Bharat International Journal of Humanities and Social Sciences | 2018 | Volume 07 | Issue 01 | Pages 01-04
https://bijhss-university-journal.in/en

Bharat International Journal of Humanities and Social Sciences

Research Article

सार्वजनिक क्षेत्र की भर्ती में ईमानदारी और पेशेवर निर्णय: भारत में उम्मीदवारों के कदाचार का एक केस स्टडी

Integrity and Professional Judgment in Public-Sector Recruitment: A Case Study of Candidate Misconduct in India

Prof. Kawaljit Ruth [1]

[1]Prof, Faculty of Entrepreneurship and Business, Atal Bihari Vajpayee Hindi University, India. E-mail: sunil_singla@yahoo.com

*Correspondence: sunil_singla@yahoo.com

Submitted: 05 Dec 2017 | Revised: 10 January 2018 | Accepted: 19 Apr 2018 | Published: 02 May 2018

सारांश: यह प्रकरण अध्ययन भारत के एक सार्वजनिक क्षेत्र के उपक्रम में भर्ती से जुड़ी नैतिक दुविधा की पड़ताल करता है। इसके केंद्र में एक ऐसा अभ्यर्थी है जो बेरोज़गारी से जुड़े सामाजिक कलंक से उबरने और एक प्रतिष्ठित संगठन में नौकरी पाने के लिए अनुचित साधनों का सहारा लेता है। यह प्रकरण दिखाता है कि रोज़गार पाने का दबाव अभ्यर्थी के निर्णयों को कैसे प्रभावित कर सकता है। साथ ही, यह प्रश्न उठाता है कि भर्ती अधिकारी चयन नियमों को समान रूप से लागू करते हुए अभ्यर्थी की परिस्थितियों को किस प्रकार ध्यान में रख सकते हैं। यह अध्ययन विद्यार्थियों और पेशेवरों को विचार करने का अवसर देता है कि ऐसा निर्णय कैसे लिया जाए जो संबंधित अभ्यर्थी और अन्य आवेदकों के प्रति निष्पक्ष हो। भारतीय पेशेवर जीवन के संदर्भ में यह प्रकरण इस बात पर भी बल देता है कि अभ्यर्थी और भर्ती अधिकारी अपने आचरण में सत्यनिष्ठा और ईमानदारी कैसे दिखाते हैं।.

प्रमुख शब्द – सार्वजनिक क्षेत्र में भर्ती, अभ्यर्थी का अनुचित आचरण, पेशेवर विवेक, सत्यनिष्ठा, प्रक्रियागत निष्पक्षता, भारत।

Abstract: This case study examines an ethical dilemma in recruitment at an Indian public-sector enterprise. It centers on a candidate who resorts to unfair means to secure a position at a prestigious organization and escape the stigma of unemployment. The case considers how the pressure to find work can shape a candidate's choices and how recruitment professionals can take the candidate's circumstances into account while applying selection rules consistently. It invites students and practitioners to consider what a fair response would require, both for the candidate and for other applicants. The case also places the incident within a broader discussion of integrity and sincerity in Indian professional life, emphasizing how these values are put into practice by applicants and hiring professionals.

Keywords: Public-sector recruitment, candidate misconduct, professional judgment, integrity, procedural fairness, India.

1. प्रस्तावना

1. संगठन की पृष्ठभूमि और भर्ती का निर्णय

वर्ष 2010 में भारत मैन्युफैक्चरर्स लिमिटेड (बीएमएल) के सामने एक निर्णय था। कंपनी को तकनीकी सहयोगियों की आवश्यकता थी और उसे तय करना था कि उन्हें नियमित पदों पर नियुक्त किया जाए या संविदा के माध्यम से काम कराया जाए। यह एक प्रतिष्ठित सार्वजनिक क्षेत्र का उपक्रम था, जिसकी विशेष तकनीकी उत्पादों के बाज़ार में लंबे समय से मजबूत स्थिति थी। उस समय उसके पास पर्याप्त पक्के ऑर्डर थे और प्रबंधन को अपनी नवरत्न स्थिति बनाए रखने के साथ आगे बढ़ने की संभावना दिख रही थी। दूसरी ओर, भारतीय निजी कंपनियाँ उसी क्षेत्र में प्रवेश कर रही थीं और कुछ विदेशी साझेदार भारतीय कंपनियों के साथ संयुक्त उद्यम स्थापित कर रहे थे।

कंपनी के अनेक अनुभवी कर्मचारी अगले चार वर्षों में सेवानिवृत्त होने वाले थे। इसके अलावा, कंपनी के विशिष्ट उत्पादों और प्रक्रियाओं के लिए आवश्यक कौशल श्रम बाज़ार में आसानी से उपलब्ध नहीं थे। प्रकरण के अनुसार, नए तकनीकी सहयोगी को अपेक्षित दक्षता विकसित करने में औसतन पाँच वर्ष लगते थे। इसलिए प्रबंधन ने नियमित भर्ती का निर्णय लिया। कंपनी को उम्मीद थी कि नए कर्मचारी 30-35 वर्षों तक उसके कार्यबल का हिस्सा बन सकते हैं।

मानव संसाधन दल ने मौजूदा कर्मचारियों की आयु, वर्तमान कार्यभार, पक्के ऑर्डर, संभावित परियोजनाएँ, अगले दस वर्षों का अनुमानित कार्यभार, स्वचालन और बहु-कौशल की आवश्यकता पर विचार किया। भर्ती नीति में शैक्षिक योग्यता, आयु, अनुभव, आरक्षण और स्वास्थ्य संबंधी मानदंड पहले से निर्धारित थे। अब कंपनी को तय करना था कि निचले संवर्ग के पदों पर आवेदन करने वाले उच्च योग्यता प्राप्त अभ्यर्थियों के लिए पात्रता कैसे तय की जाए।

2. पूर्व भर्ती से सामने आई समस्या

© 2015 By the Authors. This Open Access Article Was Published Under a Creative Commons Attribution License (http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).

बीएमएल ने 2005-2009 के दौरान तकनीकी और गैर-तकनीकी सहयोगियों की भर्ती की थी। तकनीकी पदों के लिए इंजीनियरिंग डिप्लोमा निर्धारित था। गैर-तकनीकी पदों के लिए कला, विज्ञान या वाणिज्य में स्नातक उपाधि के साथ कंप्यूटर अनुप्रयोगों की पेशेवर योग्यता अपेक्षित थी। कंपनी कर्मचारियों को मानव संसाधन विभाग की अनुमति से नौकरी के दौरान उच्च शिक्षा प्राप्त करने के लिए प्रोत्साहित करती थी। कुछ आवेदकों के पास, हालांकि, नियुक्ति से पहले ही ऐसी उपाधि थी जो उन्हें उच्च संवर्ग के पदों के लिए भी योग्य बनाती थी।

मूल लेख ने इस समस्या को समझाने के लिए 2005 की एक उदाहरणात्मक भर्ती का वर्णन किया।

पद और संवर्ग	निर्धारित योग्यता	डिप्लोमा और डिग्री दोनों रखने वाले आवेदक	अंततः शामिल हुए
तकनीकी सहयोगी, TA-5, गैर-कार्यकारी संवर्ग	यांत्रिक अभियांत्रिकी में डिप्लोमा	लगभग 15	4
इंजीनियर या कनिष्ठ प्रबंधक, JM-2, कार्यकारी संवर्ग	यांत्रिक अभियांत्रिकी में बी.ई. या बी.टेक.	10	3

उदाहरण में आलोक त्रिपाठी TA-5 पद पर नियुक्त हुए, जबकि उनके सहपाठी सुरेश पाटिल JM-2 स्तर पर इंजीनियर के रूप में शामिल हुए। समान शैक्षिक पृष्ठभूमि वाले सहपाठियों की अलग संवर्गों में नियुक्ति से वेतन, दर्जे और करियर की प्रगति की तुलना स्वाभाविक थी। बीएमएल के लिए प्रश्न यह था कि क्या ऐसी असंतुष्टि को भर्ती के समय पात्रता बदलकर कम किया जाए या पद की जिम्मेदारियों और पदोन्नति के रास्तों को पहले ही स्पष्ट किया जाए। अभ्यर्थियों के लिए प्रश्न यह था कि वे जिस पद के लिए आवेदन कर रहे हैं, उसके संवर्ग और करियर की संभावनाओं को कैसे समझें।

3. वर्ष 2010-11 की पात्रता शर्त और चयन प्रक्रिया

बीएमएल के प्रतिभा प्रबंधन दल ने TA-5 की भर्ती के लिए विज्ञापन में स्पष्ट किया कि निर्धारित डिप्लोमा के साथ संबंधित विषय में उच्च शैक्षिक योग्यता रखने वाले अभ्यर्थी पात्र नहीं होंगे। मूल लेख ने यांत्रिक अभियांत्रिकी के पद की शर्त को उदाहरण के रूप में दिया। अभ्यर्थियों को कंपनी में शामिल होने से पहले लिखित घोषणा देनी थी कि उनके पास प्रासंगिक उच्च योग्यता नहीं है।

प्रबंधन का तर्क था कि नियुक्ति से पहले पद और योग्यता का मेल स्पष्ट करने से बाद में असंतोष कम हो सकता है। इसके विरोध में यह प्रश्न उठा कि क्या किसी सार्वजनिक उपक्रम को संबंधित उच्च योग्यता रखने वाले व्यक्ति के आवेदन का अवसर सीमित करना चाहिए। मूल लेख ने कलकत्ता उच्च न्यायालय के *Rina Dutta and Others v. Anjali Mahato and Others* और *Etilata Kaibarta v. State of West Bengal and Others*, W.P. No. 7554(W) of 2012, का उल्लेख किया। लेखकों ने इन मामलों के आधार पर विज्ञापन में पात्रता शर्त स्पष्ट करने के महत्व पर बल दिया। यहाँ न्यायिक संदर्भ मूल लेख के तर्क का हिस्सा हैं।

बीएमएल ने पूरे भारत से आवेदन आमंत्रित किए। चयन प्रक्रिया में आवेदनों की छँटाई, लिखित परीक्षा, साक्षात्कार और अस्थायी चयन सूची शामिल थी। चयन के बाद चिकित्सा परीक्षण तथा जहाँ लागू था, चरित्र, पूर्ववृत्त, आरक्षण श्रेणी और पूर्व नियोक्ता से संबंधित जानकारी का सत्यापन किया गया। चयनित तकनीकी सहयोगियों को पहले एक वर्ष के लिए प्रशिक्षु के रूप में लिया जाता था। प्रशिक्षण संतोषजनक ढंग से पूरा करने पर उन्हें नियमित संवर्ग में शामिल किया जाना था।

4. सुबेदार सिंह का मामला

सुबेदार सिंह तकनीकी सहयोगी प्रशिक्षु के रूप में कंपनी में शामिल हुए। प्रकरण के अनुसार, उन्होंने 2007 में विद्युत अभियांत्रिकी में बी.टेक. की उपाधि प्राप्त कर ली थी। उन्होंने आवेदन और दस्तावेज़ों की जाँच के दौरान यह जानकारी नहीं दी। चयन प्रक्रिया के दो अलग अवसरों पर उन्होंने लिखित घोषणा दी कि उनके पास प्रासंगिक उच्च योग्यता नहीं है।

प्रबंधन को शिकायत मिली कि सिंह ने कंपनी में आने से पहले ही बी.टेक. पूरा कर लिया था और भर्ती की शर्त के अनुसार वे TA-5 पद के लिए पात्र नहीं थे। कंपनी ने शिकायत की जाँच की और पुष्टि की कि उपाधि 2007 में प्राप्त की गई थी। बीएमएल ने नियुक्ति प्रस्ताव की शर्तों और सिंह की लिखित घोषणाओं के आधार पर उनका प्रशिक्षण समाप्त कर दिया। मूल प्रकरण के अनुसार, सिंह ने उच्च न्यायालय, श्रम प्राधिकारियों और सरकारी मंत्रालयों सहित कई मंचों से राहत माँगी। लेख में कहा गया है कि उन्हें राहत नहीं मिली।

मूल लेख यह भी बताता है कि सिंह के पिता बीएमएल में काम करते थे और भर्ती नियमों से परिचित थे। लेखकों के विवरण के अनुसार, सिंह पहले अपनी उपाधि छिपाकर आवेदन करने में हिचक रहे थे। उनके पिता ने उन्हें तकनीकी सहयोगी के रूप में नौकरी पाने और बाद में अपनी बी.टेक. योग्यता के आधार पर कार्यकारी संवर्ग में जाने का प्रयास करने के लिए कहा। यह पारिवारिक दबाव उनके निर्णय की पृष्ठभूमि समझने में मदद करता है। घोषणा की सत्यता का प्रश्न फिर भी बना रहता है।

5. नैतिक और प्रबंधकीय विश्लेषण

5.1 पात्रता नीति और अभ्यर्थी का आचरण

पात्रता नीति की समीक्षा और अभ्यर्थी के आचरण का मूल्यांकन दो अलग कार्य हैं। पहली समीक्षा में देखा जाएगा कि उच्च योग्यता पर रोक का पद की वास्तविक जिम्मेदारियों से क्या संबंध था। पूर्व नियुक्तियों में करियर संबंधी असंतोष कंपनी के लिए एक प्रासंगिक अनुभव था। फिर भी, यह विचार करना आवश्यक है कि स्पष्ट पद-विवरण, वेतन और संवर्ग की जानकारी, या आंतरिक पदोन्नति का पारदर्शी मार्ग उसी समस्या का समाधान कर सकते थे या नहीं।

दूसरे प्रश्न के लिए प्रासंगिक तथ्य यह है कि अभ्यर्थी ने योग्यता की जानकारी नहीं दी और दो लिखित घोषणाएँ प्रस्तुत कीं। रोजगार की आवश्यकता, पारिवारिक दबाव और नौकरी की प्रतिष्ठा उसके निर्णय के संदर्भ को समझाते हैं। निर्णय लेने वाले अधिकारी को यह भी देखना होगा कि जानकारी पात्रता तय करने के लिए कितनी महत्वपूर्ण थी और क्या अन्य अभ्यर्थियों ने उसी शर्त का पालन करते हुए आवेदन किया या आवेदन से परहेज़ किया।

5.2 अन्य अभ्यर्थियों के प्रति निष्पक्षता

भर्ती नियम उन लोगों के निर्णयों को भी प्रभावित करते हैं जिन्होंने आवेदन नहीं किया। यदि उच्च योग्यता रखने वाले कुछ लोगों ने विज्ञापन पढ़कर स्वयं को अपात्र माना और आवेदन नहीं किया, तो चयन के बाद एक व्यक्ति को दिया गया अपवाद उनके लिए उपलब्ध अवसर से अलग होगा। साथ ही, प्रकरण में ऐसा कोई चयन अभिलेख प्रस्तुत नहीं है जिससे यह बताया जा सके कि सिंह की जगह किस विशिष्ट अभ्यर्थी को नियुक्ति मिलती। इसलिए यहाँ निष्पक्षता का प्रश्न समान शर्तों के तहत प्रतिस्पर्धा के अवसर का है।

5.3 प्रतिक्रिया की आनुपातिकता

मूल लेख के लेखक प्रशिक्षण समाप्त करने के निर्णय को उचित मानते हैं। उनके अनुसार, पात्रता की शर्त लिखित रूप में स्पष्ट थी और अभ्यर्थी ने उससे जुड़ी जानकारी एक से अधिक बार छिपाई। उन्होंने यह भी तर्क दिया कि अधिक शैक्षिक योग्यता वाले अभ्यर्थी को समान परीक्षा में लाभ हो सकता है। प्रकरण परीक्षा परिणामों का ऐसा विश्लेषण प्रस्तुत नहीं करता जिससे उस संभावित लाभ की पुष्टि की जा सके। निर्णय का अधिक ठोस आधार पात्रता से संबंधित तथ्य और लिखित घोषणाएँ हैं।

आनुपातिकता का आकलन करते समय कुछ प्रश्न विशेष महत्व रखते हैं। क्या अभ्यर्थी को आरोप और जाँच के निष्कर्ष समझाए गए? क्या उसे अपना पक्ष रखने का अवसर मिला? क्या इसी प्रकार के पिछले मामलों में समान प्रतिक्रिया अपनाई गई? और क्या कोई कम कठोर विकल्प भर्ती की निष्पक्षता बनाए रख सकता था? उपलब्ध प्रकरण प्रशिक्षण समाप्त करने का कारण बताता है। वह आंतरिक सुनवाई के हर चरण का विवरण नहीं देता।

विचाराधीन प्रतिक्रिया	निर्णय में प्रमुख प्रश्न
प्रशिक्षण समाप्त करना	क्या पात्रता संबंधी तथ्य की पुष्टि हुई और क्या कंपनी ने लिखित शर्तों को समान रूप से लागू किया?
अभ्यर्थी का पक्ष सुनकर निर्णय की पुनर्समीक्षा करना	क्या घोषणा की भाषा, उपाधि की प्रासंगिकता या सत्यापन में कोई अस्पष्टता थी?
भविष्य में योग्य पद की खुली भर्ती में आवेदन की अनुमति देना	क्या व्यक्ति समान नियमों के तहत अन्य आवेदकों के साथ प्रतिस्पर्धा कर सकता है?
किसी अलग संविदा अवसर पर विचार करना	क्या चयन स्वतंत्र और पारदर्शी होगा, और क्या इससे मूल भर्ती प्रक्रिया में अनुचित लाभ की आशंका दूर होगी?

अंतिम विकल्प मूल लेखकों ने मानवीय आधार पर एक संभावित रास्ते के रूप में सुझाया था। प्रकरण में ऐसे किसी संविदा अवसर के दिए जाने का उल्लेख नहीं है।

6. मानव संसाधन प्रबंधन के लिए निहितार्थ

भर्ती विज्ञापन में स्पष्टता। न्यूनतम योग्यता और अपात्र बनाने वाली उच्च योग्यता को अलग-अलग लिखना चाहिए। यदि केवल संबंधित विषय की उच्च उपाधि अपात्र बनाती है, तो *संबंधित विषय* का आशय उदाहरणों के साथ स्पष्ट किया जा सकता है। अभ्यर्थियों को आवेदन से पहले प्रश्न पूछने का समान अवसर देना अस्पष्टता कम कर सकता है।

योग्यता का सत्यापन। आवेदन पत्र में अभ्यर्थियों से उनकी सभी प्रासंगिक योग्यताओं का विवरण माँगा जा सकता है। चयन के अंतिम चरण से पहले उस विवरण और शैक्षिक अभिलेखों का मिलान करने से समस्या का पता प्रशिक्षण शुरू होने से पहले लग सकता है।

निर्णय का अभिलेख। शिकायत की जाँच, अभ्यर्थी का उत्तर, लागू भर्ती शर्त और अंतिम निर्णय के कारणों को अलग-अलग दर्ज करने से बाद में निर्णय की समीक्षा संभव होती है। ऐसी प्रक्रिया शिकायत को स्वतः सत्य मानने और सत्यापित तथ्य की अनदेखी करने, दोनों से बचने में मदद करती है।

करियर के रास्तों की जानकारी। किसी कर्मचारी को उच्च शिक्षा लेने के लिए प्रोत्साहित करना और उच्च संवर्ग में उसकी नियुक्ति या पदोन्नति करना अलग निर्णय हैं। भर्ती के समय पद की जिम्मेदारियों और आगे बढ़ने के मानदंडों की जानकारी देने से अभ्यर्थी अधिक स्पष्ट अपेक्षाओं के साथ पद स्वीकार कर सकते हैं।

7. चर्चा के प्रश्न और विश्लेषण के संकेत

1. क्या बीएमएल का प्रशिक्षण समाप्त करने का निर्णय उचित था? विज्ञापन की शर्त, अभ्यर्थी की दो घोषणाएँ और जाँच में प्राप्त जानकारी को आधार बनाकर उत्तर दें। बताएं कि निर्णय की प्रक्रियागत निष्पक्षता पर राय बनाने के लिए और कौन-सी जानकारी चाहिए।

2. क्या प्रतिक्रिया आचरण की गंभीरता के अनुपात में थी? जानबूझकर जानकारी छिपाने, घोषणा की भाषा, चयन पर संभावित प्रभाव और उपलब्ध प्रतिक्रियाओं की तुलना करें।

3. अन्य अभ्यर्थियों पर क्या प्रभाव पड़ा? उन लोगों पर विचार करें जिन्होंने शर्त का पालन किया या स्वयं को अपात्र मानकर आवेदन नहीं किया। समान अवसर पर प्रभाव और किसी विशिष्ट व्यक्ति की नियुक्ति छिनने के दावे में अंतर स्पष्ट करें।

4. क्या भर्ती नीति में सुधार की गुंजाइश थी? उच्च योग्यता पर रोक के उद्देश्य की तुलना स्पष्ट पद-विवरण, करियर परामर्श और पारदर्शी पदोन्नति मानदंड जैसे उपायों से करें।

5. क्या कंपनी मानवीय आधार पर सहायता कर सकती थी? सामान्य करियर मार्गदर्शन, भविष्य की खुली भर्ती और अलग संविदा अवसर के बीच अंतर पर चर्चा करें। किसी विकल्प पर विचार करते समय अन्य आवेदकों के लिए समान अवसर का प्रश्न भी उठाएँ।

8. शिक्षण टिप्पणी

यह प्रकरण मानव संसाधन प्रबंधन, व्यावसायिक नैतिकता और सेवा संबंधी विषयों के विद्यार्थियों तथा पेशेवरों के लिए तैयार किया गया था। मूल लेख ने 30 मिनट के दो सत्र प्रस्तावित किए।

सत्र	गतिविधि
पहला सत्र	बीएमएल की कार्यबल योजना, TA-5 और JM-2 के उदाहरण, पात्रता शर्त और सिंह की घोषणाओं का अध्ययन। विद्यार्थी सत्यापित तथ्यों, लेखकों के आकलन और अधूरी जानकारी को अलग करें।
सत्रों के बीच	विद्यार्थी भर्ती अधिकारी की भूमिका से एक संक्षिप्त निर्णय लिखें। उसमें प्रस्तावित कार्रवाई, उसके कारण और अभ्यर्थी तथा अन्य आवेदकों पर संभावित प्रभाव शामिल करें।
दूसरा	अलग-अलग निर्णयों की तुलना करें। इस पर चर्चा करें कि मूल चयन की निष्पक्षता बनाए रखते हुए अभ्यर्थी की परिस्थितियों को

सत्र	किस रूप में ध्यान में रखा जा सकता है।

शिक्षण का उद्देश्य भर्ती की शर्तें स्पष्ट लिखने, पात्रता और आचरण का अलग मूल्यांकन करने तथा निर्णय के कारण समझाने का अभ्यास कराना है। मूल लेख ने इस प्रकरण को कक्षा में चर्चा के लिए तैयार किया था और इसे प्रभावी या अप्रभावी प्रबंधन के प्रमाण के रूप में प्रस्तुत नहीं किया।

9. निष्कर्ष

बीएमएल के मामले में नैतिक दुविधा केवल इस बात तक सीमित नहीं थी कि कंपनी किसी बेरोज़गार अभ्यर्थी के प्रति कितनी सहानुभूति रखे। भर्ती अधिकारियों को लिखित पात्रता शर्त, अभ्यर्थी की घोषणाओं, सत्यापन के निष्कर्ष और अन्य आवेदकों के समान अवसर को साथ देखना था। प्रकरण का केंद्रीय प्रश्न यह है कि कोई सार्वजनिक उपक्रम पात्रता में गलती या तथ्य छिपाए जाने पर ऐसी प्रतिक्रिया कैसे तय करे जिसका कारण वह अभ्यर्थी, अन्य आवेदकों और समीक्षा करने वाले अधिकारियों के सामने स्पष्ट कर सके।