

## 6 انسانی وسائل کی ترقی

### 6.1 عمومی جائزہ

بینک دولت پاکستان کا شعبہ انسانی وسائل (ایچ آر ڈی) انسانی وسائل کے شراکتی کردار کو مضبوط بنانے کے لیے مسلسل کوشاں ہے۔ رواں سال کے دوران شعبہ انسانی وسائل نے انتظامیہ اور ملازمین کے درمیان مضبوط تعلق قائم کرنے پر توجہ مرکوز رکھی۔ اس ضمن میں یونین ریفرنڈم کرایا گیا اور یونین کے توسط سے عملے کے مسائل بحسن و خوبی حل کرانے کے لیے شراکتی طریقہ کار اپنایا گیا۔ دس سال بعد اس ریفرنڈم کا انعقاد انتظامیہ اور یونین کے رکن ملازمین کے درمیان دوستانہ صنعتی تعلقات کی جانب اہم قدم ہے۔ دوران سال جو اہم پیش رفت ہوئی اس میں انسانی وسائل کی مختلف پالیسیوں اور طور طریقوں پر نظر ثانی شامل تھی تاکہ انہیں بینک کے دور رس مقاصد سے ہم آہنگ کیا جاسکے۔

### 6.2 شعبہ انسانی وسائل کا ایکشن پلان 2011ء تا 2015ء

جدول 6.1: بھرتیوں کی تعداد		
مہ 10ء	مہ 09ء	
		اد جی 2
0	11	پیشہ ور
0	17	تجزیہ کار
0	16	شمار یاتی افسر
97	18	سیوش
0	3	اد جی 3
0	4	اد جی 4
0	0	اد جی 5
1	1	اد جی 6
1	2	اد جی 7
1	0	اد جی 8
23	20	کنٹر ایکٹ
0	2	ٹرم اسائنمنٹ
123	94	مجموعی

شعبہ انسانی وسائل نے بینک کے دور رس مقاصد کے مطابق ایک جامع پانچ سالہ منصوبہ عمل تیار کیا۔ اس منصوبے میں تین مخصوص اہداف پر توجہ مرکوز کی گئی جن کا تعلق انسانی وسائل کی موجودہ پالیسیوں اور پروگراموں کی تاثیر اور کارکردگی بہتر بنانے سے ہے۔ وہ اہداف یہ ہیں: اسٹیٹ بینک کی اخلاقیات کار کے فلسفے کو مزید بہتر بنانا، اقدار پر مبنی کارکردگی کے کلچر کو فروغ دینا اور انسانی وسائل کی مختلف پالیسیوں کی اثر انگیزی بڑھانا جیسے جانشینی کی منصوبہ بندی، کارکردگی کا انتظام، بھرتی اور اجرت، کام کے بوجھ کو پورے بینک کی سطح پر متوازن کرنا اور شعبہ تربیت و پرداخت سے مل کر استعداد کاری کے اقدامات پر عمل کرنا۔ شعبہ انسانی وسائل آئندہ پانچ برسوں کے اندر ان اہداف کو مرحلہ وار نافذ کرنے کا ارادہ رکھتا ہے۔

### بھرتی

صلاحیتوں کے حصول کے حوالے سے انتظامیہ کے فلسفے کے تناظر میں بھرتی کی سرگرمیاں زیادہ تر انٹرنی لیول پر مرکوز رکھی گئیں۔ یہ طریقہ کار بینک کی دور رس ضروریات سے ہم آہنگ ہے جس کا مقصد ہنرمند انسانی وسائل حاصل کرنا ہے۔ یہ انداز کار ہمارے کارکنوں کے کیریئر کے لیے بھی مفید ہے جس میں کیریئر ڈیولپمنٹ اور سیکسین پلاننگ جیسے طریقہ ہائے کار کے ذریعے کارکنوں کو ترقی دی جاتی ہے۔

2009-10ء کے دوران باقاعدہ بنیادوں پر 97 گریجویٹس بھرتی کیے گئے۔ علاوہ ازیں بینک کی قبیل مدت ضروریات کو پورا کرنے کے لیے کنٹریکٹ پر 23 پیشہ ور افراد کو مختلف انتظامی اور غیر انتظامی عہدوں پر تعینات کیا گیا۔ پچھلے دو برسوں کے اندر کی گئی بھرتیوں کی مجموعی صورتحال بلحاظ گریڈ جدول 6.1 میں دی گئی ہے۔

### کارکردگی کی جانچ اور بہتری کا نظام (PMIS)

متعلقہ فریقوں کی رائے اور مارکیٹ کے بہترین طور طریقوں کے مطابق شعبہ انسانی وسائل نے پی ایم آئی ایس پر مؤثر عملدرآمد کا سلسلہ جاری رکھا۔ چنانچہ مالی سال 10ء میں سالانہ جانچ کے عمل کی تکمیل ریکارڈ وقت میں ہوئی جس سے اگست 2010ء کے آخر تک سالانہ میرٹ انسانی (AMI) کی تقسیم میں آسانی ہوئی۔

جدول 6.2: تیل کروٹیم اور سالانہ میرٹ اضافے کی شرحیں (اوجی 12 اور اس سے اوپر)		
کارکردگی کی کٹیگری	کوٹا (فیصد)	سالانہ میرٹ اضافے کی شرح (فیصد)
A	15	16
B+	25	12
B	50	9
C	10	5
کارکردگی کی قدر پیمائی ریٹنگ کی حدود اور میرٹ اضافے کی شرحیں (اوجی 1 اور اس سے اوپر)		
کارکردگی کی کٹیگری	میرٹ اضافہ (فیصد)	
49-50	8	
47-48	7	
41-46	5	
11-40	3	
0-10	صفر	

انتظامیہ کی کارکردگی کی مختلف سطحوں کی حوصلہ افزائی اور ان میں امتیاز کرنے کی پالیسی کے تحت پچھلے سال نیل کرو (bell curve) کوٹے پر جو نظر ثانی کی گئی تھی اسے برقرار رکھا گیا۔ 2009-10ء میں جن شرحوں سے سالانہ میرٹ اضافہ دیا گیا وہ جدول 6.2 میں دکھائی گئی ہیں۔

2009-10ء میں سب سے زیادہ توجہ کسٹمر کو سہولت دینے کے عمل اور پی ایم آئی ایس میں بہتری پر مرکوز کی گئی۔ بعض نئے اقدامات کے نتیجے میں ایک پروجیکٹ کی تکمیل ہوئی جس میں پی ایم ایس کے اعداد و شمار کے تحفظ کو مضبوط بنایا گیا۔ اس پروجیکٹ میں پی ایم ایس اور بیکل کے اندر 2002ء سے اب تک تمام ملازمین (ایس 1 سے لے کر اوجی 8 تک) کی کارکردگی کے زمروں کا ڈیٹا میں تیار کیا گیا۔ اس طرح گریڈ، شعبے، کچھلی ترقی کی تاریخ وغیرہ کی بنیاد پر مختلف ایم

آئی ایس رپورٹیں تیار کرنا ممکن ہو گیا ہے۔ ملازمین کے لیے سیلف سروس خاصیت میں مزید توسیع اس طرح کی گئی ہے کہ تمام سالانہ میرٹ اضافے کے خطوط اب ہاتھ کی بجائے اور بیکل پر مبنی خود کار طریقے سے تیار کیے جاتے ہیں۔

علاوہ ازیں چوتھی سہ ماہی میں نئے ملازمین کو پی ایم ایس رہنما خطوط، پی ایم ایس اور بیکل، اہداف کے تعین اور جانچ کے عمل سے آگاہ کرنے کے لیے پی ایم آئی ایس کی تعارفی ورکشاپس کا اہتمام کیا گیا۔ ملازمین کی مزید سہولت کے لیے پی ایم ایس سے متعلق اکثر پوچھے جانے والے سوالات کی تفصیلی فہرست بھی تیار کر کے ای این بی پر رکھ دی گئی ہے۔

#### معاوضے اور فوائد کا انتظام

2006ء میں مرکزی بورڈ نے یہ دوسرے فیصلے کیا کہ اسٹیٹ بینک کے معاوضے و فوائد کے ڈھانچے کو مارکیٹ سے ہم آہنگ کیا جائے اور خود مختار کنسلٹنٹس کے ذریعے تنخواہوں کا ایک سروے کرایا گیا۔ اس کے نتیجے میں 2007ء میں تنخواہوں کے پیکیج پر نظر ثانی کی گئی تاکہ موجودہ ملازمین کو تحریک ملے اور اعلیٰ صلاحیتوں کے حامل انسانی وسائل کو راغب کیا جاسکے۔ معاوضے کے پیکیج کے بارے میں فیصلہ کرتے وقت مرکزی بورڈ نے یہ ہدایت بھی کہ ہر دو سال بعد نئے معاوضہ و فوائد ڈھانچے (NCBS) پر نظر ثانی کی جائے۔

چنانچہ 2009ء میں ایک آزاد کنسلٹنٹ فرم کے ذریعے معاوضے و فوائد کے بارے میں دوسرا سروے کرایا گیا۔ سروے کے نتائج کی بنیاد پر بورڈ نے 12 اکتوبر 2009ء کو ہونے والے اجلاس میں یہ فیصلہ کیا کہ اسٹیٹ بینک کے معاوضہ و فوائد کے ڈھانچے پر نظر ثانی کی جائے جو یکم جولائی 2009ء سے موثر ہو۔ پہلی بار یہ کیا گیا کہ معاوضے میں مجموعی مشاہرے پر زور دیا جائے کیونکہ اس سے ملازمین کا صحیح معاوضہ سامنے آتا ہے اور فوائد کے وہ پہلو شامل ہو جاتے ہیں جو نقد تنخواہ میں نہیں ہوتے۔

بورڈ نے نئے معاوضہ و فوائد ڈھانچے میں تقابلی مارکیٹ کے لحاظ سے مختلف گریڈ کی تنخواہیں مندرجہ ذیل پرسنائل کے مطابق طے کیں:

- 1- اوجی 12 اور اوجی 3=75 واں پرسنائل
- 2- اوجی 4، اوجی 5 اور اوجی 8=60 واں پرسنائل
- 3- اوجی 6 اور اوجی 7=55 واں پرسنائل

مندرجہ بالا پرسنائل اس طرح نکالے گئے کہ مختلف گریڈوں میں تنخواہوں اور موجودہ فوائد میں اضافے وغیرہ یعنی مجموعی مشاہرے کو ملحوظ خاطر رکھا گیا۔ تسلیکی تنخواہ میں بلحاظ گریڈ فیصد اضافے اور نئے معاوضہ و فوائد ڈھانچے کے تحت دیے جانے والے فوائد پرانے تسلیکی ڈھانچے کے تحت آنے والے افسران کو بھی دیے گئے۔ اس طرح تنخواہوں کے اسکیل نئے اور پرانے ڈھانچے دونوں کے تحت بڑھائے گئے۔

● **اجتماعی سودا کاری ایجنٹ کی بحالی:** 2000ء تک ملک بھر میں اسٹیٹ بینک کے مختلف دفاتر میں دفتری اکائیوں کی سطح پر ٹریڈ یونینیں کام کرتی تھیں۔ صدارتی آرڈیننس 2001ء کے اجراء اور ایس بی پی بی ایس سی کے وجود میں آنے کے بعد یونینوں کی حیثیت پر عدالت میں مقدمات دائر کیے گئے جس کی بنا پر 10 سال تک ایس بی پی اور ایس بی پی بی ایس سی دونوں میں سی بی ایس کی سرگرمیاں معطل ہو گئیں۔ 2009ء میں مختلف یونینوں کی رجسٹریشن کے بعد سی بی ایس کی سرگرمیاں بحال ہوئیں اور ایس بی پی اور ایس بی پی بی ایس سی دونوں میں سی بی ایس کے لیے ایک ریفرنڈم ہوا۔ منتخب سی بی ایس نے ستمبر 2009ء میں انتظامیہ سے گفت و شنید کے لیے اپنا چارٹر آف ڈیمانڈ پیش کیا۔ سی بی ایس کے نمائندوں سے بات چیت کے بعد نومبر 2009ء میں ایک معاہدے پر دستخط ہوئے جس میں یونین کے تحت آنے والے عملے کی تنخواہوں اور بعض دیگر فوائد پر نظر ثانی کا اعلان کیا گیا۔ دوران سال کیے جانے والے اقدامات اور دوستانہ فیضا میں مذاکرات سے ادارے کے اندر اچھے تعلقات قائم رکھنے میں مدد ملی ہے۔

● **اسٹیٹ بینک کے کلیئرنگ / رنان کلیئرنگ ملازمین کے فوائد پر نظر ثانی:** معاہدے کے مطابق یونین کے تحت آنے والے عملے کی تنخواہوں میں فوری طور پر 25 فیصد اضافہ کر دیا گیا جبکہ دیگر تسلیم شدہ مطالبات کے تحت آنے والی مالی اور انتظامی تبدیلیاں انتظامیہ کی منظوری کے بعد عمل میں لائی گئیں۔ ان میں کلیئرنگ رنان کلیئرنگ کو آرام و تفریح کی تعطیلات کی سہولت دینا، ڈرائیوروں کے لیے مختلف موجودہ الاؤنسز میں اضافہ، اسٹاف لون پالیسی پر مکمل نظر ثانی، ٹیلیفون اور آمد و رفت کے چارجز کی ادائیگی، کلیئرنگ رنان کلیئرنگ ملازمین کے بچوں کے لیے تعلیمی الاؤنس میں اضافہ اور ٹی اے ڈی اے کی حد میں اضافہ شامل ہیں۔ مزید برآں کارکردگی کی قدر پیمائی کی ریٹنگ (PER) منفی ہونے کی صورت میں اپیل کا حق کلیئرنگ رنان کلیئرنگ ملازمین کو بھی دیا گیا۔

● **ورکس کونسل کی تشکیل نو:** سی بی ایس کی سرگرمیوں کی بحالی کے ساتھ بینک نے ورکس کونسل کی تشکیل نو کی قانونی ضرورت بھی پوری کی تاکہ بینک اور یونین کے تحت آنے والے عملے کے درمیان اچھے تعلقات فروغ پائیں۔ 12 ستمبر 2009ء کو ورکس کونسل اپنی تشکیل نو کے بعد کام کے ماحول کے حوالے سے رزمہ کے معاملات پر بات چیت کے لیے تین بار اجلاس کر چکی ہے۔ اس کے نتیجے میں یونین کے تحت آنے والے عملے اور انتظامیہ میں خوشگوار تعلقات برقرار رہے ہیں۔

### ملازمین کی وابستگی کا سروے 2009-10ء

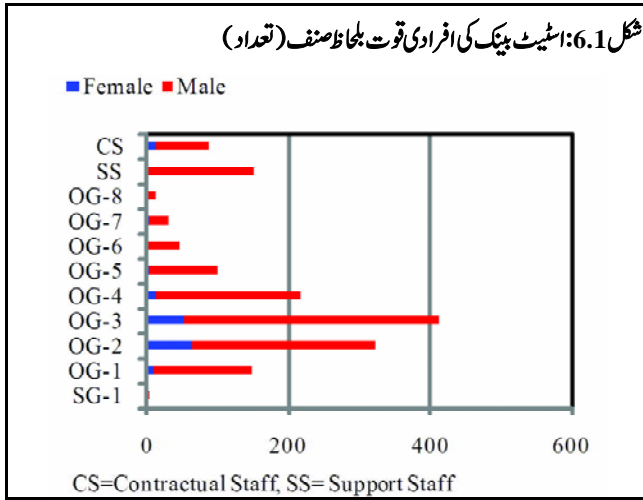
شعبہ انسانی وسائل نے پورے بینک کی سطح پر اگست 2010ء میں ایک سروے کیا جس کا مقصد یہ معلوم کرنا تھا کہ اسٹیٹ بینک کے کارکنوں کے اندر تحریک کس قدر ہے اور وہ مارکیٹ پر مبنی طور طریقوں کی جانب بینک کے سفر سے کس حد تک مطمئن ہیں۔ اس مقصد کے لیے معروف پیشہ ور کنسلٹنسی فرم میسرز اباکس کنسلٹنگ کی خدمات حاصل کی گئیں تاکہ پورے عمل کی رازداری اور شفافیت کو قائم رکھتے ہوئے ملازمین کی وابستگی کی جانچ کی جاسکے۔ بینک میں پہلی بار سروے آن لائن کیا گیا جس کے لیے کنسلٹنٹس نے اوجی 1 اور اس سے اوپر کے افسران کے لیے ورکشاپس کیں۔ توقع ہے کہ سروے کے نتائج سے اسٹیٹ بینک کے ملازمین کی وابستگی کی سطح معلوم ہوگی اور یہ پتہ چل سکے گا کہ ملازمین کو زیادہ تدری سے کام کرنے کی ترغیب دینے کے لیے کیا محرکات استعمال کیے جاسکتے ہیں۔

جدول 6.3: اسٹیٹ بینک کے انسانی وسائل کا خاکہ		
گریڈ	م 09ء	م 10ء
گورنر ڈی جی	3	2
اوجی 8	8	11
اوجی 7	32	29
اوجی 6	40	45
اوجی 5	96	101
اوجی 4	171	216
اوجی 3	408	413
اوجی 2	293	322
اوجی 1	150	147
سپورٹ اسٹاف	174	150
کنٹرولنگ کے ملازمین	70	86
مجموعی	1445	1522

### 6.3 انسانی وسائل کا خاکہ

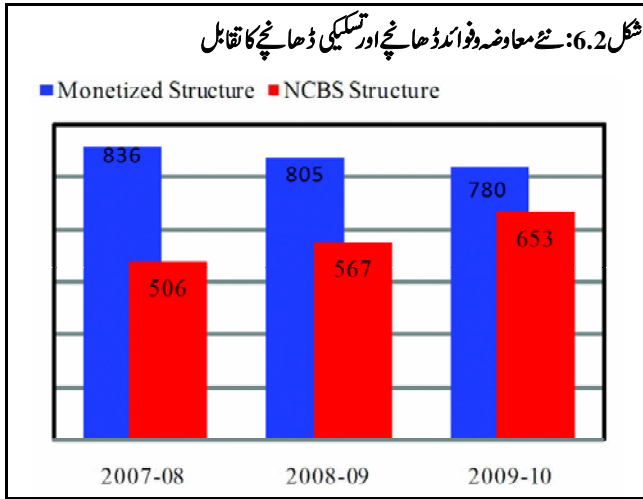
2009-10ء کے دوران اسٹیٹ بینک کے کارکنوں کی تعداد 5.32 فیصد بڑھ گئی۔ 2008-09ء اور 2009-10ء میں گریڈ کے لحاظ سے ملازمین کی تعداد جدول 6.3 میں دی گئی ہے۔

بینک میں خواتین کی نمائندگی میں تھوڑا اضافہ ہوا ہے اور ان کی تعداد 9 سے 10 فیصد ہو گئی ہے۔ شکل 6.1 میں صنفی اعتبار سے ہر گریڈ کی نمائندگی دکھائی گئی ہے۔



رفتہ رفتہ بینک میں خواتین افسران کی تعداد بڑھی ہے۔ 2002ء میں ان کی تعداد 57 تھی۔ اب 158 ہے، گویا آٹھ سال میں تین گنی ہو گئی۔ 2007ء سے خواتین کی تعداد میں 40 فیصد اضافہ ہوا جس سے اندازہ ہوتا ہے کہ شعبہ انسانی وسائل کے بعض اقدامات مثلاً خواتین کے ہوٹل کی سہولتیں اور بچوں کے لیے ڈے کیئر سینٹر سے فائدہ ہوا ہے۔

بعد از ریٹائرمنٹ فوائد کے منصوبوں کے لیے شعبہ انسانی وسائل کی کوششوں کے طفیل نئے معاوضہ و فوائد کے ڈھانچے کے تحت ملازمین کی تعداد میں 29 فیصد اضافہ ہوا ہے جیسا کہ شکل 6.2 میں دکھایا گیا ہے، جبکہ پرانے ڈھانچے کے تحت آنے والے ملازمین کی تعداد میں 8% میں 836 سے گھٹ کر 780 کے آخر میں رہ گئی۔



ملازمین کا ٹرن اوور مالی سال 10ء میں ملازمین کے ٹرن اوور کا تناسب 3.27 فیصد رہا۔ مجموعی طور پر 10 افراد نے قبل از وقت ریٹائرمنٹ لی اور 20 مستعفی ہوئے۔ استعفیوں کی شرح 1.42 فیصد رہی جو پچھلے سال کی شرح 1.66 فیصد سے کم ہے۔

شکل 6.3 میں 2007ء سے ملازمین کے ٹرن اوور کا رجحان دکھایا گیا ہے جس سے پتہ چلتا ہے کہ 2009ء میں استعفیوں اور قبل از وقت ریٹائرمنٹ سمیت رضا کارانہ طور پر رخصت ہونے والوں کی تعداد تیزی سے کم ہوئی ہے۔ ٹرن اوور میں اس کی سبب شعبہ انسانی وسائل کی مارکیٹ پر مبنی پالیسیاں اور معاوضے و فوائد کا ڈھانچہ ہو سکتا ہے۔

جدول 6.4: ملازمین کی رخصت

مجموعی	رضاء کارانہ علیحدگی <sup>2</sup>	رخصت <sup>1</sup>	
117	87	30	م 07ء
88	75	13	م 08ء
52	32	20	م 09ء
46	31	15	م 10ء

1 اس میں ریٹائرڈ، جن کا کنٹریکٹ ختم ہو جائے، برطرف شدہ اور متوفی ملازمین شامل ہیں۔  
2 اس میں مستعفی اور قبل از وقت ریٹائر ہونے والے ملازمین شامل ہیں۔

### انسانی وسائل سے متعلق شعبوں میں دیگر پیش رفت

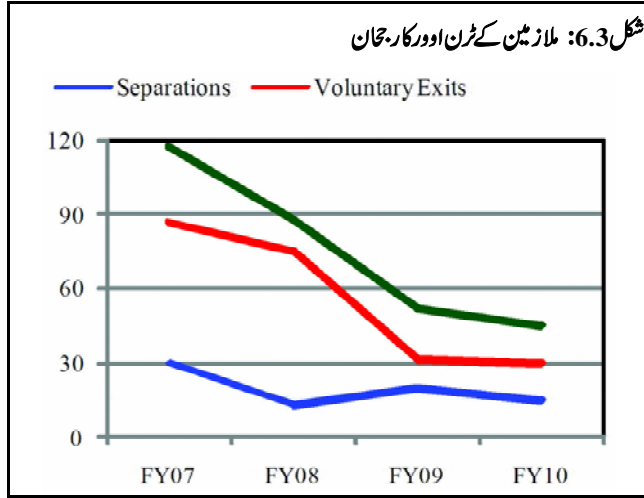
#### کیئر ٹیر ڈیویلپمنٹ پالیسی پر نظر ثانی

شعبہ انسانی وسائل نے کیئر ٹیر ڈیویلپمنٹ پالیسی پر نظر ثانی کی تاکہ پالیسی کی بے قاعدگیوں کو دور کر کے ملازمین کی وابستگی کو بہتر بنایا جاسکے۔ اس نظر ثانی کے نتیجے میں 151 افسران کو اگلے گریڈ میں ترقی دی گئی۔ ان میں پچھلے سال کی باقی ماندہ خالی اسامیوں پر دی گئی ترقیاں بھی شامل تھیں۔

#### بعد از ریٹائرمنٹ فوائد پر نظر ثانی

ضمنی ہشول بعد از ریٹائرمنٹ فوائد سے متعلق مختلف امور کا پالیسی کے حوالے سے جائزہ لیا گیا۔ ان کا خلاصہ درج ذیل ہے:

- پنشن کی شرح میں اضافہ: مرکزی بورڈ نے انتظامیہ کی سفارش میں یکم جولائی 2009ء سے پنشن میں 15 فیصد اضافہ کر دیا۔



• ریٹائر ہونے والے ملازمین کے لیے تحفہ: ریٹائر ہونے والے ملازمین کو تحفہ دینے کی پالیسی پر سات سال بعد نظر ثانی کی گئی اور تحفے کی رقم 10000 روپے سے بڑھا کر 30000 روپے کر دی گئی۔

• ملازم کے انتقال پر مالی مدد: متوفی ملازمین کے اہل خانہ کو فوری اخراجات کی خاطر مالی مدد فراہم کرنے کے لیے پالیسی میں گروپ ٹرم اشورنس کے تحت متوفی ملازم کے نامزد کردہ فرد کو ادا کی جانے والی رقم 25 فیصد حصہ دیا جاسکتا تھا بشرطیکہ رقم 50000 روپے سے زیادہ نہ ہو۔ یہ حد بڑھا کر 200000 روپے کر دی گئی۔

#### اسٹاف لون پالیسی پر نظر ثانی

اسٹاف لون پالیسی پر مکان کے قرض میں اضافے یا فرق کے لیے جائیداد کی ازسرنو جانچ کے حوالے سے نظر ثانی کی گئی اور قرضہ دینے کے لیے جائیداد بدلنے (substitution) کے عمل کی اجازت دی گئی اور طریقہ کار میں سہولت پیدا کی گئی۔ کلیئر بیکل رٹن کلیئر بیکل ملازمین کے لیے مکان کے قرض کے سلسلے میں فرق حاصل کرنے کے لیے تنخواہ میں 15 فیصد اضافے کی شرط تھی جو 10 فیصد کر دی گئی۔ علاوہ ازیں کپیوٹرون پوری مدت ملازمت میں تین بار دینے کی اجازت دی گئی بشرطیکہ متعلقہ شرائط پوری کی جائیں۔

#### بینک کے بینل پر آغا خان یونیورسٹی ہاسپٹل کی شمولیت

ملازمین کو معیاری طبی سہولتوں کی فراہمی کے لیے 2 مارچ 2010ء سے بینک کے بینل پر آغا خان یونیورسٹی ہاسپٹل کو شامل کیا گیا۔ یہ سہولت اہل ریٹائرڈ ملازمین، ان کے اہل زیر کفالت افراد بشمول متوفی ملازمین کے اہل خانہ کو ملازمین کے گریڈز کی مناسبت سے دی گئی۔

#### اسٹیٹ بینک کے ہاسٹل کی سہولتیں

پہلے اسٹیٹ بینک کے ہاسٹل کی سہولت صرف انٹری لیول پر نئی خواتین کارکنوں کو دی جاتی تھیں۔ تاہم کراچی کے باہر سے سبٹس، اے ٹی پی اور ایس او ٹی پی کے تحت رکھے جانے والے مرد کارکنوں کو درپیش رہائش کی حقیقی مشکلات کے مد نظر ہاسٹل کی سہولت دو سال کے لیے غیر شادی شدہ مرد کارکنوں کو بھی دی گئی ہے۔ ہاسٹل میں رہائش کی عدم دستیابی کی صورت میں ان افسران کو اس عرصے کے لیے 10000 روپے ماہانہ ری لوکیشن الاؤنس دیا جاتا ہے۔

#### پیشہ ور اداروں کے لیے سالانہ رکنیت فیس کی بحالی

افسران کو مسلسل سیکھنے کے عمل کے ذریعے اپنی تخصیصی مہارتیں بڑھانے میں مدد دینے کے لیے اب یہ سہولت دی گئی ہے کہ افسران کے لیے دو غیر ملکی یا ملکی متعلقہ پیشہ ور اداروں کی سالانہ رکنیت فیس ادا کی جاتی ہے بشرطیکہ مقررہ شرائط پوری کی جائیں۔

#### 6.4 تربیت و پرداخت

شعبہ تربیت و پرداخت اسٹیٹ بینک کے ملازمین کی تربیتی ضروریات پوری کرنے کا ذمہ دار ہے۔ ان ضروریات کی تکمیل کے لیے تربیت کو تین قسموں میں بانٹا گیا ہے یعنی مرکزی بیکاری، وظیفہ جاتی اور انتظامی تربیت۔ یہ شعبہ ان تربیتی ضروریات کے لیے نامور ملکی و بین الاقوامی اداروں سے رابطے رکھتا ہے۔ م س 10ء کے دوران 147 افسران کو غیر ملکی تربیت دی گئی، 2 ملازمین کو امریکہ میں داخلہ ملا، ایک کو آسٹریلیا میں جبکہ 23 کو ملک کے اندر اعلیٰ تعلیم کے مواقع فراہم کیے گئے۔ مجموعی طور پر 267 افسران مقامی تربیتی اداروں میں تربیت سے مستفید ہوئے۔ اسٹیٹ بینک کے انٹرن شپ پروگرام کے تحت ملک کے اندر سے 219 اور غیر ملکی اداروں کے تین انٹرنز آئے۔

جدول 6.5: اسٹیٹ بینک کے تربیت پانے والے شرکاء کا خلاصہ		
م 10ء	م 09ء	تربیت کا شعبہ
907	620	مرکزی بینکاری اور وفاقی
138	337	انتظامی
1045	957	مجموعی

شعبہ تربیت و پرداخت نے اہم موضوعات پر مرکزی بینکاری سے متعلق تربیت کا اہتمام کیا جن میں آپریشنل انتظام خطرہ، مالی بحران کا انتظام، بینک کے اثاثہ جات کے معیار کا جائزہ لینا، بینکاری شعبے کے استحکام کا جائزہ، اسلامی مکاناتی مالکاری، زرعی قرض کی دستاویزات اور انتظام خطرہ شامل ہیں۔ گریڈوں میں ترقی پانے والے افسران کے لیے ایک فاؤنڈیشن ٹریننگ پروگرام کا ایس بی پی

ایل آر سی میں انعقاد کیا گیا۔ وظیفہ جاتی تربیت کے حوالے سے تین کورسز بعنوان 'آڈٹ کمانڈ لیتوٹیج انٹرمیڈیٹ ٹو ایڈوانس لیول' مینسز کو مٹاس ترکی اور ایک اے سی ایل چینل پائرنے ایس بی پی ایل آر سی میں کرائے۔ ایم ایس آفس 2007ء پر بھی دو کورسز ایس بی پی ایل آر سی میں ہوئے۔ تربیت میں شرکت کا خلاصہ جدول 6.5 میں دیا گیا ہے۔

#### 6.4.1 دفتری تربیت

جدول 6.6: دفتر میں تربیت			
نمبر شمار	مقام	مرکزی بینکاری اور وفاقی بینکاری میں شرکت	انتظامی تربیت میں شرکت
1	شعبہ تربیت و پرداخت- ایل آر سی	349	0
2	بناف	211	71
	مجموعی	560	71

دفتری تربیت کا مقصد یہ ہوتا ہے کہ سفری اخراجات کم ہوں، جائے کار سے فاصلہ گھٹایا جائے اور زیادہ سے زیادہ شرکت ہو سکے۔ شعبہ تربیت و پرداخت نے بناف کے تعاون سے 282 شرکا کو 16 کورسز کرائے جن میں چار انتظامی سوفٹ اسکل کورسز تھے جو خاص طور پر تیار کیے گئے تھے اور ایس بی پی ایل آر سی میں کرائے گئے۔ اسی طرح 09-2007ء میں بھرتی کیے گئے لیٹل انٹری افسران اور

2008-10ء کے دوران گریڈ 2 میں ترقی پانے والے افسران کے لیے بناف اسلام آباد میں کورسز کا اہتمام کیا گیا۔ جدول 6.6 میں مقام اور شرکت کی تفصیلات دی گئی ہیں۔

#### 6.4.2 دفتری ایچ منٹ

اسٹیٹ بینک کو اپنے روابط اور ادارہ جاتی تعلقات بڑھانے میں مدد دینے کے لیے نیپال راشٹر اینڈنگ کے 7 افسران کے گروپ کے لیے ایک ہفتے کے ایچ منٹ پروگرام کا اہتمام کیا گیا۔

#### 6.4.3 اعلیٰ تعلیم

مستقبل کے چیلنجوں سے نمبر آزا ماہونے کی خاطر انسانی وسائل کو ترقی دینے کے لیے ملک کے اندر اور بیرون ملک تعلیمی وظائف دیے گئے۔ غیر ملکی یونیورسٹیوں میں تین ملازمین کو داخلہ دلوا یا گیا، دو کو ولیمز کالج، امریکہ اور ایک کو آسٹریلیا میں نیشنل یونیورسٹی، آسٹریلیا میں، جبکہ 23 افسران کو 10-2009ء کے دوران ملک کے اندر یونیورسٹیوں میں شام کے ایم بی اے/ایم ایس پروگراموں میں داخلہ دلوائے گئے۔

#### 6.4.4 ملکی تربیت

اسٹیٹ بینک اپنے ملازمین کی پیشہ ورانہ تربیت اور وظیفہ جاتی اور انتظامی ترقی کے شعبوں میں علمی سطح کو مزید زرخیز بنانے کے لیے ملکی ادارہ جاتی تربیت میں شرکت کا اہتمام کرتا ہے۔ ان اداروں میں آئی بی اے، آئی بی پی، لمز، پی ایم آئی، پی آئی ایم اور دیگر شامل ہیں۔ م 10ء میں 267 ملازمین نے مقامی اداروں میں 121 تربیتی پروگراموں میں شرکت کی۔

#### 6.4.5 غیر ملکی تربیت

اسٹیٹ بینک اپنے ملازمین کو ترغیب دیتا ہے کہ غیر ملکی تربیتی اداروں کے مرکزی بینکاری پر تربیتی پروگراموں میں شریک ہوں اور انہیں موقع فراہم کرتا ہے۔ م 10ء کے دوران 146 افسران نے اسٹیٹ بینک کے بنیادی اور معاون وظائف سے متعلق مختلف تربیتی کورسز، ورکشاپس، سیمینارز میں شرکت کی۔ یہ پروگرام آئی ایم ایف، فیڈرل ریزرو بینک آف نیویارک، اے ڈی بی، آئی ڈی بی، بی این ایم، ایف ایس اے، ایم اے ایس، بندس بینک، بولڈر انسٹی ٹیوٹ آف مانیجر فنانس، آسٹریک، ایپریکا، ٹورنٹو سینٹر اور دیگر معروف اداروں کی جانب سے پیش کیے گئے۔

جدول 6.7: انٹرن شپ پروگرام			
شرا	دورانیہ	پروگرام	نمبر شمار
111	6 ہفتے	سمرا انٹرن شپ پروگرام	1
55	6 ہفتے	ونٹرا انٹرن شپ پروگرام	2
47	6 ہفتے	برنس اسکولز انٹرن شپ پروگرام	3
2	3 ماہ	دیگر	4
4	6 ہفتے		
219		مجموعی	

#### 6.4.6 انٹرن شپ پروگرام

اسٹیٹ بینک اپنی کارپوریٹ اور معاشرتی ذمہ داریوں سے عہدہ برآ ہونے کے لیے پاکستان بھر کی نامور یونیورسٹیوں کے بہترین طلبہ کے لیے ہر سال تین انٹرن شپ پروگرام پیش کرتا ہے: سمرا انٹرن شپ پروگرام، ونٹرا انٹرن شپ پروگرام اور برنس اسکولز انٹرن شپس (تفصیل جدول 6.7 میں دیکھئے۔)

#### 6.4.7 بین الاقوامی انٹرن شپ پروگرام

اس پروگرام کا مقصد غیر ملکی یونیورسٹیوں کے طلبہ کو انٹرن شپ پیش کرنا ہے تاکہ انہیں معاشی اور مالی امور پر بالخصوص پاکستان کے حوالے سے عملی تحقیق کا موقع ملے اور موضوع پر وہ اپنے جدید علم کو استعمال کر سکیں۔ تحقیق کے موضوعات کے انتخاب میں انٹرن کی اپنی ترجیحات اور مہارتوں کو ملحوظ رکھا جاتا ہے۔ پروگرام کا دورانیہ لگبھگ ہوتا ہے اور اس کا انحصار انٹرن کی اپنے پروجیکٹس مکمل کرنے کی صلاحیت پر ہوتا ہے۔ 2009-10ء میں دو طلبہ نے اس پروگرام میں شرکت کی (دیکھئے جدول 6.8)۔

جدول 6.8: بین الاقوامی انٹرن شپ پروگرام			
پروگرام	یونیورسٹی	نمبر شمار	معاشرتی تحقیق
معاشرتی تحقیق	یونیورسٹی یونیورسٹی، نیندر لینڈز	1	
معاشرتی تحقیق	یونیورسٹی آف سینٹ اینڈریوز، برطانیہ	2	

جدول 6.9: کلنگری اور شرکت کے لحاظ سے ایچ مٹ پروگرام			
شرا	پروگرام	کلنگری	نمبر شمار
182	3	سرکاری افسران	1
437	6	طلبہ	2
619	9	مجموعی	

#### 6.4.8 دورے کے پروگرام

اسکولوں، کالجوں، یونیورسٹیوں اور سرکاری افسران کے وفد کے لیے وزٹ پروگراموں کا اہتمام کیا گیا۔ انہیں بینک کے کام کے بارے میں بتایا گیا۔ وفد کو مختلف شعبوں میں لے جایا گیا تاکہ وہ اسٹیٹ بینک میں عملی کام کا مشاہدہ کر سکیں (تفصیل جدول 6.9 میں دیکھئے)۔

#### 6.5 شعبہ برنس سپورٹ سروسز کی کامیابیاں

شعبہ برنس سپورٹ سروسز نے اپنے تین سال مکمل کر لیے ہیں اور سال کے دوران بینک کے دور رس مقاصد کے حصول کے سلسلے میں اپنا حصہ ڈالا ہے۔ شعبے نے اپنی کارکردگی میں اضافہ کرنے کے لیے خدمات کی بہم رسانی کے وقت کو بہتر بنایا ہے۔ پروکیورمنٹ ڈویژن نے مرکز خریداری کے طور پر مؤثر فرائض انجام دیے۔ اسٹیٹ بینک میں پروکیورمنٹ ڈویژن کی کارکردگی کو نہ صرف مقامی طور پر بلکہ عالمی عطیہ دہندہ ایجنسیاں بھی تسلیم کرتی ہیں جیسے ڈی ایف آئی ڈی اور یو ایس ایڈ نے بینک کو اپنی مجوزہ مالکاری کے لیے بینک کے قواعد کو ترجیح دی ہے۔

پاکستان ریمینس انی شیے ٹو اور فنانشیل مانیٹرنگ یونٹ کی کاروباری اعتبار سے اہم خریداریاں یعنی 360 میڈیا سروسز اور انا لیسٹکل ٹول سیٹ، ورک فلور اور کیس مینجمنٹ سسٹم، سال کے دوران مکمل کی گئیں۔ بحران، تباہ کاری یا ہنگامی حالات میں انتظام تسلسل کار کو یقینی بنانے کے لیے ہر شعبے کے اہم عملے کو سرگرمیاں جاری رکھنے کے لیے کافی سہولتیں مہیا کی گئیں۔ یہ سہولتیں شہر میں امن و امان کی محدود صورتحال کے پیش نظر معمول کے مطابق فراہم کی جاتی ہیں۔

ایمپلائز بینیفٹس ڈویژن نے پے رول، اسٹاف لون، سفری خدمات، کارپوریٹ خدمات اور ملازمین کی تعلیمی سہولتوں کے علاوہ ملازمین کے فوائد کے دیگر کھاتوں میں فوری اور برق رفتار ادائیگیاں کیں۔ مکان کے قرض پر انکم ٹیکس کے طویل عرصے سے حل طلب مسئلے کے تصفیے کے لیے ایمپلائز بینیفٹس ڈویژن شعبہ انسانی وسائل کی مدد کی۔ عدالت عالیہ کے فیصلے کے مطابق اس ڈویژن نے ریٹائرڈ اور موجودہ ملازمین کے 2004-05ء کے کارکردگی بونس کی بروقت ادائیگی کو بھی یقینی بنایا۔ یہ رقم اس سال نظر ثانی شدہ معاوضہ فوائد کے پیکیج کے علاوہ تھی جس کی بروقت ادائیگی تمام ملازمین کو کی گئی۔

انٹرنل مانیٹرنگ اینڈ کمپلائنس ڈویژن پورے بینک کے قبل از آڈٹ وظائف انجام دیتا ہے کیونکہ بی ایس ایس ڈی تمام ادائیگیوں کا سب سے بڑا مرکز ہے۔ اس عمل کو مزید بہتر بنانے کے لیے کافی اور معتبر کنٹرول مکینزم رکھے گئے ہیں۔

پراپرٹی مینجمنٹ ڈویژن زیادہ تر اسٹیٹ بینک کی املاک کی لیزنگ اور عیے، نیز متعلقہ رہنما خطوط کی تشکیل و نفاذ میں مشغول رہا۔ یہ ذمہ داریاں مرکزی بورڈ کی تعمیراتی ذیلی کمیٹی کے فیصلے کے مطابق انجام دی گئیں۔ اس ڈویژن نے گجراتوالہ میں دفتر کی عمارت کی تعمیر کے لیے پلاٹ کی خریداری میں مدد دی۔ تعمیر کا معاملہ اب بورڈ کے زیر غور ہے۔

بینک کے املاک کے جزدان کے حوالے سے مختلف سرکاری محکموں کی جانب سے قبضے کا خطرہ منڈلاتا رہا ہے۔ دوران سال اس امر پر خاص توجہ دی گئی کہ جہاں املاک کی ضرورت نہیں وہاں ان کے ڈسپوزل کے انتظامات کیے جائیں اور جہاں با کفایت استعمال ہو سکتا ہے خالی کرائی جائیں۔

فیسلسیور سپورٹ ڈویژن مین بلڈنگ کے اندر خوشگوار ماحول میں خصوصی کنٹرولز کے ساتھ ہاؤس کیپنگ کی سہولتیں فراہم کر رہا ہے۔ مزید برآں یہ مین بلڈنگ، رہائش، بنگلوں، ہوٹلوں، ڈے کیئر سینٹر اور ٹیس کی دیکھ بھال کے فرائض بھی انجام دے رہا ہے۔ ڈویژن کو نظر ثانی شدہ معاوضہ فوائد کے تحت بینک کے ایگزیکٹوز کے لیے کلب کی رکنیت اور بلیک بیری کے فوائد سے متعلق ذمہ داریاں بھی سونپی گئی ہیں۔

بی ایس ایس ڈی کے سروسز اینڈ کوآرڈینیشن ڈویژن کا کام متعلقہ فریقوں کو متعدد خدمات کی فراہمی ہے۔ دفتر کے ماحول کو صحت بخش بنانے کے لیے قواعد کے مطابق 22 ٹن پرانے ریکارڈ اور آئی ٹی کے آلات نیلامی کے ذریعے ٹھکانے لگائے گئے۔ اسٹیٹ بینک کے اثاثوں کے موزوں استعمال اور تحفظ کی خاطر ڈویژن نے دوران سال خریدے جانے والے تمام ای ڈی پی آلات، دفتری آلات، فرنیچر اور گاڑیوں کی ٹیکنگ کی۔ علاوہ ازیں ڈویژن نے اندرونی و بیرونی متعلقہ فریقوں کے لیے ٹرانسپورٹ کے بندوبست، بینک بھر کی آنے جانے والی ڈاک اور بینک کے ملازمین کی چھٹیوں کے حساب کتاب سے متعلق خدمات بھی انجام دیں۔

لرننگ ریسورس سینٹر بینک کے لیے تدریس، سیکھنے سکھانے اور معلومات کی فراہمی کی ضروریات میں مدد دیتا رہا۔ سینٹر میں عالمی معیار کی کانفرنسوں، سیمینارز اور تربیتی سیشنز کے انعقاد کا سلسلہ جاری رہا اور اس نے اپنے فرائض بحسن و خوبی انجام دیے۔ م 10ء کے دوران ایل آر سی میں تقریباً 700 تقریبات ہوئیں جن میں ایک روزہ اسلامک اکنامک اینڈ فنانس کانفرنس، اور پاکستان اینڈ ورلڈ اکانومی، سیریز پرکٹی سیمینار شامل ہیں۔ پاکستان اور بیرون ملک کے اہل علم نے اپنے تحقیقی مقالات پیش کیے اور اسٹیٹ بینک کے افسران کو اپنے خیالات سے آگاہ کیا۔