

राजस्थान के सूती वस्त्र उद्योग में कर्मचारी अभिप्रेरण

डॉ. धीरज जैन

व्यावसायिक प्रशासन विभाग, वाणिज्य एवं प्रबन्ध अध्ययन संकाय
जय नारायण व्यास विश्वविद्यालय जोधपुर (राज)
Email - jdhiraj937@gmail.com

सारांश : राजस्थान में सूती वस्त्र उद्योग की ऐतिहासिक पृष्ठभूमि एवं वर्तमान स्थिति का अध्ययन करते हुए शोध अध्ययन में सम्मिलित चयनित इकाइयों का सामान्य परिचय दिया गया है। भारत की ढाका की मलमल विश्वविख्यात एवं लोकप्रिय रही है। आज भी यह भारत का सर्वोपरि उद्योग माना जाता है। औद्योगिक उत्पादन में इस उद्योग का भाग 14% है जबकि निर्यात में 35% भाग है। आज आधुनिक सभ्यताओं का दम वाले पश्चिमी राष्ट्रों में जब जंगली जातियाँ निवास करती थी उस समय भारत अपने श्रेष्ठ एवं कलात्मक सूती वस्त्रों के लिए विश्व-विख्यात था। यहाँ की ढाका की मलमल विदेशों में काफी लोकप्रिय थी एवं चाव से पहनी जाती थी।

भारत में आधुनिक सूती वस्त्र उद्योग की शुरुआत 1818 में कोलकाता के निकट प्रथम सूती मिल की स्थापना से हुई। फिर 1854 में एक पारसी उद्योगपति श्री डाबर ने बॉम्बे स्पिनिंग एण्ड वीविंग मिल की स्थापना की। इसके बाद तो बम्बई, अहमदाबाद, कानपुर, मद्रास तथा नागपुर आदि स्थानों पर इस उद्योग का तेजी से विकास हुआ। 31 मार्च, 1996 को देश में सभी प्रकार की कपड़ा मिलों की संख्या 1569 थी, उनमें से 188 मिलें सार्वजनिक क्षेत्र में, 146 सहकारी क्षेत्र में तथा 1235 मिलें निजी क्षेत्र में थी।

राजस्थान में सूती वस्त्र मिलों के बढ़ने की सम्भावना है। राज्य में पहली सूती वस्त्र मिल "दी कृष्णा मिल्स लि." 1889 में निजी क्षेत्र में स्थापित हुई थी। यहाँ पर दूसरी मिल "एडवर्ड मिल्स लि." 1906 में स्थापित की गई। तीसरी मिल "महालक्ष्मी मिल्स लि." भी यहाँ 1925 में स्थापित हुई। इसके बाद 1938 भीलवाड़ा में मेवाड़ टेक्सटाइल्स मिल्स तथा 1942 में पाली में महाराजा उम्मेद मिल्स लि. की स्थापना की गई। 1946 में श्रीगंगानगर में सार्दुल टेक्सटाइल लि. की स्थापना की गई। आगे चल कर कृष्णा मिल्स व एडवर्ड मिल्स के बंद हो जाने के कारण इसकी राष्ट्रीय वस्त्र निगम ने अपने हाथ में ले लिया था, जिससे ये सार्वजनिक क्षेत्र में आ गई थी।

भारत से कपड़ा, धागा एवं सिले सिलाये वस्त्रों का निर्यात निरंतर तेजी से बढ़ता जा रहा है और कुल निर्यात में कपड़ा उद्योग का लगभग 15% भाग है। यद्यपि सूती वस्त्र उद्योग भारत का सबसे प्राचीनतम एवं सर्वाधिक संगठित उद्योग रहा है। यह निर्यातों का प्रमुख स्त्रोत, रोजगार का आधार तथा देश की कपड़ा माँग का आपूर्तिकर्ता है, पर फिर भी यह उद्योग कई समस्याओं से संकटग्रस्त है जिनके सामयिक समाधान से उद्योग के तीव्र विकास एवं विस्तार का मार्ग प्रशस्त हो सकता है।

वास्तविक अर्थ में प्रबन्ध कर्मचारियों के साथ कोई "छल-प्रभाव" या व्यवहार कौशल नहीं है वरन् उसका अभिप्रेरण है, ताकि कर्मचारियों की अन्तः संभावनाओं को साकार किया जा सके। अतः एव यह ठीक ही कहा गया है कि "अभिप्रेरण प्रबन्ध का मानवीय पहलू है" अभिप्रेरण को रेन्सिस लिंकर्ट ने "प्रबन्ध का हृदय" माना है।

अभिप्रेरण का अर्थ उस मनोवैज्ञानिक उत्तेजना से है जो व्यक्तियों का कार्य करने के लिए प्रोत्साहित करती और कार्य पर बनाए रखती है एवं उन्हें अधिकतम सन्तुष्टि प्रदान करती है।

किसी संस्था के कर्मचारी को अभिप्रेरित करने के लिए उचित अभिप्रेरणात्मक व्यवस्था का होना अत्यन्त आवश्यक है। यदि कर्मचारियों को कार्य करने के लिए उचित प्रकार से प्रेरित नहीं किया जायेगा तो वे संस्था में पूर्ण कुशलता एवं क्षमता के साथ कार्यों का निष्पादन नहीं करेंगे, फलस्वरूप सामान्य लक्ष्यों की प्राप्ति संभव नहीं हो सकेगी।

कुंजी शब्द : औद्योगिक, कर्मचारी, अभिप्रेरण, निगम, उत्पादकता, प्रबन्ध, सार्वजनिक।

1. प्रस्तावना :

राज्य में प्रथम सूती वस्त्र उद्योग की चयनित इकाइयों का सामान्य परिचय दिया गया है। भारत की ढाका की मलमल विश्वविख्यात एवं लोकप्रिय रही है। आज भी यह भारत का सर्वोपरि उद्योग माना जाता है। औद्योगिक उत्पादन में इस उद्योग का भाग 14% है जबकि निर्यात में 35% भाग है। आज आधुनिक सभ्यताओं का दम वाले पश्चिमी राष्ट्रों में जब जंगली जातियाँ निवास करती थी उस समय भारत अपने श्रेष्ठ एवं कलात्मक सूती वस्त्रों के लिए विश्व-विख्यात था। यहाँ की ढाका की मलमल विदेशों में काफी लोकप्रिय थी एवं चाव से पहनी जाती थी।

भारत में आधुनिक सूती वस्त्र उद्योग की शुरुआत 1818 में कोलकाता के निकट प्रथम सूती मिल की स्थापना से हुई। फिर 1854 में एक पारसी उद्योगपति श्री डाबर ने बॉम्बे स्पिनिंग एण्ड वीविंग मिल की स्थापना की। इसके बाद तो बम्बई, अहमदाबाद, कानपुर, मद्रास तथा नागपुर आदि स्थानों पर इस उद्योग का तेजी से विकास हुआ। जहाँ 1860 में देश में केवल 3 मिलें थी, उनकी संख्या 1862 में 15, 1880 में 60 तथा 1900 में 190 हो गई जिसमें 40 हजार करघ थे और 156 लाख श्रमिक को रोजगार प्राप्त था।

भारत में सूती तथा सिंथेटिक वस्त्र उद्योग की वर्तमान स्थिति:

1. सामान्य: 31 मार्च, 1996 को देश में सभी प्रकार की कपड़ा मिलों की संख्या 1569 थी, उनमें से 188 मिलें सार्वजनिक क्षेत्र में, 146 सहकारी क्षेत्र में तथा 1235 मिलें निजी क्षेत्र में थी। 31 जनवरी 1997 को तकुओं की संख्या 312 लाख तथा रोटरो की संख्या 2.34 लाख थी जबकि करघों की संख्या 1.32 लाख ही रह गई। जहाँ 1990 में कपड़ा उद्योग में लगभग 3.9 करोड़ लोगों को रोजगार मिला हुआ था, वहाँ 1995-96 कपड़ा उद्योग में 642 करोड़ लोगों को रोजगार मिला होने का अनुमान है। सूती एवं सिंथेटिक वस्त्र उद्योग में लगभग 4500 करोड़ रुपये की पूंजी लगी होने का अनुमान है।

2. उत्पादन: भारत में कपड़ा उद्योग के मिल क्षेत्र में उत्पादन 2003-04 में 143.4 करोड़ वर्ग मीटर होने का अनुमान है जबकि विकेंद्रित क्षेत्र में कपड़ों का उत्पादन लगभग 4094.9 करोड़ वर्ग मीटर होने की संभावना है। मिल क्षेत्र का कपड़ा उत्पादन में भाग निरंतर घटता जा रहा है। अब मिल क्षेत्र का कुल कपड़ा उत्पादन में केवल 3.3% भाग ही रह गया है जबकि 1950-51 में यह 79% भाग था जबकि विकेंद्रित क्षेत्र का भाग 21% से बढ़कर अब 96.7% हो गया है।

3. कपड़ा उद्योग के निर्यात में वृद्धि : भारत से कपड़ा, धागा एवं सिले सिलाये वस्त्रों का निर्यात निरंतर तेजी से बढ़ता जा रहा है और कुल निर्यात में कपड़ा उद्योग का लगभग 15% भाग है। 2002-03 में धागा, कपड़ा एवं सिले सिलाए कपड़े का कुल निर्यात लगभग 43753 करोड़ रुपये था। 2003-04 में बढ़कर 44234 करोड़ रुपये होने का अनुमान है।

4. वस्त्र उद्योग में रुग्ण एवं बीमार इकाइयाँ :- पिछले 15--16 वर्षों से कपड़ा मिलों में घाटा एवं बंद इकाइयों की संख्या बढ़ने की प्रवृत्ति रही है। इन रुग्ण इकाइयों के पुनर्वास वित्तीय सहायता एवं प्रबन्ध सुधार हेतु राष्ट्रीय वस्त्र निगम की स्थापना की गई। एक अलग संस्था औद्योगिक एवं वित्तीय पुनर्निर्माण बोर्ड के द्वारा 31 मार्च, 1993 तक 233 ऐसी बीमार मिलों का पंजीकरण किया गया था।

5. भारत में वस्त्र उद्योग का भौगोलिक वितरण असमान है : भारत की अधिकांश सूती एवं सिंथेटिक वस्त्र उद्योग की मिलों का केन्द्रीकरण चेन्नई, मुंबई, अहमदाबाद, कानपुर एवं कोलकाता आदि स्थानों पर ही हुआ है। सूती एवं सिंथेटिक वस्त्र उद्योग की अधिकांश इकाइयाँ तमिलनाडु, महाराष्ट्र, गुजरात एवं पश्चिम बंगाल में केन्द्रित है जबकि पंजाब, हरयाणा, उड़ीसा, बिहार और जम्मू-कश्मीर में यह उद्योग अधिक नहीं पनपा।

राष्ट्रीय कपड़ा नीति, 2000 - महत्वपूर्ण लक्ष्य :- 2 नवम्बर, 2000 को केन्द्रीय कपड़ा मंत्री श्री राणा ने राष्ट्रीय कपड़ा नीति की घोषणा की जिसमें वस्त्र उद्योग के समक्ष वैश्विक स्तर पर बदल रहे माहौल से उत्पन्न चुनौतियों का सामना करने तथा विश्व व्यापार संगठन के खुले व्यापार से होने वाले अवसरों का लाभ उठाना है। भारत में सूती तथा सिंथेटिक वस्त्र उद्योग की समस्याएं : यद्यपि सूती वस्त्र उद्योग भारत का सबसे प्राचीनतम एवं सर्वाधिक संगठित उद्योग रहा है। यह निर्यातों का प्रमुख स्त्रोत, रोजगार का आधार तथा देश की कपड़ा माँग का आपूर्तिकर्ता है, पर फिर भी यह उद्योग कई समस्याओं से संकटग्रस्त है जिनके सामयिक समाधान से उद्योग के तीव्र विकास एवं विस्तार का मार्ग प्रशस्त हो सकता है।

2. मुख्य समस्याएं इस प्रकार हैं:

1. अभिनवीकरण की समस्या : भारत के वस्त्र उद्योग को लगभग 25% मशीनें बिल्कुल बेकार एवं 100 वर्षों से अधिक पुरानी हैं। इन मशीनों के नवीनीकरण पर लगभग 4000 से 5000 करोड़ रुपये व्यय की आवश्यकता है। यद्यपि मशीनों के नवीनीकरण पर 31 मार्च, 1998 तक 2000 करोड़ रुपये व्यय 700 इकाइयों को स्वीकृत किया गया था, पर फिर भी अभिनवीकरण की काफी जरूरत है।

2. आधुनिकीकरण में श्रमिकों के विरोध की समस्या : पुरानी मशीनों को स्वचालित एवं आधुनिक मशीनों के प्रतिस्थापित करने में श्रमिकों की छंटनी के कारण श्रमिकों का विरोध और पर्याप्त मात्रा में पूंजी की समस्या है।

3. कच्चे माल की समस्या :- यद्यपि अब देशों में लम्बे रेशे की उत्तम किस्म की कपास का उत्पादन काफी बढ़ गया है, फिर भी माँग अधिक होने से आयात करना पड़ता है।

4. विदेशी बाजारों में बढ़ती प्रतिस्पर्धा की समस्या :- भारत में सूती वस्त्र उद्योग को विदेशी बाजारों में निर्यात के लिए जापान, चीन, हांगकांग और पाकिस्तान से कट्टर प्रतिस्पर्धा का सामना करना पड़ता है। भारत में ऊँचे मूल्यों तथा ऊँची उत्पादन लागत बैठने से विदेशी बाजारों में माल खपाना कठिन कार्य है। इस समस्या का समाधान माल की किस्म में सुधार, लागतों में कमी तथा विदेशों में भारतीय सूती वस्त्रों के प्रति रूचि में वृद्धि द्वारा किया जा सकता है। निर्यातकों को करों में छूट, व्यापारिक समझौता तथा अन्य प्रलोभनों का सहारा लिया जा सकता है।

5. संगठित क्षेत्र मिल एवं विकेंद्रित क्षेत्र में सामंजस्य की समस्या

6. कृत्रिम रेशों के वस्त्र उद्योग से प्रतिस्पर्धा की समस्या

7. अलाभकारी एवं रुग्ण मिलों की समस्या

8. बढ़ती लागतों की समस्या

9. श्रमिकों की उत्पादकता का नीचा स्तर

10. अत्यधिक केन्द्रीकरण की समस्या

11. उत्पादन क्षमता के अपूर्ण उपयोग की समस्या

12. औद्योगिक झगड़े एवं हड़ताल की समस्या

13. पूंजी की समस्या

3. राजस्थान में सूती वस्त्र उद्योग :

सूती वस्त्र उद्योग राजस्थान के बड़े पैमाने के उद्योग में महत्वपूर्ण स्थान रखता है। 1949 में वृहत राजस्थान के निर्माण के समय राज्य में 7 सूती वस्त्र की मिले थी। वर्तमान में इनकी संख्या 23 हो गई है। इनमें से 17 मिलें निजी क्षेत्र में हैं, 3 सार्वजनिक क्षेत्र में हैं (दो ब्यावर में तथा एक विजयनगर में) तथा 3 सहकारी क्षेत्र में कताई मिलें (गुलाबपुरा, गंगापुर तथा हनुमानगढ़ में) हैं। सूती वस्त्र की मिलें ब्यावर (3), भीलवाडा (3), जयपुर (2), किशनगढ़ (2), उदयपुर, पाली, गंगापुर (भीलवाडा), हनुमानगढ़, कोटा, भवानी मंडी, विजयनगर, गंगानगर, गुलाबपुरा (भीलवाडा) आदि केन्द्रों में स्थित हैं। भविष्य में राजस्थान में सूती वस्त्र मिलों के बढ़ने की सम्भावना है। राज्य में पहली सूती वस्त्र मिल "दी कृष्णा

मिल लि." 1889 में निजी क्षेत्र में स्थापित हुई थी। यहाँ पर दूसरी मिल "एडवर्ड मिल लि." 1906 में स्थापित की गई। तीसरी मिल "महालक्ष्मी मिल लि." भी यहाँ 1925 में स्थापित हुई। इसके बाद 1938 भीलवाड़ा में मेवाड टेक्सटाइल्स मिल तथा 1942 में पाली में महाराजा उम्मेद मिल लि. की स्थापना की गई। 1946 में श्रीगंगानगर में सार्दुल टेक्सटाइल लि. की स्थापना की गई। आगे चल कर कृष्णा मिल व एडवर्ड मिल के बंद हो जाने के कारण इनको राष्ट्रीय वस्त्र निगम ने अपने हाथ में ले लिया था, जिससे ये सार्वजनिक क्षेत्र में आ गई थी।

राज्य में सूती वस्त्र उद्योग के स्थानीयकरण को प्रभावित करने वाले कई प्रकार के तत्व पाये जाते हैं, ये निम्न प्रकार हैं :

(1) कच्चे माल की उपलब्धि

(2) इस उद्योग की स्थापना पर बाजार की समीपता व श्रम की उपलब्धि का प्रभाव पड़ा है।

(3) उद्योग की स्थापना जलवायु, पानी की सप्लाई, भूमि की उपलब्धि आदि से भी प्रभावित हुई है।

(4) कोयला राज्य के बाहर से मंगाना पड़ता है। इसके अलावा विभिन्न केन्द्रों में विद्युत की भी व्यवस्था है तथा डिजल जेनरेटिंग सेटस की स्थापना की भी इजाजत दी गई है।

4. सहकारी क्षेत्र में कताई -मिलें :-

(1) **राजस्थान सहकारी कताई मिल लि. गुलाबपुरा (भीलवाड़ा)** : यह 1965 में स्थापित हुई थी। यह कपास का उत्पादन करने वाले सदस्य कृषकों व अन्य से कपास खरीदती है। इसका मुख्य उद्देश्य यार्न बेच कर कपास के उत्पादनकों को लाभप्रद मुल्य दिलाना होता है। 1991 - 92 में इसे 96 लाख रुपये का घाटा हुआ था। 1 अप्रैल 1993 से गुलाबपुरा, गंगापुर व हनुमानगढ़ की तीन सहकारी कताई मिलों एवं गुलाबपुरा की जिनिंग मिल को मिलाकर राजस्थान राज्य सहकारी व जिनिंग मिल्स संघ स्थापित किया गया है। इसका नाम "स्पिनफेड" रखा गया है।

(2) **गंगापुर सहकारी कताई मिल लि.:-** यह 1981 में स्थापित की गई थी। यह भी भीलवाड़ा जिले के गंगापुर कस्बे में स्थित है। यह समिति के सदस्यों के लाभ के लिए सहायक उद्योगों का संचालन करती है। इसे 1991-92 में 1.23 करोड रुपये का शुद्ध मुनाफा हुआ जो पिछले साल से कम था। 1 अप्रैल 1993 से इसे "स्पिनफेड" में मिला दिया गया है।

(3) **श्रीगंगानगर सहकारी कताई मिल लि.:** इसकी स्थापना 1978 में हुई। इसका कार्यालय हनुमानगढ़ तहसील (जिला श्रीगंगानगर) में है। इसका उद्देश्य भी जिले में उत्पन्न कपास का उपयोग करना तथा पावरलूम व हथकरघा को कच्चा माल उपलब्ध कराना है। यह पिछले वर्षों से घाटे में चल रही थी, लेकिन इसे 1990-91 में 2.28 करोड तथा 1991-92 में 1.17 करोड रुपये का शुद्ध मुनाफा हुआ था। 1 अप्रैल 1993 से इसे स्पिनफेड में मिला दिया गया है।

(4) **महालक्ष्मी मिल, ब्यावर ब्यावर (भारत सरकार की संस्थान, नई दिल्ली)** :- महालक्ष्मी मिल की स्थापना सन् 1935 में हुई थी। यह उपक्रम राजकीय उपक्रम है। महालक्ष्मी मिल पूर्णतः सरकारी मिल है। यह मिल कर्मचारी व सरकार द्वारा दिये गये मार्गदर्शन के अनुसार चलती है। इस मिल में सरकार द्वारा आर्थिक, सलाह व मार्गदर्शन सम्बन्धी ही सहायता मिलती है। यह मील राजस्थान में मात्र एक ही मिल है जो कि राजकीय अर्थात् सरकार द्वारा चलाई जाती है। इस मिल में प्रारम्भ में सूत व कपड़ा का निर्माण किया जाता था। वर्तमान में सूत का निर्माण किया जाता है। राजस्थान में मिलों की जानकारी राजस्थान एम्पोरियम एसो. है जो कि जयपुर में स्थित है। महालक्ष्मी मिल की इकाई एक पारी में ही चलती है। अर्थात् इसमें अन्य प्रा. मिलों की तरह तीन पारियों में नहीं चलती है। सुबह से शाम की पारी में ही चलती है।

5. अनुसंधान का उद्देश्य : इस अनुसंधान का उद्देश्य राजस्थान के सूती वस्त्र उद्योग में कर्मचारी अभिप्रेरण के विभिन्न पहलुओं का गहन अध्ययन कर इसे और प्रभावकारी बनाने के लिये सुझाव देना है ताकि अभिप्रेरण को ठोस व वैज्ञानिक आधार पर प्रदान किया जा सके एवं सम्बंधित समस्याओं को सुलझाया जा सके। इसके अतिरिक्त सूती वस्त्र उद्योग में अभिप्रेरण की नीतियाँ, रचना एवं व्यवहार है और इसके संदर्भ में भविष्य में सुधार की क्या संभावना है तथा अभिप्रेरण को अधिक कुशल बनाने के लिये प्रभावशाली उपायों की खोज करना भी इस अनुसंधान कार्य का उद्देश्य है।

राजस्थान के सूती वस्त्र उद्योग में कई प्रकार के अनुसंधान यथा-प्रबन्ध नियन्त्रण प्रणाली, प्रबन्ध में श्रमिकों की सहभागिता पर अनुसंधान कार्य सम्पन्न किये गये हैं। राजस्थान के सूती वस्त्र उद्योग के कर्मचारी अभिप्रेरण पर कोई उल्लेखनीय साहित्य अभी तक दृष्टिगत नहीं हुआ है। प्रस्तुत अध्ययन इस क्षेत्र में एक महत्वपूर्ण प्रयास होगा। सामान्य रूप से अभिप्रेरण पर जो प्रतिष्ठित एवं प्रकाशित पुस्तकें तथा अन्य साहित्य उपलब्ध है उनके सैद्धान्तिक आधार पर समुचित पृष्ठ भूमि में इस अध्ययन को पूर्ण करने का प्रयास होगा।

6. राजस्थान की सूती वस्त्र उद्योग की चयनित इकाइयों का परिचय :

1. द महाराजा उम्मेद मिल्स प्रा. लि., पाली :- महाराजा उम्मेद मिल्स की स्थापना 1939 में हुई थी। इस संगठन का प्रारूप निजी है। यह एक प्राइवेट लिमिटेड कम्पनी है। इस उद्योग के माल को बाहर निर्यात किया जाता है। इस मिल में कुल 5367/ पूंजी लगी है, तथा यह मिल बहुत प्रसिद्ध व ख्याति प्राप्त मिल है। यह मिल तीन पारियों में चलती है।

2. मयूर मिल्स, गुलाबपुरा : इस मिल की स्थापना सन् 1949 में हुई थी। इस संगठन का प्रारूप भी निजी है। इस संगठन में सभी कार्य किये जाते हैं। मयूर मिल में भी श्रमिकों की संख्या काफी है। यह भी एक बहुत बड़ी मिल है। यह इकाई तीन पारियों में चलती है।

3. राजस्थान टेक्सटाइल मिल, भवानी मंडी :- राजस्थान टेक्सटाइल की स्थापना 1963-64 में हुई थी। यह मिल भी काफी पुरानी मिल है। इस मिल में काफी कर्मचारी कार्यरत है तथा इसमें भी काफी मात्रा में पूंजी का विनियोजन है, जो कि काफी मात्रा में सरकार द्वारा उपलब्ध कराई जाती है।

4. महालक्ष्मी मिल, ब्यावर ब्यावर (भारत सरकार की संस्थान, नई दिल्ली) :- महालक्ष्मी मिल की स्थापना सन् 1935 में हुई थी। यह उपक्रम राजकीय उपक्रम है। महालक्ष्मी मिल पूर्णतः सरकारी मिल है। यह मिल कर्मचारी व सरकार द्वारा दिये गये मार्गदर्शन के अनुसार चलती है। इस मिल में सरकार द्वारा आर्थिक, सलाह व मार्गदर्शन सम्बन्धी ही सहायता मिलती है। यह मील राजस्थान में मात्र एक ही मिल है जो कि राजकीय

अर्थात् सरकार द्वारा चलाई जाती है। इस मिल में प्रारम्भ में सूत व कपडा का निर्माण किया जाता था। वर्तमान में सूत का निर्माण किया जाता है। राजस्थान में मिलों की जानकारी राजस्थान एम्पोरियम एसों है जो कि जयपुर में स्थित है। महालक्ष्मी मिल की इकाई एक पारी में ही चलती है। अर्थात् इसमें अन्य प्रा. मिलों की तरह तीन पारियों में नहीं चलती है। सुबह से शाम की पारी में ही चलती है।

5. राजस्थान स्पिनफैड, गुलाबपुरा (सहकारी) : राजस्थान स्पिनफैड, गुलाबपुरा की स्थापना सन् 1973-74 में हुई थी। यह राजस्थान में एक मात्र सहकारी मिल है। यह मिल गुलाबपुरा में स्थित है इस मिल में कई कर्मचारी कार्य करते हैं। यह मिल भी प्रा. मिलों की तरह तीन पारियों में चलती है।

7. अभिप्रेरण :- में अभिप्रेरण का अर्थ, परिभाषा, विशेषता, महत्व, उद्देश्य, प्रकार, प्रक्रिया, आवश्यकताएँ का विस्तार पूर्वक अध्ययन किया गया है। वास्तविक अर्थ में प्रबन्ध कर्मचारियों के साथ कोई "छल-प्रभाव" या व्यवहार कौशल नहीं है वरन् उसका अभिप्रेरण है, ताकि कर्मचारियों की अन्तः संभावनाओं को साकार किया जा सके। अतः एव यह ठीक ही कहा गया है कि "अभिप्रेरण प्रबन्ध का मानवीय पहलू है" अभिप्रेरण को रेन्सिस लिकर्ट ने "प्रबन्ध का हृदय" माना है।

अभिप्रेरण की परिभाषा में कई परिभाषाओं का उल्लेख किया गया है। इनमें से सार्वभौमिक एवं उचित परिभाषा इस प्रकार है। अभिप्रेरण का अर्थ उस मनोवैज्ञानिक उत्तेजना से है जो व्यक्तियों का कार्य करने के लिए प्रोत्साहित करती, कार्य पर बनाए रखती है एवं उन्हें अधिकतम सन्तुष्टि प्रदान करती। अभिप्रेरण की विशेषताएँ इस प्रकार हैं : (1) अभिप्रेरण एक अनन्त प्रक्रिया है (2) अभिप्रेरण से कर्मचारी प्रेरित होते (3) अभिप्रेरण एक मनोवैज्ञानिक धारणा (4) अभिप्रेरण कार्य सहयोग का आधार है (5) अभिप्रेरण कार्य करने की शक्ति (6) अभिप्रेरण संतुष्टि का कारण नहीं परिणाम (7) अभिप्रेरण व्यक्तियों की कार्यक्षमता बढ़ती (8) अभिप्रेरण विनियोग के समान है (9) अभिप्रेरण मानवीय व्यवहार का निर्देशन, नियंत्रण एवं स्पष्टीकरण है (10) अभिप्रेरण मनोबल से भिन्न है (11) आंतरिक भावना (12) अभिप्रेरण कई प्रकार से दी जा सकती (13) अभिप्रेरण एक निश्चित विधि है

8. अभिप्रेरण का महत्व :-

अभिप्रेरण प्रबंध का एक महत्वपूर्ण कार्य है जो संस्था के कार्यरत व्यक्तियों को निर्धारित लक्ष्यों की प्राप्ति की ओर निर्देशन अथवा अभिप्रेरित करता है। श्री एलन के अनुसार "अपर्याप्त अभिप्रेरित सुदृढ़ता संगठन का प्रभाव भी समाप्त कर सकता है।" एक संगठन में अभिप्रेरण के महत्त्व को निम्नलिखित बिन्दुओं द्वारा स्पष्ट किया जा सकता है:-

(1) संगठनात्मक एवं व्यक्तिगत लक्ष्यों में एकता (2) निष्पादन-योग्य वातावरण का सृजन (3) कार्य संतुष्टि में वृद्धि (4) प्रबंधकीय कार्यों का आधार (5) मनोबल में वृद्धि (6) उत्पादकता में वृद्धि (7) कर्मचारी समस्याओं में कमी (8) साधनों का अधिकतम उपयोग (9) प्रबंधकीय विकास (10) मानवीय व्यवहार का प्रबन्ध (11) कर्मचारी का सहयोग (12) मानसिक शांति (13) परिवर्तनों में सुविधा (14) कर्मचारी आवर्तन एवं अनुपस्थिति में कमी (15) उच्च कार्यकुशलता (16) अन्य महत्व :- (i) अभिप्रेरण से निर्धारित लक्ष्यों की प्राप्ति सरल हो जाती है। (ii) सौहार्दपूर्ण मानवीय संबंधों की स्थापना की जा सकती है। (iii) कार्य के प्रति रुचि जाग्रत की जा सकती है। (iv) ठोस श्रम-संबंधों का निर्माण किया जा सकता है। (v) अभिप्रेरण व्यावहारिक प्रबंध का मापन कार्य है।

9. अभिप्रेरण के उद्देश्य निम्न हैं:

- कर्मचारियों को स्वेच्छा से अधिक से अधिक कार्य करने के लिए प्रेरित करना।
- कर्मचारियों का मनोबल ऊँचा उठाना।
- कर्मचारियों की आर्थिक, सामाजिक एवं मनोवैज्ञानिक आवश्यकताओं को पूरा करना।
- स्वस्थ मानवीय संबंधों का विकास करना।
- श्रम-पूँजी के संबंधों का सुधार करना।
- कर्मचारियों की कार्यकुशलता में वृद्धि करना।
- मानवीय संसाधनों का सदुपयोग करना।
- कर्मचारियों की कार्य-संतुष्टि करना।
- कर्मचारियों से सहयोग प्राप्त करना।
- संस्था के लक्ष्यों को प्राप्त करना।

10. अभिप्रेरण के प्रकार :-

प्रबंधकों द्वारा सामान्यतः जो अभिप्रेरक कर्मचारियों को प्रेरित करने के लिये प्रयोग में लाये जाते हैं, उन्हें निम्न प्रकार वर्गीकृत किया जा सकता है : (1) धनात्मक एवं ऋणात्मक अभिप्रेरण. (2) वित्तीय व अवित्तीय अभिप्रेरण (3) बाह्य एवं आंतरिक अभिप्रेरण (4) व्यक्तिगत एवं समूह अभिप्रेरण

(1) धनात्मक एवं ऋणात्मक अभिप्रेरण :

धनात्मक अभिप्रेरण वह प्रक्रिया है जिसके द्वारा कर्मचारियों को किसी पुरस्कार, लाभ अथवा प्रलोभन के माध्यम से कार्य के लिए प्रेरित किया जा सकता है। फिल्लपो के अनुसार "धनात्मक अभिप्रेरण वह प्रक्रिया है जिससे लाभ या पुरस्कार की सम्भावना से अन्य व्यक्तियों को अपनी इच्छा अनुसार कार्य करने के लिए प्रभावित किया जाता है।"

ऋणात्मक अभिप्रेरण की विचारधारा धनात्मक अभिप्रेरण के बिल्कुल विपरीत है। इसके अन्तर्गत भय, प्रताडना, दण्ड, आदि के माध्यम से कर्मचारियों को कार्य के लिए प्रेरित किया जाता है।

(2) वित्तीय व अवित्तीय अभिप्रेरण :

वित्तीय अभिप्रेरण के अंतर्गत कर्मचारियों को प्रत्यक्ष अथवा परोक्ष मौद्रिक लाभ द्वारा कार्य के लिए प्रेरित किया जाता है। निश्चय ही वित्तीय अभिप्रेरण कार्य के लिए सर्वाधिक अभिप्रेरण प्रदान करती है क्योंकि व्यक्ति अपनी निम्नस्तरीय आवश्यकताएं ही नहीं, वरन् उच्चस्तरीय आवश्यकताएं भी वित्तीय साधनों से पूरा कर सकता

अवित्तीय अभिप्रेरण का वित्तीय लाभों में तो कोई प्रत्यक्ष संबंध नहीं होता, परन्तु वे कर्मचारी को कार्य के लिए वित्तीय प्रेरणाओं के अपेक्षा अधिक प्रेरित करती है। सामान्यतः ये अभिप्रेरणएं कर्मचारी की मनोवैज्ञानिक आवश्यकताओं की पूर्ति करती

(3) बाह्य एवं आंतरिक अभिप्रेरण :

बाह्य अभिप्रेरण वह है जो कार्य के अंतर्गत स्रोतों से प्राप्त होता है। यह अभिप्रेरण कार्य के समय उत्पन्न नहीं होते, वरन् कार्योपरांत प्राप्त होते हैं तथा ये समय कर्मचारी को कोई संतुष्टि प्रदान नहीं करते हैं। बाह्य अभिप्रेरण के प्रमुख उदाहरण इस प्रकार हैं : (i) सेवानिवृत्ति योजनाएं, (ii) स्वास्थ्य बीमा, (iii) सवेतन अवकाश, (iv) आनुषंगिक लाभ, आदि। हर्जबर्ग ने बाह्य अभिप्रेरण को आरोग्य तत्व माना है।

आन्तरिक अभिप्रेरण वे हैं जो कार्य निष्पादन के समय होती हैं। इसका कार्य के अभिप्रेरण से प्रत्यक्ष संबंध होता है। सामान्यतः ये प्रेरणाएं कर्मचारी की उच्चस्तरीय आवश्यकताओं की पूर्ति करती हैं। इन अभिप्रेरणों के प्रमुख उदाहरण इस प्रकार हैं: जैसे (i) उपलब्धि, (ii) कार्य मान्यता, (iii) उत्तरदायित्व, व (iv) सहभागिता। ये अभिप्रेरणएं व्यक्ति के अहं की तुष्टि करती हैं।

(4) व्यक्तिगत एवं सामूहिक अभिप्रेरण :

व्यक्तिगत अभिप्रेरण वे अभिप्रेरणें हैं जो किसी व्यक्ति को व्यक्तिगत रूप से अधिक कुशलता व निष्ठा के साथ कार्य निष्पादन करने हेतु प्रदान की जाती हैं। इन अभिप्रेरणों में निम्नलिखित को सम्मिलित किया जाता है : (i) प्रेरणात्मक मजदूरी पद्धति (ii) वेतन वृद्धि (iii) प्रशंसा (iv) पदोन्नति (v) मान्यता (vi) नौकरी की सुविधा (vii) रचनात्मक प्रवृत्तियों को प्रोत्साहन आदि।

सामूहिक अभिप्रेरण जब किसी व्यक्ति विशेष को अभिप्रेरण प्रदान न करके सम्पूर्ण समूह को अभिप्रेरण प्रदान की जाती है तो उसे सामूहिक अभिप्रेरण कहा जाता है। इनमें निम्नलिखित को सम्मिलित किया जाता है: (i) अच्छे मानवीय सम्बन्ध का विकास (ii) विकास के अवसरों की उपलब्धि (iii) अधिलाभांश (v) पेंशन व्यवस्था (v) लाभ भागिता (vi) सहभागिता (vii) समितियों का निर्माण (viii) सुझाव व्यवस्था (ix) अच्छी अनुशासन व्यवस्था (x) कुशल संदेशवाहन व्यवस्था (xi) मनोबल का विकास (xii) सहयोग भावना आदी।

व्यक्तिगत व सामूहिक दोनों ही अभिप्रेरण वित्तीय व अवित्तीय हो सकती हैं। ऐसे कार्य जिसे मापा नहीं जा सकता उसके लिए सामाजिक अभिप्रेरण अधिक महत्वपूर्ण होती है। तथा जहाँ पर कर्मचारियों की कार्यकुशलता को मापा जा सकता है वहाँ व्यक्तिगत अभिप्रेरण लाभदायक होती है।

11. निष्कर्ष :

प्रबंधक अभिप्रेरण सम्बन्धी योजनाएं लागू कर सकते हैं लेकिन जब तक कर्मचारी कार्य करने को अभिप्रेरित न हो जाये अभिप्रेरण का उद्देश्य पूरा नहीं होता और यह इसलिए भी समस्यापूर्ण है क्योंकि

अभिप्रेरण मूलतः व्यक्तियों से सम्बन्धित होता है तथा उसकी रुचियों, आदतों, परम्पराओं तथा इच्छाओं को संतुष्ट करना एक कठिन समस्या है।

किसी संस्था के कर्मचारी को अभिप्रेरित करने के लिए उचित अभिप्रेरणत्मक व्यवस्था का होना अत्यन्त आवश्यक है। यदि कर्मचारियों को कार्य करने के लिए उचित प्रकार से प्रेरित नहीं किया जायेगा तो वे संस्था में पूर्ण कुशलता एवं क्षमता के साथ कार्यों का निष्पादन नहीं करेंगे, फलस्वरूप सामान्य लक्ष्यों की प्राप्ति संभव नहीं हो सकेगी। अतः एक सुदृढ अभिप्रेरणत्मक प्रणाली में कुछ प्रमुख तत्वों का होना आवश्यक है।

सन्दर्भ ग्रन्थ :

1. जे.एस. माथुर: सेविर्गीय प्रबन्ध एवं औद्योगिक सम्बन्ध (2001), विश्वविद्यालय प्रकाशन, वाराणसी
2. आर.सी. सक्सेना : श्रम समस्याएँ एवं समाज कल्याण, के. नाथ. एंड. कंपनी, मेरठ
3. वी.सी. सिन्हा : श्रम अर्थशास्त्र, एस.बी.पी.डी., आगरा
4. शर्मा, सुराणा : सेविर्गीय प्रबंध व औद्योगिक सम्बन्ध, रमेश बुक डिपो, जयपुर
5. सुधा, जी.एस. : मानव संसाधन प्रबन्ध (1999), नेशनल, जयपुर
6. माथुर, सक्सेना : औद्योगिक सम्बन्ध
7. जे.आर.कुम्मट : व्यवसाय प्रबन्ध एवं व्यवहार
8. जगदीश प्रसाद शुक्ला : पब्लिक इंटरप्राइजेज इन इंडिया
9. सी.एच. नॉर्थकॉट : कार्मिक प्रबन्ध
10. सतपाल रूपेला : सर्वेक्षण अनुसंधान एवं सांख्यिकी