

बिहार में मानव पूंजी और बेरोज़गारी: कौशल अंतराल एवं रोजगारयोग्यता का एक मूल्यांकन

डॉ. अजय कुमार

असिस्टेंट प्रोफेसर, आई. आर. पी. एम. विभाग, एस. एस. वी. कॉलेज, कहलगाँव, टी. एम. बी. यु., भागलपुर, बिहार, भारत

DOI: <https://doi.org/10.66856/ijhssr.2026.12.3.12281>

सारांश

मानव पूंजी किसी भी राष्ट्र की आर्थिक प्रगति, उत्पादकता तथा सामाजिक विकास का आधार मानी जाती है। शिक्षा, स्वास्थ्य, तकनीकी दक्षता एवं व्यावसायिक कौशल में निवेश मानव पूंजी के निर्माण का प्रमुख साधन है, जो श्रम उत्पादकता, रोजगार सृजन तथा सतत आर्थिक विकास को गति प्रदान करता है। भारत के सर्वाधिक युवा राज्यों में से एक बिहार वर्तमान में जनसांख्यिकीय लाभांश के महत्वपूर्ण चरण से गुजर रहा है, जहाँ कार्यशील आयु वर्ग की जनसंख्या का अनुपात अत्यधिक है। इसके बावजूद राज्य में शिक्षित बेरोज़गारी, अल्प-रोज़गार, प्रच्छन्न बेरोज़गारी तथा कुशल श्रमिकों के निरंतर पलायन जैसी समस्याएँ आर्थिक विकास के समक्ष गंभीर चुनौती बनी हुई हैं। विशेष रूप से शिक्षा के विस्तार के बावजूद रोजगारयोग्यता का निम्न स्तर, उद्योगों की आवश्यकताओं के अनुरूप कौशल का अभाव तथा शिक्षा और श्रम बाज़ार के मध्य असंतुलन राज्य की प्रमुख समस्याओं के रूप में उभरकर सामने आए हैं। प्रस्तुत शोध-पत्र का उद्देश्य बिहार में मानव पूंजी, कौशल अंतराल एवं रोजगारयोग्यता के अंतर्संबंधों का विश्लेषण करना तथा औद्योगिक संबंध एवं कार्मिक प्रबंधन के परिप्रेक्ष्य में मानव संसाधन नियोजन, श्रम बाज़ार, औद्योगिक विकास एवं कौशल विकास कार्यक्रमों की प्रभावशीलता का मूल्यांकन करना है। यह अध्ययन मुख्यतः द्वितीयक स्रोतों पर आधारित है, जिनमें आवधिक श्रम बल सर्वेक्षण, बिहार आर्थिक सर्वेक्षण, नीति आयोग, राष्ट्रीय कौशल विकास निगम, श्रम एवं रोजगार मंत्रालय तथा अंतर्राष्ट्रीय श्रम संगठन की रिपोर्टों का विश्लेषण किया गया है। अध्ययन से स्पष्ट होता है कि बिहार में शिक्षा की पहुँच में उल्लेखनीय वृद्धि हुई है, किंतु शिक्षा की गुणवत्ता, व्यावहारिक प्रशिक्षण, डिजिटल दक्षता, उद्योग-अनुकूल तकनीकी कौशल तथा उद्योग-अकादमी समन्वय अभी भी अपेक्षित स्तर तक विकसित नहीं हो सके हैं, जिसके परिणामस्वरूप बड़ी संख्या में शिक्षित युवा बेरोज़गार अथवा अल्प-रोज़गार की स्थिति में हैं। अध्ययन यह निष्कर्ष प्रस्तुत करता है कि बिहार में रोजगार सृजन की रणनीति केवल सरकारी नौकरियों के विस्तार तक सीमित न रहकर उद्योग-अकादमी सहयोग, स्थानीय औद्योगिकीकरण, कौशल विकास, उद्यमिता संवर्धन तथा प्रभावी मानव संसाधन नियोजन पर आधारित होनी चाहिए। यदि शिक्षा प्रणाली को श्रम बाज़ार की बदलती आवश्यकताओं के अनुरूप पुनर्गठित किया जाए और औद्योगिक निवेश एवं स्थानीय रोजगार के अवसरों का विस्तार किया जाए, तो बिहार अपनी विशाल युवा मानव पूंजी को उत्पादक संसाधन में परिवर्तित कर जनसांख्यिकीय लाभांश का प्रभावी उपयोग करते हुए समावेशी एवं सतत आर्थिक विकास की दिशा में महत्वपूर्ण प्रगति कर सकता है।

मुख्य शब्द: मानव पूंजी, बेरोज़गारी, कौशल अंतराल, रोजगारयोग्यता, जनसांख्यिकीय लाभांश, शिक्षा, रोजगार, आर्थिक विकास

मानव पूंजी आधुनिक आर्थिक विकास का एक केंद्रीय तत्व है, जिसमें शिक्षा, स्वास्थ्य, तकनीकी प्रशिक्षण, व्यावसायिक कौशल, नवाचार क्षमता तथा कार्य-अनुभव जैसे घटक शामिल होते हैं, जो व्यक्ति की उत्पादकता एवं राष्ट्रीय अर्थव्यवस्था की विकास क्षमता को बढ़ाते हैं। थियोडोर डब्ल्यू. शुल्त्ज़ तथा गैरी एस. बेकर के मानव पूंजी सिद्धांत के अनुसार शिक्षा एवं कौशल में किया गया निवेश दीर्घकालीन आर्थिक प्रतिफल प्रदान करता है और किसी भी राष्ट्र की प्रतिस्पर्धात्मक क्षमता को सुदृढ़ बनाता है।¹ बिहार के संदर्भ में यह अवधारणा विशेष रूप से महत्वपूर्ण है, क्योंकि राज्य भारत के सर्वाधिक युवा राज्यों में से एक है और यहाँ कार्यशील आयु वर्ग की जनसंख्या का अनुपात अत्यधिक है। यह जनसांख्यिकीय लाभांश राज्य के आर्थिक एवं औद्योगिक विकास के लिए एक महत्वपूर्ण अवसर प्रदान करता है, किंतु यदि इस विशाल युवा आबादी को गुणवत्तापूर्ण शिक्षा, आधुनिक कौशल, स्वास्थ्य सुविधाएँ तथा रोजगार के पर्याप्त अवसर उपलब्ध नहीं कराए जाते, तो यही लाभांश बेरोज़गारी, गरीबी, सामाजिक असमानता, श्रमिक पलायन तथा आर्थिक पिछड़ेपन का कारण बन सकता है।² वर्तमान में बिहार की सबसे बड़ी चुनौती यह है कि शिक्षा के विस्तार के बावजूद रोजगार के अवसर उसी अनुपात में विकसित नहीं हुए हैं और शिक्षा प्रणाली, कौशल विकास तथा श्रम बाज़ार की आवश्यकताओं के बीच स्पष्ट असंतुलन विद्यमान है। राज्य के लाखों युवा प्रतिवर्ष विद्यालयों, महाविद्यालयों, विश्वविद्यालयों, आईटीआई एवं पॉलीटेक्निक संस्थानों से शिक्षा प्राप्त कर श्रम बाज़ार में प्रवेश करते हैं, किंतु उद्योगों द्वारा

अपेक्षित तकनीकी दक्षता, डिजिटल साक्षरता, संचार कौशल, समस्या-समाधान क्षमता तथा व्यावहारिक अनुभव के अभाव में उनकी रोजगारयोग्यता सीमित रह जाती है। परिणामस्वरूप शिक्षित बेरोज़गारी, प्रच्छन्न बेरोज़गारी, अल्प-रोज़गार, अनौपचारिक क्षेत्र पर निर्भरता तथा अन्य राज्यों की ओर श्रमिक एवं कुशल युवाओं का निरंतर पलायन राज्य के आर्थिक विकास के समक्ष गंभीर चुनौती बन गया है। वैश्वीकरण, डिजिटलीकरण तथा इंडस्ट्री 4.0 के वर्तमान दौर में उद्योगों की आवश्यकताएँ तीव्र गति से बदल रही हैं, जिससे पारंपरिक शिक्षा की अपेक्षा कौशल-आधारित एवं रोजगारोन्मुख शिक्षा की आवश्यकता और अधिक बढ़ गई है। इसलिए बिहार में मानव पूंजी, कौशल अंतराल तथा रोजगारयोग्यता के मध्य संबंधों का अध्ययन औद्योगिक संबंध एवं कार्मिक प्रबंधन के दृष्टिकोण से अत्यंत प्रासंगिक है। यह अध्ययन इस तथ्य का विश्लेषण करता है कि शिक्षा, कौशल विकास, औद्योगिकीकरण और मानव संसाधन नियोजन के मध्य प्रभावी समन्वय स्थापित करके किस प्रकार बिहार की युवा जनसंख्या को उत्पादक मानव पूंजी में परिवर्तित किया जा सकता है तथा राज्य में सतत रोजगार सृजन और समावेशी आर्थिक विकास को गति दी जा सकती है।³

साहित्य समीक्षा

मानव पूंजी, कौशल विकास एवं रोजगार के संबंध में उपलब्ध साहित्य यह स्पष्ट करता है कि किसी भी देश अथवा राज्य का आर्थिक विकास उसकी मानव पूंजी की गुणवत्ता पर निर्भर करता

है। थियोडोर डब्ल्यू. शुल्ज़ (1961) ने मानव पूंजी सिद्धांत प्रतिपादित करते हुए शिक्षा, स्वास्थ्य एवं प्रशिक्षण पर किए गए व्यय को दीर्घकालिक निवेश माना, जो श्रमिकों की उत्पादकता तथा राष्ट्रीय आय में वृद्धि करता है। इसी विचार को आगे बढ़ाते हुए गैरी एस. बेकर (1964) ने शिक्षा, तकनीकी प्रशिक्षण एवं कार्य-अनुभव को मानव पूंजी का आधार बताते हुए सामान्य एवं विशिष्ट मानव पूंजी की अवधारणा प्रस्तुत की और स्पष्ट किया कि इन पर किया गया निवेश व्यक्ति की आय एवं रोजगार के अवसरों में वृद्धि करता है। जैकब मिन्सर (1974) ने शिक्षा, कार्य-अनुभव एवं आय के मध्य सकारात्मक संबंध स्थापित करते हुए यह सिद्ध किया कि कौशल में वृद्धि रोजगारयोग्यता और उत्पादकता दोनों को बढ़ाती है।⁴ अंतर्राष्ट्रीय श्रम संगठन की विभिन्न रिपोर्टों में विकासशील देशों, विशेषकर भारत जैसे देशों में शिक्षित बेरोजगारी का प्रमुख कारण कौशल असंगति बताया गया है तथा उद्योग-आधारित प्रशिक्षण, अप्रेंटिसशिप और आजीवन कौशल विकास को आवश्यक माना गया है। बिहार आर्थिक सर्वेक्षण यह दर्शाता है कि राज्य की अर्थव्यवस्था अभी भी कृषि प्रधान है तथा विनिर्माण एवं औद्योगिक क्षेत्र का सीमित विकास गुणवत्तापूर्ण रोजगार सृजन में बाधा उत्पन्न करता है, जिसके परिणामस्वरूप बड़ी संख्या में श्रमिकों का अन्य राज्यों की ओर पलायन होता है। इसी प्रकार राष्ट्रीय कौशल विकास निगम के अध्ययनों से यह स्पष्ट होता है कि बिहार में डिजिटल कौशल, संचार क्षमता, तकनीकी दक्षता तथा उद्योग-अनुकूल प्रशिक्षण का अभाव युवाओं की रोजगारयोग्यता को प्रभावित करता है और कौशल प्रशिक्षण कार्यक्रमों के बावजूद प्रशिक्षण एवं रोजगार के बीच पर्याप्त अंतर बना हुआ है।⁵ उपलब्ध साहित्य यह संकेत देता है कि मानव पूंजी, कौशल विकास और रोजगार के मध्य घनिष्ठ संबंध है, किंतु बिहार के संदर्भ में ऐसे अध्ययन अपेक्षाकृत कम हैं जो मानव पूंजी, कौशल अंतराल, रोजगारयोग्यता तथा औद्योगिक संबंध एवं कार्मिक प्रबंधन के दृष्टिकोण को एकीकृत रूप से विश्लेषित करें। यही शोध-रिक्ति प्रस्तुत अध्ययन की आधारशिला है, जो बिहार में मानव पूंजी और बेरोजगारी के अंतर्संबंधों का समग्र मूल्यांकन करने का प्रयास करता है।⁶

बिहार में मानव पूंजी की स्थिति

मानव पूंजी से अभिप्राय उन ज्ञान, कौशल, स्वास्थ्य, अनुभव, तकनीकी दक्षताओं तथा व्यावसायिक योग्यताओं से है, जो किसी व्यक्ति की उत्पादकता एवं कार्यक्षमता में वृद्धि करती हैं। आधुनिक आर्थिक विकास के सिद्धांतों के अनुसार किसी भी राष्ट्र की वास्तविक संपत्ति उसके प्राकृतिक संसाधनों में नहीं, बल्कि उसकी शिक्षित, स्वस्थ एवं कुशल जनशक्ति में निहित होती है। यही कारण है कि विकसित देशों ने शिक्षा, स्वास्थ्य, अनुसंधान तथा कौशल विकास में निरंतर निवेश करके अपनी आर्थिक प्रतिस्पर्धात्मकता को सुदृढ़ बनाया है। बिहार के संदर्भ में मानव पूंजी का महत्व और भी अधिक बढ़ जाता है, क्योंकि राज्य भारत के सबसे युवा राज्यों में से एक है तथा यहाँ कार्यशील आयु वर्ग की जनसंख्या का अनुपात अत्यधिक है। यदि इस विशाल युवा आबादी को गुणवत्तापूर्ण शिक्षा, आधुनिक कौशल तथा पर्याप्त रोजगार उपलब्ध कराया जाए, तो यह राज्य के आर्थिक विकास का प्रमुख आधार बन सकती है।⁷

बिहार की जनसांख्यिकीय संरचना और मानव पूंजी की संभावनाएँ
बिहार भारत के सबसे युवा राज्यों में से एक है, जहाँ कार्यशील आयु वर्ग (15-59 वर्ष) की जनसंख्या का अनुपात राष्ट्रीय औसत की तुलना में अधिक है। यह जनसांख्यिकीय संरचना राज्य के लिए एक महत्वपूर्ण जनसांख्यिकीय लाभान्श प्रदान करती है, जो आर्थिक विकास, औद्योगिकीकरण, उत्पादकता वृद्धि तथा सामाजिक प्रगति का आधार बन सकती है। राज्य में प्रतिवर्ष बड़ी

संख्या में युवा विद्यालयों, महाविद्यालयों, विश्वविद्यालयों, आईटीआई, पॉलीटेक्निक तथा अन्य तकनीकी एवं व्यावसायिक संस्थानों से शिक्षा एवं प्रशिक्षण प्राप्त कर श्रम बाजार में प्रवेश करते हैं। यह विशाल युवा कार्यबल कृषि, विनिर्माण, सेवा क्षेत्र, सूचना प्रौद्योगिकी तथा उद्यमिता के माध्यम से राज्य की अर्थव्यवस्था को नई गति प्रदान करने की क्षमता रखता है। साथ ही, बढ़ती शहरीकरण प्रक्रिया, डिजिटल अर्थव्यवस्था तथा कौशल-आधारित रोजगार के विस्तार से बिहार के युवाओं के लिए नए अवसर भी उत्पन्न हो रहे हैं। किंतु यह जनसांख्यिकीय लाभ तभी वास्तविक आर्थिक संपदा में परिवर्तित हो सकता है जब युवाओं को गुणवत्तापूर्ण शिक्षा, आधुनिक तकनीकी एवं व्यावसायिक कौशल, सुदृढ़ स्वास्थ्य सेवाएँ, डिजिटल साक्षरता तथा पर्याप्त एवं गुणवत्तापूर्ण रोजगार के अवसर उपलब्ध कराए जाएँ। यदि इन आवश्यकताओं की उपेक्षा की जाती है, तो यही विशाल युवा आबादी शिक्षित बेरोजगारी, अल्प-रोजगार, श्रमिक पलायन, गरीबी, सामाजिक असमानता तथा आर्थिक निर्भरता जैसी समस्याओं को और अधिक गंभीर बना सकती है। इसलिए बिहार की जनसांख्यिकीय संरचना को मानव पूंजी में रूपांतरित करना राज्य की दीर्घकालिक विकास रणनीति का सबसे महत्वपूर्ण उद्देश्य होना चाहिए।⁸

शिक्षा एवं मानव पूंजी निर्माण

शिक्षा मानव पूंजी निर्माण का सबसे महत्वपूर्ण आधार है, क्योंकि यह व्यक्ति के ज्ञान, कौशल, उत्पादकता, नवाचार क्षमता तथा सामाजिक चेतना का विकास करती है। पिछले दो दशकों में बिहार ने शिक्षा के क्षेत्र में उल्लेखनीय प्रगति की है। प्राथमिक एवं माध्यमिक विद्यालयों की संख्या, छात्र नामांकन दर, उच्च शिक्षा संस्थानों, विश्वविद्यालयों, इंजीनियरिंग महाविद्यालयों, पॉलीटेक्निक, आईटीआई तथा अन्य व्यावसायिक प्रशिक्षण केंद्रों का विस्तार पहले की अपेक्षा अधिक हुआ है, जिससे शिक्षा तक पहुँच में सुधार आया है। इसके बावजूद शिक्षा की गुणवत्ता, प्रशिक्षित शिक्षकों की उपलब्धता, आधुनिक प्रयोगशालाओं, अनुसंधान सुविधाओं, डिजिटल अधोसंरचना तथा उद्योगोन्मुख पाठ्यक्रमों के अभाव के कारण विद्यार्थियों में अपेक्षित व्यावहारिक एवं रोजगारोन्मुख कौशल विकसित नहीं हो पाता।⁹ अधिकांश शिक्षण संस्थानों में अभी भी सैद्धांतिक शिक्षा पर अधिक बल दिया जाता है, जबकि उद्योगों की वर्तमान आवश्यकताएँ तकनीकी दक्षता, डिजिटल साक्षरता, संचार कौशल, समस्या-समाधान क्षमता, नवाचार तथा व्यावहारिक अनुभव पर आधारित हैं। परिणामस्वरूप बड़ी संख्या में स्नातक एवं तकनीकी शिक्षा प्राप्त युवा रोजगार बाजार की अपेक्षाओं को पूरा नहीं कर पाते और शिक्षित बेरोजगारी तथा कौशल असंगति जैसी समस्याएँ उत्पन्न होती हैं। इसलिए केवल शिक्षा का विस्तार पर्याप्त नहीं है; शिक्षा की गुणवत्ता, उद्योग-अकादमी समन्वय, कौशल-आधारित पाठ्यक्रम, इंटरनशिप, अप्रेंटिसशिप, अनुसंधान एवं नवाचार को समान महत्व देना आवश्यक है। जब शिक्षा प्रणाली को रोजगार एवं उद्योगों की वास्तविक आवश्यकताओं से जोड़ा जाएगा, तभी मानव पूंजी का प्रभावी निर्माण होगा और बिहार की युवा आबादी राज्य के आर्थिक एवं औद्योगिक विकास की सबसे बड़ी शक्ति बन सकेगी।¹⁰

स्वास्थ्य और मानव पूंजी

स्वास्थ्य मानव पूंजी का दूसरा प्रमुख एवं अनिवार्य स्तंभ है, क्योंकि किसी भी राष्ट्र या राज्य की आर्थिक प्रगति उसके नागरिकों के शारीरिक एवं मानसिक स्वास्थ्य पर निर्भर करती है। स्वस्थ मानव संसाधन अधिक उत्पादक, कार्यकुशल, नवाचारी तथा तकनीकी परिवर्तनों के प्रति अधिक अनुकूलनशील होता है। मानव पूंजी सिद्धांत के अनुसार स्वास्थ्य पर किया गया निवेश शिक्षा में

किए गए निवेश के समान ही महत्वपूर्ण है, क्योंकि स्वस्थ व्यक्ति अधिक समय तक कार्य करने, नई तकनीकों को सीखने तथा उच्च उत्पादकता बनाए रखने में सक्षम होता है। बिहार में पिछले कुछ वर्षों के दौरान स्वास्थ्य अधोसंरचना, प्राथमिक स्वास्थ्य केंद्रों, आयुष्मान भारत, मुख्यमंत्री स्वास्थ्य योजनाओं तथा टीकाकरण कार्यक्रमों के विस्तार के माध्यम से स्वास्थ्य सेवाओं में उल्लेखनीय सुधार हुआ है, फिर भी ग्रामीण एवं दूरस्थ क्षेत्रों में गुणवत्तापूर्ण स्वास्थ्य सुविधाओं, विशेषज्ञ चिकित्सकों, आधुनिक चिकित्सा उपकरणों तथा प्रशिक्षित स्वास्थ्यकर्मियों की उपलब्धता अभी भी सीमित है।¹¹ मातृ एवं शिशु मृत्यु दर, कुपोषण, एनीमिया, संक्रामक रोग, स्वच्छ पेयजल एवं स्वच्छता से जुड़ी समस्याएँ तथा गैर-संचारी रोगों में वृद्धि श्रमबल की उत्पादकता और कार्यक्षमता को प्रतिकूल रूप से प्रभावित करती हैं। इसके अतिरिक्त स्वास्थ्य सेवाओं पर निजी व्यय का अपेक्षाकृत अधिक होना निम्न एवं मध्यम आय वर्ग के परिवारों पर आर्थिक बोझ बढ़ाता है, जिससे शिक्षा, कौशल विकास एवं अन्य मानव पूंजी संबंधी निवेश प्रभावित होते हैं। विशेष रूप से श्रमिक वर्ग एवं अनौपचारिक क्षेत्र में कार्यरत लोगों के लिए स्वास्थ्य सुरक्षा, पोषण, मानसिक स्वास्थ्य तथा सामाजिक सुरक्षा की अपर्याप्त व्यवस्था उनके कार्य निष्पादन एवं आय पर प्रतिकूल प्रभाव डालती है। अतः बिहार में मानव पूंजी को सुदृढ़ बनाने के लिए शिक्षा के साथ-साथ स्वास्थ्य सेवाओं की गुणवत्ता में सुधार, पोषण कार्यक्रमों का प्रभावी क्रियान्वयन, सार्वभौमिक स्वास्थ्य कवरेज, स्वास्थ्य बीमा, स्वच्छता एवं निवारक स्वास्थ्य सेवाओं का विस्तार तथा ग्रामीण स्वास्थ्य अधोसंरचना को सुदृढ़ करना अत्यंत आवश्यक है।¹²

कौशल विकास और व्यावसायिक प्रशिक्षण

वर्तमान वैश्विक, ज्ञान-आधारित एवं डिजिटल अर्थव्यवस्था में केवल औपचारिक शिक्षा रोजगार प्राप्त करने के लिए पर्याप्त नहीं है, बल्कि तकनीकी दक्षता, डिजिटल साक्षरता, संचार कौशल, नेतृत्व क्षमता, समस्या-समाधान, नवाचार, उद्यमिता तथा टीम वर्क जैसी दक्षताओं का विकास भी अनिवार्य हो गया है। उद्योगों की बदलती आवश्यकताओं तथा इंडस्ट्री 4.0 के युग में कृत्रिम बुद्धिमत्ता, डेटा एनालिटिक्स, क्लाउड कंप्यूटिंग, साइबर सुरक्षा, स्वचालन एवं डिजिटल प्रबंधन जैसे नए कौशलों की मांग निरंतर बढ़ रही है। बिहार में युवाओं को रोजगारोन्मुख बनाने के उद्देश्य से आईटीआई, पॉलीटेक्निक, बिहार कौशल विकास मिशन, कुशल युवा कार्यक्रम, प्रधानमंत्री कौशल विकास योजना, राष्ट्रीय अप्रेंटिसशिप संवर्धन योजना तथा स्किल इंडिया मिशन जैसी अनेक पहलें संचालित की जा रही हैं।¹³ इन कार्यक्रमों के माध्यम से लाखों युवाओं को तकनीकी, डिजिटल एवं व्यावहारिक कौशल का प्रशिक्षण प्रदान किया गया है, जिससे उनकी रोजगारयोग्यता में कुछ हद तक सुधार हुआ है। तथापि प्रशिक्षण की गुणवत्ता, आधुनिक उपकरणों एवं प्रयोगशालाओं की कमी, प्रशिक्षित प्रशिक्षकों का अभाव, उद्योगों के साथ सीमित समन्वय, स्थानीय औद्योगिक अवसरों की कमी तथा प्रशिक्षण के बाद रोजगार की कमजोर व्यवस्था जैसी चुनौतियाँ अभी भी बनी हुई हैं।¹⁴ अधिकांश प्रशिक्षण कार्यक्रमों में व्यावहारिक अनुभव, इंटरनशिप एवं अप्रेंटिसशिप पर अपेक्षित बल नहीं दिया जाता, जिसके कारण प्रशिक्षित युवाओं को भी उद्योगों की वास्तविक कार्य-प्रणाली का पर्याप्त अनुभव प्राप्त नहीं हो पाता। परिणामस्वरूप बड़ी संख्या में प्रशिक्षित युवा या तो बेरोजगार रहते हैं अथवा अपनी योग्यता से कम स्तर के कार्य करने के लिए विवश होते हैं। इसलिए आवश्यक है कि कौशल विकास कार्यक्रमों को स्थानीय औद्योगिक आवश्यकताओं, कृषि-आधारित उद्योगों, सेवा क्षेत्र तथा उभरती प्रौद्योगिकियों से जोड़ा जाए, उद्योगदृष्टादमी साझेदारी को मजबूत किया जाए, प्रत्येक

तकनीकी पाठ्यक्रम में अनिवार्य इंटरनशिप एवं अप्रेंटिसशिप सुनिश्चित की जाए तथा प्रशिक्षण संस्थानों की गुणवत्ता, मूल्यांकन एवं प्लेसमेंट प्रणाली को सुदृढ़ बनाया जाए। इससे बिहार के युवाओं की रोजगारयोग्यता में उल्लेखनीय वृद्धि होगी, मानव पूंजी अधिक उत्पादक बनेगी तथा राज्य के औद्योगिक एवं आर्थिक विकास को नई गति प्राप्त होगी।¹⁵

मानव पूंजी और श्रम बाजार का असंतुलन

बिहार के श्रम बाजार की सबसे बड़ी समस्या मानव पूंजी और रोजगार की मांग के बीच असंतुलन है। राज्य में प्रतिवर्ष बड़ी संख्या में शिक्षित युवा श्रम बाजार में प्रवेश करते हैं, जबकि उद्योगों और सेवा क्षेत्र में गुणवत्तापूर्ण रोजगार के अवसर अपेक्षाकृत कम उपलब्ध हैं। दूसरी ओर, जिन क्षेत्रों में रोजगार उपलब्ध हैं, वहाँ आवश्यक तकनीकी और व्यावसायिक कौशल रखने वाले युवाओं की कमी देखी जाती है। इस प्रकार श्रम बाजार में एक ओर बेरोजगार शिक्षित युवाओं की संख्या बढ़ रही है, वहीं दूसरी ओर उद्योगों को उपयुक्त कौशल युक्त श्रमिक नहीं मिल पाते। यह स्थिति कौशल असंगति का स्पष्ट उदाहरण है।¹⁶

मानव पूंजी और श्रमिक पलायन

बिहार लंबे समय से श्रमिक पलायन की समस्या से प्रभावित रहा है। राज्य के लाखों श्रमिक और शिक्षित युवा प्रतिवर्ष रोजगार की तलाश में दिल्ली, महाराष्ट्र, गुजरात, पंजाब, हरियाणा, कर्नाटक तथा अन्य राज्यों की ओर प्रस्थान करते हैं। इसका प्रमुख कारण स्थानीय स्तर पर गुणवत्तापूर्ण रोजगार के अवसरों का अभाव, औद्योगिकीकरण की धीमी गति तथा अपेक्षाकृत कम वेतन है। इस पलायन का एक महत्वपूर्ण परिणाम यह भी है कि राज्य की प्रशिक्षित एवं कुशल मानव पूंजी का बड़ा भाग अन्य राज्यों की आर्थिक प्रगति में योगदान देता है, जबकि बिहार स्वयं इस संसाधन का पूर्ण लाभ प्राप्त नहीं कर पाता। इसे प्रायः 'ब्रेन ड्रेन' अथवा श्रिकल ड्रेन की समस्या के रूप में भी देखा जाता है।¹⁷

मानव पूंजी निर्माण में सरकारी पहल

मानव पूंजी के विकास के लिए केंद्र एवं बिहार सरकार द्वारा अनेक योजनाएँ संचालित की जा रही हैं। नई शिक्षा नीति, बिहार कौशल विकास मिशन, कुशल युवा कार्यक्रम, प्रधानमंत्री कौशल विकास योजना, राष्ट्रीय अप्रेंटिसशिप संवर्धन योजना, स्टार्टअप बिहार तथा विभिन्न स्वरोजगार योजनाओं का उद्देश्य युवाओं की क्षमता में वृद्धि करना और उन्हें रोजगारोन्मुख बनाना है। इन योजनाओं के माध्यम से डिजिटल साक्षरता, संचार कौशल, तकनीकी प्रशिक्षण तथा उद्यमिता को बढ़ावा देने का प्रयास किया गया है। तथापि इन योजनाओं की सफलता इस बात पर निर्भर करती है कि प्रशिक्षण को उद्योगों की वास्तविक आवश्यकताओं तथा स्थानीय आर्थिक संरचना से किस सीमा तक जोड़ा जाता है।¹⁸

मानव पूंजी निर्माण की प्रमुख चुनौतियाँ

बिहार में मानव पूंजी निर्माण अनेक संरचनात्मक चुनौतियों से प्रभावित है। शिक्षा की गुणवत्ता में क्षेत्रीय असमानताएँ, विद्यालयों एवं उच्च शिक्षण संस्थानों में अधोसंरचना की कमी, प्रशिक्षित शिक्षकों का अभाव, तकनीकी एवं व्यावसायिक शिक्षा का सीमित विस्तार, डिजिटल विभाजन, स्वास्थ्य सेवाओं की असमान उपलब्धता, अनुसंधान एवं नवाचार में कम निवेश तथा उद्योग-अकादमी समन्वय की कमजोरी प्रमुख समस्याएँ हैं। इसके अतिरिक्त निजी क्षेत्र के सीमित औद्योगिक निवेश और औपचारिक रोजगार के कम अवसर मानव पूंजी के प्रभावी उपयोग में बाधा उत्पन्न करते हैं। उपरोक्त विश्लेषण से स्पष्ट होता है कि बिहार में मानव पूंजी की उपलब्धता मात्रा की दृष्टि से पर्याप्त है, किंतु

उसकी गुणवत्ता और उत्पादक उपयोग अभी भी एक बड़ी चुनौती है। राज्य के पास विशाल युवा जनसंख्या के रूप में जनसांख्यिकीय लाभों का महत्वपूर्ण अवसर है, परंतु इस अवसर का लाभ तभी प्राप्त किया जा सकता है जब शिक्षा, स्वास्थ्य, कौशल विकास तथा औद्योगिक विकास के मध्य प्रभावी समन्वय स्थापित किया जाए। गुणवत्तापूर्ण शिक्षा, आधुनिक कौशल, उद्योग-अकादमी सहयोग, अनुसंधान एवं नवाचार तथा स्थानीय रोजगार सृजन पर विशेष ध्यान देकर बिहार अपनी मानव पूंजी को आर्थिक विकास की वास्तविक शक्ति में परिवर्तित कर सकता है।¹⁹

बिहार में बेरोजगारी का स्वरूप

बिहार में बेरोजगारी एक बहुआयामी एवं संरचनात्मक समस्या है, जो केवल रोजगार के अवसरों की कमी तक सीमित नहीं है, बल्कि राज्य की सामाजिक-आर्थिक संरचना, कृषि पर अत्यधिक निर्भरता, धीमे औद्योगिकीकरण, मानव पूंजी की गुणवत्ता, कौशल की कमी तथा शिक्षा और श्रम बाजार के बीच असंतुलन से गहराई से जुड़ी हुई है। राज्य में प्रतिवर्ष बड़ी संख्या में युवा विश्वविद्यालयों, महाविद्यालयों, आईटीआई एवं पॉलीटेक्निक संस्थानों से शिक्षा प्राप्त कर श्रम बाजार में प्रवेश करते हैं, किंतु उद्योगों के सीमित विकास, सरकारी नौकरियों की कम उपलब्धता तथा निजी क्षेत्र के अपर्याप्त विस्तार के कारण उन्हें उनकी योग्यता के अनुरूप रोजगार प्राप्त नहीं हो पाता। परिणामस्वरूप बिहार में खुली बेरोजगारी, शिक्षित बेरोजगारी, प्रच्छन्न बेरोजगारी, मौसमी बेरोजगारी तथा अल्प-रोजगार जैसी समस्याएँ व्यापक रूप से विद्यमान हैं। कृषि क्षेत्र में सीमित भूमि पर अधिक श्रमिकों की संलग्नता प्रच्छन्न बेरोजगारी को जन्म देती है, जबकि कृषि कार्य की मौसमी प्रकृति के कारण बड़ी संख्या में श्रमिक वर्ष के अधिकांश समय नियमित रोजगार से वंचित रहते हैं। इसी प्रकार अनेक शिक्षित युवा अपनी योग्यता से निम्न स्तर के कार्य करने के लिए विवश होते हैं, जिससे उनकी उत्पादक क्षमता का समुचित उपयोग नहीं हो पाता।²⁰ आवधिक श्रम बल सर्वेक्षण के अनुसार राज्य में महिला श्रमबल सहभागिता भी अपेक्षाकृत कम है, जिसका कारण सामाजिक-सांस्कृतिक बाधाएँ, सीमित कौशल प्रशिक्षण, सुरक्षित कार्यस्थलों का अभाव तथा औपचारिक रोजगार के कम अवसर हैं। इसके अतिरिक्त बिहार का अधिकांश श्रमबल असंगठित क्षेत्र में कार्यरत है, जहाँ कम मजदूरी, रोजगार की अस्थिरता, सामाजिक सुरक्षा का अभाव तथा सीमित श्रम अधिकार जैसी समस्याएँ विद्यमान हैं।²¹ स्थानीय स्तर पर गुणवत्तापूर्ण रोजगार के अवसरों की कमी के कारण बड़ी संख्या में श्रमिक एवं शिक्षित युवा प्रतिवर्ष दिल्ली, महाराष्ट्र, गुजरात, पंजाब, हरियाणा तथा अन्य राज्यों की ओर पलायन करते हैं, जिससे राज्य की प्रशिक्षित मानव पूंजी का निरंतर क्षरण होता है। औद्योगिक संबंध एवं कार्मिक प्रबंधन के दृष्टिकोण से यह स्थिति मानव संसाधन नियोजन, श्रम उत्पादकता, औद्योगिक विकास तथा निवेश आकर्षण के लिए गंभीर चुनौती प्रस्तुत करती है। अतः बिहार में बेरोजगारी की समस्या का समाधान केवल सरकारी नौकरियों की संख्या बढ़ाने से संभव नहीं है, बल्कि इसके लिए कौशल विकास, उद्योग-अकादमी समन्वय, स्थानीय औद्योगिकीकरण क्षेत्र के विस्तार, उद्यमिता संवर्धन तथा रोजगारोन्मुख शिक्षा व्यवस्था को समान रूप से प्रोत्साहित करना आवश्यक है, ताकि राज्य की विशाल युवा मानव पूंजी का प्रभावी एवं उत्पादक उपयोग सुनिश्चित किया जा सके।²²

कौशल अंतराल का विश्लेषण

बिहार के संदर्भ में कौशल अंतराल से तात्पर्य श्रम बाजार द्वारा अपेक्षित कौशल एवं उपलब्ध मानव संसाधन के वास्तविक कौशल के बीच विद्यमान असंगति से है। वर्तमान वैश्विक एवं प्रतिस्पर्धी

अर्थव्यवस्था में केवल शैक्षणिक डिग्री रोजगार प्राप्त करने के लिए पर्याप्त नहीं मानी जाती, बल्कि तकनीकी दक्षता, डिजिटल साक्षरता, संचार कौशल, समस्या-समाधान क्षमता, नेतृत्व, नवाचार, टीम वर्क तथा व्यावसायिक नैतिकता जैसे कौशलों का होना भी अनिवार्य है। बिहार में प्रतिवर्ष बड़ी संख्या में विद्यार्थी विश्वविद्यालयों, महाविद्यालयों, आईटीआई, पॉलीटेक्निक तथा अन्य व्यावसायिक संस्थानों से शिक्षा एवं प्रशिक्षण प्राप्त कर श्रम बाजार में प्रवेश करते हैं, किंतु उनमें से अधिकांश उद्योगों की बदलती आवश्यकताओं के अनुरूप कौशल विकसित नहीं कर पाते।²³ इसका प्रमुख कारण शिक्षा व्यवस्था का अत्यधिक सैद्धांतिक होना, आधुनिक प्रयोगशालाओं एवं तकनीकी संसाधनों की कमी, उद्योग-अनुकूल पाठ्यक्रमों का अभाव, प्रशिक्षित संकाय की कमी तथा व्यावहारिक प्रशिक्षण, इंटरनशिप और अप्रेंटिसशिप के सीमित अवसर हैं। विशेष रूप से ग्रामीण क्षेत्रों में डिजिटल अधोसंरचना की कमी, उच्च गुणवत्ता वाले कौशल प्रशिक्षण संस्थानों की सीमित उपलब्धता तथा अंग्रेजी एवं सूचना प्रौद्योगिकी संबंधी दक्षताओं का अभाव युवाओं की रोजगारयोग्यता को प्रभावित करता है। दूसरी ओर, बिहार में औद्योगिकीकरण की अपेक्षाकृत धीमी गति तथा उद्योग-अकादमी समन्वय की कमजोरी के कारण प्रशिक्षण संस्थानों और उद्योगों के बीच प्रभावी संवाद स्थापित नहीं हो पाता, जिससे विद्यार्थियों को वास्तविक कार्यस्थल का अनुभव प्राप्त नहीं होता।²⁴ परिणामस्वरूप एक ओर बड़ी संख्या में शिक्षित युवा बेरोजगार या अल्प-रोजगार की स्थिति में रहते हैं, जबकि दूसरी ओर उद्योगों को अपनी आवश्यकताओं के अनुरूप कुशल एवं प्रशिक्षित मानव संसाधन उपलब्ध नहीं हो पाता। यह कौशल असंगति राज्य की श्रम उत्पादकता, औद्योगिक प्रतिस्पर्धात्मकता, निवेश आकर्षण तथा आर्थिक विकास को प्रभावित करने के साथ-साथ श्रमिक पलायन, आय असमानता, गरीबी और सामाजिक असंतोष जैसी समस्याओं को भी बढ़ावा देती है। औद्योगिक संबंध एवं कार्मिक प्रबंधन के दृष्टिकोण से यह स्थिति मानव संसाधन नियोजन, भर्ती, प्रशिक्षण तथा संगठनात्मक दक्षता के लिए गंभीर चुनौती प्रस्तुत करती है। अतः बिहार में कौशल अंतराल को कम करने के लिए शिक्षा प्रणाली को उद्योगोन्मुख बनाना, पाठ्यक्रमों का नियमित पुनरीक्षण करना, तकनीकी एवं डिजिटल कौशलों का विस्तार करना, उद्योग-अकादमी साझेदारी को संस्थागत स्वरूप देना, अनिवार्य इंटरनशिप एवं अप्रेंटिसशिप लागू करना तथा स्थानीय उद्योगों एवं सूक्ष्म, लघु एवं मध्यम उद्यमों के विकास को प्रोत्साहित करना आवश्यक है। इन उपायों के माध्यम से राज्य की मानव पूंजी को अधिक उत्पादक, प्रतिस्पर्धी एवं रोजगारयोग्य बनाया जा सकता है, जिससे बिहार के समावेशी आर्थिक विकास और औद्योगिक प्रगति को नई दिशा मिलेगी।²⁵

रोजगारयोग्यता का मूल्यांकन

बिहार के संदर्भ में रोजगारयोग्यता केवल शैक्षणिक डिग्री या औपचारिक योग्यता प्राप्त करने तक सीमित नहीं है, बल्कि यह युवाओं की तकनीकी दक्षता, व्यावसायिक कौशल, डिजिटल साक्षरता, संचार क्षमता, नेतृत्व, टीम वर्क, समस्या-समाधान क्षमता, नवाचार, अनुकूलनशीलता तथा बदलते औद्योगिक एवं तकनीकी परिवेश के अनुरूप कार्य करने की योग्यता पर निर्भर करती है। वर्तमान वैश्विक अर्थव्यवस्था तथा इंडस्ट्री 4.0 के दौर में नियुक्ता केवल प्रमाण-पत्रों या डिग्रियों के आधार पर नियुक्ति नहीं करते, बल्कि वे ऐसे मानव संसाधन की अपेक्षा करते हैं जो आधुनिक तकनीकों का उपयोग करने, बहुआयामी कार्यों का निष्पादन करने तथा संगठनात्मक उद्देश्यों के अनुरूप कार्य करने में सक्षम हों।²⁶ बिहार में प्रतिवर्ष बड़ी संख्या में विश्वविद्यालयों, महाविद्यालयों, आईटीआई, पॉलीटेक्निक एवं अन्य व्यावसायिक संस्थानों से स्नातक, स्नातकोत्तर एवं तकनीकी शिक्षा प्राप्त विद्यार्थी श्रम

बाज़ार में प्रवेश करते हैं, किंतु उद्योग-अनुकूल कौशल, व्यावहारिक प्रशिक्षण, डिजिटल दक्षता, अंग्रेज़ी एवं संचार कौशल, परियोजना-आधारित अधिगम, इंटरनशिप तथा अप्रेंटिसशिप के सीमित अवसरों के कारण उनमें से बड़ी संख्या रोजगार बाज़ार की अपेक्षाओं पर खरी नहीं उतर पाती। परिणामस्वरूप शिक्षित बेरोज़गारी, अल्प-रोज़गार, असंगठित क्षेत्र में कम वेतन वाले कार्यों की विवशता तथा अन्य राज्यों की ओर कुशल एवं अर्द्धकुशल श्रमिकों का निरंतर पलायन बढ़ता है। यह स्थिति न केवल युवाओं की व्यक्तिगत आय और कैरियर विकास को प्रभावित करती है, बल्कि राज्य की मानव पूंजी के प्रभावी उपयोग में भी बाधा उत्पन्न करती है।²⁷

औद्योगिक संबंध एवं कार्मिक प्रबंधन के दृष्टिकोण से रोजगारयोग्यता किसी भी राज्य की औद्योगिक प्रतिस्पर्धात्मकता, श्रम उत्पादकता तथा मानव संसाधन विकास का महत्वपूर्ण संकेतक है। यदि उद्योगों को उनकी आवश्यकताओं के अनुरूप प्रशिक्षित एवं दक्ष कार्यबल उपलब्ध नहीं होता, तो उन्हें अतिरिक्त प्रशिक्षण पर अधिक व्यय करना पड़ता है, उत्पादन लागत बढ़ती है, श्रम उत्पादकता घटती है तथा संगठनात्मक दक्षता और प्रतिस्पर्धात्मक क्षमता प्रभावित होती है।²⁸ दूसरी ओर, जब शिक्षित युवा रोजगार से वंचित रहते हैं, तब श्रम बाज़ार में कौशल असंगति उत्पन्न होती है, जिससे बेरोज़गारी और औद्योगिक विकास दोनों प्रभावित होते हैं। बिहार में यह समस्या स्थानीय उद्योगों की सीमित संख्या, विनिर्माण क्षेत्र के अपेक्षाकृत धीमे विकास, निजी निवेश की कमी तथा उद्योग-अकादमी समन्वय के अभाव के कारण और अधिक गंभीर हो जाती है। अधिकांश शिक्षण संस्थानों के पाठ्यक्रम अभी भी पारंपरिक एवं सैद्धांतिक स्वरूप के हैं, जबकि उद्योगों की मांग कृत्रिम बुद्धिमत्ता, डेटा विश्लेषण, स्वचालन, सूचना प्रौद्योगिकी, ई-कॉमर्स तथा डिजिटल प्रबंधन जैसे नवीन कौशलों की ओर तेजी से बढ़ रही है। परिणामस्वरूप शिक्षा और रोजगार के बीच संरचनात्मक अंतराल निरंतर विस्तृत होता जा रहा है।²⁹

रोजगारयोग्यता में सुधार के लिए बिहार में शिक्षा व्यवस्था को उद्योगोन्मुख एवं कौशल-आधारित बनाना अत्यंत आवश्यक है। विश्वविद्यालयों एवं तकनीकी संस्थानों के पाठ्यक्रमों का समय-समय पर उद्योगों की आवश्यकताओं के अनुरूप पुनरीक्षण किया जाना चाहिए तथा प्रत्येक व्यावसायिक एवं सामान्य डिग्री कार्यक्रम में इंटरनशिप, अप्रेंटिसशिप, परियोजना-आधारित प्रशिक्षण तथा उद्योग भ्रमण को अनिवार्य बनाया जाना चाहिए। इसके साथ ही डिजिटल एवं सॉफ्ट स्किल्स, उद्यमिता, स्टार्टअप संस्कृति, वित्तीय साक्षरता तथा व्यावसायिक नैतिकता को शिक्षा प्रणाली का अभिन्न अंग बनाया जाना चाहिए। बिहार कौशल विकास मिशन), प्रधानमंत्री कौशल विकास योजना, राष्ट्रीय अप्रेंटिसशिप संवर्धन योजना तथा राष्ट्रीय करियर सेवा जैसी योजनाओं को स्थानीय उद्योगों एवं क्षेत्र के साथ प्रभावी रूप से जोड़कर प्रशिक्षण से रोजगार की सुदृढ़ व्यवस्था विकसित की जानी चाहिए।³⁰ साथ ही, राज्य में खाद्य प्रसंस्करण, वस्त्र उद्योग, कृषि-आधारित उद्योग, सूचना प्रौद्योगिकी, पर्यटन तथा सेवा क्षेत्र में निवेश को बढ़ावा देकर स्थानीय स्तर पर गुणवत्तापूर्ण रोजगार के अवसरों का विस्तार किया जाना चाहिए। इन समन्वित प्रयासों से न केवल युवाओं की रोजगारयोग्यता और उत्पादकता में वृद्धि होगी, बल्कि बिहार की मानव पूंजी अधिक सक्षम, प्रतिस्पर्धी एवं नवाचरोन्मुख बनेगी, जिससे औद्योगिक संबंध सुदृढ़ होंगे, निवेश आकर्षित होगा तथा राज्य के समावेशी, सतत एवं रोजगारपरक आर्थिक विकास को नई दिशा प्राप्त होगी।³¹

सरकारी योजनाओं का मूल्यांकन

बिहार में मानव पूंजी विकास, कौशल संवर्धन तथा रोजगार सृजन को बढ़ावा देने के उद्देश्य से केंद्र एवं राज्य सरकार द्वारा बिहार

कौशल विकास मिशन, कुशल युवा कार्यक्रम, प्रधानमंत्री कौशल विकास योजना, राष्ट्रीय करियर सेवा, राष्ट्रीय अप्रेंटिसशिप संवर्धन योजना, स्किल इंडिया मिशन, दीनदयाल उपाध्याय ग्रामीण कौशल योजना तथा प्रधानमंत्री रोजगार सृजन कार्यक्रम जैसी अनेक योजनाएँ संचालित की जा रही हैं।³² इन योजनाओं का मुख्य उद्देश्य युवाओं को तकनीकी, डिजिटल, व्यावहारिक एवं व्यावसायिक कौशल प्रदान कर उनकी रोजगारयोग्यता में वृद्धि करना, उद्यमिता को प्रोत्साहित करना तथा उद्योगों की आवश्यकताओं के अनुरूप कुशल मानव संसाधन तैयार करना है। विशेष रूप से बिहार कौशल विकास मिशन एवं कुशल युवा कार्यक्रम के माध्यम से लाखों युवाओं को कंप्यूटर शिक्षा, संचार कौशल, अंग्रेज़ी भाषा तथा सॉफ्ट स्किल्स का प्रशिक्षण उपलब्ध कराया गया है, जबकि प्रधानमंत्री कौशल विकास योजना एवं राष्ट्रीय अप्रेंटिसशिप संवर्धन योजना के अंतर्गत उद्योग-आधारित प्रशिक्षण एवं प्रमाणन की व्यवस्था विकसित की गई है।³³ इन पहलों के परिणामस्वरूप कौशल प्रशिक्षण का दायरा बढ़ा है, युवाओं में रोजगार एवं स्वरोज़गार के प्रति जागरूकता आई है तथा मानव पूंजी निर्माण की दिशा में सकारात्मक प्रगति हुई है। तथापि इन योजनाओं के प्रभाव का समग्र मूल्यांकन यह दर्शाता है कि प्रशिक्षण की गुणवत्ता, उद्योगों के साथ सीमित समन्वय, प्रशिक्षण एवं रोजगार के बीच कमजोर संबंध, स्थानीय औद्योगिक अवसरों की कमी, प्रशिक्षित युवाओं के सीमित प्लेसमेंट, प्रशिक्षण संस्थानों की असमान गुणवत्ता तथा कौशल पाठ्यक्रमों का उद्योगों की बदलती आवश्यकताओं के अनुरूप समय पर अद्यतन न होना प्रमुख चुनौतियाँ बनी हुई हैं।³⁴ इसके अतिरिक्त ग्रामीण क्षेत्रों में डिजिटल अधोसंरचना, प्रशिक्षित प्रशिक्षकों तथा कैरियर परामर्श सेवाओं की कमी भी योजनाओं की प्रभावशीलता को प्रभावित करती है। इसलिए आवश्यक है कि इन योजनाओं को स्थानीय औद्योगिक नीति विकास, स्टार्टअप पारिस्थितिकी तंत्र, उद्योगदृष्ट अकादमी सहयोग तथा श्रम बाज़ार की वास्तविक मांग के साथ प्रभावी रूप से जोड़ा जाए। साथ ही, प्रशिक्षण के बाद प्लेसमेंट, अप्रेंटिसशिप, उद्यमिता सहायता, नियमित कौशल उन्नयन तथा परिणाम-आधारित निगरानी की सुदृढ़ व्यवस्था विकसित की जाए, ताकि कौशल विकास कार्यक्रम केवल प्रशिक्षण तक सीमित न रहकर गुणवत्तापूर्ण एवं स्थायी रोजगार सृजन का प्रभावी माध्यम बन सकें।³⁵

नीतिगत सुझाव

बिहार में बेरोज़गारी, कौशल अंतराल तथा रोजगारयोग्यता से संबंधित चुनौतियों के समाधान के लिए बहुआयामी एवं समन्वित नीति दृष्टिकोण अपनाना आवश्यक है। सर्वप्रथम, शिक्षा प्रणाली को केवल डिग्री-केंद्रित न रखकर रोजगारोन्मुख, कौशल-आधारित एवं उद्योगोन्मुख बनाया जाना चाहिए। विश्वविद्यालयों, महाविद्यालयों, आईटीआई तथा पॉलीटेक्निक संस्थानों के पाठ्यक्रमों का नियमित पुनरीक्षण उद्योगों की वर्तमान एवं भावी आवश्यकताओं के अनुरूप किया जाए तथा प्रत्येक व्यावसायिक एवं सामान्य पाठ्यक्रम में इंटरनशिप, अप्रेंटिसशिप, परियोजना-आधारित अधिगम एवं उद्योग भ्रमण को अनिवार्य बनाया जाए।³⁶ उद्योग-अकादमी सहयोग को संस्थागत स्वरूप प्रदान करते हुए विश्वविद्यालयों, कौशल विकास संस्थानों तथा निजी उद्योगों के मध्य दीर्घकालिक साझेदारी विकसित की जानी चाहिए, ताकि प्रशिक्षण सीधे रोजगार से जुड़ सके।³⁷ डिजिटल अर्थव्यवस्था की आवश्यकताओं को ध्यान में रखते हुए कृत्रिम बुद्धिमत्ता, डेटा एनालिटिक्स, साइबर सुरक्षा, क्लाउड कंप्यूटिंग, ई-कॉमर्स तथा अन्य उभरती प्रौद्योगिकियों से संबंधित कौशल प्रशिक्षण का व्यापक विस्तार किया जाना चाहिए।³⁸ इसके साथ ही महिला एवं युवा उद्यमिता को वित्तीय सहायता, प्रशिक्षण, मेंटरशिप, नवाचार केंद्रों तथा स्टार्टअप पारिस्थितिकी तंत्र के

माध्यम से प्रोत्साहित किया जाए। राज्य में सूक्ष्म, लघु एवं मध्यम उद्यमों, कृषि-आधारित उद्योगों, खाद्य प्रसंस्करण, वस्त्र उद्योग, पर्यटन, सेवा क्षेत्र तथा सूचना प्रौद्योगिकी आधारित उद्योगों के विकास को विशेष प्राथमिकता देकर स्थानीय स्तर पर गुणवत्तापूर्ण रोजगार के अवसरों का विस्तार किया जाना चाहिए।³⁹ बिहार कौशल विकास मिशन, प्रधानमंत्री कौशल विकास योजना, राष्ट्रीय अप्रेंटिसशिप संवर्धन योजना तथा राष्ट्रीय करियर सेवा जैसी योजनाओं को उद्योगों की वास्तविक आवश्यकताओं से जोड़ते हुए प्रशिक्षण से रोजगार की प्रभावी व्यवस्था विकसित की जानी चाहिए।⁴⁰ साथ ही, प्रवासी श्रमिकों एवं कुशल मानव संसाधन का समग्र डेटाबेस तैयार कर उनके कौशल का उपयोग राज्य में निवेश, औद्योगिक परियोजनाओं एवं स्थानीय रोजगार सृजन में किया जाना चाहिए। प्रभावी मानव संसाधन नियोजन, श्रम बाजार सूचना प्रणाली तथा औद्योगिक नीति के मध्य समन्वय स्थापित कर रोजगार की मांग और कौशल आपूर्ति के बीच संतुलन सुनिश्चित किया जाना चाहिए। इन समग्र नीतिगत उपायों के माध्यम से बिहार न केवल कौशल अंतराल और बेरोजगारी की समस्या को कम कर सकता है, बल्कि अपनी विशाल युवा आबादी को उत्पादक मानव पूंजी में परिवर्तित कर समावेशी, सतत एवं प्रतिस्पर्धी आर्थिक विकास की दिशा में उल्लेखनीय प्रगति भी प्राप्त कर सकता है।⁴¹

निष्कर्ष

प्रस्तुत अध्ययन से स्पष्ट होता है कि बिहार में बेरोजगारी की समस्या केवल रोजगार के अवसरों की कमी तक सीमित नहीं है, बल्कि यह मानव पूंजी की गुणवत्ता, कौशल अंतराल, रोजगारयोग्यता, सीमित औद्योगिकीकरण तथा शिक्षा और श्रम बाजार के मध्य विद्यमान असंतुलन से गहराई से जुड़ी हुई है। राज्य में शिक्षा के प्रसार और उच्च शिक्षा में नामांकन बढ़ने के बावजूद अधिकांश युवा उद्योगों की आवश्यकताओं के अनुरूप तकनीकी, डिजिटल एवं व्यावसायिक कौशल से पर्याप्त रूप से सुसज्जित नहीं हैं, जिसके कारण शिक्षित बेरोजगारी, अल्प-रोजगार तथा कुशल मानव संसाधन का अन्य राज्यों की ओर पलायन निरंतर बढ़ रहा है। औद्योगिक संबंध एवं कार्मिक प्रबंधन के दृष्टिकोण से यह स्थिति मानव संसाधन नियोजन, श्रम उत्पादकता तथा औद्योगिक विकास के लिए गंभीर चुनौती है। अध्ययन यह भी दर्शाता है कि बिहार कौशल विकास मिशन, प्रधानमंत्री कौशल विकास योजना तथा अन्य सरकारी पहलें मानव पूंजी निर्माण की दिशा में महत्वपूर्ण प्रयास हैं, किंतु उनकी प्रभावशीलता उद्योग-अकादमी समन्वय, गुणवत्तापूर्ण कौशल प्रशिक्षण, स्थानीय औद्योगिकीकरण तथा रोजगारोन्मुख शिक्षा व्यवस्था पर निर्भर करती है। अतः बिहार में रोजगार सृजन की रणनीति को केवल सरकारी नौकरियों तक सीमित न रखकर कौशल विकास, उद्यमिता एवं औद्योगिक निवेश, डिजिटल दक्षता, उद्योग-अकादमी सहयोग तथा प्रभावी मानव संसाधन नियोजन के साथ एकीकृत किया जाना चाहिए। यदि राज्य अपनी विशाल युवा आबादी को गुणवत्तापूर्ण शिक्षा, आधुनिक कौशल एवं पर्याप्त रोजगार अवसरों से जोड़ने में सफल होता है, तो वह अपने जनसांख्यिकीय लाभांश का प्रभावी उपयोग करते हुए न केवल बेरोजगारी की समस्या को कम कर सकेगा, बल्कि समावेशी, सतत एवं प्रतिस्पर्धी आर्थिक विकास की दिशा में भी उल्लेखनीय प्रगति प्राप्त करेगा।

संदर्भ सूची

1. सेन, अमर्त्य, डेवलपमेंट एज फ्रीडम, ऑक्सफोर्ड यूनिवर्सिटी प्रेस, नई दिल्ली, 1999, पृ. 366.
2. बेकर, गैरी एस., ह्यूमन कैपिटल ए थ्योरिटिकल एंड एम्पिरिकल एनालिसिस, विद स्पेशल रेफरेंस टू एजुकेशन,

- यूनिवर्सिटी ऑफ शिकागो प्रेस, शिकागो, 1993, पृ. 412-413.
3. वही, पृ. 17-19.
4. रोमर, पॉल एम., एंडोजेनस टेक्नोलॉजिकल चेंज, जर्नल ऑफ पॉलिटिकल इकोनॉमी, शिकागो, 1990, पृ. 71.
5. लुकास, रॉबर्ट ई., ऑन द मैकेनिक्स ऑफ इकोनॉमिक डेवलपमेंट, जर्नल ऑफ मॉनेटरी इकोनॉमिक्स, 1988, पृ. 40-42.
6. भारत सरकार, आर्थिक सर्वेक्षण 2023-24, वित्त मंत्रालय, नई दिल्ली, 2024, पृ. 249.
7. भारत सरकार, आर्थिक सर्वेक्षण 2022-23, वित्त मंत्रालय, नई दिल्ली, 2023, पृ. 320-322
8. भारत सरकार, राष्ट्रीय शिक्षा नीति 2020, शिक्षा मंत्रालय, नई दिल्ली, 2020, पृ. 66.
9. भारत सरकार, राष्ट्रीय कौशल विकास नीति 2015, कौशल विकास एवं उद्यमिता मंत्रालय, नई दिल्ली, 2015, पृ. 90.
10. भारत सरकार, कौशल विकास और उद्यमिता मंत्रालय वार्षिक रिपोर्ट 2022-23, नई दिल्ली, 2023, पृ. 180.
11. बिहार सरकार, बिहार आर्थिक सर्वेक्षण 2023-24, वित्त विभाग, पटना, 2024, पृ. 234.
12. बिहार सरकार, बिहार आर्थिक सर्वेक्षण 2022-23, वित्त विभाग, पटना, 2023, पृ. 260-262.
13. बिहार सरकार, बिहार मानव विकास रिपोर्ट, योजना एवं विकास विभाग, पटना, 2009, पृ. 240.
14. बिहार सरकार, सात निश्चय योजना एवं कौशल विकास कार्यक्रम रिपोर्ट, पटना, 2022, पृ. 120-122.
15. नीति आयोग, भारत में सतत विकास लक्ष्यों की प्रगति रिपोर्ट, नई दिल्ली, 2023, पृ. 1805.
16. वही, पृ. 150-152.
17. अंतरराष्ट्रीय श्रम संगठन, वर्ल्ड एम्प्लॉयमेंट एंड सोशल आउटलुक, आई.एल.ओ., जिनेवा, 2023, पृ. 220.
18. वही, पृ. 250.
19. विश्व बैंक, वर्ल्ड डेवलपमेंट रिपोर्ट्स द चेंजिंग नेचर ऑफ वर्क, वॉशिंगटन डी.सी., 2019, पृ. 260-262.
20. वही, पृ. 140.
21. मेहता, अरुण सी., एजुकेशन एंड एम्प्लॉयमेंट इन इंडिया, नेशनल यूनिवर्सिटी ऑफ एजुकेशनल प्लानिंग एंड एडमिनिस्ट्रेशन, नई दिल्ली, 2018, पृ. 210.
22. देसाई, सोनाल्ड एवं सहायक, ह्यूमन डेवलपमेंट इन इंडिया, ऑक्सफोर्ड यूनिवर्सिटी प्रेस, नई दिल्ली, 2010, पृ. 350-351.
23. मेहता, अरुण सी., पूर्वोक्त, पृ. 384.
24. भगवती, जगदीश एवं पानागरिया, अरविंद, इंडियारू द रोड अहेड, ऑक्सफोर्ड यूनिवर्सिटी प्रेस, नई दिल्ली, 2008, पृ. 320.
25. कोठारी, राजेश, भारत में रोजगार और आर्थिक विकास, रावत पब्लिकेशन, जयपुर, 2015, पृ. 280-282.
26. प्रसाद, ईश्वर एवं सहायक, इंडिया एंड द ग्लोबल इकोनॉमी, ऑक्सफोर्ड यूनिवर्सिटी प्रेस, नई दिल्ली, 2003, पृ. 352.
27. तेंदुलकर, सुरेश डी. एवं कृष्णमूर्ति, एल., पावर्टी एंड एम्प्लॉयमेंट इन इंडिया, ऑक्सफोर्ड यूनिवर्सिटी प्रेस, नई दिल्ली, 2007, पृ. 300-302.
28. भल्ला, सुरजीत एस., इमेजिंग इंडियारू आइडिया फॉर द न्यू सेंचुरी, पेंगुइन बुक्स, नई दिल्ली, 2008, पृ. 250.
29. दत्ता, पंकज, लेबर मार्केट इन इंडिया: इश्यूज एंड पर्सपेक्टिव्स, जगरनॉट पब्लिकेशन, नई दिल्ली, 2019, पृ. 260.
30. यादव, बी. एन., बिहार की अर्थव्यवस्था और विकास की चुनौतियाँ, प्रकाशन संस्थान, नई दिल्ली, 2018, पृ. 220.

31. कुमार, संजय, बिहार में विकास और सामाजिक परिवर्तन, रावत पब्लिकेशन, जयपुर, 2017, पृ. 240.
32. मुखर्जी, प्रिया, भारत में कौशल विकास और रोजगार के अवसर, सेज पब्लिकेशन, नई दिल्ली, 2020, पृ. 280–281.
33. अग्रवाल, टी., स्किल डेवलपमेंट एंड एम्प्लॉयबिलिटी इन इंडिया, ऑक्सफोर्ड यूनिवर्सिटी प्रेस, नई दिल्ली, 2019, पृ. 230–232.
34. कोठारी, राजेश, पूर्वोक्त, पृ. 200.
35. राष्ट्रीय नमूना सर्वेक्षण कार्यालय, रोजगार एवं बेरोजगारी सर्वेक्षण रिपोर्ट, नई दिल्ली, 2019, पृ. 258.
36. भारतीय रिजर्व बैंक, भारत में रोजगार की स्थिति पर रिपोर्ट, मुंबई, 2023, पृ. 189.
37. वही, पृ. 900–902.
38. कौशल विकास एवं उद्यमिता मंत्रालय, स्किल गैप स्टडी रिपोर्टरू बिहार, नई दिल्ली, 2020, पृ. 160.
39. बिहार कौशल विकास मिशन, वार्षिक प्रगति रिपोर्ट, पटना, 2023, पृ. 120.
40. वही, पृ. 123.
41. कुमार, अरविंद, बिहार में युवा, शिक्षा और रोजगार की चुनौतियाँ, प्रभात प्रकाशन, नई दिल्ली, 2021, पृ. 210–212.