

পদোন্নতি (Promotion)

পদোন্নতিৰ অৰ্থ : প্ৰশাসনৰ নিম্ন পৰ্যায়ৰ পৰা প্ৰাৰ্থী বাছনি কৰি উচ্চ পৰ্যায়ৰ পদত নিযুক্ত কৰাকে পদোন্নতি বুলিব পাৰি। এই পদ্ধতিক কেতিয়াবা স্থানান্তৰ বুলিও আখ্যা দিয়া দেখা যায়। কিন্তু প্ৰকৃততে ই সাধাৰণ স্থানান্তৰ পদ্ধতিৰ পৰা পৃথক হয়, কিয়নো ইয়াৰ সৈতে উচ্চ পৰ্যায়ৰ দৰ্মহা, অধিক সা-সুবিধা আৰু সন্মান জড়িত হৈ থাকে আৰু অধিক জটিল কৰ্তব্য আৰু গধুৰ দায়িত্ব সন্নিবিষ্ট কৰা হয়। পদোন্নতিক পৰোক্ষ প্ৰবেশন বুলি ক'লেও ভুল কৰা নহ'ব। এল.ডি. হোৱাইটৰ ভাষাত ক'বলৈ হ'লে কোনো নিৰ্দিষ্ট পদৰ পৰা অধিক জটিল কৰ্তব্য আৰু গধুৰ দায়িত্বৰ নতুন পদত উচ্চ হাৰত দৰ্মহাসহ কোনো কৰ্মচাৰী বা বিষয়াক অধিষ্ঠিত কৰাকে পদোন্নতি বুলিব পাৰি।

পদোন্নতিৰ গুৰুত্ব : পদোন্নতিয়ে প্ৰশাসনীয় সংগঠনৰ দক্ষতা বৃদ্ধি কৰে কৰ্মচাৰী-সকলক কৰ্মৰ প্ৰতি উৎসাহিত কৰি তোলে। পদোন্নতি ব্যৱস্থাৰ ফলত কৰ্ম-জীৱনৰ উন্নতিৰ জখলাত আঙুৰাই যোৱাৰ সুবিধাৰ প্ৰতি লক্ষ্য ৰাখি প্ৰাৰ্থীসকলে লোক প্ৰশাসনৰ নিম্ন পৰ্যায়ৰ পদ গ্ৰহণ কৰিবৰ বাবেও আগ্ৰহান্বিত হৈ পৰে। গতিকে দেখা যায় পদোন্নতিয়ে যোগ্যতাসম্পন্ন ব্যক্তিক লোক প্ৰশাসনৰ প্ৰতি আকৰ্ষিত কৰি তোলে। পদোন্নতিৰ সহায়ত অভিজ্ঞ ব্যক্তিক উচ্চ পদত অধিষ্ঠিত কৰিব পৰা যায় আৰু ফলস্বৰূপে প্ৰশিক্ষণ নোহোৱাকৈয়ে তেওঁলোকে দক্ষতাৰে কৰ্তব্য পালন কৰিবলৈ সক্ষম হয়। পদোন্নতিৰ অন্য এটা গুৰুত্বপূৰ্ণ দিশ হ'ল যে জনসাধাৰণৰ প্ৰতি থকা অৰ্থনৈতিক দায়বদ্ধতা পালন কৰাত এই ব্যৱস্থাই যথেষ্ট সহায় কৰে। কিয়নো জনসাধাৰণক যদি আমি কৰদাতা হিচাপে গণ্য কৰোঁ তেন্তে সেই কৰৰ বিনিময়ত যোগ্য প্ৰশাসকৰ সহায়ত জনসেৱা আগবঢ়াবলৈ চৰকাৰ সক্ষম হ'ব।

পদোন্নতিৰ অবিহনে কৰ্মচাৰীসকলে চৰকাৰী প্ৰশাসনৰ পৰা বে-চৰকাৰী প্ৰশাসনলৈ গতি কৰিব। যোগ্য প্ৰাৰ্থীক চৰকাৰী প্ৰশাসনৰ প্ৰতি আকৰ্ষিত কৰিবলৈ চৰকাৰ ব্যৰ্থ হ'ব। প্ৰশাসকসকলেও কৰ্ম প্ৰেৰণা হেৰুৱাব আৰু ফলস্বৰূপে প্ৰশাসনত দক্ষতাৰ অভাৱে দেখা দিব।

এইখিনিতে উল্লেখ কৰিব পাৰি যে কেৱল ন্যায়সঙ্গত বা সুস্থ পদোন্নতি ব্যৱস্থাইহে প্ৰশাসনিক দক্ষতা প্ৰতিষ্ঠা কৰিব পাৰে। পদোন্নতি ব্যৱস্থা সুস্থ কৰি তুলিবৰ বাবে ই ৰাজনীতি আৰু দুৰ্নীতিৰ প্ৰভাৱৰ পৰা মুক্ত হ'ব লাগিব। তাৰোপৰি এই ব্যৱস্থা সুস্পষ্ট নীতিৰ ওপৰত প্ৰতিষ্ঠিত হোৱাৰ প্ৰয়োজন।

প্ৰদোন্নতিৰ মৌলিক উপাদানসমূহ : সুস্থ পদোন্নতি ব্যৱস্থাৰ কিছুমান অপৰিহাৰ্য উপাদান আছে, যেনে—

(১) পদত সন্নিবিষ্ট কৰা কৰ্তব্য আৰু দায়িত্বৰ সৈতে সংগতি ৰাখি অৰ্হতাৰ মানদণ্ড নিৰ্ধাৰণ কৰা;

(২) পদোন্নতিৰ বাবে প্ৰাৰ্থীৰ বাছনি কৰোঁতে গুণনীতিৰ ওপৰত গুৰুত্ব আৰোপ কৰিব লাগে;

(৩) পদোন্নতিৰ বাবে কিছুমান সাধাৰণ নীতি প্ৰস্তুত কৰা উচিত;

(৪) প্ৰাৰ্থীৰ কৰ্ম পাৰদৰ্শিতা মূল্যায়ন কৰাৰ বাবে বৈজ্ঞানিক পদ্ধতি অবলম্বন কৰিব লাগে।

পদোন্নতিৰ নীতি (Principles for Promotion) : প্ৰশাসন যন্ত্ৰত নিম্ন পৰ্যায়ৰ পদৰ তুলনাত উচ্চ পৰ্যায়ৰ পদৰ সংখ্যা অতি কম হয়। গতিকে পদোন্নতিৰ বাবে জ্যেষ্ঠতা আৰু যোগ্যতা থাকিলেও সকলো কৰ্মচাৰীয়ে এই সুবিধা গ্ৰহণ কৰিব নোৱাৰে। কেবল সুস্থ বা যুক্তিসঙ্গত নীতিয়েহে পদোন্নতি পুৰস্কাৰৰ পৰা বঞ্চিত হোৱা প্ৰাৰ্থীসকলক সান্ত্বনা লাভ কৰাত অৰিহণা যোগাব পাৰে। পদোন্নতি নোহোৱা প্ৰশাসকসকলৰ মনৰ পৰা নিৰাশা, ক্ষোভ আদি দূৰ কৰাৰ বাবে এনে নীতিৰ প্ৰয়োজন অতি বেছি হৈ পৰে।

লোক প্ৰশাসনত পদোন্নতি ব্যৱস্থা দুটা প্ৰধান নীতিৰ ওপৰত প্ৰতিষ্ঠিত হোৱা দেখা যায়। সেই নীতি দুটা হ'ল—জ্যেষ্ঠতা (Seniority) আৰু গুণনীতি (Merit)।

জ্যেষ্ঠতা নীতি : আৰম্ভণিতে জ্যেষ্ঠতা নীতিৰ ওপৰতে পদোন্নতি ব্যৱস্থা প্ৰতিষ্ঠিত হৈছিল। এই নীতি অনুসৰি কোনো এটা পৰ্যায়ৰ জ্যেষ্ঠতম বিষয়া বা কৰ্মচাৰীক পদোন্নতিৰ বাবে সকলোতকৈ আগতে সুবিধা দিয়া হয়। এই নীতিয়ে একে পৰ্যায়ৰ কৰ্মচাৰীসকলৰ মাজত থকা যোগ্যতা বা দক্ষতাৰ বৈষম স্বীকাৰ নকৰে। কনিষ্ঠ কৰ্মচাৰী এজন জ্যেষ্ঠ কৰ্মচাৰীতকৈ অধিক যোগ্যতাসম্পন্ন হ'লেও পদোন্নতিৰ বাবে তেওঁলোকৰ প্ৰাৰ্থিত্ব বিবেচনা কৰা নহয়।

জ্যেষ্ঠতা নীতি অতি পুৰণি নীতি আৰু এই নীতিৰ বহুতো গুণ আছে। সেই গুণসমূহ তলত উল্লেখ কৰা হ'ল।

(১) জ্যেষ্ঠতা নীতিয়ে কৰ্মচাৰীসকলৰ মনৰ পৰা হিংসা, ক্ৰোধ, ক্ষোভ আদি দূৰ কৰে। কিয়নো সকলো কৰ্মচাৰীয়ে নিজৰ স্থিতি সম্বন্ধে স্পষ্টকৈ জানে।

(২) জ্যেষ্ঠতাৰ ভিত্তিত পদোন্নতিৰ প্ৰাৰ্থীগৰাকী সকলোৰে চিনাকি আৰু সেইবাবে তেওঁলোকে কোনো ধৰণৰ আপত্তি দৰ্শোৱাৰ সুবিধা নাথাকে।

(৩) জ্যেষ্ঠতা নীতিয়ে দুৰ্নীতি, স্বজন-প্ৰীতি আদিক প্ৰশয় নিদিয়। ফলস্বৰূপে কৰ্মচাৰীসকলে কৰ্তৃপক্ষৰ অনুগ্ৰহৰ ওপৰত নিৰ্ভৰশীল হোৱাৰ প্ৰয়োজন নহয়।

(৪) জ্যেষ্ঠতা নীতি অবলম্বন কৰিলে কনিষ্ঠ বা কমবয়সীয়া ব্যক্তিক উচ্চ পদত অধিষ্ঠিত কৰাৰ সম্ভাৱনা নাথাকে। গতিকে বয়সস্থ লোকসকলে সদায়েই তত্ত্বাৱধায়কৰ ভূমিকা গ্ৰহণ কৰাৰ সুযোগ পায়।

(৫) কর্ম-জীৱনৰ দৈৰ্ঘ্যই পদোন্নতিৰ যোগ্যতাৰ নিৰ্ণায়ক হোৱাত এই ব্যৱস্থা নিয়ন্ত্ৰণ কৰা অতি সহজ হয়।

(৬) জ্যেষ্ঠতা নীতিয়ে অৰ্থনৈতিক মিতব্যয়িতা ৰক্ষা কৰে।

জ্যেষ্ঠতা নীতিৰ দোষ : জ্যেষ্ঠতা নীতিৰ দোষসমূহ হ'ল—

(১) জ্যেষ্ঠতা নীতিয়ে এটা পৰ্যায়ৰ কর্মচাৰীসকলক পদোন্নতিৰ বাবে সমানে উপযুক্ত বুলি ধৰি লয়। এই ধাৰণাটো সম্পূৰ্ণ যুক্তিহীন বুলি ক'ব পাৰি।

(২) জ্যেষ্ঠতাৰ ভিত্তিত পদোন্নতি লাভৰ বাবে শাৰী পাতি থকা কর্মচাৰীসকলৰ জ্যেষ্ঠতম বিষয়াজন অকৰ্মণ্য বা অযোগ্য হ'লে পদোন্নতিৰ বাবে অবিবেচিত নহয়। এনে ব্যক্তি উচ্চ পদত অধিষ্ঠিত হ'লে প্রশাসনত বহুত ধৰণৰ খেলি-মেলিৰ সৃষ্টি হ'ব পাৰে।

(৩) জ্যেষ্ঠতা নীতিয়ে সহজে সামৰি ল'ব নোৱাৰা যোগ্যতাসম্পন্ন কর্মচাৰীসকল নিৰাশাত ভুগিব পাৰে। ফলস্বৰূপে তেওঁলোকে কেতিয়াবা চৰকাৰী সেৱা বৰ্জন কৰিবলৈ বাধ্য হয়।

(৪) এজন ব্যক্তিয়ে নিম্ন পৰ্যায়ৰ সেৱাত দক্ষতা প্ৰদৰ্শন কৰিলেই যে তেওঁ উচ্চ পদৰ বাবে যোগ্য হৈ পৰে সেই কথা মানি ল'ব নোৱাৰি। প্ৰকৃততে উচ্চ পদত নিযুক্তি পাবৰ বাবে প্ৰয়োজনীয় গুণবাজিৰ অধিকাৰী হ'লেহে পদোন্নতিৰ প্ৰাৰ্থিত্ব বিবেচনা কৰা উচিত, কর্ম-জীৱনৰ দৈৰ্ঘ্যৰ ভিত্তিত নহয়।

(৫) জ্যেষ্ঠতা নীতিয়ে কর্মচাৰীসকলক কর্মক্ষেত্ৰত উৎসাহিত কৰি নোতোলে।

(৬) কর্ম-জীৱনৰ জ্যেষ্ঠতা কেৱল বয়স আৰু কর্মক্ষেত্ৰত দৈৰ্ঘ্যতাৰ ভিত্তিত নিৰ্ধাৰণ কৰিলে প্রশাসনত কুঠাৰাঘাত কৰা হ'ব।

(৭) সাধাৰণতে দেখা যায় যিসকল ব্যক্তিৰ কর্মস্পৃহা নাই অথবা যোগ্যতাৰ অভাৱ তেনে ব্যক্তিয়ে এই নীতিৰ পৃষ্ঠপোষকতা কৰে।