

**CENTRE FOR TRAINING AND DEVELOPMENT (CENTRAD)**  
**CONTROLLER GENERAL OF DEFENCE ACCOUNTS**  
**OPPOSITE ARMY BASE HOSPITAL, BRAR SQUARE, DELHI CANTT- 10**  
**Ph: 011-25694268, 25694298 Fax: 011-25694308 Email: [trgdiv-brar.cgda@nic.in](mailto:trgdiv-brar.cgda@nic.in)**

**TRAINING AND DEVELOPMENT WEEK 2017**  
**(4<sup>th</sup> – 8<sup>th</sup> December, 2017)**

**Theme: “Is functional specialization in DAD the need of the hour”**

**ALL INDIA DAD ESSAY COMPETITION**

The theme of the week was the topic for the Essay Contest.

**WINNERS**

**HINDI CATEGORY**

Sl. No.	Name	Designation	Office	Rank
1.	Shri Rakesh Kumar	AAO	CDA(Army), Meerut	First
2.	Shri Amarnath Kedia	Auditor	CDA(Army), Meerut	Second
3.	Shri Khagesh Kumar	AAO	PCDA(O), Pune	Third

**ENGLISH CATEGORY**

Sl. No.	Name	Designation	Office	Rank
1.	Shri M N Azeezur Rehman	SAO	AO (R&D) DFRL, Mysuru	First
2.	Shri S Chandrashekar	SAO	AO GE (I) Belgaum	Second
3.	Shri R Ravindra Babu	AAO	PCDA, Bengaluru	Third

The winning entries are appended at the end of the result.

## **RESULTS OF 3rd-ALL INDIA DEBATE CONTEST – 2017**

The theme of the week was the topic for the Debate Contest too.

**(8<sup>th</sup> December, 2017)**

### **TEAM RESULT**

<b>Participating Team</b>	<b>Members</b>	<b>Result</b>
<b><u>RTC Pune</u></b> PCDA (SC) Pune & CFA (Fys) Kirkee, Pune	1. Shri K.V.S. Kumar, AAO ( For ) 2.Shri Abhishek Bhattacharya, Sr Aud ( Against)	<b>FIRST</b>
<b><u>OTI Gurugram</u></b> PCDA (BR) Delhi Cantt. & CGDA HQrs office	1. Shri R.K. Meena, Sr Aud ( For) 2.Shri Ranjeet Ranjan, AAO ( Against)	<b>SECOND</b>
<b><u>RTC Lucknow</u></b> PCDA (P) Allahabad	1.Shri Praveen Kumar, AAO ( For) 2.Shri Kandarp Mohan, Sr Aud ( Against)	<b>THIRD</b>
<b><u>RTC Bengaluru</u></b> CFA (Fys) Avadi CDA Secunderabad	1. Shri S Chandrasekharan, AAO ( For) 2. Shri S Krishna Kishore, AAO ( Against)	<b>FOURTH</b>
<b><u>RTC Meerut</u></b> CDA (Army), Meerut & PCDA (WC), Chandigarh	1.Shri Rakesh Kumar, AAO ( For) 2.Shri Lalit Prasad, Sr Aud ( Against)	<b>FIFTH</b>
<b><u>RTC Kolkata</u></b> CDA Patna	1.Shri Prakash Ranjan, AAO ( For) 2.Shri Rajesh Kumar Kashyap, Sr Aud ( Against)	<b>SIXTH</b>

### **INDIVIDUAL AWARDS**

#### **I. Best Debator :**

**Shri Abhishek Bhattacharya, Senior Auditor, Office of CFA (Fys), Kirkee**

#### **II. Second Best Debator :**

**Shri Ranjeet Ranjan, AAO, Office of CGDA**

**RESULTS OF 16<sup>th</sup> ALL INDIA QUIZ CONTEST – 2017**

**(8<sup>th</sup> DECEMBER, 2017)**

<b><u>Name of Team</u></b>	<b><u>Team Members</u></b>	<b><u>Position Acquired</u></b>
<b><u>OTI Gurugram</u></b> CGDA HQrs	1. Shri Ashish Yadav, IDAS, Sr ACGDA 2. Shri Sunny Sharma, AAO 3. Shri Sawan Mayur , SAS (A) 4. Shri Ravinder Kumar, SA	<b>FIRST</b>
<b><u>RTC Pune</u></b> CFA (Fys) Kirkee Pune	1.Shri Xavier C Francis, SAO 2.Shri Om Prakash Singh, AAO 3.Shri S.V. Kulkarni , SA 4.Shri Saumitra Singh, Auditor	<b>SECOND</b>
<b><u>RTC Bengaluru</u></b> CDA ( R&D) Hyderabad	1.Shri N V D Praveen, IDAS, ACDA 2.Shri G Kamala Kanth, AAO 3.Shri Mukesh Kr Akela, Sr.Auditor 4.Shri Arunava Manna, Auditor	<b>THIRD</b>
<b><u>RTC Meerut</u></b> CDA ( PD) Meerut	1.Shri Neeraj Surendran, IDAS , ACDA 2.Shri Pallav Jain, AAO 3.Shri Kuldeep Singh, SA 4.Shri Umesh Verma, Auditor	<b>FOURTH</b>
<b><u>RTC Lucknow</u></b> PCDA (CC) Lucknow	1.Shri Mohit Sharma, IDAS, ACDA 2.Shri A.K. Thakur, AAO 3.Shri R.K. Poddar, SA 4.Shri Vikas Dev Pandey, SA	<b>FIFTH</b>
<b><u>RTC Kolkata</u></b> CDA Guwahati	Dr. K. Lalbiakchhunga, IDAS, ACDA Shri Kamal Kishor Prasad, AAO Shri Ramesh Kumar, SA Shri Pranab Kumar Paul, SA	<b>SIXTH</b>

## क्या कार्यात्मक विशेषज्ञता रक्षा लेखा विभाग में समय की आवश्यकता है ?

प्रगतिशील संगठन की सबसे बड़ी विशेषता यह होती है की वह अपने विरासत को बनाये रखने के साथ-साथ आत्म निरीक्षण द्वारा सुधार की संभावना तलाशती है। नागरिक उन्मुखी शासन के बदलते परिदृश्य में संघीय बजट के लक्ष्य के प्रति हमारा उत्तरदायित्व एवं जवाबदेही बढ़ जाती है। अतः अब हमें वित्तीय प्रशासन के सभी क्षेत्रों में विशिष्ट दक्षता की आवश्यकता है ताकि हम समाधान आधारित सेवा अपने स्टॉक- होल्डर को प्रदान कर सकें। इस दिशा में कार्यात्मक विशेषज्ञता मील का पत्थर साबित होगी क्योंकि कार्य विभाजन पर आधारित यह व्यवस्था लेखांकन , लेखापरीक्षा , वित्तीय सलाह , सूचना प्रौद्योगिकी , भुगतान और प्रशासन के उपसंगठनों के द्वारा वित्तीय सेवा के स्तर को ऊंचा करेगी। आगे मैं विभाग में पड़ने वाले इसके प्रभाव का उल्लेख करना चाहूँगा ।

**लेखांकन:-** यह आश्चर्यजनक है कि रक्षा लेखा विभाग के नाम के मध्य में लेखा है किन्तु लेखांकन के जानकारों की संख्या सबसे कम है। बढ़ता हुआ **सस्पेंस लेखा** एवं देरी से किया जाने वाला लेखा समायोजन **रियल टाइम लेखानांकन** के रास्ते में सबसे बड़ी बाधा बनी हुई है। इससे व्यय नियंत्रण की संभावना पर प्रश्न चिन्ह खड़ा हो जाता है और अंततः बजट का लक्ष्य पराजित हो जाता है। कार्यात्मक विशेषज्ञता के द्वारा इस क्षेत्र में विशेषज्ञों का जो दल तैयार होगा वह न सिर्फ रियल टाइम लेखांकन को प्रोत्साहित करेगा अपितु **इम्प्रेस्त लेखा**, **कैश असाइनमेंट** एवं **डी.आई.डी.** लेखा के उपयोगिता को पुनः परिभाषित कर लेखांकन द्वारा **आउटकम बजट** के लक्ष्य को भी प्राप्त करने में सहयोगी होगा।

**लेखापरीक्षा:-** हजारों की संख्या में लंबित लेखा आपत्तियों और इसके निस्तारण के लिए विभाग को दिया जाने वाला लक्ष्य इस बात का पुख्ता प्रमाण है कि इस क्षेत्र में मूल्य संवर्धन की नितांत आवश्यकता है ताकि लेखा परीक्षा वित्तीय अनुशासन लागू करने का माध्यम बन सके। कार्यात्मक विशेषज्ञता के परिणामस्वरूप तैयार दक्ष दल के सहारे लेखा परीक्षा की नवीनतम विधा जैसे **प्रोपराइटी ऑडिट**, **परफॉर्मेंस ऑडिट**, **ऑपरेशनल ऑडिट**, **इंवेस्टिगेटिंग ऑडिट** और अंत में **फॉलो – अप ऑडिट** के द्वारा कमांड स्तर पर **“ऑडिट सलाहकारी समिति”** स्थापित की जा सकती है जो इन लेखा आपत्तियों को परिणाम मूलक बनाकर विधि का शासन स्थापित करने में सहयोग करेगी।

**वित्तीय सलाह:-** विकेंद्रीकृत शासन के कारण आर्थिक शक्तियों का विशाल प्रत्यायोजन के परिपेक्ष में सिद्धांतः वित्तीय सलाहकारों को स्टॉक होल्डर के साथ टेबल के एक तरफ ही बैठना चाहिए किन्तु ऑपरेशनल आवश्यकता एवं वित्तीय जवाबदेही के **लिटमस टेस्ट** में वे आमने-सामने आ जाते हैं। इसके परिणामस्वरूप योजनाओं में देरी होती है एवं खरीद प्रक्रिया समय पर पूरी नहीं हो पाती और अंततः रक्षातन्त्र के आधुनिकीकरण पर प्रतिकूल प्रभाव पड़ता है। कार्यात्मक विशेषज्ञता के द्वारा विभाग के सोच प्रक्रिया में शामिल **प्रोजेक्ट प्रबंधन**, **नेटवर्क प्लानिंग**, **वैल्यू अभियांत्रिकी** जैसे **मैथेमेटिकल तकनीक** को

बेहतर ढंग से समझा जा सकता है एवं इसके सहारे **मध्यावधि योजना समीक्षा** जैसे उपायों को अपनाकर प्रक्रियागत देरी को दूर करने के साथ साथ बजट का सर्वोत्तम उपयोग सुनिश्चित किया जा सकता है।

**सूचना प्रौद्योगिकी :-** रक्षा लेखा विभाग की कार्य संस्कृति आईटी कार्य संस्कृति में तब्दील हो चुकी है और ग्राहक संतुष्टि के लिए इस क्षेत्र में निरंतर प्रगति आवश्यक है ताकि ई-प्रशासन एवं डिजिटल भारत में हमारे विभाग का महत्वपूर्ण सहयोग हो सके लेकिन मुट्टीभर विशेषज्ञों के द्वारा इस क्षेत्र में निरंतर प्रगति करने के लिए आउटसोर्सिंग का सहारा लेना पड़ रहा है। जैसे डॉल्फिन का **इन्फॉर्मेशन सिस्टम ऑडिट** मेसर्स केपीएमजी मुंबई से कराना पड़ रहा है। दूसरी स्थिति 'मोनोपोली' की हो जाती है अर्थात् अधिकतर कार्यालयों में एक या दो विशेषज्ञों के सहारे पूरा ऑटोमेशन छोड़ दिया जाता है। अतः कार्यात्मक विशेषज्ञता समय की आवश्यकता है ताकि विभाग के हर कैडर में आईटी विशेषज्ञों का दल तैयार हो सके एवं ई-भुगतान, लेखांकन, ई-कंकरन्श, ई आडिट, ए०डी०एन० और डी०ए०डी वैन के बीच ताल-मेल जैसे क्षेत्र में न सिर्फ योगदान दे बल्कि **इन्फॉर्मेशन सिस्टम ऑडिट** द्वारा इस क्षेत्र में आपदा प्रबंधन भी कर सके। इस प्रबंधन के द्वारा न सिर्फ डाटाबेस को सुरक्षित रखा जा सकता है बल्कि प्रक्रियागत सुधार में पैनापन भी लाया जा सकता है।

**प्रशासन** - प्रशासन की मुख्य चिंता **कैट और एएफटी** में विभाग के विरुद्ध बड़ी संख्या में लंबित मामले हैं और कार्यात्मक विशेषज्ञता के अभाव में अधिकतर मामलों में फैसला विभाग के विरुद्ध आता है। कार्यात्मक विशेषज्ञता के द्वारा जो कानून के जानकार दल तैयार होंगे उनके सहारे फैसलों को विभाग के पक्ष में मोड़ा जा सकता है।

रक्षा मंत्रालय कई **छोटे मंत्रालयों का समूह** है इसलिए सभी के वित्तीय मापदंड भी अलग अलग हैं। कार्यात्मक दक्षता के द्वारा आवश्यकतानुसार वित्तीय सलाह दिये जा सकते हैं। आज **डीआरडीओ और आयुध निर्माणिया इंडेंट युग** से बाहर निकाल कर बाज़ार के प्रतियोगिता में शामिल हो गयी है , जहां इसे निजी उद्योगों के साथ प्रतियोगिता करना पर रहा है। ऐसे परिस्थिति में कार्यात्मक विशेषज्ञता के द्वारा ही लक्षित वित्तीय सलाह प्रदान की जा सकती है।

कार्यात्मक विशेषज्ञता किसी विशेष क्षेत्र में कम करने का लगातार अनुभव देती है जिससे न सिर्फ समय की बचत होती है बल्कि गलती की समभावना भी कम हो जाती है। यह हमारे विभाग के **घटते हुये संख्या बल** की समस्या का समाधान भी खोजने में सफल होगी।

**आलोचना-** कई विशेषताओं के वावजूद भी कुछ चुनौतियाँ इस व्यवस्था में हैं क्योंकि **विभागीय भर्ती नीति** इस सिद्धान्त को समर्थित नहीं कर रही है। अर्थात् हमारे विभाग में सामान्य की भर्ती होती है जिससे विशेषज्ञता का उम्मीद बेमानी होगा। लेकिन मैं समझता हूँ कि विभाग के व्यक्तिगत डाटाबेस के सहारे उनके क्षेत्र विशेष की जानकारी के अनुसार उपसंगठन में नियुक्त किया जा सकता है एवं जॉब प्रशिक्षण के द्वारा उन्हें क्षेत्र विशेष की विशेषज्ञता प्रदान कराई जा सकती है।

**निष्कर्षतः** यह कहा जा सकता है कि **गन बनाम बटर के विरोधाभास** को समझते हुए यह उचित होगा कि विकास मद पर खर्च हो सकने वाले सीमित साधन को जब हम परिस्थितिवश रक्षा मद में खर्च कर रहे हैं तो यह हमारी अतिरिक्त जिम्मेदारी बन जाती है कि प्रत्येक रुपये के अधिकतम मूल्य को हम प्राप्त कर

सकें। इसके लिए वित्तीय क्षेत्र में माइक्रो प्रबंधन की आवश्यकता है और इसके लिए कार्यात्मक विशेषज्ञता से बेहतर वर्तमान में कोई अन्य विकल्प नहीं है।

राकेश कुमार

,सहायक लेखा अधिकारी

लेखा संख्या 8335189

सीडीए (सेना) मेरठ

## रक्षा लेखा विभाग में कार्यात्मक विशेषज्ञता समय की माँग ?

### Is functional specialization in DAD the need of the hour?

**प्रस्तावना:-** हमारे विभाग में कार्यात्मक विशेषज्ञता लागू करने से पहले हम इस शब्द को जानते हैं कि वास्तव में इस शब्द के मायने क्या हैं। कार्यात्मक विशेषज्ञता का अर्थ है कि किसी विशेष कार्य को दक्षतापूर्वक करने हेतु कुछ उन चुनिन्दा लोगों को तैयार किया जाए जिनकी पृष्ठभूमि अर्थात् शिक्षा या रुचि संबन्धित क्षेत्र की हो यथा - ईडीपी (EDP) हेतु कम्प्यूटर शिक्षा प्राप्त और लेखा या लेखा परीक्षा के कार्य हेतु वाणिज्य संकाय से शिक्षित व्यक्ति को नियुक्त करना ताकि ये व्यक्ति अपने क्षेत्र के महारथी हो सकें। चूंकि समय धीरे-धीरे बदलता जा रहा है और आज के प्रौद्योगिकी युग में कार्यात्मक विशेषज्ञता प्रणाली अपनाना ज्यादा श्रेयस्कर प्रतीत होता है।

जैसा कि हम देख रहे हैं हमारा विभाग, जिसके मूल उद्देश्यों में से एक लेखापरीक्षा है, वो उस कार्य में सफल नहीं सिद्ध हो रहा है क्योंकि हमारे लेखा परीक्षा कार्यालय के कर्मचारी कार्यात्मक विशेषज्ञता के अभाव में ही उच्च स्तर की आपत्तियाँ उजागर नहीं कर पाते क्योंकि उन्हें नियमों अनुदेशों की सही जानकारी ही नहीं होती और वो इस कार्य में अनुपयोगी साबित होते हैं तथा विभाग अपने उद्देश्यों की प्राप्ति से वंचित रह जाता है।

आइये, अब इसको अपनाने पर कुछ भी मन्तव्य देने से पहले हम इसके पक्ष व विपक्ष के तथ्यों को देख लेते हैं

पक्ष में :-

1. **समय की माँग :-** बहुत पुरानी कहावत है कि समय के साथ न चलने वाला, चाहे वह व्यक्ति हो या कोई कार्य पद्धति, पिछड़ ही जाता है और इसी आधार पर हमारे विभाग को अपनी कार्यप्रणाली में सुधार करना होगा अन्यथा आज की 21 वीं सदी के प्रौद्योगिकी युग में हमारे विभाग की कार्यकुशलता घटती ही जाएगी और यह अपने स्थापना के उद्देश्यों को परिपूरित करने में सफल नहीं होगा।
2. **“जिसका काम उसी को भावे की संकल्पना” (कुछ विशिष्ट योग्यता प्राप्त व्यक्ति ही संबन्धित क्षेत्र में कार्य करने हेतु ज्यादा उपयुक्त) :-** चूंकि जैसा कि हम सब जानते हैं

कि हर एक आदमी की कार्यक्षमता, प्रकृति व रुचि अलग अलग होती है जैसे सुनार का काम लुहार द्वारा नहीं किया जा सकता तथा लुहार का कार्य सुनार द्वारा नहीं किया जा सकता, उसी तरह हर कार्य हर व्यक्ति द्वारा उस दक्षता से नहीं किया जा सकता। कुछ विशिष्ट क्षेत्र में योग्यता प्राप्त व्यक्ति ही उस क्षेत्र में कार्य करने हेतु ज्यादा उपयुक्त होते हैं क्योंकि यदि किसी ने कम्प्यूटर संबंधी शिक्षा या योग्यता प्राप्त की है तो वह व्यक्ति कम्प्यूटर संबंधी अनुभाग यथा ईडीपी (EDP) या स्वसंचालित कक्ष (OA Cell) में कार्य करने हेतु उस व्यक्ति से ज्यादा कार्यकारी व उपयुक्त साबित होगा जिसकी पृष्ठभूमि अर्थात् शिक्षा या रुचि अलग क्षेत्र की हो जैसे यदि हमारे ऑनलाइन प्रोजेक्ट सुगम या डॉल्फिन इत्यादि, यदि इनके संचालन में किसी तरह की दिक्कत आती है तो इसका निवारण सामान्य कर्मचारी द्वारा नहीं किया जा सकता, इसके हेतु हमें विशेषज्ञ की जरूरत पड़ेगी ही, और यदि हमने किसी व्यक्ति को इस हेतु प्रशिक्षित करके सिद्धहस्त किया है तो वह इन समस्याओं का निदान करने के साथ ही तकनीकी कार्यों को बखूबी निभाते हुए कार्यालय कार्य सुचारु रूप से चलाने में बहुत मददगार साबित होंगे।

- 3. विभाग के सुचारु संचालन व आर्थिक दृष्टि से भी हितकर :-** यदि हम इस प्रणाली को लागू करते हुए अपने विभाग में हर क्षेत्र के विशेषज्ञों को बना लेते हैं तो यह हमारे लिए कई दृष्टि से हितकारी साबित होगा क्योंकि हम बार बार उस कार्य हेतु दिये जाने वाले खर्चीले प्रशिक्षण कार्यक्रम से भी बच जाएंगे क्योंकि इस तरह के प्रशिक्षण कार्यक्रम में हमारे विभाग द्वारा कई लोगों पर पैसा खर्च किया जाता है और वो यह मानकर उस प्रशिक्षण की सीखों को आत्मसात नहीं करते क्योंकि उनकी सोच होती है कि वो काम उनको करना ही नहीं तो सीखने से क्या फायदा और यह प्रवृत्ति आर्थिक रूप से अत्यधिक हानिकारक साबित होती है। इसके स्थान पर यदि हम किसी व्यक्ति को जिसकी हमारे विभाग में नयी तैनाती होती है तथा उसकी पृष्ठभूमि अर्थात् शिक्षा या रुचि देखते हुए उसे उस क्षेत्र में विशेषज्ञ बना दें तो वह व्यक्ति सेवापर्यंत विभाग हेतु लाभकारी सिद्ध होगा क्योंकि अनुभव प्राप्त होने के बाद हमें उस कार्य हेतु बार बार प्रशिक्षण देने की आवश्यकता नहीं रहेगी और यदि हम उस कार्य हेतु बार बार व्यक्ति बदलते रहें तो हमें उसे पुनः प्रशिक्षण देने की आवश्यकता बार बार होती रहेगी और उसमें उस व्यक्ति को विशेषज्ञता देने हेतु पुनः उतना ही समय देना होगा जो आर्थिक



रूप से नुकसानदायक होगी। अतः यह प्रणाली विभाग के सुचारु संचालन व आर्थिक दृष्टि से भी हितकर है।

4. **समय के साथ साथ जोखिमता में कमी व गुणवत्ता में वृद्धि का दोहरा लाभ** :- यदि हम ये प्रणाली लागू करते हैं तो हमने जिस व्यक्ति को प्रशिक्षण देकर उस संबंधित कार्य वाले अनुभाग में उसकी तैनाती की है तो समय के साथ साथ उसे कार्य अनुभव भी प्राप्त होगा जिससे धीरे-धीरे उससे गलती होने की संभावना न्यून होती जाएगी तथा कार्य की गुणवत्ता का स्तर बढ़ता जाएगा और इस तरह इस प्रणाली से हमें दोहरा लाभ होगा।

**विपक्ष में तर्क :-**

1. **व्यक्ति केन्द्रित व्यवस्था**:- इस प्रणाली को लागू करने का सबसे बड़ा दोष ये है कि हम किसी भी कार्य हेतु व्यक्ति विशेष पर आश्रित हो जाएंगे, उसकी अनुपस्थिति या स्थानांतरण के समय विभाग को काफी दिक्कतों का सामना करना पड़ सकता है क्योंकि हमने उस विशेष कार्य हेतु अन्य किसी को प्रशिक्षित किया ही नहीं, इस तरह इसे लागू करने से पहले हमें इस समस्या पर भी विचार करना होगा।
2. **देशहित में नहीं बेरोजगारी में वृद्धि** :- यह व्यवस्था देशहित में नहीं है, बल्कि बेरोजगारी में वृद्धि लाने वाली साबित होगी क्योंकि यदि हम विशेष कार्य के लिए विशेष शिक्षा प्राप्त व्यक्ति जैसे कि ईडीपी (EDP) या ओ (OA) सेल हेतु कम्प्यूटर शिक्षा प्राप्त या लेखा या लेखा परीक्षा के कार्य हेतु सनदी लेखाकार (CA), कंपनी सेक्रेटरी (CS) की डिग्री लिए हुए या वाणिज्य संकाय से शिक्षित व्यक्ति इत्यादि की अनिवार्यता कर दे तो केवल एक विशेष शिक्षा प्राप्त वर्ग ही नौकरी प्राप्त कर सकेगा तथा एक बड़ा व गरीब तबका नौकरी पाने से वंचित रह जाएगा जो देशहित में नहीं होगा।
3. **मनमानेपन में वृद्धि** :- इस प्रणाली को लागू करने का एक दोष यह भी है कि इससे मनमानेपन में वृद्धि की संभावना होगी क्योंकि जो विशेषज्ञ होगा वो अपने अनुभाग में मनमानापन करना शुरू कर देगा क्योंकि वह इस बात से भली भाँति परिचित होगा कि उसको उस अनुभाग से नहीं हटाया जा सकता क्योंकि इस कार्य को निष्पादित करने में और कोई दक्ष ही नहीं है और वो इस आधार पर मनमानापन शुरू कर देगा जो प्रवृत्ति विभाग हेतु हानिकारक सिद्ध होगी।

**4. कार्यकुशलता का एक दायरे में सीमांकन:-** यदि हम किसी को प्रशिक्षण देकर किसी क्षेत्र का विशेषज्ञ बनाते हैं तो वह विभाग के उस कार्य को करने में तो समर्थ होगा लेकिन विभाग की अन्य कार्य प्रकृति को जानने में असमर्थ होगा जो कई मानकों से उचित नहीं है।

**उपसंहार :-** निष्कर्षतः यही कहा जा सकता है कि जिस तरह हर कार्यप्रणाली में गुण दोष दोनों समाहित होते हैं वही स्थिति हमारे विभाग में कार्यात्मक विशेषज्ञता प्रणाली लागू करने में है लेकिन यह समय की मांग है कि हम इसे अपनाएँ और इसके लिए हमें उपर्युक्त गुणों को समझना होगा तथा इसके विपक्ष के तर्कों को देखते हुए इसके उपचारों को भी अपनाना होगा तभी हम अपने लक्ष्यों को प्राप्त करने में अग्रसर होंगे। जैसे हम किसी को कार्य विशेष में दक्ष करने के साथ साथ उसे अन्य क्षेत्रों की भी जानकारी देनी होगी ताकि ऐसे परिस्थिति आने पर वह उससे निपटने में सक्षम हो सके इसके साथ ही अन्य उपचारों को अपनाना होगा, तभी हमारे विभाग की कार्यकुशलता बढ़ेगी और यह अपने स्थापना के उद्देश्यों को परिपूरित करने में सफल होगा और यह कार्य हम जितनी शीघ्रता से कर सके वो बेहतर होगा क्योंकि मशहूर उद्योगपति वारेन बफेट का अंग्रेजी में एक कथन है -

**“Someone is sitting in the shade today because someone planted a tree a long time ago.”**

नाम- अमर नाथ केडिया

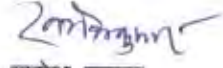
पदनाम - लेखापरीक्षक/8345275

आंतरिक लेखा परीक्षा अनुभाग

कार्यालय- रक्षा लेखा नियंत्रक (सेना) मेरठ छावनी

**वचनबंध (Undertaking)**

मैं वचनबंध प्रस्तुत करता हूँ कि, यह निबंध मेरी मौलिक कृति है तथा किसी अन्य स्रोत से नकल नहीं की गई है।



खगेश कुमार,

सहा० लेखा अधिकारी,

लेखा संख्या 8334648

कार्या० रक्षा लेखा प्रधान नियंत्रक (अ०),

पुणे 411001

## रक्षा लेखा विभाग में 'कार्यात्मक विशेषज्ञता' समय की मांग है !

कार्यात्मक विशेषज्ञता की संकल्पना वैदिक कालीन समाज के श्रम विभाजन प्रणाली का प्रगामी स्वरूप है। यह मौलिक रूप से समवेत और सहयोग के सिद्धांतों पर आधारित है। कहावत है "दस की लाठी एक की बोझ"। एक विशाल एवं जटिल कार्य यदि कई इकाइयों में विभक्त कर दिया जाय तो उसका सम्पादन सरल हो जाता है। यह संकल्पना न सिर्फ कार्य निष्पादन की दृष्टि से श्लाघ्य है, अपितु कार्मिकों और अधिकारियों में सहकार्य की प्रवृत्ति को बढ़ावा देता है। " संग्रहध्वम, संवदध्वम सं वो मनासि जानताम " ऋग्वेद का यह सूक्त आज के परिप्रेक्ष्य में कार्य विभाजन और कार्यात्मक विशेषज्ञता के केंद्र में परस्पर समवेत सहयोग को संपोषित करता है।

कार्यात्मक विशेषज्ञता का तात्पर्य एक तंत्र विशेष के अंतर्गत कार्यों का निष्पादन संकेंद्रित न होकर पृथक इकाइयों में संवितरित रूप से करना होता है। सामान्यतः लघुतर निकायों में कार्य की मात्रा एवं विविधता, सीमित एवं अल्प होने के कारण कार्यों का निपटान केन्द्रित रूप से ही संभव हो जाता है किन्तु रक्षा लेखा विभाग सदृश वृहत एवं व्यापक तंत्र के लिए कार्यात्मक विशेषज्ञता अथवा श्रम विभाजन आवश्यक है। प्रत्येक निजी अथवा सरकारी तंत्र में विविध कार्य एवं दायित्व का वितरण आवश्यक है। एक आदर्श ढाँचा वाले संगठन में विशेष रूप से दक्ष कार्मिकों, अधिकारियों और कार्यप्रणाली के माध्यम से कार्य सम्पादन किया जाता है। कार्य वितरण की यही पद्धति कार्यात्मक विशेषज्ञता कहलाती है। आज यह पद्धति न सिर्फ सर्वव्यापी प्रतीत होती है बल्कि इसका अस्तित्व संगठन के प्रत्येक स्तर और सोपान पर दीखता है।

रक्षा लेखा विभाग 260 वर्षों से भी अधिक पुराना इतिहास वाला, भारत के सबसे पुराने विभागों में एक है। इस्ट इंडिया कंपनी के वेतन मास्टर निर्माण से लेकर ढाई लाख करोड़ रुपए के वर्तमान रक्षा बजट के लेखांकन तक के लंबे सफर में इस विभाग ने सैन्य सेवा की सेवा का दायित्व बखूबी निभाया है। इस विभाग की मुख्य भूमिका भुगतान, लेखांकन, लेखा परीक्षा एवं वित्तीय परामर्श है। विभागीय कार्यक्षेत्र के कई पहलू हैं जिन्हें व्यक्तिगत स्तर पर विशेष ध्यान देने की जरूरत होती है। इसी आवश्यकता को फलीभूत करने के लिए विभाग में कार्यात्मक विशेषज्ञता को महत्व देने की आवश्यकता है। एकीकृत वित्तीय सलाह के तहत वित्तीय शक्तियों का प्रत्यायोजन, आंतरिक लेखा परीक्षा का उन्नयन, राष्ट्रीय वित्तीय प्रबंधन अकादमी का गठन, विविध संगणकीकृत प्रोजेक्ट यथा संगम, भवन, सुलेखा, सुविज्ञा आदि की शुरुआत इस तथ्य की ओर संकेत करती है की रक्षा लेखा विभाग में कार्यात्मक विशेषज्ञता समय की मांग है।

**बहुआयामी कार्यशैली** : रक्षा लेखा विभाग राष्ट्र के करीब 360000 करोड़ रुपये की आबंटित रक्षा बजट राशि के लेखांकन के साथ साथ सैन्य विभाग वेतन भते से लेकर संविदा प्रक्रिया, विनिर्माण कार्य, प्रोजेक्ट, रक्षा एवं अनुसंधान कार्य, रक्षा उपकरण के आयात निर्यात आदि सभी घटकों का लेखांकन एवं लेखा परीक्षण संपादित करती है। इस विस्तृत एवं व्यापक लेखांकन के सुचारु रूप से संचालन के लिए संकेंद्रित रूप से कार्य निष्पादन संभव नहीं है। इस विभाग के बहुआयामी कार्यक्षेत्र के तहत अभिलेख प्रबंधन, अभिलेखों एवं सूत्रों का डिजिटलीकरण, संगणक प्रणाली में डाटा प्रसंस्करण, वेतन भुगतान, अनुशासन आस्थापना, भवनों की देखरेख, विषयगत आदेशों एवं नियमों का संकलन एवं कार्यान्वयन, रक्षा सेवा के व्यय एवं प्राप्तियों की आंतरिक लेखा परीक्षा, तकनीकी प्रशिक्षण, आपूर्ति



एवं सेवाओं के बिलों का भुगतान, पेंशन भुगतान एवं सवितरण इत्यादि ऐसे प्रमुख विंदु हैं जिसके लिए कार्यात्मक विशेषज्ञता परमावश्यक है।

**व्यापक एवं विस्तृत कार्यक्षेत्र :** रक्षा लेखा विभाग भारतीय सेना की तीनों इकाई नौसेना, थलसेना एवं वायु सेना तथा इसके साथ साथ अन्य रक्षा संबंधी संगठन जैसे डी0 आर0 डी0 ओ0, आयुध फैक्टरी , कोस्ट गार्ड एवं सीमा सड़क संगठन के लिए लेखांकन एवं वित्तीय परामर्श की भूमिका का निर्वहन करता है। इस विभाग के विविध कार्यालयों की स्थापना पूरे देश के विविध स्थानों पर की गई है । इस विभाग के कुछ पद प्रतिनियुक्ति के तहत विदेशों में भी सृजित किए गए हैं। करीब 12 क्षेत्रीय नियंत्रक कार्यालय और उसके उपकार्यालयों के अलावा कई प्रयोजनमूलक नियंत्रक कार्यालय पूरे देश के कोने कोने में फैले हुए हैं। इतने विस्तृत कार्यक्षेत्र का संकेंद्रित रूप से निष्पादन संभव नहीं है। अतः श्रम विभाजन के तहत कार्यात्मक विशेषज्ञता की आवश्यकता इस विभाग के लिए समयसंगत है।

**प्रयोजनमूलक कार्य निष्पादन :** इस विभाग के कार्यक्षेत्र के तहत कुछ अतिविशिष्ट प्रकृति के कार्य आबंटित किए गए हैं यथा आयुध फैक्टरी का लेखांकन, वित्तीय सहमति, पेंशन भुगतान एवं सवितरण, निधि भुगतान इत्यादि। ऐसे प्रयोजनमूलक कार्यों के लिए पृथक निकायों की आवश्यकता होती है, जो कार्यात्मक विशेषज्ञता के प्रावधानों को संपोषित करता है।

**कार्यात्मक विशेषज्ञता के अन्य लाभकारी पहलू :** कार्यात्मक विशेषज्ञता के तहत पृथक इकाइयों द्वारा समेकित रूप से दक्ष योगदान से अधिक सटीक परिणाम प्राप्त होता है। इस पद्धति से कार्य निष्पादन में मात्रात्मक एवं गुणात्मक वृद्धि संभव है। कार्य क्षेत्र के प्रकीर्ण होने से निष्पादन पर एकल नियंत्रण नहीं होता है जो कारी के स्वस्थ सम्पादन को सुनिश्चित करता है। इसमें नैतिक अनाचार की संभावना भी कम होती है। किसी प्रकार की लापरवाही या दोषपूर्ण निष्पादन की स्थिति में व्यक्तिगत जवाबदेही निर्धारित करना आसान होता है।

**चुनौतियाँ :** कार्यात्मक विशेषज्ञता सैद्धांतिक रूप से भले ही रुचिकर और उपयोगी प्रतीत होती हो किन्तु व्यावहारिक रूप से इसके सामने कई चुनौतियाँ हैं । विज्ञान और प्रौद्योगिकी के बढ़ते दौर में संगणकों की कृत्रिम बुद्धिमत्ता (artificial intelligence) मानवीय गणना एवं लेखांकन को ही साबित कर रही है । ऐसी स्थिति में कार्यालयों, विभागों में कार्मिकों एवं अधिकारियों की संख्या उत्तरोत्तर घटती जा रही है । इस स्थिति में न तो बहुसंख्यक निकाय अथवा क्रियात्मक इकाई संचालित हो सकती है और न तो एक कार्मिक /अधिकारी को विशेषज्ञ के रूप में नियुक्ति एक केंद्र विशेष में सुनिश्चित राखी जा सकती है। ऐसी स्थिति में कार्यात्मक विशेषज्ञ से अधिक बहुगुणात्मकता की मांग अधिक हो जाती है। एक कार्य के विविध स्तरों और इकाइयों में विभक्त होने से विभाजन विंदु का मध्यवर्ती क्षेत्र (buffer zone) दोनों कार्य क्षेत्रों से उपेक्षित रह जाता है। इसके अलावा, कार्य यदि सीमित प्रकृति का हो तो श्रम विभाजन से कार्य निष्पादन अनावश्यक रूप से विलंबित हो जाता है । साथ ही कदाचित गोपनीय प्रकृति के कार्यों को प्रकीर्ण स्तरों पर संपादित करने से विषय की गोपनीयता बाधित होने की संभावना होती है। विशेषकर रक्षा जैसे संवेदनशील विषय में यदा कदा घातक साबित हो सकता है।

ध्यातव्य है कि, अधिकाधिक सरकारी विभागों की तरह रक्षा लेखा विभाग भी न तो अपने कार्मिकों को स्थैतिक रूप से स्थायित्व दे सकता है और न तो प्रत्येक क्षेत्र में सभी प्रकृति के कार्यशैली वाले कार्यालयों को

स्थापित कर सकता है। इसकी साथ ही संवेदनशील नियुक्तियों पर नियुक्तियों के अनिवार्य चक्रीय स्थानांतरण, जो कि विभाग के प्रशासनिक नीति में शामिल है, कार्यात्मक विशेषज्ञता की संकल्पना को निर्बल करता है। उदाहरणतः अभियांत्रिकी अनुभाग का एक विशेषज्ञ यदि परिवहन भत्ता अनुभाग में स्थान्तरित हो, तो उसकी विशेषज्ञता वर्तमान नियुक्ति में कारगर साबित नहीं होती है। अतः आज के परिदृश्य में आवश्यक है कि प्रत्येक क्षेत्र की कार्य विधि और जानकारी हासिल की जाय न कि कार्यात्मक विशेषज्ञता हासिल की जाय। कॉर्पोरेट क्षेत्र में यदि देखा जाय तो एकल प्रकोष्ठ प्रणाली (single window system) अधिक कारगर साबित हो रही है। वस्तुतः कहीं कहीं आज "जैक ऑफ ऑल ट्रेड" एक "मास्टर" से अधिक उपयोगी साबित हो रहा है।

अंततः यह कहना समीचीन होगा कि रक्षा लेखा विभाग को विषयगत दृष्टि से देखा जाय तो कार्यात्मक विशेषज्ञता वर्तमान परिदृश्य में समय संगत है, किन्तु आवश्यक है कि अन्य विंदुओं पर भी ध्यान देते हुए इसका नियमन और नियंत्रण सुनिश्चित किया जाय।

\*\*\*\*\*

**खगेश कुमार, सहा० लेखा अधिकारी,**

लेखा संख्या 8334648

कार्या० रक्षा लेखा प्रधान नियंत्रक (अ०),

गोलीबार मैदान, पुणे 411001



## **Is Functional Specialisation in DAD the need of the hour**

Specialisation is the separation of tasks within the system. It enables the accomplishment of otherwise unattainable goals. People specialise in one thing or other which they are good at. Specialisation is the area which someone concentrates on a particular subject or skill and masters it. The one not having functional specialisation is like "Jack of all trades but master of none".

Yes, Functional Specialisation in DAD is the need of the hour in the changing times and Technology. Earlier in DAD, the Controller's Offices were divided as Functional Controllers and Regional Controllers. The Functional Controllers were dedicated Controllers such as Officers (O), Army, ORs(Other Ranks)South, North, Fund, Air Force, Navy, Pensions, R&D, Border Roads and Factories. The Regional Controllers were mainly catering to the Region-wise Army Units and are termed as Northern Command, Central Command, Southern Command, South Western Command, Eastern Command and Western Command. Further Command level Controllers were assigned to Air Force as Southern, North, Western, Eastern and South Western and South Eastern Commands. Later on the work of Controllers of Other ranks have been assigned to the Regional Controllers.

The Basic function of the Functional Controllers were to have expertise and specialisation in work allotted to them. The Staff of these Controller Offices were specialised in their work and were not disturbed or transferred unless requested by them. This was mainly done to have a continuity in the work and for smooth functioning of the work. Whereas, the Staff of Regional Commands were having similar type of work and were being rotated to other Regional Commands. However, due to the change in transfer policy and demand for postings in popular stations, the Officers and staff of the functional and Regional Command were interchanged and this resulted in disturbance and delay in the functioning of these offices. And largely, this affected the disgruntlement amongst the Service Officers and Jawans of the Army wherein they had red flagged the DAD and wanted to have only post audit of Bills like being done in case of Navy and Airforce.

For example, the work of PAO and Factories is slightly complex compared to other spheres. And because of that, we were having Cobol programs in PAOs for a very long time and Quarterly IRLAs were generated and audited from 1987 to 2009. Later, the same was upgraded to Dolphin System with Java and sql which simplified the Monthly Pay System and the Army Jawans were satisfied with the progress made in this regard. In the factories side all types of modules were generated with Visual Foxpro such as Pay module, inventory module, material management module, etc., In the Regional Command side Office Automation was introduced to have an online process system for query and Grievance handling and now Tulip has replaced almost the VFP and more user friendly and reliable.

If we consider micro specialisation, the work in MES is also complex and posting of Officers and staff in AOGEs is very challenging and by the time the Officers and staff get a feel and hold on the work, their tenure is over and they are posted out. Here, the decision of the Organisation Senior Executives which makes it mandatory to train the Officers and Staff before being posted to sensitive and tenure offices is not adhered to in many cases and seldom there is any improvement. Even in Local Audit of Units and Establishments, specialisation and expertise plays a major role in effective and quality Audit. Ignorance of Rules and Regulations and updation of rules becomes a laughing stock in the eyes of the executives. The Best example for specialisation in Audit matters is the Test Audit authorities who have mastered the art of Audit over a period and they are regularly being trained and updated.

The expertise developed over a period gives added advantage in the sphere of work. However, the same is futile if the individual is posted from a specialised functional work to an entirely different work. Here the individual must begin from scratch and learn things and keeping in view the policy of Rotational transfers and to avoid Redundancy and indispensation of an individual second line of Officers and Staff have to be evolved to fill the vacuum created by transfers, promotions and retirements.

And for making Inspection of Offices more effective and accountable, most of the Inspecting Officers are selected from similar domain areas wherein the Inspected Offices are correlated with their own offices which gives them added advantage to point out the deficiencies in adhering to Rules and Orders on the subject and the procedures being followed by the Inspected Offices. However, if the team leader or majority of the team members are not from the same sphere or if he/she is not conversant with the work of the Inspected office, the very purpose of the Inspection is defeated. As such, the functional specialisation plays a vital role here.

So, the Department has taken a initiative to address such issues by giving an induction training to all the Auditors and Clerks of the department to undergo a comprehensive training in all the work spheres of the Department by changing the training curriculum with tailor made modules which will go a long way to have a robust idea of the different Controllers work. This enhances their ability and capacity to grasp things very quickly as they are already given training on each aspect of the department when they are put to job after appointment or at next promotions.



The Advantages in having Specialisation in Functional work can be enumerated as –

- a. Expertise in the concerned Area of Work.
- b. Effectiveness in Audit and Accounting.
- c. Uniformity in Application of Rules and Regulations.
- d. Ease of work.
- e. Early Disposals.
- f. Quality of work.
- g. Customer Satisfaction.

The Defence Accounts Department is committed to render efficient, correct and prompt accounting, payment and financial services leading to customer satisfaction. It is also committed to render efficient audit services to ensure public accountability. And the mission statement being “We strive to achieve excellence and professionalism in accounting and financial services and in performing audit functions”, functional specialisation in DAD is the need of the hour. Therefore, let us all strive towards the common goal of Functional Specialisation in our department and support the cause by imbibing in ourselves the spirit to attain Specialisation through the Computerisation and to keep ourselves abreast with Rules and Regulations supported by Orders, Instructions and policies issued by the Government from time to time and keep our department and Organisation flying high and attaining greater heights in professionalism.



(M.N. Azeezur Rahaman)  
Sr. AO, A/c No. 8332534

**S Chandrashekar,  
Senior Accounts Officer,  
O/O the AOGE [I], Belgaum  
Under PCDA Bangalore**

**Sub: Is Functional Specialisation in DAD the need of the hour**

Functional specialization is not entirely a new concept to the department. The Office Manuals of the department have already demarcated its multifarious activities, bringing out the setup and functions of each organization as also the functions of each office and section under it.

The focus, however, is to assess the effectiveness of the same in the current day situation and the probable benefits it may yield to the department. Today we are witnessing a paradigm shift in assessment of the performance of the department. A new dimension, “customer satisfaction”, has assumed a pivotal place in the parameters for assessing the performance of the department. Hence, the duty does not end with developing various mechanisms for providing efficient services to our clients. The cycle is complete only on obtaining positive feedback from the clients themselves, acknowledging its effectiveness to them in catering to their requirements.

The expectations of the clients have undergone a change with the changing times, demanding more professional touch in every function of the department. The advancements in Science and Technology, has brought about speed and transparency in the system, exerting pressure on the department to deliver efficiently and in a timely manner.

....page 2/-

There is professionalism all round and the very existence of the department is threatened, its survival depending solely on its professional competence in servicing its clients. It is, therefore, imminent for the department to revisit the manuals and redefine its functions, in synchrony with the current day requirement and towards building a strong client oriented system aimed at the total satisfaction of its clients.

A review of the existing client servicing system reveals a total lack of professionalism. It has fallen very behind its objective of catering to the needs of its clients. It is evident that the situation faced by the department today, is mainly on account of lack of specialization in its functions. The two main facets of the department, its functions and its workforce, have failed to deliver qualitatively in recent times.

It is now time that the department looks upon each of the jobs with a specialized outlook. Fresh and up-to-date qualifications and skills need to be built into the jobs. Many specialist jobs need to be singled out from the cluster of activities and given separate and unique identity for their better appreciation and performance. This helps in posting of the right person, with the right knowledge, to do the job. Further, since the attention of the person is focused and narrowed down to a particular nature of work for the period he is on that job, there is better concentration and less diversion, resulting in quality output. The various organizations, offices, sections under the department should be re-designed to cater for the changes and sensitized to their new assignments.

The second main facet of the department requiring attention is its workforce. With specialization missing, the sections are required to handle a cluster of functions involving different skills and knowledge. In such a situation, since the concentration is not focused, full justification cannot be found in any of the jobs, resulting in crucial areas being ignored.

The assessment and planning of the workforce to do the jobs, depends upon specialization of such jobs and identification of the skills and knowledge required for performing them. There is a dearth of specialist persons in the department, which can only be set off through increased numbers in turnout of specialists. A robust training and development system effectively addressing all the issues of specialization increases the inflow of specialists into the mainstream.

The department has already had a taste of the fruits of functional specialization by launching the “Integrated Financial Advice” system, separating it from the cluster of other activities. The system recognizes the necessity of its functioning as a separate specialist entity and has already brought about a sea of change in the Financial Advice function of the department, with a touch of professionalism.

Similar efforts in the PBOR functions in Regional PCDA/CDA offices, has resulted in leaving the PBOR, a satisfied person. Formation of a separate specialist section, the “PBOR cell” has contributed to better planning of the processes and building in of various mechanisms, aimed at PBOR satisfaction. The planning and implementation of the IVRS system has gone a long way in addressing the grievances of the PBORs, increasing their satisfaction levels. The system has been received with tremendous positive response by the executives as well as the PBORs themselves.

The achievements of the department arising out of functional specialization, in many other areas, bring out the importance of this concept, which cannot be ignored and it can be stated with emphasis that it is indeed the need of the hour for the department. The future of the department lies only in professional demarcation of its functions and turning out specialist personnel, who are fully trained under a robust system of training and development, for manning these positions.

## **UNDERTAKING**

I hereby declare that the above essay is my own original piece of writing and has not been copied from any other source.

**[S Chandrashekar]  
Senior Accounts Officer,  
O/O the AOGE [I], Belgaum  
[Under PCDA Bangalore]**

**Topic :**

## **Is functional specialization in DAD the need of the hour**

### **What is Functional Specialization?**

An individual devoted to one subject or to one particular branch of a subject is called specialist. Competencies include knowledge, skills and behaviour which are required in an individual for effectively performing the functions of a post in workplace. According to the textbook, *work specialization* is “the degree to which organizational tasks are broken down into separate jobs.”

### **Organisation & Structure**

The duties of the Defence Accounts Department are broadly audit, payment and accounting of all charges pertaining to the Armed Forces, including bills for supplies and services rendered and for construction/repair works, pay and allowances miscellaneous charges, pensions, etc. The Department is also responsible for the audit of cash and stores account kept by the various units and formations in the three services and maintenance of pay accounts of Army Officers and combatants of Army. The manufacturing accounts of Ordnance factories and the Naval Dockyard and the store accounts of the Ordnance factories are also kept by the Defence Accounts Department. They also maintain Accounts relating to works services and audit the construction and other accounts relating to works project maintained by Military Engineer Services. In addition to the duties mentioned above, the Controller of Defence Accounts function as Local Financial Advisers to the General Officers Commanding-in-Chief of Commands, Area Commanders, etc

The CGDA is the head of the Department assisted by Addl. CGDAs, Principal Controllers, Controllers, PIFA and CDA level Officers looking after Regional Controllers (Army)/IFAs, Functional Controllers/Integrated Financial Advisors catering to Navy, Air Force, Ordnance Factories, DRDO etc. Functional Controllers also cater to specialized organisations like Border Roads, Pensions & Pension Disbursement and CSD etc.

### **Work Force**

DAD today is a very lean Organisation with posted strength of about 450 IDAS Group 'A' Officers and 24,600 Subordinate Officers and Staff. Over the last 15 years the Department has managed with reduced staff (26% shortage) despite the burden of All India Transfer and Field Service Liabilities within and outside the country.

## **Necessity of Functional Specialization?**

DAD is catering services to above organisations/departments and those offices located at various parts in the country. Officers/ Staff in this department cannot work at one place for a long period except few stations due to administrative reasons and transfer policy and will be posted any other stations and command. The individual who obtained the knowledge in the previous office will not be much helpful to the present office because of the changed pattern of work in that particular section/department. DAD is a unique department which has variety of work compare to other departments and due to acute shortage of staff, feasibility of detailing the staff on the particular sphere of work (specialised) is difficult.

Sometimes, being specialized within their functional area will be difficult for the department to use the specialised manpower in the other department when the need arises.

One of the disadvantages of job specialization is when the individual has specialization in his job then he/she think that there is no need to monitor the quality of the work because according to him/her, they are expert in their job. This kind of thinking may affect the quality of the work some time.

Another disadvantage of functional specialization is that department loses flexibility because if an employee specialises in one particular job shifting the same employee to the some other job in case of emergency and in an hour of need will be difficult to other department.

An employee who is functional specialist is on leave/absent due to personal reasons etc., the entire work which is being done by him will held up. In these circumstances the Department is unable to render efficient & effective services. The Department Quality Policy is **“committed to render efficient, correct and prompt accounting, payment and financial services leading to customer satisfaction. It is also committed to render efficient audit services to ensure public accountability”**.

DAD Training and Development Policy 2013 had introduced 40 days foundational course for the newly recruited auditors and clerks in which they impart foundation training, functional/professional training, IT/Computer related training and Perfection/Grooming module. Further, in order to have a skilled and capable workforce at supervisory level in the department, DAD is organising 4 weeks Induction Course for the passing SAS Part II candidates. And also, RTC/NADFM/NIFM/DPTI is being regularly conducted different courses throughout the year. Training can also be imparted through a mix of conventional courses,

distance and e-learning. Our department has many codes & manuals and rules & regulations and by reading the same one can perform their duties smoothly without functional specialisation.

Apart from the above, when they posted in the particular section they will be imparted specific in-house training by the Controller's concerned to know about the section. And also, if anyone posted in the new office/section they can learn the work from immediate supervisors & colleagues since this department have 4 or 5 tier system to process the claims & bills.

In conclusion, I personally feel that functional specialisation can be successful only when there is a lot of human resources to be spared for a particular sphere/specialised work. I understand that over a period of 15 years 26% of staff strength has reduced. This being the case question of "Is functional specialisation is need of hour in our department?" does not arise and cannot be adopted/implemented as our department is striving hard to render the services to our clients/customers within the existing staff.

\*\*\*\*\*

### **Undertaking**

I hereby undertake that this essay is my original piece of writings and has not been copied from other sources.

Name : R. RAVINDRA BABU, AAO  
A/c No. : A/c No. 8334218  
Section : O&M Section  
Office : PCDA, Bangalore



























रक्षा लेखा विभाग  
Defence Accounts Department

अखिल भारतीय रक्षा लेखा विभाग  
वाद-विवाद एवं प्रश्नोत्तरी प्रतियोगिता  
**All India DAD Debate and  
Quiz Contest**

8 दिसम्बर, 2017  
8<sup>th</sup> December 2017

रक्षा लेखा महानियंत्रक  
प्रशिक्षण एवं विकास केन्द्र (सेन्ट्राड), बरार स्क्वायर, दिल्ली छावनी  
**Controller General of Defence Accounts**  
Centre for Training and Development (CENTRAD),  
Brar Square, Delhi Cantt