

পদোন্নতিৰ অৰ্থ (Meaning) : ইংৰাজী পদোন্নতি শব্দটো লেটিন শব্দ 'Promovere'-ৰ পৰা উদ্ভূত হয়। ইয়াৰ অৰ্থ হৈছে আগবাঢ়ি যোৱা। এল. ডি. হোৱাইট (L. D. White)-ৰ মতে কোনো এটা নিৰ্দিষ্ট পদবীৰ পৰা অৰ্থতা আৰু অভিজ্ঞতাসম্পন্ন বিষয়ৰ অধিক কৰ্তৃত্ব, ক্ষমতা, দায়িত্ব আৰু বেতন দি উচ্চ পদবীত নিযুক্তি দিয়াকে পদোন্নতি বা প্ৰমোচন বোলা হয়। এই প্ৰসংগতে উল্লেখ কৰিব পাৰি যে অকল বেতন বৃদ্ধিয়ে প্ৰমোচন বা পদোন্নতিক নুবুজায়। প্ৰমোচনৰ লগত বেতন বৃদ্ধি জড়িত থাকে যদিও, ইয়ে অধিক দায়িত্ব বহন কৰাক বুজায়। প্ৰমোচন বা পদোন্নতিয়ে উচ্চ পদবী গ্ৰহণক বুজায়। উদাহৰণস্বৰূপে এজন কলেজ শিক্ষকক বিভাগীয় মুৰব্বী পদত অধিষ্ঠিত কৰাটোক প্ৰমোচন বুলিব পাৰি; কিয়নো শিক্ষকতা কৰাৰ উপৰিও ইয়াৰ লগত আন কিছুমান দায়িত্ব জড়িত থাকে। সেইদৰে এজন বিভাগীয় মুৰব্বীক অধ্যক্ষ নিযুক্ত কৰাটোক প্ৰমোচন বুলিব পাৰি; কাৰণ বিভাগীয় মুৰব্বীৰ দায়িত্বতকৈ অধ্যক্ষৰ দায়িত্ব বেলেগ।

প্ৰমোচন বা পদোন্নতিৰ বিষয়টো দুটা দৃষ্টিভঙ্গীৰে বিচাৰ কৰিব পাৰি। কৰ্মচাৰী এজনৰ দৃষ্টিভঙ্গীৰ বিচাৰ কৰিলে তলৰ শ্ৰেণী নাইবা তলৰ পৰ্যায়ৰ পৰা ওপৰৰ শ্ৰেণী নাইবা ওপৰৰ পৰ্যায়লৈ উন্নীত হোৱাকেই প্ৰমোচন বোলে। প্ৰমোচনৰ লগত উচ্চ হাৰৰ বেতন আৰু আগতকৈ অধিক দায়িত্ব জড়িত থাকে। উদাহৰণস্বৰূপে দ্বিতীয় শ্ৰেণীৰ কৰ্মচাৰী এজনক প্ৰথম শ্ৰেণীলৈ উন্নীত কৰাকেই প্ৰমোচন বোলে। সেইদৰে নিম্নবৰ্গৰ সহায়ক এজনক উচ্চবৰ্গৰ সহায়ক এজনলৈ উন্নীত কৰাকেই প্ৰমোচন বোলা হয়। নিয়োগ কৰ্তৃপক্ষৰ দৃষ্টিভঙ্গীৰে বিচাৰ কৰিলে কাম কৰি থকা লোকসকলৰ মাজৰ পৰা উপযুক্ত এজনেৰে উচ্চ পদবী পূৰ্ণ কৰাকে প্ৰমোচন বা পদোন্নতি বোলা হয়। অৰ্থাৎ কৰ্মীৰ ব্যক্তিগত স্বার্থতকৈ সংগঠনৰ উমৈহতীয়া স্বার্থৰ প্ৰতি লক্ষ্য ৰাখিহে প্ৰমোচন দিয়া হয়।

প্ৰমোচন বা পদোন্নতিৰ গুৰুত্ব (Importance of Promotion) : বিষয়া প্ৰশাসনৰ বিষয়ত পদোন্নতিৰ গুৰুত্বক অস্বীকাৰ কৰিব নোৱাৰি। সংগঠনৰ কাম-কাজ দক্ষতাভাৱে পৰিচালনা কৰিবলৈ হ'লে শুদ্ধ প্ৰমোচন নীতিৰ প্ৰয়োজন। অভিজ্ঞতাসম্পন্ন ব্যক্তিক সংগঠনলৈ আকৰ্ষণ কৰিবলৈ আৰু এটা সংগঠনৰ পৰা আন এটা সংগঠনলৈ কৰ্মচাৰী যোৱাটো বন্ধ কৰিবলৈ প্ৰমোচন নীতিৰ প্ৰয়োজন। প্ৰমোচনৰ সুবিধা নথকা সংগঠন বা বিভাগত অভিজ্ঞতাসম্পন্ন ব্যক্তিয়ে নিযুক্ত হ'বলৈ ইচ্ছা নকৰে। সেয়েহে কোনো অভিজ্ঞতাসম্পন্ন আৰু দক্ষ ব্যক্তি নিযুক্ত হ'লেও প্ৰমোচনৰ সুবিধা থকা আন বিভাগ বা সংগঠনলৈ যায়। প্ৰমোচনৰ সুবিধা নথকা সংগঠনত নিযুক্ত কৰ্মচাৰীয়ে প্ৰশিক্ষণ ল'বলৈও ইচ্ছা নকৰে। কাৰণ প্ৰশিক্ষণৰ পৰা লাভ কৰা জ্ঞানৰ পৰা তেওঁলোকৰ কোনো উপকাৰ নহয়। সেয়েহে প্ৰমোচনৰ সুবিধা নথকা সংগঠনত উচ্চ মানবিশিষ্ট প্ৰশাসন আশা কৰিব নোৱাৰি।

(২) দ্বিতীয়তে, প্ৰমোচনৰ সুবিধা থকা সংগঠনত কৰ্মচাৰীসকলে কামত মনোযোগ দিয়ে। প্ৰমোচন লাভৰ আশাত তেওঁলোকে নিষ্ঠাৰে কাম কৰে। প্ৰমোচনক এক প্ৰকাৰ পুৰস্কাৰ হিচাপে ধৰি লোৱা হয়। প্ৰমোচনৰ আশাত কৰ্মচাৰীসকলে সংগঠনৰ কাম-কাজত যোগ্যতা প্ৰদৰ্শন কৰিবলৈ চেষ্টা কৰে। সেয়েহে বিষয়াসকলৰ দৃষ্টিভঙ্গীৰে বিচাৰ কৰি প্ৰমোচনক পুৰস্কাৰ (Reward) বুলিব পাৰি। সেইদৰে প্ৰমোচনৰ সুবিধাক সম্ভাৱ্য পুৰস্কাৰ (Possible Reward) হিচাপে বিবেচনা কৰিব পাৰি। সেইদৰে সংগঠনৰ দিশৰ পৰা বিচাৰ কৰিলেও প্ৰমোচনৰ গুৰুত্বক অস্বীকাৰ কৰিব নোৱাৰি। প্ৰমোচনৰ ফলত কৰ্মচাৰীসকলৰ মনত সন্তুষ্টিৰ সৃষ্টি হয় আৰু তেওঁলোকে নিষ্ঠাৰে কাম কৰে।

(৩) তৃতীয়তে, প্ৰমোচনৰ সুবিধা থাকিলে যোগ্যতাসম্পন্ন কৰ্মচাৰীকো সংগঠনত বৰখাৰ সুবিধা হয়। প্ৰমোচনৰ আশাত এনে সংগঠনৰ সন্তুষ্টিৰ প্ৰতি দৃষ্টি ৰাখি কাৰ্যনিৰ্বাহ কৰে। প্ৰমোচনৰ সুবিধা নথকা সংগঠনত দক্ষতাসম্পন্ন ব্যক্তিয়ে অধিক কাল থাকিবলৈ ইচ্ছা নকৰে। হোৱাইট (White)-ৰ মতে ক'বলৈ হ'লে ক্ৰটিপূৰ্ণ প্ৰমোচন পদ্ধতিয়ে সংগঠনৰ অনিষ্ট কৰে। ইয়াৰ ফলত অনুপযুক্ত কৰ্মচাৰীয়ে যে প্ৰমোচন পায় এনে নহয়; বাকী কৰ্মচাৰীসকলৰ প্ৰতিও অন্যায় কৰা হয়।

(৪) চতুৰ্থতে, প্ৰমোচনৰ সুবিধাই অভিজ্ঞতাসম্পন্ন আৰু দক্ষতাসম্পন্ন ব্যক্তিক সংগঠনলৈ আকৰ্ষিত কৰে। ভৱিষ্যতে প্ৰমোচন লাভৰ আশাত তেওঁলোকে এনে সংগঠনত কাম কৰিবলৈ ইচ্ছা প্ৰকাশ কৰে। অভিজ্ঞতাসম্পন্ন ব্যক্তিয়ে গঠিত সংগঠনত দক্ষতাৰে আৰু মিতব্যয়ীতাৰে নিজৰ কাম-কাজ সম্পাদন কৰিব পাৰে।

(৫) শেষত, প্ৰমোচনৰ সুবিধা থকা সংগঠনে সহজতে জনসাধাৰণৰ স্বাৰ্থৰক্ষাৰ সুবিধা কৰিব পাৰে। অভিজ্ঞতাসম্পন্ন ব্যক্তিক সংগঠনত নিযুক্ত কৰাৰ ফলত, তেওঁলোকে নিজৰ দায়িত্ব দক্ষতাৰে পালন কৰিবলৈ চেষ্টা কৰে; কিয়নো নিজৰ দক্ষতাৰ ওপৰতহে তেওঁলোকৰ প্ৰমোচন নিৰ্ভৰ কৰে।

প্ৰমোচন বা পদোন্নতিৰ প্ৰণালী (Principles of Promotion) : সাধাৰণতে জ্যেষ্ঠতা (Seniority) আৰু গুণ (Merit)—এই দুটা নীতিৰ জৰিয়তে বিষয়াসকলক প্ৰমোচন দিয়া হয়। তলত এই পদ্ধতি দুটাৰ বিষয়ে চমু আলোচনা কৰা হ'ল।

১। জ্যেষ্ঠতা নীতি (Seniority Principle) : সাধাৰণতে জ্যেষ্ঠতাৰ ভিত্তিত প্ৰমোচন দিয়াটোৱে হৈছে পুৰণি নীতি আৰু এই নীতি বৰ্তমানো অনুসৰণ কৰা দেখা যায়। দুজন কৰ্মচাৰীৰ ভিতৰত যিজনৰ চাকৰিকাল অধিক, তেওঁকেই প্ৰমোচন দিয়া নিয়ম; কিন্তু জ্যেষ্ঠতা নিৰ্ধাৰণ কৰাত কিছুমান অসুবিধাও আছে। কলেজৰ চকীদাৰ এজন শিক্ষক এজনতকৈ চাকৰিকালত জ্যেষ্ঠ হ'ব পাৰে; তথাপি চকীদাৰজনক বিভাগীয় মুৰব্বী হিচাপে প্ৰমোচন দিয়া নহয়। সেইদৰে কোনো এজন শিক্ষকে চৰকাৰে মঞ্জুৰী নিদিয়া পদবী এটাত অধিক কাল চাকৰি কৰি থাকিলেও আন এজনতকৈ যদি তেওঁৰ পদৰ মঞ্জুৰী পিচত দিয়া হয়, তেওঁ আগতে মঞ্জুৰ কৰা পদবীত চাকৰি কৰা শিক্ষকতকৈ জ্যেষ্ঠ হ'ব নোৱাৰে।

২। জ্যেষ্ঠতাৰ ভিত্তিত দিয়া প্ৰমোচনৰ ব্যৱস্থাৰ গুণ (Merits) : জ্যেষ্ঠতাৰ ভিত্তিত প্ৰমোচন দিয়া নীতিৰ সিপিঠিত দিয়া সুবিধাসমূহ আছে।

(১) প্ৰথমতে, এই নীতিৰ প্ৰমোচন দিয়াৰ ফলত, প্ৰমোচনৰ বিষয়ত দুৰ্নীতি, নাৰদৰ আদিয়ে প্ৰভাৱ বিস্তাৰ কৰাৰ সুবিধা নাই।

(২) দ্বিতীয়তে, সাধাৰণতে জ্যেষ্ঠ কৰ্মচাৰীসকল অভিজ্ঞতাসম্পন্ন, সেয়েহে জ্যেষ্ঠতাৰ ভিত্তিত প্ৰমোচন নিলে অভিজ্ঞতাসম্পন্ন ব্যক্তিক প্ৰমোচন দিয়া হয়।

(৩) তৃতীয়তে, প্ৰমোচনৰ এইটোৱে হৈছে উত্তম নীতি কিয়নো এই নীতিত প্ৰমোচন দিয়াৰ ব্যৱস্থা থাকিলে সকলো কৰ্মচাৰীয়ে প্ৰমোচন পোৱাৰ সম্ভাৱনা থাকে।

(৪) চতুৰ্থতে, জ্যেষ্ঠতা নীতি প্ৰয়োগ কৰাৰ ফলত প্ৰমোচনৰ বিষয়ত বাৰ্জনৈতিক নেতাসকলৰ প্ৰভাৱ বিস্তাৰৰ সুবিধা নাথাকে।

(৫) পঞ্চমতে, জ্যেষ্ঠতা নীতিৰ জৰিয়তে প্ৰমোচন দিয়াটোকে আটাইতকৈ উত্তম নীতি হিচাপে বিবেচনা কৰা হয়; কিয়নো এই নীতি থকা সংগঠনত অভিজ্ঞতাসম্পন্ন ব্যক্তিক চাকৰি কৰিবলৈ ইচ্ছা প্ৰকাশ কৰে।

(৬) ষষ্ঠতে, জ্যেষ্ঠতা নীতি প্ৰয়োগ কৰি প্ৰমোচন দিয়াৰ ব্যৱস্থা থাকিলে, প্ৰমোচন নিৰ্দ্ধাৰণৰ ওচৰত কোনো অনুনয়-বিনয় কৰাৰ প্ৰশ্নৰ উদয় নহয়; পৰ্যায়ক্রমে আপোন-আপুনি প্ৰমোচন হৈ থাকে।

(৭) শেষত, বয়সস্থ কৰ্মচাৰীসকলে এই নীতিৰ প্ৰতি সমৰ্থন জনায়; কিয়নো তেওঁলোকৰ কম বয়সৰ কৰ্মচাৰীৰ তুলত কাম কৰিবলগা নহয়।

ফাইনাৰ (Finer)-ৰ মতে ক'বলৈ হ'লে জ্যেষ্ঠতাৰ ভিত্তিত প্ৰমোচন দিয়াৰ ব্যৱস্থা থকাৰ ফলত কৰ্মচাৰীসকলৰ মাজত প্ৰভেদ বিচাৰ কৰাৰ প্ৰশ্নৰ অৱতাৰণা নহয়; ডেকাসকলৰ বয়সস্থসকলৰ ওপৰত চাকৰি কৰাৰ সুবিধা দিয়া নাথাকে। এই ব্যৱস্থাত শোষণ, দুৰ্নীতি আদিৰ সম্ভাৱনা নাই। এই ব্যৱস্থা বাৰ্জনৈতিক নেতাসকলৰ প্ৰভাৱৰ পৰাও মুক্ত। এই ব্যৱস্থাৰ প্ৰয়োগে কৰ্মচাৰীসকলৰ মনত অসন্তুষ্টিৰ সৃষ্টি নকৰে, কিয়নো সময়ত সকলোৱে প্ৰমোচনৰ সুবিধা লাভ কৰিব পাৰে। সেয়েহে জ্যেষ্ঠতাৰ ভিত্তিত প্ৰমোচন দিয়া নীতিৰ প্ৰতি কৰ্মচাৰীসকলে সমৰ্থন জনায়।

আসৌৰাহ (Disadvantages) : জ্যেষ্ঠতা নীতিৰ ভিত্তিত প্ৰমোচন দিয়া ব্যৱস্থাৰ কিছুমান সুবিধা আছে যদিও, এই নীতি আসৌৰাহমুক্ত নহয়। এই নীতিৰ বিৰুদ্ধে তলত দিয়া ধৰণে অভিযোগ উত্থাপন কৰা হয়।

(১) এই নীতি প্ৰয়োগৰ ফলত আটাইতকৈ উপযুক্ত বিষয়াজনৰ প্ৰমোচন নহ'বও পাৰে। জ্যেষ্ঠ কৰ্মচাৰীজন তেওঁৰ তলৰ কৰ্মচাৰীতকৈ কাৰ্যদক্ষ নহ'বও পাৰে। অনুপযুক্ত ব্যক্তিক উপযুক্ত ব্যক্তিৰ ওপৰত নিৰ্দেশ দিয়াৰ ক্ষমতা থকাৰ ফলত এই ব্যৱস্থাত তলতীয়া উপযুক্ত কৰ্মচাৰীসকল অসন্তুষ্ট হ'ব পাৰে। ইয়াৰ ফলত সংগঠনৰ কাৰ্যদক্ষতাও কমিব পাৰে। হোৱাইট (White)-ৰ মতে ক'বলৈ হ'লে এই নীতিৰ প্ৰয়োগৰ ফলত তলতীয়া দক্ষতাসম্পন্ন কৰ্মচাৰীয়ে পদত্যাগ কৰিব পাৰে নাইবা আন সংগঠনলৈ যাব পাৰে। এনে ব্যৱস্থাই সংগঠনৰ উপকাৰ কৰাৰ পৰিবৰ্তে অপকাৰ কৰিব পাৰে।

(২) দ্বিতীয়তে, জ্যেষ্ঠতাৰ ভিত্তিত প্ৰমোচনৰ ব্যৱস্থা কৰিলেও প্ৰত্যেক কৰ্মচাৰীয়ে এই সুবিধা নাপাবও পাৰে আৰু কোনোৱে হয়তো অতি কম সময়ৰ কাৰণেহে এই সুবিধা পাব পাৰে।

(৩) তৃতীয়তে, জ্যেষ্ঠতাকেই প্রমোচনৰ একমাত্র চাবি-কাঠি হিচাপে নিৰ্ধাৰণ কৰিলে কৰ্মচাৰীসকলে নিজৰ যোগ্যতা বৃদ্ধিৰ কাৰণে কোনো চেষ্টা নকৰিব পাৰে। ফলত সংগঠনৰ কাম-কাজত স্থবীৰতা আহিব পাৰে।

(৪) শেষত, জ্যেষ্ঠতাই প্রমোচনৰ ভিত্তি হিচাপে গৃহীত হ'লেও, এই নীতিত সন্দেহৰ অৱকাশ নথকা নহয়। এই নীতিক সকলো বিষয় আৰু সকলো পৰ্যায়তে ন্যায়-নীতি হিচাপে গ্ৰহণ কৰিব নোৱাৰি। প্রমোচনৰ প্রধান উদ্দেশ্য হৈছে উপযুক্ত ব্যক্তিক অধিক দায়িত্বসম্পন্ন কামৰ ভাৰ দিয়া। চাকৰি কালৰ মাধ্যমেৰে কৰ্মচাৰীসকলৰ যোগ্যতা নিৰ্ণয় কৰিব নোৱাৰি। সময়ৰ লগে লগে কৰ্মচাৰীসকলৰ অভিজ্ঞতা বৃদ্ধি পায় যদিও, চাকৰি কালৰ মাধ্যমেৰে কৰ্মচাৰীৰ যোগ্যতা নিৰ্ণয় কৰিব নোৱাৰি।

ওপৰৰ আলোচনাৰ পৰা দেখা যায় যে প্রমোচনৰ বিষয়ত জ্যেষ্ঠতা নীতিৰ যেনেদৰে সুবিধা আছে, তেনেদৰে কিছুমান আসোঁৱাহো আছে। সকলো জ্যেষ্ঠ কৰ্মচাৰীয়ে দক্ষ কৰ্মচাৰী নহয়। সেয়েহে বহুতে জ্যেষ্ঠতা আৰু যোগ্যতা (Seniority-cum-fitness) এই দুটা নীতিৰ ভিত্তিত কৰ্মচাৰীক প্রমোচন দিয়াটোক সমৰ্থন কৰে। যিসকল কৰ্মচাৰী জ্যেষ্ঠ আৰু যোগ্যতাসম্পন্ন তেনে কৰ্মচাৰীক প্রমোচন দিব লাগে আৰু জ্যেষ্ঠ হ'লেও যোগ্যতাসম্পন্ন নোহোৱা কৰ্মচাৰীৰ প্রমোচনৰ দাবী আওকাণ কৰিব লাগে। সাধাৰণতে প্রমোচনৰ বিষয়ত তলত দিয়া নীতিৰ প্রতি সমৰ্থন জনোৱা হয়।

(১) উচ্চপদবীৰ বিষয়ত যোগ্যতাৰ ভিত্তিত প্রমোচন দিয়া উচিত।

(২) মধ্যম শ্ৰেণীৰ কৰ্মচাৰীৰ প্রমোচনৰ বিষয়ত যোগ্যতাক মুখ্য আৰু জ্যেষ্ঠতাক গৌণ মানদণ্ড হিচাপে বিচাৰ কৰা উচিত।

(৩) তলৰ শ্ৰেণীৰ কৰ্মচাৰীৰ প্রমোচনৰ বিষয়ত জ্যেষ্ঠতা নীতিৰ ওপৰত অধিক গুৰুত্ব দিয়া উচিত।

গুণ পদ্ধতি (Merit Principle) : গুণ পদ্ধতিক জ্যেষ্ঠতা পদ্ধতিৰ ঠিক বিপৰীত পদ্ধতি বুলিব পাৰি। জ্যেষ্ঠতা পদ্ধতিমতে কৰ্মচাৰীক চাকৰিকালৰ জ্যেষ্ঠতাৰ ভিত্তিত প্রমোচন দিব লাগে। আনহাতে গুণপদ্ধতিমতে কৰ্মচাৰীসকলৰ অভিজ্ঞতা, দক্ষতা আৰু সফলতাৰ ভিত্তিত প্রমোচন দিব লাগে। গুণপদ্ধতিত প্রমোচনৰ ব্যৱস্থা থাকিলে কৰ্মচাৰীসকলে অধিক শ্ৰম কৰাৰ উৎসাহ পায়; ইয়াৰ ফলত বিভাগীয় দায়িত্ব, দক্ষতা আৰু মিতব্যয়ীতাৰে সম্পাদন হোৱাৰ সম্ভাৱনা থাকে; কিন্তু কৰ্মচাৰীসকলৰ গুণৰ সঠিক জোখ-মাখ কৰা সহজ কাম নহয়। সাধাৰণতে তলত দিয়া তিনিটা পদ্ধতিৰে কৰ্মচাৰীসকলৰ যোগ্যতা তথা গুণ নিৰ্ণয় কৰিব পাৰি।

(১) লিখিত পৰীক্ষা (Written Examination)

(২) বিভাগীয় মূৰব্বীৰ মতামত (Personal Judgement of the Head of the Department)

(৩) সেৱাপুস্তকত লিপিবদ্ধ কৰা নৈপুণ্যৰ মূল্যায়ন (Service Ratings)

১। লিখিত পৰীক্ষা (Written Examination) : লিখিত পৰীক্ষাৰ ফলাফলৰ ভিত্তিত প্রমোচন দিয়াৰ ব্যৱস্থা কৰিব পাৰি। এই পৰীক্ষা মুকলি পৰীক্ষা (Open Examination), সীমিত পৰীক্ষা (Limited Examination) আৰু উত্তীৰ্ণ পৰীক্ষা (Pass