

XII Std வணிகவியல் அலகு 04 அத்தியாயம் 12 பணியாளர் பயிற்சி முறைகள்.

1. **பயிற்சியின் பொருள்.** பயிற்சி என்பது புதிய திறமையை அதிகரிப்பது சிக்கலை தீர்ப்பதற்கான நுணுக்கத்தினை அறிவது மற்றும் தொழில் நுட்ப அறிவு ஆகியவற்றை மேம்படுத்தும் செயல் ஆகும்.

2. **பயிற்சி அளித்தல்.** பயிற்சி அளித்தல் என்பது கற்பித்தல் மற்றும் கற்றல் நடவடிக்கைகள் மூலம் பணியாளர்களுக்குத் தேவையான அறிவுத்திறன் திறமை மற்றும், மனப்பாங்கு ஆகியவைகளை அள்ளிப்பதன் மூலம் நிறுவனத்தின் முதன்மை நோக்கத்தினை அடைவதாகும்.

3. **பயிற்சியின் வரைவிலக்கணம்.** எட்வின் பிக் பியூப்போ கூற்றுப்படி பயிற்சிக்கு ஒரு குறிப்பிட்ட வேலையை செய்வதற்கு ஊழியரின் அறிவு மற்றும் திறன்களை அதிகரிப்பது. **மதிஸ் மற்றும் ஜாங்சன்** கூற்றுப்படி பயிற்சி என்பது கற்றல் நடைமுறை. இது ஊழியருக்கு திறன்கள், கருத்துக்கள், மனோபாவங்கள் மற்றும் இலக்குகளை அடைய உதவும் அறிவு". **டேல் எஸ்பீன்** கூற்றுப்படி வரையறுக்கப்பட்ட நோக்கத்திற்காக ஊழியர்கள் அறிவு மற்றும் திறனைக் கற்றுக்கொள்ளும் ஒழுங்கமைக்கப்பட்ட செயல்முறை .

4. **பயிற்சியின் நோக்கம் அல்லது பயிற்சி அவசியம்.**

1. **பணியின் தரத்தினை உயர்த்துகிறது.** பணியாளரின் பணித்தரம் பயிற்சியால் மேம்படும்
2. **பணியாளரின் வளர்ச்சியை மேம்படுத்துதல்** ஊழியர்களின் செயல்திறன் மேம்பாட்டில் புதிய திறன்களை ஊக்குவிப்பது பயிற்சி ஆகும்.
- 3**வழக்கொழிவை தடுக்கிறது.** பயிற்சியால் பணியாளர்கள் புதிய தொழில் நுட்பத்தில் புதுப்பிக்கப்படுகிறார்கள். பயிற்சியின் முக்கிய நோக்கம் பழையனவற்றை போக்குவது.
- 4.**புதிய பணியாளர்களுக்கு விழிப்பூட்டல்.** புதிய பணியாளர்கள் வேலை செய்யும் கலாச்சாரத்தை கற்றுக்கொள்வர்.
- 5.**மேம்படுத்தப்பட்ட பாதுகாப்பு நடவடிக்கைகள்.** பயிற்சி பணியின் போது நிகழும் விபத்துக்களை தவிர்க்க உதவும். பணியாளர்களிடம் பாதுகாப்பு விழிப்புணர்வு ஏற்படும்.
- 6.**ஊழியர்களை ஊக்குவித்தல்.** பயிற்சி பணியாளர்களுக்கு செயலூக்கம் அளிக்கிறது. அவர்கள் மேம்பாட்டிற்காக பணியில் முன்னேறி செல்ல துணை புரிகிறது.
- 7.**அதிக உற்பத்தித்திறன் மற்றும் இலாபங்கள்.** வேலையை விரைவாகவும் கச்சிதமாகவும் முடிக்க பயிற்சி உதவுகிறது.இது நிறுவனத்தின் உற்பத்தித்திறனை அதிகரிக்கும்.
- 8.**செலவு குறைப்பு.** பயிற்சி பெற்ற பணியாளர்கள் நிறுவன வள ஆதாரங்களை வீணடிப்பதில்லை.இது உற்பத்திச் செலவைக் குறைக்க வகை செய்யும்.
- 9.**குறைந்த மேற்பார்வை.** பணியாளர்கள் பணி பற்றிய தெளிவு கொண்டுள்ளதால் குறைவான மேற்பார்வை போதும்.
- 10.**சிறந்த ஒத்திசைவு.** தொடர் பயிற்சியின் காரணமாக ஊழியர்கள் புதிய தொழில் நுட்பங்களுக்கேற்ப தங்களை மாற்றிக் கொள்ள முடிகிறது.

5. **பயிற்சி திட்ட வடிவத்தின் படிகள்.**

- 1.**பயிற்சி யாருக்கு அளிக்க வேண்டும்.** பயிற்சி யாருக்குத் தேவை என்பதை பயிற்சி அளிக்கும் துறை முதலில் முடிவு செய்ய வேண்டும்
- 2.**பயிற்சி பெறுபவர் யார்?** ஒரு வேலையின் திறனை கற்றுக்கொள்ளும் நபரே பயிற்சி பெறுபவர். மனிதவளத்துறை அல்லது மேற்பார்வையாளரின் பரிந்துரையின்படி ஒருவர் பயிற்சிக்குத் தேர்ந்தெடுக்கப்படுகிறார்.
- 3.**பயிற்சியாளர் யார்?** பணியாளர்களுக்குத் திறனை போதிப்பவர் பயிற்சியாளர் எனப்படுகிறார். ஆசிரியர், ஆலோசகர், மேலாளர், கல்வியாளர் போன்றோர்.
- 4.**பயிற்சிக்கு என்ன முறை பயன்படுத்தப்படுகிறது?** பல்வேறு பயிற்சி முறைகள் உள்ளன. நிறுவனம் தங்களுக்கு பொருத்தமான முறையை முடிவு செய்யவேண்டும்.
- 5.**பயிற்சி நிலையின் அளவு என்னவாக இருக்கு வேண்டும்?** புதிய பணியாளர்களுக்கு வேலையின் தன்மை பற்றிய பயிற்சி, இடை நிலை ஊழியர்களுக்கு திறன் மேம்பாட்டு பயிற்சி,. மேல்நிலை பணியாளர்களுக்கு செயல் மேம்பாட்டுத்திறன் உயர்மட்ட பயிற்சி, என அளிக்கப்படும்.
6. **பயிற்சித் திட்டத்தை நடத்துவது எங்கே?** பயிற்சிக்கான காலம் மற்றும் பயிற்சிக்கான வசதி மற்றும் காரணிகளின் அடிப்படையில் பயிற்சி திட்ட வடிவம் நிர்ணயம் செய்ப்படும்.

6. பயிற்சி முறைகளைத் தீர்மானிக்கும் காரணிகள்.

1. திறன் தேவை.
2. திறமைக்கான தேவை.
3. பணியாளர்களின் கல்வித்தகுதி.
4. செலவு
5. கிடைக்கக்கூடிய காலம்.
6. தேவையான ஆழ்ந்த அறிவு.

7. பயிற்சி முறைகள்.

1. பணியிடைப் பயிற்சி On the Job Training
2. பணிவெளிப் பயிற்சி Of the Job Training

8. பணியிடைப் பயிற்சி On the Job Training

1. வழிகாட்டுதல் பயிற்சி
2. பணி சுழற்சி பயிற்சி
3. பணி அறிவுறுத்தல் பயிற்சி
4. தொழில் பழக்குநர் பயிற்சி
5. குழு முறை பயிற்சி

9. பணிவெளிப் பயிற்சி Of the Job Training

1. விரிவுரை முறை
2. குழு கலந்துரையாடல் முறை
3. பங்கேற்று நடத்தல் முறை
4. கருத்தரங்கு முறை
5. பணியிடத்தை ஒத்த இடத்தில் பயிற்சி

10. பணி வழி பயிற்சி முறைகள்.: பணி செய்யும் இடத்தில் பணியாளர்களுக்கு அங்குள்ள மேற்பார்வையாளர்களால் பணி சார்ந்த போதனை அளிக்கப்படுவது ஆகும். பணி சார்ந்த விவரங்களை பணிச்சூழல் மூலம் கற்கிறார். செய்து கற்றல் மற்றும் சம்பாதிக்கும் போது கற்றல் என்ற கோட்பாட்டினை அடிப்படையாகக் கொண்டது.

11. பயிற்சியளிப்பு (COACHING METHOD) மேலதிகாரிகள் அல்லது வழிகாட்டிகள் புதிய பணியாளர்களுக்கு பணிக்குத் தேவையான அறிவு மற்றும் திறனை வழங்குகின்றனர் .புதிய பணியாளர்கள் செய்யும் தவறுகள் சுட்டிக் காட்டப்படுகின்றன.

12. வழி காட்டுதல் பயிற்சி முறை (MENTORING METHOD) வழி காட்டுதல் பயிற்சி முறை என்பது ஒரு பணியாளர் தங்களின் அறிவு மற்றும் அனுபவத்தை பகிர்ந்து கொள்ளும் செயல்முறை ஆகும். இந்த முறை நிர்வாக ஊழியர்களுக்கு பயன்படுத்தப்படும்.

13. பணி சுழற்சி அல்லது வேலை சுழற்சி (JOB ROTATION METHOD) ஒரு பணியாளர் ஒரு குறிப்பிட்ட கால இடைவெளியில் ஒரு வேலையிலிருந்து வேறு வேலைக்கு மாற்றப்படுவதன் மூலம் பலதரப்பட்ட வேலைகளைக் கற்றுக்கொள்வார்.

14. பணி அறிவுறுத்தல் நுணுக்கமுறை. JOB INSTRUCTION TECHNIQUES (JIT) METHOD.

இம் முறையில் பணியாளருக்கு அவர் தம் வேலையை மற்றும் அதன் நோக்கத்தை எவ்வாறு செய்வது என்பது குறித்த அறிவுறுத்தல்கள் அளிக்கப்படுகின்றன.

15. தொழில் பழக்குநர் பயிற்சிமுறை (APPRENTICESHIP TRAINING METHOD) பணியாளர் மூத்த பணியாளரிடமிருந்து வேலை அறிவையும் திறமையையும் கற்றுக்கொள்கிறார். மெக்கானிக்கல், எலெக்ட்ரிக்கல், கைத்தொழில்கள், வெல்டர், பிட்டர் போன்ற தொழில் நுட்ப பயிற்சியாளர்களுக்கு இம்முறை ஏற்றது.

16. குழு ஒதுக்கீடு முறை COMMITTEE ASSIGNMENT. ஒரு குறிப்பிட்ட பணிக்கு பல நபர்கள் அடங்கிய குழு ஒன்று நியமிக்கப்பட்டு அப்பணியை முடிப்பது. உறுப்பினர்கள் நெருக்கமாக பணியாற்ற முடியும். முடிவெடுக்கும் திறன் மேம்படும்.

17. ஆய்வின் கீழ் பயிற்சி முறை. UNDERSTUDY / INTERNSHIP METHOD. முழு பொறுப்புகளையும் கடமைகளையும் ஏற்றுக்கொள்வதற்கு கீழ்நிலை பணியாளர்களை தயார் செய்வது ஆய்வின் கீழ் பயிற்சிமுறை ஆகும்.

18. **பணி வழியற்ற பயிற்சி முறைகள் (OFF THE JOB TRAINING)** பணியாளர்கள் உண்மையான பணிநிலையத்திலிருந்து (Training Centre) பணிக்கான பாடம் கற்றுக்கொள்வது. பயிற்சி நோக்கத்திற்காக ஒதுக்கப்பட்ட இடத்திலிருந்து பயிற்சி எடுத்துக்கொள்வது. பணி புரியும் இடம் வேறு .பயிற்சி பெறும் இடம் வேறு.

19. **பணி வழியற்ற பயிற்சியின் பல்வேறு முறைகள்.**

1. **விரிவுரை முறை (Lecture Method).** பணியாளர்களுக்கு பயிற்றுவிப்பாளர்கள் கருத்துகள், கோட்பாடுகள், மற்றும் அறிவுரைகளை வழங்கி கற்றுக் கொடுக்கின்றனர். கல்லூரிகள், பல்கலைக்கழகங்கள், உற்பத்தி நிறுவனங்களிடமிருந்து, பயிற்றுவிப்பாளர்கள் தேர்ந்தெடுக்கப்படுகிறார்கள்.

2. **குழு கலந்துரையாடல் (Group Discussion Method)** பங்கேற்பாளர்கள் கொண்ட பல குழுக்கள் உருவாக்கப்பட்டு ஒவ்வொரு குழுவும் ஒரு பிரச்சினையை எடுத்து தீர்வு காணவேண்டும். ஒவ்வொரு குழு எடுக்கும் முடிவை ஆராய்ந்து நடுவர் இறுதியாக முடிவு எடுப்பார்.

3. **சூழ்நிலை ஆய்வு முறை. (Case Study Method)** பங்கேற்பாளர்களின் அறிவைப் பயன்படுத்தும் முறை ஆகும். பயிற்சி பெறுபவர்கள் தங்களுடைய கருத்தியல் மற்றும் செய்முறை அறிவினைப் பயன்படுத்தி ஒரு பிரச்சினைக்குத் தீர்வு காண்பார்கள்.

4. **பங்கேற்று நடித்தல் Role Play Method.** இம் முறையில் பயிற்றுவிப்பாளர் பதவியின் பாத்திரத்தை ஏற்று நடித்து காட்டுவார். முன் தயாரிக்கப்பட்ட உரையாடல்கள் இல்லை. விற்பனையாளர் மற்றும் வாடிக்கையாளர், மேலாண்மை மற்றும் தொழிற்சங்ககத் தலைவர், போர்மேன் மற்றும் தொழிலாளி, போன்ற கதாபாத்திரங்களை ஏற்று நடித்துக் காட்டுவார்கள்.

5. **கருத்தரங்கு மாநாட்டு முறை. SEMINAR / CONFERENCE METHOD.** பயிற்றுநர்கள் பயிற்சியாளர்களுக்கு ஒரு குறிப்பிட்ட தலைப்பினை ஒதுக்கீடு செய்வர். அவர்கள் விரிவுரை அல்லது ஒலி ஒளி காட்சி மூலம் தெளிவுபடுத்தவேண்டும். இறுதியாக பயிற்சி அளிப்பவர் தன் அனுபவ அறிவோடு பயிற்சியாளர்கள் அளித்த விளக்கத்தையும் சேர்த்து விவரிப்பார்.

6. **புலம் பயணம் முறை. FIELD TRIP METHOD.** பணிபுரியும் இடத்தை விட்டுப் பணியாளர்கள் குழுவாக வேறு இடத்திற்கு செல்வர். அந்த இடத்தில் இருக்கும் தொழில் வல்லுநர்களிடம் விளக்கம் கேட்டு தங்கள் திறனை மேம்படுத்திக் கொள்வதே புலம் பயணம் முறை ஆகும்.

7. **பணியிடத்தை ஒத்த இடத்தில் பயிற்சி முறை. VESTIBULE TRAINING METHOD.** செயற்கையாக உருவாக்கப்படும் பணி சூழல் போன்ற இடத்தில் அளிக்கப்படும் பயிற்சி முறையே பணியிடத்தை ஒத்த இடத்தில் பயிற்சி முறை அல்லது தொழிற்சாலைக்குள் பயிற்சி முறை எனப்படுகிறது. தொழிற்சாலையில் உள்ள இயந்திரங்களுக்கு இழப்பும் சேதாரமும் ஏற்படாது என்பது இதன் முக்கிய நன்மை.

8. **மின்னணு கற்றல் முறை E -LEARNING METHOD.** பாரம்பரிய பயிற்சி முறையில் தொழில் நுட்ப செயல்முறையைப் பயன்படுத்துவது மின்னணு கற்றல் முறை எனப்படும். இணைய வழி கற்றல் மற்றும் பயிற்சியை உள்ளடக்கியது.

9. **செயல் விளக்க பயிற்சி முறை. DEMONSTRATION TRAINING METHOD.** வேலையை எப்படி செய்வது என்பது பற்றிய காட்சியைக் கொண்டு பயிற்சி அளிப்பது. சோதனைகள் செய்து காண்பித்து அல்லது உதாரணங்களைக் காட்டி பயிற்சி அளிப்பது.

10. **திட்டமிடப்பட்ட அறிவுறுத்தல் முறை. PROGRAMMED INSTRUCTION METHOD.** இது கணினி சார்ந்த பயிற்சி. திட்டமிட்ட புத்தகம், அட்டவணை, ஊடுருவும் காணொளி மற்றும் வடிவங்களைக் கொண்டு பயற்சியை மேற்கொள்வது திட்டமிடப்பட்ட அறிவுறுத்தல் முறை எனப்படும். இதில் பயிற்சியின் வேகம் மற்றும் திறன் பயிற்றுவிக்கப்படுகிறது.

20. **பயிற்சியின் நன்மைகள் BENEFITS OF TRAINING.**

நிறுமத்திற்கு கிடைக்கும் நன்மைகள்.

1. இது ஊழியர்களின் திறமையை அதிகரிக்கிறது.
2. உற்பத்தித்திறன் மற்றும் இலாபத்தை மேம்படுத்துகிறது.
3. மூலப்பொருள் சேதத்தையும் செயலற்ற நேரத்தையும் குறைக்கிறது.
4. ஊழியர்களை சமீபத்திய போக்குகளுக்கு மாற்றுகிறது.
5. மேற்பார்வை செய்யும் நேரம் குறையும்.
6. பணியிடத்து விபத்துகள் குறையும். இதனால் இழப்பீடு தொகையும் குறையும்.
7. பணியாளர்களின் சுழற்சி குறையும்.
8. மேலாண்மை தொழிற்சங்க உறவு மேம்படும்.

ஊழியர்களுக்கு கிடைக்கும் நன்மைகள்

1. ஊழியர்களின் தனித்திறன் மற்றும் அறிவுத்திறன் மேம்படும்.
2. ஊழியர்களுக்கு பணி உயர்வு மற்றும் பண மேம்பாடு கிடைக்கும்.
3. தொழிலாளர் உற்பத்தித்திறன் அதிகரிக்கும்.

4. தொழிலாளர்களின் மனத்திண்மை, ஒழுங்குணர்வு மேம்படும்.
5. அதிக ஊதியம் வெகுமதி கிடைக்க வழிவகை ஏற்படும்.
6. பணி பற்றிய நம்பகத்தன்மை ஏற்படும்.
7. ஆபத்தான பணிகளில் எச்சரிக்கையாக பணி புரிய பயிற்சி உதவும்.

வாடிக்கையாளர்களுக்குக் கிடைக்கும் நன்மைகள்

1. சிறந்த தரமான பொருட்கள் மற்றும் சேவைகள் கிடைக்கும்.
2. புதுமையான அல்லது மதிப்பு கூட்டப்பட்ட சிறப்பியல்பு கொண்ட பொருட்கள் கிடைக்கும்.

21. பணி வழிப் பயிற்சி மற்றும் பணிவழியற்ற பயிற்சிக்கான வேறுபாடுகள்

அடிப்படை	பணியிடத்திய பயிற்சி (அ) பணிவழிப் பயிற்சி	பணிவழி யற்ற பயிற்சி (அ) பணியிடமற்ற பயிற்சி
விளக்கம்	பணியாளர் வேலை சூழலில் வேலையைப் புரிந்துகொள்கிறார்	பணிச் சூழலுக்கு வெளியே பயிற்சி பெறுகிறார்
இடம்	வேலை இடத்தில் பயிற்சி	வேலை இடத்திற்கு வெளியே
செலவு	குறைந்த செலவு	அதிக செலவு
பொருத்தம்	உற்பத்தி செய்யும் அமைப்புகளுக்கு பொருத்தம்	மேலாண்மை செய்யும் நிறுவனங்களுக்கு பொருத்தம்
அணுகுமுறை	நடைமுறை அணுகுமுறை	கோட்பாடு அணுகுமுறை
கோட்பாடு	பணியை செய்து கற்றல்	பணியை செய்வது எப்படி என்று கற்றல்
கற்றல்	அறிவைப் பெறுவதன் மூலம் கற்றல்	அனுபவத்தின் மூலம் கற்றல்
தொடர்பு	பயிற்சி பொருத்தமானது .நடைமுறையில் தேவையானவைகளை கையாளுதல்.	பணியாளர்களின் குழுக்களுடன் மிக எளிதாக தொடர்பை ஏற்படுத்த முடியும்
பணி பாதிப்பு	பயிற்சியில் பணி திசை திரும்பக்கூடிய வாய்ப்பு அதிகம் (இயந்திரங்களின் சத்தம் காரணம்)	வாய்ப்பு இல்லை (பயிற்சி வெளியில் நடைபெறுவதால்)
முறைகள்	பணி சுழற்சி, பணி அறிவுறுத்தல், தொழிற் பயிற்சி குழுகள் செயல்கள் பணி அறிவுறுத்தல், நுணுக்கம், ஆய்வுகள் கீழ் பயிற்சி முதலியன	விரிவுமுறை, குழு கலந்துரையாடல் முறை, சூழ்நிலை ஆய்வு முறை, கருத்தரங்கு முறை.