

अधिक-से-अधिक उपयोग कर सकें। यह किसी कारण से ऐसा नहीं हो पाता है, जो इससे दोनों ही पक्षों को हानि होती है। समुचित रूप से विकसित और कार्य निष्पादन मूलभाजन पद्धति द्वारा यह ज्ञात करना संभव हो जाता है कि किन-किन कर्मियों को प्रोत्ताने रूप में स्थानान्तरण पर विचार किया जाय।

(ii) निष्पादन मूलभाजन के द्वारा कर्मचारियों का भी इस ज्ञान का ज्ञान होना है कि संगठन के प्रबंधक उनके निष्पादन को कितना महत्व देते हैं।

(iii) निष्पादन मूलभाजन को आधार मानकर कर्मियों के स्थानान्तरण, सेवा निवृत्ति या परस्पर-स्वामी के संबंध में संगठन को निर्णय लेने में मदद मिलती है। कर्मचारी के वर्गीय संबंधों निर्धारण में न्याय तथा निष्पक्षता बरतने के लिए भी निष्पादन मूलभाजन का सहारा लेना आवश्यक होता है। साधारण निष्पादन मूलभाजन की उपयोगिता कर्मियों के स्थानान्तरण रूप निष्कासन आदि कार्यों में प्रबंधन को काफी मदद मिलती है।

(iv) पारिष्कारिक रूप वेतन-संबंधी नीति-निर्धारण भी कार्य निष्पादन मूलभाजन का एक अत्यंत प्रमुख उद्देश्य है। कुछ संगठनों में निष्पादन मूलभाजन का उपयोग पारिष्कारिक या वेतन-वृद्धि के लिए आधार के रूप में किया जाता है। कुछ स्थितियों में तो इस प्रकार के वृद्धि के लिए महान तथा परिवर्तन दोनों का ही सम्मिलित रूप से उपयोग किया जाता है।

(v) प्रत्येक संगठन अपने उपयोग के अनुसूप कर्मियों को प्रोत्साहित करते हैं। अपने कर्मियों के निष्पादन मूलभाजन का अकिलान कर संगठन उन्हें उचित प्रोत्साहन की समस्या को उनके कार्य-कुशलता में वृद्धि लाकर अपने उद्देश्यों को प्राप्त करने का सफल प्रयास करते हैं।



संगठन द्वारा कार्य निष्पादन मूल्यांकन से लोगों अपने ही उद्देश्यों की पूर्ति में सफलता प्राप्त सकता है। प्रथमतः इसके आधार पर कर्मियों के ज्ञान तथा कौशल के ~~अनुकूल~~ उन क्षेत्रों का ज्ञान किया जाता है, जहाँ बहुत सारे कर्मचारी बराबरी की पंक्ति में नहीं हैं। इस प्रकार इससे कर्मियों की सामान्य कर्मों का पता चलता है और एक बार ऐसा जान लेने पर विशेष प्रशिक्षण की मदद से उन बुद्धियों को सुधारा जाता है। दूसरे स्तर पर निष्पादन मूल्यांकन के द्वारा वे से व्यक्तियों को भी हटाने का काम सहज हो जाता है, जिन्हें आंतरिक और विशिष्ट रूप से प्रशिक्षित करने की आवश्यकता है। इस प्रकार निष्पादन मूल्यांकन से संगठन को अपने कर्मियों के लिए अधिक एवं अनुकूल प्रशिक्षण की व्यवस्था की उद्देश्यों में कर्मों काफी हद तक सफलता मिलती है।

(VI) निष्पादन मूल्यांकन एक उद्देश्य यह भी है कि अपने कर्मियों के प्रकान एवं नीरसता में कमी लाना भी एक प्रमुख उद्देश्य है। कार्य निष्पादन मूल्यांकन से कुशलता के अनुरूप कर्मचारियों को पुनर्नियोजित करने से उनमें प्रकान एवं नीरसता की मात्रा में कमी आती है। फलतः संगठन के उत्पादन में वृद्धि होती है। इसका कारण यह है कि कुशलता के अनुकूल कार्य पर पुनर्नियोजित होने से कर्मचारियों की कठिने कार्य के प्रति बढ़ती है जिसके फलस्वरूप नीरसता बढ़ती है।

(VII) निष्पादन मूल्यांकन के द्वारा संगठन अपने मागत में कमी लाने के उद्देश्य को पूर्ण प्राप्ति का प्रयास करते हैं। कौशल-ज्ञान के अनुरूप कार्य एवं वेतन मिलान से कर्मियों में पूर्ण के भाव का विकास होता है। फलतः वे मनी-मोग पूर्णक अपने कार्य का निष्पादन पूरी दक्षता के साथ करते हैं। इसके कारण वे अपने



आंदर उत्पन्न होने वाले शक्तिशाली नकारात्मक भावों पर पूरी तरह से नियंत्रण करते हैं जिससे दुर्घटना की संभावनाओं में काफी हद तक कमी आती है। साथ-ही-साथ वे मशीनों एवं कर्मियों के साथ भी सकारात्मक भावों को प्रदर्शित करते हैं। जब अनुकूल पुनर्निर्माण मिलता है तो कर्मियों की मनोवृत्ति प्राणिकान के प्रति सकारात्मक जैन ज्ञान के कारण कुछ प्रकार की गलतियों स्वतः दूर हो जाती है संगठन की लागत घट जाने की संभावना काफी बढ़ जाती है।

(ग) कार्य निष्पादन मूल्यों को खेद संगठन एक उद्देश्य यह भी है कि इससे कर्मचारी अनुसंधान के लिए मापदण्ड के निर्धारण में मदद मिलती है। सभी विकसित संगठनों या उद्योगों में कर्मचारी अनुसंधानों के लिए प्रत्येक विभाग की जापदशा होती है। अनुसंधानों के लिए मापदण्ड निर्धारित करना औद्योगिक मनोविज्ञान का एक महत्वपूर्ण उद्देश्य है।

(घ) कर्मचारियों के मानसिक स्वास्थ्य की उन्नति भी निष्पादन मूल्यों को खेद संगठन का उद्देश्य होता है। जब कर्मियों को इस बात की जानकारी मिल जाती है कि उन्हें उनकी कुशलता के अनुकूल काम के लिए उचित वेतन मिलता है तो प्रबंधन के प्रति उनके नकारात्मक भाव एवं स्पष्टा आदि में कमी आती है जिससे वे मानसिक रूप से स्वस्थ रहने में सक्षम हो पाते हैं। उनकी चिन्ता एवं निराशा घटती है और वे ज्ञान प्रकाश के संधों से बहुत हद तक मुक्त हो जाते हैं। इसके अलावा कर्मचारियों के आपसी संबंध भी सुधर जाते हैं क्योंकि वे समझते पाते हैं कि प्रबंधन की ओर से न तो किसी कर्मचारी को अन्याय शक प्रस्तुत किया जाता है और न ही उपेक्षा मिलती है।



(X) निष्पादन मूल्यांकन या कार्य आकलन की एक उपयोगिता यह है कि इससे संगठन में हड़ताल तथा तालाबंदी की दरों में कमी आ जाती है। कारण यह है कि कार्य आकलन के पाहू कर्मचारियों की संगठन या प्रबंधन के प्रति शिकायत बहुत दूर तक दूर हो जाती है और दोनों के बीच संबंध एक कड़ी हद तक स्वस्थ तथा संतोषप्रद हो जाते हैं। फलतः कर्मचारी की ओर से हड़ताल के होने की सम्भावना तथा प्रबंधन की ओर से तालाबंदी की संभावना काफी दूर तक दूर हो जाती है।

उपरोक्त तथ्यों के आधार पर यह कहा जा सकता है कि निष्पादन-मूल्यांकन द्वारा उद्योग या संगठन कई महत्वपूर्ण उद्देश्यों की प्राप्ति करने में सफल हो पाते हैं। अर्थात् यह निष्पादन-मूल्यांकन संगठन की प्रगति के लिए शक्तिपूर्वक का कार्य करता है।

The end