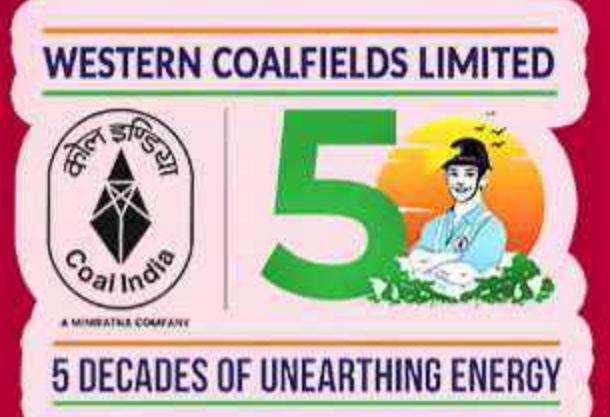


# प्रगति

वेकोलि की त्रैमासिक पत्रिका  
जुलाई - सितंबर 2025



‘तेजस’ पहल के अंतर्गत 6570 युवा अधिकारियों को विशेष प्रशिक्षण दिया जाएगा

‘GST दिवस 2025’ के अवसर पर वेकोलि को नागपुर टीजन का सर्वाधिक करदाता होने के लिए अवार्ड

वेकोलि में 18 अगस्त से 17 नवंबर, 2025 तक निवारक सतर्कता पर केन्द्रित सतर्कता जागरूकता अभियान

# WCL'S VISIONARY LEADERS



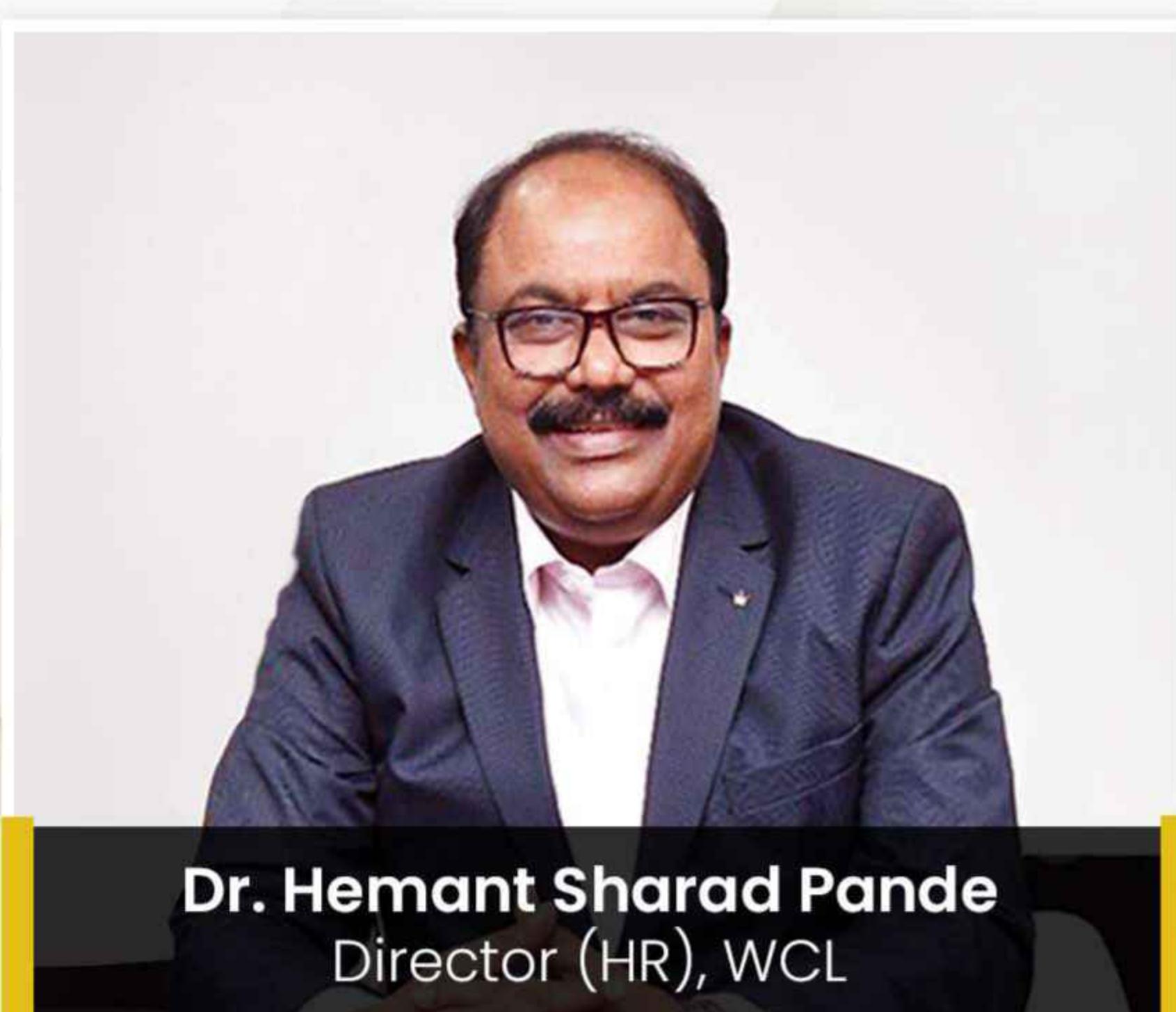
**Shri Jai Prakash Dwivedi**  
CMD, WCL



**Shri Bikram Ghosh**  
Director (Finance), WCL



**Shri Anandji Prasad**  
DT (OP & P&P), WCL



**Dr. Hemant Sharad Pande**  
Director (HR), WCL



**Shri Ajay Madhukar Mhetre**  
CVO, WCL



## अध्यक्ष सह-प्रबंध निदेशक का संदेश

मुझे यह जानकर प्रसन्नता हो रही है कि वेस्टर्न कोलफ़ील्ड्स लिमिटेड की पत्रिका “प्रगति” का नवीन अंक प्रकाशित हो रहा है। “प्रगति” न केवल हमारी उपलब्धियों और गतिविधियों का दर्पण है, बल्कि वेकोलि परिवार के विचारों, प्रतिभाओं और रचनात्मकता को साझा करने का एक सशक्त माध्यम भी है।

सच्चा विकास उन मूल्यों में बसता है जो हमारी कार्य संस्कृति को सुषृद्ध करते हैं, सहयोग की भावना को पोषित करते हैं और समाज के प्रति हमारी जिम्मेदारी को दिशा देते हैं। यह पत्रिका उसी सामूहिक भावना को अभिव्यक्त करती है और हमें नए संकल्पों के साथ आगे बढ़ने की प्रेरणा देती है। वास्तव में, कार्यस्थल पर उत्कृष्टता और जीवन में रचनात्मकता – दोनों एक-दूसरे के पूरक हैं।

मैं प्रगति की सम्पादकीय टीम एवं सभी सहयोगियों को हार्दिक बधाई देता हूँ, जिनके प्रयासों से “प्रगति” पत्रिका निरंतर समृद्ध हो रही है। मुझे विश्वास है कि यह अंक पाठकों के लिए ज्ञानवर्धक, प्रेरणादायी और पठनीय सिद्ध होगा।

मेरी शुभकामनाएँ।

(जे. पी. द्विवेदी)  
अध्यक्ष-सह-प्रबंध निदेशक  
वेस्टर्न कोलफ़ील्ड्स लिमिटेड



कायला मंत्रालय द्वारा वर्ष 2023-24 के लिए डब्ल्यूसीएल, उमरेड क्षेत्र की गोकुल ओपन कास्ट तथा मकार्धोकड़ा ओपन कास्ट खदान, पाथाखेड़ा क्षेत्र की छत्तरपुर-1 भूमिगत खदान एवं नागपुर क्षेत्र की सावनेर-1 भूमिगत खदान को 5 स्टार रेटिंग अचौकर्स पुरस्कार से नवाजा गया। यह पुरस्कार माननीय कोयला एवं खान मंत्री श्री जी किशन देहुी द्वारा माननीय कोयला राज्य मंत्री श्री सतीश चन्द्र दुबे, कोयला मंत्रालय के सचिव श्री विक्रम देव दत्त तथा अवसर सचिव श्रीमती नानिंदा बाट एवं सीसीओ श्री सनीश कुमार एवं की उपस्थिति में प्रदान किए गए।



महात्मा गांधी कन्वेंशन एवं एजिबिशन सेंटर, गांधीनगर, गुजरात में आयोजित हिंदी दिवस एवं पांचवें अखिल भारतीय राजभाषा सम्मेलन में वेस्टर्न कोलफील्ड्स लिमिटेड के संयोजन में संचालित नगर राजभाषा कार्यनिवाय समिति, नागपुर (कायलिय-2) को सम्मानित किया गया। नटाकास, नागपुर (का.-2) के अध्यक्ष एवं वेस्टर्न कोलफील्ड्स लिमिटेड के अध्यक्ष-सह-प्रबंध निदेशक श्री जय प्रकाश द्विवेदी तथा नटाकास, नागपुर (का.-2) के सचिव एवं महाप्रबंधक (मानव संसाधन) श्री पी. नरेंद्र कुमार ने नटाकास सम्मान प्राप्त किया।



स्वतंत्रता दिवस के अवसर पर सीएमडी श्री जे. पी. द्विवेदी, निदेशक (वित्त) श्री बिक्रम घोष, निदेशक (तकनीकी) संचालन श्री आनंदजी प्रसाद, निदेशक (मानव संसाधन) डॉ. हेमंत शरद पांडे तथा सीवीओ श्री अजय मधुकर मंडेत्रे ने वेकोलि मुख्यालय के आवासीय परिसर में शिथुर्गृह (Creche) का उद्घाटन किया।



झांकार महिला मंडल की अध्यक्षा श्रीमती आभा द्विवेदी ने एथिया बुक ऑफ रिकॉर्ड्स में नाम दर्ज कराते हुए समावेशी कम-खर्च पोषक भारतीय व्यंजन प्रतियोगिता में सबसे अधिक प्रतिभागियों को जोड़कर नया रिकॉर्ड बनाया।



वेस्टर्न कोलफील्ड्स लिमिटेड (वेकोलि) में दिनांक 18.08.2024 को सतर्कता जागरूकता अभियान का शुभारंभ किया गया। मुख्य सतर्कता आयोग के निदेशानुसार वेकोलि में 18 अगस्त से 17 नवंबर, 2025 तक निवारक सतर्कता पर केन्द्रित, यह सतर्कता जागरूकता अभियान चलाया जाएगा। इस अभियान के अंतर्गत कैपेसिटी बिल्डिंग, प्रणालीगत सुधार, एसेट मैनेजमेंट, शिकायतों का निपटान आदि पर कार्य किया जाएगा।



वेस्टर्न कोलफील्ड्स लिमिटेड, उमरेड क्षेत्र में पदस्थ श्री धर्मेन्द्र शर्मा की पुत्री, सुश्री श्रुष्टि शर्मा ने लिंबो स्कॉलिंग में गिनीज बुक ऑफ वर्ल्ड रिकॉर्ड्स का 10 वाँ रिकॉर्ड बनाया है। इस अवसर पर सुश्री श्रुष्टि ने वेकोलि के निदेशक (मानव संसाधन) डॉ. हेमंत शरद पांडे से भेंट की और उनके हाथों अपना प्रमाणपत्र प्राप्त किया।



## पथ पट...



वेस्टर्न कोलफिल्ड्स लिमिटेड में 15 अगस्त, 2025 को उत्साह एवं उमंग के साथ "स्वतंत्रता दिवस" समारोह मनाया गया। अध्यक्ष-सह-प्रबंध निदेशक श्री जे. पी. द्विवेदी ने वेकोलि सुरक्षा गारद की पटेड का निरीक्षण तथा ध्वजाशोहण किया। इस अवसर पर उन्होंने उत्कृष्ट कार्य करने वाले सुरक्षा कर्मियों को प्रशंसित पत्र एवं बैज प्रदान किया, उपरान्त टीम वेकोलि को संबोधित किया।

NATIONAL INSTITUTE OF राष्ट्रीय प्राचारांगका  
TECHNOLOGY, NAGPUR संस्थान, नागपूर



वेकोलि के निदेशक (मानव संसाधन) डॉ. हेमंत शरद पांडे को दिनांक 05.08.2025 को VNIT, नागपुर में एक विशेष समान समारोह के दौरान, VNIT के निदेशक प्रो. प्रेमलाल पटेल के हाथों सम्मानित किया गया। यह सम्मान डॉ. हेमंत शरद पांडे द्वारा खनन एवं मानव संसाधन क्षेत्र में उनके अभूतपूर्व योगदान तथा सार्वजनिक उपक्रमों में दी गई उत्कृष्ट सेवाओं के लिए प्रदान किया गया है।



दिनांक 23.09.2025 को वेकोलि मुख्यालय में अमृत फार्मेसी का उद्घाटन किया गया। अमृत फार्मेसी रियायती दरों पर जेनेरिक और जीवन रक्षक ब्रांडेड दवाइयाँ और चिकित्सा सामग्री उपलब्ध कराएगी।



वेस्टर्न कोलफिल्ड्स लिमिटेड (वेकोलि) को 'GST दिवस 2025' के अवसर पर नागपुर क्षेत्र का सर्वाधिक करदाता होने के लिए विशेष अवार्ड से सम्मानित किया गया। उल्लेखनीय है कि लगातार आठवें वर्ष वेकोलि को नागपुर क्षेत्र का सर्वाधिक करदाता होने का गोरव प्राप्त हुआ है। इस अवार्ड को निदेशक (वित्त) श्री विक्रम घोष द्वारा वेकोलि के अध्यक्ष-सह-प्रबंध निदेशक श्री जे. पी. द्विवेदी को औपचारिक रूप से सौंपा गया। इस अवसर पर वेकोलि के सभी निदेशक तथा वित्त टीम के सदस्य उपस्थित थे।



वेकोलि मुख्यालय में दिनांक 23 से 25 जुलाई 2025 तक तीन दिवसीय अंतर क्षेत्रीय सांस्कृतिक मिलन प्रतियोगिता का आयोजन किया गया। इस प्रतियोगिता में वेकोलि के सभी क्षेत्रों तथा मुख्यालय की कुल 11 टीमों ने भाग लिया। प्रतियोगिता में गायन, नृत्य, इंस्ट्रुमेंटल आदि की कुल 28 विधाओं की स्पृहाएं आयोजित की गईं, जिसमें में कुल 275 कर्मियों ने भाग लिया।



'एक पेड़ माँ के नाम' अभियान के तारतम्य में दिनांक 21 जुलाई 2025 को वेकोलि मुख्यालय स्थित कोल क्लब लॉन में पौधा रोपण का विशेष कार्यक्रम आयोजित किया गया। इस कार्यक्रम में वेकोलि बोर्ड के सदस्य तथा कंपनी के वरिष्ठ अधिकारी गण सहभागी रहे।



## प्रगति पथ पर...



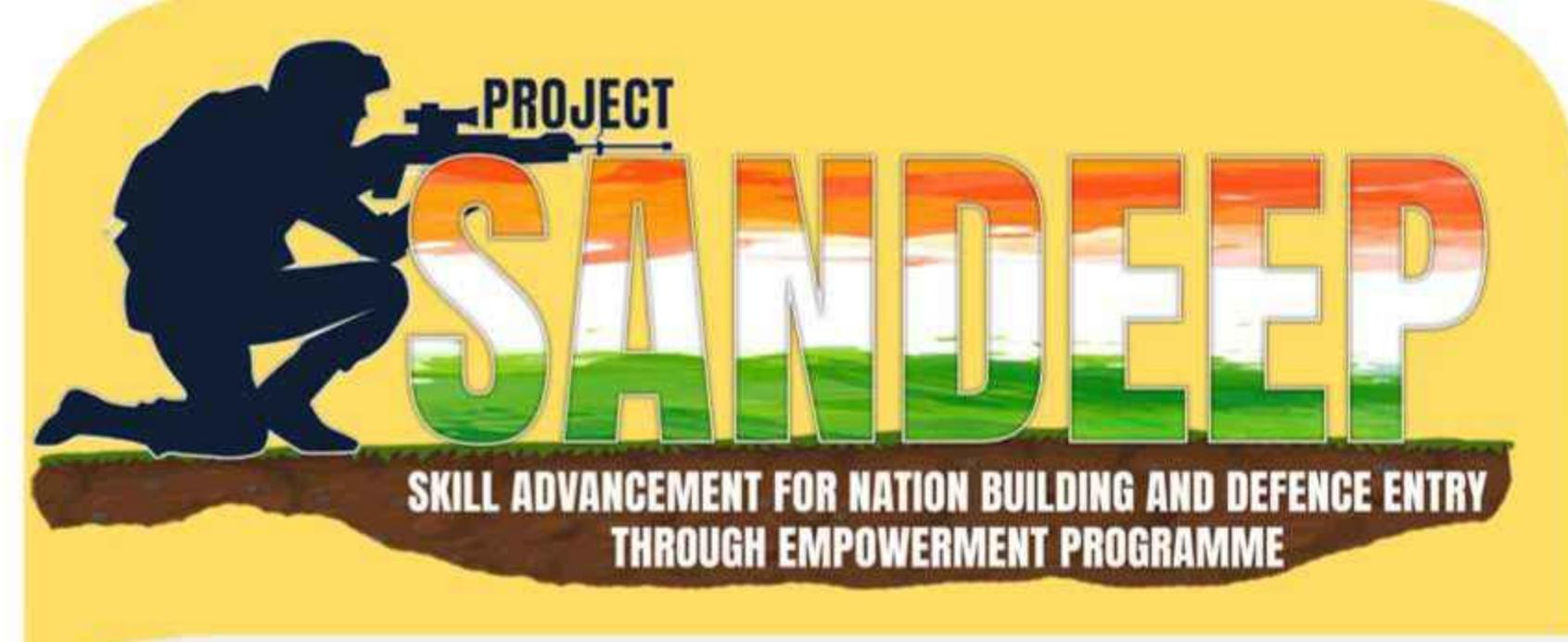
उमरेड क्षेत्र में 6 तथा वाणी नॉर्थ क्षेत्र में 4 बायो-टॉयलेट्स (पुल्षों और महिलाओं के लिए अलग-अलग) का लोकार्पण किया गया। जल्द ही वेकोलि के विभिन्न क्षेत्रों में ऐसे 100 बायो-टॉयलेट्स लगाए जाएंगे।



निदेशक (मानव संसाधन) डॉ. हेमंत शरद पांडे के मार्गदर्शन में, वेकोलि मुख्यालय औषधालय में डिजिटल डिपैंसरी मैनेजमेंट सिस्टम (DMS) की शुरुआत की गई। इनिमित यह प्रणाली आरएफआईडी आधारित ओपीडी एंट्री, डॉक्टर लॉगिन, कंप्यूटरीकृत पर्ची, फोटो-आधारित पंजीकरण और रियल-टाइम टोकन डिस्प्ले जैसी सुविधाएँ प्रदान करती है। इस से प्रतीक्षा समय घटा है और कर्मियों एवं उनके आश्रितों को तेज, सहज और बेहतर स्वास्थ्य सेवाएँ उपलब्ध हुई हैं।



खदान दुर्घटना में मृत्यु पर अब अनुग्रह गांधी 15 लाख रुपए से बढ़ाकर 25 लाख रुपए की गई है। नियमित कर्मचारियों और संविदा श्रमिकों दोनों को इस योजना का लाभ मिलेगा। गांधी का हस्तांतरण दीधे दिवंगत कर्मचारी के आश्रितों को किया जाएगा।



Mission "SANDEEP" (Skill Advancement for Nation Building and Defence Entry through Empowerment Programme). जिसन "संदीप" - 26/11 के वीर शहीद मेजर संदीप उन्नीकृष्णन की सूचि को समर्पित है। इस योजना के अंतर्गत ग्रामीण एवं वंचित युवाओं को भारतीय थलसेना, नौसेना, वायुसेना तथा अधिसैनिक बलों (जैसे बीएसएफ, डीआईएसएफ, आईटीजी आदि) में कारियर बनाने हेतु विशेष और सुव्यवस्थित प्रशिक्षण प्रदान किया जाएगा।



कर्मियों के नन्हे-मुन्हों के लिए बल्लारपुर क्षेत्र में अत्याधुनिक क्रेच सुविधा का शुभारंभ 20 अगस्त, 2025 को क्रेच का उद्घाटन वेकोलि के निदेशक (मानव संसाधन) डॉ. हेमंत शरद पांडे के हाथों संपन्न हुआ। इस क्रेच में बच्चों को सुरक्षित, स्नेहमय और प्रेरणादायी वातावरण मिलेगा, जहाँ वे सीखेंगे, खिलेंगे और आत्मविश्वास के साथ आगे बढ़ेंगे।



वेकोलि मुख्यालय में वित्त विभाग की कॉर्ट एंड बजट सेक्शन को पूरी तरह महिलाओं द्वारा संचालित करने की ऐतिहासिक पहल का शुभारंभ किया गया। यह एक ऐसा कदम है जिसमें महिलाएं कंपनी की वित्तीय मजबूती की कमान संभाल रही हैं। इस ऐतिहासिक शुभारंभ का आयोजन अध्यक्ष-सह-प्रबंध निदेशक श्री जे. पी. द्विवेदी की उपस्थिति में हुआ। इस अवसर पर निदेशक (वित्त) श्री बिक्रम धोष, निदेशक तकनीकी (संचालन एवं परियोजनाएं एवं योजना) श्री आनंदजी प्रासाद, निदेशक (मानव संसाधन) डॉ. हेमंत शरद पांडे और मुख्य सतर्कता अधिकारी श्री अजय मधुकर मेहते भी उपस्थित रहे।



कोल इंडिया लिमिटेड कॉर्पोरेट हॉलरी पैकेज के अंतर्गत नियमित कर्मियों के लिए ३१ करोड़ एवं संविदा श्रमिकों के लिए ₹ 40 लाख का व्यक्तिगत दुर्घटना बीमा कवरेज। 2.15 लाख नियमित कर्मचारियों और 44 हजार संविदा श्रमिक अब तक हो चुके हैं इनटोल्ड। सार्वजनिक क्षेत्र के 10 अग्रणी बैंकों तथा छत्तीसगढ़ राज्य ग्रामीण बैंक के साथ एमओयू किया गया। कर्मचारियों के लिए कोई प्रीमियम नहीं; सभी लाभ पूरी तरह बैंकों द्वारा प्रदत्त।



निदेशक (मानव संसाधन) डॉ. हेमंत शरद पांडे के मार्गदर्शन में वेकोलि ने नागपुर क्षेत्र स्थित पाठनसारांगी की सद्भावना कॉलोनी में अपनी पहली "ऑल वूमेन - पिंक डिपैंसरी" (महिला कर्मचारियों द्वारा संचालित डिपैंसरी) का उद्घाटन किया।



# TEJAS

Transforming Emerging Juniors Into Aspiring Stars



WCL Launches TEJAS—an innovative human resources initiative designed to shape the future leaders of India's energy sector.

On September 23, 2025, Western Coalfields Limited (WCL) set a historic milestone, becoming the first subsidiary of Coal India Limited (CIL) to launch TEJAS—Transforming Emerging Juniors into Aspiring Stars, an innovative human resources initiative designed to shape the future leaders of India's energy sector. This groundbreaking program was inaugurated by Shri J. P. Dwivedi, Chairman-cum-Managing Director of WCL, in the presence of all functional directors, including Director (Finance) Shri Bikram Ghosh, Director Technical (Operations and P&P) Shri Anandji Prasad, Director (Human Resources) Dr. Hemant Sharad Pande and Chief Vigilance Officer Shri Ajay Madhukar Mhetre, along with Steering Committee members Shri Ashish Murthy and Shri S.R. Gabale.

More than just a training program, TEJAS is a pioneering movement that embraces the digital-first mindset and creative energy of 657 Gen-Z officers. Structured as an intensive 84-hour program spread over 12 days in 10 batches, it is meticulously designed to focus on capacity building, talent grooming and succession planning. A distinctive feature of TEJAS is its balanced learning model in which 75% of the sessions will be led by in-house faculty and 25% by external experts. The course will cover every practical aspect of the coal sector, from rules and regulations to future challenges, ensuring participants evolve into holistic leaders for India.

At the heart of TEJAS lies the visionary leadership of Dr. Hemant Sharad Pande, Director (HR), WCL, whose mission is to foster a youth-driven culture that not only strengthens WCL's organizational resilience but also redefines leadership across the coal industry. TEJAS is more than preparation, it is WCL's bold statement of actively creating the future of leadership in India's energy sector. The programme is being conducted by HRD department of WCL under the supervision of GM (Min./HRD) Shri U. C. Gupta and his team.

## प्रतिक्रिया

### सपनों की चमक, तेजस की दमक

जन्मे सपनों को पंख दिए, आत्मविश्वास को रंग दिए "छोटे बीज को वर्टवक्ष बनाए, कर्मभूमि पर गोरव सजाए हर युवा बने नई WCL की पहचान, तेजस पहल का यही अभियान.."

मुझे एक प्रतिभागी Junior Officer के रूप में TEJAS प्रोग्राम में Pench Officer Club में भाग लेने का अवसर मिला। TEJAS अर्थात् - 'उभरते प्रतिभाशाली युवाओं को सितारों की ऊंचाई तक पहुंचाना' उक्त वाक्य सुनने में नितना काव्यात्मक है उससे कहीं ज्यादा अंसार, मधुष वाणी और Gen Z style में TEJAS पहल के सूत्रधार निर्देशक (मानव संसाधन) डॉ हेमंत शरद पांडे सर ने समझाया।

एक Junior officers के रूप में TEJAS टीम, निदेशक (मानव संसाधन) डॉ हेमंत शरद पांडे सर का हृदय से धन्यवाद देना चाहिए जो उन्होंने हम Juniors के विकास कौशल पर जोर दिया। TEJAS प्रोग्राम सच में "Game-changer" है। इस में हमने Senior executive interactions के साथ-साथ, सभी Pench, Kanhan, Patherkeda Division के colleagues और Juniors-senior से "Mix-up" भी किया। एक Sr. medical office के रूप में, मैं मेडिकल department तक ही सीमित थी। TEJAS पहल में Director (HR) Dr. Hemant Sharad Pande Sir ने हमें नीति, नियम, माइनिंग, civil, HR आदि से अवगत कराया।

कोयला खदानों की धरती पर, सपनों का अंबार, जूनियर बने सितारे, करे TEJAS टीम का आभार...



डॉ अंशिका कुलकर्णी  
वरिष्ठ चिकित्सा अधिकारी  
कानून क्षेत्रीय अस्पताल



## PATRON

**SHRI J. P. DWIVEDI**  
CMD, WCL

**SHRI BIKRAM GHOSH**  
Director (Finance)

**SHRI ANANDJI PRASAD**  
Director (Operations & P&P)

**SHRI HEMANT SHARAD PANDE**  
Director (HR)

**SHRI AJAY MADHUKAR MHETRE**  
Chief Vigilance Officer

## UNDER THE GUIDANCE OF

**SHRI SATISH GABALE**  
General Manager (Mining/PR)

## EDITORIAL BOARD

**SHRI Milind Chahande**  
Manager (PR) - Editor

**SMT ANUPAMA TEMURNIKAR**  
Chief Manager (HR)

**SHRI GIRI BAHADUR THAPA**  
Manager (HR/Admin)

**SHRI ANUJ MATHUR**  
Manager (BD)

**SHRI MIMOH KOTHIYA**  
Manager (Forest)

**SHRI SHEKHAR RAYAPROLU**  
Manager (CD)

**MRS CHAMARTHI OJASWINI**  
Deputy Manager (Envt)

**SHRI RAM D. JETTI**  
Deputy Manager (PR)

**SHRI HEMANT PODILA**  
Asst. Manager (IED)

**MISS PARIDHI VARMA**  
Assistant Manager (HR)

## INDEX

**Artificial Intelligence: Driving the Smart Mining Ecosystem**  
By P G Choudhary, GM (System/ERP) 01

**प्रशिक्षण और विकास**  
By अनुपमा आनंद टेमर्निकर मुख्य प्रबंधक (मासं), वेकोलि मुख्यालय 03

**Land Acquisition: The First Step Toward Energizing the Nation**  
By B A Sundila, Manager (Mining), Majri Area 05

**Human Resource (मानव संसाधन)**  
By श्रीलेश कुमार लह्ना, प्रबंधक (मानव संसाधन), वेकोलि, पैंच क्षेत्र 07

**Struggles Are Strength**  
By Rajesh Kumar Singh Chouhan, Chief Manager (Mining)/L&R., WCL HQ 09

**Youth in Public Sector: Redefining Commitment and Innovation**  
By Hemanth Podila, Dy. Manager(IE), D(HR) Sectt, WCL HQ 10

**Contract Management Cell (CMC) Department of WCL** 12

**A Journey through Generations: From Lamps to 5G**  
By Gaurav Patel, Manager (HR), WCL HQ 14

**A New Dimension for "Quality" in Mission CIL**  
By Dr. Ajay Upadhyay, Manager(HR), Welfare Dept, WCL HQ 15

**Excavation Department's Digital Leap in HEMM Reporting**  
By Rakesh Kr Mechu, Dy Manager (Excav.), WCL HQ 17

**एकता का ताना-बाना: यूनिफॉर्म्स का गहरा महत्व**  
By ले. क. (डॉ) विकांत मल्हान, मुख्य सुरक्षा अधिकारी, वेकोलि मुख्यालय 18

**WCL संवाद" marks its 100<sup>th</sup> Episode**  
By Milind Chahande, Manager (Public Relations), WCL HQ 20

**कविताएं** 23

**Journey to Auroville – Walking into a Living Vision**  
By Sonawane Krunal Rajendral, Manager (E&T)/Vigilance, WCL HQ 24

**Book Review – मानस का हंस: समीक्षा**  
By गिरी बहादुर थापा, प्रबंधक (मासं/प्रशासन), वेकोलि मुख्यालय 26

**Ramtek Temple**  
Article By - Paridhi Verma, Assistant Manager (HR) 28

**We invite write-ups for the next issue of Pragati**  
(October to December 2025)

Please send your articles, poems, short stories, recent news, writings regarding new initiative or innovation in your work, travelogue, book review, etc to:

[milind.chahande@coalindia.in](mailto:milind.chahande@coalindia.in)

## Disclaimer:

The views, opinions and content expressed in the articles, poems, stories and other contributions are those of the respective authors and do not necessarily reflect the views or policies of Western Coalfields Limited (WCL). WCL does not endorse, recommend or assume responsibility for the accuracy, validity or opinions presented in these contributions.



## ARTIFICIAL INTELLIGENCE: DRIVING THE SMART MINING ECOSYSTEM



**P G CHOUDHARY**  
GM (System/ERP)  
WCL HQ

Western Coalfields Limited (WCL), has been actively pursuing digital transformation to modernize its operations, enhance efficiency, and improve transparency. This shift towards a "smart mining" approach involves leveraging a range of technologies to optimize various aspects of the coal mining value chain.

The digital transformation of the coal mining industry is being revolutionized by the power of Artificial Intelligence (AI) and Machine Learning (ML). These technologies are moving the sector away from traditional, labour-intensive methods toward a data-driven, intelligent, and highly efficient ecosystem. AI and ML are being applied across the entire mining value chain, from exploration to extraction and logistics.

- Geological Exploration and Resource Modelling:** AI/ML algorithms can analyse vast datasets of geological information, including seismic data, satellite imagery, and historical drilling records. This helps in identifying promising coal deposits with greater accuracy and speed, reducing the need for extensive and costly drilling.

- Predictive Maintenance:** Sensors installed on mining equipment (e.g. excavators, haul trucks, conveyor belts) collect real-time data on temperature, vibration, and other performance metrics. ML models analyse this data to predict potential equipment failures before they occur. This allows for proactive maintenance scheduling, minimizing unplanned downtime and extending the lifespan of expensive machinery.

- Safety and Risk Management:** AI-powered systems use video feeds from CCTV cameras and sensors to monitor the mine environment and workers' safety. They can detect potential hazards like methane gas leaks, rock falls or the presence of workers in restricted zones. Wearable devices with AI capabilities can monitor a miner's health, fatigue levels, and exposure to harmful substances, issuing

real-time alerts to both the worker and supervisors.

- Process Optimization and Automation:** AI and ML algorithms can optimize various mining processes. For example, they can determine the most efficient routes for autonomous haul trucks to reduce fuel consumption, or adjust the cutting speed of continuous miners based on real-time seam data to maximize coal recovery and minimize energy use. AI is also being used in automated ore sorting to separate valuable coal from waste rock, improving the quality of the final product.

- Environmental Monitoring and Sustainability:** AI/ML models can analyse data from sensors to monitor air and water quality around mines, helping companies comply with environmental regulations. They can also optimize energy consumption by identifying inefficiencies in power-intensive processes, thereby reducing the mine's carbon footprint.

- Inventory and Logistics:** AI can provide real-time tracking of coal production and stock levels, optimizing inventory management. It can also analyse market demand and predict future trends, allowing companies to adjust production and logistics to meet market needs more effectively.

The integration of AI/ML technologies offers a wide range of benefits to Coal Mining Industry that directly impact company's bottom line and operational standards.

- Enhanced Safety:** This is perhaps the most significant benefit. By predicting hazardous conditions and monitoring worker safety in real-time, AI and ML dramatically reduce the risk of accidents and fatalities, particularly in hazardous underground environments.

- Increased Operational Efficiency and Productivity:** AI/ML-driven automation and optimization lead to streamlined workflows,



reduced downtime, and more efficient use of resources. This results in higher production output and lower operational costs.

- **Cost Reduction:** By improving equipment maintenance, optimizing fuel usage for autonomous vehicles, and streamlining logistics, AI/ML helps mining companies cut down on significant operational expenditures.
- **Improved Resource Utilization:** AI-powered geological analysis and automated ore sorting ensure that mining efforts are focused on high-value deposits, reducing waste and maximizing the recovery of valuable resources.
- **Sustainability and Environmental Compliance:** AI/ML helps companies monitor and manage their environmental impact more effectively, ensuring compliance with regulations and contributing to a more sustainable mining industry.
- **Data-Driven Decision Making:** AI and ML provide mining leaders with real-time, actionable insights from vast amounts of data, enabling them to make more informed decisions about operations, resource allocation, and future planning.
- **Enhanced Competitiveness:** Companies that embrace AI/ML in their digital transformation gain a competitive edge by being more efficient, safer and more responsive to market dynamics.

In essence, AI and ML are not just tools for the coal mining industry; they are catalysts for a fundamental transformation toward a smarter, safer and more sustainable future.

Implementing AI/ML for digital transformation in the coal mining industry is a complex, multi-stage process that requires a strategic, holistic approach. It's not about simply buying new software, but about a fundamental change in how a company operates, from its technology stack to its organizational culture. By following structured approach, a coal mining company can systematically and successfully implement AI/ML for digital transformation, unlocking new levels of safety, efficiency and competitiveness.

Though AI/ML is a new technology to us, but to some extent it is being used in various subsidiaries of CIL, like Project DigiCoal in 7 mega mines- namely Gevra, Dipka and Kusmunda in SECL and Nigahi, Jayant, Dudichua and Khadia in NCL. The project encompasses Industry 4.0 technologies like drone surveying and planning, AI/ML-based drill & blast designs, IoT-enabled fleet monitoring systems, digital land record management and preventive asset maintenance to reduce downtime and enhance process efficiency. At WCL, elements of AI/ML are being implemented within the **Integrated Command & Control Centre (ICCC)**, enabling centralized monitoring, faster decision-making and enhanced operational control.

As India balances its energy security with environmental commitments, AI/ML-powered smart mining will be critical in shaping a safer, cleaner and more competitive coal sector.





अनुपमा आनंद टेमुण्डिकर  
मुख्य प्रबंधक (मा सं)  
वेकोलि मुख्यालय

## प्रशिक्षण और विकास

प्रशिक्षण विषय से जुड़ी होने के कारण मेरे मन मे सदैव यह प्रश्न उपस्थित होता है कि क्या प्रशिक्षण विकास का मार्ग है या विकास के मार्ग का यह एक महत्वपूर्ण पड़ाव है। अत्यधिक द्वंद्व के उपरांत भी यह प्रश्न सदैव अनुत्तरित ही रहा है, पर यह निर्विवाद सत्य है कि प्रशिक्षण एवं विकास का परस्पर गहन संबंध है। विकास के लिये शिक्षण और प्रशिक्षण, निश्चित ठप से महत्वपूर्ण भूमिका निभाते हैं।

शैशवावस्था से ही हमें सिखाया जाता रहा है कि सीखना एक सतत चलने वाली प्रक्रिया है। इसी प्रकार विकास भी किसी पड़ाव पर जाकर ठहरता नहीं, बल्कि जब तक हम विकास के पहले पड़ाव तक पहुँचते हैं, तब तक वह एक कदम और आगे बढ़ा चुका होता है।

विकास, चाहे तकनीक के क्षेत्र में हो, शिक्षा के क्षेत्र में हो या विज्ञान के क्षेत्र में हो, निरंतर गतिमान होता है और यही कारण है कि समयानुसार उसके मानक बदलते रहते हैं। प्रशिक्षण का क्षेत्र भी इससे अछूता नहीं है। कालानुसार इसका स्वरूप भी बदलता रहा है, या ऐसा कहें कि प्रशिक्षण का क्षेत्र भी अधिक व्यापक होने के साथ-साथ अधिक व्यावहारिक भी हो गया है।

प्रशिक्षण के इस विषय को आगे ले जाने से पहले, यह जान लेना भी आवश्यक है कि शिक्षण या शिक्षा और प्रशिक्षण में मूलभूत अंतर क्या है। शिक्षा, जान प्राप्त करने के लिये प्राप्त की जाती है, वहीं प्रशिक्षण, निर्धारित उद्देश्य की प्राप्ति के लिये दिया जाने वाला विशिष्ट कौशल या ज्ञान होता है और इसलिए यह कर्मचारियों के विकास के लिये एक आवश्यक साधन है।

एक अच्छा प्रशिक्षण कार्यक्रम न केवल कौशल में वृद्धि कर ज्ञान को अद्यतन करता है, बल्कि कर्मचारी का आत्मविश्वास भी बढ़ाता है, ताकि वह अपना कार्य अधिक कुशलता और अधिक उत्साह के साथ कर सके।

श्रेष्ठ परिणाम तब प्राप्त होते हैं, जब प्रशिक्षण, कर्मचारी के व्यक्तिगत विकास और व्यावसायिक विकास में सामंजस्य स्थापित करने में सफल हो। ऐसे प्रशिक्षणों के चमत्कारिक परिणाम देखे गये हैं, जिसमें कर्मचारी अधिक प्रभावी ढंग से और अधिक सक्षमता से कार्य करते हैं। इसका अप्रत्यक्ष परिणाम संस्थान की प्रगति और विकास पर भी पड़ता है। कर्मचारी जब अपने कार्य से संतुष्ट होते हैं तो वे अपने आपको संस्थान का एक महत्वपूर्ण घटक मानने लगते हैं और उनमें संस्थान के प्रति अपनापन की भावना भी पनपती है। उच्च नैतिकता के साथ उनमें और अधिक उत्तरदायित्व वहन करने की क्षमता भी विकसित होती है।

विभिन्न प्रकार के प्रशिक्षणों द्वारा कर्मचारियों में टीम निर्माण, आपसी सामंजस्य, उचित संप्रेषण, टीम का विकास, टीम का नेतृत्व आदि गुण विकसित किए जा सकते हैं, वहीं उन्हें व्यावसायिक कौशल, योजना एवं आयोजन, समन्वय, परिवर्तन प्रबंधन, सामाजिक और भावनात्मक बुद्धिमत्ता जैसे अनेक विषयों में पारंगत किया जा सकता है।

कर्मचारी को प्रशिक्षण के माध्यम से विशिष्ट कौशल या किसी विशिष्ट कार्य के लिये ज्ञान समृद्ध किया जा सकता है, परिणामस्वरूप उसकी कार्य निष्पादन शैली में प्रभावी परिवर्तन और आत्मविश्वास की वृद्धि परिलक्षित होती है। कार्य-दल या कर्मचारियों का विकास इन प्रशिक्षणों की सुखद परिणति के ठप में देखा जा सकता है।

व्यक्तिगत आवश्यकताओं के अनुरूप प्रशिक्षण और विकास सत्र आयोजित किए जा सकते हैं, जिसके परिणामस्वरूप अधिक कौशल और सक्षम कार्यबल तैयार होता है। कर्मचारियों के विकास को उचित रखते हुए आयोजित किए जाने वाले प्रशिक्षण कार्यक्रम, संस्थानों में शिक्षण की संस्कृति का निर्माण करते हैं और यह संस्कृति कर्मचारियों को निरंतर विकास के लिये प्रेरित करती है, जो संस्थानों की उत्कृष्टता का एक मानक है।

संस्थानों द्वारा नियमित अंतराल पर विविध विषयों पर आयोजित किए जाने वाले सेमिनार, विचारों के आदान प्रदान और ज्ञान को साझा करने के श्रेष्ठ साधन हैं। इन सेमिनारों में विषयों के ज्ञाताओं द्वारा साझा की गयी जानकारी, कर्मचारियों के लिये अत्यंत लाभप्रद सिद्ध हो सकती है।



व्यापक प्रशिक्षण और विकास सत्रों में भाग लेने से कर्मचारियों को कार्यस्थल की चुनौतियों का स्वतंत्र रूप से सामना करने में सक्षमता मिलती है, जिससे निरंतर पर्यवेक्षण और मार्गदर्शन पर उनकी निर्भिता कम होती है। प्रशिक्षण के माध्यम से विकसित यह आत्म-प्रेरणा व्यक्तिगत और टीम के प्रदर्शन को बेहतर बनाती है, जिससे कार्यबल अधिक कुशल और आत्मनिर्भर बनता है।

कर्मचारी के कार्यस्थल पर ही प्रशिक्षण, सम्बंधित संस्थान की श्रेष्ठ कार्यसंस्कृति का एक अच्छा उदाहरण है। कर्मचारी कार्यस्थल पर ही अपने कार्य का प्रशिक्षण प्राप्त कर, उसका प्रायोगिक अभ्यास भी साथ-साथ कर लेता है और उस कार्य में पारंगत होकर, पूरे आत्मविश्वास के साथ कार्य संपादित कर सकता है।

संस्थान के अनुभवी और वरिष्ठ कर्मचारी अच्छे प्रशिक्षक हो सकते हैं। नए कर्मचारियों को कार्य का व्यावहारिक प्रशिक्षण देने हेतु इनके ज्ञान और अनुभव का लाभ लिया जा सकता है। इस माध्यम से वे नए कर्मचारी के अच्छे मार्गदर्शक भी सिद्ध हो सकते हैं और कार्यस्थल पर एक स्वतंत्र कार्यवातावरण स्थापित हो सकता है।

ई-लर्निंग, आधुनिक युग की एक बहुत अच्छी देन है। विभिन्न ऑनलाइन पोर्टलों के माध्यम से कर्मचारी अनेक तरह के प्रशिक्षण घर बैठे प्राप्त कर सकता है। भारत सरकार का "कर्मयोगी" पोर्टल इसका जीवंत उदाहरण है। इस पोर्टल के माध्यम से किसी भी विषय पर आपकी मनचाही भाषा में आप प्रशिक्षण प्राप्त कर सकते हैं।

स्व-प्रेरित कर्मचारी किसी भी संस्थान की टीढ़ होते हैं, जो सदैव अपनी भूमिकाओं का सक्रियता से निर्वहन करते हैं और संस्थान के लक्ष्य प्राप्ति के प्रयासों में सकारात्मक योगदान भी देते हैं। विभिन्न प्रशिक्षणों के माध्यम से ऐसे ही स्व-प्रेरित कर्मचारी निर्माण करना यदि हमारा उद्देश्य हो, तो संस्थान को यथ के शिखर तक पहुँचने और कीर्तिमान स्थापित करने से कोई रोक नहीं पायेगा।





## LAND ACQUISITION: THE FIRST STEP TOWARD ENERGIZING THE NATION



**B A SUNDILA**  
Manager (Mining),  
Majri Area

The journey of coal from the heart of the earth to energizing homes and industries begins with one critical step, Land Acquisition. Often overlooked, this foundational process is the backbone of every successful mining operation. Without land, mining is merely an idea. With land, it becomes a mission.

### Importance of Land for Mining Operations:

Coal mining is a land-intensive activity. From excavation zones to overburden dumps, from rail sidings to rehabilitation colonies every inch of land holds strategic importance. It is not just a physical asset but a gateway to resource mobilization, employment generation, and regional development. Timely land acquisition ensures seamless project execution, reduced costs, and sustained coal production for the nation.

### The Land Acquisition Procedure:

In India, the procedure is governed primarily by two legal frameworks:

1. The Right to Fair Compensation and Transparency in Land Acquisition, Rehabilitation & Resettlement Act, 2013 (RFCLARR Act).
2. The Coal Bearing Areas (Acquisition and Development) Act, 1957 (CBA Act)

While the CBA Act is central to coal mining and empowers the Central Government to acquire coal-bearing lands, the RFCLARR Act is preferred for non-coal-bearing purposes or when State Government support is essential.

The acquisition process includes:

- Identification of land parcels (both private and government-owned)
- Survey and demarcation
- Preparation of land schedule
- Issuance of notifications (under Section 4/9 in CBA; Section 11/19 in RFCLARR)
- Public hearing & objections
- Compensation assessment
- Final award and possession

### Modes of Acquisition in Coal Mining

- Through CBA Act, 1957: Ensures fast process, ideal for core mining activities, centrally notified.
- Through RFCLARR Act, 2013: Provides robust compensation and R&R framework, requires state-level involvement.
- Mutual Consent & Direct Purchase: Largely adopted in recent years to ensure community participation and avoid litigation.



## Challenges in Land Acquisition

Despite a structured process, ground realities often complicate execution:-

- Fragmented landholdings and incomplete records
- Change of land ownership after notification
- Political influences and public resistance
- Misinformation among villagers about compensation or employment
- Disputes among landowners, especially in joint holdings
- Delays in state-level clearances and documentation

Navigating these challenges requires continuous dialogue, legal vetting, and administrative tact.

## R&R Policy of Coal India Limited

Coal India's Rehabilitation and Resettlement (R&R) Policy 2012 is a pioneering model of inclusive development. It provides:

- Employment to Project Affected Persons (PAPs)
- Monetary compensation, annuities, and livelihood support
- Construction of rehabilitation colonies
- Skill development and training for displaced youth

Its effective implementation not only safeguards displaced families but fosters goodwill and trust. It is vital for long-term operations.

## Disbursement of Compensation

A transparent and accountable system is followed:

- Land records are verified with district authorities
- Direct Benefit Transfer (DBT) is used
- Grievance redressal cells are established at area level
- Payments are made in phases (Land cost, Structure cost, and Tree compensation)

Strict vigilance and digital monitoring have enhanced transparency in recent years.

## Coordination with Stakeholders

- **State Government Departments:** Revenue, Forest, and District Administration are actively engaged throughout.
- **Villagers and Gram Panchayats:** Regular meetings, written consents, and local employment initiatives ensure public participation.
- **Political leaders and public representatives:** Keeping them informed and aligned with project benefits is essential to avoid opposition.

## A Path of Patience, Persistence and Purpose

Land acquisition is not merely a legal task it's a journey of building trust, balancing growth with justice, and ensuring that no one is left behind. As mining professionals, our role extends beyond files and fieldwork; it touches lives, shapes communities, and energizes a billion dreams.

Let us continue to acquire not just land but trust, cooperation, and a brighter future for all.



## मानव संसाधन (HUMAN RESOURCE)



शैलेंद्र कुमार लहूर  
प्रबंधांक (मानव संसाधन)  
वेकोलि, पेंच क्षेत्र

मानव संसाधन (Human Resource) किसी भी संस्थान /निकाय /संगठन की वो महत्वपूर्ण कड़ी होती है जिस पर उसका संपूर्ण ढँचा आधारित होता है इसलिये इसकी तुलना मनुष्य के शरीर में स्थित रीढ़ की हड्डी (Back bone) से की जाती है। वर्तमान युग में तीव्र गति से बदलते परिवेष में किसी भी संस्था की व्यवस्थित कार्यप्रणाली को जीवंत रखने के लिये उस संस्था में सशक्त मानव संसाधन का होना अति आवश्यक है, इस प्रकार मानव संसाधन (Human Resource) किसी भी संगठन की सबसे मूल्यवान पूँजी है।

प्रत्येक संस्थान/निकाय का एक मुख्य व्यवसाय (Core business) होता है, जिसके लक्ष्य को प्राप्त करना उसका परम उद्देश्य होता है, परंतु उन उद्देश्यों की पूर्ति में जो उसका सबसे अहम सहयोगी होता है वह मानव संसाधन (HR) ही होता है। इसके पीछे की वजह यह है कि मानव संसाधन (HR) का दायरा केवल एक ही तरह के कार्यों तक ही सीमित नहीं होता है अपितु यह एक बहु आयामी उपनिकाय है, जो कर्मचारी के सेवा में भर्ती होने से लेकर उसकी सेवानिवृत्ति तक के लगभग सभी कार्यों का निष्पादन करता है। मानव संसाधन (HR) किसी भी संस्थान का वो चेहरा (Face) होता है जिसे देखकर उस संस्थान के कद का अंदाजा लगाया जा सकता है।

मानव संसाधन (HR) विभाग द्वारा किये जाने वाले महत्वपूर्ण कार्यों में से कुछ अति महत्वपूर्ण कार्य इस प्रकार हैं:

- ० चयन प्रक्रिया द्वारा योग्य उम्मीदवारों का कर्मचारी के रूप में चयन।
- ० कर्मचारियों को प्रभावी तरीके से प्रबंधित कर "Right man for right job" की संकल्पना का अनुसरण करना।
- ० कर्मचारियों के कार्यकौशल को बढ़ाने के लिये प्रशिक्षण की व्यवस्था करना।
- ० कर्मचारियों के कल्याण संबंधी कार्य करवाना।
- ० कर्मचारियों को उनका उचित वेतन निर्धारित समयावधि के भीतर प्रदान करने की व्यवस्था करना।
- ० कर्मचारियों को स्वस्थ वातावरण में कार्य करने के लिये प्रेरित करते हुये उन्हे नैतिक समर्थन (Moral Support) प्रदान करना।
- ० प्रबंधन व श्रम संगठनों के बीच की कड़ी के रूप में कार्य करना।
- ० श्रमिक संगठनों के साथ निर्धारित समय पर बैठक आयोजित करना एवं उनकी उचित माँगों को अमलीकृत करना।
- ० संस्थान में हुये किसी भी प्रकार के व्यावसायिक विवादों को सौहार्दपूर्ण तरीके से सुलझाना।
- ० केंद्र व राज्य शासन द्वारा समय - समय पर लागू अधिनियमों व नियमों का पालन करवाना।
- ० विविध मासिक एवं वार्षिक कार्यक्रमों का सफलतापूर्वक आयोजन करना।
- ० विभिन्न शासकीय निकायों से संपर्क स्थापित कर मधुर संबंध बनाकर कंपनी के हितों का ध्यान रखना।
- ० सेवानिवृत्ति के उपरांत देय भुगतानों को निर्धारित समयावधि के भीतर भूपू कामगार को प्रदान करना। .....
- ० आदि



हमारी कंपनी कोल इंडिया में भी मानव संसाधन (Human Resource) विभाग जिसे पूर्व में कार्मिक विभाग के नाम से जाना जाता था, एक महत्वपूर्ण भूमिका में कार्य करता है। एलआईसी का यह स्लोगन “जिंदगी के साथ भी, जिंदगी के बाद भी” मानव संसाधन (Human Resource) विभाग पर अक्षरशः फिट बैठता है, क्योंकि जब भी किसी कामगार की कंपनी में नियुक्ति होती है तो सबसे पहले उसे विभागीय श्री गणेश मानव संसाधन (HR) विभाग में ही उचित फॉर्म भरकर करना होता है। फिर पूरे सेवाकाल के दौरान कर्मचारी की दुनिया प्रत्यक्ष या अप्रत्यक्ष रूप से इसी विभाग के चारों तरफ ही घूमती है और सेवा की पूर्णता पर भी सेवा का प्रसाद देय भुगतानों के रूप में प्राप्त करने के लिये कामगार को मानव संसाधन (HR) विभाग से ही संपर्क साधना होता है। सामान्यतया: इस विभाग के व्यक्ति अनुकरणीय नेतृत्व कौशल की क्षमता रखते हैं और संस्थान की विश्वसनीयता बढ़ाते हैं।

यह देखा गया है कि मानव संसाधन (HR) विभाग में कार्य करने वाले व्यक्ति का व्यक्तित्व भी सर्वगीण विकास का परिचायक हो जाता है क्योंकि इसमें कार्य के दौरान प्रत्येक दिन विभिन्न प्रकार की बिल्कुल अलग तरह की समस्याओं से ढबल होना पड़ता है और तत्काल वैधानिक तरीके से उसका समाधान भी ढूँढ़ना पड़ता है। इस पूरे क्रियाकलाप में विभागीय कर्मचारी/अधिकारी इतने निष्पात हो जाते हैं कि उनके पास लगभग हर समस्या के लिये एक उचित हल तैयार रहता है।

उपरोक्त तथ्यों के आधार पर यह तो तय है कि मानव संसाधन (HR) विभाग संगठन/संस्थान की जड़ों को मजबूत करने के कार्य में अनवरत अपनी आहुति देता है। हवा का ऊख चाहे विपरीत दिशाओं में ही क्यों न हो, यह विभाग अपनी उन्नत कार्यशैली और मधुर व्यवहार के साथ उसे अपनी ओर मोड़ने का हुनर रखता है। यही कारण है कि कंपनी/संस्थान के लगभग हर एक कार्यक्रम में इस विभाग की अमिट छाप दृष्टव्य होती है, जो स्वतः ही इसकी महत्ता की पुष्टि करती है।





## STRUGGLES ARE STRENGTH



**RAJESH KUMAR SINGH CHOUHAN**  
 Chief Manager (Mining)/L&R.  
 WCL HQ

Success is not a destination. It is a journey filled with struggles and obstacles. When a seed is planted in the soil, it takes time to grow and bear fruits. Likewise, a person also takes time, effort, and patience to grow and reach to its full potential. Karl Marx said "Life is a struggle." This saying resonates with one and all. For youngsters, the journey to success often accompanies struggle and failures. A few stories below elucidate the importance of obstacles and how one can win over with one's determination, creativity and sustained effort:

**Story 1:** Once a man was passing besides a garden when he saw a butterfly cocoon that was about to open. He saw a small opening in it. He watched several hours of struggle the butterfly had to go through to get the body out. After a few hours, it seemed like the butterfly had stopped trying as there was no progress.

He thought of helping the butterfly. He cut the cocoon with a pair of scissors and the butterfly came out easily. However, its wings were shrivelled and the body was tiny and withered. Unfortunately, the butterfly could not take flight and had to spend rest of the life crawling with a wounded body.

It is nature's way of telling the importance of struggles in life. Struggles make us stronger. One should never feel disappointed and stop trying especially when life is difficult. It is important that one keeps fighting until success is achieved.

**Story 2:** Once there was a king who was as curious as wealthy. He decided to test his fellow people and find out the one who has a good attitude in life. He wished to know who would spare time for his country's progress.

So, he placed a huge boulder right at the middle of the road and hid in a nearby place to see if anybody would attempt to move it off. He saw some wealthy merchants and

courtiers passing by the road. None of them gave a heed to it. They simply walked away. Some others blamed the king for not maintaining roads.

Later during the day, a peasant came on that path. He had a load of vegetables. He saw the boulder. He thought for a while, kept his load down and tried to move the boulder away. After strenuous efforts, he succeeded in moving it. Below he saw a purse lying. It contained gold coins and a note from the king which read, 'this is the reward for the person who moves the boulder away.'

It is quite common for people to run away from obstacles and problems. But the story clearly shows the importance of seeing an opportunity in every obstacle which might improve our condition. So, it is important that we invest some time in removing the obstacles on our way, which may lead to betterment over time.

**Story 3:** A man was taking his donkey to graze. However, on the way the donkey fell into a huge pit. The man was shaken. He tried hard to pull his favourite donkey up. But despite of all his efforts, he failed to get the donkey out. He did not want to leave the donkey to starve for days and perish in pain.

It was then that an idea struck him. He started pouring soil over the donkey. Every time he poured the soil, the donkey shook it off and stepped over it. The donkey did it every time the soil was poured over his body. After several such attempts, the donkey reached the ground level and easily walked away to graze in the green pastures.

The story indicates that we should not live with our problems. We should, rather, shake it off and make it a stepping stone. There are no failures, only learnings. So, it is important to get the positives out of it and work towards our goals.



## YOUTH IN PUBLIC SECTOR: REDEFINING COMMITMENT AND INNOVATION



**HEMANTH PODILA**  
Dy. Manager (IE)  
D(HR) Sectt, WCL HQ

***"Young people are not only the leaders of tomorrow; they are the partners of today."***  
— Kofi Annan

For decades, India's Public Sector Undertakings (PSUs) have been synonymous with stability, tradition, and nation-building. Generations of employees have dedicated their careers to these institutions, contributing not only to economic development but also to building communities and sustaining livelihoods. Yet, in recent years, the PSU ecosystem has been witnessing a silent but significant shift — the rise of a new generation of young officers who bring with them fresh energy, new ideas, and a redefined sense of purpose.

Unlike in the past, when PSUs were largely seen as symbols of job security, today's youth view them as platforms of impact and transformation. Young officers entering the system are digital natives, comfortable with technology, globally aware, and socially conscious. They are not content with simply "maintaining the system"; instead, they want to innovate, solve problems, and leave behind a legacy of change.

This generational shift is visible in many ways: from the adoption of digital platforms like SWASTH for healthcare management, to new models of community engagement and employee welfare. It is a reminder that PSUs, far from being static institutions, are living organisms that adapt and evolve with the people who lead them.

For earlier generations, commitment to a PSU was measured by years of service. Longevity was seen as loyalty. For today's youth, however, commitment has taken a new meaning. It is measured in terms of contribution — the ability to innovate, to add value, and to align personal growth with the organization's mission of nation-building.

When we think of innovation in PSUs, we often think of technology: automation in mines, digital systems, or AI-driven solutions. But innovation among today's youth goes beyond that. It shows up in new ways of managing people, designing welfare programs, improving community relationships, and rethinking sustainability.

A good example of this spirit is Mission **TEJAS (Transforming Emerging Juniors into Aspiring Stars)**, an initiative introduced under the leadership of **Dr. Hemant Sharad Pande, Director (HR)**, WCL. TEJAS provides young executives with a structured platform to share their ideas, interact with leadership, and directly contribute to organizational problem-solving. By doing so, it has created a vibrant culture of participation, showing how even in structured environments, youth can become powerful agents of change.

Of course, youth in PSUs are not without challenges. They often find themselves navigating traditional hierarchies, adapting to established practices, and balancing their aspirations within systems where promotions and growth are time-bound. At times, the pace of bureaucracy feels at odds with their desire for quick results.

Yet, these very challenges become opportunities when guided by mentorship and openness from senior leadership. Cross-generational dialogue, mutual respect, and platforms like TEJAS can help bridge the gap between tradition and innovation, ensuring that both experience and energy move forward hand in hand.

As India prepares for energy transitions, digital transformations and sustainability commitments, the role of youth in PSUs will become even more critical. Their adaptability



creativity, and openness to experimentation are exactly the qualities needed to keep PSUs relevant in a rapidly changing world.

The task now is not just to bring youth into PSUs but to empower them once they are there — through mentorship, responsibility and platforms that give them visibility and voice. This is how PSUs can retain their legacy while embracing the future.

The story of youth in the public sector is one of renewal. By redefining what it means to be committed and by expanding the idea of innovation, they are writing a new chapter in the legacy of India's PSUs. Initiatives like TEJAS at WCL are symbols of this transition — proof that when youth are trusted with responsibility, they rise to the occasion.

In the end, the strength of PSUs lies not just in their resources or infrastructure, but in their people. And today, it is the youth who carry forward this legacy, blending tradition with transformation to keep the wheels of progress moving for the nation.



## CONTRACT MANAGEMENT CELL (CMC) DEPARTMENT OF WCL: **POWERING OPERATIONS THROUGH STRATEGIC CONTRACTING**



Western Coalfields Limited (WCL), a subsidiary of Coal India Limited (CIL), fuels the nation's energy growth while staying deeply committed to its workforce and community. Guided by this spirit of selfless service, the Contract Management Cell (CMC) plays a crucial role in powering mining operations through strategic planning, efficient tendering, and effective contract management.

It acts as the backbone of operational efficiency by ensuring timely procurement and seamless execution of contracts across WCL's vast network of mining areas. From the hiring of HEMM for OB removal and coal transportation to enabling underground mining through Continuous Miner technology and revenue-sharing MDO projects, CMC Department has consistently ensured that the operational needs of the company are met with precision and transparency.

The significance of CMC becomes even more evident when looking at WCL's operational performance for FY 2024-25. The total coal production stood at 69.12 million tonnes, out of which departmental operations contributed 26.34 million tonnes, accounting for 38.1% of the total. The remaining 42.78 million tonnes, which is 61.9%, came through hired and contractual

arrangements. Similarly, in terms of overburden (OB) removal, WCL achieved a total of 368.911 million cubic meters, where the departmental contribution was 23.988 million CUM i.e. 6.5%, while a significant 344.923 million CUM, i.e. 93.5%, was carried out through hired and contractual means.

These figures clearly reflect the growing reliance of energy security on private and contractual engagement for both coal production and overburden removal. In this context, the role of CMC Department becomes vital not just for operational support but as a strategic enabler of WCL's production goals. By ensuring timely finalization of estimates, transparent bidding, quick issuance of Letters of Award and efficient contract monitoring, the department contributes directly to maintaining production momentum and supporting the core functions of the company.

CMC Department is therefore not limited to managing tenders—it is fundamentally responsible for ensuring that the wheels of mining keep turning smoothly. Through its efforts, WCL is able to maintain a fine balance between departmental resources and private participation, achieving production targets while advancing technological integration and operational scalability.



### Key Responsibilities and Functions:

- Tendering for essential services such as:
  - Coal transportation, Coal crushing, Wagon loading
  - Hiring of HEMM (HoE) for OB removal and coal evacuation
  - Underground mining via Continuous Miner (CM) technology
  - Revenue-sharing based MDO projects
  - Sand Plants and Sand transportation
  - Annual Maintenance Contracts (AMC) of Road and Rail weighbridges
  - Works related to Coal Gasification
- Preparation and finalization of detailed estimates for transport contracts, crushing and wagon loading.
- Conducting Pre-NIT/Pre-Bid meetings and Expression of Interest (EoI) invitations.
- Evaluation of bids, issuing of Letters of Award (LoA), contract closure and rate revisions.
- Engagement ESM (Ex-servicemen) agency to provide gainful post-retirement employment opportunities to retired defence personnel.

### Significant Achievements in FY 2024-25:

- i. A total of 21 tenders have been awarded amounting to ₹9160.72 Crore, which includes ₹4025.70 Crore towards Overburden Removal and Coal Evacuation Works.
- ii. Rajur Pits Underground Mine on MDO mode awarded amounting to ₹4637.72 Crore, marking it as WCL's 3rd underground mine awarded on revenue-sharing basis.
- iii. GeM Procurement crossed ₹9160.72 Cr in 2024-25, reflecting a strong push for transparency and digital procurement with minimal manual intervention in the tender process.
  - i. Revenue Sharing Contracts-MDO: CMC Department has successfully awarded three underground mines under the revenue-sharing model, a remarkable step towards reviving underground mining in WCL. Rajur Pits UG Mine awarded to Thriveni Earthmovers Pvt. Ltd. at a revenue share of 11%. AB Incline UG Mine awarded to Shree Amarnath Mineral Pvt. Ltd. at a revenue share of 15.31%. Walni UG Mine awarded to Vensar Constructions Company Ltd. at a revenue share of 4.23%.

These projects demonstrate WCL's leadership in pioneering private participation in mining sector through competitive and transparent bidding.

### Progressive Induction of Continuous Miner Technology:

To enhance underground production and mechanization, CMC Department has actively steered the deployment of Continuous Miner (CM) technology across key underground mines:

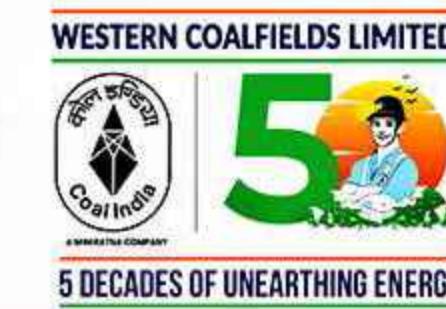
- **Three (03) Continuous Miner (CM) machines are presently operational at:**
  - Chattarpur-I UG Mine
  - Tawa-I UG Mine
  - Dhankasa UG Mine (1 CM operational, 1 additional CM is to be introduced)
- **LoA issued for deployment of 2 CMs at Soner-I UG Mine and 1 CM at Sharda UG.**
- **Three (03) more Continuous Miner machines are under the award stage:**
  - Tawa-II UG Mine – 1 CM
  - Tawa-III UG Mine – 2 CMs

This marks a significant stride in modernization and production enhancement through technology-driven underground mining.

### Driving Transparency and Timely Execution:

- Efficient LoA issuance with over 90 contracts operational for coal mining (OB & Coal) and logistics (transportation).
- Proactive tracking of contracts lifecycle: from estimate preparation to RE closure.
- Continuous evaluation of tenders to avoid delays and to maintain continuity for achieving the targets.

*"Efficiency in contracts is not just about awarding jobs—it's about enabling productivity, accountability, and operational success."*



## A JOURNEY THROUGH GENERATIONS: FROM LAMPS TO 5G



**GAURAV PATEL**  
Manager (HR)  
WCL HQ

Some of us Indians, like me, were born in the 1990s – a unique generation that stands at the crossroads of two vastly different worlds. We were raised in a time that was slowly transitioning from the old to the new, allowing us to witness both the simplicity of the past and the speed of the present.

The generation before us – those born before the 90s – lived through a world that seems like a distant dream today. It was a world where electricity wasn't a certainty, and kerosene lamps, diyas, and chimneys lit up our homes at night. Children would study under the soft, flickering glow of these lamps, often struggling against darkness but not against distraction. Communication was an event in itself – postcards and telegrams carried messages across distances, and making an STD call meant carefully choosing your words because every second counted. Sometimes, there was no conversation at all – just silence, reflection, and a heart full of longing. A single phone call could keep one's mind occupied for hours afterward, replaying words and emotions over and over again. Those were the days of real struggle, and yet, a strange kind of comfort. Students would go to school by bicycle, or sometimes even by foot or boat, crossing rivers to reach a classroom where a teacher's stick might sometimes greet them more harshly than kindly. Life was tough, but it was rooted. It was real. Even as we, the 90s generation, were growing up, we could still feel those echoes of the past. And then, almost suddenly, a new era began to unfold before our eyes. Technology took its first real steps into our everyday lives. Among the most game-changing inventions of this new age was the mobile phone. At first, it was just a device to call someone far away, even while on the move – a marvel in itself. But as time passed, the internet found its way into these devices. In the beginning, using the internet was expensive and limited to the privileged few. Data was a luxury, not a necessity.

However, everything changed when a silent revolution began – the data revolution. Telecom companies started offering data at very low prices, and in some cases, practically for free. Suddenly, the internet, once the domain of cities and the wealthy, was in the hands of

every citizen – from the richest individuals to those living in the most remote parts of the country. The impact was profound.

This digital wave didn't just change habits; it changed lives. A new kind of excitement surged through the country. We were all caught in its current – willingly or not. What started as a tool became a lifeline. Data became a basic need, right alongside food, water, and shelter.

Who would have imagined that a forest, 100 kilometers away from Nagpur, would have network coverage, connecting even the forest dwellers to the mainstream? That someone living in such a secluded area could access knowledge, information, and communication at the tap of a screen? We are living in extraordinary times. From the flicker of an oil lamp to the glow of a Smartphone screen, from handwritten postcards to instant messages, we have seen an evolution that few generations are lucky enough to witness. The data revolution didn't just change technology – it redefined what it means to be connected in the modern world.

This change begs a powerful question: Have we finally reached an era of equality – at least in terms of digital access? Maybe not entirely. Economic and social disparities still exist. But in this one area – access to information and connection – the playing field has been leveled to a great extent. This revolution has offered us a long-overdue right to digital equality, and through it, a voice, a presence, and a power that was once unimaginable.

After years of struggle and sacrifice, today every Indian has the freedom to speak, to learn, to express, and to understand – not just in physical spaces, but also in the vast expanse of the digital world.

Let us not take this freedom for granted. Let us embrace it and use it wisely. Let us make this data revolution not just a phase, but a milestone in our country's journey – a golden chapter in our history that future generations can read about with pride. Let them say : *This was the time when India rose – not just in numbers, but in knowledge, expression, and unity.*

Let us carry this revolution forward – as a right, as a responsibility, and as a powerful symbol of what it truly means to be free in the 21st century.



## A NEW DIMENSION FOR "QUALITY" IN MISSION CIL: A CHANGING PERSPECTIVE IN CURRENT TRENDS



**DR. AJAY UPADHYAY**

Manager (HR)

Welfare Department, WCL HQ

*"The millennium development goals is a blueprint for building a better world in the 21st century."*

— Kofi Annan

### Introduction

The growing complexities and challenges faced by businesses worldwide have compelled nations to rethink and explore avenues for universal, collaborative growth and progress.

In the energy sector, Coal India Limited (CIL) stands at the forefront of this movement, carrying immense responsibility. With more than 70% of the country's energy generated through coal, our contribution directly fuels the nation's development and industrial growth.

Over the past decade, the global economy has undergone remarkable transformation. Trade barriers have diminished, competition has intensified, and the business environment has become increasingly dynamic and uncertain. In such a context, success demands flexibility, speed, innovation—and, above all, **quality**.

### Mission and Current Standing

CIL, established as a monopolistic entity, was designed to achieve specific objectives despite numerous constraints. Its mission statement captures this intent:

*"To produce planned quantity of coal efficiently and economically in an eco-friendly manner with due regard to safety, conservation, and quality."*

We have made progress in several areas:

- Achieving planned production targets with available resources and infrastructure.
- Maintaining eco-friendly operations through various initiatives.

- Upholding safety standards by adhering to statutory norms and corrective measures, aspiring toward a vision of **Zero Harm**.

Yet, despite these achievements, the critical element of quality remains an area of concern. In today's volatile environment, if quality is compromised, every other effort risks becoming futile.

### Redefining Quality in CIL

Quality is not a static metric—it is a relative, decisive factor that governs every dimension of business. It must encompass excellence across the entire process spectrum, from planning to execution.

The mission of CIL remains incomplete unless quality becomes a central pillar of our strategy. Ignoring this vital element could expose our business to hidden risks, undermining both performance and reputation.

In my view, quality can be best understood through the lens of the **5Ms of business**:

- **Man**
- **Machine**
- **Material**
- **Money**
- **Method**

Among these, the most crucial and decisive factor is **Man**.

### Human Capital as the Driver of Quality

Bridging the quality gap through a more qualitative human resource base is the need of the hour. This requires rethinking, reshaping, and redesigning our employment and training policies.



Employment policies could take inspiration from the Armed Forces model, where raw candidates are recruited and systematically trained to meet specific roles and responsibilities.

For CIL, this is especially relevant, as the majority of fresh intake comprises Project Affected Persons (PAPs), including a growing number of women employees. To fully harness this potential, a mandatory one-year structured training program should be introduced:

- **Off-the-job training** at Vocational Training Centers (VTCs).
- **On-the-job training** at various establishments.

This dual approach would align training with the technical aptitude and interests of recruits, creating a skilled and role-specific workforce.

### Addressing Workforce Gaps

Currently, CIL faces an acute shortage of trained mine workers in critical operational categories such as:

- Roof bolters
- Timber person
- Dressers
- Drillers
- Maintenance crew
- Electrician
- Machine Operators
- Blasting crew

These are foundational roles for safe and efficient mining, yet recruitment is not based on **clear job descriptions or specifications**. Instead, workers are inducted as general laborers or assistants, leaving skill development largely to informal, on-the-job learning undermine runners.

This practice produces a workforce that is often a *"jack of all trades, master of none"*—limiting both career growth for employees and operational efficiency for the company.

**A shift toward role-specific recruitment and structured training** will ensure the development of specialists, enhancing safety, productivity, and long-term organizational value.

### Human Capital: An Asset for the Future

As Becker (1964) emphasized, human capital—knowledge, skills, ideas, information, and health of individuals—must be treated as

an asset that generates income and long-term value. For CIL, embracing this philosophy means recognizing employees not just as workers, but as strategic assets central to the mission of quality.

### Conclusion: Toward a Quality-Driven Future

For CIL, the path to sustained growth and resilience lies in embedding quality as the defining element of every operation. This requires:

- Strengthening employment policies.
- Institutionalizing structured training and specialization.
- Investing in human capital as the cornerstone of organizational excellence.

By aligning our mission with a quality-driven workforce strategy, Coal India can not only meet national energy demands but also secure its place as a forward-looking, globally competitive enterprise.

### References

- Becker, G. S. (1964). *Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education*. Columbia University Press.
- CIL Mission Statement, Coal India Limited, Government of India.
- Annan, K. (2000). *Millennium Development Goals*. United Nations.
- Ishikawa, K. (1986). *Guide to Quality Control*. Asian Productivity Organization, Tokyo. Ishikawa popularized the cause-and-effect (fishbone) diagram, where the 5Ms are used as main categories for identifying sources of variation.
- Juran, J. M. (1998). *Juran's Quality Handbook (5th Edition)*. McGraw-Hill. Refers to the 5Ms as key input categories in quality management and process control.
- Montgomery, D. C. (2019). *Introduction to Statistical Quality Control (8th Edition)*. Wiley. Discusses the role of the 5M factors in process analysis and improvement.
- Feigenbaum, A. V. (1991). *Total Quality Control (3rd Edition)*. McGraw-Hill. Presents the holistic view of quality management, with manpower (man) as the most decisive element among the 5Ms.



## STREAMLINED, CENTRALIZED, MODERNIZED: EXCAVATION DEPARTMENT'S DIGITAL LEAP IN HEMM REPORTING



**RAKESH KR MECHU**  
Dy. Manager (Excav.)  
WCL HQ



Marking a significant stride in digital modernization, the Excavation Department has transitioned from its long-standing 'dBASE III PLUS' system to a modern ERP-based reporting platform. Since 1997-98, the legacy software served reliably, but its limitations had become evident in today's data-driven era. In collaboration with the Systems Department, the team implemented a strategic upgrade to enhance accuracy, efficiency, and accessibility—aligning reporting processes with the evolving demands of modern operations.

On June 28, DT (Op), WCL inaugurated a new Oracle-based reporting portal, marking a pivotal moment in its digital transformation journey. From June 2025, the department fully embraced this advanced system, seamlessly integrated with the ERP's Plant Maintenance (PM) module. Replacing manual, fragmented processes, the new platform enables centralized, automated reporting with real-time data access and enhanced accuracy. Notably, over two decades of legacy data from the dBASE III PLUS system have been securely migrated, preserving access to critical historical records and reports.

A key highlight of the new system is its enhanced versatility. It features a robust suite of standard and customizable MIS reports, empowering departments to tailor data analysis to their specific operational needs. Monthly HEMM performance data is now sourced directly from the ERP platform, streamlining reporting and minimizing errors linked to manual inputs. This initiative reflects the organization's broader commitment to digital transformation, aimed at strengthening data integrity and fostering operational excellence across all departments.

To ensure the success of the upgraded system, all units have been directed to maintain current records for each equipment, with daily data entry now mandatory. Departments must confirm accurate and complete data submission by the 26th of each month. Through this proactive initiative, Excavation Department enhances its internal reporting efficiency while exemplifying how technology can drive progress in a modern, performance-driven industrial environment.





## एकता का ताना-बाना: यूनिफॉर्म का गृहा महत्व



ले. क. (डॉ) विक्रांत मल्हान  
विभागाध्यक्ष (सुरक्षा)/CSO  
वेकोलि मुख्यालय

बिजिनेस एक्सीक्यूटिव के सजे-धजे सूट से लेकर सैनिकों की जंग की वर्दी और स्कूली बच्चों की साधारण पोशाक तक, यूनिफॉर्म केवल कपड़े नहीं हैं - वे एक गृही पहचान और अनुशासन का प्रतीक हैं। यह प्रतीकात्मक पोशाक हमें यह बताती है कि समूह में होना, अनुशासन और साझा मूल्यों का पालन करना कितनी अहमियत रखता है।

### इतिहास में यूनिफॉर्म की यात्रा

यूनिफॉर्म का विचार बहुत प्राचीन है - यह संभवतः युद्ध के मैदान की ज़रूरतों से पैदा हुआ। रोमन सेना के सैनिकों की मानकीकृत कवच और ढालें, संगठित सैन्य रूप की सबसे पहली मिसाल थी। यह केवल दिखावे के लिए नहीं था; इससे समूह में एकता आती थी, साथियों को पहचान मिलती थी और समर्पित पहचान बनती थी। जैसे-जैसे समाज जटिल होता गया, यूनिफॉर्म का इस्तेमाल भी बढ़ता गया।

मध्ययुग में, शूरवीरों के कोट्स-ऑफ-आर्म्स ने भी यही कार्य किया - वे अपने निष्ठा का प्रतीक पहनते थे। 17वीं - 18वीं शताब्दी में आधुनिक राष्ट्रीय सेनाओं का उदय हुआ, जहाँ सैनिकों ने खास रंगों और डिज़ाइनों वाले ड्रेस पहनना शुरू किया। ये वर्दियाँ देश की ताकत दिखाने के साथ-साथ सेना की एकदृपता भी स्थापित करती थीं।

सैन्य क्षेत्र से बाहर, पुलिस, पोस्टल व टेलरे कर्मचारियों के लिए भी यूनिफॉर्म प्रचलित हुए, जिससे अधिकार और पहचान मिलती थी। 20वीं सदी में तो स्कूल, खेल की टीमें व अन्य पेशेवर संस्थानों में भी यूनिफॉर्म आम होने लगे। कोल इंडिया में सुरक्षा विभाग को सर्वप्रथम वर्दी 1983 में प्रदान की गयी, जिसे आज भी हमारे सुरक्षाकर्मी पूरी शान से पहनते हैं। 2025 में कोल इंडिया द्वारा वर्दी नियम बना कर सभी कर्मियों को वर्दी प्रदान की गई जिससे हमारे कौयला उद्योग के कर्मियों को एक नई ऊर्जा, पहचान और श्रेय प्रदान किया गया।

### यूनिफॉर्म का मनोवैज्ञानिक प्रभाव

यूनिफॉर्म का असली असर पहनने वाले और देखने वाले, दोनों पर पड़ता है।

- समानता और एकता:** स्कूल या ऑफिस में यूनिफॉर्म सभी को बराबर महसूस कराता है। इससे सामाजिक या आर्थिक अंतर कम होता है और समुदाय मजबूत बनता है।
- अनुशासन और प्रोफेशनलिज़म:** यूनिफॉर्म पहनना निजी जीवन से प्रोफेशनल भूमिका की तरफ जाना दर्शाता है। यह पहनने वाले में जिम्मेदारी का भाव जगाता है।
- अधिकार और विश्वास:** कई पेशों में यूनिफॉर्म सीधे अधिकार और विश्वास का संकेत देती है - जैसे सेना, पुलिस, डॉक्टर या फायर-फाइटर की वर्दी। लोग इन यूनिफॉर्म की वजह से अधिक आश्वस्त रहते हैं।

### गर्व और पहचान की भावना

यूनिफॉर्म पहनना गर्व की पहचान बन जाता है, क्योंकि यह एक समूह और उसकी परंपरा से गृहा जुड़ाव दिखाता है।

- पहचान का प्रतीक:** सैनिकों के लिए यह देशभक्ति, साथियों और झूटी का प्रतीक है; खिलाड़ियों के लिए टीम स्पिरिट का; विद्यार्थियों के लिए स्कूल गर्व का।
- बड़े उद्देश्य से जुड़ाव:** यूनिफॉर्म पहनना खुद से बड़े किसी उद्देश्य का हिस्सा बनने जैसा है। यह ऐतिहासिक निरंतरता और उत्तरदायित्व का अहसास कराता है।
- आत्मविश्वास बढ़ाना:** जब कोई व्यक्ति पायलट, डॉक्टर या फायर फाइटर की यूनिफॉर्म पहनता है, तो वह अपनी भूमिका के सर्वोत्तम गुणों को अपनाने के लिए प्रेरित होता है।
- ब्रांडिंग:** वर्दी से कोल इंडिया की ब्रांड पहचान मजबूत होगी और संस्थान की ओर से पेशेवर छवि प्रस्तुत होगी।
- सामाजिक भेदभाव में कमी:** वर्दी पहनने के कारण आर्थिक या सामाजिक स्तर के आधार पर भेदभाव की संभावना कम होगी, जिससे सभी कर्मचारी खुद को बराबर महसूस करेंगे।



## एकता का प्रतीक

आज के समय में भी यूनिफॉर्म एकता और अनुशासन का मजबूत प्रतीक बना हुआ है। यह बाहरी भेद मिटाकर साझा पहचान, उद्देश्य और मूल्यों से सभी कर्मियों को जोड़ता है। चाहे प्राचीन युद्धभूमि हो या आज के स्कूल-कॉलेज व ऑफिस के यूनिफॉर्म हमें रमरण दिलाते हैं कि हम एकसाथ और मजबूत हैं। यूनिफॉर्म सिर्फ कपड़ा नहीं, बल्कि इतिहास, सम्मान और सामूहिक भावना की कहानी है।

**कोल इंडिया के सभी कर्मचारियों के लिए निर्धारित वर्दी (यूनिफॉर्म) इस प्रकार पहननी चाहिए:**

### पुळष कर्मियों के लिए

- गहरे नीले (नेवी ब्लू) रंग की पैंट
- आसमानी (स्काई ब्लू) रंग की शर्ट

### महिला कर्मियों के लिए

- दो विकल्प उपलब्ध होंगे:
  - हल्की आसमानी रंग की कुर्ती, गहरे नीले रंग का सलवार और दुपट्टा
  - हल्की आसमानी रंग की साड़ी, गहरे नीले बॉर्ट और गहरे नीले ब्लाउज़ के साथ।

### **अन्य दिशा निर्देश:**

कोल कंपनी में कर्मचारियों के लिए निम्नलिखित बातों का ध्यान रखना आवश्यक है:

- हर दिन स्वच्छ और धुले हुए कपड़े पहनें। कपड़ों पर कोई दाग, गंदगी या पसीने की बदबू नहीं होनी चाहिए।
- कपड़े अच्छी तरह से प्रेस (इस्ट्री) करके पहनें, जिससे वे शिक्कनयुक्त (सिलवट वाले) या बिखरे हुए न लगें।
- यूनिफॉर्म समय-समय पर धोएं और धूप में सुखा कर रखें ताकि कपड़े में ताजगी बनी रहे।
- अगर कपड़ों में फटी या घिसी हुई जगह हो तो उन्हें तुरंत बदलें या दुक्स्त कराएं, ताकि पहनावा अच्छा दिखे।
- जूते और अन्य एक्सेसरीज भी साफ रखें, जैसे बेल्ट, मोजे आदि भी गंदे या फटे नहीं होने चाहिए।
- जरूरत पड़े तो लॉन्ड्री/धुलाई सेवा का उपयोग करें ताकि कपड़ों की सफाई बनी रहे।
- सुगंधित पाउडर या डिओडरेंट का हल्का प्रयोग करें, लेकिन बहुत तीखा या तेज़ गंध न हो, ताकि वातावरण में कोई असुविधा न हो।
- व्यक्तिगत स्वच्छता भी आवश्यक है—नाखून, बाल आदि उचित तरीके से कटे-छंटे व स्वच्छ होने चाहिए।

इन उपायों को अपनाने से कोल इंडिया या किसी भी कोल कंपनी में सभी कर्मचारी साफ-सुथरे, अनुशासित और पेशेवर दिखाई देंगे, और इससे कंपनी की छवि भी सकारात्मक बनी रहेगी।

सभी कोल कर्मियों को कंपनी द्वारा निर्धारित रंग और पैटर्न की यूनिफॉर्म अनुशासनपूर्वक पहनना अनिवार्य है, जिससे कंपनी में एकत्रिता, समानता और ब्रांड पहचान बनी रहे। चूंकि यह हमारी पहचान है, तो अपेक्षित है कि हम सभी सदैव साफ सुथरे कपड़े पहनें, साथ ही जूते हमेशा चमकते हों और बाल-दाढ़ी भी बनवा कर रखें।

**यह हमेशा सज्जान में रखें की हमारी कंपनी की छवि हमसे है और हमारी, हमारे यूनिफॉर्म से।**

**हम हैं कोल इंडिया, कोल इंडिया हम!**





# कुष झलकियाँ





## “WCL संवाद” MARKS IT’S 100TH EPISODE

A JOURNEY OF DIALOGUE, KNOWLEDGE SHARING AND SOFT BRANDING OF COAL INDUSTRY



**MILIND CHAHANDE**  
Manager (Public Relations)  
WCL HQ

Western Coalfields Limited, a Mini Ratna company under the umbrella of Coal India Limited, recently celebrated a historic milestone, the successful completion of the 100th episode of “WCL संवाद”; its flagship communication and outreach initiative. The celebration, held with great enthusiasm at WCL Headquarters, Nagpur, stood as a testament to the organization’s unwavering commitment to building bridges of dialogue between management, employees and stakeholders.



The event was marked not only by reflection on the rich journey of “WCL संवाद” but also by recognition at the highest levels. The initiative received special mention from the Hon’ble Minister of Coal, Government of India, who applauded the program for its vision and consistency through his Twitter handle. Adding to the pride of the occasion, a heartfelt message was also received from the Chairman, Coal India Limited, acknowledging the tireless efforts of “Team Samvaad” in making the platform a resounding success.

### The Genesis of “WCL संवाद”

Every lasting initiative begins with a vision. WCL संवाद was conceptualized as a platform to promote dialogue, sharing of knowledge about the industry, transparency, soft branding and motivation across the vast organizational landscape of WCL. In an industry as critical and challenging as coal mining, communication is not just a managerial function but it’s something beyond. Recognizing this, Senior Manager (Public Relations), WCL Shri. Asheesh Tayal in consultation with leadership at WCL envisioned “WCL संवाद” as a structured, recurring forum to

engage stakeholders, share progress and inspire collective purpose.

Launched with modest beginnings, “WCL संवाद” soon grew into a cultural hallmark within WCL and gradually in entire coal industry and other PSUs & Corporate. Every episode brought with it the opportunity for stakeholders, from the deepest mines to the highest offices, to connect directly with the leadership, listen to them, celebrate achievements and reaffirm their role in the company’s mission.

### Reaching the 100th Episode: A Milestone of Endurance and Excellence

The journey from the first to the 100th episode has been nothing short of extraordinary. With each passing fortnight, WCL संवाद expanded its horizons, both in participation and in impact. Employees began looking forward to the sessions, not just as routine interactions but as platforms of trust, learning and recognition. More than forty eminent personalities of coal Industry have participated during these 100 episodes.



By the time the 100th episode arrived, WCL संवाद had already become an integral part of WCL’s organizational identity. It was no longer just a communication exercise, it was a movement that connected thousands of employees and other stakeholders across the globe under a common banner of dialogue.

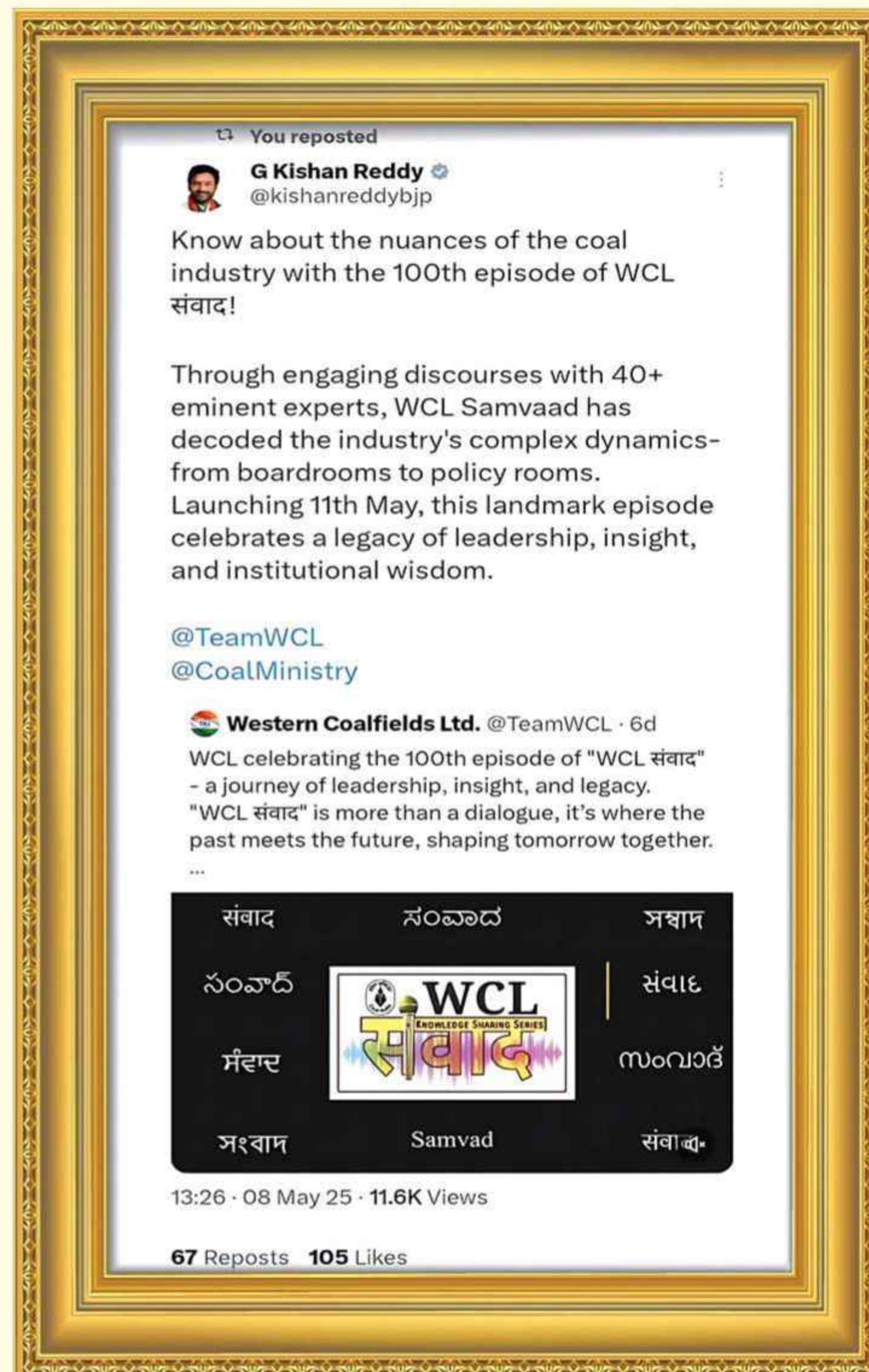
The centenary episode provided a moment to pause, celebrate and acknowledge the collective dedication that had kept the initiative alive and vibrant. It symbolized WCL’s belief that sustained communication is the foundation of growth, harmony and progress.



## The Hon'ble Minister's Appreciation

Adding to the significance of the occasion was the special applause from the Hon'ble Minister of Coal, Government of India. In his message, the Hon'ble Minister commended WCL for nurturing WCL संवाद into a successful medium of dialogue that resonates across all levels of the organization. He noted that in a sector as dynamic and vital as coal, the ability to communicate effectively, consistently and inclusively is a rare strength and WCL has demonstrated it through this initiative.

His recognition not only elevated the status of WCL संवाद but also motivated the entire WCL family to continue investing in the power of dialogue. The Minister's words served as a reminder that initiatives like WCL संवाद are not just organizational practices but examples of good governance in the public sector.



पी० एम० प्रसाद  
भारत सरकार के प्रबंधन विदेशी  
P. M. Prasad  
Chairman-Cum-Managing Director

50 DECADES OF UNEARTHING ENERGY  
(एक महारात्र कंपनी)

कोल इण्डिया लिमिटेड  
COAL INDIA LIMITED  
(Govt. of India Enterprise)  
Premises No. 04 MAR, Plot No. AF-III  
Action Area - 1A, New Town, Rajshahi  
District - 622001, Bangladesh  
CIN : 123109WB1032CG029944

**MESSAGE**

'WCL Samvad' as a strategic, sustainable audio-visual communication tool showcasing the company's achievements and aspirations through simple dialogue oriented conversations, in an innovative and people centric approach, has emerged as a valuable touchpoint in understanding the company's culture and values since April 2021. It is also an easily accessible information and knowledge sharing window for external public. Since its inception WCL Samvad has grown strong in popularity, professionalism, and acceptance across Coal India. What makes this initiative all the more admirable is that, it is generated totally in-house and not confined to WCL alone but takes a broad spectrum view of entire Coal India.

The interviews of most of the past chairmen of Coal India in WCL Samvad assumes special significance because they give an insight of the company's various challenges and changes across a wide timeline and how they were tackled. These views could potentially help in better decision-making when faced with similar situations.

I offer my heartiest congratulations as WCL Samvad successfully completes its 100<sup>th</sup> uninterrupted episode on 11<sup>th</sup> May 2025. It truly is a momentous moment. I also compliment the WCL Management and Team WCL Samvad for their commendable efforts.

While offering my Best Wishes I urge them to keep up their excellent work in future as well.

P. M. Prasad

Ph. : (033) 2324 6811/2324 6822 • Email : chairman.cil@coalindia.in • Website : www.coalindia.in

## Message from the Chairman, Coal India Limited

Another highlight of the celebration was the message from the Chairman, Coal India Limited, who congratulated "Team संवाद" for achieving this landmark. In his note, the Chairman highlighted the importance of communication-driven initiatives in strengthening employee morale and ensuring organizational transparency.

He appreciated WCL's leadership in setting an example that could inspire other subsidiaries of Coal India Limited to adopt similar models. He praised Team संवाद for their innovation, consistency, and ability to maintain relevance across 100 episodes, a feat that demands dedication and organizational willpower. The Chairman's message, read out during the celebration, filled the gathering with pride and reinforced the sense of belonging among all participants.



## Celebration of the 100th Episode

The centenary episode was celebrated with much enthusiasm at WCL Headquarters, where senior leadership, employees and representatives from different areas came together. The event included a recap of WCL संवाद's journey, showcasing memorable moments from past episodes, key themes discussed and the impact generated.

Speeches by senior executives highlighted how WCL संवाद had transformed into a vital channel for transparency and trust. Employees shared testimonials on how the platform had given them confidence to voice their concerns and receive timely guidance. A commemorative short film played during the event captured the evolution of WCL संवाद, drawing nostalgic smiles and applause from the audience.

The atmosphere was festive yet reflective, a perfect balance of pride in what had been achieved and commitment toward what lies ahead.

### Impact of WCL संवाद

Over the course of 100 episodes, WCL संवाद has left a deep impact on the company's ecosystem. Some of its notable contributions include:

- **Enhanced Transparency:**

Employees gained clarity on policies, procedures, and performance, reducing communication gaps.

- **Direct Engagement:**

The platform offered a rare opportunity for employees to connect directly with the leadership, fostering trust and inclusiveness.

- **Employee Motivation:**

Stories of achievement and recognition shared during WCL संवाद boosted morale across the workforce.

- **Cultural Integration:**

With employees spread across diverse regions, WCL संवाद became a unifying force that reinforced WCL's collective identity.

- **Problem-Solving:**

Many operational challenges and employee

concerns found quick resolutions through discussions held on this platform.

Through these impacts, WCL संवाद has proved that effective communication is not just about information, it is about inspiration, inclusion, and innovation.

### The Road Ahead

While the 100th episode is a milestone, it is also a stepping stone to greater ambitions. WCL has set its sights on continuing and strengthening WCL संवाद, making it even more interactive, inclusive and impactful. The leadership has expressed intent to introduce sister organizations and other PSUs within the platform, such as digital interactivity, wider participation from remote mines and integration of technological tools to enhance engagement.

The future vision is clear: to make WCL संवाद not only a platform of dialogue but also a platform of ideas, innovation and collective problem-solving. As WCL looks ahead, WCL संवाद is set to remain the heartbeat of its communication strategy.

### Conclusion

The celebration of the 100th episode of WCL संवाद was more than just an organizational event, it was a celebration of values. It showcased WCL's belief in the power of dialogue, its commitment to employee welfare, and its determination to lead with transparency and trust.

The applause from the Hon'ble Minister of Coal, Government of India, and the warm appreciation from the Chairman, Coal India Limited and WCL's Board members, added a national dimension to the celebration, underlining the significance of the initiative beyond WCL.

As WCL embarks on the next chapter of WCL संवाद, the message is clear: communication is not merely an administrative tool but a cultural pillar that can transform organizations. With 100 episodes completed and many more to come, WCL संवाद continues to echo the spirit of connection, collaboration, and collective growth.



# INDEPENDENCE DAY SPECIAL



## Happy Independence Day

In the land of the brave and free,  
We celebrate with joy and glee.

With Courage and strength,  
we stand tall,  
Together, united, one and all.

We honour those who fought with might,  
To keep our land a shining light.

On this day, we sing and cheer,  
Freedom's echo is loud and clear.

Our nation's re-birth. Let us rejoice,  
With laughter, love and a Cheerful Voice.

Saffron, white and green,  
our colours bright,  
The light in the darkest night.

Happy Independence Day, hooray!  
Let's cherish freedom every day.



**Dhiraj G. Hatwar**  
Overseer T & S Grade 'C'  
Civil Department, WCL HQ

## कोयला श्रमिक और स्वतंत्रता

काली धूल में सना हुआ चेहरा,  
फिर भी चमकता है जैसे सवेरा।  
पक्कीने से भीगी हुई है धरती,  
उस पर चलती श्रमिक की कसमें गहरी।

अंधेरे की कोख से उजाला लाता,  
हर सुबह नई आशा जगाता।  
कोयले की खान में गूंजता स्वर,  
हम हैं मेहनत के असली पथिक,  
हम हैं श्रम का गर्वित असरा।

स्वतंत्रता का जब आया दिवस,  
याद करो वो श्रमिक, जो बना आधारशिला  
उस विकास का हृषी।  
न झंडा उठाया, न नारा लगाया,  
पर देश को ईंधन देकर जीवन चलाया।

वो हैं गुमनाम वीर हमारे,  
ना मिले जिनको तिरंगे किनारे।  
पर उनकी मेहनत हर पर्व में है शामिल,  
उनसे ही शोशन है भारत का दिल।

चलो इस स्वतंत्रता दिवस पर प्रण लें,  
हर श्रमिक को सम्मान दें।  
क्योंकि वो हैं असली नायक हमारे,  
जो बिना कहे ही निभाते फर्ज सारे।

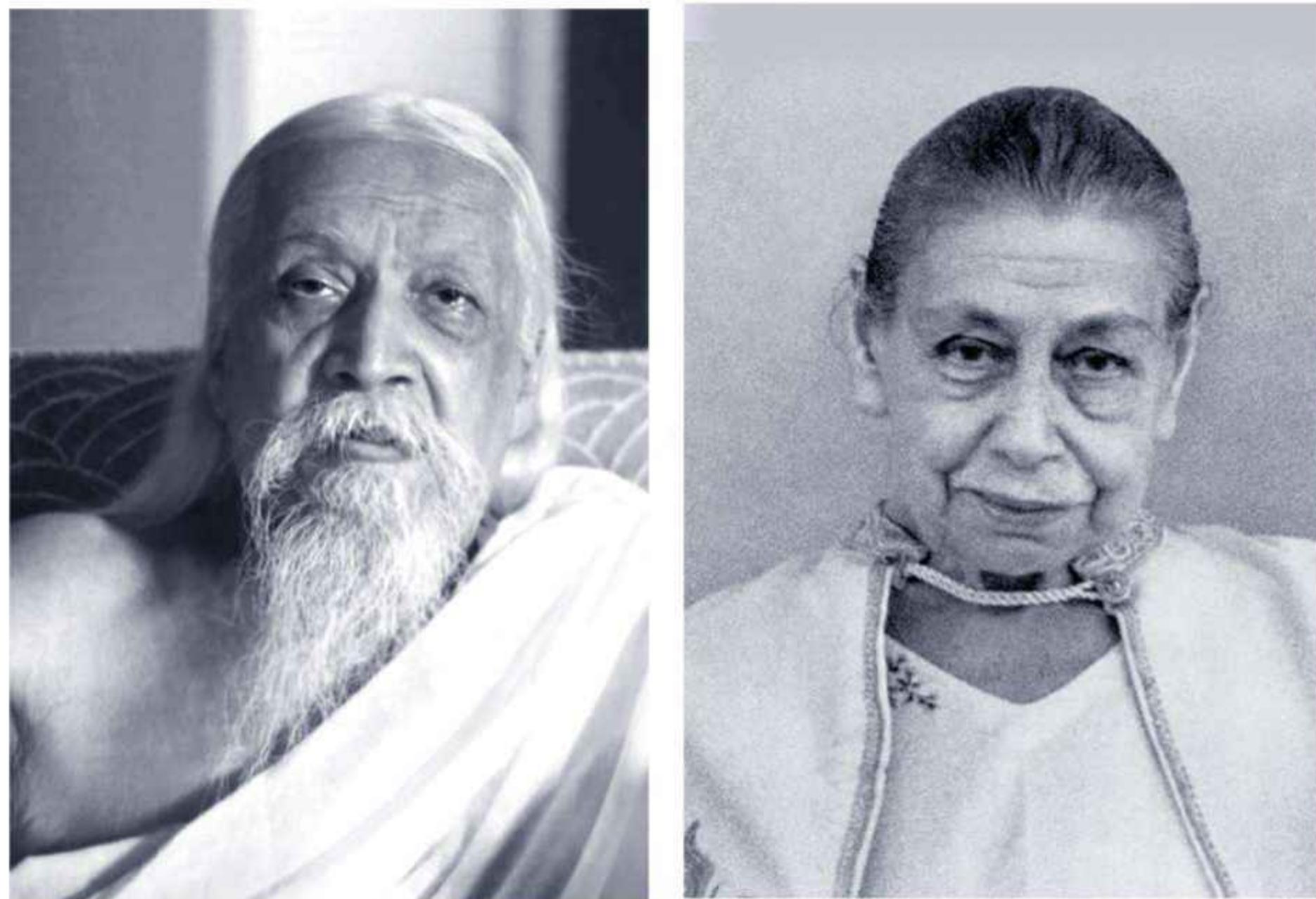
जय हिंद!  
श्रमिक को सलाम। स्वतंत्रता को प्रणाम।



**Vishal G. Awachat**  
Overseer, Civil Dept.  
WCL HQ



## JOURNEY TO AUROVILLE – WALKING INTO A LIVING VISION



the world, regardless of nationality, religion, or background, can live together in peace, working not for personal gain but for the collective good. It's a place where human unity is not just spoken of but quietly practiced every day.

As soon as I entered, I noticed something unusual – there were no billboards, no honking traffic, no rush to sell or buy. Instead, winding red-earth paths curved through greenery. The air felt different here – calmer, softer, as if the place itself had learned how to breathe slowly.

The culture of Auroville is unlike any I've experienced. People from more than fifty countries live here, yet there's no sense of cultural competition – only sharing. I saw workshops on pottery, organic farming, solar technology, and sustainable building techniques. Cafés served food grown in nearby farms, and there was a noticeable absence of the consumerist buzz that defines most cities. People greet each other with genuine warmth, whether they have known each other for years or just a moment.

Though the visit was in December, I learned about Auroville's major celebrations. Their most significant day is Auroville's Birthday on 28th February, marked by community gatherings and collective meditations. Sri Aurobindo's Birthday on 15th August and The Mother's Birthday on 21st February are also deeply meaningful occasions, not celebrated with noise but with quiet reflection, music, and shared meals. These events remind everyone why Auroville exists – to live consciously and harmoniously.

The centre of Auroville – both physically and spiritually – is the Matrimandir. This golden sphere, gleaming under the sun, rises from a circular garden like something from another world. I had read that it is not a temple, but stepping inside, I felt a deep reverence. The inner chamber is bathed in white silence, lit only by a single ray of sunlight falling onto a crystal globe at the centre. Sitting there, I felt time slow down. Thoughts softened, and a quiet clarity filled the space within me. It was, in every sense, a place of inner concentration.



**SONAWANE KRUNAL RAJENDRA**  
Manager (E&T)/Vigilance  
WCL HQ

In December 2024, I travelled to Auroville, not entirely sure what to expect. I had read a little about it – an international township near Puducherry – but what I discovered was far more than a place. It was an idea brought to life.

Auroville was founded in 1968, envisioned by *The Mother* (Mirra Alfassa) and inspired by the spiritual philosophy of Sri Aurobindo. At its heart lies a simple but radical dream – that people from across





One of the most remarkable concepts of Auroville is its master plan, laid out in form of a galaxy - a galaxy in which several 'arms' or Lines of Force seem to unwind from a central region. At the centre stands the Matrimandir, the "soul of Auroville", a place for individual silent concentration.

Radiating out beyond the Matrimandir Gardens are four Zones, each focusing on an important aspect of the township's life: Industrial (north) Cultural (northeast), Residential (south/south-west) and International (west) Surrounding the city area is a Green Belt consisting of forested areas, farms and sanctuaries with scattered settlements for those involved in green work.

Everywhere I went, the presence of Sri Aurobindo's teachings was evident. His concept of Integral Yoga – which calls for a transformation not only of the inner self but also of outer life – is the foundation of Auroville. Here, spirituality is not an escape from the world but a way of living in it with more awareness, responsibility, and compassion. The Mother once said that Auroville was meant to be "a place for unending education and a youth that never ages," and that spirit is alive here.

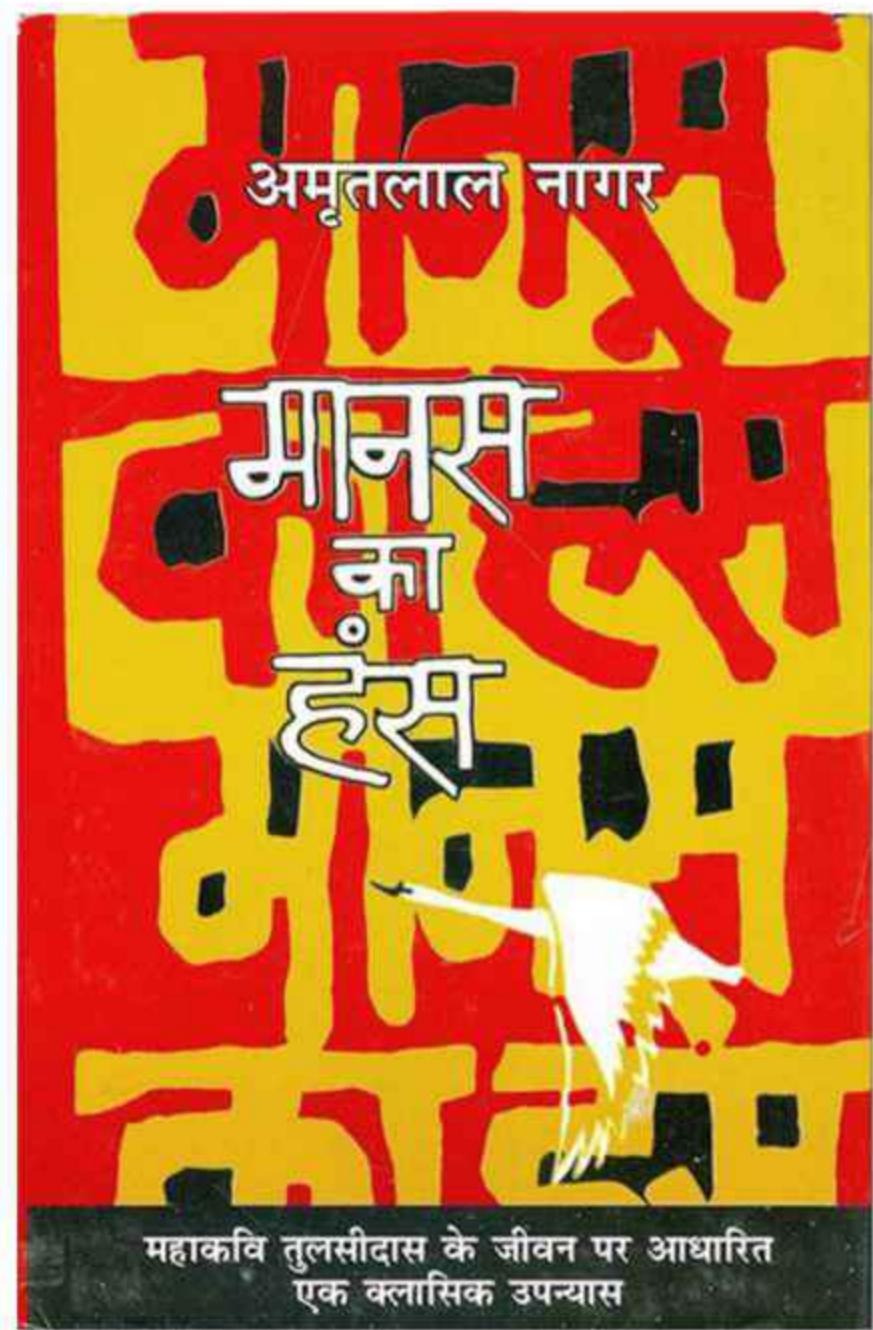
By the time I left, I realized that Auroville is not just a place you visit and leave behind. It stays with you. It is a reminder that humanity can choose a different path – one that values harmony over division, growth over greed, and the quiet joy of living consciously over the endless chase for more.



## BOOK REVIEW



**गिरी बहादुर थापा**  
प्रबंधक (मासं/प्रशासन)  
वेकोलि मुख्यालय



### मानस का हंस: समीक्षा

- अमृतलाल नागर

मुझे ये कृति मेरे दो मित्रों ने संयुक्त रूप से भेंट स्वरूप दी थी, पहले तो ये लगा कि कोई धार्मिक कृति है, लेकिन नाहोते हुई भी जब मैंने इसे पढ़ना शुरू किया तो इस कृति के किरदार के सम्मोहन से अभिभूत हो गया।

'मानस का हंस' हिंदी साहित्य की एक महत्वपूर्ण कृति है, जिसे प्रसिद्ध लेखक अमृतलाल नागर ने लिखा है। यह उपन्यास महान संत-कवि गोस्वामी तुलसीदास के जीवन पर आधारित है, जिन्होंने 'रामचरितमानस' जैसे महाकाव्य की रचना की। इस उपन्यास में तुलसीदास के जीवन संघर्ष, आध्यात्मिक यात्रा और समाज में उनके योगदान को बड़े ही मार्मिक ढंग से चित्रित किया गया है। अमृतलाल नागर ने ऐतिहासिक तथ्यों और कल्पना का सुंदर समन्वय करके एक ऐसी कथा गढ़ी है, जो पाठकों को भक्ति, समर्पण और साहित्यिक महानता के दर्शन कराती है।

### कथावस्तु और चरित्र-चित्रण

मानस का हंस की कथा तुलसीदास के जन्म से लेकर उनकी मृत्यु तक के पूरे जीवनकाल को समेटे हुए है। नागर जी ने तुलसीदास की जीवनी से जुड़ी प्रचलित किंवदंतियों और तथ्यों का सहारा लिया है। उपन्यास की शुरूआत तुलसीदास के बचपन के नाम 'रामबोला' से होती है, जिन्हें जन्म के बाद अशुभ मानकर त्याग दिया गया था। उनका जन्म राजापुर (वर्तमान उत्तर प्रदेश) में हुआ था। ज्योतिषीय भविष्यवाणी के कारण त्याग दिए जाने के बाद उनका पालन-पोषण एक सेविका ने किया। यहाँ से तुलसी का संघर्ष शुरू होता है—भूख, तिरस्कार, और अनाथपन का। यह शुरूआती जीवन ही उनके भीतर एक ऐसी कठणा और संवेदनशीलता भर देता है जो बाद में उनकी रचनाओं में परिलक्षित होती है।

उपन्यास का सबसे महत्वपूर्ण और भावनात्मक हिस्सा तुलसी और उनकी पत्नी रत्नावली का संबंध है। नागर जी ने इस संबंध को एक पारंपरिक कथा से कहीं अधिक मानवीय और जटिल बनाया है। उपन्यास का सबसे महत्वपूर्ण अंश वह है जब रत्नावली तुलसीदास को उनके अत्यधिक सांसारिक प्रेम के लिए डाँटती है और कहती है: "यदि तुम्हारी आधी भी भक्ति श्रीराम के प्रति होती, तो तुम्हारा कल्याण हो गया होता।" यह वाक्य तुलसीदास के जीवन में एक क्रांति ला देता है। यह घटना सिर्फ एक आध्यात्मिक जागरण का क्षण नहीं है, बल्कि एक गहरी भावनात्मक चोट है जो तुलसी को सांसारिक प्रेम से विरक्त होकर राम के प्रति अपनी भक्ति को केंद्रित करने के लिए प्रेरित करती है। उपन्यास इस बात पर जोर देता है कि रत्नावली ने तुलसी को धिक्कारा नहीं, बल्कि एक मार्ग दिखाया।

नागर जी ने रत्नावली के चरित्र को सिर्फ एक प्रेरक शक्ति के रूप में नहीं, बल्कि एक बुद्धिमान और सशक्त स्त्री के रूप में भी चित्रित किया है।

उपन्यास में अन्य पात्र भी अत्यंत महत्वपूर्ण हैं। बाबा नरहरिदास, जिन्होंने रामबोला को शिक्षा दी और उन्हें तुलसीदास बनाया, गुरु के रूप में एक मार्गदर्शक की भूमिका निभाते हैं। पार्वती अम्मा, जो बालक रामबोला को ममता देती है, एक ऐसी माता का प्रतीक है, जिनका स्नेह तुलसीदास के जीवन में पहली बार आता है। इसके अलावा, तुलसी के समकालीन साधु, संत, और काशी के पंडितों का चित्रण तत्कालीन धार्मिक और सामाजिक परिवेश को जीवंत कर देता है। नागर जी ने इन पात्रों के माध्यम से उस समय के पाखंड, लड़िवादिता और धार्मिक आडंबरों को भी उजागर किया है, जिसके छिलाफ तुलसीदास ने संघर्ष किया।

### तुलसीदास का मानवीय स्वरूप

मानस का हंस की सबसे बड़ी विशेषता यह है कि यह तुलसीदास को एक 'देवता' या 'महामानव' के रूप में नहीं, बल्कि एक 'इंसान' के रूप में प्रस्तुत करता है। नागर जी ने तुलसी के भीतर के मानवीय दृष्टिकोण को बड़ी सूक्ष्मता से दर्शाया है। तुलसीदास के बाल भक्ति के प्रतीक नहीं हैं; वे एक ऐसे व्यक्ति हैं जो प्रेम, वासना, क्रोध, और मोह जैसी भावनाओं से लड़ते हैं। उनका अपनी पत्नी के प्रति प्रेम, और फिर उस प्रेम से विरक्ति का संघर्ष, उन्हें एक साधारण मनुष्य के रूप में प्रस्तुत करता है। यह उपन्यास दिखाता है कि तुलसीदास के मन में भी संदेह, निराशा और संशय थे। वे कभी-कभी अपने



जीवन के फैसलों पर भी सवाल उठाते थे। यह मानवीयता ही उनके चरित्र को अधिक विश्वसनीय और प्रासंगिक बनाती है।

नागर जी ने तुलसीदास के भीतर के 'हंस' को उजागर किया है, जो 'मानस' यानी मन रूपी सरोवर में विचरण करता है। यह हंस आत्म-साक्षात्कार, आत्म-ज्ञान और अंततः परम ज्ञान का प्रतीक है। तुलसीदास की यात्रा उनके भीतर के 'हंस' को मुक्त करने की यात्रा है, जो उन्हें 'रामचरितमानस' जैसा महाकाव्य रचने में सक्षम बनाती है।

### तत्कालीन समाज और परिवेश का चित्रण

उपन्यास केवल तुलसीदास के जीवन पर ही केंद्रित नहीं है, बल्कि उस समय के सामाजिक, राजनीतिक और धार्मिक परिवेश का भी व्यापक चित्रण करता है। यह 16वीं और 17वीं शताब्दी के भारत का एक जीवंत चित्र प्रस्तुत करता है, जब मुगल शासन अपने चरम पर था और समाज में धार्मिक तथा सामाजिक जड़ता व्याप्त थी। नागर जी ने उस समय के धार्मिक संघर्षों, कर्मकांडों और अंधविश्वासों को बड़ी ही कुशलता से चित्रित किया है।

उपन्यास में काथी का चित्रण विशेष रूप से उल्लेखनीय है, जो ज्ञान और भक्ति का केंद्र होने के साथ-साथ पाखंड और छल-कपट का भी गढ़ था। तुलसीदास को अपने जीवन में कई बार काथी के पंडितों और संतों के विरोध का सामना करना पड़ा। नागर जी ने इस विरोध को सिर्फ धार्मिक संघर्ष के रूप में नहीं, बल्कि विचारों और प्रगतिशील सौच के बीच के टकराव के रूप में प्रस्तुत किया है।

### भाषा-शैली और शिल्प

अमृतलाल नागर की भाषा-शैली 'मानस' का 'हंस' की एक और बड़ी शक्ति है। उन्होंने अवधी, ब्रज और खड़ी बोली का सुंदर समन्वय किया है, जिससे उपन्यास की भाषा प्रामाणिक और सहज लगती है। पात्रों के संवाद उनकी क्षेत्रीय और सामाजिक पृष्ठभूमि के अनुरूप हैं, जो उन्हें अधिक विश्वसनीय बनाते हैं। नागर जी का वर्णन-कौशल भी लाजवाब है; वे दृश्यों, भावनाओं और वातावरण का ऐसा सजीव चित्रण करते हैं कि पाठक खुद को उस युग में महसूस करने लगता है।

उपन्यास की कथा फ्लैशबैक शैली (पूर्वदीप्ति शैली) में लिखी गई है, जिससे कहानी में गहराई और जटिलता आती है। यह शैली पाठक को तुलसीदास के वर्तमान और अतीत के बीच एक पुल बनाने का अवसर देती है, जिससे उनके चरित्र के विभिन्न पहलुओं को समझना आसान हो जाता है। नागर जी ने इस उपन्यास को लिखने के लिए गहन शोध किया था, और यह शोध उपन्यास के हर पन्ने पर परिलक्षित होता है, चाहे वह ऐतिहासिक घटनाओं का वर्णन हो या तत्कालीन जीवनशैली का।

### 'मानस' का 'हंस' का महत्व

'मानस' का 'हंस' सिर्फ एक उपन्यास नहीं, बल्कि एक महत्वपूर्ण साहित्यिक और सांस्कृतिक दस्तावेज है। यह तुलसीदास के जीवन को एक नए दृष्टिकोण से प्रस्तुत करता है, जो उन्हें एक आदर्श देवता से निकालकर एक मानवीय नायक के रूप में स्थापित करता है। नागर जी ने यह सिद्ध किया कि एक ऐतिहासिक व्यक्तित्व के जीवन पर आधारित उपन्यास कल्पना और यथार्थ का सुंदर मिश्रण हो सकता है।

निष्कर्ष रूप में, 'मानस' का 'हंस' एक ऐसा उपन्यास है जो आज भी प्रासंगिक है। यह न केवल भक्ति और अध्यात्म की बात करता है, बल्कि मानवीय भावनाओं, सामाजिक संघर्षों और कलात्मक अभिव्यक्ति की भी गहराई से पड़ताल करता है। यह अमृतलाल नागर की एक ऐसी कालजयी कृति है, जो हमें न केवल तुलसीदास से, बल्कि हमारे अपने भीतर के 'हंस' से भी परिचित कराती है। यह उपन्यास एक ऐसे साहित्यिक प्रयास का उत्कृष्ट उदाहरण है जो इतिहास को कल्पना से जोड़कर एक स्थायी और प्रेरक कहानी का निर्माण करता है।



# RAMTEK TEMPLE

**A Marvel of Ancient Architecture and Spiritual Significance**

Article By - Paridhi Verma, Assistant Manager (HR)

Located approximately 55 kilometers from Nagpur, the Ramtek Temple is a revered Hindu shrine dedicated to Lord Rama, Goddess Sita, and Brother Lakshmana. Perched atop a hill in the Ramtek town of Nagpur district, this ancient temple complex is a treasure trove of art, architecture, and spirituality.

The Ramtek Temple boasts traditional Hindu temple architecture, with intricate carvings and sculptures that adorn its walls and pillars. Estimated to be around 600 years old, the temple's architecture is a testament to the skill and craftsmanship of the artisans who built it. The temple complex is situated within a fort and features several ancient temples, including the Lakshmana temple, Ram-Sita temple, and Hanuman temple. The unique blend of ancient design and craftsmanship makes the Ramtek Temple a standout example of Hindu temple architecture.

The Ramtek Temple is believed to be the place where Lord Rama rested during his exile and took an oath to destroy the evil kingdom of Ravana. The temple complex also features a unique Lakshmana temple, which is rare in other temples.

Also, Kalidasa's timeless masterpiece, "Meghaduta," is believed to have drawn inspiration from the breathtaking landscapes of Ramtek, where the poet is said to have found solace in the region's natural beauty, which he wove into the fabric of his iconic poems. Such distinctive feature, combined with its rich history and spiritual significance, makes the Ramtek Temple a must-visit destination for devotees and tourists alike.

#### Some of the nearby places include:

**Khindsi Lake:** A picturesque lake located about 10 kilometers from the temple, offering boating facilities and scenic views.

**Tulsidas Smarak:** A memorial dedicated to the renowned poet Tulsidas.

**Varah Temple:** A temple dedicated to Lord Varaha, the boar incarnation of Lord Vishnu.

**Jain Temple:** A temple dedicated to Neminathji and other Tirthankar deities.





## QUIZ

### प्रिय पाठकों,

"प्रगति" पत्रिका के इस अंक में हम आपके लिए लाए हैं एक ज्ञानवर्धक क्विज़, जो भारतीय कोयला उद्योग से संबंधित है। नीचे दिए गए 10 प्रश्नों के उत्तर देकर आप जीत सकते हैं आकर्षक उपहार।

### नियम:

- प्रश्नों के उत्तर भेजने के लिए नीचे दिया गया QR Code स्कैन करें।
- सही उत्तर भेजने वाले पहले 5 पाठकों के नाम अगले अंक में प्रकाशित किए जाएंगे।
- प्रत्येक प्रश्न के चार विकल्प दिए गए हैं, जिनमें से केवल एक सही उत्तर है।

**Q1. Western Coalfields Limited (WCL) is a subsidiary of which Maharatna company?**

- A) Coal India Limited
- B) NTPC Limited
- C) BHEL
- D) ONGC

**Q3. What is the main objective of Western Coalfields Limited (WCL)?**

- A) To produce and supply coal to power plants and industries
- B) To manufacture coal-based products
- C) To regulate coal imports
- D) To promote renewable energy sources

**Q5. Which ministry exercises administrative control over Western Coalfields Limited (WCL)?**

- A) Ministry of Coal
- B) Ministry of Power
- C) Ministry of Mines
- D) Ministry of Environment, Forest and Climate

**Q7. Which of the following is a benefit of Coal India Limited's operations?**

- A) Employment generation
- B) Economic growth
- C) Increased energy security
- D) All of the above

**Q9. How does Western Coalfields Limited (WCL) contribute to India's energy security?**

- A) By producing and supplying coal to power plants
- B) By generating electricity
- C) By distributing electricity
- D) By promoting renewable energy sources

उत्तर भेजने के लिए QR CODE स्कैन करें



**Q2. Which coalfield is primarily associated with Western Coalfields Limited (WCL)?**

- A) Jharia Coalfield
- B) Raniganj Coalfield
- C) Wardha Valley Coalfield
- D) Bokaro Coalfield

**Q4. What is the role of Coal India Limited in India's energy sector?**

- A) To generate electricity
- B) To distribute electricity
- C) To produce and supply coal
- D) To regulate energy prices

**Q6. What is the significance of Coal India Limited's production targets?**

- A) To meet domestic demand for coal
- B) To increase coal exports
- C) To reduce coal imports
- D) To promote sustainable mining practices

**Q8. What is the primary source of energy in India?**

- A) Renewable energy
- B) Nuclear energy
- C) Coal
- D) Hydro energy

**Q10. What is one of the major initiatives taken by Coal India Limited to improve its environmental performance?**

- A) Increasing coal production
- B) Implementing sustainable mining practices
- C) Reducing energy consumption
- D) Promoting afforestation

**Winners of Last Quiz** (Issue: April-June 2025)



Meghshyam Deshpande  
GM (Mining), P & P Dept, WCL HQ



Rama Krishna Animireddy  
Manager (HR), WCL HQ



Vipul Mahawar  
Deputy Manager, WCL HQ



Gaurav Jethilya  
Assistant Manager, Kanhan



Kawery Motghare  
Accounts Clerk, WCL HQ

Congratulations, please collect your prize from PR Dept, WCL HQ

Answers of Last Quiz From Pragati (April-June 2025)

- 1. (C)      2. (C)      3. (B)      4. (D)      5. (B)      6. (A)      7. (A)      8. (B)      9. (B)      10. (B)



# वेस्टर्न कोलफील्ड्स लिमिटेड

एक मिनी रत्न कंपनी  
कोल इंडिया लिमिटेड की अनुषंगी कंपनी

# प्रगति

वेकोलि की त्रैमासिक पत्रिका

जनसंपर्क विभाग, वेकोलि द्वारा प्रकाशित



[Scan To Download E-Magazine](#)