

6 - कर्मचारी-चयन की प्रविधि के माप में साक्षात्कार की परिभाषा एवं गुण-दोषों का वर्णन करें।

मि. 25

कर्मचारी-चयन प्रविधि का अर्थ है वह कार्य-प्रणाली है जिसके द्वारा किसी सही कार्य के लिए सही व्यक्ति का चयन किया जाता है। सही व्यक्ति का तात्पर्य यहाँ तक है जिसमें उस कार्य के लिए आवश्यक योग्यताओं में जिस कार्य के लिए उसका चयन किया जाना है। यहाँ अपेक्षित योग्यताओं के अन्तर्गत सामर्थ्य, कौशल, आचरण, धारु-स्वभाव (personality), व्यवहार आदि आते हैं। अतः कर्मचारी-चयन की प्रविधि या विधि का तात्पर्य उस कार्य विधि से है जिसके माध्यम से व्यक्ति की इन सभी योग्यताओं का आकलन किया जाता है और यह निर्धारित किया जाता है कि वह दिए गए कार्य के लिए उपयुक्त है अथवा नहीं। कर्मचारी-चयन या व्यवहारिक चयन के लिए प्रविधियों में साक्षात्कार एक उत्तम प्रविधि माना गया है। यह कर्मचारी-चयन के लिए सबसे अधिक प्रचलित प्रविधि है।

विभिन्न मनीषिद्वानियों द्वारा साक्षात्कार की परिभाषित किया गया है। इनमें से प्रमुख ये हैं - वाइल्लेस (Vetters, 1964) के अनुसार - साक्षात्कार वह सम्मेलन है जो साक्षात्कार लेने वाले और साक्षात्कार देने वाले के बीच घटित होता है।

चैपलिन ने साक्षात्कार की परिभाषा देते हुए कहा है कि - साक्षात्कार आमने-सामने होने वाला वह वार्तालाप है, जिसका उद्देश्य तथ्यपूर्ण सूचना प्राप्त करना होता है।

लेक्स करलिंगर (Kerling, 1978) के द्वारा दी गई परिभाषा अधिक समग्र तथा सटीक है। इनके अनुसार - साक्षात्कार आमने-सामने की वह अन्तर्व्यक्तिक भूमिका परिधि है, जिसमें एक व्यक्ति साक्षात्कार लेने वाला साक्षात्कार देने वाला व्यक्ति के उद्देश्य से समस्या से संगत उत्तर प्राप्त के लिए उद्देश्य से निर्धारित प्रश्न पूछता है।

कर्मचारी गमन हेतु विभिन्न प्रविधिओं में साक्षात्कार प्रविधि सबसे प्रचलित विधि है। इस विधि के द्वारा गमनकर्ता को द्वारा विना-विना प्रकार के साक्षात्कार विधिओं का आवश्यकतानुसार उपयोग किया जाता है। साक्षात्कार प्रविधि के मूल्यांकन के लिए इसके लार्गी एवं सीमाओं का अध्ययन ही अधिक प्रयुक्त प्रयुक्त होता है जो निम्नोक्त है—

(1) प्रेरण अध्ययन (Motivational studies) —

साक्षात्कार विधि का एक गुण यह है कि इसके द्वारा कर्मचारीओं के व्यक्तित्व और शारीरिक रचना के प्रेरण का अन्तर मिलता है। साक्षात्कारकर्ता के सम्मुख उम्मीदवार शारीरिक रूप से उपस्थित रहता है। इसलिए उसकी शारीरिक रचना, हावभाव, मुखकृति आदि के निरीक्षण का अपहार साक्षात्कारकर्ता को मिलता है। इसके साथ-साथ साक्षात्कार देने वाले उम्मीदवार की उच्चारण की क्षमता, उत्तर देने का तरीका आदि के माध्यम से मानसिक शीलगुणों तथा-संवेगात्मक स्थिरता-आस्थिरता आदि के निरीक्षण का अपहार साक्षात्कारकर्ता को मिलता है। फूलत-कार्य-नुसार उपयुक्त कर्मों के चयन में सुविधा होती है।

(2) व्यक्तित्व-संगठन का अध्ययन (Personality Organization Study) —

साक्षात्कार विधि का एक लाभ यह भी है कि इसके अन्तर्गियों के व्यक्तित्व के संगठन या विनयन की जानकारी काफी हद तक हो जाती है। हेरेल (Herrick) 1966 द्वारा इस संदर्भ में इस प्रविधि के महत्त्व की चर्चा करते हुए कहा गया है कि "अनेक मनोविज्ञानियों का मत है कि किसी भी कागज पर लिखे परीक्षण की तुलना में साक्षात्कार व्यक्तित्व मूल्यांकन का एक अधिक महत्वपूर्ण है। इस विधि से अन्तर्गियों के व्यक्तित्व शीलगुणों तथा- आक्रामक शीलता, आधिपत्य, विनयता,