तंभ

1. हर सदस्य की वास्तविक योग्यता का प्रारूप तैयार करें।
2. उसी मुताबिक स्पॉट अलॉट करें।
3. सबसे योग्य को निर्णायक रोल या उसकी काबिलियत के अनुरूप कार्य/पद दें।
4. "1" और "0" के बीच तालमेल पक्का करें।
5. टीम के पदानुक्रम को समय-समय पर चेक करें।

मॉडल की विशेषताएं

VCHE मॉडल स्पष्ट, सरल और प्रैक्टिकल है। इससे टीम बनाना, लीडरशिप तैयार करना, मानव संसाधन नियोजन, कार्य आवंटन और कर्मचारी चयन आदि तार्किक रूप से सरल हो जाता है।

VCHE का अनुप्रयोग

हर तरह की संस्थाओं में ये मॉडल काम आता है। जॉब देने से लेकर, जिम्मेदारी बांटने तक, उद्देश्य एक ही — टैलेंट सही जगह बैठे।

प्रशासन — अच्छा फैसला सबसे योग्य अधिकारी से ही।

शिक्षा — चयन केवल वरिष्ठता पर नहीं, वास्तविक योग्यता आधारित हो।

उद्योग — प्रोजेक्ट्स में सबसे उपयुक्त टीम नेतृत्व चुने।

अनुसंधान — रिसर्च में रोल की फिटिंग सही हो, तो नए परिणाम आते हैं।

निजी जीवन में VCHE मॉडल — परिवार या किसी समूह में भी जब सही व्यक्ति सही जगह पर रहकर अपनी भूमिका का निर्वहन करे अर्थात् सभी की क्षमता का अनकूलतम दोहन हो तो टीम नई ऊंचाई छूती है।

सीमाएँ

यह मॉडल अभी संकल्पना स्तर पर है। उल्लिखित अंक (0,1) मात्र समझाने के लिए प्रयुक्त हैं। इसके अलावा संगठन की सफलता तकनीक, संस्कृति, संसाधन वगैरह पर भी निर्भर करती है अर्थात् संस्था या संगठन की कार्य संस्कृति या सांगठनिक वातावरण को आकार देने में अन्य तत्वों की भूमिका भी रहती है।

भविष्य की दिशा

VCHE मॉडल को स्कूल, इंडस्ट्री, सरकारी कार्यालयों, रिसर्च, हेल्थ आदि सब जगह प्रयुक्त किया जा सकता है। अलग-अलग परिस्थितियों व संगठनों में इसके प्रभाव का परीक्षण किया जा सकता है अर्थात् केस अध्ययन भी किया जा सकता है।

निष्कर्ष

किसी भी संस्था का परिणाम सिर्फ योग्यता पर नहीं, बल्कि उस योग्यता के सही पदस्थापन पर भी निर्भर करता है। VCHE मॉडल का संदेश स्पष्ट है — "अगर योग्य लोगों को सही पोजिशन दिया जाये या उन्हें यथोचित स्थान पर पदस्थापित किया जाए, तो पूरी टीम की उत्पादकता कई गुना बढ़ जाती है।" प्रभावी नेतृत्व की यही विशिष्टता है — टैलेंट पहचानो, उसे सही जगह लगाओ और टीम को नए-नए सांचे में ढालते रहो। यही टीम, यही भूमिका, यही प्रबंधन और यही वास्तविक सफलता का मूल मंत्र है।

संदर्भ सूची -

1. बेलबिन, आर. एम. (2010), मैनेजमेंट टीमस: व्हाई दे सक्सीड ऑर फेल, रूटलेज।
2. ड्रकर, पी. एफ. (2007), द प्रैक्टिस ऑफ मैनेजमेंट, हार्पर बिज़नेस।
3. ड्रकर, पी. एफ. (2008), मैनेजमेंट: टास्कस रिस्पॉन्सिबिलिटीज, प्रैक्टिस, हार्पर बिज़नेस।
4. फ्रेंच, जे. आर. पी., और रेवेन, बी. (1959), "द बेसेस ऑफ सोशल पावर", इन स्टडीज़ इन सोशल पावर, यूनिवर्सिटी ऑफ मिशिगन प्रेस।
5. मिंटज़बर्ग, एच. (1973), द नेचर ऑफ मैनेजरियल वर्क, हार्पर एंड रो।
6. मिंटज़बर्ग, एच. (2009), मैनेजिंग, बेरेट-कोहलर।
7. मैकग्रेगर, डी. (1960), द ह्यूमन साइड ऑफ एंटरप्राइज, मैकग्रॉ-हिल।
8. लूसियर, आर. एन. (2021), मैनेजमेंट फंडामेंटल्स, सेज पब्लिकेशन्स।
9. युक, जी. (2013), लीडरशिप इन आर्गेनाइजेशन (8 वां संस्करण), पीयर्सन।