

सतीश कुमार सिंह

प्राचीन ज्ञान से आधुनिक प्रबंधन

सतीश कुमार सिंह

प्राचीन ज्ञान से आधुनिक प्रबंधन

एक बेहतर जीवन और करियर के लिए शिक्षाएँ

वैदिक विज्ञान केंद्र



School of Management Sciences, Lucknow

प्राचीन ज्ञान से आधुनिक प्रबंधन : एक बेहतर जीवन और करियर के लिए शिक्षाएँ

प्रकाशित: जुलाई 2025

संस्करण: प्रथम

ISBN: 978-1-300-00974-0

विवरण:

यह पुस्तक — *प्राचीन ज्ञान से आधुनिक प्रबंधन* — कालातीत आध्यात्मिक सिद्धांतों और आधुनिक नेतृत्व व करियर के दृष्टिकोणों के बीच एक सेतु का कार्य करती है। शास्त्रों और दर्शन से प्रेरणा लेते हुए, यह व्यक्तिगत विकास, नैतिक निर्णय-निर्धारण और उद्देश्यपूर्ण जीवन जीने के लिए गहन अंतर्दृष्टियाँ प्रदान करती है। यह मार्गदर्शिका पाठकों को आज की तेज़ रफ़्तार पेशेवर दुनिया में संतुलित, मूल्यों-आधारित जीवन जीने के लिए सशक्त बनाती है।

लेखक:

सतीश कुमार सिंह, संस्थापक एवं अध्यक्ष

ग्रुप ऑफ़ स्कूल ऑफ़ मैनेजमेंट साइंसेज़,

खुशीपुर, पी.ओ.-बच्छांव, वाराणसी – 221011 तथा

19वाँ कि.मी., लखनऊ-सुल्तानपुर रोड, कासिमपुर बिरुहा,

लखनऊ – 226501, भारत।

वेबसाइट्स: www.smsvaranasi.com, www.smslucknow.ac.in

ईमेल: satishksingh@smslucknow.ac.in

हिंदी अनुवादक :

प्रो. भरत राज सिंह, महानिदेशक (तकनीकी)

स्कूल ऑफ़ मैनेजमेंट साइंसेज़, लखनऊ – 226501

ईमेल: brsingh@smslucknow.ac.in

सूची मूल्य: \$13.38 अमेरिकी डॉलर (रु.1150 भारतीय रुपये)

लाइसेंस : मानक कॉपीराइट © 2025 भरत राज सिंह। सर्वाधिकार सुरक्षित।

अस्वीकरण -

इस पुस्तक का कोई भी भाग, प्रकाशक की पूर्व लिखित अनुमति के बिना, किसी भी रूप में पुनः प्रस्तुत या उपयोग नहीं किया जा सकता, सिवाय इसके कि किसी पुस्तक समीक्षा या विद्वत पत्रिका में संक्षिप्त उद्धरण के रूप में इसका उपयोग किया जाए।

प्रकाशक:

 **Lulu Press Inc.**

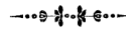
627, Davis Drive, Suite 300, Morrisville, NC 27560, USA

www.Lulu.com; Copyright © 2025 Lulu.com

समर्पित



गहन श्रद्धा और कृतज्ञता के साथ,
मैं यह कार्य सर्वोच्च ईश्वर को समर्पित करता हूँ —
जो ज्ञान, शक्ति और करुणा का शाश्वत स्रोत हैं।
इस पुस्तक के प्रत्येक शब्द में उस अनंत प्रेम, सत्य और प्रकाश का एक अंश
प्रतिबिंबित हो जो आपने कृपापूर्वक प्रदान किया है।
आपके दिव्य मार्गदर्शन के बिना यह यात्रा संभव नहीं हो पाती।
सारी महिमा और सम्मान केवल आपके
ही लिए हैं।



प्रस्तावना

तेज गति से विकसित हो रही तकनीक, सामाजिक जटिलताओं और वैश्विक चुनौतियों के इस युग में, गहरे नेतृत्व और आंतरिक विकास की आवश्यकता पहले से कहीं अधिक तीव्र हो गई है। जहाँ समाज नवाचार और दक्षता की खोज करता रहता है, वहीं चरित्र, नैतिकता और समग्र समझ के क्षेत्र में एक गंभीर शून्यता बनी हुई है। यह पुस्तक— प्राचीन ज्ञान से आधुनिक प्रबंधन— उस शून्यता को भरने का एक विनम्र प्रयास है — न कि नए सिद्धांत प्रस्तुत करके, बल्कि कालजयी ज्ञान को पुनर्जीवित करके और प्राचीन अंतर्दृष्टि, ऐतिहासिक नेतृत्व और आधुनिक चुनौतियों के बीच संबंध स्थापित करके।

इस संग्रह की प्रेरणा एक मौलिक प्रश्न से उत्पन्न हुई: इतिहास के महानतम मस्तिष्कों, शास्त्रों और घटनाओं से नेतृत्व, जीवन और आत्म-प्रशासन के बारे में हम क्या सीख सकते हैं? उत्तर अकेले उद्धरणों या विचारधाराओं में नहीं, बल्कि उन कहानियों, निर्णयों, संघर्षों और मूल्यों के व्यापक संदर्भ में निहित हैं जिन्होंने व्यक्तियों और राष्ट्रों का निर्माण किया। यह पुस्तक सभ्यताओं के बीच एक संगठित यात्रा है, जो पूर्व के गहन शिक्षणों को पश्चिम के परिवर्तनकारी घटनाओं और नेताओं से जोड़ती है।

पहला अध्याय **भगवद् गीता** से परिचय कराता है, जो एक आध्यात्मिक और दार्शनिक उत्कृष्ट कृति है और अपनी सार्वभौमिक प्रासंगिकता के लिए पूजनीय है। यह पवित्र ग्रंथ केवल धार्मिक मार्गदर्शन नहीं देता, बल्कि आंतरिक शक्ति, धर्मसंगत कर्म और संघर्ष के समय संतुलन के लिए एक रूपरेखा प्रदान करता है। इसके बाद के अध्याय इस भावना को आगे बढ़ाते हैं — महाभारत से प्रबंधकीय और रणनीतिक अंतर्दृष्टि, ईसा मसीह, बुद्ध और स्वामी विवेकानंद से नेतृत्व ज्ञान, और ऐतिहासिक प्रभावशाली व्यक्तियों जैसे जूलियस सीजर, नेपोलियन बोनापार्ट, तथा यहां तक कि एडॉल्फ हिटलर (शक्ति और प्रचार के दुरुपयोग पर चेतावनी के रूप में) से महत्वपूर्ण पाठ।

हालांकि चर्चा किए गए ऐतिहासिक व्यक्तित्वों के विचार और तरीके भिन्न हैं, वे सभी नेतृत्व की क्षमता को दर्शाते हैं जो समाजों का निर्माण या विनाश कर सकती है। इन कहानियों का अध्ययन शक्ति की महिमा के लिए नहीं, बल्कि

उसके परिणामों, जिम्मेदारियों और नैतिक सीमाओं पर विचार करने के लिए किया गया है।

यह पुस्तक आधुनिक आयाम में भी प्रवेश करती है। प्रस्तुति कौशल, आत्मविश्वास, दोहरी करियर, संघर्ष समाधान, और भावनात्मक बुद्धिमत्ता पर अध्याय सीधे आज के पेशेवरों और शिक्षकों से संवाद करते हैं। ये खंड मनोविज्ञान और व्यावहारिक अनुभव पर आधारित क्रियान्वित रणनीतियों से पाठकों को सशक्त बनाने का लक्ष्य रखते हैं। वहीं, आइंस्टीन की शैक्षिक दार्शनिकता और रबिन्द्रनाथ टैगोर के साथ उनकी प्रबुद्ध वार्ता बौद्धिक प्रतिभा और आध्यात्मिक जिज्ञासा के संयोजन को उजागर करती है, जो आज के शिक्षा तंत्र में अक्सर गायब रहती है।

स्वामी शिवानंद के होली पर विचार और “द स्पीकिंग ट्री” का रूपक एक कोमल, आध्यात्मिक स्मरण है कि मानव होने का अर्थ क्या है। त्योहार, गुण और व्यक्तिगत चिंतन नेतृत्व से अलग नहीं हैं — वे उसका आधार हैं। एक नेता का समग्र विकास आत्म-जागरूकता, भावनात्मक परिपक्वता और उच्च मूल्यों के साथ सामंजस्य से शुरू होता है।

मूल रूप से, यह पुस्तक किसी एक नेतृत्व शैली, विचारधारा या दर्शन की वकालत नहीं करती। बल्कि यह चिंतन और संश्लेषण को प्रोत्साहित करती है। यह पाठकों को विभिन्न दृष्टिकोणों का अवलोकन करने के लिए आमंत्रित करती है — धर्म आधारित नेतृत्व से लेकर सैन्य रणनीति, आध्यात्मिक ज्ञान से लेकर व्यापार नवाचार तक — और उन अंतर्दृष्टियों को अपने जीवन में लागू करने के लिए प्रेरित करती है। आप शिक्षक हों जो मस्तिष्कों को आकार दे रहे हैं, प्रबंधक हों जो टीमों का नेतृत्व कर रहे हैं, छात्र हों जो भविष्य की तैयारी कर रहे हैं, या बस एक जिज्ञासु आत्मा हों जो प्रेरणा खोज रही हो — आपको इस पुस्तक में ऐसे विचार मिलेंगे जो प्रासंगिक, चिंतन-उत्तेजक और संभावित रूप से परिवर्तनकारी हैं।

इस कार्य के संकलन में गहराई और पहुँच के बीच संतुलन बनाए रखने का विशेष ध्यान रखा गया है। प्रत्येक अध्याय अपने विषय में स्वतंत्र है, फिर भी वे मिलकर एक समृद्ध और सुसंगत कथा प्रस्तुत करते हैं। यह सामग्री न केवल बुद्धि बल्कि हृदय को भी प्रेरित करने के लिए डिज़ाइन की गई है, पारंपरिक

सोच को चुनौती देती है और व्यक्तिगत विकास के लिए प्रेरणा प्रदान करती है।

यह पुस्तक सभी उत्तर प्रदान करने का दावा नहीं करती — लेकिन यह निश्चित रूप से सही प्रश्न पूछती है। यह आपको निम्नलिखित विषयों की खोज के लिए आमंत्रित करती है:

- एक महान नेता क्या बनाता है?
- आध्यात्म और रणनीति कैसे सह-अस्तित्व में रह सकते हैं?
- क्या प्राचीन शास्त्र आधुनिक प्रबंधन का मार्गदर्शन कर सकते हैं?
- हम केवल सफल करियर ही नहीं, बल्कि अर्थपूर्ण जीवन कैसे बनाएँ?

स्वामी विवेकानंद के शब्दों में, “हमें ऐसी शिक्षा चाहिए जिससे चरित्र का निर्माण हो, मन की शक्ति बढ़े, बुद्धि का विस्तार हो, और जिससे व्यक्ति अपने पैरों पर खड़ा हो सके।” यही भावना इन पन्नों में व्याप्त है। इसी प्रकार, गीता का निष्काम कर्म का उपदेश, यीशु का बिना शर्त प्रेम का संदेश, बुद्ध का मध्यम मार्ग, और आइंस्टीन का सरलता के प्रति जुनून — ये सभी मिलकर न केवल नेतृत्व के लिए, बल्कि सजीव जीवन जीने के लिए एक मार्गदर्शिका बनते हैं।

अंत में, मैं उन विचारकों, संतों, विद्वानों और नेताओं को हार्दिक धन्यवाद देता हूँ जिनके जीवन और कार्यों ने इस पुस्तक को संभव बनाया। उनके विचार, अनुभव और चेतना की गहराई से निकले, हमारे आधुनिक यात्रा में एक प्रकाश स्तंभ के समान हैं। मेरी हार्दिक आशा है कि यह पुस्तक न केवल एक संसाधन के रूप में, बल्कि एक साथी के रूप में सेवा करे — जिसे बार-बार पढ़ा जाए, उस पर विचार किया जाए और नेतृत्व तथा आत्म-साक्षात्कार के मार्ग पर दूसरों के साथ साझा किया जाए।

पुस्तक के इन पन्नों के माध्यम से आपको गहराई से चिंतन करने, अधिक सजगता के साथ जीवन जीने और ईमानदारी तथा बुद्धिमत्ता से नेतृत्व करने के लिए अवश्य ही प्रेरित होंगे।

—लेखक

सतीश कुमार सिंह



आभार

इस पुस्तक —प्राचीन ज्ञान से आधुनिक प्रबंधन— के लिखने के दौरान जिन विशिष्ट व्यक्तित्वों से मुझे सहयोग, प्रोत्साहन एवं मार्गदर्शन प्राप्त हुआ, उनके प्रति मैं अपनी गहरी कृतज्ञता और हार्दिक आभार व्यक्त करता हूँ।

सबसे पहले, मैं प्रो. मुकुंद लाल, पूर्व निदेशक, स्कूल ऑफ मैनेजमेंट साइंसेज (एसएमएस), वाराणसी, के प्रति अपनी गहन श्रद्धा और धन्यवाद प्रकट करता हूँ, जिनके दूरदर्शी नेतृत्व और शैक्षिक मार्गदर्शन ने मुझे निरंतर प्रेरणा प्रदान की।

मैं प्रो. जी.डी. सिंह, निदेशक, एसएमएस लखनऊ, एवं प्रो. भरत राज सिंह, महानिदेशक (तकनीकी), एसएमएस लखनऊ, का भी विशेष रूप से आभार व्यक्त करता हूँ, जिनकी अमूल्य अंतर्दृष्टि, सतत प्रोत्साहन और अटूट समर्थन ने इस कार्य के प्रत्येक चरण में मेरे साथ रहे।

एसएमएस प्रबंधन की ओर से, मैं श्री अशोक सिंह, पूर्व अध्यक्ष, के प्रति भी आभार व्यक्त करता हूँ, जिन्होंने अकादमिक उत्कृष्टता और संस्थागत मूल्यों की सुदृढ़ नींव रखी। साथ ही मैं डॉ. एम.पी. सिंह, कार्यकारी अधिशासी सचिव, एसएमएस वाराणसी, का भी आभारी हूँ, जिनके दूरदर्शी मार्गदर्शन और इस प्रयास के प्रति विश्वास ने इसे दिशा प्रदान की।

मैं विशेष रूप से श्री अमिताभ सिंह, कोषाध्यक्ष, और श्री शरद सिंह, सचिव एवं मुख्य कार्यकारी अधिकारी, का आभार प्रकट करता हूँ, जिनके प्रशासनिक नेतृत्व और शैक्षणिक दृष्टिकोण ने इस कार्य के लिए एक उत्कृष्ट शैक्षणिक वातावरण प्रदान किया।

मैं श्री रुद्रेश सिंह के समर्थन और उत्साहवर्धन को भी सराहता हूँ, जिनकी सक्रिय सहभागिता और सकारात्मक प्रेरणा ने इस पुस्तक को मूर्त रूप देने में महत्वपूर्ण योगदान दिया।

यह परियोजना एसएमएस परिवार के सामूहिक सहयोग के बिना संभव नहीं हो सकती थी। इस प्रतिष्ठित संस्था के शैक्षणिक और बौद्धिक प्रयासों में योगदान देने का अवसर पाकर मैं स्वयं को सौभाग्यशाली मानता हूँ। इस यात्रा में मेरे साथ खड़े सभी लोगों को—आपके विश्वास, सहयोग और प्रेरणा के लिए—हृदय से धन्यवाद।

सतीश कुमार सिंह

अध्यक्ष,

ग्रुप ऑफ स्कूल ऑफ मैनेजमेंट साइंसेज एवं

अध्यक्ष, वैदिक विज्ञान केंद्र, लखनऊ।



विषय-सूची

क्र.सं.	विवरण	पृष्ठ संख्या
-	समर्पण	v
-	भूमिका	vii
-	आभार	xi
-	पुस्तक सारांश	xv
भाग-१	पवित्र ग्रंथों और दार्शनिक शिक्षाओं से प्राप्त शाश्वत ज्ञान	1-28
अध्याय-१	भगवद्गीता: परिचय एवं अध्यायवार संक्षिप्त सारांश	3-8
अध्याय-२	श्रीमद्भगवद्गीता और हमारा दैनिक जीवन	9-12
अध्याय-३	होली – श्री स्वामी शिवानंद द्वारा	13-16
अध्याय-४	बुद्ध से नेतृत्व (लीडरशिप) के सबक	17-20
अध्याय-५	यीशु मसीह के नेतृत्व की 9 विशेषताएं	21-28
भाग-२	इतिहास और पौराणिक कथाओं से नेतृत्व के सबक	29-72
अध्याय-६	महाभारत से मिलते हैं अनेक प्रबंधन पाठ	31-36
अध्याय-७	नेतृत्व पाठ: जो हर किसी को यीशु से सीखने चाहिए	37-44
अध्याय-८	स्वामी विवेकानन्द – जीवन परिचय	45-50
अध्याय-९	जूलियस सीज़र से सीखी जाने वाली 8-नेतृत्व की शिक्षाएं	51-54
अध्याय-१०	नेतृत्व का सिद्धांत और अभ्यास – अडोल्फ हिटलर	55-58
अध्याय-११	इतिहास के महानतम नेताओं से 5 प्रबंधन के सबक	59-62
अध्याय-१२	नेपोलियन से नेतृत्व के पाठ	63-72
भाग-३	आधुनिक पेशेवरों और संप्रेषकों के लिए अंतर्दृष्टियाँ	73-98
अध्याय-१३	प्रस्तुति के दौरान अधिक आत्मविश्वास से दिखने के 6-तरीके	75- 80
अध्याय-१४	दुनियाभर के नेताओं के अनुसार सबसे महत्वपूर्ण नेतृत्व क्षमता	81-88

अध्याय-१५	आपको (कम से कम) दो करियर क्यों अपनाने चाहिए	89-92
अध्याय-१६	बहस को बढ़ने से रोकने के लिए, - दृष्टिकोण बदलें	93-94
अध्याय-१७	यह केवल समय प्रबंधन की बात नहीं है	95-98

भाग-४	शैक्षिक दर्शन और बौद्धिक संवाद	99-116
--------------	---------------------------------------	---------------

अध्याय-१८	ऑनलाइन शिक्षा के लिए अल्बर्ट आइंस्टीन से 6 - महत्वपूर्ण सीख	101-106
अध्याय-१९	आइंस्टीन का शैक्षिक दर्शन	107-110
अध्याय-२०	टैगोर और अल्बर्ट आइंस्टीन की भेट साक्षात्कार	111-116

भाग-५	भावनात्मक बुद्धिमत्ता और आदर्श मानव व्यवहार	117-128
--------------	--	----------------

अध्याय-२१	स्पीकिंग ट्री — एक आदर्श मानव का निर्माण	119-122
अध्याय-२२	आपके व्यवसाय की सफलता के लिए भावनात्मक बुद्धिमत्ता क्यों महत्वपूर्ण है	123-128

भाग-६	नेतृत्व को एकीकृत करने का मार्ग	129-136
--------------	--	----------------

अध्याय-२३	निष्कर्ष – नेतृत्व को एकीकृत करने का मार्ग	131-136
-	संदर्भ	137-138

पुस्तक सारांश

नेतृत्व, ज्ञान और मानव उत्कृष्टता: युगों के माध्यम से

यह पुस्तक —प्राचीन ज्ञान से आधुनिक प्रबंधन— समय, ज्ञान और नेतृत्व के माध्यम से एक गहन यात्रा प्रस्तुत करती है। यह आध्यात्मिक अंतर्दृष्टि, ऐतिहासिक विश्लेषण, प्रबंधन सिद्धांतों और व्यक्तिगत विकास की रणनीतियों को विभिन्न सभ्यताओं, संस्कृतियों और दार्शनिक विचारधाराओं से एकत्रित करके प्रस्तुत करती है। प्राचीन ग्रंथों, महान व्यक्तित्वों और आधुनिक विचारकों से प्राप्त शिक्षाओं को जोड़ते हुए यह पुस्तक एक समग्र मार्गदर्शिका है, जो आपको एक संतुलित, नैतिक और प्रभावशाली नेतृत्वकर्ता तथा सशक्त मानव बनने में सहायता करती है।

भाग १: पवित्र ग्रंथों और दार्शनिक शिक्षाओं से शाश्वत ज्ञान

- **अध्याय १ एवं २: भगवद् गीता**

ये अध्याय भगवद् गीता को भगवान श्रीकृष्ण और अर्जुन के बीच एक शाश्वत आध्यात्मिक संवाद के रूप में प्रस्तुत करते हैं। अध्यायवार सारांश इसके दार्शनिक गहनता को समझने में मदद करते हैं, विशेषकर धर्म (कर्तव्य), कर्म (क्रिया), और निःस्वार्थ सेवा पर केन्द्रित। अध्याय १९(२) गीता की व्यावहारिक प्रासंगिकता को बढ़ाते हुए इसे दैनिक निर्णय-निर्माण, तनाव प्रबंधन, और आंतरिक विकास में लागू करता है।

- **अध्याय ३: होली – स्वामी शिवानंद**

भारतीय त्योहार होली पर आध्यात्मिक चिंतन प्रस्तुत करने वाला यह अध्याय अच्छे पर बुराई की प्रतीकात्मक विजय, आंतरिक शुद्धता का महत्व, और पारंपरिक उत्सवों के पीछे की आध्यात्मिक सार को उजागर करता है।

- **अध्याय ४ एवं ५: बुद्ध और ईसा की शिक्षाएँ**

ये अध्याय आध्यात्मिक नेतृत्व का अन्वेषण करते हैं। बुद्ध का मार्ग — सजगता, करुणा, और मोह त्याग — को यीशु के गुणों जैसे सहानुभूति, सेवा-प्रधान नेतृत्व, क्षमा, और नैतिक बल के साथ तुलना

की गई है। यह द्वैध दृष्टिकोण दिखाता है कि आध्यात्मिकता नेतृत्व को नैतिकता और स्पष्टता से कैसे समृद्ध करती है।

भाग २: इतिहास और पौराणिक कथाओं से नेतृत्व के सबक

- **अध्याय ६: महाभारत से प्रबंधन के पाठ**
महाभारत के विश्लेषण के माध्यम से जटिल प्रबंधन विषयों को उजागर किया गया है: अनिश्चितता में निर्णय-निर्माण, संकटकालीन नेतृत्व, नैतिक दुविधाएं, और सत्ता का संतुलन। श्रीकृष्ण, भीष्म और युधिष्ठिर जैसे पात्र आधुनिक प्रबंधन के दृष्टिकोण से केस स्टडी के रूप में प्रस्तुत हैं।
- **अध्याय ७ से १२: ऐतिहासिक नेतृत्व जीवनियाँ**
इन अध्यायों में स्वामी विवेकानंद के राष्ट्रीय जागरण के लिए दूरदर्शी नेतृत्व, जूलियस सीज़र की रणनीतिक प्रतिभा और करिश्मा, एडोल्फ हिटलर की छलपूर्ण शक्ति (सावधानीपूर्वक उदाहरण के रूप में), और नेपोलियन की महत्वाकांक्षा, अनुशासन तथा सुधारात्मक रणनीतियाँ प्रस्तुत की गई हैं। अध्याय १६ में इतिहास के महानतम नेताओं से सामान्य नेतृत्व गुणों जैसे साहस, दूरदृष्टि, अनुकूलन क्षमता और निर्णायकता को संक्षेप में बताया गया है।

भाग ३: आधुनिक पेशेवरों और संवादकों के लिए अंतर्दृष्टियाँ

- **अध्याय १३: प्रस्तुतियों में आत्मविश्वास**
यह अध्याय शरीर भाषा, आँखों का संपर्क, और स्पष्ट वाणी जैसी व्यावहारिक तकनीकों को साझा करता है, जो पाठकों को प्रभावी ढंग से संवाद करने और प्रदर्शन चिंता को कम करने में मदद करती हैं।
- **अध्याय १४: वैश्विक नेतृत्व कौशल**
अंतरराष्ट्रीय सर्वेक्षणों और अध्ययनों के आधार पर, इस अध्याय में सबसे मूल्यवान नेतृत्व गुणों को रेखांकित किया गया है: ईमानदारी, वैश्विक दृष्टिकोण, सहयोग की क्षमता, और प्रेरित करने तथा नवाचार लाने की योग्यता।
- **अध्याय १५: बहु-कैरियर की आवश्यकता**

लचीलेपन और अनुकूलन क्षमता पर जोर देते हुए, यह अध्याय बताता है कि दो करियर होने से रचनात्मकता बढ़ती है, मानसिक थकान कम होती है, और बदलते रोजगार बाजार में दीर्घकालिक मजबूती आती है।

- **अध्याय १६: संघर्ष से निपटना**

यह अध्याय भावनात्मक दूरी बनाना, सहानुभूति दिखाना, और प्रतिक्रिया देने से पहले ठहरकर सोचने की क्षमता अपनाकर विवादों को शांत करने के उपकरण प्रदान करता है।

- **अध्याय १७: समय प्रबंधन से परे**

आधुनिक कार्यस्थल केवल समय प्रबंधन से अधिक मांग करता है। इस अध्याय में ऊर्जा प्रबंधन, कार्यों की प्राथमिकता तय करना, और उत्पादकता के साथ कल्याण का संतुलन बनाए रखने पर ध्यान केंद्रित किया गया है।

भाग ४: शैक्षिक दर्शन और बौद्धिक संवाद

- **अध्याय १८ एवं १९: आइंस्टीन की शिक्षा पद्धति**

आइंस्टीन की विरासत से प्रेरित ये अध्याय जिज्ञासा-आधारित शिक्षण, सरलता से पढ़ाने और स्वतंत्र सोच के महत्व पर जोर देते हैं। आधुनिक दृष्टिकोण से उनके ऑनलाइन शिक्षण के तरीके का भी विश्लेषण किया गया है, जो शिक्षकों और शिक्षार्थियों दोनों के लिए मार्गदर्शन प्रदान करता है।

- **अध्याय २०: टैगोर-आइंस्टीन संवाद**

दो महान बौद्धिक व्यक्तित्वों के बीच एक आकर्षक संवाद, जो विज्ञान, दर्शन, कला और मानवीय मूल्यों के अंतर्संबंधों को उजागर करता है। यह अध्याय वस्तुनिष्ठ ज्ञान और विषयात्मक अनुभव की एकता को रेखांकित करता है।

भाग ५: भावनात्मक बुद्धिमत्ता और आदर्श मानवीय व्यवहार

- **अध्याय २१: स्पीकिंग ट्री: आदर्श मानव का निर्माण**

यह दार्शनिक लेख धैर्य, सहानुभूति, अनुशासन और आत्म-जागरूकता जैसे गुणों पर चिंतन करता है, जिन्हें एक विकसित और आदर्श मानव के मूल आधार माना गया है।

- **अध्याय 22: पेशेवर सफलता में भावनात्मक बुद्धिमत्ता (EI)**

अंतिम अध्याय आत्म-जागरूकता, सहानुभूति, सामाजिक कौशल और भावनात्मक नियंत्रण जैसे पेशेवर सफलता में भावनात्मक बुद्धिमत्ता (EI) के महत्वपूर्ण पहलुओं को रेखांकित करता है, जो व्यक्तिगत और पेशेवर विकास की नींव हैं।

भाग ६: एक समग्र नेतृत्व की ओर मार्ग

अध्याय २३: निष्कर्ष — एक समग्र नेतृत्व की ओर मार्ग

यह पुस्तक —प्राचीन ज्ञान से आधुनिक प्रबंधन— केवल नेतृत्व सिखाने तक सीमित नहीं है, बल्कि इसे पुनर्परिभाषित करती है। प्राचीन शास्त्रों को आधुनिक विज्ञान से जोड़कर, व्यक्तिगत नैतिकता को पेशेवर दक्षता से मिलाकर, और व्यक्तिगत उत्कृष्टता को सामूहिक ज्ञान के साथ समेटकर, यह पुस्तक महत्वाकांक्षी नेताओं, विचारशील पेशेवरों, शिक्षकों और समग्र विकास के इच्छुकों के लिए एक मार्गदर्शक बनती है।

यह पुस्तक पाठकों को केवल प्रबंधक या वक्ता बनने के लिए नहीं, बल्कि जागरूक, भावनात्मक रूप से बुद्धिमान, दूरदर्शी नेतृत्व करने के लिए प्रेरित करती है, जो दिल और दिमाग, रणनीति और आत्मा, महत्वाकांक्षा और सेवा के बीच संतुलन स्थापित करता है।



भाग -१

पवित्र ग्रंथों और दार्शनिक शिक्षाओं
से शाश्वत ज्ञान

1.

श्रीमद्भगवद्गीता: परिचय एवं अध्यायवार संक्षिप्त सारांश



यह पाठ आपको भगवद्गीता का एक सरल और संक्षिप्त परिचय देता है। भगवद्गीता को दुनिया के सबसे महान ग्रंथों में से एक माना जाता है। इसमें हर अध्याय से कुछ चुनिंदा श्लोक भी शामिल किए गए हैं। लेकिन गीता की पूरी शिक्षाओं, गहराई और महत्व को समझने के लिए इसका पूरा अध्ययन करना जरूरी है।

भगवद्गीता, जिसे अक्सर "भगवान का गीत" कहा जाता है, महाभारत का हिस्सा है। यह एक पुरानी भारतीय कहानी है जिसमें दो राजवंशों की शाखाएँ—कौरव और पांडव—एक-दूसरे से युद्ध करती हैं। यह युद्ध दिल्ली के पास गंगा और यमुना नदियों के संगम पर स्थित उपजाऊ ज़मीन के लिए होता है और एक भयानक युद्ध में बदल जाता है।

युद्ध शुरू होने से पहले, पांडवों के योद्धा अर्जुन को यह फैसला करना होता है कि वह भगवान श्रीकृष्ण की सेना को चुने या स्वयं श्रीकृष्ण को, जो यह कह चुके थे कि वे युद्ध में हथियार नहीं उठाएँगे। अर्जुन श्रीकृष्ण को चुनते हैं, जो फिर उसके सारथी बनते हैं।

भगवद्गीता के 700 श्लोक, जो 18 अध्यायों में बाँटे गए हैं, भगवान श्रीकृष्ण और अर्जुन के बीच युद्ध से पहले हुए संवाद को बताते हैं। इसमें श्रीकृष्ण परमात्मा का और अर्जुन आत्मा का प्रतीक हैं, और यह युद्ध मनुष्य के जीवन में आने वाले अच्छे-बुरे और सही-गलत के संघर्ष को दर्शाता है।

जब अर्जुन अपने ही रिश्तेदारों, मित्रों और गुरुओं को युद्ध में सामने देखता है, तो वह दुखी और भ्रमित हो जाता है और लड़ने से मना कर देता है। वह श्रीकृष्ण से मार्गदर्शन माँगता है। श्रीकृष्ण अर्जुन को उसके धर्म और कर्तव्य की याद दिलाते हैं। वे उसे ज्ञान, भक्ति और निष्काम कर्म यानी बिना फल की चिंता किए काम करने की शिक्षा देते हैं।

भगवद्गीता योग और जीवन जीने की कला सिखाती है। इसमें चार प्रकार के योग बताए गए हैं—ज्ञान योग, भक्ति योग, कर्म योग और राजयोग। इसमें सबसे ज्यादा जोर कर्म योग पर दिया गया है।

भगवद्गीता को उपनिषदों का सार कहा गया है और इसे "उपनिषदों की उपनिषद" भी कहा जाता है। यह ग्रंथ न केवल धर्म और आध्यात्म की बात करता है, बल्कि यह हमें अच्छा जीवन जीने और सही निर्णय लेने की भी शिक्षा देता है।

अध्यायवार संक्षेप में भगवद्गीता का सार –

(हर अध्याय के साथ आगे जानने के लिए मार्गदर्शन)

गीता अध्याय 1: कुरुक्षेत्र का युद्ध

जब दोनों सेनाएँ युद्ध के लिए तैयार होती हैं, अर्जुन युद्धभूमि में अपने रिश्तेदारों, गुरुओं और मित्रों को दोनों ओर लड़ने के लिए खड़ा देखता है। यह देखकर वह दुख और भ्रम में डूब जाता है। उसकी हिम्मत टूट जाती है, मन कमजोर हो जाता है और वह युद्ध करने से मना कर देता है।

गीता अध्याय 2: गीता का सार

अर्जुन भगवान श्रीकृष्ण को अपना गुरु मानकर मार्गदर्शन माँगता है। श्रीकृष्ण उसे सिखाते हैं कि यह शरीर नश्वर है लेकिन आत्मा अमर है। वे आत्मा के परिवर्तन, निष्काम कर्म और आत्मज्ञानी व्यक्ति के गुणों के बारे में बताते हैं।

गीता अध्याय 3: कर्म योग

हर इंसान को कुछ न कुछ कार्य करना चाहिए। लेकिन अगर हम अपने स्वार्थ के लिए काम करें तो वह हमें बांधता है, और अगर ईश्वर की इच्छा के अनुसार करें तो वह हमें मुक्त करता है। बिना फल की इच्छा से किया गया कार्य आत्मा को परमात्मा से जोड़ता है।

गीता अध्याय 4: दिव्य ज्ञान

भगवान श्रीकृष्ण आत्मा, परमात्मा और उनके संबंध का दिव्य ज्ञान बताते हैं। यह ज्ञान निष्काम सेवा से प्राप्त होता है। वे गीता के इतिहास, अपने अवतार के उद्देश्य और एक योग्य गुरु से मार्गदर्शन लेने की जरूरत को समझाते हैं।

गीता अध्याय 5: ज्ञानयुक्त कर्म योग

जो व्यक्ति सारे कार्य करता है लेकिन उनके फल की इच्छा नहीं रखता, वह दिव्य ज्ञान से शुद्ध होकर शांति, आनंद और आत्मदृष्टि प्राप्त करता है।

गीता अध्याय 6: ध्यान योग (अष्टांग योग)

इस अध्याय में श्रीकृष्ण बताते हैं कि कैसे मन और इंद्रियों को नियंत्रित करके ध्यान द्वारा भगवान के रूप पर एकाग्र होकर परमात्मा की अनुभूति की जा सकती है। यह अभ्यास अंत में समाधि में बदलता है, जहाँ आत्मा परमात्मा में लीन हो जाती है।

गीता अध्याय 7: परम सत्य का ज्ञान

भगवान श्रीकृष्ण बताते हैं कि वे ही इस सृष्टि के मूल कारण हैं। जो व्यक्ति आत्मा और परमात्मा को समझता है, वह भक्ति में लीन हो जाता है। लेकिन अधीर मन वाले लोग भटक जाते हैं और अन्य मार्गों को अपनाते हैं।

गीता अध्याय 8: परम प्राप्ति का मार्ग

जो व्यक्ति जीवनभर और विशेष रूप से मृत्यु के समय भगवान श्रीकृष्ण का स्मरण करता है, वह इस संसार के बंधनों से मुक्त होकर उनके परम धाम को प्राप्त करता है।

गीता अध्याय 9: सबसे गुप्त ज्ञान

श्रीकृष्ण बताते हैं कि वे ही परम देवता और पूजा के योग्य हैं। आत्मा का उनसे अनादिकाल से भक्ति का संबंध है। जब हम शुद्ध भक्ति करते हैं, तो हम फिर से भगवान के दिव्य लोक को प्राप्त करते हैं।

गीता अध्याय 10: भगवान की दिव्य विभूतियाँ

इस अध्याय में श्रीकृष्ण बताते हैं कि इस संसार की सारी अद्भुत और महान चीजें—बल, सौंदर्य, तेज—उनकी दिव्य शक्तियों की झलक हैं। वे ही सबका कारण, आधार और मूल हैं, और सभी प्राणियों के पूज्य हैं।

गीता अध्याय 11: विश्वरूप दर्शन

श्रीकृष्ण अर्जुन को दिव्य दृष्टि देते हैं और अपना विराट रूप दिखाते हैं जिसमें पूरा ब्रह्मांड समाया हुआ है। इससे वे अपने ईश्वरीय स्वरूप को सिद्ध करते हैं। वे बताते हैं कि उनका सुंदर मानव रूप ही मूल दिव्य स्वरूप है जिसे केवल शुद्ध भक्ति से देखा जा सकता है।

गीता अध्याय 12: भक्ति योग

इस अध्याय में श्रीकृष्ण बताते हैं कि शुद्ध भक्ति सबसे सरल और श्रेष्ठ मार्ग है, जिससे कृष्ण प्रेम प्राप्त किया जा सकता है। जो इस मार्ग पर चलते हैं, उनमें दिव्य गुण उत्पन्न होते हैं।

गीता अध्याय 13: प्रकृति, आत्मा और चेतना

जो व्यक्ति यह समझता है कि शरीर, आत्मा और उनसे परे जो परम तत्व है, वे सब अलग-अलग हैं—वह इस संसार के बंधन से मुक्त हो जाता है और मोक्ष को प्राप्त करता है।

गीता अध्याय 14: प्रकृति के तीन गुण

हर प्राणी पर तीन प्रकार के गुणों का असर होता है – सत्त्व (पवित्रता), रज (चाहत/जोश) और तम (अज्ञान/आलस्य)। ये गुण हमारे स्वभाव, कर्म और सोच को प्रभावित करते हैं। लेकिन जो व्यक्ति भगवान श्रीकृष्ण की भक्ति करता है, वह इन तीनों गुणों से ऊपर उठ जाता है और मुक्ति (मोक्ष) प्राप्त करता है।

गीता अध्याय 15: योग का परम उद्देश्य

वेदों का असली ज्ञान यह है कि इंसान इस भौतिक संसार के बंधनों से मुक्त होकर भगवान श्रीकृष्ण को परम पुरुष समझे। जो श्रीकृष्ण को अपनी पहचान के रूप में समझता है, वह उनकी भक्ति में लग जाता है और परम धाम को प्राप्त करता है।

गीता अध्याय 16: दैवी और आसुरी स्वभाव

जो लोग आसुरी स्वभाव के होते हैं और शास्त्रों के नियमों को नहीं मानते, वे अधोगति को प्राप्त होते हैं और फिर-फिर जन्म-मरण में फँस जाते हैं। लेकिन जो लोग दैवी गुणों से युक्त होते हैं, नियमों का पालन करते हैं, वे धीरे-धीरे आध्यात्मिक सिद्धि प्राप्त करते हैं।

गीता अध्याय 17: श्रद्धा के प्रकार

श्रद्धा भी तीन प्रकार की होती है – सत्त्वगुणी, रजोगुणी और तमोगुणी। जो लोग रजस और तमस से प्रेरित होकर काम करते हैं, उन्हें केवल अस्थायी फल मिलता है। लेकिन जो लोग शास्त्रों के अनुसार, सत्त्वगुण से प्रेरित होकर कार्य करते हैं, वे दिल से शुद्ध होते हैं और भगवान श्रीकृष्ण की भक्ति में लगते हैं।

गीता अध्याय 18: निष्कर्ष – त्याग द्वारा मुक्ति

अंतिम अध्याय में श्रीकृष्ण त्याग और मोक्ष के महत्व को बताते हैं। वे यह स्पष्ट करते हैं कि मनुष्य का धर्म तभी पूर्ण होता है जब वह पूरी निष्ठा और प्रेम से भगवान श्रीकृष्ण के चरणों में समर्पण करता है। यही सर्वोच्च धर्म है। ऐसा करने वाला हर प्रकार के पाप से मुक्त हो जाता है और उसे पूर्ण ज्ञान व मोक्ष की प्राप्ति होती है। वह भगवान के शाश्वत धाम को प्राप्त करता है।

❧ प्रश्न और उत्तर ❧

प्रश्न 1: भगवद्गीता की शुरुआत में अर्जुन किस नैतिक द्वंद्व में फँसते हैं, और श्रीकृष्ण उनकी उलझन का समाधान कैसे करते हैं?

उत्तर: अर्जुन अपने ही रिश्तेदारों, गुरुओं और मित्रों से युद्ध करते देखकर दुखी हो जाते हैं और युद्ध से मुँह मोड़ लेते हैं। श्रीकृष्ण उन्हें उनके धर्म (कर्तव्य) की याद दिलाते हैं और समझाते हैं कि आत्मा अमर है, इसलिए उसे जो करना चाहिए, वह बिना मोह और फल की इच्छा के करना चाहिए।

प्रश्न 2: अध्याय 3 में वर्णित कर्म योग का क्या अर्थ है? निष्काम कर्म कैसे मुक्ति की ओर ले जाता है?

उत्तर: कर्म योग का अर्थ है – बिना स्वार्थ के अपने कर्तव्य का पालन करना। जब हम किसी फल की इच्छा किए बिना कार्य करते हैं, तो हम बंधनों से मुक्त रहते हैं और भगवान के करीब पहुँचते हैं। यही मुक्ति का मार्ग है।

प्रश्न 3: अध्याय 11 के अनुसार, भगवान श्रीकृष्ण अर्जुन के सामने अपनी दिव्यता कैसे स्थापित करते हैं, और उनके विश्वरूप का क्या महत्व है?

उत्तर: भगवान श्रीकृष्ण अर्जुन को दिव्य दृष्टि देकर अपना विराट रूप दिखाते हैं, जिसमें पूरा ब्रह्मांड समाया होता है। इससे अर्जुन को विश्वास होता है कि श्रीकृष्ण ही परम भगवान हैं। यह रूप दिखाता है कि भगवान हर जगह हैं और सब कुछ उन्हीं से उत्पन्न होता है।

प्रश्न 4: अध्याय 14 में बताए गए सत्त्व, रज और तम गुणों की भूमिका क्या है? गीता के अनुसार कोई इनसे कैसे ऊपर उठ सकता है?

उत्तर: ये तीन गुण हमारे स्वभाव और कर्म को नियंत्रित करते हैं। सत्त्व शुद्धता, रज इच्छाएँ, और तम अज्ञान को दर्शाते हैं। लेकिन भगवान की भक्ति करने वाला व्यक्ति इन गुणों से ऊपर उठकर मोक्ष प्राप्त कर सकता है।

प्रश्न 5: अध्याय 18 के अनुसार मुक्ति और धर्म का सर्वोच्च मार्ग क्या है?

उत्तर: अध्याय 18 में बताया गया है कि पूर्ण समर्पण और प्रेमपूर्वक श्रीकृष्ण की भक्ति ही सबसे ऊँचा धर्म है। ऐसा व्यक्ति सारे पापों से मुक्त होता है, पूर्ण ज्ञान प्राप्त करता है, और श्रीकृष्ण के शाश्वत लोक में प्रवेश करता है।



2.

श्रीमद्भगवद्गीता और हमारा दैनिक जीवन

हमारा रोज़ का जीवन एक जैसी दिनचर्या में चलता है — सुबह उठना, तैयार होना, काम करना और फिर सो जाना। लेकिन अगर हम ध्यान से देखें, तो पाएंगे कि हम दिनभर तीन चीज़ों से निपटते हैं — **लोग, सामान (वस्तुएं) और घटनाएं (परिस्थितियां)**। हमारा जीवन इनसे जुड़ी हमारी सोच और हमारी प्रतिक्रिया से बनता है।

हर इंसान अलग-अलग परिस्थिति में अलग प्रतिक्रिया देता है। हम जानते हैं कि हमें क्या करना चाहिए, पर अक्सर हम वैसा नहीं कर पाते। ऐसा इसलिए होता है क्योंकि वह ज्ञान हमारे मन में पूरी तरह बैठा नहीं होता।

उदाहरण के तौर पर:

मान लीजिए आपको दूध दिया गया और जैसे ही आप पीने जाएं, कोई कह दे कि उसमें ज़हर है। आप तुरंत रुक जाएंगे। क्योंकि इस ज्ञान को आपने पूरी तरह से अपना लिया है, इसलिए आपकी प्रतिक्रिया तुरंत हुई।

लेकिन यही बात हर बार नहीं होती। अगर कोई कहे कि "सच्चा सुख चीज़ों में नहीं है," तो हम बात तो मानते हैं, लेकिन सच में विश्वास नहीं करते। इसलिए इस ज्ञान का असर हमारे व्यवहार पर नहीं पड़ता।

स्वामी रामतीर्थ की एक कहानी है — एक पागल आदमी बच्चों से कहता है कि एक अमीर सेठ मिठाई बाँट रहा है। बच्चे दौड़े हुए पहुँचते हैं, लेकिन वहाँ कुछ नहीं होता। वे पागल से पूछते हैं, "जब तुम्हें पता है कि कुछ नहीं हो रहा, तो यहाँ क्यों खड़े हो?"

वो जवाब देता है, "क्या पता सच हो जाए, मैं मौका नहीं छोड़ना चाहता।"

हम भी ऐसा ही करते हैं — बहुत कुछ जानते हैं, लेकिन अपनाते नहीं।

समता या समभाव का महत्व

प्राचीन ज्ञान से आधुनिक प्रबंधन लेखक - सतीश कुमार सिंह व अनुवादक- डा. भरत राज सिंह

समता यानी सब चीजों को समान नजर से देखना। गीता में यह बहुत महत्वपूर्ण सिखावन है।

1. वस्तुओं (सामान) के साथ समता

घर, गाड़ी, गहने जैसी चीजें जीवन में जरूरी हैं, लेकिन उनका ज्यादा घमंड या मोह नहीं होना चाहिए।

कहानी:

एक अमीर आदमी अपनी गरीब बहन को कभी अपने घर किसी समारोह में नहीं बुलाता था। बाद में बहन अमीर हो गई, तो भाई ने उसे पार्टी में बुलाया। बहन बहुत सारे गहने पहनकर आई। जब खाना आया, तो उसने गहनों को उतारकर खाने के पास रख दिया। भाई ने पूछा — "ये क्या कर रही हो?"

बहन बोली — "आपने मुझे नहीं, इन गहनों को बुलाया है, तो खाना इन्हीं को खिला रही हूँ।"

2. अनुभवों के साथ समता

जीवन में हमें सुख-दुख, सदी-गर्मी, सम्मान-अपमान जैसे अनुभव होते हैं। गीता कहती है — अगर आप सुख को स्वीकार करते हैं, तो दुख को भी करें, या फिर दोनों को छोड़ दें। यही आंतरिक आज़ादी है।

कुछ लोग कहते हैं — "यह भगवान की इच्छा है," कुछ कहते हैं — "यह मेरे कर्मों का फल है," और कुछ कहते हैं — "यह तो माया है।"

कोई भी दृष्टिकोण अपनाएं, लेकिन संतुलन बनाए रखें।

3. लोगों के साथ समता

लोग अच्छे, बुरे, मित्र, शत्रु, रिश्तेदार, तटस्थ – सभी प्रकार के होते हैं।

आदि शंकराचार्य कहते हैं — जैसे हम फूल, फल, जानवरों और आग को जैसा है वैसा मानते हैं, वैसे ही लोगों को भी स्वीकार करें और खुद को ढालें।

सुकरात की कहानी:

उनकी पत्नी बहुत गुस्सैल थी। एक दिन उसने सबके सामने उन पर पानी फेंक दिया। दोस्त पूछते हैं — "आपने कुछ कहा नहीं?"

वो मुस्कराकर बोले — "बिजली चमकी थी, बारिश तो होनी ही थी।"

निष्कर्ष

अगर हम वस्तुओं, अनुभवों और लोगों के प्रति समभाव रख सकें, तो हम दुखों से मुक्त होकर संतुलन में जी सकते हैं।

❧ प्रश्न और उत्तर ❧

प्रश्न 1: गीता के अनुसार, हमारा ज्ञान और हमारी प्रतिक्रिया एक जैसे क्यों नहीं होते? और असली ज्ञान आत्मसात होने पर क्या फर्क पड़ता है?

उत्तर: हमारे व्यवहार में बदलाव तब आता है जब ज्ञान पूरी तरह से हमारे भीतर उतर जाता है। अगर ज्ञान सिर्फ दिमाग में है, लेकिन मन में नहीं उतरा, तो वह हमारे काम नहीं आता। जब ज्ञान आत्मसात हो जाता है, तब हमारी प्रतिक्रिया तुरंत और सही होती है।

प्रश्न 2: अमीर भाई और बहन की कहानी से हमें 'समता' के बारे में क्या सिखने को मिलता है?

उत्तर: हमें वस्तुओं को ज़रूरत से ज्यादा महत्व नहीं देना चाहिए। अगर हम लोगों को उनके गहनों या संपत्ति के आधार पर महत्व देते हैं, तो यह सच्चे रिश्तों का अपमान है। समता का अर्थ है — सभी को उनके वास्तविक रूप में देखना।

प्रश्न 3: गीता हमें जीवन के सुख-दुख, सम्मान-अपमान जैसी विरोधी परिस्थितियों से कैसे निपटने की सलाह देती है?

उत्तर: गीता कहती है कि हमें दोनों स्थितियों — सुख और दुख, सम्मान और अपमान — को एक जैसा मानकर चलना चाहिए। जब हम एक को स्वीकारते हैं और दूसरे को नहीं, तब हम दुखी होते हैं। समभाव अपनाकर हम भीतर से आज़ाद हो सकते हैं।

प्रश्न 4: सुकरात और उनकी पत्नी की कहानी से हमें कठिन लोगों से व्यवहार करने की कौन-सी सीख मिलती है?

उत्तर: हमें लोगों को जैसा हैं वैसा स्वीकार करना चाहिए। बार-बार शिकायत करने से कुछ नहीं बदलता। शांत रहकर और समझदारी से व्यवहार करना ही सही तरीका है — यही गीता का भी संदेश है।

प्रश्न 5: वस्तुओं, अनुभवों और लोगों के प्रति समता (समभाव) कैसे हमारे दुख को कम कर सकती है और जीवन में संतुलन ला सकती है?

उत्तर:जब हम चीज़ों, अनुभवों और लोगों को संतुलित दृष्टि से देखते हैं, तो हम मोह, द्वेष, गुस्से और लालच से मुक्त हो जाते हैं। इससे हमारा मन शांत रहता है और हम हर परिस्थिति में संतुलित रह पाते हैं।



3.

होली

(श्री स्वामी शिवानंद)

भारत में पहले नरभक्षी जनजातियाँ पाई जाती थीं। वे बहुत विनाश करती थीं और निर्दोष लोगों के जीवन के लिए खतरा बन गई थीं। उनमें से एक थी होलिका या पूतना। उसे बच्चों को पेशान करने में बहुत आनंद आता था। श्रीकृष्ण ने उसका अंत किया और बच्चों की रक्षा की। आज भी होलिका का पुतला जलाया जाता है। दक्षिण भारत में कामदेव की मिट्टी की प्रतिमा जलाई जाती है। यही होली महोत्सव की उत्पत्ति मानी जाती है।

होली फाल्गुन माह (फरवरी-मार्च) की पूर्णिमा से लगभग दस दिन पहले शुरू होती है, पर आमतौर पर यह त्योहार अंतिम तीन-चार दिनों तक ही मनाया जाता है। यह हिंदुओं का वसंत ऋतु का त्योहार है। वसंत में पेड़-पौधे सुंदर फूलों से भर जाते हैं। ये फूल भगवान की सुंदरता और महिमा को प्रकट करते हैं। ये हमें आशा, आनंद और नए जीवन की प्रेरणा देते हैं और सृष्टिकर्ता को खोजने के लिए प्रेरित करते हैं।

दक्षिण भारत में होली को 'कामदहन' कहा जाता है, क्योंकि इसी दिन भगवान शिव ने कामदेव को जलाया था। एक अन्य कथा के अनुसार, एक समय एक बूढ़ी स्त्री के पोते को होलिका नाम की राक्षसी को बलि चढ़ाया जाना था। एक साधु ने सलाह दी कि उसे गाली देने से वह मारेगी। तब स्त्री ने बच्चों को इकट्ठा किया और गालियाँ दिलवाईं। होलिका जमीन पर गिर गई और मर गई। फिर बच्चों ने उसकी राख पर अग्नि जलाई। इस कथा में भक्ति का प्रतीक प्रह्लाद है, जो भगवान नारायण का भक्त था। उसके पिता हिरण्यकश्यप उसे भगवान से दूर करना चाहते थे, लेकिन असफल रहे। उन्होंने अपनी बहन होलिका से कहा कि वह प्रह्लाद को गोद में लेकर जलती आग में बैठे। होलिका आग में जल गई, लेकिन प्रह्लाद भगवान की कृपा से बच गया। हर साल इस दृश्य की याद में होलिका दहन किया जाता है, ताकि लोग याद रखें कि जो भगवान से प्रेम करता है, उसकी रक्षा होती है।

जब होलिका जलाई गई, तब लोगों ने उसका मज़ाक उड़ाया और भगवान और उनके भक्त प्रह्लाद की जय-जयकार की। आज भी लोग गाली-गलौज तो करते हैं, पर भगवान की स्तुति करना भूल जाते हैं।

उत्तर भारत में लोग रंगों से होली खेलते हैं। मामा अपने भांजे पर रंग डालता है, भांजी अपनी मौसी के चेहरे पर अबीर लगाती है। भाई-बहन और चचेरे भाई-बहन मिलकर होली खेलते हैं।

रात को बड़ी मात्रा में लकड़ियाँ इकट्ठी कर के जलाई जाती हैं, और हर जगह "होली है! होली है!" की आवाजें गूँजती हैं। लोग रास्तों में खड़े होकर रंग डालते हैं – चाहे वह अमीर हो या अधिकारी। इस दिन कोई बंधन नहीं होता। यह यूरोप के 'एप्रिल फूल' की तरह होता है। लोग विशेष होली गीत बनाते हैं और गाते हैं।

इस दिन लोग अपने घर साफ़ करते हैं, गंदगी बाहर निकालकर जला देते हैं। इससे बीमारी फैलाने वाले कीटाणु नष्ट हो जाते हैं और सफाई होती है। लड़के गलियों में नाचते हैं और राहगीरों के साथ मज़ाक करते हैं। त्योहार के अंत में फिर से अग्नि जलाई जाती है। अग्नि के पास श्रीकृष्ण के बाल्यकाल की लीला के खेल खेले जाते हैं। आखिरी दिन लोग उस अग्नि से थोड़ा सा अग्नि घर ले जाते हैं, ताकि उनका घर शुद्ध हो और शरीर रोगमुक्त रहे।

आजकल होली के नाम पर लोग बुराइयों में पड़ जाते हैं। कुछ लोग शराब पीकर बेहोश हो जाते हैं, गंदी बातें करते हैं और बड़ों का आदर नहीं करते। जुए में पैसा बरबाद करते हैं। ये बुराइयाँ समाप्त होनी चाहिए।

होली जैसे त्योहारों का आध्यात्मिक महत्व है। यदि इन्हें सही तरीके से मनाया जाए, तो ये भगवान में विश्वास बढ़ाते हैं। हिंदू त्योहार सदैव आध्यात्मिक दिशा की ओर प्रेरित करते हैं, जिससे व्यक्ति सांसारिक मोह से हटकर ईश्वर की ओर बढ़ता है। लोग हवन करते हैं और नए अनाज भगवान को अर्पित करते हैं।

होली जैसे पावन अवसरों पर केवल रंग डालना और आग जलाना ही पर्याप्त नहीं है, बल्कि भगवान का नाम लेना, सत्संग करना, भक्ति करना, तीर्थ यात्रा करना, पवित्र नदियों में स्नान करना और दान करना — ये सभी सबसे पवित्र कार्य माने जाते हैं। गरीबों को दान देना चाहिए। तभी होली का सही अर्थ पूरा होता है। भगवान के भक्तों को ऐसे पावन अवसरों पर अपने पुराने भक्तिमय अनुभवों को याद करना चाहिए।

भारत के सभी बड़े हिंदू त्योहारों में धार्मिक, सामाजिक और स्वास्थ्य से जुड़े तत्व होते हैं। होली इसका अपवाद नहीं है। यह भारत का प्रमुख वसंत उत्सव है। भारत एक कृषि प्रधान देश है और होली जैसे त्योहार फसल कटाई के समय आते हैं, जब किसान मेहनत के बाद फसल का फल पाकर खुश होता है। ऐसे समय में होली जैसे पर्व उसे मानसिक शांति और आनंद प्रदान करते हैं। होली में धार्मिक तत्व के रूप में भगवान श्रीकृष्ण की पूजा होती है। कुछ जगहों पर इसे डोलयात्रा भी कहते हैं। इसमें श्रीकृष्ण की मूर्ति को झूले में बिठाकर फूलों और रंगों से सजाया जाता है। लोग श्रीकृष्ण का नाम जपते हैं और गोपियों से जुड़ी होली गीत गाते हैं।

सामाजिक रूप से होली में ऊँच-नीच, अमीर-गरीब सभी एक हो जाते हैं। यह प्रेम, भाईचारा और समानता का संदेश देती है। हम पुराने साल की बुरी भावनाओं को भूलकर नए साल की शुरुआत प्रेम और सहयोग की भावना से करें, यही होली का उद्देश्य है।

होली का असली अर्थ है – "त्याग"। अपने अहंकार, घमंड, वासना जैसी मानसिक अशुद्धियों को भक्ति और ज्ञान की अग्नि में जला देना। और उसमें से प्रेम, दया, सत्य और पवित्रता को जगाना — यही असली होली है। हमारे हृदय में जो ईश्वर का प्रेम है, उसी की ज्योति को जगाना होली का सच्चा संदेश है। **भगवद गीता** के अनुसार वसंत ऋतु स्वयं भगवान का रूप है।

❧ प्रश्न और उत्तर ❧

प्रश्न 1: प्रह्लाद और होलिका की कथा भक्ति और विश्वास की बुराई पर विजय का प्रतीक कैसे है, और यह आधुनिक आध्यात्मिक जीवन के लिए क्या सिखाती है?

उत्तर: प्रह्लाद की कथा बताती है कि सच्ची भक्ति और ईश्वर पर विश्वास से कोई भी संकट टाला जा सकता है। होलिका जैसे शक्तिशाली राक्षसी भी भक्त के आगे टिक नहीं पाती। यह हमें सिखाता है कि आज भी ईमानदार भक्ति और सत्य मार्ग पर चलना सबसे बड़ी शक्ति है।

प्रश्न 2: स्वामी शिवानंद के अनुसार, होली त्योहार किस प्रकार धार्मिक, सामाजिक और स्वास्थ्य संबंधी तत्वों को जोड़ता है?

उत्तर: धार्मिक रूप में श्रीकृष्ण की पूजा, सामाजिक रूप में सबको एक करना और स्वास्थ्य की दृष्टि से सफाई व संक्रमण से बचाव — होली सभी पहलुओं को एक साथ जोड़कर पूर्ण और संतुलित त्योहार बन जाती है।

प्रश्न 3: होली में मानसिक अशुद्धियों को जलाने का आध्यात्मिक अर्थ क्या है, और इसे अपने मन और हृदय को शुद्ध करने के लिए कैसे अपनाया जा सकता है?

उत्तर: होली की अग्नि में अपने भीतर के अहंकार, वासना, ईर्ष्या को जलाकर पवित्रता, प्रेम और करुणा को जगाना इसका गहरा अर्थ है। ध्यान, सत्संग और आत्म-चिंतन से इस प्रक्रिया को अपनाया जा सकता है।

प्रश्न 4: होली में सभी वर्गों के लोगों का एक साथ मिलना इस पर्व के समानता और सौहार्द्र के संदेश को कैसे दर्शाता है?

उत्तर: होली में अमीर-गरीब, छोटे-बड़े सभी एक साथ हँसी-मजाक और रंगों में शामिल होते हैं। यह हमें सिखाता है कि समाज में सभी बराबर हैं और प्रेम से एकता को बढ़ावा देना चाहिए।

प्रश्न 5: स्वामी शिवानंद कहते हैं कि होली का असली उत्सव भक्ति, आत्म-शुद्धि और ईश्वर-प्रेम में है। आज के भोग-विलास के माहौल में इसे फिर से कैसे अपनाया जा सकता है?

उत्तर: लोगों को त्योहार को केवल मौज-मस्ती न मानकर, सत्संग, दान, भजन, ध्यान और समाज सेवा से जोड़ना होगा। तभी होली का असली आध्यात्मिक महत्व समाज में लौटाया जा सकता है।



4.

बुद्ध से नेतृत्व (लीडरशिप) के सबक



1. दृष्टिकोण / सोच (Mindset / Vision):

बुद्ध ने कहा, "जैसा हम सोचते हैं, वैसा ही बन जाते हैं।"

उनका उद्देश्य बहुत स्पष्ट और निःस्वार्थ था — सभी प्राणियों के दुखों का अंत करना। उन्होंने राजसी जीवन छोड़कर ज्ञान की खोज की और सबके कल्याण के लिए अपना जीवन समर्पित कर दिया।

उनकी सोच में स्वार्थ नहीं था, वे सभी को साथ लेकर चले और सबके सुख-दुख में दिलचस्पी दिखाई।

2. आदर्श बनना / विश्वास (Role Model / Trust):

बुद्ध ने जो सिखाया, वही जिया। उन्होंने हर बात, सोच और कर्म में सच्चाई दिखाई।

उन्होंने सब कुछ त्याग कर ज्ञान प्राप्त किया और फिर दूसरों के लिए यात्रा की और उपदेश दिए। वे पाखंड से दूर थे — यही कारण था कि लोग उन पर विश्वास करते थे।

3. मेहनत और धैर्य (Hard Work / Patience):

प्राचीन ज्ञान से आधुनिक प्रबंधन लेखक - सतीश कुमार सिंह व अनुवादक- डा. भरत राज सिंह

बुद्ध ने कहा, "घड़ा बूंद-बूंद से भरता है।"

वे जानते थे कि सफलता धीरे-धीरे मिलती है, लगातार प्रयास करना पड़ता है। आज के समय में जहाँ लोग जल्दी परिणाम चाहते हैं, वहाँ से यह शिक्षा और भी जरूरी है।

4. विवादों का समाधान (Resolving Issues):

बुद्ध ने कहा, "जो क्रोधित व्यक्ति पर क्रोध न करे, वही सच्चा विजेता है।" उन्होंने हमेशा शांति और समझदारी से विवादों को सुलझाया।

उदाहरण: दो नगरों के बीच नदी के पानी को लेकर विवाद था। बुद्ध ने पूछा — "पानी ज्यादा महत्वपूर्ण है या इंसान का प्यार?" — और झगड़ा खत्म हो गया।

5. अपने भीतर उत्तर खोजना (Seek Answers Within):

बुद्ध ने सिखाया कि हमें अपने सभी सवालों के उत्तर अपने भीतर ही मिल सकते हैं। एक अच्छा नेता हमेशा दूसरों की राय सुनता है, पर अंत में अपने अंतर्ज्ञान और अनुभव से निर्णय लेता है।

6. परिवर्तन को अपनाना (Managing / Changing):

बुद्ध ने कहा, "परिवर्तन दर्दनाक नहीं है, उसे न स्वीकारना दर्द देता है।" उन्होंने अपने अनुयायियों की योग्यता के अनुसार उन्हें कार्य सौंपे और उनका सम्मान किया। उन्होंने दिखाया कि सच्चा नेता लोगों की क्षमताओं को पहचानता है और उन्हें सही दिशा देता है।

❧ प्रश्न और उत्तर ❧

प्रश्न 1: बुद्ध का सभी के लिए दुख खत्म करने का निःस्वार्थ दृष्टिकोण लोगों को एकजुट करने में कैसे सफल हुआ, और आज के नेता इससे क्या सीख सकते हैं?

उत्तर: बुद्ध का उद्देश्य व्यक्तिगत नहीं, सार्वभौमिक था। उनका लक्ष्य सबके दुःख को खत्म करना था, जिससे हर वर्ग और समुदाय के लोग उनसे जुड़ पाए। आज के नेता भी अगर स्वार्थ छोड़कर सभी के भले की सोचें, तो समाज में एकता और विश्वास बनेगा।

प्रश्न 2: बुद्ध जैसे आदर्श और आचरण से भरे नेता दूसरों का विश्वास और निष्ठा कैसे अर्जित करते हैं, और ये आज के नेताओं के लिए क्यों जरूरी है?

उत्तर: जब नेता जो कहते हैं, वही करते हैं, तो लोग उन पर भरोसा करते हैं। बुद्ध का जीवन उनके उपदेशों का उदाहरण था। आज के नेता अगर ईमानदारी से व्यवहार करें, तो वे स्थायी और गहरा विश्वास बना सकते हैं।

प्रश्न 3: आज के समय में, जब लोग तुरंत परिणाम चाहते हैं, बुद्ध की मेहनत और धैर्य की सीख से नेताओं को क्या प्रेरणा मिल सकती है?

उत्तर: बुद्ध ने सिखाया कि हर बड़ी उपलब्धि धीरे-धीरे मेहनत और धैर्य से मिलती है। आज के नेता अगर यह समझें कि बदलाव समय लेता है, तो वे बेहतर और स्थायी परिणाम पा सकते हैं।

प्रश्न 4: बुद्ध का विवादों को सुलझाने का तरीका — शांत रहना, गुस्से से दूर रहना, और मानवीय मूल्यों पर ध्यान देना — व्यक्तिगत और व्यावसायिक जीवन में कैसे मदद कर सकता है?

उत्तर: गुस्से से नहीं, शांति और समझ से विवाद सुलझते हैं। बुद्ध ने इसी पथ को अपनाकर कई टकराव रोके। आज भी यदि हम शांति, सहानुभूति और संवाद से काम लें, तो झगड़े नहीं होंगे।

प्रश्न 5: "उत्तर अपने भीतर खोजो" — बुद्ध की यह बात नेतृत्व के लिए क्यों महत्वपूर्ण है, और यह अंतर्ज्ञान निर्णय लेने में कैसे मदद करता है?

उत्तर: हर समय बाहरी सलाह से समाधान नहीं मिलता। एक सच्चा नेता अपने अनुभव और अंतरात्मा की आवाज से सही निर्णय लेता है। अंतर्ज्ञान से निर्णय लेने की शक्ति समय और अभ्यास से आती है, जो बुद्धि को मजबूत बनाती है।



5.

यीशु मसीह के नेतृत्व की 9-विशेषताएँ

यीशु एक नेता के रूप में कैसे थे? उनके नेतृत्व की क्या विशेषताएँ थीं? मारकुस रचित सुसमाचार की शुरुआत पाठकों को यीशु के नेता के रूप में 9 प्रमुख गुणों के बारे में बताकर होती है। जब आप मारकुस के पहले अध्याय को पढ़ते हैं, तो आपको मसीह के कुछ ऐसे विशेष गुण दिखाई देते हैं, जिन्हें हर टीम लीडर को सीखना चाहिए।

इस बात में कोई संदेह नहीं है कि प्रभु यीशु मसीह मानव इतिहास के सबसे महान नेताओं में से एक थे। उनके उपदेशों में छिपे बाइबिलीय सत्य और उनका नेतृत्व करने का तरीका, किसी भी नेता के लिए अत्यंत मूल्यवान और प्रेरणादायक है।

यहाँ यीशु के एक नेता के रूप में 9 प्रमुख गुण दिए गए हैं:

1. यीशु ने कभी स्वयं की घोषणा नहीं की (मारकुस 1:11)

जब यीशु ने अपनी सेवकाई की शुरुआत की, तो उन्होंने यह स्पष्ट कर दिया कि यह कार्य एक महान शक्ति के अधीन है। उन्होंने स्वयं को यूहन्ना बपतिस्मा देने वाले के अधीन बपतिस्मा लेने दिया — यह कोई कमजोरी नहीं थी, बल्कि यह दिखाने का तरीका था कि वह अपने अनुयायियों को क्या सिखाने जा रहे हैं। यह उनके सेवाभाव का पहला सार्वजनिक प्रदर्शन था, जो एक सच्चे सेवक के रूप को दर्शाता है।

मत्ती 3:13-15 में बाइबल इस बात को और विस्तार से स्पष्ट करती है कि यीशु ने अपनी सेवकाई की शुरुआत स्वयं को प्रचारित करने के लिए नहीं की, बल्कि यूहन्ना को सम्मान देने के लिए की। मत्ती ने लिखा:

“तब यीशु गलील से यरदन नदी पर यूहन्ना के पास बपतिस्मा लेने आए। परन्तु यूहन्ना ने उन्हें रोकने की चेष्टा की और कहा, ‘मुझे तो तेरे हाथ से बपतिस्मा लेना चाहिए, और तू मेरे पास आता है?’”

यीशु ने उत्तर दिया, ‘अब ऐसा ही होने दे, क्योंकि हमें इस प्रकार सारी धार्मिकता को पूरा करना उचित है।’ तब यूहन्ना ने उनकी बात मान ली।” (NIV)

2. यीशु पवित्र आत्मा के प्रति आज्ञाकारी थे (मरकुस 1:12-13)

जब यीशु ने बपतिस्मा लिया, तो सुसमाचार लेखक मरकुस लिखते हैं, “तुरंत आत्मा ने उन्हें जंगल की ओर भेजा, और वह चालीस दिन जंगल में रहे, जहाँ शैतान ने उन्हें परखा।” वहाँ उनके साथ जंगली जानवर भी थे, और स्वर्गदूत उनकी सेवा करते रहे।

सुसमाचार लेखक मती इस घटना को और विस्तार से बताते हैं। मती 4:1-11 में लिखा है:

“तब आत्मा यीशु को जंगल में ले गया, ताकि शैतान द्वारा उनकी परीक्षा ली जा सके। वह चालीस दिन और चालीस रात उपवास करते रहे, और फिर उन्हें भूख लगी। तब परखने वाला उनके पास आया और कहा, ‘यदि तू परमेश्वर का पुत्र है, तो इन पत्थरों से कह कि रोटियाँ बन जाएँ।’ यीशु ने उत्तर दिया, ‘लिखा है: मनुष्य केवल रोटी से नहीं जीवित रहेगा, परन्तु हर एक वचन से जो परमेश्वर के मुख से निकलता है।’

तब शैतान उन्हें पवित्र नगर में ले गया और मंदिर के सबसे ऊँचे स्थान पर खड़ा कर के कहा, ‘यदि तू परमेश्वर का पुत्र है, तो नीचे कूद जा, क्योंकि लिखा है: वह अपने स्वर्गदूतों को तेरे विषय में आदेश देगा, और वे तुझे हाथों पर उठा लेंगे, ताकि तेरे पाँव को किसी पत्थर से ठेस न लगे।’ यीशु ने उससे कहा, ‘यह भी लिखा है: तू अपने प्रभु परमेश्वर की परीक्षा न ले।’

फिर शैतान उन्हें एक बहुत ऊँचे पर्वत पर ले गया और संसार के सब राज्य और उनकी महिमा दिखाकर कहा, ‘यदि तू नीचे गिरकर मुझे दंडवत करे, तो मैं यह सब तुझे दे दूँगा।’ तब यीशु ने उससे कहा, ‘हे शैतान, दूर हो जा! क्योंकि लिखा है: तू अपने प्रभु परमेश्वर की आराधना कर और केवल उसी की सेवा कर।’

तब शैतान उन्हें छोड़कर चला गया, और स्वर्गदूत आकर उनकी सेवा करने लगे।”

इन तीनों परीक्षाओं के माध्यम से, यीशु की हर उस परीक्षा में परख की गई जो मनुष्य को आती है — लेकिन उन्होंने हर बार पवित्र आत्मा की अगुवाई में विजय पाई।

प्रेरित यूहन्ना ने जब प्रारंभिक नवविधान कलीसिया को अपना पत्र लिखा, तब उन्होंने सभी पापों को तीन श्रेणियों में विभाजित किया। उन्होंने लिखा:

“जगत से और जो कुछ जगत में है उससे प्रेम न करो। यदि कोई व्यक्ति जगत से प्रेम करता है, तो पिता का प्रेम उस में नहीं है। क्योंकि जो कुछ जगत में है — शरीर की लालसा, आँखों की लालसा और जीवन का घमंड — वह पिता की ओर से नहीं, परन्तु जगत की

ओर से है। और यह जगत और इसकी अभिलाषाएँ समाप्त हो जाती हैं, परन्तु जो कोई परमेश्वर की इच्छा को पूरा करता है, वह सदा बना रहता है।" (1 यूहन्ना 2:18—)

सभी पाप इन तीन श्रेणियों में आते हैं:

1. **शरीर की लालसा (Lust of the flesh)** – "यदि तू परमेश्वर का पुत्र है, तो इन पत्थरों से कह कि रोटियाँ बन जाएँ।"
2. **आँखों की लालसा (Lust of the eyes)** – "फिर शैतान उसे एक बहुत ऊँचे पर्वत पर ले गया और संसार के सब राज्य और उनकी महिमा दिखाकर कहा, 'मैं यह सब तुझे दे दूँगा, यदि तू नीचे गिरकर मुझे दंडवत करे।'"
3. **जीवन का घमंड (Pride of life)** – "तब शैतान उसे मंदिर की सबसे ऊँची जगह पर ले गया..."

4. यीशु ने स्पष्ट, सरल और सीधी दृष्टि प्रस्तुत की (मरकुस 1:15)

जब यूहन्ना बंदी बना लिए गए, तब यीशु ने अपनी सेवकाई शुरू की। उस समय "यीशु गलील आया और परमेश्वर के सुसमाचार का प्रचार करते हुए कहा, 'समय पूरा हो गया है, और परमेश्वर का राज्य निकट आ गया है; मन फिराओ और सुसमाचार पर विश्वास करो।'" (मरकुस 1:15) यीशु की सेवकाई के सबसे शक्तिशाली पहलुओं में से एक था — उनका सरल, स्पष्ट और सीधा होना। यह गुण उनके उपदेशों और शिक्षाओं में स्पष्ट रूप से दिखाई देता है। वह एक साधारण दृष्टांत के माध्यम से गहन सत्य को व्यक्त करने की अद्भुत क्षमता रखते थे। यही उनकी शिक्षाओं की आधारशिला थी।

इन दृष्टांतों का उद्देश्य केवल कहानी कहना नहीं था, बल्कि इसके पीछे एक गहरी आत्मिक सच्चाई छिपी होती थी। यीशु ने अपने शिष्यों को समझाया कि वह दृष्टांतों में क्यों बोलते हैं:

“इस कारण मैं उनसे दृष्टांतों में बोलता हूँ:

क्योंकि वे देखकर नहीं देखते, और सुनकर नहीं सुनते, न समझते हैं। उनमें यशायाह की यह भविष्यवाणी पूरी होती है:

‘तुम सुनोगे तो सही, पर समझोगे नहीं;

देखोगे तो सही, पर जानोगे नहीं।

क्योंकि इन लोगों का हृदय कठोर हो गया है;

उन्होंने अपने कानों से अनसुनी कर दी है,

और अपनी आँखें मूँद ली हैं।

ऐसा न हो कि वे अपनी आँखों से देखें,

अपने कानों से सुनें,

अपने हृदय से समझें,
और मेरी ओर फिरे, और मैं उन्हें चंगा करूँ।”
(मत्ती 13:13-15)

5. यीशु एक रणनीतिक टीम बिल्डर थे (मरकुस 1:17)

जब यीशु ने अपने पहले चार शिष्यों को बुलाया — जो मछुआरे थे — तो उन्होंने कहा, "आओ, मेरे पीछे चलो; मैं तुम्हें मनुष्यों के मछुवारे बना दूँगा।" (मरकुस 1:17)

यीशु ने जब अपने शिष्यों को बुलाने की प्रक्रिया शुरू की, तो उन्होंने उन लोगों से शुरुआत की जिनमें कुछ समानताएँ थीं। मत्ती रचित सुसमाचार (अध्याय 4) के अनुसार, यीशु द्वारा सबसे पहले बुलाए गए दो व्यक्ति पतरस और अन्द्रेयास थे, जो भाई थे और मछुआरे थे। अगली जोड़ी थी याकूब और यूहन्ना — ये भी भाई थे और मछुआरे, तथा पतरस और अन्द्रेयास के मित्र थे।

क्या यह प्रक्रिया केवल एक संयोग थी या इससे कोई शिक्षा मिलती है? वास्तव में, यीशु के पहले शिष्यों की भर्ती की यह प्रक्रिया यह सिखाती है कि किसी भी नेता के लिए यह कितना महत्वपूर्ण है कि वह शुरुआत उन लोगों से करे जो समान गुणों और मूल्यों को साझा करते हों।

इन चारों व्यक्तियों को एक-दूसरे को समझाने या एक-दूसरे की पृष्ठभूमि जानने की आवश्यकता नहीं थी। जब भी कोई नेता एक टीम बनाना चाहता है, तो यह ज़रूरी होता है कि उसमें एक ऐसा मूल समूह हो जो एक-दूसरे को समझता हो।

यह समान सोच और समझ टीम के भीतर विविधता और संभावित टकराव को संतुलित करने में मदद करती है। यह स्थिर मूल समूह यीशु ने अन्य शिष्यों को बुलाने से पहले बना लिया था, ताकि टीम में सामंजस्य बना रहे और नेतृत्व सशक्त हो सके।

6. यीशु एक संबंध-निर्माता थे (मरकुस 1:19)

जैसा कि पहले उल्लेख किया गया है, यीशु ने अपने शिष्यों की भर्ती उन लोगों से शुरू की जिनमें कुछ समानताएँ थीं। इस मजबूत आधार के कारण, आगे चलकर विभिन्न स्वभाव के लोगों को बुलाया गया। उदाहरण के लिए, मत्ती — जो रोमन कर वसूली के लिए कार्य करता था — और शमौन देशभक्त (Excott, पतरस नहीं) को बुलाया गया।

इन दोनों व्यक्तियों का चयन दिखाता है कि यीशु कैसे विभिन्न व्यक्तित्वों को जोड़ सकते थे। मत्ती रोम के लिए कर वसूलता था, जबकि शमौन एक कट्टर यहूदी राष्ट्रवादी था। शमौन के लिए रोम को कर देना उसकी आस्था के विरुद्ध था। यह कहना गलत नहीं होगा कि शमौन जैसे देशभक्त मत्ती जैसे कर-वसूलने वालों से नफ़रत करते थे।

इन दोनों को एक साथ लाना यीशु की इस शक्ति को दर्शाता है कि वह अलग-अलग पृष्ठभूमियों के लोगों को एक साथ जोड़ सकते हैं। यीशु का पूरा कार्य प्रेम और संबंधों के निर्माण पर आधारित था। यह मछुआरे भाइयों से शुरू हुआ, और फिर इसमें कर वसूलने वाला और एक राष्ट्रवादी भी शामिल हुआ।

7. यीशु ने आवश्यकता पड़ने पर नेतृत्व में नियंत्रण और अधिकार व्यक्त किया (मरकुस 1:23-25)

अपनी सेवकाई की शुरुआत में ही यीशु का सामना एक व्यक्ति से हुआ जो अपवित्र आत्मा से ग्रसित था।

"उसी समय उनके आराधनालय में एक मनुष्य था जो अपवित्र आत्मा से ग्रस्त था। उसने चिल्लाकर कहा, 'हे यीशु नासरी! हमें तुझसे क्या काम? क्या तू हमें नाश करने आया है? मैं जानता हूँ तू कौन है — परमेश्वर का पवित्रजन!'

यीशु ने उस आत्मा को डांटते हुए कहा, 'चुप हो जा और उस मनुष्य में से निकल जा!'

इस घटना से स्पष्ट होता है कि यीशु के पास अधिकार था और जब आवश्यकता पड़ी, तो उन्होंने कठोर नियंत्रण भी प्रदर्शित किया। उन्होंने कभी भी अनुशासन में कमी नहीं होने दी।

8. यीशु ने संकट का सामना किया (मरकुस 1:30-31)

अक्सर संकट लोगों को कमजोर बना देता है। लेकिन यीशु ने संकटों को अवसर में बदलना सिखाया। बाइबल में वर्णित है:

"शमौन की सास ज्वर से पीड़ित बिस्तर पर पड़ी थी, और उन्होंने यीशु से उसकी बात की। यीशु उसके पास गए, उसका हाथ पकड़कर उसे उठाया। उसका ज्वर उतर गया और वह उनकी सेवा करने लगी।"

लूका, जो एक चिकित्सक था, इस घटना का वर्णन अधिक विस्तार से करता है — उसने लिखा कि यह साधारण बुखार नहीं था, बल्कि "तेज़ ज्वर" था (लूका 4:38)।

यह प्रकार का ज्वर जानलेवा हो सकता था, विशेषकर एक वृद्ध महिला के लिए। यीशु का इस संकट से निपटने का तरीका इस बात को दर्शाता है कि एक सशक्त नेता संकट के समय भी शांत, दृढ़ और सहायक होता है।

एक अच्छा नेता वही होता है जो दूसरों के भय को समझे और उन्हें ढाढ़स दे। इस दृष्टिकोण में यीशु सर्वोत्तम उदाहरण हैं।

यीशु ने प्रतिदिन प्रार्थना करने का अभ्यास किया (मरकुस 1:35)

"बहुत भोर को, जब अभी अंधेरा ही था, यीशु उठकर घर से बाहर गए और एक सुनसान स्थान में जाकर प्रार्थना करने लगे।" (मरकुस 1:35)

यीशु प्रतिदिन प्रार्थना करते थे। उनके इस दैनिक अभ्यास के कई उदाहरण बाइबिल में मिलते हैं:

- "और लोगों को विदा करने के बाद, वह अकेले प्रार्थना करने के लिए पहाड़ पर चढ़ गए।" – मत्ती 14:23
- "तब यीशु अपने शिष्यों के साथ गथसमनी नामक स्थान पर गए और उनसे कहा, 'तुम यहां बैठो, जब तक मैं वहां जाकर प्रार्थना करता हूँ।'" – मत्ती 26:36
- "बहुत भोर को, जब अभी अंधेरा ही था, यीशु उठकर घर से बाहर गए और एकांत स्थान में जाकर प्रार्थना करने लगे।" – मरकुस 1:35
- "परन्तु यीशु अक्सर सुनसान स्थानों में जाकर प्रार्थना किया करते थे।"
- "उन दिनों में यीशु एक पहाड़ पर प्रार्थना करने गए, और उन्होंने पूरी रात परमेश्वर से प्रार्थना करते हुए बिताई।" – लूका 6:12
- "फिर यीशु ने अपने शिष्यों से एक दृष्टांत कहा, जिससे यह बताना था कि उन्हें सदा प्रार्थना करते रहना चाहिए और हार नहीं माननी चाहिए।" – लूका 18:1

यीशु ने न केवल स्वयं प्रतिदिन प्रार्थना की, बल्कि अपने जीवन के उदाहरण से यह सिखाया कि प्रार्थना एक श्रेष्ठ अभ्यास है।

पुराना नियम (Old Testament) भी यह दर्शाता है कि प्रार्थना हमें एक बेहतर और मजबूत व्यक्ति बनने में सहायता करती है:

"... यदि मेरी प्रजा, जो मेरे नाम से पुकारती है, अपने को नम्र कर के प्रार्थना करे और मेरा मुख खोजे और अपनी बुरी चाल से फिर जाए, तो मैं स्वर्ग से सुनूंगा, उनके पाप क्षमा करूंगा और उनके देश को चंगा करूंगा।" – 2 इतिहास 7:14

भविष्यवक्ता यशायाह भी लिखते हैं:

"वह थके-माँदे को बल देता है और निर्बलों को सामर्थ्य बढ़ाकर देता है। लड़के भी थक जाते हैं और श्रम से चूर हो जाते हैं, और जवान ठोकर खाकर गिरते हैं; परन्तु जो यहोवा पर आशा रखते हैं, उनकी शक्ति नयी की जाएगी; वे उकाब की नाई पंख फैलाकर उड़ेंगे; वे दौड़ेंगे और थकेंगे नहीं, वे चलेंगे और मूर्छित न होंगे।" – यशायाह 40:29–31

प्रार्थना एक शक्तिशाली और सहायक साधन है, जो किसी भी अच्छे और स्वस्थ नेतृत्व के लिए अत्यंत आवश्यक है।

9. यीशु का उद्देश्य था दूसरों को सशक्त बनाना (मरकुस 1:40–45)

यीशु की पूरी सेवाकाल की सबसे गहरी विशेषता थी — दूसरों को सशक्त बनाना। इसका उत्तम उदाहरण उस समय देखने को मिला जब एक कोढ़ी व्यक्ति उनके पास आया।

"और एक कोढ़ी ने यीशु के पास आकर विनती की, घुटनों के बल गिरा और कहा, 'यदि तू चाहे तो मुझे शुद्ध कर सकता है।' यीशु को उस पर तरस आया। उसने हाथ बढ़ाया, उसे छूकर कहा, 'मैं चाहता हूँ, तू शुद्ध हो जा।' और तुरंत ही उसका कोढ़ दूर हो गया और वह शुद्ध हो गया।" (मरकुस 1:40-45)

यीशु की यह प्रतिक्रिया, "मैं चाहता हूँ", यह दर्शाती है कि वह लोगों की बेड़ियों को तोड़कर उन्हें पूर्ण रूप से स्वस्थ, स्वतंत्र और सक्षम बनाना चाहते थे। उनका यह कार्य दयालुता और शक्ति का आदर्श संयोजन है।

यीशु के नेतृत्व की 9 प्रमुख विशेषताएँ (9 Signs of Jesus as a Service):

1. आत्म-प्रचार से इनकार
2. पवित्र आत्मा की आज्ञाकारिता
3. स्पष्ट और सीधी दृष्टि
4. रणनीतिक टीम निर्माण
5. संबंध निर्माण
6. नियंत्रण और अधिकार का विवेकपूर्ण प्रयोग
7. संकट का साहसपूर्वक सामना
8. नियमित प्रार्थना और आत्म-अनुशासन
9. दूसरों को सशक्त बनाना

यीशु के ये नौ नेतृत्व गुण आज के किसी भी नेता के लिए मार्गदर्शक सिद्धांत हैं। वे दिखाते हैं कि सच्चा नेतृत्व सेवा, संबंध, आत्म-नियंत्रण और दूसरों को सशक्त बनाने से प्राप्त होता है।

❧ प्रश्न और उत्तर ❧

1. प्रश्न: यीशु का आत्म-प्रचार से इनकार और सेवक नेतृत्व का उदाहरण आज के व्यक्तिगत ब्रांडिंग और आत्म-विकास आधारित नेतृत्व मॉडलों को कैसे चुनौती देता है?

उत्तर: यीशु ने यह दिखाया कि सच्चा नेतृत्व प्रसिद्धि से नहीं, सेवा से आता है। आज जहां नेता अक्सर खुद को केंद्र में रखते हैं, वहीं यीशु ने दूसरों को ऊपर उठाने पर बल दिया। यह वर्तमान नेतृत्व को चुनौती देता है कि नेतृत्व का मापदंड स्व लाभ नहीं, परहित होना चाहिए।

2. प्रश्न: प्रलोभन से बचकर और पवित्र आत्मा की आज्ञा मानते हुए यीशु नेताओं को क्या सिखाते हैं जब वे बाहरी दबावों और नैतिक संकटों से जूझते हैं?

प्राचीन ज्ञान से आधुनिक प्रबंधन लेखक - सतीश कुमार सिंह व अनुवादक- डा. भरत राज सिंह

उत्तर: यीशु दिखाते हैं कि नेतृत्व में आंतरिक नैतिक बल अत्यंत आवश्यक है। उन्होंने सिखाया कि सत्यनिष्ठा, आत्म-नियंत्रण और आत्मिक अनुशासन से ही एक नेता बाहरी प्रलोभनों और नैतिक संकटों में अडिग रह सकता है।

3. प्रश्न: स्पष्ट, सरल और सीधा दृष्टिकोण अपनाने की यीशु की शैली प्रभावी नेतृत्व के लिए क्यों आवश्यक है? आज के नेता अपनी बातों को ज़्यादा जटिल बनाने से कैसे रोक सकते हैं?
उत्तर: यीशु ने सरल कथनों और दृष्टान्तों के माध्यम से गूढ़ सत्य समझाए। आज के नेताओं को चाहिए कि वे अपने संदेश को **सटीक, सरल और उद्देश्यपूर्ण** रखें, तकनीकी भाषा या अनावश्यक जटिलताओं से बचें, ताकि सभी को समझ में आए।

4. प्रश्न: यीशु द्वारा मतिराज वसूली करने वाले और जोशीले देशभक्त जैसे लोगों को एक टीम में जोड़ने की क्षमता से आधुनिक नेता क्या सीख सकते हैं?
उत्तर: इससे पता चलता है कि एक सच्चा नेता **विविधता को सम्मान देता है और संबंधों को प्राथमिकता** देता है। अलग-अलग दृष्टिकोण वाले लोगों को एक साथ लाना और साझा उद्देश्य के लिए प्रेरित करना आधुनिक नेताओं के लिए प्रेरणादायक उदाहरण है।

5. प्रश्न: यीशु द्वारा प्रतिदिन प्रार्थना और एकांत साधना का अभ्यास नेतृत्व में व्यक्तिगत अनुशासन और आध्यात्मिक आधार की महत्ता को कैसे दर्शाता है?
उत्तर: यीशु की प्रार्थना की आदत यह दर्शाती है कि **एक सफल नेता को बाहरी गतिविधियों के बीच आत्मिक संतुलन बनाए रखना चाहिए।** यह अनुशासन, धैर्य और निर्णय लेने की क्षमता को मजबूत करता है, विशेष रूप से संकट के समय।



भाग:२

**इतिहास और पौराणिक कथाओं से
नेतृत्व के सबक**

6.

महाभारत से मिलते हैं अनेक प्रबंधन के पाठ



महाभारत को विश्व का सबसे बड़ा महाकाव्य माना जाता है। कहा गया है कि "जो महाभारत में नहीं है, वह कहीं नहीं है।" इसीलिए इसमें छिपे कुछ जटिल प्रबंधन संदेशों को समझने का प्रयास करेंगे जो आज भी प्रासंगिक हैं। हमारा मुख्य फोकस उस महायुद्ध पर रहेगा जिसने तीसरे युग की दिशा को बदल दिया।

उद्देश्य

युद्ध एक ऐसा लक्ष्य होता है जिसे प्राप्त करना होता है। इसके लिए कई चीजों की योजना बनानी पड़ती है—जैसे कार्यान्वयन की प्रक्रिया, सीमाएँ, टीम के सदस्य, और नेता।

लक्ष्य की तैयारी

कर्ण ने अन्य राजाओं को जीतने के लिए अभियान चलाया ताकि वह उनका धन प्राप्त कर सके। वहीं अर्जुन, भीम और युधिष्ठिर ने दिव्यास्त्र, शक्ति और रणनीतिक ज्ञान अर्जित करने पर ध्यान दिया।

प्रबंधन पाठ 1:

प्रतिद्वंद्विता को हराने के बजाय नई संभावनाओं की खोज करें। यदि आपका प्रतियोगी हार भी जाता है, तो थोड़े समय में कोई नया खड़ा हो जाएगा। लेकिन यदि आप नई संभावनाओं की ओर बढ़ते हैं, तो आप अपने व्यवसाय को मजबूती देते हैं।

सहयोगी (Allies)

कौरवों के पास सीमित सहयोगी थे; वहीं पांडवों ने विवाह आदि के माध्यम से विभिन्न संबंधों का निर्माण करके अधिक समर्थन जुटाया।

प्रबंधन पाठ 2:

किसी बड़े प्रोजेक्ट पर काम करते समय, ऐसे लोगों को साथ जोड़ें जो किसी भी रूप में योगदान दे सकते हों। जितने ज्यादा सहयोगी होंगे, सफलता की संभावना उतनी अधिक होगी।

नेतृत्व

कौरवों की सेना एकल नेतृत्व के अंतर्गत थी। वहीं पांडवों ने अलग-अलग सेनापतियों को अलग-अलग कार्य सौंपे।

प्रबंधन पाठ 3:

जब लक्ष्य बड़ा हो, तो जिम्मेदारियाँ बाँटना आवश्यक है। हर विभाग के लिए एक अलग जिम्मेदार व्यक्ति हो जो उत्तरदायी हो। अकेला निर्णयकर्ता टीम को अव्यवस्थित कर सकता है।

टीम भावना

कौरवों की बड़ी कमी यही थी। उनके योद्धा जैसे भीष्म, द्रोण, कर्ण, शल्य आदि स्वतंत्र रूप से लड़ते थे। जबकि पांडव एकजुट होकर सामूहिक निर्णय लेते थे।

प्रबंधन पाठ 4:

एक अच्छी टीम के लिए आपसी तालमेल जरूरी है। निर्णय प्रक्रिया में सभी सदस्यों की भागीदारी होनी चाहिए। व्यक्तिगत लक्ष्य अच्छे हैं, लेकिन सामूहिक लक्ष्य तभी पूरे होंगे जब सभी मिलकर योगदान दें।

व्यक्तिगत उद्देश्य

कौरवों के पास व्यक्तिगत उद्देश्य थे जो सामूहिक उद्देश्य से मेल नहीं खाते थे। केवल दुर्योधन ही युद्ध चाहता था। पांडवों के भी अपने प्रण थे, पर वे एक सामान्य लक्ष्य की ओर बढ़ते रहे।

प्रबंधन पाठ 5:

व्यक्तिगत लक्ष्यों और कौशल को समूह के लक्ष्य से जोड़ें। इससे हर व्यक्ति अपने उद्देश्य को प्राप्त करते हुए संगठनात्मक लक्ष्य भी पूरा करेगा।

प्रतिबद्धता

कौरवों की कमी यहीं थी। उनमें से कई के पास पूर्वाग्रह थे और कई तो युद्ध में पूरी तरह से समर्पित नहीं थे। पांडव पूरी तरह प्रतिबद्ध थे।

प्रबंधन पाठ 6:

यदि टीम के सदस्य अपनी व्यक्तिगत पसंद को अलग नहीं रख सकते, तो टीम असफल होगी। लक्ष्य की प्राप्ति हेतु व्यक्तिगत स्वार्थों को किनारे रखना आवश्यक है।

सही प्रबंधक

पांडव इस क्षेत्र में दक्ष थे। वे प्रेरित करना, शत्रु की कमजोरियों को पहचानना और सही मार्गदर्शन लेना जानते थे।

प्रबंधन पाठ 7:

सही व्यक्ति को सही जगह नियुक्त करें। यदि प्रबंधक प्रेरित नहीं कर सकता या दिशा नहीं दे सकता, तो पूरी टीम निष्क्रिय हो जाएगी।

महिला सशक्तिकरण

कौरवों की संरचना पुरुष प्रधान थी। गांधारी की सलाह नहीं सुनी जाती थी। पांडवों ने कुंती, द्रौपदी, सुभद्रा, हिडिम्बा जैसी महिलाओं की सलाह ली।

प्रबंधन पाठ 8:

महिलाओं की शक्ति का उपयोग करें। आक्रामकता और प्रभुत्व जैसे पुरुष गुणों को संतुलन और पालन जैसे स्त्री गुणों से संतुलित करना आवश्यक है।

महत्वपूर्ण निष्कर्ष

प्राचीन ज्ञान से आधुनिक प्रबंधन लेखक - सतीश कुमार सिंह व अनुवादक- डा. भरत राज सिंह

टीम बनाना, सही प्रकार के प्रबंधकों का चयन, व्यक्तिगत लक्ष्य, महिलाओं की भागीदारी, प्रेरणा और सामूहिक लक्ष्य—ये सभी किसी भी संगठन की सफलता के लिए अनिवार्य हैं।

क्या कुछ और प्रासंगिक है?

क्या आप इस महाकाव्य से कुछ और ऐसे पाठ निकालते हैं जिन्हें साझा करना चाहें? महाभारत और उसके शिक्षाप्रद पहलुओं पर आपके विचार जानना अच्छा लगेगा। कृपया साझा करें।

❧ प्रश्न और उत्तर ❧

प्रश्न-1: पांडवों की संबंधों के माध्यम से गठबंधन बनाने की रणनीति, दीर्घकालिक संगठनात्मक सफलता में नेटवर्किंग और सहयोग के महत्व को कैसे दर्शाती है?

उत्तर: पांडवों ने विभिन्न राज्यों से वैवाहिक संबंध बनाकर और मित्रताएँ स्थापित कर सहयोगी बनाए, जिससे उन्हें युद्ध में व्यापक समर्थन मिला। यह दिखाता है कि किसी भी संगठन में दीर्घकालिक सफलता के लिए नेटवर्किंग और सहयोग आवश्यक हैं। मजबूत साझेदारियाँ और विश्वास पर आधारित संबंध, संसाधनों और समर्थन तक पहुँच को आसान बनाते हैं, जिससे लक्ष्य प्राप्ति की संभावना बढ़ जाती है।

प्रश्न-2: कौरवों के केंद्रीकृत नेतृत्व और पांडवों की वितरित कमान संरचना के बीच विरोधाभास, आधुनिक प्रबंधन में विकेंद्रीकृत निर्णय-निर्माण के लाभ और चुनौतियों को कैसे उजागर करता है?

उत्तर: कौरवों के एकल नेतृत्व ने निर्णयों को सीमित और धीमा किया, जबकि पांडवों की वितरित नेतृत्व प्रणाली ने चुस्ती और विशेषज्ञता को बढ़ावा दिया। यह दिखाता है कि विकेंद्रीकृत नेतृत्व नवाचार, लचीलापन और उत्तरदायित्व को प्रोत्साहित करता है, लेकिन समन्वय की आवश्यकता बढ़ जाती है। सही संतुलन के बिना यह भ्रम और संघर्ष का कारण बन सकता है।

प्रश्न-3: टीम के सामूहिक लक्ष्यों के साथ व्यक्तिगत महत्वाकांक्षाओं को संरेखित करना आंतरिक संघर्षों को रोकने में क्यों आवश्यक है, और आज के प्रतिस्पर्धी कार्य वातावरण में नेता इस संरेखण को कैसे बढ़ावा दे सकते हैं?

उत्तर: यदि सदस्य केवल व्यक्तिगत हितों पर ध्यान देंगे, तो टीम विभाजित हो जाएगी। पांडवों ने अपने निजी संकल्पों को एक साझा लक्ष्य के साथ जोड़ा जिससे एकता बनी रही। आज के नेता

पारदर्शिता, संवाद और व्यक्तिगत विकास के अवसरों के माध्यम से इस सरेखण को बढ़ावा दे सकते हैं, जिससे हर व्यक्ति टीम की सफलता में अपनी भूमिका महसूस कर सके।

प्रश्न-4: जटिल या तेजी से बदलती परिस्थितियों का सामना करते समय, पांडवों की बाहरी सलाह लेने और सतत् सीखने की प्रतिबद्धता से वर्तमान प्रबंधक क्या सीख सकते हैं?

उत्तर: पांडवों ने श्रीकृष्ण और अन्य बुद्धिमानों से समय-समय पर मार्गदर्शन लिया। इससे स्पष्ट होता है कि बदलते परिवेश में सफल होने के लिए सीखते रहना और बाहरी विशेषज्ञता का लाभ उठाना आवश्यक है। आज के प्रबंधकों को भी आत्ममुग्धता से बचते हुए विशेषज्ञ सलाह, प्रशिक्षण और निरंतर ज्ञानवर्धन पर ध्यान देना चाहिए।

प्रश्न-5: महिलाओं की निर्णयों में भागीदारी पर महाभारत का जोर पारंपरिक प्रबंधन मॉडल को कैसे चुनौती देता है, और आधुनिक संगठन नेतृत्व में वास्तविक लैंगिक समावेशिता सुनिश्चित करने के लिए क्या कदम उठा सकते हैं?

उत्तर: महाभारत में कुंती, द्रौपदी, सुभद्रा जैसी महिलाओं की सलाह और भूमिका ने रणनीति और नीति निर्माण में बड़ा योगदान दिया। यह पारंपरिक पुरुष-प्रधान नेतृत्व को चुनौती देता है। आज के संगठनों को भर्ती, पदोन्नति, प्रशिक्षण और नेतृत्व विकास में समान अवसर सुनिश्चित कर, महिला प्रतिभा को निर्णयात्मक भूमिकाओं में प्रोत्साहित करना चाहिए।



7.

12-लीडरशिप सबक: जो हर किसी को यीशु से सीखने चाहिए



यीशु सबसे महान नेता हैं। पृथ्वी पर अपने जीवन के दौरान, उन्होंने तीन वर्षों की सेवा को एक वैश्विक आंदोलन में बदल दिया जिसने इतिहास को बदल दिया। आज, दुनिया में किसी भी अन्य नेता से अधिक लोग उनका अनुसरण करते हैं। एक आदर्श नेता के रूप में, यीशु ने नेतृत्व के सबसे महत्वपूर्ण सिद्धांतों का अभ्यास किया — और वह हमें अनुसरण करने योग्य एक उदाहरण प्रदान करते हैं। क्रिसमस की भावना में, मैं 12 शक्तिशाली जीवन पाठ साझा करना चाहता हूँ जिन्हें हर नेता को अपनाना चाहिए:

1. महान बनने के लिए सेवा करना

"जो महान बनना चाहता है, उसे पहले सेवक बनना होगा।" यही है महान नेतृत्व का रहस्य। नेतृत्व शासन करने के बारे में नहीं है, बल्कि दूसरों की सेवा करने के बारे में है और जब तुम सेवा भाव अपनाते हो, तो तुम्हारे जीवन में दूसरों को देने के लिए कभी किसी भलाई की कमी नहीं होगी।

2. चिंता का इलाज

"ईश्वर की देखरेख में निश्चिंत रहो, नौकरी के विवरण में बंधे नहीं, पक्षियों को देखो — जो स्वतंत्र और बेफिक्र उड़ते हैं।" और याद रखो, तुम उन पक्षियों से कहीं अधिक मूल्यवान हो। क्या कभी किसी ने सिर्फ आईने के सामने चिंतित होकर एक इंच भी लंबाई बढ़ाई है। सारा समय और पैसा फैशन पर खर्च कर देना — क्या वह सच में कोई फर्क लाता है। फैशन को देखने के बजाय खेतों में टहलो और जंगली फूलों को देखो। उन्होंने कभी श्रृंगार नहीं किया, न ही कभी किसी दुकान में गए — लेकिन क्या तुमने कभी इतने सुंदर रंग और डिजाइन देखे हैं।

देश के दस सबसे अच्छे कपड़े पहनने वाले पुरुष और महिलाएं भी उनके आगे फीके लगते हैं। अगर ईश्वर उन जंगली फूलों की इतनी परवाह करता है — जिनमें से अधिकांश तो कभी देखे भी नहीं जाते — तो क्या तुम्हें नहीं लगता कि वह तुम्हारे साथ भी है, तुम पर गर्व करता है और तुम्हारे लिए सर्वश्रेष्ठ करेगा।

मैं जो कहना चाहता हूँ वह बस इतना है कि तुम शांति से रहो, खुद को अधिक पाने के लिए बेचैन मत करो, बल्कि परमेश्वर द्वारा दी गई व्यवस्था का उत्तर बनो। निश्चिंत जीवन जीना एक आनंद है। चिंता एक हतियारा है। हर दिन का सामना इस विश्वास के साथ करो कि अगर यह दुनिया इतनी सुंदरता और भव्यता में जीवित रह सकती है, तो तुम्हारे चिंतित होने की कोई आवश्यकता नहीं। प्रकृति पर ध्यान दो और उसका संदेश समझो।

3. प्रेम सब पर विजय पाता है

"वह शिक्षक जो परमेश्वर के नियमों को सिखाता है, सबसे महत्वपूर्ण है!"

यीशु ने कहा, "अपने परमेश्वर से पूरे प्रेम, प्रार्थना और बुद्धि के साथ प्रेम करो। यह सबसे महत्वपूर्ण है, किसी भी सूची में पहले स्थान पर। लेकिन इसके साथ एक और भी है: दूसरों से भी वैसे ही प्रेम करो जैसे तुम स्वयं से करते हो।"

"...यदि कोई तुम्हारा अनुचित लाभ उठाता है, तो इस अवसर को सेवक भाव से जीवन जीने का अभ्यास करने के रूप में लो। अब 'जैसे को तैसा' की सोच नहीं। उदारता से जियो। तुम लिखित नियम से परिचित हो: 'अपने मित्र से प्रेम करो', और उसके साथ जुड़ी उस अनलिखित सोच से भी — 'अपने शत्रु से घृणा करो।' मैं इसे चुनौती दे रहा हूँ। मैं तुमसे कहता हूँ: अपने शत्रुओं से प्रेम करो। उन्हें प्रेम करने दो। बुराई नहीं, अच्छाई लाओ।

जब कोई तुम्हारे साथ कठोर व्यवहार करे, तो प्रार्थना की ऊर्जा से उत्तर दो — तब तुम अपने सच्चे रूप में, परमेश्वर द्वारा बनाए गए स्वरूप में काम कर रहे हो।

प्रेम के विषय में हमें तीन निर्देश मिलते हैं:

1. परमेश्वर से प्रेम करो।
2. अपने पड़ोसी से प्रेम करो।
3. अपने शत्रुओं से भी प्रेम करो।

इस प्रेम को अपने जीवन में विकसित करने का पहला कदम है — **प्रार्थना करना सीखना**। मैंने अनुभव किया है कि प्रार्थना अत्यंत ऊर्जा देने वाली क्रिया है। यदि यह तुम्हारे लिए नया है, तो जान लो — यह कोई होली होने का प्रदर्शन नहीं है।

मेरे लिए प्रार्थना का अर्थ है — अपने हृदय की बात स्वयं से अधिक महान सत्ता के साथ बाँटना। तुम मुझे अक्सर जोर से बोलते हुए प्रार्थना करते देखोगे — या कभी-कभी मन में गहराई से कोई एक बात दोहराते हुए।

आज सुबह 3:30 बजे भी मैं प्रार्थना कर रहा था — यह मेरे साथ कभी-कभी होता है।

मैं अपने काम में प्रार्थना करता हूँ। समुद्र तट पर टहलते हुए प्रार्थना करता हूँ। गाड़ी में भी। एक व्यक्ति के रूप में, और परिवार के साथ भी हम प्रार्थना करते हैं। **तो प्रार्थना क्या है?**

अपने जीवन के अच्छे और बुरे हिस्से किसी अपने से महान व्यक्ति को सौंप देना — और इसमें हमारे शत्रु भी शामिल होते हैं। परंपरागत सोच में झूलना आसान है — लेकिन मैंने देखा है कि प्रार्थना के माध्यम से शत्रु 180 डिग्री बदल सकते हैं, जब हम उनके लिए अच्छाई की कामना करते हैं।

4.स्वर्ण नियम का पालन करें

"यह एक सरल व्यवहार नियम है: अपने आप से पूछो कि तुम चाहते हो कि लोग तुम्हारे लिए क्या करें, और फिर पहल करके वही उनके लिए करो।"

यह सिद्धांत अद्भुत है। बस वही करो, जो तुम चाहते हो कि तुम्हारे साथ किया जाए। अक्सर जिसके लिए तुमने भलाई की होती है, वह वापस नहीं आती — लेकिन यह ब्रह्मांड किसी और माध्यम से वह भलाई तुम्हारे पास जरूर लौटाता है।

5.जो चाहिए वह माँगो

"मैं तुमसे कहता हूँ: माँगो और तुम्हें मिलेगा; खोजो और तुम पाओगे; खटखटाओ और द्वार खुल जाएगा। परमेश्वर से सौदा मत करो। सीधे रहो। जो चाहिए वही माँगो। यह बिल्ली है, चूहा नहीं जिसे हम छिपा रहे हैं।"

जाओ, मैं तुम्हें चुनौती देता हूँ माँगो। मैंने बहुत जल्दी यह समझ लिया था कि अगर मैं बिक्री के लिए नहीं कहूँगा, तो मुझे बिक्री कभी नहीं मिलेगी। ताक़त माँगने में है। अब मैं यह नहीं कह रहा कि तुम परमेश्वर के साथ बिक्री रणनीति बनाओ — लेकिन **माँगो और यह अपेक्षा करो कि तुम्हें मिलेगा**। जब मेरे बच्चे मुझसे कुछ माँगते हैं, तो एक पिता के रूप में मैं उनके सामने हार मान जाता हूँ — क्योंकि मेरे हृदय की धड़कन वही है, जो मेरे पास सबसे अच्छा है — उन्हें देने के लिए।

6. न्याय मत करो

"लोगों में दोष मत खोजो, उनकी असफलताओं पर कूद मत पड़ो, और उनकी कमियों की आलोचना मत करो — जब तक कि तुम खुद उसी तरह का व्यवहार अपने लिए न चाहते हो।"

आलोचना करने की आदत बूमरैंग की तरह वापस आती है।

अपने पड़ोसी के चेहरे का धब्बा देखना आसान है — पर अपने चेहरे की कुरूपता को अनदेखा करना और भी आसान। क्या तुम्हारे पास इतनी हिम्मत है कि कह सको, "मैं तुम्हारा चेहरा धो दूँ" — जबकि तुम्हारा अपना चेहरा घृणा से विकृत है?

यह पूरी तरह एक अभिनय वाला रवैया है — दूसरों को सुधारने की कोशिश करना, जबकि अपनी भूमिका ठीक से न निभाना।

पहले अपने चेहरे की गंदगी साफ करो, तभी तुम अपने पड़ोसी को धोने के लिए कपड़ा दे सकते हो। जब तुम किसी की ओर एक उंगली उठाते हो, तो तीन उंगलियाँ खुद तुम्हारी ओर इशारा करती हैं। यह अच्छा नहीं है। दूसरों को जज करने की फिसलन भरी राह से बचो।

7. अपने शब्द निभाओ

"बस 'हाँ' और 'ना' कहो। जब तुम अपने शब्दों से खेल करते हो, तो तुम गलती कर बैठते हो।" अगर कह सकते हो 'हाँ', तो कहो। अगर नहीं कह सकते, तो 'ना' कहो। जब तुम जानते हो कि तुम वादा पूरा नहीं कर सकते, और फिर भी 'हाँ' कहते हो — तो यह एक झूठ है।

शब्द यदि बुद्धिमानी से प्रयोग किए जाएँ, तो तुम्हारे सबसे अच्छे मित्र बन सकते हैं। तुम सब कुछ नहीं कर सकते — तो शब्दों का सही उपयोग शुरू करो। और यदि तुम 'हाँ' कहते हो — तो हर हाल में निभाओ, भले ही वह असुविधाजनक हो। यह तुम्हारे चरित्र को गहराई देता है — और लोगों में तुम्हारे प्रति विश्वास बढ़ाता है।

8. गुप्त रूप से दान करो

"जब तुम किसी की मदद करो, तो यह मत सोचो कि लोग क्या देखेंगे। बस करो — चुपचाप और विनम्रता से।" किसी पर अपनी अच्छाई का ढोल पीटना सबसे खराब चीज़ है। गुप्त रूप से देने की कला का अभ्यास करो — तुम्हें उसका बहुत बड़ा फल मिलेगा।

9. दूसरों को क्षमा करना

"प्रार्थना में जो परमेश्वर करता है, उसका संबंध तुम्हारे कार्यों से है। उदाहरण के लिए, जब तक तुम दूसरों को क्षमा नहीं करोगे, तब तक तुम परमेश्वर से क्षमा नहीं पा सकते। यदि तुम अपना भाग नहीं निभाते, तो तुम परमेश्वर के भाग से खुद को काट देते हो।"

दूसरों को क्षमा करना — स्वयं को असक्षम क्षमा की जंजीरों से मुक्त करना है। क्षमा करना शायद सबसे कठिन शब्द है — लेकिन एक बार कह देने पर यह बहुत मुक्ति देता है। दूसरों के माफ़ी माँगने का इंतज़ार मत करो। तुम आगे बढ़ो। पहले क्षमा का हाथ बढ़ाओ। यह सही और गलत की बात नहीं है — यह मुक्ति से भरा जीवन जीने की बात है।

10. अच्छे शब्द बोलो

एक अच्छा व्यक्ति हर मौसम में अच्छे कार्य और शब्द उत्पन्न करता है। एक दुष्ट व्यक्ति बागीचे की बीमारी जैसा होता है। मैं तुम्हें बताता हूँ:

हर लापरवाह शब्द एक दिन तुम्हें परेशान करेगा। हिसाब जरूर होगा। शब्द शक्तिशाली होते हैं। उन्हें गंभीरता से लो। शब्द तुम्हारा उद्धार कर सकते हैं। शब्द तुम्हारा विनाश भी कर सकते हैं।

"जीवन और मृत्यु, दोनों जीभ की शक्ति में हैं।"

इसलिए शब्दों का उपयोग समझदारी से करो। अपने होठों पर निगरानी रखो — और यह परखो कि तुम्हारे मुँह से निकले शब्द कैसे हैं? क्या वे सकारात्मक हैं या वे नकारात्मकता और आलोचना से भरे हैं? यह कोई छोटी बात नहीं — बल्कि यह सच में उद्धार और विनाश के बीच का फर्क तय करती है — यहीं पृथ्वी पर भी, और अनंत काल में भी।

11. अगर विश्वास है, तो कुछ असंभव नहीं

"सरल सत्य यह है कि यदि तुम्हारे पास राई के दाने बराबर भी विश्वास हो, तो तुम इस पहाड़ से कहोगे, 'हट जा', और वह हट जाएगा। ऐसी कोई चीज़ नहीं होगी, जिसका सामना तुम नहीं कर सको।"

विश्वास एक छोटा शब्द है — लेकिन बहुत ताकतवर है। यह स्वयं से बड़ा विश्वास है — उन क्षमताओं पर विश्वास करना जो तुम्हारे भीतर डाली गई हैं। विश्वास रखो कि तुम अपने सपनों और लक्ष्यों की ओर बढ़ते हुए रास्ता जरूर पा लोगे। धैर्य की एक बूँद के साथ यह एक संपूर्ण फॉर्मूला बन जाता है — और अंततः तुम्हारी जीत सुनिश्चित होती है।

12. उपयोग करो या खो दो

"यह एक ऐसे व्यक्ति की कहानी जैसी है जो लंबी यात्रा पर जा रहा था। उसने अपने सेवकों को बुलाया और उन्हें ज़िम्मेदारियाँ सौंपीं। एक को उसने पाँच हजार डॉलर दिए, दूसरे को उसकी क्षमता के अनुसार दो हजार और तीसरे को एक हजार — और फिर वह चला गया।

पहले सेवक ने मेहनत की और अपने मालिक के पैसे को दोगुना कर दिया। दूसरे ने भी वही किया लेकिन तीसरे ने गड़बा खोदा और अपने मालिक के पैसे को सावधानीपूर्वक छिपा दिया। काफी समय बाद वह मालिक लौटा और अपने सेवकों से हिसाब-किताब किया। जिसे पाँच हजार दिए गए थे, उसने दिखाया कि उसने निवेश को दोगुना किया है। उसके मालिक ने उसकी सराहना की: "शाबाश! तुमने बहुत अच्छा काम किया। अब से तुम मेरे साझेदार हो।"

दो हजार वाला सेवक भी दिखाता है कि उसने भी पैसे को दोगुना किया है। उसके मालिक ने भी उसकी सराहना की: "शाबाश! तुमने अच्छा काम किया। अब से तुम भी मेरे साझीदार हो।"

जिसे एक हजार दिया गया था, वह कहता है: "हे स्वामी, मुझे पता है कि आप बहुत ऊँचे मानकों के हैं और आप गलती की कोई गुंजाइश नहीं छोड़ते। मुझे डर था कि कहीं मैं आपको निराश न कर दूँ, इसलिए मैंने पैसे को छिपाकर सुरक्षित रख दिया। यह लीजिए, यह अभी भी बिल्कुल सुरक्षित है।"

मालिक ने कहा: "यह जीने का बहुत ही डरपोक और बेकार तरीका है! यह अपराध जैसा है। अगर तुम्हें पता था कि मैं सबसे अच्छा चाहता हूँ, तो तुमने सबसे कम क्यों किया? कम से कम तुम इसे बैंकों में निवेश कर सकते थे, जहाँ मुझे थोड़ा ब्याज ही मिल जाता।"

उसने कहा: "इस एक हजार को उससे छीन लो और उस सेवक को दे दो जिसने सबसे ज्यादा जोखिम उठाया और इस 'सुरक्षित खेलने वाले' डरपोक को बाहर फेंक दो — अंधेरे में।"

प्रत्येक व्यक्ति को एक विशेष प्रतिभा या प्राकृतिक उपहार मिला है, जिसका उपयोग करना आवश्यक है। यदि तुम उसका उपयोग नहीं करोगे, तो वह तुम्हारे पास से छिन जाएगा।

जो कुछ भी तुम्हारे पास है, उसे दूसरों से तुलना किए बिना उपयोग करो। यही तुम्हारी व्यक्तिगत ताकत है — और किसी भी मांसपेशी की तरह इसे बढ़ाने का सबसे अच्छा तरीका है — इसे प्रयोग में लाना। हर अवसर पर इसका उपयोग करो — और तब तुम कभी इसे खोओगे नहीं, बल्कि इसे और विकसित करोगे और अपने क्षेत्र में नेतृत्व की स्थिति में आ जाओगे।

❧ प्रश्न और उत्तर ❧

प्रश्न-1: यीशु द्वारा दिखाए गए सेवक नेतृत्व के सिद्धांत से, परंपरागत शीर्ष-से-नीचे के नेतृत्व मॉडल को कैसे चुनौती मिलती है?

उत्तर: यीशु का नेतृत्व विनम्रता, सेवा और दूसरों को ऊपर उठाने पर आधारित था। यह पारंपरिक शासकीय मॉडल को चुनौती देता है जहाँ शक्ति, नियंत्रण और आदेशों पर जोर होता है। सेवक नेतृत्व लोगों की भलाई, उनकी क्षमता के विकास और संगठनात्मक विश्वास पर केंद्रित होता है।

प्रश्न 2: चिंता-रहित और आस्था-आधारित नेतृत्व दृष्टिकोण को अपनाने से संकट के समय निर्णय-निर्माण और सहनशक्ति कैसे बेहतर हो सकती है?

उत्तर: आस्था पर आधारित दृष्टिकोण मानसिक स्पष्टता और संतुलन बनाए रखता है। यह चिंता और घबराहट को घटाता है, जिससे नेता बेहतर, दीर्घकालिक निर्णय ले सकते हैं। साथ ही, यह स्थिरता और प्रेरणा प्रदान करता है, जो कठिन समय में टीम की मदद करता है।

प्रश्न 3: प्रेम की शिक्षाओं — जैसे शत्रुओं से प्रेम और क्षमा — को नियमित रूप से अपनाने से आधुनिक संगठनों में कार्य संस्कृति और संघर्ष समाधान में कैसे बदलाव आ सकता है?

उत्तर: ऐसे सिद्धांत अपनाने से कार्यस्थल अधिक समर्पित, सहयोगात्मक और तनाव-मुक्त बनता है। संघर्ष समाधान में क्रोध की जगह करुणा आती है, और एक सकारात्मक माहौल बनता है जो उत्पादकता को बढ़ाता है और कर्मचारी संतुष्टि को बेहतर करता है।

प्रश्न 4: "अपनी प्रतिभाओं का उपयोग करो या खो दो" सिद्धांत में नेतृत्व के लिए क्या जोखिम और लाभ हैं? नेता कैसे जोखिम उठाने और लापरवाही से बचने के बीच संतुलन बना सकते हैं?

उत्तर: इस सिद्धांत से प्रेरणा मिलती है कि निष्क्रियता से अवसर गंवाए जा सकते हैं। जोखिम उठाना नवाचार लाता है, परंतु बिना सोच के निर्णय नुकसान पहुँचा सकते हैं। लीडर को समझदारी, योजना और परामर्श के आधार पर जोखिम लेने चाहिए ताकि नेतृत्व साहसी भी हो और जिम्मेदार भी।

प्रश्न 5: आलोचना और प्रतिस्पर्धा से भरे माहौल में सकारात्मक, रचनात्मक शब्दों के प्रयोग की आदत से आधुनिक नेता विश्वास और प्रेरणा कैसे विकसित कर सकते हैं?

उत्तर: सकारात्मक शब्दों से टीम के भीतर विश्वास और उत्साह बढ़ता है। यह सम्मान और खुले संचार की संस्कृति बनाता है, जो टीम के प्रदर्शन और एकजुटता को मजबूत करता है। नकारात्मकता से दूर रहकर नेता प्रेरणा के स्रोत बनते हैं, जिससे लोगों में उनका आदर और भरोसा बढ़ता है।



8.

स्वामी विवेकानंदः जीवन परिचय



स्वामी विवेकानंद एक हिन्दू संन्यासी और श्री रामकृष्ण परमहंस के प्रत्यक्ष शिष्य थे। उन्होंने पश्चिमी देशों में भारतीय योग और वेदांत दर्शन का प्रचार-प्रसार किया। वर्ष 1893 में शिकागो में आयोजित *विश्व धर्म महासभा* में उन्होंने एक ऐतिहासिक भाषण दिया, जिसमें सभी धर्मों की एकता पर बल दिया गया। उन्होंने पारंपरिक ध्यान की शिक्षा दी और निःस्वार्थ सेवा (कर्मयोग) को भी अपनाया। उन्होंने भारतीय महिलाओं की स्वतंत्रता का समर्थन किया और जातिवाद की कुरीतियों का विरोध किया। उन्हें भारत के आत्मबल और राष्ट्रीय जागरण का आधार स्तंभ माना जाता है। बाद के कई राष्ट्रवादी नेताओं ने उन्हें अपनी प्रेरणा का स्रोत बताया।

"सफल होने के लिए तुम्हारे अंदर अपार धैर्य और अपार इच्छाशक्ति होनी चाहिए। मैं समुद्र पी जाऊंगा", आत्मा यह कहती है; 'पहाड़ मेरी इच्छा से उखड़ जाएंगे।' ऐसी ऊर्जा, ऐसी इच्छा – कड़ी मेहनत करो, और तुम लक्ष्य तक पहुँच जाओगे।" — **स्वामी विवेकानंद**

प्रारंभिक जीवन (Early Life)

स्वामी विवेकानंद का जन्म 12 जनवरी 1863 को भारत के बंगाल प्रांत में कोलकाता (तत्कालीन कलकत्ता) में हुआ था। उनका बचपन का नाम नरेंद्रनाथ दत्त था। बाल्यकाल में नरेंद्र अत्यंत ऊर्जावान थे और जीवन के अनेक पहलुओं, विशेष रूप से आत्मिक और दार्शनिक विषयों में उनकी गहरी रुचि थी। उन्होंने ईश्वरचंद्र विद्यासागर द्वारा स्थापित मेट्रोपॉलिटन इंस्टीट्यूशन से पाश्चात्य शिक्षा प्राप्त की। वे पाश्चात्य एवं भारतीय दोनों दर्शन में पारंगत थे। उनके अध्यापकों का कहना था कि उनमें विलक्षण स्मरणशक्ति और अद्भुत बौद्धिक क्षमता थी।

उनके पिता की तार्किक प्रवृत्ति के कारण नरेंद्र ब्रह्म समाज से जुड़ गए—यह एक आधुनिक हिंदू संगठन था जिसकी अगुवाई केशव चंद्र सेन कर रहे थे। यह संस्था मूर्तिपूजा का विरोध करती थी।

रामकृष्ण परमहंस से भेंट

सन् 1881 में नरेंद्र अपने एक मित्र के साथ दक्षिणेश्वर गए, जहाँ उन्होंने प्रसिद्ध संत और आध्यात्मिक गुरु श्री रामकृष्ण परमहंस से भेंट की। श्री रामकृष्ण का व्यक्तित्व अत्यंत आकर्षक था, जिससे नरेंद्र बहुत प्रभावित हुए और वे उनके नियमित अनुयायी बन गए।

हालाँकि प्रारंभ में नरेंद्र का तर्कशील मस्तिष्क श्री रामकृष्ण की भक्ति और साधना की पद्धतियों को सहजता से स्वीकार नहीं कर पाया, क्योंकि रामकृष्ण माँ काली के परम भक्त थे और 'भक्ति मार्ग' के अनुयायी थे। किंतु समय के साथ नरेंद्र ने रामकृष्ण के सान्निध्य में कई गहन आध्यात्मिक अनुभव किए, जिनके प्रभाव से उन्होंने उन्हें अपना गुरु मान लिया और ब्रह्म समाज को त्याग दिया।

पारिवारिक संकट और संन्यास जीवन

1884 में नरेंद्र के पिता का निधन हो गया, जिससे परिवार आर्थिक रूप से बर्बाद हो गया। परिवार का भार नरेंद्र पर आ गया। उन्होंने बाद में बताया कि कई बार वे भूखे ही रह जाते थे, क्योंकि उनके पास खाने के लिए पर्याप्त साधन नहीं होते थे। उनकी माँ उन्हें व्यावसायिक जीवन अपनाने के लिए कहती थीं, पर नरेंद्र का झुकाव आध्यात्मिकता की ओर बना रहा।

1886 में, श्री रामकृष्ण का निधन हो गया—ठीक पाँच वर्ष बाद जब नरेंद्र ने उन्हें पहली बार देखा था। रामकृष्ण ने उन्हें अपने संन्यासी शिष्यों का नेता नियुक्त किया था। इसके बाद नरेंद्र ने बेलूर मठ की स्थापना का संकल्प लिया।

आध्यात्मिक साधना और भारत-भ्रमण

स्वामी विवेकानंद ने संन्यास ले लिया और गहन साधना में लीन हो गए। वे प्रतिदिन घंटों ध्यान और जप में बिताते थे। 1888 में वे मठ से बाहर निकले और भारत के तीर्थ स्थलों की यात्रा करने

लगे। वे दिन-प्रतिदिन भिक्षा पर निर्भर रहते हुए साधना करते और आत्मिक ज्ञान की खोज में लगे रहते।

उन्होंने अपनी आत्मकथा में लिखा—

"अनेक बार मैं मृत्यु के द्वार तक गया, भूख, थकावट और असहायता के कारण। कई-कई दिनों तक मेरे पास खाने को कुछ नहीं होता, पैदल चलने की ताकत खत्म हो जाती, और किसी वृक्ष के नीचे गिर पड़ता। ऐसा लगता जैसे जीवन समाप्त हो गया। फिर भी मन में यह विचार आता—'न तो मुझे भूख है, न प्यास, न भय है और न मृत्यु; न मैं कभी जन्मा, न कभी मरा, मैं वही हूँ।'"

विश्व धर्म महासभा की यात्रा

1893 में, विवेकानंद ने अमेरिका के शिकागो में आयोजित विश्व धर्म महासभा (World Parliament of Religions) में भाग लेने का निमंत्रण स्वीकार किया। वे बंबई (अब मुंबई) से जापान होते हुए अमेरिका की यात्रा पर निकले। उनके पास बहुत कम धन और सीमित संपर्क थे।

11 सितंबर 1893 का ऐतिहासिक भाषण

विश्व धर्म महासभा में, 11 सितंबर 1893 को, विवेकानंद ने उद्घाटन भाषण दिया। मंच पर पहुँचकर उन्होंने सबसे पहले विद्या की देवी सरस्वती को नमन किया और फिर अत्यंत आत्मीयता से अपने भाषण की शुरुआत की—

"अमेरिका के भाइयों और बहनों!"

यह शब्द सुनते ही सभागार में सात हजार लोगों की तालियों की गड़गड़ाहट गूँज उठी।

उन्होंने आगे कहा—

“यह मेरा सौभाग्य है कि आपने हमें इस सभा में बोलने का अवसर दिया। मैं आपको विश्व के सबसे प्राचीन संन्यासी परंपरा की ओर से धन्यवाद देता हूँ; धर्मों की जननी भारत की ओर से धन्यवाद देता हूँ; और करोड़ों हिन्दू जनों की ओर से धन्यवाद देता हूँ।”

उनका मुख्य संदेश था—विश्व धर्मों की एकता, सहिष्णुता और पारस्परिक सम्मान। प्रेस ने उन्हें "स्टार स्पीकर" कहा, क्योंकि उनके व्यक्तित्व और वक्तृत्व कौशल ने सबको प्रभावित किया।

विदेशों में प्रचार और वेदांत सोसाइटी की स्थापना

स्वामी विवेकानंद ने दो वर्षों तक अमेरिका में व्याख्यान दिए और वेदांत दर्शन को लोकप्रिय बनाया। 1894 में उन्होंने वेदांत सोसाइटी ऑफ न्यूयॉर्क की स्थापना की।

1895 में वे इंग्लैंड गए, जहाँ उन्होंने ऑक्सफोर्ड विश्वविद्यालय के प्रोफेसर मैक्स मूलर से मुलाकात की। वहीं उनकी भेंट **मागरेट नोबल** से हुई, जो आगे चलकर **सिस्टर निवेदिता** बनीं—उनकी प्रमुख अनुयायी।

भारत में योगदान

स्वामी विवेकानंद ने अपने गुरु श्री रामकृष्ण परमहंस के शिष्यों के साथ पत्राचार शुरू किया और उन्हें आह्वान किया कि वे केवल आत्मिक साधना तक सीमित न रहें, बल्कि समाज सेवा में लगे और निर्धनतम लोगों को **शिक्षा** देने के लिए आगे आए। उनका यह दृष्टिकोण भारतीय आध्यात्मिकता की परंपरा से एक **नई दिशा** में परिवर्तन था—जो अब तक संसार से विमुखता और त्याग का प्रतीक मानी जाती थी। विवेकानंद चाहते थे कि उनकी मिशनरी भावना शारीरिक और आध्यात्मिक दोनों रूपों में मानवता की सेवा करे।

भारत वापसी और राष्ट्रीय चेतना का प्रवाह

सन 1897 में स्वामी विवेकानंद भारत लौटे और उनका स्वागत अत्यंत भव्य और गर्वपूर्ण हुआ। अमेरिका और पश्चिमी देशों में उनकी सफलता की खबरें भारत में हर्ष और गौरव के साथ सुनी गईं। अब वे एक राष्ट्रीय नायक बन चुके थे।

स्वामी विवेकानंद ने भारत के अद्वितीय आध्यात्मिक धरोहर पर जोर देते हुए साथ ही साथ सामाजिक बुराइयों की कटु आलोचना भी की। उन्होंने जातिवाद, अशिक्षा, महिलाओं की दुर्दशा और पुरानी रूढ़ियों के कारण भारत की दुर्गति को उजागर किया और राष्ट्र को प्रगति की दिशा में आगे बढ़ने का आह्वान किया।

उनके एक भाषण में उन्होंने स्पष्ट कहा:

"आओ, पुरुष बनो! उन पंडितों को बाहर करो जो सदा प्रगति के विरोधी हैं, क्योंकि वे कभी उधार नहीं लेंगे, उनके हृदय कभी विस्तृत नहीं होंगे। वे अंधविश्वास और अत्याचार की सदियों की संतानें हैं। पहले पुरोहितवाद को उखाड़ फेंको। बाहर निकलो अपनी संकीर्ण सोच से और देखो—दुनिया कैसे आगे बढ़ रही है! क्या तुम मनुष्य से प्रेम करते हो? क्या तुम अपने देश से प्रेम करते हो? तो आओ, श्रेष्ठ और उच्चतर बातों के लिए संघर्ष करें। पीछे मत देखो, नहीं—even यदि पीछे सबसे मधुर पुकार भी सुनाई दे। पीछे मत देखो, आगे बढ़ो!" — (खंड 5, "थर्ड अलासिंग", 15 मई 2010)

स्वामी विवेकानंद ने भारत में राष्ट्रीय गौरव और आत्मगौरव की भावना को जाग्रत किया। वे उन्नीसवीं सदी के उत्तरार्ध में हुए भारतीय नवजागरण (Renaissance) के एक प्रमुख प्रेरक शक्ति

थे। बाद में नेताजी सुभाष चंद्र बोस, महात्मा गांधी, बाल गंगाधर तिलक और विपिन चंद्र पाल जैसे स्वतंत्रता संग्राम के महानायक सभी ने विवेकानंद को अपनी प्रेरणा स्रोत माना।

अंतिम यात्राएं और निधन

1899 में विवेकानंद एक बार फिर अमेरिका गए और वहाँ वेदांत सोसाइटियों का प्रचार-प्रसार किया। इसके पश्चात वे भारत लौटे। उनका स्वास्थ्य धीरे-धीरे बिगड़ता गया और अंततः 4 जुलाई 1902 को उनका निधन हो गया। उस समय वे मात्र 39 वर्ष के थे।

उनका जीवन अल्पकालीन होते हुए भी अत्यंत प्रभावशाली रहा। उन्होंने भारतीय संस्कृति, युवाओं और आध्यात्मिक चेतना को ऐसा संबल दिया, जो आज भी देश को प्रेरणा देता है।

❧ प्रश्न और उत्तर ❧

प्रश्न 1: स्वामी विवेकानंद की पाश्चात्य दर्शन और भारतीय आध्यात्मिकता में आरंभिक रुचि ने उनके वेदांत और योग प्रचार के तरीके को किस प्रकार पश्चिमी समाज को प्रभावित किया?

उत्तर: स्वामी विवेकानंद ने पाश्चात्य दर्शन का अध्ययन अपने छात्र जीवन में ही कर लिया था और साथ ही वे श्री रामकृष्ण परमहंस के सान्निध्य में भारतीय आध्यात्मिकता के गहरे स्तरों तक पहुंचे। इस दोहरी दृष्टि ने उन्हें पूर्व और पश्चिम दोनों की विशेषताओं को समझने की क्षमता दी। उन्होंने वेदांत और योग के सिद्धांतों को तार्किक रूप और वैज्ञानिक भाषा में प्रस्तुत किया, जिससे पश्चिमी समाज को यह शिक्षाएँ अधिक बोधगम्य और स्वीकार्य लगीं। उन्होंने ध्यान, आत्मा और ब्रह्म की अवधारणाओं को व्यावहारिक दृष्टिकोण से समझाया, जिससे भारतीय आध्यात्मिकता की गहराई को वैश्विक पहचान मिली।

प्रश्न 2: वर्ष 1893 की विश्व धर्म महासभा में स्वामी विवेकानंद के भाषण ने हिन्दू धर्म और विश्व धर्मों की धारणा को पश्चिम में कैसे बदल दिया?

उत्तर: 1893 के शिकागो विश्व धर्म महासभा में स्वामी विवेकानंद के भाषण ने धर्मों की एकता, सहिष्णुता और मानवता के विचार को प्रभावशाली ढंग से प्रस्तुत किया। उनके शब्दों “अमेरिका के भाइयों और बहनों” ने पश्चिमी श्रोताओं को आत्मीयता का अनुभव कराया। उन्होंने हिन्दू धर्म को एक कट्टरता-रहित, सर्व-समावेशी और तर्कसम्मत धर्म के रूप में प्रस्तुत किया। इसने पश्चिम

की उस पूर्वाग्रहपूर्ण धारणा को तोड़ा जिसमें भारत को एक अंधविश्वासी और असभ्य देश समझा जाता था। विवेकानंद की विद्वता, गरिमा और करुणा ने हिन्दू धर्म को विश्व स्तर पर गरिमा प्रदान की।

प्रश्न 3: स्वामी विवेकानंद की शिक्षाएँ जाति प्रथा और महिलाओं की स्थिति को लेकर उस समय की सामाजिक व्यवस्था को कैसे चुनौती देती हैं?

उत्तर: स्वामी विवेकानंद ने सामाजिक कुरीतियों जैसे जातिवाद और स्त्री दमन का कड़ा विरोध किया। वे मानते थे कि आत्मा न तो जाति देखती है और न ही लिंग। उन्होंने महिलाओं की शिक्षा, आत्मनिर्भरता और सामाजिक भागीदारी पर जोर दिया। उनका कथन था – “भारत तब तक नहीं उठेगा जब तक उसकी महिलाएँ नहीं उठेंगी।” वे संन्यासियों से भी आग्रह करते थे कि वे समाज के सबसे वंचित वर्गों की सेवा करें। उन्होंने भारतीय समाज को आह्वान किया कि धर्म का सच्चा पालन तभी है जब हम सभी मनुष्यों में ईश्वर को देखें – चाहे वह किसी जाति, वर्ग या लिंग का हो।

प्रश्न 4: उन्होंने गहन ध्यान-साधना और सामाजिक सेवा को एक साथ कैसे जोड़ा?

उत्तर: स्वामी विवेकानंद ने 'कर्मयोग' के माध्यम से ध्यान (अंतर्मुखी साधना) और सेवा (बाह्य कर्म) का अद्भुत समन्वय प्रस्तुत किया। वे मानते थे कि ईश्वर की सेवा मंदिर में पूजा के साथ-साथ मानव सेवा में भी होती है। उन्होंने कहा – “जिसे तुम गरीब समझते हो, उसी में नारायण का वास है।” इस सोच ने साधु जीवन को सिर्फ आत्मकल्याण की साधना न रखकर समाज कल्याण का माध्यम बना दिया। उन्होंने अपने अनुयायियों को ‘आत्मानुशासन के साथ-साथ सामाजिक जागरूकता’ अपनाने की प्रेरणा दी।

प्रश्न 5: व्यक्तिगत कठिनाइयों के दौरान उनके धैर्य और वैश्विक एकता के दृष्टिकोण से आज के नेता क्या प्रेरणा ले सकते हैं?

उत्तर: स्वामी विवेकानंद का जीवन संघर्षों से भरा था—पिता की मृत्यु, आर्थिक तंगी, भूख और सामाजिक अस्वीकृति। फिर भी वे कभी विचलित नहीं हुए और अपने लक्ष्य के प्रति अडिग रहे। उन्होंने बताया कि सच्चा नेतृत्व त्याग, धैर्य और स्पष्ट दृष्टिकोण से बनता है। आज के नेता उनसे यह सीख सकते हैं कि आत्मबल, विवेक और सेवा की भावना से ही सच्चा परिवर्तन संभव है। उनका दृष्टिकोण वैश्विक था—“वसुधैव कुटुंबकम्” (पूरा विश्व एक परिवार है)। ऐसे विचार आज के वैश्विक नेता, नीति-निर्माता और समाजसेवकों के लिए प्रेरणा का स्रोत हैं।



जूलियस सीज़र से सीखी जा सकने वाली 8-नेतृत्व की शिक्षाएं

अगर इतिहास में कभी कोई सबसे प्रमुख सैन्य नेता रहा हो, तो वह जूलियस सीज़र था। रणनीति में उसकी बेहतरीन क्षमता के अलावा, रोमन सेना को उससे व्यक्तिगत नेतृत्व के पाठ मिलते थे, जिसके माध्यम से वह अपनी दृष्टि और ज्ञान को सेना तक पहुंचाता था। उसकी सेना उसे वह आत्मविश्वास देती थी, जो उसकी अनेक जीतों के लिए आवश्यक था। इन्हीं अनुभवों से हम आठ मूल्यवान नेतृत्व की शिक्षाएँ सीखते हैं, जिन्हें हर नेता को जानना चाहिए।

1. सैनिकों से संबंध

रोम में कहा जाता था कि सीज़र को अपनी सेना के हर सैनिक का नाम याद था। यह व्यक्तिगत संबंध उसकी सेना का विश्वास जीतने का अवसर था। एक नेता को अपनी टीम के हर सदस्य का सबसे अच्छा दोस्त बनने की ज़रूरत नहीं होती, परंतु इस कहानी से हम यह जान सकते हैं कि सहयोगियों से व्यक्तिगत संबंध सकारात्मक होते हैं, क्योंकि यह कार्यालय में दूरी को कम करता है और नेतृत्व को सशक्त बनाता है।

2. संवाद कौशल

जूलियस सीज़र, अन्य रोमन राजनेताओं और सैनिकों की तरह, एक अच्छा वक्ता भी था। वह रोमन सीनेट में प्रकट होकर और सैनिकों को जोरदार भाषण देकर संबोधित करता था। एक अच्छा नेता संवाद तकनीकों को सीखता है, जो उसे संदेश स्पष्ट रूप से देने और टीम को जोड़ने में मदद करती हैं। इन कौशलों को अभ्यास के द्वारा बेहतर बनाने के लिए सिमुलेटर उपलब्ध हैं, जो ठोस और प्रभावी शिक्षा सुनिश्चित करते हैं।

3. सूचनाएं साझा करना

रोमन सेनाओं की सफलता का बड़ा कारण युद्धभूमि में सैनिकों को सूचनाओं की उपलब्धता थी।

हर केंद्र के पास युद्ध योजना की उतनी ही जानकारी होती थी जितनी जूलियस सीज़र के पास। आज के कार्यालयों में ये केंद्र टीम या विभाग के प्रबंधकों का प्रतिनिधित्व करते हैं। एक नेता के रूप में, आपको यह सुनिश्चित करना चाहिए कि ये लोग पूरी तरह से जानकारी से लैस हों और आपकी दृष्टिकोण को समझें, ताकि वे बाकी टीम को कार्यों की जानकारी स्पष्ट रूप से दे सकें।

4. अपनी क्षमता को अधिकतम बनाएं

रोमन सैनिकों को हरशेयस—एक छोटी नुकीली कटार के प्रयोग में प्रशिक्षित किया गया था, जिससे उन्होंने आधी दुनिया जीत ली थी। बड़ी तलवारों और भालों की शक्तिशाली छवि से अलग, ये सैनिक छोटे लेकिन प्रभावी हथियारों के उपयोग में विशेषज्ञ थे। जैसे सीज़र ने किया, आपके पास जो साधन हैं, वही आपकी सफलता के मार्ग बनते हैं। अपनी क्षमताओं का सही उपयोग करना सीखें, ताकि आप अपनी और अपने आसपास के लोगों की पूर्ण क्षमता प्राप्त कर सकें।

5. अपनी जिम्मेदारी स्वीकार करें

सीज़र हमेशा अपने सैनिकों के करीब रहता था। खतरे के बावजूद, यह रोमन जनरल अपनी सेना से सीधे संवाद करना चाहता था, क्योंकि वह जानता था कि इससे सेना का मनोबल बढ़ेगा। वह उनके साथ भोजन करता था, उनके साथ सोता था, उनके साथ समय बिताता था। अपने सैनिकों के पास रहकर वह कमियों को पहचान पाता और तुरंत निर्णय लेकर सुधार करता। जूलियस सीज़र की तरह, एक अच्छा नेता हर परिस्थिति के लिए तैयार रहना चाहिए, अपनी टीम का समर्थन करना चाहिए और त्वरित लेकिन विवेकपूर्ण निर्णय लेने चाहिए। अपनी टीम के लिए सुलभ रहें और उन्हें प्रक्रिया के अंतिम लक्ष्य तक ले जाएं।

6. उपलब्धियों का उत्सव मनाएं

जूलियस सीज़र ने सुनिश्चित किया कि उसकी जीतों को सभी जानें — कई जीतों को उसने स्वयं लिखा, जो कालजयी रचनाएं बन गईं। आपको सीज़र की तरह पुस्तक लिखने की आवश्यकता नहीं है, लेकिन यह ज़रूरी है कि आप अपने द्वारा प्राप्त उपलब्धियों को साझा करना सीखें, ताकि टीम एक साझा प्रयास का हिस्सा महसूस करे और आपका नेतृत्व मजबूत बने। संयमित रहैया रखें, लेकिन हर छोटी सफलता और लक्ष्य को उजागर करना न भूलें।

7. सबसे अप्रिय कार्यों को मत टालें

रोमन काल में भगोड़ों को सज़ा देना सामान्य था, चाहे वे दोस्त हों या परिवार। सीज़र स्वयं इस कठिन कार्य को करता था — जो एक सैनिक के लिए सबसे कठिन हो सकता था। निश्चित रूप से, यह एक चरम उदाहरण है, लेकिन इससे हम यह सीख सकते हैं कि जूलियस सीज़र की तरह, एक

अच्छा नेता कठिन कार्यों के लिए दूसरों पर निर्भर नहीं रहता, बल्कि वह स्वयं आगे बढ़कर कार्य करता है। दूसरे शब्दों में, दूसरों के लिए उदाहरण बनें और कठिन से कठिन कार्य स्वयं करें।

8. जोखिम उठाएं

जूलियस सीज़र ने अपने नेतृत्व में आने वाले जोखिम उठाए। एक नेता को साहसी होना चाहिए और जोखिम उठाना चाहिए। अगर आप विश्वास छोड़कर डर और कायरता के आधार पर निर्णय लेते हैं, तो आप अपने नेतृत्व को कमजोर नींव पर बना रहे हैं। जोखिम उठाएं, साहसी बनें, गलतियों से सीखें और एक सशक्त और ठोस नेतृत्व के आधार पर सफलता प्राप्त करें।

❧ प्रश्न और उत्तर ❧

प्रश्न 1: जूलियस सीज़र के सैनिकों से व्यक्तिगत संबंधों ने उनके नेतृत्व को कैसे प्रभावी बनाया, और आधुनिक नेताओं को इससे क्या सीख मिलती है?

उत्तर: सीज़र के सैनिकों से व्यक्तिगत संबंधों ने उनके मनोबल को बढ़ाया और उनके नेतृत्व पर विश्वास कायम किया। आधुनिक नेताओं को इससे यह सीख मिलती है कि टीम से व्यक्तिगत जुड़ाव विश्वास और सहयोग को बढ़ाता है।

प्रश्न 2: सीज़र के संवाद कौशल ने उनके नेतृत्व को कैसे सशक्त बनाया, और आज के नेता अपनी टीम को प्रेरित करने के लिए इन्हें कैसे सुधार सकते हैं?

उत्तर: सीज़र के प्रभावशाली भाषणों ने सैनिकों को प्रेरित किया। आज के नेता संवाद अभ्यास, सहानुभूति और स्पष्टता से संवाद कौशल सुधार सकते हैं।

प्रश्न 3: एक नेता के लिए सूचना और रणनीतिक दृष्टिकोण साझा करना क्यों ज़रूरी है, और सीज़र का युद्धक्षेत्र संप्रेषण इसका क्या उदाहरण देता है?

उत्तर: सूचना साझा करने से टीम एकजुट रहती है और स्पष्ट दिशा मिलती है। सीज़र की तरह युद्ध की हर जानकारी साझा करना टीम को सक्षम बनाता है।

प्रश्न 4: सीज़र के छोटे लेकिन प्रभावी हथियारों के प्रयोग से हमें आधुनिक नेतृत्व में संसाधनों के बेहतर उपयोग की क्या सीख मिलती है?

उत्तर: यह दर्शाता है कि सीमित संसाधनों से भी यदि विशेषज्ञता हो तो उत्कृष्ट परिणाम प्राप्त किए जा सकते हैं।

प्रश्न 5: नेताओं को जिम्मेदारी स्वीकारना और कठिन कार्यों का सामना स्वयं करना क्यों जरूरी है, और सीज़र ने यह कैसे किया?

उत्तर: यह नेतृत्व की ईमानदारी और दृढ़ता को दर्शाता है। सीज़र ने भगोड़ों को स्वयं दंडित कर नेतृत्व की जिम्मेदारी निभाई और सैनिकों से जुड़ाव बनाए रखा।



नेतृत्व का सिद्धांत और अभ्यास - अडोल्फ हिटलर

(स्रोत: जॉर्ज एलैंड, 21 दिसंबर, 2011)

अडोल्फ हिटलर विश्व इतिहास के सबसे बदनाम व्यक्तित्वों में से एक है, जो नाजी पार्टी में अपने नेतृत्व और 1930 के दशक की शुरुआत में जर्मनी के चांसलर के रूप में अपनी भूमिका के लिए जाना जाता है। द्वितीय विश्व युद्ध और होलोकॉस्ट के विनाशकारी परिणामों के बाद, क्या हार के बावजूद हिटलर को एक नेता माना जा सकता है? उसके व्यवहार और जर्मनी के तानाशाह के रूप में उसके शासन के कौन से पहलू उसे एक नेता के रूप में दर्शाते हैं, और कौन सी विशेषताएँ हमें नेतृत्व की परिभाषा को गहराई से जांचने के लिए मजबूर करती हैं?

एक नेता के रूप में, हिटलर ने वैध शक्ति बनाए रखी, भले ही उसने उसे कैसे प्राप्त किया (ह्यूजेस, जिनेट, कफ़्यू)। जब हिटलर ने नाजी पार्टी में शामिल हुआ, तो उसने महसूस किया कि नेतृत्व बंटा हुआ और अप्रभावी था, जिससे उसने सत्ता हथियाने का रास्ता साफ देखा। हालाँकि पार्टी में कई लोग उसके व्यक्तिगत महत्वाकांक्षाओं से असहमत थे, फिर भी अधिकांश ने उसकी जनता को पार्टी की ओर आकर्षित करने की क्षमता को पहचाना;

इसलिए, जब हिटलर ने 1921 में इस्तीफा देने की धमकी दी, तो अन्य सदस्यों ने उसे पूर्ण नेतृत्व सौंपने का निर्णय लिया क्योंकि वे जानते थे कि उन्हें उसकी विशेषज्ञता की ज़रूरत थी। अपने शासनकाल के दौरान, हिटलर ने एक मिशन और दृष्टिकोण बनाए रखा, जिसे साशकित भविष्यदर्शी नेतृत्व की आवश्यकताओं को पूरा मानेंगे। उसने एक दृष्टिकोण बनाया कि "आर्य जाति" सबसे श्रेष्ठ है और एक "स्पष्ट संगठनात्मक दर्शन" इस असमानता का समर्थन करता है। हिटलर की नाजी पार्टी ने "नई व्यवस्था" शुरू करने और किसी भी तरह से यहूदियों को जर्मनी से निकालने के लिए हर संभव प्रयास किया। सम्मानजनक मूल्यों की कमी के बावजूद, साशकित की परिभाषा के अनुसार हिटलर एक नेता है।

जहाँ कई परिभाषाओं में हिटलर को एक नेता माना जा सकता है, वहीं कई लोग उसके नेतृत्व को अस्वीकार करेंगे क्योंकि उसमें सम्मानजनक नैतिकता और अनुयायियों के साथ संबंधों की कमी

थी। हिटलर एक व्यक्तिगत करिश्माई नेतृत्व की कल्पना करता है, जिसका अंदाज "शोषणकारी, असमानतावादी और आत्म-आक्रामक" (चोई) है। वह अपने व्यक्तिगत नियंत्रण पर अत्यधिक केंद्रित था, यह जोर देते हुए कि "अंतिम अधिकार उसी के पास है और नीचे तक फैला हुआ है" (बीबीसी)। उसने अन्य पदों को भी ग्रहण किया ताकि उसके पास और अधिक वैध शक्ति हो, चाहे वह उसकी पार्टी के लिए सही कदम हो या नहीं।

यह शैली हिटलर का अनुसरण करने वालों के लिए अत्यंत खतरनाक थी, क्योंकि उनकी बात नहीं सुनी जाती थी, उन्हें गलतियों के लिए अक्सर दंडित किया जाता था, और वे नैतिक रूप से गलत "नई व्यवस्था" के समर्थक बन गए। हिटलर ने दूसरों के प्रति चिंता और नियंत्रण की कमी से अपनी पार्टी को नुकसान पहुंचाया। जहाँ बर्न्स सहयोगात्मक और समावेशी वातावरण को बढ़ावा देते, वहीं हिटलर बिना किसी और की राय के सीधे आदेश देने में विश्वास करता था। हिटलर उनके प्रति अत्यधिक आलोचनात्मक था जो उसे रिपोर्ट करते थे और गलतियों से क्रोधित और निराश हो जाता था।

वह दूसरों पर विश्वास नहीं करता था, विशेष रूप से द्वितीय विश्व युद्ध के दौरान उसे रिपोर्ट करने वाले जनरलों पर। दोतरफा संबंध स्थापित किए बिना, हिटलर दूसरों की राय पर भरोसा नहीं कर सका और केवल अपनी प्रवृत्तियों और विचारों पर निर्भर रहा। एक नेता के रूप में, उसने अपने अनुयायियों के साथ संबंध बनाने के लिए बहुत कम किया और आपसी संवाद की बजाय सीधे नियंत्रण पर ध्यान केंद्रित किया।

मैकग्रेगर लिखते हैं, "नेतृत्व किसी एक व्यक्ति की संपत्ति नहीं है, बल्कि यह विभिन्न तत्वों के बीच एक जटिल संबंध है।"

हिटलर ने अपने अनुयायियों की विशेषताओं को नज़रअंदाज़ किया और नाज़ी पार्टी तथा उनके नेतृत्व वाली अन्य राजनीतिक पार्टियों की विशेषताओं की पूरी तरह उपेक्षा की। जब हम हिटलर के नेतृत्व का मूल्यांकन करते हैं, तो उसके नेतृत्व मॉडल की पहचान करना आवश्यक है।

क्या आप मानते हैं कि नैतिकता और संवाद एक मजबूत और प्रभावी नेता विकसित करने के प्रमुख घटक हैं?

पश्चात्तदृष्टि में, हिटलर को एक नेता के रूप में निंदा करना आसान है क्योंकि उसने दूसरों को पीड़ा दी और नुकसान पहुंचाया।

हैफ़ेटज़ लिखते हैं कि "नेतृत्व हमारे मूल्यों को जोड़ता है," लेकिन यदि वे मूल्य अनैतिक और कई लोगों के लिए विनाशकारी हों तो क्या? हिटलर एक नेता था, मुख्य रूप से अपने पद और अपनी

दृष्टि के चारों ओर दूसरों पर प्रभाव के कारण। हालाँकि, मेरा मानना है कि नैतिक और अनैतिक नेताओं में अंतर होता है, और जब दृष्टि कई लोगों के लिए हानिकारक होती है, तो नेतृत्व सफल नहीं होता।

❧ प्रश्न और उत्तर ❧

प्रश्न 1: अडोल्फ हिटलर ने एक भविष्यदर्शी नेता के कौन-कौन से गुण प्रदर्शित किए, और ये गुण पारंपरिक नैतिक नेतृत्व की परिभाषा को कैसे चुनौती देते हैं?

उत्तर: हिटलर ने एक स्पष्ट दृष्टिकोण प्रस्तुत किया कि आर्य जाति सर्वोच्च है, और उसने इस दृष्टिकोण के आधार पर संगठनात्मक दर्शन तैयार किया। हालाँकि उसमें नैतिक मूल्यों की कमी थी, फिर भी उसने अपने अनुयायियों को प्रभावित करने की क्षमता दिखाई, जिससे पारंपरिक नैतिक नेतृत्व की परिभाषा को चुनौती मिलती है।

प्रश्न 2: हिटलर की अधिनायकवादी और शोषणकारी नेतृत्व शैली ने नाजी पार्टी के आंतरिक कामकाज और उसके अनुयायियों के मनोबल को कैसे प्रभावित किया?

उत्तर: हिटलर का अधिनायकवादी रवैया, संवादहीनता और कठोर नियंत्रण ने पार्टी के अनुयायियों में भय और असंतोष उत्पन्न किया। उन्हें न तो सुना गया और न ही सम्मान मिला, जिससे संगठन का मनोबल और सहयोग की भावना क्षीण हो गई।

प्रश्न 3: हिटलर के नेतृत्व में संवाद की भूमिका क्या रही और इसने निर्णय-निर्माण को कैसे प्रभावित किया?

उत्तर: हिटलर ने दोतरफा संवाद की उपेक्षा की, जिससे वह केवल अपनी प्रवृत्तियों पर आधारित निर्णय लेता रहा। इसने विश्वसनीयता और सामूहिक विचार-विमर्श को बाधित किया और कई बार गलत निर्णय लिए गए।

प्रश्न 4: नैतिक रूप से गलत कार्यों और विनाशकारी दृष्टिकोण के बावजूद, हिटलर को सैद्धांतिक मानकों के अनुसार एक नेता क्यों माना जा सकता है?

उत्तर: सैद्धांतिक रूप से, नेतृत्व पद और प्रभाव से जुड़ा होता है। हिटलर के पास वैध सत्ता थी और उसका दृष्टिकोण अनुयायियों को प्रेरित करता था, भले ही वह नैतिक रूप से त्रुटिपूर्ण था।

प्रश्न 5: हिटलर का नेतृत्व हमें नेतृत्व के मूल्यांकन में नैतिकता और अनुयायियों की भागीदारी के महत्व के बारे में क्या सिखाता है?

उत्तर: यह नेतृत्व के मूल्यांकन में नैतिक मूल्यों, संवाद और सहयोग की अनिवार्यता को उजागर करता है। बिना नैतिकता और अनुयायियों की भागीदारी के, नेतृत्व अल्पकालिक और विनाशकारी हो सकता है।



इतिहास के महान नेताओं से 5-प्रबंधन के सबक

इतिहास में कुछ ही ऐसे व्यक्तित्व हुए हैं जो स्वाभाविक रूप से महान नेता के रूप में उभरे हैं। एक अच्छे प्रबंधक (मैनेजर) के लिए यह आवश्यक होता है कि वह इन महान नेताओं की विशेषताओं से प्रेरणा ले और उन्हें अपने जीवन में अपनाने का प्रयास करे।

हाल ही में हमने स्टार्टअप को संचालित करने के लिए कुछ सुझाव दिए थे, लेकिन इस लेख में हम उन साझा गुणों पर ध्यान केंद्रित करेंगे जो किसी भी नेतृत्वकारी भूमिका (लीडरशिप पोजीशन) में व्यक्ति के लिए उपयोगी हो सकते हैं — चाहे आपका व्यवसाय नया हो या आप वर्षों से अनुभवी प्रबंधक हों। और साथ में थोड़ा मज़ा भी करेंगे... उम्मीद है आपको पसंद आएगा।

1. जॉन एफ. कैनेडी – महानता का सपना देखना

जॉन एफ. कैनेडी शायद अमेरिका के सबसे युवा, जीवंत और साहसी राष्ट्रपति थे (यहाँ हम उनके निजी जीवन की बात नहीं कर रहे)। कभी-कभी उनकी साहसी सोच संकट का कारण भी बनी (*लगभग विश्व युद्ध), लेकिन उन्हें एक ऐसे व्यक्ति के रूप में याद किया जाता है जिसने इंसान को चाँद पर भेजने का सपना देखा, अफ्रीकी-अमेरिकियों के प्रति सदियों की अन्यायपूर्ण नीतियों को पलटने की कोशिश की।

जॉन एफ. कैनेडी की तरह बड़े सपने देखें।

सितारों को निशाना बनाएं — भले ही आप चाँद तक पहुँचें। आपकी महानता की आकांक्षा आपके अंदर आत्मविश्वास भरती है और आपकी टीम को भी प्रेरित करती है।

सबक: एक प्रबंधक को न केवल खुद प्रेरित होना चाहिए, बल्कि टीम को भी बड़े लक्ष्य दिखाकर उनमें जोश भरना चाहिए।

2. अब्राहम लिंकन – अपनी भावनाओं को नियंत्रित करना

अब्राहम लिंकन ने अमेरिका को एकजुट रखा, दासता का अंत किया और गृह युद्ध जीत लिया — और कथाओं के अनुसार, कुछ पिशाचों को भी मार गिराया ! लेकिन इतना सब कुछ झेलने के

बाद भी उन्होंने कभी अपने गुस्से को दूसरों पर नहीं निकाला। उनका तरीका बहुत ही अनोखा था — जब वह गुस्से में होते तो एक पत्र लिखते, जिसमें वे अपना गुस्सा व्यक्त करते, और फिर उस पत्र को कभी भेजते ही नहीं। जब तक मन शांत नहीं होता, तब तक वह उसे सँभाल कर रखते।

सबक: एक सच्चे लीडर को अपने गुस्से और भावनाओं को संभालने का तरीका आना चाहिए। चाहे वह पत्र लिखना हो, खेल खेलना हो, या ध्यान करना — गुस्से को नियंत्रण में रखने से टीम का माहौल सकारात्मक बना रहता है।

3. नेल्सन मंडेला – लड़ाकू भावना को अपनाना

27 वर्षों तक जेल में रहने के बाद भी नेल्सन मंडेला में ना तो कड़वाहट थी और ना ही बदले की भावना। उन्होंने खुद को पीड़ित नहीं, बल्कि एक **योद्धा** के रूप में देखा। जेल से बाहर निकलने के बाद वे राष्ट्रपति बने और उसी अन्यायपूर्ण व्यवस्था को बदलने में जुट गए जिसने उन्हें कैद किया था।

सबक: जब कठिनाइयाँ आएँ, तो उनसे भागें नहीं — उनका सामना करें। एक लीडर को अपने सिद्धांतों के लिए लड़ने की क्षमता होनी चाहिए, साथ ही यह समझ भी कि कब झुकना है और कब अडिग रहना है।

4. मार्टिन लूथर किंग जूनियर – प्रभावी संवाद (Communication)

"I Have a Dream..." भाषण ने लाखों लोगों को आंदोलित कर दिया। मार्टिन लूथर किंग जानते थे कि अपने विचारों को सरल, स्पष्ट और प्रेरणादायक रूप में कैसे व्यक्त किया जाए ताकि आम जनता भी उन्हें समझ सके और उनसे जुड़ सके।

सबक: एक प्रबंधक के लिए संवाद कौशल सबसे आवश्यक गुणों में से एक है। हर व्यक्ति अलग होता है, और संवाद शैली को व्यक्ति के अनुसार ढालना जरूरी होता है। इससे गलतफहमियाँ नहीं होंगी और कार्य कुशलता बढ़ेगी।

5. विंस्टन चर्चिल – कठिन निर्णय लेने का साहस

1940 में चर्चिल ने एक अत्यंत कठिन निर्णय लिया — फ्रांसीसी नौसेना को डुबाने का आदेश दिया ताकि वे नाज़ी कब्जे में ना आ जाएँ। उन्हें पता था कि इससे 1000 से अधिक फ्रांसीसी सैनिक मारे जा सकते हैं, लेकिन उन्होंने यह निर्णय लिया ताकि लाखों निर्दोष लोगों की जान बचाई जा सके।

सबक: एक महान नेता को समय आने पर साहसिक निर्णय लेने होते हैं, भले ही वे निर्णय लोकप्रिय ना हों। सही निर्णय लेना और उस पर अडिग रहना नेतृत्व का सबसे महत्वपूर्ण गुण है।

❀ प्रश्न और उत्तर ❀

प्रश्न-1. जॉन एफ. कैनेडी ने कौन-सा नेतृत्व गुण प्रदर्शित किया, और उभरते प्रबंधक अपने दृष्टिकोण और महत्वाकांक्षा से अपनी टीम को कैसे प्रेरित कर सकते हैं?

उत्तर: जॉन एफ. कैनेडी ने *महानता का सपना* देखने का गुण प्रदर्शित किया। उभरते प्रबंधक को चाहिए कि वे बड़े लक्ष्य रखें और स्पष्ट दृष्टि के साथ अपनी टीम को उस दिशा में प्रेरित करें।

प्रश्न-2. अब्राहम लिंकन ने अपनी भावनाओं को कैसे प्रभावी ढंग से नियंत्रित किया, और सफल नेतृत्व के लिए यह गुण क्यों आवश्यक है?

उत्तर: लिंकन ने अपने गुस्से को पत्र लिखकर नियंत्रित किया जिसे वे कभी भेजते नहीं थे। यह दर्शाता है कि एक लीडर को भावनाओं पर नियंत्रण होना चाहिए ताकि वह अपने निर्णयों में संतुलित रह सके और टीम में नकारात्मक प्रभाव न पड़े।

प्रश्न-3. नेल्सन मंडेला ने लड़ाकूपन और दृढ़ता कैसे दिखाई, और आधुनिक प्रबंधक इस सीख को विपरीत परिस्थितियों में कैसे लागू कर सकते हैं?

उत्तर: मंडेला ने अपने संघर्ष को सकारात्मक शक्ति में बदला और राष्ट्रपति बनकर व्यवस्था में सुधार किया। आधुनिक प्रबंधक भी विपरीत परिस्थितियों में *दृढ़ता* और *लचीलापन* दिखा सकते हैं।

प्रश्न-4. मार्टिन लूथर किंग जूनियर द्वारा प्रदर्शित प्रभावी संवाद क्यों प्रबंधकीय सफलता के लिए महत्वपूर्ण है, और नेता अपनी संवाद शैली को अलग-अलग व्यक्तियों के अनुसार कैसे ढाल सकते हैं?

उत्तर: प्रभावी संवाद से टीम प्रेरित और संगठित रहती है। एक प्रबंधक को अपनी भाषा, उदाहरण और दृष्टिकोण को श्रोता की समझ और जरूरत के अनुसार ढालना आना चाहिए।

प्रश्न-5. विंस्टन चर्चिल की कठिन निर्णय लेने की क्षमता हमें नेतृत्व की जिम्मेदारी और साहस के बारे में क्या सिखाती है?

उत्तर: वह सिखाता है कि एक लीडर को कठोर निर्णय लेने पड़ते हैं, भले ही वे आसान या लोकप्रिय न हों। साहसिक निर्णय से ही जीवन बदलते हैं।



नेपोलियन से नेतृत्व के पाठ

कुछ लोग ऐसे होते हैं जिन्हें "जन्मजात नेता" कहा जाता है। अर्थात्, वे स्वाभाविक रूप से नेतृत्व गुणों के साथ जन्म लेते हैं, और जानते हैं कि दूसरों का सम्मान कैसे प्राप्त किया जाए। लेकिन अब धारणाएँ बदल रही हैं, और नेतृत्व को एक ऐसा गुण माना जाता है जिसे सीखा जा सकता है। निश्चित ही, आपने कई नेतृत्व प्रशिक्षण, सेमिनार और पाठ्यक्रम देखे होंगे जो नेतृत्व सिखाने पर केंद्रित होते हैं।

लेकिन जब बात नेतृत्व की होती है, तो इतिहास में अपनी छाप छोड़ने वाले लोग सबसे अच्छे शिक्षक होते हैं, जिनके कार्य और विरासत से हम सीख सकते हैं। निस्संदेह, नेपोलियन बोनापार्ट इतिहास के सबसे प्रसिद्ध और महान नेताओं में से एक हैं।

इस लेख में आप जानेंगे –

1. नेपोलियन बोनापार्ट के इतिहास और कार्यों के बारे में
2. और 11 नेतृत्व के पाठ जो आप आज के समय में लागू कर सकते हैं।

नेपोलियन बोनापार्ट: महान सैन्य समिति

फ्रांस के सम्राट नेपोलियन बोनापार्ट इतिहास के एक अद्वितीय प्रेरणास्रोत थे, जिन्होंने आधुनिक फ्रांस की नींव रखी और पूरी दुनिया को नेतृत्व का एक शानदार उदाहरण प्रस्तुत किया। वह अपने समय के सबसे प्रतिभाशाली सैन्य रणनीतिकारों और युद्धनीतिज्ञों में से एक थे। यद्यपि उनकी कार्यशैली पारंपरिक नहीं थी, फिर भी उनके नेतृत्व की महानता को कोई नकार नहीं सकता था। वह युद्धभूमि में निर्भीक रहते थे और उनकी वाणी में ऐसा आकर्षण था कि लोग उनके प्रति सहज खिंचे चले आते थे। बेशक, उनके लिए कई और शब्द भी प्रयुक्त हुए हैं—जैसे अत्याचारी, प्रभावशाली, क्रांतिकारी और निर्मम राजनीतिज्ञ। फिर भी, उनके लिए सबसे स्थायी उपाधि "नेता" की रही।

नेपोलियन का जन्म कोर्सिका के एक साधारण परिवार में हुआ था, जो एक निम्न कुलीन परिवार था। फ्रांसीसी क्रांति और क्रांतिकारी युद्धों के दौरान उन्होंने एक प्रमुख भूमिका निभाई। उन्होंने

बहुत कम उम्र में सैन्य प्रतिभा का प्रदर्शन किया और आगे चलकर एक सेनापति बने। मात्र 34 वर्ष की आयु में वे फ्रांस के पहले सम्राट घोषित हुए।

नेपोलियन के जीवन और कार्यों को जानने के लिए इस प्रस्तुति को अवश्य देखें।

नेपोलियन के नेतृत्व से सीखने योग्य पाठ

नेपोलियन द्वारा प्रस्तुत नेतृत्व के पाठ केवल सेना तक सीमित नहीं हैं। उनके द्वारा प्रदर्शित नेतृत्व कौशल और सिद्धांत व्यापार जगत में भी समान रूप से लागू होते हैं, जो कई बार युद्ध या संघर्ष जैसा ही होता है। एक अच्छा नेता—चाहे वह योद्धाओं की एक टुकड़ी का प्रमुख हो, सेनाओं का सेनापति हो, या किसी कंपनी की टीम का प्रबंधक हो—सभी कुछ बुनियादी सिद्धांतों का पालन करते हैं, जिनमें से अधिकांश नेपोलियन बोनापार्ट से सीखे जा सकते हैं।

पाठ 1: ऊँचा लक्ष्य बनाएं

केवल "ठीक-ठाक" या "जितना है, उतना काफी है" से संतुष्ट न रहें, जब आप "सबसे बेहतर" बन सकते हैं। जब आप "श्रेष्ठ" बन सकते हैं, तो केवल "सामान्य" से समझौता क्यों करें? हमेशा ऊँचा लक्ष्य रखें। महत्वाकांक्षी बनें। स्वाभाविक रूप से, यह भी आवश्यक है कि आपका प्रयास पूरी तरह से समर्पित और ठोस हो। अधूरा प्रयास या आधे-अधूरे प्रयासों के लिए कोई स्थान नहीं होना चाहिए। यदि आप ऊँचा लक्ष्य नहीं रखते, तो यह लगभग वैसा ही है जैसे आपने कोई लक्ष्य रखा ही नहीं।

पाठ 2: वहीं नेतृत्व करें, जहाँ आपकी सबसे अधिक आवश्यकता है

एक नेता से यह अपेक्षा तो की ही जाती है कि वह उपस्थित रहेगा; लेकिन इससे भी अधिक महत्वपूर्ण यह है कि वह वहाँ उपस्थित हो जहाँ उसकी सबसे अधिक आवश्यकता हो।

नेपोलियन के अधीन कई कुशल, प्रतिभाशाली और योग्य व्यक्ति थे, और उन्होंने बड़ी चतुराई से उन्हें वहाँ आगे बढ़ाया जहाँ उनकी प्रतिभा की सबसे अधिक ज़रूरत थी। वह स्वयं भी उनके साथ रहते थे, ताकि उन्हें सही दिशा दे सकें।

उन्हें पता था कि कहाँ अवसर मिलेंगे और वहाँ उनके लोगों की क्षमता का सही उपयोग कैसे होगा—और वहीं वह उन्हें ले जाते थे। युद्धभूमि उनका कार्यक्षेत्र था, और आप उन्हें सदैव वहीं पाते—अपने सैनिकों के साथ और उनके आगे।

नेपोलियन एक अत्यंत प्रभावशाली प्रेरक भी थे। युद्ध का समय निःसंदेह हिम्मत तोड़ने वाला होता है, लेकिन उन्होंने अपने उत्साहवर्धक भाषणों के माध्यम से थके हुए सैनिकों में फिर से जोश और जुझारूपन भर दिया। वे ऐसे सैनिक थे जिन्होंने असफल नेताओं और अयोग्य सेनापतियों के कारण बहुत खराब परिस्थितियों का सामना किया था, लेकिन नेपोलियन के नेतृत्व ने उन्हें फिर से खड़ा कर दिया।

पाठ 3: कुछ करने वाले पहले व्यक्ति बनें

नेता होने का अर्थ है स्वयं आगे बढ़कर काम में हाथ बंटाना। नेपोलियन के लिए कोई भी कार्य "नीचा" नहीं था। यहाँ तक कि जब वे प्रसिद्ध हो चुके थे, तब भी उन्हें trenches (खाइयों) में उतरने या छोटे कार्यों में भाग लेने में कोई संकोच नहीं था। वे अपने अधीनस्थों के कार्यों में खुद भी भाग लेते थे।

इससे यह सुनिश्चित होता था कि वे न केवल मौजूद रहें, बल्कि जमीनी स्तर पर क्या हो रहा है, इसकी भी सही जानकारी उन्हें बनी रहे।

कई बार नेताओं की छवि ऐसे लोगों की रही है जो सिंहासन या डेस्क के पीछे बैठकर आदेश देते हैं और आशा करते हैं कि उनके अधीन सभी लोग सिर झुकाकर वही करें जो उन्हें कहा जाए। लेकिन इससे नेता और अनुयायियों के बीच दूरी बनती है—और ऐसे में कोई वास्तविक सम्मान नहीं होता, केवल औपचारिक पालना।

जब नेता स्वयं मैदान में आकर कार्य करता है, तो यह उसके व्यक्तित्व की सच्चाई को दर्शाता है और टीम के बीच भरोसा पैदा करता है। ऐसे में कार्य अधिक सहजता, सहयोग और दक्षता के साथ पूरा होता है।

पाठ 4: वही कहो जो तुम करना चाहते हो, और वही करो जो तुमने कहा है

एक सच्चे नेता से कभी खोखले वादे नहीं आते। उसी प्रकार, झूठी उम्मीदें देना भी नेतृत्व की कमजोरी है। नेपोलियन ने हमेशा इस बात पर जोर दिया कि जो कहा जाए, उसे निभाया भी जाए—और इसी कारण वह लोगों का विश्वास जीत सके।

जब कोई नेता अपने शब्दों को सोच-समझकर चुनता है और उन्हें निभाता है, तो उसके अनुयायियों को उसके इरादों और ईमानदारी पर पूरा भरोसा होता है। इससे टीम उसके पीछे पूरे विश्वास के साथ चलने को तैयार रहती है।

पाठ 5: यह स्वीकार करें कि आप अकेले सब कुछ नहीं कर सकते

यह एक आम गलतफहमी है कि एक अच्छा नेता वह होता है जो अकेले ही सब कुछ कर सके। परंतु सच्चाई यह है कि यदि आपको टीम का नेतृत्व करना है, तो आपको मदद की जरूरत होगी—और इसके लिए सहायता माँगना कोई कमजोरी नहीं है।

नेपोलियन, भले ही एक अत्यंत कुशल सैनिक और रणनीतिकार थे, लेकिन अकेले युद्ध नहीं जीत सकते थे। उन्होंने दूसरों की मदद ली और इसमें उन्हें कोई शर्म नहीं थी। बल्कि, उन्होंने यह सुनिश्चित किया कि जो लोग उनके मिशन में सहयोग दे रहे हैं, उन्हें धन्यवाद और सम्मान भी मिले।

नेपोलियन ने सहयोग के बाद आभार व्यक्त करने को एक नियम बना लिया था—चाहे वह शब्दों से धन्यवाद देना हो, सैनिकों को उनकी मेहनत के बदले में सोने-चांदी से पुरस्कृत करना हो, या अपने पदक हटाकर उन्हें किसी सिपाही की वर्दी पर लगाना हो।

कृतज्ञता वह गुण है जो अक्सर कॉर्पोरेट वातावरण में उपेक्षित रह जाता है। यह सोच गलत है कि व्यापार में तो केवल लेन-देन चलता है, इसलिए आभार व्यक्त करना आवश्यक नहीं। लेकिन नेपोलियन के उदाहरण से सीखकर आज के नेताओं को एक प्रशंसा और पुरस्कार प्रणाली अपनानी चाहिए, जिससे वे अपने कर्मचारियों के कठिन परिश्रम की सराहना कर सकें और अच्छे कार्यों को पुरस्कृत कर सकें।

यह कर्मचारियों का मनोबल बढ़ाने और उन्हें बेहतर प्रदर्शन के लिए प्रेरित करने का अत्यंत सकारात्मक तरीका है। इसके विपरीत, जिन कर्मचारियों को उनके नेता उपेक्षित या नासमझ समझते हैं, वे असंतोष से भर जाते हैं और काम के प्रति उदासीन हो जाते हैं, जिससे उनकी उत्पादकता गिरती है।

पाठ 6: अलग बनें

एक सच्चे नेता को अपनी टीम से अलग पहचान बनानी होती है। महान नेताओं ने यह पहचान अद्भुत कार्यों और असाधारण उपलब्धियों से बनाई है—और वह भी इस तरह:

कुछ अलग करना:

परंपराओं को तोड़ना और सामान्य अपेक्षाओं से हटकर काम करना, यही नेपोलियन की विशेषता थी। यही कारण था कि वे इतने कुशल रणनीतिकार बने, क्योंकि उन्हें कुछ नया करने का साहस था—कुछ ऐसा, जो औरों ने न कभी सोचा, न किया।

नेपोलियन ने उस समय की "आदर्श" युद्ध पद्धतियों को भी चुनौती दी। जब उन्होंने देखा कि कोई स्थिति उनके सैनिकों के लिए लाभदायक हो सकती है, तो वे उसे तुरंत भुना लेते थे। उन्होंने युद्ध में ऐसे कई प्रयोग किए जो उनके जनरलों को भी चौंका देते थे—लेकिन परिणामस्वरूप उन्हें शानदार जीत मिलती थी। इसका सबसे प्रभावशाली उदाहरण "**पिरामिडों की लड़ाई**" (Battle of the

Pyramids) है, जिसमें उनकी मात्र 20,000 सैनिकों वाली फ्रांसीसी सेना ने 60,000 मामलुक योद्धाओं को योजनाबद्ध ढंग से पराजित कर दिया।

नेता के रूप में आपको हमेशा कार्यों को करने के नए, रचनात्मक तरीकों की तलाश करनी चाहिए।

एक ही पद्धति पर अटके रहना विशेषकर प्रतिस्पर्धी क्षेत्रों (जैसे व्यापार) में घातक हो सकता है, क्योंकि इससे आपके प्रतिद्वंद्वी आपकी रणनीतियों का अनुमान लगाने लगते हैं। अपने तरीके में भिन्नता बनाए रखना ही आपको बढ़त देता है।

असंभव को संभव बनाना:

नेपोलियन को साहसी और दुस्साहसी दोनों माना जाता था। जहाँ अन्य पीछे हट जाते थे, वहाँ नेपोलियन आगे बढ़ते थे। ऊपर दिए गए उदाहरण में जब उनके पास विरोधियों की तुलना में 40,000 सैनिक कम थे, तब अन्य सेनापति शायद हार मान लेते—लेकिन नेपोलियन ने नहीं। उन्होंने और सैनिकों की मांग किए बिना, **चतुर रणनीति** से ही विजय प्राप्त करने का मार्ग खोजा।

पाठ 7: अपने लोगों को सम्मान दो

सम्मान, सम्मान पाने से आता है।

यह केवल नेता के पद से नहीं मिलता, बल्कि **नेताओं को भी यह कमाना पड़ता है।** नेपोलियन अपने सैनिकों को यह दिखाने में सक्षम थे कि वह भी उन्हें सम्मान देते हैं—उनके कौशल और योगदान को मान्यता देते हैं।

यह कोई मायने नहीं रखता था कि वह एक सामान्य सैनिक था या कोई अधिकारी—नेपोलियन सभी को एक इंसान और एक सैनिक के रूप में सम्मान देते थे, न कि केवल पद के आधार पर। इसी सम्मान और विश्वास की भावना ने नेपोलियन की सेना को एक अजेय शक्ति बना दिया।

लेकिन ध्यान दें—नेपोलियन केवल अपने सैनिकों के प्रति निष्ठावान नहीं थे, बल्कि उन्होंने यह सुनिश्चित किया कि उनके सैनिक भी अपने **उद्देश्य के प्रति समर्पित** रहें। हर युद्ध में उन्होंने उन्हें विजय और गौरव दिलाया।

अपने लोगों को सम्मान देने के कुछ व्यवहारिक उपाय:

1. **अपने लोगों को जानिए और समझिए:**

उनके मनोभावों को समझने की कोशिश करें। नेपोलियन अक्सर सैनिकों के व्यवहार से संभावित परिणामों का पूर्वानुमान लगा लेते थे। जब नेता अपने लोगों को समझता है, तो रणनीति बनाना और संसाधनों का सही उपयोग करना सरल हो जाता है।

2. अपने लोगों की आवाज़ को दबाएं नहीं:

उन्हें बोलने दीजिए, अपने विचार रखने दीजिए। केवल ऊपर-ऊपर सुनिए मत—सचमुच ध्यान से सुनिए। उनके विचारों को जानिए, क्योंकि कभी-कभी वे ऐसी बातें बताते हैं, जो एक नेता स्वयं नहीं देख पाता। यदि आप उन्हें सीमित करेंगे, तो आपकी नेतृत्व क्षमता भी सीमित हो जाएगी।

महत्वपूर्ण यह है कि आप यह भी जानें कि आपके लोग आपके नेतृत्व के बारे में क्या सोचते हैं। वही लोग सबसे उपयुक्त होते हैं यह बताने के लिए कि आप एक अच्छा कार्य कर रहे हैं या नहीं।

3. अपने लोगों पर विश्वास करें:

यह एक नेता के लिए सबसे कठिन लेकिन सबसे महत्वपूर्ण कार्यों में से एक है। जब आप अपने लोगों पर भरोसा करेंगे, तभी वे भी आप पर भरोसा करना सीखेंगे। यह पारस्परिक विश्वास उनके समर्पण को बढ़ाता है। जैसे 'पिरामिडों की लड़ाई' में, नेपोलियन को विश्वास था कि उनके सैनिक समय पर पहुँचेंगे, और उनके सैनिकों को विश्वास था कि नेपोलियन कोई रास्ता निकाल ही लेंगे। यही विश्वास का सेतु विजय की ओर ले गया।

नेपोलियन का नेतृत्व केवल रणनीति और युद्ध की समझ तक सीमित नहीं था, बल्कि यह एक भावनात्मक बंधन, आदर, और दृढ़ निश्चय से भरा हुआ नेतृत्व था—जिससे आज भी हम बहुत कुछ सीख सकते हैं।

पाठ 8: लोगों को सतर्क बनाए रखना

यह एक बहुत ही साधारण बात है, लेकिन बहुत कम लोग इसे सही तरह से निभा पाते हैं। इसे आँखों से संपर्क (Eye Contact) कहते हैं, और यह हर अच्छे नेता में होना चाहिए।

जब आप किसी व्यक्ति की आँखों में आँखें डालकर बात करते हैं, तो आप न केवल उनकी उपस्थिति को स्वीकार कर रहे होते हैं, बल्कि यह भी दर्शा रहे होते हैं कि आप उनकी बात को ध्यानपूर्वक सुन रहे हैं।

इसके साथ ही, यह सामने वाले को समझने का भी एक तरीका है। किसी व्यक्ति की आँखों में देखकर आप उसके इरादों, भावनाओं और सोच को काफी हद तक समझ सकते हैं, क्योंकि कहा भी गया है:

"आँखें आत्मा का दर्पण होती हैं।"

आँखों की गतिविधियाँ—उनका हिलना, स्थिर होना, या प्रतिक्रिया देना—व्यक्ति के भीतर की स्थिति को उजागर कर देती हैं। इसलिए नेत्र-संपर्क न केवल संवाद का हिस्सा है, बल्कि एक मजबूत नेतृत्व की पहचान भी है।

पाठ 9: अपने स्वभाव पर नियंत्रण रखें

अक्सर हम स्वयं के सबसे बड़े शत्रु बन जाते हैं, और क्रोध इस स्थिति को और खराब कर देता है। **क्रोध विवेक का सबसे बड़ा शत्रु है**, और एक अच्छे नेता को अपने निर्णयों की स्पष्टता को कभी भी क्रोध की धुंध में नहीं खोने देना चाहिए।

नेपोलियन ने अपने क्रोध पर नियंत्रण रखकर, युद्धभूमि पर अपनी भावनाओं को संतुलित किया और शांत दिमाग से निर्णय लिए—जहाँ एक छोटा-सा निर्णय भी जीवन और मृत्यु का अंतर तय कर सकता था।

कुछ व्यवहारिक बातें:

- **क्रोध में कभी न बोलें:**

क्रोध में बोले गए शब्द अक्सर बाद में पछतावे का कारण बनते हैं। ऐसे शब्द दूसरों को आहत कर सकते हैं और आपके प्रति उनके सम्मान को भी कम कर सकते हैं।

- **भावनात्मक स्थिति में निर्णय न लें:**

जब तक आप अपनी भावनाओं पर नियंत्रण न पा लें, कोई भी निर्णय न लें। नेतृत्व की आवश्यकता होती है एक शांत और स्थिर मस्तिष्क की। अत्यधिक भावुकता—चाहे वह क्रोध हो या निराशा—आपकी निर्णय क्षमता को कमजोर कर सकती है और इससे आप गलत दिशा में जा सकते हैं।

एक सफल नेता वही होता है जो **न केवल दूसरों को नियंत्रित करता है, बल्कि स्वयं के व्यवहार और भावनाओं पर भी पूर्ण नियंत्रण रखता है**। यही संयम और संतुलन नेतृत्व की सबसे बड़ी शक्ति है।

पाठ 10: अपने समय का सम्मान करें

हो सकता है आप इसे न जानते हों, लेकिन आप अपने समय का अपमान तब करते हैं जब आप ऐसे कार्यों में समय बिताते हैं जो न तो आवश्यक होते हैं और न ही आपको किसी प्रकार की संतुष्टि देते हैं। नेपोलियन ने समय के प्रबंधन में अद्भुत कौशल दिखाया और एक उत्कृष्ट आयोजक बनकर उभरे। यह भी स्पष्ट था कि नेपोलियन हमेशा महत्वपूर्ण मुद्दों पर ध्यान केंद्रित करते थे।

प्राचीन ज्ञान से आधुनिक प्रबंधन लेखक - सतीश कुमार सिंह व अनुवादक- डा. भरत राज सिंह

अनेक समस्याओं को हल करने के लिए उन्होंने यह भली-भांति समझ रखा था कि किन बातों पर ध्यान देना है और किन्हें नज़रअंदाज़ किया जा सकता है या बाद के लिए छोड़ा जा सकता है।

आपने व्यापारियों को अक्सर कहते सुना होगा कि "समय ही धन है", और इसमें काफी सच्चाई भी है। समय की बर्बादी का अर्थ है व्यापार में धन की हानि। यही कारण है कि व्यावसायिक नेताओं को अपने समय का कुशल प्रबंधन करना चाहिए। इस कार्य में 'पोमोडोरो तकनीक' (Pomodoro Technique) बहुत उपयोगी सिद्ध हो सकती है।

पाठ 11: सीखना कभी न छोड़ें

एक सच्चे नेता को कभी यह नहीं मानना चाहिए कि वह सब कुछ जानता है, और अब उसे कुछ नया जानने की ज़रूरत नहीं है। हमेशा कुछ नया सीखने के लिए होता है।

नेपोलियन ने भी यह सिद्ध कर दिया था कि ज्ञान अर्जन की कोई सीमा नहीं होती। उन्होंने कभी स्वयं को पूर्ण नहीं माना। वे लगातार खुद को बेहतर बनाने और नया सीखने के लिए प्रयासरत रहे। बचपन से ही वह अध्ययनशील थे, विशेष रूप से इतिहास के महान नेताओं जैसे **सिकंदर महान** के जीवन पर गहरा अध्ययन करते थे।

जब "नेपोलियन संहिता" (**Napoleonic Code**) का निर्माण किया गया, तो नेपोलियन ने अपने साथ कई योग्य विशेषज्ञों को जोड़ा, लेकिन फिर भी वे हर बैठक में स्वयं उपस्थित रहते थे। उन्होंने इतनी गहराई और समझदारी के साथ विषयों पर बात की कि सभी लोग चकित रह जाते थे।

यह इस बात का प्रमाण है कि सत्ता के शिखर पर होने के बावजूद, उन्होंने कभी सीखना नहीं छोड़ा।

आज के व्यावसायिक नेताओं को भी केवल अपने उद्योग तक सीमित नहीं रहना चाहिए, बल्कि उन्हें हर क्षेत्र की जानकारी रखनी चाहिए। यह न केवल उनके दृष्टिकोण को विस्तृत करता है, बल्कि उनके मन और निर्णय क्षमता को भी तेज बनाए रखता है, ताकि जब अवसर सामने आए तो वे तुरंत उसका लाभ उठा सकें।

निष्कर्ष:

नेपोलियन की नेतृत्व शैली आज भी प्रासंगिक है—यदि हम उसके सिद्धांतों को आधुनिक संदर्भों में आत्मसात करें, तो हम भी अपने क्षेत्रों में **प्रभावशाली और प्रेरणादायी नेता** बन सकते हैं।

❧ प्रश्न और उत्तर ❧

प्रश्न 1: नेपोलियन अपने सैनिकों के साथ मिलकर मोर्चे पर डट जाते थे और कठिनाइयाँ साझा करते थे। इस दृष्टिकोण से टीम का मनोबल कैसे प्रभावित होता है, और इसे आधुनिक कॉर्पोरेट जगत में कैसे लागू किया जा सकता है?

उत्तर: इससे टीम के सदस्यों को यह महसूस होता है कि उनका नेता भी उनके साथ है, केवल आदेश देने वाला नहीं। इससे विश्वास, सम्मान और समर्पण की भावना पैदा होती है। कॉर्पोरेट क्षेत्र में, यदि प्रबंधक भी टीम के साथ काम में सक्रिय भाग लें, समस्याओं को समझें और समाधान में सहयोग करें, तो कार्यस्थल पर विश्वास और सहयोग की संस्कृति विकसित होती है।

प्रश्न 2: नेपोलियन ने "जो कहा, वही किया" के सिद्धांत को कैसे अपनाया, और यह किसी नेता की विश्वसनीयता के लिए क्यों आवश्यक है?

उत्तर: नेपोलियन ने हमेशा वही कहा जो वे कर सकते थे, और जो कहा, उसे निभाया। उन्होंने झूठे वादे या भ्रम पैदा करने से बचा। यह विश्वास अर्जित करने का सबसे प्रभावशाली तरीका है—जब अनुयायी या कर्मचारी जानते हैं कि उनका नेता ईमानदार और प्रतिबद्ध है, तो वे उसका पूरी निष्ठा से साथ देते हैं।

प्रश्न 3: नेपोलियन ने मदद माँगने की आवश्यकता को स्वीकार किया और सहयोगियों का धन्यवाद करना अपनी आदत में शामिल किया। इसने उन्हें एक प्रभावशाली नेता बनने में कैसे मदद की? और व्यावसायिक नेता इससे क्या सीख सकते हैं?

उत्तर: जब एक नेता दूसरों से मदद माँगता है और उन्हें खुले दिल से धन्यवाद देता है, तो इससे सहयोग और समर्पण की भावना गहरी होती है। नेपोलियन ने यह दिखाया कि नेतृत्व अकेले नहीं होता, बल्कि टीम के साथ होता है। व्यवसायिक नेता इससे सीख सकते हैं कि "सफलता साझा की जाती है", और आभार व्यक्त करना मनोबल और वफादारी दोनों को मजबूत करता है।

प्रश्न 4: नेपोलियन निरंतर सीखने और ज्ञान बढ़ाने में विश्वास रखते थे। आज के नेता अपने संगठनों में सतत अधिगम की संस्कृति कैसे विकसित कर सकते हैं?

उत्तर: वे निरंतर सीखने के लिए प्रशिक्षण, कार्यशालाएँ, ऑनलाइन पाठ्यक्रम, और नवीन तकनीकों को अपनाने को प्रोत्साहित कर सकते हैं। अपने कर्मचारियों को पढ़ने, सीखने और

विचार साझा करने के लिए समय और साधन उपलब्ध कराना एक ज्ञान-संस्कृति को जन्म देता है, जिससे नवाचार और प्रतिस्पर्धा में बढ़त मिलती है।

प्रश्न 5: “अलग बनो” नेपोलियन का एक प्रमुख नेतृत्व सबक था। परंपराओं को तोड़कर सफलता पाने का कोई उदाहरण दीजिए—चाहे इतिहास, व्यापार या आपके अपने अनुभव से।

उत्तर: उदाहरण के लिए, **स्टीव जॉब्स** ने तकनीकी दुनिया की परंपरागत सीमाओं को तोड़ते हुए **iPhone** जैसी क्रांतिकारी चीजें प्रस्तुत कीं। इसी तरह, महात्मा गांधी ने अहिंसा और सविनय अवज्ञा जैसे अप्रचलित तरीकों से स्वतंत्रता आंदोलन को सफल बनाया। व्यक्तिगत जीवन में, जब कोई व्यक्ति भीड़ से अलग सोचता है और नया प्रयोग करता है, तो वह असाधारण परिणाम प्राप्त कर सकता है।



भाग-३

आधुनिक पेशेवरों और संप्रेषकों के लिए अंतर्दृष्टियाँ

13.

प्रस्तुति के दौरान अधिक आत्मविश्वास से दिखने के 6 तरीके

[स्रोत: कैसिएव्स्की, 6 अप्रैल 2017 (एचबीआर)]

कुछ वर्ष पहले, मेरे सहयोगियों और मुझे वियना में आयोजित एक स्टार्टअप पिच प्रतियोगिता के परिणामों की भविष्यवाणी करने के लिए आमंत्रित किया गया, जिसमें 2,500 तकनीकी उद्यमी हजारों यूरो की धनराशि जीतने के लिए प्रतिस्पर्धा कर रहे थे। हमने प्रतिभागियों की प्रस्तुतियों का अवलोकन किया, लेकिन उनके विचारों पर ध्यान देने के बजाय, हम न्यायाधीशों की शारीरिक भाषा और उनके चेहरे की सूक्ष्म भाव-भंगिमाओं का अध्ययन कर रहे थे जब वे प्रस्तुतियों को सुन रहे थे।

हमने विजेताओं की घोषणा से पहले अपनी भविष्यवाणी प्रस्तुत की — और जैसा कि हम और दर्शकों ने शीघ्र ही जाना, हम बिल्कुल सटीक थे। हमने सरप्राइज खराब कर दिया।

दो वर्ष बाद, हमें फिर से उसी कार्यक्रम में आमंत्रित किया गया, लेकिन इस बार हम न्यायाधीशों को नहीं, बल्कि प्रतिभागियों को देख रहे थे। हमारा कार्य विजेताओं का अनुमान लगाना नहीं था, बल्कि यह विश्लेषण करना था कि प्रस्तुतकर्ताओं की गैर-मौखिक संप्रेषण शैली (non-verbal communication) उनकी सफलता या असफलता में किस प्रकार योगदान दे रही थी।

हमने प्रत्येक प्रतिभागी का मूल्यांकन 0 से 15 अंकों के पैमाने पर इस आधार पर किया कि वह एक बड़े स्तर का उद्यमी बन सकता है या नहीं। सकारात्मक और आत्मविश्वासपूर्ण शारीरिक भाषा जैसे मुस्कराना, आंखों से संपर्क बनाए रखना, और प्रभावशाली इशारे करने पर प्रतिभागियों को अंक दिए गए। वहीं, बेचैनी दिखाना, जड़े-जड़े हाथों की गति और कमजोर दृष्टि संपर्क जैसी नकारात्मक संकेतों पर अंक काटे गए।

हमने पाया कि वे प्रतिभागी जिनकी प्रस्तुतियों को प्रतियोगिता के न्यायाधीशों द्वारा शीर्ष आठ में रखा गया, उन्होंने हमारे 15 अंकों के पैमाने पर औसतन 8.3 अंक प्राप्त किए। वहीं जो प्रतिभागी

शीर्ष स्तर पर नहीं पहुंच सके, उनके औसतन अंक 5.5 रहे। इससे यह स्पष्ट हुआ कि सकारात्मक शारीरिक भाषा का सफलता से गहरा संबंध है। हमने ऐसा ही संबंध राजनीतिक क्षेत्र में भी पाया।

2012 के अमेरिकी राष्ट्रपति चुनाव के दौरान, हमने एक ऑनलाइन अध्ययन किया, जिसमें 1,000 प्रतिभागियों—डेमोक्रेट्स और रिपब्लिकन दोनों—ने बराक ओबामा और मिट रोमनी के प्रचार अभियानों के दो मिनट के वीडियो क्लिप देखे, जिनमें कुछ क्लिप तटस्थ तो कुछ भावनात्मक सामग्री से भरपूर थे। प्रतिभागियों के चेहरे की प्रतिक्रियाएं वेबकैम के जरिये रिकॉर्ड की गईं और हमारी टीम ने उन्हें छह प्रमुख भावनाओं—खुशी, आश्चर्य, डर, घृणा, क्रोध और दुख—के आधार पर मनोविज्ञान शोध के अनुसार विश्लेषित किया। हमने इन भावनाओं को सकारात्मक या नकारात्मक रूप में वर्गीकृत किया और देखा कि कौन-सी भावना अधिक स्पष्ट रूप से प्रकट हुई।

इस विश्लेषण से पता चला कि ओबामा ने दर्शकों में अधिक तीव्र और सकारात्मक भावनात्मक प्रतिक्रियाएं उत्पन्न कीं, जबकि नकारात्मक प्रतिक्रियाएं कम रहीं। यहां तक कि 16% रिपब्लिकन ने भी रोमनी के प्रति नकारात्मक प्रतिक्रिया दी। जब हमने दोनों उम्मीदवारों की शारीरिक भाषा का विश्लेषण किया, तो हमने पाया कि ओबामा की प्रस्तुति राष्ट्रपति चुनाव में विजेताओं की तरह थी—उनकी मुद्रा प्रायः खुली, सकारात्मक और आश्वस्त करने वाली थी। इसके विपरीत, रोमनी की देहभाषा में अक्सर नकारात्मक संकेत दिखाई दिए, जिनमें उनके संदेश के साथ विरोधाभासी और ध्यान भटकाने वाले चेहरे के भाव और हरकतें शामिल थीं।

बिलकुल स्पष्ट है कि चुनाव केवल देहभाषा पर निर्भर नहीं था। और न ही स्टार्टअप प्रतियोगिता के परिणाम केवल इसी पर आधारित थे। लेकिन सही प्रकार की गैर-मौखिक संप्रेषण शैली (non-verbal communication) ने सफलता से जुड़ने में महत्वपूर्ण भूमिका निभाई। तो, आप भी वही संकेत कैसे भेज सकते हैं — और संभवतः वैसी ही सफलता कैसे प्राप्त कर सकते हैं?

सेंटर फॉर बॉडी लैंग्वेज में हमने विभिन्न क्षेत्रों के सफल नेताओं का अध्ययन किया है और कुछ ऐसी शारीरिक मुद्राएं (body positions) पहचानी हैं जो प्रभावशाली, प्रेरणादायक देहभाषा की सूचक हैं।

बॉक्स (Box)

बिल क्लिंटन के राजनीतिक करियर की शुरुआत में वे अक्सर बहुत बड़े और फैलावदार इशारे किया करते थे, जो उनकी स्वाभाविकता से मेल नहीं खाते थे। उनकी देहभाषा को नियंत्रित करने में मदद करने के लिए, उनके सलाहकारों ने उन्हें यह कल्पना करने को कहा कि उनकी छाती और

पेट के सामने एक अदृश्य बॉक्स है, और उन्हें अपने हाथों को केवल उसी बॉक्स के भीतर हिलाना है। तब से "क्लिंटन बॉक्स" एक प्रचलित शब्द बन गया है।

बॉल हैंडलिंग (Ball Handling)

ऐसे इशारे करना मानो आप अपने हाथों के बीच एक बास्केटबॉल पकड़े हुए हों, आत्मविश्वास और नियंत्रण का संकेत देता है। यह दर्शाता है कि जैसे आपके पास तथ्यों की पकड़ है। स्टीव जॉब्स ने अपने भाषणों में इस मुद्रा का बार-बार उपयोग किया।

पिरामिड हैंड (Pyramid Hand)

जब लोग घबराते हैं तो उनके हाथ फड़कने या हिलने लगते हैं। लेकिन जब वे आश्वस्त होते हैं, तो वे दोनों हाथों को आरामपूर्वक जोड़कर पिरामिड की मुद्रा में रखते हैं। यह मुद्रा कई व्यवसायिक नेता अपनाते हैं। हालांकि, इसका अत्यधिक प्रयोग या घमंडी चेहरे के भावों के साथ उपयोग इसे नकारात्मक बना सकता है। इसका उद्देश्य है – आत्मविश्वास और सहजता दिखाना, न कि घमंड।

ब्रॉड अप्रोच (Broad Approach)

लोग किस प्रकार खड़े होते हैं, यह उनकी मानसिक स्थिति का मजबूत संकेत होता है। जब कोई व्यक्ति अपने पैरों को कंधे की चौड़ाई जितना फैलाकर स्थिरता और संतुलन के साथ खड़ा होता है, तो यह दिखाता है कि वह खुद को नियंत्रण में महसूस करता है।

हथेलियाँ ऊपर (Palms Up)

यह मुद्रा खुलेपन और ईमानदारी का संकेत देती है। ओपरा विन्फ्रे अपने भाषणों के दौरान इसका भरपूर उपयोग करती हैं। वह एक शक्तिशाली और प्रभावशाली व्यक्तित्व हैं, लेकिन वे जब भी बोलती हैं—चाहे किसी एक व्यक्ति से या हजारों की भीड़ से—तो वे ईमानदारी से जुड़ने का भाव दर्शाती हैं।

हथेलियाँ नीचे (Palms Down)

इसका विपरीत इशारा भी सकारात्मक रूप में देखा जा सकता है — यह शक्ति, अधिकार और आत्मविश्वास का संकेत होता है। बराक ओबामा ने अक्सर इसका उपयोग भीड़ को शांत करने के लिए किया है, विशेष रूप से तब जब जनसमूह अधिक उत्तेजित हो जाता है।

अगली बार जब आप कोई प्रस्तुति दें, तो कोशिश करें कि उसे रिकॉर्ड करें। फिर वीडियो को बिना आवाज़ के देखें — केवल अपनी देहभाषा पर ध्यान केंद्रित करें। आपने कैसे खड़े होकर इशारे किए? क्या आपने इनमें से कोई मुद्रा अपनाई थी?

अगर नहीं, तो सोचिए कि अगली बार दर्शकों के सामने — चाहे वह आपके बॉस हों या कोई बड़ा ग्राहक — आप इसे कैसे अपना सकते हैं। पहले शीशे के सामने अभ्यास करें, फिर दोस्तों के साथ, जब तक कि यह आपके लिए स्वाभाविक न हो जाए।

गैर-मौखिक संप्रेषण (non-verbal communication) शायद अकेले किसी को एक महान नेता न बना दे, लेकिन यह निश्चित ही अधिक सफल परिणाम प्राप्त करने में सहायक हो सकता है।

❀ प्रश्न और उत्तर ❀

प्रश्न-1: प्रस्तुति के दौरान आत्मविश्वास की धारणा को देहभाषा किस प्रकार प्रभावित करती है, और यह धारणा पिच प्रतियोगिताओं या चुनाव जैसे आयोजनों के परिणामों को क्यों प्रभावित कर सकती है?

उत्तर: देहभाषा आत्मविश्वास का सीधा संकेत देती है — जैसे आँखों से संपर्क बनाए रखना, स्थिर मुद्रा, खुले हाथों के इशारे। जब प्रस्तुतकर्ता आत्मविश्वासी दिखता है, तो दर्शकों को उसके विचारों और संदेश पर अधिक भरोसा होता है। इस धारणा से निर्णायक या वोटर व्यक्ति अधिक प्रभावित होते हैं, जिससे प्रतियोगिता या चुनाव का परिणाम बदल सकता है।

प्रश्न-2: 2012 के अमेरिकी राष्ट्रपति चुनाव के दौरान बराक ओबामा और मिट रोमनी की देहभाषा किस प्रकार भिन्न थी, और इन भिन्नताओं ने दर्शकों की भावनात्मक प्रतिक्रियाओं को कैसे प्रभावित किया?

उत्तर: ओबामा की देहभाषा सकारात्मक, खुली और आश्वस्त करने वाली थी — जैसे हथेलियाँ ऊपर रखना, स्थिर मुद्रा, संतुलित चेहरे के भाव। इसके विपरीत, रोमनी की देहभाषा अक्सर विरोधाभासी और ध्यान भटकाने वाली थी। परिणामस्वरूप, ओबामा ने दर्शकों में अधिक सकारात्मक और भावनात्मक प्रतिक्रियाएँ उत्पन्न कीं, जबकि रोमनी को कुछ रिपब्लिकनों से भी नकारात्मक प्रतिक्रिया मिली।

प्रश्न-3: "क्लिंटन बॉक्स", "बॉल हैंडलिंग" या "पिरामिड हैंड" जैसे विशेष इशारे वक्ता की गैर-मौखिक संप्रेषण की प्रभावशीलता को कैसे बढ़ा सकते हैं?

उत्तर:

- **क्लिंटन बॉक्स:** हाथों की गति को नियंत्रित और केंद्रित रखने में मदद करता है, जिससे प्रस्तुति अधिक संगीठित और विश्वसनीय लगती है।

- **बॉल हैंडलिंग:** आत्मविश्वास और जानकारी की पकड़ को दर्शाता है, जैसे वक्ता तथ्यों को हाथों में थामे हुए हो।
- **पिरामिड हैंड:** संतुलित आत्मविश्वास का संकेत देता है, जिससे वक्ता का संदेश अधिक गंभीर और शांतिपूर्ण लगता है।

प्रश्न-4: आत्मविश्वासी इशारों को उचित चेहरे के भावों के साथ संतुलित रखना क्यों जरूरी है, और यदि ऐसा न किया जाए तो इसके क्या परिणाम हो सकते हैं?

उत्तर: अगर आत्मविश्वासी इशारों को कठोर या घमंडी चेहरे के भावों के साथ जोड़ा जाए, तो दर्शक उसे अहंकार या असहजता के रूप में देख सकते हैं। इससे संदेश की प्रभावशीलता घट जाती है और दर्शकों से भावनात्मक जुड़ाव नहीं बन पाता। संतुलन बनाए रखना इसलिए आवश्यक है कि आपका इरादा स्पष्ट, सुसंगत और भरोसेमंद लगे।

प्रश्न-5: अपने स्वयं के प्रस्तुति शैली पर विचार करें: इन छह देहभाषा तकनीकों में से कौन-सी आप अपना सकते हैं या सुधार सकते हैं ताकि आत्मविश्वास और श्रोताओं से जुड़ाव बेहतर हो सके?

उत्तर: मैं "पिरामिड हैंड" तकनीक को अपना सकता हूँ क्योंकि कभी-कभी मेरे हाथ अनियंत्रित हो जाते हैं, जिससे मैं घबराया हुआ लगता हूँ। साथ ही, मैं "पाल्म्स अप" का अभ्यास करूँगा ताकि मेरी बातें अधिक ईमानदार और खुलेपन से भरी लगें, जिससे श्रोता मुझसे बेहतर जुड़ सकें।



दुनियाभर के नेताओं के अनुसार सबसे महत्वपूर्ण नेतृत्व क्षमता

[स्रोत: सुत्री गिल्स, १५ मार्च २०१४ तक (एचबीआर)]

क्या एक प्रभावी नेता बनाता है? यह प्रश्न मेरे शोध का केंद्र रहा है — एक संगठनात्मक वैज्ञानिक, कार्यपालक कोच और नेतृत्व विकास सलाहकार के रूप में। उत्तर की खोज में, मैंने हाल ही में 15 देशों की 30 वैश्विक संगठनों में 195 नेताओं के साथ एक अध्ययन का पहला चरण पूरा किया है। प्रतिभागियों से 74 नेतृत्व योग्यताओं की सूची में से 15 सबसे महत्वपूर्ण योग्यताएँ चुनने के लिए कहा गया। मैंने चुनी गई शीर्ष योग्यताओं को पाँच प्रमुख विषयों में वर्गीकृत किया है, जो यह संकेत देते हैं कि प्रभावी नेतृत्व और नेतृत्व विकास कार्यक्रमों के लिए प्राथमिकताएँ क्या होनी चाहिए। हालाँकि इनमें से कुछ बातें आपको चौंका सकती हैं, लेकिन इन्हें विकसित करना कठिन इसलिए है क्योंकि इनमें सुधार के लिए हमें अपने स्वभाव के विपरीत कार्य करना होता है।

1. मजबूत नैतिकता प्रदर्शित करना और सुरक्षा की भावना प्रदान करना

यह विषय दो सबसे अधिक आंकी गई विशेषताओं को जोड़ता है:

- “उच्च नैतिक और नैतिक मानदंड” (67% प्रतिभागियों ने इसे सबसे महत्वपूर्ण माना),
- “स्पष्ट अपेक्षाओं का संप्रेषण” (56% ने इसे चुना)।

इन दोनों विशेषताओं का संयुक्त उद्देश्य होता है — एक सुरक्षित और भरोसेमंद वातावरण बनाना। एक ऐसा नेता, जो उच्च नैतिक मानकों का पालन करता है, निष्पक्षता के प्रति अपनी प्रतिबद्धता प्रदर्शित करता है और यह आश्वस्त करता है कि वह स्वयं और उसकी टीम दोनों खेल के नियमों का सम्मान करेंगे।

इसी तरह, जब नेता अपनी अपेक्षाओं को स्पष्ट रूप से व्यक्त करते हैं, तो वे भ्रम को दूर करते हैं और यह सुनिश्चित करते हैं कि हर कोई समान सोच पर है। एक सुरक्षित वातावरण में काम करने वाले कर्मचारी सामाजिक सहभागिता, नवाचार, रचनात्मकता और महत्वाकांक्षा जैसी मानसिक क्षमताओं का अधिकतम उपयोग कर सकते हैं।

न्यूरोसाइंस भी इस बात की पुष्टि करता है।

जब हमारी सुरक्षा को खतरा महसूस होता है, तो *अमिगडाला* (amygdala) सक्रिय हो जाता है, जिससे शरीर “फाइट या फ्लाइट” की स्थिति में आ जाता है — धमनियाँ सख्त हो जाती हैं और अंगों में रक्त का प्रवाह बढ़ जाता है। इस अवस्था में हमारा मस्तिष्क सामाजिक सहभागिता और निर्णय-निर्धारण की क्षमताओं से कट जाता है, जिससे हमारी रचनात्मकता और उत्कृष्टता की इच्छा बाधित होती है। इसलिए, न्यूरोसाइंस के दृष्टिकोण से देखा जाए तो, लोगों को गहराई से सुरक्षित महसूस कराना नेताओं का नंबर 1 कर्तव्य होना चाहिए।

लेकिन यह कैसे किया जाए?

इस क्षमता का मूल है — अपने मूल्यों के अनुरूप आचरण करना। यदि आप ऐसे निर्णय लेते हैं जो आपके सिद्धांतों से मेल नहीं खाते या किसी निर्णय को असहज महसूस होने के बावजूद उचित ठहराते हैं, तो आपको अपने मूल्यों से दोबारा जुड़ने की आवश्यकता है।

मैं अपने क्लाइट्स के लिए एक सरल अभ्यास कराता हूँ जिसे मैं “**डीप फास्ट फॉरवर्डिंग**” कहता हूँ:

कल्पना करें कि आपकी मृत्यु के बाद लोग आपके बारे में श्रद्धांजलि (eulogy) में क्या कह रहे हैं। क्या आप वही सुनना चाहेंगे?

यह अभ्यास आपको यह स्पष्ट कर देगा कि आपके लिए क्या महत्वपूर्ण है, जिससे आप अपने दैनिक निर्णयों में स्पष्टता पा सकें।

सुरक्षा की भावना बढ़ाने के लिए एक और उपाय

जब आप संवाद करें, तो विशेष रूप से इस इरादे से करें कि सामने वाले को सुरक्षित महसूस हो। इसका एक तरीका है — किसी भी डरावने या नकारात्मक परिणाम की संभावना को पहले ही स्वीकार कर लेना और निष्क्रिय करना। मैं इसे “**क्लियरिंग द एयर**” कहता हूँ।

उदाहरण के लिए, आप किसी प्रोजेक्ट को लेकर कह सकते हैं:

“मैं तुम्हें दोष नहीं दे रहा हूँ, मैं सिर्फ यह समझना चाहता हूँ कि वास्तव में क्या हुआ।”

इस प्रकार की संवाद शैली से कर्मचारी रक्षात्मक नहीं होंगे, और संवाद अधिक खुला, ईमानदार और उत्पादक होगा।

अन्य को आत्म-संगठित होने के लिए सशक्त बनाना

नेतृत्व की अगली सबसे महत्वपूर्ण क्षमता यह मानी गई कि नेता स्पष्ट दिशा प्रदान करें, लेकिन साथ ही कर्मचारियों को अपने समय और कार्य को स्वयं व्यवस्थित करने की स्वतंत्रता भी दें। कोई भी नेता अकेले सब कुछ नहीं कर सकता। इसलिए, पूरे संगठन में शक्ति का वितरण

आवश्यक है और निर्णयों के लिए उन लोगों पर भरोसा करना चाहिए जो कार्य के सबसे नज़दीक होते हैं।

अनुसंधानों से बार-बार यह प्रमाणित हुआ है कि सशक्त (empowered) टीमों अधिक उत्पादक और सक्रिय होती हैं, बेहतर ग्राहक सेवा देती हैं, और अपने टीम व संगठन के प्रति अधिक प्रतिबद्धता और संतोष दर्शाती हैं।

फिर भी, कई नेता लोगों को आत्म-संगठित होने से रोकते हैं। वे इसका विरोध करते हैं क्योंकि उन्हें लगता है कि शक्ति एक *zero-sum game* है — यानी अगर दूसरों को शक्ति दी तो उनकी स्वयं की शक्ति कम हो जाएगी। वे दूसरों की गलतियों से डरते हैं और अधीनस्थों के निर्णयों के नकारात्मक परिणामों का सामना करने से कतराते हैं।

शक्ति छोड़ने के भय को कैसे दूर करें?

सबसे पहले उस शारीरिक तनाव के प्रति सजगता लाएं, जो तब उत्पन्न होता है जब आप महसूस करते हैं कि आपकी स्थिति को चुनौती दी जा रही है। जैसा कि पहले बताया गया, *amygdala* इस स्थिति में "लड़ो, भागो या जम जाओ" जैसी प्रतिक्रिया सक्रिय करता है। अच्छी बात यह है कि जब तनाव बढ़ता है, तब भी हम अपने शरीर को प्रतिक्रिया देने के बजाय शांति महसूस करने के लिए प्रशिक्षित कर सकते हैं।

इसका अभ्यास ऐसे करें:

- वर्तमान को अतीत से अलग करने का प्रयास करें,
- नियंत्रण पाने की कोशिश करने की बजाय उस परिणाम को साझा करें जिससे आप सबसे अधिक डरते हैं,
- और याद रखें कि शक्ति सौंपना प्रभाव बढ़ाने का सबसे अच्छा तरीका है — यह समय के साथ आपकी नेतृत्व शक्ति को ही बढ़ाता है।

जुड़ाव और अपनत्व की भावना को बढ़ावा देना

वे नेता जो “अक्सर और खुले रूप से संवाद करते हैं” (गुण #6) और “टीम की सफलता और विफलता को सामूहिक रूप से महसूस करते हैं” (गुण #8), वे मजबूत जुड़ाव की नींव रखते हैं। हम एक सामाजिक प्रजाति हैं — हमें किसी समूह का हिस्सा बनना और अपनत्व महसूस करना पसंद है।

विकासवादी दृष्टिकोण से देखें तो जुड़ाव हमारे अस्तित्व के लिए जरूरी रहा है क्योंकि यह हमें शिकारी-भरे विश्व में सुरक्षित रहने की संभावना बढ़ाता है। अनुसंधान यह भी दर्शाते हैं कि जुड़ाव की भावना उत्पादकता और भावनात्मक स्वास्थ्य पर भी प्रभाव डालती है। उदाहरण के लिए, वैज्ञानिकों ने पाया है कि कार्यस्थल की भावनाएँ "संक्रामक" होती हैं — कर्मचारी केवल सहकर्मियों के बीच खराब संबंध देखकर ही भावनात्मक रूप से निराश महसूस करने लगते हैं।

न्यूरोसाइंस के दृष्टिकोण से, दूसरों से संबंध बनाना एक नेता की दूसरी सबसे महत्वपूर्ण भूमिका है।

एक बार जब हम अपने आप को सुरक्षित महसूस करने लगते हैं (जो *reptilian brain* में दर्ज होता है), तब हमें देखभाल और जुड़ाव की आवश्यकता होती है (जो *limbic brain* को सक्रिय करता है), ताकि हमारा **prefrontal cortex** — जो निर्णय, योजना, और रचनात्मक सोच का केंद्र है — पूरी क्षमता से कार्य कर सके।

जुड़ाव बढ़ाने के कुछ सरल उपाय:

- लोगों को मुस्कराने पर मजबूर करें,
- उन्हें नाम से बुलाएँ,
- उनके रुचियों और परिवारजनों के नाम याद रखें,
- जब वे बात कर रहे हों तो ध्यानपूर्वक सुनें,
- टीम के सदस्यों की आवाजों को स्पष्ट रूप से मान्यता दें,
- अपनी टीम की पहचान के लिए कोई गीत, आदर्श वाक्य, प्रतीक, मंत्र, या अनुष्ठान अपनाएँ — ये जुड़ाव की भावना को गहराई से सुदृढ़ करते हैं।

इन तरीकों से आप अपनी टीम में न केवल अपनत्व की भावना जगा सकते हैं, बल्कि उनके प्रदर्शन, जुड़ाव और संगठन के प्रति निष्ठा को भी नई ऊँचाई तक पहुँचा सकते हैं।

नई विचारधाराओं के प्रति openness को बढ़ावा देना और संगठनात्मक सीख को प्रोत्साहित करना

"राय बदलने की लचीलापन" (गुण #4), "नए विचारों और दृष्टिकोणों के प्रति खुलापन" (गुण #7), और "प्रयोग और त्रुटि (Trial & Error) की सुरक्षा प्रदान करना" (गुण #10) — इन तीनों में क्या समानता है? यदि किसी नेता में ये क्षमताएँ होती हैं, तो वे सीखने को प्रोत्साहित करते हैं; यदि नहीं, तो वे इसे जोखिम में डालते हैं।

हम गलत होते हैं — यह स्वीकार करना आसान नहीं होता।

इसका एक कारण मस्तिष्क पर तनाव का नकारात्मक प्रभाव भी है — यह सीखने में बाधा उत्पन्न करता है।

शोधकर्ताओं ने पाया है कि किसी खतरे की स्थिति में मस्तिष्क में रक्त प्रवाह कम हो जाता है, जिससे हमारी *peripheral vision* (परिधीय दृष्टि) सीमित हो जाती है ताकि हम तत्काल खतरे पर ध्यान केंद्रित कर सकें।

उदाहरणस्वरूप, प्रतियोगिता से पहले खिलाड़ियों की दृष्टि-सीमा में उल्लेखनीय गिरावट देखी गई है। जहाँ *tunnel vision* खिलाड़ियों को ध्यान केंद्रित करने में मदद करती है, वहीं यह हमें नए विचारों और दृष्टिकोणों से काट देती है।

जब हमारे विचारों के विरोध में प्रमाण प्रस्तुत किए जाते हैं, तो हमारी राय और भी कठोर हो जाती है, जिससे सीखना लगभग असंभव हो जाता है।

नेताओं को क्या करना चाहिए?

कर्मचारियों में सीखने की भावना जगाने से पहले, नेताओं को स्वयं सीखने के लिए तैयार रहना होगा। समस्याओं के समाधान पर चर्चा करते समय पूर्व निर्धारित एजेंडा या निष्कर्ष को अलग रखें। जब तक सभी बोल न लें, निर्णय स्थगित करें और यह स्पष्ट करें कि सभी विचारों पर विचार किया जाएगा। इससे विचारों की विविधता बढ़ेगी।

सीखने के लिए विफलता आवश्यक है, लेकिन जब हम लगातार परिणामों के पीछे भागते हैं, तो कर्मचारी जोखिम उठाने से बचते हैं। इस द्वंद्व को हल करने के लिए, नेताओं को एक ऐसा **संस्कृति (culture)** बनानी होगी जो **जोखिम लेने का समर्थन** करे।

एक तरीका है — नियंत्रित प्रयोगों का प्रयोग करना, जैसे कि A/B टेस्टिंग, जिसमें छोटी विफलताएँ हो सकती हैं लेकिन त्वरित प्रतिक्रिया और सुधार की आवश्यकता होती है। यह **सामूहिक बुद्धिमत्ता (collective intelligence)** विकसित करने का मंच देता है, जहाँ कर्मचारी एक-दूसरे की गलतियों से भी सीख सकते हैं।

विकास को पोषित करना (Nurtures Growth)

"मेरे सतत प्रशिक्षण के लिए प्रतिबद्ध होना" (गुण #5) और "मुझे अगली पीढ़ी का नेता बनने में सहायता करना" (गुण #9) इस अंतिम श्रेणी को बनाते हैं। सभी जीवों में यह स्वाभाविक प्रवृत्ति होती है कि वे अपने जीन की प्रतिलिपियाँ छोड़ जाएँ। वे अपनी संतानों की देखभाल और शिक्षा देकर अपनी सफलता की संभावनाओं को अधिकतम करते हैं। इसके बदले में, जिनको यह संरक्षण मिलता है, वे कृतज्ञता और निष्ठा महसूस करते हैं। सोचिए, आप जिन लोगों के प्रति सबसे अधिक कृतज्ञ महसूस करते हैं — माता-पिता, शिक्षक, मित्र, मेंटर — उन्होंने आपको या तो कुछ सिखाया या आपका साथ दिया।

जब नेता हमारे विकास के प्रति प्रतिबद्धता दिखाते हैं, तो वे हमारी इन्हीं मूलभूत भावनाओं को छूते हैं। कर्मचारी **आभार** और **निष्ठा** से प्रेरित होते हैं और अपेक्षा से अधिक देने के लिए प्रेरित हो जाते हैं। जहाँ भय का वातावरण तनाव उत्पन्न करता है और मस्तिष्क की उच्च कार्यक्षमता को बाधित करता है, वहीं जब हम **प्रशंसा से प्रेरित** होते हैं, तो हमारे कार्य की गुणवत्ता नाटकीय रूप से बढ़ जाती है।

यदि आप अपनी टीम से श्रेष्ठतम प्राप्त करना चाहते हैं, तो उनके लिए सिफारिश करें, उनके प्रशिक्षण और पदोन्नति का समर्थन करें, और उनके महत्वपूर्ण प्रोजेक्ट्स के लिए आगे बढ़कर प्रतिनिधित्व करें।

नेतृत्व के इन पाँच क्षेत्रों में चुनौतियाँ स्वाभाविक प्रतिक्रियाओं से जुड़ी होती हैं, जो अक्सर हमारे स्वभाव के विरुद्ध होती हैं। लेकिन यदि आप गंभीर आत्मचिंतन, परिप्रेक्ष्य में बदलाव (कभी-कभी कोच की सहायता से) करें, तो यह पाँचों योग्यताएँ न केवल आपके प्रदर्शन को बेहतर कर सकती हैं, बल्कि पूरी टीम और संगठन के लिए भी दीर्घकालिक सफलता की नींव बन सकती हैं।

❀ प्रश्न और उत्तर ❀

प्रश्न-1: मनोवैज्ञानिक सुरक्षा की भावना को नेता की सबसे महत्वपूर्ण भूमिका क्यों माना जाता है, और यह टीम के प्रदर्शन और नवाचार को कैसे प्रभावित करती है?

उत्तर: मनोवैज्ञानिक सुरक्षा एक ऐसा वातावरण बनाती है जहाँ कर्मचारी बिना डर के अपने विचार साझा कर सकते हैं, गलतियाँ कर सकते हैं और प्रयोग कर सकते हैं। यह रचनात्मकता और सहयोग को बढ़ाता है, जिससे नवाचार और बेहतर टीम प्रदर्शन संभव होता है।

प्रश्न-2: उच्च-दबाव वाले वातावरण में, नेता नियंत्रण की आवश्यकता और कर्मचारियों को आत्म-संगठित होने की स्वतंत्रता के बीच संतुलन कैसे बना सकते हैं?

उत्तर: नेता सीमाएं और उद्देश्य स्पष्ट रूप से तय करें, लेकिन कर्मचारियों को उस लक्ष्य तक पहुँचने का तरीका स्वयं तय करने दें। A/B टेस्टिंग जैसे नियंत्रित प्रयोगों के माध्यम से वे सुरक्षित रूप से नवाचार और स्वायत्तता को बढ़ावा दे सकते हैं।

प्रश्न-3: नेतृत्व की प्रभावशीलता में जुड़ाव और अपनत्व की क्या भूमिका होती है, और कुछ सरल तरीके कौन-से हैं जिनसे नेता यह भावना अपनी टीम में उत्पन्न कर सकते हैं?

उत्तर: जुड़ाव से टीम में विश्वास, संप्रेषण और आपसी समर्थन बढ़ता है। सरल उपायों में नाम से बुलाना, मुस्कुराना, व्यक्तिगत रुचियों को याद रखना, और टीम के लिए कोई प्रतीक/मंत्र/रिवाज अपनाना शामिल हैं।

प्रश्न-4: नए विचारों के प्रति नेता का खुलापन और Trial & Error का समर्थन संगठनात्मक सीख और अनुकूलनशीलता को कैसे बढ़ावा देता है?

उत्तर: जब नेता खुद सीखने को तैयार रहते हैं और दूसरों को गलतियाँ करने की स्वतंत्रता देते हैं, तो संगठन अधिक तेजी से अनुकूल होता है, रचनात्मक समाधान सामने आते हैं और कर्मचारी खुलकर विचार रखते हैं।

प्रश्न-5: दूसरों के विकास को पोषित करना एक प्रभावशाली नेतृत्व गुण क्यों है, और यह कर्मचारी की निष्ठा, प्रेरणा और दीर्घकालिक टीम सफलता को कैसे प्रभावित करता है?

उत्तर: जब नेता किसी के विकास में निवेश करते हैं, तो कर्मचारी उसे सम्मान और कृतज्ञता के साथ चुकाते हैं — वे अधिक समर्पित, प्रेरित और लंबे समय तक जुड़े रहते हैं। यह टीम की दीर्घकालिक सफलता की नींव बनाता है।



15.

आपको (कम से कम) दो करियर क्यों अपनाने चाहिए

[स्रोत: कबीर सहगल, 25 अप्रैल 2014 (एचबीआर)]

ऐसा अक्सर होता है कि कोई वकील नवीकरणीय ऊर्जा के क्षेत्र में काम करने की इच्छा रखता है, या कोई ऐप डेवलपर उपन्यास लिखने में रुचि नहीं रखता, या कोई संपादक लैंडस्केप डिज़ाइनर बनने का सपना देखता है। शायद आप भी अपने वर्तमान काम को छोड़कर किसी बिल्कुल अलग क्षेत्र में करियर बनाने का सपना देखते हों। लेकिन मेरे अनुभव में, ऐसे लोग बहुत कम होते हैं जो वास्तव में यह छलांग लगाते हैं। करियर बदलने की लागत बहुत अधिक लगती है, और सफलता की संभावना बहुत दूर की लगती है।

लेकिन इसका समाधान यह नहीं है कि आप अपने वर्तमान काम में अधूरापन और धीमी जलन को नज़रअंदाज़ करें। मेरा मानना है कि दोनों का जवाब देना ज़रूरी है। दो करियर, एक से बेहतर होते हैं और जब आप दो करियर अपनाते हैं, तो दोनों में आपको लाभ होता है।

मेरे मामले में, मेरे चार पेशेवर क्षेत्र हैं: मैं एक कॉर्पोरेट स्ट्रैटेजिस्ट हूँ, एक फॉर्च्यून 500 कंपनी में यूएस नेवी रिज़र्व अधिकारी हूँ, कई किताबों का लेखक हूँ और एक रिकॉर्ड प्रोड्यूसर भी हूँ। लोग मुझसे अक्सर दो सवाल पूछते हैं—"आप कितनी नींद लेते हैं?" और "आपको ये सब करने का समय कहाँ से मिलता है?" (मेरे जवाब: "काफी नींद लेता हूँ" और "मैं समय निकालता हूँ")। लेकिन ये 'प्रक्रिया आधारित' सवाल मेरे असली कारणों और प्रेरणाओं को नहीं छूते।

एक अधिक सटीक और सार्थक सवाल यह होगा—"आपके पास इतने करियर क्यों हैं?" इसका सरल उत्तर है—बहुत सारा काम करना मुझे खुशी देता है और मुझे अधिक संतुष्टि मिलती है। और यह मुझे हर कार्य में बेहतर प्रदर्शन करने में मदद करता है। बस यही है।

अपने कौशल विकास को सब्सिडी दें

मेरी कॉर्पोरेट नौकरी की तनखाह मेरी रिकॉर्ड प्रोडक्शन की करियर को सब्सिडी देती है। एक नए प्रोड्यूसर के रूप में मेरा कोई ट्रैक रिकॉर्ड नहीं था, इसलिए कोई मुझे पैसे देकर मेरा संगीत प्रोड्यूस करवाना नहीं चाहता था। लेकिन मुझे शुरुआत में प्रोड्यूसर बनने के लिए प्रेरणा पैसे से नहीं, बल्कि जैज़ और शास्त्रीय संगीत के प्रति मेरे जुनून से मिली। इसलिए, मैंने इस नए उद्योग में अनुभव प्राप्त करने के लिए स्वेच्छा से काम किया।

मेरी दिन की नौकरी ने मुझे न केवल एल्बम बनाने के लिए पूंजी दी, बल्कि इसने मुझे प्रोड्यूसर के रूप में सफल होने के गुर भी सिखाए। एक अच्छा प्रोड्यूसर वह होता है जो एक विज्ञान बना सके, टीम तैयार कर सके, समय-सीमा तय कर सके, पैसे जुटा सके और उत्पादों को वितरित कर सके। दर्जनों एल्बम बनाने और कुछ ग्रैमी जीतने के बाद, रिकॉर्ड लेबल और संगीतकार अब मुझसे संपर्क करते हैं कि क्या मैं उनके लिए प्रोड्यूस कर सकता हूँ। मैं अब भी भुगतान नहीं लेता क्योंकि संगीत बनाना—जो हमेशा के लिए है—मेरे लिए ही पर्याप्त है।

साथ ही, मैं अक्सर अपने कॉर्पोरेट ग्राहकों को रिकॉर्डिंग सेशन में आमंत्रित करता हूँ। जो लोग पूरे दिन ऑफिस में काम करते हैं, उनके लिए गायकों, संगीतकारों और अन्य रचनात्मक पेशेवरों के "बैकस्टेज" में जाकर बातचीत करना एक रोमांचक अनुभव होता है। जब मैं क्यूबा में एक एल्बम बना रहा था, तो मेरे एक ग्राहक ने वहाँ नाचते संगीतकारों को देखकर कहा, "मैंने कभी ऐसे लोगों को नहीं देखा जो काम करते हुए इतनी खुशी महसूस करते हैं।" इस तरह, मेरी कॉर्पोरेट और रिकॉर्डिंग करियर एक-दूसरे के लिए लाभदायक हैं।

जब मैं वॉल स्ट्रीट पर काम करता था, तो मेरा पेशेवर नेटवर्क ज्यादातर वित्तीय सेवा क्षेत्र के लोगों तक सीमित था—बैंकर, ट्रेडर, विश्लेषक, अर्थशास्त्री। हम मिलकर एक "सर्वसम्मति" दृष्टिकोण बनाते थे। लेकिन मेरे अधिकांश एसेट मैनेजर ग्राहक कुछ अलग चाहते थे: "मुझे एक विरोधी दृष्टिकोण दीजिए।" यानी, वे समूह सोच नहीं चाहते थे। मैंने इसे एक संकेत के रूप में लिया कि मुझे अपने संपर्कों से ऐसे लोगों को ढूँढ़ना चाहिए जो ग्राहकों को एक नया नजरिया दे सकें।

उदाहरण के लिए, मेरे एक ग्राहक यह समझना चाहते थे कि चीनी नागरिक आपस में क्या बातचीत कर रहे हैं। चूंकि मैं खुद एक लेखक हूँ, मैं अन्य लेखकों से मिल चुका था, इसलिए मैंने अपने एक मित्र को संपर्क किया, जो एक पत्रिका पत्रकार थे और चीन की आंतरिक खबरों पर नजर रखते थे। एक बैंक की कंप्लायंस पाबंदियों से बाहर होने के कारण, वह मेरे ग्राहक को एक स्पष्ट और बेबाक नजरिया दे सके, जो बहुत सराहनीय था। मेरे ग्राहक को एक नई सोच मिली, मुझे एक व्यापार मिला, और मेरे मित्र को एक नया ग्राहक मिला। अलग-अलग क्षेत्रों में होने के

कारण, आप ऐसे लोगों को जोड़ सकते हैं जो आमतौर पर कभी नहीं मिलते और सभी के लिए नया मूल्य उत्पन्न कर सकते हैं।

वास्तविक नवाचारों की खोज करें

जब आप अलग तरीके से काम करते हैं, तो आप यह पहचान सकते हैं कि विचार कहां टकरा रहे हैं—और सबसे महत्वपूर्ण बात, कहां टकराना चाहिए। स्टीव जॉब्स, जो बहुविषयी सोच का प्रतीक थे, ने कहा था, "यह तकनीक उदार कलाओं और मानविकी से मिलकर हमें ऐसा परिणाम देती है जो दिल को छू जाए।"

हैरिकेन कैटरिना के कारण, कई संगीतकार न्यू ऑरलियन्स छोड़ गए। शहर के संगीतकारों की मदद के लिए पैसे जुटाने हेतु मैं एक विशेष गैर-लाभकारी संस्था बना सकता था। इसके बजाय, मैंने एक स्थायी समाधान बनाया: संगीतकारों के लिए एक ब्रोकरेज, जिसे मैंने कहा "वॉल स्ट्रीट मिलती है बॉर्बन स्ट्रीट से।" जो लोग न्यूयॉर्क में पार्टी के लिए संगीतकार बुक करना चाहते हैं, वे मेरी संस्था की वेबसाइट से एक बैंड खोज सकते हैं, और बुक करते समय "टिप" जोड़ सकते हैं, जो न्यू ऑरलियन्स स्थित चैरिटी को जाती है। बुकिंग करने वाले (कई बार मेरे कॉर्पोरेट ग्राहक) को बैंड मिल गया, न्यूयॉर्क के संगीतकार को काम मिल गया, और चैरिटी को दान मिल गया। बैंक में काम करने के अनुभव के कारण, मैं एक अलग तरह की संस्था बना पाया, जो अब एक बड़ी चैरिटी संस्था में विलीन हो चुकी है।

जब आप अपने जिज्ञासाओं के पीछे चलते हैं, तो आप अपने नए करियर में जुनून लाते हैं, जिससे आप अधिक संतुष्ट होते हैं। और जब आप एक से अधिक चीजें करते हैं, तो आप उन्हें बेहतर ढंग से कर पाते हैं।

❧ प्रश्न और उत्तर ❧

प्रश्न-1: एक साथ कई करियर अपनाने से व्यक्तिगत संतुष्टि और पेशेवर उत्कृष्टता कैसे प्राप्त होती है?

उत्तर: लेखक के अनुभव से पता चलता है कि जब वे दिन में कॉर्पोरेट नौकरी करते थे और रात में संगीत प्रोड्यूस करते थे, तो दोनों करियर ने उन्हें नई ऊर्जा और रचनात्मकता दी। एक से दूसरे में मिलने वाले ज्ञान और अनुभव ने दोनों क्षेत्रों में उनकी सफलता को बेहतर बनाया।

प्रश्न-2: जब कोई व्यक्ति किसी जुनून-आधारित करियर की ओर बढ़ता है जिसमें शुरुआत में कोई वित्तीय लाभ नहीं होता, तो एक करियर दूसरे का समर्थन कैसे कर सकता है?

उत्तर: कॉर्पोरेट नौकरी से मिली तनख्वाह और व्यवसायिक कौशलों का उपयोग करके लेखक ने संगीत प्रोड्यूसिंग की शुरुआत की, बिना बाहरी समर्थन के। इससे उन्हें संसाधन और आत्मविश्वास दोनों मिले।

प्रश्न-3: विविध पेशेवर सर्कलों में भाग लेने से रचनात्मकता और नवाचार कैसे बढ़ता है?

उत्तर: जब लेखक ने लेखकों, पत्रकारों और संगीतकारों से संपर्क बनाया, तो वे अपनी वित्तीय दुनिया के बाहर नई सोच और दृष्टिकोण ला सके। चीन पर अनफिल्टर्ड जानकारी देना इसका प्रमुख उदाहरण है।

प्रश्न-4: कबीर सहगल के बहु-विषयी दृष्टिकोण से वास्तविक समस्याओं के समाधान हेतु क्या सीखा जा सकता है?

उत्तर: वे एक ही दिशा में न जाकर संगीत और वित्त दोनों का उपयोग कर ऐसी संस्थाएं बना सके जो सामाजिक समस्याओं का समाधान करें—जैसे संगीतकारों के लिए चैरिटी-आधारित प्लेटफॉर्म। यह सोच नवाचार का आदर्श उदाहरण है।

प्रश्न-5: अलग-अलग करियर में अपनी जिज्ञासाओं का पीछा करना कैसे व्यक्तिगत विकास और दूसरों के लिए व्यापक मूल्य निर्माण में योगदान देता है?

उत्तर: लेखक की जिज्ञासाएं उन्हें नए क्षेत्रों में ले गईं, जिससे न केवल उन्होंने खुद को बेहतर बनाया, बल्कि दूसरों को भी जोड़ा, प्रेरित किया और सहायता प्रदान की—जिससे सामूहिक रूप से समाज को लाभ हुआ।



16.

बहस को बढ़ने से रोकने के लिए— दृष्टिकोण बदलें

जब आप किसी बहस में पड़ते हैं, तो स्वाभाविक रूप से आपका ध्यान अपनी भावनाओं और सोच पर केंद्रित हो जाता है। लेकिन यह स्थिति का समाधान दूढ़ना बहुत कठिन बना देता है। वास्तव में, मनोवैज्ञानिकों ने पाया है कि जब लोग अपनी वर्तमान भावनाओं से थोड़ा दूरी बनाकर सोचते हैं और यह विचार करते हैं कि इस स्थिति का लंबे समय में क्या अर्थ होगा, तो वे बेहतर निर्णय लेते हैं। इसलिए अगली बार जब आप किसी सहकर्मी से असहमत हों, तो उस टकराव को एक तीसरे व्यक्ति के दृष्टिकोण से देखने की कोशिश करें।

कोई बाहरी व्यक्ति आपकी बहस को कैसे देखेगा? या यह सोचें कि एक सप्ताह, एक महीने या एक साल बाद आप इस विवाद के बारे में कैसा महसूस करेंगे? भविष्य के बारे में सोचना आपको वर्तमान क्षण से बाहर निकालता है, जो कि नकारात्मक भावनाओं से भरा हो सकता है, और यह आपको स्थिति को एक व्यापक परिप्रेक्ष्य में समझने में मदद करता है। जब आपको यह पता हो कि भविष्य में आप इस बहस की परवाह नहीं करेंगे, तो यह जानना आसान हो जाता है कि आज आप क्या कहें और करें जिससे आपको बाद में पछताना न पड़े।

❧ प्रश्न और उत्तर ❧

प्रश्न-1: जब हम बहस के दौरान केवल अपनी तत्काल भावनाओं पर ध्यान केंद्रित करते हैं तो संघर्ष का समाधान क्यों कठिन हो जाता है?

उत्तर: क्योंकि हमारी भावनाएं हमें तर्क से हटाकर प्रतिक्रियात्मक बना देती हैं। इससे हम सामने वाले की बात नहीं समझते और समाधान पर नहीं, बल्कि अपनी भावनाओं की पुष्टि पर केंद्रित रहते हैं।

प्रश्न-2: तीसरे व्यक्ति के दृष्टिकोण को अपनाने से असहमति को बेहतर तरीके से कैसे संभाला जा सकता है?

उत्तर: जब हम खुद को बहस से बाहर रखकर सोचते हैं, तो हम स्थिति को निष्पक्ष रूप से देख पाते हैं। इससे हमारे विचार अधिक संतुलित और तार्किक होते हैं, जिससे समाधान निकालना आसान हो जाता है।

प्रश्न-3: वर्तमान टकराव की भावनात्मक तीव्रता को कम करने में भविष्य की सोच क्या भूमिका निभाती है?

उत्तर: भविष्य की कल्पना करने से हमें यह समझ आता है कि यह बहस क्षणिक है और इसका हमारे जीवन पर दीर्घकालिक प्रभाव नहीं होगा। इससे हमारी भावनाएं शांत होती हैं और हम गहराई से सोच सकते हैं।

प्रश्न-4: वर्तमान क्षण से दूरी बनाना बहस के दौरान तर्क और निर्णय लेने की क्षमता को कैसे बेहतर बनाता है?

उत्तर: दूरी बनाने से हम भावनाओं के बजाय तथ्यों और तर्कों पर ध्यान केंद्रित करते हैं। इससे हमारी सोच अधिक स्पष्ट, ठंडी और उद्देश्यपूर्ण होती है।

प्रश्न-5: दृष्टिकोण प्राप्त करने और बहस को बढ़ने से रोकने के लिए आप कौन से व्यावहारिक कदम उठा सकते हैं?

उत्तर:

- कुछ क्षण रुकें और गहरी सांस लें।
- कल्पना करें कि आप बाहर से यह दृश्य देख रहे हैं।
- सोचें कि यह बहस एक सप्ताह या महीने बाद कितनी मायने रखेगी।
- सामने वाले की बात बिना टोके सुनें।
- प्रतिक्रिया देने से पहले सोचें कि आपकी बात किस तरह से प्रभाव डालेगी।



17.

यह केवल समय प्रबंधन की बात नहीं है

(स्रोत: जेफ डेस्मेट)

अगर आप मेरी तरह हैं, तो साल का यह समय विशेष रूप से व्यस्त हो सकता है। वर्ष के अंत की परियोजनाओं की समय-सीमा नज़दीक आ जाती है। त्योहारों की तैयारियाँ शुरू हो जाती हैं। ध्यान भटकाने वाले कारण बढ़ जाते हैं। और समय जैसे सिकुड़ता चला जाता है। कहने की ज़रूरत नहीं, दिसंबर के अंत तक मैं पूरी तरह थका हुआ महसूस करता हूँ।

कल एक सहकर्मी ने मुझसे कहा कि वह आमतौर पर इस समय "बहुत पतली हो जाती है" — उसका मतलब था मानसिक और शारीरिक रूप से थक जाना। हमने एक-दूसरे को याद दिलाया कि जैसे दूसरों और काम की देखभाल करना ज़रूरी है, वैसे ही अपनी खुद की देखभाल भी उतनी ही ज़रूरी है। यह समय, फोकस और ऊर्जा को संभालने में मदद कर सकता है।

आज के कार्य वातावरण में चीजें हासिल करना विशेष रूप से चुनौतीपूर्ण हो गया है। पहला कारण यह है कि तकनीक ने भले ही उत्पादकता बढ़ाई हो, लेकिन यह ध्यान भटकाने का स्रोत भी बन गई है, और हमारी कार्यशैली को 24x7 "हमेशा चालू" रखने वाली बना दिया है। दूसरा कारण यह है कि अब हमारा कार्य अधिक सहयोगात्मक, वर्चुअल और वैश्विक हो गया है, जिसमें अधिक मीटिंग्स, अधिक इवेंट्स और अधिक संवाद की आवश्यकता होती है।

कार्यक्षेत्र में समय प्रबंधन कोई नया विचार नहीं है। यह अभ्यास — और इसके कई बार असंभव लगने वाले अवरोध — आधुनिक व्यापार के युग से हमारे साथ रहे हैं। लेकिन आज के जटिल कार्यस्थल की चुनौतियाँ हमें समय प्रबंधन के पारंपरिक तरीकों से आगे बढ़ने को कहती हैं।

इसी कारण हार्वर्ड मैनेजमेंट मेंटर (Harvard Management Mentor®) की टीम ने हाल ही में हमारे समय प्रबंधन (Time Management) मॉड्यूल को अपडेट किया है — ताकि आज के जटिल कारोबारी माहौल में एक पूर्णकालिक कर्मचारी की वास्तविकताओं को बेहतर तरीके से

दर्शाया जा सके। हमने अपने पाठों में और अधिक सुझाव, संसाधन और तकनीकें जोड़ी हैं, जिससे आप और आपकी टीमों कुछ राहत की साँस ले सकें।

जब आपके प्रबंधक दिन-रात जानकारी, अनुरोध और परियोजनाओं से जूझ रहे होते हैं, तो चुनौती केवल "समय" की नहीं होती। यह इस बात की भी होती है कि वे किस प्रकार **ध्यान केंद्रित करें, प्राथमिकताएं तय करें और गुणवत्ता पूर्ण कार्य करें**।

इसलिए यह जरूरी है कि वे केवल अपना समय ही प्रभावी ढंग से न प्रबंधित करें, बल्कि अपनी **ऊर्जा और ध्यान** को भी सही दिशा में लगाकर **सार्थक और उत्पादक** बनें। तो वे यह कैसे करें?

अपनी ऊर्जा का प्रबंधन करें

जहाँ समय एक सीमित संसाधन है, वहीं अच्छी बात यह है कि आपकी व्यक्तिगत ऊर्जा **नवीनकरणीय (Renewable)** है। चार विशिष्ट ऊर्जा क्षेत्रों — **शारीरिक, भावनात्मक, मानसिक और आध्यात्मिक** — में अपनी लचीलापन (Flexibility) को मजबूत बनाना और उसे फिर से भरना सीखना, आपको अधिक **स्मार्ट, तेज़ और मजबूत** तरीके से काम करने में मदद कर सकता है।

पर्याप्त नींद लेना, अपने कार्य को किसी बड़े उद्देश्य से जोड़ना, और दिनभर अपनी ऊर्जा और प्राकृतिक ऊर्जा प्रवाह को समझना — ये कुछ ऐसे तरीके हैं जिनसे आप अपनी ऊर्जा को बेहतर ढंग से प्रबंधित कर सकते हैं और अपने कार्यदिवस में एक स्वस्थ **सिनर्जी (synergy)** ला सकते हैं।

अपने ध्यान का प्रबंधन करें

आज के प्रबंधक अक्सर यह महसूस करते हैं कि वे लगातार व्याकुलता के घेरे में हैं — इनबॉक्स में ईमेल की बाढ़, कैलेंडर में टगी हुई मीटिंग्स, और मोबाइल पर न्यूज अलर्ट का शोर। लेकिन सफल समय प्रबंधन का असली अर्थ है — **अपने ध्यान को एक कार्य पर केंद्रित करना और उसे लंबे समय तक वहीं बनाए रखना**।

यह ज्यादातर कर्मचारियों के लिए एक चुनौती है, क्योंकि ध्यान भटकाने वाले तत्व, व्यवधान और मल्टीटास्किंग की जरूरतें लगातार बनी रहती हैं। लेकिन यदि आप इन **ध्यान भंग करने वाले कार्यों** को पहचान लें और खुद को उन्हें प्रबंधित करने के कुछ उपाय सिखाएँ, तो आप उनके प्रभाव को काफी हद तक कम कर सकते हैं।

आज के समय में समय प्रबंधन के साथ-साथ ऊर्जा और ध्यान का प्रबंधन करना भी आवश्यक है — और इसके लिए प्रैक्टिस, दृढ़ संकल्प और आत्म-जागरूकता की जरूरत होती है। यदि आप नए आदतों को अपनाने के लिए प्रतिबद्ध हैं, तो आप उत्पादकता के इन अवरोधों को पार कर सकेंगे और हर व्यस्त दिन के अंत में अधिक संतुष्ट और प्रभावी महसूस करेंगे — चाहे वह दिन कितना भी व्यस्त क्यों न हो।

❧ प्रश्न और उत्तर ❧

प्रश्न-1: आज के कार्य वातावरण में समय के साथ-साथ ऊर्जा और ध्यान का प्रबंधन उतना ही महत्वपूर्ण क्यों है?

उत्तर: क्योंकि केवल समय को नियंत्रित करना पर्याप्त नहीं है—यदि आपकी ऊर्जा और ध्यान सही दिशा में नहीं हैं, तो आप समय होते हुए भी कार्य प्रभावी रूप से नहीं कर पाएंगे। उत्पादकता अब "समय की मात्रा" पर नहीं, बल्कि "गुणवत्ता और फोकस" पर निर्भर करती है।

प्रश्न-2: आधुनिक कार्यस्थल की माँगें — जैसे लगातार जुड़े रहना और सहयोग की आवश्यकता — पारंपरिक समय प्रबंधन रणनीतियों को कैसे प्रभावित करती हैं?

उत्तर: लगातार कनेक्टेड रहने की अपेक्षा, मीटिंग्स की भरमार और त्वरित प्रतिक्रियाओं की जरूरत पारंपरिक समय प्रबंधन को अस्थिर कर देती हैं। अब हमें लचीलापन, प्राथमिकता निर्धारण और ध्यान केंद्रित करने की क्षमता की आवश्यकता है — पुराने "To-Do" लिस्ट काफी नहीं हैं।

प्रश्न-3: अपने प्राकृतिक ऊर्जा चक्रों को समझने से आपकी दैनिक उत्पादकता कैसे सुधर सकती है?

उत्तर: जब आप जान जाते हैं कि दिन के कौन से समय पर आप सबसे अधिक ऊर्जावान होते हैं, तो आप कठिन और रचनात्मक कार्यों को उसी समय निर्धारित कर सकते हैं। इससे थकावट कम होगी और कार्य की गुणवत्ता बढ़ेगी।

प्रश्न-4: समय, ऊर्जा और ध्यान के प्रभावी प्रबंधन के लिए आत्म-जागरूकता क्या भूमिका निभाती है?

उत्तर: आत्म-जागरूकता आपको यह पहचानने में मदद करती है कि आपके ध्यान को क्या भटकाता है, आपकी ऊर्जा कब गिरती है और आप कैसे प्रतिक्रिया करते हैं। जब आप खुद को बेहतर समझते हैं, तो आप अपने कार्य के तरीके को बेहतर ढंग से अनुकूलित कर सकते हैं।

प्रश्न-5: व्याकुलता और मल्टीटास्किंग उत्पादकता को कैसे नुकसान पहुँचाते हैं, और उनके प्रभाव को कम करने के लिए कौन से कदम उठाए जा सकते हैं?

उत्तर: ये दोनों मानसिक थकान, गलतियाँ और अधूरा काम बढ़ाते हैं। समाधान के रूप में आप:

- एक समय में एक काम पर ध्यान दें,
- डिजिटल डिटॉक्स या नोटिफिकेशन बंद करने जैसे उपाय अपनाएं,
- "फोकस टाइम" स्लॉट निर्धारित करें,
- और नियमित ब्रेक लें।



भाग-४

शैक्षिक दर्शन और बौद्धिक संवाद

ऑनलाइन शिक्षा के लिए अल्बर्ट आइंस्टीन से 6 महत्वपूर्ण सीख

अल्बर्ट आइंस्टीन ने केवल भौतिकी के नियमों को ही नहीं बदला, बल्कि उनकी व्यक्तिगत दर्शन भी अत्यंत प्रेरणादायक हैं। उनकी कई बातें आज की ऑनलाइन शिक्षा प्रणाली के लिए भी उतनी ही प्रासंगिक हैं। ऑनलाइन शिक्षण में उनके दृष्टिकोण से हम यह जान सकते हैं कि कैसे एक शिक्षक अपने छात्रों के जीवन पर स्थायी प्रभाव छोड़ सकता है।

ऑनलाइन शिक्षण के लिए अल्बर्ट आइंस्टीन की 6 - प्रेरणादायक शिक्षाएं:

प्रेरणा हर जगह से मिल सकती है। ऑनलाइन शिक्षण के लिए प्रेरणा केवल सेमिनारों या शोध-पत्रों तक सीमित नहीं होनी चाहिए। दुनिया के प्रसिद्ध विचारकों की बातें भी विचार के लिए गहराई प्रदान कर सकती हैं। अल्बर्ट आइंस्टीन इसका सर्वोत्तम उदाहरण हैं। हालाँकि वे विज्ञान के क्षेत्र में जाने जाते हैं, उनके विचार धर्म से लेकर परमाणु निरस्त्रीकरण तक फैले हुए थे। उनकी मृत्यु के 60 वर्षों बाद भी, उनके दृष्टिकोण ऑनलाइन शिक्षण के संदर्भ में अत्यंत प्रासंगिक हैं।

1. "सूचना ज्ञान नहीं होती"

("Information is not knowledge")

एक पेशेवर शिक्षक के रूप में हम जानते हैं कि जानकारी और ज्ञान में क्या फर्क होता है। लेकिन क्या हमारे छात्र जानते हैं? ऑनलाइन शिक्षा का उद्देश्य यही होना चाहिए कि छात्रों को केवल जानकारी न दी जाए, बल्कि उन्हें उस जानकारी को समझने, प्रयोग में लाने और उससे ज्ञान में बदलने की प्रक्रिया से गुजारा जाए।

उदाहरण के लिए, मेरी एक कक्षा में मैं वयस्क शिक्षकों को ऑनलाइन पाठ्यक्रम सामग्री तैयार करना सिखाता हूँ। मैं पहले उन्हें सर्वश्रेष्ठ शिक्षण सिद्धांतों से अवगत कराता हूँ, और फिर उनसे कहता हूँ कि वे उन्हीं सिद्धांतों को प्रयोग में लाकर अपनी स्वयं की सामग्री बनाएं। कक्षा के अंत

तक वे ऐसा कंटेंट तैयार कर पाते हैं जो प्रभावी और उपयोगकर्ता के अनुकूल होता है — यानी उन्होंने जानकारी को ज्ञान में परिवर्तित कर लिया होता है।

2. "यदि आप किसी बात को सरलता से नहीं समझा सकते, तो आप उसे अच्छी तरह नहीं समझते।"

("If you cannot explain it simply, you do not understand it well.")

यह विचार ऑनलाइन शिक्षण के लिए सीधे तौर पर लागू होता है। कितनी बार ऐसा हुआ है कि आपके किसी छात्र ने ईमेल किया हो कि उसे कोई प्रमुख अवधारणा समझ नहीं आ रही?

ऐसे में आप उसी विचार को किसी और उदाहरण के माध्यम से समझाने की कोशिश करते हैं — **आदर्श रूप से छात्र के अनुभव से जुड़ा उदाहरण देकर**। जब आप ऐसा करते हैं, तो आप न केवल छात्र की मदद करते हैं, बल्कि **अपने स्वयं के ज्ञान की गहराई** भी मापते हैं।

जब कोई छात्र किसी जटिल विषय पर सवाल करता है और वह विषय आपके लिए परिचित होता है, तो आप उसे सरल और प्रासंगिक उदाहरणों के साथ समझा सकते हैं। इससे छात्र को **"अहा!"** वाला क्षण मिलता है। लेकिन यह हमेशा आसान नहीं होता।

मान लीजिए आप किसी और शिक्षक की जगह पढ़ा रहे हैं, या कोई नया पाठ्यक्रम पहली बार ले रहे हैं — उस समय आपके ज्ञान में कुछ खामियाँ हो सकती हैं। तभी ऐसे **"कलीं क्वेश्चन"** — यानी मुश्किल सवाल — आपके ज्ञान की सीमाओं को उजागर करते हैं और यह अवसर देते हैं कि आप **स्वयं और बेहतर शिक्षक** बनें।

3. "जिस व्यक्ति ने कभी कोई गलती नहीं की, उसने कभी कुछ नया करने की कोशिश ही नहीं की।"

यह विचार आपके शिक्षण दर्शन की **मूल आधारशिला** बन सकता है — और मेरी शिक्षण शैली में तो यह एक बहुत बड़ा स्थान रखता है। यह बात दरअसल यह भी कहती है कि **"कोई सवाल मूर्खतापूर्ण नहीं होता।"**

मैं यह बात अपने छात्रों से अक्सर कहता हूँ। यह उन्हें आश्चस्त करता है कि अगर उन्हें कोई उत्तर नहीं पता, तो उन्हें मूर्ख महसूस नहीं करना चाहिए — क्योंकि वे सीखने के लिए ही इस कोर्स में शामिल हुए हैं! अगर उन्हें सब कुछ पहले से पता होता, तो उन्हें यह पाठ्यक्रम करने की जरूरत ही नहीं पड़ती।

4. "यह स्पष्ट हो गया है कि हमारी तकनीक ने हमारी मानवता को पीछे छोड़ दिया है।"

यह कितना रोचक है कि यह कथन इंटरनेट के अविष्कार से कई दशक पहले कहा गया था — फिर भी यह आज की ऑनलाइन शिक्षा के लिए अत्यंत प्रासंगिक है।

ई-लर्निंग में अक्सर तकनीक पर बहुत ज़ोर दिया जाता है। लेकिन ऑनलाइन शिक्षण और अधिगम की प्रक्रिया केवल रोबोटों के बीच ठंडी जानकारी का आदान-प्रदान नहीं है। छात्र (और शिक्षक भी!) सबसे पहले मानव होते हैं।

यदि हम ऑनलाइन शिक्षा में थोड़ी सी मानवता जोड़ते हैं — सहानुभूति, जुड़ाव, और संवाद — तो यह अनुभव शिक्षक और छात्र दोनों के लिए पूरी तरह बदल जाता है। वास्तविक संबंध बनते हैं, संवाद का विश्वास विकसित होता है, और सीखने-सिखाने की प्रक्रिया सिर्फ स्क्रीन के पीछे संदेशों का आदान-प्रदान नहीं रह जाती, बल्कि वह एक मानवीय अनुभव बन जाती है।

5. "रचनात्मक अभिव्यक्ति और ज्ञान में आनंद लाना शिक्षक की सर्वोच्च कला है।"

हां, शिक्षण एक कला है! यह वर्षों की अनुशासित साधना और स्वाभाविक प्रतिभा का संयोजन होता है। और यह एक ऐसा पेशा है जिसकी शक्ति जीवन को बदल सकती है। हमारा कार्य केवल तथ्य और आँकड़े सिखाना नहीं है — बल्कि छात्रों को रचनात्मक रूप से सोचने के लिए प्रेरित करना, और सीखने की प्रक्रिया में आनंद पाना सिखाना भी है।

हम चाहते हैं कि छात्र केवल ऑनलाइन परीक्षा के लिए जानकारी याद न करें, बल्कि वे सीखने से प्रेम करें और उस ज्ञान को अपने जीवन में उतारें। ऑनलाइन शिक्षा की यह कला छात्रों में जीवनभर सीखने की प्रवृत्ति विकसित कर सकती है — और उन्हें यह समझा सकती है कि शिक्षा केवल एक डिग्री नहीं, बल्कि जीवन की मूलभूत संपत्ति है।

6. "जो व्यक्ति छोटी बातों में सच्चाई को नज़रअंदाज़ करता है, उस पर बड़ी बातों में भरोसा नहीं किया जा सकता।"

यह कथन ऑनलाइन शिक्षण में विश्वास (Trust) की भूमिका को बहुत सुंदर तरीके से उजागर करता है।

एक शिक्षक के रूप में हमारे पास कई ऐसे छोटे-छोटे मौके होते हैं जहाँ हम अपने नेतृत्व और ईमानदारी को दर्शा सकते हैं:

- समय पर डेडलाइन देना और उन्हें लागू करना
- छात्रों का कार्य समय पर जांचकर वापस करना
- जरूरत पड़ने पर मार्गदर्शन के लिए उपलब्ध रहना

हर दिन ऐसे सैकड़ों "छोटे कार्य" होते हैं जिनका प्रभाव बहुत गहरा होता है। हम इनसे छात्रों को यह भरोसा दिलाते हैं कि उन्होंने अपनी शिक्षा के लिए सही शिक्षक को चुना है।

आइंस्टीन उस युग में जीवित थे जब ऑनलाइन शिक्षा की कल्पना भी नहीं की गई थी। लेकिन मानव अनुभव के प्रति उनका बौद्धिक जिज्ञासा और जुनून आज के शिक्षकों के लिए भी उतना ही प्रेरणादायक है। उनके विचार आज भी हमें यह सिखाते हैं कि एक अच्छा शिक्षक वही होता है जो छात्रों के जीवन में सकारात्मक छाप छोड़ता है — भले वह ऑनलाइन हो या ऑफलाइन।

❀ प्रश्न और उत्तर ❀

प्रश्न-1: आइंस्टीन के विचार कि "सूचना ज्ञान नहीं होती" से पारंपरिक ऑनलाइन शिक्षण पद्धतियाँ किस प्रकार चुनौतीपूर्ण हो जाती हैं, और शिक्षक कौन-सी रणनीतियाँ अपनाकर यह सुनिश्चित कर सकते हैं कि छात्र सूचना को सार्थक ज्ञान में परिवर्तित करें?

उत्तर: आइंस्टीन का यह विचार बताता है कि केवल तथ्यों या कंटेंट को प्रस्तुत कर देना पर्याप्त नहीं है। पारंपरिक ऑनलाइन पाठ्यक्रमों में अक्सर छात्र जानकारी को केवल रट लेते हैं, लेकिन उसे समझकर प्रयोग नहीं करते। शिक्षकों को चाहिए कि वे छात्रों को जानकारी के व्यावहारिक अनुप्रयोग, आलोचनात्मक चिंतन, और समस्या-समाधान गतिविधियों के माध्यम से सीखने के लिए प्रेरित करें। उदाहरण आधारित असाइनमेंट और केस स्टडीज उपयोगी हो सकते हैं।

प्रश्न-2: "यदि आप किसी बात को सरलता से नहीं समझा सकते, तो आप उसे अच्छी तरह नहीं समझते" – यह सिद्धांत ऑनलाइन शिक्षकों को अपने पाठ्यक्रम की सामग्री सुधारने और संघर्ष कर रहे छात्रों की मदद करने में किस प्रकार सहायक हो सकता है?

उत्तर: यह सिद्धांत शिक्षकों को यह आत्म-आकलन करने का अवसर देता है कि क्या वे स्वयं विषय को वास्तव में समझते हैं। जब छात्र किसी अवधारणा को नहीं समझते, तो शिक्षक को

चाहिए कि वह उसे सरल, चरणबद्ध और प्रासंगिक उदाहरणों के माध्यम से समझाएं। इससे शिक्षण अधिक प्रभावी बनता है और छात्रों की समझ गहरी होती है।

प्रश्न-3: आइंस्टीन के विश्वास के अनुसार कि "कुछ नया करने की कोशिश में गलतियाँ होना स्वाभाविक है," ऑनलाइन शिक्षा में ऐसा वातावरण बनाना जहाँ गलतियों का स्वागत हो — क्यों आवश्यक है?

उत्तर: जब छात्रों को यह विश्वास होता है कि गलती करना सीखने की प्रक्रिया का हिस्सा है, तो वे नए प्रयोग करने से डरते नहीं हैं। ऑनलाइन शिक्षण में यह विशेष रूप से महत्वपूर्ण है क्योंकि छात्र शारीरिक रूप से उपस्थित नहीं होते और अक्सर आत्मविश्वास की कमी महसूस करते हैं। एक सुरक्षित और प्रोत्साहित करने वाला वातावरण उनके रचनात्मक विकास और आत्मनिर्भरता को बढ़ाता है।

प्रश्न-4: आइंस्टीन की चेतावनी कि "तकनीक हमारी मानवता से आगे निकल सकती है" के संदर्भ में, ऑनलाइन शिक्षक कैसे तकनीकी उन्नति और मानवीय जुड़ाव के बीच संतुलन बना सकते हैं?

उत्तर: शिक्षकों को तकनीक का इस्तेमाल केवल जानकारी देने के लिए नहीं, बल्कि सहभागिता, संवाद और संवेदनशीलता बढ़ाने के लिए करना चाहिए। वीडियो कॉल्स, व्यक्तिगत फीडबैक, और चर्चा मंच जैसे साधनों से छात्रों के साथ मानवीय जुड़ाव बनाए रखा जा सकता है। यह छात्रों को यह महसूस कराता है कि वे सिर्फ एक यूजरनेम नहीं हैं, बल्कि एक इंसान हैं जिनकी भावनाओं और जरूरतों को शिक्षक समझते हैं।

प्रश्न-5: ऑनलाइन शिक्षण की सफलता में "विश्वास" की क्या भूमिका होती है, और शिक्षक "छोटी बातों" में विश्वसनीयता कैसे दिखा सकते हैं ताकि छात्रों के साथ मजबूत और सकारात्मक संबंध बन सकें?

उत्तर: ऑनलाइन शिक्षण में प्रत्यक्ष संपर्क सीमित होता है, इसलिए विश्वास ही वह पुल है जो शिक्षक और छात्र के बीच संबंध बनाए रखता है। शिक्षक समय पर असाइनमेंट जाँचना, वादे के अनुसार सहायता देना, नियमित रूप से उपलब्ध रहना जैसे छोटे लेकिन महत्वपूर्ण कार्यों के माध्यम से अपनी विश्वसनीयता साबित कर सकते हैं। इससे छात्र यह महसूस करते हैं कि वे एक जिम्मेदार और ईमानदार मार्गदर्शक के साथ जुड़े हुए हैं।



आइंस्टीन का शैक्षिक दर्शन

(स्रोत: जॉर्ज एलैंड, 21 दिसंबर 2011)

दिसंबर 1999 में, टाइम मैगज़ीन ने अल्बर्ट आइंस्टीन को "शताब्दी का व्यक्ति" नामित किया और कहा कि उनकी खोजों ने मानव के ब्रह्मांड को समझने के तरीके में क्रांति ला दी। हालाँकि उनके वैज्ञानिक मस्तिष्क की सराहना की गई, आइंस्टीन एक दार्शनिक भी थे।

नाज़ी जर्मनी में रहने के अपने अनुभवों से असंतुष्ट होकर, या जब वे वैज्ञानिक सिद्धांतों को समझने में तनावपूर्ण समय बिताते थे, तो उन्होंने दैनिक जीवन की चुनौतियों पर अपने विचार व्यक्त किए। चूंकि आइंस्टीन भौतिकी के प्रोफेसर थे, उन्होंने शिक्षा को लेकर कुछ सबसे प्रसिद्ध कथन दिए थे। यह कहावत आइंस्टीन के शैक्षिक दर्शन के रूप में जानी जाती है।

आइंस्टीन के शैक्षिक दर्शन की दस शिक्षाओं पर एक नज़र डालें – कुछ निश्चित रूप से प्रेरणादायक हैं:

1. "अगर आप इसे सरलता से नहीं समझा सकते, तो आप इसे अच्छी तरह नहीं समझते।"

कुछ विषय छात्रों के लिए कठिन होते हैं। विशेषज्ञों को अपने विषय की गहरी जानकारी होती है, लेकिन उस विषय को छात्र के दृष्टिकोण से देखना आवश्यक होता है, न कि केवल पूर्व ज्ञान या कौशल को मान लेना। एक शिक्षक के रूप में आपको स्वयं को एक नवशिक्षार्थी की मानसिकता में रखना चाहिए, और ऐसा करके ही आप प्रभावी शिक्षा दे पाएंगे।

2. "हर चीज़ को जितना सरल हो सके उतना ही सरल बनाना चाहिए – लेकिन उससे अधिक नहीं।"

हालाँकि किसी विषय को समझाना अक्सर बड़ी संख्या में श्रोताओं तक पहुँचने का सबसे अच्छा तरीका होता है, लेकिन जटिल विषयों को छोटा नहीं करना चाहिए या महत्वपूर्ण कठिनाइयों को नहीं हटाना चाहिए।

3. "सूचना ज्ञान नहीं होती।"

शिक्षकों के रूप में हमें यह सुनिश्चित करना चाहिए कि छात्र केवल तथ्यों को ही न सीखें, बल्कि उनके पीछे का अर्थ, प्रवृत्ति या उपयोग भी समझें। व्याख्यानों, क्विज़ और असाइनमेंट्स में हमें यह सुनिश्चित करना चाहिए कि छात्रों से उस सामग्री के महत्व को समझने और समझाने के लिए कहा जाए।

4. "बौद्धिक विकास जन्म से शुरू होकर मृत्यु तक चलना चाहिए।"

हमें छात्रों को सीखने के लिए प्रेरित करना चाहिए और यह जोर देना चाहिए कि उनका अध्ययन किसी पाठ्यक्रम या कार्यक्रम के पूरा होने पर रुकना नहीं चाहिए। यदि वे अपने चारों ओर की चीजों के प्रति निरंतर जिज्ञासा और आश्चर्य की भावना बनाए रखते हैं, तो संभव है कि वे जीवन में अधिक संतुष्ट और सफल होंगे।

5. "गणित में अपनी कठिनाइयों की चिंता मत करो। मैं आपको आश्चस्त करता हूँ कि मेरी अब भी बड़ी है।"

यह एक मिथक है कि आइंस्टीन स्कूल में गणित में असफल हुए थे। असल में वे इसमें बहुत अच्छे नहीं थे। लेकिन उनका यह कहना है कि जो उन्होंने जीवन में किया वह आसानी से नहीं हुआ; उन्हें अच्छा कार्य करने के लिए बहुत मेहनत करनी पड़ी। शिक्षकों के रूप में हमें समझना चाहिए कि महान बनना, वास्तव में महान कार्य करना होता है।

6. "मेरे पास कोई विशेष प्रतिभा नहीं है। मैं केवल अत्यंत जिज्ञासु हूँ।"

यहाँ आइंस्टीन का शैक्षिक दर्शन फिर कहता है कि उनकी महान वैज्ञानिक उपलब्धियाँ निरंतर प्रयास से आईं और ये उन्हें "स्वतः" नहीं मिलीं। उनके भीतर केवल नई चीजें सीखने की प्रबल इच्छा थी।

7. "शिक्षा वह है जो स्कूल में सीखे जाने के बाद भी बनी रहती है।"

यहाँ आइंस्टीन यह नहीं कह रहे हैं कि छात्र स्कूल में सीखी गई हर चीज़ भूल जाएं। इसके विपरीत, हम यह कह सकते हैं कि यदि आप अध्ययन और जिज्ञासा की आदत विकसित करते हैं, तो लंबे समय बाद भी जब तथ्य भूल जाएं तब भी आप नए विचारों के प्रति ग्रहणशील बने रहते हैं।

8. "रचनात्मक अभिव्यक्ति और ज्ञान में आनंद जगाना शिक्षक की सबसे उच्च कला है।"

शिक्षकों को अपने विषय में आनंद ढूँढना चाहिए, उसे छात्रों तक पहुँचाना चाहिए, और यह आशा करनी चाहिए कि वह आनंद छात्रों के कार्य में भी दिखाई देगा। यह करना आसान नहीं है, लेकिन इससे हमारा पढ़ाया गया विषय यादगार बन जाता है।

9. "जब मैं खुद की और अपनी सोच की विधियों की जाँच करता हूँ, तो मुझे लगता है कि कल्पना की शक्ति किसी भी अमूर्त, सकारात्मक सोच की तुलना में अधिक मूल्यवान है।"

आइंस्टीन का शैक्षिक दर्शन यह जोर देता है कि विचार और समाधान केवल तार्किक, क्रमबद्ध सोच से नहीं, बल्कि कल्पना और अलग तरह से सोचने से भी आते हैं। यदि हम अपने छात्रों में यह प्रेरणा भर सकें, तो वे हमारे पाठ्यक्रमों और जीवन दोनों में लाभान्वित होंगे।

10. "मानव और उसके भविष्य की चिंता सभी तकनीकी प्रयासों का मुख्य उद्देश्य होनी चाहिए। अपने आरेखों और समीकरणों के बीच इसे कभी न भूलें।"

हम सभी चाहते हैं कि छात्र अपने पाठ्यक्रमों में सफल हों और अपनी शिक्षा का उपयोग करें।

आइंस्टीन का शैक्षिक दर्शन हमें याद दिलाता है कि शिक्षा केवल व्यावसायिक या उपयोगी नहीं होनी चाहिए। शिक्षकों के रूप में हमें यह याद रखना चाहिए कि हमारे छात्र जो भी कर रहे हैं, उसमें समाज के लिए निरंतर योगदान देने का प्रयास भी ज़रूरी है।

❧ प्रश्न और उत्तर ❧

प्रश्न- 1: आइंस्टीन का "सूचना ज्ञान नहीं होती" वाला विचार पारंपरिक रटने की पढ़ाई को कैसे चुनौती देता है, और शिक्षक किन तरीकों से तथ्यों को गहरे ज्ञान में बदल सकते हैं?

उत्तर: यह विचार स्पष्ट करता है कि केवल तथ्य याद कर लेना पर्याप्त नहीं है; छात्र को यह भी समझना चाहिए कि उनका अर्थ क्या है और उनका उपयोग कैसे किया जा सकता है। शिक्षक परियोजनाओं, चर्चाओं और केस स्टडीज़ के माध्यम से छात्रों को सक्रिय सोच की ओर प्रेरित कर सकते हैं।

प्रश्न-2: शिक्षक आइंस्टीन के "बौद्धिक विकास जन्म से मृत्यु तक चलता है" विचार को अपनाकर छात्रों में जीवन भर सीखते रहने की भावना कैसे जगा सकते हैं?

उत्तर: शिक्षक छात्रों में जिज्ञासा, आत्म-शिक्षा, और निरंतर अन्वेषण की आदत डाल सकते हैं। उन्हें पाठ्यक्रम से आगे सोचने, स्वतंत्र प्रोजेक्ट करने और नई चीज़ें खोजने के लिए प्रेरित करना चाहिए।

प्रश्न -3: आइंस्टीन कल्पना को तर्क से अधिक क्यों महत्व देते हैं, और शिक्षक कक्षा में रचनात्मक सोच को कैसे प्रोत्साहित कर सकते हैं?

प्राचीन ज्ञान से आधुनिक प्रबंधन लेखक - सतीश कुमार सिंह व अनुवादक- डा. भरत राज सिंह

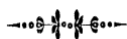
उत्तर: क्योंकि नई खोजें और समाधान केवल नियमों से नहीं, बल्कि नए दृष्टिकोण और कल्पनाशक्ति से आते हैं। शिक्षक रोल-प्ले, विचार प्रयोग, और खुली-प्रश्न शैली को अपनाकर रचनात्मकता को बढ़ावा दे सकते हैं।

प्रश्न-4: आइंस्टीन के अनुसार "ज्ञान में आनंद उत्पन्न करना शिक्षक की सबसे बड़ी कला है" — शिक्षक छात्रों के लिए अपने विषय को आनंददायक और यादगार कैसे बना सकते हैं?

उत्तर: शिक्षक रोचक उदाहरण, स्टोरीटेलिंग, संगीत, कला, और तकनीकी साधनों का उपयोग करके पढ़ाई को जीवंत बना सकते हैं। वे विद्यार्थियों को अपने अनुभवों से जोड़ने के लिए प्रेरित कर सकते हैं।

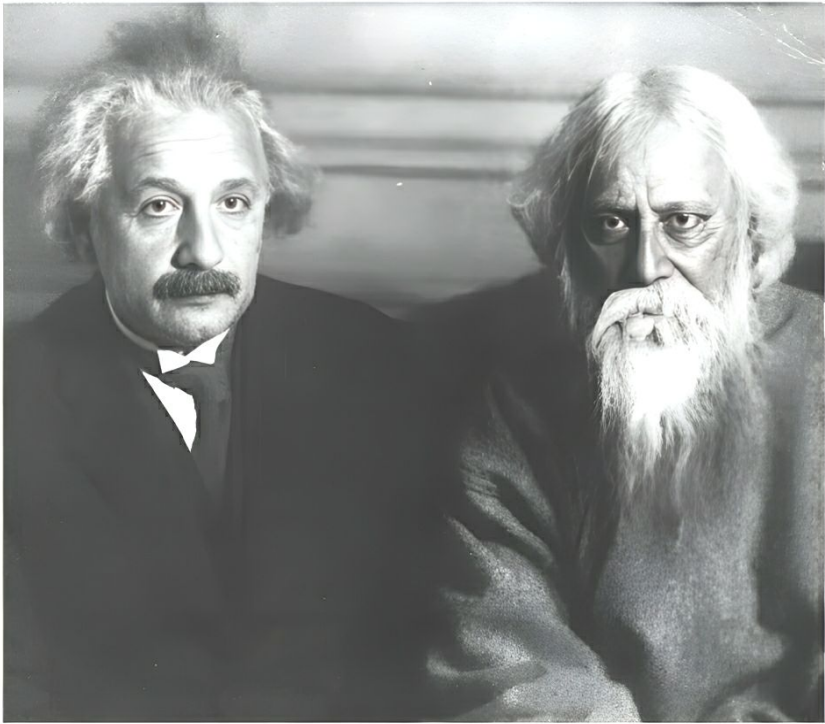
प्रश्न-5: आइंस्टीन यह क्यों कहते हैं कि तकनीकी प्रयासों में मानवता की चिंता आवश्यक है, और आधुनिक शिक्षा छात्रों में सामाजिक जिम्मेदारी कैसे विकसित कर सकती है?

उत्तर: क्योंकि शिक्षा का उद्देश्य केवल व्यक्तिगत सफलता नहीं, बल्कि सामाजिक योगदान भी होना चाहिए। शिक्षा प्रणाली में सेवा प्रकल्प, नैतिक शिक्षा, और सामाजिक मुद्दों पर चर्चा शामिल कर छात्रों में मानवता के प्रति संवेदनशीलता लाई जा सकती है।



20.

टैगोर और अल्बर्ट आइंस्टीन की भेंट साक्षात्कार



टैगोर और आइंस्टीन की मुलाकात उनके साझा मित्र डॉ. विया मेंडेल के माध्यम से हुई। टैगोर ने 14 जुलाई 1930 को बर्लिन के उपनगर कपुथ स्थित आइंस्टीन के निवास पर भेंट की, इसके बाद आइंस्टीन ने मेंडेल के घर टैगोर से मुलाकात की। दोनों वार्ताएं रिकॉर्ड की गईं और एक प्रसिद्ध चित्र भी लिया गया। नीचे 14 जुलाई की बातचीत प्रस्तुत है, जो मूलतः टैगोर की पुस्तक *"The Religion of Man"* (George Allen & Unwin, London) के परिशिष्ट-II में पृष्ठ 222–225 पर प्रकाशित हुई थी।

टैगोर: आज मैं डॉक्टर हूँ। मेंडेल से चर्चा कर रहा था कि नई गणितीय खोजों ने यह संकेत दिया है कि यह खेल अनंत परमाणुओं की संभावना की सीमा के भीतर है; अस्तित्व का नाटक पूर्वनिर्धारित नहीं है।

आइंस्टीन: विज्ञान को इस दिशा में मोड़ने वाले तथ्य कार्य-कारण को नकारते नहीं हैं।

आइंस्टीन: यह समझने की कोशिश करता है कि उच्च स्तर पर किस प्रकार व्यवस्था है। जब बड़े तत्व एकत्र होकर मार्गदर्शन करते हैं, तो व्यवस्था स्पष्ट होती है, लेकिन सूक्ष्म स्तर पर यह अनुक्रम स्पष्ट नहीं होता।

टैगोर: तो अस्तित्व की गहराइयों में द्वैत है — एक स्वतंत्र प्रेरणा और निर्देश की विरोधाभासीता, जो उस पर कार्य करता है और एक प्रणाली बनाता है।

आइंस्टीन: आधुनिक भौतिकी इसे विरोध नहीं मानती। बादल दूर से एक जैसे दिखते हैं, लेकिन पास से देखने पर वे जल-बिंदुओं के रूप में प्रकट होते हैं।

टैगोर: मैं इसमें मानव मनोविज्ञान की तुलना पाता हूँ। हमारी इच्छाएं अनियंत्रित होती हैं, लेकिन हमारा चरित्र उन्हें एक समरस रूप देता है। क्या भौतिक जगत में भी कुछ ऐसा ही होता है? क्या तत्व व्यक्तिगत, विद्रोही प्रवृत्तियों से गतिशील हैं? और क्या कोई ऐसा सिद्धांत है जो उन्हें नियंत्रित कर एक व्यवस्थित संगठन में ढाल देता है?

आइंस्टीन: तत्व भी सांख्यिकीय अनुक्रम से रहित नहीं हैं; रेडियम के तत्व हमेशा एक विशिष्ट क्रम बनाए रखते हैं, जैसे उन्होंने हमेशा किया है। अतः तत्वों में सांख्यिकीय क्रम होता है।

टैगोर: अन्यथा, अस्तित्व का नाटक बहुत निराशाजनक होता। यह संयोग और निर्धारण की निरंतर समरसता ही इसे अनंत नवीन और जीवंत बनाती है।

आइंस्टीन: मैं मानता हूँ कि जो कुछ भी हम करते हैं या जीते हैं, वह कारण और प्रभाव का परिणाम है; परंतु यह अच्छा है कि हम उसे पूरी तरह देख नहीं पाते।

टैगोर: मानव कार्यों में भी कुछ लचीलापन होता है, एक छोटी सीमा में स्वतंत्रता होती है जो हमारे व्यक्तित्व की अभिव्यक्ति के लिए होती है। यह भारत के संगीत पद्धति की तरह है, जो पाश्चात्य संगीत जितनी कठोर नहीं है। हमारे संगीतकार एक निश्चित रूपरेखा, राग और ताल देते हैं, और वादक उस दायरे में स्वतंत्र रूप से अपनी रचनात्मकता दिखा सकता है।

आइंस्टीन: यह तभी संभव है जब संगीत की एक मजबूत कलात्मक परंपरा हो जो लोगों के मन को मार्गदर्शन दे। यूरोप में संगीत अब जनकला से दूर हो गया है और एक रहस्यमय कला बन गया है।

टैगोर: हमें इस जटिल संगीत का पूर्णतः पालन करना होता है। भारत में गायक की स्वतंत्रता उसके रचनात्मक व्यक्तित्व में मापी जाती है। यदि वह किसी रचना को आत्मसात कर ले, तो वह उसे अपनी रचना की तरह प्रस्तुत कर सकता है।

आइंस्टीन: मौलिक संगीत के लिए कला का उच्च स्तर आवश्यक है ताकि रचना में परिवर्तन किए जा सकें। हमारे देश में अक्सर विविधताएं पूर्वनिर्धारित होती हैं।

टैगोर: यदि हम अपने आचरण में अच्छाई के नियम का पालन कर सकें, तो हम सच्ची आत्म-अभिव्यक्ति की स्वतंत्रता प्राप्त कर सकते हैं। रचना में भी स्वतंत्रता और नियमबद्धता दोनों का द्वैत होता है।

आइंस्टीन: क्या गीत के शब्द भी स्वतंत्र होते हैं? मेरा मतलब है, क्या गायक गीत में अपनी ओर से शब्द जोड़ सकता है?

टैगोर: हाँ। बंगाल में *कीर्तन* नामक एक विधा है जिसमें गायक को मौलिक गीत में अपनी टिप्पणी या वाक्य जोड़ने की स्वतंत्रता होती है। यह अवसर अत्यंत रोमांचक होता है, क्योंकि दर्शक नए और सुंदर भावों से रोमांचित होते हैं।

आइंस्टीन: क्या उसका छंद-रूप गंभीर होता है?

टैगोर: हाँ, निश्चित। आप ताल और लय की सीमाएं नहीं लांघ सकते। गायक को निर्धारित समय और छंद का पालन करना होता है। पाश्चात्य संगीत में समय की स्वतंत्रता होती है, लेकिन राग में नहीं।

आइंस्टीन: क्या भारतीय संगीत को बिना शब्दों के गाया जा सकता है? क्या बिना शब्दों के गीत समझा जा सकता है?

टैगोर: हाँ, हमारे पास ऐसे शब्द होते हैं जो केवल सुरों के वाहक होते हैं। उत्तर भारत में संगीत एक स्वतंत्र कला है, जो शब्दों और विचारों की व्याख्या नहीं करता, जैसा कि बंगाल में होता है।

आइंस्टीन: क्या यह बहुरागात्मक (polyphonic) नहीं होता?

टैगोर: माध्यमों का प्रयोग समन्वय हेतु नहीं, बल्कि समय, ध्वनि और गहराई जोड़ने हेतु होता है। क्या आपके संगीत में राग पर समरसता का आरोप लगता है?

आइंस्टीन: कभी-कभी यह बहुत हानि पहुंचाता है। कभी-कभी समरसता राग को निगल जाती है।

टैगोर: राग और समरसता चित्रों की रेखाओं और रंगों के समान हैं। एक सरल रेखीय चित्र भी सुंदर हो सकता है; रंग जोड़ने पर यह अस्पष्ट और साधारण भी हो सकता है। लेकिन यदि सही समन्वय हो, तो यह चमत्कारिक भी हो सकता है।

आइंस्टीन: यह सुंदर तुलना है; रेखा रंग से बहुत पुरानी है। आपके रागों की संरचना हमारी अपेक्षा कहीं अधिक समृद्ध लगती है। जापानी संगीत भी ऐसा ही प्रतीत होता है।

टैगोर: पूर्व और पश्चिम के संगीत का प्रभाव हमारी चेतना पर कैसे पड़ता है, यह विश्लेषण करना कठिन है। मुझे पश्चिमी संगीत बहुत पसंद है — इसकी संरचना भव्य है। परंतु हमारी संगीत में जो मूल भाव है, वह मुझे अधिक गहराई से छूता है। यूरोपीय संगीत महाकाव्यात्मक होता है; इसकी पृष्ठभूमि व्यापक होती है और संरचना गोथिक होती है।

आइंस्टीन: यह प्रश्न हम यूरोपवासी ठीक से नहीं सुलझा सकते, क्योंकि हम अपने संगीत के अभ्यस्त हैं। हम जानना चाहते हैं कि हमारा संगीत पारंपरिक है या एक मौलिक मानव भावना — क्या सामंजस्य और असमंजस को महसूस करना प्राकृतिक है या परंपरा से सीखा हुआ?

टैगोर: मुझे पियानो कुछ भ्रमित करता है। मुझे वायलिन बहुत पसंद है।

आइंस्टीन: यह रोचक होगा यदि हम यूरोपीय संगीत का प्रभाव एक ऐसे भारतीय पर देखें जिसने बचपन में इसे नहीं सुना हो।

टैगोर: एक बार मैंने एक अंग्रेज संगीतकार से एक शास्त्रीय धुन का विश्लेषण करने को कहा, और उसने मुझे समझाया कि उसकी सुंदरता के क्या तत्व हैं।

आइंस्टीन: कठिनाई यह है कि अच्छा संगीत — चाहे पूर्व का हो या पश्चिम का — विश्लेषण नहीं किया जा सकता।

टैगोर: हाँ, और जो संगीत गहराई से श्रोता को प्रभावित करता है वह हमारी सीमा से बाहर है।

आइंस्टीन: चाहे यूरोप हो या एशिया, कला की प्रतिक्रिया में हमेशा एक मौलिक अनिश्चितता रहेगी। यहां तक कि आपकी मेज पर रखे लाल फूल भी शायद आपके और मेरे लिए एक जैसे न हों।

टैगोर: फिर भी, इनके बीच सामंजस्य की प्रक्रिया चलती रहती है, जिसमें व्यक्तिगत रुचि सार्वभौमिक मानक से मेल खाती है।

❁ प्रश्न और उत्तर ❁

प्रश्न 1: टैगोर और आइंस्टीन द्वारा संगीत के माध्यम से चर्चा की गई स्वतंत्रता और संरचना की अवधारणा, उनके व्यापक दार्शनिक दृष्टिकोण को कैसे दर्शाती है?

उत्तर: वे मानते हैं कि सच्ची रचना एक निश्चित नियम के भीतर व्यक्तिगत स्वतंत्रता के प्रयोग से उत्पन्न होती है। यह विचार उनके व्यापक विश्वास को दर्शाता है कि मनुष्य की रचनात्मकता प्रकृति के नियमों के साथ तालमेल में रहकर भी स्वतंत्र रूप से व्यक्त हो सकती है।

प्रश्न 2: वार्ता में टैगोर ने मानव मनोविज्ञान और भौतिक संसार के बीच क्या तुलना की? इससे विज्ञान और कला के बीच की खाई को कैसे पाटा गया?

उत्तर: टैगोर ने कहा कि जैसे मानव इच्छाएं अनियंत्रित होती हैं लेकिन चरित्र उन्हें संतुलित करता है, वैसे ही भौतिक जगत में तत्व स्वतंत्र होते हुए भी एक उच्च व्यवस्था में बंधे रहते हैं। इस तुलना ने विज्ञान की यांत्रिकता और कला की आत्मा के बीच सामंजस्य की राह बनाई।

प्रश्न 3: संगीत और मानवीय आचरण में परंपरा और व्यक्तिगत अभिव्यक्ति के संबंध में टैगोर और आइंस्टीन ने क्या अंतर्दृष्टि दी?

उत्तर: उन्होंने स्पष्ट किया कि परंपरा एक आधार देती है, लेकिन व्यक्ति को उस आधार पर अपनी रचनात्मकता दिखाने की स्वतंत्रता होनी चाहिए। यह संगीत में रचनात्मक विविधता और जीवन में नैतिक लचीलापन को स्वीकार करता है।

प्रश्न 4: पूर्वी और पश्चिमी संगीत शैलियों की चर्चा से कौन-से सांस्कृतिक दर्शन उजागर होते हैं?

उत्तर: पूर्वी संगीत व्यक्तिगत आत्मा और रचनात्मकता पर केंद्रित है, जबकि पश्चिमी संगीत संरचना और व्यापकता पर। यह दर्शाता है कि पूर्व में आत्म-अभिव्यक्ति अधिक महत्व रखती है, जबकि पश्चिम में सामूहिक अनुशासन और नियमों की प्रधानता है।

प्रश्न 5: दोनों विचारकों ने यह क्यों माना कि कला और संगीत का गहन प्रभाव विश्लेषण से परे है? यह मानव अनुभव में तर्क और बुद्धि की सीमाओं के बारे में क्या दर्शाता है?

उत्तर: उन्होंने कहा कि सच्ची कला श्रोता को गहराई से प्रभावित करती है, जो तर्क की पकड़ से बाहर है। यह इस बात का संकेत है कि मनुष्य का अनुभव केवल तर्क से नहीं, बल्कि भावना, अंतर्ज्ञान और आत्मा से भी जुड़ा होता है।



भाग-५

**भावनात्मक बुद्धिमत्ता और
आदर्श मानव व्यवहार**

स्पीकिंग ट्री - एक आदर्श मानव का निर्माण

[स्रोत: द टाइम्स ऑफ इंडिया, लखनऊ, 20 मई 2017]

स्वामी विवेकानंद के अनुसार, मनुष्य मूल रूप से प्रकाशमान है और उसकी प्रकृति दिव्य है। सभी मनुष्य 'अमर आनंद' के उत्तराधिकारी हैं। लेकिन गलत शिक्षाओं और सिद्धांतों के कारण वह अपनी दिव्यता और मूलभूत अच्छाई को भूल जाता है। वह यह मानने लगता है कि वह पापी है। इसी कारण वह बाह्य वस्तुओं की पूजा और खोज में लग जाता है और अध्यात्म को भुला देता है। स्वामीजी ने अपने सच्चे स्वभाव से भ्रमित लोगों को भ्रम से बाहर लाकर यह समझाया कि "वे वस्तु नहीं हैं, वे केवल शरीर नहीं हैं।" उन्हें यह जानना होगा कि "वस्तु उनकी दासी है, न कि वे वस्तु के दास हैं।" इसके लिए उन्होंने यह लक्ष्य रखा कि "मनुष्य अपनी दिव्यता को पहचाने और जीवन के प्रत्येक क्षण में उसे प्रकट करना सीखे।" उन्होंने शिक्षा की सही परिभाषा दी — "तुममें कोई पाप नहीं है, तुममें कोई दुख नहीं है; तुम परमशक्ति के भंडार हो। उठो, जागो और अपनी दिव्यता को प्रकट करो।"

स्वामी विवेकानंद की शिक्षाएं हमें यह महसूस कराती हैं कि जो लोग हमें पापी कहते हैं, वे गलत हैं। "यह मूर्खता, दुष्टता और घृणितता है यह कहना कि तुम पापी हो। तुम सब ईश्वर हो।" ऐसी शिक्षा व्यक्ति को अपने पड़ोसी, नागरिक, अपने आसपास के वातावरण तथा सम्पूर्ण प्रकृति के प्रति सम्मान करना सिखा सकती है। एक प्रबुद्ध व्यक्ति की 10 विशेषताएं होती हैं — "संतोष, संयम, नम्रता, दूसरों की संपत्ति का सम्मान, पवित्रता, आत्म-नियंत्रण, विवेक, दार्शनिक दृष्टिकोण, सत्य और धैर्य।"

एक प्रबुद्ध व्यक्ति का उद्देश्य होता है — अपनी सच्ची प्रकृति के अनुरूप, अपने स्वधर्म के अनुसार जीवन जीना और अपनी इच्छाओं पर नियंत्रण पाना। वह समाज से उतना ही ग्रहण करता है जितना उसके जीवन निर्वाह के लिए आवश्यक है, और जितना संभव हो उतना देता है। उसके कार्यों में किसी प्रकार की स्वार्थ भावना नहीं होती।

त्याग और सेवा ही उसके आदर्श होते हैं। उसमें कोई स्वार्थ नहीं होता। वह भौतिकवाद और आदर्शवाद, इंद्रिय और आत्मा, अभ्युदय और निःश्रेयस, प्रिय और श्रेय — इन सबका समन्वय करता है। वह केवल अपने लिए नहीं जीता; बल्कि अपने सहजीवों के कल्याण के लिए जीता है।

मैसूर के महाराज को लिखे एक पत्र में स्वामी विवेकानंद ने प्रबुद्ध मानव की अवधारणा को स्पष्ट करते हुए लिखा, "मेरे उदात्त राजकुमार, यह जीवन बहुत छोटा है, संसार की दिखावटी वस्तुएं क्षणभंगुर हैं, परंतु वे ही वास्तव में जीवित हैं जो दूसरों के लिए जीते हैं, अन्य सभी तो जीवित होकर भी मृत हैं।"

स्वामीजी ने यह इसलिए लिखा क्योंकि उनका मानना था कि समावेश ही सही नीति है, न कि बहिष्कार। उनके अनुसार, "सभी विस्तार जीवन है और सभी संकुचन मृत्यु है।"

हमें दूसरों से प्रेम करना चाहिए, उनसे घृणा या शोषण नहीं करना चाहिए, क्योंकि दूसरों से प्रेम और सेवा करना ही विस्तार है, जबकि घृणा और शोषण संकुचन है। यह विस्तार उस दृढ़ विश्वास से उत्पन्न होता है जो कठोपनिषद की इस व्यवस्था पर आधारित है— "शाश्वत आत्मा प्रत्येक प्राणी में विद्यमान है, लेकिन वह छिपी हुई है और इस कारण प्रकट नहीं होती; परंतु यह उन लोगों द्वारा अनुभव की जा सकती है जो उपलेक्षण (सूक्ष्म संकेतों) और सूक्ष्मतम सत्य को जानने के लिए प्रशिक्षित हैं।"

स्वामी विवेकानंद के अनुसार, एक प्रबुद्ध व्यक्ति अपने प्रशिक्षण और शिक्षा के कारण हर व्यक्ति में उसी परम आत्मा को देख पाता है और इसलिए वह सभी के साथ समान व्यवहार करता है। वे स्वयं कहते हैं: "मैं बार-बार जन्म लेने और हजारों दुख सहने को तैयार हूं, यदि मैं उसी एक ईश्वर की आराधना कर सकूं, जो मेरी दृष्टि में सभी प्राणियों का योग है, सभी आत्माओं का कुल योग है।"

❀ प्रश्न और उत्तर ❀

प्रश्न-1: स्वामी विवेकानंद का यह विचार कि "मनुष्य मूलतः दिव्य है" पारंपरिक विश्वास प्रणाली को कैसे चुनौती देता है जो मनुष्य को पापी मानती है?

उत्तर: स्वामी विवेकानंद का यह विचार कि प्रत्येक व्यक्ति के भीतर दिव्यता है, पारंपरिक धर्मों की उस धारणा का खंडन करता है जो मनुष्य को जन्म से ही पापी मानती है। उनका दृष्टिकोण व्यक्ति को दोषी या अधम मानने की बजाय उसे आत्मचिंतन, आत्मोन्नति और परमात्मा के अंश

के रूप में देखने को प्रेरित करता है। यह मानव के भीतर निहित शक्ति, करुणा और ज्ञान को जाग्रत करने की दिशा में प्रेरणा देता है।

प्रश्न-2: स्वामी विवेकानंद द्वारा जीवन में दिव्यता को प्रकट करने पर दिया गया बल आधुनिक शिक्षा और चरित्र निर्माण के लिए कैसे मार्गदर्शन प्रदान करता है?

उत्तर: उनका यह दृष्टिकोण शिक्षा को केवल जानकारी देने का माध्यम नहीं मानता, बल्कि आत्म-ज्ञान और आत्म-विकास का साधन बनाता है। यदि शिक्षा का उद्देश्य यह हो कि व्यक्ति अपनी अंतर्निहित दिव्यता को पहचाने और उसे दैनिक जीवन में प्रकट करे, तो इससे नैतिक चरित्र, नेतृत्व क्षमता, और समाज के प्रति उत्तरदायित्व की भावना विकसित होती है—जो आधुनिक शिक्षा की सबसे बड़ी आवश्यकता है।

प्रश्न-3: अध्याय में वर्णित एक प्रबुद्ध व्यक्ति के 10 गुणों को आज के सामाजिक व पर्यावरणीय संकटों के समाधान में कैसे अपनाया जा सकता है?

उत्तर: ये 10 गुण — संतोष, संयम, नम्रता, दूसरों की संपत्ति का सम्मान, पवित्रता, आत्म-नियंत्रण, विवेक, दार्शनिक दृष्टि, सत्य और धैर्य — आज के युग में अत्यंत आवश्यक हैं।

- संतोष और संयम उपभोक्तावादी संस्कृति को संतुलित कर सकते हैं।
- आत्म-नियंत्रण और विवेक पर्यावरण के अनावश्यक दोहन को रोक सकते हैं।
- सत्य और धैर्य सामाजिक संवाद और लोकतंत्र को सुदृढ़ कर सकते हैं।
- दूसरों की संपत्ति और अधिकारों का सम्मान न्याय और समानता को बढ़ावा देता है।

प्रश्न-4: विवेकानंद के अनुसार, सच्चा जीवन वही है जो दूसरों के लिए जिया जाए — यह सिद्धांत आधुनिक भौतिकवादी मूल्यों से कैसे भिन्न है?

उत्तर: आधुनिक भौतिकवादी संस्कृति "मैं", "मेरा" और "अभी" पर केंद्रित है—जहाँ सुख, प्रतिष्ठा और संसाधनों को निजी स्वार्थ के लिए एकत्र करना ही सफलता का मानक माना जाता है। इसके विपरीत, विवेकानंद का दृष्टिकोण कहता है कि सच्चा जीवन परोपकार में है। जब जीवन का उद्देश्य सेवा हो, तब आत्मिक संतोष, सामाजिक एकता और नैतिक समृद्धि मिलती है, जो भौतिक उपलब्धियों से कहीं अधिक स्थायी होती है।

प्रश्न-5: हर जीव में उसी 'शाश्वत आत्मा' को देखने की विवेकानंद की दार्शनिक दृष्टि किस प्रकार समावेशिता को बढ़ावा देती है, और इसका विश्व शांति व सामाजिक सौहार्द के लिए क्या महत्व है?

उत्तर: जब हम हर व्यक्ति में उसी दिव्यता को देखते हैं, तब भेदभाव, जातिवाद, रंगभेद, धर्म के नाम पर हिंसा जैसी समस्याएं स्वतः समाप्त होने लगती हैं। यह दृष्टि हमें यह सिखाती है कि हर

जीवन मूल्यवान है और सम्मान के योग्य है। समावेशिता की यह भावना विभिन्न धर्मों, जातियों, देशों और समुदायों को जोड़ने वाली शक्ति बन सकती है, जो वैश्विक शांति और सहयोग की नींव रखती है।



22.

आपके व्यवसाय की सफलता के लिए भावनात्मक बुद्धिमत्ता क्यों महत्वपूर्ण है

(अनुवादित लेख: शाहीन खान द्वारा)

शाहीन खान यह बताती हैं कि भावनात्मक बुद्धिमत्ता (Emotional Intelligence – EI) किसी भी व्यक्ति के सफल करियर के लिए कितनी अहम हो सकती है। वे डेल कार्नेगी के एक प्रसिद्ध कथन का उल्लेख करती हैं: "जब आप लोगों से व्यवहार करते हैं, तो याद रखें कि आप तर्कशील जीवों से नहीं, बल्कि भावना-प्रधान आत्माओं से व्यवहार कर रहे होते हैं।"

क्या आपने कभी महसूस किया है कि व्यवसाय की दुनिया कभी-कभी कठोर हो सकती है? शायद आपका कोई बॉस आपको अनदेखा करता हो, या कोई ग्राहक अपमानजनक व्यवहार करता हो। अक्सर देखा गया है कि लोगों को काम करने से परेशानी नहीं होती, बल्कि दूसरों के व्यवहार के कारण उन्हें तनाव झेलना पड़ता है।

मान लीजिए—बिज़नेस हमेशा आनंददायक नहीं होता। लेकिन यदि हम एक गुण को बेहतर बना लें—वह है **भावनात्मक बुद्धिमत्ता**, तो हम व्यवसाय को बेहतर बना सकते हैं।

हर कोई इस शब्द को सुन चुका है, लेकिन

- यह है क्या?
- इसे कैसे विकसित किया जाए?
- और व्यवसाय में यह कैसे मदद करता है?

विश्व आर्थिक मंच (World Economic Forum) ने हाल ही में भावनात्मक बुद्धिमत्ता (Emotional Intelligence-EI) को शीर्ष 10 आवश्यक कौशलों में **छठे स्थान** पर रखा है जो कर्मचारियों को आज के बदलते कार्यक्षेत्र में चाहिए।

आज के समय में भावनाओं से जुड़ी समस्याओं का समाधान अत्यंत आवश्यक है।

कार्यक्षेत्र में हमें जटिल और संवेदनशील स्थितियों का सामना करना पड़ता है, और अक्सर हमें टीम के साथ मिलकर समाधान निकालना होता है। सफलता अब भावनात्मक बुद्धिमत्ता (IQ) या अकादमिक ग्रेड से नहीं मापी जाती, बल्कि यह देखा जाता है कि आप एक लीडर के रूप में कितनी प्रभावशीलता से कार्य करते हैं। इस आधार पर, भावनात्मक बुद्धिमत्ता (Emotional Intelligence-EI) वह मूलभूत विशेषज्ञता है जो सफलता और परिणामों को बेहतर बना सकती है।

भावनात्मक बुद्धिमत्ता और बुद्धिलब्धि क्या है?

भावनात्मक बुद्धिमत्ता (Emotional Intelligence – EI):

यह एक व्यापक अवधारणा है, जो व्यक्ति की अपनी और दूसरों की भावनाओं को पहचानने, समझने, नियंत्रित करने और सही दिशा में प्रयोग करने की संपूर्ण योग्यता को दर्शाती है। यह केवल किसी की भावनाओं को जानना ही नहीं, बल्कि यह जानना भी है कि उन भावनाओं के आधार पर कैसे निर्णय लें, संवाद करें, नेतृत्व करें और रिश्ते बनाएं।

भावनात्मक बुद्धिलब्धि (Emotional Quotient – EQ):

इसका अर्थ है – व्यक्ति की भावनाओं को समझने, नियंत्रित करने और प्रभावी रूप से व्यक्त करने की क्षमता का मापन। जिस प्रकार IQ (Intelligence Quotient) से यह पता चलता है कि कोई व्यक्ति संज्ञानात्मक रूप से कितना बुद्धिमान है, उसी प्रकार भावनात्मक बुद्धिलब्धि (EQ) यह दर्शाता है कि कोई व्यक्ति भावनात्मक रूप से कितना परिपक्व, संतुलित और संवेदनशील है। अतः भावनात्मक बुद्धिलब्धि (EQ) एक मात्रात्मक सूचकांक है जो भावनात्मक कौशलों को अंकों में दर्शाता है।

उदाहरण: यदि किसी व्यक्ति का बुद्धिलब्धि (EQ) 80 है, और दूसरे का बुद्धिलब्धि (EQ) 120, तो दूसरे व्यक्ति में भावनाओं को समझने और प्रबंधित करने की अधिक क्षमता मानी जाती है।

प्रसिद्ध मनोवैज्ञानिक डैनियल गोलेमैन ने इसके पाँच प्रमुख तत्व बताए हैं:

1. **आत्म-जागरूकता (Self-Awareness):** अपनी भावनाओं को पहचानने और यह समझने की क्षमता कि वे दूसरों को कैसे प्रभावित करती हैं।
2. **आत्म-नियंत्रण (Self-Regulation):** अपने आवेगों, मूड और प्रतिक्रियाओं को नियंत्रित करना, और सोच-समझकर कार्य करना।
3. **आंतरिक प्रेरणा (Intrinsic Motivation):** केवल पुरस्कार या बाहरी लाभ के लिए नहीं, बल्कि आंतरिक उद्देश्य से प्रेरित होकर लक्ष्य की ओर बढ़ना।

4. **सहानुभूति (Empathy):** दूसरों की भावनाओं और दृष्टिकोण को समझने और उनके अनुसार कार्य करने की क्षमता।
5. **सामाजिक कौशल (Social Skills):** संबंधों को प्रबंधित करना, नेटवर्क बनाना और सहयोगात्मक वातावरण बनाना।

भावनात्मक बुद्धिमत्ता और प्रदर्शन

भावनात्मक बुद्धिमत्ता आपके करियर को कितना प्रभावित करती है?

बहुत ज़्यादा!

एक प्रसिद्ध अध्ययन में टैलेंट स्मार्ट (TalentSmart) अमरीकी संगठन ने 33 अन्य कार्यस्थल कौशलों के साथ भावनात्मक बुद्धिमत्ता (EI) की तुलना की और पाया कि भावनात्मक बुद्धिलब्धि (EQ) अकेले ही 58% व्यावसायिक सफलता की भविष्यवाणी करता है। स्पष्ट है कि जिन लोगों की बुद्धिलब्धि (EQ) अधिक होती है, वे न केवल अधिक कमाते हैं, बल्कि बेहतर सहयोगी, नेता और समस्या समाधानकर्ता भी होते हैं।

कार्यक्षेत्र में भावनात्मक बुद्धिमत्ता

मानसिक स्वास्थ्य के कई विशेषज्ञ मानते हैं कि उच्च बुद्धिलब्धि (EQ) वाले कर्मचारी अधिक सहयोगी होते हैं, तनाव को बेहतर ढंग से संभालते हैं, और कार्यस्थल के विवादों को शांतिपूर्वक सुलझा सकते हैं। हालांकि यह सभी नौकरियों में आवश्यक नहीं, लेकिन **जहां व्यक्तिगत संवाद अधिक होता है**, जैसे कि सेल्स, मानव संसाधन या नेतृत्व भूमिकाएं — वहां बुद्धिलब्धि (EQ) अत्यंत लाभकारी होता है। इसके विपरीत, शोधकर्ताओं या लेखाकारों जैसे कार्य जहां व्यक्ति अकेले काम करता है, वहां बुद्धिलब्धि (EQ) की आवश्यकता अपेक्षाकृत कम हो सकती है।

नेतृत्व क्षमता और EI की भूमिका

एक अच्छा नेता वही होता है जो दूसरों के साथ कुशलता से सहयोग कर सके, कार्य-सम्बंधी दबावों को संभाल सके, और *साझे उद्देश्यों के लिए टीम को जोड़कर रख सके।*

बुद्धिलब्धि (EQ) वाले नेता:

- अपने कर्मचारियों को केवल संसाधन नहीं, बल्कि व्यक्ति मानते हैं।
- विभिन्न पृष्ठभूमियों और क्षमताओं को सम्मान देते हैं।
- कठिन निर्णयों के समय भी टीम में भरोसा और पारदर्शिता बनाए रखते हैं।

जब कोई कठोर या अलोकप्रिय निर्णय लेना होता है, तब एक बुद्धिलब्धि (EQ) संपन्न नेता टीम का विश्वास और समर्थन बनाए रखने में सक्षम होता है।

निष्कर्ष

जैसे हर प्रकार के संबंधों में जटिलताएं होती हैं, वैसे ही कार्यस्थल के संबंधों में भी टकराव हो सकते हैं। लेकिन एक उच्च भावनात्मक बुद्धिमत्ता वाला नेता अपने स्वाभाविक प्रतिक्रिया पर नियंत्रण रख सकता है और समस्या को सभी दृष्टिकोणों से देख सकता है।

सच्चे नेता गलती स्वीकार करने से नहीं डरते। वे संबंध सुधारने की पहल करते हैं। जैसे-जैसे आप भावनात्मक रूप से सजग प्रतिक्रियाओं का अभ्यास करते हैं, आपका मस्तिष्क नई आदतें अपनाने लगता है — और नकारात्मक व्यवहार धीरे-धीरे समाप्त हो जाते हैं।

❀ प्रश्न और उत्तर ❀

प्रश्न-1: बुद्धिमत्ता (EQ) पारंपरिक मानकों जैसे IQ या ग्रेड से किस प्रकार भिन्न है और व्यवसाय में यह क्यों अधिक उपयोगी है?

उत्तर: बुद्धिमत्ता (EQ) व्यवहार, नेतृत्व, और भावनात्मक चुनौतियों को संभालने की क्षमता देता है, जबकि IQ केवल संज्ञानात्मक दक्षताओं को मापता है। व्यवसाय में दूसरों के साथ संबंध बनाना और टकराव सुलझाना अधिक मूल्यवान होता है।

प्रश्न-2: डेनियल गोलेमैन के अनुसार, बुद्धिमत्ता (EQ) के कौन से गुण कार्यस्थल पर संघर्ष सुलझाने में सबसे अधिक उपयोगी हैं, और क्यों?

उत्तर: सहानुभूति (Empathy) सबसे महत्वपूर्ण है क्योंकि यह दूसरों की दृष्टिकोण समझने, सही प्रतिक्रिया देने और शांति बनाए रखने में सहायक होती है।

प्रश्न-3: बिक्री या नेतृत्व जैसे उच्च संवादात्मक कार्यों में बुद्धिमत्ता (EQ) क्यों अधिक महत्वपूर्ण है?

उत्तर: इन कार्यों में लोगों को समझना, विश्वास बनाना और प्रेरित करना जरूरी होता है। बुद्धिमत्ता (EQ) से भावनात्मक कनेक्शन बनते हैं, जो इन कार्यों की सफलता में मूल भूमिका निभाते हैं।

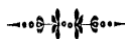
प्रश्न-4: बुद्धिमत्ता (EQ) युक्त नेता विविध टीमों में विश्वास और संबंध कैसे बना सकते हैं, विशेष रूप से कठिन फैसलों के समय?

उत्तर: वे पारदर्शिता रखते हैं, संवेदनशीलता से संवाद करते हैं और प्रत्येक सदस्य की भावना का आदर करते हैं। यह भरोसे का माहौल बनाता है, जिससे निर्णय आसानी से स्वीकार किए जाते हैं।

प्रश्न-5: व्यक्ति और टीम में बुद्धिमत्ता (EQ) को कैसे बढ़ा सकती हैं ताकि कार्यस्थल में सामंजस्य और प्रदर्शन बेहतर हो सके?

उत्तर: निम्नलिखित सुझावों को अपनाकर ही व्यक्ति और टीम में बुद्धिमत्ता (EQ) को बढ़ा सकती है :

- नियमित आत्म-विश्लेषण करें
- फीडबैक लेने की आदत डालें
- ध्यान और माइंडफुलनेस का अभ्यास करें
- सक्रिय रूप से सुनें
- सहानुभूति को व्यवहार में उतारें
- टीम वर्क और ईमानदार संवाद को बढ़ावा दें



भाग-६

नेतृत्व को एकीकृत करने का मार्ग

निष्कर्ष – नेतृत्व को एकीकृत करने का मार्ग

एक ऐसा संसार जहाँ तीव्र परिवर्तन, तकनीकी विकास, वैश्विक परस्पर निर्भरता और नैतिक दुविधाएँ लगातार बढ़ रही हैं, वहाँ स्थिर, उद्देश्यपूर्ण और मूल्य-आधारित नेतृत्व की आवश्यकता पहले से कहीं अधिक है। आज का नेतृत्व केवल अधिकार प्राप्त करने या नियंत्रण स्थापित करने की बात नहीं है — यह उद्देश्य, मूल्यों, भावनात्मक बुद्धिमत्ता और मानव-केंद्रित निर्णय लेने से गहराई से जुड़ा हुआ है।

यह पुस्तक "प्राचीन ज्ञान से आधुनिक प्रबंधन तक" इसी सोच से प्रेरित होकर लिखी गई है, जिसका उद्देश्य था कि विभिन्न सांस्कृतिक, आध्यात्मिक और बौद्धिक परंपराओं में निहित कालातीत नेतृत्व सिद्धांतों का अन्वेषण किया जाए और उन्हें आधुनिक जीवन और करियर प्रबंधन से जोड़ा जाए।

पुस्तक के अध्यायों ने पाठकों को एक समग्र यात्रा पर ले जाया है — जिसमें आध्यात्मिक ग्रंथों की बुद्धिमत्ता, महान नेताओं की जीवनियाँ, इतिहास से मिली सीख, तथा विज्ञान और प्रबंधन के दृष्टिकोण शामिल हैं। हर अध्याय ने नेतृत्व को केवल एक पेशेवर भूमिका के रूप में नहीं, बल्कि आत्म-प्रबंधन और दूसरों की सेवा की आजीवन दर्शन के रूप में देखने की दृष्टि प्रदान की है। इस पुस्तक में पाँच प्रमुख भागों में विस्तार से प्रस्तुत किया गया है कि नेतृत्व केवल पद और अधिकार तक सीमित नहीं है, बल्कि यह एक बहु-आयामी यात्रा है जिसमें आत्म-नियंत्रण, ऐतिहासिक अंतर्दृष्टि, बौद्धिक विकास, भावनात्मक संतुलन, और दूसरों की सेवा का समन्वय होता है।

एकीकृत नेतृत्व (Integrated Leadership) का मार्ग इन सभी तत्वों को आपस में जोड़ता है—पवित्र ग्रंथों की शाश्वत शिक्षाएँ, विश्व इतिहास से प्राप्त जीवनपाठ, आधुनिक नेतृत्व कौशल, और वह आंतरिक चेतना जो एक आदर्श मानव को आकार देती है।

आइए, अब अध्याय दर अध्याय इस समेकित नेतृत्व की राह पर पुनः दृष्टिपात करें —

भाग १: पवित्र ग्रंथों और दार्शनिक शिक्षाओं से कालातीत ज्ञान

नेतृत्व की आधारभूत समझ उन शाश्वत सत्यों से आरंभ होती है जो पवित्र ग्रंथों में निहित हैं। श्रीमद्भगवद्गीता, अपनी पारंपरिक व्याख्या और दैनिक जीवन में उपयोगिता के साथ, नेताओं को आत्म-संयम, अनासक्त कर्म, विकट परिस्थितियों में स्पष्टता, और नैतिक निर्णय लेने की कला सिखाती है। स्वामी शिवानंद द्वारा होली पर चिंतन — एकता, सामंजस्य, और मानव संबंधों के उत्सव का महत्व दर्शाता है — जो एक सफल टीम और संगठन निर्माण के लिए अत्यंत आवश्यक गुण हैं। बुद्ध से मिले नेतृत्व पाठ सजगता, करुणा और नैतिक संयम पर बल देते हैं, वहीं ईसा मसीह के 9 नेतृत्व गुण — सेवक नेतृत्व, विनम्रता और रूपांतरकारी प्रेम — को उजागर करते हैं। ये सभी शिक्षाएँ एकीकृत नेतृत्व की नैतिक और आध्यात्मिक नींव रखती हैं: डर या बल से नहीं, बल्कि बुद्धिमत्ता, सहानुभूति और निःस्वार्थ सेवा से नेतृत्व।

भाग २: इतिहास और पुराणों से नेतृत्व के पाठ

इतिहास और पौराणिक कथाओं से प्राप्त शिक्षाओं के बिना नेतृत्व का अध्ययन अधूरा है। महाभारत जैसे ग्रंथ रणनीतिक सोच, नैतिक नेतृत्व और संकट प्रबंधन की अद्भुत मिसालें प्रस्तुत करते हैं। वहीं जूलियस सीज़र, नेपोलियन, और यहाँ तक कि हिटलर जैसे विवादास्पद पात्र — आकर्षण, संवाद कौशल और नैतिकता से रहित नेतृत्व के खतरों की ओर इशारा करते हैं।

ईसा मसीह के 12 नेतृत्व पाठ और स्वामी विवेकानंद की जीवनी यह स्पष्ट करते हैं कि सच्चा नेतृत्व वह है जो समाज को प्रेरित करे और व्यक्तियों को ऊँचाई तक उठाए। इतिहास के महान नेताओं से ली गई 5 प्रबंधन शिक्षाओं का समाहार यह दिखाता है कि युग और संस्कृति चाहे कोई भी हो, दृष्टिकोण, अनुकूलनशीलता और धैर्य जैसे शाश्वत सिद्धांत हमेशा प्रासंगिक रहते हैं। इन अध्यायों ने एकीकृत नेतृत्व की रणनीतिक नींव रखी है — जहाँ महत्वाकांक्षा और उत्तरदायित्व का संतुलन बना रहता है।

भाग ३: आधुनिक पेशेवरों और संप्रेषकों के लिए अंतर्दृष्टियाँ

आधुनिक नेतृत्व केवल ऐतिहासिक मॉडल्स तक सीमित नहीं है, बल्कि यह उनसे आगे निकलकर व्यावहारिक दक्षताओं की माँग करता है। प्रस्तुतिकरण के दौरान आत्मविश्वास दिखाने के 6 तरीके, दोहरी करियर को संभालना, और बहस को टकराव में बदलने से रोकना — ये सभी आधुनिक कार्यस्थलों की जटिलताओं से शालीनता और अनुकूलनशीलता के साथ निपटने के लिए आवश्यक कौशल हैं।

विश्वभर में मान्यता प्राप्त सबसे महत्वपूर्ण नेतृत्व क्षमता — जैसे कि भावनात्मक बुद्धिमत्ता और सहानुभूति — यह दर्शाती है कि आज का वैश्विक नेतृत्व *आदेशात्मक नियंत्रण* से अधिक मानवीय जुड़ाव को महत्व देता है। “अब केवल समय प्रबंधन पर्याप्त नहीं है” अध्याय इस बात को उजागर करता है कि आज के समय में ऊर्जा का प्रबंधन, प्राथमिकताओं की स्पष्टता, और भावनात्मक संतुलन अधिक आवश्यक हो गए हैं। यह दर्शाता है कि नेतृत्व अब लेन-देन तक सीमित नहीं, बल्कि *परिवर्तनकारी (transformational)* हो गया है।

भाग ४: शैक्षिक दर्शन और बौद्धिक संवाद

बौद्धिक स्तर पर नेतृत्व का अर्थ है निरंतर सीखना और व्यापक दृष्टिकोण रखना। अल्बर्ट आइंस्टीन के ऑनलाइन शिक्षण से जुड़ी शिक्षाएँ और उनका शैक्षिक दर्शन *जिज्ञासा, स्वतंत्र चिंतन और सरलता* को बढ़ावा देता है — ये वे गुण हैं जो आधुनिक नेताओं को जटिल समस्याओं के समाधान में सक्षम बनाते हैं। रवीन्द्रनाथ ठाकुर और आइंस्टीन के मध्य संवाद *विज्ञान और अध्यात्म, तर्क और अंतर्ज्ञान* के बीच सेतु बनाता है। यह संवाद हमें याद दिलाता है कि एकीकृत नेतृत्व को ज्ञान के विविध रूपों में संतुलन स्थापित करना आना चाहिए। यह भाग नेतृत्व के *संज्ञानात्मक (cognitive)* पक्ष की नींव रखता है, जहाँ ज्ञान केवल व्यक्तिगत लाभ के लिए नहीं, बल्कि *मानवता के कल्याण* के लिए प्राप्त किया जाता है।

भाग ५: भावनात्मक बुद्धिमत्ता और आदर्श मानव व्यवहार

नेतृत्व का सबसे गहरा स्तर केवल "करने" का नहीं, बल्कि "होने" का होता है। Speaking Tree में प्रस्तुत आदर्श मानव निर्माण का दृष्टिकोण और व्यापारिक सफलता में भावनात्मक बुद्धिमत्ता का महत्व यह सिद्ध करता है कि नेता का चरित्र, भावनात्मक संतुलन और सहानुभूति की क्षमता ही दीर्घकालीन प्रभाव और विश्वास का मूल है। आज जहाँ तकनीकी कौशल की भरमार है, वहाँ भावनात्मक बुद्धिमत्ता ही *महान नेताओं* को अलग पहचान दिलाती है। यह सहयोग को बढ़ावा देती है, संघर्षों को शांत करती है, और एक ऐसा वातावरण बनाती है जहाँ लोग फलते-फूलते हैं। भावनात्मक परिपक्वता, बौद्धिक तीव्रता, और नैतिक मूल्यों के साथ एकीकृत होकर, यह गुण एकीकृत नेता (Integrated Leader) के संपूर्ण स्वरूप को प्रस्तुत करता है।

एकीकृत नेतृत्वकर्ता: एक नया नेतृत्व प्रतिमान

22 विविध अध्यायों की यात्रा के पश्चात, अब पाठक के पास *नेतृत्व का एक समेकित मॉडल* है — जो प्राचीन भी है और समकालीन भी, रणनीतिक भी है और नैतिक भी, आंतरिक भी है और

बाह्य भी। ये अध्याय अलग-अलग पाठ नहीं हैं, बल्कि एक-दूसरे से जुड़े हुए सिद्धांत हैं, जो एक साथ मिलकर एक सशक्त, नैतिक और उद्देश्यपूर्ण नेतृत्व की ओर मार्ग प्रशस्त करते हैं —

एक बेहतर नेता और एक बेहतर इंसान बनने के लिए। इस नेतृत्व मॉडल में...

इस समग्र नेतृत्व मॉडल में, श्रीमद्भगवद्गीता हमें उद्देश्य और कर्म की स्पष्टता सिखाती है। ईसा मसीह विनम्रता का पाठ पढ़ाते हैं। भगवान बुद्ध सजगता (*mindfulness*) की भावना लाते हैं। स्वामी विवेकानंद कर्मशील सेवा की प्रेरणा देते हैं। ऐतिहासिक व्यक्तित्व हमें महत्वाकांक्षा की शक्ति और उसके संभावित खतरे बताते हैं। आइंस्टीन जैसे वैज्ञानिक जिज्ञासा और नैतिकता की ओर हमारा ध्यान आकर्षित करते हैं। प्रबंधन सिद्धांत हमें नेतृत्व के ढाँचे और युक्तियाँ प्रदान करते हैं। और भावनात्मक बुद्धिमत्ता हमें हृदय से नेतृत्व करना सिखाती है।

इन सभी शिक्षाओं का सम्मिलन एक नए नेतृत्व प्रतिमान को प्रस्तुत करता है— जो क्रमबद्धता (*hierarchy*) पर नहीं, बल्कि सामंजस्य (*harmony*) पर आधारित है; जो प्रभुत्व में नहीं, बल्कि संवाद में निहित है; जो स्वार्थ से परिभाषित नहीं होता, बल्कि सामूहिक कल्याण को केंद्र में रखता है।

आपके लिए आह्वान: नेतृत्व को जीने का सिद्धांत बनाइए

इन शिक्षाओं पर मनन करने पर संदेश स्पष्ट है— नेतृत्व को केवल एक पद के रूप में न अपनाएं, बल्कि उसे एक जीवन सिद्धांत के रूप में आत्मसात करें। चाहे आप एक कार्यकारी अधिकारी, शिक्षक, उद्यमी, या छात्र हों—नेतृत्व वहीं से शुरू होता है, जैसे आप सोचते हैं, जैसे आप कार्य करते हैं और जैसे आप दूसरों के साथ व्यवहार करते हैं।

एकीकृत नेतृत्वकर्ता (Integrated Leader) वह है... जो टुकड़ों में बँटा नहीं होता, बल्कि पूर्ण सामंजस्य से युक्त होता है:

- नैतिक रूप से स्थिर, पवित्र शिक्षाओं से प्रेरित (भाग १)
- रणनीतिक रूप से तेज़, ऐतिहासिक और व्यावहारिक अनुभवों से समृद्ध (भाग २)
- व्यावसायिक रूप से दक्ष, आधुनिक कौशल और वैश्विक दृष्टिकोण से युक्त (भाग ३)
- बौद्धिक रूप से समृद्ध, शैक्षणिक दर्शन और सांस्कृतिक ज्ञान से (भाग ४)
- भावनात्मक रूप से संतुलित, विश्वास, करुणा और मानवीय जुड़ाव को प्रेरित करने वाला (भाग ५)

समग्र नेतृत्व का यह मॉडल आज के समय में जितना प्रासंगिक है, उतना ही कालातीत मूल्यों में निहित है। यह नेताओं से केवल सफलता की दौड़ नहीं लगाने को कहता, बल्कि उन्हें

आदर्श मानव बनने की ओर प्रेरित करता है — ऐसे व्यक्ति जो दूरदृष्टि के साथ नेतृत्व करें, करुणा के साथ सेवा करें, और विनम्रता के साथ स्वयं को विकसित करें।

पाठक से एक आह्वान: इस यात्रा की शुरुआत करें जब आप इस पुस्तक के पृष्ठों को बंद करें, तो यह याद रखें: नेतृत्व केवल उन गिने-चुने लोगों के लिए नहीं है जो शीर्ष पर हैं। चाहे आप शिक्षक हों, प्रबंधक, उद्यमी, माता-पिता या विद्यार्थी — एकीकृत नेतृत्व का मार्ग आपके लिए भी खुला है।

शुरुआत स्वयं से करें — अपने विचारों, भावनाओं और कर्मों पर नियंत्रण स्थापित करें। इतिहास से सीखें, महान विचारकों की दृष्टि अपनाएँ, और भावनात्मक बुद्धिमत्ता को विकसित करें। जब आप ऐसा करेंगे, तब आप न केवल अपने पेशेवर जीवन को रूपांतरित करेंगे, बल्कि एक अधिक नैतिक, सहानुभूतिपूर्ण और जागरूक समाज के निर्माण में भी योगदान देंगे।

एकीकृत नेतृत्व केवल एक लक्ष्य नहीं है — यह एक आजीवन यात्रा है। और आपके द्वारा उठाया गया प्रत्येक कदम आपको उस आदर्श नेतृत्वकर्ता की ओर ले जाएगा जिसकी दुनिया को आज सबसे अधिक आवश्यकता है। इस दुनिया को और शासकों की नहीं, बल्कि...
... और मार्गदर्शकों, सुनने वालों, जिज्ञासुओं और प्राचीन ज्ञान तथा आधुनिक दृष्टि को जोड़ने वाले एकीकृत नेताओं की आवश्यकता है।

इसलिए आगे बढ़िए। ज्ञान, बुद्धिमत्ता, करुणा और साहस के साथ नेतृत्व कीजिए। इस पुस्तक की शिक्षाएँ केवल आपको सूचित न करें — वे आपको रूपांतरित करें। और जब आप ऐसा करेंगे, तो आप न केवल अपने करियर को सही दिशा देंगे — बल्कि इस दुनिया को अधिक सजग, नैतिक और जागरूक स्थान बनाने में भी एक सक्रिय भूमिका निभाएँगे।



संदर्भ (References)

- बैली, डी. (2020)। *टाइम स्मार्ट: अपने समय को पुनः प्राप्त करें और एक खुशहाल जीवन जिएं*। हार्वर्ड बिजनेस रिव्यू प्रेस।
- भक्तिवेदांत स्वामी प्रभुपाद, ए. सी. (1986)। *भगवद्गीता यथारूप (द्वितीय संस्करण)*। द भक्तिवेदांत बुक ट्रस्ट।
- भावे, एस. (2011)। *महाभारत से प्रबंधन के पाठ*। क्रिएटस्पेस इंडिपेंडेंट पब्लिशिंग प्लेटफॉर्म।
- बुलक, ए. (1962)। *हिटलर: अत्याचार का एक अध्ययन*। हार्पर पेरेनियल।
- कार्टर, पी. (2019)। *द सेकेंड जॉब एडवांटेज: अपने वर्तमान करियर में सफल रहते हुए अगला करियर बनाने की रणनीतियाँ*। करियर प्रेस।
- चिन्मयानंद, स्वामी। (2002)। *द भगवद गीता फॉर डेली लिविंग (खंड 1-3)*। सेंट्रल चिन्मया मिशन ट्रस्ट।
- आइंस्टीन, ए. (1949)। *द वर्ल्ड ऐज आई सी इट*। फिलॉसॉफिकल लाइब्रेरी।
- गालो, सी. (2014)। *टॉक लाइक टेड: दुनिया के शीर्ष विचारकों के 9 पब्लिक स्पीकिंग रहस्य*। सेंट मार्टिन्स प्रेस।
- गोल्ड्सवर्दी, ए. (2006)। *सीज़र: लाइफ ऑफ अ कोलॉसस*। येल यूनिवर्सिटी प्रेस।
- गोलेमैन, डी. (1995)। *इमोशनल इंटेलिजेंस: क्यों यह IQ से अधिक महत्वपूर्ण हो सकता है*। बैटम बुक्स।
- गोलेमैन, डी. (2017)। *लीडरशिप दैट गेट्स रिजल्ट्स*। हार्वर्ड बिजनेस रिव्यू प्रेस।
- ग्रीन, आर. (2000)। *द 48 लॉज ऑफ पावर*। पेंगुइन बुक्स।
- आइज़ैकसन, डब्ल्यू. (2007)। *आइंस्टीन: हिज लाइफ एंड यूनिवर्स*। साइमन एंड शूस्टर।
- केलर, टी., एवं आल्सडॉर्फ, के. एल. (2012)। *एवरी गुड एंडेवर: अपने कार्य को ईश्वर के कार्य से जोड़ना*। डटन।
- मैक्सवेल, जे. सी. (2005)। *एक नेता के 21 अनिवार्य गुण: वह व्यक्ति बनें जिसे अन्य लोग अनुसरण करना चाहें*। थॉमस नेल्सन।
- निखिलानंद, स्वामी। (1943)। *स्वामी विवेकानंद: एक जीवनी*। अद्वैता आश्रम।
- रॉबर्ट्स, ए. (2014)। *नेपोलियन: ए लाइफ*। वाइकिंग।
- शिवानंद, स्वामी। (1997)। *हिंदू त्योहार और उनका महत्व*। डिवाइन लाइफ सोसाइटी।
- स्टोन, डी., पैटन, बी., एवं हीन, एस. (2010)। *डिफिकल्ट कन्वर्सेशन्स: कैसे उन बातों पर चर्चा करें जो सबसे ज्यादा मायने रखती हैं*। पेंगुइन बुक्स।

टैगोर, रवींद्रनाथ, एवं आइंस्टीन, ए. (1930)। *संवाद और पत्राचार*। इन: द रिलिजन ऑफ
मैन (पृष्ठ 200–205)। बीकन प्रेस।

द टाइम्स ऑफ इंडिया। (प्रकाशन तिथि नहीं)। द स्पीकिंग ट्री।
<https://www.speakingtree.in> से प्राप्त।

थरमन, आर. ए. एफ. (1999)। *बुद्ध के आवश्यक उपदेश*। मॉडर्न लाइब्रेरी।

प्राचीन ज्ञान से आधुनिक प्रबंधन – एक बेहतर जीवन और करियर के लिए शिक्षायें

आईएसबीएन (ISBN): 978-1-300-00974-0

सूची मूल्य (List Price): \$13.38 अमेरिकी डॉलर (रु.1150 भारतीय रुपये)

Publisher:



Lulu Press Inc.

627, Davis Drive, Suite 300, Morrisville, NC 27560, USA

www.lulu.com. Copyright © 2025 Lulu.com