

भारत में सहचर पूंजीवाद: आर्थिक व्यवस्था की दिशा में सामाजिक एवं राजनीतिक परिवर्तन का अध्ययन

Mukesh Kumar

Research Scholar MJPRU Bareilly

Dr. Man Mohan Singh

Assistant Professor MJPRU Bareilly

सार

यह लेख तुलनात्मक पूंजीवाद पर 'पूंजीवाद की किस्मों' के परिप्रेक्ष्य के मूल तर्कों का एक सांख्यिकीय विश्लेषण प्रदान करता है। लेखक यह आकलन करने के लिए सूचकांकों का निर्माण करते हैं कि क्या ओईसीडी अर्थव्यवस्थाओं में समन्वय के पैटर्न सिद्धांत की भविष्यवाणियों के अनुरूप हैं और राजनीतिक अर्थव्यवस्था के उपक्षेत्रों में संस्थानों के पत्राचार की तुलना करते हैं। वे विकास दर पर श्रम संबंधों और कॉर्पोरेट प्रशासन में पूरकताओं के प्रभाव का अनुमान लगाकर परीक्षण करते हैं कि क्या इन उप-क्षेत्रों में संस्थागत संपूरकताएँ होती हैं। पूंजीवाद की किस्मों के स्थायित्व का आकलन करने के लिए, वे 1980 और 1990 के दशक में संस्थागत परिवर्तन की सीमा पर रिपोर्ट करते हैं। यदि किसी एक क्षेत्र में संस्थागत सुधार के आर्थिक प्रभाव का आकलन सटीक होना है तो राजनीतिक अर्थव्यवस्था के उपक्षेत्रों में संस्थानों में शक्तिशाली अंतःक्रिया प्रभावों पर विचार किया जाना चाहिए।

मुख्यशब्द – पूंजीवाद, सामाजिक, प्रशासन, राजनीतिक परिवर्तन,

परिचय

राजनीतिक गतिविधि सभी सामाजिक-आर्थिक क्षेत्रों में महसूस की जाती है। इस संदर्भ में, सामाजिक और आर्थिक गतिविधियों के साथ-साथ राजनीतिक गतिविधि, विकास की एक निश्चित गति और विशेष दिशा को मजबूर करते हुए, व्यक्तियों को दृढ़ता से प्रभावित करती है। सार्वजनिक संगठनों के प्रबंधन पर राजनीति का प्रभाव एक वर्तमान विषय है और राजनीति विज्ञान, समाजशास्त्र, कानून और प्रशासनिक विज्ञान जैसे विभिन्न क्षेत्रों में प्रबंधकों और शोधकर्ताओं दोनों के लिए चिंता का विषय है। बाहरी राजनीतिक माहौल से प्रभावित सार्वजनिक क्षेत्र प्रबंधन की चुनौतियों के लिए, इस रिश्ते को संतुलन प्रदान करने के लिए प्रतिमान बदलाव को अपनाने की आवश्यकता है। ये परिवर्तन, वास्तव में, सार्वजनिक संस्थानों के भीतर निर्णय लेने की प्रक्रियाओं पर राजनीतिक प्रभाव या राजनीतिक भागीदारी की डिग्री और संस्थानों के व्यावसायीकरण के बीच परस्पर निर्भरता के संबंध जैसे मुद्दों को हल करने का परिणाम हैं।

वर्तमान वैश्विक संदर्भ में, स्थानीय सरकार को बड़ी संख्या में अन्योन्याश्रितताओं की विशेषता के कारण एक अत्यंत जटिल स्थिति का सामना करना पड़ता है, और वर्तमान विश्व आर्थिक संकट एक ऐसे पहलू को बढ़ाता है जिसे बड़ी तीव्रता के साथ महसूस किया जाता है, विशेष रूप से सतत विकास। सतत विकास की अवधारणा में भविष्य की पीढ़ियों की अपनी जरूरतों को पूरा करने की क्षमता से समझौता किए बिना वर्तमान जरूरतों को पूरा करने का प्रयास शामिल है। प्रतिस्पर्धात्मकता को पूरक करके, स्थिरता लघु-मध्यम अवधि की रणनीति

के अनुरूप, मध्यम-दीर्घकालिक में विकसित एक पर्याप्त रणनीति को परिभाषित करने और लागू करने में मदद करती है। इस प्रकार, सतत विकास नीतियों को अपनाने में विफलता प्रदान की गई सेवाओं में सुधार, प्रक्रियाओं में सुधार, महत्वपूर्ण क्षेत्रों पर ध्यान केंद्रित करने और अवसरों के निर्माण में बाधा उत्पन्न करती है।

लोक प्रशासन की भूमिका – चाहे हम स्थानीय या केंद्र सरकार की बात करें – राजनीतिक सत्ता द्वारा लगाए गए कानूनों के माध्यम से अपने विशिष्ट कार्यगतिविधियों को प्राप्त करना और उनके कार्यान्वयन के लिए जवाबदेही स्वीकार करना है। इसलिए, सरकार के दो बुनियादी तत्व हैं – कानून का प्रवर्तन और कानून द्वारा लगाई गई सीमाओं के भीतर कुछ सार्वजनिक सेवाओं का प्रावधान। संबद्ध, वे रोजमर्रा की वास्तविकता में सरकारी नीतियों को लागू करने का एक तरीका हैं। राजनीतिक और प्रशासनिक शक्तियों के बीच सहयोग आवश्यक है, क्योंकि राजनीतिक शक्ति हासिल की जाती है और किसी इकाई के आर्थिक और सामाजिक विकास के लिए आवश्यक रूपरेखा प्रशासन द्वारा कॉन्फिगर की जाती है।

लोक प्रशासन प्रणाली में कई राजनीतिक कार्य हैं जो इस प्रणाली की गतिविधियों को समन्वित करने में मदद करते हैं, क्योंकि इसमें मुख्य रूप से तकनीकी प्रकृति, जटिल और एकीकृत कार्य होते हैं, जो भले ही राजनीतिक प्रभाव से बाहर लगते हैं, राजनीतिक कार्य को पुष्ट करने में मदद करते हैं निर्णयों का इस संदर्भ में, सार्वजनिक प्रशासन, विशेषकर इस प्रणाली में मानव संसाधनों पर राजनीतिक कारकों के प्रभाव के प्रमाण प्रचुर हैं।

विभिन्न पदानुक्रमित स्तरों पर अधिकांश सार्वजनिक कार्यालयों सार्वजनिक प्रबंधकों पर सत्तारूढ़ राजनीतिक व्यवस्था के प्रतिनिधियों या समर्थकों का कब्जा है। ऐसा माना जाता है कि यह मानव संसाधन प्रबंधन में खराबी का कारण बनता है, व्यवसायीकरण की प्राकृतिक प्रक्रिया को बाधित करता है, बौद्धिकता पर ध्यान केंद्रित करता है, प्रशासन के भीतर राजनीतिक ग्राहकों की विभिन्न संस्कृतियों और दृष्टिकोणों के कारण संस्थानों की वैचारिक नींव को खंडित करता है। और सार्वजनिक सेवा और वर्तमान मानव संसाधनों की पारदर्शिता को धुंधला कर रहा है।

कर्मचारी-नियोक्ता द्विपक्षीय मॉडल एक सतत विनिमय संबंध पर आधारित है, जिसे प्रत्येक कर्मचारी द्वारा व्यक्तिगत योगदान – इनपुट – और, प्रदान किए गए अतिरिक्त मूल्य के लिए पुरस्कार की प्राप्ति के रूप में माना जाता है। संगठन के भीतर समता और असमानता की अवधारणा इस बात पर आधारित है कि इस संबंध को कैसे समझा जाता है। निजी क्षेत्र के विपरीत, सार्वजनिक प्रशासन के पास अधिक संसाधन नहीं होते हैं।

सबसे प्रभावी और सबसे कीमती मानव संसाधन है। जब हम इसे एक संसाधन के रूप में बोलते हैं, तो हमें यह ध्यान में रखना चाहिए कि पेशेवर रूप से विकसित होने वाला प्रत्येक कर्मचारी संगठन में मूल्य जोड़ता है, इसके मूल्य और दक्षता को बढ़ाता है, और आय का एक स्रोत है। यही पर मानव संसाधन प्रबंधन का सार देखा जाता है संस्थान को बेहतर बनाने के लिए विकास को सक्षम करने वाला वातावरण बनाने की क्षमता। इस प्रकार, सार्वजनिक क्षेत्र के प्रबंधकों को एक निराशाजनक समस्या का सामना करना पड़ रहा है उन्हें अपने कर्मचारियों को प्रेरित करना है लेकिन उनके पास आवश्यक वित्तीय संसाधन नहीं हैं। उन्हें प्रेरणा के वैकल्पिक तरीकों का उपयोग करना होगा। उनमें से एक एक अच्छी तरह से निर्दिष्ट सामूहिक श्रम समझौते का कार्यान्वयन है, ताकि मानव संसाधनों को खंडों द्वारा संतुष्ट किया जा सके नौकरी की सुरक्षा, यहां तक कि मजदूरी, मूल्यांकन और पदोन्नति में पारदर्शिता, संचार।

सतत मानव संसाधन विकास नीतियों में जनसांख्यिकीय विकास – आर्थिक स्थिति से अत्यधिक प्रभावित – शिक्षा, संस्कृति और स्वास्थ्य जैसे घटकों पर विचार करना चाहिए। मानव संसाधन संस्कृति के विकास से प्रभावित होते हैं, विशेष रूप से राजनीतिक, आर्थिक, व्यवहारिक, नैतिक, पारिवारिक संस्कृति आदि। मानव संसाधनों का सतत विकास सामाजिक सेवाओं और सरकारी सेवाओं के विस्तार, विविधीकरण और बढ़ी हुई गुणवत्ता के माध्यम से प्राप्त किया जा सकता है।

उद्देश्य

1. आर्थिक व्यवस्था की दिशा में सामाजिक एवं राजनीतिक परिवर्तन का अध्ययन
2. मानव संसाधन की गुणवत्ता

शोध पद्धति

इस विधि का उपयोग करके जानकारी एकत्र करने में फोकस-समूह पद्धति की दक्षता, न्यूनतम लागत और अनुसंधान करने के लिए कम समय के कारण, हमारा अध्ययन सतत विकास के निर्धारक कारक के रूप में मानव संसाधनों पर सामाजिक, राजनीतिक और आर्थिक प्रभाव का विश्लेषण प्रस्तावित करता है। ,

जांच पद्धति में दो समूहों को संगठित करना शामिल था, जो संस्थानों के भीतर पदों के आधार पर विभेदित थे। हमने इस दृष्टिकोण को चुना क्योंकि, पिछले शोध में, सार्वजनिक सेवा की विशिष्टताओं और महसूस किए गए प्रभावों के संबंध में ऐसे समूहों में अलग-अलग स्थिति पाई गई थी, और प्रतिक्रियाओं में एकता की आवश्यकता के कारण। इस प्रकार, हमने मुख्य सरकारी अधिकारियों के समूह (समूह ए) और उच्च और मध्यम स्तर के नेतृत्व पदों वाले समूह (समूह बी) का आयोजन किया। इस अर्ध-निर्देशक साक्षात्कार में प्रतिभागियों की संख्या 39 थी, जिन्हें इस प्रकार वितरित किया गया समूह ए में 22 और समूह बी में 17। फोकस-समूह केस अध्ययनों में प्रतिभागियों की संख्या अनुशंसित से अधिक है, लेकिन भाग लेने की तीव्र इच्छा थी। प्रतिभागियों की आयु 25 से 57 वर्ष के बीच थी, माध्यमिक से उच्च शिक्षा तक, और लिंग वितरण महिलाएं – 27 और पुरुष – 12 था।

प्रतिभागी सार्वजनिक क्षेत्र, विभिन्न स्थानीय और केंद्रीय संस्थानों से थे, जिन्हें वार्ता के लिए निमंत्रण भेजा गया है। निमंत्रण नाममात्र के नहीं थे, बल्कि संस्थानों के ईमेल पते पर भेजे गए थे। स्थान के एक होटल का सम्मेलन कक्ष था, और केंद्रीय स्थानीय वितरण में केंद्र सरकार के 24 लोग और स्थानीय सरकार के 15 लोग थे।

दो समूह साक्षात्कारों में प्रतिभागियों ने संबोधित विषयों पर खुलकर अपने विचार व्यक्त किये। समूहों के सदस्यों और उनके तथा मॉडरेटर के बीच संचार खुला और सहभागी था। सार्वजनिक प्रशासन संरचनाओं के भीतर मानव संसाधन आयाम के संबंध में साक्षात्कार में शामिल लोगों की कम संख्या द्वारा अनुसंधान सीमाओं का प्रतिनिधित्व किया गया था, और अध्ययन के परिणामों को राष्ट्रीय स्तर पर लागू नहीं किया जा सकता है।

परिणाम और चर्चा

- मानव संसाधनों का अत्यधिक कारोबार – बेहतर माने जाने वाले जीवन, संस्कृति और सभ्यता के मानकों वाले लोगों के अन्य देशों में प्रवास के संदर्भ में, जिसमें उच्च स्तर की शिक्षा और विशेषज्ञता वाले मानव संसाधनों का प्रवास शामिल है – डॉक्टर, शोधकर्ता, एथलीट, आदि। .
- सामाजिक नीतियों और बहुत आकर्षक आर्थिक संदर्भ नहीं होने के परिणामस्वरूप उम्र बढ़ने जनसांख्यिकीय गिरावट, जो युवा कर्मचारियों की आवश्यकता वाले क्षेत्रों में मानव संसाधनों के नवीनीकरण की संभावना प्रदान नहीं करती है। बुजुर्गों में परिवर्तन के प्रति अधिक प्रतिरोध को देखते हुए, मानव संसाधनों की उम्र बढ़ना संस्थानों के लचीलेपन में तेजी लाने में एक बाधा है। यद्यपि यह एक विरोधाभास प्रतीत होता है और मानव संसाधनों की औसत आयु बढ़ जाती है, नियोक्ताओं की अनिच्छा देखी जाती है, यहां तक कि सार्वजनिक प्रशासन में भी, एक निश्चित आयु से अधिक के व्यक्तियों को रोजगार देने के लिए।
- अप्रचलित कानून जो वर्तमान चुनौतियों का सामना नहीं करता है, का उल्लेख किया गया। प्रेरणा और स्थिरता प्रदान करने के लिए मानव संसाधनों की भर्ती, चयन और पदोन्नति की कोई व्यवस्था नहीं है। इस कानूनी शून्यता की छाया में, इन प्रक्रियाओं की पारदर्शिता कम है प्रक्रियाएं अनोखी नहीं हैं, जिसके कारण काम में प्रेरणा चिंता तनाव की कमी होती है। सामूहिक श्रम समझौतों जैसे दस्तावेजों की कमी से राजनीतिक परिवर्तनों या निर्णय निर्माताओं के मनमाने निर्णयों के खिलाफ प्रभावी मानव संसाधन सुरक्षा कम हो जाती है।
- किसी भी प्रकार के भेदभाव से निपटने के दृष्टिकोण का अभाव। सरकार में सभी वंचित समूहों को शामिल करने से संस्था की छवि बढ़ेगी और सामाजिक रूप से वंचित समूहों या समस्याग्रस्त लोगों के साथ राज्य की बेहतर बातचीत को बढ़ावा मिलेगा।
- सरकारी कर्मचारियों के लिए सामाजिक सेवाओं की गुणवत्ता बढ़ाने, प्रभावी कानून अपनाने और इसमें शामिल मानव संसाधनों के विकास में इसके महत्व के बारे में जागरूकता पैदा करने, आर्थिक विकास पर सकारात्मक प्रभाव डालने, दी जाने वाली सेवाओं को सुव्यवस्थित और पेशेवर बनाने के लिए नीतियों का अभाव है।
- श्रम बाजार के साथ शैक्षणिक विशेषज्ञताओं के सामंजस्य का अभाव या व्यावसायिक शिक्षा का उन्मूलन। 1 से 10 के पैमाने का उपयोग करते हुए, जहां 1 न्यूनतम का प्रतिनिधित्व करता है, और 10 अधिकतम का प्रतिनिधित्व करता है, उत्तरदाताओं को पहचानी गई समस्याओं की तीव्रता को स्कोर करने के लिए कहा गया था।

उपसंहार

हमारे शोध का उद्देश्य में सार्वजनिक संस्थानों को उन तरीकों पर प्रकाश डालकर बेहतर एचआरएम निर्णय लेने में मदद करना था, जिनसे आर्थिक और सामाजिक नीतियों और राजनीतिक कारकों का सरकारी कर्मचारियों की नौकरी की खुशी और, विस्तार से, प्रभावशीलता पर नकारात्मक प्रभाव पड़ता है। और सार्वजनिक सेवाओं की दक्षता। मानव संसाधन प्रबंधन को मार्गदर्शन प्राप्त हुआ, विधायी सुधार लागू किए गए, और अध्ययन मान्यताओं के सत्यापन के अलावा, निर्णय निर्माताओं के व्यवहार और संस्कृति में बदलाव किया गया।

सुधार निर्णय निर्माताओं ने परिवर्तन की अनिच्छा के कारणों के रूप में कार्यकर्ता उत्साह की कमी, राजनीतिक ग्राहकवाद, राष्ट्र-विरोधी और वित्त और बूढ़े प्रबंधकों का हवाला दिया। राजनीतिक, सामाजिक और आर्थिक कारकों से उत्पन्न मानव संसाधनों से संबंधित अन्य मुद्दों में अपर्याप्त रूप से एकीकृत और अनुकूलित सूचना प्रौद्योगिकी सेवाएं, आंतरिक और बाहरी दोनों कारकों के अनुरूप खराब संचार और सूचना प्रवाह, और उद्यमशीलता संस्कृति को बढ़ाने वाले कार्यक्रमों और पहलों की कमी शामिल है। छात्र कॉलेज या प्रशिक्षण में हैं। परिवर्तन की एक सदी की पिछली तिमाही के दौरान सरकार ने मानव संसाधन एकत्र किए हैं।

संदर्भ

1. बुग्गे, एच.सी., (2008 1987-2007)। अवर कॉमन फ्यूचर रिविजिटेड, अंतर्राष्ट्रीय और राष्ट्रीय कानून में सतत विकास में, ग्रोनिंगन यूरोपा लॉ पब्लिशिंग,
2. कैंपबेल, एस., ग्रीन सिटीज, ग्रोइंग सिटीज, 2003] जस्ट सिटीज? शहरी नियोजन और सतत विकास के विरोधाभास, कैंपबेल, एस. और फेनस्टीन, एस. (संस्करण), रीडिंग्स इन प्लानिंग थ्योरी, ब्लैकवेल पब्लिशिंग में
3. कैरी ए.एम. (1994) द ग्रुप इफेक्ट इन फोकस ग्रुप्स प्लानिंग, इंप्लीमेंटिंग, एंड इंटरप्रिटिंग फोकस ग्रुप रिसर्च, जेनिस एम. मोर्स में, क्रिटिकल इश्यूज इन क्वालिटेटिव रिसर्च मेथड्स, सेज पब्लिकेशंस, पीपी 225-241
4. सीईसी, 2001 "यूरोपीय शासन। एक श्वेत पत्र, यूरोपीय समुदाय आयोग, ब्रुसेल्स
5. चेल्सी, एस. (2004). मेटोडोलोगिया सेरेसेटारी सोशियोलॉजी। मेटोड कैंटीटेटिव सी कैलिटेटिव, बुकुरेस्टी, एडिटुरा इकोनोमिका।
6. कोल, जी.ए. (2000)। मैनेजमेंटल पर्सनलुलुई. - बुकुरेस्टी एडिटुरा कोडेक्स, कोम्हार (सतत विकास परिषद), 2010] "भविष्य की ईयू 20" रणनीति पर यूरोपीय आयोग कार्य दस्तावेज परामर्श कोम्हार सतत विकास परिषद (आयरलैंड) टिप्पणियाँ,
7. करी, डोनाल्ड, 2009] प्रबंधन पुनर्विक्रेता उमाने में परिचय। - बुकुरेस्ट कोडेक्स डुमित्रेस्कु मिहैल,
8. डुमित्रेस्कु एडेलिना (2013)। सैद्धांतिक और अनुप्रयुक्त अर्थशास्त्र में, प्रोसीडिंग्स इंटरनेशनल कॉन्फ्रेंस, श्रम बाजार के यूरोपीय परिप्रेक्ष्य, नवाचार, क्षमताएं, प्रदर्शन, राजनीति में बौद्धिकता को बढ़ावा देती है। विशेषांक, पृ. 119-131- डुमित्रेस्कु मिहैल,
9. डुमित्रेस्कु-पेकुलिया एडेलिना (2014)। रणनीति सी प्रबंधन. डिमेंसियुनि सोशियो-उमेन समकालीन। एडिटुरा इकोनॉमिका, बुकुरेस्टी।

10. एलिस, कैरोल डब्ल्यू., (2005). नए प्रबंधकों के लिए प्रबंधन कौशल. – न्यूयॉर्क अटलांटा सेल्स शिकागो मेक्सिको सिटी सैन फ्रांसिस्को शंघाई टोक्यो टोरंटो वाशिंगटन, डी.सी. अमेरिकन मैनेजमेंट एसोसिएशन
11. गिगोरेस्कु ए. (2008) प्रैक्टिका मैनेजमेंटुलुई प्रोइक्टेला, एडिटुरा यूरेनस, बुकुरेस्ती
12. मनोले, क्रिस्टीना, (2006)। एडमिनिस्ट्रेटिव पब्लिक में प्रबंधन पुनर्विक्रेता उमाने। – बुकुरेस्ती एडिटुरा एसई
13. मार्टिन, मैल्कमय जैक्सन, ट्रिसिया, (2008)। व्यक्तिगत अभ्यास. – बुकुरेस्ती एडिटुरा कोडेक्स मैकग्रेगर, डगलस। (2006)। उद्यम का मानवीय पक्ष। एनोटेट संस्करण. जोएल कुचर-गर्शेनफेल्ड द्वारा अद्यतन और नई टिप्पणी के साथ। – न्यूयॉर्क
14. मैकग्रा-हिल पैटन, एम. क्यू., (2003) गुणात्मक अनुसंधान और मूल्यांकन के तरीके सिद्धांत और व्यवहार को एकीकृत करना, 3 संस्करण, थाउजेड ओक्स, सीए 2008 में सेज स्ट्रैटेजिया नेशनला ए रोमानी प्रिविंड डेजवोलेरिया ड्यूराबिला एडॉ टाटा।
15. मैनुअल डी साइहोलोगिया मुन्सी सी ऑर्गेनाइजेशनला जोल्टन बोगाथी (समन्वयक)। – इयासी एडिटुरा
16. स्ट्रेंज (1984) खुलेपन की क्षमता पर जोर देता है जिसे आईपीई द्वारा सामाजिक विज्ञान में रखा गया है। यह खुलापन सामाजिक समूहों, शिक्षाविदों और अभ्यासकर्ताओं की एक विस्तृत श्रृंखला की अंतर्दृष्टि पर विचार करने की इच्छा और विषय वस्तु, मुद्दों और चिंताओं की एक विविध श्रृंखला के महत्व की स्वीकृति दोनों का गठन करता है।
17. स्ट्रेंज (1984) पाथ्स टू आईपीई आईपीई जांच की समस्या का स्पष्ट विवरण प्रस्तुत करता है। टूज और स्ट्रेंज के अध्याय क्षेत्र के ऑन्कोलॉजिकल और ज्ञानमीमांसीय आधारों की अवधारणा में प्रारंभिक विचलन को चिह्नित करते हैं।
18. हेटने (1995), गिल (1995 1997), बिअनफेल्ड (1991), बर्चफील्ड (1999), बर्नार्ड (1997)। 5 अंतःविषय और आईपीई जांच में ऐतिहासिक समाजशास्त्र के उपयोग की चर्चा के लिए, लिअंडर (2000), स्कोकपोल (1984) देखें।
19. अम्पियाह, के. 2020. प्रगति ऐसी समस्या क्यों है? पेटू अर्थव्यवस्थाएँ और ग्रह का स्वास्थ्य। लीड्स, यूके लीड्स विश्वविद्यालय।
20. एरेन्ड्ट, एच. 1972. सविनय अवज्ञा। गणतंत्र के संकट में, 50–102। न्यूयॉर्क हरकोर्ट ब्रेस एंड कंपनी।