

2018-19



MAH/MUL/03051/2012
ISSN-2319 9318

Vidyawarta®

Peer Reviewed International Refereed Research Journal

Issue-30, Vol-05 April to June 2019



Editor

Dr. Bapu G. Gholap



Index

- 01) "Biodiversity and its Conservation in India" A Geographical Analysis
Dr. Mirza Wajid Rustum Baig, Beed ||10
- 02) "Impact Of Pre and Post Sales Service in Automobile industry" (with special ...
Dr. Neeraj Singh & Mrs. Shweta Fadnavis Dagaonkar, Bhopal ||16
- 03) Padmashri Kunnakudi Vaidyanathan and Raga Research Centre – A study
Thirumarugal S. Dineshkumar ||19
- 04) Knowledge Management System: Opportunities and Challenges for Library ...
Dipankar Halder, Panchpota, W.B. ||21
- 05) Use of ICT in Social Work College Libraries in Maharashtra
Mr. Suresh M. Humane, Chimur ||28
- 06) WHY DID SREELAKSHMI DIE ? In the novel 'Eating Wasps' by Anita Nair
Dr. Pranjali Kane, Nagpur ||33
- 07) CONSERVATION OF NATURAL RESOURCES
Dr. R. B. Madale, Dist. Nanded ||37
- 08) The quest for Identity among various Culture and Tradition in Ladies Coupe
A. Mercy Kiruba Glory, Coimbatore ||40
- 09) Benefit of yoga forsportsmanperformance
Prof. Vasant T. Ninave, Dist-Nagpur ||43
- 10) Internet as the Agent of Change
Swati Pareek, Jaipur ||46
- 11) ENVIRONMENTAL POLICIES – PROBLEMS AND ISSUES
Dr. Patil Bhagwan Shankar, Sangli ||52
- 12) WOMEN LEADERSHIP IN ORGANIZAITON
Dr. Sou. Parvati Bhagwan Patil, District Kolhapur ||57

- 13) The Neolithic Culture in India
Dr. H. Ramesh, Nandhihalli, Sondur ||62
- 14) Semantic web and ontology in library Perspective
S. Richhariya ||66
- 15) Pessimism in Desai's cry, the peacock
Mr. Ashish Janardan Bhagat, Dist-Washim ||72
- 16) Alienation In Relation To Stress Among Adolescents
Jasvir Kaur Grewal, Ludhiana ||74
- 17) TEACHING EFFECTIVENESS OF SECONDARY SCHOOL TEACHERS IN RELATION TO ...
Dr. Indu Bala Tehlan & Ms.Swati, Rohtak ||78
- 18) PORTRAYAL OF WOMEN IN PRINTED MEDIA: PSYCHOLOGICAL ANALYSIS
Malavika S. P. & Dr. Subha Sachithanand ||84
- 19) येवलीचे बसवण्णा मंदिर : ऐतिहासिक अध्ययन
प्रा. सचितानंद शं. बिचेवार, वाशिम ||93
- 20) स्त्रीवादी काव्य : एक चिंतन
प्रा. डॉ. असिया चिश्ती, जि. उस्मानाबाद ||95
- 21) स्वयं सहाय्यता बचत गट आणि महिलांचे आर्थिक व सामाजिक सबलीकरण
प्रा. डॉ. प्रदिप एच. गजभिये, जि. नागपूर ||100
- 22) धनगर समाजाची आजची सामाजिक परिस्थिती
नामदेव श्रीपती हेड ||102
- 23) महाराष्ट्रातील शेतीच्या समस्या व उपाय
प्रा. सतीश आर. जाधव, मोवाड ||106
- 24) सामाजिक कार्यांचा संघर्ष चित्रित करणारी डॉ. शैला लोहिया यांची कादंबरी 'शोध अकराव्या दिशेचा'
कान्होपात्रा सखाराम क्षीरसागर, जि. लातूर ||109
- 25) उद्योगात आंतर-व्यक्तिय कौशल्याचे महत्व (Importance of Inter -Personal ...
Dr.(Mrs.) Anita V. Mahawadiwar, Bhiwapur ||112

निष्कर्ष :

१. डॉ. शैला लोहिया यांनी सामाजिक कार्य अभिव्यक्त करण्यासाठी 'शोध आकाराव्या दिशेचा' ही कादंबरी लिहिली आहे.

२. ग्रामीण भाषेतील शब्दांचा वापर करत ही लेखिकेने ही कादंबरी वाचकांपर्यंत पोहचवली आहे. मराठवाड्याच्या ग्रामीण भागातील भाषा आणि शहरी भागातील भाषा यातील ओलावा जपला आहे.

३. दुष्काळीभागाचे वर्णन, निसर्ग, राजकारण, समाजकारण याचेही अत्यंत योग्य, समर्पक असे वर्णन आलेले आहे.

४. या कादंबरीत आलेला समाजाचा उल्लेख आणि सामाजिक, राजकीय व सांस्कृतिक गोष्टींचा विचार ठरू शकतो.

५. 'शोध अकराव्या दिशेचा' ही एकूणच अनुराधा पाठक व श्रीनाथ धानोरकर यांच्या सामाजिक कार्याचा संघर्ष चित्रित करणारी एक महत्वाची कादंबरी आहे.

६. ग्रामीण भागातील स्त्रियांचे शोषण कसे झाले आहे, आणि शेतक-यांच्या शोषणाचे संदर्भासह वर्णन आलेले आहे.

७. या कादंबरीतून वाचकांना एक उत्तम प्रकारचा साहित्यास्वाद आणि वाचनाचा नवा आनंद मिळावा याचा विचार कळतो.

संदर्भसूची :

१. डॉ. शैला लोहिया, 'शोध अकराव्या दिशेचा', प्रा. मधु जामकर, दिलसा नगर, परळी वैजनाथ जि. बीड यांची प्रस्तावना पृ.क्र. ४

२. डॉ. शैला लोहिया, 'शोध अकराव्या दिशेचा', किनारा, विद्याकुंज वसाहत अंबाजोगाई जि. बीड प्रथम आवृत्ती, इ.स. २०१३, पृ.क्र. २६

३. तत्रैव पृ.क्र. ६६

४. डॉ. मंदाकिनी देशमुख, ग्रामीण विकासाची प्रयोगशाळा, योगेश्वरी नगरी अंबाजोगाई जि. बीड, प्रथम आवृत्ती १९ सप्टेंबर २०१४, पृ.क्र. १०

५. डॉ. राजशेखर सोलापूरे, 'शोध संपदा', नोव्हेंबर ते जानेवारी २०१८, अंक १४ वा, पृ.क्र. १०३.



25

उद्योगात आंतर-व्यक्तिय
कौशल्याचे महत्व

(Importance of Inter -Personal skills in
Industry)

Dr.(Mrs.) Anita V. Mahawadiwar
Assistant Professor,
Bhiwapur Mahavidyalaya Bhiwapur

प्रास्ताविक :

पूर्वी मानवाच्या गरजा मर्यादित होत्या. त्यामुळे वस्तुंची मागणी सुध्दा फार मोठ्या प्रमाणावर नव्हती. त्यामुळे प्रत्येक गावातील व्यक्तीच्या गरजा स्थानिक पातळीवरच पूर्ण होत होत्या. परंतु पुढे लोकसंख्येत हळूहळू वाढ होऊ लागली. लोकांच्या गरजाही वाढायला लागल्या. त्यामानाने उत्पादनाचे प्रमाण फारसे वाढलेले नव्हते. याचा परिणाम भागीदारी व्यवसाय पुढे आला. त्यानंतरही वाढत्या लोकसंख्येच्या गरजा व औद्योगिक क्रांतीचा परिणाम म्हणून व्यवसायाचा आकार मोठा करणे भाग पडले. शेवटी प्रमंडळ किंवा कंपनीची स्थापना करण्यात आली. पूर्वी मागणी नंतर वस्तुंचा पुरवठा होत असे. मात्र आता मागणीपूर्व उत्पादन होऊ लागले. व्यवसायाचा व्याप वाढू लागला. पूर्वी एकाच व्यक्तीकडे व्यवसायाचे व्यवस्थापन व मालकी असायची परंतु आता व्यवसायाची मालकी व व्यवस्थापन दोन्ही बाबी वेगळ्या झाल्या. व्यवसायाच्या वाढत्या व्यापामुळे प्रत्येक कार्याचे विभागीकरण तसेच वैशिष्टीकरण झाले. प्रत्येक विभागात पर्याप्त प्रमाणात कर्मचाऱ्यांची नेमणूक करणे व्यवस्थापकांना भाग पडले. प्रत्येक विभागातील कर्मचाऱ्यांना दिलेल्या जबाबदारी प्रमाणे कार्य करता यावे यासाठी व्यवसायाद्वारे प्रशिक्षणही दिले जाऊ लागले. परंतु हे प्रशिक्षण देऊनही प्रत्येक कर्मचाऱ्यांमध्ये दिलेले कार्य पूर्ण होण्याची शक्ती

असतेच असे नाही. तर या प्रशिक्षणासोबतच त्यांच्यातील उपजत असणाऱ्या काही कौशल्यांचाही उपयोग त्यांना आपल्या दैनंदिन कार्यपध्दतीत करावा लागतो. तरच हे कर्मचारी आपल्या कार्यात यशस्वी होऊन व्यवसायाला नफा प्राप्त करून देऊ शकतील.

व्यवसायात फक्त कर्मचाऱ्यांमध्येच चांगले गुण किंवा कौशल्य असून चालणार नाही तर व्यवस्थापक किंवा उद्योजकाच्याही अंगी यशस्वी नेतृत्व करण्यासाठी कौशल्याची गरज असते. म्हणजेच एकंदरीत विचार करता व्यवसायात किंवा उद्योगात असणाऱ्या संपूर्ण मानव संसाधनांजवळच ही विशिष्ट कौशल्य असणे गरजेचे आहे. या कौशल्यांनाच आंतर-व्यक्तिय कौशल्य असे म्हणतात. आंतर-व्यक्तिय कौशल्यात संभाषण, नेतृत्व, निर्णय घेणे, संघर्षाला मात करण्याचे कौशल्य इ. बऱ्याच कौशल्यांचा समावेश आंतर-व्यक्तिय कौशल्यात होतो. या आंतर-व्यक्तिय कौशल्याचा अर्थ तसेच महत्व समजावून घेणे हाच अध्ययनाचा प्रमुख हेतु आहे.

अध्ययनाची उद्दिष्टे:

१. आंतर-व्यक्तिय कौशल्याचा अर्थ समजावून घेणे.

२. उद्योगात काम करणाऱ्या कर्मचाऱ्यांच्या कौशल्याचा अभ्यास करणे.

३. आंतर-व्यक्तिय कौशल्याचे महत्व समजावून घेणे.

अध्ययन पध्दती:

प्रस्तुत अध्ययनात प्रामुख्याने दुय्यम स्रोतांचाच विचार करण्यात आला.

आंतर-व्यक्तिय कौशल्याची संकल्पना:

कच्चा मालावर प्रक्रिया करण्यासाठी अनेक उत्पादन घटकांचा उपयोग उत्पादकाला उत्पादन प्रक्रियेत करावा लागतो. भूमी, श्रम, भांडवल व संघटन हे चार उत्पादनाचे घटक होय. या चारही घटकांना जोपर्यंत एकत्रित आणल्या जाणार नाही तोपर्यंत उत्पादनाचे कार्य पूर्ण होऊ शकणार नाही. उत्पादनाचे कार्य यशस्वीपणे पार पाडण्यासाठी उत्पादकाला या चारही घटकांना एकत्रित आणणे ही मोठी जोखीम आहे असेच म्हणावे लागेल. कारण या चारही घटकांमध्ये श्रम हा

एक सजीव असणारा घटक आहे. या सजीव घटकाला सहजरित्या हाताळणे ही फार मोठी कला आहे आहे असे म्हणणे वावगे ठरणार नाही. उत्पादनाच्या प्रक्रियेत या मानव संसाधनांना समाविष्ट करण्याआधी या मानव संसाधनांजवळ योग्य कौशल्य आहे किंवा नाही याची शहनिशा करणे ही व्यवस्थापकांची जबाबदारी आहे. यासाठी व्यवस्थापकाने उद्योगात कामगार अथवा कर्मचाऱ्यांची नियुक्ती ही शास्त्रीय पध्दतीनेच करणे गरजेचे आहे. तेव्हाच तो कर्मचारी उद्योगात सक्षमपणे काम करू शकेल. कर्मचाऱ्यांच्या नियुक्ती नंतरही प्रत्यक्षात उद्योगात काम करतांना या कर्मचाऱ्यांनी आपल्यातील सुप्त कौशल्याचा उपयोग उद्योगाच्या यशाकरिता करणे गरजेचे आहे. यासोबतच उद्योगातील प्रत्येक कर्मचाऱ्यांनीही आपले संबंध सहकार्यांचे, प्रेमाचे ठेवणे गरजेचे आहे. तेव्हाच उद्योगात मालक -कर्मचारी तसेच कर्मचारी-कर्मचारी असा संबंध सुदृढ होण्यास मदत होईल. हे मानवीय संबंध जर सुदृढ झाले तरच उद्योगातील वातावरणही चांगले राहण्यास मदत होईल. यालाच आंतर-व्यक्तिय संबंध असे म्हणतात.

व्यवसायाच्या सर्वांगीण विकासासाठी आणि विकास दीर्घकाळ टिकवून ठेवण्यासाठी तसेच विकासाला विस्तारीत करण्यासाठी भूमी, भांडवल यंत्रसामुग्री तसेच इतर सामुग्री आणि मानवीय कौशल्ये या प्रमुख घटकांची आवश्यकता असते. उत्पादन घटकांच्या प्रभावी संयुक्ती करणावर आणि महत्तम योगदानावरच व्यवसायाचे यशापयश मोठ्या प्रमाणावर अवलंबून असते. उत्पादन घटकांमध्ये मानवीय कौशल्यांचे स्थान सर्वात महत्त्वाचे असते. व्यवसाय आपोआप यशस्वी होत नाही. व्यवसायाचे यशापयश त्यात काम करणाऱ्या कर्मचाऱ्यांच्या क्षमतेवर अवलंबून असते. त्यामुळे व्यवसायातील कर्मचाऱ्यांमधील कौशल्याचा विकास होणे हे देखील आवश्यक झाले आहे. व्यवसायातील विविध कर्मचाऱ्यांमधील कौशल्याचा सुयोग्य वापर केल्याने व्यवसायाची प्रगतीच्या दिशेने वाटचाल करणे शक्य होते. आजच्या या आधुनिक व स्पर्धात्मक युगात ही कौशल्ये प्रत्येक व्यवसायातील कर्मचाऱ्यां मध्ये असणे फार गरजेचे आहे म्हणून या संकल्पनेवर विचारमंथन करणे ही काळाची गरज ठरू लागली.

व्यवसायात विविध पातळींवर मानवी संसाधनांना दिलेल्या जबाबदारीनुसार आपआपली कार्ये करावी लागतात. ही कार्ये यशस्वीपणे पूर्ण करण्यासाठी विविध कौशल्याची आवश्यकता असते. व्यवसायात असणाऱ्या प्रत्येक व्यक्तीजवळ उपजतच ही अंगभूत कौशल्ये असतील असे नाही. तरीपण आपल्या कार्यासाठी आवश्यक असणारी सर्व कौशल्ये त्याने विकसित करणे गरजेचे आहे. व्यवसायात तसेच वैयक्तिक जीवनामध्ये यश संपादनामध्ये आंतरव्यक्तिय कौशल्याची आवश्यकता काळानुसार अतिशय महत्वाची मानलेली आहे.

आंतर-व्यक्तिय कौशल्याचीसंज्ञा:

१. “व्यक्ति-व्यक्तिमधील कौशल्याची आदान-प्रदान करण्याची क्रिया म्हणजे आंतर-व्यक्तिय कौशल्ये होय.”

२. “व्यवसायाशी संबंधित व्यक्तिच्या अंगभूत कौशल्याचा यशस्वीपणे समन्वय म्हणजे आंतर-व्यक्तिय कौशल्ये होय.”

३. “व्यवसायातील विविध व्यक्तिमधील कौशल्याचा सुयोग्य वापर करून व्यवसाय प्रगतीच्या दिशेने वाटचाल करण्याची क्रिया म्हणजे आंतर-व्यक्तिय कौशल्ये असे म्हणता येईल.”

व्यवसायातील कर्मचाऱ्यांचा व्यवसायाच्या आतील तसेच व्यावसायिक पर्यावरणातील अनेक घटकांचा संबंध येतो. व्यवसायाच्या अंतर्गत आणि बाह्य अशा दोन्ही क्षेत्रातील व्यक्तीशी कर्मचाऱ्यांचे आंतर व्यवहार होत असतात. यात कर्मचाऱ्यांचा बराचसा वेळ खर्च होत असतो. म्हणून कर्मचाऱ्यांमध्ये आंतरव्यक्तिय कौशल्यांची गरज असते. व्यवसाय संघटनेत जबाबदारीच्या पदावर कार्यरत असताना कर्मचाऱ्याला संस्थात्मक शिडीच्या पायऱ्याद्वारे चढावे लागते. आपल्या बरोबरीच्या, हाताखालील आणि उच्च पातळीवरील कर्मचाऱ्यांशी संपर्क साधून कार्य करावी लागतात. याच बरोबर ग्राहकवर्ग, गुंतवणूकदार आणि संघटनेच्या इतर बाहेरील व्यक्तीशी संपर्क साधून आपली कार्ये करावी लागतात. यासाठी त्याच्या अंगी आपल्या कर्मचाऱ्यांना अभिप्रेरित करण्याची, समज देण्याची, संदेश पाठविण्याची, निष्ठेने वाढविण्याची तसेच संस्थेच्या

संदर्भात दूरदृष्टीची कक्षा विस्तारीत करण्याची क्षमता इत्यादी असावी लागते. आंतर व्यक्तिय कौशल्ये संपादित केलेल्या व्यक्तीच्या यशाच्या कक्षा बऱ्याच व्यापक असतात. ज्या कर्मचाऱ्यांची आंतर-व्यक्तिय कौशल्ये अधिक उच्च पातळीची असतात, त्यांच्यात आपल्या कार्यात यशस्वी होण्याचे प्रमाण अधिक असते.

व्यावसायिक आपल्या व्यवसायात जबाबदारीच्या पदावर काम करण्यासाठी आंतर-व्यक्तिय कौशल्ये संपादित केलेल्या व्यक्तीच्या सतत शोधात असतात. कारण अशा व्यक्ती टीमवर्कमध्ये यशस्वीपणे कार्य करतात. कर्मचाऱ्यांना विविध प्रकारची कार्ये आणि जबाबदाऱ्या यशस्वीपणे पार पाडण्यासाठी पुढील कौशल्याची आवश्यकता असते.

कर्मचाऱ्यांमध्ये असणारे आंतर-व्यक्तिय कौशल्य

१. संदेशवहनाचे कौशल्य:

व्यवसायातील प्रत्येक कर्मचाऱ्यांमध्ये संदेशवहनाचे कौशल्य असणे महत्वाचे आहे. तरच व्यवसायातील प्रत्येक संदेश हे वरच्या पातळीवरून खालच्या पातळीवर पोहोचतील व कर्मचाऱ्यांना कार्य करणे सोपे जाईल.

२. निर्णय घेण्याचे कौशल्य:

निर्णय घेणे हे व्यवसायाच्या दृष्टीने अतिशय महत्वाची बाब आहे. व्यवसायात व्यवस्थापकांपासून तर कर्मचाऱ्यांपर्यंत प्रत्येकांना निर्णय प्रक्रियेत सहभागी व्हावे लागते. प्रत्येक निर्णय हा कसा अचूक राहिल याची खबरदारी प्रत्येकांना घ्यावी लागते. कारण निर्णय जर चूकले तर त्याचे परिणाम उद्योगांना सहन करावे लागतात. म्हणून निर्णय कौशल्य व्यवसायातील प्रत्येक मानवी संसाधनाजवळ असणे फार महत्वाचे आहे.

३. समस्यांचे तत्परतेने निराकरण करण्याचे कौशल्य :

व्यवसायात व्यवस्थापकांना अनेक अडचणींचा सामना करावा लागतो. या अडचणींचा सामना करण्यासाठी व्यवस्थापकांच्या अंगी समस्यांचे तत्परतेने निराकरण करण्याचे कौशल्य असणे गरजेचे आहे.

४. सामाजिक जबाबदाऱ्या योग्य प्रकारे पार पाडण्याचे कौशल्य:

व्यवसायाचा संबंध समाजातील अनेक

घटकांशी येतो. या घटकांमध्ये ग्राहक वर्ग, बँक, विमा, इतर वित्तीय संस्था या होत. तेव्हा या सामाजिक घटकांप्रतीही काही व्यवसायाच्या महत्वपूर्ण जबाबदाऱ्या असतात, या व्यवसायाला पूर्ण कराव्या लागतात. कारण व्यवसायाचे अस्तित्वच मुळी समाजावर अवलंबून असते. व्यवसाय व समाज यांना एकमेकांपासून वेगळे करता येत नाही.

५. वेळेचे व स्वयंव्यवस्थापनाचे कौशल्य:

व्यवसायातील व्यवस्थापक किंवा उद्योजकांमध्ये वेळेचे व्यवस्थापन करण्याचे कौशल्य असायला पाहिजे. हे कौशल्य जर त्यांच्या किंवा कर्मचाऱ्यांच्या अंगी नसेल तर व्यवसायाचे कोणतेही काम वेळेवर होणार नाही. याचा परिणाम व्यवसायावर प्रतिकूल होऊन तो स्पर्धेत टिकू शकणार नाही.

६. उत्तरदायित्व व जबाबदारीची जाणीव असण्याचे कौशल्य:

प्रत्येक व्यवस्थापकाने कर्मचाऱ्यांना कामाची जबाबदारी सोपवितांना ते काम योग्य पध्दतीने करण्यासाठी पर्याप्त प्रमाणात अधिकारही दिले पाहिजे. तरच प्रत्येक कर्मचाऱ्यांमध्ये जबाबदारीची जाणीव निर्माण होऊन तो व्यवसायात काम करेल. याचा परिणाम व्यवसायातील उत्पादकता वाढून व्यवसायाला भविष्यात नफा प्राप्त होईल.

७. पुढाकार घेऊन काम करण्याचे कौशल्य

व्यवस्थापक असो वा कर्मचारी प्रत्येकाने हे काम माझे आहे असे समजून जर पुढाकार घेतला व ते काम पूर्णपणे करण्याचा प्रयत्न केला तर व्यवसायात नियंत्रणाचे कार्य कमी होईल व याचा परिणाम व्यवसायाचा खर्च कमी होण्यास मदत होईल.

८. समुहाद्वारे कार्य करण्याचे कौशल्य:

व्यवसायातील प्रत्येक कर्मचाऱ्यांमध्ये समुहा मध्ये काम करण्याचे कौशल्य असणे आवश्यक आहे. ज्या कर्मचाऱ्यांमध्ये अशाप्रकारचे कौशल्य नसेल तो व्यवसायात योग्यपणे कार्य करू शकणार नाही.

९. समन्वय साधण्याचे परिस्थितीशी व सहकाऱ्यांशी जुळवून घेण्याचे कौशल्य:

व्यवसाय म्हण्टला की त्यात अनेक प्रकारच्या व्यक्तींचे ते एक संघटन असते. तेव्हा प्रत्येक

कर्मचाऱ्यांमध्ये योग्य समन्वय ठेवून तसेच आपल्या सहकाऱ्यांशी चांगले संबंध कसे जुळवल्या जातील याचा प्रत्येक कर्मचाऱ्यांनी प्रयत्न करणे गरजेचे आहे.

१०. मानवी संबंध विकसित करण्याचे कौशल्य:

व्यवस्थापकाने व्यवसायात व्यवस्थापन करतांना व्यवसायातील प्रत्येक कर्मचारी, अधिकारी तसेच इतरांशी वागतांना त्याच्या भावनांचा आदर केला पाहिजे तरच त्यांच्या सोबत व्यवस्थापकांचे योग्य मानवी संबंध विकसित झाले आहे असे म्हणता येईल.

११. समाजात जगण्याचे कौशल्य:

व्यवसाय हा समाजाचा एक घटक आहे. तेव्हा व्यवसायाने समाजाप्रती आपली भूमिका योग्यपणे निभावून नेली तरच समाज सुद्धा व्यवसायाप्रती आदराची भूमिका वठवेल.

१२. सकारात्मक दृष्टिकोनाचे कौशल्य:

व्यवसायातील व्यवस्थापक अथवा कर्मचाऱ्यांमध्ये काम करतांना नेहमी सकारात्मक दृष्टिकोन असायला पाहिजे. तरच त्या कामाचे चांगले परिणाम व्यवसायाच्या कार्यावर दिसेल व व्यवसाय निश्चितच यशाच्या मार्गाने जाईल.

वरीलप्रमाणे संपूर्ण कौशल्यांचा समावेश त्या कर्मचाऱ्यांमध्ये कमी अधिक प्रमाणात असणे हे फार महत्वाचे आहे. तेव्हाच त्याला दिलेल्या कार्याची जबाबदारी तो उत्तमपणे पार पाडू शकेल.

आंतर-व्यक्तिय कौशल्याचे महत्व: (Importance of Inter-Personal skills)

प्रत्येक कर्मचाऱ्यांना प्रभावी संपर्कासाठी आणि परस्परांवर आधारित कार्य करित असताना, व्यक्तीला आंतर-व्यक्तिय कौशल्याची गरज असते. अशी कौशल्ये दुसऱ्या व्यक्तीसोबत वैयक्तिक किंवा समूह पातळीवर काम करित असताना अत्यंत महत्वाची असतात. आंतर-व्यक्तिय कौशल्ये विकसित केल्यामुळे वैयक्तिक तसेच व्यावसायिक यश मिळते. अशा कौशल्यामुळे टिमवर्कचे कार्य यशस्वीपणे पार पाडले जाते. सहकारी, ग्राहकवर्ग आणि कार्याशी संबंधित इतर व्यक्ती यांच्याबरोबर संवाद, संपर्क साधण्यासाठी व्यक्ती समर्थ होतात. म्हणूनच व्यवसायात आंतर-व्यक्तिय कौशल्याचे महत्व आहे हे नाकारता येत

नाही. ती महत्व पुढीलप्रमाणे—

१. कोणत्याही व्यवसायासाठी प्रभावी संदेशवहन कौशल्य आवश्यक असते. त्यामुळे कार्याच्या ठिकाणी वादविवादाचे निराकरण करता येते, उत्पादन क्षमता कार्य सुलभ करता येते. अचूक आणि समजता येणारा संदेश व सूचना सहकारी, ग्राहकवर्ग व इतरांना देणे शक्य होते.

२. कार्याच्या ठिकाणी नेहमी समस्या उद्भवतात. त्या समस्या सोडविण्यासाठी चांगल्यात चांगला उपाय शोधता येतो. त्या उपायांची अंमल बजावणी करून यश मिळविता येते.

३. व्यवसायाचे अंतर्गत तसेच बाह्य जगासोबत योग्य सभ्यसंकेत आणि शिष्टाचार यांचे पालन अशा कौशल्यामुळे करणे शक्य होते. त्यामुळे व्यवसायाचे इतर व्यवसायाशी परस्पर संबंध चांगले विकसित करण्यास मदत मिळते व व्यवसायाची प्रगती साधता येते.

४. व्यवसायांतर्गत कर्मचारी काम करीत असताना एकमेकांची मते विचारात घेतात. त्यामुळे सद्भावना, एकमेकांना सहकार्य करण्याची वृत्ती, मोकळ्या मनाने कार्य इत्यादी बाबी विकसित होतात व कार्याच्या ठिकाणी सामाजिक अंतर्भावपणा असलेले वातावरण निर्माण होते.

५. आंतर—व्यक्तिय कौशल्याचा सकारात्मक दृष्टिकोन हा महत्वाचा घटक आहे. सकारात्मक दृष्टिकोनामुळे कर्मचारी कार्य मन लावून करतात. सतत सहकारी, ग्राहकवर्ग यांच्याशी हसतमुख राहून उत्साहाने काम करण्याचे वातावरण निर्माण होते. परस्परांच्या कार्याची दाद दिली जाते. आव्हानात्मक कार्य आत्म विश्वासाने केली जातात.

६. आंतर—व्यक्तिय कौशल्याचा प्रचंड आत्मविश्वास हा एक महत्वाचा घटक आहे. यात योजनांची अंमलबजावणी आत्मविश्वासाने केली जाते. अशा व्यक्ती आपले कार्य, योजनांची पुर्तता चातुर्याने करतात आणि त्यांच्या कार्याचा सर्वांकडून आदर केला जातो.

७. कार्याच्या ठिकाणी स्वयंव्यवस्थापन हा गुण फार मोलाचा असतो. व्यवसायात काम करीत

असताना अनेक बाबी तुम्हाला दुखावतात, तुमच्या विरुद्ध जातात अशावेळी हे कौशल्य तुम्हाला येणारा राग, निराशा दडवून ठेवते. तुमच्या भावनांवर नियंत्रण ठेऊन मन स्थिर ठेवते. तुम्ही तुमचे कार्य समर्थपणे करतात.

८. उत्तरदायित्व व जबाबदारी ही कौशल्ये तुम्ही विश्वासपात्र व जबाबदार व्यक्ती असल्याची खात्री देतात. संघर्ष किंवा वादविवाद सोडविण्यासाठी उत्तरदायित्व हे कौशल्य अतिशय उपयुक्त ठरते. आपली चूक मान्य करणे आणि यातून सहकाऱ्यांसोबत संघर्ष व वाद सोडविता येतात.

९. संघटनेत ज्यावेळी एखाद्या जबाबदार पदावर नेतृत्व केले जाते त्यावेळी संघभावना व खिलाडू वृत्ती हे कौशल्य विशेष महत्वाचे असते. या कौशल्यामुळे व्यवसायात असणाऱ्या विविध स्वभावाच्या व्यक्तींना प्रभावीपणे हाताळता येते. त्यांच्यात गटबाजी निर्माण होत नाही. संघटनेत सलोख्याचे व परस्पर सहकार्याचे वातावरण निर्माण होते.

निष्कर्ष:

अशाप्रकारे प्रत्येक कर्मचाऱ्यांमध्ये वरील आंतर—व्यक्तिय कौशल्यांचा समावेश असेल तर व्यवस्थापकांना तसेच उद्योगकांनाही आपला व्यवसाय करतांना येणाऱ्या अडचणींना सामोरे जाता येईल. एवढेच नव्हे तर कर्मचाऱ्यांना सुध्दा आपआपल्या विभागात काम करतांना त्यांच्यापेक्षा लहान तसेच मोठ्या व्यक्तींसोबत बोलतांना व काम करतांना कोणतेही अडथळे येणार नाही. कारण व्यवसाय करणे हे कोणत्याही व्यक्तीचे वैयक्तिक कार्य नसून संपूर्ण समुहाचे ते एक सामुहीक कार्य आहे. हे टीम वर्क करण्यासाठी व्यवसायातील मानव संसाधनांमध्ये आंतर—व्यक्तिय कौशल्य असेल तरच व्यवसाय आजच्या या स्पर्धात्मक तसेच जागतिकीकरणाच्या युगात जोखीम स्वीकारून स्पर्धेला तोंड देण्यास तयार होईल. अशा जोखीम असणाऱ्या वातावरणात व्यवसायाला तसेच उद्योजकाला टिकून राहायचे असेल तर आंतर—व्यक्तिय कौशल्यांची जपणूक करणे ही आज काळाची गरज ठरू लागली आहे. व्यवसायात अंतर्भूत असणाऱ्या मानवी संसाधनांनी आंतर—व्यक्तिय कौशल्याचे महत्व

जाणून घेतले तर त्यांना या व्यावसायिक पर्यावरणातील प्रत्येक घटकांसोबत योग्य ते संबंध ठेवणे सहज सोपे जाईल. हीच व्यवसायाची खरी यशाची गुरुकिल्ली आहे असे म्हणणे वावगे ठरणार नाही.

संदर्भ:

१. मोहिते एस., साक्षी, 'पब्लिक स्पीकिंग आणि कम्युनिकेशन स्किल्स', १ जानेवारी, २०१६, बझिंगस्टॉक पब्लिशिंग हाऊस.
२. उकीनकर, डॉ. वसंत, सुरकार, डॉ. अनिल, बेले, प्रा. आकाश, 'कौशल्य विकास', साई ज्योती प्रकाशन, नागपूर.
३. मॉरर, रॉबर्ट, 'एक छोटेसे पाऊल बदलू शकते आयुष्य', कायझेन मार्ग, मंजुल.
४. गुरव, आरती, 'लिडरशिप टीमवर्क व सक्सेस', १ जानेवारी, २०१२, बझिंगस्टॉक पब्लिशिंगहाऊस.

□□□

26

कलगी—तुरा : शोध आणि बोध

शेषराव पठाडे

संशोधक विद्यार्थी,

डॉ. बाबासाहेब आंबेडकर मराठवाडा विद्यापीठ,
औरंगाबाद

लावणीतील श्रृंगारिक लावण्यांएवढाच दुसरा महत्वाचा प्रकार म्हणजे भेदीक होय. या भेदिक लावण्या गायिल्या जातात त्या मुख्यत्वे कलगी—तुर्याच्या झगड्यात. महाराष्ट्रात अडाणी लोकांत डफावर जी गाणी रात्रंदिवस ठिकठिकाणी सादर होताना दृष्टीस पडतात, त्या बहुतांश कलगी—तुरा गाण्यांच्या बैठकी असतात. महाराष्ट्रात खेडेगाव असो किंवा शहरगाव असो, तेथे कलगी—तुरेवाली मंडळी हमखास, इतकी याची व्याप्ती मोठी आहे. या गाण्यांत दोन पक्ष आहेत. त्यात एक आपल्याला कलगीवाले व दुसरे तुरेवाले म्हणवून घेतात. कलगीवाल्यांना नागेश व तुरेवाल्यांना हरदास असे म्हणतात. शिमगा, नागपंचमी, दिवाळी या सणाला या गाण्यांच्या बैठकी बहुत करून होतात. त्याचा प्रकार असा आहे की, प्रत्येक पक्षवाला डफ, तुणतुणे, धिमडी व मंजरी असे घेवून गाण्यास तयार रहातो. नंतर गणपतीचे स्तवन झाल्यानंतर पहिल्याने कलगीवाले सवाल करतात व त्याचे उत्तर तुरेवाले देतात. याप्रमाणे एकदा हा सामना सुरू झाला म्हणजे कोणता तरी एक पक्ष निरुत्तर होईपर्यंत हे गाणे चालते. ही बैठक एकसारखी पांच—पांच, सहा—सहा दिवस रात्रंदिवस असते. निरुत्तर होवून कोणता तरी पक्ष हरला म्हणजे बैठक संपते. यानंतर कलगीवाले आणि तुरेवाले मिळून अथवा वेगवेगळ्या मिरवणुकी काढतात, त्यात कलगीवाल्यांचे निशाण भगवे असून, तुरेवाल्यांचे निशाण हिरवे असते. या कलगी—तुर्याच्या कवितेचा विस्तार अफाट आणि अचाट आहे. एकट्या तुळजापुरात पाच