



Role of Training & Skill Development for Employees

Training and development programs play a vital role in every organization. These programs improve Employee Performance at workplace, it updates Employee Knowledge and enhances their personal tSkills and it helps in avoiding Managerial Obsolescence. With the use of these programs, it is easier ; for the management to evaluate the job performance and accordingly take decisions like employee ; Promotion, rewards, compensations, welfare facilities, etc. These training programs also help the managers in succession planning, employee retention and motivation. It creates Efficient and Effective employees in the Organization.

DR. P.M. TALEY

Introuction :

Training and development describes the formal, ongoing efforts that are made within organizations to improve the performance and self-fulfillment of their employees through a variety of educational methods and programmes. In the modern workplace, these efforts have taken on a broad range of applications from instruction in highly specific job skills to long-term professional development. In recent years, training and development has emerged as a formal business function, an integral element of strategy, and a recognized profession with distinct theories and methodologies. More and more companies of all sizes have embraced "continual learning" and other aspects of training and development as a means of promoting employee growth and acquiring a highly skilled work force. In fact, the quality of employees and the continual improvement of their skills and productivity through training are now widely recognized as vital factors in ensuring the long-term success and profitability of small businesses. "Create a corporate culture that supports continual learning," counseled Charlene Manner Solomon 15 in Workforce. "Employees today must have access to continual training of all types just to keep up.... If you don't actively stride against the momentum of skills deficiency, you lose ground. If your workers stand still, your firm will lose the competency race."

There is a growing realization about the importance of training in Indian organisations, specially after globalization. This has posed a lot of challenges to Indian industries. Without efficiency, effectiveness and competency, it would be impossible to survive and to be

internationally competitive, all out efforts are required. Quality innovation, technology up gradation, cost reduction and productive work culture, have thus become the slogans of every industry, which no organization will be able to achieve without continuously training its human resources. Justifiably, therefore, there is an upward trend in investment in training in many organizations. But increasing the investment in training and hiking training budgets is not going to achieve desired results. There are certain fundamentals and basic in training which must be given clue importance if investments have to bring in returns.

Concept of Training :

It is about developing employees as an individual to make them capable and confident in their jobs, and consequently in their life. Thus it is an organized process for increasing the knowledge and skill of the employees. Consequently it is a process aimed at changing the behavior in such a way that the consequence would be useful for the up liftemen of the organization.

According to **Wayne F Cascio.**, Training consists of planned programme designed to improve performance at the individual, group, and /or organizational levels. Improved performance, in turn, implies that there have been measurable changes in knowledge, skills attitude, and/or social behavior.

Training is considered as a tool for HRD. Training has immense potential in transfer and utilization of latest technical know-how, leadership development, organization of people, formation of self-help-groups, mobilization of people as well as resources, empowerment of resource-poor rural mass, entrepreneurship development, etc.. which are considered essential components of HRD.

Professor (Department of Commerce) Smt. K.L. Colloge, Amravati (Maharashtra)

Concept of Development :

Development is related to enhancing the conceptual skills of the employee, which helps individual towards achieving maturity and self actualization. In the words of Michael Armstrong Employee development, often referred to as human resource development (HRD) is about the provision of learning, development and training opportunities in order to improve individual, team and organizational performance.

Development is defined by Alan Mumford as an attempt to improve managerial effectiveness through a planned and deliberate learning process. According to Bernard M Bass & James A. Vaughan Development implies the nature and change induced among employees through process of education and training. In the words of Harold Koontz and Cyril O. Donnel Managerial development concerns the means by which a person cultivates those skills whose application will improve the efficiency and effectiveness with which the anticipated results of a particular organizational segment are achieved.

In the field of human resource management, training and development is the field concerned with organizational activity aimed at bettering the performance of individuals and groups in organizational settings. It has been known by several names, including employee development, human resource development and learning and development.

Objectives of Training :

The primary objective of training is to prepare employees - both new and old. for promotions to positions which require added skill and knowledge. This means that the training may range from highly specific instruction as to steps in the performance of a given job to very general information concerning the economy and society. Therefore, it is necessary to establish the goals of training very cautiously. The objectives of training are as follows :

(i) To impart to new entrants the basic knowledge and skill they need for an intelligent performance of definite tasks;

(ii) To assist employees to function more effectively in their present positions by exposing them to the latest concepts, information and techniques and developing the skills, they will need in their particular fields; «

(iii) To build up a second line of competent officers and prepare them to occupy more responsible positions;

(iv) To broaden the minds of senior managers by providing them with opportunities for an interchange of experiences within and outside with a view, to correcting the narrowness of the outlook that may arise from over-specialisation;

(v) To impart customer education for the purpose of meeting the training needs of Corporations which deal mainly with the public.

Importance of Training and Development :

Training and career development are very vital in any company or organization that aims at progressing. Training

simply refers to the process of acquiring the essential skills required for a certain job. It targets specific goals, for instance understanding a process and operating a certain machine or system. Career development, on the other side, puts emphasis on broader skills, which are applicable in a wide range of situations. This includes decision making, thinking creatively and managing people.

(I) Help in addressing employee weaknesses :

Most workers have certain weaknesses in their workplace, which hinder them from giving the best services. Training assists in eliminating these weaknesses, by strengthening workers skills. A well organized development program helps employees gain similar skills and kiiovledge.thus bringing them all to a higher uniform level. This simply means that the whole workforce is reliable, so the company or organization doesn't have to rely only on specific employees.

(II) Improvement in workers performance :

A properly trained employee becomes more informed about procedures for various tasks. The worker confidence is also boosted by training and development. This confidence comes from the fact that the employee is fully aware of his/her roles and responsibilities. It helps the worker carry out the duties in better way and even find new ideas to incorporate in the daily execution of duty.

(III) Consistency in duty performance :

A well organized training and development program gives the workers constant knowledge and experience. Consistency is very vital when it comes to an organization's or company's procedures and policies. This mostly includes administrative procedures and ethics during execution of duty.

Training and development makes the employee also feel satisfied with the role they play in the company or organization. This is driven by the great ability they gain to execute their duties. They feel they belong to the company or the organization that they work for and the only way to reward it is giving the best services they can.

(IV) Increased productivity :

Through training and development the employee acquires all the knowledge and skills needed in their day to day tasks. Workers can perform at a faster rate and with efficiency thus increasing overall productivity of the company. They also gain new tactics of overcoming challenges when they face them.

(V) Improved quality of services and products :

Employees gain standard methods to use in their tasks. They are also able to maintain uniformity in the output they give. This results with a company that gives satisfying services or goods.

(VI) Reduced cost :

Training and development results with optimal utilization of resources in a company or organization. There is no wastage of resources, which may cause extra expenses. Accidents are also reduced during working. All the machines

and resources are used economically, reducing expenditure. Reduction in supervision

The moment they gain the necessary skills and knowledge, employees will become more confident. They will become self-reliant and require only little guidance as they perform their tasks. The supervisor can depend on the employee's decision to give quality output. This relieves supervisors the burden of constantly having to give directives on what should be done.

Conclusion :

Training and development programs play a vital role in every organization. These programs improve Employee Performance at workplace, it updates Employee Knowledge and enhances their personal skills and it helps in avoiding Managerial Obsolescence. With the use of these programs, it is easier for the management to evaluate the job performance and accordingly take decisions like employee; Promotion, rewards, compensations, welfare facilities, etc. These training programs also help the managers in succession planning, employee retention and motivation. It creates Efficient and Effective employees in the Organization. The need for training & development is determined by the employee's performance deficiency, computed as follows: Training & Development need = Standard performance - Actual performance Training enhances the overall performance of an organization in various ways. The major areas where employees are normally trained in an organization are Soft-skill Development, Personality Development, Interpersonal Relationship, Problem solving techniques. Managerial and Supervisory Training Program, quality improvement programs, technical processes, quality circle programs, Time management skills, employee efficiency development programs, violence prevention programs, regulator, compliances, goal setting and implementation of programs, workplace safety management, workplace communication, and so on. Training enables the employees to develop their skills within the organization and hence naturally helps to increase the organization's market value, earning power of the employees and job security of the employees. Training moulds the employee's attitude and helps them to achieve a better cooperation within the organization. Training and Development programs improve the quality of work-life by creating an employee supportive workplace.

References :

- (1) *Human Resource Management, S.Chand Publication.*
- (2) *Human Resource Management, Viva books Private Limited.*
- (3) www.villanovau.com



UGC - APPROVED - JOURNAL

www.ugc.ac.in/journalist/subjectwise/jrnlalist.aspx?tid=UmV2ZWYyZG9TGlJaww=68&did=Q3VycmVudCBLaXpRzZlMw=

विश्वविद्यालय अनुदान आयोग
University Grants Commission
quality higher education for all

UGC Approved List of Journals

You searched for **Research Link** Home

Total Journals : 1

Show: 25 entries Search:

View	Sl.No.	Journal No	Title	Publisher	ISSN	E-ISSN
View	1	48985	Research Link	Research Link	09731628	

Showing 1 to 1 of 1 entries Previous 1 Next

For Students

About NET UGC NET Online
Ragging Related Circulars
P Size Universities Educational Loan

For Faculty

Honours and Awards UGC Regulations
Pay Related Orders MRP

More

Notices Circulars Tenders Jobs UGC Rtc Right to Information Act
Other Higher Education Links

UGC Journal Details

Name of the Journal : Research Link

ISSN Number : 09731628

e-ISSN Number :

Source: UNIV

Subject: Accounting, Anthropology, Business and International Management, Economics, Econometrics and Finance(all), Education, Environmental Science(all), Finance, Geography, Planning and Development, Law, Political Science a, Social Sciences(all)

Publisher: Research Link

Country of Publication: India

Broad Subject Category: Arts & Humanities; Multidisciplinary; Social Science

[Print](#)

'रिसर्च लिंक' की सदस्यता का शुल्क भुगतान राष्ट्रीयकृत बैंकों द्वारा सीधे ट्रांसफर या जमा किया जा सकता है। बैंक का विवरण निम्नानुसार है-

बैंक : स्टेट बैंक ऑफ इण्डिया
ब्रांच : ओल्ड पलासिया, इन्दौर,
कोड - SBIN 000 3432
खाते का नाम : रिसर्च लिंक,
खाता नंबर - 63025612815

भुगतान की मूल रसीद, शोध-पत्र एवं सीडी के साथ कार्यालयीन पते पर भेजना अनिवार्य है।



प्राचीन भारतीय ग्रंथ शुक्रनीति में मानव संसाधन प्रबंध व्यवस्था के उद्घरण

प्रस्तुत शोधपत्र, प्राचीन भारतीय ग्रंथ शुक्रनीति में मानव संसाधन प्रबंध व्यवस्था के उद्घरणों से सम्बंधित है। प्राचीन भारतीय ग्रंथों में अनेक उद्घरण मिलते हैं, जो न केवल मानव संसाधन प्रबंधन अपितु प्रबंध के प्रत्येक क्षेत्र चाहे वह निर्णयन का क्षेत्र हो, वित्तीय-प्रबंधन हो, विपणन-प्रबंध हो अथवा कोई अन्य क्षेत्र, उसमें मार्गदर्शन देने या मार्गदर्शन का आधार प्रस्तुत करने में सहायक है। इससे भी आगे जाकर यह कहा जा सकता है कि हमारे महान ग्रंथों में जीवन के प्रत्येक पहलू पर विचार किया गया है। समाज के प्रत्येक क्षेत्र को ग्रंथ के रचनाकारों द्वारा अछूता नहीं छोड़ा गया है। यह कहा जा सकता है कि यदि ग्रंथों में उल्लेखित नीतियों का पालन व्यक्ति, समाज, राज्य करता रहे तो कोई कारण नहीं कि परिवार, समाज, राज्य एवं राष्ट्र तथा समस्त नागरिक आनंदपूर्वक अपना जीवन व्यतीत कर सकें।

डॉ.विष्मि बहल* एवं डॉ.अनिल शिवानी**

प्राक्कथन :

वर्तमान समाज को वैश्विक दृष्टि से देखा जाए अथवा अन्य किसी भी दृष्टिकोण से, नैतिक मूल्यों का पतन तीव्रगति से हो रहा है और यह पतन समाज को अधोगामी बनाए हुए है। महाभारत, रामायण, उपनिषद, पुराणों, स्मृतियों तथा वेदों में नीति विद्या को ही सर्वश्रेष्ठ विद्या मानने के उल्लेख मिलते हैं। परम्परागत भारतीय विचारकों द्वारा भी नीति को अन्य सभी विधाओं से उत्तम माना गया है। मानवता का आधार नैतिकता है, यही जीवन है। नीतिपरक अनुचितन ही श्रेष्ठ समाज को आधार प्रदान करता है, जो 'सर्वे भवन्तु सुखिनः' का कारण बनता है। नीति के बिना ज्ञान की पूर्णता को मान्य नहीं किया जा सकता। अनैतिक जीवन मृत्यु सदृश्य ही है, शरीर जड़ है, जीवन नहीं और जीवन नीति है। समस्त जीवों के प्रति आत्मीय प्रीति रखना ही नीति है, इसके अभाव में जो भी है, वह अनीति है, विनाश है।

व्यावसायिक जगत में नीति का पतन तुलनात्मक रूप से अधिक तीव्र है। लाभ की अवधारणा के पूंजीवादी उत्पाद ने नैतिकता को लगभग निष्कासित कर दिया है। लाभ सर्वोच्च स्थान पर प्रतिष्ठित हो चुका है। समाज, जीवन, प्राणियों, परस्पर विश्वास, धर्म आदि उच्च आदर्शों को क्षति पहुँचाकर भी लाभ प्राप्त कर लेना मुख्य व्यावसायिक नीति/उद्देश्य हो गया है। लाभ की तीव्र उत्कंठा ने नीतिगत आदर्शों को धकेलकर व्यवसाय से बाहर कर दिया है। व्यवसाय में लाभ सर्वोपरि है, की अवधारणा प्रतिष्ठित हो गई है।

मानव संसाधन के प्रबंधन के दृष्टि से प्राचीन भारतीय ग्रंथों में अनेक दृष्टांत दृष्टिगोचर होते हैं। इन दृष्टांतों पर आधारित

होकर मानव संसाधन प्रबंध व्यवस्था लागू थी, जो समयानुसार परिवर्तित होती चली गई। आज भी कमोवेश वही मूल सिद्धांत लागू है, यद्यपि प्रजातंत्र में राजा को मान्य नहीं किया गया है, तथापि राज्य की अवधारणा पूर्ववत है, राज्य की शासन प्रणाली वही है, मात्र राजा का चयन प्रजा को मताधिकार के माध्यम सौंप दिया गया है। शुक्रनीति ग्रंथ में मानव संसाधन प्रबंध व्यवस्था के संबंध में उल्लेखनीय श्लोकों को इस शोधपत्र में शामिल किया है।

शुक्रनीति : महर्षि भृगु के पुत्र एवं दानवों के गुरु शुक्राचार्य 'शुक्रनीति' ग्रंथ के प्रतिपादक हैं; इसमें कुछ मतभेद हैं। रामायण काल में शुक्रनीति अस्तित्व में आई, यही कयास विद्वानों द्वारा लगाया जाता है। शुक्रनीति मुख्यतः राजनीति शास्त्र का प्रमुख ग्रंथ है, इसमें राज्य, राजा व जनता प्रमुख तत्व है और उनके लिए आदेश, निर्देश, कर्तव्यादि का उल्लेख मिलता है। राजनीति शास्त्र के मुख्य ग्रंथ होने के बावजूद इसमें मानव संसाधन प्रबंध की दृष्टि से अनेक श्लोक लिखे गए हैं, इनमें अध्याय प्रथम के श्लोक संख्या 189, 374 से 377 तक अध्याय द्वितीय के श्लोक संख्या 57 से 68 तथा 108 से 121 तक अध्याय चतुर्थ के श्लोक संख्या 366, 394 से 396 तक तथा अध्याय पंचम के श्लोक संख्या 24 आदि प्रमुखतः उल्लेखित हैं।

मानव संसाधन प्रबंध : शुक्रनीति में मानव संसाधन प्रबंध के अनेक दृष्टिकोण हैं, इसमें नियुक्ति, पदोन्नति, स्थानांतरण, पदच्युति व पदमुक्ति के लिए नीतिगत निर्देश हैं। आधुनिक प्रबंधन में कमोवेश इन्हीं आधारभूत निर्देशों के तहत मानव संसाधन प्रबंधन कार्यरूप में प्रचलित है।

*सहायक प्राध्यापक (वाणिज्य एवं प्रबंधन विभाग), अटल बिहारी वाजपेयी हिंदी विश्वविद्यालय, भोपाल (भोपाल)

**विभागाध्यक्ष (वाणिज्य एवं प्रबंधन विभाग), अटल बिहारी वाजपेयी हिंदी विश्वविद्यालय, भोपाल (भोपाल)

नियुक्ति : राज्य के उच्चाधिकारियों की नियुक्ति के सम्बंध में शुक्रनीति में बहुत स्पष्ट किया गया है। इसमें उन गुणों का उल्लेख है, जो उनकी नियुक्ति के पूर्व देखे जावें। ये गुण अध्याय 2 में श्लोक 57 से 68 तक उल्लेखित हैं। सत्य आचरण की दृढ़ता, पवित्रकारी, मधुरवचनी, परोपकारी, उदारमन, वेतन से सदैव संतुष्ट एवं अपने पिता पर भी निगाह रखने वाला तथा राह से भटके हुए स्वामी को राह पर लाने का प्रयत्न करने वाला समर्पण भाव का सेवक ही उच्च अधिकारी पद के योग्य हो सकता है। शुक्रनीति के अध्याय द्वितीय के श्लोक 112 से 114 तक यह स्पष्ट किया गया है कि समर्थ व्यक्ति ही अधिकार पद पर नियुक्त हो तथा अधिक समय तक एक ही व्यक्ति को अधिकार सम्पन्न नहीं रहने देना चाहिए, क्योंकि प्रभुता का मद अवश्य ही प्रमत्त कर देता है। अध्याय 4 के श्लोक 394 में शुक्रनीति में लिखा गया है:

तथा हि लोक विश्वस्तो राजकृत्ये नियुज्यते।

अन्यथा योजितास्ते हि परिवादाय केवलम् ॥ 394

लोकहित में जो विश्वासपात्र है, उन्हें ही राजकीय सेवा में नियोजित (नियुक्त) करना चाहिए, अन्यथा अविश्वस्त व्यक्तियों की नियुक्ति से मात्र निंदा ही होती है, काम कुछ नहीं सधता।

दुश्मनों के मंत्री जो तोड़कर अपनी ओर मिलाए हों, अधिक गुणवान हों जिनका सम्मान दुश्मन राज्य ने छीन लिया गया है और उनसे अपना काम सधता है, तो ऐसे लोगों को अच्छा वेतन देकर सेवा में रखना चाहिए (श्लोक 395)। धन के लोभ से स्वयं के राज्य के राजकाज की उपेक्षा करने वाले शत्रु सैनिकों को तथा शत्रु के गुणवान सेवकों को फूट डालकर अपने यहाँ नियोजित करना चाहिये (श्लोक 396)।

गुणी सुनीतिर्नव्योपि परिपाल्यस्तु पूर्ववत्।

प्राचीनैः सह तं काचै ह्यनभूव नियोजयेत् ॥ 24

अध्याय 5 के उक्त श्लोक 24 का अर्थ है – “नया होते हुए भी कोई अधिकारी गुणवान एवं नीति सम्पन्न हो, तो उसका भी पुराने (अनुभवी) अधिकारियों की तरह सम्मान करना चाहिये तथा उसके चरित्र का भलीभांति अध्ययन कर उसके अनुभवी लोगों के साथ राजकाज में नियुक्त करना चाहिए। जो व्यक्ति जिस कार्य के लिए नियुक्त किया गया है, उसे पूर्ण चित्त से वही कार्य सम्पादित करना चाहिए। किसी का अधिकार छीनने की न तो इच्छा करे, ना ही किसी से डाह करे।”

वर्तमान में राज्य के उच्चाधिकारियों में यह गुण दृष्टिगोचर नहीं होते हैं। सत्य आचरण एवं वेतन से संतुष्ट उच्च अधिकारी लुप्त प्राय हो चुके हैं। भटके हुए स्वामी को उचित सलाह देकर राह पर लाना, तो दूर स्वयं स्वामी को भटकाने में कोई कसर नहीं छोड़ी जाती है। सत्यता से राजा को परे रखे जाने से राज्य/समाज दोनों की हानि हो रही है।

अध्याय प्रथम के श्लोक 189 में वर्णित है कि कर संग्रह के लिए राजा द्वारा नियुक्त सेवक सामंत के तुल्य तो है, पर वे सामन्त न कहलाकर अनुसामन्त मात्र होते हैं।

पदोन्नति :

यथा यथा श्रेष्ठ पदे ह्याधिकारी यदा भवेत्।

अनुक्रमेण संजोष्यो ह्यन्ते च प्रकृतिं नयेत् ॥ 115

शुक्रनीति के अध्याय द्वितीय में क्रम 115 क पर उल्लेखित

उपर्युक्त श्लोक में स्पष्ट किया है कि नया कर्मचारी जैसे-जैसे ऊँचे पद के योग्य होता जाए, उसे उत्तरोत्तर प्रोन्नत करना चाहिए। अंततः योग्यता आधार पर उसे प्रधान के पद तक प्रोन्नति दी जा सकती है। चतुर्थ अध्याय के श्लोक 366 तथा 372, में यह स्पष्ट किया गया है कि राजा को सैनिकों द्वारा कोई नया उत्कृष्ट पराक्रम संबंधी कार्य किया है, तो उन्हें योग्य पारितोषिक अधिकार या धन धान्य प्रदान किया जाए। पदोन्नति के लिए प्रजा में राज अधिकारियों की छवि भी महत्वपूर्ण है, जो प्रजा की दृष्टि से अच्छा कार्य करे उसे पदोन्नति देना उचित समझा गया है।

ग्रामान् पुराणि देशाश्च स्वयं संवीक्ष्य वत्सरे।

अधिकारीगणैः काश्च रंजिता काश्च कर्षिता ॥ 374

प्रजास्ताः साधुभूतेन व्यवहारं विचिन्वत्

न भृत्यपक्षपाती स्यात् प्रजापक्षं समाधृयेत् ॥ 375

अध्याय प्रथम के उपर्युक्त दोनो श्लोक में स्पष्ट किया गया है कि राजा प्रतिवर्ष ग्राम नगर और जनपद का स्वयं निरीक्षण करे और ज्ञात करे कि राजपदाधिकारियों ने प्रजावर्ग में किसे संतुष्ट किया है तथा किन्हें पीड़ित किया है। इस पर राजा विचार करे कि राजा को सदैव प्रजा का पक्षधर होना चाहिए।

वर्तमान समय में पदोन्नति का आधार ही बदल गया है। प्रजावर्ग की संतुष्टि/प्रसन्नता का पदोन्नति से कोई रिश्ता ही नहीं है, इसे शुद्धतः प्रशासनिक कार्य मानकर आमराय को निषेध ही कर दिया गया है। पदोन्नति में भी अनेक प्रकार के नियम उपनियम बनाए गए हैं, योग्यता को आधार मानकर ही पदोन्नति हो रही है, ऐसा नहीं नजर आता। अनेक सेवाओं में सेवा वर्षों की गिनती मात्र पर ही पदोन्नति प्रदान कर दी जाती है, गुणवत्ता या योग्यता से कोई सरोकार नहीं रहता है।

स्थानांतरण :

शुक्रनीति, मूलतः राजनीति शास्त्र का ग्रंथ है। अतः स्थानान्तरण के उद्धरण अल्प संख्या में ही उपलब्ध है। श्लोक 110 एवं 111 अध्याय 2 शुक्रनीति में उल्लेखित है :

द्वौ दर्शकौ तु तत्कार्यं हायनैस्तन्निवर्तयेत्।

त्रिभिर्वा पंचभिर्वापि सप्तभिर्दशाभिश्च वा ॥ 110

दृष्ट्वा तत्कार्यं कौशले तथा च परिवर्तयेत्।

नाधिकारं चिरं दद्याद्यस्मै कस्मै सदानृपः ॥ 111

शुक्राचार्य द्वारा राजपदाधिकारियों को एक ही स्थान पर बनाये रखने के संबंध में कुछ सीमाएँ तय की हैं, इस अवधि के पश्चात् सम्बन्धितों को स्थानान्तरित करना चाहिए। श्लोकानुसार कार्यक्षमता देखकर राजा द्वारा राजसेवकों को तीन, पाँच, सात या अधिकतम दस वर्ष में स्थान परिवर्तन करना चाहिए। कोई भी राजसेवक एक ही स्थान पर अधिक समय तक कार्यशील नहीं रहे। बहुत समय तक प्रभुत्व सम्पन्न पद पर एक ही व्यक्ति को नहीं रहने दिया जाए, ऐसा उल्लेख शुक्रनीति में मिलता है। स्थानान्तरण, प्रबंधन का एक औजार है, जिससे राजसेवकों पर नियंत्रण तो किया ही जाता है, साथ-साथ नवीन स्थापना का स्थल उन्हें ताजगी भी प्रदान करता है। आधुनिक समय तक इसका उपयोग जारी है। सरकारें यदि उद्देश्यपूर्ण स्थानांतरण करती हैं, तो वह उचित या अनुचित हो सकता है। अतः समस्त सेवकों के लिए कोई एक नीति बना देना उचित होगा, ताकि

राजसेवकों को भी अपने स्थान को कितने समय में छोड़ना होगा का पूर्व ज्ञान बना रहे और वह मानसिक रूप से इसके लिए तैयार रहे।

पदनिवृत्ति (सेवानिवृत्ति) :

शुक्रनीति में अवकाशवृत्ति की व्यवस्था उल्लेखित है। राजसेवक के कार्य में शिथिलता का आना उसके सेवानिवृत्ति का कारण बनता है। यह शिथिलता विभिन्न कारणवश आ सकती है। उम्र का प्रभाव, मानसिक शारीरिक व्याधियाँ आदि। अतः ऐसे राजसेवकों को अवकाश वृत्ति (पेंशन) की व्यवस्था कर पद से निवृत्ति देना चाहिए। यह भी उल्लेखित है कि निवृत्तमान सेवक का पुत्र यदि निर्धारित योग्यताधारी है और राजा की नजरों में पद के लिए उपयुक्त है, तो ऐसे पुत्र को पिता के स्थान पर राजसेवक का दायित्व सौंपा जा सकता है।

वर्तमान राज व्यवस्था में सेवानिवृत्ति को आयु आधारित बनाया गया है। यद्यपि व्याधियों के कारण, दीर्घ अवधि तक अवकाश या अनधिकृत अनुपस्थित रहने पर, तथा भ्रष्ट आचरण पर समयपूर्व सेवानिवृत्ति का प्रावधान है, किंतु प्रभावशीलता की कमी है। वर्तमान व्यवस्था में बहुतेरे ऐसे राजसेवक हैं, जो अपनी असत्य व्याधियों के लिए चिकित्सा बिलों की प्रतिपूर्ति प्राप्त करने के विषय में अपने कार्यालयों में जाने जाते हैं। व्यवस्थाओं/नियमों के अधीन रहते हुए चिकित्सा अवकाश का भी लाभ लेते हैं, जबकि इसके लिए वे पात्र नहीं होते, दूसरी और वर्तमान शासन व्यवस्था भी वास्तविक हकदार सेवकों के प्रति सहयोगात्मक प्रवृत्ति नहीं रखती है। इन सबका मूल कारण भ्रष्टाचार माना जा सकता है।

पदच्युति (बर्खास्तगी) :

लोक सेवकों को दण्ड व्यवस्था का यह अंतिम अस्त्र है और इसका उपयोग ऐसे लोक सेवकों के विरुद्ध किया जाता है, जिनका अपराध घोर प्रवृत्ति का है, क्षमायोग्य नहीं है तथा प्रस्तावित दण्ड व्यापकलोकहित में है।

शुक्रनीति के प्रथम अध्याय की श्लोक संख्या 376 एवं 377 में इस संबंध में पूर्वोक्त किया गया है –

**प्रजाशतेन सन्दिष्टं सत्यजेदधिकारिणम्।
अमात्यमपि संवीक्ष्य सकृदन्यायगामिनम्॥ 376
एकान्ते दण्डयेत स्पष्टमभ्यासापकृतं त्यजेत।
अन्यायवर्तिना राज्यं सर्वच हरेन्नुपः॥ 377**

एक सौ या बहुत सारे लोग यदि किसी पदाधिकारी के विरुद्ध शिकायत करें, तो राजा उस अधिकारी को निकाल दे। यदि कोई सेवक एक बार अन्याय करे, तो उसे एकान्त में बुलाकर समझा दे और यदि बार-बार गलती करे, अपराध करे तो उसे सार्वजनिक रूप से अपमानित करके निकाल दें और ऐसे अन्यायी राजसेवक की भूमि, धन, सम्पत्ति जब्त या राजसात कर लें।

वर्तमान में भी उपयुक्त व्यवस्था संशोधनों के साथ सतही तौर पर लागू है। जो लोक सेवक भ्रष्टाचार कर सम्पत्तियाँ अर्जित करते हैं, उनकी सम्पत्ति राज्य/सरकार जप्त या राजसात कर लेती है।

प्राचीन भारतीय ग्रंथों में अनेक उद्धरण मिलते हैं, जो न केवल मानव संसाधन प्रबंधन अपितु प्रबंध के प्रत्येक क्षेत्र चाहे वह निर्णयन का क्षेत्र हो, गुणवत्ता का क्षेत्र हो, समय प्रबंधन हो, वित्तीय

प्रबंधन हो, विपणन प्रबंध हो अथवा कोई अन्य क्षेत्र सभी में मार्गदर्शन देने या मार्गदर्शन का आधार प्रस्तुत करने में सहायक हैं। इससे भी आगे जाकर यह कहा सकता है कि कि हमारे महान ग्रंथों में जीवन के प्रत्येक पहलू पर विचार किया गया है। समाज के प्रत्येक क्षेत्र को ग्रंथ के रचनाकारों द्वारा अछूता नहीं छोड़ा गया है। यह कहा जा सकता है कि यदि ग्रंथों में उल्लेखित नीतियों का पालन व्यक्ति, समाज, राज्य करता रहे तो कोई कारण नहीं कि परिवार, समाज, राज्य एवं राष्ट्र तथा समस्त नागरिक आनंदपूर्वक अपना जीवन व्यतीत कर सकें।

संदर्भ :

- (1) मिश्र, डॉ. जगदीशचन्द्र : शुक्रनीति, चौखम्बा सुरभारती प्रकाशन (वाराणसी)।
- (2) अध्याय 1 : श्लोक क्रमांक – 189, 374, 376, 377.
- (3) अध्याय 2 : श्लोक क्रमांक – 57, 68, 108, 110, 111, 112, 114, 121.
- (4) अध्याय 4 : श्लोक क्रमांक – 366, 372, 375, 394, 395, 396.
- (5) अध्याय 5 : श्लोक क्रमांक – 24.



UGC - APPROVED - JOURNAL

UGC Journal Details	
Name of the Journal :	Research Link
ISSN Number :	09731628
e-ISSN Number :	
Source:	UNIV
Subject:	Accounting, Anthropology, Business and International Management, Economics, Econometrics and Finance(all), Education, Environmental Science(all), Finance, Geography, Planning and Development, Law, Political Science, Social Sciences(all)
Publisher:	Research Link
Country of Publication:	India
Broad Subject Category:	Arts & Humanities, Multidisciplinary, Social Science
<input type="button" value="Print"/>	

Welcome to UGC, New Delhi

www.ugc.ac.in/journalist/subjectwisejournalist.aspx?tid=UmVzZWYyZG90aWw=6&did=Q3VycmVudCBJawPsZM4=

विश्वविद्यालय अनुदान आयोग
University Grants Commission
quality higher education for all

[Home](#) [About Us](#) [Organization](#) [Commission](#) [Universities](#) [Colleges](#) [Publications](#)

UGC Approved List of Journals

You searched for Research Link Home

Total Journals : 1

Show 25 entries

View	Sl.No.	Journal No	Title	Publisher	ISSN	E-ISSN
1	4886		Research Link	Research Link	09731628	

Showing 1 to 1 of 1 entries Previous 1 Next

For Students

About NET UGC NET Online
Regulating Related Circulars
File Universities Educational Liban

For Faculty

Honours and Awards UGC
Regulations
Pay Related Orders M R P

More

Notices Circulars Tenders Jobs
UGC RCRs Right to Information Act
Other Higher Education Links