

## HRM: प्रशिक्षण और विकास का महत्व (Importance of training and development)

### 1. प्रशिक्षण और विकास का अर्थ (Meaning of Training and Development)

- प्रशिक्षण (Training) – यह एक संगठित प्रक्रिया है जिसके माध्यम से कर्मचारियों को उनके वर्तमान कार्य से संबंधित ज्ञान, कौशल (skills) और दृष्टिकोण (attitude) सिखाया जाता है ताकि वे अपने कार्य को अधिक प्रभावी और दक्षता के साथ कर सकें।
- विकास (Development) – यह कर्मचारियों के समग्र (overall) और दीर्घकालिक (long-term) विकास पर केंद्रित होता है। इसका उद्देश्य कर्मचारियों को भविष्य की भूमिकाओं और जिम्मेदारियों के लिए तैयार करना होता है।
- मनोविज्ञान के अनुसार, प्रशिक्षण और विकास व्यक्ति के अधिगम (learning), व्यवहार परिवर्तन (behavior change), प्रेरणा (motivation) और संतुष्टि (satisfaction) से सीधे जुड़े होते हैं।

### 2. मनोवैज्ञानिक दृष्टि से प्रशिक्षण और विकास की आवश्यकता

- हर व्यक्ति का अधिगम स्तर, रुचि और क्षमता अलग-अलग होती है।
- मनोविज्ञान यह समझने में मदद करता है कि व्यक्ति कैसे सीखता है, किस वातावरण में अधिक प्रभावी रूप से सीख सकता है, और कौन से प्रेरक तत्व (motivators) उसकी सीखने की प्रक्रिया को प्रभावित करते हैं।
- इस समझ के आधार पर प्रशिक्षण कार्यक्रमों को अधिक प्रभावशाली बनाया जा सकता है।

### 3. प्रशिक्षण और विकास के मनोवैज्ञानिक लाभ (Psychological Benefits)

#### a) कौशल और प्रदर्शन में सुधार (Improvement in Skill & Performance)

प्रशिक्षण व्यक्ति की क्षमताओं को पहचानने और उन्हें विकसित करने में मदद करता है।

इससे आत्मविश्वास (self-confidence) और कार्यकुशलता (efficiency) दोनों में वृद्धि होती है।



b) प्रेरणा और उत्साह (Motivation and Morale)

जब कर्मचारी को सीखने और प्रगति करने के अवसर मिलते हैं, तो वह स्वयं को संगठन का महत्वपूर्ण हिस्सा महसूस करता है।

यह आंतरिक प्रेरणा (intrinsic motivation) को बढ़ाता है, जैसा कि मस्लो के आवश्यकता सिद्धांत में बताया गया है।

c) व्यवहार परिवर्तन (Behavior Modification)

मनोविज्ञान में ऑपरेट कंडीशनिंग (Operant Conditioning) और प्रेक्षण अधिगम (Observational Learning) के सिद्धांत बताते हैं कि सही परिस्थितियों में व्यवहार को बदला जा सकता है।

प्रशिक्षण इन सिद्धांतों का प्रयोग कर कर्मचारियों के कार्य-व्यवहार में सकारात्मक परिवर्तन लाता है।

d) तनाव और संघर्ष प्रबंधन (Stress and Conflict Management)

आधुनिक कार्य वातावरण में तनाव और संघर्ष सामान्य हैं।

मनोवैज्ञानिक दृष्टिकोण से तैयार किए गए प्रशिक्षण कार्यक्रम कर्मचारियों को भावनात्मक नियंत्रण (emotional regulation), सकारात्मक सोच (positive thinking) और सहानुभूति (empathy) सिखाते हैं, जिससे कार्यस्थल का माहौल बेहतर होता है।

e) नेतृत्व और निर्णय लेने की क्षमता (Leadership and Decision Making)

विकासात्मक प्रशिक्षण कर्मचारियों में नेतृत्व, संचार और निर्णय लेने के गुण विकसित करता है।

मनोवैज्ञानिक रूप से यह संज्ञानात्मक कौशल (cognitive skills) और भावनात्मक बुद्धिमत्ता (emotional intelligence) को मजबूत करता है।

f) सीखने की संस्कृति (Learning Culture)

जब संगठन में लगातार प्रशिक्षण होता है, तो वहां एक सीखने वाला वातावरण (learning environment) विकसित होता है।

इससे कर्मचारी लगातार सुधार (continuous improvement) की दिशा में कार्य करते हैं।



#### 4. संगठनात्मक स्तर पर महत्व (Organizational Importance)

1. कर्मचारियों के प्रदर्शन और उत्पादकता में वृद्धि।
2. त्रुटियों (errors) और असंतोष में कमी।
3. संगठन में टीमवर्क और संचार में सुधार।
4. कर्मचारियों के बीच निष्ठा (loyalty) और प्रतिबद्धता (commitment) में वृद्धि।
5. प्रतिस्पर्धात्मक लाभ (competitive advantage) प्राप्त करना।

#### 5. मनोवैज्ञानिक सिद्धांत जो प्रशिक्षण और विकास से जुड़े हैं

1. मस्लो का आवश्यकता सिद्धांत (Maslow's Hierarchy of Needs) – प्रशिक्षण आत्म-सिद्धि और सम्मान की आवश्यकता को पूरा करता है।
2. हर्ज़बर्ग का प्रेरणा-संतोष सिद्धांत (Herzberg's Motivation-Hygiene Theory) – विकास के अवसर “motivators” के रूप में कार्य करते हैं।
3. थॉर्नडाइक का कनेक्शनवाद सिद्धांत (Connectionism Theory) – सही अभ्यास (practice) से अधिगम को स्थायी बनाया जा सकता है।
4. स्किनर का ऑपरेट कंडीशनिंग सिद्धांत – सकारात्मक प्रोत्साहन (positive reinforcement) से सही व्यवहार दोहराया जाता है।
5. 5. बंडूरा का सामाजिक अधिगम सिद्धांत (Bandura's Social Learning Theory) – कर्मचारी दूसरों के व्यवहार को देखकर सीखते हैं।

#### 6. निष्कर्ष (Conclusion)

- एच.आर.एम. में प्रशिक्षण और विकास न केवल कर्मचारियों की तकनीकी क्षमता को बढ़ाता है, बल्कि उन्हें मनोवैज्ञानिक रूप से सक्षम, आत्मविश्वासी और संतुलित व्यक्ति भी बनाता है।
- यह कर्मचारियों की व्यक्तिगत संतुष्टि, प्रेरणा, व्यवहार सुधार, मानसिक स्वास्थ्य और संगठनात्मक विकास – सभी में महत्वपूर्ण भूमिका निभाता है।
- अतः प्रशिक्षण और विकास को मानव संसाधन प्रबंधन का मूल स्तंभ (foundation pillar) माना जाता है।

