



मानव संसाधन विकास: - एक एकीकृत दृष्टिकोण

मेजर (डॉ.) शम्भु नाथ सिंह¹ | ओम प्रकाश सिंह²

¹ विभागाध्यक्ष, भूगोल, महाराणा प्रताप महाविद्यालय, मोहनिया, कैमूर.

² शोधार्थी, वीर कुंवर सिंह विश्वविद्यालय, आरा (बिहार).

ABSTRACT:

मानव सभ्यता एवं संस्कृति की विकास यात्रा मनुष्य की श्रेष्ठ शारीरिक संरचना तथा उसके वैदिक चातुर्य का परिणाम है। मानव संसाधन विकास से तात्पर्य उस प्रक्रिया तथा अवधारणा से है, जो मनुष्य को एक संसाधन मानते हुए इसके सम्पूर्ण पक्षों के उन्नत एवं परिवर्धित करने की ओर बल देती है। निष्कृष्ट कार्मिक श्रेष्ठ से भी श्रेष्ठ संगठन को रसातल में पहुँचा सकते हैं। जबकि श्रेष्ठ कार्मिक निष्कृष्ट संगठन को भी उन्नत बना सकते हैं। भारत में मानव संसाधन विकास को सरकारी सेवा क्षेत्र में कार्यान्वित करवाने के लिए पूर्व प्रधानमंत्री राजीव गांधी ने सर्वाधिक रुचि प्रदर्शित की। सरकारी तंत्र में एक समान कार्मिक नीति न होने के कारण जहाँ - तहाँ कार्मिकों में असंतोष पाया जाता है। कार्मिक की सेवा या कार्य की प्रकृति से जुड़े कठोर प्रावधान न होने के कारण की संगठनात्मक मानव विकास प्रक्रिया अवरूद्ध रहती है। उपेक्षित क्षेत्र किसी भी देश की समस्त जनसंख्या सक्रिय या क्रियाशील श्रमशक्ति नहीं मानी जा सकती है। सामान्यतः मानव संसाधन विकास के लिए कार्यरत कार्मिकों की संख्या तथा भविष्य में अनुमानित कार्मिकों का विश्लेषण किया जाता है। भारत में निरक्षरता गरीबी स्वास्थ्य का निम्न स्तर तथा दमनात्मक सामाजिक प्रवृत्तियाँ ऐसी समस्याएँ हैं जो सम्पूर्ण मानव संसाधन विकास चक्र को विपरित रूप से प्रभावित करती हैं। अतः आवश्यक है कि सामाजिक - आर्थिक विकास संगठनों में कार्यरत कार्मिकों के विकास को समरूप रखते हुये मानव संसाधन विकास के एकीकृत दृष्टिकोण को अपनाया।

KEYWORDS:

ससाधन, कार्मिक, प्रशासन, संकीर्ण, संगठन, अर्थव्यवस्था, मूल्यांकन, प्रशिक्षण, कार्यकर्ता, क्रियाशील, कृषक, नौकरशाह, तकनीकी एकीकृत, दृष्टिकोण।

मानव सभ्यता एवं संस्कृति की विकास यात्रा, मनुष्य की श्रेष्ठ शारीरिक संरचना तथा उसके बौद्धिक चातुर्य का परिणाम है। इसीलिए आधुनिक प्रबन्ध विज्ञानों में कहा जाता है कि पूंजी, सामग्री, तकनीक तथा प्रक्रियाओं इत्यादि संसाधनों का पूर्णरूपेण कुशलतापूर्वक उपयोग हेतु संगठन में कार्यरत कार्मिकों की कुशलता एवं प्रतिबद्धता का उच्चस्तरीय होना आवश्यक है। यद्यपि विश्व के विकसित राष्ट्रों में मानव संसाधन विकास (एच0आर0डी0) की अवधारणा नई नहीं है तथापि भारत में मानव संसाधन विकास की संकल्पना आज भी सीमित, संकीर्ण तथा अपेक्षाकृत नई प्रतीत होती है यदि ध्यान से देखा जाए तो हम पाते हैं कि हमारे संविधान में वर्णित नीति निदेशक तत्व मानव संसाधन विकास की अवधारणा से ओत-प्रोत हैं।

मानव संसाधन विकास से तात्पर्य उस प्रक्रिया तथा अवधारणा से है जो मनुष्य को एक संसाधन मानते हुए इसके सम्पूर्ण पक्षों को उन्नत एवं परिवर्धित करने की ओर बल देती है ताकि कार्य-परिणामों का स्तर भी बन सके। प्राचीन भारतीय राजनीतिक एवं प्रशासनिक चिंतकों में अग्रणी कौटिल्य ने अपनी विश्वप्रसिद्ध पुस्तक 'अर्थशास्त्र' में लिखा है कि राजा के अधीन कार्य करने वाले सेवकों के कल्याण एवं विकास के बिना राज्य के उत्कर्ष की कल्पना करना व्यर्थ है। अतः कहा जा सकता है कि निष्कृष्ट कार्मिक, श्रेष्ठ से भी श्रेष्ठ संगठन को रसातल में पहुँचा सकते हैं जबकि श्रेष्ठ कार्मिक निष्कृष्ट संगठन को भी उन्नत बना सकते हैं। यही कारण है कि आधुनिक प्रशासन व्यवस्थाओं में मानव संसाधन अर्थात् कार्मिकों के विकास हेतु नाना प्रकार की नीतियाँ एवं नियम प्रतिपादित किए जा रहे हैं।

संकीर्ण दृष्टिकोण:

भारत में मानव संसाधन विकास की दिशा में बहुत कम एकीकृत प्रयास विगत दो-तीन दशकों में किए गए हैं। यह प्रयास मुख्यतः निजी क्षेत्रों में अग्रणी प्रतिष्ठानों, लोक उपक्रमों तथा कतिपय सरकारी विभागों में परिलक्षित हुए हैं। विडम्बना यह है कि आज भी भारत में मानव संसाधन विकास की व्याख्या निजी या सरकारी संगठनों में कार्यरत कर्मचारियों अधिकारियों के कार्मिक विकास के रूप में की जाती है जबकि देश के करोड़ों नागरिकों की श्रम शक्ति को पूर्णतया भूला दिया जाता है। भारत की वर्तमान 104 करोड़ आबादी विश्व की कुल जनसंख्या का छठा हिस्सा है जबकि उत्पादन एवं विकास की दृष्टि से हमारा स्थान सौवें स्थान से भी नीचे है। वस्तुतः भारत में उपलब्ध प्राकृतिक, जैविक, मशीनी तथा मानवीय संसाधनों के मध्य पूर्ण समन्वय स्थापित नहीं किया जा सकता है। एक और प्राकृतिक संसाधनों (भूमि, पशु, खनिज) का समुचित दोहन नहीं हो रहा है तो दूसरी ओर 4 करोड़ व्यक्ति बेरोजगारी से ग्रस्त हैं। गैर सरकारी सूत्रों के अनुसार देश में 62.2 प्रतिशत व्यक्ति कृषि

क्षेत्र में, 17.2 प्रतिशत औद्योगिक क्षेत्र में तथा 20.6 प्रतिशत व्यक्ति सेवा क्षेत्र में रोजगार प्राप्त हैं। स्पष्ट है आज भी भारत की अर्थव्यवस्था का आधार कृषि है जबकि कृषकों के विकास हेतु नीतियाँ निष्प्रभावी हैं। कुल 36 लाख केन्द्रीय लोक सेवकों, 14 लाख सैनिकों तथा राज्य सरकारों के लोक सेवकों सहित भारत में लगभग 2.5 करोड़ सरकारी नौकर हैं जबकि इनसे कहीं अधिक 13 करोड़ व्यक्ति कृषि क्षेत्र से आय अर्जित करते हैं तथा 70 लाख व्यक्ति स्वयं के धन्धों से और 15 करोड़ व्यक्ति मजदूरी से पेट पालते हैं।

भारत में मानव संसाधन विकास को सरकारी सेवाक्षेत्र में कार्यान्वित करवाने के लिए पूर्व प्रधानमंत्री राजीव गांधी ने सर्वाधिक रुचि प्रदर्शित की। इस क्रम में सितम्बर, 1985 में 'मानव संसाधन विकास मंत्रालय' की स्थापना की गई थी जिसके अन्तर्गत शिक्षा, संस्कृति, खेलकूद तथा महिला एवं बाल विकास विभाग रखे गये जबकि कार्मिक, लोक शिकायत तथा पेंशन मंत्रालय पृथक से बनाया गया। वस्तुतः मानव संसाधन की अवधारणा किसी एक विभाग या मंत्रालय से सम्बद्ध नहीं है कि बल्कि इसके दायरे से सभी संगठन आ जाते हैं किन्तु यह एक महत्वपूर्ण तथ्य है कि मानव संसाधन विकास में संस्कृति, स्वास्थ्य, खेलकूद तथा शिक्षा का सर्वाधिक महत्व है जबकि वर्तमान में एच0आर0डी0 इकाइयों केवल संगठनात्मक स्तर पर सर्वेक्षण, उद्देश्य निर्धारण, कार्य मूल्यांकन, प्रशिक्षण, अभिप्रेरण, संचार तथा कार्यप्रणाली में संशोधन जैसे परम्परागत संगठनात्मक विकास प्रक्रियाएँ ही सम्पादित कर रही हैं। केन्द्र एवं राज्य सरकारों के अधीन कार्यरत लगभग 2.5 करोड़ लोक सेवकों की नौकरशाहीनुमा कार्यप्रणाली राष्ट्रीय विकास में कितना योगदान कर रही है, यह एक विवाद का विषय हो सकता है। लेकिन यह कटु सत्य है कि भारत में कार्मिकों के वेतन एवं सेवा शर्तों को सुधार के प्रति जितने सजग एवं तत्पर दिखाई देते हैं उतने राष्ट्रीय विकास के प्रति प्रतिबद्ध नहीं हैं। सरकारी तंत्र में एक समान कार्मिक नीति न होने के कारण जहाँ-तहाँ कार्मिकों में असंतोष पाया जाता है।

सरकारी या निजी सेवाओं के संगठनों में आने वाले कार्मिकों का विकास करना भारत में किंचित अव्यवहारिक प्रतीत होता है क्योंकि हमारे यहाँ अधिकांश व्यक्ति अपनी इच्छा का व्यवसाय या कार्य प्राप्त नहीं कर पाते हैं बल्कि पेट पालने के लिए जो रोजगार मिल जाए उसे ग्रहण कर लेते हैं। स्पष्ट है ऐसी स्थिति में कार्मिक अपनी इच्छा शक्ति तथा लक्ष्यों को संगठन के हितों के साथ नहीं जोड़ पाता है बल्कि जैसे-जैसे अपना जीवन व्यतीत करता है। दूसरी ओर यदि किसी कार्मिक को मानव संसाधन विकास योजना के अन्तर्गत बार-बार प्रशिक्षण दे दिया जाए तो भी कोई लाभ नहीं हो पाता है। उदाहरण के लिए स्वास्थ्य कार्यकर्ताओं को राज्य सरकारों, केन्द्र सरकार तथा विदेशी अभिकरण विगत एक दशक से निरन्तर सेवाकालीन

प्रशिक्षण दे रहे हैं जबकि स्वास्थ्य सेवाओं का स्तर उच्च नहीं हो पा रहा है। कारण स्पष्ट है ग्रामीण स्वास्थ्य उपकेन्द्रों में न तो बिजली है, न पानी है और न गांव तथा सड़क मार्ग उपलब्ध हैं। ऐसे में महिला स्वास्थ्य कार्यकर्ता किस प्रकार गांव में त्याग भावना दिखाएँ? अतः जब तक समग्र सामाजिक कार्यक्रमों, आर्थिक विकास की नीतियों तथा रोजगार के साधनों का एकीकरण नहीं होगा तब तक संगठन में मानव संसाधन विकास की कल्पना करना भी व्यर्थ है। इसी प्रकार कार्मिक की सेवा या कार्य की प्रकृति से जुड़े कठोर प्रावधान न होने के कारण भी संगठनात्मक मानव विकास प्रक्रिया अवरूद्ध रहती है। दूसरे शब्दों में कहें तो जब तक शिक्षकों के लिए अध्ययन, मनन, लेखन तथा शोध और पुलिस कार्मिकों के लिए दैनिक व्यायाम अनिवार्य नहीं किया जाएगा तब तक संगठनों में कार्यकुशलता भी न आ पायेगी। देश भर में पीने का स्वच्छ पानी नहीं है, प्रत्येक नागरिक किसी न किसी बीमारी से ग्रस्त है, राष्ट्र प्रेम का अभाव है या छद्म राष्ट्रीयता का प्रचार है तथा जनसंख्या वृद्धि पर हमारा कोई नियंत्रण नहीं है तो हम किस प्रकार मानव संसाधन विकास की कल्पना कर सकते हैं? हम चाहते हैं कि चपरासी या क्लर्क भी अधिकारी या साहब की भांति कार्य करे किन्तु जब तक दूसरे शहर की यात्रा के समय चपरासी का दैनिक भत्ता, साहब के भत्ते के आधे हिस्से से भी कम होता है। प्रश्न यह है कि क्या निम्न पदधारण कार्मिक का पेट छोटा होता है या कम पौष्टिक आहार खाना चाहिए?

उपेक्षित क्षेत्र: किसी भी देश की समस्त जनसंख्या सक्रिय या क्रियाशील श्रमशक्ति नहीं मानी जा सकती है बल्कि बच्चों एवं वृद्धों के अतिरिक्त तथा प्रौढ़ व्यक्तियों को ही सक्रिय या कार्य करने वाला मानव संसाधन माना जा सकता है। भारत की कुल जनसंख्या का एक तिहाई भाग 0-14 वर्ष आयु समूह के बच्चों का है। गरीबी, निरक्षरता, शोषण तथा जनाधिक्य के कारण 40 लाख बच्चे बाल श्रमिक के रूप में कार्यरत हैं। सर्वोच्च न्यायालय द्वारा 10 दिसम्बर, 1996 को दिए गए अभूतपूर्व निर्णय के पश्चात बाल मजदूरी पर पूर्ण प्रतिबन्ध लगा दिया गया तथा बाल श्रमिकों की राष्ट्रीय स्तर पर गणना करवाई गई। अधिकांश नियोक्ताओं ने सर्वेक्षण के समय बाल श्रमिकों की उपस्थिति कम कर दी थी अतः केवल 5 लाख बच्चे ही बाल श्रमिक के रूप में चिन्हित हो पाये किन्तु चिंताजनक तथ्य यह पाया गया कि 20 प्रतिशत बच्चे खतरनाक उपयोगों में कार्यरत थे जो पूर्व प्रवर्तित कानूनों के अनुसार पूर्णतया अवैध हैं। यहां यह प्रश्न उठता है कि एक ओर तो देश में 4 करोड़ वयस्क व्यक्ति बेरोजगार हैं दूसरी ओर 40 लाख बच्चे मजदूरी करने को विवश हैं। मानव संसाधन विकास की कार्यनीति में यदि इन तथ्यों को समाहित किया जा सके तो सार्थक परिणाम सामने आ सकते हैं।

शारीरिक एवं मानसिक रूप से विकलांग 8 करोड़ व्यक्तियों के अतिरिक्त 3.42 करोड़ ऐसे व्यक्ति भी हैं जो गठिया, कैसर, दमा, मिर्गी इत्यादि गंभीर रोगों से ग्रस्त होने के कारण छोटा सा घरेलू कार्य करने में भी असमर्थ हैं। इसी प्रकार धार्मिक एवं सांस्कृतिक रूढ़ियों के चलते देश भर में 38 लाख नकारा व्यक्ति साधु वेश धारण करके केवल मांग कर खा रहे हैं। क्या स्वस्थ तथा क्रियाशील व्यक्तियों का सामूहिक रूप से निष्क्रिय बने रहना राष्ट्र हित में कहा जा सकता है। अपुष्ट आंकड़ों के अनुसार कारागारों में बन्द सजायाफ्ता तथा विचाराधीन कैदियों की संख्या लगभग 3 लाख है। राजस्थान की जेलों में बन्द 9 हजार कैदियों (सितम्बर, 1998) में से 6 हजार विचाराधीन कैदी हैं। इस प्रकार देश की क्षमतापूर्ण श्रमशक्ति अनावश्यक रूप से निष्प्रभावी बनी रहती है। मानव संसाधन विकास के लिए जनसांख्यिकी के समस्त आयामों को विश्लेषित करना महत्वपूर्ण है अन्यथा एकपक्षीय विचारधारा समग्र राष्ट्रीय विकास को प्रभावित करती है।

सामान्यतः मानव संसाधन विकास के लिए कार्यरत कार्मिकों की संख्या तथा भविष्य में अनुमानित कार्मिकों का विश्लेषण किया जाता है। संगठित क्षेत्र में यह अनुमान सहजता से किया जा सकता है किन्तु कृषकों, सीमान्त कृषकों, दैनिक मजदूरी में लगे श्रमिकों तथा निजी छोटे व्यवसायों के क्रम में अनुमान कठिन है। यद्यपि भारत में दैनिक मजदूरी की न्यूनतम दर राज्य सरकारें तय करती हैं किन्तु नौकरशाहों को वस्तुस्थिति का ज्ञान बहुत कम रहता है। अब यह आर्थिक न्याय के सामान्य सिद्धान्त का पालन कहा जा सकता है? भारत उन देशों में सम्मिलित है जहां नौकरशाही का विशाल आकार होते हुए भी वह कुल जनसंख्या का 3 प्रतिशत से भी कम है, जबकि स्वीडन डेनमार्क में 16 प्रतिशत, ब्रिटेन में 13 प्रतिशत, अमेरिका एवं कनाडा में 8 प्रतिशत तथा जापान में 4.5 प्रतिशत नागरिक लोक सेवाओं में नियोजित हैं। समाजवादी समाज की स्थापना कर लक्ष्य अपनाने के उपरान्त भी भारत में निजी क्षेत्र का दायरा सार्वजनिक उपक्रमों की तुलना में अधिक विस्तृत है। जबकि भारतीय लघु निजी प्रतिष्ठान मानव संसाधन विकास के प्रति उपेक्षित कार्यप्रणाली बनाए हुए हैं संयुक्त राज्य अमेरिका में सार्वजनिक क्षेत्र की उपेक्षा निजी क्षेत्र महत्व तथा विश्वसनीयता अधिक

मानी जाती है क्योंकि अमेरिकी व्यवस्था में कार्यकुशलता सर्वोच्चता प्रदान करते हुए कार्मिक विकास को भी प्राथमिकता प्रदान की गई है।

भारत में निरक्षरता, गरीबी, स्वास्थ्य का निम्न स्तर तथा दमनात्मक सामाजिक प्रवृत्तियों ऐसी समस्याएं हैं जो सम्पूर्ण मानव संसाधन विकास चक्र को विपरीत रूप से प्रभावित करती हैं। साक्षरता की दर अभी भी 70 प्रतिशत तक नहीं पहुंच पायी है। ग्रामीण क्षेत्रों, महिलाओं, श्रमिकों, निर्धनों तथा पिछड़ी जातियों का सामाजिक आर्थिक स्तर तथा आर्थिक सूचकांक शोचनीय दशा में है। व्यक्ति की न्यूनतम तथा मूलभूत आवश्यकताओं जैसे सड़क, बिजली, पानी, शिक्षा तथा स्वास्थ्य सेवाओं एवं मानवाधिकारों को जब तक सुनिश्चित नहीं किया जाएगा तब तक मानव संसाधन विकास के संगठनात्मक स्तरीय प्रयास विफल ही होते रहेंगे। विज्ञान, प्रौद्योगिक, आणविक क्षमता तथा अन्तरिक्ष क्षेत्र में भारत ने अभूतपूर्व प्रगति अवश्य की है किन्तु आम व्यक्ति का जीवन स्तर तुलनात्मक रूप से बहुत कम सुधर पाया है क्योंकि सामाजिक सेवाओं का दायरा वैज्ञानिक प्रगति के अनुरूप नहीं बढ़ाया जा सका अथवा बढ़ती हुई जनसंख्या ने मानव संसाधन विकास के समस्त समीकरण परिवर्तित कर दिए। इस संबंध में मानव-सम्बन्ध प्रबन्ध विचारधार के चिन्तक एल्टन मेयो ने एक बार कहा था- 'यदि हमारी तकनीकी कुशलताओं के साथ-साथ सामाजिक कुशलताएं भी विकसित हो गई होती तो दूसरा विश्वयुद्ध नहीं होता।' अतः आवश्यक है कि सामाजिक-आर्थिक विकास तथा संगठनों में कार्यरत कार्मिकों के विकास को समरूप रखते हुए मानव संसाधन विकास के एकीकृत दृष्टिकोण को अपनाएं।

REFERENCES

1. मानव संसाधन को विकसित Vol 6 (#03) अगस्त 2004 और Vol 8, #03, 2006
2. एक व्यावसायिक शिक्षा और मानव संसाधन विकास की और बढ़ता रूझान, व्यावसायिक और तकनीकी शिक्षा पत्रिका Vol 12, No. 2, नहीं, p7
3. मैक्लीन, G.N., उस्मान-गनी A.M., & Cho, (Eds.) राष्ट्रीय नीति के रूप में मानव संसाधन विकास. मानव संसाधन के विकास में अग्रणी, अगस्त (2004) 6 (3)