

"A STUDY ON THE EFFECTIVENESS OF TRAINING
PROGRAMMES CONDUCTED BY THE MANAGEMENT
DEVELOPMENT & TRAINING DEPARTMENT WITH SPECIAL
REFERENCE TO TRINCOMALEE DISTRICT"



NITHJA JEGATHEESWARAN

965

FCM965

Project Report
Library - EUSL



DEPARTMENT OF MANAGEMENT
FACULTY OF COMMERCE AND MANAGEMENT
EASTERN UNIVERSITY, SRI LANKA

2007.

ஆய்வுச் சுருக்கம்

இவ் ஆய்வானது முகாமைத்துவ அபிவிருத்தி பயிற்சித் தினைக்களத்தினால் வழங்கப்படும் பயிற்சி நிகழ்ச்சிகளின் வினைத்திறன் மதிப்பிடல் தொடர்பாக, குறிப்பாக திருகோணமலை மாவட்டத்தினை அடிப்படையாகக் கொண்டு ஒரு சிறப்பு கண்ணோட்டமாக மேற்கொள்ளப்பட்டது. முகாமைத்து அபிவிருத்தி பயிற்சித் தினைக்களத்தின் அரசு ஊழியர்களுக்கான பயிற்சி நிகழ்ச்சித் திட்டம் எதிர்பார்த்த அளவு வினைத் திறன் இல்லாமைக்கான காரணங்களை கண்டறிவதும், தேவையான மாற்றங்களையும் திருத்தங்களையும் ஏற்படுத்துவதன் மூலம் பயிற்சி நிகழ்ச்சித் திட்டத்தினை வினைத்திறனானதாக மாற்றுவதே இவ் ஆய்வின் நோக்கமாகும். ஆய்வின் எண்ணக்கருவாக்கம் அடையாளப்படுத்தல், வடிவமைத்தல், தொடர்புகொள்ளல், மதிப்பிடல் போன்ற நான்கு மாற்களை உள்ளடக்கியுள்ளது.

இவ் ஆய்விற்கான தரவுகள் முதலாம்தர, இரண்டாம்தர மூலங்களிலிருந்து பெறப்பட்டது. முதலாம் தர தரவுகளானது விளாக்கொத்து, பேர்காணல் மூலமும், இரண்டாம் தர தரவுகளானது நிறுவன நிர்வாக அறிக்கைகள் மூலமும் பெறப்பட்டது. மாதிரியாக 100 பயிற்சி பெற்றவர்கள் தெரிவு செய்யப்பட்டு, தரவுகள் விளாக்கொத்துக்கள் மூலம் பெறப்பட்டதான் சமுக விஞ்ஞானத்திற்கான புள்ளிவிபரவியல் மென்பொருள் மூலம் ஆராயப்பட்டன. இவ்வாறு பெறப்பட்ட தரவுகள் அட்டவணைகள், வரைபடங்கள் மூலம் பிரதிநிதிப்படுத்தப்பட்டுள்ளன.

பயிற்சிகளானது உத்தம வினைத்திறன் மட்டத்தை அடைவதானால் மேற்குறிப்பிட்ட நான்கு மாற்களும் பிரதான பங்கினை வகிக்க வேண்டும். ஆனால், இவ்வாய்வின் முடிவு முகாமைத்துவ அபிவிருத்தி பயிற்சித் தினைக்களத்தினால் வழங்கப்படும் பயிற்சி நிகழ்ச்சிகளின் வினைத்திறன் மத்திம நிலையில் உள்ளதைக் காட்டுவதோடு மேற்குறிப்பிட்ட மாற்களும் இம்முடிவிற்கு பெரும் பங்கு வகிக்கின்றன.

ஆகையால், பயிற்சி நிகழ்ச்சிகளை உத்தம வினைத்திறன் மட்டத்தை அடையும் நோக்குடன் வடிவமைக்கும் போது அடையாளப்படுத்தல், வடிவமைத்தல், தொடர்புகொள்ளல், மதிப்பிடல் போன்ற நான்கு மாற்களையும் முக்கியமாக கவனத்தில் கொள்ள வேண்டும் என்பது பிரதான விதந்துரையாக அமைகின்றது.

இவ்வினைத்திறன் மதிப்பிடல் தொடர்பான ஆய்வானது பயிற்சிகளை வழங்கும் நிறுவனங்களுக்கு அதன் பயிற்சி, பயிற்சி முறை தொடர்பான சீர்திருத்தங்களை மேற்கொள்வதற்கும் உதவியாக அமையும் என்று நம்பப்படுகின்றது.

Acknowledgement	i
Abstract	ii
Abstract (Tamil)	iii
Table of contents	iv
List of Tables	ix
List of Figures	xi

LIST OF CONTENTS

CHAPTER 01: BACKGROUND OF STUDY	1-8
1.1 Introduction	1
1.2 Research Problem	3
1.3 Research Question	4
1.4 Objectives of Research	4
1.5 Significance of the Research	4
1.6 Conceptualization Framework	5
1.7 Assumptions	8
1.8 Limitations	8
CHAPTER 02: LITERATURE REVIEW	9-23
2.1 Introduction	9
2.2 Definitions	9
2.3 Aim of Training	10
2.4 Methods of Training and development	11
2.4.1 On-the-job method	11
2.4.2 Off-the-job method	12
2.5 Types/Contents of training	14
2.6 Purpose of Training	16
2.7 Benefits of Training	17

2.8 Principles of Training	17
2.9 Components of Training	19
2.10 Training skills	21
2.10.1 Technical skills	21
2.10.2 Behavioral skills	22
2.11 Summary	23

CHAPTER 03: MANAGEMENT DEVELOPMENT AND TRAINING DEPARTMENT 24-30

3.1 Introduction	24
3.2 History	24
3.3 Training Policy	25
3.4 Mandate	25
3.4.1 Vision	25
3.4.2 Mission	26
3.4.3 Objectives	26
3.4.4 Strategy	26
3.5 Organization Chart	27
3.5 Name of Training programmes	28
3.6 Summary	30

CHAPTER 04: CONCEPTUALIZATION AND METHODOLOGY 31-45

4.1 Conceptualization Frame work	31
4.1.1 Identification of Training and Development Needs	31
4.1.2 Designing training and development programme	33
4.1.3 Conducting Training and Development programme	34
4.1.4 Evaluation of Training and Development Programme	35
4.2 Operationalization	39
4.3 Methodology	40
4.3.1 Introduction	40
4.3.2 Population and Sample Selection	40

4.3.2.1 Sample	40
4.3.2.2 Data collection	42
4.3.2.3 Structure of questionnaire	43
4.3.2.4 Data analysis & Data presentation	44
4.3.2.5 Method of evaluation	45
CHAPTER 05: DATA PRESENTATION AND ANALYSIS	46-76
5.1 Personal Information - Part 1	46
5.1.1 Period of Training Programme	46
5.1.2 Working Department	47
5.1.3 Type of Designation	48
5.1.4 Sex	49
5.1.5 Education	49
5.1.6 Marital Status	50
5.2 Research Information	51
5.2.1 Identification	51
5.2.1.1 Organization Need Assessment	52
5.2.1.2 Task Needs Assessment	53
5.2.1.3 Employee Need Assessment	55
5.2.2 Designing	56
5.2.2.1 Learning Objectives	57
5.2.2.2 Learning Readiness	58
5.2.2.3 Learning Principles	60
5.2.2.4 Characteristics of Successful Trainers	61
5.2.3 Conduction	63
5.2.3.1 Selection Method	63
5.2.3.2 Facilities	65
5.2.3.3 Training Schedule	67
5.2.4 Evaluation	68
5.2.4.1 Reaction	69

5.2.4.2 Results	70
5.2.4.3 Behavior	72
5.2.4.4 Learning	73
5.5 Overall	75
5.6 Summary	76
CHAPTER 06: DISCUSSION AND FINDINGS	77-91
6.1 Introduction	77
6.2 Discussion on research information	77
6.2.1 Identification	78
6.2.1.1 Organization Need Assessment	79
6.2.1.2 Task Needs Assessment	80
6.2.1.3 Employees Need Assessment	81
6.2.2 Designing	81
6.2.2.1 Learning Objectives	82
6.2.2.2 Learning Readiness	83
6.2.2.3 Learning Principles	84
6.2.2.4 Characteristics of Successful Trainers	85
6.2.3 Conduction	85
6.2.3.1 Selection Method	86
6.2.3.2 Facilities	87
6.2.3.3 Training Schedule	88
6.2.4 Evaluation	88
6.2.4.1 Reaction	89
6.2.4.2 Results	89
6.2.4.3 Behavior	90
6.2.4.4 Learning	91
6.3 Summary	

7.1 Introduction	92
7.2 Conclusion	92
7.3 Recommendations	93
7.3.1 Identification	93
7.3.2 Designing	94
7.3.3 Conduction	96
7.3.4 Evaluation	97
7.4 Implications	98
References	I

Annexure

Annexure I - Questionnaire English	II-VI
Questionnaire Tamil	VII-X