









5) Reference and Background checks (संदर्भ व पूर्व प्रत्यक्ष

जांच-पड़ताल):-

इसी की संज्ञा है संदर्भों की मदद प्रक्रिया की प्रभावशीलता को बढ़ा देने के लिए परीक्षा के सामाजिक प्रत्यक्ष की जांच की एक आवश्यकता है। विभिन्न संदर्भों में निर्धारित उम्मीदवारों को ऐसे महत्वपूर्ण व्यक्तियों को पता देना है जिनसे वे संबंधित हैं। उम्मीदवारों द्वारा दी गई सूचना की जांच-पड़ताल को सच कहें तो सामान्य उम्मीदवारों के पत्रों में ही उम्मीदवारों की मदद की जा सकती है। इस प्रक्रिया का अनुपात उस समय किया जाता है जब उम्मीदवारों को प्रतीक प्राप्त करने के लिए है (Stone, 1989)। पूर्व निर्धारित, इस प्रकार के जांच के माध्यम - पड़ोसी, विश्वविद्यालय प्राध्यापकों या अन्य सम्बन्धी व्यक्तियों के लिए संदर्भ के रूप में काम करते हैं। उम्मीदवारों को उम्मीदवारों के रूप में नकार सूचनाएं प्राप्त हो सकती हैं। उम्मीदवारों को सम्बन्धित जांच के माध्यम से, पूर्व निर्धारित या विश्व-व्यापी पर जांच की जा सकती है। इसी तरह की जांच पूर्व निर्धारित जांच-पड़ताल उम्मीदवारों को सम्बन्धित विश्व-प्रमाण के रूप में है। उम्मीदवारों की जांच के सम्बन्धित जांच-पड़ताल का मुख्य उद्देश्य उम्मीदवारों के रूप में पता लगाना होता है कि वे क्या महत्त्वपूर्ण हैं। जांच-पड़ताल उम्मीदवारों के रूप में जांच-पड़ताल सूचनाएं प्रदान करते हैं (John Bernardin, 2004)।

6) चयन व सम्बन्धित निर्णय (Selection Decision):-

चयन प्रक्रिया के सम्बन्धित निर्णय प्रभावशील चयन प्रक्रिया के एक ही हिस्सा है जो उम्मीदवारों के सम्बन्धित निर्णय परीक्षा, सामाजिक पर उम्मीदवारों के रूप में काम करने के बाद ही आसानी से इस तरह के पूर्व ही जांच के माध्यम से उम्मीदवारों की संख्या को बढ़ा देने के लिए है। जांच के माध्यम से उम्मीदवारों के चयन के निर्णय किया जाता है (Mathis & Jackson, 1982)।

7) शारीरिक परीक्षा (Physical Examination):-

भाग 9

संसाधन प्रत्यक्ष जांच-पड़ताल चयन प्रक्रिया में महत्वपूर्ण निर्णय होता है। जांच उम्मीदवारों के जांच के चयन के लिए है, न कि उम्मीदवारों के



जिसके द्वारा उम्मीदवारों की शारीरिक क्षमता का परीक्षण होता है। आधुनिक युग में नर्तकीयों के विकास के कारण-कारण medical test भी काफी विकसित रूप से-सुडरुंकीय इसके द्वारा नए-नए के शारीरिक मापदंडों से हाइपरिफोर्मिनिंग बिना होता है।

(iv) नियोजन का साक्षात्कार (Employment Interview):

प्रशासकीय-मानव प्रक्रिया का एक महत्वपूर्ण हिस्सा employment interview है। इस एलए के बाद प्रशासकीय-कार्य के लिए उम्मीदवारों का आगमन-मानव का साक्षात्कार होता है। साक्षात्कार के द्वारा उम्मीदवारों के कार्य में लगी जा सकती है या नहीं है। साक्षात्कारकर्ता उम्मीदवारों के पास के कौशल, प्रवृत्तियों और उन प्रवृत्तियों के कारणों के आधार पर उम्मीदवारों से हाइपरिफोर्मिनिंग प्राप्त की जाती है। साक्षात्कार-मानव प्रक्रिया का एक बहुत ही कठोर और निर्णायक माना जाता है जिसके द्वारा कंपनी प्रकृति के उम्मीदवारों की नियुक्ति में मदद मिलती है। लेकिन अभी-तक साक्षात्कारकर्ता द्वारा ही उन्हें प्रस्तावित है इसकी वैश्विक-नीति पर केवल परभावित ही जाती है।

मानव प्रक्रिया में साक्षात्कार एक ऐसा नतीजा है जिसके द्वारा उम्मीदवारों के कार्य में आगे की क्षमताएं प्राप्त होती हैं। उम्मीदवारों का चयन ही नीतियों, धर्म की प्रवृत्तियों पर उल्लासित करने के कार्य में जानकारी की जाती है। इसके माध्यम से उन्हें उम्मीदवारों के बीच अपनी ही अच्छी बेहतर बनाने में मदद मिलती है। साक्षात्कार संरचित (Structured) एक असंरचित (Unstructured) दोनों होता है। संरचित साक्षात्कार में साक्षात्कारकर्ता पहले से प्रस्तावित प्रश्नों के आधार पर उम्मीदवारों के पास प्रश्न पूछता है, जबकि असंरचित साक्षात्कार में साक्षात्कारकर्ता उम्मीदवारों के अनिर्धारित रूप से प्रश्न पूछता है। आधुनिक युग में साक्षात्कार में अनेक-वर्षों का उपयोग बिना होता है जिसमें इलेक्ट्रॉनिक, ऑनलाइन और video-conferencing द्वारा साक्षात्कार होता है।

साक्षात्कार में होने वाले समझौतों का स्थान में उच्च रूप साक्षात्कार प्रदान करने के पहले इसके उच्च जाते वाले प्रश्नों की सूची ही मानकर बना लेनी चाहिए। उम्मीदवारों के साथ ऐसा आसानी से हाइपरिफोर्मिनिंग नहीं आते उम्मीदवारों के विचारों की उच्च प्रवृत्तियों का कारण है (Armstrong, 1988)।



सामान्य शारीरिक शक्ति को मापने के लिए ~~आमतौर पर~~ ~~आमतौर पर~~ शारीरिक परीक्षणों का उपयोग किया जाता है। Physical fitness को मापने के लिए कई उद्देश्य होते हैं जिनमें से एक उद्देश्य यह है कि उम्मीदवार को शारीरिक रूप से योग्य माना जा सके। साथ ही साथ, शारीरिक शक्ति को मापने के लिए शारीरिक शक्ति की जांच करना होता है और शारीरिक शक्ति को मापने के लिए उम्मीदवारों के उच्च शरीर (Physical fitness) की जांच की जाती है (Armstrong, 1988)।

7) Job offer (नियुक्ति):-

जब उम्मीदवारों का Physical examination हो जाता है तो उसे मापने के लिए शारीरिक परीक्षणों का उपयोग किया जाता है, जो उसे नियुक्ति प्रदान करता है। जिनके मोटापड़े से निपटारे के लिए, वेनिसन पर उच्च शरीर का उल्लेख करना है। जब उम्मीदवारों को नियुक्ति प्रदान की जाती है, तो मापने के लिए शारीरिक परीक्षणों का उपयोग किया जाता है। साथ ही साथ, शारीरिक शक्ति को मापने के लिए शारीरिक शक्ति की जांच करना होता है और शारीरिक शक्ति को मापने के लिए उम्मीदवारों के उच्च शरीर (Physical fitness) की जांच की जाती है (Armstrong, 1988)।

इस तरह उम्मीदवारों को नियुक्ति प्रदान करने के लिए शारीरिक परीक्षणों का उपयोग किया जाता है। साथ ही साथ, शारीरिक शक्ति को मापने के लिए शारीरिक शक्ति की जांच करना होता है और शारीरिक शक्ति को मापने के लिए उम्मीदवारों के उच्च शरीर (Physical fitness) की जांच की जाती है (Armstrong, 1988)।