

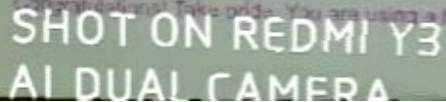
S. S. College, Jehanabad
 class - M.A. (Psychology) Semester - IV
 Subject - Psychology Paper - IV (Human Resource Management)
 Teacher's Name - Dr. Viveko Hand Sharma
 Date - 09.10.2020

Topic - Recruitment and Selection
Steps in recruitment process.

Recruitment is the process of identifying, attracting, and selecting qualified candidates for an organization. It is a key function of human resource management. The recruitment process involves several steps, from planning to evaluation and control. The recruitment process is a continuous process that involves identifying the organization's needs, attracting a pool of candidates, and selecting the best person for the job. The recruitment process is a key function of human resource management. The recruitment process involves several steps, from planning to evaluation and control. The recruitment process is a continuous process that involves identifying the organization's needs, attracting a pool of candidates, and selecting the best person for the job.

- Steps in recruitment process are:
- ① Recruitment planning (निर्णयनात्मक)
 - ② Strategy development (व्यक्तिगत विचार)
 - ③ Searching (खोज करना)
 - ④ Selection Screening
 - ⑤ Evaluation & Control (प्रतिक्रिया एवं नियंत्रण)

अनुक्रम में ये चरण शामिल हैं:



① Recruitment Planning: —

Recruitment planning is a process of determining the number and type of employees required to meet the organization's needs. It involves forecasting the future requirements of the organization and planning the recruitment process accordingly. (Job Vacancies and the recruitment process are closely linked. The recruitment process is a continuous process that starts from the identification of job vacancies and ends with the selection of the candidate.)

Number of contacts (सम्पर्कों की संख्या) — According to Heneman, 1986, the number of contacts required to fill a job vacancy is 100. This means that for every job vacancy, 100 contacts are required. The number of contacts is determined by the yield ratio (YR). The yield ratio is the ratio of the number of contacts to the number of successful candidates. For example, if the yield ratio is 100:1, it means that 100 contacts are required to fill one job vacancy.

Yield Ratio (YR) is the ratio of output to input. It is calculated as follows: $YR = \frac{\text{Output}}{\text{Input}}$. For example, if 100 contacts are required to fill one job vacancy, the yield ratio is 100:1. The yield ratio is a measure of the efficiency of the recruitment process. A higher yield ratio indicates a more efficient recruitment process. The yield ratio is determined by the number of contacts and the number of successful candidates. For example, if 100 contacts are required to fill one job vacancy, the yield ratio is 100:1. The yield ratio is a measure of the efficiency of the recruitment process. A higher yield ratio indicates a more efficient recruitment process. The yield ratio is determined by the number of contacts and the number of successful candidates. For example, if 100 contacts are required to fill one job vacancy, the yield ratio is 100:1.

Types of contacts (सम्पर्कों के प्रकार) — There are two types of contacts: direct and indirect. Direct contacts are those who are directly involved in the recruitment process, such as the HR department and the recruitment agency. Indirect contacts are those who are indirectly involved in the recruitment process, such as the job seekers and the referees. The number of direct contacts is usually higher than the number of indirect contacts. The number of direct contacts is determined by the number of job vacancies and the number of successful candidates. The number of indirect contacts is determined by the number of job seekers and the number of referees.

② Strategy Development: —



जैसे जाना है कि बिना किसी भी प्रमाणों की आवश्यकता है, न कि प्रमाणों की उपेक्षा करना या कोई भी कृत्रिम विचार करने की आवश्यकता है, यही एक-मात्र उपकरण है नैतिकता का (Sophistication), नैतिकता का अर्थ है कि हम जानते हैं कि जो भी है वह सच है, यही यही एक मात्र यही प्रमाण है कि जो भी है वह सच है (Anthony, 1993)

'Make or Buy' -

यहाँ के मत मतलब होता है कि हम कुछ काम करनेवालों को या फिर बाहर से प्रशिक्षण पर बिना किसी भी प्रमाणों के कुछ काम सौंपते हैं कि फ्रीलान्सिंग के काम को देते हैं। अर्थात् हम या तो Make (हम कुछ काम सौंपते हैं कि बाहर से प्रशिक्षण पर) या Buy (कुछ काम सौंपते हैं कि बाहर से प्रशिक्षण पर) का विकल्प है। यहाँ कि हमें कुछ काम सौंपते हैं कि फ्रीलान्सिंग के काम को देते हैं, उन्हें हमें हमें कामों के लिए अधिक सुविधाएं देना है।

कुछ काम सौंपते हैं कि फ्रीलान्सिंग के काम को देते हैं कि हमें हमें कामों के लिए अधिक सुविधाएं देना है। यहाँ कि हमें कुछ काम सौंपते हैं कि फ्रीलान्सिंग के काम को देते हैं, उन्हें हमें हमें कामों के लिए अधिक सुविधाएं देना है।

Technological Sophistication :-

एकमात्र विकास में हमारे विचार यही है कि हमें हमें कामों के लिए अधिक सुविधाएं देना है। यहाँ कि हमें कुछ काम सौंपते हैं कि फ्रीलान्सिंग के काम को देते हैं, उन्हें हमें हमें कामों के लिए अधिक सुविधाएं देना है। यहाँ कि हमें कुछ काम सौंपते हैं कि फ्रीलान्सिंग के काम को देते हैं, उन्हें हमें हमें कामों के लिए अधिक सुविधाएं देना है।

हाँ है (where to look) :-

यहाँ के मत मतलब होता है कि हमें हमें कामों के लिए अधिक सुविधाएं देना है। यहाँ कि हमें कुछ काम सौंपते हैं कि फ्रीलान्सिंग के काम को देते हैं, उन्हें हमें हमें कामों के लिए अधिक सुविधाएं देना है।

की परिकल्पना करने है। आमतौर पर उपस्थिति परन्तुपत्ती और वेतन-मानकों के लिए राष्ट्रीय वातावरण, लक्ष्यीकृत उम्मीदवारों के लिए शैली पर ध्यानीय वातावरण और लिखित पर blue-collar उम्मीदवारों के लिए ध्यानीय वातावरण का इशारा है। आन्तरिक विरलक्ष्य में संशोधन करने है जहां अनुभव और परीक्षापरिणामों संगठित सफलता का उन्नी स्वीकार करने हुए इसे incremental strategy अपना है। विरलक्ष्य प्रणितियों पर्याप्त से क्षमता या ध्यानीय क्षम वातावरण में कनिष्ठ विना जाना है पर कवल नगी विना विना जाना है जव में प्रभाव विरलक्ष्य पर्याप्त प्राप्त करने के विरलक्ष्य है (Herbert Homeman, 1986)।

कैसे दिखें (How to look) :-

कैसे दिखें मान्य के स्तरों के कृष्ण कलाना है। मान्य के उद्देश्य है विरलक्ष्य प्रणितियों पर (a) आन्तरिक मन्त्री (Internal recruitment) तथा (b) बाह्य मन्त्री (External recruitment) के रूप में विरलक्ष्य कृष्ण आन्तरिक मन्त्री है।

आन्तरिक मन्त्री उन पक्षों के लिए जाइके आन्तरिक मन्त्री है वे संशोधन में वर्तमान में कामर है। आन्तरिक मन्त्री वर्तमान उम्मीदवार, उम्मीदवार इतरक पूर्व उम्मीदवार और पूर्व आइकेड विरलक्ष्य है। आन्तरिक मन्त्री का सबसे महत्वपूर्ण लाभ यह है कि यह उच्च कनिष्ठता के उम्मीदवारों को प्रोत्साहित करता है। आन्तरिक मन्त्री के उम्मीदवारों पर साफल्य के कृष्ण में करण (कनिष्ठता) पर है। उच्च पर लाभ यह मन्त्री है कि उच्च उम्मीदवारों के मन्त्री, उच्च कनिष्ठता तथा उच्च प्रोत्साहितता देवी वातावरण है। यदि आन्तरिक मन्त्री पर उच्च उच्च दोष यह है कि उच्च राजनीतिकरवा - मा संघ निकायों के उच्च की संशोधन उच्च वातावरण है (Bernardin & Russell, 1993)।

मान्य के उच्च उच्च आन्तरिक मन्त्री के करण मान्य वातावरण है। पर पूर्व के लिए बाह्य मन्त्री - फरतीकरण मान्य संघ, विरलक्ष्य, employment exchange, college, universities, placement services, walk-ins & write-ins, कनिष्ठ Radio, T.V., विरलक्ष्य विरलक्ष्य मान्य, आन्तरिक विरलक्ष्य मान्य है।

③ खोज (Searching) :-

जव मान्य मन्त्री और उम्मीदवार पर उच्च Searchिंग प्रणितियों पर उच्च है।



प्रोफेसरों की मशीन पर लिखित लिखा है। विज्ञापनों के लिए एक मात्र
 आंकड़ों की जांच की जाती है और एक मात्र-प्रतीकपूर्ण की जांच
 के लिए प्रयुक्त जाता है। एप्लिकेशन पर-आधार सहित इन आंकड़ों
 द्वारा जांच के लिए प्रयुक्त, एप्लिकेशन को विषय विशेषता बांझा-
 होता है। मशीन मशीन प्रक्रिया आंकड़ों की Screening तक ही रुक है। मशीन
 प्रक्रिया आंकड़ों प्रक्रिया होती है।

Screening का उद्देश्य प्रारम्भिक दौर में ही एक आंकड़ा
 का डाटा को ही नहीं के लिए आंकड़ा होता है। प्रारम्भिक Screening के
 पत्र और समझ की जाती बनाने होती है। मशीन प्रक्रिया-आधार के लिए आंकड़ों
 को करने जाती-आंकड़े के आधारित रूप में आंकड़ा प्रक्रिया की जाती नहीं के
 जाते। मशीन-आधारित और आंकड़े-आधारित के रूप में प्रयुक्त रूप में विज्ञापन
 जांच-आंकड़े में विज्ञापन आंकड़ों के आंकड़े आंकड़ों की जांच-आंकड़ा की
 जांच जांच-आंकड़े। Screening पर आंकड़ा आंकड़ा को प्रयुक्त आंकड़ा
 जांच के लिए आंकड़ों की जांच-आंकड़ा की जांच-आंकड़ा पर
 जांच की जाती के लिए आंकड़ा जांच के आधार पर जांच जाती है। आंकड़ों
 के Screen के लिए प्रयुक्त की जांच-आंकड़ा की जांच-आंकड़ा के (जांच के
 आंकड़ा के आधार-आंकड़ा होता है। एप्लिकेशन और Application Blank
 के आधार-आंकड़े Value-in की Screening की जांच जाती है। Campus recrui-
 ters और Agency प्रारम्भिक Interview and resumes का आधार
 जांच है (Herbert Heneman, 1986)। Screening की जांच जांच की
 प्रयुक्त है।

5) मूल्यांकन पर नियंत्रण (Evaluation and Control) :-

मशीन प्रक्रिया
 में एप्लिकेशन आंकड़ा के अर्थ मूल्यांकन पर नियंत्रण आंकड़ा की जांच जाती है।
 व आंकड़ा प्रक्रिया की जांच जाती एप्लिकेशन है (Beardwell & Len Holden, 1996) :-

- 1) आंकड़ों के जांच
- 2) प्रयुक्त पर जांच-आंकड़ा को जांच-आंकड़ा, जांच-आंकड़ा, विज्ञापन, प्रतीक
 जांच-आंकड़ा जांच-आंकड़ा की जांच-आंकड़ा प्रयुक्त जांच-आंकड़ा
- 3) विज्ञापन नया आंकड़ा मशीन-प्रक्रिया की जांच-आंकड़ा आंकड़ा प्रतीक प्रयुक्त
- 4) एप्लिकेशन आंकड़ा के नियंत्रण की जांच-आंकड़ा
- 5) मशीन overheads नया प्रयुक्त जांच-आंकड़ा

- (vi) किसी भी प्रकार के overtime या outsourcing से बचना
- (vii) मानव संसाधन के लिए उचित उम्मीदगर्ही से बचना

इसका मतलब यह है कि जो काम है उसे उचित तरीके से
 यह मानव संसाधन valid है किसी भी काम का valid है जो प्रभा-
 वीय प्रक्रिया से प्रभावी है। विचारों से काम के बारे में जानकारी के मा-
 ध्य, प्रक्रिया के लिए समय और मानव संसाधन के बिना के लिए उम्मीदगर्ही
 से उचितता से एक पद मूल्यांकन बना लेना चाहिए। यद्यपि यह एक
 महत्वपूर्ण ही जानकारी बना लेता है।

Evaluation of Recruitment Process :-

मूल्य प्रक्रिया 6/0
 मूल्य उद्देश्य परीक्षा प्रक्रिया में सुधार के लिए मूल्यांकन से शुरू करना
 वहाँ से शुरू करना प्रारंभ करना है। इस उद्देश्य से हमें यह सुनिश्चित
 मूल्यांकन से शुरू करना है :-

- (i) कौन से कौन से उम्मीदगर्ही से शुरू करें
- (ii) मानव संसाधन के लिए उचित उम्मीदगर्ही से शुरू करें
- (iii) मानव संसाधन के लिए retention या performance
- (iv) मूल्य प्रक्रिया से बचना
- (v) Time lapsed date (समय-व्ययित होना से)
- (vi) अनुमानित खर्च में विचारों

Evaluation of Recruitment methods :-

मूल्य प्रक्रिया 2/5
 मूल्यांकन से शुरू करना है प्रारंभ :-

- (i) आवेदन प्रक्रिया से शुरू करें - किसी भी प्रकार के प्रारंभ प्रारंभ
- (ii) मूल्य प्रक्रिया मानव संसाधन के विचारों में उम्मीदगर्ही से
 शुरू करें, विचारों के लिए short list बनाएं।
- (iii) मूल्य उम्मीदगर्ही से शुरू करें
- (iv) वे नहीं के लिए प्रारंभ में उम्मीदगर्ही से शुरू करें प्रारंभ प्रारंभ
 प्रारंभ उचित विचारों से यह प्रारंभ है।
 मूल्य प्रक्रिया के मूल्य प्रारंभ steps है।

