மட்டக்களப்பு மாவட்டத்தில் மக்கள் வங்கியில் பணிபுரியும் ஊளியர்களுக்கு வழங்கப்படும் பயிற்சியானது அவர்களின் தொழில் செயற்திறனில் எவ்வாறானதொரு தாக்கத்தினை செலுத்துகின்றது என்பது தொடர்பான ஆய்வு.

சிவபாதம் பத்மினி

பதிவு இலக்கம்: **EU/EX/07/MS 52**

சுட்டெண்: **EX/MS/1115**

இவ்ஆய்வுக் கட்டுரையானது முகாமைத்துவ வெளிவாரிக் கற்கை நெறியின் BBA இறுதிவருடப் பரீட்சையில் ஒரு பகுதியாக கிழக்குப் பல்கலைக்கழகம், வணிக முகாமைத்துவப் பீடத்திற்கு சமர்ப்பிக்கப்பட்டது.

RDM1637

Project Report
Library - EUSL

முகாமைத்துவத் துறை,
வணிக முகாமைத்துவப் பீடம்,
கிழக்குப் பல்கலைக்கழகம்,
இலங்கை

ஆய்வுச் சுருக்கம்

தற்காலத்தில் ஊழியர்களின் வினைத்திறனுடன் தொடர்புபட்ட மிகமுக்கிய நடவடிக்கையாக பயிற்சியளித்தல் காணப்படுகின்றது. அதாவது ஊழியர்களிடம் வேலை தொடர்பாக காணப்படும் வினைத்திறனையும், அவை தொடர்பானபயிற்சிகள் வழங்குவதன் மூலம் ஊழியர்களுக்கு வேலை தொடர்பான போதிய அறிவினை வழங்குவதனூடாக அவர்கள் மக்களுக்கு வழங்கும் சேவையின் தரத்தினை அதிகரிக்க முடியும்.

வங்கியில் பணிபுரியும் ஊழியர்களிற்கு வழங்கப்படுகின்ற பல்வேறுபட்ட பயிற்சிகள், அவர்களது பணிகளில் பலமாற்றத்தினை ஏற்படுத்துகின்றது மறுக்க முடியாத உண்மையாகும். இவ்வாய்வில் மட்டக்களப்பு மாவட்டத்தில் மக்கள் வங்கியில் பணிபுரியும் ஊளியர்களுக்கு வழங்கப்படும் பயிற்சியானது அவர்களின் தொழில் செயற்திறனில் எவ்வாறானதொரு தாக்கத்தினை செலுத்துகின்றது என்பது பிரச்சினையாகவும், ஆய்வின் முக்கிய நோக்கமாகவும் கொள்ளப்படுகின்றது. இதனடிப்படையில் இங்கு நான்கு நோக்கங்கள் காணப்படுகின்றன. முதலாவதாக ஊழியர்களின் சமுகபொருளாதாரகாரணிகள் தொழில்சார் செயற்திறனில் செல்வாக்கு செலுத்துகின்றனவா என்பதனைக் கண்டறிதல், இரண்டாதாக தொழில்சார் பயிற்சியிற்கும் தொழில்சார் செயற்திறனுக்கும் இடையிலான தொடர்பினைக் கண்டறிதல் மூன்றாவதாக தொழில்சார் பயிற்சியினால் ஊழியரின் நடத்தையில் ஏற்படும் மாற்றத்தினைக் கண்டறிதல் மற்றும் இறுதியாக தொழில்சார் பயிற்சியினூடான தொழில்சார் செயற்திறன் அதிகரிப்புக்குத் தேவையான முன்மொழிவினையும், சிபாரிசுகளையும் முன்வைத்தல் என்பனவாகும்.

ஆய்வின் நோக்கத்தினை அடைவதற்கு மாதிரியாக தெரிவு செய்யப்பட்ட மட்டக்களப்பு மாவட்ட மக்கள் வங்கிக் கிளைகளில் பணிபுரிபவரிடமிருந்து பெறப்பட்ட தரவுகளின் படி தொழிற் பயிற்சியானது. ஊழியரின் செயற்திறனில் நடுத்தர நிலைத் தாக்கத்தை ஏற்படுத்துகின்றது என்பது கண்டறியப்பட்டதுடன், இவற்றிற்கு ஊக்குவிப்புகள், பின்னூட்டல், வளம் மற்றும் சூழலின் ஒத்துழைப்பு, தனி மனித கொள்ளளவு, எதிர்பார்ப்பு மற்றும் திறமையும் அறிவும் என்பன கருத்திலெடுக்கப்பட்டமை குறிப்பிடத்தக்கது.

எனவே இங்கு ஆராயப்பட்ட காரணிகளிற்கு வழங்கப்பட்ட விதப்புரைவுகளுக்கு அமைவாக நடவடிக்கைகளினை மேற்கொள்கையில் ஊழியர் செயற்திறனில் பயிற்சியின் பங்கு அதிகரிப்பதுடன், எதிர்காலத்தில் ஒப்பீட்டளவில் மட்டக்களப்பு மாவட்ட மக்கள் வங்கிக் கிளை ஊழியர்கள் செயற்திறன் மிக்கவர்களாகக் காணப்படுவர்.

உள்ளடக்கம்

நன்றியுரை i

ஆய்வுச் சுருக்கம் ii

உள்ளடக்கம் iii

அட்டவணைகள் vi

படங்கள் vii

அத்தியாயம் 01 8

அறிமுகம் 8

1.1 ஆய்வுப் பின்னணி 8

1.2 ஆய்வுப் பிரச்சனை 10

1.3 ஆய்வு தொடர்பான விளாக்கள் 10

1.4 ஆய்வின் நோக்கம் 11

1.5 ஆய்வின் முக்கியத்துவம் 11

1.6 ஆய்வின் எடுகோள்கள் 11

1.7 ஆய்வின் வரையறை 11

1.8 ஆய்வின் விசாலம் 12

1.9 அத்தியாயச் சுருக்கம் 12

அத்தியாயம் 02 13

நூலாய்வு 13

2.1 மனித மூலதனம் 13

2.2 மனிதவள முகாமைத்துவம் 13

2.2.2. மனிதவள முகாமையின் செயற்பாடுகள் 16

2.3 பயிற்சியும் அபிவிருத்தியும் 17

2.3.1. பயிற்சி அபிவிருத்தி தொடர்பான வரைவிலக்கணங்கள் 18

2.3.2. பயிற்சிக்கும் அபிவிருத்திக்கும் இடையிலான தொடர்புகள் 19

2.3.3 பயிற்சியின் விசேட அம்சங்கள் 20

2.3.3.1. பயிற்சியின் முக்கியத்துவம் 20

2.3.3.2 பயிற்சி அளித்தலின் நோக்கம் 21

2.3.3.3 பயிற்சி அபிவிருத்தி என்பவற்றின் அளவிலும் தரத்திலும் செல்வாக்குச் செலுத்தும் காரணிகள் 21

2.3.3.4 பயிற்சியினைச் சிறந்த முறையில் மேற்கொள்ள தேவையானவை 21

2.2.3.5 பயிற்சி தேவைப்படும் சந்தர்ப்பங்கள் 21

2.3.3.6 பயிற்சிக்கான அணுகு முறைகள் 22

2.3.3.7. பயிற்சியை வடிவமைத்தல் 22

2.3.3.8. பயிற்சி முறைகள் 25

2.3.3.8.1 உள்ளக தொழில் பயிற்சி 26

2.3.3.8.2 வெளியக தொழில் பயிற்சி 27

2.3.3.9 பயிற்சி மதிப்பீடு 28
2.3.3.10 உள்ளீடு முதலீடு 30
2.3.3.11 பயிற்சியின் விளைவுகள் 31
2.3.3.12 பயிற்சியின் பின் மதிப்பீடும் அதனைத் தொடரும் நடவடிக்கையும் 33
2.3.3.13 பயிற்சிக்கான மதிப்பீட்டினையும் நிர்மாணித்தல் 34
2.3.3.14 வினை நிறைவேற்றம் 35
2.4 சுருக்கம் 36
அத்தியாயம் - 03 37
எண்ணக்கருவாக்கமும் நடைமுறையாக்கமும் 37
3.1 அறிமுகம் 37
3.2 எண்ணக்கருவாக்க மாதிரி 37
3.2.1 ஊக்குவிப்பு 38
3.2.2 மீள்னூட்டல் 38
3.2.3 வளம் மற்றும் சூழலின் ஒத்துழைப்பு 38
3.2.4 தனிமனித இயலளவு 38
3.2.5 எதிர்பார்ப்பு 39
3.2.6 திறமையும் அறிவும் 39
3.4 நடைமுறைஆக்கம் 40
3.5 சுருக்கம் 41
அத்தியாயம் -04 42
ஆய்வுமுறைமை 42
4.1 அறிமுகம் 42
4.2 தரவு மூலங்கள் 42
4.2.1 முதல் நிலைத்தரவுகள் 42
4.2.1.1 வினாக்கொத்து 43
4.2.2 இரண்டாம் நிலைத் தரவுகள் 44
4.4 மாதிரிப் பரம்பல் 44
4.5 தரவுப் பகுப்பாய்வு முறையும் மதிப்பீடும் 44
4.6 தரவு முன்வைத்தல் 45
4.7 ஆய்வுச் சுருக்கம் 45
அத்தியாயம்- 05 46
தரவு முன்வைப்பும் பகுப்பாய்வும் 46
5.1 அறிமுகம் 46
5.2 தனிப்பட்ட தகவல்களுக்கான பகுப்பாய்வு 46
5.2.1 பால் 46
5.2.2 வயது 47
5.2.3 கல்விநிலை 47

5.2.4 பதவி நிலை 48
5.2.5 பணிபுரியும் பிரிவு 48
5.2.6 பணிபுரியும் இடம் 49
5.2.7 அனுபவம் 49
5.2.8 வருமானம் 50
5.3 ஆய்வுத் தகவல்களுக்கான பகுப்பாய்வு 50
5.3.1 ஊக்குவிப்புகள் 50
5.3.2 பின்னூட்டல் 51
5.3.3 வளம் மற்றும் சூழலின் ஒத்துழைப்பு 52
5.3.4 தனிமனித இயலளவு 53
5.3.5 எதிர்பார்ப்பு 55
5.3.6 திறமையும் அறிவும் 56
5.3.7 செயற்திறன் 57
5.3 ஊசழளள வயடிரடயவளழுடு 58
5.4 ஆய்வு முடிவுரை 59
அத்தியாயம் 06 60
முடிவுகளின் கலந்துரையாடல் 60
6.1 அறிமுகம் 60
6.2 நோக்கம் 01 : ஊழியர்களின் சமூகபொருளாதாரகாரணிகள் தொழில்சார் செயற்திறனில் செல்வாக்குசெலுத்துகின்றனவாஎன்பதனைக் கண்டறிதல் 60
6.3 நோக்கம் 02 : தொழில்சார் பயிற்சியிற்கும் தொழில்சார் செயற்திறனுக்கும் இடையிலான தொடர்பினைக் கண்டறிதல் 62
6.4 சுருக்கம் 64
அத்தியாயம் - 07 65
முடிவுகளும் சிபாரிசுகளும் 65
7.1 அறிமுகம் 65
7.2 முடிவுகளும் சிபாரிசுகளும் 65
7.3 எதிர்கால ஆய்வுக்கான முன்மொழிவு 71
7.4 ஆய்வு முடிவுரை 71
உசாத்துணைகள் 72
இணைப்புகள் - வினாக்கோத்து 74