

प्रशिक्षण – गरज (Training- Need)

प्रा. एस. बी. कर्डक

सहायक प्राध्यापक,

वाणिज्य विभाग,

सिन्नर महाविद्यालय, सिन्नर

सारांश:

व्यवसाय संस्थेमध्ये व्यवस्थापन कर्मचारी भरती व निवडीचे कार्य करीत असताना व्यवसायाला आवश्यक असे कुशल कर्मचारी भरती करण्याचा प्रयत्न करीत असतात. परंतु औपचारिक शिक्षण संस्थामधून शिक्षण घेतलेल्या कर्मचाऱ्यांना प्रत्यक्ष कामाची, कार्य करण्याच्या पद्धतीची सखोल माहिती, ज्ञान असू शकत नाही. त्यामुळे कर्मचाऱ्यांना त्यांच्या सोपविलेल्या कार्याविषयी जबाबदारीविषयी सखोल, परिपूर्ण शिक्षण, प्रशिक्षण देणे अत्यंत आवश्यक ठरते. उद्योगक्षेत्रातील संशोधनामुळे सतत नवनवीन यंत्रे, तंत्रे, पद्धती अस्तित्वात येत असतात. त्याची माहिती करून देण्यासाठी जुन्या कर्मचाऱ्यांनाही प्रशिक्षण द्यावे लागते. कर्मचाऱ्यांना कामाविषयी सखोल शिक्षण, प्रशिक्षण, दिल्यामुळे ज्ञानात, बुद्धीत, कार्यकौशल्यात वाढ होते. प्रशिक्षणामुळे कर्मचाऱ्यांच्या कल्पनाशक्तीस, विचार-शक्तीस चालना मिळून त्यांचा व्यक्तिमत्त्व विकास होतो.

उपक्रमामध्ये कर्मचाऱ्यांची भरती झाल्यानंतर देखील कर्मचारी नियमानुसार सक्षम असले तरी त्यांना उपक्रमांच्या कार्यपद्धतीशी परिचित करणे, त्यांच्यातील परकेपणाची भावना कमी करणे यादृष्टीने निरनिराळ्या प्रकारच्या प्रशिक्षण योजना कार्यान्वित केल्या जातात. कर्मचारी आपल्या प्रशिक्षणाचा अवधी पूर्ण झाल्यानंतर आपल्या जबाबदाऱ्या अधिक आत्मविश्वासाने पूर्ण करून बदलत्या परिस्थितीची सुद्धा आव्हाने सहजरित्या पूर्ण करीत असतात. प्रशिक्षित झालेल्या कर्मचाऱ्यांचे मनोबल उंचावत असतात. त्यामुळे उपक्रमाला अनेक लाभ मिळतात. सदर शोधनिबंधात प्रशिक्षणाच्या गरजेचा अभ्यास केलेला आहे.



Global Online Electronic International Interdisciplinary Research Journal's licensed Based on a work at <http://www.goeiirj.com>

उद्दिष्ट्ये:

१. प्रशिक्षण संकल्पनेचा अभ्यास करणे.
२. व्यवसाय संस्थेतील पाशिक्षण आणि विकासाच्या गरजेचा अभ्यास करणे.

मुख्य संकल्पना:

प्रशिक्षण आणि विकास, प्रशिक्षण संकल्पना, प्रशिक्षणाची गरज इ.

संशोधन पद्धती:

सदर शोधनिबंधासाठी दुय्यम साधनाचा वापर करून माहिती संकलित केली आहे. यामध्ये इंटरनेट, संदर्भ पुस्तके, क्रमिक पुस्तके याचा वापर करण्यात आला आहे.

प्रशिक्षणसंकल्पना -व्याख्या:

१) श्री. एडविन फ्लिप्पो:

“विशिष्ट कार्य करण्यासाठी कर्मचाऱ्यांचे ज्ञान आणि कौशल्य वाढविण्यासाठी कार्यान्वित केल्या जाणाऱ्या क्रियेला प्रशिक्षण असे म्हणतात.”

२) श्री. डेल योडर:

“विशिष्ट उद्दिष्टांसाठी आवश्यक असणारे तांत्रिक ज्ञान आणि कौशल्ये हस्तगत करण्याची प्रशिक्षण ही एक व्यवस्थित आणि संघटित कार्यपद्धतीचा उपयोग करून घेण्याची अल्पकालीन प्रक्रिया आहे.”

प्रशिक्षण उद्दिष्टे:

- १) कौशल्य विकास :
- २) ज्ञान संपादन
- ३) कार्यप्रदर्शन सुधारणा
- ४) कर्मचारी सहभाग आणि प्रेरणा
- ५) बदलाशी जुळवून घेणे
- ६) करिअर डेव्हलपमेंट
- ७) सुरक्षितता आणि जोखीम कमी करणे
- ८) सांस्कृतिक संरेखन

प्रशिक्षणाची गरज:

कर्मचाऱ्यांना अनेक कारणांमुळे प्रशिक्षण देण्याची गरज असते, त्यांपैकी काही महत्त्वपूर्ण घटक पुढीलप्रमाणे:

- (१) कठीण कार्य करण्याची क्षमता निर्माण करण्यासाठी प्रशिक्षणाची आवश्यकता भासते.
- (२) नवीन तंत्रज्ञान अवगत करण्यासाठी कर्मचाऱ्यांना प्रशिक्षित करावे लागते.
- (३) नवीन कर्मचाऱ्यांना कार्यक्षम बनविण्यासाठी उपक्रमातील विद्यमान कर्मचाऱ्यांचा मृत्यू, निवृत्ती, बदली इत्यादींमुळे उपक्रमात नवीन कर्मचाऱ्यांची नियुक्ती करावी लागते. या नवीन कर्मचाऱ्यांना आपापल्या जबाबदाऱ्या योग्य प्रकारे पार पाडता याव्यात यासाठी प्रशिक्षण देणे आवश्यक असते.
- (४) उत्पादनवाढीसाठी: दर्जेदार वस्तूंचे मोठ्या प्रमाणात उत्पादन करून त्याच्या विक्री करण्यासाठी प्रशिक्षण कार्यक्रमाची आखणी करणे आवश्यक असते.
- (५) उत्पादनाचे तंत्र, उत्पादनाच्या पद्धती, उत्पादनाच्या प्रक्रिया इत्यादींमध्ये सातत्याने बदल होत असतात. नवीन पद्धतीशी जुळवून घेण्यासाठी.
- (६) उत्पादनवाढीसाठी : उपक्रमातील अपघात कमीतकमी करून सर्व प्रकारच्या अपघाताचे प्रमाण किमान कमी करण्यासाठी वेळोवेळी प्रशिक्षणाची आखणी करून अंमलबजावणी करणे गरजेचे असते.
- (७) कर्मचाऱ्यांचे मनोबल वाढविणे: उत्पादनवाढीसाठी कर्मचाऱ्यांचे मनोबल वाढविणे आवश्यक असते. यासाठी त्यांना प्रशिक्षित करणे आवश्यक असते.
- (८) उपक्रमात कार्यरत कर्मचाऱ्यांचे वय झाल्यामुळे, प्रकृती खालावल्यामुळे, मानसिक उदासीनतेमुळे, त्यांच्यातील प्रेरणा नाहीशी झाल्याने अशा कर्मचाऱ्यांना प्रशिक्षण देऊन त्यांच्यातील उत्साह वाढविणे आवश्यक असते.
- (९) आधुनिक बदलाच्या विरोधाची तीव्रता कमी करण्यासाठी प्रशिक्षणाची गरज असते.
- (१०) विकासाशी अवगत करण्यासाठी जगात होत असलेल्या तांत्रिक पद्धतीशी जुळवून घेण्यासाठी कर्मचाऱ्यांना प्रशिक्षित करणे गरजेचे असते.

निष्कर्ष:

व्यवसायात प्रशिक्षण ही सतत चालणारी प्रक्रिया असते, कारण उपक्रमात बाह्य जगात होणाऱ्या बदलानुसार वेळेवर बदल करणे अत्यंत आवश्यक असते. जुन्या कर्मचाऱ्यांना नवीन पद्धतीविषयी माहिती नसते अशा कर्मचाऱ्यांना वेळोवेळी सतत बदलाविषयी प्रशिक्षणाच्या माध्यमातून ओळख करून दिली जाते. अशी प्रशिक्षणाची प्रक्रिया उपक्रमात सतत चालू असेल तर उपक्रम ग्राहकांच्या गरजेनुसार आधुनिक उत्पादनतंत्र वापरून गुणवत्ता असलेल्या वस्तू व सेवा उपलब्ध करून देऊ शकतात. प्रशिक्षणाची गरज कर्मचाऱ्यांच्या कार्यक्षमतेत वाढ होण्यासाठी असते. कर्मचाऱ्यांना प्रशिक्षणातून कंपनी विविध माहिती दिली जात असेल आणि त्या माहितीतून कर्मचाऱ्यांच्या वैयक्तिक फायद्याची हमी मिळत असेल आणि संघटनेचा नावलौकीक कसा होईल याविषयी असेल तर कर्मचारी आपल्या कार्यक्षमतेमध्ये सहज वाढ करू शकतात. ही प्रेरणा त्यांना मिळालेल्या प्रशिक्षणाद्वारे होऊ शकते.

संदर्भ सूची:

१. डॉ.अजिनाथ मारुती डोके, व्यावसायिक संशोधन पद्धती, निराली प्रकाशन, २०१९
२. डॉ. प्रमोद बियाणी, व्यावसायिक संशोधन पद्धती, निराली प्रकाशन, २०१३
३. डॉ.महेश कुलकर्णी, मानवी संसाधन व्यवस्थापन, निराली प्रकाशन, २०१३
४. डॉ. संदीप संभाजी पाणारी, मानवी संसाधन व्यवस्थापन,निराली प्रकाशन, २०१९पान नंबर १.१
५. डॉ. डॉ.अजिनाथ मारुती डोके, मानवी संसाधन व्यवस्थापन, निराली प्रकाशन, २०१९,पान नंबर ३.२
६. www.research.com