

औद्योगिक क्षेत्रात प्रभावी कर्मचारी प्रशिक्षणाची गरज आणि मूल्यमापन

के. एस. खैरनार, Ph. D.

(सहयोगी प्राध्यापक), म.वि.प्र. समाजाचे शिक्षणशास्त्र महाविद्यालय, नाशिक-२ (महाराष्ट्र)

ई-मेल : kirankhairnar.121@gmail.com



[Scholarly Research Journal's](http://www.srjis.com) is licensed Based on a work at www.srjis.com

प्रास्ताविक-

औद्योगिक क्षेत्रात मानवी परस्परसंबंधाविषयी ज्या समस्या निर्माण होतात त्या यशस्वीपणे सोडविण्यासाठी मानसशास्त्रीय तत्वांचे उपयोजन करणारे शास्त्र म्हणजे औद्योगिक मानसशास्त्र होय. औद्योगिक कार्यामध्ये वस्तु, सेवा, त्याचे उत्पादन, वितरण आणि उपयोग या प्रक्रियांचा समावेश होतो. समाजातील प्रत्येक लहान मोठ्या घटकांचा संबंध या प्रक्रियांशी येत असतो. कर्मचारी वर्ग, उत्पादित वस्तू, सेवांचे उपभोक्ते यांचा संबंध औद्योगिक क्षेत्रातील उत्पादनाशी येत असतो म्हणजेच आपले संबंध औद्योगिक उत्पादनाशी जोडलेले असतात. औद्योगिक क्षेत्राशी संबंधित मानवी वर्तनाचा अभ्यास हा औद्योगिक मानसशास्त्राचा प्रमुख अभ्यास विषय आहे. औद्योगिक क्षेत्रामधून विविध प्रकारच्या मानवी समस्या उद्भवतात या समस्यांचे यशस्वीपणे निराकरण करता यावे हाच औद्योगिक मानसशास्त्राचा प्रमुख हेतू आहे.

औद्योगिक क्षेत्रातील कर्मचारी निवड-

जगात झालेल्या औद्योगिक क्रांतीमुळे उत्पादन कार्यात मोठ्या प्रमाणात वाढ झालेली आहे. यांत्रिक कौशल्यांनी हस्तकौशल्याची जागा व्यापून टाकलेली आहे. कर्मचारी वर्गाकडून विशिष्ट कौशल्यांची अपेक्षा केली जात आहे त्याचा परिणाम म्हणून विशिष्ट औद्योगिक कौशल्यांची क्षमता ज्यांचा अंगी असेल अशाच कर्मचाऱ्यांची निवड अपरिहार्य ठरत आहे. कोणत्या कामासाठी कोणते कार्यकौशल्यांची गरज आहे याचा अभ्यास मानसशास्त्रज्ञ विश्लेषणपूर्वक व वस्तुनिष्ठपणे करून त्या संबंधीत कसोटी (चाचणी) तयार करतात चाचणीच्या वैधतेचे परीक्षण करून चाचण्यांच्या आधारे विशिष्ट कार्यासाठी योग्य कर्मचारी वर्गाची निवड केली जाते.

औद्योगिक क्षेत्रातील कर्मचारी प्रशिक्षण-

पूर्वी औद्योगिक क्षेत्रात नवीन कर्मचाऱ्यांना विशेष प्रशिक्षण देण्याची योजना नव्हती. नवीन कर्मचारी अनुभवी कर्मचाऱ्यांच्या नियंत्रणाखाली कार्यकौशल्ये आत्मसात करीत परंतू औद्योगिक उत्पादनाची मागणी वाढून उत्पादन प्रक्रिया व्यापक व गुंतागुतीची बनली तेव्हा कर्मचाऱ्यांना विशेष प्रशिक्षण देण्याची नितांत गरज भासू लागली. प्रशिक्षणाची प्रभावी योजना अंमलात आणून आवश्यक प्रशिक्षण कमी काळात, त्याचबरोबर कौशल्यपूर्वक शिकावयाची जबाबदारी औद्योगिक क्षेत्रात कार्य करणाऱ्या मानसशास्त्रज्ञांनी

स्वीकारली. व्यवसायासंबंधित कार्यांचे सूक्ष्म विश्लेषण करुन प्रशिक्षण योजना तयार केल्याने कमी वेळात कर्मचारी वर्गाचे अचूक प्रशिक्षण पूर्ण केले जाते.

प्रशिक्षण कालावधीत कर्मचारी वर्गाच्या कार्यमानाचे मुल्यांकन केले जाते. एखाद्या कर्मचाऱ्याला विशिष्ट कार्य कौशल्यपूर्वक, गुणवत्तापूर्वक करता येत नसेल त्याला पर्यायी कामाचे प्रशिक्षण औद्योगिक मानसशास्त्रज्ञ देतात. कार्यानुकूल कर्मचारी अभिवृत्ती, उत्पादन कार्याची माहिती, कर्मचाऱ्यांचे योगदान यासारख्या बाबींचा समावेश मानसशास्त्रीय प्रशिक्षणात महत्त्वाचा असतो. कारण कार्यकुशलता, गुणवत्ता, कामाचा उच्च दर्जा, योग्य कर्मचारी हे औद्योगिक क्षेत्रातील यशस्वीतेसाठी आवश्यक आहे.

कर्मचारी प्रशिक्षणाची गरज-

प्रशिक्षण म्हणजे कार्यमानात सुधारणा आणि विकास घडवून आणण्याची प्रक्रिया होय. प्रशिक्षण परिणामकारक दिल्याने उत्पादनात मोठी वाढ होते. श्रमात बचत होते. कार्य केल्याने समाधानात वाढ होत असते. प्रशिक्षण कार्यातून विविध कौशल्ये आत्मसात करता येतात. अभिवृत्तीत सकारात्मक बदल घडवून आणता येतो. औद्योगिक क्षेत्रातील प्रशिक्षणामधील वर्तन बदल हा कर्मचारी जे काम करीत आहे ते काम अधिक चांगल्याप्रकारे कसा करेल या संबंधीचे ज्ञान प्रशिक्षणातून होत असते. सध्याच्या स्पर्धा काळात यशस्वी होण्यासाठी सतत होणारे नवनवीन बदल स्वीकारुन ते आत्मसात करण्यासाठी प्रशिक्षणाची गरज अनन्यसाधारण आहे. प्रशिक्षण कार्यक्रमात पुढील पायऱ्यांचा विचार महत्वपूर्ण ठरेल.

- १) प्रशिक्षणाची गरज आहे किंवा नाही याचा शोध घेऊन त्यानुसार प्रशिक्षणाची तयारी करणे.
- २) गरजा अभ्यासून प्रशिक्षणात काय मिळवावयाचे ते ठरविणे.
- ३) प्रशिक्षणाची गरज निश्चित झाल्यावर त्यासाठी किती खर्च लागेल याचा अंदाज घेणे.
- ४) प्रशिक्षणासाठी योग्य कर्मचाऱ्यांची निवड करणे.
- ५) प्रशिक्षण पद्धती ठरविणे.
- ६) प्रशिक्षकांची निवड करणे.
- ७) प्रशिक्षणाचा उद्देश किती प्रमाणात साधला गेला त्यासाठी मूल्यमापन करणे.

औद्योगिक क्षेत्रातील प्रशिक्षणाचे मूल्यमापन-

प्रशिक्षणाचा कार्यक्रम किती प्रमाणात साध्य झाला यासाठी त्याचे मूल्यमापन करणे आवश्यक ठरते. त्यासंबंधीची कारणे पुढीलप्रमाणे आहेत.

- १) प्रशिक्षणात जी उद्दिष्टे निश्चित केली होती ती पूर्ण झाली किंवा नाही ते पाहणे.
- २) प्रशिक्षणातील प्रभावी घटक तसेच कमकूवत घटकांची जाणीव होणे.
- ३) होणारा खर्च आणि फायदा यांचे गुणोत्तर काढणे.
- ४) प्रशिक्षणाचा कोणाला जास्त फायदा झाला ते पाहणे.
- ५) भविष्यातील प्रशिक्षण कार्यवाहीत कोणकोणत्या बाबींची दखल घेणे गरजेचे आहे याची जाणीव होणे.

प्रशिक्षण कार्यक्रमाचे मूल्यमापन करण्याच्या विविध पद्धती असून सर्वात लोकप्रिय पद्धत प्रश्रावली आहे. प्रशिक्षण कालावधी पूर्ण झाल्यानंतर प्रशिक्षणावरील प्रतिक्रिया जाणून घेण्यासाठी प्रश्रावलीचा वापर केला जातो. प्रश्रावलीतील प्रतिक्रियाद्वारा प्रशिक्षण कार्याची सफलता ठरवली जाते.

समारोप-

औद्योगिक क्षेत्रात मानसशास्त्रीय तत्वांचे योगदान मोठ्या प्रमाणात आहे. मानवी जीवन औद्योगिक क्षेत्रातील उत्पादनाशी जोडले गेलेले आहेत. कर्मचारी निवड करतांना विशिष्ट कौशल्याची अपेक्षा व्यक्त करून कार्यकुशल कर्मचारी निवडला जातो. अचूक निवडीसाठी मानसशास्त्रीय चाचणीचा वापर करून विशेष प्रशिक्षण योजना अंमलात आणली जाते. प्रशिक्षणाच्या कालखंडात कर्मचारी वर्गाच्या कार्यमानाचे मूल्यांकन देखील केले जाते. योग्य प्रशिक्षणातून उत्पादन वाढ, वेळेची बचत, कार्य समाधान मिळते. प्रशिक्षण कार्यक्रमातून प्रशिक्षणाची गरज, प्रशिक्षणाची फलनिश्चिती, प्रशिक्षण खर्च, अचूक कर्मचारी निवड, प्रशिक्षणाची पद्धत, प्रशिक्षकांची निवड, प्रशिक्षणाची यशस्विता यासारख्या पायऱ्यांचा विचार केला जातो. प्रशिक्षणात प्रश्रावलीद्वारे कर्मचाऱ्यांच्या प्रतिक्रिया भविष्यात होणाऱ्या प्रशिक्षण कार्यातील बाबींची दखल घेतली जाते.

संदर्भ ग्रंथ

पंडित, र.वि. कुलकर्णी, अ.वि. आणि गोरे, चं.वि. (१९९९), **सामान्य मानसशास्त्र**,
नागपूर : पिंपळापूरे अँड पब्लिशर्स.

पंडित, र.वि. कुलकर्णी, अ.वि. आणि गोरे, चं.वि. (१९९९), **मानसशास्त्र औद्योगिक आणि व्यावसायिक उपयोजन**,
नागपूर : पिंपळापूरे अँड पब्लिशर्स.

सौ. मालती हळबे, प्रा.सौ. आश्विनी करवंदे **शैक्षणिक मानसशास्त्र**,

मुंबई : हिमालया पब्लिशिंग हाऊस

प्रभाकर लक्ष्मण नानकर, संगीता नंदकुमार शिरोडे, **सुबोध शैक्षणिक व प्रायोगिक मानसशास्त्र**,

पुणे : नित्यनुतन प्रकाशन

Kerth Davis, *Human Behaviour at work*, Tata Meoraw-Hill Publishing Company Limited 1993