

कार्यक्रम चयन में कार्य विभाजन की शक्ति की विवेचना करें।
 सिद्ध — संगठनात्मक मनोविज्ञान में कार्य विभाजन अत्यन्त महत्वपूर्ण सम्प्रत्यय है। कार्य-विभाजन में कार्य के तत्वों का सही तरीके से अध्ययन किया जाता है। कर्म-चयन में इन तत्वों की शक्ति या उपयोगिता का अध्ययन भी किया जाता है जिससे उचित कार्य के लिए सही कर्म-चयन किया जा सके। प्रत्येक व्यक्ति की क्षमता, कौशल, अभिरुची चारित्रिक विशेषताएँ, अलग-अलग हुआ करती हैं। औद्योगिक संगठनों के लिए निष्पादन मूल्योंकन या कार्य विभाजन एक आधुनिक काल में एक महत्वपूर्ण है। इसका महत्त्व न केवल उद्योग में बल्कि हर तरह के संगठन में होता है।

कार्य विभाजन को परिभाषित करने हुए स्जीलानी एवं वालास (Sturtevant & Wallace, 1940) वल लिखा गया है कि — "निष्पादन-मूल्योंकन को एक ऐसी प्रक्रिया के रूप में परिभाषित की जाती है जिसके द्वारा कर्म-चारियों के धार में संगठन एक पुनर्निर्माण प्राप्त करता है। सामान्य रूप से यह प्रक्रिया एक लेखा-परिफल एवं नियंत्रण संबंधी कार्य का रूप होता है जिसे कई ऐसी महत्वपूर्ण सूचनाएँ मिलती हैं जिसपर बहुत सारे संगठनात्मक निर्णय आधारित होते हैं।"

वर्धर एवं डेविस (Vardhar & Davis, 1965) के अनुसार "निष्पादन-मूल्योंकन एक ऐसी प्रक्रिया है जिसके द्वारा संगठन कार्य निष्पादन का मूल्योंकन करते हैं।"

कार्य आकलन की कर्मचारी-चयन के साथ-साथ कर्मियों की प्रोत्साहन केन वृद्धि, प्रतिस्थापक आदि में महत्वपूर्ण भूमिका होती है। कार्य-आकलन के आधार पर ही उनके लिए समग्र-समग्रपूर्ण प्रशिक्षण कार्यशाला का भी आयोजन उद्योगों एवं अन्य संगठनों द्वारा किया जाता है। कार्य आकलन के इस महत्वपूर्ण पहलू को अंग्रेजीकन विन्दुओं के माध्यम से अधिक स्पष्टता प्रदान करने का प्रयास सागेल (Seegel, 1969) द्वारा किया गया है।

(1) समतुल्य दर पर भुगतान (Equitable pay rates) :—
शीगेल् (1969) ने कार्य मूल्यांकन की प्रक्रिया की जाँच करते हुए कहा है कि इससे भुगतान दरों को निर्धारित करने में सहायता मिलती है। कार्य मूल्यांकन के आधार पर विभिन्न वर्गियों के कर्मचारियों का मूल्यांकन किया जाता है और उनकी काम क्षमता के अनुच्छेद उनका वेतन निर्धारित कर दिया जाता है। इससे ऐसे कर्मचारियों को आर्थिक लाभ होता है जो वस्तुतः अपने काम में कुशल तथा सक्षम होते हैं।

(2) कर्मचारी चयन का मूल्यांकन (Evaluation of personnel selection) :— कार्य आकलन से एक लाभ यह होता है कि कर्मचारी चयन की वैधता की जाँच हो जाती है। दूसरे अर्थों में, कार्य आकलन से पता चलता है कि किसी कार्य विशेष के लिए जिस कर्मचारी का चयन किया जाता है कि वह वस्तुतः सही है अथवा नहीं। यदि कार्य आकलन के परिणाम उस कर्मचारी के कुशल होने का प्रमाण मिलता है तो समझा जाता है कि कर्मचारी चयन की कार्यविधि सफल रही है और यदि उसके अकुशल होने का प्रमाण मिलता है तो कर्मचारी चयन की प्रक्रिया की जाँच करने की आवश्यकता होगी। अतः कार्य आकलन ही एक ओर कर्मचारी चयन की वैधता की जाँच होती है और दूसरी ओर उसे उन्नत बनाने का अपसर मिलता है।

(3) कर्मचारी का प्रतिस्थापन (Replacement of workers) :—
प्रत्येक मूल्यांकन अथवा कार्य आकलन का एक महत्वपूर्ण प्रयोजन यह है कि इससे किसी कर्मचारी के प्रतिस्थापन में सहायता मिलती है। किसी काम में लगे कर्मचारी के मूल्यांकन से पता चले उसके अकुशल होने का प्रमाण मिलता है तो उसे किसी अन्य ऐसे काम पर प्रतिस्थापित कर दिया जाता है जो उसकी क्षमताओं अथवा कौशल के अनुरूप हो। इसी प्रकार यदि किसी कर्मचारी के अतिक्रमण होने का प्रमाण

निष्पत्ति है जो पुरस्कार के रूप में उसकी पदवी
 वृत्ति कर ली जाती है। इन दोनों परिस्थिति
 में भी कर्मचारियों के साथ-साथ संगठन के
 भी लाभ होता है।

(ग) व्यवसाय व्यवहार की कुशलता में वृद्धि (Improvement
 in the efficiency of the job behaviour) — काम-
 आकलन या नियोजन मूल्यांकन की क्रमिकता
 व्यवसाय व्यवहार की कुशलता में वृद्धि में भी महत्वपूर्ण
 होती है। इससे एक लाभ यह होता है कि कर्मचारी
 के व्यवसाय व्यवहार की कुशलता में वृद्धि होती है।
 कर्मचारी के व्यवसाय व्यवहार के अनुरोधित सुधारों का
 अनुपाद्यतात्मिक कार्य परिवर्तन पुनर्गठन, आदि की
 गठना की जाती है। कारण यह है कि काम
 आकलन से जहाँ किसी कर्मचारी के किसी कार्य
 विशेष पर अकुशल होने का पता मिलता है तब
 उसे अनुकूल काम पर पुनर्निर्देशित कर दिया जाता
 है। ऐसी स्थिति में न केवल उत्पादकता में वृद्धि
 होती है, बल्कि अनुपाद्यतात्मिक सुधारों द्वारा काम-
 परिवर्तन द्वारा आदि में भी काम आती है। इसी प्रकार
 किसी कर्मचारी के अधिक कुशलता पाए जाने पर उसे
 पदोन्नति देकर समान कार्य के उच्च स्तर पर
 स्थानांतरित कर दिया जाता है ताकि ऐसी स्थिति
 में उत्पादकता बढ़ जाती है। साथ ही अनुपाद्यतात्मिक सुधारों
 तथा काम-समाप्ति आदि की दृष्टि में कर्मियों को
 जानी है।

(घ) कार्य संतुष्टि में वृद्धि (Enhancement of job satisfaction) — व्यवसाय मूल्यांकन का एक महत्वपूर्ण
 यह भी है कि इससे कर्मचारियों की कार्य
 संतुष्टि बढ़ती है। कार्य असंतुष्टि कभी कभी
 कार्य परिस्थितियों की परिष्कृतता के परिणामस्वरूप
 घटित होती है, और कभी कर्मचारी में कार्य के प्रति
 उदासीनता के कारण जो उसकी कुशलता के अनुकूल
 काम नहीं मिलने के कारण होता है। किन्तु कार्य
 आकलन के पश्चात् कर्मचारी की अकुशलता
 अथवा उसकी अधिक कुशलता की जानकारी
 मिलने पर उसे अनुकूल काम पर पुन-