

## 6 انسانی وسائل میں پیش رفت

### 6.1 عمومی جائزہ

انسانی وسائل کا شعبہ اسٹیٹ بینک کے طویل مدتی مقاصد کے مطابق بینک کے ملازمین کی دیکھ بھال پر بدستور توجہ رکھے ہوئے ہے۔ مالی سال 09ء کے لیے ایک سخت معاشی چیلنج تھا اور پاکستان اس سے مستثنیٰ نہیں تھا۔ عالمی مارکیٹ میں تیل اور غذائی اشیاء کی قیمتوں میں اضافے کی وجہ سے ملک میں گرانی میں اضافہ ہوا جس سے ملکی معیشت اور عوام پر منفی اثرات مرتب ہوئے۔ بڑھتی ہوئی گرانی کے اثرات عام آدمی، کم اور معین آمدنی گروپ پر زیادہ پڑا۔ اس صورتحال میں ملازمین پر بڑھتی ہوئی گرانی کے اثرات کو کم کرنے اور بینک کے مفادات کو تحفظ دیتے ہوئے ایچ آر ڈی نے زیادہ ضرر پذیر شعبوں میں فوری اقدامات کیے۔

### 6.2 انسانی وسائل کا جائزہ

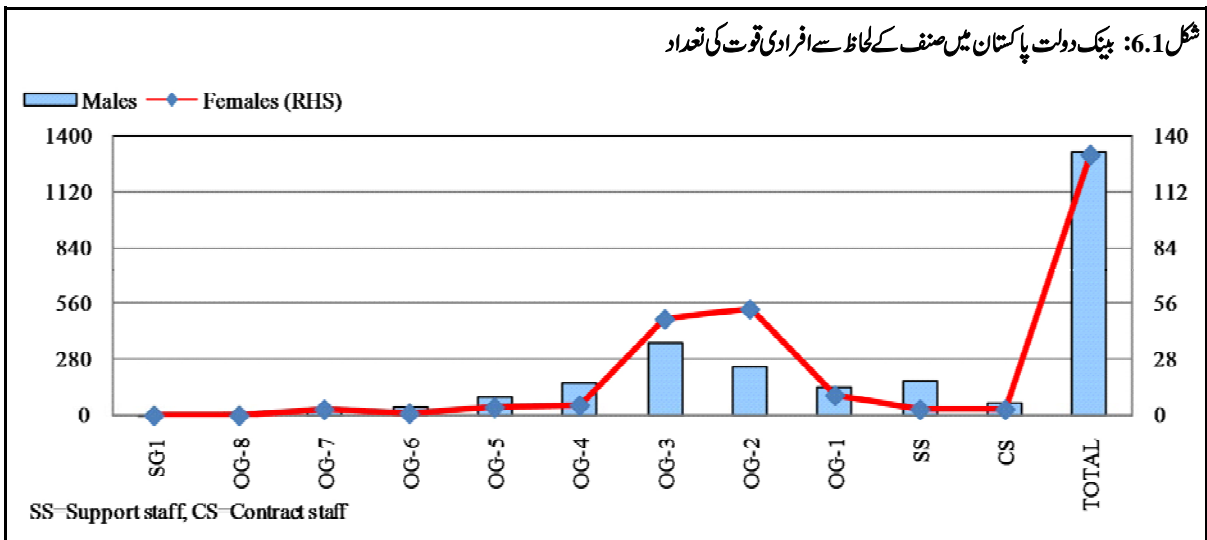
زیر جائزہ سال کے دوران اسٹیٹ بینک کے ملازمین کی تعداد میں 2.92 فیصد اضافہ ہوا ہے۔ 2007-08ء اور 2008-09ء میں گریڈ کے لحاظ سے ملازمین کا تقابل جدول 6.1 میں دیا گیا ہے۔

گریڈ	مالی سال 08ء	مالی سال 09ء
SG-1	3	3
OG-8	8	8
OG-7	30	32
OG-6	40	40
OG-5	104	96
OG-4	171	171
OG-3	417	408
OG-2	206	293
OG-1	191	150
سپورٹ ملازمین	175	174
کنٹریکٹ ملازمین	59	70
کل	1404	1445

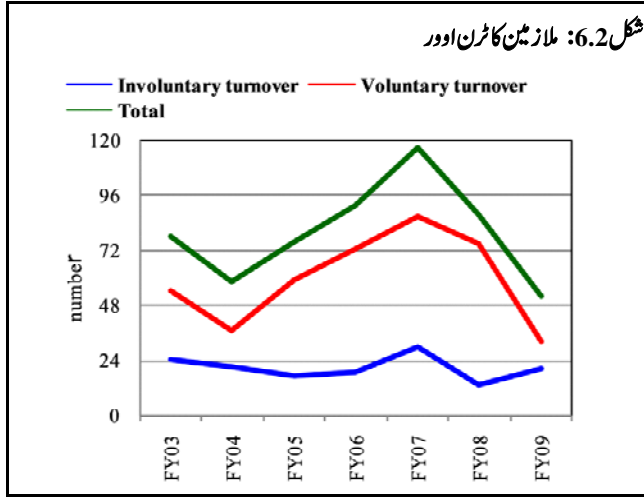
اسٹیٹ بینک میں ملازمین کو اسٹیٹ بینک آفیسرز ٹریننگ اسکیم (SBOTS)، شماراتی آفیسرز ٹریننگ پروگرام (SOT P)، اور اینالسٹ ٹریننگ پروگرام (ATP) کے تحت بھرتی کیا جاتا ہے۔ مختلف کنٹریکٹ ملازمین (جیسے سیکورٹی آفیسرز، کرکٹرز) کی بھی بھرتی کی جاتی ہے۔

اس سال بینک میں کام کرنے والی خواتین کی شرح 8 سے بڑھ کر 9 فیصد ہو گئی جس میں سے 41 فیصد خواتین بینک کے تربیتی پروگراموں کے ذریعے شامل ہوئی ہیں۔ صنف کے لحاظ سے ہر گریڈ کے ملازمین کی تعداد گراف کی صورت میں شکل 6.1 میں دکھائی گئی ہے۔

شکل 6.1: بینک دولت پاکستان میں صنف کے لحاظ سے افرادی قوت کی تعداد



جدول 6.2: ترکیب ملازمت کا رجحان			
کل	رضا کارانہ ٹرن اوور	غیر رضا کارانہ ٹرن اوور	
117	87	30	مالی سال 07ء
88	75	13	مالی سال 08ء
52	32	20	مالی سال 09ء



معاشی انحطاط کے دوران مالی سال 09ء میں ملازمین کے ٹرن اوور کے تناسب میں قابل ذکر کمی ہوئی ہے۔ صرف 24 استعفی وصول کیے گئے۔ استعفی کا تناسب مالی سال 08ء کے دوران 4.48 فیصد تھا جبکہ مالی سال 09ء کے دوران یہ کم ہو کر مکمل افرادی قوت کا 1.66 فیصد رہ گئے۔ جدول 6.2 میں گذشتہ تین مالی سالوں میں رضا کارانہ اور غیر رضا کارانہ طور پر علیحدہ ہونے والے ملازمین کو دکھایا گیا ہے جبکہ گذشتہ سات برسوں کا رجحان شکل 6.2 میں دکھایا گیا ہے۔

گذشتہ سال کے مقابلے میں 09ء میں غیر رضا کارانہ طور پر علیحدہ ہونے والے ملازمین کے تناسب میں اضافہ ہوا ہے جس کا سبب ملازمت کی مدت پوری ہونے والے افرادی ریٹائرمنٹ اور کٹسٹریٹ ختم ہونا ہے۔

### 6.2.1 شعبوں کی تنظیم نو اور وظائف

مخصوص کلسٹرز اور شعبوں کے کام کو ہموار بنانے کے لیے تنظیم نو کی گئی ہے اور وظائف اور پوسٹس کو یا تو منتقل کیا گیا ہے یا انہیں کسی دوسرے شعبے میں ضم کر دیا گیا ہے تاکہ اچھی کارگزاری کو یقینی بنایا جاسکے جس کی تفصیل درج ذیل ہے:

● انکم ماڈلنگ کے وظائف کو زری پالیسی شعبے سے شعبہ تحقیق میں منتقل کر دیا گیا ہے۔

● ڈیولپمنٹ فنانس گروپ کی تشکیل نو کی گئی ہے۔ شعبہ مائیکرو فنانس سے ری فنانس ڈویژن کے وظائف ایس ایم ای ڈی میں منتقل کر کے شعبہ ایس ایم ای فنانس بنایا گیا ہے۔ شعبہ ایم ایف ڈی تشکیل دینے کے لیے فنانشل انکلوژن پروگرام آفس (FIPO) کو ایم ایف ڈی میں ضم کر دیا گیا ہے۔

● شعبہ برنس سپورٹ سروسز میں چند نئے وظائف کا اضافہ کیا گیا ہے جبکہ دیگر میں بہتری لائی گئی ہے اور کچھ خدمات کو یکجا کیا گیا ہے۔

● لائبریری کو کارپوریٹ سروسز کلسٹرز سے زری پالیسی اور شعبہ تحقیق کلسٹرز میں منتقل کر دیا گیا ہے۔

### 6.2.2 قیادت میں تبدیلی

2008-09ء میں اسٹیٹ بینک کی قیادت کے کردار میں چند بڑی تبدیلیاں کی گئیں۔ سید سلیم رضا نے اسٹیٹ بینک آف پاکستان کے گورنر کی حیثیت سے عہدہ سنبھالا۔ نئی قیادت کا فلسفہ اور اقدار ادارے کے تمام حکام تک منتقل ہوئے ہیں۔ اہم انتظامی عہدوں کی ذمہ داریوں میں ردوبدل کیا گیا ہے۔ شعبہ انسانی وسائل کے سربراہ کو بھی تبدیل کیا گیا ہے۔

### 6.2.3 انسانی وسائل کی پالیسیاں

انسانی وسائل کا شعبہ ہر وقت اپنے فریقین کو فائدہ پہنچانے اور انسانی سرمائے کی زیادہ شمولیت کو ہر وقت یقینی بنانے کے لیے اپنی پالیسیوں کا مسلسل جائزہ لیتا ہے۔ ادارے میں بھرتیوں، ملازمین کی ابتدائی تربیت، کارکردگی کی جانچ اور بہتری کے نظام (PMIS)، ترقیاں اور کلیریکل اور نان کلیریکل ملازمین کے بچوں کے تعلیمی اخراجات جیسے معاملات کی پالیسیوں کا جائزہ لیا گیا ہے۔

## بھرتیاں

انتظامیہ میں تبدیلی کے ثمرات کو یقینی بنانے کے لیے نئی انتظامیہ کے فلسفے کے مطابق بھرتیوں کی سرگرمیوں میں نمایاں کمی واقع ہوئی ہے۔ اس سے قبل ایچ آر ڈی انسانی وسائل اور مہارت کا فرق دور کرنے کے لیے بیرونی ذرائع پر انحصار کرتا تھا۔ رواں مالی سال انتظامیہ نے سبٹس، ایس او ٹی پی اور اے ٹی پی کے ذریعے بھرتیاں کرنے پر توجہ دی ہے تاکہ افرادی قوت میں نمو اور استحکام لایا جاسکے۔ ایچ آر ڈی نے منصوبہ بنایا ہے کہ اعلیٰ سطح پر انسانی وسائل کا فرق کیہ میز کی ترقی کے ذریعے پورا کیا جائے گا جس سے موجودہ افرادی قوت کو ترقی کے مواقع فراہم ہو سکیں گے۔

جدول 6.3: بھرتیوں کی تعداد		
مالی سال 09ء	مالی سال 08ء	
		اوبی ٹو
11	22	پیشہ ور افراد
17	17	تجزیہ کار
16	16	نٹاریاتی افسر
18	59	ایس بی او ٹی ایس
3	21	اوبی تھری
4	15	اوبی فور
0	08	اوبی فائیو
1	06	اوبی سکس
2	02	اوبی سیون
20		کنٹرکٹ افراد
2		میدادی ذمہ داری
94	166	کل

2008-09ء کے دوران کل 94 گریجویٹ اور پیشہ ور افراد بھرتی کیے گئے۔ اس کے علاوہ 20 پیشہ ور مختلف انتظامی اور غیر انتظامی عہدوں پر فائز ہوئے۔ انہیں اسٹیٹ بینک کے مخصوص شعبوں میں قلیل مدت کے لیے کنٹریکٹ بنیاد پر بھرتی کیا گیا ہے۔ جدول 6.3 میں گزشتہ دو برسوں میں کی جانے والی بھرتیوں کا گریڈ کے لحاظ سے جائزہ پیش کیا گیا ہے۔

## ملازمین کی ابتدائی تربیت

ملازمین کی ابتدائی تربیتی پروگرام کا مقصد انہیں ادارے کے کلچر اور کام کرنے کے ماحول سے مانوس کرانا ہے۔ انہیں ادارے سے متعلق تمام معلومات فراہم کی جاتی ہیں جو انہیں جلدی ضم ہونے میں مددگار ثابت ہوتی ہیں۔ اس طرح وہ اپنی ٹیم کے اہم رکن بن سکتے ہیں۔

2008ء سے پہلے ایچ آر ڈی صرف بیچ کی صورت میں بھرتی کرتا تھا جیسے سبٹس،

ایس او ٹی پی، اور اے ٹی پی، اور ان پتھر کو صرف ایک دن کی ابتدائی تربیت دی جاتی تھی۔ نئی پالیسی کے مطابق تمام ملازمین کو ادارے کے انفراسٹرکچر، ماحول، نظام اور تمام اقسام کی بھرتیوں کے طریقہ کار سے متعلق ایک مجموعی واقفیت، میل جول اور آگاہی دینے کے لیے تین مرحلوں میں تربیت دی جاتی ہے: عمومی تربیت، شعبہ جاتی تربیت اور ادارہ جاتی تربیت۔ 2008-09ء میں بھرتی کیے جانے والے تمام ملازمین کو نئی پالیسی کے مطابق ایک جامع تربیت دی گئی۔

● **تربیت کا جزدان۔** مکمل واقفیت، میل جول اور انفراسٹرکچر، ماحول، نظام اور طریقہ کار کے متعلق آگاہی دینے کے مقصد کے تحت تربیتی سامان ڈیزائن کیا گیا ہے جس میں ایچ آر ڈی کے سربراہ کی طرف سے خیر مقدم، بینک کی تنظیمی ساخت اور شعبے کی تعیناتی، کام کی وضاحت، اسٹیٹ بینک کی مرکزی عمارت میں شعبوں کا مقام اور ان کے نقشے، تصور اور بنیادی اقدار، اہم ٹیلی فون نمبرز اور ادارے کی تاریخ پر کتاچھ، ادارے کی قیادت اور فوائد کے بارے میں معلومات جمع ہوتی ہیں۔ یہ سامان تمام نئے آنے والے ملازمین کو دیا جاتا ہے۔

● **اسٹیٹ بینک (فلٹیش اینی میڈیل) فلم۔** اسٹیٹ بینک کے تاثر، اس کی تاریخ، اہمیت اور ارتقا کو کارپوریٹ کے جدید تقاضوں سے ہم آہنگ کرنے کے لیے یہ فلم تیار کی گئی ہے۔ یہ فلم نئے آنے والے ملازمین کی تربیت اور بزنس اسکول اور یونیورسٹیوں میں ایپلاز برانڈنگ مہم، دونوں میں استعمال کی جاتی ہے۔

## کارکردگی کی جانچ اور بہتری کا نظام (پی ایم آئی ایس)

یہ نظام 2002ء میں رائج کیا گیا تھا۔ ابتدا میں اسے کاغذ پر تحریر کیا جاتا تھا تاہم اب یہ نظام مکمل طور پر آن لائن بنیادوں پر استوار کر دیا گیا ہے جس میں ملازمین اپنی منصوبہ بندی، کارکردگی اور اپیلوں کو آن لائن جمع کرا سکتے ہیں۔ تمام فریقوں کی جانب سے ملنے والے فیڈ بیک سے اس نظام کو بہتر بنانے کے لیے مسلسل کوششیں کی جا رہی ہیں۔

جدول 6.4: تیل کروٹیکھرو	
فیصد میں	زمرہ
تیل کروٹیکھرو	A
15	B+
25	B
50	C
10	

اس کے مطابق تیل کروٹیکھرو ریٹنگز میں ترمیم کی گئی ہے جو جدول 6.4 میں درج ہیں۔ اہلیت کی بنیاد پر سالانہ اضافے کے تحت انتظامیہ نے کارکردگی کے لیے تنخواہ میں اضافے کے موقف کی حوصلہ افزائی کی ہے اور اوجی ٹو اور اس سے زیادہ گریڈ کے ملازمین کے بجٹ میں 7 فیصد اضافہ کیا ہے جبکہ اوجی ون اور اس سے نچلے گروپ کے ملازمین کے لیے 4 فیصد اضافہ کیا گیا ہے۔

اس عرصے کے دوران پی ایم آئی ایس سے متعلق کئی شعبوں میں کافی بہتری لائی گئی ہے اور اس پر عمل درآمد کیا گیا ہے جیسے ریٹائرڈ ملازمین، پی ایف، ڈیپوٹیشن پر جانے والے اور وہ ملازمین جو چھٹیوں (میڈیکل / عدت / میٹرنٹی / اسٹڈی اور طویل رخصت مع تنخواہ و بلا تنخواہ) پر ہیں۔ اس کے علاوہ یہ فیصلہ کیا گیا ہے کہ ہرزمرے کے لیے مختص کیا گیا تیل کروٹیکھرو کسی دوسرے زمرے میں شامل نہیں کیا جائے گا۔

جدول 6.5: ترقیاں		
مالی سال 09ء	مالی سال 08ء	
39	1	آفیسر گریڈ-2
8	46	آفیسر گریڈ-3
4	36	آفیسر گریڈ-4
	19	آفیسر گریڈ-5
2	10	آفیسر گریڈ-6
1	6	آفیسر گریڈ-7
1	1	آفیسر گریڈ-8
55	119	کل

### اسٹیٹ بینک آف پاکستان میں ترقی

ملازمین کی صلاحیتوں کو زیادہ سے زیادہ بہتر انداز میں بروئے کار لانے کے لیے ترقی کے متعلق پالیسی کی تشکیل نو کی گئی ہے اور اسے بینک کے طویل مدتی مقاصد سے منسلک کر دیا گیا ہے۔ ملازمین کی ترقی صرف اور صرف کارکردگی کی بنیاد پر کی جاتی ہے۔ 2008-09ء کے دوران 155 افسران کو اگلے گریڈ میں ترقی دی گئی ہے (دیکھئے جدول 6.5)۔

### کلیریکل اور نان کلیریکل ملازمین کے بچوں کے تعلیمی اخراجات

اسٹیٹ بینک کے افسران پر لاگو پالیسی کے ساتھ کلیریکل اور نان کلیریکل ملازمین کے بچوں کے تعلیمی اخراجات پر صرف ہونے والی رقم کی ادائیگی کی فراہمی کی پالیسی کا بھی جائزہ لیا گیا ہے جو 1998ء سے جمود کا شکار تھی۔ کلیریکل، نان کلیریکل ملازمین (بشمول ڈرائیور اور فونو کاپی مشین آپریٹرز) کے بچوں کی کتابوں / اسٹیشنری اور یونیفارم پر آنے والی لاگت پر مقرر کیے گئے ریٹس میں اضافہ کیا گیا ہے۔

### 6.2.4 مالی سال 09ء کے دوران شعبہ انسانی وسائل کی سرگرمیاں

ایچ آر ڈی نے پالیسیوں میں کی جانے والی تبدیلیوں کے علاوہ اپنی مقررہ سرگرمیوں اور خدمات کے معیارات میں مزید بہتری لانے کے لیے متواتر کوششیں کی ہیں۔ اس سال دو سروے کروائے گئے ہیں جن کے نتائج کی مدد سے ایچ آر ڈی اپنے مستقبل کی پیش رفت اور پالیسیوں کو مرتب کرے گا۔ گذشتہ مالی سال سے شروع ہونے والی یہ سرگرمی نتائج کے حصول کے لیے رواں سال جاری رہے گی۔

### ایپلائیڈ ہرانڈنگ مہم

اسٹیٹ بینک کے لیے یہ مہم گذشتہ سال شروع کی گئی ہے جس کا مقصد اسٹیٹ بینک کا ایک ہرانڈنگ کی شکل میں متعارف کروانا ہے اور ملک بھر کے اہم اداروں میں موجود گریجویٹس کو ایس بی پی کی جانب متوجہ کرنا ہے۔

● پہلا یہ کہ اسٹیٹ بینک کو آجر کی پسند بنانا اور ملک بھر میں قائم برنس اور اکنامکس کے اعلیٰ اسکولوں سے فارغ ہونے والے تعلیم یافتہ اور ذہین افراد کو اس جانب رغبت دلانا

● دوسرا یہ کہ ملک کی معاشی صورتحال میں اسٹیٹ بینک کے کردار، وظائف اور اہمیت کے بارے میں آگاہی دینا ہے۔

ڈائریکٹر شعبہ انسانی وسائل، ڈائریکٹر شعبہ تحقیق اور شعبہ انسانی وسائل کی جانب سے دیگر ممبران پر مبنی ٹیم نے گذشتہ سال لاہور کے کئی برنس اسکولوں اور یونیورسٹیوں کا دورہ

کرنے کے بعد رواں سال راولپنڈی، اسلام آباد اور آزاد جموں کشمیر کے اداروں کا دورہ کیا ہے۔ ٹیم نے انٹرنیشنل اسلامک یونیورسٹی، نیشنل یونیورسٹی آف سائنس اینڈ ٹیکنالوجی، رفاہ یونیورسٹی، فاطمہ جناح ویمن یونیورسٹی، پاکستان انسٹی ٹیوٹ آف ڈیولپمنٹ اکنامکس، نیشنل یونیورسٹی آف موڈرن لینگویجز اور آزاد جموں و کشمیر یونیورسٹی مظفر آباد کا دورہ کیا۔ ان دوروں میں ٹیم ممبران نے شرکت کرنے والوں کو ایس بی پی کے مرکزی بینک کی حیثیت سے وظائف، زرعی پالیسی اور بینک میں روزگار کے مواقع کے حوالے سے آگاہی دی۔

### ایمپلائمنٹ منٹ سروے

بیرونی مشاورتی ادارے کی جانب سے ملازمین کا سروے کروایا گیا۔ سروے کا مقصد اسٹیٹ بینک کے ملازمین کی اندرونی کیفیت یا ان عوامل کے بارے میں جاننا تھا جو انہیں مخصوص رویوں کی جانب مائل کرتے ہیں یا جو بعض حالات میں ان کے رویوں کا سبب بنتے ہیں۔ سروے میں مختلف پہلوؤں پر توجہ دی گئی جیسے ملازمین کی اخلاقی عادات، ترغیب، اطمینان، عہد، ٹیم سازی، شمولیت، شرکت اور ذاتی مفادات اور مراعات کے لحاظ سے ایس بی پی کے ملازمین کی اقدار جاننا۔ وسیع تناظر میں سروے کروانے کے مقاصد درج ذیل ہیں:

- اسٹیٹ بینک میں ملازمین کا موجودہ معیار، ترغیب (شمولیت اور اطمینان جیسے عوامل کے ساتھ)
- ملازمین کو ترغیب دینے کے کئی عوامل
- ملازمین سے متعلق پالیسیوں کی خوبیاں اور خامیاں

سروے کے نتائج کے مطابق 45 سے 51 فیصد ملازمین کو سب سے زیادہ تشویش معاوضے، فوائد، انعامات، کیریئر کی ترقی، متواتر منصوبہ بندی اور پی ایم آئی ایس کے معاملات پر ہے۔ 68 سے 70 فیصد ملازمین نے اپنی ذمہ داریوں اور شمولیت کے حوالے سے نسبتاً زیادہ اطمینان کا اظہار کیا ہے۔

### انعامات کا نظم و نسق

گرانی کے گہرے اثرات سے بچنے کے لیے ایس بی پی کے تمام ملازمین کو 30 جون 2008ء کی تسلیکی تنخواہوں میں سے 17 فیصد منگائی الاؤنس دیا گیا جو یکم جولائی 2008ء سے لاگو کیا گیا ہے۔ گرانی کے دباؤ کو کم کرنے کے لیے اور ٹائم کے الاؤنس میں 20 فیصد جبکہ پنشن میں 15 فیصد اضافہ کیا گیا۔ زیادہ سے زیادہ 180 ایام کی چھٹیوں پر ملنے والی نقد رقم اب انتقال کر جانے والے ملازمین کو بھی ملا کرے گی۔ کمپن سیشن اور پینشن سروے بھی جاری ہے جو ایس بی پی کے ملازمین کی تنخواہوں کی ساخت میں جائزے کے لیے اہم عنصر ہوگا۔

### 6.3 تربیت و پرداخت

شعبہ تربیت و پرداخت اسٹیٹ بینک کے ملازمین کی تربیتی ضروریات کا تخمینہ لگاتا ہے اور نامور ملکی و بین الاقوامی اداروں کے تعاون سے ان تربیتوں کا بندوبست کرتا ہے۔ اندرونی تربیتی پروگرام بھی ترتیب دیے جاتے ہیں جس میں مہارت میں اضافے کے لیے مرکزی بینک کے ابھرتے ہوئے شعبوں، مخصوص وظائف سے متعلق (تکنیکی مہارت) اور نظام میں بہتری سے متعلق انتظامی صلاحیت کے حامل ماہرین کو مدعو کیا جاتا ہے۔ اندرونی تربیتی پروگراموں سے اسٹیٹ بینک کو کم سفری اخراجات، ورک اٹیشن سے ملازمین کے جانے کے خطرے میں کمی اور زیادہ افراد کی شرکت کو یقینی بنایا جاتا ہے اور ایک اچھا رد عمل ملتا ہے۔ مالی سال 09ء میں 89 افسران نے غیر ملکی تربیت اور 245 افسران نے ملک کے مشہور تربیتی اداروں سے استفادہ کیا۔

مالی سال 09ء میں شعبہ تربیت و پرداخت کی طرف سے ایل آر سی میں مرکزی بینکاری کی تربیت کا اہتمام کیا جس میں اہم موضوعات جیسے بازل II کے لیے برطانیہ کے میسرز ڈی سی گارڈنر کی طرف سے "ڈیولپمنٹ اینڈ ٹیسٹنگ انٹرنل کریڈٹ رسک ماڈل" پیش کیا گیا۔ "ایٹی نی می لائڈرنگ اینڈ اینٹی ٹیرسٹ فنانسنگ" اور ایس بی پی کے ترقی پانے والے ملازمین کے لیے فائونڈیشن کورس منعقد کیا گیا۔ مخصوص وظائف میں اے سی ایل کے چیئرمین پارٹنر میسرز کومناس ٹرکی نے "آڈٹ کمانڈ لیگوتیج" کے لیے پانچ کورسز پیش کیے۔ ایل آر سی میں ایم ایس ایکس کیل کے کورسز بھی کروائے گئے۔ اس کے علاوہ "سوفٹ ٹریڈری آپریشنز" ٹریننگ بھی ایل آر سی میں کروائی گئی۔ بناف کے تعاون سے شعبہ تربیت و پرداخت نے 260 شرکا کے لیے 21 کورسز کروائے جبکہ ایل آر سی میں 363 شرکا کے لیے 19 کورسز کروائے گئے۔ کل 957 شرکا نے متعلقہ

جدول 6.6: تربیت میں شریک افراد		
تعداد		
مالی سال 09ء	مالی سال 08ء	تربیتی شعبہ
620	772	مرکزی بینکاری اور فرائض سے متعلق
337	579	میجمنٹ
957	1,351	کل

ضروری تربیتی شعبوں میں تربیت حاصل کی۔ جدول 6.6 میں منعقد ہونے والے تربیتی پروگراموں میں شریک افراد کی تفصیلات بیان کی گئی ہیں۔ اسٹیٹ بینک کے انٹرنل شپ پروگرام کے تحت 205 ملکی اور تین غیر ملکیوں نے انٹرنل شپ کی۔

### 6.3.1 اندرونی اور ملک گیر تربیت

اسٹیٹ بینک کی روایت کے مطابق بناف، ایل آر سی اور دیگر مقامی نامور اداروں میں دی جانے والی اندرونی تربیت کو زیادہ اہمیت دی جاتی ہے۔ جدول 6.7 میں اداروں اور ان میں منعقد کی جانے والی تربیتی پروگراموں کی تفصیلات دی گئی ہیں۔

جدول 6.7: اندرونی و ملک گیر تربیت				
نمبر شمار	ادارہ	مرکزی بینکاری اور فرائض سے متعلق تربیت میں شمولیت	انتظامی امور کی تربیت میں شمولیت	پروگرام
1	ٹی اینڈ ڈی ڈی ایل آر سی	263	100	19
2	بناف	135	125	21
3	دیگر	133	112	211
	کل	531	337	251

### 6.3.2 غیر ملکی تربیت

اسٹیٹ بینک ہمیشہ افسران کی پیشہ ورانہ تربیت پر زور دیتا رہا ہے تاکہ انہیں مرکزی بینکاری کے مختلف پہلوؤں کے بارے میں جدید معلومات دی جاسکیں۔ 2009ء کے دوران 89 افسران نے اسٹیٹ بینک کے اہم فرائض سے متعلق مختلف تربیتی کورسز، ورکشاپس، سیمینارز، اجلاسوں اور دیگر پروگراموں میں شرکت کی۔ تربیت حاصل کرنے سے افسران کی تنصیعی معلومات اور فرائض انجام دینے کی صلاحیت میں اضافہ ہوا ہے۔ یہ پروگرام نمایاں بین الاقوامی مالی اداروں میں منعقد کروائے گئے۔

جدول 6.8: انٹرنل شپ پروگرام			
نمبر شمار	مندرجات	مدت	شرا
1	سمرا انٹرنل شپ پروگرام	6 ہفتے	107
2	وٹرا انٹرنل شپ پروگرام	6 ہفتے	43
3	بزنس اسکول انٹرنل شپ پروگرام	6 ہفتے	45
4	دیگر	3 مہینے	-
	کل	6 ہفتے	10
			205

### 6.3.3 انٹرنل شپ پروگرام

کارپوریٹ اور سماجی ذمہ داریوں کے لحاظ سے اسٹیٹ بینک ملک کی تسلیم شدہ جامعات کے سرفہرست طلبہ کو ہر سال تین انٹرنل شپ پروگراموں کی سہولت دیتا ہے۔ سمرا انٹرنل شپ، وٹرا انٹرنل شپ اور بزنس اسکول انٹرنل شپ (تفصیلات کے لیے دیکھئے جدول 6.8)۔

### 6.3.4 بین الاقوامی انٹرنل شپ پروگرام

اس پروگرام کے تحت بین الاقوامی یونیورسٹیوں کے طالب علموں کو انٹرنل شپ دی جاتی ہے۔ اس طرح سے غیر ملکی طالب علموں کو موضوع کے لحاظ سے اپنے جدید علم کو استعمال کرتے ہوئے پاکستان کے معاشی اور مالی وسائل پر تجرباتی تحقیق کرنے کا موقع ملتا ہے۔ تحقیق کے موضوع کے انتخاب میں طالب علم کی ترجیحات اور اس کی اہلیت کو مد نظر رکھا جاتا ہے۔ پروگرام کا دورانیہ طالب علم کی قابلیت پر منحصر ہے کہ وہ کتنے عرصے میں اپنے منصوبے کو پایہ تکمیل کو پہنچا سکتا ہے۔ 2009ء کے دوران تین طالب علموں نے پروگرام میں حصہ لیا (دیکھئے جدول 6.9)۔

جدول 6.9: غیر ملکی انٹرنل شپ پروگرام		
نمبر شمار	یونیورسٹی	پروگرام
1	بوسٹن کالج، امریکہ	پی ایچ ڈی معاشیات
2	لندن اسکول آف اکنامکس	ایم آر ای ایس/پی ایچ ڈی
3	وارڈن یونیورسٹی آف پینسلوانیا	پی ایف سی فنانس میجمنٹ

### 6.3.5 دورہ جاتی پروگرام

دورہ کے لیے دورہ جاتی پروگراموں کا اہتمام کیا جاتا ہے جس میں بینک کی

جدول 6.10: ایچ منٹ پروگرام کے لحاظ سے ذمہ دہندی اور شرکت			
نمبر شمار	ذمہ	پروگرام	شکا
1	سرکاری حکام	3	157
2	طلبہ	6	1
	کل	9	158

سرگرمیوں اور مختلف شعبوں میں کیے جانے والے کاموں کا عملی طور پر جائزہ لینے کا موقع دیا گیا۔ (تفصیلات کے لیے دیکھئے جدول 6.10)۔

#### 6.4 شعبہ برنس سپورٹ سروسز کی کارکردگی

مرکزی بینکاری کے ایک سرگرم اور مستقبل بین موقف کی وجہ سے سروس سپورٹ کو بدلتے ہوئے تقاضوں سے مکمل طور پر ہم آہنگ ہونے اور خود کو طویل مدتی مقاصد کے حصول کے لیے تیار کرنا ہے۔ شعبہ برنس سپورٹ سروسز مختلف النوع خدمات کا امتزاج ہے جو ایک ہی سائے میں ڈھلی ہیں (اس کے ڈویژنز مشترکہ تعاون کے ذریعے بشکل جنس مالی تعاون فراہم کرتے ہیں)۔

اسٹیٹ بینک کی تشکیل نو کے نتیجے میں ستمبر 2006ء سے یہ شعبہ ایک ہی جگہ پر تمام خدمات فراہم کر رہا ہے۔ شعبے کی خدمات کی یکجائی دیگر کئی مرکزی بینکوں میں خدمات کی ساخت کے ساتھ مکمل طور پر ہم آہنگ ہے۔

بی ایس ایس ڈی نے اپنے دو سال مکمل کر لیے ہیں۔ شعبے کی موثر کارکردگی کی وجہ سے منجمنٹ کی طرف سے اعتماد کے نتیجے میں شعبے کے وظائف میں اضافہ کر دیا گیا ہے۔ ایمپلائز فنڈ منجمنٹ، بی سی ڈی ڈویژن، اثاثوں کا آپریشنل انتظام اور اس سے متعلق سرگرمیاں اور تعاون جیسے نئے وظائف اس میں شامل کر دیے گئے ہیں۔

برنس سپورٹ سروسز شعبے کی مدد سے اسٹیٹ بینک اپنے طویل مدتی مقاصد کے حصول میں اہم کردار ادا ہونے کے قابل ہو سکا ہے۔ بی ایس ایس ڈی کا پروکیورمنٹ ڈویژن موثر طریقے سے اپنے فرائض سرانجام دے رہا ہے کیونکہ اسے ایس بی پی بی ایس سی اور ایس بی پی کے لیے تمام اثاثوں کی خریداری کے مرکزی حیثیت حاصل ہے۔ یہ شعبہ اسٹیٹ بینک کے پبلک پروکیورمنٹ رولز 2004ء کے مطابق سامان کی خریداری کرتا ہے۔ یہ اپنے موجودہ کام میں مسلسل بہتری لا رہا ہے اور اپنے پروکیورمنٹ ڈھانچے میں اثر انگیزی لانے کے لیے عالمی بینک اور ڈی ایف آئی ڈی جیسے بین الاقوامی ترقیاتی اداروں کی منظوری حاصل ہے۔

اس ڈویژن نے ڈزاسٹر ریکوری سائٹ اور نیٹ ورک آپریٹنگ سینٹر کے قیام میں بہت مدد کی ہے۔ اس کے علاوہ آفس کے ساز و سامان، فرنیچر اور مشاورتی خدمات کی بھاری مقدار میں خریداری کی گئی ہے۔ پروکیورمنٹ ڈویژن نے تعمیر نو اور آئی ٹی پروکیورمنٹ میں جدید طرز فکر متعارف کروانے جیسے دو اہم سنگ میل عبور کیے۔ تین سالہ تربیتی پروگرام منعقد کروانا ایک اور اہم کارنامہ ہے جس میں کئی نامور ملکی اور غیر ملکی تربیت کرنے والوں کی خدمات حاصل کی گئیں۔ اس کے ساتھ ہی رقوم کے بہاؤ کے لیے ایک بین الاقوامی شہرت یافتہ ذریعہ حصول ایک اور کامیابی ہے۔

کسی بحران، مصیبت یا ہنگامی صورتحال کے پیش نظر ایس بی پی کے کاروباری معاملات کو جاری رکھنے کے لیے حسب ضرورت سہولتیں فراہم کی جاتی ہیں جبکہ ہنگامی حالات میں قیام کے لیے اسٹیٹ بینک کے ڈے کیئر سینٹر کو استعمال میں لایا جاسکتا ہے۔ بیچ لگژری ہوٹل کے ساتھ اسٹیٹ بینک کا خصوصی معاہدہ ہوا ہے جس کے تحت کسی بھی وقت مختصر نوٹس پر اسٹیٹ بینک کے ملازمین کے لیے 5 کمروں کی فراہمی کو یقینی بنایا جائے گا۔ 11 مئی 2009ء کو بی سی پی کی ایک مکمل ریہرسل کی گئی تھی جس میں ایس بی پی اور ایس بی پی بی ایس سی کے 70 ملازمین اسٹیٹ بینک کے کمپس میں ٹھہرے تھے۔ بی سی پی کے وظائف کی بی ایس ایس ڈی کو حوالگی اس شعبے کی کارکردگی کا اعتراف ہے۔

ایمپلائز بینیفٹ ڈویژن، اپنے کئی یونٹس کے ذریعے اندرونی اور بیرونی تمام فریقین کو چست اور تیز رفتار ادائیگیاں اور ایمپلائز بینیفٹ کھاتوں کی دیکھ بھال کی سہولتیں فراہم کرتا ہے۔ آرام و تفریح (آر اینڈ آر) الاؤنس کی پالیسی میں تبدیلی اس ڈویژن کی ایک اہم کامیابی ہے جس میں انتقال کر جانے والے ملازمین کے لواحقین کو یہ الاؤنس دیا جاتا ہے۔ اس پالیسی کے تحت اسٹیٹ بینک کا کوئی ملازم انتقال کرنے کے بعد اگر اُس سال کا آر اینڈ آر الاؤنس (نصف تسلیکی تنخواہ) نہیں لے چکا ہے تو وہ اس کے لواحقین کو دیا جاتا ہے۔

اسٹیٹ بینک کی جانب سے این سی بی ایس کے تحت ریٹائرمنٹ بینیفٹ اسکیم میں دو نئی اسکیموں کو متعارف کروایا گیا ہے جو یکم جون 2007ء سے لاگو ہیں مثال کے طور پر ای سی پی

ایف اور ای جی ایف بی ایس ایس ڈی کو ان دونوں فنڈز کے لیے سیکریٹریٹ کے طور پر ذمہ داری سونپی گئی ہے۔ ان فنڈز کے قیام اور انہیں چلانے کے لیے وراثت اور اس سے متعلق مسائل، قانونی اور کاؤنٹنگ کے پریشان کن معاملات درپیش تھے جن میں بڑے پیمانے پر قابو پایا گیا ہے اور یہ فنڈز جاری ہیں۔

اسٹیٹ بینک کے تمام پیشتر وظیفہ لینے والوں کو اگر کوئی پنشن یا فنڈ حاصل کرنا ہوتا ہے تو انہیں ایک جوابی لفافہ بھیجا جاتا ہے جس میں وہ اپنی گذشتہ نامزدگی کی دوبارہ تصدیق یا کوئی نئی نامزدگی بھیجتے ہیں۔ اس طریقے سے بی ایس ایس ڈی درست ادائیگیوں کے لیے اپنے ریکارڈ کو اپ ڈیٹ رکھتا ہے۔

پراپرٹی مینجمنٹ ڈویژن کے اہم فرائض میں اسٹیٹ بینک کے مرکزی بورڈ کی ذیلی تعمیراتی کمیٹی کے فیصلوں کے مطابق اسٹیٹ بینک کی جائیدادوں کا اجارہ، فروخت، بیمہ، ترقی اور متعلقہ رہنماہدایت پر عمل درآمد کرنا شامل ہیں۔ اس کے علاوہ ڈویژن اسٹیٹ بینک کی جائیداد کی بازتعمین قدر، اجارہ اور کرائے سے متعلق معاہدوں کی جانچ پڑتال اور ایس بی پی کی جائیدادوں کی فروخت / کرائے کے اثرات کے بارے میں نشاندہی کرتا ہے۔ اسلام آباد میں قائم اسٹیٹ بینک کی اسٹاف کالونی کے زیادہ استعمال کو یقینی بنانا بھی اس ڈویژن کی ذمہ داری ہے۔ حال ہی میں اس ڈویژن نے اسلام آباد میں رہائشیوں کے لیے الاٹ منٹ کے قوانین مخصوص کر دیے۔ اس ڈویژن کے تحت رواں سال سیالکوٹ میں جائیداد لیزنگ پردی گئی۔ لیزنگ پردینے کے بعد پہلی مرتبہ سپریم کورٹ آف پاکستان کی طرف سے لائسنس فیس کا وصول کرنا ایک اہم کارنامہ ہے۔ یہ مسئلہ 20 سال سے حل طلب تھا۔

لرننگ رییسورس سینٹر (ایل آری) اسٹیٹ بینک کا ایک اور امتیاز ہے۔ بامقصد انداز میں تعمیر کردہ، خوب صورت ترین و آرائش اور تمام سہولتوں سے آراستہ اس مرکز میں بینکاری برادری کی پڑھانے، سیکھنے اور اطلاعات سے متعلق ضروریات کو پورا کرنے کے لیے معیاری خدمات اور بھرپور وسائل فراہم کرنے کی ہر ممکن کوشش کی جاتی ہے۔ ایل آری کا انتظام انتہائی تربیت یافتہ اور ذمہ دار عملے کے ہاتھوں میں ہے۔ اسٹیٹ بینک کا ایل آری کشادہ کانفرنس رومز پر مشتمل ہے جو جدید سمعی و بصری آلات پر مبنی پیش کاری نظام سے مزین ہیں۔ ان جدید تکنیکی سہولتوں کے باعث سیکھنے کا عمل سہل اور پر لطف تجربے میں تبدیل ہو جاتا ہے۔ وڈیو کانفرننگ کی سہولت کے باعث سیمینارز، تربیت اور پیش کاری کو ایک نئی جہت سے روشناس کرانے میں مدد ملی ہے۔ اس سہولت کی فراہمی سے متعلق تربیتی سیشنز کی ضروریات بڑی حد تک پوری ہو گئی ہیں۔

ایل آری کو اسٹیٹ بینک میں تربیتی و ترقیاتی سرگرمیوں کے ایک بڑے معلوماتی مرکز کی حیثیت حاصل ہے۔ جہاں ایس بی پی کے مختلف شعبے اور اس کے ذیلی ادارے ایس بی پی بی۔ ایس سی اپنی صلاحیت سازی کے لحاظ سے اس کی سہولتوں سے مستفید ہو رہے ہیں۔ ایل آری عالمی سطح پر کانفرنس کرانے کے لیے اور سیکھنے کے لیے ایک بہترین جگہ ہے۔