

पदोन्नति

पदोन्नति से तात्पर्य प्रत्येक वर्ष की वार्षिक वेतन वृद्धि से नहीं है बल्कि कर्मचारी की पद सम्बन्धी प्रस्थिति (Status) में वृद्धि से है। पदोन्नति से आशय है- दायित्वों एवं वेतनमान में वृद्धि होना। पदोन्नति को विभिन्न विद्वानों ने निम्न शब्दों में परिभाषित किया है-

विलियम जी. टोरपे के अनुसार- "पदोन्नति पदाधिकारी के एक पद से दूसरे पद पर पहुँचने की ओर संकेत करती है जो उच्चतर श्रेणी या उच्चतर न्यूनतम वेतन वाला होता है पदोन्नति का अर्थ कर्मचारी के कर्तव्यों व उत्तरदायित्वों में वृद्धि करना है।"

विलोबी के अनुसार- "वेतन वृद्धि का अर्थ केवल यह है कि कर्मचारी के वर्तमान पद अथवा उसके कार्य की प्रकृति में कोई परिवर्तन किये बिना उसके वेतन में वृद्धि कर दी गयी है जबकि पदोन्नति का अर्थ है कि कर्मचारी को निम्न स्तर के पद से उच्च स्तर के पद पर नियुक्त कर दिया गया है।"

एल. डी. ह्वाइट के अनुसार- "पदोन्नति का अर्थ है- किसी एक पद से दूसरे पद पर नियुक्ति, ऐसा पद जो कि उच्चतर श्रेणी का है तथा जिसमें जटिलतर प्रकृति एवं अधिक बड़े उत्तरदायित्व का कार्य करना पड़ता है, इसमें पद-नाम परिवर्तन व वेतन वृद्धि शामिल हैं।"

अतः स्पष्ट है कि पदोन्नति का उद्देश्य विभाग के अंदर ही एक उच्चतर पद पर पहुँचना है। उच्च पद रिक्त होने पर विभाग के निम्न स्तरीय कर्मचारियों में से उसकी पूर्ति की जाती है। इस उच्च पदस्थिति में उत्तरदायित्वों व कार्यों में वृद्धि हो जाती है तथा उसके अनुसार वेतन वृद्धि भी होती है। किसी भी संगठन में कर्मचारियों की पदोन्नति से संबंधित दो सिद्धांत प्रचलित हैं जो निम्नवत हैं-

- I. वरिष्ठता का सिद्धांत (Seniority Principle)
- II. योग्यता का सिद्धांत (Merit Principle)

पदोन्नति के सामान्य रूप से दो सिद्धांत प्रचलित हैं वरिष्ठता का सिद्धांत और योग्यता का सिद्धांत। आधुनिक पदोन्नति प्रणाली में एक तीसरा सिद्धांत भी प्रचलित हो चला है,

वरिष्ठता और उपयुक्तता का सिद्धांत (Seniority Cum Merit Principle) वस्तुतः तीसरा सिद्धांत प्रथम दो के लाभों को एक साथ प्राप्त करने के प्रयासों का नतीजा है।

(I) वरिष्ठता का सिद्धांत:- यह सेवा अवधि पर आधारित है। इसके अंतर्गत पदोन्नति हेतु कार्मिकों की संगठन में सेवावधि की लंबाई को ही एकमात्र आधार माना जाता है। इसे 'ज्येष्ठता का सिद्धांत' भी कहा जाता है। पहले भर्ती होने वाले व्यक्ति की पदोन्नति पहले होती है। यह परंपरागत पद्धति आज भी यथावत् कायम है।

• गुण:

A. यह पदोन्नति की स्वचालित प्रक्रिया है। इसमें किसी माथापच्ची या योग्यता निर्धारण की जटिलता की जरूरत नहीं पड़ती। कर्मचारियों को पदोन्नति के लिए भाग-दौड़ नहीं करनी पड़ती है।

B. चूंकि वरिष्ठ व्यक्ति अधिक अनुभवी होता है और अनुभव ही स्वयं में सबसे बड़ी योग्यता है।

C. क्रमिक रूप से प्रत्येक व्यक्ति को पदोन्नति के अवसर मिलते हैं, अतः यह उचित और न्यायपूर्ण प्रणाली है।

D. यह वस्तुनिष्ठता पर आधारित है, वरिष्ठता के प्रश्न पर विवाद नहीं हो सकता।

E. राजनीतिक हस्तक्षेप, भाई भतीजावाद, सिफारिश, चापलूसी आदि से यह पद्धति सर्वथा मुक्त होती है।

F. इस पद्धति को अपनाने से कार्मिकों का मनोबल सदा ऊंचा रहता है।

G. पदोन्नति की सुनिश्चितता योग्य व्यक्तियों को लोक सेवा में आकर्षित करती है।

H. पदोन्नति की यह पद्धति लोक सेवा को एक पेशे के रूप में अधिक विकसित करती है।

• दोष:

A. वरिष्ठता या अनुभव को योग्य मानना गलत है। यह जरूरी नहीं कि वरिष्ठ उच्च पद की जरूरत के अनुरूप योग्य भी हो।

B. पदोन्नति की निश्चितता कार्मिकों को कामचोर और अकार्यकुशल बना सकती है क्योंकि उनकी कार्य कुशलता से पदोन्नति का कोई संबंध इस सिद्धांत में नहीं होता।

C. मात्र कामचोर प्रकृति के कार्मिक ही इस प्रणाली का समर्थन करते हैं, योग्य और कर्मठ कार्यकर्ताओं का तो इससे मनोबल टूटता है, वे हतोत्साहित होते हैं।

D. लोक सेवा कामचोरों का आश्रयस्थल बनकर रह जाती है।

(II) योग्यता का सिद्धांत :- इस सिद्धांत की मान्यता है कि पदोन्नति उसे ही मिलनी चाहिए जो सर्वाधिक योग्य हो। पदोन्नति का यह तरीका अपेक्षाकृत आधुनिक एवं वैज्ञानिक है। यह सिद्धान्त कर्मचारियों को कुशलता से कार्य करने के लिए प्रेरित करता है।

• गुण :

- A. योग्य, कुशल और प्रगतिशील लोकसेवकों की उच्च पदों पर प्राप्ति संभव होती है।
- B. इससे प्रशासनिक कार्यकुशलता में वृद्धि होती है।
- C. इसमें प्रतिभाशाली और योग्य व्यक्ति लोक सेवा की तरफ आकर्षित होते हैं।
- D. भर्ती का व्यापक क्षेत्र मिलता है जिससे नए खून के प्रवेश से नयी विचारधारा का प्रवेश होता है और संगठन की जड़ता खत्म होती है।
- E. योग्य कार्मिकों का मनोबल उच्च होता है ।
- F. कार्मिकों को अपने काम में लगन व समर्पण का परिचय देने का अवसर मिलता है।

• दोष :

- A. सर्वप्रथम तो योग्यता का निर्धारण करना बेहद कठिन है क्योंकि इसका वस्तुनिष्ठ आकलन असंभव है
- B. योग्यता के अनेक और भिन्न-भिन्न मापदंड प्रचलित है, किसे अपनाएं और किसे छोड़ें? यह प्रश्न जटिल है।
- C. प्रत्येक व्यक्ति की योग्यता अलग-अलग होती है तथा कोई एक व्यक्ति प्रत्येक पद या कार्य के लिए योग्य भी नहीं होता है।
- D. उच्च पदों पर अनुभवहीन या कम अनुभवी कार्मिक पहुंच जाते हैं।
- E. राजनीतिक दबाव, चापलूसी आदि को हस्तक्षेप का अवसर मिलता है ।

● **वरिष्ठता और उपयुक्तता का सिद्धांत:-** पदोन्नति के उपर्युक्त दोनों सिद्धांतों के अपने गुण-दोष हैं। अधिकांश देशों में पदोन्नति के उपर्युक्त दोनों सिद्धांत प्रचलित हैं। अतः इन दोनों के दोषों से बचने या उनके लाभों को सुनिश्चित करके पदोन्नति को दोषमुक्त बनाने के उद्देश्य से “वरिष्ठता-सह-उपयुक्तता” का सिद्धांत प्रचलित हो गया है। पांचवे वेतन आयोग

ने भी सिफारिश की थी कि पदोन्नति के समय वरिष्ठता के साथ योग्यता भी देखी जानी चाहिए। आज अनेक उच्च पदों पर इस सिद्धांत को अपनाया जाने लगा है।

● योग्यता मापन:

A. परीक्षा:- यह तीन प्रकार की होती है

- खुली प्रतियोगिता परीक्षा
- सीमित प्रतियोगिता परीक्षा
- उत्तीर्णता परीक्षा

खुली प्रतियोगिता परीक्षा जिसमें भीतरी और बाहरी दोनों व्यक्ति भाग ले सकते हैं, तथा सीमित प्रतियोगिता परीक्षा जो मात्र सेवारत व्यक्तियों के मध्य आयोजित होती है। सेवारत व्यक्तियों के मध्य उत्तीर्णता परीक्षा भी आयोजित होती है। इसमें और सीमित प्रतियोगिता में मात्र यह अंतर है कि सीमित परीक्षा में सीमित पद होते हैं और मेरिट अंको के आधार पर विभागीय कार्मिक उन पदों को प्राप्त करते हैं जबकि दूसरी परीक्षा में विभागीय कार्मिकों को मेरिट के स्थान पर न्यूनतम अंक प्राप्त करने पर ही पद प्राप्त हो जाता है। उत्तीर्णता परीक्षा लिपिक, स्टेनोग्राफर आदि की पदोन्नति के लिए प्रयुक्त होती है।

B. सेवा अभिलेख:- यह योग्यता निर्धारित करने का दूसरा माध्यम है। यह इंग्लैंड में 1921 में कार्मिकों के गोपनीयता प्रतिवेदन लिखे जाने के साथ शुरू हुआ। यहां कार्मिक के लिये कार्य के स्तर के आधार पर उसे ए, बी, ग्रेडिंग देने के स्थान पर औसत से ऊपर, औसत, औसत से नीचे, साधारण, उपयुक्त या उपयुक्त नहीं जैसी शब्दावली प्रयुक्त होती है। अमेरिका में सेवा अभिलेख पद्धति का वैधानिक विकास हुआ। वहां कार्यकुशलता मापन के लिए निम्न पद्धतियां प्रयोग की जाती हैं-

(अ) उत्पादन अभिलेख:- इसमें कार्मिकों के कार्य उत्पादन को मापा जाता है और उनका रिकार्ड रखा जाता है। यह वहीं उपयुक्त है जहां कार्मिक का कार्य दुहराने वाला हो और जिसे मापा जा सकता है। टंकक, आशुलिपिक, संचिका लिपिक आदि के कार्य को माप सकते हैं।

(ब) बिंदु रेखीय दर माप पद्धति:- इस पद्धति में निश्चित तत्वों के आधार पर पता लगाया जाता है कि वे कार्मिक में कहां तक विद्यमान हैं। मापक अधिकारी इस आधार पर उन तत्वों को मापता है और उनका 5 श्रेणियों में सामूहिकीकरण कर लेता है। लगभग सभी तत्व मौजूद होने पर उत्कृष्ट श्रेणी का और न्यूनतम तत्व होने पर निकृष्ट श्रेणी का माना जाता है।

(स) व्यक्तित्व तालिका पद्धति:- इसका आविष्कार प्रोब्सट ने किया था। अतः इसे प्रोब्सट रेटिंग स्केल भी कहते हैं। इस पद्धति में मानवीय स्वभाव के तत्वों की एक विस्तृत सूची तैयार की जाती है। मापक अधिकारी सूची से ऐसे तत्वों को अलग कर लेता है जिनसे किसी कर्मचारी के कार्य से संबंधित मानवीय गुणों को तथा कर्मचारी के स्वभाव एवं व्यक्तित्व को भली भांति जान सके और पदोन्नति दी जा सके।

C. पदोन्नति हेतु विभागाध्यक्ष का मत:- यह एक प्राचीन सिद्धांत है। योग्यता निर्धारण की इस पद्धति में पर्यवेक्षक या विभागाध्यक्ष का मत लिया जाता है जिसके अंतर्गत संबंधित कार्मिक काम करते हैं।

• गुण:

(A) पर्यवेक्षक अपने कार्मिक के निकट संपर्क में रहता है, अतः वह पदोन्नति के लिए उसकी योग्यता को अच्छे से जानता है।

(B) इससे विभागाध्यक्ष को अनुशासन एवं प्राधिकार बनाये रखने में भी मदद मिलती है।

• दोष:

(A) विशाल लोक सेवा में विभागाध्यक्ष अपने कार्मिकों से निकट संबंध नहीं बना सकता है।

(B) यह व्यक्तिनिष्ठ पद्धति है। इसमें विभागाध्यक्ष के विचार, पूर्वाग्रह, दबाव आदि प्रभाव डाल सकते हैं।

(C) यह चापलूसी को जन्म देती है।

D. पदोन्नति मंडल :- यह एक विशेषज्ञों का समूह होता है जो पदोन्नति पर विचार करता है। इसे डी. पी.सी. (Departmental Promotion Committee) कहते हैं। इसमें अधिकारियों के साथ कार्मिकों के प्रतिनिधि भी होने चाहिए। लोक सेवकों को कार्यकुशल एवं दक्ष बनाये रखने की सबसे बड़ी प्रेरणा (Incentive) उनकी पदोन्नति (Promotion) का होना है। पदोन्नति का सम्बन्ध केवल उन्हीं कार्मिकों से होता है जो कि पहले से संगठन में किसी पद पर होते हैं। यही कारण है कि पदोन्नति के लिए 'भीतर या अंदर से भर्ती' (Selection from within) का भी प्रयोग किया जाता रहा है।

✍️ डॉ. कुमार राकेश रंजन

सहायक प्राध्यापक

राजनीति विज्ञान

एल.एन. डी. कॉलेज, मोतिहारी

पूर्वी चंपारण (बिहार)