

পদ মূল্যায়ন Job Evaluation



প্রত্যেক প্রতিষ্ঠানেই বিভিন্ন ধরনের কাজ থাকে যা সম্পাদনের জন্য বিভিন্ন দক্ষতা ও যোগ্যতা সম্পন্ন ব্যক্তি নিয়োজিত থাকে। এজন্য প্রতিটি পদ বা কার্যের মূল্য একটি আপেক্ষিক বিষয়। কারণ প্রতিষ্ঠানের সকল কাজের গুরুত্ব, দায়িত্ব ও ঝুঁকি যেমন এক নয়, তেমনি এ সকল কাজ সম্পাদনে ভিন্ন ভিন্ন যোগ্যতা, দক্ষতা ও অভিজ্ঞতা সম্পন্ন কর্মী থাকে। তাই প্রতিষ্ঠানে বিভিন্ন কাজ বা পদের তুলনা মূলক বিশ্লেষণের মাধ্যমে কার্য মূল্যায়ন করা হয়। কার্য বা পদ মূল্যায়ন হলো এক ধরনের বিশেষ কর্মসূচি যার মাধ্যমে কর্মীর যোগ্যতা, অভিজ্ঞতা, কার্যের ঝুঁকি, দায়িত্বভার ইত্যাদি উপাদানগুলোকে পরিমাপ করে উক্ত কাজের কত মূল্য হবে তা নির্ধারণ করা হয়। পদ মূল্যায়ন এমন একটি প্রক্রিয়া যার মাধ্যমে সংগঠনের মধ্যে বিভিন্ন পদের আপেক্ষিক মূল্য নিরূপণ করা হয়, যাতে বিভিন্ন পদের মূল্য অনুযায়ী পার্থক্যমূলক বেতন প্রদান করা যায়।



ইউনিট সমাপ্তির সময়

ইউনিট সমাপ্তির সর্বোচ্চ সময় ২ সপ্তাহ

এই ইউনিটের পাঠসমূহ

পাঠ-৫.১ : পদ মূল্যায়ন কাকে বলে? পদ মূল্যায়নের উদ্দেশ্যাবলি, পদ মূল্যায়নের সুবিধা সমূহ

পাঠ-৫.২ : পদ মূল্যায়নের পদ্ধতিসমূহ

পাঠ-৫.৩ : পদ মূল্যায়নের পদক্ষেপসমূহ, পদ মূল্যায়নের উপাদান তুলনাকরণ পদ্ধতির সুবিধা ও অসুবিধা, পদ মূল্যায়ন ও কার্য বিশ্লেষণের মধ্যে পার্থক্য

পাঠ-৫.১

পদ মূল্যায়ন কাকে বলে? পদ মূল্যায়নের উদ্দেশ্যাবলি, পদ মূল্যায়নের সুবিধা সমূহ

What is Job Evaluation, Purposes of Job Evaluation, Advantages of Job Evaluation



উদ্দেশ্য

এ পাঠ শেষে

- পদ মূল্যায়ন কাকে বলে? তা বলতে পারবেন।
- পদ মূল্যায়নের উদ্দেশ্যাবলি বর্ণনা করতে পারবেন।
- পদ মূল্যায়নের সুবিধা সমূহ বর্ণনা করতে পারবেন।

পদ মূল্যায়ন কাকে বলে?

What is Job Evaluation?

মানব সম্পদ ব্যবস্থাপনা যে সকল গুরুত্বপূর্ণ কার্যাবলি সম্পাদন করে কর্ম মূল্যায়ন তার মধ্যে অন্যতম। কার্য বিশ্লেষণ ও নির্দিষ্ট করণের পর উক্ত কাজের মূল্য নির্ধারণ করতে হয়। প্রতিষ্ঠানের কার্য বা পদের আপেক্ষিক গুরুত্ব বা মূল্য নির্ধারণে ব্যবহৃত পদ্ধতি সাধারণভাবে কার্য বা পদ মূল্যায়ন নামে পরিচিত।

প্রত্যেক প্রতিষ্ঠানেই বিভিন্ন ধরনের কাজ থাকে যা সম্পাদনে বিভিন্ন দক্ষতা ও যোগ্যতা সম্পন্ন ব্যক্তি নিয়োজিত থাকে। এজন্য প্রতিটি পদ বা কার্যের মূল্য একটি আপেক্ষিক বিষয়। কারণ প্রতিষ্ঠানের সকল কাজের গুরুত্ব, দায়িত্ব ও ঝুঁকি যেমন এক নয় তেমনি এ সকল কাজ সম্পাদনে ভিন্ন ভিন্ন যোগ্যতা, দক্ষতা ও অভিজ্ঞতাসম্পন্ন কর্মী থাকে। তাই প্রতিষ্ঠানে বিভিন্ন কাজ বা পদের তুলনা মূলক বিশ্লেষণের মাধ্যমে কার্য মূল্যায়ন করা হয়। কার্য বা পদ মূল্যায়ন হলো এক ধরনের বিশেষ কর্মসূচি যার মাধ্যমে কর্মীর যোগ্যতা, অভিজ্ঞতা, কার্যের ঝুঁকি, দায়িত্বভার ইত্যাদি উপাদানগুলোকে পরিমাপ করে উক্ত কাজের কত মূল্য হবে তা নির্ধারণ করা হয়। অর্থাৎ যে বিশেষ পদ্ধতি বা কৌশলের মাধ্যমে প্রতিষ্ঠানের বিভিন্ন কার্য বা পদের আপেক্ষিক দাম নির্ধারণ করা হয় তাকে পদ মূল্যায়ন বলে।

Edwin B. Flippo-এর মতে, “যে নিয়মতান্ত্রিক প্রক্রিয়ায় অন্যান্য পদের সাথে তুলনা সাপেক্ষে একটি পদের মূল্য নির্ধারণ করা হয় তাকে কার্য বা পদ মূল্যায়ন বলে।” (Job evaluation is a systematic and orderly Process of determining the worth of a job in relation to other job.)

Wendell French- এর মতে, “পদ মূল্যায়ন একটি প্রক্রিয়া যার মাধ্যমে সংগঠনের মধ্যে বিভিন্ন পদের আপেক্ষিক মূল্য নিরূপণ করা হয়, যাতে বিভিন্ন পদের মূল্য অনুযায়ী পার্থক্যমূলক বেতন প্রদান করা যায়।”

(Job evaluation is a Process of determining the worth of various jobs within the organization so that differential wages may be Paid.)

British Institute of Management-এর ভাষায়, “পদ মূল্যায়ন হলো ব্যক্তিত্বের সম্পর্ক না রেখে বিভিন্ন পদের আপেক্ষিক গুরুত্ব নিরূপণ পদ্ধতি।” (The Process of determining without regard to Personalities the worth of job in relation to another.)

I.L.O এর ভাষায়, “কোন একটি কার্যের জন্য উপাদানগুলোর মূল্য নির্ধারণ ও তুলনা করার জন্য যে পদক্ষেপ নেয়া হয় তাকে পদ মূল্যায়ন বলে।”

চূড়ান্তভাবে তাই বলা যায় যে, ব্যক্তির যোগ্যতাভেদে এবং কার্যের গুরুত্ব অনুযায়ী পারস্পরিক তুলনামূলক বা পার্থক্যমূলক

মজুরি নির্ধারণে অনুসৃত পদ্ধতি-ই হলো পদ মূল্যায়ন। কার্য মূল্যায়নের মাধ্যমে পার্থক্যমূলক মজুরি নির্ধারণ করা যায়, সঠিক ব্যক্তিকে সঠিক সময়ে পদোন্নতি দেয়া যায়। ফলে প্রতিষ্ঠানের সকল ক্ষেত্রে বৈষম্য দূর করা সহজ হয়।

পদ মূল্যায়নের উদ্দেশ্যাবলি

Purposes of Job Evaluation

মানব সম্পদ ব্যবস্থাপনায় পদ মূল্যায়ন একটি গুরুত্বপূর্ণ কাজ। প্রতিষ্ঠানের সামগ্রিক লক্ষ্য অর্জনে বিভিন্ন ধরনের কাজ করতে হয়। এসব কাজ বাস্তবায়নে ভিন্ন ভিন্ন যোগ্যতাসম্পূর্ণ কর্মীর নিয়োগ দেয়া হয়। কাজেই কর্মীর যোগ্যতা ও দায়িত্ব বিবেচনা তথা কাজের ঝুঁকি ও গুরুত্ব অনুযায়ী পার্থক্যমূলক মজুরি ও সুযোগ সুবিধা নির্বাচনের উদ্দেশ্যে কার্য বা পদ মূল্যায়ন করা হয় যাতে করে প্রতিষ্ঠানে কোন ধরনের বৈষম্য সৃষ্টি হতে না পারে। এছাড়াও অন্যান্য যে সকল উদ্দেশ্য রয়েছে সেগুলো নিরূপণঃ

১. **বিভিন্ন পদের জন্য তথ্য সংগ্রহ (Collection of information for various job):** একটি প্রতিষ্ঠানের অভ্যন্তরে বিভিন্ন কাজের জন্য ভিন্ন ভিন্ন পদ সৃষ্টি করা হয়। এসব পদের মর্যাদা ও গুরুত্ব যেমন এক নয় তেমনি পদ অনুযায়ী মজুরিও আলাদা। এজন্য প্রতিটি পদের জন্য করণীয় কাজ ও কর্মী সম্পর্কে বিভিন্ন তথ্যের প্রয়োজন হয়। প্রয়োজনীয় এসব তথ্য কার্য বিশ্লেষণের মাধ্যমে সংগ্রহ করা যায়।
২. **প্রতিটি পদের তুলনামূলক মূল্য নির্ধারণ (To determine comparative value of each & every job):** একটি প্রতিষ্ঠানে প্রতিদিন বিভিন্ন ধরনের কার্যাবলি সম্পাদিত হতে দেখা যায়। এসব কাজের বৈশিষ্ট্য, প্রকৃতি, পরিমাণ, ঝুঁকি গুরুত্ব এক নয়। তাছাড়া বিভিন্নমুখী এসব কাজের জন্য ভিন্ন ভিন্ন যোগ্যতার ও অভিজ্ঞ ব্যক্তি প্রয়োজন হয়। এজন্য প্রতিষ্ঠানের বিভিন্ন পদ বা কাজের পার্থক্য নির্ধারণ করে সেগুলোর পার্থক্যমূলক পারিতোষিক বা মূল্য নির্ধারণ করতে কার্য মূল্যায়ন করতে হয়।
৩. **সুষ্ঠ মজুরি নির্ধারণ (To establish uniform wage structure):** প্রতিটি প্রতিষ্ঠানের জন্য মজুরি একটি স্পর্শকাতর ও গুরুত্বপূর্ণ উপাদান। কর্মরত কর্মীদের যোগ্যতা ও মানের পার্থক্য থাকে। আবার প্রতিষ্ঠানের সামগ্রিক কাজের গুরুত্ব, বৈশিষ্ট্য, পরিমাণ, ঝুঁকি ইত্যাদিও হয় ভিন্ন ভিন্ন। কাজেই প্রতিষ্ঠানের ছোট-বড় সকল পদ ও কাজের বিপরীতে যাতে ভাল মজুরি প্রদানের স্থায়ী ব্যবস্থা করা যায় সেক্ষেত্রে কার্য মূল্যায়ন করতে হয়।
৪. **পদোন্নতি ও বদলি (Promotion & Transfer):** পদ মূল্যায়নের দ্বারা কর্মীদের পদোন্নতি ও বদলির জন্য সুষ্ঠ ও সঠিক নীতিমালা প্রণয়ন করা যায়। পদোন্নতি ও বদলি এ দুটি কাজই সরাসরি কর্মীদের প্রভাবিত করে। তাই এ সম্পর্কে সঠিক সিদ্ধান্ত নিতে কার্য মূল্যায়নের প্রয়োজন পড়ে।
৫. **সঠিক তথ্য সরবরাহ (Supply of correct information):** পদ মূল্যায়নের মাধ্যমে প্রতিষ্ঠানের বিভিন্ন কার্য বিশ্লেষণ, কর্মীর দায়িত্ব ও কর্তব্য বর্ণনা এবং একই সাথে কর্মীর দক্ষতা, যোগ্যতা ও প্রয়োজন ইত্যাদি অতি সহজে নির্ধারণ করা যায়।
৬. **বৈষম্য নিরসন (To eliminate discrimination):** প্রতিষ্ঠানে কর্মরত পুরাতন ও অভিজ্ঞ কর্মী এবং নতুন কর্মীর মধ্যে একই সাথে বিভিন্ন বিভাগের ভিন্ন ভিন্ন কাজে কর্মরত কর্মীদের মধ্যে সুযোগ-সুবিধার ক্ষেত্রে যাতে কোন অসামঞ্জস্য ও বৈষম্য না হয় তার জন্য পদ বা কার্য মূল্যায়ন করা হয়।
৭. **কর্মী সংক্রান্ত নীতি প্রণয়ন (To establish policy for employment):** কর্মীদের জন্য বিভিন্ন ধরনের কাজ করতে হয়। যেমন কর্মী সংক্রান্ত নির্বাচন, প্রশিক্ষণ, বদলি, নিয়োগ ইত্যাদি কার্যাবলি স্থায়ী ও সঠিক ভাবে সম্পাদনের জন্য কার্য মূল্যায়ন গুরুত্বপূর্ণ ভূমিকা পালন করে।
৮. **ব্যয় নিয়ন্ত্রণ (To control expences):** পদ বা কার্য মূল্যায়নের মাধ্যমে কর্মীদের দায়িত্ব ও কর্তব্য সচেতন করা হয় এবং একই সাথে কর্মীকে প্রয়োজনীয় ক্ষমতা প্রদানের ব্যবস্থা করা হয়। এতে সকল কর্মী সচেতনতার সাথে কাজ করে বলে সকল ক্ষেত্রে ব্যয় হ্রাস পায়।
৯. **অফিস কার্য সহজীকরণ (To easy office activities):** প্রতিষ্ঠানের অফিসিয়াল কার্যাবলির মধ্যে সকল জটিলতা

নিরসন করে সকল কাজ যাতে সহজে করা যায় কার্য মূল্যায়ন তার ব্যবস্থা করে থাকে।

পদ মূল্যায়নের সুবিধা সমূহ

Advantages of Job Evaluation

পদ মূল্যায়ন একটি চলমান প্রক্রিয়া যার মাধ্যমে প্রতিষ্ঠানের প্রত্যেকটি কাজের আপেক্ষিক গুরুত্ব ও মূল্য নির্ধারণ করা যায়। কার্য বা পদ মূল্যায়নের মত ধারাবাহিক প্রবাহমান এ কাজের মাধ্যমে বিভিন্ন ক্ষেত্রে যে সকল সুবিধা পাওয়া যায় সেগুলো নিরূপণঃ

১. **কার্য বিশ্লেষণ (Job analysis):** কার্য বা পদ মূল্যায়নের পূর্বের কাজ হলো কার্য বিশ্লেষণ করা। কার্য মূল্যায়নের মাধ্যমে প্রতিটি কাজের গুরুত্ব ও প্রয়োজনীয়তা, সুবিধা-অসুবিধা ইত্যাদি অতি সহজে নির্ণয় করা যায়। এছাড়া প্রতিটি স্তরের কাজকে তুলনামূলক ভাবে বিশ্লেষণ করা সহজ হয়।
২. **তথ্যাবলির বহুবিধ ব্যবহার (Various use of information):** প্রতিষ্ঠানের প্রতিটি স্তরের কাজকে তুলনামূলক ভাবে মূল্যায়ন করার জন্য বিভিন্ন ধরনের তথ্য সংগ্রহ করা হয়। এসব তথ্য প্রতিষ্ঠানের কার্য ছাড়াও অন্যান্য কাজ যেমন- কর্মী সংগ্রহ ও নির্বাচন, কর্মী প্রশিক্ষণ, উপযুক্ত কার্য পরিবেশ সৃষ্টি, উৎসাহমূলক মজুরি প্রদান ইত্যাদি কাজেও ব্যবহার করা যায়।
৩. **শিল্প সম্পর্ক উন্নয়ন (Development of labour relation):** উন্নত শিল্প সম্পর্ক প্রতিটি প্রতিষ্ঠানের জন্য একটি গুরুত্বপূর্ণ বিষয়। শিল্প সম্পর্ক বলতে মালিক-শ্রমিক বা শ্রমিক-মালিক সম্পর্ককে বুঝায়। কর্ম বিশ্লেষণের মাধ্যমে কর্মীদের যোগ্যতা ও চাহিদা অনুযায়ী মজুরি ও অন্যান্য সুবিধা সঠিকভাবে নির্ধারণ করা যায়। তাই এতে উন্নত শিল্প সম্পর্ক গড়ে উঠে।
৪. **তুলনামূলক কর্মসূচি (Comparative programme):** একটি প্রতিষ্ঠানের বিভিন্ন বিভাগ থাকে আবার প্রতিটি বিভাগের কাজ ভিন্ন ভিন্ন হয়ে থাকে। তাই নিজ প্রতিষ্ঠানের বিভিন্ন বিভাগের ভিন্ন ভিন্ন কাজ অথবা সমগোষ্ঠীয় প্রতিষ্ঠানের কাজের সাথে তুলনা করতে কার্য মূল্যায়ন বিশেষ ভূমিকা রাখে।
৫. **মজুরি সংক্রান্ত বিরোধ নিষ্পত্তি (Settlement of disputes related to wages):** কর্মী কাজ করে মূলত অর্থের জন্য। আর এ অর্থ পরিশোধ করা হয় মজুরি প্রদানের মাধ্যমে। কার্য মূল্যায়নের মাধ্যমে কর্মীদের মধ্যে মজুরি সংক্রান্ত কোন বিরোধ দেখা দিলে তা অতি সহজে নিষ্পত্তি করা যায়।
৬. **মজুরি হার উন্নয়ন (To develop of wage rate):** প্রতিষ্ঠানের প্রয়োজনে বিভিন্ন কারণে কর্মীর পদ পরিবর্তন বা দায়িত্ব ও কর্তব্য পরিবর্তন করা হয়। এজন্য পারিশ্রমিক বা মজুরি প্রদানের হার কম বেশী হয়ে থাকে। কার্য মূল্যায়নের মাধ্যমে মজুরি হার সঠিক নির্ধারণ করা যায়।
আরো যে সকল সুবিধা পাওয়া যায় সেগুলো হলোঃ
 ১. পদ মূল্যায়নের মাধ্যমে শ্রমিক কর্মীদের কর্মস্পৃহা বৃদ্ধি করা যায়।
 ২. সঠিক পদে উপযুক্ত ব্যক্তি নিয়োগের দ্বারা কর্মীদের জীবন যাত্রার মান উন্নয়ন করা যায়।
 ৩. পদ বা কার্য মূল্যায়ন দ্বারা কর্মীর দক্ষতা, যোগ্যতা ও অন্যান্য জ্ঞান ভাল ভাবে যাচাই করা যায় বলে কর্মী নিয়োগের কাজটি সহজে করা যায়।
 ৪. পদ মূল্যায়ন কমিটি কর্মীর গোত্র বা রাজনৈতিক দর্শন বিবেচনা না করে শুধুমাত্র পদকে মূল্যায়িত করে ফলে নির্দিষ্ট পদের জন্য অধিক যোগ্য ব্যক্তি নির্বাচন করা যায়।
 ৫. প্রতিষ্ঠানের সামগ্রিক উদ্দেশ্যের সহজ বাস্তবায়ন করা যায়।
 ৬. কর্মীদের সহজে তত্ত্বাবধান ও নিয়ন্ত্রণ করা সম্ভব হয়।



সারসংক্ষেপ:

মানব সম্পদ ব্যবস্থাপনা যে সকল গুরুত্বপূর্ণ কার্যাবলি সম্পাদন করে কর্ম মূল্যায়ন তার মধ্যে অন্যতম। কার্য বিশ্লেষণ ও নির্দিষ্ট করণের পর উক্ত কাজের মূল্য নির্ধারণ করতে হয়। প্রতিষ্ঠানের কার্য বা পদের আপেক্ষিক গুরুত্ব বা মূল্য নির্ধারণে ব্যবহৃত পদ্ধতি সাধারণভাবে কার্য বা পদ মূল্যায়ন নামে পরিচিত। অর্থাৎ যে বিশেষ পদ্ধতি বা কৌশলের মাধ্যমে প্রতিষ্ঠানের বিভিন্ন কার্য বা পদের আপেক্ষিক দাম নির্ধারণ করা হয় তাকে পদ মূল্যায়ন বলে। মানব সম্পদ ব্যবস্থাপনায় পদ মূল্যায়ন একটি গুরুত্বপূর্ণ কাজ। প্রতিষ্ঠানের সামগ্রিক লক্ষ্য অর্জনে বিভিন্ন ধরনের কাজ করতে হয়। এসব কাজ বাস্তবায়নে ভিন্ন ভিন্ন যোগ্যতাসম্পূর্ণ কর্মীর নিয়োগ দেয়া হয়। কাজেই কর্মীর যোগ্যতা ও দায়িত্ব বিবেচনা তথা কাজের ঝুঁকি ও গুরুত্ব অনুযায়ী পাথ্যকর্মমূলক মজুরি ও সুযোগ সুবিধা নির্বাচনের উদ্দেশ্যে কার্য বা পদ মূল্যায়ন করা হয় যাতে করে প্রতিষ্ঠানে কোন ধরনের বৈষম্য সৃষ্টি হতে না পারে।

পদ মূল্যায়ন একটি চলমান প্রক্রিয়া যার মাধ্যমে প্রতিষ্ঠানের প্রত্যেকটি কাজের আপেক্ষিক গুরুত্ব ও মূল্য নির্ধারণ করা যায়। কার্য বা পদ মূল্যায়নের মত ধারাবাহিক প্রবাহমান এ কাজের মাধ্যমে বিভিন্ন ক্ষেত্রে যে সকল সুবিধা পাওয়া যায় সেগুলো-কার্য বিশ্লেষণ, তথ্যাবলির বহুবিধ ব্যবহার, শিল্প সম্পর্ক উন্নয়ন, তুলনামূলক কর্মসূচি, মজুরি সংক্রান্ত বিরোধ নিষ্পত্তি, মজুরি হার উন্নয়ন।

পাঠ-৫.২

পদ মূল্যায়নের পদ্ধতিসমূহ
Methods of Job Evaluations

উদ্দেশ্য

এ পাঠ শেষে আপনি

- পদ মূল্যায়নের পদ্ধতিসমূহ বর্ণনা করতে পারবেন।

পদ মূল্যায়নের পদ্ধতিসমূহ

Methods of Job Evaluations

পদ মূল্যায়নের প্রত্যেকটি প্রতিষ্ঠানের জন্য অত্যন্ত গুরুত্বপূর্ণ বিষয়। এ কাজটি সঠিকভাবে সম্পাদনে এর বিভিন্ন পদ্ধতি প্রচলিত আছে। বিভিন্ন প্রতিষ্ঠানে কার্য মূল্যায়নের জন্য ভিন্ন ভিন্ন পদ্ধতি ব্যবহার হয়ে থাকে। প্রতিটি পদের আপেক্ষিক মূল্য বের করতে প্রচলিত যে পদ্ধতি সমূহ রয়েছে সেগুলো নিরূপণঃ

১. পদ মর্যাদা বিন্যাস বা র‍্যাঙ্কিং পদ্ধতি

Ranking Method

পদ মূল্যায়নের সর্বাধিক প্রাচীন ও সহজ পদ্ধতির নাম র‍্যাঙ্কিং পদ্ধতি। পদ মূল্যায়নের যে পদ্ধতিতে প্রতিষ্ঠানের কার্যগুলোকে গুরুত্ব বা পদ মর্যাদা অনুযায়ী সাজানো হয় তাকে পদ মর্যাদা বিন্যাস বা র‍্যাঙ্কিং বলে। এ পদ্ধতিতে সর্বাধিক গুরুত্বপূর্ণ কার্যকে প্রথমে এবং তারপর কম গুরুত্বপূর্ণ কাজকে ক্রমানুসারে ধারাবাহিক ভাবে সাজানো হয়। কার্যের গুরুত্ব নির্ধারণের কতকগুলো উপাদান বিবেচনা করা যায়। যেমন-দক্ষতা, অভিজ্ঞতা, ঝুঁকি, দায়িত্বভার, কার্য পরিবেশ ইত্যাদি। এসব উপাদান বিবেচনা করার পর সবচেয়ে গুরুত্বপূর্ণ কাজটির জন্য মূল্যহার নির্ধারণ করা হয়। অতপর ক্রমান্বয়ে কম গুরুত্বের কাজগুলোর মূল্যহার নির্ধারণ করা হয়। এতে কাজের গুরুত্ব অনুযায়ী মজুরি হার নির্ধারণ হয়ে থাকে।

সুবিধাবলি (Advantages):

- এ পদ্ধতিতে কার্য বর্ণনা ও নির্দেশনা প্রস্তুত করতে হয়না বলে এটি একটি সহজ পদ্ধতি।
- এ পদ্ধতিতে কার্য মূল্যায়ন করতে সময় ও ব্যয় কম হয়।
- এ পদ্ধতিতে কোন জটিলতা নেই বলে সকল কর্মী এ পদ্ধতি সহজেই বুঝতে পারে।
- কাজের গুরুত্ব অনুযায়ী মজুরি হার নির্ধারণ হয় বলে কর্মীদের মধ্যে অসন্তুষ্টি থাকেনা।
- এতে কর্মীদের মনোবল বৃদ্ধি পায়।

অসুবিধাসমূহ (Disadvantages):

- এ পদ্ধতির সকল উপাদান বিবেচনার জন্য নির্দিষ্ট কোন মাপকাঠি নেই।
- এ পদ্ধতিতে একই রকমের পদগুলোর মধ্যে তুলনা করা অসুবিধাজনক।
- এ পদ্ধতির বৈজ্ঞানিক ভিত্তি নেই বলে এর ফলাফল মূল্যায়ন কারী দ্বারা সরাসরি প্রভাবিত হয় এবং
- মজুরি সংক্রান্ত কোন বিরোধ দেখা দিলে ব্যবস্থাপনা কোন কারণ উদঘাটন করতে পারেনা।

২. কার্য শ্রেণি বিভাগ পদ্ধতি

Job Classification Method

যে পদ্ধতিতে কার্যের বৈশিষ্ট্য, গুরুত্ব, দায়িত্ব, মানবিক গুণাবলি, শিক্ষাগত যোগ্যতা ইত্যাদি বিষয় বিবেচনা করে প্রতিষ্ঠানের কার্যগুলোকে বিভিন্ন বিভাগে ভাগ করে প্রতিটি বিভাগের জন্য আলাদা-আলাদা মজুরি হার নির্ধারণ করা হয় তাকে কার্য শ্রেণী বিভাগ পদ্ধতি বলে। কার্যের গুরুত্ব অনুযায়ী বিভাগগুলোকে বিভিন্ন গ্রেডে ভাগ করা হয়। সবচেয়ে

গুরুত্বপূর্ণ, দায়িত্ববান এবং কার্য সম্পাদনে উচ্চতর শিক্ষা ও দক্ষতার প্রয়োজন সেগুলোকে A গ্রেডে তারচেয়ে কম গুরুত্বপূর্ণ B গ্রেডে তারপর C.D.E ইত্যাদি গ্রেডে ভাগ করা হয়। এভাবে অফিসের নির্বাহীদের A গ্রেডে, অফিসারদের B গ্রেডে, অফিস সহকারীদের C গ্রেডে ইত্যাদি গ্রেডে গুরুত্ব অনুযায়ী ক্রমান্বয়ে ভাগ করা হয়। এ ধরনের পদ্ধতি ছোট ও মাঝাড়া প্রতিষ্ঠানে বেশী ব্যবহৃত হয়ে থাকে।

সুবিধাবলি (Advantages):

- এ পদ্ধতি সহজ ও কম ব্যয়বহুল
- কার্য বা পদের বর্ণনা মত প্রতিটি কার্য বিশ্লেষণ করা হয়।
- সু-স্পষ্ট কার্য বিভাগ থাকে বলে বিভিন্ন কাজের মধ্যে সহজে তুলনা করা যায়।
- ছোট ছোট প্রতিষ্ঠানে এ পদ্ধতি অধিক উপযোগী।

অসুবিধাসমূহ (Disadvantages):

- এ পদ্ধতিতে একই রকমের পদগুলোর মধ্যে তুলনা করা অসুবিধাজনক।
- এ পদ্ধতির বৈজ্ঞানিক ভিত্তি নেই বলে এর ফলাফল মূল্যায়ন কারী দ্বারা সরাসরি প্রভাবিত হয় এবং
- মজুরি সংক্রান্ত কোন বিরোধ দেখা দিলে ব্যবস্থাপনা কোন কারণ উদঘাটন করতে পারেনা।

৩. উপাদান তুলনাকরণ পদ্ধতি

Factors Comparison Method

১৯২৮ সালে Pujin Bange কার্য মূল্যায়নের জন্য উপাদান তুলনাকরণ পদ্ধতি উদ্ভাবন করেন বলে অনেকে এ পদ্ধতিকে তার নাম অনুযায়ী Bange পরিকল্পনা বলে থাকেন। এ পদ্ধতি অনুযায়ী প্রতিটি কাজের জন্য কতকগুলো সাধারণ উপাদান থাকে, যেমন-মানবিক শক্তি বা চাহিদা, শারীরিক শক্তি বা চাহিদা, দক্ষতা, দায়িত্বের সীমাবদ্ধতা, কার্য পরিবেশ ইত্যাদি। এসব উপাদান ও উপকরণগুলোর বিপরীতে আর্থিক মূল্য প্রদান করা হয়। পরে কার্যের সহিত জড়িত সকল উপাদানগুলোর আর্থিক মূল্য একত্রে যোগ করে একটি কার্যের বা পদের মূল্য পাওয়া যায়। সাধারণত বৃহৎ প্রতিষ্ঠানগুলোর নির্বাহী পদ এবং গুরুত্বপূর্ণ পদকে এ পদ্ধতিতে মূল্যায়ন করা হয়। এরপর অন্যান্য পদগুলোকে প্রধান পদ বা কার্যের সাথে তুলনা করে মূল্যায়ন করা যায়।

সুবিধাসমূহ (Advantages):

- এ পদ্ধতি অতি সহজ ও স্থিতিশীল বলে সকল শ্রেণীর কর্মচারী এটি সহজে বুঝতে পারে।
- পদের প্রতিটি উপাদানের জন্য পৃথক মূল্য নির্ধারিত থাকে বলে এ পদ্ধতিতে সহজে কার্য মূল্যায়ন করা যায়।
- প্রত্যেক কাজের উপাদানের জন্য ভিন্ন মূল্য থাকায় বিভিন্ন কাজের সাথে সহজে পারস্পরিক তুলনা করা যায়।

অসুবিধাসমূহ (Disadvantages):

- এ পদ্ধতি ব্যয়বহুল ও জটিল বলে ছোট ছোট প্রতিষ্ঠানের পক্ষে এ পদ্ধতির প্রয়োগ সম্ভব নয়।
- কার্য উপাদানগুলোর মূল্য নির্ধারণ করা একটি জটিল ও কঠিন কাজ।
- এ পদ্ধতিতে গাণিতিক প্রক্রিয়া ব্যবহৃত হয় যা সাধারণ কর্মীদের পক্ষে বুঝতে পারা বেশ কঠিনসাধ্য।

৪. পয়েন্ট বা নম্বর প্রদান পদ্ধতি

Point System

পদ মূল্যায়নের এটি একটি গুরুত্বপূর্ণ পদ্ধতি বলে বর্তমানে এর ব্যবহারও সর্বাধিক। এটি পদ মূল্যায়নের একটি পরিমাণগত পদ্ধতি। যে কৌশলের মাধ্যমে কার্য মূল্যায়নের জন্য একটি কার্যের প্রত্যেকটি উপাদানের জন্য পৃথক ভাবে নম্বর প্রদান করে সমস্ত নম্বর যোগ করে পদের বা কার্যের মূল্য নিরূপণ করা হয়, তাকে পয়েন্ট বা নম্বর প্রদান পদ্ধতি বলে। এ পদ্ধতিতে কার্যের উপাদানগুলোকে প্রধানত ৪ (চারটি) ভাগে ভাগ করা হয়। যেমন- (i) দক্ষতা, (ii) প্রচেষ্টা, (iii) দায়িত্ব এবং (iv) কর্ম পরিবেশ। এসব বৈশিষ্ট্যগুলোকে আবার কয়েকটি উপ-উপাদানে বিভক্ত করা হয়। যেমন-(i)

দক্ষতাকে শিক্ষা, প্রশিক্ষণ, অভিজ্ঞতা। (ii) প্রচেষ্টাকে শারীরিক ও মানসিক ইত্যাদি। এভাবে উপ-উপাদানগুলোর নম্বর যোগ করলে উপাদানের নম্বর পাওয়া যায়। পরিশেষে উপাদানগুলোর মোট নম্বর যোগ করে কার্য মূল্যায়ন করা হয়।

সুবিধাবলি (Advantages):

- এ পদ্ধতিতে প্রতিটি উপাদানের উপর গুরুত্ব দেয়া হয় বলে এটি একটি বিজ্ঞান সম্মত পদ্ধতি।
- প্রতিটি বৈশিষ্ট্যে নম্বর প্রদান করে কার্য মূল্যায়ন করা হয় বলে একটি পদের সাথে অন্য পদের তুলনা সহজে করা যায়।
- প্রতিটি উপাদান বিবেচনা করা হয় বলে সঠিক ভাবে বেতন ও মজুরি নির্ধারণ করা যায়।
- ঝামেলা নেই বলে কর্মী সহজে এ পদ্ধতি বুঝতে পারে।

অসুবিধাসমূহ (Disadvantages):

- এ পদ্ধতিতে পয়েন্ট বা নম্বর ম্যানুয়েল প্রস্তুত করা একটি জটিল কাজ।
- পয়েন্ট বা নম্বর বন্টনের কোন সুনির্দিষ্ট মাপকাঠি নেই। এতে বিভিন্ন যোগ্যতার কর্মীদের মূল্যায়ন সঠিক হয় না।
- এ পদ্ধতিতে কার্য মূল্যায়নের কেবলমাত্র কার্যের অভ্যন্তরীণ উপাদান বিবেচনা করা হয়। বাহ্যিক উপাদানগুলো অবহেলিত থাকে।
- এ পদ্ধতি ব্যয় সাপেক্ষ এবং জটিল।



সারসংক্ষেপ:

পদ মূল্যায়নের প্রত্যেকটি প্রতিষ্ঠানের জন্য অত্যন্ত গুরুত্বপূর্ণ বিষয়। এ কাজটি সঠিকভাবে সম্পাদনে এর বিভিন্ন পদ্ধতি প্রচলিত আছে। বিভিন্ন প্রতিষ্ঠানে কার্য মূল্যায়নের জন্য ভিন্ন ভিন্ন পদ্ধতি ব্যবহার হয়ে থাকে। পদ মূল্যায়নের সর্বাধিক প্রাচীন ও সহজ পদ্ধতির নাম র‍্যাঙ্কিং পদ্ধতি। পদ মূল্যায়নের যে পদ্ধতিতে প্রতিষ্ঠানের কার্যগুলোকে গুরুত্ব বা পদ মর্যাদা অনুযায়ী সাজানো হয় তাকে পদ মর্যাদা বিন্যাস বা র‍্যাঙ্কিং বলে। এ পদ্ধতিতে সর্বাধিক গুরুত্বপূর্ণ কার্যকে প্রথমে এবং তারপর কম গুরুত্বপূর্ণ কাজকে ক্রমানুসারে ধারাবাহিক ভাবে সাজানো হয়।

যে পদ্ধতিতে কার্যের বৈশিষ্ট্য, গুরুত্ব, দায়িত্ব, মানবিক গুণাবলি, শিক্ষাগত যোগ্যতা ইত্যাদি বিষয় বিবেচনা করে প্রতিষ্ঠানের কার্যগুলোকে বিভিন্ন বিভাগে ভাগ করে প্রতিটি বিভাগের জন্য আলাদা-আলাদা মজুরি হার নির্ধারণ করা হয় তাকে কার্য শ্রেণী বিভাগ পদ্ধতি বলে। ১৯২৮ সালে Pujin Bange কার্য মূল্যায়নের জন্য উপাদান তুলনাকরণ পদ্ধতি উদ্ভাবন করেন বলে অনেকে এ পদ্ধতিকে তার নাম অনুযায়ী Bange পরিকল্পনা বলে থাকেন। এ পদ্ধতি অনুযায়ী প্রতিটি কাজের জন্য কতকগুলো সাধারণ উপাদান থাকে, যেমন-মানবিক শক্তি বা চাহিদা, শারীরিক শক্তি বা চাহিদা, দক্ষতা, দায়িত্বের সীমাবদ্ধতা, কার্য পরিবেশ ইত্যাদি। এসব উপাদান ও উপকরণগুলোর বিপরীতে আর্থিক মূল্য প্রদান করা হয়। পরে কার্যের সহিত জড়িত সকল উপাদানগুলোর আর্থিক মূল্য একত্রে যোগ করে একটি কার্যের বা পদের মূল্য পাওয়া যায়। সাধারণত বৃহৎ প্রতিষ্ঠানগুলোর নির্বাহী পদ এবং গুরুত্বপূর্ণ পদকে এ পদ্ধতিতে মূল্যায়ন করা হয়। পদ মূল্যায়নের এটি একটি গুরুত্বপূর্ণ পদ্ধতি বলে বর্তমানে এর ব্যবহারও সর্বাধিক। এটি পদ মূল্যায়নের একটি পরিমাণগত পদ্ধতি। যে কৌশলের মাধ্যমে কার্য মূল্যায়নের জন্য একটি কার্যের প্রত্যেকটি উপাদানের জন্য পৃথক ভাবে নম্বর প্রদান করে সমস্ত নম্বর যোগ করে পদের বা কার্যের মূল্য নিরূপণ করা হয় তাকে পয়েন্ট বা নম্বর প্রদান পদ্ধতি বলে।

পাঠ-৫.৩

পদ মূল্যায়নের পদক্ষেপসমূহ, পদ মূল্যায়নের উপাদান তুলনাকরণ পদ্ধতির সুবিধা ও অসুবিধা, পদ মূল্যায়ন ও কার্য বিশ্লেষণের মধ্যে পার্থক্য

Steps of Job Evaluation, Advantages and Disadvantages of Factors Comparison Methods of Job Evaluation, Differences Between Job Evaluation and Job Analysis



উদ্দেশ্য

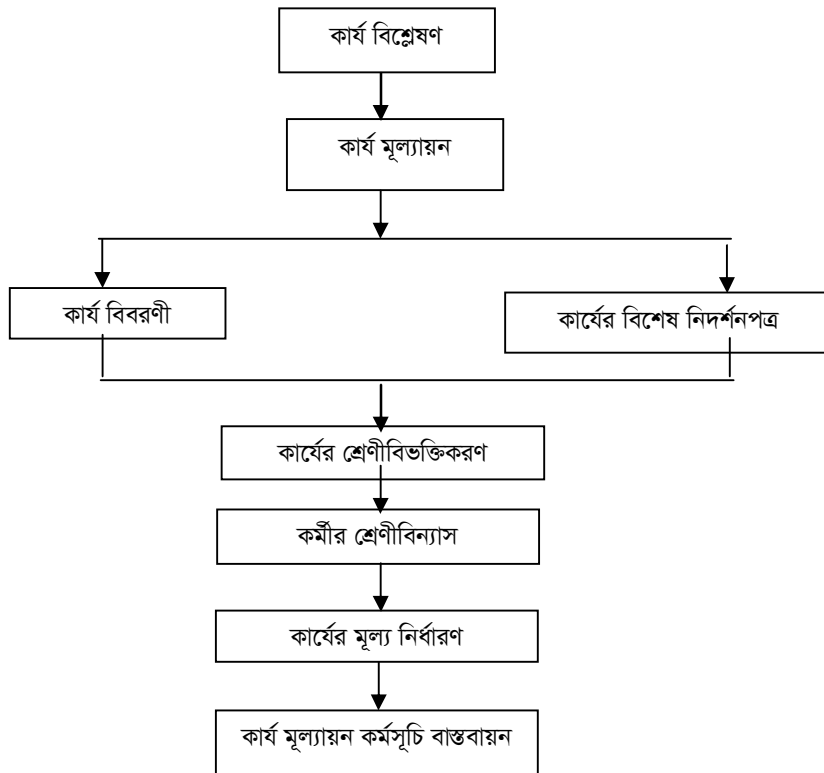
এ পাঠ শেষে আপনি-

- পদ মূল্যায়নের পদক্ষেপসমূহ ব্যাখ্যা করতে পারবেন।
- পদ মূল্যায়নের উপাদান তুলনাকরণ পদ্ধতির সুবিধা ও অসুবিধা ব্যাখ্যা করতে পারবেন।
- পদ মূল্যায়ন ও কার্য বিশ্লেষণের মধ্যে পার্থক্য বর্ণনা করতে পারবেন।

পদ মূল্যায়নের পদক্ষেপসমূহ

Steps of Job Evaluation

পদ মূল্যায়নের প্রত্যেকটি প্রতিষ্ঠানের জন্য অত্যন্ত গুরুত্বপূর্ণ বিষয়। এ কাজটি সঠিকভাবে সম্পাদনে এর বিভিন্ন পদ্ধতি প্রচলিত আছে। বিভিন্ন প্রতিষ্ঠানে কার্য মূল্যায়নের জন্য ভিন্ন ভিন্ন পদ্ধতি ব্যবহার হয়ে থাকে। পদ মূল্যায়ন একটি ধারাবাহিক প্রক্রিয়া। তাই এর সুষ্ঠু সম্পাদনে কতকগুলো পদক্ষেপ গ্রহণ করতে হয়। পদ মূল্যায়নের ধারাবাহিক প্রক্রিয়া নিম্নে দেখানো হলো :



ছক : পদমূল্যায়নের পদক্ষেপ

১. কার্য বিশ্লেষণ : সুষ্ঠু কার্য মূল্যায়নের প্রাথমিক পদক্ষেপ হলো কার্য বিশ্লেষণ। কার্য বিশ্লেষণের মাধ্যমে একটি কার্যে যে সকল কার্য সম্পাদন করতে হয় তার ধারবাহিক প্রতিচ্ছবি তুলে ধরা হয় এবং এ সকল কার্য সুসম্পাদনে কর্মীর প্রয়োজনীয় শারীরিক ও মানসিক শক্তি, শিক্ষা, প্রশিক্ষণ, কর্মদক্ষতা, যোগ্যতা ও অভিজ্ঞতা প্রভৃতি নির্ধারণ করা হয়। কার্য বিশ্লেষণের মাধ্যমে প্রাপ্ত ফলাফলের দু'টি বিশেষ দিক রয়েছে, যথা-(ক) কার্য বিবরণী ও (খ) কার্যের বিশেষ নিদর্শন পত্র। কার্য বিশ্লেষণের উপর ভিত্তি করেই কার্যের সংক্ষিপ্ত বিবরণপত্র প্রণয়ন করা হয়। তাছাড়া কার্য বিশ্লেষণের মাধ্যমে কার্য সম্পাদনের জন্য প্রয়োজনীয় যোগ্যতা ও গুণাবলীর বর্ণনা পাওয়া যেতে পারে। একে কার্যের বিশেষ নিদর্শন পত্র বলা হয়।
 ২. কার্যের শ্রেণীবিভাজিকরণ : কার্য বিশ্লেষণের মাধ্যমে প্রাপ্ত বিনির্দিষ্ট কার্য বিবরণী ও কার্যের বিশেষ নিদর্শন পত্র প্রণয়নের পর প্রতিষ্ঠানের বিভিন্ন কার্যগুলোকে আপেক্ষিক গুরুত্ব ও মর্যাদার ভিত্তিতে সাজানো হয় এবং এদের অবস্থান নির্ধারণ করা হয়। কার্যের এরূপ শ্রেণীবিভাজির সময় উলম্ব বা সমান্তরাল পদ্ধতি অনুসরণ করা হয়। সাধারণত কর্মীগণের যোগ্যতার ভিত্তিতে কার্য মূল্যায়ন করা হলে উহাতে উলম্ব ভিত্তি অনুসরণ করা হয়ে থাকে। আর কার্যের গুরুত্ব অনুসারে কার্যসমূহ মূল্যায়নের ক্ষেত্রে সাধারণত সমান্তরাল ভিত্তি অনুসরণ করা হয়।
 ৩. কার্যের মূল্য নির্ধারণ : কার্য সম্পর্কিত শ্রেণীবিন্যাসের পর প্রত্যেক কার্যের আপেক্ষিক গুরুত্বের ভিত্তিতে মূল্য নির্ধারণ করা হয়। অর্থাৎ এ পর্যায়ে বিভিন্ন কার্যের বেতন ও মজুরীর হার নির্ধারণ করা হয়। কার্যের মূল্য নির্ধারণ স্তরটি অত্যন্ত গুরুত্বপূর্ণ। কারণ এ স্তরের সঠিক সিদ্ধান্তের উপরই সমগ্র কার্য মূল্যায়ন পদ্ধতির সাফল্য ও ব্যর্থতা নির্ভর করে।
 ৪. কর্মীর শ্রেণীবিন্যাস : এ পর্যায়ে কার্যগুলোকে ক্রমিক অনুযায়ী বিন্যাস করতে হয় এবং প্রতিষ্ঠানের সকল কর্মীদেরকে তাদের সম্পাদিত কার্য অনুযায়ী বিভিন্ন কার্য নামের আওতায় আনা হয়।
 ৫. কার্য মূল্যায়ন কর্মসূচি বাস্তবায়ন : কার্য মূল্যায়নের সর্বশেষ পদক্ষেপ হলো উপরে আলোচিত কর্মসূচির বাস্তবায়ন। এজন্য ব্যবস্থাপনা ও কর্মচারী উভয়েরই সক্রিয় সহযোগিতা বিশেষ প্রয়োজন।
- পরিশেষে বলা যায়, কার্য মূল্যায়ন হলো সংগঠনের প্রত্যেক কার্যের মূল্য নিরূপণের একটি পদ্ধতিগত ব্যবস্থা বা প্রক্রিয়া বিশেষ। এর ফলে প্রত্যেক কার্যের জন্য পারিশ্রমিক নির্ধারণ করা অনেকাংশে সহজতর হয়।

পদ মূল্যায়নের উপাদান তুলনাকরণ পদ্ধতির সুবিধা ও অসুবিধা

Advantages and Disadvantages of Factors Comparison Methods of Job Evaluation

পদ মূল্যায়ন হলো ব্যক্তিত্বের সম্পর্ক না রেখে বিভিন্ন পদের আপেক্ষিক গুরুত্ব নিরূপণ পদ্ধতি। পদ মূল্যায়নের মাধ্যমে পার্থক্যমূলক মজুরি নির্ধারণ করা যায়, সঠিক ব্যক্তিকে সঠিক সময়ে পদোন্নতি দেয়া যায়। ফলে প্রতিষ্ঠানের সকল ক্ষেত্রে বৈষম্য দূর করা সহজ হয়। ব্যবসায় প্রতিষ্ঠানে বিভিন্ন কার্যসমূহের আপেক্ষিক মূল্য নির্ণয়ের জন্য বিভিন্ন পদ্ধতি ব্যবহৃত হয়ে থাকে। তবে সাধারণভাবে কার্য মূল্যায়নের জন্য যে সমস্ত পদ্ধতি ব্যবহৃত হতে দেখা যায় উপাদান তুলনাকরণ পদ্ধতি উহাদের মধ্যে অন্যতম। পদ মূল্যায়ন উপাদান তুলনাকরণ পদ্ধতির নানা রকম সুবিধা ও অসুবিধা দেখা যায়। এগুলো হলোঃ

সুবিধাসমূহ :

১. সহজবোধ্যতা : এ পদ্ধতি খুব সহজবোধ্য। ফলে শ্রমিক-কর্মী বা তত্ত্বাবধায়ক কারও পক্ষেই এ পদ্ধতি বুঝতে অসুবিধা হয় না।
২. নমনীয়তা : এ পদ্ধতি খুবই নমনীয়। কার্যের আবশ্যিকীয় উপাদানগুলোর জন্য যে কোন মূল্য নিরূপণ করা যায়।
৩. তুলনাকরণে সহায়তা : প্রতি কার্যের বিভিন্ন উপাদানের পৃথক আর্থিক মূল্য থাকায় বিভিন্ন কার্যের তুলনামূলক বিশ্লেষণে সহায়তা হয়।
৪. ভুল বুঝাবুঝির অবসান : এ পদ্ধতিতে কার্য মূল্যায়নে শ্রমিক ও ব্যবস্থাপনার মধ্যে ভুল বুঝাবুঝির অবসান ঘটে।

অসুবিধাসমূহ :

১. ব্যয় বহুল : এ পদ্ধতি ব্যয় বহুল। ফলে ছোট ছোট প্রতিষ্ঠানের পক্ষে এ পদ্ধতির প্রয়োগ সম্ভব নয়।
২. দক্ষ ও অভিজ্ঞ কর্মচারীর অনভাব : দক্ষ ও অভিজ্ঞ মূল্য নির্ধারণকারী ব্যতিরেকে এ পদ্ধতিতে কার্য মূল্যায়ন করা যায় না। কিন্তু বাস্তবে অনেক সময় দক্ষ ও অভিজ্ঞ কর্মচারীর অভাব পরিলক্ষিত হয়।
৩. সামঞ্জস্য বিধান : নানাবিধ কারণে প্রতিষ্ঠানের পারিশ্রমিকের স্তর পরিবর্তিত হয়। সুতরাং কার্যাবলী ও উহাদের মূল্যের সহিত সামঞ্জস্য বিধান করা অসুবিধাজনক হয়ে দাঁড়ায়।
৪. বুঝা কঠিন : এ পদ্ধতিতে কার্য মূল্যায়নের গাণিতিক প্রক্রিয়া প্রয়োগ করা হয় যা সাধারণ কর্মীদের পক্ষে বুঝা কঠিন।
৫. সময় সাপেক্ষ : এ পদ্ধতিতে কার্য মূল্যায়ন সময় সাপেক্ষ। কেননা কার্যের উপাদানগুলো বিশ্লেষণের পরই এর মূল্য নিরূপণ করতে হয়।

পরিশেষে বলা যায়, উপাদান তুলনাকরণ পদ্ধতির সুবিধা ও অসুবিধা উভয়ই রয়েছে। তবে সুবিধার তুলনার অসুবিধাই বেশি।

পদ মূল্যায়ন ও কার্য বিশ্লেষণের মধ্যে পার্থক্য**Differences Between Job Evaluation and Job Analysis**

একটি নির্দিষ্ট কার্যের দায়িত্ব ও পরিচালনা সংক্রান্ত যাবতীয় তথ্যাবলী সংগ্রহ ও পর্যালোচনা করার প্রক্রিয়াকে কার্য বিশ্লেষণ বলা হয়। যে ধারাবাহিক প্রক্রিয়ার সাহায্য অন্যান্য কার্যের সাথে তুলনা সাপেক্ষে একটি কার্যের মূল্য নিরূপণ করা হয়তাকে কার্য মূল্যায়ন বলে। কার্য বিশ্লেষণ ও কার্য মূল্যায়নের মধ্যকার পার্থক্যগুলো নিম্নে উল্লেখ করা হলো :

কার্য বিশ্লেষণ	পদ মূল্যায়ন
১. একটি নির্দিষ্ট কার্যের দায়িত্ব ও পরিচালনা সংক্রান্ত যাবতীয় তথ্যাবলী সংগ্রহ ও পর্যালোচনা করার প্রক্রিয়াকে কার্য বিশ্লেষণ বলা হয়।	১. যে ধারাবাহিক প্রক্রিয়ার সাহায্য অন্যান্য কার্যের সাথে তুলনা সাপেক্ষে একটি কার্যের মূল্য নিরূপণ করা হয় তাকে কার্য মূল্যায়ন বলে।
২. কর্মী সংগ্রহ, নির্বাচন, সংগঠন কাঠামো নির্ধারণ কার্যোন্নতি ইত্যাদি বিষয়ে সহায়তা করার জন্য কার্য বিশ্লেষণ করা হয়।	২. তুলনামূলকভাবে প্রতিটি কার্যের মূল্য নিরূপণ করার জন্য কার্য মূল্যায়ন করা হয়।
৩. এর মাধ্যমে কর্মীদের কিরূপ শারীরিক কর্মদক্ষতা ও যোগ্যতা প্রয়োজন তা জানা যায়।	৩. এর মাধ্যমে কার্য মর্যাদা সোপান সৃষ্টি হয়। ফলে মানসিক শক্তি, কর্মীরা কার্যোন্নতির সুস্পষ্ট লাইন প্রাপ্ত হয়।
৪. এটি কর্মী নির্বাচন প্রক্রিয়ার প্রথম ও প্রধান কার্যক্ষেপ।	৪. কার্য বিশ্লেষণ যে সব তথ্য সংগ্রহ করা হয় তা কার্য মূল্যায়নে সহায়ক।
৫. কার্য বিশ্লেষণের মাধ্যমে সঠিক ব্যক্তিকে সঠিক কার্যের জন্য নির্বাচন করা যায়।	৫. কার্য মূল্যায়নের মাধ্যমে শ্রম ব্যয় হ্রাস করা যায়।
৬. কার্য বিশ্লেষণ কর্মী সংগ্রহে সহায়তা করে।	৬. কার্য মূল্যায়ন সংগৃহীত কর্মীদের উপযুক্ত পারিশ্রমিক নির্ধারণে সহায়তা করে।
৭. এর মাধ্যমে কার্য সম্পাদনে কিরূপ জ্ঞান ও মানবিক গুণ প্রয়োজন তা জানা যায়।	৭. এর মাধ্যমে একটি কার্যের মূল্য কত বা অন্য কার্য হতে কত কম বা বেশি মূল্যবান তা জানা যায়।
৮. এর মাধ্যমে কার্য পরিবেশ সম্বন্ধে জানা যায় এবং প্রতিকূল অবস্থা দূরীকরণের ব্যবস্থা নেয়া হয়।	৮. এর মাধ্যমে কার্যের ঝুঁকি, গুরুত্ব ও যোগ্যতা বিচার করা হয় এবং উপযুক্ত মজুরী নির্ধারণের ব্যবস্থা নেয়া হয়।

**সারসংক্ষেপ:**

পদ মূল্যায়নের প্রত্যেকটি প্রতিষ্ঠানের জন্য অত্যন্ত গুরুত্বপূর্ণ বিষয়। এ কাজটি সঠিকভাবে সম্পাদনে এর বিভিন্ন পদ্ধতি প্রচলিত আছে। বিভিন্ন প্রতিষ্ঠানে কার্য মূল্যায়নের জন্য ভিন্ন ভিন্ন পদ্ধতি ব্যবহার হয়ে থাকে। পদ মূল্যায়ন একটি ধারাবাহিক প্রক্রিয়া। তাই এর সুষ্ঠু সম্পাদনে কতকগুলো পদক্ষেপ গ্রহণ করতে হয়। পদ মূল্যায়নের ধারাবাহিক প্রক্রিয়া নিম্নে দেখানো হলো- কার্য বিশ্লেষণ, কার্যের শ্রেণীবিভক্তিকরণ, কার্যের মূল্য নির্ধারণ, কর্মীর শ্রেণীবিন্যাস, কার্য মূল্যায়ন কর্মসূচি বাস্তবায়ন।



ইউনিট মূল্যায়ন

১. পদ মূল্যায়ন কাকে বলে?
২. পদ মূল্যায়নের উদ্দেশ্যাবলি বর্ণনা করুন।
৩. পদ মূল্যায়নের সুবিধা সমূহ বর্ণনা করুন।
৪. পদ মূল্যায়নের সুবিধাসমূহ কি। পদ মূল্যায়নের পদ্ধতিসমূহ কি।
৫. পদ মূল্যায়নের সংজ্ঞা দিন। পদ মূল্যায়নের উদ্দেশ্য বর্ণনা করুন।
৬. পদ মূল্যায়নের পদ্ধতিসমূহ বর্ণনা করুন।
৭. পদ মূল্যায়নের সুবিধাসমূহ কি। পদ মূল্যায়নের পদ্ধতিসমূহ আলোচনা করুন।
৮. পদ মূল্যায়নের পদক্ষেপসমূহ আলোচনা করুন।
৯. পদ মূল্যায়ন ও কার্য বিশ্লেষণের মধ্যে পার্থক্য নির্দেশ করুন।

রেফারেন্স বইসমূহ

- Gary Dessler, Human Resource Management, Latest Edition, Prentice Hall of India, New Delhi.
- Wiliam Aurther & Keith Davis, Human Resource Management, Latest Edition, Prentice Hall of India, New Delhi.