

प्रिंट उद्योग में युवा प्रतिभा को आकर्षित करना



प्रिंट उद्योग को अपने दरवाजे के माध्यम से युवा लोगों को लुभाने की आवश्यकता है- तो व्यवसाय और शिक्षण संस्थान कुछ नई प्रतिभाओं को लाने के लिए क्या कर सकते हैं? जबकि हजार साल पुरानी प्रथा अपने समृद्ध और महत्वपूर्ण इतिहास के लिए सराहनीय है, यह युवा लोगों को भर्ती करने के लिए संघर्ष कर रहा है। फेस्पा (एफईएसपीए) के अनुसार इसके सदस्यों की औसत आयु ४३ साल है, जबकि श्रम सांख्यिकी ब्यूरो के निष्कर्षों में औसत प्रिंट उद्योग के कर्मचारी की आयु ४६.७ रखा है। जाहिर है उद्योग को अपनी लंबी उम्र सुनिश्चित करने के लिए नई प्रतिभाओं को प्रोत्साहित करने की आवश्यकता है, लेकिन ऐसा करने में कई चुनौतियों का सामना करना पड़ता है। वीडिएमबी में ट्रेनिंग एंड इवेंट मैनेजमेंट के प्रमुख क्रिस्टोफ डेगले कहते हैं- सबसे बड़ी समस्या निश्चित रूप से इस उद्योग के बारे में लोगों की गलत धारणा है। लोग केवल पत्र पत्रिकाओं के बारे में सुनते हैं कि वे बंद हो रहे हैं। इसलिए युवा लोग मानते हैं कि यह एक बिना जान वाली

इंडस्ट्री है जहाँ कुछ नहीं हो रहा है, और हम सब कुछ साल और इंतजार कर रहे हैं कि हमारे दरवाजे अच्छे से बंद हो जायें।

युवाओं की यह अपील बेशक यह सही नहीं है।

हालांकि यह सच है कि समाचार पत्र पत्रिकायें पतन की तरफ हो सकती हैं, उद्योग उदाहरण के लिए जैसे, पैकेजिंग, व्यक्तिगत और सीधे गारमेंट प्रिंटिंग आज भी जीवन्त हैं। श्री डी प्रिंटिंग और इंटरएक्टिव प्रिंट जैसे नये तकनीक उद्योग के अनुकूल बढ़त देते हैं। जो सैद्धांतिक रूप से युवा दर्शकों को अपील करना चाहिए।

लेकिन क्रिस्टोफर कहते हैं यह प्रिंटर की अगली पीढ़ी के लिए संचार नहीं किया जा रहा है। जब युवा सोचते हैं कि वे क्या करना चाहते हैं तो बहुत सारे स्पष्ट कैरियर मार्ग हैं उनके सामने - एक डॉक्टर, एक पशु चिकित्सक, एक पुलिसकर्मी और भी बहुत कुछ लेकिन प्रिंट इंडस्ट्री कभी भी सामने नहीं होता उनके। और कभी विशेष अवसरों पर यह कहते हैं -यह

धुंधला हो गया है। बहुत अवसर नहीं है। आप एक कैरियर मेले में जा सकते हैं और एक साइन अप कर सकते हैं। और अपने तीस की उम्र में एक कर्मचारी से बात कर सकते हैं कि यह क्षेत्र कितना अद्भुत है, लेकिन यह १६ और १७ साल के बच्चों पर बहुत अधिक प्रभाव डालने वाला नहीं है।

इसके बजाय पिछले वर्ष के दौरान, क्रिस्टोफर और उनकी टीम अपने प्रशिक्षण के बीच में युवा प्रशिक्षुओं के साथ करियर मेलों में भाग ले रही है। वे कहते हैं, हम युवाओं के लिए पहले से कहीं बेहतर सलाहकार हो सकते हैं, उन्होंने कहा, क्योंकि उन्होंने उद्योग के बारे में पूछताछ करने वाले युवाओं की संख्या में उल्लेखनीय वृद्धि देखी है।

सारा टिशलर, इंग्लैंड के उत्तर पूर्व में सिम्पसन ग्रुप में डेवलपमेंट निदेशक इससे सहमत हैं कि हैं युवा लोगों के हित को समझना मुश्किल है। लेकिन यदि आप व्यवहारिक चीजें लाते हैं तो वे उसे प्राप्त कर सकते हैं। जैसे कि श्री डी प्रिंटिंग, आपके पास ध्यान आकर्षित करने का एक बेहतर मौका है।

हालांकि सारा का मानना है कि स्कूल छोड़ने की उम्र तक पहुँचने से बहुत पहले ही उद्योग को युवा लोगों से परिचित होना चाहिए। हमने उन स्कूलों में बहुत काम करना शुरू कर दिया है जो स्कूली पाठ्यक्रम को करियर से जोड़ने के लिए डिजाइन किए गए एक अंतरराष्ट्रीय कार्यक्रम - गैट्सबी बेंचमार्क का उपयोग करते हैं। यह सुनिश्चित करता है कि बच्चे छोटी उम्र से ही कर्मचारियों और कार्यस्थल से जुड़े।

मिलेनियल मार्केट

स्कूलों को गति देने के अलावा जहाँ युवा विशिष्ट नौकरियों के रास्ते और उनके लिए जरूरी स्किल के बारे में प्रश्न पूछ सकते हैं। सिम्पशन ग्रुप शिक्षा के साथ व्यापार को जोड़ने के लिए एश ग्रुप के बिल्डिंग माई स्किल कार्यक्रम में भी भाग लेता है। मुख्य रूप से निर्माण कंपनियों का एक कंसोर्टियम, एश ग्रुप प्राथमिक स्कूलों को प्रेरणादायक एसटी-एम किट प्रदान करता है, जिसमें व्हील चेरर, ब्लाक और बच्चों के अनुकूल सर्वेक्षण उपकरण शामिल हैं जो बच्चों को विज्ञान और प्रौद्योगिकी क्षेत्रों में करियर के बारे में लिंग न्यूट्रल सोचने के लिए प्रोत्साहित करते हैं।

वह आगे कहती हैं उम्र बढ़ने के मुद्दे से निपटने की जिम्मेदारी उद्योग में सभी को होती है, लेकिन ऐसा करने के लिए अधिक ज्वॉइन अप अप्रोच की जरूरत है। बहुत सी कंपनियां मदद करना चाहती हैं। लेकिन वे ऐसा करने के लिए समय नहीं देते हैं या संसाधन नहीं उपलब्ध कराते हैं, वह आगे कहती हैं।

उदाहरण के लिए बहुत सारे एसएमई हैं जो स्कूलों में बातचीत कर सकते हैं, लेकिन यह नहीं जानते कि एक आकर्षक प्रेजेंटेशन बनाने के लिए कहाँ से शुरुवात करें? इसलिए अगर संसाधनों का एक केंद्रीय बैंक था - कोर प्रस्तुतियां जो कंपनियां विस्तार कर सकती हैं और खुद को टिवस्ट कर सकती हैं, उदाहरण के लिए - जो उन्हें शुरू करने के लिए एक स्टीयर देने में मदद करेगी।

लेकिन पहले से ही अपने करियर

के फैसले के दम पर युवा, लगभग ४०-और ५० वर्षीय बच्चों के काम से अपरिचित हैं, जो पहले से ही सामना कर रहे हैं। इसलिए काम की दुनिया में प्रवेश करेगा। कार्यस्थल की अपेक्षाओं को बदलने पर भी विचार करने की आवश्यकता है। जनरल मिलेनियम और जेन जेड के लोगों की अलग अलग उम्मीदें और जरूरतें हैं। क्रिस्टोफ सलाह देते हैं कि जो कहते हैं लाभ, लचीले घंटे और जहाँ उपयुक्त दूरस्थ काम की दर जैसी चीजें काम की इच्छा सूची में अत्यधिक हैं। नौकरी को अधिक सरल बनाने के लिए यह सरल तरीका है।

प्रशिक्षण का जाल

इस बीच वे कहते हैं, तेजी से प्रगति, सुरक्षा और नौकरी की विविधता जैसे कैरियर के पहलुओं को बढ़ावा देना वर्तमान में अस्थिर रोजगार के वातावरण के बारे में युवा श्रमिकों से अपील करेगा। हर कंपनी के पास कुछ ऐसी चीजें होती हैं जो वे पेश कर सकते हैं। उन्हें बस एक छोटे व्यक्ति के दृष्टिकोण से देखने की जरूरत है।

हालांकि एक बार उद्योग ने दरवाजे के माध्यम से युवा लोगों की शुरुवात की, तो एक और दूसरी चुनौती बनी रहेगी: प्रशिक्षण।

ऐसे सीमित प्रशिक्षण संसाधन उपलब्ध हैं। एफईएसपीए (फेस्पा) यूके के प्रबंध निदेशक कैरोल स्विफ्ट कहते हैं, जो स्किल आधारित पायलट प्रोजेक्ट पर भी काम कर रहे हैं। कुछ कालेजों में प्रिंट पाठ्यक्रम केवल इसलिए दिए जा रहे हैं क्योंकि एक कमरे में कंप्यूटर मानीटर्स को एक साथ रखना आसान होता है। जिसमें लोगों के सामने स्क्रीन या डिजिटल प्रिंटिंग की सुविधा है।

इसके बजाय, वह कहती हैं, खुद प्रिंट कंपनियों का प्रशिक्षण गिर रहा है। यहाँ समस्या यह है कि ये कार्यक्रम आमतौर पर कंपनी विशिष्ट होते हैं। या, सबसे खराब स्थिति, वे सिर्फ खराब अभ्यास पर गुजरती हैं। वह कहती हैं कि उद्योग भी कुशल

प्रशिक्षकों की कमी से ग्रस्त है। आप प्रिंट प्रक्रिया के बेहद जानकार हो सकते हैं लेकिन हर कोई उस ज्ञान को देने में सक्षम नहीं है जिस तरह लोग समझ सकते हैं। वह कहती हैं एक आदर्श दुनिया में किसी प्रकार का संरचित कार्यक्रम और सुविधा मौजूद होगी, लेकिन आश्चर्यजनक रूप से लागत एक बाधा



कारक होगी। लगभग २५ साल पहले मैं एक विशाल परियोजना का हिस्सा था जो इस तरह के प्रशिक्षण स्कूल बनाने की व्यवहारिकता को देखता था, कैरोल कहते हैं। हम डालर २.५ एम के बारे में देख रहे थे-और यह तब वापस आ गया था, यह अब बहुत अधिक होगा। यह असंभव नहीं है कि इस तरह की सुविधा को वित्त पोषित किया जा सकता है, हालांकि कैरोल अप्रेंटिस शिप लेवी को इंगित करता है (जो यह शर्त लगाता है कि यूरो ३ एम से अधिक के बिल के साथ सभी व्यवसाय राष्ट्रीय प्रशिक्षण निधि में योगदान करना चाहिए) वित्तपोषण के एक संभावित स्रोत के रूप में इस क्षेत्र में साहसिक कदम उठाने की चाहत रखने वाली अन्य कंपनियों से भी योगदान। फिर हांलांकि एक सुसंगत दृष्टिकोण की आवश्यकता प्रबल होती है।

उद्योग के लिए नई प्रतिभाओं को आकर्षित करने में मदद करने के लिए व्यक्तिगत स्तर पर बहुत सी चीजें व्यवसाय कर सकती हैं - स्कूलों का दौरा, प्रशिक्षुता और पेशकश। लेकिन सामान्य रूप से उद्योग को आगे बढ़ाने के लिए सभी तरफ से कार्यवाई करने की आवश्यकता है। वह निष्कर्ष निकालती हैं कि एक पुराना उद्योग परिणाम के साथ आता है। हम व्यवहारिक ज्ञान और कौशल खो सकते हैं और इसके साथ समस्या को हल करने की क्षमता भी।