

Q: - Discuss in detail main techniques of obtaining information about candidate.

कर्मचारी-चयन हेतु सूचना संग्रह के प्रमुख प्रविधियों का वर्णन करें।

जि. 5: - कर्मचारी-चयन की प्रविधियाँ वेह कर्म-प्रवाली हैं जिससे किसी कार्य विशेष के लिए सही व्यक्ति का चयन किया जाता है। इसके लिए मनोविज्ञानियों द्वारा कुछ प्रविधियों का परिचालन किया गया है जिसका उपयोग कर किसी कार्य के लिए वैज्ञानिक आवश्यक कर अपेक्षित योग्यताएँ यथा- सामर्थ्य, कौशल, आचरण, व्यक्तिसाध अभिरूची का पता लगया जा सके। कर्मचारी-चयन या व्यवसायिक-चयन के लिए कई प्रकार की प्रविधियों का मनोविज्ञानियों द्वारा उपयोग किया जाता है जिनमें निम्नांकित प्रविधियाँ प्रमुख हैं-

(1) ~~जीवन~~ जीवन संबंधी सूचना-मानक आवेदन पत्र (Biographical information - standard application Blank):

कर्मचारी-चयन में उम्मीदवार की जीवन संबंधी सूचना का विशेष महत्त्व होता है। इसके लिए एक मानक आवेदन पत्र में सूचनाएँ एकत्र की जाती हैं। स्कॉट (Scott, 1984) द्वारा किए गए सर्वे से ज्ञान होता है कि लगभग 99.5% उद्योग या व्यवसाय में विभिन्न पदों पर नियुक्ति करने के लिए उम्मीदवारों का चयन करने में आवेदन-प्रपत्र का समरा लिया जाता है। इसमें वैसे सूकांशों को रखा जाता है जो उम्मीदवार के व्यक्तित्व, इतिहास के बारे में सूचनाएँ एकत्र कर पाता है। इसमें उम्मीदवार के नाम उस गीन आश्रितों की संख्या, पता, योग्यता पूर्व में किए गए कार्यों का विवरण, वैवाहिक स्थिति, गत व्यक्तिगत जीवन घटनाएँ इत्यादि से संबंधित एकांशों को सम्मिलित किया जाता है वस्तुतः किसी आवेदनप्रपत्र का पास्तविक स्वरूप किसी व्यवसाय विशेष की आवश्यकता के अनुकूल होता है। आवेदन प्रपत्र का आकार एक ही

ही सकता है।  
मनीविज्ञानियों द्वारा आवेदन प्रपत्र के मुख्यतः  
कार्य बतलाए गए हैं—

- (i) आवेदन प्रपत्र के माध्यम से उद्योग को कर्मियों के बारे में वी सभी सूचनाएँ मिल जाती हैं जिनकी आवश्यकता उसे उस समय होती है जब कर्मियों को काम में लगाया जाता है।
- (ii) आवेदन प्रपत्र द्वारा उम्मीदवारों के बारे में सभी तरह की वी सूचनाएँ मिल जाती हैं जो उम्मीदवार को कार्मिक पदाधिकारी के काम पर लगाने के पहले ज्ञात होना चाहिए।

आवेदन प्रपत्र चयन प्रविधि का मुख्य गुण है कि यह एक सरलतम प्रविधि है। इसके द्वारा क्रम समय में वांछित सूचनाएँ एकत्र कर ली जाती हैं जिसके आधार पर कर्मियों का चयन आसान हो जाता है। साथ-ही-साथ आवेदन प्रपत्र द्वारा वी वी नए-नए क्षेत्रों का भी ज्ञान हो जाता है जिनपर कार्मिक पदाधिकारी गण व्यापक विमर्श कर किसी निष्कर्ष पर आसानी से पहुँच सकते हैं।

उपरोक्त गुणों के बावजूद इस प्रविधि की अपनी कुछ कमियाँ भी हैं। प्रायः देखा जाता है कि उम्मीदवार अपनी सूचनाओं को काफी बढ़ा-चढ़ाकर दे देते हैं। फलतः उनकी क्षमताओं का आकलन करना कठिन हो जाता है। इसके अलावे आवेदन प्रपत्र से प्राप्त आँकड़ों का स्वरूप कुछ ऐसा होता है कि उससे सही-सही निष्कर्ष निकालना कार्मिक पदाधिकारियों के लिए मुश्किल होता है।

(2) साक्षात्कार प्रविधि (Interview technique) —

इस प्रविधि का प्रयोग प्रायः छोटे-बड़े सभी प्रकार के उद्योग कर्मियों चयन में करते हैं। साक्षात्कार एक ऐसी प्रविधि है जिसमें नियोजक और उम्मीदवार के बीच आमने-सामने के वार्तालाप द्वारा उम्मीदवार की उपयुक्तता की परख की जाती है। इसके माध्यम से व्यापकसुख संबंधित विस्तृत सूचनाएँ प्राप्त की जाती हैं। एलग एवं नेलर (Elmer & Neuler, 1984) द्वारा साक्षात्कार को उद्देश्यों के आकार-रूप में बाँटा गया है—