
इकाई 14 विस्तार प्रबंधन

इकाई की रूपरेखा

- 14.0 लक्ष्य और उद्देश्य
- 14.1 परिचय
- 14.2 विस्तार प्रबंधन
 - 14.2.1 प्रबंधन की परिभाषा
 - 14.2.2 प्रबंधन के सिद्धांत
 - 14.2.3 प्रबंधन का दायरा
 - 14.2.4 प्रबंधन विचारों का विकास (सिद्धांत)
 - 14.2.5 प्रबंधकों/प्रबंधन के कार्य
 - 14.2.6 संगठनों में उद्देश्यों द्वारा प्रबंधन
 - 14.2.7 निर्णय
 - 14.2.7.1 सहभागी निर्णय लेना
 - 14.2.7.2 समूह निर्णय लेने की तकनीक
 - 14.2.8 प्रभावी आयोजन
 - 14.2.9 स्टाफ
 - 14.2.10 प्रदर्शन मूल्यांकन
 - 14.2.11 प्राधिकरण का प्रत्यायोजन
 - 14.2.12 नेतृत्व
 - 14.2.13 परियोजना योजना और प्रबंधन
 - 14.2.14 भविष्यवाणी
 - 14.2.15 काम पर मानव संबंध
 - 14.2.16 टीम बिल्डिंग
 - 14.2.17 कुल गुणवत्ता प्रबंधन
- 14.3 विस्तार संगठनों के प्रबंधन के लिए दृष्टिकोण
 - 14.3.1 सार्वजनिक वित्त पोषित विस्तार प्रणाली
- 14.4 मुख्य शब्द
- 14.5 संक्षेपण
- 14.6 सुझाए गए अध्ययन
- 14.7 अपनी प्रगति की जांच करने के लिए उत्तर

14.0 लक्ष्य और उद्देश्य

इकाई का अध्ययन करने के बाद, आप समझ सकते हैं :

- सिद्धांत और कृषि विस्तार प्रबंधन के अभ्यास की व्याख्या;
- प्रबंधन रणनीतियों या विस्तार संगठनों के दृष्टिकोण के बीच अंतर;
- प्रबंधन में नेतृत्व, प्रेरणा और समूह गतिशीलता की अवधारणा और प्रासंगिकता; और
- विस्तार संगठन का प्रबंधन।

14.1 परिचय

प्रबंधन आमतौर पर आयोजन, अधिकारियों या कर्मियों का चयन करने, योजनाओं की स्थापना करने, परिणामों को मापने और गतिविधियों को समन्वयित करने, नियंत्रित करने और सौंपने से जुड़ा होता है। किसानों को अपनी प्रथाओं में सुधार करने और उभरती चुनौतियों का जवाब देने में मदद करने में सक्षम बनाने के लिए विस्तार सेवाएं आवश्यक हैं। विस्तार कार्यक्रमों के माध्यम से प्राप्त ज्ञान, विचार और कौशल किसानों को अपनी उत्पादकता बढ़ाने, नुकसान को कम करने और बाजारों तक बेहतर पहुंच प्राप्त करने में मदद कर सकते हैं। विस्तार सेवाओं को सक्रिय, उत्तरदायी और सहयोगी माना जाता है। वैज्ञानिक सिद्धांतों पर विस्तार सेवाओं का प्रबंधन करने की आवश्यकता है। इस मॉड्यूल का उद्देश्य विस्तार प्रबंधन के महत्वपूर्ण क्षेत्रों पर चर्चा करना है।

14.2 विस्तार प्रबंधन

14.2.1 प्रबंधन की परिभाषा

हेरोल्ड कूटज ने प्रबंधन को “दूसरों के माध्यम से और औपचारिक रूप से संगठित समूहों के साथ चीजों को करने की कला” के रूप में परिभाषित किया। एफ डब्ल्यू टेलर ने इसे “यह जानने की कला के रूप में परिभाषित किया कि आप क्या करना चाहते हैं और फिर देखें कि वे इसे सबसे अच्छे और सबसे सस्ते तरीके से करते हैं। जबकि हेनरी फेयोल ने इसे “पूर्वानुमान करने, योजना बनाने, व्यवस्थित करने, दूसरों की गतिविधियों को कमांड करने, समन्वय और नियंत्रित करने” के रूप में परिभाषित किया। यह एक ऐसी प्रक्रिया है जिसके द्वारा मानव संसाधन, भौतिक संसाधन, नौकरी के कार्य और प्रौद्योगिकी को संगठन के लक्ष्यों और उद्देश्यों को प्राप्त करने के लिए प्रभावी ढंग से जोड़ा जाता है।

14.2.2 प्रबंधन के सिद्धांत

- अच्छा प्रबंधन काम को छोटे कार्यों में विभाजित करके और प्रत्येक कार्य को कार्यबल में किसी ऐसे व्यक्ति को सौंपकर कार्यों को सौंपने पर निर्भर करता है जिसके पास काम को सबसे अच्छा करने के लिए कौशल और क्षमता है;
- एक अच्छा प्रबंधक कार्य सौंपते समय अधिकार का प्रयोग करता है और उनके निर्णयों की जिम्मेदारी लेता है;
- पारस्परिक संबंधों में अनुशासन और संगठन के भीतर अधिकार के लिए सम्मान उचित कार्य के लिए आवश्यक है।
- प्रबंधन को हमेशा उस संगठन के सर्वोत्तम हित में कार्य करना चाहिए जिसकी वे सेवा करते हैं और कर्मचारियों को बिना किसी पूर्वाग्रह के निष्पक्ष व्यवहार किया जाना चाहिए।
- कर्मचारियों की प्रेरणा उत्पादकता बढ़ाने में मदद करती है।
- कार्यस्थल में टीम भावना और आपसी समझ उन्हें कुशलता से एक साथ काम करने में मदद करती है।

14.2.3 प्रबंधन का दायरा

प्रबंधन में उत्पादन, विपणन, वित्त और कर्मियों जैसे विभिन्न पहलुओं को शामिल किया गया है।

उत्पादन प्रबंधन : एक संगठन के भीतर सभी उत्पादन कार्यों की योजना, आयोजन, निर्देशन और नियंत्रण के लिए जिम्मेदार है।

विपणन प्रबंधन : उपभोक्ता की आवश्यकताओं की पहचान करने और फिर सब कुछ व्यवस्थित करने रखने के लिए जिम्मेदार है ताकि वह उन जरूरतों को पूरा करने के लिए वस्तुओं और सेवाओं को वितरित किया जा सके। इसमें बाजार अनुसंधान और विज्ञापन और वितरण के सही चैनल का चयन शामिल है। विक्रेता विपणन प्रबंधन को रिपोर्ट करेंगे।

वित्तीय प्रबंधन : यह सुनिश्चित करने के लिए जिम्मेदार है कि किसी संगठन के पास संचालन के लिए पर्याप्त वित्तीय संसाधन उपलब्ध हैं। वे परियोजनाओं की लागत की गणना करने और फिर एक विशिष्ट परियोजना के अनुरूप धन के सही स्रोतों को चुनने के लिए जिम्मेदार हैं।

कार्मिक प्रबंधन कर्मचारियों की भर्ती, चयन और प्रशिक्षण के साथ-साथ मुआवजे, पदोन्नति और स्थानांतरण और कर्मचारी कल्याण सेवाओं के प्रबंधन के लिए जिम्मेदार है। वे किसी संगठन में कर्मचारी रिकॉर्ड रखने के लिए जिम्मेदार हैं।

14.2.4 प्रबंधन विचारों का विकास (सिद्धांत)

प्रबंधन सिद्धांतों को तीन सिद्धांतों में विभाजित किया जा सकता है – शास्त्रीय सिद्धांत, नव-शास्त्रीय और आधुनिक सिद्धांत जैसा कि नीचे विस्तृत है।

A) शास्त्रीय सिद्धांत

तीन महत्वपूर्ण सिद्धांत अर्थात् वैज्ञानिक प्रबंधन का सिद्धांत, प्रशासनिक सिद्धांत और नौकरशाही का सिद्धांत शास्त्रीय सिद्धांतों का हिस्सा हैं।

1) वैज्ञानिक प्रबंधन का सिद्धांत

फ्रेडरिक टेलर ने श्रमिकों और प्रबंधकों के सहयोग के माध्यम से श्रमिकों की क्षमता और मुनाफे (उच्च मजदूरी और कम श्रम लागत) को अधिकतम करने के लिए इस सिद्धांत को विकसित किया। उन्होंने "समय और गति अध्ययन" और "टुकड़ा दर प्रणाली" की तकनीकों का सुझाव दिया। सिद्धांत का प्राथमिक ध्यान कार्यों पर है और यह कार्य को सरल चरणों में तोड़कर और कार्य की आवश्यकता के साथ व्यक्ति की क्षमता का मिलान करके कार्य विश्लेषण पर जोर देता है। इसे सिस्टम और मानकों द्वारा प्रबंधन भी कहा जाता है।

2) प्रशासनिक सिद्धांत

प्रशासनिक सिद्धांत को कार्लवार्ड के पुरुषों यानी अभ्यास प्रबंधकों द्वारा विकसित किया गया था। प्रशासनिक सिद्धांत का प्रमुख तत्व प्रबंधन के सिद्धांत, लाइन और कर्मचारियों की अवधारणा, समितियां और प्रबंधन के कार्य हैं। प्रशासनिक सिद्धांत के अग्रणी हेनरी फेयोल ने प्रबंधन के चौदह सिद्धांतों के बारे में बात की।

- काम का विभाजन – कार्यों का सीमित सेट
- अधिकार और जिम्मेदारी – आदेश देने का अधिकार
- अनुशासन – समझौते और प्रतिबंध
- कमान की एकता – केवल एक पर्यवेक्षक
- दिशा की एकता – गतिविधियों के प्रति सेट में एक प्रबंधक
- व्यक्तिगत हित को सामान्य हित के अधीन करना
- कर्मियों का पारिश्रमिक – सेवाओं के लिए उचित मूल्य
- केंद्रीकरण – अधीनस्थ की भूमिका के महत्व को कम करना
- स्केलर चैन – फेयोल का पुल, गिरोह प्लैंक
- आदेश – प्रभावी और कुशल संचालन
- समानता – दयालुता और न्याय
- कर्मियों के कार्यकाल की स्थिरता – परिचित पहले के लिए पर्याप्त समय
- समय – प्रबंधकों को श्रमिकों की पहल पर भरोसा करना चाहिए
- एस्प्रिट डी कोर – “संघ ताकत है “ “वफादार सदस्य”

3) नौकरशाही का सिद्धांत

मैक्स वेबर ने नौकरशाही के सिद्धांत का प्रस्ताव रखा। और प्रबंधन के सिद्धांतों और तत्वों का वर्णन किया। उन्होंने जोर देकर कहा कि कार्यकर्ताओं को संगठनात्मक नियमों और प्रक्रियाओं द्वारा निर्धारित गतिविधियों को निर्देशित करने के प्रबंधकों के “अधिकार” का सम्मान करना चाहिए। उनका मानना था कि नौकरशाही संगठन और प्रशासन स्थापित करने का सबसे कुशल तरीका है क्योंकि यह व्यक्तियों और तर्कसंगत कानूनी प्राधिकरण की तर्कसंगत कार्रवाई पर आधारित है। उन्होंने नौकरशाही के कुछ तत्वों का वर्णन किया :

- a) नौकरशाही के तत्व
- b) पदानुक्रम
- c) नियम, विनियम और प्रक्रियाएं
- d) व्यावसायिक गुण
- e) क्षमता के अनुसार निः शुल्क चयन
- f) प्रशिक्षण और अनुभव
- g) अवैयक्तिक, औपचारिक अभिविन्यास
- h) निः शुल्क संविदात्मक संबंध
- i) नियम
- j) निश्चित वेतन
- k) कैरियर पहलू

- l) कार्यकाल और पेंशन का अधिकार
- m) पदोन्नति वरिष्ठता के आधार पर
- n) व्यावसायिक सुरक्षा को अधिकतम करता है
- o) कानूनी अधिकार और शक्ति
- p) श्रमिकों के पास तकनीक नहीं है

B) नव-शास्त्रीय सिद्धांत

नव-शास्त्रीय सिद्धांत शास्त्रीय सिद्धांत की नींव पर बनाए गए हैं और मानव संबंध आंदोलन (एचआरएम) के रूप में जाना जाता है। मास्लो ने प्रेरणा के पदानुक्रम सिद्धांत की आवश्यकता का प्रस्ताव दिया। डगलस मैकग्रेगर ने सिद्धांत X और Y का प्रस्ताव रखा और विलियम आउची ने Z का सिद्धांत दिया। हर्जबर्ग की प्रेरणा-स्वच्छता का सिद्धांत, लिकट की पांच प्रबंधन शैलियों, ब्लेक मौटन की प्रबंधकीय ग्रिड, डेविड मैकलेलैंड के तीन आवश्यकता सिद्धांत और स्टेसी एडम्स इक्विटी नव शास्त्रीय परिप्रेक्ष्य के हिस्से हैं, संगठन सामान्य उद्देश्यों वाले व्यक्तियों का समूह हैं। नव शास्त्रीय सिद्धांत व्यक्तिगत, समूह और सहभागी प्रबंधन पर जोर देते हैं।

C) प्रबंधन के आधुनिक सिद्धांत

इन्हें संगठन का सिस्टम विश्लेषण भी कहा जाता है। संगठन एक संरचित प्रक्रिया है जिसमें व्यक्ति उद्देश्यों के लिए बातचीत करते हैं। सांख्यिकीय मॉडल का उपयोग सभी मामलों में प्रबंधन श्रमिकों के अंतर्संबंध को समझने में मदद करता है। आधुनिक सिद्धांतों में तीन प्रमुख दृष्टिकोणों का पालन किया जाता है।

- 1) मात्रात्मक या गणितीय दृष्टिकोण या प्रबंधन विज्ञान दृष्टिकोण।
- 2) सिस्टम दृष्टिकोण।
- 3) आकस्मिकता/परिस्थितिजन्य दृष्टिकोण।

1) मात्रात्मक या गणितीय दृष्टिकोण

यह संगठन में निर्णय लेने के लिए मात्रात्मक आधार देता है और प्रबंधन को गणितीय या सांख्यिकीय मॉडल और प्रक्रियाओं की प्रणाली के रूप में मानता है। उनका मानना है कि प्रबंधन के सभी पहलुओं और चरणों को विश्लेषण के लिए मात्रात्मक शब्दों में व्यक्त किया जा सकता है जिसने प्रबंधकों के बीच व्यवस्थित सोच के विकास में योगदान दिया है।

2) सिस्टम दृष्टिकोण

इस दृष्टिकोण ने संगठन को एक कार्बनिक और खुली प्रणाली के रूप में देखा, जो अंतःक्रियात्मक और अन्योन्याश्रित भागों से बना है, जिसे उपप्रणाली कहा जाता है। प्रणाली की प्रमुख विशेषताएं भागों की अंतर-संबंधितता और अंतर-निर्भरता है। यह जोर देता है कि संगठन शून्य में अस्तित्व में नहीं है, यह गतिशील प्रणाली है क्योंकि यह पर्यावरण के प्रति उत्तरदायी है। संगठन प्रणाली की सीमा होती है जो यह निर्धारित करती है कि कौन सा हिस्सा बाहरी है और कौन सा आंतरिक है।

3) आकस्मिकता दृष्टिकोण

यह मानता है कि प्रबंधकीय नीतियों और प्रथाओं को पर्यावरण में परिवर्तन के लिए समायोजित करना चाहिए। यह संगठन की गतिशीलता और जटिलताओं को स्वीकार करता है। प्रबंधकीय निर्णय किसी विशेष सिद्धांत या सार्वभौमिक रूप से लागू नियमों के सेट पर आधारित नहीं हो सकते हैं, लेकिन संगठन और पर्यावरणीय परिस्थितियों की आवश्यकता पर निर्भर होना चाहिए। प्रबंधकों के पास परिवर्तन को समायोजित करने और स्थिर करने के लिए पर्याप्त मानव संबंध कौशल होना चाहिए।

14.2.5 प्रबंधकों/प्रबंधन के कार्य

लूथर गुलिक ने 'POSDCORB' के संदर्भ में प्रबंधकों के कार्यों का वर्णन किया जिसका अर्थ है योजन बनाना। जो नियोजन, आयोजन, स्टाफिंग, निर्देशन, समन्वय, रिपोर्टिंग और बजट बनाना है।

नियोजन

योजना संगठन के लक्ष्यों को प्राप्त करने के लिए भविष्य की कार्रवाई के बारे में निर्णय ले रही है। कूटज ने योजना को पहले से तय करने के रूप में वर्णित किया है – क्या करना है, कब करना है और कैसे करना है। योजना संगठन के मानव, भौतिक आर्थिक संसाधनों का उचित उपयोग सुनिश्चित करती है।

आयोजन

प्रबंधकों के इस कार्य में भौतिक, वित्तीय और मानव संसाधनों को एक साथ लाना शामिल है। इसमें संगठन के लक्ष्यों को प्राप्त करने के लिए उत्पादन के कारकों के बीच भूमिकाएं और जिम्मेदारियां सौंपना और उत्पादक संबंध विकसित करना शामिल है। इसमें गतिविधियों की पहचान, गतिविधियों का समूहीकरण, कर्तव्यों और जिम्मेदारी का निर्धारण आदि शामिल हैं।

स्टाफ

प्रबंधक का यह कार्य सही आदमी की पहचान और उसे सही काम पर लगाने से संबंधित है। कूटज और ओ'डोनेल ने इसे "संरचना के तहत डिजाइन की गई भूमिकाओं को भरने के लिए कर्मियों के उचित और प्रभावी चयन, मूल्यांकन और विकास के माध्यम से संगठन संरचना का प्रबंधन" के रूप में वर्णित किया।

निर्देशन

इसके उद्देश्य कर्मचारी की गतिविधियों की देखरेख और निगरानी करके संगठन की कार्य कुशलता बढ़ाना है। इसमें कर्मचारी को उच्च उत्पादकता प्राप्त करने के लिए प्रेरित करना, संगठनात्मक लक्ष्यों की प्राप्ति के लिए संगठन में बेहतर नेतृत्व प्रदान करना और प्रभावी संचार विधियों का उपयोग करना शामिल है।

समन्वयन

यह संगठन के विभिन्न हिस्सों के बीच संबंध स्थापित करने से संबंधित है ताकि वे सभी एक साथ संगठनात्मक उद्देश्यों की दिशा में आगे सकें। यह सभी संगठनात्मक निर्णयों, संचालन, गतिविधियों और प्रयासों को एक साथ ला रहा है ताकि संगठनात्मक लक्ष्यों की प्राप्ति के लिए कार्रवाई की एकता प्राप्त की जा सके।

नियंत्रण

प्रबंधकों का यह कार्य मानक करने, निर्धारित निर्धारित मानक के खिलाफ कर्मचारियों के प्रदर्शन के माप और संगठन के लक्ष्यों को प्राप्त करने के लिए विचलन के सुधार से संबंधित है। यह यह जांचने की प्रक्रिया है कि उद्देश्यों और लक्ष्यों की दिशा में उचित प्रगति की जा रही है या नहीं और अभिनय इस फंक्शन में प्रबंधकों के रिपोर्टिंग और बजट कार्य भी शामिल हैं।

14.2.6 संगठनों में उद्देश्यों द्वारा प्रबंधन

उद्देश्यों द्वारा प्रबंधन का उपयोग करके संगठनों की प्रभावशीलता को बढ़ाया जा सकता है उद्देश्य (एमबीओ)। यह प्रबंधन मॉडल है जो प्रबंधन और कर्मचारियों दोनों द्वारा सहमत उद्देश्यों की स्पष्ट परिभाषा पर आधारित है। 'एमबीओ एक प्रक्रिया या प्रणाली है जिसे प्रबंधन के लिए डिजाइन किया गया है जिसमें एक वरिष्ठ और उसके अधीनस्थ बैठते हैं और संयुक्त रूप से फ्रेम के एक सेट के भीतर पूरा किए जाने वाले विशिष्ट उद्देश्यों को निर्धारित करते हैं और जिसके लिए प्रबंधन को सीधे जिम्मेदार ठहराया जाता है। समय के पैमाने पर परिणामों पर केंद्रित एक सामान्य उद्देश्य की खोज उन्हें प्राप्त करने की संभावना को बढ़ाती है, जवाबदेह परिणामों के साथ एक सार्थक कार्य स्थापित करने में जितनी अधिक भागीदारी होती है, उसे पूरा करने के लिए प्रेरणा उतनी ही अधिक होती है

14.2.7 निर्णय लेना

निर्णय लेना संगठन की योजना और प्रबंधन के महत्वपूर्ण पहलुओं में से एक है। स्टोनर और अन्य ने निर्णय-निर्माण को किसी समस्या से निपटने या अवसरों का लाभ उठाने के लिए कार्रवाई के तरीके को पहचानने और चुनने की प्रक्रिया के रूप में परिभाषित किया है। इस प्रकार निर्णय लेना संभावित विकल्पों में से चुनाव करने का एक कार्य है। लुथांस (2002) ने तर्कसंगत निर्णय लेने की प्रक्रिया में चार चरणों की पहचान की।

- स्थिति की जांच।
- विकल्पों का विकास।
- विकल्पों का मूल्यांकन और उपलब्ध सर्वोत्तम का चयन।
- निर्णय का कार्यान्वयन और निगरानी : इस चरण में पहचाने गए विकल्पों को कार्रवाई में लाने के लिए संसाधनों का आवंटन और तैनाती शामिल है

14.2.7.2 सहभागी निर्णय लेना

यह एक प्रकार की निर्णय लेने की प्रक्रिया है जिसमें संगठन के सभी कर्मचारी शामिल होते हैं। यह निर्णय लेने की अधिक लोकतांत्रिक विधि है और संगठनात्मक लक्ष्यों की प्राप्ति में प्रत्येक कर्मचारी के योगदान को मान्यता देता है।

14.2.7.3 समूह निर्णय लेने की तकनीक

दो से अधिक व्यक्तियों को शामिल करने वाले निर्णय लेने को समूह निर्णय लेने की तकनीक कहा जा सकता है। डेल्फी और नॉमिनल ग्रुप तकनीक दो उपयोगी समूह निर्णय लेने की तकनीकों के रूप में प्रभावी निर्णय लेने में मदद करते हैं। सिनेक्टिक्स और मंथन अन्य समूह निर्णय लेने की तकनीकें हैं। नाममात्र समूह तकनीक (एनजीटी)

में शामिल कदम नीचे दिए गए हैं:

- लेखन द्वारा मौन तरीके से विचारों का निर्माण
- राउंड-रॉबिन तरीके में विचारों को साझा करना, पिलप-चार्ट या ब्लैकबोर्ड पर प्रत्येक विचार को रिकॉर्ड करना
- स्पष्टीकरण और मूल्यांकन के लिए विचारों के आसपास समूह बातचीत
- व्याख्यात्मक समूह चर्चा
- प्राथमिकता वाले विचारों पर व्यक्तिगत मतदान
- रैंक ऑर्डरिंग या रेटिंग के माध्यम से समूह निर्णय।

विचार मंथन : यह तकनीक एलेक्स एफ ओसबोर्न द्वारा व्यक्तियों की रचनात्मक सोच के आधार पर समस्या को हल करने के लिए विकसित की गई थी। यह एक समूह (6-8 व्यक्तियों) में किया जाता है, समूह के सामने एक समस्या प्रस्तुत की जाती है और उन्हें मुक्त चर्चा और सहज सोच के बाद समाधान उत्पन्न करने के लिए कहा जाता है। कोई प्रतिबंध नहीं लगाया गया है लेकिन आलोचना निषिद्ध है।

सिनेटिक्स

सिनेटिक्स एक ग्रीक शब्द है जिसका अर्थ है विभिन्न तत्वों का एक साथ फिट होना। इसका उद्देश्य अलग-अलग और स्पष्ट रूप से अप्रासंगिक विचारों को एक साथ जोड़कर उपन्यास और विचित्र विकल्पों को उत्तेजित करना है। सदस्यों का चयन उनकी पृष्ठभूमि और प्रशिक्षण के आधार पर किया जाता है। नेता समूह को समस्या बताता है। समस्या की प्रकृति की पूरी तरह से समीक्षा और विश्लेषण किया जाता है और समूह संभावित समाधान प्रदान करने के लिए आगे बढ़ता है। नेता समस्या को इस तरह से संरचना करता है कि वह पूर्वचेतन मन (भूमिका निभाने, उपमाओं का उपयोग, विरोधाभास, रूपकों और अन्य विचारोत्तेजक अभ्यासों) को शामिल करने के लिए विभिन्न तरीकों का उपयोग कर सकता है। जटिल और तकनीकी समस्याओं को हल करने के लिए सिनेटिक्स अधिक उपयोगी है।

14.2.8 प्रभावी आयोजन

प्रभावी आयोजन में कई महत्वपूर्ण अवधारणाओं का अनुप्रयोग शामिल है। उनमें से कुछ का उल्लेख नीचे किया गया है:

- आदेश की श्रृंखला :** यह अधिकार की रेखा है जो एक संगठन में सभी व्यक्तियों को जोड़ती है और परिभाषित करती है कि कौन किसको रिपोर्ट करता है। इसमें दो अंतर्निहित सिद्धांत शामिल हैं: आदेश की एकता और स्केलर सिद्धांत। आदेश की एकता का मतलब है कि कर्मचारी के पास केवल एक पर्यवेक्षक होना चाहिए और उसे केवल एक व्यक्ति को रिपोर्ट करना चाहिए। स्केलर सिद्धांत का अर्थ है प्राधिकरण की स्पष्ट रूप से परिभाषित रेखा जिसमें संगठन के सभी कर्मचारी शामिल हैं।
- कार्य विशेषज्ञता :** यह काम का विभाजन है। नौकरियों को अलग-अलग कार्यों में विभाजित किया जाता है और कर्मचारी को केवल विशेष काम करने के लिए कहा जाता है। उदाहरण के लिए असेंबली समनुक्रम लाइन।

- c) **विभागीकरण** : प्रशासन के प्रयोजनों के लिए इकाइयों में गतिविधियों को समूहीकृत करने की प्रक्रिया।
- d) **नियंत्रण की अवधि** : इसे प्रबंधन की अवधि भी कहा जाता है और उन श्रमिकों की संख्या को संदर्भित करता है जो एक प्रबंधक को रिपोर्ट करते हैं। जब प्रबंधक के पास बड़ी संख्या में अधीनस्थ होते हैं, तो प्रबंधन की एक विस्तृत अवधि मौजूद होती है। प्रबंधन की अवधि संगठन से संगठन में भिन्न होती है।
- e) स्पष्टीकरण के साथ संघर्ष का प्रबंधन
- f) **निरंतरता** : संगठनात्मक संरचना जो लंबे समय तक संगठनात्मक उद्देश्यों की प्राप्ति में मदद करती है।
- g) अधिकार
- h) प्रतिनिधि मंडल
- i) विकेंद्रीकरण

14.2.9 स्टाफ

स्टाफिंग प्रबंधन का बुनियादी और निरंतर कार्य है। यह सही आदमी की पहचान करने और उसे सही काम पर लगाने से संबंधित है। कूटज ने इसे संगठन संरचना में पदों को भरने और भरे रखने के रूप में परिभाषित किया। स्टाफिंग अधीनस्थों की भर्ती, चयन, विकास और मुआवजे से संबंधित है। यह प्रबंधन के आयोजन समारोह से निकटता से जुड़ा हुआ है क्योंकि यह भूमिकाओं और पदों की संरचनाओं को स्थापित करने में भूमिका निभाता है। स्टाफिंग में शामिल विभिन्न चरणों में जनशक्ति सूची, भर्ती, प्लेसमेंट, प्रेरण और अभिविन्यास, पारिश्रमिक-कर्मचारी को उनके काम के लिए प्रदान किए जाने वाले मौद्रिक मुआवजे, प्रदर्शन मूल्यांकन, प्रशिक्षण और विकास और पदोन्नति, स्थानांतरण, समाप्ति और छंटनी शामिल हैं।

14.2.10 प्रदर्शन की मूल्यांकन

प्रदर्शन मूल्यांकन स्टाफिंग के महत्वपूर्ण उप-कार्यों में से एक है। यह नौकरी पर प्रदर्शन और विकास के लिए उसकी क्षमता के संबंध में एक व्यक्ति का व्यवस्थित मूल्यांकन है। व्यक्ति के प्रदर्शन को नौकरी के ज्ञान, उत्पादन की गुणवत्ता और मात्रा, पहल, नेतृत्व क्षमता, पर्यवेक्षण, निर्भरता, सहयोग, बहुमुखी प्रतिभा, निर्णय, स्वास्थ्य आदि जैसे कारकों के खिलाफ मापा जाता है।

14.2.11 अधिकारों का विकेंद्रीकरण

इसका अर्थ है अधीनस्थों को सौंपे गए कर्तव्यों या कार्यों को पूरा करने के लिए अधिकार का हस्तांतरण। यह वह प्रक्रिया है जिसके द्वारा प्रबंधक दूसरों के लिए संगठनात्मक उद्देश्यों को पूरा करने के काम को साझा करना संभव बनाते हैं। प्राधिकरण के प्रत्यायोजन में कार्यों और कर्तव्यों के असाइनमेंट अधिकार प्रदान करना; और जिम्मेदारी और जवाबदेही बनाना जैसे चरण शामिल हैं। प्रतिनिधि मंडल प्रबंधक के कार्यभार को कम करने, समय की बर्बादी से बचने, कर्मचारी के मनोबल और प्रेरणा को बढ़ाने और देरी से बचने में मदद करता है

14.2.12 नेतृत्व

नेतृत्व लोगो को सामान्य लक्ष्यों को प्राप्त करने के लिए प्रभावित करने और प्रेरित करने की कला है। प्रबंधकीय नेतृत्व को समूह के सदस्यों की कार्य संबंधी गतिविधियों

को निर्देशित करने और प्रभावित करने की प्रक्रिया के रूप में परिभाषित किया जा सकता है। इस प्रकार नेतृत्व में नेता, अनुयायी, शक्ति का असमान वितरण और अनुयायियों या कर्मचारी के व्यवहार को प्रभावित करने के लिए शक्ति का उपयोग शामिल है। बुद्धि के साथ-साथ, नेता के पास अखंडता, ईमानदारी, अच्छे संचारक, अच्छी सामाजिक स्मृति के गुण भी होने चाहिए, साधनों और उद्देश्यों के साथ समान रूप से चिंतित होना चाहिए।

14.2.13 परियोजना योजना और प्रबंधन

चार महत्वपूर्ण परियोजना प्रबंधन उपकरण नीचे दिए गए हैं:

- 1) गैट चार्ट
- 2) नेटवर्क तकनीक (पीईआरटी और सीपीएम)
- 3) तार्किक ढांचा दृष्टिकोण (LFA)
- 4) स्कोट विश्लेषण

1) गैट चार्ट

गैट चार्ट परियोजनाओं की योजना बनाने और शेड्यूलिंग करने के लिए उपयोगी होते हैं और यह आकलन करने में मदद करते हैं कि किसी परियोजना को कितना समय लेना चाहिए, आवश्यक संसाधनों को निर्धारित करना चाहिए, और कार्यों के क्रम की योजना बनाना चाहिए। ये समय के खिलाफ प्रदर्शित गतिविधियों को दिखाने के तरीके हैं। इसमें बाईं ओर की गतिविधियाँ होती हैं और शीर्ष के साथ एक उपयुक्त समय पैमाना होता है।

2) पीईआरटी और सीपीएम

क्रिटिकल पाथ मेथड (सीपीएम) को विकसित किया गया था और औपचारिक रूप से 1958 में डीयू पॉट कंपनी (यूएसए) द्वारा शेड्यूलिंग गतिविधियों के लिए एक उपकरण के रूप में पेश किया गया था। प्रोग्राम वैल्यूएशन एंड रिव्यू तकनीक (पीईआरटी) को स्वतंत्र रूप से यूएस नेवी और नेशनल एरोनॉटिक्स एंड स्पेस एडमिनिस्ट्रेशन द्वारा विकसित किया गया था ये तकनीकें एक परियोजना या एक कार्यक्रम सहित अन्योन्याश्रित गतिविधियों के इष्टतम अनुक्रम के निर्धारण के लिए खुद को संबोधित करती हैं।

नेटवर्क तकनीकों में कदम

नेटवर्क तकनीकों (सीपीएम और पीईआरटी दोनों) में अनिवार्य रूप से निम्नलिखित तीन चरण शामिल हैं:

- 1) गतिविधियों की सूची
- 2) गतिविधि अंतरनिर्भरता और नेटवर्क तर्क विकसित करना
- 3) कम्प्यूटेशनल विश्लेषण।

3) तार्किक ढांचा दृष्टिकोण

तार्किक ढांचा परियोजना डिजाइन और प्रबंधन के लिए एक शक्तिशाली उपकरण है जो निचले और उच्च स्तर के परियोजना उद्देश्यों के बीच अंतर करता है जो दिखाता है कि वे कैसे परस्पर जुड़े हुए हैं। तार्किक ढांचा दृष्टिकोण किसी भी

स्तर की योजना (रणनीतिक योजना को छोड़कर) के लिए उपयुक्त है और इसका उपयोग व्यक्तिगत अनुसंधान परियोजनाओं के लिए व्यापक, दीर्घकालिक कार्यक्रमों को डिजाइन और प्रबंधित करने के लिए किया जाता है।

4) स्वॉट विश्लेषण

स्वॉट संक्षिप्त रूप ताकत, कमजोरियों, अवसरों और खतरों के लिए खड़ा यह संगठन की सफलता को प्रभावित करने वाले आंतरिक और बाहरी कारकों के मूल्यांकन पर केंद्रित व्यापक रूप से उपयोग की जाने वाली विश्लेषणात्मक तकनीक है। इस तकनीक का उपयोग परियोजना की विशेष गतिविधियों का मूल्यांकन करने के लिए किया जाता है ताकि इसकी क्षमता को अनुकूलित करने के साथ-साथ जोखिमों का मूल्यांकन किया जा सके ताकि जोखिम को कम करने के तरीकों की पहचान की जा सके। इस प्रकार का विश्लेषण आम तौर पर परियोजना के स्टार्ट-अप चरण में किया जाता है। SWOT विश्लेषण करने के लिए SWOT विश्लेषण के भीतर आंतरिक और बाहरी कारकों का मूल्यांकन किया जाता है। आंतरिक कारकों में संगठन की ताकत और कमजोरियां शामिल हैं जबकि बाहरी कारकों में अवसर और खतरे शामिल हैं।

एक विशिष्ट SWOT मैट्रिक्स नीचे दिए गए आंकड़े में दिखाया गया है।

14.2.14 पूर्वानुमान

पूर्वानुमान प्रबंधकों का एक महत्वपूर्ण कार्य है जो अक्सर नियोजन समारोह से पहले होता है और इसका एक महत्वपूर्ण हिस्सा भी होता है। यह अतीत या वर्तमान घटनाओं या व्यवहारों के आधार पर प्रासंगिक भविष्य की घटनाओं और समस्याओं का अनुमान लगाने की तकनीक है। पूर्वानुमान से संगठनों को बेहतर योजना, समन्वय और नियंत्रण के माध्यम से मदद मिलती है।

पूर्वानुमान की डेल्फी विधि

डेल्फी तकनीक विशेषज्ञ राय के माध्यम से भविष्य का विश्लेषण करने के लिए सूचित और सहज ज्ञान युक्त निर्णय का उपयोग करती है। यह कुछ विषयों पर विशेषज्ञों से एकत्र किए गए वास्तविक दुनिया के ज्ञान से संबंधित राय के अभिसरण को प्राप्त करने की विधि है। डेल्फी विधि को यह नाम प्राचीन ग्रीस के डेल्फी में ओरेकल की कथा से मिला है। किंवदंती भविष्य की एक झलक पाने के इच्छुक लोग डेल्फी शहर में भगवान अपोलो को समर्पित एक मंदिर के भीतर एक विशेष कक्ष में इकट्ठा होंगे। वे "पायथिया" को सुनते थे, जो एक महिला थी, जो मंदिर के पुजारियों के माध्यम से देवता से भविष्यवाणी संदेश प्रसारित करती थी।

14.2.15 कार्यस्थल पर मानवीय संबंध

यह इस धारणा पर आधारित है कि खुश कार्यकर्ता उत्पादक कार्यकर्ता है। मानव संबंध कर्मचारी की उत्पादकता बढ़ाने में महत्वपूर्ण भूमिका निभाते हैं। संगठन में मानव संबंधों का महत्व मेयो के हॉथोर्न प्रयोग के बाद से शुरू हुआ। व्यक्तियों का एक समर्पित और संतुष्ट समूह किसी भी संगठन के लिए एक संपत्ति साबित होता है। संगठन में मनुष्य शामिल हैं और उनकी संतुष्टि मानव संबंधों को बेहतर बनाने में मदद करती है। एक अच्छे प्रबंधक के पास अच्छा मानव संबंध कौशल यानी सभी स्तरों पर लोगों के साथ प्रभावी ढंग से बातचीत करने की क्षमता होनी चाहिए।

संगठन में मानव संबंध को प्रभावित करने वाले महत्वपूर्ण कारक कार्य वातावरण, कार्य-समूह, व्यक्ति और नेता हैं।

प्रभावी संबंध

प्रभावी संबंध एक संगठन में विश्वास, आपसी सम्मान, समझ, माइंडफुलनेस, विविधता का स्वागत और खुले संचार की विशेषता है। निम्नलिखित रणनीतियों का उपयोग करके संगठन में प्रभावी कामकाजी संबंध बनाए जा सकते हैं।

- लोगों में अभी भी-विशेष रूप से सॉफ्ट कौशल विकसित करें
- विश्वास विकसित करें
- टीम के साथ काम करें
- सम्मानजनक बनें
- कर्मचारी की संबंध आवश्यकताओं की पहचान करें
- संबंध बनाने के लिए निर्धारित करें समय
- भावनात्मक बुद्धिमत्ता पर अधिक ध्यान केंद्रित करें
- दूसरों की सराहना करें
- सकारात्मक सोच विकसित करें
- अच्छे श्रोता बनें

14.2.16 टीम बिल्डिंग

अच्छे संबंधों को विकसित करने और उत्पादकता में सुधार के लिए विश्वास, सामान्य समझ और टीमनेस विकसित करना आवश्यक है। टीम बिल्डिंग योजनाबद्ध गतिविधियों का एक अनुक्रम है जो एक समूह के कामकाज पर डेटा इकट्ठा करने और विश्लेषण करने और टीम के काम को बेहतर बनाने और समूह प्रभावशीलता बढ़ाने के लिए डिजाइन किए गए परिवर्तनों को शुरू करने के लिए डिजाइन किया गया है।

14.2.17 कुल गुणवत्ता प्रबंधन

कुल गुणवत्ता प्रबंधन (टीक्यूएम) प्रबंधन और कर्मचारियों द्वारा किया जाने वाला एक सतत प्रयास है जिसका उद्देश्य ग्राहकों की दीर्घकालिक वफादारी और संतुष्टि है। ये किसी भी संगठन में पालन की जाने वाली प्रबंधन प्रथाओं का सेट हैं, जो यह सुनिश्चित करने के लिए तैयार हैं कि संगठन लगातार ग्राहक आवश्यकताओं को पूरा करता है या उससे अधिक करता है। TQM कार्य प्रक्रियाओं में सुधार की एक कभी न खत्म होने वाली प्रक्रिया है। टीक्यूएम एक कंपनी के सेवा प्रदाता की संस्कृति, दृष्टिकोण और संगठन का वर्णन है जिसका उद्देश्य अपने ग्राहकों को उन उत्पादों और सेवाओं के साथ प्रदान करना और जारी रखना है जो उनकी आवश्यकताओं को पूरा करते हैं।

अपनी प्रगति की जाँच करें 1

नोट: 1) दिए गए स्थान में अपने उत्तर लिखें।

2) अंत में दी गई कुंजी के साथ अपने उत्तरों की जांच करें।

1) प्रबंधन के सिद्धांत क्या हैं?

.....

.....

.....

.....

.....

2) प्रबंधन के विभिन्न सिद्धांतों की सूची

.....

.....

.....

.....

.....

3) प्रबंधन कार्यो की सूची बनाएँ

.....

.....

.....

.....

.....

4) टीम निर्माण के लिए विभिन्न तत्व क्या हैं?

.....

.....

.....

.....

.....

5) संगठनों में पूर्वानुमान का क्या महत्व है?

.....

.....

.....

.....

.....

14.3 विस्तार संगठनों के प्रबंधन के लिए दृष्टिकोण

कृषि विस्तार प्रबंधन में शामिल संगठनों को सार्वजनिक रूप से वित्त पोषित विस्तार प्रणाली और निजी तौर पर वित्त पोषित विस्तार प्रणालियों के रूप में वर्गीकृत किया जा सकता है। भारत में, भारतीय कृषि अनुसंधान परिषद (आईसीएआर), कृषि मंत्रालय

(एमओए) और विश्व बैंक प्रायोजित प्रशिक्षण और यात्रा प्रणाली जैसी विभिन्न प्रकार की प्रणालियां वर्षों से अस्तित्व में हैं। इसके अलावा परियोजना और कार्यक्रम प्रबंधन प्रणाली, विकेंद्रीकृत प्रणाली और वस्तु आधारित विस्तार प्रणाली जैसे हाल के सिस्टम भी शामिल हैं।

14.3.1 सार्वजनिक रूप से वित्त पोषित विस्तार प्रणाली

दुनिया भर में लगभग 85% विस्तार सेवाएं राष्ट्रीय सरकारों द्वारा वित्त पोषित सार्वजनिक विस्तार कार्यक्रम हैं। सार्वजनिक विस्तार प्रणालियों के तहत कृषि विस्तार के लिए समर्पित संगठनों की कई धाराएं हैं। सामुदायिक विकास कार्यक्रम के तहत विकासखंड की संस्था बनाई गई। खंड विकास कार्यालय को कृषि स्वास्थ्य, शिक्षा, सहकारी समितियों और पशुपालन से संबंधित कुछ अन्य विस्तार अधिकारियों का मुख्य समन्वयक और टीम लीडर माना जाता था। विकास की यात्रा शुरू हुई। जमीनी स्तर पर बहुउद्देश्यीय विस्तार कार्यकर्ताओं के रूप में सेवा करने के लिए प्रत्येक विकास खंड में छह से आठ ग्राम स्तरीय विस्तार कार्यकर्ता नियुक्त किए गए थे। राष्ट्रीय विस्तार सेवा जल्द ही 1953 में शुरू की गई थी ताकि अधिक से अधिक लोगों की भागीदारी के साथ व्यापक विस्तार कवरेज के लिए संगठनात्मक संरचना प्रदान की जा सके। तीन स्तरीय प्रशासन नामक पदानुक्रम व्यवस्था के तहत विस्तार कार्यक्रम को लागू करने के लिए यह राष्ट्रव्यापी संगठनात्मक संरचना देश के लिए स्थायी विस्तार प्रणाली बनी रही।

प्रशिक्षण यात्रा विस्तार प्रणाली

विश्व बैंक की मदद और समर्थन से चयनित राज्यों में प्रशिक्षण और यात्रा प्रणाली शुरू करने के साथ विस्तार प्रशासन में एक बड़ा सुधार शुरू किया गया था। विस्तार कर्मियों के नियमित प्रशिक्षण और व्यवस्थित दौरे, गतिशीलता के लिए प्रावधान, कमांड की एकल लाइन, अनुसंधान और विस्तार के बीच नियमित संबंध, मानव संसाधन विकास के लिए मीडिया का उपयोग और गतिविधियों की निगरानी और मूल्यांकन के लिए व्यवस्था की गई थी। टी एंड वी प्रणाली इस अर्थ में बहुत शिक्षाप्रद थी कि प्रौद्योगिकी के वितरण में खामियों और विस्तार कार्य में ध्वनि प्रबंधन प्रथाओं का उपयोग करने की आवश्यकता महसूस की गई थी। अनुसंधान और विस्तार के बीच अंतर्संबंध स्पष्ट हो गया और क्षेत्र की विशिष्ट समस्याओं का समाधान तैयार करने और उन्हें किसानों तक पहुँचाने के लिए विभिन्न कृषि पारिस्थितिक क्षेत्रों में क्षेत्रीय अनुसंधान सुविधाएं बनाई गईं। व्यवस्थित प्रशिक्षण और दौरा सुधारित विस्तार प्रबंधन प्रणाली के दो प्रमुख जोर थे। टी एंड वी प्रणाली की आवश्यक विशेषताएं विस्तार की प्रबंधन प्रणाली को दिए गए महत्व में निहित हैं ताकि यह सुनिश्चित किया जा सके कि किसानों के लिए प्रासंगिक प्रौद्योगिकियों के बारे में विशेषज्ञ जानकारी का चयन, प्रसंस्कारण और बिना किसी असफलता के हर पखवाड़े किसानों को वितरित किया जाता है। बिना किसी असफलता के। विषय विशेषज्ञों से किसानों को जानकारी का हस्तांतरण दो चरणों में सुनिश्चित किया गया था। ग्राहकों के साथ नियमित संपर्क सुनिश्चित करने के लिए विस्तार कार्यकर्ता के व्यवस्थित और नियमित दौरे आयोजित किए गए और निगरानी की गई। विभिन्न सूचना मीडिया से समर्थन ने सभी रणनीति का हिस्सा बनाया। वीडियो वैन और उत्पादन सुविधाओं और मुद्रित साहित्य और दृश्य-श्रव्य उत्पादन के प्रकाशन को बढ़ाया गया। पेशेवर कृषि विस्तार कार्य सुनिश्चित करने के लिए जमीनी स्तर से राज्य स्तर तक एकल कमांड लाइन स्थापित की गई थी। अनुसंधान संस्थानों और विस्तार प्रणाली के बीच घनिष्ठ संबंध के माध्यम

से प्रासंगिक प्रौद्योगिकी का प्रभावी हस्तांतरण संभव हो सका। प्रणाली ने विकास विभागों, जन संगठन और अनुसंधान प्रणाली के साथ बेहतर समन्वय प्रदान किया। इसके अलावा, इनपुट और क्रेडिट एजेंसियों के साथ लिंक को सावधानीपूर्वक परिभाषित किया गया था। इस प्रणाली के तहत सिंचाई और बिजली जैसे अन्य ई-सेवा विभागों के साथ घनिष्ठ संबंध बनाए रखने के प्रयास भी किए गए थे। टी एंड वी प्रणाली उत्कृष्ट कार्यों के पुरस्कार और मान्यता के लिए प्रदान की गई। कर्मचारियों के समय पर पदोन्नति और परिवहन सुविधा का प्रावधान था। निगरानी और मूल्यांकन को विस्तार कार्य के प्रभावी प्रबंधन की कुंजी के रूप में देखा गया था। इन सभी नए विकासों का मतलब टी एंड वी प्रणाली शुरू होने से पहले की स्थिति की तुलना में उच्च निवेश और परिचालन लागत थी। सीमित धन उपलब्ध होने के साथ, यह प्रणाली वित्तीय रूप से अस्थिर हो गई।

एटीएमए

हालाँकि, विश्व बैंक की सहायता से सार्वजनिक क्षेत्र के विस्तार के मामले में रेडियल परिवर्तन और ठोस प्रबंधन सिद्धांतों को लागू किया गया था। विस्तार प्रणाली में ठोस प्रबंधन तत्वों को लाने के लिए पुनर्गठित संस्थागत और परिचालन व्यवस्था के साथ प्रौद्योगिकी प्रसार में नए नवाचारों का परीक्षण करने की उम्मीद थी। परिकल्पित सुधारों को नई संगठनात्मक व्यवस्थाओं और परिचालन प्रक्रियाओं को मान्य करने के लिए पायलट परीक्षण किया गया था। साथ ही, किसानों को उपयुक्त प्रौद्योगिकी के मुक्त प्रवाह को सुविधाजनक बनाने के लिए अनुसंधान-विस्तार-किसान-बाजार (आर-ई-एफ-एम) लिंकेज का भी परीक्षण किया गया। राष्ट्रीय कृषि विस्तार प्रबंधन संस्थान (एनए एनएजीई), हैदराबाद के मार्गदर्शन में परियोजना योजना और कार्यन्वयन में किसानों सहित विभिन्न हिस्सों का प्रतिनिधित्व करने वाली एक पंजीकृत सोसायटी के रूप में परियोजना जिलों में एक स्वयं संस्थान कृषि प्रौद्योगिकी प्रबंधन एंजेंसी (एटीएमए) की स्थापना की गई है। एनएटीपी के तहत पायलट परीक्षण के दौरान, विस्तार प्रणाली को स्पष्ट जोर क्षेत्रों के साथ एक लागत प्रभावी और टिकाऊ विस्तार प्रणाली पाया गया। एटीएमए ने शोधकर्ताओं, विस्तारकों, किसानों और अन्य हितधारकों एटीएमए ने संयुक्त डायग्नोस्टिक अध्ययन, जिला विस्तार योजना और विस्तारिक अनुकूली अनुसंधान के लिए सिफारिश के माध्यम ससे शोधकर्ताओं विस्तारखदियों, किसानों और अन्य हितधारकों (एनजीओं कॉर्पोरेट और निजी क्षेत्रों सहित) को विकेंद्रीकृत निर्णय द्वारा स्थानीय आवश्यकताओं और स्थितियों से मेल खाने वाले प्रौद्योगिकी प्रसार में नवाचारों को पेश करने के लिए कृषि प्रौद्योगिकी प्रबंधन एंजेंसी के निर्माण के माध्यम से जिला स्तर पर एक साथ लाया गया। विशेष रूप से ब्लॉक स्तर पर कार्यक्रम योजना और संसाधन आवंटन में किसान इनपुट बढ़ाना और हितधारकों के प्रति जवाबदेही बढ़ाना। कार्यक्रम समन्वय और एकीकरण संभव बनाया गया ताकि कृषि प्रणाली नवाचार, किसान संगठन, प्रौद्योगिकी अंतराल और प्राकृतिक संसाधन प्रबंधन जैसे कार्यक्रम के जोर को अधिक प्रभावी ढंग से और कुशलता से लागू किया जा सके।

भारतीय कृषि अनुसंधान परिषद (आईसीएआर)

आईसीएआर कृषि अनुसंधान और शिक्षा विभाग (डेयर) के तहत भारत सरकार के कृषि और कल्याण मंत्रालय में एक स्वतंत्र संगठन है। आईसीएआर बागवानी, मत्स्य पालन और पशु विज्ञान सहित कृषि में अनुसंधान और शिक्षा के समन्वय, मार्गदर्शन और प्रबंधन में एक प्रमुख भूमिका निभाता है। इसके अलावा, यह देश भर में शैक्षणिक

संगठनों के माध्यम से फ्रंट-लाइन विस्तार कार्यक्रम भी चलाता है।

विस्तार का निजीकरण

विस्तार कार्य, जो स्वैच्छिक कार्य और सार्वजनिक सेवा के रूप में शुरू हुआ था, भारत में आंशिक रूप से निजीकरण किया गया है। वास्तव में, पिछले एक दशक में कई यूरोपीय देशों ने नेतृत्व किया है। निजी क्षेत्र की भागीदारी के माध्यम से विस्तार को अधिक कुशल और प्रभावी सेवा बनाने के लिए विश्व बैंक की मदद और समर्थन के साथ प्रयोग किए जा रहे हैं। नीति निर्माता 2010 तक खाद्य उत्पादन को दोगुना करने की योजना बना रहे हैं। इसे ध्यान में रखते हुए योजनाकारों और प्रशासकों ने आर्थिक और दक्षता के आधार पर सार्वजनिक विस्तार प्रणाली पर सवाल उठाना शुरू कर दिया है। कृषि विस्तार का निजीकरण समस्याओं का उत्तर प्रतीत होता है। इस प्रकार, विकसित देशों में कृषि विस्तार को एक लाभदायक उद्यम बनाने की प्रवृत्ति बढ़ रही है। यह माना जाता है कि ग्राहकों को विस्तार कार्य के स्व-वित्तपोषण के लिए आंशिक रूप से पूरी तरह से भुगतान करना चाहिए। कई राष्ट्रीय सरकारों द्वारा संसाधनों की कमी और वित्तीय संकट का सामना करने के कारण, शायद धन उत्पन्न करने की आवश्यकता है। कई बड़े पैमाने पर किसान और कृषि व्यवसाय संगठन स्वेच्छा से विस्तार संगठनों से प्राप्त सलाह और सहायता के लिए भुगतान कर सकते हैं। हाल ही में, भारत के राजस्थान राज्य की सरकार ने जमीनी स्तर पर विस्तार करने और विस्तार कार्य में सरकार की भूमिका को धीरे-धीरे कम करने के लिए निजी क्षेत्र की स्वैच्छिक एजेंसी को शामिल करने का निर्णय लिया है। ऐसे निजी क्षेत्रों को निजी विस्तार सेवा प्रदाताओं के रूप में जाना जाता है। निजी विस्तार सेवा प्रदाता सरकार के अलावा एक व्यक्ति या संगठन है जो अकेले सेवा या विस्तार और ग्रामीण विकास कार्य प्रदान कर रहा है। तकनीकी और प्रबंधकीय संसाधनों वाले देशों में कुछ स्वैच्छिक संगठन हैं जो विकास कार्य करते हैं और उन्हें सफलतापूर्वक लागू करते हैं। उनकी गतिविधियां क्षेत्र स्तर पर सरकारी गतिविधियों को पूरा करने में मदद करती हैं।

स्वैच्छिक संगठन : भारत में कई स्वैच्छिक संगठन हैं जो कार्यक्रमों की एक विस्तृत श्रृंखला को लागू करते हैं। विभिन्न राज्यों में मौजूद संगठनों की संख्या में बहुत भिन्नता है। एक से अधिक राज्यों में काम करने वाले कुछ महत्वपूर्ण स्वैच्छिक संगठन भारतीय कृषि-उद्योग महासंघ (बीएआईएफ) और विकास कार्रवाई के लिए व्यावसायिक सहायता (PRADAN) हैं। बीएआईएफ नौ सहयोगी संगठनों के माध्यम से 16 राज्यों में पशुधन विकास, जल संसाधन प्रबंधन, पर्यावरण संरक्षण और आजीविका विकास पर केंद्रित है। प्रादान कृषि और प्राकृतिक संसाधन प्रबंधन से लेकर ग्रामीण सूक्ष्म उद्यमों तक विभिन्न क्षेत्रों में आजीविका को बढ़ावा देता है। सहकारी क्षेत्र में भारत की प्रमुख उर्वरक कंपनी, कृभको (कृषक भारती सहकारी लिमिटेड) ने भारत सरकार और किसानों के समर्थन से ग्रामीण विकास ट्रस्ट (जीवीटी) की शुरुआत की है। अंतर्राष्ट्रीय विकास विभाग (डीएफआईडी), यूके ग्रामीण समुदायों को संसाधन गरीब क्षेत्रों में अपनी आजीविका में सुधार करने में सक्षम बनाने के लिए एक उत्प्रेरक के रूप में कार्य करेगा।

गैर-सरकारी संगठन (एनजीओ) : एक गैर-सरकारी संगठन (एनजीओ) एक गैर-लाभकारी समूह है जो किसी भी सरकार से स्वतंत्र रूप से कार्य करता है। गैर सरकारी संगठन, जिन्हें कभी-कभी नागरिक समाज कहा जाता है, को मानवीय कारणों या पर्यावरण जैसे सामाजिक या राजनीतिक लक्ष्य की सेवा के लिए समुदाय,

राष्ट्रीय और अंतर्राष्ट्रीय स्तर पर संगठित किया जाता है। सरकार से अपनी स्वतंत्रता के बावजूद, कुछ गैर सरकारी संगठन सरकारी वित्त पोषण पर बहुत अधिक निर्भर करते हैं। बड़े गैर सरकारी संगठनों का बजट लाखों या अरबों डॉलर में हो सकता है।

अपनी प्रगति की जाँच करें 2

नोट: 1) दिए गए स्थान में अपने उत्तर लिखें।

2) अंत में दी गई कुंजी के साथ अपने उत्तरों की जांच करें।

1) ग्रामीण विकास से क्या तात्पर्य है? आईआरडीपी ग्रामीण लोगों को गरीबी रेखा से ऊपर उठाने में कैसे मदद करता है?

.....

.....

.....

.....

.....

2) ग्रामीण विकास क्षेत्र में काम करने वाले कुछ गैर सरकारी संगठनों की सूची बनाएं?

.....

.....

.....

.....

.....

3) निजी तौर पर वित्त पोषित विस्तार प्रणालियों के उदाहरण।

.....

.....

.....

.....

14.4 मुख्य शब्द

कृषि व्यवसाय : लाभ के लिए खेती करना और खेती का प्रबंधन करना जैसे धंधा।

प्राधिकरण : एक वरिष्ठ को आदेश देने अधिकार है वहां निर्देशाक है।

निरंकुश संगठन : ऐसे संगठन जिनका प्रबंधन पर पूर्ण नियंत्रण हो।

बेसलाइन : एक स्थिति या मूल्य जो किसी भी परिवर्तन को लागू करने से पहले बाहर निकल जाता है

उत्प्रेरक : परिवर्तन करने में सीधे तौर पर शामिल हुए बिना परिवर्तन लाना

सहयोगी : सध्योगात्मक विभिन्न समूहों के साथ मिलकर काम करना या विभागों।

बाधा निदान : विस्तार कार्यक्रमों में सीमाओं की पहचान करना।

आकस्मिकता : एक संभावित भविष्य की घटना जिसकी निश्चितता के साथ भविष्यवाणी नहीं की जा सकती।

लोकतांत्रिक : दूसरों के विचारों के प्रति खुला होना।

नैतिक : नैतिक सिद्धांतों से संबंधित।

लिंग भूमिकाएँ : विशिष्ट गतिविधियाँ जो सांस्कृतिक मानदंडों के आधार पर किसी लिंग को सौपी जाती है।

वैश्वीकरण : जब संगठन एक अंतरराष्ट्रीय पर काम करते हैं और अंतरराष्ट्रीय प्रभाव को स्केल और विकसित करना शुरू करें।

पदानुक्रमित संरचना : एक संगठन के भीतर प्रबंधन के विभिन्न स्तर जहां प्रत्येक स्तर एक को रिपोर्ट करता है।

पारस्परिक संबंध : कार्यस्थल पर या सामाजिक परिवेश में दूसरों के साथ आपका संबंध।

नौकरी की संतुष्टि : किसी संगठन में आप जो काम करते हैं उससे खुशी महसूस करना।

अहस्तक्षेप : गैर-हस्तक्षेपवादी या शिथिल होना।

बहुआयामी : एक से अधिक आयाम होना। होने की जरूरत है एक से अधिक दृष्टिकोणों से संपर्क किया गया।

भागीदारी दृष्टिकोण : एक दृष्टिकोण जहां किसानों या हितधारकों को निर्णय लेने की क्रिया में शामिल किया जाता है।

सहकर्मी : जो एक ही स्तर पर काम कर रहे हैं, या आपके समान स्थिति में हैं। आपके सहयोगी।

बहुलवादी प्रणाली : एक विस्तार प्रणाली जिसमें हितधारक शामिल हैं निजी और सार्वजनिक क्षेत्रों के हितधारक शामिल होते हैं।

पुनर्गठन : किसी संरचित संगठन के भीतर प्रबंधन के तरीके को बदलना, या किसी कार्यक्रम को प्रबंधित करने के तरीके को बदलना।

अधीनस्थ : कार्यस्थल में निचली स्थिति रखने वाले यदि आप उनके प्रबंधक हैं, तो आप ऐसा करते हैं।

स्टाफ प्रतिधारण : एक ही कर्मचारी को लंबे समय तक किसी संगठन में काम पर रखना।

स्टाफ टर्नओवर : एक शब्द जो बताता है कि किसी विशिष्ट नौकरी में कितनी बार और कर्मचारी को किसी नए व्यक्ति द्वारा प्रति स्थापित किया जाता है।

सारगर्भित : महत्वपूर्ण, गंभीर, या तथ्यों से संबंधित।

वरिष्ठ : प्रबंधक या पर्यवेक्षक। जो उच्च स्तर धारण करते हैं कार्यस्थल में स्थिति आपकी तुलना में अधिक है।

सिस्टम दृष्टिकोण : विस्तार सेवा प्रावधान को समग्र रूप से बनाया गया है कई व्यक्तिगत भागों से बना देखा जाता है।

समाप्ति : रोजगार के अनुबंध को समाप्त करना।

समय अंतराल : गतिविधियों के बीच समय में देरी।

14.5 संक्षेपण

आईसीएआर	: भारतीय कृषि अनुसंधान परिषद
एमओए	: कृषि मंत्रालय
डेयर	: कृषि अनुसंधान और शिक्षा विभाग
टी एंड वेक्सटेशन सिस्टम	: प्रशिक्षण और यात्रा विस्तार प्रणाली
एफएसआरई	: कृषि प्रणाली अनुसंधान और विस्तार
डीआर एंड एसएस	: अनुसंधान और विशेषज्ञ सेवा विभाग
एग्रीटेक्स	: कृषि तकनीकी और विस्तार सेवा विभाग
बीएआईएफ	: भारतीय कृषि उद्योग महासंघ
प्रदान	: विकास कार्रवाई के लिए व्यावसायिक सहायता
एसएफआई	: सिंजेंटा फाउंडेशन इंडिया
कृषको	: कृषक भारती सहकारी लिमिटेड
जीवीटी	: ग्रामीण विकास ट्रस्ट
डीएफआईडी	: अंतर्राष्ट्रीय विकास विभाग
गैर सरकारी संगठन	: गैर-सरकारी संगठन
एसएए	: सासाकावा अफ्रीका एसोसिएशन
सीईओ	: मुख्य कार्यकारी अधिकारी
सीओओ	: मुख्य परिचालन अधिकारी
एमडी	: प्रबंध निदेशक
HRM	: मानव संसाधन प्रबंधन
e-g-	: उदाहरण के लिए:
आदि।	: और इसी तरह

14.6 पढ़ने का सुझाव दिया

कोंट्रज और हेरोल्ड वेहरिच हनीज 2004, एसेंशियल्स ऑफ मैनेजमेंट, टाटा मैकग्रॉ हिल पब्लिशिंग कंपनी लिमिटेड।

लुथांस, एफ (2002)। संगठनात्मक व्यवहार। मैकग्रा- हिल इरविन

स्टोनर, जे.ए.एफ.य आर.ई. फ्रीमैन और डी.आर. गिल्बर्ट जूनियर। (2007)। प्रबंधन। पियर्सन। अप्रेंटिस हॉल। डोरलिंग किंडरस्ले (इंडिया) प्राइवेट लिमिटेड

वीहरिच, हेंजय एम.वी. कौनिस और एच. कूटज। 2008)। प्रबंधन: एक वैश्विक और उद्यमी परिप्रेक्ष्य। टाटा मैकग्रा-हिल पब्लिशिंग कंपनी लिमिटेड, नई दिल्ली

उदय पारेख, राव टीवी, पेस्टनजी डीएम (1981)। संगठनों में व्यवहार प्रक्रियाएं,

ऑक्सफोर्ड और आईबीएच पब्लिशिंग कंपनी, नई दिल्ली।

जर्नल हार्वर्ड बिजनेस रिव्यू आरएई-003 (4)। कृषि विस्तार प्रबंधन, संगठनात्मक व्यवहार, इंदिरा गांधी राष्ट्रीय मुक्त विश्वविद्यालय, नई दिल्ली, 2010।

आरएई-003 (5)। कृषि विस्तार प्रबंधन, प्रबंधन उपकरण और तकनीक, इंदिरा गांधी राष्ट्रीय मुक्त विश्वविद्यालय, नई दिल्ली, 2010।

विस्तार शिक्षा: एक पुस्तिका। संपादित करें। प्रेमलता सिंह, आर आर बर्मन, कुंभारे वी और सुजीत सरकार। पीजी स्कूल आईएआरआई, नई दिल्ली, 2014 द्वारा प्रकाशित।

विस्तार पेशेवरों के लिए प्रबंधन विकास पुस्तक विजयरागवन के, प्रेमलता सिंह, पदरिया आर एन और मोनिका सिंह द्वारा संपादित। कृषि विस्तार प्रभाग, भारतीय कृषि अनुसंधान संस्थान, नई दिल्ली, 2009 द्वारा प्रकाशित।

14.7 आपकी प्रगति की जांच करने के लिए उत्तर

अपनी प्रगति की जाँच करें 1

- अच्छा प्रबंधन उत्पादकता बढ़ाने के लिए कार्यों को सौंपने पर निर्भर करता है। इसका मतलब है कि काम को छोटे कार्यों में विभाजित करना और प्रत्येक कार्य को कार्यबल में किसी ऐसे व्यक्ति को सौंपना जिसके पास काम को सबसे अच्छा ढंग से करने का कौशल और क्षमता हो।
- एक अच्छा प्रबंधक कार्य सौंपते समय अधिकार दिखाएगा और अपने निर्णयों की जिम्मेदारी लेगा।
- प्रबंधन का एक और महत्वपूर्ण सिद्धांत अनुशासन है। जहां अनुशासन होता है, वहां पारस्परिक संबंधों में उचित आचरण होता है और संगठन के भीतर अधिकार के लिए सम्मान होता है;
- प्रबंधन को हमेशा उस संगठन के सर्वोत्तम हित में कार्य करना चाहिए जिसकी वे सेवा करते हैं और व्यक्तिगत लाभ के लिए निर्णय नहीं लेते हैं। कर्मचारियों को कार्यस्थल में निष्पक्ष और दयालु व्यवहार किया जाना चाहिए। यह महत्वपूर्ण है कि प्रबंधक अपने कर्मचारियों के साथ व्यवहार करते समय तटस्थ रहें;
- एक प्रबंधक अपने कर्मचारियों को उनके द्वारा किए गए किसी भी कार्य में पहल दिखाने के लिए प्रोत्साहित करने से लाभान्वित होगा। योगदान करने का यह अभियान एक संगठन में नए विचारों को जोड़देगा और कर्मचारियों को उत्पादक होने के लिए प्रेरित करेगा;
- एक अच्छा प्रबंधक यह सुनिश्चित करेगा कि कार्यस्थल पर टीम भावना बनी रहें। यह एक ऐसे वातावरण को संदर्भित करता है जिसमें सहकर्मी आपसी समझ और विश्वास विकसित करते हैं, जो उन्हें कुशलतापूर्वक और समय पर कार्यों को पूरा करने के लिए मिलकर काम करने में मदद करता है।

2) वैज्ञानिक प्रबंधन का सिद्धांत

- प्रशासनिक सिद्धांत
- नौकरशाही का सिद्धांत

3) योजना – संचार

- आयोजन – निगरानी
- स्टाफिंग – मूल्यांकन
- निर्देशन – उपयोग
- समन्वय –
- प्रतिवेदन
- बजट

4) उद्देश्यों और सहमत लक्ष्यों को स्पष्ट करें

- खुलापन और टकराव
- समर्थन और विश्वास
- सहयोग और संघर्ष
- ध्वनि प्रक्रियाएं
- उचित नेतृत्व
- नियमित समीक्षा
- व्यक्तिगत विकास
- ध्वनि अंतर-समूह संबंध

5) a) ठोस योजना के लिए आधार

- b) समन्वय और नियंत्रण की सुविधा
- c) निर्णय लेने में विश्वास

d) भविष्य की घटनाओं की चुनौतियों का सामना करने के लिए प्रबंधन को सतर्क और सक्रिय रखता है।

e) संगठन का संवर्धन, विकास और सफलता

अपनी प्रगति की जाँच करें 2

1) किसी भी विस्तार एजेंसी के पास राष्ट्रीय स्तर से लेकर जमीनी स्तर तक विभिन्न स्तरों पर एजेंसी की आवश्यकताओं को पूरा करने के लिए एक ठोस संगठनात्मक संरचना होनी चाहिए। शीर्ष प्रबंधन पदाधिकारी क्षेत्र विस्तार कार्यकर्ताओं के काम की निगरानी करते हैं। जबकि क्षेत्रीय विस्तार कार्यकर्ता एजेंसी की योजनाओं और कार्यक्रम को लागू करते हैं। इसके अलावा ऊपर, नीचे और क्षैतिज संचार के लिए नेटवर्क स्थापित करने , और अनुसंधान और ग्राहक प्रशंसकों के साथ संबंध रखने के लिए एक संगठनात्मक संरचना की भी आवश्यकता इसलिए संगठनात्मक संरचना को प्रबंधन में एक महत्वपूर्ण तत्व माना जाता है।

2) भारत में काम करने वाले शीर्ष गैर सरकारी संगठनों की सूची जो भारतीय किसानों को बढ़ाने और बनाए रखने के लिए सशक्त बनाते हैं

- भगिनी निवेदिता ग्रामीण विज्ञान निकेतन (बीएनजीवीएन) ...
- सपने जीवित हैं। ...
- पृथ्वी फाउंडेशन। ...

ग्रामीणों के लिए
विस्तार सहायता

- सेंटर फॉर सस्टेनेबल एग्रीकल्चर (सीएसए) ...
 - सेंटर फॉर डिग्निटी (सीएफडी) ...
 - मुक्ति । ...
 - VRUTTI-
- 3) बीएआईएफ
- Pradan (प्रादान)
 - SFI एस.एफ.आई
 - कृभको
 - ग्रामीण विकास ट्रस्ट



ignou
THE PEOPLE'S
UNIVERSITY