K. Nand M.A 4Th Sem (1)

Rating Scale

(iii) उत्पादक कार्यों के निष्पादन-मूल्यांकन के दूषित होने का एक कारण कार्यानुभूति की लंबाई भी है। जैसे एक ही कार्य पर दो वैसे कर्मचारियों के निष्पादन के मूल्यांकन में अन्तर होगा जिनकी कार्यानुभूति की लंबाई अलग-अलग। स्पष्ट हुआ कि कई कारणों से उत्पादक कार्यों के निष्पादन-मूल्यांकन दूषित हो जाते हैं जिनसे ऐसे मूल्यांकन की वस्तुनिष्ठता तथा विश्वसनीयता में कमी आ जाती है।

उपर्युक्त सूचकांकों में से अन्तिम चार, अर्थात् दुर्घटना, वेतन, अन्यप्रवासिता तथा उन्नति के अवसर का प्रयोग अनुत्पादक कार्यों के निष्पादन-मूल्यांकन में भी किया जा सकता है, फिर भी ऐसे कार्यों का निष्पादन-मूल्यांकन पर्यवेक्षकों, प्रबंधकों तथा सहकर्मियों द्वारा किए गए निर्णयात्मक तथा गुणात्मक आकलन पर आधारित होता है। अनुत्पादक कार्यों के निष्पादन मूल्यांकन में निम्नांकित प्रविधियों का प्रयोग मुख्य रूप से किया जाता है।

(i) योग्यता-रेटिंग विधि (Merit-rating metho

(ii) व्यवहारात्मक रूप से स्थिरित रेटिंग मापनी (Behaviourally anchored rating Scales or BARS)

(iii) व्यवहारात्मक प्रेक्षण मापनी (Behaviourally observation Scales or BOS)

~~(iv) व्यवहारात्मक प्रेक्षण मापनी~~

(iv) उद्देश्य बाधित मापनी (Management by Objective, or MBO)

K Nand M.A 4th Sem (2)
Rating Scale

Behaviourally anchored rating Scale or BARS

BARS में निष्पादन - मूल्यांकन का कार्य कुछ उन विशिष्ट व्यवहारों द्वारा किया जाता है जिन्हें कार्य पर सफलता या असफलता के लिए महत्वपूर्ण माना जाता है। इसका स्पष्ट मतलब यह हुआ कि इस विधी में निष्पादन - मूल्यांकन का कार्य योग्यता-रेटिंग प्रविधी (मेरिट-रेटिंग Scale) के समान कुछ सामान्य शीलगुणों जैसे आक्रामता, असहयोगिता, सतर्कता, आदि के रूप में किया नहीं किया जाता है। स्पष्ट है कि BARS में कर्मचारियों के निष्पादन - मूल्यांकन का कार्य कुछ विशिष्ट व्यवहारात्मक कसौटियों के रूप में किया जाता है।

BARS के निर्माण एवं विकास में निम्नलिखित तीन चरण होते हैं। जो इस प्रकार है ⟹

(i) ऐसे लोगों के समूह, जो कार्य से परिचित होते हैं, वे उस कार्य पर सफल निष्पादन एवं असफल निष्पादन के उतने उदाहरण, जितने दे सकते हैं, सोंचने के लिए कहा जाता है। इसमें सफल निष्पादन तथा असफल निष्पादन के कई व्यवहारात्मक उदाहरण जमा हो जाते हैं। इन व्यवहारात्मक उदाहरणों को घटना कहा जाता है।

(ii) व्यक्तियों के दूसरे समूह को जो उस कार्य से परिचित होता है, कार्य आयाम की सूची तथा कार्य-व्यवहार की घटनाओं या प्रसंगों की सूची दोनों को दे दिया जाता है। और उनसे यह बताने की प्रार्थना की जाती है कि कार्य- व्यवहार की कौन -कौन घटनाएँ उनके अनुसार कार्य के दिए गए आयामों के लिए संगत है। BARS के लिए