



UGC CARE LISTED
ISSN No. 2394-3900

इतिहासाचार्य वि. का. राजवाडे मंडळ, धुळे या संस्थेचे त्रैमासिक ॥ संशोधक ॥

पुरवणी अंक १४ - मार्च २०२४ (त्रैमासिक)

- शके १९४५
- वर्ष : ९२
- पुरवणी अंक : १४

संपादक मंडळ

- प्राचार्य डॉ. सर्जेराव भाभरे
- प्राचार्य डॉ. अनिल माणिक बैसाणे
- प्रा. डॉ. मृदुला वर्मा
- प्रा. श्रीपाद नांदेकर

अतिथी संपादक

- डॉ. संदीप तडाखे
- डॉ. प्रशांत फडणीस
- डॉ. राम कांबळे

● प्रकाशक ●

श्री. संजय मुंदडा

कार्याध्यक्ष, इ. वि. का. राजवाडे संशोधन मंडळ, धुळे ४२४००१

दूरध्वनी (०२५६२) २३३८४८, ९४२२२८९४७१, ९४०४५७०२०

Email ID : rajwademandal@hule1@gmail.com

rajwademandal@hule2@gmail.com

कार्यालयीन वेळ

सकाळी ९.३० ते १.००, सायंकाळी ४.३० ते ८.०० (रविवारी सुट्टी)

अंक मूल्य रु. १००/-

वार्षिक वर्गणी (फक्त अंक) रु. ५००/-, लेख सदस्यता वर्गणी : रु. २५००/-

विशेष सूचना : संशोधक त्रैमासिकाची वर्गणी चेक/ड्राफ्टने
'संशोधक त्रैमासिक राजवाडे मंडळ, धुळे' या नावाने पाठवावी.

अक्षरजुळणी : सौ. सीमा शिंदे, पुणे.

टीप : या नियतकालिकेतील लेखांच्या विचारांशी मंडळ व शासन सहमत असलेलेच असे नाही.





४४. जनसंशोधन: विकासाचा शाश्वत मार्ग
- १) डॉ. मुदगन सुभाष सगट, २) डॉ. जयंत चंद्रकांत घाटगे २५७
४५. हवामान बदल : जागतिक स्तरावरील प्रभाव आणि धोखा
- डा. बाळकृष्ण कुंदलिक जाधव २६१
४६. छत्रपती शिवाजीराजे भोसले यांचा शाश्वत विकास : एक अभ्यास
- डॉ. शशिकांत महादेव मोहिते २६६
४७. नाथ संप्रदायातील नार्थमिस्ट्रांचा हठयोग
- १) जनार्दन बाबुराव मन्के, २) डा.डॉ.महाशय पंढरीनाथ टकले २७१
४८. शाश्वत विकासाची आवश्यकता: समानतावरील विश्लेषण
- डॉ. अश्विनेश विधासागर शिंदे २७४
४९. कला आणि वाणिज्य शास्त्रेमधील मुलामुलीमधील स्व-सापेक्ष आणि करीआ महत्त्वाकांक्षा
यांचा सुनकार्यक अभ्यास
- डॉ. धनराज बाळू कांबळे २७८
५०. जागतिक पर्यावरण परिषद आणि हरीत राजकारण
- राजेश्वर महादेव बोधे २८५
५१. श्री. पोद्दारराव कटप यांच्या व्यक्तिमत्त्वाचा सामाजिक क्षेत्रातील विकासावर झालेला प्रभाव :
एक चिकित्सक अभ्यास
- १) श्री. वैजाली शांताराम कटप २) डॉ. बी.टी. सावणी २८९
५२. पंडरंगनिरामिनी लोकरदेवी - निवृत्तपत्नी पद्माई उर्फ पद्मावती : एक ऐतिहासिक अभ्यास
- डा. डॉ. सुमित संभाजी यादव २९४
५३. मानव संसाधन विकासाचे सामाजिक, आर्थिक, सांस्कृतिक आणि राजकीय परिचय
- डा. रमेश्वर शेंख २९७
५४. भारत अमेरिका परराष्ट्र क्षेत्रातील पर्यावरणीय मुद्दे
- आनंद आर्कोरा शर्मा ३०२



मानव संसाधन विकासाचे सामाजिक, आर्थिक, सांस्कृतिक आणि राजकीय परिमाण

डा. हय्य्या शेख

राज्यस्तराव्य विभाग,

बी. टी. कॉलेज, पाटण वि. भातारा.

सारांश :

ग्रन्थ लेखात सामाजिक, आर्थिक, सांस्कृतिक आणि राजकीय पैलूंना समावेस असलेल्या मानव संसाधन विकासाच्या विविध आघाळांची चर्चा केली आहे. भारतातील वैविध्यपूर्ण लोकसंख्येचा शिक्षण, कौशल्य विकास आणि काम संध्याकडे भिन्न दृष्टिकोन असल्याचे ग्रन्थ लेखात अधोरेखित केले आहे. शिवाय उपग्रह, रोजगार आणि आर्थिक वाढ यामाग्या आर्थिक घटकांचा मानवी संसाधन विकासावर होणारा परिणाम देखील जोडला जातो. धोरणे आणि कार्यक्रमाद्वारे या घटकांचा समतुल्य घेऊन आणि संबंधित करून, भारत आपल्या मानवी संसाधनांच्या विकासात खालचा टेक शकतो आणि अधिक आर्थिक आणि सामाजिक विकास साधू शकतो याचा जोर देऊन लेखाचा निष्कर्ष काढला आहे. या परिमाणांमध्ये विकासात चालत देण्यासाठी सरकारच्या प्रयत्नांची रूपरेखाही लेखात मांडण्यात आली आहे. मानव संसाधन विकासाच्या यशस्वादी महत्त्वपूर्ण घटक म्हणून उपराष्ट्रिय अंमलबजावणी आणि मानवी संसाधन व्यवस्थापन पद्धतींचा साकारा घेणे आणि नियमांमार्फत राजकीय घटकांच्या प्रभावांची चर्चा याचा मुद्दा भा दिला आहे.

Keyword : मानव संसाधन विकास, सामाजिक, आर्थिक, सांस्कृतिक, राजकीय, सरकारी धोरणे इत्यादी

प्रस्तावना :

मानव संसाधन विकास ही लोकांची उत्पत्ती, रोजगारक्षमता आणि कल्याण वाढविण्यासाठी लोकांची कौशल्ये, ज्ञान आणि क्षमता सुधारण्याची प्रक्रिया आहे. धारणा, जिणे जलद आर्थिक वाढ, गरिबी कमी करणे आणि सामाजिक कल्याण सुधारणे आवश्यक आहे, जिणे मानव संसाधन विकास महत्त्वपूर्ण भूमिका बजावते. हा लेख सामाजिक, आर्थिक, सांस्कृतिक आणि राजकीय परिमाणांमध्ये मानव संसाधन विकास वाढविण्यासाठी धारणासमर्थित धोरणे, कार्यक्रम आणि अद्ययावत लक्ष केंद्रित करतो. भारताची अफाट लोकसंख्या आणि वैविध्यपूर्ण

सांस्कृतिक, सामाजिक, आर्थिक आणि राजकीय परिमाण लक्षात घेता, मानव संसाधन विकास अत्यंत महत्वाचा आहे. म्हणून या लेखाचा उद्देश भारतीय मानव संसाधन विकासाच्या विविध आघाळांचा शोध घेण्याचा आहे. मानव संसाधन विकासाचे सामाजिक परिमाण मानव संसाधन व्यवस्थापन पद्धतींच्या रचना आणि अंमलबजावणीमध्ये मानव संसाधन विकासाचे सामाजिक परिमाण महत्त्वपूर्ण भूमिका बजावतात.

उद्दिष्टे :

१. मानव संसाधन विकासाची माहिती घेणे.
२. मानव संसाधन विकासाचे आर्थिक परिमाण अभ्यासणे.
३. मानव संसाधन विकासाचे सांस्कृतिक परिमाण अभ्यासणे.
४. मानव संसाधन विकासाचे राजकीय परिमाण अभ्यासणे.

निष्पत्ती विवेचन :

भारतातील मानव संसाधन विकासाचा सामाजिक परिमाण ज्ञान, धर्म, भाषा आणि चांशिकता यासारख्या विविध घटकांमुळे प्रभावित होतो. १.३ अब्ज लोकांसह देशाच्या विविध सामाजिक संरचनेचा मानवी संसाधन विकासावर विशेषतः महिला, दलित आणि इतर उपेक्षित गटांचा महत्त्वपूर्ण प्रभाव पडतो. जातिव्यवस्थेमुळे सामाजिक असमानता आणि शिक्षण आणि रोजगाराच्या संधीमध्ये असमानता निर्माण झाली आहे. या असमानतेने निराकरण करण्यासाठी भारत सरकारने उपेक्षित समुदायांना शिक्षण, आरोग्य सेवा आणि रोजगाराच्या संधी उपलब्ध करून देण्याच्या उद्देशाने आरक्षण धोरणामुळे विविध सामाजिक कल्याण कार्यक्रम सुरू केले आहेत. सांस्कृतिक नियम, विविधता आणि सामाजिक असमानता यांचा मानव संसाधन विकास कार्यक्रमांच्या परिणामकारकतेवर परिणाम होऊ शकतो. उदा. विविध समाजांमध्ये कार्यरत असलेल्या विविध संस्कृती आणि विद्यायांचा आदर करणारे समाजेत कार्यक्रम तयार करण्याची गरज असू शकते.

शैक्षिक असमानता :

भारतात शिक्षण आणि रोजगारांमध्ये लक्षणीय अंतर आहे. जागतिक बँकेच्या मते, भारतातील महिला साक्षरता दर ७०% आहे, तर पुरुषांसाठी ८४% आहे. महिलांसाठी उच्च शिक्षणात प्रवेश करण्यासाठी महत्त्वपूर्ण आव्हानांचा सामना करावा लागतो. २२% पुरुषांच्या तुलनेत भारतातील केवळ ११% महिलांना तृतीय शिक्षण आहे. जागतिक बँकेच्या (२०२१) नुसार, १.३ अब्ज लोकसंख्येला भारतात मोठ्या प्रमाणात आणि वैविध्यपूर्ण कर्मचारी आहेत. महिलांना रोजगार मिळवण्यासाठी लक्षणीय आव्हानांचा सामना करावा लागतो. ७७% पुरुषांच्या तुलनेत केवळ २२% स्त्रिया कामगार आहेत. शिक्षण आणि रोजगारातील ही स्त्री-पुरुष तफावत भारतातील मानव संसाधन विकासातील एक मोठा अडथळा आहे. त्यास जशी सामाजिक कारणे आहेत तशी राजकीय कारणे सुद्धा मोठ्या प्रमाणात दिसून येतात. भारतातील विंग विविधता हे मुख्य लक्षित घेण्यासारखे क्षेत्र आहे. ज्यामध्ये स्त्रिया देशातील औद्योगिक कार्यबलाच्या २३% आहेत.

जातिभेद :

जातिभेद हा भारतातील विशेषतः ग्रामीण भागात महत्त्वाचा मुद्दा आहे. भारतीय समाजात सर्वात छालाची जात समजल्या जाणाऱ्या दलितनां सामाजिक आणि भेदभावाचा सामना करावा लागतो. नॅशनल इन्स्टीट्यूट ऑफ स्टडीज ऑन इक्विटी ऑफ गेंडर (२०१९ मध्ये दलितविषयक ४७,००० हून अधिक गुन्हे घडले. ज्यात हिंसाचार, बलात्कार आणि खून यांचा समावेश आहे. दलितविषयक हा भेदभाव आणि हिंसाचार यांचा त्यांच्या शिक्षण आणि रोजगार मिळवण्याच्या क्षमतेवर आणि त्यामुळे त्यांच्या मानवी संसाधनांचा विकास करण्याच्या क्षमतेवर लक्षणीय परिणाम होतो. जातिव्यवस्था ही भारतातील एक महत्त्वाची सामाजिक समस्या आहे, आणि गुणवत्तेवर आधारित नोंदरीला प्रोत्साहन देऊन आणि सकारात्मक कृती धोरणांना प्रोत्साहन देऊन कामाच्या ठिकाणी विविधता आणि समावेश वाढवण्याचे प्रयत्न केले जात आहेत.

मानव संसाधन विकासाचे आर्थिक परिमाण :

मानवी संसाधनांच्या विकासावर आर्थिक वाढ, गरिबी, उत्पन्न, असमानता, रोजगार आणि बेरोजगारी यासारख्या आर्थिक घटकांच्या प्रभावावर केंद्रित आहे. भारतामध्ये, देशाची मोठी लोकसंख्या आणि लक्षणीय आर्थिक विषमता लक्षात घेता, मानवी संसाधनांच्या विकासाचा आक्रमक देशात आर्थिक घटक महत्त्वपूर्ण भूमिका बजावतात. अलिकडच्या वर्षात भारताची अर्थव्यवस्था द्र्वाढीने वाढत आहे आणि याचा मानवी संसाधन

विकासावर लक्षणीय परिणाम झाला आहे. मेक इन इंडिया उपक्रम, डिजिटल इंडिया आणि स्मिल इंडिया यासारख्या आर्थिक वाढ आणि विकासाचा बालना देण्यासाठी सरकारने विविध धोरणे लागू केली आहेत. या उपक्रमांचा उद्देश देशांतर्गत उत्पादनाला चालना देणे, परदेशी गुंतवणूक आकर्षित करणे, प्रशासन आणि सेवा क्षेत्रात सुधारण्यासाठी तंत्रज्ञानाचा वापर करणे आणि रोजगारक्षमता वाढवण्यासाठी व्यावसायिक प्रशिक्षण देणे हे आहे. विविध अहवालांनुसार, जागतिक मानव संसाधन व्यवस्थापन बाजारपेठ वाढण्याची अपेक्षा आहे. भारताचा तंत्रज्ञान बाजार २०२५ पर्यंत ३४ अब्जांपर्यंत पोहोचण्याचा अंदाज आहे आणि भारतीय आऊटसोर्सिंग बाजार २०२० आणि २०२५ दरम्यान ८.४% ने वाढण्याची अपेक्षा आहे.

गरिबी :

जगात सर्वाधिक गरिबीत जगणारे लोक भारतात आहेत. १७८ दशलक्ष लोक दरिद्ररेषेखाली जगत आहेत. गरिबीचा मानवी संसाधनांच्या विकासावर विशेषतः शिक्षण आणि आरोग्याच्या बाबतीत लक्षणीय परिणाम होतो. गरिब कुटुंबातील मुले शाळा सोडण्याची अधिक शक्यता असते आणि त्यांना पुरेशी आरोग्य सेवा मिळण्याची शक्यता कमी असते. शिक्षण आणि आरोग्य सेवेच्या या अभावामुळे त्यांच्या रोजगार मिळवण्याच्या आणि त्यांच्या मानवी संसाधनांचा विकास करण्याच्या क्षमतेवर दीर्घकालीन परिणाम होऊ शकतो.

उत्पन्न :

उत्पन्न हे मानव संसाधन विकासाचे महत्त्वपूर्ण घटक असू शकते कारण जगत उत्पन्न असलेल्या व्यक्तींना अनेकदा शिक्षण आणि प्रशिक्षण कार्यक्रमांमध्ये जास्त प्रवेश असतो. भारतात उत्पन्नातील असमानता लक्षणीय आहे. लोकसंख्येचा मोठा भाग गरिबीत जगत आहे. हे शिक्षण आणि प्रशिक्षण कार्यक्रम, तसेच उच्च स्तरावरील शिक्षण आणि कौशल्ये आवश्यक असलेल्या रोजगाराच्या संधीमध्ये प्रवेश करण्याची त्यांची क्षमता मर्यादित करू शकते.

असमानता :

भारतामध्ये जगातील सर्वाधिक उत्पन्न असमानतेची एक आहे. लोकसंख्येच्या शीर्ष १% लोकांकडे देशातील ५८% संपत्ती आहे, या असमानतेचा मानवी संसाधनांच्या विकासावर, विशेषतः उच्च गटांच्या विकासावर लक्षणीय परिणाम होतो. या गटांसाठी संसाधने आणि संधीमध्ये प्रवेश नसल्यामुळे शिक्षण आणि प्रशिक्षणाचा अभाव होऊ शकतो, ज्यामुळे कौशल्ये आणि रोजगार क्षमतेचा अभाव होऊ शकतो.



बेरोजगारी :

भारतात विशेषत: तरुणांमध्ये बेरोजगारीची समस्या आहे. आंतरराष्ट्रीय कामगार संघटनेच्या मते, भारतातील तरुण बेरोजगारीचा दर २०२० मध्ये २३.८ % होता, एकूण बेरोजगारीचा दर ६.५ % होता. बेरोजगारीच्या या उच्च पातळीचा परिणाम कौशल्य विकासाचा अभाव आणि तरुणांना त्यांच्या मानवी संसाधनांचा विकास करण्याच्या संधीचा अभाव असू शकतो.

रोजगार :

रोजगाराच्या संधीचा मानवी संसाधनांच्या विकासावरही परिणाम होऊ शकतो, कारण नोकरी करणाऱ्या व्यक्तींना प्रशिक्षण आणि विकास कार्यक्रमांमध्ये जास्त प्रवेश असतो. भारतात विशेषत: तरुणांमध्ये, बेरोजगारी हे एक महत्वाचे आव्हान आहे. हे शिक्षण आणि प्रशिक्षण कार्यक्रम, तसेच उच्च स्तरावरील शिक्षण आणि कौशल्ये आवश्यक असलेल्या रोजगाराच्या संधींमध्ये प्रवेश करण्याची त्यांची क्षमता मर्यादित करू शकते. सोसायटी फॉर ह्युमन रिसोर्स मॅनेजमेंट (SHRM²) च्या अभ्यासानुसार, भारतातील व्यावसायिकांसाठी कर्मचारी सहभाग हे प्रमुख आव्हान आहे.

मानव संसाधन विकासाचे सांस्कृतिक परिमाण :

मानवी संसाधन विकासाचा सांस्कृतिक परिमाण म्हणजे मानवी संसाधनांच्या विकासावर भाषा, परंपरा आणि मूल्ये यासारख्या सांस्कृतिक घटकांचा प्रभाव दिसून येतो. भारतात शिक्षण, रोजगार आणि करिअरच्या विकासाबाबत व्यक्तींच्या धृती आणि वर्तनांना आकार देण्यात सांस्कृतिक घटक महत्त्वाची भूमिका बजावतात. देशाचा समृद्ध सांस्कृतिक वारसा हे एक अद्वितीय वैशिष्ट्य आहे आणि मानव संसाधन विकासाचा सांस्कृतिक परिमाण कला, संगीत, नृत्य आणि साहित्य यासह विविध सांस्कृतिक परंपरांचे जतन आणि संवर्धन करण्यावर केंद्रित आहे. सांस्कृतिक उपक्रमांना प्रोत्साहन देण्यासाठी आणि लोकांना त्यात सहभागी होण्यासाठी प्रोत्साहन देण्यासाठी सरकारने विविध कार्यक्रम सुरू केले आहेत. जसे सांस्कृतिक संस्थांमध्ये स्वच्छता आणि स्वच्छतेला प्रोत्साहन देण्यासाठी सांस्कृतिक म्हालयांना सुरू केलेला स्वच्छता पंधरवडा कार्यक्रम होय. मानव संसाधन विकासाच्या सांस्कृतिक परिमाणात राष्ट्रीय आणि संघटनात्मक संस्कृती आणि कर्मचाऱ्यांची मूल्ये आणि विश्वास यासारख्या घटकांचा देखील समावेश होतो. उदा. विविध पार्श्वभूमीतील नोकरी शोधाऱे नोकरीचा विचार करताना कामाच्या ठिकाणी विविधता आणि समावेशना प्राधान्य देऊ शकतात.

भारत हा संस्कृती आणि भाषांच्या विस्तृत श्रेणीसह वैविध्यपूर्ण देश आहे आणि मानव संसाधन धोरणांमध्ये प्रादेशिक आणि भाषिक फरकांचा विचार करणे आवश्यक आहे. भारत सरकारने विविध धोरणे आणली आहेत. ज्यात कॉर्पोरेट सोशल रिस्पॉन्सिबिलिटी (CSR) उपक्रमाचा समावेश आहे. ज्यामुळे कामाच्या ठिकाणी विविधता आणि समावेशना चालना मिळेल.

भाषा :

भारत हा बहुविध अधिकृत भाषा असलेला देश आहे आणि भाषेतील अडथळे हे मानव संसाधन विकासात महत्त्वपूर्ण अडथळा ठरू शकतात. ज्या व्यक्ती त्यांच्या प्रदेशात प्रबळ भाषा बोलत नाहीत त्यांना शिक्षण आणि रोजगाराच्या संधी, विशेषत: शहरी भागात प्रवेश मिळवण्यासाठी संघर्ष करावा लागतो. हा भाषेचा अडथळा त्यांच्या मानवी संसाधनांचा विकास करण्याची आणि उच्च पगाराच्या नोकऱ्यांमध्ये प्रवेश करण्याची त्यांची क्षमता मर्यादित करू शकतो.

परंपरा :

पारंपारिक भूमिका आणि कौटुंबिक जबाबदाऱ्यांचाही भारतातील मानवी संसाधनांच्या विकासावर महत्त्वपूर्ण परिणाम होऊ शकतो. शिवांनी विशेषत: करिअरच्या विकासापेक्षा कौटुंबिक जबाबदाऱ्यांना प्राधान्य देणे अपेक्षित असते. ज्यामुळे त्यांचे शिक्षण आणि रोजगाराच्या संधीवर मर्यादा येऊ शकतात. पारंपारिक भूमिका शिवांसाठी उपलब्ध करिअर निवडीवर मर्यादा घालू शकतात. ज्यामुळे विशिष्ट व्यवसायांमध्ये विविधतेचा अभाव असतो.

मूल्ये :

कठोर परिश्रम, समर्पण आणि चिकाटी या मूल्यांना भारतीय संस्कृतीत खूप महत्त्व आहे आणि या मूल्यांचा मानवी संसाधनांच्या विकासावर सकारात्मक परिणाम होऊ शकतो. तथापि इतर मूल्ये जसे की अनुरूपता आणि अधिकाराचा आदर, सज्जनशीलता आणि नवकल्पना मर्यादित करू शकतात, जे वेगाने बदलणाऱ्या जागतिक अर्थव्यवस्थेमध्ये मानवी संसाधन विकासासाठी आवश्यक आहेत.

मानव संसाधन विकासाचे राजकीय परिमाण :

मानवी संसाधन व्यवस्थापन पद्धतींवर सरकारी धोरणे आणि नियमांसारख्या राजकीय घटकांच्या प्रभावाचा संदर्भ देते. या घटकांमध्ये कामगार कायदे, सरकारी धोरणे आणि नियम यांचा समावेश आहे. ज्यांचे पालन सुनिश्चित करण्यासाठी शासनाला त्यांच्या कार्यक्रमांमध्ये सुधारणा करण्याची आवश्यकता असू



शकते. उदा. फेडरल कामगार कायदांची अंमलबजावणी, कुोपिषन युनियनच्या जनरल डेटा प्रोटेक्शन रेग्युलेशननुसार कंपन्यांनी वैयक्तिक माहिती गोळा करण्यापूर्वी किंवा त्यावर प्रक्रिया करण्यापूर्वी व्यक्तींकडून स्पष्ट संमती घेणे आवश्यक आहे. भारताच्या लोकशाही, राजकीय व्यवस्थेचा तिची संघीय शासन प्रणाली, मानवी संसाधनांच्या विकासावर महत्त्वपूर्ण प्रभाव पाडते. भारतातील मनुष्यबळ विकासाचे राजकीय परिमाण प्रचारकर केंद्रित आहे. लोकशाही मूल्ये आणि तत्त्वे सुद्धा मानव संसाधनात महत्वाची भूमिका बजावते. भारत सरकारने लोकांना लोकशाही प्रक्रियेत सहभागी होण्यासाठी प्रोत्साहित करण्यासाठी विविध धोरणे आणि कार्यक्रम लागू केले आहेत. यामध्ये माहितीचा अधिकार कायदा, जो नागरिकांना सरकारी माहितीमध्ये प्रवेश करण्याची परवानगी देतो. राष्ट्रीय मतदार दिन, जो दरवर्षी २५ जानेवारी रोजी मतदानाचा अधिकार साजरा करतो आणि नागरी शिक्षण आणि स्मृदाय विकास कार्यक्रम यांचा समावेश होतो. याव्यतिरिक्त भारताच्या मानव संसाधन धोरणांनी दोन्हीची धोरणे आणि नियम विचारात घेतले पाहिजेत. केंद्र आणि राज्य सरकारे यांचा संभाव्य प्रभाव पाहता मानव संसाधन विकासात राजकीय धोरणांची भूमिका लक्षात घेते.

सरकारी धोरणे :

भारत सरकारने मानव संसाधन विकासात चालना देण्याच्या उद्देशाने अनेक धोरणे आणि कार्यक्रम लागू केले आहेत. विशेषतः शिक्षण आणि नोकरी प्रशिक्षण यासारख्या क्षेत्रात उदाहरणार्थ, स्किल इंडिया उपक्रमाचे उद्दिष्ट २०२२ पर्यंत ४०० टशलक्ष लोकांना विविध उद्योगांमध्ये प्रशिक्षण प्रदान करण्याचे आहे. सरकारने शिक्षणाचा अधिकार कायदा तयार करताना शिक्षणाची अलक्ष्यता वाढविण्याच्या उद्देशाने धोरणे देखील लागू केली आहेत. ६ ते १४ वयोगटातील सर्व मुलांना शिक्षणाच्या बाबतीत मोफत आणि सक्तीची हमी देते. भारत सरकारने कौशल्य विकास आणि प्रशिक्षणात प्रोत्साहन देण्यासाठी विविध उपक्रम देखील सुरू केले आहेत, जसे की स्किल इंडिया मिशन.

नियम :

कामगार कायदे आणि किमान वेतन कायदे यासारखे नियम मानवी संसाधनांच्या विकासावर देखील परिणाम करू शकतात. हे नियम कामगारांचे संरक्षण करण्याच्या उद्देशाने असले तरी ते मर्यादित कौशल्ये किंवा शिक्षण असलेल्या व्यक्तींसाठी रोजगारासाठी अडथळे निर्माण करू शकतात. भारत सरकारने कामगार कायदांतील सुधारणांसह व्यवसाय सुलभ करण्याच्या

उद्देशाने अनेक सुधारणा अंमलत आणल्या आहेत, ज्याचा उद्देश कंपन्यांना कर्मचाऱ्यांना कामावर घेणे आणि काढून टाकणे सोपे करणे आहे. भारत सरकारने कामगारांच्या हक्कांचे संरक्षण करण्यासाठी विविध कामगार कायदे आणले आहेत, जसे की किमान वेतन कायदा आणि औद्योगिक विवाद कायदा.

निष्कर्ष :

भारतातील मानव संसाधन विकास सामाजिक, आर्थिक, सांस्कृतिक, भौगोलिक, राजकीय आणि मानसिक यासह विविध आयामांनी प्रभावित आहे. भारत सरकारने या परिमाणांमधील आव्हानांना तोंड देण्यासाठी आणि संपूर्णपणे व्यक्ती आणि समाजाच्या विकासात चालना देण्यासाठी विविध धोरणे आणि कार्यक्रम लागू केले आहेत. भारतातील मानव संसाधन विकासाचे यश ही धोरणे आणि कार्यक्रमांच्या प्रभावी अंमलबजावणीवर आणि सरकार, खाजगी क्षेत्र, नागरी समाज आणि व्यक्तींसह विविध भागधारकांच्या सहकार्यावर अवलंबून असेल. मानव संसाधन विकास ही एक जटिल आणि बहुआयामी प्रक्रिया आहे आणि या घटकांना समजू घेणे आणि त्यांना संबोधित करण्याच्या उद्देशाने धोरणे आणि कार्यक्रम विकसित करणे भारताच्या मानवी संसाधनांच्या विकासास चालना देऊ शकते आणि अधिक सामाजिक विकास साध्य करू शकते.

संदर्भ :

१. शर्मा, जे. आणि भसीन, एम. (२०१४). भारतातील मानव संसाधन विकास : सार्वजनिक आणि खाजगी क्षेत्रांच्या तुलनात्मक अभ्यास, जर्नल ऑफ बिझनेस एनव्हायर्स अँड सोशल सायन्सेस रिसर्च.
२. सॅथिलकुमार, एस. (२०१३). भारतातील मानव संसाधन विकास : उद्योगमुख समस्या आणि आव्हाने, जर्नल ऑफ एन्युकेशन अँड प्रॅक्टिस.
३. प्रधान, आर. के. आणि मिश्रा, पी. (२०१५). भारतातील मानव संसाधन विकास: शिक्षण, प्रशिक्षण आणि कौशल्य विकासाची भूमिका, व्यवस्थापन विकास जर्नल.
४. चौधरी, ए. आणि बकजा, ए. (२०१७). भारताचे राष्ट्रीय कौशल्य विकास धोरण : मानव संसाधन विकासावर लक्ष केंद्रित, प्रशिक्षण आणि विकासाचे आंतरराष्ट्रीय जर्नल.
५. <http://mhrd.gov.in/rte>
६. <https://www.business.gov.in/case-of-doing-business>



७. <https://www.skillindia.gov.in>

८. <https://assets.kpmg/content/dam/kpmg/in/pdf/2020/07/hroutsourcing-market-in-india-2020.pdf>

९. <https://www.imercet.com/content/dam/public/in-global/Files>

१०. <https://www.researchandmarkets.com/reports/5120642/hr-technology-market-in-india-2020-2025>

