Annexure-'B'

हरियाणा राज्य प्रशिक्षण नीति, 2020

1. प्रस्तावना-

हरियाणा सरकार, हरियाणा की जनता को उच्च गुणवत्ता का कुशल, पारदर्शी और समयबद्ध शासन प्रदान करने के लिए प्रतिबद्ध है। इस उद्देश्य के लिए, हरियाणा सरकार, उच्च स्तर की दक्षता, अखंडता और मानव संसाधनों के कौशल को उच्च स्तर पर बनाए रखने के लिए प्रतिबद्ध है। सुशासन लाने, कर्मचारियों के प्रदर्शन स्तर को बढ़ाने और राज्य को अधिक ऊंचाइयों पर ले जाने के लिए प्रशिक्षण सबसे प्रभावी और समय परीक्षित उपकरण है। कर्मचारियों को प्रशिक्षित करने के अलावा, कौशल को उन्नत करना और नागरिकों के दृष्टिकोण में सुधार करना भी आवश्यक है ताकि वे राज्य के शासन में अधिक प्रभावी भूमिका निभा सकें। राज्य प्रशिक्षण नीति 'सभी के लिए प्रशिक्षण' प्राप्त करने के श्रेष्ठ उद्देश्य की परिकल्पना करती है और इस उद्देश्य को प्राप्त करने के लिए आवश्यक बुनियादी ढाँचा, संस्थाएँ और कार्मिक प्रदान करती है।

2 पृष्ठभूमि:

2.1 भारत सरकार द्वारा 1996 में मानव संसाधनों के विकास के लिए परिचालन दिशानिर्देशों के संबंध में एक राष्ट्रीय प्रशिक्षण नीति जारी की गई थी। इसके बाद, देश में तीव्र आर्थिक वृद्धि, पंचायतों और नगर पालिकाओं को संसाधन और कार्यों के विस्तार और सूचना का अधिकार अधिनियम तथा सेवा का अधिकार अधिनियम को अधिनियमता के माध्यम से पारदर्शिता में वृद्धि, वैशवीकरण, जलवायु परिवर्तन और आंतरिक सुरक्षा को खतरों के निबन्धनों में मुख्य परिवर्तन हुए हैं। इसने नागरिक सेवाओं की उम्मीदों तथा आवश्यकता की चुनौतियों को कई गुना बढा दिया है और इन सेवाओं को नागरिकों की बढ़ती अपेक्षाओं और आवश्यकताओं को पूरा करना है और अपने ज्ञान और कौशल को निरंतर उन्नत करना है।

2.2 चुनौतियों का सामना करने के लिए मानव संसाधन के विकास की आवश्यकता को महसूस करते हुए, भारत सरकार द्वारा राष्ट्रीय प्रशिक्षण नीति, 2012 जारी की गई,

जिसमें अन्य बातों के साथ यह सिफारिश की गई कि प्रत्येक राज्य को राष्ट्रीय प्रशिक्षण नीति के आधार पर या समरूप प्रशिक्षण नीति तैयार करनी चाहिए। हरियाणा राज्य प्रशिक्षण नीति, 2020 को औपचारिक, स्पष्ट रूपरेखा की आवश्यकता को पूरा करने के लिए तैयार किया गया है, जिसके अंतर्गत राज्य स्तर पर प्रशिक्षण करवाए जाने की आवश्यकता है।

2.3 कार्मिक और प्रशिक्षण विभाग, भारत सरकार द्वारा राज्यों द्वारा अपनाए जाने के लिए एक आदर्श राज्य प्रशिक्षण नीति परिचालित की गई है। हरियाणा राज्य प्रशिक्षण नीति को इसी नीति के आधार पर तैयार किया गया है।

3. प्रशिक्षण के उद्देश्य:

राज्य प्रशिक्षण नीति के माध्यम से, हरियाणा सरकार के निम्नलिखित लक्ष्य होंगे: -

क. सभी स्तरों पर पेशेवर, निष्पक्ष और कुशल सिविल सेवा का विकास करना, ताकि यह समावेशी विकास और नागरिकों के सशक्तीकरण के लिए उत्तरदायी, प्रतिबद्ध, परिणाम उन्मुख, पारदर्शी, जवाबदेह और परिवर्तन उन्मुख हो सके।

ख. व्यवहार में सकारात्मक परिवर्तन लाने और सुशासन लाने के दृष्टिकोण से व्यक्तिगत रूप के साथ-साथ संगठनात्मक स्तरों पर प्रदर्शन बढ़ाने के लिए अपनी क्षमता का निर्माण करने के लिए सरकार और शहरी स्थानीय निकायों / पंचायती राज संस्थानों के सभी अधिकारियों/कर्मचारियों को पर्याप्त ज्ञान और कौशल से लैस करना ।

ग. पदाधिकारियों में नैतिक मूल्यों, समाज के कमजोर वर्गों के प्रति सकारात्मक दृष्टिकोण और सहानुभूति, काम के प्रति प्रतिबद्धता को विकसित करना।

घ. सरकारी विभागों और संगठनों में प्रशिक्षण और क्षमता निर्माण के प्रति संगठनात्मक जिम्मेदारी, जवाबदेही और प्रतिबद्धता को बढ़ावा देना।

ङ. कर्मचारियों की जीविका प्रगति और क्षमता निर्माण के बीच एक कड़ी स्थापित करना।

कैलाश

च. नागरिकों के साथ-साथ नागरिक समाज संगठनों को आवश्यक कौशल प्रदान करना और उनके बीच व्यवहार परिवर्तन लाना ताकि वे राज्य की विकास प्रक्रिया में भागीदार बन सकें।

छ. सामाजिक मुद्दों के प्रति हरियाणा के कर्मचारियों और नागरिकों को संवेदनशील बनाना, जैसे कि लैंगिक असमानता, समाज के वंचित वर्गों के साथ बर्ताव आदि।

ज. पंचायती राज संस्थानों और शहरी स्थानीय निकायों के निर्वाचित प्रतिनिधियों की भूमिकाओं और जिम्मेदारियों के प्रशिक्षण और समझ का समन्वय, बढ़ावा और सुविधा प्रदान करना।

झ. व्यक्तिगत और संगठनों के सक्षमता स्तरों में अंतर की पहचान करना और उनके वर्तमान और भावी भूमिकाओं के लिए सक्षमता अंतर को कम करने के लिए प्रभावी उपकरण के रूप में प्रशिक्षण का उपयोग करना।

4. प्रशिक्षण महत्व और लक्ष्य:

(अ) प्रशिक्षण महत्व:

सामाजिक, राजनीतिक और आर्थिक माहौल निरंतर परिवर्तनशील है। जरूरतों के लिए सरकारी तंत्र को लगातार प्रयास करते रहना होगा। इसलिए, सिविल सेवा के लिए प्रशिक्षण मध्यस्ता पर ध्यान दिया जाएगा:

(क) नागरिकों और संगठनात्मक, तकनीकी, आर्थिक और राजनीतिक विकास की विविध और परिवर्तनीय, जरूरतों और अपेक्षाओं के प्रति जवाबदेही।

(ख) संवैधानिक प्रावधानों, कानूनी और नैतिक मूल्यों और सुशासन के लिए प्रतिबद्धता।

(ग) तकनीकी, आर्थिक, पर्यावरणीय, सामाजिक, कानूनी और प्रशासनिक विकास के बारे में जागरूकता

(घ) सार्वजनिक जीवन में सत्यनिष्ठा सुनिश्चित करने के लिए सार्वजनिक सेवा और शासन में पारदर्शिता।

(ड) प्रत्येक पेशेवर क्षेत्र में उच्च प्रदर्शन और वितरण के प्रभावी तरीकों को सुनिश्चित करने की जवाबदेही,

(आ) प्रशिक्षण लक्ष्य:

4.1 हरियाणा सरकार के सभी कर्मचारी, राज्य उपक्रम, राज्य वित्त पोषित सहकारी संस्थाएँ जिनमें पंचायती राज संस्थान और स्थानीय निकाय भी शामिल हैं, के कर्मचारियों को वर्तमान और भावी नौकरियों के लिए दक्षताओं से लैस करने के लिए प्रशिक्षण प्रदान किया जाएगा। यह प्रशिक्षण निम्नलिखित प्रकारों से दिया जाएगा:

(i) सेवा में उनके प्रवेश के समय पर,

(ii) उनके कार्यकाल के दौरान उचित अंतराल पर।

4.2 **सभी के लिए प्रशिक्षण:** प्रशिक्षण कर्मचारियों/अधिकारियों की सभी श्रेणियों में निम्नतम से उच्चतम स्तर तक प्रदान किया जाएगा।

4.3 सेवा में प्रवेश के समय प्रेरण प्रशिक्षण निम्नलिखित ढंग से प्रदान किया जाएगा:

(i) हरियाणा सिविल सेवा के अधिकारी: तीन महीने के जिला प्रशिक्षण, नौकरी पर सचिवालय प्रशिक्षण और व्यावहारिक राजस्व प्रशिक्षण सहित छह महीने।

(ii) अन्य ग्रुप क अधिकारी: छह महीने जिसमें नौकरी पर प्रशिक्षण भी शामिल है।

(iii) ग्रुप ख अधिकारी: एक से तीन महीने की नौकरी पर प्रशिक्षण सहित।

(iii) ग्रुप ग के अधिकारी: चार सप्ताह, जिसमें नौकरी पर प्रशिक्षण भी शामिल है।

(iv) ग्रुप घ के अधिकारी: चार सप्ताह जिसमें नौकरी पर प्रशिक्षण भी शामिल है।

4.4 एचसीएस और संबद्ध सेवाओं के सभी अधिकारियों के लिए, हिपा द्वारा एक संयुक्त मूलभूत पाठ्यक्रम संचालित किया जाएगा। 'मेरे राज्य का गर्व' हिपा और अन्य प्रशिक्षण संस्थानों द्वारा आयोजित किए जाने वाले JFC और अन्य दीर्घकालिक प्रशिक्षण कार्यक्रमों का हिस्सा होना चाहिए। माननीय मुख्यमंत्री के संदेश लोक प्रशासन और शासन के विभिन्न पहलुओं को शामिल करने वाले प्रत्येक प्रशिक्षण कार्यक्रम का एक हिस्सा होना चाहिएं ।

केमार्क

4.5 प्रशिक्षण मध्यस्ता प्रत्येक स्तर की आवश्यकताओं के आधार पर तैयार किया जाएगा, जिसमें कार्यात्मक कौशल, व्यावसायिक कौशल, पारस्परिक व्यवहार और जनसंपर्क कौशल, संगठनात्मक कौशल, नीति निर्माण, योजना और नीति विश्लेषण आदि भी शामिल हैं ।

4.6 जरूरत पडने पर सभी कर्मचारियों को पारंपरिक पाठ्यक्रमों, दूरस्थ और ई-शिक्षा के मिश्रण के माध्यम से उत्पन्न होने पर, व्यक्तियों और संगठनों की जरूरतों को पूरा करने के लिए प्रशिक्षण की सुविधा उपलब्ध कराई जाएगी।

4.7 विभाग / संगठन अतिरिक्त जिम्मेदारियों को संभालने के लिए कर्मचारियों को सक्षमता से लैस करने के लिए पर्याप्त अवधि के लिए उच्च जिम्मेदारी के पदों पर पदोन्नति से पहले या बाद में कर्मचारियों को उपयुक्त प्रशिक्षण प्रदान करेंगे। अन्य संगठनों से प्रतिनियुक्ति पर आने वाले कर्मचारियों को भी इसी तरह का प्रशिक्षण दिया जाएगा।

4.8 शहरी और ग्रामीण विकास के क्षेत्रों में प्रशिक्षण और क्षमता निर्माण विशेष रूप से सर्वोपरि है, जो संविधान के 73 वें और 74 वें संशोधन की पृष्ठभूमि में है, जिसने पंचायती राज संस्थाओं और शहरी स्थानीय लोगों की स्थिति और कामकाज में आमूलचूल परिवर्तन लाया है। । यह जरूरी है कि ग्रामीण और शहरी शासन के जमीनी संस्थानों के कामकाज में अधिकारियों और कर्मचारियों को संवेदनशील बनाया जाता है।

4.9 पुनश्चर्या प्रशिक्षण, सभी क, ख और ग और कर्मचारियों को प्रत्येक पांच साल में एक बार कम से कम पांच दिनों की अवधि के लिए प्रदान किया जाएगा।

4.10 हरियाणा को आवंटित भारतीय प्रशासनिक सेवा के अधिकारियों को सैद्धांतिक प्रशिक्षण के साथ-साथ राजस्व में व्यावहारिक प्रशिक्षण दिया जाएगा।

4.11 प्रशिक्षुओं , जो प्रशिक्षण कार्यक्रमों को सफलतापूर्वक पूरा नहीं करते हैं, को उसी प्रशिक्षण कार्यक्रम में उपस्थित होने के लिए फिर से शामिल किया जा सकता है जब तक वे योग्यता का आवश्यक स्तर ग्रहण नहीं कर लेते । उन कर्मचारियों

की परिवीक्षा अवधि बढ़ायी जाएगी, जो आरंभिक प्रशिक्षण कार्यक्रमों को पास नहीं करते हैं, कुछ अन्य कार्यवाई जैसे विदेशी प्रशिक्षण कार्यक्रमों में शामिल नहीं होना, उन प्रशिक्षुओं पर भी आरोपित की जा सकती हैं जो प्रशिक्षण कार्यक्रम को सफलतापूर्वक पूरा नहीं करते हैं। आरंभिक/सेवा में रहते हुए प्रशिक्षण कार्यक्रमों को पूरा करने पर उपयुक्त प्रोत्साहन प्रदान करने पर विचार किया जा सकता है। संबंधित प्रावधानों को संबंधित सेवा नियमों में शामिल किया जा सकता है।

4.12 नैतिकता और अखंडता, व्यवहार कुशलता , भाषा और शिष्टाचार के साथ-साथ तनावमुक्ति आदि के प्रशिक्षण कार्यक्रम त्रैमासिक रूप से आयोजित किये जा सकते हैं । इन (और अन्य भी) प्रशिक्षण कार्यक्रमों में, प्रेरणा के लिए वर्तमान उदाहरणों के साथ व्यक्ति अध्ययन को भी प्रतिभागियों के प्रशिक्षण में समावेशित किया जाना चाहिए।

4.13 जेई / एमईएस और अन्य अभियांत्रिकी कर्मचारियों के लिए प्रशिक्षण कार्यक्रम नियमित रूप से अग्रणी अभियांत्रिकी संस्थानों में आयोजित किए जाने चाहिए, जहां नई तकनीक और बेहतर तरीके प्रशिक्षुओं को सिखाए जा सकते हैं।

4.14 स्वीकृत पदों में अतिरिक्त कर्मचारियों का प्रावधान किया जाना चाहिए ताकि कर्मचारियों को प्रशिक्षण के लिए भेजने से किसी प्रतिष्ठान की दक्षता पर कुप्रभाव ना पड़े ।

4.15 प्रतिष्ठित सेवा आलेख वाले वरिष्ठ सेवानिवृत्त अधिकारियों को सार्वजनिक सेवा की ओर मार्गदर्शन करने के लिए नव- नियुक्त अधिकारियों की निगरानी के लिए नियुक्त किया जा सकता है।

4.16 आध्यात्मिक / योग संस्थानों को प्रशिक्षण कार्यक्रम में प्रशिक्षणार्थियों के बीच नैतिकता और सकारात्मक दृष्टिकोण उत्पन्न करने के लिए भागीदार बनाया जाना चाहिए।

के.गावं

5. प्रशिक्षण के प्रकार:

क. राज्य सरकार के कर्मचारी तकनीकी, प्रशासनिक और सेवा प्रशिक्षण प्राप्त करेंगे, और चयनित श्रेणियों के कर्मचारी विदेशी प्रशिक्षण भी प्राप्त करेंगे।

ख. तकनीकी प्रशिक्षण की संरचना और कार्यान्वयन

इस प्रकार का प्रशिक्षण, संबंधित विभाग और HIPA के पर्यवेक्षण और नियंत्रण में उस संबंधित विभाग से सहबद्ध संस्थानों के प्राथमिक तकनीकी कार्य द्वारा प्रदान किया जाता है। प्रत्येक विभाग और मौजूदा प्रशिक्षण संस्थान, तकनीकी प्रशिक्षण के साथ-साथ प्रशिक्षुओं के मूल्यांकन और उन्हें प्रमाणित करने के लिए प्रारूप , विकास, योजना, समन्वय और कार्यान्वयन के लिए जिम्मेदार होगें । विभागों के लिए यह आवश्यक है कि वे ऐसे अधिकारियों को अनिवार्य प्रशिक्षण प्रदान करें, जिन्हें स्थानांतरण के बाद नियुक्त किया गया है और जिन्हें नौकरी की प्रकृति के अनुसार काम करने के लिए विशेष ज्ञान की आवश्यकता है। संबंधित विभागों को तकनीकी प्रशिक्षण के लिए एक वार्षिक प्रशिक्षण कार्यक्रम तैयार करना चाहिए और व्यय के लिए निर्धारित राशि का प्रावधान करना चाहिए और HIPA को वार्षिक प्रशिक्षण कार्यक्रम और बजटीय प्रावधानों के विवरण के बारे में सूचित करेगा ।

ग. प्रशासनिक और सेवा प्रशिक्षण की संरचना और कार्यान्वयन

प्रशिक्षण के स्वरूप का उद्देश्य ज्ञान, कौशल और दृष्टिकोण में उपयुक्त परिवर्तन करना है। सभी विभागों के कर्मचारियों के लिए ऐसा प्रशिक्षण आवश्यक है। इस तरह के प्रशिक्षण के क्षेत्रों में लोक प्रशासन, सामाजिक जिम्मेदारी, परियोजना प्रबंधन, सुशासन, प्रबंधन कौशल, वित्तीय मुद्दे, मानव संसाधन विकास, स्थापना, संबंधित कानून, कंप्यूटर प्रशिक्षण आदि शामिल हैं।

यह प्रशिक्षण प्रशासन की सामान्य क्षमता निर्माण और प्रेरणा और उपयुक्त कार्यप्रणाली के लिए महत्वपूर्ण है, जो सभी पदों पर कर्मचारियों को अनिवार्य रूप से दिया जाना चाहिए। इस प्रशिक्षण के लिए ज़िम्मेदारी HIPA के पास होगी चूंकि

हिमांशु

HIPA शीर्ष प्रशिक्षण संस्थान है और साथ ही संभागीय प्रशासनिक संस्थानों और जिला प्रशिक्षण केंद्रों की भी, विशेषज्ञ प्रशिक्षकों को तैयार करने, योजना बनाने, परीक्षा आयोजित करने और प्रमाणपत्र प्रदान करने इत्यादि की जिम्मेवारी होगी । यह प्रशिक्षण कर्मचारियों के लिए अनिवार्य होगा, विशेषकर कर्मचारियों की नियुक्ति के बाद।

अधिकारियों / कर्मचारियों को समय-समय पर सुनिश्चित की जाने वाली अवधि के लिए नीचे दिए गए चरणों में प्रशिक्षण दिया जाएगा। दिनों की तुलना में घंटों के अनुसार के कनिष्ठ स्तर के कर्मचारियों के लिए प्रशिक्षण की अवधि निर्धारित करना आवश्यक होगा।

प्रशिक्षण के प्रकार:

(i) मूल प्रशिक्षण

(ii) पदोन्नति के बाद प्रशिक्षण

(iii) पुनश्चर्या प्रशिक्षण

(iv) स्थानांतरण के बाद प्रशिक्षण:

यह प्रशिक्षण, केवल ऐसे अधिकारियों और कर्मचारियों को दिया जाएगा, जिन्हें उनके विभाग के बाहर स्थानांतरित कर दिया गया है और जिनके स्थानांतरण के बाद कार्य की प्रकृति बदल गई है। इस प्रशिक्षण की अवधि 1 से 3 दिनों के बीच होगी। (7 से 21 घंटे)

(v) अभिविन्यास प्रशिक्षण

(vi) विदेशी प्रशिक्षण: (इस नीति के बिंदु संख्या 11 पर विस्तृत ...विवरण ....)।

6. प्रशिक्षण की आवश्यकता का विश्लेषण-

6.1 प्रत्येक विभाग / संगठन एक प्रशिक्षण योजना तैयार करेगा, जो मौजूदा और आवश्यक योग्यता के बीच अंतर को संबोधित करती है और कर्मचारियों को राज्य प्रशिक्षण संस्थानों के सहयोग से TNA के आधार पर अपनी दक्षता

विकसित करने के अवसर प्रदान करती है। हरियाणा लोक प्रशासन संस्थान और अन्य राज्य प्रशिक्षण संस्थान (जैसे एचआईआरडी / एचआरएमआई / पटवार प्रशिक्षण स्कूल / एससीईआरटी और डायट), योग्यता अंतराल निर्धारित करने और इन अंतरालों को पाटने के लिए प्रशिक्षण कार्यक्रम तैयार करने के लिए प्रत्येक समरूप विभाग (विभागों) में प्रतिवर्ष प्रशिक्षण की आवश्यकता का विश्लेषण करेगी।

6.2 तथापि, प्रशासनिक विभाग किसी भी समय नोडल विभाग की स्वीकृति के साथ अपने स्तर पर सामान्य या विशिष्ट विषय के बारे में कुछ अन्य माध्यमों से प्रशिक्षण की आवश्यकता का विश्लेषण कर सकता है।

6.3 राज्य सरकार, सामान्य या विशिष्ट विषय पर प्रशिक्षण की आवश्यकता का विश्लेषण किसी अन्य सार्वजनिक / निजी या स्वायत्त एजेंसी को जिम्मेदारी दे सकती है, यदि वह ऐसा चाहती है।

6.4 प्रशिक्षण की आवश्यकता का विश्लेषण की प्रश्नावली, सभी संवर्गों के लिए सभी विभागों की प्रशिक्षण आवश्यकताओं का मूल्यांकन करने के लिए HIPA द्वारा विभागों के बीच परिचालित किया जाएगा।

6.5 HIPA के सहयोग से HIRD निर्वाचित पंचायती राज संस्थाओं के पदाधिकारियों के लिए प्रशिक्षण की आवश्यकता का विश्लेषण करेगा।

7. संबंधित मानव संसाधन के लिए प्रशिक्षण:

7.1 यह आवश्यक है कि प्रशिक्षण से संबंधित मानव संसाधनों की गुणवत्ता बनाए रखने के लिए, सभी विभागों को विशेष ध्यान रखना चाहिए। इस प्रकार योग्य और कुशल अभ्यर्थियों को नियमित प्रशिक्षक और प्रशिक्षक के रूप में प्रतिनियुक्ति पर और प्रेरक लाभों को विस्तारित करने के लिए प्रक्रिया को स्थापित करने की आवश्यकता है ताकि एम.फिल, पीएचडी डिग्री वाले या नेट या एसईटी पास कर चुके और प्रशिक्षण का अनुभव हो। प्रशिक्षण के प्रयोजनों के साथ-साथ उपयुक्त सरकारी अधिकारियों के लिए नियमित प्रशिक्षक बनने के लिए तैयार हैं।

7.2 प्रशिक्षण में निरंतरता बनाए रखने के लिए, प्रशिक्षण संस्थानों को 25% की सीमा तक नियमित प्रशिक्षकों को नियुक्त करने के लिए प्रेरित किया जाना चाहिए और 25% की सीमा तक प्रतिनियुक्ति पर प्रशिक्षकों के रूप में क्षेत्र के अनुभव के साथ, और शेष 50% बाहरी प्रशिक्षकों के माध्यम से। अंतिम समूह में सेवानिवृत्त अधिकारी, अनुबंध पर प्रशिक्षक और अतिथि संकाय शामिल होंगे। इसी तरह, प्रशिक्षण संस्थानों को प्रशिक्षकों के लिए प्रशिक्षक विकास कार्यक्रम आयोजित करने के लिए प्रेरित किया जाना चाहिए, ताकि प्रशासनिक अनुसंधान के लिए देश और विदेश में अवसरों का विस्तार किया जा सके। प्रशिक्षकों को उपयुक्त प्रोत्साहन प्रदान किया जाएगा।

8. विभाग और संगठनों की भूमिका:

हरियाणा सरकार का प्रत्येक विभाग / संगठन प्रशिक्षण के लिए व्यवस्थित दृष्टिकोण (SAT) अपनाएगा और सुनिश्चित करेगा:

(i) प्रशिक्षण के लिए व्यवस्थित दृष्टिकोण (S.A.T.) चक्र, निम्नलिखित चरणों को शामिल करते हुए सभी प्रशिक्षण अंतरालों का पालन किया जाता है;

> प्रशिक्षण आवश्यकताओं की पहचान
> प्रशिक्षण की योजना और डिजाइनिंग।
> प्रशिक्षकों का विकास
> प्रशिक्षण सामग्री का विकास
> प्रशिक्षण का कार्यान्वयन
> प्रशिक्षण का मूल्यांकन और मूल्यांकन

(ii) प्रशिक्षण आवश्यकता विश्लेषण करना और इनके अनुरूप प्रशिक्षण कार्यक्रम आयोजित करना, प्रशिक्षण और इसके आधार पर प्रशिक्षण और प्रशिक्षुकों के प्रशिक्षण इत्यादि के कार्यात्मक पुनर्विलोकन, प्रारूप की वचनबधता अवलोकन करना ।

किशोर

(iii) विभागों को यह सुनिश्चित करने के लिए उचित जोर देना चाहिए कि प्रशिक्षण कार्यक्रम सफल होने के लिए उपयुक्त गैर-प्रशिक्षण अन्तराल प्रदान किए जाएं। इनमें प्रशिक्षण के लिए अपेक्षित प्रशिक्षण अवसंरचना, पर्याप्त वित्तीय सहायता, उपयुक्त माहौल आदि शामिल किए जा सकते हैं।

(iv) योजनाओं के उचित कार्यान्वयन और स्थिरता सुनिश्चित करने के लिए मानव-शक्ति के प्रशिक्षण के लिए सभी योजनाओं में उपयुक्त प्रावधानों को शामिल करना।

(v) यह सुनिश्चित करने के लिए पर्याप्त धनराशि आवंटित करना कि प्रशिक्षण कार्यक्रम स्वीकृत वार्षिक प्रशिक्षण योजनाओं के अनुसार किए जाएं।

(vi) विभाग के अंतर्गत वार्षिक प्रशिक्षण योजना और प्रशिक्षण संस्थानों के कामकाज के कार्यान्वयन (संलग्न और अधीनस्थ कार्यालयों सहित) की समीक्षा करना, प्रशिक्षण क्षमता और उपयोग किए गए प्रशिक्षण की गुणवत्ता, भौतिक और प्रशिक्षण बुनियादी ढांचे की पर्याप्तता, के उपयोग पर गौर करना। संकाय, वित्त और प्रशिक्षण जनादेश के लिए शक्तियों का प्रतिनिधिमंडल।

(vii) प्रशिक्षण संकाय और प्रशिक्षकों की उचित पहचान और विकास और उनके लिए प्रोत्साहन सुनिश्चित करना।

(viii) वर्ष के दौरान किए गए प्रशिक्षण और क्षमता निर्माण गतिविधियों पर प्रशासनिक सुधार और प्रशिक्षण विभाग सहित सभी विभागों द्वारा की गई कार्रवाई पर वार्षिक प्रशासनिक रिपोर्ट में एक अलग अनुभाग शामिल करना ।

(ix) प्रशिक्षण के विकेंद्रीकरण के लिए सभी प्रयास करना ।

(x) एक प्रशिक्षण समन्वयक नियुक्त करना जो उस विभाग / संगठन में प्रशिक्षण कृत्यों के कार्यान्वयन के लिए नोडल व्यक्ति होगा;

(xi) 500 से अधिक कर्मचारियों वाला प्रत्येक विभाग, संवर्ग प्रशिक्षण योजना (CTP) को विकसित करने के लिए और आवश्यक योग्यता और प्रशिक्षण आवश्यकताओं के आधार पर, विभाग / संगठन या उसके साथ संलग्न सभी संवर्ग, अधीनस्थ कार्यालयों की दक्षताओं के विकास के लिए स्पष्ट रूप से व्यक्त योजना सुनिश्चित

करने के लिए व अनिवार्य कार्यक्रमों को भी इंगित करने हेतु एक प्रशिक्षण प्रकोष्ठ बनाएगा।

(xii) सभी पदों को स्पष्ट कार्य विवरण और आवश्यक योग्यता के साथ वर्गीकृत करें; और सभी संवर्गों के लिए प्रेरण प्रशिक्षण अनिवार्य करना।

(xiii) प्रशिक्षुओं के दोहराव से बचने के लिए कर्मचारियों के प्रशिक्षण को एचआरएमएस पोर्टल से जोड़ा जाना चाहिए।

(xiv) कार्य विशिष्ट प्रशिक्षण और व्यक्तियों की दक्षता को उनके करियर में प्रगति के लिए सुनिश्चित करना और सेवा नियमों में संशोधन करके / प्रशासनिक निर्देश जारी करके यह सुनिश्चित करना;

(xv) अपने अधीन काम करने वाले कर्मचारियों के प्रशिक्षण के संबंध में तत्काल पर्यवेक्षक / नियंत्रक अधिकारी को जिम्मेदार और जवाबदेह बनाएं;

(xvi) यह सुनिश्चित करने के लिए किसी भी नई योजना में एक उपयुक्त प्रावधान शामिल करें कि इसके उचित कार्यान्वयन और स्थिरता के लिए उपयुक्त प्रशिक्षण प्रदान किया जाए;

(xvii) जहां संभव हो, विभाग / संगठन को प्रशिक्षण आवश्यकताओं पर संवर्ग प्रशिक्षण योजना, आउटसोर्सिंग प्रशिक्षण, और/या परामर्श या परामर्श सेवाएं प्रदान करने में प्रशिक्षण संस्थानों की सेवाओं का उपयोग करें;

(xviii) विभाग के तहत या बाह्य संस्थानों का उपयोग करके वार्षिक प्रशिक्षण योजना को लागू करना ताकि आंतरिक प्रशिक्षण क्षमता की सीमाएं प्रशिक्षण योजना के कार्यान्वयन में बाधा न डालें;

(xix) विभाग / संगठन (संलग्न / अधीनस्थ कार्यालयों सहित) और विशेष रूप से देखने के लिए वार्षिक प्रशिक्षण योजना के कार्यान्वयन और प्रशिक्षण संस्थानों के कार्य की समीक्षा करें:

(क) प्रशिक्षण क्षमता का उपयोग;

(ख) आयोजित प्रशिक्षण की गुणवत्ता;

कमला

(ग) संस्थानों के आदेश को पूरा करने के लिए भौतिक और प्रशिक्षण बुनियादी ढांचे, संकाय, वित्त और शक्तियों के प्रतिनिधिमंडल की पर्यासता;

(घ) समूह 'ख' और 'ग' अमला का प्रशिक्षण।

(xiv) वर्ष के दौरान किए गए प्रशिक्षण और क्षमता निर्माण गतिविधियों पर विभाग की वार्षिक रिपोर्ट में एक अलग अनुभाग शामिल करें;

(xv) जैसा कि ऊपर उल्लेख किया गया है, प्रतिस्पर्धात्मक ढांचे के माध्यम से मानव संसाधन के कार्य को मजबूत करने के लिए प्रयास किए जाएं । इस प्रयोजन के लिए, हरियाणा स्थित लोक प्रशासन या अन्य प्रशिक्षण संस्थानों में कार्यशालाओं के माध्यम से एचआरएम आधारित योग्यता के लिए राज्य स्तरीय जागरूकता बनाई जाएगी;

(xvi) नए प्रवेशकों को प्रेरण प्रशिक्षण प्रदान करें और आसान पहुंच के लिए विभाग की प्रशिक्षण सामग्री तैयार करें और वेबसाइट पर अपलोड करें। सभी पदों के लिए आरंभिक प्रशिक्षण अनिवार्य होगा। सभी पदों के लिए समयबद्ध मध्य-कैरियर प्रशिक्षण भी निर्दिष्ट किया जाएगा।

(xvii) 'कार्य पर' और 'आंतरिक' प्रशिक्षण का आयोजन करना आवश्यक है। विभाग के भीतर इस उद्देश्य के लिए मास्टर प्रशिक्षक विकसित किए जा सकते हैं।

(xviii) राज्य के निजी प्रशिक्षण संस्थानों और अन्य राज्यों से प्रशिक्षण संस्थानों के लिए प्रति व्यक्ति प्रति दिन या प्रति व्यक्ति प्रति प्रशिक्षण के अनुसार दरें नोडल विभाग द्वारा अनुमोदित करवाई जानी चाहिएं ।

(xix) सभी विभागों के वर्ग- I और वर्ग- II अधिकारियों के प्रशिक्षण कार्यक्रमों को नोडल विभाग द्वारा अनुमोदित किया जाएगा।

(xx) चपरासी के प्रशिक्षण को IHM के समन्वय में HIPA द्वारा समन्वित किया जा सकता है। इस प्रशिक्षण में कार्यालय शिष्टाचार शामिल होना चाहिए।

(xxi) प्रशिक्षण कार्यक्रमों में भाग लेने के लिए कर्मचारी की अधिकतम आयु सीमा 55 वर्ष होगी।

कैमाल

9. प्रशिक्षण संस्थानों की भूमिका:

सरकारी विभागों के सभी स्तरों पर प्रशिक्षण संस्थाएं आवश्यकता के अनुसार कार्यात्मक अध्ययन करेगी, विभागीय और पेशेवर परीक्षाएँ आयोजित करेगी, विभाग के कार्यक्रमों और योजनाओं में सभी स्तरों पर लोगों को शामिल करने के लिए कार्यशालाएँ आयोजित करेगी, नियमावली और प्रशिक्षण सामग्री तैयार करेगी और प्रशिक्षण का आयोजन करेगी। विभाग के प्रशिक्षकों के लिए विषय के अनुसार प्रशिक्षण आयोजित करेगी। ये प्रशिक्षण संस्थाएं संबंधित स्तर के विभाग के प्रमुख के नियंत्रण में होगी। HIPA, सर्वोच्च प्रशिक्षण संस्थान होने के कारण सभी विभागों के प्रशिक्षण संस्थानों का मूल्यांकन करेगा। सरकारी प्रशिक्षण संस्थानों को चाहिए:–

(i) राज्य में सभी प्रशिक्षण संस्थानों के लिए प्रकोष्ठ, प्रशिक्षण योजनाओं के साथ-साथ प्रशिक्षण योजना और निगरानी प्रकोष्ठ (टीपीएमसी) स्थापित करेगी जो कि प्रशिक्षण निविष्ट, प्रक्रियाओं और पैदावन के लिए उत्तरदायी होगा,

(ii) अपने कृत्यों के निर्वहन करने के लिए आवश्यक अमला, आधारभूत संरचना और वित्त हो,

(iii) स्व-मूल्यांकन और न्यूनतम मानदंड की प्रक्रिया के माध्यम से, प्रशिक्षण की गुणवत्ता में उत्कृष्टता के आदर्श बनने हेतु ओर शिक्षण संगठनों के रूप में आगे बढ़ना,

(iv) यदि आवश्यक हो तो, विभागों / संगठनों और आउटसोर्सिंग प्रशिक्षण के लिए वार्षिक प्रशिक्षण योजनाओं को बनाने में तकनीकी सहायता और सलाह प्रदान करें;

(v) प्रशिक्षण के लिए योग्यता आधारित ढांचे में स्थानांतरण की प्रक्रिया में विभागों / संगठनों की सहायता करने में एक महत्वपूर्ण भूमिका निभाना:

(vi) कहीं भी, कभी भी अपने उपयोगकर्ताओं के लिए सीखने को सक्षम बनाने की दृष्टि से प्रौद्योगिकियों को आत्मसात करना;

(vii) दूरस्थ और ई-लर्निंग पाठ्यक्रमों के साथ उनके वर्तमान कार्यक्रमों को पूरक करना;

(viii) अपने क्षेत्रीय या कार्यात्मक विशेषज्ञता के क्षेत्रों में ज्ञान के भंडार बनने की प्रक्रिया के हिस्से के रूप में क्षेत्र अध्ययन और अनुसंधान का संचालन करना;

(ix) मानव संसाधन विकास की प्रासंगिकता के विभिन्न विषयों पर केस स्टडी विकसित करें और उन्हें एक दूसरे के साथ साझा करें। ये केस स्टडी कर्मचारियों को उनके मार्गदर्शन के लिए स्वतंत्र रूप से उपलब्ध कराई जाएगी।

(x) आंतरिक संकाय की विशेषज्ञता में अंतराल की पहचान करें और शिक्षाविदों, सेवारत और सेवानिवृत्त अधिकारियों, नागरिक समाज के अधिकारियों, आदि के बीच अतिथि संकाय की पहचान करें। अतिथि संकाय आंकडा कोष तैयार करें और समय-समय पर इसका नवीनीकरण करें।

(xi) नियमित अंतराल पर चयनित विषयों पर सेमिनार आयोजित करें और जहां भी संभव हो, सेमिनार में प्रस्तुत पत्रों को संकलित करें और प्रकाशित करें।

(xii) सलाहकार और / या परामर्श सेवाएं प्रदान करें;

(xiii) लगातार प्रशिक्षण प्रतिक्रिया और संबंधित कर्मचारियों की जरूरतों का ध्यान रखने के लिए अपने पाठ्यक्रम, सामग्री और प्रशिक्षण के तरीकों की समीक्षा करें और संशोधित करें;

(xiv) प्रशिक्षण संसाधनों, अनुभव और विशेषज्ञता को साझा करने के लिए अन्य संस्थानों के साथ नेटवर्क;

(xv) विशिष्ट ज्ञानक्षेत्र प्रशिक्षकों के विकास की सुविधा और कार्यकाल के स्थायित्व और संकाय विकास के अवसर प्रदान करना;

(xvi) समय के साथ प्रशिक्षण कार्यक्रमों के मूल्यांकन और व्यक्तियों के प्रदर्शन पर उनके प्रभाव का आकलन करने की एक सख्त प्रणाली बनाना ; तथा

Kmin

(xvii) सुनिश्चित करें कि संस्थान से जुडने वाले सभी प्रशिक्षकों को ' प्रशिक्षकों के प्रशिक्षण' के कार्यक्रमों के लिए यथासंभव शीघ्र अवसर पर प्रतिनियुक्त किया जाए ।

(xviii) प्रशिक्षण संस्थान के प्रशिक्षण संकाय के लिए उत्पादकता मानदंड विकसित करना।

(xix) तृतीय और चतुर्थ कर्मचारियों हेतु राज्य प्रशिक्षण संस्थानों के प्रशिक्षण कार्यक्रमों (विदेशी प्रशिक्षण घटक के बिना) के लिए नोडल एजेंसी की पूर्व स्वीकृति प्राप्त करने की आवश्यकता नहीं होगी।

(xx) बोर्ड कास्टिंग, यू-ट्यूब चैनलों के माध्यम से ऑनलाइन पाठयक्रमों के विकास हेतु हिपा में स्टूडियो के साथ ऑडियो / वीडियो विंग स्थापित की जाएगी।

(xxi) अच्छे व्यवहार और नवाचार के प्रलेखन बहुत महत्व का है। हिपा को सुनिश्चित करना चाहिए कि इन सभी का प्रलेखीकरण हो ।

10 प्रशिक्षण संयोजकों तथा मास्टर प्रशिक्षकों की भूमिका:

10.1 विभाग/संगठन द्वारा नियुक्त प्रशिक्षक संयोजक, अपने सामान्य कर्त्तव्यों के अतिरिक्त, विभागों/संगठनों के सभी कर्मचारियों के लिए योजना, विकास, कार्यान्वयन और निगरानी प्रशिक्षण क्रियाकलापों के लिए सम्बन्धित प्रशिक्षण संस्थानों के साथ सघन सहयोग करेंगे और समय-समय पर प्रशिक्षण क्रियाकलापों के बारे में विभागों/संगठनों के मुखिया को रिपोर्ट भेजेगें।

10.2 प्रशिक्षण संयोजक, प्रशिक्षु प्रशिक्षण संस्थानों की सहायता से मास्टर प्रशिक्षकों के ' pool' के गठन के लिए भी उत्तरदायी होंगे। वे अपने क्षेत्र के लिए विशेषज्ञ राय से सम्बन्धित प्रशिक्षक कार्यक्रम के प्रशिक्षण के लिए मास्टर प्रशिक्षक की व्यवस्था करेंगे।

10.3 राज्य सरकार, प्रशिक्षण संस्थानों को प्रशिक्षण संयोजक, मास्टर प्रशिक्षकों और प्रतिनियुक्ति पर राज्य सरकार के कर्मचारियों को सुनिश्चत अवधि सहित समुचित प्रोत्साहन की व्यवस्था करेगी ताकि प्रशिक्षण कार्यों के लिए श्रेष्ठ संभावित प्रतिभाशाली व्यक्ति आकर्षित हो सकें।

10.4 सभी प्रशिक्षण संयोजक प्रशिक्षण से संबंधित मामलों में निदेशक, प्रशिक्षण/नोडल एजेंसी को रिपोर्ट करेंगे। निदेशक, प्रशिक्षण/नोडल एजेंसी, प्रशिक्षण संयोजकों के माध्यम से सम्पूर्ण विभाग में प्रशिक्षण क्रियाकलापों की निगरानी करेगा।

10.5 जहाँ किसी विभाग में कर्मचारियों के प्रशिक्षण के लिए अधिक मात्रा में प्रशिक्षकों की आवश्यकता है, तो इसके लिए विभाग में प्रशिक्षक के रूप में सम्भावित कर्मचारियों की पहचान की जाए और उन कर्मचारियों को पहले प्रशिक्षत किया जाना चाहिए ताकि वे विभाग में मास्टर प्रशिक्षक हेतु संसाधन बन सकें।

10.6 प्रशिक्षकों का पैनल संकलित, उपयोग किया जाना चाहिए और प्रशिक्षुओं से प्राप्त प्रतिपुष्टि के अनुसार सुसंगत रूप से परिवर्तित किया जाना चाहिए।

10.7 विशेषज्ञों का पैनल, उनके अनुभव, विशेषज्ञता और सामान्य प्रतिष्ठा पर निर्भर रहते हुए विभिन्न स्तरों तैयार किया जाना चाहिए।

10.8 प्रशिक्षकों/विषय विशेषज्ञों को दिया जाने वाला मानदेय/मेहनताना मुद्रास्फीती से जोड़ा जाएगा ।

11. विदेशों में प्रशिक्षण और अन्य राज्यों में प्रशिक्षण और प्रशिक्षण प्राप्त करना:

11.1 अधिकारियों को नवीनतम विकास और विभिन्न विषयों पर सोचने और अन्य जगहों पर सर्वोत्तम प्रथाओं का प्रथम ज्ञान प्राप्त करने के लिए अवसर प्रदान करने के लिए, विभाग / संगठन भारत और विदेशों में अग्रणी संस्थानों की पहचान कर

सकते हैं। निदेशक, प्रशिक्षण विभाग, हरियाणा के अनुमोदन के परिप्रेक्ष्य में राज्य के शासन की भविष्य की जरूरतों को ध्यान में रखते हुए अधिकारियों को ऐसा प्रशिक्षण दिया जाएगा।

11.2 नोडल विभाग के अनुमोदन से, राज्य के प्रशासनिक विभाग और प्रशिक्षण संस्थान ऐसे संस्थानों के साथ सहयोग कर सकते हैं और प्रशिक्षण और प्रशिक्षण सामग्री साझा करने की व्यवस्था कर सकते हैं। विदेशी प्रशिक्षण संस्थानों की पहचान के लिए UNDP की मदद भी ली जा सकती है।

12. प्रशिक्षण विभाग की भूमिका:

12.1 मुख्य सचिव कार्यालय में प्रशिक्षण शाखा, हरियाणा सरकार के विभागों के प्रशिक्षण और क्षमता निर्माण गतिविधियों के लिए नोडल विभाग के रूप में कार्य करेगी। प्रशिक्षण शाखा, इस नीति के कार्यान्वयन के लिए प्रशासनिक विभाग होगी और प्रशिक्षण नियमावली , वार्षिक प्रशिक्षण योजना और परिप्रेक्ष्य योजनाओं को बनाने में सभी विभागों / प्रशिक्षण संस्थानों को दिशा-निर्देश भी उपलब्ध करवाएगी।

12.2 प्रशिक्षण विभाग,निर्धारित बजट सीमा तक वार्षिक प्रशिक्षण योजनाओं को भी मंजूरी देगा, इस नीति के कार्यान्वयन के लिए आवश्यक आदेश जारी करेगा, जिसमें प्रशिक्षण समन्वयकों, मास्टर प्रशिक्षकों और प्रशिक्षण संस्थानों में प्रतिनियुक्ति के लिए अधिकारियों को प्रोत्साहन करने के प्रावधान भी शामिल है।

12.3 यदि व्यय निर्धारित प्रशिक्षण बजट से अधिक होता है, तो वित्त विभाग की पूर्व स्वीकृति भी प्राप्त की जाएगी।

12.4 सचिव/निदेशक, कार्मिक और प्रशिक्षण के तहत प्रशिक्षण के उचित निदेशालय की शुरुआत से पहले नियत समय में नोडल एजेंसी के रूप में विकसित करने के लिए प्रशिक्षण शाखा में एक प्रशिक्षण प्रकोष्ठ भी बनाया जाएगा। कुछ सेवानिवृत्त

सरकारी अधिकारी जिनके पास नौकरी के लिए समर्पण, उत्साह और यथोचित ज्ञान है, को इस उद्देश्य के लिए नियोजित किया जा सकता हैं।

12.5 यह प्रशिक्षण प्रकोष्ठ एसपीएस / निदेशक प्रशिक्षण की मंजूरी से पर्यास बुनियादी ढांचे और वितरित किए जाने वाले वित्त से सज्जित होगा।

12.6 विकेन्द्रीकृत प्रशिक्षण अवसंरचना के निर्माण और सभी स्तरों पर प्रशिक्षकों के विकास को सुविधाजनक बनाने के लिए सभी आवश्यक कदम उठाए जाएंगे।

12.7 प्रशिक्षण प्रकोष्ठ में एक वेब-पोर्टल, विभिन्न विभागों और प्रशिक्षण संस्थानों द्वारा आयोजित / आयोजित किए जाने वाले प्रशिक्षण कार्यक्रमों की निगरानी, प्रतिवेदन, प्रतिक्रिया, विश्लेषण के लिए बनाया जाएगा।

13. शहरी और ग्रामीण विकास के लिए प्रशिक्षण:

13.1 संविधान के 73 वें और 74 वें संशोधन के परिणामस्वरूप पंचायती राज संस्थानों और शहरी स्थानीय निकायों की स्थिति में आमूलचूल परिवर्तन किया गया है, ताकि सरकार की तीसरी श्रेणी के रूप में उन्हें शक्तियों और संसाधनों के संवैधानिक रूप से अनिवार्य विकास को निर्धारित किया जा सके। ये संस्थान ग्रामीण और शहरी क्षेत्रों के विकास के साथ-साथ नागरिक को कई आवश्यक सेवाओं के वितरण के लिए महत्वपूर्ण हैं। ग्रामीण और शहरी विकास के लिए राष्ट्रीय स्तर के प्रमुख कार्यक्रमों ने कार्यक्रमों को प्रभावी ढंग से लागू करने के लिए ग्रामीण और शहरी स्तर के संस्थानों में क्षमता विकास की आवश्यकता पर प्रकाश डाला है।

13.2 ग्रामीण और शहरी स्थानीय निकाय के अधिकारियों को अपने कार्य को कुशलता से करने में सक्षम होने के लिए दक्षताओं की आवश्यकता होती है और इसलिए उनका प्रशिक्षण सर्वोपरि है। चूंकि राज्य सिविल सेवा के अधिकारी सभी स्तरों पर स्थापित प्रशासनिक कार्यों में महत्वपूर्ण भूमिका निभाते हैं, इसलिए उन्हें ग्रामीण और शहरी शासन के जमीनी स्तर के संस्थानों से परिचित होना चाहिए। राज्य सिविल सेवा के प्रशिक्षु अधिकारीओं को उपयुक्त अवधि के लिए ग्राम पंचायतों / नगर पालिकाओं के

कार्यकारी अधिकारियों के रूप में पदस्थ करते हुए पंचायती राज संस्थाओं और शहरी निकायों में जमीनी स्तर के प्रशासन का अनुभव दिया जा सकता है।

13.3 ग्रामीण और शहरी विकास में क्षमता निर्माण के लिए सुझाए गए प्रशिक्षण:

(i) ग्रामीण विकास: ग्रामीण समाजशास्त्र, ग्रामीण विकास / कल्याण कार्यक्रम, ग्रामीण नियोजन, कृषि विपणन और कृषि वित्त, ग्रामीण उद्योग, ग्रामीण विकास में, गैर सरकारी संगठनों की भूमिका, ग्रामीण क्षेत्रों में ग्रामीण सहकारी समितियाँ, संघर्ष प्रबंधन में:

(ii) शहरी विकास: विकेंद्रीकरण और शहरी शासन, शहरी भूमि के मुद्दे, शहरी पर्यावरण, शहरी परिवहन, शहरी योजना और अवसंरचना विकास, शहरी गरीबी और सामाजिक विकास, नगर लेखा और वित्त, शहरी विकास के लिए ई-शासन।

14. कार्यान्वयन, निगरानी और समन्वय:

14.1 राज्य प्रशिक्षण नीति के प्रभावी और कुशल कार्यान्वयन को सुनिश्चित करने के लिए राज्य प्रशिक्षण विभाग को समग्र निगरानी और समन्वय सौंपा गया है, जो भौतिक रूप से और वितिय रूप से भी मजबूत किया जाएगा ।

14.2 हरियाणा लोक प्रशासन संस्थान, राज्य का सर्वोच्च प्रशिक्षण संस्थान होगा और तत्सयम, इस नीति के कार्यान्वयन के लिए नोडल एजेंसी होगा । हरियाणा लोक प्रशासन संस्थान, राज्य के अन्य सरकारी प्रशिक्षण संस्थानों के परामर्श से, इस नीति के कार्यान्वयन को बढ़ाने और सुगम बनाने के लिए उचित दिशा-निर्देश जारी करेगा । राज्य के सरकारी प्रशिक्षण संस्थानों (जैसे HIRD / MRMI / SCERT / PTS, DIETS और अन्य) का एक सामूहिक मंच, महानिदेशक, HIPA के साथ संयोजक के रूप में बनाया जा सकता है ताकि विभिन्न विभागों के प्रशिक्षण कार्यक्रम पर विचार-विमर्श और अनुमोदन किया जा सके (नोडल विभाग द्वारा अनुमोदित किए जाने पर) ।

कैलाश

14.3 विशिष्ट विषयों पर प्रशिक्षण कार्यक्रम आयोजित करने के लिए जैसे विशेष प्रशिक्षण संस्थानों स्वर्ण जयंती हरियाणा, राजकोषीय प्रबन्धन संस्थान, लेखा प्रशिक्षण संस्थान, (सिंचाई भवन, पंचकुला), राजस्व प्रशिक्षण संस्थान, पंचकुला और अन्य की पहचान करना। इन संस्थानों द्वारा विशिष्ट विषयों का प्रशिक्षण दिया जाता है।

14.4 विभाग / संगठन आवश्यकता आधारित प्रशिक्षण योजनाओं के विकास में सरकारी / गैर- सरकारी प्रशिक्षण संस्थानों का सहारा ले सकते हैं।

14.4 राज्य के सरकारी प्रशिक्षण संस्थान, कर्मचारियों की आवश्यकताओं के लिए प्रासंगिक विभिन्न विषयों पर ई-शिक्षा की सुविधा के लिए उन्नत तकनीक का उपयोग करने के लिए सुसज्जित होंगे। कार्यालयों में ऑन-लाइन प्रशिक्षण कार्यक्रमों को प्रोत्साहित किया जाना चाहिए। प्रशिक्षण संस्थानों को इन पाठ्यक्रमों के लिए अच्छी सामग्री प्रदान करने वाले HIPA के साथ समन्वय में इससे संबंधित अच्छे ऑन-लाइन पाठ्यक्रमों की पहचान करनी चाहिए। सामान्य / विशिष्ट पाठ्यक्रमों को अलग से पहचाना और प्रलेखित किया जाना चाहिए। ई. शिक्षा और दूरस्थ शिक्षा को भी प्रोत्साहित किया जाना चाहिए।

14.5 सामान्य विषयों पर मानक प्रशिक्षण मानदण्ड जैसे कि सूचना का अधिकार अधिनियम, कानून की भूमिका, मानव संसाधन, सेवाओं का अधिकार, शासन में नैतिकता और भारत सरकार और हरियाणा सरकार के ध्वज पोत कार्यक्रमों, के मानकों की अनुपालना में 14.2 में वर्णित सामूहिक मंच पर विभिन्न प्रशिक्षण संस्थानों द्वारा संयुक्त रूप से विकसित किए जाएंगे जैसे HIPA, HIRD, HRMI, SCERT, पटवार प्रशिक्षण स्कूल और DIETs और अन्य ।

14.6 राज्य सरकार मौजूदा प्रशिक्षण संस्थानों को मजबूत करने और इस नीति में परिकल्पित रूप में प्रशिक्षण आवश्यकताओं को पूरा करने के लिए राज्य में यथेष्ठ प्रशिक्षण संस्थानों की स्थापना के लिए कदम उठाएगी।

14.7 राज्य सरकार उत्कृष्टता के राष्ट्रीय मानकों को प्राप्त करने के लिए प्रशिक्षण संस्थानों को प्रोत्साहित करेगी और अंतर्राष्ट्रीय मानकों को भी प्राप्त कर सकती है।

14.8 HIPA, पंचकूला के परिसर अन्य विभागों द्वारा भी प्रशिक्षण प्रयोजनों के लिए उपयोग किए जाने चाहिए।

14.9 क्षेत्र और मुख्यालय में सभी विभागों के सम्मेलन हॉल, किसी भी सरकारी विभाग द्वारा वीडियो सम्मेलन के माध्यम से प्रशिक्षण कार्यक्रम आयोजित करने के लिए नवीनतम उपकरणों से सुसज्जित किए जाने चाहिएं ।

14.10 हरियाणा सरकार के सभी प्रशिक्षण संस्थानों की एक सूची संकलित की जाएगी और नोडल एजेंसी और सर्वोतम प्रशिक्षण संस्थान द्वारा संकलित व नवीनीकृत की जाएगी।

15. वित्तपोषण:

राष्ट्रीय प्रशिक्षण नीति, 2012 द्वारा सिफारिश की गई थी कि प्रत्येक राज्य प्रशिक्षण के लिए अपने वेतन बजट का कम से कम 2.5 प्रतिशत निर्धारित करेगा। तदनुसार, प्रत्येक विभाग / संगठन को प्रशिक्षण के लिए अपने वेतन बजट का 2.5 प्रतिशत निर्धारित करना चाहिए। राज्य सरकार द्वारा सरकारी प्रशिक्षण संस्थानों में आधारभूत संरचना और मानव शक्ति उपयुक्त रूप से विकसित की जाएगी।

16. राज्य प्रशिक्षण समिति:

16.1 इस प्रशिक्षण नीति से संबंधित सभी मामलों और प्रशिक्षण से संबंधित अन्य सभी मामलों पर सरकार को सलाह देने के लिए एक राज्य प्रशिक्षण परिषद होगी। राज्य प्रशिक्षण परिषद की संरचना निम्न प्रकार से होगी: -

1.	मुख्य सचिव	: अध्यक्ष
2.	सभी प्रशासनिक सचिव	: सदस्य
3.	पुलिस महानिदेशक	: सदस्य
4.	सचिव, राजनीतिक, सेवा और प्रशिक्षण	: सदस्य सचिव
5.	महानिदेशक, हिपा	: सदस्य
6.	सभी सरकारी निदेशक प्रशिक्षण संस्थानों	: सदस्य

कैलाश

7. राज्य में राज्य विश्वविद्यालयों के कुलपति : सदस्य

16.2 अध्यक्ष / सदस्य सचिव, किसी अन्य राष्ट्रीय या राज्य स्तरीय विशेषज्ञों / संस्था को विशेष आमंत्रित के रूप में आमंत्रित कर सकते हैं।

16.3 राज्य प्रशिक्षण परिषद वर्ष में कम से कम दो बार बैठक करेगी।

16.4 अध्यक्ष की अनुपस्थिति में, उपस्थित सबसे वरिष्ठ सदस्य बैठक की अध्यक्षता कर सकता है।

16.5 राज्य प्रशिक्षण परिषद, राज्य प्रशिक्षण नीति के कार्यान्वयन की देखरेख के लिए एक या एक से अधिक विषय समितियों की नियुक्ति कर सकती है।

16.6 राज्य प्रशिक्षण परिषद के कार्य:

(i) राज्य के प्रशिक्षण तंत्र के आधुनिकीकरण को बढ़ावा देना,

(ii) प्रशासन में प्रशिक्षण प्रक्रिया का मूल्यांकन करना और नीति के अनुसार निर्णय लेना

(iii) राज्य की प्रशिक्षण क्षमता को मजबूत करने के लिए राष्ट्रीय और अंतर्राष्ट्रीय स्तर पर धन जुटाने के लिए मुख्य निकाय के रूप में कार्य करना।

17. राज्य प्रशिक्षण नीति में संशोधन के लिए शक्ति और प्रक्रिया:

17. लघु परिवर्तनों हेतु जैसे आरंभिक और मध्यावधि प्रशिक्षण की अवधि में परिवर्तन, किसी विशेष प्रशिक्षण कार्यक्रम/प्रशिक्षण/कृत्य के संबंध में उत्तरदायित्व देना, मुख्य सचित, हरियाणा सरकार, सक्षम प्राधिकारी होंगे।

17.2 राज्य प्रशिक्षण परिषद् की सिफारिश पर नीति के मूल में किसी परिवर्तन के लिए, माननीय मुख्यमंत्री की मंजूरी की आवश्यकता होगी।