

(i) चयन साक्षात्कार (selection interview) -

कार की स्थापना साक्षात्कार की संज्ञा भी दी गई है। इस साक्षात्कार का उद्देश्य कर्मियों का चयन, नियुक्ति एवं स्थानांतरण आदि है होता है।

(ii) मनोवृत्ति साक्षात्कार और चयन साक्षात्कार (Attitude interview and exit interview) -

कार का उद्देश्य कार्य एवं उद्योग के प्रति कर्मचारियों की मनोवृत्ति एवं रुचि आदि के बारे में जानना होता है। जब इस तरह का मनोवृत्ति साक्षात्कार उन कर्मचारियों के साथ किया जाता है जो अब उस उद्योग या व्यवसाय से नौकरी छोड़कर जा रहे होते हैं, तो उसे चयन साक्षात्कार कहा जाता है।

(iii) परामर्श साक्षात्कार (Counselling interview) -

इस प्रकार के साक्षात्कार का उद्देश्य कर्मचारियों की व्यक्तिगत या कार्य से संबंधित समस्याओं के बारे में जानना होता है जिनसे उन्हें अपनी नियमित कार्य को करने में बाधा पहुँचती है।

(iv) मूल्यांकन साक्षात्कार (Assessment interview)

मूल्यांकन साक्षात्कार का मूल उद्देश्य किसी कठिन या अनसुलझ परिस्थितियों में कर्मचारियों में कार्य करने की क्षमता जानना होता है।

इन चार प्रकार के साक्षात्कारों के माध्यम से उद्योग या व्यवसाय के लिए कर्मचारियों का चयन किया जाता है। इन सभी में चयन साक्षात्कार का नियोजकों द्वारा आजकल सर्वाधिक उपयोग किया जाता है। चयन साक्षात्कार में नियोजक पूरे साक्षात्कार के दौरान उम्मीदवार में उन गुणों की खोज करता है जिसे उसे नियुक्ति के पश्चात् दिख जाने वाले कार्य को करने में काफी सहायक हो। विंथम एवं मुरी (Bengtham & Murry, 1931) ने कहा है कि पूरे साक्षात्कार के दौरान - साक्षात्कारकर्ता उन लक्ष्यों को तलाश करता है जो कार्य को उपयुक्तता तथा अनुपयुक्तता का

संकेत देना है। उम्मीदवार से मिलनेवाली सूचनाओं का प्रयोग वह अपनी उस मानसिक तस्वीर का पूरा करने में करता है जिसे वह उम्मीदवार के बारे में जानना चाहता है। यही तस्वीर उम्मीदवार को कार्य के योग्य ठहराए या उसे उसके अनुचितन से बाहर रखता है।" यद्यपि साक्षात्कार की अपेक्षा के संबंध में मनो-विज्ञानियों के बीच भिन्नता पाई जाती है। यह कहना कि यह निर्णय करना है जिसमें उम्मीदवारों की संख्या, कार्य का स्तर तथा साक्षात्कारकर्ता के व्यक्ति और का ~~प्रकार~~ प्रकार जाना जा सकता है। इस तरह का साक्षात्कार कुछ भिन्नता का भी हो सकता है तथा कुछ विशेष परिस्थिति में कुछ लोगों का भी हो सकता है।

यद्यपि साक्षात्कार का स्वरूप संरचित या असंरचित कुछ भी हो सकता है। जहाँ इसका स्वरूप असंरचित होता है, तो उसे असंरचित साक्षात्कार कहा जाता है परन्तु जहाँ इसका स्वरूप पूर्व निर्धारित होता है तो इसे संरचित साक्षात्कार कहा जाता है। असंरचित साक्षात्कार में प्रश्नों के बड़े जाने के ढंग एवं उसके विषय का साक्षात्कारकर्ता पर छोड़ दिया जाता है। यद्यपि इस साक्षात्कार में थोड़ी आसानी होती है, परन्तु परिणाम बहुत निर्णय योग्य नहीं होता है। इस तरह के साक्षात्कार का सबसे बड़ा दोष संगति की कमी है। अतएव ही उम्मीदवार का अलग-अलग साक्षात्कारकर्ता असंरचित साक्षात्कार करें तो संभव है कि उस उम्मीदवार के बारे में पंखों अलग-अलग निष्कर्ष पर पहुँच जायें, क्योंकि उनके इष्टिकोण अलग-अलग हो सकते हैं। इस दोष को दूर करने के लिए संरचित साक्षात्कार का प्रयोग किया जाता है। संरचित साक्षात्कार में मानकीकृत विधि का उपयोग किया जाता है। साक्षात्कारकर्ता प्रश्नों की एक निर्धारित सूची रखता है और प्रत्येक उम्मीदवार से वे उन्हीं प्रश्नों को पूछते हैं। इस साक्षात्कार में सभी उम्मीदवारों से समान प्रश्न पूछे जाते हैं। अतः इस विधि की पूर्वकथनात्मक वैधता अधिक होती है। साथ-ही-साथ उम्मीदवारों के तुलनात्मक अध्ययन

में भी काफी सहजिमत होती है।

(3) मनोवैज्ञानिक परीक्षण (psychological tests) —

कर्मचारी की एक प्रविधि मनोवैज्ञानिक परीक्षण भी है। मनोवैज्ञानिक परीक्षण एक ऐसे परीक्षण को कहा जाता है जिसके सहारे एक निश्चित तरह के व्यवहारों का क्रमबद्ध एवं वस्तुनिष्ठ मापन होता है। व्यवसाय या संगठनों में मनोवैज्ञानिक परीक्षणों द्वारा मूलतः निम्नांकित उद्देश्यों के लिए मनोवैज्ञानिक परीक्षण का उपयोग किया जाता है — (i) नए कर्मियों के चयन के लिए (ii) कार्यों पर कर्मियों के स्थापना के लिए (iii) कर्मचारियों के स्थानान्तरण के लिए (iv) कर्मचारियों की शोनात के लिए (v) प्रशिक्षण कार्यक्रमों की प्रभावशीलता के मूल्यांकन के लिए (vi) प्रशिक्षण की आवश्यकता के निर्धारण के लिए (vii) कर्मचारियों का परामर्श के लिए।

मनोवैज्ञानिक परीक्षण के उपरोक्त सात उद्देश्यों में से प्रथम दो यानि नए कर्मियों के चयन के लिए एवं कार्यों पर कर्मियों के स्थापना के लिए, को उद्योगों एवं व्यवसायों के लिए अति महत्वपूर्ण माना गया है।

इन उद्देश्यों की प्राप्ति के लिए मनोवैज्ञानिकों द्वारा विभिन्न मनोवैज्ञानिक परीक्षणों का प्रतियोग किया गया। व्यवसाय व्यवसाय में प्रयुक्त होने वाले परीक्षणों को अनर्गल दो कक्षाओं में बांटा जा सकता है।

(H) विमान्तरण एवं शारीरिक-परीक्षण की कक्षाओं के आधार पर — इसके अन्तर्गत निम्नांकित परीक्षणों को रखा गया है —

(i) वैयक्तिक एवं सामूहिक परीक्षण —

परीक्षण ऐसे होते हैं जिसे एक-एक व्यक्ति पर किया जा सकता है। इस तरह के परीक्षण अधिक लचीले होते हैं। प्रायः इसका उपयोग सांकेतिक रूप से कुछ कर्मचारियों के निदान एवं उपचार के लिए तथा व्यवसायिक निर्देशन या परामर्श के लिए किया जाता है।