



सत्यमेव जयते

रोजगार समाचार



साप्ताहिक

खण्ड 38 अंक 34 पृष्ठ 48

नई दिल्ली 23 - 29 नवंबर 2013

₹ 8.00

आरक्षण से परे : विकलांगजनों के लिए रोजगार

जावेद अब्दी और दोरोदी शर्मा

विकलांग व्यक्तियों के लिए रोजगार के बारे में उच्चतम न्यायालय के हाल के फैसले से देश में 7 से 10 करोड़ के बीच विकलांगजनों को खुशी हुई है और यह उचित भी है। लेकिन इस भारी जीत का जश्न मनाते समय हमें देश में विकलांग व्यक्तियों के लिए व्यापक परिदृश्य को नहीं भूलना चाहिए, जो 3 प्रतिशत आरक्षण से अधिक की आवश्यकता का एहसास कराता है।

विकलांगजनों के लिए आरक्षण की व्यवस्था कोई नई नहीं है। इसकी शुरुआत 1977 में उस समय हुई थी जब सरकार ने एक आदेश के जरिए विकलांग व्यक्तियों के लिए समूह 'ग' और 'घ' श्रेणी के पदों में 3 प्रतिशत आरक्षण का प्रावधान किया था। हालांकि यह सही दिशा में एक कदम था, फिर भी इसमें यह धारणा अंतर्निहित थी कि विकलांग व्यक्ति केवल चपरासी, माली आदि के लिए उपयुक्त हैं, परंतु उन्हें अधिकारी बनने की आकांक्षा नहीं करनी चाहिए। किंतु, इससे भी आश्चर्य की बात यह थी कि करीब दो दशक तक इस धारणा में कोई परिवर्तन नहीं आया। केवल 1995 में विकलांग व्यक्ति (समान अवसर, अधिकारों की संरक्षा और पूर्ण भागीदारी) अधिनियम में यह प्रावधान किया गया कि 3 प्रतिशत आरक्षण सभी श्रेणियों (क, ख, ग और घ) के लिए दिया जाए और दृष्टि बाधित, श्रवण बाधित और अस्थि बाधित तीनों प्रकार के विकलांग जनों को एक-एक प्रतिशत आरक्षण दिया जाए।

90 के दशक के मध्य तक सार्वजनिक क्षेत्र में नौकरियों की संख्या कम होने लगी। 1995 का कानून धारा 41 को छोड़ कर निजी क्षेत्र पर लागू नहीं होता, जिसमें कहा गया है कि "उपयुक्त सरकारी और स्थानीय प्राधिकरण, अपनी आर्थिक क्षमता और विकास की सीमाओं में सार्वजनिक और निजी दोनों ही क्षेत्रों के ऐसे नियोक्ताओं को प्रोत्साहन प्रदान करेंगे जो अपने कार्मिकों में कम से कम 5 प्रतिशत विकलांगजनों को शामिल करेंगे"।

1999 में राष्ट्रीय विकलांग जन रोजगार संवर्धन केंद्र

(एनसीपीईडीपी) ने विकलांग व्यक्तियों के रोजगार की स्थिति का पता लगाने के लिए 100 बड़ी कंपनियों में एक सर्वेक्षण करवाया। इसके नतीजे अपने आप में स्पष्ट थे। सरकारी क्षेत्र में विकलांगजनों का प्रतिशत 0.54 था; जबकि निजी क्षेत्र में विकलांगजनों का प्रतिशत 0.28 था। बहु राष्ट्रीय कंपनियों में मात्र 0.05 प्रतिशत विकलांग जन कार्यरत थे। यह दुःखद है कि विकलांगजनों के रोजगार के बारे में अभी तक यही एकमात्र व्यापक अध्ययन किया गया है। एनसीपीईडीपी (नेशनल सेंटर फॉर प्रोमोशन ऑफ एम्प्लॉयमेंट फॉर डिसेबल्ड पीपल) ने 2009 में ऐसा ही एक सर्वेक्षण कराया और हम अधिकारपूर्वक कह सकते हैं कि आंकड़ों में मामूली परिवर्तन हुआ है: विकलांगजनों की भागीदारी सरकारी क्षेत्र में औसतन 1 से 2 प्रतिशत और निजी क्षेत्र में 0.5 से 1 प्रतिशत पर पहुंची है। सामाजिक न्याय और अधिकारिता मंत्रालय की 2012 की रिपोर्ट में कहा गया है कि 65 मंत्रालयों/विभागों से प्राप्त जानकारी के आधार पर विकलांगजनों के लिए आरक्षित 6611 बैकलॉग रिक्तियां नहीं भरी गई हैं। बैकलॉग रिक्तियों के रूप में पहचान किए गए कुल पदों की संख्या 7628 थी और केवल 1017 बैकलॉग रिक्तियां भरी गई थीं।

इन परिस्थितियों में उच्चतम न्यायालय का आदेश पासा पलटने वाला सिद्ध हुआ है। अभी तक सरकार केवल पहचान किए गए पदों पर 3 प्रतिशत आरक्षण के लिए काम करती रही है। यह आंकड़ा कुछ भ्रामक है जिससे यह आभास होता है कि बड़ी संख्या में विकलांगजनों को रोजगार प्राप्त होता है जबकि वास्तविक स्थिति ऐसी नहीं है। अब उच्चतम न्यायालय ने कहा है कि 3 प्रतिशत की गणना कुल रिक्तियों के आधार पर की जाएगी। इस फैसले से मौजूदा रिक्तियों और रोजगार प्राप्त करने वाले विकलांगजनों के बीच अंतर कम होगा। उच्चतम न्यायालय की व्यवस्था पर प्रसन्न होते समय हमें दिल्ली उच्च न्यायालय के प्रगतिशील निर्णय पर भी ध्यान देना

चाहिए जिसके आधार पर उच्चतम न्यायालय ने व्यवस्था दी। वास्तव में उच्च न्यायालय ने व्यवस्था दी थी कि 3 प्रतिशत पदों की गणना रिक्तियों के आधार पर नहीं बल्कि कुल कार्मिकों की संख्या के आधार पर की जानी चाहिए। ये सूक्ष्म बिंदु इस समूचे प्रकरण में उजागर नहीं किए जा रहे हैं, लेकिन इन्हें उजागर करना हमारे लिए महत्वपूर्ण है। हम इस बात से इन्कार नहीं कर सकते कि इस देश में विकलांगता को मामूली वरीयता दी गई है और इसीलिए उच्चतम न्यायालय की व्यवस्था महत्वपूर्ण हो गई है। इससे इस बात की तरफ ध्यान आकर्षित होगा कि विकलांग जनों को रोजगार क्यों नहीं मिल रहा है और संभव है कि यह फैसला नीति निर्माताओं को समूचे प्रकरण को समग्रता में देखने के लिए बाध्य करे। विकलांग बच्चों में से केवल 2 प्रतिशत किसी तरह की शिक्षा तक पहुंच कायम कर पाते हैं, चाहे वह मुख्य धारा की विशेष शिक्षा हो या घर पर शिक्षा हो। इससे भी कम विकलांगजन कालेज और विश्वविद्यालय में पहुंच पाते हैं। बिना शिक्षा के रोजगार का सपना पूरा नहीं हो सकता। जैसे जैसे करके उच्चतर शिक्षा तक पहुंच कायम करने वाले विकलांग जनों को भी परिवहन, बुनियादी सुविधाओं, वेबसाइटों, सूचना और यहां तक कि लोगों के नजरिए जैसी बाधाओं का सामना करना पड़ता है। रोजगार इतना जटिल मुद्दा है जिसे "आरक्षण" नाम की जादू की छड़ी से हल नहीं किया जा सकता। बिना शिक्षा के रोजगार संभव नहीं है और पहुंच कायम किए बिना न तो शिक्षा संभव है और न ही रोजगार।

शिक्षा, रोजगार, पहुंच जैसी समस्याओं का समाधान सुदृढ़ भेदभाव विरोधी कानून के जरिए किया जा सकता है। निजी क्षेत्र से भी कहा जाना चाहिए कि वह आरक्षण के जरिए नहीं, बल्कि यह सुनिश्चित करते हुए विकलांगजनों की मदद करे कि विकलांगता के आधार पर रोजगार में कोई भेदभाव नहीं किया जाएगा। अनेक देशों ने प्रोत्साहन, अनुदान और छूट आदि प्रदान करके निजी क्षेत्र को

विकलांगजनों के रोजगार के लिए सुगम बनाया है। कोई कारण नहीं है कि भारत ऐसा न कर सके। निजी क्षेत्र के नियोक्ताओं के लिए 2008 में शुरू की गई प्रोत्साहन योजना के वांछित परिणाम सामने नहीं आए हैं। इस योजना के अंतर्गत सरकार तीन वर्ष की अवधि के लिए निजी क्षेत्र में 25000 रुपये और उससे अधिक आमदनी प्राप्त करने वाले विकलांग जनों के भविष्यनिधि अंशदान में नियोक्ता के हिस्से का भुगतान करेगी। 1800 करोड़ रुपये के परिव्यय वाले इस कार्यक्रम के जरिए हर वर्ष एक लाख रोजगार के अवसर पैदा करने का लक्ष्य रखा गया था लेकिन कई वर्षों के बाद रोजगार के केवल 1000 अवसर सृजित हुए हैं। इस योजना में लाभ और करों से छूट देने की भाषा इस्तेमाल नहीं की गई है जो निजी क्षेत्र की समझ में आती है।

विकलांगजनों को रोजगार प्रदान करना व्यापार का जबर्दस्त आधार हो सकता है। अनेक कार्पोरेट इसे पहले ही सिद्ध कर चुके हैं। विकलांगता दान की अपेक्षा नहीं करती। विकलांगजनों की समस्या का समाधान "भिन्न दृष्टि से सक्षम" और "विशेष क्षमतावान" जैसी शिष्टोक्तियों से नहीं होगा। इसका समाधान मानवाधिकारों से जुड़ा है। विश्व का सबसे बड़ा लोकतंत्र आधी सदी पहले ही गंवा चुका है। अब हमें इस दिशा में और समय नहीं गंवाना चाहिए।

(जावेद अब्दी भारत में सभी श्रेणियों के विकलांगों के लिए आंदोलन के प्रणेता रहे हैं। वे नेशनल सेंटर फॉर प्रोमोशन ऑफ एम्प्लॉयमेंट फॉर डिसेबल्ड पीपल (एनसीपीईडीपी), दिल्ली के अवैतनिक निदेशक हैं। दोरोदी शर्मा संचार एवं पत्रकारिता में स्नातक हैं। वर्तमान में एनसीपीईडीपी में प्रोग्राम मैनेजर का पद संभालने से पहले वे एनडीटीवी में काम कर चुकी हैं)।

ई-मेल: abdi.j@gmail.com

dorodi.sharma@gmail.com

रोजगार सारांश

सेल

- स्टील अथॉरिटी ऑफ इंडिया लिमिटेड, कोलकाता को 86 कनिष्ठ सहायकों (प्रशिक्षु) की आवश्यकता।
अंतिम तिथि: 14.12.2013

ओएनजीसी

- तेल एवं प्राकृतिक गैस निगम लिमिटेड को 52 एग्जिक्यूटिव और स्पेशलिस्ट/डोमेन विशेषज्ञों की आवश्यकता।
अंतिम तिथि: 13.12.2013

बीआरबीएनएमपीएल

- भारतीय रिजर्व बैंक नोट मुद्रण प्राइवेट लिमिटेड को 42 सहायक प्रबंधकों की आवश्यकता।
अंतिम तिथि: 09.12.2013

सं.लो.से.आ.

- संघ लोक सेवा आयोग द्वारा विभिन्न पदों के लिए आवेदन आमंत्रित।
अंतिम तिथि: 12.12.2013

वेब विशेष

www.rojgarsamachar.gov.in के वेब विशेष खण्ड में निम्नलिखित आलेख उपलब्ध हैं:

1. सचिन तेंदुलकर: महान क्रिकेटर

व्यक्तित्व परीक्षण का महत्व

कोवल डी.एस.

व्यक्तित्व परीक्षण अथवा प्रोफाइल निर्माण एक ऐसा क्षेत्र है जिसमें व्यापक प्रक्रियाएं और परीक्षण शामिल होते हैं। इनमें से कुछेक भिन्न-भिन्न क्षेत्रों की जांच परख के लिए कई तरह के प्रश्नों का प्रयोग करते हैं, जबकि अन्य सामान्यतः किसी व्यक्ति की श्रेणी विशेष से संबंधित होने की पहचान करते हैं। इन सभी दृष्टिकोणों का एक समान समाधान पर जोर होता अर्थात् वे व्यक्तित्व की विशेषताओं की पहचान कुछ इस तरह करते हैं जो कि उनके व्यवहार को समझने और अनुमान लगाने में सहायक होती हैं।

व्यक्तित्व परीक्षण- किसी व्यक्ति के व्यक्तित्व की एक खास स्थिति में पहचान करने का ज़रिया होती है। यह कोई बुद्धिमत्ता या योग्यता का मापन नहीं है बल्कि उसके व्यवहार के बारे में होता है। रूपरेखा में वरीयतन व्यवहार दृष्टिगोचर होता है जो कि ज़्यादातर लोगों में अवचेतन रूप में आ जाता है। ये उनका व्यवहार ही होता है जिसके साथ वे सहज अनुभव करते हैं और लंबी अवधि तक उस पर कायम रह सकते हैं। इस व्यवहार के मापन का ज़रिया एक प्रश्नावली होता है जिसमें उत्तरदाता को उन बातों को चुनने का विकल्प दिया जाता है कि उसे व्यवहार में सबसे अधिक और सबसे कम क्या पसंद होता है। इस प्रश्नावली के परिणामस्वरूप उत्तरदाता का व्यक्तित्व परीक्षण सामने आता है। प्रश्नावली कोई परीक्षा नहीं है, बल्कि एक

अभ्यास है क्योंकि मनोवैज्ञानिक प्रकार से कोई सही अथवा गलत उत्तर नहीं हो सकता है। यह किसी व्यक्ति की आदतों और दुनिया के साथ किये जाने वाले विशिष्ट व्यवहार का मूल्यांकन होता है।

व्यक्तित्व परीक्षण एक ज्ञान प्रबंधन माध्यम है जिसे किसी व्यक्ति विशेष के गुणों, मूल्यों और जीवन कौशलों के मूल्यांकन के लिए इस्तेमाल किया जाता है ताकि उसके कार्य-निष्पादन और संगठन में योगदान को अत्यधिक किया जा सके। व्यक्तित्व परीक्षण में प्रश्नों को परंपरागत रूप से किसी व्यक्ति के स्वभाव, निर्णय लेने के तरीकों, सम्प्रेषण स्टाइल और कार्य और मनोरंजन के प्रति सामान्य अभिरुचि के बारे में सूचना प्राप्त करने के लिए डिज़ाइन किया जाता है। सूचना, सही व्यक्ति को सही काम देने के लिये प्रयोग में लाई जाती है, खासकर ऐसे वक्त जब समूह कार्य शामिल रहता है। व्यक्तित्व रूपरेखा परीक्षणों की सामान्य तौर पर स्वीकृत दो श्रेणियां अर्थात् 'लक्षण' और 'प्रकृति' होती हैं।

लक्षण व्यक्तित्व परीक्षण, जैसे कि 16 पीएफ, इस अवधारणा पर संचालित होता है कि व्यक्तित्व का निर्माण बहुत-सी विशेषताओं के आधार पर होता है। परीक्षण का लक्ष्य किसी व्यक्ति विशेष की विशेषताओं का प्रलेखन करना और संगठन के भीतर इन विशेषताओं का उपयुक्त भूमिका के

लिए मिलान करना होता है।

प्रकृति व्यक्तित्व परीक्षण, जैसे कि मायर्स-ब्रिग्स और कैरसे टेम्पारमेंट सोर्टर, के अनुसार लोगों को अच्छी-परिभाषित श्रेणियों में रखा जाता है। परीक्षण का लक्ष्य किसी व्यक्ति की श्रेणी की पहचान करना, जिससे वह संबंधित होता है, सूचना का आदान-प्रदान और प्रत्येक श्रेणी से संबद्ध प्रतिभाओं के प्रति जागरूक बनाते हुए टीम सदस्यों को शामिल करते हुए टीम कौशलों का निर्माण करना है।

परीक्षण के लाभ

मानव व्यवहार संभाव्य होता है न कि निर्धारणात्मक। प्रोफाइल का प्रयोग हमें यह बता सकता है कि लोग किस तरह उनके वातावरण का संभाव्य रूप से प्रत्युत्तर करते हैं। यह व्यक्तियों के विकास, रोजगार भूमिका के विकल्प और वातावरण के अंदर उनका श्रेष्ठ समायोजन करने में मददगार होता है। यह सर्वाधिक महंगे और मूल्यवान संसाधनों में से श्रेष्ठ को हासिल करने के लिए शुरूआती बिंदु अथवा परिधि उपलब्ध करवाता है। प्रोफाइल के इस्तेमाल से सबसे बड़ा लाभ यह है कि इससे विकास और टीम कार्य सुनिश्चित होता है। यह भर्ती के लिए फायदेमंद होता है जब इसे संपूर्ण प्रक्रिया के भाग के तौर पर इस्तेमाल किया जाता है, परंतु यह नोट कर लेना महत्वपूर्ण है कि भर्ती प्रक्रिया का एक

(शेष पृष्ठ 48 पर)

व्यक्तित्व की...

(पृष्ठ 1 का शेष)

चौथाई प्रतिशत किसी मनोवैज्ञानिक रूपरेखा पर टिका होना चाहिए-अन्य पचहत्तर प्रतिशत साक्षात्कार, पूर्व के अनुभव/सीवी और अहंताओं पर आधारित होना चाहिए।

इस प्रकार के परीक्षण से होने वाले फायदों की प्रकृति का अंदाज़ लगाना कोई कठिन काम नहीं है। यदि हमें किसी व्यक्ति के उसके कार्य के प्रति दृष्टिकोण के तहत पनप रही अभिप्रेरणाओं और संचालकों की प्रकृति का अंदाज़ा हो जाता है, तो इससे निम्नलिखित संभव हो सकता है:

- यह समझना कि व्यक्ति जिन तरीकों से काम करता है उसे ऐसा बनाने में किन तत्वों का योगदान होता है।
- उन्हें अपने तौर तरीकों से नए और चुनौतीपूर्ण कार्य हाथ में लेने के लिए प्रेरित करने वाली स्थितियां।
- यह अनुमान लगाना कि वे विभिन्न परिस्थितियों में किस तरह प्रतिक्रिया देने वाले हैं।
- किसी खास कार्यों या भूमिकाओं के लिए सही व्यक्तियों का चयन।

सेनाएं चयन बोर्ड

सेनाएं चयन बोर्डों (एसएसबी) द्वारा एसी (मूल्यांकन केंद्र) पद्धति का प्रयोग किया जाता है, जो कि भारत में सशस्त्र बलों के लिए अधिकारियों का चयन करते हैं। एसएसबी मुख्यतः तीन प्रकार की तकनीकों 1)साक्षात्कार, 2)समूह कार्य और 3)मनोवैज्ञानिक परीक्षण (व्यक्तित्व प्रक्षेपी परीक्षण) का प्रयोग करते हैं। उम्मीदवार का एक साक्षात्कारकर्ता अधिकारी, एक जीटीओ और एक मनोवैज्ञानिक द्वारा स्वतंत्र मूल्यांकन किया जाता है, प्रत्येक अपनी स्वयं की तकनीक का इस्तेमाल करते हैं और प्रत्येक, अधिकारी जैसे 15 गुणों के समान, मानदंड का प्रयोग करते हैं।

सामान्य व्यक्तित्व परीक्षण

इस पेपर का उद्देश्य उन उम्मीदवारों और अन्यो को जानकारी देना होता है जो कि सशस्त्र सेनाओं में अधिकारी के तौर पर चयन के लिए एक नये अथवा दोबारा से बने उम्मीदवार के तौर पर उपस्थित हो रहे

अथवा होते हैं। सशस्त्र सेनाओं का उद्देश्य "आपके अंदर क्या कुछ है", एक ऐसा अनेकार्थक व्याख्या है जिसे, सामान्य युवा इस उद्देश्य के मतलब को समझ पाने में असमर्थ होता है। उद्देश्य में कुछ भी गलत नहीं है। समस्या चयन प्रक्रिया और सशस्त्र सेनाओं (सेना, नौसेना और वायु सेना) में एक अधिकारी के तौर पर होने वाले व्यक्तित्व के अपेक्षित गुणों के बारे में जागरूकता के स्तर को लेकर होती है। सेना और नौसेना बोर्ड में सेवारत वरिष्ठ मनोवैज्ञानिक के तौर पर उम्मीदवारों की मूल्यांकन के व्यक्तिगत अनुभव के आधार पर आपके सामने सफल उम्मीदवारों की सामान्य व्यक्तित्व रूपरेखा यहां प्रस्तुत है। शुरूआत करने वालों के लिए एक संक्षिप्त सिंहावलोकन प्रस्तुत किया जा रहा है। इसके तहत तीन तकनीकें होती हैं और उनके मूल्यांकनकर्ताओं को आईओ (साक्षात्कारकर्ता अधिकारी), जीटीओ (समूह परीक्षण अधिकारी), और मनोवैज्ञानिक के तौर पर जाना जाता है। एसएसबी में उपस्थित हो रहे उम्मीदवारों को चयन के चरण-1 (स्क्रीनिंग) और चरण 2 से गुजरना होता है। अभ्यर्थियों का, सभी तीन मूल्यांकनकर्ता शुरूआत के पहले दिन से ही मूल्यांकन करते हैं। कुल परीक्षण कार्यक्रम पांच दिनों का होता है। चरण 1 (प्रथम दिवस) में बुद्धिमत्ता परीक्षण, चित्र अवधारणा और तदुपरांत समूह चर्चा शामिल होती है। चरण 1 का आशय वैज्ञानिक तरीके से स्क्रीनिंग करना होता है, जहां ऐसे उम्मीदवारों को बाहर कर दिया जाता है जो सामान्य स्तर से नीचे के होते हैं और अन्य को चरण 2 परीक्षण (चार दिवसीय) में प्रवेश का अवसर दिया जाता है। चरण-2 में अभ्यर्थियों का व्यापक परीक्षण संचालित किया जाता है।

सशस्त्र बलों में एक महत्वपूर्ण प्रकार की नियमितता व्यक्ति विशेष के गुणों के अनुरूप उपलब्ध होती है जो व्यवस्था में किसी महत्वपूर्ण पद को धारण करता है। ये गुण अंशतः उस विशेष स्थिति की संरचना से प्रभावित होते हैं जिनमें पारस्परिक विचार-विमर्श संचालित होता है और अंशतः प्रशिक्षण के दौरान किसी व्यक्ति विशेष से अर्जित व्यवहारों और गुणों से प्रभावित होते हैं। व्यक्तिगत अनुभवों से यह

स्पष्ट होता है कि "सफल" उम्मीदवारों में सामान्यतः कई विशेष गुण मौजूद रहते हैं। (यह भी स्पष्ट है कि संगठन के भीतर "असफल" रहने वालों में संयोगवश इन गुणों का सदैव अभाव पाया गया है)। व्यक्तित्व में व्यक्तिशः विशिष्टता स्पष्ट रूप से मौजूद थी, परंतु इन विशिष्ट पहलुओं के बावजूद, सभी सफल उम्मीदवारों में निम्नलिखित सामान्य व्यक्तित्व खूबियां थीं:

उपलब्धि की इच्छा

सफल उम्मीदवारों ने उच्च अभियान और उपलब्धि की इच्छा दर्शाई। उन्होंने स्वयं को एक मेहनती और लक्ष्य हासिल करने वाले व्यक्ति के तौर पर प्रस्तुत किया जिसमें प्रफुल्लित होने की खूबी मौजूद रहती हो। उन्हें पूर्ण उत्पाद का मात्र चिंतन करने की बजाए कार्य करने में अधिक प्रसन्नता महसूस होती है। कुछ हद तक वे स्वपकर्ता की बजाए कार्यकर्ता होते हैं।

वास्तविक दिशानिर्देश

वे मजबूती के साथ तात्कालिक वास्तविकताओं और उनके प्रभावों से उन्मुख रहते हैं। वे प्रत्यक्ष रूप से व्यावहारिकता, तात्कालिकता और प्रत्यक्षता में रुचिकर होते हैं, और वास्तविकता की अतिविकसित भावना एक दृष्टिकोणयुक्त व्यक्तित्व भले न हो, लेकिन दृष्टिकोण लक्ष्य वाले व्यक्ति को वास्तविकता से ऊपर जाकर योजना बनानी चाहिए और यहां तक कि भविष्य की संभावनाओं को लेकर कार्यनिष्पादन करना चाहिए।

परिणामी अभियान

उनमें गतिशीलता का संचालन होता है। वे निरन्तर आगे बढ़ने और बढ़ती निपुणता के लाभों के संचयन की आवश्यकता को महसूस करते हैं। वे बढ़ी हुई जिम्मेदारियों के लिए संघर्ष करते हैं और उनमें कार्य के पूरा होने की संतुष्टि का मजबूत अहसास संचालित होता है। संपन्न कार्य और नव-हासिल सक्षमता उन्हें सतत गतिशीलता का अहसास कराती है। कार्य पूरा करने को लेकर उत्साह और ऊर्जा बहुत ही ज़ोरदार होती है।

गतिविधि और उत्साह

वे सक्रिय, संघर्षपूर्ण और सामाजिक रूप से अपेक्षित उत्साही व्यक्ति होते हैं। उनकी विशिष्ट प्रेरणाएं सक्रिय और उत्साह से भरी

होती हैं और ज़रूरी नहीं कि लोगों के साथ उनके व्यवहार में खुलकर शत्रुता नजर आए। यह सक्रियता और उत्साही प्रवृत्ति उनके कार्य में सदैव अच्छी तरह संचालित रहती है जो कि किसी विशिष्ट कार्य को करते रहने और सक्रिय रहने के वास्ते एक सतत आवश्यकता होती है। इसका यह कतई अर्थ नहीं कि उन्हें हमेशा शारीरिक रूप से हिलते-जुलते दिखाई देते रहना होगा और शरीर को गतिशील बने रहना होगा, लेकिन ये देखना महत्वपूर्ण होता है कि क्या वे मानसिक और भावनात्मक रूप से चौकन्ने और सक्रिय रहते हैं।

निर्णायकता

इस समूह का एक अन्य गुण निर्णायकता होता है। यह कार्रवाई के कई वैकल्पिक अभियानों के बीच निर्णय लेने की योग्यता होती है कि क्या इसे उसी वक्त किया जाए अथवा तोत्र और विस्तृत विचार-विमर्श के बाद अंतिम फैसला करते हुए किया जाए।

प्राधिकार की धारणा

वे प्राधिकारी को नियंत्रक के तौर पर मानते हैं परंतु वरिष्ठों के साथ मददपूर्ण संबंध रखते हैं। वे अपने वरिष्ठों को एक उन्नत प्रशिक्षित और अनुभवी व्यक्ति के रूप में देखते हैं जिनसे वे विशेष समस्याओं पर विचार-विमर्श कर सकते हैं और जो उन्हें कुछेक दिशानिर्देश प्रदान करते हैं। वे अपने वातावरण में प्राधिकारियों को नकारात्मक अथवा निषेधात्मक बलों के तौर पर नहीं देखते हैं।

असफलता का डर

यदि कोई व्यक्ति सतत रूप से सक्रिय होता है और सदैव समस्याओं का समाधान ढूंढने के प्रयास करता है और निर्णय पर पहुंच जाता है, तो ऐसा सफलतापूर्वक करने की अयोग्यता के परिणामस्वरूप उसमें कुंठा पनप सकती है। उनमें विशिष्ट गुणों की दृढ़ता और सक्रियता के बावजूद, ये भावना घर कर सकती है कि हो सकता है वे वास्तव में सफल न हो सकेंगे और जो वे करना चाहते हैं, शायद नहीं कर पाएंगे। अप्रापण की ये भावना निरन्तर रूप से इस समूह का एक अभिन्न हिस्सा और इस दुविधा का एक भाग होता है। इसका अर्थ है कि हमेशा कोई गंतव्य स्थान तो होता है परंतु रुकने का कोई निश्चित बिंदु नहीं है।

संयोगशीलता और निर्भरता

वे एक ऐसे व्यापक संगठन के दायरे के भीतर काम करते हैं जिसमें सहयोग, समूह और वफादारी आवश्यक होती है, वहां पिता

की छवि के ऊपर निर्भरता की भावना अवश्य होनी चाहिए और स्थापित दायरे के भीतर संचालित होने की ज़रूरत होती है। यह संपूर्ण दायरा एक अपेक्षित दिशानिर्देशन उपलब्ध करवाता है और उन्हें अपनी उपलब्धि पर ध्यान केंद्रित करने की स्थिति प्रदान करता है तथा संपूर्ण संगठन के नीति निर्माण के लिए केवल न्यूनतम चिंता के साथ कार्य करने की आवश्यकता होती है।

आत्म संरचना

कुछ व्यक्तियों में निश्चितता का अभाव होता है और वे आसानी से बाहरी दबावों के प्रभाव में आ जाते हैं। सफल उम्मीदवार वे कहलाते हैं जो कि अपनी स्वयं की पहचान, अपनी आत्म संरचना की धारणाओं की मजबूती अथवा संबद्ध कमजोरी के प्रति जागरूक होते हैं। वे जानते हैं कि वे क्या हैं और वे क्या चाहते हैं तथा उनके वे सब हासिल करने की सुविक्सित तकनीकें हैं, जो वे प्राप्त करना चाहते हैं। सामान्य तौर पर वे अपने अपेक्षित तथ्यों के दायरे के भीतर काफी लचीलापन और अनुकूलता बनाए रखते हैं।

अंतर-वैयक्तिक संबंध

कनिष्ठों, समकक्ष और वरिष्ठों के प्रति संवेदनशीलता सामाजिक रूप से अपेक्षित होती है। अध्ययनों से यह बात सामने आई है कि जब कोई व्यक्ति दूसरों से जुड़ाव महसूस करता है और उन्हें समझता है तो इससे निकटता आती है।

कुल मिलाकर जो व्यक्ति सफल होते हैं उनमें अपनी प्रतिभा-परीक्षण रेटिंग्स में व्यापक तौर पर भिन्नता होती है, इनमें से ज्यादातर में सुपरिचित स्थितियां संचालित करने और अपने संगठन के प्रभावों को देखने की योग्यता होती है। वे भविष्य पर ध्यान देने में रुचिकर होते हैं और अपने निर्णयों तथा कार्यों के परिणाम का अनुमान लगाने के प्रति चिंतित रहते हैं। वे मध्यम वर्गीय समाज द्वारा सामान्यतः स्वीकार्य बहुत से व्यवहारों और मूल्यों को परखने की दक्षता रखते हैं। सफल उम्मीदवारों में आत्म-निर्देशनात्मकता, स्वतंत्र विचारों का संचयन और उपलब्धि के मूल्य और सशस्त्र सेनाओं में शामिल होने के प्रति उनकी प्रतिष्ठा और पदवी को लेकर प्रतिफल पाए जाते हैं।

(लेखक: 22 एसएसबी, चयन केंद्र, भोपाल में वरिष्ठ मनोवैज्ञानिक हैं। ई-मेल: durlabhsinghk@gmail.com)

न्यूज़ डाइजैस्ट

■ पाइलिन तूफान के कारण आन्ध्र प्रदेश एवं उड़ीसा में हुए विनाश के परिणामस्वरूप राहत तथा पुनर्वास के लिए प्रधानमंत्री ने दोनों राज्यों के लिए एक-एक हजार करोड़ रु. की अंतरिम सहायता की घोषणा की। इन राज्यों को दी जाने वाली सहायता की कुल मात्रा को, इंटर मिनिस्ट्रियल सेंट्रल टीम की स्थल पर निर्धारण रिपोर्ट पर विचार करने के बाद अंतिम रूप दिया जाएगा। इसके अतिरिक्त प्रधानमंत्री ने प्रत्येक मृतक के निकट संबंधियों को दो लाख रु. तथा गंभीर रूप से घायल हुए प्रत्येक व्यक्ति को 50 हजार रु. अनुग्रह राशि प्रधानमंत्री राष्ट्रीय राहत कोष से संस्वीकृत की है।

■ सचिन तेंदुलकर ने 14 नवंबर, 2013 से मुंबई के वानखेडे स्टेडियम में अपना दो सौवां तथा अंतिम टेस्ट खेलने के बाद खेल से संन्यास ले लिया। यह सचिन का अंतिम अंतर्राष्ट्रीय क्रिकेट मैच था।

(विवरण के लिए वेब-विशेष देखें)।

■ प्रधानमंत्री डॉ. मनमोहन सिंह पंडित जवाहरलाल नेहरू की 125वीं वर्षगांठ समारोह (14 नवंबर, 2014 से 14 नवंबर, 2015) की राष्ट्रीय समिति के अध्यक्ष होंगे। समारोह से संबंधित कार्यों के लिए संस्कृति मंत्रालय नोडल मंत्रालय है।

■ मौलाना अबुल कलाम आजाद की 125वीं वर्षगांठ पर वित्त मंत्री ने एक 20 रु. का स्मरणोत्सव सिक्का तथा एक 5 रु. का संचालन सिक्का जारी किया है।

■ भारत ने, सेना द्वारा एक यूजर ट्रायल के भाग के रूप में उड़ीसा तट के टेस्ट रेंज से 700 कि.मी. भारक क्षमता के स्वदेश में विकसित किए गए नाभिकीय सक्षम अग्नि-I प्रक्षेपास्त्र का सफल प्रक्षेपण किया। सतह से सतह, एकल स्टेज प्रक्षेपास्त्र का यहां से लगभग 100 कि.मी. दूर व्हीलर द्वीप में इंटीग्रेटेड टैस्ट रेंज के लांच पैड-4 से प्रातः 9.33 बजे एक मोबाइल लांचर से प्रक्षेपण किया गया।

■ आर्थिक कार्य विषयक मंत्रिमंडल समिति ने राष्ट्रीय राजमार्ग विकास परियोजना (एन.एच.डी.पी.) चरण-II के अंतर्गत इंजीनियरी, प्रापण एवं निर्माण (ई.पी.सी.) आधार पर, पंजाब में राष्ट्रीय राजमार्ग-I के जलंधर-अमृतसर खंड को छह लेन का बनाने का अनुमोदन दे दिया है। इस कार्य पर 523.85 करोड़ रु. की लागत आने का अनुमान है, जिसमें भूमि अधिग्रहण, पुनर्स्थापन तथा पुनर्वास अन्य निर्माण-पूर्व कार्यों की लागत शामिल है। मार्ग की कुल लंबाई 20 कि.मी. के लगभग होगी।

■ छत्तीसगढ़ में चुनावों के पहले चरण के समाप्त होने पर बस्तर के 18 निर्वाचन क्षेत्रों में 67 प्रतिशत मतदान दर्ज किया गया और राजनांदगांव में यह प्रतिशतता 2008 के मतदान के समान ही रही। राजनांदगांव में सबसे अधिक मतदान-79 प्रतिशत रहा तथा माओवादी बहुल बीजापुर जिले में मतदान सबसे कम-24 प्रतिशत रहा।

■ वार्षिक संयुक्त राष्ट्र विश्व जलवायु वार्ता वारशां में प्रारंभ। दो सप्ताह की इस समझौता वार्ता के लिए लगभग 200 देशों के प्रतिनिधि नेशनल स्टेडियम में एकत्र हुए। वारशां वार्ता को सीओपी-19 का नाम दिया गया है। उद्घाटन सत्र में सी.ओ.पी.-19 के अध्यक्ष चुने गए पॉलिश पर्यावरण मंत्री श्री मारसिन कोरोलेक ने शपथ ली कि विश्व सहमति प्राप्त करने के श्रेष्ठ प्रयास किए जाएंगे।

कृपया ध्यान दें

हमारे ध्यान में आया है कि कुछ वेबसाइट स्वयं को रोजगार समाचार/एम्प्लॉयमेंट न्यूज़ की सहयोगी वेबसाइट होने का दावा करके अंशदान एवं विज्ञापनों के लिए रोजगार समाचार की ओर से व्यक्तियों/संगठनों से सम्पर्क कर रही हैं। एतद्द्वारा सूचित किया जाता है कि रोजगार समाचार ने अपनी ओर से कार्य करने के लिए किसी एजेंसी को अधिकृत नहीं किया है। प्रिंट संस्करण या वेब-संस्करण के रूप में इसकी कोई सहयोगी पत्रिका नहीं है। हमारी आधिकारिक वेबसाइट: www.rojgarsamachar.gov.in/ www.employmentnews.gov.in है रोजगार समाचार ऑनलाइन भुगतान स्वीकार नहीं करता है। कोई भी भुगतान करने से पहले रोजगार समाचार के निम्नलिखित पते से क्रेडेंशियल्स (प्रत्यक्ष-पत्र) का सत्यापन कर लें। पता: रोजगार समाचार, पूर्वी खंड-IV, लेवल-5, आर.के. पुरम, नई दिल्ली-110066. फोन नं.: 011-26101405, 011-26195165 रोजगार समाचार की प्रतियों के वितरण के लिए हमारे पैनल में दर्ज एजेंटों की सूची हमारी वेबसाइट पर उपलब्ध है।

निःशक्तजनों हेतु संस्थानों को हैंडहोल्डिंग समर्थन

- रु. 1,000/- प्रति निःशक्तजन का अनुदान
- सूचना, सहायता, ऋण प्राप्ति हेतु निःशक्तजनों का मार्गदर्शन
- एनएचएफडीसी के साथ सूचीबद्ध संस्थानों को ही अनुदान
- हमारी वेबसाइट www.nhfdc.nic.in देखें



निःशक्तजनों का सशक्तिकरण

नेशनल हैंडिकैप्ड फाइनेन्स एंड डेवलपमेंट कॉर्पोरेशन

(निःशक्तता कार्य विभाग, सामाजिक न्याय एवं अधिकारिता मंत्रालय, भारत सरकार)

रेड क्रॉस भवन, सेक्टर-12, फरीदाबाद-121007

दूरभाष : 0129-2287512, 0129-2287513, फैक्स : 0129-2284374

ई-मेल : nhfdc97@gmail.com, वेबसाइट : www.nhfdc.nic.in रो. स. 34/1