

# Job Analysis

## Meaning of Job Analysis

कार्य विश्लेषण है तात्पर्य कार्य की आवश्यकता तथा विशेषताओं का अध्ययन करना है। यह वह प्रक्रिया है, जिसके द्वारा किसी व्यवसाय विशेष के लिए अपेक्षित आबत के निष्कर्षित करने का प्रयास किया जाता है। कार्य विश्लेषण के उपाय हैं। कार्य पक्ष, परिपेश पक्ष, कर्मचारी पक्ष। औद्योगिक उन्नी व संगठन के लिए जहाँ एक ओर कर्मचारी के गुण एवं योग्यताओं की जानकारी का होना आवश्यक है वहीं दूसरी ओर कार्य के प्रत्येक पक्ष का ज्ञान होना भी जरूरी है।

विभिन्न औद्योगिक मंचों में इसे विभिन्न तरीकों से परिभाषित किया है।

(Lod & Metcally 1920) "Job Analysis refers to the scientific study & statement of facts about a job which reveal its content and the modifying factors which surround it."

कार्य विश्लेषण का तात्पर्य किसी व्यवसाय के संबंध में जन तथ्यों के वैज्ञानिक अध्ययन तथा कथन से है, जिनसे इसके संबंधित कारकों धरकों एवं परिमार्जन करने वाले कारकों का पता चलता है।

लेकिन यह परीक्षा J.A. की व्याख्या में  
प्रयत्न नहीं करती। क्योंकि यह परीक्षा  
सोवताओं पर कम तथा कार्य की आवृत्तियों  
की मात्रा पर अधिक ध्यान देती है।

(Blum 1956) "A Job Analysis is an  
accurate study various components  
of the job. It is concerned not only  
with an analysis of duties and conditions  
of service but also with the individual  
qualifications of the worker."

कार्य विश्लेषण, कार्य के विभिन्न अंगों  
का एक यथासंभव वर्णन है। इसका संबंध  
केवल कार्य की आवृत्तियों तथा दशाओं के  
विश्लेषण से नहीं है, बल्कि कार्यवाहियों  
की व्यक्तिगत विशेषताओं से भी है।

(Reber 1995) "Job Analysis is a  
broad term for the study of the  
particular aspects of a given job.  
These aspects may range from the  
task and duties of the position to  
an examination of describable  
qualities of an employee, to the conditions  
of employment including pay, promo-  
tional opportunities, locations, etc."

कार्य विश्लेषण का तात्पर्य किसी दिए  
गए कार्य के विशिष्ट पक्षों के अध्ययन से है।  
इसके अनन्त कार्यों तथा उनसे संबंध

कर्मियों-कर्मचारियों के वर्गीकरण प्रणाली की जांच तथा नियोजन की शर्तों जैसे, वेतन, पदोन्नति के अवसर, आवकाश इत्यादि की गणना की जाती है।

कार्य-विवेचना की उपयुक्त परिभाषा का विवेचना करने से इस संदर्भ में अधिक बात स्पष्ट होती है।

(i) कार्य-विवेचना वैज्ञानिक अध्ययन की एक-कार्य विधि है।

(ii) इसके द्वारा व्यवसाय-पक्ष का अध्ययन किया जाता है।

(iii) इसके द्वारा कार्य-में कार्यरत कर्मचारियों की योग्यता का निर्धारण किया जाता है।

(iv) इसके अन्तर्गत नियोजन की विभिन्न शर्तों का निर्धारण किया जाता है अर्थात् किसी कार्य के लिए वेतन, पदोन्नति के अवसर, अवकाश इत्यादि का निर्धारण किया जाता है।

## Uses of Job Analysis or Need

कार्य-विवेचना-उपयोगी कार्यक्रम है। जिसके द्वारा उचित कार्य का चयन उचित कार्य के लिए ही जाता है।

(Lowshe & Satter 1934) ने इसकी कुछ

सुझावों की शर्तों की हैं:-

- \* प्रशिक्षण विषय का निर्धारण करना
- \* कर्मचारी के विशिष्टकरण का पता लगाना  
The setting up of Personnel specifications
- \* कार्य कुशलता में वृद्धि लाना।

The Improvement in Job efficiency

- \* वेतन मानदंड का निर्धारण

The establishment of Pay Structures

- \* (Zeigler 1943) ने कार्य विशिष्टता के मूल  
Re. paper का सर्वेक्षण कर अंक 20  
सुझावों की शर्तों किया है।

(i) कार्य की श्रेणी तथा वर्गीकरण

Job Grading and Classification

(ii) वेतन निर्धारण तथा प्रमाणिकता

Wage Setting and Standardization

(iii) नियुक्ति के विशिष्ट सुचना संकेत

Provision of Hiring specification

(iv) कार्य के कृत्यों तथा आवश्यकताओं का वर्गीकरण

Classification of duties and Responsibilities of Job

(iv) स्थानान्तरण तथा प्रोन्नति

Transfers and Promotion

(v) शिक्षणों का समायोजन

Adjustment and Grievances

(vi) कर्मचारियों तथा प्रबंधकों के विभिन्न स्तरों के बीच आपसी पुनः-दृष्टि कायम करना

(Stabilism of a Common Stand between higher levels of Workers and Management)

(vii) प्रोन्नति में निश्चि-चरणों की परीक्षा तथा सुपरैवा

Defining and outlining Promotion Steps

(ix) दुर्घटनाओं की रोक करना

Investigating Accident

(x) शैक्षणिक कार्य-प्रणाली की ओर रुझान

Indicating quality work Procedures

(xi) मशीन की उचित देख-भाल, कार्य तथा समायोजन।

Maintaining, operating and Adjusting Machinery

(xvii) समय तथा गति का अध्ययन करना

Time and motion Studies

(xviii) उत्तम आर्थिकता की सीमा परिभाषित करना

Distinguishing limits of Authority

(xix) व्यक्तिगत योग्यता सह की ओर संकेत

Indicating cases of Individual merit

(xx) व्यक्तिगत असफलता के कारणों पर संकेत करना।

Indicating causes of Personal failure

(xxi) शिक्षा तथा प्रशिक्षण

Education and Training

(xxii) काम पर प्रविष्टि करने में मदद करना

Facilitating Job Placement

(xxiii) स्वच्छ और आराम का अध्याय

Studies of Health and Fatigue

(xxiv) वैज्ञानिक मापदंड बनाना

Scientific guidance

(xxv) व्यवसायिक चिकित्सा के लिए उपयुक्त कार्यों का निर्धारण करना

उपरोक्त उपयोगिता के संकेत में स्पष्ट है कि कार्य विलेक्षण से ही आधा अधिना है, जिसके उपर कार्य - क्षमता व पदवी आधा है। इस तरह कार्य - विलेक्षण कर्मचारी की कार्य - कुशलता का सबसे महत्वपूर्ण अंश है।

संक्षेप में 2-1 की प्रमुख उपयोगिता  
संनिर्माणिक है :-

### (1) Knowing Job Details :-

कार्य विलेक्षण का उपयोग विभिन्न कार्य के जानकारी के लिए किया जाता है कई अनुभवी कार्यकर्ता कर्मचारी कार्य के वास्तविक पदों का विवरण दैनिक में प्रसमर्थ होते हैं (Charters & Whitley) ने भी अपने अध्ययन में इसका समर्थन किया है। नौजां - कार्योन्मय सचिवों से अपने - अपने कार्य की यथा संभव विवरणी सूची बनाने का कक्ष। देखा गया कि पदों उनके द्वारा ही गई सचिवों में विवरणी की कुल संख्या 125 थी (मेकिंग 1 सप्ताह बाद जब उन्हें वास्तविक कार्य संपादन के आवाह पर सूची बनाने का कक्ष गया तो उन्ही सचिवों ने एक कार्य के लिए 877 विवरणी का अनुभव किया। जब कार्य - विलेक्षण कार्यक्रम से इस दिशा में कार्यकर्ता को बहुत लाभ होता है।

## 2) Determining Wage rate :-

कार्य विनिर्माण विभिन्न कार्यों के लिए अनुमान द्वा निष्कर्ष करने में सहायक है। पारंपरिक का निर्धारण काग में बड़ी प्रभ तथा अस्थिरता के अनुभव है इसके लिए आवश्यक है, कि न.स. की आवश्यकतापूर्वक पेयन्स किया जाय।

## 3) Determining Transfer and Promotion

कार्य विनिर्माण के फलतः यह स्थानान्तरण तथा प्रोन्नति संबंधी योजना बनाने में मदद मिलती है इसके परिणाम स्वरूप समान तथा असमान स्तर के कार्यों में स्पष्ट अंतर पता चल जाता है।

## 4) Developing Improved method of Work Performance

किसी न.स. के माध्यम से उच्चोच्च में किया जाना द्वारा उत्पादन वृद्धि के लिए सहज कार्य प्रणालिया विकसित की जा सकी है ताकि कार्य संपादन सही तरीके से हो सकें।

## 5) Determining Training Content and Method

वृत्त कर्मचारियों के परिष्कार ही नई महत्वपूर्ण कार्य में लक्ष्य पुष्टता के



दुर्कि इसके हाथ का कार्य के विभिन्न पद्धतों के वास्तविक व्यवस्था की जानकारी में उन उपयुक्त प्रशिक्षण पणाल तथा शिक्षण विधिओं का पता लगाने में सहायता मिलती है।

लॉयुग डी एल (ब्रिगेड 1971) की  
न.अ. की निम्न उपयुक्तता की चर्चा की है

### 1) Personal Administration

इसके अन्तर्गत कर्मचारी नियुक्ति, चयन व नियोजन, प्रशिक्षण, कार्य मापन एवं प्रोत्साहन, मजदूरी, वेतन इत्यादि की चर्चा की जाती है।

### 2) work design

इसके अन्तर्गत कार्य विधि, कार्य की योजना, कार्य के संदर्भित कार्यक्रम प्रशिक्षण इत्यादि का अनुसंधान किया गया है।

### 3) Administrative Control

इसके अन्तर्गत Organization Plan, प्रतिक्रिया की संख्या प्रशासन संबंधी योजना इत्यादि की चर्चा की गई है।

### 4) Other Areas

इसके अन्तर्गत शैक्षिक पाठ्यक्रम

व्यवसायिक परामर्श की कमी की जाई है  
 उपभुक्त विवेचनाएं है अतः  
 है कि अर्थोत्पादन में कार्य विफलता की  
 शक्तिका महत्वपूर्ण है क्योंकि इनके बीच  
 न ही कर्मचारी नवागमन, सहायित रूप है  
 संभव है न औद्योगिक कार्य कुशलता  
 की अन्त काना संभव है न कर्मचारी  
 प्रबंधन समस्याओं का समाधान संभव है  
 अतः न्यूनतम मात्रा में अधिकतम उत्पादन  
 करने में कार्य संतुल्य तथा कर्मचारी  
 संतुल्य में कार्य विफलता महत्वपूर्ण  
 कारक है