

## 6 انسانی وسائل کی ترقی

### 6.1 عمومی جائزہ

مالی سال 11ء کے دوران بینک دولت پاکستان کا انسانی وسائل کا شعبہ بینک کی مجموعی کامیابی میں اپنا حصہ ڈالتا رہا۔ یہ معاملات کو مستحکم کرنے اور اپنی پالیسیوں اور طریقہ ہائے کار کا بغور جائزہ لینے کا سال تھا۔ اس ضمن میں سابقہ شعبہ بزنس سپورٹ سروسز اور شعبہ تربیت و پرداخت کے متعلقہ وظائف کو شعبہ انسانی وسائل میں ضم کر دیا گیا جس سے پالیسیاں اور ان پر نفاذ کا عمل یکجا ہو گیا۔

مالی منڈیوں کے بدلتے ہوئے منظر نامے میں نئے چیلنجز سامنے آئے جن کی بنا پر سمت اور ادارہ جاتی فلسفے میں تبدیلی ضروری ہو گئی۔ کئی وظائف اور مناصب کی تنظیم نو کی گئی، شعبہ انسانی وسائل کی مختلف پالیسیوں اور طریقہ ہائے کار پر نظر ثانی ہوئی اور انتظامی حکمت عملی کو چلانے کے لیے ایچ آر ڈی بدستور مرکز نگاہ ہے۔

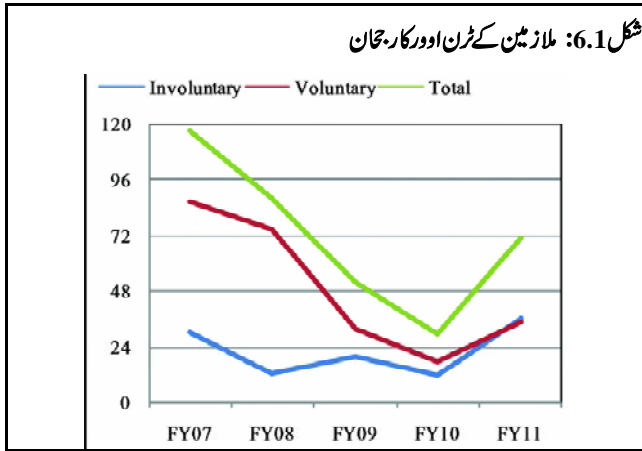
### 6.2 شعبوں کی تنظیم نو اور وظائف

انتظامی فلسفے کے مطابق ذیل میں دیے گئے کچھ شعبوں کے آپریشنز کو ہموار بنایا گیا۔

- شعبہ خرد مالکاری اور شعبہ زرعی قرضہ کو ضم کر کے شعبہ زرعی قرضہ و خرد مالکاری بنایا گیا۔
- شعبہ بینکاری معائنہ (برمقام) کو دو شعبوں میں تقسیم کر دیا گیا۔ ایک شعبہ بینکاری معائنہ (برمقام) اور دوسرا شعبہ معائنہ ترقیاتی مالی ادارے اور مبادلہ کمپنیاں۔
- شعبہ اقتصادی جائزہ اور شعبہ پالیسی تحقیق کو ضم کر کے شعبہ اقتصادی پالیسی جائزہ بنادیا گیا۔
- شعبہ تربیت و پرداخت اور شعبہ بزنس سپورٹ سروسز کو شعبہ انسانی وسائل میں ضم کر دیا گیا۔ تاہم بی ایس ایس ڈی کے جائیداد کے انتظام و دیکھ بھال، اعانت خدمات اور خریداری کے وظائف ایس بی پی بی ایس سی کو منتقل کر دیے گئے۔ بی سی پی سے متعلق وظائف دفتر کار پور بیٹ سیکرٹری منتقل کر دیے گئے ہیں۔
- ایف ایس سی ڈی کو شعبہ ملکی بازار و زرعی انتظام میں ضم کر دیا گیا۔ مزید برآں بی ایس ڈی کے فرائض جیسے سی آر آر، ایس ایل آر اور کاروباری ضوابط کے مالی ماخوذیات اور پی ایس ڈی کے پالیسی اور ضوابطی فرائض بھی شعبہ ملکی بازار و زرعی انتظام کو منتقل کر دیے گئے ہیں۔ شعبہ نظام ادائیگی، آپریشنل نگرانی، سسٹم ڈیولپمنٹ اور بزنس سپورٹ کے وظائف (آپریشنل لحاظ سے) کو جاری رکھے ہوئے ہیں۔
- شعبہ بینکاری پالیسی و ضوابط میں بے دعویٰ امانتیں، یوٹیلیٹیز و پنشن کے مسائل اور بینکاری محتسب پاکستان اخراجات کی ادائیگی رجسٹر کے فرائض شعبہ تحفظ صارف کو منتقل کر دیے گئے۔
- مبادلہ کمپنیوں (الف اور ب دونوں زمرے) کی نگرانی، عملدرآمد و نفاذ سے متعلق شعبہ مبادلہ پالیسی کے فرائض شعبہ فاصلاتی نگرانی و نفاذ کو منتقل کر دیے گئے۔
- زرمبادلہ کے اختصاص کی پروسسنگ سے متعلق شعبہ مبادلہ پالیسی کے فرائض اور ایس بی پی کی انتظامیہ کراچی اور لاہور انٹرپورٹ پر کسٹم جوائنٹ بوتھ سے متعلق فرائض شعبہ زرمبادلہ آپریشن، ایس بی پی بی ایس سی کو منتقل کر دیے گئے ہیں۔

### 6.3 انسانی وسائل کا جائزہ

سال کے دوران اسپورٹس اور سیکورٹی کے فرائض ایس بی پی بی ایس سی میں منتقل ہونے کی وجہ سے اسٹیٹ بینک کے ملازمین کی تعداد میں معمولی کمی دیکھی گئی۔ اس کمی کی دیگر وجوہات میں قبل از وقت ریٹائرمنٹ اور کنٹریکٹ کا ختم ہونا ہے۔ جدول 6.1 میں م س 10ء اور 11ء کے لیے گریڈ کے لحاظ سے ہیڈ کاؤنٹ کا جائزہ دیا گیا ہے۔ سال کے دوران بینک میں خواتین کی نمائندگی گزشتہ سال کی طرح یعنی مجموعی آبادی کا 10 فیصد ہے۔ م س 11ء میں ملازمین کے ٹرن اوور کا تناسب 4.8 فیصد رہا۔ اس بڑھتے ہوئے ٹرن اوور کا رجحان شکل 6.1 سے ظاہر ہے جس کی بنیادی وجہ م س 11ء کے دوران 26 کنٹریکٹ ملازمین کی مدت کا پورا ہونا ہے۔



#### 6.4 بھرتی

بینک کی طویل مدتی حکمت عملی کو مد نظر رکھتے ہوئے ادارے کے تمام شعبوں کی بڑے پیمانے پر تشکیل نو کی گئی اور محدود اساسیوں کو کنٹریکٹ ملازمین کے ذریعے پُر کیا گیا۔ وسائل کی ضروریات کو پورا کرنے کے لیے 11 شماریاتی افسران بھرتی کیے گئے۔ مئی 11ء کے دوران مجموعی طور پر 28 بھرتیاں کی گئیں جس میں 16 کنٹریکٹ ملازمین بھی شامل ہیں۔

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

اس سال پی ایم آئی ایس میں سب سے زیادہ بہتری یہ لائی گئی کہ OG-2 اور اس سے اوپر افسران کے لیے اہداف (goals) کی تقسیم بندی کر دی گئی اور انہیں آپریشنل، اسٹریٹجک اور ملازمین سے متعلق مقاصد کے زمروں میں بانٹ دیا گیا۔ اس شعبے میں ایک اور اہم پیش رفت OG-1 اور یونین اسٹاف کے لیے پی ای آر (PER) ہدایات پر نظر ثانی کی گئی۔ تمام OG-1 افسران اور یونین اسٹاف پر پہلی دفعہ تیل کرو کا اصول لاگو کیا گیا۔ جدول 6.2 میں ملازمین کے مختلف گروپوں کے لیے تیل کرو تقسیم کو ٹاڈ کھایا گیا ہے۔

#### 6.6 معاوضے اور فوائد کا انتظام

بینک کے مستقبل کے واجبات کو کم کرنے اور سابقہ ملازمین کو سہولت دینے کے لیے ریٹائرمنٹ کے وقت انہیں 100 فیصد کمیونیشن لینے کا موقع دیا گیا اور یکم جولائی 2011ء سے ریٹائرڈ ملازمین کی پنشن میں 20 فیصد اضافہ کیا گیا۔ 2009-10ء میں نظر ثانی شدہ معاوضہ و فوائد (OG-2) اور اس سے اوپر (کو جاری رکھتے ہوئے کچھ پالیسیوں کو مزید بہتر بنایا گیا جیسے ریٹائرمنٹ پر کلب کی رکنیت کی فیس، موبائل چارجز، سفری اخراجات اور روزانہ الاؤنس، سربراہ شعبہ کے فوائد وغیرہ۔ چھٹیوں کے شعبے میں متونی ملازمین کی چھٹیاں کیش کرانے کی زیادہ سے زیادہ حد 180 سے بڑھا کر 370 دن کر دی گئی۔ کلریکل اور نان کلریکل ملازمین کے لیے تعلیم، گرمیوں کے یونیفارم اور ٹیلی فون کال چارجز وغیرہ کے اخراجات پر نظر ثانی کی گئی۔

#### 6.7 ملازمین کے ساتھ تعلقات (سی بی اے تعلقات)

اس مالی سال کے دوران اسٹیٹ بینک کی انتظامیہ اور سی بی اے کے درمیان اچھے تعلقات رہے۔

#### 6.8 تربیت و پرداخت

ملازمین کی معلومات اور ہنر میں اضافے اور انہیں پاکستان کے اندر اور باہر جدید تربیت کے مواقع فراہم کرنا تربیت و پرداخت کا بنیادی وظیفہ ہے۔ پورے بینک کے ملازمین کے

**جدول 6.1: اسٹیٹ بینک میں انسانی وسائل کی صورتحال**

گرپ	مئی 10ء	مئی 11ء
گورنر/ڈپٹی گورنر	2	3
OG-8	11	12
OG-7	29	27
OG-6	49	45
OG-5	99	96
OG-4	221	216
OG-3	406	392
OG-2	322	325
OG-1	147	146
سپورٹ ملازمین	150	147
کنٹریکٹ ملازمین	85	70
کل	1521	1479

**جدول 6.2: مئی 11ء کے لیے تیل کرو تقسیم اور سالانہ میرٹ اضافے کی شرح**

کارکردگی کا زمرہ	کوٹا (فیصد)	میرٹ پر سالانہ اضافہ (فیصد)		
		OG-1 افسران	یونین ملازمین	OG-2 اور اس سے اوپر
A	15	16	10	16
B+	25	12	8	12
B	50	9	7	9
B-		5	5	5
C (آمدنی کی بنیاد پر)	10	0	0	0

جدول 6.3: اندرونی، کھلی اور غیر کھلی تربیت میں شمولیت		
شرکا اور کورسز کی تعداد		
اندرونی / کھلی تربیت		
زمرہ	شرکا	کورسز
بنیاد	240	12
ادارہ جاتی - کھلی (آئی بی اے، آئی بی بی، ایس، پی ایم آئی، پی آئی ایم اور سو فٹ اسکور کنسلٹنٹ)	96	58
شعبہ جاتی	36	2
کل	372	72
غیر کھلی تربیت		
ادارے	شرکا	
آئی ایم ایف		36
یورپی مرکزی بینک	2	
ایشیائی ترقیاتی بینک		2
اسلامی ترقیاتی بینک		7
ایم اے ایس		2
ڈیوچے بنڈس بینک	2	
بولڈر اسٹی ٹیوٹ آف مینجمنٹ سائنس	1	
اے یو ایس ٹی آر اے سی	1	
اے پی آر اے سی اے	2	
بینک آف نیویارک	1	
متعدد کچھوں پروینڈر کی طرف سے آئی ٹی تربیت کا انتظام	10	
دیگر		26
کل		92

جدول 6.4: میٹ ورکنگ کی کاوشیں		
نمبر شمار	تفصیلات	شرکا
1	دورہ جاتی پروگرام	693
2	سمراٹھن شپ پروگرام	130
	کل	823

لیے پی ایم ایس پر مبنی تربیت کی ضروریات کے جائزے کی بنیاد پر تربیت کے انتظامات کیے گئے جیسا کہ جدول 6.3 میں دکھایا گیا ہے۔ مرکزی بینک کے وظائف کے بارے میں معلومات فراہم کرنے اور نیٹ ورک میں لانے کی کوششوں کے سلسلے میں طالب علموں کے ساتھ ساتھ سرکاری عہدیداران کے لیے متعدد دورہ جاتی پروگراموں کا اہتمام کیا گیا۔ موسم گرما مائٹرن شپ پروگرام کا انتظام بھی کیا گیا جس میں ایچ ای سی سے منظور شدہ یونیورسٹی کے طلبہ نے استفادہ کیا (جدول 6.4)۔