

6 انسانی وسائل کی ترقی

6.1 عمومی جائزہ

زیر جائزہ عرصے کے دوران اسٹیٹ بینک میں انسانی وسائل کے افعال میں نمایاں تبدیلیاں دیکھی گئیں۔ درج ذیل شعبوں میں بہتری اور فعالیت آئی:

• کارکردگی کی پیمائش اور بہتری کا سسٹم (پی ایم آئی ایس)

• مشاہرے اور فوائدا کا انتظام

• ملازمین کے ساتھ تعلقات (سی بی اے کے معاملات)

• تربیت و پرداخت

6.2 ایچ آر کا خاکہ

دوران سال اسٹیٹ بینک کی افرادی قوت میں معمولی کمی دیکھی گئی جس کی وجہ سے قبل از وقت ریٹائرمنٹ اور، زیادہ تر اوجی 2 اور اوجی 3 کی جانب سے دیے گئے استعفیے ہیں۔ مئی 11ء اور مئی 12ء میں افرادی قوت کا عددی لحاظ سے تقابل جدول 6.1 میں دیا گیا ہے۔ مئی 12ء میں ملازمین کا ٹرن اوور 4.3 فیصد رہا۔ اس رجحان کا بنیادی سبب رضا کارانہ علاحدگی کی صورت میں قبل از وقت ریٹائرمنٹ، اور استعفیے ہیں۔ بینک میں خواتین کا تناسب گزشتہ سال جیسا ہی یعنی 10 فیصد ہے۔

جدول 6.1: اسٹیٹ بینک کے انسانی وسائل کا خاکہ اور اسباب				
گریڈ	مئی 11ء	مئی 12ء	اسباب	ملازمین کی تعداد
گورنر/ڈپٹی گورنر	3	2	غیر رضا کارانہ	-60
آفیسر گریڈ 8	12	11	لازمی ریٹائرمنٹ	-2
آفیسر گریڈ 7	27	27	کنٹریکٹ کا خاتمہ	-7
آفیسر گریڈ 6	45	43	کنٹریکٹ کی منسوخی	-1
آفیسر گریڈ 5	96	91	برطرفی	-2
آفیسر گریڈ 4	216	211	وفات	-2
آفیسر گریڈ 3	392	371	ریٹائرمنٹ	-10
آفیسر گریڈ 3	326	324	پی ایم آئی ایس میں منتقلی	-36
آفیسر گریڈ 1	146	144	رضا کارانہ	-41
معاون عملہ	147	144	قبل از وقت ریٹائرمنٹ	-17
کنٹریکٹ ملازمین	70	27	مستغنی	-24
			تقرر	16
مجموعہ	1480	1395	مجموعہ	-85

6.3 کارکردگی کی پیمائش اور بہتری کا سسٹم (پی ایم آئی ایس)

انتظامیہ کے فلسفے کو پیش نظر رکھتے ہوئے پی ایم آئی ایس کی طاقت اور مضبوطی کو بہتر بنانے کے لیے اس میں چند تبدیلیاں متعارف کرائی گئی تھیں۔ اس سلسلے میں اپریزی (appraisees) اپریزر (appraiser) خواتین و حضرات کے لیے 39 ریفریش ورکشاپ منعقد کیے گئے، ایگزیکٹو ڈائریکٹرز کے ساتھ اجلاس کیے گئے، اوور شپ بڑھانے کے لیے سسٹم کی بنیاد پر ردوبدل کیا گیا، پی ایم آئی ایس کے بارے میں سمجھ بوجھ بڑھائی گئی، اور اپریزی، اپریزر اور ریویو کا کردار اور ذمہ داریاں بڑھائی گئیں۔ مئی 11ء کے مقابلے میں مئی 12ء کے دوران سسٹم کی مضبوطی 9.93 فیصد رہی۔ دیگر اہم تبدیلیاں یہ تھیں:

نظر ثانی شدہ 'بیل کروٹا' (Bell Curve quota) پر عمل درآمد
 قطبی درجہ بندی (extreme ratings) کا جواز پیش کرنا
 حرنی درجہ بندی کے بجائے عددی درجہ بندی / اسکور پر توجہ
 کارکردگی کی بنیاد پر فراغت کی پالیسی (Performance based Exit policy)، ناکارہ لوگوں کی شناخت
 بی ایم آئی ایس پرسنل کے خلاصہ (Compendium) کی تشکیل
 بی ایم آئی ایس پر بیل کرڈ (اوجی 1 سے اوجی 4)
 جولائی 2012ء میں اے ایم آئی کی تقسیم
 بی ایم ایس فارم جمع کرانے والوں کی بہت بڑی تعداد
 بی ایم آئی ایس پر اور کیریئر میں ترقی کے بارے میں اوجی 1 افسران کے لیے معلوماتی سیشن

6.4 مشاہرے اور فوائد کا انتظام

اسٹیٹ بینک آف پاکستان کارکردگی کا صلہ دے کر محنت کی عادت کو پروان چڑھا رہا ہے، اس سلسلے میں ممتاز درجوں کے حامل افسران کو تنخواہوں میں سالانہ اضافہ عطا کیا جاتا ہے اور منڈی کے مطابق افسران کے مشاہروں اور فوائد میں رد و بدل کیا جاتا ہے۔ نیز، یہ اسٹیٹ بینک کی واضح پالیسی ہے کہ نیوکمپن سیشن اینڈ مینٹنس اسٹرکچر کے تحت مارکیٹ کے متعلقہ سروے کے اعداد و شمار کی روشنی میں تنخواہوں کے اسکیل پر ہر دو سال بعد نظر ثانی کی جائے گی، اور ضروری محسوس ہوا تو تنخواہوں کے اسکیل، اور نئے اسکیل میں تنخواہ کے تعین کے لیے اپنائے گئے فارمولہ میں تبدیلی کی سفارش مرکزی بورڈ کو بھیجوائی جائے گی جو اس کی منظوری دے گا۔

جدول 6.2: م 12ء کے دوران بیل کرڈ کی تقسیم اور اے ایم آئی کی شرحیں				
اے ایم آئی اور کوٹا فیصد میں				
کارکردگی کا زمرہ		آئیں گریڈ 1 اور اس سے بالا		یونینٹاؤ عملہ
اے ایم آئی	کوٹا	اے ایم آئی	کوٹا	اے ایم آئی
17	10	9.5	15	مے (اکتساب کی بنیاد پر، صرف حقیقی معاملے میں)
13	20	8.5	25	بی پلس
10	50	7.5	50	بی
6	10	5		مے
0	10	0	10	مڈی (اکتساب کی بنیاد پر، صرف حقیقی معاملے میں)

اس سلسلے میں اسٹیٹ بینک نے ایک بیرونی کنسلٹنٹ سے "ٹول ریمپوزیشن" کے تصور پر مبنی نیوکمپن سیشن اینڈ مینٹنس سروے 2012ء کروایا جس کا مقصد یہ تھا کہ منظور شدہ قابل موازنہ گروپ میں اسٹیٹ بینک کے افسران کے معامضوں کا منڈی میں مقام معلوم ہو سکے۔ سروے کے نتائج کی روشنی میں او جی 1 اور اس سے بالا افسران کی تنخواہوں میں رد و بدل کیا گیا جو یکم جولائی 2011ء سے نافذ العمل ہوا۔ اس کا مقصد متعلقہ پرسنل میں منڈی کا معیار بتدریج پورا کرنا تھا (دیکھئے جدول 6.2)۔

بینک کی مستقبل میں ذمہ داریوں کو کم کرنے کی غرض سے اور سابق ملازمین کی سہولت کی خاطر، معیار پر پورا اترنے والے ان ملازمین کے لیے جو جلد ریٹائرمنٹ کے خواہاں ہوں، یہ پیش کش کی گئی کہ وہ بعد از ریٹائرمنٹ طبی سہولتیں نہ لینے کے عوض نقد رقم وصول کر لیں، یا پھر ضوابط کے مطابق ریٹائرمنٹ کے بعد موجودہ طبی سہولتیں بدستور حاصل کرتے رہیں۔

6.5 ملازمین کے ساتھ تعلقات (سی بی اے کے معاملات)

چارٹرڈ ڈیمانڈ پر اجتماعی سودا کار انجمن (سی بی اے) اور انتظامیہ کے کامیاب مذاکرات کے بعد سی بی اے کے ساتھ دو سالہ معاہدے پر دستخط ہوئے۔ ان مذاکرات کے نتیجے میں تمام ریگولیکٹر / نان کلیئر کل عملے کی تنخواہوں میں 16.5 فیصد اضافے کی اجازت دی گئی، یہ اضافہ یکم جولائی 2011ء سے نافذ العمل ہوا۔ تنخواہ میں اضافے کے علاوہ کئی اضافی مراعات پر بھی نظر ثانی کی گئی، مثلاً اہلیت میں اضافے پر نقد انعام، شادی اور تدفین پر گرانٹ، اور ٹائٹم اور سفری الاؤنس، تعلیمی اخراجات کی ادائیگی، یومیہ الاؤنس، چھٹیاں۔ نیز، یونیفارم کا استحقاق / نرخ پر بھی نظر ثانی کی گئی۔

جدول 6.3: ملکی/بیرون ملک تربیت میں شرکت		
(شرکا اور کورسز کی تعداد عدد میں)		
ادارے میں/اندرون ملک تربیت		
زمرہ	شرکا	کورسز
بناف	336	18
ادارہ جاتی	59	28
مجموعہ	395	46
بیرون ملک تربیت		
ادارے	شرکا	
آئی ایم ایف	51	
یورپین سنٹرل بینک	2	
ایشیائی ترقیاتی بینک	1	
اسلامی ترقیاتی بینک	2	
بولڈرانسی نیوٹ آف مائیکرو فنانس	1	
AUSTRAC	8	
APRACA	1	
دیگر	25	
مجموعہ	91	

6.6 تربیت و پرداخت

ملازمین کی معلومات اور مہارتوں میں اضافے کی غرض سے تربیت اور پرداخت پر توجہ مرکوز رہی، اس کے لیے انہیں پاکستان میں اور بیرون ملک تربیت کے معیاری مواقع دیے گئے۔ اس کے ساتھ ساتھ اعلیٰ تعلیم کی (نئی) پالیسی (2011ء) کے تحت بعض ملازمین کو اعلیٰ تعلیم کی بھی اجازت دی گئی۔

ادارے کی تربیتی ضروریات کو سائنسی انداز میں جانچنے کے لیے پورے بینک میں پی ایم ایس پر مبنی تربیتی ضروریات کا جائزہ (ٹی این اے) لیا گیا جیسا کہ سالانہ روایت ہے۔ اس مشق کی روشنی میں ماس 12ء کے دوران کئی تربیتی بندوبست کیے گئے (جدول 6.3)۔

جدول 6.4: اسٹیٹ بینک کے آگاہی/دوروں اور انٹرن شپ کے پروگرام	
تفصیل/زمرہ	شرکا کی تعداد
سرکاری اہلکار	187
کالج/جامعات کے طلبہ	194
بین الاقوامی مندوبین *	12
موسم گرما کا انٹرن شپ پروگرام (چھ ہفتے دورانیہ)	195
* فٹسارک فنانس کے تحت نیپال راشٹر بینک کے 12 ملازمین کا ایک وفد	

مرکزی بینک کے افعال کے حوالے سے تعلقات سازی (network) اور علم کے ابلاغ کی غرض سے طلبہ، سرکاری عہدیداروں اور نیپال راشٹر بینک کے لیے دوروں کا انتظام کیا گیا۔ انٹرن شپ پروگرام بھی کرائے گئے جن میں اعلیٰ تعلیم کے کمیشن (ایچ ای سی) کی تسلیم شدہ جامعات کے طلبہ نے استفادہ کیا (دیکھئے جدول 6.4)۔

6.7 بھرتی

ماس 12ء کے دوران ابتدائی درجے کے عہدوں کی ضروریات پوری کرنے کی غرض سے بینک کی کلیدی سمت بندی (strategic direction) کے سلسلے میں اسٹیٹ بینک آفیشلز ٹریننگ اسکیم کے تحت 11 افسران کا ایک گروپ بھرتی کیا گیا، تین ملازمین کو کنٹریکٹ پر لیا گیا اور 22 کے کنٹریکٹ کی تجدید کی گئی۔