



## मानव संसाधन तथा प्रशिक्षण

### 5.1 स.बा.वि.से. परियोजना का स्टाफ स्वरूप

एक स.बा.वि.से. परियोजना क्षेत्र, ग्रामीण क्षेत्रों में सामुदायिक विकास प्रखंड तथा शहरी क्षेत्रों में एक लाख की आबादी वाले वार्ड/झुग्गी के समानार्थी योजना के क्रियान्वयन की निम्नतम प्रशासनिक इकाई है। योजना के दिशानिर्देशों के अनुसार प्रत्येक स.बा.वि.से. परियोजना के अंतर्गत 100 आंगनवाड़ी केन्द्रों (आं.के.) को कार्य करना था (50 आं.के. अनुसूचित जनजाति सहित)। परियोजना का नेतृत्व बाल विकास परियोजना अधिकारी (बा.वि.प.अ.) द्वारा किया जाना था। बा.वि.प.अ. द्वारा पूरी परियोजना के अंतर्गत आं.के. के कार्यों का पर्यवेक्षण करना, समन्वय स्थापित करना तथा मार्गदर्शन करना था। इस उद्देश्य में एक बा.वि.प.अ. की सहायता हेतु पांच-छः पर्यवेक्षक थे। ये पर्यवेक्षक लगातार कार्य पर मार्गदर्शन के साथ-साथ आं.के. के पर्यवेक्षण के प्रति उत्तरदायी थे। यह उत्तरदायित्व इनके द्वारा प्रत्येक आं.के. को एक माह में कम से कम एक बार प्रत्यक्ष देखकर तथा ग्रामीण स्तर पर स्वास्थ्य कार्य करने वाले आं.के.का. के साथ मासिक बैठकों का आयोजन करके पूरा करना था।

लाभार्थियों को सेवाएं, आंगनवाड़ी केन्द्रों (आं.के.), जिसमें एक आंगनवाड़ी कार्यकर्ता (आ.का.) तथा एक आंगनवाड़ी सहायक (आं.स.) शामिल है, के माध्यम से प्रदान की जाती हैं।

#### 5.1.1 स्टाफ उपलब्धता

मंत्रालय द्वारा स्टाफ उपलब्धता पर दिये गये आंकड़ों ने सभी कैंडिडेटों के मुख्य पदाधिकारियों की 2006-11 में अनुमोदित संख्या की तुलना में तैनात पदाधिकारियों की कमी को उद्घाटित किया जैसा कि नीचे विवरण दिया गया है:

तालिका 5.1: अनुमोदित संख्या के समक्ष स्टाफ उपलब्धता

पद तथा श्रेणी	31 मार्च 2007	31 मार्च 2008	31 मार्च 2009	31 मार्च 2010	31 मार्च 2011
बा.वि.प.अ./स.बा.वि.प.अ.					
अनुमोदित संख्या	8,214	8,214	9,003	9,003	9,006
तैनात कर्मचारी	5,395	5,379	5,419	5,658	5,856
रिक्ति	2,819	2,835	3,584	3,345	3,150
रिक्ति का प्रतिशत	34.32	34.51	39.81	37.15	34.98

अध्याय-V  
मानव संसाधन  
तथा प्रशिक्षण

पर्यवेक्षक					
अनुमोदित संख्या	45,951	45,951	53,529	53,529	51,522
तैनात कर्मचारी	26,052	28,065	29,309	31,703	32,391
रिक्ति	19,899	17,886	24,220	21,826	19,131
रिक्ति का प्रतिशत	<b>43.30</b>	<b>38.92</b>	<b>45.24</b>	<b>40.77</b>	<b>37.13</b>
आंगनवाड़ी कार्यकर्ता					
अनुमोदित संख्या	10,52,638	10,52,638	13,56,027	13,56,027	13,66,776
तैनात कर्मचारी	8,14,817	9,65,617	9,98,216	10,80,586	11,74,388
रिक्ति	2,37,821	87,021	3,57,811	2,75,441	1,92,388
रिक्ति का प्रतिशत	<b>22.59</b>	<b>8.27</b>	<b>26.39</b>	<b>20.31</b>	<b>14.08</b>
आंगनवाड़ी सहायक					
अनुमोदित संख्या	10,52,638	10,52,638	12,42,096	12,42,096	12,49,776
तैनात कर्मचारी	8,05,753	9,57,416	9,84,792	10,52,907	11,04,098
रिक्ति	2,46,885	95,222	2,57,304	1,89,189	1,45,678
रिक्ति का प्रतिशत	<b>23.45</b>	<b>9.05</b>	<b>20.72</b>	<b>15.23</b>	<b>11.66</b>

लेखापरीक्षा ने पाया कि योजना के क्रियान्वयन के लिए आवश्यक कर्मचारियों की तुलना में अनुमोदित पदों की रिक्ति के कारण परिचालित परियोजनाओं की कुल संख्या तथा बा.वि.प.अ. के रूप में तैनात अधिकारियों की संख्या में लेखापरीक्षा की पूरी अवधि में असंतुलन बना रहा। इसी प्रकार, आं.के. तथा आं.का./आं.स. के संबंध में भी कमियाँ पायी गयीं विवरण नीचे की तालिका में दिए गये हैं:

तालिका 5.2: बा.वि.प.अ. के बगैर परियोजनाएं, आं.का अथवा आं.स. के बगैर आं.के.

को स्थिति	परिचालित स.बा.वि.से. परियोजनाओं की संख्या	उपलब्ध बा.वि.प.अ./स.बा.वि.प.अ. की संख्या	बा.वि.प.अ. <sup>1</sup> के बगैर परियोजनाओं की संख्या	परिचालित आं.के. की संख्या	आं.का. की उपलब्ध संख्या	आं.का. के बगैर आं.के. की संख्या	उपलब्ध आं.सं. की संख्या	आं.स. के बगैर आं.के. की संख्या
31-03-07	5,829	5,395	434	8,44,743	8,14,817	29,926	8,05,753	38,990
31-03-08	6,070	5,379	691	10,13,337	9,65,617	47,720	9,57,416	55,921
31-03-09	6,120	5,419	701	10,44,269	9,98,216	46,053	9,84,792	59,477
31-03-10	6,509	5,658	851	11,42,029	10,80,586	61,443	10,52,907	89,122
31-03-11	6,722	5,856	866	12,62,267	11,74,388	87,879	11,04,098	1,58,169

तालिका यह दर्शाती है कि 2006-07 से 2010-11 के दौरान कम से कम 7.45 से 13.07 प्रतिशत परियोजनाएं बगैर किसी बा.वि.प.अ./स.बा.वि.प.अ. के कार्य कर रही थीं। इसी प्रकार, 3.54 से 6.96 प्रतिशत के पास कोई आं.का. नहीं थे तथा 4.62 से 12.53 प्रतिशत आं.स. के बगैर थे।

<sup>1</sup> आंकड़े कम से कम परियोजनाओं की संख्याओं को दर्शाते हैं जो बिना बा.वि.प.अ./स.बा.वि.प.अ. के थे। स.बा.वि.से. के अधीन ऐसी भी परियोजनाएं थीं जिनमें एक से अधिक बा.वि.प.अ./स.बा.वि.प.अ. थे। अंततः बिना बा.वि.प.अ./स.बा.वि.अ. के बगैर कार्य करने वाली परियोजनाओं की संख्या अधिक थी।

फील्ड स्तर के नमूना-परीक्षण ने मंत्रालय के आंकड़ों से परिकलित प्रमुख स.बा.वि.से. कार्यकर्ताओं/स्टाफ की रिक्ति स्थिति की पुष्टि की थी। 31 मार्च 2011 तक:

- 269 नमूना परीक्षित परियोजनाओं में से 45 बगैर किसी बा.वि.प.अ. के कार्य कर रही थीं (16.73 प्रतिशत),
- 269 नमूना-परीक्षित परियोजनाओं में 59,565 आं.के. में से 2,446 बगैर किसी आं.का. के कार्य कर रही थी (4.44 प्रतिशत), तथा
- 3,405 आं.के. बगैर किसी आं.स. के कार्य कर रहे थे (5.72 प्रतिशत)।

राज्यवार विवरण **अनुबंध 5.1** में दिये गये हैं।

राज्य/सं.शा.क्षे. सरकारें योजना के विस्तार के साथ सम-सामयिक रूप से स.बा.वि.से. कर्मचारियों की भर्ती करने में असफल रहीं। 31 मार्च 2011 तक अनुमोदित संख्या के समक्ष रिक्ति स्थिति कुछ कम हुई तथापि सभी चारों कैडरों में स.बा.वि.से. कर्मचारियों की एक बड़ी संख्या की भर्ती/नियुक्ति अभी भी आवश्यक थी। परिचालित परियोजनाओं में अति आवश्यक कर्मचारियों के लगातार अभाव के कारण स.बा.वि.से. का अधिकाधिक नवीन क्षेत्रों में विस्तार अप्रभावी रहा था। योजना के तहत सेवाओं की आपूर्ति महत्वपूर्ण सेवा प्रदाताओं की समकक्ष उपलब्धता पर आधारित है। तथापि, मंत्रालय द्वारा सभी परिचालित परियोजनाओं तथा आं.के. पर इसे सुनिश्चित नहीं किया गया था।

मंत्रालय ने बताया (नवम्बर 2012) कि वह स.बा.वि.से. के अंतर्गत विभिन्न स्तरों पर रिक्तियों की भर्ती से संबंधित मामलों को राज्यों की समीक्षा बैठकों में नियमित रूप से उठाता आ रहा था। म.बा.वि. मंत्री ने सभी राज्य मुख्य मंत्रियों के समक्ष इन रिक्तियों को जल्दी भरने के मुद्दे को पत्र दिनांक 18 जुलाई 2012 के द्वारा उठाया था। देश भर में लागू एक केन्द्रीय प्रायोजित योजना होने के कारण, केन्द्र स्तर पर सूक्ष्म प्रबंधन संभव नहीं है। तथापि, सरकार ने जिला तथा राज्य स्तरों को सम्मिलित करते हुए सभी स्तरों पर, योजना के अंतर्गत रिक्त पदों की समीक्षा तथा सुधारात्मक कदम उठाने के विशिष्ट दायित्व के साथ एक पाँच सूत्री निगरानी तथा पर्यवेक्षक तंत्र का आरंभ किया था। मंत्रालय स.बा.वि.से. हेतु अलग कैडर बनाने के लिए राज्यों पर लगातार दबाव बनाता रहा था। तथापि, प्रत्युत्तर उत्साहजनक नहीं था।

मंत्रालय के उत्तर को इन तथ्यों के आलोक में देखा जा सकता है कि यह योजना के विस्तारण के पूर्व आवश्यक जन संसाधन जैसे कि बा.वि.प.अ. तथा आं.का की उपलब्धता को सुनिश्चित करने में असफल रहा था। परिचालित परियोजनाओं तथा आं.के. में कर्मचारियों की तैनाती 2006-11 की अवधि में कम रही थी।

### **5.1.2 जिला कार्यक्रम कार्यालयों तथा परियोजना कार्यालयों में स्टाफ की कमी**

आं.के. को प्रशासनिक सहायता प्रदान करने तथा उनके कार्य की निगरानी हेतु, प्रखंड स्तर पर स.बा.वि.से. परियोजनाओं तथा जिला स्तर पर जिला कार्यक्रम कार्यालयों

(जि.का.का.) का गठन किया गया था। स.बा.वि.से. दिशानिर्देशों के अनुसार, जि.का.का. अन्य बातों के साथ-साथ, एक जिला कार्यक्रम अधिकारी, कार्यालय पर्यवेक्षक, सांख्यिकी सहायक तथा लिपिकों द्वारा चलाया जाना था। इसी प्रकार से, एक परियोजना को बा.वि.प.अ./स.बा.वि.प.अ., सांख्यिकी सहायक/सहायक, लिपिक तथा एक ड्राइवर द्वारा चलाया जाना था।

लेखापरीक्षा ने पाया कि जिला कार्यक्रम कार्यालयों तथा परियोजनाओं में कर्मचारियों की भर्ती के स्वरूप में अंतर्राज्यीय विविधता के साथ-साथ राज्यान्तरिक विविधता भी थी। मंत्रालयी कैडर में अनुमोदित पदों की संख्या में तथा जिला कार्यक्रम कार्यालयों एवं परियोजनाओं में पदों की संख्या में अंतर था।

आगे, 65 जि.का.का. तथा 254 परियोजनाओं के नमूना-परीक्षण ने उद्घटित किया कि 2006-11 की अवधि में बहुत सारे जि.का.का. एवं परियोजनाएं अनुमोदित पद होने के बावजूद, आवश्यक प्रशासनिक कर्मचारियों के बगैर कार्य कर रही थी, जिसका संक्षिप्त विवरण नीचे दिया गया है (राज्यवार आंकड़े **अनुबंध 5.2** 'क' तथा 'ख' में दिए गए हैं):

- 3 से 10 मामलों में (5 से 15 प्रतिशत) जि.का.का. बगैर किसी जिला कार्यक्रम अधिकारी के कार्य कर रहे थे;
- 14 से 21 मामलों में (22 से 32 प्रतिशत) जि.का.का. में कोई कार्यालय पर्यवेक्षक नहीं था;
- 16 से 23 मामलों में (25 से 35 प्रतिशत) जि.का.का. में सांख्यिकी सहायक का अनुमोदित पद रिक्त पड़ा था।
- 33 से 46 परियोजनाएं (13 से 18 प्रतिशत) बगैर किसी बा.वि.प.अ./स.बा.वि.अ. के कार्य कर रही थीं;
- 50 से 61 मामलों (20 से 24 प्रतिशत) में परियोजनाओं में कोई सांख्यिकी सहायक/सहायक नहीं था;
- 21 से 30 परियोजनाएं (8 से 12 प्रतिशत) बगैर किसी लिपिक (नि.श्रे.लि./उ.श्रे.लि./टंकक) के कार्य कर रही थीं; तथा;
- 50 से 62 परियोजनाएं (20 से 24 प्रतिशत) के पास कोई चालक चालक नहीं था (जो बा.वि.प.अ./स.बा.वि.अ. को ए.बा.वि.सं. परियोजना क्षेत्र में फैले हुए आं.के. का दौरा कराने की दृष्टि से महत्वपूर्ण था)।

इस प्रकार, जि.का.का. तथा स.बा.वि.से. परियोजनाओं की उल्लेखनीय संख्या, योजना के परिचालन के लिए आवश्यक श्रम शक्ति से वंचित थीं। आवश्यक कर्मचारियों की अनुपस्थिति ने योजना के प्रशासन, निगरानी तथा पर्यवेक्षण को प्रतिकूल प्रभावित किया

था। परिणामस्वरूप अभिलेखों के अनुरक्षण, आंकड़ों के प्रतिवेदन तथा आं.के. के पर्यवेक्षण में कमी को देखा गया जिस पर आगे आने वाले अध्यायों में विवेचन किया गया है।

**अध्याय-V**  
मानव संसाधन  
तथा प्रशिक्षण

### अनुशंसा

- **मंत्रालय को जि.का.का. तथा स.बा.वि.से. परियोजनाओं के स्तर पर अनुमोदित पदों का जहाँ तक संभव हो मानकीकरण करना चाहिए तथा योजना के अंतर्गत आं.के. के कुशल प्रशासन एवं पर्यवेक्षण हेतु जरूरी कार्य-बल की उपलब्धता को सुनिश्चित करना चाहिए।**

### 5.1.3 आंकड़ा अंतर

लेखापरीक्षा ने, मंत्रालय द्वारा अनुरक्षित पदासीन कर्मचारियों संबंधी आंकड़े एवं राज्य सरकारों द्वारा उनके व्यय विवरणों (व्य.वि.) में दिये गये समान आंकड़ों में अंतर पाया था। 31 मार्च 2011 तक पदासीन कर्मचारियों संबंधी 18 राज्यों के व्य.वि. में दिखाये गये आंकड़ों तथा मंत्रालय द्वारा अनुरक्षित समान आंकड़ों के मध्य तुलना ने आंकड़ों के दोनों सेटों में अंतर को उद्घटित किया, जिसे नीचे दिया गया है (राज्यवार विवरण **अनुबंध 5.3** में दिये गये हैं):

- 31 मार्च 2011 को मंत्रालय द्वारा बताए गये पदासीन बा.वि.प.अ./स.बा.वि.प.अ. के राज्यवार आंकड़े नौ राज्यों के उनके व्य.वि. में दर्शाये गये आंकड़ों से 11 प्रतिशत से अधिक थे। आठ राज्यों के मामले में आंकड़े 8 प्रतिशत कम थे।
- मंत्रालय द्वारा दिये गये पदासीन पर्यवेक्षकों के आंकड़े, सात राज्यों के व्य.वि. में दिखाये गये आंकड़ों से 8 प्रतिशत से अधिक थे, आठ राज्यों के मामले में आंकड़े सात प्रतिशत से कम थे।
- मंत्रालय द्वारा पदासीन आं.का. पर दिये गये आंकड़े चार राज्यों द्वारा उनके व्य.वि. में दिखाये गये आंकड़ों से एक प्रतिशत से अधिक थे। 14 राज्यों के मामले में आंकड़ा 5 प्रतिशत कम था।

31 मार्च 2011 तक पदासीन आं.का. के आंकड़ों ने, नौ राज्यों के 35 जिला कार्यक्रम कार्यालयों द्वारा अनुरक्षित आंकड़े तथा उन्हीं जिलों के संबंध में राज्य स.बा.वि.से. प्रकोष्ठों द्वारा प्रदान किये गये आंकड़ों के मध्य इसी प्रकार का अंतर देखा गया था, जैसा कि **अनुबंध 5.4** में दिया गया है।

मंत्रालय द्वारा अनुरक्षित स.बा.वि.से. परियोजना से संबंधित वास्तविक बल के आंकड़ों एवं राज्य ए.आ.वि.से. प्रकोष्ठ तथा जि.का.का. के आंकड़ों में अधिक अंतर होना प्रशासन के विभिन्न स्तरों पर सुमेलन के अभाव को दर्शाता है। जिसके कारण अनुरक्षित आंकड़ों की दक्षता और विश्वसनीयता पर सवाल उठता है।

### अनुशंसा

- मंत्रालय को योजना के भौतिक तथा वित्तीय मानकों के सूचनार्थ प्रभावी प्रबंधन सूचना प्रणाली (प्र.सू.प्र.) का विकास करना चाहिए ताकि योजना क्रियान्वयन के स्तरों पर डेटाबेस का उचित रूप से अनुरक्षण तथा अद्यतन हो।

मंत्रालय ने बताया (नवम्बर 2012) कि लेखापरीक्षा की सिफारिश को अभिज्ञान में लिया गया था। इसने प्र.सू.प्र. का भौतिक तथा वित्तीय मानकों में, श्रम-शक्ति स्थिति को सम्मिलित करते हुए, सूचना देने के लिए सभी स्तरों पर संशोधन किया था।

#### 5.1.4 स्टाफ उपलब्धता पर राज्य-विशिष्ट निष्कर्ष

लेखापरीक्षा के तीन राज्य विशिष्ट निष्कर्ष निम्नानुसार हैं:

- मध्य प्रदेश में लेखापरीक्षा ने देखा कि 2006-11 की अवधि में, यद्यपि स.बा.वि.से. कर्मचारी राज्य सरकार की अन्य योजनाओं, उदाहरणार्थ लाडली लक्ष्मी योजना, उषा किरण योजना, अटल बाल मिशन तथा अन्य सर्वेक्षण कार्यों में रत थे, स.बा.वि.से. योजना के अंतर्गत स.बा.वि.से. कर्मचारियों के वेतन तथा मानद्यों पर ₹ 1127.86 करोड़ का सकल व्यय लेखाबद्ध किया गया था।
- उत्तर प्रदेश में, लेखापरीक्षा ने देखा कि बा.वि.प.अ. तथा पर्यवेक्षक, नमूना जिलों में राशन की दुकानों के सत्यापन, जनगणना, फोटोयुक्त पहचान पत्र जैसे अन्य सरकारी कार्यों में लगे हुए थे।
- पश्चिम बंगाल के तीन नमूना परीक्षित जिलों में, आवश्यकता से अधिक 12 चालक (बर्दवान-9, जलपाईगुड़ी-1 तथा मालदा-2) नियुक्त थे। संबंधित कार्यालयों में कोई वाहन नहीं था। परिणामतः अप्रैल 1995 से अक्टूबर 2011 तक की अवधि में ₹ 0.96 करोड़ के निष्क्रिय पारिश्रमिक का भुगतान किया गया।

मंत्रालय ने बताया (नवम्बर 2012) कि मध्य प्रदेश, उत्तर प्रदेश, तथा पश्चिम बंगाल में कर्मचारियों की उपलब्धता से संबंधित उठाये गये विषयों को संबंधित राज्यों के समक्ष समुचित कार्रवाई हेतु प्रस्तुत किया जाएगा।

#### 5.2 आं.का./आं.स. को लाभ

मंत्रालय ने आं.का./आं.स. को उनके काम की परिस्थितियों के सुधारने के लिए कुछ लाभ प्रदान किये। नमूना परीक्षण ने, तथापि, यह उद्घटित किया कि राज्य सरकारों द्वारा आं.का./आं.स. तक कुछ लाभों की विस्तारित नहीं किया गया था, जिसका विवरण आगे के पैराग्राफों में दिया गया है।

### 5.2.1 शिकायत निवारण समिति का गठन न होना

मंत्रालय के निर्देशों के अनुसार (अगस्त 2000), जिला तथा राज्य स्तर पर आं.का. तथा आं.स. के प्रतिनिधित्व के साथ एक शिकायत निवारण समिति का गठन किया जाना था। समिति को अपने तिमाही बैठकों में आं.का./आं.स. के शिकायतों तथा दैनंदिन कठिनाइयों का नियमित रूप से तथा शीघ्र निवारण करना था।

तथापि, लेखापरीक्षा ने पाया कि अप्रैल 2011 तक आन्ध्र प्रदेश, गुजरात<sup>2</sup> तथा झारखण्ड में शिकायत निवारण समिति का गठन नहीं किया गया था। छत्तीसगढ़, हरियाणा, राजस्थान तथा उत्तर प्रदेश में समिति के कार्यों पर कोई सूचना उपलब्ध नहीं थी। कथित समिति के स्थापना की कोई सूचना कर्नाटक, मेघालय तथा पश्चिम बंगाल सरकारों द्वारा प्राप्त नहीं हुई थी।

#### मामला अध्ययन: गुजरात की शिकायतों पर अनुवर्ती कार्रवाईयां

नमूना-परीक्षण ने उद्घाटित किया कि स.बा.वि.से. निदेशक ने 2006-11 के दौरान आं.का./आ.सं. से बा.वि.प.अ. द्वारा कथित भ्रष्टाचार, भोजन के निम्न स्तर, आं.का./आं.स./वि./सामान्य जनता में से भर्ती में अनियमितताओं से संबंधित 348 शिकायतें प्राप्त की थीं। लेखापरीक्षा, इन शिकायतों के निपटारे संबंधी स्थिति को सुनिश्चित नहीं कर पाया, क्योंकि उनकी अनुवर्ती कार्रवाईयों की निगरानी के लिए कोई नियंत्रण पंजिका अनुरक्षित नहीं की गयी थी। नमूना परीक्षण ने, तथापि, उद्घाटित किया कि मानसिक यातना पर आं.का./आं.स. द्वारा प्राप्त 55 शिकायतों में से केवल छः का निपटान किया गया तथा शेष 49 शिकायतें संबंधित जिला विकास अधिकारी (जि.वि.अ.) के पास लंबित थीं। इसी प्रकार, 46 में से 37 तथा 10 में से छः क्रमशः भ्रष्टाचार तथा भोजन की गुणवत्ता से संबंधित शिकायतें जि.वि.अ. के पास लंबित थीं।

निदेशक ने बताया (जनवरी 2012) कि उसके कार्यालय में नियंत्रण रजिस्टर अनुरक्षित किए जाने की आवश्यकता नहीं थी। सूचित अनियमितताओं के निपटान में भारी देरी तथा निदेशक द्वारा दिया गया उत्तर स.वा.वि.पो. के अग्रणी कार्यकर्ताओं की शिकायतों के निपटाने में सरकारी भूमिका की निराशाजनक स्थिति को दर्शाता है।

मंत्रालय ने बताया (नवम्बर 2012) कि आं.का./आं.स. लाभों के गैर-विस्तारण से संबंधित मुद्दे को राज्यों के समक्ष, शिकायत निवारण समितियों के गठन के विशेष संदर्भ के साथ रखा जाएगा।

<sup>2</sup> निर्गम सम्मेलन (जनवरी 2012) के दौरान गुजरात सरकार ने बताया कि ऐसी समितियां जिला स्तर पर गठित की गयी थीं तथा सूरत के जि.वि.अ. द्वारा मई एवं नवम्बर 2011 में दो बैठकें बुलाई गयीं थीं।

### 5.2.2 स.बा.वि.से. कर्मचारियों को पुरस्कार

स.बा.वि.से. के दिशानिर्देशों के अनुसार, आं.के. सराहनीय सेवाओं को सम्मानित करने के लिए वर्ष 2000-01 से वार्षिक राष्ट्रीय तथा राज्य स्तर पर, प्रशस्ति-पत्र के साथ नकद पुरस्कार<sup>3</sup> का प्रावधान किया गया था।

लेखापरीक्षा ने राष्ट्रीय तथा राज्य स्तरों पर अनुकरणीय सेवाएं देने वाले आं.का. को पुरस्कृत करने में विलंब पाया था। मंत्रालय स्तर पर, 2006-09 की अवधि हेतु पुरस्कार देने के लिए नामांकनों को 2012 में अंतिम रूप दिया गया था। तथापि, पुरस्कार देना अभी (नवम्बर 2012) तक शेष था। 2009-11 की अवधि के लिए 19 राज्यों/सं.शा.क्षे. से नामांकन जुलाई 2012 तक प्रतीक्षित थे। यह स्पष्ट है कि अंतिम बार राष्ट्रीय स्तर के पुरस्कार फरवरी 2009 में दिये गये थे, जो वर्ष 2004-06 से संबंधित थे।

#### सकारात्मक विकास

- हरियाणा तथा मेघालय ने 2006-11 की पूरी अवधि में आं.का.के. अभीष्ट संख्या को पुरस्कार दिया था।
- 2007-08 में, गुजरात सरकार ने एक आं.का. तथा आं.स. को राज्य स्तरीय पुरस्कार के रूप में क्रमशः ₹51,000 तथा ₹31,000 की माता यशोदा पुरस्कार योजना की शुरुआत की थी।

नमूना-परीक्षित राज्यों में राज्य स्तरीय पुरस्कारों की स्थिति नीचे दी गयी है:

- 2006-11 के दौरान छः राज्यों (आन्ध्र प्रदेश, बिहार, झारखण्ड, ओडिशा, उत्तर प्रदेश तथा पश्चिम बंगाल) में कोई पुरस्कार नहीं दिया गया था।
- 2008-09 तक की अवधि के लिए पुरस्कार वितरित किये गये थे परंतु 2009-11 के लिए तीन राज्यों (कर्नाटक, मध्य प्रदेश तथा राजस्थान) में कोई पुरस्कार नहीं दिया गया था।
- गुजरात में 2006-07 तथा 2009-11 के लिए कोई पुरस्कार नहीं दिया गया तथा छत्तीसगढ़ में 2006-07 तथा 2010-11 के लिए कोई पुरस्कार नहीं दिया गया था।

मंत्रालय तथा राज्य सरकारों के आं.का. को समय पर पुरस्कार वितरित कर पाने में असफलता ने स.बा.वि.से. के अग्रणी कर्मचारियों को प्रोत्साहित करने के मूल उद्देश्य को ही निष्फल कर दिया।

मंत्रालय ने बताया कि (नवम्बर 2012) कि सभी राज्यों से, योजना के अनुसार आं.का. को पुरस्कार देने तथा उनके स्वैच्छिक सेवाओं को मान्यता प्रदान करने का, उत्प्रेरक कारक के रूप में, अनुरोध किया जाएगा।

<sup>3</sup> राष्ट्रीय स्तर पर ₹25,000 तथा राज्य स्तर पर ₹5,000



### 5.2.3 विविध निष्कर्ष

लेखापरीक्षा में राज्य सरकारों की भारत सरकार के आं.का./आं.स. के कार्य परिस्थितियों को उन्नत करने की दिशा वाली नीतियों को लागू करने में असफलता की निम्नलिखित अन्य घटनाओं को देखा गया था।

- आं.का./आं.स. कल्याण निधि का गठन आं.का./आं.सं. तथा राज्य सरकारों के योगदान के द्वारा, उन्हें सामाजिक सुरक्षा नेटवर्क के अंतर्गत लाना था। तथापि, 10 नमूना-परीक्षित राज्यों (आन्ध्र प्रदेश, छत्तीसगढ़, हरियाणा, झारखण्ड, मध्य प्रदेश मेघालय, कर्नाटक, ओडिशा, उत्तर प्रदेश, तथा पश्चिम बंगाल) में ऐसी कोई निधि नहीं बनायी गयी थी।
- मंत्रालय ने (दिसम्बर 2008) सभी आं.का./आं.स. को वार्षिक रूप से ₹200 प्रति साड़ी की दर पर दो साड़ियां तथा ₹25 प्रति बैज की दर से दो नाम पट्ट प्रदान करने की एक नयी योजना की शुरुआत की थी। नमूना-परीक्षित राज्यों में से, योजना का आरंभ मध्य प्रदेश, मेघालय तथा पश्चिम बंगाल में नहीं हुआ था। राजस्थान में 2010-11 के दौरान दो साड़ियों के मानदण्ड के स्थान एक साड़ी प्रदान की गयी थी।
- आं.का./आं.स. के लिए मानदेयों का संवितरण छः राज्यों (बिहार, छत्तीसगढ़, झारखण्ड, ओडीशा, राजस्थान तथा उत्तर प्रदेश) में नियमित नहीं था। कभी इसका दोमाही, तिमाही और अर्द्धवार्षिक रूप से भी संवितरण किया गया था। इसका कारण स.बा.वि.से. परियोजनाओं पर सचिवालयी कैंडर की कमी होना था।
- आं.का./आं.स. के लिए मानदेयों का संशोधन अप्रैल 2008 से किया गया था। यह देखा गया कि चयनित परियोजना मध्य प्रदेश के दमोह जिले के जबेरा में बड़े मानदेयों पर बकाया का आंशिक रूप से भुगतान 196 आं.का./आं.स. को किया गया था।

इस प्रकार, यह स्पष्ट था कि राज्य सरकारों आं.का./आं.स. तक लाभ का विस्तार करने में निष्फल रहीं जैसा कि मंत्रालयों के विविध निर्देशों द्वारा अपेक्षित था। मंत्रालय अपनी ओर से अग्रणी बा.वि.यो. कर्मचारियों की कार्य-परिस्थितियों को उन्नत करने हेतु निदानात्मक कदमों को उठाने में असफल रहा।

मंत्रालय ने बताया (नवम्बर 2012) कि वह लाभों को आं.का./आं.स.के. प्रारंभिक स्तर तक पहुँचाने के लिए राज्य सरकारों के साथ मामले को लगातार, उठाता रहा था।

#### अनुशंसा

- मंत्रालय को आं.का. तथा आं.स. की कार्य-परिस्थितियों की बेहतरी से संबंधित विभिन्न आदेशों की सतर्कतापूर्वक निगरानी तथा राज्यों द्वारा इसकी अनुपालना सुनिश्चित करना चाहिए।

### 5.3 स.बा.वि.से. के अंतर्गत प्रशिक्षण

प्रशिक्षण स.बा.वि.से. का सर्वाधिक महत्वपूर्ण घटक है, चूंकि कार्यक्रम के लक्ष्यों की प्राप्ति काफी हद तक अग्र-पंक्ति कर्मचारियों की सेवा वितरण को सुधारने की कुशलता पर निर्भर करती है। स.बा.वि.से. के अंतर्गत प्रशिक्षण का क्रियान्वयन राष्ट्रीय सार्वजनिक सहकारिता एवं बाल विकास संस्थान (रा.सा.बा.वि.स.) तथा राज्य भर के फैले गै.स.सं./राज्य सरकारों द्वारा संचालित मध्यम स्तर प्रशिक्षण केन्द्रों (मं.स्त.प्र.के. एवं आंगनवाड़ी प्रशिक्षण केन्द्रों (आ.प्र.के.) के द्वारा मंत्रालय के वित्तीय सहायता से होता है। स.बा.वि.से. कर्मचारी का प्रशिक्षण स्वरूप तालिका 5.3 में दिया गया है।

तालिका 5.3: प्रशिक्षण का स्वरूप

प्रशिक्षण का प्रकार	प्रशिक्षण	प्रशिक्षण प्रदाता	अवधि (दिन)
अनुगम प्रशिक्षण (आरंभिक नियोजन/नियुक्ति पर)	बा.वि.प.अ./स.बा.वि.प.अ.	स.सा.स.बा.वि.स.	7
	पर्यवेक्षक	म.स्त.प्र.के.	7
	आ.का.	आं.प्र.के.	8
	आ.स.	आं.प्र.के.	5
कार्य/अभिविन्यास प्रशिक्षण (सेवा अवधि के दौरान एक बार)	बा.वि.प.अ./स.आ.वि.प.अ.	स.सा.स.बा.वि.स.	32
	पर्यवेक्षक	म.स्त.प्र.के.	32
	आ.का.	आं.प्र.के.	32
	आ.स.	आं.प्र.के.	8
पुनश्चर्या प्रशिक्षण (सेवा में, प्रत्येक दो वर्ष में एक बार)	बा.वि.प.अ./स.आ.वि.प.अ.	स.सा.स.बा.वि.स.	7
	पर्यवेक्षक	म.स्त.प्र.के.	7
	आ.का.	आं.प्र.के.	7
	आ.स.	आं.प्र.के.	5

#### 5.3.1 राज्य प्रशिक्षण कार्य योजना (रा.प्र.का.यो.)

प्रशिक्षण, एक निरंतर कार्यक्रम है। मंत्रालय के निर्देशों (अप्रैल 2009) तथा प्रशिक्षण पर पूर्व संदर्भों के अनुसार, सभी राज्यों/सं.शा.क्षे. को उनका वार्षिक राज्य प्रशिक्षण कार्य योजना (रा.प्र.का.यो.) प्रस्तुत करना अपेक्षित था मंत्रालय को इसके द्वारा अनुमोदित रा.प्र.का.यो. के आधार पर राज्यों को निधि जारी करना था। इस प्रकार, सभी राज्यों/सं.शा.क्षे. के रा.प्र.का.यो. को वित्त वर्ष के आरंभ होने से पूर्व मंत्रालय द्वारा अनुमोदित हो जाना था।

लेखापरीक्षा में देखा गया कि बहुत कम ही अवसरों पर राज्यों/सं.शा.क्षे. ने वित्त वर्ष आरंभ होने से पूर्व अपने रा.प्र.का.यो. मंत्रालय को भेजा था। परिणामस्वरूप, मंत्रालय 2006-11 के दौरान वित्त वर्ष के आरंभ होने से पूर्व उनके रा.प्र.का.यो. को मंजूरी नहीं दे पाया था, जैसाकि तालिका 5.4 में दिया गया है:

तालिका 5.4: रा.प्र.का.यो. की प्राप्तियों तथा अनुमोदनों की स्थिति<sup>4</sup>

वर्ष	रा.प्र.का.यो. की प्राप्ति			रा.प्र.का.यो. का अनुमोदन		राज्य जिन्होंने अपना रा.प्र.का.यो. प्रेषित नहीं किया
	वित्त वर्ष के शुरू होने से पहले प्राप्ति	पहली तिमाही के दौरान प्राप्ति	पहली तिमाही के बाद प्राप्ति	पहली तिमाही के दौरान अनुमोदित	पहली तिमाही के बाद अनुमोदित	
	रा.प्र.का.यो. की संख्या					
2006-07	3	26	3	25	7	3
2007-08	1	27	5	24	9	3
2008-09	1	25	7	10	22	3
2009-10	0	10	23	0	33	3
2010-11	0	25	6	18	13	4
कुल	5	113	44	77	84	16

अध्याय-V  
मानव संसाधन  
तथा प्रशिक्षण

इस प्रकार 52 प्रतिशत मामलों में, रा.प्र.का.यो. को मंत्रालय द्वारा मंजूरी वित्त-वर्ष की पहली तिमाही की समाप्ति के बाद मिली। छः मामलों (3 प्रतिशत) में रा.प्र.का.यो. को अंतिम तिमाही में मंजूरी मिली, जिसने उन्हें प्रशिक्षण गतिविधियों के नियोजन हेतु निष्प्रोजनीय कर दिया था।

मंत्रालय ने बताया (जुलाई 2012) कि राज्यों द्वारा रा.प्र.का.यो. के भेजने में विलंब, प्रशिक्षण केन्द्रों द्वारा विभिन्न श्रेणियों के प्रशिक्षण में पिछले बकायों से संबंधित आंकड़ों के विलंबित प्रमाणन के कारण हुआ। इसने आगे बताया (नवम्बर 2012) कि राज्यों/सं.शा.क्षे. पर नये वित्त वर्ष की शुरूआत के पहले रा.प्र.का.यो. को प्रस्तुत करने के लिए बास-बार दबाव बनाये गये थे। इसके अलावा, रा.प्र.का.यो. को अंतिम रूप देने में विलंब, प्रशिक्षण कार्यक्रम को प्रत्यक्षतः प्रभावित नहीं करता है। कुछ राज्यों/सं.शा.क्षे. द्वारा रा.प्र.का.यो. की लक्ष्यों की प्राप्त में कमी, उपलब्ध प्रशिक्षण अवसंरचना के कम उपयोग के कारण हुई थी।

मंत्रालय का उत्तर, राज्य सरकारों के पास उपलब्ध प्रशिक्षण के अपर्याप्त डेटाबेस तथा तिमाही प्रगति प्रतिवेदनों द्वारा प्रशिक्षण की प्रगति की निगरानी में अपर्याप्तताओं को दर्शाता है। आगे, मंत्रालय का तर्क कि रा.प्र.का.यो. को अंतिम रूप देने में विलंब प्रशिक्षण कार्यक्रम को प्रत्यक्षतः प्रभावित नहीं करते, स्वीकार्य नहीं है। रा.प्र.का.यो. में देरी, प्रशिक्षण के लिए धनराशि के निर्गम तथा व्यय नहीं किये गये शेष के पुनः अनुसमर्थन के विलंब का कारण बनती है। आगे, रा.प्र.का.यो. को तैयार करने का मूल प्रयोजन, उपलब्ध प्रशिक्षण अवसंरचना के कुशल उपयोग को सुनिश्चित करना है।

<sup>4</sup> क) 2007-08 से 2009-10 के दौरान जम्मू व कश्मीर ने जम्मू एवं कश्मीर प्रदेश के लिए अलग-अलग रा.प्र.का.यो. प्रेषित किया।

ख) दादरा तथा नगर हवेली का 2008-09 के लिए रा.प्र.का.यो. के अनुमोदन की तिथि उपलब्ध नहीं थीं।

### 5.3.2 प्रशिक्षण अवसंरचना

देश भर में कार्य कर रहे प्रशिक्षण केन्द्रों की स्थिति निम्नलिखित थी:

अध्याय-V  
मानव संसाधन  
तथा प्रशिक्षण

तालिका 5.5: स.बा.वि.से. के अंतर्गत प्रशिक्षण अवसंरचना की स्थिति

को स्थिति	आं.प्र.के.				म.स्त.प्र.के.			
	अनुमोदित	परिचालित			अनुमोदित	परिचालित		
		गै.स.सं. द्वारा परिचालित	सरकार द्वारा परिचालित	कुल		गै.स.सं. द्वारा परिचालित	सरकार द्वारा परिचालित	कुल
31 मार्च 2007	661	389	113	502	43	23	6	29
30 सितम्बर 2009	663	403	107	510	64	21	10	31
31 मार्च 2011	उ.न.	386	112	498	उ.न.	17	11	28

[उ.न. मंत्रालय द्वारा आंकड़े उपलब्ध नहीं कराये गये]

तालिका 5.5 यह दर्शाती है कि परिचालित प्रशिक्षण केन्द्रों की संख्या योजना के अंतर्गत अनुमोदित संख्या से कम थी, जिसने स.बा.वि.से. कर्मचारियों के प्रशिक्षण आवश्यकताओं को प्रतिकूलतः प्रभावित किया था।

इसके अलावा, लेखापरीक्षा ने प्रशिक्षण अवसंरचना संबंधी निम्नलिखित राज्य-विशिष्ट कमियां पायीं:

- आंध्र प्रदेश में 12 नमूना परीक्षित में से 6 आं.प्र.के./म.स्त.प्र.के. श्वेत पटों, फ्लिप चार्टों, प्रदर्शन पटों तथा मुद्रक एवं जेरोक्स मशीनों जैसे सहायक उपकरणों से लैस नहीं थे। आगे, नोडल अधिकारी, जि.का.अ., बा.वि.प.अ. तथा अन्य अधिकारियों के क्षेत्रीय दौरो के विवरण पाँच नमूना परीक्षित आं.प्र.के. अभिलेखों में नहीं पाये गये।
- छत्तीसगढ़ में, प्रादेशिक महिला प्रशिक्षण केन्द्र (प्रा.म.प्र.के.) बिलासपुर द्वारा 2006-07 से 2009-10 के दौरान कोई प्रशिक्षण नहीं दिया गया था। प्रा.म.प्र. के जगदलपुर द्वारा प्रशिक्षण की कोई सूचना लेखापरीक्षा को उपलब्ध नहीं करायी गयी थी। राज्य संसाधन केन्द्र (रा.सं.के.) रायपुर में 33 से 50 प्रतिशत पर्यवेक्षकों को प्रशिक्षण प्रदान किया गया था।
- झारखण्ड में कोई म.स्त.के. नहीं था। 2006-11 के दौरान पर्यवेक्षकों को कोई प्रशिक्षण नहीं दिया गया था। परिणामस्वरूप, राज्य में नियुक्त 694 पर्यवेक्षकों में से, 365 पर्यवेक्षक (52.94 प्रतिशत) ने आरंभिक कार्य प्रशिक्षण प्राप्त नहीं किया था।

मंत्रालय ने बताया (जुलाई 2012) कि अपर्याप्त प्रशिक्षण अवसंरचना, कुछ अकुशल प्रशिक्षण केन्द्रों को बंद करने तथा स.बा.वि.से. प्रशिक्षण के लिए इच्छुक गै.स.स. का उपलब्ध न होने के कारण थी। इसने आगे बताया (नवम्बर 2012), कि राज्य सरकारें, अपनी आवश्यकताओं के आधार पर नये प्रशिक्षण केन्द्र खोलने के लिए उत्तरदायी थीं। आगे, राज्य विशिष्ट अभ्युक्तियां संबंधित राज्यों के समक्ष समुचित निदानात्मक उपायों के लिए रखी गयीं थीं।

मंत्रालय का उत्तर इस तथ्य के आलोक में देखा जाना चाहिए कि स.बा.वि.से. के अंतर्गत प्रशिक्षण एक निरंतर चलने वाला कार्यक्रम है। योजना का कुशल क्रियान्वयन केन्द्र तथा राज्य सरकारों की बराबर की जिम्मेदारी है। मंत्रालय अपनी ओर से पर्याप्त प्रशिक्षण अवसंरचना की उपलब्धता को सुनिश्चित करने में विफल रहा।

### 5.3.3 प्रशिक्षण कार्यक्रम का क्रियान्वयन

योजना के अंतर्गत, सभी राज्य/सं.शा.क्षे. सरकारें स.बा.वि.से. कर्मचारियों के लिए वार्षिक प्रशिक्षण लक्ष्यों को नियत करती है। यह लक्ष्य, परिचालित प्रशिक्षण केन्द्रों द्वारा तैयार किए गये वार्षिक प्रशिक्षण कैलेण्डर पर आधारित होते हैं।

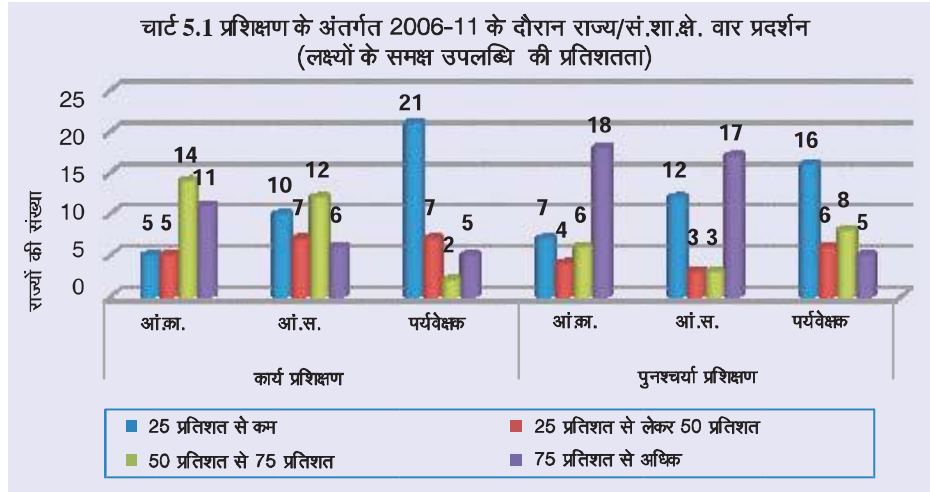
लेखापरीक्षा ने, 2006-11 के दौरान पर्यवेक्षकों, आं.का. तथा आं.स. के प्रशिक्षण के लिए नियत लक्ष्यों की तुलना में उपलब्धियों में लगातार गिरावट दर्ज की जैसाकि आगे की तालिका (वर्षवार स्थिति अनुबंध 5.5 में दी गयी है) में दिखाया गया है:

तालिका 5.6: विविध प्रशिक्षण कार्यक्रमों के अंतर्गत लक्ष्यों की तुलना में गिरावट

प्रशिक्षण प्रकार	स.बा.वि.से. कर्मचारी	लक्ष्य	उपलब्धि	गिरावट	गिरावट का प्रतिशत
कार्य/अभिवन्यास	पर्यवेक्षक	20,308	8,493	11,815	58.18
	आं.का.	5,65,986	3,83,711	1,82,275	32.20
	आं.स.	6,82,748	3,46,795	3,35,953	49.21
पुनश्चर्चा	पर्यवेक्षक	48,146	26,089	22,057	45.81
	आं.का.	8,23,698	6,63,635	1,60,063	19.43
	आं.स.	7,33,054	5,38,117	1,94,937	26.59

लक्ष्य के समक्ष संपूर्ण उपलब्धि 2006-11 के दौरान राज्यों/सं.शा.क्षे. में अलग-अलग थी। नीचे दिया गया चार्ट राज्यों/सं.शा.क्षे. प्रतिशतता के चार अलग-अलग स्तरों पर, प्रशिक्षण कार्यक्रम के नियत लक्ष्यों के समक्ष प्रदर्शन को दर्शाता है (राज्यवार विवरण अनुबंध 5.6 में दिया गया है)।

अध्याय-V  
मानव संसाधन  
तथा प्रशिक्षण



मंत्रालय ने बताया (जुलाई 2012) कि कार्य प्रशिक्षण के अंतर्गत लक्ष्यों की निम्न उपलब्धि स.बा.वि.से. कर्मचारियों की भर्ती/नियुक्ति में देरी के कारण हुई। आगे, 2012-13 से इसने वास्तविक बकायों के आधार पर कार्य प्रशिक्षण के लक्ष्यों का निर्धारण शुरू कर दिया था।

**5.3.4 राष्ट्रीय सार्वजनिक सहकारिता तथा बाल विकास संस्थान (रा.सा.स.बा.वि.सं.) तथा खाद्य एवं पोषण बोर्ड (खा.पो.बो.) के द्वारा प्रशिक्षण**

रा.सा.स.बा.वि.सं. तथा इसके क्षेत्रीय केंद्र, बा.वि.प.अ./स.बा.वि.प.अ. तथा म.स्त.प्र.के. के प्रशिक्षकों के प्रशिक्षण के लिए उत्तरदायी हैं। रा.सा.स.बा.वि.सं., अन्य कुशलता विकास के कार्यक्रम भी संचालित करता है। इसके अलावा, खाद्य एवं पोषण बोर्ड (खा.पो.बो.), जो मंत्रालय का एक तकनीकी अंग है, फील्ड कर्मचारियों के विभिन्न राज्यों/के.शा.प्र. में स्थित 43 सामुदायिक खाद्य एवं पोषण विस्तार इकाइयों (सा.खा.पो.वि.इ.) के माध्यम से पोषक अभिविन्यास प्रशिक्षण में भी लगा हुआ था।

2006-07 से 2010-11 के दौरान रा.सा.स.बा.वि.सं. तथा खा.पो.बो. की प्रशिक्षण प्रदान करने में उपलब्धि इस प्रकार थी (वर्षवार विवरण अनुबंध 5.7 में)

तालिका 5.7: रा.सा.स.बा.वि.सं. की प्रशिक्षण के अंतर्गत लक्ष्य तथा उपलब्धि

प्रशिक्षण का प्रकार	लक्ष्य	उपलब्धि	गिरावट	गिरावट का प्रतिशत
रा.सा.स.बा.वि.सं.				
बा.वि.प.अ./स.बा.वि.प.अ. के लिए पुनश्चर्या प्रशिक्षण	2,075	1,938	137	6.60
म.स्त.प्र.के./आं.प्र.के. प्रशिक्षकों के अभिविन्यास/पुनश्चर्या प्रशिक्षण	380	298	82	21.58
पर्यवेक्षकों का कार्य/पुनश्चर्या प्रशिक्षण	175	86	89	50.86

प्रशिक्षण का प्रकार	लक्ष्य	उपलब्धि	गिरावट	गिरावट का प्रतिशत
खा.पो.बो.				
बा.वि.प.अ./पर्यवेक्षकों, स्वास्थ्य कार्यकर्ताओं के प्रशिक्षकों का प्रशिक्षण	12940	11060	1880	14.53
आं.का., आं.स. तथा आशा के लिए अभिविन्यास पाठ्यक्रम	81000	74746	6254	7.72

**अध्याय-V**  
**मानव संसाधन**  
**तथा प्रशिक्षण**

तालिका 5.7 दर्शाती है कि रा.सा.स.बा.वि.सं. ने, स.बा.वि.से. कर्मचारियों द्वारा सभी प्रमुख प्रशिक्षण कार्यक्रमों के अंतर्गत नियत लक्ष्यों को म.स्त.प्र.के. तथा आं.प्र.के. के प्रशिक्षकों एवं पर्यवेक्षकों<sup>5</sup> के प्रशिक्षण को छोड़कर, लगभग प्राप्त कर लिया था। खा.पो.बो. ने भी प्रशिक्षकों के प्रशिक्षण, जहाँ लक्ष्यों को विगत तीन वर्षों 2009-10 की अवधि की तुलना में लक्ष्य आधे तथा 2010-11 के दौरान एक चौथाई कर दिया गया था, के अलावा प्रशिक्षण के लक्ष्य को प्राप्त कर लिया था।

#### स्कारात्मक विकास

- रा.सा.स.बा.वि.सं. द्वारा बा.वि.प.अ./ स.बा.वि.प.अ. के कार्य प्रशिक्षण तथा अन्य प्रशिक्षण कार्यक्रमों के संबंध में कोई कमी नहीं थी।
- खा.पो.बो. ने, आं.का. तथा आं.स. हेतु पोषण शिक्षा कार्यक्रम के संबंध में अपने लक्ष्य को पार कर लिया।

### 5.3.5 प्रशिक्षण के लिए लक्ष्यों का नियतन

रा.प्र.का.यो. के अंतर्गत पर्यवेक्षकों, आं.का. और आं.सं. के प्रशिक्षण हेतु लक्ष्यों के निर्धारण के लिए मंत्रालय तथा बा.वि.प.अ./स.बा.वि.प.अ. के प्रशिक्षण के लिए लक्ष्य निर्धारित करने के लिए रा.सा.स.बा.वि.सं. उत्तरदायी था। लेखापरीक्षा ने पाया कि स.बा.वि.से. कार्यकर्ताओं के प्रशिक्षण के लिए भिन्न-भिन्न प्रकार के प्रशिक्षण के अनुसार लक्ष्यों के निर्धारण हेतु कोई तंत्र नहीं था।

**(क) कार्य प्रशिक्षण:** मंत्रालय तथ रा.सा.स.बा.वि.सं., कार्य प्रशिक्षण की आवश्यकताओं से संबंधित वार्षिक लक्ष्यों को सत्यापित करने स्थिति में नहीं थे। तथापि, उन्होंने स.बा.वि.से. कर्मचारियों की संख्या को राज्यवार आंकड़ों का अनुरक्षण नहीं किया था, जिन्हें एक विशेष वर्ष की समाप्ति पर कार्य प्रशिक्षण अभी प्राप्त करना था। राज्यों/सं.शा.क्षे. को अपनी तिमाही प्रगति रिपोर्ट (ति.प्र.रि.) के माध्यम से प्रत्येक कैंडर के अंतर्गत अप्रशिक्षित व्यक्तियों की संख्या तथा नयी नियुक्तियों की संख्या के आंकड़े भेजने थे। मंत्रालय ने तथापि, इन आंकड़ों का संकलन नहीं किया था जिससे रा.प्र.का.यो. के

<sup>5</sup> रा.सा.स.बा.वि.सं. पर्यवेक्षकों की प्रशिक्षण केवल अपने गुवाहाटी प्रादेशिक केन्द्र में ही देता है। पर्यवेक्षक सामान्यतः म.स्त.प्र.क.पर ही प्रशिक्षण प्राप्त करते हैं।

अंतर्गत प्रशिक्षण<sup>6</sup> आवश्यकता से लक्ष्यों को जोड़ा जा सके। रा.सा.स.बा.वि.सं. ने अपनी ओर से न तो राज्यों से स.बा.वि.प.अ. के प्रशिक्षण के लिए आवश्यकताओं को प्राप्त करने के लिए किसी तंत्र का विकास किया और न ही ति.प्र.रि. आंकड़े मंत्रालय से प्राप्त किये थे।

(ख) **पुनश्चर्या प्रशिक्षण:** प्रत्येक दो वर्षों में एक बार प्रत्येक स.बा.वि. यो. कर्मचारी को पुनश्चर्या प्रशिक्षण प्रदान किया जाना था। इसलिए, प्रति वर्ष कम से कम आधे पदासीन कार्यबल को पुनश्चर्या प्रशिक्षण प्राप्त करना अपेक्षित था। लेखापरीक्षा ने पाया कि पुनश्चर्या प्रशिक्षण के अंतर्गत वर्ष-वार लक्ष्य, आवश्यकताओं की तुलना में बहुत कम थे जैसा कि नीचे दिया गया है (वर्ष-वार विवरण अनुबंध 5.8 में):

तालिका 5.8: 2006-11 के दौरान आवश्यकताओं के समक्ष पुनश्चर्या प्रशिक्षण के लक्ष्य

स.बा.वि.से. कर्मचारी	पुनश्चर्या प्रशिक्षण के लिए आवश्यकता	पुनश्चर्या प्रशिक्षण के लिए लक्ष्य	प्रदान किया गया वास्तविक प्रशिक्षण	आवश्यकताओं के प्रतिशत के रूप में लक्ष्य	आवश्यकताओं के प्रतिशत के रूप में वास्तविक प्रशिक्षण
बा.वि.प.अ./स.बा.वि.प.अ.	13,810	2,075	1,938	15.03	14.03
पर्यवेक्षक	73,760	48,146	26,089	65.27	35.37
आं.का.	25,16,812	8,23,698	6,63,635	32.73	26.37
आं.स.	24,52,483	7,33,054	5,38,117	29.89	21.94

इस प्रकार पुनश्चर्या प्रशिक्षण के अंतर्गत लक्ष्य ऐसे प्रशिक्षण की आवश्यकताओं की तुलना में अनुपातहीन रूप से कम थे। परिणामस्वरूप, ऐसे प्रशिक्षण की आवश्यकता की तुलना में लक्ष्य की कमी बहुत ज्यादा थी। इस गति से, बा.वि.प.अ./स.बा.वि.प.अ., पर्यवेक्षक, आं.का. तथा आं.स., प्रशिक्षण को प्रति दो वर्ष में एक बार की आवश्यकता के समक्ष, पुनश्चर्या प्रशिक्षण क्रमशः 14 वर्ष, छः वर्ष, आठ वर्ष तथा नौ वर्ष में एक बार ही प्राप्त करेंगे।

मंत्रालय ने बताया (जुलाई 2012) कि 2012-13 से, इसने वास्तविक गिरावट के आधार पर कार्य प्रशिक्षण के अंतर्गत लक्ष्यों का निर्धारण आरंभ किया था। आगे इसने बताया (नवम्बर 2012) कि विषय को बारहवीं योजना में उठाया गया था जहाँ राज्य प्रशिक्षण संस्थान की स्थापना करने के लिए प्रस्ताव रखा गया था।

<sup>6</sup> नमूना परीक्षित राज्यों के मध्य एक उदाहरण के रूप में, लेखापरीक्षा ने पाया कि विद्यालय में 1473 आं.के. तथा 1215 आं.से. को 2010-11 के दौरान प्रशिक्षण देना अपेक्षित था। इसके विपरीत, रा.प्र.का.यो. के अंतर्गत वार्षिक लक्ष्य 525 आं.का. तथा 450 आ.स. का नियत किया गया था।



### 5.3.6 प्रशिक्षण की निगरानी

स.बा.वि.से. प्रशिक्षण कार्यक्रमों के अंतर्गत, राज्य/सं.शा.क्षे. का अपनी तिमाही प्रगति रिपोर्ट (ति.प्र.रि.) द्वारा प्रत्येक कैंडर के अंतर्गत अप्रशिक्षित व्यक्तियों की संख्या तथा नयी नियुक्तियों की संख्या पर आंकड़े भेजना अपेक्षित था।

लेखापरीक्षा ने पाया कि मंत्रालय ने अपने उपयोग हेतु राज्यवार डेटा संकलन, राज्यों/सं.शा.क्षे. द्वारा भेजे गये रा.प्र.का.यो. के अनुमोदन में नहीं किया था। लेखापरीक्षा ने राज्यों/सं.शा.क्षे. द्वारा 2009-10 तथा 2010-11 के अंतिम तिमाही (जनवरी-मार्च) के लिए उनके ति.प्र.रि. द्वारा प्रदान किये गये पर्यवेक्षकों आं.का. तथा आं.स.<sup>7</sup> के कार्य प्रशिक्षण संबंधी आंकड़े का नमूना परीक्षण किया था, नमूना परीक्षण के परिणाम की नीचे चर्चा की गई है:

- 66 में से 42 मामलों में जिसके लिए आंकड़े उपलब्ध थे, एक विशेष वर्ष की समाप्ति पर अप्रशिक्षित व्यक्तियों की संख्या से मेल नहीं खा रहे थे।
- 136 में से 86 मामले में वर्ष के दौरान प्रशिक्षण किए गये तथा वर्ष की समाप्ति पर अप्रशिक्षित कुल व्यक्तियों की संख्या तथा वर्ष की शुरुआत में कुल अप्रशिक्षित व्यक्ति तथा वर्ष के दौरान नयी भर्तियों की कुल संख्या से मेल नहीं खा रहे थे।
- 161 में से 23 मामलों में वर्ष के दौरान प्रशिक्षित व्यक्तियों की संख्या, वर्ष की शुरुआत में अप्रशिक्षित व्यक्तियों की संख्या के कुल जोड़ तथा वर्ष के दौरान नयी भर्तियों की संख्या से अधिक थी, जो संभव नहीं लगा चूंकि एक कर्मचारी को उसके पूरे कार्य-काल के दौरान केवल एक बार ही कार्य-प्रशिक्षण प्रदान करना था।

प्रशिक्षण के अंतर्गत वित्तीय प्रगति की निगरानी भी अपर्याप्त थी। मंत्रालय ने इस संबंध में आंकड़े राज्यों/सं.शा.क्षे. द्वारा भेजे गये प्रतिवेदनों से प्राप्त किया था। तथापि, लेखापरीक्षा राज्यों द्वारा उपयोगिता प्रमाण पत्र (उ.प्र.प.) से सूचित किये गये आंकड़ों की शुद्धता को सत्यापित नहीं कर सका था। मंत्रालय ने राज्यों/सं.शा.क्षे. से उ.प्र.प. की प्राप्ति की निगरानी के लिए अभिलेखों का अनुरक्षण नहीं किया था। उ.प्र.प. को साधारण रूप से अभिलिखित कर दिया गया था और राज्यों/सं.शा.क्षे. के पास व्यय नहीं हुई धनराशि की उपलब्धता की निगरानी के लिए विश्लेषण नहीं किया गया था।

<sup>7</sup> 77 मामलों में आंकड़ों की असंगति की जाँच नहीं हो सकी थी, चूंकि नमूना परीक्षित ति.प्र.रि. में एकाधिक अपेक्षित आंकड़ा क्षेत्र खाली छोड़ दिये गये थे। 2009-10 के अंतिम तिमाही के लिए सात राज्य/सं.शा.क्षे. (गोवा, जम्मू तथा कश्मीर, चंडीगढ़, दमन तथा द्वीप, दादरा तथा नगर हवेली, लक्षद्वीप तथा पुडुचेरी) ने उनकी ति.प्र.रि. नहीं भेजी थी। इसी प्रकार, 2010-11 के अंतिम तिमाही के लिए छः राज्यों/सं.शा.क्षे. (गोवा, जम्मू तथा कश्मीर, दमन तथा दीव, दादरा तथा नगर हवेली, लक्षद्वीप तथा पुडुचेरी) ने अपनी ति.प्र.रि. नहीं भेजी थी।

### 5.3.7 'यूडीसा' के अंतर्गत व्यय नहीं किये गये शेष की गैर-वापसी

मंत्रालय ने 'यूडीसा' परियोजना को 1999-2006 के दौरान विश्व बैंक की सहायता से, पूर्व सेवा कार्य प्रशिक्षणों के बकायों को निस्तारण के लिए, लागू किया था। परियोजना 31 मार्च 2006 को समाप्त हो गयी थी।

2006-07 के दौरान, मंत्रालय ने निर्णय लिया कि 'यूडीसा' के अंतर्गत राज्यों/सं.शा.क्षे. के पास व्यय नहीं किये गये उपलब्ध शेष की उसके द्वारा भारत सरकार को भारतीय रिजर्व बैंक के लिए डेबिट सूचना के माध्यम से वापस कर दिया जाएगा। विश्व बैंक की बंद हो चुकी परियोजना के अंतर्गत व्यय नहीं किया गया शेष स.बा.वि.से. प्रशिक्षण कार्यक्रम के उपयोग के लिए 2006-07 के दौरान उपलब्ध नहीं कराया गया था।

लेखापरीक्षा ने देखा कि 25 राज्यों/सं.शा.क्षे. ने उनके पास उपलब्ध 'यूडीसा' परियोजना के अंतर्गत ₹19.12 करोड़ को फरवरी 2009<sup>8</sup> तक वापस नहीं किया था। राज्यवार विवरण **अनुबंध 5.9** में दिया गया है।

मंत्रालय ने राज्यों/सं.शा.क्षे. को व्यय नहीं किये गये शेष वापस करने का अनुरोध अप्रैल 2006 तथा जनवरी 2009 के बीच अपने विविध पत्रों द्वारा विशेष सफलता प्राप्त किये बगैर किया था। यह हालांकि, प्रशिक्षण उद्देश्य के लिए राज्यों/सं.शा.क्षे. को सहायता-अनुदान के निर्गम को परियोजना के अंतर्गत व्यय नहीं किये गये शेष की वापसी के साथ जोड़ने के अपने समेकित वित्त प्रभाग के अनुदेशों का पालन करने में असफल रहा था। मंत्रालय, राज्यों/सं.शा.क्षे. के साथ मामले को उठाने में लेखापरीक्षा द्वारा फरवरी 2009 में बताए जाने के बावजूद असफल रहा था।

मंत्रालय ने बताया (जुलाई 2012) कि राज्यों/सं.शा.क्षे. को व्यय नहीं किये गये को शीघ्र लौटाने का स्पष्टतः निर्देश दिया गया था। जिसमें असफल रहने पर उसको प्रशिक्षण कार्यक्रम के अंतर्गत भविष्य के निर्गमों के साथ समायोजित कर दिया जाएगा।

स.बा.वि.से. के अंतर्गत, लाभार्थियों को सेवाओं को प्रदान करने वाले अधिकतर क्षेत्रीय कर्मचारी समुचित रूप से प्रशिक्षित नहीं थे क्योंकि प्रशिक्षण कार्यक्रम उपर्युक्त विवेचित अवरोधों से ग्रसित था। क्षेत्रीय कर्मचारियों को आवधिक रूप से प्रशिक्षित करने में असफलता का परिणाम योजना का मूल स्तर पर अधूरे क्रियान्वयन तथा अभिलेखों के निम्न अनुरक्षण के रूप में परिणत हो सकता है (इस प्रतिवेदन के आगे आने वाले अध्यायों में विवेचित)

#### अनुशंसाएं

- मंत्रालय को प्रशिक्षण पर विभिन्न श्रेणियों के अंतर्गत अप्रशिक्षित कर्मचारियों की संख्या तथा प्रशिक्षण आवश्यकताओं को स्पष्टतः दर्शाते हुए डेटाबेस का अनुरक्षण करना चाहिए।

<sup>8</sup> मंत्रालय के पास अद्यतित स्थिति उपलब्ध नहीं थी।

- राज्यों को अपने रा.प्र.का.यो. वित्त वर्ष के आरंभ होने से पूर्व भेजने के लिए सख्ती से निर्देश दिया जाना चाहिए।
- राज्य प्रशिक्षण कार्य योजना (रा.प्र.का.यो.)के अंतर्गत निर्धारित लक्ष्यों को विभिन्न श्रेणियों के अंतर्गत प्रशिक्षण की आवश्यकताओं के संदर्भ में विश्लेषित किया जाना चाहिए। मंत्रालय को प्रशिक्षण के अंतर्गत उपलब्धियों को उनके अंतर्गत आने वाली आवश्यकताओं के साथ-साथ रा.प्र.का.यो. के अंतर्गत नियत लक्ष्यों के साथ विश्लेषण करना चाहिए।
- प्रशिक्षण अवसंचना की क्षमता को, निरंतर चलने वाले पुनश्चर्या प्रशिक्षण की आवश्यकता को पूरा करने के लिए वृद्धित करना होगा। रा.सा.स.बा.वि.सं., म.स्त.प्र. के तथा आं.के. के नये क्षेत्रीय केन्द्रों को, जहाँ आवश्यक हो, खोला जाना चाहिए।

अध्याय-V  
मानव संसाधन  
तथा प्रशिक्षण