

## Organisation for Personnel management.

संगठन के विभिन्न कार्यों को सम्पन्न करने के लिए अनेक अभिकरणों की स्थापना की जाती है, जिनमें कार्य, अधिकारी एवं असह्यमित्वों का स्पष्ट विभाजन होता है, इन्हीं की संगठन के प्राप्ति को प्राप्त है। एक वृद्ध संगठन के समस्त संचालन के लिए विभिन्न अभिकरणों की स्थापना करना अनिवार्य होता है, जिनमें कुछ का मजान्दा नीति मजान्दा प्रकृतों के निवारण से है और अन्य का उन नीतियों के क्रियान्वयन में सहायता पहुँचाने से होता है। नीति-निर्माण अभिकरणों को सूत्र (Line) अभिकरण कहा जाता है, तथा इस कार्य में जो केवल मन्त्राणा आदि पैकर सहायता करता है उसे स्टाफ (Staff) अभिकरण कहा जाता है। प्रशासन कार्य में सहायता पहुँचाने वाला एक अन्य अभिकरण भी होता है जिसे सहायक (Auxiliary) अभिकरण कहते हैं। यह अभिकरण सभी विभागों में एक जैसा कार्य सम्पान्न करता है, इसलिए इसे स्टाफ अभिकरण का ही अंग माना जाता है।

स्टाफ और लाइन इकाइयों की सैनिक प्रशासन की शब्दावली से क्राहण किया गया है। सैन्य में दो प्रकार की इकाइयाँ होती हैं—सूत्र या लाइन (Line units) तथा स्टाफ इकाइयें (Staff units)। मुख्य सेनापति के अधीन जनरल, कर्नल, मेजर, कैप्टन आदि अधिकारी लक्ष्मि अधिकारी कहे जाते हैं, जिनका कार्य संगठन के लक्ष्य को प्राप्त करने के लिए

मुद्रा के मैदान में सेना की उपयोग देना और उसके संचालन तथा नेतृत्व करना है। संगठन की सफलता इन अधिक-कारियों के कार्यों पर निर्भर करती है। ये अधिकारी एक-दूसरे के श्रृंखला से सम्बद्ध रहते हैं। सैनिक प्रशासन में बाइन अधिकारियों के अतिरिक्त अन्य अधिकारी और कर्मचारी भी होते हैं जिन्हें मुद्रा सेना के लिए भाग्य, रसद, चिकित्सा, आदि का प्रबंध करना होता है। इन सब कार्यों की देखरेख स्थापना इकाइयाँ करती हैं। स्थापना की सहायता के बिना सैनिक मुद्रा नहीं बढ़ सकते हैं। लाइन अभिकरण के क्षेत्र में वास्तविक शक्ति रहती है, बिना कार्य आज्ञा देना होता है, अथवा जो निर्णय ले सकते हैं। लाइन अभिकरण सम्पूर्ण कार्य स्वयं नहीं कर सकता, उन्हें अनेक तत्वों पर विचार करना पड़ता है और समस्याओं की सुलभाने के लिए विभिन्न प्रकार के ज्ञान और योग्यताओं की आवश्यकता होती है अतः उनकी सहायता के लिए अन्य व्यक्तियों नियुक्त किये जाते हैं जिन्हें स्थापना अभिकरण कहा जाता है।

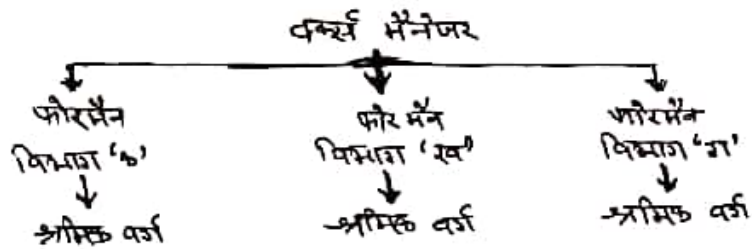
एक छोटे संगठन में अधिकार का सरल और स्पष्ट विभाजन ही ज़रूरी है, किन्तु एक विशाल संगठन में अधिकार के वितरण की समस्या जटिल होती है। फिर भी संगठन के प्रमुख प्राकृतिक निम्नीलिखित हैं—

### (1) रेखा संगठन (Line Organisation)—

रेखा संगठन का सम्बन्ध नीति निर्माण से होता है। इसके

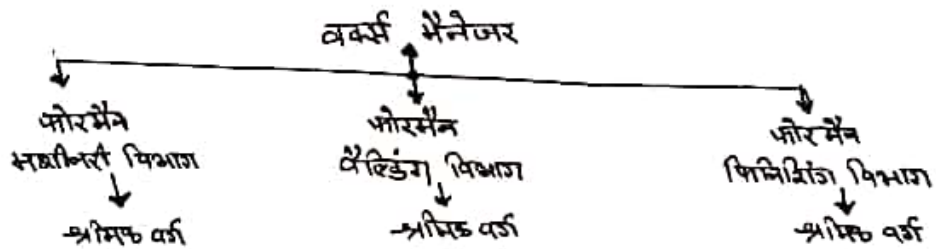
1. विशुद्ध रेखा संगठन (Pure Line Organisation) -

इस प्रकार का संगठन प्रणाली में प्रत्येक कर्मचारी की क्रियाएँ एक स्तर पर समाप्त होती हैं। प्रत्येक क्रिया-समूह पूर्ण इकाई होती है तथा वह अपने स्तर दायित्व का निर्वाह करने में समर्थ होती है। विशुद्ध रेखा संगठन की रेखाचित्र द्वारा निम्न रूप में प्रदर्शित किया जा सकता है -



2. विभागीय रेखा संगठन (Departmental Line Organisation) -

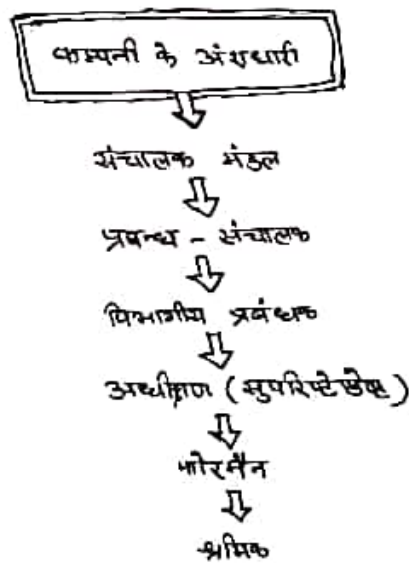
इस प्रणाली के अन्तर्गत सम्पूर्ण संगठन को अनेक विभागों में बाँट दिया जाता है। प्रत्येक विभाग का प्रमुख विभागाध्यक्ष होता है। विभिन्न विभागों में अहमियों के आधार पर उच्च अधिकारी द्वारा सम्बन्ध स्थापित किया जाता है। इन संगठन प्रणाली का रूप निम्नलिखित चित्र द्वारा प्रदर्शित किया जाता है -



रेखा संगठन के लाभ (Merits of Line Organisation)

1. उत्तरदायित्व एवं कर्तव्य का स्पष्ट निर्धारण होता है,

हाथ में शक्ति होती है, जिसके आधार पर ये निर्णय ले सकते हैं उन्हें आजायें दे सकते हैं। इसमें अपर से नीचे तक एक रेखा जैसी स्थिति बन जाती है और संस्था के सर्वोच्च अधिकारी से लेकर सगस्त अधीनस्थ अधिकारी मिलकर एक सम्पूर्ण संगठन के रूप में दिखलानी पड़ते हैं। कम्पनी के माहिक से लेकर प्रबंधकों, फौरमैन व श्रमिक स्तर तक सीधी रेखा का शायल (Straight line responsibility) तथा नियन्त्रण पाया जाता है। इस प्रारूप की विभिन्न नामों से भी जाना जाता है जैसे-सेंकि संगठन, विभागीय संगठन, उदग्र या शृंखला संगठन एवं रेखा संगठन।



रेखा संगठन की निम्नलिखित विशेषताएँ हैं-

1. संगठन के प्रमुख, प्राथमिक या मूल उद्योगों की प्रतिक्रिया के लिए काम करते हैं।
2. रेखा संगठन को निर्णय लेने, आदेश जारी करने, अपने अधीनस्थ पर नियंत्रण, निर्देशन का अधिकार होता है।

2. यह प्रणालि अत्यन्त सरल है, इसलिए इसका कार्यन्वयन उपायगामी से हो जाता है।
3. कार्य सम्पादन में दिक्कत नहीं होता है, क्योंकि कि विभागीय अधिकारी के पास पूर्ण अधिकार होते हैं।
4. कर्मचारीगत अनुशासित होते हैं।
5. इस प्रणालि में विभिन्न विभागों में समन्वय आसानी से स्थापित हो जाता है।
6. इसमें अधिकारियों की विकास का पूर्ण अवसर मिलता है।
7. इस प्रणालि में परीक्षकियों में सम्प्रदायों का सामना करने की योग्यता बढ़ जाती है, क्योंकि समय-समय पर विभिन्न प्रकार की समस्याओं का सामना करना पड़ता है।
8. यह प्रणालि लीचर होती है, आवश्यकतानुसार इसमें सम्पादन किया जा सकता है।

### रेखा संगठन के दोष (Demerits of Line Organisation)

1. इस प्रणालि में एक व्यक्ति को वर्चस्व होता है। यदि सहीच अधिकारी अनुपस्थित होता है तो संगठन की प्रगति रुक जाती है।
2. इस प्रणालि में वास्तविकताशाही के कारण कार्य को शीघ्र निष्पादन नहीं हो पाता।
3. संगठन के समस्त कर्मचारियों में सहयोग प्राप्त करना कठिन होता है।
4. कुछ अधिकारियों का कार्यभार अधिक होता है, इसलिए वे पूर्ण कुशलता के साथ कार्य नहीं कर सकते हैं।

3. आदेश ऊपर की ओर से जारी होते हैं और निवेदन या प्रार्थनाएँ (Requests or suggestions) नीचे से ऊपर की ओर जाते हैं।
4. संगठन एक जर्जर की भाँति होता है।
5. आदेश देने वाला पदाधिकारी केवल एक ही होता है।
6. कर्मचारियों को आदेश निकलता पदाधिकारियों द्वारा दिये जाते हैं।
7. इस प्रणाली में दायित्व एवं अधिकार में कोई झगड़ा नहीं होता है।
8. प्रत्येक अधिकारी के अधीनस्थों की संख्या कम होती है।
9. इसमें सम्बन्ध सरलतम रूप में होता है।
10. संगठन की कड़ियों में किसी भी कड़ी को नहीं छोड़ा जा सकता है।

### रेखा संगठन का भूत

रेखा संगठन कुछ विशिष्ट प्रकार के उपक्रमों में ही अपनाया जा सकता है। जिन उपक्रमों में यह प्रणाली अपनायी जा सकती है, उनकी विशेषताएँ निम्न होती-चाहिए—

1. कुर्कार्ड का आकार छोटा व पदाधिकारियों की संख्या सीमित होना चाहिए।
2. कार्य-प्रणाली सीधी व सरल होनी चाहिए।
3. उत्पादन-क्रियाओं को सरलता पूर्वक विभाजित किया जा सके।
4. श्रमिकों की संख्या सीमित हो।
5. श्रम-प्रबंध की समस्या न हो।

### रेखा संगठन के उप-प्रकार

रेखा संगठन को दो भागों में विभाजित किया जा सकता है—

(7)

5. कर्मचारियों को सीमित संख्या के कारण विशिष्टीकरण को लाभ नहीं उठाया जा सकता।
6. एक जटिल व मिश्रित औद्योगिक इकाई में विभागों का गठन करना कठिन होता है।
7. इस प्रणाली में विद्वेषकों का स्थायी सम्मान नहीं होता है।
8. सर्वोच्च अधिकारी पर कार्यभार अधिक होने के कारण वे भविष्य के लिए कोई निश्चित नीति व योजना का निर्माण नहीं कर पाते।
9. इस पद्धति में पदपात्र को बढ़ता मिलता है। कर्मचारियों की पदोन्नति के लिए जी-सह्युता करना पड़ता है।
10. कुछ कुछ कर्मचारियों को पुरस्कार नहीं दिया जाता है, जिससे उनका मनोबल घटता है।