

मिस्टर कार्यक्रम : बुनियादी शिक्षा से कार्यकारी भूमिकाओं तक का मार्ग

Meister Program : A Pathway from Basic Education to Executive Roles

सुधांसु शेखर पाढ़ी¹ एवं योगेश शर्मा²

Sudhansu Shekhar Padhy¹ and Yogesh Sharma²

¹Head, Gurukul HeroMotoCorp, Dharuhera

²Sr. Technical Trainer, Gurukul Hero Moto Corp, Dharuhera

¹sudhansu.padhy@heromotocorp.com, ²yogesh2.sharma@heromotocorp.com

<https://doi.org/10.5281/zenodo.15563317>

सारांश

मिस्टर प्रोग्राम एक व्यापक छह चरण की यात्रा है, जिसे ऑपरेटरों को बुनियादी दक्षताओं से नेतृत्व भूमिकाओं तक ऊपर उठाने के लिए डिज़ाइन किया गया है। मिस्टर 1 25% रख रखाव कार्यों के लिए कौशल प्रदान करते हुए प्रक्रिया शुरू करता है। मिस्टर 2 प्रक्रिया की समझ को बढ़ाता है, जिससे 25% गुणवत्तापूर्ण कार्य संभव हो पाते हैं। मिस्टर 3 प्रतिभागियों को 25% स्टाफ जिम्मेदारियों के लिए तैयार करता है, मिस्टर 4 उन्नत चुनौतियों के लिए मंच तैयार करता है। मिस्टर 5 और मिस्टर 6 उन्हें सिस्टम डेवलपर्स, टीम लीडर और संभावित पर्यवेक्षकों में बदल देते हैं। प्रारंभ में मिस्टर 1 और मिस्टर 2 को विकसित करना है जो लेवल-5 ऑपरेटरों के बराबर है। यह प्रगतिशील निरंतर सीखने की संस्कृति का उदाहरण है, जो लोगों को परिचालन पदों से रणनीतिक नेतृत्व करने के लिए प्रेरित करती है। यह कार्यक्रम एसवीएसयू, वाईएमसीए, बीएमएल मुंजाल विश्वविद्यालय और एएसडीसी के सहयोग से चलाया जा सकता है, जिससे कम योग्य ऑपरेटर भी उद्योग-शैक्षणिक भागीदारी से प्रमाणित भविष्य के इंजीनियर और प्रबंधक बन जाएंगे। प्रत्येक कदम डिप्लोमा, बी.वोक., एम.वोक. और पी.एच.डी. डिग्री प्राप्त करने में सहायक होगा। मिस्टर प्रोग्राम न केवल कौशल और उन्नयन प्रदान करता है, बल्कि अनुभवी ऑपरेटरों को भी प्रमाणित करता है, जो कार्य बल को आने वाली चुनौतियों के लिए तैयार करता है।

Abstract

The Meister Program is a comprehensive six-stage journey designed to elevate operators from basic competencies to leadership roles. Meister 1 initiates the process, imparting skills for 25% of maintenance tasks. Meister 2 enhances process understanding enabling 25% of quality tasks. Meister 3 prepares participants for 25% of staff responsibilities, setting the stage for advanced challenges in Meister 4. Meister 5 and Meister 6 transform them into system developers team leaders and potential supervisors. Initially task is to develop Meister 1 & Meister 2 which is equivalent to Level-5 operators. This progression embodies a culture of continuous learning propelling individuals from operational roles to strategic leadership. The program can be run in collaboration with SVSU, YMCA, BML Munjal University and ASDC ensures that even less qualified operators will become certified future & ready engineers and managers through industry-academic partnerships. Each stage will help to give pathways to Diploma B.Voc., M.Voc. and Ph.D. degrees. The Meister Program not only reskills and upskills but also certifies experienced operators fostering a workforce equipped for tomorrow's challenges.

मुख्य शब्द: संचालक, कौशल, प्रमाणित, योग्य, नेतृत्व, शिक्षा, प्रगति।

Key Words: Operator, Skills, Certified, Qualified, Leadership, Education, Progression.

परिचय

यह कार्यकारी सारांश एक 40 वर्षीय ऑटोमोबाइल विनिर्माण संगठन में ब्लू कॉलर कर्मचारियों के कौशल विकास पर केंद्रित एक विस्तृत अध्ययन को शामिल करता है। उभरते उद्योग की भविष्य की मांगों को पूरा करने के लिए कार्यबल को तैयार करना, मौजूदा कौशल असमानता को दूर करना और विकसित प्रौद्योगिकियों के अनुकूलन को बढ़ावा देना इसका उद्देश्य है। परियोजना में लेवल 5 ऑपरेटर के बराबर मिस्टर्स 1 और 2 को तैयार करना शामिल है। अध्ययन में मजबूत कार्यप्रणाली, कौशल मूल्यांकन, प्रशिक्षण कार्यक्रमों का विकास, कार्यान्वयन रणनीति, प्रभावमप और चुनौतियों और सिफारिशों की सूक्ष्म खोज शामिल है।

मुख्य निष्कर्ष

1. **वर्तमान कौशल स्तर:** एक सावधानी पूर्वक कौशल मूल्यांकन से मशीन शॉप, वेल्डिंग, पेंटिंग, इंजन असेंबली, वाहन असेंबली और अंतिम निरीक्षण सहित विभिन्न परिचालन डोमेन में ब्लू-कॉलर कर्मचारियों की वर्तमान दक्षता का पता चला।

2. **कौशल अंतराल की पहचान:** अध्ययन ने महत्वपूर्ण कौशल अंतराल की पहचान की, परिचालन उत्कृष्टता के लिए आवश्यक तकनीकी दक्षताओं और सॉफ्टकौशल को बढ़ाने के लिए लक्षित प्रशिक्षण पहल की आवश्यकता पर जोर दिया।

3. **उभरती प्रौद्योगिकियाँ:** उभरती प्रौद्योगिकियों के विश्लेषण ने कार्यबल को भविष्य में सुरक्षित करने के लिए प्रशिक्षण कार्यक्रम में उद्योग 4.0 की प्रगति, स्वचालन और डिजिटल उपकरणों को एकीकृत करने के महत्व को रेखांकित किया।

4. **अनुकूलित प्रशिक्षण कार्यक्रम:** एक अनुरूप प्रशिक्षण कार्यक्रम विकसित किया गया था, जिसमें तकनीकी और सॉफ्टकौशल के बीच संतुलन बनाया गया था, और विनिर्माण संदर्भ में व्यावहारिक प्रयोज्यता सुनिश्चित करने के लिए व्यावहारिक अनुभवों को शामिल किया गया था।

5. **कार्यान्वयन रणनीतियाँ:** निष्पादन चरण में रणनीतिक भागीदारी रणनीतियाँ शामिल थीं, जिसमें नियमित और आकस्मिक दोनों प्रकार की कार्यबल आवश्यकताओं को संबोधित करना और दैनिक संचालन में प्रशिक्षण कार्यक्रम के निर्बाध एकीकरण के लिए परिवर्तन के प्रतिरोध पर काबू पाना शामिल था।

चुनौतियों का सामना: कार्यान्वयन यात्रा चुनौतियों से रहित नहीं थी। परिवर्तन के प्रतिरोध पर काबू पाना, संसाधन की कमी से निपटना, उच्चतर ओवरदरो को संबोधित करना, और उम्र और अनुभव की असमानताओं को प्रबंधित करना प्रमुख बाधाएं थीं जिनके लिए सावधानी पूर्वक विचार और रणनीतिक दृष्टिकोण की आवश्यकता थी।

सिफारिशें: चुनौतियों पर काबू पाने के लिए रणनीतियाँ प्रस्तुत की जाती हैं, जिनमें परिवर्तन के प्रतिरोध को कम करने के दृष्टिकोण, भविष्य के कौशल विकास के लिए विचार, प्रशिक्षण पहल को बनाए रखना और संगठनात्मक संस्कृति के साथ कार्यक्रमों को संरेखित करना शामिल है।

निष्कर्ष: अध्ययन निष्कर्षों के संश्लेषण, विनिर्माण संगठन के लिए निहितार्थ और कौशल विकास कार्यक्रम के परिवर्तनकारी प्रभाव पर प्रतिबिंब के साथ समाप्त होता है। यह कार्यकारी सारांश व्यापक अध्ययन के प्रवेश द्वार के रूप में कार्य करता है, जो विनिर्माण क्षेत्र में भविष्य के लिए तैयार और कुशल ब्लू-कॉलर कार्य बल की खोज में प्रमुख अंतर्दृष्टि, चुनौतियों सिफारिशों का एक संक्षिप्त अवलोकन प्रदान करता है।

अगले कदम: इस अध्ययन के निष्कर्ष विनिर्माण उद्योग के गतिशील परिदृश्य के भीतर ब्लू-कॉलर कौशल विकास प्रथाओं में चल रहे अनुसंधान, निरंतर सुधार और नवाचार के लिए एक रोड मैप प्रस्तुत करते हैं।

अध्ययन का उद्देश्य

इस परियोजना का प्राथमिक उद्देश्य है कि एक रणनीतिक प्रशिक्षण पहल को एक अच्छी तरह से स्थापित चालीस वर्षीय ऑटोमोबाइल विनिर्माण संगठन में बनाया, लागू किया और मूल्यांकन किया जाए। मुख्य परिचालन क्षेत्रों (मशीन खरीद, वेल्डिंग, चित्रकला, इंजन और वाहन असेंबली, रखरखाव, गुणवत्ता और अंतिम निरीक्षण) में कौशल बढ़ाने पर ध्यान दिया गया है।

विशिष्ट उद्देश्य इस प्रकार हैं

1. **कौशल संवर्धन:** कार्यबल के वर्तमान दक्षतास्तरों की पहचान करें और उभरती उद्योग आवश्यकताओं के अनुरूप उनकी दक्षताओं को बढ़ाने के लिए लक्षित प्रशिक्षण मॉड्यूल विकसित करें।

2. **उभरती प्रौद्योगिकियों के प्रति अनुकूलन शीलता:** उद्योग 4.0, स्वचालन और उन्नत विनिर्माण

प्रथाओं जैसी प्रासंगिक उभरती प्रौद्योगिकियों पर शोध करें और उन्हें प्रशिक्षण कार्यक्रम में शामिल करें ताकि यह सुनिश्चित किया जा सके कि कार्य बल उद्योग के उभरते रुझानों के अनुकूल बना रहे।

3. समग्र प्रशिक्षण दृष्टिकोण: विनिर्माण संदर्भ में तकनीकी और सॉफ्ट कौशल दोनों के महत्व को पहचानें। डिजाइन प्रशिक्षण मॉड्यूल जो एक समग्र दृष्टिकोण को शामिल करते हैं, न केवल तकनीकी दक्षताओं को संबोधित करते हैं बल्कि प्रभावी संचार, समस्या-समाधान और टीमवर्क को भी बढ़ावा देते हैं।

4. परिचालन क्षेत्रों के लिए अनुकूलन: मशीन शॉप ऑपरेटर्स, वेल्डर, पेंटर्स, इंजन असेंबलरों, वाहन असेंबलरों और अंतिम निरीक्षण कर्मियों की अद्वितीय कौशल आवश्यकताओं को पहचानते हुए, विनिर्माण प्रक्रिया के भीतर प्रत्येक परिचालन डोमेन की विशिष्ट आवश्यकताओं और चुनौतियों के लिए प्रशिक्षण सामग्री तैयार करना।

5. सतत मूल्यांकन और सुधार: प्रतिभागियों की प्रगति की निरंतर निगरानी के लिए एक मजबूत मूल्यांकन तंत्र स्थापित करें। समय के साथ उनकी प्रासंगिकता और प्रभावशीलता सुनिश्चित करते हुए, प्रशिक्षण मॉड्यूल को परिष्कृत करने के लिए फीडबैक एकत्र करें।

6. उभरती प्रौद्योगिकियों का एकीकरण: दैनिक विनिर्माणकार्यों में उभरती प्रौद्योगिकियों के निर्बाध एकीकरण की सुविधा प्रदान करना, ऑपरेटर्स को व्यावहारिक अनुभव और व्यावहारिक प्रशिक्षण प्रदान करना।

अंतिम लक्ष्य संगठन को एक दूरदर्शी और भविष्य के लिए तैयार इकाई में बदलना है, जो ऑटोमोटिव क्षेत्र के गतिशील परिदृश्य में विकास, नवाचार और प्रतिस्पर्धात्मकता को बनाए रखने में सक्षम हो।

अध्ययन का दायरा

इस अध्ययन में विशेष रूप से ब्लू-कॉलर कर्मचारियों के लिए तैयार किए गए कौशल विकास पहलों की व्यापक जांच शामिल है, इस दायरे में एचएमसीएल, धारूहेड़ा प्लांट की पहली विनिर्माण इकाई के विनिर्माण सेट अप में लगे ऑपरेटर भी शामिल हैं।

जरूरी भाग

1. कौशल मूल्यांकन: ब्लू-कॉलर कर्मचारियों के पास मौजूद मौजूदा कौशल सेट का गहन विश्लेषण करें, प्रत्येक परिचालन डोमेन में सुधार के लिए अंतराल और

क्षेत्रों की पहचान करें।

2. उभरती प्रौद्योगिकियां: विनिर्माण क्षेत्र से संबंधित उभरती प्रौद्योगिकियों का अन्वेषण करें और उन्हें शामिल करें, यह सुनिश्चित करते हुए कि ब्लू-कॉलर कर्मचारी उद्योग 4.0 की प्रगति के अनुरूप कौशल से लैस हैं।

3. अनुकूलित प्रशिक्षण मॉड्यूल: तकनीकी दक्षताओं और सॉफ्ट कौशल दोनों पर ध्यान केंद्रित करते हुए, ब्लू-कॉलर श्रमिकों के सामने आने वाली विशिष्ट आवश्यकताओं और चुनौतियों का समाधान करने के लिए अनुरूप प्रशिक्षण मॉड्यूल विकसित करें।

4. परिवर्तन के प्रति अनुकूलन क्षमता: निरंतर सीखने और लचीलेपन की संस्कृति को बढ़ावा देने के उद्देश्य से, तकनीकी परिवर्तनों और उद्योग के रुझानों के लिए ब्लू-कॉलर कर्मचारियों की अनुकूलन क्षमता का मूल्यांकन करें।

5. सॉफ्ट स्किल्स का एकीकरण: विनिर्माण वातावरण में सॉफ्टस्किल्स के महत्व को पहचानें और प्रभावी संचार, टीम वर्क और समस्या-समाधान को बढ़ाने के लिए मॉड्यूल शामिल करें।

6. मूल्यांकन तंत्र: ब्लू-कॉलर कर्मचारियों की बढ़ती जरूरतों के आधार पर प्रशिक्षण रणनीतियों को परिष्कृत और अनुकूलित करने के लिए निरंतर मूल्यांकन, फीडबैक एकत्र करने के लिए एक मजबूत तंत्र स्थापित करें।

7. प्रौद्योगिकी एकीकरण ढांचा: ब्लू-कॉलर कर्मचारियों के दैनिक कार्यों में उभरती प्रौद्योगिकियों को सहजता से एकीकृत करने के लिए एक ढांचा विकसित करना, व्यावहारिक प्रयोज्यता और व्यावहारिक अनुभव सुनिश्चित करना।

8. भविष्य-तत्परता फोकस: ब्लू-कॉलर कर्मचारियों की भविष्य-तत्परता पर जोर दें, जिसका लक्ष्य उन्हें विनिर्माण परिदृश्य के भीतर विकसित भूमिकाओं के लिए तैयार करना और उनकी समग्र रोजगार क्षमता को बढ़ाना है।

यह अध्ययन ऑटोमोटिव विनिर्माण परिदृश्य में उभरते कौशल को अनुकूलित करने के लिए अपनी मानसिकता को बदलने के लिए ब्लू-कॉलर कर्मचारियों के कौशल विकास को बढ़ाने के लिए अंतर्दृष्टि, रणनीतियों और कार्यवाई योग्य सिफारिशों में योगदान करने की इच्छा रखता है।

अध्ययन की आवश्यकता

इस अध्ययन की आवश्यकता विनिर्माण क्षेत्र के तेजी से बदलते वातावरण से उत्पन्न होती है, खासकर विरासत

ऑटो मोबाइल विनिर्माण संगठन के संदर्भ में। दैनिक कार्यों के लिए महत्वपूर्ण ब्लू-कॉलर कर्मचारियों को विकसित प्रौद्योगिकियों और उद्योग के रुझानों के अनुकूलन की बढ़ती मांग का सामना करना पड़ा है। इससे तात्कालिकता पैदा होती है:

1. **तकनीकी प्रगति:** उद्योग 4.0 के आगमन और विनिर्माण में तकनीकी नवाचारों के कारण, ब्लू कॉलर कर्मचारियों को अपनी भूमिकाओं में प्रासंगिक और कुशल बने रहने के लिए अधिक कौशल की आवश्यकता है।

2. **कौशल अंतराल:** ब्लू-कॉलर श्रमिकों को अधिक दक्ष बनाने और अधिक उत्पादक बनाने के लिए, मौजूदा कौशल अंतराल का पता लगाना और उन्हें दूर करना महत्वपूर्ण है।

3. **भविष्य की प्रतिस्पर्धात्मकता:** विनिर्माण कंपनियों को अपनी प्रतिस्पर्धी बढ़त बनाए रखने के लिए कार्य बल बनाना होगा जो न सिर्फ वर्तमान तरीकों में कुशल हो बल्कि भविष्य में भी नई प्रौद्योगिकियों और पद्धतियों को अपनाने में सक्षम हो।

4. **परिचालन उत्कृष्टता:** ब्लू-कॉलर कर्मचारी विनिर्माण कार्यों की रीढ़ हैं। उनके कौशल को बढ़ाने से परिचालन उत्कृष्टता में सीधे योगदान होता है, त्रुटियां कम होती हैं और समग्र दक्षता में सुधार होता है।

5. **कर्मचारी कल्याण:** ब्लू कॉलर कर्मचारियों के कौशल विकास में निवेश करना उनके पेशेवर विकास, नौकरी से संतुष्टि और समग्र कल्याण के प्रति प्रतिबद्धता को दिखाता है, जो एक सकारात्मक संगठनात्मक संस्कृति को बढ़ावा देता है।

6. **अनुकूलनशीलता और लचीलापन:** जैसे-जैसे विनिर्माण प्रक्रियाएं विकसित होती हैं, ब्लू-कॉलर कर्मचारियों को लचीला और अनुकूल होना चाहिए। अध्ययन का उद्देश्य उन्हें बदलावों का सामना करने और नवीन विचारों को अपनाने की क्षमता प्रदान करना है।

7. **कार्यबल स्थिरता:** अध्ययन, ब्लू-कॉलर कर्मचारियों की कौशल विकास आवश्यकताओं को संबोधित करके, कार्यबल की निरंतर स्थिरता, टर्नओवर को कम करने और कुशल प्रतिभा को आकर्षित करने में योगदान देता है।

कुल मिलाकर, इस अध्ययन की बहुत आवश्यकता है क्योंकि विनिर्माण क्षेत्र इतना गतिशील है कि ब्लू-कॉलर कर्मचारियों का कौशल विकास एक रणनीतिक आवश्यकता है और वर्षों में बदलाव, नवाचार और प्रतिस्पर्धा के लिए एक निरंतर उपाय है।

अध्ययन की चुनौतियाँ

विनिर्माण सेटिंग में ब्लू-कॉलर कर्मचारियों के लिए कौशल विकास की खोज में कई चुनौतियों का सामना करना पड़ सकता है:

1. **परिवर्तन का प्रतिरोध:** नई प्रौद्योगिकियों या पद्धतियों को अपनाने में ब्लू-कॉलर कर्मचारियों का विरोध हो सकता है, जिससे अधिक विकसित विनिर्माण तरीकों में बदलाव में बाधा उत्पन्न हो सकती है।

2. **सीमित शैक्षिक पृष्ठ भूमि:** ब्लू कॉलर कर्मचारियों के पास सीमित औपचारिक शिक्षा हो सकती है, जिससे जटिल तकनीकी प्रशिक्षण कार्यक्रमों को शुरू करना मुश्किल हो जाता है।

3. **संसाधन की कमी:** व्यापक कौशल विकास कार्यक्रमों को लागू करना मुश्किल हो सकता है, खासकर छोटे विनिर्माण संगठनों के लिए, सीमित वित्तीय संसाधन और नवीन प्रशिक्षण सुविधाओं तक पहुंच से।

4. **आयु और अनुभव की असमानताएं:** सार्वभौमिक रूप से प्रभावी प्रशिक्षण कार्यक्रमों को बनाने में एक चुनौती है क्योंकि विभिन्न आयु और अनुभव के स्तर वाले कर्मचारियों के बीच अलग-अलग कौशल स्तरों और सीखने की प्राथमिकताएं हैं।

5. **उत्पादन आवश्यकताओं को संतुलित करना:** प्रशिक्षण कार्यक्रमों को एकीकृत करने और उत्पादकता हानि से बचने के लिए सावधानी पूर्वक योजना बनानी चाहिए।

अनुसंधान पद्धति: सात कदम दृष्टिकोण चरण 1. थीम का चयन

अध्यक्ष के रणनीतिक उद्देश्यों को ध्यान पूर्वक पढ़ने के बाद मुझे पता चला कि HMCL गतिशीलता का भविष्य बनाने के लिए कर्मचारी क्षमता विकास को एक प्रमुख रणनीतिक उद्देश्य बनाना चाहिए। यह कई तरह से मिल सकता है। जैसे:

1. **प्रशिक्षण और कौशल विकास कार्यक्रम:** गतिशीलता समाधानों में नवाचार लाने के लिए कर्मचारियों को आवश्यक कौशल और ज्ञान से लैस करने के लिए व्यापक प्रशिक्षण कार्यक्रम लागू करना।

2. **प्रौद्योगिकी को अपनाना:** गतिशीलता उद्योग में सबसे आगे रहने के लिए निरंतर सीखने की संस्कृति को बढ़ावा देना और नई प्रौद्योगिकियों को अपनाना।

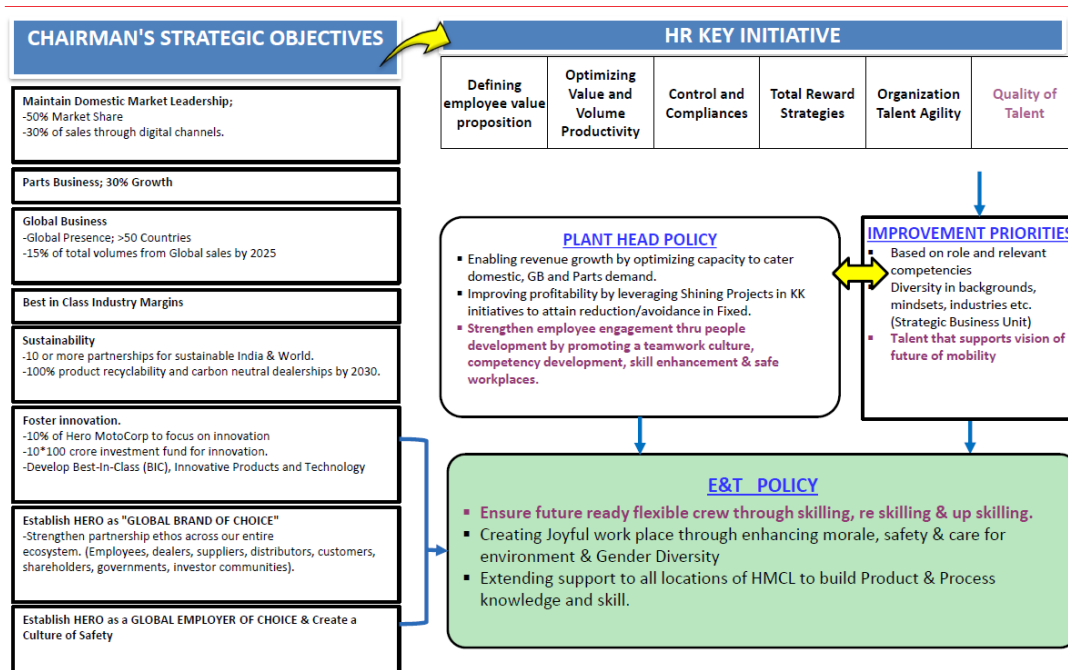
3. **प्रतिभा भर्ती और प्रतिधारण:** संगठन के भीतर पेशेवर विकास और करियर उन्नति के अवसर प्रदान करके

शीर्ष प्रतिभा को आकर्षित करना और बनाए रखना।

4. **क्रॉस-फंक्शनल सहयोग:** ज्ञान साझा करने और समग्र समाधानों के विकास को बढ़ावा देने के लिए विभिन्न विभागों और कार्यों में सहयोग को प्रोत्साहित करना।

1. Selection of theme

1.1 Identify an issue



चित्र 1. मुद्दों की पहचान के लिए रणनीतिक उद्देश्यों की व्याख्या

चरण 2. मुद्दों का मूल्यांकन करें और उन्हें सीमित करें

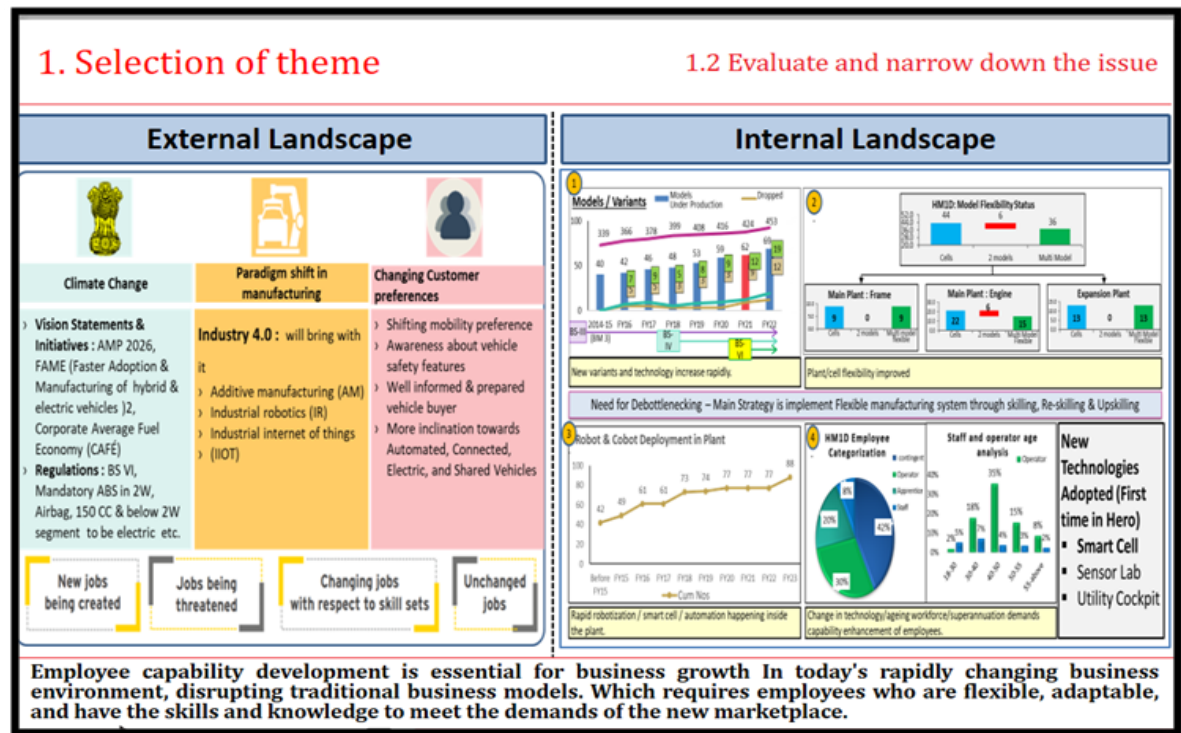
इस मुद्दे को और कम करने के लिए हमने ऑटोमोटिव परिदृश्य को प्रभावित करने वाले आंतरिक और बाहरी कारकों का मूल्यांकन किया है, और पाया कि जलवायु परिवर्तन, उद्योग 4.0 के कारण विनिर्माण में बदलाव और ग्राहकों की बदलती प्राथमिकताएं प्रमुख उभरते बाहरी कारक हैं। यह भी पाया गया कि हीरो ने अपने पद चिह्न बढ़ाए हैं दुनिया भर में नए बाजारों में नए मॉडल पेश करके, विनिर्माण संयंत्रों में परिचालन उत्कृष्टता के लिए उद्योग 4.0 के विभिन्न राइडर्स को पेश करके स्मार्ट सेल बनाए गए, तकनीकी प्रगति ने संगठन के लचीलेपन और उत्पादकता में सुधार किया है, लेकिन तकनीकी परिवर्तनों का लाभ उठाने के लिए कार्य बल को समान रूप से कुशल होने की आवश्यकता है, लेकिन हमने पाया है कि कौशल कम हो रहा है और चालीस साल पुराना संयंत्र होने के कारण कार्य बल बूढ़ा हो रहा है और मानव संसाधन को भविष्य के लिए तैयार करने के लिए क्या और कैसे

कौशल बढ़ाना है, यह समझने के लिए गहन जानकारी की आवश्यकता थी।

HMCL ऑटोमोटिव उद्योग के गतिशील परिदृश्य को प्रभावी ढंग से अनुकूलित कर सकता है, अपस्किंग पहल के माध्यम से कर्मचारियों के लचीलेपन को बढ़ाने पर ध्यान देकर एक ऐसा कार्य बल बना सकता है जो वर्तमान और भविष्य दोनों के लिए तैयार हों।

स्वोट एनालिसिस

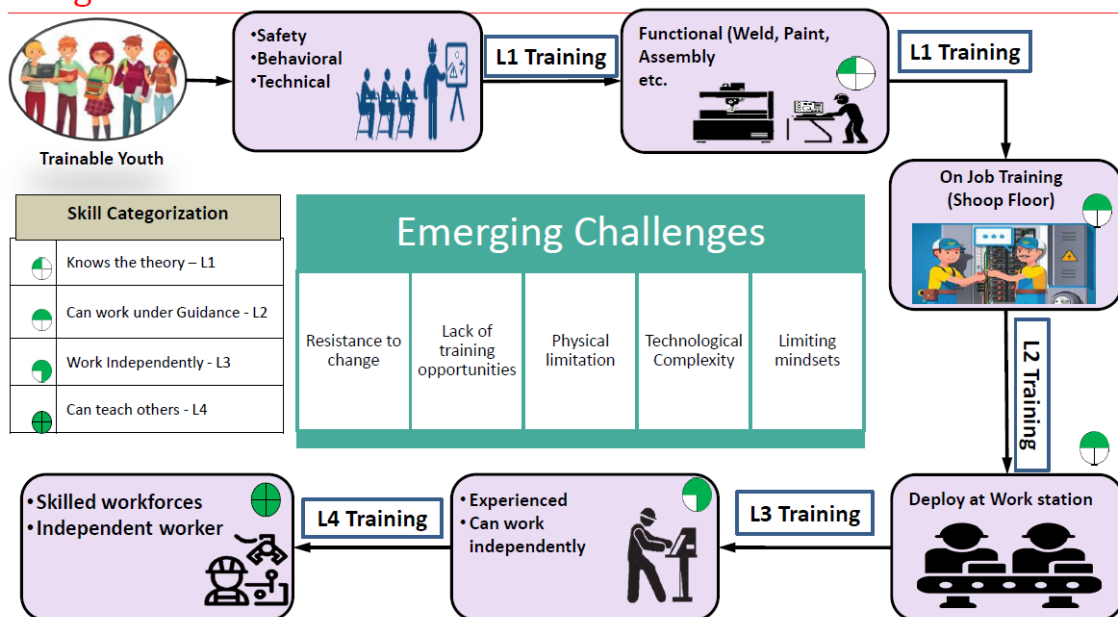
हमने बाहरी (खतरों और अवसरों) और आंतरिक (ताकतें और कमजोरी) को गहराई से समझ लिया और SWOT (ताकतें और कमजोरी) विश्लेषण किया। इसके बाद हमें पता चला कि तकनीक में बदलाव करने के लिए कर्मचारियों की सोच बदलनी चाहिए और भविष्य के लिए तैयार होने के लिए निरंतर कौशल विकास और सीखने की संस्कृति को बढ़ावा देना चाहिए। नीचे दिए गए चित्र में SWOT (Strengths, Weaknesses, Opportunities, and Threats) का सारांश दिखाया गया है।



है; स्तर-3 में स्वतंत्र रूप से काम कर सकते हैं; और स्तर-4 में प्रशिक्षक है। लेवल-4 तक लोगों की विकास तकनीकी जटिलताओं, ज्ञान को स्थानांतरित करने और प्रक्रिया बेहतरीन है, लेकिन हमने अपनी वर्तमान रणनीति सीमित या कोई डिजिटल साक्षरता नहीं होने जैसी उभरती पर फिर से विचार किया है और एक माडल प्रस्तुत किया चुनौतियों का समाधान करने के लिए है।

2. Defining the issue and setting targets

2.3: Understand the structure of the issue and analyze it

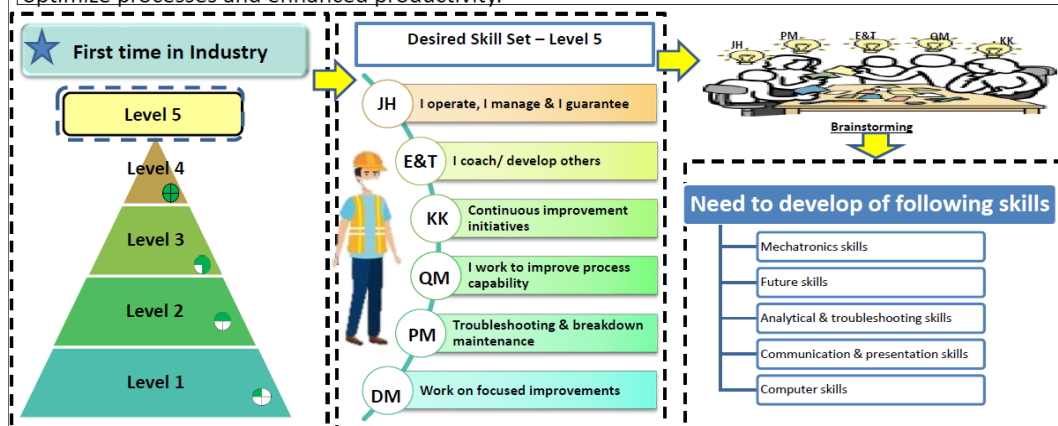


चित्र 4. वर्तमान स्थिति को समझना

2. Defining the issue and setting targets

2.4: Decide how the situation should be or how you want it to be

A new level (L-5) introduced as **Self Managed Team Member**, who can adapt new technologies, collaborate with peers to ensure high quality output and take continuous improvement initiatives to optimize processes and enhanced productivity.



- Acquiring skills in Mechatronics , communication , computer literacy , analytical skills and future will not only enable operators to reach level-5 and become self managed but also contribute to shaping the future and enhancing capability.

चित्र 5. अपेक्षाएँ स्थापित करना

अपेक्षाएँ स्थापित करना

लेवल-5 को HMCL में एक नई अवधारणा के रूप में पेश करना एक महत्वपूर्ण कदम है क्योंकि यह एक व्यापक कौशल सेट के साथ एक लचीला और अनुकूल कार्य बल बनाने की दिशा में एक महत्वपूर्ण कदम है। लेवल-5 उद्देश्यों का पालन करना, दूसरों को शिक्षित करना, प्रभावी ढंग से सहयोग करना, केस अध्ययन तैयार करना और स्व-प्रबंधित टीम के सदस्यों के रूप में सुधार परियोजनाओं पर काम करना, उद्योग की अत्यधिक कुशल और चुस्त कार्यबल की आवश्यकता है।

अनुसंधान समस्या विवरण

ऑपरेटरों को स्व-प्रबंधन में सुधार करने के लिए, उनके पास मल्टीटास्क करने की क्षमता, मेकट्रोनिक्स, कंप्यूटर कौशल, अंग्रेजी बोलने की क्षमता, क्यूसीटूल का उपयोग करके समस्या-समाधान, प्रभावी संचार, नवाचार और भविष्य के कौशल को अनुकूलित करने की क्षमता होनी चाहिए।

1. **व्यापक प्रशिक्षण कार्यक्रम:** व्यापक प्रशिक्षण कार्यक्रम बनाएं और चलाएं जो कंप्यूटर, मेकट्रोनिक्स, अंग्रेजी, समस्या-समाधान और प्रभावी संचार तकनीकों को शामिल करते हैं। इन कार्यक्रमों को ऑपरेटरों में समग्र कौशल विकसित करने के लिए बनाया जाना चाहिए।

2. **मेकट्रोनिक्स प्रशिक्षण:** ऑपरेटरों को इलेक्ट्रॉनिक्स, कंप्यूटर नियंत्रण प्रणाली, मैकेनिकल इंजीनियरिंग और

रोबोटिक्स जैसे क्षेत्रों में विशेष प्रशिक्षण दें, जो उनके विभिन्न कौशल को विकसित करेगा।

3. **भाषा और संचार प्रशिक्षण:** भाषा और संचार प्रशिक्षण के माध्यम से अंग्रेजी बोलने की क्षमता बढ़ाएं और घरेलू और बाहरी दोनों मंचों पर प्रभावी संचार करने की क्षमता विकसित करें।

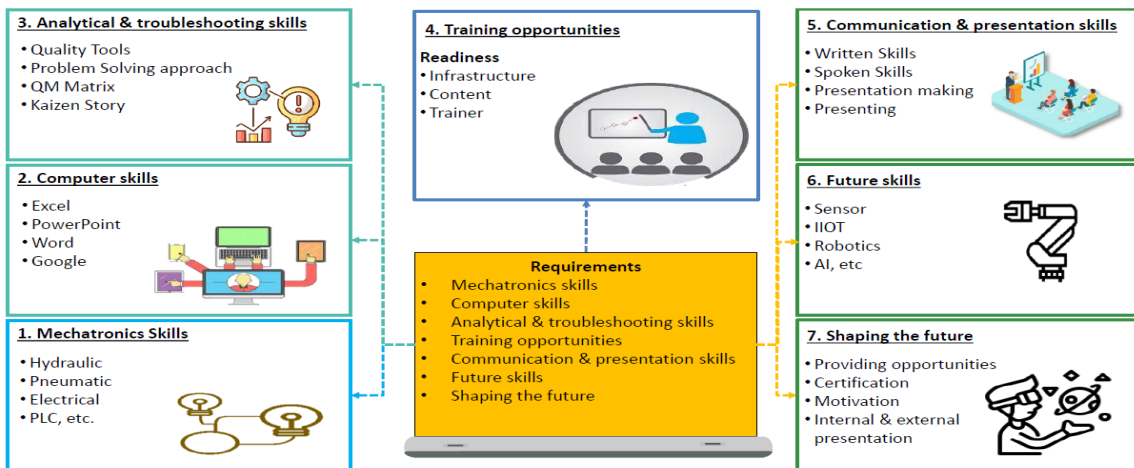
4. **समस्या-समाधान और क्यूसी उपकरण प्रशिक्षण:** परिचालन चुनौतियों का समाधान करने और निरंतर सुधार के लिए गुणवत्ता नियंत्रण (QC) उपकरणों और तकनीकों का प्रभावी उपयोग करने पर केंद्रित प्रशिक्षण सत्र लागू करें।

5. **अनुकूलन क्षमता और भविष्य कौशल प्रशिक्षण:** नवाचार और चपलता की संस्कृति को बढ़ावा देने वाले प्रशिक्षण मॉड्यूल बनाएं जो भविष्य के कौशल के अनुकूलन पर ध्यान केंद्रित करते हैं; ऑपरेटरों को नई प्रौद्योगिकियों और उद्योग में हुई प्रगति को अपनाने के लिए प्रेरित करें; और भविष्य के कौशल के अनुकूलन पर ध्यान देने वाले प्रशिक्षण मॉड्यूल बनाएं।

HMCL मल्टीटास्किंग, मेकट्रोनिक्स कौशल, कंप्यूटर क्षमताओं का उपयोग, प्रभावी ढंग से संचार, समस्या-समाधान और अनुकूलनशीलता के माध्यम से नवाचार को चलाने में सक्षम कार्य बल बना सकता है, पहचानी गई प्रशिक्षण आवश्यकताओं को संबोधित करके और प्रेरकण नीतियों को शामिल करके।

2. Defining the issue and setting targets

2.5: Identify the level of requirements



- Acquiring these advanced cognitive skills ,motivation and the identified skill requirement will not only enable operators to reach level-five but also contribute to shaping the future of organization and industry.

चित्र 6. समस्या कथन को परिभाषित करना

परिकल्पना

अध्ययन के उद्देश्य और पायलट अध्ययन के निष्कर्षों के आधार पर, निम्नलिखित परिकल्पनाएँ तैयार की गई हैं:

Ho1: भविष्य के कौशल को अपनाने के प्रति कर्मचारियों का दृष्टिकोण सीमित है।

Ho2: कर्मचारी एक विवश मानसिकता का प्रदर्शन करते हैं।

Ho3: कर्मचारी संगठनात्मक प्रभावशीलता को बढ़ाने में पी आई पी के योगदान को संतोष जनक मानते हैं।

Ho4: संगठनात्मक प्रभावशीलता को बढ़ाने में पी आई पी के योगदान के संबंध में कर्मचारी विशेषताओं के आधार पर कोई उल्लेखनीय अंतर नहीं है।

प्रारंभिक लक्ष्य पायलटबैच के रूप में 20 ऑपरेटरों को स्व-प्रबंधित टीम के रूप में विकसित करना है, सफलता के आधार पर हम इसे और बढ़ा सकते हैं।

चरण 3. कार्य योजना बनाना

हमने पायलट बैच को विकसित करने के लिए बनाई गई कार्य योजना में सबसे महत्वपूर्ण विभाग को लक्षित किया है क्योंकि यह एक स्मार्ट फैक्ट्री अवधारणा को लागू करने की संभावना है। ताकि हम दुकान के प्रदर्शन को बेहतर बनाने के लिए तैयार कार्य बल बना सकें, हमने प्रत्येक व्यक्ति को एक लक्ष्य तिथि के साथ काम सौंपा है। इसे सफल बनाने और पूरे संस्थान में व्यापक रूप से लागू करने का लक्ष्य था। कब क्या लागू करना चाहिए, यह निर्णय लेने में कार्य योजना में हमारी मदद की।

3. Creating a Plan of action

3.1 Decide what to implement

Department :- HR		Project :- A Future Ready approach for manufacturing excellence									
SIT Name :- Gurukul		Reason For Selection :- Enhance Shop Floor Performance Through Operator Development									
S. No.	Activity	Responsibility	Target Date	Schedule							Remarks
				Oct-22	Oct-22	Nov-22	Dec-22	Jan-23	Feb-23	Mar-23	
1	Selection of Theme	SSP, PK, RG, YS	Oct-22	←→							
2	Understanding the issue & setting targets	SSP, PK, RG, YS	Oct-22	←→							
3	Creating a Plan of action	SSP, PK, RG, YS	Nov-22	←→							
4	Proposing and evaluating countermeasures	SSP, PK, RG, YS	Dec-22	←→	←→	←→	←→				
5	Implementing countermeasures	SSP, PK, RG, YS	Jan-23	←→	←→	←→	←→	←→	←→		
6	Confirming effectiveness	SSP, PK, RG, YS	Feb-23		←→	←→	←→	←→	←→	←→	
7	Standardization & establishing controls	SSP, PK, RG, YS	Mar-23						←→	←→	

←→ Plan ↔ Actual

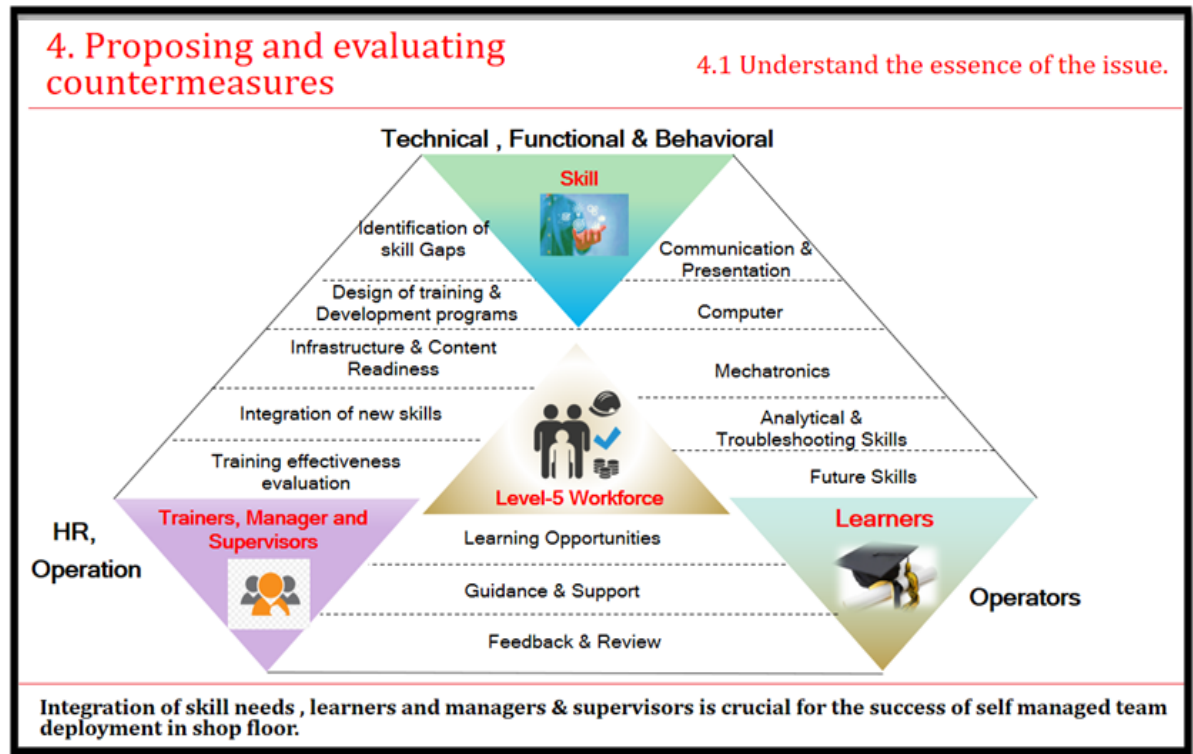
- Detailed action plan prepared for execution of the project.

चित्र 7. गतिविधि योजना

चरण 4. काउंटर उपाय का प्रस्ताव और मूल्यांकन मुद्दे के सार को समझना

हमने ऑपरेटरों और कौशल की आवश्यकता के बीच संबंध को समझा है, इसलिए हम प्रबंधकों और ऑपरेटरों को मार्गदर्शन, सहायता और सीखने के अवसर प्रदान करना चाहते हैं। कौशल बुनियादी ढांचे की आवश्यकताओं को समझने के लिए प्रशिक्षक और कौशल हस्तांतरण की

तुलना में हमने डेस्किलिंग (कौशल उन्नयन के माध्यम से कर्मचारियों को नियुक्त करना) और स्टाफ सदस्यों को नियुक्त करने जैसे विकल्पों पर विचार किया है, लेकिन हमने पाया कि वे लागत प्रभावी और टिकाऊ नहीं थे, इसलिए ऑपरेटर ने कौशल विकास मॉडल का उपयोग करने का निर्णय लिया है। अंतिम रूप देने से पहले कि कहां ध्यान केंद्रित करना है।



चित्र 8. मुद्दों के सार को समझना

अन्य मामलों की जांच

बदलती तकनीक के कारण बाहरी कर्मचारियों को काम पर रखना महंगा और अस्थिर माना गया। पूर्ण स्वचालन भी अकल्पनीय था। यही कारण है कि मौजूदा कर्मचारियों को प्रशिक्षण और पुनर्प्रशिक्षण देकर एक स्व-प्रबंधित टीम बनाना चुना गया है।

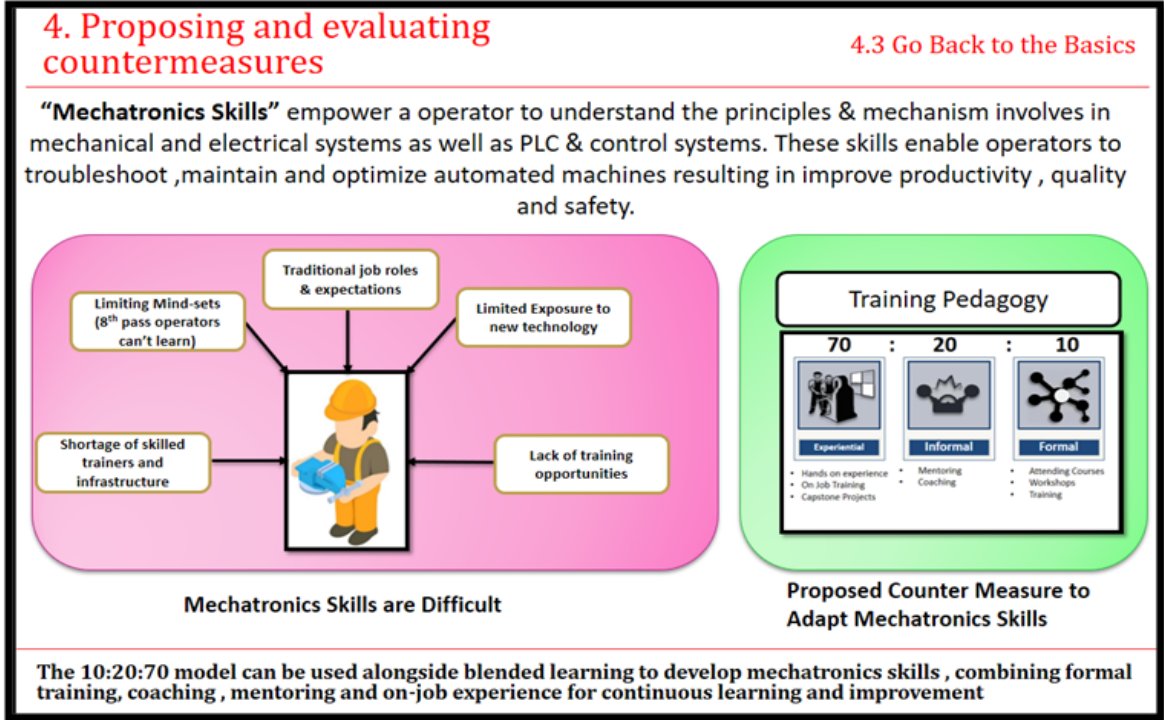
4. Proposing and evaluating countermeasures		4.2 Learn by investigating other instances		
S NO	Proposal	Advantages	Disadvantages	Remark
1	Staff	- Easy to implement - Motivation	- Cost Impact will be high - Business sustainability - Scaling will be a challenge	✗
2	De-skilling through automation	- Less dependence on manpower - Consistent quality	- Cost Impact will be very high - High skilled manpower requirement - Feasibility issues	✗
3	Operator Skill upgradation	- Sustainability - Company wide deployment - Cost effective & feasible solution	Extra manpower required for training & Re training	✓
✗ Rejected ✓ Accepted				
Based on detailed analysis structured training approach for life long learning to make operator future ready proposal is considered for further action.				

चित्र 9. सर्वोत्तम विकल्प का चयन करना

मुद्दे को समझने के लिए पीछे जायें

प्रस्तावित प्रशिक्षण दृष्टिकोण 10:20:70 मॉडल का उपयोग करता है, जो ऑपरेटरों को कक्षाओं में मेकट्रॉनिक्स सिद्धांत सीखने (10%), प्रयोगशालाओं में व्यावहारिक कौशल हासिल करने (20%), और तुरंत अपने ज्ञान को दुकान के फर्श पर लागू करने का अवसर प्रदान करता

है (70%)। यह संरचित मॉडल एक संतुलित शिक्षण अनुभव सुनिश्चित करता है, जिससे ऑपरेटरों को सैद्धांतिक अवधारणाओं को समझने, व्यावहारिक क्षमताओं को विकसित करने और वास्तविक दुनिया के परिदृश्यों में अपने नए पाए गए कौशल को सीधे लागू करने की अनुमति मिलती है।



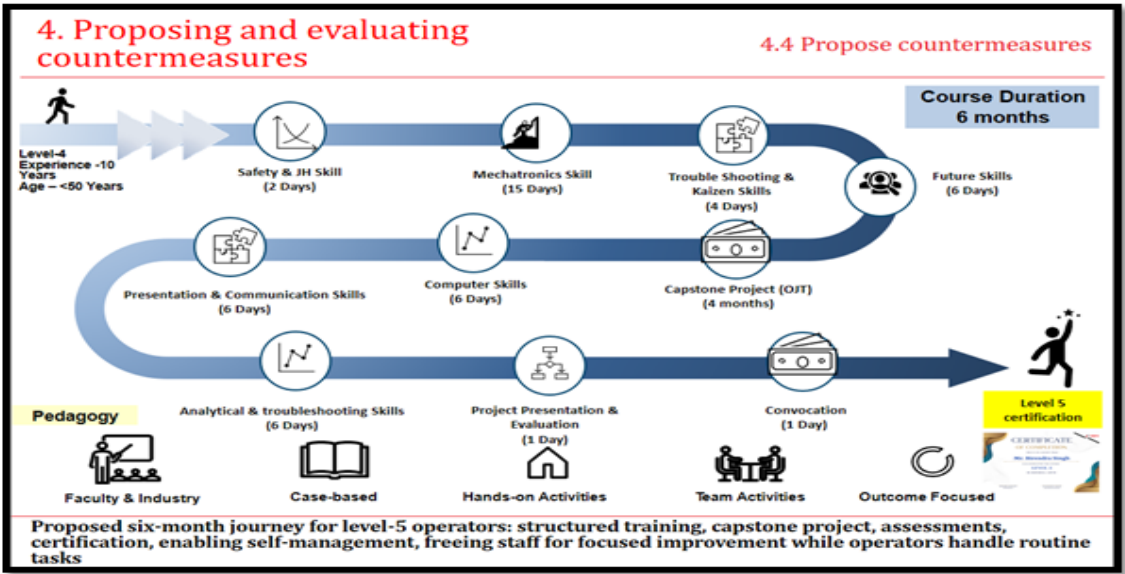
चित्र 10. समस्या का बुनियादी विश्लेषण

जवाबी उपाय का प्रस्ताव रखें

मिस्टर ऑपरेटर 1.0 में ऑपरेटरों को उन्नत मेकट्रॉनिक्स, समस्या निवारण और भविष्य के कौशल से सुसज्जित करने के लिए प्रस्तावित चयन मानदंड और दो-चरण प्रशिक्षण दृष्टिकोण का उद्देश्य है। चरण-1 में, एक महीने का प्रशिक्षण उपकरणों की समझ को बढ़ाता है और चार महीनों में सुधार और कैपस्टोन परियोजनाओं पर काम करने के लिए उन्हें तैयार करता है। इसके बाद दूसरे चरण में उनके कंप्यूटर, प्रस्तुति और संचार कौशल को विकसित करना होगा, जिसमें उनकी विशिष्ट परियोजनाओं को प्रभावी ढंग से तैयार और प्रस्तुत किया जाएगा। संयंत्र और शिक्षा क्षेत्र के आंतरिक और बाहरी जूरी सदस्य उनकी प्रगति का मूल्यांकन करते हैं।

संभावित प्रतिरोधों का पूर्वानुमान लगाएं

संगठन स्तर 5 ऑपरेटरों के लिए आवश्यक कौशल को प्रभावी ढंग से विकसित करने के लिए सामग्री विकास, बुनियादी ढांचे के निवेश, नेतृत्व समर्थन, क्रमिक परिवर्तन, व्यापक प्रशिक्षण और सहयोग किया जा सकता है। यह दृष्टिकोण संभावित चुनौतियों को स्वीकार करता है और उनसे पार पाने के लिए एक विस्तृत योजना देता है। क्रमिक परिवर्तन नए कौशल सेटों का सहज एकीकरण सुनिश्चित करता है, जबकि नेतृत्व समर्थन आवश्यक मार्गदर्शन और संसाधन प्रदान करता है। संभावित प्रतिरोधों को नियंत्रित करने के लिए उपयुक्त टिप्स नीचे दिखाए गए हैं।



चित्र 11. प्रति उपाय का प्रस्ताव

4. Proposing and evaluating countermeasures **4.6 Try to foresee potential trouble**

S NO	Factors	Potential Challenges	Proposed Countermeasures
1	Organizational Culture	- Ability to adopt to new way doing things. - Resistance to Change.	Communicate benefits, provide training, implement changes gradually, offer incentives, foster support, involve leadership, encourage continuous improvement
2	Strategy for Level-5 Operator development	Resistance to change, outdated systems, and entrenched traditional practices pose challenges for level 5 operator development	Secure leadership support, communicate benefits, provide training, redesign processes, pilot projects, and foster a culture of continuous improvement
3	Finding the trainers to develop level 5	Availability of competent training partner for capability development	Explore internal expertise, collaborate with external partners, and leverage industry networks to find qualified trainers for level 5 development.
4	Contents & Infrastructure	As this is a new concept availability of contents & infrastructure seems as a challenge	Engage subject matter experts, collaborate with external partners, invest in technology, assess and improve content and infrastructure.
5	Flexibility & Scalability	Solution selection should be adjustable to incorporate all the processes concurrently.	Implement modular training approach, utilize scalable technology solutions, and adopt agile strategies to ensure flexibility and scalability.

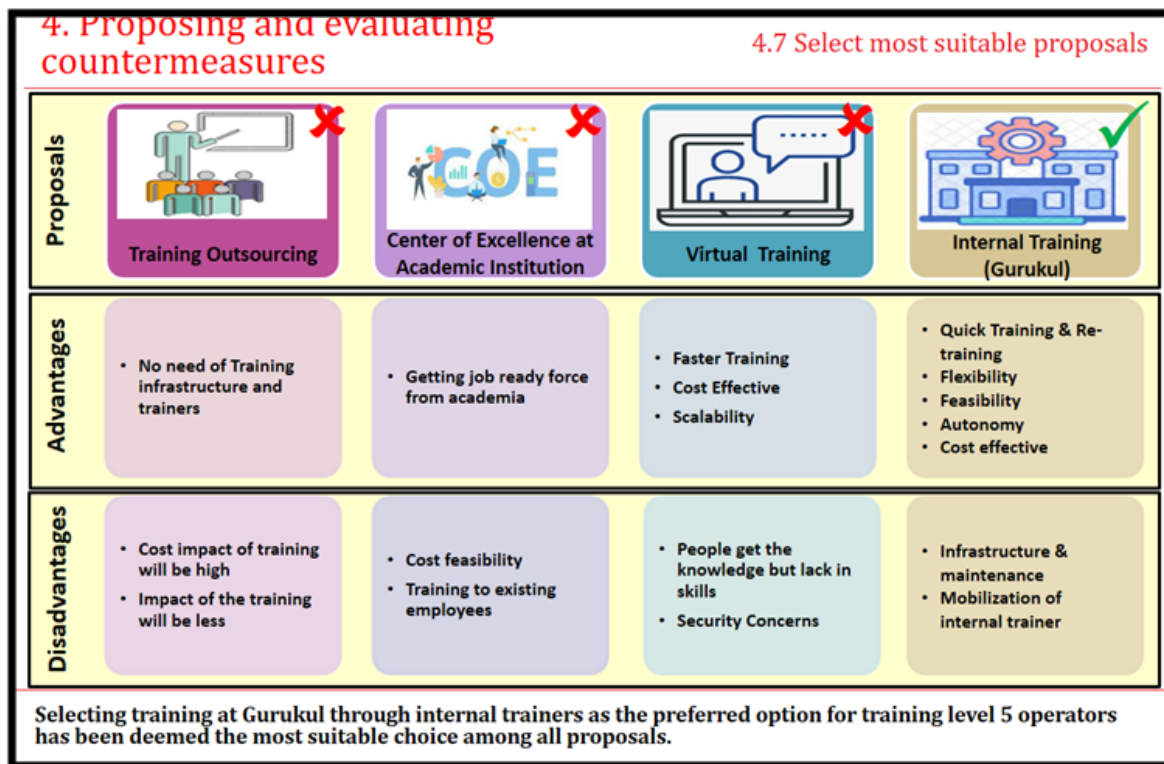
Through leadership support, gradual transition, comprehensive training, collaboration, content development, and infrastructure investment, organizations can successfully develop skills required for level 5 operators.

चित्र 12. सम्भावित प्रतिरोध को बल देना

उपयुक्त प्रस्ताव का चयन करें

हमारी परियोजना रिपोर्ट, उपलब्ध समाधानों का एक छोटा सा विश्लेषण करने के बाद, प्रशिक्षण पहल में आंतरिक संसाधनों का उपयोग करने की सलाह देती है। यह दृष्टिकोण सुनिश्चित करता है कि प्रशिक्षण, संगठन की संस्कृति और लक्ष्यों से निकटता से मेल खाता है और

मौजूदा प्रतिभापूल की अंतर्दृष्टि और विशेषज्ञता का भी लाभ उठाता है। हम अपने आंतरिक संसाधनों का उपयोग करके अपनी विशिष्ट आवश्यकताओं के अनुरूप प्रशिक्षण बना सकते हैं, जिससे नए कौशल और ज्ञान का एकीकरण अधिक आसान हो सके।



चित्र 13. सबसे उपयुक्त प्रस्ताव का चयन करना

चरण 5. काउंटर उपाय लागू करना

कार्यान्वयन के तरीकों पर विचार करें

हमने सीखने के लिए तीन-आयामी दृष्टिकोण को एकीकृत किया है, जिसमें कक्षा सत्र, नौकरी पर प्रशिक्षण और स्व-शिक्षण मोड शामिल हैं। यह व्यापक रणनीति यह सुनिश्चित करती है कि हमारे कार्य बल को एक सर्वांगीण और गतिशील सीखने का अनुभव प्राप्त हो, जो प्रभावी ढंग से विविध सीखने की प्राथमिकताओं और जरूरतों को पूरा करता हो। इसके अतिरिक्त, प्रमाणन उद्देश्यों के लिए, हमने एक मजबूत मूल्यांकन और समीक्षा प्रक्रिया को शामिल किया है जो अर्जित ज्ञान और कौशल का मूल्यांकन करता है, यह सुनिश्चित करता है कि प्रमाणन हमारे कार्यबल की दक्षता को प्रमाणित करता है।

प्रस्ताव-1 का कार्यान्वयन

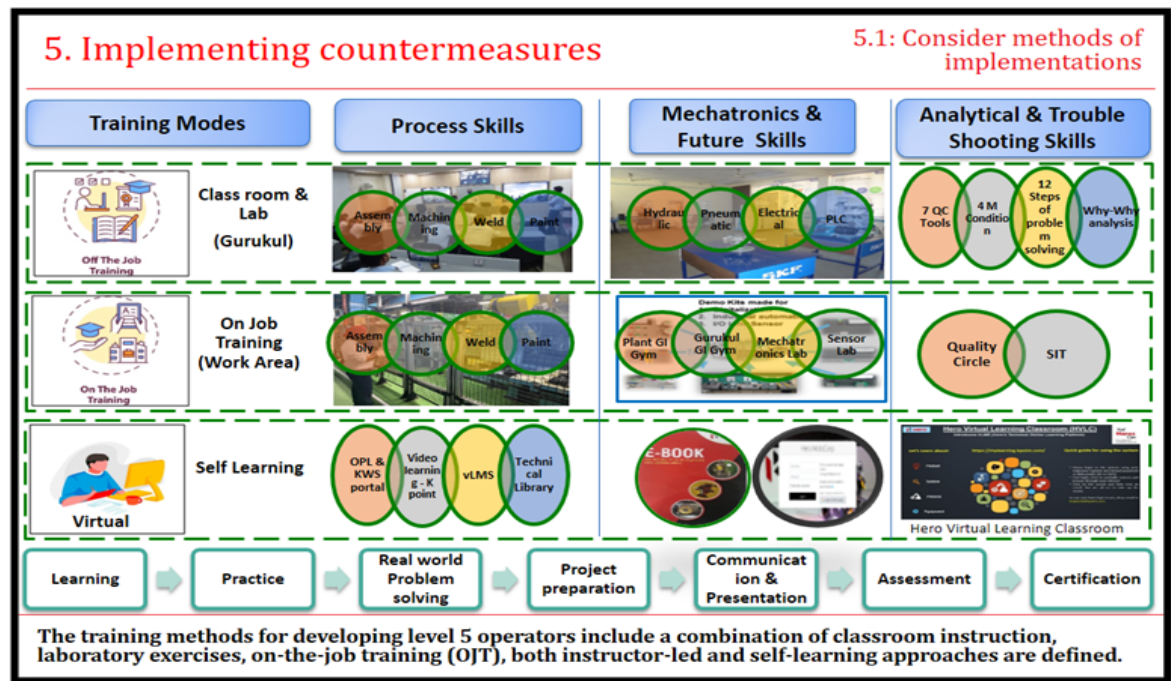
पहली सिफारिश थी कि कर्मचारियों में मेकट्रॉनिक्स कौशल विकसित करने पर ध्यान दिया जाए, जो कक्षा सत्र, जी आई लैब प्रशिक्षण, मेकट्रॉनिक्स लैब अभ्यास और ऑन-द-जॉब (OJT) प्रशिक्षण के माध्यम से प्राप्त किया जा सकता था। इससे उत्पादन संचालकों की निवारक रख रखाव क्षमताओं में काफी वृद्धि हुई है, जिससे उनकी रख

रखाव गतिविधियों में 25 प्रतिशत की वृद्धि हुई है। सेंसर, रोबोटिक्स और अन्य विकसित प्रौद्योगिकियों में प्रशिक्षण भी कर्मचारियों को स्मार्ट कोशिकाओं, रोबोटों और नए उत्पादों पर प्रभावी ढंग से काम करने में मदद करता है। इस प्रमाणीकरण में प्रशिक्षित कर्मचारियों को श्री-1 लेबल दिया गया है।

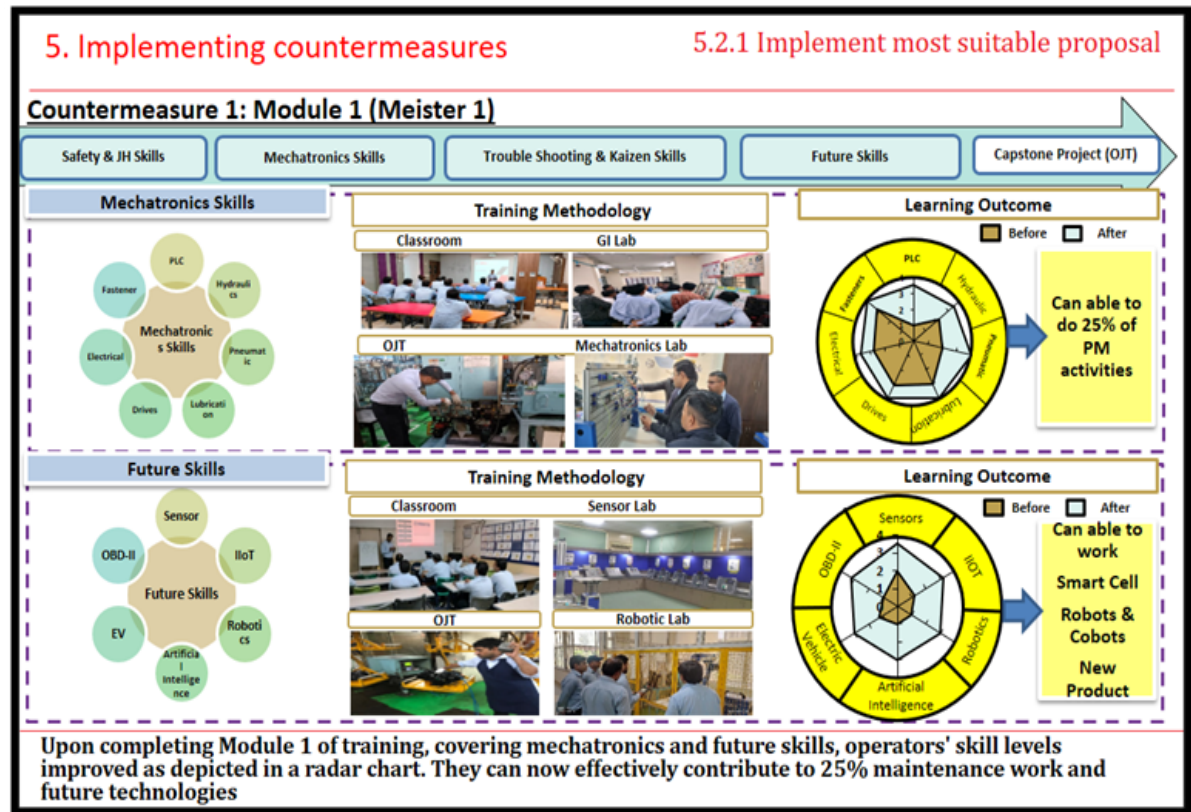
क्लास रूम प्रशिक्षण के घंटों की संख्या है- 200 घंटे, बैच का आकार- 25

प्रस्तावित प्रति उपाय-1 का मूल्यांकन करें

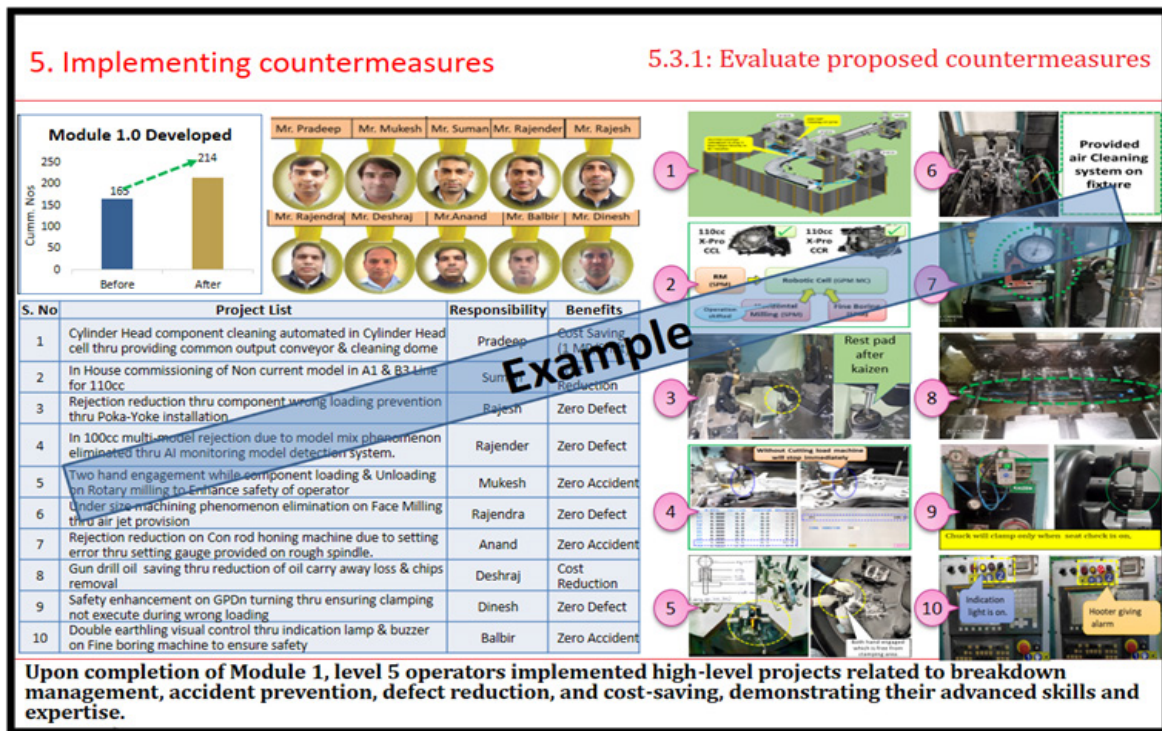
यह जानना महत्वपूर्ण है कि मॉड्यूल 1 पूरा होने पर लेवल-5 ऑपरेटरों ने उच्च-स्तरीय परियोजनाओं को सफलतापूर्वक लागू किया, जो ब्रेकडाउन प्रबंधन, दुर्घटना रोकथाम, लागत-बचत और दोष कम करने पर केंद्रित थे। ये सफलताएं उनके उन्नत कौशल और विशेषज्ञता को दिखाती हैं, महत्वपूर्ण परिचालन चुनौतियों का समाधान करने की उनकी क्षमता को दिखाती हैं और संस्थान में बड़ा सुधार लाने की उनकी क्षमता को दिखाती हैं। इन परियोजनाओं का सफल कार्यान्वयन प्रशिक्षण की प्रभावशीलता और व्यापक कौशल सेट के साथ ऑपरेटरों को सशक्त बनाने के ठोस प्रभाव को दर्शाता है। नीचे प्रति-1 परिणाम दिखाया गया है।



चित्र 14. प्रति उपाय के कार्यान्वयन के तरीकों पर विचार करना



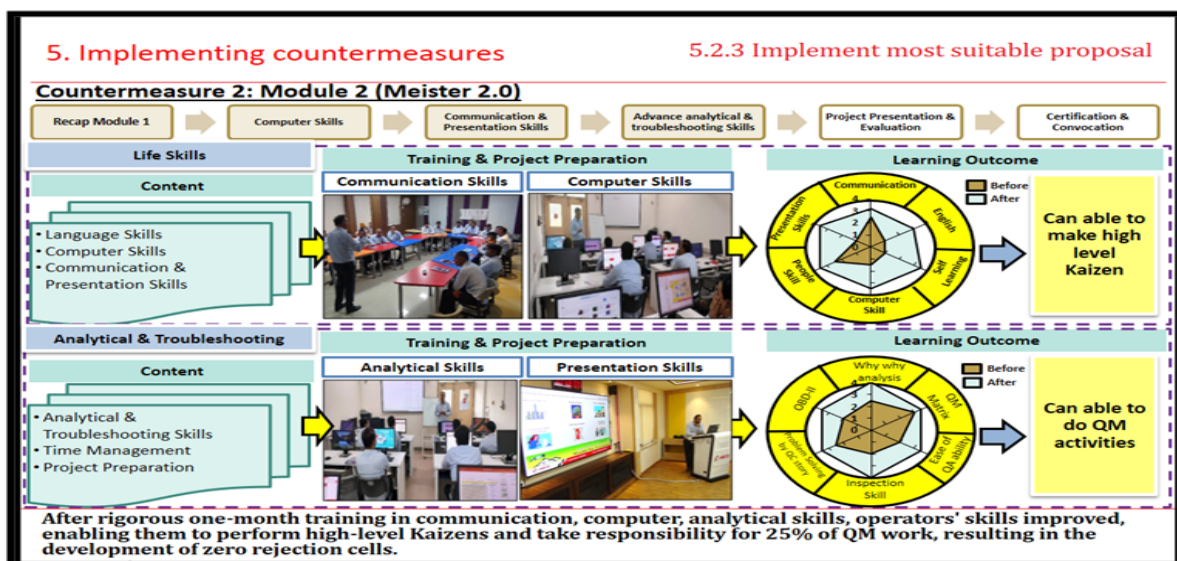
चित्र 15. प्रति उपाय - 1



चित्र 16. प्रति उपाय - 1 के ठोस लाभ

प्रस्ताव-2 का कार्यान्वयन

दूसरी सिफारिश थी कि कर्मचारियों को विश्लेषणात्मक, कंप्यूटर और सॉफ्ट कौशल, समस्या निवारण और संचार में प्रशिक्षण दिया जाए। एक महीने के कठोर प्रशिक्षण के बाद, ऑपरेटरों ने अपनी क्षमताओं में काफी प्रगति की। नतीजतन, उन्होंने उच्च स्तरीय काइजेन में सक्रिय रूप से योगदान दिया और गुणवत्ता प्रबंधन (QM) का 25% काम अपने हाथ में लिया, जिससे शून्य अस्वीकृति सेल की स्थापना हुई है। यह सफलता ऑपरेटरों को प्रशिक्षित करने की क्षमता को दिखाती है, जो परिचालन दक्षता और उत्पाद की गुणवत्ता में पर्याप्त सुधार लाने में सक्षम है, जिससे इन कर्मचारियों को मिस्टर-2 के रूप में प्रमाणित किया गया है।

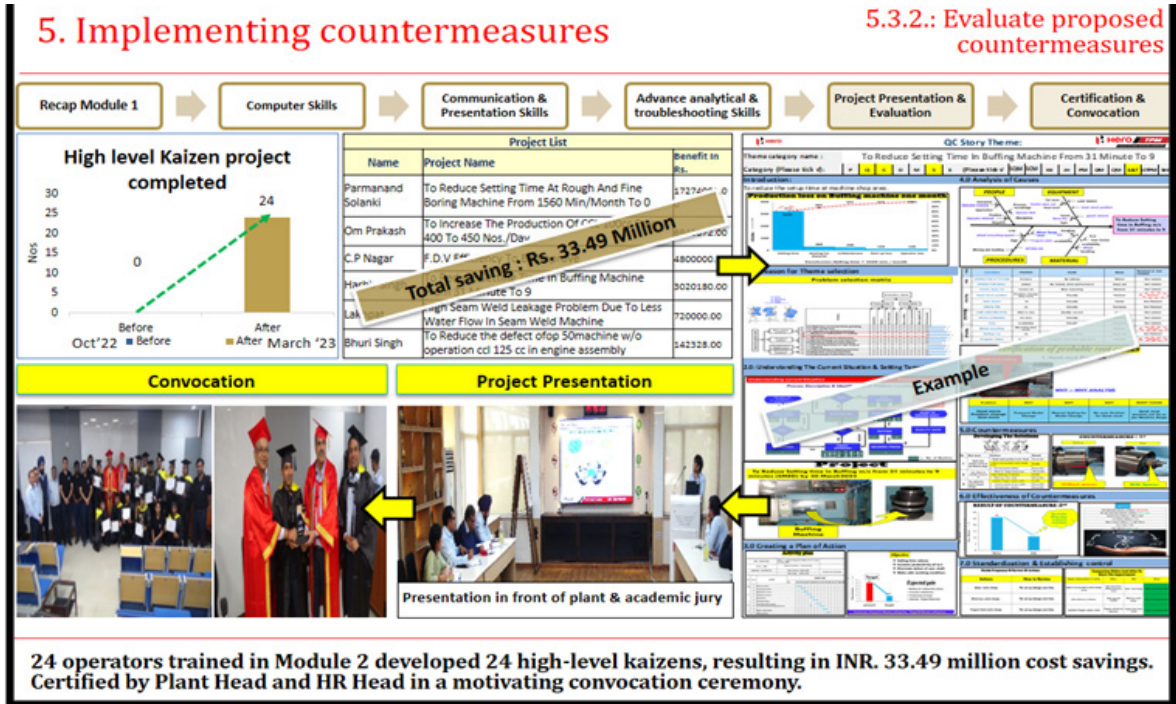


चित्र 17- प्रति उपाय - 2

प्रस्तावित प्रति उपाय-2 का मूल्यांकन करें

मॉड्यूल 2 में 24 ऑपरेटरों को सफल प्रशिक्षण दिया गया, जिससे 24 उच्च-स्तरीय काइजेन बनाए गए, जिससे प्रभावशाली 33.49 मिलियन रुपये की लागत बच गई। प्लांटहेड और HR हेड ने एक प्रेरक दीक्षांत समारोह

में इस महत्वपूर्ण उपलब्धि को विधिवत मान्यता दी और प्रमाणित किया, जो प्रक्रिया में सुधार लाने और संगठन के लिए पर्याप्त खर्च बचत बनाने में ऑपरेटरों के प्रयासों के महत्वपूर्ण प्रभाव पर प्रकाश डाला।



चित्र 18. प्रति उपाय - 2 के ठोस लाभ

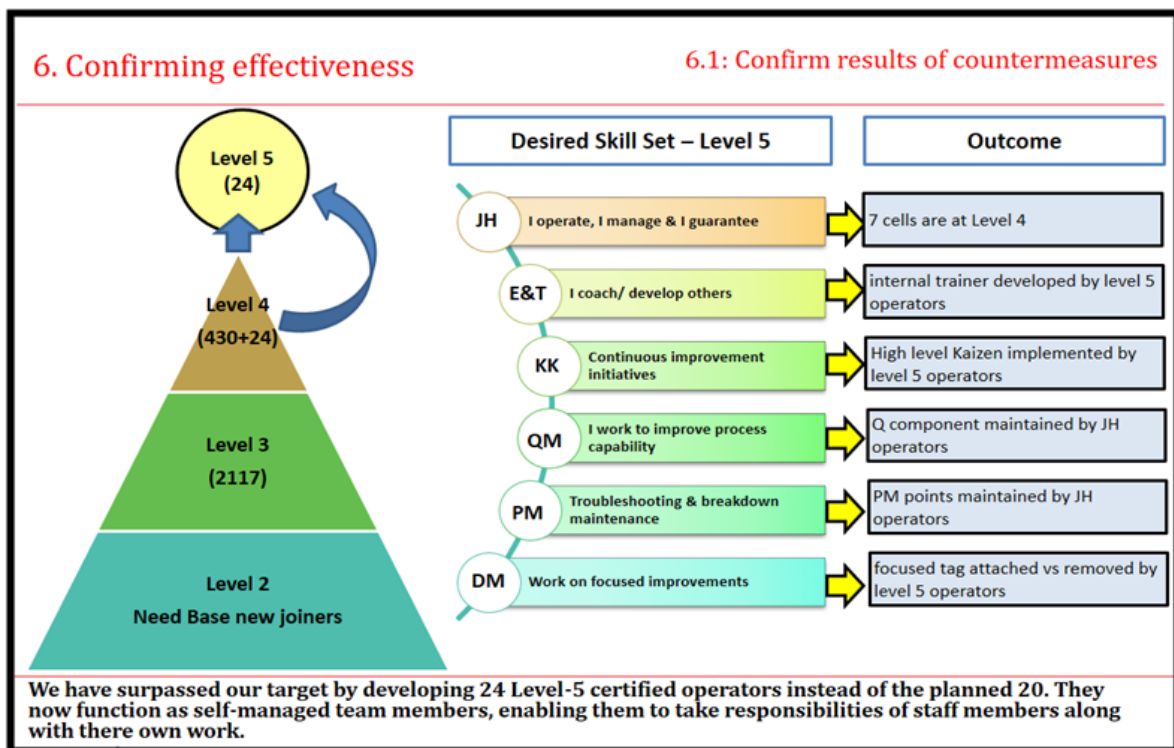
चरण 6. प्रभावशीलता की पुष्टि

जवाबी उपायों के परिणामों की पुष्टि करें

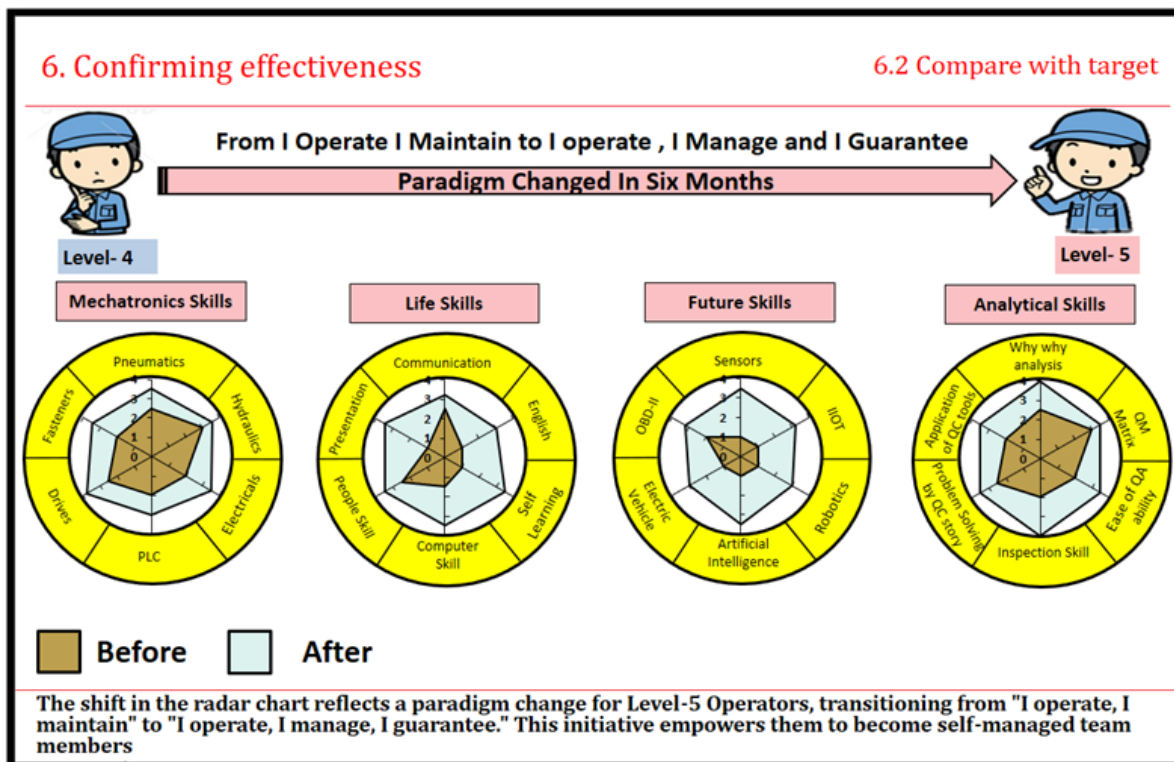
हमें खुशी है कि हमारी टीम ने लक्ष्य को 24 लेवल-5 प्रमाणित ऑपरेटरों को बनाकर 20 को पार किया है। इन ऑपरेटरों ने स्व-प्रबंधित टीम के सदस्यों में बदलाव किया है, जो प्रभावी ढंग से प्रबंधन करते हुए अधिक काम करने की क्षमता का प्रदर्शन करते हैं। मौजूदा समय यह उपलब्धि वास्तव में हमारे प्रशिक्षण और विकास कार्यक्रमों की सफलता को दिखाती है, जो हमारी टीम की उन्नत कौशल विकसित करने और संगठन की परिचालन उत्कृष्टता में महत्वपूर्ण योगदान देने की क्षमता को दिखाती है।

लक्ष्य के साथ तुलना करें

लेवल-5 ऑपरेटरों के लिए, रडार चार्ट में बदलाव सामान्य "मैं संचालित करता हूँ, मैं बनाए रखता हूँ" बदलाव का संकेत है। "मैं संचालित करता हूँ, मैं प्रबंधन करता हूँ, मैं गारंटी देता हूँ" मानसिकता से विकसित होता है। ऑपरेटरों को इस पहल से स्व-प्रबंधित टीम के सदस्यों में बदलने में मदद मिली है, जो उन्हें संगठन के भीतर और अधिक काम करने में सक्षम बनाता है। हमारे लेवल-5 ऑपरेटरों के बीच नेतृत्व और उत्कृष्टता की संस्कृति को बढ़ावा देने के लिए हमारी प्रतिबद्धता को दर्शाता है, और यह प्रतिमान बदलाव हमारे कार्यबल के प्रभावशाली विकास के लिए एक शक्तिशाली वसीयतनामा है।



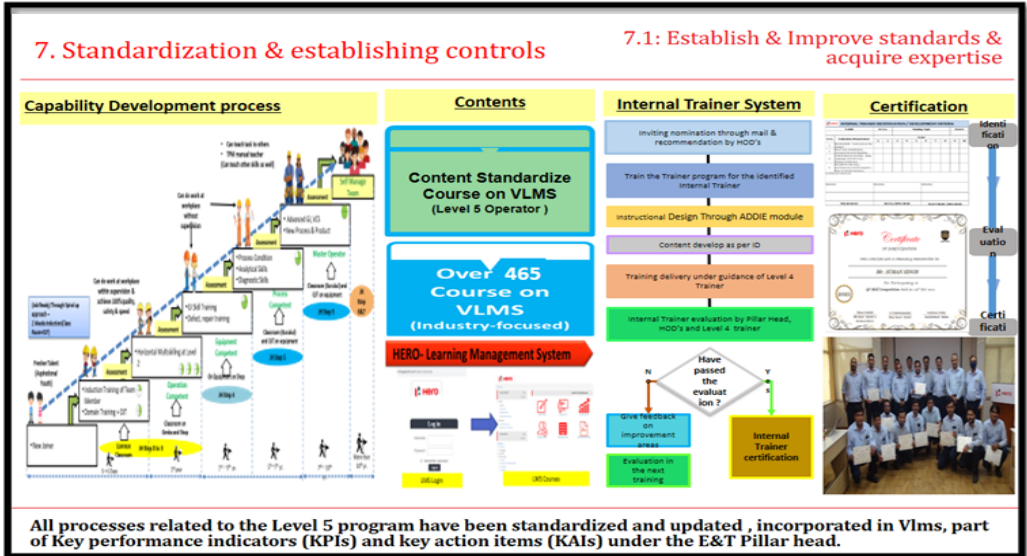
चित्र 19. समय बनाम वास्तविक परिणाम योजना



चित्र 20. परियोजना से पूर्व एवं बाद में कौशल में परिवर्तन

परिणाम (ठोस और सार)

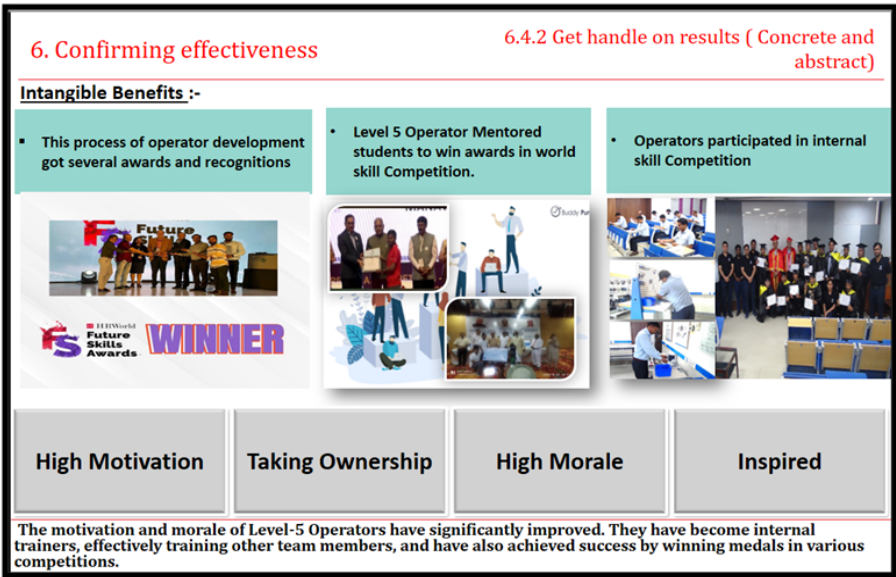
इस कार्यवाही से संगठन को 35 मिलियन रुपये से अधिक की महत्वपूर्ण लागत बच गई है, साथ ही सुरक्षा नियमों में सुधार और सतत सीखने की संस्कृति में वृद्धि हुई है। हमारे लेवल-5 ऑपरेटरों का मनोबल और प्रेरणा भी काफी बढ़ा है। उनमें से कुछ ने अंदरूनी प्रशिक्षकों की भूमिका निभाई है और टीम के अन्य सदस्यों के साथ प्रभावी ढंग से अपना ज्ञान और विशेषज्ञता साझा किया है। यह समूहिक प्रगति हमारे लेवल-5 ऑपरेटर विकास कार्यक्रम के लाभ को दर्शाती है जो हमारे संगठन के कई पहलुओं पर सकारात्मक प्रभाव डाला है।



चित्र 21. प्रक्रिया मानकीकरण

चरण 7. मानकीकरण

स्तर-5 कार्यक्रम से संबंधित सभी प्रक्रियाओं को मानकीकृत, अद्यतन और शिक्षण प्रबंधन प्रणाली में जोड़ा गया है। साथ ही, विभागीय प्रबंधकों को लोगों के विकास को प्रमुख प्रदर्शन संकेतक (KPI) में शामिल करने की योजना है। हमारे कार्य बल की निरंतर वृद्धि और विकास इस रणनीतिक निर्णय में दिखाई देता है, जो हमारी गतिविधियों को बनाए रखने और सुधारने की हमारी प्रतिबद्धता को रेखांकित करता है।



चित्र 22. अमूर्त लाभ

शोध पत्र में प्रयुक्त अंग्रेजी शब्दों की समानार्थक हिन्दी शब्दावली

Alphabetically sorted terminology in English	वर्णानुक्रमित हिन्दी शब्दावली
Certified	प्रमाणित
Counter measure	प्रति उपाय
Leadership	नेतृत्व
Overall	समग्र
Qualified	योग्य
Quality control	गुणवत्ता नियंत्रण
Strategic objective	रणनीतिक उद्देश्य
Tangible	ठोस

संदर्भ

1. Akhilesh, K.B., Prasad, L. and Singh, P. (1995). Evolving Performing Organizations Through People & A Global Agenda: New Age International Publishers.
2. Belcourt, M. B. (2008). Managing Human Resources. Macmillan Press Ltd. London.
3. Bernadin, H.J. (2003). Human Resource Management & An Experiential Approach. Tata McGraw Hill, Third Edition.
4. Innovation Practices and Organizational Competitiveness: A Study of Select Organizations in India, Researcher Parul Singh, <http://hdl.handle.net/10603/448128>
5. A study of proficiency improvement programmes and their effects on automotive manufacturing industries in India a study for the period of 2006 2011, By Upadhyay, Yogesh Kumar, <http://hdl.handle.net/10603/238853>
6. An Empirical Study On Performance Enhancement Through Skill Development Initiatives in Automobile Retail Segment. Researcher & BABU.B., <http://hdl.handle.net/10603/238402>

□