अध्याय - ९
भिलाई श्रमिक शिक्षा कार्यों का निष्पादन
मूल्यांकन व निदानात्मक पहल
भिलाई श्रामिक शिक्षण कार्यों
का मूल्यांकन :
समस्याएं एवं निदानात्मक पहल

समस्याएं :

प्रशिक्षण के दोरान प्रशिक्षणार्थी को अथवा लिखित समस्याएं प्रत्यक्ष या परोक्ष रूप से
एक अंकन के अनुसार पाया गया।

(1) प्रशिक्षणार्थी को अल्प अवधि में संस्थान द्वारा प्रशिक्षण देकर
सीधे संयंत्र में काम लेना :

प्रशिक्षणार्थियों को संस्थान द्वारा बिन्दु चरणों में क्रमबद्ध रूप से प्रशिक्षण दिया जाता
है। जो बाकी में प्रशिक्षण की दृष्टि से अंतिम रुप स्थान रखता है। पर अल्प अवधि में
ही इस चरण को समाप्त कर सीधे संयंत्र के अधिकारियों से जिस तरह एक काम लिया
जाता है, वह प्रशिक्षण की दृष्टि से समस्या उपस्थित नहीं रहता है। क्योंकि उसे संबंधित
विभाग में बैठे जानकारी बिन्दु प्रशिक्षणार्थियों को सुरक्षा, तकनीकी शास्त्र जो संयंत्र
में उपयोग किये जाते हैं, उसे अनुभवात्मक कर्मचारियों में बहुत समस्या उत्पन्न हो
जाती है।

(2) संबंधित ट्रेड के प्रशिक्षु को उसके ट्रेड के विपरीत काम में
पदभार सौंपना :

जो प्रशिक्षणार्थी अर्थशास्त्र भारतीय स्तर पर आईटी, ए.आई, संबंधित ट्रेड पर दो वर्ष की
अवधि पर या एक वर्ष की अवधि पर या पूर्ण किया है, ऐसे अपने ट्रेड पर दश श्रीधर
को अन्य ट्रेड पर पद स्थापित कर संयंत्र में काम लिया जाता है। जिनसे तमाम नये
ट्रेड को सीखने, समझने में समस्या उत्पन्न होती है।

यह सीधे ही संयंत्र के कर्मि के मध्य एक अनगान व अवलंब रूप से कार्य करता है।
उसका बंध प्रशिक्षु के विशेषता रूप होती है। हालांकि संस्थान द्वारा मलदी स्कील ट्रेनिंग प्रोग्राम रखा गया है।

(3) एसेन्सियल इक्वायरेंट के बारे में प्रायोगिक ज्ञान न देना:
कई बार संस्थान द्वारा प्रशिक्षु को संचय में पद स्थापित करने के पश्चात् उनके विभाग के अनुरूप जो सामान्य उपकरण जो उसके विभाग में हमेशा ही उपयोग किये जाते हैं, की भी जानकारी नहीं दिया जाता, जिससे उत्पन्न होने वाली समस्या से प्लान हो जाने की संभावना प्रकट हो जाती है।
उदाहरण के लिये यदि कोई अनुरूप विभाग है, इस विभाग में किसी भी प्रशिक्षु को जैक, ट्रेन पुलिल, मेक्स पुलिल, पैनर इत्यादि के बारे में जानने की जरूरत नहीं है। सिफर इनके बारे में जानकारी देना पर्याप्त नहीं, बल्कि संस्थान में ही उसका प्रायोगिक अनुप्रयोग कर बतलाया जाना चाहिए।

(4) गैर तकनीकी प्रशिक्षणार्थी को तकनीकी प्रशिक्षण न देकर संचय में तकनीकी काम लेना:
संचय में गैर तकनीकी को भी मिट्टी लिया जाता है। जो ग्रेड अनुसार कार्य विभाजित है इन गैर तकनीकी प्रशिक्षु कर्मी से तकनीकी प्रशिक्षण के अभाव में संस्थान द्वारा निर्धारित कर दिया जाता है। जिससे एक तकनीकी कर्मी और गैर तकनीकी कर्मी के बीच जो अंतर है, उससे उत्पन्न समस्या गिनिये प्रशिक्षित कर्मी सिद्ध हरतनी होती है, जो बिगड़ जाता है, जिससे हानि होने की संभावना बढ़ जाती है। ऐसे कर्मी को संस्थानु जिस ग्रेड अनुरूप मेजबनी है, उसी अनुरूप ही संचय अधिकारियों द्वारा ब्योजक कर काम लिया जाता है। गैर तकनीकी प्रशिक्षु होते हैं। जिन्हें तकनीकी दृष्टि से सही प्रशिक्षण दिया जाये तो निश्चित ही ये प्रशिक्षु सर्वोत्तम है, पर संचय के विभाग के बारे में जानकारी देकर ही संचय में तकनीकी काम लेना, जिससे उत्पन्न अनेकों घटनाएं होना, प्रशिक्षु को प्रशिक्षण के दौरान समस्या उत्पन्न कर देता है.
(5) प्रशिक्षण में सुरक्षा-संबंधी सामान्य ज्ञानकारी देने के कारण उत्पन्न समस्या:

हालांकि प्रशिक्षण की संबंधित विभाग द्वारा केवल सामान्य ज्ञानकारी देकर ही कार्य क्षेत्र में काम लिया जाता है, जिससे प्रशिक्षण असामान्य, तनाव, असुरक्षित महसूस करता है।

(6) प्रशिक्षण के दौरान प्रशिक्षणार्थियों से रात्रि पाली में काम लिया जाना:

यह अनिवार्य है कि सभी कर्मचारियों को रात्रिपाली करना होता है। तीन उसी प्रकार प्रशिक्षणार्थियों को भी निरन्तर जरूरी है कि रात्रिपाली वह करें, पर अन्य अवधि प्रशिक्षण के दौरान ही जिस तरीके से विभागीय अधिकारियों द्वारा उन्हें विभाग विभेद की मेनप्यार की कमी को वृद्धि करे। रात्रि या रात्रि में कर्मचारियों से अनजनी के रूप में सामना करना चाहिए।

(7) तकनीकी संस्थान एवं संयंत्र कर्मचारियों में सामान्यतया की कमी के कारण समस्या:

तकनीकी संस्थान द्वारा प्रशिक्षण के प्रशिक्षण के लिए जो योजना बनाया जाता है, वह किसी भी संस्थान के लिए प्रशिक्षण की दृष्टि से उपयोगी नहीं है। एक अच्छे प्रशिक्षण संस्थान के विशेषता में किन्तु इस प्रस्तावित योजनाबद्ध के अनुसार संयंत्र अधिकारियों द्वारा अनुप्रयोग न करने वाले संस्थान द्वारा दिया जाने वाला प्रशिक्षण धारा का धारा रहता है। जिससे प्रशिक्षण को उचित प्रशिक्षण में कमी आ जाती है। संस्थान द्वारा मार्ग निर्देश आचारानुकूल नहीं होता, जिससे प्रशिक्षणार्थियों को समस्या उत्पन्न हो जाती है।
(1) विभिन्न चरणों में व्रम्बक्तरूप से दिया जाने वाला प्रशिक्षण अल्प अवधि में न होकर उस अवधि को अधिक दिनों तक चलाया जाना चाहिए। उसके पश्चात् ही संयंत्र में पदस्थापित किया जाये। संस्थान द्वारा यह भी ध्यान रखा जाये कि संयंत्र के पदस्थापन पश्चात् भी उन्हें संस्थान में पुनः भोजन अनुरूप प्रशिक्षण के अनुभव के आधार पर दिया जाये।

(2) किसी भी संविधि ट्रेड प्रशिक्षुओं को उसके ट्रेड अनुरूप ही काम संयंत्र के भीतर पदस्थापित करने का प्रयास संस्थान द्वारा होना चाहिए। मल्ली स्कीडिंग प्रशिक्षण प्रोग्राम का उद्देश्य केवल किसी ट्रेड के अनुप्रस्तुत कर्म की अवस्था में ही उपयोगी कार्यात्मक प्रसंस्करण होना चाहिए।

(3) प्रशिक्षु को संयंत्र में पदस्थापित होने के पश्चात् उसके विमान के अनुरूप उपकरणों की प्रायोगिक जानकारियों विस्तुत रूप में बेकर उसके उपकरण संबंधी अवस्थाएँ अध्यायी को दूर किया जा सकता है।

(4) नौरंगी तकनीकी प्रशिक्षुओं को तकनीकी जान देना आवश्यक है। इसे तकनीकी जान बेकर ही नौरंगी तकनीकी की तकनीकी कर्म के रूप में बदला जा सकता है। इसे ही नौरंगी तकनीकी जान की अवस्था में उपस्थित रूप में बदला जा सकता है जबकि प्रायोगिक रूप संयंत्र ब्रमण के द्वारा के दौरान साथ ही रात्रि संयंत्र में संस्थान में सुपरविजन के रूप में जाकर उन्हें समझाया जाये।

(5) किसी भी कारखानों में सुरक्षा का हद तक महत्व है और यह संस्थान द्वारा अन्य तरह से लिया जाता है, किन्तु संयंत्र के विभाग में विभागीय सुरक्षा के बारे में विस्तृत जानकारी नहीं दिया जाता है। बल्कि सुरक्षा के समान्य जानकारी को ही बता दिया जाता है। जबकि यह संस्थान द्वारा समान्य जानकारी की पुर्णता करने के उद्देश्य से ही होता है। इसे सुरक्षा संबंधी विभागीय संस्थान में विस्तुत रूप में बेकर प्रशिक्षणार्थीयों की समस्या का समाधान किया जा सकता है।

(6) अल्प अवधि में ही संयंत्र अधिकारियों द्वारा रात्रि पाली न लेकर यदि किसी प्रशिक्षु का प्रशिक्षण ट्रेड वर्ष्य है तो एक वर्ष के पश्चात् यदि रात्रिपाली बुद्धिमान नाग, तो यह समस्या दूर हो सकती है।

(7) तकनीकी संस्थान और संयंत्र के बीच अधिकारियों में सामन्तस्य होना चाहिए। यदि संयंत्र के अधिकारियों द्वारा संस्थान के निर्देशित कर्मों का अनुपालन यदि अधिकारियों की व्यक्तित्व के कारण न किया जाये तो कोई बात नहीं, पर यदि जानकारीकर्ता अवदेशना कर दिया जाता है तो संस्थान के अधिकारियों को संयंत्र के अधिकारियों के बीच समान्तस्य स्थापित कर इस प्रकार की अडचनों को दूर किया जा सकता है।
अध्याय १०

भिलाई इस्लाम संघर्ष की स्थापना, देश में उत्पत्ति लोह सम्पदा का दोहों एवं शोधन कर शुद्ध लोहा (स्टील) निर्मित कर देश की आधिक सुधारने हेतु पंडित जवाहर लाल नेहरू देश के प्रधानमंत्री का स्थान स्वारूप हुआ। यहाँ के कर्मधार्मिक ने इस स्थान की सकारात्मक रूप से परिषिद्ध करने हेतु अपने खून-पसीने एक कर दिये। अपनी मेहनत एवं लता से संयंत्र के लक्ष्य की शान-प्रतिष्ठा प्राप्त करने के लिये सर्वोच्च तकनीकी के माध्यम से सताई उत्पादन सुधारना के साथ वैसे रहे। यही कारण है कि रैली में भिलाई इस्लाम संघर्ष का स्थान सराहित है। उपयोग की दृढ़ता से प्रतिष्ठान वर्तमान रीति कायम होता जाता है। भिलाई संघर्ष एक ऐसा संघर्ष है जो अपने उत्पादन प्रक्रिया के फलस्वरूप उत्पन्न होने वाले प्रदूषण को नियंत्रित किया है एवं निवास पौधों (भारत सरकार) द्वारा पुरस्कृत प्राप्त किया है। यदि उपलब्धि संघर्ष की प्रकृतिवादी भाषित एवं इंजीनियरों की अध्यक्ष विशेषता का प्रतिनिधित्व का परिणाम है। यदि संघर्ष की उपलब्धियों को ध्यान से देखा जाये कि इन उपलब्धियों में किस-किस का सहयोग है? तो दस प्रश्न का उत्तर के रूप में भिलाई तकनीकी संस्थान (बी.डी.एच.) का नाम सराहित होगा, क्योंकि यहाँ एकमात्र जो संघर्ष की जीवन रेखा के रूप में उभरा है। संघर्ष के उपयोग की बढ़ती वा कीर्तिमान स्थापित करने की बात हो, तो शासक के अधिकार असम्भव है। संघर्ष की कुशल, प्रशिक्षित भाषित भिलाई तकनीकी संस्थान से ही उत्तम है। भिलाई तकनीकी संस्थान संघर्ष की कुशल प्रशिक्षित भाषित एवं प्रशिक्षित अधिकारी भी प्रदान करता है, जो अपने जीन का भरपूर उपयोग कर संघर्ष को स्वतंत्र विकास एवं सम्मानित स्थान तक पहुँचाने हेतु अधिक प्रायानगत रहता है।

मन्दिर की बंगूरा का चमक उसके सर्वश्रेष्ठ मजबूत नींब पर निर्माण रहता है अर्थात् नींब की मजबूती ही पूरी भवन की जीवन रेखा होती है। ठीक उसी प्रकार संघर्ष का कीर्तिमान रूप कंगूरा का चमक भिलाई तकनीकी संस्थान के प्रशिक्षित भाषित की कर्मचारा पर निर्माण करता है। अतः सारांगित शब्दों में भिलाई इस्लाम संघर्ष को यदि मानव की उपयोगी देखे, तो भिलाई तकनीकी संस्थान का हृदय एवं प्रशिक्षित मजबूत श्रमिकों का रक्त की उपयोग देखा उचित होगा। अर्थात् रक्त का महत्व मानव शरीर के लिये आत्मव्यक्त है इसके अभभाव में जीवन की कल्पना नहीं की जा सकती, वैसे ही संघर्ष के कीर्तिमान का कायम रखने हेतु भिलाई तकनीकी संस्थान के सहयोग को नकारात्मक नहीं जा सकता। अतः प्रशिक्षण के अभभाव में कीर्तिमान एवं रीति उत्पादन करते रहना असम्भव ही नहीं, बल्कि अपरंपरा का धीरत है।
1. प्रश्नावली (अभिमत)

क्षेत्रीय निदेशालय शैक्षिक शिक्षा केन्द्र द्वारा १.४.२००० से ३१.३.२००३ तक आयोजित 'तेजस्वित विकास पाँचवार्षिक कार्यक्रम' में 'जीवन की सुगमता' विषय पर मिलाई डिजाइनरिंग प्रोजेक्ट में कार्यरत कर्मचारी ने प्रशिक्षण कार्यक्रम में अपनी भागीदारी की। शैक्षिक के द्वारा उल्लिखित प्रशिक्षण कार्यक्रम के संबंध में उनके विचार जानने के लिए १२५ शिक्षिकों से प्रश्न किये गये। प्रश्नों के उत्तर शिक्षिकों की संख्या अनुसार दिये गये हैं, जो निम्नानुसार हैः

शैक्षिक शिक्षा केन्द्र द्वारा प्रशिक्षण कार्यक्रम
प्रश्नावली

1. व्यक्तिगत विवरण

| अ. नाम | .................................................................................................................. |
| ब. पद | .................................................................................................................. |
| स. विभाग | .................................................................................................................. |
| द. आयु | .................................................................................................................. |
| ध. लिंग पुरुष ............... महिला ............... |

| ध. सेवा अवधि नियुक्ति दिनांक ............... सेवाकाल ............... |

| ध. योग्यता : |
| 1. अभिशिषित/शिष्टित ............... |
| 2. दरबारी/बारहबारी ............... |
| 3. स्नातक ............... |
| 4. स्नातकोत्तर ............... |
| 5. तकनीकी ............... |
306

2. क्या आपने कोई प्रशिक्षण लिया है ? है ................. नहीं .................

3. प्रशिक्षण कार्यक्रम :

सेवादृष्टि होकर आपको प्रशिक्षण हेतु केन्द्र गया ? है ................. नहीं .................

नहीं तो :

1. विभाग ढारा नामांकित नहीं किया गया ? है ................. नहीं .................

2. आपके स्वच्छ संचि नहीं ली ? है ................. नहीं .................

3. समय पर आय उपलब्ध नहीं थे हैं ................. नहीं .................

4. पूरे कार्यक्रम में आपकी उपस्थित नहीं हो सके हैं ................. नहीं .................

5. अन्य कोई कारण .................................................................

4. प्रशिक्षण कार्यक्रम की आवश्यकता होना लगाय होना कभी-कभी आवश्यक

1. वेबस्टर उत्पादन के लिए प्रशिक्षण की आवश्यकता ............ ............ ............

2. विशिष्ट व्यक्ति कार्य हेतु ............ ............ ............

3. अन्तरिक्षविज्ञान व्यक्तियों की तुलना में प्रशिक्षण ............ ............ ............

प्राथमिक व्यक्तियों का अमित भाग

4. पत्रकारिता हेतु ............ ............ ............

5. प्रशिक्षित व्यक्तियों में अपद्वंस्तता ............ ............ ............

5. प्रशिक्षण कहाँ प्रदान किया गया :

अ. क्या आपने प्रशिक्षण कार्यक्रम/सेमीनार/कार्यशाला/विशिष्ट कार्यक्रम/श्रमिक शिक्षा केन्द्र द्वारा आयोजित कार्यक्रम में भाग लिया । है ................. नहीं .................

ब. वैधानिक प्राधानों के तहत प्रशिक्षण दिया गया । है ................. नहीं .................
6. आपके विचार:

7. अनुभवीक शिष्य केन्द्र द्वारा आयोजित:

प्रशिक्षण कार्यक्रम कैसा रहा?

सर्वोत्तम: ......... उत्तम: ......... संतोषजनक: ......... असंतोषजनक: .........

8. कैसे एवं किसके द्वारा आपका चयन किया गया?

7. भविष्य में प्रशिक्षण कार्यक्रम में आप और भाग लेना चाहिए?

यदि आपको मौका मिला तो: हाँ: ......... नहीं: .........

8. प्रशिक्षण कार्यक्रम में आप कितना लाभान्वित हुए: हाँ: नहीं:

1. स्थान एवं चालूयाँ: ......... .........

2. आपमें विश्वास एवं कार्यक्षमता: ......... .........

3. संगठन में अभिवृद्धि: ......... .........

4. आपके स्तर में वृद्धि: ......... .........

5. दृष्टिकोण उत्प्रेरणा एवं नैतिकता में वृद्धि: ......... .........
भाषिक शिक्षा प्रशिक्षकों के लिये

प्रश्नावली

1. व्यक्तिगत विवरण
   अ. नाम ....................................................
   ब. आयु ....................................................
   भ. लिंग पुस्तक ................................ महिला ................................
   द. योजना ....................................................
   ध. सेवा अवधि नियुक्ति दिनांक ...................... सेवाकाल ......................

2. व्या प्रशिक्षकों को प्रशिक्षण कार्यक्रम में भाग लेना आवश्यक है?
   हाँ.............. नहीं ..............

3. प्रशिक्षण सुविधा में कौन सी उपकरण आवश्यक है?
   ओ.एच.पी., श्यामपट, टी.वी., वी.सी.आर., आरो फोर्जेक्टर, फिल्मसू, कैसेट, फिल्म
   स्ट्रीप, पोस्टर, चार्ट्स इत्यादि।

4. प्रशिक्षार्थी किस प्रशिक्षण विधि से प्रभावित होते हैं?
   (अ) दृश्य श्रवण उपकरण ............. (ब) बोर्ड बोर्ड .........................
   (स) प्रायोगिक प्रदर्शन ............. (द) प्रकरण अभ्यास .........................

5. प्रशिक्षार्थियों का समूह अधिकतम कितना होना चाहिए?
   (अ) 25 .................. (ब) 30 ..............

6. प्रशिक्षण कार्यक्रम आयु वर्ग के हिसाब से या सम्मिलित आयु वर्ग के अनुसार होना
   चाहिए
   आयु वर्ग के हिसाब से ............ सम्मिलित आयु वर्ग ....................

308
7. महिला/पुरुष की अलग-अलग या सम्मिलित रूप से प्रशिक्षण देना चाहिए।
   अलग-अलग .................. सम्मिलित ................

8. शैक्षणिक योजना के आधार पर समूह का निर्माण या सम्मिलित रूप में
   योजना के आधार पर ...................... सम्मिलित .................

9. प्रशिक्षण कार्यक्रम की अधिक न्यूनतम/अधिकतम कितना होना चाहिए?
   क. 2/3 दिन अधिकतम ............ घ. तीन माह ..........
   ख. 2/5 दिन अधिकतम ............ ड. तीन दिन न्यूनतम ..........
   ग. एक माह ............ थ. 1.5 माह अधिकतम ............

10. प्रशिक्षण कार्यक्रम में बाहर से बुलाये गये प्रशिक्षक या केन्द्र में कार्यरत प्रशिक्षक
    अधिक प्रभावशाली रहते हैं
    कार्यरत प्रशिक्षक ............ बुलाये, गये प्रशिक्षक ............

11. केन्द्र के प्रशिक्षकों की क्या मानदन्य देना उचित है?
    हौं ................ नहीं ............

12. प्रतिदिन प्रशिक्षण कार्यक्रम कितने घंटे का होना चाहिए?
    (क) 4 घंटे का ............ (ख) 5-6 घंटे का
    (ग) पाँच घंटे का ............

13. कार्यक्रम के घंटों की प्रभावशीलता
    (क) चार घंटे ............ (ग) 5-6 घंटे ............
    (ख) पाँच घंटे ............
श्रमिकों के दृष्टिकोण के प्रशिक्षण कार्यक्रम का मूल्यांकन:

वर्तमान में उत्पादन में बिशिष्टीकरण एवं उत्पादन कम लागत में इस हेतु श्रमिक की अवधि अधिक आवश्यक होती है। इस हेतु, श्रमिक शिक्षा केन्द्र द्वारा आयोजित प्रशिक्षण कार्यक्रम के अलावा तकनीकी एवं अन्य प्रशिक्षण के विषय में जानकारी दिया है।

ऐसे प्रशिक्षण प्राप्त प्रतियोगियों की संख्या 54.16% रहा तथा किसी भी प्रकार की प्रशिक्षण अभाव प्रतियोगियों की संख्या 45.84% रहा। इस तरह प्रशिक्षण प्राप्त श्रमिकों की संख्या आम्रपालित श्रमिकों से अधिक है।

प्रशिक्षण कार्यक्रम में सेवारत होने आपको प्रशिक्षण हेतु में गया गया। इस पर प्रशिक्षणाधिकारियों ने विचार व्यक्त किये। सेवारत होने प्रशिक्षण हेतु भेजे गये श्रमिकों की संख्या 87.15% रहा तथा सेवारत होने नहीं भेजे गये श्रमिकों की संख्या 12.5% रहा। विभिन्न श्रमिकों ने भिन्न-भिन्न कारण बताया है।

क. क्या विभाग द्वारा नामांकित नहीं किया गया? इस पर विचार व्यक्त करने वालों की संख्या 33.3% न/हैं में अर्थात् विभाग द्वारा नामांकित नहीं किया गया तथा 66.4% लोगों को विभाग द्वारा नामांकित किया गया।

ख. दूसरा प्रमुख कारण क्या आपने रूचि नहीं ली तथा 54.1% लोगों ने प्रशिक्षण कार्यक्रमों में रूचि ली। रूचि लेने के बावजूद भी प्रशिक्षण कार्यक्रमों में उपस्थित नहीं हो पाये।

ग. उपरोक्त कारणों के अलावा अन्य कारण था क्या? समय पर आप उपस्थित नहीं थे, इस पर प्रतिभागियों ने अपने विचार व्यक्त किये। समय पर उपलब्ध नहीं होने वाले प्रतिभागियों कि संख्या 33.3% रहा तथा उपलब्ध रहने वालों की संख्या 66.4% रह।

घ. उपरोक्त सभी कारणों के अलावा, पूरे कार्यक्रम में उपस्थित नहीं हो सके। इस पर प्रतिभागियों की राय 45.8% कर्मचारी पूरे कार्यक्रम में उपस्थित नहीं हो पाये तथा कार्यक्रम के समय उपस्थित रहने वालों की संख्या 54.16% रह।

अतः स्पष्ट है कि संस्थान द्वारा किसी भी कारण या प्रशिक्षण को प्रशिक्षित करने हेतु नहीं भेजा गया एवं अधिकतर लोगों को सेवारत होकर प्रशिक्षण हेतु भेजा गया।

क. वेतन प्राप्त होने के लिये प्रशिक्षण अपने का आवश्यकता हमेशा होती है, इस पर आम रूप क्या करने वाले प्रशिक्षणाधिकारियों की संख्या 62.5% ने हमेशा, 4.2% ने लगभग हमेशा
तथा कभी-कभी प्रशिक्षण की आवश्यकता व्यक्त करने वालों की संख्या 33.3% रहा।
इस प्रकार बेहतर उपयोग हेतु प्रशिक्षण की मंहत्ता आवश्यकता होती है।

ख. सज्जनी में कार्य विश्लेषण करने लिए भी प्रशिक्षण की हमेशा आवश्यकता पड़ती है।
विश्लेषण कार्य हेतु विचार व्यक्त करने वाले प्रतिभागियों की संख्या 62.9% ने हमेशा, 8.3% ने लगभग हमेशा, 20.8% ने कभी-कभी तथा 8.3% ने आमतौर पर प्रशिक्षण की आवश्यकता व्यक्त की।
इससे स्पष्ट है कि किसी भी संस्थान द्वारा कार्यों में विश्लेषण करने हेतु प्रशिक्षण की सही आवश्यकता होती है।

ग. अप्रशिक्षित व्यक्तियों की तुलना में प्रशिक्षण प्राप्त व्यक्तियों का अधिक भाग इस पर
विचार व्यक्त करने वाले प्रशिक्षितवर्गीयों की संख्या 50% हमेशा रहा। लगभग हमेशा
12.9% तथा कभी-कभी पर विचार व्यक्त करने वाले प्रतिभागियों की संख्या 29.16% रहा।
इस प्रकार स्पष्ट है कि अप्रशिक्षित व्यक्तियों की तुलना में प्रशिक्षण प्राप्त व्यक्तियों की
संख्या हमेशा अधिक होती है।

घ. पदोन्नति के लिए भी प्रशिक्षण की आवश्यकता पड़ती है। पदोन्नति हेतु आम रूप से
व्यक्त करने वाले प्रतिभागियों की संख्या हमेशा 29.2%, लगभग हमेशा 8.3% तथा कभी-
कभी पर राय जताए वालों की संख्या 62.9% रहा।
इससे अनुमान होता है कि पदोन्नति के लिए कभी-कभी प्रशिक्षण की आवश्यकता
होती है।

ड. अप्रशिक्षित व्यक्तियों की तुलना में प्रशिक्षित व्यक्तियों में अधिक सक्षमता होनी चाहिए।
इस पर प्रतिभागियों ने आम रूप से व्यक्त करते हुए बताया कि अप्रशिक्षित व्यक्तियों में
अधिक सक्षमता हमेशा 41.2%, लगभग हमेशा 12.9% तथा कभी-कभी व्यक्त करने वालों
के 45.8% रहा।
इससे निष्कर्ष निकलता है कि प्रशिक्षित श्रमिकों में अधिक कार्य की सक्षमता हमेशा
एवं कभी-कभी होता है।
क. किसी भी समांत्र द्वारा कर्मचारियों के प्रशिक्षण के लिए कार्यक्रम आयोजित किया जाता है। प्रशिक्षण की विधियों भी प्रतिबंधित होती है। इसलिए यह पूछा गया कि क्या आपने प्रशिक्षण कार्यक्रम केन्द्र/सेमीनार/कार्यशाला/विशिष्ट कार्यक्रम या श्रमिक शिक्षा केन्द्र के द्वारा आयोजित कार्यक्रम में भाग लिया? इस पर प्रतिभागियों की संख्या 83.3% तथा नहीं में 16.7% लोगों अपने मत व्यक्त किये।

इससे स्पष्ट होता है कि कर्मचारियों के लिए प्रशिक्षण कार्यक्रम आयोजित होते होते हैं एवं अधिकारियों के संख्या में कर्मचारियों द्वारा भाग लिया जाता है।

ख. वैधानिक प्रावधानों के तहत दिया गया इस पर प्रशिक्षणार्थियों की संख्या ६६.७% ने हाँ में तथा ३३.३% लोगों ने नहीं में मत व्यक्त किये।

अतः स्पष्ट है कि संगठनों द्वारा वैधानिक प्रावधान के अन्तर्गत कर्मचारियों को प्रशिक्षण दिया जाता है। इसलिए प्रशिक्षण कार्यक्रमों की संख्या में उत्तर-चढ़ाव होता रहता है।

अ. वर्तमान में दिये गये प्रशिक्षण कार्यक्रम के विषय में प्रशिक्षणार्थियों ने अपने विचार प्रस्तुत करते हुए ४१.७% ने सबौत, २९.२ ने उत्तम तथा २९.१% लोगों ने कार्यक्रम का सतीश्चतन्त्र बताया।

अतः स्पष्ट होता है कि प्रशिक्षण कार्यक्रम के संचारियों एवं लाभदायक बनाया हुआ है। दूसरे शब्दों में शिक्षा अधिकारियों/प्रशिक्षकों का योगदान सराहनीय है।

ब. प्रतिभागियों को कैसे एवं किसके द्वारा आयोजना करा किया गया है? इस प्रश के जवाब में मनव संस्थान प्रकटन द्वारा ४१.७% अधिकारी द्वारा ३७.५% तथा अन्य के द्वारा २०.८% लोग ने जवाब दिया।

भविष्य में श्रमिक शिक्षा केन्द्र द्वारा आयोजित प्रशिक्षण कार्यक्रम में क्या आप भाग लेना चाहेंगे? इस पर प्रतिभागियों की संख्या नागरिकता रहा।

इससे स्पष्ट होता है कि प्रतिभागियों में प्रशिक्षण कार्यक्रम में रुचि की कोई कमी नहीं है तथा प्रशिक्षण कार्यक्रमों द्वारा अधिक से अधिक ज्ञानके प्राप्त करना चाहते हैं।
प्रशिक्षण कार्यक्रम से आप कितना लाभार्थित हुए, इस पर प्रशिक्षणार्थियों ने विभिन्न विनियम पर अपने विचार में व्यक्त किये, जो निम्नलिखित हैं।

क. प्रशिक्षण कार्यक्रम से सदा प्रशिक्षणार्थियों के जान, चालू एवं कीशाल में वृद्धि होती है। नयी-नयी वातां जानने को प्राप्त होती है। प्रशिक्षण से जान एवं चालू के पश्चात 91.66% मत व्यक्त किये तथा 8.32% प्रशिक्षणार्थियों के जान एवं चालू में विशेष योगदान नहीं रहा।

ख. प्रशिक्षण से कर्मचारियों में आत्मविश्वास के साथ-साथ कार्यक्षमता में वृद्धि होती है। इस पर 95.8% प्रशिक्षणार्थियों में आत्मविश्वास और कार्यक्षमता बढ़ता है तथा 4.2% लोगों में कोई फर्क नहीं पड़ता है।

ग. संगठन में अभिवृद्धि के बारे में प्रशिक्षणार्थियों की राय थी कि प्रशिक्षण से 83.3% संगठन में वृद्धि होती है तथा 16.7% लोगों का मत था कि प्रशिक्षण से संगठन में वृद्धि नहीं होती है।

दूसरे शब्दों में प्रशिक्षण से संगठन के प्रति विश्वास बढ़ता है, जिससे एकता की साजना पैदा होती है।

घ. प्रशिक्षण से व्यक्तियों के सामाजिक, धार्मिक तथा पारिवारिक स्तर में वृद्धि होती है। प्रशिक्षणार्थियों के स्तर में प्रशिक्षण से हाँ के पश्चात 91.6% मत व्यक्त किये तथा नहीं में 8.4% मत व्यक्त किये।

भिन्न भिन्न निकलता है कि प्रशिक्षण से प्रतिभागियों के स्तर में अभिवृद्धि होती है।

ड. प्रशिक्षण से प्रतिभागियों की अभिवृद्धि तथा नेतृत्व में वृद्धि होती है। इस पर प्रशिक्षणार्थियों से हाँ में 83.3% लोगों ने अपनी राय व्यक्त किये तथा नहीं में 16.7% लोगों ने अपने राय दिये।

संशोधन में कहा जा सकता है कि प्रशिक्षण कार्यक्रम से हाँ, चालू एवं कीशाल में वृद्धि तथा कार्यक्षमता में वृद्धि, संगठन में अभिवृद्धि एवं प्रशिक्षणार्थियों के उपलब्ध एवं नेतृत्व में वृद्धि होती है।
314
प्रशिक्षकों की दृष्टिकोण से प्रशिक्षण कार्यक्रम मूल्यांकन:

जब श्रमिक रिश्वत केन्द्र द्वारा प्रशिक्षण कार्यक्रम आयोजित किये जाते हैं, तो क्या प्रशिक्षकों को प्रशिक्षण कार्यक्रम में भाग लेना आवश्यक है? इस पर विचार करने वाले प्रशिक्षकों की संख्या शान्ति-प्रतिष्ठा ने ही में उत्तर दिया। स्पष्ट है कि प्रशिक्षण कार्यक्रम में प्रशिक्षकों का भाग लेना आवश्यक है।

जब केन्द्रों द्वारा प्रशिक्षण कार्यक्रम आयोजित किये जाते हैं तो आवश्यक रूप से प्रशिक्षण उपकरण की आवश्यकता होती है। इस पर विचार व्यक्त करते हुए ओ.एच.पी., श्यामपट, टी.बी., व्ही.सी.आर., प्रोफेक्टर इत्यादि प्रमुख उपकरण बताये।

प्रशिक्षण कार्यक्रम में प्रशिक्षणार्थियों की संख्या दोनों के लिए आवश्यक है। अन्यथा पाठ्यक्रम निरस जान पड़ता है। अतः प्रशिक्षणार्थियों किस प्रकार विभिन्न से प्रभावित होते हैं, इस पर प्रशिक्षकों ने मत व्यक्त करते हुए दृष्टि-शब्द उपकरण को शात-प्रतिष्ठात प्रभावशाली प्रशिक्षण विधि बताया गया। व्यूक बोर्ड की 75%, प्रायोगिक प्रदर्शन की 75% तथा प्रकरण अध्ययन को भी 75% प्रभावशाली प्रशिक्षण विधि बताया।

इससे यह ज्ञात होता है कि प्रशिक्षणार्थियों दृष्टि-शब्द उपकरण प्रशिक्षण विधि में शात-प्रतिष्ठात संधि रखते हैं तथा अन्य विधियों में अपेक्षाकृत कम। अतः प्रशिक्षण विधियों में शब्द-दृष्टि उपकरण का अधिक से अधिक प्रयोग करना चाहिए।

प्रशिक्षण कार्यक्रम में प्रतिमागियों की संख्या कितनी होनी चाहिए? इस पर 50% प्रशिक्षकों की राय में प्रशिक्षणार्थियों की संख्या 25 होनी चाहिए तथा 50% प्रशिक्षकों की राय में प्रशिक्षणार्थियों की संख्या 30 होनी चाहिए। अतः यह कह सकते हैं कि प्रशिक्षणार्थियों की न्यूनतम संख्या 25 होनी चाहिए तथा अधिकतम संख्या 30 तक होनी चाहिए। जिससे आसानी से एक-दूसरे के विचारों को समझा जा सके तथा फिरी बात को समझाने में भी आसानी होगी।

प्रशिक्षण कार्यक्रम / कार्यक्रम आयु वर्ग के हिसाब से होना चाहिए या सम्मिलित आयु वर्ग के हिसाब से? इस पर प्रशिक्षकों की राय में 50% ने आयु वर्ग के हिसाब से तथा 50% ने सम्मिलित आयु वर्ग को उचित माना। इससे स्पष्ट होता है कि प्रशिक्षण कार्यक्रम आयु वर्ग एवं सम्मिलित आयु वर्ग दोनों के हिसाब से होना चाहिए। जिससे सभी कर्मचारियों को प्रशिक्षण का लाभ मिलेगा।
महिला एवं पुरुष को अलग-अलग या सम्मिलित रूप से प्रशिक्षण देना चाहिए? इस पर सभी प्रशिक्षकों की राय थी कि महिला एवं पुरुष को सम्मिलित रूप से प्रशिक्षण देना चाहिए। अतः इससे एक-दूसरे के विचारों का निकट से जानकारी होना और आपकी समझ बढ़ने और समानता का बोध होगा।

चूँकि प्रशिक्षण कार्यक्रम को कोई शैक्षणिक योग्यता केन्द्र द्वारा निर्धारित नहीं किया गया है, इस विषय पर प्रशिक्षकों ने राय व्यक्त करते हुए 50% ने योग्यता के आधार पर तथा 50% ने सम्मिलित योग्यता के आधार पर प्रशिक्षण देना चाहिए। दूसरे रणनीतियों में प्रशिक्षण के लिये शैक्षणिक योग्यता निर्धारित नहीं किया जाना चाहिए।

भारतीय शिक्षा संस्थान द्वारा विकसित कार्यक्रमों की निर्धारित समय-सीमा तेज़ निर्धारित किया गया है। इस पर प्रशिक्षकों की राय में भी प्रशिक्षण के लिये या तीन दिन अधिकतम के लिये 50%, न्यूनतम तीन दिन के लिये 25%, अधिकतम या तथा पांच दिन के लिये 25%, अधिकतम देश माह के लिये 25%, एक माह के लिये 25% तथा तीन माह के लिये 25% मत व्यक्त किये।

प्रशिक्षण कार्यक्रम में बाहर से बुलाये गये प्रशिक्षक या केन्द्र में कार्यरत प्रशिक्षक अधिक प्रभावशाली रहते हैं। तो इस पर विचार व्यक्त करते हुए बुलाये गये प्रशिक्षक के लिये शास्त्र प्रशिक्षण प्रभावशाली होते हैं तथा कार्यरत प्रशिक्षकों के द्वारा प्रशिक्षणाधिकृत समय 75% प्रभावशाली होते हैं। अतः स्पष्ट है कि बुलाये गये प्रशिक्षक अधिक प्रभावशाली होते हैं।

केन्द्र के प्रशिक्षकों को क्या मानवेत्य देना उचित है? इस पर प्रशिक्षकों ने 50-50% ही एवं नहीं में विचार व्यक्त किये। अतः प्रशिक्षकों को पाठ्यक्रम अवधि के हिसाब से मानवेत्य निर्धारित किया जाना चाहिए।

प्रतिदिन प्रशिक्षण कार्यक्रम कितने घंटे का होना चाहिए? इस प्रस्ताव के उत्तर में प्रशिक्षकों की राय 4 घंटे - 25%, 5 घंटे - 25% तथा 5 से 6 घंटे - 50% रहा। अतः प्रशिक्षण कार्यक्रम की एक दिन की अवधि 5 से 6 घंटे की होनी चाहिए।

कार्यक्रम की घंटों की प्रभावशीलता के बारे में विचार व्यक्त करते हुए प्रशिक्षकों की संख्या 25% ने चार घंटे, 25% ने 5 घंटे तथा 50% ने 5 से 6 घंटे की अवधि प्रभावशाली बताये। इससे स्पष्ट होता है कि प्रशिक्षणाधिकृतों के लिये 5 से 6 घंटे अधिक प्रभावित होते हैं।
316

भिलाई श्रमिक शिक्षा केन्द्र के श्रमिक अधिकारियों, श्रमिक शिशकों तथा श्रमिक प्रशिक्षार्थियों से व्यक्तिगत साधारणतः एवं प्रशिक्षणाली से लिए गए समस्तों के आधार पर निकाले गये निष्कर्ष एवं तदसंबंधी सुझाव इस प्रकार है -

1. श्रमिक शिश्य केन्द्र में भिलाई हारा प्रदत्त प्रशिक्षण, कारखाने के उत्पादन एवं उपयोग के में वृद्धि, अवरोधों की समाप्ति एवं मधुर श्रमसंचय संबंधी निष्कर्ष तथा अत्यधिक समय बराबर किया जाय।

2. प्रशिक्षणार्थी प्रश्न की रूचि, प्रशिक्षण एवं उसकी व्यवहारिक दिशा की और अंद्राला होना एक महत्वपूर्ण प्रश्न है। श्रमिक शिशकों के प्रशिक्षण के लिए रिया बोले वाला मान धारा पारिवर्तित अध्ययन न्यून है। कारखाने जैसे कारखानों के लिए, अधिकारिक अधिक समय कार्य करें उससे अधिक पारिवर्तित पर सक्षम होते हैं। इसी कारण से उसकी रूट बहुत कम होती है। अतः उनकी पारिवर्तित में वृद्धि की जानी चाहिए अथवा योग्य श्रमिक शिशक को, उसके कार्यकाल पद में, पदोन्नति के समय प्रशिक्षण मिलनी चाहिए।

3. कारखाने के नियमित कर्मचारी को श्रमिक शिशक के रूप में, ओपीडियन के साधन पर पूर्ण काल के लिए प्रशिक्षण करना चाहिए।

4. कारखाने के प्रत्येक गैर अधिकारी कर्मचारी के लिए श्रमिक शिशा केन्द्र से प्रशिक्षण प्राप्त करना अनिवार्य किया जाना चाहिए। वर्तमान में यह ऐसूह है।

5. श्रमिक शिशा केन्द्र, भिलाई उपनगर कारखाने के लिए शिशु उपक्रम हेतु निर्धारित श्रमिक बहुत महत्वपूर्ण है। इसमें वृद्धि किया जाना जरूरी है।

6. श्रमिक शिशक के लिए प्रशिक्षण प्राप्त करने के पश्चात श्रमिकों को प्रशिक्षित करना अनिवार्य है, जिसके केन्द्र द्वारा उस पर किया गया व्यवस्था हो जाता है। अतः उनके लिए निश्चित संख्या में श्रमिकों को प्रशिक्षित करने का कार्य अनिवार्य किया जाना चाहिए।

7. प्रशिक्षण पाठ्यक्रम में श्रम संगठन से संबंधित विषयों को सवृंचित रूप से शामिल किया गया है। अतः श्रम संगठन के सदस्यों को श्रमिक शिशा हेतु अधिकारिक रूप से प्रशिक्षित किया जाना आवश्यक है। अधिकारिक पाठ्यक्रम में अन्य में श्रमिक प्रशिक्षण शामिल किया जाना चाहिए।

8. श्रम संगठन की शुद्ध एवं सहायता बनाने के लिए आस्थानीय अनुदान की व्यवस्था पर्याप्त होनी चाहिए।

9. भिलाई में गठित विभिन्न श्रम संघों के अनुसार शिशु निर्माण के लिए व्यापक प्रशिक्षण कार्यक्रम का संचालन किया जाना आवश्यक है। प्रशिक्षण कार्यक्रम में केवल श्रम संगठन से संबंधित विषय ही प्रमुख रूप से रखे गये हैं, उन्हें व्यापक बनाया जाना चाहिए।
प्रशिक्षण कार्यक्रम की चुनौतियां:

प्रशिक्षण कार्यक्रमों को आयोजित करने में कभी-कभी कुछ चुनौतियां शिक्षा अधिकारियों एवं क्षेत्रीय निदेशक के लिए उपस्थित होते हैं जो निम्नलिखित हैं -

1. चूंकि श्रमिक शिक्षा योजना एक स्वच्छ विधि योजना है इस कारण कार्यक्रमों के अनेक लाभ होने के बावजूद भी यह पाया जाता है कि किसी-किसी प्रबंधन तथा धर्म संस्थाओं के द्वारा अपेक्षित सहयोग में निम्नता दिखाई देती है।

2. उपयोग कमलावधि में प्रबंधन वर्ग द्वारा प्रशिक्षण कार्यक्रम का आयोजन नहीं किया जाता है, प्रबंधन वर्ग द्वारा कार्य-मुक्त नहीं किया जाता है। सिर्फ प्रबंधन वर्ग द्वारा नाम दिया जाता है।

3. गर्मियों में कर्मचारियों के द्वारा अवकाश लेने के कारण कार्यक्रम आयोजित करने में उपस्थिति निम्न हो जाती है।

4. चूंकि कार्यक्रमों का आयोजन धर्म संस्थाओं की सहायता से किया जाता है और उद्योगों में धर्म संस्थाओं की सहायता अधिक होने के कारण भी सुझाव कर्मचारियों को नामांकित करने में मुश्किल हो आती है।

5. प्रशिक्षण कार्यक्रम के विषय में प्रबंधन वर्ग द्वारा यह ठराव रहती है कि यह श्रमिक शिक्षा अधिकारियों के विषय के लिए ही है तथा धर्म संस्थाओं की यह ठराव होती है कि प्रबंधन वर्ग द्वारा अधिक कार्य लेने हेतु जान बुझकर प्रशिक्षण दिया जा रहा है, इसलिए शाखाओं में धरारों में परिवर्तन करना आवश्यक होता है।

6. कभी-कभी उद्योग अंतर पर अच्छे प्रशिक्षण कक्ष की व्यवस्था तथा अन्य आवश्यक सुविधायें प्रदान नहीं की जाती हैं।

7. चूंकि इस प्रशिक्षणाधीनों की आयु की निम्नतम तथा अधिकतम सीमा नहीं होती है निराकर कुछ प्रशिक्षणाधीनों अधियोज प्रृथ्वी के होते हैं जो प्रशिक्षण के विचारों से असहमत होते हैं और अपने पूर्वानुभवों को ही सही मानते हैं प्रशिक्षण के लिए चुनौती होती है कि उन्हें किस प्रकार अपनी बातें उनके सामने रखें।
1. संस्थान के प्रति उत्तरदायित्व की भावना में वृद्धि -

प्रशिक्षण में श्रमिकों को उत्पादकता प्रेरित कार्य को संस्कृतिक प्रेरित कार्य में परिवर्तित कर प्रशिक्षित किया जाता है एवं यह बताया जाता है जिस कार्य हेतु वेतन प्राप्त करते हो, उसे परिपूर्ण एवं सुगमताधीन बनाना श्रमिकों का दायित्व है। इसी प्रकार संस्थान एवं कार्य के प्रति उत्तरदायित्व की भावना में वृद्धि होती है इसका लाभ श्रमिकों के साध-सम्बंध संस्थान को भी मिलता है।

2. श्रम संघों के विश्वास -

प्रशिक्षण के दौरान श्रमिकों को श्रम संघों की भूमिका के बारे में बताया जाता है जिससे श्रमिकों का श्रम संघों में विश्वास बढ़ता है।

3. जीवन स्तर में सुधार -

प्रशिक्षण में श्रमिकों के जीवन स्तर में सुधार एवं विकास के बारे में प्रशिक्षित किया जाता है जिससे तमाम युवी आदमी सो अपने को नुक्सान सके, जो जीवन स्तर को सुधारने में सहायता करते हैं।

4. धारणाओं में परिवर्तन -

प्रशिक्षण के पश्चात श्रमिकों के जान एवं अनुभव में वृद्धि होती है जिससे वे समस्याओं के समस्याओं के साध पहलू पर धरती कर सकते हैं और प्रशिक्षण के बाद में किसी भी समस्या का सकारात्मक पथ के विषय में विचारते हैं और उनके परम्परागत धारणाओं में बदलाव आता है।

5. नेतृत्व क्षमता में वृद्धि -

प्रशिक्षित श्रमिकों के बीच जान एवं आत्म-विश्वास में अभी वृद्धि होती है जिससे वे नेतृत्व हीनता के जाल से मुक्त होते हैं।
6. आत्मविश्वास एवं मनोविचार में वृद्धि -

प्रशिक्षण प्राप्त करने के बाद अभ्यस्त रहने में कार्य एवं संस्थान के प्रति विश्वास एवं मनोविचार में वृद्धि होती है।

7. दुर्घटना से बचाव एवं स्वास्थ्य सुधार पर ध्यान -

प्रशिक्षण में कर्मचारियों को दुर्घटना से बचने एवं स्वस्थ रखने के लिए प्रशिक्षण दिया जाता है जिसका निर्देश जिन्होंने भी प्रशिक्षण के दौरान बताये गये सुझावों का उपयोग कर भीतरी भांति करते हैं।

8. सामाजिक, आर्थिक एवं राजनीतिक जीवन की सामान्य जानकारी -

प्रशिक्षण में प्रशिक्षणार्थियों को सामाजिक, आर्थिक एवं राजनीतिक जीवन की सामान्य जानकारी दिया जाता है जो प्रशिक्षण के पश्चात भी इस सामान्य जानकारी का तथा उठाते है एवं रुचि लेते है।

(ब) प्रशिक्षण में आने वाली समस्यायें -

प्रशिक्षण कार्यक्रम कर्मचारियों एवं संस्थान के निरन्तर विकास के लिए अति महत्वपूर्ण है। और यह लाभ किसी भी संस्थान के सभी पक्ष की प्राप्त है, लेकिन इसमें कुछ भी कठिनाइयाँ उठती हैं। प्रशिक्षण में आने वाली कठिनाइयों/समस्याएं निम्नलिखित हैं-

1. अधिक उम्र के अभिव्यक्तियों का प्रशिक्षण में रूचि का अभाव -

प्रशिक्षण के दौरान सबसे प्रमुख समस्या है प्रशिक्षणार्थियों द्वारा रूचि लेना। किसी भी प्रशिक्षण का लाभ तब मिलता है जब स्वयं कुछ सीखने को जागरूक हो। प्रशिक्षणार्थियों द्वारा रूचि के अभाव में कई कारण हो सकते है।

(अ) सामान्यत: कुछ अभिव्यक्ति प्रशिक्षण का महत्व नहीं समझ पाते है और अपने लापक्रमों के कारण प्रशिक्षण में रूचि नहीं लेते है।
(ब) कुछ शिक्षक द्वारा प्रशिक्षण का विषय गिनते बारे में वह कुछ जानता हो तो प्रशिक्षण
उसे अनावश्यक प्रतीत होता है।

(स) कुछ शिक्षक किसी कार्य में जुड़े रहने से, वह उस कार्य में कुशल रहता है, जिस कारण
वह प्रशिक्षण की आवश्यकता महसूस नहीं करता है।

2. व्यक्तिगत विभिन्नता -

प्रशिक्षणाधिकारियों की आयु में विभिन्नता एवं शैक्षिक योग्यता में अंतर के कारण सीखने
समय के स्तर में विभिन्नता होती है जो एक साथ प्रशिक्षण देने में मुश्किल होती है
और सभी के लिए अलग-अलग प्रशिक्षण देना भी एक कठिन कार्य है। व्यक्तिगत
विभिन्नता के कारण प्रशिक्षण का उद्देश्य पूर्ण नहीं हो जाता है।

3. असहयोगपूर्ण व्यवहार -

किसी भी संस्थान के कर्मचारियों द्वारा प्रशिक्षण कार्यक्रम में भाग लेने से संगठन के
प्रतिविद्या के कार्यक्रम में बाधाओं उत्पन्न होती है इसलिए उद्यमियों द्वारा प्रशिक्षण कार्यक्रम
पाठ्यक्रम का उद्देश्य पूर्ण नहीं हो पाता है।

4. उचित प्रशिक्षण सुविधाओं का अभाव -

प्रशिक्षण देने के विभिन्न विषयों परचलित है और विभिन्न-विभिन्न प्रकार के शिक्षक
होते हैं अर्थात् भिन्न-भिन्न योग्यता के होते हैं, जिससे तकनीकी की समस्या का समाधान
करना पड़ता है जैसे किसी शिक्षित कुशल कर्मचारी को सेमिनार या भाषण ठीक नहीं
लगता तो किसी अधिशिक्षित अनकुशल कर्मचारियों को एक साथ प्रशिक्षण देना एक गणित
कार्य है।

5. समय का अभाव -

प्रशिक्षण कार्यक्रम समय के अभाव के कारण भी प्रशिक्षण का उद्देश्य पूर्ण नहीं हो पाता
है। क्योंकि प्रशिक्षण पाठ्यक्रम का एक नियत समय रहता है उस समय के अंदर
पाठ्यक्रम पूर्ण होना अति आवश्यक है अगर किसी कारणवश नियत समय में पूर्ण नहीं
किया जाता है प्रशिक्षण अधूरा रह जाता है एवं प्रशिक्षण के उद्देश्य पूर्ण नहीं हो पाता
है।
6. प्रशिक्षण अध्ययन सामग्री का अभाव -

चूंकि बोर्ड एक स्वीच्छिक संगठन है इसलिए बोर्ड द्वारा प्रशिक्षण सामग्रियों का अभाव पाया जाता है अर्थात् आवश्यकतानुसार अध्ययन सामग्री की व्यवस्था किया भी जाता है। तो आवश्यक सामग्री उपलब्ध नहीं करा पाते हैं।

7. अन्य समस्यायें -

प्रशिक्षण के दौरान या प्रशिक्षण देने में अन्य समस्यायें भी आतीं भी हैं जैसे प्रशिक्षण हेतु मद्देत की समस्या, प्रतिभागियों की संख्या का निर्धारण आदि।

(स) प्रशिक्षण में आने वाली समस्याओं को हल करने के उपाय -

1. प्रशिक्षणार्थी का वर्गीकरण -

प्रशिक्षण में भाग लेने वाले प्रतिभागियों को उनकी आयु, शैक्षणिक योग्यता एवं प्रशिक्षण विधि के अनुसार वर्गीकरण किया जाये जिससे प्रशिक्षण पद्धतियों को सिमित वर्गों के अनुसार बनाया जा सके।

2. सक्रिय सहयोग -

प्रशिक्षण की सुचिकर, प्रभावशाली एवं उपयोगी बनाने के लिए प्रशिक्षणार्थियों का सक्रिय सहयोग प्राप्त किया जाना अति आवश्यक है।

3. प्रशिक्षण तकनीक में सुधार -

प्रशिक्षण तकनीक के दौरों के कारण ज्ञात कर इन्हें दूर करने एवं उन्हें सुचिकर बनाये रखने का प्रयास करना चाहिए।

4. पर्याप्त समयावकाश -

प्रशिक्षण कार्यक्रम में अवकाश की भी पर्याप्त समयवाली आवश्यक होनी चाहिए। अवकाश
5. प्रशिक्षण सामग्री की आपूर्ति -
प्रशिक्षण हेतु बांटी एवं नियोजन संगठन द्वारा प्रशिक्षण सामग्री की उपलब्ध किया जाना चाहिए जिससे प्रशिक्षणीय द्वारा समझाने में पूर्ण प्रशिक्षणाधीनों द्वारा समझाने में सरलता हो।

6. नवीन विचारों का समावेश -
यदि पुरातन को पूर्ण जानकारी देते हैं जो प्रशिक्षण के दौरान नवीन विचारों के साथ समावेश किया जाय तो किसी विषय को सीखने एवं ग्रहण करने में सुविधा होती है।
इस प्रकार प्रशिक्षण को दौरान नवीन विचारों में समावेश किया जाय तो विषय सुविधक हो जाती है अर्थात् श्रमिक प्रशिक्षण में रूचि रहती है।

7. प्रशिक्षण का व्यवस्थित क्रम -
प्रशिक्षण के प्रारंभिक दौर में अधिक मनोरंजन अंशों का प्रशिक्षण एवं बाद में ठोस एवं निरस्सण अंशों का प्रशिक्षण, प्रतिमार्गी की रूचि को बनायें रखने के लिए आवश्यक होता है अर्थात् सरलता से जटिलता की ओर सिद्धांत का पालन किया जाय।

9. विचारों का आदान-प्रदान -
प्रशिक्षण के दौरान प्रशिक्षण का दावेदार है कि वह प्रतिमार्गी के विचार को जानने अगर श्रमिक सुझाव देते है तो उस विषय पर विचार करें। श्रमिकों की अगव किसी व्यक्ति या किसी कार्य में बुद्धि होती है उस बुद्धि का शीर्ष हल श्रमिकों को बतायें। दूसरों शब्दों में सुझाव एवं विचारों का आदान-प्रदान होना चाहिए।

10. अभ्यास व पुनरावृत्ति -
किसी विषय को निरंतर दीवाराने से उनको समझाने तथा याद रखने में सरलता होती है इसलिए श्रमिकों की हेमेशा प्रशिक्षण के विषय का निरंतर अभ्यास करना चाहिए जिससे प्रशिक्षण में श्रमिकों का मन सदा लगा रहे।
(द) श्रमिकों द्वारा प्रशिक्षण कार्यक्रम के लिए दिये गये सुझाव -

1. प्रशिक्षण कार्यक्रम को सुचिकर बनाया जायें।

2. इस योजना को निरंतर उद्योगों के साथ मिलकर पूरी तरह संचालित किया जाना चाहिए।

3. श्रमिक शिक्षकों को श्रमिक शिक्षा केन्द्र का निरंतर राजकीय सहयोग पूर्ण मार्गदर्शन मिलते रहना चाहिए, जिससे श्रमिक शिक्षक, श्रमिकों के विकास करने में सही तरह सक्षम रहें।

4. प्रशिक्षण को स्वयं आदर्शवान होना चाहिए, एक श्रमिक शिक्षक जो परिवार, समाज,उद्योग, देश के प्रति निष्ठा वा जिम्मेदार नहीं, वह अपने प्रशिक्षणाध्यापियों को उनके दिशायों पर अच्छी तरह प्रभावित नहीं कर सकता। दूसरे शब्दों में प्रशिक्षण का आदर्श ही प्रशिक्षणाध्यापियों में अच्छे गुणों का प्रचार कर सकेगा।

5. श्रमिक शिक्षा की प्रतिभा को उसके कार्य प्रणाली, सहिष्णुता, शालीनता के आधार पर प्रोत्साहित करना चाहिए।

6. ग्रामीण श्रमिकों के लिए केन्द्र के द्वारा ही श्रमीण प्रशिक्षण की निर्देशित करना चाहिए।

CENTRAL BOARD FOR WORKERS EDUCATION
प्रशिक्षण कार्यक्रम प्रतिक्रिया स्तर पर

भिलाई तकनीकी संस्थान से प्रशिक्षण प्राप्त ढी.ओ.टी. प्रशिक्षणार्थीयों से प्रशिक्षण कार्यक्रम संबंध में प्रतिक्रिया जानने के लिए 20 प्रशिक्षणार्थी से प्रश्न किये गये, प्रश्नों के उत्तर प्रशिक्षणार्थीयों के संख्या अनुसार खाने में दिये गये जो मिन्नानुसार है।

प्रशिक्षणार्थी के लिए

प्रश्नावली

(नोट- जो अंश लागू हो उस पर चिन्ह (✓) लगायें)

नाम ........................................................................................................................................................................

प्रशिक्षण कार्यक्रम का नाम ........................................................................................................................................

1. क्या यह प्रशिक्षण कार्यक्रम आपके कार्य के लिए प्रत्येक रूप से उपयोगी है?

हाँ .......... नहीं .......... अंशिक ..........

2. प्रशिक्षण की आवश्यकता हमेशा लगभग हमेशा कभी-कभी आकस्मिक

1. बेहतर उत्पादन के लिये प्रशिक्षण ..... ...... ......... ...... ......

की आवश्यकता

2. विशिष्ट कार्य हेतु ..... ...... ......... ...... ......

3. अप्रशिक्षित व्यक्तियों की कार्य की तुलना में प्रशिक्षण प्राप्त व्यक्तियों

की अधिक भाग

4. पदोपति ..... ...... ......... ...... ......

5. प्रशिक्षक के व्यक्तियों में अधिक क्षमता ..... ...... ......... ...... ......
3. प्रशिक्षण कार्यक्रम से कितना लाभान्वित हुए हां नहीं

1. शान एवं चाहुर्य वृद्धि

2. कीर्तिवेश में वृद्धि

3. आपके विश्वास एवं कार्यशक्ति में वृद्धि

4. संगठन की अभिवृद्धि

5. आपके स्तर में वृद्धि

6. दृष्टिकोण उपन्यास एवं नैतिकता में वृद्धि

7. मनोबल उच्च

8. रुकावट, पहल एवं स्थिति में वृद्धि

4. प्रशिक्षण कार्यक्रम कैसा रहा -
   सरासरी ........... उतम ........... संतोषजनक ........... असंतोषजनक ...........

5. भविष्य में प्रशिक्षण कार्यक्रम में आप भाग लेना चाहेंगे यदि आपको अवसर मिला -
   हां ........... नहीं ...........

6. आपका सुझाव/ विचार इस प्रशिक्षण कार्यक्रम के लिये दीजिये -

---

CENTRAL BOARD FOR WORKERS EDUCATION
प्रशिक्षार्थियों के दृष्टि से प्रशिक्षण कार्यक्रम का मूल्यांकन -

प्रशिक्षार्थियों की पूर्व गतिविधियों का प्रभाव के लिए प्रशिक्षण कार्यक्रम आपके कार्य के लिए प्रत्यक्ष उपयोगी है। प्रशिक्षण कार्यक्रम वर्तमान में भारत में 85% की संख्या में होता है, जबकि 25% ने नहीं कहा।

अतः भिलाई तकनीकी संस्थान की प्रशिक्षण कार्यक्रम संयंत्र कार्य करने के लिए अत्यंत उपयोगी है।

बेहतर जिंदगी के लिए प्रशिक्षण की आवश्यकता हमेशा होती है इसका प्रभाव राजस्थान में बालों के प्रशिक्षण की संख्या 75% ने हमेशा, 25% लगभग हमेशा कहने वालों की संख्या रखा।

अतः बेहतर उद्योग के लिए प्रशिक्षण की महत्वपूर्ण आवश्यकता होती है।

संगठन में कार्य विशिष्टीकरण के लिए भी प्रशिक्षण की हमेशा आवश्यकता पड़ती है।

विशेषता करने, कार्य शेष बचाव व्यक्ति करने वाले प्रशिक्षार्थियों की संख्या 65% ने हमेशा, 30% ने लगभग हमेशा प्रशिक्षण की आवश्यकता व्यक्त की।

इससे स्पष्ट है कि किसी भी संस्थान द्वारा कार्यों में विशिष्टीकरण लाने के लिए प्रशिक्षण की सदा आवश्यकता होती है।

अग्रिमित व्यक्तियों की तुलना में प्रशिक्षण प्राप्त व्यक्तियों का अधिक भाग पर बिचार व्यक्ति करने वाले प्रशिक्षार्थियों की संख्या 65% ने हमेशा आवश्यकता तथा लगभग हमेशा 30% रखा।

इस प्रकार स्पष्ट है कि अग्रिमित व्यक्तियों की तुलना में प्रशिक्षण प्राप्त व्यक्तियों का भाग हमेशा अधिक होता है।

पदोन्नति के लिए भी प्रशिक्षण की आवश्यकता पड़ती है। पदोन्नति के लिए आम रूप से कार्य करने वाले प्रतिमानियों की संख्या हमेशा 35% लगभग हमेशा 40% तथा कमी-कमी नहीं पर राय जाहिर करने वालों की संख्या 25% रखा।

दूसरे शब्दों में कह सकते हैं कि पदोन्नति के लिए लगभग हमेशा प्रशिक्षण की आवश्यकता होती है।
प्रशिक्षण कार्यक्रम से आप कितना लाभान्वित हुए इस पर प्रशिक्षणार्थियों ने विभिन्न बिन्दुओं पर अपने विचार व्यक्त किये जो निम्नलिखित हैं।

प्रशिक्षण कार्यक्रम से सब प्रशिक्षणार्थियों के ज्ञान चालू रहे मृदृंग होती है प्रशिक्षण से ज्ञान एवं चालू रहे मृदृंग के पास में 100% मत व्यक्त किये।

इससे सिख होता है प्रशिक्षण से ज्ञान एवं चालू रहे मृदृंग होती है। प्रशिक्षण से कीशल में मृदृंग होती है के पास में 95% लोगों ने मत दिये तथा 5% लोगों ने विश्वास में राय प्रदर्शित किया। प्रशिक्षण से कमेश्वरों में आत्मविश्वास के साथ-साथ नाय कार्य क्षमता में भी मृदृंग होती है। इस पर 100% रहा। इस प्रकार प्रशिक्षण से आत्मविश्वास और कार्यक्षमता में मृदृंग होती है।

संगठन में अभिवृद्धि के बारे में प्रशिक्षणार्थियों की राय पास में 100% रहा अतः संगठन को लाभ होता है। संगठन के प्रति विश्वास बढ़ता है।

प्रशिक्षण से सामाजिक रूप से पारिवारिक सोच समझ के स्तर में मृदृंग होती है, हाँ के पास में 95% मत व्यक्त किये तथा नहीं में 5% मत व्यक्त किये। निष्कर्ष निकलता है कि प्रशिक्षण से प्रतिभाशिक्षियों के स्तर में अभिवृद्धि होती है। इसी तरह से दृष्टिकोण उत्प्रेरणा नैतिकता में 100% एवं राजनीति में राज मृदृंग 100% ने अपना मत दिया।

दिये गये प्रशिक्षण कार्यक्रम के विषय में प्रशिक्षणार्थियों ने अपना विचार प्रस्तुत करते हुए 5% ने सर्वत्र, 50% ने इतने और 45% लोगों ने संकल्पनानुसार बताया।

अतः स्पष्ट होता है कि प्रशिक्षण कार्यक्रम को लाभाधिक एवं समाप्ति बनाया गया है।

भविष्य में प्रशिक्षण कार्यक्रम में भाग लेना चाहेंगे, इस पर प्रशिक्षणार्थियों की राय 100% रहा। इससे स्पष्ट है कि प्रशिक्षण कार्यक्रम उत्तम है और अधिक से अधिक जानकारी प्राप्त करना चाहते हैं। संघ यह कह सकते हैं कि प्रशिक्षण अत्यधिक है प्रशिक्षण के बिना वेतन निष्पादन संभव नहीं है ज्ञान, चालू रहे नैतिक कीन्त्र में मृदृंग आत्मविश्वास.
व्यवहार स्तर पर मूल्यांकन -

प्रशिक्षार्थियों का व्यवहार स्तर पर लाईन प्रबंधकों से प्रशिक्षण का प्रभाव जानने की कौशल की गई। 20 प्रशिक्षार्थियों का अध्ययन निम्न विन्दुओं पर किया गया जो निम्नलिखित हैं।

लाइन प्रबंधक के लिए

प्रश्नावली

(नोट: जो अंश लागू हो उस पर चिन्ह (✓) लगायें)

<table>
<thead>
<tr>
<th>नाम</th>
<th>प्रारंभ प्रशिक्षण का नाम</th>
</tr>
</thead>
</table>

<table>
<thead>
<tr>
<th>अंति</th>
<th>उत्तम</th>
<th>उत्तम</th>
<th>ठीक</th>
<th>निम्न</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>1.</td>
<td>उपस्थित (नियमितता समय बदलता)</td>
<td>......</td>
<td>......</td>
<td>......</td>
</tr>
<tr>
<td>2.</td>
<td>कार्य शुरुवात में ध्यान</td>
<td>......</td>
<td>......</td>
<td>......</td>
</tr>
<tr>
<td>3.</td>
<td>कार्य अनुशासन</td>
<td>......</td>
<td>......</td>
<td>......</td>
</tr>
<tr>
<td>4.</td>
<td>कार्य के प्रति उत्तरदायी</td>
<td>......</td>
<td>......</td>
<td>......</td>
</tr>
<tr>
<td>5.</td>
<td>आचरण (व्यवहार, कार्यपालन, सत्यता)</td>
<td>......</td>
<td>......</td>
<td>......</td>
</tr>
<tr>
<td>6.</td>
<td>दक्षता एवं कार्य ज्ञान</td>
<td>......</td>
<td>......</td>
<td>......</td>
</tr>
<tr>
<td>7.</td>
<td>कार्य करने की क्षमता</td>
<td>......</td>
<td>......</td>
<td>......</td>
</tr>
<tr>
<td>8.</td>
<td>श्रीज्ञान एवं समान का रख-रखाव</td>
<td>......</td>
<td>......</td>
<td>......</td>
</tr>
<tr>
<td>9.</td>
<td>रूपाण, पहल एवं रूप</td>
<td>......</td>
<td>......</td>
<td>......</td>
</tr>
<tr>
<td>10.</td>
<td>सुसंस्कृत प्रवृत्ति</td>
<td>......</td>
<td>......</td>
<td>......</td>
</tr>
<tr>
<td>11.</td>
<td>अप्रशिक्षित व्यक्तियों की कार्य</td>
<td>......</td>
<td>......</td>
<td>......</td>
</tr>
</tbody>
</table>
329

प्रशिक्षण प्राप्त प्रशिक्षार्थियों की उपस्थिति (नियमितता एवं समयबद्धता) देखा गया,
10% प्रशिक्षार्थियों का अतिउत्तम, 75% उत्तम एवं 15% प्रशिक्षार्थियों का ठीक रहा।
अतः प्रशिक्षण से उपस्थित (नियमितता एवं समयबद्धता) अच्छी रहती है। कार्यशुद्धता में ध्यान
10% प्रशिक्षार्थियों का अति उत्तम, 60% उत्तम, 30% प्रशिक्षार्थियों का ठीक रहा, अतः प्रशिक्षण से गुणवत्ता में सुधार आता है।

कार्य अनुशासन में ध्यान 20% प्रशिक्षार्थियों का अति उत्तम, 55% उत्तम 15% प्रशिक्षार्थियों का ठीक लेकर 10% का निम्न रहा, अतः प्रशिक्षण से कार्य अनुशासन प्रशिक्षार्थियों में आ जाता है।

प्रशिक्षण प्राप्त प्रशिक्षार्थी कार्य के प्रति उत्तरदायित्व 15% अतिउत्तम, 60% उत्तम एवं 25% ठीक रहा। प्रशिक्षण प्राप्त प्रशिक्षार्थियों कार्य के प्रति उत्तरदायित्व समझना है
और प्रशिक्षण से कार्य के प्रति उत्तरदायित्व बढ़ जाता है।

आचरण (व्यवहार, कार्यपालन, सत्यता) 20% प्रशिक्षार्थियों का अति उत्तम, 55% का उत्तम, 25% प्रशिक्षार्थियों का ठीक रहा, अतः प्रशिक्षण से उद्धेष्टता में कमी आती है।
और अच्छे व्यवहार करते हैं, जो संगठन के लिए लाभकारी है।

दक्षता एवं कार्य स्तर 15% प्रशिक्षार्थियों का अति उत्तम, 60% का उत्तम, 25% प्रशिक्षार्थियों का ठीक रहा, तो इससे पता चलता है कि दक्षता एवं कार्य करने के तरीकों में वृद्धि होती है।

कार्य करने की क्षमता 20% प्रशिक्षार्थियों का अति उत्तम, 50% उत्तम, 30% प्रशिक्षार्थियों का ठीक रहा, अतः प्रशिक्षण से कार्य करने की क्षमता बढ़ जाती है। और जारी एवं सामान का रखरखाव 15% प्रशिक्षार्थियों का अति उत्तम, 45% उत्तम, 40% प्रशिक्षार्थियों का ठीक रहा। अतः इससे स्पष्ट होता है कि ऑर्ज एवं सामान का रखरखाव पर प्रशिक्षित व्यक्ति ज्यादा ध्यान देते है।

रक्षाबंधन, पहल एवं सचि 10% प्रशिक्षार्थियों का अति अतिरद, 30% उत्तम, 55% प्रशिक्षार्थियों का ठीक तथा 5% प्रशिक्षार्थियों का निम्न रहा। अतः प्रशिक्षण से रक्षाबंधन, पहल एवं सचि में अभ्युद्धर होती है।
एक रुपेय उम्मीद, 70% उम्मीद, 10% प्रशिक्षण का 

1. मानसिक रूप से कार्य एवं प्रशिक्षण के लिए तैयार करना।
2. अल्प प्रशिक्षण में ही संयुक्त में कभी-कभी मनोरंजन की आवश्यकता पड़ जाने से भूल जाता है जिससे प्रशिक्षण की संतुलन भारी बनाने रखने में मतलब उपलब्ध हो जाता है।
3. प्रशिक्षण के लिए आवश्यक है शैक्षिक योग्यता से कभी विशेष शैक्षिक योग्यता बाले 

4. संगठन के उद्देश्यों को प्राप्त करने के लिए उसके अनुकूल कामगार तैयार करना।
5. संगठन के सभी स्तरों पर बांधी जाने की उपलब्ध एवं अभिवृद्धियों के विकास करना।
6. प्रशिक्षण अध्येताओं के मनोबल को बढ़ाना एवं संयुक्त के संगठन बनाने रखने के उद्देश्य से प्रशिक्षण करना।
7. कार्य संपादन में सुधार लाना एवं परिवर्तन के प्रति अनुकूल प्रशिक्षण देना।
8. संगठन के सभी स्तरों पर योग्य कुशल एवं प्रशिक्षित कर्मचारियों की उपलब्ध करना।
9. कर्मचारियों की कुशलता में वृद्धि करना।
10. पारस्परिक सहयोग की भावना जागृत करना।

11. संयंत्र की क्रियाओं, नीतियों एवं लक्ष्यों से अवगत करना एवं उसमें आर्थिक उत्पन्न करना।

12. कर्मचारियों को अभिक्षण कार्य संतुष्टि प्रदान करना।

13. प्रशिक्षण को अभिव्यक्त कार्य संतुष्टि प्रदान करना, प्रशिक्षित कर्मचारियों की पूर्ति करना।

14. कर्मचारियों के अवकाश प्राप्त करने के पश्चात् रितक पद की पूर्ति प्रशिक्षित कर्मचारियों से हो सके।

प्रशिक्षाध्ययन का मत -

प्रशिक्षाध्ययन ने प्रशिक्षण के बारे में अपना मत व्यक्त करते हुए कहा कि प्रशिक्षण से निम्नलिखित शान, जानकारी प्राप्त होती है, जो किसी संगठन में कार्य करने के लिए अत्यावश्यक है।

1. संगठन के उद्देश्य, परिचय, उत्पाद, तकनीकी की जान होता है।

2. मिलाई इस्पात संयंत्र के सभी विभाग में उपयोग में आने वाले तकनीकी, इस्पात बनने के, कोक्स बनने, लोहे बनने की प्रक्रिया एवं कच्चामाल की प्राप्ति आदि की जानकारी होती है।

3. सुरक्षा संबंधी ज्ञान -प्राथमिक उपचार, अद्यावधान यंत्र चलाने का ज्ञान, नागरिक सुरक्षा का ज्ञान, तकनीकी सुरक्षा एवं दूसरे के संबंध की सुरक्षा तथा जिस मशीन पर काम कर रहे है उसकी सुरक्षा कर सके।

4. मल्टी स्कील प्रशिक्षण में अपने ट्रेड संबंधी कार्य के साथ दूसरे ट्रेड का भी ज्ञान होता है, जिससे कर्मचारी नहीं आने से कार्य अवरक्ष न हो सके।

5. आन-द-जान प्रशिक्षण दिया जाता है। जिससे अपने व्यवसाय में कार्य करते है।

समुद्र में कार्य करना, पाली में कार्य करने का ज्ञान होता है। स्वतंत्र कार्य करना तथा जवाबदंशी लेना आदि प्रशिक्षण से ही संभव हो सका।
6. प्रशिक्षण में सेवा शर्तें, सुरक्षा सामान्य नियम अर्थिय वृद्धि का ज्ञान होता है। अतः हम कह सकते हैं कि बिना प्रशिक्षण के कामगार अधूरा है।

अतः हम कह सकते हैं कि बिना प्रशिक्षण के कामगार अधूरा है।

लाईन प्रवंधकों का मत –

लाईन प्रवंधकों से प्रशिक्षण के बारे में मत जानना चाहता, उनके मतानुसार प्रशिक्षण अति आवश्यक है।

1. जान- जान में वृद्धि होती है, कार्य के बारे में नहीं जानते, उसे अच्छे से जानकारी हासिल कर लेते हैं।

2. कीशल- जान के साथ कीशल में भी वृद्धि हो जाती है।

3. नजरिया कार्य के प्रति- जान एवं कीशल होने के बाद कार्य के प्रति नजरिया भी बदल जाता है, सकारात्मक सीने लगता है, उदास नहीं होता।

4. आदत- आदत में भी परिवर्तन हो जाता है।

5. समझौता- प्रशिक्षण से समझौता आ जाती है, सहयोगिता में रवैया अपनाता है।

6. सही तरीके से कार्य- सही तरीके से कार्य करने लगता है।

7. अनुपस्थिति एवं दूरबिंदी में कमी आती है।

8. लागत नियंत्रण एवं अपवाद नियंत्रण होता है।

9. प्रशिक्षण से कार्य के प्रति उत्साहित-आता है।

अतः अच्छे निष्पादन के लिए निष्पित हो प्रशिक्षण का महत्वपूर्ण योगदान है।

---0---