

①
Psychology, DIII (H) - 6th Paper
Lecture No-10

16.7.20

Dr. Kumari Kavita

Marwari College, Dabhanga

Topic → Factors of Personnel Selection (continued)

3) व्यक्तित्व (Temperament) : — व्यावसायिक उपयुक्तता (Vocational fitness) का एक महत्वपूर्ण आकार है। व्यक्ति का temperament / Symonds (1929) ने ठीक ही कहा है कि किसी कार्य की सम्मति व्यक्ति के सामर्थ्य तथा प्रवीणता के साथ-साथ उसके temperament पर भी निर्भर करती है। यदि कर्मचारी का व्यक्तित्व व्यावसायिक अनुकूल न हो तो सम्मति तथा प्रवीणता के अनुकूल होने के बावजूद भी उसे कार्य सन्तुष्ट नहीं मिलेगी और न ही उत्पादकता उचित मात्रा में हो सकेगी। इससे एक और कर्मचारी को और इसी ओर प्रवर्धन को हानि पहुँच सकती है।

4) आचरण (Character or conduct) : — व्यवसाय नियोजन (Job placement) का एक निर्धारक आचरण भी है। कर्मचारी के अपने कार्य के अनुकूल सभी योग्यताओं के होने हुए भी यदि सुदृढ़ चरित्र का अभाव हो तो नियोजन का उद्देश्य पूरा नहीं हो सकता है। वास्तविकता यह है कि चरित्रवान कर्मचारी ही अपने दायित्व को सम्भालता है, समय भी ठीक पावन्ही रखता है, कार्य भी की मात्रा तथा गुणवत्ता को बढ़ाने का प्रयास करता है तथा काम के बदले पारिवारिक देने वाले आधिकारी को सन्तुष्ट रखने का हर सम्भव प्रयास करता है।

5) अभिरुचि (Aptitude) : — योग्यताओं के उपलब्ध

NOTES

FEBRUARY 2009

Sun	Mon	Tue	Wed	Thu	Fri	Sat
1	2	3	4	5	6	7
8	9	10	11	12	13	14
15	16	17	18	19	20	21
22	23	24	25	26	27	28

(2)

होने पर भी यदि कर्मचारी ने अपने कार्य के लिए अनुकूल अभिरुचि नहीं हो तो उसे कार्य सन्तुष्ट नहीं मिलेगी और उसकी उत्पादकता अपर्याप्त होगी। Freyden (1924) तथा Hubbs (1933) के अध्ययनों से पता चलता है कि औद्योगिक कार्यों में केवल ऐसे कर्मचारी समर्थ प्रमाणित होते हैं, जिनमें अन्य अपेक्षित योग्यताओं के साथ-साथ यांत्रिक अभिरुचि (mechanical aptitude) प्रमाणित होती है। इसलिए कर्मचारी चयन के समय व्यक्ति की aptitude को भी उसके चयन का आधार माना जाता है।

6) व्यावसायिक अभिरुचि (Vocational Interest):
कार्य नियोजन (work placement) को निर्धारित करने में व्यावसायिक अभिरुचि का भी हाथ होता है। जब कर्मचारी को अपने कार्य में कार्य अभिरुचि होती है तो वह कार्य करते समय आनन्द का अनुभव करता है, उसे नीसता का अनुभव नहीं होता और कार्य को सहज रूप से निष्पादित करना सम्भव बन जाता है।

वैलुकाह रिपोर्ट होता है कि कर्मचारी चयन के लिए कई कारक महत्वपूर्ण होते हैं। जिनमें व्यक्त के स्वयं कर्मचारी चयन की प्रक्रिया को पूरा किया जाता है।

Importance of Personnel Selection (कर्मचारी चयन का महत्व)

Viteles (1964) ने कहा है कि कर्मचारी को उपयुक्त कार्य पर लगाता संगठन में वैयक्तिक कुशलता एवं

Sun	Mon	Tue	Wed	Thu	Fri	Sat
			1	2	3	4
5	6	7	8	9	10	11
12	13	14	15	16	17	18
19	20	21	22	23	24	25
26	27	28	29	30		

APRIL 2009

NOTES

(3)

11 TUE

समाजोन्नत को बढ़ाने में प्रयत्न तथा समर्थता: सर्वाधिक महत्वपूर्ण चरण है। इसका महत्व इस प्रकार है:—

- 1) वैयक्तिक कुशलता के लिए (For individual efficiency):— सही कर्मचारी नियुक्त होने पर व्यक्ति की अपनी योग्यताएँ सही रूप से विकसित होती हैं। जिससे उसकी कार्यकुशलता के मा. बढ़ी होती है। और गलत नियोजन की स्थिति में कर्मचारी की योग्यता कुंठित हो जाती है। और उत्पादन में ह्रास हो जाता है।
- 2) वैयक्तिक समाजोन्नत के लिए (For individual well-being):— जो कर्मचारी किसी कार्य में सही रूप से नियोजित होते हैं वे संगठन में पारस्परिक सम्बन्धों को सुगम रूप से निभाने में सक्षम होते हैं। किन्तु गलत कार्य में नियोजित होने पर कर्मचारी में अन्तरवैयक्तिक सम्बन्ध दोषपूर्ण हो जाता है। जिसके कारण वह अनेक प्रकार के कुसमाजोन्नत के लक्षणों से पीड़ित हो जाता है।
- 3) उत्पादन के लिए (For production):— अध्ययनों से पता चलता है कि जब कर्मचारियों का Job placement सही है, पर होना है तब उत्पादन संतोषपूर्ण होता है, क्योंकि कर्मचारी के कार्य के प्रति सन्तुष्टी तथा अनुकूल गठोद्गति होती है, जिससे कार्य करने में शक्ति मिलती है और आनन्द का अनुभव होता है। इससे और गलत कार्य नियोजन की स्थिति में कर्मचारी अपने कार्य से असन्तुष्ट होता है, कार्य के प्रति उदासीनता बढ़ जाती है और कार्यकुशलता घट जाती है। अतः संगठनजनक उत्पादन के लिए यह आवश्यक है कि कार्य के व्यक्ति का सही नियोजन हो।
- 4) बेहतर आय के लिए (For better earning):— सही कार्य के लिए सही व्यक्ति का नियुक्त होने पर उसे अपने कार्य से सन्तुष्टी का अनुभव होता है। ऐसे कर्मचारियों को प्रोत्साहन की

NOTES

FEBRUARY 2009

Sun	Mon	Tue	Wed	Thu	Fri	Sat
1	2	3	4	5	6	7
8	9	10	11	12	13	14
15	16	17	18	19	20	21
22	23	24	25	26	27	28

(4) ओवर से अधिक समय के लिए कार्य (Overtime Work) की भी व्यवस्था होती है। लेकिन गलत कार्य नियोजन की हिसाब से आग्र बढ़ जाती है।

5) दुर्घटना घटाने के लिए (For reducing accident frequency): — Viteles (1964) के अनुसार दुर्घटना घटाने के दृष्टिकोण से भी कर्मचारी समय का महत्व प्रभावित होता है। जब कर्मचारी अपने कार्य से असन्तुष्ट रहता है, उदासीन रहता है तो दुर्घटना करने की प्रवृत्ति बढ़ जाती है। दुर्घटना से कर्मचारी तथा संयुक्त दोनों को हानि होती है।

6) पदोन्नति के लिए (For advancement): — कर्मचारी समय का महत्व कर्मचारी की पदोन्नति के दृष्टिकोण से भी कम नहीं है। जब सही कार्य के लिए सही व्यक्तियों का समय दिया जाता है तो ऐसी स्थिति में उसे कार्य सन्तुष्टी प्राप्त होती है, जिससे उसकी वैयक्तिक क्षमता बढ़ जाती है और उत्पादकता का भी सन्तोष बढ़ जाती है। 2 THU इसी ओर सही नियोजन नहीं होने पर वे कार्य-असन्तुष्टी का अनुभव करते हैं, जिससे उत्पादन बंद जाता है।

7) अधिकारियों के साथ बेहतर सम्बन्ध के लिए (For better relation with authorities): — सही समय होने पर न केवल उत्पादकता बढ़ती है बल्कि पर्यवेक्षकों, मैनेजर्स आदि अधिकारियों के साथ कर्मचारी का सम्बन्ध बेहतर बन जाता है। इससे संगठन का कार्यात्मक वातावरण अच्छा रहता है। किन्तु गलत समय होने पर अधिकारियों के साथ कर्मचारी के सम्बन्ध तनावपूर्ण हो जाते हैं, जिसकी आर्थिक कमी हड़ताल के रूप में भी कभी तालाबंदी के रूप में होती है।

8) सहकारियों के साथ बेहतर सम्बन्ध के लिए (For good

Sun	Mon	Tue	Wed	Thu	Fri	Sat
31					1	2
1	4	5	6	7	8	9
10	11	12	13	14	15	16
17	18	19	20	21	22	23
24	25	26	27	28	29	30

MAY 2009

NOTES

(5)

3 FRI

relationship with co-workers) — सही कर्मचारी-चमन की दृष्टि में workers अपने काम से सन्तुष्ट रहते हैं और दूसरे के प्रति किसी तरह की शिकायत नहीं करते। इसी और दोषपूर्ण चमन होने पर workers अपने काम से सुलगोहित नहीं हो पाते, चिंता तथा द्वन्द्व का शिकार हो जाते हैं। इससे कर्मचारी-तथा संगठन दोनों को हानि पहुँचती है।

9) मानसिक स्वास्थ्य के लिए (For mental health) —

सही व्यावसायिक चमन की दृष्टि में कर्मचारी मानसिक रूप से स्वस्थ रहता है, काम में रुचि रखता है तथा कार्य करते समय आनन्द का अनुभव करता है। उसका सम्बन्ध सहकर्मियों, पर्यवेक्षकों तथा मैनेजर्स के साथ सन्तोषजनक रहता है। इस तरह वह संगठन के भीतर या बाहर मानसिक कुन्डों, चिन्ताओं, गुण्डाओं आदि से मुक्त रहता है अर्थात् मानसिक रूप से स्वस्थ रहता है।

ये सब स्वस्थ कर्मचारियों में ही स्वस्थ संगठनात्मक

4 SAT

समस्या वातावरण का निर्माण होता है। इसके विपरीत गलत कर्मचारी चमन की दृष्टि में कर्मचारीगण मानसिक रूप से अस्वस्थ होते हैं, जिसके कारण संगठनात्मक वातावरण प्रदूषित हो जाता है। यह बात उल्लेखनीय है कि वर्तमान समय में भी संगठनात्मक मनोवैज्ञानिकों का सबसे बड़ा कार्य किसी संगठन के वातावरण को स्वस्थ बनाना है, जिसके बिना संगठन के लक्ष्यों को प्राप्त करना असंभव नहीं तो कठिन अवश्य है।

कुमारी कविता
मनोविज्ञान विभाग
भारवाड़ी कॉलेज, दरभंगा

NOTES

MARCH 2009

Sun	Mon	Tue	Wed	Thu	Fri	Sat
1	2	3	4	5	6	7
8	9	10	11	12	13	14
15	16	17	18	19	20	21
22	23	24	25	26	27	28
29	30	31				