INFUSION NOTES

WHEN ONLY THE BEST WILL DO

RAS

RAJASTHAN PUBLIC SERVICE COMMISSION

मुख्य परीक्षा हेतु

भाग – 4

समाजशास्त्र + प्रबंधन + लेखांकन एवं अंकेक्षण

प्रस्तावना

*प्रिय पाठकों, प्रस्तुत नोट्स "**RAS (Rajasthan Administrative Service) (मुख्य परीक्षा हेतु)"** को एक विभिन्न अपने अपने विषयों में निपुण अध्यापकों एवं सहकर्मियों की टीम के द्वारा तैयार किया गया है / ये नोट्स पाठकों को **राजस्थान लोक सेवा आयोग (RPSC)** द्वारा आयोजित करायी जाने वाली परीक्षा "**Rajasthan State and Subordinate Services Combined Competitive Exams" मुख्य** भर्ती परीक्षा में पूर्ण संभव मदद करेंगें/*

अंततः सतर्क प्रयासों के बावजूद नोट्स में कुछ कमियों तथा त्रुटियों के रहने की संभावना हो सकती है / अतः आप सूचि पाठकों का सुझाव सादर आमंत्रित हैं/

प्रकाशकः

INFUSION NOTES

जयपुर, 302029 (RAJASTHAN)

मो : 9887809083

ईमेल : contact@infusionnotes.com

वेबसाइट : http://www.infusionnotes.com

Whatsapp करें - https://wa.link/9qwi7z

Online order करें - https://bit.ly/41wfqPD

मूल्य : ₹

संस्करण : नवीनतम

क्र.सं.	अध्याय	पृष्ठ संख्या
	समाज शास्त्र	
1.	**भारत में समाज शास्त्र का विकास** • भारतीय समाज में : जाति और वर्ग प्रकृति, उद्भव, प्रकार्य, चुनौतियाँ • समाज की विशेषताएँ • वर्ग • वर्गों का उदय / उत्पति	1
2.	**समकालीन भारतीय समाज एवं संस्कृति में परिवर्तन** • धर्म निपेक्षीकरण • धर्मनिरपेक्षता के समक्ष समकालीन चुनौतियाँ • धार्मिक बहुलवाद • शहरीकरण • आधुनिकीकरण • वैश्वीकरण	10
3.	**भारतीय सामाजिक व्यवस्था से सम्बंधित अवधारणाएँ** • कर्म का सिद्धांत • कर्म का सिद्धांत और पुरुषार्थ • धर्म • पुरुषार्थ • आश्रम व्यवस्था	31
4.	**भारतीय समाज में परिवार और विवाह** • परिवार • विवाह	45
5.	**वृद्धजनों तथा दिव्यांगजनों से सम्बंधित मुद्दे** • वृद्धजनों से सम्बंधित मुद्दे • दिव्यांगजनों से सम्बंधित मुद्दे • अन्य प्रमुख योजनाएं	52
6.	**भारतीय समाज पर साइबर अपराध और सोशल मीडिया का प्रभाव** • कानूनी ढांचे और संस्थागत तंत्र	57
7.	**भारतीय समाज के समक्ष चुनौतियाँ एवं मुद्दे** • दहेज • मनोवैज्ञानिक और सामाजिक प्रभाव	60

	• *भ्रष्टाचार* • *समाजशास्त्रीय एवं प्रशासनिक संदर्भ* • *गरीबी (निर्धनता)* • *वेश्यावृत्ति* • *बेरोजगारी* • *नशाखोरी*	
8.	***भारतीय समाज में कमजोर वर्गों से सम्बंधित समस्याएँ***	**76**
	प्रबंधन	
1.	***प्रबंधन*** • *प्रबंधकीय अवधारणा* • *प्रबंधकीय स्तर एवं कौशल* • *प्रबंध के कार्य* • *प्रमुख प्रबंधीय तकनीकें*	**81**
2.	***संगठनात्मक व्यवहार*** • *संगठनात्मक व्यवहार (OB) का अर्थ* • *व्यष्टि स्तर* • *समूह स्तर* • *सिद्धांत की मूल अवधारणाएँ*	**88**
3.	***विपणन प्रबंध*** • *विपणन प्रबंध की प्रमुख अवधारणाएँ*	**97**
4.	***मानव संसाधन प्रबंध*** • *संकल्पना एवं क्षेत्र* • *मानव संसाधन नियोजन* • *प्रशिक्षण*	**101**
5.	***रणनीति प्रबंधन*** • *रणनीति निरूपण* • *रणनीति नियंत्रण एवं मूल्यांकन*	**106**
	लेखांकन एवं अंकेक्षण	
1.	***लेखांकन*** • *मान्य लेखांकन सिद्धांत (GAAP)* • *लागत*	**110**
2.	***लेखांकन मानक*** • *लेखांकन की अवधारणा*	**114**

	• लेखांकन के उद्देश्य • पुस्तपालन • खाता-बही • आर्थिक चिट्ठा	
3.	**कम्पनी के वित्तीय विवरण** • वित्तीय विवरण • वित्त के स्त्रोत • विश्लेषण	**133**
4.	**कंप्यूटरीकृत लेखांकन प्रणाली (CAS)** • लेखांकन के सॉफ्टवेयर पैकेज • कंप्यूटरीकृत बनाम मानवीय लेखांकन	**146**
5.	**वस्तु एवं सेवा कर का आधारभूत ज्ञान** • परिचय • GST • दोहरा मॉडल	**148**
6.	**अंकेक्षण** • अंकेक्षण का अर्थ • अंकेक्षण का विकास • भारत में अंकेक्षण • अंकेक्षण की परिभाषाएं • अंकेक्षण के उद्देश्य	**151**

समाजशास्त्र

अध्याय – I

भारत में समाज शास्त्र का विकास

- प्रसिद्ध फ्रांसीसी दार्शनिक ऑगस्ट काम्टे ने वर्ष 1838-39 में समाजशास्त्र शब्द गढ़ा। इन्हें समाज शास्त्र का जनक कहा जाता है। समाज शास्त्र लैटिन भाषा के socius मा societies तथा ग्रीक भाषा के logus से मिलकर बना है Societies का अर्थ समाज, साथी या सहयोगी होता है तथा logus का अर्थ अध्ययन या विज्ञान है, अर्थात् समाजशास्त्र समाज का विज्ञान है या समाज का अध्ययन ही समाजशास्त्र है।
- समाज सामाजिक संबंधों की एक दुनिया है जो मानव अंतर -क्रियाओं एवं पारस्परिक संबंधों से जुड़ा है। एक अनुशासन के रूप में समाजशास्त्र पश्चिमी बौद्धिक प्रवचन का एक उत्पाद है।
- **मैक्स वेबर के अनुसार** – "समाजशास्त्र वह विज्ञान है जो कि सामाजिक क्रिया के व्याख्यात्मक बोध को प्रस्तुत करने का प्रयास करता है जिससे उसकी प्रक्रिया व प्रभावों की बुद्धिसंगत व्याख्या की जा सके।
- **गिंसबर्ग के अनुसार-** "समाजशास्त्र मानवीय अंत क्रियाओं और अंतर संबंधों, उनकी दशाओं एवं परिणामों का अध्ययन है।
- शुरुआत में यह मानव विज्ञान से जुड़ा हुआ था। हालांकि, समाजशास्त्र और मानव विज्ञान की वृद्धि तीन चरणों के माध्यम से पारित की गई।
- **प्रथम चरण** – 1773-1900 : वर्ष 1900 से पहले, समाजशास्त्र में भारतीय समाज और संस्कृति को समझने के लिए ब्रिटिश प्रशासकों के लिए उपकरण के रूप में पहचान बनाई।
- 1784 में, विलियम जोन्स ने भारत में प्रकृति और मनुष्य का अध्ययन करने के लिए बंगाल में 'द एशियाटिक सोसाइटी 'की स्थापना की ।
- **दूसरा चरण** – 1901-1950 : 20 वीं शताब्दी के शुरुआत में, पेशेवर समाजशास्त्री, जैसे हर्बर्ट रिस्ले (जनजाति / जाति), ब्राउन (अंडमान द्वीप समूह) ने भारत में जनजाति के घातक पहलुओं पर काम करना शुरू कर दिया।
- बॉम्बे, कलकत्ता, लखनऊ विश्वविद्यालयों में अनुशासन के रूप में समाजशास्त्र ने बीएन सील, जीएस घूर्ये, बीके सरकार, सधाकमल मुखर्जी, डी.पी. मुखर्जी और के.पी. चट्टोपाध्याय के योगदान के कारण उपस्थिति बनाई। हालांकि, उनके बौद्धिक हितों, डाटा संग्रह के तरीके और भारतीय सामाजिक प्रणाली एवं सामाजिक संस्थानों की उनकी व्याख्याओं को औपनिवेशिक काल में विद्वान प्रशासकों द्वारा उत्पादित नृवंशविज्ञान कार्यों से दृढ़ता प्रभावित किया गया था
- **तीसरा चरण** : (1950 आज तक) या आजादी के बाद समाजशास्त्र का विकास भारतीय विद्वानों द्वारा
- समाजशास्त्र के विस्तार या विकास का चरण 1952 से शुरू हुआ, इसके कई कारक उसके विकास के खाते में है स्वतंत्र भारत के नीति-निर्माताओं ने आर्थिक पुनर्वनन और सामाजिक विकास के उद्देश्यों का पीछा किया क्या उन्होंने राष्ट्रीय पुनर्निमाण और विकास के उद्देश्यों को प्राप्त करने में सामाजिक विज्ञान की भूमिका को पहचाना ।
- उन्होंने समाजशास्त्र की नई क्रियाओं को सामाजिक इंजीनियरिंग और सामाजिक नीति विज्ञान के रूप में बांटा।

❖ **परंपरा एवं परिवर्तन पर डी.पी. मुखर्जी के विचार :**

- परंपरा : डी.पी मुखर्जी का यह मानना था कि भारत की सामाजिक व्यवस्था ही उसका परिणात्मक एवं विशिष्ट लक्षण है और इसलिए यह आवश्यक है कि सामाजिक परंपराओं का अध्ययन हो, अर्थात् दूसरे शब्दों में भारत में सामाजिकता का बाहुल्य है, इसके अलावा और सबकुछ बहुत कम है। मुखर्जी का अध्ययन केवल भूतकाल तक ही सीमित नहीं, बल्कि परिवर्तन की संवेदनशीलता से भी जुड़ा था।
- अतः परंपरा एक जीवंत परंपरा थी जिसने अपने-आपको भूतकाल से जोड़ने के साथ ही साथ वर्तमान के अनुरूप भी ढाला था और इस प्रकार समय के साथ अपने-आपको विकसित कर रही थी।
- इनका मानना था कि समाजशास्त्रियों को भाषा एवं संस्कृति की पहचान हो, न केवल संस्कृत अरबी, एवं फारसी भाषाओं की। इसके अलावा स्थानीय बोलियों की भी जानकारी हो।
- इन्होंने तर्क दिया कि भारतीय संस्कृति व्यक्तिवादी नहीं है, अतः भारतीय सामाजिक व्यवस्था की दिशा मुख्यतः समूह, जाति एवं संप्रदाय के क्रियाकलापों द्वारा निर्धारित होती है।
- परंपरा शब्द का मूल अर्थ संचारित। प्रेषित करना है। अतः परंपरा को मजबूत जड़े भूतकाल में होती हैं और उन्हें कहानियों, किस्सों एवं मिथकों द्वारा कहकर तथा सुनकर जीवित रखा जाता है। डी.पी मुखर्जी मानते हैं कि भारतीय संदर्भ में वर्ग संघर्ष जातीय परंपराओं से प्रभावित होता है और उसे अपने में समाहित करता है।
- परिवर्तन : इनका मानना था कि भारतीय परंपरा में परिवर्तन के तीन सिद्धांतों को मान्यता दी गई- श्रुति, स्मृति तथा अनुभव। इन सभी में अंतिम अनुभव तथा व्यक्तिगत अनुभव क्रांतिकारी सिद्धांत है इसका आशय है कि भारतीय समाज में परिवर्तन का सर्वप्रथम सिद्धांत सामान्यीकृत अनुभव अथवा समूहों का सामूहिक अनुभव था।
- डी.पी. मुखर्जी के अनुसार, भारतीय संदर्भ में बुद्धि-विचार के परिवर्तन के लिये प्रभावशाली शक्ति नही है, बल्कि अनुभव और प्रेम परिवर्तन के उत्कृष्ट कारक हैं। संघर्ष तथा विद्रोह सामूहिक अनुभवों के आधार यह कार्य करते हैं।
- परंपरा का लचीलापन इसका ध्यान रखता है कि संघर्ष का दबाव परंपराओं को बिना तोड़े उनमें परिवर्तन लाए।

❖ **राज्य पर ए. आर. देसाई के विचार :-**

- आधुनिक पूँजीवाद राज्य एक महत्वपूर्ण विषय था, जिसमें देसाई की रुचि थी 'द मिथ ऑफ द 'वेलफेयर स्टेट' नामक

निबंध में देसाई ने विस्तृत रूप से इसका उल्लेख किया है इसकी कमियों की तरफ ध्यान केंद्रित किया है।

- समाजशास्त्रीय साहित्य की कुछ परिभाषाओं को ध्यान में रखते हुए देसाई ने कल्याणकारी राज्य की निम्नलिखित विशेषताएँ दी हैं-
- इनके अनुसार कल्याणकारी राज्य एक सकारात्मक राज्य होता है और यह राज्य केवल न्यूनतम कार्य ही नही करता है, जो कानून तथा व्यवस्था को बनाए रखने के लिए आवश्यक होते हैं। इसके अलावा कल्याणकारी राज्य हस्तक्षेपीय होता है और समाज की भलाई के लिए सामाजिक नीतियों की तैयार तथा लागू करने हेतु अपनी शक्तियों का प्रयोग सक्रिय रूप से करता है।
- कल्याणकारी राज्य एक लोकतांत्रिक राज्य होता है। कल्याणकारी राज्य की उत्पत्ति के लिये लोकतंत्र की एक अनिवार्य दशा होती है कल्याणकारी राज्य की पारिभाषिक विशेषताओं में औपचारिक लोकतंत्र संस्थाओं, विशेषकर बहुपार्टी चुनाव शामिल है।
- इस राज्य की अर्थव्यवस्था मिश्रित प्रकार की होती है मिश्रित अर्थव्यवस्था ऐसी अर्थव्यवस्था जहाँ पूँजीवादी कंपनियाँ तथा राज्य दोनों साथ-साथ काम करते हैं। कल्याणकारी राज्य न तो पूँजीवाद बाजार को खत्म करता है और न ही यह जानता जनता को निवेश करने से रोकता है।

देसाई के अनुसार : कल्याणकारी राज्य द्वारा किये गए कार्यों का परीक्षण :-

- यह समाज में व्याप्त भेदभाव, गरीबी से मुक्ति तथा अपने सभी नागरिकों की सुरक्षा का ख्याल रखता है।
- यह आय से संबंधित असमानताओं को दूर करने के लिए महत्त्वपूर्ण कदम उठाता है। यह अर्थव्यवस्था को ऐसे परिवर्तित करता है। जिससे पूँजीवादियों की अधिक-से-अधिक लाभ कमाने की प्रवृत्ति पर रोक लगाई जा सके।
- क्या कल्याणकारी राज्य स्थायी विकास के लिए आर्थिक मंदी तथा तेजी से मुक्त व्यवस्था का ध्यान रखता है।

❖ **देसाई के अनुसार कल्याणकारी राज्य के आधार :**

- इनके अनुसार कार्यों का परीक्षण करते हुए उन देशों को कल्याणकारी राज्य कहा जा सकता है जहाँ हम पाते है कि उनके द्वारा काफी बढ़ा – चढ़ा कर काफी दावे किए गए थे, जैसे- ब्रिटेन, अमेरिका एवं यूरोप के अधिकांश देश। अंततः अधिकांश आधुनिक पूँजीवादी राज्य अपने नागरिकों को निम्नतम आर्थिक तथा सामाजिक सुरक्षा देने में असफल रहे हैं, क्योंकि वे आर्थिक असमानता की न्यून करने में सफल नहीं हो पाए तथा अधिकतर उसे प्रोत्साहित ही करते हैं।
- इस स्थिति में राज्य बाजार के उतार-चढ़ाव से मुक्त स्थायी विकास करने में भी असफल रहे हैं। इसमें अत्यधिक धन का रहना तथा बढ़ती बेरोजगारी के कारण भी कुछ अन्य असफलताएं हैं।
- इन तर्कों के आधार पर देसाई जी ने कहा कल्याणकारी राज्य की सोच को एक क्षिम मात्र बताया है।

❖ **एम. एन. श्रीनिवास के गाँव संबंधी विचार :**

- 'राम एन श्रीनिवास के लेख मुख्यतः दो प्रकार के हैं।
- सर्वप्रथम लेख में उन्होंने गाँव में किए गए क्षेत्रीय कार्यों का नृजातीय ब्यौरा दिया एवं इन ब्यौरों पर परिचर्चा की।
- दूसरे में इन्होंने बताया की भारत के गाँव सामाजिक विश्लेषण की एक इकाई के रूप में कार्य करते है। तथा इस पर ऐतिहासिक अवधारणात्मक परिचर्चाएं की।
- डॉ. श्रीनिवास ने सन् 1951 में मैसूर के छोटे से गाँव का अध्ययन करने के बाद प्रभुजाति के लक्षण-
- गाँव में कृषि भूमि के एक बड़े भाग पर उनका अधिकार
- जातियों में सदस्यों की संख्या अन्य जातियों की तुलना में अधिक एवं शक्तिशाली
- आर्थिक रूप से मजबूत एवं प्रभावशाली
- जाति संस्तरण में उच्च स्थान

❖ **गाँव का महत्त्वः**

- गाँव ग्रामीण शोधकार्यों के स्थान के रूप में भारतीय समाजशास्त्र को लाभ पहुँचाते है।
- गाँव ने नृजातीय शोधकार्य की प्रक्रिया के महत्त्व से पहचान कराने का अवसर दिया तथा नए राष्ट्र में जब विकास संबंधी योजनाएं बन रही थी तो उस समय में इसने भारतीय गाँवों में होने वाले परिवर्तन की आँखो देखी जानकारी दी।

❖ **प्रो.श्यामाचरण दुबे के विचार :** प्रो. दुबे प्रतिष्ठित मानव - शास्त्री एवं समाजशास्त्री में में एक हैं।

- इनके विचारः इन्होंने ग्रामीण जीवन, जनजातियाँ, परंपरा का प्रबंधन तथा विकास आदि पर विशेष अध्ययन और विचार प्रस्तुत किया, जो आज भी भारतीय समाजशास्त्रीय धरोहर के अंग हैं। इन्होंने मध्यप्रदेश की स्थानांतरित कृषि करने वाली कमार जाति का अध्ययन कर समाजशास्त्रीय जीवन में प्रवेश किया है।
- 'इन्होंने आंध्रप्रदेश के शामीर-पेठ गाँव का अध्ययन किया तथा वहाँ के विभिन्न पहलुओं, . जैसे- सामाजिक, सांस्कृति, आर्थिक तथा कर्मकांडीय संरचना, जीवन स्तर, पारिवारिक संबंध सामुदायिक जीवन एवं बदलते स्वरूप की विवरणात्मक व्याख्या की।

❖ **समाज शास्त्र का विकास :-**

- 1914 मुम्बई विश्वविद्यालय में एक ऐच्छिक के रूप में अध्ययन प्रारम्भ।
- 1919 में यहाँ नागरिक समाज समाजशास्त्र विभाग की स्थपना "पैट्रिक गिड्स" इसके पहले अध्यक्ष बने।
- 1924 में गिड्स की जगह जी.एस. धूरिया अध्यक्ष बने।
- 1917 में बी.एन शील के प्रयासों से कलकत्ता विश्वविद्यालय में अर्थशास्त्र + समाजशास्त्र विभाग की स्थापना हो सकी।
- 1920 में वी. एन शील के ही प्रयासों से "लखनऊ विश्वविद्यालय" समाजशास्त्र + अर्थशास्त्र विभाग की स्थापना।
- राधा कमल मुखर्जी इसके प्रथम अध्यक्ष बने।

आधुनिकीकरण के प्रमुख कारक (Drivers of Modernization)

1. **आधुनिक शिक्षा (Modern Education):**
- शिक्षा आधुनिकीकरण का आधार है, जो विज्ञान और प्रौद्योगिकी के प्रति वैज्ञानिक दृष्टिकोण विकसित करती है।
- यह व्यक्ति में राष्ट्रीय निष्ठा और आधुनिक कौशल (जैसे- तर्कशीलता) पैदा करती है, जिससे वह रूढ़िवादी परंपराओं से निकलकर आधुनिकता को स्वीकार करता है।
- विशेषकर उच्च शिक्षा ने तकनीकी नवाचार के लिए आवश्यक मानसिक आधार तैयार किया है।

2. **लोकतांत्रिक राजनीतिक व्यवस्था (Democratic Political System):**
- स्वतंत्रता के बाद वयस्क मताधिकार और संसदीय लोकतंत्र की शुरुआत ने आम जनता तक नए राजनीतिक मूल्य पहुँचाए हैं।
- लोकतांत्रिक व्यवस्था ने व्यक्ति को 'प्रजा' से 'नागरिक' में बदल दिया है, जहाँ राजनीतिक भागीदारी के माध्यम से लोग अपने कल्याण के लिए सरकार को प्रभावित करते हैं।
- कानून के शासन (Rule of Law) और एक सार्वभौमिक कानूनी प्रणाली ने पारंपरिक भेदभाव को समाप्त कर व्यक्तिवाद और समानता को बढ़ावा दिया है।

3. **संचार के साधन (Means of Communication/Mass Media):**
- टेलीविज़न, रेडियो, समाचार पत्र और अब इंटरनेट एवं मोबाइल ने आधुनिक विचारों को तीव्र गति से फैलाने का काम किया है।
- मास मीडिया ने समाज के बड़े वर्गों को सूचना, नए विचार और नई आकांक्षाओं के प्रति जागरूक किया है, जिससे लोगों के सोचने के तरीके में व्यापक बदलाव आया है।
- 'डिजिटल इंडिया' जैसे कार्यक्रमों ने ग्रामीण क्षेत्रों में भी ज्ञान आधारित अर्थव्यवस्था का विस्तार किया है।

4. **शहरीकरण (Urbanization):**
- नगरों का विकास आधुनिकीकरण की पहली पहचान है; यह औद्योगिक विकास के साथ गहराई से जुड़ा है।
- शहरों में विभिन्न जातियों और वर्गों के लोग एक साथ रहते हैं, जिससे संकीर्ण क्षेत्रीय पहचान कमजोर होती है और सार्वभौमिकता की भावना विकसित होती है।

ग्रामीण क्षेत्रों में जीवन के प्रति दृष्टिकोण में बदलाव

इन कारकों ने भारत के ग्रामीण जीवन और सोच को निम्नलिखित बिंदुओं के माध्यम से बदला है:

- **कृषि का वैज्ञानिककरण:** किसान अब खेती को केवल जीवन निर्वाह का साधन नहीं, बल्कि एक व्यवसाय मानने लगे हैं। वे ट्रैक्टर, रासायनिक उर्वरक, उन्नत बीज और मशीनी उपकरणों जैसी आधुनिक तकनीकों का उपयोग कर रहे हैं।
- **जातीय संकीर्णता में कमी:** ग्रामीण क्षेत्रों में संचार और परिवहन के साधनों के विकास से अंतर्जातीय संपर्क बढ़ा है। शहरों की ओर प्रवास (Migration) के कारण अब योग्यता और 'उपलब्धि' (Achievement) को जन्म या जाति से अधिक महत्व मिलने लगा है।
- **बदलती आकांक्षाएं और उपभोगवाद:** रेडियो और टीवी के माध्यम से ग्रामीण जनता नगरीय जीवनशैली और सुख-सुविधाओं से परिचित हुई है। इससे उनमें उपभोगपूर्ण जीवन जीने की लालसा और बेहतर जीवन स्तर की आकांक्षा पैदा हुई है।
- **पारिवारिक और सामाजिक मूल्यों में परिवर्तन:** संयुक्त परिवारों का विघटन और एकाकी (Nuclear) परिवारों के महत्व में वृद्धि हुई है। विवाह अब केवल एक धार्मिक संस्कार न रहकर एक सामाजिक समझौता बनता जा रहा है, जिसमें जीवनसाथी के चुनाव की स्वतंत्रता बढ़ रही है।
- **पंथनिरपेक्षता का उदय:** ग्रामीण जीवन में अब दृष्टिकोण 'पवित्र' (Sacred) से 'लौकिक' (Secular) की ओर स्थानांतरित हो रहा है। अंधविश्वासों में कमी आई है और लोग समस्याओं के समाधान के लिए तर्क और विज्ञान पर भरोसा करने लगे हैं।

आधुनिकीकरण ने भारतीय समाज की आधारभूत संस्थाओं में गहरे संरचनात्मक और वैचारिक परिवर्तन किए हैं। इन परिवर्तनों का विवरण निम्नलिखित है:

1. धर्म (धर्मनिरपेक्षता और वैज्ञानिक सोच)
- **वैज्ञानिक विश्वदृष्टि:** आधुनिकीकरण के प्रभाव से भारतीय समाज में 'पवित्रता' और धार्मिक रूढ़ियों के स्थान पर **तर्क, उपयोगिता और वैज्ञानिक सत्यता** को महत्व दिया जाने लगा है। इसे 'वैज्ञानिक विश्वदृष्टि' के प्रति प्रतिबद्धता माना जाता है।
- **लौकिकीकरण (Secularization):** समाज का दृष्टिकोण 'पवित्र' (Sacred) से हटकर 'लौकिक' (Secular) होता जा रहा है। धर्म अब एक अनिवार्य सामाजिक दायित्व के बजाय व्यक्तिगत विश्वास का विषय बनता जा रहा है।
- **अनुष्ठानों का स्वरूप:** पारंपरिक धार्मिक अनुष्ठानों के अब आर्थिक और प्रदर्शनकारी आयाम (जैसे विवाह में धन का प्रदर्शन) अधिक महत्वपूर्ण हो गए हैं।

2. परिवार (संरचना और संबंधों में बदलाव)
- **संयुक्त परिवार का विघटन:** औद्योगीकरण और नगरीकरण के कारण पारंपरिक **संयुक्त परिवार कमजोर होकर 'एकाकी' (Nuclear) परिवारों में बदल रहे हैं।**
- **संबंधों में परिवर्तन:** कार्यस्थल और निवास के अलग होने से पारिवारिक संबंधों में बदलाव आया है; माता-पिता कार्यालयों में और बच्चे स्कूलों में समय बिताते हैं, जिससे पारंपरिक शिक्षण प्रथाएँ प्रभावित हुई हैं।
- **जटिल समन्वय:** कई परिवार संरचना में एकाकी हैं, लेकिन प्रकार्य (Functions) के स्तर पर आज भी संयुक्त बने हुए हैं, जहाँ दादा-दादी बच्चों की देखभाल में महत्वपूर्ण भूमिका निभाते हैं।

3. विवाह (पसंद का महत्व और आयु में वृद्धि)

- **संस्कार से समझौता:** विवाह अब केवल एक 'धार्मिक संस्कार' (Sacrament) न रहकर एक **सामाजिक और धर्मनिरपेक्ष समझौता** माना जाने लगा है।
- **जीवनसाथी के चुनाव की स्वतंत्रता:** आधुनिक व्यक्ति अब माता-पिता द्वारा थोपे गए विवाह के बजाय **'लव मैरिज' या 'सिविल मैरिज'** के माध्यम से स्वयं अपना जीवनसाथी चुनना पसंद करता है।
- **विवाह की आयु में वृद्धि:** बाल विवाह के कानूनी निषेध और उच्च शिक्षा एवं करियर के प्रति जागरूकता के कारण विवाह की औसत आयु में उल्लेखनीय वृद्धि हुई है।

4. अर्थव्यवस्था (कृषि से सेवा क्षेत्र की ओर संक्रमण)

- **सेवा क्षेत्र का प्रभुत्व:** भारतीय अर्थव्यवस्था प्राथमिक रूप से कृषि से हटकर **औद्योगिक और विशेषकर सेवा क्षेत्र (Service Sector)** की ओर बढ़ रही है। बैंकिंग, आई.टी. (IT), और संचार माध्यमों जैसी नई संस्थाओं का उदय हुआ है।
- **ज्ञान आधारित अर्थव्यवस्था (Knowledge Economy):** आधुनिक भारत में सॉफ्टवेयर और बी.पी.ओ. (BPO) जैसे क्षेत्रों ने वैश्विक स्तर पर पहचान बनाई है, जिसे 'नॉलेज इकॉनोमी' कहा जाता है।
- **कृषि का वैज्ञानिकीकरण:** ग्रामीण क्षेत्रों में भी कृषि अब केवल जीवन निर्वाह का साधन नहीं रही, बल्कि ट्रैक्टर और उन्नत बीजों जैसी आधुनिक तकनीक के प्रयोग से एक व्यावसायिक उद्यम बन गई है।

आधुनिकीकरण की प्रक्रिया बहुआयामी है और समाजशास्त्रियों के अनुसार यह **हमेशा सकारात्मक नहीं होती**, बल्कि इसके साथ कई गंभीर चुनौतियाँ और दुष्प्रभाव भी जुड़े हुए हैं। आधुनिकीकरण के प्रभावों को 'अच्छे और बुरे' दोनों श्रेणियों में वर्गीकृत किया जा सकता है। इसकी प्रमुख चुनौतियों और दुष्प्रभावों का विश्लेषण निम्नलिखित है:

1. सांस्कृतिक विलम्बना (Cultural Lag)

- समाजशास्त्री विलियम ऑगबर्न के अनुसार, आधुनिकीकरण के दौरान **भौतिक संस्कृति (तकनीक, उपकरण) बहुत तेजी से बदलती है, जबकि अभौतिक संस्कृति (मूल्य, विश्वास, परंपराएँ) पीछे रह जाती हैं।**
- इस अंतराल के कारण समाज में असंतुलन पैदा होता है। उदाहरण के लिए, तकनीक के स्तर पर हम अत्यधिक आधुनिक हो गए हैं, लेकिन हमारे सामाजिक विचार और मूल्य अब भी पुराने और रूढ़िवादी बने हुए हैं।

2. मानसिक तनाव और अकेलापन

- आधुनिक 'कॉर्पोरेट संस्कृति' और बहुराष्ट्रीय कंपनियों में काम करने वाले पेशेवरों की **कार्य अनुसूची (Work Schedule) अत्यंत तनावपूर्ण** होती है।
- भूमंडलीकरण और प्रतिस्पर्धा के कारण कार्यस्थल पर बढ़ते दबाव से कामगारों में 'अलगाव' (Alienation) की भावना पैदा होती है, जहाँ वे अपने काम से खुशी महसूस नहीं करते।
- संयुक्त परिवार के विघटन और अकेलेपन के कारण व्यक्ति में **असुरक्षा और मानसिक अवसाद** की समस्याएँ बढ़ी हैं।

3. पर्यावरणीय गिरावट (Environmental Degradation)

- औद्योगिकीकरण और नगरीकरण के कारण **प्रदूषण और पारिस्थितिक संकट** पैदा हुआ है।
- ग्रीनहाउस गैसों (CO2, मीथेन) के उत्सर्जन से **ग्लोबल वार्मिंग** जैसी वैश्विक समस्याएँ उत्पन्न हुई हैं, जिससे हिमनद पिघल रहे हैं और समुद्री जल स्तर बढ़ रहा है।
- कृषि के मशीनीकरण और कीटनाशकों के अत्यधिक प्रयोग से ग्रामीण क्षेत्रों में जल स्तर गिर रहा है और मिट्टी की उर्वरता नष्ट हो रही है, जिससे **पर्यावरण संकट** गहरा गया है। भोपाल गैस त्रासदी जैसी घटनाएँ औद्योगिक लापरवाही के भयानक दुष्प्रभावों का प्रमाण हैं।

4. पारंपरिक मूल्यों का ह्रास और उपभोक्तावाद

- आधुनिकीकरण के कारण समाज 'पवित्र' (Sacred) से 'लौकिक' (Secular) की ओर बढ़ा है, जिससे **पारंपरिक आध्यात्मिक मूल्यों में कमी** आई है।
- समाज में **उपभोक्तावादी संस्कृति** (Consumerism) हावी हो गई है, जहाँ सादा जीवन के स्थान पर धन का प्रदर्शन और भौतिक सुख-सुविधाओं को ही आधुनिकता का पैमाना मान लिया गया है।
- धार्मिक अनुष्ठानों का स्वरूप अब आध्यात्मिक के बजाय प्रदर्शनकारी और आर्थिक अधिक हो गया है।

5. 'नकली आधुनिकीकरण' या बाहरी दिखावा

- भारत में आधुनिकीकरण का एक नकारात्मक पक्ष **'दोगलापन' या विरोधाभास** है। लोग पश्चिमी वेशभूषा, खान-पान और गैजेट्स अपनाकर स्वयं को आधुनिक दिखाते हैं, लेकिन उनकी **आंतरिक सोच आज भी संकीर्ण और रूढ़िवादी** है।
- **ज्योतिबा फुले** ने ऐसे लोगों की आलोचना की जो सरकारी सेवा में रहते हुए आधुनिक होने का ढोंग करते हैं, लेकिन घर लौटते ही अपनी रूढ़िवादी 'छुआछूत' वाली मानसिकता में वापस चले जाते हैं।
- अत्याधुनिक तकनीक का प्रयोग कन्या भ्रूण हत्या जैसे अपराधों या जातिगत भेदभाव को बढ़ाने के लिए करना 'नकली आधुनिकीकरण' का ही रूप है।

आधुनिकीकरण ने जहाँ जीवन स्तर को सुधारा है, वहीं इसने **भ्रष्टाचार, अपराध, और सामाजिक असमानता** जैसी नई समस्याओं को भी जन्म दिया है। अतः आधुनिकीकरण को अपनाने के साथ-साथ मानवीय मूल्यों और पर्यावरणीय संतुलन को बनाए रखना एक बड़ी चुनौती है।

अध्याय – 4

भारतीय समाज में परिवार एवं विवाह

परिवार

भारतीय समाजशास्त्र में परिवार की अवधारणा और इसके बदलते स्वरूपों का अत्यंत महत्वपूर्ण स्थान है।

भारतीय संदर्भ में परिवार: प्रकृति एवं निरंतरता

- *भारत में परिवार केवल एक जैविक इकाई नहीं, बल्कि एक सुदृढ़ **सामाजिक संस्था** और प्रमुख **प्राथमिक समूह** है।*
- *यह एक ओर पितृसत्तात्मक सत्ता (Patriarchal Authority) का केंद्र है, तो दूसरी ओर सदस्यों के संपत्ति संबंधी अधिकारों के रक्षक और संरक्षक के रूप में कार्य करता है।*
- *आधुनिक समय में औद्योगीकरण, शहरीकरण, शिक्षा और प्रवासन जैसे कारकों के बावजूद भारतीय परिवार पूरी तरह 'एकल' (Atomized) नहीं हुए हैं। यहाँ सामूहिकता और व्यक्तिवाद का ऐसा अनूठा समन्वय है कि हिंदू परिवार आज भी एक अनिवार्य सामाजिक इकाई बना हुआ है।*
- *भारत में एकल परिवार को केवल एक 'वैवाहिक परिवार' के रूप में नहीं देखा जा सकता; यहाँ वास्तविक परिवर्तन संरचनात्मक होने के बजाय कार्यात्मक है, जैसे नातेदारी संबंधों के बदलते स्वरूप और सदस्यों के परस्पर दायित्व।*

ए.एम. शाह के अनुसार पारिवारिक स्थितियाँ

समाजशास्त्री ए.एम. शाह ने भारतीय सामाजिक परिवेश में पारिवारिक जीवन की चार परस्पर संबंधित स्थितियों का वर्णन किया है:

- ***आवासीय समूह:** एक ही घर में रहने वाले या एक ही मुखिया के अनुशासन में रहने वाले व्यक्तियों का समूह, जिसमें माता-पिता और बच्चों के साथ नौकर भी शामिल हो सकते हैं।*
- ***रक्त एवं आत्मीय संबंध:** माता-पिता और उनके बच्चों का वह समूह जो रक्त संबंधों या विवाह से जुड़ा हो, चाहे वे एक स्थान पर निवास करते हों या नहीं।*
- ***वंशानुगत पहचान:** वे लोग जो एक ही पूर्वज, घराने या वंश से अपनी उत्पत्ति का दावा करते हैं और एक ही वंश परंपरा का हिस्सा माने जाते हैं।*
- ***प्राथमिक परिवार (Primary Family):** सामान्यतः इसमें एक पुरुष, उसकी पत्नी और बच्चे शामिल होते हैं। यह एक स्वतंत्र इकाई भी हो सकता है और किसी संयुक्त या विस्तृत परिवार का अभिन्न हिस्सा भी, भले ही वे अलग रहते हों।*

प्राथमिक परिवार की संरचना

- *प्राथमिक परिवार में मुख्य रूप से दो पीढ़ियों (स्वयं और संतान) के सदस्य होते हैं।*
- *शाह के वर्गीकरण के अनुसार, प्राथमिक परिवार के दो स्वरूप हो सकते हैं:*

1. ***पूर्ण प्राथमिक परिवार:** इसमें पति, पत्नी और उनके अविवाहित बच्चे अनिवार्य रूप से शामिल होते हैं।*
2. ***अपूर्ण प्राथमिक परिवार:** इसमें कुछ सदस्यों का अभाव हो सकता है (जैसे केवल पति-पत्नी या केवल एक अभिभावक और बच्चे)।*

- *महत्वपूर्ण यह है कि एक एकल या प्राथमिक परिवार अपनी संपत्ति या अन्य अधिकारों के लिए अपने भाई के परिवार या मूल संयुक्त परिवार की अन्य इकाइयों के साथ जुड़ा रह सकता है।*

*भारतीय सामाजिक व्यवस्था में **परिवारों** को उनकी संरचना, सत्ता, वंश और निवास के आधार पर विभिन्न श्रेणियों में वर्गीकृत किया गया है:*

1. संरचना और आकार के आधार पर (Based on Structure and Size)

- ***मूल या एकाकी परिवार (Nuclear Family):** इसमें केवल पति, पत्नी और उनके अविवाहित बच्चे सम्मिलित होते हैं। यह परिवार का सबसे छोटा और आधारभूत रूप है। वर्तमान में नगरीकरण के कारण इनका प्रचलन बढ़ रहा है।*
- ***संयुक्त परिवार (Joint Family):** इसमें कई पीढ़ियों के रक्त संबंधी (जैसे दादा-दादी, माता-पिता, चाचा-चाची और उनके बच्चे) एक साथ एक ही छत के नीचे रहते हैं। इनका भोजन एक ही रसोई में बनता है और इनकी संपत्ति तथा धार्मिक कृत्य साझा होते हैं।*
- ***विस्तृत परिवार (Extended Family):** यह संयुक्त परिवार का ही एक रूप है जिसमें मूल परिवार के अलावा पति-पत्नी के अन्य रिश्तेदार भी साथ रहते हैं।*

2. सत्ता और अधिकार के आधार पर (Based on Authority)

- ***पितृसत्तात्मक परिवार (Patriarchal Family):** इस प्रकार के परिवारों में सत्ता और अधिकार घर के सबसे बड़े पुरुष या पिता के हाथ में होते हैं। भारत के अधिकांश समाजों में यही व्यवस्था प्रचलित है।*
- ***मातृसत्तात्मक परिवार (Matriarchal Family):** यहाँ परिवार की मुख्य निर्णयकर्ता महिला होती है। हालाँकि, समाजशास्त्रियों का मानना है कि पूर्णतः मातृसत्तात्मक समाज (जहाँ महिलाएँ ही प्रभुत्वशाली हों) एक सैद्धांतिक कल्पना अधिक है, जबकि व्यावहारिक रूप में मातृवंशीय समाज अधिक पाए जाते हैं।*

3. वंश और उत्तराधिकार के आधार पर (Based on Lineage and Inheritance)

- ***पितृवंशीय परिवार (Patrilineal Family):** इसमें वंश की परंपरा पिता के नाम से चलती है और संपत्ति का उत्तराधिकार पिता से पुत्र को प्राप्त होता है।*
- ***मातृवंशीय परिवार (Matrilineal Family):** इसमें वंश माता के नाम से चलता है और संपत्ति का हस्तांतरण माता से पुत्री को होता है। केरल के **नायर**, मेघालय की **खासी** और **गारो** जनजातियाँ इसके प्रमुख उदाहरण हैं।*

4. निवास के आधार पर (Based on Residence)

- **पितृस्थानीय परिवार (Patrilocal Family):** विवाह के बाद पत्नी अपने पति के घर जाकर रहती है।
- **मातृस्थानीय परिवार (Matriarchal Family):** विवाह के बाद पति अपनी पत्नी के घर (ससुराल) जाकर रहने लगता है।
- **द्वि-स्थानीय परिवार (Bi-local Family):** इसमें विवाह के बाद पति-पत्नी साथ नहीं रहते, बल्कि अपने-अपने जन्म के परिवारों में ही रहते हैं; पति केवल रात बिताने पत्नी के घर जाता है।

5. विवाह के आधार पर (Based on Marriage)

- **एक-विवाही परिवार (Monogamous Family):** इसमें एक पुरुष का एक ही स्त्री से विवाह होता है, जिसे आधुनिक समाज में सबसे श्रेष्ठ माना जाता है।
- **बहु-विवाही परिवार (Polygamous Family):** इसमें एक समय में एक से अधिक जीवनसाथी होते हैं। इसके दो रूप हैं:
  - **बहुपत्नीत्व परिवार (Polygyny):** जहाँ एक पुरुष की एक से अधिक पत्नियाँ होती हैं (जैसे नागा, गोंड जनजातियाँ)।
  - **बहुपतित्व परिवार (Polyandry):** जहाँ एक स्त्री के एक से अधिक पति होते हैं (जैसे टोडा और खस जनजातियाँ)।

6. आधुनिक एवं उभरते स्वरूप (Modern and Emerging Forms)

- **एकल अभिभावक परिवार (Single Parent Family):** इसमें बच्चों का पालन-पोषण केवल माता या पिता द्वारा किया जाता है।
- **लिव-इन संबंध (Live-in Relationships):** आधुनिक शहरों में बिना विवाह के साथ रहने वाले जोड़ों का प्रचलन बढ़ा है, जिन्हें कुछ कानूनी मान्यताएँ भी प्राप्त हो रही हैं।
- **चुने हुए परिवार (Chosen Families):** क्वीयर (LGBTQ+) समुदाय में जैविक संबंधों के बजाय आपसी समझ और स्वीकार्यता के आधार पर बने परिवारों की अवधारणा विकसित हुई है।

समाजशास्त्रीय दृष्टिकोण से परिवार की मुख्य विशेषताएं:

1. मुख्य एवं आधारभूत विशेषताएं

- **सार्वभौमिकता (Universality):** परिवार एक सार्वभौमिक संस्था है जो हर समाज, काल और देश में पायी जाती है। मानव सभ्यता के इतिहास में परिवार हमेशा से अस्तित्व में रहा है।
- **भावात्मक आधार (Emotional Basis):** परिवार का आधार प्रेम, वात्सल्य, सहयोग और सहानुभूति जैसी मानवीय भावनाएं हैं। इन्हीं भावनाओं की पूर्ति के लिए व्यक्ति परिवार का निर्माण और संचालन करता है।
- **सीमित आकार (Limited Size):** अन्य सामाजिक संगठनों की तुलना में परिवार का आकार सीमित होता है क्योंकि इसमें केवल वे ही व्यक्ति शामिल होते हैं जो वास्तविक या काल्पनिक रक्त संबंधों से जुड़े होते हैं।
- **सृजनात्मक प्रभाव (Formative Influence):** परिवार व्यक्ति के व्यक्तित्व निर्माण की प्राथमिक पाठशाला है। बालक के विचारों और दृष्टिकोणों पर परिवार का गहरा रचनात्मक प्रभाव पड़ता है।
- **सामाजिक नियंत्रण (Social Control):** परिवार एक प्राथमिक समूह होने के नाते अपने सदस्यों के व्यवहार पर अनौपचारिक लेकिन प्रभावशाली नियंत्रण रखता है।

2. संरचनात्मक एवं कार्यात्मक विशेषताएं

- **असीमित उत्तरदायित्व (Unlimited Responsibility):** परिवार के सदस्यों के उत्तरदायित्व असीमित होते हैं। यहाँ व्यक्ति हर कार्य को अपना समझकर करता है, जबकि औपचारिक संगठनों में जिम्मेदारी सीमित होती है।
- **वंश व्यवस्था (Nomenclature/Descent):** प्रत्येक परिवार की अपनी एक वंश व्यवस्था होती है, जिसके आधार पर बच्चों का नामकरण और उत्तराधिकार तय होता है।
- **साझा निवास और भोजन (Common Habitation & Kitchen):** परिवार के सदस्य सामान्यतः एक ही छत के नीचे रहते हैं और साझा रसोई में बना भोजन ग्रहण करते हैं।
- **आर्थिक प्रावधान (Economic Provision):** परिवार अपने सदस्यों की भौतिक आवश्यकताओं, जैसे भोजन और आवास की पूर्ति की व्यवस्था करता है।

3. सामाजिक एवं सांस्कृतिक भूमिका

- **समाजीकरण (Socialization):** परिवार का मुख्य कार्य बच्चों का संस्कार करना और उन्हें समाज के आचार-व्यवहार में दीक्षित करना है।
- **सांस्कृतिक विरासत का हस्तांतरण:** परिवार के माध्यम से ही समाज की सांस्कृतिक विरासत एक पीढ़ी से दूसरी पीढ़ी तक पहुँचती है।
- **सामाजिक मर्यादा:** व्यक्ति की सामाजिक पहचान और मर्यादा बहुत हद तक उसके परिवार और कुल से निर्धारित होती है।
- **स्थायी और अस्थायी प्रकृति:** एक समिति के रूप में परिवार अस्थायी हो सकता है (किसी सदस्य की मृत्यु या अलग होने पर), लेकिन एक संस्था के रूप में यह स्थायी है क्योंकि यह मानवीय आवश्यकताओं पर आधारित है जो कभी समाप्त नहीं होतीं।

परिवार केवल एक जैविक समूह नहीं है, बल्कि यह एक ऐसी संस्था है जो व्यक्ति को सुरक्षा, पहचान और सामाजिक मूल्य प्रदान करती है।

परिवार के प्रकार्य

समाजशास्त्रीय दृष्टिकोण से **परिवार** केवल एक समूह नहीं है, बल्कि यह व्यक्ति और समाज के प्रति कई महत्वपूर्ण प्रकार्यों (Functions) का निर्वाह करता है। विभिन्न

समाजशास्त्रियों जैसे मर्डोक, ऑग्बर्न और निमकॉफ के अनुसार परिवार के मुख्य प्रकार्य निम्नलिखित हैं:

1. जैविकीय कार्य (Biological Functions)

- **यौन इच्छाओं की पूर्ति:** परिवार समाज द्वारा स्वीकृत वह संस्था है जो स्त्री-पुरुष के बीच यौन संबंधों को नियमित और वैध बनाता है।
- **संतानोत्पत्ति एवं निरंतरता:** मानव जाति की निरंतरता बनाए रखने के लिए बच्चों को जन्म देना परिवार का एक अनिवार्य कार्य है।

2. समाजीकरण (Socialization)

- **प्राथमिक समाजीकरण:** परिवार व्यक्ति के व्यक्तित्व निर्माण की पहली पाठशाला है। यहाँ बालक समाज के आचार-व्यवहार, रीति-रिवाजों और मूल्यों को सीखता है।
- **सांस्कृतिक विरासत का हस्तांतरण:** परिवार समाज की सांस्कृतिक परंपराओं और मूल्यों को एक पीढ़ी से दूसरी पीढ़ी तक पहुँचाने का माध्यम है।

3. आर्थिक कार्य (Economic Functions)

- **भरण-पोषण:** परिवार अपने सदस्यों के लिए भोजन, आवास और वस्त्र जैसी मूलभूत आवश्यकताओं की पूर्ति करता है।
- **श्रम विभाजन:** परिवार के भीतर स्त्री और पुरुष के बीच कार्यों का विभाजन होता है, जहाँ पारंपरिक रूप से पुरुष बाहरी कार्यों और स्त्रियाँ घरेलू कार्यों की देखभाल करती रही हैं।
- **संपत्ति का प्रबंधन:** उत्तराधिकार के नियमों के माध्यम से परिवार संपत्ति और आय का प्रबंधन और हस्तांतरण सुनिश्चित करता है।

4. मनोवैज्ञानिक एवं सुरक्षात्मक कार्य

- **भावात्मक सुरक्षा:** परिवार अपने सदस्यों को प्रेम, सहानुभूति और मानसिक संतोष प्रदान करता है।
- **देखभाल और रक्षण:** बच्चों, वृद्धों और असहाय सदस्यों का पालन-पोषण और उनकी शारीरिक सुरक्षा सुनिश्चित करना परिवार का पवित्र कर्तव्य माना जाता है।

5. सामाजिक एवं सांस्कृतिक कार्य

- **सामाजिक स्थिति का निर्धारण:** व्यक्ति की सामाजिक मर्यादा और पहचान बहुत हद तक उसके परिवार और कुल से निर्धारित होती है।
- **सामाजिक नियंत्रण:** एक प्राथमिक समूह होने के नाते परिवार अपने सदस्यों के व्यवहार पर अनौपचारिक लेकिन प्रभावशाली नियंत्रण रखता है।
- **धार्मिक एवं शैक्षिक कार्य:** परिवार बच्चों को प्रारंभिक नैतिक और धार्मिक शिक्षा प्रदान करता है और विभिन्न संस्कारों के माध्यम से उनका बौद्धिक विकास करता है।

जॉर्ज पीटर मर्डोक के अनुसार, **यौन संतुष्टि, आर्थिक सहयोग, संतानोत्पत्ति और समाजीकरण** परिवार के चार ऐसे कार्य हैं जो सार्वभौमिक रूप से हर समाज में पाए जाते हैं। आधुनिक समय में यद्यपि परिवार के कुछ कार्य (जैसे उत्पादन या मनोरंजन) अन्य संस्थाओं को हस्तांतरित हो गए हैं, फिर भी समाजीकरण और भावनात्मक सुरक्षा जैसे इसके बुनियादी कार्य आज भी अपरिहार्य बने हुए हैं।

विवाह

समाजशास्त्रीय दृष्टिकोण से **विवाह** मानव समाज की एक अत्यंत महत्वपूर्ण और आधारभूत संस्था है, जो न केवल व्यक्तियों और परिवारों के जीवन को व्यवस्थित करती है, बल्कि संपूर्ण सामाजिक व्यवस्था को एक विशिष्ट स्वरूप प्रदान करती है। विवाह का अर्थ और परिभाषाएँ निम्नलिखित हैं:

विवाह का अर्थ (Meaning of Marriage)

- **शाब्दिक अर्थ:** 'विवाह' शब्द **'वि' + 'वाह'** के मेल से बना है, जिसका शाब्दिक अर्थ है— **विशेष रूप से (उत्तरदायित्व का) वहन करना**।
- **सामाजिक एवं सांस्कृतिक संस्था:** विवाह केवल स्त्री और पुरुष के बीच का एक सामान्य संबंध नहीं है, बल्कि यह एक सामाजिक-सांस्कृतिक संस्था है जो यौन संबंधों को सामाजिक स्वीकृति प्रदान करती है और उनसे उत्पन्न संतानों को **वैधता (Legitimacy)** देती है।
- **सार्वभौमिकता:** विवाह एक **सार्वभौमिक संस्था** है जो आदिम काल से लेकर आधुनिक काल तक लगभग सभी समाजों और समुदायों में किसी न किसी रूप में पाई जाती है।
- **सम्मिलित इकाई:** इसे दो प्राणियों के अलग-अलग अस्तित्वों को समाप्त कर एक **सम्मिलित इकाई** (परिवार) के निर्माण की प्रक्रिया माना जाता है, जहाँ पति-पत्नी एक-दूसरे की अपूर्णताओं को पूर्ण करते हैं।

विवाह की समाजशास्त्रीय परिभाषाएँ (Definitions of Marriage)

विभिन्न विद्वानों ने विवाह को समाजशास्त्रीय और कानूनी परिप्रेक्ष्य में इस प्रकार परिभाषित किया है:

- **लूसी मेयर (Lucy Mair):** "विवाह स्त्री और पुरुष का ऐसा योग है जिससे जन्मा बच्चा माता-पिता की **वैध संतान** माना जाता है"।
- **बोगार्डस (Bogardus):** "विवाह स्त्री और पुरुष का **पारिवारिक जीवन में प्रवेश** करने की संस्था है"।
- **मजूमदार एवं मदान (Majumdar & Madan):** "विवाह संस्था में कानूनी या धार्मिक आयोजन के रूप में उन सामाजिक स्वीकृतियों का समावेश होता है, जो विषम लिंगियों को यौन क्रिया और उससे संबंधित सामाजिक-आर्थिक संबंधों में सम्मिलित होने का अधिकार प्रदान करती है"।
- **वेस्टरमार्क (Westermarck):** इन्होंने एक-विवाह को विवाह का आदि स्वरूप माना है और इसे समाज की एक स्थायी व्यवस्था के रूप में देखा है।
- **डी.एफ. मुल्ला (D.F. Mulla - मुस्लिम विधि):** मुस्लिम विवाह (निकाह) को एक **संविदा (Contract)** के रूप में

अध्याय – 7

भारतीय समाज के समक्ष चुनौतियाँ एवं मुद्दे

दहेज

दहेज निषेध अधिनियम, 1961 के अनुसार, 'दहेज' का अर्थ है कोई भी संपत्ति या मूल्यवान प्रतिभूति जो विवाह के समय, उससे पहले या बाद में विवाह के एक पक्ष द्वारा दूसरे पक्ष को, या माता-पिता/रिश्तेदारों द्वारा विवाह के किसी पक्ष को दी जाती है या देने का वादा किया जाता है।

इसमें **'मेहर'** शामिल नहीं है (यदि मुस्लिम पर्सनल लॉ लागू होता है) और न ही वे उपहार जो बिना किसी मांग के स्वैच्छिक रूप से दिए जाते हैं।

दहेज प्रथा के प्रमुख कारण (Sociological Factors)

- **पितृसत्तात्मक मानसिकता** के कारण महिलाओं को एक आर्थिक बोझ या 'दायित्व' (Liability) माना जाता है, जिसके कारण उनके हस्तांतरण के मुआवजे के रूप में वर पक्ष द्वारा दहेज की मांग की जाती है।
- दहेज को परिवार की **सामाजिक प्रतिष्ठा, रुतबे और आर्थिक शक्ति** के प्रदर्शन के माध्यम के रूप में देखा जाता है, जो इसे विवाह का एक अनिवार्य हिस्सा बना देता है।
- आधुनिक **उपभोक्तावादी संस्कृति** और विलासितापूर्ण भौतिक वस्तुओं (जैसे कार, रेफ्रिजरेटर और इलेक्ट्रॉनिक्स) की बढ़ती चाहत ने इस समस्या को और अधिक विकराल बना दिया है।
- महिलाओं में **आर्थिक स्वतंत्रता की कमी** और शिक्षा व रोजगार के सीमित अवसरों के कारण उनकी पुरुषों पर वित्तीय निर्भरता इस प्रथा को कायम रखती है।
- प्राचीन समय में बेटियों को स्नेहवश दिए जाने वाले **'स्त्रीधन' की परंपरा** समय के साथ एक अनिवार्य और शोषणकारी सामाजिक बाध्यता में परिवर्तित हो गई है।
- अधिक योग्य, सुशिक्षित और उच्च सामाजिक-आर्थिक स्थिति वाले वर को आकर्षित करने की होड़ के कारण विवाह बाजार में वर पक्ष की मांग और दहेज की राशि बढ़ जाती है।
- दहेज को दुल्हन के लिए **'सुख खरीदने' का एक जरिया** माना जाता है, जहाँ माता-पिता को लगता है कि अधिक दहेज देने से उनकी बेटी के साथ ससुराल में बेहतर व्यवहार होगा।
- **दहेज निषेध अधिनियम, 1961** जैसे कानूनी प्रावधानों का जमीनी स्तर पर प्रभावी ढंग से लागू न हो पाना और समाज में इसके प्रति नैतिक चेतना की कमी इस कुप्रथा को फलने-फूलने का अवसर देती है।
- जनसंख्या वृद्धि के कारण विवाह बाजार में योग्य दूल्हों की तुलना में **दुल्हनों की अधिकता और तीव्र प्रतिस्पर्धा** दहेज के मूल्य को ऊपर की ओर बढ़ाती है।
- धार्मिक मान्यताओं और रीति-रिवाजों का सामाजिक दबाव परिवारों को अपनी आर्थिक क्षमता से बाहर जाकर दहेज जुटाने के लिए मजबूर करता है।

3. समाज पर नकारात्मक प्रभाव

- **महिलाओं के विरुद्ध हिंसा:** दहेज की मांग पूरी न होने पर शारीरिक, मानसिक प्रताड़ना और हत्या (Bride Burning) जैसी घटनाएँ होती हैं।
- **लैंगिक भेदभाव और कन्या भ्रूण हत्या:** बेटियों को 'आर्थिक बोझ' समझने के कारण समाज में कन्या भ्रूण हत्या और विषम लिंगानुपात की समस्या पैदा होती है।
- **वित्तीय संकट:** गरीब परिवार दहेज जुटाने के लिए भारी कर्ज में डूब जाते हैं, जो गरीबी के दुष्चक्र को बढ़ावा देता है।
- **वस्तुकरण:** यह महिलाओं को केवल 'वाणिज्य के लेख' (Articles of Commerce) के रूप में प्रस्तुत करता है।

4. वर्तमान सांख्यिकी (NCRB 2023 & NCW डेटा)

- **अपराधों में वृद्धि:** NCRB 2023 की रिपोर्ट के अनुसार, दहेज अपराधों के मामलों में **14% की वृद्धि** दर्ज की गई है।
- **मौत के आँकड़े:** वर्ष 2023 में कुल **6,156 महिलाओं की मौत** दहेज के कारण हुई। औसतन भारत में हर साल 6,500 से अधिक दहेज हत्याएँ दर्ज होती हैं।
- **राज्यों की स्थिति:** उत्तर प्रदेश में सर्वाधिक मामले **(7,151)** और मौतें **(2,122)** दर्ज की गईं, इसके बाद बिहार और कर्नाटक का स्थान है।
- **दोषसिद्धि दर:** दहेज हत्या के मामलों में सजा की दर मात्र **30% से भी कम** रहती है।

5. कानूनी और संवैधानिक ढांचा

- **दहेज निषेध अधिनियम, 1961:** दहेज लेना या देना अपराध है। सजा: न्यूनतम 5 वर्ष की कैद और ₹15,000 जुर्माना।
- **भारतीय न्याय संहिता (BNS) [पूर्ववर्ती IPC]:**
  - **धारा 80 (पूर्व में IPC 304B):** दहेज हत्या को परिभाषित करती है (7 वर्ष से आजीवन कारावास)।
  - **धारा 85 (पूर्व में IPC 498A):** पति या रिश्तेदारों द्वारा की गई क्रूरता के लिए दंड।
- **भारतीय साक्ष्य अधिनियम, 2023 (धारा 113B):** यदि विवाह के 7 वर्षों के भीतर असामान्य मृत्यु होती है और उत्पीड़न प्रमाणित होता है, तो उसे दहेज मृत्यु माना जाएगा।
- **घरेलू हिंसा अधिनियम, 2005:** दहेज संबंधी दुर्व्यवहार के विरुद्ध सुरक्षा प्रदान करता है।

6. न्यायिक दृष्टिकोण और चुनौतियाँ

- कलकत्ता उच्च न्यायालय और अन्य अदालतों ने IPC 498A के दुरुपयोग पर चिंता जताई है, इसे "कानूनी आतंकवाद" की संज्ञा दी गई है।
- लगभग 90% दहेज हत्या के मामले अदालतों में लंबित हैं और चार्जशीट दाखिल करने में अत्यधिक देरी होती है।

प्रबंधन

अध्याय – I

प्रबंधन

प्रबंधकीय अवधारणा (Managerial Concept): RPSC

1. प्रबंध का अर्थ एवं परिभाषा (Meaning and Definition) *प्रबंध एक व्यापक शब्द है जिसे आधुनिक औद्योगिक जगत में उद्देश्यों को प्रभावी ढंग से और दक्षता से प्राप्त करने की प्रक्रिया के रूप में परिभाषित किया जाता है।*

- ***एफ. डब्ल्यू. टेलर*** *के अनुसार: "प्रबंध यह जानने की कला है कि आप क्या करना चाहते हैं और फिर यह देखना कि वे उसे सर्वोत्तम एवं मितव्ययितापूर्ण विधि से करते हैं"।*
- ***हेनरी फेयोल*** *के अनुसार: "प्रबंध करने से आशय पूर्वानुमान लगाना, योजना बनाना, संगठित करना, निर्देश देना, समन्वय करना तथा नियंत्रण करना है"।*
- ***आधुनिक दृष्टिकोण:*** *प्रबंध अन्य लोगों के साथ मिलकर और उनके माध्यम से कार्य करने एवं कराने की कला है।*

2. प्रबंध की प्रकृति एवं विशेषताएँ (Nature and Characteristics)

- ***कला और विज्ञान:*** *प्रबंध एक **विज्ञान** है क्योंकि इसके अपने सिद्धांत हैं और एक **कला** है क्योंकि इसमें व्यक्तिगत कौशल और अभ्यास की आवश्यकता होती है।*
- ***पेशे के रूप में:*** *आधुनिक समय में प्रबंध को एक पेशे के रूप में मान्यता मिल रही है, जिसके लिए विशिष्ट ज्ञान और औपचारिक प्रशिक्षण की आवश्यकता होती है।*
- ***सार्वभौमिक प्रक्रिया:*** *प्रबंध के सिद्धांत व्यावसायिक और गैर-व्यावसायिक (जैसे शिक्षा, सरकार, धर्म) सभी क्षेत्रों में समान रूप से लागू होते हैं।*
- ***सतत प्रक्रिया:*** *यह एक निरंतर चलने वाली प्रक्रिया है जो नियोजन से शुरू होकर नियंत्रण तक चलती है।*
- ***सामाजिक प्रक्रिया:*** *चूंकि इसमें मानवीय संसाधनों का प्रबंधन शामिल है, इसलिए इसे एक सामाजिक प्रक्रिया माना जाता है।*

प्रबंधकीय स्तर एवं कौशल

प्रबंध के स्तर (Levels of Management)

संगठन में प्रबंधकीय पदों के बीच अधिकार की स्थिति और आदेश की श्रृंखला के आधार पर प्रबंध को मुख्य रूप से तीन स्तरों में वर्गीकृत किया गया है:

- ***उच्च स्तरीय प्रबंध (Top Level):***
  - *इसमें **निदेशक मंडल (Board of Directors)**, **मुख्य कार्यकारी अधिकारी (CEO)** और **प्रबंध निदेशक** शामिल होते हैं।*
  - *यह स्तर अधिकार का अंतिम स्रोत है और संगठन के **बुनियादी उद्देश्यों, नीतियों और रणनीतियों** के निर्धारण के लिए उत्तरदायी है।*
  - *इनका मुख्य कार्य 'कॉर्पोरेट नियोजन' है, जो आमतौर पर लंबी अवधि (5 वर्ष या अधिक) के लिए होता है।*
- ***मध्य स्तरीय प्रबंध (Middle Level):***
  - *इसमें **विभागीय प्रमुख (HODs)** और **शाखा प्रबंधक** आते हैं।*
  - *ये उच्च स्तर और निम्न स्तर के बीच एक **कड़ी (Link)** के रूप में कार्य करते हैं।*
  - *इनका उत्तरदायित्व उच्च स्तर द्वारा तैयार की गई योजनाओं की व्याख्या करना, उन्हें लागू करना और अपने विभाग के संचालन के लिए संसाधन सुनिश्चित करना है।*
- ***निम्न/पर्यवेक्षी स्तरीय प्रबंध (Lower/Operational Level):***
  - *इसमें **पर्यवेक्षक (Supervisors)**, **फोरमैन** और **अनुभाग अधिकारी** शामिल होते हैं।*
  - *इनका सीधा संबंध **कार्यबल (Workers)** से होता है और ये परिचालन कर्मचारियों की व्यक्तिगत निगरानी और निर्देशन के लिए जिम्मेदार होते हैं।*
  - *ये दैनिक कार्यों की योजना (अल्पकालीन नियोजन) बनाते हैं।*

प्रबंधकीय कौशल (Managerial Skills – रॉबर्ट काट्ज़ के अनुसार)

प्रोफेसर रॉबर्ट काट्ज़ (1974) के अनुसार, एक प्रभावी प्रबंधक के लिए ज्ञान को कार्रवाई में बदलने की क्षमता ही 'कौशल' है। उन्होंने तीन प्रमुख कौशलों की पहचान की है:

- ***वैचारिक/संकल्पनात्मक कौशल (Conceptual Skills):***
  - *यह संगठन को **एक संपूर्ण इकाई के रूप में देखने** और भविष्य की दूरदर्शी कल्पना करने की क्षमता है।*
  - *इसमें जटिल परिस्थितियों का विश्लेषण करना और रचनात्मक समाधान खोजना शामिल है।*
  - ***महत्त्व:** यह **उच्च स्तरीय प्रबंध** के लिए अनिवार्य है क्योंकि वे नियोजन और नीति निर्माण में अधिक समय बिताते हैं।*
- ***मानवीय कौशल (Human/Interpersonal Skills):***
  - *यह **लोगों के साथ मिलकर कार्य करने**, उन्हें समझने और प्रेरित करने की क्षमता है।*
  - *इसमें प्रभावी संचार, टीम भावना का विकास और दूसरों की भावनाओं को पहचानना शामिल है।*
  - ***महत्त्व:** यह **सभी स्तरों के प्रबंधकों** के लिए समान रूप से आवश्यक है क्योंकि प्रबंधन का सार ही अन्य लोगों से कार्य करवाना है।*
- ***तकनीकी कौशल (Technical Skills):***
  - *यह किसी विशिष्ट कार्य, प्रक्रिया या तकनीक में **प्रवीणता और ज्ञान** को संदर्भित करता है (जैसे मशीन चलाना या सॉफ्टवेयर उपयोग करना)।*
  - ***महत्त्व:** यह **निम्न/पर्यवेक्षी स्तर** के प्रबंधकों के लिए सर्वाधिक महत्वपूर्ण है क्योंकि वे वास्तविक संचालन के प्रभारी होते हैं।*

जैसे-जैसे एक प्रबंधक पदानुक्रम में ऊपर की ओर बढ़ता है, उसके लिए वैचारिक कौशल का महत्त्व बढ़ता जाता है और तकनीकी कौशल की आवश्यकता कम होती जाती है।

प्रबंध के कार्य

प्रबंध के कार्य: एक परिचय

प्रबंध को एक **प्रक्रिया (Process)** के रूप में परिभाषित किया जाता है, जिसके अंतर्गत उद्देश्यों को प्रभावी ढंग से और दक्षता से प्राप्त करने के लिए कुछ बुनियादी कार्य किए जाते हैं। आधुनिक प्रबंधकों के लिए इन कार्यों का क्रमबद्ध निष्पादन अनिवार्य है।

प्रमुख विचारकों के अनुसार कार्यों का वर्गीकरण:

- **हेनरी फेयोल:** नियोजन, संगठन, आदेश देना, समन्वय और नियंत्रण।
- **लूथर गुलिक (POSDCORB):** नियोजन (P), संगठन (O), नियुक्तिकरण (S), निर्देशन (D), समन्वय (CO), प्रतिवेदन (R) और बजट बनाना (B)।
- **NCERT एवं आधुनिक दृष्टिकोण:** मुख्य रूप से पाँच कार्य माने गए हैं—नियोजन, संगठन, नियुक्तिकरण, निर्देशन और नियंत्रण **(POSDCORB)**।

1. नियोजन (Planning)

यह प्रबंध का **प्रथम और आधारभूत कार्य** है।

- **अर्थ:** "भविष्य में क्या करना है, इसका पूर्व-निर्धारण करना ही नियोजन है"। यह हम 'कहाँ हैं' और 'कहाँ पहुँचना चाहते हैं', इसके बीच के अंतर को पाटता है।
- **प्रक्रिया:** इसमें उद्देश्यों का निर्धारण, सूचनाओं का संकलन, वैकल्पिक मार्गों की खोज, उनका मूल्यांकन और सर्वोत्तम विकल्प का चयन शामिल है।
- **महत्व:** यह अनिश्चितता को कम करता है और संसाधनों के मितव्ययी उपयोग को सुनिश्चित करता है।

2. संगठन (Organising)

नियोजन के बाद का अगला चरण संसाधनों और गतिविधियों को व्यवस्थित करना है।

- **अर्थ:** उद्यम के सदस्यों के बीच अधिकार और जिम्मेदारी के संबंधों को स्थापित करने की प्रक्रिया।
- **प्रमुख कदम:** कार्यों की पहचान और विभाजन, विभागीयकरण (Departmentalisation), कर्तव्यों का निर्धारण और रिपोर्टिंग संबंध स्थापित करना।
- **महत्व:** यह कार्यकुशलता बढ़ाता है और कार्य के दोहराव को रोकता है।

3. नियुक्तिकरण (Staffing)

इसे 'मानव संसाधन कार्य' भी कहा जाता है।

- **अर्थ:** संगठन संरचना में खाली पदों को भरने और उन्हें भरे रहने देने से संबंधित है।
- **मुख्य तत्व:** भर्ती (Recruitment), चयन (Selection), कार्य पर नियुक्ति, प्रशिक्षण और विकास।
- **NCERT का सार:** "सही कार्य के लिए, सही समय पर, सही योग्यता वाले व्यक्ति की उपलब्धता सुनिश्चित करना"।

4. निर्देशन (Directing)

निर्देशन प्रबंध का **कार्यशील (Action)** पहलू है जो कर्मचारियों को सक्रिय करता है।

- **अर्थ:** अधीनस्थों का मार्गदर्शन करना, उन्हें प्रेरित करना और उनका नेतृत्व करना ताकि संगठनात्मक लक्ष्यों को प्राप्त किया जा सके।
- **मुख्य घटक (Elements):**

1. **पर्यवेक्षण (Supervision):** अधीनस्थों के कार्य की निगरानी करना।
2. **अभिप्रेरणा (Motivation):** कार्य करने की इच्छा जागृत करना।
3. **नेतृत्व (Leadership):** दूसरों को प्रभावित करने की कला।
4. **संप्रेषण (Communication):** विचारों और सूचनाओं का आदान-प्रदान।

5. नियंत्रण (Controlling)

यह प्रबंधकीय प्रक्रिया का अंतिम चरण है जो सुनिश्चित करता है कि कार्य योजना के अनुसार हो रहा है।

- **अर्थ:** वास्तविक निष्पादन की तुलना पूर्व-निर्धारित प्रमापों (Standards) से करना और विचलन होने पर सुधारात्मक कार्यवाही करना।
- **प्रक्रिया के चरण:** प्रमापों का निर्धारण, वास्तविक प्रगति का मापन, तुलना और विचलन का विश्लेषण, तथा सुधार करना।

प्रबंध का 'सार'

समन्वय को प्रबंध का अलग कार्य मानने के बजाय इसे **"प्रबंध का सार" (Essence of Management)** माना जाता है।

- यह एक ऐसी शक्ति है जो प्रबंध के अन्य सभी कार्यों को एक-दूसरे से जोड़ती है।
- यह सामूहिक प्रयासों में एकता और संतुलन स्थापित करता है ताकि न्यूनतम संघर्ष के साथ लक्ष्य प्राप्त हो सकें।

उद्देश्यों द्वारा प्रबंध (Management by Objectives - MBO)

उद्देश्यों द्वारा प्रबंध (MBO): अवधारणा

- **प्रतिपादक:** यह एक अमेरिकी अवधारणा है जिसका प्रतिपादन **पीटर एफ. ड्रकर** ने 1954 में अपनी पुस्तक **'The Practice of Management'** में किया था।
- **मूल दर्शन:** MBO प्रबंध का वह दर्शन या दृष्टिकोण है जो यह सुनिश्चित करता है कि संगठन के भीतर प्रत्येक कर्मचारी के कार्यों का सीधा संबंध संगठन के व्यावसायिक लक्ष्यों से होना चाहिए।
- **परिवर्तन:** यह प्रबंध को 'गतिविधि-आधारित' (Activity-based) से हटाकर **'परिणाम-आधारित' (Result-oriented)** बनाने पर जोर देता है। इसमें वरिष्ठ और अधीनस्थ मिलकर सामूहिक रूप से लक्ष्य निर्धारित करते हैं।

1. **उत्पाद (Product):** मुख्य सेवा प्रस्ताव।
2. **मूल्य (Price):** गुणवत्ता का मानक माना जाता है।
3. **स्थान (Place):** ग्राहक के निकटता खरीद की संभावना बढ़ाती है।
4. **संवर्धन (Promotion):** ब्रांड पहचान बनाना।
5. **लोग (People):** कर्मचारी और प्रबंधन जो सेवा प्रदान करते हैं।
6. **प्रक्रिया (Process):** वह तंत्र जिसके माध्यम से सेवा वितरित की जाती है।
7. **भौतिक साक्ष्य (Physical Evidence):** कार्यस्थल का वातावरण और सुविधाएँ जो अनुभव को ठोस बनाती हैं।

2. डिजिटल विपणन (Digital Marketing)

डिजिटल मार्केटिंग वह प्रक्रिया है जिसमें **इंटरनेट और डिजिटल तकनीकों** (जैसे सर्च इंजन, सोशल मीडिया, ईमेल) का उपयोग करके किसी प्रोडक्ट या सेवा का प्रचार किया जाता है। 2026 में भारत में 90 करोड़ से अधिक इंटरनेट उपयोगकर्ता हैं, जिससे यह हर बिज़नेस के लिए अनिवार्य हो गया है।

डिजिटल मार्केटिंग के प्रमुख प्रकार:

1. **SEO (Search Engine Optimization):** वेबसाइट को Google में ऊपर रैंक कराना।
2. **SEM/PPC:** Google Ads जैसे प्लेटफॉर्म पर सवेतन विज्ञापन चलाना।
3. **सोशल मीडिया मार्केटिंग (SMM):** Facebook, Instagram और LinkedIn के माध्यम से ब्रांडिंग।
4. **कंटेंट मार्केटिंग:** ब्लॉग, वीडियो और इन्फोग्राफिक्स के जरिए ग्राहकों का विश्वास जीतना।
5. **ईमेल मार्केटिंग:** ग्राहकों को व्यक्तिगत संदेश और ऑफर्स भेजना।
6. **इन्फ्लुएंसर और वीडियो मार्केटिंग:** प्रसिद्ध व्यक्तियों और Reels/Shorts के माध्यम से प्रचार।
7. **AI मार्केटिंग:** 2026 का प्रमुख ट्रेंड, जहाँ ChatGPT जैसे टूल्स से कंटेंट और कस्टमर सर्विस को ऑटोमेट किया जाता है।

- **डिजिटल बनाम ट्रेडिशनल मार्केटिंग:** डिजिटल मार्केटिंग ट्रेडिशनल मार्केटिंग की तुलना में **कम लागत वाली, मापने योग्य (Measurable)** और **वैश्विक पहुँच** वाली होती है। इसमें परिणामों को रीयल-टाइम में ट्रैक किया जा सकता है और लक्षित ऑडियंस (Target Audience) तक सटीक पहुँच संभव है।

डिजिटल तकनीकों के उदय ने सेवाओं के विपणन को भी बदल दिया है, जहाँ अब ए.टी.एम., ई-बैंकिंग और ऑनलाइन परामर्श जैसी सेवाएँ डिजिटल माध्यमों से सुलभ हो गई हैं।

अध्याय – 4

मानव संसाधन प्रबंध

मानव संसाधन प्रबंध (Human Resource Management - HRM): संकल्पना एवं क्षेत्र

मानव संसाधन प्रबंध (HRM) प्रबंधन की वह विशिष्ट शाखा है जो संगठन में कार्यरत 'मानव' (Human Power) के प्रभावी उपयोग, विकास और रखरखाव से संबंधित है। आधुनिक प्रबंधन में इसे केवल एक प्रशासनिक कार्य नहीं, बल्कि संगठन की सफलता के लिए एक **रणनीतिक भागीदार** (Strategic Partner) माना जाता है।

।मानव संसाधन प्रबंध का अर्थ एवं परिभाषा (Meaning & Definition)

HRM एक ऐसी प्रक्रिया है जो व्यक्तियों और संगठन को इस प्रकार जोड़ती है कि दोनों के उद्देश्यों को प्राप्त किया जा सके। यह नियोजन से शुरू होकर कर्मचारी के संगठन छोड़ने तक चलने वाली एक **सतत प्रक्रिया** है।

- **एडविन बी. फिलिपो (Edwin B. Flippo) के अनुसार:** "मानव संसाधन प्रबंध का आशय संसाधनों की प्राप्ति, विकास, नियोजन, संगठन, निर्देशन तथा नियंत्रण से है ताकि सामाजिक एवं व्यक्तिगत उद्देश्यों को प्राप्त किया जा सके"।
- **डेली योडर (Dale Yoder) के अनुसार:** "HRM प्रबंधन का वह भाग है जो कार्यबल के प्रभावी उपयोग और उन पर नियंत्रण रखने का कार्य करता है जो यांत्रिक शक्ति से भिन्न है"।

HRM की संकल्पना एवं विकास (Evolution of Concept)

HRM का विकास कई चरणों में हुआ है, जो इसकी बदलती प्रकृति को दर्शाता है:

1. **श्रम कल्याण चरण (Labour Welfare Stage):** प्रारंभ में इसका मुख्य कार्य केवल श्रमिकों को न्यूनतम सुविधाएं उपलब्ध कराना था।
2. **सेविवर्गीय/कार्मिक प्रबंध चरण (Personnel Management Stage):** व्यवसाय का आकार बढ़ने पर भर्ती, चयन और अनुशासन पर ध्यान दिया जाने लगा।
3. **मानव संसाधन प्रबंध चरण (HRM Stage):** आधुनिक युग में कर्मचारियों को संगठन की 'संपत्ति' (Asset) मानकर उनके कौशल विकास और कार्य-जीवन संतुलन पर बल दिया जाता है।

मानव संसाधन प्रबंध का क्षेत्र (Scope of HRM)

HRM का क्षेत्र अत्यंत व्यापक है, जिसे मुख्य रूप से तीन भागों में विभाजित किया जा सकता है:

(A) प्रबंधकीय कार्य (Managerial Functions):

- **नियोजन (Planning):** भविष्य की मानव संसाधन आवश्यकताओं का पूर्वानुमान लगाना।
- **संगठन (Organizing):** कार्य, अधिकार और उत्तरदायित्व का ढांचा तैयार करना।

- **निर्देशन एवं नियंत्रण (Directing & Controlling):** कर्मचारियों का मार्गदर्शन करना और उनके निष्पादन की जांच करना।

(B) क्रियात्मक या परिचालन कार्य (Operative Functions):

- **अधिप्राप्ति/प्रापण (Procurement):** इसमें कार्य विश्लेषण (Job Analysis), भर्ती (Recruitment), चयन (Selection) और पदस्थापन (Placement) शामिल हैं।
- **विकास (Development):** कर्मचारियों के कौशल को बढ़ाने हेतु प्रशिक्षण, करियर नियोजन (Career Planning) और निष्पादन मूल्यांकन (Performance Appraisal)।
- **क्षतिपूर्ति/मुआवज़ा (Compensation):** उचित वेतन निर्धारण, बोनस, प्रोत्साहन योजनाएं और वित्तीय लाभों का प्रबंधन।
- **एकीकरण (Integration):** कर्मचारियों को अभिप्रेरित (Motivation) करना, सामूहिक सौदेबाजी (Collective Bargaining) और औद्योगिक संबंधों का प्रबंधन।
- **रखरखाव (Maintenance):** स्वास्थ्य, सुरक्षा, समाज कल्याण और सेवा-निवृत्ति लाभ सुनिश्चित करना।

(C) परामर्शदात्री कार्य (Advisory Functions):

- उच्च प्रबंधन को मानव संसाधन नीतियों के निर्माण में सलाह देना।
- विभागीय अध्यक्षों को कार्मिक समस्याओं और अनुशासन संबंधी मामलों में सहयोग देना।

HRM की विशेषताएँ (Characteristics)

- **मानवीय तत्व पर बल:** यह केवल निर्जीव वस्तुओं नहीं, बल्कि सजीव मानव शक्ति के प्रबंधन से संबंधित है।
- **अकादमिक और पेशेवर:** यह अब एक विशिष्ट 'पेशे' (Profession) के रूप में विकसित हो चुका है।
- **व्यापकता:** यह निजी, सरकारी, सामाजिक और सैन्य सभी प्रकार के संगठनों में अनिवार्य है।
- **परिणाम-उन्मुख:** इसका मुख्य उद्देश्य कर्मचारियों की संतुष्टि के साथ-साथ संगठन के लिए सर्वोत्तम परिणाम प्राप्त करना है।

मानव संसाधन नियोजन (HRP)

मानव संसाधन नियोजन (HRP) एक ऐसी रणनीतिक प्रक्रिया है जिसके माध्यम से प्रबंधन यह सुनिश्चित करता है कि संगठन के पास सही समय पर, सही स्थान पर और सही संख्या में ऐसे योग्य व्यक्ति उपलब्ध हों जो संगठनात्मक लक्ष्यों को प्रभावी ढंग से पूरा कर सकें।

मानव संसाधन नियोजन का विस्तृत विवरण निम्नलिखित है:

1. अर्थ एवं परिभाषा (Meaning and Definition)

- **संकल्पना:** यह संगठन की वर्तमान मानव शक्ति स्थिति से वांछित मानव शक्ति स्थिति की ओर बढ़ने की एक प्रक्रिया है।
- **परिभाषा (ई. बी. गिसलर):** उनके अनुसार, यह भविष्य की आवश्यकताओं का पूर्वानुमान लगाने, मानव शक्ति का विकास करने और उनके प्रभावी उपयोग की योजना बनाने की प्रक्रिया है ताकि आर्थिक दृष्टि से संगठन को अधिकतम लाभ मिल सके।
- **उद्देश्य:** इसका मुख्य उद्देश्य भविष्य की कार्यबल आवश्यकताओं का सटीक अनुमान लगाना और भर्ती गतिविधियों को व्यावसायिक उद्देश्यों के साथ जोड़ना है।

2. महत्व (Importance)

मानव संसाधन नियोजन संगठन के लिए कई कारणों से अपरिहार्य है:

- **भर्ती और चयन का आधार:** यह भर्ती और चयन नीतियों को एक ठोस आधार प्रदान करता है, जिससे योग्य उम्मीदवारों का चयन आसान हो जाता है और समय व धन का अपव्यय कम होता है।
- **अति और अल्प-कर्मचारीकरण से बचाव:** यह संगठन को आवश्यकता से अधिक या कम कर्मचारी रखने के जोखिमों से बचाता है।
- **लागत में कमी:** नियोजित नियुक्ति और प्रशिक्षण कार्यक्रमों के माध्यम से प्रति इकाई श्रम लागत को कम करने में मदद मिलती है।
- **विकास और पदोन्नति:** यह कर्मचारियों की पदोन्नति के लिए अवसरों की पहचान करने और उनके कौशल विकास हेतु प्रशिक्षण कार्यक्रमों की योजना बनाने में सहायक है।

3. प्रक्रिया (Process of HRP)

HRP की प्रक्रिया में मुख्य रूप से निम्नलिखित चरण शामिल होते हैं:

- **संगठनात्मक लक्ष्यों का निर्धारण:** नियोजन की शुरुआत संगठन के उद्देश्यों को समझने से होती है, क्योंकि बिना उद्देश्यों के प्रभावी योजना बनाना संभव नहीं है।
- **कार्यबल का विश्लेषण (Workforce Analysis):** वर्तमान में कार्यरत कर्मचारियों की संख्या, उनकी योग्यता और कौशल का आकलन करने के लिए **'कौशल सूची' (Skill Inventory)** या **HRIS** का उपयोग किया जाता है।
- **भविष्य की माँग का पूर्वानुमान (Demand Forecasting):** कार्यभार विश्लेषण (Work-load analysis) के माध्यम से यह तय किया जाता है कि भविष्य के लक्ष्यों के लिए कितने और किस प्रकार के कर्मचारियों की आवश्यकता होगी। इसके लिए **डेल्फी तकनीक, प्रवृत्ति विश्लेषण** और **अनुपात विश्लेषण** जैसी विधियों का प्रयोग किया जाता है।
- **आपूर्ति का पूर्वानुमान (Supply Forecasting):** इसमें यह देखा जाता है कि आंतरिक स्रोतों (पदोन्नति) या बाहरी स्रोतों (भर्ती) से आवश्यक कर्मचारी कैसे उपलब्ध होंगे।
- **योजनाओं का कार्यान्वयन:** माँग और आपूर्ति के बीच के अंतर को भरने के लिए भर्ती, चयन और प्रशिक्षण के कार्यक्रम विकसित किए जाते हैं।

मानव संसाधन नियोजन न केवल कर्मचारियों की संख्या को नियंत्रित करता है, बल्कि यह **'जॉब डिज़ाइन'** और **'कार्य**

विश्लेषण' के माध्यम से कार्य की गुणवत्ता को भी सुनिश्चित करता है।

भर्ती, चयन और पदस्थापन

1. भर्ती (Recruitment)

भर्ती एक **सकारात्मक प्रक्रिया** है जिसका मुख्य उद्देश्य संगठन में रिक्त पदों के लिए योग्य उम्मीदवारों की खोज करना और उन्हें आवेदन करने के लिए प्रोत्साहित करना है।

- **भर्ती के स्रोत:** स्रोतों के आधार पर इसे दो भागों में बाँटा जा सकता है:
  - **आंतरिक स्रोत (Internal Sources):** इसमें संगठन के भीतर से ही रिक्तियों को भरा जाता है, जैसे **पदोन्नति (Promotion)**, **स्थानांतरण (Transfer)** और वर्तमान कर्मचारियों के संदर्भ। यह कर्मचारियों के मनोबल को बढ़ाता है और लागत कम करता है।
  - **बाहरी स्रोत (External Sources):** जब संगठन के बाहर से नई प्रतिभाओं को बुलाया जाता है, जैसे **विज्ञापन**, **परिसर भर्ती (Campus Recruitment)**, **रोजगार कार्यालय**, और **इंटरनेट/वेब प्रकाशन**। यह संगठन में नए विचार और तकनीक लाने में सहायक होता है।

2. चयन (Selection)

चयन आवेदकों के समूह में से सबसे उपयुक्त उम्मीदवार को चुनने की प्रक्रिया है। भर्ती के विपरीत, इसे एक **नकारात्मक प्रक्रिया** माना जाता है क्योंकि इसमें अयोग्य उम्मीदवारों को हटाकर केवल सर्वश्रेष्ठ का चुनाव किया जाता है।

- **चयन की प्रक्रिया:** इसमें आमतौर पर निम्नलिखित चरण शामिल होते हैं:

1. **आवेदनों की जांच:** प्रारंभिक छंटनी।
2. **चयन परीक्षण:** बुद्धि (Intelligence), रुझान (Aptitude) और व्यक्तित्व परीक्षण।
3. **साक्षात्कार (Interview):** उम्मीदवार की योग्यता और व्यवहार का प्रत्यक्ष मूल्यांकन।
4. **संदर्भ जांच और चिकित्सा परीक्षण:** उम्मीदवार की पृष्ठभूमि और शारीरिक उपयुक्तता की पुष्टि।

3. पदस्थापन (Placement)

पदस्थापन वह अंतिम चरण है जिसमें चयनित उम्मीदवार को वह **विशिष्ट कार्य (Job) सौंपा जाता है** जिसके लिए उसे चुना गया है।

- **मुख्य सिद्धांत:** पदस्थापन का मूल मंत्र **"सही व्यक्ति को सही कार्य" (Right Person for the Right Job)** सौंपना है।
- **कार्य परिचय (Induction/Orientation):** पदस्थापन के साथ ही कर्मचारी को संगठन के नियमों, नीतियों और सहकर्मियों से परिचित कराया जाता है ताकि वह नए वातावरण में स्वयं को आसानी से ढाल सके।

जहाँ भर्ती उम्मीदवारों का एक भंडार (Pool) तैयार करती है, वहीं चयन उस भंडार से सर्वश्रेष्ठ को छाँटता है और पदस्थापन उन्हें उनकी योग्यता के अनुसार सही स्थान पर नियुक्त करता है।

प्रशिक्षण (Training)

प्रशिक्षण वह महत्वपूर्ण प्रक्रिया है जो संगठन की कार्यक्षमता और कर्मचारियों की योग्यता के बीच की दूरी को कम करती है। आरपीएससी आरएएस (RPSC RAS) परीक्षा के लिए विस्तृत नोट्स निम्नलिखित हैं:

1. प्रशिक्षण का अर्थ एवं परिभाषा (Meaning and Definition)

प्रशिक्षण एक संरचित और नियोजित प्रक्रिया है जिसके द्वारा कर्मचारियों की विशिष्ट कार्य (Job) करने की क्षमता, दक्षता और ज्ञान में वृद्धि की जाती है।

- **एडविन बी. फिलिप्पो के अनुसार:** "प्रशिक्षण किसी विशिष्ट कार्य को करने के लिए कर्मचारी के ज्ञान और कौशल को बढ़ाने का कार्य है",।
- **डेली योडर के अनुसार:** "प्रशिक्षण वह विधि है जिसके द्वारा कार्यबल को उनके द्वारा किए जाने वाले विशिष्ट कार्यों के लिए उपयुक्त बनाया जाता है"।
- **संकल्पना:** प्रशिक्षण केवल कौशल विकास तक सीमित नहीं है, बल्कि यह कर्मचारी के दृष्टिकोण में परिवर्तन लाने और उसे संगठन की आवश्यकताओं के अनुरूप ढालने की प्रक्रिया है,।

2. प्रशिक्षण के प्रकार (Types/Methods of Training)

प्रशिक्षण की विधियों को मुख्य रूप से दो श्रेणियों में विभाजित किया गया है:

(A) कार्य-पर-प्रशिक्षण (On-the-job Training)

इसमें कर्मचारी वास्तविक कार्यस्थल पर कार्य करते हुए सीखता है। इसे "करते हुए सीखना" (Learning by doing) कहा जाता है।

- **प्रशिक्षणार्थी/कोचिंग (Coaching):** प्रशिक्षु प्रत्यक्ष रूप से अपने वरिष्ठ अधिकारी के अधीन कार्य करता है और मार्गदर्शन प्राप्त करता है।
- **कार्य आवर्तन (Job Rotation):** कर्मचारी को संगठन के भीतर अलग-अलग कार्यों या विभागों में भेजा जाता है ताकि वह विविध अनुभव प्राप्त कर सके।
- **इंटर्नशिप/शिक्षुता (Apprenticeship):** यह आमतौर पर तकनीकी कार्यों के लिए दी जाती है जहाँ वरिष्ठ कारीगर की देखरेख में लंबा प्रशिक्षण चलता है।

(B) कार्य-से-बाहर-प्रशिक्षण (Off-the-job Training)

इसमें कर्मचारी को वास्तविक कार्यस्थल से दूर किसी विशिष्ट स्थान (जैसे ट्रेनिंग सेंटर या कक्षा) पर प्रशिक्षित किया जाता है।

- **प्रकोष्ठ प्रशिक्षण (Vestibule Training):** कार्यस्थल के समान वातावरण वाला एक प्रशिक्षण केंद्र बनाया जाता है जहाँ कर्मचारी उन्हीं उपकरणों का उपयोग करते हैं जो उन्हें वास्तविक कार्य में मिलेंगे।
- **घटना/केस अध्ययन (Case Study):** वास्तविक व्यावसायिक समस्याओं को हल करने का अभ्यास कराया जाता है।

लेखांकन एवं अंकेक्षण

अध्याय – I

लेखांकन

लेखांकन का सैद्धांतिक आधार उन नियमों, सिद्धांतों और दिशानिर्देशों का समूह है जो वित्तीय लेन-देनों के अभिलेखन और प्रस्तुतिकरण में एकरूपता और तुलनीयता सुनिश्चित करते हैं। किसी भी विषय के विकास के लिए एक परिपक्व सैद्धांतिक आधार का होना आवश्यक है, और लेखांकन में यह आधार वर्षों के अनुभवों, पेशेवर निकायों के सुझावों और सरकारी नियमों द्वारा विकसित हुआ है।

लेखांकन के सैद्धांतिक आधार के मुख्य घटक निम्नलिखित हैं:

मान्य लेखांकन सिद्धांत (GAAP)

सामान्यतः मान्य लेखांकन सिद्धांतों (Generally Accepted Accounting Principles) से तात्पर्य उन मानकीकृत नियमों और प्रक्रियाओं से है जिनका उपयोग वित्तीय विवरण तैयार करने के लिए किया जाता है।

- इनका मुख्य उद्देश्य वित्तीय रिपोर्टिंग में स्थिरता, पारदर्शिता और सटीकता लाना है ताकि विभिन्न कंपनियों के प्रदर्शन की तुलना की जा सके।
- ये नियम स्थिर नहीं हैं; ये उपयोगकर्त्ताओं की आवश्यकताओं और आर्थिक वातावरण के अनुसार निरंतर बदलते रहते हैं।
- भारत में 'इंस्टीट्यूट ऑफ चार्टर्ड अकाउंटेंट्स ऑफ इंडिया' (ICAI) लेखांकन मानकों को निर्धारित करता है, जबकि अमेरिका में 'फाइनेंशियल अकाउंटिंग स्टैंडर्ड बोर्ड (FASB) इन्हें जारी करता है।

1. नियमितता का सिद्धांत (Principle of Regularity)

- इस सिद्धांत के अनुसार, कंपनियों को वित्तीय विवरण तैयार करते समय हमेशा **GAAP (सामान्यतः मान्य लेखांकन सिद्धांतों)** के नियमों और प्रक्रियाओं का कड़ाई से पालन करना चाहिए।
- लेखांकन कार्य में किसी भी प्रकार के शॉर्टकट (Cutting corners) या अपवाद की अनुमति नहीं दी जानी चाहिए।

2. संगति का सिद्धांत (Principle of Consistency)

इसे स्रोतों में **'समनुरूपता की संकल्पना'** या **'समस्थिरता की परंपरा'** के नाम से भी संबोधित किया गया है,।

- **समानता और निरंतरता:** यह सिद्धांत निर्देश देता है कि लेखांकन की नीतियों, अभ्यासों और रिपोर्टिंग विधियों में वर्ष-दर-वर्ष समानता और निरंतरता होनी चाहिए,।
- **तुलनीयता (Comparability):** निरंतरता का मुख्य उद्देश्य वित्तीय विवरणों को तुलना के योग्य बनाना है,। इसके माध्यम से एक निवेशक फर्म के वर्तमान वर्ष के लाभ की तुलना पिछले वर्षों के लाभ से कर सकता है (अन्तः समयावधि तुलना), और साथ ही विभिन्न फर्मों के प्रदर्शन के बीच भी तुलना संभव हो पाती है,।
- **नीतियों में बदलाव का प्रभाव:** यदि स्टॉक के मूल्यांकन या ह्रास (Depreciation) के निर्धारण जैसी विधियों को हर साल बदला जाता है, तो वित्तीय परिणामों की तुलना करना कठिन और अविश्वसनीय हो जाता है,।
- **व्यक्तिगत पूर्वाग्रह से मुक्ति:** संगति का पालन करने से लेखांकन परिणामों में व्यक्तिगत आग्रह या पक्षपात की संभावना कम हो जाती है,।
- **परिवर्तन और प्रकटीकरण:** इसका अर्थ यह नहीं है कि लेखांकन नीतियों में कभी बदलाव नहीं किया जा सकता, लेकिन यदि कोई बदलाव आवश्यक हो, तो विवरणों में यह स्पष्ट रूप से बताना चाहिए कि बदलाव क्यों किया गया है और इसके कारण परिणामों पर क्या प्रभाव पड़ा है,।
- **उपयोगकर्त्ताओं के लिए सुगमता:** लेखांकन सूचनाओं के स्रोतों और विधियों में स्थिरता रहने से उपयोगकर्त्ताओं को रिपोर्ट समझने में दुविधा या कठिनाई नहीं होती।

ईमानदारी का सिद्धांत (Principle of Sincerity)

- इस सिद्धांत के अनुसार, एक लेखाकार (Accountant) को व्यावसायिक लेनदेन की रिपोर्ट पूरी ईमानदारी और सच्चाई के साथ करनी चाहिए।
- रिपोर्टिंग करते समय किसी भी प्रकार का पक्षपात या तथ्यों को घुमा-फिराकर (Spin) पेश नहीं किया जाना चाहिए।
- इसका मुख्य उद्देश्य यह सुनिश्चित करना है कि वित्तीय कहानियों को ईमानदारी और सटीकता से बताया जाए ताकि सभी उपयोगकर्ता उन्हें आसानी से समझ सकें।

रूढ़िवादिता का सिद्धांत (Principle of Prudence/Conservatism)

इसे **'विवेकशीलता की संकल्पना'** के नाम से भी जाना जाता है और यह "सावधानी से खेलने" की नीति पर आधारित है।

- **मूल मंत्र:** "भावी लाभों की आशा न करें, लेकिन सभी संभावित हानियों के लिए पर्याप्त प्रावधान करें"।
- **लाभ और हानि का लेखांकन:** व्यावसायिक लाभों को तब तक दर्ज नहीं किया जाना चाहिए जब तक कि वे वास्तव में प्राप्त या अर्जित न हो जाएं, लेकिन यदि किसी हानि की दूरस्थ संभावना भी हो, तो उसके लिए लेखा पुस्तकों में पहले से प्रावधान कर लेना चाहिए।

प्रमुख उदाहरण:

- अंतिम स्टॉक (Closing Stock) का मूल्यांकन **लागत मूल्य या बाजार मूल्य, दोनों में से जो कम हो**, उस पर करना।
- संदिग्ध ऋणों (Doubtful Debts) के लिए पहले से प्रावधान करना।
- अमूर्त परिसंपत्तियों जैसे ख्याति (Goodwill) या पेटेंट का समय-समय पर अपलेखन (Write off) करना।

- हालांकि यह सिद्धांत सुरक्षा प्रदान करता है, लेकिन जानबूझकर परिसंपत्तियों को कम मूल्य पर आंकने से बचना चाहिए क्योंकि इससे **गुप्त कोषों (Secret Reserves)** का

निर्माण हो सकता है जो वित्तीय विवरणों की पारदर्शिता को प्रभावित करता है।

पूर्ण प्रकटीकरण (Full Disclosure)

- **महत्वपूर्ण तथ्यों का प्रस्तुतिकरण:** इस संकल्पना के अनुसार, व्यवसाय के वित्तीय प्रदर्शन से जुड़े सभी **सारपूर्ण और आवश्यक तथ्यों** को वित्तीय विवरणों में स्पष्ट रूप से प्रकट किया जाना चाहिए।
- **प्रकटीकरण का तरीका:** सूचनाओं को मुख्य वित्तीय विवरणों के भीतर, या उनके साथ जुड़ी **पाद-टिप्पणियों (Footnotes)** और टिप्पणियों के माध्यम से उपयोगकर्ताओं तक पहुँचाया जाना चाहिए।
- **उपयोगकर्ताओं के लिए लाभ:** निवेशक, ऋणदाता और अन्य हितधारक इन सूचनाओं के आधार पर ही व्यवसाय की लाभार्जन क्षमता और वित्तीय सक्षमता का सही मूल्यांकन कर पाते हैं।
- **वैधानिक अनिवार्यता:** कंपनियों के लिए कंपनी अधिनियम और सेबी (SEBI) जैसे नियामक निकायों द्वारा निर्धारित प्रारूपों का पालन करना अनिवार्य है ताकि पूर्ण पारदर्शिता सुनिश्चित हो सके|

आधारभूत लेखांकन अवधारणाएं (Basic Accounting Concepts)

लेखांकन प्रक्रिया को संचालित करने के लिए कुछ मूलभूत अवधारणाओं का पालन किया जाता है:

व्यावसायिक इकाई संकल्पना (Business Entity Concept)

- इस संकल्पना के अनुसार, **व्यवसाय का अपने स्वामी से पृथक एवं स्वतंत्र अस्तित्व होता है।** लेखांकन के दृष्टिकोण से व्यवसाय और उसके स्वामी को दो अलग-अलग इकाइयां माना जाता है।
- जब कोई स्वामी व्यवसाय में पूँजी लगाता है, तो उसे लेखांकन अभिलेखों में **व्यापार की स्वामी के प्रति देनदारी** के रूप में दिखाया जाता है।
- यदि स्वामी अपने व्यक्तिगत प्रयोग के लिए व्यवसाय से धन निकालता है, तो इसे पूँजी में कमी और व्यवसाय की देनदारी में कमी माना जाता है।
- वित्तीय रिकॉर्ड हमेशा **व्यापार के दृष्टिकोण से** रखे जाते हैं, न कि स्वामी की दृष्टि से। स्वामी के व्यक्तिगत लेन-देनों का रिकॉर्ड तब तक नहीं रखा जाता जब तक वे व्यवसाय के नकद प्रवाह को प्रभावित न करें।

मुद्रा मापन संकल्पना (Money Measurement Concept)

- इस संकल्पना के अनुसार, लेखा-पुस्तकों में केवल उन्हीं लेन-देनों या घटनाओं का अभिलेखन किया जाता है जिन्हें **मुद्रा के रूप में व्यक्त किया जा सके**, जैसे माल का विक्रय या व्ययों का भुगतान।
- वे महत्वपूर्ण सूचनाएं जिन्हें मुद्रा में नहीं मापा जा सकता (जैसे प्रबंधक की नियुक्ति, कर्मचारियों की योग्यता या संस्था की प्रतिष्ठा), उन्हें लेखांकन अभिलेखों में स्थान नहीं मिलता।
- लेन-देनों का लेखांकन भौतिक इकाइयों (जैसे 2 एकड़ भूमि या 30 कुर्सियाँ) के बजाय केवल **मौद्रिक इकाइयों (रुपये व पैसे)** में किया जाता है ताकि व्यवसाय की कुल स्थिति का स्पष्ट निष्कर्ष निकाला जा सके।
- मुद्रा की क्रय शक्ति में होने वाले परिवर्तनों (महंगाई) को इस संकल्पना में ध्यान में नहीं रखा जाता, जिससे कभी-कभी वित्तीय विवरण व्यवसाय का सत्य स्वरूप प्रस्तुत नहीं कर पाते।

सतत व्यापार संकल्पना (Going Concern Concept)

- **निरंतरता का अनुमान:** यह माना जाता है कि **व्यवसाय लंबे समय तक चलेगा** और निकट भविष्य में इसका परिसमापन (बंद होना) नहीं होगा।
- **परिसंपत्तियों का मूल्यांकन:** यह संकल्पना परिसंपत्तियों को उनके **क्रय मूल्य (ऐतिहासिक लागत)** पर दिखाने का आधार प्रदान करती है, न कि उनके बाजार मूल्य पर।
- **ह्रास (Depreciation) का आधार:** इसी अवधारणा के कारण किसी संपत्ति (जैसे कंप्यूटर) के पूरे खर्च को उसी वर्ष में न मानकर, उसके **अनुमानित जीवन काल (जैसे 5 वर्ष) में बाँट दिया जाता है।** यदि निरंतरता की धारणा न हो, तो पूरी लागत उसी वर्ष के लाभ-हानि खाते में डालनी पड़ेगी जिस वर्ष उसे खरीदा गया था।

लेखांकन अवधि संकल्पना (Accounting Period Concept)

- **निश्चित समय अंतराल:** यह संकल्पना समय के उस विस्तार को संदर्भित करती है जिसके अंत में एक व्यावसायिक संगठन अपने वित्तीय विवरण (जैसे लाभ-हानि खाता और तुलन पत्र) तैयार करता है,।
- **नियमितता की आवश्यकता:** चूंकि कोई भी व्यवसाय अपने परिणामों को जानने के लिए अनिश्चित काल तक प्रतीक्षा नहीं कर सकता, इसलिए उपयोगकर्ताओं (निवेशकों, ऋणदाताओं आदि) को समय पर निर्णय लेने हेतु नियमित अंतराल पर सूचनाओं की आवश्यकता होती है,,।
- **सामान्य अवधि:** सामान्यतः यह अंतराल **एक वर्ष** का होता है,,। कंपनी अधिनियम और आयकर अधिनियम के अनुसार भी वार्षिक वित्तीय विवरण बनाना अनिवार्य है,,।
- **अपवाद:** कुछ मामलों में अंतरिम विवरण भी बनाए जाते हैं, जैसे साझेदार की निवृत्ति के समय या स्टॉक एक्सचेंज में सूचीबद्ध कंपनियों के लिए **त्रैमासिक रिपोर्ट**,,।

लागत संकल्पना (Cost Concept)

- **ऐतिहासिक लागत:** इस संकल्पना के अनुसार, सभी परिसंपत्तियों को उनके **क्रय मूल्य (ऐतिहासिक लागत)** पर ही दर्ज किया जाना चाहिए,,।
- **लागत में शामिल व्यय:** क्रय मूल्य में केवल संपत्ति की कीमत ही नहीं, बल्कि उसे उपयोग योग्य बनाने के लिए किए गए **परिवहन, स्थापना और स्थापना व्यय** भी शामिल होते हैं,,।

आर्थिक चिट्ठा (Balance Sheet) का प्रारूप

आर्थिक चिट्ठा
Balance Sheet
for the year ended .....
दिनांक .....

दायित्व Liabilities		राशि Amount	सम्पत्ती Assets	राशि Amount
Capital A/c		0.00	*Fixed Assets*	
Add : Net Profit -	0.00		Land and Building	0.00
Add : Interest in Capital -	0.00		Plant and Machinery	0.00
Add : Salaries -	0.00		Furniture or Fixtures	0.00
Add : Commission -	0.00		Vehicles-car, vans, truck	0.00
Less : Drawings -	0.00		Horses and Carts	0.00
Less : Interest on Drawings -	0.00		Goodwill	0.00
Less : Net Loss -	0.00		Patents	0.00
Less : Income Tax -	0.00		Trade Mark	0.00
	0.00			
Long Term Liabilities			*Investments*	
Unsecured Loans		0.00	Loan Tern Investment	0.00
secured Loans		0.00	Short Tern Investment	0.00
Mortgage		0.00	Loans Granted	0.00
Debentures		0.00		
			Current Assets	
Current Liabilities			Cash-in-Hand	0.00
All Provisions		0.00	Cash at Bank	0.00
Sundry Creditors		0.00	Closing Stock or Inventory	0.00
Bill Payable		0.00	Bills Receivable	0.00
Bank Overdraft		0.00	Prepaid Expenses	0.00
Short Term Loan		0.00	Accrued Income	0.00
Duties & Taxes		0.00	Sundry Debtors	0.00
			Miscellaneous Expenses	
			Discount on Issue of Shares	0.00
			Discount on Issue of Debentures	0.00
		0.00		0.00

वित्तीय विवरण विश्लेषण

- *हम यह जानते हैं कि व्यवसाय का संबंध मुख्यतः वित्तीय लेन-देनों से है। व्यवसाय की वित्तीय स्थिति का निर्धारण करने के लिए प्रत्येक व्यावसायिक इकाई कुछ विवरण तैयार करती है, जिन्हें वित्तीय विवरण कहते हैं। वित्तीय विवरणों को मुख्यतः निर्णय लेने के लिए बनाया जाता है। लेकिन वित्तीय विवरणों में जो सूचना दी गई होती है वह एक अर्थपूर्ण परिणाम निकालने में पर्याप्त रूप से सहायक नहीं होती। इसलिए वित्तीय विवरणों के प्रभावपूर्ण विश्लेषण एवं निर्वचन की आवश्यकता होती है। विश्लेषण का अर्थ दो वित्तीय विवरणों के विभिन्न मदों के मध्य में इस प्रकार का अर्थपूर्ण सम्बन्ध स्थापित करना है कि उनसे कोई निष्कर्ष निकाला जा सके। वित्तीय विवरणों से हमारा तात्पर्य दो विवरणों से है: (लाभ-हानि खाता अथवा आय विवरण) तुलनपत्र अथवा स्थिति विवरण यह दिए गए समय के अंत में तैयार किए जाते हैं।*

है। इससे मानवीय हस्तक्षेप कम हुआ है, जिससे भ्रष्टाचार की संभावना कम होती है और पारदर्शिता बढ़ती है,,।

- **आपूर्ति श्रृंखला और रसद (Logistics) में दक्षता:** राज्य की सीमाओं पर चौकियों और भौतिक बाधाओं के हटने से माल की आवाजाही तेज हुई है और परिवहन लागत में कमी आई है,,।
- **औपचारिक अर्थव्यवस्था को बढ़ावा:** अधिक व्यवसायों के जीएसटी पंजीकरण के साथ जुड़ने से अर्थव्यवस्था का औपचारिकीकरण हुआ है और सरकार के कर राजस्व में वृद्धि हुई है,।
- **निर्यात में प्रतिस्पर्धा:** जीएसटी के तहत निर्यात को **'जीरो रेटेड'** माना जाता है, जिससे भारतीय उत्पाद वैश्विक बाजारों में अधिक प्रतिस्पर्धी बन गए हैं,।
- **उपभोक्ताओं के लिए बचत:** आवश्यक वस्तुओं पर प्रभावी कर दरों के कम होने से परिवारों के वार्षिक बजट में बचत होने का अनुमान है,।

सीमाएं और चुनौतियां (Limitations/Challenges)

अनेक सुधारों के बावजूद, वर्तमान जीएसटी ढांचे में कुछ प्रमुख चुनौतियां अभी भी बनी हुई हैं:

- **बहुविध कर स्लैब:** वर्तमान में चार मुख्य स्लैब (5%, 12%, 18% और 28%) हैं। आलोचकों का मानना है कि इतनी अधिक दरें भ्रम पैदा करती हैं और उत्पादों के वर्गीकरण को लेकर विवादों को जन्म देती हैं।
- **जटिल अनुपालन:** छोटे और मध्यम उद्योगों (MSMEs) के लिए हर महीने कई ऑनलाइन रिटर्न दाखिल करना और तकनीकी आवश्यकताओं को पूरा करना एक भारी प्रशासनिक बोझ हो सकता है।
- **महत्वपूर्ण वस्तुओं का बहिष्कार: पेट्रोल, डीजल और शराब** जैसे उत्पाद अभी भी जीएसटी के दायरे से बाहर हैं। इससे निर्बाध कर श्रृंखला टूटती है और व्यवसायों को इन उत्पादों पर कर क्रेडिट प्राप्त करने से रोकती है,।
- **तकनीकी मुद्दे:** जीएसटी पोर्टल (GSTN) पर कभी-कभी सर्वर की धीमी गति और तकनीकी गड़बड़ियों के कारण रिटर्न फाइलिंग में देरी होती है।
- **कर चोरी और धोखाधड़ी:** फर्जी बीजक (Fake Invoices) जारी करके अनुचित तरीके से **इनपुट टैक्स क्रेडिट (ITC)** का दावा करना कर प्रशासन के लिए एक बड़ी चुनौती बनी हुई है।
- **विशिष्ट उद्योगों पर दबाव:** कुछ क्षेत्रों जैसे रियल एस्टेट में घरों की लागत बढ़ना और विमानन क्षेत्र में उच्च कर दरों जैसे मुद्दों पर भी चिंता व्यक्त की गई है।

अध्याय - 6

अंकेक्षण

अंकेक्षण का अर्थ

- अंग्रेजी भाषा के शब्द आडिट (Audit) शब्द लैटिन भाषा के शब्द 'आडिरे (Audire)' से बना है जिसका अर्थ है सुनना (to hear)। प्राचीन काल में हिसाब-किताब रखने की प्रणाली अपूर्ण थी। उन दिनों व्यावसायिक संस्थाएं छोटी-छोटी होती थीं और उनके पास अधिक पूंजी न होने के कारण दैनिक लेन-देन भी कम होते थे। साधारणतया वे मनुष्य जो पूंजी लगाते थे, वे ही संस्था का हिसाब-किताब देखते थे। उस समय अंकेक्षण का कार्य लेखपालकों द्वारा लेखा पुस्तकों में किये गये लेखों को सुनकर किया जाता था। इस प्रक्रिया में लेखपाल द्वारा किये गए अपने सभी लेन देन के लेखों को किसी अधिकृत व्यक्ति के समक्ष सुनाया जाता था। वह अधिकृत व्यक्ति जिसे न्यायाधीश या अंकेक्षक कहा जाता था। वह लेखों को सुनने के बाद अपना मत देता था तथा आवश्यकता पड़ने पर स्पष्टीकरण भी कराता था।
- एक कम्पनी के खातों के वैधानिक अंकेक्षण की पृष्ठभूमि में स्पष्ट धारणा यह है कि एकाकी व्यापार व साझेदारी फर्म में संस्था का स्वामित्त्व व प्रबन्ध एक ही होता है। अंकेक्षण में प्रबन्ध के द्वारा किये गये कार्यकलाप तथा लेखों की जांच स्वामी की ओर से करायी जाती है। इसके विपरीत, कम्पनी में प्रबन्ध व स्वामित्त्व अलग-अलग होते हैं क्योंकि उसका प्रबन्ध संचालक मण्डल के द्वारा किया जाता है, जबकि अंशधारी कम्पनी के स्वामी होते हैं। इस प्रकार, कम्पनी के स्वामी अर्थात् अंशधारी अपने हितों के संरक्षण के लिए अंकेक्षक की नियुक्ति करते हैं तथा कम्पनी के कार्यों की जांच करवाकर अंकेक्षक से प्रमाण-पत्र प्राप्त करते हैं। वास्तव में उनके हित-संरक्षण के लिए ही कम्पनी के खातों के अंकेक्षण की अनिवार्यता की गयी है।

अंकेक्षण का विकास

(I) सन् 1494 से पूर्व वास्तव में अंकेक्षण की उत्पत्ति 18वीं शताब्दी में हुई। यों तो यूनान तथा रोम के साम्राज्यों के समय में ऐसे उदाहरण मिलते हैं जिनसे यह पता चलता है कि वहां राजकीय हिसाब-किताब। (public accounts) की जांच करने के उपाय प्रचलित थे, पर ये उपाय सभी क्षेत्रों के लिए लागू नहीं किये। गये थे। जिन मनुष्यों को हिसाब-किताब की जांच करने का कार्य दिया जाता था, वे 'ऑडिटर' कहलाते थे। अंग्रेजी शब्द 'ऑडिटिंग' लैटिन भाषा के 'ऑडयर' (audire) शब्द से लिया गया है, जिसका अर्थ है, 'सुनना' (to hear)। प्रारम्भिक युग में प्रायः यह प्रथा बन गयी थी कि हिसाब-किताब रखने वाले व्यक्ति अनुभवी तथा निष्पक्ष व्यक्तियों के पास जाते थे और वे उन हिसाबों को सुनने के पश्चात् अपना निर्णय देते थे। प्रायः न्यायाधीश इस कार्य को करते थे। अतः उस समय न्यायाधीश ही अंकेक्षक (auditor) कहलाते थे।

(2) 1494 से 1914 तक जैसे-जैसे हिसाब-किताब रखने की प्रणाली में परिवर्तन तथा सधार होते। गये, वैसे-वैसे जांच करने की आवश्यकता पर बल दिया जाने लगा। सन् 1494 में इटली देश के वेनिस शहर के निवासी ल्यूका पेसिओलो (Luca Paciolo) ने दोहरी लेखा प्रणाली (Double Entry System of Book-Keeping) को जन्म दिया। परिणामस्वरूप हिसाब-किताब रखने की एक व्यवस्थित प्रणाली मिल गयी जिसके द्वारा व्यापार का प्रत्येक लेन-देन पुस्तकों में ठीक प्रकार से लिखा जा सकता था। इसी के साथ-साथ एक विशेष घटना इंग्लैण्ड की औद्योगिक क्रान्ति थी, जिसके कारण व्यापार का स्वरूप बढ़ गया और बड़े। पैमाने की व्यापारिक संस्थाओं की स्थापना होने लगी। अधिक पूंजी की आवश्यकता की पूर्ति के लिए एकाकी। व्यापार के स्थान पर साझेदारी संस्थाएं एवं संयुक्त पूंजी वाली कम्पनियां बनने लगीं।

- सन् 1844 में इंग्लैण्ड में कम्पनी अधिनियम के द्वारा कम्पनियों के लिए चिट्ठा बनाने तथा उनका अंकेक्षण कराने को वैधानिक मान्यता प्रदान की गयी। उन्नीसवीं शताब्दी में जब से व्यापार तथा उद्योग-धन्धों का विस्तार हुआ, तभी से अंकेक्षण की आवश्यकता प्रतीत होने लगी। उसका महत्त्व इतना बढ़ गया कि अंकेक्षण के बिना हिसाब-किताब अविश्वसनीय माने जाते थे। इसीलिए शायद सन् 1900 में इंग्लैण्ड में कम्पनी अधिनियम पास करके यह प्रावधान कर दिया गया कि प्रत्येक कम्पनी अपने हिसाब-किताब की जांच के लिए अनिवार्य रूप से अंकेक्षक की नियुक्ति करेगी।
- इंग्लैण्ड में 11 मई, 1880 को इन्स्टीट्यूट ऑफ चार्टर्ड एकाउण्टेण्टस (Institute of Chartered Accountants) की स्थापना हुई। इस संस्था का कार्य अंकेक्षक तैयार करना था। भारत में पहले अंकेक्षक बनने के लिए प्रायः लोग इसी संस्था का सहारा लेते थे। जनवरी 1923 में ब्रिटिश एसोसिएशन ऑफ एकाउण्टैण्ट्स एण्ड ऑडिटर्स (British Association of Accountants and Auditors) के नाम से एक अन्य सस्था। बनी। इस संस्था से परीक्षा पास कर लेने वाला व्यक्ति भारत में भी अंकेक्षक बन सकता था।

भारत में अंकेक्षण

(1) सन् 1914 से पूर्व भारतीय कम्पनी अधिनियम, 1882 में सर्वप्रथम कम्पनी अंकेक्षण से सम्बन्धित व्यवस्था दी गयी है। इस अधिनियम की प्रथम अनुसूची में सन्निहित तालिका 'ए' (Table 'A') के 83 तक के नियमों में कम्पनी अंकेक्षण के सम्बन्ध में यह व्यवस्था है। इस तालिका में 93वें नियम के अनुत । अंकेक्षक अपनी सहायता के लिए कम्पनी के व्यय पर लेखापाल की नियुक्ति कर सकता था। इस अंकेक्षक के लिए उस समय अच्छा लेखापाल होना आवश्यक नहीं था। यह इससे स्पष्ट होता है।

(2) सन् 1914 से 1932 तक भारत में अंकेक्षण का इतिहास । अप्रैल, 1914 से प्रारम्भ । जबकि भारतीय कम्पनी आधनियम, 1913 (Indian Companies Act, 1913) लागू हुआ। २० कम्पनियों के हिसाब-किताब का अंकेक्षण अनिवार्य हो गया। सन 1913 से पूर्व अंकेक्षण क काय कोई विशेष योग्यता निर्धारित नहीं की गयी थी। प्रान्तीय (अब राज्य सरकारों में सबसे पहले बम्बई 'ने सन् 1918 में लेखाकर्म तथा अंकेक्षण की शिक्षा का प्रबन्ध किया। वह जी. डी. ए. (G.D.A.) (Government Diploma in Accountancy) देने लगी।

(3) सन 1932 से 1949 सन 1932 तक इस शिक्षा का प्रबन्ध प्रान्तीय सरकारों के हाथ म था।। तत्पश्चात् केन्द्रीय सरकार ने इस ओर ध्यान दिया और इसके लिए ऑडिटर्स सर्टिफिकेट रूल्स (Auditors | Certificate Rules) बनाये। इन नियमों के आधार पर रजिस्टर्ड एकाउण्टेण्ट (Registered Accountant) अथात् आर. ए. (R.A.) की उपाधि दिये जाने की व्यवस्था की गयी। अंकेक्षण की शिक्षा के सम्बन्ध म सलाह। दन के लिए एक इण्डियन एकाउण्टेन्सी बोर्ड (Indian Accountancy Board) की स्थापना की गयी। इस। बोर्ड में प्रायः वे ही व्यक्ति लिए जाते थे, जो लेखाकार्य में अनुभवी तथा दक्ष होते थे। पहले सरकार ही केवल इसके सदस्य नामजद करती थी. पर । जुलाई, 1939 से चुनाव के द्वारा भी सदस्य चुने जाने लगे।

एक उल्लेखनीय प्रयास इस सम्बन्ध में यह है कि भारत सरकार ने । मई, 1948 को एक प्रस्ताव पास करके लेखा-विशेषज्ञ समिति' की स्थापना की जिसने अपनी रिपोर्ट 4 जुलाई, 1948 को प्रस्तुत की तथा सिफारिश की कि देश में कानून के द्वारा 'इन्स्टीट्यूट ऑफ एकाउण्टेण्ट्स' की स्थापना की जाए।

(4) सन 1949 से 1956 तक सन 1949 में चार्टर्ड एकाउण्टैण्टस एक्ट (Chartered Accountants Act), 1949 पास हुआ जो । जुलाई 1949 से लागू हआ। इस अधिनियम के पास हो जाने से इस शिक्षा का संचालन, प्रबन्ध तथा नियंत्रण केन्द्रीय सरकार से हटकर एक संस्था के हाथ में चला गया जो इन्स्टीट्यूट ऑफ चार्टर्ड एकाउण्टैण्ट्स के नाम से इसी अधिनियम के अंतर्गत बनाई गयी। अब अंकेक्षक बनने के लिए इस संस्था के नियमों का पालन करना पड़ता है और नियमानुसार परीक्षा देने के बाद ही कोई व्यक्ति इससे 'चार्टर्ड एकाउण्टेण्ट' का प्रमाण-पत्र प्राप्त कर सकता है।

इस इन्स्टीट्यूट का प्रबन्ध करने के लिए अलग से एक परिषद् बनायी गयी है। इस परिषद् के लिए इन्स्टीट्यूट के सदस्यों में से चुने हुए 24 सदस्य (जो fellows में से ही होंगे) होते हैं। इसके अतिरिक्त केन्द्रीय सरकार द्वारा 6 व्यक्ति परिषद् के लिए नामजद किये जाते हैं। इन्स्टीट्यूट के सम्पूर्ण कार्य का संचालन इसी परिषद् के द्वारा किया जाता है।

अंकेक्षण का अर्थ, परिभाषा, क्षेत्र एवं सीमाएं

"अंकेक्षण एक महत्त्वपूर्ण व्यावसायिक कार्य है जिसमें भारी उत्तरदायित्व होता है तथा जिसके लिए पर्याप्त कुशलता एवं निर्णय की आवश्यकता होती है।"

अंकेक्षण की परिभाषाएं

प्रारम्भ में अंकेक्षण का उद्देश्य केवल यह देखना था कि हिसाब-किताब रखने वाले ने रोकड़ के लेन-देन का सही