

## 6 انسانی وسائل میں پیش رفت

### 6.1 عمومی جائزہ

انسانی وسائل کا شعبہ اسٹیٹ بینک کے اعلیٰ مقاصد کے حصول اور اس کی نمو میں اپنا کردار ادا کرنے کے ساتھ ساتھ مؤثر انداز میں بینک کے تمام شعبوں کی ضروریات پوری کر رہا ہے۔ گذشتہ سال شعبے کی تشکیل نو کے بعد جدت پسندی اور خود کار نظام کے ذریعے شعبے کے معاملات میں بہتری لانے کا عمل جاری ہے۔ ملازمین کی بھرتی، انتخاب، تربیت اور ترقی کے مراحل میں بین الاقوامی انسانی وسائل کے بہترین طریقوں کے استعمال سے اس شعبے کی خدمات کے معیار کو مزید بہتر بنایا جا رہا ہے۔ مالی سال 2008ء بہت دشوار رہا کیونکہ گرانی میں غیر معمولی اضافے کی وجہ سے اس شعبے کوئی بھرتیوں اور ضرر پذیر ملازمین کو برقرار رکھنے کے لیے جارحانہ حکمت عملی اختیار کرنا پڑی جبکہ صلاحیتوں کو مزید بہتر بنانے کے لیے دیگر اقدامات بھی کیے گئے۔

### 6.2 انسانی وسائل کا جائزہ

بینک کے مختلف شعبوں (جیسے زرعی پالیسی، تحقیق، مکاناتی مالکاری، کارپوریٹ سروس اور بینکاری پالیسی اور قواعد و ضوابط) کو مزید مؤثر بنانے کے لیے اسٹیٹ بینک کے ملازمین کی تعداد میں بہت زیادہ اضافہ کیا گیا۔ گریڈ کے لحاظ سے (دیکھئے جدول 6.1) دیے گئے جائزے سے ظاہر ہوتا ہے کہ سینئر مینجمنٹ کی سطح پر تعداد میں زیادہ اضافہ ہوا ہے جبکہ OG-4 کے ہیڈ کاؤنٹ کا بڑھنا اس سطح پر پرموشنز کی عکاسی کرتا ہے۔ اسٹیٹ بینک میں کی جانے والی بھرتیوں میں گذشتہ سال کے مرد و خواتین کے تناسب کو برقرار رکھا گیا ہے جو کہ بالترتیب 92 فیصد اور 8 فیصد ہے۔

جدول 6.1: اسٹیٹ بینک میں انسانی وسائل کی صورتحال

گرید	مالی سال 07ء	مالی سال 08ء
SG-1	3	3
OG-8	8	8
OG-7	20	30
OG-6	27	40
OG-5	100	104
OG-4	143	171
OG-3	469	417
OG-2	171	206
OG-1	195	191
سپورٹ ملازمین	182	175
کنٹرولنگ ملازمین	22	59
کل	1340	1404

### 6.2.1 انسانی وسائل کی پالیسیاں اور بھرتی

انسانی وسائل کے شعبے کو تشکیل شدہ اسٹیٹ بینک کے ویژن اور مقصد سے ہم آہنگ کرنے کے لیے بھرتیوں، ترقی اور کارکردگی کی جانچ کی پالیسیوں پر نظر ثانی کی گئی تاکہ اسے منڈی کے چیلنجوں، کارکردگی پر توجہ مرکوز کرنے اور ملازمین کی خواہشات سے عہدہ برآ ہونے کے قابل بنایا جاسکے۔ اسٹیٹ بینک کی افرادی قوت کی قلیل و طویل مدتی ضروریات کو پورا کرنے کے لیے ایچ آر ڈی ایک مستعد اور شفاف نظام پر عمل پیرا ہے۔

بڑی تعداد میں بھرتیوں کے لیے ”نیشنل ٹیسٹنگ سروسز (این ٹی

ایس)“ کی خدمات حاصل کی گئی ہیں۔ مزید برآں آئی ٹی کے لیے بیرونی ذرائع سے گلوبس ٹیکنیکی خدمات حاصل کی گئی ہیں جبکہ فنانس، انفراسٹرکچر اور ہاؤسنگ وغیرہ میں تجربہ کار افراد کی بھرتیوں کے لیے مختلف ایگزیکٹو ایپلائمنٹ فرموں سے رجوع کیا گیا ہے۔ ویب پر مبنی بھرتی کے نظام اور شعبے کے طریقہ کار میں بہتری کے ذریعے بھرتیوں کے عمل کو سادہ بنایا گیا ہے۔

شعبہ انسانی وسائل نے اسٹیٹ بینک کو ایک عمدہ آج کی حیثیت سے روشناس کرانے کے لیے اپنی کوششوں کو تیز کر دیا ہے، اس سلسلے میں ملک بھر کی تمام تسلیم شدہ جامعات کا دورہ کیا گیا۔ اسٹیٹ بینک کی سہا کو مزید اجاگر کرنے کے لیے ہائیر ایجوکیشن کمیشن سے منظور شدہ جامعات اور انسٹی ٹیوٹس کے آکنامکس، بینکنگ اینڈ فنانس اور مینجمنٹ سائنسز کے شعبوں کے دورے بھی کیے گئے۔ اس کے پہلے مرحلے میں کس، پنجاب یونیورسٹی، گورنمنٹ کالج یونیورسٹی اور لاہور اسکول آف آکنامکس میں منعقد ہونے والے روزگار میلوں میں شرکت کی گئی۔ جبکہ ملک کے دیگر حصوں میں واقع یونیورسٹیوں کا دورہ آئندہ سال کیا جائے گا۔ 2007-08ء کے دوران کل 166 گریجویٹ اور پیشہ ور افراد کو بھرتی کیا گیا ہے۔

2007-08ء کے دوران کی گئی بھرتیوں میں SBOTS-14 شماراتی افسران اور تجزیہ کاروں کا ایک ایک بیچ شامل تھا جنہیں ”ایلائیڈ فوکسڈ تھیوریٹیکل ٹریننگ“ بنام میں جاری ہے (دیکھئے جدول 6.2)۔ معمول کی بھرتیوں کے علاوہ 44 پیشہ ور افراد منتظم و غیر منتظم عہدوں پر فائز ہوئے اور انہیں اسٹیٹ بینک کے مخصوص شعبوں میں قلیل مدت کے لیے کنٹریکٹ کی بنیاد پر بھرتی کیا گیا۔ ان ملازمین میں 13 کرکٹ کے کھلاڑی بھی شامل ہیں جنہیں اسٹیٹ بینک کی کرکٹ ٹیم میں شمولیت کے لیے بھرتی کیا گیا ہے۔

جدول 6.2: 2000ء سے 2007ء کے دوران بھرتیوں کی مجموعی صورتحال										
سال	تجزیہ کار	شماریاتی افسر	پیشہ ور افراد	ملازمین کی تعداد						
				OG-2 ایس بی اوئی ایس	OG-3	OG-4	OG-5	OG-6	OG-7	کل
2000ء	0	0	-	0	0	0	0	0	0	0
2001ء	0	0	-	41	0	0	31	4	-	76
2002ء	24	12	-	46	0	3	2	1	-	88
2003ء	20	1	-	67	2	1	20	0	-	111
2004ء	0	0	-	28	1	0	0	0	-	29
2005ء	0	0	-	44	1	0	0	0	-	45
2006ء	07	0	-	41	1	4	18	0	-	71
2007ء	10	06	03	34	51	25	04	04	05	142
2008ء	17	16	22	59	21	15	08	06	02	166
کل	78	35	25	360	77	48	83	15	07	728

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

انتظامیہ کے مقاصد کے اظہار اور کارکردگی پر زور دینے کے لیے پرفارمنس مینجمنٹ سسٹم کا نام تبدیل کر کے ”کارکردگی کی جانچ اور بہتری کا نظام“ رکھا گیا ہے۔ پی ایم آئی ایس میں مزید بہتری لانے کے لیے مسلسل کوششیں کی جا رہی ہیں تاکہ زیادہ سے زیادہ بہتر نتائج حاصل کیے جاسکیں۔ 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 جمع کرا سکتے ہیں۔ اس کے علاوہ ملازمین کو اپنی کارکردگی کے لحاظ سے دی گئی درجہ بندی کو خود دیکھنے کی سہولت بھی موجود ہے۔

### جدول 6.3: OG-2 اور اس سے زائد گریڈ کے ملازمین کے لیے میٹ پر سالانہ اضافہ

فیصد	اپریل کی پٹی
14%	A
10%	B+
7%	B
1%	C
NIL	D

بیل کرو (Bell Curve) کے اصول کے اطلاق کو اسٹیٹ بینک کی ابھرتی ہوئی ساخت کو مد نظر رکھتے ہوئے مزید سہل بنا یا گیا ہے اور اس ضمن میں شعبے و گروپ کی سطح پر زیادہ اختیارات منتقل کیے گئے ہیں۔ اسٹیٹ بینک کے ذیلی اداروں میں OG-2 سے OG-4 کی سطح پر عارضی تعیناتی کے رجحان میں اضافے، دونوں ذیلی اداروں کی مخصوص نوعیت کے باعث دیگر اداروں سے عارضی تعیناتی کی پالیسی کو ختم کر دیا گیا جبکہ ذیلی اداروں میں OG-2 سے OG-4 اور OG-5 کے لیے ایک علیحدہ تیل کرو تشکیل دیا گیا ہے۔ مزید برآں انتظامیہ نے کارکردگی کے لحاظ سے تنخواہ میں اضافے کے مؤقف کو برقرار رکھا ہے۔ قابلیت کی

بنیاد پر سالانہ اضافے (ای ایم آئی) کے تحت وینج بل کو 5 سے بڑھا کر 8 فیصد کر دیا گیا ہے اور اسے مختلف زمروں میں تقسیم کیا گیا ہے (دیکھئے جدول 6.4-6.3)۔ OG-1 اور اس سے کم ملازمین کے لیے تیل کرو کو گزشتہ سال کی سطح پر برقرار رکھا گیا ہے۔ پالیسی میں تبدیلی کی وجہ سے ملازمین کو کارکردگی بونس نہیں دیا گیا۔

### 6.2.3 انعامات و ستائش

قابلیت کی بنیاد پر سالانہ اضافے کے علاوہ ملازمین کی سالانہ کارکردگی کا اعتراف کرنے کے لیے انعامات و ستائش کی پالیسی وضع کی گئی جس کے تحت سہ ماہی بنیادوں پر ملازمین کی کارکردگی اور کوششوں کو سراہا جاتا ہے۔ اس سلسلے میں انہیں سرٹیفکیٹ یا نقد انعامات سے نوازا جاتا ہے۔ یہ سرٹیفکیٹ شعبے کے سربراہ یا گروپ مینجمنٹ کی باہمی مشاورت سے زیادہ قابلیت کے حامل ملازمین کو دیے جاتے ہیں۔ اس پالیسی کے تحت 2007-08ء کے دوران مختلف سطح پر 1470 افراد کو انعامات سے نوازا گیا ہے (دیکھئے جدول 6.5)۔

#### 6.2.4 اسٹیٹ بینک آف پاکستان میں ترقی

جدول 6.4: G-1 اور اس سے کم گریڈ کے ملازمین کے لیے مہرٹ پر سالانہ اضافہ

حاصل کردہ مارکس	مہرٹ پر سالانہ اضافہ
49-50	4%
47-48	3%
41-46	2%
11-40	1%
0-10	NIL

ملازمین کی صلاحیتوں کو زیادہ سے زیادہ بہتر انداز میں بروئے کار لانے اور بینک کے ویژن اور مشن کے حصول کے لیے اسٹیٹ بینک کے ملازمین کی ترقی کے متعلق پالیسی کی تشکیل نو کی گئی اور اسے بینک کے اسٹریٹجک مقاصد سے منسلک کر دیا گیا ہے۔ ملازمین کو ترقی صرف اور صرف کارکردگی کی درجہ بندی کی بنیاد پر دی جاتی ہے۔ ترقی کی پالیسی میں تبدیلی کی وجہ سے ملازمین کو ان کی کارکردگی کی درجہ بندی کی بنیاد پر دو، تین یا چار سال کے عرصے میں تیزی کے ساتھ ترقی دی جاتی ہے۔ 2007-08ء کے دوران 133 افسران کو اگلے گریڈ میں ترقی دی گئی ہے (دیکھئے جدول 6.6)۔ پروموشن انٹرویوز کو مزید جامع بنانے کے لیے رویوں پر مبنی انٹرویوز کی تکنیک اپنائی گئی ہے جس میں پوزیشن سے متعلق صلاحیتوں پر توجہ مرکوز ہوتی ہے۔

#### جدول 6.5: شعبے کی جانب سے دپے گئے تفریقی خط

یول	2006ء	2007ء	2008ء	کل
یول 1	-	-	-	-
یول 2	95	505	350	950
یول 3	31	162	120	313
یول 4	-	-	-	-

#### 6.2.5 نئے شعبے

منڈی کی بلدی ہوئی کی ضروریات اور فرائض کی انجام دہی کے لیے جو شعبے تخلیق کیے گئے ہیں ان میں زرعی پالیسی اور ریسرچ کلسٹر میں مالی استحکام کا شعبہ، کاروباری پالیسی اور قواعد و ضوابط گروپ میں شعبہ تحفظ صارفین اور ترقیاتی مالیات گروپ میں مالی شمولیت پروگرام آفس شامل ہیں۔

#### 6.2.6 انعامات کا نظم و نسق

جدول 6.6: ترقیاں

گرید	مالی سال 2006-07ء	مالی سال 2007-08ء
OG-2	2	1
OG-3	106	46
OG-4	44	36
OG-5	26	19
OG-6	4	10
OG-7	2	6
OG-8	-	1
کل	184	119

اسٹیٹ بینک میں یکم جون 2007ء کو نئے معاوضوں اور ثمرات کے ڈھانچے کو نافذ کیا گیا جس کے تحت آریکل ای آر پی سے متعلق مختلف پہلوؤں کی یکجہائی اور اس کے ضابطے کے طریقوں کو بہتر بنایا گیا، اس کے علاوہ نئے ملازمین کے لیے ریٹائرمنٹ بینیفٹ ٹرسٹ فنڈ کا قیام عمل میں لایا گیا ہے۔

گرانی کے دباؤ میں مسلسل اضافے کی وجہ سے تنخواہوں اور پنشن کا متعدد بار جائزہ لیا گیا اور یکم ستمبر 2007ء سے عبوری ریلیف کی شکل میں ملازمین کی تنخواہوں میں 10 فیصد اضافہ کیا گیا جبکہ پنشن میں بھی اتنا ہی اضافہ ہوا۔ بعض ضابطوں اور ثمرات کا بھی جائزہ لیا گیا جنہیں طویل مدت سے نظر انداز کیا گیا تھا تاہم انہیں بدلنے ہوئے حالات کے تقاضوں سے ہم آہنگ کرنا ضروری تھا۔ بینک میں ریٹائرمنٹ اینڈ ریٹائرمنٹ چھٹیوں کے عمل کو مزید موثر بنانے کے لیے ذمہ دار افراد کو رہنما ہدایات دی گئیں جس سے انہیں اپنے عملے کی آرائینڈ آرچھٹیوں کی منصوبہ بندی کرنے میں مدد ملی ہے۔

#### 6.2.7 ملازمین کا تناسب

این بی سی کے آغاز کی وجہ سے مالی سال 2007-08ء کے دوران ملازمین کے تناسب میں قابل ذکر کمی ہوئی ہے۔ اس سال غیر رضا کارانہ طور پر علیحدہ ہونے والوں کی تعداد 12 فیصد کم ہو گئی جبکہ رضا کارانہ کے زمرے میں 11 فیصد اضافہ ہوا ہے (دیکھئے جدول 6.7)۔

#### 6.3 تربیت و پرواخت

مالی سال 08ء کے دوران تربیتی ٹیم نے اسٹیٹ بینک کے اہلکاروں کی مہارت میں بہتری لانے اور ملازمت کی مناسبت سے تربیت کی ضروریات کو پورا کیا۔ بینک کے اسٹریٹجک

**جدول 6.7: ملازمین کا تناسب**

سال	غیر رضا کارانہ تناسب	رضا کارانہ تناسب	کل
2002-03ء	24	54	78
2003-04ء	21	37	58
2004-05ء	17	59	76
2005-06ء	19	73	92
2006-07ء	30	87	117
2007-08ء	13	75	88

مقاصد کو پورا کرنے کے لیے چند معروف پیشہ ور افراد کو تربیتی ٹیم میں شامل کیا گیا ہے۔ اس کا اندازہ جدول 6.8 سے بخوبی لگایا جاسکتا ہے جس میں تربیت حاصل کرنے والے افراد کی تعداد کے ساتھ ساتھ مالی سال 07ء اور 08ء کا تقابل بھی پیش کیا گیا ہے۔

### 6.3.1 اندرونی اور ملک گیر تربیت

مالی سال 08ء میں اندرونی تربیت کے پروگرام کو زیادہ فوجیت دی گئی۔ یہ تربیت ایل آرسی، نفا اور پاکستان میں موجود دیگر پیشہ ورانہ اداروں میں دی گئی۔ تربیت کی ضروریات جاننے کے لیے پی آئی ایم ایس فارم کو مد نظر رکھا جاتا ہے۔ جدول 6.9 میں منعقد ہونے والے تربیتی اجلاسوں کی تفصیلات بیان کی گئی ہیں۔ تربیت کی اہم ضروریات کو پورا کرنے کے لیے اندرونی تربیتی پروگرام ترتیب دیے گئے۔

### 6.3.2 غیر ملکی تربیت اور اعلیٰ تعلیم

**جدول 6.8: تربیت میں شریک افراد**

شعبہ	تربیتی شعبہ	شعبہ
مالی سال 07ء	مالی سال 08ء	مالی سال 08ء
226	772	772
356	579	579
582	1,351	1,351

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۔ 30 جون 2008ء کے اختتام تک 124 افسران نے اسٹیٹ بینک کے اہم فرائض سے متعلق مختلف تربیتی کورسز، ورکشاپس، سیمینارز، مینٹگ اور دیگر پروگراموں میں شرکت کی۔ تربیت حاصل کرنے سے افسران کی تخصیصی معلومات اور فرائض انجام دینے کی صلاحیت میں اضافہ ہوا ہے۔ یہ پروگرام زیادہ تر آئی ایم ایف، ریزرو بینک آف آسٹریلیا، فیڈرل ریزرو بینک آف نیویارک، مانیٹری اتھارٹی آف سنگا پور، بینک آف

کینیڈا، سینٹرل بینک آف سری لنکا، ایس ای اے سی ای این مرکز سی بی بی ایس۔ بینک آف انگلینڈ، آفس آف ڈی کمپٹر ولر آف کرنسی، امریکہ (اوسی سی)، بی اے اے سی۔ بینک آف، اے پی آرا آسٹریلیا، آربی آئی اور دیگر اہم اداروں میں منعقد کیے گئے۔ سال 2008ء کے دوران غیر ملکی تربیتی پروگرام کے بارے میں تفصیلات جدول 6.10 میں دی گئی ہیں۔

**جدول 6.9: اندرونی 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 آرسی	91	582	24
2	نفا	208	121	23
3	دیگر	156	69	91
	کل	455	772	138

### 6.3.3 انٹرن شپ پروگرام

کارپوریٹ ذمہ داریوں کے لحاظ سے اسٹیٹ بینک ہر ملک کی تسلیم شدہ جامعات کے سرفہرست طلبہ کو ہر سال تین انٹرن شپ پروگرامز کی سہولت دیتا ہے۔ اس سال مختلف اداروں کی طرف سے 132 طالب علموں نے انٹرن شپ پروگرام میں حصہ لیا۔

### 6.3.4 بین الاقوامی انٹرن شپ پروگرام 2008ء

بین الاقوامی انٹرن شپ پروگرام کا آغاز 2007ء میں ہوا تھا۔ اس کے تحت بین الاقوامی یونیورسٹیوں کے طالب علموں کو انٹرن 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 مسائل پر تجرباتی تحقیق کرنے کا موقع ملتا ہے۔ تحقیق کے لیے 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 تک پہنچا سکتا ہے۔ اس سال انٹرن شپ پروگرام کے لیے سلیکشن کے عمل میں کامیابی کے بعد 4 طالب علم شامل ہوئے ہیں (دیکھئے جدول 6.11-6.12)۔



لاہیریری کے 14 اہم ترقیاتی منصوبوں میں اہم پیش رفت ہوئی ہے جس میں سمعی و بصری لاہیریری کا قیام، لاہیریری سیکورٹی نظام کا نفاذ، تمام کتابوں پر بارکوڈ لگانا اور کتابوں کے تمام مجموعوں پر چھپے ہوئے پتے لگانا شامل ہیں۔ ابتدائی تین منصوبوں کا کام ایک سال کی مدت میں جون 2008ء میں مکمل ہونا تھا جبکہ چوتھا منصوبہ دسمبر 2008ء میں مکمل ہونا ہے۔ منصوبے کے مطابق لاہیریری نے کامیابی کے ساتھ اپنے تینوں منصوبوں کو پورا کر لیا ہے جبکہ چوتھے منصوبے کے 36 فیصد کام مکمل ہو چکا ہے اور بقیہ کام اپنے شیڈول کے مطابق چل رہا ہے۔ لاہیریری کی گذشتہ تین سالہ کارکردگی کا جائزہ جدول 6.13 میں دیا گیا ہے۔

2007-08ء	2006-07ء	2005-06ء	جدول 6.13: آپریشنل شعبے	جدول میں دیے گئے اعداد و شمار سے لاہیریری کی چند خدمات کی عکاسی ہوتی ہے۔ کسی بھی لٹریچر کی تلاش یا ان کے حوالہ جات کے خریداری بارے میں سوالات کا جواب دینے کے لیے لاہیریری اس رکن سے براہ راست یا پھر ٹیلی فون، فیکس اور ای میل کے ذریعے رابطہ کرتی ہے۔ لاہیریری اپنے ممبرز کی ضروریات پوری کرنے کے لیے دیگر لاہیریریوں سے دستاویزات فراہم کرنے کا اہتمام بھی کرتی ہے۔ الیکٹرانک دستاویز رسانی نظام کے ذریعے 400 مضامین بھی مختلف ممبر شپ ارکان کو مہیا کیے گئے ہیں۔ لاہیریری استعمال کرنے والے تمام افراد کے لیے کل وقتی فوٹو کاپی کی سہولت بھی موجود ہے۔ لاہیریری براڈ کاسٹ کے ذریعے اسٹیٹ بینک کے تمام ملازمین کو لاہیریری کا ماہانہ ارا نیول بیٹن پہنچایا جاتا ہے۔ اس بیٹن کو ایس بی پی کی ویب سائٹ اور الیکٹرانک بورڈ پر بھی دیا جاتا ہے۔
1875	1,232	640	کتابیں خریدی گئی	
367	541	540	عطیہ دی گئی	
4516	4,303	4,386	جاری کیے گئے نچلے	
2314	1,846	1,143	کتابوں کی فہرست سازی	
8773	9,168	8,085	مضامین کی فہرست سازی	
14475	13765	10733	اسٹیٹ بینک کے ملازمین	
2630	3012	2470	بیرونی افراد	
140	155	109	اسٹیٹ بینک کے ملازمین	
181	219	285	بیرونی افراد	
10571	12242	5137	لاہیریری آنے والوں کی تعداد	
10473	10572	5401	بیرونی افراد	

لاہیریری کا اسٹاف لاہیریری کو اطلاعات فراہم کرنے کا ایک جدید مرکز بنانے میں کوشاں ہے تاکہ اسے پاکستان کی تمام بینکاری برادری کی ضروریات کو پورا کرنے کے قابل بنایا جاسکے۔ اس لیے امید ہے کہ لاہیریری کے بجٹ میں مزید اضافے اور پیشہ ورانہ تربیت کے ذریعے ملازمین کی صلاحیتوں میں اضافے سے لاہیریری اپنی کارکردگی کو مزید موثر بنا سکے گی۔

#### 6.4 خریداری اور جدید سہولتیں

بزنس سپورٹ سروس شعبے کی مدد سے اسٹیٹ بینک اپنے طویل مدتی مقاصد کے حصول میں اہم کردار ادا کرنے کے قابل ہو سکا ہے۔ ایس بی پی۔ بی ایس ڈی کو اسٹیٹ بینک اور ایس بی پی۔ بی ایس سی کے لیے تمام اثاثوں کی خریداری کے مرکز کی حیثیت حاصل ہے۔ یہ شعبہ اسٹیٹ بینک کے پبلک پروکیورمنٹ رولز 2004ء کے مطابق سامان کی خریداری کرتا ہے۔ اسٹیٹ بینک اور ایس بی پی بی ایس سی میں ضروری کاموں کی انجام دہی کے لیے جامع اسٹینڈرڈ بڈنگ ڈاکیومنٹ کی تیاری میں بھی اس شعبے نے اہم کردار ادا کیا ہے۔

کسی بحران، مصیبت یا ہنگامی صورتحال کے پیش نظر کاروباری معاملات کو جاری رکھنے کے لیے حسب ضرورت سہولتیں فراہم کی جاتی ہیں۔ اگرچہ ہنگامی حالات میں قیام کے لیے اسٹیٹ بینک کے ڈے کیئر سینٹر کو استعمال میں لایا جاسکتا ہے جبکہ 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۔

لرننگ ریورس سینٹر (ایل آر سی) اسٹیٹ بینک کا ایک اور امتیاز ہے۔ با مقصد انداز میں تعمیر کردہ، خوب صورت ترین و آرائش اور تمام سہولتوں سے آراستہ اس مرکز میں بینکاری برادری کی پڑھنے، 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 آر سی کا انتظام

انتہائی تربیت یافتہ اور ذمہ دار عملے کے ہاتھوں میں ہے۔ اسٹیٹ بینک کا ایل آر سی 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 کانفرنسنگ 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 متعال ترقی سیشز کی ضروریات بڑی حد تک پوری ہو گئی ہیں۔

ایل آر سی کو اسٹیٹ بینک میں ترقی و ترقیاتی سرگرمیوں کے ایک بڑے معلوماتی مرکزی 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 آر سی عالمی سطح پر کانفرنس کرانے کے لیے اور سیکھنے کے لیے ایک بہترین جگہ ہے۔