

ISSN 2250-169X

International Registered & Recognized  
Research Journal Related To Higher Education For All Subjects

# VISION

RESEARCH REVIEW



**CHIEF EDITOR**

**DR. BALAJI KAMBLE**



IMPACT FACTOR  
6.014

37 127 211 2103 ISSN 2250-169X  
International Registered & Recognized  
Research Journal Related to Higher Education for all Subjects



# VISION

## RESEARCH REVIEW

UGC APPROVED, REFEREED & PEER REVIEWED RESEARCH JOURNAL

<p>Issue - XVIII, Vol. - V Year - IX, Bi-Annual(Half Yearly) (June 2019 To Nov. 2019)</p>	<p><b>CHIEF EDITOR</b></p>	<p><b>SPECIAL EDITOR</b></p>
<p><b>Editorial Office :</b> 'Gyandev-Parvati', R-9/139/6-A-1, Near Vishal School, LIC Colony, Pragati Nagar, Latur Dist. Latur - 413531. (Maharashtra), India.</p>	<p><b>EXECUTIVE EDITORS</b></p>	
<p><b>Contact :</b> 02382 -241913 9423346913 / 7276301000 9637935252 / 9503814000</p>	<p><b>DEPUTY EDITORS</b></p>	
<p><b>E-mail :</b> interlinkresearch@rediffmail.com visiongroup1994@gmail.com mbkamble2010@gmail.com</p>	<p><b>GO- EDITORS</b></p>	
<p><b>Published By :</b> Jyotichandra Publication Latur, Dist. Latur - 413531. (M.S.)</p>		
<p><b>Price :</b> ₹ 200/-</p>		



## INDEX

Sr. No	Title for Research Paper	Page No.
1	Studies on effect of Fusarial metabolites on germination of oil seeds <b>Vithoba Sadashiv Thite</b>	1
2	The Victims of Choices and Circumstances in Two Virgins of Kamala Markandeya <b>Dr. Gautam Ambhore</b>	7
3	How Music Can Influence the Bodhy : Perspectives from Current Research <b>Nana Bhadke</b>	12
4	A study of physiological and physical parameters on university volleyball players <b>Dr. Deepak Namdeorao Tekade</b>	22
5	Impact of Physical Fitness, Physiological Parameter and Psychological Factors on Sports Performance Amonge Rural and Urban Sports Persons of Aurangabad Division <b>Dr. SK.MD. Ataulah M.K. Jagirdar, Mane Rahul Subhashrao</b>	27
6	Effect of Juggling on Dribbling and kicking for Accuracy in Soccer <b>Tomy Jose</b>	41
7	Study of Minimum Muscular Fitness of Tribal School Girls in Vidharbha Region of Maharashtra <b>Ajaypal Upadhyaya, Anand Vijaypal Upadhyaya</b>	46
✓ 8	महाराष्ट्रातील दारिद्र्याचा अभ्यास <b>डॉ. शिवाजी आर. शेळके</b>	54
9	रासायनिक खते व कीटकनाशकांचे परिणाम व उपाय <b>विशाल कदम</b>	58
10	छाया महाजन यांच्या कथेतील स्त्री आणि स्त्रीवादी दृष्टिकोन <b>प्रा. संभाजी पाटील</b>	66





## महाराष्ट्रातील दारिद्र्याचा अभ्यास

डॉ. शिवाजी आर. शेळके  
दाणिज्य विभाग,  
महात्मा गांधी महाविद्यालय,  
अहमदपूर, जि.लातूर

### Research Paper - Commerce

#### प्रस्तावना :

विकसनशील देशासमोरील एक मुलभूत समस्या म्हणजे दारिद्र्य होय. भारतात नियोजन काळात दारिद्र्य निर्मूलनासाठी अनेक उपाययोजना करण्यात आल्या. परंतु दारिद्र्याच्या प्रश्न सोडविण्यात भारत सरकारला फारसे यश मिळाले नाही. आजही भारतीय अर्थव्यवस्थेसमोर दारिद्र्याचा प्रश्न आहे. भारतात व्यापक प्रमाणात दारिद्र्य आहे. म्हणजेच भारतातील बहुतांश जनता दारिद्र्यात जीवन जगत आहे. भारतातील दारिद्र्यात आर्थिक, सामाजिक, राजकीय व नैसर्गिक परिस्थिती जबाबदार आहे. परिणामी, दारिद्र्यात जीवन जगणाऱ्या लोकांना त्यांच्या अन्न, वस्त्र, निवारा, शिक्षण व आरोग्य या मुलभूत गरजांची पूर्तता देखील करता येत नाही. मानवी जीवनासाठी अत्यंत दुर्दैवी शोकांतिका म्हणजे दारिद्र्य होय. दारिद्र्यात जीवन जगणाऱ्या व्यक्तींना दैनंदिन जीवनात आर्थिक संकटाचा सामना करावा लागतो. मुलभूत गरजांची पूर्तता करण्यासाठी सुध्दा कसरत करावी लागते. दारिद्र्य व बेकारी या एकाचा नाण्याच्या दोन बाजू आहेत. बेकारीमुळे उत्पाणाचा स्रोत न मिळाल्यामुळे दिवसेंदिवस दारिद्र्यात वाढ होत जाते. आर्थिक संपन्नता असणाऱ्या व्यक्ती दिवसेंदिवस अधिक श्रीमंत होत जातात तर गरिबांच्या गरीबीत दिवसेंदिवस अजून भर पडते. अमर्त्य सेन यांच्या मताप्रमाणे, एका बाजूला आर्थिक विकास तर दुसऱ्या बाजूला दारिद्र्यात होत जाणारी वाढ असे विरोधी चित्र दिसून येते, त्यालाच दारिद्र्यवर्धक वृद्धीची संकल्पना म्हटले जाते. सामाजिक दारिद्र्यामुळे श्रीमंत व गरीब असे दोन वर्ग निर्माण होतात. दारिद्र्याबद्दल भारतात वेळोवेळी अध्ययन करण्यात आलेले दिसून येते. त्यावरून एका ठराविक पातळीपेक्षा कमी दरडोई उत्पन्न असणाऱ्या व्यक्तींचा समावेश दारिद्र्य रेषेखालील व्यक्तीमध्ये होतो. दारिद्र्याची संकल्पनाही प्रचलित आहे. त्यानुसार कमी उत्पन्न गट असणाऱ्या व्यक्ती व किमान निर्वाह पातळीचा निकष पूर्ण न करू शकणाऱ्या





Whereas in back and hamstring item also girls of all selected grade had a significant results, but in failure percentage in comparison 7th grade girls (3.4%) were better than that of 5th (10.2%), 6th (4%) and 8th standard (4.2%).

#### CONCLUSIONS:

Over all failures of tribal girls in Kraus-Weber test of minimum muscular fitness was very alarming. Whereas percentage of failure of tribal girls in abdominals plus psoas and lower back test item of Kraus-Weber test of minimum muscular fitness was very high. From the above findings you can also conclude that, age has got higher correlation with minimum muscular fitness and obtained finding also reflect same corresponding fact. The total 73.9% tribal girls could pass the Kraus-Weber test of minimum muscular fitness. The findings revealed that the tribal girls of Vidharbha region of Maharashtra belonging to 5th, 6th, 7th and 8th grade of school lacked in the minimum muscular fitness.

#### References :-

- 1] Donald K. Mathew, Measurement in Physical Education 5th ed. (Philadelphia: W.B. Saunders Company, 1978), p. 110.
- 2] H. Kraus, and Ruth P. Hirschland, "Minimum Muscular Fitness Test in School Children" Research Quarterly 25:2 (1954):178.
- 3] M.L. Gharote, S.K. Ganguly, and A.M. Moorthy, "Effect of Yogic Training on Minimum Muscular Fitness" Yoga Mimamsa 18 (July 1976), p.2.
- 4] The New Encyclopedia Britannica, Vol. X, p115.



व्यक्तीचा समावेश दारिद्र्य रेषेखालील व्यक्तींमध्ये होतो. दारिद्र्य रेषेखालील व्यक्तींमध्ये वाढ झाल्यामुळे समाजातील आर्थिक मागासलेपण वाढत जाते.

### अभ्यासाचे उद्देश

१. महाराष्ट्रातील दारिद्र्याचा अभ्यास करणे.
२. दारिद्र्याची संकल्पना अभ्यासणे.
३. महाराष्ट्रातील ग्रामीण व नागरी दारिद्र्याचा अभ्यास करणे.

### संशोधन पध्दती

प्रस्तुत शोध निबंधाकरिता शासनाचे विविध सर्वेक्षण अहवाल, विविध लेख, संदर्भग्रंथ इत्यादि सारख्या द्वितीयक सामुग्रीचा (Secondary Data) व विश्लेषणात्मक पध्दतीचा वापर करून संबंधित शोध निबंध तयार करण्यात आलेला आहे.

### दारिद्र्याची संकल्पना :

मानव विकास अहवालानुसार "विकसित देशात जे लोक आपल्या मुलांना शिक्षणासाठी शाळेत पाठवू शकत नाहीत, ज्यांच्याकडे स्वतःच्या मालकीचे घर नाही, टि.व्ही.नाही, कार नाही आणि इतर चैनीच्या वस्तू नाहीत ते दरिद्री होय." थोडक्यात, आधुनिक काळातील मुलभूत गरजांची पूर्तता न करू शकणाऱ्या व्यक्ती म्हणजे दारिद्र्यरेषेखालील व्यक्ती होय.

भारतीय योजना आयोगाने भारतातील दारिद्र्यरेषा ठरविण्यासाठी एक तज्ञ समिती नेमली होती. त्या समितीच्या अहवालानुसार, दैनंदिन जीवनात व्यक्ती ग्रामीण भागातील असेल तर त्या व्यक्तीला २४०० उष्मांक व शहरी भागातील व्यक्तीला २९०० उष्मांकाची गरज असते. यापेक्षा कमी उष्मांक मिळणाऱ्या व्यक्तीचा समावेश दारिद्र्यरेषेखालील व्यक्तींमध्ये होतो.

दारिद्र्याविषयीच्या अध्ययनात प्रामुख्याने खालील दोन संकल्पना विचारात घेतल्या जातात.

### १. सापेक्ष दारिद्र्य :

समाजातील उत्पन्न गटाचा विचार करून ही संकल्पना स्पष्ट केली जाते. श्रीमंत व गरीब लोकांच्या उत्पन्नाचा विचार करून अति अल्प उत्पन्न असणाऱ्या व्यक्तींचा समावेश सापेक्ष दारिद्र्यात होतो.

### निरपेक्ष दारिद्र्य :

दैनंदिन जीवनात ग्रामीण भागात २४०० व शहरी भागात २९०० उष्मांक ज्या व्यक्तींना मिळत नाहीत अशा व्यक्तींचा समावेश निरपेक्ष दारिद्र्यात होतो. दारिद्र्य ही सापेक्ष स्वरूपाची संकल्पना आहे. परंतु भारताच्या वावतीत ही संकल्पना निरपेक्ष पध्दतीनेच मोजणे अधिक उचित ठरेल. निरपेक्ष





दारिद्र्य म्हणजे अशा प्रकारचे दारिद्र्य की केवळ शारिरीक अस्तित्व टिकवून ठेवण्यासाठी आवश्यक असणाऱ्या गरजा देखील लोकांना भागविता येत नाहीत. दारिद्र्य रेपेखाली जीवन जगणे म्हणजे आवश्यक असलेल्या कमीत कमी उपभोग खर्च करू न शकणे होय. देशातील लोकांना २२५० कॅलरीज इतकी ऊर्जा निर्माण होईल एवढे अन्न घ्यावे लागते. एवढे अन्न खरेदी करण्या इतपत लोकांचे उत्पन्न नसेल तर त्यास गरीब असे म्हटले जाते.

राष्ट्रीय नमुना पाहणी (NSS) उपभोग खर्चाच्या आधारे जी सांख्यिकीय माहिती गोळा केलेली असते. त्या माहितीवरून गरीब लोकांची संख्या काढली जाते. अशा संख्येचे राज्यातील एकूण लोकसंख्येशी असणारे प्रमाण काढले जाते. हेच गरीबांचे म्हणजे दारिद्र्यात जीवन जगणाऱ्या लोकांचे प्रमाण असते.

महाराष्ट्रातील दारिद्र्य :

महाराष्ट्र हे औद्योगिक दृष्ट्या प्रगत राज्य जरी असले तरी राज्यामध्ये कमालीचे दारिद्र्य आहे.

#### महाराष्ट्रातील दारिद्र्याची टक्केवारी

वर्ष	महाराष्ट्र		
	ग्रामीण	नागरी	एकूण
1973-74	59.0	43.8	54.1
1987-88	42.6	38.1	40.9
1999-2000	23.5	27.5	25.2
2004-05	29.6	32.8	31.0
2009-10	29.5	18.3	24.5

स्रोत : Maharashtra Human Development Report-२०१२

वरील तक्त्यात महाराष्ट्रातील दारिद्र्याची टक्केवारी व काळानुसार त्यात झालेले बदल दर्शविला आहे. त्यावरून महाराष्ट्रात वर्ष १९७३-७४ मध्ये ग्रामीण भागात ५९ टक्के दारिद्र्याचे प्रमाण होते. नागरी भागासाठी ते ४३.८ टक्के तर राज्यासाठी एकूण प्रमाण ५४.९ टक्के एवढे होते. दिवसेंदिवस वाढणारे औद्योगिकरण, आर्थिक विकासाच्या प्रक्रियेमुळे दारिद्र्याचे प्रमाण कमी होऊन २००९-१० या वर्षात राज्यासाठी ग्रामीण, नागरी व दारिद्र्याचे एकूण प्रमाण अनुक्रमे २९.५ टक्के, १८.३ टक्के व २४.५ टक्के एवढे दिसून येते.



### निष्कर्ष

१. महाराष्ट्र हे भारतात प्रगत राष्ट्र जरी असले तरी राज्यात दारिद्र्याची समस्या आहे.
२. दारिद्र्य ही एक सापेक्ष स्वरूपाची संकल्पना आहे. परंतु भारताच्या बाबतीत ही संकल्पना निरपेक्ष पध्दतीने मोजणे योग्य आहे.
३. समाजातील उत्पन्न गटाचा विकास करून ही संकल्पना स्पष्ट केली जाते. श्रीमंत व गरीब लोकांच्या उत्पन्नाचा विचार करून अति अल्प उत्पन्न असणाऱ्या व्यक्तीचा समावेश सापेक्ष दारिद्र्यात होतो.
४. दैनंदिन जीवनात ग्रामीण भागात २४०० व शहरी भागात २१०० उप्मांक ज्या व्यक्तींना मिळत नाहीत अशा व्यक्तींचा समावेश निरपेक्ष दारिद्र्यात होतो.
५. महाराष्ट्रात १९७३-७४ मध्ये दारिद्र्याचे प्रमाण ५४.१ टक्के होते तर ग्रामीण दारिद्र्याचे प्रमाण ५९.० टक्के होते आणि नागरी दारिद्र्याचे प्रमाण ४३.८ टक्के होते.
६. महाराष्ट्रात २००९-१० मध्ये दारिद्र्याच्या प्रमाणात घट होऊन २४.५ टक्के झाले तर ग्रामीण दारिद्र्याचे प्रमाण २९.५ टक्के तर नागरी दारिद्र्याचे प्रमाण १८.३ टक्के एवढे होते.
७. आधुनिक काळात वाढत्या आर्थिक विकास प्रक्रियेमुळे दारिद्र्यात उत्तरोत्तर घट होताना दिसून येते.
८. महाराष्ट्रात नागरी दारिद्र्याचे प्रमाण कमी तर ग्रामीण दारिद्र्याचे प्रमाण जास्त आहे.

### संदर्भ सूची :-

- १) प्रा.डॉ.विश्वास कदम व प्रा.डॉ.गणेश गावंडे, भारतीय अर्थव्यवस्था, कैलास पब्लिकेशन्स औरंगाबाद, प्रथमावृत्ती जुलै २०१३
- २) प्रा.डॉ.दत्तात्रय भुतेकर, महाराष्ट्राची अर्थव्यवस्था, कैलास पब्लिकेशन औरंगाबाद, प्रथमावृत्ती, ऑक्टोबर २०१६
- ३) डॉ.वी.डी.इंगळे, महाराष्ट्राची अर्थव्यवस्था, अरुणा प्रकाशन लातूर, प्रथमावृत्ती ऑक्टोबर २००९
- ४) डॉ.मंगला जंगले, महाराष्ट्राची अर्थव्यवस्था, प्रशांत पब्लिकेशन्स जळगाव, प्रथमावृत्ती २०१३



ISSN 2231-6671

International Registered and Recognized  
Research Journal Related to Higher Education for all Subjects

# Hi-TECH

## RESEARCH ANALYSIS

---



**EDITOR IN CHIEF  
DR. BALAJI KAMBLE**





IMPACT FACTOR  
6.05

Dr. S R 21/03

ISSN 2231- 6671

International Registered & Recognized

Research Journal Related to Higher Education for all Subjects

# Hi-TECH RESEARCH ANALYSIS

UGC APPROVED & PEER REVIEWED RESEARCH JOURNAL

Issue : XIX, Vol. - IV  
Year - X, (Half Yearly)  
Aug. 2019 To Jan. 2020

**Editorial Office :**  
'Gyandev-Parvati',  
R-9/139/6-A-1,  
Near Vishal School,  
LIC Colony,  
Pragati Nagar, Latur  
Dist. Latur - 413531.  
(Maharashtra), India.

**Contact : 02382 - 241913**  
09423346913 / 09503814000  
07276305000/ 09637935252

**Website**

[www.irasg.com](http://www.irasg.com)

**E-mail :**  
interlinkresearch@rediffmail.com  
visiongroup1994@gmail.com  
mbkamble2010@gmail.com

**Published by :**  
JYOTICHANDRA PUBLICATION  
Latur, Dist. Latur - 413531 (M.S.) India

**Price : ₹ 200/-**

## CHIEF EDITOR

**Dr. Balaji G. Kamble**  
Research Guide & Head, Dept. of Economics,  
Dr. Babasaheb Ambedkar Mahavidyalaya,  
Latur, Dist. Latur.(M.S.) (Mob. 09423346913)

## EXECUTIVE EDITORS

**Dr. Sunanda Rodge**  
Principal  
Govt. B.Ed. College,  
Nanded, Dist. Nanded (M.S.)  
**Scott. A. Venezia**  
Director, School of Business,  
Ensenada Campus,  
California, (U.S.A.)

**Dr. Dileep S. Arjune**  
Professor & Head, Dept. of Economics  
J. E. S. College,  
Jalna, Dist. Jalna(M.S.)

**Dr. U. Takataka Mine**  
Tokyo (Japan)

**Dr. Omshiva V. Ligade**  
Head, Dept. of History  
Shivjagruti College,  
Nalegaon, Dist. Latur.(M.S.)  
**Bhujang R. Bobade**  
Director Manuscript Dept.,  
D. A. & C. Research Institute,

**Dr. Babasaheb M. Gore**  
Dean- Faculty of Education & M.C.  
Member,S.R.T.M.U, Nanded.(M.S.)

**Dr. Nilam Chhanghani**  
Dept. of Economics,  
KNG Mahavidyalaya  
Karanja Lad, Dist. Washim (M.S.)

## DEPUTY-EDITOR

**Dr. G. V. Menkudale**  
Dept. of Dairy Science,  
Mahatma Basweshwar College,  
Latur, Dist. Latur.(M.S.)

**Dr. Bharat S. Handibag**  
Dean, Faculty of Arts,  
Dr. B.A.M.U. Aurangabad(M.S.)

**Dr. C.J. Kadam**  
Head, Dept. of Physics,  
Maharashtra Mahavidyalaya,  
Nilanga, Dist. Latur.(M.S.)

**Dr. S.B. Wadekar**  
Dept. of Dairy Science,  
Adarsh College,  
Hingoli, Dist. Hingoli.(M.S.)

**Dr. Balaji S. Bhure**  
Dept. of Hindi,  
Shivjagruti College,  
Nalegaon, Dist. Latur.(M.S.)

**Dr. Shivaji Vaidya**  
Dept. of Hindi,  
B. Raghunath College,  
Parbhani, Dist. Parbhani.(M.S.)

## CO-EDITORS

**Dr. R.N. Salve**  
Head, Dept. of Sociology,  
Shivaji University,  
Kolhapur, Dist. Kolhapur.(M.S.)

**Dr. Kailash Tombare**  
Head, Dept. of Economics,  
Devgiri Mahavidyalaya,  
Aurangabad.(M.S.)

**Ghansham S. Baviskar**  
Dept. of English,  
RNC & NSC College,  
Nasik, Dist. Nasik.(M.S.)

**Dr. Kailash R. Nagulkar**  
Head, Dept. of History,  
Gulab Nabi Azad College,  
Barshi Takli, Dist. Akola.(M.S.)





## INDEX

Sr. No	Title for Research Paper	Page No
1	Employee Attrition : Biggest Challenges for 21 <sup>st</sup> Centure Organizations <b>C. P. Kothawale</b>	1
2	Current Trends in HRM <b>Dr. Shivaji R. Shelke</b>	5
3	Sector wise impact of foreign direct investment in Indian Economy <b>Dr. Ashok Mane</b>	9
4	The Role of News Papers in student's life - Special Reference to Nanded City <b>Dr. Pachling S. Kishanrao</b>	22
5	Factors affecting the Learning of English in Bilingualism <b>S. Babarao</b>	27
6	Selected Anthropometric Measurements and Motor Fitness Components of Soccer Players in Relation to Positional to positional play- a relationship and Comparative Study <b>Tomy Jose</b>	32
7	Comparative study on the playing ability of Soccer Players on Grassy and Non-Grassy Playfields <b>Ajaypal Upadhyay</b>	39
8	अमरावती जिल्ह्यातील केळी उत्पादक शेतकऱ्यांसमोरील शेतमजुरीची समस्या <b>डॉ. संजय उद्धवराव देशमुख</b>	42
9	ग्रंथपालनाचे नितीशास्त्र <b>एस. पी. अडसुळे</b>	47
10	महात्मा गांधी आणि स्त्री सक्षमीकरण <b>जी. एस. मठपती</b>	55



2

## Current Trends in HRM

**Dr. Shivaji R. Shelke**

Dept. of Commerce,  
Mahatma Gandhi Mahavidyalaya,  
Ahmedpur, Dist. Latur

### Research Paper - Commerce

#### ABSTRACT

*21st century brought revolutionary change in our business, which is marked by a shift from command economy to market driven economy, from monopoly to competition, from domestic trade to global trade. Such shift calls for a different approach to HR activities. The goal of this article is to discuss on emerging issues in Human Resource Management field.*

#### **Introduction:**

With the economic liberalization, privatization and globalization of economic, led to the increased competition among the global and local companies. This sever competition leads to qualitative products production and more customer-focused pattern. The increased customization, brought paradigm shift in traditional HRM practices.

#### **Research Methodology:**

Above research work is based on secondary data, which is collected through secondary data sources, such as books, journals, various popular websites etc.

#### **Objective of Study:**

The broad objective of above research is to study the various current/recent practices in HRM field.

#### **1) Competency Mapping:**

Along with the employee hard skills, employee's soft skills like attitude, mind set





values, commitment needed to achieve desired result. Thus competent Human resource is the essential requirement for the growth and success of any organization. This developed the concept of competency mapping. Competency mapping is the process of identification, evaluation of employees' competencies and organizational requirements and establishing perfect collaboration between them. Competency mapping helps in integration of HR systems with competencies, help to utilize and manage HR as well as in talent retention.

## **2) HR Balance Score-card:**

Balanced scorecard is a performance management tool that helps in measuring strategy implementation. Balanced scorecard represents the four areas viz. a) work culture b) internal business c) customer service d) financial success.

The power of the HR scorecard lies in the linkage between these four perspectives. By improving the right organizational capacity, organization will improve business process, which, result in improved customer perceptions, which in turn lead to meeting financial objectives and achieving organizational vision.

## **3) Human Resource Matrix Management:**

HRM functions can't performance in isolation, which is a essence of strategic management. HRM department integrated horizontally with other functions like production and operation, marketing, finance, R & D vertically with the policies and strategies of management to serve current and future customers. As customer placed first, due to competition, HR matrix management is developed, in order to align the customer needs and the activities of all other units of the organization.

## **4) Knowledge Management:**

Most of the software companies have been contributing to knowledge management. The form knowledge management is a systematic, explicit and deliberate building, renewal application of knowledge to maximize enterprise knowledge related effectiveness and return from its knowledge assets. Knowledge management helps to improve organizational effectiveness to build distinctive competencies, getting maximum from people and IT.

## **5) Emotional Intelligence:**

Emotional intelligence is the ability to reason with and about emotions. It combines



feelings with thinking and vice-versa.

Emotional intelligence or the ability to restrain negative feelings such as anger and self doubt and to focus on positive ones such as confidence, congeniality are the key determinants of an individual career growth. The way an individual employee manage his/her emotions can convey critical information about performance at work. EI helps an individual to be innovations, creative, generate new ideas, solutions. It also helps an individual to develop good social relations at workplace.

#### **6) Talent Management:**

Today's organizations are more focused on management of knowledge workers, skilled employees and talented employees. The talented employees are those who possess knowledge, innovate skills, creative abilities, positive contributory behavior that is in short supply compared to that for demand. The talented employees are 'high flyers' with potential to develop to assume senior operational and managerial positions. Organizations should adopt different strategies for managing talented employees. The competitive environment resulted in the development of talent management.

#### **7) Workforce diversity:**

Workforce diversity is the issue of people, focus on the differences and similarities that people bring to an organization. There are several people with a mix of cultures, age, background, race which determines the workforce diversity. As we enter the 21st century, workforce diversity has become a business necessity. Workforce diversity has both positive and negative on organization. Success, managing diversity focuses on maximizing the ability of all employees to contribute to organizational goals. An organization's success and competitiveness depends upon its ability to embrace diversity and realize the benefits.

#### **8) HR Audit:**

Personnel audit is used to check, review, evaluate manpower management programme for certain part period in the organization to facilitate control. The primary aim of HR audit is to determine whether the personal policies and practices are consistent with organizational objectives. Personal audit reveals fact, such as high rates of absenteeism, employee turnover, grievances, problem in recruitment, selection policies etc. HR policies and programmes have been implemented. HR audit improves the professional image for





HR department.

**9) HRIS :**

HRTS is a system designed to supply information required for effective management of the organization. HRIS system is capable of giving efficient service in various fields of HRM decision-making. HRIS is detailed collection and detail management for planning, feedback and decision-making of HR activities. A computerized HRIS is designed to monitor, control and influence the movement of people from the time join the organization till the time they leave the organization. HRIS helps to keep job descriptions up-to-date, in staffing, succession planning, T & D, performance appraisal.

**10) Life-friendly Organizations:**

Life-friendly organization provides a work environment that is more psychologically compatible with human needs for belonging and community, as well as learning and challenge. A work-place where anxiety and fatigue are not the norm, a life-friendly work-place is supportive of, and meets the human needs of individuals at work-place.

**Conclusion:**

By understanding the importance of human resources in the context of organizations, HR managers should adopt proactive approach to deliver better value to customers as compared to competitors. This is the essence of HRM. Proactive strategies call for awareness about various new trends in HRM. Traditional HRM practices aims at delivering people only, while new HRM practices aims at developing the total organization.

**References :-**

- 1) John M., 1986, Ivancevich & William F. Glueck, Foundation of Personnel/ HRM, Business Publications Texas, P.6.
- 2) Dr. S. S. Khanka, 2003, Human Resource Management (Text & Cases), S.Chand & Co. Ltd., New Delhi, P.2.
- 3) Leon C. Megginson, Personnel and Human Resource Administration, Richard D. Irwin, Homewood III, 1982, P.6.



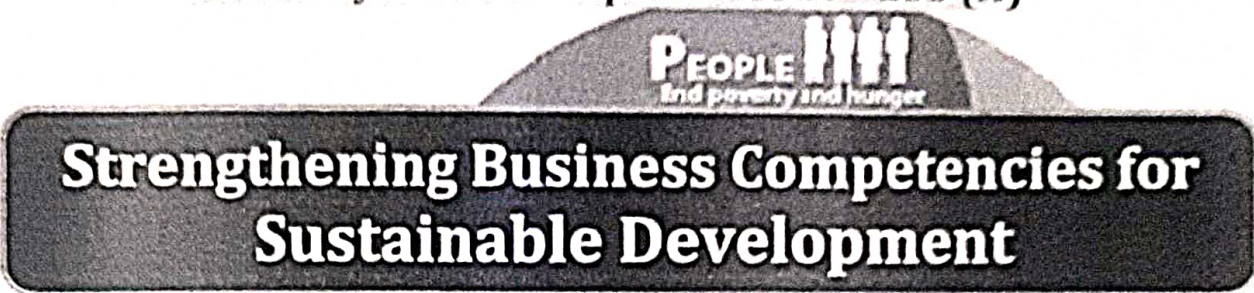
INTERNATIONAL RESEARCH FELLOWS ASSOCIATION'S

# RESEARCH JOURNEY

International Multidisciplinary E-Research Journal

PEER REFREED & INDEXED JOURNAL

February - 2020 Special Issue - 235 (II)



Guest Editor :  
 Dr. K.K. Deshmukh  
 Principal  
 S.N. Arts, D.J. Malpani Commerce &  
 B.N. Sarda Science College, Sanganner

Executive Editor :  
 Dr. Arun Gaikwad  
 Professor & Head, Dept. of Commerce

Associate Editors :  
 C.A. Dr. A. D. Divekar  
 Prof. L. B. Malusare  
 Dr. H. B. Panjabi  
 C.M.A. S. G. Wadghule

Chief Editor : Dr. Dhanraj Dhangar



- This Journal is indexed in :
- Scientific Journal Impact Factor (SJIF)
  - Cosmos Impact Factor (CIF)
  - Global Impact Factor (GIF)
  - International Impact Factor Services (IIFS)





'RESEARCH JOURNEY' International Multidisciplinary E-Research Journal

Impact Factor - (SJIF) - 6.625,  
Special Issue 235 (H) : SBCSD 2020  
Peer Reviewed Journal

ISSN :  
2348-7143  
February-2020

Impact Factor - 6.625

ISSN - 2348-7143

INTERNATIONAL RESEARCH FELLOWS ASSOCIATION'S

**RESEARCH JOURNEY**

International Multidisciplinary E-Research Journal

PEER REFREED & INDEXED JOURNAL

February - 2020 Special Issue - 235(H)

**Strengthening Business Competencies for  
Sustainable Development**

Guest Editor

Dr. K.K. Deshmukh

Principal

S.N. Arts, D.J. Malpani Commerce &  
B.N. Sarda Science College, Sangamner

Executive Editor

Dr. Arun Gaikwad

Professor & Head, Dept. of Commerce

Associate Editors

C.A. Dr. A. D. Divekar

Prof. L. B. Malusare

Dr. H. B. Panjabi

C.M.A. S. G. Wadghule

Chief Editor

Dr. Dhanraj Dhangar

**S**WATIDHAN **I**NTERNATIONAL **P**UBLICATIONS

For Details Visit To : [www.researchjourney.net](http://www.researchjourney.net)

© All rights reserved with the authors & publisher

Price : Rs. 800/-



## INDEX

No.	Title of the Paper	Author's Name	Page No.
1	The Impact of International Financial Reporting Standards on Indian Corporate Sector	Dr. Bhavini Patel	04
2	Nano-biotechnology in Agricultural Sustainable Development - Review.	Dr. Sharad Phulari	10
3	Mixed-metal Oxide Nanoparticles for Revolutionizing Agriculture and its Sustainability :A Review	Dr. Sajid Shaikh, Dr. Bhagwan Jadhav	16
4	Roll of Carbon Chemistry in Agricultural Sustainability : A Mini Review	Shoyeab Khan	26
5	GM Plants for Agricultural Indian Farming Establishment	Miss. Samiksha Mali, Miss. Samiya Hamdule	36
6	Digital India - A Roadmap to Sustainability	Miss. Sarah Kadu, Miss. Samina Mistry, Miss. Hadiya Khatib, Mr. Shaukat Ali-Muazzam Hamdule	41
7	Communication Technology and Its Application in Libraries	Mr. Anjum Dakhwe	52
8	A Study on Digital Marketing and Its Impact- Special Reference to Sangamner Tahsil	Prof. Amol Kasar	59
9	Digital India –A New Perspective in Indian Economy	Ganesh Bhangare	63
10	Recent Trends in Marketing	Dr Dhiraj Zalte	68
11	An Analytical Study of Demonetization	Dr R. G. Rasal, Prof. G. R. Shelke	73
12	E-Commerce: A Study on Benefits and Challenges in an Emerging Economy	Dr. Priyanka Khose	77
13	A Study of Successful Women Entrepreneur towards Entrepreneurship Development: Case Study of Vandana Luthra – Founder of VLCC	Dr. Madhuri Kamble	81
14	Management and Development of Tourism In India : An Analysis	Dr. Praveen Jadhav	87
15	Recent Trends In Digital Marketing	Dr. Sanjay Argade	91
16	Role of E- Banking in Co-Operative Banking Sector	Mr. Pravin Dhepale	95
17	Social Accounting in India : An Overview	Prof. Nirmala Chaudhari	101
18	HRM in 21 <sup>st</sup> Century : Analysis	Prof. Anjum Shaikh	106
19	The Sustainable Business Development through A Cost Management and Control	Dr. Rohidas Godase	111
20	Recent Trends in Digital Women Entrepreneurship Management and Development in India	Dr. Shivaji Thore	116
21	अभ्यंतर अवरोध पद्धती : अंकेक्षणाने प्रभावी माधन	डॉ. एस. आर. शेळके	120
22	वहाराष्ट्रीय निगम आणि भारतीय अर्थव्यवस्था	डॉ. प्रकाश सोमलकर, प्रा. राजेश डोंगरे	126
23	भारतातील लघु उद्योगांची आव्हाने : म्यानिक् प्रदेश	डॉ. आर. ए. फुलकर	130
24	मार्बजनिक वितरण प्रणालीचे चित्रित्मक अध्ययन	संदेश गावंडे	135

*Our Editors have reviewed papers with experts' committee, and they have checked the papers on their level best to stop furitive literature. Except it, the respective authors of the papers are responsible for originality of the papers and intensive thoughts in the papers. Nobody can republish these papers without pre-permission of the publisher.*

*- Chief & Executive Editor*





## अभ्यंतर अवरोध पध्दती : अंकेक्षणाचे प्रभावी साधन

डॉ. एस.आर. शेळके

सहयोगी प्राध्यापक व वाणिज्य विभाग प्रमुख,  
महात्मा गांधी महाविद्यालय, अहमदपूर जि. लातूर

भ्रमणध्वनी क्रमांक : ०९७६४१६०८४७

ई-मेल : srshelke123@gmail.com

### प्रस्तावना:-

व्यवसायात हिशोब लिहण्यासाठी आणि विशिष्ट पध्दतीने ठेवण्यासाठी विविध कर्मचाऱ्यांची मदत घ्यावी लागते. ही कामे कर्मचाऱ्यांच्या गुणवत्ता आणि कौशल्यानुसार वाटुन दिली जातात. एखादा कर्मचारी झालेले व्यवहार दुय्यम पुस्तकात लिहून काढते. दुसरा कर्मचारी त्या व्यवहारातील पैशाची देवाण-घेवाण सांभाळते. तर तिसरा कर्मचारी ह्या व्यवहाराची खतावणीमध्ये नोंद करतो. अशा प्रकारच्या कार्य विभागणीमागील भूमिका हीच असते की, एकाच कर्मचाऱ्याकडे हे संपूर्ण काम सोपविले तर त्या ठिकाणी चुका आणि अफरातफर तसेच लबाड्या होण्याची शक्यता अधिक असते. झालेल्या व्यवहारांची नोंद योग्य पध्दतीने आणि कार्यक्षमतेने होण्यासाठी व चुका आणि अफरातफर यांना कमी वाद देण्यासाठी मोठमोठ्या व्यवसायांमध्ये अभ्यंतर अवरोध पध्दतीचा अवलंब केला जातो. कामाची विभागणी करताना एकदा सोपविलेले काम जेव्हा आवश्यक वाटेल तेव्हा बदलले पाहिजे. त्यामुळे आपोआपच एका व्यक्तीचे काम दुसऱ्या व्यक्तीकडून तपासले जाते. व त्यातून चुका आणि अफरातफर उघडकीस येवू शकते. तसेच कामातील अनियमितता देखिल अचूकपणे शोधण्यास मदत होते. याचा परिणाम व्यवसायाची कार्यक्षमता वाढविण्यात होतो. यालाच अंतर्गत तपासणी किंवा अभ्यंतर अवरोध असे म्हणतात.

अंतर्गत तपासणी प्रामुख्याने श्रमविभागणीच्या तत्वावर आधारित पध्दती आहे. यापध्दतीमध्ये कामाची सूक्ष्म विभागणी करून एका कर्मचाऱ्याचे काम दुसऱ्याने तपासून काम बरोबर असल्याची खात्री करून घेतली जाते.

### उद्दिष्टे:-

१. अभ्यंतर अवरोध ही संकल्पना समजून घेणे.
२. अभ्यंतर अवरोध पध्दतीच्या उद्देशाचा अभ्यास करणे.
३. अभ्यंतर अवरोध पध्दतीची मूलतत्त्वे माहिती करून घेणे.
४. अभ्यंतर अवरोध पध्दतीची फायदे व तोटे अभ्यासणे.

### संशोधन पध्दती :-

अभ्यंतर अवरोध पध्दतीचा अभ्यास हा दुय्यम माहितीवर अवलंबून आहे. दुय्यम माहिती ही पुस्तके, मासिके विविध प्रकारची दुय्यम माहिती स्रोतापासून घेण्यात आली आहे.

### अभ्यंतर अवरोध पध्दती अर्थ व व्याख्या:-

व्यवसायाचा आकार किंवा विस्तार वाढला म्हणजे आर्थिक व्यवहाराची आणि लेखापुस्तकाची संख्या वाढते. सर्व आर्थिक व्यवहारावर नियंत्रण ठेवणे व्यवसायाच्या मालकाला किंवा संचालकाला शक्य होत नाही. सर्व कर्मचाऱ्यांवर व्यवस्थापनाचे नियंत्रण राहू शकत नसल्यामुळेच हिशोब पुस्तके लिहिण्याची आणि एकूण कार्याची अशी काहीतरी व्यवस्था निर्माण केली जाते की ज्यामध्ये कर्मचाऱ्यांच्या



कामावर एकमेकांचे परस्पर नियंत्रण राहिल, तसेच एखादया कर्मचाऱ्याने चूक केल्यास, लबाडी केल्यास ती उघडकीस येवू शकते. अशा योजनेला किंवा पध्दतीला अंतर्गत तपासणी म्हणतात. अंतर्गत तपासणी पध्दतीचा अंकेक्षणावरही परिणाम होत असतो. त्यामुळे अंकेक्षणाच्या दृष्टीने देखील या पध्दतीच्या अस्तित्वाला महत्त्व प्राप्त होते.

**अभ्यंतर अवरोध पध्दतीची व्याख्या :-**

- १) लबाडी व अफरातफरीचे व्यवहार झाल्यानंतर ते शोधून काढण्यापेक्षा मुळात ते होणारच नाहीत किंवा होण्याची शक्यता कमी करण्याची पध्दती म्हणजे अंतर्गत तपासणी किंवा अभ्यंतर अवरोध पध्दती म्हणतात.
- २) डिक्सी यांची व्याख्या:- “अंतर्गत तपासणी म्हणजे हिशोब ठेवण्याची अशी व्यवस्था की, ज्याच्यामुळे लेखापुस्तके तयार करताना आपोआपच चुका किंवा लबाडींना आळा बसतो किंवा त्या शोधून काढता येतात.”
- ३) सोपी व सुटसुटीत व्याख्या:- “अंतर्गत तपासणी म्हणजे कार्यालय, उत्पादन-विभाग आणि भांडारगृहातील काम करणाऱ्या कर्मचाऱ्यांच्या अधिकार व जबाबदाऱ्यांचे निश्चित विभाजन केल्यामुळे कोणताही एक व्यवहार कोणत्याही एका व्यक्तीला सुरुवातीपासून शेवटपर्यंत नोंदविता येणार नाही. तसेच तिच्या कामाची तपासणी इतर कर्मचाऱ्यांकडून आपोआपच होणार असल्यामुळे दोन किंवा अधिक व्यक्तींच्या संगनमता शिवाय चूका किंवा लबाडी होणार नाही झाली तर ती त्वरीत उघडकीस येवू शकेल अशी व्यवस्था किंवा पध्दती होय.”

**अंतर्गत अवरोध पध्दतीचे उद्देश :-**

अंतर्गत तपासणी पध्दतीचे उद्देश पुढीलप्रमाणे आहेत:

१) श्रमविभागणीच्या तत्वावर कामाचे वाटप:-

श्रमविभागणीच्या तत्वानुसार विशिष्ट कामाबद्दल विशिष्ट कर्मचारी जबाबदार राहिल. अशा रितीने हिशोब-पुस्तके लिहीण्याच्या कामाची विभागणी करून प्रत्येक कर्मचाऱ्यांची कर्तव्य जबाबदाऱ्या आणि उत्तरदायित्व निश्चित करणे.

२) व्यवसायातील गैरव्यवहारांना आळा घालणे:-

या पध्दतीत कोणतेही काम एकापेक्षा अधिक व्यक्तींनी मिळून करावयाचे असल्यामुळे त्यांच्यात संगनमत झाल्याशिवाय लबाडी किंवा अफरातफर होवू शकत नाही. लबाडी होवून ती शोधून काढण्यापेक्षा ती होवू न देण्याचा प्रयत्न करणे हा अंतर्गत तपासणी पध्दतीचा उद्देश आहे.

३) चुका, लबाड्या व अनियमितपणा त्वरीत शोधून काढणे:-

कोणतीही चूक, अफरातफर किंवा अनियमितपणा त्वरीत शोधून काढणे आणि त्यामुळे होणारे नुकसान टाळणे हा या पध्दतीचा उद्देश आहे. एका कर्मचाऱ्याने व्यवहार नोंदविताना केलेली चूक दुसऱ्या कर्मचाऱ्याला आपले काम करीत असतानाच ताबडतोब लक्षात येते.

४) व्यवसायातील कर्मचाऱ्यांची कार्यक्षमता वाढविणे:-

श्रमविभागणीच्या तत्वावर हिशोबपुस्तके लिहीण्याच्या कामाचे विभाजन करून कार्यालयातील माहिती अद्ययावत ठेवण्याच्या उद्दिष्टाने कर्मचाऱ्यांची कार्यक्षमता वाढविणे हा या पध्दतीचा उद्देश आहे.





५) कर्मचाऱ्यावर नैतिक प्रभाव किंवा दडपण ठेवणे:-

आपण केलेली चूक किंवा लबाडी दुसऱ्या कर्मचाऱ्याच्या आपोआप, राहज लक्षात येवू शकेल याची जाणीव प्रत्येक कर्मचाऱ्यास असल्यामुळे तो लबाडी करण्यास प्रवृत्त होणार नाही किंवा हिंमत करील नाही. त्यामुळे कर्मचाऱ्यांवर या पध्दतीच्या वापरामुळे नैतिक दडपण होवू शकते.

६) अंकेक्षणाचे काम सुलभ होते:-

या पध्दतीनुसार व्यवहाराच्या नोंदी अचूक ठेवण्याचा काटेकोर प्रयत्न केला जातो. तसेच चुका व लबाड्या करण्यास संधी मिळत नाही. त्यामुळे अंकेक्षणाचे कार्य सुलभ व सोपे होते.

७) अंकेक्षणाचे काम कार्यालयातील कर्मचाऱ्यांकडून करून घेणे:-

या पध्दतीनुसार एका कर्मचाऱ्यांचे काम स्वतंत्रपणे दुसऱ्या कर्मचाऱ्यांकडून कामाची पुनरावृत्ती न होता तपासले जाते म्हणजेच व्यवसायातील कर्मचाऱ्यांकडूनच अंकेक्षणाचे प्राथमिक कार्य पूर्ण करून घेतले जाते.

८) व्यवसायाचे अंतिम लेखे वेळेत व सुलभतेने तयार करणे.

अभ्यंतर अवरोध पध्दतीची मूलतत्त्वे:-

ही पध्दती कोणत्याही व्यवसाय संस्थेत यशस्वीपणे व कार्यक्षमतेने राबविण्यासाठी काही मूलमूल तत्त्वे पाळावी लागतात. ती मूलतत्त्वे पुढीलप्रमाणे:

१) एक काम एक कर्मचारी:-

प्रत्येक कर्मचाऱ्यांना त्याची पात्रता, योग्यता, अनुभव आणि आवड यांचा विचार करून एकाच प्रकारचे काम दिले पाहिजे. त्यामुळे संबंधित कामात तो तरवेज व निष्णात होईल व त्याची कार्यक्षमता वाढण्यास मदत होईल.

२) कामाचे योग्य विभाजन:-

लेखापुस्तकातील नोंदी करण्याच्या कामाचे विभाजन अशा पध्दतीने करावे की, जेणे करून प्रत्येक कर्मचाऱ्यांचे अधिकार, जबाबदारी आणि उत्तरदायित्व यांचे विभाजन स्पष्ट होईल आणि कर्मचाऱ्याच्या मनात त्याविषयी कोणताही गोंधळ होणार नाही. प्रत्येक विशिष्ट कार्याबद्दल विशिष्ट कर्मचाऱ्याला प्रसंगी जबाबदार धरता आले पाहिजे. तसेच त्याचे कार्य दुसऱ्याच्या कार्यावर अवलंबून ठेवण्यात यावे.

३) कर्मचाऱ्यांची संस्थेतील इतर विभागात बदली:-

साधारणपणे एकच विशिष्ट कार्य प्रदिर्घ काळासाठी एखाद्या कर्मचाऱ्याला देऊ नये. अधूनमधून कर्मचाऱ्यांच्या कामात बदल करित राहिले पाहिजे. कारण सातत्याने एकच एक काम एखाद्या कर्मचाऱ्याला दिले तर तो त्यातील बारकाव्यांचा अभ्यास करून लबाडी करण्याची शक्यता असते.

४) कर्मचाऱ्यांना योग्य तेव्हा रजेवर पाठविण्याची किंवा वार्षिक सूटीवर पाठविण्याची सोय असावी:-

विशेषतः रोखपाल, भांडारग्रहातील अधिकारी, सुरक्षाधिकारी, लेखापुस्तके लिहिणारा कर्मचारी वर्ग यांना वार्षिक सूटीवर पाठविण्याची सोय असावी. म्हणजे त्यांच्या गैरहजेरीत इतर कर्मचाऱ्यांनी त्यांची कामे केल्यामुळे त्यांनी केलेल्या चुका किंवा लबाड्या उघडकीस येवू शकतात.

५) परस्परअवलंबित्व:-

लेखापुस्तके लिहिताना कोणत्याही एका प्रकारच्या व्यवहाराची संपूर्ण नोंद करण्याचे काम एकाच कर्मचाऱ्याला दिले जाणार नाही कारण अनेक कर्मचाऱ्यांकडून एकच व्यवहार नोंदविला जाईल याची



शास्त्रोक्त पध्दत असावी. प्रत्येकाने त्या संदर्भात केलेल्या कामाची लेखी नोंद असावी.

६) कार्यपध्दतीमध्ये स्पष्टपणा, निश्चितता आणि व्यवस्थितपणा आवश्यक:-

व्यवसाय संस्थेतील कार्य करण्याच्या पध्दती व त्यासंदर्भातील कार्ये ही लेखी स्वरूपात स्पष्टपणे सर्व कर्मचाऱ्यांना समजावून दिली पाहिजेत. व्यवहार नोंदणीची एकूण पध्दत व्यवस्थित, पूर्ण आणि शीघ्र असावी. यात कोणत्याही प्रकारची दिरंगाई सहन केली जावू नये.

७) आधुनिक यांत्रिक उपकरणांचा जास्तीत जास्त उपयोग करावा:-

व्यवसायातील चुका व लबाड्या कमी करण्यासाठी कॅलक्युलेटर, कॅलक्युलेटींग मशीन, टाईम रेकॉर्डिंग क्लॉक अशा यंत्रांचा जास्तीत जास्त उपयोग करावा. तसेच आधुनिक पध्दतीने छपाई केलेल्या लेखा पुस्तकाचा लेखा विभागात उपयोग करावा.

८) रोखीच्या व्यवहारावर कडक नियंत्रण असावे:-

रोख व्यवहारामध्येच जास्तीत जास्त अफरातफर होण्याची शक्यता असल्यामुळे रोख देवाण-घेवाणीचे व्यवहार काळजीपूर्वकच कडक नियंत्रणाखाली करण्यात आले पाहिजे. व्यवसायात जमा होणारी रोकड दररोज बँकेत जमा केलीच पाहिजे असा नियम असणे आवश्यक आहे आणि जास्तीत जास्त व्यवहार बँकेमार्फतच करण्याची व्यवस्था केली जावी.

९) आपोआप किंवा परस्पर तपासणीची व्यवस्था असावी:-

चुका व लबाड्या त्वरीत उघडकीस येण्यासाठी हिशेब लिहीण्याची पध्दती अशी असावी की, एका कर्मचाऱ्याने केलेले काम दुसऱ्या कर्मचाऱ्याने लगेच तपासण्याची व्यवस्था असावी यामुळे केलेली एक चूक किंवा लबाडी फार काळपर्यंत चालणार नाही.

१०) स्वयंसंतुलित खाते पध्दतीचा उपयोग करावा:- (Self Balancing Ledger)

कोणत्याही कर्मचाऱ्यांला विविध लेखा पुस्तकाची एकजित माहिती मिळणार नाही. याची दक्षता घ्यावी. खाते विभागामध्ये स्वयंसंतुलित खाते पध्दतीचा उपयोग करावा म्हणजे परस्पर नियंत्रण सोपे होते.

११) हिशेब लिहीण्याच्या संपूर्ण पध्दतीत कार्यक्षमता आणि लवचिकता असावी:-

अंतर्गत तपासणी पध्दतीची वैशिष्ट्य विचारात घेवून व्यवसाय संस्थेने आपल्या व्यवसायाला अनुरूप व सोयीची अंतर्गत तपासणी पध्दती निवडावी व तिची अमलबजावणी करावी. तसेच पध्दतीमध्ये लवचिकता असावी म्हणजे व्यवसायाच्या बदलत्या स्वरूपानुसार बदलता यावी.

१२) व्यवस्थापनाला वेळोवेळी अहवाल देण्यात यावा:-

मोट्या उद्योगामध्ये वरिष्ठ व्यवस्थापक व कर्मचारी यांचा प्रत्यक्ष संबंध क्वचितच येतो. त्यामुळे कर्मचाऱ्यांच्या कार्याबद्दलचा, एकूण कामकाजसंबंधीचा अहवाल वरिष्ठ व्यवस्थापनाला देण्यात यावा. हे अंतर्गत तपासणी पध्दतीचे महत्त्वाचे तत्त्व आहे. या अहवालातील माहिती स्वतः कर्मचाऱ्यांनी लिहून दिलेली असल्यामुळे त्या अहवालावरून कर्मचाऱ्यांच्या कार्यक्षमतेची आणि त्यांच्या कौशल्याची त्यांना कल्पना येते.

१३) उधारीने खरेदीसाठी योग्य पध्दतीचा वापर करण्यात यावा:-

मालाची खरेदी उधारीवर करताना मालाचा आदेश देणे, माल स्विकारणे, मालाची तपासणी करणे या बाबतीत योग्य पध्दतीचा वापर करण्यात यावा. मालाची देवाण-घेवाण करताना योग्य नोंदी करण्याचा पायंडा निर्माण करावा. तसेच सावकार व कर्जदार यांच्या खात्याची जबाबदार अधिकाऱ्याकडून





वेळोवेळी तपासणी करून घ्यावी.

१४) जबाबदार अधिकाऱ्याचे नियंत्रण:-

जर संस्थेमध्ये कर्मचाऱ्यांची संख्या अधिक असेल तर या सर्व कर्मचाऱ्यांना एका वरिष्ठ अधिकाऱ्यांच्या नियंत्रणाखाली काम करण्यास सांगावे त्यामुळे कामावर नियंत्रण व शिस्त राहू शकते.

अंतर्गत तपासणी पध्दतीचे फायदे:-

अंतर्गत तपासणी पध्दती प्रभावीपणे राबविली गेली तर व्यवसायाला खालील फायदे मिळू शकतात:

- १) श्रमविभागाच्या तत्वानुसार कर्मचाऱ्यांची जबाबदारी निश्चित केली जाते. त्यामुळे चुकीसाठी संबंधित कर्मचारी जबाबदार धरला जात असल्यामुळे त्यांच्यावर सोपविलेले काम ते काळजीपूर्वक करतील त्यामुळे चुका व लबाड्या होणार नाहीत.
- २) कर्मचाऱ्यावर नैतिक प्रभाव निर्माण होतो.
- ३) कर्मचाऱ्यांच्या कार्यक्षमतेमध्ये वाढ होते.
- ४) लबाडी, अफरातफर आणि चुका यांना आळा बसतो.
- ५) चुका, लबाड्या व गैरप्रकार त्वरीत उघडकीस आणले जातात.
- ६) हिशोब लिहितांना होणाऱ्या चुकावर नियंत्रण ठेवता येणे शक्य होते.
- ७) अंतिम लेखे तयार करणे सुलभ व सोपे होते.
- ८) अंकेक्षणाचे काम जलद गतीने पूर्ण करता येते.
- ९) व्यवसायाच्या नफ्यामध्ये वाढ होण्याची शक्यता असते.
- १०) व्यवस्थानाला व्यवसायाच्या प्रगतीकडे लक्ष देण्यास पुरेसा वेळ मिळतो.

अंतर्गत तपासणी पध्दतीचे दोष/तोटे:-

अंतर्गत नियंत्रण राबविल्यामुळे अनेक फायदे मिळत असले तरी या पध्दतीच्या मर्यादा, उणिवा किंवा दोष पुढीलप्रमाणे आहेत:

- १) लहान उद्योगासाठी ही पध्दती उपयुक्त नाही.
- २) कर्मचाऱ्यांच्या कामाचा दर्जा खालावतो.
- ३) वरिष्ठ अधिकारी निष्काळजी बनतात.
- ४) ही योजना राबविण्यासाठी अधिक खर्च येतो.
- ५) कामामध्ये सुलभता निर्माण होण्याऐवजी गोंधळ निर्माण होण्याची शक्यता वाढते.
- ६) अंकेक्षक अंकेक्षणाच्या कामामध्ये दुर्लक्ष करू शकतो.
- ७) कर्मचाऱ्यांच्या संगनमताने लबाडी, अफरातफर आणि चूका होवू शकतात.

निष्कर्ष:-

अभ्यंतर अवरोध पध्दती किंवा अंतर्गत तपासणी पध्दती किंवा अंतर्गत नियंत्रण पध्दती अशा अनेक नावाने ओळखली जाणाऱ्या यापध्दतीचे अनेक दोष असले तरी तिची उपयुक्तता कमी होवू शकत नाही. मोठ्या व्यवसाय संस्थांना ही पध्दती निश्चितच उपयुक्त ठरते. पुरेशी दक्षता, काळजी आणि शास्त्रोक्त पध्दतीचा अवलंब करून ही पध्दती राबविल्यास जमा खर्च व हिशोब लिहिण्याच्या महत्त्वाच्या कामावर या पध्दतीमुळे नियंत्रण राहू शकते. या पध्दतीची अमलबजावणी करण्यासाठी वरिष्ठ



अधिकाऱ्यांनी कर्माऱ्यावर योग्य नियंजण ठेवणे माज जरूरीचे व अगत्याचे ठरते.

संदर्भ:-

१. Kamal Gupta- 'Contemporary Auditing', Tata McGraw - Hill Publishing Co. Ltd. New Delhi.
२. 'व्यवसाय कर आकारणी आणि अंकेक्षण'- डॉ. महेश कुलकर्णी, प्रा अरुण देशमुख, प्रा. मिरुड - निराली प्रकाशन, पुणे.
३. अंकेक्षण व्यवसाय - प्रा. वी.वी माहूरकर.
४. अंकेक्षण - प्रा. एन. डी. मुढे - मनिषा प्रकाशन.