

## राजस्थान के विद्युत निगमों में सेवावर्गीय प्रबन्ध – समस्या एवं समाधान

डॉ. रवीन्द्र कुमार दुलार\*  
उषा सेनी\*\*

### परिचय

राजस्थान प्रदेश में ऊर्जा की समस्या एक महत्वपूर्ण कारक रही है क्योंकि यह ऊर्जा के सीमित स्रोत हैं। राजस्थान प्रदेश में प्रदेश में विद्युत विकास सफर वर्ष 1949 में उस समय प्रारम्भ हुआ जब सम्पूर्ण राजस्थानके निर्माण में 19 रियासतों का विलय हुआ। स्वतन्त्रता प्राप्ति से पूर्व बिजली कुछ राज-प्रसादों एवं कुल नगरों व शहरों तक ही सीमित थी। विद्युत उस समय एक विलासिता की वस्तु थी। कुल मिलकर देखा जाय तो पूरे प्रदेश में केवल 42 कस्बों एवं नगरों में ही बिजली उपलब्ध थी, जिसकी कुल क्षमता 13.27 मेगावाट थी। स्वतन्त्रता के बाद पहली बार जुलाई 1957 को राजस्थान राज्य विद्युत बोर्ड (RSEB) स्थापना की गई। दिसम्बर, 1985 में भारत सरकार ने अलग ऊर्जा मंत्रालय का गठन किया और यह मंत्रालय शक्ति के सभी साधनों का विकास एवं विस्तार करता था।

राजस्थान राज्य विद्युत मण्डल (आर.एस.ई.बी.) का पुनर्गठन किया गया, जिससे कि ऊर्जा क्षेत्र में सुधार किया जा सके। जुलाई, 1998 में विद्युत नियामक आयोग कानून बनाया गया एवं ऊर्जा क्षेत्र में निवेश को सुविधाजनक एवं आकर्षक करने, प्रसारण एवं वितरण क्षमता में वृद्धि तथा राज्य की जनता के चहुँमुखी लाभ हेतु, ऊर्जा क्षेत्र में सुधार हेतु मई, 1999 में जारी नीति पत्र तय किये गये। कार्यक्रम के अन्तर्गत 19 जुलाई, 2000 को राजस्थान राज्य विद्युत मण्डल की सम्पत्तियों, दायित्वों एवं कार्मिकों को इण्डियन कम्पनी एक्ट-1956 के अन्तर्गत पंजीकृत 5 कम्पनियों में विभक्त कर दिया, राजस्थान राज्य विद्युत उत्पादन निगम लिमिटेड, राजस्थान राज्य विद्युत प्रसारण निगम लिमिटेड, जयपुर विद्युत, अजमेर विद्युत एवं जोधपुर विद्युत वितरण निगम लिमिटेड स्थापना की गई।

राजस्थान राज्य विद्युत प्रसारण निगम लिमिटेड के मुख्य दायित्वों में 400 के.वी., 220 के.वी. व 132 के.वी. विद्युत प्रसारण लाईनों एवं सब-स्टेशनों का निर्माण, परिचालन एवं संचालन सम्बन्धित कार्य, ऊर्जा के व्हीलिंग एवं तन्त्र संचालित सम्बन्धित कार्य, विद्युत सम्बन्धित सूचना और आंकड़ों का संकलन, अध्ययन एवं अन्वेषण, आधुनिकीकरण आदि के लिए अध्ययन एवं सुधारात्मक प्रयासों को व राजस्थान डिस्कॉम पावर प्रोक्योरमेंट सेन्टर एवं उत्पादन गृहों से परामर्श कर भार का पूर्व अनुमान करना एवं उत्पादन लक्ष्य सूचित करना आदि है।

\* सह आचार्य, आर. एल.एस पी.जी.राजकीय महाविद्यालय, कालाडेशा, जयपुर, राजस्थान।

\*\* शोधार्थी, आर्थिक प्रशासन एवं वित्तीय प्रबन्ध (ई.ए.एफ.एम.) विभाग, राजस्थान विश्वविद्यालय, जयपुर, राजस्थान।

राजस्थान में विद्युतीकरण एवं विद्युत वितरण की व्यवस्था की देखरेख का कार्य तीनों विद्युत कम्पनियों को सौंपा गया है। राजस्थान में तीनों विद्युत वितरण कम्पनियों के कार्यक्षेत्र में कुल 33 जिले हैं जिनमें से जयपुर विद्युत वितरण निगम में 12, अजमेर विद्युत वितरण निगम में 11 एवं जोधपुर विद्युत वितरण निगम लिमिटेड के अन्तर्गत 10 जिले आते हैं। तीनों वितरण कम्पनियों के क्षेत्राधिकार में 31 दिसम्बर, 2012 तक विद्युत वितरण हेतु कुल 33/11 के.वी. के 18410 एमवीए क्षमता के 4037 सब-स्टेशन स्थापित किये हुए हैं। इसके अतिरिक्त 11 के.वी. की 324307 किमी. एवं एल.टी. (केबल सहित) 375061 किमी. लाईनों का तन्त्र विद्यमान है। विद्युत वितरण हेतु 11/0.4 के.वी. के 1014760 ट्रांसफॉर्मर, जिनकी क्षमता 32709 एमवीए है, स्थापित हैं।

वर्ष 2011-12 में कुल विद्युत विक्रय 28039.76 मिलियन यूनिट किया गया जिसमें, घरेलू, अघरेलू, कृषि, औद्योगिक एवं अन्य श्रेणियों को सम्मिलित किया गया है। जयपुर विद्युत वितरण निगम कम्पनी के द्वारा वर्ष 2011-12 में कुल विद्युत विक्रय 11167.69 मिलियन यूनिट रहा, अजमेर विद्युत वितरण निगम कम्पनी के द्वारा वर्ष 2011-12 में कुल विद्युत विक्रय 7914.12 मिलियन यूनिट एवं जोधपुर विद्युत वितरण निगम द्वारा वर्ष 2011-12 में कुल विद्युत विक्रय 28039.76 मिलियन यूनिट रहा।

तीनों विद्युत वितरण कम्पनियों द्वारा वर्ष 2012-13 तक खराब एवं बदले गये खराब मीटरों का विवरण (सिंगल फेस) इस प्रकार रहा है- खराब मीटर 1137364, वर्ष में वृद्धि 764659, वर्ष में बदले गये 1103011 एवं शेष रहे मीटर 799012 रहे। इसी क्रम में पॉलीफेस मीटरों का वर्ष 2012-13 तक का विवरण-खराब मीटर 275582, वर्ष में वृद्धि 129152, वर्ष में बदले गये 116818 एवं शेष रहे मीटर 287916 रहे।

जयपुर, अजमेर एवं जोधपुर विद्युत वितरण निगम लिमिटेड के वर्ष 2011-12 की उपप्रसारण एवं विद्युत वितरण तन्त्र में विद्युत छीजत क्रमशः 18.26, 21.45 एवं 18.32 प्रतिशत रही। औसतन विद्युत छीजत 18 प्रतिशत रही। इसी प्रकार जयपुर विद्युत वितरण निगम लिमिटेड के उपभोक्ताओं की कुल संख्या (श्रेणीवार) 3821681, अजमेर 3682104 एवं जोधपुर विद्युत वितरण निगम के श्रेणीवार उपभोक्ताओं की संख्या 3134532 है।

सेवावर्गिय प्रबन्ध :-विद्युत उत्पादन, प्रसारण एवं वितरण निगमों में अधिकांश भर्ती दो प्रकार से की जाती है-प्रतियोगिता द्वारा, सीधी भर्ती द्वारा। लिखित परीक्षा एवं साक्षात्कार विधि से की जाती है। प्रतियोगिता द्वारा निगमों के उक्त पदों की भर्ती प्रक्रिया में विज्ञापन, आवेदन पत्रों की जाँच, लिखित परीक्षा, टंकण गति जाँच, स्वास्थ्य परीक्षण, चयन, नियुक्ति पत्र निगमन एवं कार्यभार ग्रहण करना शामिल है। प्रतियोगिता परीक्षा द्वारा भर्ती विभाग के द्वारा लिखित परीक्षा एवं साक्षात्कार विधि से की जाती है जबकि सीधी भर्ती भी सीधी भर्ती द्वारा ही ली जाती है इस लिय इन में पारदर्शिता नहीं रहती। इसके उपरान्त उन्हें प्रशिक्षण प्रदान किया जाता है जिससे कि कर्मचारियों की कार्यक्षमता में वृद्धि हो सके। प्रशिक्षण व्यवस्था आज भी परम्परागत विधि से दी जाती है। विद्युत निगम में पदोन्नति वरिष्ठता के आधार पर की जाती है इसके लिए निगम में समितियाँ गठित की जाती हैं। पदोन्नति के उपरान्त स्थानान्तरण एवं सेवानियम के अन्तर्गत नियमों का पालन किया जाता है परन्तु पदोन्नति व्यवस्था के नियम स्थाई रूप से निर्धारित नहीं हैं। राजस्थान विद्युत निगम में सेवा नियमों को दो भागों में बाँटा गया है- गैर तकनीकी कर्मचारियों के लिए 1962 में राजस्थान विद्युत मण्डल कर्मचारी सेवा नियम बनाये गये। 1974 तक तकनीकी कर्मचारियों के लिए भी यही सेवा नियम लागू रहे। कर्मचारी व श्रमिक की सेवामुक्ति तय आयु या संघ व नियोजकों की समझौता शक्ति पर निर्भर करता है। विद्युत निगमों में भी सेवामुक्ति नियम से असन्तोष कर्मचारी व अधिकारी सेवामुक्ति नियमों में बदलाव की आशा करते हैं। राजस्थान सरकार द्वारा छठे केन्द्रीय वेतन आयोग की सिफारिशों पर विचार किया गया है

राजस्थान राज्य में विद्युत निगमों में कार्यरत श्रमिकों एवं कर्मचारियों को नगर क्षतिपूर्ति भत्ता, मकान किराया भत्ता, विद्युत भत्ता, साइकिल भत्ता, थर्मल भत्ता/परियोजना भत्ता, ताप उत्पादन भत्ता, हॉट लाईन भत्ता, प्रेरणा भत्ता, परिवहन भत्ता, महँगाई भत्ता, यात्रा भत्ता, वर्दी भत्ता एवं सोप एण्ड डस्टर भत्ता दिया जाता है। सामाजिक सुरक्षा मुख्यतः केन्द्र व राज्य सरकार द्वारा पारित किये गये विभिन्न अधिनियमों के अन्तर्गत प्रदान

की जाती है। इसके लिए बीमा, क्षतिपूर्ति, भविष्य निधि, प्रसूति लाभ आदि के द्वारा सामाजिक जीवन को सुरक्षित व व्यवस्थित करने का प्रयास किया है। निगम भी क्षतिपूर्ति अधिनियम की सभी व्यवस्थाओं का पालन करता है। विद्युत निगम में मधुर औद्योगिक सम्बन्ध स्थापित करने और श्रमिक हितों की रक्षा के लिए अनेक संगठनों की स्थापना की जिसे निगमों व सरकार ने मान्यता दी है फिर भी राजनैतिक कारण एवं श्रमिक नेताओं के स्वार्थ के कारण निगमों को अनेक बार हड़तालों का सामना करना पड़ा, परन्तु उसे शान्तिपूर्ण तरीके से निपटाकर मधुर औद्योगिक सम्बन्ध के उद्देश्यों की प्राप्ति की है।

#### अध्ययन का उद्देश्य

- विद्युत उत्पादन, प्रसारण एवं वितरण निगमों में कार्यरत कर्मचारियों की की भर्ती व चयन, प्रक्रिया व्यवस्थाओं की जाँच करना,
- वेतन, भत्ते, वेतन वृद्धि, लाभांश की व्यवस्थाओं की जाँच करना,
- प्रशिक्षण, पदोन्नति व्यवस्थाओं की जाँच करना,
- सेवानिवृत्ति, पेन्शन, पी. अफ. व्यवस्थाओं की जाँच करना,

#### अध्ययन परिकल्पना

**H<sub>0</sub>** सेवावर्गीय प्रबन्ध एवं विद्युत उत्पादन, प्रसारण एवं वितरण निगमों में कार्यरत कर्मचारियों की कार्यक्षमता के मध्य कोई सम्बन्ध नहीं है।

**H<sub>1</sub>** सेवावर्गीय प्रबन्ध एवं विद्युत उत्पादन, प्रसारण एवं वितरण निगमों में कार्यरत कर्मचारियों की कार्यक्षमता के मध्य सकारात्मक व सीधा सम्बन्ध है।

**H<sub>2</sub>** सुव्यवस्थित वित्तीय सुविधाओं से कार्य व सौहार्दपूर्ण औद्योगिक वातावरण प्रभावित होता है।

#### अध्ययन पद्धति

शोध राजस्थान में विद्युत उत्पादन, प्रसारण एवं वितरण निगमों में कार्यरत कर्मचारियों की कार्यक्षमता में सेवावर्गीय प्रबन्ध भूमिका का अध्ययन किया गया है। जिस प्रक्रिया में विशेष तौर से पाँचों कम्पनियों से द्वितीय व तृतीय स्तर के कर्मचारियों में से 15 – 15 उत्तरदाताओं का चयन दैव निर्देशन विधि करते हुए कुल 75 उत्तरदाताओं का चयन किया गया है। दैव निर्देशन विधि से चयनित उत्तरदाताओं से केवल 2 प्रश्नों का उत्तरों से सम्बन्धित तथ्यों का संग्रहण किया. तालिका एवं ओसत तथा प्रतिशत सांख्यिकीय एवं मानचित्र द्वारा प्रदर्शित करते हुए सांख्यिकी विधि से निष्कर्ष निकाले गये हैं।

क्या आप निगम की भर्ती. प्रशिक्षण. पदोन्नति. सेवानिवृत्ति ,कार्य अवधि व्यवस्थाओं से सन्तुष्ट हैं

तालिका 1: उत्तरदाताओं की कार्मिक व्यवस्थाओं का सन्तुष्टी स्तर

क्र.सं.	व्यवस्थाओं	सन्तुष्ट उत्तरदाता संख्या	प्रतिशत
1.	भर्ती	58	77.33
2.	प्रशिक्षण	43	57.33
3.	पदोन्नति	46	61.33
4.	सेवानिवृत्ति	38	50.66
5	कार्य अवधि	32	42.33

स्रोत – शोध सर्वेक्षण के आधार पर

उपरोक्त तालिका के शोध सर्वेक्षण से संग्रहीत किए गये तथ्यों का विशलेषण से सिद्ध होता है कि राजस्थान में विद्युत उत्पादन, प्रसारण एवं वितरण निगमों में कार्यरत कर्मचारियों में से चयनित 75 उत्तरदाताओं में से 77.33 प्रतिशत ने यह स्वीकार किया है कि भर्ती प्रक्रिया प्रयाप्त सन्तोषजनक है। भर्ती प्रक्रिया के बाद कर्मचारियों को प्रशिक्षण की आवश्यक होती है परन्तु में विद्युत उत्पादन, प्रसारण एवं वितरण निगमों में प्रशिक्षण व्यवस्था लगभग औसत स्तर ही है क्योंकि इस बात को 57.33 प्रतिशत उत्तरदाताओं ने यह स्वीकार किया है।

61.33 उत्तरदाताओं यह माना कि निगमों में पदोन्नति का स्तर उत्तम है। सेवानिवृत्ति पर मत जानने के लिए किये गये सर्वेक्षण से यह जानकारी मिलती है कि कई बार कर्मचारी व श्रमिक की सेवामुक्ति तय आयु के स्थान ही जगह संघ व नियोजकों की समझौता शक्ति पर निर्भर करता है जो उचित नहीं है। विद्युत उत्पादन, प्रसारण एवं वितरण निगमों में कार्यरत कर्मचारियोंमें से चयनित 75 उत्तरदाताओं में से 32 अर्थात् 42.33 प्रतिशत उत्तरदाताओं ने यह स्वीकार किया कि निचले स्तर पर कार्य करने सुविधाएं एवं परिस्थितियां अच्छी नहीं है। आज भी परम्परागत साधनों से कार्य करते हैं।

**क्या क्या आप निगम की वेतन.भत्ते.बोनस. इन्कीमेन्ट.पेन्शन आदि वित्तीय व्यवस्थाओं से सन्तुष्ट हैं**

**तालिका 2: उत्तरदाताओं की वित्तीय व्यवस्थाओं का सन्तुष्टी स्तर**

क्र.सं.	वित्तीय व्यवस्थाओं	सन्तुष्ट उत्तरदाता संख्या	प्रतिशत
1	वेतन	37	49.33
2	भत्ते	31	41.33
3	बोनस.	28	37.33
4	इन्कीमेन्ट	52	69.33
5	पेन्शन	29	38.33

स्रोत – शोध सर्वेक्षण के आधार पर

उपरोक्त तालिकानुसार 49.33 प्रतिशत उत्तरदाता हि वेतनमान से सन्तुष्ट हैं, जबकि करते हैं। यात्रा भत्ते, डीए एवं अन्य भत्ते की व्यवस्था अच्छी नहीं है क्योंकि इस बात के समर्थन में केवल 41.33 प्रतिशत उत्तरदाता हि हैं। राजस्थान के विद्युत उत्पादन, प्रसारण एवं वितरण निगमों में कार्यरत कर्मचारियोंमें केवल निचलेस्तर केकर्मचारियों कलिए ही बोनस दिये जाने की व्यवस्था है यह केवल 37.33 प्रतिशत उत्तरदाता ने स्वीकार किया है। 69.33 प्रतिशत उत्तरदाताने स्वीकार किया कि इन्कीमेन्ट समय पर लग जाते हैं बशर्तों कर्मचारी के विरुध कोई अनुशासनात्मक कार्यवाही लम्बित ना हो। वर्ष 2004से पूर्व विद्युत विभाग में भविष्य के निधि योजना लागु थी । 01 जनवरी 2004 के बाद राज्य सरकार के किसी भी विभाग में नियुक्त/भर्ती होने वाले कर्मचारी एवं अधिकारियों को पूर्ण पेंशन के स्थान पर अग्रदायी पेंशन योजना देय है। जिस पर केवल 38.33 प्रतिशत उत्तरदाता हि सहमत हैं।

#### निष्कर्ष (Findings)

शोध पत्र अध्ययन के उद्देश्य व परिकल्पना की न्यायोचितता के सन्दर्भ में उत्तरदाताओं से प्राप्त तथ्यों के विश्लेषण करने जो निष्कर्ष उभर कर सामने आते हैं वो इस प्रकार हैं :-

- मानव संसाधन नियोजन का लाभ मानव संसाधन के अपव्यय को रोककर उसका प्रभावशाली उपयोग करना होता है। नियोजन की आवश्यकता कर्मचारियों की भर्ती, चयन, प्रशिक्षण एवं विकास की नीतियों के निर्धारण के लिए होती है। जहां तक राजस्थान में विद्युत उत्पादन, प्रसारण एवं वितरण निगमों में कर्मचारियों कि भर्ती प्रक्रिया प्रयाप्त सन्तोषजनक है क्योंकि विद्युत विभाग की सम्पूर्ण भर्ती प्रक्रिया स्वयं विभाग द्वारा की जाती हैं जिस में भाई.भतिजावाद,रिश्त,भक्षषटाचार व अनियमितताएं आम तोर पर देखी जाती है।
- निगमों में प्रशिक्षण व्यवस्था लगभग औसत स्तर ही है क्योंकि आज भी परम्परागत तकनीक संसाधनों से कार्य करते हैं। प्रशिक्षण व प्रशिक्षण के लिए आज भी परम्परागत साधनों से कार्य करते हैं। है क्योंकि इस बात को 57.33 प्रतिशत उत्तरदाताओं ने यह स्वीकार किया है।
- विद्युत निगमों में पदोन्नति का स्तर उत्तम है , क्योंकि 61.33 प्रतिशत उत्तरदाताओं ने यह स्वीकार किया है कि पदोन्नति समय पर नियमानुसार दी जाती है।

- श्रमिक की सेवामुक्ति का निर्णय संघ व नियोजकों की समझौता शक्ति पर निर्भर करता था न कि उस पर लगाये गये आरोपों की गम्भीरता पर। इस कारण श्रमिकों के साथ न्याय न होने के कारण सेवामुक्ति का उनकी कार्यक्षमता पर विपरीत प्रभाव पड़ता था, जो मण्डल के हानि के लिए कुछ अंश तक जिम्मेदार थे। वर्तमान समय में श्रम संगठनों के दबाव व श्रम अदालतों के कारण किसी भी श्रमिक को सेवामुक्ति करना आसान कार्य नहीं है, किन्तु फिर भी कभी ऐसा होता है कि कुछ श्रमिकों को सेवामुक्ति करना पड़ा है। विद्युत निगमों में भी सेवामुक्ति नियम से असन्तोष कर्मचारी व अधिकारी सेवामुक्ति नियमों में बदलाव की आशा करते हैं।
- राजस्थान विद्युत निगमों में श्रमिक मुख्यतया ठेकेदारों द्वारा आवश्यकतानुसार नियुक्त किये जाते हैं और उन श्रमिकों के लिए राजस्थान सरकार के लिए मजदूरी नियम लागू होते हैं।
- राजस्थान विद्युत निगमों में श्रमिक मुख्यतया ठेकेदारों द्वारा आवश्यकतानुसार नियुक्त किये जाते हैं और उन श्रमिकों के लिए राजस्थान सरकार के लिए मजदूरी नियम लागू नहीं होते हैं। राजस्थान सरकार के कर्मचारियों के वेतनमान में संशोधन के लिए निर्णय लिया गया है जो कि राजस्थान सरकार के कर्मचारियों के लिए 01 सितम्बर, 2017 से प्रभावी हुआ।
- यदि किसी कर्मचारी कार्यस्थल, विभाग अथवा पारी से दूसरे कार्यस्थल, विभाग अथवा पारी में परिवर्तन कर दिया जाता है तो इस प्रकार के परिवर्तन को स्थानान्तरण के नाम से जाना जाता है। श्रमिक की स्वेच्छा से उसे कहीं भी उसके इच्छित स्थान पर स्थानान्तरित नीति न होने से लिपिकों व अधिकारियों में असन्तोष है।
- राजस्थान राज्य में विद्युत निगमों में कार्यरत श्रमिकों एवं कर्मचारियों को नगर क्षतिपूर्ति भत्ता, मकान किराया भत्ता, विद्युत भत्ता, साइकिल भत्ता, थर्मल भत्ता/परियोजना भत्ता, ताप उत्पादन भत्ता, हॉट लाईन भत्ता, प्रेरणा भत्ता, परिवहन भत्ता, महँगाई भत्ता, यात्रा भत्ता, वर्दी भत्ता एवं सोप एण्ड डस्टर भत्ता दिया जाता है परन्तु यह पर्याप्त नहीं है।
- नये कर्मचारी पेंशन योजना के जो 01 जनवरी 2004 के बाद राज्य सरकार ने लागू की, वह कर्मचारी एवं अधिकारियों को कम पसन्द है।
- विद्युत निगम भी क्षतिपूर्ति अधिनियम की सभी व्यवस्थाओं की पालन नहीं करता है। रोजगार के द्वारा नियमों का पालन करते हुए यदि श्रमिक की दुर्घटना होती है जिसके कारण श्रमिक की मृत्यु हुई है तो श्रमिक को हुए नुकसान की क्षति पूर्ति निगम द्वारा की जाती है। यदि निगम क्षतिपूर्ति नहीं करता है तो इसके विरुद्ध दीवानी न्यायालय में क्षतिपूर्ति के लिए वाद प्रस्तुत किया जा सकता है।

#### समस्याएँ एवं सुझाव

- निगम के कर्मचारियों के अनुसार उनकी आय एवं भत्ते पर्याप्त नहीं है। निगम के कर्मचारियों के समकक्ष योग्यता वाले अन्य विभागों के व्यक्तियों की आय निगम के कर्मचारियों से अधिक है। अतः कर्मचारियों की मासिक आय एवं भत्तों में सुधार होना चाहिए।
- चतुर्थ श्रेणी कर्मचारी की नियुक्ति नियमित रूप से नहीं की जा रही है। अतः विद्युत निगमों को आवश्यकतानुसार चतुर्थ श्रेणी कर्मचारियों की नियुक्ति करनी चाहिए।
- विद्युत विभाग द्वारा इंजीनियरिंग डिप्लोमा व्यक्ति के स्थान पर इंजीनियरिंग स्नातक व्यक्ति कनिष्ठ अभियन्ता के रूप में नियुक्त किया जाये।
- विद्युत विभाग की सम्पूर्ण भर्ती प्रक्रिया स्वयं विभाग द्वारा की जाती है जिस में भाई. भतिजावाद, रिश्वत, भ्रष्टाचार व अनियमितताएं आम तौर पर देखी जाती है। इस लिए उच्च पदों की भर्ती किसी आयोग या बोर्ड के माध्यम से की जानी चाहिए।

- निगमों में प्रशिक्षण व्यवस्था लगभग औसत स्तर ही है, अतः नियमित ओरियन्टेशन एवं रैंफरेशर कोर्स का आयोजन किया जाये।
- कर्मचारियों व अधिकारियों की पदोन्नति समय व योग्यता पर नियमानुसार दी जानी चाहिए।
- श्रमिक की सेवामुक्ति का निर्णय संघ व नियोजकों की समझौता शक्ति व ठेकेदारों व्यवस्था पर निर्भर नहीं करके, समयावधि पर हानी चाहिए।
- विद्युत निगमों के कर्मचारी पुराने एवं पूरी तरह से काम नहीं करने वाले उपकरणों से ही काम चलाना पड़ता है। फलस्वरूप कर्मचारी हाई वोल्टेज विद्युत यंत्रों एवं उपकरणों पर काम करते हैं जो कि काफी खतरनाक हो सकते हैं। अतः विद्युत वितरण निगमों में स्थापित पुराने उपकरणों को आधुनिक तकनीक के उपकरणों से प्रतिस्थापित करना चाहिए।
- निगम के कर्मचारियों के अनुसार उनकी आय एवं भत्ते पर्याप्त नहीं है। निगम के कर्मचारियों के समकक्ष योग्यता वाले अन्य विभागों के व्यक्तियों की आय निगम के कर्मचारियों से अधिक है। अतः कर्मचारियों की मासिक आय एवं भत्तों में सुधार होना चाहिए।
- निगमों में स्थानान्तरित नीति न होने से लिपिकों व अधिकारियों में असन्तोष है। अतः एक सुस्पष्ट नियोजित नीति होनी चाहिए।
- राजस्थान राज्य में विद्युत निगमों में कार्यरत श्रमिकों एवं कर्मचारियों को नगर क्षतिपूर्ति भत्ता, मकान किराया भत्ता, विद्युत भत्ता, साइकिल व अन्य भत्ते राज्य सरकार के अन्य विभागों की तरह होने चाहिए।

राजस्थान विद्युत वितरण निगमों के सफल और दक्ष संचालन तथा विकास के लिए मानव संसाधन प्रबंध को महत्ता दी जानी चाहिए। मानव संसाधन प्रबंध के सद्गुणों एवं कुशल नेतृत्व का विकास किया जाना चाहिए क्योंकि समर्पित एवं कर्मठ कर्मचारियों के साथ कुशल एवं प्रभावशाली नेतृत्व द्वारा उपलब्ध संसाधनों का उचित उपयोग करने से ही निगमों की सेवाओं को सुचारु रूप से चलाया जा सकता है तथा इन सेवाओं का उच्चतर स्तर तक विकास किया जा सकता है।

#### सन्दर्भ ग्रन्थ

- ⇒ गॉडगिल, डी.आर. (1959), "इण्डस्ट्रीयल रिलेशन्स इन इण्डिया" मित्तल पब्लिकेशन्स जयपुर, पृ. 34
- ⇒ अग्रवाल, एस. एल. (1970), "लेबर रिलेशन्स लॉ इन इण्डिया", आत्माराम एण्ड कम्पनी, नई दिल्ली पृ. 109
- ⇒ राइले, पीपा (2011), "मानव संसाधन विकास", फ्रेण्ड्स पब्लिकेशन, नई दिल्ली, पृ. 66
- ⇒ अनिल (2003), "लेबर वेलफेयर एण्ड सोशियल सिक्योरिटी" दीप एण्ड दीपपब्लिशिंग, नई दिल्ली, पृ. 89
- ⇒ नेडलर, एल., नेडलर, जेड. (III एडीशन), "डवलपिंग ह्यूमन रिसोर्स" जोसे बास पब्लिकेशन्स।
- ⇒ पीटर ड्रकर (2005), "प्रेक्टिस ऑफ मैनेजमेन्ट", कुलदीप पब्लिकेशन्स नई दिल्ली, पृ. 123
- ⇒ गुप्ता, यू. सी. (2005), "मानव संसाधन प्रबंध", प्रगुन पब्लिकेशन्स नई दिल्ली, पृ. 245
- ⇒ खुराना, अशोक (2000), "मानव संसाधन प्रबंध", डिस्कवरी पब्लिशर्स, नई दिल्ली पृ. 98
- ⇒ सोढी, जेग, मिरजा, एस. सय्यादीन (2009), "केसेज इन ओर्गेनाइजेशन बिहेवियर एण्ड ह्यूमन रिसोर्स मैनेजमेन्ट", टाटा मेकग्राहिल, नई दिल्ली, पृ. 176

