

+2 வணிகவியல்

பாடம் 11. பணியாளர் தேர்ந்தெடுத்தல்

1. **பணியாளர் தேர்வு.** பணியாளர் தேர்வு என்பது விண்ணப்பம் பெறுதல், விண்ணப்பப் பரிசீலனை, தேர்வு, நேர்காணல், குறிப்பு சரிபார்த்தல், உடல் பரிசோதனை, பொருத்தமான அதிகாரியின் ஒப்புதல், மற்றும் தெரிவு செய்யப்பட்டவரின் அறிமுகப் பயிற்சி, போன்ற பல்வேறு நிலைகளை உள்ளடக்கியது. சுருங்கக்கூறின் பணியாளர் தேர்வு என்பது விண்ணப்பதாரர்களை வகைப்படுத்தி பணிக்கு மிகவும் பொருத்தமானவரைத் தேர்ந்தெடுப்பதாகும்.

2. **பணியாளர் தேர்வு வரைவிலக்கணம்.** டேவிட் யோடர் கூற்றுப்படி தேர்வு என்பது வேலை வாய்ப்பிற்கு விண்ணப்பிக்கும் விண்ணப்பதாரர்களை பணி வழங்கப்பட தகுதியானவர் மற்றும் தகுதியற்றவர் என இரு வகையாக வகைப்படுத்துவதே என விளக்குகிறார்.

3. **தேர்வு நடைமுறைகள் அல்லது நிலைகள்.**

1. **நிரப்பப்படாத விண்ணப்பம்.** பெரும்பாலான நிறுவனங்கள் விண்ணப்பங்களை அச்சிட்டு அளிப்பார். அல்லது அவர்களின் வலைதாளங்களில் இருந்து பதிவிறக்கம் செய்து கொள்ளலாம். விண்ணப்பங்கள் மூலம் விண்ணப்பதாரர்களின் கல்வித்தகுதி, குடும்ப பின்னணி, பணிதொடர்பு நிபுணத்துவம், போன்ற தகவல்களைப் பெறமுடியும்.

2. **விண்ணப்ப பரிசீலனை.** மிகுதியாக விண்ணப்பங்கள் பெறப்படும் போது கல்வித்தகுதி, பணி அனுபவம், உயர் கல்வித்தகுதி, சாதி, பணி நிபுணத்துவம், போன்ற சில காரணிகள் அடிப்படையில் சிறு பட்டியல் தயாரித்து அவர்களை மட்டும் நேர்காணல் செய்யலாம்.

3. **தேர்வு சோதனை.** விண்ணப்பதாரர் பணிக்கு பொருத்தமானவரா என்பதை அறிய பல்வேறு சோதனைகள் நடத்தப்படும். தேர்வு சோதனைகள் இரு வகைப்படும்.

1. திறன் சோதனை 2. ஆளுமை சோதனை

1. **திறன் சோதனை.** விண்ணப்பதாரரின் பொது அறிவுத்திறன் பிரச்சினைகளைத் தீர்க்கும் திறன், குறிப்பிட்ட துறையில் அவருக்குள்ள அறிவு, பகுத்தறியும் திறன், நுண்ணறிவு போன்ற திறன்களை சோதிக்க பயன்படும்.

1. **உளவியல் தேர்வு.** குறிப்பிட்ட பணிக்கு விண்ணப்பதாரர் எந்த அளவிற்கு பொருத்தமானவர் என்பதை அளவிட உதவுகிறது. பணியாளரின் பன்முகத்திறனை அளவிடவும் பணியாளரின் எதிர்கால செயல்திறனை முன் கணிக்கவும் பயன்படுகிறது.

A. **எண் திறன் தேர்வு.** எண் தவல்களிலிருந்து முடிவு எடுக்கும் திறனை பணியாளர் எந்த அளவு பெற்றிருக்கிறாரா என்பதைச் சோதிக்க உதவும்.

B. **வாய் மொழித்திறன் தேர்வு.** எழுத்துப் பூர்வ ஆவணங்களைப் படித்து புரிந்து கொள்ளும் திறன் பற்றி அறிய உதவும்.

C. **காரணமறிதல் திறன் தேர்வு.** சிக்கல்களுக்கு தீர்வு காணும் திறனை அளவிட உதவும். அனைத்து சூழலிலும், அனைத்து விதமான மனிதர்கள் மத்தியிலும் திறன் படப் பணிபுரியும் தூண்டல் மற்றும் உத்வேகம் உள்ளதா என அறிய உதவும் சோதனை.

D. **பொறியியல் திறன் தேர்வு.** பொறியியல் துறை சார்ந்த பணிக்கு பொறியியல் கருத்துக்களை நடைமுறையில் பயன்படுத்தும் திறனை அளவிட உதவும்.

E. **விளக்க வரைபடதேர்வு.** வரைபடப் புரிதல் மற்றும் வரைபடங்களிலிருந்து தீர்மானம் எடுக்கும் திறன் தொடர்பானது.

F. **உணருதல் திறன் தேர்வு.** உருவங்கள் நிறழ்படங்கள் மற்றும் அவற்றைத் தொடர்புபடுத்தும் முறைகளைக் கண்டுபிடித்தல், நினைவுபடுத்திப் பார்த்தல் போன்ற திறன்களை அளவிடுகிறது.

G. **சூழ்நிலைக்கேற்ற தீர்வு காணும் ஆற்றல் தேர்வு.** இக்கட்டான சூழ்நிலைகளில் முடிவெடுக்கும் திறன் விண்ணப்பதாரரிடம் உள்ளதா என அறிய இத்தேர்வு பயன்படும்.

H. **மனக் கணிதத் திறன் ஆய்வுத் தேர்வு.** அடிப்படைக் கணக்கியல் திறன் மற்றும் கணக்கீடு செய்யும் வேகத்தை அளவிட இச் சோதனை பயன்படுகிறது.

I. **சொல் அகராதி ஆய்வுத் தேர்வு.** பணியாளரின் மொழியியல் திறன், ஆங்கிலத்தில் சரளம், பணிக்குத் தேவையான மொழியைக் கையாளும் திறன் பணியாளருக்கு உள்ளதா என அறிய இத்தேர்வு மேற்கொள்ளப்படும்.

J. **எண் தொடர் ஆய்வுத் தேர்வு.** எண் தொடர் போக்கை பகுத்தறிதல் திறன் பற்றியது.

2. **சோதனை ஆய்வுத் தேர்வு.** பணி குறித்த சிறப்பறிவில் விண்ணப்பதாரரின் தேர்ச்சித் தன்மையை அறிய இச்சோதனை நடத்தப்படும். கற்றல் அனுபவத்தின் போதும் அதன் பிறகும் நடத்தப்படும். இது கல்வி நிறுவனங்களில் நடத்தப்படும். எடுத்துக்காட்டு.

1. ஓட்டுனர் பணிக்கு விண்ணப்பித்தவரை வாகனம் ஓட்டிக் காட்டச் சொல்லுதல்.

2. இசைப்பள்ளி மாணவரை இசைக்கச் சொல்லி கேட்டல்.

3. ஆசிரியர் பணிக்கு விண்ணப்பித்தவரை பாடம் நடத்தி காட்டச் சொல்லி சோதித்தல்.

3. **நுண்ணறிவுத் திறன் தேர்வு.** இது மூளையின் சிந்திக்கும் ஆற்றல், மனத்திறன் நுண்ணறிவு (IQ) போன்றவற்றை சோதிக்க பயன்படும்.

4.முடிவெடுக்கும் திறன் தேர்வு. சூழ்நிலைக்கேற்ப முடிவெடுக்கும் திறன் மற்றும் காரணப்படுத்தும் திறன் போன்றவற்றை சோதிக்க பயன்படுகிறது.

5.ஆளுமை ஆய்வுத் தேர்வு. அறிவுத்திறன் சாராத பிற திறன்களான மனோநிலை, ஆர்வம், உணர்வுரீதியான பிரதிபலிப்பு, உணர்ச்சிகளைக் கட்டுப்படுத்துதல் ,உறுதித்தன்மை, போன்ற திறன்களை சோதிக்க பயன்படுகிறது.

6.ஆர்வ ஆய்வுத் தேர்வு. தேர்ந்தெடுக்கப்பட்டவரின் ஆர்வம் எத்துறையில் மிகுதியாக உள்ளதோ அத் துறை சார்ந்த பணியை அவருக்கு ஒதுக்க இது தேர்வு பயன்படுத்தப்படுகிறது.

7.ஆளுமைத்திறன் ஆய்வுத் தேர்வு. பணியாளர்களை நிர்வகித்து ஆளும் திறன், அதிகாரம் செலுத்தும் திறன், தன்னம்பிக்கை போன்ற ஆளுமைத்திறன்கள் தேர்ந்தெடுக்கப்பட்டவரிடம் எந்த அளவுக்கு உள்ளது என்பதை இச்சோதனை மூலம் கண்டறியலாம்.

8.செயல்திறன் ஆய்வுத் தேர்வு. செயலாற்றும் வேகத்தினை அளவிட இச்சோதனை பயன்படுத்தப்படும்.

9.உளவியல் ஆய்வுத்தேர்வு. சக மனிதர்கள், சூழ்நிலைகள், செயல்பாடுகள், மற்றும் அவை சார்ந்த மனநிலையை அளவிடுவதாகும்.

4. நேர்காணல்.தேர்வு நடவடிக்கையில் முக்கிய நிலை ஆகும். வயர் என்னும் பிரெஞ்சு வார்த்தையிலிருந்து வந்தது. இதன் பொருள் மற்றவரைக் காணல் என்பதாகும் தேர்ந்தெடுப்பவர் மற்றும் தேர்ந்தெடுக்கப்படுபவர் இருவரும் முகத்திற்கு முகம் பார்த்து அறிந்து உரையாடுவரை குறிக்கிறது.

1.ஆரம்ப நேர்காணல். ஆரம்ப கட்டத்திலேயே தகுதிகள் அற்ற விண்ணப்பதாரரை நீக்க நடத்தப்படுகிறது. நேரம், பணிச்சுமை, மற்றும் செலவைக் கட்டுபடுத்த உதவும்.

2.வடிவமைக்கப்பட்ட நேர் காணல். கேட்கப்பட வேண்டிய கேள்விகள் முன் கூட்டியே தயாரிக்கப்பட்டு அதன் அடிப்படையில் நடத்தப்படும் நேர்காணல் ஆகும். விண்ணப்பதாரர்கள் பெறும் மதிப்பெண் அடிப்படையில் தேர்வு நடைபெறும்.

3. வடிவமைக்கப்படாத நேர் காணல். கேள்விகள் முன்கூட்டி திட்டமிடப்படுவதில்லை. நேர்காணலின் போது இருக்கும் சூழல்,மனநிலை போன்றவற்றின் அடிப்படையில் கேள்விகள் அமையும்.

4.ஆழ்ந்த நேர்காணல். நேர்காணல் செய்யப்படுபவரின் துறை சார்ந்த ஆழமான, பரந்த அளவிலான அறிவு சோதனை செய்யப்படுகிறது. துறை சார்ந்த நிபுணத்துவம், மற்றும் நடைமுறை அறிவைச் சோதிக்கும் வகையில் நேர்காணல் இருக்கும்.

5.உயர்மட்ட குழு நேர்காணல் .இது நடுநிலையான ஒரு சார்பற்ற நேர்காணல் எனப்படுகிறது. நிபுணர்கள் பலர் அடங்கிய குழுவால் நடத்தப்படும் நேர்காணல். துறை நிபுணர்கள், உளவியல் நிபுணர்கள்,சிறுபான்மையினரரின் பிரதிநிதிகள் இக் குழுவில் இடம் பெற்றிருப்பர். விண்ணப்பதாரர் உயர்மட்ட குழுவின் முன் அமர்ந்து அவர்கள் கேட்கும் கேள்விகளுக்கு விடை அளிக்க வேண்டும்.

6.மன அழுத்த நேர்காணல். வேண்டும் என்றே மன அழுத்தம் தரும் வகையிலான கேள்விகள் கேட்கப்படும். உணர்ச்சிகளை கட்டுப்படுத்துதல் மற்றும் மன அழுத்தத்தை சமாளிக்கும் திறனை சோதிக்க இந்த நேர்காணல் நடத்தப்படுகிறது. விற்பனைப் பிரதிநிதிகள் பாதுகாப்பு மட்டும் சட்ட அமலாக்கம் போன்ற துறைகளில் இவ்வகையான நேர்காணல் நடத்தப்படுகிறது.

7.தொலைபேசி நேர்காணல். விண்ணப்பதாரர் தொலைவு காரணமாக நேரில் வர இயலாதபோது இவ்வகையான தொடக்கநிலை நேர்காணல் நடத்தப்படுகிறது. தொலைபேசி வாயிலாக கேள்விகள் கேட்கப்பட்டு தகுதியற்றவர்கள் அறியப்பட்டு ஆரம்ப நிலையிலேயே நீக்கப்படுகின்றனர்.

8.இணையவழி நேர்காணல். தகவல் தொடர்புத்துறையில் ஏற்பட்ட வளர்ச்சியின் காரணமாக இன்று பெரும்பாலான நேர்காணல் இணையவழி நேர்காணலாக நடைபெறுகிறது. இதன் மூலம் பணம், நேரம், உழைப்பு மிச்சப்படுகிறது.

9.குழு நேர்காணல் .ஒரே சமயத்தில் பலரை நேர்காணல் செய்வதே குழு நேர்காணல் ஆகும். ஒரே சமயத்தில் பலரிடம் ஒரே கேள்வி கேட்டு அதில் சரியாக பதில் அளிப்பவரை தேர்ந்தெடுக்கும் முறை ஆகும்.

10.காணொளி கலந்துரையாடல் வழி நேர்காணல். விண்ணப்பதாரரிடம் காணொளிக் காட்சி உரையாடல் மூலம் நேர்காணல் நடத்தப்படுகிறது. வெவ்வேறு இடங்களில் உள்ளவர்கள் நிறுமத்தை காணொளிக் காட்சி மூலம் தொடர்பு கொள்கின்றனர். மேசைக் கணினி,தொடு திரை அலைபேசி, கையடக்கக் கணினி மூலம் நேர்காணல் நடத்தப்படுகிறது.

5. உடல் தகுதி சார் தேர்வு / மருத்துவ பரிசோதனை. பணியாளர் தேர்ந்தெடுத்தல் நடைமுறையில் பயன்படுத்தப்படும் கடைசி தொழில் நுட்பம். தேர்ந்தெடுத்தல் நடைமுறையில் இது மிக முக்கியமான நடவடிக்கை.ஏன் எனில் உடல் சுகாதாரமற்ற நபரால் திறம்பட பணியாற்ற இயலாது. A sound mind in a sound body எனும் கோட்பாடு கடைப்பிடிக்கப்படும்.

6. மருத்துவ பரிசோதனையின் முக்கிய நோக்கம்.

1.சம்பந்தப்பட்ட வேலைக்கான உடல் தகுதி உடையவரா என அறிய.

2.புதிதாக தேர்ந்தெடுக்கப்படும் பணியாளரின் நோய் தொற்றுலிருந்து ஏற்கெனவே பணியாற்றும் பணியாளர்களின் உடல் நலனை பாதுகாக்க.

3.பணியாளரைப் பணியமர்த்திய பின் ஏற்படும் அபரிதமான மருத்துவ சிகிச்சை செலவுகளைத் தடுக்க.

## 7. தேர்வு செய்யப்பட்டவர் குறித்த தகவல் வினவில் Reference cheek

விண்ணப்பதாரரின் உண்மைத் தன்மை மற்றும் நம்பகத் தன்மையைக் கண்டறிய குறிப்புச் சோதனை மேற்கொள்ளப்படுகிறது. விண்ணப்பதாரரின் நன்னடத்தை, ஒழுங்குணர்வு, பண்பு நலன்களை அறிய அவருடன் தொடர்புடைய நபர்களிடமிருந்து விபரங்கள் கேட்கப்பெற்று அதன் அடிப்படையில் தேர்வுக் குழுவினர் பணியாளர்களைத் தேர்ந்தெடுக்கிறார்கள்.

8. உயர் மட்ட மேலாண்மையின் ஒப்புதல். தேர்வுக் குழுவால் தேர்ந்தெடுக்கப்பட்ட விண்ணப்பதாரரின் பெயர்களுடன் காத்திருப்போரின் பட்டியலையும் சேர்த்து தேர்வுக்குழு தலைவருக்கும் மனிதவள இயக்குநருக்கும் மற்றும் முதன்மை செயல் அதிகாரிக்கும் அனுப்பி வைக்கப்படும் .பட்டியல் ஏற்றுக் கொள்ளப்பட்டவுடன் தேர்ந்தெடுக்கப்பட்ட விண்ணப்பதாரர்கள் இறுதி நேர்காணலுக்கு அழைக்கப்படுவர்

9. இறுதி நிலை தேர்ந்தெடுத்தல். தேர்ந்தெடுத்தல் செயல்முறையில் பல்வேறு நிலைகளை வெற்றிகரமாக கடந்த விண்ணப்பதாரர் இறுதி நேர்காணலுக்கு அழைக்கப்படுவார். அவர்களுக்கு நிறுவனத்தின் விதிகள் மற்றும் ஒழுங்கு முறைகள் ,நிறுவனத்தின் கலாச்சாரம், தனித்தொடர்புமுறை, ஆடை அணிவதற்கான விதிமுறை பணி வழங்குபரின் எதிர்பார்ப்புகள் பணிசார்ந்த மேம்பாட்டிற்க்கான வாய்ப்புகள் மற்றும் வசதிகளை வழங்குதல் போன்றவற்றை பற்றி சுருக்கமாகச் சொல்லவேண்டும்.

10. பணி ஒப்பந்தம். இறுதியாக தேர்ந்தெடுத்தல் செயல்முறை முடிந்தவுடன் சில ஆவணங்களில் நிறுவனமும் மற்றும் தேர்ந்தெடுக்கப்பட்ட பணியாளர்களும் கையொப்பம் இட வேண்டும் என்று எதிர்பார்க்கப்படுகிறது.

## 11. பணி ஒப்பந்தத்தின் உள்ளடக்கங்கள்.

- 1.பணியின் தலைப்பு
- 2.கடமைகள் மற்றும் பொறுப்புகள்.
- 3.சம்பளம்,மற்றும் படிகள்,சம்பள உயர்வு
- 4.வேலை நேரம்
- 5.பணியில் சேர்ந்த தேதி, மற்றும் பணிக்காலத்தை கணக்கிடுவதற்கான அடிப்படை
- 6.பணி விதிகள்
- 7.குறைதீர் நடைமுறைகள்
- 8.ஒழுங்குநடைமுறை.
- 9.உரிமைகள் தொடர்பான சிறப்பு விதிமுறைகள் மற்றும் நிபந்தனைகள்.

## 12. பணியாளர் தேர்ந்தெடுத்தல் நடைமுறைகளை தீர்மானிக்கும் காரணிகள்

1.பணியின் தன்மை. பணியின் தன்மை முக்கிய காரணியாக இருக்கும். ஒரு வங்கி முதன்மை அதிகாரியின் தேர்ந்தெடுத்தல் செயல்முறை, இந்தியக் காவல்துறை பணி அதிகாரியைத் தேர்ந்தெடுத்தல் செயல்முறை வேறுபடுகிறது.

2.விண்ணப்பதாரரின் எண்ணிக்கை. அதிகமான நபர்கள் விண்ணப்பிடுந்தால் தேர்ந்தெடுத்தல் செயல்முறை நீளமானதாக இருக்கும். குறைவான நபர்கள் விண்ணப்பிடுந்தால் தேர்வு நடைமுறை சிறிய அளவில் இருக்கும்.

3.தேர்ந்தெடுக்கும் கொள்கை. தேர்ந்தெடுக்கும் கொள்கை ஒரு முக்கிய காரணி.தேர்வு நடைமுறைகளில் அதிக படிநிலைகளைப் புகுத்தி மிகச் சரியான நபர்களை தேர்ந்தெடுக்கலாம். நேரடி நேர்காணல் எனில் நடைமுறைகள் சுருக்குமாக இருக்கும்.

4.செலவு காரணித் திட்டம். நீண்ட தேர்வு செயல்முறை அதிக செலவினை ஏற்படுத்தும். நிறுவனத்தின் நிதிநிலையைப் பொறுத்து செயல்முறை மாறுபடும்.

5.கல்வித்தகுதி அனுபவம் மற்றும் வெளிப்பாடு நிலை. தேர்ந்தெடுத்தல் செயல்முறைக்கு கல்வித்தகுதி, பணி அனுபவம், மிக முக்கிய காரணியாக உள்ளது. உயர் பதவிகளான நிதி அதிகாரி,சட்ட ஆலோசகர்,பொருளாதார நிபுணர், விஞ்ஞானி, தலைமை அதிகாரி போன்ற பதவிகளுக்கு கல்வித்தகுதி, அனுபவம்,மற்றும் சான்றுகள் மட்டும் கருத்தில் கொள்ளப்படுவதால் தேர்ந்தெடுத்தல் செயல்முறை எளிதாக இருக்கும்.

## 13. பணித்தேர்வின் முக்கியத்துவம்.

1.நல்ல திறமை. திறமையானவர்களைத் தேர்ந்தெடுப்பதால் நிறுவனத்தின் உற்பத்தித்திறன் மேம்படுகிறது.

2.சிறந்த திறன். குறிப்பிட்ட வேலைக்கு சரியான நபரைத் தேர்ந்தெடுப்பதால் அவர்கள் சிறந்த முறையில் பணியாற்றி நிறுவனத்தின் இலக்குகளை எளிதில் அடைய முடியும்.

3.குறைக்கப்பட்ட பயிற்சி மற்றும் வளர்ச்சிக்கான செலவு. தகுதியான நபர்கள் தேர்ந்தெடுக்கப்பட்டால் அவர்கள் பணி நுட்பங்களை எளிதாகவும் விரைவாகவும் புரிந்துகொள்ளமுடியும். இது பயிற்சிச் செலவுகளைக் குறைக்க வகை செய்யும்.

4.குறைக்கப்பட்ட பணி சுழற்சி. சரியான பணியாளர் தேர்வு குறைவான தொழிலாளர் சுழற்சிக்கு வகை செய்யும்.

5.வேலையைத் தூண்டுதல். சரியான நபர்களைத் தேர்ந்தெடுப்பதால் அவர்கள் தங்கள் பணியில் சிறப்புக் கவனம் செலுத்துகிறார்கள்.

6.பிற நன்மைகள். முறையான தேர்வு காரணமாக பணியாளர்கள் பணிக்கு வராதா நிலை குறைக்கப்படுகிறது. பணிஇடத்தில் நிகழும் விபத்துக்கள் குறைக்கப்படும்.

#### 14. தேர்ந்தெடுத்தல் மற்றும் ஆட்சேர்ப்பிற்கான வேறுபாடுகள்

அடிப்படை	ஆட்சேர்ப்பு	தேர்ந்தெடுத்தல்
பொருள்	பணியாளர்களைத் தேடுவது மற்றும் அவர்களை விண்ணப்பிக்க தூண்டுவது	பொருத்தமானவரை தேர்ந்தெடுத்து பணி வழங்குதல்
அணுகுமுறை	நேர்மறையான செயல்முறை	எதிர்மறையான அணுகுமுறை
நோக்கம்	காலியாக உள்ள பதவிக்கு விண்ணப்பிக்க அதிக நபர்களை அழைப்பது	பொருத்தமானவரைத் தேர்ந்தெடுப்பது மற்றவர்களை நீக்குவது
வரிசை	முதல் படி	இரண்டாம் படி
முறை	சிக்கனமான முறை	செலவு மிகுதியான முறை
ஒப்பந்த உறவு	காலிப் பணியிடம் பற்றிய தகவல் தொடர்பை உள்ளடக்கியது	முதலாளி மற்றும் ஊழியர்களுக்கிடையே ஒப்பந்த உறவை உருவாக்குகிறது.
செயல்முறை	மிகவும் எளிதானது	சிக்கலான செயல்முறை
காலம்	குறைவான காலம்	நேர்காணல் இருப்பதால் அதிக காலம் தேவைப்படும்.

15. பணியமர்த்துதல். சரியான நபருக்கு சரியான வேலைவாய்ப்பை அளிக்கும் செயல்முறையே பணியமர்த்துதல் ஆகும். தேர்ந்தெடுக்கப்பட்ட நபருக்கு ஒரு குறிப்பிட்ட வேலையை வழங்குவதற்கான செயல் முறை ஆகும்.

16. பணியமர்த்துதல்-வரைவிலக்கணம். டேல் யோடரின் கூற்றுப்படி பணியமர்த்துதல் என்பது முடிவு செய்யப்பட்ட பணியை ஏற்றுக்கொண்ட விண்ணப்பதாரருக்கு செய்ய வேண்டிய பணியினை ஒதுக்குவதாகும்.

17. பணியமர்த்துதல் முக்கியத்துவம்.

1. இது ஊழியர் ஒழுங்குணர்வை மேம்படுத்துகிறது.
2. பணியாளர் சுழற்சி குறைப்பதில் இது உதவுகிறது.
3. விரும்பப்படாத நிகழ்வுகளை குறைக்க உதவுகிறது.
4. பணியாளர்களுக்கும் வேலைக்கும் இடையில் பொருத்த மற்றவைகளை தவிர்க்கிறது.
5. முன்னரே தீர்மானிக்கப்பட்ட நோக்கங்களின்படி வேலை செய்ய பணியாளர்களுக்கு உதவுகிறது.
6. ஒரு குறிப்பிட்ட தரவரிசை மற்றும் பொறுப்புகளை ஒரு தனி நபருக்கு ஒதுக்குவதாகும்.
7. ஊழியர்கள் பற்றாக்குறையை தவிர்க்க உதவுகிறது.

18. பணியமர்த்தலின் கோட்பாடுகள். ஒரு ஊழியர் நியமனம் செய்யப்படும்போது பின்வரும் கொள்கைகள் பின்பற்றப்படுகின்றன.

1. முதலில் வேலை அடுத்து மனிதர். விண்ணப்பதாரர் தகுதியில் சமரசம் இருக்கக்கூடாது. முதலில் வேலை அடுத்து மனிதர் என்ற கொள்கை கடைப்பிடிக்கப்படும்.
2. வேலை வாய்ப்பு. தகுதியின் அடிப்படையில்தான் வேலை வழங்கப்படவேண்டும்.
3. விதிமுறைகள் மற்றும் நிபந்தனைகள். பணியிடத்தில் நிலவும் விதிமுறைகள் மற்றும் கலாச்சாரம் ஆகியவற்றை பணியாளர் தெரிந்து கொள்ளவேண்டும்.
4. அபராதங்கள் பற்றிய விழிப்புணர்வு. ஊழியர் செய்யும் தவறு அல்லது அவரால் ஏற்படும் இழப்பிற்கு தண்டனை மற்றும் அபராதம் உண்டு என்னும் உணர்வை பணியாளர் அறிந்திருக்க வேண்டும்.
5. விசுவாசம் மற்றும் ஒத்துழைப்பு. பணியாளரிடம் விசுவாசம் மற்றும் ஒத்துழைப்பை வளர்க்கும் முயற்சியினை நிறுவனம் மேற்கொள்ளவேண்டும்.

19. பரிசோதனைக்காலம் ஏன் தேவைப்படுகிறது. பணியமர்த்துதல் என்பது எளிதான செயல்முறை அல்ல. குறிப்பிட்ட பணி மற்றும் பணிச்சூழலில் புதிதாய் பணியமர்த்தப்படும் நபர் புகழ் பெறுவார் என எதிர்பார்க்க முடியாது. அது அவருக்கு கடினமானது. இந்த காரணத்திற்காக ஓர் ஆண்டு அல்லது இரண்டு ஆண்டுகள் வரையிலான ஒரு பரிசோதனைக் காலத்தில் பணியமர்த்தப்படுகிறார்.