

प्रिय कर्मचारी बंधू-भगिनीनो,

आर्थिक वर्ष २०११-१२ मध्ये ठरविलेली उद्दिष्टे गाठण्यात आपण यशस्वी झाल्यामुळे या आर्थिक वर्षाच्या उत्तरार्धात मी समाधानी आहे. आपली प्रत्यक्षातील कामगिरी ही निर्धारित कामगिरीच्या फारच जवळ पोहोचल्याचे दिसून येते. येत्या आर्थिक वर्षातील आपल्या योजनांना आता आपण अंतिम रूप देत आहोत. अर्थात, एप्रिल महिन्यात सर्व विभागप्रमुखांची येत्या वर्षातील उद्दिष्टे ठरविण्याचे कामही आपण पूर्ण करू.

कंपनीच्या स्थापनेपासूनच आपण सातत्याने विकासाच्या दिशेने वाटचाल करीत आहोत आणि ही प्रगती कायम राखणे आपल्याला गरजेचे आहे. वर्षागणिक आपण आपल्या क्षमता वाढवित आहोत ज्यायोगे आपल्या कार्यक्षमता सातत्याने रुंदावत आहेत. आपल्या OPGW प्रकल्पाच्या संयुक्त उपक्रमाला शासनाची मान्यता मिळवण्यामध्ये आपणाला यश मिळाले आहे. आपल्या उपकेंद्र आणि उपकरणांच्या संचालनामध्ये आपण फार मोठा पल्ला गाठला आहे. Condition based monitoring, Hot line maintenance व PID यांसारख्या नवीन पद्धती आता आपल्या दैनंदिन कार्यप्रणालीमध्ये व्यवस्थित रुळल्या आहेत. आपल्या यंत्रणेतील उत्पादन व संनियंत्रण पद्धती SCADA, ABT/FBSM आणि ERP यांसारख्या उत्तमोत्तम तंत्रज्ञानाच्या आधारे पूर्णतः स्वयंचलित करण्यात आलेल्या आहेत. GIS उपकेंद्र देखील आपण यशस्वीरित्या कार्यान्वित केले आहे. आधुनिक तंत्रज्ञान वेळेची बचत, किमान व्यत्यय आणि कमीत कमी नुकसान या माध्यमातून आपल्याला फळ देत आहेत.

यंत्रणा स्वयंचलित तसेच अद्ययावत करताना अन्य वाढीव खर्च (overhead expenses) विशेषतः मनुष्यबळावरील खर्च कमी करण्यावर आपला भर असायला हवा. अलीकडील कल पाहता आपल्याला असे दिसून येईल की, आपला मनुष्यबळावरील खर्च वर्षागणिक वाढत आहे. क्षमताविस्तारामुळे आपण आपले मनुष्यबळ सातत्याने वाढवत आहोत. बाहेरील जग क्षमताविस्तार मनुष्यबळामध्ये वाढ न करता करीत आहे.

क्षेत्रीय कार्यालये तसेच उपकेंद्राच्या कार्यक्षेत्र काम करत असताना आपल्याला एजन्सीचं, ईपीसी (EPC) कंपन्यांचं सहकार्य मिळत असतं. तेसुद्धा त्यांचं मनुष्यबळ वापरून वेळेत कामे पूर्ण करत असतात. त्यांच्या पाठिंब्यामुळे आपली कामे देखरेख व समन्वयापुरतीच मर्यादित राहू शकतात. याबाबतीत आपल्याला पूर्वग्रहांना आणि परंपरेला आव्हान देण्याची गरज आहे असे मला वाटते. आपल्या कामाच्या पद्धतींचा आढावा घेऊन त्यात मूलभूत बदल करण्याची आवश्यकता आहे. आपल्याकडे असलेल्या मनुष्यबळाचा व्यवस्थित आणि परिणामकारक उपयोग करण्यासाठी कल्पकतेची गरज आहे. उपलब्ध मनुष्यबळ आपण आपल्या पायाभूत सुविधांमध्ये वाढ केल्यास ते आपलं मोठं यश ठरेल. मनुष्यबळाचा समतोल साधण्यासाठी भौगोलिक स्थिती लक्षात घेऊन क्षेत्रीय कार्यालये तसेच उपकेंद्रांच्या एकत्रीकरणासारखे उपक्रम राबवता येतील. त्याचप्रमाणे जबाबदाऱ्यांचे पुनर्निर्धारण करताना काही अभिनव सुधारणा राबवता येतील. जसे की उपकेंद्रांच्या प्रमुखांना त्या उपकेंद्रातून निघणाऱ्या EHV वाहिनीच्या सुव्यवस्थेची

संवाद



जबाबदारी सोपवता येऊ शकते. C & Tan delta measurement, Thermo-vision scanning, PID testing, DGA तसेच LCM इत्यादी गोष्टी विभागात अंतर्गत रित्या करता येऊ शकतात.

प्रकरणपरत्वे उपकेंद्र प्रमुखांना जवळपासच्या अन्य Non critical /redial उपकेंद्रांची अतिरिक्त जबाबदारीदेखील सोपवता येऊ शकते. २०० KV च्या उपकेंद्र प्रमुखावर वाहिनीच्या देखभालीचे काम सोपवता येऊ शकते. असे केल्याने सध्याचा वाहिनी देखभालीच्या कर्मचारी वर्गाचा इतर गरजेच्या ठिकाणी उपयोग करता येईल. तो कर्मचारी वर्ष इतर महत्वाच्या कामांकरिता जसे की प्रकल्प व चाचणीची कामे इ. ठिकाणी उपयोगात आणता येऊ शकेल. तथापि याबाबत पुढाकार घेण्यापूर्वी अन्य विकासाभिमुख पारेषण उपयोगिता जसे की GETCO, APTRANSCO आणि KPTCL यांच्यातील कर्मचारी आकृतिबंधाचा अभ्यास करणे आवश्यक ठरेल. या कंपन्यांमधील आकृतिबंधाचा अभ्यास केल्यानंतर आपल्या कंपनीतील आकृतिबंधाचा आढावा घेता येईल व त्यानुसार योग्य असे मनुष्यबळाचे नियोजन करता येईल.

आपल्या कंपनीत काही विभागांमध्ये कर्मचारी अधिक कामे घेऊ शकतात तर काही विभागांमध्ये मनुष्यबळाची तीव्र टंचाई भासते अशी परिस्थिती असते. गरज असेल तिथं मनुष्यबळाचा योग्य वापर करणं ही आपलीच जबाबदारी नाही का? प्रगत तंत्रज्ञान तसेच स्वयंचलित प्रणालींचा वापर करून कामात अचूकता आणून वाढीव खर्च कमी करण्याचे आपण ठरवले आहे. असं असतानाही खर्च कमी होण्याऐवजी मनुष्यबळावर होणारा वाढता खर्च पाहून मला चिंता वाटते. त्यामुळ भविष्याचा विचार करता या विषयाबद्दल मी तुम्हाला जागरूक करू इच्छितो. आता आपण महसूल जमा करण्याची उच्च पातळी गाठल्यानं आपल्या महसुलात वाढ करणं आव्हानात्मक व कठीण बाब आहे. तसंच वर्षागणिक महागाईत वाढ होत असल्यानं मनुष्यबळावर होणारा खर्चही सतत वाढणार आहे. या वाढत्या खर्चाचं ओझं सतत ग्राहकावर टाकणं हे आज ना उद्या कठीण होणार आहे. म्हणूनच वाढत्या खर्चावर नियंत्रण ठेवणं गरजेचं आहे. २०१०-११ या आर्थिक वर्षात आपल्या मनुष्यबळावर ५२९ कोटी रुपये खर्च झाले, जे आपल्या एकूण उलाढालीच्या २५ टक्के होते.

मनुष्यबळ ही कंपनीने आपल्या विभागासाठी निर्माण केलेली संपत्ती आहे. म्हणूनच, माझं आपल्याला आवाहन आहे, की या संपत्तीचा उपयोग आपण पुरेपूर व योग्य प्रकारे करावा. ही संपत्ती अनुत्पादक बनता कामा नये. या संपत्तीचा योग्य वापर करून त्यातून जास्तीत जास्त परतावा मिळवण्याचा आपला प्रयत्न असला पाहिजे. ही संपत्ती मिळवण्यासाठी आणि सांभाळण्यासाठी कंपनीला मोठी किंमत मोजावी लागते याची आपण सर्वांनी नोंद घ्यावी. मनुष्यबळाचा वापर करण्यासंदर्भात माझा दृष्टिकोन आपल्याला समजला असेल अशी मी आशा करतो. नवें आर्थिक वर्ष २०१२-१३ तुमच्या जीवनात आनंद आणि शांती घेऊन येवो ही सदिच्छा!

अरविंद सिंह

अध्यक्ष व व्यवस्थापकीय संचालक

Dear Colleagues,

Towards the end of the financial year 2011-2012, I am glad to see the achievement of annual targets. As a result, our overall performance is near to our projected performance. Our business plan for the coming financial year 2012-2013 is also being discussed and finalized. In accordance with the business plan, KPI targets of the HoDs shall now be decided in the month of April.

Our Company has been on a growth trajectory from the date of its incorporation and it is our duty to sustain it. We have been expanding year on year in terms of our infrastructure which is adding to our capabilities and reach. We have now succeeded in getting Government approval for our diversified venture of OPGW project. We have moved ahead in the way we operate and maintain our equipments and substations. New methods like condition based monitoring, hot line maintenance, better patrolling and PID are now well set up in our work practices. The output and monitoring mechanism of the system are now fully automated with best of the technology such as SCADA, ABT / FBSM and ERP. We have also successfully commissioned GIS substations. I am glad to see that such technological advancement has now started giving us results in terms of reduction in down time, interruptions and losses.

While upgrading our system and automating them, it is important to focus on reducing our overhead expenses, especially manpower. On study of recent trends, it is seen that our manpower strength has increased year on year significantly. We have been continuously adding to manpower on the ground of expansion, the external world is expanding bigger than us but they are keeping their manpower strength intact.

In field we are not left alone and are supported by our intermediary partners like work agencies, EPC Companies etc. They too put their resources at the field and work as per their time schedule. Our field staff therefore gets good support in execution and their role is limited to supervision, monitoring, managing and co-ordination. I think, we need to challenge our beliefs and traditions in this regard. It requires review of our work practices critically. It is also required to recast them creatively and innovatively with an aim to proper and effective utilization of manpower. It shall be our achievement if we could cater to our expansion in infrastructure with the existing manpower. Initiatives like clubbing / merging of field offices / substations in near proximity can be considered to balance our field force. We may also propose some reforms in allocation of functions such that a substation in-charge may be given additional responsibility of maintaining EHV lines emanating from that substation. Also other maintenance

and diagnostic testing activities like C & Tan delta measurement, thermo-vision scanning, PID testing, DGA, LCM etc. can be fully performed internally by the department.

Independent office in-charge of sub-stations can also be given additional responsibility of manning other non-critical / radial substations in nearby vicinity on a case to case basis. If the 220 KV substation's in-charge is entrusted such line maintenance work, in addition to his existing work then the line maintenance in-charge alongwith his support staff may be rendered spare. Such spare staff services can be effectively utilized for other important function like projects, diagnostic testing work etc. Before taking such initiative, it is necessary to study the manpower setup of other progressive transmission utilities namely GETCO, APTRANSCO and KPTCL. After review and analysis of manpower setup in these companies, we shall deliberate to rationalize our staff.

Ironically in our organization in some department manpower is seen idling and other departments are pressing hard for additional manpower. Is it not our responsibility to mobilize manpower within department wherever it is needed? We have decided to go for technological advancement and automation with the aim of achieving efficiency in operations and reduction in our overhead costs. But I am surprised to see that rather than reducing, we are further adding to manpower costs. Here I would like to sensitize you on this issue and want to make you cautious about the future. Now every additional increase in our revenue is a tough challenge because we have achieved a high threshold level. However our employee cost shall increase year on year due to inflation. Today or tomorrow there will be limit to pass on our cost burden to the customer. Hence, it is required to build a check on it. In the financial year 2010-11, our employee cost is recorded at Rs. 529 Crores which is around 25% of our turnover.

Therefore, it is my appeal to consider manpower as assets the Company has built-up for your department and we must use it judiciously and optimally. We must strive to get higher return on these assets and never make these assets nonperforming. Please note that Company is required to pay heavy cost to acquire and maintain these assets. I hope you understand my concerns in respect of manpower utilization in our Company. I hope the new financial year 2012-2013 adds to you happiness and peace.

With best wishes!

Arvind Singh

Chairman and Managing Director

नागपूर परिमंडळातील तांत्रिक व स्थापत्य प्रकल्पांची विविध कामे पूर्ण

महाराष्ट्राच्या पूर्व भागात विपुल प्रमाणात कोळसा उपलब्ध आहे. त्यामुळेच चंद्रपूरला काळ्या सोन्याची खाण असंही म्हटलं जातं. याच कोळशाचा उपयोग करून महाराष्ट्र राज्य विद्युत निर्मिती कंपनी आणि इतर खाजगी कंपन्यांद्वारे मोठे प्रकल्प उभारून वीजनिर्मिती केली जाते. निर्माण केलेली वीज ग्राहकांपर्यंत पोहोचवण्यासाठी वाहिन्या टाकण्याचे प्रकल्प महाराष्ट्र राज्य विद्युत पारेषण कंपनीने वेगाने पूर्ण केले.

विद्युत वाहिन्या टाकण्याचे प्रकल्प पूर्ण करताना प्रामुख्याने दोन समस्या भेडसावतात. पहिली समस्या म्हणजे, जर वाहिनी जंगल भागातून जात असेल तर वन खात्याची परवानगी मिळवावी लागते. आणि दुसरी महत्वाची समस्या म्हणजे वाहिनीचे मनोरे उभारण्यासाठी लागणारी जागा मिळवताना जागामालकांचा होणारा विरोध.

मा. अध्यक्ष व व्यवस्थापकीय संचालक श्री. अरविंद सिंह व वनखात्याचे सचिव मा. श्री. अरूण परदेशी यांच्या पुढाकारामुळे एक हेक्टरखालील वनजमीन व बाधित होणाऱ्या विद्युत वाहिनीचे वन प्रस्ताव मंजूर करण्यात आले. प्रकल्प पूर्ण करून विद्युत वाहिन्या कार्यान्वित करण्यात आल्या.

विद्युत वाहिन्यांचे मनोरे उभारताना लागणारी जागा मिळवताना अनेकदा जमीनधारकांकडून विरोध होतो. अशा प्रकरणांमध्ये भारतीय टेलिग्राफ कायदा १८८५ च्या कलम १६ (१) व विद्युत कायदा २००३ मधील तरतुदीनुसार झालेल्या न्यायालयीन कार्यवाहीमध्ये बहुतांश वेळा महापारेषणच्या बाजूनेच निकाल मिळाल्यामुळे विद्युत वाहिनीचे मनोरे उभारण्याचे काम जलदगतीने झाले. सदर सुनावणीदरम्यान माझ्या समवेत उप अभियंता श्री. गंजापुरे, कार्यकारी अभियंता दडमल यांनी अथक परिश्रम घेतले व त्यांचे विशेष सहकार्य लाभले. संबंधित अधिकाऱ्यांकडे सतत पाठपुरावा करून तसेच संबंधित वकिलांशी वेळोवेळी सल्लामसलत करून कामे पूर्णत्वाला नेली.

तांत्रिक व स्थापत्य प्रकल्पातील आव्हानांवर मात करण्यासाठी मुख्य अभियंता सुभाष केळकर, कार्यकारी संचालक (प्रकल्प), संचालक (प्रकल्प), तसेच अध्यक्ष व व्यवस्थापकीय संचालक यांचे मोलाचे मार्गदर्शन लाभले. त्यांच्या नेतृत्वामुळे अभियंत्यांचे मनोबल वाढण्यास मदत झाली.

एम.एन. बहादुरे

अधीक्षक अभियंता, अमरावती

भांडूपमध्ये २२० केव्ही जीआयएस (GIS) उपकेंद्राची यशस्वी उभारणी



भांडूप परिसरातील विद्युत पुरवठा सक्षम करण्यासाठी २२० KV भारित उपकेंद्राची आवश्यकता होती. भांडूप परिसरात उपलब्ध जमिनीची कमतरता आणि जमिनीचे गगनाला भिडलेले भाव यामुळे कमीत कमी जागेत उपकेंद्र उभारण्याची गरज होती.

महावितरण कंपनीद्वारे सदर उपकेंद्रासाठी ६५ बाय ५५ मीटर जागा परिमंडळ परिसरात उपलब्ध करून देण्याचे मान्य करण्यात आले. या अपुऱ्या जागेत बसेल असे २२० केव्ही क्षमतेचे जीआयएस (GIS) उपकेंद्र व २२० KV द्विदल भुयारी वाहिनी टाकण्याचे काम प्रस्तावित करण्यात आले व त्यास प्रशासकीय मान्यताही मिळाली.

२२०KV भुयारी कामासाठी विविध प्रशासकीय मान्यता घेतल्यानंतर स्थापत्य कामास सुरुवात करण्यात आली. भुयारी स्थापत्य काम करताना झोपडपट्टी दादा, स्थानिक पुढारी व रहिवासी यांच्याकडून कडाडून विरोध झाला. स्थापत्य विभागाच्या अधिकाऱ्यांनी महावितरणच्या वरिष्ठ अधिकाऱ्यांच्या सहकार्याने या सर्वांवर यशस्वीपणे मात करून वाहिनी टाकण्याचे काम पूर्ण केले.

सदर उपकेंद्राच्या कामासाठी लागणारी उपकरणे चीनी कंपनीकडून घेण्यात आली. त्याची रेखाचित्र मान्यता आणि चाचणी ही कामे करणे जरूरीचे होते. ते करताना भाषेच्या खूप अडचणी आल्या. मात्र त्या सर्व अडचणींवर श्री. पी. आर. देवरे मुख्य अभियंता वाशी व त्यांच्या चमूने यशस्वीपणे मात केली. या संपूर्ण कामात अध्यक्ष व व्यवस्थापकीय संचालक श्री. अरविंद सिंह तसेच संचालक (प्रकल्प) श्री. ओ. के. एम्पाल यांचे मोलाचे मार्गदर्शन लाभले. त्यांच्या व मुख्यालयातील संबंधित अधिकाऱ्यांच्या मार्गदर्शनाखाली महाराष्ट्रातील पहिले जीआयएस उपकेंद्र कार्यान्वित झाले.

जे.एन. होळीकर

उपकार्यकारी अभियंता, खारघर उपविभाग

बारामती येथील विज्ञान जत्रेत महापारेषणचा उत्स्फूर्त सहभाग



दिनांक २८ जानेवारी २०१२ ते १ फेब्रुवारी २०१२ या कालावधीत बारामती येथे एनव्हायरनमेंटल फोरम ने आयोजित केलेल्या “विज्ञान जत्रे” त महापारेषण, महानिर्मिती व महावितरण या तिन्ही वीज कंपन्यांनी सक्रिय सहभाग घेतला. वीज कंपन्यांच्या अंतर्गत नवनवीन संकल्पना राबविण्यात येत असून त्यासाठी अद्ययावत व पर्यावरणपूरक तंत्रज्ञानाचा वापर करण्यात येत आहे. या सर्व तंत्रज्ञानाची माहिती दर्शविणारे अनेक मॉडेल्स तयार करून उपक्रमात ठेवण्यात आले होते. ज्यामध्ये सक्रिय वाहिन्यांवर काम करणारे कर्मचारी/अद्ययावत तंत्रज्ञानाचा वापर करून निर्माण झालेले जीआयएस उपकेंद्र/४००KV लांबोटी उपकेंद्र यांच्या प्रतिकृती ठेवण्यात आल्या होत्या. सदर विज्ञानजत्रेत दर्शकांनी महापारेषणच्या स्टॉलवर उत्सुकतेने गर्दी करून मॉडेल्स संबंधी माहिती करून घेतली व कौतुक करून भेट पुस्तकात नोंद केली.

सदर मॉडेल्स निर्मितीसाठी व स्टॉल उभारणीत पुणे परिमंडलाचे मुख्य अभियंता श्री. एम. एल. सानप, अधीक्षक अभियंता कु. व्ही. आय. मुखेडकर व श्री. आर. एन. मुंडे यांचे मार्गदर्शनाखाली कार्यकारी अभियंते श्री. तेलंग व श्री. जाधव, उपकार्यकारी अभियंते श्री. पी.आर.पाटील, पी.एम. भोसले, एस.एस. शर्मा व कर्मचाऱ्यांनी सहभाग घेतला.

पॉवर फॅक्टर सुधारणेमुळे वीज बिलामध्ये लाखांचा फायदा

पॉवर फॅक्टर सं.व.सु. विभागीय कार्यालय सांगली अंतर्गत २२०KV मिरज उपकेंद्र येथे पॉवर फॅक्टर कमी असल्यामुळे वीज बिलांमध्ये हजारो रूपयांची दंडात्मक आकारणी होत होती. कार्यकारी अभियंता श्री. सी. एल. कोळी, सांगली व उपकार्यकारी अभियंता श्री. ए. बी. कांबळे (२२० KV, मिरज) यांनी सदरची दंडात्मक आकारणी होऊ नये या अनुषंगाने तांत्रिकदृष्ट्या चर्चा करून जानेवारी २०१२ मध्ये उपकेंद्रामध्ये आवश्यकतेनुसार बदल केले व मार्च २०१२ मध्ये पॉवर फॅक्टरसाठी लागणारा दंड शून्य झाला. तसेच वीज वापराचे युनिट्स ४००० ने कमी झाले व एप्रिल २०१२ मधील वीज बिलामध्ये पॉवर फॅक्टर ०.९५ च्या पुढे असल्याने रु. २५६४.०० एवढी सूट देण्यात आलेली आहे. कर्पसिटर बसविल्यामुळे झालेला एकूण फायदा पुढीलप्रमाणे...

कराड परिमंडलांतर्गत नव्याने उभारण्यात आलेल्या १३२ के. व्ही. वाई-लोणंद लाईनवर १४ कि.मी. लिलो लाईनचे काम यशस्वीरित्या पूर्ण.



कराड परिमंडलांतर्गत येत असलेल्या मे. किसनवीर सहकारी साखर कारखाना मर्यादित भुईज, जि. सातारा यांचे २२ एम. डब्लू. सहवीज निर्मिती प्रकल्पातील वीजेचे निष्कासन करण्याकरिता १३२ के. व्ही. वाई-लोणंद लाईन वरती १४ कि.मी. लिलो लाईनचे काम अउदा बांधकाम विभाग, सांगली यांना सोपविण्यात आले होते. सदरचे काम नियोजित वेळेत पूर्ण करण्यात आले. सदर वाहिनी कराड परिमंडलाचे मुख्य अभियंता श्री. जी.टी.मुंडे यांच्या शुभहस्ते दि. १५.०२.२०१२ रोजी यशस्वीरित्या कार्यान्वित करण्यात आली. सदर कार्यक्रमाच्या वेळी महावितरणचे बारामती परिमंडलाचे मुख्य अभियंता श्री. वामनराव जगताप, अधीक्षक अभियंता श्री. आर.आर. खेडकर, श्री. पी.एस. साळे, श्री. जी. जी. चव्हाण, कार्यकारी अभियंता श्री. व्ही. एस. दिक्षित, श्री. ए.के. ढापरे, तसेच आ. श्री. शिवेंद्रसिंहराजे भोसले, मे. किसनवीर सहकारी साखर कारखाना भुईजचे अध्यक्ष श्री. मदन भोसले व कार्यकारी संचालक श्री. वाबळे तसेच इतर अधिकारी/कर्मचारी उपस्थित होते.

पूर्वीची सरासरी पॉवर फॅक्टर दंडात्मक रक्कम	: रु. २५०००/ महिना
वीज युनिट बचतीमुळे वाचणारे बिल ४००० × ५.५	: रु. २२०००/ महिना
पॉवर फॅक्टर सुधारणेमुळे मिळणारी सवलत	: रु. २५००/ महिना
एकूण	: रु. ४९५००/ महिना

त्यामुळे वर्षात एकूण बचत होणारे बिल रु. ४९५०० × १२ म्हणजेच ५ लाख ९४ हजार रु.

सदर उपक्रम राबविण्यासाठी मुख्य अभियंता श्री. जी. टी. मुंडे व अधीक्षक अभियंता श्री. के. डी. देशमुख यांचे मार्गदर्शन लाभले. तसेच या विभागांतर्गत पॉवर फॅक्टरमुळे वीज बिलामध्ये दंडात्मक कारवाई होणाऱ्या उपकेंद्रामध्ये सदरील उपक्रम राबविण्यास सुरुवात केलेली आहे. त्यामुळे वार्षिक रु. १० लाखांची बचत होण्यास मदत होईल.

महापारेषण कंपनीतील कर्मचाऱ्यांसाठीच्या आंतर परिमंडलीय क्रीडास्पर्धा पुणे येथे संपन्न



वीज पारेषण प्रक्रियेत अहोरात्र कार्यरत असणारे अधिकारी, अभियंते, तंत्रज्ञ आणि कर्मचाऱ्यांचे आरोग्य सदृढ रहावे, कार्यक्षमता वाढावी, आपसातील सांघिक भावना वृद्धीगत व्हावी या हेतूने नॅशनल केमिकल लॅबोरेटरी, पाषाण रोड, पुणे येथे महापारेषण कंपनीच्या वतीने तिसऱ्या आंतर परिमंडलीय क्रीडा स्पर्धा १७, १८ व १९ जानेवारी २०१२ दरम्यान आयोजित करण्यात आल्या. या क्रीडास्पर्धांचे आयोजनाचे यजमान पद अति उच्च दाब बांधकाम निसंवसु परिमंडळ, पुणे यांना देण्यात आले होते. या स्पर्धेत सहभाग घेण्यासाठी महाराष्ट्रातील अमरावती, औरंगाबाद, कराड, नाशिक, वाशी, नागपूर व यजमान पुणे परिमंडळाच्या संघांनी उत्स्फूर्तपणे सहभाग नोंदविला.

परिमंडळ कार्यालय अमरावती येथे New Performance Appraisal System बद्दल कार्यशाळा (Orientation Programme) संपन्न

महापारेषण कंपनीतील वर्ग १ व २ मध्ये कार्यरत सर्व अधिकाऱ्यांकरिता वर्ष २०११-२०१२ पासून पूर्वीची गोपनीय अहवाल पद्धत बंद करून New Performance Appraisal System अमलात आलेली आहे. ही पद्धत नवीन असल्यामुळे, यशस्वीरित्या अमलात आणण्याकरीता सांघिक कार्यालय मुंबई तर्फे अउदा बांधकाम नि (संवसु) परिमंडळ, अमरावती व नागपूर येथे अनुक्रमे दि. ३१-०३-२०१२ व ०२-०४-२०१२ रोजी पूर्वाभिमुख कार्यक्रम/कार्यशाळा (Orientation Programme) आयोजित करण्यात आली.

मुख्य अभियंता, श्री. कावळे व श्री. केळकर अउदा बांधकाम नि संवसु परिमंडळ अमरावती व नागपूर यांच्या अध्यक्षतेखाली श्री. सुगत गमरे महाव्यवस्थापक (मासं) तसेच श्री. विष्णू शेंडे उपमहाव्यवस्थापक (मासं) सांघिक कार्यालय, मुंबई यांनी New Performance Appraisal System कशी अमलात आणावी याबद्दल मार्गदर्शन केले.

क्रीडा स्पर्धांचे उद्घाटन दिनांक १७.०१.२०१२ रोजी सकाळी १०.०० वा. श्री. अरविंद सिंह, अध्यक्ष तथा व्यवस्थापकीय संचालक यांच्या हस्ते क्रीडा ध्वजवंदनाने झाले. कार्यक्रमाच्या अध्यक्षस्थानी श्री. यू. जी. झाल्टे, संचालक (संचलन) होते. या कार्यक्रमास प्रमुख पाहुणे म्हणून श्री. सौरव पाल, संचालक, नॅशनल केमिकल लॅबोरेटरी, पुणे, श्री. विवेक रानडे, उपसंचालक, नॅशनल केमिकल लॅबोरेटरी, पुणे उपस्थित होते.

उद्घाटनप्रसंगी बोलताना श्री. अरविंद सिंह साहेब म्हणाले की, क्रीडास्पर्धेत निर्माण झालेली खिलाडूवृत्ती वैयक्तिक व सार्वजनिक जीवनासाठी खऱ्या अर्थाने मोलाची आहे. खिलाडूवृत्तीमुळे यशापशाला हसतमुखाने सामोरे जाण्याचे बळ मिळते तसेच यशाने सांघिक भावना वाढीस लागते. सर्वसाधारण विजेतेपद सर्व परिमंडळांकडे फिरत राहिले पाहिजे अशी चुणूक खेळाडूंनी दाखविली पाहिजे असेही ते म्हणाले.

क्रीडास्पर्धांचा बक्षीस वितरण समारंभ श्री. ओ. के. एम्पाल, संचालक (प्रकल्प) यांचे शुभहस्ते संपन्न झाला. अध्यक्षस्थानी श्री. सिद्धार्थ नागटिळक, मुख्य अभियंता, महावितरण, पुणे परिमंडळ हे होते. श्री. एम्पाल यांनी कबड्डीच्या अंतिम सामन्याचा आनंद घेतला व समारोप कार्यक्रमप्रसंगी आपले मनोगत व्यक्त करताना नव्या दमाच्या खेळाडूंनी वरिष्ठ खेळाडूंना इजा न होता व त्यांचा मान राखून ज्या प्रकारे खेळ खेळला ते पाहून हीच आपली संस्कृती आहे ती अशीच टिकवून ठेवण्याचा प्रयत्न करा असे नमूद केले.

दक्षता व सुरक्षा विभागाच्या स्टाफसाठी सांघिक कार्यालय, प्रकाशगंगा येथे तीन दिवसांच्या प्रशिक्षणाचे आयोजन

प्रशिक्षण, संशोधन व विकास विभागातर्फे दक्षता व सुरक्षा विभागातील स्टाफसाठी दि. ०३.०३.२०१२ ते ०५.०३.२०१२ पर्यंत, सांघिक कार्यालय, मुंबई येथे तीन दिवसांच्या प्रशिक्षणाचे आयोजन करण्यात आले. प्रशिक्षणाचा शुभारंभ श्री. उत्तम झाल्टे, संचालक (संचलन), श्री. सुभाष सोने मुख्य महाव्यवस्थापक व प्रभारी कार्यकारी संचालक (मा.सं.), श्री. अमृत बोरीचा मुख्य अभियंता व प्रभारी मुख्य दक्षता अधिकारी व श्री. सुगत गमरे महाव्यवस्थापक (मा.सं.२) यांच्या उपस्थितीत पार पडला.

प्रशिक्षणाला दक्षता व सुरक्षा विभागाचे एकूण १५ अधिकारी/कर्मचारी हजर होते. त्यांच्याकडून सदर प्रशिक्षणाबाबत लेखी प्रतिसाद नोंदवून घेण्यात आला. संचालक (संचलन) यांच्या मौलिक मार्गदर्शनाने प्रशिक्षणाची सांगता करण्यात आली.

जागतिक महिला दिन अउदा बांधकाम-नि-संवसु परिमंडल, पुणे येथे साजरा



वेदनांचे वेद करण्याचे सामर्थ्य महिलांमध्येच - सिंधुताई सपकाळ

जीवनाचा अविभाज्य घटक असणा-या संकटांना वरचढ होऊ देऊ नका. संकटांवर मात करण्यासाठी त्यावर पाय ठेवून उभे राहा. या संकटांच्या वेदनांतून वेद निर्माण करण्याचे सामर्थ्य महिलांमध्येच आहे, असे प्रतिपादन सिंधुताई सपकाळ यांनी मंगळवारी (ता. २८) केले.

महापार्षेण कंपनीच्या वतीने जागतिक महिला दिनाच्या कार्यक्रमाचे आयोजन करण्यात आले होते. पुण्यातील डॉ.बाबासाहेब आंबेडकर सांस्कृतिक भवनात हा कार्यक्रम संपन्न झाला. या कार्यक्रमात प्रमुख वक्त्या म्हणून सिंधुताई सपकाळ बोलत होत्या. अध्यक्षस्थानी श्री. उत्तमराव झाल्टे, संचालक (संचलन) हे होते तर आयोजक व मुख्य अभियंता श्री.एम.एल. सानप व अधीक्षक अभियंता कु.विजया मुखेडकर होते.

२२० क्वेव्ही मगरपट्टा उपकेंद्रात पुणे परिमंडलातील महिला कर्मचाऱ्यांनी हॉट लाईन वॉशिंगचे प्रात्यक्षिक सिंधुताई सपकाळ यांचे उपस्थितीत करून दाखविले.

सिंधुताई सपकाळ यांनी आपला खडतर जीवनप्रवास उलगडत अमोघ वक्तृत्वाने उपस्थितांना भावविश्रवश केले तसेच मनमुराद हसविलेही. सहजीवनात स्त्री-पुरुषांच्या जबाबदारीसोबतच सामाजिक बांधिलकीचे महत्त्व पटवून दिले. त्या म्हणाल्या, वीज क्षेत्रात महिला पुरुषांच्या बरोबरीने काम करतात हे मगरपट्टा उपकेंद्रात प्रत्यक्ष पाहता आले. महिलांच्या बाबतीत 'काय उजेड पाडणार?' अशी सार्वत्रिक टिप्पणी केली जाते. त्याला महापार्षेणच्या महिला कर्मचाऱ्यांनी सडेतोड उत्तर दिले आहे. उंच वीजवाहिन्यांवर काम करणाऱ्या महिला पाहून मनात धस्स झाले. परंतु त्यांच्या कामाचा अभिमान वाटला, अशा शब्दांत सिंधुताई सपकाळ यांनी महिला कर्मचाऱ्यांचा गौरव केला.

संचालक (संचलन) श्री.झाल्टे म्हणाले, की महापार्षेणमध्ये २ लाख २० हजार व्होल्टसच्या सौदामिनीला हाताळणाऱ्या रणरागिणी कार्यरत आहेत. संधी मिळाल्यास महिला पुरुषांच्या बरोबरीने काम करू शकतात हे त्यांनी सिध्द केले आहे.

महापार्षेणमध्ये अत्यंत अवघड समजल्या जाणा-या हॉट लाईन युनिटच्या कामामध्ये महिलांनी सहभाग नोंदवून गगनभरारी घेतली असून आपल्या कर्तृत्वाचा

ठसा उमटवला आहे. महिला कर्मचा-यांनी सिंधुताई सपकाळांसारख्या थोर समाजसेविकेचा आदर्श घेऊन काम करावे व महापार्षेणचे नाव उज्ज्वल करावे असे विचार पुणे परिमंडलाचे मुख्य अभियंता एम.एल.सानप यांनी व्यक्त केले.

कार्यक्रमाचे प्रास्ताविक अधीक्षक अभियंता कु.विजया मुखेडकर यांनी केले, सूत्रसंचालन उप कार्यकारी अभियंता सौ.वर्षा बोरकर यांनी तर आभार प्रदर्शन कार्यकारी अभियंता सौ.ज्योती चिमटे यांनी केले.

पुणे, औरंगाबाद, वाशी परिमंडळ येथे शिवजयंती उत्साहात साजरी



हिंदवी स्वराज्याचे संस्थापक श्री. छत्रपती शिवाजी महाराज यांची जयंती दिनांक १९ फेब्रुवारी २०१२ रोजी पुणे, औरंगाबाद व वाशी परिमंडळ येथे उत्साहात साजरी करण्यात आली. पुणे येथे महापार्षेण व महावितरण यांच्या संयुक्त विद्यमाने रास्ता पेठेतील प्रशासकीय इमारतीत शिवजयंतीचा सोहळा उत्साहात पार पडला. अउदा बां. नि. सु. परिमंडळाचे मुख्य अभियंता श्री. एम.एल. सानप व पुणे परिमंडळ, महावितरण कंपनीचे मुख्य अभियंता श्री. सिद्धार्थ नागटिळक यांनी श्री. छत्रपती शिवाजी महाराजांच्या प्रतिमेला पुष्पहार अर्पण करून अभिवादन केले. या प्रसंगी अधीक्षक अभियंते श्री. मो. हि. चौहान, श्रीमती विजया मुखेडकर, श्री. आर. एल. गायकवाड तसेच महापार्षेण व महावितरण कंपनीचे इतर अधिकारी व कर्मचारी उपस्थित होते.

महापार्षेण परिमंडळ कार्यालय औरंगाबाद येथे छत्रपती शिवाजी महाराज यांच्या जयंतीनिमित्त अधीक्षक अभियंता श्री. टी. टी. लवाळे यांच्या हस्ते शिवप्रतिमेला पुष्पहार अर्पण करण्यात आला. या प्रसंगी कार्यकारी अभियंता मिलिंद बनसोडे, उपकार्यकारी अभियंता अतुल राठोड, के. बी. मानकर, व्यवस्थापक (मा. सं.) तसेच श्री. एस. आर. डोळस, देवेन्द्र नंदेश्वर, टी. ए. शिरवत, एन. एम. सोनवणे, मंगेश खांडरे प्रभाकर, पिंप्रिकर अनिल महाजन, बाबुलाल राठोड, एम. एम. निवळ तसेच अधिकारी व कर्मचारी मोठ्या संख्येने उपस्थित होते.

अउदा बांधकाम नि-संवसु परिमंडळ, वाशी येथे ही शिवजयंती उत्साहात साजरी झाली. श्री. नळगीरकर, कार्यकारी अभियंता प्रशासन यांचासह सौ. सीमा दुबेवार, सहाय्यक महाव्यवस्थापक (वि.व.ले), श्री. शिवाजी पाटील उपव्यवस्थापक (मा.सं.) तसेच परिमंडळ कार्यालय वाशी येथील अधिकारी व कर्मचारी उपस्थित होते.

Co-operate for betterment of employee services - Timely completion of employee services related formalities and participation in company's activities

We wish the dawn of the new financial year 2012-2013 adds to your excitement and learning. Year on Year we must take efforts to achieve organization to the excellence. All that we need is sustainable efforts in a right direction. Ours is an organization that believes in quality standards. It ensures doing our business processes as per laid down system, which is designed considering all checks and control points. Our good performance is a result of our adherence to quality practices.

In the beginning of the new financial year, we like to have your kind co-operation in some of our activities.

Performance Evaluation & Planning

The performance period of 2011-2012 got over and new performance period 2012-2013 has started. Hence it is necessary to close performance assessment of the previous year and do performance planning for the New Year. The administrative guidelines in this regard may please be followed.

Submit Pay bill related Declaration

The guidelines in this regard for 2012-2013 are issued. It is called for investment and other salary related declaration for the year 2012-2013. It is requested to submit it on time to avoid any administrative hassle. The form 16-A shall be issued for the financial year 2011-12 shortly and income tax return may be filed in time.

Service Book Verification

A yearly activity shall provide you an opportunity to look into your personnel record. Please utilize it for your own benefit and satisfaction. Any anomaly may please be brought to the notice of the head of the Establishment Section.

Participation in Company organized celebration/ functions & events

Ours is a Government organization. In order to maintain social bonding the Government stipulates to celebrate/ observe birth/ death anniversaries of our national leaders as well as national days. Its intention is to commemorate the contribution made by our leaders to the society and also provides opportunity to imbibe principles laid by them. Further there are other programmes such as sports/drama competition, cultural, farewell programme etc. which are organized

in the Company. It is expected that employees participate in such programmes voluntarily and make such programme successful. Poor attendance to such programme reduces its grace and also defeats its purpose. All are requested to kindly take note of such programme and get involved in it voluntarily.

News Coverage

Ours is a technical organization and we use best of the technology in our business operations. Infact, in some cases we are pioneer in technology. The Corporate Communication Department of our Company publish in-house magazine, "Mahaparesan Varta" on monthly basis and also facilitate in up-dating and maintaining Company's website. It is needed to provide news about special achievements that is worth giving coverage in Varta as well as can be displayed on website. However it is found that the news supplied to the Public Relation Department is inadequate, hence the publication of monthly magazine is either not done regularly or delayed. The website is also not properly represented due to lack of news item. Hence all are requested to kindly send news item to the PRO to publish it in Varta and display on website.

Adherence to Safety Standards

Of late there are incidences of accidents occurring in our Company. On analyzing the cause of accident, it is found that there were lapses in adherence to safety standards and that is why these accidents took place. Our Company gives highest importance to the safety and request to adhere to safety standards, especially to the field staff. Recently our Company has uploaded Safety Manual on our website. You are urged to go through and get yourself educated on safety standards. In case you have any suggestion to strengthen our safety practice, you are requested to forward it to the Training Department, Corporate Office, Mumbai.

Suggestions for improvements

An idea is valuable for organizational improvements. It is one of the tool of employees' participation in value creation. Our organization has placed suggestion boxes all over in our offices for employee to forward their suggestion. However this suggestion facility is not fully utilized by the employee. Please send your suggestion which will help us to notice things which remained unnoticed.

Completion of first year of implementation of new KRA/KPI weightage based Performance Appraisal System

A new performance appraisal system has been introduced in our Company vide admin. circular no. 264 dtd. 02/05/2011 from the financial year 2011-2012. This new system was introduced with an aim of bringing objectivity, transparency and accountability. This method is also simple for implementation. It was first introduced on a pilot basis and on the basis of its good results, it is decided to use for employees in pay group of I & II of all cadre; uniformly. Earlier practice of two different systems of PAR and ACR applicable for employee is discontinued.

It is expected that the old system of PAR and ACR is put in use till 2010-2011 and is completed. The performance ratings derived are communicated to the employees. Now new system's first year is completed on 31st March 2012. It is therefore required to conduct the end year performance evaluation in this month and also to fix KRA/KPI for the current performance year i.e. 2012-2013.

Once again to touch base, the new system has three phases, first phase of fixation of KRA/KPI which is termed as performance planning phase, second phase is of mid-year performance review, which is to be held to assess half year performance and third phase of end year performance evaluation, which is to be done after the end of performance year. It is expected to complete all this three phases in performance appraisal. The interactive workshops were held at the zone level to give awareness about new system.

It may happen in some cases that performance planning and mid-year review could not be done, still it is no harm. In such cases they may take up directly to the phase of end year performance evaluation. It is required to fill up the work carried out in the previous year i.e. 2011-2012 in KRA/KPI format as per the yearly target given and submit it to the reporting officer for evaluation. It is not necessary to have performance planning at all levels, in some case it can be role based. In order to explain this point, the aspects of performance planning is given below for easy understanding:

Business Plan

In the beginning of the performance year, in this case 2012-2013, the leader of the organization viz. Hon'ble

CMD shall decide business plan for the year. Accordingly he shall give annual targets to respective HODs. It is called KRA/KPI fixation meeting of HODs, which is held at Corporate Office for all Departments.

Performance Planning

Once Departments targets are fixed, the HODs fix work responsibilities among his team. It accordingly flows from HODs to functional/ sectional heads to the last individual in that Department. Sometime due to work pressure, it may not be feasible to decide target of all, in that case the work which is performed by an employee becomes his KRA/KPI. Here, it may be noted that it is the employees/ appraisees' responsibility to get his KRA/KPI fixed for the performance year and not anybody else.

Mid-year Review

It is time to review progress of the work assigned to the employee. Employees are expected to take up their appraisal form where KRA/KPI is filled up and get it assessed from his reporting officer. Again it is appraisees' responsibility to get his mid-year review done. In case there are changes required to be done in KRA/KPI assigned, it is right time to get it corrected. All are requested not to skip this stage as it is an opportunity to seek guidance and support of our senior to enable completion of work assigned to us.

End Year Evaluation

It is final assessment after the close of performance year. At this stage final rating is derived through all three levels i.e. reporting, countersigning and accepting. As per the practice the rating arrived is then communicated to the employee.

I am sure you will appreciate this new initiative taken by the management and extend your co-operation. Should you have any doubts, you are urged to get it clarified from Performance Appraisal Cell at C.O., Mumbai.

From the Desk of CGM (HR)