

V

संगठन और प्रबंध

निरंतर परिवर्तनशील सामाजिक आर्थिक वातावरण में कर्मचारियों के कौशल और तकनीकी विशेषज्ञता के स्तर में लगातार वृद्धि करते रहना और उनमें उच्च स्तर की व्यावसायिकता लाना अपेक्षाकृत अधिक महत्वपूर्ण हो गया है। इस तथ्य को ध्यान में रखते हुए, वर्तमान प्रशिक्षण मॉड्यूलों में परिमार्जन करके, नए प्रशिक्षण कार्यक्रम शुरू करके और विविध देशी-विदेशी संस्थाओं में दौरों के माध्यम से अपने कर्मचारियों का एक्सपोजर बढ़ाकर नाबार्ड, अपने कर्मचारियों की क्षमता के निर्माण पर काफी जोर देता है। बैंक ने अपनी ओर से सक्रिय होकर मानव संसाधन प्रबंधन की कार्यनीतियाँ बनाकर ऐसा अनुकूल वातावरण तैयार करने का प्रयास किया है जिसमें कारपोरेट दर्शन को सुदृढ़ करते हुए ज्ञानार्जन, सृजनशीलता और अनुकूलनक्षमता को बढ़ावा देने की संस्कृति का निर्माण कर संगठन को अपना ध्येय हासिल करने में समर्थ बनाया जा सके।

सामान्य

अ. निदेशक मंडल

5.2 वर्ष के दौरान निदेशक मंडल की सात बैठकें हुईं। इसके अलावा कार्यकारी समिति की पाँच, लेखापरीक्षा समिति की चार और आरआईडीएफ / एआईसीएफ के अंतर्गत ऋणों के लिए मंजूरी समिति की आठ बैठकें हुईं।

5.3 श्रीमती रंजना कुमार ने अध्यक्ष और श्री य.शं.पा.थोरात ने प्रबंध निदेशक के रूप में दायित्व निभाया। भारतीय रिज़र्व बैंक के उप-गवर्नर श्री लीलाधर को भारतीय रिज़र्व बैंक की उप गवर्नर श्रीमती के. जे. उदेशी के स्थान पर 28 सितंबर 2004 से नाबार्ड का निदेशक नियुक्त किया गया। उन्हें कार्यकारी समिति, आरआईडीएफ के अंतर्गत ऋणों के लिए मंजूरी समिति और निदेशक मंडल की लेखापरीक्षा समिति का सदस्य भी नामित किया गया।

5.4 स्वामी शशांकानंद, डॉ. अमृता पटेल, प्रो. विजय शंकर व्यास, श्री सी. बाबू राजीव और डॉ. आर. कन्नन अपने कार्यकाल पूरे हो जाने पर 18 मई 2004 से निदेशक मंडल के सदस्य नहीं रहे। भारत सरकार के वित्तमंत्रालय के सचिव (वित्तीय क्षेत्र)

श्री एन.एस.सिसोदिया पदमुक्त होने के बाद 1 फरवरी 2005 से निदेशक नहीं रहे।

5.5 उड़ीसा सरकार के कृषि उत्पादन आयुक्त और अतिरिक्त मुख्य सचिव श्री एस.सी.होता और उत्तरांचल सरकार के कृषि सचिव श्री ओम प्रकाश को क्रमशः असम और तमिलनाडु सरकारों के नामितियों के स्थान पर 28 मई 2004 से तीन वर्ष की अवधि के लिए निदेशक के रूप में नियुक्त किया गया। उड़ीसा सरकार के कृषि उत्पादन आयुक्त और प्रधान सचिव श्री ए.के.त्रिपाठी को श्री एस.सी.होता के स्थान पर 1 जुलाई 2005 से निदेशक नियुक्त किया गया। बाद में उड़ीसा सरकार के कृषि उत्पादन आयुक्त और अतिरिक्त मुख्य सचिव श्री गौतम बुद्ध मुखर्जी को श्री ए.के. त्रिपाठी के स्थान पर 1 अगस्त 2004 से निदेशक नियुक्त किया गया। आरआईडीएफ के अंतर्गत ऋणों के लिए मंजूरी समिति के पुनर्गठन के बाद श्री गौतम बुद्ध मुखर्जी और श्री पी. राघवन को उसके सदस्यों के रूप में नामित किया गया। श्री गौतम बुद्ध मुखर्जी को लेखापरीक्षा समिति के सदस्य के रूप में भी नामित किया गया।

5.6 31 मार्च 2005 की स्थिति के अनुसार निदेशक मंडल में, राष्ट्रीय बैंक अधिनियम, 1981 की धारा 6(1) (ख) के अंतर्गत तीन रिक्तियाँ थीं, धारा 6(1)(ग) के अंतर्गत दो रिक्तियाँ थीं और धारा 6(1)(घ) के अंतर्गत एक रिक्ति थी।

आ. नाबार्ड का निरीक्षण

5.7 भारतीय रिज़र्व बैंक ने, 31 मार्च 2004 को नाबार्ड की वित्तीय स्थिति के संदर्भ में 8 नवंबर 2004 से 22 जनवरी 2005 तक नाबार्ड का सातवाँ वित्तीय निरीक्षण किया।

इ. क्षेत्रीय / जिला विकास प्रबंधक कार्यालय

5.8 वर्ष के दौरान इक्कीस जिला विकास प्रबंधक कार्यालय खोले गए जिससे 31 मार्च 2005 को इन कार्यालयों की कुल संख्या बढ़कर 359 हो गई। नाबार्ड का कारपोरेट कार्यालय मुंबई में स्थित है, जबकि राज्यों की राजधानियों में 28 क्षेत्रीय कार्यालय हैं, पोर्ट ब्लेयर में एक उप कार्यालय है और श्रीनगर में एक कक्ष है।

मानव संसाधन विकास

अ. प्रशिक्षण और कौशल-उन्नयन

क. अधिकारी और कार्यपालक

5.9 राष्ट्रीय बैंक स्टाफ महाविद्यालय, लखनऊ में, कार्य-व्यापार, व्यवहार और तकनीक के क्षेत्रों से संबंधित कुल 97 प्रशिक्षण कार्यक्रम चलाए गए जिनमें 1,952 अधिकारियों को प्रशिक्षण दिया गया. वर्ष के दौरान, औषधीय और संगंध पौधों, ग्रामीण ऋण और प्रबंधन में सहभागितमूलक दृष्टिकोण, विपणन कौशल और वाटरशेड परियोजनाओं के अनुप्रवर्तन पर प्रशिक्षण कार्यक्रम शुरू किए गए. वर्ष के दौरान, 49 अधिकारियों को सतर्कता प्रबंधन से जुड़ी जानकारी दी गई.

5.10 कुल मिलाकर 1,004 अधिकारियों को, विदेशी संस्थाओं सहित बाहरी एजेंसियों द्वारा विशेष रूप से तैयार किए गए और पूर्वनिर्धारित प्रकार के कार्यक्रमों, एक्सपोजर दौरों, कार्यशालाओं, सेमिनारों और सम्मेलनों में प्रतिनियुक्त किया गया. इन कार्यक्रमों में जो क्षेत्र शामिल किए गए, उनमें से कुछ इस प्रकार थे: भारतीय ऋण बाजार, निवेश और ट्रेजरी प्रबंध, ऋण अप्रेज़ल और अनुप्रवर्तन, जोखिम आधारित पर्यवेक्षण, जैव प्रौद्योगिकी, जल संसाधन विकास और प्रबंधन, बागवानी की उन्नत प्रौद्योगिकी, कम्प्यूटरीकृत वातावरण में निरीक्षण, आपदा प्रबंधन आदि. अधिकारियों को भारतीय उद्योग परिसंघ, मुंबई, भारतीय चेंबर ऑफ कामर्स एण्ड इंडस्ट्री परिसंघ, नई दिल्ली, एफआईके इंटरनेशनल, मुंबई स्टॉक एक्सचेंज, प्रिंस्टन अकादमी, अकादमी ऑफ एचआरडी, जीआईटीएएम इन्स्टिट्यूट ऑफ फॉरेन ट्रेड, विशाखापट्टनम, इनकनेक्टिवा, इंडीपेंडेंट पावर प्रोड्यूसर्स एसोसिएशन ऑफ इंडिया और जवाहरलाल इन्स्टिट्यूट ऑफ डेवलपमेंट बैंकिंग, हैदराबाद द्वारा आयोजित सेमिनारों और सम्मेलनों में भी प्रतिनियुक्त किया गया. पाँच राज्यों (गुजरात, कर्नाटक, महाराष्ट्र, राजस्थान और उत्तर प्रदेश के आदिवासी क्षेत्रों में स्थायी ग्रामीण विकास के लिए प्रौद्योगिकी अंतरण पर सीईसी-बायफ परियोजना के एक्सपोजर दौरे भी आयोजित किए गए.

5.11 संकाय सदस्यों और मानव संसाधन विकास विभाग के कुछ अधिकारियों को भारत सरकार के निर्देश पर विभिन्न राज्य स्तरीय प्रशिक्षण संस्थानों में आयोजित जिन प्रशिक्षण कार्यक्रमों में प्रतिनियुक्त किया गया, उनके नाम हैं (i) प्रत्यक्ष प्रशिक्षण कौशल, (ii) प्रशिक्षण डिजाइन और (iii) प्रशिक्षण मूल्यांकन. इन कार्यक्रमों की रूपरेखा टेम्स वैली यूनिवर्सिटी, स्लफ, यूके के सहयोग से प्रशिक्षण विकास परियोजना के तहत तैयार की गई, जिसका उद्देश्य था प्रशिक्षण की

योग्यता, प्रस्तुतीकरण कौशल, विषय विशिष्ट पाठ्यक्रमों की रूपरेखा की तैयारी और प्रशिक्षण कार्यक्रमों के मूल्यांकन आदि में सुधार लाना. वर्ष के दौरान कुल मिलाकर, बैंक के 2,956 अधिकारियों को प्रशिक्षण कार्यक्रमों, कार्यशालाओं, सेमिनारों, सम्मेलनों और एक्सपोजर दौरों हेतु प्रतिनियुक्त किया गया.

5.12 एक अभिनव कदम के रूप में वर्ष 2003 में नियुक्त किए गए 29 अधिकारियों के लिए प्रधान कार्यालय में सितंबर 2004 में 'आने वाली चुनौतियों का सामना' विषय पर एक कार्यशाला आयोजित की गई, जिसका लक्ष्य था उन्हें परिवर्तनशील कार्य वातावरण और कार्यों की बढ़ती हुई जटिलता की चुनौतियों का सामना करने के योग्य बनाना. आविष्कार सेंटर फॉर ह्यूमन एक्सलेंस, मुंबई द्वारा चलाए गए इस कार्यक्रम में समूह कार्यकलापों के लिए आवश्यक प्रयासों, वैयक्तिक अच्छाइयों और कमियों के मनोवैज्ञानिक आकलन, समय प्रबंधन और व्यक्तिगत परामर्श आदि पर बल दिया गया, जिससे सहभागियों को भावनात्मक सहनशीलता और तनाव से उबरने की योग्यता बढ़ाने में मदद मिली.

5.13 स्टाफ में क्षमता निर्माण की प्रक्रिया के भाग के रूप में एक नवोन्मेषी प्रणाली शुरू की गई, जिसके अंतर्गत वर्ष 2003 में बैंक में नियुक्त और प्रधान कार्यालय में पदस्थापित 29 अधिकारियों का चुने हुए वरिष्ठ अधिकारियों द्वारा मासिक बैठकों के माध्यम से पथप्रदर्शन किया गया जिसका उद्देश्य उनके बीच सामूहिक संवाद, आपसी जुड़ाव और पारस्परिक ज्ञानार्जन की प्रक्रिया को प्रोत्साहित करना था. इन बैठकों से न सिर्फ स्वयं अधिकारियों में बल्कि वरिष्ठ कार्यपालकों के साथ भी संवाद स्थापित हुआ और उनका आत्मविश्वास भी बढ़ा. इससे उन्हें ऐसा मंच भी मिला जिसके माध्यम से वे अपने प्रस्तुतीकरण और प्रबंधन कौशल के स्तर में सुधार कर सके.

ख. वरिष्ठ प्रबंध तंत्र द्वारा सेमिनारों/कार्यशालाओं में भाग लेना और उनके दौरे

5.14 अध्यक्ष श्रीमती रंजना कुमार ने एशियन डेवलपमेंट बैंक, मनीला में 'डेवलपिंग एण्ड एनेब्लिंग एनविरॉनमेंट फॉर एण्ड स्ट्रक्चरिंग असेट रीकंस्ट्रक्शन कंपनीज' और वाशिंगटन डीसी में विश्व बैंक द्वारा 'माइक्रो इन्व्हेयोरेंस सर्विसेज़ फॉर द पूअर' पर आयोजित कार्यशालाओं में भाग लिया. उन्होंने अमरीका के व्हार्टन बिज़नेस स्कूल और मार्शल बिज़नेस स्कूल में हुई चर्चाओं में भी सहभागिता की. प्रबंध निदेशक श्री य.शं.पा. थोरात ने चियांग माई, थाइलैंड में आयोजित इंटरनेशनल को-ऑपरेटिव अलायन्स, रीजनल को-ऑपरेटिव बैंकिंग एसोसिएशन फॉर द एशिया एण्ड पैसिफिक की छठी बैठक में भाग लिया और

यूनिवर्सिटी ऑफ रीडिंग, लंदन, यूके में 'सस्टेनेबल डेवलपमेंट' विषय पर अपना प्रेजेंटेशन दिया।

ग. अन्य कर्मचारियों का प्रशिक्षण

5.15 ग्रुप बी और सी कर्मचारियों को राष्ट्रीय बैंक प्रशिक्षण केंद्र, लखनऊ और आंचलिक प्रशिक्षण केंद्र, हैदराबाद में प्रशिक्षण दिया जाता है। वर्ष के दौरान 1,216 स्टाफ सदस्यों को इन केंद्रों में आयोजित 77 कार्यक्रमों में प्रशिक्षित किया गया। इसके अलावा इन दो केंद्रों और क्षेत्रीय प्रशिक्षण महाविद्यालय, बोलपुर में तीन प्रोन्नतिपूर्व प्रशिक्षण कार्यक्रम चलाए गए, जिनमें से प्रत्येक में 59 ग्रुप बी (अनुसूचित जाति और जनजाति) कर्मचारियों ने भाग लिया। कर्मचारियों के व्यक्तित्व को प्रभावशाली बनाने, उनके अंतर-वैयक्तिक कौशल में वृद्धि तथा उनमें तनाव प्रबंधन की क्षमता पैदा करने के उद्देश्य से 'विनिंग मेन' विषय पर एक कार्यशाला आयोजित की गई। सेवानिवृत्त होने वाले ग्रुप बी और सी कर्मचारियों को भारतीय रिज़र्व बैंक के आंचलिक प्रशिक्षण केंद्र में सेवानिवृत्ति लाभों और स्वास्थ्य संबंधी मुद्दों पर रिज़र्व बैंक द्वारा अपने कर्मचारियों के लिए आयोजित कार्यशाला में भाग लेने के लिए भी प्रतिनियुक्त किया गया।

आ. विशेषज्ञता वाले विभागों में मानव संसाधन विकास

5.16 विकास बैंकिंग के लिए ज्ञान के महत्व को ध्यान में रखते हुए संगठन ने अपनी स्थापना के समय ही आर्थिक अनुसंधान और विकास विभाग (डीयर) और तकनीकी सेवा विभाग जैसे विशेषज्ञता वाले विभागों की स्थापना की। आर्थिक अनुसंधान और विकास विभाग के अर्थशास्त्र और अनुसंधान की पृष्ठभूमि वाले अधिकारी, और कृषि तथा संबद्ध कार्यकलापों से जुड़े विभिन्न विषयों की विशेषज्ञता रखने वाले तकनीकी सेवा विभाग के अधिकारी प्रधान कार्यालय और क्षेत्रीय कार्यालयों में कार्यरत रहे हैं। डीयर के अधिकारी अन्य कार्यों के साथ-साथ ऋण-समर्थित निवेशों के प्रभाव-मूल्यांकन अध्ययन आयोजित करते हैं और ऐसे निवेशों की उपादेयता में सुधार लाने के लिए कार्यनीतियाँ विकसित करते हैं। साथ ही, वे आपूर्ति शृंखला प्रणालियों की क्षमता में सुधार के लिए जिन्स-विशिष्ट अध्ययन भी करते रहे हैं। इसी प्रकार, तकनीकी सेवा विभाग के अधिकारी बैंकरों, उद्यमियों, नीति निर्माताओं और किसानों के लिए डेटा-बेस रखते हैं और संदर्भ दस्तावेज़ के रूप में योजनाएँ तैयार करते हैं। साथ ही, वे उपयुक्त प्रौद्योगिकी की सहायता से उनके क्रियान्वयन में भी सहायता करते हैं।

5.17 डीयर और तकनीकी सेवा विभाग नियमित रूप से स्वयं और बाहरी एजेंसियों के साथ मिलकर ऐसे कार्यक्रम आयोजित करते हैं जिनमें उनके अधिकारियों को बैंकिंग और कृषि क्षेत्र की अद्यतन स्थिति से परिचित

कराया जाता है, विभिन्न योजनाओं के कार्यान्वयन से संबंधित जानकारी दी जाती है और अन्य महत्वपूर्ण सूचनाएँ उपलब्ध कराई जाती हैं।

5.18 डीयर ने वर्ष के दौरान दो एक्सपोजर कार्यक्रम आयोजित किए। पहला कार्यक्रम राष्ट्रीय बैंक स्टाफ महाविद्यालय लखनऊ में 7 से 16 फरवरी 2005 तक अर्थशास्त्र की योग्यता वाले नवनि्युक्त अधिकारियों के लिए आयोजित किया गया। कार्यक्रम का लक्ष्य था पारंपरिक और गैर-पारंपरिक निवेशों तथा ग्रामीण आधारभूत सुविधा परियोजनाओं के मूल्यांकन से संबंधित अध्ययनों के आयोजन में अधिकारियों को सक्षम बनाने के लिए उनकी विश्लेषणात्मक क्षमता में वृद्धि करना। दूसरा कार्यक्रम इंस्टिट्यूट ऑफ इकोनॉमिक प्रोथ, नई दिल्ली में 7 से 11 मार्च 2005 तक वरिष्ठ अधिकारियों के लिए आयोजित किया गया जिसका उद्देश्य वर्तमान मैक्रो आर्थिक परिदृश्य का विहंगावलोकन, कृषि पर विश्व व्यापार संगठन के प्रभाव को समझना, प्रबंधन सूचना प्रणाली में सुधार और कृषि क्षेत्र के कार्यनिष्पादन में सुधार के लिए कार्यनीतियाँ विकसित करना था।

5.19 डीयर ने भी 23 से 25 नवंबर 2004 तक राष्ट्रीय बैंक स्टाफ महाविद्यालय, लखनऊ में बैंक के अर्थशास्त्रियों की कार्ययोजना बैठक आयोजित की, जिसमें अन्य बातों के साथ-साथ बैंक द्वारा किए गए विभिन्न अध्ययनों के निष्कर्षों को आत्मसात् करने और अधिकारियों के कार्यनिष्पादन में सुधार के लिए कार्यनीतियाँ तैयार करने पर ध्यान केंद्रित किया गया। प्राप्त फीडबैक के आधार पर, प्रधान कार्यालय स्तर पर जो कार्यनीतियाँ बनाई गईं, उनपर नाबाई द्वारा 17 फरवरी 2005 को आयोजित एक बैठक में डॉ ए वासुदेवन, पूर्व कार्यपालक निदेशक, रिज़र्व बैंक और अन्य लोगों के साथ चर्चा की गई। अधिकारियों को शोध-पत्र तैयार करने के लिए प्रोत्साहित किया जाता है। कुछ शोध-पत्रों को विभिन्न सम्मेलनों में विचारार्थ स्वीकार भी किया गया है। व्यावसायिक दक्षता रखने वाले लोगों के साथ नियमित संवाद से भी अधिकारियों के कौशल में सुधार के साथ-साथ उनके द्वारा किए जाने वाले अध्ययनों की गुणवत्ता और व्याप्ति में भी सुधार होता है।

5.20 2004-05 के दौरान, तकनीकी सेवा विभाग ने आंध्र प्रदेश, कर्नाटक, राजस्थान, पश्चिम बंगाल और उत्तर प्रदेश में पाँच क्षेत्रीय कार्यशालाएँ आयोजित कीं, जिनमें संबंधित राज्यों में चुने गए ग्रस्ट क्षेत्रों के विकास और आम के निर्यात को बढ़ावा देने के लिए एक 'आम सम्मेलन' (मेंगो मीट) पर विशेष बल दिया गया। इसके अलावा, अपने-अपने विषय क्षेत्र की अद्यतन प्रौद्योगिकीय प्रगति से परिचित रखने के लिए बैंक के अधिकारियों के लिए चार विषयों अर्थात् पशुपालन, भूमि विकास, कृषि अभियांत्रिकी और मात्स्यिकी की कार्ययोजना बैठकें आयोजित की गईं और लघु सिंचाई तथा बाग और बागवानी के कनिष्ठ अधिकारियों के लिए दो क्षमता निर्माण कार्यशालाएँ भी आयोजित की गईं।

इ. भर्ती, पदोन्नति और स्टाफ की संख्या

क. सीधी भर्ती

5.21 वर्ष के दौरान, सात व्यक्तियों (अनुसूचित जाति श्रेणी से एक और शारीरिक रूप से विकलांग श्रेणी में से एक व्यक्ति सहित) को अधिकारी संवर्ग में नियुक्त किया गया। इनमें से एक अधिकारी विधि सेवा, एक राजभाषा सेवा, दो शिष्टाचार एवं सुरक्षा सेवा और तीन अधिकारी ग्रामीण विकास और बैंकिंग सेवा में भर्ती किए गए। तीन व्यक्तियों को ग्रुप 'बी' में (जिनमें से 1 व्यक्ति अ.जा.से हैं) और 25 व्यक्तियों को ग्रुप 'सी' में (जिनमें से 9 अ.जा., 1 अ.ज.जा. और 7 अन्य पिछड़े वर्ग से हैं) भर्ती किया गया।

ख. पदोन्नति

5.22 वर्ष के दौरान हुई पदोन्नतियों का विवरण तालिका 5.1 में दिया गया है। साथ ही, सब-स्टाफ संवर्ग में 27 कर्मचारियों (8 अजा और 6 अजजा) और लिपिकीय संवर्ग में 100 कर्मचारियों (22 अजा और 5 अजजा) की पदोन्नति की गई। इसके अलावा, सब-स्टाफ संवर्ग के दो कर्मचारियों को लिपिक के रूप में पदोन्नत किया गया। अधिकारियों के मामले में ग्रेड 'सी' से 'डी' में 10, ग्रेड 'डी' से 'ई' में 12 और ग्रेड 'ई' से 'एफ' में 11 अधिकारियों को पदोन्नत किया गया।

तालिका 5.1 वर्ष के दौरान हुई पदोन्नतियों			
विवरण	कुल	जिनमें से	
		अ.जा.	अ.ज.जा.
ग्रेड 'बी' से 'सी' अधिकारी	41	4	3
ग्रेड 'ए' से 'बी' अधिकारी	89	12	6
लिपिक से अधिकारी संवर्ग	82	2	4

ग. स्टाफ की संख्या

5.23 31 मार्च 2005 की स्थिति के अनुसार स्टाफ की संख्या 5,230 है, जिनमें से 1,306 अ.जा. और अ.ज.जा. संवर्ग के हैं (तालिका 5.2)। भूतपूर्व सैनिक और शारीरिक रूप से विकलांग स्टाफ की संख्या क्रमशः

तालिका 5.2 कुल स्टाफ संख्या			
संवर्ग	कुल	श्रेणी वार	
		अ.जा.	अ.ज.जा.
ग्रुप 'ए'	2,973	404 (13.6)	192 (6.5)
ग्रुप 'बी'	1,267	153 (12.1)	114 (9.0)
ग्रुप 'सी'	990	330 (33.3)	113 (11.4)
कुल	5,230	887 (16.9)	419 (8.0)

कोष्ठक में बताए गए आंकड़े कुल से प्रतिशत दर्शाते हैं।

136 और 104 रही, जो स्टाफ की कुल संख्या का क्रमशः 2.6 और 2 प्रतिशत हैं।

प्रशासनिक और अन्य मामले

अ. औद्योगिक संबंध

5.24 वेतन और भत्तों के संबंध में भारतीय रिजर्व बैंक से समानता रखने के मामले पर कर्मचारी और अधिकारियों के एसोसिएशनों द्वारा चलाए जा रहे आंदोलन की वजह से वर्ष के दौरान बैंक में औद्योगिक संबंध कुछ तनावपूर्ण रहे। विभिन्न मामलों पर ऑल इंडिया नाबार्ड एम्प्लॉईज एसोसिएशन और ऑल इंडिया नेशनल बैंक ऑफिसर्स एसोसिएशन से बैंक ने समय-समय पर विचारविमर्श जारी रखा। वरिष्ठ कार्यपालकों और मुख्य संपर्क अधिकारी की ऑल इंडिया नाबार्ड प्रोग्रेसिव एम्प्लॉईज वेल्फेयर एसोसिएशन के साथ नियमित रूप से तिमाही बैठकें हुईं।

5.25 उच्चतम न्यायालय के दिशानिर्देशों के अनुसार कार्यस्थल पर महिलाओं के यौन शोषण को रोकने के लिए प्रधान कार्यालय स्तर पर केंद्रीय शिकायत समिति और क्षेत्रीय कार्यालय स्तर पर 21 क्षेत्रीय शिकायत समितियाँ कार्यरत हैं।

आ. अ.जा./अ.ज.जा. कर्मचारियों के लिए कल्याणकारी उपाय

5.26 श्री वी.देवेन्द्र, मा.सदस्य, राष्ट्रीय अ.जा. आयोग, नई दिल्ली ने श्रीमती विभा सूद, निदेशक, राष्ट्रीय अ.जा./अ.ज.जा. आयोग, आंध्र प्रदेश के साथ आंध्र प्रदेश क्षेत्रीय कार्यालय में आकर बैंक के वरिष्ठ कार्यपालकों तथा एससी/एसटी वेल्फेयर एसोसिएशन के प्रतिनिधियों के साथ अ.जा./अ.ज.जा. के लिए आरक्षण और अन्य कल्याणकारी उपायों से संबंधित मामलों पर चर्चा की।

5.27 इन कर्मचारियों को दिए गए अन्य लाभ निम्नानुसार थे :-

- सीधी भर्ती में तथा भारत सरकार के अनुदेशों के अनुसार पदोन्नतियों के माध्यम से भरी गई रिक्तियों में अ.जा. / अ.ज.जा. के लिए आरक्षण का सख्ती से पालन।
- अ.जा. / अ.ज.जा. के 86 अधिकारियों और 59 कर्मचारियों के लिए तीन-तीन पदोन्नतिपूर्व प्रशिक्षण कार्यक्रम आयोजित किए गए।

- छात्रवृत्ति / पुस्तक अनुदान योजना के अंतर्गत अ.जा./ अ.ज.जा. कर्मचारियों के बच्चों को रु.1.08 लाख की राशि वितरित की गई. अब तक बी.आर.अंबेडकर लायब्रेरी के लिए एससी/ एसटी वेलफेयर एसोसिएशन की नौ इकाइयों को रु.0.44 लाख की पुस्तक अनुदान राशि दी गई है.

इ. स्टाफ को प्रदत्त अन्य लाभ

5.28 बैंक के 223 कर्मचारियों को कुल रु.1,001.61 लाख के आवास ऋण मंजूर किए गए. पिछले वर्ष और इस वर्ष मंजूर किए गए ऋण के समक्ष रु.985.15 लाख की राशि संवितरित की गई.

ई. पुस्तकालय सुविधा

5.29 स्टाफ के ज्ञान को निरंतर अद्यतन करने की दृष्टि से बैंक में प्रधान कार्यालय में डीयर के साथ संबद्ध केंद्रीय पुस्तकालय स्थापित है और क्षेत्रीय कार्यालय स्तर पर उसकी इकाइयाँ स्थापित हैं. पुस्तकालय में कृषि और संबद्ध कार्यकलापों, बैंकिंग, ग्रामीण विकास, सूचना प्रौद्योगिकी, प्रबंधन इत्यादि ज्ञान के विविध क्षेत्रों के संबद्ध विषयों पर पुस्तकों, पत्रिकाओं, रिपोर्टों आदि का बृहत् संग्रह है. इनके अलावा, बैंक 169 तकनीकी पत्रिकाएँ भी मँगाता है. पुस्तकालय समिति केंद्रीय पुस्तकालय के कार्य का तिमाही आधार पर अनुप्रवर्तन करती है.

उ. सूचना प्रौद्योगिकी

5.30 वर्ष के दौरान वर्तमान पद्धति के साथ-साथ वित्तीय लेखांकन साफ्टवेयर का प्रयोग भी जारी रहा. क्षेत्रीय कार्यालय और प्रधान कार्यालय के बीच इंटर-कनेक्टिविटी के लिए बैंक ने तीन चरणों में वाईड एरिआ नेटवर्क (वैन) परियोजना के कार्यान्वयन की पहल की है.वर्ष के दौरान सात कार्यालयों में वैन ने काम करना शुरू कर दिया है जबकि शेष कार्यालयों को परवर्ती चरणों में वैन से जोड़ा जाना प्रस्तावित है. वैन के अतिरिक्त, सुदूर क्षेत्रों में विशेषकर जहाँ वैन व्यवहार्य नहीं है, वहाँ बैंक वर्चुअल प्राइवेट नेटवर्क (वीपीएन) का भी प्रयोग करता है और इसे सभी कार्यालयों में उपलब्ध कराया गया है. बैंक के अन्य कारोबारी परिचालनों के लिए साफ्टवेयर एप्लिकेशन विकसित करने का कार्य चल रहा है.

ऊ. सतर्कता

5.31 राष्ट्रीय बैंक ने सतर्कता निगरानी पर बल देना जारी रखा और 15 क्षेत्रीय कार्यालयों / प्रशिक्षण संस्थानों के निवारक सतर्कता निरीक्षण किए. कर्मचारियों में जागृति लाने के लिए अधिकारियों के लिए दो विशेष

रूप से तैयार किए गए प्रशिक्षण कार्यक्रमों का आयोजन किया. राष्ट्रीय बैंक ने 1 से 6 नवंबर 2004 तक सतर्कता जागरूकता सप्ताह भी मनाया.

ए. निरीक्षण

5.32 वर्ष 2004-05 के दौरान प्रधान कार्यालय द्वारा 17 क्षेत्रीय कार्यालयों और 2 प्रशिक्षण संस्थानों का निरीक्षण किया गया. मासिक लेखापरीक्षा विवरणियों के माध्यम से क्षेत्रीय कार्यालयों में स्थित संगामी लेखापरीक्षा कक्षों का ऑफसाइट अनुप्रवर्तन किया गया. वर्ष के दौरान मध्यवर्ती लेखा (विविध अग्रिम और विविध लेनदार) की त्रैमासिक समीक्षाएँ पूरी की गईं. लेखापरीक्षा समिति ने निर्णय लिया है कि कारोबार के आधार पर 15 क्षेत्रीय कार्यालयों की लेखापरीक्षा वार्षिक आधार पर की जाए और बाकी क्षेत्रीय कार्यालयों की लेखापरीक्षा दो वर्ष में एक बार की जाए ; जबकि प्रधान कार्यालय के वित्त और लेखा विभाग, सामान्य प्रशासन विभाग, परिसर विभाग, उत्पादन ऋण विभाग और संसाधन संग्रहण विभाग का निरीक्षण वार्षिक आधार पर किया जाए और वित्तीय लेनदेनों से मुक्त अन्य विभागों का निरीक्षण दो वर्ष में एक बार किया जाए.

5.33 पाँच क्षेत्रीय कार्यालयों, नामतः आंध्र प्रदेश, गुजरात, उड़ीसा, राजस्थान और पश्चिम बंगाल तथा सामान्य प्रशासन विभाग, संसाधन संग्रहण विभाग एवं वित्त और लेखा विभाग के अतिरिक्त प्रधान कार्यालय के विभागों की संगामी लेखापरीक्षा का कार्य मैसर्स हरिभक्ति एण्ड कंपनी द्वारा किया गया. लेखापरीक्षा समिति ने निर्णय लिया कि भविष्य में क्षेत्रीय कार्यालयों में संगामी लेखापरीक्षा आंतरिक रूप से की जाए और प्रधान कार्यालय के वित्त और लेखा विभाग, सामान्य प्रशासन विभाग, परिसर विभाग, संसाधन संग्रहण विभाग और निवेश ऋण विभाग के सह वित्तपोषण कक्ष की संगामी लेखापरीक्षा सनदी लेखापरीक्षकों की किसी बाहरी फर्म से कराई जाए.

5.34 पश्चिम बंगाल क्षेत्रीय कार्यालय, कोलकाता स्थित आंचलिक लेखा परीक्षा कक्ष के बंद होने के परिणामस्वरूप पूर्वोत्तर के सात क्षेत्रीय कार्यालयों का निरीक्षण कार्य प्रधान कार्यालय के निरीक्षण विभाग को सौंपा गया. इन सातों क्षेत्रीय कार्यालयों में संगामी लेखापरीक्षा कक्षों की स्थापना की गई है.

ए. जनसंपर्क

5.35 बैंक ने विभिन्न कार्यक्रमों, यथा अंतरराष्ट्रीय व्यापार मेला, नई दिल्ली में कृषि मंत्रालय के थीम पैविलियन, कोलकाता में फिक्की द्वारा आयोजित एगो हॉर्टिकल्चर एक्सपोजीशन, एग्री इंडिया 2004 और किसान 2004, पुणे आदि में भाग लिया. नाबार्ड के अनुरोध पर इंडियन एक्सप्रेस

समूह के 'इंडियन एक्सप्रेस' और 'लोकसत्ता'. समाचार पत्रों ने पाक्षिक आधार पर कृषि पर एक पृष्ठ का प्रकाशन करना जारी रखा.

5.36 बैंक की गृह पत्रिका नाबार्ड परिवार ने एसोसियेशन ऑफ बिजनेस कम्युनिकेटर्स ऑफ इंडिया (एबीसीआई) से संपादकीय और फीचर के लिए अलग-अलग दो राष्ट्रीय पुरस्कार प्राप्त किए. नाबार्ड के कृषीतर निवेशों पर 'लाइफ लाइन' फिल्म वर्ष के दौरान पूरी की गई. नाबार्ड के स्थापना दिवस 12 जुलाई 2004 के अवसर पर प्रख्यात वैज्ञानिक और राष्ट्रीय कृषक आयोग के अध्यक्ष डॉ.एम.एस. स्वामीनाथन ने बैंक के स्टाफ सदस्यों को संबोधित किया.

ओ. हिन्दी के प्रयोग को बढ़ावा देना

5.37 राष्ट्रीय बैंक ने अपने दैनंदिन कार्यों में हिन्दी के प्रयोग को बढ़ावा देने के लिए सतत प्रयास करना जारी रखा. राजभाषा कार्यान्वयन समिति द्वारा सरकारी नीति की तुलना में हिन्दी के प्रगामी प्रयोग से संबंधित प्रगति की लगातार समीक्षा की गई और उसके कार्यान्वयन के लिए प्रभावी कदम उठाए गए.

5.38 भारत सरकार की हिन्दी शिक्षण योजना के अंतर्गत 48 स्टाफ सदस्यों को आवश्यक प्रशिक्षण प्रदान किया गया. आशुलिपिकों को हिन्दी आशुलिपि प्रशिक्षण के लिए चालू आधार पर लगातार प्रतिनियुक्त किया जाता रहा और 1,074 स्टाफ सदस्यों को कंप्यूटर पर हिन्दी में काम करने का प्रशिक्षण प्रदान किया गया. राष्ट्रीय बैंक स्टाफ महाविद्यालय, लखनऊ में 16 अनुवादकों के लिए हिन्दी अनुवाद से संबंधित एक सप्ताह का प्रशिक्षण कार्यक्रम चलाया गया ताकि वे नई बैंकिंग संकल्पनाओं और शब्दावली से परिचित हो सकें. राष्ट्रीय बैंक स्टाफ महाविद्यालय, लखनऊ में 20 वरिष्ठ अधिकारियों के लिए एक चार-दिवसीय हिन्दी कार्यशाला आयोजित की गई तथा राजभाषा अधिकारियों की एक वार्षिक कार्ययोजना बैठक का आयोजन भी किया गया. भारत सरकार की राजभाषा नीति के अनुपालन की स्थिति की

जाँच करने के उद्देश्य से सात क्षेत्रीय कार्यालयों और एक प्रशिक्षण संस्थान का निरीक्षण किया गया.

5.39 क्षेत्रीय कार्यालयों में हिन्दी के प्रगामी प्रयोग के समग्र कार्यनिष्पादन के लिए राजस्थान (क्षेत्र 'क'), महाराष्ट्र (क्षेत्र 'ख') और आंध्र प्रदेश (क्षेत्र 'ग') कार्यालयों को वर्ष 2003-04 की राजभाषा शील्ड प्रदान की गई. मध्य प्रदेश और उत्तर प्रदेश (क्षेत्र 'क'), गुजरात (क्षेत्र 'ख') और कर्नाटक (क्षेत्र 'ग') कार्यालयों को द्वितीय और तृतीय स्थान प्राप्त करने के लिए योग्यता प्रमाणपत्र प्रदान किए गए. हिन्दी में श्रेष्ठ कार्य के लिए महाराष्ट्र, कर्नाटक और जम्मू तथा कश्मीर क्षेत्रीय कार्यालयों को राजभाषा विभाग, गृह मंत्रालय, भारत सरकार द्वारा राजभाषा शील्ड प्रदान की गई.

5.40 वर्ष के दौरान बैंक की गृह पत्रिका 'राष्ट्रीय बैंक सृजना' को विभिन्न संगठनों, जैसे भारतीय रिज़र्व बैंक और एबीसीआई द्वारा तीन पुरस्कार प्रदान किए गए.

5.41 वर्ष के दौरान, बैंक के वर्तमान और सेवानिवृत्त कर्मचारियों के लिए 'कृषि और ग्रामीण विकास' से संबंधित हिन्दी में मूल पुस्तक लेखन पुरस्कार योजना जारी रही. हिन्दी के प्रयोग को प्रोत्साहन देने हेतु स्टाफ सदस्यों और उनके परिवार के सदस्यों के लिए हिन्दी प्रतियोगिताएँ भी आयोजित की गईं.

औ. संसदीय समितियों के दौरे

5.42 पाँच संसदीय समितियों ने ग्रामीण ऋण और विकास से संबंधित विविध पहलुओं पर नाबार्ड के साथ विचार-विमर्श किया. ये समितियाँ थीं : (i) सरकारी आश्वासनों पर राज्यसभा समिति, (ii) खाद्यान्न, उपभोक्ता मामलों और सार्वजनिक वितरण पर स्थायी समिति, (iii) प्राक्कलन समिति (लोकसभा) का अध्ययन दल, (iv) ग्रामीण विकास पर स्थायी समिति और (v) शहरी और ग्रामीण विकास पर स्थायी समिति.