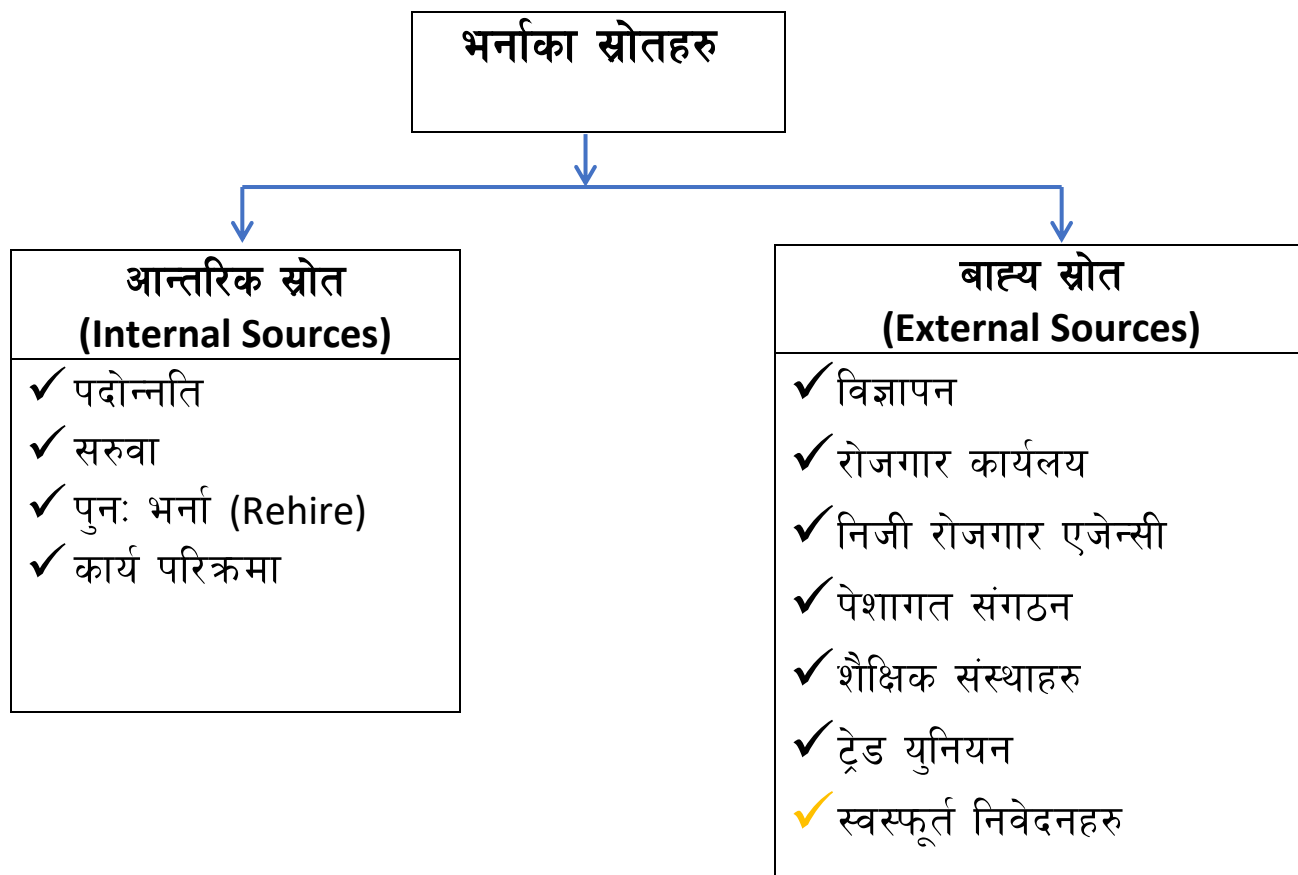


भर्ना (Recruitment):

- संगठनलाई आवश्यक पर्ने पदको लागि योग्यता पुगेका व्यक्तिहरूलाई आवेदन दिनका लागि गरिने कार्यलाई भर्ना भनिन्छ । यो नियुक्ति नभइ छनोट गर्नको लागि उमेद्वार जुटाउनु मात्र हो ।
- संगठनमा मानव संसाधनको आवश्यकता र प्राप्यता विश्लेषण गरेपछि भर्नाको कार्य प्रारम्भ हुन्छ । यसर्थ संगठनको लागि आवश्यक पर्ने सम्भावित कर्मचारी खोजी गर्ने तथा उनीहरूलाई कामका लागि आवेदन दिन प्रोत्साहित गर्ने कार्यलाई मानव संसाधन भर्ना भनिन्छ ।
- भर्नाको गुणस्तरमा मानव संसाधनको गुणस्तर निर्भर हुने भएकाले उच्च जनशक्ति भर्ना गर्ने र भर्नाको संख्या भन्दा पनि गुणस्तरमा बढी जोड दिनु पर्दछ।
- **Edwin B. Flippo** का अनुसार, “भर्ना भनेको सम्भाव्य कर्मचारीहरू खोजी गर्ने र तिनीहरूलाई कामको लागि आवेदन दिन उत्प्रेरित गर्ने प्रक्रिया हो ।”
- तसर्थ मानव भर्ना एउटा प्रक्रिया हो, जसमा मानव संसाधन आवश्यकता पहिचान गर्ने, भर्नाका स्रोतहरू पहिचान गर्ने, कामको जानकारी संचार गर्ने र आवेदन फारमहरू प्राप्त गर्ने सम्मका चरणहरू पर्दछन् । भर्ना भनेको ठिक व्यक्ति ठिक पदका लागि ठिक समयमा प्राप्त गर्नु हो । आकर्षक विज्ञापनले भर्नालाई सुनिश्चित गर्दछ ।

भर्नाका स्रोतहरू (Sources of Recruitment):



भर्नाका आन्तरिक स्रोतहरू:

१. पदोन्नति/आन्तरिक बढुवा (Promotion from within):

→ तल्लो पदमा काम गरिरहेका कर्मचारीहरूलाई तिनीहरूको सम्भाव्यताको आधारमा माथिल्लो तहमा पदोन्नति गरेर पनि रिक्त पदमा भर्ना गर्न सकिन्छ।

२. सरुवा (Transfer):

→ यस अन्तर्गत काम गरिरहेका कर्मचारीहरूलाई समान तहको एउटा कार्यबाट अर्को कार्यमा सरुवा गरिन्छ।

→ यसबाट संगठनमा कर्मचारीहरूको कुशल बाँडफाँड हुन गई रिक्त पदहरू पूर्ति गर्न सकिन्छ।

३. कार्य परिक्रमा (Job Rotation):

→ यस अन्तर्गत एउटा कर्मचारीलाई विभिन्न कार्यहरूमा परिक्रमा गराइन्छ। यो पदपूर्ति गर्ने अस्थायी स्रोत हो।

→ यसले कर्मचारीहरुलाई थरी-थरीका कामहरु गर्नका लागि ज्ञान, सीप तथा अवसरहरु प्रदान गर्दछ ।

४.पुनः भर्ना (Rehire):

→ यसमा संगठन छोडेर गएका कर्मचारीहरुलाई बोलाएर पुनः भर्ना गरिन्छ ।

फाइदाहरु:

- उपयुक्त,
- मितव्ययी,
- विश्वसनीय,
- उच्च मनोबल,
- प्रतिबद्धता

बेफाइदाहरु:

- सीमित विकल्प,
- अवसर गुम्ने,
- पक्षपात,
- अकुशलता,
- झगडाको विषय

भर्नाका बाह्य स्रोत:

१.विज्ञापन (Advertisement):

- यसको माध्यमबाट पनि कर्मचारीहरुको भर्ना गरिन्छ ।
- नेपालमा भर्नाका लागि धेरैजसो यो विधिको प्रयोग गरिन्छ ।

२.रोजगार कार्यालय

- यी कार्यलयहरु सरकारबाट संचालित हुन्छन् ।
- यिनीहरुले कामको खोजीमा रहेका व्यक्तिहरुको तथ्यांक राख्दछन् र रोजगारदाताहरुलाई आवश्यकता अनुसार उमेदवार को बारेमा सूचना दिन्छन्
- यिनीहरुले काम दिने र काम खोज्नेबिच सम्बन्ध स्थापित गराउँदछन् ।

३. निजी रोजगार एजेन्सी (Private Employment Agencies):

४. शैक्षिक संस्थाहरू (Educational Institutions):

५. पेशागत संस्थाहरू (Professional Associations):

६. ट्रेड युनियन (Trade Union):

७. स्वस्फूर्त निवेदनहरू (Unsolicited Applications):

फाइदाहरू:

- धेरै विकल्पहरू
- नयाँलाई अवसर
- उत्प्रेरणामा वृद्धि
- दीर्घकालिन लाभ

बेफाइदाहरू:

- खर्चिलो
- बढी समय
- अनिश्चितता

भर्नाको उद्देश्यहरू (Purposes of Recruitment):

- संगठनको वर्तमान र भविष्यको आवश्यकतालाई मूल्यांकन गरी कर्मचारी योजना र कार्य विश्लेषणका सम्बन्धमा आंकलन गर्नु,
- थोरै लागतमा धेरै कामदार मध्येबाट उचित व्यक्तिको खोजी गर्नु,
- उच्च जनशक्ति र न्युन जनशक्ति बिचको विभेदलाई संगठन छोडेर जाने दरमा कमि ल्याउनु,
- संगठनमा कानुनी र सामाजिक परिस्थितिको सिर्जना गर्नु,
- संगठनका लागि वास्तवमै उचित जनशक्तिको खोजी गर्नु,
- संगठनको अल्पकालिन र दीर्घकालिन क्षमतामा वृद्धि गराउनु,
- भर्ना सम्बन्धी नयाँ-नयाँ विधिको थालनी गर्नु,
- दक्ष तथा क्षमतावान मानवस्रोतलाई संगठनमा आकर्षित गर्नु ।

भर्ना प्रक्रिया (Recruitment Process):

१.भर्ना योजना (Recruitment Planning):

- यस चरणमा भर्ना योजना बनाउँदा कतिजना भर्ना गर्नुपर्छ र कस्ता प्रकारका आवेदकहरुको आवश्यकता पर्दछ भन्ने कुरा निर्धारण गर्नुपर्दछ ।
- कामको मात्रा प्रकृति र जटिलतालाई हेरेर भर्ना योजना बनाउनुपर्दछ ।

२.रणनीति विकास (Strategy Development):

- यस अन्तर्गत बनाउने वा खरिद गर्ने (Make or Buy), कहाँ हेर्ने (Where to Look), र कसरी हेर्ने (How to Look) भन्ने कुरामा गम्भीर रुपले विचार गर्नुपर्दछ ।
- **बनाउने वा खरिद गर्ने (Make or Buy) :** संगठनले कम दक्ष जनशक्ति भर्ना गरेर तालिम प्रदान गर्ने अथवा बढी दक्ष जनशक्ति भर्ना गर्ने भन्ने निर्णय लिनुपर्दछ ।
- **कहाँ हेर्ने (Where to Look):** जनशक्ति स्थानीय श्रमबजार वा राष्ट्रिय श्रमबजार वा अन्तर्राष्ट्रिय श्रमबजार कहाँबाट लिने भन्ने निर्णय लिनुपर्दछ ।
- **कसरी हेर्ने (How to Look) :** जनशक्ति आन्तरिक वा बाह्य कुन स्रोतबाट भर्ना गर्ने भन्ने निर्णय लिनुपर्दछ ।

३.खोज्ने (Searching):

- यस अन्तर्गत आवेदकहरु खोज्ने कार्य गरिन्छ ।

४.छाँट्ने (Screening):

- यस अन्तर्गत प्राप्त आवेदकको सूचीबाट आवेदकको बायोडाटा हेरेर आवेदक छाँट्ने कार्य गरिन्छ ।

५.मूल्यांकन तथा नियन्त्रण (Evaluation and Control):

- यस अन्तर्गत विभिन्न प्रकारका लागतहरु मूल्यांकन र नियन्त्रण गर्नुपर्दछ

भर्नालाई प्रभाव पार्ने तत्वहरू (Factors Influencing Recruitment):

- भर्ना नीति
- मानव संसाधन योजना
- फर्मको आकार
- लागत
- वृद्धि
- माग तथा पूर्ति आदि ।

छनोट (Selection):

- आवेदकहरूमध्येबाट उत्कृष्ट उमेद्वार चयन गर्ने विधिलाई छनोट भनिन्छ ।
- संगठनमा प्राप्त हुन आएका आवेदकहरू मध्येबाट संगठनको लागि आवश्यक पर्ने सबैभन्दा उत्तम आवेदक छान्ने कार्यलाई छनोट भनिन्छ ।
- **Byars and Rue** का अनुसार, “उपलब्ध व्यक्तिहरूमध्येबाट जसले सफलतापूर्वक कार्य गर्न सक्छ , त्यसलाई रोज्नुलाई छनोट गर्ने प्रक्रिया भनिन्छ।”
- संक्षेपमा रिक्त पदमा आवेदकहरूमध्येबाट उत्कृष्ट व्यक्ति पत्ता लगाउने विधिलाई छनोट भन्न सकिन्छ । संगठनमा काम गर्नका लागि आवेदन दिएका व्यक्तिहरू मध्येबाट उपयुक्त व्यक्ति चयन गर्ने प्रक्रियालाई छनोट भनिन्छ ।

भर्ना र छनोट बिच भिन्नता:

क्र.स.	भिन्नताको आधार	भर्ना (Recruitment)	छनोट (Selection)
१.	क्रमागत सम्बन्ध	भर्ना पहिले हुन्छ ।	भर्नापछि छनोट हुन्छ ।
२.	उद्देश्य	पर्याप्त एवम् उपयुक्त उम्मेदवार आकर्षित गर्नु ।	योग्य र सक्षम व्यक्तिहरू रोज्नु ।
३.	प्रकृति	सकारात्मक प्रक्रिया, धैरैलाई आकर्षित गर्छ ।	नकारात्मक प्रक्रिया, थोरैलाई रोज्छ ।

४.	आपसी भेट	रोजगारदाता र उम्मेदवारबिच भेट नहुने ।	रोजगारदाता र उम्मेदवारबिच भेट हुन्छ ।
५.	करार	कुनै करार हुँदैन ।	सेवा तथा शर्त सम्बन्धी करार हुन्छ ।

छनोट प्रक्रिया (Selection Process):

१. दरखास्त मूल्यांकन (Evaluation of Application):

- यस चरणमा प्राप्त भएका दरखास्तहरुमा सम्भावित उम्मेदवारको भर्नाको क्रममा तोकिएको न्युनतम योग्यताबारे मूल्यांकन गरिन्छ ।
- दरखास्तमा व्यक्तिगत विवरण, योग्यता, कार्यअनुभव, तलब, सन्दर्भ व्यक्ति आदि जस्ता विवरणहरु राखिएको हुन्छ ।
- यसरी प्राप्त आवेदनहरुबाट न्युनतम योग्यता नपुगेका, पूर्ण रुपमा नभरिएका तथा गलत सूचना भएका दरखास्तहरु अस्वीकृत हुन्छन् ।

२. प्रारम्भिक अन्तर्वार्ता (Preliminary Interview):

- न्युनतम योग्यता पुगेका उम्मेदवारहरुको संख्या धेरै भएमा प्रारम्भिक अन्तर्वार्ता गरिन्छ ।
- यसद्वारा कार्ययोग्यता विवरणसँग मेल खाने उम्मेदवारहरुलाई आगामी चरणका लागि छनोट गरिन्छ भने कम योग्यता भएकाहरु छनोट प्रक्रियाबाट अलग हुन्छन् । जस्तै: लोकसेवा आयोगले लिने Pretest Exam.

३. छनोट परिक्षा (Selection tests):

- प्रारम्भिक अन्तर्वार्तामा छनोट भएका उम्मेदवारहरुको विभिन्न प्रकारका लिखित परिक्षाहरु लिइन्छ । यसबाट उम्मेदवारहरुको योग्यताबारे वस्तुगत सूचना प्राप्त गर्न सकिन्छ । यस अन्तर्गत:
 - ✓ सेवासम्बन्धी परिक्षा (Subject Test)
 - ✓ बौद्धिक परिक्षा (Intelligence Test)
 - ✓ व्यक्तिगत परिक्षा (Personality Test)
 - ✓ अभिरुचि परिक्षा (Aptitude Test)

- ✓ अन्य आवश्यकता अनुसार कम्प्युटर अपरेटर तथा ड्राइभरहरुको Practical test पनि गरिन्छ ।

४. छनोट अन्तर्वार्ता (Selection Interview):

- यो Face-to Face Interview हो ।
- छनोट परिक्षामा उत्तीर्ण भएका उम्मेदवारहरुसँग प्रत्यक्ष वार्तालापको माध्यमबाट उनीहरुको उपयुक्तता, बुद्धिमता, व्यक्तित्व तथा अन्य विभिन्न कुराको ज्ञान को बारेमा जानकारी प्राप्त गरिन्छ ।

५. सन्दर्भ जाँच (Reference Check):

- यस चरणमा उम्मेदवारहरुको पृष्ठभूमि र सन्दर्भबारे जाँच गरिन्छ । उम्मेदवारहरुले काम गरेको पूर्व संस्थाहरु, शैक्षिक संस्थाहरु तथा पुलिसबाट सन्दर्भ जाँच सम्बन्धी जानकारी प्राप्त गर्न सकिन्छ ।

६. शारिरिक जाँच (Physical Examination):

- यस चरणमा मान्यताप्राप्त चिकित्सकद्वारा उम्मेदवारहरुको स्वास्थ्य परिक्षण गरी शारिरिक तथा मानसिक रुपमा सक्षम भए नभएको यकिन गरिन्छ ।

७. अन्तिम छनोट निर्णय (Final Selection Decision):

- यसरी अन्तिम चरणमा माथि उल्लिखित सबै चरणमा योग्य ठानिएका उम्मेदवारहरुलाई रिक्त पदमा नियुक्तिका गर्ने निर्णय गरिन्छ ।