B. com Part — II Semester MJC
Business organisation (1)
and Managment-

classmate
Date
Page

Q. — टेलर के भिन्नक कार्यानुसार मजदूरी भुगतान की पद्धति की व्याख्या कीजिए।
Explain Taylor's Differential Piece Method of Wage Payment.

Ans — टेलर का विचार था कि कार्यकुशलता की नींव कर्मचारी चयन प्रक्रिया में ही पड़ जाती है। प्रत्येक व्यक्ति का चयन वैज्ञानिक तरीके से होना चाहिए। जो कार्य उसे सौंपा जाता है वह उसकी शारीरिक, मानसिक एवं बौद्धिक योग्यता के अनुसार होना चाहिए। उनकी कार्य क्षमता में वृद्धि के लिए उनको आवश्यक प्रशिक्षण दिया जाना चाहिए।

इस पद्धति का आविष्कार एफ०डब्लू० टेलर ने किया है। इस पद्धति में समय और गति अध्ययन के आधार पर प्रत्येक कार्य का एक standard निश्चित किया जाता है। इस प्रकार इस पद्धति में मजदूरी देने की दरें होती हैं। एक ऊँची दर और एक नीची दर। जो श्रमिक उस कार्य को standard समय से अधिक कार्य कर लेते हैं वे ऊँची मजदूरी की दर पाने के अधिकारी होते हैं। इसके विपरीत जो कर्मचारी standard समय के अनुसार कार्य को पूरा करने में असफल होते हैं उन्हें नीची दर पर मजदूरी दी जाती है। इस प्रकार इस पद्धति में कुशल श्रमिक को अधिक तथा अकुशल श्रमिक को कम मजदूरी दी जाती है।

विशेषताएँ - characteristics — इस पद्धति की निम्न मुख्य विशेषताएँ हैं —

(1) इसमें मजदूरी की दो दरें होती हैं (i) ऊँची दर, (ii) नीची दर। ये दरें कार्य के अनुसार तय होती हैं।

(2) इन दरों में काफी अन्तर होता है। ~~Standard~~

(3) Standard समय से अधिक कार्य करने पर ऊँची दर दी जाती है।

(4) कुशल श्रमिकों के लिए यह प्रणाली अधिक प्रेरणात्मक है तथा अकुशल श्रमिकों को कम मजदूरी देकर एक प्रकार का दण्ड दिया जाता है।

उदाहरण द्वारा और स्पष्ट किया जा सकता है —

निश्चित प्रमापित कार्य = 16 इकाई (Unit)
प्रमापित कार्य करने पर दर = 75 पैसे प्रति इकाई
प्रमापित ~~इकाई~~ कार्य न करने पर दर = 50 पैसे प्रति इकाई

यदि कोई श्रमिक निश्चित प्रमापित कार्य कर लेता है तो 12 रु० (16×75 पैसे) मिलेंगे और यदि वह केवल 12 इकाई कार्य ही कर पाता है तब उसे केवल 6 रु० (12×50 पैसे) मिलेंगे।

<u>लाभ — Advantages</u> — इसके निम्नलिखित लाभ है —

(1) श्रमिकों को पूर्ण क्षमता के प्रयोग हेतु प्रोत्साहन मिलता है।
(2) उत्पादन लागत में पर्याप्त कमी होती है।
(3) यह कुशलता को पुरस्कृत करने वाली प्रणाली है।
(4) मजदूरी में कटौती का भय नहीं रहता है। पर्यवेक्षण पर विशेष ध्यान दिया जाता है।

दोष — Disadvantages — इसके निम्नलिखित दोष हैं —

① इसमें असमानता को बढ़ावा मिलता है।
② इसमें न्यूनतम मजदूरी का प्रावधान नहीं है।
③ यह पद्धति उन श्रमिकों के लिए अधिक कठोर है जो प्रमापित कार्य से थोड़ा कम करते हैं।
④ श्रम संघों द्वारा इसका विरोध किया जाता है। क्योंकि यह पद्धति उन्हें विभिन्न वर्गों में विभाजित करती है।

श्री टेलर के अनुसार " इस पद्धति का प्रयोग जहाँ व्यवहारिक हो, वहां होना चाहिए, परन्तु किसी भी दशा में जहां क्रियाओं का समुचित समय अध्ययन पूर्ण हो, प्रमापीकरण तथा अन्य आवश्यक शर्तें पूरी न हो, वहां इस पद्धति का उपयोग किसी भी दशा में नहीं होनी चाहिए। इस प्रकार यह पद्धति वहीं उपयोगी है, जहां पर प्रतिदिन एक ही प्रकार का कार्य होता है तथा अधिकतम उत्पादन वांछित हो।

x ———————— x ———————— x

Dr. Raj Kumar Prasad
Associate Professer
Deptt. of Commerce
Shershah College
SASARAM