

মানব সম্পদ নির্বাচন Human Resource Selection

ইউনিট
৩

ভূমিকা

একটি প্রতিষ্ঠানের মূল চালিকা শক্তি হচ্ছে তার মানব সম্পদ। তাই প্রতিষ্ঠানের লক্ষ্য অর্জনের দক্ষ ও মানব সম্পদ নির্বাচনের কোনো বিকল্প নেই। প্রতিষ্ঠানে মানব সম্পদ সংগ্রহের পর পরই মানব সম্পদ নির্বাচনের কাজ শুরু হয়। মানব সম্পদ নির্বাচন একটি ঋণাত্মক প্রক্রিয়া। কারণ এই প্রক্রিয়ার মাধ্যমে আবেদনকৃত প্রার্থীদের মধ্য থেকে অযোগ্য প্রার্থীদের বাদ দেওয়া হয় এবং যোগ্য প্রার্থীদের বাছাই করে চাকরির জন্য প্রস্তাব দেওয়া হয়। মানব সম্পদ নির্বাচন একটি গুরুত্বপূর্ণ ও জটিল কার্যক্রম। তাই এই কার্যক্রমের সাফল্য তথা যোগ্য ও দক্ষ কর্মী নির্বাচনের ওপর প্রতিষ্ঠানের সাফল্য অনেকাংশে নির্ভর করে। প্রতিষ্ঠানের কর্মীদের দক্ষতার অভাব থাকলে তাদের পক্ষে উত্তমরূপে দায়িত্ব ও কর্তব্য পালন করা সম্ভব হয় না। অযোগ্য, দুর্বল ও অদক্ষ কর্মীদের প্রশিক্ষণ দিয়েও অনেক সময় কাজক্ষম মাত্রার ফল পাওয়া যায় না।

ইউনিট সমাপ্তির সময়

ইউনিট সমাপ্তির সর্বোচ্চ সময় ২ সপ্তাহ

এই ইউনিটের পাঠসমূহ

- পাঠ-৩.১: মানব সম্পদ নির্বাচনের ধারণা ও সংজ্ঞা, মানব সম্পদ নির্বাচন প্রক্রিয়ার উদ্দেশ্য ও প্রয়োজনীয়তা, সুষ্ঠু নির্বাচনের সুবিধাসমূহ।
- পাঠ-৩.২: বিমুক্ত নির্বাচন প্রক্রিয়া, ব্যাপক নির্বাচন প্রক্রিয়া, উত্তম নির্বাচনের কৌশল বা পন্থার বৈশিষ্ট্য, মানব সম্পদ সংগ্রহ ও মানব সম্পদ নির্বাচনের মধ্যে পার্থক্য, নির্বাচন কৌশলের প্রধান প্রধান বিষয়সমূহ।
- পাঠ-৩.৩: আবেদন ফরম: অর্থ ও সংজ্ঞা, আবেদনপত্রের অন্তর্ভুক্ত বিষয়াদি, পরীক্ষার ধারণা ও সংজ্ঞা, পরীক্ষা বা অভীক্ষার আবশ্যিক উপাদান, মনস্তাত্ত্বিক অভীক্ষা বা পরীক্ষার সংজ্ঞা, মনস্তাত্ত্বিক অভীক্ষা বা পরীক্ষার উদ্দেশ্য, মনস্তাত্ত্বিক পরীক্ষার প্রকারভেদ অথবা মানব সম্পদ নির্বাচনের ব্যবহৃত বিভিন্ন মনস্তাত্ত্বিক অভীক্ষা।
- পাঠ-৩.৪: সাক্ষাৎকারের ধারণা ও সংজ্ঞা, সাক্ষাৎকারের শ্রেণিবিভাগ বা পদ্ধতি, উত্তম সাক্ষাৎকারগ্রহীতার গুণাবলি, সাক্ষাৎকারের ওপর প্রভাব বিস্তারকারী উপাদানসমূহ, কর্মী নির্বাচনের নীতি বা আদর্শসমূহ।

পাঠ-৩.১

মানব সম্পদ নির্বাচনের ধারণা ও সংজ্ঞা, মানব সম্পদ নির্বাচন প্রক্রিয়ার উদ্দেশ্য ও প্রয়োজনীয়তা, সুষ্ঠু নির্বাচনের সুবিধাসমূহ।

Concept & definition of human resources selection, Objectives & necessities of selection process, Benefits of proper selection.



উদ্দেশ্য

এ পাঠ শেষে আপনি-

- মানব সম্পদ নির্বাচন সম্পর্কে ধারণা লাভ করতে পারবেন এবং মানব সম্পদ নির্বাচনের সংজ্ঞা বলতে পারবেন।
- মানব সম্পদ নির্বাচন প্রক্রিয়ার উদ্দেশ্য ও প্রয়োজনীয়তা ব্যাখ্যা করতে পারবেন।
- সুষ্ঠু নির্বাচনের সুবিধাসমূহ জানতে পারবেন ও বর্ণনা করতে পারবেন।



মানব সম্পদ নির্বাচন: ধারণা ও সংজ্ঞা

Concept & definition of Human Resource Selection

মানব সম্পদ সংগ্রহের পর মানব সম্পদ নির্বাচনের কাজ শুরু হয়। মানব সম্পদ নির্বাচন একটি অত্যন্ত গুরুত্বপূর্ণ ও জটিল কার্যক্রম। এই কার্যক্রমের ওপর প্রতিষ্ঠানের সাফল্য নির্ভর করে। চাকরির জন্য আবেদনকৃত প্রার্থীদের মধ্য থেকে সঠিক ও উপযুক্ত ব্যক্তিকে শূন্য বা সৃষ্ট পদের জন্য বাছাই করার প্রক্রিয়াই হচ্ছে নির্বাচন। মানব সম্পদ নিয়োগসংক্রান্ত যাবতীয় কার্যাবলিই মানব সম্পদ নির্বাচনের আওতাভুক্ত। অর্থাৎ, নতুন মানব সম্পদ নিয়োগের মধ্যে কেবলমাত্র নির্বাচন সীমাবদ্ধ নয় বরং মানব সম্পদ নির্বাচন বলতে পুরাতন মানব সম্পদের পদোন্নতি, বদলি, পদাবনতি এবং পদচ্যুতি বা ছাঁটাইয়ের জন্য মানব সম্পদ নির্বাচনকেও বোঝায়। তবে মানব সম্পদ নির্বাচনের মূখ্য উদ্দেশ্যই হলো প্রতিষ্ঠানের শূন্য বা সৃষ্ট পদ পূরণের লক্ষ্যে যোগ্যতাসম্পন্ন ও উপযুক্ত মানব সম্পদকে নানা পরীক্ষা-নিরীক্ষা ও মূল্যায়নের মাধ্যমে নিয়োগ করা।

নিম্নে মানব সম্পদ নির্বাচনের কয়েকটি গুরুত্বপূর্ণ সংজ্ঞা প্রদান করা হলো-

S.P Robbins ও Coulter এর মতে, "Selection is the process of screening job applicants to ensure that the most appropriate candidates are hired," অর্থাৎ, সবচেয়ে সঠিক প্রার্থী নিয়োগের নিশ্চয়তা বিধানের জন্য চাকরি আবেদনকারী বাছাইয়ের প্রক্রিয়াকে নির্বাচন বলে।

Wehrich ও Koontz এর মতে, "Selection is the process of choosing from among candidates from within the the organization or from the outside, the most suitable person for the current position or for the future position." অর্থাৎ, বর্তমান বা ভবিষ্যৎ পদপূরণের জন্য প্রতিষ্ঠানের অভ্যন্তরে বা বাইরের প্রার্থীদের মধ্য থেকে সর্বাধিক উপযুক্ত প্রার্থী পছন্দ করার প্রক্রিয়াকে নির্বাচন বলে"।

Dale Yoder এর মতে, "Selection is the process in which candidates for employemnt are divided into two classes;Those are to be offered employment and those who are not." নির্বাচন হচ্ছে এমন একটি প্রক্রিয়া যাতে নিয়োগের জন্য প্রার্থীগণকে দুটি শ্রেণিতে বিভক্ত করা হয়। এর একটি হলো যাদের নিয়োগ প্রস্তাব দেওয়া হবে এবং অন্যটি হলো যাদেরকে নিয়োগ দেয়া হবে না।

M.A Jucious এর মতে, "The selection procedure is the system of functions and devices adopted in a given company for the purpose of ascertaining whether or not candidate possess the qualifications called for by a specific job." চাকরিপ্রার্থীদের বিশেষ কোনো পদের জন্য নির্ধারিত যোগ্যতা রয়েছে কিনা তা যাচাই করার জন্য কোম্পানিকর্তৃক গৃহীত কতগুলো কাজ বা পদ্ধতিকে নির্বাচন প্রক্রিয়া বলে।"

R.M. Hodgetts এর মতে, "Selection is the process in which an enterprise chooses the applicants who

best meet the criteria for the available position." অর্থাৎ নির্বাচন হচ্ছে এমন একটি প্রক্রিয়া যাতে একটি প্রতিষ্ঠানে শূন্যপদের জন্য আবেদনকারীদের মধ্য থেকে সর্বোচ্চ চাহিদা পূরণের সক্ষম ব্যক্তিকে বাছাই করা হয়।

মানব সম্পদ নির্বাচন প্রক্রিয়ার উদ্দেশ্য ও প্রয়োজনীয়তা

Objectives and necessities of selection process

একটি প্রতিষ্ঠানের মূল চালিকাশক্তি বা প্রাণকেন্দ্র হচ্ছে ঐ প্রতিষ্ঠানের মানব সম্পদ। তাই দক্ষ মানব সম্পদ নির্বাচনের ওপর একটি প্রতিষ্ঠানের সফলতা অনেকাংশে নির্ভর করে। প্রতিষ্ঠানে একটি দক্ষ কর্মীবাহিনী বা মানব সম্পদ গড়ে তোলার জন্য সুষ্ঠু নির্বাচন প্রক্রিয়া অব্যাহত রাখার কোনো বিকল্প নেই। নিম্নে মানব সম্পদ নির্বাচন প্রক্রিয়ার উদ্দেশ্য ও প্রয়োজনীয়তা উল্লেখ করা হলো:

- ১। প্রতিষ্ঠানের পদ ও কাজের ভিত্তিতে মানব সম্পদ নির্বাচন করতে সুষ্ঠু নির্বাচন প্রক্রিয়া সহায়তা দান করে।
- ২। সঠিক নির্বাচন প্রক্রিয়ার মাধ্যমে প্রার্থী নির্বাচন করা যায়। এর ফলে মানব সম্পদের পদায়ন, প্রশিক্ষণ ইত্যাদি ব্যয় হ্রাস করা সহজ হয়।
- ৩। সঠিক মানব সম্পদ নির্বাচন প্রক্রিয়া আইনগত জটিলতা মোকাবিলা করতে সাহায্য করে।
- ৪। সুষ্ঠু নির্বাচনের মাধ্যমে প্রতিষ্ঠানে দক্ষ ও যোগ্য কর্মীবাহিনী বা মানব সম্পদ গড়ে তোলা যায়।
- ৫। নির্বাচন কার্যক্রম দ্বারা যেহেতু প্রার্থী সম্পর্কে প্রয়োজনীয় তথ্যাদি সংগ্রহ করা হয় সেহেতু যোগ্য আবেদনকারীদের বাছাই করা সহজ হয়।
- ৬। নির্বাচন প্রক্রিয়া পরিচালনাকালে সম্ভাব্য প্রার্থীকে চাকরির প্রকৃতি এবং গঠন সম্পর্কে অগ্রিম ধারণা দেওয়া সম্ভব হয়।
- ৭। সঠিক নির্বাচন প্রক্রিয়া দ্বারা সর্বাধিক যোগ্যতাসম্পন্ন মানব সম্পদ বাছাই করে সঠিক পদে পদায়নের মাধ্যমে সঠিক নির্বাচনের বিষয়টি নিশ্চিত করা যায়।
- ৮। সঠিক নির্বাচন প্রক্রিয়া দ্বারা প্রতিষ্ঠানের জন্য যোগ্য, দক্ষ, উপযুক্ত, সম্ভাবনাময় এবং প্রতিভাবান মানব সম্পদ সরবরাহ নিশ্চিত করা সম্ভব হয়।
- ৯। সঠিক ও সুষ্ঠু নির্বাচন প্রক্রিয়া প্রতিষ্ঠানে যোগ্যতার ভিত্তিতে দায়িত্ব অর্পনে সহায়তা দান করে।
- ১০। সঠিক ও সুষ্ঠু নির্বাচন প্রক্রিয়া প্রতিষ্ঠানের সুনাম বৃদ্ধি এবং সংরক্ষণে সহায়ক ভূমিকা পালন করে।
- ১১। সঠিক ও নিরপেক্ষ প্রার্থী নির্বাচন করার জন্য সুষ্ঠু নির্বাচন প্রক্রিয়া সহায়ক ভূমিকা পালন করে।

সুষ্ঠু নির্বাচনের সুবিধাসমূহ


Benefits of Proper Selection


মানব সম্পদ নির্বাচন একটি অত্যন্ত গুরুত্বপূর্ণ ও জটিল কার্যক্রম। এই কার্যক্রমের ওপর প্রতিষ্ঠানের সাফল্য বহুলাংশে নির্ভর করে। সুষ্ঠু নির্বাচনের প্রক্রিয়ার মাধ্যমেই প্রতিষ্ঠানের পদের উপযোগী যথাযথ যোগ্যতা ও দক্ষতাসম্পন্ন প্রার্থী নির্বাচন করা সম্ভব হয়। নিম্নে সুষ্ঠু নির্বাচনের সুবিধাসমূহ আলোচনা করা হলো:

- ১। **সফল কার্যসম্পাদন (Good performance):** প্রতিষ্ঠানের সফলতা অনেকাংশে নির্ভর করে কার্যসম্পাদনের জন্য দক্ষ, অভিজ্ঞ ও যোগ্য কর্মী নির্বাচনের ওপর। প্রতিষ্ঠানের ও কর্মীদের দক্ষতার অভাব থাকলে তাদের পক্ষে উত্তমরূপে দায়িত্ব ও কর্তব্য পালন করা সম্ভব হয় না। অদক্ষকর্মী প্রতিষ্ঠানে নানা সমস্যার কারণ হয়ে দাঁড়ায় এবং দুর্বল, অযোগ্য ও অদক্ষ কর্মীদের প্রশিক্ষণ দিয়েও অনেক সময় কাজিষ্কথ মাত্রার ফল পাওয়া যায় না।
- ২। **ব্যয় হ্রাস (Reduce expense):** সঠিক ও সুষ্ঠু নির্বাচনের মাধ্যমে প্রতিষ্ঠানের ব্যয় হ্রাস করা সম্ভব হয়। যোগ্য, দক্ষ ও অভিজ্ঞ মানব সম্পদ নির্বাচন করলে তারা সম্পদের কাম্য ব্যবহারের মাধ্যমে অপচয় রোধ করে। এর ফলে প্রতিষ্ঠানের ব্যয় হ্রাস পায়।
- ৩। **আইনগত ঝামেলা এড়ানো (Avoid legal complication):** প্রার্থীদের আইনগত অযোগ্যতাসমূহ বিচার-বিশ্লেষণ করে

সঠিক ব্যক্তিকে নির্বাচন করতে পারলে নির্বাচিত কর্মীসংক্রান্ত পরবর্তী আইনগত ঝামেলা এড়ানো সম্ভব হয়। মামলায় জড়িত ব্যক্তির বা বিচারাধীন আসামী বা কোনো অবৈধ কাজের সঙ্গে জড়িত ব্যক্তি যেন নির্বাচিত হতে না পারে সেই জন্য প্রার্থীর আবেদনপত্রে উল্লিখিত তথ্য, রেফারেন্স ইত্যাদি অনুসন্ধানের মাধ্যমে প্রার্থীর সম্পর্কে পূর্ণাঙ্গ তথ্য সংগ্রহ করা প্রয়োজন এবং সংগৃহীত তথ্য সূক্ষ্মভাবে বিচার বিশ্লেষণ করে কর্মী নির্বাচন করা প্রয়োজন। আর এইরূপ নির্বাচন করতে পারলে আইনগত বা জটিলতা বা ঝামেলা এড়ানো সম্ভব।

- ৪। **শ্রমঘূর্ণায়মানতা হ্রাস (Reduce labor turnover):** সুষ্ঠু নির্বাচনের মাধ্যমে যোগ্য ও দক্ষ প্রার্থী নির্বাচন করতে পারলে শ্রমঘূর্ণায়মানতা হ্রাস করা সম্ভব। পদের প্রয়োজনীয়তা অনুযায়ী সঠিক ও উপযুক্ত প্রার্থী নির্বাচন করলে তার কর্মপরিচালনার প্রয়োজন পড়ে না। এর ফলে প্রতিষ্ঠানে সে অনেক গুরুত্বপূর্ণ অবদান রাখতে পারে এবং প্রতিষ্ঠানের লক্ষ্য অর্জন সহজ হয়।
- ৫। **পরিবর্তনের সাথে খাপ খাওয়ানো (Adjustment with the changes):** বিশ্বায়নের এই যুগে প্রতিনিয়ত বিভিন্ন প্রযুক্তি, কলা-কৌশল, উৎপাদন ও বণ্টন প্রক্রিয়ার পরিবর্তন হচ্ছে। আর এই জন্য যোগ্য, দক্ষ ও কারিগরিজ্ঞানসম্পন্ন মানব সম্পদ নির্বাচন করতে পারলে তারা এই পরিবর্তনের সাথে নিজেদের খাপ খাইয়ে নিয়ে কাজ করতে পারবে এবং প্রতিষ্ঠানের অগ্রগতি ও উন্নতি ত্বরান্বিত করতে পারবে।
- ৬। **সঠিক ব্যক্তিকে সঠিক স্থানে নিয়োগ (To place right person in the right position):** সঠিক নির্বাচন দ্বারা সঠিক পদ ও কাজের জন্য সঠিক, উপযুক্ত ও যোগ্য প্রার্থী নির্বাচন করা সম্ভব হয়। এর ফলে প্রার্থীর যোগ্যতা ও দক্ষতার ভিত্তিতে কার্যভার অর্পণ সম্ভব হয় এবং প্রতিষ্ঠানের অগ্রগতি ও উন্নতি ত্বরান্বিত করা সম্ভব।
- ৭। **চ্যালেঞ্জ মোকাবিলা (To face Challenges):** প্রতিযোগিতার এই চ্যালেঞ্জ মোকাবিলার জন্য সুষ্ঠু ও সঠিক নির্বাচন অত্যন্ত গুরুত্বপূর্ণ ও সহায়ক ভূমিকা পালন করে। মুক্তবাজার অর্থনীতির কারণে ব্যবসায় ক্ষেত্রে প্রতিনিয়ত প্রতিযোগিতা বৃদ্ধি পাচ্ছে। তাই প্রতিযোগিতায় টিকে থাকতে হলে যোগ্য, দক্ষ ও অভিজ্ঞ প্রার্থী নির্বাচনের কোনো বিকল্প নেই।

	শিক্ষার্থীর কাজ	মানব সম্পদ নির্বাচনের ধারণা ও সংজ্ঞা, মানব সম্পদ নির্বাচন প্রক্রিয়ার উদ্দেশ্য ও প্রয়োজনীয়তা এবং সুষ্ঠু নির্বাচনের সুবিধাসমূহ খাতায় লিখুন এবং আপনাদের জ্ঞান ঝালাই করুন।
---	------------------------	--

	সারসংক্ষেপ:
<p>প্রতিষ্ঠানে চাকরির জন্য আবেদনকৃত প্রার্থীদের মধ্য থেকে সঠিক ও উপযুক্ত ব্যক্তিকে শূণ্য বা সৃষ্টপদের জন্য বাছাই করার প্রক্রিয়াকে মানব সম্পদ নির্বাচন বলে। মানব সম্পদ নির্বাচন প্রক্রিয়ার সুস্পষ্ট উদ্দেশ্য ও প্রয়োজনীয়তা রয়েছে। কারণ যে কোনো প্রতিষ্ঠানের মূল চাকিলাশক্তি বা প্রাণকেন্দ্র হলো ঐ প্রতিষ্ঠানের মানব সম্পদ। দক্ষ মানব সম্পদ নির্বাচন কেবল যুগোপযোগী নির্বাচন প্রক্রিয়ার ওপর নির্ভর করে। সুষ্ঠু মানব সম্পদ নির্বাচন প্রক্রিয়ার বেশকিছু সুবিধা বিদ্যমান, যা নিশ্চিত করলে প্রতিষ্ঠান লাভবান হতে পারে।</p>	

পাঠ-৩.২

বিমুক্ত নির্বাচন প্রক্রিয়া, ব্যাপক নির্বাচন প্রক্রিয়া, উত্তম নির্বাচনের কৌশল বা পছার বৈশিষ্ট্য, মানব সম্পদ সংগ্রহ ও মানব সম্পদ নির্বাচনের মধ্যে পার্থক্য, নির্বাচন কৌশলের প্রধান প্রধান বিষয়সমূহ।

Discrete selection process, Comprehensive selection process, Characteristics of a good selection device, Differences between recruitment & selection, Main selection devices.



উদ্দেশ্য

এ পাঠ শেষে আপনি-

- বিমুক্ত নির্বাচন প্রক্রিয়া সম্পর্কে ধারণা লাভ করতে পারবেন।
- ব্যাপক নির্বাচন প্রক্রিয়া সম্পর্কে বর্ণনা করতে পারবেন।
- উত্তম নির্বাচনের কৌশল বা পছার বৈশিষ্ট্য সম্পর্কে জানতে পারবেন।
- মানব সম্পদ সংগ্রহ ও নির্বাচনের মধ্যে পার্থক্য করতে পারবেন।
- নির্বাচনের কৌশলের প্রধান প্রধান বিষয়সমূহ বর্ণনা করতে পারবেন।

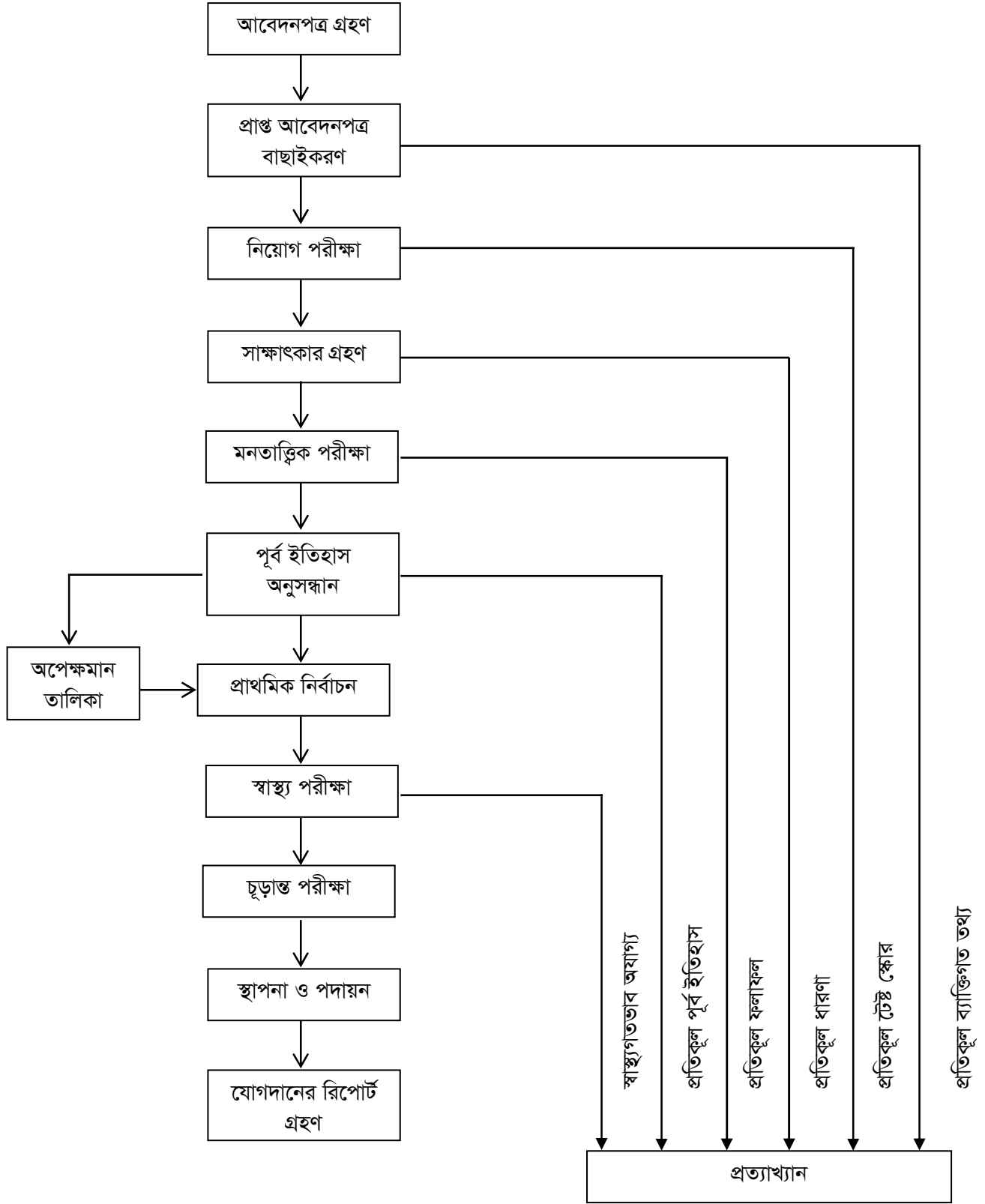


বিমুক্ত নির্বাচন প্রক্রিয়া

Discrete Selection Process

সঠিক প্রার্থী নির্বাচনের লক্ষ্যে আবেদনপত্র গ্রহণ থেকে শুরু করে বিভিন্ন পদক্ষেপের মাধ্যমে চূড়ান্ত নির্বাচনের প্রক্রিয়া সম্পন্ন হয়। মানব সম্পদ নির্বাচনের এই ধারাবাহিক প্রক্রিয়াকে বিমুক্ত নির্বাচন প্রক্রিয়া বলে। বিমুক্ত নির্বাচন প্রক্রিয়ায় সম্ভাব্য প্রার্থী প্রত্যাখ্যাত হতে পারে। প্রতিষ্ঠানের আয়তন, অবস্থান, কাজের প্রকৃতি, নিজস্ব মানব সম্পদ পলিসি ভিন্নতার দরুন নির্বাচন পদ্ধতির কিছুটা ভিন্নতা হয়ে থাকে।

নিম্নে বিমুক্ত নির্বাচন প্রক্রিয়া বর্ণনা করা হলো



চিত্র ৩.১: বিমুক্ত নির্বাচন প্রক্রিয়া

- ১। **আবেদনপত্র গ্রহণ (Recipient of application):** সাধারণত পত্রপত্রিকায় বিজ্ঞাপন প্রদানের মাধ্যমে মানব সম্পদ বিভাগ প্রতিষ্ঠানের শূন্যপদ পূরণের জন্য সম্ভাব্য প্রার্থীদের লিখিত আবেদন করার আহ্বান জানিয়ে থাকে। এই ক্ষেত্রে বিজ্ঞাপনে পদের নাম, সংখ্যা, শিক্ষাগত যোগ্যতা ও অভিজ্ঞতা, প্রদেয় বেতন, আবেদনের শেষ তারিখ এবং প্রয়োজনীয় অন্যান্য কাগজ পত্রের কথা উল্লেখ করা হয়। বিজ্ঞাপনের আলোকে সম্ভাব্য আবেদনকারী সাদা কাগজে অথবা প্রতিষ্ঠানের নির্ধারিত আবেদন ফরমে নির্দিষ্ট পদের জন্য লিখিত আবেদন করে। আবেদনপত্রে সাধারণত আবেদনকারীরা তাদের নাম, ঠিকানা, বয়স, শিক্ষাগত যোগ্যতা, কর্ম অভিজ্ঞতা, রেফারেন্স বা পরিচয় সূত্র, প্রার্থীর স্বাক্ষর, তারিখ এবং সংযুক্তিসহ হাতে হাতে বা ডাকযোগে বা অনলাইনে প্রেরণ করে।
- ২। **প্রাপ্ত আবেদনপত্র বাছাইকরণ (Selecting the applications):** আবেদনপত্র প্রাপ্তির পর নির্দিষ্ট পদের জন্য বিজ্ঞাপনে উল্লিখিত তথ্যাদি এবং শর্তাদি মোতাবেক প্রার্থী যথাযথভাবে আবেদনপত্র পূরণ করে পাঠিয়েছে কিনা তা যাচাই-বাছাই করে দেখা হয়। সঠিক আবেদনের তালিকা করা হয় এবং ত্রুটিপূর্ণ আবেদন বাতিল করা হয়।
- ৩। **নিয়োগ পরীক্ষা (Employment test):** আবেদনপত্র যাচাই-বাছাই করার পর বাছাইকৃত আবেদনকারীদেরকে পরীক্ষার জন্য আহ্বান করা হয়। প্রার্থীদের জ্ঞান ও মেধা যাচাইয়ের জন্য লিখিত পরীক্ষার ব্যবস্থা করা হয়। অনেক প্রতিষ্ঠান প্রাথমিক ও চূড়ান্ত লিখিত পরীক্ষা গ্রহণ করে থাকে। প্রতিভাবান মানব সম্পদ নির্বাচনই লিখিত পরীক্ষার মূল উদ্দেশ্য। এক্ষেত্রে অকৃতকার্য প্রার্থীদের নির্বাচন প্রক্রিয়া থেকে বাদ দেওয়া হয়।
- ৪। **সাক্ষাৎকার গ্রহণ (Interview):** লিখিত পরীক্ষায় উত্তীর্ণ প্রার্থীদের কর্তৃপক্ষের সাথে সাক্ষাৎকারের জন্য ডাকা হয়। সাক্ষাৎকার গ্রহণকে মৌখিক পরীক্ষা নামেও অভিহিত করা হয়ে থাকে। এই পরীক্ষার মাধ্যমে প্রতিষ্ঠান কর্তৃপক্ষ প্রার্থীদের সঙ্গে মতবিনিময় করেন এবং প্রার্থীর ব্যক্তিগত বিষয়, ব্যক্তিত্ব, আচরণ, প্রার্থীর ব্যক্তিগত বিষয়, ব্যক্তিত্ব, প্রকাশভঙ্গি, মনোবল, জ্ঞান, দক্ষতা এবং তাৎক্ষণিক বুদ্ধিমত্তা যাচাই করে থাকেন।
- ৫। **মনস্তাত্ত্বিক পরীক্ষা (Psychological test):** সাক্ষাৎকার বা মৌখিক পরীক্ষার পর মনস্তাত্ত্বিক পরীক্ষা গ্রহণ করা হয়ে থাকে। মনস্তাত্ত্বিক পরীক্ষার মাধ্যমে প্রার্থীর আগ্রহ, বুদ্ধিমত্তা, ব্যক্তিত্ব প্রবণতা ও দক্ষতা ইত্যাদি পরিমাপ করা হয়। নিম্নে বিভিন্ন ধরনের মনস্তাত্ত্বিক পরীক্ষা সম্পর্কে বর্ণনা করা হলো।
 - (ক) **বুদ্ধিমত্তা পরীক্ষা (Intelligence test):** বুদ্ধিমত্তা পরীক্ষা দ্বারা প্রার্থীর মানসিক ক্ষমতা, স্মৃতিশক্তি, বোধশক্তি, চিন্তাশক্তি, মেধাশক্তি, যুক্তিবাদিতা ইত্যাদি বিষয়সমূহ যাচাই করা হয়। বুদ্ধিমত্তা পরীক্ষাকে বিনে সাইমন বুদ্ধিস্কেল, ওয়েসলার বুদ্ধি স্কেল ও যৌথ বুদ্ধি পরীক্ষা ইত্যাদি বিভিন্ন শ্রেণিতে বিভক্ত করা হয়।
 - (খ) **আগ্রহ পরীক্ষা (Interest test):** এই পরীক্ষার মাধ্যমে কোনো বিষয় বা কাজের প্রতি প্রার্থীর আগ্রহ কেমন সেটি পরীক্ষা করা হয়।
 - (গ) **প্রবণতা বা ঝাঁক পরীক্ষা (Aptitude test):** এই পরীক্ষার মাধ্যমে কোনো বিষয় সম্পর্কে প্রার্থীর সুপ্তজ্ঞান, প্রতিভা ও প্রবণতা পরিমাপ করা হয়। কার্যক্ষেত্রে কর্মী কতটুকু সফলতা অর্জন করতে পারবে তা এই পরীক্ষার মাধ্যমে যাচাই করা হয়। বিশেষজ্ঞগণ ঝাঁক পরীক্ষার নয়টি ক্ষেত্র চিহ্নিত করেছেন। যথা: (i) বুদ্ধিমত্তা (ii) সংখ্যাসম্বন্ধীয় ঝাঁক (iii) ক্রিয়াঘটিত (iv) স্থানসংক্রান্ত ঝাঁক (v) আকার প্রত্যক্ষণ (vi) করণিক প্রত্যক্ষণ (vii) গতি সঞ্চালন সমন্বয় (viii) আঙ্গুলের দক্ষতা (ix) দৈহিক দক্ষতা
 - (ঘ) **সাফল্য পরীক্ষা (Achievement Test):** এই পরীক্ষার মাধ্যমে দেখা হয় প্রার্থী কোনো বিশেষ কাজে কতটুকু সফলতা অর্জন করতে পারবে।
 - (ঙ) **ব্যক্তিত্ব পরীক্ষা (Personal qualification):** এই পরীক্ষার মাধ্যমে প্রার্থীর মানসিক গঠন, অভ্যাস, পছন্দ-অপছন্দ, প্রকৃতি, উৎসাহ, আত্মবিশ্বাস, বিচারবোধ ইত্যাদি পরিমাপ করা হয়।
 - (চ) **ব্যক্তিগত যোগ্যতা পরীক্ষা (Personality test):** এই পরীক্ষার মাধ্যমে কাজ সম্পর্কে প্রার্থীর জ্ঞান, অভিজ্ঞতা ও দক্ষতা নিরূপণ করা হয়। এরূপ পরীক্ষাকে দক্ষতা পরীক্ষা নামেও অভিহিত করা হয়। মানব সম্পদের কাজ সম্পর্কে জ্ঞানের মাত্রা জানার জন্যই মূলত এই পরীক্ষার ব্যবস্থা করা হয়।
 - (ছ) **অভিক্ষেপন পরীক্ষা (Projective test):** এই পরীক্ষার মাধ্যমে সন্দেহের উদ্বেক করে এমন বিষয়সমূহ

সম্পর্কে প্রার্থীর দৃষ্টিভঙ্গি পরীক্ষা করা হয়।

(জ) কারিগরি জ্ঞান পরীক্ষা (Technical knowledge): এ পরীক্ষার মাধ্যমে প্রার্থীর যন্ত্রচালনা, মেরামত এবং হিসাব ও বাণিজ্যিক জ্ঞান কতটুকু আছে তা যাচাই করা হয়।

- ৬। **পূর্ব ইতিহাস অনুসন্ধান (Investigation of previous history):** মনস্তাত্ত্বিক পরীক্ষায় উত্তীর্ণ প্রার্থীদেরকে প্রাথমিকভাবে নির্বাচনের লক্ষ্যে পূর্ব ইতিহাস ও ব্যক্তিগত অতীত জীবন এবং পারিবারিক ইতিহাস সম্পর্কে অনুসন্ধান করা হয়। এক্ষেত্রে প্রার্থীর আবেদনপত্রে উল্লিখিত রেফারেন্স বা পরিচয়সূত্র থেকে প্রার্থীর অতীত সম্পর্কে বিভিন্ন বিষয়ে তথ্য সংগ্রহ করা হয়। আমাদের দেশে সরকারি চাকরির ক্ষেত্রে পুলিশ বিভাগের সাহায্যে প্রার্থীর ব্যক্তিগত ও পারিবারিক জীবন সম্পর্কে অনুসন্ধান করা হয়। প্রার্থীর বিভিন্ন শিক্ষা প্রতিষ্ঠানে অবস্থানকালে তার কর্মকান্ড ও রাজনৈতিক সম্পৃক্ততা খতিয়ে দেখা হয়। প্রার্থীর পূর্ববর্তী নিয়োগকর্তার কাছ থেকেও প্রার্থীর বিভিন্ন দিক সম্পর্কে জানার চেষ্টা করা হয়। প্রার্থীর পূর্ব ইতিহাস অনুসন্ধানের দ্বারা প্রার্থীর আবেদনের সাথে সংগৃহীত তথ্যের তুলনা করে এর সত্যতা যাচাই করে দেখা হয়।
- ৭। **প্রাথমিক নির্বাচন (Preliminary Selection):** প্রার্থীর লিখিত ও সাক্ষাৎকার পরীক্ষা, মনস্তাত্ত্বিক ঝাঁক পরীক্ষা এবং পূর্ব ইতিহাস অনুসন্ধান পরীক্ষায় সন্তোষজনক ফলাফল প্রতীক্ষিত হলে প্রার্থীদেরকে প্রাথমিকভাবে নির্বাচিত করা হয় এবং এর একটি তালিকা প্রস্তুত করে অনুমোদনের জন্য নিয়োগকারী কর্তৃপক্ষের নিকট প্রেরণ করা হয়। এক্ষেত্রে নির্বাচিত প্রার্থীকে একটি অপেক্ষমান তালিকাও প্রণয়ন করা যেতে পারে।
- ৮। **স্বাস্থ্য পরীক্ষা (Physical examination):** প্রাথমিকভাবে নির্বাচিত প্রার্থীদের দৈহিক ও মানসিক স্বাস্থ্য পরীক্ষার জন্য মেডিক্যাল বোর্ডের সামনে উপস্থিত হওয়ার জন্য বলা হয়। এই পরীক্ষার মাধ্যমে প্রার্থীদের দৈহিক ও মানসিক সুস্থ্যতা, ওজন, উচ্চতা, শ্রবণশক্তি, দৃষ্টিশক্তি, রক্তচাপ, সংক্রামক ব্যাধি, এইডসসহ মারাত্মক ব্যাধি পরীক্ষা করা হয়। মূলত: কর্মীর মানসিক ও শারীরিকভাবে সুস্থ্য আছে কিনা তা এই পরীক্ষার মাধ্যমে যাচাই করা হয়। স্বাস্থ্য পরীক্ষায় প্রতিকূল রিপোর্ট প্রাপ্ত প্রার্থীদের নির্বাচন থেকে বাতিল বা অযোগ্য বলে গণ্য করা হয়।
- ৯। **চূড়ান্ত নির্বাচন (Final selection):** এই পর্যায়ে স্বাস্থ্য পরীক্ষায় উত্তীর্ণ প্রার্থীদের চূড়ান্তভাবে নির্বাচন করা হয় এবং চূড়ান্তভাবে নির্বাচিত প্রার্থীদের একটি তালিকা প্রণয়ন করে নিয়োগের সুপারিশসহ অনুমোদনের জন্য যথাযথ কর্তৃপক্ষের নিকট পাঠানো হয়।
- ১০। **স্থাপনা ও নিয়োগ বা পদায়ন (Placement or appointment):** এ পর্যায়ে চূড়ান্তভাবে নির্বাচিত প্রার্থীদের নিয়োগকারী কর্তৃপক্ষ ও বিভাগ নির্দিষ্ট পদে যোগদানের জন্য নিয়োগপত্র প্রদান করে। এই নিয়োগপত্রে পদের নাম, কর্মস্থল, বেতনস্কেল, ভাতা ও আনুষঙ্গিক সুযোগ-সুবিধা যোগদানের সময়সীমা এবং অন্যান্য শর্তাবলি উল্লেখ করা হয়।
- ১১। **যোগদানের রিপোর্ট গ্রহণ (Joining Report):** নিয়োগপত্রের শর্তাদি মেনে স্ব-স্ব কর্মস্থল স্ব-স্ব পদে নির্দিষ্ট সময়ের মধ্যে যোগদান করে কাজে যোগদানের রিপোর্ট প্রদান করলে প্রক্রিয়া সম্পন্ন হয়। তবে অনেক প্রতিষ্ঠান নতুন কর্মীদের কাজের পরিবেশ, কাজের ধরন, প্রতিষ্ঠানের আদর্শ, রীতিনীতি, পদ্ধতি এবং প্রতিষ্ঠানে কর্মরত কর্মকর্তা ও কর্মচারীদের সঙ্গে পরিচিতি করানোর জন্য প্রাথমিক পরিচিতিকরণের ব্যবস্থা গ্রহণ করে থাকে।

ব্যাপক নির্বাচন প্রক্রিয়া

Comprehensive Selection Process

য প্রক্রিয়ায় প্রতি পদক্ষেপে প্রার্থীদের প্রত্যাখ্যান না করে সার্বিকভাবে সকল পদক্ষেপ বিবেচনা করে চূড়ান্ত বিবেচনায় প্রার্থীদের নির্বাচন বা প্রত্যাখ্যান করা হয় তাকে ব্যাপক নির্বাচন প্রক্রিয়া বলা হয়। সুতরাং ব্যাপক নির্বাচন প্রক্রিয়ায় প্রতিটি পদক্ষেপে প্রার্থীদের বাদ না দিয়ে বা প্রত্যাখ্যান না করে কর্মীদের রেখে দেয়া হয় এবং সকল পদক্ষেপে বাছাই প্রক্রিয়া শেষ করে চূড়ান্তভাবে নির্বাচনের সিদ্ধান্ত গ্রহণ করা হয়। এই নির্বাচন প্রক্রিয়া অত্যন্ত কার্যকারী। কারণ অনেক ক্ষেত্রে এক পর্যায়ে বাদ পড়া প্রার্থী অন্যপর্যায়ে এসে অধিকতর দক্ষতা, সফলতা ও পারদর্শিতার স্বাক্ষর রাখতে পারে। Decenzo ও Robbins এই সম্পর্কে বলেন, "In comprehensive selection, all applicants are put through every step of the

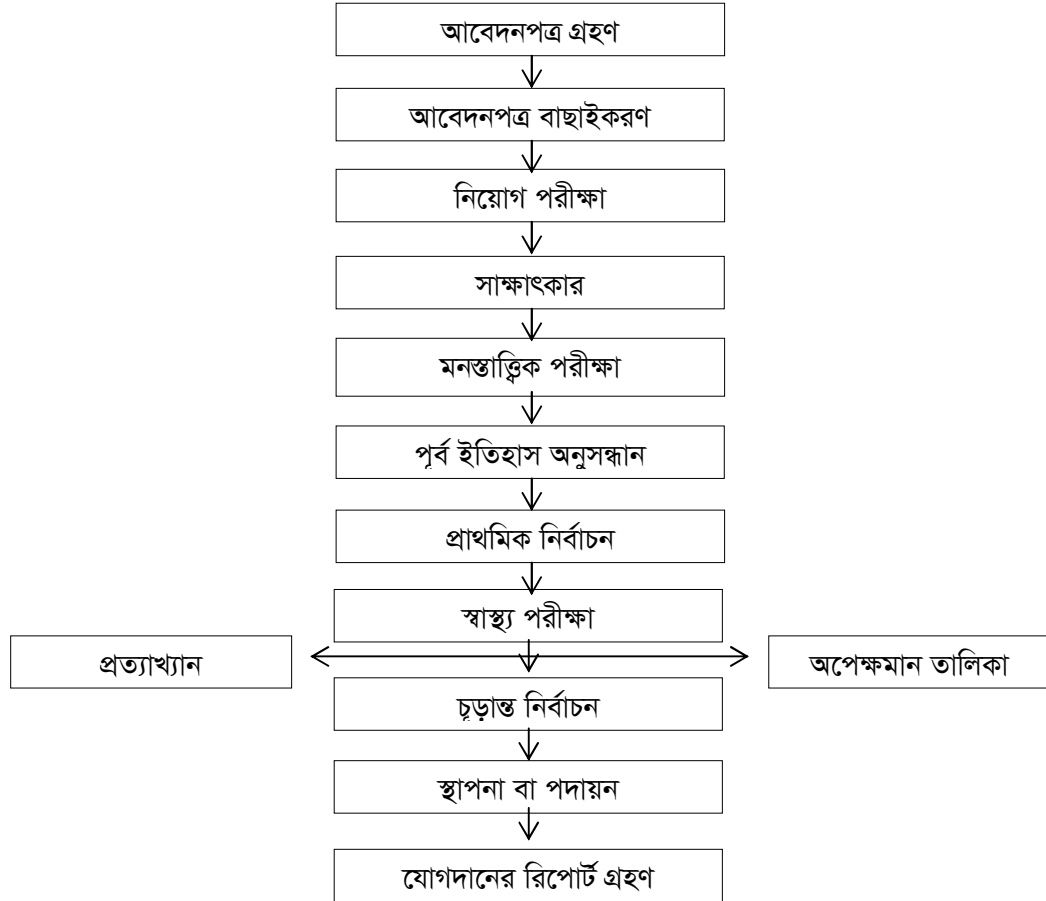
selection process and the final decision is based on a comprehensive evaluation of the results from all stages." অর্থাৎ, ব্যাপক নির্বাচন প্রক্রিয়ার প্রতিটি পদক্ষেপে সকল আবেদনকারীকে রেখে দেয়া হয় এবং সকল পদক্ষেপের ফলাফলের ব্যাপক মূল্যায়নের ভিত্তিতে চূড়ান্ত পর্যায়ে নির্বাচনের চূড়ান্ত সিদ্ধান্ত গৃহীত হয়। প্রতিষ্ঠানের শূন্য বা সৃষ্ট পদ পূরণের জন্য সম্ভাব্য প্রার্থীদের নিকট হতে আবেদনপত্র গ্রহণ করা হয় এবং এই আবেদনপত্র গ্রহণ থেকে শুরু করে চূড়ান্ত নির্বাচনের মধ্যে অনেকগুলো পদক্ষেপ গ্রহণ করা হয়।

সাধারণত বিমুক্ত নির্বাচন প্রক্রিয়ায় বিভিন্ন পদক্ষেপগুলোতে বিভিন্ন প্রতিকূলতার কারণে অনুপযুক্ত কর্মীরা বাদ পড়ে এবং এইভাবে বাদ পড়তে পড়তে সর্বশেষ পদক্ষেপে যে, প্রার্থীরা টিকে থাকেন তাদেরকে চূড়ান্তভাবে নির্বাচন করা হয়। আর ব্যাপক নির্বাচন প্রক্রিয়ায় প্রতিটি পদক্ষেপে প্রার্থীদের বাদ না দিয়ে বা প্রত্যাখ্যান না করে কর্মীদের রেখে দেয়া হয় এবং সকল পদক্ষেপের বাছাই প্রক্রিয়া শেষ করে চূড়ান্তভাবে নির্বাচনের সিদ্ধান্ত গ্রহণ করা হয়।

নিম্নে ব্যাপক নির্বাচন প্রক্রিয়ার সুবিধাসমূহ উল্লেখ করা হলো:-

- (ক) এটি অধিকতর বাস্তবভিত্তিক নির্বাচন প্রক্রিয়া। কারণ এই প্রক্রিয়ায় সকল পদক্ষেপ মূল্যায়ন করে যোগ্য প্রার্থীকে নির্বাচন করা হয়। শুধু দুই একটি পদক্ষেপের ভিত্তিতে প্রার্থী মূল্যায়ন করা হয় না।
- (খ) এই প্রক্রিয়ায় প্রার্থীর সবলতা ও দুর্বলতাকে সমান স্বাকৃতি দেওয়া হয়।
- (গ) এই প্রক্রিয়ায় প্রার্থীর সার্বিক যোগ্যতা, দক্ষতা ও গুণাবলি যাচাই করে সম্ভাবনাময় প্রার্থী নির্বাচন করা যায়। তবে অনেকে এমন মত পোষণ করেন যে এই প্রক্রিয়া সময় ও ব্যয় সাপেক্ষ।

নিম্নে রেখাচিত্রের সাহায্যে ব্যাপক নির্বাচন প্রক্রিয়া তুলে ধরা হলো:-



চিত্র ৩.২: ব্যাপক নির্বাচন প্রক্রিয়া

উত্তম নির্বাচন কৌশল বা পছার বৈশিষ্ট্য

Characteristics of a good selection device

চাকরির জন্য আবেদনকৃত প্রার্থীদের মধ্য থেকে সঠিক ও উপযুক্ত ব্যক্তিকে শূন্য বা সৃষ্ট পদের জন্য বাছাই করার প্রক্রিয়াকে নির্বাচন বলা হয়। একটি প্রতিষ্ঠানের মূল চালিকাশক্তি হচ্ছে মানব সম্পদ। তাই একটি প্রতিষ্ঠানের সফলতা ও ব্যর্থতা অনেকাংশেই নির্ভর করে প্রতিষ্ঠানের মানবসম্পদের নির্বাচনের ওপর। মেধাবী, যোগ্য দক্ষ ও উপযুক্ত মানব সম্পদ নির্বাচনের মাধ্যমে প্রতিষ্ঠানের সাফল্য অর্জন করা যায়। নিম্নে উত্তম নির্বাচন পছার বৈশিষ্ট্যসমূহ আলোচনা করা হলো:-

- ১। বৈধতা বা যথার্থতা (Validity): প্রার্থীকে যথাযথ ভাবে মূল্যায়নের জন্য নির্বাচন পদ্ধতি অবশ্যই বৈধ ও যথার্থ হওয়া প্রয়োজন। নির্বাচনে যথার্থতার প্রয়োগ বলতে বুঝায় কত উত্তমরূপে বা কত নিয়মতান্ত্রিকভাবে একটি নির্বাচন পদ্ধতি প্রার্থীর ভবিষ্যৎ কার্যসম্পাদন সম্পর্কে ভবিষ্যদবাণী করতে পারে। যথার্থতাকে তিন ভাগে ভাগ করা যায়। যথা:
 - ক) বিষয়বস্তুভিত্তিক (Content Validity) খ) গঠনমূলক যথার্থতা (Constructive Validity)
 - গ) কার্য আচরণের বিচার্যনীতিসম্পর্কিত যথার্থতা (Criterion related validity)
- ২। বাস্তবভিত্তিক (Practical): নির্বাচন পদ্ধতি অবশ্যই বাস্তবভিত্তিক হওয়া আবশ্যিক। কাজের প্রকৃতি ও ধরন অনুযায়ী সুনির্দিষ্ট নির্বাচন প্রক্রিয়া অনুসরণ করা প্রয়োজন। অর্থাৎ, যে পদ বা কার্যের জন্য নির্বাচন করা হবে সে পদের বা কার্যের উপযোগী বাস্তবভিত্তিক নির্বাচন গ্রহণ করা আবশ্যিক।
- ৩। নির্ভরযোগ্যতা (Reliability): উত্তম নির্বাচন পদ্ধতির একটি গুরুত্বপূর্ণ বৈশিষ্ট্য হচ্ছে নির্বাচন প্রক্রিয়ার ব্যবহৃত পদ্ধতি যেন নির্ভরযোগ্য এবং বিশ্বাসযোগ্য হয়।
- ৪। মিতব্যয়িতা (Economical): নির্বাচন পদ্ধতিতে যাতে ব্যয়ের আধিক্য না ঘটে সেদিকে নির্বাচনকারীদের লক্ষ্য রাখা উচিত। আর এই জন্য কাজের প্রকৃতি ও আবেদনকারীর সংখ্যা বিবেচনা করে যেসব নির্বাচন পদ্ধতি প্রয়োগ অপরিহার্য কেবল সেসব পদ্ধতি ব্যবহার করে নির্বাচন কার্য সম্পাদন করতে হবে।
- ৫। দায়িত্ব পালনের সামর্থ্যতা (Ability to discharge responsibility): উত্তম নির্বাচন পদ্ধতির অন্যতম বৈশিষ্ট্য হচ্ছে নির্বাচিত প্রার্থীর দায়িত্ব পালনের সমর্থতা নিরূপণ করা যায় এরূপ নির্বাচন পদ্ধতি প্রয়োগ করা। সাধারণত বিভিন্ন পরীক্ষা ও অভীক্ষার মাধ্যমে প্রার্থীর দায়িত্বপালনের সমর্থতা নিরূপণ করা যায়।
- ৬। উপযুক্ততা (Suitability): প্রার্থীর উপযুক্ততা মূল্যায়নের জন্য প্রয়োজনীয় সংখ্যাত্মক ও গুণাত্মক তথ্যাদি সংগ্রহ করা আবশ্যিক। এরূপ তথ্য সংগ্রহ করে পদ ও কাজ অনুযায়ী সঠিক ও উপযুক্ত প্রার্থী নির্বাচনের জন্য যথার্থ নির্বাচন পদ্ধতি অনুসরণ করা উত্তম নির্বাচন পদ্ধতির অন্যতম বৈশিষ্ট্য।
- ৭। সঠিক ব্যক্তিকে সঠিক নিয়োগ (To place right person in the right post): উত্তম নির্বাচন পদ্ধতির অন্যতম বৈশিষ্ট্য হচ্ছে সঠিক ও উপযুক্ত ব্যক্তিকে সঠিক স্থানে নিয়োগ করার জন্য কার্যকর নির্বাচন পদ্ধতি গ্রহণ করা। এক্ষেত্রে সঠিক ব্যক্তিকে নির্বাচনের জন্য কোনো কোনো নির্বাচন পদ্ধতি প্রয়োগ করা উচিত সেদিকে লক্ষ্য রাখা আবশ্যিক।
- ৮। কার্য বিশ্লেষণের সাথে সামঞ্জস্যতা (Adjustment with Job Analysis): কার্য বিশ্লেষণের দুটি উপাদান আছে। একটি হচ্ছে কার্য বর্ণনা এবং অন্যটি হচ্ছে কার্য নির্দিষ্টকরণ। কার্য বর্ণনার মাধ্যমে কাজের বিবরণ, পদের মর্যাদা, দায়িত্ব ও কর্তব্য ইত্যাদি সম্পর্কে জানা যায় আর কার্য নির্দিষ্টকরণের মাধ্যমে কাজ সম্পাদনের জন্য কর্মীর প্রয়োজনীয় যোগ্যতা, দক্ষতা অভিজ্ঞতা ইত্যাদি সম্পর্কে জানা যায়। সুতরাং কাজের বর্ণনা ও কার্য সু-নির্দিষ্টকরণেরসাথে সামঞ্জস্য থাকে এমন নির্বাচন পদ্ধতির মাধ্যমে উপযুক্ত প্রার্থী নির্বাচন করা সম্ভব হয়।

মানব সম্পদ সংগ্রহ ও মানব সম্পদ নির্বাচনের মধ্যে পার্থক্য

Differences between recruitment & selection

মানব সম্পদ সংগ্রহ ও মানব সম্পদ নির্বাচনকে অনেকে একই অর্থে ব্যবহার করে থাকেন। কিন্তু মানব সম্পদ সংগ্রহ ও নির্বাচন মোটেই একই নয়। মানব সম্পদ সংগ্রহ ও নির্বাচনের মধ্যে বেশ কিছু পার্থক্য পরিলক্ষিত হয়। নিম্নে মানব সম্পদ সংগ্রহ ও নির্বাচনের মধ্যে পার্থক্যগুলো তুলে ধরা হলো।


পার্থক্যের বিষয়	মানব সম্পদ সংগ্রহ Human Resource Recruitment	মানব সম্পদ নির্বাচন Human Resource Selection
সংজ্ঞা Definition	মানব সম্পদ সংগ্রহ হচ্ছে সম্ভাব্য প্রার্থীকে খুঁজে বের করে প্রতিষ্ঠানের শূন্য বা সৃষ্ট পদের জন্য আবেদন করতে উৎসাহিত করা।	মানব সম্পদ নির্বাচন হচ্ছে সংগৃহীত প্রার্থীদের মধ্য থেকে বিভিন্ন পরীক্ষা নিরীক্ষার মাধ্যমে উপযুক্ত কর্মীকে বাছাই করা।
আওতা Scope	প্রতিষ্ঠানের কেবলমাত্র শূন্য ও সৃষ্ট পদসমূহের নিয়োগদানের লক্ষ্যে মানব সম্পদ সংগ্রহ করা হয়ে থাকে।	নতুন নিয়োগ ছাড়াও পদোন্নতি, প্রশিক্ষণ, বদলি, কর্মচ্যুতি ইত্যাদির জন্যও মানব সম্পদ নির্বাচন করা হয়।
কাজের প্রকৃতি Field	বিভিন্ন বিভাগ থেকে কর্মীদের চাহিদা সংগ্রহ করে যোগ্য প্রার্থীকে আবেদনের জন্য আহ্বান করে তোলা।	আবেদনকৃত প্রার্থীদের মধ্য থেকে বিভিন্ন পরীক্ষার মাধ্যমে যোগ্যতা ও দক্ষতা বাছাই করে কর্মী নিয়োগের জন্য সুপারিশ করা।
কাজের প্রকৃতি Nature	এক বা একাধিক উৎস থেকে সম্ভাব্য প্রার্থী সংগ্রহ করে তালিকা প্রস্তুত করা।	প্রতিষ্ঠানের শূন্য বা সৃষ্ট পদে নিয়োগের জন্য উপযুক্ত কর্মী নির্বাচন করা।
উদ্দেশ্য Objective	মানব সম্পদ সংগ্রহের মূল উদ্দেশ্য হচ্ছে প্রতিষ্ঠানের জন্য প্রয়োজনীয় মানব সম্পদ সংগ্রহ করা এবং আবেদনের জন্য আহ্বান করা।	মানব সম্পদ নির্বাচনের মূল উদ্দেশ্য হচ্ছে দক্ষতা ও অভিজ্ঞতার ভিত্তিতে উপযুক্ত প্রার্থীকে নির্বাচন করে নিয়োগদান করা।
কর্তৃপক্ষ Authority	মানব সম্পদ সংগ্রহের কাজ প্রতিষ্ঠান নিজে বা প্রতিষ্ঠানের বাইরের কোনো প্রতিনিধি কর্তৃক সম্পাদন করতে পারে।	মানব সম্পদ চূড়ান্ত নির্বাচন কেবল প্রতিষ্ঠানের উর্দ্ধতন কর্তৃপক্ষ করে থাকে।
উৎস Source	প্রতিষ্ঠানের অভ্যন্তরীণ ও বাহ্যিক এই দুই উৎস থেকে মানব সম্পদ সংগ্রহ করা হয়।	মানব সম্পদের নির্বাচনের জন্য উৎস প্রয়োজন নয় বরং সংগৃহীত ব্যক্তিদের মধ্য থেকে উপযুক্ত প্রার্থীকে নির্বাচন করাই মানব সম্পদ নির্বাচনের কাজ।
প্রক্রিয়ার ধরন Type of process	মানব সম্পদ সংগ্রহ একটি ইতিবাচক প্রক্রিয়া। এই প্রক্রিয়ায় প্রার্থীদের শূন্য পদে আবেদনের জন্য উৎসাহিত করা হয়।	এটি একটি নেতিবাচক প্রক্রিয়া। কারণ মানব সম্পদ নির্বাচন প্রক্রিয়ার মাধ্যমে অযোগ্য প্রার্থীদের বাদ দিয়ে যোগ্য প্রার্থীকে নির্বাচিত করা হয়।
ধাপ Stage	মানব সম্পদ সংগ্রহ হচ্ছে মানব সম্পদ নির্বাচনের পূর্ববর্তী ধাপ বা পদক্ষেপ।	মানব সম্পদ নির্বাচন হচ্ছে মানব সম্পদ সংগ্রহের পরবর্তী ধাপ বা পদক্ষেপ।
দায়বদ্ধতা Liability	মানব সম্পদ সংগ্রহের মাধ্যমে প্রার্থীর আবেদনপত্র সংগ্রহ করা হয়। এই প্রক্রিয়ায় প্রার্থীদের প্রতিষ্ঠানের প্রতি কোনো দায়বদ্ধতা তৈরি হতনা।	মানব সম্পদ নির্বাচনের মাধ্যমে যোগ্য ও দক্ষ প্রার্থীকে নির্বাচন করে নিয়োগ দেওয়া হয়। এই প্রক্রিয়ার মাধ্যমে নিয়োগকৃত কর্মীদের প্রতিষ্ঠানের প্রতি দায়বদ্ধতা তৈরি হয়।
চুক্তি Contract	মানব সম্পদ সংগ্রহের মাধ্যমে নিয়োগকর্তা ও আবেদনকারীর মধ্যে চাকরি বা নিয়োগ সংক্রান্ত কোনো চুক্তি হয় না।	মানব সম্পদ নির্বাচনের মাধ্যমে নিয়োগকর্তা ও আবেদনকারীর মধ্যে চাকুরিসংক্রান্ত চুক্তি স্বাক্ষরিত হয়।


নির্বাচনের কৌশলের প্রধান প্রধান বিষয়সমূহ

Main Selection Devices

মানব সম্পদ নির্বাচনের জন্য সু-নির্দিষ্টভাবে কোনো নির্বাচন কৌশল নেই। কোনো নির্বাচনে কি ধরনের কৌশল ব্যবহৃত হবে তা মূলত নির্ভর করে কাজের প্রকৃতি, বৈশিষ্ট্য, পদের গুরুত্ব ইত্যাদির ওপর। কিছু কিছু নির্বাচনের জন্য লিখিত পরীক্ষার ওপর গুরুত্ব দেওয়া হয়। আবার কিছু কিছু নির্বাচনে প্রার্থীর নির্বাচনিক উৎকর্ষতা ও প্রাসঙ্গিক গুণের ওপর অধিক গুরুত্ব আরোপ করা হয়। নিম্নে মানব সম্পদ নির্বাচন কৌশলের প্রধান প্রধান বিষয়সমূহ আলোচনা করা হলো:

- ক) আবেদন পত্র (Application Form): আবেদনপত্রে বিশ্লেষণের মাধ্যমেই প্রার্থীর সম্পর্কে প্রাথমিক ধারণা লাভ করা যায়। আবেদনকারীর জীবনীসংক্রান্ত তথ্যাদি প্রদানের জন্য প্রতিষ্ঠান কর্তৃক সরবরাহকৃত মুদ্রিত তথ্যভিত্তিক পত্রকে আবেদনপত্র বা আবেদন ফরম বলা হয়। আবেদন ফরমে প্রার্থীর নাম, ঠিকানা, বয়স, শিক্ষাগত যোগ্যতা, বৈবাহিক ও পরিবারিক অবস্থা, নাগরিকত্ব, স্বাস্থ্য, অপরাধসম্পর্কিত তথ্য, কর্ম অভিজ্ঞতা, রেফারেন্স এবং প্রার্থীর স্বাক্ষর ইত্যাদি উল্লেখ করতে হয়। সব ধরনের আনুষ্ঠানিক নির্বাচনের ক্ষেত্রেই আবেদন পত্র একটি আবশ্যিক নির্বাচন কৌশল হিসাবে কাজ করে।
- খ) পরীক্ষা/অভীক্ষা (Test): আবেদনকারীর বুদ্ধিমত্তা, জ্ঞান, প্রতিভা, ঝাঁক আগ্রহ, দক্ষতা, বিচার বিবেচনা বোধ, ব্যক্তিত্ব ইত্যাদি যাচাই বাছাই এবং পরিমাপ করে উপযুক্ত প্রার্থী নির্বাচনের একটি পদ্ধতিগত প্রক্রিয়াই হচ্ছে পরীক্ষা বা অভীক্ষা।
- গ) সাক্ষাৎকার (Interview): সাক্ষাৎকারকে মৌখিক পরীক্ষাও বলা হয়ে থাকে। প্রার্থীর যোগ্যতা সম্পর্কে ধারণা পাওয়ার জন্য সাক্ষাৎকারই উত্তম কৌশল। সাক্ষাৎকার বলতে বোঝায় প্রতিষ্ঠান কর্তৃপক্ষের সাথে প্রার্থীর আনুষ্ঠানিকভাবে মুখোমুখি আলাপ আলোচনা এবং প্রশ্নোত্তরের মাধ্যমে তথ্য আদান প্রদান করা। সাক্ষাৎকারে প্রশ্ন-জিজ্ঞাসার মাধ্যমে প্রার্থীর সঠিক জ্ঞান, দক্ষতা, বাচনভঙ্গি এবং তাৎক্ষণিক বুদ্ধিমত্তা যাচাই করা হয়।
- ঘ) পটভূমি অনুসন্ধান (Background Investigation): চাকরিপ্রার্থী আবেদন পত্রের সাথে জীবন বৃত্তান্ত, তার অতীত অর্জন এবং ব্যক্তিগত তথ্য প্রদান করে। নির্বাচন প্রক্রিয়ার মাধ্যমে প্রার্থীর যোগ্যতা এবং অন্যান্য তথ্য যা সে দিয়েছে তার সত্যতা যাচাই করা হয়। তারপরও প্রার্থীর বিভিন্ন বিষয় অথবা ব্যক্তিগত তথ্য সম্পর্কে অধিকতর নিশ্চিত হওয়ার জন্য অনুসন্ধান করার প্রয়োজন হয়। প্রতিষ্ঠান নিজেই এই অনুসন্ধান চালায় বা তৃতীয় পক্ষের মাধ্যমে এই অনুসন্ধান কাজ সম্পাদন করে থাকে। যেমন: সরকারি চাকরির জন্য বাংলাদেশ পুলিশ বাহিনী এই অনুসন্ধান কাজ করে থাকে।

	শিক্ষার্থীর কাজ	বিমুক্ত নির্বাচন প্রক্রিয়া, ব্যাপক নির্বাচন প্রক্রিয়া, উত্তম নির্বাচনের কৌশল বা পছার বৈশিষ্ট্য, মানব সম্পদ সংগ্রহ ও নির্বাচনের মধ্যে পার্থক্য ও নির্বাচন কৌশলের প্রধান প্রধান বিষয়সমূহ খাতায় লিখুন এবং আপনার জ্ঞান ঝালাই করে নিন।
---	------------------------	---

	সারসংক্ষেপ:
সঠিক প্রার্থী নির্বাচনের লক্ষ্যে আবেদনপত্র গ্রহণ থেকে শুরু করে বিভিন্ন পদক্ষেপের মাধ্যমে চূড়ান্ত নির্বাচন প্রক্রিয়া সম্পন্ন হয়। মানব সম্পদ নির্বাচনের এই ধারাবাহিক প্রক্রিয়াই হলো বিমুক্ত নির্বাচন প্রক্রিয়া। যে প্রক্রিয়ায় প্রতি পদক্ষেপে প্রার্থীদের প্রত্যাখ্যান না করে সার্বিকভাবে সকল পদক্ষেপ বিবেচনা করে চূড়ান্ত বিবেচনায় প্রার্থীদের নির্বাচন বা প্রত্যাখ্যান করা হয়, তাকে ব্যাপক নির্বাচন প্রক্রিয়া বলে। উত্তম নির্বাচন কৌশল বা পছার বেশকিছু সুনির্দিষ্ট বৈশিষ্ট্য রয়েছে। মানব সম্পদ সংগ্রহ ও মানব সম্পদ নির্বাচন এক নয়। এদের মধ্যে সুস্পষ্ট পার্থক্য বিদ্যমান। মানব সম্পদ নির্বাচনের সুনির্দিষ্ট কোনো নির্বাচন কৌশল না থাকলেও প্রধান প্রধান বিষয়সমূহ নির্দিষ্ট থাকে।	

পাঠ-৩.৩

আবেদন ফরম: অর্থ ও সংজ্ঞা, আবেদনপত্রের অন্তর্ভুক্ত বিষয়াদি, পরীক্ষার ধারণা ও সংজ্ঞা, পরীক্ষা বা অভীক্ষার আবশ্যিক উপাদান, মনস্তাত্ত্বিক অভীক্ষা বা পরীক্ষার সংজ্ঞা, মনস্তাত্ত্বিক অভীক্ষা বা পরীক্ষার উদ্দেশ্য, মনস্তাত্ত্বিক পরীক্ষার প্রকারভেদ অথবা মানব সম্পদ নির্বাচনের ব্যবহৃত বিভিন্ন মনস্তাত্ত্বিক অভীক্ষা।

Meaning & Definition of Application Form, Contents of Application Form, Concept & Definition of Test, Essential Elements of Test, Definition of Psychological Test, Objectives of Psychological Test, Types of Psychological Test or Various Psychological Tests which are used in selection process.



উদ্দেশ্য

এ পাঠ শেষে আপনি-

- আবেদনপত্রের অর্থ ও সংজ্ঞা সম্পর্কে ধারণা লাভ করতে পারবেন।
- আবেদনপত্রের অন্তর্ভুক্ত বিষয়াদি ব্যাখ্যা করতে পারবেন।
- পরীক্ষার ধারণা ও সংজ্ঞা জানতে পারবেন।
- পরীক্ষা বা অভীক্ষার আবশ্যিকীয় ও উপাদানসমূহ ব্যাখ্যা করতে পারবেন।
- মনস্তাত্ত্বিক পরীক্ষা বা অভীক্ষার সংজ্ঞা সম্পর্কে ধারণা লাভ করতে পারবেন।
- মনস্তাত্ত্বিক পরীক্ষার উদ্দেশ্য ব্যাখ্যা করতে পারবেন।
- মনস্তাত্ত্বিক পরীক্ষার প্রকারভেদ বর্ণনা করতে পারবেন।



আবেদন ফরম এর অর্থ ও সংজ্ঞা

Meaning and Definition of Application Form

আবেদনকারীর জীবনসংক্রান্ত তথ্যাদি প্রদানের জন্য প্রতিষ্ঠান কর্তৃক প্রদত্ত মুদ্রিত তথ্যভিত্তিক পত্রকে আবেদন ফরম বলা হয়। আবেদন ফরমে আবেদনকারীর নাম, ঠিকানা, বয়স, শিক্ষাগত যোগ্যতা, বৈবাহিক ও পারিবারিক অবস্থা, নাগরিকত্ব, স্বাস্থ্য, অপরাধসম্পর্কিত তথ্য, কর্ম অভিজ্ঞতা, রেফারেন্স এবং প্রার্থীর স্বাক্ষর ইত্যাদি উল্লেখ করতে হয়।

Gary Dessler এর ভাষায়, "Application form is the form that provides information on education, prior work record and skills" "অর্থাৎ যে ফরমে শিক্ষা, পূর্বকার্য রেকর্ড ও দক্ষতাবিষয়ক তথ্যাদি সরবরাহ করা হয় তাকে আবেদন ফরম বলে।"

Milkovich ও Boudreau এর মতে, "An application form typically consists of a series of questions about the general suitability of applicants for employment." "অর্থাৎ নিয়োগের জন্য আবেদনকারীর সাধারণ উপযুক্ততা সম্পর্কে একটি প্রশ্নমালা সম্বলিত পত্রকে আবেদনপত্র বলে।

Bortol ও Martin এর মতে, "Application form is a form containing a series of inquiries about an applicant's educational background, previous job experience, physical health and other informations that may be useful in assessing an individual's ability to perform a job." "অর্থাৎ আবেদনপত্র এরূপ একটি ফরম যা দ্বারা আবেদনকারীর শিক্ষাগত যোগ্যতা, অতীতকর্ম, অভিজ্ঞতা, স্বাস্থ্য এবং অন্যান্য তথ্যাদি যা একটি কার্যসম্পাদনে কোনো ব্যক্তির সামর্থ্য বা যোগ্যতা নিরূপণে প্রয়োজনীয় তথ্য সম্পর্কে অনুসন্ধান করা যায়।

আবেদনপত্রের অন্তর্ভুক্ত বিষয়াদি

Contents of Application Form

একটি আবেদনপত্রে যে বিষয়গুলো উল্লেখ থাকে তা নিম্নে দেওয়া হলো:

- ১। **ব্যক্তিগত তথ্য (Personal Information):** সরকারি বা বেসরকারি চাকরির ক্ষেত্রে ব্যক্তিগত তথ্য উল্লেখ্য করতে হয়। এই তথ্যগুলোকে মধ্যে রয়েছে আবেদনকারীর নাম, স্থায়ী ও বর্তমান ঠিকানা, জন্ম তারিখ, লিঙ্গ, ধর্ম, জাতীয়তা ইত্যাদি। তবে দেশের প্রতিরক্ষা বা নিরাপত্তা বাহিনীতে আবেদনের সময় আবেদনকারীদের বাড়তি তথ্য প্রদান করতে হয়। যেমন: উচ্চতা, ওজন, শারীরিক মাপ, বৈবাহিক অবস্থা, পোষ্য সংখ্যা ইত্যাদি।
- ২। **শিক্ষাগত যোগ্যতা ও দক্ষতা (Academic Qualification and Skills):** আবেদনপত্রে প্রার্থীকে তার শিক্ষাগত যোগ্যতা সম্পর্কে সুস্পষ্ট ধারণা দিতে হয়। এক্ষেত্রে প্রার্থীকে উল্লেখ করতে হয় সে কোনো বিষয়ে কি ডিগ্রী অর্জন করেছে, তার ফলাফল কি এবং কোনো শিক্ষা প্রতিষ্ঠান থেকে ডিগ্রি অর্জন করেছে ইত্যাদি। প্রার্থীর প্রশিক্ষণ, পেশাগত দক্ষতা, কারিগরি জ্ঞান ও অভিজ্ঞতার সনদ থাকলে তাও উল্লেখ করতে হয়।
- ৩। **অতীতকর্ম অভিজ্ঞতা (Previous Working Experience):** প্রার্থীর অতীত কর্ম অভিজ্ঞতা সম্বলিত বিবরণ প্রদান করতে হয়। অতীত বিভিন্ন প্রতিষ্ঠানে চাকরির বিবরণ এখানে লিপিবদ্ধ করতে হয়। প্রার্থীর অন্যান্য অভিজ্ঞতা থাকলেও তার বিবরণ এখানে উল্লেখ করতে হয়।
- ৪। **শখ, আগ্রহ, স্বীকৃতি (Interest, Hobby and Recognition):** চাকরিদাতা প্রতিষ্ঠান আবেদনকারীর শখ, আগ্রহ এবং বিশেষ কোনো যোগ্যতাকে আলাদাভাবে মূল্যায়ন করে থাকে। এগুলো বাড়তি যোগ্যতা হিসেবে বিবেচিত হয়। যেমন: ছাত্রজীবনে অনেক ব্যক্তিই সামাজিক কল্যাণধর্মী সংগঠন, সাংস্কৃতিক সংগঠন ইত্যাদির সাথে যুক্ত থাকে। আবেদনপত্রে প্রার্থীকে এসব বিষয়গুলো সুস্পষ্টভাবে উল্লেখ করতে হয়।
- ৫। **কাজ্জিক্ত বেতন ও অন্যান্য সুযোগ-সুবিধা (Expected Salary and other Benefits):** আবেদনপত্রের এই পর্যায়ে প্রার্থী তার কাজ্জিক্ত বেতনের পরিমাণ ও অন্যান্য সুযোগ-সুবিধা যা সে পাওয়ার আশা করে সে সম্পর্কে তথ্য প্রদান করতে হয়।
- ৬। **রেফারেন্স (Reference):** একটি আবেদনপত্রে প্রার্থীর রেফারেন্স উল্লেখ থাকাটা খুবই প্রয়োজন, বেসরকারি চাকরির ক্ষেত্রে রেফারেন্স গুরুত্ব অনেক বেশি। রেফারেন্স হিসেবে সাধারণত প্রার্থীর শিক্ষক অথবা প্রার্থীকে সার্বিকভাবে চেনেন এবং সামাজিকভাবে প্রতিষ্ঠিত ব্যক্তির নামে উল্লেখ করা যেতে পারে। প্রার্থীর অতীত আচরণ এবং প্রাসঙ্গিক বিষয়সমূহ যাচাইয়ের জন্যই মূলত আবেদনপত্রে রেফারেন্স উল্লেখ করা হয়।
- ৭। **স্বাক্ষর (Signature):** স্বাক্ষরের মাধ্যমে প্রার্থী আবেদনপত্রে প্রদত্ত তথ্যাদি সঠিক এবং এর জন্য সে দায়বদ্ধ এই মর্মে নিশ্চয়তা প্রদান করে। আবেদনপত্রের শেষে প্রার্থীকে তার পূর্ণনাম, স্বাক্ষর এবং আবেদন প্রেরণের তারিখ প্রদান করতে হয়।

পরীক্ষার ধারণা ও সংজ্ঞা

Concept and Definition of Test

পরীক্ষা হচ্ছে নির্বাচনের এমন একটি কৌশল যার দ্বারা কোনো ব্যক্তির কার্য সম্পাদনের জ্ঞান, দক্ষতা, অভিজ্ঞতা, মানসিক ক্ষমতা ইত্যাদি পরিমাপ ও যাচাই করা হয়। অন্যভাবে বলা যায় যে আবেদনকারীর জ্ঞান, প্রতিভা, বোঁক, আগ্রহ, বুদ্ধিমত্তা, দক্ষতা ইত্যাদি পরিমাপ ও যাচাই করে উপযুক্ত প্রার্থী নির্বাচনের একটি পদ্ধতিগত প্রক্রিয়াই হচ্ছে পরীক্ষা বা অভীক্ষা।

নিম্নে পরীক্ষার কিছু সংজ্ঞা প্রদান করা হলো

Decenzo ও Robbins এর মতে, "Employment test- the better Known written tests that attempt to assess intelligence, abilities and personality traits" অর্থাৎ, নিয়োগ পরীক্ষা যা লিখিত পরীক্ষা নামে পরিচিত-এটি এমন একটি প্রকারের পরীক্ষা যা বুদ্ধিমত্তা, সামর্থ্য বা যোগ্যতা এবং ব্যক্তিগত গুণাবলি নিরূপণের প্রচেষ্টার সাথে সম্পৃক্ত।

Gary Dessler এর মতে, "Test is basically a sample of a person's behavior" পরীক্ষা মূলত একজন ব্যক্তির আচরণের নমুনাস্বরূপ।

H E Butt এর মতে, "Testing is a device for measuring quantitatively a typical sample of mental or motor performance in order to predict what an individual will do under certain circumstances." অর্থাৎ, একজন ব্যক্তি কোনো বিশেষ অবস্থায় কি করবে সে সম্পর্কে পূর্বানুমান করার লক্ষ্যে মানসিক বা দৈহিক কার্যসম্পাদনের নমুনা সংখ্যাত্মকভাবে পরিমাপের কৌশলকে পরীক্ষা বলে।

Werther ও Keith Davis এর মতে, "Employment test are devices that assess the match between applicants and job requirements." অর্থাৎ নিয়োগ পরীক্ষা হচ্ছে এরূপ একটি নির্বাচন কৌশল যা আবেদনকারী ও পদের যোগ্যতার মধ্যে সাদৃশ্য নিরূপণ করে।

Bartol ও Martin এর মতে, "Employment test is a means of assessing a job applicants characteristics through paper and pencil responses or simulated exercises," অর্থাৎ নিয়োগ পরীক্ষা হচ্ছে কাগজ কলমে বা অনুকরণ অনুশীলনের মাধ্যমে কোনো নির্দিষ্ট পদে আবেদনকারীর বৈশিষ্ট্যসমূহ নিরূপণের একটি প্রক্রিয়া।

উপরিউক্ত সংজ্ঞাসমূহ পর্যালোচনা করে বোঝা যায় যে, পরীক্ষা হচ্ছে নির্বাচনের এমন একটি কৌশল যা দ্বারা কোনো ব্যক্তির কার্য সম্পাদনের জ্ঞান, দক্ষতা, অভিজ্ঞতা, মানসিক ক্ষমতা ইত্যাদি পরিমাপ ও যাচাই করা যায়।

পরীক্ষা বা অভীক্ষার আবশ্যিকীয় উপাদান

Essential elements of test

নিম্নে পরীক্ষা বা অভীক্ষার আবশ্যিক উপাদানসমূহ আলোচনা করা হলো:

১। **যথার্থতা (Validity):** প্রতিষ্ঠানের পদ ও কার্যের প্রকৃতি অনুযায়ী পরীক্ষার পদ্ধতি নির্ধারণ করা উচিত যাতে পরীক্ষার যথার্থতা বিদ্যমান থাকে। প্রার্থীদের সাফল্য সম্পর্কে সঠিক ধারণা অর্জনের জন্য পরীক্ষার যথার্থতা থাকা জরুরি। অর্থাৎ পরীক্ষার যথার্থতা বা বৈধতা নিশ্চিত করা গেলে প্রার্থীর ভবিষ্যৎ কার্যসম্পাদনের সাফল্য সম্পর্কে সঠিক ধারণা অর্জন করা যাবে। যথার্থতা বা বৈধতা তিন প্রকারের হতে পারে। যথা: (ক) বিষয়বস্তুর যথার্থতা (খ) গঠনমূলক যথার্থতা (গ) বিচারমান সম্পর্কিত যথার্থতা।

(ক) **বিষয়বস্তুর যথার্থতা (Content Validity):** Decenzo ও Robbins এর ভাষায়, "Content validity is the degree to which the content of the test on questions about job tasks, as a sample, represents the situations on the jobs." "বিষয়বস্তুর যথার্থতা হচ্ছে এরূপ একটি মাত্রা যাতে পরীক্ষার অন্তর্ভুক্ত বিষয় বা পদসম্পর্কিত প্রশ্ন নমুনা আকারে পদের অবস্থা বা পরিস্থিতির প্রতিনিধিত্ব করে। এই জন্য আবেদনকারীদের সঠিকভাবে তুলনা করার লক্ষ্যে নির্দিষ্ট পদের সকল প্রার্থীকে একই পরীক্ষা বা প্রশ্ন প্রদান করা আবশ্যিক।

(খ) **গঠনমূলক যথার্থতা (Construct Validity):** Decenzo ও Robbins এর ভাষায়, "Construct Validity is the degree to which a test measures a particular trait related to successful performance on the job." "অর্থাৎ, গঠনমূলক যথার্থতা হচ্ছে সেই মাত্রা যাতে পদের সকল কার্যসম্পাদনসম্পর্কিত বিশেষ গুণাবলি পরীক্ষার সাহায্যে পরিমাপ করা যায়।"

(গ) **বিচারমানসম্পর্কিত যথার্থতা (Criterion related validity):** Decenzo ও Robbins এর ভাষায়, "Criterion related validity is the degree to which a particular selection device accurately predicts the level of performance on important elements of work behavior." "অর্থাৎ বিচারমানসম্পর্কিত যথার্থতা এরূপ মাত্রা যাতে নির্বাচন কৌশল সঠিকভাবে কার্যসম্পাদনের পর্যায় বা কার্য আচরণের গুরুত্বপূর্ণ উপাদান পরিমাপের ভবিষ্যদ্বাণী করতে পারে।

২। **বিশ্বাসযোগ্যতা (Reliability):** পরীক্ষার ফলাফল অবশ্যই নির্ভরযোগ্য ও বিশ্বাসযোগ্য হতে হবে। Deconzo ও Robbins এর ভাষায়, "Reliability means that the applicant's performance on any given selection device should produce consistent scores each time the device is used." অর্থাৎ, আবেদনকারীর সফলতা বিষয়ে

গৃহীত নির্বাচন কৌশলের ফলাফল প্রত্যেকবারের পরীক্ষায় সামঞ্জস্যপূর্ণ হলে এরূপ গৃহীত পরীক্ষা নির্ভরযোগ্য বলে ধরে নেওয়া যায়। একাধিকবার পরীক্ষা গ্রহণের পর নির্দিষ্টপদের প্রার্থীর ফলাফল যদি একই হয় তাহলে ধরে নেওয়া যায় যে পরীক্ষা ফলাফল নির্ভরযোগ্য ও বিশ্বাসযোগ্য হয়েছে। তাই এরূপ পরীক্ষা বা অভীক্ষা গ্রহণ করতে হবে যেখানে সামঞ্জস্যপূর্ণ ফলাফল পাওয়া যায়।

Gary Dessler এর মতে, "Reliability is the consistency of scores obtained by the same person when retested with the identical or equivalent tests." অর্থাৎ নির্ভর যোগ্যতা হচ্ছে কোনো পরীক্ষার একই ব্যক্তির এরূপ স্কোর লাভ যা একই ধরনের পুনঃপরীক্ষার ফলাফলের সাথে সংগতিপূর্ণ। উদাহরণস্বরূপ বলা যায় যে, কোনো আবেদনকারীর বুদ্ধিমত্তা পরীক্ষার জন্য পরপর দুই দিন পরীক্ষা গ্রহণ করা হলো। প্রথম দিন বুদ্ধিমত্তা পরীক্ষায় আবেদনকারী ১০০ নম্বর এর মধ্যে ৫০ নম্বর পেল এবং দ্বিতীয় দিন একই ধরনের বুদ্ধিমত্তা পরীক্ষায় ঐ আবেদনকারী ১০০ নম্বর এর মধ্যে ৯০ নম্বর পেল। এরূপ হলে পরীক্ষার বিশ্বাসযোগ্যতা থাকে না কারণ ফলাফল সঙ্গতিপূর্ণ নয়।

- ৩। **বাস্তবতা (Practicality):** পরীক্ষায় বাস্তবতা গুণ থাকা প্রয়োজন। কাজের প্রকৃতি ও ধরন অনুযায়ী সুনির্দিষ্ট পরীক্ষা কৌশল ব্যবহার করা আবশ্যিক। অর্থাৎ পদ বা কাজের প্রকৃতি ও ধরন উপযোগী বাস্তবভিত্তিক পরীক্ষা গ্রহণের কৌশল ব্যবহার করা আবশ্যিক।
- ৪। **মিতব্যয়িতা (Economy):** পরীক্ষা গ্রহণে যেন ব্যয়ের আধিক্য না ঘটে সেদিকে লক্ষ্য রাখতে হবে। পরীক্ষা গ্রহণের পূর্বে প্রতিষ্ঠানের আর্থিক সংগতি বিবেচনা করে নিতে হবে। পরীক্ষা গ্রহণের ব্যয় যেন পরীক্ষা থেকে প্রাপ্ত সুফলের বেশি না হয় সেদিকে খেয়াল রাখতে হবে।

মনস্তাত্ত্বিক পরীক্ষার সংজ্ঞা

Definition of Psychological Test

একজন চাকরিপ্রার্থীর আচরণ, মনোভাব, ঝাঁক, আগ্রহ, বুদ্ধিমত্তা, জ্ঞান, ব্যক্তিত্ব ও মানসিক শক্তির তুলনামূলক যাচাই করার প্রক্রিয়াকে মনস্তাত্ত্বিক অভীক্ষা বা পরীক্ষা বলে। অন্যভাবে বলা যায় যে, মনস্তাত্ত্বিক পরীক্ষা হলো এমন একটি প্রক্রিয়া যার মাধ্যমে প্রার্থীদের মানসিক ক্ষমতা ও মানবিক গুণাবলির মাত্রা যাচাই করা হয়। উদাহরণস্বরূপ বলা যায় যে, বাংলাদেশ বি.সি.এস. পর্যায়ের কর্মকর্তাদের নির্বাচন ও স্থাপনায় মনস্তাত্ত্বিক অভীক্ষার প্রচলন রয়েছে। এই পরীক্ষার মাধ্যমে প্রার্থীর ব্যবহার ও আচরণসম্পর্কিত সম্ভাব্য ও প্রাসঙ্গিক তথ্যাদি জানা যায়। নিম্নে মনস্তাত্ত্বিক পরীক্ষার কয়েকটি উল্লেখযোগ্য সংজ্ঞা তুলে ধরা হলো।

H.E. Butt এর মতে, Testing is a device for measuring quantitatively a typical sample of mental or motor performance order to predict. অর্থাৎ, অভীক্ষা এমন একটি কৌশল যার মাধ্যমে নির্দিষ্ট পরিস্থিতিতে কাজ করার জন্য মানব সম্পদের মানসিক বা দৈহিক কর্মসম্পাদনের ক্ষমতার ওপর পরিমাণাত্মকভাবে ভবিষ্যদ্বাণী করা হয়।

D.S Cherrington এর মতে, "A personnel test is an objective and standardized measure of such human characteristics as aptitudes, interests and personalities. [কর্মী অভীক্ষা হচ্ছে এমন একটি উদ্দেশ্যমূলক মানসম্পন্ন পরিমাপন প্রক্রিয়া যা মানবীয় বৈশিষ্ট্য বা গুণাবলি যেমন প্রবণতা, আগ্রহ এবং ব্যক্তিত্বের পরিমাপ করে]

Milton Blum এর মতে, "Test is a sample of an aspect of an individual's behavior, performance or attitude. অর্থাৎ অভীক্ষা হলো একজন ব্যক্তির আচরণ, কর্মসম্পাদন ও মনোভাবের নমুনা যাচাই।

মনস্তাত্ত্বিক অভীক্ষা বা পরীক্ষার উদ্দেশ্য

Objective of Psychological Test

মনস্তাত্ত্বিক অভীক্ষার মূল উদ্দেশ্য হলো প্রার্থীর বুদ্ধিমত্তা, ব্যক্তিত্ব, বিচারিক পরীক্ষা ইত্যাদি সঠিকভাবে যাচাই করে চাকরি প্রাপ্তির আগে তার মানসিক বৈশিষ্ট্যসমূহ ও আচরণগত দিক পূর্বানুমান করা। Harrel এর মতে, "The general purpose of personnel test in industry is to improve the selection or placement of employees." অর্থাৎ শিল্পে কর্মী

পরীক্ষার সাধারণ উদ্দেশ্য হচ্ছে কর্মীর নির্বাচন ও স্থাপনের উন্নয়ন সাধন করা। নিম্নে মনস্তাত্ত্বিক অভীক্ষার বিশেষ কতগুলো উদ্দেশ্য আলোচনা করা হলো:

- ১। **মানসিকতা যাচাই (Mentality test):** এই পরীক্ষার মাধ্যমে প্রার্থীর মানসিকতা এবং মানসিক বৈশিষ্ট্যসমূহ সম্পর্কে পূর্বানুমান করা যায়। প্রার্থীর বুদ্ধিমত্তা, আগ্রহ, প্রবণতা, ব্যক্তিত্ব ইত্যাদি যাচাই করাই এই পরীক্ষার মূল উদ্দেশ্য।
- ২। **সঠিক কর্মী নির্বাচন (Proper human resource selection):** এই পরীক্ষার মাধ্যমে কর্মীর মানসিক দক্ষতা, বুদ্ধিমত্তা, অভাববোধ, প্রেষণা ইত্যাদি সম্পর্কে আগাম ধারণা লাভ করা যায় যা সঠিক কর্মী নির্বাচন সহায়তা করে।
- ৩। **প্রার্থীর মনোভাব সম্পর্কে জানা (To know the attitude of candidate):** এই পরীক্ষার মাধ্যমে প্রতিষ্ঠানের পদ ও কার্যসম্পর্কে চাকুরি প্রার্থীর মনোভাব জানা যায়। প্রতিষ্ঠানের পদ ও কার্যসম্পর্কে চাকুরি প্রার্থীর উৎসাহ, উদ্দীপনা এবং ইতিবাচক মনোভাব থাকাটা খুবই গুরুত্বপূর্ণ।
- ৪। **তুলনামূলক মূল্যায়ন (Comparative evaluation):** এই পরীক্ষার মাধ্যমে প্রার্থীদের তুলনামূলক মূল্যায়ন করে সর্বোত্তম প্রার্থী নির্বাচন করা হয়। এই পদ্ধতিতে একই ধরনের প্রশ্নের মাধ্যমে বিভিন্ন প্রার্থীর তুলনামূলক মূল্যায়ন করা যায় এবং সর্বোত্তম প্রার্থী নির্বাচন করা যায়।
- ৫। **প্রশিক্ষণ ব্যয় হ্রাস (Reduce training expense):** মনস্তাত্ত্বিক অভীক্ষার মাধ্যমে প্রার্থীর বিভিন্ন বিষয়ে ঘাটতির সম্পর্কে নানা ধরনের তথ্য সংগ্রহ করা হয় এবং উপযুক্ত প্রার্থী নির্বাচন করা হয়। এর ফলে প্রতিষ্ঠানের প্রশিক্ষণ ব্যয় হ্রাস পায়। কারণ নির্দিষ্ট পদের জন্য কার্য সম্পাদনের অনুপযুক্ত প্রার্থীকে নির্বাচনের সময়ই অযোগ্য প্রার্থীকে বাতিল করা হয়।
- ৬। **শ্রম ঘূর্ণায়মানতা হ্রাস (Reduce Labor Turnver):** মনস্তাত্ত্বিক অভীক্ষার মাধ্যমে পদ ও কাজের প্রতি প্রার্থীর আগ্রহ, ঝোঁক, দক্ষতা ও জ্ঞান সঠিক পরিমাপ করে যোগ্য প্রার্থীকে সঠিক পদের জন্য নিয়োগ দেয়া হয়। প্রার্থীকে পদ ও কাজের প্রতি উৎসাহ উদ্দীপনা দেখে নিয়োগ দেওয়ার ফলে কর্মীর কার্যসম্পৃষ্টি তৈরি হয় এবং শ্রম ঘূর্ণায়মানতা হ্রাস পায়।

মনস্তাত্ত্বিক অভীক্ষার প্রকারভেদ অথবা মানব সম্পদ নির্বাচনের ব্যবহৃত বিভিন্ন মনস্তাত্ত্বিক অভীক্ষা


Types of psychological test or various psychological tests which are used in selection process


একজন প্রার্থীর মানসিক ক্ষমতা ও মানবিক গুণাবলি যাচাই করার প্রক্রিয়াকে মনস্তাত্ত্বিক অভীক্ষা বলা হয়। মনস্তাত্ত্বিক অভীক্ষার মাধ্যমে মূলত প্রার্থীর পদ ও কাজের প্রতি আগ্রহ, ঝোঁক, দক্ষতা ও জ্ঞান পূর্বানুমান করা হয়। মানব সম্পদ নির্বাচনে যেসব পরীক্ষা সাধারণত ব্যবহার করা হয়ে থাকে সেগুলো সংক্ষিপ্তভাবে নিম্নে বর্ণনা করা হলো:

- ১। **বুদ্ধিমত্তা পরীক্ষা (IQ test):** ব্যক্তির কোনো বিষয়ের বোঝার ক্ষমতা এবং বিচার শক্তিকে বুদ্ধিমত্তা বলে। একই ক্ষেত্রে বিভিন্ন প্রার্থীর মধ্য থেকে সঠিক প্রার্থী নির্বাচনে বুদ্ধি পরিমাপের প্রয়োজন হয়। David wechsler- এর মতে, “উদ্দেশ্যমূলক কার্যের সামগ্রিক দক্ষতা, যৌক্তিকভাবে চিন্তা করা এবং পরিবেশের সাথে কার্যকরভাবে বিনিময় করাকে বুদ্ধি বলে। (Intelligence as the global capacity to at purposefully, to think rationally and to deal effectively with the enviroment). বুদ্ধিমত্তা পরীক্ষা দ্বারা একটি বিশেষ পরিস্থিতিতে প্রার্থীর বোধগম্যতা ও বিচারশক্তি, প্রার্থীর মানসিক ক্ষমতা, স্মৃতিশক্তি, বোধশক্তি, মেধাশক্তি, চিন্তাশক্তি, যুক্তিবাদিতা ইত্যাদি বিষয়সমূহ যাচাই করা হয়।
- ২। **ঝোঁক বা প্রবণতা পরীক্ষা (Aptitude test):** ঝোঁক বা প্রবণতা পরীক্ষার মাধ্যমে দেখা হয় কোনো সুনির্দিষ্ট কাজে প্রার্থীর আগ্রহ কতটুকু এবং উক্ত কাজে তার সম্ভাবনা কতটুকু। এই পরীক্ষার মাধ্যমে কোনো বিশেষ বিষয়ে প্রার্থীর সুষ্ঠু প্রতিভা ও ক্ষমতা পরিমাপ করা হয়। প্রার্থী কর্মক্ষেত্রে কতটুকু সফলতা অর্জন করতে পারে তাও পরিমাপ করা হয়। বিশেষজ্ঞগণ ঝোঁক বা প্রবণতা অভীক্ষার নয়টি ক্ষেত্রে চিহ্নিত করেছেন। এই নয়টি ক্ষেত্র হচ্ছে (ক) বুদ্ধিমত্তা (খ) সংখ্যাসম্বন্ধীয় ঝোঁক (গ) ক্রিয়াঘটিত (ঘ) স্থানসংক্রান্ত ঝোঁক (ঙ) আকার প্রত্যক্ষণ (চ) কারণিক প্রত্যক্ষণ (ছ) গতি সঞ্চালন সমন্বয় (জ) আঙ্গুলের দক্ষতা (ঝ) দৈহিক দক্ষতা।
- ৩। **আগ্রহী পরীক্ষা (Interest test):** এই অভীক্ষার মাধ্যমে প্রার্থীর কোনো বিশেষ বিষয়ের প্রতি আগ্রহ বা কৌতুহল

যাচাই করা হয়। অর্থাৎ কোনো জাতীয় কাজের প্রতি প্রার্থীদের বিশেষ আগ্রহ বা প্রবণতা আছে তা এই অভীক্ষা বা পরীক্ষার মাধ্যমে জানা যায় এবং প্রার্থী সঠিক নির্বাচন করা যায়। স্ট্রং এর বৃত্তিমূলক আগ্রহ পরীক্ষা এবং কুডার পছন্দ বিবরণী প্রভৃতি অভীক্ষার মাধ্যমে আগ্রহ পরীক্ষা করা হয়।

- ৪। **ব্যক্তিত্ব পরীক্ষা (Personality test):** ব্যক্তিত্ব বলতে ব্যক্তির বহুবিধ গুণাবলির সমাবেশকে বুঝায়। ব্যক্তিত্ব পরীক্ষার মাধ্যমে ব্যক্তির চারিত্রিক বৈশিষ্ট্য যেমন দৃষ্টিভঙ্গি, কথা বলার ধরন, পছন্দ-অপছন্দ, মানসিক গঠন, বিবেচনাবোধ ইত্যাদি পরিমাপ করা হয়। প্রতিষ্ঠানের লক্ষ্য অর্জনে ব্যক্তিত্বসম্পন্ন কর্মী নিয়োগ খুবই গুরুত্বপূর্ণ। ব্যক্তিত্ব অভীক্ষাকে “ক্লিনিক্যাল পদ্ধতি” হিসাবেও আখ্যায়িত করা হয়। ক্যালিফোর্নিয়া মনস্তাত্ত্বিক ইনভেন্টরি, অভিক্ষেপন বা প্রক্ষেপ কৌশল, মিনেসোটা বহুমুখী ব্যক্তিত্ব অভীক্ষা (MMPT), গিলফোর্ড-জিমারম্যান মেজাজ জরিপ (Guilford-Zimmerman Temperament Survey), গর্ডন ব্যক্তিত্ব অভীক্ষা ইত্যাদি প্রক্রিয়ায় ব্যক্তিত্ব অভীক্ষা করা হয়ে থাকে।
- ৫। **কারিগরি প্রবণতা অভীক্ষা (Technical aptitude test):** কারিগরি প্রবণতা অভীক্ষার মাধ্যমে প্রার্থীর কারিগরি শক্তি ও ক্ষমতা পরিমাপ করা হয়। প্রতিষ্ঠানের কারিগরি কর্মীবৃন্দ যেমন: মেশিনম্যান, ওয়ার্কশপ অপারেটর, ওয়েল্ডিংম্যান ইত্যাদির কাজের জন্য কারিগরি, বোঁক বা প্রবণতা থাকা অত্যন্ত জরুরি। আর এই জন্যই কারিগরি কর্মীদের কারিগরি প্রবণতা পরিমাপের বা যাচাইয়ের জন্য এই কারিগরি প্রবণতা অভীক্ষার ব্যবস্থা করা হয়।
- ৬। **সততা অভীক্ষা (Honesty test):** সততা অভীক্ষার মাধ্যমে প্রার্থীর চৌর্যবৃত্তি, অর্থ আত্মসাৎ এবং অসদুপায় অবলম্বনের প্রতি মনোভাব যাচাই করা হয়। সততা অভীক্ষা সম্পর্কে Decenzo ও Robbins বলেন, “কোন ব্যক্তির সাধুতা ও বিশ্বস্ততা নিরূপণ করা প্রক্রিয়াই হচ্ছে সততা অভীক্ষা। এর মাধ্যমে প্রতিষ্ঠানের প্রতি অগ্রহণযোগ্য আচরণ প্রদর্শন বা নিয়োগকারীর নিকট থেকে কোনো চুরি করে নেয়ার প্রবণতা সম্পর্কে অনুমান করা হয়।
- ৭। **সাফল্য অর্জন অভীক্ষা (Achievement test):** সাফল্য অর্জন অভীক্ষা দ্বারা প্রার্থীর কোনো নির্দিষ্ট কার্যসম্পাদনে সাফল্য বা পারদর্শিতা কতটুকু তা জানা যায়। সাফল্য অর্জন অভীক্ষা কর্মী নির্বাচনে গুরুত্বপূর্ণ ভূমিকা পালন করে। একজন প্রার্থীকে যে কাজের জন্য নিয়োগ দেওয়া হবে সে কাজ সে কতটুকু সাফল্য ও কৃতিত্বের সাথে সম্পাদন করতে পারবে কিনা তা যাচাই করা প্রয়োজন।
- ৮। **বিচারিক পরীক্ষা (Knowledge test):** বিচারিক পরীক্ষার মাধ্যমে দেখা হয় বিশেষ পরিস্থিতিতে প্রার্থী কী ধরনের বিচার-বিবেচনা শক্তি প্রয়োগ করে সঠিক সিদ্ধান্ত গ্রহণ করতে পারে। প্রতিষ্ঠানের উচ্চ পর্যায়ের কোনো নির্বাহী নির্বাচনের ক্ষেত্রে এই পরীক্ষা খুবই গুরুত্বপূর্ণ।

	শিক্ষার্থীর কাজ	আবেদন ফরম কী? এর অন্তর্ভুক্ত বিষয়াদি, পরীক্ষার ধারণা ও সংঙ্গা, এর আবশ্যিক উপাদান, মনস্তাত্ত্বিক অভীক্ষা, এর উদ্দেশ্য, প্রকারভেদ খাতায় লিখুন এবং আপনার জ্ঞান বালাই করুন।
---	------------------------	---

	সারসংক্ষেপ:
আবেদনকারীর জীবনসংক্রান্ত তথ্যাদি প্রদানের জন্য প্রতিষ্ঠান কর্তৃক প্রদত্ত মুদ্রিত পত্রকে আবেদনফরম বলে। আবেদনপত্রে প্রার্থীর গুরুত্বপূর্ণ বিষয়াদি অন্তর্ভুক্ত থাকে। পরীক্ষা বা অভীক্ষা হচ্ছে মানব সম্পদ নির্বাচনের এমন একটি কৌশল যার দ্বারা কোনো ব্যক্তির কার্য সম্পাদনের জ্ঞান, দক্ষতা, অভিজ্ঞতা, মানসিক ক্ষমতা ইত্যাদি পরিমাপ ও যাচাই করা হয়। পরীক্ষা বা অভীক্ষার কতগুলো আবশ্যিকীয় উপাদান নিহিত আছে। মনস্তাত্ত্বিক অভীক্ষা হলো এমন একটি প্রক্রিয়া যার মাধ্যমে প্রার্থীদের মানসিক ক্ষমতা ও মানসিক গুণাবলির মাত্রা যাচাই করা হয়। সুনির্দিষ্ট উদ্দেশ্যকে সামনে রেখে এ অভীক্ষা পরিচালনা করা হয়। মানব সম্পদ নির্বাচনে বিভিন্ন প্রকার মনস্তাত্ত্বিক অভীক্ষা ব্যবহৃত হয়ে থাকে।	

পাঠ-৩.৪

সাক্ষাৎকারের ধারণা ও সংজ্ঞা, সাক্ষাৎকারের শ্রেণিবিভাগ বা পদ্ধতি, উত্তম সাক্ষাৎকার গ্রহীতার গুণাবলি, সাক্ষাৎকারের ওপর প্রভাব বিস্তারকারী উপাদানসমূহ, কর্মী নির্বাচনের নীতি বা আদর্শসমূহ।

Concept & definition of interview, Types or methods of interview, Qualification of a good interviewer, Factors influencing the effectiveness of interview, Principles of interview.

**উদ্দেশ্য**

এ পাঠ শেষে আপনি-

- সাক্ষাৎকার সম্পর্কে ধারণা লাভ করতে পারবে এবং সংজ্ঞা বলতে পারবেন।
- সাক্ষাৎকারের শ্রেণিবিভাগ বা পদ্ধতি বর্ণনা করতে পারবেন।
- উত্তম সাক্ষাৎকারগ্রহীতার গুণাবলি ব্যাখ্যা করতে পারবেন।
- সাক্ষাৎকারের প্রভাব বিস্তার উপাদানসমূহ ব্যাখ্যা করতে পারবেন।
- কর্মী নির্বাচন নীতি বা আদর্শ বর্ণনা করতে পারবেন।

**সাক্ষাৎকারের ধারণা ও সংজ্ঞা****Concept & definition of interview**

সাক্ষাৎকারকে অনেকে মৌখিক পরীক্ষা নামেও অভিহিত করে থাকেন। সাক্ষাৎকার বলতে বোঝায় প্রতিষ্ঠান কর্তৃপক্ষের সাথে প্রার্থীর আনুষ্ঠানিকভাবে মুখোমুখি আলাপ আলোচনা ও প্রশ্নোত্তরের মাধ্যমে তথ্য আদান প্রদান করা। কর্মী নির্বাচনের ক্ষেত্রে একটি গুরুত্বপূর্ণ পদ্ধতিই হচ্ছে সাক্ষাৎকার। তবে কর্মী নির্বাচন ছাড়াও বিভিন্ন উদ্দেশ্যকে সামনে রেখে সাক্ষাৎকার গ্রহণ করা হয়ে থাকে। যেমন: পদোন্নতি, বদলি, মনোভাব অবাহিতকরণ, ছাঁটাই বা অবসরদানের জন্য সাক্ষাৎকারগ্রহণ। সাক্ষাৎকারের মাধ্যমে প্রার্থীর জ্ঞান, দক্ষতা, যোগ্যতা তাৎক্ষণিক বুদ্ধিমত্তা ইত্যাদি যাচাই করা হয়। এছাড়াও সাক্ষাৎকারের মাধ্যমে প্রার্থীর ব্যক্তিত্ব, আচরণ, প্রকাশভঙ্গি, মনোবল ইত্যাদির ধারণা পাওয়া যায়। সাক্ষাৎকারের সংজ্ঞা দিতে গিয়ে Gray Dessler বলেন, "An interview is a procedure designed to obtain information from a person through oral responses to oral inquiries" অর্থাৎ কোনো ব্যক্তির নিকট থেকে মৌখিক অনুসন্ধানের সাড়া বা উত্তর প্রাপ্তির মাধ্যমে তথ্য সংগ্রহের একটি পদ্ধতি হচ্ছে সাক্ষাৎকার। Werther and Keith Davis এর মতে "The selection is an interview formal, in depth conversation to evaluate an applicant's acceptability" অর্থাৎ, নির্বাচন সাক্ষাৎকার একটি আনুষ্ঠানিক গভীরতম আলাপ-আলোচনা যা একজন আবেদনকারীর গ্রহণযোগ্যতা মূল্যায়নের জন্য পরিচালিত হয়। Bartol and Marton এর মতে "The selection is a relatively formal in-depth abilities as well as providing information to the candidate about the organization and potential jobs". অর্থাৎ, নির্বাচনী সাক্ষাৎকার হচ্ছে একটি তুলনামূলকভাবে আনুষ্ঠানিক গভীরতম কথোপকথন যা প্রার্থীর জ্ঞান, দক্ষতা এবং সামর্থ্য বা যোগ্যতা নিরূপণের উদ্দেশ্যে পরিচালিত হয়।

সাক্ষাৎকারের প্রকারভেদ**Types or methods of interview**

নিম্নে বিভিন্ন প্রকার সাক্ষাৎকার বর্ণনা করা হলো-

- (১) কাঠামোভিত্তিক সাক্ষাৎকার (Structured Interview): কাঠামোভিত্তিক সাক্ষাৎকারকে পরিকল্পিত সাক্ষাৎকারও বলা হয়ে থাকে। কারণ এই সাক্ষাৎকারে পূর্ব পরিকল্পিত নির্দিষ্ট কাঠামোর ভিত্তিতে কতিপয় প্রশ্ন তৈরি কতে রাখা হয় এবং তা সাক্ষাৎকার গ্রহণের সময় প্রার্থীর কাছে ধারাবাহিকভাবে জিজ্ঞাসা করা হয়। এরূপ প্রশ্নের

গ্রহণযোগ্য উত্তর পূর্বেই নির্দিষ্ট করা থাকে। কাঠামোভিত্তিক সাক্ষাৎকার মূলত ব্যাপকসংখ্যক প্রার্থীর সাক্ষাৎকার নেওয়ার জন্য বিশেষভাবে উপযোগী। এই সাক্ষাৎকারের মাধ্যমে পূর্বনির্ধারিত প্রশ্ন দ্বারা প্রার্থীর যোগ্যতা, জ্ঞান, অভিজ্ঞতা, ব্যক্তিগত

মনোভাব, সামাজিক অবস্থা ইত্যাদি জানার ও বোঝার চেষ্টা করা হয়।

- (২) **কাঠামোহীন সাক্ষাৎকার (Unstructured Interview):** কাঠামোহীন সাক্ষাৎকারে পূর্ব থেকে কোনো প্রশ্ন নির্ধারণ করা থাকে না। প্রার্থীদের কোনো ঘটনা বা নির্দিষ্ট বিষয় সম্পর্কে মন্তব্য করতে বলা হয়। এই সাক্ষাৎকারের মাধ্যমে প্রার্থীর নিজের জীবনসম্পর্কিত বর্ণনা বা প্রার্থীর পছন্দমত বিষয় সম্পর্কে বক্তব্য শুনে প্রার্থী সম্পর্কে ধারণা নেওয়া হয়। এই জাতীয় সাক্ষাৎকারে প্রার্থী স্বাধীনভাবে তার মতামত প্রকাশ করতে পারে এবং প্রয়োজনে গঠনমূলক বিতর্কেও অংশগ্রহণ করতে পারে। এই ধরনের সাক্ষাৎকারের মাধ্যমে প্রার্থীর সৃজনশীলতা, মনোভাব, যুক্তি ইত্যাদি বিষয়ে সুস্পষ্ট ধারণা পাওয়া যায়।
- (৩) **পরিস্থিতিমূলক সাক্ষাৎকার (Situational Interview):** পরিস্থিতিমূলক সাক্ষাৎকারে সাক্ষাৎকার গ্রহণকারী প্রার্থীকে অতীতের কোনো পরিস্থিতি মোকাবিলা করার অভিজ্ঞতা বর্ণনা করতে বলে অথবা একটি কাল্পনিক পরিস্থিতি প্রার্থীর সামনে উপস্থাপন করে সেই পরিস্থিতিতে প্রার্থীর করণীয় সম্পর্কে মতামত জানতে চাওয়া হয়। প্রার্থীর এ পরিস্থিতিতে প্রতিক্রিয়া ও করণীয় শুনে তার সিদ্ধান্ত গ্রহণের ক্ষমতা যাচাই করা হয়।
- (৪) **আচরণমূলক সাক্ষাৎকার (Behavioral Interview):** আরচনমূলক সাক্ষাৎকার পদ্ধতিতে প্রকৃতভাবে অতীতে সংঘটিত প্রার্থীর কোনো বিশেষ পরিস্থিতিতে গৃহীত ব্যবস্থা এবং প্রতিক্রিয়ার বর্ণনা শুনে প্রার্থীর আচরণ বিশ্লেষণ করে মূল্যায়ন করা হয়।
- (৫) **চাপমূলক সাক্ষাৎকার (Stress Interview):** দ্বিতীয় বিশ্বযুদ্ধকালে এ পদ্ধতির উদ্ভাবন হয়। প্রার্থীর ধৈর্যগুণ এবং বিশেষ পরিস্থিতিতে মন-মানসিকতার স্বরূপ নির্ধারণের জন্য চাপমূলক সাক্ষাৎকার গ্রহণ করা হয়। এই ধরনের সাক্ষাৎকারে প্রার্থীর জন্য নেতিবাচক পরিবেশ তৈরি করা হয় এবং অনবরত উগ্রতামূলক প্রশ্নে জর্জরিত করে তার ধৈর্যের স্তর পরীক্ষা করা হয়। এই ধরনের সাক্ষাৎকারে যেসব প্রার্থী নেতিবাচক পরিবেশে এবং মনস্তাত্ত্বিক চাপের মুখে নিজেকে সংযত রাখতে পারে না তারাই অযোগ্য হিসেবে বিবেচিত হয়।
- (৬) **প্যানেল বা বোর্ড সাক্ষাৎকার (Panel Interview) :** এই পদ্ধতিতে কতিপয় বিশেষজ্ঞের সমন্বয়ে একটি সাক্ষাৎকার বোর্ড গঠন করা হয়। একজন করে প্রার্থী উক্ত বোর্ডের সামনে উপস্থিত হয় এবং প্যানেল ভিত্তিতে বোর্ডের সকল সদস্য উক্ত প্রার্থীকে প্রশ্ন জিজ্ঞাসা করেন এবং প্রার্থীর প্রশ্নের উত্তরের ভিত্তিতে মূল্যায়ন করে আলাদা সিটে নম্বর প্রদান করেন। সকল সদস্যের প্রদত্ত নম্বর গড় করে অথবা বোর্ডের সকল সদস্যের মতামতের ভিত্তিতে প্রার্থী চূড়ান্ত নির্বাচন করা হয়ে থাকে।
- (৭) **একক বা ব্যক্তিগত বনাম দলগত সাক্ষাৎকার (Individual or group interview):** একক বা ব্যক্তিগত সাক্ষাৎকারদুই ধরনের হতে পারে। একটি হচ্ছে একাধিক সাক্ষাৎকারগ্রহণকারী একজন প্রার্থীকে প্রশ্ন করে সাক্ষাৎকার গ্রহণ করা আর অন্যটি হচ্ছে একজন সাক্ষাৎকারগ্রহণকারী একজন প্রার্থীর সাক্ষাৎকারগ্রহণ করা। দ্বিতীয় পদ্ধতিটি হচ্ছে দলগত সাক্ষাৎকার। এই ধরনের সাক্ষাৎকারে প্রার্থীদেরকে বিভিন্ন দলে ভাগ করে একটি নির্দিষ্ট সময়ের মধ্যে কোনো একটি নির্দিষ্ট সমস্যা সমাধানের জন্য বলা হয়। দলগতভাবে সমস্যা সম্পর্কে আলোচনার জন্য একজন নেতা নির্বাচন করে সমস্যার বিভিন্ন দিক সম্পর্কে প্রার্থীগনকে আলোচনা করতে বলা হয়। সাক্ষাৎকারগ্রহণকারীরা একটু দূর থেকে দলের সদস্যদের পারস্পরিক অংশগ্রহণ, নেতৃত্বদানের ক্ষমতা, বিষয়ের দক্ষতা এবং সংশ্লিষ্ট অন্যান্য দিক সম্পর্কে মূল্যায়ন করে যোগ্য প্রার্থী নির্বাচন করেন।
- (৮) **এক্সিট সাক্ষাৎকার (Exit Interview):** সাক্ষাৎকার সাধারণত গ্রহণ করা হয় কর্মী নিয়োগের সময়। কিন্তু এক্সিট ইন্টারভিউ মূলত গ্রহণ করা হয়ে থাকে কর্মী বিদায়ের সময়। কোনো কর্মী যখন প্রতিষ্ঠান থেকে ভালো সুযোগ পেয়ে

অথবা চাকরিকাল শেষ করে অথবা অন্যকোনো কারণে বিদায় নেয় তখন উর্ধ্বতন কর্তৃপক্ষ বিদায়ী কর্মীকে নিয়ে বসেন এবং তার সাক্ষাৎকার গ্রহণ করেন। এই সাক্ষাৎকারে প্রতিষ্ঠান সম্পর্কে বিদায়ী কর্মীর অভিজ্ঞতার কথা জানতে চাওয়া হয়। এই সময় কর্মী প্রতিষ্ঠান সম্পর্কে তার অভিজ্ঞতা, প্রতিষ্ঠানে কর্মরত অবস্থায় বিভিন্ন প্রতিবন্ধকতা এবং প্রতিষ্ঠানের দুর্বল দিকগুলো তুলে ধরেন। বিদায়ী কর্মীর এই সাক্ষাৎকার গ্রহণের মাধ্যমে উর্ধ্বতন কর্তৃপক্ষ প্রতিষ্ঠান সম্পর্কে গুরুত্বপূর্ণ তথ্য সংগ্রহ করে থাকে যা প্রতিষ্ঠানকে আরও সামনের দিকে এগিয়ে নিতে সাহায্য করে। এক্সিট ইন্টারভিউ অনেকসময় অনলাইনের মাধ্যমেও গ্রহণ করা হয়ে থাকে।

একজন উত্তম সাক্ষাৎকার গ্রহীতার গুণাবলী

Qualities of a good interviewer

সাক্ষাৎকার বলতে বোঝায় সাক্ষাৎকার গ্রহনকারীর সাথে প্রার্থীর আনুষ্ঠানিকভাবে মুখোমুখি আলাপ আলোচনা ও প্রশ্নোত্তরের মাধ্যমে তথ্য আদান প্রদান করা। কর্মী নির্বাচনের ক্ষেত্রে একটি গুরুত্বপূর্ণ পদ্ধতিই হচ্ছে সাক্ষাৎকার গ্রহণ। সাক্ষাৎকার গ্রহণ কাজটি খুব সহজ নয়। যোগ্যতাসম্পন্ন উপযুক্ত প্রার্থী বাছাই করার জন্য প্রয়োজন যোগ্য সাক্ষাৎকারগ্রহীতা। কারণ সাক্ষাৎকার গ্রহীতার প্রয়োজনীয় যোগ্যতার অভাব থাকলে তার দ্বারা দক্ষ, মেধাবী ও সম্ভাবনায় কর্মী খুঁজে বের করা সম্ভব হবে না। একজন উত্তম সাক্ষাৎকারগ্রহীতার যে সব গুণাবলি থাকা প্রয়োজন তা নিম্নে আলোচনা করা হলো:

- ১। **অনুসন্ধিৎসু (Inquisitive):** মানুষ অজানাকে জানতে চায়। আর এটা মানুষের জন্মগত অভ্যাস। তবে মানুষ ভেদে জানার আগ্রহের তারতম্য হতে পারে। একজন উত্তম সাক্ষাৎকারগ্রহীতাকে যে কোনো বিষয় সম্পর্কে জানার আগ্রহ বা প্রবণতা থাকা আবশ্যিক।
- ২। **বিষয়ভিত্তিক জ্ঞান (Subject related knowledge):** বিষয়ভিত্তিক জ্ঞান থাকা একজন উত্তম সাক্ষাৎকার গ্রহীতার জন্য আবশ্যিক। বিষয় ভিত্তিক স্বচ্ছ জ্ঞান ছাড়া একজন সাক্ষাৎকারগ্রহীতা উত্তম সাক্ষাৎকারগ্রহীতা হতে পারে না।
- ৩। **সতর্কতা (Caution):** একজন উত্তম সাক্ষাৎকারগ্রহীতাকে কর্মী নির্বাচনের জন্য সদা সতর্ক থাকতে হবে। কারণ সাক্ষাৎকার গ্রহীতা যদি আবেদনকারীর ওপর সর্বদা সতর্ক দৃষ্টি না রাখে তবে অযোগ্যলোক নির্বাচিত হতে পারে।
- ৪। **পর্যবেক্ষণ ক্ষমতা (Observation ability):** চলমান ঘটনার ক্ষেত্রে পারিপার্শ্বিক অবস্থা সম্পর্কে অনুমান করার ক্ষমতাকে পর্যবেক্ষণ বলে। একজন উত্তম সাক্ষাৎকার গ্রহণকারীকে প্রথমে পর্যবেক্ষণ ক্ষমতার অধিকারী হতে হবে।
- ৫। **ধৈর্য (Observation ability):** একজন উত্তম সাক্ষাৎকারগ্রহীতাকে অনেক ধৈর্যশীল হতে হবে। তাকে কথা কম বলে আবেদনকারীর কথা মনোযোগ দিয়ে শুনতে হবে যাতে করে আবেদনকারীর মনোভাব বোঝা যায়। অর্থাৎ একজন উত্তম সাক্ষাৎকারগ্রহীতাকে ভালো শ্রোতা হতে হবে এবং ধৈর্যের সাথে আবেদনকারীর কথা শুনতে হবে যেন তার মনোভাব বোঝা যায়।
- ৬। **ভাষা প্রয়োগের ক্ষমতা (Ability in using language):** সাক্ষাৎকার গ্রহণকালে একজন উত্তম সাক্ষাৎকারগ্রহীতার প্রয়োগকৃত ভাষা সাবলীল হতে হবে। সাক্ষাৎকার গ্রহণকালে প্রার্থী ও আবেদনকারীদের মধ্যে নানা ধরনের ভাষা পরিভাষার প্রয়োগ হয়। উত্তম সাক্ষাৎকারগ্রহীতাকে এসব ভাষা পরিভাষা ব্যবহারে অত্যন্ত দক্ষতার পরিচয় দিতে হবে যেন উভয়পক্ষে মধ্যে যোগাযোগ সহজ হয়।
- ৭। **পরিণত চিন্তা (Matured thinking):** একজন উত্তম সাক্ষাৎকারগ্রহীতাকে পরিণত চিন্তাধারার অধিকারী হতে হবে। প্রার্থী নির্বাচনের ক্ষেত্রে তাকে আবেগপ্রবণ ও কল্পনার বসবর্তী হয়ে আগাম সিদ্ধান্ত গ্রহণ করা যাবে না। সাক্ষাৎকারগ্রহীতা যদি প্রার্থী নির্বাচনের ক্ষেত্রে আবেগপ্রবণ ও কল্পনার বসবর্তী হয়ে আগাম সিদ্ধান্ত গ্রহণ করেন তবে অযোগ্য প্রার্থী নির্বাচিত হয়ে যেতে পারে।
- ৮। **কৌশল (Technique):** সাক্ষাৎকারগ্রহণকারীকে সাক্ষাৎকার প্রদানকারীর কাছ থেকে বিশেষ কিছু প্রশ্নের উত্তর জানার জন্য কৌশলী হতে হয়। প্রশ্নগুলো সাক্ষাৎকারগ্রহীতাকে সাক্ষাৎকার প্রদানকারীর কাছে সরাসরি না করে কৌশলে জিজ্ঞাসা করে উত্তর বের করে আনতে হয়। আর এই জন্যই বলা হয় যে উত্তম সাক্ষাৎকার গ্রহীতাকে কৌশলী হতে হয়।

- ৯। **উপলব্ধির ক্ষমতা (Ability to understading):** সাক্ষাৎকার গ্রহণকারীর উপলব্ধি ক্ষমতা থাকা আবশ্যিক। অনেক প্রার্থী আছেন যারা কোনো বিষয় সম্পর্কে জানলেও সাক্ষাৎকার বোর্ডে তা ঠিকমতো প্রকাশ করতে পারে না। এই ক্ষেত্রে উত্তম সাক্ষাৎকার গ্রহীতাকে প্রার্থীর অপ্রকাশিত যোগ্যতা বোঝার মত ক্ষমতা থাকতে হবে। অন্যথায় এসব ক্ষেত্রে যোগ্য প্রার্থী যাচাই করা সম্ভব হবে না।

সাক্ষাৎকারের উপর প্রভাব বিস্তারকারী উপাদান সমূহ

Factors Influencing the effectiveness of Interview

সাক্ষাৎকার গ্রহণ কাজটি খুব সহজ নয়। বিভিন্ন গবেষণায় প্রাপ্ত ফলাফল পর্যালোচনা করে সাক্ষাৎকারের উপর প্রভাব বিস্তারকারী নিম্নোক্ত উপাদান সমূহ চিহ্নিত করা হয়েছে।

- ১। সাক্ষাৎকারগ্রহীতার যদি প্রার্থীর সম্পর্কে পূর্ব ধারণা থাকে তবে তা সাক্ষাৎকারকে প্রভাবিত করতে পারে।
- ২। প্রার্থীর ব্যক্তিগত বৈশিষ্ট্য যেমন- আকর্ষণীয় চেহারা, লিঙ্গ, বর্ণ, ধর্ম প্রভৃতি ও সাক্ষাৎকারগ্রহীতার সিদ্ধান্তে প্রভাব বিস্তার করতে পারে।
- ৩। সাক্ষাৎকারের শুরুতে সৃষ্টি ধারণা ও সিদ্ধান্ত প্রকৃত মূল্যায়নকে বাধাগ্রস্ত করে।
- ৪। সাক্ষাৎকার চলাকালীন প্রার্থীর ইতিবাচক বা নেতিবাচক আচরণ প্রার্থী সম্পর্কে সাক্ষাৎকারগ্রহীতার অনুকূল ও প্রতিকূল মনোভাব গঠনে প্রভাব বিস্তার করে।
- ৫। সাক্ষাৎকারগ্রহীতা কর্তৃক প্রার্থী সম্পর্কে গৃহীত প্রতিকূল তথ্য সাক্ষাৎকারে প্রভাব বিস্তার করে
- ৬। কাঠামোবদ্ধ ও সুসংগঠিত সাক্ষাৎকার অধিকভাবে নির্ভরযোগ্য।
- ৭। সাক্ষাৎকারগ্রহীতার যদি পদসম্পর্কিত জ্ঞান ও দক্ষতার ঘাটতি থাকে তহলে তা প্রার্থী সম্পর্কে সঠিক সিদ্ধান্ত গ্রহণকে প্রভাবিত করে।
- ৮। বাহ্যিক শক্তি ও অভ্যন্তরীণ নানামুখী চাপ সাক্ষাৎকারকে নানাভাবে প্রভাবিত করে।
- ৯। ভুল রেটিং পদ্ধতির কারণেও সঠিক প্রার্থী নির্বাচন বাধাগ্রস্ত হয়।
- ১০। নির্বাচকমন্ডলী যদি সিদ্ধান্তহীনতায় ভোগেন তাহলে সঠিক প্রার্থী নির্বাচনে বাধার সৃষ্টি হয়।

কর্মী নির্বাচনের নীতি বা আদর্শসমূহ

Principles of Selection


প্রতিষ্ঠানকে সফলভাবে পরিচালনার জন্য যোগ্যতাসম্পন্ন মানব সম্পদ অত্যন্ত প্রয়োজনীয়। যোগ্যতাসম্পন্ন মানব সম্পদ নির্বাচনের জন্য কতগুলো নীতি বা আদর্শ মেনে চলা আবশ্যিক। মানব সম্পদ নির্বাচনের জন্য যেসব নীতি বা আদর্শসমূহ মেনে চলতে হবে তা নিম্নে আলোচনা করা হলো:


- ১। **মানব সম্পদ নির্বাচনের উপযুক্ত কমিটি গঠন (Formulation of selection committee):** সুষ্ঠু নির্বাচন নিশ্চিত করার জন্য প্রতিষ্ঠানের যোগ্য নির্বাহীর সমন্বয়ে উপযুক্ত নির্বাচন কমিটি গঠন করা কর্মী নির্বাচনের একটি গুরুত্বপূর্ণ নীতি।
- ২। **‘প্রতিষ্ঠানের বাইরে থেকে নতুন মানব সম্পদ নির্বাচন নীতি (Principle on selection from outside):** প্রতিষ্ঠানের নতুন মানব সম্পদ প্রয়োজন হলে অনেক সময় বাহ্যিক উৎস থেকে কর্মী নির্বাচন করা হয়। যে সব কারণে বাহ্যিক উৎস থেকে নির্বাচন করা তা হলো:
 - প্রতিষ্ঠানের অভ্যন্তরে যোগ্য কর্মী না পাওয়া গেলে বা যোগ্যকর্মীর ঘাটতি থাকলে;
 - প্রতিষ্ঠান নতুন কোনো প্রকল্প গ্রহণ করলে;
 - প্রতিষ্ঠান থেকে কোনো কর্মীর চাকরি ত্যাগের কারণে শূন্যপদ সৃষ্টি হলে;
 - প্রতিষ্ঠানে নতুন কারিগরিজ্ঞানসম্পন্ন কর্মীর প্রয়োজন হলে।
- ৩। **প্রতিষ্ঠানের অভ্যন্তরে মানব সম্পদ নির্বাচন নীতি (Principle on selection from internal source):** প্রতিষ্ঠানের অভ্যন্তরে নানা শূন্যপদ পূরণের জন্য এই নীতি অনুসরণ করা হয়। এই নীতির আওতায় প্রতিষ্ঠানের

শূন্যপদ পূরণের জন্য কিছু কৌশল ব্যবহার করা হয়ে থাকে। নিম্নে সেই কৌশলগুলো উল্লেখ করা হলো:

- পদোন্নতি
- পদাবনতি
- মানব সম্পদ বা কর্মী ছাঁটাই
- ইস্তফা
- বরখাস্ত

- ৪। **প্রশিক্ষণবিষয়ক নীতি (Principle of training):** প্রতিষ্ঠানে নিয়োজিত কর্মীদের উন্নয়নের জন্য এবং তাদের উৎকর্ষতা সাধনের জন্য প্রশিক্ষণ ব্যবস্থার কোনো বিকল্প নেই। কার্যক্ষেত্রে কর্মীদেও দক্ষতা বৃদ্ধির জন্য শিক্ষাদানের প্রক্রিয়াকে প্রশিক্ষণ বলে। কর্মীদের কাজের নৈপুণ্যতা বৃদ্ধি ও চিন্তা-চেতনায় উৎকর্ষতা সাধন করাই প্রশিক্ষণদানের মূল লক্ষ্য। কর্মী নির্বাচনে প্রতিষ্ঠানের বিদ্যমান প্রশিক্ষণ নীতি গুরুত্বপূর্ণ ভূমিকা রাখে। অর্থাৎ প্রতিষ্ঠানে বিদ্যমান প্রশিক্ষণ কর্মসূচি কেমন অথবা কী ধরনের তা বিবেচনা করে কর্মী নির্বাচন করা হয়ে থাকে।
- ৫। **উৎস নির্বাচন (Selection of sources):** কর্মী নির্বাচনের নীতিসমূহের মধ্যে অত্যন্ত গুরুত্বপূর্ণ নীতি হচ্ছে উৎস নির্বাচন। দুইটি উৎস থেকে কর্মী নির্বাচন করা হয়ে থাকে। যথা। (১) অভ্যন্তরীণ উৎস (২) বাহ্যিক উৎস। উৎসের ব্যয় এবং সময় বিবেচনা করে উৎস নির্বাচন করা উচিত।
- ৬। **পদোন্নতি (Promotion):** প্রতিষ্ঠানের পদোন্নতি পদ্ধতি কর্মী নির্বাচনের নীতি সমূহের অন্তর্ভুক্ত। প্রতিষ্ঠানে কর্মরত কর্মীদের অধিক দায়িত্ব ও কর্তব্যসম্পন্ন উচ্চতর পদে উন্নীত করাকে পদোন্নতি বলা হয়। প্রতিষ্ঠানে পদোন্নতি ধরন কেমন তার ওপর ভিত্তি করে কর্মী নির্বাচন করা হয়ে থাকে।
- ৭। **পদচ্যুতিবিষয়ক নীতি (Principle of discharging):** কর্মী নির্বাচনের ক্ষেত্রে প্রতিষ্ঠানের পদচ্যুতিবিষয়ক নীতি বিবেচনায় নিতে হয়। প্রতিষ্ঠানের কর্মীদের অদক্ষতা, অশোভনীয় আচরণ, অপরাধ, মানব সম্পদ নিয়োগ নীতির পরিবর্তন, প্রতিষ্ঠানের কোনো কার্যে বিভাগ বন্ধকরণ প্রভৃতি কারণে পদচ্যুতির মাধ্যমে মানব সম্পদ হ্রাস করা হয়ে থাকে।
- ৮। **বিষয় নির্বাচন নীতি (Principle of subject selection):** প্রতিষ্ঠানের বিভিন্ন পদে কর্মী নিয়োগের জন্য কী কী বিষয়ে পরীক্ষা বা দক্ষতা যাচাই করা হবে তা নির্ধারণ করা এবং তা ব্যবহার করা প্রয়োজন।
- ৯। **মনোযোগের নীতি (Principle of concentration):** কর্মীদের ব্যক্তিগত জীবনদর্শন, চিন্তা-চেতনা, জ্ঞান, বুদ্ধি, আবেগ প্রভৃতি বিষয়গুলোর যাচাই করে কর্মী নির্বাচন করা প্রয়োজন

	শিক্ষার্থীর কাজ	সাক্ষাৎকারের ধারণা ও সংজ্ঞা, সাক্ষাৎকারের শ্রেণিবিভাগ, উত্তম সাক্ষাৎকার গ্রহীতার গুণাবলি, সাক্ষাৎকারের ওপর প্রভাববিস্তারকারী উপাদানসমূহ ও কর্মী নির্বাচনের নীতি বা আদর্শসমূহ খাতায় লিখুন এবং আপনার জ্ঞান ঝালাই করুন।
---	------------------------	---

	সারসংক্ষেপ:
সাক্ষাৎকার হলো কর্তৃপক্ষের সাথে চাকরিপ্রার্থীর মুখোমুখি আলাপ-আলোচনা ও প্রশ্নোত্তরের মাধ্যমে তথ্যাদি আদান প্রদান করা। মানব সম্পদ নির্বাচনের জন্য বিভিন্ন প্রকার সাক্ষাৎকার পদ্ধতি ব্যবহৃত হয়ে থাকে। এ সকল সাক্ষাৎকার গ্রহণের জন্য সাক্ষাৎকারগ্রহীতার বেশকিছু গুণাবলি অর্জন করতে হয়। তাছাড়া সাক্ষাৎকারের ওপর প্রভাববিস্তারকারী উপাদানসমূহ সম্পর্কে সাক্ষাৎকারগ্রহীতার সম্যক জ্ঞান লাভ করতে হয়। প্রতিষ্ঠানে মানব সম্পদ অর্থাৎ কর্মী নির্বাচনের জন্য কতিপয় নীতি বা আদর্শ মানব সম্পদ ব্যবস্থাপককে অনুসরণ করতে হয়।	



ইউনিট উত্তর মূল্যায়ন

১. মানব সম্পদ নির্বাচনের ধারণা ও সংজ্ঞা দিন।
২. মানব সম্পদ নির্বাচন প্রক্রিয়ার উদ্দেশ্য ও প্রয়োজনীয়তা বর্ণনা করুন।
৩. সুষ্ঠু নির্বাচনের সুবিধাসমূহ উল্লেখ করুন।
৪. বিমুক্ত নির্বাচন প্রক্রিয়া আলোচনা করুন।
৫. ব্যাপক নির্বাচন প্রক্রিয়া বর্ণনা করুন।
৬. উত্তম নির্বাচনের কৌশল বা পছার বৈশিষ্ট্য চিহ্নিত করুন।
৭. মানব সম্পদ সংগ্রহ ও নির্বাচনের মধ্যে পার্থক্য নির্দেশ করুন।
৮. নির্বাচন কৌশলের প্রধান প্রধান বিষয়সমূহ বর্ণনা করুন।
৯. আবেদন ফরমঃ অর্থ ও সংজ্ঞা দিন।
১০. আবেদনপত্রের অন্তর্ভুক্ত বিষয়াদি উল্লেখ করুন।
১১. পরীক্ষার ধারণা ও সংজ্ঞা দিন।
১২. পরীক্ষা বা অভীক্ষার আবশ্যিক উপাদান বর্ণনা করুন।
১৩. মনস্তাত্ত্বিক অভীক্ষা বা পরীক্ষার সংজ্ঞা দিন।
১৪. মনস্তাত্ত্বিক অভীক্ষা বা পরীক্ষার উদ্দেশ্য লিখুন।
১৫. মনস্তাত্ত্বিক পরীক্ষার প্রকারভেদ অথবা মানব সম্পদ নির্বাচনের ব্যবহৃত বিভিন্ন মনস্তাত্ত্বিক অভীক্ষা বর্ণনা কর।
১৬. সাক্ষাৎকারের ধারণা ও সংজ্ঞা দিন।
১৭. সাক্ষাৎকারের শ্রেণিবিভাগ বা পদ্ধতি আলোচনা করুন।
১৮. উত্তম সাক্ষাৎকারগ্রহীতার গুণাবলি লিখুন।
১৯. সাক্ষাৎকারের ওপর প্রভাব বিস্তারকারী উপাদানসমূহ বর্ণনা করুন।
২০. কর্মী নির্বাচনের নীতি বা আদর্শসমূহ উল্লেখ করুন।