

## राजस्थान में सूती वस्त्र उद्योग और कर्मचारी अभिप्रेरण

डॉ. धीरज जैन

व्यावसायिक प्रशासन विभाग, वाणिज्य एवं प्रबन्ध अध्ययन संकाय  
जय नारायण व्यास विश्वविद्यालय, जोधपुर (राज)  
Email - jdhiraj937@gmail.com

**सारांश :** भारत में आधुनिक सूती वस्त्र उद्योग की शुरुआत 1818 में कोलकाता के निकट प्रथम सूती मिल की स्थापना से हुई। फिर 1854 में एक पारसी उद्योगपति श्री डाबर ने बॉम्बे स्पिनिंग एण्ड वीविंग मिल की स्थापना की। इसके बाद तो बम्बई, अहमदाबाद, कानपुर, मद्रास तथा नागपुर आदि स्थानों पर इस उद्योग का तेजी से विकास हुआ। 31 मार्च, 1996 को देश में सभी प्रकार की कपड़ा मिलों की संख्या 1569 थी, उनमें से 188 मिलें सार्वजनिक क्षेत्र में, 146 सहकारी क्षेत्र में तथा 1235 मिलें निजी क्षेत्र में थी। राज्य में सूती वस्त्र मिलों के बढ़ने की सम्भावना है। राज्य में पहली सूती वस्त्र मिल “दी कृष्णा मिल्स लि.” 1889 में निजी क्षेत्र में स्थापित हुई थी। यहाँ पर दूसरी मिल “एडवर्ड मिल्स लि.” 1906 में स्थापित की गई। तीसरी मिल “महालक्ष्मी मिल्स लि.” भी यहाँ 1925 में स्थापित हुई। इसके बाद 1938 भीलवाड़ा में मेवाड़ टेक्सटाइल्स मिल्स तथा 1942 में पाली में महाराजा उम्मेद मिल्स लि. की स्थापना की गई। 1946 में श्रीगंगानगर में सार्दुल टेक्सटाइल लि. की स्थापना की गई। आगे चल कर कृष्णा मिल्स व एडवर्ड मिल्स के बंद हो जाने के कारण इसकी राष्ट्रीय वस्त्र निगम ने अपने हाथ में ले लिया था, जिससे ये सार्वजनिक क्षेत्र में आ गई थी।

भारत से कपड़ा, धागा एवं सिले सिलाये वस्त्रों का निर्यात निरंतर तेजी से बढ़ता जा रहा है और कुल निर्यात में कपड़ा उद्योग का लगभग 15% भाग है। यद्यपि सूती वस्त्र उद्योग भारत का सबसे प्राचीनतम एवं सर्वाधिक संगठित उद्योग रहा है। यह निर्यातों का प्रमुख स्त्रोत, रोजगार का आधार तथा देश की कपड़ा माँग का आपूर्तिकर्ता है, पर फिर भी यह उद्योग कई समस्याओं से संकटग्रस्त है जिनके सामयिक समाधान से उद्योग के तीव्र विकास एवं विस्तार का मार्ग प्रशस्त हो सकता है। वास्तविक अर्थ में प्रबन्ध कर्मचारियों के साथ कोई “छल-प्रभाव” या व्यवहार कौशल नहीं है वरन् उसका अभिप्रेरण है, ताकि कर्मचारियों की अन्तः संभावनाओं को साकार किया जा सके। अभिप्रेरण का अर्थ उस मनोवैज्ञानिक उत्तेजना से है जो व्यक्तियों का कार्य करने के लिए प्रोत्साहित करती है कार्य पर बनाए रखती है एवं उन्हें अधिकतम सन्तुष्टि प्रदान करती है। किसी भी सूती वस्त्र उद्योग संस्थान के कर्मचारी को अभिप्रेरित करने के लिए उचित अभिप्रेरणात्मक व्यवस्था का होना अत्यंत आवश्यक माना है। यदि कर्मचारियों को कार्य करने के लिए उचित प्रकार से प्रेरित नहीं किया जायेगा तो वे संस्थान में पूर्ण कुशलता एवं क्षमता के साथ अपने कार्यों का निष्पादन नहीं करेंगे, फलस्वरूप सामान्य लक्ष्यों की प्राप्ति करना संभव नहीं हो सकेगा।

**कुंजी शब्द :-** संस्थान, कर्मचारी, मौद्रिक, अभिप्रेरण, वित्तीय-उत्पादन, समूह-भावना, प्रबंधन, मनोवैज्ञानिक।

### 1. प्रस्तावना :

प्रबन्ध की दृष्टि से अभिप्रेरण की अभिप्रेरण प्रक्रिया की विषय-वस्तु है। अभिप्रेरण के लिए प्रबंधक कई प्रकार के माध्यमों का प्रयोग कर सकते हैं जैसे : (i) अधिकारों का प्रयोग, (ii) आर्थिक विधियों का प्रयोग, (iii) हथियार डालो प्रणाली का प्रयोग, (iv) समर्थन प्रणाली आदि। इस प्रकार प्रबंधक विविध क्रियाओं द्वारा जब कर्मचारी को कार्य के लिए प्रेरित करता है तो इसे अभिप्रेरण प्रक्रिया कहते हैं।

कीथ डेविड के अनुसार अभिप्रेरण प्रक्रिया के निम्न चरण होते हैं : (1) उद्देश्य निर्धारण (2) कर्मचारियों की भावना का अध्ययन करना (3) सम्प्रेषण (4) हितों का समन्वय (5) सहायक दशाएं उपलब्ध करना (6) समूह भावना

### 2. अभिप्रेरण की आवश्यकता अथवा लक्षण :

यह सर्वविदित है कि मानव व्यवहार सामान्यतः अपने लक्ष्यो द्वारा अभिप्रेरित होता है। अतः मनुष्य के व्यवहार को उसके लक्ष्यो द्वारा जाना जा सकता है। लक्ष्य क्रियाओं का स्त्रोत है। जिस प्रकार लक्ष्य होंगे उसी प्रकार क्रियाएं की जाएगी। आवश्यकता ही अभिप्रेरण की सूत्रधार है। अभिप्रेरण की प्रक्रिया आवश्यकता से प्रारंभ होती है और यह आवश्यकता की संतुष्टि से ही समाप्त होती है। जब किसी व्यक्ति की कोई आवश्यकता उत्पन्न होती है तो उसकी संतुष्टि के लिए अनेको क्रियाएं करनी पडती है। ये सभी क्रियाएं लक्ष्यो को ध्यान में रखकर ही की जाती है। अभिप्रेरण एक प्रक्रिया है जिसमे लक्ष्य प्राप्ति के उद्देश्य से आवश्यकताओं की संतुष्टि करने के लिए अनेकों व्यावहारिक क्रियाएं की जाती है।

### 2.1 वित्तीय अभिप्रेरण :-

वित्तीय अभिप्रेरण से आशय मौद्रिक लाभ प्रदान करके अभिप्रेरण करने से है। यह प्रत्यक्ष अथवा अप्रत्यक्ष रूप से धन से सम्बन्धित होता है इसके अंतर्गत बोनस, लाभ विभाजन, चिकित्सा लाभ, बीमा लाभ, सेवानिवृत्ति लाभ, छुट्टियों का वेतन व अन्य मौद्रिक लाभ शामिल है। मुद्रा अभिप्रेरण का एक सर्वाधिक महत्वपूर्ण घटक है। इनमें न केवल मौद्रिक आवश्यकताओं की पूर्ति होती है वरन् यह सामाजिक प्रतिष्ठा एवं स्थिति

का भी सूचक है। मुद्रा की सर्वव्यापकता सर्वविदित है। अधिकांश आवश्यकताओं की संतुष्टि मुद्रा के माध्यम से की जा सकती है। प्रत्येक व्यक्ति खाने, रहने, कपड़े पहनने, मनोरंजन आदि के लिए मुद्रा की आवश्यकता महसूस करता है।

**3. सूती वस्त्र उद्योग में कर्मचारियों के वित्तीय अभिप्रेरण का महत्व :-** सूती वस्त्र उद्योग में कार्यरत कर्मचारी को अभिप्रेरित करने के लिए भी उपकम के मालिकों द्वारा कई उपाय किये जाते हैं। शोध कार्य के दौरान पृष्ठताछ करने पर सूती वस्त्र उद्योग में निम्न तत्व उजागर हुए-

**3.1. आवश्यकताओं की संतुष्टि :** सूती वस्त्र उद्योग में सभी चयनित इकाइयों में जानकारी मिली कि अभिप्रेरण द्वारा कर्मचारी की आवश्यकताओं की संतुष्टि होती है। उनका मत था कि प्रत्येक व्यक्ति के जीवन में कई आवश्यकताएं होती हैं। उन आवश्यकताओं को क्रमबद्ध तरीके से पूरा करने पर कर्मचारी को संतोष होता है। फलस्वरूप वह उपकम में लम्बे समय तक कार्य करता है। कुशलतापूर्वक कार्य कर वह अपनी आवश्यकताओं की पूर्ति करता है।

**3.2. कार्यक्षमता में सुधार :** अभिप्रेरण द्वारा कर्मचारी को आर्थिक और गैर आर्थिक लाभ मिलता है। अभिप्रेरण प्रक्रिया कर्मचारी को अधिक मेहनत करने से कार्य करने के लिए प्रेरित करती है। कर्मचारी की कार्य योग्यता में बढ़ोतरी होती है। परिणामस्वरूप वह अपने पूरे कौशल व योग्यता द्वारा कार्य करता है। परिणामस्वरूप उसकी कार्यक्षमता में सुधार होता है। शोध कार्य के दौरान चयनित इकाइयों के मालिकों व प्रबन्धकों द्वारा जानकारी मिली कि अभिप्रेरण प्रक्रिया द्वारा कर्मचारी की कार्य क्षमता में बढ़ोतरी होती है और उसमें योग्यता में सुधार होता है।

**3.3. लक्ष्यों की प्राप्ति :** सूती वस्त्र उद्योग में अभिप्रेरण द्वारा लक्ष्यों की प्राप्ति संभव है। यह मत शत प्रतिशत इकाइयों के मालिकों तथा प्रबंधकों द्वारा था। इनका मानना है कि अभिप्रेरण द्वारा कर्मचारियों को अधिक कार्य करने के लिए प्रोत्साहित किया जाता है। जिसके कारण वह अधिक उत्पादन करता है। परिणाम स्वरूप अभिप्रेरण द्वारा उपकम अपने पूर्व निर्धारित लक्ष्यों को प्राप्त करने में उपयोगी सिद्ध होता है।

**3.4. कार्य सन्तुष्टि :** सूती वस्त्र उद्योग में शत प्रतिशत उद्यमियों का मानना है कि अभिप्रेरण कर्मचारी की कार्य सन्तुष्टि को बढ़ाता है। इनका मत है कि जब किसी कर्मचारी को अपने दिये गये कार्य के लिए प्रचलित दर से अधिक लाभ मिलता है तो वह अपने कार्य से संतुष्ट होता है। उसकी कार्य में रूचि बढ़ती है। उसके मनोबल में वृद्धि होती है। भविष्य में वह और अधिक कुशलता से कार्य करने का प्रयास करता है।

**3.5. उच्च मानवीय सम्बन्धों का विकास :** शत प्रतिशत इकाइयों ने स्वीकार किया है कि अभिप्रेरण द्वारा उच्च मानवीय सम्बन्धों का विकास संभव है। अभिप्रेरण द्वारा कर्मचारी में आत्मविश्वास मनोबल बढ़ता है। उनके कार्य संतुष्टि मिलती है फलस्वरूप कर्मचारी की अनुपस्थिति में कमी आती है। वह अधिक प्रतिबद्धता से कार्य करता है। उपकम में आपसी सहयोग को वातावरण उत्पन्न होता है। श्रम प्रबंधन में मधुरता आती है। परिणाम स्वरूप मानवीय सम्बन्धों का विकास होता है।

**4. सूती वस्त्र उद्योग में अभिप्रेरण की वित्तीय विधियाँ :** सूती वस्त्र उद्योग में अनेक प्रकार की अभिप्रेरण विधियाँ अपनाई जाती हैं। जो निम्न प्रकार हैं :-

**(1) वेतन वृद्धि :** सूती वस्त्र उद्योग में शत प्रतिशत उद्यमियों द्वारा यह स्वीकार किया गया कि अभिप्रेरण द्वारा अधिक उत्पादन व लाभ संभव है। कर्मचारी को अधिक कुशलता से कार्य करने पर उसके वेतन में वृद्धि की जाती है। जब कर्मचारी के कार्य क्षमता में वृद्धि होती है तो समय समय पर उसके वेतन में वृद्धि की जाती है। जिससे उसकी मेहनत का पूरा प्रतिफल प्राप्त हो।

**(2) बोनस :** चयनित इकाइयों में शोध कार्य के दौरान जानकारी मिली कि शत प्रतिशत इकाइयों अभिप्रेरण के तहत कर्मचारी के कार्य से संतुष्ट होने पर उसे प्रोत्साहित करने हेतु अधिक लाभ हेतु अतिरिक्त वित्तीय सहायता दी जाती है। इसके अलावा तीज त्यौहार बोनस के रूप में भी आर्थिक सहायता दी जाती है। बोनस के रूप में उन्हें एक या दो माह का अतिरिक्त वेतन भी दिया जाता है।

**(3) भत्ते :** चयनित इकाइयों में शोध कार्य के दौरान जानकारी मिली कि शत प्रतिशत इकाइयों में कर्मचारी को भत्ते दे कर भी कार्य के प्रति अभिप्रेरित किया जाता है अर्थात् मकान किराया देना, बिजली, पानी आदि कई प्रकार के भत्ते देकर भी कर्मचारी का अभिप्रेरण किया जाता है।

**(4) लाभ में हिस्सा :** चयनित इकाइयों में शोध कार्य के दौरान जानकारी मिली कि सूती वस्त्र उद्योग में लाभ में हिस्सा देकर भी कर्मचारी को अभिप्रेरित किया जाता है अर्थात् कुछ कमिशन द्वारा या लाभ के कुछ मात्रा में हिस्सा दे कर भी कार्य किया जा सकता है।

**(5) पेंशन व ग्रेच्युटी :** चयनित इकाइयों में शोध कार्य के दौरान जानकारी मिली कि कर्मचारी को अभिप्रेरित करने के लिए पेंशन व ग्रेच्युटी के द्वारा भी अभिप्रेरित किया जाता है अर्थात् पेंशन व ग्रेच्युटी से आशय है कि भविष्य तक कर्मचारी को पेंशन देना जिसमें कि वह कार्य के प्रति जागरूक रहे व सही कार्य हो सके।

**(6) प्राइवेट फण्ड :** चयनित इकाइयों में शोध कार्य के दौरान जानकारी मिली कि सूती वस्त्र उद्योग में प्राइवेट फण्ड भी एक महत्वपूर्ण विधि है अर्थात् कर्मचारी के द्वारा उसको रिटायरमेंट या सेवानिवृत्त होने पर उसके द्वारा जमा किया गया फण्ड उसे वापस देना।

शोध में सूती वस्त्र उद्योग में अवितीय अभिप्रेरण का विश्लेषण किया गया है। अवितीय अभिप्रेरणों वे अभिप्रेरणों जिनकी मुद्रा के साथ कोई सम्बन्ध नहीं होता। एक व्यक्ति की विभिन्न प्रकार की आवश्यकताएँ होती हैं तथा उन समस्त आवश्यकताओं की पूर्ति या सन्तुष्टि केवल मुद्रा द्वारा सम्भव नहीं होती है। व्यक्तियों की सामाजिक एवं मनोवैज्ञानिक आवश्यकताओं की संतुष्टि के लिए अवितीय प्रेरणाएँ बहुत महत्वपूर्ण हैं। अवितीय अभिप्रेरणों व्यक्तिगत आत्म-विश्वास व अहंकारी संतुष्टि प्रदान करने हेतु दी जाती हैं। चूँकि अवितीय अभिप्रेरणों का मनोवैज्ञानिक आधार होता है अतः यह व्यक्ति को मानसिक संतुष्टि प्रदान करती है। अवितीय अभिप्रेरणों विभिन्न प्रकार से दी जा सकती हैं, सामान्यतः इसमें निम्नलिखित को सम्मिलित किया जाता है :

1. प्रशंसा 2. कार्य संतुष्टि.. 3. कार्य सुरक्षा 4. कार्य विस्तार 5. कार्य परिवर्तन 6. कार्य सम्पन्नता 7. अधिकारों का प्रत्यायोजन 8. मान्यता 9. प्रबन्ध में हिस्सेदारी | 10. प्रतिस्पर्धा 11. पदोन्नति के अवसर 12. कुशल सन्देशवाहन व्यवस्था 13. उत्तरदायित्व 14. सहयोग 15. अच्छे मानवीय सम्बन्ध राजस्थान के सूती वस्त्र उद्योग कर्मचारी अभिप्रेरण की कई अवितीय विधियाँ अपनाई जाती हैं, जो कि निम्न हैं -

(1) कार्य में सुरक्षा (2) मान्यता, प्रशंसा, सत्कार (3) व्यक्तिगत स्थिति (4) शीघ्र उन्नति (5) सहभागिता (6) पुरस्कार (7) स्वतंत्रता 8) कल्याण और सुख-सुविधा

सूती वस्त्र उद्योग में ऋणात्मक अभिप्रेरण का विस्तृत अध्ययन किया गया है। ऋणात्मक अभिप्रेरण दबाव, डर या भय पर आधारित विचारधारा है। यह अभिप्रेरण कर्मचारियों के विकास का कार्य नहीं करती। यह तकनीकी कर्मचारियों के किसी गंदे व्यवहार को निरूत्साहित करने के लिए प्रयोग में लायी जाती है। परम्परागत प्रबन्ध के युग में इस विधि से अभिप्रेरण देना अधिक उपयुक्त माना जाता था। ऋणात्मक अभिप्रेरण में निम्नलिखित को सम्मिलित किया जा सकता है: 1. सेवा-मुक्ति 2. जबरी छुट्टियाँ 3. पदावनति 4. आलोचना एवं निंदा 5. उपेक्षा 6. भय दिखाना, धमकी देना 7. वेतन में से कटौती 8. वेतन वृद्धि रोकना 9. दोषारोपण 10. निम्नस्तरीय व्यवहार ऋणात्मक अभिप्रेरण से कार्य के प्रति अनुचित व्यवहार, उदासीनता तथा कम उत्पादकता को जन्म मिलता है क्योंकि इससे विश्वास, सहयोग, मनोबल एवं सहयोग की भावना हतोत्साहित होती है। यही कारण है कि ऋणात्मक अभिप्रेरण अधिक सफल नहीं हो पाती तथा केवल अल्पकाल में ही ये कर्मचारियों को प्रेरित कर पाती है। लेकिन फिर भी यह कहा जा सकता है कि ये अभिप्रेरण बुरी कार्य-आदतों को कम या समाप्त करने में बहुत महत्वपूर्ण सहयोग देती है तथा कमजोर, लापरवाही व हठी कर्मचारियों को कार्य करने के लिए प्रेरित कर सकती है।

ऋणात्मक अभिप्रेरण का उद्देश्य भी लोगों को अपनी इच्छा अनुसार कार्य करने के लिए अभिप्रेरित करना होता है। किन्तु इस विधि से अभिप्रेरण देने के लिए अभिप्रेरित करना होता है। किन्तु इस विधि से अभिप्रेरण देने के लिए भय एवं दण्ड का सहारा लेना पड़ता है। परम्परावादी विचारधारा के समर्थक इस विधि से अभिप्रेरण देना उचित समझते थे। जो व्यक्ति उचित कार्य क्षमता से कार्य नहीं करते हैं, तो उनको पदावनत किया जा सकता है, उनका वेतन काटा जा सकता है तथा जबरी छुट्टी दी जा सकती है।

ऋणात्मक अभिप्रेरण अधिक सफल सिद्ध नहीं होती है। उनके अध्ययनों एवं अनुसंधानों के निष्कर्षों को पढ़ने से यह ज्ञात होता है कि ऋणात्मक अभिप्रेरण केवल अल्पकाल में ही अच्छी साबित होती है। दीर्घकाल में ये अपना विपरीत प्रभाव दिखाती है।

उपयुक्त ऋणात्मक अभिप्रेरण विधियों का उपयोग अधिक लाभदायक नहीं माना जाता है क्योंकि प्रथम: इस विधि में कठिन परिश्रम को कोई प्रोत्साहन नहीं मिलता, न्यूनतम कार्य न करने पर दण्ड का प्रावधान होता है। द्वितीय: आवश्यकता से अधिक भय व्यक्ति को इन दबावों के विरुद्ध लड़ने को मजबूर करता है। तृतीय: यह मानवीय व्यवहार के आधारभूत तत्वों की व्याख्या नहीं करता है। इन विधियों में से सूती वस्त्र उद्योग में निम्न प्रकार की ऋणात्मक विधियाँ अपनाई जाती हैं। 1. सेवा-मुक्ति। 2. जबरी छुट्टियाँ 3. पदावनति 4. वेतन में से कटौती 5. वेतन वृद्धि रोकना

#### 4. सुझाव :

सूती वस्त्र उद्योग में कर्मचारियों को कार्य के प्रति अभिप्रेरित करने के लिए वेतन वृद्धि विधि अपनाई जाती है। परन्तु इसकी राशि बहुत कम है। अतः वेतन वृद्धि की राशि में बढ़ोतरी की जानी चाहिए। कर्मचारियों को प्रतिवर्ष बोनस दिया जाता है। इसकी राशि भी बढ़ाई जानी चाहिए। इससे कर्मचारियों में संस्था के प्रति अपनत्व की भावना बढ़ेगी। विशिष्ट वार्षिक अभिप्रेरण विधि को व्यवहार में नहीं अपनाया जा रहा है। किसी कर्मचारी द्वारा बहुत अच्छा कार्य करने पर इस विधि को अपनाना भी संस्था के हित में होगा। वित्तीय अभिप्रेरण में कर्मचारियों के लिए विभिन्न भत्तों की राशि (यथा मकान किराया भत्ता, चिकित्सा भत्ता आदि) में बढ़ोतरी की जानी चाहिए। कर्मचारियों को अभिप्रेरित करने की अन्य वित्तीय विधियों में यथा सेवानिवृत्ति लाभ, चिकित्सा सेवा की राशि बढ़ाई जानी चाहिए।

सूती वस्त्र उद्योग में मालिकों द्वारा कर्मचारी को सभी प्रकार की आर्थिक व सामाजिक सुरक्षा प्राप्त होनी चाहिए। जिससे की वह कार्य को अच्छी तरह से कर सके।

आर्थिक सुरक्षा से आशय है कि उसे मुद्रा सम्बन्धी समस्या न हो तथा सामाजिक सुरक्षा से आशय है कि वह समाज का सदस्य बना रहे। सूती वस्त्र उद्योग में मालिकों द्वारा कर्मचारियों को प्रबन्ध में हिस्सेदारी द्वारा भी कार्य को बढ़ाया जा सकता है। अर्थात् उसे कर्मचारी द्वारा संस्था में कुछ सुझाव दिये जाये तो उसे स्वीकार किया जाना चाहिए।

सूती वस्त्र उद्योग में कर्मचारी द्वारा प्रतिस्पर्धा के द्वारा भी मनोबल में वृद्धि होती है। अर्थात् कर्मचारी द्वारा एक-दूसरे से आगे निकलने के होड में अच्छा कार्य करते हैं। सूती वस्त्र उद्योग में पदोन्नति द्वारा भी कार्य को बढ़ाया जा सकता है। अर्थात् कर्मचारियों को योग्यता के आधार पर कार्य दिये जाये तो वह उस कार्य के प्रति प्रेरित रहेगा। सूती वस्त्र उद्योग में कर्मचारियों के साथ मालिकों द्वारा अच्छे संबंध स्थापित किये जाने चाहिए।

ऋणात्मक अभिप्रेरण दबाव, डर या भय पर आधारित विचारधारा है। यह अभिप्रेरण कर्मचारियों के विकास का कार्य नहीं करती है। परन्तु विशेष परिस्थितियों में कर्मचारियों को अभिप्रेरित करने के लिए वेतन में कटौती, वेतन वृद्धि रोकना, पदावनति आदि विधियाँ अपनाई जानी चाहिए।

#### 5. निष्कर्ष:

अभिप्रेरण द्वारा कर्मचारी में आत्मविश्वास मनोबल बढ़ता है। उनके कार्य संतुष्टि मिलती है फलस्वरूप कर्मचारी की अनुपस्थिति में कमी आती है। वह अधिक प्रतिबद्धता से कार्य करता है। उपक्रम में आपसी सहयोग को वातावरण उत्पन्न होता है। श्रम प्रबंधन में मधुरता आती है। परिणाम स्वरूप मानवीय सम्बन्धों का विकास होता है।

सूती वस्त्र उद्योग में कर्मचारियों को कार्य के प्रति अभिप्रेरित करने के लिए वेतन वृद्धि विधि अपनाई जाती है। परन्तु इसकी राशि बहुत कम है। अतः वेतन वृद्धि की राशि में बढ़ोतरी की जानी चाहिए। कर्मचारियों को प्रतिवर्ष बोनस दिया जाता है। इसकी राशि भी बढ़ाई जानी चाहिए। इससे कर्मचारियों में संस्था के प्रति अपनत्व की भावना बढ़ेगी। विशिष्ट वार्षिक अभिप्रेरण विधि को व्यवहार में नहीं अपनाया जा रहा है। किसी कर्मचारी द्वारा बहुत अच्छा कार्य करने पर इस विधि को अपनाना भी संस्था के हित में होगा। वित्तीय अभिप्रेरण में कर्मचारियों के लिए विभिन्न भत्तों की राशि (यथा मकान किराया भत्ता, चिकित्सा भत्ता आदि) में बढ़ोतरी की जानी चाहिए। कर्मचारियों को अभिप्रेरित करने की अन्य वित्तीय विधियों में यथा सेवानिवृत्ति लाभ, चिकित्सा सेवा की राशि बढ़ाई जानी चाहिए।

#### सन्दर्भ ग्रन्थ :-

1. सुधा, जी.एस. : मानव संसाधन प्रबन्ध (1999), नेशनल, जयपुर

2. शर्मा, सुराणा : सेविवर्गीय प्रबंध व औद्योगिक सम्बन्ध, रमेश बुक डिपो, जयपुर
3. वी.सी. सिन्हा : श्रम अर्थशास्त्र, एस.बी.पी.डी., आगरा
4. जे.एस. माधुरः सेविवर्गीय प्रबन्ध एवं औद्योगिक सम्बन्ध (2001), विश्वविद्यालय प्रकाशन, वाराणसी
5. आर.सी. सक्सेना : श्रम समस्याएँ एवं समाज कल्याण, के. नाथ. एंड. कंपनी, मेरठ
6. सी.एच. नॉर्थकॉट : कार्मिक प्रबन्ध
7. जे.आर.कुम्मत : व्यवसाय प्रबन्ध एवं व्यवहार
8. सतपाल रूपेला : सर्वेक्षण अनुसंधान एवं सांख्यिकी
9. जगदीश प्रसाद शुक्ला : पब्लिक इंटरप्राइजेज इन इण्डिया.