

पदोन्नति (Promotion)

किसी मजदूर के उच्च शैक्षित्व, सम्मान, पद आदि में प्रगति होती है, तब इस प्रगति को साधारणतया पदोन्नति कहते हैं।

Dale Yoder ने पदोन्नति की परिभाषा इस प्रकार की है -

“Promotion is the permanent transfer from one position to another in which the workers assumes greater responsibility, prestige and some times enjoy the higher salary also.”

इस तरह हम देखते हैं कि पदोन्नति एक अवस्था से दूसरी अवस्था में स्थायी स्थानान्तरण है जिसमें मजदूर अधिकतर उच्च शैक्षित्व एवं सम्मान पाता है और कभी-कभी उसे अधिक मजदूरी भी मिलती है। इस लिए हर पदोन्नति का बदला आवश्यक नहीं है।

Purpose or reasons for promotion - पदोन्नति के

उद्देश्यों के सम्बन्ध में स्कॉट, वकीकिंग्स और स्पीजेल ने निम्नलिखित बातें बतलायी हैं -

(1) पदोन्नति के द्वारा मजदूर को अच्छी सेवा प्रदान करने का

Principle of Promotion

Promotion कभी-कभी मजदूरों में झगड़े का कारण हो जाता है। अतः आवश्यक है कि Promotion के लिए कोई निश्चित आधार हो। आधार के अभाव में Promotion का उचित निर्णय करना कठिन हो जाता है। इसके लिए Promotion के लिये किसी न किसी सिद्धान्त का आधार रखा जाना चाहिए। अब इसके सम्बन्ध में मुख्यतः तीन आधार हो सकते हैं—

- (i) Seniority
- (ii) Efficiency
- (iii) Seniority cum efficiency.

(1) Seniority— वरीष्ठता का अर्थ नौकरी के समय से ही है। जो व्यक्ति अधिक से नौकरी करते आ रहे हैं वह कम अवधि वाले व्यक्ति से वरीष्ठ कहलाता है। वरीष्ठता शब्द सापेक्षिक है।

Industrial relations department National association manufactures (U.S.A) ने वरीष्ठता को परिभाषा इस प्रकार दी है—

“The principles that an employees relative Length of service in an enterprise is a factor in determining his employment rights as Job opportunity in that enterprise.”

अतः वरीष्ठता किसी मजदूर का एक enterprise में सापेक्षिक नौकरी का अवधि है जिसके द्वारा मजदूर

की अपनी नींव में पदोन्नति का अधिकार मिलता है। इसी तरह अमेरिका के "यूरी ऑफ लेबर स्टैटिक्स" का कहना है कि नींव का अधिकार के आधार पर मजदूरों को पदोन्नति के लिए सुविधा दी जाती है। इससे निम्नलिखित बातें निकलती हैं -

- (a) वरीष्ठता नींव का एक सापेक्षिक अधिकार होती है।
- (b) इसके आधार पर मजदूरों को अधिकार भी मिलते हैं।
- (c) वरीष्ठता का निर्धारण दूसरे मजदूर के आधार पर भी किया जाता है।

Seniority as a principle of Promotion - बहुत से कार्य

में seniority को आधार मान कर पदोन्नति की जाती है। यह बात विवादास्पद है कि वरीष्ठता को पदोन्नति का आधार माना जाय या नहीं। इसके सम्बन्ध में यह बात देखनी पड़ती है कि वरीष्ठता के जिन से गुण-दोष हैं। इसके आधार पर पदोन्नति करने पर क्या हानि लाभ होते हैं।

Advantages of seniority and disadvantages of Efficiency -

(पदोन्नति में कार्य)

- (1) Promotion against favouritism - seniority के आधार पर पदोन्नति करने पर पदोन्नति होने का काम सौकर मिलता है। क्यों कि जो ज्यादा दिन से काम करते आते हैं वह दूसरे लोगों से senior हो जाता है। इस लिए पदोन्नति करने में पदोन्नति

गुणवत्ता कम होती है। लेकिन efficiency के आधार पर पदोन्नति देने में पदोन्नति का गुंजाइश ज्यादा होती है। क्योंकि efficiency का निर्धारण करना कठिन होता है।

(2) Development of skill and experience (कौशल एवं अनुभव का वृद्धि)

— जब पदोन्नति का आधार परीक्षा माना जाता है तब मजदूर अपने skill को बढ़ाते हैं। और इसके आधार पर पदोन्नति देने पर अनुभवी मजदूर मिलते हैं। किसी-किसी कार्य के लिए अनुभवी मजदूर बहुत ही अच्छे माने जाते हैं। लेकिन efficiency को आधार मानने पर अनुभवी मजदूरों का मिलना कठिन होने लगता है।

(3) Elimination of unnecessary competition (अनावश्यक प्रतिस्पर्धा में कमी)

परिष्कृत को आधार मानने पर मजदूरों के बीच अनावश्यक प्रतिस्पर्धा में कमी हो जाती है। इसके अन्तर्गत केवल उतनी ही व्यक्ति पदोन्नति का दावा करते जो किसी निश्चित अवधि तक काम किया करते हैं। इसलिए दावा करने वाले मजदूरों की संख्या में कमी हो जाती है और उनके बीच अनावश्यक प्रतिस्पर्धा कम हो जाती है। लेकिन जब efficiency को आधार मानते हैं तो ऐसी स्थिति में दावा करने वाले व्यक्तियों की संख्या ज्यादा हो जाती है क्योंकि उन्हें अर्हता अन्तर्गत बचे पुराने सभी मजदूर चले आते हैं और उनके बीच अनावश्यक होड़ मच जाती है।

(4) Time and energy saving (समय एवं शक्ति की बचत) —

परिष्कृत और आधार भानने पर परीक्षण देने वाले अधिकारीयों की समय एवं शक्ति की बचत होती है। क्योंकि हर कारखाना या संस्था में परिष्कृत का एक चार्ट बना रहता है और उसी के अनुसार अनुसंधान यह बहुत आसानी से लगायी जा सकती है कि कौन मजदूर सबसे अधिक परिष्कृत होता है। इस तरह Personnel management के साधारण प्रयास द्वारा भी परिष्कृत का पता लगाया जा सकता है।

लेकिन यदि efficiency को परीक्षण का आधार माना जाता है तो ऐसी स्थिति में हर आयु में efficiency निर्धारित करना कठिन कार्य हो जाता है। efficiency निर्धारण में काफी समय एवं शक्ति लगती है।

(5) Reduction of Absenteeism — (अनुपस्थिति में कमी) —

अधिक अपनी परिष्कृत को बनाए रखने के लिए अपने काम में लगे रहते हैं। वे अनुपस्थिति की संख्या को कम करने की कोशिश करते हैं ताकि इसके चलते उनकी परिष्कृत प्रभावित नहीं होने लगे। इस तरह हम देखते हैं कि परिष्कृत का आधार भानने पर सबसे अनुपस्थिति की संख्या कम होने की संभावना रहती है।

(6) Reduction in mobility of Labour and Labour turnover — (मजदूरों की गतिशीलता में और Labour turnover में कमी) (एक जगह काम करने की प्रवृत्ति का विकास)

परिष्ठा की कार्य रखने के लिए मजदूर एक ही कारखाना में काम करते हैं। यदि वे एक को छोड़कर दूसरे कारखाने में जाते हैं तो उनका परिष्ठा उस नये कारखाने में कम हो जाती है। इसलिए परिष्ठा की दृष्टि में मजदूरों की गतिशीलता में और Labour turnover में कमी हो जाती है।

लेकिन कार्यक्षमता को आधार मानकर मानने पर परिष्ठा के अपर कोई प्रभाव नहीं पड़ता जिससे Labour mobility तथा turnover में वृद्धि होती है।

(7) Increase in worker's Loyalty- (कर्मचारियों का मिथोल के प्रति आस्था) परिष्ठा से मजदूरों के बीच employer के प्रति आस्था बढ़ती है क्योंकि जो ज्यादा दिनों तक काम करता है उसे ही पदोन्नति दी जाती है। इसलिए परिष्ठा को आधार मानने पर मजदूर employer के प्रति ज्यादा Loyal हो जाते हैं। लेकिन यदि कार्य क्षमता को आधार माना जाय तो नया मजदूर भी पदोन्नति पाने का अधिकारी हो जाता है। इस तरह उसके अन्दर मिथोल के प्रति आस्था तथा श्रद्धा को भावना में कमी हो जाती है।

इस तरह हम देखते हैं कि परिष्ठा को आधार मानने पर भी पदोन्नति दी जा सकती है। लेकिन परिष्ठा ही पदोन्नति का एकमात्र आधार हो, ऐसी बात नहीं, क्योंकि इसके पीछे भी कुछ अवयव हैं जो कार्यक्षमता के गुण के रूप में उपलब्ध हैं।

Disadvantages of seniority and Advantages of Efficiency -

8

वरिष्ठता के जो दोष हैं वे कार्यक्षमता के गुण हैं। इसका विवर्तन हम नीचे कर रहे हैं -

(1) Right man to right job:- (सही व्यक्ति को सही काम का न मिल पाना) - यदि वरिष्ठता को आधार मानकर पदोन्नति की जाती है तो काम और मजदूर दोनों के बीच समन्वय स्थापित नहीं हो सकता क्योंकि यह कोई गारंटी नहीं कि पुराने मजदूरों में वे सारी योग्यताएं हों जो किसी खास काम को करने के लिए जरूरी हैं। ऐसी स्थिति में employee's maladjustment होने लगता है। इस तरह वरिष्ठता के आधार पर right man to right job नहीं मिल पाता है।

लेकिन efficiency को आधार मानने पर काम की आवश्यकता के अनुसार मजदूरों में योग्यता देखी जाती है और सबसे योग्य व्यक्ति को पदोन्नति की जाती है। इस प्रकार हम देखते हैं कि उचित व्यक्ति को उचित काम मिल जाता है। मजदूर और कार्य में समन्वय स्थापित होता है।

(2) opportunity for self development:- (विकास की भावना में कमी) - वरिष्ठता को आधार मानने पर मजदूरों के बीच अपने विकास की भावना कम हो जाती है क्योंकि कि उनकी पदोन्नति समय के आधार पर होती है, गुण के आधार पर नहीं। इस तरह कोई मजदूर भी वरिष्ठता के आधार पर पदोन्नति पाने का अधिकारी हो जाता है।

लेकिन यदि गुण या कर्म द्वारा के आधार पर पदोन्नति की जाती है तो मजदूरों में अपनी योग्यता बढ़ाने की धुन रहती है। अतः उसका स्वतः विकास होता है और मजदूर अपना विकास करते हैं और उसके आधार पर पदोन्नति पाने का अधिकारी भी होते हैं।

(3) Movement according to aptitude - (इच्छा के अनुसार काम में न लगना) परिष्कृत के आधार पर पदोन्नति देने पर हो सकता है कि मजदूर अपनी इच्छा के अनुसार कार्य में न लगा रहे क्योंकि उसका aptitude दूसरा हो सकता है।

लेकिन यदि efficiency को आधार माना जाय तो मजदूर उसी दिशा में काम करने का प्रयास करते हैं जिस दिशा में उनका मन लगता है और उसी मन के अनुसार वे प्रयास करते हैं। इस तरह अपने मन के अनुसार पदोन्नति पाने पर उनके बीच एक संतुष्टि की भावना बढ़ती है।

(4) Award for efficiency - (कुशलता का पारितोषिक न मिलना) -

परिष्कृत के आधार पर पदोन्नति करने पर सुस्त एवं नीच दौरी तरह के मजदूरों में कोई अंतर नहीं होता। तीनों एवं कुशल मजदूर होते हैं उन्हें अपनी कुशलता का पारितोषिक नहीं मिलता है।

इसलिए efficiency के आधार पर पदोन्नति करने में कुशल एवं नीच मजदूरों को उनके उन्नति का यह पारितोषिक के रूप में मिलता है।

(5) Freedom of management - (मिथीका का स्वतंत्रता पर आधार) - वरिष्ठता के आधार पर पदोन्नति करने में employer की स्वतंत्रता पर आधार पहुँचता है क्योंकि उसे इच्छा या अनिच्छा से उसी मजदूर को पदोन्नति करनी होती है जो सबसे वरिष्ठ होगा।

लेकिन efficiency के आधार पर पदोन्नति करने में employer को कहीं स्वतंत्रता मिलती है। वह efficiency का मूल्यांकन अपने इच्छानुसार करता है तथा सबसे ज्यादा कार्य कुशल मजदूर को पदोन्नति करता है।

(6) Production - (उत्पादन में कमी) बिना जुलाफ़ यह बात देखी गई है कि वरिष्ठता के आधार पर पदोन्नति देने पर उत्पादन में अपेक्षाकृत कमी हो जाती है। लेकिन यदि efficiency को आधार मान कर पदोन्नति की जाती है तो मजदूर पदोन्नति के बलबूझ में अपने को अधिक से अधिक कार्य दृष्ट दिखाने का कोशिश करते हैं, परिणामस्वरूप उत्पादन में वृद्धि होती है।

Conclusion :- यों तो अपर दोनों आधार बताए गए हैं लेकिन इनका व्यवहार भिन्न-भिन्न रूप में तथा विभिन्न तरीकों से किया जाता है। किसी एक को आधार नहीं माना जा सकता। कुछ परिस्थितियों में वरिष्ठता को आधार मानना उचित होता है। कुछ परिस्थितियों में efficiency को। दूसरी तरफ़ कुछ परिस्थितियों में efficiency और seniority दोनों को साथ-साथ आधार माना जाता है।

भीका मिलता है।

- (2) यदि पदोन्नति मजदूरों के अन्दर से ही की जाती है तो ऐसी हालत में अनुभवी मजदूर मिलते हैं जो काम ठीक से संभालते हैं।
- (3) इस तरह की पदोन्नति की व्यवस्था रखने पर औद्योगिक उत्पाद बढ़ता है।
- (4) पदोन्नति से मजदूरों का Turnover कम हो जाता है।
- (5) पदोन्नति की व्यवस्था करने पर मजदूर प्रीतिपूर्ण पाने में और अपना विकास करने में दिलचस्पी लेते हैं।
- (6) पदोन्नति के चले मजदूरों में संतुष्टि की भावना बढ़ती है।

Types of Promotion

साधारणतः निम्नलिखित प्रकार से पदोन्नति होती है—

- (1) Dry Promotion— इसके अनुसार पदोन्नति तो कर दी जाती है तथा उच्च दायित्व सम्मान आदि भी बढ़ी होती है लेकिन मजदूरी में वृद्धि नहीं होती।
- (2) UP grading— कभी-कभी मजदूरों को एक ही job - classification में पदोन्नति कर दी जाती है और उसके उच्च दायित्व से आदि में परिष्करण हो जाता है। लेकिन उनके मूल वर्गीकरण में परिवर्तन नहीं होती।
- (3) कुछ हालतों में ऐसी भी पदोन्नति होती है जिसमें उच्च दायित्व, सम्मान, वेतन आदि भी बढ़ी होती है।

अपने देश में भी पदोन्नति के लिए उपयुक्त आधार ही अपनाये जाते हैं। National Commission on Labour ने पदोन्नति के सम्बन्ध में यह बतलाया है कि Management को Union के साथ मिल-जुल कर एक promotion policy तय कर लेनी चाहिए। जहाँ तक आधार का सवाल है उसके सम्बन्ध में Commission को यह शय है कि छोटे-छोटे औद्योगिक मजदूरी के लिए वरिष्ठता को ही आधार मानना चाहिए, लेकिन बीच वही पदों के लिए जैसे- supervisor, Technicians आदि के लिए seniority cum efficiency को ही आधार माना जाना चाहिए। उच्च प्रवासासकीय प्रबन्ध में काम करने वाले व्यक्तियों के लिए merit या efficiency ही पदोन्नति का आधार होना चाहिए।
