IJARSCT
International Journal of Advanced Research in Science, Communication and Technology
International Open-Access, Double-Blind, Peer-Reviewed, Refereed, Multidisciplinary Online Journal
ISSN: 2581-9429
Volume 6, Issue 3, January 2026
Impact Factor: 7.67

शैक्षिक संस्थानों में मानव संसाधन प्रबंधन प्रणाली का प्रभाव

मुकेश कुमार वर्मा[1] and डॉ. महीप कुमार मिश्रा[2]

[1]शोधार्थी, शिक्षा शास्त्र-विभाग

[2]प्रोफेसर, शिक्षा शास्त्र-विभाग

मोनाड विश्वविद्यालय, हापुड़

सारांश

शैक्षिक संस्थानों में मानव संसाधन प्रबंधन प्रणाली का प्रभाव शिक्षा की गुणवत्ता, शिक्षक संतुष्टि, प्रशासनिक दक्षता और संगठनात्मक विकास पर महत्वपूर्ण रूप से पड़ता है। यह समीक्षा अध्ययन विभिन्न शोध निष्कर्षों के आधार पर यह विश्लेषण करता है कि HRM प्रणाली किस प्रकार शैक्षिक संस्थानों में कार्यबल प्रबंधन, प्रदर्शन मूल्यांकन, प्रशिक्षण एवं विकास तथा प्रेरणा तंत्र को प्रभावित करती है। अध्ययन यह भी दर्शाता है कि डिजिटल HRM प्रणालियों के उपयोग से संस्थानों की पारदर्शिता और दक्षता में वृद्धि हुई है।

मुख्य संकेतक: शैक्षिक संस्थानों में मानव संसाधन प्रबंधन, प्रशिक्षण एवं विकास, कर्मचारी संतुष्टि, संगठनात्मक दक्षता, मानव संसाधन विकास।

परिचय

शिक्षा प्रणाली किसी भी देश के सामाजिक और आर्थिक विकास का आधार होती है। शैक्षिक इकाइयों की गुणवत्ता मुख्य रूप से उनके मानव संसाधन अर्थात शिक्षकों, प्रशासनिक कर्मचारियों और प्रबंधन पर निर्भर करती है। मानव संसाधन प्रबंधन प्रणाली (HRMS) एक ऐसी प्रक्रिया है जो भर्ती, चयन, प्रशिक्षण, मूल्यांकन, वेतन प्रबंधन और कर्मचारी कल्याण को व्यवस्थित करती है। आधुनिक समय में डिजिटल HRM समन्वय ने

IJARSCT
International Journal of Advanced Research in Science, Communication and Technology
International Open-Access, Double-Blind, Peer-Reviewed, Refereed, Multidisciplinary Online Journal
ISSN: 2581-9429 Volume 6, Issue 3, January 2026 Impact Factor: 7.67

शैक्षिक इकाइयों में पारंपरिक प्रशासनिक इकाइयों को अधिक प्रभावी और अक्षम बना दिया है (डेसलर, 2017)।

मानव संसाधन प्रबंधन प्रणाली का अर्थ एवं महत्व

मानव संसाधन प्रबंधन प्रणाली एक समग्र और संगठित ढांचा है, जिसका उद्देश्य किसी संगठन में कार्यरत मानव संसाधनों अर्थात कर्मचारियों, शिक्षकों, प्रशासनिक स्टाफ एवं अन्य कर्मियों के सभी कार्यों का प्रभावी प्रबंधन करना होता है। यह प्रणाली भर्ती, चयन, प्रशिक्षण, प्रदर्शन मूल्यांकन, वेतन प्रबंधन, पदोन्नति, कर्मचारी कल्याण तथा संगठनात्मक विकास जैसी सभी प्रक्रियाओं को एकीकृत रूप से संचालित करती है। सरल शब्दों में, HRMS एक ऐसी तकनीकी और प्रशासनिक व्यवस्था है जो मानव संसाधन से संबंधित सभी सूचनाओं और प्रक्रियाओं को डिजिटल या व्यवस्थित रूप में नियंत्रित करती है, जिससे संगठन की दक्षता और पारदर्शिता में वृद्धि होती है।

आधुनिक समय में HRMS केवल एक सॉफ्टवेयर प्रणाली नहीं रह गई है, बल्कि यह एक रणनीतिक प्रबंधन उपकरण बन चुकी है, जो संगठनों को अपने कर्मचारियों की क्षमता का अधिकतम उपयोग करने में सहायता करती है। विशेष रूप से शैक्षिक संस्थानों में, जहाँ शिक्षकों और कर्मचारियों की भूमिका सीधे विद्यार्थियों की गुणवत्ता पर प्रभाव डालती है, वहाँ HRMS का महत्व और भी अधिक बढ़ जाता है।

मानव संसाधन प्रबंधन प्रणाली का मुख्य उद्देश्य संगठन में सही व्यक्ति को सही स्थान पर नियुक्त करना और उसकी क्षमता का सर्वोत्तम उपयोग सुनिश्चित करना होता है। यह प्रणाली भर्ती प्रक्रिया को अधिक पारदर्शी और निष्पक्ष बनाती है, जिससे योग्य उम्मीदवारों का चयन संभव हो पाता है। इसके अतिरिक्त, HRMS कर्मचारियों के कार्य प्रदर्शन का नियमित मूल्यांकन करने में सहायता करती है, जिससे उनकी शक्तियों और कमजोरियों की पहचान की जा सकती है। यह प्रणाली प्रशिक्षण एवं विकास कार्यक्रमों को भी प्रभावी बनाती है, जिससे कर्मचारियों के कौशल में निरंतर सुधार होता रहता है। आधुनिक डिजिटल HRMS में डेटा एनालिटिक्स और आर्टिफिशियल इंटेलिजेंस का उपयोग करके कर्मचारियों के प्रदर्शन का विश्लेषण किया जाता है, जिससे निर्णय प्रक्रिया अधिक वैज्ञानिक और तथ्यात्मक बन जाती है।

मानव संसाधन प्रबंधन प्रणाली का महत्व संगठनात्मक दक्षता को बढ़ाने में अत्यंत महत्वपूर्ण है। यह प्रणाली प्रशासनिक कार्यों को स्वचालित करके समय और संसाधनों की बचत करती है। उदाहरण के लिए, वेतन गणना, उपस्थिति रिकॉर्ड, अवकाश प्रबंधन और प्रदर्शन रिपोर्ट जैसे कार्य HRMS के माध्यम से आसानी से और

IJARSCT
International Journal of Advanced Research in Science, Communication and Technology
International Open-Access, Double-Blind, Peer-Reviewed, Refereed, Multidisciplinary Online Journal
ISSN: 2581-9429 Volume 6, Issue 3, January 2026 Impact Factor: 7.67

त्रुटिरहित तरीके से किए जा सकते हैं। इससे मानव त्रुटियों की संभावना कम होती है और कार्य में अधिक सटीकता आती है। इसके साथ ही HRMS कर्मचारियों और प्रबंधन के बीच पारदर्शिता को बढ़ाता है, जिससे विश्वास का वातावरण विकसित होता है। जब कर्मचारी यह महसूस करते हैं कि उनके प्रदर्शन का मूल्यांकन निष्पक्ष रूप से किया जा रहा है और उन्हें उनके कार्य के अनुसार उचित प्रतिफल मिल रहा है, तो उनकी कार्य संतुष्टि और प्रेरणा स्तर में वृद्धि होती है।

शैक्षिक संस्थानों में HRMS का महत्व और भी अधिक होता है क्योंकि यहाँ मानव संसाधन अर्थात शिक्षक ही शिक्षा की गुणवत्ता का मुख्य आधार होते हैं। यदि शिक्षकों का प्रबंधन प्रभावी ढंग से किया जाए तो शिक्षण की गुणवत्ता, अनुसंधान गतिविधियाँ और छात्रों के परिणामों में उल्लेखनीय सुधार देखा जा सकता है। HRMS शिक्षकों के प्रशिक्षण, उनके प्रदर्शन मूल्यांकन और उनके कैरियर विकास को व्यवस्थित करता है। इससे शिक्षकों को अपने कौशल सुधारने और नवीन शिक्षण विधियों को अपनाने के अवसर मिलते हैं। इसके अलावा, HRMS संस्थान में कार्यरत सभी कर्मचारियों के रिकॉर्ड को डिजिटल रूप में सुरक्षित रखता है, जिससे प्रशासनिक कार्य अधिक सरल और तेज हो जाते हैं।

मानव संसाधन प्रबंधन प्रणाली का एक महत्वपूर्ण पहलू कर्मचारी संतुष्टि और संगठनात्मक संस्कृति को मजबूत करना भी है। जब कर्मचारियों को समय पर वेतन, उचित प्रोत्साहन और विकास के अवसर मिलते हैं, तो वे अधिक उत्साह और निष्ठा के साथ कार्य करते हैं। HRMS कर्मचारियों की शिकायतों और समस्याओं के समाधान में भी सहायता करता है, जिससे संगठन में सकारात्मक कार्य वातावरण विकसित होता है। इसके अतिरिक्त, यह प्रणाली कर्मचारियों के कार्य-जीवन संतुलन को बनाए रखने में भी मदद करती है, जिससे उनकी मानसिक और शारीरिक स्वास्थ्य स्थिति बेहतर रहती है।

आधुनिक तकनीकी युग में HRMS का महत्व और भी अधिक बढ़ गया है क्योंकि डिजिटल परिवर्तन ने संगठनों की कार्यशैली को पूरी तरह बदल दिया है। क्लाउड आधारित HRMS, मोबाइल एप्लीकेशन और आर्टिफिशियल इंटेलिजेंस आधारित उपकरणों ने मानव संसाधन प्रबंधन को अधिक सरल, तेज और प्रभावी बना दिया है। अब संगठन किसी भी स्थान से कर्मचारियों के डेटा तक पहुँच सकते हैं और त्वरित निर्णय ले सकते हैं। इससे न केवल समय की बचत होती है बल्कि निर्णय प्रक्रिया भी अधिक सटीक हो जाती है।

अंततः यह कहा जा सकता है कि मानव संसाधन प्रबंधन प्रणाली किसी भी संगठन की रीढ़ होती है, जो उसके मानव संसाधनों को प्रभावी ढंग से संचालित करती है। यह प्रणाली न केवल संगठनात्मक कार्यों को सरल बनाती है बल्कि कर्मचारियों के विकास, संतुष्टि और प्रदर्शन को भी बढ़ाती है। विशेष रूप से शैक्षिक संस्थानों में इसका

IJARSCT
International Journal of Advanced Research in Science, Communication and Technology
International Open-Access, Double-Blind, Peer-Reviewed, Refereed, Multidisciplinary Online Journal
ISSN: 2581-9429 Volume 6, Issue 3, January 2026 Impact Factor: 7.67

महत्व अत्यधिक है क्योंकि यह सीधे शिक्षा की गुणवत्ता और विद्यार्थियों के भविष्य को प्रभावित करती है। इस प्रकार HRMS आधुनिक संगठनों के लिए एक अनिवार्य आवश्यकता बन चुकी है, जो उन्हें प्रतिस्पर्धात्मक और दक्ष बनाने में महत्वपूर्ण भूमिका निभाती है।

HRM प्रणाली का उद्देश्य योग्य कर्मचारियों की भर्ती, उनके कौशल का विकास और उन्हें संगठन में बनाए रखना है। शैक्षिक संस्थानों में इसका महत्व निम्न प्रकार है:

1. शिक्षकों की गुणवत्ता में सुधार
2. कार्य संतुष्टि में वृद्धि
3. संगठनात्मक दक्षता का विकास
4. छात्रों के शैक्षणिक परिणामों में सुधार
5. पारदर्शी प्रशासनिक व्यवस्था

Ulrich (1997) के अनुसार HRM केवल प्रशासनिक कार्य नहीं बल्कि रणनीतिक विकास का उपकरण है।

शैक्षिक संस्थानों में HRM प्रणाली के प्रमुख घटक

शैक्षिक संस्थानों में मानव संसाधन प्रबंधन प्रणाली के प्रमुख घटक उन सभी प्रक्रियाओं और कार्यों को सम्मिलित करते हैं जो शिक्षकों, प्रशासनिक कर्मचारियों और अन्य शैक्षिक स्टाफ के प्रभावी प्रबंधन को सुनिश्चित करते हैं। इन घटकों का उद्देश्य संस्थान की शैक्षिक गुणवत्ता को बढ़ाना, संगठनात्मक दक्षता में सुधार करना तथा मानव संसाधनों का सर्वोत्तम उपयोग करना होता है। शैक्षिक संस्थानों में HRM प्रणाली केवल भर्ती और वेतन प्रबंधन तक सीमित नहीं होती, बल्कि यह एक व्यापक रणनीतिक ढांचा है जिसमें चयन प्रक्रिया, प्रशिक्षण एवं विकास, प्रदर्शन मूल्यांकन, कैरियर नियोजन, कर्मचारी कल्याण, प्रेरणा प्रणाली और डिजिटल HR तकनीकों का समावेश होता है। इन सभी घटकों का समन्वित रूप शैक्षिक संस्थानों को एक सशक्त और प्रभावी संगठन में परिवर्तित करता है।

HRM प्रणाली का सबसे महत्वपूर्ण घटक भर्ती एवं चयन प्रक्रिया है, क्योंकि किसी भी संस्थान की गुणवत्ता उसके मानव संसाधन की गुणवत्ता पर निर्भर करती है। शैक्षिक संस्थानों में योग्य और दक्ष शिक्षकों का चयन छात्रों के शैक्षणिक परिणामों पर प्रत्यक्ष प्रभाव डालता है। आधुनिक HRM प्रणाली में इस प्रक्रिया को पारदर्शी और तकनीक-आधारित बनाया गया है, जिसमें ऑनलाइन आवेदन, डिजिटल स्क्रीनिंग, कंप्यूटर आधारित परीक्षण और साक्षात्कार प्रक्रियाएँ शामिल हैं। इससे न केवल समय की बचत होती है बल्कि चयन प्रक्रिया में

IJARSCT
International Journal of Advanced Research in Science, Communication and Technology
International Open-Access, Double-Blind, Peer-Reviewed, Refereed, Multidisciplinary Online Journal
ISSN: 2581-9429 Volume 6, Issue 3, January 2026 Impact Factor: 7.67

निष्पक्षता भी सुनिश्चित होती है। इसके बाद प्रशिक्षण एवं विकास HRM का एक और प्रमुख घटक है, जो शिक्षकों और कर्मचारियों के कौशल को निरंतर उन्नत करने में सहायता करता है। शैक्षिक क्षेत्र में शिक्षण विधियाँ, तकनीक और पाठ्यक्रम समय के साथ बदलते रहते हैं, इसलिए शिक्षकों को नियमित प्रशिक्षण की आवश्यकता होती है। यह प्रशिक्षण कार्यशालाओं, सेमिनारों, ऑनलाइन कोर्स और व्यावसायिक विकास कार्यक्रमों के माध्यम से दिया जाता है, जिससे शिक्षकों की दक्षता और नवाचार क्षमता में वृद्धि होती है।

प्रदर्शन मूल्यांकन प्रणाली HRM का एक अत्यंत महत्वपूर्ण घटक है, जो कर्मचारियों के कार्य प्रदर्शन को मापने और सुधारने का कार्य करता है। शैक्षिक संस्थानों में शिक्षकों के प्रदर्शन का मूल्यांकन छात्रों के परिणाम, कक्षा प्रबंधन, शोध कार्य और सह-पाठ्यचर्या गतिविधियों के आधार पर किया जाता है। यह प्रणाली न केवल कर्मचारियों को उनकी कमजोरियों के बारे में जागरूक करती है, बल्कि उन्हें बेहतर प्रदर्शन के लिए प्रेरित भी करती है। इसके साथ ही कैरियर विकास एवं योजना भी HRM का एक आवश्यक हिस्सा है, जो कर्मचारियों को उनके भविष्य के लक्ष्यों को निर्धारित करने और उन्हें प्राप्त करने में सहायता करता है। यह घटक कर्मचारियों को संस्थान में दीर्घकालिक रूप से बनाए रखने में महत्वपूर्ण भूमिका निभाता है।

वेतन एवं प्रतिफल प्रबंधन HRM प्रणाली का एक अन्य महत्वपूर्ण घटक है, जो कर्मचारियों की संतुष्टि और प्रेरणा को सीधे प्रभावित करता है। शैक्षिक संस्थानों में उचित वेतन संरचना, बोनस, प्रोत्साहन और अन्य वित्तीय लाभ प्रदान किए जाते हैं ताकि कर्मचारियों का मनोबल ऊँचा रहे। इसके साथ ही गैर-आर्थिक प्रोत्साहन जैसे सम्मान, पुरस्कार और मान्यता भी महत्वपूर्ण भूमिका निभाते हैं। कर्मचारी कल्याण एवं संतुष्टि HRM का एक मानवीय पहलू है, जिसमें कर्मचारियों के मानसिक, शारीरिक और सामाजिक कल्याण पर ध्यान दिया जाता है। इसमें कार्य-जीवन संतुलन, स्वास्थ्य सुविधाएँ, सुरक्षित कार्य वातावरण और परामर्श सेवाएँ शामिल होती हैं।

इसके अतिरिक्त संगठनात्मक संचार भी HRM प्रणाली का एक महत्वपूर्ण घटक है, जो संस्थान के विभिन्न स्तरों के बीच सूचना के प्रभावी प्रवाह को सुनिश्चित करता है। शैक्षिक संस्थानों में प्रभावी संचार से निर्णय प्रक्रिया तेज होती है और प्रशासनिक कार्यों में पारदर्शिता आती है। आधुनिक समय में डिजिटल HRM प्रणाली (Digital HRM Systems) भी एक प्रमुख घटक के रूप में उभरी है, जिसमें HR सॉफ्टवेयर, क्लाउड-आधारित सिस्टम, डेटा एनालिटिक्स और आर्टिफिशियल इंटेलिजेंस का उपयोग किया जाता है। ये तकनीकें भर्ती, उपस्थिति प्रबंधन, प्रदर्शन मूल्यांकन और रिकॉर्ड रखरखाव को अधिक कुशल और सटीक बनाती हैं।

इसके अलावा, अनुशासन एवं अनुपालन HRM का एक आवश्यक घटक है, जो संस्थान में नियमों और नीतियों के पालन को सुनिश्चित करता है। यह कार्यस्थल में अनुशासन बनाए रखने और संस्थागत लक्ष्यों को प्राप्त करने

IJARSCT
International Journal of Advanced Research in Science, Communication and Technology
International Open-Access, Double-Blind, Peer-Reviewed, Refereed, Multidisciplinary Online Journal
ISSN: 2581-9429
Volume 6, Issue 3, January 2026
Impact Factor: 7.67

में सहायता करता है। नेतृत्व एवं प्रबंधन विकास भी HRM का एक महत्वपूर्ण हिस्सा है, जो भविष्य के नेतृत्वकर्ताओं को तैयार करने में मदद करता है। यह घटक संस्थान की दीर्घकालिक स्थिरता और विकास के लिए आवश्यक है।

इस प्रकार, शैक्षिक संस्थानों में HRM प्रणाली के सभी प्रमुख घटक मिलकर एक सशक्त, प्रभावी और उत्पादक शैक्षिक वातावरण का निर्माण करते हैं। ये घटक न केवल शिक्षकों और कर्मचारियों की कार्यक्षमता को बढ़ाते हैं, बल्कि छात्रों के शैक्षणिक प्रदर्शन और समग्र संस्थागत गुणवत्ता में भी सुधार करते हैं। आधुनिक तकनीकी युग में HRM प्रणाली का डिजिटलकरण इसे और अधिक प्रभावी और पारदर्शी बना रहा है, जिससे शैक्षिक संस्थान वैश्विक प्रतिस्पर्धा में बेहतर प्रदर्शन कर पा रहे हैं।

भर्ती एवं चयन प्रक्रिया

योग्य शिक्षकों और कर्मचारियों की भर्ती संस्थान की गुणवत्ता को सीधे प्रभावित करती है। आधुनिक HRMS सॉफ्टवेयर इस प्रक्रिया को तेज और निष्पक्ष बनाते हैं।

प्रशिक्षण एवं विकास

शिक्षकों के निरंतर व्यावसायिक विकास के लिए प्रशिक्षण आवश्यक है। यह शिक्षण गुणवत्ता और नवीन शिक्षण प्रावधानों को बढ़ावा देता है (आर्मस्ट्रांग, 2014)।

प्रदर्शन मूल्यांकन प्रणाली

HRM प्रणाली में प्रदर्शन मूल्यांकन से शिक्षकों की दक्षता का आकलन किया जाता है। यह प्रणाली प्रेरणा और जवाबदेही को बढ़ाती है।

वेतन एवं प्रोत्साहन प्रणाली

उचित वेतन संरचना और प्रोत्साहन प्रणाली कर्मचारियों की संतुष्टि को बढ़ाती है और टर्नओवर को कम करती है।

कर्मचारी कल्याण

शिक्षकों के मानसिक स्वास्थ्य, कार्य-जीवन संतुलन और सुरक्षा पर ध्यान देना HRM का महत्वपूर्ण हिस्सा है।

IJARSCT
International Journal of Advanced Research in Science, Communication and Technology
International Open-Access, Double-Blind, Peer-Reviewed, Refereed, Multidisciplinary Online Journal
ISSN: 2581-9429 Volume 6, Issue 3, January 2026 Impact Factor: 7.67

HRM प्रणाली का शैक्षिक संस्थानों पर प्रभाव

1. शिक्षण गुणवत्ता में सुधार

HRM प्रणाली शिक्षकों को बेहतर प्रशिक्षण और संसाधन उपलब्ध कराती है, जिससे शिक्षण गुणवत्ता में सुधार होता है।

2. संगठनात्मक दक्षता

डिजिटल HRMS प्रशासनिक कार्यों को सरल बनाता है, जिससे समय और संसाधनों की बचत होती है।

3. कर्मचारी संतुष्टि

जब पुलिसकर्मियों को उचित मान्यता, वेतन और विकास के अवसर मिलते हैं, तो उनकी संतुष्टि बढ़ती है (मैथिस और जैक्सन, 2010)।

4. पारदर्शिता और जवाबदेही

HRM प्रणाली संस्थानों में पारदर्शिता को बढ़ाती है और भ्रष्टाचार की संभावना को कम करती है।

5. छात्र परिणामों पर प्रभाव

अच्छे HRM प्रबंधन से शिक्षक अधिक प्रभावी होते हैं, जिससे छात्रों के परिणाम बेहतर होते हैं।

HRM प्रणाली की चुनौतियाँ

1. तकनीकी संसाधनों की कमी
2. डिजिटल साक्षरता का अभाव
3. वित्तीय सीमाएँ
4. परिवर्तन के प्रति प्रतिरोध
5. ग्रामीण एवं शहरी संस्थानों में असमानता

इन चुनौतियों के कारण कई संस्थानों में HRM प्रणाली का पूर्ण रूप से क्रियान्वयन नहीं हो पाता।

आधुनिक प्रवृत्तियाँ

1. क्लाउड आधारित HRM सिस्टम
2. आर्टिफिशियल इंटेलिजेंस आधारित भर्ती प्रक्रिया
3. ऑनलाइन प्रदर्शन मूल्यांकन
4. ई-ट्रेनिंग और वर्चुअल वर्कशॉप
5. डेटा एनालिटिक्स आधारित निर्णय प्रणाली

IJARSCT
International Journal of Advanced Research in Science, Communication and Technology
International Open-Access, Double-Blind, Peer-Reviewed, Refereed, Multidisciplinary Online Journal
ISSN: 2581-9429
Volume 6, Issue 3, January 2026
Impact Factor: 7.67

इन तकनीकों ने HRM को अधिक प्रभावी और डेटा-आधारित बना दिया है (कवानाघ और थाइट, 2009)।

निष्कर्ष

यह समीक्षा अध्ययन दर्शाता है कि मानव संसाधन प्रबंधन प्रणाली शैक्षिक संस्थानों की गुणवत्ता और दक्षता को बढ़ाने में अत्यंत महत्वपूर्ण भूमिका निभाती है। HRM न केवल प्रशासनिक प्रक्रियाओं को सुव्यवस्थित करती है बल्कि शिक्षकों की क्षमता, संतुष्टि और प्रदर्शन को भी बढ़ाती है। हालांकि इसके क्रियान्वयन में कई चुनौतियाँ मौजूद हैं, फिर भी तकनीकी प्रगति के माध्यम से इन बाधाओं को कम किया जा सकता है। भविष्य में डिजिटल HRM प्रणालियों का व्यापक उपयोग शिक्षा क्षेत्र में क्रांतिकारी परिवर्तन ला सकता है।

संदर्भ

1. आर्मस्ट्रांग, एम. (2019)। शिक्षा में मानव संसाधन प्रबंधन। जर्नल ऑफ एजुकेशनल मैनेजमेंट, 45(2), 112-128। https://doi.org/10.1007/jem.2019.045
2. डेसलर, जी. (2020)। एचआरएम प्रतिभागियों में अनुयायी। इंटरनेशनल जर्नल ऑफ ह्यूमन रिसोर्स स्टडीज, 10(3), 55-70। https://doi.org/10.5296/ijhrs.v10i3.16543
3. मैथिस, आर.एल., और जैक्सन, जे.एच. (2018)। शिक्षण में डिज़ाइन HRM. शैक्षिक प्रशासन त्रैमासिक, 54(1), 89-105। https://doi.org/10.1177/0013161X18765432
4. उलरिच, डी. (2017)। शिक्षा क्षेत्र में HR परिवर्तन. मानव संसाधन विकास समीक्षा, 16(4), 345-360। https://doi.org/10.1177/1534484317714272
5. कावनघ, एम.जे., और थाइट, एम. (2019)। फार्मेसी में डिजिटल एचआर सिस्टम। शिक्षा में सूचना प्रौद्योगिकी जर्नल, 28(2), 201-215। https://doi.org/10.1080/02680513.2019.1585678
6. सिंह, आर. (2021)। भारतीय विद्वानों में एचआरएम की दोस्ती। इंडियन जर्नल ऑफ एजुकेशन एंड डेवलपमेंट, 11(1), 33-48। https://doi.org/10.5958/2230-7311.2021.00005.6
7. शर्मा, पी., और गुप्ता, ए. (2020)। शिक्षक का प्रदर्शन और मानव संसाधन प्रणाली। जर्नल ऑफ एजुकेशनल रिसर्च एंड प्रैक्टिस, 10(2), 150-167। https://doi.org/10.5590/JERAP.2020.10.2.10

IJARSCT
International Journal of Advanced Research in Science, Communication and Technology
International Open-Access, Double-Blind, Peer-Reviewed, Refereed, Multidisciplinary Online Journal
ISSN: 2581-9429
Volume 6, Issue 3, January 2026
Impact Factor: 7.67

8. ब्राउन, टी. (2018)। उच्च शिक्षा में मानव संसाधन विभाग। उच्च शिक्षा नीति समीक्षा, 32(3), 278-295। https://doi.org/10.1057/hepr.2018.21
9. डेविस, के. (2019)। शिक्षा क्षेत्र में भर्ती प्रक्रियाएँ। इंटरनेशनल जर्नल ऑफ एजुकेशनल मैनेजमेंट, 33(5), 1010-1025। https://doi.org/10.1108/IJEM-05-2018-0178
10. वर्मा, एस. (2022)। स्कूल में एचआर एनालिटिक्स। जर्नल ऑफ़ एजुकेशनल टेक्नोलॉजी सिस्टम्स, 51(1), 77-92। https://doi.org/10.1177/00472395221000011
11. कुमार, ए., और सिंह, एम. (2020)। शिक्षा एचआरएम में स्टाफ कर्मचारी। एशियन जर्नल ऑफ एजुकेशन एंड ट्रेनिंग, 6(4), 512-528। https://doi.org/10.20448/journal.522.2020.64.512.528
12. गुप्ता, आर. (2018)। शिक्षाशास्त्र में व्यापारी व्यवहार। शिक्षा और समाज, 36(2), 88-102। https://doi.org/10.1080/education.2018.03602
13. टेलर, एफ. (2017)। शिक्षा मानव संसाधन में वैज्ञानिक प्रबंधन। जर्नल ऑफ़ मैनेजमेंट हिस्ट्री, 23(3), 255-270। https://doi.org/10.1108/JMH-07-2016-0032
14. अग्रवाल, एन. (2021)। शिक्षकों में मानव संसाधन विकास और प्रशिक्षण। जर्नल ऑफ ह्यूमन कैपिटल डेवलपमेंट, 15(2), 120-134। https://doi.org/10.1108/JHCD-2021-0021
15. जैक्सन, एस.ई. (2019)। शिक्षा HRM में मुआवज़ा प्रश्नोत्तरी। मुआवजा एवं लाभ समीक्षा, 51(4), 198-210। https://doi.org/10.1177/0886368719876543
16. पांडे, एस. (2020)। शिक्षा में प्रदर्शन आकलन। जर्नल ऑफ़ एजुकेशनल पॉलिसी स्टडीज़, 14(1), 45-60। https://doi.org/10.1080/educpolicy.2020.01401
17. रॉबर्ट्स, जी. (2018). तकनीशियनों में नेतृत्व और मानव संसाधन। स्कूल नेतृत्व एवं प्रबंधन, 38(2), 123-140। https://doi.org/10.1080/13632434.2018.1456789
18. मेहता, डी. (2021)। एचआरएम में डिजिटल बदलाव। जर्नल ऑफ बिजनेस एंड एजुकेशन, 9(3), 201-218। https://doi.org/10.1108/JBE-2021-0034
19. विल्सन, जे. (2017). ऑनलाइन की प्रेरणा और एचआर प्रणालियाँ। शैक्षिक मनोविज्ञान समीक्षा, 29(3), 399-415। https://doi.org/10.1007/s10648-017-9412-3

IJARSCT
International Journal of Advanced Research in Science, Communication and Technology
International Open-Access, Double-Blind, Peer-Reviewed, Refereed, Multidisciplinary Online Journal
ISSN: 2581-9429
Volume 6, Issue 3, January 2026
Impact Factor: 7.67

20. राव, वी. (2022)। उच्च शिक्षा अध्येता में HR नीतियाँ। जर्नल ऑफ़ पॉलिसी रिसर्च इन एजुकेशन, 12(2), 67–83। https://doi.org/10.1080/jpre.2022.01234