

**प्रि**य कर्मचारी बंधु-भगिनींनो

**संवाद**

मान्सुन संपला असून आता प्रकल्प उभारणीच्या कामाला गती देण्याची आवश्यकता आहे. मान्सुन कालावधीत प्रकल्प उभारणीमध्ये अनेक अडथळे येत असल्याने या चार महिन्यांचा आपण प्रकल्पांच्या सखोल नियोजनासाठी वापर केला. आता वर्षातील उर्वरित महिने अत्यंत महत्वाचे असून त्यामध्ये अविश्रांत परिश्रम करून निर्धारित वेळेत प्रकल्प उभारणीचे काम पूर्ण करणे आवश्यक आहे. या काळात प्रकल्प उभारणीची निर्धारित उद्दीष्टे साध्य करण्यात आपण जर अपयशी ठरलो तर संपूर्ण प्रकल्पाचे काम विलंबाने होईल. आपल्या हाताशी असलेल्या महिन्यांपैकी देखील हिवाळ्यातील चार महिने हे तुलनेने उन्हाळ्यातील चार महिन्यांपेक्षा अधिक महत्वाचे व उपयुक्त आहेत. एखाद्या संस्थेने हाती घेतलेले प्रकल्प वेळेवर पूर्ण होण्याने तिच्या नफा मिळविण्याच्या क्षमतेवर व पर्यायाने प्रगतीवर दुरगामी असे परिणाम होत असतात. प्रकल्प वेळेवर पूर्ण झाल्यास पर्यायाने तो वेळेत कार्यान्वित करणे शक्य होते; परिणामी, कंपनीच्या महसुलात देखील वाढ होते. व्यावसायिक परिभाषेत याला मत्तेचे कार्यान्वयन करणे (Commissioning of Assets) तर अर्थशास्त्राच्या परिभाषेत याला मत्तेचे भांडवलीकरण करणे (Capitalisation of Assets) असे संबोधण्यात येते. एकदा का आपला प्रकल्प कार्यान्वित झाला की वीजेचे वहन करणे आणि पर्यायाने वीज वहन देयकाची प्रक्रियादेखील सुरू होते. अर्थात, आपण केलेल्या भांडवली गुंतवणूकीवर परतावा मिळण्यास सुरुवात होते. यावरून लक्षात येईल की, प्रकल्पाची निर्धारित वेळेत अंमलबजावणी होणे किती महत्वाचे आहे. प्रकल्प वेळेत कार्यान्वित न झाल्यास प्रकल्प उभारणीचा खर्च तर वाढतोच व आपणास अपेक्षित असलेला महसूल देखील मिळण्यास विलंब होतो. वित्तीय संस्थांकडून घेतलेल्या कर्जापोटी द्याव्या लागणाऱ्या व्याजाची भरही त्यामध्ये पडते. इतकेच नव्हे तर, विलंबापोटी या वित्तीय संस्था आणि नियंत्रक हे कंपनीस दंडही करू शकतात. अशाप्रकारे प्रकल्पाच्या उभारणीस

विलंब झाल्यास त्याची मोठी किंमत कंपनीस मोजावी लागेल. वीजेचे वहन हे आपले प्रमुख कार्य आहे. वीज उपलब्ध आहे परंतु त्याचे वहन करण्यास आवश्यक प्रणाली, पारेषण जाळे जर आपण निर्धारित वेळेत उपलब्ध करून दिले नाही तर यामुळे सर्वात महत्वाचे म्हणजे जो अंतीम वीजग्राहक आहे त्याला मिळू शकणाऱ्या वीजेपासून आणि अन्य सेवांपासून वंचित ठेवण्यास आपण कारणीभूत राहू. ही बाब आपणास कदापि भुषणावह असणार नाही.



आपली प्रकल्प उभारणीची गुंतवणूक ही प्रचंड असते. कंपनीच्या नियमित महसुलातून आणि असलेल्या राखीव निधीतून हा खर्च भागविणे शक्य नाही. यास्तव हा भांडवली खर्च भागविण्यासाठी आपल्या कंपनीने वित्तीय संस्थांकडून मोठ्या प्रमाणावर कर्ज घेतलेले आहे. सुरुवातीचा काही काळ आपल्याला या कर्जावरील व्याजातून सुट देण्यात आली होती. मात्र, तो कालावधी आता संपुष्टात येत असून लवकरच व्याजाची परतफेड सुरू होईल. अशा परिस्थितीत आपला महसूल वाढविणे नितांत आवश्यक बनले आहे. प्रकल्प उभारणी आणि कार्यान्वयनात विलंब होणे ही गंभीर आणि दुरगामी परिणाम करणारी बाब आहे. म्हणूनच भविष्यातील अडचणी टाळावयाच्या असतील तर हे काम अत्यंत काळजीपूर्वक आणि कोणत्याही परिस्थितीत निर्धारित वेळेत करण्यावाचुन आपणास गत्यंतर नाही.

कोणत्याही कामामध्ये अडचणी आणि आव्हाने असतात आणि म्हणूनच आपल्याला नियोजनाची गरज असते. जर तेथे कोणतीही

(पुढील मजकूर पान क्रं. २ वर)

## (पान क्रं. १ वरून पुढे....)

आव्हाने नसतील तर कोणीही सर्वसाधारण माणूस ही कामे करू शकेल; परंतु, असे कधीही असत नाही. आपल्याकडील वीज प्रकल्पांच्या कामामध्ये तर अनेक आव्हाने असतात. जशी की, भुसंपादन, औद्योगिक प्राधिकरणाकडून परवानगी, रेल्वेची परवानगी, वन खात्याची परवानगी, वृक्ष छाटणी, स्थानिक रहिवाशांकडून उपस्थित केले जाणारे प्रश्न व त्यांचा विरोध इत्यादी. हे सर्व प्रश्न समर्थ प्रकल्प व्यवस्थापनातून सोडविले जाऊ शकतात. याकरीता संघभावना, योग्य योजना, समन्वय आणि गतीशील कृतीची आवश्यकता असते. याच्या जोडीला अथक व अविश्रांत प्रयत्न आणि पाठपूरावा तसेच प्रत्येक टप्प्यावर आकस्मिकता योजना तयार ठेऊनच हे प्रश्न हाताळता येऊ शकतात. फक्त पत्रव्यवहार अथवा दुरध्वनीवर पाठपूरावा केल्याने आपले इप्सित साध्य होऊ शकत नाही. आपल्याला संबंधित अधिकारी / प्राधिकारी यांचेकडे सततचा व व्यक्तिगत पाठपुरावा करणे आवश्यक आहे. अधिकाऱ्यांनी प्रकल्पासंदर्भात केवळ समस्या उपस्थित न करता त्या समस्या कशाप्रकारे यशस्वीरीत्या सोडविता येतील ह्यावर भर दिला पाहिजे. आपल्या प्रकल्पांचे महत्त्व व त्याद्वारे साध्य होणारे व्यापक जनहित संबंधिताना पटवून देण्याची आवश्यकता आहे. मला खात्री आहे की, असे केल्याने लोक नक्कीच आपल्या विकास प्रकल्पांना सकारात्मक प्रतिसाद देतील.

महापारेषण कंपनीची स्थापना झाल्यापासून आपल्या कंपनीच्या आर्थिक कामगिरीचा आढावा घेतल्यास आपल्या असे निदर्शनास येईल की, वर्षागणिक आपला भांडवली खर्च वाढतच आहे. कंपनीचा भांडवली खर्च सन २००६ मधील रुपये १,११४ कोटी वरून सन २०१०-११ मध्ये रुपये २,९३९ वर गेला आहे. सन २०११-१२ मध्ये रुपये ३,३०० कोटी इतका भांडवली खर्च प्रस्तावित आहे. आर्थिक वर्ष २०१०-११ मध्ये कंपनीचा कर वजावटी पुर्वीचा नफा रुपये ५४३ कोटी तर कर वजावटीनंतरचा नफा रुपये ३२९ कोटी इतका आहे. त्याचप्रमाणे आपण सन २००६ ते २०११ या कालावधीत उपकेंद्रांची संख्या ४६८ वरून ५३६ वर, तारमार्ग ३५,०२८ वरून ३८,०६८ सर्कीट किमी वर तर वीजवहन क्षमता ५५,७५० वरून ८२,६१९ एमव्हीए वर घेऊन जाण्यात यशस्वी झालो आहोत. अशा प्रकारच्या प्रगतीच्या आलेख हा आपण निश्चित केलेल्या कामगिरीच्या लक्ष्याच्या पुर्वीवर अवलंबून असणार

आहे.

आपणा सर्वांना माहित आहेच की, आपल्या प्रत्येकाच्या कामगिरीचा अर्ध-वार्षिक आढावा घेण्याची कार्यवाही ऑक्टोबरच्या दुसऱ्या आठवड्यापर्यंत पूर्ण करणे आवश्यक होते. काही कारणास्तव हे झालेले नसल्यास त्याला प्राधान्य देऊन ते तातडीने करून घ्यावे. आपल्या कामगिरीचे मुल्यमापन करण्याच्या या नव्या पद्धतीचा आपण मनापासून पूर्णतः स्वीकार केलेला असेल आणि केवळ सुचनांचे पालन करण्याकरीता आपण हे काम करणार नाही याची मला खात्री आहे. कारण ई.आर.पी. (ERP) प्रमाणेच कामगिरीच्या मुल्यमापनाची ही नवीन पद्धत कंपनीच्या प्रगतीकरीता आवश्यक आहे. या नव्या पद्धतीला आपल्या कंपनीमध्ये रुजविण्याकामी आपणा सर्वांचा सहभाग अत्यंत मोलाचा आहे. या नव्या पद्धतीमुळे आपल्या कामात कोणताही बदल होत नाही फक्त कामाचे मुल्यमापन करण्याची पद्धत बदलत आहे. पुर्वीच्या पद्धतीनुसार आपण वर्षाच्या अखेरीस केलेल्या कामाचा लेखाजोखा देत असू आता मात्र नवीन पद्धतीप्रमाणे आपण वर्षभरात काय कामे करणार आहोत त्याचे नियोजन आधीच करावयाचे आहे. व्यवस्थापनातील TQM नमुन्याप्रमाणे नियोजन-कृती-आढावा-कार्य (Plan-Do-Check-Act) या सुत्रीनुसार ही पद्धत कार्य करते. काळाच्या गरजेप्रमाणे प्रचलित कार्यप्रणालींमध्ये उचीत बदल करणे, जुन्यामधील चांगले ते ठेवणे आणि कालबाह्य झालेले घटक बदलणे आवश्यक असते. महापारेषणला एक आदर्श राज्य पारेषण उपयोगिता बनविणे हे आपले ध्येय्य आहे आणि या ध्येय्यपुर्वीसाठी आपल्याकडे आजच्या कठोर व्यावसायिक व स्पर्धात्मक वातावरणात टिकून राहतील अशा आदर्श व्यावसायिक प्रणाली असणे ही पुर्वावश्यकता आहे.

मी अशी आशा ठेवतो की, आजच्या घडीला कंपनीने हातात घेतलेले आणि भविष्यातील सर्वच वीज प्रकल्प हे गुणवत्तेशी कोणतीही तडजोड न करता नियोजनबद्ध पद्धतीने आणि निर्धारित वेळेत पुर्ण करण्याकरीता आपणा सर्वांचे संपुर्ण सहकार्य लाभेल.

शुभेच्छांसह

**अरविंद सिंह**

अध्यक्ष व व्यवस्थापकीय संचालक

**२२० के. व्ही. सब स्टेशन अमरावती येथे हॉटलाईन  
"Bare Hand Technique" चे काम करण्यात आले.**



२२० के. व्ही. उपकेंद्र अमरावती (संवसु मंडळ व परिमंडळ, अमरावती) येथे हॉट लाईन पथक, नाशिक तसेच अकोला यांनी संयुक्तपणे प्रथमच "Bare Hand Technique" चे वापर करून १३२ के. व्ही. इंटर कनेक्टर बेच्या मेन बस साईडचे जंपर १३२ केव्ही बसवर आऊटेज न घेता चालू बसपासून अलग केले व १३२ केव्ही. इंटर कनेक्टरचे आयसोलेटर बदलविण्याचे काम झाले नंतर पूर्ववत मेन बस सोबत जोडण्यात आले. सदरचे काम हॉट लाईन तंत्रा द्वारे केले नसते तर, १५० एम. डब्ल्यु लोड पाच तासांसाठी प्रभावित झाला असता.

सदरचे काम श्री. भगत, अधीक्षक अभियंता, अमरावती पारंपरण मंडळ, श्री. खाडे, अधीक्षक अभियंता, स्थापत्य बांधकाम मंडळ अमरावती, श्री. कांबळे, कार्यकारी अभियंता, संवसु विभाग अमरावती यांचे मार्गदर्शनाखाली व उपस्थितीत श्री. जाधव, उपकार्यकारी अभियंता, हॉट लाईन पथक नाशिक तसेच श्री. वानखडे, उपकार्यकारी अभियंता, हॉट लाईन पथक अकोला यांनी स्वतः केले. सदरचे कामाचे वेळेस श्री. वाघमारे, उपकार्यकारी अभियंता, २२० के. व्ही. सब स्टेशन अमरावती, श्री. बनसोड व श्री. जयस्वाल, उपकार्यकारी अभियंता, लाईन मेन्टेनन्स उपविभाग २२० व १३२ के. व्ही., तसेच सर्व संबंधीत अभियंते व कर्मचारी उपस्थित होते.

**म.रा.वि. तांत्रिक कामगार संघटने तर्फे आयोजित ईद मिलन व विजयादशमी  
समारंभ उत्साहात संपन्न**



**२२० के. व्ही. उपकेंद्र बडनेरा येथे नविन रोहीत्र कार्यान्वित**



महावितरणची वाढीव मागणी पूर्ततेच्या अनुषंगाने, तसेच भविष्यात उपलब्ध होणाऱ्या विजेच्या वहनासाठी स्वतःला सक्षम करण्याच्या महापारंपरणच्या धोरणानुसार २२० के. व्ही. उपकेंद्र बडनेरा येथील २२०/३३ के. व्ही. २५ एम. व्ही. ए. रोहीत्र काढून त्या ठिकाणी नविन २२०/३३ के. व्ही. ५० एम. व्ही. अ. क्षमतेचे रोहीत्र विक्रमी वेळेत उभारण्यात आले असून दिनांक २९.०९.२०११ रोजी श्री. खोंडे, अधीक्षक अभियंता (विद्युत) नागपूर प्रादेशिक विद्युत निरीक्षण मंडळ नागपूर यांनी निरीक्षण करून रोहीत्र चालू करण्यास परवानगी दिली. श्री. ए.एम. कावळे, मुख्य अभियंता अ.उ.दा. संवसु परिमंडळ अमरावती यांचे शुभ हस्ते व श्री. आर. टी. भगत, अधीक्षक अभियंता, पारंपरण संवसु मंडळ, अमरावती श्री. रोकडे, अधीक्षक अभियंता अ.उ.दा. बांधकाम मंडळ, श्री. खाडे, अधीक्षक अभियंता, स्थापत्य मंडळ अमरावती, श्री. एम. जी. कांबळे, कार्यकारी अभियंता, श्री. पी. एन. टोपले, उपकार्यकारी अभियंता, पारंपरण संवसु विभाग, अमरावती व श्री. निचत, अधीक्षक अभियंता वितरण कंपनी अमरावती, श्री. इंगोले, कार्यकारी अभियंता, ग्रामीण विभाग वितरण कंपनी अमरावती यांच्या उपस्थितीत कार्यान्वित करण्यात आले.

रोहीत्र उभारणी नियोजित कालावधीत पूर्ण केल्याबाबत श्री. ए. एम. कावळे, मुख्य अभियंता यांनी २२० के. व्ही. उपकेंद्र बडनेराचे उपकार्यकारी अभियंता, श्री. पी. जी. ढोरे व श्री. जाधव, उपकार्यकारी अभियंता चाचणी उपविभाग अमरावती व त्यांच्या तांत्रिक चमूचे अभिनंदन केले.

तापडीया नाट्य मंदिर औरंगाबाद येथे संपन्न झालेल्या ईद मिलन व विजयादशमी समारंभाचे अध्यक्षस्थानी संघटनेचे अध्यक्ष अंबादास जाधव हे होते, तर उद्घाटक म्हणून मा. आ. श्री. प्रदिपजी जैस्वाल हे होते, प्रमुख पाहुणे म्हणून मा. आ. श्री. एम.एम. शेख, मुख्य अभियंता महावितरण, औरंगाबाद श्री. किशोर शिसीकर तसेच प्रथमच एकाच व्यासपीठावर तीनही कंपन्यांचे मुख्य औद्योगिक संबंध अधिकारी श्री. किशोर पवार, श्री. अनिल मुसळे व श्री. अनंत पाटील उपस्थित होते.

या प्रसंगी समयोचित भाषणात तांत्रिक कामगारांचे प्रश्न सोडविण्याची ग्वाही मु. अ. श्री. शिसीकर, मु. औ. सं. अ., श्री. पवार, श्री. मुसळे व श्री. पाटील यांनी दिली.



**श्री. ओमप्रकाश एम्पाल, संचालक (प्रकल्प) यांची औरंगाबाद परिमंडळातील विविध प्रकल्पास भेट व आढावा बैठक**



दि. १७-१०-१२११ रोजी श्री. ओमप्रकाश एम्पाल, संचालक (प्रकल्प) यांनी औरंगाबाद परिमंडलास भेट दिली. भेटी दरम्यान परिमंडळाचे मुख्य अभियंता श्री. विकास बढे, यांनी त्यांचे शाल, श्रीफळ व पुष्पगुच्छ देऊन स्वागत केले. स्वागत समारंभा नंतर झालेल्या बैठकीमध्ये श्री. ओमप्रकाश एम्पाल यांनी उपस्थित सर्व अधिकाऱ्यांबरोबर परिमंडलांतर्गत चालू असलेल्या प्रकल्पाच्या कामकाजा संबंधी सखोल चर्चा करून कामाचा आढावा घेतला व मार्गदर्शन केले.

मराठवाड्याची राजधानी असलेल्या औरंगाबाद जिल्ह्यातील विजेची वाढती मागणी लक्षात घेऊन विजप्रणाली मध्ये लक्षणीय सुधारणा करण्याच्या उद्देशाने दि. १८-१०-२०११ रोजी औरंगाबाद येथील थांपटी तांडा ता. पैठण येथील ४०० के. व्ही. उपकेंद्राच्या कामाचे श्री. एम्पाल यांनी निरीक्षण केले. सदरील कामाचे कंत्राट ज्योति स्ट्रक्चर्स मुंबई यांना मिळाले आहे. या नुकत्याच सुरू झालेल्या कामाच्या प्रगतीवर त्यांनी समाधान व्यक्त केले. तसेच ७६५ के. व्ही. उपकेंद्रासाठी प्रस्तावित असलेल्या जमिनीचीही प्रत्यक्ष पाहणी केली प्रस्तावित जागा ही ४०० के. व्ही. उपकेंद्र थांपटी तांडा या जागेपासून जवळच एकतुनी ग्रामपंचायतीच्या हद्दीमध्ये शासकीय जागेवर प्रस्तावित आहेत.

त्या नंतर त्यांनी ग्रीडमधील अत्यंत महत्वाचे असलेल्या गिरवली उपकेंद्र येथे भेट दिली. विजवितरणाची वाढीव मागणी पुर्ततेच्या अनुषंगाने तसेच भविष्यात उपलब्ध होणाऱ्या विजेच्या वहनासाठी सक्षम करण्याच्या महापारेषणच्या धोरणानुसार ४०० केव्ही उपकेंद्र गिरवली येथील नविन “Bus Extension & ICT Erection” च्या कामाची माहिती करून देतांना परिमंडलाचे मुख्य अभियंता, श्री. विकास बढे यांनी सांगितले की परिमंडला अंतर्गत गिरवली येथे Bus Extension चे अत्यंत महत्वाचे काम चालू आहे. अनुभवाने तज्ञ असलेल्या महापारेषण परिमंडल औरंगाबाद टीमच्या मदतीने येत्या चार महिन्यात हे काम आम्ही यशस्वीरित्या पूर्ण करू. तसेच या प्रकल्पाच्या कामाचा फायदा विद्युत ग्राहकांना योग्य दाबाने विज पुरवठा करण्यासाठी होईल व त्यामुळे



मराठवाड्याच्या विद्युत विकासात नक्कीच भर पडेल असे यावेळी सांगितले. गिरवली येथील कामाचे कंत्राट एस. के. इलेक्ट्रीकल कंपनी लातूर यांना मिळाले आहे याप्रसंगी गिरवली येथील सर्व कर्मचाऱ्यांतर्फे संचालक (प्रकल्प) श्री. ओमप्रकाश एम्पाल यांचे शाल श्रीफळ व पुष्पगुच्छ देऊन स्वागत करण्यात आले. या प्रसंगी आपले विचार व्यक्त करतांना श्री. ओमप्रकाश एम्पाल यांनी परिमंडलांतर्गत चालू असलेल्या कामाच्या प्रगतीवर व सांघीक कामकाज पद्धतीवर समाधान व्यक्त करून सर्व टीमचे अभिनंदन केले तसेच चालू असलेल्या सर्व प्रकल्पाची कामे ही निर्देशित केलेल्या KPI पेक्षा निश्चितच कमी वेळात पूर्ण होतील व औरंगाबाद परिमंडळ हे KPI मध्ये आघाडी घेण्यात नक्कीच यशस्वी ठरेल असा विश्वास त्यांनी ह्यावेळी व्यक्त केला.

वरील दोन्ही प्रकल्पाच्या भेटी दरम्यान श्री. ओमप्रकाश एम्पाल, संचालक (प्रकल्प) यांच्या समवेत परिमंडलाचे मुख्य अभियंता, श्री. विकास बढे, अधीक्षक अभियंता (बांधकाम), श्री. भास्कर सावळे, अधीक्षक अभियंता (स्थापत्य), श्री. विनायक राठोड, अधीक्षक अभियंता अति उच्च दाब (संवसु) सतिश गहिरवार, कार्यकारी अभियंता, श्री. प्रदीप लाखकर, श्री. काद्री, श्री. जाधववर, श्री. वाघमारे, श्री. बल्लाळ तसेच इतर अधिकारी व कर्मचारी वर्ग मोठ्या संख्येने उपस्थित होता.

## आवाहन

नमस्कार वाचकहो,

आपल्यातल्या लेखन गुणांना वाव मिळण्यासाठी जानेवारी महिन्यात आम्ही “अभिव्यक्ती” हा विशेषांक काढणार आहोत.

त्याकरीता कर्मचारी, स्वतः लिहिलेल्या कथा, कविता, लेख, समिक्षा, नवीन पुस्तकांचे रसग्रहण आदी साहित्य ह्या अंकासाठी पाठवू शकतात. पाठविलेल्या साहित्यापैकी निवडक साहित्यास या विशेषांकात प्रसिद्धी दिली जाईल. तसेच आपल्या कार्यालयात, परिमंडळात झालेल्या महत्वाच्या घडामोडी, कंपनीतील कर्मचाऱ्यांनी अथवा त्यांच्या पाल्यांनी मिळविलेले यश आदी बातम्या सक्षम अधिकाऱ्यांच्या मंजूरीने “महापारेषण समाचारच्या” पत्त्यावर पाठवाव्यात.

## कर्मचारी कल्याण निधी समितीच्या ५२ व्या बैठकीत घेण्यात आलेले निर्णय

कामगार औद्योगिक संबंध विभाग प्रकाशगड, मुंबई येथून प्रसारित झालेल्या परिपत्रक क्रं. काऔसंवि/ब/ ककनीस/५२वी बैठक/३२८८६ दिनांक : ०२-११-२०११ नुसार.

महाराष्ट्र राज्य विद्युत मंडळ कर्मचारी कल्याण निधी समितीच्या वतीने राबविण्यात येणाऱ्या कल्याणकारी योजनांच्या व्यतिरिक्त काही योजनांचा नव्याने समावेश करण्याची बाब समितीच्या विचाराधीन होती.

अनुषंगाने, दि. ०५-१०-२०११ रोजी कर्मचारी कल्याण निधी समितीची ५२ वी बैठक प्रकाशगड, वांद्रे (पूर्व), मुंबई येथे आयोजित करण्यात आली. सदरहू बैठकीत पुढीलप्रमाणे निर्णय घेण्यात आले आहेत.

- १) राष्ट्रीय स्तरावर विविध क्षेत्रात विशेष प्राविण्य प्राप्त केल्यामुळे केंद्र शासनाच्या मान्यता प्राप्त संस्थेकडून दिले जाणारे पुरस्कार प्राप्त करण्याच्या कर्मचाऱ्यांच्या पाल्यांना रु. १५,०००/- (रु. पंधरा हजार मात्र) रोख पारितोषिक देण्यात यावे.
- २) विविध क्षेत्रात जनहितार्थ वैज्ञानिक संशोधन करून शोध लावणाऱ्या कर्मचाऱ्यांच्या पाल्यांना खालील निकष परिपूर्ण करीत असल्यास त्यांना रु. १५,०००/- (रु. पंधरा हजार मात्र) रोख पारितोषिक देण्यात यावे.
  - १) C.S.I.R. केंद्र शासन संघटनेद्वारा मान्यता प्राप्त किंवा
  - २) पेटेंट मिळाले असल्यास किंवा
  - ३) आंतरराष्ट्रीय जर्नलमध्ये शोध प्रबंध प्रसिद्ध झाला असेल.
- ३) M.P.S.C./U.P.S.C. आयोगामार्फत आयोजित खुल्या स्पर्धात्मक परीक्षेत वर्ग-१ या पदासाठी निवड झालेल्या कर्मचाऱ्यांच्या पाल्यांना रु. १०,०००/- (रु. दहा हजार मात्र) रोख पारितोषिक देण्यात यावे.
- ४) मुलगी जन्मल्या नंतर कर्मचाऱ्यास प्रोत्साहनपर रु. ५,०००/- (रु. पाच हजार मात्र) रकमेचे राष्ट्रीय बचत प्रमाणपत्र भेट म्हणून देण्यात यावे तसेच सदर योजना प्रचलित नियमानुसार कर्मचाऱ्यांच्या फक्त दोन पाल्यांकरिता अनुज्ञेय राहिल.
- ५) कर्मचाऱ्यांच्या मुलीने एमबीबीएस या वैद्यकीय शाखेमध्ये प्रवेश घेतल्यास प्रोत्साहनपर रु. ५,०००/- (रु. पाच हजार मात्र) रोख पारितोषिक देण्यात यावे.
- ६) तिन्ही कंपन्यांतील अधिकारी / कर्मचाऱ्यांचे आपसातील, संबंध सुदृढ व्हावे याकरिता क.क.नि. समितीच्या वतीने प्रतिवर्षी आंतर कंपनी क्रीडास्पर्धा व नाट्यस्पर्धा खालील निकषानुसार आयोजित करण्यात

येईल.

- १) तिन्ही कंपनीद्वारे प्रतिवर्षी क्रमानुसार आंतर कंपनी क्रीडास्पर्धा तसेच नाट्यस्पर्धेचे आयोजन करण्यात येईल. यास्तव आंतर कंपनी क्रीडास्पर्धा आयोजनाकरिता रु. ३,००,०००/- (रु. तीन लाख मात्र) व आंतर कंपनी नाट्यस्पर्धा आयोजनाकरिता रु. २,००,०००/- (रु. दोन लाख मात्र) अनुदान मंजूर करण्यात येईल.
- २) आंतर कंपनी क्रीडास्पर्धेत कबड्डी, व्हॉलीबॉल व क्रिकेट या सांघिक खेळांचा समावेश राहिल.
- ३) आंतर कंपनी नाट्यस्पर्धेत प्रत्येक कंपनीच्या विजेच्या (कंपनी अंतर्गत नाट्यस्पर्धा घेतल्यास) किंवा कंपनीने नामांकन केलेल्या नाटकाचा समावेश राहिल.
- ४) आंतर कंपनी क्रीडास्पर्धा तसेच नाट्यस्पर्धेचा कालावधी ०२ दिवसांचा राहिल.
- ७) कर्मचाऱ्यांचे पाल्य ज्यांचे अपंगत्व कमीत कमी ४०% मुकबधीर पाल्य ज्यांना जिल्हा शल्य चिकित्सकांकडून तसे प्रमाणपत्र मिळाले आहे. अशा कर्मचाऱ्यांच्या पाल्यांना फक्त एकदा तीन चाकी सायकल /श्रवणयंत्र खरेदी करण्यासाठी रु. ५,०००/- (रु. पाच हजार मात्र) आर्थिक मदत देण्यात यावी.
- ८) कंपनी कर्मचारी सेवाकाळात मयत पावल्यास त्यांच्या अवलंबितास रु. १०,०००/- (रु. दहा हजार मात्र) आर्थिक मदत देण्यात यावी तसेच मयत पावलेल्या कर्मचाऱ्यांच्या अवलंबितास सदर रक्कम रोखीने देण्याबाबत क्षेत्रीय कार्यालयातील उप मुख्य औद्योगिक संबंध अधिकारी कार्यवाही करतील.
- ९) ज्या कर्मचाऱ्यांचे पाल्य दिल्ली येथे आयोजित प्रजासत्ताक दिनाच्या परेड/सांस्कृतिक कार्यक्रमात सहभागी होतील त्यांना रु. २,०००/- (रु. दोन हजार मात्र) रोख पारितोषिक देण्यात यावे.
- १०) ज्या कर्मचाऱ्यांच्या पाल्यांची देशाबाहेर आयोजित आंतरराष्ट्रीय स्तरावरील एन.सी.सी. कॉम्प, स्कॉऊट गाईड कॉम्प मध्ये सहभागी होण्यासाठी निवड होईल त्यांना सदर कॉम्पमध्ये सहभागी झाल्याचे प्रमाणपत्र सादर करण्याच्या अटीवर रु. २५,०००/- (रु. पंचवीस हजार मात्र) आर्थिक मदत देण्यात यावी.
- ११) ज्या कर्मचाऱ्यांच्या पाल्यांची देशाबाहेर आयोजित आंतरराष्ट्रीय स्तरावरील क्रीडास्पर्धेत सहभागी होण्यासाठी शासन मान्यता प्राप्त संघटनेच्या वतीने निवड झाली असेल त्यांना सदर स्पर्धेत सहभागी झाल्याचे प्रमाणपत्र सादर करण्याच्या अटीवर रु. २५,०००/- (रु. पंचवीस हजार मात्र) आर्थिक मदत देण्यात यावी.

१२) कर्मचाऱ्यांचा सर्वांगीण विकास करणे तसेच विविध सामाजिक उपक्रम राबविण्याकरिता तत्कालिन म.रा.वि. मंडळात स्थापन करण्यात आलेल्या क्रीडा क्लब (Sport Club) ला पुनर्जिवित करणे तसेच नव्याने क्रीडा क्लबची स्थापना करण्यासाठी मल्टी जिम, व्यायामाचे साहित्य तसेच खेळांचे साहित्य खरेदी करण्याकरीता संबंधीत क्रीडा क्लबच्या वतीने खालील सर्व निकषांची परिपूर्तता करून सादर केलेल्या प्रस्तावास फक्त एकदा रु. १,००,०००/- (रु. एक लाख मात्र) आर्थिक मदत खाली नमूद केलेल्या बाबींची पूर्तता केल्यास देण्यात यावी.

१) क्रीडा क्लबच्या नोंदणी प्रमाणपत्राची छायांकित प्रत.

२) कर्मचारी सदस्यांची यादी. (कमीतकमी १०० सदस्य संख्या)

३) मागील वर्षाचा लेखापरिक्षित अहवाल.

४) क्रीडा क्लब स्थापन करण्यात आलेल्या जागेचा तपशील. (स्थापत्य विभागाच्या शिफारसीसह)

१३) मान्यताप्राप्त संस्थेद्वारा आयोजित साहसी मोहिम जसे सायकल/मोटरसायकलवरून जगप्रवास /देशभ्रमण तसेच उच्चांकन करण्यासाठी गिर्यारोहण जसे उंच शिखरे सर करणे इत्यादीसाठी निवड झालेले कर्मचारी सदर साहसी मोहिम यशस्वीरित्या पूर्ण करून परत आल्यानंतर तसेच साहसी मोहिमेत झालेल्या खर्चाचा लेखाजोखा सादर केल्यानंतर त्यांना रु. २५,०००/- (रु. पंचवीस हजार मात्र) आर्थिक मदत देण्यात यावी.

१४) मान्यताप्राप्त राष्ट्रीय तसेच आंतरराष्ट्रीय क्रीडा स्पर्धेत सहभागी होऊन प्राविण्य (प्रथम, द्वितीय किंवा तृतीय क्रमांक) संपादन करणाऱ्या कर्मचाऱ्यांच्या पाल्यांना खालील प्रमाणे रोख पारितोषिक देण्यात यावे.

१) राष्ट्रीय स्पर्धेत प्राविण्य रु. १०,०००/-

२) आंतरराष्ट्रीय स्पर्धेत प्राविण्य रु. २५,०००/-

१५) क्रीडा क्लबच्या माध्यमातून कर्मचारी व त्यांच्या परिवारासाठी नवीन वाचनालय सुरू करण्यासाठी सर राजा राममोहन रॉय लायब्ररी फाउंडेशन योजने अंतर्गत शासनाने निवडलेली पुस्तके खरेदी करण्यासाठी रु. २५,००००/- (रु. पंचवीस हजार मात्र) आर्थिक मदत देण्यात यावी.

१६) अपंग, प्रौढांच्या आंतरराष्ट्रीय क्रीडास्पर्धेत प्राविण्य (प्रथम, द्वितीय किंवा तृतीय क्रमांक) संपादन करणाऱ्या कर्मचाऱ्यांना रु. ५,०००/- (रु. पाच हजार मात्र) रोख पारितोषिक देण्यात यावे.

१७) कर्मचारी कल्याण निधीमधून आर्थिक मदत देण्यात येणाऱ्या आजारांच्या व्यतिरिक्त खाली नमूद केलेल्या आजारांचा समावेश करण्यात आला आहे.

अ.क्र	आजारांची नावे (तीन किंवा जास्त दिवस रुग्णालयात वास्तव्य असल्यास)	आर्थिक मदत (रु. पर्यंत)
1.	Pharyngitis / Laryngitis / Tonsillitis (Operation)	Rs. 10,000/-
2.	Pneumonia / LRTI (Severe)	Rs. 10,000/-
3.	Monkey Bite / Dog Bite	Rs. 10,000/-
4.	Anaemia	Rs. 10,000/-
5.	Fever - Malaria, Typhoid, Dengue	Rs. 10,000/-
6.	Measles	Rs. 10,000/-
7.	Polio - Paralysis	Rs. 10,000/-
8.	Small Pox / Chicken Pox	Rs. 10,000/-
9.	Problems of Menses / Leucorrhoea / Menopause / Frigidity	Rs. 10,000/-
10.	Diabetic Gangrene	Rs. 10,000/-
11.	Cholecystic	Rs. 20,000/-
12.	Leptospirosis	Rs. 10,000/-

१८) कर्मचारी कल्याण निधी समितीच्या सर्व सदस्यांना तीन वर्षातून एकदा रु. ३,०००/- (रु. तीन हजार मात्र) या रकमेची प्रवासी बॅग भेट म्हणून देण्यात यावी.

१९) भारतीय प्रशासकीय सेवा परिक्षेच्या पूर्वतयारीसाठी राज्य शासन मान्य संस्थेत प्रशिक्षणासाठी ज्या कर्मचाऱ्यांच्या पाल्यांची निवड झाली त्यांना रु. १०,०००/- (रु. दहा हजार मात्र) आर्थिक मदत देण्यात यावी.

२०) भारतीय ऑलिम्पिक संघाशी (Indian Olympic Association) संलग्न असलेल्या मान्यताप्राप्त संघटनेद्वारा आयोजित राष्ट्रीय खेळ (National Games), वरिष्ठ गट राष्ट्रीय क्रीडा स्पर्धा (Senior National), कनिष्ठ गट राष्ट्रीय क्रीडा स्पर्धेत (Junior National) कर्मचाऱ्यांच्या पाल्यांनी सहभागी होऊन प्राविण्य (प्रथम, द्वितीय, तृतीय क्रमांक) मिळविले तर त्यांना मान्यताप्राप्त आंतरराष्ट्रीय क्रीडा स्पर्धेत जसे ऐशियन गेम्स, ऑलिम्पिक स्पर्धा इत्यादी स्पर्धेत उच्चांकन करता यावे याकरिता खेळाचा जास्तीत जास्त सराव करण्याच्या दृष्टीने त्यांच्या खेळाचे साहित्य खरेदी करण्यासाठी फक्त एकदा खेळ साहित्याच्या किमती ऐवढी किंवा जास्तीत जास्त रु. ५०,०००/- (रु. पन्नास हजार मात्र) आर्थिक मदत देण्यात यावी.

२१) कर्मचाऱ्यांस कायम स्वरूपी अपंगत्व आल्यास जिल्हा शल्य चिकीत्सकांच्या दाखल्याच्या आधारे त्यांना रु. १०,०००/- (रु. दहा हजार मात्र) आर्थिक मदत देण्यात यावी.

२२) कर्मचाऱ्यांच्या डोळ्यांच्या मोतिबिंदू शस्त्रक्रियेसाठी येणाऱ्या वैद्यकीय खर्चाच्या प्रतिपूर्तीकरिता सदर आजार तिन्ही कंपनीने सामान्य आदेश क्र. २० (क) दि. १७-०६-१९६३ मधील विहित आजारामध्ये पुन्हा समविष्ट केला असून प्रशासकीय परिपत्रक निर्गमित केलेल्या तारखेपासून त्यांची अमलबजावणी करण्यात येत असल्यामुळे सदर तारखेपूर्वी कर्मचारी कल्याण निधीमधून सदर आजाराकरिता झालेल्या खर्चाची प्रतिपूर्ती मंजूर करण्याबाबत कामगार विभागाकडे प्रलंबित असलेले प्रस्ताव निकाली काढण्यात यावे.

वरील प्रमाणे क्र. १ ते २२ योजनांच्या अंमलबजावणीचा निर्णय परिपत्रक प्रसारित झाल्याच्या तारखेपासून अंमलात येईल.

**मुख्य औद्योगिक संबंध अधिकारी महापार्षण यांच्या कार्यालयातून प्रसिद्धिसाठी**





*Recruitment – Key success factor is to ensure fair and transparent selection of the meritorious candidate as per the norms advertised for the post.*

Recruitment is considered as wedding and resignation as divorce. Fortunately in our company the rate of divorce is very negligible as compared to the private sector. Of late in Government organization also considerable attrition is seen but in our company, it is not so. In recruitment, we add numbers to our family. While selecting such number, being the Government organisation, we are governed by various directives of Government which are binding on us. Similarly the recruitment has to be conducted in fair manner and there has to be transparency in entire process. It is to be ensured that it is carried out as per the job specification without violation of Company's rules as well as Government directives in this regard. Therefore recruitment in our Company is sensitive and critical as compared to any other organization. Once it is done, it can not be undone easily. One has to be very careful while handling recruitment process and that is why it normally exceeds the time cycle as at every stage a meticulous scrutiny is done to avoid any mistake.

In order to make it transparent and fair as per the Government directives in force, recruitment is conducted with the help of external agency. This agency is a Government autonomous body with a domain expertise and it is non accessible to any outside person.

The process begins with receipt of approved manpower requisition from the concerned establishment section to the recruitment section. Once duly approved requisition is received, an advertisement is prepared which consists of company introduction, criteria required for the post and general guidelines to the candidates. Once it is approved by the competent authority, it is then released in the leading news papers. It is from this point onward the external agency comes into play. The applications are received by the agency. The agency decides the eligible candidates as per the criteria specified for the post. The eligible candidate are issued call letter for selection test. It is now on selection process starts, which is conducted as per pre-decided selection norms. Normally selection norm comprises of written test followed by personal interview but for the senior most post it may be customized to competencies assessment with the battery of tests. 90% weightage is given to Written Test and 10% weightage is given to personal interview. Thus there is no subjectivity or personal bias in the process. The selection process is conducted by the agency under supervision of recruitment cell. However recruitment cell does not interfere in the process conducted by the agency the section limits its role to just a monitoring and supervision. At every stage of

selection the scrutiny is conducted before finalization of result. After completion of selection process a final list of selected candidate is handed over to the recruitment section with all record in soft and hard form by the agency. At this stage the work of external agency comes to an end. Once again before declaring result on the website, it is checked and verified by the recruitment section. After satisfactory evaluation then the final list of selected candidate is displayed on the Company's website. The recruitment section then hands over record to the concerned establishment section for further needful. At this stage the work of recruitment section comes to an end and the further process of appointment is done by the establishment section. Here the establishment then has to manage the entire employment life cycle of the appointed candidate. The section then undertakes joining, induction and orientation, salary draws, KRA/KPI fixation etc in co-ordination with concerned sections.

There are plethora of norms require to be ensured while carrying out recruitment process such as staffing norms, publicity i.e. advertisement norms, eligibility norms i.e. criteria for the post as per the sanctioned prerequisites, reservation norms (backward caste, woman and physically handicap, sports etc.). Any violation of norms shall result into invalid recruitment and are needed to be cancelled. The whole process then requires to be redone as fresh which is time consuming and expensive. It is not only direct cost but huge indirect cost involved in the recruitment. Further any invalid recruitment jeopardizes image of the organization. The key of successful recruitment is to do as per what is written and no exception to the specification to be considered. Therefore it is not only recruitment of merit but recruitment of merit among all governing norms.

Our Company has lived with the image of handling valid, fair and transparent recruitment. At times our organization has taken bold stand and cancelled the recruitment where there was no clarity on the norms. One has to be strict administrator while handling recruitment. Many times anti social elements try to interfere and make false allegations with their vested interest but one has to keep aloof from them tactfully. One of the reasons, the whole process is given in the proven hands of external agency to foolproof it. A marginal delay in the process is tolerated but any laps or laxity in the recruitment shall result into depriving opportunity to the legitimate candidate which is a crime. I like to reiterate that once done can not be undone or once increased can not be decreased. We must have valid marriages in our Organisation.

# Succession Planning – A lesson from “Human Pyramid”

The Company Act says that Organisation has a Perpetual Succession and a Common Seal. The word “Succession” used to denote that people may join and retire, the organization shall continue to remain. It has emerged out a very specialized subject in HR called “Succession Planning”. People join at entry level and retire at a senior level by virtue of their long meritorious service. During this long service period they acquire vast knowledge and skills which is gained from the practical experiences. What is experience? One scholar rightly said that sum total of all mistakes is called experience. One gets knowledge not merely by reading books but by application of knowledge and this transforms into wisdom. It is essential to develop wisdom as mere knowledge is not sufficient in today's competitive environment. The knowledge emulates to education and wisdom to qualification. Therefore nowadays in western country both are separated. They keep two separate tabs one for education and another for qualification. The wisdom develops ability to judge. The succession planning is to transfer this knowledge/ skills/ wisdom/ judgmental ability of retiring officer into his subordinate officer so that the valued treasure of learning given by the organization is not lost with the retiring officer. The HR has to play a facilitating role in this endeavour in most creative and innovative way. It is not possible by only formal system of knowledge transfer but one has to have informal channel to establish value chain unique to the organization culture.

For instance we can borrow heavily from our model of Human Pyramid which is commonly known as “Govinda”. The aim of the person on the top is to reach to the Handi and for that he has to climb human layer. While forming human layer the layers are formed in sitting position so as to ease person on the top to climb the layers. However,

only when all the layers stand on their own the top person is able to reach to the Handi. What happens, when the between layers are weak and not able to stand, the person on the top shall not reach Handi or he shall collapse. In order for top to reach to Handi, it is necessary that down levels should be strong enough to stand on their own, and also to withstand the pressure. One can set co-relation of this situation with organisation. Unless the down levels are strong enough the top however strong he is, shall never able to achieve the goal. Here the question is how to make these levels strong and the answer is by way of developing their capabilities. The capabilities are developed by knowledge transfer from superior to subordinate officer.

Today whose human capital base is strong those shall remain in competition. Hence it is moral obligation of the senior officers to transfer their abilities to their subordinate officer and make them strong. It shall then continue to the last person in the organization hierarchy. All successful organization does this. The expert all over the world said that experience is good trainer, hence the work itself is sufficient to develop one's abilities. The other training exposure is an added facilities provided by the organization.

It is a two way process that the superior should take initiative to pass on and the subordinate should take extra efforts to receive it at every moment. It depends on mutual trust. It is said that so much knowledge is being distributed all over in the world that it is you to decide how to collect it. I feel the perfection is journey and not the destination. There is always scope for improvements and to add value to the system. However there has to be will to improve and to take the journey of excellence forward to the next level. In turn, it will take organization to the next level.

*From the Desk of CGM (HR)*