কর্মী নির্বাচনের মনস্তত্ত্ব
Psychology of Personnel Selection

৭

কর্মীরা সংগঠনের প্রাণ। উপযুক্ত কর্মী না থাকলে সংগঠনের উদ্দেশ্য সফল হয় না। এ জন্য কর্মী নির্বাচনে বিশেষ সাবধানতা অবলম্বন করতে হয়। এ প্রেক্ষাপটে এ ইউনিটে কর্মী নির্বাচনের মনস্তত্ত্ব নিয়ে আলোচনা করা হয়েছে। অনেকের মধ্য থেকে যোগ্য ও মেধাবী আবেদনকারীকে বাছাই করার ক্ষেত্রে এ মনস্তাত্ত্বিক নির্দেশনা খুবই উপকারী। এ জ্ঞান ব্যবস্থাপককে সঠিক কর্মী নির্বাচনে সহায়তা করবে।

ইউনিট সমাপ্তির সময়	**ইউনিট সমাপ্তির সর্বোচ্চ সময় ৫ দিন**

এ ইউনিটের পাঠসমূহ

পাঠ- ৭.১ : কর্মী নির্বাচনের মনস্তত্ত্ব : প্রকৃতি, মনুষ্য সক্ষমতা এবং ব্যক্তিক পার্থক্য

পাঠ- ৭.২ : কর্মী নির্বাচনের মনস্তত্ত্ব : কর্মী নির্বাচন প্রক্রিয়া এবং অভীক্ষা

পাঠ-৭.১ কর্মী নির্বাচনের মনস্তত্ত্ব : প্রকৃতি , মনুষ্য সক্ষমতা এবং ব্যক্তিক পার্থক্য

উদ্দেশ্য

এ পাঠ শেষে আপনি-

- কর্মী নির্বাচন কাকে বলে তা বলতে পারবেন বর্ণনা করুন।
- মনুষ্য সক্ষমতার সংজ্ঞা দিতে পারবেন।
- মানুষের কায়িক সক্ষমতার উপাদনগুলো বর্ণনা করতে পারবেন।
- বৌদ্ধিক সক্ষমতার উপাদানগুলো বর্ণনা করতে পারবেন।
- ব্যক্তিক পার্থক্য ধারণাটি ব্যাখ্যা করতে পারবেন।
- কর্মী নির্বাচনের ক্ষেত্রে ব্যবহারিক গাইডলাইন হিসেবে কাজ করে এমন গাইডলাইনগুলো বর্ণনা করতে পারবেন।

সূচনা বক্তব্য
Introduction

কর্মীরা সংগঠনের প্রাণ। উপযুক্ত কর্মী না থাকলে সংগঠন উদ্দেশ্য অর্জন করা যায় না। এ জন্য কর্মী নির্বাচনে বিশেষ সাবধানতা অবলম্বন করতে হয়। সে লক্ষ্যে এ পাঠে কর্মী নির্বাচন কাকে বলে, মনুষ্য সক্ষমতা কী ও এ উপাদনগুলো কি কি এবং কীভাবে ব্যক্তি স্বতন্ত্র্য হয় তা নিয়ে বিস্তৃত আলোচনা করা হয়েছে। এ জ্ঞান ব্যবসায় প্রশাসনের শিক্ষার্থীদের সঠিক কর্মী নির্বাচনে সহায়তা করবে। যা হোক, প্রথমে আমরা কর্মী নির্বাচনের সংজ্ঞা নিয়ে আলোচনা শুরু করব।

কর্মী নির্বাচনের সংজ্ঞা
Definition of Employee Selection

কর্মী সংগ্রহের পরবর্তী পদক্ষেপ হচ্ছে কর্মী নির্বাচন। বিজ্ঞাপিত পদে আবেদনকারীদের মধ্য হতে বাছাই প্রক্রিয়ার মাধ্যমে উপযুক্ত কর্মী খালি পদের জন্য নির্বাচন করা হয়। কর্মী নির্বাচন একটি জটিল ও গুরুত্বপূর্ণ প্রক্রিয়া। এই প্রক্রিয়ায় আবেদনকারীদের মূল্যায়ন করা হয় এবং ছাঁটাই প্রক্রিয়ার মাধ্যমে সবচেয়ে উপযুক্ত ব্যক্তিকে নির্বাচন করা হয়। নির্বাচনে ভুল হলে সংগঠনের দীর্ঘ মেয়াদী ক্ষতি হয়। এ জন্য কর্মী নির্বাচনে সর্বোচ্চ সতর্কতা অবলম্বন করা দরকার।

কর্মী নির্বাচন একটি প্রক্রিয়া। সংগঠনের শূন্য পদ পূরণের জন্য কর্মী সংগ্রহ প্রক্রিয়ার মাধ্যমে সংগৃহীত প্রার্থীদের থেকে সর্বোত্তম প্রার্থীকে বাছাই করার প্রক্রিয়াকে কর্মী নির্বাচন বলে। নির্বাচন প্রক্রিয়ায় চাকরির জন্য আবেদনকারীদের মধ্য হতে উত্তম প্রার্থীকে বাছাই করা হয়। মিলকোভিচ (২০০১) বলেন, কর্মী নির্বাচন একটি প্রক্রিয়া যার দ্বারা একটি সংগঠন তার বর্তমান পরিবেশগত অবস্থা বিবেচনা করে প্রাপ্ত পদের নির্বাচন শর্তাবলী যে প্রার্থী সর্বাপেক্ষা ভালো ভাবে পূরণ করে তাকে বা তাদেরকে প্রার্থীদের তালিকা থেকে বাছাই করে। [Selection is the process by which an organization chooses from a list of applicants the person or persons who best meet the selection criteria for the position available considering current environmental conditions.] ।

আইরিক, কানিস ও কুঞ্জ (২০১৩) এর মতে কর্মী নির্বাচন হলো সংগঠনের বর্তমান বা ভবিষ্যৎ পদের জন্য প্রতিষ্ঠানের ভিতর বা বাহির হতে চাকুরি প্রার্থীদের মধ্য থেকে সর্বাপেক্ষা উপযুক্ত ব্যক্তিকে বাছাই করার প্রক্রিয়া। [Selection is the process of choosing from the candidates, from within the organization positions or from outside, the most suitable person for the current position or for the future.] ।

কর্মী নির্বাচনে সর্বাপেক্ষা উপযুক্ত প্রার্থী বাছাই করার জন্য অনেক প্রার্থীকে বাদ দিতে হয়। এ কারণে কর্মী নির্বাচনকে প্রার্থী প্রত্যাখ্যান করার প্রক্রিয়াও বলে। যা-ই বলা হোক না কেন, প্রতিষ্ঠানের খালি পদের জন্য আবেদনকারীদের মধ্য হতে

সবচেয়ে উপযুক্ত প্রার্থীকে অর্থাৎ উপযুক্ত যোগ্যতা ও দক্ষতাসম্পন্ন ব্যক্তিকে বাছাই করার পর্যায়ক্রমিক কাজ হলো কর্মী নির্বাচন।

এবার মানুষের যোগ্যতা বা সক্ষমতা কী এবং কি দিয়ে এই যোগ্যতা গঠিত হয় তা নিয়ে আলোচনা করবো।

মনুষ্য সক্ষমতা বা যোগ্যতা বলতে কি বোঝায় ?

[What is meant by human ability?]

মনুষ্য যোগ্যতা বা সক্ষমতা বলতে তার কাজ করার সঠিক জ্ঞানের অধিকারী হওয়াকে বোঝায়। শিল্প প্রতিষ্ঠানে মনুষ্য যোগ্যতা একটি বিশেষ অর্থে ব্যবহার করা হয়। সেটি হলো শিল্পের যে কোন কাজ প্রদত্ত সঠিক নিয়ম-বিধি মেনে সম্পাদন করার জ্ঞান ধারন করাকে মনুষ্য যোগ্যতা বা সক্ষমতা বলা হয়। রবিন্স (২০০০) বলেন, সামর্থ্য হলো একজন ব্যক্তির একটি কার্য-পদের বিভিন্ন কাজ সম্পাদন করার যোগ্যতা। [Ability is an individual's capacity to perform the various tasks in a job.] †ক্রইটনার ও কিনিকি (২০১২) বলেন, সামর্থ্য বা সক্ষমতা একটি বিস্তৃত ও স্থিতিশীল বৈশিষ্ট্য বোঝায় যা একজন ব্যক্তির মানসিক ও কায়িক কাজে সর্বোচ্চ পারদর্শিতা প্রদানে সক্ষম করে। [Ability represents a broad and stable characteristic responsible for a person's maximum performance on mental and physical tasks.]। শিল্পে সাধারণ ও বিশেষায়িত উভয় কাজই থাকে। বিশেষায়িত কাজে নিযুক্ত কর্মীকে মূল কাজের পাশাপাশি অন্যান্য কাজও করতে হয়। যেমন সহকর্মীর সাথে যোগাযোগ, উর্ধ্বতন তত্ত্বাবধায়কের সাথে যোগাযোগ, অধস্তনের অভিযোগ শোনা ও সমাধান করা, অধস্তনদের কোচিং করা, সাংগঠনিক সংস্কৃতি জানা ও মেনে চলা এবং নিচের কর্মচারিদের তা মেনে চলতে প্রেষিত করা ইত্যাদি সহগামী কাজ করতে হয়। সে জন্য একজন কর্মীকে বহুমুখী কাজ করার সামর্থ্য অর্জন করতে হয়। কর্মী নির্বাচনে এই যোগ্যতা, সামর্থ্য বা সক্ষমতা আছে কিনা তা পরিমাপ করা হয়, যাচাই বাছাই করা হয় ও চূড়ান্ত ভাবে অধিকতর যোগ্যতার ব্যক্তিকে নির্বাচন করা হয়। সেজন্য মনুষ্য সামর্থ্য বা সক্ষমতা সম্পর্কে স্পষ্ট ও স্বচ্ছ ধারণা থাকা দরকার। যা হোক, সর্বশেষে বলা যায়, সামর্থ্য বা সক্ষমতা হলো একজন ব্যক্তির শিল্প প্রতিষ্ঠানের যে কোন একটি পদের সঙ্গে জড়িত মানসিক ও কায়িক কাজসমূহ সঠিকতার সাথে সম্পাদন করার যোগ্যতা।

এবার দেখা যাক মনুষ্য সামর্থ্য বা সক্ষমতার প্রকারভেদ কি কি ।

মনুষ্য সামর্থ্য বা সক্ষমতার প্রকারভেদ

মানুষের সামর্থ্য বা সক্ষমতাকে দুই ভাগে ভাগ করে শ্রেণীকরণ করা হয়েছে। একটি হলো শারীরিক বা কায়িক সক্ষমতা, আর অন্যটি হলো বৌদ্ধিক সক্ষমতা। শারীরিক বা কায়িক সামর্থ্যের আবার কয়েকটি ভাগ আছে। একই ভাবে বৌদ্ধিক সক্ষমতারও কয়েকটি ভাগ আছে। সবগুলোই নিচে সংক্ষেপে বর্ণনা করা হলো ঃ

[ক] শারীরিক বা কায়িক সক্ষমতা ঃ যে কাজে কায়িক শ্রম লাগে তা সম্পাদনের সামর্থ্য হলো শারীরিক বা কায়িক সক্ষমতা। এই সক্ষমতার ৯টি উপাদান বা দিক রয়েছে যা নিচের চিত্র-১এ দেখানো হলো। পড়ুন।

মানুষের শারীরিক বা কায়িক সক্ষমতার উপাদানসমূহ

শক্তি উপাদান ১. নমনীয় শক্তি	পেশী শক্তির বারংবার বা নিরবচ্ছিন্ন ভাবে অনেক সময় ধরে ব্যবহার করার সামর্থ্য বা সক্ষমতা
২. দৈহিক শক্তি	দেহ কাঠামোর পেশী ব্যবহার করে পেশীসামর্থ্য ব্যবহার করার সক্ষমতা
৩. স্থির শক্তি	বহিঃস্থ শক্তির বিরুদ্ধে শক্তি প্রয়োগের সামর্থ্য বা সক্ষমতা
৪. বিস্ফোরক শক্তি	একটি বা এক সিরিজ বিস্ফোরক কার্যে সর্বোচ্চ শক্তি ব্যয় করার সামর্থ্য বা সক্ষমতা
নমনীয় উপাদান ৫. বর্ধিত নমনীয়তা	দেহ কাঠামোর পেশীর যতদূর সম্ভব সামনে চালনা ও পেছনে নিয়ে আসার সামর্থ্য বা সক্ষমতা
৬. পরিবর্তনশীল নমনীয়তা	দ্রুত বারংবার বক্র চলাফেরা করার সামর্থ্য

অন্যান্য উপাদান ৭. দেহ কর্মের সমন্বয়সাধন	দেহের বিভিন্ন অংশের একসঙ্গে করা কাজসমূহের সমন্বয়সাধনের সামর্থ্য
৮. ভারসাম্য	ভারসাম্য নষ্ট করার শক্তির বিপক্ষে স্থিতি বজায় রাখার সামর্থ্য
৯. সহনশক্তি	দীর্ঘ সময় কাজ করার জন্য প্রয়োজনীয় সর্বোচ্চ শক্তি অব্যাহত রাখার সামর্থ্য

চিত্র-১ ঃ **মানুষের শারীরিক বা কায়িক সক্ষমতার উপাদানসমূহ**

[খ] বৌদ্ধিক সক্ষমতা ঃ মানসিক ও বুদ্ধিবৃত্তিক কাজ করার সামর্থ্য হলো বৌদ্ধিক সক্ষমতা। এই সক্ষমতার ৭টি উপাদান বা দিক রয়েছে যা নিচের চিত্র-২এ দেখানো হলো। পড়ুন।

মানুষের বৌদ্ধিক সক্ষমতার উপাদানসমূহ

১. প্রবণতার সংখ্যা	দ্রুততার সাথে সঠিক ভাবে অংক করার সামর্থ্য বা সক্ষমতা
২. বাচনিক উপলব্ধি	যা পড়া হয়েছে বা শোনা হয়েছে এবং শব্দগুলোর একঅপরের সাথে সম্পর্ক বোঝার সামর্থ্য
৩. চিরস্থায়ী গতি	দ্রুততার সাথে সঠিক ভাবে চাক্ষুস মিল ও গরমিল চিহ্নিত করার সক্ষমতা
৪. আরোহী যুক্তি	একটি সমস্যার মধ্যস্থিত উপাদানসমূহের যৌক্তিক পর্যায়ক্রমিকতা চিহ্নিত করা ও তারপর সমস্যা সমাধান করার সামর্থ্য বা সক্ষমতা
৫. অবরোহী যুক্তি	একটি বিতর্কের প্রতিক্রিয়া বোঝার জন্য যুক্তির ব্যবহার ও মূল্যায়ন করার সামর্থ্য
৬. বিশেষ দর্শন	একটি বস্তুর অবস্থান পরিবর্তন হলে কেমন দেখতে হবে তা অনুমান করার সামর্থ্য
৭. স্মৃতি	অতীত অভিজ্ঞতা সংরক্ষণ করা ও পুনরুদ্ধার করার সামর্থ্য

চিত্র-২ ঃ **মানুষের বৌদ্ধিক সক্ষমতার উপাদানসমূহ**

এবার আমরা ব্যক্তিক পার্থক্য নিয়ে আলোচনা করবো।

ব্যক্তিক পার্থক্য

[Individual Differences]

সক্ষমতার বিচারে কোন দুইজন ব্যক্তি এক রকম হয় না। দৈহিক ভাবে দেখতে যেমন এক রকম হয় না, তেমনই সামর্থ্যের দিক দিয়েও এক রকম হয় না। সে কারণে ব্যক্তিত্বের দিক থেকেও কোন দুইজন ব্যক্তি হুবহু এক রকম হয় না। প্রতিটি ব্যক্তি স্বতন্ত্র্য ও আলাদা ব্যক্তিত্বের অধিকারী। কর্মী নির্বাচন করার ক্ষেত্রে এই ব্যক্তিক পার্থক্য পরিমাপ করা একটি জটিল বিষয় এবং অনেক সময় এই পার্থক্য করা সম্ভব হয় না। তবুও ব্যক্তিক পার্থক্য কর্মী নির্বাচনে একটি নিয়ামক মানদন্ড। আমরা জানি কর্মী নির্বাচন প্রক্রিয়া একটা বাছাই প্রক্রিয়া যার মাধ্যমে অনেক আবেদনকারীকে যোগ্যতার বিচারে বাদ দিতে হয়। এ জন্য নানা প্রকারের অভীক্ষা ব্যবহার করে ব্যক্তির সামর্থ্যের মাত্রা বা পরিমাণ করা হয়। তবে বিভিন্ন গবেষণায় এই ব্যক্তিক পার্থক্য সম্পর্কে কতকগুলো সাধারণ সূত্র বা উপসংহার পাওয়া গেছে। সেগুলো কর্মী নির্বাচনের ক্ষেত্রে ব্যবহারিক গাইডলাইন হিসেবে কাজ করে।

১। সামর্থ্য বা সক্ষমতা সমাজের মানুষের মধ্যে স্বাভাবিক মাত্রায় বন্টিত থাকে।

২। কোন দুই জন ব্যক্তির মানসিক ও শারীরিক সামর্থ্য হুবহু এক রকম হয় না।

৩। ব্যক্তির নানা সামর্থ্যের মধ্যে সম্পর্ক থাকে। যেমন উচ্চ বুদ্ধিবৃত্তি সম্পন্ন ব্যক্তি কলেজ বা বিশ্ববিদ্যালয়ে উচ্চ গ্রেড পায়। এখানে ব্যক্তির বৌদ্ধিক সামর্থ্য ও পরীক্ষায় ভালো ফল করার সামর্থ্য পরস্পর সম্পর্কযুক্ত।

৪। নির্দিষ্ট যোগ্যতা ও দক্ষতা বিশেষ কার্যপদে কর্মদক্ষতা প্রদর্শনের ভিত্তি হতে পারে। এই কারণে আমরা বিশেষ দক্ষতায় শ্রেয় ব্যক্তিকে সঠিক কাজে পদায়ন করতে পারি।

৫। একজন ব্যক্তির বিভিন্ন পদে প্রদর্শিত কর্মদক্ষতা থেকে অনুমান করা যায় যে, সে অন্য পদে সমদক্ষতা প্রদর্শন করবে। এ কারণে কর্মীদের এক কাজ থেকে অন্য কাজে বদলি করা যায়।

সারসংক্ষেপ

কর্মীরা সংগঠনের প্রাণ। উপযুক্ত কর্মী না থাকলে সংগঠন উদ্দেশ্য অর্জন করা যায় না। এ জন্য কর্মী নির্বাচনে বিশেষ সাবধানতা অবলম্বন করতে হয়। প্রতিষ্ঠানের খালি পদের জন্য আবেদনকারীদের মধ্য হতে সবচেয়ে উপযুক্ত প্রার্থীকে অর্থাৎ উপযুক্ত যোগ্যতা ও দক্ষতাসম্পন্ন ব্যক্তিকে বাছাই করার পর্যায়ক্রমিক কাজ হলো কর্মী নির্বাচন। ব্যক্তির সামর্থ্য বা সক্ষমতা হলো একজন ব্যক্তির শিল্প প্রতিষ্ঠানের যে কোন একটি পদের সঙ্গে জড়িত মানসিক ও কায়িক কাজসমূহ সঠিকতার সাথে সম্পাদন করার যোগ্যতা। মানুষের কায়িক সক্ষমতার ৯টি উপাদান আছে আর বৌদ্ধিক সক্ষমতার ৭টি উপাদান আছে। এই সক্ষমতার বিচারে কোন দুইজন ব্যক্তি এক রকম হয় না।

পাঠ-৭.২ কর্মী নির্বাচনের মনস্তত্ত্ব : কর্মী নির্বাচন এবং অভীক্ষা

উদ্দেশ্য

এ পাঠ শেষে আপনি-

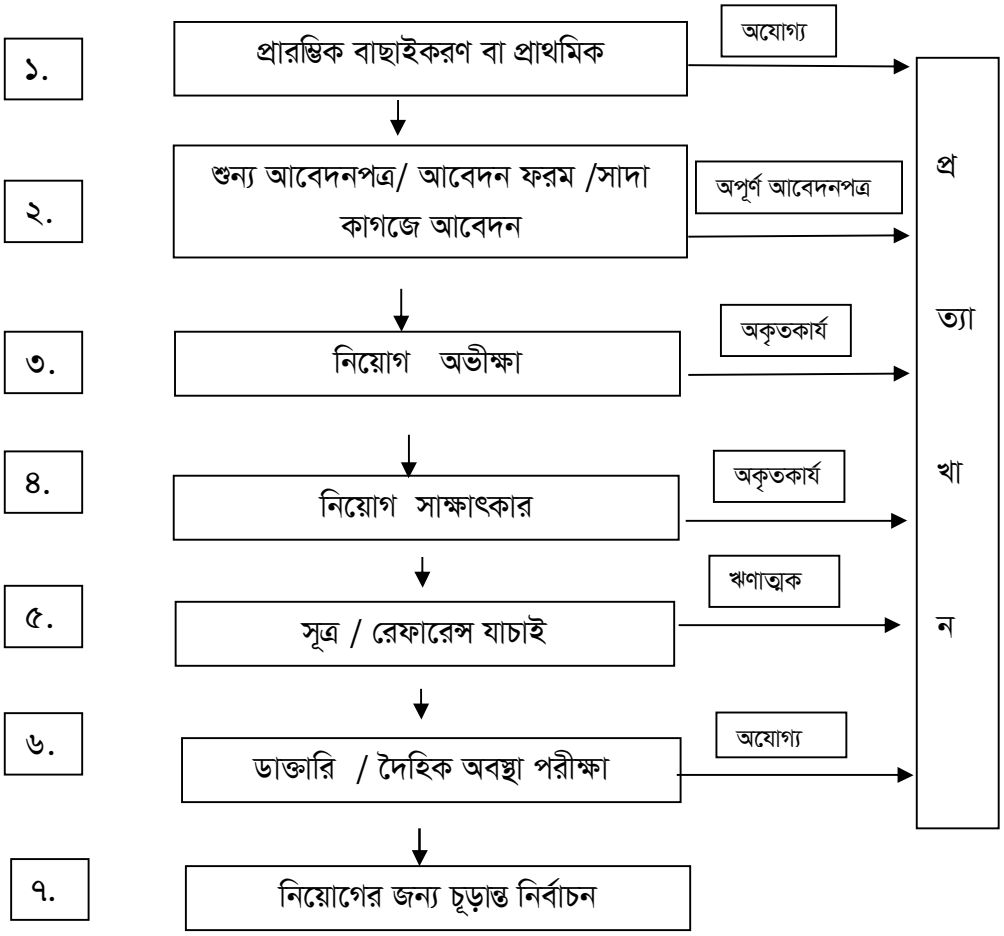
- কর্মী নির্বাচনের সংজ্ঞা কলতে পারবেন।
- কর্মী নির্বাচনের প্রয়োজনীয়তা ব্যাখ্যা করতে পারবেন।
- কর্মী নির্বচানের প্রত্যেকটি ধাপ বর্ণনা করতে পারবেন।
- দৈহিক বা স্বাস্থ্য পরীক্ষা করা হয় কেন তা বর্ণনা করতে পারবেন।
- ব্যক্তি সম্পর্কে জানার জন্য সূত্র যাচাই ব্যবস্থা বর্ণনা করতে পারবেন ।

সূচনা বক্তব্য
Introduction

কর্মীরা সংগঠনের প্রাণ। উপযুক্ত কর্মী না থাকলে সংগঠন উদ্দেশ্য অর্জন করা যায় না। এ জন্য কর্মী নির্বাচনে বিশেষ সাবধানতা অবলম্বন করতে হয়। সে লক্ষ্যে এই পাঠে কর্মী নির্বাচন সংক্রান্ত বিষয়গুলো নিয়ে বিস্তৃত আলোচনা করা হয়েছে। কর্মী নির্বাচন প্রক্রিয়া ধারাবাহিক ভাবে আলোচনা করা হয়েছে। এই জ্ঞান ব্যবসায় প্রশাসনের শিক্ষার্থীদের সঠিক কর্মী নির্বাচনে সহায়তা করবে। যা হোক, প্রথমে আমরা কর্মী নির্বাচনের সংজ্ঞা নিয়ে আলোচনা শুরু করব।

কর্মী নির্বাচন প্রক্রিয়া
Selection Process

কর্মী সংগ্রহের নানা মাধ্যমে প্রকাশিত শূন্যপদগুলোতে নিয়োগ লাভের জন্য বিপুল সংখ্যক প্রার্থী আবেদন করতে পারে। অতঃপর প্রার্থীদেরকে বিভিন্ন পদ্ধতির মাধ্যমে পরীক্ষা করে বিজ্ঞাপিত পদের যোগ্যতা ও গুণাবলীর বিচারে যে প্রার্থী সবচেয়ে উপযুক্ত বলে বিবেচিত হবে তাকে বাছাই করা হয়। এটি হলো কর্মী নির্বাচন প্রক্রিয়া। এই প্রক্রিয়ায় কতকগুলো বাস্তব ও পরিমাপযোগ্য মানদন্ড এবং বিমূর্ত ও ব্যক্তিক প্রেক্ষাপট ব্যবহার করে প্রার্থীদের যোগ্যতা বিচার করা হয়। অনেকগুলো নির্বাচন পদ্ধতি ও উপায় ব্যবহার করে সবচেয়ে যোগ্য প্রার্থী নির্বাচন করা হয়। কর্মী নির্বাচন প্রক্রিয়ায় প্রার্থীদেরকে পর্যায়ক্রমিক কতিপয় বাঁধা অতিক্রম করতে হয়। সাধারণ ভাবে অনুসৃত নির্বাচন প্রক্রিয়ার ধাপসহ নির্বাচন প্রক্রিয়া নিচে দেখানো হলো। এই ধাপ আবার অবস্থা ও প্রতিষ্ঠান ভেদে কমবেশী হতে পারে। নিচের চিত্র-৩এ কর্মী নির্বাচন প্রক্রিয়াটি দেখানো হয়েছে, দেখুন।



চিত্র-৩ ঃ **কর্মী নির্বাচন প্রক্রিয়া**

১. প্রারম্ভিক বাছাইকরণ বা প্রাথমিক সাক্ষাৎকার [Initial Screening or Preliminary Interview]

যে সকল প্রতিষ্ঠানে শূন্য আবেদনপত্র আছে বা আবেদনের জন্য নির্দিষ্ট ফরম আছে সে সকল প্রতিষ্ঠানে প্রারম্ভিক বাছাইকরণ বা প্রাথমিক সাক্ষাৎকারের সুযোগ আছে। ন্যূনতম যোগ্যতা সম্পর্কে কয়েকটি প্রশ্ন করে কিছু প্রার্থীকে বাদ দেয়া যেতে পারে। যেমন শিক্ষাগত যোগ্যতা, বিশেষ বিষয়ের দক্ষতা, দৈহিক উচ্চতা, রোগ সম্পর্কে তথ্য, অভিজ্ঞতা ইত্যাদি বিষয় সম্পর্কে প্রশ্ন করে যদি দেখা যায় প্রার্থীর ন্যূনতম যোগ্যতা নেই, তা হলে শূন্য আবেদনপত্র না দিয়ে ফিরিয়ে দেয়ার মাধ্যমে প্রতিষ্ঠান ও প্রার্থীর সময় ও ব্যয়ের অপচয় রোধ করা সম্ভব হয়। তাছাড়া, শূন্য পদের বেতন, কাজ, সুবিধা ও পরিবেশ সম্পর্কে তথ্য প্রার্থীকে দেয়া যায় এবং এ সবের পরিপ্রেক্ষিতে প্রার্থী আবেদন করা, না করার সিদ্ধান্ত নিতে পারে। আবার প্রার্থীর সাথে কথোপকথন করার মাধ্যমে পদের কার্য বিবরণী সম্পর্কে তথ্যের আদান-প্রদান হয়, বেতন ও অন্যান্য সুবিধাদি সম্পর্কে প্রার্থীদের মনোভাব ও চাহিদা সম্পর্কে প্রতিষ্ঠান জানতে পারে এবং তার ভিত্তিতে এ সকল ক্ষেত্রের সংশোধন আনতে পারে ও বিজ্ঞাপনের তথ্য সংশোধন করতে পারে। এতে করে প্রতিষ্ঠানের প্রতি চাকুরি প্রার্থীদের মনোভাব ও আগ্রহ পরিবর্তিত হতে পারে।

২. শুন্য আবেদনপত্র / সাদা কাগজে আবেদন [Application Bank / Application in plain paper]

অনেক প্রতিষ্ঠানে চাকুরির আবেদনের নিজস্ব ছাপানো আবেদনপত্র থাকে। এটিকে শুন্য আবেদনপত্র বা আবেদন ফরম বলে। যেমন বাংলাদেশ সরকারি কর্ম কমিশন, সরকারি বিশ্ববিদ্যালয়সহ অনেক প্রতিষ্ঠানেরই নিজস্ব ছাপানো আবেদনপত্র আছে। চাকুরি প্রত্যাশীদের সেই আবেদনপত্র প্রতিষ্ঠান থেকে সংগ্রহ করে তা যথাযথ ভাবে পূরণ করে সকল চাহিত দলিলপত্রসহ আবেদনপত্র জমা দিতে হয়। যে সকল প্রতিষ্ঠানের নিজস্ব ছাপানো আবেদনপত্র না থাকে তারা সাদা কাগজে আবেদন করতে বলে। অনেক সময় প্রতিষ্ঠান বিজ্ঞাপনে এমন আবেদনপত্রে কি কি তথ্য থাকতে হবে তা উল্লেখ করে দেয়। যারা উল্লেখ করে না, তারা প্রার্থীকে একটি জীবন বৃত্তান্ত পাঠাতে বলে।

এই আবেদনপত্রে প্রার্থীর শিক্ষাগত যোগ্যতা, বিশেষ প্রশিক্ষণ, অভিজ্ঞতা, ভাষা জ্ঞান সম্পর্কে তথ্য থাকে। এছাড়া, পাঠ্যক্রম বহির্ভুত কার্যক্রম যেমন খেলাধুলা, সমাজ সেবা, সামাজিক সংগঠন করা ইত্যাদি কাজ করার বর্ণনাও থাকে। এ সকল তথ্য ব্যক্তির সক্ষমতা সম্পর্কে প্রতিষ্ঠানকে অবহিত করে এবং প্রার্থী বাছাই প্রক্রিয়ায় সহায়তা করে। আবার কি কি বিষয় বা দিক নিয়ে সাক্ষাৎকারের সময় জানতে চাওয়া যেতে পারে তা নির্বাচকগণ চিহ্নিত করতে পারে। যেমন প্রার্থীর ব্যক্তিত্ব, প্রত্যুৎপন্নমতিত্ব, মৌখিক যোগাযোগ দক্ষতা, সামাজিকতা, মূল্যবোধ ইত্যাদি বিষয় দলিলপত্রের মাধ্যমে জানা যায় না বলে তা সাক্ষাৎকারের সময় জানার জন্য নির্দিষ্ট করতে পারে।

শুন্য আবেদনপত্র বা আবেদন ফরম প্রস্তুতে বিশেষ সতর্কতা গ্রহণ করতে হয়। কেননা, আইনগত মানদন্ড বজায় রাখতে না পারলে মানহানির মামলা বা ফৌজদারি শাস্তির মুখে পড়তে হতে পারে। শুধুমাত্র কাজের সাথে সম্পর্কিত প্রশ্ন সেখানে থাকবে বা কাজের সাথে সম্পর্কিত তথ্য চাওয়া যেতে পারে। বৈষম্যমূলক বা ব্যক্তিগত গোপনীয়তা সম্পর্কিত কোন তথ্য চাওয়া যাবে না। তবে, চাকুরি প্রার্থীরা শূন্য আবেদনপত্র পছন্দ করে। কেননা, এখানে অপ্রাসঙ্গিক কোন প্রশ্ন থাকে না । ফলে, প্রার্থীরা ফরম পূরণ করতে সাচ্ছন্দ বোধ করে, প্রতিষ্ঠানের কাজ সম্পর্কে ভালো ধারণা পোষণ করে ও অন্যদেরকে প্রতিষ্ঠানের কাজে আবেদন করতে উৎসাহ দিতে পারে।

বর্তমানে গতানুগতিক শূন্য আবেদনপত্রের বদলে নতুন আকারের দুইটি ফরম চালু হয়েছে। সেগুলো হলো জীবনীসংক্রান্ত তথ্য চেয়ে শূন্য আবেদনপত্র [Biographical Information Blank (BIB)] ও শূন্য ভরিত আবেদনপত্র [Weighted Application Blank (WAB)]। প্রথমটি অতীত আচরণ ও অভিজ্ঞতা সম্পর্কে বহু তথ্য চেয়ে নক্শা করা হয়েছে এই বিশ্বাসে যে, ব্যক্তির অতীত আচরণের সাথে ভবিষ্যৎ আচরণ প্রবল ভাবে সম্পর্কিত (নিকেলস,১৯৯৪)। অর্থাৎ অতীত আচরণের ধরন থেকে ভবিষ্যৎ আচরণের ধরন জানা যায়। দ্বিতীয় ফরমটি অধিকতর প্রণালীবদ্ধ ভাবে সাফল্যাঙ্ক নির্ধারণ করার উপযুক্ত করে নক্শা করা হয়েছে (ইভানসিভিচ, ২০০০)। এই আবেদনপত্র সঠিক ভাবে পূরণ করা না হলে বা কোন তথ্যের ঘাটতি থাকলে সেই আবেদনপত্র বাতিল হবে এবং প্রার্থী প্রত্যাখ্যাত হবে। যে সকল প্রার্থী এই ধাপ সফলতার সাথে অতিক্রম করবে, তারা পরবর্তী ধাপ, নিয়োগ পরীক্ষায় অংশগ্রহণের সুযোগ পাবে।

৩. নিয়োগ অভীক্ষা বা পরীক্ষা [Employment Test]

নিয়োগ পরীক্ষার মাধ্যমে চাকুরি প্রার্থীদের অর্জিত জ্ঞান ও যোগ্যতা যাচাই করা হয়। সাধারণতঃ নিয়োগ পরীক্ষা লিখিত আকারে নেয়া হয়। এটি ব্যয় ও সময় সাপেক্ষ নির্বাচন পদ্ধতি। অনেক প্রতিষ্ঠান লিখিত কোন পরীক্ষা না নিয়ে কেবল মৌখিক পরীক্ষার পদ্ধতি ব্যবহার করে। আবার অনেক প্রতিষ্ঠান উচ্চ পর্যায়ের পদে মৌখিক ও নিম্ন পর্যায়ের পদে লিখিত ও মৌখিক উভয় পদ্ধতিই ব্যবহার করে। একটি বৈধ লিখিত পরীক্ষা নক্শা করা বেশ কঠিন। তথাপিও বিশ্বব্যাপী লিখিত নিয়োগ পরীক্ষা বহুল প্রচলিত। এই পরীক্ষার ফল নম্বর আকারে প্রকাশিত হয়। ফলে, চাকুরি প্রার্থীদের মধ্যে তুলনা করা সহজ হয়। তাছাড়া, লিখিত পরীক্ষা উদ্দেশ্যমুখী ও নিরপেক্ষ হয়। প্রার্থীদের নানা বৈশিষ্ট্য বা গুণ জানার জন্য নানা ধরনের অভীক্ষা বা টেস্ট ব্যবহার করা হয়।

বিজ্ঞাপিত পদের প্রয়োজনীয়তা ও প্রতিষ্ঠানের আর্থিক সক্ষমতার ভিত্তিতে যে অভীক্ষা বা অভীক্ষাগুলি দরকার মনে হবে সেগুলি ব্যবহার করা হবে। কাজের নির্ধারিত গুণাবলী প্রার্থীর আছে কিনা তা যাচাই করার জন্য অভীক্ষাগুলি চমৎকার ভাবে কাজ করে। তাই, যেটি বা যে সকল অভীক্ষা ব্যবহার করা হোক না কেন, প্রার্থীদের সঠিক যোগ্যতা নির্ধারণে তা একটি কার্যকর হাতিয়ার। সে জন্য শিল্পে সব সময়েই কর্মী নির্বাচনে অভীক্ষা ব্যবহার করে থাকে।

৪. নিয়োগ সাক্ষাৎকার [Employment Interview]

নিয়োগ সাক্ষাৎকার কর্মী নির্বাচনের একটি গুরুত্বপূর্ণ উপাদান। নিয়োগ প্রক্রিয়ায় সাক্ষাৎকার হলো প্রথম পর্যায় যখন নিয়োগকারী ও নিয়োগ প্রার্থী সর্বপ্রথম পরস্পরের মুখোমুখী হয়। এখানে নিয়োগকারী মুখোমুখী আলাপ আলোচনা, প্রশ্নোত্তর ও পর্যবেক্ষণের মাধ্যমে প্রার্থীর মূল্যায়ন করতে পারে। পাশাপাশি নিয়োগ প্রার্থীও প্রতিষ্ঠানের পরিবেশ ও আর্থিক-অআর্থিক সুবিধাদি সম্পর্কে তথ্য পেয়ে তার মন স্থির করতে পারে। সাক্ষাৎকার এর মাধ্যমে চাকুরি দাতা ও চাকুরি প্রার্থী পরস্পর সম্পর্কে তথ্য ও মতামত আদান-প্রদান করতে পারে ও যার যার সিদ্ধান্ত নিতে পারে। ওয়ার্দার ও ডেভিস (১৯৯৬) বলেন, নির্বাচনী সাক্ষাৎকার হলো একটি আনুষ্ঠানিক, গভীর কথোপকথন যার উদ্দেশ্য হলো প্রার্থীর জ্ঞান, দক্ষতা ও যোগ্যতা মূল্যায়ন করা এবং সংগঠন ও সম্ভাব্য কার্য পদসমূহের তথ্য প্রার্থীকে প্রদান করা [The selection interview is a formal, in-depth conversation conducted for the purpose of assessing a candidate's knowledge, skills, and abilities, as well as providing information to the candidate about the organization and potential jobs.]। ডেজলার (২০০০:২১৭) বলেন, সাক্ষাৎকার হলো একটি প্রক্রিয়া যা কোন ব্যক্তির কাছ থেকে মৌখিক অনুসন্ধানে মৌখিক উত্তরের মাধ্যমে তথ্য পাওয়ার জন্য নক্শা করা হয় [An interview is a procedure designed to solicit information from a person's oral responses to oral inquiries.]। প্রার্থী সম্পর্কে অনেক জানার বিষয় আবেদনপত্র বা লিখিত পরীক্ষার মাধ্যমে পাওয়া সম্ভব হয় না। সেই অজানা বিষয় বা তথ্য সাক্ষাৎকারে পাওয়ার চেষ্টা করা হয়। সাক্ষাৎকারের মাধ্যমে আবার সম্পূর্ণ নতুন তথ্য পাওয়া যেতে পারে। বিশেষ করে অনেক অধরা পরম উদ্যম সম্পর্কে জানা যায় যা অবেদনপত্রে দেখানো সম্ভব হয় না। এ কারণে এটি বহুল ব্যবহৃত একটি নির্বাচনী পদ্ধতি। গবেষণা হতে দেখা যায় যে, শতকরা ৯৯ ভাগ চাকরিদাতা কর্মী নির্বাচনে সাক্ষাৎকার পদ্ধতি ব্যবহার করে থাকে (ডিপবয়, ১৯৯২; আলরিচ ও ট্রামবো, ১৯৬৫)। একটি জরিপ থেকে জানা যায় যে, ৯০ শতাংশ গবেষণাধীন প্রতিষ্ঠান অন্য কর্মী নির্বাচন পদ্ধতির চেয়ে সাক্ষাৎকারের উপর বেশী আস্থা রাখে।

পরিশেষে বলা যায়, নির্বাচনী সাক্ষাৎকার হলো একটি আনুষ্ঠানিক দ্বিমুখী মুখোমুখী বাচনিক যোগাযোগ যার মাধ্যমে চাকুরি প্রার্থীর সুপ্ত জ্ঞান, দক্ষতা ও যোগ্যতা উন্মোচন ও মূল্যায়ন করা যায় এবং প্রার্থীও সংগঠন ও সম্ভাব্য কাজের ধরন, সুবিধা ও অবস্থা সম্পর্কে জানতে পারে।

৫. সূত্র যাচাই [Reference Check]

সূত্র যাচাই কর্মী নির্বাচনের একটি গুরুত্বপূর্ণ কার্যক্রম। বর্তমানে আবেদনপত্রে দুই জন ব্যক্তির নাম সূত্র হিসেবে চাওয়া হয়। অনেক সময় নিয়োগ পাওয়ার পরে এই সূত্র-ব্যক্তিদের নাম চাওয়া হয়। মানব সম্পদ ব্যবস্থাপনা কর্মী নিয়োগের ক্ষেত্রে আবেদনকারী ব্যক্তি সম্পর্কে জানার জন্য অন্য কোন ব্যক্তি বা প্রতিষ্ঠানকে তথ্য উৎস হিসেবে গ্রহণ করলে তা হবে সূত্র বা রেফারেন্স। কোন ব্যক্তিকে নিয়োগ দেয়ার ক্ষেত্রে এই সূত্র ব্যবহার করা হয়। কেননা, মানুষের স্বভাব-চরিত্র, আচার-আচরণ, ব্যক্তিত্ব, অতীত কর্মকান্ড ইত্যাদি সম্পর্কে জানা খুব সহজ নয়। এ জন্য অনেক দিন ধরে যারা কোন ব্যক্তিকে ব্যক্তিগত ভাবে চেনেন ও জানেন, তাদের কাছে সে ব্যক্তির স্বভাব-চরিত্র, আচার-আচরণ, আদব-কায়দা, ব্যক্তিত্ব ও অতীত কর্মকান্ড সম্পর্কে জানতে চাওয়া হয়। এই ব্যক্তি বা ব্যক্তিগণ হলেন সূত্র-ব্যক্তি।

সাধারণত কোন ব্যক্তির শিক্ষক, শিক্ষা প্রতিষ্ঠানের প্রধান, পড়শি, বন্ধুবান্ধব, এলাকার প্রধান, পূর্ব কর্মস্থানের কর্মকর্তা বা তত্ত্বাবধায়ক ইত্যাদি ব্যক্তিগণ সূত্র হন। শিক্ষা প্রতিষ্ঠান ও পূর্বতন চাকরি স্থল তার ব্যক্তিত্ব, আচরণ, নিষ্ঠা, চরিত্র, দায়িত্বজ্ঞান, কর্ম সম্পাদন ক্ষমতা প্রভৃতি বিষয়ে মূল্যবান তথ্য প্রদান করতে পারে। এ থেকে প্রাপ্ত তথ্য তার আচরণ ও কর্ম সম্পাদন সম্বন্ধে ভবিষ্যদ্বাণী করতে সাহায্য করে। কর্মী নির্বাচন প্রক্রিয়ার চতুর্থ ধাপ সাক্ষাৎকার পর্যায় যে সকল প্রার্থী সাফল্যের সাথে অতিক্রম করেন, তারা পঞ্চম ধাপে অর্থাৎ সূত্র যাচাইকরণ ধাপে আসতে পারেন।

সূত্র যাচাই হলো আবেদনপত্রে প্রার্থীর প্রদত্ত তথ্যের সত্যাসত্য যাচাই করা। এই তথ্যের বাইরে আরও অনেক বিষয় যেমন ব্যক্তির স্বভাব-চরিত্র, আচার-আচরণ, ব্যক্তিত্ব ও অতীত কর্মকান্ড সম্পর্কে জানার জন্য সূত্র যাচাইকরণ ব্যবহার করা হয়। সাধারণত প্রার্থীকে ন্যূনতম দুই জন ব্যক্তির নাম সূত্র হিসেবে প্রদান করতে বলা হয় যারা প্রার্থীকে চেনেন অথচ আত্মীয় নন। মানব সম্পদ ব্যবস্থাপনা সূত্র যাচাইকরণ পর্যায়ে প্রার্থীর প্রদত্ত সূত্রব্যক্তির কাছে প্রার্থীর স্বভাব-চরিত্র, আচার-আচরণ ও

ব্যক্তিত্ব সম্পর্কে তার মতামত জানতে চাওয়া হয় এবং পাশাপাশি প্রদত্ত তথ্যের সত্যতা সম্পর্কেও জানতে চাওয়া হয়। এই ব্যবস্থাকে সূত্র যাচাইকরণ বলা হয়। যদি কোন প্রার্থী সূত্র যাচাইকরণ পরীক্ষায় অনুপযুক্ত হয়, তাকে নির্বাচন থেকে বাদ দেয়া হয়।

সূত্র যাচাইকরণ প্রার্থীর প্রদত্ত তথ্য যাচাই করার একটা শক্তিশালী উপায় । প্রার্থীর প্রদত্ত তথ্যাদির উপর অনেক সময়ই নির্ভর করা যায় না। নানা গবেষণায় দেখা গিয়েছে যে, প্রার্থীর প্রদত্ত তথ্য ও বাস্তবতার মধ্যে পার্থক্য পাওয়া যায় (হরসে, ১৯৭১,৩৬-৩৯; গোল্ডস্টেইন,১৯৭১:৪৯১-৯২)। এবং সে কারণে সূত্র যাচাইকরণের ব্যবহার বৃদ্ধি পেয়েছে। তবে, বর্তমানে সাম্যতার বিচারে এটি আইনগত চ্যালেঞ্জের মুখে পড়েছে। তাই, এটি খুব সাবধানতার সাথে ব্যবহার করতে হচ্ছে।

৬. ডাক্তারি /দৈহিক অবস্থা পরীক্ষা [Medical / Physical Examination]

কর্মী নির্বাচন প্রক্রিয়ার ছয় নম্বর ধাপ ডাক্তারি / দৈহিক অবস্থা পরীক্ষা। প্রার্থীর শরীরে কোন মরণ ব্যাধি বা ছোঁয়াচে অসুখ আছে কিনা তা যাচাই করার জন্য ডাক্তারি বা দৈহিক অবস্থা পরীক্ষা করা হয়। ক্যানসার, যক্ষা, এইচআইভি, তীব্র হৃৎযন্ত্রের সমস্যা, খোসপাঁচড়া, মানসিক অসুখ ইত্যাদি আছে কিনা তা দেখা হয়। আবার কিছু শারীরিক অবস্থা যেমন উচ্চতা, ওজন, স্বাভাবিক দৃষ্টিশক্তি ইত্যাদিও বিচার করা হয়। এ সব পরীক্ষার মাধ্যমে চাকুরিতে প্রার্থীর যোগ্যতা নির্ধারণ করা হয়। যদি কোন প্রার্থী ডাক্তারি পরীক্ষায় অনুপযুক্ত হয় তাকে নির্বাচন থেকে বাদ দেয়া হয়। ডাক্তারি পরীক্ষা ব্যয়বহুল বলে অনেক প্রতিষ্ঠান একটা প্রাথমিক শারীরিক অবস্থা যাচাই ফরম পূরণ করতে বলে এবং যদি কোন সন্দেহজনক তথ্য না পায়, তা হলে তাকে ডাক্তারি পরীক্ষায় পাঠায় না। অন্যথায় ডাক্তারি পরীক্ষা করতে হয়। অনেক প্রতিষ্ঠানে ডাক্তারি পরীক্ষা বর্তমানে বাধ্যতামূলক করেছে।

দৈহিক অবস্থা পরীক্ষার উদ্দেশ্যাবলী

ডাক্তারি বা দৈহিক অবস্থা পরীক্ষার কতকগুলো উদ্দেশ্য আছে। সেগুলো হলো :

প্রথমত, প্রার্থীকে যে কাজে নিয়োগ করা হবে তা সম্পাদনে তার শারীরিক উপযুক্ততা আছে কি না তা যাচাই করা। উদাহরণস্বরূপ বলা যায় যে, এমন অনেক কাজ আছে যা সম্পাদনে ব্যক্তিকে সর্বক্ষণ দাঁড়িয়ে কাজ করতে হয়, বা তীক্ষ্ণ দৃষ্টিশক্তির প্রয়োজন হয় । এমতাবস্থায় প্রার্থী এরূপ দাঁড়িয়ে কাজ করার ক্ষমতা বা দৃষ্টিশক্তি আছে কি না তা স্বাস্থ্য পরীক্ষার মাধ্যমে যাচাই করা হয়।

দ্বিতীয়ত, ডাক্তারি বা দৈহিক অবস্থা পরীক্ষা ছাড়া কোন প্রার্থী নিয়োগ করা হলে পরবর্তীতে সে তার অসুবিধার জন্য প্রতিষ্ঠানের পরিবেশকে দায়ী করবে। অথবা কার্যকালে উক্ত শারীরিক অসুস্থতা সৃষ্টি হয়েছে বলে দাবি করতে পারে এবং সে জন্য প্রতিষ্ঠান ক্ষতিপূরণ দানে বাধ্য হবে। এসব পরিহার করার জন্য শরীরের ডাক্তারি পরীক্ষা করা হয়।

তৃতীয়ত, অসুস্থ বা কৃশ ব্যক্তিরা দক্ষতার সাথে কাজ করতে পারে না। তাই, নিয়োগের আগে স্বাস্থ্য পরীক্ষা করা হয়।

চতুর্থত, অনেকের সংক্রামক রোগ থাকতে পারে। এমন বক্তিকে নিয়োগ করা হলে সে রোগ অন্যান্য কর্মীদের মধ্যে ছড়িয়ে পড়তে পারে। এ সকল কারণে চাকরি প্রার্থীদের চূড়ান্ত নির্বাচনের পূর্বে ডাক্তারী পরীক্ষার ব্যবস্থা গ্রহণ করা হয়ে থাকে।

ডাক্তারি বা দৈহিক অবস্থা পরীক্ষায় উত্তীর্ণ প্রার্থীদের নির্বাচন প্রক্রিয়ার সর্বশেষ ধাপ নিয়োগের জন্য চূড়ান্ত নির্বাচন পর্বে পাঠানো হয়।

৭. নিয়োগের জন্য চূড়ান্ত নির্বাচন [Final Selection for Appointment]

নির্বাচন প্রক্রিয়ার সর্বশেষ ধাপ হলো নিয়োগের জন্য চূড়ান্ত নির্বাচন। প্রার্থী হয় নিয়োগের জন্য গৃহীত হবে, না হয় বাদ যাবে। টেলিফোন, পত্র বা মুখোমুখী যোগাযোগের মাধ্যমে প্রার্থীকে নিয়োগের সংবাদ দেয়া হয়। যারা নিয়োগের জন্য চূড়ান্ত নির্বাচন পাবে না, তাদেরকেও সাধারণ বিজ্ঞপ্তি বা ব্যক্তিগত পত্রের মাধ্যমে জানিয়ে দেয়া হয়। নির্বাচিত প্রার্থীদের অস্থায়ী ভাবে বা অবেক্ষাধীন আকারে প্রাথমিক ভাবে নিয়োগ দেয়া হয়। নির্ধারিত শর্তাদি পূরণ করে অবেক্ষাধীন সময় পার না করলে তারা স্থায়ী ভাবে নিয়োগ পাবেন না। বাদ পড়া প্রার্থীদের একটা মেধা তালিকা প্রতিষ্ঠানে সংরক্ষণ করা হয়। ভবিষ্যতে পদ খালি হলে সেখান থেকে নিয়োগ দেয়া হয়। অনেক সময় চুড়ান্ত ভাবে নিয়োগ প্রাপ্ত ব্যক্তি কাজে যোগদান করে না। তখন

এই তালিকা থেকে পরবর্তী ব্যক্তিকে নিয়োগপত্র প্রদান করা হয়। কাজে যোগদানের পরে যদি করো কার্য পারদর্শিতা খুবই খারাপ হয়, তবে তাকে চাকুরিচ্যুত করা হয়। সে ক্ষেত্রে সংরক্ষিত মেধা তালিকা থেকে শূন্য পদে নিয়োগ দেয়া হয়।

সারসংক্ষেপ

কর্মী সংগ্রহের নানা মাধ্যমে প্রকাশিত শূন্যপদগুলোতে নিয়োগ লাভের জন্য বিপুল সংখ্যক প্রার্থী আবেদন করতে পারে। প্রার্থীদেরকে বিভিন্ন পদ্ধতির মাধ্যমে পরীক্ষা করে বিজ্ঞাপিত পদের যোগ্যতা ও গুণাবলীর বিচারে যে প্রার্থী সবচেয়ে উপযুক্ত বলে বিবেচিত হবে তাকে বাছাই করা হয়। এটি হলো কর্মী নির্বাচন প্রক্রিয়া। কতকগুলো বাস্তব ও পরিমাপযোগ্য মানদন্ড এবং বিমূর্ত ও ব্যক্তিক প্রেক্ষাপট ব্যবহার করে প্রার্থীদের যোগ্যতা বিচার করা হয়। কর্মী নির্বাচন প্রক্রিয়ায় এই প্রক্রিয়ায় ৭টি ধাপ জড়িত আছে যার বিস্তারিত বিবরণ এই পাঠে আছে।

সূচনা বক্তব্য
Introduction

কর্মীরা সংগঠনের প্রাণ। উপযুক্ত কর্মী না থাকলে সংগঠন উদ্দেশ্য অর্জন করা যায় না। এই পাঠে মনস্তাত্ত্বিক অভীক্ষা ব্যবহার করে কিভাবে অনেকের মধ্য থেকে যোগ্য ও মেধাবী আবেদনকারীকে বাছাই করা যায় সে সম্পর্কে আলোচনা করা হয়েছে। এই জ্ঞান ব্যবসায় প্রশাসনের শিক্ষার্থীদের সঠিক কর্মী নির্বাচনে সহায়তা করবে। ব্যবসায় প্রশাসনের সকল শিক্ষার্থীদের কর্মী নির্বাচনের সকল অভীক্ষা বা টেস্ট সম্পর্কে জানা দরকার এবং এগুলো কেন ব্যবহার করা হয় তার কারণও জানা থাকা দরকার। । যা হোক, প্রথমে আমরা অভীক্ষার সংজ্ঞা নিয়ে আলোচনা শুরু করব।

অভীক্ষা কী ?
What is Test ?

অভীক্ষা হলো একটি কার্যক্রম যার মাধ্যমে কোন ব্যক্তির মানবিক বৈশিষ্ট্য ও গুণাবলী পরিমাপ করা হয়। গ্রুনব্যাচ (১৯৬০) বলেন, দুই বা ততোধিক ব্যক্তির আচরণের তুলনা করার রীতিবদ্ধ প্রক্রিয়াই হলো অভীক্ষা [A test is a systematic procedure for comparing the behavour of two or more persons.]। ব্লাম (১৯৫৬) এর মতে, অভীক্ষা হলো একজন ব্যক্তির আচরণ, কর্ম সম্পাদন ও মনোভাবের নমুনা যাচাই। এই অর্থে এ সকল অভীক্ষাকে মনস্তাত্ত্বিক অভীক্ষা বলা হয়। অন্য সকল অভীক্ষার মতোই মনস্তাত্ত্বিক অভীক্ষা উদ্দেশ্যমূলক ও মানসম্পন্ন ভাবে কর্মীর আচরণ জানার একটি প্রক্রিয়া। অতএব বলা যায়, যে পদ্ধতিতে আচরণের উদ্দেশ্যমূলক ও সুনির্দিষ্ট মান নির্ধারণ কল্পে চাকুরিপ্রার্থীর কতকগুলি মানবিক বৈশিষ্ট্য ও গুণাবলীর পরিমাণ পরিমাপ করা হয় তাকে মনস্তাত্ত্বিক অভীক্ষা বলে। এই মানবিক গুণাবলীর মধ্যে জ্ঞান, দক্ষতা, বুদ্ধিমত্তা, ঝোঁক, আগ্রহ, ব্যক্তিত্ব, সততা ইত্যাদি পড়ে। এটি করার লক্ষ্য হলো শিল্পের একটি পদের প্রয়োজনীয় মানবিক গুণাবলী চাকুরী প্রার্থীর মধ্যে আছে কিনা তার সম্ভাব্যতা যাচাই করা। প্রথম বিশ্ব যুদ্ধের সময় হতেই মার্কিন যুক্তরাষ্ট্রে সেনাবাহিনীতে সৈনিক নির্বাচন ও পদায়নের জন্য সর্বপ্রথম মনস্তাত্ত্বিক অভীক্ষার প্রয়োগ শুরু হয়। এই সময় সৈনিকদের মানসিক ক্ষমতা পরিমাপে আর্মি আলফা টেস্ট (Army Alpha Test) ব্যবহার করা হয়। শিল্প প্রতিষ্ঠানসমূহে তখন হতেই এই অভীক্ষা কর্মী নির্বাচন, পদায়ন, প্রশিক্ষণ, নির্দেশনা প্রভৃতি ক্ষেত্রে ব্যবহৃত হতে শুরু হয়। অভীক্ষার মাধ্যমে একজন কর্মী তুলনামূলকভাবে অন্য কর্মী থেকে কতটুকু পরিমাণে সেরা তা নিরুপণ করা সহজ হয়। ফলে, তথ্যভিত্তিক কর্মী নির্বাচন করা যায়। পরিশেষে বলা যায়, মনস্তাত্ত্বিক অভীক্ষা বলতে একজন চাকুরিপ্রার্থীর নির্ধারিত পদে কাজ করার প্রয়োজনীয় মানসিক ক্ষমতা ও মানবিক গুণাবলী আছে কি-না তা পরিমাপ করার পদ্ধতিকে বোঝায়।

এবার দেখা যাক মনস্তাত্ত্বিক অভীক্ষা গ্রহণ করার উদ্দেশ্য কি?

মনস্তাত্ত্বিক অভীক্ষার উদ্দেশ্যাবলি
Objectives of Psychological Test

আমরা জানি মনস্তাত্ত্বিক অভীক্ষা কর্মীদের অর্থাৎ শিল্পে নিয়োগ পাওয়ার জন্য আবেদনকারী ব্যক্তিদের মানসিক বৈশিষ্ট্য সম্পর্কে তথ্যাবলী সংগ্রহের রীতিবদ্ধ ও মানসম্মত প্রক্রিয়া। এই অভীক্ষা উদ্দেশ্য প্রণোদিত। সেই উদ্দেশ্যগুলো নিচে বর্ণনা করা হলো ।

১। মনস্তাত্ত্বিক অভীক্ষার মূল উদ্দেশ্য হলো চাকুরিপ্রার্থী কর্মীদের চাকুরি পাওয়ার প্রয়োজনীয় কর্মক্ষমতা, বুদ্ধিমত্তা, ব্যক্তিত্ব, আগ্রহ, সততা ও কার্য সম্পাদন সক্ষমতা আছে কিনা তা পরিমাপ করে প্রার্থীর উপযুক্ততা যাচাই করা।

২। কর্মী নির্বাচন ও নিয়োগের ক্ষেত্রে প্রার্থীদের যোগ্যতার তুলনামূলক বিচার করে সর্বোত্তমকে বাছাই করার উদ্দেশ্যে মনস্তাত্ত্বিক অভীক্ষা ব্যবহার করা হয়।

৩। মনস্তাত্ত্বিক অভীক্ষার আর একটি উদ্দেশ্য হলো কর্মীর ব্যক্তিত্ব ও শিল্পের কার্যকাঠামো এবং কর্মীর ব্যক্তিত্ব ও যন্ত্রপাতির মধ্যে সুষ্ঠু অভিযোজন নিশ্চিত করা। এই সামঞ্জস্য বিধান না করতে পারলে কর্মীদের কাছ থেকে প্রত্যাশিত কাজ পাওয়া যায় না। বরং সমস্যা সৃষ্টি হয়।

৪। বর্তমান কর্মীদের প্রশিক্ষণ দেয়ার প্রয়োজনীয়তা আছে কিনা, কোন কারণে কর্মীকে পরামর্শ বা কাউন্সেলিং করা লাগবে কিনা ইত্যাদি বিষয় জানা মনস্তাত্ত্বিক অভীক্ষার অন্যতম উদ্দেশ্য। তাছাড়া, প্রশিক্ষণ প্রদান করলে কর্মী কতটুকু সফলতা লাভ করবে তা অনুমান করার জন্য মনস্তাত্ত্বিক অভীক্ষা নেয়া হয়।

৫। মনস্তাত্ত্বিক অভীক্ষার আর একটি উদ্দেশ্য হলো কর্মীদের ঝোঁক, পছন্দ, অপছন্দ, হতাশা, মনোভাব ইত্যাদি সম্পর্কে জানার মাধ্যমে শিল্পে প্রয়োজনীয় ভৌত ও মানবিক পরিবেশ সৃষ্টি করা। যার ফলে কর্মীদের পদত্যাগ, অনুপস্থিতি, অবসাদ, হতাশা, কর্মস্থলে দুর্ঘটনা, কর্মী ঘূর্ণায়মানতা ইত্যাদি হ্রাস করা সম্ভব হয় ও নিরবচ্ছিন্ন উৎপাদন করা সম্ভব হয়।

৬। উপযুক্ত কর্মী নির্বাচনের মাধ্যমে শিল্প প্রতিষ্ঠাণের প্রশিক্ষণ ব্যয় হ্রাস করা মনস্তাত্ত্বিক অভীক্ষার অন্যতম উদ্দেশ্য। একজন নির্দিষ্ট কর্মীর জন্য প্রশিক্ষণ ফলপ্রসূ হবে কিনা তার ভবিষ্যদ্বাণী করা যায় বলে প্রশিক্ষণ ব্যয় হ্রাস পায়।

৭। মনস্তাত্ত্বিক অভীক্ষার আর একটি উদ্দেশ্য হলো কর্মীদের প্রেষণাদানের সঠিক পদ্ধতি ও কলাকৌশল নির্বাচন করা। আমরা জানি প্রত্যেক ব্যক্তি স্বতন্ত্র্য ও আলাদা। সে কারণে তার মানসিক গঠন ও ব্যক্তিত্ব অনুসারে প্রেষণার কৌশল নির্বাচন করলে ফলপ্রসু প্রেষণাদান সম্ভব হয়।

নানা ধরনের অভীক্ষা আছে। কোন্ অভীক্ষা কোন্ ক্ষেত্রে ব্যবহার করা ফলপ্রদ হবে তা কতকগুলো অবস্থার বিচারে নির্ধারিত হয়। সংগঠনের নির্বাচনী বাজেট, কাজের জটিলতা ও কঠিনতা, আবেদনকারীদের সংখ্যা ও মান, এবং কাজের জন্য প্রয়োজনীয় জ্ঞান, দক্ষতা, সামর্থ্য ও অন্যান্য বৈশিষ্ট্যাবলীর বিচারে প্রয়োগযোগ্য অভীক্ষার ধরন নির্বাচন করা হয়। যা হোক, এবার প্রত্যেকটি অভীক্ষা সম্পর্কে জানুন।

১। বুদ্ধিমত্তা অভীক্ষা [Intelligence Test]

বুদ্ধিমত্তা হচ্ছে ব্যক্তির চিন্তা করার, অভিজ্ঞতা থেকে শিক্ষা গ্রহণ করার, সমস্যা সমাধান করার, ও নতুন অবস্থার সাথে খাপখাওয়ানোর যোগ্যতা। পরিবেশের সঙ্গে সঙ্গতি স্থাপনে আচরণের পরিবর্তনশীলতাকে বুদ্ধিমত্তা বলে। বুদ্ধিমত্তা দ্বারা ব্যক্তির বোধগম্যতা ও বিচারশক্তি প্রকাশ পায়। থার্সটোনের (১৯৪১) মতে, বুদ্ধিমত্তা অভীক্ষায় ব্যক্তির বিচারশক্তি, বাকপটুতা, বোধশক্তি, বিচারশক্তি, স্মৃতিশক্তি প্রভৃতি পরিমাপ করা যায়। সুতরাং বুদ্ধিমত্তা অভীক্ষার মাধ্যমে প্রার্থীর শব্দ, সংখ্যা, যৌক্তিক বিচার, বিশেষ সম্পর্ক নিয়ে কাজ করার যোগ্যতা সম্পর্কে জানা যায়। অর্থাৎ ব্যক্তির মানসিক ক্ষমতা ও তৎপরতা, কারণ অনুধাবন দক্ষতা, বিচারশক্তি প্রভৃতির সক্ষমতা কতটুকু আছে তা পরিমাপ করা যায়। সবচেয়ে জনপ্রিয় বুদ্ধিমত্তা অভীক্ষার পরিমাপ হচ্ছে বুদ্ধাঙ্ক (Intelligence quotient (IQ)। বুদ্ধাঙ্ক নির্ধারণের সুত্র হলো ঃ

$$\text{বুদ্ধাঙ্ক (Intelligence Quotient)} = \frac{\text{মানসিক বয়স (Mental age)}}{\text{ধারাবাহিক বয়স (Chronological age)}} \times ১০০$$

সব ধরনের কাজ করার জন্য একই রকম বুদ্ধিমত্তা লাগে না। কোন কোন কাজে তীক্ষ্ণ বুদ্ধির প্রয়োজন হয়। আবার কোন কোন কাজে সাধারণ বুদ্ধি হলেই কাজ করা যায়। ব্যক্তিভেদে বুদ্ধিমত্তারও পার্থক্য হয়। সেজন্য প্রার্থীর যোগ্যতা যাচাইয়ে মনস্তাত্ত্বিক অভীক্ষার যে সকল পদ্ধতি রয়েছে তন্মধ্যে বুদ্ধিমত্তা পরীক্ষা সবচেয়ে বেশি ব্যবহৃত হয়। এই অভীক্ষা ব্যক্তিক বুদ্ধিমত্তা ও দলগত বুদ্ধিমত্তা নিয়ে করা হয়ে থাকে।

২। দলগত বুদ্ধিমত্তা অভীক্ষা [Group Intelligence Test]

দলগত বুদ্ধিমত্তা অভীক্ষা এমন একটি পদ্ধতি যেখানে অনেক সংখ্যক লোকের বুদ্ধিমত্তা এক সঙ্গে পরীক্ষা করা হয়। এই অভীক্ষাটি মার্কিন যুক্তরাষ্ট্রে উদ্ভব হয়। সংঘবদ্ধভাবে অনেক ব্যক্তির বুদ্ধিমত্তা যাচাই ব্যক্তিগত বুদ্ধিমত্তা অভীক্ষা পদ্ধতি হতে একটু ভিন্নতর । একই সঙ্গে অনেক ব্যক্তির বুদ্ধিমত্তা পরীক্ষা করার উদ্দেশ্যে দলগত বুদ্ধিমত্তা অভীক্ষা উদ্ভাবন করা হয়েছে। প্রথম বিশ্ব যুদ্ধের সময় যখন এক সঙ্গে অনেক সৈন্যকে তাদের বুদ্ধি অনুযায়ী শ্রেণীবদ্ধকরণের প্রয়োজনীয়তা দেখা দেয় তখন দুই প্রকার অভীক্ষা পদ্ধতি উদ্ভাবনের মাধ্যমে দলগত বুদ্ধিমত্তা পরীক্ষার ব্যবস্থা করা হয়। তাদের মধ্যে একটি হলো আর্মি আলফা (Ar my Al pha) অভীক্ষা আর অন্যটি হলো আর্মি বিটা (Army Beta) অভীক্ষা নামে পরিচিত। আর্মি আলফা অভীক্ষা একটি মৌখিক অভীক্ষা যার মাধ্যমে কর্মী নির্দেশনা অনুসরণ করতে পারে কিনা তার যোগ্যতা পরীক্ষা করা হয়। শিক্ষিত সৈন্যদের জন্য আর্মি আলফা অভীক্ষা, আর অশিক্ষিত সৈন্যদের জন্য আর্মি বিটা অভীক্ষা নির্দিষ্ট করা হয়। আর্মি আলফা অভীক্ষাতে কয়েকটি বিষয়ের উপর অভীক্ষা করা হয়। এইসব অভীক্ষার প্রতিটি প্রশ্নের জন্য সময়সীমা নির্দিষ্ট করা থাকে। নির্ধারিত সময়ের মধ্যে নির্দেশনা বুঝতে পেরে তা অনুসরণ করতে পারে কিনা তা যাচাই করা হয়। এই অভীক্ষার বিষয়গুলো হলো -

[ক] পরীক্ষকের নির্দেশ অনুসারে কোন কিছু অঙ্কন করা
[খ] অংক কষা
[গ] শব্দের প্রতিশব্দ ও বিপরীত শব্দ বিচার করা
[ঘ] প্রায়োগিক ক্ষেত্রে বিচার ক্ষমতা পরীক্ষা
[ঙ] অসংবদ্ধ বাক্যকে সুসংবদ্ধ করা
[চ] সাধারণ জ্ঞান যাচাই করা প্রভৃতি।

আর্মি বিটা অভীক্ষা লিখিত বা মৌখিক বাচনিক অভীক্ষা নয়। কেননা, এটি অশিক্ষিত ব্যক্তিদের বুদ্ধিমত্তা পরীক্ষা করার জন্য ব্যবহার করা হয়। এটাতে সাতটি বিষয় পরীক্ষা করা হয়ে থাকে। যেমন গোলোক ধাঁধার পথ খুঁজে বের করা, অসম্পূর্ণ ছবিকে সম্পূর্ণ করা, সারি পূরণ, জ্যামিতিক চিত্র গঠন করা, ঘনক বিশ্লেষণ, সংখ্যা পরীক্ষাকরণ প্রভৃতি। দ্বিতীয় বিশ্ব যুদ্ধের পর এই সকল অভীক্ষা পদ্ধতির সংস্কার সাধন করে এক নতুন পদ্ধতি চালু হয়। এতে সেনাবাহিনীর জন্য একটি সাধারণ মান নির্ধারক অভীক্ষা তৈরি করা হয়। যার নাম আর্মি সাধারণ শ্রেণীকরণ অভীক্ষা (Army General Classification Test)। এই অভীক্ষায় ভাষাগত, সংখ্যাগত, অবস্থাগত ক্ষমতা পরীক্ষা করা হয়।

৪। ব্যক্তিত্ব অভীক্ষা [Personality Test] ঃ ব্যক্তিত্ব হলো ব্যক্তির চিন্তাধারা , অনুভব এবং আচরণ করার বৈশিষ্ট্যমন্ডিত ধরন যা ব্যক্তিকে স্বতন্ত্র্য করে। ব্যক্তিত্ব অভীক্ষার দ্বারা প্রার্থীর মনোভাব, আচরণ, অভ্যাস, মানসিক কাঠামো, আত্মবিশ্বাস, আত্মপ্রত্যয়, মেজাজ, ভাবাবেগের ভারসাম্য, প্রেষণার ধরন, মূল্যবোধ, আবেগ, আগ্রহ, সহজাত প্রবৃত্তি, চালচলন ইত্যাদি পরিমাপ করা হয় এবং ব্যক্তির ব্যক্তিত্বের একটা চিত্র তৈরি করা সম্ভব হয়। তাছাড়া, ব্যক্তিত্ব অভীক্ষা ব্যক্তির অন্তর্মুখিতা, মানসিক স্থিতিশীলতা ও প্রেষণার মাত্রা সম্পর্কে ধারণা দেয়। কার্যক্ষেত্রে ব্যক্তির ব্যক্তিত্বের গুরুত্ব অপরিসীম। সে কারণে ব্যক্তিত্ব অভীক্ষা কর্মী নির্বাচন পর্যায়ে সুষ্ঠু ভাবে সম্পাদন করলে কার্যকর মানব সম্পদ পাওয়া যায় ও সাংগঠনিক পারদর্শিতা নিশ্চিত করা সম্ভব হয়। ব্যক্তির ব্যক্তিত্ব অভীক্ষার বিভিন্ন পদ্ধতি আছে। তাদের মধ্যে বহুল ব্যবহৃত পদ্ধতি হলো ২টি। একটি হলো প্রক্ষেপন কৌশল আর অন্যটি হলো ক্যালিফোর্নিয়া মনস্তাত্ত্বিক ইনভেন্টরী †কৌশল।

[ক] প্রক্ষেপন কৌশল [Projective Technique] ঃ চাকুরিপ্রার্থীর বাস্তবধর্মী বুদ্ধি মূল্যায়নের জন্য প্রক্ষেপন কৌশল বহুল ব্যবহৃত একটি পদ্ধতি। প্রক্ষেপন কৌশল অবলম্বনে ব্যক্তিত্বকে পরোক্ষ ভাবে পরিমাপ করা যায়। এই পদ্ধতিতে ব্যক্তিকে একটি অনির্দিষ্ট, অস্পষ্ট ও এলামেলো উদ্দীপকের মুখোমুখি করা হয়। এখানে ব্যক্তিকে কতকগুলো কালির ছাপ দেখানো হয় এবং তার উপর মন্তব্য করতে বলা হয় । অনেক সময় কতকগুলি অস্পট ও অসম্পূর্ণ ছবি দিয়ে তার উপর গল্প রচনা করতে বলা হয়। অনেক সময় আবার অসমাপ্ত গল্প দিয়ে তার শেষ অংশ বলতে বলা হয়। যা-ই হোক না কেন, ব্যক্তি তার মনের মতো করে বিষয়বস্তুকে সাজিয়ে তার প্রতিক্রিয়া ব্যক্ত করে বা বর্ণনা করে। এভাবে তার ব্যক্তিত্ব প্রকাশ পায় এবং অভীক্ষা গ্রহণকারী তার ব্যক্তিত্ব সম্পর্কে ধারণা গঠন করে।

প্রক্ষেপন কৌশল দুই উপায়ে ব্যবহার হয়। মনস্তাত্ত্বিক চিকিৎসক রোরসাক প্রক্ষেপন কৌশলে ব্যক্তিত্ব নিরূপণ করার জন্য বিভিন্ন আকৃতি ও বর্ণের দশটি কালির ছাপ ব্যবহার করেন । তার মধ্যে পাঁচটি কালির ছাপ কালো ও ধূসর বর্ণের এবং বাকি পাঁচটি অন্যান্য রংয়ের ছাপ। ব্যক্তিকে একবারে মাত্র একটি কালির ছাপ দেখান হয় এবং তার প্রতিক্রিয়াগুলি লিখে রাখা হয়। পরীক্ষক ব্যক্তির উত্তরগুলিকে বিশ্লেষণ করে তার ব্যক্তিত্বের ধরন-ধারণ সম্পর্কে ধারণা গঠন করেন। এই পদ্ধতির মাধ্যমে ব্যক্তির ব্যক্তিত্বের কাঠামো জানা যায়। অন্যদিকে মনোবিজ্ঞানী মারে প্রক্ষেপন কৌশলে ব্যক্তিত্ব নিরুপনে বিষয়ভিত্তিক উপলব্ধি পদ্ধতি ব্যবহার করেছেন। এই পদ্ধতিতে ব্যক্তিত্ব যাচাইয়ের জন্য অস্পষ্ট ছবি সম্বলিত ১৯টি কার্ড ও একটি সাদা কার্ড ব্যবহার করা হয়। এখানে ব্যক্তিকে একটি কার্ড দিয়ে কার্ডের ছবি নিয়ে একটা গল্প বলার জন্য অনুরোধ করা হয়। আবার সাদা কার্ড দেখিয়ে ব্যক্তিকে একটি চিত্র কল্পনা করে সেটি নিয়ে একটা গল্প রচনা করতে বলা হয় । মনোবিজ্ঞানীরা ব্যক্তির গল্পের বিষয়বস্তু আবিষ্কার করেন এবং তা হতে ব্যক্তির ব্যক্তিত্বের স্বরূপ জানার চেষ্টা করেন। এই পদ্ধতিতে ব্যক্তিত্বের অন্তর্নিহিত উপাদানগুলো প্রতিফলিত হয় । †যমন প্রত্যক্ষণের প্রকৃতি, দ্বন্দ্ব, মনোভাব, তাড়না, প্রেষণা, দ্বন্দ্ব প্রভৃতি ব্যক্তিত্বের প্রকৃতি উদ্ঘাটিত হয়।

[খ] ক্যালিফোর্নিয়া মনস্তাত্ত্বিক ইনভেন্টরী কৌশল [California Psychological Inventory Technique] ঃ এই কৌশলে ব্যক্তির এমন সব বৈশিষ্ট্য পরিমাপ করা হয় যার সাহায্যে তার আচরণ সম্পর্কে ভবিষ্যদ্বাণী করা যায়। অভীক্ষাটিতে ৪৮০টি প্রশ্নের মাধ্যমে ব্যক্তির ১৮টি বৈশিষ্ট্য পরিমাপ করা হয়। প্রশ্নগুলো এমন হয় যাতে ব্যক্তি সত্য অথবা মিথ্যা লিখে এই সকল প্রশ্নের উত্তর দিতে পারে। এই অভীক্ষায় ব্যক্তির বৈশিষ্ট্য, প্রাধান্য বিস্তারের আকাঙ্খা, পদমর্যাদা লাভের প্রত্যাশা, দায়িত্ববোধ, সামাজিকীকরণ, আত্মসংযম, সাফল্য লাভের ক্ষমতা প্রভৃতি জানা যায় । এই অভীক্ষার মাধ্যমে ব্যক্তিত্বের ১৮টি গুণের কোন্‌টি কি পরিমাণে ব্যক্তির মধ্যে বিদ্যমান তা উদ্ঘাটন করা যায়।

৫। ঝোঁক বা আগ্রহ অভীক্ষা [Interest/Knack Test] ঃ চাকুরি প্রার্থীদের পছন্দ ও অপছন্দ আবিষ্কার করে তার কোন্‌ বিষয়ে বা কাজে আগ্রহ আছে বা নেই সে সম্পর্কে একটা চালচিত্র পাওয়ার জন্য ঝোঁক বা আগ্রহ অভীক্ষা করা হয়। মার্কিন যুক্তরাষ্ট্রের শ্রম বিভাগ জেনারেল অ্যাপটিটিউড টেস্ট ব্যাটারি নামে একটি ঝোঁক অভীক্ষা বের করেছে। এই পরীক্ষায় ঝোঁকের ৯টি ক্ষেত্র চিহ্নিত করা হয়েছে। সেগুলি হলো [১] বুদ্ধিমত্তা, [২] সংখ্যাগত ঝোঁক [৩] ক্রিয়াগত ঝোঁক [৪] স্থানগত ঝোঁক [৫] আকার প্রত্যক্ষণগত ঝোঁক [৬] করণিক প্রত্যক্ষণগত ঝোঁক [৭] অঙ্গ সঞ্চালন গতি সংক্রান্ত ঝোঁক [৮] আঙ্গুলের দক্ষতা সংক্রান্ত ঝোঁক [৯] দৈহিক নৈপুণ্য সংক্রান্ত ঝোঁক। ঝোঁক অভীক্ষার মাধ্যমে চাকুরী প্রার্থী কোন্‌ প্রকার কাজের জন্য উপযুক্ত তা নির্ধারণ করা হয়। এই পরীক্ষার ফল ব্যবহার করে সবচেয়ে উপযুক্ত কাজে ব্যক্তিকে পদায়ন করা যায়। ফলে, ব্যক্তি মনের মতো কাজ পেয়ে আনন্দিত হয় ও কাজে স্বাচ্ছন্দ্য বোধ করে। আর ব্যবস্থাপনা সর্বোচ্চ কার্যপারদর্শিতা লাভ করে। একই সঙ্গে সংগঠন একজন সন্তুষ্ট কর্মী পায়।

৬। **দৈহিক ক্ষমতা অভীক্ষা** [Physical Ability Test] ঃ প্রার্থীর শারীরিক শক্তি, দৈহিক নমনীয়তা, দেহের বিভিন্ন অঙ্গপ্রত্যঙ্গের মধ্যে সমন্বয় সাধনের ক্ষমতা, সহ্যশক্তি, প্রত্যুত্তর দেয়ার সময় ও অন্যান্য শারীরিক বৈশিষ্ট্যাবলী পরিমাপ করার জন্য এই দৈহিক ক্ষমতা অভীক্ষা করা হয়। এই পরীক্ষা প্রধানতঃ দৈহিক কাজের প্রার্থীদের জন্য করা হয়। তবে, মানসিক কাজের প্রার্থীদেরও ন্যূনতম দৈহিক সক্ষমতা থাকা দরকার এবং সে কারণে তাদের জন্যও এই পরীক্ষা করা হয়। যে কোন সাংগঠনিক কাজ সুষ্ঠু ভাবে সম্পাদনের জন্য দৈহিক সক্ষমতার প্রয়োজন হয়। তাই সকল প্রার্থীর জন্য এই পরীক্ষা আবশ্যক।

৭। **জিনিসের অপব্যবহার অভীক্ষা** [Substance Abuse Test] ঃ প্রার্থীর শরীরে অবৈধ বা ব্যক্তির পারদর্শিতাকে প্রভাবিত করে এমন ঔষধের উপস্থিতি আছে কিনা তা জানা ও পরিমাপ করার জন্য জিনিসের অপব্যবহার অভীক্ষা করা হয়। এই পরীক্ষার জন্য প্রার্থীর মুত্র, রক্ত, ঘাম, মুখের লালা ইত্যাদি পরীক্ষা করা হয়। কোন ব্যক্তি যদি মাদকাশক্ত থাকে, তা হলে সে যেমন কাজে অমনোযোগী হয় ও ভুল করে, তেমনই প্রতিষ্ঠানে বিশৃঙ্খলা সৃষ্টি করে এবং শেষ পর্যন্ত সে প্রতিষ্ঠানের জন্য একটা বোঝা হয়ে পড়ে। সে কারণে এখন প্রায় সকল প্রতিষ্ঠানই চাকুরি প্রার্থীদের মাদকাশক্তি আছে কিনা তা জানার জন্য জিনিসের অপব্যবহার পরীক্ষা বাধ্যতামূলক করেছে। এটাকে আবার ডোপ টেস্টও বলে।

৮। **কার্য নমুনা অভীক্ষা** [Work Samples Test] ঃ কার্য নমুনা অভীক্ষা দ্বারা বাস্তব অবস্থায় একজন প্রার্থীর বিশেষ কার্য সম্পাদন ক্ষমতা যাচাই করা হয়। কার্য নমুনা হলো বাস্তব কাজের ক্ষুদ্রাকার অবিকল প্রতিরূপ বা প্রকৃত কার্য আচরণের নকল বা সিমুউলেশন। যেমন সাটলিপি, টাইপিং, কম্পিউটার অপারেশন, স্থাপত্য নক্শা, চারুকলা, চিত্রকলা, তাত চালানো ইত্যাদি কাজের নমুনা পরীক্ষা করে প্রার্থীর যোগ্যতা যাচাই করা হয়। এতে চাকুরি প্রার্থী সম্বন্ধে কৃত্রিম উপায়ে অথচ বাস্তব কার্য পরিস্থিতি থেকে তথ্য সংগ্রহ করা সম্ভব হয় এবং সঠিক নির্বাচন করা যায়।

৯। **পলিগ্রাফ অভীক্ষা** [Polygraph Test] ঃ পলিগ্রাফ হচ্ছে একটি মেডিকেল যন্ত্র যা বিশেষ অবস্থায় মানুষের দৈহিক অবস্থার পরিবর্তন নথিভুক্ত করে। যেমন কোন একটি চাপ অবস্থায় নাড়ির স্পন্দন, রক্ত চাপ, শ্বাসের ওঠানামা, ও ঘামের হ্রাস-বৃদ্ধি পরিমাপ ও নথিভুক্ত করা হয়। স্বাভাবিক অবস্থায় একজন ব্যক্তির নাড়ির স্পন্দন, রক্ত চাপ, শ্বাস ও ঘাম ইত্যাদি পরিমাপ করা হয়। সেই একই ব্যক্তিকে চাপের মধ্যে ফেলে এগুলো আবার পরিমাপ করা হয়। যেমন- আপনি কি নেশা করেন? আপনি কি কখনও চুরি করেছেন? এমন প্রশ্ন করা হলে তিনি মানসিক চাপের মধ্যে পড়েন। যদি তিনি সত্য কথা বলেন তা হলে তার কোন শারীরিক পরিবর্তন হয় না। কিন্তু তিনি যদি মিথ্যা কথা বলেন তা হলে তার শারীরিক অবস্থার পরিবর্তন হয়। কেননা মিথ্যা হলো সত্য গোপনের চেষ্টা । ফলে, নাড়ির স্পন্দন, রক্ত চাপ, শ্বাস ও ঘাম ইত্যাদি স্বাভাবিক অবস্থায় থাকে না, ভিন্ন অবস্থা ধারণ করে। এ জন্য পলিগ্রাফ যন্ত্রকে মিথ্যা নির্ণায়ক যন্ত্র বলা হয়। এই অভীক্ষা প্রার্থীর প্রদত্ত তথ্যের সত্যতা যাচাই করার জন্য করা হয়। এটির মাধ্যমে একজন স্বভাবগত ভাবে মিথ্যাবাদী কি না তা পরিমাপ করা যায়। পলিগ্রাফ অভীক্ষা গ্রহণ করা এখন আইন ও আদালতের রায়ের পরিপ্রেক্ষিতে খুবই কঠিন হয়ে পড়েছে।

১০। **সততা অভীক্ষা** [Honesty Test] ঃ সততা অভীক্ষা ব্যক্তির সত্যবাদিতা ও চারিত্রিক অখন্ডতা মূল্যায়ন করার জন্য লিখিত পরীক্ষা গ্রহণ করা হয়। পলিগ্রাফ অভীক্ষার উপর আইনগত ও আদালতের নিষেধাজ্ঞা জনিত বাঁধার কারণে সততা অভীক্ষা চালু করা হয়েছে। সততা পরীক্ষায় প্রার্থীদের চুরি, দুর্নীতি, অসততার প্রতি তাদের মনোভাব জানতে চাওয়া হয়। পাশাপাশি চৌর্যবৃত্তি বা বেআইনি আচরণের গ্রহণযোগ্যতা সম্পর্কে প্রার্থীদের মতামত লিখিত আকারে প্রকাশ করতে বলা হয়। একটি গবেষণায় দেখা গিয়েছে যে, পেশাগত দক্ষতায় প্রস্তুতকৃত সততা অভীক্ষার মাধ্যমে একজন প্রার্থী কার্যক্ষেত্রে অসৎ ও অনৈতিক আচরণ করবে কিনা সে সম্পর্কে যথার্থ পূর্বাভাষ দেয়া যায় (মার্ফি ও লুথার, ১৯৯৭)। সংগঠনের বিশ্বস্ত ও নৈতিক কার্যপারদর্শিতা ও মান সম্পন্ন পণ্য সরবরাহ নিশ্চিত করার জন্য অবশ্যই অসৎ ও জোচ্চর ব্যক্তিদের নিয়োগ দেয়া যাবে না। এটি নিশ্চিত করার জন্য কর্মী নির্বাচনে সততা অভীক্ষার বিকল্প নেই।

১১। **কৃতিত্ব বা দক্ষতা বা জ্ঞান অভীক্ষা** [Achievement or Proficiency or Knowledge Test] ঃ কৃতিত্ব বা দক্ষতা বা জ্ঞান অভীক্ষা ব্যক্তির কার্যভিত্তিক প্রয়োজনীয় জ্ঞানের গভীরতা, দক্ষতার মান বা কৃতিত্বের পরিমাণ পরিমাপ করে। এই অভীক্ষার মাধ্যমে চাকুরি প্রার্থী কার্য সম্পর্কিত যে পরিমাণ জ্ঞান বা দক্ষতা আছে বলে দাবী করছে তার সত্যাসত্য যাচাই করা হয়। এটি লিখিত বা মৌখিক পরীক্ষার আকারে নেয়া হতে পারে। কার্যকর প্রশ্নমালা প্রণয়ন করতে পারলে নির্দিষ্ট বিষয়ে প্রার্থীর কৃতিত্ব, দক্ষতা বা জ্ঞান ভাল ভাবে পরিমাপ করা সম্ভব হবে।

১২। **প্রবণতা বা সম্ভাবনা অভীক্ষা** [Aptitude or Potentiality Test] ঃ প্রবণতা বা সম্ভাবনা অভীক্ষা প্রার্থীর নতুন জ্ঞান, পদ্ধতি, বা দক্ষতা অর্জনের সক্ষমতা পরিমাপ করার জন্য গ্রহণ করা হয়। অনেক মানুষের মধ্যে নতুন কিছু শেখার বা জানার আগ্রহ থাকে না। নতুন জ্ঞান, পদ্ধতি, তত্ত্ব, চিন্তাধারা জানার প্রতি কোন আগ্রহ তো থাকেই না, বরং তাদের মধ্যে এসব জানার প্রতি অনীহা থাকে। এমন প্রার্থী সংগঠনের জন্য কাম্য নয়। কেননা, সংগঠন প্রতিনিয়ত নিজেকে শিক্ষণের মাধ্যমে আধুনিকীকরণ করে। সে কারণে মানব সম্পদকে অব্যাহত প্রশিক্ষণ ও উন্নয়ন প্রক্রিয়ার ভেতর থাকতে হয়। এ ক্ষেত্রে একজন জ্ঞান অর্জনে অনিচ্ছুক হলে সে প্রতিষ্ঠানের জন্য বোঁঝা হয়ে দাঁড়ায়। এ কারণে নির্বাচন পর্যায়ে জেনে নেয়া দরকার যে, ব্যক্তির মধ্যে নতুন জ্ঞান ও দক্ষতা অর্জনের প্রবণতা আছে কি না। প্রার্থীর এই প্রবণতা ও সক্ষমতা পরিমাপ করার জন্য স্বল্প-মেয়াদী স্মৃতি অভীক্ষা, বিশেষ উপলব্ধি অভীক্ষা, বৈষম্য অভীক্ষা, মটর সক্ষমতা অভীক্ষা ইত্যাদি করা হয়।

১৩। **সৃষ্টিশীলতা অভীক্ষা** [Creativity Test] ঃ শিল্প ও সরকারি প্রতিষ্ঠানে সৃষ্টিশীলতা অভীক্ষা সাম্প্রতিক সময়ে নেয়া হচ্ছে। সৃষ্টিশীলতা হলো অতীত শিক্ষণের ভিত্তিতে মৌলিক সমাধান বের করার ক্ষমতা। বুদ্ধিবৃত্তি আর সৃষ্টিশীলতা এক নয়। তবে সৃষ্টিশীলতার জন্য বুদ্ধিবৃত্তি লাগে। সে প্রেক্ষাপটে বলা হয় যে, সৃষ্টিশীলতা হচ্ছে কিভাবে বুদ্ধিবৃত্তি ব্যবহৃত হচ্ছে তার প্রকাশ। সৃষ্টিশীলতা পরিমাপের পদ্ধতি এখনও উন্নয়নের পথে। তবে ২টি অভীক্ষা এখন ব্যবহার করা হচ্ছে। একটি হলো হ্যারিস ও সিমবার্গের 'এসি টেস্ট অব ক্রিয়েটিভিটি', আর অন্যটি হলো 'ওয়েন্স ক্রিয়েটিভিটি টেস্ট'। এসব অভীক্ষার মাধ্যমে ব্যক্তির উদ্ভাবনী ও স্বকীয়তা চিহ্নিত করা যায় এবং এটি-ই হলো সৃষ্টিশীলতা।

১৪। পরিশেষে বলা যায়, কর্মী নির্বাচনে উপরে বর্ণিত অভীক্ষাগুলোর মধ্য হতে বিজ্ঞাপিত পদের প্রয়োজনীয়তা ও প্রতিষ্ঠানের আর্থিক সক্ষমতার ভিত্তিতে যেটি বা যেগুলি দরকার মনে হবে সেগুলি ব্যবহার করা হবে। কাজের নির্ধারিত গুণাবলী প্রার্থীর আছে কিনা তা যাচাই করার জন্য অভীক্ষাগুলি চমৎকার ভাবে কাজ করে। তাই, যেটি বা যে সব অভীক্ষা ব্যবহার করা হোক না কেন, প্রার্থীদের সঠিক যোগ্যতা নির্ধারণে তা একটি কার্যকর হাতিয়ার। সে জন্য মানব সম্পদ ব্যবস্থাপনা সব সময়েই কর্মী নির্বাচনে অভীক্ষা ব্যবহার করে থাকে।

এবার অভীক্ষা ফলপ্রদ হওয়ার শর্তাবলী নিয়ে আলোচনা করা হবে।

অভীক্ষা ফলপ্রদ হওয়ার শর্তাবলি

Conditions for Effective Test

সরকারি -বেসরকারি সকল প্রতিষ্ঠানেই কর্মী নির্বাচনকল্পে বিভিন্ন প্রকার অভীক্ষা ব্যবহার করা হয়। অভীক্ষাসমূহের মাধ্যমে মানুষের জটিল প্রকৃতি সম্পর্কে জানার চেষ্টা করা হয়। এই চেষ্টা শতভাগ সফল না হলেও এর মাধ্যমে মোটামুটি ভাবে কর্মীর ভবিষ্যৎ আচরণ সম্বন্ধে তথ্যভিত্তিক সিদ্ধান্ত নেওয়া সম্ভব হয়। তবে অভীক্ষার সফলতা কতকগুলি শর্ত পরিপূরণের উপর নির্ভর করে। সে সকল শর্তাবলী নিচে বর্ণনা করা হলো ।

১। **সঠিক কার্য বিশ্লেষণ** [Accurate Job Analysis] ঃ অভীক্ষার মূল উদ্দেশ্য হচ্ছে কার্যক্ষেত্রে ব্যক্তির আচরণ সম্বন্ধে ভবিষ্যদ্বাণী করা। সেজন্য যে কাজের জন্য কর্মী নিয়োগ হবে সে কাজটি সম্পর্কে পূর্ণ তথ্য জানা থাকতে হবে। এজন্য সঠিক কার্য বিশ্লেষণ করা দরকার। কার্য বিশ্লেষণের উপর ভিত্তি করেই কর্মীর কোন্ কোন্ গুণাবলী পরীক্ষা করতে হবে তা ঠিক করা হয়। অতঃপর নির্ধারিত গুণাবলী পরীক্ষাকল্পে বিশেষ অভীক্ষা ব্যবহার করা হয়। সুতরাং কর্মী নির্বাচনে অভীক্ষাসমূহ নির্ধারণে কার্য বিবরণী ও কার্য নির্দিষ্টকরণ বিশেষ ভাবে বিবেচনা করতে হবে।

২। **নির্ভরযোগ্যতা** [Reliability] ঃ নির্ভরযোগ্যতা হচ্ছে ক্রমাগত ভাবে সম্পাদিত পরীক্ষায় একই ফল পাওয়া। অর্থাৎ নির্ভর করার মতো কোন কিছু। একটি অভীক্ষা নির্ভরযোগ্য কিনা তা জানা যাবে যদি ধারাবাহিক ভাবে গৃহীত একই অভীক্ষার ফল একই রকম থাকে। অর্থাৎ ফলের ধারাবাহিকতা থাকার পরিমাপ হচ্ছে নির্ভরযোগ্যতা। এজন্য অভীক্ষায় ব্যবহৃত হাতিয়ারসমূহ নির্ভরযোগ্য হতে হবে। তা না হলে অভীক্ষার ফলাফল সামঞ্জস্যপূর্ণ ও বিশ্বাসযোগ্য হবে না। এজন্য কর্মী নির্বাচন অভীক্ষার হাতিয়ার ও পরিবেশ সকল ব্যক্তির ক্ষেত্রে একই রকম হতে হবে। ফলাফলের বিশ্বাসযোগ্যতা নিশ্চিত করার জন্য একই ব্যক্তিকে একই ধরনের অবস্থা ও পরিবেশে কয়েকবার পরীক্ষা করা হয়। এই পরীক্ষার ফল যদি প্রত্যেক বার একইরূপ বা কাছাকাছি হয়, তা হলে বোঝা যাবে অভীক্ষাটি নির্ভরযোগ্য। আর যদি অভীক্ষার ফলাফলে বেশী পরিমাণ ভিন্নতা বা পার্থক্য দেখা দেয়, তা হলে বোঝা যাবে অভীক্ষায় ব্যবহৃত হাতিয়ার নির্ভরযোগ্য নয়। এ প্রেক্ষাপটে অভীক্ষার নির্ভরশীলতার পরিমাণ নির্ধারণে পুনঃপুনঃ অভীক্ষা করে হাতিয়ারসমূহের নির্ভরশীলতা যাচাই করতে হবে। পরিশেষে বলা যায়, কোন অভীক্ষা একটা নির্দিষ্ট পরিবেশে যে ফল দিবে, অন্য সময়ে একই ধরনের অবস্থায় অভীক্ষাটি বারবার ক্রমাগত গ্রহণ করলে সেই একই ফল দিবে।

৩। **যথার্থতা** [Validity] ঃ অভীক্ষার মাধ্যমে প্রত্যাশিত ফল পেতে হবে। অর্থাৎ যে উদ্দেশ্যে অভীক্ষা নেয়া হলো তা সঠিক ভাবে অর্জন করতে পেরেছে কিনা তার পরিমাপ হলো যথার্থতা। কোন একটি অভীক্ষা বা তার ফল গ্রহণযোগ্য হতে হলে এই যথার্থতা ও যুক্তিসিদ্ধতা অপরিহার্য। কোন প্রকার অভীক্ষা ব্যবহারের পূর্বে তার যথার্থতা সম্বন্ধে জানা দরকার। অন্যথায় এটি হতে কখনই বাঞ্ছিত ফল আশা করা যায় না। যুক্তিসিদ্ধতা বা যথার্থতা বলতে বলা হয়

যে, যা পরিমাপ করার উদ্দেশ্যে অভীক্ষা করা হলো, অভীক্ষাটি তা কতটুকু পরিমাণ অর্জন করতে পেরেছে তার পরিমাপ। এই অর্জনের মাত্রা হলো বৈধতার পরিমাপ। এজন্য অভীক্ষার যথার্থতা অভীক্ষার একটি পূর্বশর্ত।

৪। **মানসম্পন্ন নির্ণায়ক** [Ideal Standard] ঃ অভীক্ষার জন্য গ্রহণযোগ্য আদর্শ মানদন্ড থাকতে হবে। শিল্প প্রতিষ্ঠানে নিয়োগের জন্য কর্মী নির্বাচনে বা প্রতিষ্ঠানে কর্মরত বর্তমান কর্মীদের মূল্যায়নের মাধ্যমে তাদের কৃতকার্যতা নির্ধারণে আদর্শ মানসম্পন্ন নির্ণায়ক নির্ধারণ করতে হবে। এই নির্ণায়কগুলি ভবিষ্যৎ কর্মী নির্বাচনে ব্যবহার করা যেতে পারে।

সারসংক্ষেপ

প্রতিষ্ঠানের খালি পদের জন্য আবেদনকারীদের মধ্য হতে সবচেয়ে উপযুক্ত প্রার্থীকে বাছাই করার পর্যায়ক্রমিক কাজ হলো কর্মী নির্বাচন। অনেক ধরনের পরীক্ষা বা অভীক্ষার মাধ্যমে যোগ্য প্রার্থী নির্বাচন করে পরবর্তী সাক্ষাৎকার ধাপে পাঠানো হয়। যে অভীক্ষা-ই ব্যবহার করা হোক না কেন, তা হতে হবে নির্ভরযোগ্য ও বৈধ। তা হলেই প্রত্যাশিত ফল পাওয়া যাবে। অনেক ধরনের অভীক্ষা ব্যবহার করো হয়। সেগুলোর বর্ণনা দেয়া হয়েছে। তবে অভীক্ষা হতে হবে নির্ভরযোগ্য, যথার্থ ও মানসম্পন্ন নির্ণায়ক এবং সঠিক কার্য বিশ্লেষণ করার উপযুক্ত।

আলোচনার জন্য প্রশ্নমালা

১. অভীক্ষা কী তা বলুন।
২. মনস্তাত্ত্বিক অভীক্ষার উদ্দেশ্য ব্যাখ্যা করুন।
৩. মনস্তাত্ত্বিক অভীক্ষার প্রকারভেদ বর্ণনা করুন।
৪. মনস্তাত্ত্বিক অভীক্ষা ফলপ্রদ হওয়ার শর্তাবলী বর্ণনা করুন।
৫. .বুদ্ধিমত্তা অভীক্ষাটি বিস্তারিত ভাবে আলোচনা করুন।

ইউনিট মূল্যায়ন

১. কর্মী নির্বাচন কাকে বলে তা বর্ণনা করুন।
২. মনুষ্য সক্ষমতার সংজ্ঞা দিন।
৩. মানুষের কায়িক সক্ষমতার উপাদনগুলো বর্ণনা করুন।
৪. বৌদ্ধিক সক্ষমতার উপাদানগুলো বর্ণনা করুন।
৫. ব্যক্তিক পার্থক্য ধারণাটি ব্যাখ্যা করুন।
৬. কর্মী নির্বাচনের ক্ষেত্রে ব্যবহারিক গাইডলাইন হিসেবে কাজ করে এমন গাইডলাইনগুলো বর্ণনা করুন।
৭. কর্মী নির্বাচনের সংজ্ঞা দিন।
৮. কর্মী নির্বাচনের প্রয়োজনীয়তা ব্যাখ্যা করুন।
৯. কর্মী নির্বচানের প্রত্যেকটি ধাপ বর্ণনা করুন।
১০. দৈহিক বা স্বাস্থ্য পরীক্ষা করা হয় কেন তা বর্ণনা করুন।
১১. ব্যক্তি সম্পর্কে জানার জন্য সূত্র যাচাই ব্যবস্থা বর্ণনা করুন।