

"છોટું સુંદર છે (E)?"

"મારા કાર્યકાળ દરમિયાન નિર્માણ કામના પૂર્ણ થવાના વિલંબની અને મર્યાદિત માનવશક્તિથી ચિંતાના દોડકામે હોય, વિશેષકર સાહાયક શિક્ષક સ્ટાફ (SNTS) સાથે એક, એ બેગુઆ પ્રકારે જડાયેલું હતું. પરંતુ, પહેલા વર્ષે આવર્જીત કરતાં વધુ, છેતરફના ચિંતાની જગ્યા પર, પાછળ પરંતુ તેને સોલ્યૂશન કરવાનો સમય લઈ લીધો. પરંતુ અંતમાં, અમે પરિસ્થિતિઓને સોલ્યૂશન કરવાના સમર્થ ન હતા, પરંતુ એક રીતે અમે વિજયી હતા, એવું ભૂલાયું છે કે માટેના IIMKના પહેલા નિર્દેશકની સાથે તેમના પાંચ વર્ષની યાદગાર સમયમાં. નિર્માણ કામના પૂર્ણ થવાના સમસ્યાઓ વિગત ISB (A-D)માં ચર્ચા કરવામાં આવતી છે. આ કેસ સાથે SNTSને વ્યાપક રીતે વ્યાપક કરવાની ચુંટાનો વર્ણન કરવામાં આવે છે.

શિક્ષણ સ્ટાફના સમસ્યાઓ

2004ના માર્ચમાં ઘણાં દિવસો પરંતુ જોઈન કરવાની પછી, નિર્દેશકને શિક્ષણ સ્ટાફ (SNTS) સંઘનાં દ્વારા વિવિધ માગણીઓનો મેમોરેન્ડમ મળ્યો હતો, જેમણા અંગે, વ્યાખ્યાનમાં અનોમેલીઝ, પ્રોવિડેન્ટ ફંડનો સૂચન, વર્ડ માટે કેન્દ્રીય શાળા, 6 વર્ષની સેવાના પૂર્ણ થવાની માટે પ્રમોશન તરીકે રંગાનો વિવાદ, વગેરે. દરેક એક એક જટિલ સમસ્યા હતી અને નિર્દેશકને એવું લાગતું નથી કે તેમને કેવી રીતે પરિસ્થિતિઓને સોલ્યૂશન કરવા માટે જવાનો રસ્તો હોય. તેને મુખ્ય પ્રશાસનિક અધિકારીએ SNTS એસોસિએશનના કાર્યાધ્યક્ષોને ઓળખવા માટે પ્રતિજ્ઞાનોકર્તા બનાવવાની વાત કરે છે. તે તેને સહમત થયું. એસએનટીએસ એસોસિએશન એક માન્ય સિંધિ, જેમણાં 17 સભ્યો હતા. તે તેમને તેઓને અવગણવાની સૂચનાને સાકારાત્મક રીતે સંપૂર્ણ સાર્વત્રિક ચર્ચામાં મળવાની માટે તેમના ઓફિસમાં તમામ SNTSને મળવાની પ્રસ્તાવનારી રાહ પર છે, અને 'સંવાદ અંતરના ટૂંકપાથર' પ્રતિબંધાઓને ટાળવાનો મકાન બનાવવામાં સહાય કરવામાં આવે છે.

સંકલન સ્થિતિમાં પ્રવેશ કરીને વધુ સમય લાવવાના પરંતુ, ઈન્સ્ટિટ્યૂટના ડાયરેક્ટરને આ પ્રશ્નોને સુલઝાવવાની વિશેષગાયનતરી જરૂર છતાં માર્ચ 2004માં પાછળ નાખવામાં આવતી બદલે મેને સંતોષ થયું. ત્યારે તે તમામ સંસ્થાઓમાં સમાન દરેક સંસ્થાઓના 2-3 ગુણ થયાનું મુકાબલો કરવું પડતું છે. તેમનાં દરેક સભ્યોએ 6-7 વર્ષ સેવા પૂર્ણ કર્યા હતા. વધુમાં વધુમાં તેમનાં ભાવિઓએ કમાઈના સંદર્ભે ઓછા પ્રસાર થવાની રહેમ

ત માટે પ્રમોશન માટે માગ કરી. તેમના પહેલાના મહોડામાં, અગત્યનાં કારણોથી, એ આસારકર છે. નિર્દેશકને હવે ચિંતા છતાં હતી કે એકદિવસ તેઓ સંસ્થાના એક્ઝ્યુઝિટિવ અધિકારમાં વિરામ અને શ્રમદાન માટે અરજ કરી શકે છે, કારણ કે સંસ્થા એવા રાજ્યમાં સ્થિત છે જેમણા લગભગ પ્રતિદિન સ્ટ્રાઇક અને શ્રમદાનનાં અસ્ત્રેવાળોએ ઓળખાય છે. એક વ્યક્તિ દ્વારા ચાલાવવામાં આવવું જોઈએ. જો તેમનાં એક પરંતુ અવકાશો છે, પૂર્ણ પ્રશિક્ષણમાં (એકમાત્ર એક) ના બદલે, સંસ્થાના એક વ્યક્તિ દ્વારા ચાલાવવામાં આવવું. જો તેમની વ્યાપક છુટાછુટી હશે, તો પૂર્ણ કામને બંધ કરવામાં આવશે અને જો તેમનાં તમામ એક સાથે જવાનો અવકાશ છે, તો શિક્ષણ સ્થિતિ બંધ થઈ જશે."

વધારાના સેવન માટે વર્ગ રૂમ અને છાત્રાલયો તૈયાર ન હોવા છતાં, વધુને વધુ 120 સુધી લેવાનું હતું. ઓક્ટોબર 2003 માં સ્થાનાંતરિત વધારાના SNTS સ્ટાફને મંજૂરી આપવામાં આવી હતી, અને તમામ SNTS સ્ટાફની પુષ્ટિ 27મી ફેબ્રુઆરી 2004 ના રોજ નવા ડિરેક્ટર જોડાયા તેના લગભગ એક પખવાડિયા પહેલા જ થઈ શકી હતી. તે સમય સુધીમાં લગભગ તમામ SNTS સ્ટાફ 6-7 વર્ષ પૂર્ણ કરી ચૂક્યા હતા. ' સેવા. ઘણા અન્ય સમાન સંસ્થાઓમાંથી આવ્યા હતા, જ્યાં તેમના કેટલાક ભૂતપૂર્વ સાથીદારોને ઓછામાં ઓછું એક પ્રમોશન મળ્યું હતું. અન્ય સંસ્થાઓમાં SNTS સ્ટાફ કરતા 5-10 ગણો કદ હતો. સંસ્થાના SNTS ને આ રીતે PGP ઇન્ટેકના સમાન સ્તરે માનવ સંસાધન વિકાસ મંત્રાલય (MHRD) હેઠળની અન્ય સંસ્થાઓના SNTS સ્ટાફ કરતાં લગભગ 2-3 ગણો વર્કલોડ ઉઠાવવો પડ્યો હતો. એક વખત તેઓ કન્ફર્મ કર્મચારીઓ થયા પછી

બઢતીની માંગ આમ અણધારી ન હતી. સમસ્યા એ હકીકતને કારણે વધુ વકરી હતી કે તે બધા માત્ર બે પગાર ધોરણમાં હતા અને તેમાંથી 13 રૂ.ના ધોરણમાં હતા. 5000-8000 (પ્રદર્શન 1 જુઓ). કોઈ પણ સંજોગોમાં MHHRD કુલ 30 SNTSમાંથી 23 અધિકારીઓ ધરાવતી તમામ બાદની બનાવતી સંસ્થાને પ્રમોશનની મંજૂરી આપે તેવી અપેક્ષા રાખી શકાતી નથી. નિયામક માટે કાર્યક્ષમતાનું આ સ્તર ટકાવી રાખવું કેટલીક અર્થપૂર્ણ અને સંતોષકારક કાર્યવાહી વિના સરળ ન હતું. નિયામકને શરૂઆતના સમયગાળામાં પણ આશંકા હતી કે કોઈ દિવસ તેઓ સંસ્થાના શિક્ષણવિદોને સ્થગિત કરી દેશે, કારણ કે સંસ્થા એવા રાજ્યમાં સ્થિત હતી જે વારંવાર હડતાળ અને મજૂર અશાંતિ માટે જાણીતી હતી. દરેક શૈક્ષણિક પ્રવૃત્તિ (એક સિવાય) એક વ્યક્તિ દ્વારા નિયંત્રિત કરવામાં આવી હતી. જો તેઓ હડતાળ પર ઉતરશે તો સમગ્ર પ્રવૃત્તિ બંધ થઈ જશે અને જો તેઓ બધા એક સાથે જશે તો શિક્ષણવિદો અટકી જશે.

SNTS આંદોલન

થોડા રિમાઇન્ડર્સ અને પ્રસંગોપાત મીટિંગ્સ સિવાય આગામી ત્રણ મહિનામાં ખરેખર કંઈ થયું નથી. જુલાઈના અંતમાં, 2600 કિમી દૂર, વતનથી સંસ્થામાં પાછા ફરતી વખતે, નિયામકને પોસ્ટ-ગ્રેજ્યુએટ પ્રોગ્રામ (PGP) ના અધ્યક્ષ તરફથી એક ઉગ્ર ઈમેઇલ જોયો કે સ્ટાફ PGP પરીક્ષાનો બહિષ્કાર કરવાની ધમકી આપી રહ્યો છે. ઇન્સ્ટિટ્યૂટમાં પાછા ફરતાં જ તેણે તમામ સ્ટાફ સાથે મિટિંગ બોલાવી. મીટિંગ દરમિયાન તેમની ઓફિસના ચર્ચા બોર્ડ પર માંગણીઓની લાંબી યાદી દેખાઈ (જે આગામી કેટલાક વર્ષો માટે સ્ટાફની સમસ્યાના નિવારણ માટેનું ચાર્ટર બની ગયું) નીચે પ્રમાણે:

1. SNTS માટે સ્પષ્ટ પ્રમોશન પોલિસી હેઠળ પ્રમોશન.
2. જુનિયર ઇજનેરો (3) અને વરિષ્ઠ પુસ્તકાલય સહાયકો (2) ના પગાર નિર્ધારણમાં વિસંગતતાઓ દૂર કરવી.
3. CPF/GPF-કમ-પેન્શન યોજનાનો અમલ.

4. બાળકો માટે કેમ્પસમાં કેન્દ્રીય શાળા શરૂ કરવી

5. સંબંધિત અને અન્ય સ્ટાફ (કાર્યાલયમાં આવવાનું અને જવાનું) માટે ઇન્સ્ટિટ્યૂટ બસના ઉપયોગ માટે ચાર્જ કરવો.

ડિરેક્ટરે તેમને કૃપાસાગર માટે એવું કરવાનો વિનંતી કર્યું કે તેમ માટે પુનઃ આઇટમ્ઝ ઉમેરવાની વિનંતી કરી, અને તેમને આ વિષયોને સુધારવા માટે તેમની સૌથી મહેનત કરવાનું વચાર કર્યું. તેમને પરંતુ, તેમના હકનો વિનામૂલ્ય સાથે, તાત્કાલિક પરિસ્થિતિઓમાં અવકાશોનો ઉપયોગ કરવાનો નિર્ણય લેવાનો નિર્ણય કરવામાં આવ્યો. એક ટોકન તરીકે, તેમને અર્થશાસ્ત્રમાં અલાવા પ્રવાસ કરવાનો ઉપયોગ ન કરવા, AC-1 ક્લાસનો ટાળવો અને ઘરે મિત્રોનો આદર ન કરવા અને તેમનો સરવારનો અધિકાર પરંતુ તેમના હકથી પ્રતિસાદ લઇ શકે છે, આવા લોકો તમને વિશ્વાસ કરે છે.

આ મામલો તમામ મામલાઓને નિરાકરણ કરવાનો વચાર કરતો છે, જેમણે 4 વર્ષો સુધી સુલભ થવાનો સમય લઇ રહ્યો છે. 4મું અને 5મું મામલા પરંતુ સંવેદનશીલ હતા, પરંતુ 6-12 મહિનામાં તેમને સુધારવાનો સારો છે. ડિરેક્ટર આશ્ચર્ય કરી રહ્યા છે કે તેને કેટલાક બાકી મામલા છે, જેમણે તવલેપોથી વધુ સમય લાગે છે. પ્રોજેક્ટ વ્યવસ્થાપનમાં દેરી આપતી વખતે, તે એક કઠિન મુદ્દો હતો (ISB C&D જોઈએ), બધાના વિરુદ્ધે 1,00,000 લાખ પ્રતિ વર્ષ સાથે PGP માટે કમ ફ્રી ચાર્જ કરવાનો પણ એક સમસ્યા છે, જેને MHRD અને સંસ્થાઓએ ચાર્જ કર્યા છે 1,50,000 અથવા 1,75,000 રૂપિયાના. ડાયરેક્ટરે સેકન્ડ મામલો પર હુમલો કરવો નિર્ણય કર્યો. વિષયના પૂર્વકરણ પરંતુ તેમના નોંધપત્રો પર આધાર રાખવાનો તેમનો અનુસરણ કર્યો કે MHRDના માટે છેલ્લેવારના સંદર્ભમાં, તમારે મેનેજર, કમ્પ્યુટર સેન્ટરના ડિઝાઇનેશનનું બદલવાની વિનંતી છે, જેનું MHRDદ્વારા મંજૂર થયું છે અને કેટલાક મહિનામાં મંજૂર થયું છે.

તેમના અગાઉના પરિચય પરંતુ તે વચાર્યું કે કેટલાક રાજમાર્ગોના નંબર 2 અને 3 સહિત મોટાભાગના બીજાના પરિચયમાં, પોસ્ટ ઓફ ચીફ એડમિનિસ્ટ્રેટિવ ઓફિસર અને લાઇબ્રેરિયનના અપગ્રેડેશન અને "મેનેજર, કમ્પ્યુટર સેન્ટર"નું "સિસ્ટમ્સ મેનેજર"માટે ડિઝાઇનેશનનું બદલવું પસંદ કરવામાં આવ્યું. તે

એકલાઈનો લેટર લખવાનો નિર્ણય કર્યો જે MHRDને લખવાનું બદલ વિવિધ વિષયોનો કલબિંગ કરવાનો નિર્ણય કર્યો ન હોઈ. પ્રથમ પત્રમાં તેમને મેનેજર, કમ્પ્યુટર સેન્ટરના ડિઝાઇનેશનને બદલવાની વિનંતી કરવામાં આવી છે, જેને MHRDદ્વારા કેટલાક મહિનામાં મંજૂર થવામાં આવ્યું છે.

મોટાભાગના હપ્તા પછી તે વ્યાખ્યાનાત્મક થવાના નિર્ણય કર્યો છે. તેમના વિચારમાં, MHRDને લેખમાં સંખ્યા 2 અને 3ના અલાવામાં કેટલાક બીજા વિષયોઓ છે, અંચાય કે મુખ્ય પ્રશાસનિક અધિકારી અને લાઇબ્રેરિ અને "મેનેજર, કમ્પ્યુટર સેન્ટર"ના ડિઝાઇનેશનની બદલી માટે "સિસ્ટમ્સ મેનેજર"ની હોડીને બદલવાની વિનંતી કરવામાં આવી છે. તે માટે વિનંતી કરવાનો નિર્ણય લેવામાં આવ્યો કે તેમને એમ્પ્લોયી ક્લાસ બહાર છોડવાનો નિર્ણય કરવામાં આવ્યો છે. તેમને અંગે નહીં માન્યું, પરંતુ તેમને સિરફ સાતમાં બેવારત પાડેલા 13 સ્કેલ માં છે (એક્ઝિબિટ 1 જુઓ). કેટલાક પરિસ્થિતિઓમાં MHRDને આશીર્વાદ માટે પ્રમોશનની માગ કરવાની ઉમેળને કંપડેટ કરવાનો સમય છે. તેમના લાખના 23 અધિકારીઓના બરાબર MHRD કેટલાક પ્રમાણે પ્રમોશન પરંતુ કોઈનો પ્રતિસાદ કરવાની આશંકા છે. ડાયરેક્ટરને આવ્યામાં પોતાના કર્મચારીઓની સંખ્યાનો રક્ષણ કરવો આસાન નથી, વિનામૂલ્ય અને સંતોષકર ક્રિયાઓથી.

Provident Fund (EPF). કારણ કે ઇન્સ્ટિટ્યૂટનું EFC* ફક્ત 2003ના પ્રારંભમાં સાફ થયું હતું, પોસ્ટ્સ, શિક્ષણ અને શિક્ષણહીન બંને, માર્ચ/ઓક્ટોબર 2003માં મંજૂર થઈ હતી અને તેથી જે કર્મચારીઓ પૂર્વ કર્મચારીના અનુમતિસહિત સીધા જોડાયા હતા, તેમને GPF-cum-Pension યોજનાનો લાભ મળ્યો ન હતો. 1998-2002 સમયગાળામાં આ મામલોની વધુ ચિંતા કરવાની જરૂર ન હતી, કારણકે આર્થિક ધવન સંભવતઃ ન થઈ હતી અને ઘણા લોકોને ખુદના ઇચ્છાનાનુસાર સીપીએફ યોજનાનો ચયન કરવામાં આવતો હતો. 2002-03થી વૃદ્ધિ કરવાના વ્યાજદાને ધ્યાનમાં રાખતાં, તેમને GPF-cum-Pension યોજનાની માગ કરવાની શરૂઆત થઈ.

તમામના માટે વધુ ચિંતાનો કારણ હતો કે CPF નોટિફિકેશન આવતું ન હતું. કર્મચારીઓ આશંકિત હતા કે જોઈએને તેમને તક રીબેટ મળે છે, તો કર રીબેટને કર વિભાગના અધિકારીઓ કારણગુણ (કોઈ સૂચના નથી) રદ કરે તો, તેમનો વધુ નુકસાન થશે. ડિરેક્ટરે કર્મચારીઓને સ્પષ્ટ રહેવા માટે પુછ્યું કે તેમને CPF અથવા EPF યોજનાની અઘીન રહેવા માટે તેમની કાર્યવાહી માટે સ્પષ્ટ રહેવાનો અભ્યાસ કરવો. યદ્યપિ EPF યોજના

આર્થિક રીતે વધુ લાભદાયક છે (કારણ કે તે કર્મચારી દ્વારા 10% સ્થળે 12% છે), તે સમય ગ્રહણકારી રહેવાની માગોથી જોડાયું શકે છે. તે કઠોરપણે બનાવી શકે છે, કારણ કે EPF કમિશનર મોકલે શકે છે કે કોઈને સીપીએફ યોજનામાં જોડાયા છે પરંતુ જ્યારે કોઈના રોજગાર થવાની તારીખ થઈ હતી, ત્યારે તેમને પ્રતિસાદ આપવામાં આવતો હતો. વધુમાં વધુ લોન/પ્રતિષ્ઠાનનો વિનામૂલ્ય સારવાર વચ્ચે કેવી રીતે સુધારાવલો તેમના વિચારમાં છતાં, તેમનો ચયન CPF યોજનાનો વિકલ્પ પર આવ્યો, પરંતુ એપીએફ યોજનાની કવરેજ પસંદ કરવાનો નહીં (જેનું અમલમાં લવડાયું જોઈએ નહીં).

ડિરેક્ટરને કેવી રીતે અમલમાં લવડાવવું તેને કંપાઈલ કરવામાં આવી કે કે MHRDથી કોઈ જવાબ આવ્યો ન હોવાથી ઉદાસ થયો. સરકારી યોજનાના મંજૂરી માટે મોકલવાની પ્રસ્તાવના પર કરાર લેવામાં પણ છ વર્ષ થઈ ગયા છે. એમ હતો અને ખાતર થઈને જોઈએને MHRDમાં સંયોજન સાથે મુલાકાત થઈ હતી, ડિરેક્ટરે ડસાથે આંગતી મુદ્દાને ઉત્તેજન આપી, તેમને મુદ્દાને તગતવાર કરવાનો અનુરોધ કર્યો. તેને આશ્ચર્ય થયું કે યોજનાને મંજૂરી માટે મોકલવાની પ્રસ્તાવનામાં મોટા તરીકે દોષ છે. પ્રસ્તાવમાં નિર્માણકર્તાઓનો યોગદાન 12% (EPF યોજના અનુસાર લાગુ) તરીકે મજબૂત કરવામાં આવ્યો હતો પરંતુ CPF યોજનામાં મંજૂર 10% છે. આ ચૂકીયામાં આગળ બઢવા પર તે તીવ્ર આકડા થઈ ગયો હતો. આ ભૂલ વિશે ગહેરીથી નિરાશ થયા પરંતુ તે ચાંપડામાં ઓરિજિનલ યોજનાને MHRDમાં મોકલવાની માગ કરી. તે વચ્ચે આવતો હતો કે પ્રશાસન MHRDને મોકલેલા પત્રો અને સંલગ્નતાઓને ટ્રેસ કરવામાં નિષ્ફળ રહ્યું હતું. તેને પછી MHRDના અધિકારીઓને યોજનાનો મૂળ મોકલવા માટે કહ્યું.

સ્કીમનું ફોર્મેટનું પ્રતિલિપિ મેળવવાની મદદ, તેમને ભરવું અને એમએચઆરડીને એક નવું પ્રસ્તાવ મોકલ્યો. એમએચઆરડી, તેનું ઇન્ટિગ્રેટેડ ફાઇનાન્સ ડિવિઝન, એમએચઆરડી ઓફ ફાઇનાન્સ અને પર્સનલ ડિપાર્ટમેન્ટના પરિપત્રોની અને રકમોની પ્રતિલિપિઓની કેટલીક ચોરસ પછી, તે અખેર સીપીએફ યોજનાનું સુચન મોકલ્યું. જેમણે સુચન (2007) ત્યારે 10 વર્ષ લાગ્યો પરંતુ દૂસરી સમાન સંસ્થાઓમાં મેળવેલ સીપીએફ સુચનાઓથી તે વધુ ઝળેલો હતો. તેમને કર્મચારીઓને આનંદનું અનેકોએ આપ્યો.

કર્મચારી પ્રશંસાની સમસ્યા

કર્મચારીઓની પ્રશંસા માટેનો પ્રયંસ મુદ્દો હતો. એમ.એચ.આર.ડી. મુદ્દો સ્કેલમાં 12 વર્ષની સેવા પૂરી થઈ ગયી ત્યારે પ્રમોશનની મંજૂરી આપવા માંગતી ન હતી. કર્મચારીઓ આકોશી હતા. જો પી.જી.પી. પ્રવૃત્તિને વધાર્યું તો મંજૂરી સંખ્યાને વધાર્યું અને SNTS સ્ટાફને આગળની સ્તરે પ્રમોટ મળ્યો શકે PGP માં પ્રવૃત્તિ વધારવી, પરંતુ આ સરળ ન હતી. ફક્ત પૂરવવર્ષ, અને તેનું માત્ર 2003માં, પ્રવૃત્તિનું પ્રવૃત્તિનું મંજૂરગણનાનું વધાર્યું હત 60 થી 120 સુધી. તેની જરૂરિયાતો, વધુ વર્ગ, છતાં અને શિક્ષક વિસ્તાર માટે ઘટકોના છેતરફના સુધારણાઓથી પરિધિત હતી. ક્લાસરૂમ મુદ્દાની સમસ્યા એવી હતી જેમણે જે ડ્યુપ્લિકેટ ક્લાસ રૂમ કોમ્પ્લેક્સ હતો, તેના ડિઝાઇનમાં સુધારણાઓ થવામાં આવ્યા હતા. ડ્યુપ્લિકેટ ક્લાસ રૂમ કોમ્પ્લેક્સ II પૂર્ણ થવાના બાદ, મૂળ રચનામાં યોજિત 4 થી બદલીને 6, 60 સીટર ક્લાસરૂમ્સના 60 સીટર ક્લાસરૂમ્સના વધારા વધારા થવામાં આવ્યા. ડિરેક્ટરે કહ્યું, "મને વિચારવામાં આવ્યું કે જો અમે નવા હોસ્ટલ બનાવી શકીએ અને કેટલાક અન્ય શિક્ષકોને ભરતા જોઈએ, તો બેચ સાઇઝને 2002માં 60 થી 2003માં 120 સુધી વધારવામાં આવશે."

એક દિવસ કોર્પોરેટ એડમિનિસ્ટ્રેટિવ ઓફિસર (CAO) ને 120 વિદ્યાર્થીઓની સાથે સમગ્ર થવાના લઈને સુરક્ષા રક્ષકોની સંખ્યાને વધારવાનું પ્રસ્તાવ લઈ આવ્યો હતો. અર્થશાસ્ત્રમાં બસી, ડાયરેક્ટરે વિનંતિને મનાવી કારણ તે વિનંતિને તેમને ખરાબ રજૂ કર્યું.

"CAOના આગરેને વધારાના સંરક્ષકોના સંખ્યાની વધારાના માટે, હું વાચની માટે કેટલાક વધારા જોઈએ છે, હું પુછ્યું કે તેમને કેટલાક વધારાના સંરક્ષકોની આવશ્યકતા છે. હું આશ્ચર્યચકિત થયો કે તે કેટલાક અન્ય માટે 1 અને કેટલાક માટે 2 જોઈએ છે. હું પુછ્યું કે કેટલાક હોસ્ટલ છે, તેમ હતો, તે કહ્યું કે અવસ્થા પરિસ્થિતિના કારણે. 7 હોસ્ટલમાં કક્ષાઓના વિવરણનાં પુછપરછે પરંતુ, હું સમજ્યું કે કક્ષાઓના સંખ્યા 44 થી 54 સુધી વિવિધ છે, પ્રતિ હોસ્ટલમાં 40 થઈને વધુ કક્ષાઓ છે, જેમ કે મારું અનુમાન હતું. હું આનંદથી વિચાર્યું કે કક્ષાઓના અંશ માટે તેમને આપવાના બાજુ. બાદમાં, ડિરેક્ટર વિચાર્યું અને ફેકલ્ટીને સાથે ચર્ચા કરીને તે 180 સુધી વધારવાનો નિર્ણય કર્યો. વધુમાં, ક્લાસરૂમના રચનાઓને સંપાદિત કરવાના અને જો હવે પેઝ II ના નિર્માણ માટે PGP ની પ્રવેશ માટે 120 (2 વિભાગ) નો બેચ આવશે, તો પર્વતી પ્રદેશ આધારિત વિવિધ ડિઝાઇન પર આધાર રાખીને ઓછામાં ઓછા 60 કક્ષાઓ વધારવાના બાજુ, તેમને બિનકરી મેળવીને કેટલાક વધારવામાં આવે છે. મને એવું લાગે છે કે જો અમે કેટલાક વધારવા માટે કેટલાક વધારવાના કેટલાક શિક્ષકો મેળવીએ, બેચ માટે જૂન 2005માં 180 સુધી વધારવામાં આવશે. "એક વધારાના 60 સીટર હોસ્ટલ" પરંતુ, એટલે કે જૂન 2006માં, જ્યારે 180 વિદ્યાર્થી સેકન્ડ ઈયર સુધી પહોંચે છે, તેમને આવશે". ડાયરેક્ટરે વધારાના સુરક્ષા રક્ષકને મંજૂરી આપી, પરંતુ અમારામાં ખુલ્લી કરવાનો અંગે પ્રમાણિત કરવાનો કે એ તે ધોર થવામાં આવશે કે નહિ, "પરંતુ જો જૂન 2005માં બેચ માટે 180 સુધી વધારવાનો નિર્ણય કરવામાં આવશે, તો તત્કાલિક રહેવાની અસર ન થવામાં આવશે" તે કહ્યું.

2004ના ડિસેમ્બરમાં, કક્ષાઓના આકારનો રૂપાંતરણ પૂર્ણ થાય છે, ત્યારે ડાયરેક્ટરે આર્કિટેક્ટને મલ્ટી-યોટિલિટી હોસ્ટલ બનાવવાની હુકમ કરી. 2005ના માર્ચમાં, જ્યારે આર્કિટેક્ટ પ્રાથમિક રચના અને કિંમતના અંગે અહેવાલ આપ્યો, ડાયરેક્ટરે તેને બોર્ડ દ્વારા "અંગે સિદ્ધાંતમાં" મંજૂરી માટે પરિપત્ર આપ્યો. કારણ રાઈઝ થયું કે ખર્ચ કેટલું વધુ છે. ડાયરેક્ટરે બોર્ડને આપેલા વિવરણના અંશ: "અમને પરિશ્રમ કાર્યક્રમો માટે એક હજાર પરિશ્રમિત આવક પાડવાની વધુ જરૂર છે. ઇન્સ્ટિટ્યૂટમાં પ્રશિક્ષણ માટે એક નિયમિત

હોસ્ટલ નથી, વિશેષકર ફેકલ્ટી ડેવલપમેન્ટ પ્રોગ્રામ (FDP) યોજવા માટે. પરંતુ, ફેઝ II ના નિર્માણ કામો વિશેના ડિઝાઇનમાં ના 120 માટે છે કેવાયા તો આવશ્યક છે. જો ઇન્સ્ટિટ્યૂટસ ને પસંદ કરવામાં આવવું હોઈએ કે નહિ, તો 180 વિદ્યાર્થી પ્રવેશ કરવામાં આવે છે, એકમાત્ર બે વધારાના હોસ્ટલોની જરૂર થશે, તેમનો એક તમામ પ્રયાસ થયો છે. " આ પ્રવૃત્તિન ઉપયોગકર્તાઓને દિવસભર પ્રયાસાથી દૂર રાખવામાં આવ્યો હતો. બોર્ડે મળતાં બોર્ડને "આર્થિક સામગ્રીના દૃષ્ટિકોણ માટે - ISB વિચાર જોવામાં આવશે".

શિક્ષકોની સમસ્યાને સોલ્યુશન

શિક્ષકોની કમી એક ગંભીર સમસ્યા છે જે બધા વ્યાવસાયિક સંસ્થાઓમાં માન્યતાસંસ્થાઓમાં ઓળખાઈ ગઈ છે. 2005ના માર્ચમાં, જ્યારે ડાયરેક્ટરે ફેકલ્ટી કાઉન્સિલને PGPમાં 120થી 180 સુધી વધારવાનો પ્રસ્તાવ કર્યો, ત્યારે ફેકલ્ટીના સભ્યો ખૂબ આકસિત થયા હતા; ખાસકર PGP પ્રવેશ થવામાં કેવળ 2003ના જુલાઈમાં 60થી 120માં વધવાના પરંતુ પ્રમાણમાં વધારવાના સાથે બેચ સાઇઝ માટે વધુ વસ્તી સાથે બદલવાના વગર. પૂર્ણ સમયના શિક્ષક સંખ્યા 18થી 23સુધી વધી ગઈ હતી. ઓક્ટોબર 2004ના આસપાસ પીજીપી ચેરમેન દ્વારા પ્રદાન કરેલા એક પ્રદર્શને જોઈને તેમના માટે 40 શિક્ષકોની જરૂરત છે. મંજૂર કરવાના સરકાર સંખ્યા 27છે, પરંતુ વાસ્તવિકતામાં 23 છે. 17 શિક્ષકોના અંતરનો ખાટો પૂર્ણ કરવો અસાર કામ છે. ડાયરેક્ટરનો વિનંતી છે કે "ઇન્સ્ટિટ્યૂટ 120 વિદ્યાર્થીઓના બેચ સાથે છે. 60 વિદ્યાર્થીઓની એક વિભાગ વધવા માટે પ્રથમ વર્ષમાં માત્ર 6 વધારાના શિક્ષકોની જરૂર છે. જો અમે એપ્રિલ-જુલાઈમાં 6-7 શિક્ષકો ભરવાના બાજુમાં શાની બાજુમાં જોવાનો અધિકાર મળે છે, તો શિક્ષકોને કોઈ અવિશ્રાંતિ ન હોઈ. ફેકલ્ટી કાઉન્સિલ તમારી માટે સહમત થયું છે, પરંતુ વધવાની પ્રક્રિયા 6-7 નવાં શિક્ષકો જોવા પર પરત હોઈ, જેમણે ડાયરેક્ટરે સહમત થવામાં આવ્યું છે.

ડાયરેક્ટરે તેમને અનુમતિ માટે MHRDને 12 વધુ શિક્ષકો અને 13 વધુ ગૈર-શિક્ષણ સ્થાનનો મંજૂરી માટે પસાર કર્યો. પ્રમોશન માટે કરરાત હોઈએ પરંતુ અન્ય સમાન સંસ્થાઓને બંધાવવાનો અને રેકર્ડિંગ ખાતરી થતો પેદાશ થયો

છે. પરંતુ એક અવસર છે કે છતાં કેટલાક દિવસોમાં તમારી વ્યવસ્થાને મોટા નંબરોમાં બદલીને શ્રેષ્ઠ છે. એક, માત્ર 4 શિક્ષક સ્થાનો ખાલી છે (27-23). એ એકવાર ભરવા પરંતુ, શિક્ષકને વધવામાં અસર આવશે, જો સારવારની ખર્ચા સારવારની ખર્ચા સારવારની ખર્ચા સારવારની ખર્ચા સારવારની ખર્ચા. અગત્યના ચરેટામાં સાવવાર લોકપ્રિય હતો, પરંતુ તે હવે ગવર્નિંગ કાઉન્સિલ દ્વારા જવાનો દિવસ છે, એ જાહેરાત મેળવવાની રસ્મ છે. ત્રીજે, ડાયરેક્ટર જાણતો હતો કે MHRD બ્લોક ગ્રાન્ટ યોજના પર વિચાર કરવામાં આવશે, અર્થાત, ઇન્સ્ટિટ્યૂટ સાથે દર વર્ષે પ્રતિબંધારિત ખર્ચ માટે એક નિશ્ચિત રકમની રકમ આપવામાં આવશે. તે પછી MHRD શરૂ કરવાની રકમ નિર્ધારવામાં આવશે. પીજીપી પ્રવેશનો માપ પર આધાર રાખવાથી બ્લોક ગ્રાન્ટ, રસ્મ અને ઇન્સ્ટિટ્યૂટનો અન્ય આવક થવાથી, ખર્ચાને કંટેન્ટ કરવામાં સહાય થાય. આવા બધા, સમયરે ઇન્સ્ટિટ્યૂટ માટે પર્સનલીનો સંગ્રહ કરવા માટે MHRDને વિનંતી કરવામાં આવે છે અને તમારી દિવસારીની પૂર્વગામી અરજનને છે. એ અનેક સમયથી ઇચ્યુનાં સ્વાર્થ માટે નોંધાતાં મહત્તારીનો એવો રહેશે કે ઇન્સ્ટિટ્યૂટનો કિંમતી મૂળ બનાવવા અને કટિબદ્ધ રકમના રજુ આપવાનાં માટે MHRDને બેકિંગ કરવાનો પ્રયાસ કરવાનો પ્રયાસ કરવા માટે સારા ધનને ધરાવવા નથી, પરંતુ સમયરે ઇન્સ્ટિટ્યૂટની પરિસ્થિતિના હિસાબથી ધન પ્રદાન કરવાનો એવો રહેશે કે તમે દિવસારી પરિસ્થિતિઓના હિસાબથી અને પ્રવાસના ખર્ચાઓ પર પ્રતિબંધ આપવાનો પ્રયાસ કરવાનો એવો રહેશે. એ જ ચિરસરકાર ઇન્સ્ટિટ્યૂટને આજના ચરેટાના પૂર્વગામી અરજનમાં રેકર્ડિંગ કરવાનો પ્રયાસ કરવાનો પ્રયાસ છે. ડાયરેક્ટરે વચાતાં, "ઇન્સ્ટિટ્યૂટને પ્રતિબંધ માટે બદલાવ કરવામાં આવશે - ISB જોવામાં આવશે".

છેલું, પરંતુ અંતમાં એ એક ભયંક તથ્ય છે જે ડાયરેક્ટરે ફેકલ્ટી વર્ક લોડનો વિશ્લેષણ કરતાં ઓળખ્યો, જે ક્રિટિકલ ફેકલ્ટી શોર્ટેજના વિસ્તારણને ઓળખવા માટે છે. ઇન્સ્ટિટ્યૂટે પ્રતિવિદ્યાર્થીનો ખર્ચ ગણવા માટે પીજીપી સુધી 60% ઓવરહેડ વ્યયનો અપયોગ કર્યો હતો, જેનો એમએચઆરડી દ્વારા પ્રતિવિદ્યાર્થી પ્રતિવિદ્યાર્થીનો 50% ખર્ચ મુકાબલા કરવાની મંજૂરી આપવા માટે ઉપયોગ મેળવ્યો હતો. આ આધારે, આપોઆપ 50% સમય સિક્ષણમાં વ્યય કરવાનો

અને અન્ય પીજીપીના પ્રશાસનિક કાર્યોમાં અન્ય અર્ધ ક્રેડિટ લોડનો ખર્ચ મુકાબલા હોય છે. આ રીતે, વર્ષમાં કુલ 6 કોર્સ વર્કલોડનું 60% PGP સંબંધિત કામને આપવામાં આવ્યો હતો અને તેથી PGP ખર્ચ પ્રતિવિદ્યાર્થી પર 60% ઓવરહેડ ખર્ચ કરવાનો ઉપયોગ કરવામાં આવ્યો હતો. હજી તે પ્રતિવિદ્યાર્થીઓ 27 માટે માન્યતા મેળવી છે અને તેમના માટે 23 ફેકલ્ટી મેમ્બર છે, આ આધારે તેઓ ઓવરલોડ થવામાં આવ્યા છે. વાસ્તવિકતામાં, પૂરા સમયના ફેકલ્ટી માટે એવી 1.6 કોર્સ ક્રેડિટ લોડ છે પરંતુ 3.5. એડજક્ટ ફેકલ્ટી પરંતુ 55% શિક્ષણ લોડ જાહેર કરવામાં આવી છે અને કોર (પૂરા સમયના ફેકલ્ટી) પરંતુ 45%. જો આ તથ્ય PGP ખર્ચના ગણતરીઓમાં પ્રતિબિંબિત થતો, પીજીપી પાસવર્ડનો ઓવરહેડ ખર્ચ કરવાનો ઉપયોગ કેવી રીતે કરવો છે, તે પર 25% (1.6/6) થવો જોઈએ છે પરંતુ 60% (3.5/6), તે પ્રતિવિદ્યાર્થીનો ખર્ચ તેનાથી Rs. 0.28 મિલિયનથી Rs. 0.21 મિલિયન સુધી આવવો જોઈએ છે. અને ઇન્સ્ટિટ્યૂટને પીજીપી ફીમાં Rs. 0.10 મિલિયનથી સપાટ Rs. 0.15 મિલિયન સુધી વધવાનો આવાસ નહિ. Rs. 0.105 મિલિયન દર પીજીપી ફીમાં હંમેશા હોઈએ (અંદર, ફીમાં પ્રમાણિત વધારો હોઈ નથી). તેમ વખતે, ઇન્સ્ટિટ્યૂટના વિદ્યુત, સુરક્ષા, ઘરખાત, અને બાગવાની કરણ બિલ્સ કેટલાક પ્રમાણમાં છતાં તે અસ્તિત્વમાં આવતા વૈજ્ઞાનિક વિકાસમાં બદલાવ આપવામાં આવી શકે છે, ત્યારે કે સંસ્થાના અસરકારક નિષ્ઠ મેમ્બર્સનાં અસરકારક દિકરાએ કેવી રીતે છે, તે પર વિચાર રાખતો હતો. તેમ છતાં, તેમ છતાં સરકાર પર ધમારાઈ નાં પરિસ્થિતિઓ પર તપાસવામાં આવી છે. ઉદાહરણસ્વરૂપ, 2002-03 માં તાત્કાલિક સ્થાનપરિવર્તનમાંથી પરિસ્થિતિઓ પર તપાસવામાં આવતી ગઈ હતી. ઉદાહરણ રીતે વિદ્યુત બિલ 2002-03માં કરતાં કરતાં Rs. 1 મિલિયન થઈ છે અને 2003-04માં સર્વોચ્ચ Rs. 8.0 મિલિયન સુધી પહોંચી છે. 2007-08 સુધી, આ ખર્ચ Rs. 17.5 મિલિયન પરંતુ તે વર્ષ 2003-04માં વર્ગ Rs. 0.10 મિલિયન થવામાં આવે છે. આ વધું ખર્ચ છે અને પીજીપી પ્રવૃત્તિ સાથે કવર કરવાની અસાર છે. ઇન્સ્ટિટ્યૂટનો સંચાલન સરેરાશ તેના પીજીપી પાસવર્ડ પર આધાર રાખે છે.

મહાન ચિંતા અને નિર્ગમન

જ્યારે ડાયરેક્ટરે પ્રવૃત્તિને વધારવાનો પ્રસ્તાવનો આપ્યો અને અત્યારે મહાન પ્રવૃત્તિ અને ગૈર-શિક્ષક સ્થાનોની મંજૂરી માટે એમએચઆરડીને મંજૂરી માટે અને પ્રવૃત્તિને વધારવાનો પ્રયાસ કર્યો અને તેમના સમયસર ઇન્ટરવ્યૂના સમયે તેમ બોલવાનો પરવાહ કરવાનો મોકો આપ્યો હતો, તેમ બહુવિધ બાદ દડાયું. બીજો, 6 અસ્તિત્વમાં રહેવાવાના પરંતુ બીજા વ્યાવસાયિક સંસ્થાઓ દ્વારા રકમાવવાનો નામાંકન કરવાનો પ્રયાસ કર્યો અને તેમને તેમના ઇન્ટરવ્યૂ સમયે સાથે તેમના શરતો પર તમામ એપોયન્ટમેન્ટ પ્રદાન કરવાનો ચક્કું. એક હતો એક મહાન ચિંતા - તેમનો કોઈનાં પણ એવા આગળવાદનું છે નહિ. દૂર કરવાનો તથા તમામ માપદંડનો ચેકાપોઝિટિવ ગ્રહણ કરવાનો નમ્ર વિશ્વાસ હતો. તેમ જ, તેમ પણ, તેમનું માન્યતા છે કે તે કોર ફેકલ્ટી સભ્યોને લાંબવા માટે એક સક્રિય કારણ પર વપરાશ કરવામાં આવશે. સભે વર્ષમાં એકવખત અવગણવામાં તમામ કરેણી ફેકલ્ટી સભ્યોના વિરુદ્ધ રાય છતાં તમે આ વિચારમાં તેના છોડવાનો ઇચ્છુક છો કારણકે નવા ફેકલ્ટી જોઈન કરવામાં આવી ન હતી અને 6 રિઝાઇન કરવાવા હતાં, દેશના અન્ય વ્યાવસાયિક સંસ્થાઓએ મોકલવામાં આવ્યા હતા. ડાયરેક્ટરે માન્યતા આપતો હતો કે ઇન્સ્ટિટ્યૂટમાં આ વિકાસ સાથે તને ટિકવાનો અધિકાર છે. બસ, તેમ છતાં, તેમ છતાં તે કોર ફેકલ્ટી સભ્યોના લાંબવાનાં માટે એક સક્રિય કારણ પર વપરાશ કરવામાં આવશે. પીજીપી ઇન્ટેક્ટ કરવાનો નિર્ણય પરંતુ ફેકલ્ટી સભ્યો દ્વારા અવરોધ કરવામાં આવ્યો હતો. એ નિર્ણય 1 જૂનના દિવસે લેવામાં આવ્યો હતો જસ્ટ બિફોર સમર વેકેશન્સ એન્ડ 5 જૂનના દિવસે ઇન્સ્ટિટ્યૂટ ફરીથી ખોલવામાં આવ્યું. કઈનાં ફેકલ્ટી સભ્યોએ તેનાવ વ્યક્ત કર્યા, કારણ નવા ફેકલ્ટી જોઈન કરવામાં આવવાનાં હતાં અને 6 ને રદ કરવાનાં હતાં. એવારા વિરુદ્ધ અસર છે કારણ કે નવા ફેકલ્ટી જોઈન કરવાની નથી અને 6 તાલુકો આપવાનો હતો. બધા ફેકલ્ટી સભ્યોએ તમારી બનાવટમાં પુશટિ આપવાનો મોકો આપ્યો હતો. કોઈ વચ્ચગના ફેકલ્ટી લોડ વધારવાનો નિર્ણય લેવામાં આવ્યો અને તે પહેલાંના 1.6થી વધારે થવાનો મોકો આપ્યો. શ્રેણીવિના તે ભાગનો એક પૂરા ક્રેડિટ લોડ (30 કલાસ સંપર્ક કોર્સ, એક વિભાગ એક પૂરો ક્રેડિટ લોડ તરીકે લઇને) પર આધાર રાખે છે) અને પીજીપી સંબંધિત કામના સાથે એક અન્ય અર્ધ ક્રેડિટ

લોડનો વિભાગ માટે અનુમાન કરવામાં આવતો છે. સંકલન માટે 3.5 પરંતુ એક વર્ષમાં કુલ 6 કોર્સ વર્કલોડનો 60% પીજીપીના કામના માટે આવરોપ કરવામાં આવતો છે અને તથી 60% ઓવરહેડ ખર્ચ પીજીપી પ્રતિવિદ્યાર્થી પર આપવામાં આવતો છે. હજી તે ફેકલ્ટી સાઇઝ માન્યતા પર આધાર રાખવામાં આવ્યો હતો અને ત્યારે 23 ફેકલ્ટી મેમ્બર છે, પરંતુ તેમ વચ્ચગનાં હતાં. વાસ્તવિકતામાં, બરાબર, પૂરાસમયના ફેકલ્ટી માટે 1.6 કોર્સ ક્રેડિટ લોડ છે પરંતુ 3.5. એડજક્ટ ફેકલ્ટી પરંતુ 55% શિક્ષણ લોડ જાહેર કરવામાં આવવામાં આવતી છે અને કોર (પૂરા સમયના ફેકલ્ટી) પરંતુ 45%. જો આ તથ્ય PGP ખર્ચના ગણતરીઓમાં પ્રતિબિંબિત થતો, પીજીપી પાસવર્ડ પર એપ્લાઈ કરવામાં આવતો થતો હતો. વધું અંગેની ચર્ચા માટે, ઓવરહેડ ખર્ચનો 60% (3.5/6) બજટ થતો હતો. પીજીપી પ્રતિવિદ્યાર્થીનો ખર્ચ પર આધાર રાખવામાં આવતો છે. તે પછી Rs. 0.28 મિલિયનથી Rs. 0.21 મિલિયનસુધી આવતો હતો અને ઇન્સ્ટિટ્યૂટ પીજીપી ફીને Rs. 0.10 મિલિયનથી લાગભગ Rs. 0.15 મિલિયન સુધી વધારવાનો આગ્રહ કરતો હતો. તે પછી, તેમને તેને વધારવાનો ઇચ્છુક ન હોવાથી Rs. 0.105 મિલિયન વચ્ચગન રાખવામાં આવતો હતો. (અર્થાત, મુકાબલે કરવાની કસ્ટ્રેટનો બરાબર વધારવાનો કોઈ બદલત નથી). તે પર પાછા છે જ્યારે ઇન્સ્ટિટ્યૂટના વતીક સ્થાનપરિવર્તન માટે તમારા વતીકના વિચારો, સુરક્ષા, ધરાણું અને ઉદ્યાનવન બિલ આપતાં વધતા હતા. ઉદાહરણ રીતે, વિદ્યુત બિલ 2002-03માં કરતાં કરતાં Rs. 1 મિલિયન થઈ છે અને 2003-04માં સર્વોચ્ચ Rs. 8.0 મિલિયન સુધી પહોંચી છે. 2007-08 સુધી, આ ખર્ચ Rs. 17.5 મિલિયન પરંતુ તે વર્ષ 2003-04માં વર્ગ Rs. 0.10 મિલિયન થવામાં આવે છે. આ છતાં, એવા વધુ ખર્ચો મુકાબલે છે અને ફી સાથે કવર થવાનાં અસાર છે અને પીજીપી લોડ. ઇન્સ્ટિટ્યૂટનો પૂરો આર્થિક પગલો પરંતુ પીજીપી ઇન્ટેક્ટ ના અને. વધુ કારણે, સંસ્થાના ચલાવવાની આર્થિક બધારણ પીજીપી ઇન્ટેક્ટ પર આધારિત હતો.

આ વિકાસનો સામનો કરવાની મક્કમતા. એટલું જ નહીં, તેઓ એવું પણ માનતા હતા કે તે મુખ્ય ફેકલ્ટી સભ્યોની સુપ્ત કાર્યક્ષમતાને બહાર લાવવા માટે સકારાત્મક પરિબળ તરીકે કામ કરી શકે છે.

ઇન્ટેકમાં વધારાનો ફેકલ્ટી સભ્યો દ્વારા વિરોધ કરવામાં આવ્યો હતો. આવું કરવાનો નિર્ણય ઉનાળુ વેકેશન સમાપ્ત થાય અને 5મી જૂને સંસ્થા ફરી ખુલી તે પહેલા 1લી જૂને લેવામાં આવ્યો હતો. ઘણા ફેકલ્ટી સભ્યોએ તેની સામે વિરોધ વ્યક્ત કર્યો હતો કારણ કે નવા ફેકલ્ટી જોડાયા ન હતા અને 6એ રાજીનામું આપ્યું હતું. તેને આગામી વર્ષ સુધી મુલતવી રાખવા પણ સૂચન કરવામાં આવ્યું હતું. નિયામક નિખાલસ હતા પરંતુ તેમણે સ્પષ્ટ કર્યું હતું કે તેઓ MHRD દ્વારા મંજૂર કરાયેલ વધારાની જગ્યાઓ માત્ર એ વચન પર જ મેળવી શક્યા છે કે ઇન્ટેક વધારવા માટે આ જરૂરી હતું અને તે વિના PGP ઇન્ટેકમાં વધારો હાથ ધરી શકાતો નથી. એમએચઆરડી પણ આમ કરવા માટે સંમત થઈ શકે છે કારણ કે છ આઈઆઈએમમાંથી આ એકમાત્ર સંસ્થા હતી જે 8મા વર્ષમાં 180ના પીજીપી ઇન્ટેકમાં જઈ રહી હતી, જેના માટે અન્યોએ 10-20 વર્ષનો સમય લીધો હતો. ડિરેક્ટરે એ પણ સ્પષ્ટતા કરી હતી કે જો ઇન્ટેકમાં વચન આપેલ વધારાની અસર ન થાય તો તેઓ મંજૂર પોસ્ટ પાછી ખેંચી લેવાની વાતને નકારી શકતા નથી. ફેકલ્ટી કાઉન્સિલે ઇન્ટેકમાં વધારાને મંજૂરી આપી હોવા છતાં, ઘણા લોકોએ આ વિચારનો સખત વિરોધ કર્યો હતો, જુનિયર ફેકલ્ટી સાથીદારોની બઢતીની તકોના અવરોધ સહિત બિન-વધારાના વ્યાપક પ્રસારને બહુ ઓછા સમજ્યા હતા. ગંભીર સ્થાનીય ગેરફાયદા ધરાવતી સંસ્થામાં ફેકલ્ટી જાળવી રાખવા અને નવા ફેકલ્ટીની ભરતી કરવી સંસ્થા માટે કેટલું મુશ્કેલ હતું તેની તેઓએ કદર કરી ન હતી (આઈએસબી એ અને બી કેસ જુઓ). ઘણાએ તેમના પોતાના કામના ભારણ અને આરામ વિશે વિચાર્યું હતું અને ઇન્ફ્રાસ્ટ્રક્ચર અને સુવિધાઓના નિર્માણમાં સંસ્થા જે પડકારોનો સામનો કરી રહી હતી તેની પરવા કરી ન હતી. ન તો તેઓ સંસ્થા ચલાવવાના અર્થશાસ્ત્ર વિશે ચિંતિત હતા કે ન તો સરકાર પર ભારે નિર્ભરતાને કારણે અપેક્ષિત સમસ્યાઓ વિશે.

તેમનો વિશ્વાસ ખોટો ન હતો. નવી પ્રોત્સાહક યોજના રજૂ કરવામાં આવી હોવા છતાં ફેકલ્ટી ફ્લોક્સે તેના વર્કલોડમાં વધારો કર્યો. સરેરાશ શિક્ષણ લોડ વધીને લગભગ 3 કેડિટ્સ થયો, જે અગાઉ 1.6 થી વધીને. ઉદ્યોગ નિષ્ણાત - સ્વતંત્ર સલાહકાર અને શિક્ષણવિદો (ભારત અને વિદેશની અગ્રણી સંસ્થાઓમાંથી) થી

માંડીને મોટી સંખ્યામાં પ્રતિબદ્ધ સહાયક શિક્ષકોએ ઇનપુટ આપ્યા હતા કે તે શિક્ષણની ગુણવત્તાને અસર કરતું નથી. આ ઉનાળા અને જોબ પ્લેસમેન્ટમાં પ્રતિબિંબિત થાય છે. ઇન્સ્ટિટ્યૂટ જોબ પ્લેસમેન્ટ રેન્કિંગ એ જ રહ્યું (ખરેખર નજીવો સુધારો) ઇનટેકમાં સતત વધારો થવા છતાં.

2007-08 સુધીમાં સંસ્થાનું કોર્પસ ફંડ રૂ. 500 mn (એટલે કે, 5 વર્ષના બ્લોક અનુદાન સમયગાળાના ત્રીજા વર્ષમાં). ત્રીજા વર્ષના અંત સુધીમાં તેરૂ.ને પાર 650 મિલિયન અને 2008-09 સુધીમાં રૂ. 850 મિલિયન રૂ.ને પાર થવાની ધારણા હતી. 5 વર્ષના બ્લોક અનુદાન સમયગાળાના અંત સુધીમાં 1000 મિલિયન.

સાથે રૂ. 2006-07માં પીજીપી માટે 1,50,000 ફી અને 180 (પ્રથમ અને બીજા વર્ષમાં મળીને 360 વિદ્યાર્થીઓ) પીજીપી ફીમાંથી આવક વધીને રૂ. લગભગ રૂ.માંથી 540 મિલિયન 2003-04માં 175 મિલિયન, જેણે સંસ્થા ચલાવવાનું સમગ્ર અર્થશાસ્ત્ર બદલી નાખ્યું. આનાથી તેને સમગ્ર રિકરિંગ ખર્ચને આવરી લેવામાં મદદ મળી. આનાથી સંસ્થાને રૂ.ની સમગ્ર બ્લોક ગ્રાન્ટ બચાવવાની પણ મંજૂરી મળી. 68 મિલિયન. તેમાં વધારાની આશરે આવકનો ઉમેરો થયો હતો. રૂ. PGP પ્રવેશમાંથી 20 મિલિયન. જો PGP ઇન્ટેક માત્ર 120 અને PGP ફી રૂ. 100,000, ફીમાંથી આવક માત્ર રૂ. 240 મિલિયન, જે રૂ.ના સમગ્ર ચાલી રહેલા ખર્ચને આવરી લેવા માટે પર્યાપ્ત ન હોત. 45 મિલિયન. તેમજ સંસ્થાની બ્લોક ગ્રાન્ટ લગભગ રૂ. માત્ર 45 મિલિયન, જે લગભગ રૂ. 5 વર્ષમાં બ્લોક ગ્રાન્ટ તરીકે 100 મિલિયન ઓછા. આ બધાએ લગભગ રૂ. 2006-07માં કોર્પસ ફંડમાં 100 મિલિયન અને રૂ.ની મેચિંગ ગ્રાન્ટ મેળવો. 100 મિ. સમાન બચતથી સંસ્થાને રૂ.નું કોર્પસ ફંડ એકઠું કરવામાં મદદ મળી. ત્રીજા વર્ષ સુધીમાં 500 મિલિયન. તેના પરની વ્યાજની આવકે સંસ્થાને રૂ.ના કોર્પસ ફંડ સુધી પહોંચવામાં મદદ કરી. 650 મિલિયન મેચિંગ ગ્રાન્ટ રોકવા છતાં જ્યારે સંસ્થા રૂ. 500 મિલિયન માર્ક. અલબત્ત, રૂ.ની વધારાની આવક દ્વારા આ સુવિધા આપવામાં આવી હતી. 180 mn જ્યારે PGP ફી વધારીને રૂ. 0. 2 mn p.a. 2007-08માં, જે અન્ય સંસ્થાઓએ તેમની ફીમાં વધારો કર્યો હોવાથી સંસ્થાએ કરવાનું હતું.

SNTS આંદોલન સમાવે છે

પીજીપીનું સેવન વધારીને 180 કરવામાં આવ્યું હોવા છતાં, SNTS સમસ્યા યથાવત રહી. આ એટલા માટે હતું કારણ કે જ્યારે MHRD એ વધારાની શિક્ષણ હોદ્દાઓને મંજૂરી આપી હતી, ત્યારે તેણે બિન-શૈક્ષણિક હોદ્દાઓની મંજૂરી આપી ન હતી. આનાથી નોન-ટીચિંગ સ્ટાફ ખૂબ જ ઉશ્કેરાઈ ગયો હતો અને તેઓ નિયામકમાં વિશ્વાસ ગુમાવી રહ્યા હતા કારણ કે આ બાબતને ફાઇનાન્સના MHRD દ્વારા સંદર્ભિત અને મંજૂર કરવાની હતી, જેણે સમગ્ર મુદ્દો ખૂબ જટિલ અને સમય માંગી લીધો હતો.

જુનિયર ઇજનેરોના પગાર નિર્ધારણમાં વિસંગતતાઓ દૂર કરવા, હોદ્દામાં ફેરફાર, કેન્દ્રીય શાળા સંબંધિત મુદ્દાઓનું નિરાકરણ, બીજા તબક્કાના બાંધકામના કામોને ઝડપથી પૂર્ણ કરવા, વધારાની ફેકલ્ટી હોદ્દાઓની મંજૂરી અને પરિણામે PGP ઇન્ટેકમાં વધારો થવાથી, કર્મચારી પરિવર્તનના પવનને સ્વીકારે છે. , તેમના પોતાના પ્રમોશનનું સ્વપ્ન હજુ સુધી સાકાર થયું ન હતું. SNTS માફ કરવાના મૂડમાં નહોતું દિગ્દર્શક. તેઓ અસ્વસ્થ થઈ રહ્યા હતા. અને નિયામકને ઉગ્ર આંદોલનની આશંકા હતી.

ત્યારબાદ તેમણે એક મીટિંગ બોલાવી અને કારણ સમજાવ્યું કે નોન-ટીચિંગ માટેની મંજૂરી માટે માત્ર સંસ્થાના પોતાના MHRD જ નહીં પરંતુ MHRD ઓફ ફાઇનાન્સ તરફથી પણ મંજૂરી લેવી જરૂરી છે અને તેમાં વધુ સમય લાગી શકે છે. સ્ટાફ વધુ ઉશ્કેરાઈ ગયો. ડિરેક્ટરે તેમને સમજાવ્યું કે આ વસ્તુઓ તેમના નિયંત્રણમાં નથી અને જે તેમના નિયંત્રણમાં છે તે કરવામાં તેમને કોઈ વાંધો નથી. સ્ટાફે ફરિયાદ કરી હતી કે તેઓએ જે પ્રમોશન સ્કીમનો મુસદ્દો તૈયાર કર્યો હતો અને વિચારણા માટે સબમિટ કર્યો હતો તેના પર કોઈ કાર્યવાહી જોવા મળી નથી. ડિરેક્ટરે તેમને પૂછ્યું કે જો પ્રમોશન માટેની પોસ્ટ્સ જ ન હોય તો તેઓ શું પગલાંની અપેક્ષા રાખે છે. પછી તેણે પૂછ્યું કે જો તેઓને પ્રમોશન મળે તો શું મળશે. કર્મચારીઓએ નીચેની સૂચિબદ્ધ કરી:

1. તેમની નોકરીમાં ફેરફાર (ઘણા લોકો ઘણા વર્ષોથી એક જ પોસ્ટ પર હતા અને નોકરીમાં ફેરફારની જરૂર હતી).

2. તેમની સ્થિતિમાં ફેરફાર.

૩. વેતનમાં વધારો.

૪. ટર્મિનલ લાભોમાં વધારો.

નિયામક આઈટમ નંબર માટે વિચારણા કરવા અને શ્રેષ્ઠ પ્રયાસ કરવા સંમત થયા. 1, 2 અને 3. આના ભાગરૂપે, તેમણે માત્ર પાછલા વર્ષે જ ટ્રાન્સફર કરાયેલા એક કર્મચારી સિવાયના તમામ સ્ટાફનું જોબ રોટેશન શરૂ કર્યું. 1લી જુલાઈ 2005ના રોજ તમામ સ્ટાફ મેમ્બરોએ નવા હોદ્દા ગ્રહણ કરવાના હતા. કેટલાક પાસે આરક્ષણ હતું. પરંતુ ડિરેક્ટર તેમના શબ્દો પર અડગ રહ્યા, કાં તો બધા અથવા કોઈ નહીં. અંતે તમામ સ્ટાફ સંમત થયો અને એક સિવાયના તમામ સ્ટાફે નવી જગ્યાઓ લીધી.

“આનાથી મને સંબંધિત નોકરી માટે યોગ્ય લોકોને મૂકવામાં મદદ મળી. ઉદાહરણ તરીકે, PGP ઓફિસમાં વર્તમાન સહાયક, મારી દૃષ્ટિએ, PGP ઓફિસમાં PGP ઇન્ટેકમાં 180 સુધીના વધારાના પડકારોનો સામનો કરવા માટે અમને PGP ઓફિસમાં જરૂરી સુધારાઓ લાવવામાં સક્ષમ ન હોત. અમને એડમિશન અને IDL ઓફિસમાં સમાન સક્ષમ માણસની જરૂર હતી. . લીપ ફોર્ગિંગના તાલીમ કાર્યક્રમોની જવાબદારી સંભાળવા માટે અમે સક્ષમ માણસ પણ ઇચ્છતા હતા. તેણે એવો સંદેશ પણ મોકલ્યો છે કે મામૂલી પોસ્ટિંગ ટાળવા માટે વ્યક્તિએ પોતાને સાબિત કરવું પડશે. છેલ્લે, અમને દરેક વિભાગીય સહાયક માટે બેકઅપની ખૂબ જ જરૂર હતી, કારણ કે દરેક વિભાગમાં ફક્ત એક જ નિયમિત કર્મચારી હતો તે પણ સહાયક સ્તરે. નોન-ટીચિંગ સ્ટાફમાંથી માત્ર 10 જ મદદનીશ (અધિકારી) સ્તરથી ઉપર હતા, 4 એકાઉન્ટ્સ વિભાગમાં, 2 કોમ્પ્યુટર સેન્ટરમાં, 1 પુસ્તકાલય અને પ્રોજેક્ટ મેનેજમેન્ટમાં, 1 મુખ્ય વહીવટી અધિકારી તરીકે અને 1 નિયામકના અંગત સચિવ તરીકે હતા”.

“એવોર્ડ યોજના” નો પરિચય

ત્રીજી વસ્તુ માટે, નિયામકને આશ્ચર્ય થયું કે શું કંઈ કરી શકાય. તેમણે ગણતરી કરી કે પ્રમોશન પર તેઓને અગાઉના સ્કેલમાં એક ઇન્ક્રીમેન્ટ મળશે અને પછીના ઉચ્ચ બેઝિક પગારમાં નવા સ્કેલમાં ફિક્સ કરવામાં આવશે. તેઓને

મોંઘવારી ભથ્થામાં અનુરૂપ વધારો પણ મળશે. કારણ કે ઇન્કીમેન્ટ માત્ર રૂ. 150/-, તેમણે વિચાર્યું કે તેઓ દર મહિને લગભગ રૂ. 300/- વધારાના, એટલે કે, વાર્ષિક આશરે રૂ. 3600/- માથાદીઠ. તેમણે SNTS સાથે વાત કરી કે શું આ તેમની સાથે સારું રહેશે, જેના માટે તેઓ સંમત થયા. “ત્યાં માત્ર 17 લોકો હોવાથી તેની કિંમત લગભગ રૂ. સંસ્થાને રૂ. 60,000/-, જે બેચના કદમાં 60 વિદ્યાર્થીઓનો વધારો થતાં લગભગ રૂ. એકલા PGP તરફથી વધારાની ફી તરીકે 56 લાખ,” તેમણે વિચાર્યું.

જોકે, હજુ પણ એક હરકત હતી. ડિરેક્ટરે અનૌપચારિક રીતે MHRD ના IFD ના મંતવ્યો માંગ્યા કે શું આ માન્ય છે. તેઓએ સ્પષ્ટ કર્યું કે સ્ટાફની ઉત્કૃષ્ટ કામગીરી માટે લમ્પ સમ પુરસ્કારો આપવામાં કોઈ વાંધો નહીં હોય, જેણે છેલ્લા 3 વર્ષમાં તેમના કાર્યભારને ત્રણ ગણો વધારી દીધો હતો, પરંતુ તેમાં કોઈ વિશેષ વધારાની કોઈ છાપ/અર્થાર્થ ન હોવો જોઈએ.

ત્યાર બાદ નિયામકએ સાત વર્ષની સેવા પૂર્ણ કરી ચૂકેલા તમામ સ્ટાફની કુલ વાસ્તવિક હકદારીનું કામ કર્યું. ત્યારબાદ તેણે બે પુરસ્કારોની સ્થાપના કરી – એક રૂ. 5000/- જેઓ રૂ.ના સ્કેલમાં હતા. 4000-6000 અને બીજા રૂ. 6000 જેઓ રૂ.ના સ્કેલમાં હતા. 5000-8000. આ અપૂર્ણાંક એકત્રિત કરીને કરવામાં આવ્યું હતું જે લોકો હકદાર હતા જો તેઓને બઢતી આપવામાં આવી હોય તો ઇન્કીમેન્ટ આપવામાં આવે. ઉદાહરણ તરીકે, એક વ્યક્તિ જે રૂ.ના સ્કેલમાં હતી. 5000-8000 અને કહેવા માટે હકદાર હતો રૂ. 6500, તેના ધારિત પ્રમોશન પર તેના સંભવિત પગાર નિર્ધારણની ધારણાના આધારે ગણવામાં આવે છે, તેને માત્ર રૂ. 6000/-, અને જે વ્યક્તિ રૂ. માટે હકદાર હશે. 5900/- પણ રૂ. 6000 એકમ પુરસ્કાર તરીકે. પ્રથમ વ્યક્તિએ રૂ. 500 અને અન્ય મળી રૂ. 100 વધુ. આત્યંતિક કેસ એક વ્યક્તિનો હતો જે રૂ.ના સ્કેલમાં હતો. 4000-6000 અને માત્ર રૂ.માં હકદારી મળી રહી હતી. 2900 અને તેને રૂ. સ્કેલમાં 5000 જેવા 3 અન્ય. તે સ્પષ્ટ કરવામાં આવ્યું હતું કે આ એવોર્ડ ફક્ત વર્ષ 2005 માટે હતો અને તે લોકો કે જેમણે ધોરણમાં 7 વર્ષની સેવા પૂર્ણ કરી હતી અને સારી કામગીરી બજાવી હતી, પરંતુ કોઈ પોસ્ટ ઉપલબ્ધ ન હોવાથી તેમને બઢતી આપી શકાતી નથી. જો

ભવિષ્યમાં પોસ્ટ્સ ઉપલબ્ધ હોત અને પ્રમોશન આપવામાં આવ્યું હોત, તો એવોર્ડ મળવાપાત્ર ન હોત.

એસએનટીએસને પુરસ્કાર યોજનાની જાહેરાત કરતી વખતે નિયામકને સમસ્યાની અપેક્ષા હતી, તેઓએ પૂછ્યું કે કયા આધારે પુરસ્કારો આપવામાં આવ્યા હતા. તેઓએ તેમની વ્યક્તિગત હકની ગણતરીઓ કરી હતી, જે કેટલાક માટે હતી પુરસ્કાર મૂલ્ય કરતાં વધુ. તેને સુખદ આશ્ચર્ય થયું જ્યારે સ્ટાફે તેને નવતર વિચાર માટે પૂરક બનાવ્યો, ખાસ કરીને વ્યક્તિને પુરસ્કાર આપવા બદલ, રૂ. 2900 ને બદલે 5000, (જેને બધાએ તેની પ્રામાણિકતા અને સખત મહેનત માટે ખૂબ માન આપ્યું હતું, પરંતુ તેમની ગણતરી મુજબ ઓછામાં ઓછું કોને મળવાનું હતું), તેમ છતાં ઘણાએ પુરસ્કારો આપવામાં આવે તો તેઓને મળી શકે તેવા વધારાના પૈસાનો બલિદાન આપ્યું. ઇન્કીમેન્ટ આધારિત હકની ગણતરી કરીને. દિગ્દર્શક તેમના અંગત ખર્ચે પણ તેમની ન્યાયની ભાવનાથી પ્રભાવિત થયા હતા. એવોર્ડ સ્કીમ અધિકારીઓને પણ આવતા વર્ષથી (2006) લાગુ કરવામાં આવી હતી, કારણ કે તેઓ પણ વધતા કામના બોજનો સામનો કરવા માટે પોતાની જાતને ખેંચી રહ્યા હતા અને તેમને પ્રમોશનની કોઈ તક ન હતી કારણ કે સરકાર અન્ય IIM માં પણ ઉચ્ચ ગ્રેડની મંજૂરી આપતી ન હતી. આનાથી નિયામકને રાહત મળી કારણ કે સ્ટાફમાં કંઈક અંશે શાંતિ પાછી આવી હતી અને તેઓને નિયામકમાં વધુ વિશ્વાસ હતો કે તેઓ તેમના પ્રમોશન દ્વારા જોશે.

વૃદ્ધિ આધારિત નીતિ તરફ

રૂ.ના સ્કેલમાં 17માંથી 13 લોકો સાથે. 5000-8000, બધાની અપેક્ષા રૂ. 6500-9000 સ્કેલ, પહેલાથી જ ઉચ્ચ ગ્રેડ પરના દસ અધિકારીઓ સાથે, નિયામકને લાગ્યું કે 23 અધિકારી અને 4 સહાયકોની અપેક્ષા રાખવી નિર્રર્થક છે, તેણે તે માટે પ્રસ્તાવ મૂક્યો. તેમને લાગ્યું કે જો નવા માપદંડો રજૂ કરવામાં નહીં આવે તો ભવિષ્યમાં કટોકટી વધુ ગંભીર બની જશે. તેથી, તેમણે વધારાની બિન-શિક્ષણની જગ્યાઓ માટે 2 વર્તમાન અને 5 નવા પગાર ધોરણોમાં નીચેની પોસ્ટની દરખાસ્ત કરી હતી.

- 1 રૂ.8000 – 10,000* 2 પોસ્ટ્સ A.O.
2. રૂ. 6500 – 9000 4 પોસ્ટ્સ AAO
3. રૂ. 5500- 8500 2 પોસ્ટ્સ સિનિયર મદદનીશો
4. રૂ. 5000-8000* 0 સહાયકો
5. રૂ. 4500-7500 2 પોસ્ટ્સ જુનિયર લિબ. સહાયકો
6. રૂ. 4000-6000 0 UDC
7. રૂ. 3050-4040 4 જગ્યાઓ બહુકુશળ સહાયકો

તે 17માંથી 12 લોકોને પ્રમોશનની તક આપશે અને 6ની ભરતીની તક આપશે, જેનાથી 18 લોકોને ખુશ થશે. તેમને એમ પણ લાગ્યું કે બે પોસ્ટ બનાવવા સાથે ટોચના 14 લોકોને ભવિષ્યમાં બઢતી મળી શકે છે. ત્યાં 6 લોકો બાકી હશે જેમને તાત્કાલિક પ્રમોશન આપવામાં આવશે નહીં. જ્યારે નવી જગ્યાઓ મંજૂર થશે ત્યારે યોગ્ય સમયે તેઓને તે પણ મળશે. પરંતુ ફાયદો એ થશે કે લોકોને માત્ર બે ત્રાજવામાં ક્લસ્ટર કરવાની મૂર્ખાઈ, જેઓ હંમેશા સામૂહિક હતાશાની સમસ્યાનો સામનો કરશે, તે જશે. તેનો અર્થ એ પણ હતો કે લાંબા ગાળે જો એક કે બે દર 5 વર્ષે પોઝિશન બનાવવામાં આવે છે, હાલના તમામ લોકોને સતત 5 વર્ષમાં બઢતી મળી શકે છે.

તે કરવું બિલકુલ સરળ બાબત ન હતી. MHRD, IFD, અને નાણાના MHRDમાં કર્મચારી વિભાગને સમજાવવા માટે ચર્ચાના ઘણા રાઉન્ડ થયા. તેઓ નંબર 7 પર પોસ્ટ કરવા માટે અત્યંત અનિચ્છા ધરાવતા હતા પરંતુ બહુ-કુશળ સ્ટાફ સાથે પ્રયોગ કરવાના ડિરેક્ટરના તર્ક સાથે સંમત થયા હતા. તેઓએ ક્રમાંકે વિનંતી કરેલ હોદ્દાઓ મંજૂર કર્યા. નં. 1, 2, પરંતુ 3 અને 5 પર નહીં. કુલ મળીને તેઓએ 11 હોદ્દા સાફ કર્યા, આમ 10 પ્રમોશન અને 3 બહુ-કુશળ સ્ટાફ કમ ડ્રાઇવર માટે માર્ગ મોકળો કર્યો, જેઓ બહુવિધ જવાબદારીઓ નિભાવી શકતા હોવાથી એક મહાન વરદાન સાબિત થયા. તે લગભગ 10 મહિના જેટલો સમય

લાગ્યો પરંતુ સ્ટાફને નવી વૃદ્ધિ આધારિત પ્રમોશન પોલિસી હેઠળ પ્રમોટ કરી શકાય છે. ઓક્ટોબર, 2006.

જ્યારે વર્ષ 2008માં પીજીપીનું પ્રમાણ વધુ વધારીને 260 કરવામાં આવ્યું, ત્યારે MHRD દ્વારા 2 મહિનાની અંદર નીચેની વધારાની પોસ્ટ મંજૂર કરવામાં આવી.

રૂ. 10,000-14500 2

રૂ. 6500-9000 2

રૂ. 5500-8500 2

રૂ. 3050-4050 1

રૂ.ના સ્કેલ માટે કોઈ લાયક ઉમેદવાર ઉપલબ્ધ ન હોવાથી. 8000-10500 અને રૂ.ના સ્કેલ સુધીની પોસ્ટ્સ. 10,000-14,500 આંતરિક રીતે ભરવાના હતા, કેટલીક પોસ્ટ ડાઉનગ્રેડ કરવામાં આવી હતી. એકવાર લોકો લાયક બન્યા પછી આ ભરી શકાશે. બઢતીની બીજી કવાયત ઓક્ટોબર 2008માં બઢતી નીતિ મુજબ કરવામાં આવી હતી જેમાં બે વ્યક્તિઓ નારાજ હતા કે તેઓ રૂ. 6500-10500 (પસંદગી સમિતિને તેઓ યોગ્ય ન લાગ્યા). જો કે, તેઓ રૂ.ના સ્કેલ પર પ્રમોશન મેળવી શકે છે. 5500-8500.

એકંદરે, ત્રણ વર્ષના ગાળામાં તમામ નોન-ટીચિંગ સ્ટાફ સભ્યોને બઢતી આપવામાં આવી હતી, જે એક અસામાન્ય હકીકત છે જેના વિશે કોઈ સંસ્થા વિચારી પણ ન શકે. વધુ મહત્વની વાત એ છે કે, સંસ્થાને ભવિષ્યમાં એક જ સ્કેલમાં સ્ટાફની અવ્યવસ્થાની સમસ્યાનો સામનો કરવો પડશે નહીં, જેણે તેમની કારકિર્દીની પ્રગતિને અવરોધિત કરી હતી અને પ્રમોશન માટેના માપદંડ તરીકે મેરિટ પણ રજૂ કર્યું હતું.

વેદના અને આનંદનો અનુભવ શેર કરતાં ડિરેક્ટરે કહ્યું: “મેં કલ્પના નહોતી કરી કે હું ક્યારેય આટલા પડકારજનક કાર્યોમાં ભાગ લઈ શકીશ. પરંતુ પ્રોજેક્ટ મેનેજમેન્ટ અને મોટિવેશન પોલિસીમાં વિચારવામાં થોડી નવીનતા, એક વિષય જે મને શીખવવામાં ગમ્યો, તેણે આ હાંસલ કર્યું, જેણે મનોબળને મદદ

કરી. સંસ્થાને અનેક અસાધારણ સિદ્ધિઓ હાંસલ કરનાર અધ્યાપકો અને સ્ટાફને પ્રોત્સાહન આપવું.” આમાંના કેટલાકનો ઉલ્લેખ નીચે કરવામાં આવ્યો છે (પ્રદર્શન 2 જુઓ):

i) સૌથી ઝડપથી વિકસતું IIM: 12મા વર્ષે 260 અને 13મા વર્ષે 300 સુધી PGP ઇન્ટેક સુધી પહોંચવું, જેને PGPની ગુણવત્તાને મંદ કર્યા વિના, વરિષ્ઠ સંસ્થામાં 4 દાયકાથી વધુ સમય લાગ્યો, જેમ કે નોકરી/ઉનાળુ પ્લેસમેન્ટ રેકૉર્ડમાં પ્રતિબિંબિત થાય છે.

ii) PGP ઇન્ટેકમાં OBC ક્વોટા સંબંધિત વધારાને 2જા વર્ષે વટાવીને જ્યારે અન્ય 3 વર્ષમાં પણ તેને પહોંચી વળવા માટે સંઘર્ષ કરી રહ્યા છે.

iii) ફેકલ્ટી ડેવલપમેન્ટ પ્રોગ્રામમાં લીડર બનવું.

iv) એક્ઝિક્યુટિવ પીજીપી ઓનલાઈન માટે પ્રથમ સંસ્થા તરીકે ઓનલાઈન શિક્ષણમાં અગ્રણી, નેતૃત્વની ભૂમિકા જાળવી રાખવી.

v) રૂ.ને પાર બ્લોક ગ્રાન્ટ સ્કીમના 3જા વર્ષમાં 500 મિલિયન માર્ક અને રૂ.ને પાર કરવાની અપેક્ષા છે. 5માં વર્ષમાં 1000 મિલિયન માર્ક મેળવ્યા છતાં ત્રીજા વર્ષે બંધ થઈ ગયેલી ગ્રાન્ટ.

vi) લગભગ દરેક શૈક્ષણિક પ્રવૃત્તિમાં સૌથી ઓછી ફી વસૂલવા છતાં, સંસ્થા પૂરતો સરપ્લસ જનરેટ કરે છે, જે 2010માં સરકાર દ્વારા પ્રસ્તાવિત એક કે બે નવી સંસ્થાઓને ભંડોળ પૂરું પાડી શકે છે.

vii) વધુ સંખ્યામાં સંશોધન સેમિનાર અને પરિષદોનું આયોજન કરે છે.

“મારા માટે તમામ SNTS નું પ્રમોશન એક સપનું પૂરું થયું હતું. ખરેખર જાન્યુઆરી, 2008માં એક દિવસ એવો આવ્યો જ્યારે મેં ડાયરેક્ટરશિપ છોડીને લખનૌ પાછા ફરવાનું નક્કી કર્યું કારણ કે મારી પત્ની ગંભીર રીતે બીમાર હતી અને તેને હાજરી આપવા માટે મારી હાજરીની ખૂબ જ જરૂર હતી. સદનસીબે તેણીની સ્થિતિમાં સુધારો થયો હતો. હજુ પણ હું ડબલ મનમાં હતો. તેણીના પ્રોત્સાહન, અને OBC ક્વોટા સંબંધિત વધારો જોવાની મારી ચિંતા, જે નવા

ડિરેક્ટર માટે તરત જ જોડાતાંની સાથે ગંભીર માળખાકીય સુવિધાઓ અને ફેકલ્ટીની અછતની સમસ્યાઓ ઊભી કરી શકે છે, અને આ રીતે તેમને તરત જ વધુ ઇન્ટેક વધારવાના હિંમતવાન નિર્ણયથી અટકાવ્યા, મને તે પૂર્ણ કરવા માટે ત્યાં જ વળગી રહી. મારી સંપૂર્ણ 5 વર્ષની મુદત.. 2008માં અમે PGP ઇન્ટેકને 260 સુધી વધારી શક્યા. તે વધારા વિના, MHRD તરફથી વધારાના ફેકલ્ટી, SNTS હોદ્દાઓની મંજૂરી, જે ઇન્ટેક વધારવાના 2 મહિનાની અંદર આવી અને તમામને મદદ કરી પ્રમોશનને સક્ષમ કર્યું. મેં જે વચન અને સંકલ્પ કર્યો છે તે પાળવામાં, હું આવું ન થાત.

એક સ્વપ્ન સાકાર કરીને હું મારી માતૃ સંસ્થામાં પાછો ફર્યો. હું ખાસ કરીને અધિકારીઓ માટે ઘણું કરી શક્યો નહીં કારણ કે તેઓ પહેલાથી જ ઉચ્ચ સ્કેલ પર ભરતી કરવામાં આવ્યા હતા અને MHRD કોઈપણ સંસ્થાઓને ઉચ્ચ સ્કેલની મંજૂરી આપતું ન હતું, સિવાય કે જ્યાં તેઓ દાયકાઓ પહેલાં મંજૂર થયા હતા. મેં કર્યું જો કે તેમના માટે પણ એવોર્ડ યોજના દાખલ કરો, જે અન્ય સંસ્થા પાસે ન હતી.

મેં ક્યારેય IAMP જેવી નાની સંસ્થામાં કાર્યની માંગણીઓનું વિઝ્યુઅલાઇઝ કર્યું નહોતું, કે જ્યારે હું અહીં જોડાયો ત્યારે હું તેને પૂરી કરી શકીશ એવું લાગ્યું નહોતું. પરંતુ ભગવાનની કૃપાથી અને અહીંના લોકોની વધતી સમજણથી, અમે કંઈક એવું હાંસલ કર્યું છે જે કંઈક અંશે અસાધારણ પરાક્રમ કહી શકાય. મારા અનુગામીએ પણ આ ભાવનાને આગળ ધપાવી અને ત્યાં વિદ્વાનોની વૃદ્ધિમાં લગભગ એક વિશ્વ વિક્રમ સ્થાપ્યો, PGP ઇન્ટેકને 300 સીટ સીટ સુધી વધારી (આમ 3 વર્ષના ગાળામાં ઇન્ટેકમાં 54% વધારાની સરકારની શરત માત્ર પૂરી જ નહીં, પણ તેને વટાવી 10% દ્વારા, બીજા વર્ષમાં જ), જ્યારે ઓછા અવરોધો સાથેના અન્ય IIM માટે વિચારવું મુશ્કેલ હતું."

"જ્યારે હું 2004 માં જોડાયો ત્યારે વિવિધ સમસ્યાઓ અને અવરોધોનો સામનો કરવો પડ્યો. હું વિચારવા લાગ્યો કે શું સ્મોલ બ્યુટીફુલ છે? આજે હું વિચારી રહ્યો છું કે શું નાનું સુંદર નથી?" તેણે કટાક્ષ કર્યો.

MHRD તરફથી સ્વાયત્તતા

કેટલાક રસપ્રદ અનુભવો હતા જે વૃદ્ધિ અને વિકાસ માટે કેટલાક વિચારો આપી શકે છે, ખાસ કરીને સરકાર દ્વારા પરિણામો આધારિત સમર્થન.

1. જ્યારે અન્ય લોકોને ફી ઘટાડવા માટે કહેવામાં આવતું હતું, ત્યારે IMPને ફી વધારવાની મંજૂરી આપવામાં આવી હતી.

2. સ્ટાફ અને ફેકલ્ટીમાં વધારો કરવાની મંજૂરી, જ્યારે અન્યને તે વધારવાની મંજૂરી ન હતી.

3. એક જ વારમાં 200 બેડના MDP કોમ્પ્લેક્સના બાંધકામની મંજૂરી આપવામાં આવી હતી, જ્યારે પ્રથમ કિસ્સામાં અન્ય કોઈ સંસ્થાને આવું કરવાની મંજૂરી આપવામાં આવી ન હતી.

4. રૂ.ની બ્લોક ગ્રાન્ટ આપી. 68 મિલિયન p.a. જ્યારે એટલી જ જૂની IIM ને રૂ. 45 મિલિયન.

5. રૂ.ના સ્કેલમાં મંજૂર પોસ્ટ્સ. 3050-4050 જે તેઓએ તાજેતરના ભૂતકાળમાં નીતિ તરીકે અન્ય કોઈ માટે કર્યું ન હતું.

6. પાણી પુરવઠાનો કોઈ વૈકલ્પિક સ્ત્રોત ઉપલબ્ધ ન હોવાથી ખાસ કરીને વોટર હાર્વેસ્ટિંગ પ્લાન્ટ બનાવવા માટેની જરૂરિયાતોને પહોંચી વળવા OBC ક્વોટા હેઠળ વિસ્તરણ માટે જમીન ખરીદવાની મંજૂરી આપી.

જ્યારથી હું સંસ્થામાં જોડાયો છું ત્યારથી, MHRD સાથે IIM ના વારંવાર શો ડાઉન થયા છે. પરંતુ મેં ક્યારેય પીંચને એટલી ગંભીરતાથી અનુભવી નથી જેટલી અન્ય લોકો અનુભવે છે. તેમના સંદર્ભ અને દબાણ અલગ હોઈ શકે છે. પણ મને મળી MHRD તદ્દન અનુકૂળ. જો કે, મેં આખા દરમિયાન અમુક મૂળભૂત બાબતોને ધ્યાનમાં રાખી, જે મને મારા અલ્મા-મેટરમાં શીખવવામાં આવી હતી.

1. સફળ થવા માટે, સંસ્થાએ તમામ હિતધારકોના હિતોનું રક્ષણ કરવું પડશે.

2. અમે ફક્ત સંપૂર્ણ સમયના કર્મચારીઓની કાળજી લેવાનું વલણ ધરાવીએ છીએ કારણ કે સંસ્થા સફળતાપૂર્વક સ્થિર થાય છે.

3. સરકારે શૈક્ષણિક પ્રવૃત્તિઓના પોર્ટફોલિયોના ચાર્ટર સાથે સંસ્થાની રચના કરી છે. આને એકતરફી રીતે કરવાને બદલે સંતુલિત રીતે અનુસરવું જોઈએ.

4. સમાજના મોટા અને વૈવિધ્યસભર વર્ગોની જરૂરિયાતોને પહોંચી વળવા સંસ્થાએ સતત વિકાસ અને વૈવિધ્યકરણ કરવું જોઈએ, જે સમાજના ચાર્ટરમાં સૂચિત છે.

5. સેવાના વપરાશકર્તાઓ દ્વારા પોસાય તેવી કિંમત દ્વારા ખર્ચ આવરી લેવો આવશ્યક છે. સતત ધોરણે વપરાશકર્તાઓને આકર્ષવા માટે નાણાંનું મૂલ્ય આપો.

6. નવીન પદ્ધતિઓ દ્વારા ખર્ચ સમાવિષ્ટ અને ઘટાડવો આવશ્યક છે. વાસ્તવિક ધોરણે વપરાશકર્તાઓને વધતી કિંમતો પસાર કરવાથી દૂર રહો (આમ શિક્ષણ જેવા સામાજિક સારાના નબળા વપરાશકર્તાઓનું શોષણ).

7. જો ગુણવત્તા ચિંતાનો વિષય હોય તો કિંમત ઘટાડવાનો અર્થ એ નથી કે નીચી ગુણવત્તાનો સમાવેશ થાય છે.

8. સંગઠન તકવાદ લાંબા ગાળે હત્યા કરી શકે છે.

9. સંસાધનો ક્યારેય અવરોધ નથી. તે તમે તેને કેવી રીતે જુઓ છો તેના પર નિર્ભર છે. સંસાધનો તૈયાર અથવા અર્ધ-તૈયાર સ્વરૂપમાં પડેલા છે (જેનું સન્માન કરવું પડશે)

10. સ્વાયત્તતા ભીખ માંગી કે છીનવી શકાતી નથી, તે વિવિધ હિતધારકો પાસેથી મેળવવી પડે છે.

આ માન્યતાઓ પર કામ કરીને મેં હંમેશા સંસ્થાના ચાર્ટર પર ધ્યાન કેન્દ્રિત કર્યું છે, જે મુખ્ય હિસ્સેદારી અને સંસાધનોના સપ્લાયર તરીકે સરકારની ચિંતા છે અને સ્થિર વૃદ્ધિ અને તેના માટે જરૂરી ઈન્ફ્રાસ્ટ્રક્ચર માટેની યોજનાઓ

વિકસાવી છે. મેં ઇમ્પ્રુવાઇઝ ઇન્ફાસ્ટ્રક્ચર અને ઇન્ફાસ્ટ્રક્ચર બનાવવાની પ્રવૃત્તિઓ શરૂ કરીને ઇનપુટ આધારિત વૃદ્ધિ મોડલને આઉટપુટ આધારિત વૃદ્ધિ મોડેલમાં ફેરવ્યું કારણ કે પ્રવૃત્તિઓ ઝડપી થઈ અને આર્થિક કદ સુધી પહોંચી.

પ્રશ્નો

1. સ્ટાફના અસંતોષના પડકારને પહોંચી વળવામાં નિયામક જે સમસ્યાનો સામનો કરી રહ્યા હતા તેની ગણતરી કરો.
2. તે પડકારને પહોંચી વળવા માટે કેવી રીતે આગળ વધ્યો?
3. શું આમ કરવામાં લાંબો સમય લાગ્યો હશે?
4. દિગ્દર્શકને શા માટે આશ્ચર્ય થયું કે "શું નાનું સુંદર છે?" એક સમયે અને તદ્દન વિપરીત દૃશ્ય હતું?