

Arihant

सपना

Newsletter

A Touch of Excellence, Every Month

JUNE 2025



TABLE OF CONTENTS

01

—

MESSAGE OF THE MONTH

02

—

SPOTLIGHT OF THE MONTH

- Featured Articles

03

—

HIGHLIGHTS FROM EVENTS AND CONFERENCES

- Arihant Electricals at CII's Future of Mobility 2025
- Arihant Electricals at Rising Northeast Investors Summit 2025
- Arihant Electricals at AeroDef India 2025 – Powering the Future of Defence Manufacturing.

04

—

LEARNING & DEVELOPMENT

- Recruitment test for future techno personnel of Arihant..

05

—

PEOPLE & CULTURE

- May Birthday Celebrations
- Upcoming June Birthdays
- Welcome Aboard! (New Joinees - May 2025)
- Ms Priya's Farewell

06

—

MOMENTS OF LAUGHTER & FUN



MESSAGE OF THE MONTH

Together Towards ₹500 Crores: Building Our Future as One Team



At Arihant, unity has always been our strength. The recent Manthan session reflected the innovation and energy that emerge when we collaborate. As we set our sights on achieving a ₹500 crore turnover in two years, collective effort will be the key driver of our success.

Leveraging Our Strengths

Every team brings unique value. Aligning roles with individual capabilities will foster better coordination, efficiency, and shared purpose. The success of Electronica 2024 is proof of what we can achieve together.

Focused Investment in Growth

In our ODM business, focusing on high-potential products like Converters, Stacks, Power Supplies, BMS, EV Chargers will strengthen our positioning. Parallely, investing in people, through training and onboarding Graduate Engineer Trainees—will build a future-ready workforce.

Similarly, growing our Components Distribution business requires targeted investment. Building a strong team of Field Application Engineers, business developers, and experienced sales personnel will attract quality product lines. Distributors are increasingly evaluated by the resources they dedicate to customer coverage and BOM alignment.

Operational Excellence & Communication

Clear leadership, reliable products, defined roles, and measurable KPIs will streamline operations. Empowering teams through open communication and swift decisions will further drive performance.

Customer-Centric Approach

By sharpening our sales focus, adopting solution-based selling, and deepening customer relationships, we'll better serve market needs and unlock new opportunities.

The Road Ahead

Reaching ₹500 crores won't be easy. However, united by purpose, we can make it happen. Let's move forward together.



Featured Articles

Dive into this month's insightful articles, covering industry trends, innovations, and expert perspectives. Stay informed, stay inspired, and explore ideas that drive excellence at Arihant Electricals

1 लक्ष्य: आंकड़े नहीं, आत्मचिंतन का आईना



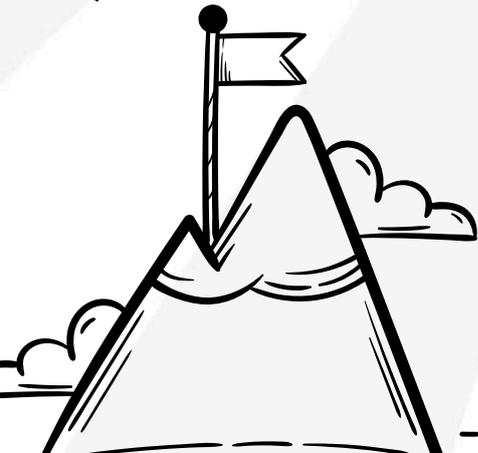
PRAMOD JAIN
(Sales)

हर सुबह जब हम काम पर निकलते हैं, हमारे भीतर एक आशा होती है – कुछ बेहतर करने की, कुछ नया सीखने की, और किसी लक्ष्य को पूरा करने की। क्योंकि हर संस्था अपने आगामी भविष्य को संवारने के लिए एक वित्तीय वर्ष के लिए लक्ष्य निर्धारित करती है, और उस लक्ष्य में प्रत्येक कर्मचारी की भागीदारी सुनिश्चित होती है। लक्ष्य (Targets) किसी भी संस्था, व्यवसाय या व्यक्ति की दिशा और दशा तय करते हैं। ये केवल आंकड़े नहीं होते – ये एक सपना होते हैं, जिसे पूरे संगठन की मेहनत, योजना और समर्पण मिलकर साकार करते हैं।

"जहाँ लक्ष्य होते हैं, वहाँ दिशा होती है। जहाँ दिशा होती है, वहाँ प्रगति होती है।"

लेकिन जब लक्ष्य अधूरे रह जाते हैं, तो सिर्फ संख्या नहीं गिरती – मन टूटता है, निराशा घर करती है, भरोसा डगमगाता है, और प्रबंधन व कर्मचारियों के संबंधों में सूखापन आ जाता है। और जब लक्ष्य हासिल होते हैं – तो आत्मविश्वास बढ़ता है, उत्साह आता है, कर्मचारियों के प्रगति के रास्ते खुलते हैं, और संस्था की साख भी मजबूत होती है।

इसलिए ज़रूरी है कि लक्ष्य केवल बनाए न जाएं – उन्हें समझा जाए, साझा किया जाए, और सही योजना से उन्हें हासिल किया जाए।



क्या बिना लक्ष्य तय किए काम नहीं किया जा सकता?

नहीं – यह तो ऐसे ही होगा मानो आपका लक्ष्य मुंबई जाना है और आप किसी भी ट्रेन में जा कर बैठ जाएं। जब हमारा लक्ष्य कहीं पहुँचना होता है, तो हम एक योजना बनाते हैं – कब जाना है? कैसे जाना है? यात्रा के लिए क्या-क्या तैयारियाँ करनी हैं – टिकट, पैकिंग, रास्ते का भोजन-पानी, और क्या कोई हमारे साथ यात्रा करेगा? जब इन सभी बातों पर ध्यान देकर तैयारी होती है, तभी हम मुंबई जैसे निश्चित गंतव्य तक सही समय पर और अपेक्षित ढंग से पहुँच सकते हैं। ठीक इसी तरह, किसी भी संगठन की स्थिरता, विकास, और संसाधनों के सर्वोत्तम उपयोग को सुनिश्चित करने के लिए लक्ष्य तय करना अनिवार्य हो जाता है।

लक्ष्य बनाते समय यह ध्यान रखा जाता है कि वे यथार्थपरक हों, संस्था की क्षमता और बाजार की स्थितियों एवं मांग के अनुरूप हों। यही लक्ष्य, न केवल संस्था की सफलता की दिशा तय करते हैं, बल्कि प्रत्येक कर्मचारी का आत्मविश्वास, उसकी व्यक्तिगत प्रगति, और टीम भावना की मजबूती से भी जुड़े होते हैं।

"हर संस्था की सफलता उसके तय किए गए लक्ष्यों की प्राप्ति से आँकी जाती है।"

लक्ष्य केवल संख्याएँ नहीं होते – वे उस दृष्टि और दिशा का प्रतिबिंब होते हैं, जो एक संगठन अपने भविष्य के लिए देखता है। सही दिशा में ठोस प्रयास, दूरदृष्टि, पारदर्शिता, और टीम वर्क – ये सभी मिलकर ही एक 'लक्ष्य' को 'सफलता' में बदलते हैं। लेकिन जब प्रयास होते हुए भी लक्ष्य पीछे छूट जाएं, तो यह आवश्यक हो जाता है कि हम आत्मविश्लेषण करें – क्या प्रयास में कमी थी, योजना में थी, या सोच में?

लक्ष्य विफलता में संभावित कारण: दोनों पक्षों की ईमानदार पड़ताल
कर्मचारी का आत्ममंथन – ईमानदारी और उत्तरदायित्व की आवश्यकता

जब बार-बार यह कहा जाता है-

"लक्ष्य पूरे नहीं हो पाए..."

तो क्या हम हर बार सिर्फ बाहरी कारणों को ही दोषी मानते हैं? क्या कभी हमने यह सोचने की कोशिश की है – कि कहीं हम खुद भी तो पीछे नहीं रह गए? क्या हमने लक्ष्य को अपना लक्ष्य माना?

कई बार हम सोचते हैं –

"ये तो ऊपर वालों का टारगेट है, हमें क्या!"

"हमने तो अपना काम कर दिया, अब जो होगा देखा जाएगा।"

लेकिन संगठन में हमारा काम केवल एक हिस्सा नहीं है – बल्कि वह पूरे ढांचे की एक अनिवार्य ईंट है।

"जब हर कर्मचारी लक्ष्य को अपना सपना मानता है, तभी संगठन मिलकर उड़ान भरता है।"

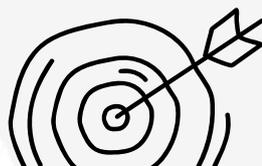
कुछ सामान्य व्यवहारिक कमियाँ भी ध्यान देने योग्य हैं:

कुछ कर्मचारियों में आलस, अनुशासनहीनता, टालमटोल करने और झूठ बोलने की प्रवृत्ति देखी जाती है। कुछ में टीम भावना की कमी रहती है – वे केवल स्वयं के दायरे में सोचते हैं। कई बार किसी समस्या या बाधा को समझने, प्रयास करने और सांझा करने की जगह वे चुपचाप निष्क्रिय हो जाते हैं।

आवश्यक सूचना अपने उच्च अधिकारी को समय पर न देना या उसमें अनावश्यक विलंब करना – ये सभी बातें सीधे संस्था की कार्यप्रणाली एवं लक्ष्य को प्रभावित करती हैं।

कई कर्मचारी यह नहीं समझ पाते कि ग्राहक से मजबूत व्यावसायिक और व्यक्तिगत संबंध सिर्फ संस्था नहीं, उनकी अपनी भूमिका को भी मजबूत बनाते हैं।

जब वे रुचि लेकर संबंधों को निभाते हैं, तो व्यवसाय भी स्थिरता और विकास पाता है।



"कभी-कभी लक्ष्य नहीं छूटते, हम ही उन्हें पकड़ना छोड़ देते हैं।"

संवाद और फीडबैक की भूमिका

क्या हमने कभी अपने नेतृत्व को साफ शब्दों में बताया कि हमें किस क्षेत्र में कठिनाई हो रही है, किस संसाधन की आवश्यकता है? यदि हम चुप रहते हैं, और अंत में परिणाम के समय निराशा व्यक्त करते हैं – तो यह समाधान नहीं, केवल विलंबित शिकायत बन जाती है।

क्या हमने सीखने की ललक बनाए रखी?

आज की दुनिया में कौशल और जानकारी तेजी से बदल रहे हैं। यदि हम अपने पुराने तरीके से ही काम करते रहेंगे, तो नए समय की माँग को कैसे पूरा करेंगे?

"सीखना बंद किया, तो लक्ष्य तक पहुँचना भी बंद हो जाएगा।"

टीम भावना – युद्ध अकेले नहीं जीते जाते

क्या हम अपने साथियों को सहयोग करते हैं?

आत्ममंथन – दोष बाहर नहीं, भीतर भी देखें

जब लक्ष्य पीछे रह जाएं, तो ज़रूरी है कि हम एक बार दर्पण में झाँकें – क्या हम पूरी ईमानदारी से लगे थे? क्या हमने अपनी क्षमताओं को पूरी तरह उपयोग किया?

लक्ष्य अधूरे क्यों रह जाते हैं? — एक गहराई से विचारणीय पक्ष

सफलता के लिए सिर्फ लक्ष्य तय कर लेना पर्याप्त नहीं होता, बल्कि यह कहीं अधिक मायने रखता है कि लक्ष्य तय कैसे किए जा रहे हैं, किस सोच, किन आधारों, और कितनी दूरदर्शिता के साथ।

जब लक्ष्य हकीकत से कट जाएं...

प्रबंधन को यह समझना चाहिए कि ग्राफ़, एक्सेल शीट और आँकड़ों की दुनिया में भले ही सब कुछ परफेक्ट दिखे, लेकिन जब ज़मीनी हकीकत को नजरअंदाज कर ऊंचे लक्ष्य बनाए जाते हैं, तो वे संगठन की ऊर्जा को दिशा देने के बजाय भ्रम और थकावट का कारण बन जाते हैं।

"जो लक्ष्य यथार्थ के धरातल से कटे हों, वे केवल कागज़ों में सुंदर लगते हैं — ज़मीनी सच्चाई में नहीं।"

बाहरी परिस्थितियाँ भी बोलती हैं...

बाज़ार की अनिश्चितताएँ — मंदी, प्रतिस्पर्धा, माँग का उतार-चढ़ाव, सरकारी नीतियाँ या महामारी जैसे अप्रत्याशित कारक — ये सब मिलकर किसी भी लक्ष्य की प्रासंगिकता को प्रभावित कर सकते हैं। यदि इन्हें दरकिनार कर दिया गया, तो लक्ष्य एक दबाव बन जाते हैं, प्रेरणा नहीं।

चाह तो है, पर साधन कहाँ?

कभी-कभी कर्मचारी पूरे मन से परिणाम देना चाहते हैं, पर उनके पास न तो उचित प्रशिक्षण होता है, न ही तकनीकी साधन और न ही मार्गदर्शन। ऐसे में केवल मेहनत पर्याप्त नहीं होती — संसाधनों का समर्थन और नेतृत्व की दिशा अनिवार्य होती है।

समीक्षा और संवाद की ज़रूरत

सालभर की मेहनत तब अधूरी कहानी बन जाती है, जब समय-समय पर प्रदर्शन की समीक्षा, फीडबैक और आवश्यक सुधार नहीं होते। लक्ष्य की प्राप्ति के लिए चाहिए — स्पष्ट रणनीति, समय का प्रभावी प्रबंधन, कार्य का संतुलित वितरण और सबसे महत्वपूर्ण — खुला संवाद।

संवादहीनता : एक अदृश्य अवरोध

जब ऊपर बैठा प्रबंधन और ज़मीनी टीम एक-दूसरे की सोच से अनभिज्ञ रहते हैं, तो लक्ष्य केवल आदेश बन जाते हैं, उद्देश्य नहीं। कर्मचारी अनुमान लगाते हैं, संघर्ष करते हैं, और अक्सर थक हार जाते हैं — क्योंकि उन्हें दिशा नहीं मिलती, सिर्फ दिशा-निर्देश मिलते हैं।

जब लक्ष्य पूरे न हों, तो आत्ममंथन करें

यदि परिणाम वांछित नहीं मिलते, तो उँगली केवल कर्मचारियों पर न उठे। प्रबंधन को भी आत्ममंथन करना होगा: और सबसे महत्वपूर्ण प्रश्न — क्या प्रबंधन ने दो लक्ष्य बनाए थे? कर्मचारियों के लिए अलग और अपने लिए अलग, यदि यही मापदंड रहे, तो निष्पक्षता कहाँ टिकेगी? क्या यह निष्पक्षता की परिभाषा है? तो यह नीति नहीं, एक नियोजित अन्याय है।



यदि कर्मचारी एक दिशा में दौड़ रहे हों और नेतृत्व किसी और दिशा में देख रहा हो, तो विश्वास की नींव डगमगा जाती है।
फिर लक्ष्य अधूरे रहने पर बोनस, इंसेंटिव या वेतनवृद्धि रोके जाने के बहाने तैयार मिल जाते हैं — जबकि सच्चाई यह होती है कि विफलता एकतरफा नहीं थी।

"एक संगठन की सफलता केवल आँकड़ों से नहीं, उसकी नीतियों की ईमानदारी और नेतृत्व की पारदर्शिता से तय होती है।"

परिवर्तन का साहस

यदि वाकई संगठन को आगे ले जाना है, तो समय-समय पर अपनी नीतियों, दृष्टिकोण और संवाद शैली पर गहरा चिंतन करें — और जहाँ आवश्यक हो, परिवर्तन के लिए साहसिक कदम उठाएँ।

क्योंकि...

"लक्ष्य वही सफल होते हैं, जिनके पीछे ईमानदारी, समझ और साझी भावना होती है।"

प्रबंधन का दृष्टिकोण – आत्मचिंतन की आवश्यकता

क्या उन्होंने अपनी भूमिका पूरी निष्ठा और समझदारी से निभाई?

क्या नेतृत्व जिन हाथों में सौंपा गया, वे वास्तव में इसके योग्य थे?

क्या उन्हें उत्पाद, बाज़ार, ग्राहक और प्रतिस्पर्धा की गहराई से समझ थी?

क्या वे केवल एक्सेल शीट और प्रेज़ेंटेशन के आधार पर निर्णय लेते हैं, या जमीन की हकीकत पर भी भरोसा करते हैं?

क्या हर निर्णय से पहले फील्ड टीम की राय लेना उनके कार्यशैली का हिस्सा है?

क्या निर्णयों में अनुभवी कर्मचारियों को शामिल किया गया?

क्या मार्गदर्शन, संसाधन और समर्थन अपेक्षानुसार प्रदान किए गए?

यदि इन सवालों के जवाब 'नहीं' में हैं, तो नेतृत्व अधूरा है। विफलता का पूरा दोष कर्मचारियों पर डालना अनुचित होगा।

जब सफलता मिलती है, तो प्रबंधन / उच्च अधिकारी गर्व से उसका श्रेय ले लेते हैं — "हमने कर दिखाया।"

लेकिन जब असफलता सामने आती है, तो जिम्मेदारी अक्सर ज़मीन पर काम करने वालों पर डाल दी जाती है — "इनसे काम नहीं हुआ।"

यह रवैया कर्मचारियों के भीतर एक मौन असंतोष और कुंठा को जन्म देता है। वे बोलते नहीं, विरोध नहीं करते, लेकिन भीतर ही भीतर टूटते रहते हैं।

लेकिन क्या कर्मचारी हमेशा निर्दोष होते हैं?

निश्चित रूप से नहीं। हर असफलता के लिए केवल प्रबंधन को दोष नहीं दिया जा सकता। कभी-कभी कुछ कर्मचारी भी अपनी जिम्मेदारियों से चूक जाते हैं। कुछ सामान्य कमियाँ जो कर्मचारियों में दिखाई देती हैं:

- कार्य को टालने की प्रवृत्ति
 - आलस्य और समय के प्रति लापरवाही
 - बिना तैयारी के कार्य में उतरना
 - अपनी गलतियों का दोष दूसरों पर डालना
 - झूठ बोलकर बचने की कोशिश
 - टीम भावना की कमी
 - समस्याओं को समय पर साझा न करना
 - ग्राहकों के साथ संबंधों को मजबूत करने में रुचि की कमी
 - वरिष्ठ अधिकारियों द्वारा अपने टीम सदस्यों की मेहनत को अपना दिखा कर उसका श्रेय लेना
- इन व्यवहारों का प्रभाव केवल उस कर्मचारी तक सीमित नहीं रहता — यह संस्था की छवि, कार्य संस्कृति और विकास पर भी असर डालता है।



प्रेरणा के साथ-साथ आत्मअनुशासन भी आवश्यक है

प्रबंधन संसाधन दे सकता है, प्रशिक्षण और मार्गदर्शन उपलब्ध करा सकता है, लेकिन उन्हें अपनाने और लागू करने की जिम्मेदारी हर कर्मचारी की होती है। लक्ष्य केवल तब पूरे होते हैं, जब कर्मचारी उन्हें अपनी व्यक्तिगत जिम्मेदारी की तरह लें:

- समय की कीमत समझें
- प्रशिक्षण को गंभीरता से लें
- फीडबैक को आलोचना नहीं, अवसर मानें
- गलतियों से भागें नहीं, सीखें
- समस्याएं आए तो साझा करें
- "मैं" नहीं, "हम" की सोच अपनाएं

कई बार यह देखा गया है कि लक्ष्य तय करते समय ज़मीनी हकीकत को नज़रअंदाज़ कर दिया जाता है। यह प्रक्रिया प्रायः बिना उचित डेटा, क्षेत्रीय समझ या टीम की सहभागिता के पूरी कर ली जाती है।

यदि हम वास्तव में लक्ष्य प्राप्त करना चाहते हैं, तो इसके लिए सभी पक्षों की भागीदारी अनिवार्य है। प्रबंधन की भूमिका केवल आदेश देने तक सीमित नहीं होनी चाहिए; उन्हें यथार्थपरक आकलन करना चाहिए, संवाद के लिए खुले रहना चाहिए और निष्पक्ष मूल्यांकन को प्राथमिकता देनी चाहिए। कर्मचारियों से अपेक्षा की जाती है कि वे प्रतिबद्धता, अनुशासन और टीम भावना के साथ कार्य करें। वहीं, संगठन का कर्तव्य है कि वह सभी को समान अवसर, आवश्यक प्रशिक्षण, संसाधन और सम्मान प्रदान करे।

लक्ष्य निर्धारण के समय यदि कुछ मूलभूत बातों पर ध्यान दिया जाए, तो न केवल परिणाम बेहतर होंगे, बल्कि कार्य का अनुभव भी संतोषजनक बनेगा। सबसे पहले आवश्यक है यथार्थपरक विश्लेषण—जिसमें क्षेत्र, बाजार, प्रतियोगिता और उपलब्ध संसाधनों को ध्यान में रखा जाए। दूसरी बात है—टीम की सहभागिता। जमीनी स्तर पर कार्य करने वाले कर्मचारियों से सलाह लेना, उनके अनुभवों को समझना, लक्ष्य निर्धारण की प्रक्रिया को अधिक मजबूत बनाता है।

इसके साथ ही, प्रशिक्षण और आवश्यक टूल्स की उपलब्धता सुनिश्चित की जानी चाहिए। जब कर्मचारियों को अपने लक्ष्य तक पहुँचने के लिए उचित मार्गदर्शन और संसाधन मिलते हैं, तो उनका आत्मविश्वास और कार्य की गुणवत्ता दोनों में वृद्धि होती है। निर्णयों में कर्मचारियों की भागीदारी, और उन्हें कार्य के लिए आवश्यक स्वतंत्रता देना, कार्यक्षमता को कई गुना बढ़ा सकता है। साथ ही, संगठन को चाहिए कि वह सफलता और असफलता दोनों का न्यायपूर्ण और पारदर्शी मूल्यांकन करे, जिससे विश्वास की भावना बनी रहे।

यदि हम वाकई लक्ष्य पूरे करना चाहते हैं, तो रणनीति स्पष्ट और संवाद दोतरफा होना चाहिए। लक्ष्य तय करने से पूर्व फील्ड इनपुट लेना और केवल आदेश देने की बजाय सुझावों को भी महत्व देना, एक सहयोगी वातावरण का निर्माण करता है। टीम को केवल काम सौंपा न जाए, बल्कि ownership भी दी जाए। उन्हें सिखाया जाए, पर सुना भी जाए। यही संस्कृति उन्हें आत्मनिर्भर और प्रेरित बनाती है।

प्रशिक्षण समय पर मिलना चाहिए, आवश्यक टूल्स और जानकारी उपलब्ध कराई जानी चाहिए और उनके काम की ईमानदारी से समीक्षा की जानी चाहिए। इसी के साथ कर्मचारियों को भी चाहिए कि वे समय का सम्मान करें, अपनी कमियों को स्वीकारें और नेतृत्व की दिशा में स्वयं को विकसित करने का प्रयास करें। लक्ष्य को केवल "काम" नहीं, अपनी पहचान समझने की भावना जब जागती है, तभी परिणाम असाधारण होते हैं।

"सार्थक लक्ष्य वही हैं, जो संख्या से पहले संवेदना और समझ से तय होते हैं।"



2 Human-Centric and Mood-Responsive Lighting: Revolutionizing the Way, We Live and Work



SANDEEP TRIPATHI
(Sales-Lighting Division)

The future of home lighting technology



Lighting has come a long way since its inception. From simple candles to sophisticated smart lighting systems, the evolution of lighting has been remarkable. Today, we're witnessing a new era in lighting technology – Human-Centric and Mood-Responsive Lighting. This innovative approach is transforming the way we live, work, and interact with our surroundings.

What is Human-Centric Lighting?

Human-Centric Lighting (HCL) is a design approach that prioritizes the well-being and comfort of individuals. It involves creating lighting systems that mimic natural daylight patterns, promoting a healthy circadian rhythm and enhancing our overall quality of life. HCL systems adjust color temperature, brightness, and intensity to simulate the natural progression of daylight, from warm and cozy in the morning to cool and energizing during the day.



Mood-Responsive Lighting: The Future of Lighting

Mood-Responsive Lighting takes HCL to the next level by incorporating advanced sensors and AI-powered technology. These systems detect an individual's emotional state and adjust the lighting accordingly, creating a personalized ambiance that promotes relaxation, focus, or energy. Mood-Responsive Lighting is not just about ambiance; it's about creating a holistic experience that enhances our mental and emotional well-being.

Benefits of Human-Centric and Mood-Responsive Lighting

1. Improved Mental Health: By mimicking natural daylight patterns and responding to our emotional state, HCL and Mood-Responsive Lighting can help alleviate symptoms of depression, anxiety, and stress.
2. Enhanced Productivity: Lighting that adapts to our needs can boost focus, concentration, and creativity, making it ideal for workspaces and educational institutions.
3. Better Sleep: Exposure to natural light-dark cycles regulates our circadian rhythms, leading to improved sleep quality and duration.
4. Increased Energy Efficiency: Smart lighting systems optimize energy consumption, reducing waste and promoting sustainability.
5. Personalized Experience: Mood-Responsive Lighting creates a tailored ambiance, enhancing our overall experience in various settings, from homes to public spaces.

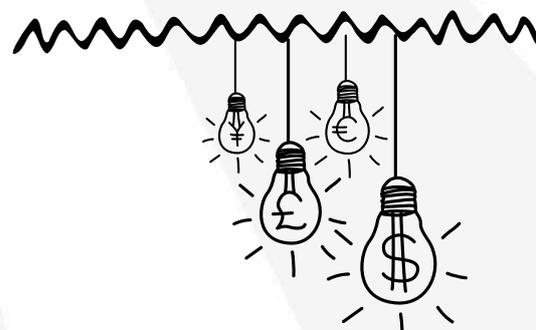
Applications of Human-Centric and Mood-Responsive Lighting

1. Homes: Create a cozy atmosphere, improve sleep, and enhance overall well-being.
2. Workspaces: Boost productivity, focus, and creativity.
3. Healthcare: Improve patient outcomes, reduce stress, and promote healing.
4. Education: Enhance learning experiences, improve concentration, and promote student well-being.
5. Public Spaces: Create inviting atmospheres, promote social interaction, and enhance overall experience.

The Future of Lighting

Human-Centric and Mood-Responsive Lighting is revolutionizing the way we interact with light. As technology continues to advance, we can expect even more innovative solutions that prioritize our well-being and comfort. The future of lighting is not just about illumination; it's about creating a holistic experience that enhances our lives.

In conclusion, Human-Centric and Mood-Responsive Lighting is a game-changer in the world of lighting. By prioritizing our well-being and comfort, these systems have the potential to transform various aspects of our lives. As we move forward, it's essential to embrace this technology and harness its benefits to create a brighter, more sustainable future.



3 Pressure Sensor Oil Circuit Transformer for 3 Phase Electric Locomotives

DEVELOPED IN R&D

"Precisely Measure with Industry-Standard 4-20mA Output."

Introduction: The Silent Backbone of Industry

In the world of industrial automation, precision and reliability are paramount. One often-overlooked component crucial to maintaining safe, efficient operations is the pressure sensor. It comes with an I/P supply up to 30 VDC & O/P rating of 4–20 mA and the pressure range is 0 bar to 4 bar, the gold standard in signal transmission for harsh industrial environments. But what makes these sensors so valuable?

It uses the strain gauge sensor which provides more accurate output.

What is a 4–20 mA Pressure Sensor?

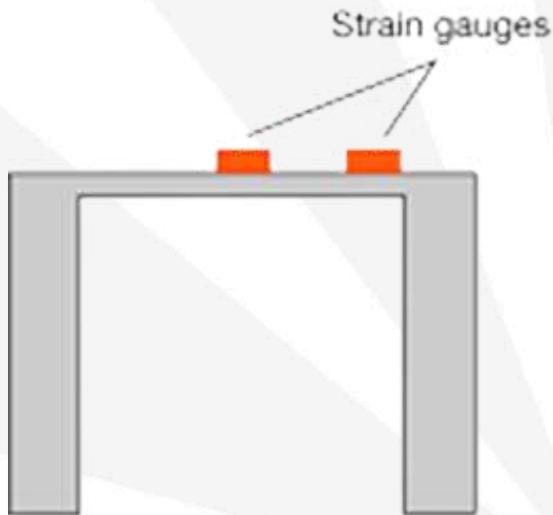
A pressure sensor with a 4–20 mA output measures the pressure of gases or liquids and transmits the data as a current signal.

This method ensures **accuracy, simplicity, and excellent resistance to electrical noise**, making it ideal for factories, chemical plants, oil rigs, and beyond

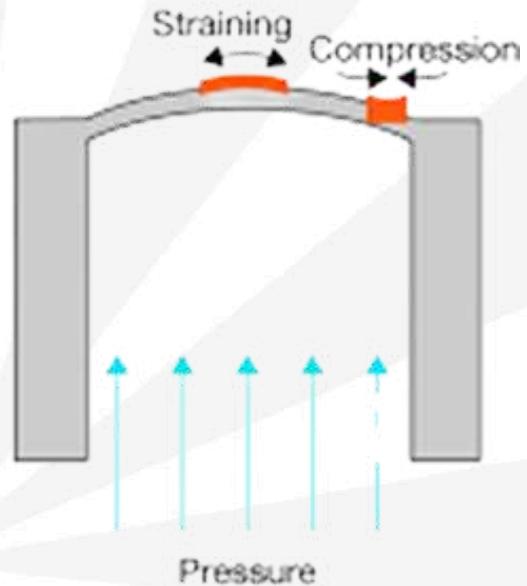


Features:

- Upto 4 Bar accuracy.
- It measures from 4 to 20 mA for 0 to 4 bar.
- The accuracy of the sensor is ± 0.3 .
- It can be easily driven with +24VDC.



4mA at relaxed position



20 mA for 4bar pressure

- 4 mA represents the minimum measured pressure.
- 20 mA represents the maximum measured pressure.
- Any current within this range precisely correlates to a specific pressure value.

Why 4–20 mA? The Industrial Sweet Spot

Noise Immunity: Current signals are far less susceptible to interference over long distances compared to voltage signals.

Linear Output: A linear relationship between pressure and current simplifies interpretation and control.

Fail-Safe Detection: A signal below 4 mA immediately alerts operators to a wiring failure or sensor malfunction.

Compatibility: 4–20 mA loops are universally supported by industrial control systems like PLCs (Programmable Logic Controllers) and SCADA (Supervisory Control and Data Acquisition) systems.



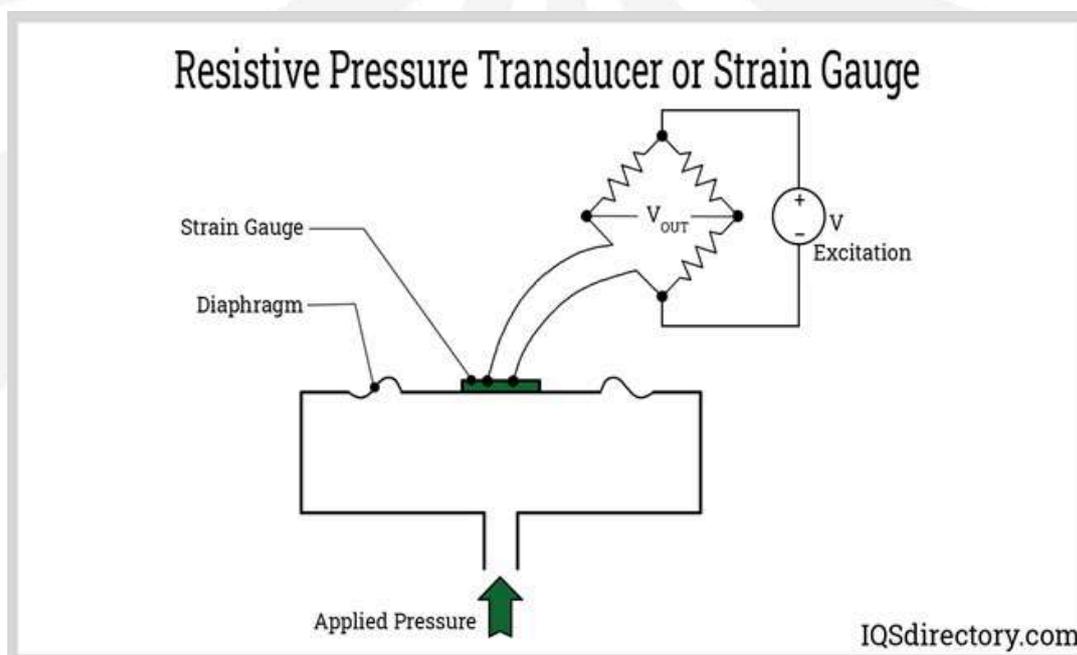
Specification

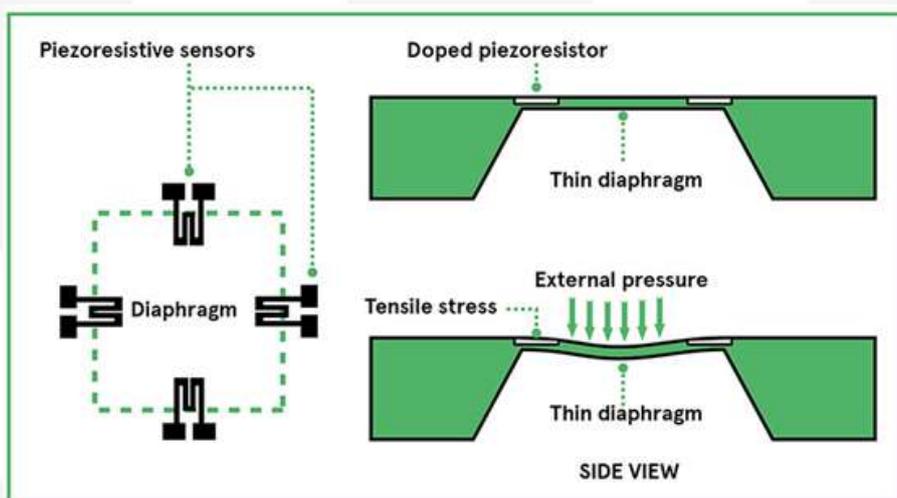
Sr. No	Description	Required Specs
1	Supply	24 VDC
2	Output	4 to 20 mA
3	Accuracy	+/-0.3

How the pressure sensor Works

A typical setup involves:

- The pressure sensor is supply by 24VDC.
- Whenever there is any pressure applied on the membrane of the pressure sensor then the whetstone bridge got disturbed which creates a potential difference and slight current in mA flow according to change in the resistance.
- The flow of current is measured with the help of multimeter/ammeter.
- The multimeter is connected in the series of the supply because here the sensor is behaving like a load.
- Here the current will rise as per the applied pressure.





Applications Across Industries

- Oil and Gas: Monitoring pipeline pressures to prevent leaks and maintain flow rates.
- Water Treatment Plants: Ensuring pumps and filtration systems operate within safe pressure ranges.
- Pharmaceuticals: Controlling reactor vessel pressures to guarantee product quality and safety.
- Manufacturing: Hydraulic and pneumatic system monitoring for machinery efficiency.

Product snippets



Summary

Pressure sensors with a **4–20 mA output** are a tried-and-tested technology critical to maintaining safe, efficient, and cost-effective operations across industries. Their reliability under tough conditions, ease of integration, and built-in fault detection have cemented them as a cornerstone in industrial monitoring and automation.

HIGHLIGHTS FROM EVENTS AND CONFERENCES

1. Arihant Electricals at CII's Future of Mobility 2025

We were privileged to represent Arihant Electricals at the 7th CII Conference on the Future of Mobility, held on 20th May 2025 under the theme “Reimagining Mobility: Driving Innovation, Sustainability & Smart Solutions for India’s Future.” This high-impact platform brought together thought leaders from industry, government, and innovation to shape the way forward in:

- Electric Vehicles
- Sustainable Transport
- Smart Mobility Solutions
- Urban Infrastructure

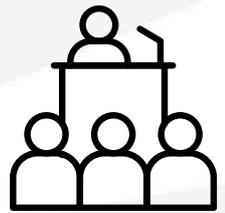
As a trusted partner in smart electrical systems, Arihant Electricals actively contributed to discussions on:

- Clean and connected mobility
- Intelligent transport networks
- Integration of green energy
- Scalable electrification for future-ready infrastructure

Our participation reflects our ongoing commitment to powering India's mobility transformation—one sustainable innovation at a time.



2. Arihant Electricals at Rising Northeast Investors Summit 2025



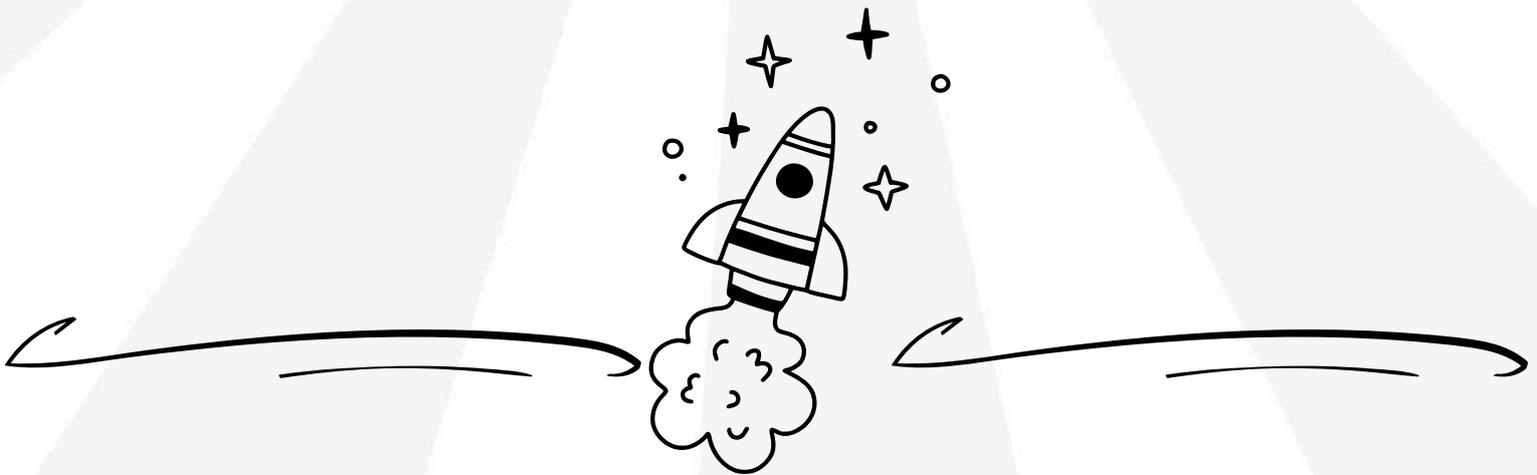
Arihant Electricals was honoured to participate in the Rising Northeast Investors Summit 2025, held on 23–24 May at Bharat Mandapam, New Delhi. Organised by the Ministry of Development of North Eastern Region (MDoNER), the summit was inaugurated by Hon'ble Prime Minister Shri Narendra Modi, Shri Jyotiraditya M. Scindia (Union Minister for DoNER & Communications), and Dr. Sukanta Majumdar (Minister of State for DoNER & Education).

The event focused on unlocking the Northeast's growth potential through green energy, infrastructure investments, and high-impact B2B collaborations. As a trusted name in smart electrical systems, Arihant Electricals is proud to contribute to the vision of a connected, sustainable, and progressive Northeast India.

3. Arihant Electricals at AeroDef India 2025 – Powering the Future of Defence Manufacturing

Arihant Electricals proudly participated in the 5th edition of AeroDef India 2025, India's premier Aerospace and Defence Manufacturing Exhibition. This prestigious platform brought together key stakeholders from across the defence and aerospace ecosystem, creating new avenues in components, materials, assemblies, and sub-assemblies—each vital to India's rapidly evolving defence sector.

Our presence at the event reflects Arihant's steadfast commitment to advancing national defence infrastructure through innovation, precision, and reliable engineering. We are excited to showcase our capabilities on this national stage and contribute meaningfully to India's journey towards self-reliance in defence manufacturing.

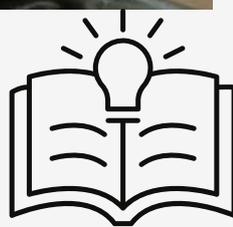


LEARNING & DEVELOPMENT

At Arihant Electricals, continuous learning is the key to growth. This month, we conducted insightful sessions on workplace efficiency and safety, equipping our team with essential skills to enhance productivity and ensure a secure work environment.

Recruitment test for future techno personnel of Arihant

Arihant Electricals recently conducted a recruitment test to identify and engage future techno personnel. We aim to onboard dynamic, skilled individuals who can contribute to our vision of innovation-led growth. This initiative is part of our ongoing efforts to build a strong, future-ready technical workforce to drive excellence across our projects and solutions.

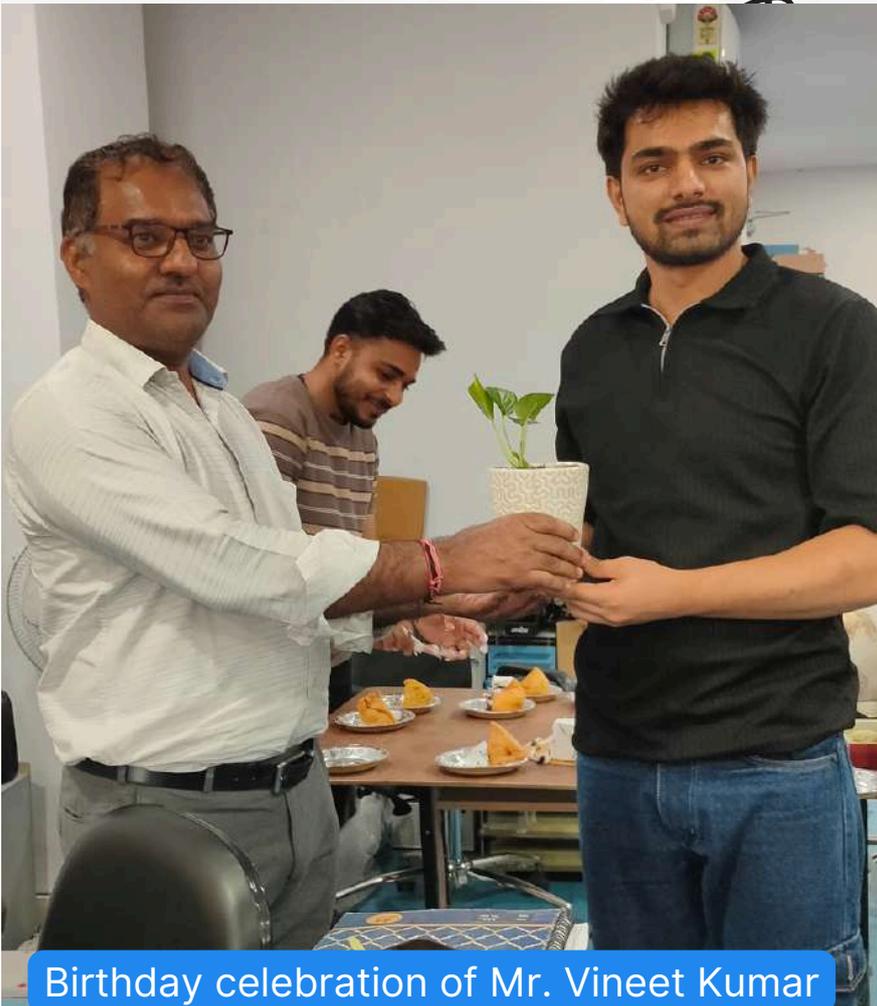


PEOPLE & CULTURE

At Arihant Electricals, our people are our greatest strength. This month, we celebrated birthdays, welcomed new team members, and fostered a positive workplace culture. Through these moments, we continue to build a collaborative and engaging work environment where everyone thrives!

May Birthday Celebration

Celebrating our incredible team members and wishing them joy, success, and prosperity!



Birthday celebration of Mr. Vineet Kumar



Upcoming June Birthdays

Wishing you joy, success, and a fantastic year ahead!

Pappu Gupta	June 1
Anil Kumar (R&D)	June 2
Pankaj Chaudhary	June 2
Govind Singh (Store)	June 5
Naveen Gupta	June 5
Sumit Sharma	June 13
Sanjay Biswas	June 14
Sudhansu Sekhar Samal	June 17
Lalit Mohan Gururani	June 17
Pramod Jain	June 19
Abhishek Jain	June 21
Hemang Jain	June 21
Govind Kumar (F&A)	June 22
Rohit Jha	June 22
Sandeep Kumar (Production)	June 22
Vivek Tripathi	June 24
Dr. Manoj Kumar Pandey	June 27



Ms Priya's Farewell

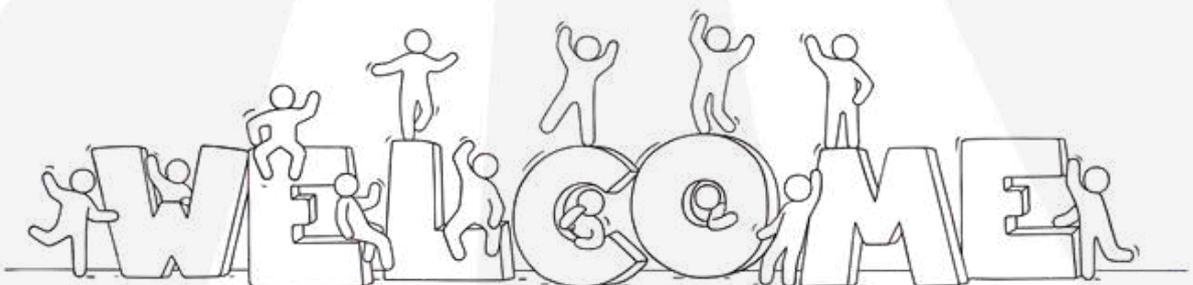
We bid a heartfelt farewell to Ms Priya, whose dedication and warmth will always be remembered.



Welcome Aboard! (New Joinees - May 2025)

Excited to have new talents join the Arihant family as we grow together!

Nirdesh Kumar Pandey	May 2	Trainee Quality
Vivek Anand	May 2	Engineer - Sensor Design
Mukesh Jha	May 8	CNC Machine Operator
Ritika Pal	May 19	GET Sales (Lighting)
Ankit	May 20	Technician - Winding
Vishal Bhardwaj	May 20	Engineer Sales
Ajeet Singh	May 20	Engineer Sales
Ashwani Kumar Shukla	May 21	Sr. Engineer R&D





A SPARK OF HUMOUR

Engineer 1: "Hey, did you hear about the electrician who got promoted?"



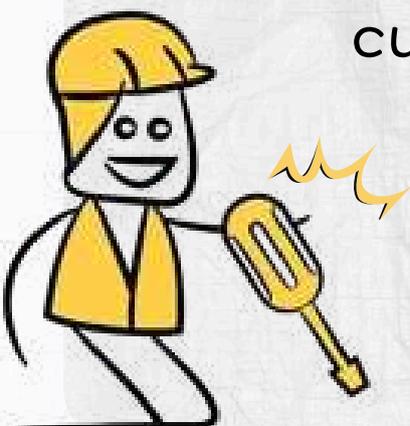
Engineer 2: "No! What happened?"



Engineer 1: "He had positive energy and always knew how to conduct himself."

Engineer 2: "Sounds like he really resisted burnout!"

Engineer 1: "Exactly. Now he's current-ly leading the voltage optimisation team!"



CONTACT US

E-mail

info@arihantelectricals.com

Phone

+91 – 120 – 6256192

Social Media

 [arihantelectr](#)

 [arihantelectr](#)

 [arihantelectricals](#)

Website

www.arihantelectricals.com

www.arisysel.com

HQ Address

Plot No. 60, Ecotech 12, Greater Noida,
Gautam Budh Nagar – 201 318, UP, India



We solicit your valuable suggestions and feedback to enhance this newsletter for future editions. You can share your thoughts and suggestions by writing to us at: hrd@arihantelectricals.com