1. લેખિત કસોટીઓની સમજૂતી આપો ?

- વિવિધ પ્રકારનાં કાર્યોમાં વિવિધ કર્મચારીઓની યોગ્ય પસંદગી માટે વિવિધ પદ્ધતિઓ ઉપયોગમાં લેવામાં આવે છે.
- કર્મચારીઓની પસંદગી માટેની લિખિત કસોટી પદ્ધતિની સમજૂતી નીચે પ્રમાણે છે : લેખિત કસોટીઓ : અરજદારની બુદ્ધિ, તર્ક સુસંગતતા, મનોવલણો, વિવિધ અભિયોગ્યતા, અભિરુચિ, વ્યક્તિની કાર્યનિષ્ઠા, કર્તવ્યપરાયણતા, નિતિમત્તા, આદર્શો વગેરે જેવાં ગુણલક્ષણોની ચકાસણી માટે લેખિત કસોટીઓ લેવામાં આવે છે.
- લેખિત કસોટીઓ અને મનોવૈજ્ઞાનિક કસોટીઓ દ્વારા વસ્તુલક્ષી અને પરિમાણાત્મક માપન થાય છે.
- વ્યક્તિની પસંદગી માટે અન્ય બાબતોની જાણકારી, વ્યક્તિત્વ ગુણલક્ષણો ઉપરાંત વ્યક્તિના અન્ય ગુણોના માપનમાં આ કસોટીઓનો ઉપયોગ વધુ પ્રચલિત અને વ્યાપક બન્યો છે.
- આ પ્રકારની લેખિત કસોટીઓ તૈયાર મળતી હોય છે અને કેટલીક વાર વ્યવસાયને અનુરૂપ નવી કસોટીઓ પણ તૈયાર કરવામાં આવે છે.
- સામાન્ય સંજોગોમાં આવી કસોટીઓની પ્રમાણિતતા, ધોરણો યથાર્થતા અને વિશ્વસનીયતા જાણ્યા પછી ઉપયોગમાં લેવી જોઈએ.

2. સમાનતાનો સિદ્ધાંત સમજાવો ?

- કર્મચારીઓ વ્યવસાયમાં સંતોષજનક રીતે કર્તુત્વ આપે તે માટે કેટલાંક પ્રેરણાત્મક પરિબળો જરૂરી છે.
- કાર્યસંતોષના અભાવે ઊથલાનું પ્રમાણ વધે, કાર્યક્ષમતા ઘટે, હતાશા અને નિરર્થકતાનો અનુભવ થાય છે.
- ગિલ્ફર્ડના મતે, "પ્રેરણા એટલે પ્રવૃત્તિને ઉદીપ્ત કરનાર અને પોષનાર વિશિષ્ટ આંતરિક પરિસ્થિતિ."
- કાર્યપ્રેરણાના સિદ્ધાંત તરીકે 'સમાનતાના સિદ્ધાંત'ની સમજૂતી નીચે પ્રમાણે છે' :
- સમાનતાનો સિદ્ધાંત : માનવીનો એ સ્વભાવ છે કે તે ક્યારેય અન્યાય સહન કરતો નથી અને સમાનતાના સિદ્ધાંતનો સ્વીકાર કરે છે.
- દરેક વ્યક્તિ એવી ઈચ્છા રાખતી હોય છે કે, જે વ્યક્તિઓ સમાન કાર્ય કરે છે તેને સમાન હક મળવા જોઈએ.
- જો સમાન કાર્ય કરનાર વ્યક્તિઓ વચ્ચે ભેદભાવ રાખવામાં આવે, તો કાર્યપ્રેરણામાં ઘટાડો થાય છે. દા. ત., કોઈ એક સંસ્થામાં છેલ્લાં પાંચ વર્ષથી ત્રણ કર્મચારીઓ ક્લાર્ક તરીકે જોડાયેલા છે. ત્રણેય કર્મચારીને દર વર્ષે 5 ટકા પગારવધારો આપવામાં આવે છે. સમાનતાના કારણે ત્રણેય કર્મચારીને સરખો આનંદ થાય છે. પરંતુ છઠ્ઠા વર્ષે તેમાંથી એક કર્મચારીને 10 ટકા અને બાકીના બે કર્મચારીને 5 ટકા પગારવધારો આપવામાં આવે છે, તો આ બે કર્મચારી પર નિષેધક અને એક કર્મચારી પર વિધાયક અસર થશે.

3. કાર્યવિશ્લેષણની સમજૂતી આપો ?

- યોગ્ય કાર્ય માટે યોગ્ય વ્યક્તિની પસંદગી કરવી જરૂરી છે.
- આ માટે કાર્યની માંગો અને જરૂરિયાતોનું મૂલ્યાંકન કરવું આવશ્યક છે. આ પ્રક્રિયાને કાર્યવિશ્લેષણ (Job Analysis) કહે છે.

- કાર્યવિશ્લેષણ એટલે કોઈ એક કાર્યમાંનાં કામોનું વિસ્તૃત વર્ણન કરવું. તે કાર્યનું અન્ય કાર્ય સાથેના સંબંધોનું સ્વરૂપ નક્કી કરવું તેમજ તે કાર્ય કરવા માટે જરૂરી કૌશલ્યો, સામર્થ્ય, મનોવલણ અને યોગ્યતાઓનું સ્તર નક્કી કરવું.
- કાર્યવિશ્લેષણ કરવાની અનેક પદ્ધતિઓ છે.
- કાર્યવિશ્લેષણના આધારે કાર્યનું વર્ણન તૈયાર કરાય છે.
- કાર્યવર્ણન માટે કાર્યની અંતઃવસ્તુ, કાર્યપર્યાવરણ અને તે નોકરી કે રોજગારીની શરતોનું લેખિત વિવરણ કરવાનું હોય છે.
- કાર્યવર્ણનમાં કાર્ય કરવા માટેની જરૂરી માહિતી, કૌશલ્યો, મનોવલણો અને યોગ્યતાઓનું વિવરણ હોય છે.
- કર્મચારીની પસંદગીની પ્રક્રિયામાં કાર્યવર્ણનના દસ્તાવેજ અમૂલ્ય પુરવાર થાય છે.