

काम, कामाचे वर्तन, कामाचे वातावरण, कामाची नैतिकता, कामाची संस्कृती

घटक रचना

- १.० उद्दिष्टे
- १.१ प्रस्तावना
- १.२ मूलभूत संकल्पना- काम
- १.३ कामाचे वर्तन
- १.४ कामाचे वातावरण
- १.५ तुमची प्रगती तपासा
- १.६ कामाची नैतिकता
- १.७ कामाची संस्कृती
- १.८ तुमची प्रगती तपासा
- १.९ सारांश
- १.१० प्रश्न
- १.११ संदर्भ

१.० घटक

- कामाच्या मूलभूत संकल्पना, कामाचे वातावरण, कामाचे वर्तन, कार्यनीती आणि कार्यसंस्कृती समजून घेणे.
- विद्यार्थ्यांना विविध प्रकारच्या कामांची ओळख करून देणे.
- कामगारांच्या वर्तनावर आणि कार्यक्षमतेवर परिणाम करणारे चांगले कामाचे वातावरण निर्माण करणारे घटक समजून घेणे.
- विविध संस्थात्मक संस्कृती समजून घेणे.

१.१ प्रस्तावना

सध्याच्या परिस्थितीत उद्योगांमध्ये यंत्रे/मशीन्स, वाढलेले स्वयंचलन/ऑटोमेशन, संगणकीकरण, सब-कॉन्ट्रॅक्टिंग आणि आउटसोर्सिंगसह अनेक बदल झाले आहेत. या बदलत्या परिस्थितीत, उद्योगाची बदलती रचना, त्याचा कामगारांवर होणारा परिणाम समजून घेणे महत्वाचे आहे.

कामाचे समाजशास्त्र हे समाजशास्त्राचे असे एक क्षेत्र आहे ज्यामध्ये कामाची आणि कामाच्या वातावरणाची सद्यस्थिती जाणून घेण्यास स्वारस्य असते. काम, उद्योग आणि आर्थिक संस्थांचा अभ्यास यामध्ये समाजशास्त्रज्ञांना स्वारस्य असते, कारण अर्थव्यवस्थेची ही संस्था समाजाच्या इतर भागांवर देखील प्रभाव टाकते. हे उद्योगांच्या बदलत्या गरजा आणि सध्याच्या पिढीवर होणाऱ्या परिणामाशी संबंधित आहे. नवीन नोकऱ्यांच्या संधी, जागतिकीकरणाचा प्रभाव आणि वृत्त योजनांच्या दृष्टीने कामगारांच्या गरजा यांचा अभ्यास करणे ही उद्योगाच्या क्षेत्रातील एक नवीन प्रगती आहे. समाजशास्त्रीय तत्त्वे आर्थिक संरचना व संरचनांमधील बदलांच्या अभ्यासासाठी लागू केली जातात. कामाच्या समाजशास्त्राची व्याख्या नवीन परिस्थितीत आणि जागतिकीकरणासारख्या नवीन संदर्भात नातेसंबंधांच्या बदलत्या नमुन्यांतील उद्योगाशी संबंधित काम- आणि कार्य-संबंधित समस्यांचा प्रणालीगत अभ्यास म्हणून देखील केली जाऊ शकते.

१.२ मूलभूत संकल्पना- काम

कार्य/काम/श्रम ही एक सार्वत्रिक घटना आहे जे उर्जेचा खर्च/वापर म्हणून परिभाषित केले जाते. काम आपल्या जीवनाचा मध्यवर्ती भाग व्यापतो आणि जीवनाला अर्थ देतो. समाजशास्त्राच्या विश्वकोशात आर्थिकदृष्ट्या उपयुक्त क्रिया म्हणून कामाला परिभाषित करण्यात आले आहे. कामाच्या वैशिष्ट्यांमध्ये पैसा, विविधता, वैयक्तिक ओळख, स्वाभिमान आणि सामाजिक संबंध आणि संपर्क विकसित करणे या गोष्टींचा समावेश आहे. काम हे उत्पादक क्रियांमध्ये गुंतलेले आहे जे बक्षीस किंवा मोबदल्याच्या अपेक्षेने वस्तू आणि सेवा यांसारखे काहीतरी मूल्यवान निर्माण करते. कामामुळे व्यक्तीला ओळख मिळते आणि त्याचा आत्मसन्मान सुधारतो. ते व्यक्तीची आपुलकीची भावना पूर्ण करते. काम सशुल्क किंवा विनावेतन, नियमित किंवा अर्धवेळ, कंत्राटी किंवा प्रासंगिक असू शकते.

कामाचे प्रकार:

- १) व्यावसायिक कार्य: हा समाजातील श्रमशक्तीचा सर्वात प्रतिष्ठित आणि सर्वात दृश्यमान आणि वृद्धिंगत होणारा विभाग आहे.
- २) व्यवस्थापकीय कार्य: यात उच्च दर्जाचा आणि उच्च-शक्तीचा व्यावसायिक गट असतो ज्यात अधिकारी, व्यवस्थापक, अधिकारी आणि प्रशासक असतात.
- ३) पांढरपेशीय /काम: हे कारकुनी आणि विक्रीचे काम आहे. व्यवस्थापकीय कामाप्रमाणेच पांढरपेशीय काम हे संघटनात्मक काम आहे परंतु दर्जा आणि शक्ती कमी आहे.

४) ब्लू कॉलर वर्क: यामध्ये कामगार वस्तूंच्या उत्पादनात गुंतलेले असतात सेवेत नाही. यात खाणकाम करणारे, सुतार, कपडे कामगार, कारागीर इत्यादींचा समावेश होतो.

काम, कामाची वर्तणूक/वर्तन, कामाचे वातावरण, कामाची नैतिकता/तत्वे, कामाची पद्धत संस्कृती

५) इतर प्रकारच्या कामांमध्ये सेवा कार्य समाविष्ट असते. जसे की केशभूषा, शेतातील काम, घरकाम आणि अनौपचारिक क्षेत्रातील काम.

तुमची प्रगती तपासा:

१. कामाची संकल्पना थोडक्यात सांगा.

२. कामाचे विविध प्रकार काय आहेत?

१.३ कामाचे वातावरण

कामाचे वातावरण कामाच्या ठिकाणी व्यक्तीच्या कार्य सादरीकरणावर आणि कार्यक्षमतेवर परिणाम करते. कामाच्या वातावरणाचा उद्देश कामकाजासाठी भौतिक परिस्थितीची स्थापना करणे आणि देखरेख करणे हा असतो ज्यामुळे व्यक्तींना त्यांचे काम कार्यक्षमतेने करता येते आणि अनावश्यक रित्या विचलित न होता त्यांच्या कार्यावर लक्ष केंद्रित करता येते. कामाच्या वातावरणामध्ये हे सुनिश्चित केले पाहिजे की लागू असलेले सर्व कायदे आणि नियमांचे पालन होते आहे तसेच कार्यक्षमता वाढविण्यासाठी सुधारणा केल्या जात आहेत. अडथळे दूर केले जात असून विचलनदेखील कमी केले जात आहे. याची दक्षता वातावरणात घेतली गेली पाहिजे. आवाज, रोषणाई, उष्णता, आर्द्रता इत्यादी कामाच्या भौतिक परिस्थितीमुळे कामाची कार्यक्षमता आणि वर्तन सतत प्रभावित होत असते. कामाच्या वातावरणात सुधारणा केल्याने उत्पादकता आणि मनोबल यांच्याशी संबंधित तसेच कामाशी संबंधित अनेक समस्यांचे निराकरण होऊ शकते. गैरहजेरी, थकवा, अपघात हे प्रश्न कामाच्या वातावरणाच्या बाबतीत गुणवत्तेबद्दल जागरूकता वाढवून सोडवता येऊ शकतात.

गोंगाट

उद्योगातील सर्वात व्यापक भौतिक धोक्यांपैकी एक म्हणजे आवाज. जेव्हा आवाज खूप तीव्र/मोठा असतो तेव्हा तो केवळ कर्मचाऱ्यांचे लक्ष विचलित करत नाही तर अनेकदा मानसिक आणि शारीरिक दोन्ही दुष्परिणामांना कारणीभूत ठरतो. यामुळे फलित आणि कार्यक्षमता कमी होऊ शकते आणि विविध आरोग्य विकारांव्यतिरिक्त थकवासुद्धा येऊ शकतो. म्हणून गोंगाट प्रतिबंधक उपाय आवश्यक असेल तेव्हा अवलंबावे. आवाजाचे संपूर्ण निर्मूलन शक्य नसले तरी तो परवानगी असलेल्या मर्यादेत ठेवण्यासाठी काही प्रयत्न केले पाहिजेत.

प्रकाशयोजना

प्रकाशयोजना इष्टतम रोषणाई, एकसमान प्रकाशयोजना, चकाकी टाळणे, योग्य कॉन्ट्रास्ट आणि योग्य रंग या गोष्टी केल्या पाहिजेत. कामाच्या ठिकाणी योग्य रोषणाईचा परिणाम मानवी कार्यक्षमतेत लक्षणीयरीत्या योगदान देत असतो. योग्य प्रकाशयोजना आनंदी

मनःस्थिती निर्माण करते आणि कार्यक्षमता आणि उत्पादकतेमध्ये आंशिक सुधारणा घडवून आणते.

पुरेपूर हवा/ मोकळी हवा

कामगारांना कार्यक्षमतेने कार्य करण्यास सक्षम करण्यासाठी प्रत्येक कामाच्या ठिकाणी मोकळी/पुरेपूर हवा असणे आवश्यक असते. मोकळ्या हवेचा उद्देश एकतर तिथे असणाऱ्या व्यक्तींना थंड ठेवणे किंवा त्यांच्याद्वारे आत घेतलेल्या हवेतील दूषित पदार्थांचे प्रमाण कमी करणे हा असतो.

तापमान

तापमान, कामाच्या ठिकाणी किती केंद्रित आणि व्यस्त कर्मचारी आहेत यावर महत्त्वपूर्ण प्रभाव टाकू शकते. कामाच्या ठिकाणी अनुकूल असलेले आदर्श कार्यालयीन तापमान शोधणे कठीण असले तरी कामाच्या ठिकाणी खूप जास्त किंवा कमी तापमान अस्वस्थता निर्माण करते. कामाच्या ठिकाणांच्या तापमानाच्या तीव्रतेसाठी कमाल अनुज्ञेय मर्यादा सेट करणे आवश्यक आहे. विशिष्ट कार्य पूर्ण करण्यासाठी आवश्यक असणारे तापमान सेट करणे गरजेचे आहे. सापेक्ष आर्द्रता पातळी राखण्यासाठी काळजी घेतली पाहिजे कारण आर्द्रता पातळी उत्पादकतेवर देखील परिणाम करते.

संगीत

एखाद्या उद्योगात संगीताचा वापर कामाची सोबत म्हणून करणे ही काही नवीन गोष्ट नाही. अशा संगीताचा कामाच्या कार्यक्षमतेवर काही परिणाम होतो की नाही याबद्दल थोडी शंका आहे. पुरेशी शांतता असेल तिथेच ते समजू शकते. तथापि, हलके वाद्यसंगीत हे मूड वाढवणारे आहे आणि कामाची उत्पादकता वाढवणारे असू शकते.

कामाचे वातावरण सुधारण्यासाठी टिपा:

- १) कामाचे क्षेत्र शक्य तितके आनंददायी, स्वच्छ आणि आकर्षक बनवा.
- २) रोषणाई, मोकळी हवा, तापमान आणि उपकरणांची पुरेशी आणि आरामदायी पातळी तपासा.
- ३) कामाच्या ठिकाणी असणारी धोकादायक परिस्थिती दूर करा. कामाचे ठिकाणी सुरक्षित करा.
- ४) कर्मचाऱ्यांना स्वच्छ आणि पुरेशी स्वच्छतागृहे उपलब्ध करून द्या, स्वच्छ आणि शुद्ध पिण्याचे पाणी, कॅन्टीन आणि मनोरंजनाच्या सुविधा उपलब्ध करून द्या.

१.३ कामाचे वर्तन/वर्तणूक

वेगवेगळ्या प्रमाणात कामाची परिस्थिती कामाच्या वर्तनात योगदान देते. असुरक्षित कामाची परिस्थिती, खराब प्रकाश आणि हवा, उष्ण आणि दमट वातावरण केवळ उत्पादकता आणि कार्यक्षमतेवरच परिणाम करत नाही तर समाधान आणि मानवी वर्तनावर देखील परिणाम

करते. कामाच्या वर्तनाचे काही महत्वाचे पैलू आहेत: अपघात, थकवा, अनुपस्थिती, मद्यपान आणि मादक पदार्थांचे सेवन.

काम, कामाची वर्तणूक/वर्तन, कामाचे वातावरण, कामाची नैतिकता/तत्वे, कामाची पद्धत संस्कृती

अपघात

आर. ब्लेक अपघातांची व्याख्या "कामाच्या क्रियांमध्ये व्यत्यय आणणाऱ्या किंवा अडथळा आणणाऱ्या अनियोजित किंवा अनपेक्षित घटना"अशी करतात. भौतिक कामाच्या वातावरणातील अनेक घटक अपघातांना कारणीभूत ठरतात. हे घटक असुरक्षित ठिकाण, गजबजलेले कामाचे ठिकाण, असुरक्षित ढीग आणि साठवण, ओव्हरलोडिंग, खराब देखभाल, असुरक्षित मशीन्स, असुरक्षित उपकरणे इत्यादी असू शकतात. कामाच्या ठिकाणी होणारे अपघात नियोक्ता आणि कर्मचारी आणि त्यांच्या कुटुंबियांसाठी महाग पडतात. सदोष उपकरणे किंवा असुरक्षित कामकाजाच्या परिस्थितीमुळे कार्यालयाच्या आवारात अपघात झाल्यास कंपनीने कर्मचाऱ्यांना भरपाई दिली पाहिजे. अपघात कमी करण्यासाठी सातत्याने प्रयत्न केले पाहिजेत आणि शिफारशीची अंमलबजावणी देखील करणे गरजेचे आहे. तथापि, अपघात रोखण्यासाठी उच्च व्यवस्थापनाने स्पष्ट आणि विचारपूर्वक धोरणे आणि कार्यक्रमांद्वारे एकत्रित प्रयत्न करणे आवश्यक आहे.

थकवा

थकवा म्हणजे जास्त काम केल्यामुळे काम सुरु/चालू ठेवण्याची क्षमता कमी होणे. ही थकण्याची भावना असते जी बहुतेक वेळा कामाची लांबी आणि तीव्रता यामुळे निर्माण होते. थकवा हा मानसिक तसेच शारीरिकही असू शकतो. शारीरिक थकवा हा मूलतः स्नायू आणि मज्जासंस्थेचा शारीरिक थकवा असतो जसे की जड भार उचलणे, ढकलणे किंवा ओढणे इत्यादी शारीरिक श्रम. मानसिक थकव्यामध्ये कामाची कार्यक्षमता कमी होणे, मानसिक थकवा, कंटाळा आणि एकसंधपणा यांचा समावेश होतो. एकसुरता आणि कंटाळावाणेपणा प्रेरणा घटकांद्वारे स्पष्ट केला जाऊ शकतो. कमी प्रेरणेमुळे कमी उत्पादकता येऊ शकते आणि कामाच्या ठिकाणी वाढलेली प्रेरणा कामाला आनंददायी बनवू शकते आणि थकवा कमी करू शकते.

अनुपस्थिती

अनुपस्थिती ही एक सार्वत्रिक घटना आहे आणि अनेक संस्थांमधील प्रमुख मानवी समस्यांपैकी एक आहे. यामुळे परिणामी कामात घट, मजुरीचा खर्च वाढणे, उत्पादकता कमी होणे आणि नियंत्रण न केल्यास अनुशासनहीनता वाढते. अनुपस्थितीला प्रेरक घटक, कौटुंबिक दबाव आणि नीरस काम हे असू शकतात.

मद्यपान, अंमली पदार्थांचे सेवन आणि धूम्रपान

मद्यपी हे अति प्रमाणात मद्यपान करणारे असतात ज्यांचे मद्यावर अवलंबून राहणे इतके लक्षणीय उंचीवर पोहोचलेले असते की यामुळे मानसिक अस्वस्थता किंवा शरीर आणि मानसिक आरोग्यामध्ये व्यत्यय येतो ज्यामुळे परस्पर संबंधांवर आणि सुरळीत सामाजिक आणि आर्थिक कामकाजावर परिणाम होतो. उद्योगांनी आपल्या कामगारांवर मद्यपानाचे होणारे घातक परिणाम ओळखले आहेत ज्यामध्ये असे आढळून आले आहे की मद्यपींमध्ये

आजारपणाचे प्रमाण, अकार्यक्षमता आणि अपघात होण्याची शक्यता जास्त असते. अंमली पदार्थांच्या सेवनाने मनःस्थिती, आकलन पातळी किंवा मेंदूच्या कार्यप्रणालीत बदल होतो. तंबाखू आणि धूम्रपानाच्या सेवनात होणारी वाढ हे देखील चिंतेचे प्रमुख कारण आहे.

उद्योगातील खराब कामकाजाच्या वातावरणामुळे/परिस्थितीमुळे उत्पादन कमी आणि खराब होऊ शकते. अशाप्रकारे, जास्तीत जास्त उत्पादन आणि नफा मिळविण्यासाठी कामाच्या वातावरणाची काळजी घेतली पाहिजे कारण कामाचे वातावरण देखील कामाच्या वर्तनासाठी जबाबदार असते.

१. ५ तुमची प्रगती तपासा:

१. कामाच्या वातावरणावर परिणाम करणारे घटक स्पष्ट करा.
२. अनुकूल कार्य वातावरण उत्पादकता कशी वाढवते?
३. कामाच्या वर्तनावर परिणाम करणारे घटक कोणते आहेत?

१.६ कार्य नैतिकता

कामाच्या ठिकाणी नैतिकता ही तत्वे आणि नैतिक संहिता म्हणून परिभाषित केली जाते जी कर्मचाऱ्यांच्या वर्तनाबाबत मार्गदर्शन करते. सशक्त कार्यनीती व्यवसायासाठी सकारात्मक प्रतिमा निर्माण करण्यासाठी व कामे कार्यक्षमतेने पार पाडण्यास मदत करू शकते. नैतिक वर्तन वैयक्तिक कर्मचाऱ्यांना तसेच संस्थेला लागू होते. संस्थेच्या दृष्टिकोनातून यामध्ये कर्मचाऱ्यांचे सर्वोत्कृष्ट हित विचारात घेऊन आचारसंहितेचे पालन करणाऱ्या कठोर निर्णयांचा समावेश होतो आणि वैयक्तिक दृष्टिकोनातून यात समर्पण, जबाबदारीने वागणे आणि कार्ये परिश्रमपूर्वक पार पाडण्यासाठी सकारात्मक वृत्ती असणे यांचा समावेश होतो.

कामाची नैतिकता प्रोटेस्टंट (Protestant/प्रॉटेस्टंट पंथाचा अनुयायी) कामाच्या नीतिमतेमध्ये शोधली जाऊ शकते. विश्वसनीयता आणि विश्वासाहता, एखाद्याच्या कृतीसाठी जबाबदाऱ्या शिकण्याची इच्छा, काम करण्याची इच्छा आणि सहकार्याने काम करण्याची इच्छा (मिलर आणि कोडी 1989) अशी नैतिकतेची व्याख्या केली जाते. कामाची नैतिकता ही काम करण्याची इच्छा असते ज्यामुळे नोकरीसाठी अर्ज केला जातो आणि कामावर मिळालेल्या भौतिक बक्षिसासह होणाऱ्या समाधानातून ती स्पष्ट होते. विश्वास, मूल्ये आणि तत्वे यावर लक्ष केंद्रित करून कार्यरत राहण्याची इच्छा म्हणजे नैतिकता असते. कोणत्याही वेळी कामाच्या संदर्भात व्यक्तींना त्यांचे अधिकार आणि जबाबदाऱ्यांचे स्पष्टीकरण आणि कृती करण्याचे मार्गदर्शन नैतिकता करते. कार्य नैतिकता वाढीव कार्यक्षमतेशी संबंधित असते.

चांगल्या कामाच्या नैतिकतेचा सराव करणारा कामगार अधिक चांगल्या पदास, आव्हानात्मक काम, वाढीव जबाबदारी आणि पदोन्नतीस पात्र असतो. कामाच्या नैतिकतेच्या प्रचलित नियमांची कमतरता असलेल्या कामगारांमध्ये क्षमतेची कमतरता असते आणि म्हणून ते पदोन्नतीस पात्र नसतात.

कामाच्या ठिकाणी नैतिक वर्तन महत्वाचे आहे कारण सकारात्मक कर्मचा-यांच्या वर्तनामुळे संघटनात्मक वाढ होते. ते व्यवसायाचे परिणाम/नफा/उत्पादन वाढवू शकतात, त्यामुळे कर्मचा-यांची कामगिरी सुधारू शकते आणि भागधारकांचा विश्वास देखील जिंकता येऊ शकतो. संस्थांमधील कामाची नैतिकता कमी झाल्याने कामाच्या ठिकाणची उत्पादकता कमी होऊ शकते. अनैतिक वर्तन संस्थेच्या प्रतिष्ठेसाठी हानिकारक असते. वाढत्या तंत्रज्ञानामुळे अनैतिक वर्तन सहजपणे रेकॉर्ड/नोंद आणि पकडले/कॅप्चर केले जाऊ शकते आणि ऑनलाइन सामायिक/शेअर केले जाऊ शकते. संस्थांनी नैतिक वर्तनाला प्रेरणा आणि प्रोत्साहन दिले पाहिजे आणि कर्मचा-यांशी नियमित सक्रिय चर्चा आणि संवादात गुंतून अनैतिक वर्तनाची तक्रार केली पाहिजे. काहीजण असे सुचवतात की कामाची नैतिकता ही संपत्तीची नीतिमत्ता आहे आणि संपत्ती जमा करणे हा एखाद्याच्या कामाच्या नीतिमत्तेवर परिणाम करणारा मुख्य घटक असतो. औद्योगिकीकरणाने अशी परिस्थिती निर्माण केली की इथे यंत्रे माणसांपेक्षा अधिक महत्वाची झाली आहेत आणि संपूर्णपणे समाजाच्या यशासाठी यापुढे व्यक्ती आवश्यक राहिलेल्या नाहीत, त्यामुळेच कार्यनीती नष्ट होत आहे. वैज्ञानिक व्यवस्थापन शैलींमुळे कर्मचा-यांना निश्चित मानके आणि दिनचर्या का आहेत किंवा ती मानके कशासाठी निश्चित केली गेली हे माहित नसते. काम आणि कामगारांबद्दलची ही वृत्ती आजच्या कर्मचा-यांसाठी योग्य नाही. कार्यस्थळाने त्याची हुकूमशाही गुणवत्ता गमावली पाहिजे आणि ते कर्मचा-यांचे समाधान आणि आत्म-वास्तविकतेचे ठिकाण बनले पाहिजे.

मार्क्सवादी आणि बहुतेक समाजशास्त्रज्ञ तत्त्वानुसार "कार्य नैतिकता" नाकारतात. जर कर्मचारी व्यवस्थापकापेक्षा अधिक मोठा बनण्याची आशा करू शकत नसेल तर त्यांना उद्योगात "कार्य नैतिकता" तर्कहीन वाटते, कारण ती/तो अंतिम अधिकार असलेल्या मालकाच्या हातात एक साधन राहते. समाजशास्त्रज्ञांसाठी, कार्य नैतिकतेची अधिक काळजी हा एक प्रकारचा अलिप्तपणा आहे जो कामगारांना त्याच्या कुटुंबापासून आणि समाजापासून दुरावतो आणि त्याचे/तिचे असंतुलित जीवन जगणाऱ्या वर्कहोलिकमध्ये रूपांतर करतो. याचा परिणाम कामाच्या अधिकच्या वेळापत्रकामुळे पदार्थांचा गैरवापर, स्वतःकडे दुर्लक्ष, चिंता, मानसिक आणि शारीरिक थकवा येऊ शकतो.

नोकरी/जॉब अद्यावततेसह/अपग्रेडसह बदलत्या कामाच्या ठिकाणी कामाच्या नैतिकतेवर खूप परिणाम झाला आहे. नवीन मूल्ये व्यवसायाला आकार देत असताना कामाच्या ठिकाणी मूल्यांमध्ये बदल होत आहे. वाढत्या ऍट्रिशन/उदासीनता प्रमाण/ रेटमुळे कंपन्या प्रामाणिक आणि निष्ठावान कर्मचा-यांना आकर्षित करण्यासाठी आणि त्यांना कायम ठेवण्यासाठी प्रयत्न करत आहेत. म्हणूनच औद्योगिक संघटनेची उद्दिष्टे साध्य करण्यासाठी मजबूत कार्य नैतिकता आवश्यक आहे.

१.७ कार्य संस्कृती

मानवी सभ्यतेच्या संदर्भात संस्कृती ही मानवी समूहाची जीवनपद्धती आहे आणि त्यामध्ये वर्तनाचे सर्व शिकलेले आणि प्रमाणित प्रकार समाविष्ट आहेत जे एक गट वापरतो आणि जे वापरण्याची एखाद्याच्या गटातील इतर लोक अपेक्षा करतात आणि ओळखतात. संस्था ही व्यक्तींचा समावेश असलेल्या गटांची बनलेली असते. कार्यसंस्कृती हा दीर्घ काळापासून पुढे

चालवलेल्या मूल्ये आणि विश्वासांच्या संचाद्वारे तयार केलेला एक परिणाम आहे आणि तो संस्थेतील कर्मचाऱ्याने केलेल्या कामाच्या वर्तनावर, गुणवत्तेवर आणि प्रमाणावर परिणाम होतो. कंपनीच्या वाढीसाठी ती महत्वाची आहे.

चांगली संस्थात्मक कार्यसंस्कृती, उत्पादकता, नफा आणि वाढ यांच्यासह संघटनात्मक कामगिरी सुधारू शकते. लिकर्डच्या मते, सर्वोत्तम कामगिरी वातावरणात मोकळेपणा, विश्वास, सामायिकरण, द्वि-मार्गी संप्रेषण/संवाद आणि सहभागी नेतृत्व यांचा समावेश असतो. वॉल्टन/Walton सोबतच वरील-उल्लेखित आदर्शांमध्ये उच्च कौशल्य पातळी आणि लवचिकता देखील समाविष्ट आहे.

संस्थामक कार्यसंस्कृती*

सांस्कृतिक मूल्ये	जपानी कंपनीतील अभिव्यक्ती	अमेरिकन कंपनीतील अभिव्यक्ती	झेड अमेरिकन कंपनीतील अभिव्यक्ती
कर्मचाऱ्यांशी बांधिलकी	आयुष्यभर रोजगार / कायमस्वरूपी रोजगार	कमी-काळ/ठराविक काळ रोजगार	अधिक काळ रोजगार
मूल्यमापन	हळू आणि गुणवत्तापूर्ण	गतिशील आणि संख्यात्मक	हळू आणि गुणवत्तापूर्ण
करिअर	खूप विस्तृत	मर्यादित	माफक प्रमाणात विस्तृत
नियंत्रण	पूर्ण/निहित आणि अनौपचारिक	स्पष्ट आणि औपचारिक	पूर्ण/निहित आणि अनौपचारिक
निर्णय घेणे /निर्णयक्षमता	समूह आणि एकमत	वैयक्तिक	समूह आणि एकमत
जबाबदारी	समूह	वैयक्तिक	वैयक्तिक
लोकांची चिंता	संपूर्ण	मर्यादित	समग्र

मूरहेड, जी., ग्रिफिन, आर. २०००. संस्थात्मक वर्तन. जायको प्रकाशन. (*Moorhead, G., Griffin, R. 2000. Organisational Behaviour. Jaico Publication.*)

भारताच्या संदर्भात संघटनात्मक कार्य संस्कृतीची काही वैशिष्ट्ये जी महत्वाची आहेत ती म्हणजे शिस्त, संघकार्य आणि सहकार्य, संवाद आणि सल्लामसलत, अधिकारांचे प्रतिनिधीत्व, व्यक्ती आणि गटांच्या सक्रियतेचे स्तर, ओळख, लवचिकता आणि कार्य

नवकल्पना, संघटना आणि संघटनांची भूमिका होय. संघटनात्मक वातावरणातील या घटकांचा संस्थेतील घटकांसह परस्परसंवाद त्याच्या विविध गुणधर्मांसह आणि वैशिष्ट्यांसह प्रचलित कार्य संस्कृती निर्माण करतो. अशाप्रकारे, संघटनात्मक वातावरणातील एक किंवा काही घटकांमध्ये पातळी वाढणे किंवा सुधारणा केल्याने कार्य संस्कृतीच्या एक किंवा अनेक वैशिष्ट्यांमध्ये संबंधित सुधारणा होऊ शकते.

काम, कामाची वर्तणूक/वर्तन, कामाचे वातावरण, कामाची नैतिकता/तत्वे, कामाची पद्धत संस्कृती

१.८ तुमची प्रगती तपासा:

१. संस्थेतील कार्य नैतिकतेचे महत्त्व स्पष्ट करा.
२. संघटनात्मक कार्य संस्कृती म्हणजे काय?

१.९ सारांश

कामाचे समाजशास्त्र म्हणजे कामाचा पद्धतशीर अभ्यास, आर्थिक रचना, वृत्ती, वर्तन आणि उत्पादक क्रियांमध्ये गुंतलेल्यांचे संबंध. काम ही एक सार्वत्रिक घटना आहे ज्यामध्ये शारीरिक आणि मानसिक प्रयत्नांचा वापर/खर्च समाविष्ट असतो. कामाचे वातावरण कामाच्या ठिकाणी व्यक्तीच्या सादरीकरणावर आणि कार्यक्षमतेवर परिणाम करते. कामाच्या वातावरणाचा उद्देश भौतिक कामकाजाच्या परिस्थितीची स्थापना आणि देखभाल करणे आहे ज्यामुळे व्यक्तींना त्यांची कार्ये प्रभावीपणे करता येतात. आवाज, रोषणाई, उष्णता, तापमान इ. कामाच्या भौतिक परिस्थितीमुळे कामाची कार्यक्षमता आणि वर्तन सतत प्रभावित होत असते. कामाच्या वातावरणात सुधारणा केल्याने उत्पादकता आणि मनोबल यांच्याशी संबंधित व कामाशी संबंधित अनेक समस्यांचे निराकरण होऊ शकते. वेगवेगळ्या प्रमाणात काम करण्याच्या परिस्थितीमुळे कामाच्या वर्तनात योगदान दिले जाते. कामाच्या वर्तनाचे महत्त्वाचे पैलू आहेत: अपघात, थकवा, अनुपस्थिती, मद्यपान आणि अंमली पदार्थांचे सेवन यांचा त्यात समावेश होतो. गैरहजर राहणे, थकवा येणे, अपघातांचे निराकरण कामाच्या स्थितीच्या गुणवत्तेबद्दल जागरूकता वाढवून केले जाऊ शकते.

कामाच्या ठिकाणी नैतिकता ही तत्वे आणि नैतिक संहिता म्हणून परिभाषित केली जाते जी कर्मचाऱ्यांच्या वर्तनाबाबत मार्गदर्शन करते. कार्यसंस्कृती ही एक परिणाम आहे जी मूल्ये आणि श्रद्धा यांच्या संचाने तयार केली गेली आहे आणि त्या काळापासून ती पुढे चालविली जाते आणि तिचा एखाद्या संस्थेतील कर्मचाऱ्यांच्या वागणुकीवर, गुणवत्तेवर आणि कामकाजावर परिणाम होत असतो. कंपनीच्या वाढीसाठी ती महत्त्वाची आहे.

१.१० प्रश्न

- १) कामाच्या समाजशास्त्राच्या संदर्भात कार्य नैतिकता आणि कार्य संस्कृती स्पष्ट करा.
- २) कामाचे वर्तन आणि कामाचे वातावरण या संकल्पनांवर चर्चा करा.
- ३) कामाच्या समाजशास्त्राच्या संदर्भात कामाच्या वर्तनावर चर्चा करा.

- Bhaduiy, B. (1991). Work Culture: An Exposition in the Indian Context. *Vikalpa: The Journal for Decision Makers*, 16, 33 - 44.
- Bhowmik, Sharit K. (2012). *Industry, Labour and Society*. New Delhi: Orient Black Swan.
- Dutt and Sundaram. (2007). *Indian Economy*, New Delhi: Chand Publications.
- Edgell.S. (2006). *The Sociology of Work*. United Kingdom: Sage Publications.
- Giddens, Anthony (2009). 6th Edition. *Sociology*. Cambridge: Polity Press.
- Halasz, J. (2012). The Ethics of Work: Productivity, the Work Ethic, and Bohemian Self Determination. *International Journal of Humanities and Social Science Vol. 2 No. 4 [Special Issue – February 2012]* pp 209-222
- Jhunjhunwala, S. (2012). Review of Indian Work Culture and Challenges Faced By Indians In The Era Of Globalisation in *InterScience Management Review (IMR) ISSN: 2231-1513 Volume-2, Issue-2*.
- Moorhead, G., Griffin, R. (2000). *Organisational Behaviour*. Jaico Publication.
- Ramaswamy, E. A. and Ramaswamy, U. (1981). *Industry and Labour- An Introduction*. Delhi: Oxford University Press.
- Schneider.E. V. (1983). *Industrial Sociology*. New Delhi: McGraw Hill.
- Wilbert, M. (1969). *Impact of Industry*. New Delhi: Prentice Hall of India Pvt Ltd
- Sinha, J.B.P. (1990). *Work Culture in Indian Context*. New Delhi: Sage.



उद्योग- उत्क्रांती, वैशिष्ट्ये आणि त्याचे परिणाम

घटक रचना

- २.० उद्दिष्टे
- २.१ प्रस्तावना
- २.२ उद्योग व्याख्या
- २.३ उद्योग एक उत्पादन व्यवस्था
- २.४ उद्योगाची उत्क्रांती
- २.५ उद्योगाची वैशिष्ट्ये
- २.६ समाजावर प्रभाव
- २.७ सारांश
- २.८ प्रश्न
- २.९ संदर्भ

२.० उद्दिष्टे

- आधुनिक औद्योगिकीकरण आणि त्याची वैशिष्ट्ये याबद्दल जागरूकता निर्माण करणे.
- जटिल उत्पादन व्यवस्था म्हणून उद्योगाचे महत्त्व ओळखणे.
- उद्योगाचा सामाजिक प्रभाव समजून घेणे.

२.१ प्रस्तावना

पी. गिस्बर्ट म्हणाले की उद्योग म्हणजे "लोकांना हव्या असलेल्या आणि आवश्यक असलेल्या वस्तू आणि सेवा तयार करण्यासाठी जटिल आणि अत्याधुनिक पद्धतींचा वापर." या क्लिष्ट पद्धतींचे उद्दिष्ट, ज्यामध्ये मशीन वापरणे समाविष्ट आहे, उत्पादनाची गुणवत्ता सुधारणे हे आहे. १८०० च्या दशकाच्या उत्तरार्धात औद्योगिक क्रांतीच्या काळात ज्याचा अर्थ होतो त्यापेक्षा अधिक आधुनिक उद्योग सुरू झाला आणि अजूनही बदलत आहे.

मनुष्य हा नेहमीच काही ना काही प्रकारे स्वभावाने कठोर परिश्रम करणारा असतो. अन्न मिळवण्यासाठी आणि त्याच्या गरजा पूर्ण करण्यासाठी तो नेहमी साधने किंवा इतर गोष्टींचा

वापर करतो. त्यांना लिहिता-वाचता येण्याआधी, माणसे दगडाची हत्यारे, काठ्या खोदून, कुदळ, भाला किंवा धनुष्यबाण वापरून अन्न मिळवत असत.

मनुष्य आता अनेक प्रकारची साधने आणि यंत्रे वापरत आहेत. माणसाने नेहमीच आपल्या बुद्धिमत्तेचा आणि त्याला हवे ते मिळविण्यासाठी बदलण्याची क्षमता वापरून त्यांना बनवले आहे. खरं तर, "उद्योग" साठी लॅटिन शब्द "इंडस्ट्रिया" आहे, ज्याचा अर्थ कौशल्य आणि संसाधने आहे. तर, जो माणूस "मेहनती" असतो तो जो कठोर परिश्रम करतो आणि जे करतो त्याबद्दल हुशार असतो. आधुनिक अर्थाने उद्योग म्हणजे वस्तू बनवण्याचा एक मार्ग. जिथे आर्थिक वस्तू आणि सेवा बनवण्यासाठी मोठी, क्लिष्ट मशीन आणि साधने वापरली जातात.

२.२ उद्योग व्याख्या

उद्योग म्हणजे वस्तू बनवण्याची एक व्यवस्था जिथे मशीनचा वापर खूप गोष्टी बनवण्यासाठी केला जातो. खरं तर, "उद्योग" हा शब्द आता मोठ्या कारखान्याचे वर्णन करण्यासाठी वापरला जातो जिथे बरेच लोक एकत्र मशीनसह काम करतात. उत्पादन वाढवण्यासाठी ही व्यवस्था वैज्ञानिक किंवा हेतूपुरस्सर वापरते. या पद्धतीत भांडवलदार भरपूर पैसे गुंतवतात आणि कामगार ठेवतात. ते जमिनीत गुंतवणूक करतात, कारखाने बांधतात, मशीन बसवतात आणि कच्चा माल खरेदी करतात. कामगारांच्या गटाला निश्चित अटी आणि शर्तीवर काम करण्यासाठी नियुक्त केले जाते जे दीर्घकालीन उत्पादनासाठी चांगले असतात.

२.३ उद्योग एक उत्पादन प्रणाली

आज "उद्योग" हा शब्द कारखान्यांमध्ये ज्या प्रकारे वस्तू बनवल्या जातात त्याचे वर्णन करण्यासाठी वापरला जातो. जेथे उपभोग्य वस्तू तयार करण्यासाठी मोठ्या आणि लहान मशीनचा वापर केला जातो. ही व्यवस्था उत्पादन वाढवण्यासाठी वैज्ञानिक किंवा तार्किक मार्ग वापरते. लोक "फॅक्टरी" ला "ठिकाण" म्हणतात जिथे बरेच लोक एकाच छताखाली एकत्र काम करतात. उद्योजक, ज्यांना भांडवलदार किंवा व्यापारी देखील म्हटले जाते, त्यांनी ही व्यवस्था आणली. हे एजंट त्यांचे पैसे मोठ्या प्रकल्पांमध्ये घालतात आणि ते परत मिळण्यासाठी बराच काळ वाट पाहू शकतात. १८ व्या शतकाच्या उत्तरार्धात, उद्योजकांनी ही प्रणाली आणली जेणेकरून ते बऱ्याच सामान्य वस्तू बनवू शकतील. या प्रकारच्या व्यवस्थेत श्रीमंत लोक जमीन, इमारती, यंत्रे किंवा लोकांच्या श्रमात भरपूर पैसा लावतात. अनेक गोष्टी बनवण्यासाठी बाहेरील कामगार आणले गेले. वस्तू बनवण्याची ही पद्धत खूप चांगली असल्याचे दिसून आले आणि लक्ष्य पूर्ण करण्यासाठी लगेच काम केले. त्यामुळे ते संपूर्ण युरोपमध्ये मोठ्या प्रमाणावर स्वीकारले गेले आणि लोकप्रिय असल्याचे सांगितले.

ही व्यवस्था पूर्वी बनवलेल्या गोष्टींपेक्षा खूप वेगळी आहे. तेराव्या शतकाच्या आसपास, युरोपमध्ये वस्तू बनवण्यासाठी गिल्ड नावाची प्रणाली वापरली जात होती आणि त्या वेळी ती खूप यशस्वी होती. या गोष्टी हाताने बनवण्याचा एकमेव मार्ग होता, जो खूप मंद होता आणि खूप वेळ लागला. त्यामुळे, उत्पादन बनवण्याच्या सर्व पायऱ्यांसह सर्व काही एका

कामगाराला करावे लागले. या संपूर्ण उत्पादन प्रक्रियेला बराच वेळ लागायचा, त्यामुळे एका वर्षात फारसे मागणी मिळत नसे. तयार झालेले उत्पादन इतके महाग होते की केवळ श्रीमंत लोकच ते खरेदी करू शकत होते. त्यामुळे समाज व्यवस्था सरासरी व्यक्तीसाठी योग्य नव्हती.

गिल्ड प्रणाली अशा लोकांची बनलेली होती जे सर्व समान व्यापारात काम करतात. गिल्ड व्यवस्थेसाठी नियम आणि कायदे होते. दुकानातील मुख्य कामगार असलेल्या मास्तरांना खंडित होण्यापासून रोखण्यासाठी आणि मागणी जास्त बदलू नये यासाठी अनेक नियम लागू केले होते

- साधने आणि तंत्रे कशी वापरली जातात.
- प्रत्येक मास्टर प्रत्येक वर्षी किती ऑर्डर घेऊ शकतो.
- मुख्य ध्येय म्हणजे मालकांना इतरांना गरीब करून श्रीमंत होण्यापासून रोखणे.

गिल्डने हे सुनिश्चित करणे देखील अपेक्षित होते की ग्राहक उत्पादनांच्या गुणवत्तेवर आणि प्रमाणावर समाधानी आहेत. कच्चा माल मिळू शकणारा एकमेव गटही गिल्ड होता. संघ सर्व मालक आणि इतर प्रशिक्षणार्थीनी बनलेला होता. नवीन समाज व्यवस्था जुन्या औद्योगिक व्यवस्थेपेक्षा दोन प्रकारे वेगळी होती. प्रथम, गिल्डने क्राफ्टच्या मास्टर्सना समान पातळीवर ठेवण्याचा प्रयत्न केला. दुसरे म्हणजे, त्याने आपली आर्थिक स्थिती कायम ठेवण्याचा प्रयत्न केला. भाव आटोक्यात ठेवून त्यांनी हे केले.

मास्टर्स आणि प्रशिक्षणार्थी यांचे अगदी प्रासंगिक नाते होते, जवळजवळ वडील आणि मुलासारखे. पण प्रशिक्षण पूर्ण झाल्यावर प्रशिक्षणार्थीनाही मास्टर व्हायचे होते आणि त्यांच्यामध्ये स्पर्धा तयार झाल्या.

जरी 1600 च्या दशकात गिल्ड प्रणाली खूप लोकप्रिय होती, तरीही युरोपच्या बाहेर अनेक नवीन धातूंचा शोध लागल्याने नवीन उत्पादनांची आवश्यकता होती. जुन्या पद्धतीनुसार ते नवीन पद्धती वापरू शकत नसल्यामुळे, उत्पादकांना नवीन उत्पादनांची मागणी पूर्ण करण्यासाठी पर्याय शोधावे लागले. ब्रिटीश लोक पश्चिम युरोप, युनायटेड स्टेट्स आणि आशियामध्ये बनवलेल्या काच, पोर्सिलेन, रेशीम तंतू इत्यादी नवीन धातू आणि साहित्य मिळविण्यासाठी उत्सुक होते. गिल्ड प्रणाली अंतर्गत, कोणतेही प्रयोग केले जाऊ शकले नाहीत, कोणतेही नवीन तंत्र किंवा साधने उधार घेता आली नाहीत आणि कामगारांची संख्या वाढवता आली नाही. त्यामुळे, ग्राहकांच्या वाढत्या गरजा लक्षात ठेवण्यासाठी निर्मात्यांनी वेगवेगळ्या पद्धती वापरल्या.

हे उत्पादक अधिक कामगार शोधण्यासाठी गावात गेले. त्यांनी संपूर्ण प्रक्रिया सुलभ करून आणि अनेक लहान मशीन जोडून उत्पादनाला गती दिली. शेतकरी, जे सहसा गरीब होते, त्यांना काम करण्याची ही नवीन पद्धत आवडली. त्यांना हस्तकला शिकण्यात स्वारस्य होते जे मोठ्या प्रमाणात सुलभ केले गेले होते आणि त्यांनी कालांतराने उत्पादकांच्या आदेशांचे पालन करण्यास सुरुवात केली.. त्यांना कच्चा माल, साधने आणि यंत्रे तसेच डिझाइनसाठी

सूचना देण्यात आल्या. शेतकऱ्याने त्याचा व्यस्त वेळ नसताना काम करण्यास होकार दिला.

प्रथम, सर्व उत्पादकांनी वैयक्तिक कामगारांना काम देण्याच्या या प्रणालीस सहमती दर्शविली. या प्रणालीला "पुटिंग आउट सिस्टीम" किंवा "घरगुती प्रणाली" असे म्हटले गेले. भारतात, अनेक लघु-उद्योग किंवा अनौपचारिक उद्योग, विशेषतः चटई उद्योग, अजूनही ही प्रणाली वापरतात. शेतकरी किंवा नवीन कामगारांना पैसे कमविण्याचे अधिक मार्ग मिळाले, ज्यामुळे त्यांना आनंद झाला.

परंतु काही काळानंतर, शेतकरी खराब उत्पादने तयार करू लागले आणि त्यांना वेळेवर माल बाजारात पोहोचू शकला नाही. ज्या व्यवसाय मालकांनी त्यांचे पैसे परदेशातून आणि देशांतर्गत ऑर्डरमध्ये ठेवले ते या ऑर्डर गमावू शकत नाहीत. कच्चा माल अधिकाधिक घरांपर्यंत पोहोचवणे आणि प्रत्येकाकडून तयार माल उचलणे यासाठी खूप वेळ आणि शक्ती खर्ची पडली. यामुळे व्यवसायालाही तोटा होत होता. म्हणून, त्यांनी वस्तू बनवण्याचे इतर मार्ग शोधले.

यावेळी त्यांना "फॅक्टरी सिस्टीम" सापडली. त्यांनी सर्व कामगारांना एकाच बॉसच्या हाताखाली एकत्र काम करण्यास सांगितले आणि वेळ किंवा साहित्य वाचवण्याचा प्रयत्न केला. कामगारांना कंत्राटी पद्धतीत टाकण्यात आले. काम झाल्यावरच पैसे द्यायचे. कामगारांना मशिनचा वापर कसा करायचा आणि त्यांची कामे वेळेवर कशी करायची हे शिकवण्यात आले. गरजू लोक व्यवसाय मालकांसाठी काम करण्यास इच्छुक होते, ज्यांना आता भांडवलदार म्हटले जात होते. या भांडवलदारांनी त्यांचा पैसा इमारती, जमीन, यंत्रे, साधने, साहित्य, मजूर इत्यादींमध्ये टाकला, जो एक मोठा धोका होता.

कारखाना प्रणालीमध्ये, मशीनचा चांगला वापर केल्याने जलद आणि मोठे उत्पादन झाले. यामुळे उत्पादने गुणवत्ता आणि फिनिशच्या बाबतीतही चांगली झाली. हस्तकलेच्या तुलनेत औद्योगिक उत्पादनेही अधिक टिकाऊ होती.

वैज्ञानिक कल्पनांचा वापर केल्याने प्रणाली चांगली कार्य करण्यास मदत झाली. आपण वेळ, शक्ती आणि पैसा वाया घालवणे थांबवू शकतो ज्यामुळे खूप पैसे वाचतील असा समज सामान्य लोकांमध्ये झाला. सामान्य लोक अत्यंत कमी किमतीत ग्राहकोपयोगी वस्तू खरेदी करू शकत होते.

असे आढळून आले की "फॅक्टरी सिस्टम" अतिशय स्वस्त आणि प्रभावी आहे. ते बाजाराच्या गरजा पूर्ण करत होते आणि भांडवलदारांसाठी खूप उपयुक्त होते. एखादी गोष्ट बनवण्याची एकूण किंमत वेळेआधीच काढली जाऊ शकते, त्यामुळे किंमत चांगल्या नफ्याच्या मार्जिनसह सेट केली जाऊ शकते. कारण ही प्रणाली विज्ञानावर आधारित होती त्याच क्षेत्रातील इतर व्यवसाय मालकांना त्यात रस होता. याचा अर्थ प्रणाली तयार करण्यासाठी भरपूर पैसा होता.

कारखान्याची यंत्रणा खूप काही करू शकत असल्याने, गिल्ड सिस्टीमच्या ऐवजी सरकारनेही त्याला मदत केली जी झपाट्याने कोसळत होती. सरकारला सैन्यासाठी

गणवेश, अर्थव्यवस्थेसाठी नाणी आणि लोकांना दररोज आवश्यक असलेल्या इतर गोष्टींची आवश्यकता होती. केवळ कारखाना प्रणालीने ही आवश्यकता पूर्ण केली.

उद्योग- उत्क्रांती, वैशिष्ट्ये आणि त्याचे परिणाम

भांडवलदारांनी कामगारांना फक्त कंत्राटी पद्धतीद्वारे कामावर घेतलेले लोक म्हणून पाहिले. हे एक अतिशय औपचारिक आणि अ-वैयक्तिक संबंध होते.

२.४ उद्योगाची उत्क्रांती

औद्योगिकीकरण ही कालांतराने उद्योग कसे बदलतात याची प्रक्रिया आहे. ही प्रक्रिया इतकी मोठी आहे की ती व्यक्तीच्या जीवनाच्या प्रत्येक भागावर खोलवर परिणाम करते.

१९ व्या शतकाच्या सुरुवातीस, यंत्रांचा शोध आणि कामाच्या विशेषीकरणामुळे अनेक व्यावसायिक मालकांनी मोठ्या प्रमाणावर उत्पादनासाठी कारखाने सुरू केले. यामुळे संपूर्ण समाज बदलला. हे उत्पादन संपूर्ण युरोपभर पसरलेल्या यंत्रांद्वारे केले गेले. लवकरच प्रत्येकजण आणि सर्वकाही वेगळे झाले. संपूर्ण युरोपने यांत्रिक उत्पादनाकडे वळले जेणेकरून ते मोठ्या प्रमाणावर वस्तू बनवू शकतील. उपभोगामुळे केवळ मूल्ये आणि श्रद्धाच बदलत नाहीत तर तर्कशुद्धता आणि भौतिकवादाचे नमुने देखील बदलतात, जे अंधश्रद्धा, धार्मिक अंधश्रद्धा आणि भौतिक जगाशी काहीही संबंध नसलेल्या तपस्वीपणाची जागा घेतात. लोकांना औद्योगिक वस्तूंची झपाट्याने सवय झाली आणि ते वेगळ्या पद्धतीने जगू लागले. औद्योगिक क्रांती हा कौटुंबिक संरचना, सवयी, उद्दिष्टे, शिक्षण यावर परिणाम करणाऱ्या मोठ्या प्रमाणात बदलांचा काळ आहे. ही पहिलीच वेळ होती जेव्हा उद्योग खूप बदलला.

जेव्हा कारखाने आणि कार्यालयांमध्ये जटिल मशीन्स वापरल्या जातात तेव्हा त्यांचा तेथे काम करणाऱ्या लोकांवर मोठा प्रभाव पडतो:

१. ऑपरेशन्सचे प्रोग्रॅमिंग मशीनचा भाग झाल्यानंतर मशीन आधारित केलेल्या कामाचा भरपूर वापर केला गेला. यामुळे कामाच्या वेळेवर आणि वेगावरील कामगाराचे नियंत्रण सुटले आणि यंत्रातील "कॉग" म्हणून कामगाराची कल्पना निर्माण झाली.
२. बऱ्याच गोष्टी त्वरीत करण्यासाठी अत्यंत विशिष्ट मशीन्स तयार केल्या गेल्या. यामुळे प्रत्येक कामगाराला कराव्या लागणाऱ्या विविध कामांची संख्या तसेच प्रत्येक कामगाराला आवश्यक असलेले ज्ञान आणि प्रशिक्षण कमी होते. संपूर्ण प्रक्रियेला "काम सुलभीकरण" किंवा "नोकरी कमी करणे" असे म्हणतात आणि कामगारांना ते आवडत नाही कारण ते त्यांचे काम पुनरावृत्ती करते आणि त्यांना कोणतीही तांत्रिक आव्हाने देत नाहीत.
३. क्षेत्रामध्ये प्रत्येक वस्तू टप्प्याटप्प्याने बनवले जाते आता लाइन उत्पादन आणि लाइन असेंब्ली या दोन्हीचा समावेश होतो. या सर्वांचा परिणाम असा झाला की कामगार हे प्रत्यक्ष उत्पादनाशी कमी जोडले गेले व तेथून पुढे अंतिम उत्पादन प्रक्रियेचे कामगारांचा काहीही संबंध राहिला नाही. यामुळे कदाचित कामाचा अभिमान आणि ते किती चांगले केले गेले याची भावना दूर झाली.

4. अभियंता आणि लाइन व्यवस्थापकांचे तांत्रिक कर्मचारी मशीन प्रक्रिया आणि उत्पादने डिझाइन करण्यात आणि उत्पादन चालविण्यात तज्ञ बनले. प्रशिक्षण आणि ऑपरेटिंग फंक्शन्समुळे बहुतेक औद्योगिक कामगारांना प्रवेश करणे कठीण होते, तांत्रिक आणि क्लिष्ट औद्योगिक ज्ञान असलेल्या लोकांची गरज वाढली.

२.५ उद्योगाची वैशिष्ट्ये

1. शक्ती, कच्चा माल किंवा बाजाराच्या स्रोत जवळील मोठ्या कारखान्यांमध्ये किंवा ठिकाणी उत्पादन प्रक्रियेची एकाग्रता. यामुळे निश्चित भांडवल तसेच मुक्त कामगार जमा करण्यास उद्युक्त केले
2. निर्जीव उर्जा स्रोतांचा वापर करून वीज किंवा वाफेवर चालणारी यंत्रे उत्पादनात वापरली जातात. यंत्रांमुळे उत्पादन वाढले आणि खर्च कमी झाला.
3. कामगार भिन्नता आणि विशेषीकरण: संपूर्ण उत्पादन प्रक्रिया अनेक साध्या आणि लहान टप्प्यांमध्ये किंवा पायऱ्यांमध्ये विभागली गेली आहे, ज्यामध्ये कामगारांचे विशेष गट गुंतलेले आहेत. रोज तीच कामे करत असल्याने कामगार तज्ञ बनतात. उत्पादन प्रक्रिया अत्यंत वेगवान आहे. उत्पादनाचे सर्व टप्पे एकाच वेळी चालतात, ज्यामुळे उत्पादनाला आणखी गती मिळते. याचा परिणाम नफा वाढवताना खर्चात लक्षणीय बचत झाली आहे.
4. उत्पादन प्रक्रिया अधिक फायदेशीर झाल्यामुळे, वाढत्या संख्येने उद्योजकांनी या क्षेत्रात प्रवेश केला.
5. भांडवलदार आणि कामगार यांच्यात औपचारिक, कंत्राटी आणि तात्पुरते संबंध आहेत. अधिक आर्थिक आणि राजकीय शक्ती वापरणाऱ्या उद्योगपतींच्या तुलनेत कामगार कमकुवत आहेत.
6. मोठ्या प्रमाणात उत्पादन: विविध मोठ्या किंवा लहान मशीन आणि बारीक विभाजित श्रम प्रक्रिया वापरून मोठ्या प्रमाणावर वस्तूंचे उत्पादन करणे शक्य आहे. यामुळे बाजारपेठ विस्तृत करण्याची संधी मिळाली आहे.
7. औद्योगिक उत्पादने स्वस्त आणि मोठ्या प्रमाणावर उत्पादित केल्यामुळे, मध्यम आणि निम्न वर्गातील लोक आता ते खरेदी करू शकतात.

२.६ उद्योगाचा समाजावर प्रभाव

1. उद्योगातील विविध कुशल व्यवसायांचा परिणाम म्हणून एक मोठा मध्यमवर्ग उदयास आला आहे. विशेष ज्ञान असलेले बरेच लोक उद्योगांमध्ये काम करू लागले आणि उच्च पदांवर गेले.
2. उपभोगाची पद्धत: समाज अधिक बाजाराभिमुख होत असताना, लोक बाजारात सहज उपलब्ध असलेल्या वस्तू खरेदी करू लागले. ते भौतिकवादी मानसिकतेचा अवलंब करतात.

3. कारखान्यांमध्ये काम करण्यासाठी लोक फक्त शहरांमध्ये जाऊ शकतात या वस्तुस्थितीमुळे, संयुक्त कुटुंबे एकल-व्यक्ती विभक्त कुटुंबांमध्ये विघटित झाली.
4. मूल्ये: तर्कशुद्धता आणि धर्मनिरपेक्षता यांना लोकप्रियता मिळाली; लोक त्यांच्या पारंपारिक प्रथांवर प्रश्न विचारू लागले आणि नवीन नमुने सहजपणे स्वीकारले.
5. शैक्षणिक व्यवस्था: शैक्षणिक संस्थांनी उद्योगाच्या मागणीशी झटपट रूपांतर केले. उद्योगांमध्ये रोजगारासाठी आवश्यक कौशल्ये लोकांना शिकविण्यात आली.
6. सामाजिक गतिशीलता आणि स्तरीकरण खालच्या श्रेणीतील अनेक लोक उच्च पदावरील लोकांकडून त्यांच्या नोकऱ्या गमावतात, ज्यामुळे त्यांना स्थितीत प्रगती करता येते.
7. बदलण्याची इच्छा: जनसंचार माध्यमे आणि नवीन माहितीच्या संपर्कात आल्याने लोक नवीन तंत्रज्ञानाचा अवलंब करतात आणि त्यांची पारंपारिक जीवनशैली बदलू इच्छितात.

उद्योग- उत्क्रांती, वैशिष्ट्ये आणि त्याचे परिणाम

तथापि, 1960 च्या दशकात, या युगाने विकासाच्या एका नवीन टप्प्यात प्रवेश केला जो पोस्ट-इंडस्ट्रियल सोसायटी किंवा "ऑटोमेशनचे युग" म्हणून ओळखला जातो. ऑटोमेशन प्रोग्राम करण्यायोग्य उत्तर औद्योगिक समाज मशीनरीचा संदर्भ देते. यंत्र-मानव संबंधांवर याचा खरोखर क्रांतिकारी परिणाम झाला आहे.

प्रोग्राम ऑपरेशन आणि सेन्स आणि अभिप्राय नियंत्रण सिग्नलच्या कामगारांच्या क्षमतेस योगदान देणारी दोन तंत्रे मशीन कॉम्प्लेक्स मध्ये स्वयंचलित केली गेली आहेत. तपशीलवार आणि जटिल ऑपरेशन्स करण्यासाठी आता आवश्यक सूचना आहे. त्याचप्रमाणे यांत्रिक आणि इलेक्ट्रॉनिक अभिप्राय उपकरणे जी चालू असलेल्या प्रक्रियेमधून माहिती घेतात आणि प्रक्रियेत परत सुधारात्मक सिग्नल देऊन ऑपरेशनचे मॉड्युलेट आणि परीक्षण करण्यासाठी वापरतात ते आता शक्य आहे. मशीन्स अशा गोष्टी करू शकतात ज्या मानव मानसिक मर्यादेमुळे करू शकत नाहीत.

.बऱ्याच वस्तू आणि सेवांच्या उत्पादनापासून माणसाला मोठ्या प्रमाणात काढून टाकले जाऊ शकते ही महान आणि कारण-प्रेरणाची शक्यता ही दुसऱ्या औद्योगिक क्रांतीचे मूलभूत वैशिष्ट्य आहे. युनायटेड स्टेट्ससह बहुतेक औद्योगिक देशांमध्ये ही आधीच समस्या आहे.

२.७ सारांश

1800 च्या दशकात औद्योगिक क्रांती दरम्यान "उद्योग" सुरू झाला आणि आजही विकसित होत आहे. "उद्योग" हा शब्द वस्तूंच्या उत्पादनाच्या पद्धतीला सूचित करतो ज्यामध्ये विविध प्रकारच्या वस्तूंचे उत्पादन करण्यासाठी मशीनचा वापर केला जातो. कारखाना एक अशी जागा आहे जिथे अनेक लोक एकाच छताखाली मशीनसह एकत्र काम करतात. 18 व्या शतकात उद्योजकांनी सामान्य वस्तूंच्या विस्तृत श्रेणीचे उत्पादन करण्यासाठी ही व्यवस्था तयार केली. गिल्ड सिस्टममध्ये अशा व्यक्तींचा समावेश होता जे सर्व समान व्यापारात काम करतात.

मालक दिवाळखोर होऊ नयेत म्हणून गिल्ड सिस्टमचे नियम आणि कायदे लागू केले गेले. 1600 च्या दशकात नवीन उत्पादनांची मागणी पूर्ण करण्यासाठी, उत्पादकांना पर्याय शोधावे लागले. ग्राहकांच्या वाढत्या गरजा लक्षात ठेवण्यासाठी, डिझाइनर्सनी विविध पद्धती वापरल्या. बऱ्याच लघु-प्रमाणात किंवा अनौपचारिक उद्योग विशेषतः कार्पेट उद्योग ही प्रणाली भारतात वापरत आहेत. एकोणिसाव्या शतकात अनेक व्यवसाय मालकांनी मोठ्या प्रमाणावर उत्पादनासाठी कारखाने स्थापन केले.

या भांडवलदारांनी इमारती, जमीन, यंत्रे, साधने, साहित्य, मजूर इत्यादींवर आपला पैसा धोक्यात घातला. कामगारांना मशीन्स कशी चालवायची आणि त्यांची कामे वेळेत कशी पूर्ण करायची हे शिकवण्यात आले. उत्पादन प्रक्रिया वेगवान आहे. उत्पादनाचे सर्व टप्पे एकाच वेळी चालतात, ज्यामुळे उत्पादनाला गती मिळते. परिणामी, खर्चात लक्षणीय बचत झाली आहे तर नफ्याचे प्रमाण वाढले आहे.

मध्यम आणि निम्न वर्गातील लोक आता औद्योगिक उत्पादने घेऊ शकतात कारण ते स्वस्त आणि मोठ्या प्रमाणात उत्पादित आहेत. "ऑटोमेशनच्या युगात" अशा मशीन्सचा उदय झाला जो मानसिक अडचणींमुळे मानव करू शकत नाही अशी कार्ये करू शकतात.

२.८ प्रश्न

1. उद्योगाच्या व्याख्येची चर्चा करा.
2. उद्योग वैशिष्ट्यांवर चर्चा करा.
3. एकोणिसाव्या शतकापासून सुरू झालेल्या उद्योगांच्या वाढीचे वर्णन करा.
4. उद्योगाच्या सामाजिक प्रभावाचे परीक्षण करा.

२.९ संदर्भ

1. Industry and Labour — E. A. Ramaswamy
2. Social Change - Wilbert E. Moore
3. Labour Welfare Trade Unionism and Industrial - Shankaran Punekar and Relations Deodhar
4. The new Indian Economy in the new millennium - Dr. Ashok V. Bhuleshkar Perspective and Issues - Shri Suresh R Desai
5. Encyclopaedia of social science -
6. Sociology - Giddens
7. Information society in global age - Feroze Khan



औद्योगिकीकरणाच्या पूर्व शर्ती आणि परिणाम

घटक रचना

- ३.० उद्दिष्टे
- ३.१ प्रस्तावना
- ३.२ औद्योगिकीकरण
- ३.४ औद्योगिकीकरणाचा अर्थ आणि व्याख्या
- ३.५ औद्योगिकीकरणासाठी पूर्व आवश्यकता
- ३.६ औद्योगिकीकरणाचा परिणाम
- ३.७ सामाजिक-संरचनात्मक बदल
- ३.८ सारांश
- ३.९ प्रश्न
- ३.१० संदर्भ

३.० उद्दिष्टे

१. औद्योगिकीकरणाची कल्पना समजून घेणे.
२. औद्योगिकीकरणाचे मानवी समाजावर होणारे परिणामांचे विश्लेषण समजून घेणे.

३.१ परिचय

विविध राष्ट्रांना औद्योगिक वाढीचे वेगवेगळे अनुभव आले. तथापि, औद्योगिकीकरणाशी निगडित बदल सतत होत असल्यामुळे, इतर उद्योगांची झपाट्याने वाढ झाल्यामुळे काही उद्योगांमधील अंतर लक्षात आले नाही.

परिवहन विकास, जड उद्योग आणि धातूकाम, रसायने आणि इलेक्ट्रॉनिक्स यासारख्या अधिक अत्याधुनिक उद्योगांनी वस्त्रोद्योगाचा विस्तार केला. बहुतांश घटनांमध्ये, कृषी उत्पादन, परकीय व्यापार किंवा दोन्हीमध्ये लक्षणीय वाढ औद्योगिक विकासासोबत झाली आहे.

३.२ औद्योगिकीकरण

कारखान्यांमध्ये मोठ्या प्रमाणावर होणाऱ्या उत्पादनाचा मानवी इतिहासावर लक्षणीय परिणाम झाला आहे. त्याच्या प्रभावाच्या व्याप्तीमुळे आपण औद्योगिक समाजाला समाजाचा एक "प्रकार" म्हणून ओळखण्यास प्रवृत्त केले आहे ज्यामध्ये त्याचे चिन्ह आहे. औद्योगिकीकरण आणि औद्योगिक समाज हे दोन प्रमुख जागतिक विभागांचे प्रतिनिधित्व करतात. औद्योगिक समाजांना वेठीस धरण्याच्या हताश प्रयत्नात, औद्योगिकीकरण करणाऱ्या संस्था विविध पद्धती वापरतात. आपण औद्योगिकीकरण करू हे अपरिहार्य वाटते. आजकाल, समाजाकडे दुसरा पर्याय कमी आहे.

दीर्घ आणि गुंतागुंतीच्या ऐतिहासिक प्रक्रियेचा परिणाम म्हणजे औद्योगिकीकरण. "औद्योगिक समाज" आणि "औद्योगिकीकरण" हे शब्द आता संभाषणात वारंवार वापरले जातात. ते सामाजिक संस्थेतील एका नवीन युगाचे प्रतिबिंब आहेत जिथे औद्योगिक उत्पादन मानवी अस्तित्वावर नियंत्रण ठेवते. औद्योगिकीकरणामुळे मानवी समाजाचे चरित्र मूलभूतपणे बदलले आहे.

वैज्ञानिक ज्ञान सतत विकसित, अभ्यास आणि लागू केले जात असल्याने, एक औद्योगिक उत्पादन प्रणाली तयार केली जाते. "औद्योगिकीकरण" हा शब्द वस्तू आणि सेवांच्या निर्मितीसाठी वापरल्या जाणाऱ्या तंत्रज्ञानातील उत्क्रांतीच्या प्रक्रियेचे वर्णन करतो. हे अर्थव्यवस्था व्यवस्थापित करण्यासाठी एक धोरण म्हणून काम केले. वस्तू आणि सेवांच्या उत्पादनाची प्रति युनिट वास्तविक किंमत कमी करणे हा यामागचा मुख्य उद्देश होता. औद्योगिकीकरण ही एक जागतिक घटना आहे, ज्यामुळे सर्व समाजांमध्ये जलद संघटनात्मक बदल झाले आहेत. समकालीन उद्योग आणि तंत्रज्ञानाचा विकास, प्रगल्भ राजकीय आणि सामाजिक परिवर्तनांसह, औद्योगिकीकरणाचा अर्थ आहे.

३.४ औद्योगिकीकरणाचा अर्थ आणि व्याख्या

औद्योगिकीकरण सुश्री गोरे यांच्या शब्दांत, "एक अशी प्रक्रिया आहे जिथे हाताने साधनांच्या वापराने वस्तूंचे उत्पादन ऊर्जा-चालित यंत्रांच्या वापराने उत्पादनाद्वारे केले जाते." कृषी, वाहतूक आणि दळणवळणाच्या तंत्रज्ञानातील संबंधित बदलांसह व्यापार आणि वित्त संघटनेतही बदल घडवून आणले जातात.

ऑक्सफर्ड डिक्शनरी ऑफ सोशियोलॉजीच्या संक्षिप्त नुसार "औद्योगिकता" आणि "औद्योगिकीकरण" या संज्ञा, उत्पादनाच्या पद्धतींमध्ये बदल दर्शवितात ज्यामुळे पारंपारिक प्रणालींच्या तुलनेत आधुनिक समाजांची संपत्ती निर्माण करण्याची क्षमता मोठ्या प्रमाणात वाढते.

काटेकोरपणे वापरल्यास, औद्योगिकीकरण म्हणजे निर्जीव स्रोतांकडून येणाऱ्या मोठ्या प्रमाणात उर्जेसह आर्थिक वस्तू आणि सेवांच्या निर्मितीची प्रक्रिया होय. औद्योगिकीकरण ही प्रक्रिया आहे ज्याद्वारे उद्योग वाढतात आणि संबंधित तंत्रज्ञानाची प्रगती होते. तंत्रज्ञानाची प्रगती, विशेषीकरण आणि श्रम सरावांचे वेगळेपण आणि मानव आणि यंत्रांचा वैज्ञानिक वापर हे औद्योगिकीकरणाचे मुख्य चालक आहेत. पायाभूत सुविधांची गरज आहे. वाहतूक,

दळणवळण, वीज आणि रस्ते या बाबतीत औद्योगिकीकरण. तंत्रज्ञानाचा वापर, ऑटोमेशन, मोठ्या प्रमाणात उत्पादन आणि मोठ्या प्रमाणात वापर हे सर्व त्याचा भाग आहेत. याव्यतिरिक्त, हे निश्चित भांडवल, मुक्त श्रम आणि लोक, संसाधने, रोख आणि उपकरणे यांचे व्यवस्थापन द्वारे वैशिष्ट्यीकृत आहे. विज्ञानाचा आत्मा म्हणजे औद्योगिकीकरण.

विल्बर्ट मूर असे प्रतिपादन करतात की "उद्योग" ही यांत्रिक शक्ती वापरून कच्च्या मालाचे तयार मालामध्ये रूपांतर करण्याची प्रक्रिया आहे आणि "औद्योगिकीकरण" हा या उद्योगाचा विस्तार आहे. परिणामी, आर्थिक, तांत्रिक आणि व्यावसायिक मूल्ये लक्षात घेऊन तंत्रज्ञानाचा वापर करण्याच्या प्रवृत्तीमध्ये वाढ होईल. समाजाच्या आर्थिक संरचनेचा प्रत्येक आधुनिक संस्थेवर महत्त्वपूर्ण प्रभाव पडतो. समकालीन सभ्यतेच्या भौतिक पायापासून प्राप्त झालेली मानवी मूल्ये शाळा, चर्च, घर आणि मनोरंजन सुविधा यासारख्या संस्थांचा पाया म्हणून काम करतात. बाजार आणि यंत्रे हा औद्योगिकीकरणाचा एक छोटासा भाग आहे. हे सूचित करते की लोक आणि संस्था यांच्यात एक संबंध आहे, ज्यामध्ये व्यावसायिक आणि औद्योगिक आदर्शांचे वर्चस्व आहे.

३.५ औद्योगिकीकरणासाठी पूर्व आवश्यकता

१. **गुंतवणुकीसाठी भांडवलाची उपलब्धता:** औद्योगिकीकरण कारखाने, यंत्रसामग्री आणि मजूर निर्मितीसाठी पुरेशा भांडवलाशिवाय किंवा गुंतवणुकीसाठी निधीशिवाय सुरुवात केली जाऊ शकत नाही. जर पूर्व-औद्योगिक आर्थिक क्रियाकलाप आणि औद्योगिकीकरण, विशेषतः शेती, उपभोगासाठी सिद्ध झाल्यानंतर अतिरिक्त उत्पादन करू शकली तरच निर्मिती होऊ शकते. उदरनिर्वाहाची आर्थिक कृती स्वतःला जास्तीच्या पिढीसाठी चांगले कर्ज देत नाही. व्यावसायिक शेती, जी जमीन आणि मजुरांचा कार्यक्षम वापर करते आणि विकले जाऊ शकणारे अतिरिक्त उत्पादन करण्याचे उद्दिष्ट ठेवते, ती उद्योगाच्या वाढीसाठी सर्वात अनुकूल आहे.

२. **मूलभूत कच्च्या मालाची उपलब्धता:** ते आयात केले जाऊ शकतात, म्हणून ही एक महत्त्वपूर्ण आवश्यकता नाही. लोखंड, तेल किंवा इतर आवश्यक कच्च्या मालाचा जवळजवळ कोणताही साठा नसतानाही जपान स्टील ऑटोमोबाईल्स आणि जड यंत्रसामग्रीचा अग्रगण्य उत्पादक बनला आहे.

३. **वैयक्तिक कर्जाची उपलब्धता:-**सर्व उत्पादक व्यवसाय उधार घेतलेल्या निधीवर अवलंबून असतात. क्रेडिट आणि वित्तीय संस्था ज्या अतिरिक्त धारकांकडून जास्तीचे भांडवल शोषून घेऊ शकतात आणि ते गुंतवणूकदारांना उपलब्ध करून देऊ शकतात. औद्योगिकीकरण हा एक प्रकारचा वैयक्तिक कर्ज आहे, जो आर्थिक वाढीसाठी आवश्यक आहे. अवैयक्तिक कर्जाची सुलभता औद्योगिकीकरण एक कायदेशीर व्यवस्थेच्या अस्तित्वाची कल्पना करते जी डेबिटर्स आणि लेनदार त्यांच्या संबंधित जबाबदाऱ्या पूर्ण करतात याची खात्री करते.

४. **एक समर्पित कार्यबल:** औद्योगिकीकरणासाठी समर्पित कार्यबल आवश्यक आहे. बांधिलकी म्हणजे औद्योगिक समाजाची मूल्ये आणि त्यांची अभिव्यक्ती स्वीकारणे. औद्योगिकीकरणासाठी कामगारांनी औद्योगिक कामाकडे इष्ट व्यवसाय म्हणून पाहणे

आवश्यक आहे. वचनबद्धतेसाठी मशीन पेसिंगची पदानुक्रम, पर्यवेक्षण आणि उच्च विशिष्ट प्रकारचे अधिकार आणि गतिशीलता स्वीकारणे आवश्यक आहे. भौगोलिक आणि व्यावसायिकदृष्ट्या फिरते श्रमशक्ती आवश्यक आहे. पारंपारिक विचारांमुळे एकाच ठिकाणी, व्यापार किंवा कौशल्यापुरते मर्यादित असलेली कामगार शक्ती उद्योगाच्या गरजा पूर्ण करू शकत नाही. औद्योगिक तंत्रज्ञानाच्या सततच्या उत्क्रांतीमुळे, कामगारांना नवीन घडामोडींशी जुळवून घेण्यास सक्षम असणे आवश्यक आहे.

५. **मोठी विस्तारित बाजारपेठ:** उद्योगाला भरभराट होण्यासाठी त्याच्या उत्पादनांसाठी बाजारपेठ आवश्यक असते. अवैयक्तिक बाजारपेठेसाठी मोठ्या प्रमाणावर उत्पादनाची मागणी अस्तित्वात असणे आवश्यक आहे आणि अशी बाजारपेठ अस्तित्वात असणे आवश्यक आहे.

६. **राजकीय स्थैर्य:** राजकीय स्थैर्यानेच उद्योगाची भरभराट होऊ शकते. अस्थिर राजकीय परिस्थिती कंपनीसाठी अनिश्चितता निर्माण करते आणि तिच्या विस्तारात अडथळा निर्माण करते. यशस्वी औद्योगिकीकरणासाठी राजकीय स्थैर्य आवश्यक आहे. सरकारची धोरणे जी स्थिर आहेत त्या उद्योगाला आधार देतात.

७. **मूलभूत संसाधनांचे एकत्रीकरण:** यशस्वी औद्योगिकीकरणाची गुरुकिल्ली म्हणजे मूलभूत संसाधने, विशेषतः श्रम आणि भांडवल यांचे एकत्रीकरण. जर संसाधने पारंपारिक विचारांद्वारे रोखली गेली आणि त्यामुळे मागणी पूर्ण करण्यासाठी अनुपलब्ध असेल तर जलद औद्योगिकीकरण आव्हानात्मक बनते.

८. **उद्योजकीय क्षमता:-** औद्योगिकीकरणाची सर्वात आवश्यक गरज म्हणजे उद्योजकीय भावना. डेव्हिड मॅक्लेलॅंडने असा युक्तिवाद केला आहे की भौतिक वाढीसाठी आर्थिक विकासाची इच्छा आवश्यक आहे. एक चाचणी उपक्रम स्थापन करण्यासाठी उद्योजक जबाबदार आहे. तो इतका महत्त्वाचा आहे की त्याला वारंवार जमीन, श्रम आणि भांडवल यांच्यासोबत उत्पादनाचा घटक मानला जातो.

९. **आर्थिक उपक्रम :** कोणत्याही प्रकारच्या आर्थिक उपक्रमाच्या भरभराटीसाठी, व्यापक समाजाने त्याची वैधता ओळखली पाहिजे. आधुनिक फॅक्टरी उत्पादनाच्या अंतर्निहित कल्पना, श्रद्धा आणि मूल्यांवर सामाजिक करार असेल तरच औद्योगिकीकरण वाढू शकते.

१०. **श्रमाचे विभेदीकरण आणि विशेषीकरण:-** नवीन तंत्रज्ञान, जे संपूर्ण उत्पादन प्रक्रियेचे सोप्या चरणांच्या मालिकेत विभागणी दर्शवते, ज्यापैकी प्रत्येकाला विशेष कामगारांचा एक गट नियुक्त केला जातो. औद्योगिक विस्तारासाठी औद्योगिकीकरण ही आवश्यक तांत्रिक अट आहे. योग्य निर्णय घेण्यासाठी, अधिकार आणि विशेष कौशल्यांवर आधारित पद्धतशीर रचना देखील असणे आवश्यक आहे.

११. **उत्पादन सामग्रीसाठी अधिकार आणि जबाबदारीचे हस्तांतरण** करण्यासाठी संस्थात्मक संरचना आवश्यक आहेत. श्रम देखील हस्तांतरणीय असणे आवश्यक आहे. यासाठी श्रमिक बाजाराची स्थापना आणि कामगारांना नियोजित, कौशल्य पातळी इत्यादी बदलण्यासाठी प्रोत्साहित करण्यासाठी आर्थिक आणि इतर प्रोत्साहनांची प्रणाली आवश्यक आहे.

कंत्राटी पद्धती, न्याय्य आणि अंमलबजावणीयोग्य असणे आवश्यक आहे. मत्तेदारी आणि इतर स्पर्धात्मक धोरणे मर्यादेच्या अधीन असावीत. कर्जाची व्यवस्था, चलनाचे स्थिरीकरण आणि त्याचा विनिमय दर आणि काही प्रमाणात अवलंबित्वाची राज्य वित्तीय धोरणे आवश्यक आहेत.

औद्योगिकीकरणाच्या पूर्व शर्ती आणि परिणाम

१२. हेतू आणि मूल्ये: या प्रकारच्या आर्थिक संस्थेसाठी विवेकीकरण हे सर्वात महत्वाचे मूल्य आहे. विवेकीकरण म्हणजे दैनंदिन समस्यांवर तर्कशुद्ध आणि तार्किक तर्क वापरणे. घसरण प्रगतीशील आहे. धर्माचे औद्योगिकीकरण आणि त्याची मूल्ये, विज्ञान आणि तर्कातून प्राप्त झालेल्या मूल्यांसह बदलणे. समाजाचे संघटन तर्कसंगत आणि कार्यक्षमतेने जास्तीत जास्त फायदा आणि खर्च कमी करण्यावर आधारित आहे. रेमंड आरॉनने आर्थिक गणना हे आधुनिक समाजाचे निश्चित वैशिष्ट्य मानले आहे.

औद्योगिकीकरणाचे नकारात्मक परिणाम मोठ्या प्रमाणावर आहेत. समाजाच्या संरचनात्मक पैलूंपासून प्रारंभ करणे योग्य आहे जे प्रामुख्याने आर्थिक स्वरूपाचे आहेत, आर्थिक विकासाद्वारे पुनर्रचना केलेल्या लोकसंख्येच्या लोकसंख्याशास्त्रीय आणि पर्यावरणीय वैशिष्ट्यांकडे जाणे आणि नंतर सामाजिक संस्थेच्या काही उल्लेखनीय पैलूंकडे लक्ष देणे योग्य आहे.

३.६ औद्योगिकीकरणाचा परिणाम

औद्योगिक विकास आणि त्याचा समाजावर होणारा परिणाम

आर्थिक संघटना

विनिमयाचा आर्थिक आधार ही कोणत्याही महत्वाच्या औद्योगिकीकरणासाठी अनिवार्यपणे आवश्यक आहे. मालाची विक्री करणे आवश्यक आहे आणि कामगारांना भरपाई दिली पाहिजे. सेवांची आर्थिक भरपाई केली जाईल. आर्थिक व्यवहार व्यापक झाले आहेत.

व्यावसायिक रचनेत बदल: कारखाना उत्पादनाच्या बहुतेक क्षेत्रांमध्ये, कुशल कामगारांची आवश्यकता असते आणि उच्च मागणी असते. कामगार वाढत्या प्रमाणात भिन्न आणि विशेष बनत असल्याने, असंख्य व्यवसाय उदयास आले आहेत. प्रत्येकाला कुशल आणि शिक्षित कामगारांची गरज आहे. विभेदित सेवांची ही मागणी कालांतराने वाढतच जाईल. औद्योगिकीकरण हे व्यावसायिक संरचनांमधील परस्परसंबंधित आणि चालू असलेल्या बदलांच्या मालिकेतून शोधले जाऊ शकते.

लोकसंख्याशास्त्रीय आणि पर्यावरणीय परिणाम: औद्योगिकीकरण अप्रत्यक्ष आणि मोठ्या प्रमाणात अनपेक्षित माध्यमांद्वारे स्वतःच्या श्रमशक्तीचा एक भाग तयार करते. सार्वजनिक आरोग्य, वैद्यकीय आणि अन्न उत्पादन तंत्रज्ञानाच्या विस्तृत श्रेणीमुळे होणारी मृत्युदर कपातीचा हा परिणाम आहे. मात्र, जन्मदरावर लगेच परिणाम होत नाही; सुधारित आरोग्य आणि पोषणामुळे ते किंचित वाढू शकतात. कालांतराने, जन्मदर कमी झाला, ज्यामुळे लोकसंख्या नियंत्रणात आली.

औद्योगिकीकरण सामान्यतः उच्च शहरीकरण दराशी संबंधित आहे, परंतु भारतासारख्या विकसनशील प्रदेशांमध्ये, शहरीकरण दर औद्योगिकीकरण दरापेक्षा जास्त आहे. शहरांची संख्या आणि लोकसंख्या दोन्ही वाढते. औद्योगिकीकरणामुळे परवडणाऱ्या सुधारित संधींमुळे, ग्रामीण भागातील रहिवासी मोठ्या संख्येने शहरी भागात स्थलांतरित झाले. शहरीकरण, किंवा स्थलांतर, सद्यस्थितीबद्दल असमाधान दर्शवते. जरी ती लक्षणीय उत्पादन केंद्रे नसली तरीही शहरे औद्योगिकीकरणापासून "स्वतंत्र" नाहीत.

३.७ सामाजिक-संरचनात्मक बदल

१. नातेसंबंध आणि कुटुंबावर उद्योगाचा प्रभाव कदाचित सर्वात लक्षणीय आणि दूरगामी आहे कारण अनेक गैर-औद्योगिक समाजांमध्ये, कौटुंबिक संबंध हे सामाजिक स्थिती आणि वैयक्तिक ओळखीचे प्राथमिक स्रोत आहेत. औद्योगिक अर्थव्यवस्थेची आवश्यक भौगोलिक आणि सामाजिक गतिशीलता बहुजनीय आणि नंतरच्या विस्तारित "कॉर्पोरेट" नातेवाईक गटाला कमकुवत करते किंवा नष्ट करते. जसजसे कुटुंब आधुनिक होत जाते तसतसे आंतरपिढीतील तणाव कमी होत जातात.

बऱ्याच विस्थापित लोकांसाठी, जवळचे कुटुंब आणि मूळ कुटुंब यांच्यात थोडी सामाजिक रचना असते. याचा परिणाम म्हणजे अलगाव, उदासीनता, परकेपणा आणि गुन्हेगारी वर्तनाची भावना. परिणामी, हे विस्थापित सदस्य ज्या स्वयंसेवी संस्थांमध्ये सहभागी होऊ इच्छितात त्यांची संख्या वाढली आहे.

२. विवेकतेचे संस्थात्मकीकरण, म्हणजे समस्या सोडवणे आणि वैयक्तिक संबंधांवर लक्ष केंद्रित करणे, याचा परिणाम वारंवार "वाद्यवाद" आणि मूलभूत मूल्य अभिमुखतेचा अभाव होतो. या परिस्थितीत, नातेसंबंधांचे प्रेमळ आणि वैयक्तिक नेटवर्क म्हणून कुटुंब त्याचे महत्त्व टिकवून ठेवते.

३. याव्यतिरिक्त, औद्योगिकीकरण भेदभाव आणि स्तरीकरण प्रभावित करते. व्यवस्थापक आणि व्यवस्थापित, तसेच भांडवलदार आणि कामगार, उत्पन्न, शिक्षण आणि शक्ती असमानता असलेल्या दोन अत्यंत प्रकारच्या पदांचे प्रतिनिधित्व करतात. मध्यमवर्गाचा उदय हा व्यावसायिकता किंवा विशेष ज्ञानाच्या वाढीस कारणीभूत आहे. भांडवलदारांच्या शोषणात्मक प्रवृत्तींमुळे कामगार असंतुष्ट आणि हिंसक बनतात आणि त्यांच्यातील संघर्ष वाढतच जाईल, हे मार्क्सने अचूकपणे पाहिले.

४. जलद औद्योगिकीकरणाचा नैसर्गिक जगावर नकारात्मक प्रभाव पडतो. हवा आणि पाण्याचे प्रदूषण हे औद्योगिकीकरणाचे एक अपरिहार्य उपउत्पादन आहे. खनिजे आणि तेल स्रोतांचा सतत उत्खनन केल्याने देखील ते कमी होण्याचा गंभीर धोका आहे. शिवाय, प्रदूषित हवा आणि पाणी असाध्य रोगांना जन्म देतात.

५. समाजावर परिणाम: उद्योगांच्या विस्तारामुळे, पारंपारिक समुदायामध्ये गहन परिवर्तन झाले. त्याचे घट्ट विणलेले व्यक्तिमत्व जागतिक स्तरावर किंवा अचानक नाहीसे होते. उद्योगांच्या विकासासाठी "मोबाईल वर्किंग फोर्स" आवश्यक आहे, ज्यामुळे सामाजिक आणि भौगोलिकदृष्ट्या मोबाइल लोकसंख्या वाढली आहे. जमिनीच्या मालकीमुळे

औद्योगिक रोजगार शेतीतील रोजगाराइतका सुरक्षित नाही. कामगार आधारासाठी पूर्णपणे कारखान्यांवर अवलंबून आहेत.

औद्योगिकीकरणाच्या पूर्व शर्ती आणि परिणाम

६. कौटुंबिक अव्यवस्थित संख्या: औद्योगिक समाजात घटस्फोट आणि विभक्त होणे प्रचलित झाले आहे, परिणामी कुटुंब विस्कळीत झाले आहे. व्यक्तिवादाच्या विस्तारामुळे विवाह संस्था आणि पालक-मुलाच्या नातेसंबंधावर परिणाम झाला आहे.

७. स्त्रियांची स्थिती: बाहेरील जगात शिक्षण आणि रोजगाराच्या वाढलेल्या संधींचा परिणाम म्हणून, स्त्रियांना अधिक शक्ती आणि उच्च दर्जा प्राप्त होतो. आर्थिक क्रियाकलापांमध्ये ग्राहक एकक म्हणून कुटुंबाची भूमिका वाढतच जाते कारण त्याचे उत्पन्न वाढते.

८. "शिक्षणावर परिणाम: उच्च शिक्षण आणि कौशल्यांना मोठी मागणी आहे." त्यामुळे साक्षरतेचे प्रमाण वाढले आहे. आज भारतात ते ६५ टक्के आहे. उच्च तांत्रिक क्षमता देखील आवश्यक आहेत.

९. लोकशाही: राजकीय आघाडीवर लोकशाही सरकारचा उदय होत आहे. लोकशाही सरकार साक्षरता आणि एखाद्याच्या हक्कांबद्दल जागरूकता वाढवते. लोक सरकार आणि त्याच्या कार्यपद्धतींना अधिक उत्तरदायी बनतात.

औद्योगिकीकरणाच्या सिद्धांतानुसार, या प्रक्रियेद्वारे आणि पाश्चात्य अनुभवावर आधारित कोणतेही बदल विकसनशील समाजातही घडले पाहिजेत. गैर-पाश्चिमात्य अनुभवाच्या आधारावर, आवश्यकतेची संपूर्ण पुनरावृत्ती होते.

३.८ सारांश

औद्योगिक समाज हा समाजाचा एक प्रकार आहे जो मानवी अस्तित्वावर छाप पाडतो. औद्योगिकीकरणामुळे मानवी समाजाचे चरित्र मूलभूतपणे बदलले आहे. वस्तू आणि सेवांच्या उत्पादनाची प्रति युनिट वास्तविक किंमत कमी करणे हा यामागचा मुख्य उद्देश होता. औद्योगिकीकरणामुळे सर्व समाजांमध्ये झटपट संघटनात्मक बदल झाले आहेत. काटेकोरपणे वापरल्यास, औद्योगिकीकरण आर्थिक वस्तू आणि सेवांच्या उत्पादनाच्या प्रक्रियेस संदर्भित करते.

औद्योगिकीकरण हे निश्चित भांडवल, मुक्त श्रम आणि लोक, संसाधने, रोख आणि उपकरणे यांचे व्यवस्थापन द्वारे वैशिष्ट्यीकृत आहे. हे सूचित करते की व्यावसायिक आणि औद्योगिक आदर्शांचे वर्चस्व असलेले लोक आणि संस्था यांच्यात संबंध आहे. औद्योगिकीकरण एक कायदेशीर व्यवस्थेच्या अस्तित्वाची कल्पना करते जी डेबिटर्स आणि लेनदार त्यांच्या जबाबदाऱ्या पूर्ण करतात याची खात्री करते. यशस्वी औद्योगिकीकरणाची गुरुकिल्ली म्हणजे मूलभूत संसाधने, विशेषतः श्रम आणि भांडवल यांचे एकीकरण. उद्योगाला भरभराट होण्यासाठी त्याच्या उत्पादनांसाठी बाजारपेठ आवश्यक असते.

औद्योगिकीकरण हे व्यावसायिक संरचनांमधील परस्परसंबंधित आणि चालू असलेल्या बदलांच्या मालिकेतून शोधले जाऊ शकते. मक्तेदारी आणि इतर स्पर्धात्मक धोरणे मर्यादेच्या अधीन असावीत. उत्पादन सामग्रीची जबाबदारी हस्तांतरित करण्यासाठी विशिष्ट

प्रमाणात विश्वासाहतेची राज्य वित्तीय धोरणे आवश्यक आहेत. नातेसंबंध आणि कुटुंबावर उद्योगाचा प्रभाव कदाचित सर्वात लक्षणीय आणि दूरगामी आहे कारण अनेक गैर-औद्योगिक समाजांमध्ये, कौटुंबिक संबंध हे सामाजिक स्थिती आणि वैयक्तिक ओळखीचे प्राथमिक स्रोत आहेत. हवा आणि पाण्याचे प्रदूषण हे जलद औद्योगिकीकरणाचे अपरिहार्य उपउत्पादन आहे.

उच्च शिक्षण आणि कौशल्यांना मोठी मागणी आहे आणि साक्षरतेचे प्रमाण वाढले आहे. आर्थिक क्रियाकलापांमध्ये ग्राहक एकक म्हणून कुटुंबाची भूमिका वाढतच जाते कारण त्याचे उत्पन्न वाढते. याचा परिणाम विवाह संस्था आणि पालक-मुलाच्या नातेसंबंधावरही झाला आहे.

३.९ प्रश्न

- औद्योगिकीकरणाच्या संकल्पनेवर एक टीप लिहा.
- औद्योगिकीकरणासाठी आवश्यक असलेल्या अटी स्पष्ट करा.
- औद्योगिकीकरणाच्या परिणामांवर थोडक्यात उत्तर लिहा.

३.१० संदर्भ

1. Industry and Labour — E. A. Ramaswamy
2. Social Change - Wilbert E. Moore
3. Labour Welfare Trade Unionism and Industrial - Shankaran Punekar and Relations Deodhar 4. The new Indian Economy in the new millennium - Dr. Ashok V. Bhuleshkar Perspective and Issues - Shri Suresh R Desai
5. Encyclopedia of social science
6. Sociology - Giddens
7. Information society in global age - Feroze Khan



फोर्डवाद आणि उत्तर फोर्डवाद

घटक रचना

४.० उद्दिष्टे

४.१ प्रस्तावना

४.२ कामाची संघटना

४.३ टेलरवाद, फोर्डवाद आणि उत्तर फोर्डवाद

४.४ लवचिक उत्पादन

४.५ सारांश

४.६ प्रश्न

४.७ संदर्भ

४.० उद्दिष्टे

१. विद्यार्थ्यांना काम, मोठ्या प्रमाणावर उत्पादन आणि मोठ्या प्रमाणावर बाजाराची कल्पना समजण्यास मदत करणे.

२. टेलरवाद, फोर्डवाद आणि उत्तर फोर्डवाद म्हणजे काय हे जाणून घेणे.

४.१ परिचय

श्रमाचे अत्यंत गुंतागुंतीचे विभाजन हे समकालीन समाजांच्या आर्थिक व्यवस्थेचे सर्वात वेगळे वैशिष्ट्य आहे. लोक आता विविध व्यवसायांमध्ये माहिर आहेत. पारंपारिक समाजातील बिगरशेती कामासाठी कलाकुसरीवर प्रभुत्व आवश्यक असते. क्राफ्ट कौशल्ये आत्मसात करण्यासाठी प्रदीर्घ काळ शिकाऊ प्रशिक्षणाची आवश्यकता होती आणि कामगाराने उत्पादन प्रक्रियेच्या सर्व टप्प्यांचे निरीक्षण केले. नांगर तयार करणारा एक धातूकामगार, उदाहरणार्थ, लोखंड बनवतो, त्याला आकार देतो आणि साधन एकत्र करतो. आधुनिक औद्योगिक उत्पादनाच्या वाढीसह, बहुसंख्य पारंपारिक हस्तकला नाहीशा झाल्या आहेत, ज्याची जागा मोठ्या प्रमाणात उत्पादन प्रक्रियेत एकत्रित केलेल्या कौशल्यांनी घेतली आहे. जॉकीची जीवनकहाणी, हे एक उदाहरण आहे. त्याने आपली संपूर्ण कारकीर्द एका अत्यंत विशिष्ट कार्यासाठी समर्पित केली, तर कारखान्यातील इतरांनी इतर विशेष कार्ये केली.

४.२ कामाची संघटना

याव्यतिरिक्त, आधुनिक समाजात कामाचे स्थान बदलले आहे. औद्योगिकीकरणापूर्वी, बहुतेक काम घरी केले जात होते आणि घरातील सर्व सदस्यांनी पूर्ण केले होते. औद्योगिक तंत्रज्ञानातील प्रगती, जसे की इलेक्ट्रिक आणि कोळशावर चालणारी यंत्रे, काम आणि घर वेगळे करण्यात मदत करतात. उद्योजक कारखाने औद्योगिक वाढीचे केंद्रबिंदू बनतात. त्यांच्यामध्ये यंत्रसामग्री आणि उपकरणे एकवटली आणि वस्तूंच्या मोठ्या प्रमाणावर उत्पादनाने घरगुती कारागिरीला जागा मिळू लागली. जॉकी सारख्या कारखान्यांमध्ये रोजगार शोधणाऱ्या लोकांना एक विशेष कार्य करण्यासाठी प्रशिक्षित केले जाईल आणि त्यांच्या प्रयत्नांसाठी पैसे दिले जातील. कर्मचाऱ्यांच्या कामगिरीवर लक्ष ठेवण्यासाठी आणि कामगार उत्पादकता आणि शिस्त सुधारण्यासाठी तंत्रांची अंमलबजावणी करण्यासाठी व्यवस्थापक जबाबदार होते.

पारंपारिक आणि समकालीन समाजातील श्रम विभागणीतील तफावत खरोखरच उल्लेखनीय आहे. अगदी सर्वात मोठ्या पारंपारिक समाजांमध्ये, व्यापारी, शिपाई आणि पुजारी यांसारख्या विशेष भूमिकांव्यतिरिक्त, सामान्यतः वीस ते तीस प्रमुख हस्तकलेचे व्यवसाय नव्हते. समकालीन औद्योगिक व्यवस्थेत अक्षरशः हजारो वेगळे व्यवसाय आहेत. ब्रिटिश अर्थव्यवस्थेतील अंदाजे २०,००० वेगळ्या नोकऱ्या यूकेच्या जनगणनेमध्ये सूचीबद्ध आहेत. पारंपारिक समुदायांमध्ये, बहुसंख्य लोक शेतात काम करतात आणि आर्थिकदृष्ट्या स्वतंत्र होते. त्यांनी स्वतःचे अन्न, वस्त्र आणि इतर आवश्यक वस्तू तयार केल्या. याउलट, आर्थिक परस्परावलंबनाचा प्रचंड विस्तार हा आधुनिक समाजांच्या प्राथमिक वैशिष्ट्यांपैकी एक आहे. प्रत्येकजण मोठ्या संख्येने इतर कामगारांवर अवलंबून असतो. काही अपवाद वगळता, आधुनिक समाजातील बहुसंख्य लोक ते खातात ते अन्न, ते राहत असलेल्या घरात किंवा भौतिक वस्तू ते वापरत नाहीत. आमचे जीवन टिकवून ठेवणाऱ्या उत्पादनांसाठी आणि सेवांसाठी हे जगभर खरे आहे.

४.४ टेलरवाद , फोर्डवाद आणि उत्तर फोर्डवाद

सुमारे दोन शतकांपूर्वी, आधुनिक अर्थशास्त्राच्या संस्थापकांपैकी एक **अँडम स्मिथ** यांनी वाढीव उत्पादकतेच्या दृष्टीने श्रम विभाजनाचे फायदे ओळखले. **द वेल्थ ऑफ नेशन्स** (१७७६) या त्यांच्या सर्वात प्रसिद्ध कामाचा सुरुवातीचा परिच्छेद पिन फॅक्ट्रीमधील श्रम विभागणीचे वर्णन करतो. शक्यतो २० पिनस दररोज एकट्याने काम करून कमावले जाऊ शकतात. त्या कामगाराच्या कार्याला सोप्या ऑपरेशन्सच्या मालिकेमध्ये विभाजित करून, तथापि, सहकार्याने विशेष काम करणारे दहा कामगार दररोज ४८,००० पिन तयार करू शकतात. दुस-या शब्दात सांगायचे तर, प्रति कामगार उत्पादन दर २० पिनवरून ४,८०० पिनपर्यंत वाढला आहे, प्रत्येक विशेषज्ञ ऑपरेटरने एकट्याने काम करताना २४० पट अधिक उत्पादन केले आहे.

एका शतकाहून अधिक काळानंतर, **फ्रेडरिक विन्सलो टेलर** (१८६५ -१९१५) यांच्या कार्यात या कल्पनांचा पूर्ण विकास झाला. टेलर, एक अमेरिकन व्यवस्थापन सल्लागार, त्यांनी "वैज्ञानिक व्यवस्थापन" या नावाचा उपयोग जटिल औद्योगिक प्रक्रियांना सोप्या,

तंतोतंत कालबद्ध आणि संघटित ऑपरेशन्समध्ये मोडण्यासाठी केला. टेलरवाद, जसे फोरडिझम आणि पोस्ट फोरडिझम वैज्ञानिक व्यवस्थापन ओळखले गेले आहे ती केवळ अभ्यासपूर्ण तपासणी नव्हते. ही एक उत्पादन प्रणाली होती ज्याची रचना औद्योगिक उत्पादन वाढवण्यासाठी केली गेली होती आणि तिचा केवळ औद्योगिक उत्पादन आणि तंत्रज्ञानाच्या संघटनेवरच नव्हे तर कार्यस्थळाच्या राजकारणावर देखील महत्त्वपूर्ण प्रभाव होता. विशेषतः, टेलरच्या वेळ आणि गती अभ्यासाने कामगारांकडून उत्पादन प्रक्रियेच्या ज्ञानावर नियंत्रण मिळवले आणि ते व्यवस्थापनाच्या हातात घट्टपणे ठेवले, ज्या आधारावर क्राफ्ट कामगारांनी त्यांच्या मालकाकडून स्वायत्तता राखली (ब्रेव्हरमन १९७४). परिणामी, टेलरवाद सामान्यतः कामगारांच्या अ-कुशलतेशी निगडीत आहे.

हेन्री फोर्ड (१८६३-१९४७) या उद्योगपतीने टेलरवादाची तत्वे मांडली. फोर्डने १९०८ मध्ये हायलँड पार्क, मिशिगन येथे आपला पहिला ऑटो प्लांट तयार केला - मॉडेल टी फोर्ड - वेग, अचूकता आणि ऑपरेशन सुलभतेसाठी डिझाइन केलेली विशेष साधने आणि यंत्रसामग्री सादर करून. फोर्डच्या सर्वात लक्षणीय नवकल्पनांपैकी एक म्हणजे असेंब्ली लाइन, जी शिकागोच्या कत्तलखान्यांद्वारे प्रेरित होती ज्यात प्राण्यांना एका हलत्या रेषेने तुकड्याने तुकड्याने वेगळे केले गेले. फोर्डच्या असेंब्ली लाईनवरील प्रत्येक कामगार एका विशिष्ट कामासाठी जबाबदार होता, जसे की कारची बॉडी लाईनच्या खाली सरकत असताना डावीकडील दरवाजाची हँडल बसवणे. १९२९ मध्ये मॉडेल टीचे उत्पादन बंद झाले तेव्हा १५ दशलक्षाहून अधिक मोटारगाड्या तयार झाल्या होत्या.

मोठ्या प्रमाणावर उत्पादनासाठी मोठ्या प्रमाणावर बाजारपेठ आवश्यक आहे हे ओळखणाऱ्यांपैकी फोर्ड ही पहिली कंपनी होती. ऑटोमोबाईलसारखी प्रमाणित उत्पादने मोठ्या प्रमाणावर तयार करायची असतील, तर ती खरेदी करण्यास सक्षम ग्राहकांची उपस्थितीही सुनिश्चित करणे आवश्यक आहे, असे त्यांचे म्हणणे होते. १९१४ मध्ये, फोर्डने त्याच्या डिअरबॉर्न, मिशिगन प्लांटमध्ये प्रति आठ तासांच्या वेतनात \$५ ते \$५ पर्यंत एकतर्फी वाढ करण्याचे अभूतपूर्व पाऊल उचलले, त्यावेळेस खूप उदार वेतन आणि कामगार वर्गाच्या जीवनशैलीची खात्री देणारी अशी एक अशी मालकी समाविष्ट होती. ऑटोमोबाईल हार्वेच्या मते, पाच-डॉलर, आठ-तास दिवसाचा उद्देश केवळ उच्च उत्पादक असेंब्ली लाइन सिस्टम ऑपरेट करण्यासाठी आवश्यक असलेल्या शिस्तीचे कामगार पालन सुनिश्चित करणे हा होता. कॉर्पोरेशन ज्या मोठ्या प्रमाणात उत्पादन करणार आहेत त्या मोठ्या प्रमाणात उत्पादित केलेल्या वस्तू खरेदी करण्यासाठी कामगारांना पुरेसे उत्पन्न प्रदान करण्याचा हेतू होता. फोर्डने त्यांना योग्य उपभोगाच्या सवयींबद्दल शिक्षित करण्यासाठी सामाजिक कार्यकर्त्यांच्या छोट्या सैन्याची मदत घेतली.

मोठ्या प्रमाणावर उत्पादन आणि मोठ्या प्रमाणावर बाजारपेठेच्या विकासाची प्रणाली फोर्डवाद म्हणून ओळखली जाते. हा शब्द, जेव्हा विशिष्ट संदर्भामध्ये वापरला जातो, तेव्हा दुसऱ्या महायुद्धानंतरच्या भांडवलशाहीच्या वाढीच्या ऐतिहासिक टप्प्याला सूचित करतो जेव्हा मोठ्या प्रमाणावर उत्पादन कामगार संबंधांमधील सुसंगतता आणि उच्च पातळीवरील संघीकरणाशी जोडलेले होते. फोर्डिस्ट प्रणाली अंतर्गत कंपन्यांनी त्यांच्या कर्मचाऱ्यांना दीर्घकालीन वचनबद्धता दिली होती आणि मजुरीचा उत्पादकता वाढीशी जवळचा संबंध होता. अशाप्रकारे, सामूहिक सौदेबाजी करारांनी सकारात्मक अभिप्राय लूप बंद केला

ज्यामुळे स्वयंचलित कार्य व्यवस्था आणि मोठ्या प्रमाणात उत्पादित वस्तूसाठी पुरेशी मागणी कामगारांची संमती सुनिश्चित होते. सामूहिक सौदेबाजी करार हे व्यवसाय आणि युनियन यांच्यात वाटाघाटी केलेले औपचारिक करार होते ज्यात वेतन, ज्येष्ठता अधिकार आणि फायदे यासारख्या कामाच्या परिस्थिती निर्दिष्ट केल्या होत्या. १९७० च्या दशकात ही प्रणाली कोलमडली असे मानले जाते, ज्यामुळे अधिक लवचिक आणि अप्रत्याशित कामकाजाची परिस्थिती निर्माण झाली.

टेलरवाद आणि फोर्डवादाच्या मर्यादा

फोर्डवादाच्या न्हासाची कारणे गुंतागुंतीची आणि जोरदारपणे विवादित आहेत. विविध उद्योगांतील कंपन्यांनी फोर्डिस्ट उत्पादन पद्धतीचा अवलंब केल्यामुळे, प्रणालीला काही मर्यादा आल्या. एका क्षणी, फोर्डवाद संपूर्णपणे औद्योगिक उत्पादनाच्या संभाव्य भविष्याचे प्रतिनिधित्व करत असल्याचे दिसून आले. मात्र, तसे झालेले नाही. ऑटोमोबाईल मॅन्युफॅक्चरिंगसारख्या मोठ्या बाजारपेठेसाठी प्रमाणित उत्पादने तयार करणाऱ्या उद्योगांमध्येच ही प्रणाली यशस्वीपणे लागू केली जाऊ शकते. यंत्रीकृत उत्पादन लाइन उभारणे अत्यंत खर्चिक आहे, आणि एकदा फोर्डिस्ट प्रणाली अस्तित्वात आली की ती खूप कठोर असते; उदाहरणार्थ, उत्पादनात सुधारणा करण्यासाठी भरीव पुनर्गुंतवणूक आवश्यक आहे. प्लांटच्या बांधकामासाठी पुरेसा निधी उपलब्ध असल्यास फोर्डिस्ट उत्पादनाची प्रतिकृती तयार करणे सोपे आहे. परंतु महाग कामगार असलेल्या देशांतील कंपन्यांना कमी वेतन असलेल्या राष्ट्रांशी स्पर्धा करणे कठीण जाते. जपानी मजुरी कमी नसतानाही, जपानी ऑटोमोबाईल उद्योग आणि त्यानंतर, दक्षिण कोरियाच्या उदयास कारणीभूत ठरलेल्या सुरुवातीच्या घटकांपैकी हे एक होते.

तथापि, फोर्डवाद आणि टेलरवाद हे काही औद्योगिक समाजशास्त्रज्ञ कमी विश्वासनीय यवस्था म्हणून संबोधतात. नोकऱ्या व्यवस्थापनाद्वारे निर्धारित केल्या जातात आणि मशीनसाठी डिझाइन केल्या जातात. जे कामाची कामे करतात ते बारकाईने पर्यवेक्षण करतात आणि त्यांच्या कृतींमध्ये विवेक कमी असतो. शिस्त आणि उच्च उत्पादन गुणवत्ता मानके राखण्यासाठी कर्मचाऱ्यांचे निरनिराळ्या पाळत ठेवणे प्रणालींद्वारे सतत निरीक्षण केले जाते.

तथापि, या सततच्या देखरेखीचा हेतू काय होता त्याच्या उलट परिणाम होतो: कामगारांची बांधिलकी आणि मनोबल त्यांच्या कामाच्या स्वरूपावर नियंत्रण नसल्यामुळे आणि ते ज्यावर केले जाते त्या विश्वासाच्या अभावामुळे वारंवार क्षीण होते. असंख्य कमी-विश्वास पदांसह कार्यस्थळांमध्ये, कामगार असंतोष, अनुपस्थिती आणि औद्योगिक संघर्ष प्रचलित आहेत.

याउलट, उच्च-विश्वास प्रणाली अशी आहे कि, ज्यामध्ये कामगारांना त्यांच्या कामाची गती आणि अगदी सामग्री नियंत्रित करण्याची परवानगी आहे, जोपर्यंत ते सामान्य मार्गदर्शक तत्वांचे पालन करतात. सामान्यतः, या प्रणाली औद्योगिक संस्थेच्या उच्च स्तरावर केंद्रीकृत केल्या जातात. जसे आपण पाहणार आहोत, गेल्या काही दशकांमध्ये अनेक कामाच्या ठिकाणी उच्च-विश्वास प्रणाली अधिक प्रचलित झाल्या आहेत, ज्यामुळे आपण

संस्थेची संकल्पना कशी मांडतो आणि कामाची अंमलबजावणी कशी करतो हे मूलभूतपणे फोरडिझम आणि पोस्ट फोरडिझम बदलत आहे.

कामाचे आणि कामाचे बदलते स्वरूप

आर्थिक उत्पादनाचे जागतिकीकरण आणि माहिती तंत्रज्ञानाचा प्रसार बहुतेक लोकांच्या नोकऱ्यांचे स्वरूप बदलत आहे. आधी चर्चा केल्याप्रमाणे, औद्योगिक राष्ट्रांमधील ब्लू-कॉलर कामगारांचे प्रमाण सातत्याने कमी होत आहे. पूर्वीपेक्षा कमी लोक कारखान्यांमध्ये काम करतात. सुपरमार्केट आणि विमानतळ यांसारखी कार्यालये आणि सेवा केंद्रांमध्ये नवीन नोकऱ्या निर्माण झाल्या आहेत. यापैकी अनेक नवीन पदे महिलांनी व्यापलेली आहेत.

व्यावसायिक पृथक्करण

संपूर्ण इतिहासात, बहुतेक महिलांनी कमी पगाराच्या, नियमित नोकऱ्यांमध्ये काम केले आहे. यापैकी बऱ्याच नोकऱ्या खूप लैंगिक आहेत आणि बहुतेक लोक त्यांना "महिलांचे काम" समजतात. नर्सिंग, सामाजिक कार्य आणि बाल संगोपन यांसारख्या काळजीवाहू नोकऱ्यांमध्ये काम करणारे बहुतेक सचिव आणि लोक महिला आहेत आणि या नोकऱ्या सहसा "स्त्रीलिंगी" म्हणून विचारात घेतल्या जातात. व्यावसायिक लिंग पृथक्करणाचा अर्थ असा आहे की पुरुष आणि स्त्रिया वेगवेगळ्या प्रकारच्या नोकऱ्यांमध्ये काम करतात, जे लोक "पुरुष" आणि "स्त्री" कार्य म्हणून विचार करतात यावर आधारित असतात.

लोकांच्या लक्षात आले आहे की व्यावसायिक पृथक्करण उभ्या आणि क्षैतिज दोन्ही भागांना विभाजित करते. उभ्या पृथक्करणाचा अर्थ असा आहे की स्त्रिया अशा नोकऱ्यांमध्ये काम करतात जिथे त्यांना कमी शक्ती आणि कमी संधी असते, तर पुरुष अशा नोकऱ्यांमध्ये काम करतात जिथे त्यांची शक्ती आणि प्रभाव जास्त असतो. क्षैतिज पृथक्करण म्हणजे जेव्हा पुरुष आणि स्त्रिया वेगवेगळ्या प्रकारच्या नोकऱ्यांमध्ये काम करण्याची अधिक शक्यता असते. उदाहरणार्थ, घरगुती आणि नियमित कार्यालयीन नोकऱ्यांमध्ये पुरुषांपेक्षा जास्त स्त्रिया आहेत, तर बहुतेक पुरुष अर्ध-कुशल आणि कुशल मॅन्युअल नोकऱ्यांमध्ये काम करतात. क्षैतिज पृथक्करण प्रकट आहे. यूकेमध्ये १९९१ मध्ये, महिलांच्या निम्म्याहून अधिक नोकऱ्या कारकुनी, सचिवीय, वैयक्तिक सेवा आणि "इतर प्राथमिक" नोकऱ्यांमध्ये होत्या, तर पुरुषांच्या केवळ १७% नोकऱ्या या क्षेत्रात होत्या (क्रॉम्प्टन १९९७). १९९८ मध्ये, २६% महिलांना व्हाईट कॉलर नोकऱ्या होत्या, तर केवळ ८% पुरुषांनी केले होते. तथापि, १७% पुरुषांकडे कुशल मॅन्युअल नोकऱ्या होत्या, तर केवळ २% स्त्रियांकडे (HMSO १९९९).

नोकऱ्या कशा सेट केल्या जातात आणि लिंग-भूमिका स्टिरिओटाइप या दोन्ही बदलांचा व्यावसायिक पृथक्करणावर परिणाम झाला आहे. "कारकून" च्या दर्जात आणि जबाबदाऱ्यांमधील बदल हे एक उत्तम उदाहरण आहे. १८५० मध्ये, युनायटेड किंगडममधील जवळजवळ सर्व क्लर्क पुरुष होते. लिपिकाची नोकरी ही सहसा जबाबदार असते ज्यासाठी लेखा आणि कधीकधी व्यवस्थापन कर्तव्यांचे ज्ञान आवश्यक असते. अगदी खालच्या कारकूनालाही बाहेरच्या जगात विशिष्ट दर्जा होता. १८०० च्या उत्तरार्धात टाइपरायटरच्या शोधापासून सुरुवात करून, १९०० च्या दशकात कार्यालयीन काम

अधिकाधिक स्वयंचलित होत गेले. त्याच वेळी, "लिपिक" आणि "सचिव" यांचे कौशल्य आणि दर्जा खाली गेला, ज्यामुळे त्यांना कमी दर्जाच्या, कमी पगाराच्या नोकऱ्या झाल्या. या नोकऱ्यांचा पगार आणि दर्जा खालावल्याने स्त्रिया त्या घेऊ लागल्या. १९९८ मध्ये, यूकेमध्ये जवळपास ९०% कार्यालयीन कर्मचारी महिला होत्या आणि सर्व सचिवांपैकी ९८% महिला होत्या. दुसरीकडे, गेल्या २० वर्षांत सचिवांची संख्या कमी झाली आहे. संगणकांनी टाइपरायटरची जागा घेतली आहे आणि बहुतेक व्यवस्थापक आता पत्र लिहिण्यासाठी आणि इतर कामे करण्यासाठी संगणक वापरतात.

उत्तर फोर्डवाद

अलिकडच्या दशकांमध्ये, उत्पादन विकास, उत्पादन तंत्र, व्यवस्थापन शैली, कामकाजाचे वातावरण, कर्मचाऱ्यांचा सहभाग आणि विपणन यासह विविध क्षेत्रात लवचिक पद्धती लागू केल्या गेल्या आहेत. गट उत्पादन, समस्या सोडवणारे संघ, मल्टीटास्किंग आणि विशिष्ट विपणन ही काही धोरणे आहेत जी व्यवसायांनी बदलत्या परिस्थितीला प्रतिसाद म्हणून पुनर्रचना करण्याच्या प्रयत्नात स्वीकारली आहेत. काही भाष्यकारांनी असे सुचवले आहे की, एकत्रितपणे, हे बदल फोर्डवादाच्या तत्वांपासून मूलगामी निर्गमन दर्शवितात; त्यांचा असा युक्तिवाद आहे की आपण सध्या अशा युगात जगत आहोत ज्याचे वर्णन उत्तर फोर्डवाद म्हणून केले जाते. मायकेल पिओरे आणि चार्ल्स साबेल यांनी त्यांच्या १९८४ च्या द सेकंड इंडस्ट्रियल रिव्होल्यूशन या पुस्तकात हा वाक्यांश लोकप्रिय केला होता. हे भांडवलशाही आर्थिक उत्पादनाच्या नवीन युगाचा संदर्भ देते ज्यामध्ये विविध, सानुकूलित उत्पादनांसाठी बाजारपेठेतील मागणी पूर्ण करण्यासाठी लवचिकता आणि नवकल्पना जास्तीत जास्त वाढविली जाते.

उत्तर फोर्डवाद ही संकल्पना काहीशी समस्याप्रधान आहे; तथापि, हा शब्द केवळ कामाच्या आणि आर्थिक जीवनाच्या क्षेत्रातच नव्हे तर राजकारण, संस्कृती आणि तंत्रज्ञानाच्या क्षेत्रात देखील होत असलेल्या आच्छादित बदलांच्या मालिकेसाठी वापरला जातो.

संपूर्ण समाजामध्ये काही लेखकांचा असा युक्तिवाद आहे की उत्तर फोर्डवादाची प्रवृत्ती पक्षीय राजकारण, कल्याणकारी कार्यक्रम, ग्राहक आणि जीवनशैली निवडी आणि ग्राहक आणि जीवनशैली निवडी यासह विविध क्षेत्रांमध्ये दिसून येते. उत्तर फोर्डवादाची अचूक अर्थावर एकमत नाही किंवा समकालीन समाजाचे निरीक्षक वारंवार त्याच बदलांकडे लक्ष वेधत असूनही, आपण पाहत असलेल्या घटनेचे आकलन करण्याचा हा सर्वोत्तम मार्ग असला तरीही.

या संज्ञेच्या सभोवतालची अस्पष्टता असूनही, अलिकडच्या दशकांमध्ये कामाच्या जगात वेगळे ट्रेंड उदयास आले आहेत जे फोर्डिस्ट प्रॅक्टिसेसपासून वेगळेपणाचे प्रतिनिधित्व करतात. यामध्ये कामाचे विकेंद्रीकरण नॉन-हाइरार्किकल टर्म गटांमध्ये, लवचिक उत्पादन आणि मोठ्या प्रमाणात सानुकूलित करण्याची संकल्पना, जागतिक उत्पादनाचा प्रसार आणि अधिक लवचिक व्यावसायिक रचना समाविष्ट आहे. पोस्ट-फोर्डिस्ट थीसिसच्या समीक्षकांचे परीक्षण करण्यापूर्वी आम्ही यातील पहिल्या तीन ट्रेंडची उदाहरणे तपासू. "व्यावसायिक संरचनेतील वर्तमान ट्रेंड" शीर्षक असलेल्या विभागात, लवचिक कामाच्या वेळापत्रकांवर चर्चा केली जाईल.

या संज्ञेच्या सभोवतालची अस्पष्टता असूनही, अलिकडच्या दशकांमध्ये कामाच्या जगात फोरडिझम आणि पोस्ट फोरडिझम वेगळे ट्रेंड उदयास आले आहेत जे फोर्डिस्ट प्रॅक्टिसेसपासून वेगळेपणाचे प्रतिनिधित्व करतात. यामध्ये कामाचे विकेंद्रीकरण नॉन-हाइरार्किकल टर्म गटांमध्ये, लवचिक उत्पादन आणि मोठ्या प्रमाणात सानुकूलित करण्याची संकल्पना, जागतिक उत्पादनाचा प्रसार आणि अधिक लवचिक व्यावसायिक संरचनेचा परिचय यांचा समावेश आहे. पोस्ट-फोर्डिस्ट थीसिसच्या समीक्षकांचे परीक्षण करण्यापूर्वी आम्ही यातील पहिल्या तीन ट्रेंडची उदाहरणे तपासू. "व्यावसायिक संरचनेतील वर्तमान ट्रेंड" शीर्षक असलेल्या विभागात, लवचिक कामाच्या वेळापत्रकांवर चर्चा केली जाईल.

गट उत्पादन

कामाची पुनर्रचना करण्यासाठी ऑटोमेशनच्या संयोगाने असेंबली लाईनच्या जागी सहयोगी कार्य गट अधूनमधून वापरले गेले आहेत. प्रत्येक कामगाराला कारच्या दाराच्या हँडलमध्ये स्कू बसवण्यासारखे एकच पुनरावृत्ती होणारे काम करण्यासाठी संपूर्ण दिवस घालवण्यापेक्षा कामगारांच्या गटांना उत्पादन प्रक्रियेत सहयोग करण्याची परवानगी देऊन कामगार प्रेरणा वाढवणे ही मूळ संकल्पना आहे.

कामगारांच्या गटांना उत्पादन प्रक्रियेत सहयोग करण्याची परवानगी देणे ही मूळ संकल्पना आहे कारण कामगारांची प्रेरणा वाढवण्यासाठी प्रत्येक कामगाराला संपूर्ण दिवस एकच पुनरावृत्ती कार्य करण्यासाठी, जसे की कारच्या दरवाजाच्या हँडलमध्ये स्कू करणे आवश्यक आहे.

गुणवत्ता मंडळे (QCS), पाच ते वीस कर्मचाऱ्यांचा एक संघ जो उत्पादनाशी संबंधित समस्यांवर चर्चा करण्यासाठी आणि त्यावर उपाय शोधण्यासाठी वारंवार भेटतो, हे समूह उत्पादनाचे उत्कृष्ट उदाहरण आहे. क्यूसीएसच्या सदस्यांना अतिरिक्त प्रशिक्षण मिळते जे त्यांना त्यांच्या तांत्रिक ज्ञानाचे उत्पादन-संबंधित मुद्द्यांवर चर्चा करण्यास सक्षम करते. युनायटेड स्टेट्समध्ये तयार केल्यावर, अनेक जपानी व्यवसायांनी दत्तक घेतले आणि नंतर 1980 च्या दशकात पश्चिमेत पुन्हा लोकप्रिय झाल्यानंतर, QCS पुन्हा एकदा पाश्चात्य अर्थव्यवस्थांमध्ये मोठ्या प्रमाणावर वापरले गेले. ते टेलरवादाच्या तत्वांपासून विचलित होतात कारण ते कर्मचाऱ्यांची पुनर्रचना करतात जेणेकरून ते करत असलेल्या कार्याच्या निर्मितीमध्ये आणि पूर्ण करण्यात ते सहभागी होऊ शकतील.

कर्मचाऱ्यांसाठी गट उत्पादनाच्या फायद्यांमध्ये नवीन कौशल्यांचा विकास, स्वायत्तता वाढवणे, व्यवस्थापकीय पर्यवेक्षणात घट आणि त्यांनी उत्पादित केलेल्या वस्तू आणि सेवांचा अभिमान वाढणे. संशोधनाने मात्र सांघिक उत्पादनातील अनेक कमतरता दाखवल्या आहेत. पर्यवेक्षणाच्या इतर पद्धती आहेत, जसे की कार्यसंघ सदस्य पर्यवेक्षण, जरी प्रत्यक्ष व्यवस्थापकीय अधिकार मुदत प्रक्रियेत कमी स्पष्ट आहे. भारतातील जपानी मालकीच्या सुबारू-इसुझू कार कारखान्यात, अमेरिकन समाजशास्त्रज्ञ लॉरी ग्रॅहम यांनी असेंबली लाईनवर काम करण्यास सुरुवात केली. त्यांना युनायटेड स्टेट्समध्ये कळले की उत्पादकता वाढवण्यासाठी सहकर्मचाऱ्यांकडून सतत दबाव असतो.

सुरुवातीला संघ संकल्पनेबद्दल उत्साही झाल्यानंतर, एका सहकर्मीने शोधून काढले की समययस्क पर्यवेक्षण हा व्यवस्थापनासाठी "लोकांना मृत्यूपर्यंत काम" करण्याचा एक नवीन मार्ग आहे. ग्रॅहम (१९९५) यांनी हे देखील शोधून काढले की सुबारू आणि इसुझू यांनी समूह उत्पादन संकल्पना ट्रेड युनियनचा प्रतिकार करण्यासाठी वापरली, असा युक्तिवाद केला की जर व्यवस्थापन आणि कर्मचारी एकाच "संघ" मध्ये असतील तर दोघांमध्ये कोणताही संघर्ष होऊ नये. दुसऱ्या शब्दांत, ग्रॅहमच्या सुबारू-इसुझू कारखान्यात कर्मचार्यांच्या सहकार्याचा अभाव म्हणून जास्त वेतन किंवा कमी जबाबदाऱ्यांच्या मागण्यांचा अर्थ लावला गेला. ग्रॅहमच्या संशोधनाच्या आधारे समाजशास्त्रज्ञांनी असा निष्कर्ष काढला आहे की जरी संघ-आधारित उत्पादन प्रक्रिया कामगारांना कामाच्या कमी नीरस स्वरूपाच्या संधी प्रदान करतात, तरीही कामाच्या ठिकाणी शक्ती आणि नियंत्रण संरचना अपरिवर्तित राहतात.

४.५ लवचिक उत्पादन

अलिकडच्या वर्षात जगभरात गोष्टी कशा बनवल्या जातात यातील सर्वात मोठा बदल म्हणजे संगणक-सहाय्यित डिझाइन आणि लवचिक उत्पादनाचा वापर. टेलरवाद आणि फोर्डिझम हे वस्तुमान उत्पादने तयार करण्यात चांगले होते जे सर्व वस्तुमान बाजारपेठेसाठी समान होते, परंतु ते लहान ऑर्डर किंवा उत्पादने बनवू शकत नव्हते जे एकाच ग्राहकासाठी डिझाइन केले होते. हेन्री फोर्डने एकदा प्रथम मोठ्या प्रमाणात उत्पादित कार, मॉडेल टी बद्दल सांगितले होते की, लोक ती काळ्या रंगाची असेल तोपर्यंत ती कोणत्याही रंगात असू शकतात. हे दर्शवते की टेलरिस्ट आणि फोर्डिस्ट प्रणाली किती कमी सानुकूलित केल्या जाऊ शकतात. इतर संगणक-आधारित तंत्रज्ञानासह, संगणक-सहाय्यित डिझाइनने ही परिस्थिती मोठ्या प्रमाणात बदलली आहे. स्टॅनली डेव्हिस "मास कस्टमायझेशन" कसे झाले याबद्दल बोलतो. नवीन तंत्रज्ञानामुळे प्रत्येक ग्राहकासाठी सानुकूलित केलेल्या अनेक वस्तू बनवणे शक्य होते. फॅक्टरी लाइन दररोज ५,००० शर्ट बनवू शकते. प्रत्येक शर्ट आता सारख्याच वेळेत आणि ५,००० शर्ट्स सारख्याच किमतीत ऑर्डर केला जाऊ शकतो. (डेव्हिस १९८८)

लवचिक उत्पादन ग्राहकांसाठी आणि संपूर्ण अर्थव्यवस्थेसाठी चांगले आहे, परंतु कामगारांसाठी ते नेहमीच चांगले नसते. जरी कामगार नवीन कौशल्ये शिकतात आणि दररोज समान गोष्टी करण्याची आवश्यकता नसली तरीही, लवचिक उत्पादनामुळे उत्पादनास त्वरीत बनवताना क्लिष्ट उत्पादन प्रक्रियेत काळजीपूर्वक समन्वय साधण्याची आवश्यकता असल्यामुळे दबावांचा संपूर्ण नवीन संच जोडू शकतो. सुबारू-इसुझू कारखान्याच्या लॉरी ग्रॅहमच्या अभ्यासातून असे दिसून आले की काहीवेळा कामगारांना कार तयार करण्यासाठी आवश्यक असलेल्या महत्वाच्या भागांसाठी शेवटच्या मिनिटापर्यंत थांबावे लागते. यामुळे कामगारांना उत्पादन वेळापत्रकानुसार अधिक मोबदला न घेता जास्त वेळ काम करावे लागले.

इंटरनेटसारख्या तंत्रज्ञानाचा वापर करून, प्रत्येक ग्राहकाबद्दल जाणून घेणे आणि नंतर त्यांच्या नेमक्या गरजा पूर्ण करणारी उत्पादने बनवणे शक्य आहे. संशयवादी म्हणतात की मास कस्टमायझेशन "नवीन औद्योगिक क्रांती" सारखे काहीही ऑफर करत नाही, जो

१९व्या शतकात घडलेल्या बदलासारखा मोठा बदल आहे. परंतु समीक्षकांचे म्हणणे आहे की मोठ्या प्रमाणावर कस्टमायझेशन, जसे ते आता केले जाते, केवळ निवडीची छाप देते. प्रत्यक्षात, इंटरनेट ग्राहकांकडे मेल-ऑर्डर कॅटलॉग वरून वस्तू ऑर्डर करणाऱ्या लोकांपेक्षा अधिक पर्याय नसतात.

४.६ सारांश

डेल कॉम्प्युटर हे अशा निर्मात्यांपैकी एक आहे ज्याने मास कस्टमायझेशनला सर्वात गंभीरपणे घेतले आहे. ज्या ग्राहकांना निर्मात्याकडून संगणक विकत घ्यायचा आहे त्यांनी ऑनलाइन जाणे आवश्यक आहे कारण कंपनीकडे रिटेल आउटलेट नाहीत आणि त्यांनी डेलच्या वेबसाइटवर नेव्हिगेट करणे आवश्यक आहे. ग्राहक त्यांना हव्या असलेल्या वैशिष्ट्यांचे अचूक संयोजन निवडू शकतात. ऑर्डरच्या प्लेसमेंटनंतर, कॉम्प्युटर वैशिष्ट्यांनुसार तयार केले जाते आणि सामान्यतः काही दिवसांत पाठवले जाते. प्रत्यक्षात, डेलने त्यांच्या डोक्यावर पारंपारिक व्यवसाय पद्धती बदलल्या आहेत. पूर्वी, कंपनी एखादे उत्पादन प्रथम तयार करायच्या आणि नंतर ते विकण्याची चिंता करायच्या; आता, डेल सारखे मास कस्टमायझर्स प्रथम विकतात आणि दुसरे तयार करतात. अशा बदलाचा उद्योगासाठी महत्त्वपूर्ण परिणाम होतो. हातावर भाग ठेवण्याची गरज, जी उत्पादकांसाठी महत्त्वपूर्ण किंमत होती, मोठ्या प्रमाणात कमी केली गेली आहे. शिवाय, उत्पादनाचे वाढते प्रमाण आउटसोर्स केले जाते. परिणामी, उत्पादक आणि पुरवठादार यांच्यातील जलद माहिती हस्तांतरण, इंटरनेट तंत्रज्ञानाद्वारे सुलभ, मोठ्या प्रमाणावर सानुकूलनाच्या यशस्वी अंमलबजावणीसाठी महत्त्वपूर्ण आहे.

तुमची प्रगती तपासा

१. आधुनिक उद्योगात काम करण्यासाठी तुम्हाला कोणती कौशल्ये आवश्यक आहेत?
२. टेलरवाद म्हणजे काय?
३. फोर्डवाद म्हणजे काय?

४.७ प्रश्न

१. टेलरवाद आणि फोर्डवाद सिद्धांत तपशीलवार स्पष्ट करा.

४.८ संदर्भ

- Abernathy, William (1978) The Productivity Dilemma: Roadblock to Innovation in the Automobile Industry. Baltimore: Johns Hopkins University Press.
- Aglietta, Michal. (1976) A Theory of Capitalist Regulation: The US Experience. London, New Left Books, 1979. Translated from the French by David Fernbach.

- Albo, Gregory, David Langille, and Leo Panitch. (1993) (Editors) A Different Kind of State? Toronto: Oxford University Press.
- Chandler, Alfred Dupont. (1977) The Visible Hand: The Managerial Revolution in American Business. Cambridge, MA: Belknap.
- David, Paul (1990) "The Dynamo and the Computer: An Historical Perspective on the Modern Productivity Paradox," American Economic Review. vol. 80, no. 2, May.
- Hounshell, David (1984) From The American System to Mass Production, 1880-1932. Baltimore: Johns Hopkins University Press.
- Mansfield, Edwin. (1992) "Flexible Manufacturing Systems: Economic Effects in Japan, United States, and Western Europe", Japan and the World Economy, vol 2, pp. 1-16.
- McDermott, John. (1992) "History in the Present: Contemporary Debates about Capitalism", Science & Society, vol 56, no 3.
- Piore, M.J. and Charles F. Sabel. (1985) Das Ende der Massenproduktion. Berlin: Wagenbach.
- Polanyi, Karl. (1944) The Great Transformation. Boston: Beacon Press, 1985
- Reschenthaler, G.B. and Fred Thompson. (1996) "The Information Revolution and the New Public Management", Journal of Public Administration Research and Theory, vol 6, no 1.
- Scharpf, Fritz Wilhelm; translated by Ruth Crowley and Fred Thompson. (1991) Crisis and Choice in European Social Democracy. Ithaca, NY: Cornell University Press.
- Tylecote, Andrew. (1995) "Technological and Economic Long Waves and their Implications for Employment", New Technology, Work and Employment, vol 10, no 1.
- Womack, James P., Daniel T. Jones, and Daniel Roos. (1990) The Machine that Changed the World. New York: Rawson Associates.
- Fred Thompson, Goudy Professor of Public Management and Policy, Atkinson Graduate School of Management, Willamette University, Salem, Oregon. 97301, USA.



उत्तर-उद्योगवाद

घटक रचना

- ५.० उद्दिष्टे
- ५.१ प्रस्तावना उत्तर उद्योगवाद
- ५.२ उद्योगोत्तर समाजाची वैशिष्ट्ये
- ५.३ टीका
- ५.४ तुमची प्रगती तपासा
- ५.५ सारांश
- ५.६ प्रश्न
- ५.७ संदर्भ

५.० उद्दिष्टे (Objectives)

- उद्योगोत्तर समाजाची संकल्पना समजून घेणे.
- विद्यार्थ्यांना औद्योगिक नंतरच्या समाजाशी निगडित बदलांची ओळख करून देणे.
- उद्योगोत्तर समाजाचे समीक्षक, मूल्यांकन करणे.

५.१ प्रस्तावना – उद्योगोत्तर

१९६० च्या दशकात औद्योगिकतेच्या काळ्या बाजूचा शोध लागला. औद्योगीकरणाने पर्यावरण, समाज आणि लोक या गोष्टी साध्य केल्या होत्या. औद्योगिकीकरण हे मानव समाजाला त्रासदायक ठरत होते. उद्योगात मोठ्या प्रमाणावर उत्पादन झाल्यामुळे माणसाच्या परकेपणावर कोणताही उपाय योजला नाही. समाजशास्त्रज्ञांनी जुन्याच्या जागी चांगल्या समाजाची नवीन दृष्टी निर्माण करण्यास सुरुवात केली. या नवीन दृष्टीकोनाला अनेक नावे होती- उद्योगोत्तर समाजाची, ज्याला टंचाईनंतरचा समाज देखील म्हणतात. ज्ञान समाज, सेवा समाज, माहिती समाज. समाजशास्त्रज्ञ डॅनियल बेल यांनी त्यांच्या "द कमिंग ऑफ पोस्ट-इंडस्ट्रियल सोसायटी: ए व्हेचर इन सोशल फोरकास्टिंग" या पुस्तकात उद्योगोत्तर समाजाची लोकप्रिय केली होती. डॅनियल बेल (१९७६) यांनी उद्योगोत्तर समाज हा शब्द वापरला. संगणकाशी जोडलेले तंत्रज्ञान जे माहिती-आधारित अर्थव्यवस्थेला समर्थन देते.

बेल यांनी असा युक्तिवाद केला की उत्तर-औद्योगिक समाजात, शक्तीचा आधुनिक स्रोत म्हणून खाजगी मालमत्तेचा ताबा घेण्याच्या तुलनेत ज्ञानाचा ताबा अधिक महत्वाचा आहे. औद्योगिकोत्तर समाज म्हणजे सेवाकार्य आणि सैद्धांतिक ज्ञानाच्या केंद्रस्थानी वर्चस्व असलेला एक पांढरपेशीय समाज. ज्ञानाचे वाढलेले आर्थिक मूल्य सामाजिक संरचनेत बदल घडवून आणते ज्यामध्ये ज्ञान वर्गाचा उदय होतो- उच्च स्तरीय उत्पादन आणि ज्ञानाच्या नियंत्रणात गुंतलेला व्यावसायिक वर्ग.

या नवीन प्रकारच्या समाजात, केंद्रीय व्यक्तिमत्व व्यावसायिकांसाठी त्यांच्या शिक्षण आणि प्रशिक्षणाद्वारे सुसज्ज असलेल्या प्रकारची कौशल्ये ज्यात उद्योगोत्तर समाजात वाढत्या प्रमाणात मागणी केली जाते. ज्ञानावरील आज्ञा महत्त्वपूर्ण बनते.

५.२ उद्योगोत्तर समाजाची वैशिष्ट्ये (Characteristics of post-industrial society)

१) उत्तर-औद्योगिक समाजाचे मूळ तत्त्व म्हणजे सैद्धांतिक ज्ञान होय. सैद्धांतिक ज्ञान हे नवीन समाजाचे धोरणात्मक स्रोत आहे आणि हे नवीन संसाधन विद्यापीठे आणि संशोधन संस्थांमध्ये स्थित आहे.

२) मुलभूत संसाधनात बदल करून तंत्रज्ञान बौद्धिक तंत्रज्ञान समस्या सोडवणारी यंत्रणा इलेक्ट्रॉनिक मशीन वापरून जे तर्कसंगत सूक्ष्म नियोजन, अंदाज आणि देखरेख यासाठी अनुमती देते मशीन तंत्रज्ञानापेक्षा अधिक महत्वाचे बनते.

३) उद्योगोत्तर समाजाची ही वस्तू उत्पादक समाजापेक्षा सेवा उत्पादक समाज आहे. सेवा क्षेत्रामध्ये व्यापार, वित्त, वाहतूक, आरोग्य, मनोरंजन, शिक्षण आणि सरकार यांचा समावेश होतो. व्यावसायिक आणि तांत्रिक कर्मचाऱ्यांची स्वतःहून सेवा क्षेत्रात वाढ होते.

४) व्हाईट कॉलर कामगारांच्या जागी ब्लू कॉलर मॅन्युअल कामगार हे कामगार दलातील सर्वात मोठा गट आहे.

५) उच्च शिक्षण आणि संशोधनासाठी आर्थिक वाटप सर्वाधिक औद्योगिक राष्ट्रांमध्ये वाढले आहे. यावरून असे दिसून येते की सैद्धांतिक ज्ञान हे अशा समाजाचे केंद्रिय संयोजक तत्त्व आहे.

६) बेल ,औद्योगिक समाजाच्या अनेक समस्यांवर उत्तर-उद्योगवाद सोडवणारी सामग्री नमूद करतात. नवीन कर्मचाऱ्याची बेलची दृष्टी अशा व्यक्तीची आहे जी शांत, शांत आणि आनंददायी वातावरणात मनोरंजक आणि वैविध्यपूर्ण काम करते. तो सेवेच्या तरतुदीत गुंतलेला आहे आणि वस्तूंच्या उत्पादनात मशिनऐवजी थेट लोकांशी संवाद साधण्यात गुंतलेला आहे. वैयक्तिक सेवेसह कामाचे नवीन प्रकार नीरसपणा आणि कंटाळवाणेपणा कमी करतात.

७) उत्तर-औद्योगिक समाज माणसाच्या अलिप्ततेवर उपाय देतो. काम वैविध्यपूर्ण आणि मनोरंजक आहे ज्यामुळे व्यक्तीला मशीनद्वारे नियंत्रित करण्याऐवजी त्याच्या स्वतः च्या

गतीने काम करण्याची परवानगी मिळते. हे स्वातंत्र्य देखील देते कारण कार्यकर्ता खंडित काम करण्याऐवजी पूर्ण कार्ये करतो.

उत्तर-उद्योगवाद

५.३ टीका (Critique)

बेलच्या उद्योगोत्तर समाजा वरती काही तीव्र प्रतिक्रिया दिल्या आहेत.

नागरी सांस्कृतिक किंवा औद्योगिक कामगारांपेक्षा सेवा कर्मचाऱ्यांचे वर्चस्व असलेल्या आधुनिक समाजाच्या प्रवृत्तीचे बेलचे स्पष्टीकरण विवादित आहे. त्यांचा केंद्रीय युक्तिवाद असा आहे की सेवांमधील रोजगार उद्योगातील रोजगाराच्या किंमतीत वाढला आहे. काही लोक असा युक्तिवाद करतील की सेवा क्षेत्राची प्रचंड वाढ झाली असली तरी हे उद्योगाच्या नव्हे तर शेतीच्या खर्चावर साध्य झाले आहे.

औद्योगिक रोजगाराची निळ्या कॉलर मॅन्युअल नोकरी आणि सेवा रोजगाराची व्हाइट कॉलर नोकरीशी तुलना करणे चुकीचे ठरेल. कॅटरिंग, साफसफाई, कर्मणूक आणि वाहतूक यासारख्या सेवांच्या तरतुदीमध्ये गुंतलेली अनेक कार्ये मॅन्युअल आणि अगदी शुल्लक प्रकारची आहेत ती औद्योगिक नोकऱ्यांपेक्षा फार वेगळी नाहीत.

सेवा क्षेत्रातील व्हाइट कॉलर कामगार आनंददायी वातावरणात विविध नोकऱ्या करतात, या युक्तिवादावरही टीका केली गेली आहे. सेवा क्षेत्रातील बहुतेक कर्मचारी हे कारकून आहेत ज्यांना मोठ्या, वैयक्तिक कार्यालयांमध्ये नेण्यात आले आहे. उद्योगोत्तर समाजाची वैशिष्ट्ये देखील औद्योगिक क्षेत्रात आढळतात. समाज जसे की कार्याची तुच्छता, श्रम विभागणी, कार्याचे विखंडन, मत्केदारी आणि कंटाळा इत्यादी स्वरूपात दिसून येतो.

व्हाइट कॉलरमध्ये व्यावसायिकांची वाढ होत असल्याच्या त्यांच्या प्रतिपादनावरही टीका झाली. सेवा क्षेत्रातील व्यवसायांचा विस्तार खालच्या स्तरावर होत आहे. अभियंता, तंत्रज्ञ, शास्त्रज्ञ म्हणून नियुक्त केलेले लोक जरी प्रयोग करतात, माहिती गोळा करतात आणि सेवा तयार करतात, तरीही ते त्यांचे काम दुसऱ्याच्या विनिर्देशानुसार करतात. अशाप्रकारे ते केवळ फायनान्स बनवणारे आहेत. त्यांना नोकरी आणि व्यायामाच्या ज्ञानात स्वातंत्र्य मिळण्याची शक्यता नाही. वैज्ञानिक ज्ञानाचे उत्पादन ते स्वतः एक उद्योग बनतात.

कामाच्या लिंग परिमाणाकडे दुर्लक्ष केल्याबद्दल त्यांच्यावर टीका होत आहे. महिलांसाठी नोकऱ्यांमधील कमी कौशल्य सामग्रीचे महत्त्व तपासण्याकडे त्यांनी दुर्लक्ष केले.

५.४ तुमची प्रगती तपासा (Check your progress)

१. उत्तर-औद्योगिक समाज म्हणजे काय?
२. उत्तर-औद्योगिक समाजाच्या प्रमुख वैशिष्ट्यांची चर्चा करा जे त्यास औद्योगिक समाजापासून वेगळे करते.
३. उद्योगोत्तर वादाचे चिकित्सक मूल्यमापन करा?

५.५ सारांश : (Summary)

उद्योगोत्तर समाजाची, सेवा समाज, माहिती समाज, ज्ञान समाज या नावाने ओळखल्या जाणाऱ्या उद्योगोत्तर समाजाची संकल्पनेच संबंध डॅनियल बेलशी आहे. ही समाजाची अशी अवस्था आहे जिथे एखादी व्यक्ती वस्तूच्या उत्पादनापासून सेवा प्रदात्याकडे वळताना पाहते. उत्पादन क्षेत्राची जागा सेवा क्षेत्राने घेतली आहे. हे आर्थिक परिवर्तन संपूर्ण समाजाचेही परिवर्तन घडवून आणते. उत्तर-औद्योगिक समाजाचा फोकस काम आणि कार्य संबंधांचे बदलते स्वरूप, सामाजिक व्यवस्थेतील वैज्ञानिक, अभियंते, डॉक्टर आणि तंत्रज्ञांची वाढती भूमिका आणि सामाजिक बदल घडवून आणण्यासाठी सैद्धांतिक ज्ञानाने बजावलेली भूमिका यावर आहे. जलद आर्थिक विकास, ऊर्जेचा जास्तीत जास्त वापर, ज्ञानाचा वापर आणि सामाजिक रचनेत बदल या औद्योगिक उत्तरोत्तर समाजाकडे नेणाऱ्या शक्ती आहेत. उद्योगोत्तर समाजाची उदयामुळे सेवा क्षेत्रातील कामगारांच्या वाढीसह व्यावसायिक संरचना बदलते.

५.६. प्रश्न (Questions)

१. उत्तर-उद्योगवादाची वैशिष्ट्ये स्पष्ट करा.
२. डॅनियल बेल यांनी मांडलेल्या उद्योगोत्तर समाजाची चर्चा करा.
३. उत्तर-उद्योगवादाचे गंभीरपणे मूल्यांकन करा.

५.७ संदर्भ (References)

- Bhowmik, SharitK. (2012). *Industry, Labour and Society*. New Delhi: OrientBlack Swan Edgell. S. (2006). *The Sociology of Work*. United Kingdom: Sage Publications.
- Giddens, A. (2009). *Sociology*. 6th Edition. Cambridge UK: Polity Press
- Macionis, J. and Plummer, K. (2008). *Sociology: A Global Introduction*. 4th Edition. Pearson Prentice Hall.
- Ramaswamy, E. A. and Ramaswamy, U. (1981). *Industry and Labour- An Introduction*. Delhi: Oxford University Press.
- Tonkiss Fran. (2008). *Contemporary Economic Sociology*. London and New York: Routledge.



जागतिक श्रम विभागणी आणि जागतिक असमानता

घटक रचना

६.० उद्दिष्टे

६.१ प्रस्तावना

६.२ श्रम विभागणीचा अर्थ

६.३ दूरखीम-श्रम विभागणी

६.४ जागतिक श्रम विभागणी

६.५ जागतिक असमानता

६.६ सारांश

६.७ प्रश्न

६.८ संदर्भ

६.० उद्दिष्टे (Objectives)

१. जागतिक श्रम विभाग समजून घेणे.
२. जागतिक विषमतेबद्दल जाणून घेण्यासाठी.

६.१ प्रस्तावना (Introduction)

जर तुम्ही कामगार अभ्यास, मानवाधिकार, औद्योगिक समाजशास्त्र, मानव संसाधन व्यवस्थापन, आंतरराष्ट्रीय संबंध इत्यादी संशोधन क्षेत्रात करिअर करण्याचा विचार करत असाल तर हा धडा खूप उपयुक्त ठरेल. या प्रकरणात तुम्ही शिकण्याची अपेक्षा करू शकता. जागतिक श्रम विभागणी आणि जागतिक असमानता. या विषयांचा अभ्यास करणे महत्वाचे आहे कारण जागतिकीकरणामुळे सर्व देश सामूहिक संस्कृती, लोकप्रिय संस्कृती, व्यापार आणि ग्लोबल वॉर्मिंगसारख्या हवामानविषयक समस्यांच्या बाबतीत एकमेकांशी जोडलेले आहेत. दुसऱ्या शब्दांत, आज एका देशातील कोणतीही घटना दुसऱ्या देशावर परिणाम करते. अलीकडील कोविड १९ साथीचे रोग हे त्याचे एक उदाहरण आहे. युक्रेनसह ऊर्जा, तेल संकट, रशियन, इंडोनेशियातील पाम तेलावरील बंदी हे देश एकमेकांशी कसे संबंधित आहेत हे देखील दिसून येते. कदाचित भविष्यात तुम्ही बहुराष्ट्रीय कंपनीत काम करत असाल आणि ऑनसाइट नोकऱ्यांसाठी भारताबाहेर प्रवास करत असाल. म्हणून, कामाचे स्वरूप समजून घेतल्याने तुम्हाला एक दृष्टिकोन, मत आणि कामाच्या अटी विकसित

करण्यास मदत होईल. जागतिक श्रम विभागणी विषयी जाणून घेण्याआधी आपण काही विद्वानांचा शोध घेऊ या. एमिल दुर्खीम सारख्यानी कामगारांच्या विभाजनाबद्दल आधीच लिहिले आहे. प्रथम आपण श्रम विभागणीचा अर्थ समजून घेऊन सुरुवात करू या.

६.२ श्रम विभागणीचा अर्थ (Meaning of Division of Labour)

श्रमाचे विभाजन म्हणजे कामाच्या प्रक्रियेत अनेक कार्यांमध्ये विभागणे, ज्यापैकी प्रत्येक काम भिन्न व्यक्ती किंवा लोकांच्या गटाद्वारे केले जाते. हे असेंब्ली लाइनच्या मुख्य संस्थात्मक संकल्पनांपैकी एक आहे आणि ही संकल्पना बहुतेकदा मोठ्या प्रमाणावर उत्पादन प्रणालींमध्ये वापरली जाते. मूलभूत पुनरावृत्ती ऑपरेशन्समध्ये श्रम खंडित केल्याने अनावश्यक हालचाल कमी होते आणि हाताळणी आवश्यक असलेल्या साधनांची आणि भागांची संख्या कमी होते. श्रम विभागणीमुळे उत्पादन खर्च कमी होण्यास मदत होते आणि ते कमी खर्चिक अंतिम उत्पादन तयार करण्यास देखील मदत करते. परिणामी, उत्पादन वेळ आणि संधी कमी होते.

६.३ दूरखीम- श्रम विभागणी (Durkheim on Division of Labor)

शास्त्रीय समाजशास्त्रज्ञ दुर्खीम यांनी त्यांच्या 'समाजातील श्रमांचे विभाजन: (१८९३) साली या शीर्षकाच्या पुस्तकात प्रथमच श्रम विभागणीबद्दल लिहिले. विशेषीकरणाचा परिणाम म्हणून श्रम विभागणी पाहण्यापेक्षा मटेरियल अँम्ब्युडन्सच्या इच्छेमुळे, दुर्खीमने दावा केला की लोकसंख्येच्या संख्येत आणि घनतेमध्ये अपेक्षित नैसर्गिक वाढ, तसेच जगण्याच्या स्पर्धेतील प्रमाणात वाढीमुळे सामाजिक रचनेतील बदलांमुळे हे घडले. या परिस्थितीत, श्रम विभागणीने सभ्यता एकत्र ठेवण्याचे काम केले. विशिष्ट लोकांसाठी वेगवेगळ्या नोकऱ्यांच्या निर्मितीद्वारे श्रमांचे विभाजन कसे केले जाते - प्रक्रियेची उत्पादन क्षमता आणि कामगारांची कौशल्ये वाढवून समाजाचा फायदा कसा होतो हे दुर्खीम स्पष्ट करतात.

हे त्या नोकऱ्या सामायिक करणाऱ्यांमध्ये एकतेची भावना देखील वाढवते. तथापि, डूरखाईमच्या मते, श्रमांचे विभाजन केवळ आर्थिक हितसंबंधांपेक्षा अधिक कार्य करते: ते समाजातील सामाजिक आणि नैतिक सुव्यवस्थेला देखील प्रोत्साहन देते. तो असा दावा करतो की "कामगार विभाजन केवळ आधीपासून तयार झालेल्या समाजाच्या सदस्यांमध्येच होऊ शकते." डूरखाईमच्या मते, कामाची विभागणी समाजाच्या गतिशील किंवा नैतिक घनतेच्या प्रमाणात असते. हे समूह किंवा समाजाच्या लोकसंख्येची घनता आणि समाजीकरणाची डिग्री यांचे मिश्रण म्हणून वैशिष्ट्यीकृत आहे. पुस्तकाचा केंद्रबिंदू हा विकसनशील आणि प्रगत सभ्यता यांच्यात सामाजिक एकता कसा पाहतो या संदर्भात फरक आहे. दुर्खीमच्या मते, सामाजिक एकता दोन प्रकारची आहे. : यांत्रिक आणि सेंद्रिय एकता. यांत्रिक एकता व्यक्ती आणि समाज यांच्यात थेट दुवा स्थापित करते. म्हणजेच, समाज एकत्रितपणे आयोजित केला जातो, प्रत्येकजण समान जबाबदाऱ्या आणि आवश्यक आदर्श सामायिक करतो. "सामूहिक चेतना," काहीवेळा "विवेक सामूहिक" म्हणून अनुवादित केली जाते, ही एक सामायिक विश्वास प्रणालीचा संदर्भ देते जी व्यक्तीला समाजाशी जोडते. समाज, दुसरीकडे, अधिक जटिल आहे - परिभाषित संबंधांनी बांधलेली परस्परसंबंधित

कार्याची एक प्रणाली. प्रत्येक व्यक्तीचा स्वतंत्र व्यवसाय किंवा क्रियाकलाप तसेच वेगळे व्यक्तिमत्व असणे आवश्यक आहे. आधुनिक समाजाचा एक भाग म्हणून व्यक्तिमत्व वाढू लागते हेही डूरखाईम यांनी निदर्शनास आणून दिले. आधुनिक समाजाबद्दल डूरखाईम काय म्हणतो ते अंतर्दृष्टी पाहिले जाऊ शकते आणि आधुनिक काळातील जागतिकीकरण आणि कामाच्या बहुराष्ट्रीय स्वरूपाशी खूप जोडलेले आहे जेथे जबाबदाऱ्या आणि कार्ये केवळ देशातच नव्हे तर देशाबाहेर देखील विभागली जातात.

६.४ जागतिक श्रम विभाग (Global Division of Labour)

श्रमांचे जागतिक विभाजन म्हणजे आर्थिक उत्पादनाचा दृष्टिकोन अंतर्देशीय आणि अनेक ठिकाणी असलेल्या श्रमशक्तीवर अवलंबून असतो. कार्ये आणि प्रक्रियांवर आधारित जागतिक विभाजनाचा तुलनात्मक फायदा आहे. फोर्डिझमच्या संकटाचा, ज्याचा आर्थिक भूगोलशास्त्रज्ञांनी सखोल अभ्यास केला आहे, तो कामगारांच्या नवीन जागतिक विभाजनामध्ये मोठा हातभार लावणारा होता. श्रम विभागणीमुळे व्यावसायिक संस्कृतीत बदल घडून आले आणि अर्थव्यवस्थेत नवीन राजकीय-विकास झाला.

● इतिहास (History)

औद्योगिक क्रांतीने १९ व्या शतकात जगाच्या विविध भागांमध्ये उत्पादनाच्या किमती नाटकीयरित्या कमी केल्या, त्यामुळे जागतिक स्तरावर श्रमिक विभागणी होण्याची शक्यता निर्माण झाली. वाहतूक खर्च कमी झाल्यामुळे आणि सामान्यतः लवचिक व्यापार धोरणामुळे हे साध्य झाले. उत्तर-पश्चिम युरोप, विशेषतः युनायटेड किंगडम, उत्पादित वस्तू आणि आयात केलेल्या प्राथमिक वस्तूंची निर्यात करतात, तर ओशनिया, लॅटिन अमेरिका आणि आफ्रिका मुख्यतः प्राथमिक उत्पादनांची निर्यात करतात. उत्तर अमेरिका ही एक संक्रमणकालीन परिस्थिती होती: त्याच्या मोठ्या नैसर्गिक संसाधनांनी कच्च्या वस्तूंच्या निव्वळ निर्यातीचा अंदाज लावला होता, परंतु वाढत्या औद्योगिकीकरणामुळे यूपएस पहिल्या विश्वयुद्धापूर्वी उत्पादित वस्तूंचा निव्वळ निर्यातदार बनला. डेनिस रॉबर्टसन (१९३८) यांनी सांगितल्याप्रमाणे औद्योगिक उत्तर आणि प्राथमिक-निर्यात करणारी दक्षिणेतील "विस्तृत स्पेशलायझेशन" १९ व्या शतकात उदयास आली. असमतोल तंत्रज्ञानाची प्रगती आणि वाहतूक खर्चात मोठी घट यासारखी काही कारणे.

● वादविवाद (Debate)

जागतिक श्रम विभागणीच्या सुरुवातीच्या काळात अनेक वादविवाद चालू होते जसे की - उद्योन्मुख देशांनी त्यांच्या स्वतःच्या देशात वाढ घडवून आणण्यासाठी प्राथमिक वस्तूंच्या निर्यातीवर अवलंबून राहावे हे धोरण १८०० च्या उत्तरार्धात अनेक देशांसाठी यशस्वी झाले. (लुईस, १९६९, १९७०) किंवा औद्योगिक उत्पादनाला चालना देण्यासाठी (उद्योगात वाढीस चालना देणारे बाह्यत्वे आहेत असे गृहीत धरून) आवश्यक सरकारी कृती (जसे की आयात प्रतिस्थापन उपाय) सारख्या बाह्य-केंद्रित दृष्टिकोनाचा वापर केला पाहिजे. विसाव्या शतकात विकसनशील जगाने धोरण स्वातंत्र्य मिळवल्यानंतर, या चर्चांनी ज्या पद्धतीने

धोरणात्मक निर्णय घेतले, त्याचा प्रादेशिक विकासाच्या अनुभवांवरही लक्षणीय परिणाम झाला.

हे लक्षात घेतले पाहिजे की कालांतराने परिघाचे अनेक भाग पुनर्उद्योगीकरण करत होते. सर्वोत्कृष्ट उदाहरण म्हणजे जपान, परंतु तेथेही वेगाने औद्योगिक वाढ झाली, जरी कमी अवस्थेतून, तर अनेक आशियाई अर्थव्यवस्थांमध्ये, उदा. कोरिया, फिलीपिन्स, तैवान आणि चीनच्या काही भागातही औद्योगिकीकरण सुरू झाले. मेक्सिको, ब्राझील आणि लॅटिन अमेरिकन सदर्न कोन (Gómez Galvarriato and Williamson, २००९) मध्ये देखील वेगाने औद्योगिक वाढ झाली. अशा प्रकारे विकसनशील जगामध्ये औद्योगिकीकरणाचा प्रसार हा २० व्या शतकातील आर्थिक वाढीच्या मुख्य वैशिष्ट्यांपैकी एक बनला.

कामगारांच्या नवीन जागतिक विभागणीने उद्योगमुख राष्ट्रांना पूर्वीच्या अप्राप्य औद्योगिक टप्प्यांमध्ये गुंतण्याची परवानगी दिली. विकसित देशांच्या कंपन्यांनीही मोठ्या प्रमाणावर पैसा वाचवला आणि कमी वेतन असलेल्या राष्ट्रांमध्ये उत्पादनाची पायरी स्थलांतरित करून त्यांची उत्पादकता वाढवली. ऑफशोरिंग हे मॅन्युफॅक्चरिंग इंडस्ट्रीमध्ये आणि विशिष्ट सेवा उद्योगातही एक लोकप्रिय तंत्र आहे. सेवा ऑफशोरिंग, ज्यामध्ये मध्यम ते उच्च कुशल कार्याचे ऑफशोरिंग समाविष्ट असू शकते, संप्रेषण आणि संचयन (इंटरनेट) च्या नवीन प्रकारांमुळे शक्य आहे, जे कोडीफायबल आउटपुटचे जलद आणि सुरक्षित प्रसारण आणि वितरणास अनुमती देते. त्यामुळे भारतातील कॉल सेंटरसाठी युनायटेड स्टेट्समध्ये जेवढे खर्च येईल त्याच्या एक चतुर्थांश खर्च येतो.

● आव्हाने – सकारात्मक आणि नकारात्मक (Challenges – Positive and Negative)

एकीकडे, असे दिसून येते की कामगारांची नवीन जागतिक विभागणी ही सर्वसाधारणपणे सकारात्मक विकास आहे. दुसरीकडे, त्यात काही प्रमाणात अनिश्चितता येते की यामुळे समाज आणि राजकारण आणि एकत्र काम करणाऱ्या इतर देशांना गंभीर धोका निर्माण होऊ शकतो. जे लोक यापूर्वी जागतिकीकरणाच्या दबावाला सामोरे गेले नाहीत, जसे की कुशल कर्मचारी, त्यांना अनेकदा नवीन जागतिक श्रम विभागणीचा परिणाम होतो. हे कर्मचारी अचानक असुरक्षित होऊ शकतात आणि भीतीने जगू शकतात, की ते त्यांच्या नोकऱ्या गमावतील किंवा त्यांचे वेतन त्यांच्या समवयस्कांच्या तुलनेत कमी होईल. सध्याचे आर्थिक संकट आणि येऊ घातलेल्या मंदीमुळे, अलीकडच्या काळात विशेषतः साथीच्या रोगानंतर जागतिकीकरणाला मिळणारा लोकप्रिय पाठिंबा कमी झाला आहे.

जागतिक श्रम विभाग देखील लोकसंख्येच्या रचनेमुळे थेट प्रभावित होतो. जर्मनी, जपान आणि युनायटेड स्टेट्स ही प्रगत अर्थव्यवस्थांपैकी एक आहेत जी वृद्ध लोकसंख्येशी झुंज देत आहेत. चीनसारख्या काही उद्योगमुख बाजारपेठेतील अर्थव्यवस्था आता त्याच स्थितीत आहेत. तथापि, बहुतेक विकसनशील अर्थव्यवस्थांमध्ये तरुण लोकसंख्या वाढत आहे. यापैकी काही देश, जसे की भारत, इंडोनेशिया आणि नायजेरिया, पुढील दोन दशकांत त्यांच्या लोकसंख्येच्या वाढीच्या (अधिक तरुणांच्या) शिखरावर पोहोचतील, तर अंगोला आणि झांबियासारखे काही देश अजूनही लोकसंख्याशास्त्रीय क्रांतीच्या सुरुवातीच्या

टप्प्यात आहेत. भारतातील १५ ते २९ वयोगटातील ३६२ दशलक्ष तरुण लोक, संपूर्ण युनायटेड स्टेट्सच्या एकूण लोकसंख्येपेक्षा २०२२ मध्ये सुमारे ३४४ दशलक्ष आहेत. . अशावेळी विकसित देशांना विकसनशील देशांच्या तरुणांची अधिक गरज भासणार आहे. तथापि, कुशल व्यक्तींना अधिक मागणी असेल. त्यामुळे विकसनशील देशांनी व्यावसायिक अभ्यासक्रमांच्या विकासावर भर देणे आणि उद्योगांच्या मागणीनुसार अभ्यासक्रम तयार करणे आवश्यक आहे.

तुमची प्रगती तपासा (Check Your Progress)

1. 19 व्या शतकात कोणत्या क्रांतीमुळे उत्पादनाच्या किमती कमी झाल्या?
2. तुम्ही प्रभावीपणे वापरल्यास भारतातील कोणती लोकसंख्या ही संपत्ती असेल?

६.५ जागतिक असमानता (Global Inequality)

जागतिक आर्थिक असमानतेचा अभ्यास मुख्यत्वे देशांमधील किंवा जगातील व्यक्तींमधील उत्पन्न असमानतेशी संबंधित आहे. पूर्वीची असमानता "आंतरराष्ट्रीय असमानता" म्हणून ओळखली जाते आणि नंतरची "जागतिक असमानता" म्हणून ओळखली जाते. साहित्य राज्य आणि व्यक्तींमधील असमानतेच्या अतिरिक्त परिमाणांवर लक्ष केंद्रित करते, जसे की संपत्तीचे उपाय, आयुर्मानातील असमानता आणि लिंग असमानता, तर मुख्य लक्ष देशांच्या दरडोई सकल देशांतर्गत उत्पादनाच्या उपायांसारख्या उत्पन्नाच्या उपायांवर केंद्रित आहे. असमानता आणि वाढ यांच्यात एक दुवा आहे हे सत्य असमानतेच्या महत्त्वपूर्ण सामाजिक आणि राजकीय परिणामांवर प्रकाश टाकते. जागतिक विषमता प्रमुख आंतरराष्ट्रीय संस्थांच्या कार्यासंबंधी अनेक चिंता निर्माण करते. राजकीय असमानता, जसे की आंतरराष्ट्रीय संस्थांमध्ये प्रतिनिधित्व आणि आवाजातील अंतर, आर्थिक असमानता कारणीभूत ठरते. जागतिक विषमतेचा विषय नैतिक प्रश्न निर्माण करतो जसे की जागतिक असमानता महत्त्वाची आहे का, श्रीमंतांनी जगभरातील गरीबांना काय देणे आवश्यक आहे आणि अशी कर्तव्ये प्रथम अस्तित्वात असली पाहिजेत का.

गरीबांप्रती श्रीमंतांच्या जबाबदाऱ्यांवर चर्चा करताना, विद्वान असमानतेच्या अनेक नकारात्मक परिणामांवर भर देतात, जसे की सामाजिक एकता कमी होणे (आंतरराष्ट्रीय संस्थांमध्ये श्रीमंत आणि गरीब यांच्यातील शक्ती असमतोल आणि असमानता ज्या प्रकारे गरीबांचा राजकीय आवाज दाबते, घरात दोन्ही आणि परदेशात. असमानता आणि हिंसक संघर्ष यांच्यातील परस्परसंबंध, जसे की गृहयुद्ध आणि दहशतवाद, तसेच गरिबी आणि असमानता हिंसक घटनांशी किती प्रमाणात जोडली गेली आहे याबद्दलही जोरदार चर्चा आहे.

जागतिक विषमता वाढत आहे, जरी जगभरात वेगवेगळ्या दराने. असमानता हा जागतिक वाढ, समुदाय आणि सामाजिक बांधणीसाठी सर्वात महत्त्वाचा धोका आहे. श्रीमंत आणि विकसनशील अशा दोन्ही देशांमध्ये राष्ट्रीय विषमता वाढत आहे. पहिल्या-वहिल्या जागतिक असमानता अहवालानुसार, जगात सर्वत्र असमानता वाढत आहे.

विश्वासाहतेचा अभाव असलेल्या मर्यादित किंवा विरोधाभासी आकडेवारीमुळे, पूर्वी जगाच्या विविध भागांमध्ये असमानतेची तुलना करणे अत्यंत कठीण होते. तथापि, हे अंतर कमी करण्याच्या प्रयत्नात, जागतिक विषमता अहवाल तयार केला गेला आहे आणि तो जागतिक संपत्ती आणि उत्पन्न डेटाबेसमध्ये योगदान देणाऱ्या जगभरातील शंभराहून अधिक शिक्षणतज्ञांनी गोळा केलेल्या डेटावर आधारित आहे.

युरोपला जगातील सर्वात कमी असमान क्षेत्र म्हणून पाहिले जाते, असमानता कमी वेगाने वाढत आहे. उप-सहारा आफ्रिका, ब्राझील आणि भारत हे टेबलच्या तळाशी आहेत, मध्य पूर्व सर्वात असमान आहे.

१९८० पासून, जगातील बहुतेक देशांमध्ये वाढती असमानता विविध दरांनी उद्भवली आहे. उत्पन्न वितरणातील शीर्ष १०% वाटा हे निर्धारित करते की देशाच्या उत्पन्नापैकी किती कमाई करणाऱ्यांपैकी शीर्ष १०% लोकांकडे आहे.

विषमता ज्या ठिकाणी आधीच धोकादायक उच्च पातळीवर पोहोचली होती तिथे कायम राहिली आहे. या प्रवृत्तीच्या अनुषंगाने, आम्ही पाहतो की मध्य पूर्व हे बहुधा सर्वात असमान क्षेत्र आहे, ज्यामध्ये शीर्ष १०% उत्पन्न मिळवणारे देशाच्या उत्पन्नाच्या जवळपास ६०% सातत्यपूर्ण आधारावर मिळवतात.

समानता नेहमीच नैतिक अडचणी निर्माण करते, अगदी युरोपमध्येही, जिथे ती कमी उच्चारली जाते. उदाहरणार्थ, पश्चिम युरोपमधील बरेच लोक दीर्घकाळ, वारंवार पूर्ण-वेळ काम करत असताना वास्तविक उत्पन्न मिळवत नाहीत. शिवाय, असमानतेच्या आकडेवारीनुसार, युरोपमधील शीर्ष 10% कमाई अजूनही २०१६ मध्ये एकूण राष्ट्रीय उत्पन्नाच्या ३७% वर नियंत्रण ठेवते.

- **२०२२ जागतिक असमानता अहवाल (2022 World inequality report)**
जगातील सर्वात श्रीमंत १०% लोकसंख्येला आता जागतिक उत्पन्नाच्या ५२% प्राप्त होतात, तर निम्न्या गरीब लोकसंख्येला फक्त ८.५% मिळतात. जागतिक उत्पन्न वितरणाच्या शीर्ष १०% मधील एक व्यक्ती सरासरी प्रति वर्ष €87,200 (USD122,100) कमावते, तर जागतिक उत्पन्न वितरणाच्या खालच्या अर्ध्या भागातील व्यक्ती सरासरी प्रति वर्ष €2,800 (USD3,920) कमावते.

जागतिक संपत्ती विषमता उत्पन्नाच्या असमानतेपेक्षा बरीच मोठी आहे. जगातील निम्न्या गरीब लोकसंख्येकडे जगाच्या एकूण संपत्तीपैकी फक्त 2% संपत्ती आहे. दुसरीकडे, जगातील सर्वात श्रीमंत दहा टक्के लोकसंख्येच्या संपत्तीपैकी ७६ टक्के संपत्ती आहे. लोकसंख्येच्या सर्वात कमी अर्ध्या लोकांकडे PPP €2,900 प्रति प्रौढ (USD4,100) आहे, तर सर्वात श्रीमंत 10% लोकांकडे €550,900 आहे. (किंवा USD771,300) सरासरी.

- **हवामान बदल (Climate change)**

हवामान बदलाचा मुकाबला करण्यासाठी, कार्बन उत्सर्जनातील प्रचंड असमानता दूर करणे आवश्यक आहे. जागतिक उत्पन्न आणि संपत्ती विषमता पर्यावरणीय असमानता आणि हवामान बदल योगदानांमधील फरकांशी निगडीत आहेत. मानव प्रतिवर्ष सरासरी ६.६ टन कार्बन डाय-ऑक्साइड समतुल्य (CO₂) दरडोई उत्पादन करतो. कार्बन उत्सर्जन असमानतेवर सेट केलेला आमचा अनन्य डेटा जागतिक स्तरावर CO₂ उत्सर्जनात लक्षणीय असमानता दर्शवितो: उत्सर्जनांपैकी निम्म्याहून अधिक उत्सर्जनासाठी शीर्ष १०% जबाबदार आहेत, तर सर्वात गरीब ५०% फक्त १२% योगदान देतात. उत्सर्जनातील मोठी असमानता सूचित करते की हवामान धोरणांनी सर्वात श्रीमंत प्रदूषकांवर अधिक लक्ष केंद्रित केले पाहिजे. सर्वात श्रीमंत गटांच्या खर्चाच्या सवयींना अस्पर्श ठेवताना कार्बन कर सारख्या हवामान उपक्रमांनी कमी आणि मध्यम उत्पन्न गटांवर विषम परिणाम केला आहे. (WRD, 2022).

- **लिंग असमानता (Gender Inequality)**

जागतिक स्तरावर, लिंग असमानता कायम आहे आणि राष्ट्रांमध्ये विकास देखील हळूहळू अस्तित्वात आहे. जागतिक विषमता अहवाल २०२२ जगभरातील लैंगिक वेतन असमानतेवर चर्चा करतो. एकूण कामगार उत्पन्नात महिलांचा वाटा १९९० मध्ये ३०% पर्यंत पोहोचला होता आणि आता तो ३५% पेक्षा कमी आहे. ज्या समाजात लैंगिक असमानता दूर झाली आहे अशा समाजात महिला एकूण श्रम उत्पन्नाच्या ५०% कमावतील. जागतिक स्तरावर, वाढ माफक राहिली आहे, आणि राष्ट्रांमध्ये गतीशीलता बदलली आहे, काही नफा नोंदवत आहेत आणि इतरांमध्ये महिलांच्या वेतनातील वाटा कमी होत आहे (WRD, २०२२).

- **वाढती आर्थिक विषमता (Rising Economic Disparity)**

विषमता मोठ्या प्रमाणात वाढली आहे. १९८० मध्ये दोन्ही क्षेत्रांमध्ये शीर्ष १% उत्पन्नाचा वाटा १०% च्या जवळपास होता, तर २०१६ मध्ये पश्चिम युरोपमध्ये तो फक्त १२% पर्यंत वाढला आणि युनायटेड स्टेट्समध्ये तो २०% वर आला.

जेव्हा लोक मागे राहतात किंवा त्यांच्या राहणीमानात कोणताही वास्तविक बदल (किंवा कदाचित बिघडलेला) दिसत नाही, तेव्हा ते निराश होतात. वाढती आर्थिक विषमता हा सार्वजनिक चर्चेचा विषय असला पाहिजे कारण तो मानवी वर्तनासाठी प्रेरक आहे. आपण कसे खर्च करतो, बचत करतो आणि गुंतवणूक करतो यावर त्याचा परिणाम होतो. अनेकांसाठी, ते क्रेडिट मिळवू शकतात की नाही किंवा त्यांच्या मुलांना प्रतिष्ठित शाळेत पाठवू शकतात की नाही यावर त्याचा परिणाम होतो. यामुळे, आर्थिक वाढीवर परिणाम होऊ शकतो, ज्यामुळे असमान समाज आर्थिकदृष्ट्या सक्षम आहेत की नाही असा प्रश्न निर्माण होऊ शकतो.

वाढत्या उत्पन्न असमानतेच्या कारणांचा विचार केल्यास, विश्लेषणातून असे दिसून येते की राष्ट्रीय संसाधनांची असमान मालकी हा एक प्रमुख घटक आहे. राष्ट्रीय संपत्ती सार्वजनिक किंवा खाजगीरित्या ठेवली जाऊ शकते. (उदाहरणार्थ, सार्वजनिक शाळा, रुग्णालये आणि पायाभूत सुविधांचे मूल्य, खाजगी मालमत्तेचे मूल्य)

१९८० पासून, जवळजवळ प्रत्येक देशाने, श्रीमंत किंवा विकसनशील, सार्वजनिक संपत्तीचे खाजगी हातात मोठ्या प्रमाणावर हस्तांतरण अनुभवले आहे. राष्ट्रीय संपत्तीचा लक्षणीय विस्तार होत असताना, विकसित देशांमध्ये सार्वजनिक संपत्ती सध्या ऋणात्मक किंवा शून्याच्या जवळपास आहे. युनायटेड किंगडम आणि युनायटेड स्टेट्स, विशेषतः, सार्वजनिक भांडवलाची पातळी सर्वात कमी आहे.

संसाधन-समृद्ध अर्थव्यवस्थांची पारंपारिक धारणा अशी आहे की ते संघर्षाला अधिक प्रवण असतात किंवा त्यांचे शासन अधिक निरंकुश असते. काही संसाधनांनी समृद्ध अर्थव्यवस्था, जसे की "तेल अर्थव्यवस्था" देखील गंभीरपणे असमान आहेत. कारण नैसर्गिक संसाधने सामान्यतः श्रीमंत लोकांच्या एका लहान गटाच्या हातात केंद्रित असतात.

जागतिक असमानता अहवालानुसार, मध्य पूर्व क्षेत्र मध्य आणि दक्षिण अमेरिकेपेक्षा अधिक असमान असू शकते, जे बऱ्याच काळापासून जगातील सर्वात असमान प्रदेश म्हणून ओळखले जाते.

हे लक्षात घेतले पाहिजे की विकासाच्या समान स्तरावरील राष्ट्रांमध्ये वाढत्या असमानतेचे वेगवेगळे नमुने आहेत. हे सूचित करते की राष्ट्रीय धोरणे आणि संस्थांमध्ये फरक करण्याची क्षमता आहे. तीन मोठ्या उगवत्या अर्थव्यवस्थांचे मार्ग बोधप्रद आहेत. चीनमध्ये मध्यम वाढ झाली आहे आणि भारताने मंद गतीने वाढ अनुभवली आहे. युरोप आणि युनायटेड स्टेट्स यांच्यातील तुलना आणखी उल्लेखनीय आहे: कमाईच्या शीर्ष १०% मध्ये पश्चिम युरोपमध्ये राष्ट्रीय उत्पन्नाचे प्रमाण सर्वात कमी आहे.

समाज अधिक समतोल बनवण्यासाठी विषमता कमी करणे आवश्यक आहे. सामाजिक स्थैर्यासाठी, शिक्षणाचा दर्जा आणि आर्थिक स्थैर्य यासाठी आपल्याला समानता हवी आहे. राष्ट्रांच्या भल्यासाठी आणि तरुणांचे आणि इतर सर्व लोकसंख्येचे मनोबल विकसित करण्यासाठी मानवी संसाधनांचा प्रभावीपणे वापर करणे देखील आवश्यक आहे. शैक्षणिक गुंतवणूक, व्यावसायिक अभ्यासक्रमांवरील गुंतवणूक आणि संधी विकसित करणे तरुणांमध्ये वाढ आणि शांतता आणण्यास मदत करेल आणि असमानता आणि उत्पन्नातील तफावत देखील स्थिर करेल.

युनायटेड नेशन्सच्या मते, असमानता केवळ एका स्वरूपात नसून लिंग, वय, मूळ, वांशिकता, अपंगत्व, लैंगिक प्रवृत्ती, वर्ग आणि धर्म यासारखे अनेक प्रकार आहेत या सर्व पैलू उत्पन्न असमानतेवर परिणाम करतात. आपण हे विविध रूपे ओळखून त्यांच्या दिशेने कार्य करणे आवश्यक आहे. कारण या चलांमुळे राष्ट्रांमध्ये आणि सर्वत्र संधींची सतत असमानता निर्माण होते. हे विभाजन जगाच्या काही प्रदेशांमध्ये स्पष्टपणे वाढत आहे.

दरम्यान, इतर क्षेत्रे, जसे की ऑनलाईन आणि मोबाइल तंत्रज्ञान प्रवेश, देखील तंत्रज्ञान आणि प्रवेशयोग्यता असमानता मध्ये अंतर दर्शवित आहेत. म्हणून, शाश्वत विकासासाठी २०३० चा अर्जेडा "कोणालाही मागे सोडू नका" असा मोठा नारा आहे.

जागतिक श्रम विभाग आणि जागतिक
असमानता

समाजात आणि कुटुंबांमध्येही असमानता असते. घरांमधील असमानता उत्पन्न असमानतेच्या ३०% पर्यंत आहे. महिला आणि मुलींच्या बाबतीत प्रगती असमान आहे. बऱ्याच घटनांमध्ये, लिंग असमानता कमी होत आहे - उदाहरणार्थ, काही व्यवसायांमध्ये पुरुष आणि स्त्रिया यांच्यातील वेतन फरक अलिकडच्या दशकात कमी झाला आहे. त्याच वेळी, स्त्रिया आणि मुली दररोज १२.५ अब्ज तास विना मोबदला शुश्रूषा श्रम करतात, जे जागतिक अर्थव्यवस्थेत दरवर्षी किमान \$१०.८ ट्रिलियन योगदान देतात, जे जागतिक IT क्षेत्राच्या आकारापेक्षा तिप्पट आहे.

भेदभाव, उपेक्षितपणा आणि कायदेशीर अधिकारांचा अभाव स्थानिक लोक, स्थलांतरित आणि निर्वासित आणि वांशिक आणि इतर अल्पसंख्याकांना त्रास देत आहे. हे विकसनशील आणि औद्योगिक राष्ट्रांमध्ये व्यापक आहे आणि त्याचा उत्पन्नाशी संबंध नाही. उदाहरणार्थ, जगभरात सामाजिक संरक्षणाचा मोठ्या प्रमाणावर विस्तार केला जात असताना, अपंगत्व असलेल्या लोकांना आरोग्यासाठी आपत्तीजनक खर्चाचा सामना करावा लागण्याची शक्यता सामान्य लोकसंख्येपेक्षा पाच पटीने जास्त असते.

संधीतील असमानतेचा परिणाम एखाद्या व्यक्तीच्या आयुर्मानावर होतो आणि आरोग्यसेवा, शिक्षण, पाणी आणि स्वच्छता यासह आवश्यक सेवांमध्ये प्रवेश होतो. भेदभाव, गैरवर्तन आणि न्यायाचा अभाव या सर्वांचा उपयोग एखाद्या व्यक्तीच्या मानवी हक्कांवर मर्यादा घालण्यासाठी केला जाऊ शकतो. २०१८ मध्ये, जागतिक स्वातंत्र्य सलग १२ व्या वर्षी घसरले, ७१ राष्ट्रांनी राजकीय आणि नागरी हक्कांमध्ये निव्वळ घट पाहिली. हवामान बदल, तंत्रज्ञान आणि शहरीकरण यांसारख्या समस्यांमुळे गरीब अधिक उपेक्षित आहेत.

• असमानता आणि कोविड-१९ महामारी.(Inequality and Covid-19 epidemic)

कोविड महामारीच्या काळात इतिहासातील अब्जाधीशांच्या संख्येत सर्वात मोठी वाढ झाली. कोविड-१९ मध्ये, जगातील २,७५५ अब्जाधीशांच्या संपत्तीत मागील चौदा वर्षांच्या एकत्रित संपत्तीपेक्षा जास्त वाढ झाली आहे. नोंदवलेल्या इतिहासातील ही सर्वात मोठी वर्ष वाढ आहे. हे जगभर होत आहे. शेअर बाजारातील बुडबुडे, अनियंत्रित व्यवसायांमध्ये झालेली वाढ, मक्तेदारी आणि खाजगीकरण, तसेच वैयक्तिक कॉर्पोरेट कर दर आणि कर्मचाऱ्यांचे हक्क आणि नुकसान भरपाई ही सर्व महत्त्वाची कारणे आहेत. महामारी सुरू झाल्यापासून दर २६ तासांनी एक नवीन अब्जाधीश जन्माला आला आहे.

गरिबीत जगणान्या बहुसंख्य व्यक्ती, स्त्रिया आणि मुली, वांशिक, वंचित गट, असमानतेने विषमतेने प्रभावित झाले. कोविड-१९ महामारीमुळे जागतिक गरिबीत लक्षणीय वाढ झाली. ८०% पेक्षा जास्त लसीकरण G20 देशांमध्ये पाठवले गेले, ज्यामध्ये १ % पेक्षा कमी कमी उत्पन्न असलेल्या देशांमध्ये पोहोचले. या लसीच्या असमान वितरणामुळे लाखो लोकांचा मृत्यू झाला आणि पुढे जागतिक विषमता निर्माण झाली. अभ्यासात असेही दिसून आले

आहे की कोविड-१९ मुळे काही राष्ट्रांमधील सर्वात गरीब लोकांचा मृत्यू होण्याची शक्यता सर्वात श्रीमंत लोकांपेक्षा चार पटीने जास्त आहे.

तुमची प्रगती तपासा (Check Your Progress)

१. लिंगाच्या संदर्भात जागतिक असमानतेची चर्चा करा.
२. हवामान बदलाच्या संदर्भात जागतिक असमानतेची चर्चा करा.

६.६ सारांश (Summary)

या प्रकरणात आपण कामगारांच्या जागतिक विभागणीचा इतिहास समजून घेण्याचा प्रयत्न केला, विकसित देशांनी विकसनशील देशांचा कच्चा माल कसा वापरला. कालांतराने विकसनशील देशही कसे औद्योगिकीकरण झाले. जागतिकीकरणासह बहुराष्ट्रीय कंपन्यांची वाढ स्वस्त मजूरांसाठी इतर देशांमध्येही पसरली. प्रकरणाचा दुसरा भाग जागतिक विषमतेबद्दल चर्चा करतो. आजच्या काळातील जागतिक विषमता ही केवळ आर्थिक असमानता नसून हवामान, कोविड १९ सारखा संकटकाळ, लैंगिक समानता आहे.

६.७ प्रश्न (Questions)

१. महामारी कोविड १९ दरम्यान जागतिक असमानतेवर एक टीप लिहा.
२. जागतिक असमानतेच्या दृष्टीने आर्थिक विषमतेच्या वाढीची चर्चा करा.
३. जागतिक कामगार विभागाशी संबंधित वादविवादावर चर्चा करा.
४. जागतिक श्रम विभागाच्या आव्हानांवर एक टीप लिहा.

६.८ संदर्भ (References)

- ¹J. A. Barnes. "Durkheim's Division of Labour in Society." *Man* 1, no. 2 (1966): 158–75. <https://doi.org/10.2307/2796343>.
- Britannica, T. Editors of Encyclopedia (2017, February 10). division of labour. Encyclopedia Britannica. <https://www.britannica.com/topic/division-of-labour>
- ¹ <https://www.thoughtco.com/mechanical-solidarity-3026761>
- Lim, K.F. (2017). International Division of Labor. In International Encyclopedia of Geography: People, the Earth, Environment and Technology (eds D. Richardson, N. Castree, M.F. Goodchild, A. Kobayashi, W. Liu and R.A. Marston). <https://doi.org/10.1002/9781118786352.wbieg1035>
- ¹Crafts, N., & O'Rourke, K. H. (2014). Twentieth century growth. *Handbook of economic growth*, 2, 263–346.
- (<https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/B97804445353820006X>)

- ¹ <https://www.census.gov/library/stories/2021/12/happy-new-year-2022.html>
- ¹ <https://www.imf.org/external/pubs/ft/fandd/2020/12/rethinking-the-world-of-work-dewan.htm>
- ¹ Kaya A. (2011). Global Inequality. *obo* in Political Science. doi: 10.1093/obo/9780199756223-0025
- ¹ <https://wir2022.wid.world/executive-summary/>
- ¹ <https://www.un.org/en/un75/inequality-bridging-divide>
- ¹ <https://www.oxfam.org/en/5-shocking-facts-about-extreme-global-inequality-and-how-even-it>



munotes.in

कार्य आणि स्वयंचलन

घटक रचना

७.० उद्दिष्टे

७.१ प्रस्तावना

७.२ कार्य आणि स्वयंचलन- ब्लॉनरचे योगदान

७.२.१ टीका

७.२.२ आपली प्रगती तपासा

७.३ हॅरी ब्रेव्हरमन आणि डेस्कलिंग

७.३.१ समालोचन

७.३.२ आपली प्रगती तपासा

७.४ सारांश

७.५ प्रश्न

७.६ संदर्भ

७.० उद्दिष्टे

- स्वयंचलन संकल्पना समजून घेणे आणि त्याचे परिणाम समजून घेणे.
- रॉबर्ट ब्लॉनरच्या योगदानाचे समीक्षकीय करणे.
- विद्यार्थ्यांना डेस्कलिंगच्या संकल्पनेची ओळख करून देणे.
- हॅरी ब्रेव्हरमनच्या डेस्कटॉपवरील योगदानाचे मूल्यांकन करणे.

७.१ प्रस्तावना

स्वयंचलन हे औद्योगिक तंत्रज्ञानाचे एक नवीन स्वरूप आहे. तंत्रज्ञान आणि काम यांच्यातील संबंध समाजशास्त्रज्ञांच्या आवडीचा विषय आहे. मूळ औद्योगिक क्रांतीने मनुष्यबळासाठी यंत्रशक्तीचा पर्याय पाहिला. दुसरी औद्योगिक क्रांती, ज्याला जॉन डायबोल्ड यांनी स्वयंचलन (ऑटोमेशन) असे नाव दिले आहे, ही क्रांती या तत्वावर आधारित आहे की मानवी ऑपरेटरला काम पूर्ण करण्यासाठी आवश्यक दुवा म्हणून उत्पादन चक्रातून काढून

टाकले जाऊ शकते. आधीच यांत्रिकीकरण केलेल्या कामाच्या ऑपरेशनमध्ये मानवी ऑपरेटर बदलले जातील. स्वयंचलन, किंवा प्रोग्रामेबल मशिनरी ही संकल्पना १८०० च्या मध्यात, जेव्हा अमेरिकन क्रिस्टोफर स्पेन्सरने ऑटोमॅटचा शोध लावला, तेव्हा एक प्रोग्राम करण्यायोग्य साधन ज्याने स्कू, नट आणि गीअर्स बनवले.

जसजसे औद्योगिकीकरण होत गेले, तसतसे तंत्रज्ञानाने कामाच्या ठिकाणी - फॅक्टरी ऑटोमेशनपासून ते कार्यालयीन कामकाजाच्या संगणकीकरणापर्यंत - अधिकाधिक मोठी भूमिका बजावली आहे. सध्याच्या माहिती तंत्रज्ञान क्रांतीमुळे तंत्रज्ञानाचा कामावर आणि कामगारांवर कसा परिणाम होतो याविषयी नव्याने रस निर्माण झाला आहे. इंटरनेट, ईमेल, टेलिकॉन्फरन्सिंग आणि ई-कॉमर्सचा व्यापक वापर कंपन्यांच्या व्यवसायाची पद्धत बदलत आहे. जरी तंत्रज्ञान अधिक कार्यक्षमता आणि उत्पादकतेमध्ये मदत करत असले तरी ते कामगारांच्या कामाचा अनुभव घेण्याच्या पद्धतीवर देखील परिणाम करते.

रोबोट्सच्या विकासासह स्वयंचलनाचा प्रभाव अधिक वाढला - स्वयंचलित उपकरणे जी सामान्यतः मानवी कामगारांद्वारे केलेली कार्ये करतात. स्वयंचलनाच्या प्रसारामुळे समाजशास्त्रज्ञ आणि औद्योगिक संबंधांमधील तज्ञांमध्ये नवीन तंत्रज्ञानाचा कामगारांवर, त्यांच्या कौशल्यांवर आणि त्यांच्या कामाच्या वचनबद्धतेच्या पातळीवर होणारा परिणाम यावर वाद निर्माण झाला.

औद्योगिक उत्पादनाचे स्वयंचलन कामाच्या वर्तनावर परिणाम करते आणि श्रमशक्तीवर परिणाम करते.

हे नवीन तज्ञांच्या निर्मितीचे नेतृत्व करेल.

- उद्योगात प्रवेश करण्यासाठी औपचारिक आणि विशेष कौशल्ये मिळविण्यावर अधिक लक्ष केंद्रित करून शैक्षणिक संस्थांवर अधिक उच्च कौशल्यांच्या गरजेचा परिणाम होईल.
- विस्थापित कामगारांना पुन्हा प्रशिक्षित करणे ही एकूण अर्थव्यवस्थेसाठी एक मोठी समस्या असेल.
- हे कर्मचाऱ्यांच्या रचनेत बदल करू शकते जेथे लिंगावर आधारित कामाची नियुक्ती केली जाऊ शकते.
- अधिक अलीकडील आर्थिक वाढीच्या क्षेत्रांना ऑटोमेशनद्वारे अनुकूलता दर्शविली जाईल.

ऑटोमेशन व्यवस्थापन कार्ये देखील बदलेल जेथे वरिष्ठ व्यवस्थापनास निर्णय घेणे अधिक क्लिष्ट आणि अधिक तर्कसंगत होईल. व्यवस्थापकांची भरती आणि पार्श्वभूमी बदलेल. मध्यम आणि खालच्या स्तरावरील व्यवस्थापनावरील पर्यवेक्षी कार्ये अधिक मानकीकृत होतील. व्यवस्थापकाचे हित सध्या उत्पादन आणि वितरणावर भर देण्याच्या पलीकडे विस्तृत होईल. स्वयंचलनामुळे कामगार वर्गाचे सरासरी वेतन पातळी वाढेल.

सामूहिक सौदेबाजीवर ऑटोमेशनचा महत्त्वपूर्ण प्रभाव पडतो. स्वयंचलित उत्पादनास नवीन प्रकारच्या कामगारांची आवश्यकता आहे. यामुळे कामगार संघटनांसाठी सदस्यत्व, अधिकाधिक आणि उत्तम प्रशिक्षित लोकांची भरती या बाबतीत समस्या निर्माण होते, ज्यापैकी अनेकांची स्वतःची प्रतिमा व्यावसायिक असते. सामूहिक सौदेबाजीचे मुद्दे आणि त्यांच्या निराकरणाच्या पद्धतींमध्येही बदल केले जातील. ऑटोमेशनमुळे युनियनची शक्ती आणि व्यवस्थापनाला सामोरे जाण्यासाठी सदस्यत्व वाढेल. कामाचे तास आणि कामाच्या दिवसांचा मुद्दा अधिक लक्षणीय होईल.

७.२ कार्य आणि स्वयंचलन- ब्लॉनरचे योगदान

आलिनिशन अँड फ्रीडम (१९६४) या त्यांच्या प्रसिद्ध कृतीत अमेरिकन समाजशास्त्रज्ञ रॉबर्ट ब्लॉनर यांनी छपाई, कापड, ऑटोमोबाईल आणि रासायनिक उद्योग या चार वेगवेगळ्या उद्योगांमधील मॅन्युअल कामगारांच्या तंत्रज्ञानाच्या बदलत्या स्तरांसह अनुभवाची वागणूक आणि वृत्तीची तपासणी केली, - कामगारांनी अनुभवलेल्या अलिप्ततेवर परिणाम करणारे प्रमुख घटक म्हणून त्यांनी उत्पादन तंत्रज्ञान पाहिले.

एमिल दरख्रीम आणि कार्ल मार्क्स यांच्या कल्पना उधार घेऊन, ब्लॉनरने अलिप्तपणाची किंवा परात्मतेची संकल्पना कार्यान्वित केली आणि प्रत्येक उद्योगातील कामगारांनी त्याचा अनुभव किती प्रमाणात घेतला हे मोजले.

वेगवेगळ्या वस्तुनिष्ठ परिस्थिती आणि व्यक्तिनिष्ठ भावना आणि राज्य यांचा समावेश म्हणून ब्लॉनर अलिप्तपणाची व्याख्या केली. वस्तुनिष्ठ परिस्थिती विशिष्ट उद्योगांमध्ये कार्यरत तंत्रज्ञानाचा संदर्भ देते. व्यक्तिनिष्ठ भावना आणि अवस्था कामगारांना त्यांच्या कामाबद्दल असलेल्या वृत्ती आणि भावनांचा संदर्भ देतात.

ब्लॉनरने असा दावा केला की तंत्रज्ञानाच्या विविध प्रकारांमुळे कामाकडे पाहण्याचा दृष्टीकोन भिन्न आहे आणि त्यामुळे भिन्नतेचे प्रमाण भिन्न आहे. ब्लॉनरने अलिप्तपणाची संकल्पना चार परिमाणांमध्ये विभागली:

1. कामगारांचे नियंत्रण त्यांच्या कामावर असते.
2. त्यांना त्यांच्या कामात अर्थ आणि उद्देशाची जाणीव असते.
3. ते ज्या प्रमाणात त्यांच्या कामात सामाजिकदृष्ट्या एकत्रित आहेत.
4. ते ज्या प्रमाणात त्यांच्या कामात गुंतलेले आहेत.

या चार परिमाणांच्या आयामांच्या संदर्भात अलिप्त कामगाराला शक्तीहीनता, अर्थहीनता, अलिप्तपणा आणि आत्मवियोगाची भावना असते.

क्राफ्ट टेक्नॉलॉजी

ब्लॉनरने प्रथम मुद्रण उद्योगाची तपासणी केली ते म्हणतात की ते प्रीडिंडस्ट्रियल क्राफ्ट तंत्रज्ञान प्रकारात मोडते. मुद्रण उद्योगात उच्च पातळीवरील नोकरी समाधान होते.

1. ब्लॉनरच्या मते अलिप्तपणा चार आयामांच्या संदर्भात कामगारांचे त्यांच्या कामावर नियंत्रण होते आणि म्हणून काम यंत्रापेक्षा हाताने केले जात असली तरी त्यांनी शक्तीहीनतेची भावना अनुभवली नाही. कामगार मोठ्या प्रमाणावर बाह्य पर्यवेक्षणापासून मुक्त होते.
2. मुद्रणात श्रम किंवा विशिष्ट उत्पादनाचे अत्यंत विशिष्ट विभाजन समाविष्ट नव्हते.. या घटकांनी त्यांच्या कामात तुलनेने उच्च प्रमाणात अर्थ आणि हेतू प्राप्त करण्यास हातभार लावला.
3. प्रिंटर हा मुद्रण तंत्रज्ञानाच्या स्वरूपामुळे क्राफ्ट आणि इतर हस्तकला कामगारांसह ओळखला जातो. मुद्रण तंत्रज्ञानाने मुद्रकांना त्यांची कौशल्ये सुधारण्यास आणि त्यांच्या कामाचा अभिमान बाळगण्यास प्रोत्साहित केले. मुद्रक सामाजिकदृष्ट्या वेगळे नव्हते.
4. त्यांच्या कामावरील नियंत्रणामुळे कामगारांना त्यांच्या कामात व्यवस्थित रित्या गुंतल्यामुळे त्यांच्या काम करण्याच्या अर्थांमुळे आणि व्यावसायिक समुदायात त्यांचे एकीकरण झाल्यामुळे, प्रिंटर या तंत्रज्ञानाचे कामगारांनी कामापासून स्वतःची अलिप्तता अनुभवली नाही.

यांत्रिकीकरण- वस्त्रोद्योग

वस्त्रोद्योग हे औद्योगिकीकरणाच्या सुरुवातीच्या काळात वैशिष्ट्यपूर्ण होते.

1. कापड कामगारांना शक्तीहीनतेची भावना आली. त्यांचे दैनंदिन कामे नियमित होती पण त्याची पुनरावृत्ती देखील होती.
2. कापडातील उत्पादन तंत्रज्ञानाने कामात अर्थ आणि उद्देशासाठी कमी संधी दिली. काही रूटिंग ऑपरेशन्स करणाऱ्या कामगाराने उत्पादन प्रमाणित केले. कामामध्ये थोडे कौशल्य आणि विविधता समाविष्ट केले. आणि तयार उत्पादनामध्ये वैयक्तिक कामगारांचे योगदान कमी केले. पण यामुळे कामगारांना अभिमान बाळगण्यापासून आणि त्यांच्या कामातून उद्देशाची भावना प्राप्त होण्यापासून मोठ्या प्रमाणात प्रतिबंधित केले.
3. ब्लॉनर यांनी असा युक्तिवाद केला की कापड तंत्रज्ञानाच्या पराकोटीच्या वस्तुनिष्ठ स्वरूपामुळे कापड कामगारांना एकटेपणा आणि स्वतःची विलक्षण भावना निर्माण झाली पाहिजे होती. मात्र, तसे झाले नाही. ब्लाऊनर यांनी उद्योगाच्या समुदाय संदर्भात ते स्पष्ट केले. कामगार जवळच्या समुदायांमध्ये राहत होते, नातेसंबंध आणि धर्माच्या नात्याने एकत्र होते.
4. बहुतेक प्रौढांनी कापड गिरण्यांमध्ये काम केले आणि त्यांना उद्योगाचा एक भाग वाटला कारण ते समुदायाचा भाग होते.

असेंब्ली लाइन उत्पादन- ऑटोमोबाईल उद्योग.

1. ब्लॉनर यांनी असा युक्तिवाद केला की ऑटोमोबाईल उद्योगातील असेंबली लाइन उत्पादनामध्ये अलिप्तपणा अत्यंत जास्त स्वरूपात आढळून आला. कामगारांना काम निस्तेज आणि नीरस वाटले. कामगारांचे त्यांच्या कामावर फारसे नियंत्रण नव्हते. रेखीय रूपातील रचना कामाचा वेग निश्चित केला आणि हालचालीचे थोडेसे स्वातंत्र्य होते. त्यांना शक्तीहीनतेचा अनुभव आला.
2. असेंबली लाईनवर मोठ्या प्रमाणावर उत्पादन केल्याने कामाचा अर्थ आणि हेतू अनुभवण्याची फारशी संधी मिळत नव्हते. उत्पादन प्रमाणित होते, कामाची पुनरावृत्ती होते आणि कार्ये विभागली गेली होती- त्यांच्या सर्वात सोप्या घटकांमध्ये विभागली गेली होती, प्रत्येक कार्यकर्ता थोड्या प्रमाणात ऑपरेशन्समध्ये विशेषज्ञ होता.
3. असेंबली लाईनवरील कामगार सामाजिकदृष्ट्या अलिप्त होते आणि ज्या कंपनीसाठी त्यांनी काम केले त्याचा भाग त्यांना वाटत नव्हता. ते गटांमध्ये न राहता वैयक्तिक म्हणून काम करणाऱ्या असेंबली लाइनशी बांधले गेले. त्यांना सहकारी कामगारांशी संवाद साधण्याची फारशी संधी मिळाली नाही. उत्पादनासह किंवा विशिष्ट कौशल्याने ओळखण्यात अक्षम त्यांनी क्राफ्ट प्रिंटरसारखे समुदाय तयार केले नाहीत.
4. असेंबली लाइन तंत्रज्ञानाने उच्च स्तरावरील आत्म-वियोग निर्माण झाला. किंबहुना अनेक कामगारांना त्यांच्या कामाबद्दल वैर वाटत असे. नोकरीचे एकमेव पैलू जे आवडले ते वेतन आणि रोजगाराची सुरक्षा. अलिप्तपणाच्या उच्च पातळीने कामासाठी काम हे फक्त समाप्त करण्याचे साधन वृत्ती निर्माण केली -. ऑटोमोबाईल उद्योगातील स्ट्राइक आणि अशांततेच्या हे उच्च पातळीसाठी शत्रुत्व आणि कामाचा वेतन साधन दृष्टिकोन अंशतः जबाबदार आहे.

रासायनिक उद्योग

ब्लॉनरने शेवटी रासायनिक उद्योगातील कामाचे परीक्षण केले, ज्यामध्ये उत्पादन तंत्रज्ञानातील सर्वात अलीकडील घडामोडींचा समावेश होता. तेल आणि रासायनिक उद्योगांनी निरंतर-प्रक्रिया स्वयंचलित तंत्रज्ञानाचा वापर केला ज्याद्वारे कच्चा माल उत्पादन प्रक्रियेत प्रवेश आल्यावर, उत्पादनाच्या विविध टप्प्यांवर स्वयंचलितपणे नियंत्रण आणि यंत्रसामग्रीद्वारे आयोजन केले गेले आणि तयार झालेले उत्पादन मानवी हाताने अस्पर्शित झाले.

1. जरी उत्पादन स्वयंचलितपणे तयार केले गेले असले तरी, कामगारांचे उत्पादनावर लक्षणीय नियंत्रण आणि जबाबदारी होती. केमिकल प्लान्टमधील कामांमध्ये नियंत्रण डायलचे निरीक्षण करणे आणि तपासणे समाविष्ट होते जे तापमान आणि दाब रीडिंग यासारख्या घटकांचे मोजमाप करत की प्रक्रियेत समायोजन करावे लागेल की नाही हे सूचित करते. ब्लॉनर यांनी सांगितले की या निर्णयांसाठी विवेक आणि पुढाकार आवश्यक आहे. कामात बरीच विविधता होती. असेंबली लाइन कामगारांच्या थेट विरुद्ध, रासायनिक उद्योगातील कामगारांना असे वाटत नव्हते की ते तंत्रज्ञानाद्वारे नियंत्रित किंवा त्याचे वर्चस्व त्यांच्यावरती आहेत.

2. जबाबदारीवर भर दिल्याने कामाचा अर्थ आणि हेतू पुनर्संचयित झाला आणि तो समाधान आणि कार्य सिद्धीचा एक महत्वाचा स्रोत झाला. या उद्योगांमध्ये कामगार तयार उत्पादनात त्यांचे योगदान पाहू शकतात आणि त्यांचे कौतुक करू शकतात. यंत्रसामग्री सुरळीत चालवण्यासाठी सामूहिक जबाबदारीसह प्रक्रिया कामगार कार्यसंघांमध्ये कार्य करतात या वस्तुस्थितीमुळे त्यांची सामूहिक हेतूची भावना वाढली. यामुळे कामगारांना एकूण उत्पादन प्रक्रियेचा भाग होण्यास प्रोत्साहन मिळाले.

3. कामगाराने सामाजिक एकटेपणा अनुभवला नाही. देखभाल आणि दुरुस्ती कर्मचाऱ्यांचे संघात एकत्रीकरण आणि कारखान्याच्या मजल्याभोवती फिरणे यामुळे कामगारांचे एकीकरण झाले. कामगार आणि व्यवस्थापन दोघेही उत्पादन यंत्राच्या समस्यामुक्त ऑपरेशनशी संबंधित होते आणि यामुळे पर्यवेक्षक, अभियंते, केमिस्ट आणि इतर तज्ञांशी कामगारांचा सल्ला घेण्यात आला. कामगारांच्या या एकत्रीकरणाचा औद्योगिक संबंधांवरही महत्वपूर्ण परिणाम झाला.

4. या प्रक्रियेत कामगार अलिप्तपणा पहिल्या तीन आयामांबाबत अलिप्त असल्याने, ते त्यांच्या कामात गुंतले होते. ब्लॉनर यांनी दावा केला की प्रक्रियेच्या कामामुळे कामगारांना वाढ आणि विकासाची संधी मिळते. त्यांनी असा निष्कर्ष काढला की 'काम ही एक सतत प्रक्रिया उद्योग असल्याने त्यात नियंत्रण, अर्थ आणि सामाजिक एकात्मता यांचा समावेश होतो, ज्यामध्ये स्वतः हून दुरावण्याऐवजी स्वयं-वास्तविक होण्याकडे कल असतो'.

७.२.१ टीका

1. मार्क्सवादी दृष्टिकोनातून ब्लॉनरने भांडवलशाही आर्थिक व्यवस्थेतील उत्पादन संबंधात कामगारांच्या उद्दिष्ट स्थितीकडे दुर्लक्ष करण्याच्या मूळ कारणाकडे दुर्लक्ष केले या दृष्टिकोनातून प्रिंटर आणि प्रक्रिया कामगार असेंब्ली लाइन कामगारांप्रमाणेच वेगळे आहेत. सर्व शोषित मजूर आहेत.
2. त्यांच्या प्रश्नावलीच्या डेटावरही टीका केली गेली आहे कारण प्रश्नावलीच्या अर्थाने कामगारांचे वेगळेपण मोजणे कठीण होते .

७.२.२ तुमची प्रगती तपासा:

1. स्वयंचलन म्हणजे काय?
2. स्वयंचलनचा व्यवस्थापन आणि कामगारांवर कसा परिणाम होईल?
3. ब्लॉनरच्या मते कोणत्या उद्योगातील कामगार सर्वात जास्त दुरावलेला होता?
4. स्वयंचलनमध्ये ब्लॉनरच्या योगदानाचे गंभीरपणे मूल्यांकन करा.

७.३ भांडवलशाही अर्थव्यवस्थेतील कामाच्या अधोगतीवर हॅरी ब्रेव्हरमन यांचे विवेचन

ब्लॉनरच्या कार्याने असा युक्तिवाद केला की स्वयंचलन अलिप्तपानाची भावना कमी करण्यास मदत करू शकते. हा युक्तिवाद अमेरिकन मार्क्सवादी राजकीय अर्थशास्त्रज्ञ हॅरी ब्रेव्हरमन यांनी त्यांच्या लेबर अँड मोनोपॉली कॅपिटल (1974) या प्रभावशाली पुस्तकात

नाकारला, कर्मचाऱ्यांच्या डेस्कलिंगचा भाग म्हणून उत्पादन आणि व्यवस्थापनाच्या ऑटोमेशन आणि फोर्डिस्ट पद्धती स्पष्ट केल्या.

ब्रेव्हरमनच्या कार्यावर मार्क्सच्या अलिप्ततेच्या सिद्धांताच्या कल्पनांचा प्रभाव होता ज्याने असा युक्तिवाद केला की तंत्रज्ञानातील प्रगतीचा हेतू कामगारांवर नियंत्रण ठेवण्याचा आहे. ब्रेव्हरमनने असा युक्तिवाद केला की टेलरिस्ट व्यवस्थापन पद्धतीसह ऑटोमेशनने कामगारांचे उत्पादन प्रक्रियेपासून दूर राहण्याचे प्रमाण वाढवले आणि औद्योगिक कामगार शक्तीला कौशल्य प्राप्त केले.

त्यांनी असा युक्तिवाद केला की जटिल कुशल कामाचे सोप्या अकुशल कामांमध्ये विभाजन करून, नवीन तंत्रज्ञान कामगारांची जागा घेऊ शकते. यामुळे व्यवस्थापकांना कामगार प्रक्रियेला विशेष कार्यामध्ये विभाजित करून कामगारांवर अधिक नियंत्रण ठेवण्यास सक्षम करता येते.

आधुनिक उद्योग आणि कार्यालयांमध्ये तंत्रज्ञान वापरामुळे सृजनशीलतेवर ते नकारात्मक परिणाम होऊन याचा वापर कमी झाला व विचारक्षमता नसणाऱ्या मशीन्स या कुशल कामगारांना सारख्याच काम करू लागल्या. तंत्रज्ञानामध्ये गुंतवणूक करण्याचा व्यवसायांचा मुख्य हेतू म्हणजे एकतर कामगारांची जागा बदलणे किंवा त्यांना वेगवान काम करणे

अशाप्रकारे, निकुशलीकरण म्हणजे अशी प्रक्रिया ज्याद्वारे कामगारांची कौशल्ये कमी केली जातात आणि त्याचा उपयोग होत नाही किंवा कालांतराने, कामाची कौशल्य नाहीशी होतात आणि मशीन आणि/किंवा व्यवस्थापकांद्वारे ताब्यात घेतली जातात. ब्रेव्हरमनने असा युक्तिवाद केला की तंत्रज्ञानाचा विकास तटस्थ किंवा अपरिहार्य होण्याऐवजी भांडवलदारांच्या गरजा पूर्ण करण्यासाठी ओळख आणि विकसित केला जातो. शिवाय, अशा यंत्रसामग्रीचा वापर कसा करायचा हे सामाजिक वर्गाने ठरवावे.

" निकुशलीकरण " काम सर्वसाधारणपणे कामगारांना त्यांच्या मूळ कामापासून खालच्या दर्जाचे काम करवले जाते व यामुळे व्यवस्थापकाकडून कामगारांचे शोषण होण्याचे प्रमाण देखील वाढत आहे. व त्यांच्या कामाचा दर्जा देखील कमी होत आहेत .

ब्रेव्हरमन यांनी असा युक्तिवाद केला की एकोणिसाव्या शतकाच्या उत्तरार्धापासून 'मक्तेदारी भांडवलशाही'चा कालखंड उदयास आला. छोट्या कंपन्या हळूहळू एकतर विलीन झाल्या किंवा मोठ्या कंपन्यांनी व्यवसायातून बाहेर काढले आणि एकाधिकारशाही व्यवसाय निर्माण केले ज्यांनी तंत्रज्ञ, शास्त्रज्ञ आणि व्यवस्थापक प्रदान केले ज्यांचे कार्य कामगारांवर नियंत्रण ठेवण्याचे अधिक चांगले आणि प्रभावी मार्ग शिवले.

तांत्रिक विकास आणि स्वयंचलित प्रक्रियेस अधिक चांगले शिक्षित, चांगले प्रशिक्षित आणि अधिक गुंतलेल्या कामगार कामगारांची आवश्यकता आहे असे ब्रेव्हरमन यांनी अमान्य केले. किंबहुना, खरं तर, त्यांनी असा युक्तिवाद केला की पूर्वीच्या तुलनेत सरासरी कौशल्य पातळी जास्त असू शकते परंतु कामगार प्रत्यक्षात मोठ्या प्रमाणात सुसज्ज आहेत ही वस्तुस्थिती लपवते. कामगार प्रक्रियेत जितके अधिक वैज्ञानिक ज्ञान एकत्रित केले जाईल, कामगारांना कमी माहिती असणे आवश्यक आहे आणि त्यांना मशीन तंत्रज्ञान आणि प्रक्रियेबद्दल कमी समजेल. त्याऐवजी, व्यवस्थापकांचे कामगारांवर नियंत्रण वाढल्याने

विभाग विस्तृत होतो. ब्रेव्हरमनने मत्केदारी भांडवलशाहीला भांडवलशाहीचे एक मजबूत रूप म्हणून पाहिले ज्याला अस्थिर करणे अधिक कठीण होईल.

कार्य आणि स्वयंचलन

७.३.१ टीका

ब्रेव्हरमनच्या प्रबंधावर अनेक आक्षेप घेण्यात आले आहेत.

1. टेलरिझमच्या प्रसारावर तो विश्वास ठेवतो की तो व्यवस्थापनाचा प्रमुख प्रकार होईल.
2. टेलरिझमचा प्रतिकार करण्याच्या कामगारांच्या सामर्थ्याला त्यांनी कमी लेखले.
3. त्याने लिंग परिमाण दुर्लक्षित केले आहे. काही स्त्रीवाद्यांनी असा युक्तिवाद केला आहे की ही मांडणी पुरुष कामगारांवर केंद्रित आहे आणि स्त्रियांवरील अत्याचाराचे स्पष्टीकरण देण्यात अयशस्वी आहे.
4. बदलत्या कौटुंबिक रचना आणि त्यांचा कामकाजाच्या जीवनावर होणारा परिणाम याचा पुरेसा लेखाजोखा देत नाही.
5. ब्रेव्हरमनचा निकुशलीकरणची मांडणी हा क्राफ्ट-आधारित उत्पादनाच्या प्रकारांना रोमँटिक बनविण्याचा कल आहे, जे नंतर आधुनिक वस्तुमान उत्पादनाशी विपरित आहेत.

७.३.२ तुमची प्रगती तपासा:

1. निकुशलीकरणचा अर्थ स्पष्ट करा.
2. निकुशलीकरणमुळे कामाची अधोगती कशी होते?
3. ब्रेव्हरमनच्या निकुशलीकरण प्रबंधावर टीका करा.

७.४ सारांश:

औद्योगिक तंत्रज्ञानाचा एक नवीन प्रकार म्हणून स्वयंचलन हे समाजशास्त्रज्ञांच्या आवडीचे आहे. वाढलेले औद्योगिकीकरण, स्वयंचलन आणि संगणकीकरणामुळे काम करण्याची पद्धत तसेच कामगारांना कामाचा अनुभव घेण्याची पद्धत बदलली आहे.

ब्लॉनर यांनी त्यांच्या चार उद्योगांच्या अभ्यासाच्या आधारे त्यांच्या एलेनेशन अँड फ्रीडममध्ये असा निष्कर्ष काढला की असेंब्ली लाईनवरील कामगार हे सर्वापेक्षा वेगळे होते आणि स्वयंचलनचा वापर करणाऱ्या कामाच्या ठिकाणी अलिप्तपणाची पातळी तुलनेने कमी होती. त्यांनी असा युक्तिवाद केला की जसजसे उद्योग हस्तकलेकडून मोठ्या प्रमाणावरील उत्पादनाकडे जातात तसतसे अलिप्तपणा वाढतो, परंतु जसजसे ते पूर्णपणे स्वयंचलित प्रक्रिया उत्पादनाकडे जातात, तसतसे अलिप्तपणा कमी होतो. त्यांनी असा निष्कर्ष काढला की स्वयंचलनमुळे कामगारांच्या अलिप्ततेकडे कल उलटला. सकारात्मकरित्या स्वयंचलनमुळे कामगारांना एकत्रित करण्यात मदत झाली आणि कामगारांना त्यांच्या कामावर नियंत्रण ठेवण्याची भावना दिली जी तंत्रज्ञानाच्या इतर प्रकारांमध्ये आढळली नाही.

लेबर अँड मोनोपॉली कॅपिटलमध्ये, ब्रेव्हरमनने असा दावा केला की वैज्ञानिक व्यवस्थापनाच्या अंमलबजावणीमुळे कारखान्यांमध्ये ब्लू-कॉलर कामगार तसेच कार्यालयांमध्ये नियोजित निम्न-स्तरीय व्हाईट-कॉलर व्यावसायिकांनी पूर्ण केलेल्या कार्याचे कौशल्य आणि नियमितीकरण केले. औद्योगिक प्रक्रियांचे ज्ञान आणि नियंत्रण आणि उत्पादनाच्या यांत्रिकीकरणावर मालक आणि व्यवस्थापक वर्ग यांच्या मक्तेदारीमुळे कामगारांचे कौशल्य निर्माण झाले. नियंत्रण कार्याचे विखंडन आणि मजुरांच्या वाढीव देखरेखीद्वारे पूर्ण केले गेले. निकुशलीकरणचे परिणाम असे आहेत की कामगारांना नियंत्रित करणे सोपे आहे आणि ते सहजपणे बदलले जाऊ शकतात कारण त्यांना बौद्धिक क्षमता आणि सर्जनशीलता वापरण्याची गरज नाही परंतु त्यांची कार्ये पार पाडण्यासाठी व्यवस्थापकांच्या सूचनांचे पालन करावे लागेल. शिवाय कुशल कर्मचाऱ्यांना कमी वेतन मिळू शकते. शेवटी, कर्मचाऱ्यांच्या दृष्टीकोनातून निकुशलीकरण प्रक्रियेमुळे कामाची कार्यक्षमता होते जी कमी बौद्धिक आणि भावनिक समाधानकारक मानली जाते.

७.५ प्रश्न:

1. स्वयंचलन आणि कामासाठी ब्लॉनरच्या योगदानाचे गंभीरपणे मूल्यांकन करा.
2. ब्रेव्हरमन यांची भांडवलशाही अर्थव्यवस्थेतील कामाच्या न्हासविषयी चर्चा करा.
3. स्वयंचलन म्हणजे काय? याचा व्यवस्थापन आणि कामगारांवर कसा परिणाम होतो?
4. ब्लॉनरने अभ्यासल्यानुसार अलिप्तपणाचे चार परिमाण कोणते आहेत?
5. ब्रेव्हरमनने मांडल्याप्रमाणे डेस्कीलिंग प्रबंधाचे टीकात्मक मूल्यांकन करा.

७.६ संदर्भ:

- Blauner R. (1964). *Alienation and Freedom*. Chicago: University of Chicago Press.
- Braverman, H. (1974). *Labor and Monopoly Capital: The Degradation of Work in the Twentieth Century*. New York: Monthly Review Press.
- Elger, T. 1979. Valorisation and Deskilling: A critique of Braverman, *Capital & Class* · February 1979 3: 1, 58-99.
- Giddens, A. (2009). 6th Edition. *Sociology*. Cambridge UK: Polity Press Haralambos and Holborn. 2005. *Sociology: Themes and Perspectives*. Harper Collins.
- Smelser, N. and Swedberg, R. (ed). 2005. *The Handbook of Economic Sociology*. Princeton University Press.



सेवा क्षेत्राचा उदय

घटक रचना

- ८.० उद्दिष्टे
- ८.१ प्रस्तावना
- ८.२ सेवा क्षेत्राचा अर्थ
- ८.३ सेवा क्षेत्राची सुरुवात
- ८.४ पाश्चात्य देशांमध्ये सेवा उद्योगाचा उदय
- ८.५ सेवा क्षेत्राच्या उदयाची कारणे
- ८.६ पोस्ट मिलेनियममधील सेवा क्षेत्र
- ८.७ सेवा क्षेत्रातील ट्रेंड
- ८.८ सेवा क्षेत्राशी जोडलेले विविध पैलू
- ८.९ सारांश
- ८.१० प्रश्न
- ८.११ संदर्भ

८.० उद्दिष्टे

- सेवा क्षेत्राचा उदय समजून घेणे.
- सेवा क्षेत्रातील विविध पैलूंबद्दल जाणून घेणे.

८.१ प्रस्तावना

या प्रकरणात, आपण सेवा उद्योगाच्या उदयाविषयी जाणून घेणार आहोत. जर तुम्ही कामगार अधिकारी म्हणून करिअरची योजना आखत असाल किंवा भविष्यात तुमची मानव संसाधन व्यवस्थापन, शहरी समाजशास्त्र, औद्योगिक मानसशास्त्र, औद्योगिक संबंध, औद्योगिक समाजशास्त्र इत्यादी व्यवसायांमध्ये प्रवेश करण्याची योजना असेल तर हा विषय उपयुक्त ठरेल. भविष्यात तुम्ही सेवा उद्योगासोबत प्रत्यक्ष किंवा अप्रत्यक्षपणे किंवा त्याबद्दल संशोधन देखील करू शकता. या प्रकरणात तुम्ही सेवा उद्योगाचा अर्थ, सिद्धांत

आणि त्याचे जगामधिल स्थान पाहणे आणि नंतर ते भारतापर्यंत संबंध जोडणे याबद्दल जाणून घेण्याची अपेक्षा करू शकता.

८.२ सेवा क्षेत्राचा अर्थ

"सेवा" हा शब्द सेवा उत्पादन किंवा अशा वस्तूंमध्ये तज्ञ असलेल्या कंपन्यांचा संदर्भ घेऊ शकतो, तो एक अभिव्यक्ती म्हणून देखील वापरला जातो आणि त्याचे वैविध्यपूर्ण अर्थ आहे जसे की मनुष्य थेट दुसऱ्या व्यक्तीला काही प्रकारचे सेवा प्रदान करतो. कोणत्याही अर्थव्यवस्थेत तीन क्षेत्रे असतात. प्राथमिक क्षेत्र (उत्पादन जसे की खाण, शेती आणि मासेमारी), दुय्यम क्षेत्र (उत्पादन), आणि तृतीय क्षेत्र (सेवा क्षेत्र). अर्थव्यवस्था विकासाच्या मार्गावर वाढतात ज्याची सुरुवात प्राथमिक क्षेत्रावर मोठ्या प्रमाणात भर देत होते, त्यानंतर ती उत्पादनात प्रगती करते आणि शेवटी सेवा-आधारित संरचनेकडे जाते.

सेवा उद्योग हे अर्थव्यवस्थेचे एक असे क्षेत्र आहे जे मूर्त वस्तूऐवजी सेवांचे उत्पादन करते. अर्थशास्त्रज्ञांद्वारे सर्व आर्थिक क्रियाला वस्तू आणि सेवा या दोन मूलभूत श्रेणींमध्ये विभागले गेले आहे. शेती, खाणकाम, उत्पादन आणि बांधकाम हे सर्व वस्तू-उत्पादक व्यवसाय आहेत जे भौतिक वस्तूंचे उत्पादन करतात. बँकिंग, दळणवळण, घाऊक आणि किरकोळ व्यापार, सर्व व्यावसायिक सेवा जसे की अभियांत्रिकी, संगणक सॉफ्टवेअर विकास आणि औषध, ना-नफा आर्थिक क्रिया, सर्व ग्राहक सेवा, आणि सर्व सरकारी सेवा, संरक्षण आणि न्याय प्रशासन यासह सर्व सेवा उद्योगांची उदाहरणे आहेत. विकसित देशांची अर्थव्यवस्था आहे ज्यावर सेवांचे वर्चस्व आहे. विकसनशील राष्ट्रांमधील बहुसंख्य लोक शेती आणि खाणकाम (ब्रिटानिका) सारख्या मूलभूत उद्योगांमध्ये काम करतात.

वाहतूक, हॉटेल रेस्टॉरंट्स, रिअल इस्टेट, कला, मनोरंजन, आरोग्य विमा सेवा, शिक्षण आणि दूरसंचार सेवा ही सेवा उद्योगाद्वारे उत्पादित अमूर्त उत्पादनांची उदाहरणे आहेत. भारताच्या GDP मध्ये या उद्योगाचा वाटा अंदाजे ६०% आहे. त्यापैकी वित्तीय सेवा उद्योगाने या क्षेत्रात महत्त्वपूर्ण योगदान दिले आहे.

सेवा क्षेत्रामध्ये व्यवसायांना तसेच अंतिम ग्राहकांना सेवा प्रदान करणे समाविष्ट आहे. सेवांमध्ये मालाची वाहतूक, वितरण आणि उत्पादकाकडून ग्राहकापर्यंत विक्री यांचा समावेश असू शकतो, ती घाऊक, किरकोळ विक्री किंवा कीटक नियंत्रण किंवा मनोरंजन यासारख्या सेवेची तरतूद समाविष्ट असू शकते. सेवा प्रदान करण्याच्या प्रक्रियेत वस्तूंचे रूपांतर होऊ शकते. उदाहरणार्थ - रेस्टॉरंट उद्योगात किंवा उपकरणे दुरुस्तीसाठी. तथापि, भौतिक वस्तूंचे रूपांतर करण्याऐवजी लोकांशी संवाद साधणे आणि ग्राहकांची सेवा करणे यावर लक्ष केंद्रित केले जाते.

सेवा क्षेत्रामध्ये विमा, सरकार, पर्यटन, बँकिंग, किरकोळ, शिक्षण आणि सामाजिक सेवा यासारख्या अर्थव्यवस्थेच्या सॉफ्ट पार्ट व्यवसायांचा समावेश होतो. सॉफ्ट सेक्टरमध्ये लोकांचा रोजगार ज्ञान संपत्ती, सहयोगी मालमत्ता आणि उत्पादकता, परिणामकारकता, कार्यप्रदर्शन सुधारण्याची क्षमता आणि टिकाऊपणा निर्माण करण्यासाठी प्रक्रिया-गुंतवणुकीसाठी आहे.

तंत्रज्ञानाच्या वापरामुळे सेवा उद्योगाच्या विकासालाही फायदा झाला आहे. बोस्टन कन्सल्टिंग ग्रुप (बीसीजी) आणि गुगलच्या सर्वेक्षणानुसार, २०२० पर्यंत विकल्या गेलेल्या जवळपास ७५% विमा योजना पूर्व-खरेदी, खरेदी किंवा नूतनीकरणाच्या टप्प्यात डिजिटल चॅनेलद्वारे प्रभावित होतात.

तुमची प्रगती तपासा

1. कशाच्या वापरामुळे सेवा क्षेत्राला खूप फायदा झाला आहे?
2. सेवा क्षेत्र ज्या देशांत सुरुवातीला उदयास आले त्या देशांची यादी करा.

८.३ सेवा क्षेत्राची सुरुवात

असा कोणताही विशिष्ट कालावधी नाही जेव्हा सेवा क्षेत्रात वाढ झाली नाही. तरीही सेवांचा अनौपचारिक सुरुवातीचा टप्पा कृषी क्षेत्रात पाहिला जाऊ शकतो, शेत मजुर काही उत्पन्न मिळविण्यासाठी इतर शेतात काम करतात. येथे शेत मजुर त्यांच्या सेवा देतात. अनेक खेड्यांमध्ये मजूर अन्न, निवास आणि काही उत्पन्न (अनौपचारिक क्षेत्र) च्या बदल्यात जमीनदाराला त्यांची सेवा देत आहेत. लोक अनेक वर्षांपासून वेगवेगळ्या तीर्थक्षेत्रांना भेट देत आहेत (ज्याला आपण आधुनिक काळात पर्यटन म्हणतो). घरात स्त्रिया दररोज काम करत आहेत. घरगुती कामात विना मोबदला सेवा प्रदान करतात. वस्तु विनिमय प्रणालीमध्ये देखील सेवांची देवाणघेवाण केली जाते. सैनिक देशासाठी आपली सेवा देत आहेत, डॉक्टर, शिक्षक हे सुद्धा सेवा देत आहेत. तथापि, उत्पादन व्यवसाय कोसळल्यानंतर आणि भारतातील IT उद्योग, BPO, KPO आणि 1991 च्या नवीन आर्थिक धोरणाच्या वाढीनंतर, सेवांचे उद्योग म्हणून औपचारिक रूपांतर करण्यात आले आणि मोठ्या प्रमाणात लोकसंख्या ग्राहक किंवा कर्मचारी म्हणून त्यात सामील झाली आहेत. म्हणून, १९९१ नंतर भारतातील सेवा उद्योग वेगाने वाढला असे आपण म्हणू शकतो.

८.४ पश्चिमेकडील सेवा क्षेत्राचा उदय

अठराव्या आणि एकोणिसाव्या शतकाच्या मध्यापर्यंत कृषी केंद्रीत आर्थिक सभ्यता चालू होती. जरी हे सर्व अर्थव्यवस्थेसाठी विशेषतः अविकसित देशांच्या ठिकाणी लागू होत नाही. एकोणिसाव्या शतकात, औद्योगिक क्रांती, १८८० मध्ये युनायटेड किंगडममध्ये सुरु झाली आणि युनायटेड स्टेट्स आणि जपानमध्ये पोहोचण्यापूर्वी फ्रान्स, जर्मनी, रशिया आणि इतर युरोपीय देशांमध्ये पसरली. या देशांनी पुढे शासित जागतिक अर्थव्यवस्थेच्या औद्योगिकीकरणाच्या नवीन युगाची सुरुवात केली, ज्यामध्ये पारंपरिक शेती अर्थव्यवस्थेची जागा हळूहळू नवीन औद्योगिक अर्थव्यवस्थेने घेतली. विसाव्या शतकाच्या मध्यात युनायटेड स्टेट्स हा "सेवा अर्थव्यवस्थेत" स्थलांतर करणारा पहिला देश बनल्यामुळे, इतर देशांनी, विशेषतः श्रीमंत देशांनीही असेच अनुकरण केले आहे. यामुळे जागतिक अर्थव्यवस्थेची तृतीयीकरण (टर्टियरायझेशन) प्रक्रिया सुरु झाली आहे. तृतीयीकरण म्हणजे प्राथमिक आणि दुय्यम आधारित क्षेत्रांमधून तृतीयक क्षेत्राकडे वळणे.

विसाव्या शतकात, सेवां वितरण करण्यात आलेल्या जागतिक अर्थव्यवस्थेचा टक्का हळूहळू वाढला. उदाहरणार्थ, युनायटेड स्टेट्समधील सेवा क्षेत्राचा १९२९ मध्ये निम्म्याहून अधिक GDP, १९७८ मध्ये दोन तृतीयांश आणि १९९३ मध्ये तीन-चतुर्थांश वाटा होता. कालांतराने, सेवा क्षेत्राचा जागतिक GDP च्या तीन-पंचमांश पेक्षा जास्त वाटा होता. अर्थतज्ज्ञांच्या मते एकविसाव्या शतकाच्या पूर्वार्धात जागतिक कर्मचार्यांपैकी एक तृतीयांश पेक्षा जास्त लोकांना रोजगार दिले. १९५० च्या दशकात, सेवा क्षेत्राचा वाटा यूएस अर्थव्यवस्थेच्या निम्म्याहून अधिक होता, काही अर्थशास्त्रज्ञांनी सेवांच्या वैशिष्ट्यांचा शोध घेण्यास सुरुवात केली आणि औद्योगिक उद्योगात पूर्वी तयार केलेल्या आणि चाचणी केलेल्या काही कल्पना लागू करण्याचा प्रयत्न केला.

विसाव्या शतकाच्या उत्तरार्धात प्रत्येक औद्योगिक देशामध्ये सेवा उद्योगाचा कालांतराने विस्तार झाला, त्यात युनायटेड स्टेट्सने आघाडी घेतली. २००० पर्यंत, युनायटेड स्टेट्समधील सर्व नोकऱ्यांपैकी सुमारे ८०% सेवांचा वाटा होता. बदलत्या लोकसंख्येची वर्तणूक, नियंत्रणमुक्ती आणि नवीन आणि चांगल्या पायाभूत सुविधा, विशेषतः महामार्ग व्यवस्था यासह अनेक गोष्टींनी या जलद विस्ताराला हातभार लावला. नवीन तंत्रज्ञान मोठ्या प्रमाणावर उपलब्ध आहे.

८.५ सेवा क्षेत्राच्या उदयाची कारणे

मानवी समाजाच्या आर्थिक विकासाची वस्तुस्थितीमध्ये महत्त्वाची आणि सैद्धांतिकदृष्ट्या आकर्षक आहे. तथापि, समकालीन सेवा अर्थव्यवस्था, आउटपुट आणि रोजगार संरचना, इनपुट संरचना, आणि आंतरराष्ट्रीय परस्परसंवाद, श्रमांचे विशेष विभाजन, नवकल्पना आणि मागणी-प्रेरित प्रक्रिया या सर्व गोष्टी आधुनिक अर्थव्यवस्थेत महत्त्वाच्या आहेत. सेवा उद्योगाची कृषी, उद्योग आणि सेवा हे सर्व उत्पादक सेवांचे ग्राहक आहेत, जरी उत्पादनाच्या क्षेत्रात ते विकासाच्या औद्योगिकीकरणाच्या टप्प्यासह अधिक प्रमुख आहे.

सेवा उद्योगाची एकूण प्रवृत्ती अंतर्गतीकरणाकडून बाह्यीकरणाकडे किंवा पर्यायाने, गैर-विपणीकरणाकडून बाजारीकरणाकडे होत आहे. सेवा उद्योगाच्या वाढीला चालना देणारी ही पहिली प्रक्रिया होती तथापि, विशेष कार्यक्षमता आणि व्यवहार खर्च यांच्यातील व्यापार-बंदामुळे या उत्क्रांती प्रवृत्तीवर परिणाम झाला (यांग आणि एनजी १९९३).

आर्थिक वाढीच्या सुरुवातीच्या टप्प्यात कुटुंबे आणि व्यवसायांसारख्या वापरकर्त्यांद्वारे पूर्वीच्या सेवा अनेकदा इन-हाउस पुरविल्या जात होत्या, ज्यात बाजारीकरणाचे प्रमाण कमी होते आणि बाजार व्यवहाराचा खर्च जास्त होता. जसजसे अर्थव्यवस्था अधिक बाजारीकरण होत गेली आणि व्यवहाराची किंमत कमी झाली, तसतसे अकाउंटन्सी, मार्केटिंग, सल्लागार, लॉजिस्टिक आणि हाऊसकीपिंग यासारख्या सेवा देण्यासाठी असंख्य स्वतंत्र मार्केट एजंट तयार झाले.

स्वयं-सेवा करण्याऐवजी, सेवांच्या गरजा बाजारपेठेद्वारे विविध सेवा खरेदी करून पूर्ण केल्या गेल्या आहेत. घरगुती सेवा (इन-हाउस) आणि बाजारातील व्यवहारांद्वारे (मार्केट सेवा) मिळविल्या जाणार्यांमधील फरक अजूनही कायम असला तरी, याचा परिणाम कंपन्या आणि कुटुंबांसाठी पुरवठादाराची निवड वाढवण्यावर होतो. जे प्रामुख्याने सेवांच्या अंतर्गत

तरतुदीवर अवलंबून असतात आणि त्यामुळे सखोल आर्थिक परिणाम होतात. सेवा क्षेत्र देखील मोठ्या प्रमाणावर परकीय चलन आणते उदाहरणार्थ – पर्यटन, वैद्यकीय पर्यटन, हॉटेल उद्योग इ. सेवा उद्योगाच्या उदयामुळे, हार्वर्ड स्कूलने हा अभ्यासाचा विषय बनवला आहे.

८.६ पोस्ट मिलेनियम मधील सेवा क्षेत्र: २००० च्या दशकाच्या मध्यापासून सेवा, अगदी २००८-२००९ मंदीच्या काळातही, अनेक देशांमध्ये रोजगाराचे प्राथमिक स्रोत आहेत. २००९ ते २०१६ या जागतिक आर्थिक आणि आर्थिक संकटांच्या काळातही, बांधकाम, पर्यटन आणि इतर व्यावसायिक सेवा क्षेत्रांमध्येही उदयोन्मुख बाजारपेठांमध्ये जागतिक रोजगार बाजारपेठेचे महत्त्व वाढले.

८.७ सेवा क्षेत्रातील ट्रेड: २०१५ मध्ये, विकसित अर्थव्यवस्था, युनायटेड स्टेट्स आणि युरोपमधील राष्ट्रे, जसे की जर्मनी आणि युनायटेड किंगडम ऑफ ग्रेट ब्रिटन आणि नॉर्डन आयर्लंड, तसेच विकसनशील अर्थव्यवस्था, जसे की चीन, जगभरातील सेवांचे प्रमुख निर्यातदार आणि आयातदार होते. शीर्ष १० निर्यातदारांनी जगभरातील सेवा निर्यातीपैकी निम्म्याहून अधिक निर्यातीचा वाटा उचलला, तर शीर्ष १० आयातदारांनी त्याचे अनुसरण केले, मोठ्या सेवा निर्यातदारांच्या मेकअपमध्ये विषमता दाखवून दिली.

वरील माहिती दर्शवितो की सेवा उद्योग वेगवेगळ्या देशांमध्ये मोठ्या संख्येने कसा आहे.

बाजाराचा आकार :- आर्थिक वर्ष २०१३ मध्ये, भारताची बँकिंग मालमत्ता US\$ 1.8 ट्रिलियन होती आणि आर्थिक वर्ष २०२५ पर्यंत ती US\$ 28.5 ट्रिलियनपर्यंत पोहोचण्याचा अंदाज आहे. भारतातील पेन्शन व्यवसायावर CII आणि EY च्या संयुक्त विश्लेषणानुसार, पेन्शन फंड नियामक आणि विकास प्राधिकरण (PFRDA) कायदा 2013 च्या अवलंबमुळे, भारताच्या पेन्शन क्षेत्रातील गुंतवणूक निधी 2025 पर्यंत US\$ 1 ट्रिलियनपर्यंत पोहोचू शकेल. क्लाउड आणि आर्टिफिशियल इंटेलिजन्स सारख्या क्षेत्रांमध्ये वाढत्या गुंतवणुकीची ताकद, IT आणि बिझनेस सर्व्हिसेस मार्केट 2020 आणि 2025 दरम्यान 7.18 टक्के CAGR ने वाढेल, २०२५ च्या अखेरीस जवळजवळ USD 19 अब्ज पर्यंत पोहोचेल. सेवा क्षेत्राचे योगदान GDP च्या जवळपास ५० टक्के आहे. भारतातील सेवा क्षेत्राचे योगदान खूप मोठे आहे हे यावरून लक्षात येते की २०२१-२२ च्या पहिल्या सहामाहीत, सेवा क्षेत्राला २०२१-२२ च्या पहिल्या सहामाहीत US\$ 16.7 बिलियन पेक्षा जास्त मिळाले आहे. थेट परकीय गुंतवणुकीचे, जे भारतातील एकूण FDI च्या जवळपास 54 टक्के आहे. भारतातील स्टार्टअप संस्कृती २०१६-१७ मध्ये फक्त ७३३ वरून २०२१-२२ मध्ये १४,००० पेक्षा जास्त वेगाने वाढली आहे. भारताने अमेरिका, चीनला मागे टाकून जगातील तिसरी सर्वात मोठी स्टार्टअप इकोसिस्टम बनली आहे. याव्यतिरिक्त, २०२१ मध्ये, विक्रमी ४४ भारतीय कंपन्यांनी युनिकॉर्नचा दर्जा मिळवला आहे. भारतात बहुसंख्य युनिकॉर्न सेवा क्षेत्रात आहेत, ज्यामुळे युनिकॉर्नची एकूण संख्या ८३ वर पोहोचली आहे.

तुमची प्रगती तपासा

1. सेवा क्षेत्राशी जोडलेल्या दोन नमुन्यांची चर्चा करा.
2. महामारीच्या काळात सेवा क्षेत्रावर कसा परिणाम झाला याची चर्चा करा.

८.८ सेवा क्षेत्राशी जोडलेले विविध पैलू

सेवा क्षेत्राच्या उदयातील नमुने

- Miles (२०१०) सेवा उद्योगाच्या उदयामध्ये अनेक नमुने नोंदवतात जसे - R&D व्यवसाय जे इतर विविध वर्तमान सेवा उद्योगांना सहाय्य देतात, मग ते लहान असो वा मोठे, तंत्रज्ञान किंवा विपणनावर आधारित.
- सर्जनशील क्षेत्रे जसे की जाहिरात आणि डिझाइन, तसेच या क्षेत्रातील विशेष कौशल्य असलेले कामगार.
- निओ इंडस्ट्रियल पॅटर्न, ज्यामध्ये कन्सल्टन्सी आणि थिंक टँक समाविष्ट आहेत जे उत्पादकांना सेवा प्रदान करून समस्यांचे निराकरण करण्यासाठी नाविन्यपूर्ण वापर करतात.
- मोठ्या सेवा-देणारं उद्योग, जसे की एअरलाइन्स, हॉटेल चेन आणि स्टोअर्स, ऑर्गनाइज्ड स्ट्रॅटेजिक इनोव्हेशन पॅटर्न प्रदर्शित करतात. विपणन गट, प्रकल्प व्यवस्थापन
- उद्योजकीय पॅटर्नमध्ये स्टार्ट-अप व्यवसायांचा समावेश होतो जे त्यांच्या उत्पादनांचे मार्केटिंग करण्यासाठी, ऑनलाइन सेवा प्रदान करण्यासाठी किंवा मोठे यश मिळवण्यासाठी तंत्रज्ञानाचा वापर करतात.
- आर्टिसनल पॅटर्न विविध प्रकारच्या छोट्या-छोट्या, कमी-टेक भौतिक ("ऑपरेशनल") सेवांमध्ये आढळू शकतो.
- नेटवर्क पॅटर्नमुळे इलेक्ट्रॉनिक ट्रेडिंग प्रमाणित करण्यात आले आहे. या व्यवसायांमध्ये फ्रेंचायझिंगच्या संधी देखील आहेत. एकसमान नमुना दिसू शकतो.

सेवा क्षेत्राशी संबंधित दृष्टिकोन

- आत्मसात करण्याच्या दृष्टिकोन - येथे प्राथमिक संकल्पना अशी आहे की सेवा क्षेत्रांची बहुसंख्य आर्थिक वैशिष्ट्ये मूलभूतपणे औद्योगिक क्षेत्रांशी तुलना करता येतात.
- सीमांकन तंत्र - सेवा उपक्रम वेगळे असल्याचा दावा करतात. ते अजूनही खराब समजले जाऊ शकतात, परंतु हे स्पष्ट आहे की त्यांच्याकडे गतिशीलता आणि वैशिष्ट्ये आहेत ज्यांना अनेक मार्गांनी नवीन सिद्धांत आणि साधने आवश्यक आहेत.
- संश्लेषण तंत्र - सेवा अभ्यासाने अशा समस्या निर्माण केल्या आहेत ज्यांचे निराकरण करणे आवश्यक आहे हे मान्य करा (माइल्स, २०१०).

भारताचा भांडवली बाजार हा जगातील दुसऱ्या क्रमांकाच्या लोकसंख्येसह सर्वात सक्रिय बाजारांपैकी एक आहे. या क्षेत्राचे भवितव्य उज्वल दिसत असले तरीही अजूनही काही अडथळे पार करायचे आहेत. भारत सरकारने या व्यवसायाचे उदारीकरण, नियमन आणि सुधारणा करण्यासाठी अनेक उपाय सुरू केले आहेत.

युनायटेड नेशन्स कॉन्फरन्स ऑन ट्रेड अँड कॉमर्स (UNCTAD-2017) नोंदवते की सेवा क्षेत्र आणि वाणिज्य २०३० शाश्वत विकासासाठीच्या अजेंडाच्या समर्थनार्थ संरचनात्मक बदल घडवून आणण्याची क्षमता आहे. त्यांना विकसनशील राष्ट्रांसाठी नवीन सीमा म्हणून देखील पाहिले जाऊ शकते आणि विकसनशील देशांना जागतिक सेवा अर्थव्यवस्थेमध्ये समाकलित करण्यात मदत करणारे साधन देखील विकासात्मक परिणाम देते. सेवांची ही विकासात्मक क्षमता राष्ट्रीय धोरणे आणि नियामक उपायांमध्ये तसेच जागतिक आणि प्रादेशिक व्यापार धोरण सहकार्यामध्ये ओळखली जावी. वाढत्या सेवा क्षेत्राने संरचनात्मक परिवर्तनासाठी मोठ्या संधी निर्माण केल्या आहेत, विशेषतः विस्कळीत तंत्रज्ञान आणि डिजिटल अर्थव्यवस्थेचा परिणाम म्हणून. ते इतर उत्पादने आणि सेवांसाठी महत्त्वपूर्ण इनपुट ऑफर करत असल्याने, उद्योग उत्पादकता आणि आर्थिक वाढीस हातभार लावतो.

गुणवत्ता उत्पादन विरुद्ध सेवा उद्योग

सेवा अर्थव्यवस्थेच्या वाढीमुळे गुणवत्तेच्या चिंतेची प्रासंगिकता वाढली आहे, जी आता केवळ उत्पादनापुरती मर्यादित नाही तर सर्व सेवा क्षेत्रांमध्ये वाढत्या प्रमाणात लागू होत आहे. आज, आम्ही गुणवत्तेबद्दल केवळ उत्पादने किंवा सेवांच्या संदर्भात बोलत नाही, तर जीवनाची गुणवत्ता आणि पर्यावरणाच्या गुणवत्तेच्या बाबतीत देखील बोलतो. परिणामी, उत्पादक कंपन्या ग्राहक आणि विक्रीनंतरच्या सेवांची विस्तृत श्रेणी प्रदान करू शकतात. सेवा उद्योग देखील व्यवसायातील नाविन्यपूर्णतेवर भरभराट करतो, जितका नावीन्य जास्त तितका नावीन्य अधिक जलद व्यवसाय होतो. उदाहरणार्थ- अलीकडच्या काळातील कल म्हणजे वातावरणातील बदल कमी करण्यासाठी पर्यावरणपूरक साहित्याचा वापर करून प्लास्टिक कमी करणे. तर, सेवा उद्योग आधारित कंपन्या ज्या या क्षेत्रांची पूर्तता करतात त्यांना जास्त मागणी असते, त्यांना जास्त अनुदान मिळते. जड यंत्रसामग्री वापरणाऱ्या पारंपारिक उत्पादन व्यवसायापेक्षा प्रकरण वेगळे आहे. नावीन्य असले तरी ते अंमलात आणणे सोपे नसते कारण कोणतीही चूक झाल्यास तोटा सहन करावा लागतो.

फोटोग्राफ्सचे उदाहरण घेऊ - कोडॅक आपल्या कॅमेऱ्याने फोटो उद्योगावर राज्य करत होते, तथापि, डिजिटल कॅमेरा आल्याने, कंपनीने काळाबरोबर स्वतःला बदलले नाही, तिचे मार्केट गमावले आणि तोट्यातही गेली. नोकिया फोनच्या बाबतीतही असेच होते, जेथे बटण फोन, टच फोन आणि स्मार्ट फोनने बदलले होते. या प्रक्रियेला विघटनकारी तंत्रज्ञान असेही म्हणतात.

बहुतेक सेवांचे आंतरराष्ट्रीयीकरण हे पारंपारिक निर्यातीऐवजी गुंतवणूक, फ्रेंचायझिंग आणि भागीदारीचे स्वरूप घेत असल्याने, सेवा "व्यापार" संशोधन उपस्थितीच्या या पद्धतींवर अधिक लक्ष देणे आवश्यक आहे. अमूर्त आणि साठवण्यायोग्य नसलेली उत्पादने, तसेच

ग्राहकांशी उच्च पातळीवरील संपर्क (ग्राहकांना कधीकधी "सह-उत्पादक" सेवा म्हणून मानले जाते) ही सेवांची वैशिष्ट्ये वेगळे करतात (Miles, 2005)

महामारी आणि सेवा क्षेत्र

महामारीने ५-९ टक्के नोकऱ्यांच्या पारंपारिक कामकाजाच्या पद्धतीमध्ये मोठा बदल घडवून आणला. कोविड नंतरच्या काळात आणि कोविड दरम्यान फ्रीलान्स व्यावसायिक मोठ्या प्रमाणावर वाढले आहेत. लोकांना आता लवचिक कामाचे तास, आरामाची जागा, फिरण्याचे स्वातंत्र्य हवे आहे. डिजिटलायझेशनमुळे ते नैनतालच्या डोंगरावर बसलेल्या युनायटेड स्टेट्स कंपनीसाठी काम करू शकतात. फ्रीलांसरसारखे प्लॅटफॉर्म आहेत. कॉम, fiber.com जेथे फ्रीलांसर त्यांची नोकरी शोधतात किंवा पूर्णवेळ नोकरीत असताना लोकांनी तयार केलेल्या त्यांच्या स्वतःच्या नेटवर्कच्या संदर्भाद्वारे देखील आहे.

साथीच्या काळात सेवा उद्योगावर सर्वाधिक परिणाम झाला कारण पर्यटक नव्हते, हॉटेल्स बंद होती, रुग्णालये आणि जीवनावश्यक वस्तू वगळता इतर सर्व उद्योग बंद पडले होते. ऑनलाइन मोडला अधिक पसंती दिली गेली आणि त्याचा प्रचार केला गेला, जे सर्व व्यवसाय जे वैयक्तिकरित्या लहान दुकानदार चालवतात ते देखील Amazon सारख्या ऑनलाइन प्लॅटफॉर्मवरून खरेदी करणारे लोक म्हणून प्रभावित झाले. एकदया प्लॅटफॉर्मची सवय झाल्यावर लोकांना त्याची सवय होते आणि ते ऑनलाइन प्लॅटफॉर्मद्वारे सुरू ठेवतात. महामारीच्या काळात जेव्हा वैयक्तिक हॉटेल भेटी बंद केल्या गेल्या तेव्हा काही हॉटेल्सनी झोमॅटो आणि स्विगी सारख्या प्लॅटफॉर्मवर स्वतःला सूचीबद्ध करून त्यांचा व्यवसाय केला. ऑनलाइनद्वारे कौशल्ये विकणे - ईकॉमर्स प्लॅटफॉर्म जसे की इंग्रजी भाषा शिकवणे, प्रोग्रामिंग भाषा शिकवणे, ऑनलाइन समुपदेशन, नृत्य, योग शिकवणे आणि सेवा व्यवसायांची श्रेणी ऑनलाइन झाली आणि YouTube जाहिराती Instagram द्वारे जाहिरात केली गेली. गुगल मीट, झूम इत्यादी प्लॅटफॉर्मद्वारे वर्ग मुक्तपणे आयोजित केले गेले.

सेवा क्षेत्रातील विरोधाभास

सेवा वापरकर्त्याद्वारे वारंवार जाणवलेला प्रभाव सेवा प्रदान करण्याच्या सेवा प्रदात्यांच्या परिणामकारकतेला विरोध करतो. डॉक्टर-रुग्ण वाद हे त्याचे एक उदाहरण आहे. तुम्ही डॉक्टरकडे गेलात असे समजा. जर डॉक्टर अधिक काळजीपूर्वक तपासणी आणि सल्लामसलत करण्यात अधिक वेळ घालवत असतील तर तुम्हाला बरे वाटेल; अन्यथा, तुम्हाला वाईट वाटेल. प्रत्येक रुग्णासोबत कमी वेळ घालवणारा डॉक्टर अधिक केसेस व्यवस्थापित करू शकतो आणि त्यामुळे अधिक कार्यक्षमतेने कार्य करतो. तथापि, अशा उत्कृष्ट कार्यक्षमतेमुळे रुग्णांना खूप अस्वस्थ वाटू शकते. परिणामी, सेवा क्षेत्राच्या सुदृढ वाढीसाठी नंतरच्या क्षेत्राकडे दुर्लक्ष करून आधीच्या गोष्टींवर जास्त जोर देण्याऐवजी कार्यक्षमता (पुरवठ्याच्या बाजूने) आणि परिणाम (मागणीच्या बाजूने) यांच्यात संतुलन राखणे आवश्यक आहे. (चेंग, डी, २०१३)

लोकांमध्ये आणि लोकांमध्ये डिस्पोजेबल उत्पन्नाच्या वाढीसह आणि उत्पन्नाच्या वाढीमुळे अनेक सेवा आधारित उद्योग वाढले आहेत. जितकी कार्यक्षमता जास्त तितकी मागणी जास्त आणि नफा जास्त. उपभोगतावादाची वाढ आणि सुविधा, आराम यामुळेही सेवा आधारित व्यवसायाची वाढ झाली आहे. उदाहरणार्थ- झेप्टो, एक ऑनलाइन ऍप्लिकेशन आहे जे अन्न-भाज्या, जीवनावश्यक वस्तू घरोघरी २० मिनिटांच्या आत वितरीत करते, घरबसल्या सेवा आता अर्बन क्लॅप सारख्या व्यावसायिक होत आहेत ज्यात प्लंबिंग, इलेक्ट्रिशियन ते ब्युटी पार्लर सेवा घरोघरी सेवा पुरवते, मनोरंजन Netflix सारखे उद्योग किंवा कोणतेही OTT ऍप्लिकेशन्स घरच्या आरामात सेवा देत आहेत. अगदी दारात सोनं विकलं जातं किंवा अगदी सोन्याचं कर्ज किंवा कर्ज दारातच दिलं जातं आहे.

८.९ सारांश

या प्रकरणात आपण सेवेचा अर्थ समजून घेण्यापासून सुरुवात केली आहे जी पैशाच्या बदल्यात काहीतरी केले जात आहे किंवा विक्रीनंतरच्या सेवेसारख्या उत्पादनाच्या निर्मितीनंतर दिले जाणारे एक प्रकारचे काम म्हणून पाहिले जाऊ शकते. माणूस थेट दुसऱ्या व्यक्तीला काही प्रकारचे काम देतो. कोणत्याही अर्थव्यवस्थेत तीन क्षेत्रे असतात. प्राथमिक क्षेत्र (उत्पादन जसे की खाण, शेती आणि मासेमारी), दुय्यम क्षेत्र (उत्पादन), आणि तृतीय क्षेत्र (सेवा क्षेत्र). अर्थव्यवस्था विकासाच्या मार्गावर वाढतात ज्याची सुरुवात प्राथमिक क्षेत्रावर मोठ्या प्रमाणात भर देऊन होते, त्यानंतर ती उत्पादनात प्रगती करते आणि शेवटी सेवा-आधारित संरचनेकडे जाते. सेवा क्षेत्र फार पूर्वीपासून अस्तित्वात आहे, तथापि, पश्चिमेकडील विकसित देशांमध्ये आपण युनायटेड स्टेट्समध्ये त्याचा उदय शोधू शकतो आणि नंतर तो जगभरात पसरला आहे. भारतात सेवा क्षेत्राची औपचारिक ओळख नवीन आर्थिक धोरण, १९९१ द्वारे पाहिली जाऊ शकते. महामारीच्या काळात सेवा क्षेत्राचा मोठ्या प्रमाणावर परिणाम झाला होता, विशेषतः पर्यटन, हॉटेल उद्योग इत्यादी क्षेत्रांवर.

८.१० प्रश्न

1. पश्चिमेकडील सेवा क्षेत्राच्या उदयाची चर्चा करा.
2. सेवा क्षेत्राशी संबंधित विविध पैलूंवर टीप लिहा
3. सेवा क्षेत्राच्या उदयाची कारणे चर्चा करा.

८.११ संदर्भ

1. <https://www.britannica.com/topic/service-industry>
2. Heineke, J., & Davis, M. M. (2007). The emergence of service operations management as an academic discipline. Journal of operations management, 25(2), 364-374. 67 Emergence of Service Sector
3. https://www.business-standard.com/article/economy-policy/indianit-business-services-market-grows-5-41-to-13-4-bn-in-2020-idc121051800849_1.html

4. Economic Survey 2021-2022
<https://www.indiabudget.gov.in/economicsurvey/doc/eschapter/echap09.pdf> (For Further Details on Service Sector in India current status refer this above link)
5. Miles, I. (2010), “Service Innovation”, in P. P. Maglio, C. A. Kieliszewski, and J. C. Spohrer (eds.), *The Handbook of Service Science*, New York: Springer 2010.
6. Dahlgaard-Park, S. M. (Ed.). (2015). *The SAGE encyclopedia of quality and the service economy*. SAGE Publications.
7. <https://www.bbvaopenmind.com/en/articles/innovation-and-the-service-economy/>
8. Miles, I. (2005), “Innovation in Services”, in J. Fagerberg, D. Mowery and R. Nelson (eds.), *The Oxford Handbook of Innovation*. Oxford: Oxford University Press.
9. Cheng, D. The development of the service industry in the modern economy: mechanisms and implications for China. *China Financ. and Econ. Rev.* 1, 3 (2013). <https://doi.org/10.1186/2196-5633-1-3>
10. <https://chinafinanceandeconomicreview.springeropen.com/articles/10.1186/2196-5633-1-3> <https://www.slideshare.net/cshekhar8/reasons-for-growth-of-servicesector>

Note – In the chapter Service Sector and Service Industry has been used interchangeably conveying the same meaning.



औद्योगिक संबंध आणि कामगार संघटना

घटक रचना

९.० उद्दिष्टे

९.१ प्रस्तावनाय- औद्योगिक संबंध

९.१.१ औद्योगिक संबंधांचे तीन प्रमुख कर्ते

९.१.२ औद्योगिक संबंधांचे महत्त्व

९.१.३ औद्योगिक विवादांचे निराकरण करण्याच्या पद्धती

९.१.४ औद्योगिक संबंधांचे घटक

९.१.५ औद्योगिक संबंधांची कार्ये

९.१.६ अनुकूल औद्योगिक संबंधांसाठी अटी

९.१.७ तुमची प्रगती तपासा

९.२ कामगार संघटना- अर्थ आणि व्याख्या

९.२.१ कामगार हे कामगार संघटना का सामील होतात?

९.२.२ कामगार संघटनांची वैशिष्ट्ये

९.२.३ कामगार संघटनांची कार्ये आणि भूमिका

९.२.४ भारतातील कामगार संघटनांच्या समस्या

९.२.५ तुमची प्रगती तपासा

९.३ सारांश :

९.४ प्रश्न

९.५ संदर्भ

९.० उद्दिष्टे

- औद्योगिक संबंधांची संकल्पना आणि त्याचे महत्त्व समजून घेणे.
- औद्योगिक संबंधांची कार्ये स्पष्ट करणे.
- कामगार संघटनांची भूमिका, त्याचे महत्त्व आणि कार्ये समजून घेणे.
- भारतीय संदर्भात कामगार संघटनांच्या समस्यांशी विद्यार्थ्यांना परिचित करणे.

९.१ प्रस्तावना- औद्योगिक संबंध

कोणत्याही कार्य संस्थेमध्ये कामगार आणि व्यवस्थापन यांच्यातील परस्परसंवादाचा समावेश असतो. औद्योगिक संबंध ची संकल्पना म्हणजे व्यवसायातील कर्मचारी आणि व्यवस्थापन यांच्यातील दैनंदिन संबंध.

डेल योडरच्या मते, औद्योगिक संबंध म्हणजे व्यवस्थापन आणि कर्मचारी यांच्यातील संबंध किंवा कर्मचारी आणि कामगार संघटना ज्यांचा रोजगारातून संबंध येतो.

आंतरराष्ट्रीय कामगार संघटनेच्या म्हणण्यानुसार, औद्योगिक संबंध हे राज्य आणि नियोक्ता आणि **कामगार संघटना किंवा व्यवसाय संस्था यांच्यातील संबंधांशी संबंधित आहेत.**

जे.टी. डनलॉप यांच्या मते औद्योगिक संबंधांची हे "व्यवस्थापक, कामगार आणि सरकारच्या संस्था मधील जटिल परस्परसंबंध आहे .

औद्योगिक संबंध हे औद्योगिक उपक्रमातील रोजगार संबंधांचे परिणाम आहेत. औद्योगिक संबंध रोजगार संबंधांच्या विविध पैलूंचा समावेश करतात, ज्यात मानव संसाधन व्यवस्थापन, कर्मचारी संबंध आणि कामगार संबंध यांचा समावेश आहे. त्यात कौशल्ये विकसित करणे आणि एकमेकांशी जुळवून घेण्याच्या आणि सहकार्य करण्याच्या पद्धती समाविष्ट आहे. औद्योगिक संबंधातील महत्वाचे घटक म्हणजे कर्मचारी आणि त्यांच्या संस्था, नियोक्ता आणि त्यांच्या संघटना आणि सरकार हे आहे . औद्योगिक संबंधांवर विविध घटकांचा प्रभाव पडतो जसे कि संस्थात्मक घटक (सरकारी धोरण, कामगार कायदे), आर्थिक घटक (आर्थिक संघटना, कामगारांची मागणी आणि पुरवठा), तांत्रिक घटक (यांत्रिकीकरण), सामाजिक-सांस्कृतिक घटक, राजकीय घटक आणि सरकारी घटक (औद्योगिक धोरण, कामगार धोरण)

९.१.१ औद्योगिक संबंधांचे तीन प्रमुख पात्र

औद्योगिक संबंधांचे तीन प्रमुख भागीदार किंवा घटक आहेत:

१) कामगार आणि त्यांच्या संघटना- कामगार संघटना यात महत्वाची भूमिका बजावतात .सामूहिक सौदेबाजीद्वारे कामगारांच्या आर्थिक हितांचे रक्षण करणे तसेच आर्थिक आणि राजकीय धोरणाद्वारे व्यवस्थापनावर दबाव आणतात.

२) नियोक्ते आणि त्यांच्या संस्था - या संस्था कामगार संघटना आणि सरकारवर दबाव आणून मालकाचे हितसंबंधांचे रक्षण करतात.

३) शासन- औद्योगिक क्षेत्राला मार्गदर्शन करणारे राज्य हे सर्वात शक्तिशाली घटक आहे. सरकार कामगार धोरणाद्वारे , कामगार कायदे अंमलात आणून , सलोखा आणि निर्णयाची प्रक्रिया मध्यस्थाची भूमिका बजावून औद्योगिक संबंधांवर प्रभाव टाकते. दोन्ही कर्मचार्यांच्या संघटना आणि नियोक्ता संघटनांच्या क्रियाकलाप आणि वर्तनाचे नियमन करण्याचा प्रयत्न करते .

१. वाढलेली उत्पादकता: कामगार आणि व्यवस्थापक दोघेही सौहार्दपूर्ण औद्योगिक संबंधांसह आपापल्या पदावर काम करतात आणि त्यांच्या योगदाना मुळे उद्योगाची उत्पादकता वाढीस मदत होते. अशा प्रकारे देशाच्या आर्थिक प्रगतीस मदत करतात. अशा प्रकारे औद्योगिक संबंध उत्पादनाची सातत्य सुनिश्चित करतात आणि संस्थात्मक कार्यक्षमता साध्य करण्यात मदत करतात.

२. औद्योगिक विवाद कमी करणे : एक प्रभावी औद्योगिक संबंधात व्यवस्थापन आणि कामगार दोघेही औद्योगिक विवाद कमी करणे, एकमेकांशी सुसंवादी संबंध आणि औद्योगिक कार्यक्षमतांच्या दिशेने एकजुटीने कार्य करणे यावर काम करतात.

३. मनोबल वाढविणे : शांततापूर्ण औद्योगिक संबंध कर्मचार्यांचे मनोबल वाढवते. कर्मचार्यांना असे वाटते की त्यांचे स्वारस्य नियोक्ताच्या आणि त्यांच्या हिताशी एकरूप आहे. आणि त्याचा परिणाम उद्योगाच्या एकूण नफ्यात होईल.

४. अपव्यय कमी करणे : चांगले औद्योगिक संबंध कमी अपव्यय सुनिश्चित करतात. जसे कि संसाधने - मनुष्य, यंत्रसामग्री आणि साहित्य यांचा पूर्णपणे वापर व्यवसायाच्या एकूण उत्पादकतेसाठी केला जातो आणि प्रभावीपणे केला जातो

कमी खर्चात अधिक उत्पादन सुनिश्चित करण्यासाठी प्रभावी औद्योगिक संबंध आवश्यक आहेत. देशाची आर्थिक प्रगती होण्यास मदत होते. यात प्रणाली, नियम, आणि कामगार आणि नियोक्त्यांच्या हिताचे रक्षण करण्यासाठी आणि नियोक्त्याचे वर्तन म्हणजे, नियोक्ते त्यांच्या कर्मचार्यांशी कसे वागतात याचे नियमन करण्यासाठी आवश्यक आहे.

१.१.३ औद्योगिक विवादांचे निराकरण करण्याच्या पद्धती

औद्योगिक संघर्ष प्रामुख्याने कामगार आणि व्यवस्थापन यांच्या परस्परसंवादातून सोडवला जातो. कामगारांचे प्रतिनिधित्व कामगार संघटना करतात. याला विवादांचे द्विपक्षीय तोडगा म्हणून ओळखले जाते. संघर्षाच्या बाबतीत कामगार संघटना आणि व्यवस्थापन समस्या सोडवण्याचा प्रयत्न करतात. दोन्ही पक्षांचा संवाद, कामगारांचे प्रतिनिधित्व करणाऱ्या संघटनांकडून कामगारांच्या मागण्याही एकत्रितपणे मांडता येतात. याला सामूहिक सौदेबाजी म्हणतात.

सामूहिक सौदेबाजी

सामूहिक सौदेबाजी ही एक पद्धत आहे ज्याद्वारे कामगार संघटना कामगारांचे संरक्षण आणि स्थिती सुधारते.

सामाजिक विज्ञान विश्वकोश नुसार सामूहिक सौदेबाजी ही एक प्रक्रिया असून यामध्ये दोन पक्षांमधील चर्चा आणि वाटाघाटी - एक किंवा दोन्ही व्यक्तींचा समूह संमतीने एकत्र येतात. सामूहिक सौदेबाजी ही एक प्रक्रिया आहे ज्याद्वारे नियोक्ते आणि एक गट कर्मचारी कामाच्या अटींशी सहमत असतात. ही कामगारांच्या प्रतिनिधींद्वारे केली जाणारी वैयक्तिक कृती नसून

सामूहिक कृती आहे . हि लवचिक आणि परिस्थितीनुसार बदलणारी असून अटळ किंवा स्थिर नाही. ही द्विपक्षीय प्रक्रिया आहे आणि ती सतत चालू असते.

औद्योगिक विवाद रोखण्यासाठी आणि औद्योगिक शांतता राखण्यासाठी सामूहिक सौदेबाजी महत्त्वपूर्ण भूमिका बजावते. हे कर्मचारी आणि व्यवस्थापनाची आर्थिक ताकद वाढवते; रोजगाराची एकसमान परिस्थिती स्थापित करण्यास मदत करते.; मजुरीचे वाजवी दर आणि कार्यासंबंधी नियम मांडते तसेच संस्थेचे कार्यक्षम कार्य सुनिश्चित करते आणि त्याच्याशी थेट संबंधित असलेल्या रोजगाराच्या परिस्थिती नियमन करण्यास मदत करते.

भारतात, विवाद सोडवण्यासाठी सामूहिक सौदेबाजी आहे, परंतु त्रिपक्षीय समझोता देखील आहे ज्यामध्ये तृतीय पक्षाचा समावेश आहे. कामगार आयुक्त कार्यालय विवादांचे निराकरण करण्यात महत्त्वपूर्ण भूमिका बजावते. समेट - मन वळवण्याची/ मत बदलण्याची प्रक्रिया - युनियन आणि व्यवस्थापन आणि सरकार यांच्यामध्ये स्थानिक पातळीवर करू शकते. कामगार किंवा व्यवस्थापन हे त्यांचे विवाद कामगार अधिकाऱ्याकडे सामंजस्यासाठी घेऊन जाऊ शकतात. अधिकारी केवळ दोन्ही बाजूंना सहमती दर्शवण्यासाठी राजी करतात परंतु पक्षांवर त्यांचे मत जबरदस्तीने मांडू शकत नाही. जर का . या विवादामध्ये सामंजस्य अयशस्वी झाले तर असे दोन मार्ग आहेत ज्याद्वारे कामगार आणि व्यवस्थापन यांच्यात संघर्ष निराकरण म्हणजे, लवाद आणि निवाडा प्रक्रियेद्वारे होऊ शकते. लवादामध्ये दोन्ही पक्षांना लवाद म्हणून काम करणारी स्वतंत्र आणि तटस्थ व्यक्तीला सहमती द्यावी लागते. लवाद केस आढावा घेऊन त्याचा निकाल देतात. हा निर्णय दोन्ही पक्ष मान्य करावा अशी अपेक्षा असते. अंतिम निर्णय योग्य नाही असे वाटणाऱ्या पक्षासाठी लवाद बंधनकारक असू शकत नाही. तथापि, एकदा पक्षांनी लवादाला सहमती दिली की, ते यासाठी इतर कोणत्याही प्राधिकरणाशी संपर्क साधू शकत नाहीत व न्याय मागू शकत नाही. कामगार किंवा त्यांची संघटना या निर्णयाशी असहमत असल्यास, त्यांची पुढील कारवाई संप असू शकते.

लवादाचा पर्याय म्हणजे न्यायनिवाडा जेथे विवाद कामगार न्यायालयात कोणत्याही पक्षाकडून नेला जाऊ शकतो. कामगार न्यायालयाकडून दिलासा मागण्यापूर्वी राज्य सरकार च्या कामगार विभागाने ते मान्य करणे आवश्यक आहे आणि कोणताही वाद थेट कामगार न्यायालयात जाऊ शकत नाही. सलोखा अयशस्वी झाला तरच हे होऊ शकते. जर दोन्ही पक्ष कामगार न्यायालयाच्या निर्णयाशी सहमत नसल्यास ते उच्च न्यायालयात जाऊ शकते आणि नंतर सर्वोच्च न्यायालय देखील जाऊ शकतात.

अशाप्रकारे, विवाद मिटवण्याचे मार्ग क्लिष्ट आणि काही वेळा लांब असल्याचे दिसून येते.

१.१.४ औद्योगिक संबंधांचे घटक

औद्योगिक संबंधांमध्ये विविध घटक योगदान देतात ते खालील प्रमाणे आहेत:

1. संस्थात्मक घटक- यामध्ये सरकारी धोरणे, कामगार कायदे, कर्मचारी न्यायालये यांचा समावेश होतो इ.
2. आर्थिक घटक- यामध्ये आर्थिक संघटना, कामगार संघटना ,कामगार मागणी आणि पुरवठा यांचा समावेश होतो.

3. तांत्रिक घटक- यात यांत्रिकीकरण, ऑटोमेशन इ.
4. सामाजिक-सांस्कृतिक घटक- यामध्ये लोकसंख्या, धर्म, चालीरीती आणि श्रद्धा यांचा समावेश होतो.
5. राजकीय घटक- यात राजकीय विचारधारा आणि कामगार संघटनांचा समावेश होतो.

१.१.५ औद्योगिक संबंधांची कार्ये

- कामगार आणि व्यवस्थापन यांच्यात दोघांमधील अंतर कमी करण्यासाठी संवाद स्थापित करणे
- व्यवस्थापक आणि व्यवस्थापित यांच्यात संबंध प्रस्थापित करणे . व्यवस्थापक आणि कामगार या दोघांनीहीसंघर्ष टाळणे महत्वाचे आहे आणि कामगार मनोबल आणि उत्पादकता वाढविणे आवश्यक आहे .
- कामगार संघटनांचे रचनात्मक योगदान सुनिश्चित करणे.
- औद्योगिक संघर्ष टाळण्यासाठी, एकीकडे कामगारांच्या हिताचे रक्षण करण्यासाठी आणि दुसरीकडे व्यवस्थापन, उद्योगातील अस्वस्थ, अनैतिक वातावरण टाळण्यासाठी.
- संघर्ष रहित विचार प्रस्थापित करून त्या द्वारे सर्जनशीलता आणि सहकार्य वाढवून औद्योगिक उत्पादकता वाढवण्यासाठी आणि अधिक चांगला कामगारांचा सहभाग वाढविता येऊ शकतो.

१.१.६ अनुकूल औद्योगिक संबंधांसाठी अटी

- मजबूत, सुसंघटित आणि लोकशाही कर्मचारी संघटनांचे अस्तित्व निर्माण करणे .
- सुसंवादित आणि संघटित नियोक्ता संघटनांचे अस्तित्व निर्माण करणे.
- सामूहिक सौदेबाजीची भावना आणि ऐच्छिक लवादाचा अवलंब करण्याची इच्छा वाढवणे.
- औद्योगिक शांतता प्रस्थापित करणे .

१.१.७ तुमची प्रगती तपासा

1. औद्योगिक संबंधांची संकल्पना स्पष्ट करा.
2. औद्योगिक संबंध महत्वाचे का आहेत?
3. औद्योगिक संबंधांचे तीन घटक कोणते?
4. औद्योगिक संबंधांची कार्ये स्पष्ट करा.
5. औद्योगिक विवादांचे निराकरण करण्याच्या विविध पद्धती कोणत्या आहेत?

१.२ कामगार संघटना- अर्थ आणि व्याख्या

कामगार संघटना ही कामगारांची संघटना आहे जी नियोक्ता, राज्य किंवा इतर कोणतेही विरोधी गट यांच्या विरोधात कामगारांच्या हिताचे रक्षण करण्यासाठी स्थापन केली जाते.

ही कामगारांच्या परिस्थितीत सुधारणा करण्याच्या आणि त्यांच्या हिताचे रक्षण करण्याच्या उद्देशाने कामगारांची संघटना कार्य करते .

सिडनी वेब आणि बीट्रिस वेब यांनी त्यांच्या ए हिस्ट्री ऑफ ट्रेड युनियनिझम या पुस्तकात कामगार संघटनेची व्याख्या " एक शाश्वत संघटना जी कामाचा मोबदला घेणाऱ्या व कार्यात्मक जीवनात सुधार करण्याच्या हेतूने तयार केली जाते."

जी.डी.एच. कोल यांनी त्यांच्या इंट्रोडक्शन टू ट्रेड युनियन्स या पुस्तकात कामगार संघटनेची व्याख्या अशी केली आहे-

संरक्षण किंवा सुधारणा करण्याच्या उद्देशाने स्थापन केलेल्या कर्मचार्यांची संघटना, जी सामूहिक कृतीद्वारे, त्याच्या सदस्यांची आर्थिक आणि सामाजिक स्थिती सुधारण्यास मदत करते. **फिलपोच्या** मते, " कामगार संघटना किंवा ट्रेड युनियन ही कामगारांची संघटना आहे. सामाजिक, आर्थिक आणि राजकीय सामूहिक कृतीद्वारे त्याच्या सदस्यांचे हित, प्रोत्साहन, संरक्षण आणि सुधारणा करते. "

भारतीय कामगार संघटना कायदा 1926 कामगार संघटनांची व्याख्या खालीलप्रमाणे करतो:

कोणतेही संयोजन तात्पुरते किंवा कायमस्वरूपी मुख्यतः या उद्देशासाठी तयार केले गेले आहे ज्यात कामगार आणि नियोक्ते यांच्यातील संबंधांचे नियमन करणे किंवा कामगार आणि कामगार, किंवा नियोक्ते आणि नियोक्ते यांच्यात, किंवा प्रतिबंधात्मक अटी लादण्यासाठी कोणत्याही व्यापार किंवा व्यवसायाचे आचरण आणि दोन किंवा अधिक कामगार संघटनांच्या कोणत्याही महासंघाचा यात समावेश होतो. कामगार संघटना या कामगार संघटना आहेत ज्या नियोक्ते आणि राज्य आणि त्याच्या संस्था सत्तेपासून कामगारांचे हित जपण्याचा प्रयत्न आणि शोषण कमी करतात. सर्वसाधारणपणे कामगारांसाठी उत्तम राहणीमान आणि कामाची परिस्थिती सुरक्षित करणे हे संघटनेचे उद्दिष्ट आहे. हे साध्य करण्यासाठी, कामगार संघटनांनी कामगारांच्या हक्कांचे संरक्षण करणे आवश्यक आहे ज्यात वाजवी वेतन, चांगल्या कामाची परिस्थिती आणि कामाशी संबंधित सुविधांची मागणी आणि सेवानिवृत्ती या बाबींचा समाविष्ट आहे. कामगार संघटनांनी हे अधिकार कमी होणार नाहीत किंवा इतरांकडून कमी होणार नाहीत याची खात्री करणे आवश्यक आहे.

१.२.१ कामगार हे कामगार संघटनात का सामील होतात?

कामगार संघटनांमध्ये सामील होण्याची कामगारांची विविध कारणे आहेत ती पुढील प्रमाणे :

1. आर्थिक सुरक्षितता प्राप्त करणे.
2. सामूहिक वाटाघाटीची क्षमता सुधारणे आणि व्यवस्थापनाच्या सामर्थ्याने ते संतुलित करणे.
3. व्यवस्थापनाकडे त्यांची तक्रार व्यक्त करणे.
4. कामगारांची मते, उद्दिष्टे, कल्पना आणि असंतोष व्यवस्थापनाला कळवणे.
5. अनपेक्षित आर्थिक गरजांपासून संरक्षण या बाबी सुरक्षित करण्यासाठी.

6. सामाजिक आणि मानसिक गरजा पूर्ण करण्यासाठी.

औद्योगिक संबंध आणि कामगार संघटना

7. आपुलकीच्या गरजा पूर्ण करण्यासाठी.

8. ताकद सुरक्षित करण्यासाठी.

९.२.२ कामगार संघटनांची वैशिष्ट्ये

i कामगार संघटना या एकतर नियोक्ता किंवा कर्मचारी किंवा स्वतंत्र कामगार असोसिएशन असू शकतात .

ii कामगार संघटना हे कामगारांचे तुलनेने कायमस्वरूपी संयोजन आहेत आणि ते तात्पुरते नाहीत किंवा प्रासंगिकही नाही.

iii कामगार संघटना ही कामगारांची संघटना आहे जी त्यांच्या सदस्यांसाठी आर्थिक लाभ मिळवण्यात गुंतलेली असतात.

iv कामगार संघटनांचे स्वरूप सतत बदलत आहे.

v. कामगार संघटनांची उत्पत्ती आणि वाढ अनेक विचारधारांनी प्रभावित झाली आहे.

९.२.३ कामगार संघटनांची कार्ये आणि भूमिका

कामगारांच्या हिताचे रक्षण आणि संवर्धन करणे व त्यांच्या रोजगाराची स्थिती सुधारणे ही संघटनांची मूलभूत कार्ये आहेत . तसेच इतर कार्य पुढील प्रमाणे आहेत;

i. सदस्यांसाठी अधिक वेतन आणि चांगले काम आणि राहणीमान मिळवणे.

ii. कामगारांकडून उद्योगावर नियंत्रण मिळवणे.

iii. वैयक्तिक कामगारांना एकत्रितपणे उभे करून त्यांची अस्वस्थता कमी करणे. आणि सामूहिक सौदेबाजीद्वारे त्यांची प्रतिकार शक्ती वाढवणे, नियोक्त्यांच्या अत्याचार आणि अन्यायाविरुद्ध सदस्यांचे संरक्षण करणे.

iv. उद्योगाचे भागीदार आणि समाजातील नागरिक म्हणून कामगारांचा दर्जा वाढवणे. औद्योगिक उपक्रमांच्या व्यवस्थापनात कामगारांचा वाटा वाढवण्याची मागणी.

v. कामगारांना आत्मविश्वास आणि भावना प्रदान करणे की तो मशीनमध्ये फक्त एक भाग नाही.

vi. कामगारांमध्ये प्रामाणिकपणा आणि शिस्त आत्मसात करणे.

vii. कामगारांचे मनोधैर्य उंचावण्यासाठी कल्याणकारी उपाययोजना करणे.

viii. कामगारांच्या हितावर परिणाम करणाऱ्या सर्व बाबींवर सल्ला घेण्याच्या अधिकाराचे रक्षण करणे .

कामगार संघटनांची कार्ये चार प्रकारात विभागली जाऊ शकतात.

लढाऊ किंवा संरक्षणात्मक किंवा अंतर्गत कार्य : या कार्यामध्ये संरक्षण समाविष्ट आहे ज्यात कामगार हित , वेतन वाढ, अधिक लाभ देणे, नोकरीची सुरक्षा, सामूहिक सौदेबाजी आणि थेट कारवाई जसे की संप इ.

सामाजिक कार्ये: या कार्यामध्ये सामाजिक सेवा कार्ये यांचा समावेश आहे .समाजातील विविध घटकांद्वारे सामाजिक जबाबदाऱ्या पूर्ण करणे जसे की ग्राहकांना शिक्षित करणे.

राजकीय कार्ये: या कार्यामध्ये राजकीय पक्षातील संघटनेला संलग्न करणे, मदत करणे समाविष्ट आहे. राजकीय पक्ष सदस्य नोंदणी, देणग्या गोळा करणे, निवडणुकीदरम्यान प्रचार करणे. संप आणि तळे बंदी दरम्यान राजकीय पक्षांची मदत घेणे.

बंधुत्व-किंवा बहिर्गत कार्य : या कार्यामध्ये आर्थिक आणि गैर- संपाच्या काळात कामगारांना आर्थिक मदत, वैद्यकीय सुविधांचा विस्तार, आजारपण आणि अपघातादरम्यान, शिक्षण, करमणूक आणि निवास सुविधांची तरतूद,तसेच सामाजिक आणि धार्मिक फायद्यांची तरतूद केल्या जातात.

सहायक कार्ये: या कार्यामध्ये खालील घटक समाविष्ट आहे;

संप्रेषण: वृत्तपत्र किंवा मासिकांच्या प्रकाशनांद्वारे कामगार संघटना त्यांच्या क्रियाकलापांचे निर्णय आणि कार्यक्रम द्वारे सदस्यांशी संवाद साधतात.

कल्याणकारी उपक्रम: कामगार संघटना कल्याणकारी उपक्रम राबवतात जसे की घराच्या जागा मिळविणे , घरे बांधणे, आणि सहकारी गृहनिर्माण योजनांची स्थापना, सहकारी कर्ज, सोसायट्या, आणि प्रशिक्षण सुविधा आयोजित करणे.

शिक्षण: कामगार संघटना त्यांच्या सदस्यांना आणि त्यांच्या कुटुंबाला शैक्षणिक सुविधा पुरवतात.

संशोधन: कामगार संघटना संशोधन कार्यक्रम आयोजित करतात. ते पद्धतशीरपणे माहिती गोळा करतात. आणि एकत्रित सौदेबाजीसाठी माहितीचे विश्लेषण करतात. , संघटनेचे अधिकारी, न्यायालयीन खटल्यांसाठी इ. नोट्स तयार करतात.

१.२.४ भारतातील कामगार संघटनांच्या समस्या

भारतातील कामगार संघटनांना भेडसावणाऱ्या काही प्रमुख समस्या पुढीलप्रमाणे आहेत.

1. लहान आकार

ज्येष्ठ कामगार संघटनेचे नेते व्ही. गिरी त्यानुसार , “भारतातील कामगार संघटना चळवळ लहान आकाराच्या संघटनांच्या वर्चस्वाने त्रस्त आहे ”. संघटनांच्या लहान आकारामुळे इतर गोष्टींबरोबरच, सामूहिक सौदेबाजी मधील कमकुवतपणा सूचित करते.

2. कमी वित्त

लहान आकाराच्या संघटनांचा थेट परिणाम त्यांच्या आर्थिक स्थितीवर होतो. कामगारांच्या लहान आकारासह, कमी वर्गणीसह संघटना ; कामगार संघटना कल्याणकारी उपक्रम इ . कामे करू शकत नाहीत.

भारतातील कामगार संघटना चळवळीचा एक गंभीर दोष म्हणजे बाहेरच्या लोकांकडून विशेषतः व्यावसायिक राजकारण्यांकडून नेतृत्व दिले गेले आहे .

4. कामगार संघटनांची बाहुल्यता

भारतातील कामगार संघटनावाद चे वैशिष्ट्य म्हणजे बाहुल्यता आहे. यामुळे संघटनेत विविध संघटनांची स्पर्धा होते. अनेक लहान-आकाराच्या संघटनेमुळे कामगारांचे विभाजन होते.

5. वैचारिक श्रमशक्तीचा अभाव

वैचारिक श्रमशक्तीचा अभावामुळे चळवळ कार्यक्षमतेने व सक्षमपणे चालविण्यास तसेच हेतुपुरस्सर आणि प्रभावीपणे कामगार संघटनेचा विकासात देशातील एक मोठी समस्या आहे. भारतातील वैचारिक श्रमशक्तीच्या कमतरतेची कारणे म्हणून शिक्षणाचा अभाव, धर्म, भाषा आणि जातीनुसार विभागणी, स्थलांतर , आत्म-जाणीव नसणे आणि कामगारांचा कायमस्वरूपी वर्ग नसणे याला कारणीभूत आहे .

१.२.५ तुमची प्रगती तपासा

1. कामगार संघटना म्हणजे काय?
2. कामगार संघटनांची भूमिका आणि कार्ये स्पष्ट करा.
3. कामगार हे कामगार संघटनात का सामील होतात?
4. भारतातील कामगार संघटनांना भेडसावणाऱ्या काही समस्यांचे परीक्षण करा.

१.३ सारांश :

औद्योगिक संबंधांचे प्राथमिक उद्दिष्ट हे उद्योगातील दोन भागीदारांमध्ये - कामगार आणि व्यवस्थापन यात चांगले आणि निरोगी संबंध प्रस्थापित करणे हा आहे. नियोक्ते, कामगार आणि त्यांच्या संघटनांसह राज्य यांचा संबंधांचा त्यात समावेश आहे. कोणत्याही आस्थापनेसाठी अनुकूल औद्योगिक संबंध राखणे महत्वाचे असतात कारण नियोक्ता आणि कामगार यांच्यात संघर्ष होऊ शकतो तसेच ते व्यवस्थापनेला डोईजोड व कामगारांच्या हितासाठी हानिकारक ठरेल. सुसंवादी औद्योगिक संबंध सहकार्याला चालना देण्यासाठी आणि उत्पादन वाढविण्यात मदत करतात. औद्योगिक संबंध महत्त्वपूर्ण आहेत कारण यामुळे अखंड उत्पादन होऊ शकते, संघर्ष कमी होऊ शकतो, व कामगारांचे मनोबल वाढवणे , अपव्यय कमी करणे आणि उत्पादकता वाढवणे शक्य आहे . कामगार संघटना व कामगारांचे प्रतिनिधी कामगारांचे हित आणि कल्याण यांचे रक्षण करतात . कामगारांच्या हिताचे रक्षण आणि संरक्षण करण्यासाठी कामगार संघटना आवश्यक आहेत.कामगार संघटना सर्व प्रकारच्या शोषणापासून कामगारांना मजुरी मिळवण्यासाठी प्रभावीपणे काम करू शकतात. समानता, अन्याय आणि शोषणापासून कामगारांचे संरक्षण करणे, समर्थन,

सहाय्य प्रदान करणे आणि कामगारांना आत्मविश्वास वाढविणे . त्यातून संघटनेशी आपलेपणाची भावना निर्माण होऊ शकते. शांततापूर्ण औद्योगिक संबंध राखण्यासाठी व्यवस्थापन आणि युनियन या दोघांनीही प्रत्येकाला पूर्णपणे परस्पर विश्वास स्वीकारले पाहिजे. . उद्योगात शांतता आणि सुसंवाद राखणे आणि सौहार्दपूर्ण संघटनात्मक वातावरण राखल्याने संघटना आणि संघटनात्मक परिणामकारकता वाढते आणि उत्पादकता वाढते . तसेच सक्रिय कार्य संस्कृतीला चालना मिळू शकते

९.४ प्रश्न

1. औद्योगिक संबंध या शब्दाची व्याख्या करा. औद्योगिक संबंधांची कार्ये परीक्षण करा.
2. औद्योगिक संबंधांचे तीन घटक कोणते आहेत? औद्योगिक संबंध क्षेत्रातील त्यांच्या भूमिकांची चर्चा करा.
3. व्यवस्थापन-कामगार संबंध यात सुसंवाद राखण्यासाठी औद्योगिक संबंधांचे महत्त्व स्पष्ट करा .
4. कामगार संघटना म्हणजे काय?
5. कामगार हे कामगार संघटनात का सामील होतात?
6. कामगार संघटनांची वैशिष्ट्ये स्पष्ट करा.
7. भारतातील कामगार संघटनांच्या समस्यांचे परीक्षण करा.
8. कामगार संघटनांची कार्ये विस्तृत करा.

९.५ संदर्भ

- Bhowmik, S. K. (2012). Industry, Labour and Society. New Delhi: Orient Black Swan .
- Dutt and Sundaram. (2007). Indian Economy. New Delhi: Chand Publications.
- Edgell.S. (2006). The Sociology of Work. United Kingdom: Sage Publications. Giddens and Sutton (2017). Essential Concepts in Sociology.
- Ramaswamy, E. A. and Ramaswamy, U. (1981). Industry and Labour- An Introduction. Delhi: Oxford University Press.
- Rao, Subba. (2011). Essentials of Human Resource Management and Industrial Relations. Himalaya Publications.



उदारीकरण, खाजगीकरण आणि जागतिकीकरण

घटक रचना

- १०.१ उद्दिष्टे
- १०.२ प्रस्तावना
- १०.३ उदारीकरण
- १०.४ खासगीकरण
- १०.५ जागतिकीकरण
- १०.६ जगातील समकालीन जागतिकीकरण
- १०.७ नवीन आर्थिक धोरण
- १०.८ नवीन आर्थिक धोरणाचे परिणाम
- १०.९ भारतातील जागतिकीकरणाचा परिणाम
- १०.१० सारांश
- १०.११ प्रश्न
- १०.१२ संदर्भ

१०.१ उद्दिष्टे

- १९९१ च्या नवीन औद्योगिक धोरणाची विद्यार्थ्यांना ओळख करून देणे.
- विद्यार्थ्यांना उदारीकरण, खाजगीकरण आणि जागतिकीकरणाच्या संकल्पनांची ओळख करून देणे.
- जागतिक व्यापाराच्या विस्तारात बहुराष्ट्रीय कंपन्यांनी कशी महत्त्वाची भूमिका बजावली याबाबत माहिती मिळण्यासाठी.

१०.२ प्रस्तावना

जागतिकीकरण या संकल्पनेचा अभ्यास करण्यापूर्वी जागतिकीकरण या संकल्पनेचा अभ्यास का करणे गरजेचे आहे ते जाणून घेणे आवश्यक आहे. पूर्व-औद्योगिक अवस्थेत प्रत्येक राष्ट्राला स्वतःच्या प्रगती आणि विकासात रस होता. अशा परिस्थितीत

आंतरराष्ट्रीय संबंध अत्यंत मर्यादित होते. तथापि, औद्योगिकीकरण आधुनिकीकरण, शहरीकरण, विकसित वाहतूक साधने, दळणवळण विज्ञान आणि तंत्रज्ञानाच्या विकासासह, जगातील देशांमधील व्यापार खंडित होऊ लागला आणि देशांमधील आंतरराष्ट्रीय किंवा बाह्य संबंध वेगाने विकसित झाले.

जागतिकीकरण हा शब्द म्हणून भारत सरकारने विशेषतः १९९१ पासून अवलंबलेल्या धोरणाचा संदर्भ देतो. परकीय चलनाची गंभीर परिस्थिती, वेगाने वाढणारी महागाई आणि बाह्य मदतीची सक्तीची गरज, यामुळे सरकारला भारतीय अर्थव्यवस्था उघडण्याच्या नवीन अटी व शर्ती स्वीकारण्यास प्रवृत्त केले. . याचा परिणाम आयातीवरील निर्बंध आणि शुल्क काढून टाकण्यात आले, ज्याने भारताच्या अर्थव्यवस्थेचे उदारीकरण परकीय वस्तूंच्या आयाती आणि विदेशी भांडवलाच्या जवळजवळ अनिर्बंध मुक्त प्रवाहाला परवानगी देणे हे भारतीय अर्थव्यवस्थेतील व्यावहारिकदृष्ट्या सर्व महत्वाचे क्षेत्र आहे. आज जगातील देशांदरम्यान घनिष्ठ संवादाची गरज आहे. म्हणून भिन्न राष्ट्रे एकमेकांशी सह-संबंधित आहेत आणि संवाद, माध्यम, सामाजिक संबंध, आर्थिक यासारख्या विविध पैलूंद्वारे एकमेकांशी संलग्न आहेत किंवा जागतिकीकरण म्हणून संबोधले जाते .ज्यामध्ये जगाचा समावेश आहे. जागतिक जागतिकीकरण अलीकडच्या काळापर्यंत समाजवादासारखे सध्या खूप वापरात आहे आणि समाजवादी अर्थशास्त्राच्या पतनामुळे त्याची प्रतिष्ठा खूप वाढली आहे. आर्थिक जीवन आता इतके स्पर्धात्मक आणि परस्परावलंबी बनले आहे की ते जागतिक बाजारपेठेत रूपांतरित झाले आहेत आणि अर्थव्यवस्थांचे अंशतः किंवा पूर्णपणे जागतिकीकरण झाले आहे किंवा जागतिकीकरणाकडे वाटचाल सुरू आहे.

दिवंगत पंतप्रधान श्री राजीव गांधी यांच्या धोरणामुळे आणि जुलै १९९१ मध्ये पी.व्ही. नरसिंह राव यांच्या नवीन आर्थिक धोरणाच्या घोषणेमुळे आपल्या अर्थव्यवस्थेची हळूहळू जागतिकीकरणाकडे वाटचाल झाली. किंवा १५ वर्षांच्या कालावधीमध्ये संघटित क्षेत्रातून असंघटित क्षेत्राकडे रोजगाराचे हळूहळू स्थलांतर. संघटित क्षेत्रात कंत्राटी कामगारांचे प्रमाण वाढत आहे. १९८० च्या दशकात औद्योगिक निर्बंधांचा हा एक मोठा परिणाम आहे. नवीन आर्थिक धोरणाने या प्रवृत्तीला तज्ज्ञांच्या वाढत्या महत्त्वामुळे गती दिली आर्थिक जीवन आता इतके स्पर्धात्मक आणि परस्परावलंब झाले आहे की ते जागतिक बाजारपेठेत बदलले आहेत आणि अर्थव्यवस्था अंशतः किंवा पूर्णपणे जागतिकीकरण किंवा जागतिकीकरणाच्या दिशेने जात आहेत.

१०.३ उदारीकरण

उदारीकरण ही संकल्पना व्यापक असल्याने व्यापक असल्याने त्याची नेमकी व्याख्या करणे अवघड आहे ही संकल्पना अर्थव्यवस्थेतील व्यापक स्वरूपाच्या आर्थिक सुधारणांची प्रक्रिया आहे.

डॉ. बी एम अत्रे- आर्थिक उदारीकरण ही अशी प्रक्रिया आहे की जिच्यामुळे निर्यातीस आणि आयातीस प्रतिबंध करणाऱ्या घटकांची तीव्रता कमी करण्यासाठी बाजारधिष्टीत किंमत यंत्रणेचा स्वीकार केला जातो.

डॉ. एस र रामनजनेयुल -आर्थिक उदारीकरण म्हणजे आयात-निर्यात आणि उत्पादक गुंतवणुकीवरील अनिष्ट निर्बंध नियंत्रणे परवाने शिथिल करणे होय. अर्थव्यवस्थेत निकोप स्पर्धा वाढीला लावण्यासाठी बाजाराधिष्ठित किंमत यंत्रणेचा स्वीकार ही यंत्रणा म्हणजे मागणी पुरवठा यांच्या आधारे उत्पादन व उपयोग या बाबतचे निर्णय घेणारी यंत्रणा होय ती अधिक सुलभ झाली तर अर्थव्यवस्थेची गती वाढते त्यासाठी सरकारने बाजार व्यवस्थेतील आपला हस्तक्षेप क्रमाक्रमाने कमी करणे आणि खुल्या स्पर्धेला वाव देणे म्हणजे आर्थिक उदारीकरण होय

नैसर्गिक संसाधन संपत्तीची विपुलता पुरेसे तांत्रिक कौशल्य स्वस्त श्रम पुरवठा आणि प्रचंड मोठी बाजारपेठ असून देखील भारतात स्वातंत्र्योत्तर काळात फारशी प्रगती करू शकला नाही. याचे कारण विकासाच्या प्रक्रियेतील सरकारचा हस्तक्षेप होय. १९९१ मध्ये श्री पी व्ही नरसिंह राव पंतप्रधान झाल्यानंतर ढासळत्या भारतीय अर्थव्यवस्थेला पुन्हा मार्गावर आणण्यासाठी भारतीय अर्थव्यवस्था खुली करणे उद्योगांमध्ये स्पर्धा शक्ती वाढीस लावणे आणि भारतीय अर्थव्यवस्था बाजार अधिष्ठित करणे आवश्यक होते हा मार्ग इतर राष्ट्रांनी अगोदरच स्वीकारला असल्याने भारताला आर्थिक उदारीकरणाचा मार्ग स्वीकारावा लागला.

तुमची प्रगती तपासा

1. उदारीकरण परिभाषित करा.

१०.४ खाजगीकरण

खाजगीकरण हे दुसरे स्थिरीकरण उपाय धोरण आहे. भारतीय अर्थव्यवस्थेत सकारात्मक बदल घडवून आणण्यासाठी १९९१ मध्ये जे नवीन आर्थिक धोरण जाहीर केले त्या धोरणातील एक महत्वाची संकल्पना म्हणजे खाजगीकरण होय. स्वातंत्र्यप्राप्तीनंतर देशाचा जलद आर्थिक विकास साध्य करण्यासाठी व सामाजिक उद्दिष्ट साध्य करण्यासाठी सार्वजनिक क्षेत्राला महत्व देण्यात आले. परंतु १९४७ ते १९९० पर्यंत या क्षेत्रातील उद्योगांची कामगिरी निराशाजनक झाली. त्यामुळे सरकारला सार्वजनिक क्षेत्राच्या अंकुश करण्यासाठी उपाय योजना करणे जरूरीचे झाले. या उपाय योजनेलाच खासगीकरण असे म्हणतात. थोडक्यात सार्वजनिक क्षेत्रातील उद्योगांकरता राखून ठेवलेले क्षेत्र खाजगी क्षेत्र मधील उद्योगांना खुले करून प्रक्रिया खाजगीकरण म्हणता येईल. त्याचप्रमाणे सार्वजनिक क्षेत्रांमधील उद्योगांची मालकी त्यांचे व्यवस्थापन व नियंत्रण खाजगी क्षेत्रातील उद्योजकांना हस्तांतरित करण्याची प्रक्रिया याचाही समावेश खाजगीकरण या संकल्पनेमध्ये होतो. **पीटर ड्रकर** या व्यवस्थापन शास्त्रज्ञांच्या मते, खाजगीकरण म्हणजे सार्वजनिक क्षेत्रातील उद्योगातील शासकीय भांडवल काढून घेण्याची प्रक्रिया होय. खाजगीकरणामुळे शासनाची मक्तेदारी संपून स्पर्धा वाढते, त्यामुळे उत्पादनाचा दर्जा वाढतो. किमतीवर नियंत्रण येते. ग्राहकांना विविध सेवा आणि वस्तूंची निवड करण्याची संधी मिळते आणि त्यामुळे अंतिम ग्राहकांचा फायदा होतो असा खाजगी उद्योगांचा दावा आहे.

जागतिकीकरण म्हणजे पहिल्या जगातील विविध देशांना आणि तिसऱ्या जगातील विविध देशांना सामाजिक आर्थिक आणि राजकीय कनेक्शनच्या जवळच्या नेटवर्कमध्ये विकत घेण्याच्या जागतिक घटनेला संदर्भित केले जाते. जागतिकीकरण म्हणजे जागतिक समाजाचे परस्परावलंबन वाढणे. मॅकग्रू जागतिकीकरणाबद्दल बोलताना म्हणतात की जागतिकीकरण आंतर-कनेक्टेडची तीव्रता आहे आणि संबंधांच्या बहुविधतेवर जोर देतात - माल भांडवल सामाजिक प्रेरणादायी संबंध तांत्रिक विकास कल्पना सर्व खरोखर प्रादेशिक सीमा ओलांडून वाहतात.

जागतिकीकरण म्हणजे जागतिक हालचाली आणि देवाणघेवाण (लोक, वस्तू आणि सेवा, भांडवल, तंत्रज्ञान आणि सांस्कृतिक सराव) च्या प्रवेग. जागतिकीकरणाचा जगभरातील विविध स्थाने आणि लोकसंख्येमधील परस्परसंवाद वाढवण्याचा प्रभाव आहे.

डब्ल्यू एच ओ च्या मते, जागतिकीकरणाची व्याख्या "लोक आणि देशांचे परस्परसंबंध आणि परस्परावलंबन वाढले आहे. वस्तू, सेवा, वित्त, लोक आणि कल्पना यांच्या वाढत्या जलद प्रवाहासाठी आंतरराष्ट्रीय सीमा उघडणे हे दोन आंतर-संबंधित घटक समाविष्ट करणे सामान्यतः समजले जाते; आणि राष्ट्रीय आणि आंतरराष्ट्रीय स्तरावरील संस्था आणि धोरणांमधील बदल जे अशा प्रवाहांना सुलभ करतात किंवा प्रोत्साहन देतात.

होगवेल्ट, समाजशास्त्रज्ञांच्या मते, समाजशास्त्रीय आकलन जागतिकीकरणाला सातत्यपूर्ण आणि कठोर श्रेणीबद्ध दर्जा देण्याच्या परिणामी आघाडीवर आहे. कुतूहलाने जागतिकीकरण, किंवा त्याच्यासारख्या संकल्पनेने सामाजिक विज्ञानाच्या विकासात सुरुवातीच्या काळात प्रवेश केला. **सेंट सायमनने** लक्षात घेतले की औद्योगिकीकरणामध्ये युरोपमधील विविध संस्कृतींमधील सामान्य पद्धतींचा समावेश आहे. जागतिकीकरणाचा दुरखिमेचा वारसा म्हणजे त्याचे भेदभाव आणि संस्कृतीचे सिद्धांत. समाजातील विविधतेचा समावेश करण्यासाठी राज्य आणि सामूहिक चेतना उत्तरोत्तर अधिक कमकुवत आणि अमूर्त होत जाणे आवश्यक आहे. या सर्वांचा अर्थ असा होतो की औद्योगिकीकरण सामूहिक बांधिलकी मोडून काढण्यासाठी आणि समाजांमधील सीमा नष्ट करण्याचा मार्ग मोकळा करण्यासाठी वेबरने जागतिकीकरण तर्कशुद्धीकरण सॉल्व्हेंट म्हणून ओळखले. आधुनिकतेच्या जागतिकीकरणाच्या परिणामासाठी स्पष्टपणे वचनबद्ध होते. कार्ल मार्क्स जागतिकीकरणामुळे भांडवलदार वर्गाच्या सामर्थ्यात प्रचंड वाढ झाली कारण त्याने त्यासाठी नवीन बाजारपेठ उघडली. आधुनिक उद्योगासाठी 'जागतिक बाजारपेठ' स्थापन केल्याने केवळ उत्पादनालाच नव्हे तर उपभोगातही एक वैश्विक स्वरूप प्राप्त झाले.

तुमची प्रगती तपासा

1. जागतिकीकरण परिभाषित करा

१०.५.१ संपूर्ण जगातील समकालीन जागतिकीकरण

जागतिकीकरण सिद्धांताचे कार्य सर्व मणक्यांमध्ये आणि जगातील सर्वत्र स्पष्टपणे या जटिल कनेक्टिव्हिटीचे स्रोत आणि स्थिती समजून घेणे आहे. आज **रॉबर्टसन** स्पष्ट करतात की,

जगाच्या कोणत्याही एका भागातील घटनांचे परिणाम वाढत्या प्रमाणात होत असतील किंवा इतर दूरच्या भागांतील घटनांचा संदर्भ दिला जाईल, हे नेहमीच सकारात्मक असू शकत नाही. आपण हे समजून घेतले पाहिजे की जागतिकीकरण त्याच्या स्वतःच्या अक्षम्य तर्काच्या मार्गावर आहे. त्यानंतर ग्लोबल कनेक्टिव्हिटी म्हणजे आता आपल्याला वेगळ्या मार्गाने अंतर येते. स्थानिक अनुभवाच्या ऐहिक अस्तित्वामध्ये परिवर्तनात ही विशिष्ट भावना दिसून येते.

रॉबर्टसन कनेक्टिव्हिटी शेड्स कशामध्ये प्रवेश करतात हे पाहतो.

अ) समीपता

ब) एकात्मता

अ) कनेक्टिव्हिटी आणि समीपता हे अंतर पार करण्यासाठी शारीरिक किंवा प्रातिनिधिक (माहिती तंत्रज्ञान) घेतलेल्या वेळेतील नाट्यमय कपातीद्वारे अंतर कमी करणे. हे गीडन्स बोलतात म्हणून दूर अंतरावर सामाजिक संबंधांना 'स्ट्रेचिंग' करण्याच्या कल्पनेद्वारे स्थानिक समीपतेचा देखील संदर्भ देते. जागतिक समीपतेचा परिणाम संकुचित होत चाललेल्या जगातून होतो आणि मॅक्लुहानने त्याचे वर्णन केले आहे की जग 'ग्लोबल व्हिलेज'मध्ये रूपांतरित झाले आहे. युनायटेड नेशन्स 'ग्लोबल नेबरहुड' ही संज्ञा वापरले. घटनाशास्त्रीयदृष्ट्या, समीपतेचे वर्णन जगाच्या सामान्य जागरूक स्वरूपावर केले जाते, अधिक जिवाळ्याचे आणि अधिक समजण्यासारखे' रूपकदृष्ट्या ते वाढत्या तात्कालिकतेला सूचित करते आणि परिणामी वास्तविक दूर असलेले संबंध कमी करते.

ब) कनेक्टिव्हिटी आणि एकात्मता ही इतिहासात प्रथमच जागतिक एकल मालिका आणि सांस्कृतिक व्यवस्था बनत आहे. अशा प्रकारे जीवनाच्या सर्व क्षेत्रांमध्ये, समस्यांकडे स्थानिक दृष्टीकोनातून यापुढे स्वतंत्रपणे पाहिले जात नाही, जागतिकीकरणाने जगाला जोडले आहे जेथे स्थानिक संकल्पना 'एकल जग' च्या क्षितिजापर्यंत उभी आहे. रॉबर्टसन स्पष्ट करतात की जागतिक एकात्मता म्हणजे जागतिक संस्कृती सूचित होत नाही. याचा अर्थ संपूर्णता आणि सर्वसमावेशक असे होत नाही जे संपूर्ण आणि सर्वसमावेशक आहे. उलट, ही एक जटिल सामाजिक आणि अभूतपूर्व स्थिती आहे ज्यामध्ये मानवी जीवनाचे विविध पैलू एकमेकांशी स्पष्टपणे मांडले जातात. याने सांस्कृतिक फरक अधिक स्पष्टपणे स्पष्ट केले पाहिजे कारण ते 'संपूर्ण जगा'च्या संदर्भात ओळखले जाते. जागतिक व्यवस्थेची विभागणी संघर्षाद्वारे केली जाऊ शकते जी राष्ट्रांमधील पूर्वीच्या विवादांपेक्षा अधिक गुंतागुंतीची होती. रॉबर्टसन यावर भर देतात की जागतिकीकरण हे विरोधाभास, प्रतिकार शक्तीचा समावेश असलेले, विरोधी तत्वे आणि स्थानिक आणि जागतिक प्रवृत्तींच्या बोलीचा समावेश असलेले समजून घेणे आवश्यक आहे.

१०.६ नवीन आर्थिक धोरण

संरचनात्मक समायोजन कर्जामुळे भारत सरकारच्या धोरणांमध्ये विविध बदल झाले. १९९१ पूर्वी भारत सरकारने भारतीय अर्थव्यवस्थेत परदेशी उद्योगांचा कमीत कमी हस्तक्षेप करण्याचा प्रयत्न केला. परदेशी कंपन्यांना त्यांच्या उत्पादनांसाठी मुक्त बाजारपेठ

दिली गेली नाही, परंतु त्याच वेळी, मर्यादा राखल्या गेल्या, परदेशी सहकार्याच्या संदर्भात नियम लागू केले गेले. संरचनात्मक समायोजन कर्जांमुळे सरकारला नियंत्रणाच्या या मर्यादा काढून टाकाव्या लागल्या. त्यामुळे बदलांचे स्वागत झाले आणि त्यामुळे नवीन आर्थिक धोरण तयार झाले. या धोरणामुळेच जागतिकीकरणाची प्रक्रिया अत्यंत वेगाने भारतात दाखल झाली. त्यामुळे नवीन आर्थिक धोरण हे जागतिकीकरणाशी संबंधित एक महत्त्वपूर्ण पैलू मानले जाते. जुलै १९९१ च्या अर्थसंकल्पात नवीन आर्थिक धोरणांच्या संरचनात्मक समायोजनाच्या पहिल्या टप्प्यांचा समावेश करण्यात आला. १९९१ मध्ये सादर करण्यात आलेल्या सुधारणा किंवा बदलांमध्ये खालील महत्वाचे घटक आहेत.

- 1) भारतीय सरकारचा मुख्य हेतू पेमेंटच्या संकटाचे निराकरण करण्याचा होता.
- 2) याने आयात-निर्यात आणि विदेशी व्यापारावरील धोरणे उदार केली. याचा अर्थ असा होतो की भारतीय व्यापारी चांगले काम करतात आणि परदेशी उद्योग आता एकमेकांशी व्यापार संबंध ठेवण्यास मोकळे झाले होते.
- 3) या धोरणामुळे बाजाराचे अंतर्गत नियमन कमी झाले.
- 4) निर्यातीला प्रोत्साहन देण्यासाठी भारत सरकारने रुपयाचे अवमूल्यन केले. त्यामुळे व्यावसायिक कर वाढला आणि आयकर कमी झाला. जेव्हा भारत सरकारने बरेच बदल घडवून आणले तेव्हा ते सकारात्मक मानले गेले कारण त्यांनी 'जागतिकीकरणाचा वेग वाढवला. तथापि, सरकारला काही इतर बदल देखील सादर करावे लागले, ज्याचे नकारात्मक परिणाम झाले. उदा. भारत सरकारला कृषी निविष्टा आणि सार्वजनिक वितरण व्यवस्थेतील किंमतींवर सबसिडी कमी करावी लागली.

१०.७ नवीन आर्थिक धोरणाचे सकारात्मक आणि नकारात्मक परिणाम:-

नवीन आर्थिक धोरणाने भारतीय समाजात काही महत्त्वपूर्ण परिणाम घडवून आणले. त्याचे परिणाम सकारात्मक आणि नकारात्मक दोन्ही आहेत.

सकारात्मक परिणाम

- 1) सरकारने कल्याणकारी आणि दारिद्र्य निर्मूलन कार्यक्रमांवर रक्कम खर्च केली. याचा अर्थ असा होतो की अनुदान कमी करून सरकारने जे अतिरिक्त वित्त कमावले होते ते सकारात्मक कार्यासाठी वापरले गेले.
- २) नवीन आर्थिक धोरणाला किंवा उदारीकरणाच्या धोरणाला दिलेले औचित्य हा एक महत्वाचा परिणाम होता. भारत सरकारला थेट गुंतवणुकीच्या रूपात विदेशी भांडवलाची आवक अपेक्षित होती. यामुळे अर्थव्यवस्थेसाठी वेगवान वाढ होईल, बेरोजगारी कमी होईल आणि वैयक्तिक उत्पन्न वाढेल, असे आश्वासन देण्यात आले.

- 1) नवीन आर्थिक धोरणामुळे गरीबी वाढली. वेतनाचे औदासिन्य होते.
- 2) नवीन आर्थिक धोरणाच्या गंभीर परिणामांपैकी एक म्हणजे बालमजुरीचे प्रमाण वाढणे. याचा परिणाम राष्ट्राच्या भविष्यावर होतो कारण मुले ही उद्याचे नागरिक असतात. राष्ट्रासाठी योग्य कार्यक्रम सुनिश्चित करण्यासाठी तरुण पिढीला शिक्षणाची योग्य पातळी असणे आवश्यक आहे. बालमजुरीच्या समस्येमुळे मुले शिक्षणापासून वंचित राहतात आणि किंबहुना त्यांच्या शिक्षणाच्या हक्कापासून वंचित राहतात.
- 3) कृषी निविष्ठांवरील तसेच सार्वजनिक वितरण व्यवस्थेतील सरकारी अनुदान काढून घेतल्याने गरीब वर्गाला खूप त्रास सहन करावा लागला. दैनंदिन मजुरीवर अवलंबून असलेल्या आवाजहीन मजुरांना याचा मोठा फटका बसला.
- 4) एकात्मिक ग्रामीण विकासालाही सरकारी धोरणामुळे धक्का बसला. यामुळे मोठ्या विभागात आणि विशेषतः ज्यांना स्लॅक हंगामात हमी काम योजनेवर अवलंबून होते त्यांचे प्रचंड नुकसान झाले.
- 5) उदारीकरणाचे धोरण वाढत्या तर्कसंगततेशी देखील जोडले जाऊ शकते आणि केंद्र सरकारच्या अनुकूलतेसाठी प्रदेशांनी एकमेकांशी संबंध प्रस्थापित करण्यास सुरु केली. परकीय भांडवल प्राप्त करणे हे या प्रदेशातील स्पर्धेचे मूळ उद्दिष्ट आहे. याचा परिणाम जातीय चळवळी आणि इतर गंभीर संघर्षांमध्ये झाला.
- 6) नवीन आर्थिक धोरणाने मोठ्या प्रमाणात जातीय विभाजने परत आणली. खाजगी क्षेत्र अधिकाधिक महत्त्वाचे होऊ लागले त्यामुळे रोजगारामध्ये स्पर्धा निर्माण झाली. मात्र खाजगी क्षेत्राने नूतनीकरणाचे धोरण राबवले नाही. त्यामुळे अनुसूचित जाती व जमातींवर विपरीत परिणाम झाला. दुसरीकडे अर्थव्यवस्थेचे खाजगीकरण झाले तेव्हा ब्राह्मण किंवा उच्चवर्णीयांना खूप फायदा झाला. त्यानंतर केंद्रावर आधारित आर्थिक विभागणी झाली.
- 7) नवीन आर्थिक धोरण आणि उदारीकरणाच्या धोरणाच्या प्रभावाखाली बहुराष्ट्रीय कंपन्यांनी भारतीय बाजारपेठेत अतिशय जलद गतीने प्रवेश केला. जरी त्यांची एंट्री सरकारद्वारे महत्त्वपूर्ण मानली गेली असली तरी विदेशी भांडवली गुंतवणुकीत वाढ झाली आहे, परंतु यामुळे विविध प्रकारचे नकारात्मक परिणाम झाले. बहुराष्ट्रीय कंपन्यांचा स्वतःचा स्वार्थ होता. त्यांना अस्सल नवीन उपक्रमांऐवजी स्थानिक खरेदी आणि विलीनीकरणात जास्त रस होता. भारतीय देशांतर्गत बाजारपेठेत प्रवेश करणे ही त्यांची मुख्य चिंता होती उदा. कोको कोलाने थम्स अप ताब्यात घेतले, होंडा बजाजमध्ये विलीन झाले. अशा प्रकारे MNC च्या प्रवृत्तीमुळे त्यांच्या स्वतःच्या खऱ्या चिंतांबद्दल गंभीर शंका निर्माण झाल्या.

MNC च्या वर खालील आरोप होते.

- 1) ते स्थानिक कंपन्यांवर वर्चस्व आणि नियंत्रण राबवत होते.
- 2) MNC ने कालबाह्य तंत्रज्ञान आयात करण्याची प्रवृत्ती दर्शविली.
- 3) विशेषतः सॉफ्टवेअर उद्योगांमध्ये सागरीय स्पर्धात्मक रचनेची साखळी होती.

सरकारने नव्या आर्थिक धोरणांतर्गत तज्ज्ञांवरील नियंत्रणे उदार केली आहेत. त्यामुळे काही उच्च भांडवलदार भारतीय शेतकरी स्वतःचा स्वार्थ साधू लागले. उच्च गुणवत्तेची उत्पादने उच्च नफ्यासाठी परदेशी बाजारपेठेत निर्यात करण्यात त्यांनी २०१० ला गुंतवले उदा. उच्च दर्जाचे बासमती तांदूळ आणि अल्फोन्सो आंबे निर्यात केले जातात, खरं तर बहुसंख्य भारतीय लोक तांदूळ आणि आंब्याची ही गुणवत्ता पाहत नाहीत. अशा प्रकारे शेतक्यांनी त्यांच्या स्वतःच्या नफ्यात रस दर्शविला

तुमची प्रगती तपासा

1. नवीन आर्थिक धोरण थोडक्यात स्पष्ट करा

१०.८ भारतावर जागतिकीकरणाचा प्रभाव

जागतिकीकरणाच्या संकल्पनेचा जगातील जवळपास सर्वच देशांवर परिणाम झाला आहे. भारतावर जागतिकीकरणाच्या प्रभावामुळे जीवनाच्या विविध क्षेत्रात विविध बदल झाले आहेत. काही बदल सकारात्मक झाले आहेत तर काहींचे नकारात्मक परिणाम झाले आहेत. भारतातील जागतिकीकरण, विशेषतः आर्थिक किंवा बाजारपेठेतील पैलू खूप महत्त्वपूर्ण आहे कारण त्याचे सकारात्मक आणि नकारात्मक दोन्ही सामाजिक परिणाम आहेत. भारतावर जागतिकीकरणाच्या महत्त्वपूर्ण परिणामांपैकी एक म्हणजे नवीन आर्थिक धोरण. भारतीय समाजात जागतिकीकरण मोठ्या प्रमाणावर आणले तर नवीन आर्थिक धोरण अत्यंत महत्त्वपूर्ण ठरले आहे. याचा अर्थ नवीन आर्थिक धोरणाच्या अंमलबजावणीपूर्वी जागतिकीकरणाच्या प्रक्रियेची संकल्पना त्याच्या संरचनेत मर्यादित होती. 1947 मध्ये ब्रिटिशांनी भारत सोडल्यानंतर भारतीय समाजाची परिस्थिती अजिबात अनुकूल नव्हती. अर्थव्यवस्थेतील वाढीचा निम्न स्तर आणि लोकसंख्येतील उच्च पातळीची वंचितता ही तत्काळ स्वातंत्र्यानंतरची परिस्थिती होती. स्थिर आर्थिक वाढीसाठी निम्न पातळी सुधारणे आवश्यक होते. या समस्येचे परिणाम किंवा उपाय म्हणजे नियोजित, तुलनेने बंद अर्थव्यवस्थेची निर्मिती आणि उच्च प्रमाणात सरकारी नियंत्रण आणि व्यापक अनुदानाचे धोरण. भारत सरकारने पंचवार्षिक योजनांचे धोरण विकसित केले जे आजही सुरू आहे. पंचवार्षिक योजना मोठ्या भांडवली गुंतवणुकीद्वारे औद्योगिकीकरण आणि आधुनिकीकरणावर केंद्रित केले. उच्च आर्थिक वाढ कमी करणे हे त्याचे कारण होते. हळूहळू नंतरच्या पंचवार्षिक योजनेत कल्याण आणि दारिद्र्य निर्मूलनावर अधिक लक्ष केंद्रित करण्यात आले. भारतीय अर्थव्यवस्थेचे सार्वजनिक क्षेत्र आणि खाजगी क्षेत्र अशा दोन प्रमुख क्षेत्रांमध्ये विभागणी करण्यात आली आहे. खाजगी क्षेत्र महत्त्वाचे होते परंतु दीर्घ कालावधी, उच्च भांडवली गुंतवणूक तसेच उच्च जोखमीमुळे अर्थव्यवस्थेच्या काही विशिष्ट क्षेत्रांमध्ये प्रवेश केला नाही. त्यांना हे उद्योग देशांतर्गत हवे होते, परंतु ते स्वतःहून किंवा परदेशी उद्योगांच्या नियंत्रणाखाली नसावेत. त्यामुळे खाजगी क्षेत्रांनी नाकारलेल्या भागात उद्योग उभारणे हा सार्वजनिक क्षेत्राचा मुख्य हेतू होता. भारत सरकारने या गुंतवणुकीसाठी जागतिक बँकेकडून पैसे उभारण्याचा प्रयत्न केला तेव्हा त्याचा संदर्भ खालील कारणांवर देण्यात आला.

अ) भारत मुळात सार्वजनिक चालणारी शाळा होती म्हणजेच सार्वजनिक क्षेत्र अत्यंत सक्रिय स्वरूपाचे होते.

ब) जागतिक बँकांच्या दृष्टिकोनातून, उद्योगांच्या तुलनेत भारतात कृषी क्षेत्र हे प्रमुख पैलू आहे आणि म्हणून औद्योगिक वस्तू घरपोच उत्पादन करण्याऐवजी सुधारल्या पाहिजेत.

उदारीकरण, खाजगीकरण आणि
जागतिकीकरण

क) कोणताही औद्योगिक उपक्रम उभारण्यासाठी बहुराष्ट्रीय कंपन्यांकडून (MNC) मदत घ्यावी लागते. जागतिक बँकेने कर्ज नाकारल्यामुळे, भारताने यूएसएसआरशी संपर्क साधला आणि कर्जावर प्रक्रिया केली, यूएसएसआरचा कर्ज मंजूर करण्याचा प्रयत्न करूनही भारतीय समाजातील समस्या काही प्रमाणात थांबल्या नाहीत जुन्या समस्या काही प्रमाणात सुटल्या आणि त्याच वेळी अनेक महत्त्वपूर्ण आणि गंभीर समस्या उदा. नोकरशाहीच्या चौकटीत, भ्रष्टाचार, लाचखोरी झपाट्याने वाढली. पंचवार्षिक योजनेचा परिणाम पंजाबसारख्या प्रदेशांना अनुकूल असलेल्या हरित क्रांतीसारख्या काही आंशिक धोरणांमध्येही झाला आणि त्यामुळे देशातील विक्रेते प्रदेशांमध्ये फरक निर्माण झाला. भारत सरकार उत्पन्नाच्या पुनर्वितरणावर परिणाम करू शकले नाही ज्यामुळे देशांतर्गत उत्पादनाची मागणी वाढली असती. अशा प्रकारे भारत आता नवीन प्रकारच्या समस्यांना अपयशी ठरत होता. १९९१ मध्ये आखाती देश तयार झाला. या युद्धादरम्यान भारताला जागतिक बाजारातून कर्ज घेणे अशक्य वाटले. अनिवासी भारतीय किंवा अनिवासी भारतीयांना या परिस्थितीत त्यांनी भारतात गुंतवलेल्या पैशाची काळजी वाटू लागले आणि म्हणून त्यांनी पटकन त्यांच्या ठेवी काढून घेतल्या. परिस्थितीमुळे भारताला परकीय चलनाची कमतरता भासू लागली. परकीय चलनाच्या कमतरतेमुळे पेमेंट संतुलनाचे संकट उद्भवले. भारताला आता तिची स्वतंत्र अर्थव्यवस्था उभारणे अशक्य वाटले आणि म्हणून जागतिक बँकेकडून समायोजन कर्ज स्वीकारणे भाग पडले. नवीन आर्थिक धोरणामुळे हे कर्ज लोकप्रिय झाले.

१०.९ सारांश

आंतरराष्ट्रीय अर्थव्यवस्थेने निर्धारित केलेले आंतरराष्ट्रीय आर्थिक एकीकरण अनुभवले, ते म्हणजे उत्पादन, व्यापार, गुंतवणूक आणि वित्त यांचे आंतरराष्ट्रीयीकरण, ज्याला १९५० पासून जागतिकीकरण म्हणतात. तथापि जागतिकीकरणाची ही प्रक्रिया ही जागतिक घटना नाही कारण अखेर जागतिक बँकेने मे १९९६ मध्ये प्रकाशित केलेल्या अहवालात त्याचे प्रकाशन केले आहे. आर्थिक वाढीच्या मर्यादांप्रमाणेच जागतिकीकरण आणि अर्थव्यवस्था आणि राज्य नियंत्रण कमी करण्याच्या मर्यादा देखील आहेत ज्यामध्ये आंतरराष्ट्रीय दायित्वांच्या बांधिलकीशिवाय कोणतेही राष्ट्र सुरक्षित वाटू शकत नाही याची जाणीव वाढत आहे. तथापि या चेतनेचे वास्तवात रूपांतर होण्याआधी अजून बराच पल्ला गाठायचा आहे.

१०.१० प्रश्न

1. उदारीकरण, खाजगीकरण आणि जागतिकीकरणाच्या संकल्पना स्पष्ट करा.
2. जागतिकीकरणाचा जागतिक अर्थव्यवस्थेवर होणारा परिणाम स्पष्ट करा.
3. जागतिकीकरणाचे नवीन आर्थिक धोरण स्पष्ट करा.

- <https://www.vedantu.com/commerce/liberalization-privatization-and-globalization>
- Amin, S. (1997) Capitalism in the Age of Globalization. London: Zed
- Beck, U. (1986) Risk Society: Towards a New Modernity. London: Sage, 1992
- Bergsten, C. F. (1996) 'Globalizing Free Trade', Foreign Affairs, vol. 75, no. 3 (May/June), pp. 105–20
- McMichael, P. (1996a) Development and Social Change: A Global Perspective. Thousand Oaks, CA: Pine Forge Press



व्यवसाय प्रक्रिया आउटसोर्सिंग (बिझनेस प्रोसेसिंग आउटसोर्सिंग-बीपीओ)

घटक रचना

- ११.० उद्दिष्टे
- ११.१ प्रस्तावना
- ११.२ बीपीओचा अर्थ
- ११.३ कामाचे स्वरूप
- ११.४ बीपीओ मध्ये श्रेणी
- ११.५ बीपीओचे प्रकार
- ११.६ बीपीओची गरज/ बीपीओ चे फायदे
- ११.७ बीपीओची उद्दिष्टे
- ११.८ बीपीओ द्वारे ऑफर केलेल्या सेवा
- ११.९ बीपीओचे फायदे
- ११.१० बीपीओचा धोका
- ११.११ भविष्यातील दिशा
- ११.१२ भारतातील बीपीओच्या भविष्यातील संभावना
- ११.१३ बीपीओची आव्हाने आणि धमक्या
- ११.१४ सारांश
- ११.१५ प्रश्न
- ११.१६ संदर्भ

११.० उद्दिष्टे

- बीपीओ चा अर्थ समजून घेणे.
- बीपीओचे विविध पैलू जसे फायदे, मर्यादा जाणून घेण्यासाठी.

११.१ प्रस्तावना

साधारण असे म्हटले जाते की व्यवसाय प्रक्रिया आउटसोर्सिंग कंपन्या २०२५ पर्यंत ८.८ अब्जांपर्यंत पोहोचण्याची अपेक्षा आहे. अंदाजानुसार सध्या भारतात सुमारे ३७४ व्यवसाय प्रक्रिया आउटसोर्सिंग कंपन्या आहेत. बिझनेस प्रोसेसिंग आउटसोर्सिंग कंपन्या प्रामुख्याने भारतात उदारीकरणानंतर आल्या आणि त्यांनी लाखो तरुणांना नोकऱ्या दिल्या आहेत. त्याने रात्रीच्या शिफ्टमध्ये काम करण्याची संस्कृती देखील सामान्य केली. अनेक बहुराष्ट्रीय विमान कंपन्यांनी त्यांचे बॅक-ऑफिस ऑपरेशन्स प्रथम भारतात आउटसोर्स करण्यास सुरुवात केली, त्यानंतर आयटी कॉर्पोरेशन्स सुरुवात केली. तेव्हापासून, भारतीय आउटसोर्सिंग क्षेत्र वाढत आहे आणि ऑपरेशनल मागण्या पूर्ण करण्यासाठी बहुराष्ट्रीय कामगारांना मदत केली आहे. प्रत्येक उद्योगाच्या, प्रत्येक देशाच्या आणि प्रत्येक आकाराच्या आणि शक्तीच्या कंपन्या आउटसोर्सिंगकडे लक्ष देत आहेत. भारताचा बीपीओ व्यवसाय देशाच्या वाढत्या अर्थव्यवस्थेत भरीव योगदान देणारा ठरत आहे. बीपीओच्या सेवा उद्योगाने भारतीय संस्कृती, अर्थव्यवस्थेवर प्रभाव निर्माण केला आहे ज्यामुळे त्याचा तपशीलवार अभ्यास करणे आवश्यक आहे.

११.२ बीपीओचा अर्थ

व्यवसाय प्रक्रिया आउटसोर्सिंग (बीपीओ) ही एक व्यावसायिक क्रिया आहे ज्यामध्ये एक कंपनी एखादे कार्य (म्हणजे प्रक्रिया) करण्यासाठी दुसऱ्या कंपनीशी करार करते जेणेकरून मुख्य फर्म स्वतःचा व्यवसाय यशस्वीपणे चालवू शकेल. विप्रो, इन्फोसिस, डब्ल्यूएनएस ग्लोबल, एक्सेंचर, आयबीएम, फर्स्टसोर्स सोल्युशन्स, सनटेक इंडिया इत्यादी भारतातील काही शीर्ष बिझनेस प्रोसेस आउटसोर्सिंग कंपन्या आहेत.

"व्यवसाय प्रक्रिया आउटसोर्सिंग" (BPO) हा शब्द "आउटसोर्सिंग" म्हणण्याचा आणखी एक मार्ग आहे. माहिती तंत्रज्ञान-सक्षम सेवा, किंवा ITES, व्यवसाय प्रक्रिया आउटसोर्सिंगचे दुसरे नाव आहे, जे आउटसोर्सिंग होण्यासाठी IT पायाभूत सुविधा आवश्यक आहे. जेव्हा कॉर्पोरेशन सेवा किंवा व्यवसाय ऑपरेशन्ससाठी बाह्य स्रोत नियुक्त करते, तेव्हा याला आउटसोर्सिंग म्हणून ओळखले जाते. व्यवसाय प्रक्रिया आउटसोर्सिंग (BPO) सेवा ही एक कंत्राटी सेवा आहे जी एक किंवा अधिक व्यवसाय प्रक्रिया किंवा कार्ये व्यवस्थापित करते, वितरित करते आणि ऑपरेट करते. मॅन्युफॅक्चरिंग आणि बॅक-ऑफिस क्रिया जसे की लेखा आणि मानवी संसाधने याची उदाहरणे आहेत. तथापि, BPO मध्ये ग्राहक सेवा आणि तांत्रिक सहाय्य यासारख्या फ्रंट-एंड सेवा समाविष्ट केल्या जाऊ शकतात.

बीपीओ (बिझनेस प्रोसेस आउटसोर्सिंग) हा एक करार आहे ज्यामध्ये कंपनी (आउटसोर्सर) तिची प्रक्रिया, तसेच संबंधित ऑपरेशनल क्रियाकलाप आणि कर्तव्ये तृतीय पक्षाकडे (बीपीओ ऑपरेटर) हस्तांतरित करते, जे नंतर कंपनीच्या ग्राहकांना आवश्यक सेवा प्रदान करते. फी हे किरकोळ बँकिंग, विमा, प्रवास आणि आदरातिथ्य, ऑटो, दूरसंचार, फार्मास्युटिकल्स, वित्त, लेखा आणि मानव संसाधनांमध्ये असू शकते ही सर्व BOP सेवांची उदाहरणे आहेत.

दुस-या शब्दात सांगायचे तर, आउटसोर्सिंग कॉर्पोरेशनला गैर-आवश्यक आणि नियमित कामे तृतीय पक्षांना देऊन त्याच्या मूळ क्षमतांवर लक्ष केंद्रित करू देते. आउटसोर्सिंगमुळे, कंपनीला नॉन-कोअर कार्ये करण्यासाठी कायमस्वरूपी कर्मचाऱ्यांना नियुक्त करणे, प्रशिक्षण देणे आणि वेतन देण्याची आवश्यकता नाही. या दृष्टिकोनातून, कॉर्पोरेशन त्याच्या मूळ क्षमतांवर लक्ष केंद्रित करते, तर आउटसोर्सिंग ही कमी महत्त्वाची कामे तृतीय पक्षांना शुल्कासाठी केली जाते. उत्पादक इतर कंपन्यांना काही प्रक्रिया हाताळण्यासाठी नियुक्त करतात, जसे की त्यांच्या पुरवठा साखळीचे विभाग, जे अंतिम उत्पादने बनवताना मुख्य क्षमतेशी संबंधित नसतात, जिथे बीपीओची सुरुवात होते.

व्यवसाय प्रक्रिया आउटसोर्सिंग (बिझनेस प्रोसेसिंग आउटसोर्सिंग)

आउटसोर्सिंग, ज्याला बऱ्याचदा बिझनेस प्रोसेस आउटसोर्सिंग (बीपीओ) म्हणूनही ओळखले जाते, ही कंपनीची नॉन-कोर टास्क तृतीय-पक्षाच्या स्त्रोताकडे हलवण्याची प्रक्रिया आहे. या कंपनीचा थर्ड पार्टीच्या मदतीने विविध व्यावसायिक कामे पूर्ण करतात. उदाहरणार्थ - स्वतःचा जाहिरात विभाग स्थापन करण्याऐवजी, एखादी उत्पादन कंपनी जाहिरात एजन्सीकडे त्याचे जाहिरातीचे काम आउटसोर्स करू शकते. जाहिरात एजन्सी क्लायंट कंपनीला जाहिरातीचे बजेट ठरवण्यासाठी, जाहिरात मजकूर लिहिण्यासाठी, सर्वात संबंधित माध्यम (टीव्ही, रेडिओ, वर्तमानपत्रे, मासिके) निवडण्यात आणि मीडिया जागा खरेदी करण्यात मदत करू शकते.

वेळ वाचवण्यासाठी अनेक उद्योगांमधील संस्था BPO चा वापर करतात. संस्था अनेक प्रकारच्या असू शकतात — जसे की नफा-केंद्रित उपक्रम, ना-नफा आणि अगदी सरकारी कार्यालये आणि एजन्सी — युनायटेड स्टेट्स, उत्तर अमेरिका आणि जगाच्या विविध भागात पसरलेल्या आहेत. BPO सर्व्हिसेस ग्लोबल इंडस्ट्री पंचांगानुसार, २०१७ मध्ये एकूण BPO सेवा क्षेत्राचे उत्पादन \$144.9 अब्ज असल्याचे म्हटले आहे.

११.३ कामाचे स्वरूप

व्यवसाय प्रक्रिया आउटसोर्सिंगचा वापर कंपन्यांद्वारे दोन प्रकारच्या कार्यासाठी केला जातो: बॅक-ऑफिस आणि फ्रंट-ऑफिस ऑपरेशन्स, लेखा, IT सेवा, मानवी संसाधने (HR), गुणवत्ता हमी (QA) आणि पेमेंट प्रक्रिया यांसारखी कार्ये ही बॅक-ऑफिस टास्कची उदाहरणे आहेत (ज्यांना अंतर्गत व्यवसाय कार्ये देखील म्हणतात). त्याच प्रकारे, कंपनीचा ग्राहक समर्थन, विपणन आणि विक्रीसह विविध फ्रंट-ऑफिस ऑपरेशन्स आउटसोर्स करतात. संपूर्ण कार्यात्मक क्षेत्र आउटसोर्स करण्याव्यतिरिक्त, संस्था विशिष्ट कार्ये जसे की वेतन आणि मानव संसाधन व्यवस्थापन आउटसोर्स करू शकतात.

११.४ बीपीओ मध्ये श्रेणी

१. बॅक ऑफिस आउटसोर्सिंग: बिलिंग, पेट्रोल आणि एचआर ही अंतर्गत कॉर्पोरेट सेवांची उदाहरणे आहेत ज्या आउटसोर्स केल्या जाऊ शकतात.
२. मार्केटिंग, तांत्रिक सहाय्य आणि देखभाल यासारख्या ग्राहकाभिमुख सेवा फ्रंट ऑफिस आउटसोर्सिंगमध्ये समाविष्ट आहेत.

तुमची प्रगती तपासा

1. बीपीओ म्हणजे काय?
2. बीपीओ कामाच्या दोन श्रेणींची चर्चा करा.

११.५ बीपीओचे प्रकार

आज जगभरातील व्यवसाय इतर व्यवसायांना बीपीओ सेवा प्रदान करतात म्हणून, बीपीओचे अनेक प्रकारे वर्गीकरण केले जाऊ शकते.

- ऑफशोर आउटसोर्सिंग, ज्याला सहसा ऑफशोरिंग म्हणून ओळखले जाते, जेव्हा कॉर्पोरेशन दुसऱ्या राष्ट्रातील कंपनीकडून सेवांसाठी करार प्रदान करते.
- ऑनशोर आउटसोर्सिंग, ज्याला देशांतर्गत आउटसोर्सिंग देखील म्हणतात, जेव्हा एखादी कंपनी त्याच राष्ट्रातील दुसऱ्या फर्मसाठी सेवांसाठी करार प्रदान करते तेव्हा उद्भवते.
- जेव्हा एखादी कंपनी आसपासच्या देशांतील कंपन्यांकडून सेवांसाठी करार करते तेव्हा निअरशोर आउटसोर्सिंग होते.
- नॉलेज प्रोसेस आउटसोर्सिंग (KPO) आणि कायदेशीर प्रक्रिया आउटसोर्सिंग हे देखील BPO सेवांचे उप-भाग आहेत.

केपीओ, एलपीओ आणि आरपीओ

व्यवसाय प्रक्रिया आउटसोर्सिंग कधीकधी प्रदान केलेल्या सेवांच्या प्रकारांद्वारे परिभाषित केले जाते. तीन सर्वात लोकप्रिय श्रेणी खालीलप्रमाणे आहेत:

1. नॉलेज प्रोसेस आउटसोर्सिंग (KPO), ज्यामध्ये आउटसोर्सिंग सेवा प्रदात्याची नियुक्ती केवळ विशिष्ट व्यवसाय प्रक्रिया किंवा कार्य हाताळण्यासाठीच नाही तर त्या प्रक्रियेत किंवा कार्यामध्ये कौशल्य प्रदान करण्यासाठी देखील केली जाते.
2. कायदेशीर प्रक्रिया आउटसोर्सिंग, किंवा LPO, KPO चा एक प्रकार आहे जो कायदेशीर सेवांवर लक्ष केंद्रित करतो, जसे की कायदेशीर कागदपत्रे तयार करणे आणि कायदेशीर संशोधन करणे, तसेच सल्ला देणे.
3. संशोधन प्रक्रिया आउटसोर्सिंग, किंवा RPO, हा आणखी एक प्रकारचा KPO आहे जो संशोधन आणि विश्लेषण कार्ये करतो; RPO सेवा बहुधा बायोटेक कंपन्या, गुंतवणूक कंपन्या आणि विपणन संस्था वापरतात.

बीपीओची आवश्यकता किंवा फायदेशीरता का आहे? हे खालील मुद्दे स्पष्ट करतात:

1. लवचिकता: आउटसोर्सिंग कंपनीला तिच्या संसाधन व्यवस्थापनावर अधिक नियंत्रण प्रदान करू शकते. बहुतांश बीपीओ सेवांवर शुल्क आकारले जाते. हे निश्चित खर्चाचे परिवर्तनीय खर्चात रूपांतर करून व्यवसायाला अधिक लवचिक बनण्यास अनुमती देते. आउटसोर्सिंगमुळे हंगामी किंवा चक्रीय मागणी असलेल्या व्यवसायांना जेव्हा त्यांना आवश्यक असेल तेव्हा अतिरिक्त संसाधने आणता येतात आणि जेव्हा त्यांची आवश्यकता नसते तेव्हा त्यांना सोडता येते. उदाहरणार्थ, कर हंगाम आणि ऑडिटिंगच्या काळात, लेखा विभाग कमी कर्मचारी असू शकतो. ही कार्ये एका निश्चित शुल्कात ठराविक कालावधीसाठी अतिरिक्त संसाधने प्रदान करण्यासाठी आउटसोर्स केली जाऊ शकतात.

2. मुख्य क्रियाकलाप: बीपीओमुळे व्यवसाय त्याच्या मूळ क्षमतांवर लक्ष केंद्रित करू शकतो. मुख्य कार्यांवर लक्ष केंद्रित केल्याने व्यवसायाला स्पर्धात्मक फायदा मिळण्यास मदत होऊ शकते. कर्मचाऱ्यांना अत्यावश्यक किंवा प्रशासकीय कामांपासून मुक्त केले जाते, ज्यामुळे त्यांना फर्मच्या मुख्य व्यवसायांवर अधिक लक्ष केंद्रित करता येते. वेगवान विस्तारासारख्या काळात, कंपनीचे बँक-ऑफिस कार्य देखील विस्तारित होईल. या विस्तारामुळे कंपनीची संसाधने (मानवी आणि आर्थिक दोन्ही) कमी होऊ शकतात. त्या फंक्शन्सचे आउटसोर्सिंग केल्याने कंपनीला वेळ किंवा सेवेची गुणवत्ता न गमावता संस्थेच्या सर्वात गंभीर बाबींवर लक्ष केंद्रित करता येईल.

3. खर्चात कपात करणे आणि कार्यक्षमता वाढणे: आउटसोर्सिंगचा आणखी एक फायदा असा आहे की बँक-ऑफिस ऑपरेशन्स जे जटिल स्वरूपाचे आहेत ते वाजवी खर्चात केले जातात, कारण विकसित देशांमध्ये विशिष्ट बँक-ऑफिस जॉब करण्यासाठी ओव्हरहेड खर्च खूप मोठा असतो. आउटसोर्सिंग कार्य कोणत्याही देशात, जेथे स्वस्त मजूर उपलब्ध आहे तेथे स्थलांतरित केले जाऊ शकते. उदाहरणार्थ, दिलेल्या भागात ऑफिसची जागा महाग असेल तर काही सोपी फंक्शन्स आउटसोर्स करणे चांगले.

4. संस्थेचे परिवर्तन करा: BPO नोकरशाही संस्थेच्या सकारात्मक परिवर्तनात मदत करू शकते. आक्रमक वाढीचे लक्ष्य साध्य करण्यासाठी बीपीओ कॉर्पोरेशनला मदत करू शकते. परिणामी, बीपीओ व्यवसायांना त्यांची उद्योजकीय गती आणि चपळता राखण्यास सक्षम करते.

5. दीर्घकालीन ग्राहक भागीदारी: BPO कर्मचारी सहसा ग्राहक सेवेमध्ये योग्यरित्या प्रशिक्षित असल्याने, त्यांचा दृष्टिकोन आणि ग्राहकांबद्दलचा दृष्टिकोन दीर्घकालीन संबंध प्रस्थापित करण्याच्या दिशेने खूप पुढे जाऊ शकतो.

6. ऑपरेशनल कंट्रोल: ज्यांचा खर्च नियंत्रणाबाहेर जात आहे अशा ऑपरेशन्ससाठी आउटसोर्सिंग हा महत्वाचा निर्णय मानला पाहिजे. कालांतराने अनियंत्रित आणि खराबपणे व्यवस्थापित झालेले काम हस्तांतरित करण्याचा आउटसोर्सिंग हा एक उत्तम मार्ग आहे. शिवाय, आउटसोर्सिंग प्रदाता संस्थेला अन्यथा उपलब्ध असेल त्यापेक्षा मजबूत

व्यवस्थापकीय क्षमता प्रदान करू शकतो. उदाहरणार्थ, जर आयटी विभागाकडे बरेच प्रकल्प असतील आणि पुरेसा कर्मचारी नसेल, तर अशा वेळेत कंत्राटी आउटसोर्सिंग कराराचा वापर व्यवस्थापनाला त्यांच्या विनंतीला प्राधान्य देण्यासाठी आणि नियंत्रण पुन्हा मिळवण्यासाठी सक्ती करण्यासाठी केला जाऊ शकतो.

7. सातत्य आणि जोखीम व्यवस्थापन: उच्च कर्मचाऱ्यांनी नोकरी सोडल्याने कामकाजात अस्थिरता आणि अप्रत्याशितता वाढते. अशा काळात आउटसोर्सिंग कंपनीचे सातत्य सुनिश्चित करते. उदाहरणार्थ - जर एचआर मॅनेजर दीर्घ वैद्यकीय रजेवर असेल आणि दोन प्रशासकीय सहाय्यक कमी वेळेत नवीन पदांवर जात असतील. अशा वेळी आउटसोर्सिंगमुळे मानव संसाधन कार्ये (एचआर) फंक्शन कमी होईल.

8. इतर फायदे: जेव्हा एखादे काम योग्यरित्या पूर्ण केल्यावर, आउटसोर्सिंग कंपनीच्या वाढीस मदत करू शकते आणि ते पैसे वाचवू शकते. आउटसोर्सिंगच्या आर्थिक फायद्यांच्या पलीकडे, इतरही अनेक भत्ते आहेत जसे - ऑपरेशनल खर्च नियंत्रित करणे, खर्चात कपात, मानवी संसाधनांमध्ये वाढ, उत्पादकता वाढली, कौशल्य प्रवेश, कौशल्य उपलब्धता, महत्त्वपूर्ण आर्थिक गुंतवणूक न करता माहिती तंत्रज्ञान साधनांमध्ये प्रवेश मिळवा आणि बदलत्या बाजार परिस्थितीशी अधिक अनुकूलता.

११.७ बीपीओची उद्दिष्टे

1. आउटसोर्सिंग व्यवसाय प्रक्रिया व्यवस्थापनाचा वेळ वाचवते आणि त्यांना त्यांच्या मुख्य कौशल्यांवर लक्ष केंद्रित करण्यास अनुमती देते.
2. मर्यादित संसाधनांचा अधिक चांगल्या प्रकारे वापर केला जाऊ शकतो.
3. बीपीओ ऑपरेशनल खर्च कमी करते. मोठ्या कॉर्पोरेशनसाठी ते किफायतशीर आहे.
4. संस्थांना विशेष सेवा उपलब्ध आहेत.
5. संस्थेचे इतर विविध संस्थांशी धोरणात्मक व्यावसायिक संबंध मजबूत केले जाऊ शकतात.

परदेशातील विविध संस्था संपर्क केंद्राचे काम, अकाउंटन्सीचे काम आणि इतर विविध कार्ये यासारख्या नोकऱ्या आउटसोर्स करत असतात. महामंडळ केवळ घरभाडे भत्ते, बोनस, रोख अॅडव्हान्स आणि इतर अतिरिक्त गोष्टींवरच नव्हे तर प्रशिक्षित कर्मचाऱ्यांच्या मोठ्या पगारावरही बचत करू शकेल.

११.८ बीपीओ द्वारे ऑफर केलेल्या सेवा (बीपीओ युनिट्सद्वारे खालील मूलभूत सेवा प्रदान केल्या जातात)

1. **टेलीमार्केटिंग आउटसोर्सिंग सेवा:** टेलीमार्केटिंग आउटसोर्सिंग सेवा संभाव्य ग्राहकांशी संलग्नता सुलभ करण्यासाठी डिझाइन केल्या आहेत. लोकांची गोष्टींमध्ये रुची राखणे आणि त्यांना विकत घेण्यास प्रोत्साहन देणे हा उद्देश आहे.

2. **ग्राहक सहाय्य सेवा:** ही सेवा व्हॉइस, ईमेल आणि चॅटसह विविध चॅनेलद्वारे ग्राहकांच्या चौकशी हाताळते.
3. **तांत्रिक सहाय्य सेवा:** ही सेवा संगणक हार्डवेअर, सॉफ्टवेअर आणि इंटरनेट पायाभूत सुविधा उत्पादकांच्या ग्राहकांना चौवीस तास तांत्रिक समर्थन आणि समस्यांचे निराकरण प्रदान करते.
4. **डेस्क सेवा:** ही सेवा कॉर्पोरेट कर्मचार्यांना तंत्रज्ञान समस्यांसह मदत करते आणि समर्थन प्रदान करते.
5. **विमा प्रक्रिया सेवा:** ही सेवा विमा कंपन्यांना विशेष उपाय प्रदान करते.
6. **मेडिकल ट्रान्सक्रिप्शन सेवा:** मेडिकल ट्रान्सक्रिप्शन सेवा सर्व भारतीय आउटसोर्सिंग सेवांपैकी २% बनवतात.

व्यवसाय प्रक्रिया आउटसोर्सिंग (बिझनेस प्रोसेसिंग आउटसोर्सिंग)

११.९ बीपीओचे फायदे

स्पर्धात्मक फायदा मिळवण्याच्या आशेने व्यवसाय प्रक्रिया आउटसोर्सिंगमध्ये भाग घेतात. बीपीओचे समर्थक वारंवार खालील फायद्यांचा उल्लेख करतात:

- **आर्थिक फायदे:** संस्थांना वारंवार असे आढळून येते की आउटसोर्स केलेला प्रदाता खूप स्वस्त दरात व्यवसाय क्रियाकलाप करू शकतो किंवा आउटसोर्स प्रदात्याशी करार केल्याने त्यांना कर बचतीसारख्या अनेक मार्गांनी पैसे वाचवता येतात.
- **लवचिकता:** बीपीओ करार व्यवसायांना ते आउटसोर्स व्यवसाय प्रक्रिया कशा प्रकारे पार पाडतात त्यामध्ये अधिक लवचिकता देऊ शकतात, ज्यामुळे त्यांना बदलत्या बाजार परिस्थितीवर अधिक जलद प्रतिक्रिया देऊ शकतात.
- **स्पर्धात्मक फायदा:** बीपीओ फर्मसना त्यांच्या व्यवसाय किंवा मिशनसाठी आवश्यक नसलेल्या प्रक्रिया आउटसोर्स करण्यास सक्षम करते. हे त्यांना मार्केटप्लेसमध्ये वेगळे करणाऱ्या ऑपरेशन्सवर त्यांची अधिक संसाधने खर्च करण्याची परवानगी देऊन केले जाते.
- **उच्च गुणवत्ता आणि कार्यप्रदर्शन:** BPO प्रदात्यांचा मुख्य व्यवसाय ज्यासाठी त्यांना नेमण्यात आले आहे ते अचूक ऑपरेशन्स करणे हा आहे, ते शक्य तितक्या मोठ्या स्तरावर, वारंवार अधिक अचूकता, कार्यक्षमता आणि गतीसह ते करण्यावर लक्ष केंद्रित करण्यास सक्षम असावे.

११.१० BPO चा धोका

बीपीओमध्ये गुंतलेल्या संस्था अपेक्षित फायद्यां व्यतिरिक्त संभाव्य जोखीम आणि तोटे देखील घेतात. खालील काही संभाव्य समस्या आहेत:

- **सुरक्षेचे उल्लंघन:** संघटनांनी त्यांच्या सेवा प्रदात्यांसोबत तंत्रज्ञान कनेक्शन स्थापित करणे आवश्यक आहे, ज्यामुळे हल्ल्याचा आणखी एक संभाव्य मुद्दा तयार होतो. संस्थांनी

त्यांच्या सेवा प्रदात्यांसोबत वारंवार संवेदनशील आणि/किंवा नियमन केलेला डेटा शेअर करणे आवश्यक आहे, ज्यामुळे आणखी एक सुरक्षा धोका निर्माण होतो.

- **अनपेक्षित/उच्च खर्च:** संस्था ते आउटसोर्सिंग करत असलेल्या कामासाठी देय असलेली किंमत कमी लेखू शकतात, कारण ते कामाच्या रकमेला कमी लेखतात किंवा त्यांच्या प्रदात्यांसोबतच्या त्यांच्या कराराच्या संपूर्ण खर्चाचे मूल्यांकन किंवा अंदाज करण्यात ते अयशस्वी ठरतात. त्यामुळे, अंतिम उत्पादन सुरुवातीच्या अंदाजापेक्षा अधिक महाग असू शकते.

- **संप्रेषण समस्या:** कंपन्यांना त्यांच्या आउटसोर्स प्रदात्यांसह संप्रेषण समस्या किंवा सांस्कृतिक अडथळे देखील असू शकतात.

तुमची प्रगती तपासा

1. BPO मध्ये काही धोका आहे असे तुम्हाला वाटते का?
2. BPO च्या दोन फायद्यांची चर्चा करा

११.११ भविष्यातील दिशा

तंत्रज्ञान, कमीत कमी काही प्रमाणात, येत्या काही वर्षांत व्यवसाय प्रक्रिया आऊटसोर्सिंगची पद्धत विस्थापित करू शकते. काही कॉर्पोरेट कार्ये जी आता बऱ्याचदा आउटसोर्स केली जातात ती रोबोटिक प्रोसेस ऑटोमेशन (RPA) आणि कृत्रिम बुद्धिमत्ता (AI) द्वारे हाताळली जाऊ शकतात आणि ही तंत्रज्ञाने अनेकदा स्वस्त खर्चात आणि जलद गतीने अशी कार्ये करू शकतात.

११.१२ भारतातील बिझनेस प्रोसेस आउटसोर्सिंगच्या भविष्यातील संभावना

आयटी सेवांची सर्वात वेगाने वाढणारी श्रेणी म्हणजे बिझनेस प्रोसेस आउटसोर्सिंग (BPO). जगभरात आउटसोर्सिंग ७% वार्षिक दराने वाढत आहे. युनायटेड स्टेट्समधील ७३ टक्के सीईओंनी सांगितले की त्यांच्या संस्थांनी काही काम आउटसोर्स केले आहे. एक नवीन उद्योग म्हणून त्याच्या क्षमतेमुळे बीपीओ उद्योग भारतात बरेच लक्ष वेधून घेत आहे.

ऑफशोर बीपीओ मार्केटमध्ये भारताचा ६३ टक्के हिस्सा आहे. पूर्व युरोप, फिलीपिन्स, मोरोक्को, इजिप्त आणि दक्षिण आफ्रिका हे सर्व बाजार शेअरसाठी स्पर्धा करण्यासाठी उदयास आले आहेत. चीन बीपीओ बाजारपेठेतही विस्तार करण्याचा प्रयत्न करत आहे.

1. भारतातील बीपीओ उद्योग सात लाखांहून अधिक लोकांना रोजगार देतो आणि जागतिक बाजारपेठेतील एक तृतीयांशपेक्षा जास्त वाटा आहे.
2. बीपीओ उद्योग गेल्या काही वर्षांत ३५% पेक्षा जास्त दराने वाढला आहे.

युनायटेड स्टेट्स आणि युरोपच्या तुलनेत, कमी वेतनासाठी श्रम करण्यास इच्छुक सक्षम लोक संसाधनांचा मोठा साठा भारतात आहे. इतर पाश्चिमात्य देशांप्रमाणेच भारतात इंग्रजी भाषिक लोकसंख्या सर्वाधिक आहे. हे बीपीओना रात्रभर काम करून आणि संसाधनांचा जास्तीत जास्त वापर करून अमेरिकन क्लायंटला अधिक चांगल्या प्रकारे सेवा देण्यास अनुमती देते. भारताच्या बीपीओ व्यवसायाला नक्कीच उज्ज्वल भविष्य आहे.

व्यवसाय प्रक्रिया आउटसोर्सिंग (बिझनेस प्रोसेसिंग आउटसोर्सिंग)

११.१३ BPO ची आव्हाने आणि धमक्या

युनायटेड स्टेट्स आणि युरोपच्या तुलनेत भारतात कमी पगारावर काम करण्यास तयार असलेल्या कुशल कामगारांचा मोठा समूह आहे. इतर पाश्चिमात्य देशांच्या तुलनेत भारतात सर्वात जास्त इंग्रजी बोलणारी लोकसंख्या आहे. रात्रभर काम करून आणि संसाधनांचा जास्तीत जास्त वापर करून, बीपीओ अमेरिकन ग्राहकांना अधिक चांगल्या प्रकारे सेवा देऊ शकतात. भारताच्या बीपीओ उद्योगाला, निःसंशय, आशादायक भविष्य आहे.

तरीही डेटाच्या बाबतीत आउटसोर्सिंग कंपनीला काही आव्हानांना तोंड द्यावे लागते. डेटाचा गैरवापर ही अलीकडच्या काळात मोठी समस्या बनली आहे. डेटा लीकेजमुळे मूळ देशातील रहिवाशांना मोठ्या प्रमाणात समस्या निर्माण होण्यास मदत होते. (ज्या कंपन्या नोकऱ्या आणि लोकांना आउटसोर्स करतात) उदाहरणार्थ – रहिवाशाचा मोबाईल नंबर, पत्ता, बँक तपशील इत्यादी असलेले तृतीय पक्ष पैसे मागण्यासाठी, ब्लॅकमेलिंग आणि हेरफेर करण्याच्या हेतूने त्याचा गैरवापर करतात. उदाहरणार्थ - तुम्हाला एक कॉल आला असेल की तुम्ही तुमचे क्रेडिट कार्ड बिल भरले नाही ज्याची रक्कम X पैसे आहे. त्यामुळे, जर एखाद्याने ताबडतोब पैसे न भरल्यास कार्ड ब्लॉक केले जाईल किंवा व्याजदर वाढवले जातील किंवा तुरुंगात टाकले जाईल इत्यादी. घाबरणे आणि भीती निर्माण करणे आणि हेराफेरी करणे आणि पैसे मिळवणे हा आजकाल ज्ञात गुन्हा आहे. अलीकडची प्रथा म्हणजे पैसे मागण्याऐवजी गिफ्ट कार्ड मिळवण्यासाठी ग्राहकांना विचारणे इ. नेटफ्लिक्स वेब सिरीज जमतारा – सबका नंबर आयेगा हे दाखवते की खेड्यापाड्यात बसलेल्या व्यक्ती ऑनलाइन ट्रान्सफरद्वारे पैसे कसे कमवतात. आवाजात फेरफार करून आणि लोकांमध्ये चिंता, दहशत निर्माण करून डेटाचा कसा दुरुपयोग केला जातो हे देखील ते दाखवते. जे लोक अशा घोटाळ्यांना बळी पडतात ते दोघेही साक्षर, निरक्षर लोक, ज्येष्ठ नागरिकांना याचा परिणाम भोगावा लागतो. Youtube मध्ये एक साधा शोध कॉल सेंटर्सच्या संदर्भात मोठ्या प्रमाणात गुन्द्यांची संख्या दर्शवेल. हे प्रत्येक टप्प्यावर नोकऱ्या देण्याशी संबंधित घोटाळ्यांसह लोकांचा मोबाईल नंबर वापरून त्यांची फसवणूक करतात. लाइव्ह स्कॅम ट्रॅकिंग आणि स्कॅमरचा चेहरा स्वतःला दाखवणे असे व्हिडिओ YouTube वर देखील उपलब्ध आहेत. या सर्व घटना व्यवसाय आणि ग्राहक डेटा हाताळणीमध्ये गुंतलेली जोखीम दर्शवतात. डिजिटलायझेशन आणि यूपीआयमुळे घोटाळे अनेक वेळा वाढले आहेत, ज्येष्ठ नागरिकांना त्यांच्या मोबाइलमध्ये ॲप्स स्थापित केले आहेत, त्यांच्या स्वतःच्या कुटुंबातील सदस्यांना पासबुक माहित नाही आणि नंतर त्यांच्या स्वतःच्या नकळत पैसे काढले जातात. हे ज्येष्ठ नागरिक नंतर बँकेकडे जातात आणि बँक काहीही करू शकत नाही. गरीब कामगार, गृहिणी यांच्यासाठी ही रक्कम खूप मोठी आहे. काहीवेळा लोक त्यांचा एटीएम नंबर, सीव्हीसी नंबर, पासवर्ड नकळत असा विचार करतात

की त्यांना आलेला फोन बँकेचा आहे. त्यामुळे डिजिटल शिक्षणाचा अभाव ही काळाची गरज आहे.

आउटसोर्सिंगच्या मर्यादा खालीलप्रमाणे आहेत:

1. नियंत्रण गमावणे.

आउटसोर्सिंग संस्था व्यवसायाच्या सध्याच्या स्थानापासून दूर असू शकतात, वारंवार भेटी देणे शक्य नसते आणि अहवालाद्वारे संप्रेषण नियंत्रित करण्यासाठी पुरेसे नसते. म्हणून, घरामध्ये असे करणे अव्यवहार्य असल्याशिवाय, मुख्य कार्ये आउटसोर्स करू नयेत. बाजाराद्वारे ओळखली जाणारी कोणतीही अक्षमता व्यवसायाच्या प्रतिष्ठेसाठी धोकादायक ठरू शकते. स्पर्धा वाढत असल्याने बीपीओ अद्ययावत करणे आवश्यक आहे, कोणत्याही विलंबामुळे क्लायंटचे नुकसान होऊ शकते कारण ते काम करण्यास तयार असलेल्या इतर बीपीओचा मोठा पुरवठा आहे.

2. स्वातंत्र्याचा अभाव.

गृह व्यवसायातील सक्षमता आणि संसाधने गमावल्यामुळे, कामगारांना अनावश्यक बनवले जाते किंवा इतरत्र तैनात केले जाते आणि मालमत्ता विकल्या जातात, व्यवसाय आउटसोर्सिंग संस्थांवर अवलंबून राहू शकतो. उल्लंघन झाल्यास त्वरित क्रियाकलाप स्थापित करणे कठीण होईल. क्रिया पुन्हा सुरू करण्यात उशीर झाल्यास प्रतिष्ठेला हानी पोहोचू शकते आणि कंपनीच्या रोख प्रवाहावर परिणाम होऊ शकतो.

3. कर्मचारी मरगळ

कर्मचाऱ्यांची क्षमता कालांतराने बिघडू शकते आणि आउटसोर्सिंगमुळे जबरदस्ती रिडंडंसी झाल्यास वैमनस्य विकसित होऊ शकते. त्याचा उत्पादकतेवर महत्त्वपूर्ण प्रभाव पडू शकतो कारण प्रगती आणि प्रगतीसाठी कमी चालना मिळेल. बीपीओमधील संपाचा परिणाम कंपन्यांवरही होऊ शकतो.

4. खर्च फायद्यापेक्षा जास्त असू शकतो.

कर्मचाऱ्यांची रिडंडंसी भरपाई, विद्यमान करारांवर लवकर संपुष्टात येणारा दंड आणि मालमत्ता, वनस्पती आणि उपकरणे यांच्या विल्हेवाटीचा खर्च सर्व खर्च होऊ शकतो. आउटसोर्सिंग फायदे भविष्यातील अपेक्षांवर आधारित आहेत जे पूर्ण होऊ शकतात किंवा नसू शकतात. त्यामुळे, घरातील व्यक्तींना रोजगार गमवावा लागणार आहे.

5. भागधारकांच्या प्रतिक्रिया.

आउटसोर्सिंगचा कंपनीमधील त्यांच्या स्वारस्यावर कसा परिणाम होतो यावर अवलंबून भागधारक सकारात्मक किंवा प्रतिकूल प्रतिक्रिया देऊ शकतात. काही भागधारक खूश होऊ शकतात, तर काही निराश होऊ शकतात. यामध्ये भागधारक जे त्यांचे शेअर्स विकू शकतात, फायनान्सर जे रोख परताव्याची मागणी करू शकतात, जे ग्राहक त्यांचा

व्यवसाय इतरत्र घेऊन जाऊ शकतात आणि पुरवठादार जे त्यांच्या भविष्यातील जोखीम लक्षात घेऊन त्यांच्या व्यवसायाच्या परिस्थितीत बदल करू शकतात.

व्यवसाय प्रक्रिया आउटसोर्सिंग (बिझनेस प्रोसेसिंग आउटसोर्सिंग)

6. कायदे

चलनाचे मूल्य राखण्यासाठी तसेच प्रतिस्पर्धी देशांशी व्यवहार करताना विदेशी देशांशी संवाद साधण्यावर कायदे बंधने घालू शकतात. देशांतर्गत उद्योगांचे संरक्षण करण्यासाठी उच्च आयात शुल्क लावणे किंवा विशिष्ट उद्योगांमध्ये कार्यरत असलेल्या व्यवसायांवर परवाना आवश्यकता लागू करणे यासारखे काही भागधारकांचे अधिकार जपण्यासाठी ते कायद्याची अंमलबजावणी करू शकते. परवाना मिळविण्याची अट म्हणून काही कृती किंवा मानकांसाठी लांब प्रक्रिया देखील असू शकते.

११.१४ सारांश

व्यवसाय प्रक्रिया आउटसोर्सिंग (बीपीओ) ही एक व्यावसायिक क्रियाकलाप आहे ज्यामध्ये एक कंपनी एखादे कार्य (म्हणजे प्रक्रिया) करण्यासाठी दुसऱ्या कंपनीशी करार करते जेणेकरून मुख्य फर्म स्वतःचा व्यवसाय यशस्वीपणे चालवू शकेल. कामाच्या आउटसोर्सिंगद्वारे, कंपन्यांना अनेकदा फायदा होतो कारण मुख्य कंपनी विशिष्ट महत्वाच्या क्षेत्रांवर लक्ष केंद्रित करू शकते. आउटसोर्सिंगमुळे कर्मचाऱ्यांसाठी लागणारा खर्च, वेळ, ऊर्जा, संसाधने कमी होण्यास मदत होते. तथापि, त्याच्या स्वतःच्या समस्या आहेत जसे की आपल्या देशात नोकरी गमावणे, इतर देशांवर खूप अवलंबित्व. तृतीय पक्ष किंवा बीपीओ इत्यादींद्वारे माहितीचा गैरवापर होऊ शकतो.

११.१५ प्रश्न

1. बीपीओचा अर्थ आणि काही मर्यादा स्पष्ट करा.
2. बीपीओद्वारे ऑफर केलेल्या सेवांची चर्चा करा.
3. बीपीओच्या फायदांची चर्चा करा.

११.१६ संदर्भ

1. https://www.business-standard.com/article/companies/indian-bpo-market-to-hit-8-8-bn-by-2025-amid-liberalised-regime-121100600331_1.html
2. Britannica, T. Editors of Encyclopaedia (2022, February 14). outsourcing. Encyclopedia Britannica. <https://www.britannica.com/topic/outsourcing> Sen, F., & Shiel, M. (2006). From business process outsourcing (BPO) to knowledge process outsourcing (KPO): Some issues. Human Systems Management, 25(2), 145-155.
3. Budhwar, P. S., Luthar, H. K., & Bhatnagar, J. (2006). The dynamics of HRM systems in Indian BPO firms. Journal of Labor Research, 27(3), 339-360.

4. <https://timesofindia.indiatimes.com/blogs/digital-mehta/what-is-bpo-and-why-is-it-different-from-a-call-center/>
5. Ramachandran, K., & Voleti, S. (2004). Business process outsourcing (BPO): emerging scenario and strategic options for IT-enabled services. Vikalpa, 29(1), 49-62.
6. <https://www.outsourceaccelerator.com/guide/indian-bpo-companies/>
<https://www.forbes.com/sites/forbesbusinessdevelopmentcouncil/2021/01/08/the-business-process-outsourcing-trend-how-bpo-benefits-businesses-of-all-sizes/?sh=6af4ddb22f49>
7. Refer this article for more information on this area
<https://economictimes.indiatimes.com/hot-links/bpo/white-collar-crimes-rock-bpos/articleshow/1155095.cms?from=mdr>
8. <https://www.youtube.com/watch?v=AS4Z-wXmuP0>



ज्ञान प्रक्रिया बाह्यस्त्रोत: अर्थ, समस्या

घटक रचना

१२.० उद्दिष्टे

१२.१ प्रस्तावना

१२.२ ज्ञान प्रक्रिया बाह्यस्त्रोताचा अर्थ

१२.३ ज्ञान प्रक्रिया बाह्यस्त्रोताचे कार्यक्षेत्र

१२.४ ज्ञान प्रक्रिया बाह्यस्त्रोताची उत्पत्ती

१२.५ ज्ञान प्रक्रिया बाह्यस्त्रोताच्या नफ्याची टक्केवारी

१२.६ ज्ञान प्रक्रिया बाह्यस्त्रोताचे फायदे

१२.७ भारतातील ज्ञान प्रक्रिया बाह्यस्त्रोताचे

१२.८ ज्ञान प्रक्रिया बाह्यस्त्रोतामधील समस्या

१२.९ ज्ञान प्रक्रिया बाह्यस्त्रोतामधील बाह्य आणि अंतर्गत समस्या

१२.१० ज्ञान प्रक्रिया बाह्यस्त्रोताचा व्यक्ती आणि कुटुंबांवरील प्रभाव

१२.११ सारांश

१२.१२ प्रश्न

१२.१३ संदर्भ

१२.० उद्दिष्टे

- ज्ञान प्रक्रिया बाह्यस्त्रोता बद्दल जाणून घेणे.
- ज्ञान प्रक्रिया बाह्यस्त्रोताचे (KPOs) फायदे समजून घेण्यासाठी, या कंपन्यांना येणाऱ्या समस्या जाणून घेणे.

१२.१ प्रस्तावना

मागील प्रकरणामध्ये, आपण BPO – व्यावसाय प्रक्रिया बाह्यस्त्रोता (बिझनेस प्रोसेस आउटसोर्सिंग) बद्दल शिकलो होतो. येथे आपण KPO – नॉलेज प्रोसेस आउटसोर्सिंगबद्दल अभ्यास करू या. हा पाठ तुमच्यासाठी उपयुक्त ठरेल कारण भविष्यात तुम्ही KPO किंवा

संशोधनावर आधारित संस्थेमध्ये ज्ञान प्रक्रिया बाह्यस्त्रोत कार्यकर्ता म्हणून काम करू शकता. आजच्या स्पर्धात्मक बाजारपेठेत, विशेषीकरण अधिक लोकप्रिय होत आहे, कॉर्पोरेशन त्यांच्या मूळ क्षमतांवर लक्ष केंद्रित करतात आणि बाकीचे आउटसोर्सिंग करतात. अनेक उत्पादन संस्थांनी हे ओळखले आहे की आउटसोर्सिंग केल्याने ते केवळ पैसे वाचवणार नाहीत तर कंपनीच्या विकासवर लक्ष केंद्रित करण्यासाठी अधिक चांगल्या स्थितीत असतील.

बाह्यस्त्रोताची सुरुवात माहिती प्रक्रिया इंडस्ट्रीपासून झाली आहे. त्यानंतर ते अनेक उद्योगांमध्ये विस्तारत गेले. बाह्यस्त्रोताची १९९० च्या दशकाच्या सुरुवातीच्या काळात उच्च-तांत्रिक उद्योगांच्या संख्येत वाढ झाल्यामुळे लोकप्रिय झाले जे काही वेळा स्वतः च्या देखरेखीसाठी खूप लहान होते. जरी या कंपन्यांकडे त्यांचे स्वतःचे महत्त्वपूर्ण ग्राहक सेवा विभाग आहेत. काही परिस्थितींमध्ये, या व्यवसायांनी त्यांच्या उत्पादनाच्या वापराच्या सूचना समजण्यास सुलभ करण्यासाठी आणि महत्त्वाच्या माहिती घटकांची अनुक्रमणिका करण्यासाठी तांत्रिक तज्ञाची नियुक्ती केली आणि तांत्रिक समर्थनासाठी आणि ग्राहकांसाठी त्यांचे फोन घेण्यासाठी (कॉलसेंटर) तात्पुरत्या रोजगार एजन्सीमार्फत कमी-कुशल कामगारांना नियुक्त केले, प्रशिक्षित केले. हि सेवा व्यक्तींनी कॉल सेंटर्समध्ये काम केले, जेथे फोनमार्फत ग्राहकांना मदत करण्यासाठी आवश्यक असलेली माहिती सहज उपलब्ध होती आणि नंतर ती संगणक प्रणालीमध्ये अनुक्रमित केली गेली आहे.

१२.२ ज्ञान प्रक्रिया बाह्यस्त्रोताचा (KPO) अर्थ:

ज्ञान-केंद्रित व्यवसाय प्रक्रिया बाह्यस्त्रोताची ज्यांना व्यावसायिक डोमेन-आधारित कौशल्याची आवश्यकता असते. त्यांना ज्ञान-केंद्रित प्रक्रिया बाह्यस्त्रोत (KPO) म्हणून ओळखले जाते. ज्ञान प्रक्रिया बाह्यस्त्रोत मध्ये ज्ञान-केंद्रित प्रक्रिया देखील समाविष्ट असतात ज्यामध्ये माहिती वापरली जाते आणि व्यवसायांमध्ये वस्तुनिष्ठ अंतर्दृष्टी करणे, व्यवस्थापित करणे, विश्लेषण करणे आणि वितरीत करणे या प्रक्रियेचा समावेश होतो. हे व्यवसायिक रिसर्च, इन्व्हेस्टमेंट रिसर्च, पेटंट फाइलिंग, बौद्धिक संपदा, अॅनालिटिक्स, डेटा मॅनेजमेंट, इक्विटी आणि फायनान्स, कायदेशीर, सोर्सिंग आणि माहिती आणि इतर उच्च श्रेणीच्या क्लिष्ट नोकऱ्या आणि प्रक्रिया या ज्ञान प्रक्रियेच्या बाह्यस्त्रोताची उदाहरणे आहेत. KPO कर्मचाऱ्याला डोमेनचे ज्ञान आणि उच्च जोडलेल्या मूल्य प्रक्रिया साखळीतील अनुभव आवश्यक असतो.

ऑफिस टायगर, स्मार्ट अॅनालिस्ट आणि द स्मार्ट क्यूब हे वित्तीय सेवा KPO स्पेसमधील तीन उल्लेखनीय भारतीय आधार आहेत. अनेक MNC KPO, जसे की इव्हॅल्यू सर्व्ह आणि जीई कॅपिटल. जागतिक कॉर्पोरेशन, देखील सहभागी आहेत. जेपी मॉर्गन, एचएसबीसी, रॉयटर्स, फिडेलिटी, मॉर्गन स्टॅनली आणि इतर आहेत. भारतात, स्टॅनले आणि सिटीग्रुप या दोघांचीही कार्यालये आहेत. २०१०-११ मधील उपलब्ध आकडेवारीनुसार जागतिक बाजारपेठेत भारतीय KPO क्षेत्राचे योगदान अंदाजे ६५-७० टक्के आहे.

ज्ञान-केंद्रित प्रक्रिया बाह्यस्रोत(केपीओ) अनेक क्षेत्रांमध्ये वापरला गेला आहे. त्याचा तपशीलवार विचार करू या. KPO चा उपयोग फार्मास्युटिकल्स आणि बायोटेक्नॉलॉजी मध्ये ऑफशोरिंग R & D मध्ये केला गेला आहे. अग्रवाल यांच्या मते, भारतासारखे देश कॉन्ट्रॅक्ट रिसर्च आणि क्लिनिकल ट्रायल्समध्ये लक्षणीय खर्च करून फायदे ६०% पर्यंत देतात. म्हणूनच Astra Zeneca आणि Glaxo Smith Kline सारख्या बहुराष्ट्रीय कंपन्यांनी अलीकडेच भारतासारख्या कमी किमतीच्या ठिकाणी R&D कामासाठी ऑफशोरिंग औषध विकास केंद्रे स्थापन केली आहेत. ऑफशोरिंग विश्लेषणे आणि इन्व्हेंटरी व्यवस्थापन खर्च डेटा-मायनिंग सेवा संस्थांना त्यांच्या खर्चाच्या ७०% पर्यंत वाचवू शकतात. अमेरिका आणि भारतीय पीएचडी/अभियंता यांच्या किंमतीतील फरक सुमारे \$ 60,000 ते \$ 80,000 आहे. या सेवांचा पुरवठा करण्यासाठी, Evalueserve, GE Caps आणि Market Rx सारख्या कंपन्यांनी कमी किमतीत काही ठिकाणी केंद्रे स्थापन केली आहेत आणि लवकरच भविष्यात आणखी काही योजना आखल्या जात आहेत. माहिती विश्लेषण आणि अंतर्दृष्टी: उद्योग आणि डोमेनमधील व्यावसायिक समस्यांचे निराकरण करण्यासाठी अत्याधुनिक माहिती विश्लेषणे वापरतात, कृती करण्यायोग्य अंतर्दृष्टी असलेल्या संस्थांना सक्षम करणे. बाजार संशोधन आणि व्यवसाय संशोधन सेवा, तसेच रणनीती सल्लामसलत, सर्वात महत्वाच्या व्यावसायिक समस्यांना तंतोतंत आणि संक्षिप्त उत्तरे देण्यासाठी प्रदान केले जातात.

ग्लोबल रिपोर्टिंग आणि परफॉर्मन्स मॅनेजमेंट: ऑपरेशनल उत्कृष्टता आणि उत्पादकता प्राप्त करण्यासाठी, संपूर्ण उद्योगांमध्ये प्रभावी अहवाल आणि कार्यप्रदर्शन मूल्यांकन प्रदान केले जातात.

माहिती व्यवस्थापन: विविध भागधारकांच्या आवश्यकतेनुसार विश्वसनीय कॉर्पोरेट अहवाल आणि विश्लेषणासाठी कार्यक्षम माहिती एकत्रीकरण, संचयन, पुनर्प्राप्ती आणि सामायिकरण उपाय केले जातात.

१२.४ ज्ञान प्रक्रिया बाह्यस्रोताची उदय

१९९० च्या दशकाच्या उत्तरार्धात कमी वेतन दर असलेल्या राष्ट्रांना माहिती तंत्रज्ञान आणि व्यवसाय प्रक्रिया बाह्यस्रोताचे यश, तसेच परिणामी खर्च कपातीमुळे काही बहुराष्ट्रीय कंपन्यांना उच्च-श्रेणी ज्ञान-आधारित श्रम बाह्यस्रोत करण्याचा प्रयत्न करण्यास प्रेरित केले. उदा. जनरल इलेक्ट्रिकच्या बंगलोर, भारतातील व्यावसायिक स्पर्धने १९९७ मध्ये GE कॅपिटलला जागतिक स्तरावर जोखीम विश्लेषण सेवा देण्यास सुरुवात केली. अमेरिकन एक्सप्रेसची दिल्ली-गुडगाव, भारताच्या पूर्ण मालकीची उपकंपनी, तिच्या आजूबाजूच्या अनेक क्रेडिट कार्ड विभागांसाठी जोखीम आणि क्रेडिट विश्लेषणे घेण्यास सुरुवात केली. १९९८-९९ मध्ये जगात आणि भारतात स्वतःचे कॅपिटल सेंटर स्थापन करून १९९८ मध्ये, मॅकिन्से कंपनीने दिल्ली, गुडगाव, येथे, जगतीक दर्जाचे ६,००० हून अधिक सल्लागारांना मार्केट रिसर्च, व्यवसाय संशोधन आणि डेटा विश्लेषण सेवा वितरीत करण्यास सुरुवात केली.

१२.५ ज्ञान प्रक्रिया बाह्यस्रोताची नफ्याची टक्केवारी

KPO/BPO च्या बाह्यस्रोतामागील महत्वाचे कारण म्हणजे खर्च कमी करणे. हे कसे कार्य करते ते पाहू या. बाह्यस्रोतासह, खर्च केलेले पैसे १८ टक्के निश्चित, ३० टक्के परिवर्तनशील आणि २०% नफा आहे. यामुळे बचत होते, परिणामी KPO ग्राहकांच्या मूल्यात ३२ टक्के वाढ होते. परिणामी कंपन्यांची स्पर्धात्मकता सुधारते. ग्राहकांची परिवर्तनीय किंमत KPO प्रदात्यांसाठी उत्पन्न निर्माण करते. सामान्य KPO विक्रेत्याच्या उत्पन्नासाठी (करांपूर्वी) नफा जवळजवळ ३०% असतो. दुसरीकडे जेव्हा काम बाह्यस्रोताने केले जात नाही, तेव्हा कर्मचार्यांचा खर्च एकूण उत्पन्नाच्या जवळपास ३५% असतो. एकूण अतिरिक्त खर्चाच्या ३५ टक्के, जसे की दळणवळण, वाहतूक, खानपान आणि पायाभूत सुविधावर खर्च होतो. KPO विक्रेत्याच्या उत्पन्नाच्या एकूण खर्चाचा वाटा ८५ टक्के आहे. एक प्रकारे, नफा कमी होतो. (Evalueserve 2005)

१२.६ ज्ञान प्रक्रिया बाह्यस्रोताचे फायदे:

उदयोन्मुख राष्ट्रांमध्ये, प्रमाणित तांत्रिक शिक्षण आता प्रत्येकासाठी सहज उपलब्ध झाले आहे. ज्ञान प्रक्रिया बाह्यस्रोतामुळे अत्यंत कुशल मनुष्यबळ अगदी कमी खर्चातही उपलब्ध होत आहे. परिणामी, त्यांच्या सेवा वापरणे उपलब्ध होत अर्थपूर्ण आहे.

KPO पद्धतीचे खालील फायदे आहेत.

1. महत्त्वपूर्ण खर्च बचत जी इतरत्र चांगल्या प्रकारे वापरता येऊ शकते.
2. उच्च परिचालन परिणामकारकता आहे.
3. इन-हाउस सेवा देखभालीसाठी वेळ आणि व्यवस्थापन खर्चात बचत होते.
4. जास्त नफा मिळू लागला आहे.
5. श्रम खर्च न वाढवता मोठ्या कामगारांची नियुक्ती करण्याची क्षमता वाढू लागली आहे.
6. श्रमाच्या बाबतीत प्रशिक्षित व्यावसायिक आहेत. त्यांच्या संबंधित उद्योगांमध्ये सखोल ज्ञान आणि अनुभव असलेले सुशिक्षित तज्ञ आहेत.
7. जागतिक दर्जाची पायाभूत सुविधा आणि सुरक्षा प्रणाली जी कंपनीची स्थिरता आणि उच्च दर्जाची सुरक्षा सुनिश्चित करते.
8. विविध माहिती स्रोतांसह कार्य करण्याची क्षमता निर्माण.
9. संपूर्ण प्रक्रियेदरम्यान उच्च-गुणवत्तेचे काम तयार करा आणि टिकवून ठेवा.
10. कामगारांच्या गुणवत्तेत सातत्य निर्माण करते.
11. वेळेवर सेवा वितरण करता येते.
12. सेवात व्यत्यय येत नाही
13. KPO ही प्रक्रिया लवचिक आहे.

1. नॉलेज प्रोसेसिंग आउटसोर्सिंगच्या आधी कोणत्या कंपन्या आउटसोर्सिंग म्हणून भारतात आल्या.
2. नॉलेज प्रोसेसिंग आउटसोर्सिंगचे दोन फायदे सूचीबद्ध करा.

१२.७ भारतातील ज्ञान प्रक्रिया बाह्यस्त्रोत

भारतातील बीपीओचे यश परदेशी कॉर्पोरेशनना त्यांच्या उच्च-तंत्रज्ञानावर आधारित रोजगार भारतात आऊटसोर्स करण्याचा विचार करण्यास प्रवृत्त करत आहे. जबाबदार असलेल्या प्रमुख चलांमध्ये ऑपरेशनल खर्चात बचत, ऑपरेशनल कार्यक्षमता, सक्षम कामगारांचा समूह, पायाभूत सुधारणा, वाढलेली गुणवत्ता आणि KPO साठी आवश्यक असलेले अनुकूल सरकारी नियम यांचा समावेश होतो.

KPO च्या दृष्टीने भारताची शिक्षण व्यवस्था ही त्याची सर्वात मोठी संपत्ती आहे. ब्रिटीशांनी एक मजबूत इंग्रजी-भाषिक शाळा प्रणाली तयार केली, ज्यामुळे भारताला स्पर्धात्मक फायदा झाला. भारतात, तृतीयक शिक्षण प्रणाली चांगली विकसित झाली आहे. उच्च प्रशिक्षित कामगारांचा साठा अस्तित्वात आहे. भारतीय संशोधन आणि विकासात उत्कृष्ट आहेत. चलन मूल्यामुळे कमी किमतीचा फायदा देखील आहे. दरवर्षी, भारत माहिती तंत्रज्ञान, अभियांत्रिकी, शिक्षण, कायदा, विज्ञान, वित्त, वास्तुकला आणि इतर स्पर्धात्मक क्षेत्रांमध्ये लाखो इंग्रजी भाषिक व्यावसायिकांची निर्मिती करतो.

भारतीय धार मुख्यतः कामगारांच्या शैक्षणिक आणि तांत्रिक क्षमतेमुळे आहे. NASSCOM (नॅशनल असोसिएशन ऑफ सॉफ्टवेअर अँड सर्व्हिस कंपनीज) द्वारे २००२ मध्ये केलेल्या सर्वेक्षणानुसार, एकूण व्यवहारांची संख्या, एकूण व्यवहारांची एकूण संख्या, एकूण ग्राहकांचे समाधान, प्रति तास व्यवहारांची संख्या आणि बँकिंग आणि वित्तीय सेवा क्षेत्रातील उत्तरांची सरासरी गती. अशा विविध श्रेणींमध्ये भारतीय ITES-BPO केंद्रे यूएस आणि यूके-आधारित बीपीओ केंद्रांपेक्षा चांगली कामगिरी करतात.

पोलने हे देखील उघड केले आहे की ४५ टक्के भारतीय KPO सेवा प्रदात्यांकडे सिक्स सिग्मा (कंपनीच्या ऑपरेशनल कामगिरी, प्रक्रिया आणि सिस्टमचे मूल्यांकन आणि सुधारण्यासाठी डेटा आणि सांख्यिकीय विश्लेषणाचा वापर करणारे कठोर आणि शिस्तबद्ध तंत्र) सारखी सर्वोच्च गुणवत्ता मान्यता आहे. सिक्स सिग्मा ही मॅन्युफॅक्चरिंग आणि सेवा ऑपरेशन्समधील दोष शोधण्यासाठी आणि प्रतिबंधित करण्यासाठी एक पद्धत आहे. भारतात, बीपीओ आणि केपीओ अधिक गुणवत्तेशी संबंधित होत आहेत आणि ते आंतरराष्ट्रीय मानकांची पूर्तता करण्यासाठी सतत विकसित होत आहेत. ते CMM फ्रेमवर्कमधून नवीन CMMI फ्रेमवर्कमध्ये संक्रमण करत आहेत, ज्यामध्ये ISO 9002, ISO 9001, ISO 9001:2000 आणि ISO 9001:2001 सारख्या आंतरराष्ट्रीय स्तरावरील मानकीकरण संस्थेकडून (ISO) आंतरराष्ट्रीय स्तरावर प्रसिद्ध गुणवत्ता व्यवस्थापन मानकांचा समावेश आहे.

भारतीय कंपन्या केवळ "सॉफ्टवेअर कुलीज" तयार करू शकतात हा गैरसमज त्वरीत वास्तवाला मार्ग देत आहे की ते व्यावहारिकदृष्ट्या सर्वकाही करू शकतात, अगदी रॉकेट विज्ञान देखील. भारतात फार्मसी, वैद्यक, कायदा, जैवतंत्रज्ञान, शिक्षण आणि प्रशिक्षण, अभियांत्रिकी, विश्लेषण, डिझाइन आणि ॲनिमेशन, संशोधन आणि विकास आणि पॅरालीगल यासारख्या क्षेत्रातील कुशल कर्मचारी मोठ्या संख्येने आहेत. सामग्री आणि अगदी बुद्धिमत्तेसाठी सेवा.

जगभरातील आघाडीच्या संस्था या कौशल्याचा त्वरीत शोध घेत आहेत आणि त्याचा वापर करत आहेत, परिणामी उच्च-अंत प्रक्रियेचे आउटसोर्सिंग कमी वेतनाच्या ठिकाणी होते. परिणामी, नॉलेज प्रोसेस आउटसोर्सिंग भारतात उदयास येत आहे.

१२.८ ज्ञान प्रक्रिया बाह्यस्रोतामधील समस्या

अलिकडच्या काळात, पूर्वी आउटसोर्स केलेली पुनरावृत्ती कार्ये आता स्वयंचलित केली जात आहेत. युनायटेड स्टेट्समधील कंपन्यांनी भारतासोबत काम करण्याचे मुख्य कारण म्हणजे स्वस्त मजूर, म्हणजेच जवळपास ५० ते ३० टक्के खर्चाची बचत होते. तथापि, कालांतराने कर्मचार्यांमध्ये अनेक रोजगार संधी उपलब्ध झाल्यामुळे भारतीय कर्मचार्यांनी उच्च दराने नोकऱ्या सोडल्या आहेत. कर्मचारी देखील जास्त पगाराची मागणी करतात परिणामी, खर्च वाढत आहे आणि यामुळे नफा कमी होतो.

स्थानिक युनायटेड स्टेट्स फर्म आणि आंतरराष्ट्रीय स्तरावर देखील स्पर्धा वाढली आहे. उदाहरणार्थ - फिलीपिन्सने, विशेषतः, संपर्क केंद्र आउटसोर्सिंगसाठी जगातील आघाडीचे स्थान म्हणून स्वतःला आधीच स्थापित केले आहे. हा देश युनायटेड स्टेट्स (जगातील BPO सेवांचा अव्वल ग्राहक) सह घनिष्ठ सांस्कृतिक स्नेह सामायिक करतो आणि बऱ्यापैकी इंग्रजी बोलणारी लोकसंख्या आहे. फिलीपिन्सने स्वतःचा KPO व्यवसाय वाढवण्यासाठी बरेच प्रयत्न केले आहेत, आवाज-आधारित संपर्क केंद्र सेवांमध्ये अग्रेसर म्हणून आपले स्थान निर्माण केले आहे. फिलीपिन्सने मागील पाच वर्षांमध्ये वैद्यकीय प्रतिलेखन आणि आर्थिक वर्गीकरण यासारख्या KPO सेवांमध्ये प्रवेश केला आहे. टियर-1 शहरे, जसे की भूतकाळात होते, भारताच्या IT वाढीचे नेतृत्व केले आहे कारण त्यांच्याकडे मजबूत पायाभूत सुविधा, कनेक्टिव्हिटी आणि प्रतिभा आहे. तथापि, अविश्वसनीय वाढीचा दर असूनही, भारतातील केपीओ उपक्रमांना रिअल इस्टेटच्या वाढत्या किमती आणि उच्च ऑट्रिशन दर यासारख्या गंभीर अडचणींचा सामना करावा लागतो. या आव्हानांमुळे नफा राखण्यासाठी व्यवसायांची मागणी वाढली आहे.

केपीओला प्रगत विश्लेषणात्मक आणि विशेष कौशल्याची आवश्यकता असल्याने, पारंपरिक बिझनेस प्रोसेस आउटसोर्सिंग (बीपीओ) पेक्षा त्याला अधिक आव्हानांचा सामना करावा लागतो. प्रतिभा आकर्षित करणे आणि टिकवून ठेवणे यासारख्या संस्थांना तोंड द्यावे लागते.

केपीओचे फायदे असले तरी, त्यात अनेक गंभीर समस्या देखील आहेत ज्यांना पूर्ण लाभाच्या संभाव्यतेची जाणीव करण्यासाठी संबोधित करणे आवश्यक आहे. या समस्यांचे निराकरण करण्यात अयशस्वी झाल्यास महाग त्रुटी आणि मॉडेलचे उच्चाटन होऊ शकते. KPO धोरणाचा पाठपुरावा करण्याची आव्हाने दोन श्रेणींमध्ये विभागली जाऊ शकतात: बाह्य आणि अंतर्गत समस्या.

अ) बाह्य समस्या

संस्थेच्या नियंत्रणाबाहेरील कारणांमुळे बाह्य समस्या उद्भवतात. एक योग्य KPO विक्रेता शोधणे जो आवश्यक क्षमता वाढवता येण्याजोगा आणि किफायतशीर मार्गाने प्रदान करू शकेल हे देखील एक आव्हान असू शकते. काही केपीओ विक्रेते पुरेसे कर्मचारी भरती करण्यास सक्षम आहेत, परंतु कुशल कामगारांची वाढती मागणी आणि इतर देशांतील राहणीमानात सुधारणा यांचा परिणाम म्हणून पगारवाढीचा अनुभव घेत असताना ते कठीण होते. चलन विनिमय बदल, ज्यामुळे खर्चात कपात होऊ शकते आणि त्याचा व्यवसायावर आणखी परिणाम होतो. उदाहरणार्थ, मजबूत रुपया भारतातील आउटसोर्सिंगच्या वास्तविक खर्चावर लक्षणीय परिणाम करू शकतो.

दुसरी बाह्य समस्या म्हणजे कंपनीची बौद्धिक संपत्ती सुरक्षित करण्यात अपयश. गेल्या काही वर्षांत प्रगती साधली गेली असली तरी, बौद्धिक संपदा संरक्षण हा KPO मॉडेलच्या पूर्ण स्वीकृतीमध्ये अडथळा आहे. इतर देशांमध्ये बौद्धिक मालमत्तेला एक गंभीर आव्हान आहे, ज्यावर नियंत्रणाची शक्यता कमी आहे. सुरक्षा उल्लंघन आणि फसवणुकीत अडकलेल्या आउटसोर्सिंग प्रदात्यांचा समावेश असलेल्या अलीकडील घटनांनी जागरूकता वाढवली आहे आणि संस्थांना बौद्धिक संपदा आणि ग्राहकांच्या गोपनीयतेचे संरक्षण करण्यासाठी नवीन मार्ग शोधण्यास भाग पाडले आहे. डेटा आणि गोपनीयतेचे संरक्षण करणे, तसेच देश-विदेशातील कायदेशीर आणि नियामक दायित्वांचे पालन करणे हे काही कंपन्यांसाठी सोडवण्याचे महत्वाचे अडथळे आहेत.

KPO विक्रेत्याचे भौतिक स्थान ज्या राष्ट्रात KPO विक्रेता स्थित आहे त्या देशाच्या आर्थिक आणि राजकीय वातावरणाशी संबंधित समस्या निर्माण करते. रशिया किंवा युक्रेन हे असेच अलीकडचे उदाहरण आहे. दुसऱ्या देशाविरुद्ध काम करणे स्वतःच्या देशाने लादलेल्या निर्बंधांद्वारे प्रतिबंधित केले जाईल.

ब) अंतर्गत समस्या

अंतर्गत समस्या KPO प्रदात्याकडून सेवा वापरताना कंपनीला ज्या समस्यांचा सामना करावा लागतो त्या समस्यांचा संदर्भ घेतात. इंग्रजी ही प्राथमिक भाषा नसलेल्या राष्ट्रांसोबत व्यवसाय चालवण्यापासून प्राप्त झालेल्या भाषिक अडथळ्यांमुळे, KPO प्रदात्यांमध्ये संवादातील घट ही चिंतेची बाब आहे. KPO प्रदाते नेहमी उच्चार काढून टाकण्याचे प्रशिक्षण देऊन किंवा चिली किंवा मेक्सिकोसारख्या मजबूत इंग्रजी भाषेच्या क्षमता असलेल्या देशांमध्ये कार्यालये तयार करून त्यांची भाषा कौशल्ये वाढवण्याचा

प्रयत्न करत असतात. केपीओ मॉडेलचे यश कामगार आणि केपीओ विक्रेता संसाधनांमधील प्रभावी संवादावर अवलंबून असते. जेव्हा संप्रेषण खंडित होते, तेव्हा टर्नअराउंड कालावधी वाढल्याने फर्मला त्रास होतो कारण प्रक्रिया दुसऱ्या देशातील विक्रेत्याकडे आउटसोर्स केल्या जातात.

व्हॉईस-आधारित प्रक्रिया ज्यांना क्लायंट प्रतिबद्धता आवश्यक आहे ते काही सर्वात कठीण समस्या प्रदान करतात आणि KPO आणि BPO मध्ये व्हॉईस-आधारित प्रक्रिया अयशस्वी झाल्याच्या अनेक घटना नोंदवल्या गेल्या आहेत. अंतर्गत ग्राहक जे आउटसोर्स प्रक्रियांसह संवाद साधतात ते त्याच बोटीत असतात. KPO मॉडेलचा वापर करणाऱ्या ऑफ-शोर किंवा जवळ-किना-या प्रदात्यांना आउटसोर्सिंगसाठी ज्ञान-आधारित क्रियाकलापांसह जोडलेल्या आवाज-आधारित प्रक्रिया योग्य नाहीत. या समस्येचा सामना करण्यासाठी ऑन-शोर विक्रेता अधिक सुसज्ज असू शकतो.

दूरस्थ ठिकाणी केपीओ विक्रेत्यांना हाताळण्याची व्यवस्थापनाची क्षमता ही आणखी एक अंतर्गत समस्या आहे. अनेक व्यवस्थापक तदर्थ आधारावर त्यांची स्वतःची संसाधने हाताळण्यात समाधानी असतात आणि त्यांच्याकडे सामान्यतः विश्लेषण किंवा विशिष्ट पॅरामीटर्सच्या आधारावर केलेल्या प्रत्येक निवडीचे दस्तऐवजीकरण करणाऱ्या संरचित प्रक्रियेचा अभाव असतो. गुणवत्ता आणि कार्यप्रदर्शन मेट्रिक्स वारंवार अस्तित्वात नसतात आणि फॉर्म-परफॉर्मन्स मापन प्रक्रियेद्वारे विभाग किंवा व्यक्ती स्तरावर त्यांचे पुनरावलोकन केले जाते.

विशिष्ट परिस्थितींमध्ये, आउटसोर्सिंग प्रक्रियेतील अकार्यक्षमता आणि कमकुवत स्पॉट्स प्रकट करते, प्रक्रिया जसे आहे तशीच आउटसोर्सिंग सुरू ठेवायची की आधी ती कमी करायची यावर निर्णय घेणे आवश्यक आहे. आउटसोर्सिंग करण्यापूर्वी, कंपन्यांनी प्रक्रिया किंवा ज्ञान क्षेत्र इष्टतम करणे आवश्यक आहे की नाही हे निर्धारित करणे आवश्यक आहे. त्यांची प्रक्रिया परिष्कृत केल्यानंतर, काही कंपन्या आउटसोर्सिंगचा पर्याय निवडतात कारण KPO पुरवठादार सुधारित प्रक्रियेतून होणाऱ्या खर्चात कपात करू शकत नाहीत. तंत्रज्ञानामुळे खराब नेटवर्किंग, सॉफ्टवेअर ऍप्लिकेशन्स आणि सुरक्षा पायाभूत सुविधांशी संबंधित समस्या देखील उद्भवतात. पायाभूत सुविधा, ऍप्लिकेशन्स आणि डेटा योग्य ठिकाणी आणि सुरक्षित आहेत आणि KPO प्रदाता मान्य केल्याप्रमाणे सर्वोत्तम सराव डेटा आणि ऍप्लिकेशन्सचे पालन करत आहे याची पडताळणी करण्यासाठी IT विभाग सुरुवातीपासूनच गुंतलेला आहे.

कर्मचाऱ्यावर होणाऱ्या परिणामाची चिंता देखील लक्षात घेतली पाहिजे. KPO प्रक्रियेमुळे कर्मचाऱ्यांचे मनोबल बिघडते, कारण कामगारांना KPO विक्रेता संसाधनांचे कागदोपत्री, संक्रमण आणि प्रशिक्षण यामध्ये मदत करणे आवश्यक असते. आउटसोर्सिंग दरम्यान ज्ञान प्रक्रिया पूर्णपणे KPO विक्रेत्याकडे हस्तांतरित होण्यापूर्वी मुख्य प्रतिभा सोडू शकते. KPO विक्रेत्याकडे ज्ञान प्रक्रिया पूर्णपणे हस्तांतरित होण्याआधी मुख्य प्रतिभा सोडून जाण्याचा धोका कमी करण्यासाठी व्यवस्थापकांकडे एक योजना असणे आवश्यक आहे. तृतीय पक्षाकडे आउटसोर्स केली जाणारी रोजगार, ज्ञान आणि कदाचित संवेदनशील माहिती

सार्वजनिकपणे उघड केल्याने प्रतिकूल प्रसिद्धीच्या शक्यतेमुळे ही समस्या गुंतागुंतीची आहे.

व्यवसाय प्रक्रिया आउटसोर्सिंग (बिझनेस प्रोसेसिंग आउटसोर्सिंग)

दुसरी समस्या KPO निर्णय प्रक्रिया आणि कार्यक्रम व्यवस्थापनाशी संबंधित आहे. मुख्य सक्षमतेचे आउटसोर्सिंग संपूर्ण योजनेपासून सुरू होणे आवश्यक आहे. विभागीय किंवा व्यवसाय युनिट-स्तरीय आउटसोर्सिंग प्रयत्नांमध्ये खूप जास्त समस्या आहेत आणि अयशस्वी होण्याची मोठी शक्यता आहे. अडचणी टाळण्यासाठी, एखाद्याला कार्यकारी समर्थन आणि पद्धतशीर विक्रेता निवड प्रक्रिया आवश्यक आहे. आउटसोर्सिंगसाठी ज्ञान प्रक्रियेची ओळख मोठ्या धोरणात्मक प्रयत्नांचा भाग म्हणून केली गेली पाहिजे आणि अनुभव असलेल्या प्रोग्राम व्यवस्थापकाद्वारे योग्यरित्या देखरेख केली पाहिजे. हे एका केंद्रीकृत आउटसोर्सिंग गटाचा भाग म्हणून देखील हाताळले जाऊ शकते जे सर्व आउटसोर्सिंग ऑपरेशन्स नियंत्रित करते आणि KPO विक्रेत्याच्या स्थापनेचा आणि कार्यप्रदर्शनाचा मागोवा ठेवते.

ज्ञान कामगारांची गुणवत्ता ही एक मूलभूत समस्या आहे. आपल्या शैक्षणिक व्यवस्थेतून पदवीधर झालेल्यांच्या रोजगार क्षमतेचाही विचार केला पाहिजे. आमच्या शैक्षणिक व्यवस्थेतून पदवीधर झालेल्या विद्यार्थ्यांचे मोठे प्रमाण काही वेळा उद्योगांमुळे बेरोजगार असल्याचे आढळून येते. KPO च्या गरजेनुसार तयार केलेले अभ्यासक्रम स्थापित केले जावेत.

KPO साठी ग्राहक कसे कार्य करते हे समजून घेणे आवश्यक आहे. KPO व्यवसायात, करार कालावधीत लक्षणीयरीत्या कमी असतील. ते तीन ते सहा महिन्यांपर्यंत कुठेही टिकू शकतात. परिणामी, उच्च-गुणवत्तेचे काम तयार करणे हे प्राथमिक ध्येय आहे. अशा प्रकारे केपीओ क्षमता निर्माण करण्याची प्रक्रिया हा प्रमुख अडथळा आहे (अग्रवाल, आर., आणि निसा, एस. (२००९).

तुमची प्रगती तपासा

1. ज्ञान प्रक्रिया आउटसोर्सिंगसह कार्य करण्यासाठी कोणती भाषा शिकणे फायदेशीर आहे?
2. नॉलेज प्रोसेसिंग आउटसोर्सिंग कंपन्यांना भेडसावणाऱ्या दोन समस्यांची चर्चा करा.

१२.१० व्यक्ती आणि कुटुंबांवर आउटसोर्सिंगचा प्रभाव

नॉलेज बिझनेस आउटसोर्सिंग आणि बिझनेस प्रोसेस आउटसोर्सिंग सारख्या आउटसोर्सिंग कंपन्यांच्या उदयामुळे झालेला सामाजिक बदल खूप मोठा आहे. या कंपन्यांनी विशेषतः बिझनेस प्रोसेस आउटसोर्सिंगने लाखो भारतीयांना नोकऱ्या दिल्या. एखादी व्यक्ती जी अगदी बारावी उत्तीर्ण होती पण उत्तम संभाषण कौशल्ये होती ती नोकरी मिळवू शकली आणि फक्त कामच नाही तर चांगला पगारही मिळवू शकला. उत्पादन क्षेत्रात हे अकल्पनीय होते. उदाहरणार्थ - मुलाने/मुलीच्या पालकांनी कारखान्यात चाळीस वर्षे काम केले असले पाहिजे परंतु त्यांना रु. ३०,००० अगदी निवृत्तीच्या वेळीही. तथापि, कॉल सेंटर्समध्ये आणि एंटर पॉइंटवर व्यक्ती अधिक कमाई करू शकल्या. यामुळे

कुटुंबांमध्ये पिढ्यानपिढ्याचे अंतर आणि कौटुंबिक जागेतील वर्गामधील संघर्ष देखील निर्माण झाला आहे. तथापि, हे सामान्यीकृत केले जाऊ शकत नाही. बऱ्याच प्रकरणांमध्ये कुटुंबातील आउटसोर्सिंग व्यवसायात काम करणाऱ्या एका व्यक्तीने कुटुंबात उत्पन्न वाढवले आहे आणि स्वतःचे आणि संपूर्ण कुटुंबाचे जीवनमान सुधारण्यास मदत केली आहे. या झटपट पैशामुळे काही वेळा विल्हेवाट लावता येण्याजोगे उत्पन्न आणि झटपट खर्च करण्याच्या सवयी देखील मोठ्या प्रमाणात निर्माण झाल्या आहेत. आउटसोर्सिंग व्यवसायाने मोठ्या प्रमाणात पगार, पिकअप आणि ड्रॉप अप सुविधा दिल्या परिणामी मोठ्या संख्येने महिलाही या क्षेत्रात उतरल्या. यामुळे रात्री उशिरापर्यंतच्या शिफ्टमध्ये काम करणे सामान्य झाले जे पूर्वी समस्या म्हणून पाहिले जात होते. यामुळे व्यक्तींमध्ये आरोग्याच्या अनेक समस्या निर्माण होतात. नॉलेज प्रोसेस आउटसोर्सिंग, कायदेशीर प्रक्रिया आउटसोर्सिंग व्यवसाय, व्यवसाय प्रक्रिया आउटसोर्सिंग या सर्वांमुळे देशातील विदेशी चलन संसाधनांमध्ये वाढ झाली आणि एक प्रकारे राष्ट्राच्या विकासात योगदान दिले.

१२.११ सारांश

ज्ञान-केंद्रित व्यवसाय ऑपरेशन्सचे आउटसोर्सिंग ज्यासाठी व्यावसायिक डोमेन-आधारित कौशल्य आवश्यक आहे ते नॉलेज प्रोसेस आउटसोर्सिंग (KPO) म्हणून ओळखले जाते. KPO मध्ये ज्ञानाभिमुख क्रियाकलापांचाही समावेश होतो ज्यामध्ये डेटा चालविला जातो आणि व्यवसायांमध्ये वस्तुनिष्ठ अंतर्दृष्टी एकत्रित करणे, व्यवस्थापित करणे, विश्लेषण करणे आणि वितरीत करणे या प्रक्रियेचा समावेश होतो. बिझनेस प्रोसेसिंग आउटसोर्सिंग असलेल्या कंपन्यांच्या यशानंतर भारतात नॉलेज प्रोसेसिंग आउटसोर्सिंग कंपन्याही उदयास आल्या. या कंपन्या खर्च परिणामकारकता, इंग्रजी बोलणारी लोकसंख्या आणि कुशल पात्र व्यावसायिकांची उपलब्धता यामुळे भारताशी संपर्क साधतात. नॉलेज प्रोसेसिंग आउटसोर्सिंगच्या आउटसोर्सिंग कामाशी संबंधित काही आव्हाने आहेत जसे की डेटा शेअरिंग, वेळ विलंब, ऑनलाइन कम्युनिकेशन अडथळा ठरू शकते आणि स्थानिक आणि आंतरराष्ट्रीय स्तरावर स्पर्धा म्हणून इतर बाजारपेठा उदयास येऊ शकतात.

१२.१२ प्रश्न

1. ज्ञान प्रक्रिया बाह्यस्त्रोत कंपन्यांना भेडसावणाऱ्या विविध समस्यांवर चर्चा करा.
2. नॉलेज प्रोसेसिंग आउटसोर्सिंगचा अर्थ आणि त्याचे फायदे स्पष्ट करा.
3. नॉलेज प्रोसेसिंग आउटसोर्सिंगच्या उत्पत्तीबद्दल चर्चा करा आणि भारतातील नॉलेज प्रोसेसिंग आउटसोर्सिंग बद्दल थोडक्यात लिहा.

१२.१३ संदर्भ

1. Vij, Sandeep. (2005). Outsourcing: From BPO to KPO (Indian Kaleidoscope). Paper Presented at Seminar https://www.researchgate.net/publication/228240805_Outourcing_From_BPO_to_KPO_Indian_Kaleidoscope

2. Evalueserve (2005). Knowledge Process Outsourcing – A win win situation, Analytics – India Desk Research, Evalueserve, 3 May. www.evalueserve.com.
- Sen, F & Shiel, M.(2006). From Business process outsourcing to Knowledge process outsourcing: Some issues. Human Systems Management, Vol. 25, p145-155.
3. <https://www.hcltech.com/technology-qa/what-is-knowledge-process-outsourcing-kpo>
4. Agarwal, R., & Nisa, S. (2009). Knowledge process outsourcing: India's emergence as a global leader. Asian Social Science, 5(1), 82-92.
5. Vekanteshwara R, Narayana R. (2013). Challenges for Indian companies in the financial services KPO business. Indian Journal of Applied Research
6. India's Knowledge Process Outsourcing Sector : Origin, Current State and Future Directions, Evalueserve
7. <https://www.thehindu.com/brandhub/pr-release/bpo-india-kpo-moves-into-the-spotlight/article38047778.ece>
8. <https://www.businessworld.in/article/5-Key-Emerging-Trends-In-India-s-KPO-Industry/30-01-2021-371198/>
9. Raman, S. R., Budhwar, P., & Balasubramanian, G. (2007). People management issues in Indian KPOs. Employee Relations.
10. Sanchez, C. (2010). The benefits and risks of knowledge process outsourcing. Ivey Business Journal, 74(3), 23-29.



Turnitin Originality Report

Processed on: 27-Oct-2022 13:49 IST

ID: 1936714973

Word Count: 60917

Submitted: 1

Sociology of Work By Amit
Jadhav

Similarity Index	Similarity by Source
2%	Internet Sources: 1% Publications: 1% Student Papers: 2%

1% match (student papers from 02-Aug-2022)

Class: MA

Assignment: Industry Labour and globalization

Paper ID: [1878025496](#)

< 1% match (student papers from 27-Oct-2022)

Class: MA

Assignment: SOCIOLOGY OF GENDER

Paper ID: [1936715716](#)

< 1% match (Internet from 21-Oct-2022)

[http://www.willamette.edu/%7Efthompso/MgmtCon/Fordism & Postfordism.html](http://www.willamette.edu/%7Efthompso/MgmtCon/Fordism%20&%20Postfordism.html)

< 1% match (Internet from 30-Sep-2022)

<https://mu.ac.in/wp-content/uploads/2021/10/BA-Sociology-Syllabus.pdf>

< 1% match (student papers from 27-Mar-2013)

[Submitted to Higher Education Commission Pakistan on 2013-03-27](#)

< 1% match (Internet from 16-Mar-2021)

<https://dokumen.pub/handbuch-industrie-40-und-digitale-transformation-betriebswirtschaftliche-technische-und-rechtliche-herausforderungen-1-aufl-2019-978-3-658-24575-7-978-3-658-24576-4.html>

< 1% match (Internet from 29-Sep-2022)

<https://espace.curtin.edu.au/bitstream/handle/20.500.11937/68366/Wreford%20J%202017.pdf?isAllowed=y&sequence=1>

< 1% match (student papers from 14-Mar-2021)

[Submitted to Bridgepoint Education on 2021-03-14](#)

< 1% match (student papers from 10-Jul-2022)

[Submitted to S.P. Jain Institute of Management and Research, Mumbai on 2022-07-10](#)

< 1% match (student papers from 18-Feb-2013)

[Submitted to University College London on 2013-02-18](#)

< 1% match (Internet from 01-Feb-2015)

<http://www.researchgate.net/publication/41846103>

< 1% match (Internet from 18-Nov-2018)

<http://tairakun.blogspot.com/2014/>