

Mr. D. K. Katke

M.A., M.Phil, SET.(Appear)

Assistant Professor

Arts & Science College Shivajinager, Gadhi.



Public Administration

B.A. Second Year

Semester – 3rd

Paper Vth

Personal Administration

प्रशासनाच्या प्रशासनात सर्वाधिक महत्वाचा घटक,

(Personnel Administration)

प्रस्तावना :

लोकांच्या प्रशासनात सर्वाधिक महत्वाचा घटक, त्यात मानव संसाधने महत्वाची वस्तू होय. केव्हाही प्रशासनाचे यश त्यातील मानवान्यावर अवलंबून असते. लोकांच्या प्रशासनाची ओळखिध्दा मानवान्यांमुळेच होते.

प्लेटोने 'रिपब्लिक' या ग्रंथात स्पॅटिस व लुसिअस यांच्यातील संवाद-मूढे लिहिले आहे. त्यामध्ये **"States are as the men are; they grow out of human character"** "राज्य ही त्यातील मानवांसारी असतात. राज्याची वाढ मानवांच्या चारित्र्यातून होते," असे विधान आहे. त्यावरून राज्याचे स्वरूप ते चालविण्यासाठी लोकांवर अवलंबून असते; हे स्पष्ट होते.

अमेरिकी तत्वज्ञ जॉन दिवे यांनी याबाबत असे म्हटले आहे की, "The states are as its officials are" याचा अर्थ, राज्याचे स्वरूप त्याचे अधिकारी से आहेत, यावर लंबून असते, असा आहे. पुढे तो म्हणतो, "शासक अधिकारी सुचिंत, दुरप्रही, विषट आणि मूर्खसावेत." त्यामुळेच निरनिराळ्या देशात मानव संसाधन विकासावर (Human Resource Development) अधिक धिक्कित केले जात आहे. या उपलब्ध माणांच्या विमर्शा-यांच्या वित्तेश्वर, शाल्यावर, यनिष्ठेश्वर व बांधिलकित साधनसामुग्रीचा वापर आणि प्रशासक संघटनांच्या उद्दिष्टांचे भवितव्य अवलंबून असते.

मिचारी प्रशासनाची व्याख्या व अर्थ :

१. मार्शल इ. डिमॉक्या मते - "मिचारी प्रशासन हे अशा प्रशासकिय प्रयिचे -नाव आहे; जि्याद्वारे मिचाऱ्यांची नियुक्ती आऱि-गो-यांच्या उद्दिष्टांचे नियमन व परिवर्तने ले जाते."

२. एडविन फिलिप्पो म्हासो - "मिचारी प्रशासन मिचा-यांच्या रिांना नियोजित, संघटित, निर्देशित व नियंत्रित करते."

३. पॉयसि आऱि-मॉयर्सच्या मते - "मिचारी प्रशासन हे मिचा-यांच्या मितांचा विसि कषाची अशी पध्दत आहे, जि्यामुळे मिचा-यांना आपल्या मिातून उत्क समाधान आऱि-संघटनेला सर्वोत्क श्रम प्राप्त होतात."

मीचारी प्रशासनाची उद्दिष्टे :

१. संघटनेची उद्दिष्ट्ये साध्य री
२. प्रशासयि यि मता वाढीस लावणे
३. मीचा-यांचा विकस घडवून आणे
४. संघटनेतील मीचाज्यांमध्ये एकमततेची जापिव निर्मा री
५. मीचाज्यांना सुरक्षिततेची हमी दे

मीचारी प्रशासनाची कर््ये :

१. मीचाज्यासंबंधीचे धोरण
२. श्रमशक्तीचे नियोजन
३. प्रशासयि संघटन
४. पदव री

»ÖÖ»ÄÖê¾ÖÖ

(Civil Service)

प्रस्तावना :

लोसेवा, स-दी सेवा, -गरी सेवा, मीचारी व, सरारी -गो व व शासयि
-गो व या सर्व संज्ञा एकत्र अर्था-ने वापरल्या जातात.

-गरी सेवा ही पोलीस सेवा व लषरी सेवेहून भिन्न असते. पोलीस व लषरी
सेवांचा समावेश -गरी सेवेत'ला जात -गही. -गरी यि पार पाडण-या शासयि सेव
वसि 'लोसेव' संबोधयात येते.

राज्याच्या उदयाबरोबरच लोकेवेचाही उदय झाला आणि राज्याच्या
विकासाबरोबरच लोकेवेचाही विस होत आहे, असे म्हटल्यास वावोठरु -ये.

राज्याची प्रत्ये सेवा ज-सामान्यापर्यंत पोचविधाचे मि लोसेवा कते. म्हू-
लोसेवेस राज्याचा आत्मा मानले जाते. ज्या देशातील लोसेवा भ्रष्ट, बेजबाबदार,
अपात्र, असहिषू, अकर्मी व संवेद-गही-न असते; त्या देशातील प्रशासनाचे आणि त्या
देशाचे अधःपतन अटळ आहे; असे समजावे.

¾µÖÖµÖÖ (Definition):

१. डॉ.एल.डी.व्हाईट - "लोसेवा प्रशासयि संघटनेचे असे माध्यम आहे, त्याद्वारे शासन आपली उद्दिष्टे साध्य रुशते."
२. डॉ.हरमन फायनर - लोसेवा म्हजे, "वेतन प्राप्त राज्या, यिम स्वरुपाच्या युरुशल अधिकऱ्यांचा व्यावसायिसमूह होय."
३. अमेरिचा विश्वेश - "शासनाच्या अधिरात्रात कर्करत असलेल्या व वेतन प्राप्त राज्या मीचा-यांच्या संघटित विभास लोसेवा म्हाप्तात."
४. इ.एन.लँडन - "शासनाचे असैनि मीचारी, जे राजपदाचे सेव असतात व त्यांचे वेतन संसदेच्या मंजुरीने शासनाच्या तिजोरीतून दिले जाते; त्यांना लोसेव म्हाप्तात."

»ÖÖê? úÃÖê³/⁄Öê“Öê Ã³/⁄Ö¹ý-Ö †xÖÖ ³/⁄Öîx;ÖÂ™üŒê :

१. राज्यव्यवस्थेचा अविभाज्य घटक
२. अधिष्ठान नियुक्ती
३. श्रमविभाजन
४. पद्धतीचे तत्व
५. नियम सेवा
६. कालता व व्यावसायिका
७. अनामिती (Anonymity)
८. राजीय तटस्थता (Political Neutrality)
९. औपचारिती
१०. व्यावसायि सेवा (Career Service)
११. जबाबदारीचे तत्व

३Ö,üYÖß

(Recruitment)

प्रस्तावना :

सेवा प्रवेश म्हजि भरती होय. मिचारी प्रशासनात लोकोवेकंच्या भरती प्रियेला विशेष महत्व आहे. भरती प्रियेवर लोकोवेचा दर्जा व रिमिता अवलंबून असते. म्हूँ ओ.लीं स्टालने, भरतीला मिचारी प्रशासनाची 'आधारशिला' संबोधले आहे. याबाबत तो म्हणतो,

It is the cornerstone of the whole personnel structure. Unless recruitment policy is soundly conceived, there can be little hope of building a first rate staff.

याचा अर्थ, भरती ही मिचारी प्रशासनाची आधारशिला आहे. 'जोपर्यंत भरतीसंबंधी योथ धोरं अवलंबिले जात नाही; तोपर्यंत उत्तम प्रतीच्या लोकोवेची मुळीच आशा नाही.'

मॉर्शल इ. डिमॉक्या मते 'भरती म्हजि संघटनेतील प्रत्येकासाठी योथ व्यक्ती प्राप्त रीं होय. त्यासाठी जाहिरात द्यावी लागेल आणि विशिष्ट रि पार पाड्यासाठी निष्पत व्यक्ती प्राप्त रीव्या लागतील'. यावरून भरती प्रियेचे महत्व लक्षत येऊ शकते.

†£ÖÔ ¾Ö ¾µÖÖ¶ÖÖ (Meaning & Definition):

१. एल.डी.व्हाईटच्या मते, "भरती ही एकविशिष्ट प्ररिची र्रिया आहे त्या प्र्रियेद्वारे -गारी सेवेतील रिक्त पदांसाठी उमेदवारां-गा स्पर्धा परीक्षेन भां घेयासाठी आर्क्षिते ले जाते."

२. -ॉर्म-न जे. पॉवेल-ने, भरती हा शब्द सुंचित अर्थ-ने उपयोगत आस्ला आहे. त्याच्या मते, भरती ही "शासयि रोजारिमध्ये प्रवेश देयाच्या उद्देशा-ने, त्यासंबंधी व्यक्तीच्या मनात आर्क्षिभिर्मांरणाची प्र्रिया आहे."

३. प्रो. चार्ल्सवर्थ-ने, भरतीला एकव्यापं प्र्रिया मानले असून, त्यात "जाहिरात कळयापासून चाचपिनंतर -वशिक्या उमेदवारां-गा पदनियुक्ती देयापर्यंतच्या सर्व र्रिक्तांचा समावेश होतो." असे म्हटले आले.

■ भरतीचे प्ररि (Types of Recruitent)

लोसेवंची भरती रणाचा आधारभूत घटककेता; राजिय निष्ठा रिविता? या आधारावर भरतीचे दोन प्ररि ले जातात.

अ) लूट प्रली (Spoils System)

ब) वित्त प्रली (Merit System)

अ) लूट प्रली (Spoils System) :-

लूट पध्दतीलाच मलिदा पध्दती म्हातात. संयुक्तराज्य अमेरिली लूट पध्दतीचे माहेरघर म्हातात. अमेरिच्या लोकसेवेचा इतिहास लूट पध्दतीपासून होतो. अधिायांचा रिक् चार वर्षांचा रारा यिदा १८२० साली पास झाला. या यिद्याचा आधार घेऊन राष्ट्राध्या जॅक्सनने लोकसेवेतून आपल्या विरोधांना व्हून टाक्के. त्या जाी आपल्या समर्थांना नियुक्ती ले. तोच त्तिा जॅक्सननंतर आलेल्या अध्यांनी पुढे रिविला. भरतीची ही पध्दती अमेरित ५० वर्षे अनिर्बंधपा चालू होती. १८८१ मध्ये एक संतापलेल्या बेरोजार तरुने प्रे. रिल्डचा नी ला आी अमेरिा राजिय व्यवस्था हादरून ली. परिमी १८८३ मध्ये पेंडल्टन अॅक्ट पास झाला. या यिद्याने वित्तेवर आधारित भरती प्रियेचा आरंभे ला.

लूट पध्दतीची वैशिष्ट्ये :

- १) लूट प्रारंभामध्ये राज्यास निष्ठा भरतीचा मुख्य आधार असतो.
- २) उमेदवारांच्या पात्रतेस विविध शिक्का महत्व -सते पाविरील निष्ठेला महत्व असते.
- ३) या प्रारंभामध्ये राज्यास सत्तेतील बदलाबरोबर प्रशास्य अधिारीही बदलले जातात.
- ४) सत्तेत येणारा राज्यास पपूर्वीच्या प्रशास्य अधिकाऱ्यांना पदमुक्त कृतो आर्षि आपल्या पक्षकर्त्याकडे प्रशास्य पदे सोपवितो.
- ५) सत्तेत बदल झाल्यानंतर प्रशास्य अधिारीही बदलले जातात.

■ लुट पध्दतीचे िः

- १) प्रशास-न लोिभिमुिबनते.
- २) प्रशासनाचा दर्जा सुधारतो.
- ३) लोशाही तत्वाशी सुसंत.
- ४) सामाजििविभाििटाळता येते.
- ५) पध्दपध्दतीचा वििस होतो.

■ लुट पध्दतीचे दोष :

- १) अपात्र लोिचि प्रशास-न.
- २) संघटनेच्या आदर्श तत्वांशी विसंत.
- ३) प्रशासियि सत्तेचा व पैशाचा दुरुपयोि.
- ४) लोसेवा अनावर्बिबनते.
- ५) भूमििचि अदलाबदल होऊ-न ििळ वाढतो.

■ ढुवित्ता पध्दती (Merit System) :

- 'ढुवित्ता पध्दती' या संज्ञेचा अर्थ व्यापक आहे. 'वळ ढुवित्तेच्या आधारे लोक्केवकंची निवड रीएवढाच अर्थ त्यात अंतर्भूत नाही. वेतनव्यवस्था, पदोन्नती व सेवेशी संबंधित इतर अटींचाही त्यात समावेश होतो. प्रो.ओ.लेन स्टालने ढुवित्ता पध्दतीचा अर्थ स्पष्ट क्ताना असे म्हटले आहे, "यामध्ये प्रत्येक व्यक्तीच्या निवडीवर व सेवेतील प्रातीवर तुलनात्मक ढुवित्तेचा (Competitive Merit) प्रभाव असतो."
- ढुवित्ता पध्दतीवर आधारित लोक्केवत प्रवेशासाठी व पदोन्नतीसाठी ढुली व स्पर्धात्मक ढुवित्ता विचारात घेतली जाते.

- ओ.ले.न. स्टालने पुविता आधारित भरती प्रयिेच्या परिाम.र.तेसाठी लिल तत्वांचे पालन री आवश्यकअसल्याचे नमूदे ले आहे.

- पुविता ठरविथाची पध्दती

१. ले.परी.

२. तोंडी परी. - मुलाख

३. प्रात्यी.

४. मानसशास्त्रीय परी.

५. शारीर.परी.

3Ö,üYÖß“µÖÖ -Ö-æüYÖß (Methods of Recruitment):

अ) अंतर्गत भरती (Direct Recruitment)

ब) बाह्य विधि प्रत्यक्ष भरती (Indirect Recruitment)

अ) अंतर्गत भरती विधि अप्रत्यक्ष भरती (Direct Recruitment)

प्रशासकीय संघटनेत रिक्त होणारी पदे जेव्हा संघटनेतील निष्ठ पदावर मिळणाऱ्या उमेदवारांमधूनच भरघात येतात त्यास अंतर्गत भरती म्हणतात. अर्थात ती पदे मिळविण्यासाठी संघटनेत अनेक उमेदवार इच्छुक असतात. रिक्त पदापेक्षा इच्छुकांची संख्या मोठी असते. त्यामुळे इच्छुकांमधून वित्तेनुसार निवडलेली जाते किंवा त्या पदाच्या जबाबदाऱ्या पार पाडण्यासाठी आवश्यक असलेली पात्रता परीक्षा उत्तीर्ण झाल्या उमेदवारांची रिक्त पदावर नियुक्ती केली जाते. त्या परीक्षेला विभागाची परीक्षा (Departmental examination) म्हणतात.

■ अंतर्गत भरती पध्दतीचे गुणः

- १) मर्यादा-यांच्या म-गावर ताणयेत -गाही.
- २) प्रशिक्षणवरील खर्च वाचतो
- ३) संघटनेविषयी आमूलेपायी भाव-ना निर्माण होते
- ४) प्रशासनात स्थैर्य येते
- ५) वेळ, पैसा व श्रमाची बचत होते

■ अंतर्गत भरती पध्दतीचे दोष :

- १) निवडीचे त्रिमर्यादित होते
- २) प्रशासनात शून्य बनते
- ३) संघटना त्रिमलोपासून वंचित होते

ब) बाह्य भरती वि प्रत्यक्षभरती (Indirect Recruitment) :

भरतीच्या या पध्दतीमध्ये, लोकांवेतील पदे ल्या स्पर्धात्म परीद्वारे वित्तेनुसार भरघात येतात; त्यास बाह्य वि प्रत्यक्षभरती म्हणतात. ही पदे सर्वांसाठी ली असतात जाहिराती देऊन इच्छु उमेदवारांचे अर्ज माविघात येतात. स्पर्धा परीद्वारे उमेदवारांची वित्ता तपासघात येते व योथ उमेदवारांची निवड रुभा, सेवेत नियुक्ती दिली जाते. वित्ता ठरविघासाठी घेतल्या जाया विभिन्न परिपध्दतीची माहिती विस्तृतपणे यापुर्वी दिलेली आहे.

■ बाह्य भरती पध्दतीचे ः

- १) निवडीचे ः व्याप असते.
- २) लोशाही तत्वांशी सुसांत
- ३) संघटनेत तरुणरक्ताला वाव मिळतो
- ४) ःमितेत वाढ होते

■ बाह्य भरती पध्दतीचे दोष :

- १) प्रशासनाचा दर्जा ःलावतो
- २) ःहा-नी होते
- ३) प्रशासनात शैथिल्य येते
- ४) असूया वाढीस लाते
- ५) ःक्त्र -न परवडापरी पध्दत

-ÖÏx;ÖÖÖ

(Training)

प्रस्तावना :

ओ.ले. स्टॉलने मीचाऱ्यांना प्रशिा देा हे प्रशासनाचे अत्यावश्यकऱ्ये मानले आहे. लोप्रशासनाच्या प्रऱ्येतील ते एकमहत्वाचे निविष्ट (Input) आहे. त्यावरच सेवेची फलनिष्पती (Output) अवलंबून असते. ल्याऱ्शी राज्यांची ल्पना अस्तित्वात आल्यापासून शासनाला अनेक प्रक्ऱची व ँताऱुतीची ऱ्ये पार पाडावी लात आहेत. ही ऱ्ये समाधानऱिऱो पार पाडयासाठी मीचाऱ्यांके विविध प्रक्ऱची ऱ्शिल्ये असावी लातात. पाऱ्चलित शिऱ्पध्दतीमध्ये त्या ऱ्शिल्यांचा अंतर्भाव लेला नसतो. शाळा-महाविद्यालयातून मिळारे शिा आऱि मीचाऱ्यांना प्रशासनात उपयोगत आपवी लाऱ्शी ऱ्शिल्ये; यात फार मोठे अंतर असते. प्रशिाद्वारे हे अंतर भरुन द्दियाचा प्रयत्न ला जातो.

याशिवाय, प्रशासिय संघटनेतील मीचा-याचे ज्ञान व शैल्ये बदलत्या कामध्ये लिबाह्य ठरतात. प्रशासिय संघटनेच्या नव्या रिजांना अनुसरुन ज्येष्ठ मीचा-यांनाही प्रशिाााे ह्यावे लागते आाि संघटनेतील त्यांची उपयुक्तता वाढवावी लागते. अशा प्रारे प्रशिाााे हे मीचा-यांसाठी व संघटनेसाठी आवश्यक उपयुक्त असते.

प्रशिाााेची व्याााे व अर्थ (Meaning & Definition of Training) :

१. एल.डी.व्हाईट : "प्रशिाााे ही अशी प्रिया आहे, ि ज्याद्वारे लोसेवांना त्यांच्या ियांची माहिती रुा दिली जाते आाि त्यांची ियमिता वाढविली जाते."

२. विल्यम जी. टॉपी : "-गारी सेवांचे शैल्य, सवयी, ज्ञान व दृष्टिकेन विसित कथाची प्रिया म्हजे प्रशिाााे होय." तो पुढे म्हत्तो, 'प्रशिाााेद्वारे लोसेवांकची शासिय यंत्राेतील प्रभावमिता वाढविली जाते. तसेच त्यांना भावी कातील शासिय पदासाठी तयारले जाते.'

३. एफ.एम. मार्क्स : "लोसेवांना आपले िय शिक्ता यावे व त्यांचा व्यावसायिक विसि व्हावा, या हेतूने त्यांना मादिर्शन व मदत कथासाठी, राज्याच्या व्यवस्थापन विभागातर्णे जाविपूर्वजो प्रयत्नले जातो; त्यास प्रशिाााे म्हत्तात.

प्रशिक्षणची आवश्यकता व महत्त्व :

१. लोकांवांच्या उद्देशपूर्तीसाठी
२. विविध प्रशासनात योग्य भूमिका पार पाडण्यासाठी
३. मानव संसाधन विकासासाठी
४. नव्या ज्ञानाचा उपयोग करण्यासाठी
५. नवी आव्हाने पेलण्यासाठी
६. आत्मविश्वास वाढविण्यासाठी
७. मानवी दृष्टीने जाच्या विकासासाठी

प्रशिक्षणचे प्रकार :

अ) योजनाबद्धतेच्या आधारे

- औपचारिक प्रशिक्षण
- अनौपचारिक प्रशिक्षण

ब) प्रशिक्षणाचा कालावधीच्या आधारे

- अल्पकालीन प्रशिक्षण
- दीर्घकालीन प्रशिक्षण

ग) यंत्रणेच्या आधारे

- विभागीय प्रशिक्षण
- राष्ट्रीय प्रशिक्षण

ड) स्वरुपाच्या आधारे

- व्यावसायिक प्रशिक्षण
- पार्श्वभूमी प्रशिक्षण

इ) सेवाप्रवेशाच्या आधारे

- प्रवेशपूर्व प्रशिक्षण
- प्रवेशोत्तर प्रशिक्षण

ई) संस्थेच्या आधारे

- व्यक्तिगत प्रशिक्षण
- समूह प्रशिक्षण (Group Training)
- सामुहिक प्रशिक्षण (Mass Training)

~Ö-μÖ³/₄Ö

Öxü!