

साक्षात्कार के प्रकार

[Types of Interview]

सही स्तर सुयोग्य उत्सीधवार के चयन को लक्ष्य कर 'साक्षात्कार' का वर्गीकरण निम्न प्रकार प्रस्तावित है -

1) विस्तारित साक्षात्कार जिसमें micro detail तैयार कर पूर्व में ही प्रश्न पत्र, सहाय निर्धारण, साक्षात्कार प्रणाली तथा नैककी की स्पष्ट योग्यता का जापन तैयार किया जाता है। फिर पूर्व निर्धारित मॉडल क्रमशः अभिप्रायियों का संपुर्ण श्रवणोक्त करत है।

2) इससे प्रकार का साक्षात्कार casual अनौपचारिक स्वरूप का होता है इसमें प्रत्याग्नी के चरित्र संबंधी विशेषताओं, उसकी सहकाजकाओं के विना किसी 'आडम्बर' में किया जाता है इसे साक्षात्कार कम और meeting अधिक माना जाता है। यह आशय के अनुसार एक से ज्यादा बार भी आयोजित किया जा सकता है।

3) तीसरे प्रकार को क्रियात्मक साक्षात्कार कहा जाता है। इसमें उत्सीधवार की विजी जिन्दगी, शिक्षा, दीक्षा, पूर्व अनुभव, शैक्षणिक अभिरुचियों श्रेष्ठ तथा कार्य सम्पादन की रीति-रितियों का अध्ययन किया जाता है।

4) साक्षात्कार का अंशता प्रकार है गुणवत्ता आधारिक इसमें व्यक्तिगत साक्षात्कार की जगह कई-2 उत्सीधवारों को एक साथ परखा जाता है।

5) चयन समूह (selection board) - आद्यारित साक्षात्कार जिसमें विभिन्न क्षेत्रों के विशेषज्ञ इकट्ठे बैठकर जिस गये प्रश्नों में उत्तरीयवार ज्ञाया दिये गये उत्तरों पर अपने निर्णयों का निर्धारण करते हैं, इसमें उत्तरीयवार रूक-रूक करके परखे जाते हैं।

★ बुद्धिमत्ता परीक्षा [Intelligence tests]

इन परीक्षाओं की व्यवस्था तथा डिजाइन किसी की बुद्धिमत्ता level को परखने के लिये किया जाता है ताकि किसी नियोजक को उस क्षमता का पूर्वानुमान लगाते में सहायता मिले कि प्रस्तुत उत्तरीयवार व्यवसायिक चुनौतियों का सामना करने में कितना सक्षम है, उसका IQ कितना है तथा किस प्रकार के उत्तरदायित्व उठाने योग्य है।

परीक्षा के डिजाइन के अनुसार उस व्यक्ति की प्रतिक्रियाओं जो शब्द चयन एवं व्यापकता, आंतरिक गणना क्षमता, स्मरण शक्ति, कल्पना शक्ति तथा सकारात्मक दृष्टिकोण के विषय में जानकारी भुलस हो जाती है। Intelligence Test को मुख्यतः दो वर्गों में विभाजित किया जाता है -

- ① मौखिक परीक्षा [verbal test]
- ② वृहद विषय - व्यवसायिक संस्थागत परीक्षा [Non-verbal test]

① मौखिक परीक्षा [Verbal test] - यह परीक्षा मौखिक तथा face to face साक्षात्कार पर आयोजित होते हैं, इसमें जार्गलाप की अधिष्ठा आधारीत

(III)

तथा उसी गुणवत्ता ही चयन का मुख्य आधार होती है।

एक पक्षीकण विद्योक्त तथा उम्मीदवार को जो पर्याप्त अवसर प्रदान कर सकिम जो अधिक जानकारी सुलभ करने में सहायक होते हैं।

एवं एक योग्य उम्मीदवार को भी अवसर मिलता है कि वह अपनी वाकपटुता जानकारी के आत्मनिश्वास का परिचय देकर चयनकर्ता के ध्यान को अपने पक्ष में मोड ले।

साक्षात्कार के प्रकार

यहां यह बात स्पष्ट रूप से समझ लेनी कि साक्षात्कार के प्रश्नों का निर्धारण पद के अनुसार करना चाहिये तथा उम्मीदवार को साक्षात्कार प्रश्नों के संश्लेषित उत्तर आने ही चाहिये तथा चयनकर्ता को सही उम्मीदवार चुनने में कोई धोखा या बाधा न हो। इस उद्देश्य की प्राप्ति के लिये हम साक्षात्कार को निम्नवत् वर्गीकृत कर सकते हैं -

a) सामन्वय उन्मुख - साक्षात्कार का उद्देश्य [Report oriented] तभी पूरा होता है जब उम्मीदवार आत्मनिश्चय

चयनकर्ता के साथ सामंजस्य स्थापित कर ले। इसके लिये चयनकर्ता के प्रश्नों में पारिवारिक, धार्मिक मान्यताओं की परख करना जरूरी है। तभी उम्मीदवार आत्मनिश्चय स्थापित होने पर साक्षात्कार में सहयोग कर पाता है। शेष प्रश्नों उद्देश्यों को लेकर पूछा जाना उचित होगा।

b) सहज साक्षात्कार
[Group or Board Interview]

इन साक्षात्कारों में एक से अधिक चयनकर्ता उपस्थित

होते हैं। इससे लाभ यह होता है कि यदि किसी एक चयनकर्ता के प्रति अरुचि उत्पन्न हो जाए तो उम्मीदवार को परखना तभी संभव होता है जब कोई दूसरा चयनकर्ता उसे प्रभावित कर सके।

c) देवाव मायकरोन्मुख साक्षात्कार :- उपरोक्त

साक्षात्कार के उद्देश्य से उम्मीदवार की चुनौती, जटिलताओं जिनका सामना उसे व्यावसायिक तथा वैयक्तिक जीवन में करना पड़ेगा, सामना होने पर क्षमताओं का शारीक अध्ययन है।

इन stress testing में चयनकर्ता द्वारा उम्मीदवार की प्रतिक्रिया, गलत उत्तर देने के लिये की गयी प्रतिक्रिया, सवालों की लड़ी लगाना, अधिक समय तक प्रतिक्रिया करना आदि tools के तौर पर प्रयोग किये जाते हैं।

d) समस्या उन्मुख साक्षात्कार :- जब वैज्ञानिक दृष्टिकोण

से साक्षात्कार के स्वरूप में यह परिवर्तन दिखाई देने लगता है कि जब कितनी जानकारी पर आधारित प्रश्नों के स्थल पर 'समस्याओं' प्रस्तुत कर उनके समाधान पर समाधानों से उम्मीदवार की गुणवत्ता जांचने के प्रयास किये जाते हैं।

e) सौहार्दपूर्ण साक्षात्कार - इस साक्षात्कार का उद्देश्य

उम्मीदवार को सहज स्थिति से लेकर गुणों का अन्वेषण करना होता है।

संक्षेप में Verbal Test के तारे में यही कहा जा सकता है कि साक्षात्कार को सफल बनाने की

प्रश्नोत्तरी के साथ व्यक्तियों को स्वयं
up to date रहना होगा तथा उनके विचार को
लेना भी जरूरी है।

② बृहद व्यावसायिक - संस्थागत परीक्षण (Non-verbal test)

इस परीक्षा का स्वरूप उद्देश्य निर्धारित योग्य
विशिष्ट कार्य क्षेत्र तथा well defined संगठन के
लिये उम्मीदवारों को open system से आमंत्रित,
स्वतंत्र आमंत्रित कर चयन करना होता है, इससे
Interview पृथक् तर्ज, Interview तथा व्यक्तियों
चयन कंपनियों का सहयोग लिया जाता है।

NON-VERBAL TEST के प्रकार

इन परीक्षणों के निम्न प्रकार होते हैं: निम्न
अलग-अलग या सम्मिलित प्रयोग किया जाता है -

① सीधे परीक्षण प्रणाली - इस प्रक्रिया में उम्मीद
की विशिष्ट आवश्यकताओं
के अनुकूल विवरणिका [Psychometric] तैयार की जाती है
जसमें संगठन सम्बन्धी पूर्ण जानकारी-सांख्यिकीय
तथा नौकरी विशेष की विशिष्ट योग्यताओं का
पूर्ण विवरण दिया जाता है।

② परोक्ष प्रणाली :- इस प्रणाली के परीक्षण
साक्षात्कार में उम्मीदवारों
आमंत्रित करने के लिये समाचार पत्रों, रेडियो, टी.वी.
व्यवसायिक पत्रिकाओं, श्रेष्ठ समाचार एवं पोस्टर
बोर्ड्स पर प्रार्थना पर आमंत्रित किये जाते हैं।

3) व्यावसायिक चयन संस्थाओं के द्वारा:-

इस प्रणाली में कुछ ऐसे संगठनों से सहायता ली जाती है जो चयन कार्य करके अपना पारिश्रम लेने में सक्षम होते हैं; इन्हें Placement Agency भी कहा जाता है।

इस प्रकार इस व्यावसायिक को Global प्रतिस्पर्धा में ठिके रहने के लिये सुयोग्य अभिकारकों की शक्ति आवश्यक है जिससे उपरोक्त परीक्षा इसकी काफी सहायता करते हैं।

A 0

