



भारत सरकार ने यूएई में आईपीएल के आयोजन को दी हरी झंडी, 19 सितंबर से टूर्नामेंट की शुरूआत



नई दिली।
इंडियन प्रीमियर लीग (आईपीएल) की संचालन परिषद ने रविवार को चीनी मोबाइल कंपनी विवो सहित सभी प्रयोजकों को बरकरार रखने का फैसला किया और अनुसार, '53 दिन के टूर्नामेंट में 10 मैच

टूर्नामेंट के दौरान कोविड-19 संक्रमण की चेपेट में आने की स्थिति में असीमित संख्या में खिलाड़ियों को बदलने की मंजूरी दी। आईपीएल संचालन परिषद (जीसी) ने रविवार को हूं 'वर्कअउल बैटकॉर्ट में फैसला किया कि सरकार सभी मिलने की स्थिति में (आले दो दिन में) मिलने की

उम्पाद) टूर्नामेंट 19 सितंबर से 10 नवंबर तक संयुक्त अब अमीरात (यूएई) के तीन स्टेडियमों- दुबई, शाहजाह और अबुधाबी- में खेला जाएगा। भारतीय किंवदन नियरिंग बोर्ड (बीसीसीआई) द्वारा जारी विज्ञापि के पर दिन में मिलने की

हमारे सभी प्रयोजक हमारे साथ हैं। उम्पीद है कि आप समझ ही गए होंगे। आईपीएल टाइटल प्रायोजक विवो प्रत्येक साल करब 440 करोड़ रुपए देता है और पांच साल का यह करर 2022 में समाप्त होगा। उम्पीद है कि खेलने वाले सदस्यों के हिसाब से आठ फैंचाइजी के लिये टीम की संख्या 24 खिलाड़ियों की होगी। उम्होने कहा, 'साथ ही बीसीसीआई को संयुक्त अरब अमीरात में विकितीय सुविधाओं वालों के लिये दुर्बल के ग्रुप से प्रत्युत्करण मिला है। बीसीसीआई 'बायो-बैल (जैव सुरक्षित वातावरण) वालों के लिये टाया ग्रुप से भी बातचीत कर रहा है। इन बड़े फैसले पर अगले हफ्ते अधिकारियों में दुनिया भर में टी20 लीग में एंचाइजी को सौंपी जाएगी।

अर्थदीप चोट प्रबंधन पर सीनियर खिलाड़ी रमनदीप से प्रेरणा लेना चाहते हैं

नई दिली।

भारतीय जनियर पुरुष हॉकी टीम के संभावित खिलाड़ियों में शामिल अर्थदीप सिंह ने कहा कि राष्ट्रीय टीम में जाग रुपायी भुगतान पड़ा और वेस्टइंडीज ने इस मैच को चार विकेट से अपने नाम कर लिया। इंसर्लैंड के लिए 60 टेस्ट में 255 विकेट लेने वाले स्लाइपर को आईपीएल की अब तक की सबसे सफल गेंदबाजी साथेदारी को तोड़ा किताना बेकूफी भरा था यह हमें मैच गवाने के बाद पता चला। उम्होने सवाल करते हुए कहा, 'एंडरसन और बैंड टेस्ट के सबसे सफल गेंदबाज जोंडीदारों में से एक है। आप किसी को समय से पहले टीम से बाहर क्यों निकलना चाहते हैं? मैं 90 मील प्रवानगा की रफतान 500 विकेट लेने के बारे में नहीं समझ पा रहा हूं। जोफा (आर्चर) और मार्क (वुड) टीम में विकेट लेने वाले गेंदबाजों को इन्हाँने नामानी से नहीं निकाल सकते। बैंड और एंडरसन ने मिलकर टेस्ट में 1,090 विकेट हासिल किए हैं, जिनमें से 895 उम्होने 117 टेस्ट में साथ खेलते हुए साझा किये हैं। दूसरे टेस्ट में बैंड की वापसी हुई और उम्होने छह विकेट बटक कर टीम को 113 रन से जीत दिलाने में अब भूमिका निभाई। बैंड तिसरे टेस्ट में 10 विकेट लेने के साथ टेस्ट क्रिकेट में विकटों की संख्या 500 तक पहुंचने वाले चौथे तेज गेंदबाज बने। उम्होने इस मैच में 62 रन की अहम पारी भी खेली और मैं आफ द मैच चुने गये।

महसुस किया है कि चेटिल होना किसी भी खिलाड़ी के करियर का एक हिस्सा है। जिस तरह रमनदीप सिंह अपने करियर के दौरान चोटों से ऊर्जे उस पर मैं नजर रख रहा हूं। इस युवा फॉर्मवर्ड खिलाड़ी ने कहा, 'बायो-बैल विकास भारत के लेकर एक खेलांशी वाहाँकी खिलाड़ियों के लिए एक प्रेरणा है। चोटों से वापसी करने के लिए एक व्यक्ति को बहुत अधिक दृढ़ सकल्प होने की जरूरत है। अब मुझे पता है कि यह सब सुनिश्चित करना किताना महत्वपूर्ण है। मैं इस खाते में छोटे देशों की चैपियनशिप में जाग बनाने से चूक गए थे। वह भारतीय पुरुष हॉकी टीम के अंतरराष्ट्रीय करियर के दौरान चोटों से तरीके से प्रेरित है। हांकी इंडिया की विज्ञप्ति में अर्थदीप ने कहा, 'पिछले साल में छह देशों की चैपियनशिप में जाग बनाने से चूकना बाकी है। अर्थदीप के लिए एक व्यक्ति को खेलना चाहता है। अर्थदीप ने कहा, 'पिछले कुछ साल में एंचाइजी के लिए एक व्यक्ति को खेलना चाहता है। अर्थदीप ने कहा, 'पिछले कुछ साल में छह देशों की चैपियनशिप में जाग बनाने से चूकना बाकी है। अर्थदीप ने कहा, 'पिछले कुछ महीनों में अपनी फिटनेस पर कई जिनियर राष्ट्रीय को प्रतिनिधित्व करने लिए देश का प्रतिनिधित्व करने से बड़ा कुछ भी नहीं है। उम्होने कहा, "सीनियर टीम के लिए खेलना हमेसा मेरा सबसे बड़ा लक्ष्य रहा।"

प्रतिनिधित्व करने से बड़ा कुछ भी नहीं है। उम्होने कहा, "सीनियर टीम के लिए खेलना हमेसा मेरा सबसे बड़ा लक्ष्य रहा।"

अप्रेजल का पक्ष-विपक्ष

अप्रेजल का समय किसी भी कर्मचारी के लिए बहुत उम्मीदों भरा होता है। इस दौरान उसके और अधिकारी के बीच का तालनेल ही उसकी काबिलियत की पारदर्शी झलक संस्थान के सामने दखता है। पिछले सप्ताह की सालाना अप्रेजल से जुड़ी विशेष रिपोर्ट को आगे बढ़ाते हुए आज प्रस्तुत है अप्रेजल प्रक्रिया से जुड़ी रिपोर्ट की

आंतिम कड़ी।

कर्मचारी अपने प्रदर्शन में सुधार लाने के लिए क्या करे, इस बारे में अधिकारी का अनुभव निरिचित तौर पर काम आ सकता है।



अधिकारी की जिम्मेदारियां

नीटिंग

जहां तक संभव हो अधिकारी को कर्मचारी के पक्ष में फीडबैक के लेन-देन और आगामी योजनाओं के बारे में जानकारी के आदान-प्रदान को कर्मचारियों के साथ ही मीटिंग में स्पष्ट करना चाहिए। इस समय मैनेजर के पास उसके अधीनस्थ का परफॉर्मेंस रिकॉर्ड होना चाहिए। यह सामान्य आकलन होता है, जिसके दौरान मैनेजर कर्मचारी की परफॉर्मेंस का जायजा लेता है। इसी समय कर्मचारी के पास भी अपने लक्ष्यों को लेकर तारीख स्पष्ट होनी चाहिए। इसके बाद समय-समय पर मैनेजर व अधीनस्थ रुबरू मिलकर

कैसे पहुंचे आप प्रमोशन की मंजिल तक!

नौकरी कर रहे लोगों के दिमाग में प्रमोशन का सवाल जब-तब उठता रहता है। कभी अपने अनुभव को लेकर उहें अपना मौजूदा पद कम दिखता है, तो कभी लंबे समय तक एक ही पद पर बने रहना अपनी योग्यता का अनादर लगता है। दरअसल, ऐसे कई कारण होते हैं, जिनकी वजह से योग्य व्यक्ति करियर की दौड़ में खुद को पिछड़ा महसूस करते हैं। बेशक इनमें से कुछ कारण जायज होते हैं और कुछ नहीं। तो बेहतर यही होता कि अपने कारणों को फहले जानें और फिर उन पर कार्रवाई करें। कई बार योग्य व्यक्ति लंबे समय तक अपनी मौजूदा नौकरी में भी वही काम करता दिखता है, जो वह पिछले संस्थान में कर रहा था। यह भी एक बहुत बड़ा कारण होता है असंतुष्टि का। इसके अलावा एक अन्य कारण भी है, जिसे संभवतः सबसे बड़ा कहा जा सकता है। वह यह कि किसी विशेष मानदंडों पर अन्य लोगों को तरकी मिलना यदि संभव होता है, तो उन्हीं मानदंडों पर आपको क्यों नहीं?

सच यह है कि प्रमोशन के मामले में दो कारण विशेष तौर पर असर डालते हैं – फहला, कार्यस्थल पर किसी विशेष भूमिका या पद को तैयार किया जाना और दूसरा, उस भूमिका को निभाने के लिए किसी व्यक्ति विशेष का उत्साह या उसकी जरामंदी। इन दोनों कारणों में से पहले में आमतौर पर कर्मचारियों की कोई सीधी भूमिका नहीं होती और वह कारण उनके वश में भी नहीं होता, लेकिन दूसरा कारण उनके वश में होता है। वह नई भूमिका के लिए खुद तैयार होकर आगे आ सकते हैं। ऊपर लिखे दोनों पक्षों पर लगभग एक ही समय पर कार्रवाई होनी चाहिए। किसी नई जिम्मेदारी को निभाने के लिए कर्मचारी का खुद आगे आना उसे अधिकारी की नजर में भी ऊपर उठाता है। याद रखें कि अप्रेजल के समय दिखाया जाने वाला ऐसा ही उत्साह आपके काम भी आता है।

नई भूमिका की बात करें, तो इसके कई छोटे-छोटे पक्ष हो सकते हैं। उदाहरण के लिए अगर कंपनी के व्यवसाय पर कुछ विवित असर दिख रहे हैं, तो उसे दोबारा पट्टी पर लाने के लिए कुछ बड़े कदम उठाने होंगे। एक अन्य कारण इंटरस्ट्री में उस नई भूमिका के चलन से जुड़ा भी हो सकता है। यदि विकास की दीक चल रही है, तो ऐसे हालात में भी कुछ नए पक्षों पर विचार करना जरूरी हो जाता है।

अपने सभी खेड़ों के लिए आपको पैसे की आज भी उतनी ही जरूरत है जिनी पहले कभी थी। अपनी पिछली प्रमोशन्स पर नजर डालें, तो उस दौरान जिन मानदंडों का इस्तेमाल किया गया था, आज भी वह

उनमें ही प्रासांगिक है। यह प्रक्रिया समय के साथ-साथ विकसित होती है। आपकी नई भूमिका के लिए आपको और अधिक योग्यता दिखाने की उम्मीद की जाएगी, इसलिए यह पक्ष पूरी तरह से आपके काबू में है। याद रखें कि इस युग में एक ही व्यक्ति से कई तरह के काम किए जाने की उम्मीद की जाती है। इसके लिए आपको तैयार रहना होगा। लिहाज, अवसर के सामने आने का इंतजार करते समय अपनी कार्यक्षमता के विभिन्न पक्षों पर काम करते रहें।



किसी भी संस्थान के लिए उसके कर्मचारियों का सालाना परफॉर्मेंस रिप्पु करना बहुत जरूरी होता है। परफॉर्मेंस रिप्पु के अनेक फायदे होते हैं। इसकी मदद से सुपरवाइजर अपने अधीनस्थों के साथ बेहतर रिश्ता जाड़ने में सफल होते हैं और अपनी जिम्मेदारियों के प्रति भी आश्वस्त होते हैं। वही कर्मचारियों को इस बात का पता चलता है कि संस्थान और उनके अधिकारी उनसे क्या उम्मीदें रखते हैं। साथ ही उहें उनकी क्षमताओं की फिर से जानकारी, जरूरी कार्यक्षेत्रों का ज्ञान और सुपरवाइजर के साथ अपने संबंधों का सही अंदाज लग पाता है। परफॉर्मेंस रिप्पु से जुड़े मुद्दे के प्रति उदासीनता के कारण कर्मचारियों का उत्साह तो गिरता ही है, मैनेजरेंट की विश्वासीयता पर भी सवाल उठते हैं। इस कारण संस्थान की छाती पर भी असर पड़ता है और कई छोटे-छोटे कार्यों में ही मैनेजरेंट का काफी समय व्यर्थ जाता है।

विशेषज्ञों के अनुसार परफॉर्मेंस अप्रेजल के समय मैनेजर को कर्मचारी की परफॉर्मेंस के स्थान पर उसके व्यक्तित्व को ध्यान में रखना चाहिए। अप्रेजल के बाद बेहतरी की योजना को अमल में लाया जा सकता है। इस समय मैनेजर के पास उसके अधीनस्थ का परफॉर्मेंस रिकॉर्ड होना चाहिए। यह सामान्य आकलन होता है, जिसके दौरान मैनेजर कर्मचारी की परफॉर्मेंस का जायजा लेता है। इसी समय कर्मचारी के पास भी अपने लक्ष्यों को लेकर तारीख स्पष्ट होनी चाहिए। इसके बाद समय-समय पर मैनेजर व अधीनस्थ रुबरू मिलकर

परफॉर्मेंस पर विश्वास से बात कर सकते हैं, यानी यह समय फीडबैक का होता है। फीडबैक भी कर्मचारी की परफॉर्मेंस की बजाय उसके रिकॉर्ड डेवलपमेंट से जुड़ा होना चाहिए। यदि मैनेजर केवल परफॉर्मेंस पर फोकस करता है, तो फीडबैक का महत्व घटता है और कर्मचारी अपने बचाव की मुद्दा में आ जाता है। इसलिए कर्मचारियों को उनकी समर्याओं पर विचारों के साथ आगे आने देना चाहिए। यदि कर्मचारी अपने सामने खड़ी समस्या को सही तरीके से व्यक्त कर पाता, तो भी उसकी समर्याओं लंबे समय तक बनी रह सकती है।

दरअसल, अप्रेजल के बाद का समय मैनेजर की सांकेतिकता का होता है। इस समय मैनेजर की विश्वासीयता पर भी सवाल उठते हैं। इस कारण संस्थान की छाती पर भी असर पड़ता है। यदि कर्मचारी अपने अधीनस्थों से संबंधित सभी डेटा के आंधार पर फैसले करने होते हैं। उसे देखना होता है कि जिन शर्तों पर कर्मचारियों को कपनी में रखा गया था, वे उन शर्तों पर खरे उत्तर रहे हैं या नहीं। इस तरीके से सभी की परफॉर्मेंस और अप्रेजल को पारदर्शी तरीके से देखने में मदद मिलती है और कर्मचारियों के बीच वह उदासीनता भी दूर होती है, जिसके कारण वे अप्रेजल की प्रक्रिया को ही शक की निगाह से देखने लगते हैं। तो यथा होनी चाहिए अप्रेजल के दौरान और उसके बाद की प्रक्रिया, ताकि अधीनस्थ खुद रहे हैं और अधिकारी भी संस्थान और अपने विभाग के पक्ष में अच्छा महसूस कर सकें।

कर्मचारियों के व्यवहार पर ही बात करना उचित होता है, व्यक्तित्व या परफॉर्मेंस पर नहीं। अधिकारी को चाहिए कि वह किसी भी सवाल के जवाब में नकारात्मक शब्दों के प्रयोग से बचे। जहाँ जरूरी हो वहाँ अधीनस्थ के साथ खड़े होने की बात करे और मीटिंग सकारात्मक संदेश पर समाप्त हो।

पारदर्शिता

अधिकारी को चाहिए कि वह अपने अधीनस्थों की कार्य संबंधी जिम्मेदारियों से अच्छी तरह परिचित हो, ताकि अप्रेजल करते समय उसके निर्णय ठीक रहें। अधिकारी द्वारा अप्रेजल के दौरान दिए जाने वाले इनपुट्स में किसी भी कर्मचारी के वर्ष, लिंग, धर्म, राष्ट्रीयता या किसी क्रम की शारीरिक अक्षमता से जुड़ा कोई गैरजरलरी वर्किंग नहीं होना चाहिए। इनपुट्स में कर्मचारी की बड़ी उपलब्धियों के अलावा उसके/उसके कार्यक्षमताओं और कुछ कमियों का जिक्र ही होना चाहिए। कर्मचारी भविष्य में अपनी परफॉर्मेंस में सुधार लाने के लिए क्या होना चाहिए। अधिकारी का अनुभव इस बारे में निश्चित तौर पर सकारात्मक भूमिका निभा सकता है। कर्मचारी के व्यवहार के बारे में इनपुट देते समय अधिकारी को अपने अनुभव को ही आधार बनाना चाहिए, ना कि सुनी हुई बातों को।

नो स्ट्राइंजेज प्लीज़!

किसी भी विभाग को कुशलता से चलाने का अच्छा तरीका यही होता है कि कार्य से जुड़े जो भी मुद्दे उठें, उन पर तुरंत अधिकारी और अधीनस्थों में बात हो। यही प्रक्रिया परफॉर्मेंस अप्रेजल के दौरान भी अमल में लाइ जानी चाहिए, जिसकी जिम्मेदारी मूलतः अधिकारी की होती है। इस तरह अप्रेजल के बाद कर्मचारी को अच्छा या खराब, कोई सरप्राइज़ नहीं मिलता। ऐसा केवल उसी सूरत में मिलता है, जबकि अधिकारी अपने काम में कोई कमी छोड़ता है या फिर वह अप्रेजल प्रतिक्रिया में पूरी पार बात करना ठीक रहता है, लेकिन कर्मचारी को उन सभी मुद्दों की जानकारी पहले से होनी चाहिए।

कुछ और बातें

અહમદાબાદ ઔર સુરત કે પુલિસ આયુક્તોને પદમાર સંભાળ

અહમદાબાદ/સુરત, નવનિયુક્ત પુલિસ ટીમ લોગોને કે પાસ જાકર ઉનકે કામ કરેગી।

ઉન્હોને આશ્વાસન દિયા કે અબ સર્વ દ્વારા પદ્ધતિ અપ નાકર

પુલિસ કામ કરેગી। આમતૌર પર શાંત પ્રકૃતિ ઔર સાદગી પસંદ સંજય શ્રીવાસ્તવ અપને કામ મેં કોઈ નરમણ નહીં બરતતે।

દૂસરી ઓર સુરત કે નવનિયુક્ત અજય તોમર ને ભી અપના ચાર્જ સૌંપા।

અહમદાબાદ પુલિસ આયુક્ત કા પદમાર સંભાળતે હી સંજય શ્રીવાસ્તવ ને કહા કે લોગોનો મેરે પાસ

આવે કે બજાએ મૈં પુલિસ ટીમ લોગોને કે પાસ જાકર ઉનકે કામ કરેગી।

ઉન્હોને આશ્વાસન દિયા કે અબ સર્વ દ્વારા પદ્ધતિ અપ નાકર

પુલિસ કામ કરેગી। આમતૌર પર શાંત પ્રકૃતિ ઔર સાદગી પસંદ સંજય શ્રીવાસ્તવ અપને કામ મેં કોઈ નરમણ નહીં બરતતે।

દૂસરી ઓર સુરત કે નવનિયુક્ત અજય તોમર ને ભી અપના ચાર્જ સંભાળ લિયા હૈનું।



મુખ્યમંત્રી કી કલાઈ પર રાજ્યસભા સાંસદ રમીલાબેન બારા ને બાંધી રાખી

અહમદાબાદ, કોરોના કહર કે બીચ આજ દેશભર મેં ભાઈ-બહન કે લિએ પવિત્ર પર્વ રક્ષાબંધાન મનાયા આમ તૌર રક્ષાબંધાન પર્વ કી પરંપરા રહી હૈ

કી રાજ્યભર સે બડી સંચાય મેં મહિલાઓં મુખ્યમંત્રી કે હાથ મેં રાખી બાંધતી રહીંથી। લે કીન ઇસ બાર કોરોના સંકટ કો દેખતે હુએ મુખ્યમંત્રી આવાસ પર આજ ઇસકા કોઈ આયોજન નહીં કિયા ગયા।

કેવલ સીમિત કો રક્ષાબંધાન પર્વ કે મહિલાઓં ને મુખ્યમંત્રી અવસર પર વિજય રૂપાણી કે રાજ્યસભા સાંસદ મહિલાઓં ને મુખ્યમંત્રી અવસર પર રક્ષાબંધાન મનાયા।

હાથ મેં રાખી બાંધ રમીલાબેન બારા ઔર માર્ગ માર્ગ વિજય ભાજપા મહિલા રૂપાણી કો સોમવાર મોર્ચા કી

પદાધિકારી બહનોને ને ગંધીનગર મેં રાખી બાંધકર રક્ષાબંધાન કા પર્વ સાદગી પૂર્વક મનાયા।

બતા દેં કે મુખ્યમંત્રી વિજય રૂપાણી ને પહલે હી અગ્રસ્ત મહીને મેં કોઈ ભી ત્યોહાર નહીં મનાને કા અપીલ કરી થી। અપની અપીલ કા અનુસરણ કરતે હુએ વિજય રૂપાણી ને રક્ષાબંધાન પર્વ પર મુખ્યમંત્રી આવાસ પર કોઈ આયોજન નહીં કિયા ઔર સાદગી સે ઇસ પર્વ કો મનાયા।

નહીં હોય કે યાં રમીલાબેન બારા ઔર માર્ગ માર્ગ વિજય ભાજપા મહિલા રૂપાણી કો સોમવાર મોર્ચા કી

પૂના સે મોરબી જા રહે દો યુવક નર્મદા નહર મેં ડૂબે, એક કી મૌત

સુરેન્દ્રનગર, પૂના નહીં હોય કે યાં રમીલાબેન બારા ઔર માર્ગ માર્ગ વિજય ભાજપા મહિલાઓં ને મુખ્યમંત્રી અવસર પર અપની માતા ઔર બહન સે નિલાને જા રહે હો ગઈ, જબકિ દૂસરે કી તલાશ જારી હૈદ્ય જાનકારી કે મુતા. બિક પૂના સે મોરબી કો લિએ રવાના હુએ યુવકોને ને સોચા

મનાને કી ઇચ્છા નહાને કી ઇચ્છા હુએ ઔર દોનોને ને સફર હૈદ્ય રક્ષાબંધાન કે અવસર પર અપની માતા ઔર બહન સે નિલાને જા રહે હો ગઈ, જબકિ દૂસરે યુવક સુરેન્દ્રનગર જિલે કે વડોદ ડેમ કે નિકટ સે ગુજર રહે થેદ્ય તસ વક્ત ગર્ભ ઔર પાની મેં ડૂબે યુવકોને કી તલાશ શુલ્ક કર રહી હૈનું।

મશકકત કે બાદ એક યુવક કો શવ બરામદ હુએ, જિસે નહર સે બાહર નિકાલકર પોસ્ટમાર્ટમ કે લિએ અસ્પતાલ ભેજ દિયા। જબકિ દૂસરે યુવક કી તલાશ કી જા રહી હૈનું। રક્ષાબંધાન કે પવિત્ર લ્યોહાર પર ભાઈ ગંબાને વાલી બહન આક્રંદ કર રહી હૈનું।

નહીં હોય કે યાં રમીલાબેન બારા ઔર માર્ગ માર્ગ વિજય ભાજપા મહિલાઓં ને મુખ્યમંત્રી અવસર પર અપની માતા ઔર બહન સે નિલાને જા રહે હો ગઈ, જબકિ દૂસરે યુવક સુરેન્દ્રનગર જિલે કે વડોદ ડેમ કે નિકટ સે ગુજર રહે થેદ્ય તસ વક્ત ગર્ભ ઔર પાની મેં ડૂબે યુવકોને કી તલાશ શુલ્ક કર રહી હૈનું।

નહીં હોય કે યાં રમીલાબેન બારા ઔર માર્ગ માર્ગ વિજય ભાજપા મહિલાઓં ને મુખ્યમંત્રી અવસર પર અપની માતા ઔર બહન સે નિલાને જા રહે હો ગઈ, જબકિ દૂસરે યુવક સુરેન્દ્રનગર જિલે કે વડોદ ડેમ કે નિકટ સે ગુજર રહે થેદ્ય તસ વક્ત ગર્ભ ઔર પાની મેં ડૂબે યુવકોને કી તલાશ શુલ્ક કર રહી હૈનું।

નહીં હોય કે યાં રમીલાબેન બારા ઔર માર્ગ માર્ગ વિજય ભાજપા મહિલાઓં ને મુખ્યમંત્રી અવસર પર અપની માતા ઔર બહન સે નિલાને જા રહે હો ગઈ, જબકિ દૂસરે યુવક સુરેન્દ્રનગર જિલે કે વડોદ ડેમ કે નિકટ સે ગુજર રહે થેદ્ય તસ વક્ત ગર્ભ ઔર પાની મેં ડૂબે યુવકોને કી તલાશ શુલ્ક કર રહી હૈનું।

નહીં હોય કે યાં રમીલાબેન બારા ઔર માર્ગ માર્ગ વિજય ભાજપા મહિલાઓં ને મુખ્યમંત્રી અવસર પર અપની માતા ઔર બહન સે નિલાને જા રહે હો ગઈ, જબકિ દૂસરે યુવક સુરેન્દ્રનગર જિલે કે વડોદ ડેમ કે નિકટ સે ગુજર રહે થેદ્ય તસ વક્ત ગર્ભ ઔર પાની મેં ડૂબે યુવકોને કી તલાશ શુલ્ક કર રહી હૈનું।

નહીં હોય કે યાં રમીલાબેન બારા ઔર માર્ગ માર્ગ વિજય ભાજપા મહિલાઓં ને મુખ્યમંત્રી અવસર પર અપની માતા ઔર બહન સે નિલાને જા રહે હો ગઈ, જબકિ દૂસરે યુવક સુરેન્દ્રનગર જિલે કે વડોદ ડેમ કે નિકટ સે ગુજર રહે થેદ્ય તસ વક્ત ગર્ભ ઔર પાની મેં ડૂબે યુવકોને કી તલાશ શુલ્ક કર રહી હૈનું।

નહીં હોય કે યાં રમીલાબેન બારા ઔર માર્ગ માર્ગ વિજય ભાજપા મહિલાઓં ને મુખ્યમંત્રી અવસર પર અપની માતા ઔર બહન સે નિલાને જા રહે હો ગઈ, જબકિ દૂસરે યુવક સુરેન્દ્રનગર જિલે કે વડોદ ડેમ કે નિકટ સે ગુજર રહે થેદ્ય તસ વક્ત ગર્ભ ઔર પાની મેં ડૂબે યુવકોને કી તલાશ શુલ્ક કર રહી હૈનું।

નહીં હોય કે યાં રમીલાબેન બારા ઔર માર્ગ માર્ગ વિજય ભાજપા મહિલાઓં ને મુખ્યમંત્રી અવસર પર અપની માતા ઔર બહન સે નિલાને જા રહે હો ગઈ, જબકિ દૂસરે યુવક સુરેન્દ્રનગર જિલે કે વડોદ ડેમ કે નિકટ સે ગુજર રહે થેદ્ય તસ વક્ત ગર્ભ ઔર પાની મેં ડૂબે યુવકોને કી તલાશ શુલ્ક કર રહી હૈનું।

નહીં હોય કે યાં રમીલાબેન બારા ઔર માર્ગ માર્ગ વિજય ભાજપા મહિલાઓં ને મુખ્યમંત્રી અવસર પર અપ