JETIR.ORG ISSN: 2349-5162 | ESTD Year : 2014 | Monthly Issue
JOURNAL OF EMERGING TECHNOLOGIES AND INNOVATIVE RESEARCH (JETIR)
An International Scholarly Open Access, Peer-reviewed, Refereed Journal

"भारत में ग्रीन एचआरएम प्रथाएँ: सस्टेनेबिलिटी रिपोर्ट्स की समीक्षा"

Dr. Harshdev Verma

Assistant Professor

Department of Commerce

Deen Dayal Upadhyaya Gorakhpur University, Gorakhpur (UP)

सारांश:
यह शोध-पत्र भारत में "ग्रीन एचआरएम" (हरित मानव संसाधन प्रबंधन) की प्रथाओं का विश्लेषण करता है, विशेषकर उन संगठनों की सस्टेनेबिलिटी रिपोर्ट्स के माध्यम से जो पर्यावरणीय जिम्मेदारी के प्रति प्रतिबद्ध हैं। ग्रीन एचआरएम का उद्देश्य ऐसे मानव संसाधन नीतियाँ और प्रथाएँ अपनाना है जो पर्यावरण संरक्षण को बढ़ावा देती हैं, जैसे ग्रीन भर्ती, प्रशिक्षण, प्रदर्शन मूल्यांकन, और कर्मचारियों को पर्यावरणीय उत्तरदायित्व के लिए प्रेरित करना। यह अध्ययन द्वितीयक आंकड़ों पर आधारित है, जिनमें प्रमुख भारतीय कंपनियों की CSR और सस्टेनेबिलिटी रिपोर्ट्स की सामग्री का विश्लेषण शामिल है। शोध से यह निष्कर्ष निकला कि ग्रीन एचआरएम न केवल संगठन की पर्यावरणीय छवि को सशक्त करता है, बल्कि कर्मचारियों की भागीदारी और संगठनात्मक संस्कृति को भी सकारात्मक रूप से प्रभावित करता है। यह अध्ययन नीतिगत स्तर पर ग्रीन HR को एक रणनीतिक उपकरण के रूप में अपनाने की आवश्यकता को भी रेखांकित करता है।

मुख्य शब्द (Key Words): ग्रीन एचआरएम (Green HRM), पर्यावरणीय स्थिरता, सस्टेनेबिलिटी रिपोर्ट्स, ईएसजी (ESG), हरित मानव संसाधन प्रथाएँ, कॉर्पोरेट स्थिरता, पर्यावरण-अनुकूल संगठन.

परिचय

हाल के वर्षों में पर्यावरणीय स्थिरता (Environmental Sustainability) वैश्विक व्यापार जगत का एक महत्वपूर्ण विषय बन गया है, जिसने संगठनों को अपने पारंपरिक कार्य-प्रणालियों पर पुनर्विचार करने के लिए प्रेरित किया है। इसी संदर्भ में **ग्रीन ह्यूमन रिसोर्स मैनेजमेंट (Green HRM)** की अवधारणा उभरी है, जो मानव संसाधन नीतियों और प्रक्रियाओं में पर्यावरणीय उद्देश्यों को एकीकृत करने की प्रक्रिया है। इसमें हरित भर्ती (Green Recruitment), कागज रहित नियुक्ति प्रक्रिया, पर्यावरण-संवेदनशील प्रशिक्षण, ग्रीन प्रदर्शन मूल्यांकन, और कर्मचारियों को पर्यावरण के अनुकूल व्यवहार अपनाने के लिए प्रेरित करना शामिल होता है।

भारतीय परिप्रेक्ष्य में, ग्रीन एचआरएम एक उभरती हुई प्रवृत्ति है, जिसे अब कॉर्पोरेट क्षेत्र रणनीतिक रूप से अपनाने लगा है। भारत की कई प्रमुख कंपनियाँ जैसे कि **इंफोसिस, विप्रो, आईटीसी, और टाटा कंसल्टेंसी सर्विसेज (TCS)** अपनी **सस्टेनेबिलिटी रिपोर्ट्स और ईएसजी रिपोर्ट्स (ESG Reports)** के माध्यम से ग्रीन एचआर पहलों को प्रदर्शित कर रही हैं, जिनमें पर्यावरणीय प्रदर्शन के साथ-साथ हरित HR प्रथाओं को भी उजागर किया जाता है।

यह अध्ययन द्वितीयक आंकड़ों के आधार पर भारत की कंपनियों द्वारा अपनाई गई ग्रीन एचआरएम प्रथाओं की समीक्षा एवं विश्लेषण करने का प्रयास है। इसका उद्देश्य यह समझना है कि किस प्रकार कंपनियाँ अपनी मानव संसाधन प्रणालियों में पर्यावरण के अनुकूल रणनीतियाँ अपना रही हैं और ये रणनीतियाँ संगठन की दीर्घकालिक स्थिरता में किस प्रकार सहायक हैं।

साथ ही, यह अध्ययन HR की उस भूमिका को भी रेखांकित करता है, जिसके माध्यम से कर्मचारियों में पर्यावरण के प्रति जागरूकता लाई जाती है और पूरे संगठन की कार्य-संस्कृति को अधिक सतत और उत्तरदायी बनाया जाता है। ग्रीन एचआरएम एक उभरता हुआ क्षेत्र है और इस शोध-पत्र के माध्यम से भारतीय कॉर्पोरेट जगत में इसकी वर्तमान स्थिति, चुनौतियाँ और संभावनाओं को स्पष्ट किया गया है।

अध्ययन के उद्देश्य

इस अध्ययन के विशेष उद्देश्य निम्नलिखित हैं:

1. **भारत की प्रमुख कंपनियों द्वारा अपनाई गई ग्रीन एचआरएम (Green HRM) प्रथाओं की पहचान करना।**
2. **सस्टेनेबिलिटी एवं ईएसजी रिपोर्ट्स के माध्यम से इन ग्रीन प्रथाओं का विश्लेषण करना।**
3. **यह मूल्यांकन करना कि ग्रीन HR नीतियाँ संगठन की दीर्घकालिक स्थिरता (long-term sustainability) में किस प्रकार सहायक हैं।**
4. **भारत में ग्रीन HRM के विकास की वर्तमान स्थिति और संभावनाओं का अध्ययन करना।**

साहित्य समीक्षा

◇ Renwick, Redman & Maguire (2013)

इन शोधकर्ताओं ने ग्रीन एचआरएम का एक व्यापक ढांचा प्रस्तुत किया जिसमें **ग्रीन भर्ती, प्रशिक्षण, प्रदर्शन मूल्यांकन, और कर्मचारी सहभागिता** जैसी प्रक्रियाओं को शामिल किया गया है। उन्होंने यह तर्क दिया कि ग्रीन HR प्रथाएँ संगठनात्मक पर्यावरणीय प्रदर्शन को सशक्त बना सकती हैं।

◇ Jabbour & Santos (2008)

इनका अध्ययन ब्राज़ील की औद्योगिक कंपनियों पर आधारित था, जहाँ यह देखा गया कि ग्रीन ट्रेनिंग एवं पर्यावरणीय कार्यशालाएँ कर्मचारियों की **पर्यावरणीय जागरूकता और हरित व्यवहार** को बढ़ावा देती हैं।

◇ Ahmad (2015)

अहमद के अनुसार, ग्रीन HRM केवल पर्यावरणीय संरक्षण का ही साधन नहीं है बल्कि यह **कर्मचारी प्रेरणा, संगठनात्मक प्रतिबद्धता और ब्रांड छवि** को भी सुदृढ़ करता है।

◇ Shrivastava & Purang (2011) – भारतीय परिप्रेक्ष्य

इनका अध्ययन भारत में **टेक्नोलॉजी और एफएमसीजी कंपनियों** के HR विभागों में ग्रीन प्रथाओं के बढ़ते उपयोग पर केंद्रित था। उन्होंने बताया कि ग्रीन HRM को अपनाने से **कर्मचारियों की संतुष्टि और संगठन की दीर्घकालिक स्थिरता** में सुधार देखा गया।

◇ Cherian & Jacob (2012)

इस अध्ययन में यह निष्कर्ष निकाला गया कि **ग्रीन एचआर प्रथाओं का सीधा संबंध कर्मचारियों के पर्यावरण-अनुकूल व्यवहार** से होता है। शोध में यह भी पाया गया कि जब संगठन अपने कर्मचारियों को ग्रीन ट्रेनिंग प्रदान करते हैं, तो वे अपने कार्यस्थल पर अधिक जिम्मेदारीपूर्वक और टिकाऊ (sustainable) व्यवहार अपनाते हैं।

◇ Daily, Bishop & Govindarajulu (2009)

इनका शोध यह बताता है कि **टॉप मैनेजमेंट की भागीदारी और समर्थन** ग्रीन HRM की सफलता में महत्वपूर्ण भूमिका निभाते हैं। जब प्रबंधन ग्रीन नीतियों के प्रति प्रतिबद्ध होता है, तब कर्मचारियों में भी ग्रीन गतिविधियों के प्रति स्वेच्छा और उत्साह दिखाई देता है।

◇ Mandip (2012)

Mandip के अनुसार, ग्रीन HRM संगठन को **लागत में कमी**, **संसाधनों के बेहतर उपयोग**, और **सकारात्मक कॉर्पोरेट छवि** प्रदान करता है। उनका कहना था कि हरित नीतियाँ HRM को एक **रणनीतिक उपकरण (strategic tool)** बना सकती हैं, विशेषकर जब संगठन सतत विकास को प्राथमिकता दे रहे हों।

◇ Rani & Mishra (2014)

भारत में किए गए इस अध्ययन में यह पाया गया कि **संगठनों में ग्रीन HRM के प्रति जागरूकता तो है**, लेकिन अधिकांश मध्यम और छोटे उद्योगों (MSMEs) में इसकी **प्रभावी कार्यान्वयन रणनीति का अभाव** है। लेखकों ने ग्रीन HRM के लिए सरकारी समर्थन, प्रशिक्षण कार्यक्रम और नीति निर्माण की आवश्यकता पर बल दिया।

शोध पद्धति (Research Methodology)

इस अध्ययन का उद्देश्य भारत की प्रमुख कंपनियों द्वारा अपनाई गई ग्रीन एचआरएम (Green HRM) प्रथाओं का विश्लेषण करना है, जो उनके द्वारा प्रकाशित **सस्टेनेबिलिटी रिपोर्ट्स** और **ईएसजी रिपोर्ट्स** में उल्लिखित हैं। यह एक **वर्णनात्मक (Descriptive)** और **विश्लेषणात्मक (Analytical)** शोध है, जो **द्वितीयक आंकड़ों (Secondary Data)** पर आधारित है।

◇ 1. शोध का प्रकार (Type of Research)

- यह शोध **गुणात्मक (Qualitative)** और आंशिक रूप से **मात्रात्मक (Quantitative)** स्वरूप का है।
- अध्ययन में **वर्णनात्मक विश्लेषण** और तालिकाओं के माध्यम से तुलना की गई है।

◇ 2. डेटा का प्रकार (Type of Data)

- **द्वितीयक आंकड़े (Secondary Data)**
- प्रत्यक्ष सर्वेक्षण या प्रश्नावली का प्रयोग नहीं किया गया है।

◇ 3. डेटा संग्रह के स्रोत (Sources of Data Collection)

निम्नलिखित स्रोतों से डेटा एकत्र किया गया:

स्रोत	विवरण
☑ कंपनियों की सस्टेनेबिलिटी रिपोर्ट्स (2020–2024)	TCS, Infosys, Wipro, ITC, Mahindra आदि की वेबसाइट्स से डाउनलोड की गईं
☑ ESG रिपोर्ट्स (Environmental, Social & Governance)	निवेशक रिपोर्ट्स और CSR पोर्टल्स
☑ जर्नल और शोध पत्र	Renwick et al. (2013), Jabbour & Santos (2008), SHRM.org, SSRN, Google Scholar
☑ सरकारी व औद्योगिक वेबसाइट्स	Ministry of Corporate Affairs, NASSCOM, SEBI CSR disclosures

◇ 4. सैंपल चयन (Sample Selection)

- **नमूना विधि (Sampling Technique):** उद्देश्यपरक चयन (Purposive Sampling)
- **नमूना आकार (Sample Size):** भारत की 6 प्रमुख कंपनियाँ (जैसे: TCS, Infosys, Wipro, ITC, Mahindra & Mahindra, और HUL)

◇ 5. डेटा विश्लेषण की विधि (Methods of Data Analysis)

- सस्टेनेबिलिटी रिपोर्ट्स की **सामग्री विश्लेषण (Content Analysis)**
- HR संबंधित हरित गतिविधियों को पहचानकर उन्हें तालिका में वर्गीकृत करना
- तुलनात्मक प्रस्तुति के लिए चार्ट्स और सारणियाँ बनाना

◇ 6. अध्ययन की सीमाएँ (Limitations of the Study)

- अध्ययन केवल द्वितीयक आंकड़ों पर आधारित है; प्राथमिक आंकड़ों को शामिल नहीं किया गया।
- केवल चुनिंदा कंपनियों को विश्लेषण में लिया गया है, अतः निष्कर्ष को सभी क्षेत्रों पर सामान्यीकृत नहीं किया जा सकता।
- ग्रीन HRM की व्यावहारिक क्रियान्वयन प्रक्रिया का प्रत्यक्ष अवलोकन संभव नहीं था।

डेटा विश्लेषण एवं निष्कर्ष (Data Analysis and Findings)

🔍 डेटा विश्लेषण (Data Analysis)

नीचे दी गई तालिका में विभिन्न कंपनियों की ग्रीन एचआर प्रथाओं को उनके रिपोर्ट्स के आधार पर वर्गीकृत किया गया है:

कंपनी का नाम	ग्रीन एचआरएम प्रथाएँ	स्रोत (रिपोर्ट वर्ष)
Infosys	ग्रीन ऑफिस इंफ्रास्ट्रक्चर, ई-रिक्रूटमेंट, कार्बन न्यूट्रल टारगेट के लिए कर्मचारी सहभागिता	सस्टेनेबिलिटी रिपोर्ट 2023
Wipro	वर्चुअल ऑनबोर्डिंग, ग्रीन ट्रेनिंग, ग्रीन टीम्स की स्थापना	ईएसजी रिपोर्ट 2022
TCS	पेपरलेस एचआर सिस्टम, डिजिटल डॉक्यूमेंटेशन, कर्मचारी ग्रीन अवेयरनेस अभियान	सस्टेनेबिलिटी रिपोर्ट 2023
ITC	ग्रीन प्रदर्शन मूल्यांकन, पर्यावरणीय CSR प्रोग्राम्स में HR की भागीदारी	सस्टेनेबिलिटी रिपोर्ट 2022
Mahindra & Mahindra	ग्रीन वर्कशॉप, कर्मचारियों के लिए पर्यावरण शिक्षा कार्यक्रम	ईएसजी रिपोर्ट 2023
HUL (Hindustan Unilever)	सस्टेनेबल लीडरशिप ट्रेनिंग, वर्क फ्रॉम होम इनिशिएटिव्स, कम्युटिंग एमिशन कटौती कार्यक्रम	सस्टेनेबिलिटी रिपोर्ट 2024

📌 प्रमुख निष्कर्ष (Key Findings)

1. ☑ **हर कंपनी की रिपोर्ट में HR विभाग द्वारा कुछ न कुछ ग्रीन प्रथाओं का उल्लेख अवश्य पाया गया।**
   – विशेष रूप से डिजिटलाइजेशन, ट्रेनिंग, और ग्रीन अवेयरनेस प्रमुख क्षेत्रों में शामिल हैं।
2. ☑ **ग्रीन HRM केवल पर्यावरणीय सुधार तक सीमित नहीं है, यह संगठन की ब्रांड वैल्यू, कर्मचारी जुड़ाव और दीर्घकालिक रणनीति में भी योगदान देता है।**
3. ☑ **आईटी कंपनियाँ (जैसे: Infosys, TCS, Wipro) ग्रीन HRM के मामले में मैन्युफैक्चरिंग कंपनियों की तुलना में अधिक अग्रणी हैं।**
4. ☑ **कार्बन फुटप्रिंट कम करने के लिए वर्क फ्रॉम होम पॉलिसी, ग्रीन टीम्स और सस्टेनेबल ट्रैवल कार्यक्रम जैसे उपाय HR नीतियों में सम्मिलित किए गए हैं।**
5. ☑ **अधिकांश रिपोर्ट्स में 'ग्रीन ट्रेनिंग' और 'ई-रिक्रूटमेंट' जैसी पहलों को HRM का अनिवार्य भाग माना गया है।**

📝 निष्कर्ष (Conclusion)

विशेष रूप से **आईटी कंपनियाँ** जैसे Infosys, TCS, और Wipro, ग्रीन HRM में नवाचार का नेतृत्व कर रही हैं। वहीं, मैन्युफैक्चरिंग और एफएमसीजी कंपनियाँ जैसे ITC व HUL भी इसे अपनाने की दिशा में प्रभावशाली प्रयास कर रही हैं।

ग्रीन HRM न केवल **पर्यावरण संरक्षण** को बढ़ावा देता है, बल्कि यह **संगठन की ब्रांड छवि**, **कर्मचारी जुड़ाव**, और **दीर्घकालिक रणनीतिक स्थिरता** को भी मजबूती प्रदान करता है।

सुझाव (Suggestions)

1. ☑ **ग्रीन HRM नीतियों को सभी प्रकार के संगठनों — विशेषकर MSMEs में — अनिवार्य रूप से लागू किया जाना चाहिए।**
   – सरकार छोटे उद्यमों को तकनीकी सहायता व प्रोत्साहन प्रदान कर सकती है।
2. ☑ **HR विभाग को ग्रीन ट्रेनिंग को नियमित प्रशिक्षण कार्यक्रमों में शामिल करना चाहिए।**
   – इससे कर्मचारियों की पर्यावरणीय जागरूकता और सहभागिता बढ़ेगी।
3. ☑ **सभी कंपनियों को अपनी Sustainability Reports में HRM से संबंधित ग्रीन पहलों को स्पष्ट रूप से प्रकाशित करना चाहिए।**
4. ☑ **नवीन डिजिटल HR टूल्स** जैसे AI आधारित ऑनबोर्डिंग, ई-फाइलिंग और वर्चुअल सहयोग प्लेटफॉर्म का अधिकतम उपयोग किया जाना चाहिए।
5. ☑ **ग्रीन प्रदर्शन मूल्यांकन प्रणाली (Green Performance Appraisal)** को सभी स्तरों पर अपनाना चाहिए, जिससे कर्मचारियों को पर्यावरणीय उद्देश्यों के प्रति उत्तरदायी बनाया जा सके।

भविष्य की दिशा (Future Scope)

1. 📌 **इस शोध को भविष्य में विभिन्न उद्योग क्षेत्रों (जैसे बैंकिंग, शिक्षा, स्वास्थ्य आदि) में विस्तारित किया जा सकता है**, जहाँ ग्रीन HRM की स्वीकृति अभी सीमित है।
2. 📌 **प्राथमिक आंकड़ों के माध्यम से कर्मचारियों की राय, अनुभव और ग्रीन नीतियों के प्रभाव का आकलन किया जा सकता है**, जिससे और गहराई से विश्लेषण संभव होगा।
3. 📌 **ग्रीन HRM और कर्मचारी प्रदर्शन/संतुष्टि के बीच संबंध पर सांख्यिकीय परीक्षण आधारित अध्ययन भी भविष्य में किया जा सकता है।**
4. 📌 **सरकारी और निजी क्षेत्र की तुलना आधारित अध्ययन** भी ग्रीन HRM के व्यवहारिक क्रियान्वयन को समझने में सहायक होंगे।

संदर्भ सूची (References)

Renwick, D. W. S., Redman, T., & Maguire, S. (2013).
ग्रीन एचआरएम: एक समीक्षा और अनुसंधान एजेंडा
यह अध्ययन ग्रीन HRM की अवधारणा को स्पष्ट करता है और आगे के अनुसंधान की दिशा बताता है।

Jabbour, C. J. C. (2011).
ब्राज़ील में HRM, संस्कृति और टीम वर्क में हरित उपायों का विश्लेषण
अध्ययन दर्शाता है कि संगठनों में टीम वर्क और संस्कृति हरित नीतियों को प्रभावित करती है।

Ahmad, S. (2015).
ग्रीन एचआरएम: नीतियाँ और व्यवहार
यह लेख हरित HRM की नीतियों और उनके व्यवहारिक पक्षों की पड़ताल करता है।

Tang, G., et al. (2018).
ग्रीन एचआरएम पद्धतियाँ: एक पैमाना विकास और वैधता
इस शोध में ग्रीन HRM व्यवहार मापने के लिए एक पैमाना विकसित किया गया है।

Zoogah, D. B. (2011).
ग्रीन HRM व्यवहारों की गतिशीलता: एक संज्ञानात्मक दृष्टिकोण
यह शोध कर्मचारियों के व्यवहार को पर्यावरणीय दृष्टिकोण से समझने का प्रयास करता है।

Mandip, G. (2012).
ग्रीन एचआरएम: पर्यावरणीय स्थिरता के लिए प्रतिबद्धता
HRM की हरित रणनीतियों को स्थिरता से जोड़ा गया है।

Sharma, K., & Gupta, N. (2015).
ग्रीन एचआरएम: पर्यावरणीय स्थिरता की दिशा में नवाचारी दृष्टिकोण
यह लेख संगठनों में हरित HR प्रथाओं के महत्व को रेखांकित करता है।

Opatha, H. H. D. N. P., & Arulrajah, A. A. (2014).
ग्रीन मानव संसाधन प्रबंधन: सरल प्रतिबिंब
इस अध्ययन में ग्रीन HRM के बुनियादी सिद्धांतों पर चर्चा की गई है।

Daily, B. F., & Huang, S. (2001).
मानव संसाधन कारकों के माध्यम से स्थिरता प्राप्त करना
यह लेख पर्यावरणीय प्रबंधन में मानव संसाधनों की भूमिका पर केंद्रित है।

Wehrmeyer, W. (1996).
Greening People: मानव संसाधन और पर्यावरण प्रबंधन
पुस्तक HR और पर्यावरणीय जिम्मेदारी के संबंध की विस्तृत विवेचना करती है।

Zibarras, L. D., & Coan, P. (2015).
हरित व्यवहार को बढ़ावा देने के लिए HRM प्रथाएं: एक यूके सर्वेक्षण
शोध यह दिखाता है कि HRM कैसे कर्मचारियों में हरित व्यवहार को प्रेरित कर सकता है।

Dutta, A. (2012).
ग्रीन HRM: सतत विकास की दिशा में एक सक्रिय पहल
ग्रीन HRM को सतत विकास के एक उपकरण के रूप में प्रस्तुत किया गया है।

Yusliza, M. Y., et al. (2015).
ग्रीन HRM को अपनाने के कारणों की परीक्षा क्यों महत्वपूर्ण है?
लेख ग्रीन HRM को अपनाने में बाधाओं और प्रेरकों की पड़ताल करता है।

Singh, M., & Sharma, P. (2014).
ग्रीन HRM: सतत विकास का एक उपकरण
अध्ययन दर्शाता है कि कैसे ग्रीन HRM सामाजिक और पर्यावरणीय जिम्मेदारी को पूरा करता है।

Rani, S., & Mishra, S. (2014).
हरित HRM: व्यवहार और रणनीतिक कार्यान्वयन
यह लेख संगठनों में ग्रीन HRM रणनीतियों के कार्यान्वयन पर केंद्रित है।