



पुणे महानगरपालिका कर्मचाऱ्यांचे मुखपत्र

कल्याणवार्ता

• वर्ष २ रे • अंक : २४ • सप्टेंबर २००९ • पृष्ठे ४

इंटरनेट आवृत्ती - www.punecorporation.org

शुभेच्छा
सर्व अधिकारी/
सेवकांना कामगार
कल्याण निधीतर्फे
दिपावलीच्या हार्दिक
शुभेच्छा

अॅम्बसी ऑफ स्विडेन प्रतिनिधींची पुणे मनपास भेट

अॅम्बसी ऑफ स्विडेन, स्विडिश बिझनेस प्रतिनिधींनी पुणे मनपास भेट दिली. मा.महापौर, सौ. राजलक्ष्मी भोसले यांनी मान्यवर प्रतिनिधींचे स्वागत केले. स्विडिश अॅम्बेसिडर एच.ई.लार्स - ओल ओफ लिंडग्रेन तसेच जेनी कॅटो यांचेसह सुमारे २८ प्रतिनिधींचा या प्रसंगी स्मृतिचिन्ह, शॉल, पुष्पगुच्छ देवून सत्कार करण्यात आला.

प्रास्ताविक स्वागतपर भाषणात मा. महापौर यांनी पुणे महापालिकेच्या वतीने राबविणेत येत असलेल्या विविध विकास कामांची माहिती उपस्थित प्रतिनिधी मंडळाला दिली. तसेच, पुण्यातील एकूणच विकास कामांचे दृष्टीने जवाहरलाल नेहरू शहर पुनर्विकास योजना, आयोजित झालेल्या राष्ट्रकुल स्पर्धा, वाहतूक सुविधा, पुणे महानगर प्राधिकरण, शहरात गुंतवणूक करावयाच्या दृष्टीने पायाभूत सुविधा, औद्योगिक तंत्रज्ञान, माहिती तंत्रज्ञान अशा विविध व अनुकूल क्षेत्रासंदर्भात माहिती दिली.

स्विडिश अॅम्बेसिडर एच.ई.लार्स-ओल ओफ-लिंडग्रेन यांनी पुणे महापालिकेतर्फे राबविण्यात येत असलेले विविध प्रकल्प व सुविधांबाबत प्रशंसोद्गार काढले. भारतीय कंपन्यांशी स्विडनमधील जे तंत्रज्ञान व सुविधा आहेत त्या दृष्टीने

उत्तमरित्या समन्वय राखण्याचे काम स्विडन करीत असल्याचे त्यांनी सांगितले. बायोगॅस प्रकल्प, घनकचरा व्यवस्थापना संदर्भातही विविध स्तरावर कामकाज होत असल्याचे त्यांनी सांगितले. मा. महापालिका आयुक्त, महेश झगडे यांनी स्वागतपर भाषण केले. तसेच, बायोगॅस, घनकचरा व्यवस्थापना संदर्भात संगणकीय सादरीकरण झालेनंतर मान्यवरांशी चर्चा केली. स्विडन प्रतिनिधींच्या वतीने बायोगॅस तंत्रज्ञानासंदर्भात सादरीकरण करणेत आले. या सादरीकरणामध्ये कचरा ही एक राष्ट्रीय संपत्ती असून, तिचा विकासासाठी पुनर्वापर करणे शक्य आहे. कारण घनकचऱ्यापासून उर्जा, इंधन, इत्यादींच्या अनुषंगाने स्विडनने मोठ्या प्रमाणावर क्रांती केली असून, या तंत्रज्ञानाचा उपयोग पुणे शहरामध्ये करणे शक्य असल्याचे त्यांनी सादरीकरणाद्वारे स्पष्ट केले. तसेच, याबाबत महापालिकेस आवश्यक असलेली सर्व मदत व सहकार्य करण्याचे आश्वासन स्विडनच्या प्रतिनिधींनी या प्रसंगी दिले.

या प्रसंगी स्थायी समितीचे अध्यक्ष, मा. निलेश निकम, अतिरिक्त महापालिका आयुक्त (ज) मा. एम.एस.देवणीकर, डॉ. आर.आर.परदेशी, श्री. प्रमोद निरभवणे, श्री. व्ही.आर.पाटील, श्री. अनंत वाघमारे, श्री. अनिल शेलार, श्री.

सुरेश जगताप, डॉ. देवकर व अन्य अधिकारी उपस्थित होते. मगरपट्टा सिटीतील बायोगॅस प्रकल्प प्रतिनिधींच्या भेटीच्या वेळी मा. सतीश मगर, बहिरोबा मलिन:सारण केंद्र भेटीमध्ये श्री. व्ही.जी.कुलकर्णी, व इतरांनी सदर प्रकल्प व पर्यावरणासंदर्भात माहिती दिली.

या संदर्भात पुणे महानगरपालिका हद्दीमध्ये निर्माण होणारा कचरा व त्याची शास्त्रीयदृष्ट्या विल्हेवाट लावणेसाठी करावयाच्या उपाययोजना या अनुषंगाने चर्चा झाली. या चर्चेच्या वेळी पुणे शहरातील कचऱ्यापासून अनेक उपयुक्त बाबी निर्माण करता येवू शकतील ज्यामध्ये खत आणि उर्जा निर्मिती यांचा समावेश आहे असे स्विडिश प्रतिनिधींनी सांगितले. या कामी आवश्यक असणारे तांत्रिक ज्ञान आणि प्रकल्प अंमलबजावणीसाठी आवश्यक ते सर्व मार्गदर्शन देण्याची ग्वाही स्विडिश प्रतिनिधींनी यादरम्यान दिली.

या प्रसंगी शहरातील कचरा निर्मिती, वाहतूक व विल्हेवाट या अनुषंगाने मा. उप आयुक्त (घन कचरा व्यवस्थापन) यांनी उपस्थित प्रतिनिधींना माहिती दिली. तसेच, स्विडिश प्रतिनिधींनी दाखविलेल्या सहकार्याबाबत त्यांचे या वेळी आभार मानण्यात आले.

अभियंता दिन उत्साहात साजरा

भारतरत्न एम.विश्वेश्वरैया यांचे जयंतीच्या निमित्ताने पुणे महानगरपालिका अभियंता संघाचे वतीने राष्ट्रीय अभियंता दिन साजरा करण्यात आला. या प्रसंगी मा. महेश

केली. श्री. माधव जगताप यांनी महाराणा प्रताप रस्त्याचे भूसंपादन अल्पावधीत करून विशेष कामगिरी केली आहे. त्याचप्रमाणे अन्य



झगडे, महापालिका आयुक्त, पुणे मनपा, प्रा. हेमंत अभ्यंकर, संचालक, विश्वकर्मा इन्स्टिट्यूट ऑफ टेक्नॉलॉजी, पुणे हे प्रमुख पाहुणे म्हणून उपस्थित होते. याशिवाय महापालिकेतील खातेप्रमुख व अभियंता सेवक मोठ्या संख्येने उपस्थित होते. तसेच, मा. श्रीमती मुक्ता मनोहर, अध्यक्ष, पुणे मनपा अभियंता संघ व अभियंता मित्र श्री. वडेलकर यांची प्रमुख उपस्थिती होती.

अभियंता सेवकांनीही उल्लेखनीय कामगिरी केली आहे. दरवर्षीप्रमाणे या वर्षीही अभियंता संघामार्फत विशेष सांघिक कामगिरीबद्दल विशेष पुरस्कार श्री. दवळे व त्यांच्या सहकाऱ्यांना देण्यात आला. त्यांनी सी.सी.रोडच्या मधोमध नादुरुस्त जलवाहिनी आधुनिक तंत्रज्ञान, कौशल्य वापरून पाईपचे आतून माणूस पाठवून अल्प खर्चात व अल्प वेळात दुरुस्ती करून गळती थांबविली.

मा.एम.विश्वेश्वरैया यांचे प्रतिभेस मा. आयुक्त यांनी पुष्पहार घालून व दिपप्रज्वलन करून अभिवादन केले. सेवानिवृत्त अभियंता श्री. जगदिश चव्हाण, श्री. वामन साठे, इत्यादींचा सन्मान करण्यात आला. मागील वर्षामध्ये विशेष कामगिरी केलेल्या गुणवंत अभियंत्यांचे सत्कार मा. महापालिका आयुक्त व मा. हेमंत अभ्यंकर यांचे हस्ते करण्यात आले. त्यामध्ये सतिश घुमे, नगर उप अभियंता, मुकुंद भोसले व माधव जगताप, क्षेत्रीय अधिकारी, संजय कुलकर्णी व सौ.शेकटकर, सहाय्यक अभियंता, संजय गायकवाड, संजय कोराड, केदार वझे, शेखर काटे, अलापुरे या दुय्यम व कनिष्ठ अभियंत्यांचा समावेश होता.

त्याचप्रमाणे स्वाईन फ्ल्यूमध्ये अहोरात्र काम करणारे डॉक्टर्स व अन्य कर्मचारी यांचा प्रातिनिधिक स्वरूपात सत्कार करण्यात आला. या सत्काराचा स्विकार डॉ. चव्हाण व त्यांचे सहकाऱ्यांनी केला. या कार्यक्रमासाठी पिंपरी चिंचवड मनपा अभियंता संघाचे श्री. बोरावके व श्री. मंगेश शेटी हे ही आवर्जून उपस्थित होते.

या कार्यक्रमांमध्ये बोलताना अभियंत्यांनी दूरदृष्टी ठेवून व उत्तमतेचा ध्यास ठेवून कामे करावीत, असे मा. महापालिका आयुक्त यांनी नमूद केले. तसेच, १००० वर्षापूर्वी बांधलेल्या पुलाचे उदाहरण दिले. श्री. अभ्यंकर यांनी १८ ते २४ वर्षांच्या ठिकाणी प्रतिकूल भौगोलिक परिस्थिती व अपुरा पाणीपुरवठा यावर मात करून या भागातील नागरिकांना पुरेसे पाणी उपलब्ध करून देणेकामी विशेष कौशल्य व नियोजन केले. सौ. शेकटकर या विद्युत विभागात कार्यरत असून, पर्वती जलकेंद्राकडे वीज बिलामध्ये सुमारे ३ कोटी रुपयांची बचत केली आहे. त्याचप्रमाणे श्री. अलापुरे यांनी वरिष्ठांच्या मार्गदर्शनाखाली बालेवाडी येथील जागेचा ताबा तडजोडीने घेतला. त्यामुळे महापालिकेचे भूसंपादनापोटी रु. २३७ कोटी शासनाकडे जमा करावे लागले असते, ते वाचवून महापालिकेची बचत

करून दिला.

सेवापूर्ती समारंभ संपन्न

माहे ऑगस्ट, २००९ मध्ये सेवानिवृत्त झालेल्या २१ सेवकांसाठी दिनांक ३१/८/२००८ रोजी कॅ.वडके हॉल येथे सेवापूर्ती समारंभ आयोजित करण्यात

होत्या. पीएमसी एम्प्लॉईज युनियनचे अध्यक्ष श्री.तुकाराम जगताप उपस्थित होते. कार्यक्रमाचे प्रास्ताविक मा. अरुण खिलारी, कामगार कल्याणाधिकारी यांनी

प्रयत्नशील आहे. आपल्या अनुभवाचा विकास कामांमध्ये सहभाग वाढविण्यासाठी आपण सर्वांनी प्रयत्नशील राहण्याबाबत श्री. खिलारी यांनी सेवानिवृत्तांना आवाहन केले. पीएमसी एम्प्लॉईज युनियनचे अध्यक्ष श्री. तुकाराम जगताप यांनी सेवानिवृत्त सेवकांच्या सर्व समस्या सोडविणेसाठी संघटना प्रयत्नशील असून कटिबद्ध असल्याचे नमूद केले. अध्यक्षीय भाषणात मा. सौ. मनिषाताई घाटे यांनी मार्गदर्शनामध्ये सांगितले की, माणूस हा कधीच सेवानिवृत्त होत नाही. सेवाकाळात आलेल्या अनुभवांवर उर्वरित आयुष्याची वाटचाल करणे आवश्यक आहे. तसेच, मिळालेला वेळ व रक्कम यांचा सदुपयोग कसा करावा याबाबतही मार्गदर्शन केले. या प्रसंगी सेवानिवृत्तांना मान्यवरांच्या हस्ते शॉल व स्मृतिचिन्ह देवून गौरविण्यात आले. कार्यक्रमाचे सूत्रसंचालन व आभार प्रदर्शन श्री. जयवंत शिंदे यांनी केले.

प्रास्ताविकामध्ये उपस्थितांचे स्वागत करून सेवापूर्ती समारंभ आयोजित करण्यामागील भूमिका विषद केली. पुणे महापालिका विकास कामामध्ये नागरिकांचा सहभाग वाढविणेसाठी



आला होता. या २१ सेवकांपैकी वयोपरत्वे १६ तर ५ ऐच्छिक सेवानिवृत्त सेवकांचा समावेश आहे. या सेवापूर्ती समारंभास मा. मनिषाताई घाटे, सदस्य, पुणे मनपा प्रमुख पाहुणे म्हणून उपस्थित

केले.

संपादकीय...

व्यवस्थापनाची मूलतत्वे

वैज्ञानिक प्रगती ही सतत चालणारी व न संपणारी प्रक्रिया आहे. वैज्ञानिक नेहमीच विविध मार्गांनी नवीन माहितीचा शोध घेत असतात. या प्रक्रियेतूनच संशोधकांना नवीन सत्य दृष्टीपथात येतात वा नवीन प्रमेयांचा शोध लागतो. कोणताही नवीन शोध हा त्या वैज्ञानिकाच्या जीवनातील अत्यानंदाचा क्षण ठरतो व सर्वसाधारण जनतेला ही आनंद देणारी घटना असते. वैज्ञानिकांसाठी संशोधन व त्यामधून साध्य झालेले निष्कर्ष यांना नेहमी मोठे मूल्य असले तरी सामान्य माणसाला त्याचे फारसे कुतुहल नसते. त्याच्या लेखी या शोधाचे महत्व एखादी बातमी या पलिकडे नसते. मात्र काही लोकांचे कुतुहल जागृत होते ते अशा शोधांमुळे त्यांचा काही फायदा होणार असेल तर. असे काहीजण त्या शोधाच्या तपशिलाची माहिती गोळा करतात. यातूनच आज आपण सायकल, मोटार, आगगाडी, विमान, इत्यादी अशा गोलाकार गतीची साधने पहात आहोत.

यावरून आपल्याला असे दिसते की, विज्ञानाच्या अनेक शाखांमधून केलेल्या संशोधनामुळे व त्याचा उपयुक्त असा वापर करण्यामुळे आपले जीवन पुष्कळसे चिंतामुक्त, सुखकर व आनंदी झाले आहे. तसे पाहिले तर स्थानिक स्वराज्य संस्थांची निर्मितीमुद्दा अशाच कारणास्तव झाली आहे. जनहिताचा हेतू साध्य होण्यासाठी काही उद्दिष्टे निश्चित करण्यात आली आणि त्यांच्या पूर्ततेसाठी अशा संस्थांची निर्मिती अनिवार्य झाली. संशोधनाबाबत वर विषद केलेल्या पारदर्शकतेच्या व्यवस्थापनाची संपूर्ण प्रक्रिया तशीच असल्याचे आपणास आढळेल. थोडक्यात व्यवस्थापनाच्या विविध पैलूंचे आपणास ज्ञान झाले, त्यामागील प्रेरणा समजल्या म्हणजे स्थानिक स्वराज्य संस्थांच्या कामकाजात त्यांचे तंत्र व मंत्र उपयुक्तपणे कसे वापरता येतील व हेतू साध्य होण्यासाठी प्रशासनात कशी सुधारणा करणे शक्य होईल या ध्येयाप्रत आपली कृती राहिल. किंबहुना त्यासाठीच व्यवस्थापन मूल्यांचा अभ्यास व ओळख यांची गरज आहे.

व्यवस्थापनाची ही तत्वे आपल्या दैनंदिन कामकाजात अंगिकारलेल्या पध्दतीनुसार विचारातच मर्यादित न ठेवता वापरात आणणे गरजेचे आहे. हे अर्थातच तेंव्हा शक्य होईल जेव्हा स्थानिक स्वराज्य संस्थांची ध्येयधोरणे, उद्दिष्टे काय आहेत हे आपणास स्पष्टपणे अवगत असेल. आपली उद्दिष्टे नागरिकांना सुखी व आनंदी जीवन जगण्यासाठी प्रदूषणरहित, मोकळे व आरोग्यमय वातावरण निर्माण करणारी असावीत किंबहुना हेच आपले लक्ष असले पाहिजे. म्हणूनच आदर्श शहराबद्दल असे म्हटले जाते की ते रहाण्यासाठी आनंददायक व दिसायला सुंदर असावे. ही वाक्ये आपले उद्दिष्ट अधिक चांगल्या तऱ्हेने स्पष्ट करते. नागरिकांचे जीवन सुखी करण्यासाठी जे जे करणे आवश्यक आहे ते ते आपण केले पाहिजे. याला कुणी प्रागट चिंतन म्हणेलही परंतु त्यातून बऱ्याच गोष्टी ध्वनीत होतात. उदा. स्वच्छ पाणी पुरवठा, परिणामकारक मलनिःसारण व्यवस्था, सक्षम परिवहन यंत्रणा, घनकचरा व्यवस्थापन, परिपूर्ण आरोग्य सेवा, मनोरंजन सोयी, बागबगिचे, इत्यादी गोष्टी स्थानिक स्वराज्य संस्थेने उपलब्ध करून दिल्यास शहरवासियांचे जीवन सुखी होणे शक्य आहे.

वरीलप्रमाणे सुखसोयी उपलब्ध करून देणेसाठी स्थानिक स्वराज्य संस्थांना निरनिराळ्या योजना आखाव्या लागतील. तसेच, अनेक प्रकल्पही तयार करून कार्यान्वित करावे लागतील. हे सर्व करत असताना योजनांची अंमलबजावणी करणेसाठी पूरक व आवश्यक साधनांची गरज असते. याचा केवळ अंदाज व आढावा घेवून भागणार नाही तर त्यासाठी लागणारा पैसा, मनुष्यबळ यांचाही गांभीर्याने विचार करणे अगत्याचे ठरते. कोणत्याही स्थानिक स्वराज्य संस्थेकडे असलेली उपलब्ध साधनसंपत्ती मर्यादित असते याकडे दुर्लक्ष करून चालत नाही. त्यासाठी कमिटकमी खर्चात जास्तीत जास्त उद्दिष्ट साध्य करणे आवश्यक आहे. हेच आपले मार्गदर्शक तत्व असले पाहिजे व प्रत्येक संस्थेने स्वतःपुढे जास्तीत जास्त काटकसर करण्याचा मापदंड ठेवला पाहिजे.

वरील बाबींच्या अनुषंगाने उपलब्ध साधनसामग्री आणि मनुष्यबळाचा पर्याप्त वापर करणेसाठी कार्यक्षम व्यवस्थापन असणे अनिवार्य ठरते. यामध्ये उद्दिष्ट निश्चिती, कार्यविभाजन, विविध विभागातील समन्वय, भविष्यकालीन गरज, कर्मचाऱ्यांना उत्तेजन, काटकसर व दक्ष दिग्दर्शक टाळणे, भविष्यकालीन संशोधन, इत्यादी तत्वांचा प्रामुख्याने समावेश होतो. वरील मार्गदर्शक तत्वांची स्थानिक स्वराज्य संस्थांनी पाठराखण केल्यास प्रशासन निश्चितपणे लोकहितेषी व कार्यक्षम राहील. कोणत्याही संस्थेमध्ये नियोजित उद्दिष्ट गाठण्यासाठी व्यवस्थापनाबरोबरच परिणामकारक आणि कार्यक्षम नियोजनाची आवश्यकता असते. कारण व्यवस्थापन आणि नियोजन या एकाच नाण्याच्या दोन बाजू असून परस्परपूरक असतात. संस्थेची कार्यक्षमता ही कार्यक्षम व्यवस्थापनावर आणि कार्यक्षम व्यवस्थापन हे परिणामकारक नियोजनावर अवलंबून असते. कारण नियोजन ही अतिशय महत्वाची आणि पहिली पायरी असून, कोणत्याही संघटनेला वा संस्थेला यशस्वी होण्यासाठी या दोन्ही प्रक्रियांची पाठराखण करणे किंवा अवलंब करणे अनिवार्य आहे.

ओळख अधिकारी/ कर्मचाऱ्याची या सदरात आपण श्री. कुमार बोजा, सिनिअर ग्रेड लेखनिक, आकाशचिन्ह परवाना यांचा परिचय करून घेणार आहोत.

श्री. बोजा यांचा जन्म आंध्र प्रदेशातून उपजीवीकेसाठी प्रथम अहमदनगर व तदनंतर पुणे येथे स्थायिक झालेल्या अतिशय गरीब कुटुंबामध्ये झाला. वडिल कापडाच्या दुकानामध्ये सेल्समन म्हणून नोकरीस तर आई विड्या वळण्याचे काम करीत असे. आजोबा कै. नारायणराव चन्ना हे स्वातंत्र्य सैनिक होते. त्यांचे शालेय शिक्षण पुना इंग्लिश स्कूल व श्री. शिवाजी मराठा हायस्कूल येथून पूर्ण झाले. शालेय शिक्षण घेत असतानाच घरी आईला विड्या वळण्यात मदत करीत असत. घराच्या हालाखीच्या परिस्थितीमुळे महाविद्यालयीन शिक्षण त्यांना पूर्ण करता आले नाही. घरातील आर्थिक परिस्थितीशी जुळवून घेण्यासाठी दररोज सकाळी पहाटे उठून घरोघरी वर्तमानपत्रे पोहोचविण्याचे काम त्यांनी सुरु केले. लक्ष्मीरोडवरील दुकानात सेल्समन म्हणून नोकरी केली.

सन १९७५ मध्ये श्री. बोजा पुणे मनपामध्ये कनिष्ठ लिपिक पदावर रुजू झाले. सन १९७९ मध्ये विकास संपादन कार्यालयात बदलीने नेमणूक झाल्यावर पगारबिल लेखनिकाचे काम करू लागले. त्यावेळी कोणत्याही आधुनिक सुविधा नसल्याने ३१ बिगारी सेवकांचे पगारबिल हाताने करावे लागत असे. त्यावेळेचे बिगारी सेवक बहुतांशी निरक्षर असल्याने आपल्याकडील थोडीफार बुद्धिमत्ता व माहिती यामुळे दुसऱ्यांच्या उपयोगी पडण्याची सवय त्यांच्या अंगवळणी पडली.

माहे अँगस्ट १९८७ मध्ये त्यांची अंतर्गत अर्थविवेकाक कार्यालयाकडील सेवानिवृत्ती वेतन विभागाकडे बदलीने नेमणूक झाली. सेवानिवृत्त सेवकांस लवकरात लवकर सेवानिवृत्ती वेतन, तोषदान, अंशदानाची रक्कम मिळेल या दृष्टीने वरिष्ठांच्या मार्गदर्शनानुसार व अन्य सहकाऱ्यांसमवेत त्यांनी काम केले. त्यावेळीही आजच्याप्रमाणे कोणत्याही अत्याधुनिक सुविधा उपलब्ध नसताना सेवानिवृत्त सेवकांचे बँकेमार्फत आदा केले जाणारे सेवानिवृत्ती वेतन, त्यांचे हस्तलिखित तत्ते बिनचूक रकमांसह दरमहा साधारणतः २५ तारखेच्या दरम्यान बँकेस प्राप्त होतील व १ तारखेस पेन्शन मिळेल याची कटाक्षाने ते दक्षता घेत असत. याच दरम्यान १९८६ च्या सुधारित वेतन आयोगानुसार वेतननिश्चिती व सेवानिवृत्ती वेतन ही कामे श्री. बोजा यांनी आपल्या सहकाऱ्यांच्या मदतीने सहजपणे पार पाडली. सेवानिवृत्त सेवकांस विनाविलंब सेवानिवृत्ती वेतन व इतर रकमा मिळाल्यानंतर त्यांच्या चेहऱ्यावर उमललेले भाव व समाधान पाहून या विभागांमध्ये काम करणाऱ्यांची संधी भाग्यानेच मिळाली असे ते सांगतात.

सन १९९६ मध्ये श्री. बोजा यांची बढतीने वरिष्ठ लेखनिक या पदावर

ओळख अधिकारी/कर्मचाऱ्याची - श्री. कुमार बोजा

माध्यमिक व तांत्रिक शिक्षण विभागाकडील मुख्य कार्यालयाकडे नेमणूक झाली.

सन २००० मध्ये त्यांची आयातकर कार्यालयाकडे बदलीने नेमणूक झाली. आयातकर कार्यालयाकडे काम करताना महापालिकेचे उत्पन्न कसे वाढेल या दृष्टीने नवनवीन संकल्पना त्यांनी राबविल्या.

सन २००४ मध्ये गवनि खात्याकडे गणक विभागाकडे बदलीने नेमणूक झाली. या विभागात पुणे गृहनिर्माण मंडळाकडून येणे असलेल्या



अनुदान रकमेचा पाठपुरावा करून देणेकामी विशेष परिश्रम घेतले.

श्री. बोजा सन २००९ पासून परवाना व आकाशचिन्ह विभागाकडे परवाना निरीक्षक या पदावर कार्यरत आहेत.

श्री. बोजा पुणे मनपा सेवकांसाठी असलेली लोअर डिपार्टमेंटल परीक्षा, हायर डिपार्टमेंटल परीक्षा व एलएसजीडी परीक्षा उत्तीर्ण आहेत. ऑगस्ट १९९० मध्ये घेण्यात आलेल्या हायर डिपार्टमेंटल परीक्षेमध्ये श्री. बोजा द्वितीय क्रमांकाचे उत्तीर्ण झाले. तीन विषयांपैकी नोटिंग अँड ड्राफ्टिंग या विषयांमध्ये सर्वाधिक गुण मिळविल्याबद्दल त्यांचा सन्मानही करण्यात आला आहे.

मार्च १९८६ पासून विकास अभियंता कार्यालयाकडील पगारपत्रक पोस्ट अल्पबचत प्रतिनिधी म्हणून त्यांनी कामास सुरुवात केली. त्यांचेकडे सोपविण्यात आलेल्या विभागाकडील सर्व सेवकांची त्यांचे कामाचे ठिकाणी, त्यांच्या सोयीनुसार जावून त्यांना बचतीचे महत्व समजावून सांगणे, त्यांना बचतीसाठी प्रोत्साहित करणे व परिणामी त्यांना बचत करावयास भाग पाडणे यासाठी त्यांनी अविरत प्रयत्न केले. याचे फळ म्हणून त्यांचे व सहकाऱ्यांचे प्रयत्नामुळे पुणे महापालिकेला सातत्याने अल्पबचतीत उत्कृष्ट कार्य केल्याबद्दल, उत्कृष्ट पगारपत्रक बचत गट, बचत महापालिका रोख बक्षस रु. ५१,५०१/- अल्पबचत गुंतवणूक उत्कृष्ट कार्य हे पुरस्कार प्राप्त झाले. बचत योजनेमध्ये सहभागी झालेल्या कर्मचाऱ्यांचा दि.१५/६/०० रोजी मा. महापौर, पुणे यांच्या हस्ते सत्कार करण्यात आला. पगारपत्रक अल्पबचत प्रतिनिधी म्हणून काम करताना प्रतिकूल परिस्थितीमध्ये मा. नंदकिशोर जगताप, माजी सहाय्यार

(कामगार) यांनी दाखविलेला विश्वास व दिलेला आधार यामुळेच मी पुन्हा या क्षेत्रात जोमाने काम करण्यास सुरुवात केली, असे ते आवर्जून नमूद करतात. सहाय्यार (कामगार) कार्यालयाकडून मिळणाऱ्या प्रोत्साहनामुळेच जानेवारी, २००५ पासून अल्पबचत गट प्रमुख म्हणून त्यांचेवर अतिरिक्त जबाबदारी सोपविण्यात आली आहे. त्यांचे सर्व प्रतिनिधी सहकारी, शिवाजीनगर टपाल कार्यालयातील सर्व सेवकांच्या सहाय्याने पुन्हा एकदा पुणे महानगरपालिकेला बचत महापालिका पुरस्कार मिळवून देण्याचा निश्चय श्री. बोजा यांनी केला आहे. टपाल कार्यालयाकडील विविध बचत योजनांद्वारे गुंतवणूक केल्यावर मुदतीनंतर मिळणाऱ्या सव्याज रकमेतून अनेक सेवकांच्या मुलांचे शिक्षण, लग्न, वाहन खरेदी व गृह खरेदी अशा अनेक उपयुक्त गरजा पूर्ण झाल्याचे त्यावेळी सेवक अभिमानाने सांगतात त्यावेळी अल्पबचत प्रतिनिधी या माध्यमाने एक प्रकारची लोकसेवा केल्याचे समाधान ते व्यक्त करतात.

पुण्यातील गंजपेटमध्ये एका लहानशा भाड्याच्या खोलीत रहात असतानाच आर्थिक परिस्थिती बिकट असल्याने प्रसंगी झुयव्हिगांचे जादा काम करावे लागले. सन १९८१ मध्ये वडिलांचे निधन झाल्याने कुटुंबाची संपूर्ण जबाबदारी त्यांचेवर पडली. मातोश्रींचे प्रेम, पत्नीची साथ, सर्व नातेवाईकांचे सहकार्य यांचे जोरावर आजपर्यंत यशस्वी वाटचाल करीत असून, त्यांना एक मुलगी व दोन मुले आहेत.

बालपणीच गंजपेटेतील श्रमदान मारुती मंडळामार्फत त्यांनी सामाजिक कार्यास सुरुवात केली. त्याचबरोबर कबड्डीसघातून अनेक स्पर्धांमध्ये भाग घेतला. सन १९८५ मध्ये पुणे गृहनिर्माण मंडळाच्या विडी कामगाराना घरकुल योजनेंतर्गत विडी कामगाराना घरकुल मिळवून देण्यासाठी श्री. बोजा यांनी विशेष पुढाकार घेतला. तसेच, कै. बत्तीन पोद्दा प्रतिष्ठानचे सहकार्याने समाजातील इयत्ता पहिली ते देहावीच्या विद्यार्थ्यांसाठी मोफत गाईड लायब्ररी सुरु केली. हे काम करत असतानाच पदमशाली शिक्षणोत्तेजक संस्थेचा क्रियाशील कार्यकारी सदस्य म्हणून त्यांनी काम केले आहे. सन १९८७ पासून पदमशाली पंच कमिटीमध्ये काम करत असताना समाजपयोगी विविध कार्यांमध्ये हिरीरीने भाग घेतला. सध्या संस्थेचा विश्वस्त म्हणून संस्थेच्या नियोजित प्रकल्प पूर्णत्वास नेणेकामी अन्य सहकाऱ्यांसमवेत कार्यमग्न आहेत.

गंजपेटेतील अतिशय छोटेखानी जागेमध्ये रहात असताना अडचणींवर मात करून मनपातर्फे कार्यरत राहून मिळविलेल्या या यशामागे सदनिका उपलब्ध झाली. याबद्दल ते आभार मानतात. अतिशय खडतर परिस्थितीतून स्वकष्टाने आणि जिद्दीने कार्यरत राहून मिळविलेल्या या यशामागे वेळोवेळी प्रत्येक टप्प्यावर मिळालेले सहकार्य आणि मार्गदर्शन याबद्दल श्री. बोजा कृतज्ञता व्यक्त करतात.

मावळत्या दिनकरा

पराधीन आहे जगती पुत्र मानवाचा, खरोखरच मानवपुत्र जन्ममरणाच्या बाबतीत पराधीन असतो. या पराधीनतेचा कटु अनुभव दिनांक ७ ऑगस्ट, २००९ रोजी सर्वांनी अनुभवला.



नागरवस्ती विकास योजना विभागाचे सह महापालिका आयुक्त कै. अशोक कळमकर यांच्या दुःखद निधनाची बातमी घेवूनच हा दिवस उगवला. पुणे महानगरपालिकेने दिनांक १ फेब्रुवारी, १९८४ रोजी नागरवस्ती विकास योजना हा विभाग सुरू केला. या विभागामार्फत राबविण्यात येणाऱ्या अनेकविध योजना लोकाभिमुख करणेसाठी अधिकारीही सक्षम व समर्थ असणे आवश्यक असते. कै. कळमकर यांच्यामध्ये हे गुण निश्चितपणे होते. खऱ्या अर्थाने महिलांच्या सक्षमीकरणेचे काम त्यांनी अत्यंत परोपकारी वृत्तीने केले. तसेच, नुसत्या महिला सक्षम होवून चालणार नाहीत तर महिलांनी आपल्या शेजारच्या महिला मुलांना सुध्दा सक्षम करणे आवश्यक आहे, हा गुणमंत्र त्यांनी सांगितला.

महापालिकेमध्ये २५ वर्षपेक्षा दीर्घकाळ सेवा केलेले कै. कळमकर अगदी शेवटच्या दिवसापर्यंत कार्यमग्न होते. झोपडपट्टीतील महिलांचे सक्षमीकरण आणि त्यांना आर्थिक सक्षम करणेकामी कै. कळमकर यांनी विशेष परिश्रम घेतलेले आहेत. नागरवस्ती विभागाचे कामकाज करताना कै. कळमकर कोणतेही काम नियोजनाशिवाय करत नसत. कामाचे नियोजन केल्यानंतर त्याची अंमलबजावणी झाली आहे किंवा नाही याबाबत स्वतः लक्ष घालून त्याचा आढावा घेत असत. यासाठी सर्व संबंधितांच्या नियमितपणे आठवडा बैठका घेवून कामकाजाच्या प्रगतीबाबत माहिती घेत असत. महिलांचे संगठन झाले पाहिजे, त्यांनी बचत गटांमध्ये सहभागी झाले पाहिजे म्हणून शेजारसमूह गट आणि बचत गट या दोन महत्वाकांक्षी योजना त्यांनी त्यांच्या कारकिर्दीत अतिशय

सक्षमपणे राबविल्या. सद्यस्थितीत ६००० बचत गट कार्यरत असून, समाजातील तळागाळातील कुटुंबांना एखाद्या योजनेचा लाभ कसा मिळेल यासाठी समूह संघटिका कार्यरत आहेत. त्यांचेद्वारेच या योजनेचा प्रचार आणि प्रसार केला जातो. झोपडपट्टीतील प्रश्न, त्यावरील उपाययोजना, इत्यादीबाबत वस्ती पातळीवर प्रबोधन करण्यासाठी अनेक महत्वाकांक्षी व समाजोपयोगी प्रकल्पही कै. कळमकर यांनी सुरू केले आहेत. याशिवाय बचत गटांची उभारणी, साक्षरता अभियान, वस्ती विकास योजना, १ लाखापेक्षा अधिक महिलांचे संगठन, सावित्रीबाई बचत गट महिला महासंघ, तरुणांकरिता बेरोजगार योजना, प्रशिक्षण, विद्यार्थ्यांना शिष्यवृत्ती, इत्यादी समाजकल्याणकारी योजना कै. कळमकर यांनी अतिशय नेटाने राबविल्या. तसेच, ५२५ झोपडपट्ट्यांमधून ५००० शेजारसमूह गट स्थापन करून त्यांना स्वावलंबी करण्यासाठी त्यांनी मोठ्या प्रमाणावर जाळे विणून गरीबांसाठी खऱ्या अर्थाने मोलाचे काम केले आहे.

कै. कळमकर अतिशय मितभाषी, कठोर प्रशासक आणि मृदु अंतर्करणाचे होते. अशा भावना त्यांच्या कार्यालयातील अधिकारी/सेवक अतिशय आदराने व्यक्त करत आहेत. महिलांनी एकजुट होवून आर्थिकदृष्ट्या स्वावलंबी व सक्षम व्हावे यासाठी कै. कळमकर यांनी सेवाकाळांमध्ये अविरत कष्ट घेतले. महिला बचत गट, शेजारसमूह गट, समूह संघटिका, इत्यादींचे प्रश्न प्राधान्याने सोडविण्याकडे त्यांचा कल असल्याचे त्यांच्या कामकाजामधून स्पष्ट होते. कुटुंबातील स्त्री सक्षम असले तर संपूर्ण कुटुंब सक्षम व साक्षर होते हा मुलमंत्र डोळ्यासमोर ठेवून कै. कळमकर यांनी विविध अभियान आणि उपक्रमाद्वारे महिलांचे संघटन केले. महिला साक्षरतेची सुरुवात कै. कळमकर यांनी स्वतःच्या कार्यालयातील दोन बिगारी सेविकांना साक्षर करून केली असल्याचे उदाहरण आहे. नागरवस्ती विभागावर कै. कळमकर यांनी आपल्या कुटुंबासारखे प्रेम करून त्याची जपणूक केली आणि वटवृक्षाप्रमाणे त्याचा विस्तार केला, ही बाब निश्चितच स्तुत्य आणि कौतुकास्पद आहे. नागरवस्ती विभागातर्फे सद्यस्थितीत सुरू करण्यात आलेल्या योजना अधिक प्रभावीपणे आणि सक्षमपणे यापुढे राबविणे हीच त्यांना खऱ्या अर्थाने श्रद्धांजली ठरेल, अशा भावना महापालिका अधिकारी/कर्मचारी आणि नागरवस्ती विभागातील त्यांच्या सहकाऱ्यांनी व्यक्त केल्या आहेत.

माहिती अधिकार अधिनियम, २००५ चे अंमलबजावणीसाठी

- ❖ अधिनियमातील कलम ४ नुसार महापालिकेच्या सर्व विभागांनी १ ते १७ बाबींच्या अनुषंगाने प्रसिध्द केलेली माहिती महापालिकेच्या संकेत स्थळावर असून, ती नियमितपणे अद्ययावत करा.
- ❖ जन माहिती अधिकाऱ्यांनी त्यांच्याकडे आलेल्या माहिती मागणी अर्जांवर ३० दिवसांत कार्यवाही करणे बंधनकारक आहे. यासाठी अधिनियमामध्ये मुदतवाढीबाबत कोणतीही तरतुद नाही.
- ❖ माहिती मागणी अर्ज आपल्या विभागाशी संबंधित नसल्यास सदर अर्ज संबंधित विभागाकडे त्याच दिवशी पाठवून त्याप्रमाणे अर्जदारास कळविणे आवश्यक आहे. यासाठी ५ दिवसांची विहित मुदतीची तरतुद एका सार्वजनिक प्राधिकरणांतर्गत लागू नाही.
- ❖ अर्जदारास माहिती पाठविताना उपलब्ध माहिती ३० दिवसांच्या कमाल मर्यादेची प्रतिक्षा न करता तात्काळ पाठविण्यात यावी. अनावश्यक व मागणी न केलेली माहिती पाठवू नये. तसेच, चुकीची व अपूर्ण माहिती पाठविली जाणार नाही याची दक्षता घ्यावी.
- ❖ प्रथम अपिलीय अधिकाऱ्याने त्यांच्याकडे दाखल झालेल्या अपिलांबाबत ४५ दिवसांत अंतिम कार्यवाही करणे बंधनकारक आहे. यामध्ये जन माहिती अधिकारी आणि अपिलार्थी यांच्या उपस्थितीत उपलब्ध कागदपत्रांची तपासणी करून योग्य तो निर्णय घ्यावा.
- ❖ अधिनियमातील तरतुदीनुसार मासिक अहवाल मे. राज्य शासनाकडे सादर करणे बंधनकारक आहे. त्या अनुषंगाने सर्व विभागांनी विवरणपत्र क्र. १ ते ५ अद्ययावत भरून सल्लागार (कामगार) कार्यालयाकडे दरमहा ५ तारखेपर्यंत पाठवावे. अशा प्रकारची विवरणपत्रे सादर करताना त्यामध्ये त्रुटी रहाणार नाहीत, याची दक्षता घेवून गेल्या महिन्यातील शिल्लक अर्ज व अपिले पुढील महिन्यात सुरुवातीची शिल्लक दाखवून अचूक अहवाल विहित मुदतीत सादर करावा.
- ❖ वार्षिक अहवाल प्रत्येक वर्षी जानेवारी महिन्यामध्ये सादर करणे बंधनकारक आहे.
- ❖ वार्षिक अहवाल विवरणपत्र क्र. १ ते ५ मध्ये भरून दिनांक ५ जानेवारी पूर्वी सल्लागार (कामगार) कार्यालयाकडे सादर करावा.
- ❖ मा. आयुक्त, राज्य माहिती आयोग यांनी अपिल निर्गत कार्यक्रमांमध्ये दिलेल्या निर्देशांचे विहित मुदतीत पूर्तता करून पूर्तता अहवाल राज्य माहिती आयोग आणि मा. महापालिका आयुक्त यांचेकडे इकडील कार्यालयामार्फत सादर करावा.
- ❖ या कामी मा. महापालिका आयुक्त व मा. अतिरिक्त महापालिका आयुक्त यांनी अधिनियम, शासन निर्णय व परिपत्रक, इत्यादींच्या अनुषंगाने वेळोवेळी निर्गमित केलेल्या आदेशांचे काटेकोरपणे पालन करावे.
- ❖ मा. महापालिका आयुक्त यांचे आदेशाने नियुक्त करण्यात आलेल्या प्रथम अपिलीय व जन माहिती अधिकारी यांच्या मुळ नियुक्त्यांमध्ये परस्पर बदल करू नयेत.
- ❖ मा. महापालिका आयुक्त यांनी निर्देशित केल्यानुसार दर सोमवारी दुपारी ३ ते ५ या कालावधीमध्ये सर्व विभागांमध्ये नागरिकांनी दस्तऐवज पहाण्यासाठी उपलब्ध करून देण्यात यावेत.
- ❖ या कालावधीत संबंधित विभागातील जन माहिती अधिकारी यांनी स्वतः उपस्थित राहून कागदपत्रे आलेल्या नागरिकांना दस्तऐवज दाखविण्याची व्यवस्था करावी. तसेच, नस्तीमधील कोणतेही कागदपत्र गहाळ होणार नाहीत, त्यामधील मजकुर खोडला जाणार नाही याबाबतची दक्षता संबंधित जन माहिती अधिकारी यांनी घ्यावी.
- ❖ जर सोमवारी काही कागदपत्रे उपलब्ध नसतील तर सदर कागदपत्रे पुढील सोमवारी संबंधित नागरिकांना पहाण्यासाठी उपलब्ध करून द्यावीत.
- ❖ दर सोमवारी नागरिकांनी भेट देवून पहाणी केलेल्या कागदपत्रांबाबतचा अहवाल मंगळवार सायंकाळपर्यंत सल्लागार (कामगार) कार्यालयामार्फत मा. महापालिका आयुक्त यांचेकडे सादर करावा.
- ❖ माहिती अधिकार अधिनियमातील सर्व तरतुदींचे कटाक्षाने पालन करा आणि शास्तीपासून दूर राहा.

महापालिका सेवकांसाठी अभ्यास शिबीरे

मा. स्थायी समितीने दिलेल्या स्थायी मान्यतेनुसार पुणे महानगरपालिका कामगार युनियनमार्फत महापालिका सेवकांसाठी २-२ दिवसांची अभ्यास शिबीरे आयोजित करण्याचा स्तुत्य उपक्रम सन २००९ पासून राबविण्यात येत आहे. या शिबीरांमध्ये विविध कार्यालयांमध्ये वर्ग ३ व ४ मधील कर्मचाऱ्यांसाठी अशा प्रकारची शिबीरे नियमितपणे आयोजित करण्यात येत आहेत. या शिबीरांमधून कर्मचाऱ्यांना गरजेनुसार प्रशिक्षण देण्यात येत आहे. यामध्ये महापालिकेची रचना, अत्यावश्यक व बंधनकारक कर्तव्ये, कचऱ्यापासून खत व उर्जा निर्मिती, सार्वजनिक स्वच्छता, कामगार कायदे, लाड समितीच्या शिफारशीनुसार वारस नियुक्त्या, त्यामध्ये आवश्यक असलेली

कागदपत्रे, महापालिके तर्फे राबविण्यात येणाऱ्या कल्याणकारी योजनांची माहिती, कामगार कल्याण निधीची अंमलबजावणी, इत्यादी बाबींच्या अनुषंगाने महापालिका अधिकारी आणि तज्ञ व्यक्तींची व्याख्याने आयोजित करून सेवकांना मार्गदर्शन करण्यात येते.

सर्वसाधारणपणे ८०-१०० महापालिका अधिकारी/कर्मचाऱ्यांना २ दिवसांमध्ये एकूण ४ सत्रांमधून प्रशिक्षण देण्यात येते. यामुळे सदर कर्मचारी/सेवकास महापालिका कामकाजाची तोंडओळख होवून तसेच कायदे व नियमांची माहिती मिळवून त्यांच्या दैनंदिन कामात कार्यक्षमता वाढीस मदत होते. अशा प्रकारची प्रशिक्षण शिबीरे मोठ्या प्रमाणावर आयोजित करणे ही काळाची गरज आहे.

वाचकांसाठी...

- ❖ खातेप्रमुखांच्या कार्यालयाकडून दरमहा अंक उपलब्ध करून कार्यालयाच्या दर्शनी भागावर/सूचना फलकावर लावा.
- ❖ आपला अंक वाचून झाल्यावर दुसऱ्याला वाचण्यास द्या.
- ❖ अभिप्राय व सूचना द्या.
- ❖ नवीन स्तुत्य उपक्रम/योजना/कार्यक्रम यांचे फोटोसहित संक्षिप्त वृत्त पाठवा.
- ❖ मनपा वेबसाईटवर प्रसिध्द केलेला अंक पहा.
- ❖ अंकासाठी लेख, कविता, विनोद, इत्यादी साहित्य छायाचित्रासह पाठवा.
- ❖ कार्यालयातील अधिकारी/सेवकांनी केलेल्या विशेष कामगिरीबाबत टिपण तयार करून फोटोसह पाठवा.

मानवी संसाधन व्यवस्थापन - एक गरज

समाजाचा घटक म्हणून जीवन जगणाऱ्या प्रत्येक व्यक्तीची काही उद्दिष्टे असतात. स्वतःजवळ असलेल्या विभिन्न साधनांचा परिणामकारक उपयोग करून ही उद्दिष्टे साध्य करून घेण्याचा प्रयत्न प्रत्येक व्यक्ती आणि संस्था करत असते. तथापि, संस्थेकडील भौतिक, आर्थिक, शारीरिक व मानसिक अशा सर्व प्रकारच्या साधनांना एक मर्यादा असते. या मर्यादामुळे उद्दिष्टे साध्य करण्याची इच्छा बाळगणाऱ्या प्रत्येक संस्थेला इतर बाबींची मदत घेणेबाबत जेव्हा अनेक व्यक्ती एकत्र येतात, आपली साधने एकवटतात व परस्परांशी सहकार्य करू लागतात तेव्हा या व्यक्तींच्या प्रयत्नांमुळे सामंजस्य व समन्वय निर्माण केल्याशिवाय या व्यक्तींचे प्रयत्न परिणामकारक ठरत नाहीत. सामान्य व पूर्वनिर्धारित उद्दिष्टे गाठण्यासाठी व्यक्तींनी परस्परांशी केलेले सहकार्य जेव्हा संघटनेचे स्वरूप धारण करते तेव्हा या संघटनेला योग्य दिशा दाखविण्यासाठी प्रभावी व्यवस्थापनाची गरज भासू लागते. एखादे कार्य, व्यवहार किंवा चळवळ

प्रभावी रितीने घडून आणण्यासाठी आवश्यक असलेले कार्य ज्या यंत्रणेकडून करण्यात येतात त्या यंत्रणेला व्यवस्थापन असे म्हणतात. व्यवस्थापनाची संकल्पना फार जुनी आहे. संघटित समाज अस्तित्वात आल्यापासून व्यवस्थापनाचे कार्य केले जात आहे. तसेच ही संकल्पना अतिशय व्यापक असून, सतत बदलणारी आहे. किन्नाळ या सुप्रसिध्द लेखकाच्या मते औद्योगिक उपक्रमांमध्ये उपयोगात येणाऱ्या सामग्रीचे आणि व्यक्तींचे नियंत्रण करण्याकरिता आवश्यक असलेल्या क्रियेला व्यवस्थापन असे म्हणतात. यामध्ये संस्थेची किंवा उपक्रमाची स्थापना करणे, धोरण ठरविणे, आवश्यक उपकरणे उपलब्ध करून देणे, संघटनेचे स्वरूप व उद्दिष्ट निश्चित करणे, उपलब्ध साधनसामग्रीचा पर्याप्त वापर करणे, इत्यादी बाबींचा समावेश होतो.

व्यवस्थापनाला विविध कार्ये करावी लागत असली तरी व्यवस्थापनाचे मूळ कार्य म्हणजे विहित उद्दिष्ट साध्य करणे हे असते. कोणत्याही संस्थेमध्ये उद्दिष्टांच्या बाबतीत एकमत झाल्याशिवाय व संघटनेतील उपलब्ध साधने एकवटल्याशिवाय व्यवस्थापनाची गरज जाणवत नाही. व्यवस्थापनाचा संबंध विविध घटकांशी आणि साधनांशी येतो. श्रम, भांडवल आणि सामग्री ही उत्पादनाची साधने एकत्र आल्याशिवाय कोणत्याही संस्थेचा उत्कर्ष वा विकास घडू शकत नाही. परिणामकारक व्यवस्थापनामुळे या साधनांचा परिणामकारक व पर्याप्त वापर करून संस्थेची कार्यक्षमता आणि उत्पादकता वाढविणे शक्य होते. व्यवस्थापन म्हणजे निव्वळ सत्ताधिष्ठित संरचना नसून सहकार्याकडून निहित जबाबदारीच्या अनुषंगाने पर्याप्त काम करून संस्थेची कार्यक्षमता वाढ करण्याची महत्त्वाची जबाबदारी व्यवस्थापकाची असते. सर्वसाधारणपणे व्यवस्थापन ही अतिव्याप्त संकल्पना असून, त्यामध्ये सामग्री, वित्त, उत्पादन, विपणन, कार्यालय आदि मानवी संसाधन यांच्या व्यवस्थापनाचा समावेश होतो.

मानवी संसाधने ही संकल्पना स्थूल पातळीवर देशाच्या संदर्भात जशी वापरली जाते तशीच ती कोणत्याही उपक्रम/संघटनेच्या संदर्भात उपयोगात आणली जाते. उपक्रमांमधील मानवी संसाधने म्हणजे श्रमशक्ती किंवा काम करणारे सेवक होय. या श्रमशक्तीचे परिमाणात्मक व गुणात्मक असे दोन पैलू आहेत.

श्रमिकांची/कामगारांची कार्यक्षमता व श्रमाची उत्पादकता गुणात्मक पैलूवर अवलंबून असल्यामुळे श्रमशक्तीचा हा पैलू विशेष महत्त्वाचा आहे. लिऑन मेगिनसन यांच्या मते मानवी संसाधने या संज्ञेमध्ये संघटनेच्या श्रमशक्तीचे एकूण ज्ञान, कौशल्य, सृजनात्मक क्षमता, बुद्धिमत्ता आणि प्रकृतीप्रमाणेच व्यक्तीची मूल्ये, कृती आणि धारणांचाही अंतर्भाव होतो. मानवी संसाधनाचे व्यवस्थापन ही व्यवस्थापनाची एक स्वतंत्र, वेगळी व वैशिष्ट्यपूर्ण शाखा आहे. या ज्ञान शाखेचा संबंध उपक्रमाच्या पातळीवर संघटनेत काम करणाऱ्या श्रमशक्तीशी अगदी वरिष्ठ अधिकाऱ्यांपासून ते तळातील कामगारांपर्यंत आहे. संघटनेच्या उत्पादकतेमध्ये श्रमशक्तीचे योगदान महत्त्व राहावे, श्रमशक्तीची कार्यक्षमता कमाल राहावी, योग्य व्यक्तीची निवड व त्यांना योग्य काम करण्याची संधी मिळावी, काम करणाऱ्या सर्व व्यक्तींनी त्यांची कामे तत्परतेने व निष्ठेने करावीत, त्यांना त्यांच्या कामाचा योग्य मोबदला प्राप्त व्हावा, मानसिक व शारीरिक परिश्रम करणाऱ्या व्यक्तीची कोणत्याही प्रकारे पिढवणूक करण्यात येऊ नये, कामगारांच्या तक्रारीची तातडीने दखल घेतली जावी, व्यवस्थापन व कामगारांचे संबंध स्नेहपूर्ण व विधायक सहकार्याचे रहावेत आणि उपक्रमाची प्रगती, भरभराट व काम करणाऱ्या सर्व व्यक्तींचे कल्याण समन्वयाने साध्य व्हावे याकरिता व्यवस्थापनाच्या विविध पातळ्यांवरून करण्यात येणाऱ्या सर्व प्रयत्नांचा मानवी संसाधन व्यवस्थापन या संकल्पनेत अंतर्भाव होतो. मानवी संसाधन ही उपक्रमाची मूल्यवान व सर्वात महत्त्वाची संपत्ती आहे. ही जाणीव ठेवूनच या बाबीच्या अनुषंगाने प्रयत्न करणे आवश्यक आहे. म्हणूनच यास कामचारी केंद्रीत व्यवस्थापन असे म्हणतात.

वरील विवेचनाच्या आधारे मानवी संसाधनाचे व्यवस्थापन म्हणजे मनुष्यबळाचे व्यवस्थापन असा अर्थ घेतल्यास ते वागणे ठरत नाही. संघटनेची विहित उद्दिष्टे गाठता यावीत, संघटनेत काम करणाऱ्या सर्व व्यक्तींना त्यांचे कार्य कमाल कार्यक्षमतेने करता यावे, काम करणाऱ्या सर्व व्यक्तींच्या संधाव्य क्षमतांचा पुरेपूर विकास घडून यावा आणि व्यवस्थापन व उत्पादन कार्यामध्ये प्रत्यक्षपणे सहभागी होणाऱ्या व्यक्तींमध्ये विधायक सहकार्याचा मार्ग प्रशस्त व्हावा याकरिता व्यवस्थापनाच्या विविध पातळ्यांवरून श्रमशक्तीबाबत करण्यात येणाऱ्या सर्व क्रियांचा मानवी संसाधनाचे व्यवस्थापन या संज्ञेमध्ये

समावेश होतो. श्रमशक्तीचे वेगळेपण व महत्त्व लक्षात घेवून या सर्व क्रिया अशा रितीने केल्या जातात ज्यामुळे संघटनेमध्ये काम करणाऱ्या सर्व व्यक्तींच्या कौशल्यांचा व क्षमतांचा विकास घडून येईल आणि त्यांचे योगदान महत्त्व राहील. मानवी संसाधनाच्या व्यवस्थापनाचा संबंध फक्त उपक्रमांमध्ये शारीरिक किंवा कष्टाचे काम करणाऱ्या कर्मचाऱ्यांशी, कामगार संघटनेच्या सभासदांशी किंवा प्रशिक्षित कर्मचाऱ्यांशीच येतो, असे मानने चूक आहे. मानवी संसाधनाच्या व्यवस्थापनाचा संबंध संघटनेमध्ये किंवा उपक्रमांमध्ये काम करणाऱ्या सर्व कर्मचाऱ्यांशी येतो, मग ते अकुशल व शारीरिक परिश्रम करणारे असोत, कार्यालयात किंवा अन्यत्र बौद्धिक स्वरूपाचे काम करणारे कर्मचारी असोत किंवा इंजिनियर्स, तंत्रज्ञ, शास्त्रज्ञ वा वरिष्ठ व्यवस्थापक असोत मानवी संसाधनाच्या व्यवस्थापनाचा संबंध संघटनेशी विविध प्रकारे निगडित असलेल्या सर्व प्रकारच्या व्यक्तींशी आहे. मानवी संसाधन व्यवस्थापन ही एक व्यापक संकल्पना आहे. योग्य कर्मचाऱ्यांना आकृष्ट करणे, त्यांची नेमणूक करणे, त्यांना प्रशिक्षित करणे, योग्य मजुरी व सोयी मिळवून देणे, कर्मचाऱ्यांना अभिप्रेरित करणे, तसेच त्यांच्यावर नियंत्रण ठेवणे अशा बहुविध क्रियांचा या संकल्पनेमध्ये समावेश होतो.

मानवी संसाधनाचे व्यवस्थापन हे मुळात एक तत्त्वज्ञान आहे. याचा संबंध मानवी मनाशी असून, त्यामुळे कर्मचाऱ्यांना निव्वळ जास्त मजुरी देणे, विभिन्न सोयी व सवलती उपलब्ध करून देणे यापेक्षाही कर्मचाऱ्यांना प्रशिक्षित व कुशल करणे, त्यांचे व्यक्तिमत्त्व विकसित करणे, त्यांच्या दृष्टिकोनामध्ये व प्रवृत्तीमध्ये आवश्यक ते बदल घडवून आणणे आणि त्यांचे संपूर्ण सहकार्य मिळविणे या क्रियांचे अशा व्यवस्थापनामध्ये विशेष महत्त्व आहे. कोणत्याही उपक्रमाची उत्पादकता आणि कार्यक्षमता श्रमाच्या उत्पादकतेवर अवलंबून असते आणि श्रमाची उत्पादकता ही कर्मचाऱ्यांचे प्रशिक्षण, कौशल्य व त्यांच्या अभिप्रेरणेवर अवलंबून असते. संघटनेच्या विविध स्तरावर काम करणारे कर्मचारी त्यांचे काम किती व्यवस्थापनाची परिणामकारकता आणि यश अवलंबून असते. उपक्रमाचे नियोजित कार्य करण्याच्या दृष्टिकोनातून उपक्रमाची मनुष्यबळ विषयक गरज ठरविणे व विशिष्ट

योग्यता असलेल्या कर्मचाऱ्यांचा शोध घेणे, त्यांना संघटनेकडे आकृष्ट करून अर्ज करण्यासाठी प्रवृत्त करणे, योग्य कर्मचाऱ्यांची निवड व नियुक्ती करणे या क्रियेपासून तो निवृत्त होणाऱ्या कर्मचाऱ्यांना त्यांचे सर्व स्तरावर हक्क मिळवून देण्यापर्यंत करण्यात येणाऱ्या सर्व क्रियांचा मानवी संसाधन व्यवस्थापनामध्ये अंतर्भाव होतो. या अंतर्गत कार्य विश्लेषण, कार्यमूल्यांकन, कर्मचाऱ्यांची भरती, मुलाखती, निवड, प्रशिक्षण, अनुषंगिक लाभ, अभिप्रेरण, कर्मचारी तक्रारीचे निवारण, कर्मचाऱ्यांच्या क्षमतेचे मूल्यमापन व मनोवैयर्थ्याचे संवर्धन, इत्यादी अत्यंत महत्त्वाच्या आणि परिणामकारक क्रियांचा या सर्व प्रक्रियेमध्ये अंतर्भाव होत असतो.

मानवी संसाधन व्यवस्थापन संकल्पनेमध्ये व्यवस्थापनाला अनेक प्रकारची कार्ये करावी लागतात. यामध्ये नियोजन, संघटनेची उभारणी, उपक्रमाचे संचालन, समन्वय, नियंत्रण, कर्मचाऱ्यांची भरती, बढती, बदली, सेवानिवृत्ती, प्रशिक्षण, अभिप्रेरण, संशोधन व विकास, इत्यादी बाबींच्या अनुषंगाने कार्य करावी लागतात. वरील सर्व विवेचनावरून मानवी संसाधने दुर्मिळ असतात, शिवाय ती मौल्यवान असतात, त्यांचा पर्याप्त वापर करून उपक्रमाची उद्दिष्टे गाठण्यासाठी कार्यरत राहण्यासाठी आणि संस्थेची उत्पादकता व कार्यक्षमता वाढविणेसाठी मानवी संसाधनाचे किंवा मनुष्यबळाचे नियोजन करणे अनिवार्य होत आहे. या अनुषंगाने स्थानिक स्वराज्य संस्थांमधून मनुष्यबळाचे नियोजन करण्याची प्रक्रिया आवश्यक असून, त्या अनुषंगाने स्वतंत्र मनुष्यबळ विकास षका स्थापन करणे ही काळाची गरज आहे. अशा स्वतंत्र आणणे आणि त्यांचे संपूर्ण सहकार्य मिळविणे या क्रियांचे अशा व्यवस्थापनामध्ये विशेष महत्त्व आहे. कोणत्याही उपक्रमाची उत्पादकता आणि कार्यक्षमता श्रमाच्या उत्पादकतेवर अवलंबून असते आणि श्रमाची उत्पादकता ही कर्मचाऱ्यांचे प्रशिक्षण, कौशल्य व त्यांच्या अभिप्रेरणेवर अवलंबून असते. संघटनेच्या विविध स्तरावर काम करणारे कर्मचारी त्यांचे काम किती व्यवस्थापनाची परिणामकारकता आणि यश अवलंबून असते. उपक्रमाचे नियोजित कार्य करण्याच्या दृष्टिकोनातून उपक्रमाची मनुष्यबळ विषयक गरज ठरविणे व विशिष्ट

कल्याणवार्ता

सप्टेंबर, २००९

✦ प्रकाशक तथा अध्यक्ष ✦
कामगार कल्याण निधी
मा. महेश झगडे
आयुक्त, पुणे महापालिका
✦ संपादक ✦

सल्लागार (कामगार)

✦ कार्यकारी संपादक ✦
शिवाजी दौंडकर
कामगार कल्याण अधिकारी

✦ सहाय्यक ✦
सौ. ज्योती अ. भोसले

✦ मुद्रक ✦
जयंत पवार
व्यवस्थापक,
मुद्रणमहर्षि ममाराव दाते
मुद्रणालय, मनपा, पुणे.

✦ प्रकाशन स्थळ ✦

पुणे महापालिका
शिवाजीनगर, पुणे ४११ ००५
या अंकात प्रसिध्द झालेल्या
मतांशी प्रकाशक, संपादक,
कार्यकारी संपादक व पुणे
महापालिका

सहमत असतीलच असे नाही.

✦ संपर्क ✦

सल्लागार (कामगार) कार्यालय,
पुणे महानगरपालिका.
दूरध्वनी क्र. २५५० १२५५/
१२५२/१२५३
ईमेल आयडी
nandkumar.jagtap
@punecorporation.org