Q—7 Job Evaluation, Scope & methods of Job evaluation.

9.4 कार्य मूल्यांकन, कार्य मूल्यांकन का क्षेत्र तथा विधियाँ।

Ans. श्रमिकों के लिए कार्य के लिए उत्प्रेरित करनेवाला सबसे प्रमुख कारक है मुद्रा (Money)। श्रम के बाजार में (Labour market) श्रमिकों कि आपसी कुछ विशिष्ट क्षमता, कौशल, प्रशिक्षण तथा विविध प्रकार के गुण एवं विशेषताएँ होती है जिन्हें वह बेचना चाहते है और इसके लिए कहीं अपने को (नियोजित या नियुक्त करना चाहते है। दुसरी ओर काम पर नियोजित करनेवाली संस्थाएँ उपयुक्त श्रमिकों को इतना पारिश्रमिक (Wages) देना चाहता है जिससे कि वह काम करने के लिए आकर्षित हो और अपने को काम पर नियोजित कर सके। इस प्रकार जो पारिश्रमिक के रूप में मुद्रा दी जाती है वह एक तरह से प्रोत्साहन (incentive) का कार्य करता है।

Lawler (1971) के अनुसार — पारिश्रमिक (Wages) या तनख्वाह (Pay) संगठन के प्रभावोत्पादकता को प्रभावित करने में विविध प्रकार से कार्य करता है:-

(i) विशेष रूप से मुद्रा जो पारिश्रमिक के रूप में दिया जाता है, वह कार्यकर्त्ताओं को कार्य संतुष्टि प्रदान करने में पुरस्कार का कार्य करता है।

(ii) यह कार्यकर्ताओं को काम के लिए अभिप्रेरित करता है।

(iii) यह (पारिश्रमिक) संगठन के प्रति कार्यकर्ता को समर्पित करता है।

(iv) यह कार्यकर्ताओं को संगठन से जोड़े रहता है।

Maslow के अनुसार:— व्यक्ति की शारिरिक आवश्यकताओं की पूर्ति का यह बहुत बड़ा माध्यम है। परन्तु Lawler ने मुद्रा को पारिश्रमिक या तनख्वाह के रूप में दिए जाने वाले वह शारिरिक आवश्यकताओं के अतिरिक्त आत्म-सम्मान की आवश्यकता तथा स्वतंत्रता की आवश्यकता तथा।

सुरक्षा की आवश्यकता की भी पूर्ति करता है। इसके अति- व्यक्ति के सामाजिक आवश्यकताओं और आत्म-उपलब्धि की आवश्यकता की पूर्ति में भी सहायक होता है। अतः मुद्रा नियोजन के संबंध का सबसे महत्वपूर्ण पक्ष होता है।

Opsahl & Dunnette (1966) मुद्रा किसी कार्यकर्ता या श्रमिक के द्वारा किसी काम पर नियोजित के संबंध में उसकी स्वीकृति या अस्वीकृति।

दुसरे शब्दों में मजदूरी (wages) या माहवारी वेतन (monthly Pay) दोनों को निर्धारित करने वाला तथा कार्यकर्ता को किसी कार्य को स्वीकार करने तथा अस्वीकार का निर्धारक मुद्रा होता है।

अतः कार्य मूल्यांकन के लिए मुद्रा का प्रथम स्थान है। इसके साथ-साथ किसी कार्य के मूल्यांकन का दूसरा महत्वपूर्ण पक्ष है वैधानिक पक्ष (legal ascepts)।

कार्य-मूल्यांकन का आधार (Job evaluation & Scale)

कार्य के मूल्यांकन के लिए कुछ वैज्ञानिकों ने अलग-अलग आधार (Wacess) निर्धारित किया है:—

(i) वेतन मान (Salaries);
(ii) प्रति घण्टे पारिश्रमिक या मजदूरी का दर (Hourly Wage Rate)
(iii) प्रोत्साहन वेतन (Incentive Pay).
(iv) छूट या कमिशन (Commission)
(v) टिप्स या बिक्कशिश (Tips)
(vi) क्षतिपूर्ति (Compensation

Method of Job evaluation :—

कार्य विश्लेषण की विधियाँ :—

औद्योगिक मनोवैज्ञानिक Mc Cormick & Ilgen (1984) ने कार्य विश्लेषण (मूल्यांकन) की निम्नलिखित 5 प्रमुख विधियों कि चर्चा की है, जिन्हे विविध शोधकार्य

के आधार पर निर्धारित किया गया है।

(i) श्रेणीक्रम विधि (Ranking method)
(ii) वर्गीकरण विधि (Classification method)
(iii) अंक विधि (Point method)
(iv) कारक तुलना विधि (Factor - Comparison method)
(v) कार्य- घटक विधि (Job - Component method)

Mc Cormic आदि (1972) ने ~~[illegible]~~ इसविधि से कार्य - मूल्यांकन के लिए Position-Analysis-Questionnaire (PAQ) विकसित किया है। इसके आधार पर कार्य विशेष का कार्यकर्ता के दृष्टिकोण से 194 अवयवों (घटकों) में विश्लेषण किया गया है। यह कार्य - विशेष के मूल्यांकन में बहुत सहायक होता है।