



पीएनबी प्रतिभा PNB Pratibha

अंक 66-01

पंजाब नैशनल बैंक की तिमाही गृह पत्रिका

अप्रैल-जून, 2025



मानव संसाधन विकास एवं प्रशिक्षण विशेषांक



पीएनबी स्टाफ जर्नल
PNB staff journal

डिजिटल बैंकिंग के क्षेत्र में पंजाब नैशनल बैंक : प्रथम पुरस्कार



वित्त वर्ष 2024-25 के लिए सार्वजनिक क्षेत्र के बैंकों की श्रेणी में डिजिटल भुगतान हेतु पंजाब नैशनल बैंक को प्रदत्त प्रथम पुरस्कार माननीय केंद्रीय वित्त मंत्री, श्रीमती निर्मला सीतारमण के करकमलों से ग्रहण करते हुए श्री अशोक चंद्र, प्रबंध निदेशक एवं मुख्य कार्यपालक अधिकारी तथा श्री सुनील कुमार गोयल, मुख्य महाप्रबंधक। इस अवसर पर श्री एम. नागराजू, सचिव, वित्तीय सेवाएं विभाग की भी गरिमामयी उपस्थिति रही।

ईज 7.0 में पीएनबी : तीन पुरस्कारों से सम्मानित



वित्त वर्ष 2024-25 के दौरान ईज 7.0 के अंतर्गत उत्कृष्ट प्रदर्शन करने के लिए पीएनबी को तीन श्रेणियों i) इफेक्टिव रिस्क/ फ्रॉड मैनेजमेंट, कलेक्शन एंड रिकवरी ii) एक्सीलेंस इन कस्टमर सर्विस iii) एडप्शन ऑफ न्यू-एज टेक्नोलॉजी एंड अदर एडवांस्ड कैपेबिलिटी के अंतर्गत क्रमशः तीन पुरस्कार प्राप्त हुए। इस अवसर पर माननीय वित्त सचिव, वित्तीय सेवाएं विभाग, श्री एम. नागराजू के करकमलों से पुरस्कार ग्रहण करते हुए श्री अशोक चंद्र, प्रबंध निदेशक एवं मुख्य कार्यपालक अधिकारी, श्री डी. सुरेंद्रन, कार्यपालक निदेशक तथा श्री प्रमोद कुमार दूबे, महाप्रबंधक।



(केवल आंतरिक परिचालन के लिए)

पंजाब नैशनल बैंक, प्रधान कार्यालय की तिमाही गृह पत्रिका

मुख्य संरक्षक:

अशोक चंद्र

(प्रबंध निदेशक एवं मुख्य कार्यपालक अधिकारी)

संरक्षक:

कल्याण कुमार

(कार्यपालक निदेशक)

एम. परमशिवम

(कार्यपालक निदेशक)

बी. पी. महापात्र

(कार्यपालक निदेशक)

डी. सुरेन्द्रन

(कार्यपालक निदेशक)

विशेष सहयोग:

सुरेश कुमार राणा

(मुख्य महाप्रबंधक— मानव संसाधन विकास प्रभाग)

सुमेश कुमार

(महाप्रबंधक— मानव संसाधन विकास प्रभाग)

प्रबंधकीय संपादक:

राकेश ग्रोवर

(मुख्य महाप्रबंधक—राजभाषा)

संपादक:

मनीषा शर्मा

(सहायक महाप्रबंधक— राजभाषा)

सह संपादक:

आशीष शर्मा

(मुख्य प्रबंधक—राजभाषा)

राजीव शर्मा

(वरिष्ठ प्रबंधक—राजभाषा)

हृदय कुमार

(राजभाषा अधिकारी)

श्री राकेश ग्रोवर, मुख्य महाप्रबंधक (राजभाषा) द्वारा मुद्रित एवं प्रकाशित श्रीमती मनीषा शर्मा, सहायक महाप्रबंधक (राजभाषा) द्वारा संपादित पंजाब नैशनल बैंक, राजभाषा विभाग, प्रधान कार्यालय, सेक्टर-10, द्वारका, नई दिल्ली

मुद्रण:

विबा प्रेस प्राइवेट लिमिटेड, नई दिल्ली

पीएनबी प्रतिभा में लेखकों/रचयिताओं द्वारा व्यक्त राय एवं विचार लेखकों के व्यक्तिगत हैं। बैंक प्रबंधन का उनसे सहमत होना आवश्यक नहीं है।

अप्रैल-जून 2025

अनुक्रमिका

विषय	पृष्ठ संख्या
प्रबंध निदेशक एवं मुख्य कार्यपालक अधिकारी का संदेश	2-3
कार्यपालक निदेशक का संदेश	4-5
मुख्य महाप्रबंधक (राजभाषा) का संदेश	6
संपादकीय	7
बैंक को पुरस्कार	8
अनुपालन से प्रतिबद्धता तक: जवाबदेही और कार्य-निष्पादन की संस्कृति का निर्माण / हमें गर्व है	9-11
बैंकों में प्रशिक्षण और विकास का महत्व	12-13
बैंकों के विकास में मानव संसाधन प्रबंधन की भूमिका	14-15
टीम - गागर में सागर	16-17
परिवर्तन प्रबंधन : बदलाव के साथ जीने की कला / पीएनबी प्रतिभा का वेब संस्करण	18-19
प्रशिक्षण: एक प्रभावी कारोबार पार्टनर के रूप में	20
अखिल भारतीय मेगा एमएसएमई आउटरीच कार्यक्रम	21
पीएनबी ने मनाया 131वां स्थापना दिवस	22-23
पीएनबी ने किया हाफ मैराथन 2025 का आयोजन	24-25
प्रशिक्षण के विविध आयाम	26-27
कोरपोरेट गतिविधियां	28
बैंकिंग क्षेत्र में मानव संसाधन विकास : चुनौतियां, संभावनाएं और डिजिटल युग की भूमिका / अनुरोध	29-30
राजभाषा हिंदी की मानव संसाधन विकास एवं प्रशिक्षण में अहम भूमिका	31-32
प्रबंध निदेशक एवं मुख्य कार्यपालक अधिकारी के दौरे / बेमिसाल 131 साल (कविता)	33-34
कार्यपालक निदेशकों के दौरे	35
मानव संसाधन : संगठन की सफलता की कुंजी	36
उद्घाटन	37
डिजिटल होती मानव संसाधन प्रक्रियाएं / मैं सड़क हूँ (कविता)	38-39
संसदीय समिति के दौरे	40
सीखने के मित्र एवं शत्रु / हर तस्वीर कुछ कहती है	41-42
संगठनात्मक सफलता की कुंजी-मानव संसाधन विभाग / बता दे दुनिया को (कविता)	43-44
सहकर्मी- प्रतिस्पर्धा या प्रेरणा / विमोचन	45-46
संघर्ष ही समाधान है / पितृ ऋण (कविता)	47-49
राजभाषा गतिविधियां / जरूरी है (कविता)	50-51
नैसर्गिक न्याय- अन्याय से बचाव / निगहबान (कविता)	52-53
बैंक की प्रगति में प्रशिक्षण की भूमिका	54-56
पीएनबी ने मनाया 11वां अंतरराष्ट्रीय योग दिवस	57
अंचल कार्यालयों में आयोजित योग दिवस की झलकियां / बहुमूल्य मानव संसाधन (कविता)	58-59
पीएनबी साथी पोर्टल-सेवानिवृत्त कर्मचारियों हेतु हेल्प डेस्क	60
डिजिटल होती बैंकिंग में मानव संसाधन की बढ़ती भूमिका	61-64
प्रशिक्षण का महत्व / टाउन हाल बैठकें	65-67
महादेवी वर्मा / सीएसआर गतिविधियां	68-70
गिद्ध-कहानी / कुछ अच्छा लिखना (कविता)	71-72
रोचक जानकारी तथा कला दीर्घा / इंसानी भूख (कविता)	73
हर तस्वीर कुछ कहती है- उत्कृष्ट प्रविष्टियां	74
प्रादेशिक भाषा की रचना	75
आपके पत्र	76



प्रबंध निदेशक एवं मुख्य कार्यपालक अधिकारी का संदेश

प्रिय पीएनबीयंस

मुझे यह जानकर अत्यंत प्रसन्नता हो रही है कि पीएनबी प्रतिभा का यह अंक “मानव संसाधन एवं प्रशिक्षण” विशेषांक के रूप में प्रकाशित किया जा रहा। यह विषय न केवल संगठन के मूलभूत आधार को दर्शाता है, अपितु बैंकिंग व्यवसाय की स्थिरता, सेवा गुणवत्ता और नवाचार में मानव संसाधन की भूमिका को भी परिभाषित करता है।

आज का बैंकिंग क्षेत्र अभूतपूर्व परिवर्तन के दौर से गुजर रहा है। डिजिटलीकरण, कृत्रिम बुद्धिमत्ता, बदलती ग्राहक अपेक्षाएं और वैश्विक प्रतिस्पर्धा जैसी चुनौतियों का सामना हम तभी कर सकते हैं जब हमारे पास एक सशक्त, प्रशिक्षित और प्रेरित कार्यबल हो।

हमारे कर्मचारी न केवल बैंक के संचालन को सुचारु रूप से संचालित करते हैं, अपितु वे ही हमारे ब्रांड एम्बेस्डर भी होते हैं, जो ग्राहकों के साथ संवाद स्थापित करते हैं, विश्वास कायम करते हैं और उन्हें उत्कृष्ट सेवा अनुभव प्रदान करते हैं।

इसलिए हमारा मानना है कि बैंक के व्यवसाय का विकास हर कर्मचारी के विकास से जुड़ा हुआ है। बैंक के लक्ष्यों को प्राप्त करने के लिए हमें हर स्तर पर ऐसी प्रतिभाओं की आवश्यकता है जो परिवर्तनशील वातावरण में तेजी से अनुकूलन कर सकें और ग्राहक-केंद्रित दृष्टिकोण को आत्मसात कर सकें।

ग्राहक आज केवल वित्तीय लेन-देन तक ही सीमित नहीं हैं, वे अनुभव खरीदते हैं। ऐसे में बैंकिंग केवल उत्पाद तक सीमित नहीं रह गई है, बल्कि सेवा की गुणवत्ता, व्यवहार, और समस्याओं के समाधान की तत्परता भी आज अधिक महत्वपूर्ण हो गई है।

इसी संदर्भ में, हमने प्रशिक्षण प्रणाली को आधुनिक रूप दिया है। हमारे डिजिटल लर्निंग प्लेटफॉर्म, भूमिका-

आधारित प्रशिक्षण मॉड्यूल और ग्राहक सेवा पर केंद्रित विशेष सत्र इस दिशा में महत्वपूर्ण कदम हैं।

उदाहरण के लिए, फ्रंटलाइन कर्मचारियों को सॉफ्ट स्किल्स, क्रॉस-सेलिंग, ग्राहक शिकायत निवारण और डिजिटल उत्पादों की जानकारी देने के लिए विशेष प्रशिक्षण कार्यक्रम चलाए जा रहे हैं। इन कार्यक्रमों से ग्राहक सेवा में सुधार होगा, साथ ही व्यवसाय के अवसरों में भी वृद्धि होगी।

बदलते आर्थिक परिवेश, बढ़ती ग्राहक अपेक्षाएं एवं डिजिटल युग की तीव्र गति ने बैंकिंग क्षेत्र में नई चुनौतियां और संभावनाएं प्रस्तुत की हैं। इन सभी का सफलतापूर्वक सामना केवल एक कुशल, दक्ष और प्रेरित मानव संसाधन बल के माध्यम से ही संभव है। इस दिशा में हमारा ध्यान केंद्रित है; ग्राहक सेवा की गुणवत्ता में सुधार, व्यवसायिक विस्तार और संस्थागत क्षमता निर्माण पर।

इन्हीं प्रयासों की कड़ी में हमने ‘उड़ान’ परियोजना की शुरुआत की है। यह परियोजना एक समग्र क्षमता निर्माण रूपरेखा (Capability Building Framework) है, जिसका उद्देश्य हमारे अधिकारियों और कर्मचारियों को आधुनिक बैंकिंग कौशल, डिजिटल दक्षता, विषय-विशेषज्ञता और लीडरशिप क्षमताओं से सुसज्जित करना है।

‘उड़ान’ न केवल एक प्रशिक्षण कार्यक्रम है, बल्कि यह एक विचार है; हमारी उड़ान भविष्य की ओर, नवाचार की ओर और उत्कृष्टता की ओर। इसके अंतर्गत विभिन्न विशेषज्ञता आधारित मॉड्यूल, प्रबंधकीय नेतृत्व विकास कार्यक्रम तथा भूमिका आधारित प्रशिक्षण का समावेश किया गया है।

बैंकिंग उद्योग में विश्वास सबसे बड़ा पूंजी निवेश है और यह विश्वास तभी बनता है जब ग्राहक को निरंतर, सुसंगत और संवेदनशील सेवा प्राप्त हो।

हमारे कर्मचारी जब हर ग्राहक को व्यक्तिगत सम्मान, त्वरित समाधान और स्पष्ट जानकारी प्रदान करते हैं, तब ग्राहक संतुष्ट होने के साथ-साथ बैंक का स्थायी सहयोगी बन जाता है।

इसलिए प्रशिक्षण का एक महत्वपूर्ण पहलू 'ग्राहक के दृष्टिकोण से सोचने' की मानसिकता विकसित करना है। हम अपने कर्मचारियों को यह सिखा रहे हैं कि हर ग्राहक की आवश्यकता और अपेक्षा अलग होती है और सेवा भी उसी के अनुरूप होनी चाहिए।

बैंक का व्यवसाय केवल योजनाओं या ब्याज दरों से नहीं बढ़ता, वह बढ़ता है रिश्तों से, विश्वास से और उत्कृष्ट सेवा से और इन सबका केंद्रबिंदु है, हमारा मानव संसाधन।

चाहे वह शाखा स्तर पर ग्राहकों को उत्पादों की जानकारी देना हो, ऋण स्वीकृति में पारदर्शिता सुनिश्चित करना हो या डिजिटल चैनलों पर मार्गदर्शन करना हो; हर स्थान पर कर्मचारियों की भूमिका निर्णायक होती है।

हमने देखा है कि जहां कर्मचारी प्रशिक्षित और सशक्त हैं, वहां क्रास-सेलिंग, ग्राहक प्रतिधारण और शाखा की लाभप्रदता में स्वतः वृद्धि होती है। इसीलिए हम प्रत्येक व्यवसायिक लक्ष्य को मानव संसाधन विकास से जोड़ते हैं।

आगामी वर्षों में बैंकिंग और भी अधिक ग्राहक-केंद्रित, डेटा-संचालित और तकनीक-आधारित होगी। ऐसी स्थिति में

केवल वही संगठन आगे रहेंगे जो "People First" दृष्टिकोण अपनाते हुए प्रतिभा को प्रशिक्षित, प्रेरित और संरक्षित कर पाएंगे।

हमारी रणनीति स्पष्ट है। कारोबार और मानव संसाधन को एक दूसरे का पूरक बनाना। यदि हम अपने कर्मचारियों को प्रशिक्षित करेंगे, तो वे हमारे ग्राहकों को बेहतर सेवा देंगे और इससे हमारा व्यवसाय स्वाभाविक रूप से उन्नति की ओर अग्रसर होगा।

मैं इस विशेषांक के लिए मानव संसाधन विभाग को बधाई देता हूँ और उन सभी सहयोगियों का आभार व्यक्त करता हूँ जो प्रशिक्षण, विकास और सेवा गुणवत्ता को जीवन का अभिन्न हिस्सा मानते हैं।

आइए, हम सब मिलकर एक ऐसा बैंक बनाएं जो न केवल वित्तीय दृष्टि से मजबूत हो, बल्कि मानवीय दृष्टिकोण से भी अग्रणी हो। जहां हर ग्राहक मुस्कराए और हर कर्मचारी गर्व से कहे 'यह मेरा बैंक है।'

मुझे आशा है कि मानव संसाधन एवं प्रशिक्षण पर 'पीएनबी प्रतिभा' का यह विशेषांक समस्त स्टाफ सदस्यों के लिए उपयोगी होगा।

शुभकामनाओं सहित !

(अशोक चंद्र)

प्रबंध निदेशक एवं मुख्य कार्यपालक अधिकारी



कार्यपालक निदेशक का संदेश

प्रिय पीएनबीयंस

मुझे अत्यंत प्रसन्नता है कि पीएनबी प्रतिभा का यह अंक 'मानव संसाधन एवं प्रशिक्षण' पर केंद्रित विशेषांक के रूप में प्रकाशित हो रहा है। यह विषय केवल विभागीय दृष्टिकोण से नहीं, अपितु संपूर्ण बैंक की दृष्टि से अत्यंत महत्वपूर्ण है, क्योंकि किसी भी संस्था की सबसे बड़ी संपत्ति उसके कर्मचारी होते हैं। उनका ज्ञान, दक्षता, समर्पण और व्यवहार ही उस संस्था की पहचान बनाते हैं।

आज जब हम प्रतिस्पर्धा, तकनीकी बदलाव और ग्राहकों की बदलती अपेक्षाओं के दौर से गुजर रहे हैं, तो यह स्पष्ट है कि केवल पूंजी, तकनीक और भौतिक संसाधनों से ही विकास संभव नहीं। मानव संसाधन की भूमिका सबसे निर्णायक होती है। एक जागरूक, प्रशिक्षित, उत्तरदायी और प्रेरित मानव संसाधन ही बैंक को सतत् प्रगति के मार्ग पर अग्रसर रख सकता है। बैंक का प्रत्येक कर्मचारी, चाहे वह शाखा में या प्रशासनिक कार्यालय में कार्यरत हो, वह हमारी सेवा गुणवत्ता, व्यावसायिक विस्तार और ग्राहक संतुष्टि का वाहक होता है। उसकी योग्यता, विनम्रता और त्वरित कार्यप्रणाली ही बैंक के प्रति ग्राहकों के विश्वास को बनाए रखती है।

आज के बैंकिंग परिदृश्य में ग्राहक सेवा एक निर्णायक बिंदु बन चुका है। ग्राहक अब अधिक जागरूक, तकनीकी रूप से सक्षम और विकल्पों से युक्त है। ऐसे में हमें ग्राहक की अपेक्षाओं से एक कदम आगे रहकर कार्य करना होगा। इसके लिए केवल प्रक्रियाओं में बदलाव पर्याप्त नहीं, बल्कि कर्मचारियों की सोच और कार्यशैली में भी सकारात्मक बदलाव आवश्यक है।

इस बदलाव की यात्रा में प्रशिक्षण की भूमिका अत्यंत महत्वपूर्ण हो जाती है। हमारे प्रशिक्षण संस्थानों द्वारा आयोजित विभिन्न कार्यक्रमों, कार्यशालाओं और डिजिटल लर्निंग

प्लेटफार्मस के माध्यम से हम अपने कर्मचारियों को बैंकिंग ज्ञान देने के साथ उनमें नेतृत्व क्षमता, ग्राहक-केंद्रित सोच और समग्र दृष्टिकोण भी विकसित कर रहे हैं, इस संदर्भ में 'उड़ान प्रोजेक्ट' विशेष रूप से उल्लेखनीय है। यह परियोजना हमारे कार्यों को न केवल अधिक संगठित और मापनीय बनाती है, बल्कि यह हमारे संगठनात्मक लक्ष्यों की ओर सशक्त और योजनाबद्ध रूप से अग्रसर होने की दिशा भी तय करती है।

उड़ान प्रोजेक्ट महज एक आंतरिक पहल नहीं है; यह एक दृष्टिकोण है, जो हमें सतत् नवाचार, दक्षता और परिणाम आधारित कार्यप्रणाली की ओर ले जाता है। इस पहल के माध्यम से हम न केवल अपने कार्यों को स्वचालित और डिजिटाइज कर रहे हैं, बल्कि कर्मचारियों की क्षमताओं को भी नए स्तर तक विकसित कर रहे हैं। उड़ान एक संस्कृति निर्माण की ओर भी संकेत करती है, जहां प्रत्येक कर्मचारी स्वयं को बैंक के लक्ष्य से जुड़ा हुआ महसूस करता है।

इन सब प्रयासों की सफलता के मूल में है- अनुशासन, समन्वय और सहयोग।

अनुशासन केवल समय पालन या निर्देशों का पालन नहीं है, बल्कि यह हमारे आचरण, कार्यशैली और दृष्टिकोण में निरंतरता और पारदर्शिता को दर्शाता है। अनुशासन वह मूल है, जो हमें दीर्घकालिक सफलता के पथ पर टिकाए रखता है। एक अनुशासित कार्यबल ही समय पर निर्णय ले सकता है, त्वरित समाधान दे सकता है और ग्राहकों के बीच विश्वास कायम रख सकता है। समन्वय और सहयोग बैंक जैसे बड़े संगठन की कार्यप्रणाली में अत्यंत आवश्यक तत्व हैं। अलग-अलग विभागों, शाखाओं और स्तरों पर कार्यरत कर्मचारियों की ऊर्जा तभी सही दिशा में लगती है जब आपसी संवाद, पारदर्शिता और सहयोग की भावना हो। विभागीय सीमाओं से ऊपर उठकर यदि हम एकजुट होकर कार्य करें तो सबसे कठिन लक्ष्य भी

साधे जा सकते हैं।

मुझे यह कहते हुए गर्व हो रहा है कि हमारे बैंक के द्वारा आयोजित किए जा रहे विभिन्न कार्यक्रमों, विशेष रूप से नेतृत्व विकास, ग्राहक सेवा, व्यवहारिक कौशल तथा डिजिटल बैंकिंग से जुड़े प्रशिक्षणों ने हमारे कर्मचारियों में उल्लेखनीय परिवर्तन किया है। इन कार्यक्रमों से न केवल व्यक्तिगत दक्षता में वृद्धि हुई है, बल्कि सामूहिक कार्य संस्कृति भी सुदृढ़ हुई है। यह उल्लेख करना भी आवश्यक है कि बैंक में 'हिंदी भाषा का प्रयोग' केवल राजभाषा नीति की पूर्ति भर नहीं, अपितु यह संवाद को सहज, प्रभावशाली और ग्राहकों के अनुकूल बनाने का माध्यम भी है। प्रशिक्षण सामग्री, आंतरिक पत्राचार तथा ग्राहक संवाद में हिंदी के प्रभावी उपयोग से हमारी पहुंच और प्रभाव दोनों में वृद्धि हुई है। मुझे आशा है कि यह विशेषांक इस दिशा में भी एक प्रेरणादायक पहल सिद्ध होगा।

मैं मानव संसाधन विभाग, प्रशिक्षण संस्थानों, सभी अंचल/मण्डल कार्यालयों तथा शाखाओं में कार्यरत साथियों को उनके

प्रयासों के लिए बधाई देता हूँ। आप सभी की मेहनत, प्रतिबद्धता और दूरदर्शिता ने बैंक को नयी ऊंचाइयों तक पहुंचाया है।

मुझे विश्वास है कि यह विशेषांक पढ़ने योग्य सामग्री प्रदान करने के साथ-साथ विचारों, दृष्टिकोणों और प्रेरणाओं का एक समृद्ध मंच भी सिद्ध होगा। यह हमें आत्मचिंतन का अवसर देगा कि हम कहां हैं, कहां पहुंचना चाहते हैं और वहां तक पहुंचने के लिए किन मूल्यों, कौशलों और प्रवृत्तियों को अपनाना है।

अंत में, मैं आप सभी से यही कहना चाहूंगा कि हम सब मिलकर एक सक्षम, अनुशासित, संवेदनशील और नवाचारी कार्यबल के रूप में कार्य करें। हमारी एकजुटता, सहयोग, एवं सकारात्मक सोच ही हमें आने वाली चुनौतियों से पार कराएगी और हमें सतत् सफलता की ओर अग्रसर करेगी।

शुभकामनाओं सहित !

(डी. सुरेन्द्रन)
कार्यपालक निदेशक



मुख्य महाप्रबंधक (राजभाषा) का संदेश

प्रिय साथियो,

गृह पत्रिका 'पीएनबी प्रतिभा' के इस मानव संसाधन विकास एवं प्रशिक्षण विशेषांक के माध्यम से आप सभी से पुनः संवाद स्थापित करते हुए मुझे अत्यंत प्रसन्नता हो रही है। यह पत्रिका हमारे बैंक की रचनात्मक ऊर्जा, विचारशीलता और बौद्धिक समृद्धि का जीवंत दस्तावेज है, जो न केवल हमारी कार्यसंस्कृति को प्रतिबिंबित करती है, बल्कि भविष्य की दिशा भी संकेतित करती है।

आज का युग सतत् परिवर्तन और तकनीकी उन्नति का युग है। ऐसे समय में किसी भी संस्थान की सफलता का आधार केवल उसकी भौतिक संरचना या पूंजी नहीं, बल्कि उसका मानव संसाधन होता है। एक जागरूक, दक्ष और समर्पित कर्मचारी ही संस्था को प्रतिस्पर्धा में आगे ले जाने की क्षमता रखता है। इसीलिए मानव संसाधन विकास एवं प्रशिक्षण का क्षेत्र अब केवल एक कार्य प्रणाली की दृष्टि से ही नहीं, बल्कि रणनीतिक दृष्टिकोण से भी अत्यंत महत्वपूर्ण भूमिका निभा रहा है।

हमारा बैंक इस तथ्य को भलीभांति समझता है और यही कारण है कि हमने मानव संसाधन के कौशल उन्नयन एवं क्षमता वृद्धि को प्राथमिकता दी है। 'उड़ान' जैसा अत्याधुनिक एवं बहुआयामी प्रशिक्षण कार्यक्रम इसी सोच की परिणति है। यह कार्यक्रम केवल तकनीकी या कार्यात्मक दक्षता तक सीमित नहीं, बल्कि नेतृत्व कौशल, व्यवहारिक संवाद, ग्राहक सेवा संवेदनशीलता और डिजिटल परिवर्तन जैसी विविध क्षमताओं के समग्र विकास की दिशा में एक महत्वपूर्ण पहल है।

अब तक 'उड़ान' के माध्यम से हमारे हजारों अधिकारी एवं कर्मचारी लाभान्वित हो चुके हैं और वे अपने कार्यस्थल पर अधिक सजग, आत्मविश्वासी और परिणामोन्मुखी दृष्टिकोण के साथ कार्य कर रहे हैं। हालांकि हमारे सभी स्टाफ सदस्य बहुत विद्वान एवं प्रतिभाशाली हैं, फिर भी यह कार्यक्रम हमें यह स्मरण कराता है कि सीखना एक सतत् यात्रा है और यही यात्रा हमारे संस्थान को सतत् प्रगति की ओर ले जाती है।

साथियो, बैंक आपसे केवल लक्ष्य प्राप्ति की अपेक्षा नहीं करता, बल्कि मूल्य-आधारित सेवा, नैतिक प्रतिबद्धता और एकता की भावना के साथ काम करने की अपेक्षा रखता है। बैंकिंग एक सेवा है - यह भरोसे का व्यापार है और उस भरोसे को बनाए रखना हम सभी की सामूहिक जिम्मेदारी है।

“यदि हम अपने लोगों में निवेश करते हैं, तो वे हमारे संगठन में मूल्य जोड़ते हैं। यदि हम उन्हें विकसित करते हैं, तो वे हमारे संगठन को विकसित करते हैं।”

आप सबके प्रयासों ने हमेशा बैंक की गरिमा को बनाए रखा है। अब समय है कि हम इस ऊर्जा को और संगठित रूप से आगे ले जाएं। 'पीएनबी प्रतिभा' का यह विशेषांक मानव संसाधन विकास एवं प्रशिक्षण जैसे अत्यंत प्रासंगिक और सामयिक विषय पर केंद्रित है। स्टाफ सदस्यों द्वारा सहज एवं सरल शब्दों में पिरोई गई ऊर्जित रचनाओं से परिपूर्ण इस पत्रिका में प्रकाशित लेख, अनुभव और विचार न केवल ज्ञानवर्धक हैं, बल्कि आपको आत्ममंथन एवं प्रेरणा का अवसर भी देंगे।

मैं पत्रिका के संपादकीय दल तथा सभी रचनात्मक सहयोगियों को इस उत्कृष्ट कार्य हेतु हार्दिक बधाई देता हूं। आप सभी का रचनात्मक सहयोग ही इस पत्रिका को उपयोगी, रोचक एवं संग्रहणीय बनाता है।

अंत में, मैं यही कहना चाहूंगा कि आइए, हम सब मिलकर इस प्रतिष्ठित संस्था की गौरवशाली परंपरा को न केवल अपनी अद्वितीय कार्यक्षमता से, बल्कि अपने विचार, आचरण, दृष्टिकोण और नवोन्मेष से भी आगे बढ़ाएं।

हमारा लक्ष्य बड़े देश का सबसे बड़ा बैंक बनना तो है ही, साथ ही अपने ग्राहकों एवं स्टाफ सदस्यों की पहली पसंद के रूप में एक ऐसा उत्कृष्ट संस्थान बनना भी है जो देश की आर्थिक प्रगति का सशक्त सहयात्री बने।

शुभकामनाओं सहित!

(राकेश ग़ोवर)

मुख्य महाप्रबंधक (राजभाषा)



संपादकीय

सुधी पाठकों,

आपकी अपनी गृह पत्रिका 'पीएनबी प्रतिभा' के इस नवीन अंक के माध्यम से पुनः आपसे संवाद करते हुए मुझे बहुत ही आत्मीयता और हर्ष की अनुभूति हो रही है।

साथियों हम सभी परिवर्तन के ऐसे दौर से गुजर रहे हैं जहां ग्राहक और संस्था हमसे सदैव कुछ नया पाने की आशा रखते हैं। ऐसे में हमें अपने और अपने संगठन के कारोबार की उन्नति के लिए सदैव नित नए कौशल सीखने के लिए प्रयत्नशील रहना होगा। एक संगठन को "मानव संसाधन विकास और प्रशिक्षण" पर ध्यान केंद्रित करते हुए इसके लिए नवाचार करने चाहिए क्योंकि किसी भी संगठन में मानव संसाधन ही ऐसी मद है जो समय के साथ बहुमूल्य होती जाती है। अन्य भौतिक मदों में समय बीतने के साथ मूल्यहास के कारण अवमूल्यन हो जाता है। किसी संस्था का कुशल एवं प्रशिक्षित मानव संसाधन उस संस्था के अच्छे कारोबार के लिए अहम् है इसलिए मानव संसाधन के विकास में निवेश करना किसी भी संस्था के लिए सदैव लाभदायक रहा है।

प्रशिक्षण और उससे जुड़े कार्यक्रम मानव संसाधन के सतत् विकास में महती भूमिका निभाते हैं। अतः प्रशिक्षण के महत्व को भी नजरअंदाज नहीं किया जा सकता है। स्टाफ सदस्यों को तकनीकी तथा कौशल विकास का प्रशिक्षण दिया जाना आवश्यक है ताकि उन्हें संस्था के समस्त उत्पादों तथा सम्बद्ध तकनीक का ज्ञान मिल सके और वे ग्राहकों की आवश्यकता को समझ कर उन्हें सही और वांछित उत्पाद प्रदान कर सकें।

वर्तमान परिप्रेक्ष्य में मानव संसाधन विकास तथा प्रशिक्षण के समग्र विकास हेतु मानव संसाधन प्रबंधन एक सतत् और आवश्यक प्रक्रिया है जिसका लाभ दीर्घावधि में देखने को मिलता है। उपलब्ध मानव संसाधन के विवेकपूर्ण और सुनियोजित दोहन से प्रत्येक संगठन सफलता प्राप्त कर सकता है। अतः मानव संसाधन विकास और प्रशिक्षण किसी भी संस्था के विकास हेतु न केवल आवश्यक तत्व हैं बल्कि इसके बिना किसी भी संस्था की कल्पना करना संभव ही नहीं है।

हमारे बैंक ने स्टाफ सदस्यों के लिए एक उच्च स्तरीय उन्नत, व्यवहारपरक एवं नेतृत्वपरक 'उड़ान' प्रशिक्षण कार्यक्रम आरंभ किया है। यह विश्वस्तरीय प्रशिक्षण कार्यक्रम स्टाफ सदस्यों के उतरोत्तर

विकास के लिए उन्हें चरणबद्ध रूप से प्रशिक्षित करता है जिसके निम्न सोपान हैं:

- "आत्म दीपो भवः"- महात्मा बुद्ध के सिद्धांत के अनुसार हम अपनी आंतरिक क्षमताओं को विकसित करते हुए अपना दीपक स्वयं बने।
- 'तत्परिवर्तनं भवः, यज्जगति द्रष्टुमिच्छसि' - हमें स्वयं में वह परिवर्तन लाना चाहिए जो हम दुनिया में देखना चाहते हैं।
- 'सर्वं संभाव्यते त्वयि' अर्थात् आप में सब कुछ संभव है। व्यक्ति में असीम क्षमताएं एवं संभावनाएं होती हैं।
- 'यत् भावो-तत् भवति'- आपके विचारों में इतनी शक्ति है कि जैसा आप सोचते हैं, वैसा ही बन जाते हैं।

इसमें नेतृत्व कौशल, मानसिक, भौतिक, आत्मिक उन्नयन, सकारात्मक दृष्टिकोण, आत्मवलोकन, आत्मनिर्भरता, स्वः अध्ययन के माध्यम से आत्म विकास से लेकर संस्था के विकास की अवधारणा शामिल है। अब तक इस महत्वाकांक्षी प्रशिक्षण कार्यक्रम से बैंक के समस्त उच्चाधिकारियों सहित कई स्टाफ सदस्य लाभान्वित हो चुके हैं।

पत्रिका के इस अंक में आपको 'मानव संसाधन विकास एवं प्रशिक्षण' से संबंधित विभिन्न लेखों के साथ-साथ समसामयिक लेख, बैंक को पुरस्कार, बैंक के स्थापना दिवस एवं अंतरराष्ट्रीय योग दिवस की झलकियां, कॉरपोरेट गतिविधियां, राजभाषा गतिविधियां, उच्चाधिकारियों के दौरे, सीएसआर गतिविधियां, कहानी, प्रादेशिक भाषा की रचना, कविताएं आदि पढ़ने को मिलेंगे। उक्त समस्त विधाओं को पत्रिका में शामिल करने का हमारा ध्येय पत्रिका को और अधिक ज्ञानप्रद, रुचिकर और संग्रहणीय बनाना है ताकि पाठकगण इससे लाभान्वित हो सकें।

इस विशेषांक में प्रत्यक्ष और अप्रत्यक्ष रूप से अपना बहुमूल्य योगदान देने वाले हर एक सहयोगी की मैं हृदय से आभारी हूं। आशा करती हूं कि आपको यह अंक अवश्य पसंद आएगा। कृपया पत्रिका को और बेहतर बनाने के लिए अपने बहुमूल्य सुझावों और प्रतिक्रियाओं से हमें अवश्य अवगत कराएं।

शुभकामनाओं सहित !

(मनीषा शर्मा)

सहायक महाप्रबंधक (राजभाषा)

बैंक को पुरस्कार

लागत प्रबंधन में पीएनबी ने जीता प्रथम पुरस्कार



पीएनबी को भारतीय लागत लेखाकार संस्थान (Institute of Cost Accountants of India) द्वारा 19वें राष्ट्रीय उत्कृष्टता पुरस्कार-2024 में बीएफएसआई श्रेणी में प्रथम पुरस्कार के लिए चयनित किया गया। विज्ञान भवन, नई दिल्ली में बैंक की ओर से यह पुरस्कार संसद के माननीय संसद सदस्य एवं वित्त समिति के अध्यक्ष श्री भर्तृहरि महताब के करकमलों से ग्रहण करते हुए श्री कल्याण कुमार, कार्यपालक निदेशक तथा श्री डी.के. जैन, मुख्य वित्तीय अधिकारी।

साइबर सुरक्षा उत्कृष्टता हेतु पीएनबी को तीन पुरस्कार



मुंबई में आयोजित चौथे आईबीए समिट 2025 में पीएनबी को बड़े बैंकों के वर्ग में क्रमशः: i) विजेता: साइबर सिक्योरिटी टीम ऑफ द ईयर ii) विजेता: साइबर इंसिडेंट रिस्पॉन्स मैच्युरिटी iii) रनर अप: साइबर सिक्योरिटी ट्रांसफॉर्मेशन ऑफ द ईयर पुरस्कारों से सम्मानित किया गया

हिंदी में उत्कृष्ट प्रदर्शन हेतु पीएनबी को प्रथम पुरस्कार



पंजाब नेशनल बैंक को 'क' क्षेत्र में राजभाषा के क्षेत्र में उत्कृष्ट प्रदर्शन करने के लिए वित्तीय सेवाएं विभाग द्वारा प्रदत्त प्रथम पुरस्कार श्री धीरज भास्कर, उप सचिव वित्तीय सेवाएं विभाग के कर कमलों से ग्रहण करते हुए श्री राकेश गोवर, मुख्य महाप्रबंधक (राजभाषा), श्रीमती मनीषा शर्मा, सहायक महाप्रबंधक (राजभाषा) एवं अन्य राजभाषा अधिकारीगण।

बैंकिंग नवाचार हेतु पीएनबी ने जीते तीन पुरस्कार



पंजाब नेशनल बैंक को इंफोसिस फिनेकल द्वारा बैंकिंग नवाचार हेतु तीन श्रेणियों क्रमशः: i) चैनल इनोवेशन-प्लैटिनम, ii) मॉडर्न टेक्नोलोजी-लेड इनोवेशन- प्लैटिनम iii) ट्रांसफॉर्मेशन एक्सिलेन्स - गोल्ड में इनोवेशन अवार्ड्स 2025 से सम्मानित किया गया।

अनुपालन से प्रतिबद्धता तक: जवाबदेही और कार्य-निष्पादन की संस्कृति का निर्माण

जवाबदेही एक बोझ नहीं है, यह वह दर्पण है जिससे वास्तविक नेतृत्व प्रतिबिंबित होता है।

सार्वजनिक क्षेत्र के बैंकों में नियमों एवं अनुपालन पद्धतियों की जड़ें अत्यंत गहरी हैं। फॉर्म भरे जाते हैं, अनुमोदन लिए जाते हैं, ऑडिट कराए जाते हैं, और कई स्तरों पर जांच करने के पश्चात निर्णय लिए जाते हैं। यद्यपि यह बैंकिंग परिचालन की सत्यनिष्ठा की रक्षा के लिए आवश्यक है, परंतु अनजाने में यह प्रायः ऐसी कार्य संस्कृति का निर्माण करता है, जिसमें कर्मचारी केवल अनुपालन हेतु कार्य करते हैं, प्रतिबद्धता हेतु नहीं। अनुपालन का अर्थ है, जो अपेक्षित है, वही करना। प्रतिबद्धता का अर्थ है- जो अपेक्षित है, उससे आगे बढ़कर परिणाम का स्वामित्व लेना, न कि केवल कार्य की औपचारिकता पूर्ण करना।

शुद्ध अनुपालन की संस्कृति से प्रतिबद्धता की संस्कृति की ओर परिवर्तन का तात्पर्य यह नहीं है कि हम नियमों को त्याग दें; बल्कि यह आवश्यक है कि हम उन्हें उत्साह, उद्देश्य और उत्कृष्टता से परिपूर्ण करें। यह सुनिश्चित करना आवश्यक है कि प्रत्येक कर्मचारी केवल दायित्ववश न कार्य करे, अपितु स्वामित्व, उद्देश्य और गौरव के साथ योगदान दे।

“चेकलिस्ट संस्कृति” की चुनौती

कई कर्मचारी, विशेषकर बड़े बैंकिंग तंत्र में, प्रायः उस स्थिति में फंस जाते हैं जिसे हम चेकलिस्ट संस्कृति कह सकते हैं- जहां निष्पादन को इस बात से आंका जाता है कि कितने फॉर्म भरे गए, कितनी बैठकों में भाग लिया गया, या कितनी शीघ्रता से कोई रिपोर्ट प्रस्तुत की गई। निस्संदेह, ये सभी कार्य महत्वपूर्ण हैं, परंतु ये पर्याप्त नहीं हैं। यदि चेकलिस्ट संस्कृति को अनियंत्रित छोड़ दिया जाए, तो यह यांत्रिक कार्यप्रणाली, पहल के अभाव और नवाचार में कमी को जन्म देती है।

यहीं पर प्रतिबद्धता की संस्कृति की आवश्यकता उत्पन्न होती है। इसका आशय केवल इसलिए कार्य करना नहीं है कि ऐसा अपेक्षित है; बल्कि इसमें अपने दायित्व में अर्थ खोजना, यह समझना कि यह बैंक के व्यापक उद्देश्यों से कैसे जुड़ा है, तथा परिणामों में व्यक्तिगत गर्व का अनुभव करना सम्मिलित है।

जवाबदेही की समझ

जवाबदेही का अर्थ दंड नहीं है। इसका तात्पर्य कार्य गलत होने की स्थिति में किसी को दोष देना भी नहीं है। वास्तविक जवाबदेही एक मूल्य है- यह केवल कार्यों के लिए नहीं, बल्कि उनके परिणामों की जवाबदेही की व्यक्तिगत इच्छा है। बैंकिंग क्षेत्र में इसका तात्पर्य केवल प्रक्रिया का पालन करने से नहीं, बल्कि अंतिम

परिणाम का स्वामित्व (Ownership) लेने से है।

उदाहरणार्थ, यदि किसी शाखा के समक्ष डिपॉजिट मोब्लाइजेशन का लक्ष्य है, तो अनुपालन-आधारित दृष्टिकोण के अंतर्गत सभी चरणों को पूरा कर समय से रिपोर्ट प्रस्तुत करना पर्याप्त माना जाएगा। जबकि प्रतिबद्धता-आधारित दृष्टिकोण में टीम को प्रेरित करना, ग्राहकों से निष्ठापूर्वक संपर्क करना, और लक्ष्य को वास्तविक रूप में पूरा करने हेतु अपनी भूमिका में हर संभव प्रयास करना अपेक्षित होगा- केवल यह दर्शाना पर्याप्त नहीं कि प्रयास किए गए।

इस प्रकार, उत्तरदायित्व पहल, स्वामित्व और अनुवर्ती कार्रवाई से गहराई से जुड़ा होता है।

कार्य-निष्पादन की संस्कृति का निर्माण

कार्य-निष्पादन की संस्कृति की ओर परिवर्तन के लिए यह आवश्यक है कि कर्मचारी अपने कार्य के पीछे के ‘क्यों’ को समझे। यह केवल किसी फाइल को संसाधित करने अथवा किसी समय-सीमा की पूर्ति करने तक सीमित नहीं है। बैंक में किया गया प्रत्येक कार्य किसी के सपनों से प्रत्यक्षतः जुड़ा होता है- चाहे वह व्यवसाय प्रारंभ करने हेतु ऋण हो, बच्चे की शिक्षा हेतु बचत खाता हो, या सेवानिवृत्ति हेतु निवेश।

जब कोई कर्मचारी अपने कार्य के वास्तविक प्रभाव को अनुभव करता है, तब वह केवल नियमों के अनुपालन से आगे बढ़कर उत्कृष्टता के प्रति प्रतिबद्ध बनता है।

संगठन की भूमिका भी अत्यंत महत्वपूर्ण होती है। केवल कार्यों को ट्रैक करने के स्थान पर, लीडर को इनके परिणामों को भी महत्व देना चाहिए। रिपोर्टों की मात्र समीक्षा करने की बजाय, अभिप्रेरक फीडबैक का फोकस प्रभाव पर होना चाहिए और मूल प्रशिक्षण के स्थान पर, ऐसे शिक्षण प्रयास होने चाहिए जो कर्मचारियों को दीर्घकालीन कार्य-निष्पादन एवं संतुष्टि हेतु आवश्यक कौशल प्रदान करने में सहयोग करें।

व्यक्तिगत लक्ष्यों को बैंक की रणनीति के अनुरूप बनाना

कार्य-निष्पादन की संस्कृति निर्मित करने का एक महत्वपूर्ण चरण यह है कि कर्मचारियों को यह समझने में सहायता की जाए कि उनके व्यक्तिगत लक्ष्य किस प्रकार बैंक के व्यापक मिशन से जुड़े हैं। उदाहरणार्थ, यदि बैंक वित्तीय समावेशन को बढ़ाने का लक्ष्य



पवन सिंह
महाप्रबंधक (एल.एंड.डी.)
प्रधान कार्यालय, नई दिल्ली

रखता है, तो एक फील्ड अधिकारी इसे केवल एक लक्ष्य न मानकर एक व्यक्तिगत मिशन के रूप में स्वीकार कर सकता है- जिसके माध्यम से वंचित समुदायों तक बैंकिंग पहुँचाई जाए। यदि बैंक ग्राहक सेवा में सुधार करना चाहता है, तो एक हेल्प डेस्क कार्मिक प्रत्येक प्रश्न का शीघ्र और सम्मानपूर्वक समाधान कर उसमें व्यक्तिगत गौरव अनुभव कर सकता है।

जब कर्मचारी अपने दैनंदिन कार्य को व्यापक उद्देश्य का भाग मानते हैं, तो उनकी जिम्मेदारी की भावना स्वाभाविक रूप से गहन होती है। वे निर्देशों की प्रतीक्षा करने की बजाय नेतृत्व करना प्रारंभ करते हैं।

इसके लिए लीडर द्वारा नियमित संदेश भेजना आवश्यक है- बैंक के व्यापक विजन को साझा करना, उसे सरल शब्दों में बताना, और यह स्पष्ट करना कि प्रत्येक विभाग, उसकी भूमिका एवं वह व्यक्ति उस उद्देश्य की पूर्ति में किस प्रकार योगदान दे सकता है।

कार्य-निष्पादन मूल्यांकन एवं फीडबैक की भूमिका

कार्य-निष्पादन मूल्यांकन केवल एक वार्षिक परंपरा नहीं है। यदि इसे सही ढंग से किया जाए, तो यह प्रतिबद्धता लाने का एक सशक्त साधन बन जाता है।

फीडबैक द्विमुखी, समयबद्ध और विकासपरक होना चाहिए। कर्मचारियों को केवल यह न बताया जाए कि कहां त्रुटि हुई, बल्कि यह भी दर्शाया जाए कि वे किस प्रकार उसे सुधारकर विकास कर सकते हैं।

एक उत्तम कार्य-निष्पादन प्रणाली में परिणामों एवं आचरण दोनों पर समान रूप से बल दिया जाता है। उदाहरणस्वरूप, यदि किसी कर्मचारी ने अपने लक्ष्य प्राप्त कर लिए, परंतु उसने शॉर्टकट अपनाए या उसमें टीम-भावना का अभाव है, तो यह स्थायी निष्पादन नहीं माना जाएगा। इसी प्रकार, यदि किसी कर्मचारी ने लक्ष्य भले ही न प्राप्त किए हों, परंतु उसने प्रयास किया और अनुभव से सीखकर प्रगति की, तो यही महत्वपूर्ण माना जाना चाहिए।

मूल्यांकन में केवल संख्यात्मक उपलब्धियों को ही नहीं, अपितु प्रतिबद्धता, नवाचार, सहयोग एवं ग्राहक-केंद्रित दृष्टिकोण को भी मान्यता दी जाए।

प्रबंधकों को यह प्रशिक्षण भी देना चाहिए कि वे केवल रेटिंग फॉर्म भरने तक सीमित न रहें, बल्कि सार्थक फीडबैक संवाद करें।

स्व-शिक्षण को बढ़ावा देना

अनुपालन की संस्कृति में शिक्षण प्रायः एक औपचारिकता बन जाता है- प्रशिक्षण में भाग लेना, उपस्थिति पंजिका पर हस्ताक्षर करना, और पुनः अपनी दिनचर्या में लौट जाना। परंतु निष्पादन की संस्कृति में शिक्षण सतत, स्वैच्छिक एवं कार्य में समाहित होता है।

बैंकों को कर्मचारियों में जिज्ञासा का विकास करना चाहिए। यह आंतरिक शिक्षण प्लेटफॉर्म, पारस्परिक विभागीय अनुभव, मेंटरशिप एवं व्यवहार द्वारा किया जा सकता है। कर्मचारियों को प्रोत्साहित किया जाना चाहिए कि वे कौशल वृद्धि करें, बाजार प्रवृत्तियों का अध्ययन करें, ग्राहकों की सेवा के नवीन तरीकों का परीक्षण करें तथा अपने विचार साझा करें।

जब शिक्षण स्व-प्रेरित होता है, तब कार्य-निष्पादन स्वतः निरंतर बढ़ता है।

“वास्तविक विकास तब प्रारंभ होता है, जब हम सीखने की प्रतीक्षा करना बंद कर देते हैं और सीखने का प्रयास करना शुरू कर देते हैं।”

यह आज के तेजी से बदल रहे परिवेश में विशेष रूप से महत्वपूर्ण है। डिजिटल बैंकिंग के उदय, साइबर जोखिमों, बदलती ग्राहक अपेक्षाओं एवं बढ़ती प्रतिस्पर्धा के परिप्रेक्ष्य में केवल वे ही कर्मचारी विकासशील बने रहेंगे जो निरंतर सीखते रहेंगे।

मनोवैज्ञानिक सुरक्षा का निर्माण

उत्तरदायित्व का एक और प्रायः उपेक्षित पक्ष मनोवैज्ञानिक सुरक्षा है। कर्मचारियों को यह आत्मविश्वास होना चाहिए कि वे अपनी बात कह सकते हैं, त्रुटियों को स्वीकार कर सकते हैं तथा प्रश्न पूछ सकते हैं।

भय की संस्कृति नवाचार का हनन कर देती है। परंतु विश्वास की संस्कृति प्रतिबद्धता का पोषण करती है।

प्रबंधकों को स्पष्टता को प्रोत्साहित करना चाहिए, कर्मचारियों को विचार साझा करने के लिए धन्यवाद करना चाहिए, और असफलता को भी स्वीकार करना चाहिए इससे एक ऐसे कार्य वातावरण का निर्माण करने में सहायता मिलती है जहां लोग नियमों के पीछे नहीं छिपते, बल्कि नए विचारों के साथ अग्रसर होते हैं।

प्रतिबद्धता को बढ़ाने वाले प्रेरक-प्रसंग

हमने ऐसे कई सहकर्मियों को देखा है, जो अपेक्षा से अधिक कार्य इसलिए नहीं करते हैं कि उन्हें ऐसा करने के लिए कहा गया है, अपितु इसलिए कि वे अपने कार्य के लिए निष्ठावान हैं।

वह शाखा प्रबंधक, जो किसी ग्राहक की शंका का निवारण करने हेतु कार्यालय समय समाप्ति के उपरांत भी उसे फोन करता है।

वह सहायक प्रबंधक, जो किसी कृषक के लिए तात्कालिक ऋण मामले का निस्तारण करने हेतु देर रात तक कार्यालय में रुकता है।

वह अधिकारी, जो अत्यधिक व्यस्त होने के बावजूद नए कर्मियों को धैर्यपूर्वक प्रशिक्षित करता है।

ये केवल उत्कृष्ट कार्य के उदाहरण नहीं हैं- ये प्रतिबद्धता के प्रतिरूप हैं।

ऐसी कहानियों को प्रमुखता से रेखांकित करना, सराहना करना एवं साझा करना चाहिए। मान्यता ही कार्य-निष्पादन का उत्प्रेरक है।

“नियम हमें यह बताते हैं कि क्या करना है। सिद्धान्त हमें यह बताते हैं कि क्यों करना है।”

नेतृत्व की भूमिका

सुयोग्य नेतृत्व के कुशल मार्गदर्शन के बिना कोई भी रूपान्तरण संभव नहीं होता ।

लीडर को आदेश पद्धति के स्थान पर सहयोग, निर्देशों के स्थान पर प्रेरणा एवं मूल्यांकन के स्थान पर उत्साहवर्धन को अपनाना चाहिए।

एक प्रतिबद्ध लीडर ही प्रतिबद्ध टीम का निर्माण करता है। लीडरशिप की वाणी में निरंतर यह स्पष्ट संदेश गूँजना चाहिए कि प्रत्येक

भूमिका महत्वपूर्ण है, प्रत्येक कर्मचारी का महत्व है, और प्रत्येक प्रयास मान्य है।

निष्कर्ष

सरकारी बैंकों में उत्तरदायित्व एवं निष्पादन की संस्कृति का निर्माण अनुपालन में हमारी शक्ति का त्याग नहीं है, अपितु इसे स्वामित्व, उद्देश्य और गौरव की गंभीर भावना से पूरित करने की प्रक्रिया है।

अनुपालन से प्रतिबद्धता की यात्रा चेकलिस्ट भरने के स्थान पर जिंदगियों को रूपांतरित करने की यात्रा है। यह निर्देशों के पालन से लेकर संस्थाओं के निर्माण की यात्रा है। यह कार्य करने से लेकर परिणामों के स्वामित्व तक की यात्रा है।

“अंततः, सफल बैंक वे नहीं होंगे, जिनके नियम सबसे कठोर होंगे- अपितु वे होंगे, जिनमें उत्तरदायित्व, उद्देश्य और निष्ठावान कर्मचारी की सबसे सशक्त भावना होगी।”

हमें गर्व है



28 जून से 2 जुलाई 2025 तक वीकेएन मेनन इंडोर स्टेडियम, त्रिशूर, केरल में आयोजित राष्ट्रीय पैरा आर्मेसलिंग चैंपियनशिप 2025 में श्री संदीप सिंह नेगी, वरिष्ठ प्रबंधक ने दो पदक (एक स्वर्ण और एक रजत) जीते।



मंडल कार्यालय, करनाल में मुख्य प्रबंधक के पद पर कार्यरत श्री प्रदीप मुंडेजा ने हाल ही में देश के चारों महानगरों - दिल्ली, कोलकाता, मुंबई और बेंगलुरु - में आयोजित प्रमुख मैराथन रनों को पूर्ण कर 'प्रो-कैम स्लैम' जैसे प्रतिष्ठित सम्मान को प्राप्त किया है।



पंजाब नेशनल बैंक में कार्यरत श्री एम. मलिकार्जुन ने एवरेस्ट बेस कैम्प के दौरान हिमालय की 5,364 मी. ऊंची तथा दुर्गम चोटी पर पीएनबी का ध्वज फहराने में कामयाबी पाई।

पीएनबी प्रतिभा का संपादक मंडल आपकी इस उपलब्धि पर बधाई देता है तथा आपके सुखद भविष्य की कामना करता है।



विराज डोगरा

उप महाप्रबंधक
मानव संसाधन विकास प्रभाग
प्रधान कार्यालय, नई दिल्ली

बैंकों में प्रशिक्षण और विकास का महत्व

आज के प्रतिस्पर्धात्मक और तकनीकी युग में बैंकिंग क्षेत्र में कार्यरत कर्मचारियों के लिए निरंतर सीखना और विकासशील होना अत्यंत आवश्यक हो गया है। बैंकिंग सेवा केवल धन के लेन-देन तक सीमित नहीं रही, बल्कि अब यह तकनीकी नवाचार, ग्राहक सेवा, वित्तीय परामर्श और जोखिम प्रबंधन जैसे अनेक पहलुओं से जुड़ी हुई है। निरंतर परिवर्तन एवं नवाचार के युग में बैंकों के लिए यह अत्यंत आवश्यक है कि कर्मचारी नई तकनीकों से रूबरू रहें तथा उनका ज्ञान प्राप्त कर ग्राहकों को भी तकनीक से जोड़ने में सक्षम बनें। इस दिशा में प्रशिक्षण की अहम भूमिका है जिससे न केवल बैंक विकासशील होंगे अपितु कर्मचारियों का भी ज्ञानवर्धन होगा। ऐसे में बैंक कर्मचारियों का अद्यतन ज्ञान और कौशल उन्हें न केवल प्रभावी ढंग से कार्य करने में सक्षम बनाता है, बल्कि संस्था की वृद्धि और स्थायित्व में भी सहायक होता है। वर्तमान समय में बैंकों में शिक्षण प्रबंधन प्रणालियों (Learning Management Systems) को महत्व दिया जा रहा है। प्रशिक्षण मात्र एक-बारगी गतिविधि न होकर कर्मचारियों के दैनिक कार्यों का मूल भाग बन रही है। वर्तमान समय में शिक्षण एवं प्रशिक्षण का तात्पर्य मात्र क्लासरूम लर्निंग न होकर कार्य-संबंधित तथा कार्य-निहित प्रशिक्षण से है। अतः, 'सीखते रहो, आगे बढ़ते रहो' बैंकिंग क्षेत्र का मूल मंत्र बन चुका है।

बदलते बैंकिंग परिदृश्य में प्रशिक्षण की आवश्यकता

बैंकिंग क्षेत्र में रोजाना नए नियम, तकनीकी प्लेटफॉर्म, साइबर सुरक्षा उपाय, डिजिटल बैंकिंग समाधान आदि आ रहे हैं। तकनीकी क्षेत्र में प्रत्येक बैंक एक-दूसरे को चुनौती दे रहे हैं जिससे प्रत्येक बैंक अपने डिजिटल प्लेटफॉर्म को बेहतर बनाने के भरसक प्रयास कर रहे हैं। डिजिटल के दौर में साइबर सुरक्षा भी एक ऐसा पहलू है जिसमें न केवल कर्मचारियों को अपितु ग्राहकों को भी शिक्षित एवं जागरूक करना अनिवार्य है। साथ ही वर्तमान समय में बैंकों में धोखाधड़ी व फ्रॉड के अनोखे मामले देखे गए हैं जिसकी प्रक्रिया सबकी कल्पना से परे हैं। साइबर अपराध व धोखाधड़ी का समाधान जागरूक एवं शिक्षित करने में निहित है। ऐसे में कर्मचारियों को समय-समय पर प्रशिक्षित करना आवश्यक हो गया है ताकि वे इन बदलावों के अनुकूल कार्य कर सकें और ग्राहकों को बेहतर सेवा प्रदान कर सकें।

प्रशिक्षण के लाभ

अन्य उद्योगों की भांति बैंकिंग क्षेत्र में भी प्रशिक्षण एवं विकास का विशेष महत्व है। अपने कार्य क्षेत्र में उत्तम बने रहने के लिए सीखने और विकास के लिए एक सक्रिय दृष्टिकोण की आवश्यकता होती है। चूंकि उद्योग तकनीकी प्रगति, विनियामक बदलावों और बदलते बाजार के रुझानों के साथ विकसित होता रहता है, इसलिए कंपनियों को प्रशिक्षण एवं विकास (Learning & Development) की रणनीतिक योजना बनानी चाहिए और उन्हें क्रियान्वित करना चाहिए। बैंकिंग क्षेत्र में कर्मचारियों के निरंतर प्रशिक्षण के निम्न लाभ होते हैं :

ग्राहक सेवा में सुधार

ग्राहक आज अधिक जागरूक और तकनीकी रूप से सक्षम हैं। वे बेहतर, तेज और सुरक्षित सेवा की अपेक्षा रखते हैं। शिक्षित और प्रशिक्षित बैंक कर्मचारी ही इन अपेक्षाओं को पूरा कर सकते हैं। 'सॉफ्ट स्किल्स', 'कस्टमर रिलेशनशिप मैनेजमेंट' और 'डिजिटल इंटरफेस' का ज्ञान ग्राहकों से व्यवहार को अधिक प्रभावी बनाता है। वर्तमान समय में ग्राहक को भगवान, राजा आदि का दर्जा दिया गया है। राष्ट्रपिता महात्मा गाँधी के अनुसार "एक ग्राहक हमारे स्थल में सबसे महत्वपूर्ण आगंतुक होता है। वह हम पर निर्भर नहीं है, हम उस पर निर्भर होते हैं। वह हमारे काम में बाधा नहीं है, वह इसका उद्देश्य है। वह हमारे व्यापार से पृथक नहीं है, वह इसका हिस्सा है। हम उसकी सेवा कर उस पर कृपा नहीं कर रहे हैं, वह हमें यह अवसर प्रदान कर हम पर कृपा कर रहा है।" आज का ग्राहक जागरूक है, उसे ज्ञात है कि कर्मचारी द्वारा सेवा प्रदान करने में कमी या चूक होने पर उसके पास शिकायत के क्या-क्या आयाम हैं। अतः ऐसे में बेहतर ग्राहक सेवा प्रदान करना प्रशिक्षण कार्यक्रमों का मूल विषय है जिससे न केवल ग्राहकों को बेहतर सुविधा प्राप्त होगी अपितु प्रशिक्षण के माध्यम से कर्मचारी के कौशल में भी वृद्धि होगी।

बैंक की उत्पादकता और कार्यक्षमता में वृद्धि

जब कर्मचारी नई तकनीकों और प्रक्रियाओं को सीखते हैं, तो वे अधिक उत्पादक बनते हैं। इससे बैंक की कार्यक्षमता बढ़ती है और संसाधनों का अधिकतम उपयोग हो पाता है।

साथ ही, कर्मचारी कम समय में अधिक और बेहतर कार्य करने में सक्षम हो जाते हैं। वर्तमान बैंकिंग समय में बैंकों में प्रतिस्पर्धा की भावना पैदा करने और प्रदर्शन को पुरस्कृत करने के लिए, उत्पादकता से जुड़े वेतन की अवधारणा की गई है और सार्वजनिक क्षेत्र के बैंकों में प्रदर्शन से जुड़ी प्रोत्साहन योजना बनाई गई है जो व्यक्तिगत बैंक के परिचालन लाभ/शुद्ध लाभ पर आधारित है। इससे प्रत्येक कर्मचारी का दायित्व है कि वे बैंक को लाभ अर्जित करने में सहयोग दे। ऐसे में प्रशिक्षण द्वारा कर्मचारियों का कौशल बढ़ाना अति आवश्यक है, जिससे वे बैंक के लाभ अर्जन में सहयोग करें, जिससे उन्हें अधिक से अधिक प्रदर्शन से जुड़े रहने के लिए प्रोत्साहन (Performance & linked incentive) प्राप्त हो।

कर्मचारियों में आत्म-विश्वास और संतुष्टि

नियमित प्रशिक्षण और सीखने के अवसर कर्मचारियों को यह महसूस कराते हैं कि संस्था उनके विकास के प्रति प्रतिबद्ध है। इससे उनमें आत्मविश्वास और प्रेरणा उजागर होती है, जो उनकी कार्यशैली में झलकती है। इससे कर्मचारी संतुष्ट रहते हैं और उनका संस्था से जुड़ाव बढ़ता है।

भविष्य के नेतृत्व का निर्माण

सीखने और विकास की प्रक्रिया कर्मचारियों को भविष्य में उच्च पदों पर बैंकों का नेतृत्व करने हेतु तैयार करती है। L & D प्रणाली उत्तराधिकार परियोजना (succession planning) पर भी केंद्रित होती है, जिससे समय रहते सक्षम कर्मचारियों को उच्च पदों पर नेतृत्व करने हेतु प्रशिक्षित किया जाता है। जब कर्मचारी विभिन्न क्षेत्रों का ज्ञान और अनुभव प्राप्त करते हैं, तो वे उच्च पदों के लिए तैयार होते हैं। नेतृत्व कौशल, निर्णय लेने की क्षमता और टीम मैनेजमेंट जैसे गुण प्रशिक्षण द्वारा ही विकसित किए जा सकते हैं।

जोखिम प्रबंधन और अनुपालन सुनिश्चित करना

बैंकिंग एक अत्यधिक नियामक और जोखिम-प्रवण क्षेत्र है। नियमों का उल्लंघन संस्था को गंभीर वित्तीय और कानूनी संकट में डाल सकता है। नियमित प्रशिक्षण द्वारा कर्मचारियों को नियामक आवश्यकताओं, केवाईसी (KYC), एएमएल (AML), साइबर फ्रॉड और डेटा प्राइवसी जैसे मुद्दों की जानकारी दी जाती है, जिससे वे इन जोखिमों को बेहतर तरीके से संभाल सकें। वर्तमान समय में बैंकों में अनेक नकारात्मक कारकों ने जन्म लिया है जिसमें साइबर अपराध, धोखाधड़ी, अनुपालन

की कमी आदि महत्वपूर्ण हैं। इससे न केवल ग्राहकों का बैंकों के प्रति विश्वास कम होता है अपितु बैंकों को भी वित्तीय एवं प्रतिष्ठात्मक हानि होती है। ऐसे में प्रशिक्षण कार्यक्रमों द्वारा कर्मचारियों को नए पहलुओं से अवगत कराया जाता है जिससे वे सतर्क रहें और बैंकिंग में आपराधिक गतिविधियों को रोक सकें। कर्मचारी प्रशिक्षित होंगे तभी वे ग्राहकों को भी जागरूक कर सकेंगे जिससे बैंकिंग सुरक्षित हो।

डिजिटल युग में बदलाव के लिए तैयार रहना

वर्तमान दौर डिजिटल बैंकिंग का दौर है। मोबाइल बैंकिंग, इंटरनेट बैंकिंग, यूपीआई, एआई आधारित चैटबॉट्स आदि अब आम हो गए हैं। इन सभी तकनीकों को सीखना और उनका उपयोग करना बैंक कर्मचारियों के लिए अनिवार्य हो गया है। 'री-स्किलिंग' और 'अप-स्किलिंग' ऐसी अवधारणाएं हैं जिससे कर्मचारियों को पुनः बैंकिंग कार्य नए तरीके से करने (री-स्किलिंग) तथा नई तकनीकों को दैनिक कार्यों में अमल में लाने (अप-स्किलिंग) पर जोर दिया जाता है। प्रशिक्षण कार्यक्रमों के बिना डिजिटल लेनदेन संभव नहीं है।

प्रतिस्पर्धा में आगे रहने का माध्यम

जिस बैंक का मानव संसाधन बेहतर प्रशिक्षित होता है, वह बाजार में प्रतिस्पर्धियों से आगे निकलता है। उत्पाद नवाचार, कस्टमर एग्रेजमेंट और रिटेंशन की रणनीतियां तभी सफल होती हैं जब कार्यबल इनका क्रियान्वयन सही तरीके से कर सके।

निष्कर्ष

बैंकों के लिए प्रशिक्षण और विकास केवल एक विकल्प नहीं बल्कि एक रणनीतिक आवश्यकता है। यह न केवल संस्था के लिए लाभकारी है बल्कि कर्मचारियों के व्यक्तिगत और व्यावसायिक विकास के लिए भी अत्यंत महत्वपूर्ण है। जैसे-जैसे बैंकिंग प्रणाली विकसित हो रही है, वैसे-वैसे कर्मचारियों को निरंतर सीखते रहना होगा, तभी बैंक भविष्य की चुनौतियों का सामना करने में सक्षम होंगे।

प्रभावी प्रशिक्षण और विकास पहलों का प्रभाव केवल कौशल को बढ़ाने से कहीं अधिक है; यह कर्मचारी संतुष्टि और प्रतिधारण के क्षेत्र में गहराई से प्रतिध्वनित होता है। जो संगठन अपने कर्मचारियों के विकास और पेशेवर विकास में निवेश के मूल्य को पहचानते हैं, वे अपने कर्मचारियों की भलाई और उन्नति के प्रति अपनी प्रतिबद्धता के बारे में एक शक्तिशाली संदेश देते हैं।



रमेश चंद्र झा

उप महाप्रबंधक
अध्ययन एवं नवोत्थान प्रभाग
प्रधान कार्यालय, नई दिल्ली

बैंक के विकास में मानव संसाधन प्रबंधन की भूमिका

बैंकों में मानव संसाधन प्रबंधन :

- भारतीय बैंकिंग क्षेत्र का सकल घरेलू उत्पाद में कुल योगदान लगभग 8% है। इसमें ग्रामीण तथा शहरी बैंक, निजी से लेकर सार्वजनिक क्षेत्र के बैंक सम्मिलित हैं। आज बैंकिंग उद्योग के सम्मुख सबसे बड़ी चुनौती श्रमबल का प्रबंधन एवं व्यापक स्तर पर वित्तीय तथा आर्थिक जोखिमों का प्रबंधन करना है। मानव संसाधन विभाग का उत्तरदायित्व है कि वह ऐसे योग्य व्यक्तियों को खोजे और उन्हें उनकी क्षमता के अनुरूप कार्य सौंपे।
- मानव संसाधन प्रबंधन (HRM) बैंकिंग क्षेत्र में एक महत्वपूर्ण भूमिका निभाता है, जो इसकी दक्षता, उत्पादकता और समग्र संगठनात्मक स्थिति को महत्वपूर्ण रूप से प्रभावित करता है और प्रतिभा, संस्कृति और अनुपालन के संरक्षक के रूप में भी महत्वपूर्ण भूमिका निभाता है। वे संगठन के रणनीतिक लक्ष्यों और उसके कार्मिकों के मध्य अंतर को कम करते हैं, एक सामंजस्यपूर्ण संतुलन सुनिश्चित करते हैं जो वित्तीय क्षेत्र में सफलता को आगे बढ़ाता है।
- मानव संसाधन विभाग सही मूल्यों और कौशल वाले व्यक्तियों की पहचान करने और उन्हें भर्ती करने के लिए भी उत्तरदायी है। यह सुनिश्चित करना कि नियुक्त कार्यबल संगठन के लक्ष्यों और नैतिक मानकों के अनुरूप हो।
- विश्वास, जवाबदेही और व्यावसायिकता की संस्कृति को बढ़ावा देकर, मानव संसाधन एक सुदृढ़ और विश्वसनीय कार्यबल के निर्माण में महत्वपूर्ण भूमिका निभाता है जो प्रतिस्पर्धी बैंकिंग परिदृश्य में सफल हो सकता है।
- बैंकों में मानव संसाधन मात्र एक प्रशासनिक कार्य नहीं है; यह एक रणनीतिक भागीदार है जो परिचालन उत्कृष्टता, विनियामक अनुपालन, नवाचार और प्रतिस्पर्धी लाभ को आगे बढ़ाता है। मानव संसाधन की सर्वोत्तम प्रथाओं और प्रौद्योगिकियों में निवेश करके, बैंक एक मजबूत, कुशल और प्रेरित कार्यबल बना सकते हैं - जो दीर्घकालिक विकास और सफलता की नींव रखता है।
- मानव संसाधन प्रबंधन (एचआरएम) प्रतिभा अधिग्रहण, कर्मचारी विकास, प्रदर्शन प्रबंधन और संगठनात्मक संस्कृति निर्माण के माध्यम से बैंक की वृद्धि और प्रतिस्पर्धात्मकता में एक रणनीतिक भूमिका निभाता है।
- लोगों, संस्कृति और कार्य-निष्पादन में निवेश करके, मानव संसाधन प्रत्यक्ष रूप से ग्राहक संतुष्टि, नवाचार और सतत विकास में योगदान देता है।
- भविष्य के लिए तैयार बैंकों को कार्यबल परिवर्तन और विकास पहलों का नेतृत्व करने के लिए मानव संसाधन को

सशक्त बनाना होगा।

- मानव संसाधन (एचआर) बैंकों की वृद्धि और निरंतर सफलता में महत्वपूर्ण भूमिका निभाता है।

बैंक विकास में मानव संसाधन की प्रमुख भूमिकाएं :

- **बैंकिंग में मानव संसाधन का रणनीतिक महत्व:**
 - बैंक ग्राहक सेवा, सत्यनिष्ठा तथा विशेषज्ञता पर बहुत अधिक निर्भर करते हैं, जो सभी मानव-चालित हैं।
 - अत्यधिक विनियमित और प्रौद्योगिकी-संचालित क्षेत्र में, मानव संसाधन परिवर्तन और अनुपालन के लिए कार्यबल की तत्परता सुनिश्चित करता है।
 - मानव संसाधन एक रणनीतिक साझेदार के रूप में कार्य करता है, जो मानव पूंजी को बैंक के व्यावसायिक लक्ष्यों के साथ संरेखित करता है।
- **प्रतिभा अधिग्रहण और प्रतिधारण:**
 - मानव संसाधन गुणवत्तापूर्ण बैंकिंग सेवाएं प्रदान करने के लिए आवश्यक शीर्ष प्रतिभा को आकृष्ट करने, भर्ती करने और बनाए रखने के लिए उत्तरदायी है। प्रभावी भर्ती रणनीतियां यह सुनिश्चित करती हैं कि बैंक सही कौशल और मूल्यों वाले व्यक्तियों को नियुक्त करे, जबकि प्रतिधारण पहल - जैसे प्रतिस्पर्धी लाभ और करियर विकास के अवसर- कर्मचारियों की संख्या में कमी लाने और एक स्थिर कार्यबल बनाए रखने में सहायक होते हैं।
- **प्रतिभा अधिग्रहण और कार्यबल नियोजन :**
 - विशिष्ट भूमिकाओं (जैसे, जोखिम विश्लेषण, निवेश, साइबर सुरक्षा) के लिए योग्य प्रोफेशनल को नियुक्त करना।
 - डिजिटल परिवर्तन और विस्तार योजनाओं के आधार पर भविष्य की कार्यबल आवश्यकताओं की योजना बनाना।
- **प्रशिक्षण एवं विकास:**
 - वित्तीय उत्पादों, ग्राहक सेवा, डिजिटल उपकरण और अनुपालन पर निरंतर प्रशिक्षण।
 - भावी शाखा प्रबंधकों या अधिकारियों के लिए नेतृत्व विकास कार्यक्रम।
 - लचीलेपन और सेवा वितरण में सुधार के लिए क्रॉस-फंक्शनल प्रशिक्षण।
- **निष्पादन प्रबंधन**
 - विभिन्न भूमिकाओं (जैसे, ऋण अधिकारी, ग्राहक सेवा प्रतिनिधि) के लिए केपीआई निर्धारित करना।
 - कर्मचारी के कार्य-निष्पादन को संगठनात्मक लक्ष्यों से जोड़ना।

- प्रेरणा और प्रतिधारण बढ़ाने के लिए सम्मान एवं पुरस्कार।
 - **कर्मचारी जुड़ाव और प्रतिधारण**
 - संतुष्टि में सुधार के लिए कर्मचारी-केंद्रित नीतियों का विकास करना।
 - टर्नओवर को कम करने के लिए सहभागिता सर्वेक्षण और विकास साक्षात्कार आयोजित करना।
 - प्रतिभा पलायन को कम करने के लिए विकास पथ की पेशकश करना।
 - **परिवर्तन प्रबंधन और डिजिटल परिवर्तन**
 - प्रमुख परिवर्तनों (जैसे, फिनटेक एकीकरण, स्वचालन) के दौरान कर्मचारियों को सहायता प्रदान करना
 - डिजिटल बैंकिंग टूल अपनाने के लिए कार्यबल को पुनः कौशल प्रदान करना/उन्नत करना।
 - **अनुपालन और नैतिकता प्रशिक्षण**
 - मानव संसाधन यह सुनिश्चित करता है कि कर्मचारी बैंकिंग विनियम, एंटी मनी लॉन्ड्रिंग (एएमएल) नीतियों और नैतिक मानकों को समझें।
 - जागरूकता कार्यक्रमों और मजबूत भर्ती जांच प्रक्रियाओं के माध्यम से धोखाधड़ी को रोकना।
 - **कर्मचारी विकास और प्रशिक्षण:**
 - तेजी से बदलते बैंकिंग क्षेत्र में निरंतर सीखना महत्वपूर्ण है। मानव संसाधन कर्मचारियों को नई प्रौद्योगिकियों, विनियामक आवश्यकताओं और ग्राहक सेवा मानकों पर अद्यतन रखने के लिए प्रशिक्षण कार्यक्रम डिजाइन और कार्यान्वित करता है। यह सुनिश्चित करता है कि कर्मचारी सक्षम और अनुकूलनशील बने रहें, जिसका सीधा प्रभाव बैंक की सेवा गुणवत्ता और नवाचार क्षमता पर पड़ता है।
 - **प्रदर्शन प्रबंधन:**
 - मानव संसाधन लक्ष्य निर्धारण, नियमित फीडबैक और मूल्यांकन के माध्यम से कर्मचारी के प्रदर्शन का प्रबंधन करता है। अपेक्षा से कम प्रदर्शन करने वालों की पहचान करना और उनके सुधार में सहयोग करना, साथ ही उच्च प्रदर्शन करने वालों को पहचानना और उन्हें सम्मानित करना, उत्पादकता को बढ़ाता है तथा व्यक्तिगत लक्ष्यों को बैंक के उद्देश्यों के साथ संरेखित करता है।
 - **अनुपालन और विनियामक अनुपालन:**
 - बैंकिंग उद्योग अत्यधिक विनियमित है। मानव संसाधन श्रम कानूनों, कर विनियमों और क्षेत्र-विशिष्ट अधिदेशों का अनुपालन सुनिश्चित करता है, जिससे विधिक दंड का जोखिम कम होता है और बैंक की प्रतिष्ठा सुरक्षित रहती है।
 - **परिवर्तन प्रबंधन और संगठनात्मक संस्कृति:**
 - जैसे-जैसे बैंक तकनीकी प्रगति और बाजार में होने वाले बदलावों के अनुकूल होते हैं, एचआर परिवर्तन प्रबंधन पहलों का नेतृत्व करता है और नवाचार, अनुकूलनशीलता और नैतिक आचरण की संस्कृति को बढ़ावा देता है। इससे बैंकों को गतिशील वातावरण में मजबूत और प्रतिस्पर्धी बने रहने में सहायता मिलती है।
 - **कर्मचारी जुड़ाव और कल्याण:**
 - एचआर कर्मचारी जुड़ाव, संतुष्टि और कल्याण को बढ़ाने के लिए कार्यक्रम विकसित करता है, जो उच्च मनोबल और ग्राहक-केंद्रित सेवा के लिए महत्वपूर्ण हैं। पहल में कल्याण कार्यक्रम, करियर परामर्श और पारदर्शी कम्प्यूनिकेशन चैनल सम्मिलित हो सकते हैं।
 - **रणनीतिक कार्यबल नियोजन:**
 - मानव संसाधन भविष्य की व्यावसायिक आवश्यकताओं का विश्लेषण करता है और तदनुसार कार्यबल आवश्यकताओं की योजना बनाता है, डिजिटल बैंकिंग और ग्राहक अपेक्षाओं जैसी उभरती चुनौतियों का सामना करने के लिए नई प्रतिभा के साथ अनुभव को संतुलित करता है।
 - **प्रौद्योगिकी का लाभ उठाना (HRMS):**
 - आधुनिक बैंक मानव संसाधन प्रबंधन प्रणाली (HRMS) का उपयोग मानव संसाधन प्रक्रियाओं को स्वचालित करने, संचालन को सुव्यवस्थित करने और कर्मचारियों के लिए स्व-सेवा विकल्प प्रदान करने के लिए करते हैं। इससे कार्यकुशलता, पारदर्शिता और कर्मचारी सशक्तिकरण बढ़ता है जो मानव संसाधन को रणनीतिक पहलों पर ध्यान केंद्रित करने में सहायक है।
- निष्कर्ष :**
- इस प्रकार, यह स्पष्ट है कि प्रतिभा अधिग्रहण और अनुपालन से लेकर कर्मचारी विकास और रणनीतिक परिवर्तन तक, बैंकों में मानव संसाधन एक अहम भूमिका निभाता है। प्रभावी भर्ती और प्रतिधारण रणनीतियों को लागू करके, प्रासंगिक विधि और विनियमों के अनुपालन को सुनिश्चित करके, कर्मचारी के कार्य-निष्पादन का प्रबंधन करके और कर्मचारी संबंधी मामलों को हैंडल कर, मानव संसाधन प्रोफेशनल, बैंकों को शीर्ष प्रतिभाओं को आकृष्ट करने और बनाए रखने, सकारात्मक कार्य वातावरण बनाने और व्यावसायिक सफलता को आगे बढ़ाने में सहायता कर सकते हैं। इन मानव संसाधन प्रथाओं का पालन करके, बैंक एक सुदृढ़ और अभिप्रेरित कार्यबल का निर्माण सकते हैं जो बैंक के संचालन और लक्ष्यों का सहयोग करने के लिए पूर्णतया तैयार है।



संजीव कपूर

उप महाप्रबंधक
अंचल कार्यालय, लुधियाना

टीम - गागर में सागर

“अकेले हम बहुत कम कर सकते हैं, साथ मिलकर हम बहुत कुछ कर सकते हैं।”

- हेलेन केलर

बैंक में उत्पादकता बढ़ाने से लेकर समाज में सामंजस्य बनाने तक, जीवन के हर पहलू में सफलता प्राप्त करने के लिए टीम और टीम निर्माण महत्वपूर्ण हैं। प्रभावी टीमों आपसी सहयोग और परस्पर संवाद को बढ़ावा देती हैं एवं मनोबल को बढ़ाती हैं, जिससे समस्याओं के समाधान तथा नवाचार में सहायता मिलती है। टीमों के माध्यम से व्यक्ति साझा लक्ष्यों को प्राप्त करने के लिए आपस में सहयोग करते हुए अपने ज्ञान, कौशल और संसाधनों को एक दिशा में एकजुट करते हैं। टीमों के भीतर इस तरह का सहयोग नए विचारों और समाधानों को जन्म देता है, जिससे नवाचार की संस्कृति को बढ़ावा मिलता है। प्रभावी टीमों सीधे और स्पष्ट संचार की सुविधा प्रदान करती हैं, जिससे समझ और निर्णय लेने की बेहतर क्षमता का विकास होता है। इस प्रकार, टीमों जटिल समस्याओं को अधिक प्रभावी ढंग से पहचानने और हल करने के लिए सदस्यों के अलग-अलग दृष्टिकोणों और अनुभवों का लाभ उठा सकती हैं। सामूहिक प्रयास और साझा जिम्मेदारी के कारण टीमों अक्सर अकेले काम करने वाले व्यक्तियों की तुलना में उच्च उत्पादकता स्तर प्राप्त करती हैं।

एक प्रभावी टीम के हिस्से के रूप में काम करने से कर्मचारी का मनोबल, जुड़ाव और कार्य संतुष्टि भी बढ़ती है। आपसी सहयोग को बढ़ावा देने, कर्मचारियों के मनोबल को बढ़ाने और बैंक की समग्र उत्पादकता को बेहतर बनाने के लिए प्रभावी टीमों बनाना बहुत महत्वपूर्ण है। टीम निर्माण आपसी विश्वास बनाने, आपसी संपर्क को बेहतर बनाने और नवाचार को प्रोत्साहित करने में मदद करता है और अधिक भागीदारी एवं बेहतर प्रदर्शन करने वाला कार्यबल बनाने में योगदान करता

है। टीम निर्माण कर्मचारियों के बीच आपसी विश्वास विकसित करने, सामंजस्य एवं सहयोग को बढ़ाने, रिश्तों को मजबूत करने और सकारात्मक कार्य वातावरण बनाने में विशेष रूप से सहायक होता है।

टीमों के सदस्य एक-दूसरे के साथ संवाद करने और सहयोग करने में अधिक सहज महसूस करते हैं, जिससे समस्या-समाधान और निर्णय लेने में सहायता मिलती है। जब टीम के सदस्य औपचारिक कार्य वातावरण से हटकर एक साथ समय बिताते हैं, तो उनके बीच का भरोसा और रिश्ता मजबूत होता है, जिससे कार्य का वातावरण अधिक सकारात्मक और सहायक बन जाता है। आपसी मजबूत संबंध और सकारात्मक वातावरण कर्मचारियों के बीच आपसी अथवा औद्योगिक संघर्ष को कम करने और कर्मचारी प्रतिधारण क्षमता को बढ़ाने में सहायक होते हैं। टीम निर्माण से कर्मचारियों का मनोबल बढ़ता है, जिससे कर्मचारी अपने काम में खुद को अधिक मूल्यवान, व्यस्त और संलिप्त अनुभव करते हैं। इससे उनकी उत्पादकता बढ़ती है और समग्र व्यावसायिक प्रदर्शन बेहतर होता है। टीमों सहयोगी वातावरण को बढ़ावा देकर विचारों के आदान-प्रदान और कार्यस्थल की चुनौतियों के लिए अभिनव समाधानों के विकास को प्रोत्साहित करती हैं। टीमों व्यक्तियों में नेतृत्व कौशल विकसित करने के अवसर भी प्रदान करती हैं।

प्रभावी टीम प्रबंधन के लिए यह सुनिश्चित करना अत्यंत आवश्यक है कि टीम के प्रत्येक सदस्य में अपनेपन और जिम्मेदारी की भावना हो। टीम के सदस्यों में इस भावना को जगाने में टीम लीडर की भूमिका बहुत महत्वपूर्ण होती है। प्रभावी टीम प्रबंधन के लिए आवश्यक कुछ मंत्र इस प्रकार हैं:

1. टीम के सदस्यों को पूरी तरह से जानना: एक कुशल टीम लीडर अपने प्रत्येक सदस्य को पूरी तरह से जानता है और उनकी योग्यता, विशेषज्ञता, कौशल क्षेत्र, व्यक्तित्व लक्षण, वरीयताएं, पसंद-नापसंद, ताकत और कमजोरियों आदि को समझता है जिससे वह हर सदस्य को सही जगह और सही भूमिका में तैनात करता है और टीम के हर सदस्य से अधिकतम योगदान तथा उत्पादकता प्राप्त करता है। टीम लीडर इस बात का भी ध्यान रखता है कि टीम के सदस्य भी एक-दूसरे को जानते हों।

2. सुनना और उपलब्ध होना: टीम के प्रत्येक सदस्य को अपनी चिंताओं, विचारों, आदि को व्यक्त करने का पर्याप्त अवसर दिया जाना चाहिए। यह टीम के सदस्यों के बीच अपनेपन की भावना पैदा करने में सहायता करता है। इस उद्देश्य के लिए, टीम के हर सदस्य को टीम के बाकी सदस्यों के लिए हमेशा उपलब्ध होना चाहिए। इसके अलावा, एक अच्छी टीम के लीडर और सदस्यों को अच्छा श्रोता भी होना चाहिए।

3. पारदर्शिता: एक बेहतरीन टीम भावना बनाने के लिए टीम की कार्य संस्कृति में पारदर्शिता होना बहुत जरूरी है, खास तौर पर निर्णय लेने में। टीम के किसी भी सदस्य के साथ पक्षपात या अन्याय नहीं होना चाहिए और टीम के सदस्यों को निर्णय प्रक्रिया में सहभागी बनने का पर्याप्त अवसर दिया जाना चाहिए।

4. भूमिकाओं में स्पष्टता: जब टीम के सदस्यों की भूमिकाएं स्पष्ट रूप से परिभाषित होती हैं और वे अपनी भूमिका को अच्छी तरह से समझते हैं, तो आपसी सहयोग बेहतर होता है और हर सदस्य पूरी स्वतंत्रता और ऊर्जा के साथ काम करते हुए टीम के समग्र लक्ष्यों को प्राप्त करने में अपना पूरा योगदान देता है।

5. प्रशंसा: टीम के सदस्यों द्वारा किए गए अच्छे काम की सही समय और सही जगह पर बार-बार प्रशंसा की जानी चाहिए। सार्वजनिक रूप से की गई प्रशंसा टीम निर्माण में जादुई भूमिका निभाती है और टीम के सदस्यों का मनोबल बढ़ाते हुए उन्हें बेहतर से बेहतर प्रदर्शन करने के लिए प्रेरित करती है।

6. शोषण से बचाव: किसी भी स्तर पर टीम के सदस्यों का किसी प्रकार का शोषण नहीं होना चाहिए। किसी भी सदस्य पर अत्यधिक बोझ अथवा दबाव डालना टीम के सभी सदस्यों में गंभीर नकारात्मक भावनाएं पैदा करता है। शोषण से टीम के सदस्यों में नाराजगी पैदा हो सकती है जो टीम के लिए अच्छी नहीं होती है और टीम के काम में तथा लक्ष्य प्राप्ति में बाधा उत्पन्न करती है। यह सुनिश्चित किया जाना चाहिए कि टीम के सदस्यों के बीच काम का वितरण एक समान हो और किसी भी सदस्य पर काम का अधिक बोझ न पड़े।

7. अनुशासन एवं नियम: टीम के सदस्यों में अनुशासन की संस्कृति और नियमों के अनुरूप कार्य करने की प्रवृत्ति विकसित की जानी चाहिए। टीम लीडर को खुद इस बात का उदाहरण बनना चाहिए कि कर्तव्य-निष्ठा के मामले में कोई भी समझौता नहीं किया जाएगा। टीम लीडर को सदस्यों के बीच शांत भाव से जिम्मेदारियां बांटनी चाहिए, समय सीमाएं निर्धारित करनी चाहिए, नियम स्थापित करने चाहिए और पूरी गरिमा के साथ उन्हें अनुशासित करना चाहिए। लीडर को मूल्यों से समझौता नहीं करना चाहिए और परिणामों से डरे बिना पूरी दृढ़ता से अपनी टीम के साथ खड़ा होना चाहिए। जब टीम लीडर अपने सदस्यों का सम्मान करता है, उनके साथ सहयोग करता है तो बदले में उसे भी सभी का सहयोग और सम्मान ही मिलता है।

8. संवाद और समन्वय: टीम लीडर और टीम के सभी सदस्यों के बीच आपस में प्रभावी संचार और समन्वय होना चाहिए। यह निश्चित समय सीमा के भीतर लक्ष्यों को प्राप्त करने के लिए अत्यंत महत्वपूर्ण है।

ये सभी कारक पारस्परिक प्रभावशीलता और टीम भावना का निर्माण करते हैं जिससे टीम के उद्देश्यों और लक्ष्यों को प्राप्त करना संभव हो पाता है। टीमवर्क के इसी महत्व को समझते और स्वीकारते हुए ही शायद हमारे बैंक ने “साथ मिलकर हम कर सकते हैं, साथ मिलकर हम करेंगे (together we can, together we will)” की संकल्पना को अपना मूलमंत्र बनाया है।

परिवर्तन प्रबंधन: बदलाव के साथ जीने की कला



आलोक बोहरा
प्रधानाचार्य
उन्नत अध्ययन संस्थान
दिल्ली

कल्पना कीजिए कि आप एक नदी में नाव चला रहे हैं, लेकिन धाराएं लगातार बदल रही हैं। क्या आप नदी को आदेश देकर धाराओं को अपने अनुकूल बना सकते हैं? बिल्कुल नहीं! सफलता का राज यही है कि आप अपनी गति और प्रयासों को उन प्रवाहों के अनुरूप ढालें। यदि आप चप्पू चलाना बंद कर देंगे या अपने चप्पू चलाने के पैटर्न को धाराओं के हिसाब से नहीं समायोजित करेंगे, तो या तो आपकी नाव बहाव में बह जाएगी या फिर आप ठहराव में फंस जाएंगे।

जीवन भी इसी तरह चलता है-परिस्थितियां हमेशा आपके नियंत्रण में नहीं होंगी, लेकिन आपकी प्रतिक्रिया हमेशा आपके हाथ में होती है। जो लोग लचीले रहते हैं, बदलाव को अपनाते हैं और प्रवाह के अनुसार अपने प्रयासों को ढालते हैं, वही अपनी यात्रा को सफलतापूर्वक पूरा कर पाते हैं।

परिवर्तन प्रबंधन एक ऐसा सिद्धांत है जो हमें जीवन में आने वाले हर परिवर्तन के साथ संतुलन बनाए रखने और उसे सकारात्मक अवसरों में बदलने की कला सिखाता है। चाहे वह व्यक्तिगत जीवन हो या पेशेवर, परिवर्तन एक अनिवार्य तत्व है जिसे नजरअंदाज नहीं किया जा सकता। इस लेख में हम परिवर्तन की अनिवार्यता, इसके प्रभाव, और इसे सफलतापूर्वक अपनाने के लिए जरूरी कदमों पर चर्चा करेंगे।

परिवर्तन की अनिवार्यता

बदलाव एक ऐसी प्रक्रिया है जिसे रोका नहीं जा सकता। हमारे जीवन में हर क्षण, हर पल कुछ नया होता है। परिवर्तन हमारे जीवन का हिस्सा जन्म से पहले ही बन जाता है। गर्भ में सुरक्षित भ्रूण जन्म लेते ही नए परिवेश और चुनौतियों का सामना करने लगता है। यह परिवर्तन इतना प्राकृतिक है कि हम इसे अपने जीवन से अलग नहीं कर सकते।

अपनी कालजयी कविता “मधुशाला” में श्री हरिवंश राय बच्चन लिखते हैं-

“बड़े-बड़े परिवार टूटे यों, एक ना हो रोने वाला,
हो जाएं सुनसान महल वे, जहां थिरकती सुरबाला,
राज्य उलट जाएं, भूपों की राज्यलक्ष्मी सो जाए,
जमे रहेंगे पीनेवाले, जगा करेगी मधुशाला।”

ये पक्तियां संसार की परिवर्तनशीलता और नश्वरता को रेखांकित कर रही हैं। किन्तु साथ ही ये संकेत भी कर रही हैं

कि कुछ लोग और संस्थाएं इस परिवर्तनशीलता में भी पल्लवित और विकसित होते हैं। जब बड़े परिवार टूटते हैं और महल सुनसान हो जाते हैं, तो यह केवल बाहरी रूप से बदलाव ही नहीं, बल्कि अंदरूनी ऊर्जा और नई संभावनाओं के संचार का भी संकेत है। यदि हम परिवर्तन को सही दृष्टिकोण से अपनाएं, तो यह हमारे जीवन में नई ऊर्जा और उत्साह का संचार कर सकता है।

बैंकिंग क्षेत्र में डिजिटल परिवर्तन: एक क्रांतिकारी बदलाव

बदलाव की इसी धारणा को अगर हम बैंकिंग क्षेत्र में देखें, तो बीते कुछ वर्षों में डिजिटल क्रांति ने बैंकिंग को पूरी तरह बदल दिया है। पहले जहां बैंकिंग का मतलब लंबी कतारें, फॉर्म भरना और शाखा में जाकर लेन-देन करना था, वहीं अब नेट बैंकिंग, मोबाइल बैंकिंग, UPI, और AI-आधारित चैटबॉट्स ने बैंकिंग को अधिक तेज, सुरक्षित और ग्राहक-अनुकूल बना दिया है।

महत्वपूर्ण बदलाव:

- **UPI और डिजिटल भुगतान:** अब लेन-देन के लिए नकद या चेक की आवश्यकता नहीं रही। मात्र कुछ क्लिक में भुगतान संभव हो गया है।
- **AI और चैटबॉट्स:** ग्राहक सेवा में सुधार हुआ है, जिससे बैंकों को 24x7 सेवा देने में आसानी हुई है।
- **डेटा एनालिटिक्स और क्रेडिट स्कोरिंग:** बैंकों को ग्राहकों की वित्तीय स्थिति को बेहतर ढंग से समझने और उन्हें उचित सेवाएं देने में मदद मिल रही है।
- **साइबर सुरक्षा और ब्लॉकचेन:** डिजिटल बैंकिंग के साथ सुरक्षा जोखिम भी बढ़े हैं, इसलिए साइबर सुरक्षा और ब्लॉकचेन टेक्नोलॉजी महत्वपूर्ण बन गई हैं।

इस क्रांतिकारी बदलाव से उन ग्राहकों को भी डिजिटल बैंकिंग अपनाने के लिए प्रेरित किया गया है, जो पहले पारंपरिक तरीकों को ही अधिक सुरक्षित मानते थे। बैंकिंग क्षेत्र में यह परिवर्तन

एक सीख है कि जब दुनिया आगे बढ़ रही हो, तो हमें भी समय के साथ चलना चाहिए।

परिवर्तन के साथ जीना और विकास करना

इस परिवर्तनशील परिवेश में सफलतापूर्वक आगे बढ़ने के लिए, हम कुछ महत्वपूर्ण कार्य बिंदुओं का अनुसरण कर सकते हैं:

- 1. सचेत रहना और पूर्वानुमान लगाना (Being Aware and Anticipating):** किसी भी परिवर्तन की शुरुआत को पहचानना बहुत जरूरी है। अपने परिवेश, बाजार की स्थिति और नई तकनीकों के प्रति जागरूक रहना पहला कदम है।
- 2. परिवर्तन को स्वीकार करना (Acknowledging):** परिवर्तन को नकारना या उससे इंकार करना हमारे विकास में बाधा डालता है। इसे स्वीकार करने का अर्थ है अपने मन को तैयार करना कि कुछ नया शुरू होने वाला है।
- 3. परिवर्तन को अपनाना (Accepting):** जब हम यह मान लेते हैं कि परिवर्तन अवश्यभावी है, तब हमें उसे अपनाने का निर्णय लेना चाहिए।
- 4. अनुकूलन करना (Adapting):** नए परिवर्तनों के अनुसार खुद को ढाल लेना सबसे महत्वपूर्ण चरण है। इसके अंतर्गत नयी तकनीकों को सीखना, अपने कौशलों

को विकसित करना और अपनी सोच में बदलाव लाना शामिल है।

परिवर्तन को सही ढंग से अपनाने से न केवल हम व्यक्तिगत स्तर पर सुदृढ़ बनते हैं, बल्कि पेशेवर जीवन में भी सफलता के नए आयाम खोलते हैं। जब हम परिवर्तन के प्रति खुले मन से तैयार रहते हैं, तो हमारे अंदर नवाचार, रचनात्मकता और उद्यमशीलता का संचार होता है। यह न केवल हमारे आत्मविश्वास को बढ़ाता है, बल्कि हमें अपने लक्ष्यों तक पहुंचने में भी मदद करता है।

“ऐसा क्यों” से “और क्या कर सकते हैं” तक

परिवर्तन प्रबंधन केवल एक रणनीति नहीं है, बल्कि यह जीवन का एक अभिन्न अंग है। जैसे कि मधुशाला की उपरोक्त पक्तियां हमें बताती हैं कि बड़े परिवार टूटने के बाद भी, जिन लोगों में ऊर्जा बनी रहती है, वे जीवन में आगे बढ़ते हैं, उसी प्रकार हमें भी अपने जीवन में आने वाले परिवर्तनों को अपनाना होगा।

इस प्रकार, परिवर्तन प्रबंधन एक सतत प्रक्रिया है जिसमें निरंतर सीखना, अनुकूलन और नवाचार शामिल है। जब हम इन सिद्धांतों को अपनाते हैं, तो हम जीवन में आने वाले किसी भी बदलाव का सामना धैर्य और उत्साह के साथ कर सकते हैं और अंततः एक समृद्ध और संतुलित जीवन जी सकते हैं।

पीएनबी प्रतिभा का वेब संस्करण

सभी स्टाफ सदस्यों एवं प्रिय पाठकों की सुविधा हेतु पीएनबी प्रतिभा का ऑन-लाइन संस्करण नॉलेज सेंटर पर उपलब्ध है। पीएनबी प्रतिभा तक निम्न नेविगेशन से पहुंच सकते हैं-

पीएनबी नॉलेज सेंटर



ई-सर्कुलर



मैगजीन



पीएनबी प्रतिभा

इस पत्रिका को और अधिक बेहतर तथा उपयोगी बनाने के लिए आपके सुझावों का स्वागत है

प्रशिक्षण: एक प्रभावी कारोबार पार्टनर के रूप में



संयासनी पटनायक

सहायक महाप्रबंधक
अध्ययन एवं नवोत्थान प्रभाग
प्रधान कार्यालय, नई दिल्ली

भूमिका:

वर्तमान प्रतिस्पर्धी और तकनीकी रूप से तीव्रता से परिवर्तित होते हुए बैंकिंग परिदृश्य में केवल बैंक की वित्तीय स्थिति ही नहीं, अपितु उसके मानव संसाधन की गुणवत्ता और कौशल भी उसकी सफलता का मानदंड बन गए हैं। इस परिवर्तनशील युग में प्रशिक्षण विभाग का दायित्व मात्र एक समर्थन भूमिका तक सीमित नहीं रहा, बल्कि यह अब एक 'कारोबार पार्टनर' के रूप में उभर कर सामने आया है। यह लेख बैंकिंग क्षेत्र में प्रशिक्षण को एक सक्रिय, रणनीतिक और सहभागी भूमिका में प्रस्तुत करने का प्रयास है।

प्रशिक्षण की पारंपरिक भूमिका बनाम आधुनिक भूमिका:

परंपरागत रूप से प्रशिक्षण विभाग की भूमिका कर्मचारियों को सीमित समय के लिए कुछ विशेष ज्ञान या कौशल प्रदान करने तक सीमित थी। ये प्रशिक्षण सत्र सामान्यतः केवल अनुपालन आवश्यकताओं की पूर्ति के लिए होते थे। परंतु आज, जब बैंकिंग क्षेत्र डिजिटल नवाचार, ग्राहक अनुभव, और जोखिम प्रबंधन की बहुआयामी चुनौतियों से गुजर रहा है, प्रशिक्षण को कारोबार की मुख्य रणनीति में शामिल किया जा रहा है।

प्रशिक्षण को कारोबार पार्टनर के रूप में देखने का दृष्टिकोण:

- रणनीतिक गठबंधन (Strategic Alignment):** बैंक की दीर्घकालिक रणनीति, लक्ष्य और प्राथमिकताओं के अनुरूप अपने प्रशिक्षण मॉड्यूल विकसित करना।
- प्रदर्शन वृद्धि (Performance Enhancement):** कर्मचारियों की दक्षता और ग्राहक सेवा क्षमता को बेहतर बनाना।
- नवाचार और समाधान केंद्र:** नए तकनीकी उपकरणों को अपनाने के लिए प्रशिक्षण देना।

डिजिटल युग में प्रशिक्षण की भूमिका:

डिजिटल बैंकिंग, मोबाइल एप्लिकेशन, AI, और बिग डेटा जैसे क्षेत्रों ने प्रशिक्षण की दिशा और स्वरूप को बदला है। अब ई-लर्निंग, वर्चुअल क्लासरूम, का प्रयोग किया जा रहा है जिससे कर्मचारी कहीं भी, कभी भी सीख सकते हैं।

प्रशिक्षण और संगठनात्मक संस्कृति:

एक प्रभावी प्रशिक्षण विभाग संगठन की संस्कृति, मूल्यों और दृष्टिकोण का संवाहक होता है। यह नेतृत्व, नैतिकता, और ग्राहक

उन्मुख दृष्टिकोण को बढ़ावा देता है।

प्रशिक्षण और प्रतिभा प्रबंधन:

प्रशिक्षण विभाग प्रतिभा की पहचान, विकास और उसे बनाए रखने में सहायक होता है। यह उत्तराधिकार योजना और नेतृत्व विकास में सहायक होता है।

प्रशिक्षण और ग्राहकों की अपेक्षाएं:

यदि कर्मचारियों को नवीनतम उत्पादों और व्यवहार कौशल का प्रशिक्षण नहीं मिला हो, तो ग्राहक संतुष्टि में कमी आ सकती है। अतः प्रशिक्षण ग्राहक-केंद्रित बैंकिंग को साकार करता है।

व्यावसायिक परिणामों में प्रशिक्षण का योगदान:

- शाखा स्तर पर बिक्री में बढ़ोत्तरी
- ग्राहक शिकायतों में कमी
- कर्मचारियों के प्रदर्शन में सुधार
- धोखाधड़ी की घटनाओं में गिरावट
- अनुपालन स्कोर में वृद्धि

बैंक में सफल प्रशिक्षण पहल के उदाहरण:

- उड़ान' परियोजना - क्षमता निर्माण और नेतृत्व विकास के लिए।

भविष्य की दिशा:

नए प्रशिक्षण और विकास की पद्धति प्रौद्योगिकी एकीकरण, वैयक्तिकरण और शिक्षार्थी संलग्नता पर ध्यान केंद्रित कर रही हैं। इन पद्धतियों में माइक्रोलर्निंग, एआई-संचालित वैयक्तिकृत शिक्षण, गेमिफिकेशन, वर्चुअल रियलिटी (वीआर) और संवर्धित यथार्थता (एआर) सिमुलेशन और रिमोट एवं हाइब्रिड प्रशिक्षण समाधान सम्मिलित हैं। इन पद्धतियों का उद्देश्य सीखने की प्रभावशीलता, पहुंच तथा कर्मचारी संलग्नता को बढ़ाना है।

निष्कर्ष:

बैंक के लिए प्रशिक्षण अब केवल एक सहायक क्रिया नहीं, बल्कि उसकी व्यावसायिक रणनीति का अभिन्न अंग बन चुका है। जब प्रशिक्षण को कारोबार पार्टनर के रूप में देखा जाता है, तो यह न केवल कर्मचारियों के कौशल को विकसित करता है, बल्कि बैंक की प्रतिस्पर्धी स्थिति को भी सुदृढ़ करता है।

अखिल भारतीय मेगा एमएसएमई आउटरीच कार्यक्रम



हैदराबाद



लखनऊ

पीएनबी ने मई-जून, 2025 माह में अपने समस्त 138 मंडल कार्यालयों के माध्यम से पूरे भारत में मेगा एमएसएमई आउटरीच कार्यक्रमों का आयोजन किया, जिनका उद्देश्य एमएसएमई क्षेत्र को सशक्त बनाना और जमीनी स्तर पर उद्यमिता को बढ़ावा देना था। पीएनबी के शीर्ष नेतृत्व ने इन आउटरीच कार्यक्रमों में सक्रिय रूप से भाग लिया, जिसमें श्री अशोक चंद्र, एमडी एवं सीईओ ने हैदराबाद, चेन्नई, लखनऊ, पटना तथा आगरा में आउटरीच कार्यक्रमों का नेतृत्व किया।

मेगा आउटरीच कार्यक्रम की मुख्य विशेषताएं:

(i) ग्राहकों की जरूरतों के अनुसार वित्तीय समाधानों के लिए वरिष्ठ बैंक अधिकारियों के साथ तत्काल ऑन-स्पॉट परामर्श। (ii) ऋण पात्रता की वास्तविक समय जांच और सैद्धांतिक स्वीकृति पत्र जारी करने के लिए डिजिटल जोन स्थापित करना। (iii) चुनिंदा एमएसएमई योजनाओं के तहत तत्काल ऋण स्वीकृतियां। (iv) विभिन्न व्यावसायिक आवश्यकताओं के अनुरूप विशिष्ट एमएसएमई उत्पादों का प्रदर्शन। (v) जागरूकता और लीड जनरेशन को बढ़ावा देने के लिए औद्योगिक समूहों, एमएसएमई संघों, चैंबर ऑफ कॉमर्स और स्थानीय व्यावसायिक प्रभावशाली लोगों के साथ जुड़ाव।

इन आउटरीच कार्यक्रमों में पीएनबी के विभिन्न व्यावसायिक आउटलेट्स की सक्रिय भागीदारी रही, जिससे संभावित उधारकर्ताओं के लिए एक सहज अनुभव सुनिश्चित किया गया। समय पर फॉलो-अप और स्वीकृतियों के लिए ग्राहक डेटा को कैप्चर और ट्रैक करने हेतु सभी स्थानों पर सीआरएम मॉड्यूल से लैस सिस्टम तैनात किए गए थे।

एमडी एंड सीईओ, श्री अशोक चंद्र ने कहा, “एमएसएमई भारत की आर्थिक प्रगति और रोजगार सृजन की रीढ़ है। हमारे मेगा आउटरीच कार्यक्रमों के साथ, हमारा लक्ष्य यह सुनिश्चित करना है कि प्रत्येक योग्य उद्यमी, व्यापारी और स्व-नियोजित व्यक्ति को समय पर ऋण, समय पर समाधान और विशेषज्ञ सहायता प्राप्त हो।”



आगरा



चेन्नई



पटना

पीएनबी ने मनाया 131वां स्थापना दिवस

पंजाब नैशनल बैंक ने एक सदी से अधिक के लचीलेपन, विश्वास और ग्राहक-केंद्रित बैंकिंग के प्रतीक के रूप में अपना 131वां स्थापना दिवस मनाया। नई दिल्ली के द्वारका स्थित पीएनबी के प्रधान कार्यालय में आयोजित स्थापना दिवस समारोह में प्रतिष्ठित गणमान्य व्यक्तियों, बैंक के अधिकारियों, कर्मचारियों और ग्राहकों ने उत्साहपूर्वक सहभागिता की।

इस अवसर पर श्री एम. नागराजू, सचिव, वित्तीय सेवाएं विभाग, श्री अशोक चंद्र प्रबंध निदेशक एवं मुख्य कार्यपालक अधिकारी, कार्यपालक निदेशकगण - श्री कल्याण कुमार, श्री एम. परमशिवम, श्री बिभू प्रसाद महापात्र और श्री डी. सुरेन्द्रन उपस्थित थे।

पीएनबी के 131वें स्थापना दिवस पर 34 नए बैंकिंग उत्पादों और सेवाओं की शुरुआत श्री एम. नागराजू, सचिव, वित्तीय सेवा विभाग (डीएफएस) के करकमलों द्वारा की गई, जिसमें 12 ग्राहक-केंद्रित जमा योजनाएं और 10 डिजिटल परिवर्तन उत्पाद शामिल रहे। श्री नागराजू ने नवोन्मेषी उत्पादों की पेशकश के लिए पीएनबी की सराहना की। उन्होंने नागरिकों के बीच साइबर जागरूकता को बढ़ावा देने में बैंक की सक्रिय पहलों की भी सराहना की, जिसने सुरक्षित और जिम्मेदार बैंकिंग के प्रति इसकी प्रतिबद्धता को सुदृढ़ किया है।

श्री अशोक चंद्र, एमडी और सीईओ ने हितधारकों के प्रति आभार व्यक्त करते हुए कहा: “पीएनबी भारत के विकास में एक आधारशिला रहा है, जो हर क्षेत्र में ऋण प्रदान करता है और पूरे देश में वित्तीय समावेशन सुनिश्चित करता है। हमारी पहलों ने वंचितों का समर्थन किया है, नागरिकों को सशक्त बनाया है युवाओं को शिक्षित किया है, किसानों की आय में वृद्धि की है, और उद्यमिता को बढ़ावा दिया है - यह सब 2047 तक एक विकसित भारत के दृष्टिकोण के अनुरूप है। कस्टमर फर्स्ट बैंक के रूप में, हम लगातार अपनी शिकायत निवारण प्रणाली को परिष्कृत कर रहे हैं, कॉल सेंटर के संचालन में सुधार कर रहे हैं, और सेवा की गुणवत्ता बढ़ाने के लिए प्रभावी ग्राहक फीडबैक के लिए क्यूआर कोड का लाभ उठा रहे हैं।”



पीएनबी के 131वें स्थापना दिवस के अवसर पर बैंक के संस्थापक लाला लाजपत राय की प्रतिमा पर माल्यार्पण के उपरांत मुख्य अतिथि श्री एम. नागराजू, सचिव, वित्तीय सेवाएं विभाग, श्री अशोक चंद्र, प्रबंध निदेशक एवं मुख्य कार्यपालक अधिकारी, कार्यपालक निदेशकगण, श्री कल्याण कुमार, श्री एम. परमशिवम, श्री बिभू प्रसाद महापात्र और श्री डी. सुरेन्द्रन तथा श्री राघवेंद्र कुमार, मुख्य सतर्कता अधिकारी।

नए उत्पादों का लोकार्पण:

शुरू किए गए जमा उत्पादों में वेतनभोगी पेशेवरों, महिलाओं, रक्षा कर्मियों, किसानों, अनिवासी भारतीयों (एनआरआई), वरिष्ठ नागरिकों, पेंशनभोगियों, छात्रों और युवाओं के लिए योजनाएं शामिल हैं। इन योजनाओं की प्रमुख विशेषताओं में अनुकूलित



नवीन उत्पादों का लोकार्पण करते हुए श्री एम. नागराजू, सचिव, वित्तीय सेवाएं विभाग, श्री अशोक चंद्र, प्रबंध निदेशक एवं मुख्य कार्यपालक अधिकारी, कार्यपालक निदेशकगण, श्री कल्याण कुमार, श्री एम. परमशिवम, श्री बिभू प्रसाद महापात्र और श्री डी. सुरेन्द्रन।



प्रसिद्ध गायक मियांग चांग प्रस्तुति देते हुए

खाता संख्या, व्यक्तिगत दुर्घटना और जीवन बीमा, स्वास्थ्य सेवा लाभ और उन्नत डेबिट कार्ड कार्यक्षमताएं शामिल हैं।

कुछ प्रमुख पेशकशों में पीएनबी सैलरी सेविंग्स अकाउंट (नियो, एक्सेल, ऑप्टिमा, इम्पीरियल), पीएनबी वुमेन पॉवर स्कीम (पर्ल, एमराल्ड, सॉल्लिटेयर), पीएनबी किसान सेविंग फंड (हरित, समृद्धि), पीएनबी रक्षक प्लस (सशस्त्र बलों और पुलिस कर्मियों के लिए), पीएनबी सम्मान खाता (वरिष्ठ नागरिकों और पेंशनभोगियों के लिए), आदि शामिल हैं।

बैंक ने बेहतर ग्राहक सेवा के लिए क्यूआर कोड-आधारित ग्राहक फीडबैक तंत्र, एक लाइव-चैट सहायक “पिहू” और नई आंतरिक बैंकिंग कार्यक्षमताओं की भी शुरुआत की है। अपने डिजिटल रोडमैप के तहत, पीएनबी ने 10 नई तकनीक-आधारित सेवाएं भी लॉन्च कीं, जिनमें सिंगल-विंडो डीमैट और ट्रेडिंग खाता ऑनबोर्डिंग, जमा के सापेक्ष डिजिटल ऋण सुविधाएं, व्हाट्सएप-आधारित सावधि जमा बुकिंग और पीएनबी वन बिज ऐप में संवर्द्धन शामिल हैं। अन्य प्रमुख डिजिटल पहलों में नए ग्राहकों के लिए 1 करोड़ तक का जीएसटी एक्सप्रेस लोन, 25 लाख तक का डिजी एमएसएमई लोन, बचत और पीपीएफ खातों के लिए स्व-ऑनबोर्डिंग, रूफटॉप सौर प्रतिष्ठानों के लिए ऋण, आदि शामिल हैं।

नई सीएसआर साझेदारी:

अपनी सामाजिक जिम्मेदारी की दृष्टि के अनुरूप, पीएनबी ने पीएनबी प्रेरणा के साथ साझेदारी में नए सीएसआर सहयोग की घोषणा की। पीएनबी प्रेरणा बैंक की वरिष्ठ महिला अधिकारियों

और वरिष्ठ बैंक अधिकारियों की पत्नियों का एक संघ है, जिसका प्राथमिक लक्ष्य बैंक के सीएसआर प्रयासों का सहयोग और प्रोत्साहन करना है।

बैंक ने भुवनेश्वर के वंचित स्वदेशी छात्रों की बेहतरी और साक्षरता का समर्थन करने के लिए कलिंग इंस्टीट्यूट ऑफ सोशल साइंसेज (केआईएसएस) फाउंडेशन के साथ और अपने “हार्वेस्ट फॉर रेजिलिएंस” परियोजना को सुविधाजनक बनाने के लिए वॉटर फॉर पीपल इंडिया ट्रस्ट के साथ भागीदारी की। पीएनबी ने दिल्ली के सरकारी स्कूलों को बुनियादी जरूरत की वस्तुएं भी दान कीं।



सांस्कृतिक प्रस्तुति देते हुए पीएनबी परिवार की स्टाफ सदस्याएं

इस कार्यक्रम का समापन पीएनबी परिवार द्वारा उत्साही सांस्कृतिक प्रस्तुतियों और प्रसिद्ध गायकों मियांग चांग और जान्हवी श्रीमंकर के भावपूर्ण संगीत के साथ हुआ।



सीएसआर गतिविधियों के अंतर्गत कलिंग इंस्टीट्यूट ऑफ सोशल साइंसेज को 35 लाख रुपए की सहायता राशि प्रदान करते हुए पीएनबी प्रेरणा की सदस्याएं।

पीएनबी ने किया हाफ मैराथन 2025 का आयोजन



हाफ मैराथन 2025 में मुख्य अतिथि श्री एम. नागराजू, सचिव वित्तीय सेवाएं विभाग तथा श्री पंकज शर्मा, निदेशक का स्वागत करते हुए श्री अशोक चंद्र, प्रबंध निदेशक एवं मुख्य कार्यपालक अधिकारी। दृष्टव्य हैं श्री बी. पी. महापात्र, कार्यपालक निदेशक, श्री संजय वाष्णोय, मुख्य महाप्रबंधक एवं अन्य उच्चाधिकारीगण।

पंजाब नेशनल बैंक ने नई दिल्ली में फिटनेस, सामुदायिक भावना और साइबर जागरूकता के एक शक्तिशाली गठजोड़ के साथ पीएनबी हाफ मैराथन 2025 का सफलतापूर्वक आयोजन किया।

जवाहरलाल नेहरू स्टेडियम, नई दिल्ली में मैराथन का औपचारिक रूप से शुभारंभ श्री एम. नागराजू (सचिव, डीएफएस), श्री अशोक चंद्र (पीएनबी एमडी एवं सीईओ), श्री समीर बंसल (पीएनबी मेटलाइफ इश्योरेंस एमडी एवं सीईओ), श्री गिरीश कौसगी (पीएनबी हाउसिंग फाइनेंस लिमिटेड एमडी एवं सीईओ) और पीएनबी के शीर्ष प्रबंधन द्वारा किया गया। डीएफएस सचिव ने साइबर अपराध के बारे में जागरूकता बढ़ाने में सक्रिय प्रयासों के लिए पीएनबी की सराहना की।

श्री अशोक चंद्र, एमडी एवं सीईओ ने कहा: “पीएनबी जब राष्ट्र की निरंतर सेवा के 131 वर्ष पूर्ण कर रहा है तब ‘साइबर रन’ वित्तीय कल्याण और डिजिटल सुरक्षा के प्रति हमारी प्रतिबद्धता को दर्शाता है। एक सुरक्षित डिजिटल इकोसिस्टम भारत के विकास गाथा की रीढ़ है और पीएनबी को गर्व है कि वह जागरूकता, नवाचार और सामुदायिक जुड़ाव के माध्यम से इस राह का नेतृत्व कर रहा है।”

13800 से अधिक धावकों ने तीन श्रेणियों --- 21.1 किलोमीटर हाफ मैराथन (2600 धावक), 10 किलोमीटर एनर्जेटिक



हाफ मैराथन 2025 का हरी झंडी दिखाकर शुभारंभ करते हुए मुख्य अतिथि श्री एम. नागराजू, सचिव वित्तीय सेवाएं विभाग, श्री अशोक चंद्र, प्रबंध निदेशक एवं मुख्य कार्यपालक अधिकारी, कार्यपालक निदेशकगण श्री कल्याण कुमार, श्री एम. परमशिवम, श्री बी. पी. महापात्र, श्री डी. सुरेन्द्रन, श्री राघवेंद्र कुमार, मुख्य सतर्कता अधिकारी एवं अन्य उच्चाधिकारीगण।

(5850 धावक), और 5 किलोमीटर फन-फील्ड (5350 धावक) में उत्साहपूर्वक भाग लिया, जो साइबर सुरक्षा जागरूकता और एक डिजिटल रूप से समावेशी सुरक्षित भारत के निर्माण की दिशा में एक साझा कदम का प्रतीक है। लाइव म्यूजिक बैंड और रास्ते भर मनोरंजक गतिविधियों ने उत्साहजनक माहौल बनाया, जिससे प्रतिभागी ऊर्जावान रहे और माहौल जीवंत बना रहा।

चुनौतीपूर्ण 21.1KM दौड़ में, महिलाओं की श्रेणी में ₹2,00,000 का शीर्ष पुरस्कार प्राप्त कर सुश्री उजाला विजेता बनीं, इसके बाद ₹1,50,000 प्राप्त कर सुश्री रेनु सिंह पहली रनर-अप रहीं और सोनिका ₹1,00,000 प्राप्त कर दूसरी रनर-अप रहीं। पुरुषों की श्रेणी में, श्री हेमंत सिंह ने ₹2,00,000 का पुरस्कार प्राप्त कर विजेता का खिताब जीता। उनके बाद श्री हरीश शोरोआन रहे, जिन्होंने ₹1,50,000 के साथ नजदीकी मुकाबले में पहला रनर-अप का स्थान हासिल किया और सुश्री बानी सिंह ने ₹1,00,000 के साथ दूसरे रनर-अप का स्थान प्राप्त किया।

एनर्जेटिक 10KM दौड़ में, महिलाओं की श्रेणी में ₹2,00,000 का शीर्ष पुरस्कार प्राप्त कर सुश्री नीता रानी शीर्ष पर रहीं,



हाफ मैराथन 2025 में सहभागिता करते हुए प्रतिभागीगण

जिसके बाद ₹1,50,000 प्राप्त कर सुश्री तामसी सिंह पहली रनर-अप और ₹1,00,000 प्राप्त कर सुश्री अनीता सिंह दूसरी रनर-अप रहीं। पुरुषों की श्रेणी में, ₹2,00,000 का पुरस्कार प्राप्त कर श्री गौरव विजेता बने साथ ही ₹1,50,000 प्राप्त कर श्री बलराम पहले रनर-अप और ₹1,00,000 प्राप्त कर सावन दूसरे रनर-अप रहे।



g Sponsor Platinum Sponsor PNR Pla

हाफ मैराथन 2025 में विजेताओं को पुरस्कृत करते हुए श्री अशोक चंद्र, प्रबंध निदेशक एवं मुख्य कार्यपालक अधिकारी, कार्यपालक निदेशकगण श्री कल्याण कुमार, श्री एम. परमशिवम, श्री बी. पी. महापात्र, श्री डी. सुरेन्द्रन, श्री राघवेंद्र कुमार, मुख्य सतर्कता अधिकारी एवं अन्य उच्चाधिकारीगण।

पीएनबी हाफ मैराथन 2025 & साइबर रन & ने न केवल फिटनेस का उत्सव मनाया, बल्कि पीएनबी के भरोसे और परिवर्तन की विरासत को भी फैलाया, जो आज के डिजिटल युग में हर भारतीय के लिए महत्वपूर्ण इस विषय पर सभी को एकजुट करता है। इस अनूठी पहल ने नागरिकों को सुरक्षित डिजिटल बैंकिंग प्रथाओं पर शिक्षित करने के लिए एक मंच प्रदान करने का भी कार्य किया है, जो अपने डिजिटल चैनलों और अभियान के माध्यम से साइबर सुरक्षा को बढ़ावा देने के पीएनबी के प्रयासों पर प्रकाश डालता है। कार्यक्रम स्थल पर समर्पित सूचना क्षेत्रों, इंटरैक्टिव बूथों, आकर्षक 'नुक्कड़ नाटक' और एक प्रश्नोत्तरी सत्र ने सुरक्षित बैंकिंग, धोखाधड़ी की रोकथाम और डिजिटल स्वच्छता पर बहुमूल्य सुझाव दिए।

मैराथन स्थल पर समर्पित सूचना क्षेत्र, इंटरैक्टिव बूथ, एक आकर्षक 'नुक्कड़ नाटक' और गृह मंत्रालय के भारतीय साइबर अपराध समन्वय केंद्र (आई4सी) के डिप्टी कमांडेंट दीपक कुमार द्वारा संचालित एक सूचनात्मक प्रश्नोत्तरी सत्र भी शामिल था - जिसका उद्देश्य उपस्थित लोगों को सुरक्षित बैंकिंग प्रथाओं, धोखाधड़ी की रोकथाम और डिजिटल स्वच्छता के बारे में शिक्षित करना था।



अपराजिता गुप्ता

वरिष्ठ प्रबंधक
मानव संसाधन विकास प्रभाग
प्रधान कार्यालय, नई दिल्ली

प्रशिक्षण के विविध आयाम

पिछले कुछ वर्षों में डिजिटलीकरण की ऐसी लहर उठी है कि इसने मनुष्य के प्रत्येक कार्य करने के ढंग में विशेष बदलाव लाए हैं। सुबह के अलार्म से लेकर दिनभर के सभी कार्य डिजिटल उपकरण व डिजिटल साधनों द्वारा पूर्ण किये जा रहे हैं। 1970-80 के दौर में जो बही-खाते मोटी फाइलों में रखे जाते थे, आज वही कंप्यूटर की हार्ड ड्राइव में सहजे जाते हैं। माइक्रोसॉफ्ट वर्ड, एक्सेल आदि ने कार्य करने को नई दिशा प्रदान की है, जो कार्य करने में घंटों लगते थे, एक्सेल के फार्मूले से वही कार्य मिनटों में किये जा सकते हैं। इसी प्रकार बैंकिंग कार्य के लिए भी जहां घंटों कतारबद्ध रहना पड़ता था, आज सभी कार्य इंटरनेट व मोबाइल बैंकिंग द्वारा चुटकियों में पूर्ण किये जा सकते हैं। इन सभी तकनीकी साधनों का कार्यसाधक ज्ञान प्राप्त होना अनिवार्य हो गया है। ऐसे में बैंकों के लिए सभी कर्मचारियों को प्रशिक्षित करना अहम् है। प्रशिक्षण कार्यक्रम तथा नीतियां नई नहीं हैं, पहले भी प्रशिक्षण कार्यक्रम किये जाते थे; अनेक प्रशिक्षण संस्थाएं भी पहले से स्थापित थीं, जो सिर्फ प्रशिक्षण कार्यक्रमों हेतु बनाई गई थीं। किन्तु वर्तमान में मात्र प्रशिक्षण प्रदान करना काफी नहीं है, प्रशिक्षण का कार्यक्षेत्र में उत्पादक सिद्ध होना महत्वपूर्ण है।

प्रशिक्षण प्रदान करने की विधि

प्रशिक्षण कार्यक्रम प्रदान करने के अनेक प्रकार होते हैं। प्राचीन समय में जहां क्लासरूम ट्रेनिंग के माध्यम से प्रशिक्षण प्रदान किया जाता था, डिजिटल के दौर में प्रशिक्षण ने भी डिजिटल का रूख किया है। वर्तमान में, वेबिनार, ई-लर्निंग द्वारा प्रशिक्षण प्रदान किया जा रहा है।

प्रशिक्षण प्रदान करने के प्रकार अनेक कारकों पर निर्भर करते हैं जैसे प्रशिक्षण का बजट, प्रशिक्षुओं की संख्या, संस्था की संरचना आदि। सभी प्रशिक्षण कार्यक्रम तीन श्रेणियों में से एक में आते हैं:

- समकालिक शिक्षण:

इस प्रकार का प्रशिक्षण कार्यशालाओं, लाइव वेबिनार, ऑन-द-जॉब कोचिंग या कक्षा सत्रों के माध्यम से प्रदान किया जाता है।

- अतुल्यकालिक शिक्षण:

इस प्रकार के प्रशिक्षण कार्यक्रमों में शिक्षार्थी स्व-गति प्रशिक्षण सामग्री, जैसे ऑनलाइन पाठ्यक्रम, प्रशिक्षण

वीडियो, पॉडकास्ट, ईमेल पाठ्यक्रम या लेख के माध्यम से काम करते हैं।

- मिश्रित शिक्षण अर्थात हाइब्रिड लर्निंग:

यह समकालिक और अतुल्यकालिक शिक्षण गतिविधियों का एक संयोजन है जिसमें स्व-गति ई-लर्निंग पाठ्यक्रम, लाइव सत्र और ऑन-द-जॉब प्रशिक्षण शामिल हो सकते हैं।

प्रशिक्षण कार्यक्रम के विविध आयाम

प्रशिक्षण कार्यक्रम अनेक साधनों द्वारा आयोजित किये जाते हैं। प्रशिक्षण प्रदान करने का कोई सही या गलत तरीका नहीं होता, न ही कोई प्रकार निर्धारित होता है। संस्थाओं की संरचना, प्रशिक्षण की प्रभावशीलता तथा प्रशिक्षुओं के सीखने की क्षमता पर निर्भर करता है कि प्रशिक्षण कार्यक्रम कितना सफल होगा। प्रशिक्षण प्रदान करने के प्रमुख साधन निम्न प्रकार हैं:

1. लाइव क्लासरूम प्रशिक्षण

यह माध्यम सबसे पुराना और प्रभावशाली है। 2019 प्रशिक्षण उद्योग रिपोर्ट के अनुसार, प्रशिक्षक के नेतृत्व में प्रशिक्षण सबसे लोकप्रिय प्रशिक्षण वितरण साधन बना हुआ है, जो सभी कॉर्पोरेट प्रशिक्षण का लगभग 30% भाग है। यह चाहे व्यक्तिगत रूप से या वर्चुअल कक्षाओं के माध्यम से दिया जाए, इस साधन में प्रशिक्षण कर्मचारियों को वास्तविक समय में अपने प्रशिक्षकों और साथियों के साथ बातचीत करने का अवसर मिलता है। इस प्रक्रिया में वे सामाजिक शिक्षा से लाभान्वित होते हैं और सत्र के दौरान तत्काल प्रतिक्रिया प्राप्त कर सकते हैं। वर्तमान समय में डिजिटल साधनों जैसे वेबिनार या ऑनलाइन लर्निंग ने भले ही इस साधन की लोकप्रियता कम की हो, किन्तु प्रशिक्षुओं तथा प्रशिक्षकों, दोनों को यही साधन अधिक प्रभावी लगता है।

2. वेबिनार

वेबिनार क्लासरूम प्रशिक्षण के अनुज की भांति है। जो कार्यक्रम क्लासरूम में आयोजित किया जाता है, वेबिनार में वही ऑनलाइन माध्यम का रूप ग्रहण कर लेता है। इसमें प्रशिक्षु तथा प्रशिक्षक अपने-अपने स्थानों से

ऑनलाइन माध्यम से जुड़ते हैं और प्रशिक्षण प्राप्त करते हैं। बातचीत के माध्यम से इस साधन में चर्चा करने का प्रावधान होता है। यह साधन लोकप्रिय इसलिए हो रहा है क्योंकि इससे प्रशिक्षुओं तथा प्रशिक्षक का यातायात में समय बचता है तथा किसी भी स्थान से प्रशिक्षण प्राप्त किया जा सकता है। संस्थाओं के लिए यह प्रशिक्षण देने का किफायती साधन है।

3. ई-लर्निंग

ई-लर्निंग पावरपॉइंट प्रस्तुति से लेकर वेब-आधारित प्रशिक्षण के माध्यम से प्रदान की जाती है। प्रशिक्षुओं के लिए ई-लर्निंग स्व-गति लर्निंग का माध्यम है जिसमें वह अपनी गति, समय व अवधि के अनुसार ज्ञान प्राप्त कर सकते हैं। पंजाब नेशनल बैंक में भी PNB UNIV नाम से ई-लर्निंग प्लेटफॉर्म बनाया गया है जिसमें कर्मचारी अपनी रुचि के अनुसार कोर्स कर सकते हैं।

ऑनलाइन कोर्स की खूबसूरती यह है कि आप शिक्षार्थियों को आकर्षित करने के लिए कई तरह के प्रशिक्षण सामग्री प्रारूपों को शामिल कर सकते हैं। इनमें गेम, वीडियो, रोल-प्ले, इंटरैक्टिव क्विज, इन्फोग्राफिक्स और वॉयस-ओवर शामिल हो सकते हैं।

4. मिश्रित शिक्षण अर्थात् हाइब्रिड लर्निंग

मिश्रित शिक्षण का तात्पर्य क्लासरूम लर्निंग तथा ऑनलाइन लर्निंग के मिश्रण से है जिसमें दोनों ही साधनों को एक-जुट कर प्रशिक्षण प्रदान किया जाता है। इसमें कुछ समय के लिए प्रशिक्षुओं को प्रशिक्षण संस्थानों में पाठ्यक्रम के अनुसार लेक्चर, केस-स्टडी, पावरपॉइंट प्रस्तुति इत्यादि के माध्यम से किताबी ज्ञान दिया जाता है। इसके पश्चात् कार्यसाधक ज्ञान हेतु वद-जीम-रवइ लर्निंग के लिए फील्ड के कार्य में प्रशिक्षित किया जाता है। यहां क्लासरूम लर्निंग में प्राप्त ज्ञान को रियल-टाइम परिस्थिति में अमल में लाया जाता है जिससे कार्यसाधक ज्ञान प्राप्त होता है। पंजाब नेशनल बैंक में मैनेजमेंट ट्रेनी का 52 हफ्तों का induction program हाइब्रिड लर्निंग का अनूठा उदाहरण है जिसमें समय-समय पर क्लासरूम व विभिन्न वर्टिकल तथा शाखाओं में प्रशिक्षण प्रदान कर उन्हें 52 हफ्तों के पश्चात् अंतिम नियुक्ति दी जाती है। साथ ही Intensive Training मॉडल्स में भी हाइब्रिड लर्निंग द्वारा फोरेक्स, क्रेडिट आदि विषयों पर प्रशिक्षण

प्रदान किया जाता है।

5. नौकरी पर प्रशिक्षण (On-the-job training)

प्रशिक्षण हमेशा पाठ्यक्रम के रूप में नहीं होना चाहिए। नौकरी पर प्रशिक्षण अर्थात् रियल-टाइम माहौल में कार्य करके सीखने का एक अच्छा उदाहरण है। इस पद्धति में, आमतौर पर कोई औपचारिक प्रशिक्षक नहीं होता है, क्योंकि अनुभवी कर्मचारियों को नए लोगों को अपने संरक्षण में लेने के लिए नियुक्त किया जाता है। इस माध्यम से नए नियुक्त किए गए कर्मचारी अनुभवी कर्मचारियों से मार्गदर्शन प्राप्त कर कार्यसाधक ज्ञान प्राप्त करते हैं।

6. मेंटरिंग

स्टाफ मेंटरशिप प्रोग्राम के कई अलग-अलग प्रकार हैं, लेकिन सबसे लोकप्रिय आयाम है एक अनुभवी कर्मचारी (मेंटर) और एक जूनियर स्टाफ सदस्य (मेंटी) के बीच का संबंध। इसका लक्ष्य अनुभवी स्टाफ सदस्य से नव-नियुक्त कर्मचारी को महत्वपूर्ण ज्ञान और कौशल हस्तांतरित करना है। इस प्रक्रिया में, मेंटर-मेंटी जोड़ी एक सार्थक कार्य संबंध बनाती है जो मेंटी को पेशेवर रूप से विकसित होने में मदद करती है। पंजाब नेशनल बैंक में पीएनबी नवोदय और पीएनबी जागृति ऐसी मेंटरिंग गतिविधियां हैं जिसमें नव-नियुक्त प्रशिक्षुओं, पदोन्नत कर्मचारियों, महिलाओं को मेंटरिंग द्वारा अपने कार्य क्षेत्र में अनुभवी अधिकारियों द्वारा मेंटरशिप प्राप्त होती है। एक अध्ययन से पता चला है कि 87% मेंटर और मेंटी ने कहा कि मेंटरिंग ने उन्हें आत्मविश्वास और सशक्त महसूस कराया। यह साधन अधिक संलग्न कार्यबल और बेहतर कंपनी संस्कृति बनाने में सहायक होता है।

उपरोक्त साधनों के अतिरिक्त बैंकों में IIBF द्वारा भी अनेक कोर्स व गतिविधियां की जाती हैं जिससे कर्मचारी अपने ज्ञान में वृद्धि कर सकते हैं। इन कोर्सिस को करने के लिए बैंकों में विशेष प्रोत्साहन देने का भी प्रावधान होता है। अतः प्रशिक्षण कार्यक्रम की भूमिका केवल क्लासरूम तक सीमित नहीं है, दिनभर की प्रत्येक गतिविधि प्रशिक्षण कार्यक्रम की प्रभावशीलता का प्रमाण प्रस्तुत करती है। प्रशिक्षण कार्यक्रम जितना बेहतर होगा, उतना ही बैंकों का कार्यबल उन्नत, कुशल व काबिल बनेगा जिससे वे न केवल अपने करियर में उन्नति करें अपितु अपने बुद्धिबल से बैंकों को भी कारोबारी लाभ अर्जित करने में सहायक बनें।

कॉरपोरेट गतिविधियां

पीएनबी ने सौंपा माननीय वित्त मंत्री को ₹2335 करोड़ के लाभांश का चेक



माननीय केंद्रीय वित्त मंत्री श्रीमती निर्मला सीतारमन को वित्त वर्ष 2024-25 के लिए ₹2335 करोड़ के लाभांश का चेक सौंपते हुए श्री अशोक चंद्र, प्रबंध निदेशक एवं मुख्य कार्यपालक अधिकारी, कार्यपालक निदेशकगण श्री एम. परमशिवम, श्री बी.पी. महापात्र, श्री डी. सुरेन्द्रन। इस अवसर पर श्री एम. नागराजू, सचिव, वित्तीय सेवाएं विभाग तथा श्री आशीष एम. मोरे, संयुक्त सचिव की गरिमामयी उपस्थिति रही।

पीएनबी के वार्षिक वित्तीय परिणाम

बैंक द्वारा वार्षिक वित्तीय परिणाम की घोषणा के अवसर पर आयोजित वर्चुअल प्रेस सम्मेलन में सहभागिता करते हुए श्री अशोक चंद्र, प्रबंध निदेशक एवं मुख्य कार्यपालक अधिकारी, कार्यपालक निदेशकगण श्री कल्याण कुमार, श्री एम. परमशिवम, श्री डी. सुरेन्द्रन।



अंचल प्रबंधक एवं मण्डल प्रमुख व्यवसाय सम्मेलन



बैंक द्वारा आयोजित अंचल प्रबंधक एवं मंडल प्रमुख व्यवसाय सम्मेलन के अवसर पर मंच पर उपस्थित हैं श्री अशोक चंद्र, प्रबंध निदेशक एवं मुख्य कार्यपालक अधिकारी, कार्यपालक निदेशकगण श्री कल्याण कुमार, श्री एम. परमशिवम, श्री बी.पी. महापात्र, श्री डी. सुरेन्द्रन तथा श्री राघवेंद्र कुमार, मुख्य सतर्कता अधिकारी।



निधि सिंह

मुख्य प्रबंधक
मानव संसाधन प्रभाग
प्रधान कार्यालय, नई दिल्ली

बैंकिंग क्षेत्र में मानव संसाधन विकास : चुनौतियां, संभावनाएं और डिजिटल युग की भूमिका

बदलते वैश्विक परिदृश्य में बैंकिंग उद्योग एक गहन परिवर्तन के दौर से गुजर रहा है। जहां एक ओर डिजिटल टेक्नोलॉजी, कृत्रिम बुद्धिमत्ता और ऑटोमेशन बैंकिंग की परिभाषा को पुनर्निर्मित कर रहे हैं, वहीं दूसरी ओर कर्मचारियों की भूमिका अधिक जटिल, बहुआयामी और रणनीतिक होती जा रही है। ऐसे समय में मानव संसाधन विभाग की जिम्मेदारी केवल भर्ती या प्रशासनिक कार्यों तक सीमित नहीं रह गई है, बल्कि यह संगठन की दिशा, संस्कृति और विकास का केंद्र बिंदु बन चुका है।

1. बदलते बैंकिंग परिदृश्य में मानव संसाधन की भूमिका

आज बैंकिंग केवल लेन-देन नहीं, बल्कि एक समग्र ग्राहक अनुभव बन गया है। ग्राहक डिजिटल सुविधा की अपेक्षा करता है, लेकिन साथ ही जब वह किसी कर्मचारी से संपर्क करता है, तो उसकी अपेक्षा मानवीय संवेदना की होती है। ऐसे में एक संतुलित, प्रशिक्षित, संवेदनशील और प्रोफेशनल मानव संसाधन की आवश्यकता अत्यधिक बढ़ गई है। इसके लिए संगठनात्मक संस्कृति, नेतृत्व की दृष्टि और सतत प्रशिक्षण अनिवार्य हो गए हैं।

2. मानव संसाधन विकास की चुनौतियां

बैंकिंग क्षेत्र में मानव संसाधन विकास अनेक जटिलताओं और चुनौतियों से घिरा है। प्रतिस्पर्धी माहौल में कर्मचारियों से अत्यधिक दक्षता की अपेक्षा की जाती है। तकनीकी नवाचार की गति को समझना और उसके अनुसार कर्मचारियों को तैयार करना एक चुनौती है। जनरेशन गैप, एक ही टीम में युवा और वरिष्ठ कर्मचारियों के दृष्टिकोण में सामंजस्य बनाना कठिन होता जा रहा है। कार्य-जीवन संतुलन, तनाव प्रबंधन, और मानसिक स्वास्थ्य की उपेक्षा भी संगठन की उत्पादकता पर प्रभाव डालती है।

3. प्रशिक्षण की नई परिभाषा

अब प्रशिक्षण केवल कक्षा में दिया जाने वाला ज्ञान नहीं, बल्कि एक सतत विकास प्रक्रिया है। ई-लर्निंग, माइक्रो-लर्निंग, कोचिंग, और ऑन-द-जॉब ट्रेनिंग जैसे रूपों ने प्रशिक्षण की अवधारणा को व्यापक और लचीला बनाया है। हमारे बैंक द्वारा आरंभ किए गए कई डिजिटल लर्निंग प्लेटफॉर्म, कर्मचारियों को समय व स्थान की बाधा के बिना ज्ञान अर्जित करने का अवसर दे रहे हैं। इसके साथ ही कर्मचारियों को व्यावसायिक, तकनीकी और सॉफ्ट स्किल्स से लैस करना भविष्य की तैयारी का एक भाग बन चुका है।

4. डिजिटल युग में एचआर (HR) की रणनीति

तकनीकी युग में मानव संसाधन विभाग की रणनीति भी डिजिटल रूप में परिवर्तित हो रही है।

- **डेटा आधारित निर्णय:** एचआर विश्लेषिकी (HR Analytics) के माध्यम से अब निर्णय अधिक तर्कसंगत और प्रभावी बन रहे हैं।

- **कौशल आधारित विकास:** केवल योग्यता नहीं, अब कर्मचारियों की कौशल स्तर के अनुसार प्रशिक्षण योजनाएं बन रही हैं।

5. कर्मचारियों का कल्याण : केवल नीति नहीं, एक भावना

मानव संसाधन नीतियों का अंतिम उद्देश्य कर्मचारियों में जुड़ाव की भावना और संगठन के प्रति निष्ठा का निर्माण है। बीमा, स्वास्थ्य शिविर, परामर्श, महिला सशक्तिकरण, खेल व सांस्कृतिक गतिविधियां - यह सब कार्यस्थल को जीवंत और प्रेरणादायक बनाते हैं। साथ ही कर्मचारियों के लिए फ्लेक्सी टाइम, मेंटरिंग, मानसिक स्वास्थ्य सहयोग और प्रमोशन पारदर्शिता जैसी पहल उन्हें संस्थान से जोड़ती हैं।

6. नेतृत्व विकास एवं उत्तराधिकार योजना

हर सफल संस्था को भविष्य के नेतृत्व की आवश्यकता होती है। इसके लिए नेतृत्व विकास कार्यक्रम, ईएमबीए, इंडक्शन प्रोग्राम और क्रॉस-फंक्शनल ट्रेनिंग आवश्यक हैं। उत्तराधिकार योजना (Succession Planning) के तहत संभावित अधिकारियों की पहचान और उन्हें उच्च भूमिका के लिए तैयार करना दीर्घकालिक दृष्टिकोण को दर्शाता है।

7. विविधता और समावेशन (Diversity & Inclusion)

आज के समय में विविधता - जैसे लिंग, आयु, सांस्कृतिक पृष्ठभूमि, और विचार - को स्वीकार करना और एक समावेशी कार्यस्थल बनाना अनिवार्य हो गया है। इससे संगठन में नवाचार, रचनात्मकता और व्यापक दृष्टिकोण को बढ़ावा मिलता है। महिलाओं की भागीदारी, दिव्यांगजनों के लिए अवसर, और **LGBTQ+** समुदाय के प्रति संवेदनशीलता - इन सबमें एचआर (HR) की भूमिका महत्वपूर्ण है।

8. कर्मचारी मूल्य प्रस्ताव (Employee Value Proposition & EVP)

आज के प्रतिभाशाली उम्मीदवार केवल वेतन नहीं, बल्कि संगठन के उद्देश्य, संस्कृति, विकास के अवसर और कार्य-जीवन संतुलन को महत्व देते हैं। एक सशक्त EVP कर्मचारियों को आकर्षित करने और उन्हें बनाए रखने में निर्णायक भूमिका निभाता है।

निष्कर्ष

बैंकिंग में मानव संसाधन एक परिवर्तनकारी शक्ति है। यदि हम अपने कर्मचारियों के कौशल, संवेदना और समर्पण को सही दिशा दे सकें, तो कोई भी परिवर्तन हमारे लिए चुनौती नहीं, अवसर बन जाएगा। एक सक्षम एचआर (HR) प्रभाग ही उस पुल की तरह है, जो तकनीक और मानवीय मूल्यों के बीच संतुलन बना कर संगठन को सतत विकास की दिशा में अग्रसर करता है। भविष्य उन्हीं बैंकों का है जो अपने मानव संसाधन को 'निवेश' नहीं, 'संपत्ति' समझते हैं।



पीएनबी स्टाफ जर्नल/प्रतिभा के सुधि पाठकों से अनुरोध है कि इस पत्रिका में प्रकाशित लेखों एवं रचनाओं के बारे में यदि आप अपनी प्रतिक्रिया से हमें अवगत कराएंगे तो हम इसके लिए आपके आभारी होंगे। निःसंदेह इससे पत्रिका के आगामी अंकों को और सुन्दर तथा सुरुचिपूर्ण बनाने में हमें सहायता मिलेगी। आपके बहुमूल्य सुझावों की हमें प्रतीक्षा रहेगी।

पत्रिका में सभी स्टाफ सदस्यों, उनके परिवारजनों तथा सेवानिवृत्त स्टाफ सदस्यों की रचनाएं भी स्वीकार्य हैं। आप सभी के सहयोग से हम इस पत्रिका को एक पारिवारिक पत्रिका बनाने की ओर अग्रसर रहेंगे।

अंचल कार्यालयों में नियुक्त पीएनबी स्टाफ जर्नल के प्रतिनिधियों से अनुरोध है कि वे अपने संबंधित मंडल कार्यालयों में नियुक्त अधिकारियों से पत्रिका में प्रकाशन योग्य सामग्री एकत्रित करके ई-मेल pnbstaffjournal@pnb.co.in पर या सहायक महाप्रबंधक, राजभाषा विभाग, प्रधान कार्यालय, द्वारका, नई दिल्ली को भिजवाना सुनिश्चित करें।

पीएनबी प्रतिभा के आगामी अंक 'बैंकिंग में कृत्रिम बुद्धिमत्ता तथा राजभाषा' (जुलाई-सितंबर 2025) के रूप में प्रकाशित किया जाएगा।

राजभाषा हिंदी की मानव संसाधन विकास एवं प्रशिक्षण में अहम भूमिका



रानी

वरिष्ठ प्रबंधक (राजभाषा)
राजभाषा विभाग, प्रधान कार्यालय
नई दिल्ली

भूमिका

भारतीय संविधान की आठवीं अनुसूची में सम्मिलित हिंदी केवल एक भाषा भर नहीं, अपितु करोड़ों भारतीयों की भावनाओं, विचारों और सांस्कृतिक विरासत का प्रतीक है। स्वतंत्रता संग्राम के दौरान हिंदी ने जनजागरण का माध्यम बनकर राष्ट्र को एकजुट किया। यही कारण है कि भारत के संविधान में हिंदी को संघ की राजभाषा घोषित किया गया। समय के साथ-साथ हिंदी ने सरकारी कार्य प्रणाली, प्रशासनिक कार्यप्रणाली तथा बैंकिंग क्षेत्र में अपनी उपयोगिता सुदृढ़ की है।

आज के प्रतिस्पर्धात्मक दौर में बैंकिंग जैसे सेवा प्रधान उद्योग में केवल व्यवसायिक प्रगति ही पर्याप्त नहीं, बल्कि मानव संसाधन विकास, प्रशिक्षण, संवेदनशीलता और संवाद भी अत्यंत महत्वपूर्ण घटक बन चुके हैं। ऐसे में राजभाषा हिंदी का प्रयोग कार्यकुशलता, पारदर्शिता और ग्राहकों से आत्मीय जुड़ाव को सुनिश्चित करता है।

“भाषा किसी राष्ट्र की आत्मा होती है। जो अपने राष्ट्र की भाषा से प्रेम करता है, वही सच्चा राष्ट्रभक्त कहलाता है।”

यह उक्ति सटीक रूप से बताती है कि राष्ट्र निर्माण की प्रक्रिया में हिंदी जैसी सहज व व्यापक बोली का कितना महत्वपूर्ण स्थान है।

राजभाषा हिंदी का संवैधानिक स्वरूप और बैंकिंग परिदृश्य

14 सितम्बर 1949 को संविधान सभा ने हिंदी को राजभाषा का दर्जा प्रदान किया। 26 जनवरी 1950 से यह संवैधानिक रूप से लागू हुई। इसके अनुरूप राजभाषा अधिनियम, 1963 तथा राजभाषा नियमावली, 1976 लागू की गईं। बैंकों सहित सभी सार्वजनिक क्षेत्र के उपक्रमों को राजभाषा के प्रयोग को प्रोत्साहित करने का दायित्व सौंपा गया।

आज लगभग सभी राष्ट्रीयकृत बैंकों में हिंदी में लेन-देन, हिंदी में प्रशिक्षण सामग्री का प्रकाशन, हिंदी पत्रिकाओं व समाचार-पत्रों का प्रचार-प्रसार, हिंदी में कंप्यूटरीकरण तथा ग्राहकों के साथ संवाद में हिंदी के प्रयोग को प्राथमिकता दी जा रही है।

मानव संसाधन विकास की दृष्टि से यह अत्यंत महत्वपूर्ण है कि कार्मिक राजभाषा में दक्ष हों ताकि वे ग्राहक सेवा के हर आयाम में हिंदी का उपयोग सहजता से कर सकें।

मानव संसाधन विकास में हिंदी का योगदान

मानव संसाधन विभाग किसी भी बैंक का आधार है। यह न केवल नियुक्ति व स्थानांतरण के कार्य करता है, बल्कि कार्मिकों में

नेतृत्व क्षमता, पारदर्शिता, संवेदनशीलता तथा सामूहिक उत्तरदायित्व की भावना का विकास भी करता है। यदि इस विभाग में हिंदी का अधिकतम प्रयोग किया जाए, तो कार्मिकों के बीच संप्रेषण सरल, सटीक एवं प्रभावी बनता है। कार्मिकों के कौशल विकास में हिंदी के योगदान को निम्नलिखित बिन्दुओं से स्पष्ट किया जा सकता है -

1. **प्रशिक्षण में समानता एवं समान अवसर-** हिंदी माध्यम से आयोजित प्रशिक्षणों में देश के विविध राज्यों से आये प्रतिभागियों को भाषा की बाधा से मुक्ति मिलती है। जिससे ज्ञान आदान-प्रदान सरल बनता है।
2. **दस्तावेजों एवं प्रक्रियाओं की स्पष्टता-** प्रशिक्षण पुस्तिकाएं, प्रक्रियात्मक दस्तावेज यदि हिंदी में उपलब्ध हों, तो कार्मिकों की समझ में वृद्धि होती है।
3. **मनोवैज्ञानिक आत्मीयता-** मातृभाषा के उपयोग से कार्मिकों में अपनत्व का भाव उत्पन्न होता है। उनका आत्मविश्वास सुदृढ़ होता है।
4. **सद्भावना एवं प्रेरणा का संचार-** हिंदी का प्रयोग संगठनात्मक संस्कृति को सकारात्मक बनाने में सहायक है।

महात्मा गांधी ने कहा था - “राष्ट्रभाषा के बिना राष्ट्र गूंगा है। राष्ट्र की आत्मा का विकास उसकी भाषा में ही संभव है।”

इसी भाव के अनुरूप बैंकिंग मानव संसाधन का विकास तभी सार्थक होगा, जब राजभाषा में दक्षता एवं आत्मीय प्रयोग का वातावरण निर्मित किया जाएगा।

प्रशिक्षण कार्यक्रमों में हिंदी का सशक्तिकरण

प्रत्येक बैंक प्रशिक्षण को व्यवसायिक प्रगति का मूल आधार मानता है। आज प्रशिक्षण केवल प्रक्रियात्मक ज्ञान तक सीमित नहीं, बल्कि इसके माध्यम से व्यवहारिक कौशल, भावनात्मक बुद्धिमत्ता, नेतृत्व, टीमवर्क और ग्राहक सेवा की बारीकियों को भी सिखाया जाता है। यदि इन क्षेत्रों में हिंदी को केंद्रीय स्थान दिया जाए, तो प्रशिक्षण की गुणवत्ता कई गुना बढ़ सकती है।

कुछ उल्लेखनीय पहलें, जो प्रशिक्षण में हिंदी के उपयोग को प्रोत्साहित करती हैं -

- हिंदी में ई-लर्निंग मॉड्यूल तैयार करना।

- हिंदी में वीडियो प्रशिक्षण सामग्री विकसित करना।
- हिंदी में क्विज, प्रश्नोत्तरी एवं केस स्टडी का आयोजन।
- सभी महत्वपूर्ण परिपत्र एवं दिशानिर्देशों का हिंदी अनुवाद।
- राजभाषा कार्यान्वयन समितियों द्वारा नियमित निरीक्षण।

ऐसी पहलों से प्रशिक्षण अधिक समावेशी, व्यावहारिक एवं प्रासंगिक हो जाता है।

चाणक्य नीति में कहा गया है - “संपर्कात् जायते प्रीति।” (संपर्क से ही प्रीति उत्पन्न होती है।)

जब प्रशिक्षक व प्रशिक्षार्थी दोनों हिंदी में संवाद करते हैं, तो आपसी भरोसा, समझ व जुड़ाव सहज ही पनपता है।

ग्राहक सेवा में हिंदी की भूमिका

बैंकिंग सेवा का अंतिम व सबसे महत्वपूर्ण पड़ाव ग्राहक सेवा है। किसी भी ग्राहक को सर्वोत्तम सेवा का अनुभव तभी होता है, जब संवाद उसकी अपनी भाषा में हो। हिंदी हमारी सर्वाधिक बोली जाने वाली भाषा है। बैंक की शाखाओं में यदि कार्मिक हिंदी में सहज संवाद स्थापित करते हैं, तो ग्राहक का विश्वास कई गुना बढ़ता है।

हिंदी का प्रयोग निम्न बिन्दुओं में महत्वपूर्ण है -

- हिंदी में आवेदन पत्र, चेक बुक अनुरोध, पासबुक प्रविष्टियां।
- हिंदी में नोटिस, घोषणाएं व सूचनाएं।
- हिंदी में शिकायत निवारण।
- हिंदी में डिजिटल बैंकिंग निर्देशिका।
- हिंदी में एमएसएमई, कृषि ऋण व महिला स्वयं सहायता समूहों के लिए साहित्य।

ग्राहक सेवा के क्षेत्र में हिंदी का समावेश ‘वन बैंक, वन इमोशन’ की भावना को मजबूत करता है।

राजभाषा हिंदी के प्रोत्साहन में चुनौतियां और समाधान

चुनौतियां-

- तकनीकी शब्दावली की कठिनता।
- अंग्रेजी के बढ़ते प्रभाव से कार्मिकों में हिंदी के प्रति हीन भावना।
- हिंदी कंप्यूटरीकरण में लिप्यंतरण की जटिलता।
- प्रशिक्षण में हिंदी स्रोत सामग्री की कमी।

समाधान-

- सरल और सहज हिंदी शब्दावली का विकास।

- प्रोत्साहन योजनाओं से कार्मिकों में उत्साह का संचार।
- हिंदी कंप्यूटरीकरण प्रशिक्षण।
- हर विभाग में राजभाषा नोडल अधिकारी की नियुक्ति।
- उत्कृष्ट हिंदी कार्य करने वालों का सम्मान।

“कोई भी भाषा कठिन नहीं होती। कठिन होती है हमारी दृष्टि और मानसिकता।”

यदि सकारात्मक दृष्टिकोण अपनाया जाए, तो हिंदी में काम करना आनंददायक और सहज होगा।

नवाचार और भविष्य की दिशा

डिजिटल क्रांति के इस युग में हिंदी की उपस्थिति निरंतर बढ़ रही है। बैंकिंग सॉफ्टवेयर, मोबाइल एप, चेटबॉट्स, कृत्रिम बुद्धिमत्ता आधारित प्रणाली में भी हिंदी अनुवाद व वॉयस असिस्टेंट का विकास हो रहा है।

भविष्य में निम्न पहलें अत्यंत महत्वपूर्ण होंगी-

- हिंदी में एआई आधारित ग्राहक सेवा।
- हिंदी में ऑडियो-वीडियो प्रशिक्षण ऐप।
- हिंदी में वर्चुअल मीटिंग व वेबिनार।
- हिंदी डेटा एनालिटिक्स टूल।

इस नवाचार से हिंदी अपनी जड़ों को आधुनिकता के पंख लगाकर नई ऊंचाइयों तक पहुंचा सकती है।

उपसंहार

राजभाषा हिंदी भारतीय बैंकिंग के ताने-बाने में एक अमिट रेखा की भांति अंकित है। यह भाषा हमारी आत्मा, हमारी संस्कृति और हमारी पहचान का प्रतीक है। बैंकिंग के प्रत्येक पहलू - मानव संसाधन विकास, प्रशिक्षण, प्रौद्योगिकी व ग्राहक सेवा में हिंदी का प्रयोग हमें अधिक आत्मीय, सुलभ, पारदर्शी एवं प्रगतिशील बनाता है।

“यदि हमें विश्व में अपनी पहचान बनानी है, तो अपनी भाषा से गहरे जुड़े रहना होगा। हिंदी हमारी शक्ति है, इसे अपनाइए और गर्व से प्रयोग कीजिए।”

आइये, हम सब मिलकर अपने संस्थान को राजभाषा हिंदी में कार्य करने की दिशा में आदर्श बनाएं। यही सच्चा मानव विकास है, यही सच्चा राष्ट्र प्रेम है।

प्रबंध निदेशक एवं मुख्य कार्यपालक अधिकारी के दौरे



लखनऊ अंचल के दौरे के अवसर पर उत्तर प्रदेश के माननीय मुख्यमंत्री श्री योगी आदित्य नाथ को तुलसी का पौधा भेंट कर उनका अभिन्नंदन करते हुए श्री अशोक चंद्र, प्रबंध निदेशक एवं मुख्य कार्यपालक अधिकारी।



लखनऊ में आयोजित क्रेडिट आउटरीच कार्यक्रम के दौरान श्री अशोक चंद्र, प्रबंध निदेशक एवं मुख्य कार्यपालक अधिकारी माननीय श्री सुरेश खन्ना, वित्तमंत्री, उत्तर प्रदेश शासन, लखनऊ को पौधा भेंटकर उनका स्वागत करते हुए।



श्री अशोक चंद्र, प्रबंध निदेशक एवं मुख्य कार्यपालक अधिकारी द्वारा आगरा अंचल का दौरा किया गया। इस अवसर पर उनका स्वागत करते हुए श्री देवार्चन साहू, अंचल प्रबंधक, आगरा तथा श्री पी. आर. अरुण, मंडल प्रमुख, आगरा एवं अन्य उच्चाधिकारीगण।



आगरा अंचल के दौरे के अवसर पर आयोजित एम.एस.एम.ई जनसंपर्क कार्यक्रम के दौरान स्वीकृति पत्र प्रदान करते हुए श्री अशोक चंद्र, प्रबंध निदेशक एवं मुख्य कार्यपालक अधिकारी, मुख्य अतिथि श्री राकेश गर्ग, अध्यक्ष, यूपीआईसी लिमिटेड एवं सम्मानित अतिथि श्री सचिन रामपाल, प्रधानाचार्य एवं निदेशक, एमएसएमई तकनीक विकास केंद्र, आगरा।



अमृतसर अंचल के दौरे के अवसर पर अंचल कार्यालय, अमृतसर में बैंक के संस्थापक लाला लाजपत राय की प्रतिमा पर श्रद्धा सुमन अर्पित करते हुए श्री अशोक चंद्र, प्रबंध निदेशक एवं मुख्य कार्यपालक अधिकारी।



अमृतसर अंचल के दौरे के दौरान शाखा रणजीत एवेन्यू में ग्राहकों से बातचीत कर उनका फीडबैक लेते हुए श्री अशोक चंद्र, प्रबंध निदेशक एवं मुख्य कार्यपालक अधिकारी। दृष्टव्य है; अंचल प्रबंधक एवं शाखा के स्टाफ सदस्य व ग्राहकगण।

प्रबंध निदेशक एवं मुख्य कार्यपालक अधिकारी के दौरे



पटना अंचल के आधिकारिक दौरे के अवसर पर आयोजित टाउन हॉल बैठक का औपचारिक उद्घाटन करते हुए श्री अशोक चंद्र, प्रबंध निदेशक एवं मुख्य कार्यपालक अधिकारी। दृष्टव्य हैं श्री एन. आर. बंजारा, अंचल प्रबंधक, पटना एवं श्री आशुतोष झा, अध्यक्ष, बिहार ग्रामीण बैंक एवं अन्य उच्चाधिकारीगण।



हैदराबाद अंचल के दौरे के अवसर पर आयोजित एमएसएमई और एसएचजी आउटरीच कार्यक्रम के दौरान ग्रामीण गरीबी उन्मूलन समिति, तेलंगाना राज्य के स्वयं सहायता समूहों को वित्तपोषण हेतु समझौता ज्ञापन पर हस्ताक्षर के उपरांत श्री अशोक चंद्र, प्रबंध निदेशक एवं मुख्य कार्यपालक अधिकारी तथा श्रीमती दिव्या देवराजन, आईएस, तेलंगाना राज्य सरकार। दृष्टव्य हैं श्री सुनील कुमार चुघ, अंचल प्रबंधक, हैदराबाद एवं अन्य उच्चाधिकारीगण।



लुधियाना अंचल के दौरे के अवसर पर श्री अशोक चंद्र, प्रबंध निदेशक एवं मुख्य कार्यपालक अधिकारी पंजाब सरकार के मुख्य सचिव श्री केएपी सिन्हा, आईएस के साथ चर्चा करते हुए। दृष्टव्य हैं श्री परमेश कुमार, अंचल प्रबंधक, लुधियाना एवं श्री ललित तनेजा, अंचल प्रबंधक, चंडीगढ़।

बेमिसाल 131 साल



नवीन कुमार

वरिष्ठ प्रबंधक
एमएसएमई एवं एमसीसी प्रभाग
प्रधान कार्यालय, नई दिल्ली

पंजाब केसरी लाला जी के बरसों पुराने सपने को सच है बनाया।
प्रथम पूर्ण स्वदेशी बैंक को आखिरकार स्थापित करके है दिखाया।।

131 साल से करोड़ों भारतीयों का भरोसा हमने है कमाया।
भरोसे और निष्ठा की मिट्टी ने हमें पीएनबीएस है बनाया।।

हमसे जो भी एक बार मिला, वो फिर कभी दूर है ना जा पाया।
रिश्तों की जमा पूंजी से हमने अपना ये परिवार है बनाया।।

हमें सफर में जो मिला, उसे गले लगाकर हमने है अपनाया।
हमारे स्वर्णिम लम्बे इतिहास ने हमें हमेशा ही खास है बनाया।।

जो भी हमारे पास आया हमने उसे कभी निराश नहीं है लौटाया।
हम हैं भरोसे का प्रतीक सदा हमने यही मूलमंत्र है दोहराया।।

आया जो बुरा दौर कभी तो वो भी हमें हरगिज तोड़ ना है पाया।
हौंसले की परवाज से हमने हमेशा खुद को ऊँचा है उठाया।।

पीएनबी परिवार के हर सदस्य ने सदा खुद में भरोसा है जताया।
अपनी मेहनत और लगन से संस्था को बुलंदी पर है पहुंचाया।।

जो भी हमसे जुड़ा उसे हमारा उत्पाद और साथ खूब है भाया।
अपने साथ परिजनों, पड़ोसियों और साथियों को भी है लाया।।

मुश्किल वक्त में भी ग्राहकों ने हमारा बखूबी साथ है निभाया।
हर स्थिति में स्टाफ सदस्यों ने भी अपने काम पर है फोकस दिखाया।।

हर कड़ी परीक्षा में पीएनबीएस ने खुद को साबित करके है दिखाया।
पाकर इतना प्यार और अपनापन मेरा हृदय यूँ ही गदगद हो आया।।

कार्यपालक निदेशकों के दौरे



लखनऊ अंचल के दौरे के अवसर पर श्री एम. परमशिवम को पौधा देकर स्वागत करते हुए अंचल प्रबंधक, लखनऊ, श्री मृत्युंजय, उप अंचल प्रबंधक, श्री काजमी एवं अन्य उच्चाधिकारीगण।



राज्य स्तरीय बैंकर्स समिति (पंजाब) की 172वीं बैठक में सहभागिता करते हुए कार्यपालक निदेशक श्री एम. परमशिवम एवं अंचल प्रबंधक लुधियाना श्री परमेश कुमार। इस बैठक में श्री कृष्ण कुमार (मुख्य सचिव-वित्त, पंजाब सरकार), श्री विवेक श्रीवास्तव (क्षेत्रीय निदेशक, आरबीआई) एवं श्री विनोद कुमार आर्या (मुख्य महाप्रबंधक, नाबार्ड) जैसे उच्चाधिकारियों की गरिमामयी उपस्थिति रही।



चंडीगढ़ अंचल कार्यालय के दौरे के अवसर राज्य स्तरीय बैंकर्स समिति (हरियाणा) की 172वीं बैठक में सहभागिता करते हुए कार्यपालक निदेशक श्री एम. परमशिवम तथा अंचल प्रबंधक, चंडीगढ़ श्री ललित तनेजा एवं अन्य उच्चाधिकारीगण।



संसदीय राजभाषा समिति की तीसरी उप-समिति द्वारा मंडल कार्यालय, बंगलूरु के राजभाषाई निरीक्षण के अवसर पर आयोजित बैठक में सहभागिता करते हुए श्री बिभु प्रसाद महापात्र, कार्यपालक निदेशक, श्री धर्मवीर, उपनिदेशक (राजभाषा), वित्तीय सेवाएं विभाग, श्री राकेश ग्रोवर, मुख्य महाप्रबंधक (राजभाषा), श्री कुमार शैलेंद्र, उप महाप्रबंधक, अंचल कार्यालय, हैदराबाद तथा श्रीमती मनीषा शर्मा, सहायक महाप्रबंधक (राजभाषा) एवं अन्य उच्चाधिकारीगण।



श्री डी. सुरेन्द्रन, कार्यपालक निदेशक द्वारा वाराणसी अंचल का दौरा किया गया। इस अवसर पर उन्होंने अंचल व मंडल के स्टाफ सदस्यों को संबोधित किया तथा विभिन्न शाखाओं का निरीक्षण किया। अंचल प्रबंधक, श्री दीपक सिंह, उप अंचल प्रबंधक श्री हरविन्द्र सिंह रंधावा एवं अन्य अधिकारीगण।



श्री राघवेंद्र कुमार, मुख्य सतर्कता अधिकारी के जयपुर अंचल दौरे के अवसर पर पौधा भेंट कर उनका अभिनंदन करते हुए श्री राजेश भौमिक, अंचल प्रमुख, जयपुर।



मानव संसाधन: संगठन की सफलता की कुंजी

गीतांजलि

वरिष्ठ प्रबंधक
सतर्कता विभाग
प्रधान कार्यालय, नई दिल्ली

मानव संसाधन (एचआर) किसी भी संगठन का एक महत्वपूर्ण हिस्सा है, जो कर्मचारियों के साथ जुड़ने, उन्हें प्रबंधित करने और संगठन के लक्ष्यों को प्राप्त करने में मदद करता है।

“मानव संसाधन प्राकृतिक संसाधनों की तरह हैं; वे अकसर गहरे में दबे होते हैं। आपको उन्हें ढूँढ़ना होगा; वे सिर्फ सतह पर नहीं पड़े रहते।” - केन रॉबिन्सन

एचआर की भूमिका न केवल कर्मचारियों की भर्ती और प्रशिक्षण तक सीमित है, बल्कि यह संगठन की संस्कृति, नीतियों और प्रक्रियाओं को आकार देने में भी महत्वपूर्ण भूमिका निभाता है।

➤ **मानव संसाधन की भूमिका:** एचआर की भूमिका संगठन के आकार और प्रकार के आधार पर भिन्न हो सकती है, लेकिन कुछ सामान्य भूमिकाएं निम्नलिखित हैं:

1. **कर्मचारी भर्ती और चयन (Staff Recruitment and Selection):** एचआर कर्मचारियों की भर्ती और चयन की प्रक्रिया को प्रबंधित करता है, जिसमें विज्ञापन, साक्षात्कार और नियुक्ति शामिल हैं।
2. **प्रशिक्षण और विकास (Training and Development):** एचआर कर्मचारियों को प्रशिक्षण और विकास के अवसर प्रदान करता है, जिससे वे अपने कौशल और ज्ञान को बढ़ा सकें।
3. **कर्मचारी संबंध (Staff Relationship):** एचआर कर्मचारियों के साथ संबंधों को प्रबंधित करता है, जिसमें कर्मचारी शिकायतें, अनुशासन और प्रदर्शन मूल्यांकन शामिल हैं।
4. **नीतियों और प्रक्रियाओं (Policies and Procedures) का विकास:** एचआर संगठन की नीतियों और प्रक्रियाओं को विकसित करता है, जो कर्मचारियों के लिए एक सुरक्षित और उत्पादक कार्य वातावरण प्रदान करती हैं।

➤ **मानव संसाधन के लाभ:** एचआर के कई लाभ हैं, जिनमें से कुछ निम्नलिखित हैं:

1. **कर्मचारी उत्पादकता (Staff Productivity) में वृद्धि:** एचआर कर्मचारियों को प्रशिक्षण और विकास के अवसर प्रदान करके उनकी उत्पादकता में वृद्धि कर सकता है।

2. कर्मचारी प्रतिधारण (Staff Retention) में सुधार:

एचआर कर्मचारियों के साथ संबंधों को प्रबंधित करके और उनकी जरूरतों को पूरा करके कर्मचारी प्रतिधारण में सुधार कर सकता है।

3. संगठन की संस्कृति में सुधार (Improving the Culture of the Organization):

एचआर संगठन की संस्कृति को आकार देने में मदद कर सकता है, जो कर्मचारियों के लिए एक सकारात्मक और उत्पादक कार्य वातावरण प्रदान करती है।

➤ **मानव संसाधन की चुनौतियां:** एचआर को कई चुनौतियों का सामना करना पड़ता है, जिनमें से कुछ निम्नलिखित हैं:

1. **कर्मचारी प्रतिधारण (Staff Retention):** एचआर को कर्मचारियों को बनाए रखने के लिए रणनीतियों को विकसित करना होता है, खासकर जब संगठन में उच्च कारोबार दर होती है।
2. **प्रशिक्षण और विकास (Training and Development):** एचआर को कर्मचारियों को प्रशिक्षण और विकास के अवसर प्रदान करने होते हैं, जो उनके कौशल और ज्ञान को बढ़ा सकें।
3. **कर्मचारी संबंध (Staff Relationship):** एचआर को कर्मचारियों के साथ संबंधों को प्रबंधित करना होता है, जिसमें कर्मचारी शिकायतें, अनुशासन और प्रदर्शन मूल्यांकन शामिल हैं।

निष्कर्ष: मानव संसाधन किसी भी संगठन का एक महत्वपूर्ण हिस्सा है, जो कर्मचारियों के साथ जुड़ने, उन्हें प्रबंधित करने और संगठन के लक्ष्यों को प्राप्त करने में मदद करता है। एचआर की भूमिका न केवल कर्मचारियों की भर्ती और प्रशिक्षण तक सीमित है, बल्कि यह संगठन की संस्कृति, नीतियों और प्रक्रियाओं को आकार देने में भी महत्वपूर्ण भूमिका निभाता है। एचआर के कई लाभ हैं, जिनमें कर्मचारी उत्पादकता में वृद्धि, कर्मचारी प्रतिधारण में सुधार और संगठन की संस्कृति में सुधार शामिल हैं। हालांकि, एचआर को कई चुनौतियों का सामना करना पड़ता है, जिनमें कर्मचारी प्रतिधारण, प्रशिक्षण और विकास और कर्मचारी संबंध शामिल हैं।

उद्घाटन



श्री अशोक चंद्र, प्रबंध निदेशक एवं मुख्य कार्यपालक अधिकारी मंडल कार्यालय दक्षिण दिल्ली के नए परिसर का उद्घाटन करते हुए। दृष्टव्य हैं; श्री प्रवीन गोयल, अंचल प्रबंधक, दिल्ली एवं मुख्य महाप्रबंधक तथा श्री आलोक कुमार जैन, मंडल प्रमुख, दक्षिणी दिल्ली।



श्री अशोक चंद्र, प्रबंध निदेशक एवं मुख्य कार्यपालक अधिकारी लुधियाना अंचल दौरे के अवसर पर एसएस नगर मोहाली में नई शाखा “एरोसिटी मोहाली” का उद्घाटन करते हुए। दृष्टव्य हैं; श्री परमेश कुमार, अंचल प्रबंधक, लुधियाना, श्री ललित तनेजा, अंचल प्रबंधक, चंडीगढ़ श्री पंकज आनंद, मंडल प्रमुख एसएस नगर मोहाली श्री संजीव सिंह, मंडल प्रमुख चंडीगढ़ एवं अन्य उच्चाधिकारीगण।



लखनऊ अंचल के दौरे के दौरान अधीनस्थ लखनऊ मण्डल की शाखा राम राम के नए परिसर का उद्घाटन करते हुए श्री एम. परमशिवम कार्यपालक निदेशक। दृष्टव्य हैं; अंचल प्रबंधक श्री मृत्युंजय, उप अंचल प्रबंधक, श्री काजमी, मण्डल प्रमुख, लखनऊ, श्री आर. के. सिंह एवं अन्य स्टाफ सदस्यगण।



राजभाषा विभाग, गृह मंत्रालय की स्थापना के 50 वर्ष पूरे होने पर भारत मंडपम में स्वर्ण जयंती समारोह के दौरान पंजाब नेशनल बैंक, राजभाषा विभाग द्वारा लगाई गई राजभाषा प्रदर्शनी व स्टॉल का उद्घाटन करते हुए श्री प्रवीन गोयल, मुख्य महाप्रबंधक एवं अंचल प्रबंधक दिल्ली, श्री राकेश ग्रोवर, मुख्य महाप्रबंधक, श्री अनुपम, अंचल प्रबंधक, देहरादून। दृष्टव्य हैं; श्रीमती मनीषा शर्मा, सहायक महाप्रबंधक एवं अन्य उच्चाधिकारीगण।

डिजिटल होती मानव संसाधन प्रक्रियाएं



प्रियंका सक्सेना

वरिष्ठ प्रबंधक
मानव संसाधन विकास प्रभाग
प्रधान कार्यालय, नई दिल्ली

भूमिका

वर्तमान वैश्विक परिदृश्य में तकनीकी प्रगति ने प्रत्येक क्षेत्र को प्रभावित किया है, और मानव संसाधन (Human Resources) भी इससे अछूता नहीं रहा। डिजिटल तकनीकों का उपयोग अब केवल आईटी विभागों तक सीमित नहीं रहा, बल्कि यह मानव संसाधन विभाग की नींव को पुनर्परिभाषित कर रहा है। डिजिटल परिवर्तन ने जहां प्रशासनिक प्रक्रियाओं को सरल और पारदर्शी बनाया है, वहीं कर्मचारियों के अनुभव, विकास, मूल्यांकन और सशक्तिकरण को भी नई ऊँचाइयों पर पहुंचाया है।

1. मानव संसाधन में डिजिटल क्रांति का प्रवेश

मानव संसाधन कार्यों में तकनीक का समावेश धीरे-धीरे हुआ है, परंतु कोविड-19 महामारी के पश्चात इस प्रक्रिया में तीव्रता आई। वर्क फ्रॉम होम, वर्चुअल ट्रेनिंग, ऑनलाइन भर्ती, ई-फाइलिंग, एआई-आधारित मूल्यांकन जैसी प्रणालियों ने पारंपरिक कार्यप्रणालियों का स्थान ले लिया है। डिजिटल एचआर एक ऐसा प्लेटफॉर्म बन चुका है जो दक्षता, समय-बचत और लागत-कटौती का प्रतीक है।

2. डिजिटल मानव संसाधन (एचआर) के प्रमुख घटक

- **एचआरएमएस (HRMS):** मानव संसाधन प्रबंधन प्रणाली ने कर्मचारियों की सेवा पुस्तिका, उपस्थिति, वेतन, प्रमोशन, स्थानांतरण इत्यादि को डिजिटल रूप में एकीकृत कर दिया है।

- **ई-लर्निंग प्लेटफॉर्म:** कर्मचारी प्रशिक्षण हेतु ऑनलाइन कोर्स, वेबिनार, वर्चुअल क्लासरूम के माध्यम से निरंतर शिक्षण संभव हो सका है।

- **एआई और एनालिटिक्स:** कृत्रिम बुद्धिमत्ता आधारित टूल्स कर्मचारियों के प्रदर्शन, संतुष्टि और संभावित समस्याओं का विश्लेषण कर रणनीतिक निर्णयों में सहायता करते हैं।

- **ऑटोमेशन:** छुट्टियों की स्वीकृति, यात्रा बिल की प्रक्रिया, अप्रेजल रिपोर्ट इत्यादि अब स्वचालित प्रणाली द्वारा पूर्ण होती हैं।

3. डिजिटल परिवर्तन के लाभ

- **पारदर्शिता और जवाबदेही:** सभी प्रक्रियाएं डिजिटल ट्रेक पर रिकॉर्ड होती हैं जिससे जवाबदेही और निगरानी बेहतर होती है।

- **समय की बचत:** कार्यों की प्रक्रिया में लगने वाला समय घटता है, जिससे कर्मचारी रचनात्मक और रणनीतिक कार्यों में अधिक ध्यान दे पाते हैं।

- **डेटा आधारित निर्णय:** कर्मचारी से संबंधित सभी सूचनाएं अब डेटा के रूप में उपलब्ध हैं जिससे तथ्यपरक निर्णय संभव हुए हैं।

- **रिमोट वर्क की सुविधा:** डिजिटल टूल्स के कारण कहीं से भी कार्य करना संभव हुआ है, जिससे कार्य-जीवन संतुलन बेहतर हुआ है।

4. मानव संसाधन प्रशिक्षण में डिजिटल का योगदान

प्रशिक्षण मानव संसाधन विकास का मूल है और डिजिटल साधनों ने इसे अत्यंत प्रभावी बना दिया है:

- **सुलभता:** ग्रामीण शाखाओं से लेकर महानगरों तक सभी कर्मचारी एक ही समय पर प्रशिक्षण प्राप्त कर सकते हैं।

- **लागत-कटौती:** ट्रेवल, आवास, भोजन जैसे खर्चों में भारी कटौती।

- **इंटैक्टिव लर्निंग:** वीडियो, क्विज, ग्राफिक्स और रियल-टाइम असेसमेंट से सीखना आकर्षक और व्यावहारिक होता है।

- **आत्मनिर्भरता:** कर्मचारी अपनी गति से पाठ्यक्रम पूरा कर सकते हैं, जिससे सीखने की गुणवत्ता बढ़ती है।

5. चुनौतियां और समाधान

तथापि डिजिटल परिवर्तन ने मानव संसाधन विभाग को नई दिशा दी है, परंतु इसके समक्ष कुछ चुनौतियां भी हैं:

- **डिजिटल साक्षरता की कमी:** सभी कर्मचारी तकनीक में पारंगत नहीं होते, विशेष रूप से वरिष्ठ या ग्रामीण क्षेत्रों में कार्यरत कर्मचारी।

- **समाधान:** चरणबद्ध प्रशिक्षण एवं सहायता डेस्क की स्थापना से इस चुनौती का समाधान संभव है।

- **साइबर सुरक्षा:** कर्मचारियों के निजी और संवेदनशील डेटा की सुरक्षा एक बड़ी चिंता है।

- **समाधान:** एनक्रिप्शन, टू-फैक्टर ऑथेंटिकेशन और नियमित सुरक्षा ऑडिट अनिवार्य हैं।

- **मानवीय संपर्क की कमी:** अधिक डिजिटलीकरण से व्यक्तिगत संवाद में कमी आती है, जो संगठनात्मक संस्कृति को प्रभावित कर सकती है।

- **समाधान:** हाइब्रिड मॉडल अपनाया चाहिए, जिसमें डिजिटल के साथ मानवीय संवाद भी बना रहे।

6. भविष्य की संभावनाएं

आगामी वर्षों में डिजिटल मानव संसाधन नई ऊंचाइयों को छुएगा। मशीन लर्निंग, चैटबॉट्स, वर्चुअल रियलिटी, ब्लॉकचेन जैसी

तकनीकों का प्रयोग भर्ती से लेकर सेवानिवृत्ति तक की प्रक्रिया में होगा। भविष्य में एआई ऐसे विश्लेषण भी कर सकेगा जिससे पता चल सकेगा कि कौन-सा कर्मचारी किस कार्य के लिए उपयुक्त है, जिससे कार्य क्षमता और संतोष दोनों में वृद्धि होगी।

7. निष्कर्ष

डिजिटल परिवर्तन न केवल एक तकनीकी परिवर्तन है, अपितु यह संगठन की सोच, दृष्टिकोण और कार्यशैली का भी रूपांतरण है। मानव संसाधन विभाग को इस परिवर्तन का नेतृत्व करते हुए यह सुनिश्चित करना है कि तकनीक का प्रयोग मानव केंद्रित हो, और प्रत्येक कर्मचारी डिजिटल परिवर्तन का सक्रिय भागीदार बने।

आज का मानव संसाधन अधिकारी केवल एक प्रशासनिक अधिकारी नहीं, बल्कि एक डिजिटल रणनीतिकार है। एक ऐसा पथप्रदर्शक जो तकनीक को माध्यम बनाकर संगठन को अधिक समावेशी, कुशल, सशक्त और उत्तरदायी बना रहा है।

मैं सड़क हूँ

मैं सड़क हूँ।
इठलाती बल खाती मैं चलती हूँ।।
कंकड़-पत्थर से हूँ मैं बनी।
कभी मैं धूल-मिट्टी से हूँ सनी।।
हर गांव और हर शहर को जाती।
हर पथिक की हमसफर हूँ बन जाती।।
भारतीय संस्कृति की हूँ मैं परिचायक।
घरों को घरों से जोड़ने में मैं हूँ सहायक।।
जब कभी भी आता है चुनावी मौसम।
लगती न मैं हूँ किसी दुल्हन से कम।।
जहां-जहां भी हूँ मैं गई।
वहां-वहां सुविधाएं हैं आई।।
चाहे स्कूल हो या अस्पताल।
हर जगह मैंने है राह बनाई।।

यही मेरा एक ख्वाब है और यही है मेरी चाह।
सब पाएं एक सुखद सफर की तरक्की भरी राह।।
“क्योंकि मैं सड़क हूँ, मैं लोगों को लोगों से जोड़ती हूँ”



सुरेन्द्र शर्मा

राजभाषा अधिकारी
राजभाषा विभाग, प्रधान कार्यालय, नई दिल्ली



संसदीय समिति के दौरे



गुवाहाटी में उद्योग संबंधी संसदीय स्थायी समिति के दौरे के दौरान माननीय सदस्यगणों का अभिवादन करते हुए श्री अशोक चन्द्र, प्रबंध निदेशक एवं मुख्य कार्यपालक अधिकारी। दृष्टव्य हैं; श्री विनय कुमार, अंचल प्रबंधक, गुवाहाटी।



मंडल कार्यालय टिहरी का माननीय संसदीय राजभाषा समिति की तीसरी उपसमिति द्वारा निरीक्षण किया गया। इस अवसर पर आयोजित बैठक में समिति संयोजक माननीय श्रीरंग अप्पा बारणे के करकमलों से उत्कृष्टता प्रमाण-पत्र प्राप्त करते हुए श्री अनुपम, अंचल प्रबंधक, देहरादून। दृष्टव्य हैं; श्री धर्मबीर, उप निदेशक (राजभाषा), वित्तीय सेवाएं विभाग, श्री राकेश ग्रोवर, मुख्य महाप्रबंधक (राजभाषा), श्रीमती मनीषा शर्मा, सहायक महाप्रबंधक (राजभाषा) एवं अन्य उच्चाधिकारीगण।



गुवाहाटी में 'संसदीय स्थायी समिति एवं संचार और सूचना प्रौद्योगिकी' के अध्ययन दौरे के दौरान माननीय सदस्यगणों का अभिवादन करते हुए श्री अशोक चन्द्र, प्रबंध निदेशक एवं मुख्य कार्यपालक अधिकारी। दृष्टव्य हैं; श्री विनय कुमार, अंचल प्रबंधक, गुवाहाटी एवं अन्य अधिकारीगण।



संसदीय राजभाषा समिति की तीसरी उप-समिति द्वारा मंडल कार्यालय, बेंगलूरु का राजभाषाई निरीक्षण के अवसर पर समिति के संयोजक माननीय श्री श्रीरंग अप्पा बारणे से प्रशस्ति पत्र ग्रहण करते हुए श्री रतीश कुमार सिंह, मंडल प्रमुख, मंडल कार्यालय, बेंगलूरु। दृष्टव्य हैं; माननीय संसदीय समिति के सदस्यगण तथा श्री बिभु प्रसाद महापात्र, कार्यपालक निदेशक, श्री धर्मबीर, उप निदेशक (राजभाषा), वित्तीय सेवाएं विभाग, श्री राकेश ग्रोवर, मुख्य महाप्रबंधक (राजभाषा), श्री कुमार शैलेंद्र, उप महाप्रबंधक, अंचल कार्यालय, हैदराबाद तथा श्रीमती मनीषा शर्मा, सहायक महाप्रबंधक (राजभाषा) एवं अन्य उच्चाधिकारीगण।



दिल्ली में नगर राजभाषा कार्यान्वयन समिति, बुलंदशहर का संसदीय राजभाषा समिति की आलेख एवं साक्ष्य उप-समिति के माननीय सदस्यों द्वारा निरीक्षण किया गया। दृष्टव्य हैं; माननीय संसदीय राजभाषा समिति के सदस्यगण, श्री मधुकर कुमार शर्मा, अध्यक्ष, नराकास एवं मण्डल प्रमुख, बुलंदशहर तथा नराकास, सचिव, श्रीमती रिचा भास्कर।



संसदीय राजभाषा समिति की तीसरी उप-समिति द्वारा अंचल कार्यालय, गुवाहाटी का निरीक्षण के अवसर पर आयोजित बैठक में समिति के संयोजक माननीय श्री भर्तृहरि महाताब से प्रशस्ति प्रमाण-पत्र ग्रहण करते हुए श्री विनय कुमार, अंचल प्रबंधक, गुवाहाटी। दृष्टव्य हैं; श्री धर्मबीर, उप निदेशक (राजभाषा), वित्तीय सेवाएं विभाग, श्री राकेश ग्रोवर, मुख्य महाप्रबंधक (राजभाषा), श्रीमती मनीषा शर्मा, सहायक महाप्रबंधक (राजभाषा) एवं अन्य अधिकारीगण।

सीखने के मित्र एवं शत्रु



मनुष्का

मुख्य संकाय

उन्नत अध्ययन संस्थान, नई दिल्ली

सीखना मनुष्य की सबसे महत्वपूर्ण और जीवनभर चलने वाली प्रक्रिया है। यह केवल विद्यालयों या प्रशिक्षण कार्यक्रमों तक सीमित नहीं, बल्कि हमारे रोजमर्रा के अनुभवों, संबंधों और सोचने के तरीकों से जुड़ा हुआ है। एक व्यक्ति, समाज या संगठन तभी आगे बढ़ सकता है, जब वह सीखने की प्रक्रिया को अपनाता है।

लेकिन सीखने की राह में कुछ तत्व हमें आगे बढ़ाते हैं— ये होते हैं सीखने के मित्र, जबकि कुछ तत्व हमें रोकते हैं— ये हैं सीखने के शत्रु।

सीखने के मित्र

1. जिज्ञासा (Curiosity)

सीखने की शुरुआत जिज्ञासा से होती है। जब मन में “क्यों”, “कैसे”, और “क्या” जैसे सवाल उठते हैं, तब हम जानकारी पाने के लिए प्रयास करते हैं। एक जिज्ञासु व्यक्ति कभी संतुष्ट नहीं होता, वह हमेशा जानने की इच्छा रखता है। यही जिज्ञासा ज्ञान का द्वार खोलती है।

2. विकासशील सोच (Growth Mindset) - मैं सीख सकता हूँ!!!

जो लोग यह मानते हैं कि वे सीख सकते हैं, बदल सकते हैं और बेहतर हो सकते हैं—उनके लिए सफलता की राह खुली रहती है। विकासशील सोच वाले व्यक्ति चुनौतियों से डरते नहीं, बल्कि उन्हें अवसर की तरह देखते हैं।

3. मनोवैज्ञानिक सुरक्षा (Psychological Safety)

सीखने के लिए ऐसा वातावरण चाहिए जहां व्यक्ति अपनी असफलताओं को स्वीकार कर सके, बिना डरे सवाल पूछ सके और खुले दिल से संवाद कर सके। जब कार्यस्थल या घर में कोई डांट-डपट या उपहास नहीं करता, तो व्यक्ति बिना हिचक आगे बढ़ता है।

4. सकारात्मक सहयोग (Supportive Environment)

सीखने की प्रक्रिया में सहकर्मी, परिवारजन, शिक्षक या प्रबंधक का सहयोग बहुत मायने रखता है। यदि आसपास के लोग उत्साहवर्धन करें, सही मार्गदर्शन दें और विश्वास बनाए रखें, तो सीखना सरल और प्रभावी बनता है।

5. चिंतन और आत्ममंथन (Reflection)

जो व्यक्ति अपने अनुभवों पर विचार करता है, वही उन

अनुभवों से सीख पाता है। चिंतन व्यक्ति को यह समझने में मदद करता है कि उसने क्या किया, क्या सीखा और आगे क्या सुधार करना है।

6. प्रासंगिकता और उद्देश्य (Relevance & Purpose)

जब सीखने की चीजें किसी व्यक्ति के जीवन, करियर या लक्ष्यों से जुड़ी होती हैं, तो वह स्वाभाविक रूप से उसमें रुचि लेता है। स्पष्ट उद्देश्य सीखने की गति को तेज करता है।

7. विनम्रता

सीखने के लिए हमारे आस-पास बहुत कुछ है। सीखने की इच्छा रखने वाला व्यक्ति किसी से भी सीख सकता है, चाहे वो उससे छोटा हो या बड़ा। सीखने वाले के स्वभाव में विनम्रता होना जरूरी है ताकि किसी भेदभाव की परवाह किए बिना वह सीख सके।

सीखने के शत्रु

1. असफलता का भय (Fear of failure)

असफलता का डर, दूसरों के सामने गलत साबित होने का डर, या हंसी उड़ने का डर— ये सब सीखने को रोक देते हैं। भय व्यक्ति को चुप करा देता है और उसके भीतर की जिज्ञासा को खत्म कर देता है।

2. स्थिर मानसिकता (Fixed Mindset)- मैं अब नहीं सीख सकता।

यदि कोई व्यक्ति यह मान ले कि वह जैसा है, वैसा ही रहेगा— तो वह कभी आगे नहीं बढ़ सकता। “मैं ये नहीं कर सकता”, “ये मेरे बस की बात नहीं” जैसे विचार सीखने को रोकते हैं। याद रखें सीखने की कोई उम्र या पद नहीं होता।

3. अहंकार (Ego)- मुझे सब पता है।

कुछ लोग यह मानते हैं कि उन्हें सब आता है या वे दूसरों से ज्यादा जानते हैं। ऐसा अहंकार व्यक्ति को सीखने से रोक देता है। सीखने के लिए विनम्रता आवश्यक है।

4. अवधारणाएं और पूर्वाग्रह (Biases & Assumptions)

हम जो पहले से जानते हैं या मानते हैं, वही हमारी सोच

को नियंत्रित करता है। यदि हम नई बातों को सुनने या समझने को तैयार नहीं हैं, तो सीखना असंभव हो जाता है।

5. ध्यान का अभाव (Lack of Focus)

वर्तमान समय में सोशल मीडिया, ईमेल, मीटिंग्स और सूचनाओं की अधिकता से ध्यान भटकता है। बिना ध्यान केंद्रित किए गहन ज्ञान अर्जित करना कठिन है।

6. बुरा प्रशिक्षण या गलत तरीका

अगर सिखाने वाला संवाद नहीं करता, बात समझाने में रुचि नहीं दिखाता, या केवल एकतरफा ज्ञान बांटता है, तो सीखने की प्रक्रिया बाधित हो जाती है। प्रशिक्षण का तरीका भी सीखने में बड़ी भूमिका निभाता है।

सीखने के मित्र और शत्रुओं को जानते हुए हमें अपने आप को सदा नवीनतम चीजें सीखने की ओर अग्रसर रखना चाहिए। कुछ काम जो हम अपनी जीवनशैली में कर सकते हैं नीचे कार्य योजना के रूप में दिये गए हैं।

कार्य योजना (Action Points)

- हर दिन कुछ नया सीखने का लक्ष्य रखें। चाहे एक छोटा विचार हो या एक नया कौशल, सीखने को आदत बनाएं
- सीखने के लिए सुरक्षित वातावरण बनाएं। खासकर कार्यस्थल पर, जहां लोग बिना डर के सवाल पूछ सकें।

- ग्रोथ माइंडसेट को अपनाएं। खुद से कहें- “मैं सीख सकता हूँ”, “मेरे अंदर बदलाव की क्षमता है”।
- अनुभवों पर विचार करें। दिन के अंत में 5 मिनट का आत्ममंथन करें- क्या सीखा, क्या सुधारना है।
- फीडबैक का स्वागत करें। इसे आलोचना न समझें, बल्कि अवसर मानें।
- अहंकार को नियंत्रित करें। हर व्यक्ति से कुछ सीखा जा सकता है- यह दृष्टिकोण बनाए रखें।
- जिज्ञासा को प्रोत्साहित करें। अपने और अपनी टीम के सवालों को दबाएं नहीं, बढ़ावा दें।
- सीखने को रोजमर्रा के कार्य से जोड़ें। थ्योरी से ज्यादा अभ्यास और प्रयोग पर जोर दें।

निष्कर्ष

सीखना केवल एक प्रक्रिया नहीं, बल्कि एक जीवनशैली है। इसके मित्र हमारे सोचने, समझने और बढ़ने की क्षमता को बढ़ाते हैं, जबकि इसके शत्रु हमें सीखने से रोकने का काम करते हैं। यदि हम जानबूझकर सीखने के अनुकूल वातावरण बनाएं, तो व्यक्तिगत और पेशेवर जीवन में अप्रत्याशित विकास संभव है। इसलिए, हर दिन यह तय करें- मैं सीखने का मित्र बनूंगा, शत्रु नहीं।

हर तस्वीर कुछ कहती है



कहते हैं कि कैमरा और तस्वीर झूठ नहीं बोलते हैं और वाकई में हर तस्वीर कुछ कहती है जो हमारे दिलो-दिमाग और अंतरात्मा को छू जाती है और हमें सोचने और उस पर कुछ लिखने के लिए प्रेरित करती है। क्या यह तस्वीर आपको लिखने के लिए प्रेरित नहीं कर रही है? तो उठाइए कलम और इस तस्वीर पर अपने मौलिक विचार (गद्य/पद्य) केवल 10 से 15 पंक्तियों में हिंदी यूनिकोड में टाइप कर हमें 30 सितंबर 2025 तक ईमेल पते pnbstaffjournal@mail.co.in या राजभाषा विभाग की ईमेल rajbhashavibhag@pnb.co.in पर भेज दीजिये। कृपया प्रविष्टि में फोटो सहित अपना पूर्ण विवरण अवश्य लिखें। हस्तलिखित/रोमन लिपि में टंकित प्रविष्टियां स्वीकार नहीं की जाएंगी। केवल पीएनबी बैंक के स्टाफ सदस्य ही इस प्रतियोगिता में भाग ले सकते हैं। प्रत्येक स्टाफ सदस्य की केवल एक प्रविष्टि पर विचार किया जाएगा। चुनी गई सर्वश्रेष्ठ प्रतिक्रियाओं को पत्रिका के अगले अंक में प्रकाशित किया जाएगा।



राकेश कुमार

वरिष्ठ प्रबंधक
बार्ड एवं समन्वय प्रभाग
प्रधान कार्यालय, नई दिल्ली

संगठनात्मक सफलता की कुंजी-मानव संसाधन विभाग

प्रस्तावना

आज के प्रतिस्पर्धात्मक और तीव्रगामी कॉरपोरेट वातावरण में किसी भी संस्था की सफलता का माप केवल उसकी वित्तीय उपलब्धियों से नहीं होता, बल्कि यह इस बात से आंका जाता है कि वह संस्था अपने कर्मचारियों को कितनी प्राथमिकता देती है, उनके प्रशिक्षण और विकास के लिए क्या कदम उठाती है, और किस प्रकार एक सकारात्मक कार्य संस्कृति का निर्माण करती है। इस सन्दर्भ में, मानव संसाधन विभाग की भूमिका अत्यंत महत्वपूर्ण हो जाती है। मेरा यह अनुभव रहा है कि यदि संस्था में टीम सहयोग, सहानुभूति, अनुशासन और समन्वय की भावना को सशक्त रूप से स्थापित किया जाए, तो संस्था न केवल अपने लक्ष्यों को प्राप्त करती है, बल्कि दीर्घकालीन स्थायित्व की ओर अग्रसर भी होती है।

1. टीम सहयोग: संस्था की आत्मा

टीम सहयोग वह आधारशिला है, जिस पर किसी भी संगठन का स्थायित्व टिका होता है। जब कर्मचारी एक-दूसरे के साथ सहयोग की भावना से कार्य करते हैं, तो समूचा वातावरण सकारात्मक बनता है और कार्य-निष्पादन की गुणवत्ता में आशातीत सुधार होता है।

टीम सहयोग के घटक:

- साझा उद्देश्य की समझ
- स्पष्ट संवाद
- विश्वास की भावना

बैंकिंग क्षेत्र में उदाहरण:

एक शाखा में जब ग्राहक सेवा, ऋण, विपणन और संचालन विभाग परस्पर समन्वय से कार्य करते हैं, तो ग्राहक अनुभव उत्कृष्ट होता है। टीम सहयोग का यह प्रत्यक्ष प्रभाव संस्था की प्रतिष्ठा और व्यवसाय दोनों को प्रभावित करता है।

2. सहानुभूति (Empathy): नेतृत्व का मूलतत्व

सहानुभूति एक ऐसा गुण है जो एक प्रबंधक को प्रशासनिक अधिकारी से एक प्रभावी नेता में परिवर्तित करता है। यह

कर्मचारियों की भावनाओं, आवश्यकताओं और व्यक्तिगत परिस्थितियों को समझने और सम्मान देने की क्षमता है।

सहानुभूतिपूर्ण नेतृत्व के लाभ:

- सकारात्मक कार्य वातावरण
- कर्मचारी संतुष्ट और प्रतिधारण
- संकट प्रबंधन में सहयोग

प्रशिक्षण का महत्व:

मानव संसाधन विभाग को चाहिए कि वह नियमित रूप से नेतृत्व विकास कार्यक्रम आयोजित करे, जिनमें सहानुभूति, भावनात्मक बुद्धिमत्ता और मानसिक स्वास्थ्य जैसे विषयों को समाहित किया जाए।

3. अनुशासन: व्यावसायिक संस्कृति की रीढ़

अनुशासन का आशय केवल समय पालन या कार्य नियमों के पालन से नहीं है। यह एक समग्र दृष्टिकोण है, जो कार्यस्थल की संस्कृति, व्यवहारिक मानकों और व्यक्तिगत जिम्मेदारी को प्रभावित करता है।

अनुशासन के आयाम:

- स्व-प्रेरित अनुशासन
- संगठनात्मक नीतियों की स्पष्टता
- न्यायसंगत अनुशासन प्रणाली

अनुशासन और कार्य निष्पादन का संबंध:

एक शाखा प्रमुख जो स्वयं समय का पालन करता है, अपने अधीनस्थों को स्पष्ट निर्देश देता है और परिणामों की नियमित समीक्षा करता है, वह न केवल एक अनुशासित टीम बनाता है बल्कि लक्ष्य पूर्ति में भी अग्रणी रहता है।

4. समन्वय: विविधताओं में एकता का सूत्र

किसी भी संस्था में विभिन्न विभाग, कार्यशैली और व्यक्तित्व होते हैं। इन्हें एकीकृत करके साझा उद्देश्य की दिशा में आगे

बढ़ाना ही समन्वय है। यह केवल कार्यों का संयोजन नहीं, बल्कि विचारों, दृष्टिकोणों और ऊर्जा का भी समेकन है।

प्रभावी समन्वय के उपाय:

- संवाद आधारित संस्कृति
- कार्य विभाजन की स्पष्टता
- तकनीकी माध्यमों का उपयोग

उदाहरण:

जब शाखा से मंडल कार्यालय तक रिपोर्टिंग, योजना और निगरानी में समन्वय स्थापित होता है, तो संस्था की संचालन क्षमता बढ़ जाती है और ग्राहक सेवा में भी गुणात्मक सुधार होता है।

5. मानव संसाधन विभाग की भूमिका: नीति निर्माता से संस्कृति निर्माता तक

मानव संसाधन विभाग अब केवल नीतियां बनाने वाला विभाग नहीं रहा। वह अब संगठनात्मक संस्कृति का निर्माणकर्ता बन चुका है। उसकी भूमिका बहुआयामी हो चुकी है- जिसमें प्रशिक्षण, मूल्य विकास, नेतृत्व निर्माण और कर्मचारी सशक्तिकरण शामिल हैं।

प्रमुख भूमिकाएं:

- प्रशिक्षण और विकास

- सशक्तिकरण
- संवाद का पुल

नवाचार का स्थान:

आज एआई और डिजिटल टूल्स की सहायता से मानव संसाधन कर्मियों के प्रशिक्षण, प्रदर्शन मूल्यांकन और कार्य योजना निर्माण को अधिक वैज्ञानिक और परिणामोन्मुख बना रहा है।

6. निष्कर्ष: संस्कृति निर्माण ही असली पूंजी है

टीम सहयोग, सहानुभूति, अनुशासन और समन्वय जैसे मूल्य कोई अलग-अलग प्रक्रियाएं नहीं, बल्कि एक समेकित संस्कृति के अंग हैं। एक मानव संसाधन प्रमुख के रूप में मेरा मानना है कि यदि हम इन मूल्यों को व्यवहार में लाने हेतु नीतिगत प्रतिबद्धता, प्रशिक्षण और नेतृत्व से प्रेरणा दें, तो हमारी संस्था न केवल सफल होगी, बल्कि एक आदर्श कार्यस्थल के रूप में भी प्रतिष्ठित होगी।

मानव संसाधन विभाग वह मंच है, जहां से बदलाव की शुरुआत होती है। यह बदलाव आँकड़ों या रिपोर्टों से नहीं, बल्कि उस कार्य संस्कृति से दिखाई देता है जो हर कर्मचारी के व्यवहार में झलकती है। आइए, हम सब मिलकर एक ऐसी संस्कृति का निर्माण करें जो न केवल उत्पादक हो, बल्कि संवेदनशील, अनुशासित और समन्वित भी हो & यही हमारी सच्ची पूंजी है।

बता दे दुनिया को

बता दे दुनिया को तुझमें भी कोई बात है ।

इस बड़े जहान में तेरी भी कोई जमात है ॥

तेरे अंदर भी कुछ कर गुजरने के बाकी जज्बात हैं ।

तू भी कुछ कर सकता है चाहे तेरे जैसे भी हालात हैं ॥

वक्त की हर चाल को तू दे सकता शह और मात है ।

हर वक्त तू मेहनत कर सकता है चाहे दिन हो या रात है ॥

हर बुरे दौर में भी तेरे संग अच्छी यादों की बारात है ।

हर रोज सुबह जिंदगी से तेरी होती मुलाकात है ॥

आखिर हर घनघोर काली रात के बाद होती प्रभात है ।

तेरे भीतर ही छिपा हुआ हर घात का अच्छा प्रतिघात है ॥

बता दे दुनिया को तुझमें भी कोई बात है ।

इस बड़े जहान में तेरी भी कोई जमात है ॥



आयुष वर्मा

वरिष्ठ प्रबंधक (आई टी)
पीएफ और पेंशन प्रभाग
प्रधान कार्यालय, नई दिल्ली



अंकुश वोहरा

वरिष्ठ प्रबंधक
अंचल कार्यालय, लुधियाना

सहकर्मी - प्रतिस्पर्धी या प्रेरणा

हर व्यक्ति अपने लिए कुछ ऐसे लक्ष्य निर्धारित करता है जिन्हें वह अपने करियर में अवश्यमेव हासिल करना चाहता है। हर इंसान अपने कार्यालय में शक्ति और अधिकार से जुड़े ऊंचे पदों पर पहुँचना चाहता है और चाहता है कि उसके काम को सभी से सराहना मिले, सम्मान मिले। इसके लिए हर कर्मचारी संगठन की सफलता में सर्वोत्तम संभावित रूप से योगदान देने का प्रयास करता है और अपने इन प्रयासों, निरंतर परिश्रम के एवज में पुरस्कार पाने की आशा भी रखता है। संगठन में हर व्यक्ति अपनी क्षमता के अनुसार सर्वश्रेष्ठ प्रदर्शन करना चाहता है। इससे संगठन के लिए हर कर्मचारी द्वारा दिए जाने वाले कथित योगदान की मात्रा अलग-अलग हो जाती और इसी अंतर के कारण कर्मचारी अपने सहकर्मियों के सापेक्ष काम का दबाव महसूस करने लगते हैं। लेकिन अक्सर यह दबाव कर्मचारियों के बीच प्रतिस्पर्धा को बढ़ाता है और उन्हें प्रेरित भी करता है। कर्मचारी विभिन्न परिस्थितियों में अपने सहकर्मियों के दबाव का अनुभव करते हैं जिससे उन पर अपनी क्षमता से अधिक कार्य करने का दबाव पड़ता है। सहकर्मियों के कारण पड़ने वाला ऐसा दबाव कर्मचारियों को अक्सर अपने कम्फर्ट-जोन से बाहर जाकर कार्य करने के लिए मजबूर करता है, जो संभवतः वे सामान्य परिस्थितियों में कभी नहीं कर पाते।

सहकर्मियों के दबाव को मुख्यतया व्यावसायिक और व्यक्तिगत के रूप में वर्गीकृत किया जा सकता है। व्यावसायिक दबाव तब होता है जब कर्मचारी कार्यालय में अन्य सहकर्मियों द्वारा किए गए काम की गुणवत्ता या मात्रा से अभिभूत हो जाते हैं। कभी-कभी जब कुछ कर्मचारी कार्यालय में बेहतर प्रदर्शन करते हैं, तो यह अन्य सहकर्मियों को हीन भावना से ग्रसित कर सकता है। चूंकि कार्यालय के काम में कुछ कर्मचारियों का प्रदर्शन दूसरों की तुलना में बेहतर होता है, इसलिए उच्च प्रबंधन भी उनके प्रति झुकाव और पूर्वाग्रह ग्रस्त हो जाता है जिससे अन्य कर्मचारी उपेक्षित महसूस करते हैं। कभी-कभी कर्मचारियों के बीच की ऐसी आपसी प्रतिस्पर्धा टीम के समग्र कामकाज पर बुरा प्रभाव डालती है। साथ ही, कभी-कभी उच्चाधिकारी, जो ज्यादातर एक बुरे लीडर के रूप में कार्य करते हैं, नीचे के कर्मचारियों से सफलतापूर्वक किए गए

विशेष कार्य का श्रेय छीन लेते हैं और विफलताओं का दोष उन पर डाल देते हैं। सहकर्मियों का ऐसा दबाव कर्मचारियों को हतोत्साहित करता है और कार्यस्थल में अशांति तथा संगठन की अवनति का कारण बनता है।

लेकिन अगर सहकर्मियों के इसी दबाव को सकारात्मक दृष्टिकोण से समझा जाए तो यह कर्मचारियों को अपने कौशलों का उन्नयन कर बेहतर प्रदर्शन देने की दिशा में प्रेरित भी करता है। सहकर्मियों के दबावों के आगे झुकने के बजाय, कर्मचारियों को अपने सहकर्मियों के सकारात्मक पहलुओं को समझने व सीखने की कोशिश करनी चाहिए और देखना चाहिए कि वे कैसे खुद को बेहतर बना सकते हैं और सहकर्मियों जैसा उच्च कौशल विकसित कर सकते हैं। संगठन के भीतर ऐसा सकारात्मक प्रतिस्पर्धी परिदृश्य संगठन की वृद्धि में सहायता करता है क्योंकि सभी कर्मचारी अपनी क्षमताओं से अधिक योगदान देने की दिशा में निरंतर बेहतर प्रदर्शन करते हैं।

सहकर्मियों का व्यक्तिगत दबाव कुछ ऐसी दशा है जिससे निपटना बहुत मुश्किल है। चूंकि मनुष्य सामाजिक प्राणी है, इसलिए वह कार्यालय में भी 'ग्रुप' या 'गैंग' बना लेता है। ऐसे समूह बंद समूह होते हैं, जो आसानी से दूसरे कर्मचारियों को स्वीकार नहीं करते। ये ग्रुप पार्टी, सैर-सपाटे आदि के लिए बाहर जाते हैं, जिससे एक तरफ समूह के सदस्यों के बीच



मजबूत बंधन बनता है, लेकिन दूसरी तरफ बाकी कर्मचारी अलग-थलग होने लगते हैं। समय के साथ, ऐसे समूह संगठन के भीतर संगठनात्मक प्रवाह में बाधा पहुंचाते हैं क्योंकि इन समूहों के साथ काम करते समय अन्य कर्मचारियों में अनिच्छा और संकोच की भावना मौजूद रहती है। सहकर्मियों का व्यक्तिगत दबाव कर्मचारियों को अपना दृष्टिकोण और व्यवहार बदलने के लिए मजबूर कर सकता है, जिससे संगठन के कामकाज में समस्याएं पैदा हो सकती हैं। इसलिए, कर्मचारियों को इस बात

का भरोसा होना चाहिए कि वे किस चीज में सहज हैं और उन्हें कभी भी सहकर्मियों के दबाव में नहीं आना चाहिए।

समय के साथ बैंक के कर्मचारियों के बीच आपसी प्रतिस्पर्धा बढ़ती रहेगी और प्रत्येक कर्मचारी को संगठन में काम करने के व्यावसायिक और व्यक्तिगत दबावों का सामना करना पड़ेगा। सहकर्मियों का दबाव कर्मचारियों के लिए हमेशा ही एक चुनौती बना रहेगा, लेकिन यह हम पर निर्भर करता है कि हम इसे संघर्ष माने या फिर प्रेरणा। आप इसे क्या मानते हैं?

विमोचन



माननीय संसदीय राजभाषा समिति की तीसरी उप-समिति द्वारा मंडल कार्यालय, बंगलूरु के राजभाषाई निरीक्षण करने के दौरान मैसूर में प्रधान कार्यालय की पत्रिका पीएनबी प्रतिभा का विमोचन करते हुए संयोजक श्री श्रीरंग आप्पा बारणे एवं माननीय समिति के सदस्यगण, श्री बिभु प्रसाद महापात्र, कार्यपालक निदेशक, श्री राकेश ग्रोवर, मुख्य महाप्रबंधक (राजभाषा), श्री कुमार शैलेंद्र, उप महाप्रबंधक, अंचल कार्यालय, हैदराबाद तथा श्रीमती मनीषा शर्मा, सहायक महाप्रबंधक (राजभाषा) एवं अन्य ।



माननीय संसदीय राजभाषा समिति की तीसरी उप-समिति द्वारा मंडल कार्यालय, बंगलूरु के राजभाषाई निरीक्षण करने के दौरान मैसूर में अंचल कार्यालय की छमाही पत्रिका 'गोदावरी' का विमोचन करते हुए संयोजक श्री श्रीरंग आप्पा बारणे एवं माननीय समिति के सदस्यगण, श्री बिभु प्रसाद महापात्र, कार्यपालक निदेशक, श्री राकेश ग्रोवर, मुख्य महाप्रबंधक (राजभाषा), श्री कुमार शैलेंद्र, उप महाप्रबंधक, अंचल कार्यालय, हैदराबाद तथा श्रीमती मनीषा शर्मा, सहायक महाप्रबंधक (राजभाषा) एवं अन्य ।



माननीय संसदीय राजभाषा समिति की तीसरी उप-समिति द्वारा मंडल कार्यालय टिहरी के राजभाषाई निरीक्षण करने के दौरान मंडल कार्यालय टिहरी की छमाही पत्रिका पीएनबी भागीरथी का विमोचन करते हुए संयोजक श्री श्रीरंग आप्पा बारणे एवं माननीय समिति के सदस्यगण, मुख्य महाप्रबंधक, श्री राकेश ग्रोवर, अंचल प्रमुख, देहरादून, श्री अनुपम, मंडल प्रमुख, टिहरी, श्री राजकुमार, विभागीय प्रमुख (राजभाषा); श्रीमती मनीषा शर्मा तथा अन्य ।



संसदीय राजभाषा समिति की तीसरी उप-समिति द्वारा अंचल कार्यालय, गुवाहाटी के राजभाषाई निरीक्षण के दौरान नोटिंग सहायिका 'शब्द सागर' का विमोचन करते हुए संयोजक श्री भर्तृहरि महताव एवं माननीय समिति के सदस्यगण, श्री राकेश ग्रोवर, मुख्य महाप्रबंधक (राजभाषा), श्री विनय कुमार, अंचल प्रमुख, गुवाहाटी, श्रीमती मनीषा शर्मा, सहायक महाप्रबंधक (राजभाषा) एवं अन्य ।



डॉ. नैपाल सिंह

मुख्य प्रबंधक-एचआरडी
अंचल कार्यालय, लुधियाना

संघर्ष ही समाधान है

(बैंक की प्रौद्योगिकी एवं नवाचार योजनाओं के सफल कार्यान्वयन में कर्मचारी संगठनों की भूमिका का विश्लेषण)

किसी भी संगठन का विकास तभी संभव है जब उसके सभी साझेदार मिलकर कार्य करें और अपना-अपना उत्तरदायित्व पूरी तरह से और पूरी ईमानदारी के साथ निभाएं। स्थिति कैसी भी हो, राष्ट्र और संस्था का हित हमेशा सर्वोपरि होना चाहिए।

जब भी कोई व्यक्ति संस्था से जुड़ता है तो वह एक कर्मचारी मात्र होता है और बैंक कर्मचारी के रूप में ही वह बाद में किसी कर्मचारी संगठन (यूनियन/एसोसिएशन/फेडरेशन आदि) की सदस्यता लेता है। प्रबंधन और कर्मचारी संगठन दोनों ही किसी भी संस्था के दो अभिन्न स्तंभ होते हैं। प्रबंधन के मुख्य उद्देश्य उत्पादन की निरंतरता, लागत नियंत्रण, मुनाफा और व्यावसायिक लक्ष्य की प्राप्ति होते हैं जिसके लिए वह कर्मचारी से अधिकतम उत्पादकता चाहता है। वहीं इसके विपरीत कर्मचारी संगठन कर्मचारियों की सामूहिक आवाज होती है जो वेतनवृद्धि, कार्यस्थल की सुरक्षा, बेहतर कार्य वातावरण और कर्मचारियों के लिए बेहतर सेवा शर्तों के लिए निरंतर प्रयासरत रहती है। जब तक प्रबंधन और यूनियन के हित आपस में नहीं टकराते, संस्था एवं संगठन दोनों ही के अंदर का माहौल सौहार्दपूर्ण एवं सकारात्मक बना रहता है और जब भी हितों का टकराव होता है, दोनों ही में एक संघर्ष की स्थिति उत्पन्न हो जाती है जिसके विभिन्न कारण हो सकते हैं जैसे कि:

- 1) वेतन और भत्ते में बढ़ोतरी।
- 2) कार्य की स्थिति में बदलाव।
- 3) नौकरी की सुरक्षा।
- 4) निर्णय प्रक्रिया में भागीदारी।
- 5) तकनीकी कार्यान्वयन योजना।
- 6) नवीन विचारों का कार्यान्वयन।
- 7) संगठन में संरचनात्मक बदलाव।
- 8) आंतरिक प्रक्रियाओं में सुधार हेतु बदलाव।

9) नेतृत्व एवं प्रबंधन में बदलाव।

10) प्रचार एवं राजनीतिक प्रभाव।

11) प्रबंधन की एकतरफा नीतियां

12) कार्यस्थल की सुरक्षा एवं कल्याण।

13) यूनियन की सदस्यता के कारण हितों में टकराव, आदि।
उपरोक्त कारणों से अथवा संघर्षजनित समस्याओं को सही से हल न किए जाने के कारण प्रबंधन एवं बैंक के सामने निम्नलिखित दुष्परिणाम आ सकते हैं जैसे कि:

- 1) उत्पादन में बाधा आना- हड़ताल, काम बंद, काम धीमा, असहयोग आदि।
- 2) आर्थिक नुकसान होना।
- 3) बैंक की साख को ठेस पहुंचना।
- 4) कर्मचारी एवं प्रबंधन के बीच अविश्वास बढ़ना।
- 5) सामाजिक और कानूनी प्रभाव।
- 6) संगठनात्मक विफलता आदि।

दीर्घकालीन संघर्ष संस्था की स्थिरता एवं भविष्य पर अत्यधिक नकारात्मक प्रभाव डालते हैं।

हितों का टकराव (Conflict of Interest)

यूनियन की सदस्यता के कारण हितों में टकराव स्वाभाविक है विशेष रूप से ऐसी स्थिति में जब वरिष्ठ अधिकारी शीर्ष प्रबंधन का हिस्सा होने के साथ-साथ यूनियन का सक्रिय सदस्य भी होता है। यह स्थिति न केवल नैतिक दृष्टिकोण से जटिल है बल्कि व्यावसायिक निर्णयों और संगठन की निष्पक्षता पर भी सवाल उठा सकती है। उच्च प्रबंधन वर्ग का मुख्य कार्य संगठन की नीतियों को लागू करना, कर्मचारियों एवं कनिष्ठ स्तर के अधिकारियों पर निगरानी रखना एवं अनुशासन बनाए रखना होता है और इन्हें संगठन के हितों को प्राथमिकता देनी होती

है, चाहे इसके लिए कठोर निर्णय ही क्यों न लेना पड़े। इसी प्रकार यूनियन के सक्रिय सदस्य का मुख्य उद्देश्य कर्मचारियों के अधिकारों की रक्षा करना और प्रबंधन के विरुद्ध संघर्ष के दौरान अपने सह-सदस्यों का समर्थन करना होता है। इससे निम्न प्रकार संभावित हितों का टकराव उत्पन्न हो सकता है।

निष्पक्षता में बाधा: यदि कोई वरिष्ठ प्रबंधन वर्ग का अधिकारी यूनियन सदस्य होता है, तो उससे यह अपेक्षा की जाती है कि वह यूनियन से जुड़े मामलों में निष्पक्ष निर्णय लें। लेकिन उसका यूनियन से जुड़ा होना निर्णय को पक्षपाती बना सकता है।

गोपनीयता का उल्लंघन: प्रबंधन से जुड़ी गोपनीय नीतिगत जानकारी लागू होने से पहले ही यूनियन तक पहुंच सकती है, जिससे संगठन की रणनीति को नुकसान हो सकता है।

कर्तव्य की दोहरी निष्ठा: ऐसे व्यक्ति पर एक ओर संगठन की नीतियों को लागू करने और दूसरी ओर यूनियन के प्रति निष्ठा बनाए रखने का दोतरफा दबाव होता है।

अनुशानात्मक कार्यवाही में अड़चन: यदि यूनियन का कोई सदस्य अनुशासनहीनता करता है, और निर्णय लेने वाला अधिकारी भी यूनियन सदस्य है तो उसके लिए निष्पक्ष निर्णय लेना मुश्किल होता है।

प्रौद्योगिकी योजनाओं के कार्यान्वयन में बाधा: ऐसे व्यक्ति अपने अधिकार क्षेत्र में कर्मचारियों को परिवर्तन से बचाए रखने के लिए नई प्रौद्योगिकी योजनाओं का कार्यान्वयन नहीं करते हैं या फिर बड़ी ही धीमी गति रखते हैं जिससे बैंक की प्रगति प्रभावित होती है।

संघर्ष का समाधान (Conflict Resolution)

प्रबंधन और यूनियन के बीच संघर्ष होना कोई नई बात नहीं है और इसे केवल टकराव की दृष्टि से ही नहीं देखा जाना चाहिए। अक्सर ऐसा संघर्ष संस्था को और अधिक न्यायपूर्ण, उत्तरदायी एवं मानवीय बनाने का अवसर होता है। अतः किसी भी संघर्ष को सकारात्मक समाधान की दिशा में ले जाना ही आज की आवश्यकता है। इसके लिए निम्नलिखित उपाय उपयोगी हो सकते हैं।

1) **संवाद और परामर्श:** नियमित बैठकें और खुला संवाद दोनों पक्षों की अपेक्षाओं को समझने में सहायक सिद्ध

होते हैं।

- 2) **सामूहिक सौदेबाजी:** सामूहिक सौदेबाजी की लोकतान्त्रिक प्रक्रिया के माध्यम से सौहार्दपूर्ण समझौते संभव हो जाते हैं।
- 3) **स्वतंत्र मध्यस्थता:** आपसी विवाद की स्थिति में किसी निष्पक्ष तीसरे पक्ष की भूमिका प्रभावी हो सकती है।
- 4) **साझा निर्णय प्रणाली:** यूनियन को निर्णयों में भागीदार बनाना पारदर्शिता को बढ़ाता है।
- 5) **कर्मचारी शिक्षण एवं प्रशिक्षण:** कर्मचारियों को उनके अधिकारों एवं कर्तव्यों के प्रति जागरूक करना आवश्यक है।
- 6) **परस्पर सम्मान:** दोनों पक्षों को एक दूसरे की भूमिका और योगदान को स्वीकारना और उसका सम्मान करना चाहिए।
- 7) **साझा उद्देश्य:** संगठन की प्रगति दोनों पक्षों का साझा और सर्वोपरि लक्ष्य होना चाहिए।
- 8) **विश्वास निर्माण:** आपसी विश्वास एक ऐसा सेतु है जो प्रबंधन और यूनियन के बीच संबंधों को मजबूत बनाए रखता है।
- 9) **लक्ष्य आधारित दृष्टिकोण:** दोनों पक्षों को साझा लक्ष्यों की प्राप्ति की दिशा में साथ मिलकर काम करना चाहिए जिससे कि उत्पादन में वृद्धि, कर्मचारियों की बेहतरी और संस्था की उन्नति सुनिश्चित हो।
- 10) **नैतिकता और पारदर्शिता:** संगठन में पारदर्शी प्रणाली का कार्यान्वयन संस्था की बाजार छवि को बेहतर बनाता है।
- 11) **भूमिकाओं का स्पष्ट निर्धारण:** वरिष्ठ प्रबंधन में नियुक्त होने वाले व्यक्ति को यूनियन की सक्रिय सदस्यता से हट जाना चाहिए या यूनियन की भूमिका से खुद को अलग कर लेना चाहिए।
- 12) **मध्यस्थ या तटस्थ पक्ष की नियुक्ति:** यदि कोई विषय संवेदनशील है तो ऐसे मुद्दे में किसी तीसरे तटस्थ वरिष्ठ अधिकारी से कार्रवाई कराना उचित है।
- 13) **नैतिकता एवं आचार संहिता का पालन:** संगठन को

स्पष्ट आचार संहिता बनानी चाहिए जिससे हितों के टकराव को प्रभावी रूप से नियंत्रित किया जा सके।

हितों के टकराव को प्रभावी रूप से नियंत्रित करने के लिए नैतिक आचार संहिता के अन्तर्गत निम्न नीतिगत निर्देश बनाए जा सकते हैं। यह सूची केवल सांकेतिक है और ऐसे निर्देश संगठन की विशिष्ट आवश्यकताओं के अनुसार होते हैं।

- 1) उच्च प्रबंधन में कार्यरत अधिकारी की यूनियन की सक्रिय सदस्यता पर प्रतिबंध।
- 2) गोपनीय जानकारी की सुरक्षा।
- 3) अनुशासनात्मक मामलों में निष्क्रियता।
- 4) तत्संबंधी घोषणा।
- 5) अनुपालन और निगरानी।

यदि संगठन के विशेष संवैधानिक या कानूनी ढांचे में यह

आवश्यक हो कि उच्च प्रबंधन में कार्यरत अधिकारी यूनियन से जुड़ा रहे तो ऐसी स्थिति में प्रबंधन मंडल से पूर्व लिखित अनुमति लेना अनिवार्य होना चाहिए।

निष्कर्ष: प्रबंधन और यूनियन का उद्देश्य अंततः संगठन और कर्मचारियों का समुचित विकास ही होता है परन्तु प्राथमिकताओं, और दृष्टिकोण के भेद के कारण कभी-कभी संघर्ष की स्थिति उत्पन्न हो जाती है। यदि दोनों पक्ष सह-अस्तित्व की भावना से काम करें और आपसी संवाद को प्राथमिकता दें तो संघर्ष को सहयोग में बदला जा सकता है जिससे औद्योगिक शांति स्थापित होती है और संगठन की उन्नति होती है। यह सामाजिक एवं आर्थिक प्रगति का मार्ग प्रशस्त करता है जहां प्रत्येक कर्मचारी स्वयं के विकास के लिए उचित मार्ग का स्वतंत्रतापूर्वक चयन कर सकता है और संस्था को भी उन्नति के पथ पर अग्रसर करता है।



नरेंद्र सिंह (सेवानिवृत्त)
वरिष्ठ प्रबंधक
मोहनपुर, अतरी, गया

पिता ने मुझे पाला, बचपन में मुझे संभाला।
कभी बन घोड़ा हाथी, बनकर कभी ये साथी।।
कंधे पर गली घुमाया, अंगुली पकड़ टहलाया।
माँ से कूटे जब जाते, पिताजी ढाल बन आते।।
पोंछ अश्रु पीठ सहलाते, वे थे जो मन बहलाते।
पेट काट मुझे पढ़ाया, काबिल मनुष्य बनाया।।
कीमती वस्त्र तन न चढ़ाये, सपने रहे उर सजाये।
पिता आधे पेट सो जाते, तभी पुत्र सफलता पाते।।
शौक नहीं जरा जो पाले, मन में गम को जो खा ले।
पिता होते एक पहेली, जिसने विपदा दिल में झेली।।
उनकी कमी है खलती, मन में है वेदना पलती।
पितृ प्यार कहां मैं पाऊं, कैसे उनका कर्ज चुकाऊं।।



राजभाषा गतिविधियां



श्री अशोक चंद्र, प्रबंध निदेशक एवं मुख्य कार्यपालक अधिकारी प्रधान कार्यालय में जून तिमाही हेतु आयोजित राजभाषा कार्यान्वयन समिति की बैठक में प्रधान कार्यालय के प्रभागों/विभागों की राजभाषा कार्यान्वयन की समीक्षा करते हुए। दृष्टव्य हैं; मुख्य महाप्रबंधकगण, श्री राकेश गाँधी, श्री सुरेश राणा, श्री राकेश ग्रोवर, श्री सुनील कुमार गोयल, महाप्रबंधकगण, श्री प्रमोद कुमार दुबे, श्री अजय कुमार सिंह एवं अन्य उच्चाधिकारीगण।



वर्ष 2024-25 के लिए राजभाषा के उत्कृष्ट कार्य-निष्पादन हेतु नराकास (बैंक) गाजियाबाद द्वारा प्रदत्त प्रथम पुरस्कार डॉ. छबिल मेहेर, उपनिदेशक (कार्यान्वयन), राजभाषा विभाग, गृह मंत्रालय, भारत सरकार से ग्रहण करते हुए श्री राजेन्द्र कुमार भाटिया, मण्डल प्रमुख, गाजियाबाद मण्डल।



गृह मंत्रालय, भारत सरकार द्वारा राजभाषा विभाग की स्थापना के 50 वर्ष पूरे होने के उपलक्ष्य में राजभाषा विभाग द्वारा भारत मंडपम में आयोजित अखिल भारतीय राजभाषा सम्मेलन के अवसर पर पीएनबी के राजभाषा विभाग, प्रधान कार्यालय द्वारा लगाए गए स्टॉल तथा राजभाषा प्रदर्शनी का उद्घाटन करने के उपरांत मुख्य महाप्रबंधकगण, श्री राकेश ग्रोवर एवं श्री प्रवीन गोयल। महाप्रबंधक, श्री अनुपम, अंचल कार्यालय, देहरादून, श्रीमती मनीषा शर्मा, सहायक महाप्रबंधक (राजभाषा) एवं अन्य उच्चाधिकारीगण।



नगर राजभाषा कार्यान्वयन समिति (बैंक-बीमा), मेरठ की छमाही समीक्षा बैठक में अंचल कार्यालय, मेरठ की गृह पत्रिका मयराष्ट्र गरिमा को पत्रिका वर्ग में प्रथम पुरस्कार प्राप्त हुआ। अंचल प्रबंधक श्री कुलदीप सिंह राणा ने उक्त पुरस्कार डॉ. छबिल मेहेर, उपनिदेशक (कार्यान्वयन), राजभाषा विभाग, गृह मंत्रालय, भारत सरकार तथा श्री वेंकट रामुलु अध्यक्ष, नराकास, मेरठ के कर-कमलों से प्राप्त किया।



नगर राजभाषा कार्यान्वयन समिति (बैंक-बीमा), मेरठ की छमाही समीक्षा बैठक में अंचल कार्यालय, मेरठ को राजभाषा शील्ड योजना 2024-25 में प्रथम पुरस्कार प्राप्त हुआ। अंचल प्रबंधक श्री कुलदीप सिंह राणा ने उक्त पुरस्कार डॉ. छबिल मेहेर, उपनिदेशक (कार्यान्वयन), राजभाषा विभाग, गृह मंत्रालय, भारत सरकार तथा श्री वेंकट रामुलु अध्यक्ष, नराकास, मेरठ के कर-कमलों से प्राप्त किया।



डॉ.राजेश प्रसाद, अंचल प्रबंधक, चंडीगढ़ (तत्कालीन) अंचल कार्यालय, चंडीगढ़ द्वारा एसटीसी 1, पंचकुला में “राष्ट्रीय एकता में राजभाषा हिंदी का योगदान” विषय पर आयोजित एक राजभाषा संगोष्ठी में प्रतिभागियों को संबोधित करते हुए।

राजभाषा गतिविधियां



गृह मंत्रालय, भारत सरकार द्वारा राजभाषा विभाग की स्थापना के 50 वर्ष पूरे होने के उपलक्ष्य में राजभाषा विभाग द्वारा अखिल भारतीय स्तर पर आयोजित "क्रिकेट प्रतियोगिता" में विजेता बैंकर्स एलेवन के कप्तान श्री वीरेंद्र कुमार, वरिष्ठ प्रबंधक एवं सदस्य खिलाड़ी श्री परमजीत नैन, वरिष्ठ प्रबंधक ट्रॉफी तथा प्रशस्ति पत्र श्रीमती अंशुली आर्या, सचिव एवं आईएस, राजभाषा विभाग से ग्रहण करते हुए। दृष्टव्य हैं डॉ. मीनाक्षी जौली, संयुक्त सचिव (राजभाषा)।



गृह मंत्रालय, भारत सरकार द्वारा राजभाषा विभाग की स्थापना के 50 वर्ष पूरे होने के उपलक्ष्य में राजभाषा विभाग द्वारा अखिल भारतीय स्तर पर आयोजित "आशुभाषण प्रतियोगिता" में अंचल कार्यालय, चंडीगढ़ में पदस्थ श्री संजीव जैन, मुख्य प्रबंधक (राजभाषा) को सांत्वना पुरस्कार प्राप्त हुआ। राजभाषा विभाग की संयुक्त सचिव डॉ. मीनाक्षी जौली से प्रमाणपत्र ग्रहण करते हुए। दृष्टव्य हैं श्री अनिल कुमार, उप सचिव (कार्यान्वयन), श्री राजेश श्रीवास्तव, संयुक्त निदेशक (नीति)।



मंडल कार्यालय लुधियाना द्वारा "कंठस्थ एवं अनुवाद" विषय पर श्री परमेश कुमार, अंचल प्रबंधक, लुधियाना की अध्यक्षता में नगर राजभाषा कार्यान्वयन समिति (बैंक-बीमा) लुधियाना के तत्वावधान में संयुक्त कार्यशाला का आयोजन किया गया जिसमें विभिन्न बैंकों एवं बीमा कंपनियों के प्रतिभागी उपस्थित रहे।



हृदय कुमार

राजभाषा अधिकारी
राजभाषा विभाग, प्रधान कार्यालय, नई दिल्ली

जरूरी हैं

जैसे सूरज के निकलने के लिए ।
हमेशा रात का ढलना जरूरी है ॥
वैसे ही हकीकत में बदलने के लिए ।
आँखों में खाव का पलना जरूरी है ॥

जैसे सूरज की भांति चमकने के लिए ।
सूरज की तरह जलना जरूरी है ॥
वैसी ही स्वर्ण से कुंदन बनने के लिए ।
सोने की तरह तपना जरूरी है ॥

पत्थर से पूजनीय मूर्त बनने के लिए ।
छेनी-हथौड़े की हर चोट को सहना जरूरी है ॥
वैसे ही दुनिया में एक मकाम पाने के लिए ।
उसके हर ताने को नजरंदाज करना जरूरी है ॥

खुद को हर हाल में खुश रखने के लिए ।
दुःख और तकलीफ पर मुस्कराना जरूरी है ॥
मुश्किल वक्त में दिल को समझाने के लिए ।
सब ठीक है कहकर बेवकूफ बनाना जरूरी है ॥

वक्त के साथ-साथ हमें चलने के लिए ।
खुद को हर दिन बेहतर बनाना जरूरी है ॥
दुनिया में हमेशा आगे बढ़ने के लिए ।
दुनिया के लिए बहरा बन जाना जरूरी है ॥

खुद के किरदार को अच्छा बनाने के लिए ।
खुद के विचारों में बदलाव लाना जरूरी है ॥
एक सकारात्मक सोच का माहौल बनाने के लिए ।
चारों ओर अच्छे विचारों को फैलाना जरूरी है ॥

नैसर्गिक न्याय - अन्याय से बचाव



विवेक मिश्रा

वरिष्ठ प्रबंधक
अंचल कार्यालय, लुधियाना

“क्या गलत है और क्या सही, इसका बोध ही नैसर्गिक न्याय है।”

उत्पत्ति: नैसर्गिक न्याय का सिद्धांत रोमन शब्द ‘Jus Natural’ से लिया गया है जो गैर-संहिताबद्ध सामान्य कानूनों और नैतिक सिद्धांतों से जुड़ा हुआ है। यह प्राकृतिक कानून किसी भी संविधान या विधि से नहीं लिया गया है, फिर भी सभी सभ्यताएं इस सिद्धांत को सर्वोपरि मानते हुए इसका पालन करती हैं। नैसर्गिक न्याय का अर्थ किसी विशेष विषय पर उचित विवेकपूर्ण निर्णय लेने की प्रक्रिया बनाना है। साथ ही, कभी-कभी उचित निर्णय प्रासंगिक नहीं रह जाता है और अंत में केवल उस निर्णय तक पहुंचने की प्रक्रिया का ही महत्व रहता है।

नैसर्गिक न्याय का सिद्धांत बहुत पुरानी अवधारणा है। ग्रीक और रोमन सभ्यताएं भी इस अवधारणा से परिचित थीं। बाइबिल और चाणक्य ने भी इस अवधारणा को स्वीकार किया है। बाइबिल के अनुसार, ज्ञान का फल खा लेने पर ईश्वर ने ईव और एडम को प्रतिबंधित कर दिया था पर उन्हें सजा सुनाने से पहले, ईश्वर द्वारा दोनों को खुद का बचाव करने का एक उचित अवसर भी दिया गया। यही अवसर नैसर्गिक न्याय था। बाद में, नैसर्गिक न्याय की अवधारणा को अंग्रेजी न्यायविदों ने भी स्वीकार कर लिया। भारत में भी यह अवधारणा बहुत पहले ही अस्तित्व में आ गई थी।

नैसर्गिक न्याय के नियम: नैसर्गिक न्याय में मूलतः तीन नियम शामिल हैं, जो बताते हैं कि नैसर्गिक न्याय पक्षपात से मुक्त होना चाहिए, सभी पक्षों को सुनवाई का उचित अवसर दिया जाना चाहिए और संबंधित पक्षों को निर्णय एवं उसके कारणों से अवगत कराया जाना चाहिए।

पहला नियम “AUDI ALTERAM PARTEM” या “सुनवाई का नियम” है जो कहता है कि न्यायविदों द्वारा लिए गए निर्णय से प्रभावित होने वाले सभी व्यक्तियों या पक्षों को अपना

बचाव करने के लिए अपनी बात कहने का उचित अवसर दिया जाना चाहिए और निष्पक्ष सुनवाई की जानी चाहिए। (किसी को भी बिना सुनवाई दंडित नहीं किया जा सकता।)

दूसरा नियम “NEMO JUDEX IN CAUSA SUA” या “पक्षपात का नियम” है जो कहता है कि निर्णय लेते समय न्यायविदों को पक्षपात से मुक्त होना चाहिए। निर्णय स्वतंत्र और निष्पक्ष तरीके से दिया जाना चाहिए। (किसी भी व्यक्ति को अपने ही मामले में निर्णय नहीं देना चाहिए।)

तीसरा नियम “REASONED DECISION” या “तर्कसंगत निर्णय का नियम” कहता है कि न्यायविदों द्वारा दिए गए निर्णय या आदेश का वैध और उचित आधार होना चाहिए। (सभी पक्षों को प्रत्येक कारण और लिए गए निर्णय को जानने का अधिकार है।)

नैसर्गिक न्याय के नियमों के उद्देश्य न्याय में चूक न होने देना, न्याय का निष्पक्ष होना, सुनवाई के समान अवसर प्रदान करना, कानून की खामियों को पूरा करना, मौलिक अधिकारों की रक्षा करना और संविधान की मूल विशेषताओं का संरक्षण करना हैं।

नैसर्गिक न्याय की मांग कब की जा सकती है? पंचायत और ट्रिब्यूनल जैसे न्यायिक या अर्धन्यायिक मंचों पर कार्य करते समय भी नैसर्गिक न्याय का दावा किया जा सकता है। हालांकि कई विशेष मामले या परिस्थितियां हैं जहां नैसर्गिक न्याय के सिद्धांत लागू नहीं होंगे, जैसे कि आपातकाल के दौरान, लोकहित का उल्लंघन होने पर, स्पष्ट वैधानिक प्रावधान होने पर, मामले की प्रकृति गंभीर न होने पर, यदि नैसर्गिक न्याय से भी व्यक्ति की स्थिति प्रभावित नहीं होगी, आदि।

नैसर्गिक न्याय की प्रक्रिया

नोटिस जारी करना - निष्पक्ष सुनवाई के लिए मामले के सभी संबंधित पक्षों को उचित और वैध नोटिस दिया जाना चाहिए।



नोटिस में सभी आरोपों, तथ्यों, परिस्थितियों और आरोपी व्यक्ति के विरुद्ध की जाने वाली कार्यवाही का सीधा एवं स्पष्ट उल्लेख किया जाना चाहिए। आरोपी को केवल उन्हीं आरोपों पर दंडित किया जा सकता है जो नोटिस में उल्लिखित हो।

मामला एवं साक्ष्य प्रस्तुत करने का अधिकार - नोटिस प्राप्त करने के बाद आरोपी को अपना मामला वास्तविक और प्रभावी तरीके से तैयार करने और प्रस्तुत करने के लिए उचित समय अवधि दी जानी चाहिए। अनुचित आधार पर या मनमानी के कारण इंकार नहीं किया जाना चाहिए।

जिरह का अधिकार - निष्पक्ष सुनवाई के अधिकार में पक्षकारों द्वारा दिए गए बयान की जिरह किए जाने का अधिकार भी शामिल है। यदि ट्रिब्यूनल जिरह के अधिकार से इंकार करता है तो यह नैसर्गिक न्याय के सिद्धांतों का उल्लंघन होगा। जिरह के दौरान सभी आवश्यक दस्तावेजों की प्रतियां भी दी जानी चाहिए और ऐसा न करना भी सिद्धांत का उल्लंघन होगा।

कानूनी प्रतिनिधित्व का अधिकार - जांच की प्रक्रिया में हर पक्ष को कानूनी प्रतिनिधि रखने का अधिकार है। हर पक्ष का प्रतिनिधित्व कानूनी रूप से प्रशिक्षित व्यक्ति द्वारा किया जाएगा जिससे कोई भी इंकार नहीं कर सकता। इसी तरह, विभाग को अपने अधिकारी को निर्देश देने का समान अधिकार है, भले ही न्यायिक कार्यवाही जांच अधिकारी द्वारा की जा रही हो।

अंततः हम कह सकते हैं कि किसी प्रशासनिक प्राधिकरण द्वारा लिए गए मनमाने निर्णय के विरुद्ध जन अधिकारों की रक्षा करने के लिए न्यायपालिका द्वारा नैसर्गिक न्याय के सिद्धांतों का पालन किया जाता है। नैसर्गिक न्याय के नियम में निष्पक्षता की अवधारणा स्पष्ट रूप से शामिल है। नैसर्गिक न्याय का उल्लंघन करने वाले किसी भी निर्णय या आदेश को शून्य एवं अमान्य घोषित किया जाता है। यह ध्यान में रखा जाना चाहिए कि किसी भी प्रशासनिक समझौते को वैध बनाए रखने के लिए नैसर्गिक न्याय के सिद्धांत का अनुपालन आवश्यक है।



कमलेश गुप्ता

अधिकारी (सेवानिवृत्त)
एलसीबी, टॉलस्टाय मार्ग, नई दिल्ली



पूछते हैं अक्सर लोग मुझसे ।
क्या तुम्हें डर नहीं लगता ॥
नादान हैं, नहीं जानते कि ।
डरती हूँ मैं बहुत ज्यादा ॥
अपनी अंतरात्मा की आवाज से।
अपनी नजरों और निगाहों से।
मैं जानती हूँ कि मेरे द्वारा ।
किये गए किसी भी गुनाह की ॥

गवाह होंगी ये नजरें, ये निगाहें ।
कहां जाऊंगी तब मैं जब वो
चीख-चीख कर मन भेद देंगी
मेरी की जाने वाली नादानी पर ।
अक्सर पूछती हूँ खुद से, क्या
अपने आपसे डरना मेरी नादानी है ।
पर अक्सर जवाब मिलता है, नहीं
अपने आप से डरना नादानी नहीं
बल्कि निडरता की पहली और आखिरी सीढ़ी है
क्योंकि हर ऐसे क्षण में ये
निगाह ही बनेंगी निगाहबान मेरी
और रोक लेंगी मुझे किसी भी गुनाह को करने से।

बैंक की प्रगति में प्रशिक्षण की भूमिका



हिमानी

प्रबंधक

अंचल कार्यालय, लुधियाना

प्रौद्योगिकी में निरंतर उन्नति तथा ग्राहक के बदलते व्यवहार के कारण बैंकिंग उद्योग परिवर्तन के महत्वपूर्ण दौर से गुजर रहा है जहां पारंपरिक बैंकिंग मॉडल हर दिन बदलते जा रहे हैं और प्रतिस्पर्धी बने रहने के लिए बैंकों को नित नए बदलाव अपनाने पड़ रहे हैं। इन बदलावों को अपनाने में और इन्हें कारगर बनाने में प्रशिक्षण एक महत्वपूर्ण भूमिका निभाता है। प्रशिक्षण कर्मचारियों को ऐसे ज्ञान एवं कौशल से लैस करता है जो बदलते परिदृश्य में आगे बढ़ने के साथ-साथ बैंक के विकास में सार्थक योगदान करने के लिए अनिवार्य होते हैं। बैंकों के लिए यह आवश्यक है कि सभी कर्मचारी अपनी सार्थकता को बढ़ाने और प्रासंगिक बने रहने के लिए अपने ज्ञान एवं कौशल में निरंतर वृद्धि करते रहें।

हाल के वर्षों में, मोबाइल बैंकिंग को बड़े पैमाने पर अपनाए जाने, आर्टिफिशियल इंटेलिजेंस जैसी उन्नत तकनीकों के आगमन, और पर्यावरण तथा एएमएल जैसे विभिन्न सामाजिक, राजनीतिक और विनियामक कारकों के परिणामस्वरूप ग्राहकों के व्यवहार और अपेक्षाओं में बदलाव आया है। ऐसे में, प्रासंगिक और प्रतिस्पर्धी बने रहने के लिए, बैंकों के लिए नई प्रौद्योगिकी और तेज नवाचारों को अपनाना अनिवार्य हो गया है। बैंकों के लिए यह भी आवश्यक हो गया है कि वे यह सुनिश्चित करें कि उनके कार्यबल के अंदर प्रतिस्पर्धा में आगे बने रहने के लिए जरूरी ज्ञान और कौशल मौजूद है। परिवर्तन की प्रक्रिया के दौरान ही प्रशिक्षण में यथोचित निवेश करने से कर्मचारियों और संगठन दोनों का ही लाभ होता है। प्रशिक्षण कर्मचारियों को अपने कार्य में प्रासंगिक और व्यस्त रहने में मदद करता है और कर्मचारियों को दिखाता है कि उनका कितना महत्व है। वहीं दूसरी ओर प्रशिक्षण नए उपकरणों, उत्पादों और प्रक्रियाओं को अपनाने की गति को बढ़ाकर संगठन की उत्पादकता, कार्यसंस्कृति और कर्मचारी संतुष्टि को बेहतर बनाता है।

आज हर प्रशिक्षार्थी सूचना के अथाह सागर से अभिभूत है जिसके लिए नई जानकारी ग्रहण करना कठिन है। वह शिक्षण-प्रशिक्षण के लिए औसतन प्रति सप्ताह केवल 20 मिनट ही व्यतीत करता है। रिमोट-वर्किंग और विभिन्न व्यवधानों के कारण उसका ध्यान आसानी से भटकता रहता है और वह बहुत कम अवधि के

लिए ध्यान केन्द्रित कर पाता है। कोई भी प्रशिक्षार्थी 4 मिनट से अधिक अवधि के प्रशिक्षण वीडियो देखना पसंद नहीं करेगा। प्रशिक्षार्थी अत्यधिक अधीर होता है जो एक क्लिक की गति से ही सारी जानकारी पा लेना चाहता है। वह हर समय उच्च गुणवत्ता वाली पर्सनलाइज्ड प्रासंगिक सामग्री की मांग करता है और वो भी उसे संक्षेप में ही चाहिए होती है। प्रशिक्षार्थी निरंतर गतिशील रहता है और वह जब भी एवं जहां भी अपनी सुविधानुसार सीखने का प्रयास करता है। वह सीखने के लिए विभिन्न प्रकार के उपकरणों (मोबाइल, लैपटॉप, पीसी, टैबलेट आदि) का उपयोग करता है। प्रशिक्षार्थी स्व-प्रेरित और जागरूक होता है तथा कुछ भी सीखने की यात्रा में अपनी स्वतंत्रता और स्वायत्तता को महत्व देता है। वह ज्ञान पाने की इच्छा रखता है और यदि नियोक्ता उसे सीखने के अवसर उपलब्ध नहीं कराते हैं तो वह स्वयं ही ऐसे अवसर तलाशता है। हर प्रशिक्षार्थी सामाजिक भी होता है जो ज्ञान साझा करने के लिए खुद ही एक नेटवर्क बना लेता है और आपसी सहयोग से विचारों को साझा कर सूचना संसार का लाभ उठाता है।



प्रशिक्षण को परिवर्तन प्रबंधन की प्रक्रिया में पूर्णतया एकीकृत किया जाना चाहिए। कार्यबल एवं संवाद की व्यापक रणनीति

प्रशिक्षण को सार्थक बनाती हैं और इसके उद्देश्यों को प्राप्त करने में सहायता करती हैं। कार्यस्थल के तेजी से बदलते हुए परिदृश्य में, अलग-अलग कर्मचारियों के लिए पर्सनलाइज्ड प्रशिक्षण पथ आवश्यक हो जाते हैं। प्रौद्योगिकी में हुई प्रगति ने कर्मचारियों द्वारा ज्ञान की खोज और उपयोग किए जाने के तरीकों को बदल कर रख दिया है। प्रशिक्षण की प्रभावी रणनीति बनने के लिए इन परिवर्तनों को पहचानना तथा कर्मचारियों एवं संगठन को उनके अनुकूल बनाना आवश्यक है। साथ ही, प्रशिक्षण रणनीति का प्रशिक्षार्थियों की प्राथमिकताओं के अनुरूप होना भी जरूरी होता है।

प्रशिक्षण के प्रमुख चरण

1) प्रशिक्षण आवश्यकताओं का विश्लेषण करना:

- क) प्रशिक्षण आवश्यकताओं और ज्ञान/कौशल संबंधी कमियों की पहचान करना।
- ख) प्रशिक्षण की मौजूदा सामग्री एवं वितरण चैनल का मूल्यांकन करना।
- ग) लक्षित प्रशिक्षार्थी एवं प्रशिक्षण का उद्देश्य निर्धारित करना।

2) पर्सनलाइज्ड शिक्षण यात्रा डिजाइन करना:

- क) प्रशिक्षण में प्रासंगिकता, निरंतरता के साथ इसे वास्तविक समय में लागू करना।
- ख) अलग-अलग प्रशिक्षणार्थियों के अनुसार अलग-अलग प्रशिक्षण कार्यक्रम बनाना (एक साइज सभी को फिट नहीं होता है।)
- ग) विविध माध्यमों का विकल्प प्रदान करना और प्रशिक्षणार्थी के कौशल स्तर के अनुसार कार्यक्षेत्र समायोजित करना।

3) उपयुक्त उपकरणों एवं विधियों का चयन करना:

- क) मिश्रित दृष्टिकोण से अपनाना जिससे प्रशिक्षण और अधिक अनुकूल हो जाता है।

4) प्रशिक्षण प्रक्रिया को सुविधाजनक बनाना:

- क) प्रशिक्षण प्रक्रिया में प्रबंधन एवं प्रशिक्षणार्थियों की रुचि एवं सहयोग प्राप्त करना।

5) मूल्यांकन करना और संशोधित करना:

- क) प्रशिक्षण को बेहतर बनाने के लिए प्रशिक्षणार्थियों

से फीडबैक प्राप्त करना और उनकी संलग्नता का आंकलन करना।

प्रशिक्षण विधियां

बैंक के स्तर पर, विभिन्न प्रशिक्षण विधियों का उपयोग किया जा सकता है क्योंकि प्रत्येक प्रशिक्षण विधि की अपनी अलग विशेषता है। विविध विधियों का संयोजन प्रशिक्षण को और भी प्रभावी बना देता है। प्रभावी प्रशिक्षण रणनीति को विविध विधियों का लाभ उठाकर ऐसे गहन और आकर्षक अनुभव सृजित करने चाहिए जो प्रशिक्षणार्थियों का ध्यान आकर्षित कर सकें और उन्हें प्रशिक्षण से जोड़े रखें। प्रशिक्षण की सफलता के लिए प्रत्येक कर्मचारी हेतु व्यक्तिगत दृष्टिकोण विकसित करना अत्यंत महत्वपूर्ण है। एक ही विधि अलग-अलग लोगों पर हमेशा कारगर नहीं हो सकती है। इसलिए, बैंकिंग क्षेत्र में पेशेवर कर्मचारियों के विकास के लिए कर्मचारियों के प्रशिक्षण को यथासंभव रूप से पर्सनलाइज्ड किया जाना चाहिए। बैंक के स्तर पर, प्रशिक्षण की कुछ प्रमुख प्रभावी विधियां इस प्रकार हैं:

1. कार्य आधारित प्रशिक्षण (ऑन-द-जॉब ट्रेनिंग/ओजेटी):

शैडोइंग: नए कर्मचारियों (प्रशिक्षार्थी) को अनुभवी सहकर्मियों के साथ संबद्ध कर दिया जाता है जिससे वे सहकर्मियों के दैनिक कार्यों का अवलोकन करके और उनमें भाग लेकर सीखते हैं।

कोचिंग: प्रशिक्षणार्थियों के कार्यनिष्पादन को बेहतर बनाने के लिए उन्हें व्यक्तिगत फीडबैक और सहायता प्रदान की जाती है।

मेंटरिंग: प्रशिक्षणार्थियों को अनुभवी पेशेवरों का मार्गदर्शन एवं सहायता प्रदान की जाती है।

जॉब-रोटेशन: कर्मचारियों को अपने ज्ञान एवं कौशल को और अधिक व्यापक बनाने के लिए बैंक के भीतर विभिन्न भूमिकाओं का अनुभव कराया जाता है।

2. प्रौद्योगिकी आधारित प्रशिक्षण:

ई-लर्निंग: डिजिटल प्लेटफॉर्म प्रशिक्षण को लचीला, सुलभ और किफायती बनाती है। कर्मचारी अपनी सुविधानुसार इन प्लेटफॉर्म और मॉड्यूल का उपयोग कर सकते हैं।

सिमुलेशन: ग्राहक वार्तालाप, लेनदेन एवं समस्या-

पीएनबी ने मनाया 11वां अंतरराष्ट्रीय योग दिवस

पंजाब नेशनल बैंक ने प्रधान कार्यालय सहित समस्त अंचलों एवं मंडलों में एक पृथ्वी, एक स्वास्थ्य के लिए योग की थीम पर 11 वें अंतरराष्ट्रीय योग दिवस का आयोजन किया। इस अवसर पर बैंक के समस्त सदस्यों ने संवादपरक योग सत्रों में सहभागिता की। इन सत्रों में तनाव प्रबंधन, रिलैक्सेशन तकनीकों और श्वास अभ्यास पर जोर देते हुए समग्र स्वास्थ्य के लिए बैंक की प्रतिबद्धता को सुदृढ़ किया गया।

प्रधान कार्यालय में आयोजित योग सत्र में श्री अशोक चंद्र, प्रबंध निदेशक एवं मुख्य कार्यपालक अधिकारी, कार्यपालक निदेशकगण



श्री अशोक चंद्र, प्रबंध निदेशक एवं मुख्य कार्यपालक अधिकारी अंतरराष्ट्रीय योग दिवस के अवसर पर प्रधान कार्यालय में आयोजित योग सत्र में सहभागिता करते हुए। दृष्टव्य हैं अन्य उच्चाधिकारीगण एवं स्टाफ सदस्य

श्री कल्याण कुमार, श्री बिभु प्रसाद महापात्र एवं श्री डी सुरेंद्रन के साथ ही सभी अंचलों के मुख्य महाप्रबंधकों, महाप्रबंधकों व स्टाफ के अन्य सदस्यों ने भाग लिया। इसके अतिरिक्त, इस दिन की भावना को बनाए रखते हुए, सभी अंचल कार्यालयों और मंडल कार्यालयों ने आयुष मंत्रालय के आधिकारिक पोर्टल के माध्यम से योग संगम 2025 के लिए पंजीकरण कराया।

पीएनबी ने इस वर्ष की थीम - एक पृथ्वी, एक स्वास्थ्य के लिए योग के अनुरूप व्यक्तिगत कल्याण और पर्यावरण संरक्षण के बीच गहरे संबंध पर जोर दिया।

इस अवसर पर स्टाफ सदस्यों को संबोधित करते हुए, श्री अशोक चंद्र एमडी एवं सीईओ ने कहा कि "भारत की सबसे प्राचीन और प्रतिष्ठित प्रथाओं में से एक योग, ने संयुक्त राष्ट्र के अंतरराष्ट्रीय योग दिवस के माध्यम से सफलतापूर्वक वैश्विक पहचान हासिल की है, जिसे हर साल इसी दिन मनाया जाता है। सूर्य नमस्कार, प्राणायाम, ध्यान या यहाँ तक कि दिन में केवल कई बार 'ओम' का जाप जैसी सरल आदतों को अपनी दिनचर्या में शामिल करके, हम अपने मानसिक



श्री अशोक चंद्र, प्रबंध निदेशक एवं मुख्य कार्यपालक अधिकारी, कार्यपालक निदेशकगण, श्री कल्याण कुमार, श्री बी.पी. महापात्र तथा श्री डी. सुरेंद्रन अंतरराष्ट्रीय योग दिवस के अवसर पर प्रधान कार्यालय में आयोजित योग सत्र में सहभागिता करते हुए।

और शारीरिक स्वास्थ्य में उल्लेखनीय सुधार कर सकते हैं। आज की तेज-रफ्तार ज़िंदगी में, योग शरीर, मन और आत्मा को अनुकूलित करने के लिए एक शक्तिशाली उपकरण के रूप में कार्य करता है। योग हमें स्वस्थ व्यक्ति और इस धरा का अधिक जागरूक संरक्षक बनने में मदद करता है। स्वस्थ वातावरण में एक स्वस्थ व्यक्ति एक आगे बढ़ते संगठन और सभी के लिए एक बेहतर भविष्य के निर्माण की कुंजी है।"



श्री अशोक चंद्र, प्रबंध निदेशक एवं मुख्य कार्यपालक अधिकारी अंतरराष्ट्रीय योग दिवस के अवसर पर स्टाफ सदस्यों को संबोधित करते हुए।

अंचल कार्यालयों में आयोजित योग दिवस की झलकियां



अंचल कार्यालय—आगरा



अंचल कार्यालय—जयपुर



अंचल कार्यालय—भोपाल



अंचल कार्यालय—दुर्गापुर



अंचल कार्यालय—चंडीगढ़



अंचल कार्यालय—हैदराबाद



अंचल कार्यालय—चेन्नई



अंचल कार्यालय—लखनऊ

अंचल कार्यालयों में आयोजित योग दिवस की झलकियां



अंचल कार्यालय—लुधियाना



अंचल कार्यालय—मेरठ



अंचल कार्यालय—रायपुर



अंचल कार्यालय—मुंबई



अंचल कार्यालय—गुवाहाटी



अंचल कार्यालय—वाराणसी



कैलाश प्रजापत

मुख्य प्रबंधक
एसएमडी, प्रधान कार्यालय
नई दिल्ली

बहुमूल्य मानव संसाधन

बदलते दौर की तस्वीर में बदला है संस्थाओं का मंत्र ।
मानव ही जिसका संसाधन है और वही है इसका तंत्र ॥
मशीनों के युग में भी मानव ही है संगठन का आधार ।
जिसके बिना लगती है हर संस्था की कल्पना निराधार ॥
बदलता समय हो, चाहे हर घड़ी तकनीक हो बदलती ।
मानव संसाधन की कमी हर वक्त फिर भी है खलती ॥

एचआर विभाग ने हमेशा ही अहम भूमिका है निभाई ।
सदा की है कर्मचारियों और उनके परिवार की भलाई ॥
भर्ती से सेवानिवृत्ति तक रखता सबका ये लेखा-जोखा ।
प्रशिक्षण तथा पदोन्नति का भी देता ये भरपूर मौका ॥
जरा सोचो अगर न होता इस दुनिया में मानव संसाधन ।
तो कहां से पाती संस्थाएं इतनी तरक्की और अनंत धन ॥



रचना

वरिष्ठ प्रबंधक
पीएफ और पेंशन प्रभाग
प्रधान कार्यालय, नई दिल्ली

पीएनबी साथी पोर्टल- सेवानिवृत्त कर्मचारियों हेतु हेल्प डेस्क

पंजाब नेशनल बैंक वास्तव में मानव पूंजी के महत्व को समझता है। यह अपने मौजूदा कर्मचारियों के साथ-साथ सेवानिवृत्त कर्मचारियों को भी समान रूप से महत्व देता है। वर्तमान में, हम 90,000 पेंशनभोगियों का परिवार हैं और उनकी शिकायतों/मुद्दों का समाधान करने के लिए एक समर्पित मंच की आवश्यकता महसूस की गई, इस प्रकार, पीएनबी साथी पोर्टल(PNB SAATHI) हमारे सेवानिवृत्त कर्मचारियों की जरूरतों के साथ-साथ बैंक के लिए बिजनेस लाने के उद्देश्य से भी तैयार किया गया है।

पीएनबी साथी सेवानिवृत्त कर्मचारियों के लिए एक आंतरिक रूप से विकसित केंद्रीयकृत शिकायत निवारण एवं निगरानी प्रणाली (CGRMS-R) है, जो एक पूर्वनिर्धारित समयबद्ध तरीके से हमारे सम्मानित सेवानिवृत्त कर्मचारियों के समक्ष आने वाली समस्याओं/शिकायतों/परिवादों के निवारण के लिए एकल खिड़की फोरम(SINGLE WINDOW FORUM) सुविधा प्रदान करने तथा बैंक के लिए व्यावसायिक लीड उत्पन्न करने में सहायता करने के दोहरे उद्देश्य को पूरा करेगी।

PNB SAATHI PORTAL के साथ-साथ पेंशनभोगियों के प्रश्नों का जल्द से जल्द समाधान करने के लिए एक समर्पित ईमेल आईडी (retireehelpdesk@pnb.co.in) और मैनपॉवर भी उपलब्ध करायी गयी है। यह समर्पित ईमेल आईडी हमारे सेवानिवृत्त कर्मचारियों को पीएनबी के विभिन्न विभागों से संबंधित अपने प्रश्न प्रस्तुत करने में मदद करेगी। यह हमारे प्रिय संगठन का सेवानिवृत्त साथियों के साथ संबंधों को मजबूत करने की तरफ उठाया गया एक अहम कदम है।

पीएनबी साथी पोर्टल की मुख्य विशेषताएं:-

- ❖ हमारे सेवानिवृत्त लोगों के लिए समर्पित सिंगल विंडो समाधान:- यह विंडो सेवानिवृत्त लोगों को अपनी सेवा संबंधी शिकायतें एक ही स्थान पर प्रस्तुत करने में सहायता करेगी। चूंकि यह प्रधान कार्यालय स्तर के साथ-साथ निचले स्तर पर भी उपलब्ध है, इसलिए पर्यवेक्षी तत्व इस प्लेटफॉर्म को अधिक भरोसेमंद बनाता है।
- ❖ सेवानिवृत्त लोगों के कल्याण को बढ़ावा देता है:- यह बताने की आवश्यकता नहीं है कि इस मंच का एकमात्र उद्देश्य सेवानिवृत्त लोगों को सुविधा प्रदान करना और

उनके कल्याण के लिए काम करना है।

- ❖ शिकायतों का व्यवस्थित तरीके से शीघ्र समाधान:- चूंकि मुद्दों को एक मंच पर रखा जा सकता है और सभी संबंधित पक्ष अपनी शिकायत देख सकते हैं, इसलिए मुद्दों का संगठित तरीके से समाधान हो जाता है।
- ❖ शिकायत ट्रेकिंग के लिए एमआईएस।
- ❖ हमारे सम्मानित सेवानिवृत्त लोगों द्वारा उत्पन्न व्यावसायिक लीड को कैप्चर करता है:- यह मंच हमारे बैंक के लिए लीड जनरेशन के माध्यम से हमारे सेवानिवृत्त कर्मचारियों के लिंक और अनुभव को भुनाने के लिए बनाया गया है। व्यवसाय के विकास में उनका योगदान महत्वपूर्ण है।

पीएनबी साथी में प्रक्रिया प्रवाह:-

चरण 1: सेवानिवृत्त कर्मचारियों को URL:- <https://apps.pnb.mypnb.in/saathi/login> के माध्यम से पोर्टल तक पहुंच प्राप्त होगी।

चरण 2: उपयोगकर्ता आईडी टेक्स्ट बॉक्स में कर्मचारी आईडी दर्ज करें और “स्वयं पंजीकरण” बटन पर क्लिक करें।

चरण 3: अगली स्क्रीन पर, “उपयोगकर्ता विवरण प्राप्त करें” पर क्लिक करें।

चरण 4: अब, कर्मचारी का पंजीकृत मोबाइल नंबर प्रदर्शित होगा। मोबाइल नंबर जांचें और “Send OTP” बटन पर क्लिक करें।

चरण 5: ओटीपी दर्ज करें और “ओटीपी सत्यापित करें” बटन पर क्लिक करें।

चरण 6: पासवर्ड बनाएं और पुष्टि करें और फिर “पासवर्ड बदलें” बटन पर क्लिक करें। आपको लॉगिन पेज पर पुनः निर्देशित किया जाएगा।

एक बार लॉगिन करने के बाद, अन्य सुविधाएं भी उपलब्ध हैं जैसे: शिकायत निर्माण, शिकायत खोज, बंद शिकायत।

अंत में हम इस बात पर जोर देते हैं कि हम इसे अपने उन सेवानिवृत्त लोगों की सेवा करने का एक महान अवसर मानते हैं जिन्होंने हमारे संगठन की पूरे दिल से सेवा की है और अपने बहुमूल्य वर्ष दिए हैं।



डिजिटल होती बैंकिंग में मानव संसाधन की बढ़ती भूमिका



विनोद कुमार कटारिया

वरिष्ठ प्रबंधक
अंचल कार्यालय, लुधियाना

बैंकिंग का डिजिटलीकरण वह रणनीतिक प्रक्रिया है जिसमें कार्य संस्कृति में सुधार लाने के साथ-साथ व्यावसायिक संचालन को बेहतर बनाने के लिए बैंकिंग में डिजिटल प्रौद्योगिकियों का एकीकरण किया जाता है। इस प्रक्रिया के तहत बैंकों के संचालन तथा ग्राहक सेवाएं प्रदान करने के तौर-तरीकों में आमूलचूल परिवर्तन के लिए आधुनिक डिजिटल प्रौद्योगिकियों का व्यापक एकीकरण किया जाता है। बैंकिंग क्षेत्र में डिजिटल परिवर्तन का महत्व बेहतर ग्राहक अनुभव, सुव्यवस्थित संचालन, अभिनव कारोबारी मॉडल जैसे व्यावसायिक लाभों में निहित है। साथ ही, बैंकिंग परिचालन के आधुनिकीकरण हेतु महत्वपूर्ण डिजिटल परिवर्तन समग्र आर्थिक वृद्धि के लिए भी आवश्यक हैं क्योंकि इनसे डिजिटल प्रौद्योगिकियों का व्यापक एवं पूर्ण उपयोग संभव हो पाता है। आज के तेजी से बदलते तकनीकी परिदृश्य में प्रतिस्पर्धी बने रहने के लिए बैंकिंग उद्योग में डिजिटल परिवर्तन अनिवार्य हो गया है।

डिजिटल व्यवधानों (*डिसरपशंस*) के युग में, उन्नत होती तकनीकों का पूरा लाभ पाने के लिए बैंक अपने व्यवसाय मॉडल और प्रक्रियाओं को निरंतर पुनर्परिभाषित कर रहे हैं। बैंक न केवल उन्नत डिजिटल समाधानों को लागू कर रहे हैं, बल्कि इस आंदोलनकारी सफर को सफलतापूर्वक पूरा करने के लिए अपने कार्यबल में अपेक्षित बदलाव भी ला रहे हैं। इस बदलाव में, मानव संसाधन की भूमिका महत्वपूर्ण है, क्योंकि संगठनात्मक परिवर्तन को व्यवस्थित करना, नवाचार की संस्कृति को बढ़ावा देना और डिजिटल प्रतिभाओं का उचित पोषण करना एचआर प्रबंधन के माध्यम से ही संभव है। परिवर्तन का प्रबंधन डिजिटल परिवर्तन का एक महत्वपूर्ण पहलू है और मानव संसाधन विकास प्रभाग परिवर्तन के संबंध में जागरूकता पैदा कर, परिवर्तन हेतु तत्पर मानसिकता को प्रोत्साहित कर तथा कर्मचारियों को डिजिटल पहल के रणनीतिक उद्देश्यों के साथ जोड़कर परिवर्तन का सहज एवं सुचारू संचालन सुनिश्चित करने में महत्वपूर्ण भूमिका निभाता है। मौजूदा कर्मचारियों को बेहतर बनाने के लिए प्रशिक्षण कार्यक्रमों को डिजाइन करने और उन्हें लागू करने में मानव संसाधन टीमें महत्वपूर्ण भूमिका निभाती हैं। इन प्रशिक्षण कार्यक्रमों से मानव संसाधन बदलते हुए

डिजिटल परिदृश्य के अनुकूल बनता है। डिजिटल प्रतिभा को विकसित करना बैंकिंग का एक और आवश्यक पहलू है। मानव संसाधन रणनीतियां ही संगठन के डिजिटल लक्ष्यों के अनुरूप तकनीकी रूप से विशेषज्ञ प्रतिभाओं का भंडार विकसित करती हैं। परिवर्तन का प्रबंधन और डिजिटल प्रतिभाएं विकसित करना बैंकिंग में डिजिटल परिवर्तन के महत्वपूर्ण घटक हैं। साथ ही, एचआर विशेषज्ञ बैंकिंग क्षेत्र के भीतर कॉर्पोरेट व्यवहार के प्रबंधन के लिए विभिन्न रणनीतियों का पता लगाते हैं जिससे सतत विकास सुनिश्चित होता है।

मानव संसाधन और डिजिटल परिवर्तन का प्रबंधन

डिजिटल परिवर्तन के संदर्भ में संगठनात्मक परिवर्तन को व्यवस्थित करने में मानव संसाधन की भूमिका महत्वपूर्ण है। मानव संसाधन जागरूकता पैदा करने और संचार रणनीतियां बनाने में महत्वपूर्ण भूमिका निभाता है जिससे डिजिटल परिवर्तनों के उद्देश्य और लाभ कर्मचारियों तक प्रभावी ढंग से संप्रेषित होते हैं और कर्मचारी इन परिवर्तनों को सहजता से अपना पाते हैं। परिवर्तन प्रक्रिया के दौरान कर्मचारियों की संलग्नता और प्रेरणा को बढ़ाने संबंधी रणनीतियां लागू करके मानव संसाधन कर्मचारियों के भीतर परिवर्तन की तत्परता को बढ़ावा देता है। संगठनात्मक डिजिटल परिवर्तनों के रणनीतिक उद्देश्यों के साथ कर्मचारियों को जोड़ना मानव संसाधन की एक और महत्वपूर्ण जिम्मेदारी है।

मानव संसाधन और प्रशिक्षण कार्यक्रमों का कार्यान्वयन

प्रभावी प्रशिक्षण कार्यक्रम बनाने के लिए, मौजूदा कार्यबल की कौशल संबंधी कमियों की पहचान करना आवश्यक है। मानव संसाधन उन विशिष्ट क्षेत्रों का गहन मूल्यांकन करता है जिनमें कर्मचारियों के पास आवश्यक कौशल और ज्ञान की कमी हो सकती है। कौशल अंतराल की पहचान हो जाने के बाद, इन कमियों को दूर करने के लिए अनुकूलित प्रशिक्षण मॉड्यूल विकसित किए जाते हैं और कर्मचारियों का कौशल-उन्नयन (अपस्किलिंग) होता है। प्रशिक्षण की प्रभावशीलता को मापना और उनका आकलन करना यह सुनिश्चित करने के लिए महत्वपूर्ण है कि कार्यक्रम वांछित परिणाम दे रहे हैं। इसमें

कार्यबल पर प्रशिक्षण के प्रभाव को मापने के लिए मजबूत मूल्यांकन तंत्र को लागू करना शामिल है। इस तरह के आकलन में कर्मचारी फीडबैक, कार्यनिष्पादन मेट्रिक्स और प्रशिक्षण कार्यक्रमों की सफलता निर्धारित करने के अन्य प्रासंगिक संकेतक शामिल हो सकते हैं। इसके अतिरिक्त, कार्यबल के कौशल और दक्षताओं पर डिजिटल परिवर्तन और स्वचालन के व्यापक निहितार्थों पर विचार करना भी महत्वपूर्ण होता है। कार्यबल योजना एवं विकास के संदर्भ में विभिन्न वर्टिकल्स की विशिष्ट आवश्यकताओं पर विचार करना भी महत्वपूर्ण है, जो उनकी अनूठी चुनौतियों और आवश्यकताओं को संबोधित करने वाले प्रभावी कार्यक्रमों को डिजाइन करने के लिए आवश्यक है। प्रशिक्षण कार्यक्रमों को डिजाइन करते समय बड़े डेटा और कृत्रिम बुद्धिमत्ता जैसी तकनीकी प्रगति के प्रभाव को भी ध्यान में रखा जाना चाहिए।

कार्य संस्कृति का निर्माण

परिवर्तन हेतु तत्पर संस्कृति को बढ़ावा देने की दिशा में बैंक को अनुकूलनशीलता और लचीलापन पैदा करने, नवाचार और जोखिम लेने को प्रोत्साहित करने और चुनौतियों एवं समस्याओं का हल करने वाले प्रतिक्रिया तंत्र को स्थापित करने पर ध्यान देना चाहिए। ज्ञानार्जन, नवाचार और जोखिम को अपनाने वाली



संगठनात्मक संस्कृति परिवर्तन के लिए संगठन की तत्परता को दर्शाती है। संगठन में नवाचारों और जोखिमों को प्रोत्साहित करने वाली संस्कृति बनाना आवश्यक है। नवाचार समर्थक संगठन परिवर्तनों के लिए हमेशा तैयार होते हैं और आवश्यकता पड़ने पर अत्यधिक तेजी और लचीलेपन के साथ परिवर्तन को लागू कर सकते हैं। परिवर्तन हेतु तत्पर कार्य संस्कृति के निर्माण के लिए उचित प्रतिक्रिया तंत्र की स्थापना महत्वपूर्ण है। मानव संसाधन एक ऐसे वातावरण के निर्माण में महत्वपूर्ण भूमिका निभाता है जो नवाचार के लिए बॉटम-टॉप दृष्टिकोण को प्रोत्साहित करता है। ऐसे वातावरण में विचार-सृजन, समस्या-समाधान तथा चिंताओं एवं चुनौतियों को संबोधित करने के लिए प्रतिक्रिया तंत्र की स्थापना की जाती है। इस प्रकार,

संगठनात्मक संस्कृति, नेतृत्व और नवाचार से प्राप्त अंतर्दृष्टि का लाभ लेते हुए संगठन एक ऐसा वातावरण बना सकते हैं जो परिवर्तन के लिए तैयार हो और गतिमान विकासशील परिदृश्यों में फलने-फूलने में सक्षम हो।

डिजिटल प्रतिभाओं का विकास

आवश्यक डिजिटल कौशल की पहचान करने के लिए, संगठनों को डिजिटल परिदृश्य और तकनीकी रुझानों का व्यापक विश्लेषण करने की आवश्यकता है। इसमें डिजिटल प्रौद्योगिकी क्षेत्र में नवीनतम प्रगति से अवगत रहना, कृत्रिम बुद्धिमत्ता; मशीन लर्निंग एवं ब्लॉकचेन जैसी उभरती प्रौद्योगिकियों के प्रभाव को समझना और डिजिटल बाजारों की उभरती जरूरतों को पहचानना शामिल है। डिजिटल परिदृश्य और तकनीकी रुझानों के विश्लेषण से बैंक उच्च मांग वाले विशिष्ट कौशलों और दक्षताओं की पहचान कर सकते हैं और डिजिटल भूमिकाओं

के लिए वांछित उचित योग्यता रूपरेखा (कंपीटेंसी फ्रेमवर्क) विकसित करके अपनी प्रतिभा विकास रणनीतियों को तदनुसार संरेखित कर सकते हैं। ऐसी रणनीतियों में संगठन के भीतर विभिन्न डिजिटल पदों के लिए आवश्यक विशिष्ट कौशल, ज्ञान और व्यवहार को परिभाषित किया जाता है।

कौशल प्राथमिकताएं निर्धारित करने के लिए विभिन्न व्यावसायिक इकाइयों के साथ सहयोग आवश्यक है, और विभिन्न विभागों की संलग्नता से डिजिटल परिवर्तन को संगठन के भीतर आगे बढ़ाने के लिए आवश्यक विशिष्ट कौशल एवं दक्षताओं के बारे में जानकारी मिल सकती है। साथ ही, इससे नवाचार की संस्कृति को बढ़ावा देने, क्रॉस-फंक्शनल सहयोग के अवसर प्रदान करने और डिजिटल टीमों के भीतर विविधता एवं समावेश को प्रोत्साहित करने संबंधी जानकारी भी मिलती है। इसके अतिरिक्त, डिजिटल-सेवी प्रतिभाओं को आकर्षित करने के लिए, संगठनों को आकर्षक नियोक्ता ब्रांडिंग रणनीति विकसित करनी होती है जो डिजिटल नवाचारों एवं प्रौद्योगिकी को अपनाने तथा गतिशील कार्य वातावरण के प्रति उनकी प्रतिबद्धता को प्रदर्शित करती है।

डिजिटल भूमिकाओं से जुड़ी अभिनव मानव संसाधन प्रथाओं में तेज भर्ती पद्धतियों को अपनाना, प्रतिभाओं के अधिग्रहण के लिए पूर्वानुमानित विश्लेषण का उपयोग करना और प्रौद्योगिकी-संचालित मूल्यांकन उपकरणों को शामिल करना शामिल है। संगठन के सतत विकास हेतु वांछित डिजिटल प्रतिभाओं को संगठन से जोड़े रखने एवं उनका विकास करने की दिशा में उनके लिए निरंतर सीखने के अवसर और सुनियोजित करियर विकास पथ अत्यंत आवश्यक हैं। इसलिए, संगठनों को अपस्किлинг और रीस्किंग कार्यक्रमों में निवेश करना चाहिए, ऑनलाइन शिक्षण प्लेटफार्मों तक सुलभ पहुंच प्रदान करनी चाहिए और डिजिटल कर्मियों को मेंटरशिप एवं कोचिंग के बेहतर अवसर प्रदान करने चाहिए। सहायक और समावेशी कार्य वातावरण बनाकर, संगठन डिजिटल कर्मियों की संलग्नता को बढ़ा सकते हैं, उनमें रचनात्मकता और सहयोग को बढ़ावा दे सकते हैं और उनके बीच अपनेपन की भावना पैदा कर सकते हैं।

मानव संसाधन में डिजिटल परिवर्तन के लाभ

मानव संसाधन के संबंध में डिजिटल परिवर्तन के कुछ प्रमुख लाभ इस प्रकार हैं:

बैंक की रणनीति और कर्मिकों के प्रबंधन के बीच मजबूत सामंजस्य: कार्यबल नियोजन जैसी व्यावसायिक सूचना संगठनों को व्यवसाय रणनीति के साथ बेहतर तालमेल बिठाने में मदद करती है। जब बैंक नई सेवाएं शुरू करता है, तो ऐसी सूचना उन लोगों की पहचान कर सकती है जिनके पास उपयुक्त कौशल उपलब्ध हैं या जिन्हें अपस्किल करने की आवश्यकता है। इससे कार्यबल नए लक्ष्य को प्राप्त करने के लिए तैयार होता है। एआई-संचालित उपकरणों के माध्यम से, मानव संसाधन विभाग कौशल संबंधी कर्मियों की पहचान करते हैं, भविष्य की जरूरतों का अनुमान लगाते हैं और लक्षित विकास योजनाएं बनाते हैं।

आंतरिक करियर गतिशीलता सहित अधिक प्रतिभाओं का प्रतिधारण: लोगों द्वारा संगठन छोड़ने का एक प्रमुख कारण पर्याप्त प्रगति के अवसरों की कमी होती है। कर्मचारी करियर में आगे बढ़ने हेतु प्रयासरत रहते हैं और जब नियोक्ता दर्शाते हैं कि वे उनके करियर की परवाह करते हैं, तो कर्मचारियों के लंबे समय तक संगठन में बने रहने की संभावना होती है जिससे महत्वपूर्ण लोग संगठन के साथ जुड़े रहते हैं और भर्ती लागत भी कम हो जाती है।

मजबूत नियोक्ता ब्रांडिंग: खुश कर्मचारी अच्छे नियोक्ता के रूप में बैंक की छवि को बेहतर बनाते हैं जिससे बैंक एक सकारात्मक नियोक्ता ब्रांड बनता है। अच्छे अभ्यर्थी ऐसे बैंक के प्रति आकर्षित होते हैं। साथ ही, भर्ती के डिजिटल साधन भर्ती प्रक्रिया को सुव्यवस्थित करते हैं, जिससे उम्मीदवारों को सहज और सकारात्मक अनुभव मिलता है।

मानवीय मानव संसाधन प्रक्रियाओं का स्वचालन: कई मानव संसाधन एवं प्रशासनिक कार्यों को स्वचालित किया जा सकता है जिससे मानवीय त्रुटियों की संभावनाएं कम हो जाती हैं और अनुपालन बेहतर होता है। ऐसे में, मानव संसाधन टीम उन पहलों पर ध्यान केंद्रित कर सकती है जो रणनीतिक हैं और व्यवसाय वृद्धि के लिए महत्वपूर्ण हैं।

मानव संसाधन प्रणालियों का समेकन: मानव संसाधन संबंधी समस्त आवश्यकताओं के लिए एकल समेकित और सुसंगत इंटरफेस प्लेटफॉर्म की उपलब्धता से कर्मचारियों को विभिन्न पोर्टल एवं एप्लीकेशन्स के बीच बार-बार स्विच नहीं करना पड़ता है और वे अपने कार्यों को अधिक समय एवं सलिपतता के साथ पूरा कर पाते हैं।

सटीक सूचना के साथ बेहतर निर्णय एवं कार्यान्वयन: डेटा-संचालित निर्णय प्रक्रिया और प्रौद्योगिकी-आधारित विश्लेषणात्मक क्षमताओं के माध्यम से, मानव संसाधन विभाग सुविज्ञ निर्णय लेता है जो कर्मचारियों की उत्पादकता, दक्षता और प्रभावशीलता को बढ़ाता है।

कार्यबल की बेहतर दृश्यता: जब कार्यबल कई स्थानों पर फैला हुआ हो, जैसे कि हमारे बैंक में, तो उसकी दृश्यता बनाए रखना कठिन हो सकता है। प्रौद्योगिकी ऐसी बिखरी हुई प्रणालियों को साथ जोड़कर संपूर्ण कार्यबल की स्पष्ट दृश्यता उपलब्ध कराती है, जिससे प्रबंधन उच्च कार्यनिष्पादन एवं उपलब्धि वाले टीम सदस्यों को पहचानने और पुरस्कृत करने के साथ-साथ उनके द्वारा अपनाई गई सर्वोत्तम प्रथाओं को अन्य टीमों के साथ साझा कर पाता है।

बेहतर अनुपालन और सुरक्षा: रिकॉर्ड और रिपोर्टिंग की प्रक्रिया को स्वचालित एवं डिजिटल बनाने से श्रम कानूनों और विनियमों का बेहतर अनुपालन सुनिश्चित होता है। साथ ही, डिजिटल साधन कर्मचारियों के गोपनीय डेटा की सुरक्षा करने में मदद करते हैं, जिससे संगठन की समग्र सुरक्षा में वृद्धि होती है।

उन्नत विश्लेषण और बेहतर रिपोर्टिंग: मानव संसाधन विश्लेषण प्रणाली केवल सूचना ही नहीं देती बल्कि यह एचआर कार्यों के सकारात्मक प्रभाव को भी सिद्ध करती है। मशीन लर्निंग और एआई से कार्य स्वचालित होते हैं और कर्मचारियों को वांछित करियर पथ के आधार पर प्रशिक्षण देने जैसे मुश्किल काम आसानी से किए जा सकते हैं।

मानव संसाधन लागत में कमी और कर्मचारी दक्षता में वृद्धि: जो संगठन मानव संसाधन एवं रूटीन कार्यों को स्वचालित और डिजिटल बनाने में निवेश करते हैं, उनके समय और संसाधनों की भारी बचत होती है। जब मानव संसाधन प्रक्रियाएं सुव्यवस्थित होती हैं तो कर्मचारी दक्षता बढ़ती है। मानव संसाधन विभाग रणनीतिक पहलों पर ध्यान केंद्रित करता है जिससे संगठनात्मक मूल्य में वृद्धि होती है। साथ ही, कार्यबल में दृश्यता होने से संगठन की आंतरिक गतिशीलता बढ़ती है और बाहरी भर्ती की लागत कम हो जाती है।

कुशल प्रतिभा प्रबंधन से कर्मचारी संतुष्टि में वृद्धि: खुश कर्मचारी नाखुश कर्मचारियों की तुलना में अधिक उत्पादक होते हैं। जब संगठन अनुकूलित प्रक्रियाओं के माध्यम से कर्मचारियों के महत्व को प्रदर्शित करते हैं, तो कर्मचारियों में सामाजिक उपलब्धि और सामूहिक उद्देश्य की भावना बलवती होती है। डिजिटल मानव संसाधन साधनों से मानव संसाधन सेवाओं और संसाधनों तक आसान पहुंच उपलब्ध होती है जिससे कर्मचारियों को बेहतर अनुभव मिलता है।

निष्कर्ष

बैंकिंग उद्योग के विकास की प्रवृत्ति में बदलाव हो रहा है। डिजिटल परिवर्तन अब एक संभावना नहीं, बल्कि एक अनिवार्यता बन गई है। डिजिटल बैंकिंग पारंपरिक बैंकिंग की 'समानांतर दुनिया' बन चुकी है। ग्राहकों के अनुभव, संतुष्टि, वफादारी और बैंकों का वित्तीय प्रदर्शन डिजिटल बैंकिंग धारणाओं से प्रभावित हो रहे हैं। फिनटेक कंपनियों द्वारा नई वित्तीय सेवाओं के उद्भव और तीव्र विकास ने बैंकिंग संस्थानों को स्थायी प्रतिस्पर्धी लाभ प्राप्त करने के लिए परिचालनों में नवाचार लाने की दिशा में प्रेरित किया है जिसके परिणामस्वरूप बैंक अपने वित्तीय प्रदर्शन, कार्यस्थल एवं मानव संसाधन तथा ग्राहकों के व्यवहार आदि पर डिजिटलीकरण के प्रभाव जैसे विभिन्न पहलुओं पर ध्यान केंद्रित कर रहे हैं। बैंकिंग

उद्योग के डिजिटल परिवर्तन के लिए डिजिटल प्रतिभाओं का विकास और अधिकतम दक्षता में योगदान देने वाले समाधानों का निर्माण महत्वपूर्ण है। इस समन्वय में मानव संसाधन की भूमिका अपरिहार्य है।

डिजिटल परिवर्तन बैंकिंग उद्योग का सर्वाधिक महत्वपूर्ण पहलू है और बैंकिंग की सतत वृद्धि प्राप्त करने के लिए रणनीतिक दृष्टिकोण आवश्यक है। इस परिवर्तन ने बैंकिंग के लिए अवसर और चुनौतियां दोनों ही पैदा की हैं, जिससे प्रतिभाओं में उचित डिजिटल क्षमताएं विकसित करना महत्वपूर्ण हो गया है। वर्तमान में, संगठनों को डिजिटल प्रतिभा की कमी का सामना करना पड़ रहा है, जिससे डिजिटल परिवर्तन पहलों के सफल कार्यान्वयन में बाधा आ रही है। इसके हल के लिए, मानव संसाधन टीमों को डिजिटल प्रतिभाएं आकर्षित, विकसित और पोषित करने की रणनीतियां अपनानी होंगी, कर्मचारियों के डिजिटल कौशल को उन्नत करने में उनकी सहायता करनी होगी, और डिजिटल प्रतिभाओं के लिए सुस्पष्ट करियर प्रगति पथ उपलब्ध कराना होगा।

बैंकिंग क्षेत्र में अभूतपूर्व डिजिटल परिवर्तन हो रहे हैं जिनके चलते संगठन की सफलता बनाए रखने में मानव संसाधन की भूमिका महत्वपूर्ण हो जाती है। वर्तमान में, परिवर्तन का प्रबंधन करना और डिजिटल प्रतिभाएं विकसित करना सिर्फ रणनीतिक अनिवार्यताएं नहीं हैं बल्कि डिजिटल युग में बैंकों के अस्तित्व और वृद्धि का अभिन्न अंग हैं। बैंकिंग क्षेत्र में डिजिटल परिवर्तन का भविष्य आशाजनक है, जो बेहतर ग्राहक अनुभव, परिचालन दक्षता और अभिनव वित्तीय सेवाओं की संभावनाओं से भरा हुआ है। बैंकिंग में डिजिटल परिवर्तन की सफलता के लिए एक ऐसे समग्र दृष्टिकोण की आवश्यकता है जो संगठनात्मक लक्ष्यों के साथ मानव संसाधन रणनीतियों को सहजता से एकीकृत करता है। प्रतिभा विकास, रणनीतिक भर्ती और कर्मचारी कल्याण को प्राथमिकता देकर, बैंक एक ऐसा कार्यबल बना सकते हैं जो न केवल परिवर्तन को आसानी से अपनाएगा बल्कि सम्पूर्ण संगठन को डिजिटल भविष्य में अग्रसर होने के लिए प्रेरित करेगा। जैसे-जैसे प्रौद्योगिकी विकसित होगी, मानव संसाधन की गतिशील भूमिका हमेशा सबसे आगे रहेगी जो यह सुनिश्चित करेगी कि बैंक के मानव संसाधन डिजिटल परिदृश्य में एकीकृत होने के साथ-साथ पोषित भी हों।

प्रशिक्षण का महत्व



वीरेंद्र मनराल

ग्राहक सेवा सहयोगी
शाखा: वैशाली, सेक्टर 2
गाजियाबाद

भूमिका

किसी भी राष्ट्र की उन्नति, उसकी आर्थिक प्रगति और सामाजिक समृद्धि में मानव संसाधन की भूमिका अत्यंत महत्वपूर्ण होती है। मानव संसाधन का अर्थ केवल लोगों की संख्या से नहीं, बल्कि उनके कौशल, ज्ञान, दक्षता और कार्यक्षमता से है। यदि किसी देश के पास प्रचुर मात्रा में प्राकृतिक संसाधन हों, लेकिन प्रशिक्षित मानव संसाधन न हो, तो वे संसाधन व्यर्थ हो सकते हैं। इस संदर्भ में प्रशिक्षण की भूमिका अत्यंत महत्वपूर्ण बन जाती है।

प्रशिक्षण का उद्देश्य केवल किसी कर्मचारी को उसके कार्य में दक्ष बनाना ही नहीं होता, बल्कि उसमें नयापन, रचनात्मकता, आत्मविश्वास और नेतृत्व क्षमता को भी विकसित करना होता है। यह मानव संसाधन के विकास का एक प्रमुख स्तंभ है।

प्रशिक्षण का अर्थ

प्रशिक्षण एक व्यवस्थित प्रक्रिया है जिसके माध्यम से किसी व्यक्ति को विशिष्ट कार्यों, तकनीकों, प्रक्रियाओं और व्यवहार संबंधी पहलुओं में दक्ष बनाया जाता है। यह औपचारिक या अनौपचारिक रूप में हो सकता है और इसके माध्यम से कर्मचारियों की कार्यक्षमता में सुधार लाया जाता है।

मानव संसाधन विकास और प्रशिक्षण का संबंध

मानव संसाधन विकास का उद्देश्य व्यक्तियों के ज्ञान, कौशल और व्यवहार को इस प्रकार विकसित करना है कि वे संगठनात्मक लक्ष्यों को बेहतर ढंग से प्राप्त कर सकें। इसमें प्रशिक्षण एक आधारभूत उपकरण है जो न केवल व्यक्तिगत विकास को गति देता है, बल्कि सामूहिक उत्पादकता को भी बढ़ाता है। प्रशिक्षित मानवबल संगठन की प्रतिस्पर्धात्मकता बढ़ाने में सहायक होता है।

प्रशिक्षण के प्रकार

मानव संसाधन विकास के लिए विभिन्न प्रकार के प्रशिक्षण अपनाए जाते हैं, जैसे:

1. **प्रारंभिक प्रशिक्षण:** नए कर्मचारियों को संस्था से परिचित कराने के लिए।

2. **कार्य कौशल प्रशिक्षण:** विशेष कार्य से जुड़ी तकनीकी या प्रायोगिक जानकारी देने हेतु।
3. **प्रबंधन प्रशिक्षण:** नेतृत्व, संचार और निर्णय क्षमता विकसित करने के लिए।
4. **पुनः प्रशिक्षण:** बदलती तकनीक के अनुरूप पुराने कर्मचारियों को अद्यतन करना।
5. **प्रशिक्षण विकास कार्यक्रम:** कर्मचारियों के समग्र विकास के लिए।

प्रशिक्षण के लाभ

1. **कार्यकुशलता में वृद्धि:** प्रशिक्षण से कर्मचारियों की दक्षता और कार्य निष्पादन क्षमता में वृद्धि होती है। वे अपने कार्यों को अधिक प्रभावी और दक्षतापूर्ण ढंग से कम समय में पूरा कर पाते हैं।
2. **तकनीकी परिवर्तन के साथ सामंजस्य:** बदलते तकनीकी परिवेश में प्रशिक्षण कर्मचारियों को नवीनतम तकनीकों और कार्यप्रणालियों से अवगत कराता है।
3. **संगठनात्मक विकास:** जब कर्मचारी दक्ष होते हैं, तो उनकी उत्पादकता बढ़ती है जिससे संस्था की समग्र प्रगति संभव होती है।
4. **प्रेरणा और संतोष:** प्रशिक्षण से कर्मचारियों में आत्मविश्वास बढ़ता है, जिससे वे अपने कार्य में अधिक रूचि लेने लगते हैं और उनका मनोबल ऊंचा रहता है।
5. **त्रुटियों में कमी:** प्रशिक्षित कर्मचारी कम गलतियां करते हैं, जिससे संस्था की गुणवत्ता और विश्वसनीयता बनी रहती है।
6. **नेतृत्व विकास:** प्रशिक्षण के माध्यम से कर्मचारियों में नेतृत्व, समस्या समाधान और निर्णय लेने की क्षमताओं का विकास होता है।

सरकारी और निजी क्षेत्र में प्रशिक्षण की भूमिका

भारत जैसे विकासशील देश में मानव संसाधन का विकास राष्ट्रीय विकास की रीढ़ है। सरकार और निजी क्षेत्र, दोनों ही

प्रशिक्षण को प्राथमिकता देने लगे हैं। जैसे:

- **प्रधानमंत्री कौशल विकास योजना (PMKVY):** जिसके अंतर्गत युवाओं को विभिन्न तकनीकी और गैर-तकनीकी क्षेत्रों में प्रशिक्षण दिया जा रहा है।
- **राष्ट्रीय कौशल विकास निगम (NSDC):** जो निजी संस्थाओं के साथ मिलकर विभिन्न प्रशिक्षण कार्यक्रम संचालित करता है।
- **कॉर्पोरेट ट्रेनिंग प्रोग्राम:** निजी कंपनियां अपने कर्मचारियों को निरंतर प्रशिक्षण देती हैं जिससे कार्यकुशलता और नवाचार में वृद्धि हो।

वैश्विक प्रतिस्पर्धा में प्रशिक्षण की भूमिका

आज की वैश्विक अर्थव्यवस्था में प्रतिस्पर्धा अत्यंत तीव्र हो गई है। कंपनियों को टिके रहने और आगे बढ़ने के लिए नवीनतम तकनीकों को अपनाना होता है। ऐसे में प्रशिक्षण एक ऐसा माध्यम है जिसके द्वारा कर्मचारी नवीनतम परिवर्तन को आत्मसात कर सकते हैं। इसके बिना कंपनियां पीछे छूट सकती हैं।

शिक्षा और प्रशिक्षण का समन्वय

यह आज के समय की आवश्यकता है कि औपचारिक शिक्षा के साथ-साथ व्यावसायिक प्रशिक्षण को भी महत्व दिया जाए। केवल डिग्री लेना पर्याप्त नहीं है, बल्कि उस ज्ञान को व्यावहारिक स्तर पर लागू करने की क्षमता विकसित करना भी आवश्यक है। यही कारण है कि अब शिक्षा नीति में भी कौशल विकास को प्राथमिकता दी जा रही है।

उदाहरण, आंकड़े और केस स्टडी

1. प्रधानमंत्री कौशल विकास योजना (PMKVY):

भारत सरकार ने वर्ष 2015 में प्रधानमंत्री कौशल विकास योजना की शुरुआत की थी, जिसका उद्देश्य युवाओं को उद्योगों की आवश्यकता के अनुसार प्रशिक्षण देना था।

आंकड़ा : इस योजना के अंतर्गत 2024 तक लगभग 1.4 करोड़ से अधिक युवाओं को प्रशिक्षण दिया जा चुका है, जिससे लाखों लोगों को रोजगार के अवसर प्राप्त हुए।

2. टाटा स्टील कार्यबल प्रशिक्षण नवाचार:

टाटा स्टील, जो भारत की एक प्रमुख औद्योगिक कंपनी है, ने अपने कर्मचारियों के लिए सतत शिक्षण कार्यक्रम चलाए

हैं। कर्मचारियों को नई तकनीकों जैसे IoT, मशीन लर्निंग और ऑटोमेशन में प्रशिक्षित किया गया, जिससे उनकी दक्षता और उत्पादकता में उल्लेखनीय वृद्धि हुई।

केस स्टडी: इस कार्यक्रम के कारण 2 वर्षों में कर्मचारियों की कार्यक्षमता में 25% वृद्धि दर्ज की गई और कंपनी ने उत्पादन लागत में 15% की कटौती की।

3. इन्फोसिस का ग्लोबल एजुकेशन सेंटर (GEC), मैसूर:

इन्फोसिस का मैसूर स्थित प्रशिक्षण केंद्र विश्व का सबसे बड़ा कॉर्पोरेट ट्रेनिंग सेंटर है, जहां हर वर्ष हजारों नव-नियुक्त इंजीनियरों को तकनीकी और सॉफ्ट स्किल्स में प्रशिक्षण दिया जाता है।

आंकड़ा: GEC हर वर्ष लगभग 15,000 से अधिक फ्रेशर्स को प्रशिक्षित करता है, जिससे वे वैश्विक परियोजनाओं के लिए तैयार हो सकें।

4. जर्मनी का ड्यूल एजुकेशन मॉडल:

जर्मनी में शिक्षा और प्रशिक्षण का ड्यूल मॉडल अत्यधिक सफल है जिसमें छात्र स्कूल में पढ़ाई करने के साथ ही किसी कंपनी में व्यावसायिक प्रशिक्षण भी प्राप्त करते हैं।

उदाहरण: इस मॉडल के कारण जर्मनी में युवाओं की बेरोजगारी दर केवल 5-6% है, जो विश्व के अन्य विकसित देशों की तुलना में बहुत कम है।

5. स्किल इंडिया मिशन:

भारत सरकार की यह पहल देश को 'कौशल युक्त भारत' बनाने के उद्देश्य से चल रही है। इसके अंतर्गत आईटी, निर्माण, स्वास्थ्य, कृषि, हॉस्पिटैलिटी आदि क्षेत्रों में प्रशिक्षण कार्यक्रम चलाए जा रहे हैं।

आंकड़ा : स्किल इंडिया के अंतर्गत अब तक 3 करोड़ से अधिक व्यक्तियों को प्रशिक्षित किया गया है।

निष्कर्ष

इन उदाहरणों और आंकड़ों से स्पष्ट होता है कि प्रशिक्षण केवल व्यक्तिगत विकास का माध्यम नहीं, बल्कि संगठनात्मक सशक्तिकरण और राष्ट्र निर्माण का भी आधार है। यह केवल एक प्रक्रिया नहीं, बल्कि एक निवेश है- जो आज किया गया, उसका लाभ आने वाले वर्षों में कई गुना प्राप्त होता है।

इसलिए यह कहा जा सकता है कि:

“प्रशिक्षण से शक्ति मिलती है, और शक्ति से समृद्धि।”

मानव संसाधन किसी भी राष्ट्र की सबसे बड़ी पूंजी होती है, और प्रशिक्षण उस पूंजी का परिष्कृत रूप है। प्रशिक्षण के माध्यम से न केवल कर्मचारियों की क्षमता बढ़ती है, बल्कि संगठन और राष्ट्र की प्रगति को भी नया आयाम मिलता है। आज के प्रतिस्पर्धात्मक और तकनीकी युग में प्रशिक्षण अब

एक विकल्प नहीं, बल्कि आवश्यकता बन चुका है।

इसलिए यह कहा जा सकता है कि-

“यदि आप किसी व्यक्ति को एक दिन के लिए भोजन देना चाहते हैं तो उसे मछली दीजिए, लेकिन यदि आप उसे जीवनभर भोजन देना चाहते हैं, तो उसे मछली पकड़ना सिखाइए।”

यही प्रशिक्षण का वास्तविक महत्व है - आत्मनिर्भरता, दक्षता और सतत विकास की ओर एक ठोस कदम।

टाउन हाल बैठकें

श्री अशोक चंद्र, प्रबंध निदेशक एवं मुख्य कार्यपालक अधिकारी की अध्यक्षता में हैदराबाद, लखनऊ, पटना, अमृतसर तथा आगरा अंचल कार्यालयों द्वारा टाउन हाल बैठक का आयोजन किया गया, जिसका उद्देश्य बैंक की रणनीतिक दिशा, विकास पहल और ग्राहक-केन्द्रित बैंकिंग के प्रति प्रतिबद्धता पर चर्चा करने के लिए नेतृत्व, कर्मचारी और प्रमुख हितधारकों को साथ लाना था। इन बैठकों में हैदराबाद, लखनऊ, पटना तथा आगरा के समस्त मण्डल प्रमुखों सहित समस्त स्टाफ सदस्यों ने भी उत्साहपूर्वक सहभागिता की। श्री अशोक चंद्र, प्रबंध निदेशक एवं मुख्य कार्यपालक अधिकारी ने इन बैठकों के माध्यम से अंचलों के बैंकिंग कारोबार की समीक्षा की। इस अवसर पर उन्होंने सभी स्टाफ सदस्यों के साथ बैंकिंग कारोबार को और अधिक समृद्ध तथा उन्नत बनाने के लिए अपने विजन और सुझावों को भी साझा किया।



आगरा



अमृतसर



लखनऊ



पटना



हैदराबाद



अटल बाजपेयी

मुख्य प्रबंधक (राजभाषा)
अंचल कार्यालय, लुधियाना



*इन सांसों को आज जला मैं लपटों की माला करती हूँ
नहीं हलाहल शेष, तरल ज्वाला से अब प्याला भरती हूँ
आज अमरता के पथ को मैं जलकर उजियाला करती हूँ।*

26 मार्च 1907 को होली के दिन फरुखाबाद (उ.प्र.) में जन्मी 'आधुनिक युग की मीरा' महादेवी वर्मा जी को प्रसाद, पन्त और निराला की ही तरह छायावाद का महानतम और चौथा स्तंभ माना जाता है। उनके संबंध में कहा गया है कि "छायावाद ने उन्हें जन्म दिया था और उन्होंने छायावाद को जीवन दिया।" निराला जी ने तो उन्हें "हिंदी के विशाल मन्दिर की वीणापाणी, स्फूर्ति चेतना रचना की प्रतिमा कल्याणी" कहकर संबोधित किया है। हिंदी साहित्य की प्रतिभावान कवयित्री और गद्य लेखिका महादेवी वर्मा साहित्य और संगीत में निपुण होने के साथ-साथ सृजनात्मक अनुवादक, कुशल चित्रकार, शिक्षाविद, स्वतंत्रता सेनानी, समाजसेवी और महिला अधिकारों की सशक्त कार्यकर्ता भी थीं।

साहित्य में महादेवी जी का आविर्भाव उस समय हुआ जब खड़ीबोली का आकार परिष्कृत हो रहा था। उन्होंने हिंदी कविता को बृजभाषा की कोमलता दी, छंदों के नये दौर को गीतों का भंडार दिया और भारतीय दर्शन को वेदना की हार्दिक स्वीकृति दी। इस प्रकार उन्होंने भाषा, साहित्य और दर्शन तीनों क्षेत्रों में ऐसा महत्त्वपूर्ण काम किया जिसने आने वाली पीढ़ियों को प्रभावित किया। उन्होंने अपने गीतों की रचना शैली और भाषा में अनोखी लय और सरलता भरी है, साथ ही प्रतीकों और बिंबों का ऐसा सुंदर और स्वाभाविक प्रयोग किया है जो पाठक के मन में चित्र सा खींच देता है। छायावादी काव्य की समृद्धि में महादेवी जी का योगदान अत्यन्त महत्त्वपूर्ण है। छायावादी काव्य को जहां प्रसाद ने प्रकृति तत्त्व, निराला ने मुक्तछंद की अवतारणा और पंत ने सुकोमल कला प्रदान की वहीं छायावाद के कलेवर में प्राण-प्रतिष्ठा करने का



गौरव महादेवी जी को ही प्राप्त है। भावात्मकता एवं अनुभूति की गहनता उनके काव्य की सर्वाधिक प्रमुख विशेषता है। हृदय की सूक्ष्मातिसूक्ष्म भाव-हिलोरों का ऐसा सजीव और मूर्त अभिव्यंजन ही छायावादी कवियों में उन्हें 'महादेवी' बनाता है।

"वीणावादिनी" के नाम से विख्यात महादेवी जी ने अपनी रचनाओं में प्रेम, रहस्यवाद, प्रकृति, दर्शन, सामाजिक यथार्थ और राष्ट्रीय चेतना जैसे विषयों को छुआ। महादेवी उन कवियों में से हैं जिन्होंने व्यापक समाज में काम

करते हुए भारत के भीतर विद्यमान हाहाकार, रुदन को देखा, परखा और करुण होकर अन्धकार को दूर करने वाली दृष्टि देने का प्रयास किया। न केवल उनका काव्य बल्कि उनके समाज सुधार के कार्य और महिलाओं के प्रति चेतना भावना भी इस दृष्टि से प्रभावित रहे। महादेवी जी ने आधुनिक हिंदी कविता में नारी की अन्तर्वेदना को अभिव्यक्त करते हुए उदात्तता से जोड़ा। महादेवी जी की मार्मिक कविताएं एवं निबंध अक्सर महिलाओं के अनुभवों पर केंद्रित होते थे। उन्होंने महिला अधिकारों के लिए आवाज उठाते हुए महिलाओं

से जुड़े जटिल मुद्दों को समाज के सामने लाने की कोशिश की। उनके गद्य में नारी की स्वतन्त्रता और जीवों के प्रति वात्सल्य भाव की प्रखर अभिव्यक्ति हुई है। महिला अधिकारों की प्रबल समर्थक महादेवी जी को परंपरा और अतीत से जुड़े विषय भी बेहद पसंद थे। कविताओं और रेखाचित्रों के लिए प्रसिद्ध महादेवी वर्मा जी ने संस्मरण, निबंध, डायरी आदि गद्य विधाओं में भी योगदान किया है। उनकी रचनाएं बीसवीं सदी के हिंदी साहित्य में अपनी अलग पहचान रखती हैं।

महादेवी जी के लेख, निबंध, रेखाचित्र, संस्मरण, भूमिकाओं और ललित निबंधों में जो गद्य लिखा है वह श्रेष्ठतम गद्य का उत्कृष्ट उदाहरण है। उसमें जीवन का सम्पूर्ण वैविध्य समाया है। बिना कल्पना और काव्यरूपों का सहारा लिए कोई रचनाकार गद्य में कितना कुछ अर्जित कर सकता है, यह महादेवी को पढ़कर ही जाना जा सकता है। उनके गद्य में वैचारिक परिपक्वता इतनी है कि वह आज भी प्रासंगिक है। समाज सुधार और नारी स्वतंत्रता से संबंधित उनके विचारों में दृढ़ता और विकास का अनुपम सामंजस्य मिलता है। सामाजिक जीवन की गहरी परतों को छूने वाली इतनी तीव्र दृष्टि, नारी जीवन के वैषम्य और शोषण को तीखेपन से आंकने वाली इतनी जागरूक प्रतिभा और निम्न वर्ग के निरीह, साधनहीन प्राणियों के अनूठे चित्र उन्होंने ही पहली बार हिंदी साहित्य को दिये। मौलिक रचनाकार के अलावा उनका एक रूप सृजनात्मक अनुवादक का भी है जिसके दर्शन 'सप्तपर्णा' में होते हैं जिसमें उन्होंने अपनी सांस्कृतिक चेतना के सहारे वेद, रामायण, धेरगाथा तथा अश्वघोष, कालिदास, भवभूति एवं जयदेव की कृतियों से तादात्म्य स्थापित कर इनके महत्वपूर्ण अंशों का हिंदी काव्यानुवाद प्रस्तुत किया है।

महादेवी जी की कविता सुसज्जित भाषा का अनुपम उदाहरण है। 'निराला वैशिष्ट्य' की स्वामिनी महादेवी वर्मा के काव्य के प्रधान विषय प्रणय एवं वेदानुभूति, जड़-चेतन का एकात्म्य भाव, सौंदर्यानुभूति, मूल्य चेतना, रहस्यात्मकता हैं। वह प्रधानतः गीति कवयित्री हैं जिनके काव्य में परंपरा और मौलिकता का अद्वितीय समन्वय नजर आता है। शब्द-निरूपण, वर्ण-विन्यास, नाद-सौंदर्य और उक्ति-सौंदर्य-सभी दृष्टियों से वह भाषा पर सहज अधिकार रखती हैं। उन्होंने अपने काव्य में प्रतीकात्मक संकेत-भाषा का प्रयोग किया है जिसमें छायावादी प्रतीकों के साथ ही मौलिक प्रतीकों का भी कुशल प्रयोग हुआ है। उनका वर्ण-परिज्ञान उनके बिंब-विधान की प्रमुख विशेषता है। चाक्षुष, श्रव्य, स्पर्शिक बिंबों में उनकी विशेष रुचि रही है। अप्रस्तुत के माध्यम से प्रस्तुत के साम्य गुणों का चित्रण वह बखूबी करती हैं। रूपक, अन्योक्ति, समासोक्ति तथा उपमा उनके प्रिय अलंकार हैं। महादेवी के प्रगीतों का रूप विन्यास, भाषा, प्रतीक-बिंब लय के स्तर पर अद्भुत उपलब्धि कहा जा सकता है।

*जो तुम आ जाते एक बार
कितनी करुणा कितने संदेश
पथ में बिछ जाते बन पराग*

*गाता प्राणों का तार तार
अनुराग भरा उन्माद राग
आँसू लेते वे पथ पखार
जो तुम आ जाते एक बार
हँस उठते पल में आर्द्र नयन
धुल जाता होठों से विषाद
छा जाता जीवन में बसंत
लुट जाता चिर संचित विराग
आँखें देतीं सर्वस्व वार
जो तुम आ जाते एक बार!*

विशेष: अपनी आत्मकथा 'मेरे बचपन के दिन' में महादेवी वर्मा ने लिखा है कि 'वह दौर ऐसा था जब एक लड़की अपने परिवार के लिए बोझ बन जाती थी तो ऐसे समय में ऐसे उदारवादी परिवार में जन्म लेने पर मैं निश्चित ही बहुत भाग्यशाली हूँ।' संस्कृत में स्नातक करने के दौरान उन्होंने अपनी पहली कविता छुपते-छुपाते लिखी जिसे उनकी दोस्त और रुममेट ने सबसे पहले देखा। उनकी ये दोस्त कोई और नहीं बल्कि सुभद्रा कुमारी चौहान थी जो खुद भी एक जानी-मानी कवयित्री थीं।

प्रमुख कृतियां: गिल्लू (कहानियां), अग्निरेखा, दीपशिखा, नीहार, नीरजा, प्रथम आयाम, रश्मि, सप्तपर्णा, सांध्य गीत, साधिनी, यामा (कविता संग्रह) अतीत के चलचित्र, श्रृंखला की कड़ियां, स्मृति की रेखाएं, पथ के साथी (रेखाचित्र), मेरा परिवार (संस्मरण), ठाकुरजी भोले हैं, आज खरीदेंगे हम ज्वाला (बाल साहित्य) क्षणदा, हिमालय, साहित्यकार की आस्था, संकल्पित (निबंध); सम्भाषण (भाषण); चिन्तन के क्षण (रेडियो वार्ता), स्मारिका, स्मृति चित्र, संभाषण, संचयन, दृष्टिबोध (विविध संकलन)

प्रशस्ति: प्रयाग महिला विद्यापीठ में प्रधानाचार्य एवं कुलपति रही महादेवी जी ने लोकप्रिय पत्रिकाओं 'चांद', 'साहित्यकार' मासिक और 'विश्ववाणी' ('युद्ध अंक') के प्रकाशन और सम्पादन का कार्य भी किया। हिंदी के प्रचार-प्रसार के लिए उन्होंने 'साहित्यकार संसद' और 'रंगवाणी' नाट्य संस्थान आदि की भी स्थापना की। पद्मविभूषण (मरणोपरांत), पद्मभूषण, ज्ञानपीठ पुरस्कार, साहित्य अकादमी फेलोशिप, सेकसरिया पुरस्कार, द्विवेदी पदक, मंगलाप्रसाद पारितोषिक, उत्तर प्रदेश सरकार का 'विशिष्ट पुरस्कार', उ.प्र. हिंदी संस्थान का 'भारत

भारती पुरस्कार'। विक्रम, कुमाऊं, दिल्ली, बनारस जैसे विविध प्रतिष्ठित विश्वविद्यालयों ने उन्हें डी.लिट. की उपाधि से विभूषित किया। स्वाधीनता प्राप्ति के बाद 1952 में वे उत्तर प्रदेश विधान परिषद की सदस्या मनोनीत की गयीं। साहित्य अकादमी की सदस्यता ग्रहण करने वाली वे पहली महिला थीं। वे दिल्ली में 1983 में आयोजित तीसरे विश्व हिंदी सम्मेलन के समापन समारोह की मुख्य अतिथि थीं। वर्ष 1991 में भारत सरकार ने महादेवी जी के सम्मान में डाक टिकट जारी किया। गूगल द्वारा भी वर्ष 2018 में गूगल डूडल के माध्यम से महादेवी जी को श्रद्धांजलि अर्पित की गई।

“आँधी आई जोर शोर से, डालें टूटी हैं झंकोर से। उड़ा घोंसला अंडे फूटे, किससे दुख की बात कहेगी! अब यह चिड़िया कहाँ रहेगी?”

महादेवी जी का निधन 11 सितंबर 1987 को इलाहाबाद में हुआ। महादेवी जी का नाम भारतीय साहित्य आकाश में ध्रुव तारे की भांति प्रकाशमान है। गत शताब्दी की सर्वाधिक लोकप्रिय महिला साहित्यकार के रूप में वे हिंदी साहित्य जगत में सदैव पूजनीय बनी रहेंगी।

सीएसआर गतिविधियां



हैदराबाद अंचल के दौरे के अवसर पर श्री अशोक चंद्र, प्रबंध निदेशक एवं मुख्य कार्यपालक अधिकारी तथा श्री सुनील कुमार चुघ, मुख्य महाप्रबंधक एवं अंचल प्रबंधक, हैदराबाद एमएसएमई आउटरीच कार्यक्रम के दौरान सीएसआर गतिविधियों के अंतर्गत दिव्यांगजनों एवं दृष्टिबाधित व्यक्तियों हेतु सहायता राशि का चेक प्रदान करते हुए।



अमृतसर अंचल के दौरे के अवसर पर श्री अशोक चंद्र, प्रबंध निदेशक एवं मुख्य कार्यपालक अधिकारी सीएसआर गतिविधियों के अंतर्गत श्री गुरुद्वारा प्रबंधक कमेटी के प्रमुख को 30 लाख रुपए का चेक सौंपते हुए। दृष्टव्य हैं; बैंक के अन्य उच्चाधिकारीगण एवं श्री गुरुद्वारा प्रबंधक कमेटी के सदस्यगण।



श्री दीपक कुमार श्रीवास्तव, अंचल प्रमुख, मुंबई एवं श्री अजय टिबडेवाल, मंडल प्रमुख, ठाणे शाखा कार्यालय, मेट में कॉरपोरेट सामाजिक दायित्व के अंतर्गत प्राथमिक स्कूल के बच्चों को आवश्यक सामग्री वितरित करते हुए।



अंचल कार्यालय, मेरठ में पीएनबी प्रेरणा क्लब द्वारा सीएसआर गतिविधि का आयोजन किया गया। इस अवसर पर पीएनबी प्रेरणा की मेरठ अंचल की अध्यक्ष श्रीमती इंदु राणा व कार्यकारिणी सदस्याएं प्राथमिक विद्यालय, भावनपुर, मेरठ में सीलिंग पंखे प्रदान करते हुए।



राजीव शर्मा

वरिष्ठ प्रबंधक
राजभाषा विभाग, प्रधान कार्यालय
नई दिल्ली

रस्सियों के दूसरे छोर पर एक बन्दर और एक बन्दरिया बंधे रहते और दोनों रस्सियों का एक छोर उसके बायें हाथ पर लिपटा रहता। बन्दरिया ने फूल के डिजाइन वाली लाल चोली और किनारी लगा लहंगा पहना होता तथा बन्दर ने मैले से सफेद कुर्ता-पायजामे के साथ काली अचकना दायें हाथ में डमरू से डम-डम की आवाज करता हुआ वह गत कई वर्षों से शहर की कभी इस गली में तो, कभी उस गली में, कभी बाजार में तो, कभी बड़े-बड़े मैदानों में नजर आ जाता था।



आज वह बहुत खुश था। सुबह-सुबह ही, एक सेठ ने आवाज देकर, उसे अपनी कोठी में बुला लिया था और फिर उसके छोटे-छोटे, पोते-पोतियों तथा नातिन नातियों

को, बन्दर बन्दरिया का तमाशा दिखाने के पूरे 50/- रुपए दिये थे। यही नहीं, उसे चाय-बिस्कुट तथा उसके दोनों साथियों को, केले भी दिये थे। अब उसका डमरू खामोश था। वह सीधे एक पार्क में चला आया और एक पेड़ की छांव के नीचे बैठ कर, आराम से बीड़ी के कश लगाने लगा। फुर्सत के पल, इंसान को जल्द ही स्वप्नलोक में ले जाते हैं। वह भी स्वप्नलोक में विचरन करने लगा। सुबह-सुबह ही 50/- रुपए मिल गये हैं और अभी तो सारा दिन शेष है। अगर मन्दे से मन्दे हालात भी रहें, तो भी सारे दिन में 20/- रुपए तो कहीं नहीं गये। कुल मिलाकर हो जाएंगे 70/-, हां 70/- रुपए। 20/- रुपए का लच्छो और ठेकेदार के लिए खाना, 30/- रुपए का घरवालों का खाना आदि। शेष बचे 20/- रुपए। इनसे वह, पुराने कपड़ों के बाजार से, अपने लिए कोई कुर्ता-पायजामा खरीद लेगा। यह तो उसकी बीवी का ही कमाल था, जो धोते समय इतने एहतियात से धोती थी वर्ना, यह वाला कुर्ता-पायजामा तो कब का तार-तार हो चुका होता। यही सब सोचते-सोचते पता ही नहीं चला कि कब एक घण्टा गुजर गया। सूरज एकदम सिर पर आ चुका था। एकदम से कौंध कर, वह स्वप्नलोक से बाहर

निकला और एक लम्बी सी अंगड़ाई ली। एक बीड़ी सुलगाई और जल्दी-जल्दी, तीन-चार कश लेकर चल पड़ा शहर की गलियों की तरफ। डमरू लगातार डम-डम चीखा जा रहा था। लगता था, सारा शहर जैसे बहरा हो गया हो। कोई भी, उसके डमरू की आवाज की तरफ ध्यान नहीं दे रहा था। वह गली दर गली चक्कर लगा रहा था। आसमान में सूरज ढलान की तरफ अग्रसर होने लगा। जैसे-जैसे सूरज ढल रहा था, उसे अपना कुर्ता-पायजामा, सूरज के साथ डूबता प्रतीत होने लगा। उसके कदम तेजी से शहर की गलियों को नापने लगे। डमरू की चीखें तेज होने लगी। एक गली में, कुछ स्कूली बच्चे उम्मीद की किरण बनकर नजर आए। गली के मोड़ पर रूक कर, डमरू की आवाज के साथ-साथ, वह जोर से आवाज देने लगा, “प्यार की तकरार देख लो, लच्छो-ठेकेदार का कमाल देख लो।” बच्चे, धीरे-धीरे उसके इर्द-गिर्द इकट्ठे हो गये उसने भी बिना समय गंवाये, करतबों का सिलसिला शुरू कर दिया। थैले में से एक बड़ा सा रिंग निकाला और उसे ठेकेदार के हाथ में थमाते हुए बोला, “ठेकेदारों के बनाये पुल गिर जाते हैं, इमारतें बह जाती हैं। देखना ठेकेदार, अगर यह रिंग जरा सा भी हिल गया तो, यह पापी पेट तुम्हें कभी माफ नहीं करेगा।” यह सुनते ही, ठेकेदार दोनों हाथों में रिंग पकड़ कर, मुस्तैदी से खड़ा हो जाता है और मदारी उस रिंग में से कूद जाता है। बच्चे जोर से ताली बजाते हैं और मदारी सहित, बन्दर-बन्दरिया झुक कर उनका अभिवादन करते हैं। इसी तरह के तीन-चार करतब दिखलाने के बाद वह डमरू बजाता हुआ, एकत्रित भीड़ के गोले का चक्कर लगाता हुआ कहता है, “दिल थाम कर देखिएगा साहिबान, सभी बच्चे, बूढ़े ओर जवान। लच्छो रूठेगी, ठेकेदार मनाएगा। रूठों को मनाने के ढंग नहीं सीख पाएगा, जो तमाशा बीच में छोड़कर



जाएगा।” इतना कहकर, वह एक बार फिर, भीड़ के गोले का चक्कर लगाता हुआ, डमरू को बजाने लगा। तमाशा शुरू हुआ, लच्छो बार-बार मायके जाने की जिद करने लगी। ठेकेदार, उसे ना जाने की दुहाई देने लगा। लच्छो कभी ननदों की बुराई करती, तो कभी सास की। ठेकेदार हर बात पर माफी मांग रहा था। अन्त में, उसने लच्छो को नये कपड़े और गहने खरीद कर देने का लालच दिया। यह सुनकर, लच्छो के तेवर ढीले पड़ गये और उसने मायके जाने की जिद छोड़ दी और चुपचाप ठेकेदार के पास बैठ गयी। सबने ताली बजायी और धीरे-धीरे लगे खिसकने। लच्छो, ठेकेदार और मदारी, तीनों हाथ पसार कर भीड़ से पैसे मांगने लगे। कुछ लोगों ने पैसे दिये और बहुत से ऐसे ही सरक लिए। अपना सारा सामान आदि समेट कर, वह अन्य किसी गली की ओर बढ़ गया।

शाम होते-होते, वह एक पार्क में जा पहुँचा। वहाँ बहुत से बच्चे खेल रहे थे। उसने वहीं बैठकर डमरू बजाना शुरू कर दिया और अपने अंदाज में लोगों को आकर्षित करने लगा। देखते ही देखते, अच्छी खासी भीड़ एकत्रित हो गयी और वह पूरे जोश से तमाशा दिखाने लगा। तमाशा समाप्त होने पर, बहुत से लोगों ने पैसे दिये। भीड़ छंटने के बाद, उसने अपनी जेब में पड़ी, आज की कमाई की गिनती की। कुल मिलाकर आज 102/- रुपये की कमाई हुई थी। वह खुश था। अपना थैला कन्धे

पर लटका कर तथा दोनों रस्सियों के छोर पकड़े, वह जैसे ही पार्क से बाहर निकला कि एक पुलिस वाले ने उसे पकड़ लिया और जानवरों को पार्क में ले जाने के जुर्म में चालान करने लगा।

वह बहुत गिड़गिड़ाया, अपनी गरीबी की दुहाई दी। बहुत देर तक रोने-गिड़गिड़ाने के बाद पुलिस वाले का दिल पसीज गया और उसने चालान ना काटने के बदले में 50/- रुपए में मामला रफा-दफा कर दिया और दोबारा फिर कभी इधर ना आने की चेतावनी देकर छोड़ दिया। भारी कदमों से वह घर की तरफ चल पड़ा। अब उसकी जेब में कुल 52/- रुपए थे। 20/- रुपए का लच्छो और ठेकेदार के लिए तथा शेष पैसों से अपने परिवारजनों के लिए खाना खरीदकर घर पहुँच गया। खाना आदि खाकर वह चारपाई पर सोने के लिए लेट गया। उसकी बन्द आंखों के सामने, रह-रह कर एक गिद्ध आ जाता जो, उसके हाथों में पकड़ा कुर्ता-पायजामा नोच लेता है।



कुछ अच्छा लिखना

पापा ने नाम दिया मुझे कहा...कुछ अच्छा लिखना
मम्मी ने कलम पकड़ना सिखाया कहा...कुछ अच्छा लिखना
भाई-बहन कभी मजाक उड़ाते,
कभी हौसला बढ़ाते, कहते...कुछ अच्छा लिखना

कलम के साथ जिंदगी भी घिसती गई
“कुछ अच्छा लिखना है” की होड़ में
मैंने लिखना कम कर दिया

कविताओं से भरे डायरी के पन्ने भी कोरे दिखते हैं
कुछ अच्छा लिखना था मुझे
पर ये अच्छा नहीं था
जो लिखा था, वो काफी नहीं था

नदियों सी कल-कल बहती मेरी कविताएं, अच्छी नहीं थी
फूलों से चुने मेरे शब्द अच्छे नहीं थे
मेरा लिखना अच्छा नहीं था
मेरा होना काफी नहीं था !!

इसलिए मैंने लिखा सच
कड़वा सच,
कड़वे एहसास
मैंने लिखी जिंदगी
काली सफेद जिंदगी
लोगों की भीड़ से आगे
निकलते कदमों की आहट
और वो बादलों के झूमने की धुन
मैंने चुने शब्द हिंदी के उर्दू के
मेरी कविता लिखी मैंने
एक अच्छी कविता लिखी मैंने !!



शिवानी सिंह

वरिष्ठ प्रबंधक
कृषि प्रभाग
प्रधान कार्यालय, नई दिल्ली



रोचक जानकारी तथा कला दीर्घा

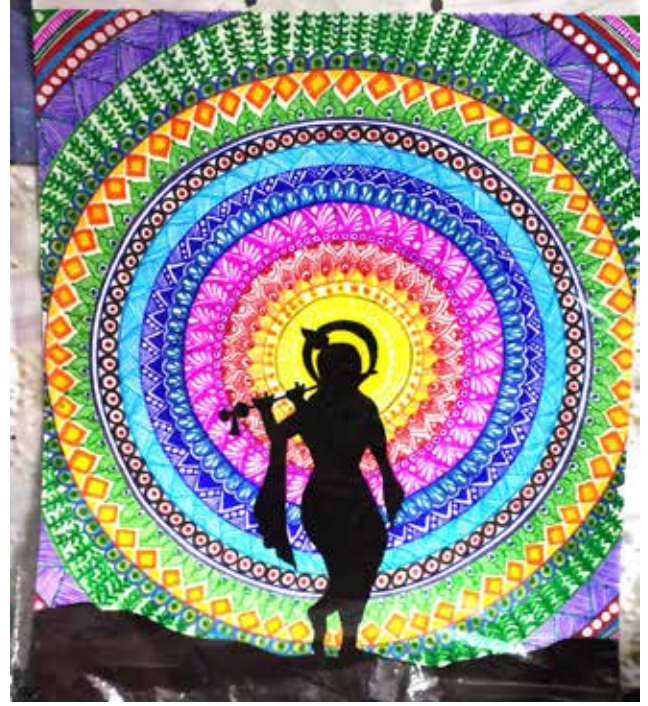
श्वेता शर्मा

ग्राहक सेवा सहयोगी
शाखा देवली, मंडल कार्यालय
कोटा

मंडला आर्ट, जिसे “सर्कल आर्ट” या “सर्किल डिजाइन” भी कहा जाता है, एक गोलाकार कला रूप है जिसमें जटिल ज्यामितीय पैटर्न होते हैं। यह शब्द संस्कृत से आया है जिसका अर्थ है “चक्र” या “मंडल” मंडला आर्ट, हिंदू और बौद्ध धर्मों में आध्यात्मिक और धार्मिक महत्व रखती है, और इसे ध्यान और एकाग्रता के लिए उपयोग किया जाता है।

मंडला आर्ट का उपयोग:

- **ध्यान और योग:** मंडला आर्ट का उपयोग ध्यान और योग के दौरान मन को शांत करने और एकाग्रता बढ़ाने के लिए किया जाता है।
- **कला और डिजाइन:** मंडला कला का उपयोग कलात्मक अभिव्यक्ति और सजावट के लिए भी किया जाता है।
- **तनाव से राहत:** मंडला आर्ट बनाने या देखने से तनाव और चिंता को कम करने में मदद मिल सकती है।



विस्तारवाद की भूख
सत्ता पर चिर-आधिपत्य की भूख
संसाधनों पर स्वामित्व की भूख
कारोबार और बाजार पर एकाधिकार की भूख
जिस्मानी भूख से इतर
तमाम तरह की ‘इंसानी’ भूख!

इंसानी भूख

निगल चुकी है बारी-बारी
इंसानियत के सारे अंग-प्रत्यंग
उदारता, दया, प्रेम, करुणा, नम्रता, संयम, सहिष्णुता
निस्पंद हृदय की धमनियों में
जम चुकी हैं संवेदनाएं
और निस्तेज पुतलियों के भीतर
निःशेष है दृष्टि!
आओ पढ़ते हैं मर्सिया
करते हैं अंतिम अरदास, कहते हैं ‘रेस्ट-इन-पीस’
और सजाते हैं अर्थी!

बारूदी शहरों में
चतुर्दिक धधकती चित्ताओं पर लेटी है इंसानियत
संभव है
इसकी अंत्येष्टि के पश्चात
हो सकेंगे सभी द्वंद्व समाप्त
वर्चस्व, आन-बान-शान और अभिमान की
सभी लड़ाइयां तोड़ देंगी दम और खत्म हो जाएगी
‘इंसानी’ भूख!

मुखाग्नि देने को आतुर
बैठे हैं कतारबद्ध, युग-प्रवर्तक, महामानव
विश्व के कई देश जिनकी फेहरिस्त लंबी है!



दयाराम वर्मा

संवर्ती लेखापरीक्षक
(सेवानिवृत्त)
मंडल कार्यालय, जयपुर

हर तस्वीर कुछ कहती है-उत्कृष्ट प्रविष्टियां

मासूमियत

मासूम सा चेहरा, खिलखिलाती सी हंसी
बनकर परी जो मानो दिल में जा बसी
न उम्र की चिंता, न पैरों में कोई बंधन
इठलाता-बल्खाता वो प्यारा सा बचपन।
बोली में तोतलापन और व्यवहार में अपनापन,
मनमोहक सी अदा संग खिलखिलाता ये बचपन
नन्हे कदमों से छूने को चली खुला आकाश
मंद मुस्कान से फैलाती है सूरज सा प्रकाश
यह नजारा देख मन में बढ़ने लगा उल्लास
बचपन ही था भला जिसमें खूब पाया विलास
कब जाने ये बचपन बीता, हुआ नहीं आभास
हर उम्र में बाकी रही बचपन जीने की प्यास

आशीष जायसवाल

प्रबंधक
मंडल कार्यालय कोलकाता दक्षिण



नन्ही सी परी

नन्ही सी परी, नयनों में नूर,
भारतीय परिधान में लगे भरपूर।

घूँघट नहीं, पर गरिमा है साथ,
उसकी मुस्कान में सजी हर बात।

लाल-पीले रंगों की छटा निराली,
झुमकों से खेलती चोटी की लाली।

कंचन-सी चूड़ियां खनक रहीं,
पायल की रुनझुन सब कह रही।

प्रफुल्लित मुखड़ा, मन जैसे मोर,
उसकी हंसी में छिपा है जोरा।

संस्कारों की वो सजीव झलक,
जिसे देख मुस्काए खुदा भी एकटक।

नन्ही कन्या, सौंदर्य की मूरत,
देश की संस्कृति की जीवंत सूरत।

राजेश गोयल

उप मंडल प्रमुख
मंडल कार्यालय, सहारनपुर

कश्मीर की मुस्कान

पहाड़ों की वादियों में खिली मुस्कान है
कश्मीर की बेटे शांति की पहचान है

मासूम चेहरा और आंखों में भरी खुशियां
जैसे ये छोटा-सा घर हो उसकी दुनियाँ

झील सी आंखों में लिए हुए वो एक खास चमक
खिलखिलाहट में छिपी है उसकी फूलों की महक

फेरन में लिपटी लगती है वो कश्मीर की कली
बर्फाली वादियों में लगती है वो गुलाब सी खिली

सर्द हवाओं के बीच सुकून भरा ये उसका देश
उसकी नन्ही मुस्कान फैलाए अमन का सन्देश

झील सी आंखे करती हैं उसकी खुशियां बयान
उसकी मुस्कान में छिपी कश्मीर की शान

इंदुमती झा

वरिष्ठ प्रबंधक (राजभाषा)
मंडल कार्यालय, ठाणे

मासूम मुस्कान की झलक

यह तस्वीर एक मासूम मुस्कान की कहानी कहती है। रंग-बिरंगे पारंपरिक वस्त्र में सजी यह बच्ची जैसे हमें भारत की सजीव संस्कृति की एक झलक दिखा रही हो। उसके चेहरे पर खिली मुस्कराहट केवल भाव नहीं, एक भावना है गर्व, उत्साह और आत्मीयता की भावना। सिर पर पहना गया पारंपरिक टोपीनुमा मुकुट, गले के गहने और मनमोहक हावभाव इस बात को दर्शाते हैं कि भारत की विविधता में कितनी सुंदरता छिपी है। ऐसा प्रतीत होता है मानो यह बच्ची किसी मेले या सांस्कृतिक उत्सव में भाग लेने जा रही है, और मंच पर प्रस्तुति देने से पहले अपनी पोशाक को अंतिम बार संवार रही है। उसकी मुस्कराहट जैसे कहती है -

“मैं गर्वित हूँ, अपनी संस्कृति को पहनने और जीने के लिए।”

यह केवल एक चित्र नहीं है। यह एक जीवंत दस्तावेज है -

भारतीय परंपराओं की रंगीन परतें, बच्चों की मासूमियत और संस्कृति के प्रति रूप में।

धीरेन्द्र मंडावत

वरिष्ठ प्रबंधक (आईटी)
आईटी सेल, संसद मार्ग, प्रधान कार्यालय



लक्ष्मी कृष्णन

मुख्य प्रबंधक (आईटी)

विश्लेषिका उत्कृष्टता केंद्र, प्रधान कार्यालय
नई दिल्ली



तमिल भाषा

तमिळ कलासारांम

तमिळकनिं कलासारांम मिकवम अडुक्कम, वनमम न्निहैरुत्तु. तमिळकनिं पेशम तमिळ मोग्गि उलकिंन मिकवम पममयान मोमिक्कनिंल ओनु. त्तोवळियळ कुंरुक्कनिंनपडु तमिळकत्तिल् कडन्त 400 आयिरम आन्नुककलाक मक्कन वसित्तु वरुकिन्नेरुन. तमिळक वरलानु एन्नु एत्तु कुळुक्कनिंनपडु 5,500 वरुडुक्कनिंन त्तोवळियळ तमिळ कलासारांम पडुनिलेकन एन्नेन.

तमिळकत्तै पल मन्नेरुन आन्नुदार्कन - अवन्नेरुं सिल - सक्क कालम (300 कि.पु. - 300 कि.पि.), शेर, शोम, पाण्डिय, पल्लव पेररुक्कन (3 - 9 म् त्तुन्नाण्डु), पिन्काल वियुत्तुक्क पेररुक्क (14 - 17 म् त्तुन्नाण्डु). इन्तियु सत्तन्तिरुत्तुत्तु (1947) मुन्नेरु जेरुपापियरुक्कन (पिरीडुक्क) आत्तिककम तमिळकत्तिल् 200 वरुडुक्कनिंन अतिकमक इरुत्तु. सत्तन्तिरु इन्तियुवळ तमिळकनिं उलकिंन पल पकुत्तिकुक्क (तत्तन्तिरुक्कु आसिया, इलक्क, अन्नेरुक्क, मत्तियु किळुक्कु नाडुक्क, करीपियन् पोन्नेरुवळ) पुळम पय्यरुत्तु तमिळ कलासारांम तममोडु एत्तुक्क सेन्नेरुक्किकुक्कनिंरुक्कन.

तमिळकनिं पल नाडुक्कनिं पुळम पय्यरुत्तुत्तु तमिळ कलासारांम इन्नु उलककनिं पय्यरुत्तु. तमिळ इलक्ककत्तिल् लुळम त्तोवळियळ (13 म् त्तुन्नाण्डु) पोन्नेरु त्तुळकन आकुम. तमिळ इलक्ककत्तिल् 5 पकुत्तिकुक्क उदययुत्तु - अवययानवळ - एत्तुक्क. सोळ, पोळुक्क, यारपु, अन्नी.

तमिळक कल वळवळकन सक्कत्तुमिन् पडु 'आयकलकन' 64 वककपुडु. आयकलकन 2 वकककनिंन पिरीक्कलाम. अवळ

1. कविंन कलकन (अडुक्किय कल वळवळकन)
2. त्तुंन कलकन (मुन्नेरुय कल वळवळकन)

कडिड कल, शिर्पक्क कल, उळियळ, कविने पौन्नेरुवळ कविंन कलकननिं सिल एत्तुक्ककडु. नडन्म, इलक्क, नाडुक्क पोन्नेरुवळ त्तुंन कलकननिं सिल एत्तुक्ककडु आकुम. नम इन्त कडुक्कनिंन करुत्तुक्क इलक्क मत्तुम् पत्तुत्तुत्तु पत्तुत्तु वीरिवळ पारुत्तु.

करुत्तुक्क इलक्क सिलपत्तिकारुत्तुत्तु (सक्कत्तुमिन्), पमळकाल तमिळकत्तिल् तमिळ पन्नीलक्क एन्नेरु इलक्क वळवळ इरुत्तु. इन्तियु इलक्कनिं पमळकाल 'कुत्तुत्तु' वळवळ 7 म् त्तुन्नाण्डु पल्लव कळवळिडु किलक्कित्तु. सक्ककालत्तिल् पत्तु, त्तार, याम्, कळकाल मत्तुम् मुक्क पोन्नेरु वळवळिडु इरुत्तु. इन्नुम् तमिळकत्तिल् कोळियळकनिं, त्तुम्मेन्नेरुक्कनिं न्नात्तुवळ (एरु न्नाण्डु वळवळिडु) मत्तुम् त्तुळ (एरु पत्तु वळवळिडु) इलक्कक केडुक्कलाम. मेळम एन्नेरु त्तार वळवळिडु पल न्निक्कत्तुक्कनिं इलक्कक केडुक्कलाम. तमिळकत्तिल् पारम्परीय इलक्क करुत्तुक्क सक्कित्तु एन्नेरु अरुत्तुत्तुक्क. शिर्पत्तु त्तार कडुक्कनिं वळवळिडु करुत्तुक्क सक्कित्तु.

18 म् त्तुन्नाण्डु करुत्तुक्क सक्कित्तु 3 रत्तुक्कनिंन त्तुक्कित्तु 'तियुक्कुराजु, मुत्तुत्तुम् त्तुक्कित्तु मत्तुम् सियामा सारुत्तु' आत्तिकुक्क सक्कित्तु मत्तुम् त्तुक्कित्तु एन्नेरु कुत्तुत्तुक्कनिं 'M.S. सपुडुक्क, D.K. पडुत्तुम् मत्तुम् M.L. वत्तुक्क' आत्तिकुक्क 20 म् त्तुन्नाण्डुक्क पन्नेरु सक्कित्तु मत्तुम् त्तुक्कित्तु एन्नेरु कुत्तुत्तुक्कनिं.

उळवळु वरुडुक्कम् जेवळी मात्तु त्तुक्कुराजु न्निनेवळ 'तियुक्कुराजु आरुत्तु' एन्नेरु सक्कित्तु त्तुक्कित्तु तमिळकत्तिल् त्तुक्कियन्नेरुळ कोळुत्तुत्तु वरुक्कित्तु. 1927 ल् इरुत्तु उळवळु वरुडुक्क यत्तुम् मात्तुम् सेन्नेरुळ 'सक्कित्तु शै' नडुक्कित्तु. इत्तुम् त्तुक्कुराजु आरुत्तुत्तुम् पल मुन्नेरुक्क कलक्कुरकन पन्नु पत्तुत्तु शिर्पु शेरुक्कनिंरुक्कन.

पत्तुत्तुत्तुम् पारम्परीयत्तु इन्तियु सारुत्तुत्तु सक्कित्तु पत्तुत्तुत्तुम् एरु त्थैरुत्तु कल वळवळ पत्तुत्तुत्तुम् आकुम्. इत्तु त्तुक्कुराजु त्तुक्कित्तु तमिळकत्तिल् प्पिन्नु वन्नेरुत्तु वरुक्कित्तु. पत्तुत्तुत्तुम् नडन्नाण्डु पन्नेरु वन्नेरुम्मायान पडुक्क जुरीक्क उदययुत्तुम्, नकककनिंन अन्नेरुत्तु कोळुत्तु नडन्नाण्डुक्क. काली सळक्क (शिर्पु शिर्पु मन्नीकनळ आत्तु) एत्तुत्तुम् उळी नडन्नेरुक्कनिं त्तुक्कुराजु कडुक्क. कककनिंन अपिन्नेरुक्क, त्तुक्कुराजु काल अलक्क, कलक्कयम्मायान उदुळ अलक्क, कन्नेरु मत्तुम् मुक्क जेवळकन्नेरु न्निनेरुत्तु नडन्नेरु 'पत्तुत्तुत्तुम्'.

इन्नेरु पत्तुत्तुत्तुम् अलक्कनिं लुळक्कुकन पन्नेरु 'नडुत्तु सारुत्तु' मत्तुम् तमिळ कालियमान 'सिलपत्तिकारुत्तुत्तु' इरुत्तु एत्तुक्ककडुक्क. 'सत्तुत्तु' एन्नेरु पत्तुत्तुत्तुम् 1932 न्नेरु त्तुक्क वळवळ. पत्तुत्तुत्तुम् तमिळक अरुत्तु अतिकारुत्तु नडन्नेरु वळवळ आकुम्.

हिंदी अनुवाद

तमिल संस्कृति

तमिल लोगों द्वारा अपनाई जाने वाली तमिल संस्कृति बहुत समृद्ध और सुंदर है। तमिल लोग तमिल भाषा बोलते हैं, जो दुनिया की सबसे प्राचीन और सबसे पुरानी जीवित शास्त्रीय भाषाओं में से एक है। पुरातात्विक साक्ष्य बताते हैं कि तमिलकम क्षेत्र 400 सहास्रवर्षों से अधिक समय से बसा हुआ है और इसका 5,500 से अधिक वर्षों का निरंतर सांस्कृतिक इतिहास है। इसलिए, इस संस्कृति ने वर्षों में कई प्रभाव देखे हैं और ये विविधतापूर्ण रूप से विकसित हुई है।

तमिलों के दुनिया भर में प्रवास करने के साथ, संस्कृति विविध हो गई है और भारत और अन्य क्षेत्रों में लोगों के जीवन का एक महत्वपूर्ण हिस्सा बन गई है, जिसमें श्रीलंका, दक्षिण पूर्व एशिया, अमेरिका, मध्य-पूर्व और कैरिबियन जैसे स्थानों में महत्वपूर्ण तमिल प्रवासी हैं। तमिलकम क्षेत्र पर कई साम्राज्यों ने शासन किया है, जिनमें से प्रमुख हैं सगम युग (300 ईसा पूर्व-300 ईस्वी) के शाक्य चेर, चोल, पांड्या वंश, पल्लव वंश (तीसरी-9वीं शताब्दी) और बाद में विजयनगर साम्राज्य (14वीं-17वीं शताब्दी)। 1947 में भारत की स्वतंत्रता से पहले, यह क्षेत्र दो शताब्दियों तक यूरोपीय उपनिवेश के अधीन था, जिसके दौरान तमिल दुनिया भर के विभिन्न क्षेत्रों में चले गए और बस गए। इसलिए, तमिल संस्कृति ने वर्षों में कई प्रभाव देखे हैं और विविधतापूर्ण रूप से विकसित हुई है। मौजूदा तमिल व्याकरण काफी हद तक 13वीं शताब्दी की व्याकरण पुस्तक "नान्तु" पर आधारित है जो "टोलकाप्पियम" पर आधारित है और तमिल व्याकरण में पांच भाग हैं, अर्थात् एवुट्टु, सोल, पोरुएल, यप्पु, अण्णा।

विभिन्न कला रूप

संगम साहित्य के अनुसार, 64 कला रूप हैं जिन्हें अयाकलाइंगल कहा जाता है। कला को दो व्यापक श्रेणियों में वर्गीकृत किया गया है: कविन कलैगल (सुंदर कला रूप) जिसमें वास्तुकला, मूर्तिकला, चित्रकला और कविता शामिल हैं और नन कलैगल (ललित कला रूप) जिसमें नृत्य, संगीत और नाटक शामिल हैं।

चलिए उनमें से कुछ पर नजर डालते हैं - जैसे - कर्नाटक संगीत और भरतनाट्यम

कर्नाटक संगीत

प्राचीन तमिल देश में संगीत की अपनी प्रणाली थी जिसे "तमिल पन्निर्सई" कहा जाता था जिसका वर्णन संगम साहित्य जैसे "सिलपत्तिकारम" में किया गया है। सातवीं शताब्दी ईस्वी के एक पल्लव शिलालेख में भारतीय संगीत के सबसे पुराने जीवित उदाहरणों में से एक है। संगम काल से इस क्षेत्र के कई पारंपरिक वाद्ययंत्र हैं जैसे पराई, थराई, यज, एक्कलम और मुरासु। नादस्वरम, एक रीड इंस्ट्रुमेंट है जिसे अक्सर शायल के साथ बजाया जाता है, जो एक प्रकार का ड्रम इंस्ट्रुमेंट है और यह मंदिरों और शादियों में इस्तेमाल होने वाले प्रमुख संगीत वाद्ययंत्र हैं। मेलम प्राचीन तमिलकम से एक ताल वाद्य है जिसे समारोहों के दौरान बजाया जाता है। तमिलनाडु के पारंपरिक शास्त्रीय संगीत को कर्नाटक संगीत के रूप में जाना जाता है, जिसमें लयबद्ध और सरंचित संगीत शामिल है। कर्नाटक संगीत की त्रिमूर्ति, जिसे कर्नाटक संगीत के तीन रत्नों के रूप में भी जाना जाता है, कर्नाटक संगीत के संगीतकार-संगीतकार त्यागराज, मुथुस्वामी दीक्षितार और श्यामा शास्त्री की उत्कृष्ट तिकड़ी को संदर्भित करता है। कर्नाटक संगीत की त्रिमूर्ति की रचनाओं को शैली में विशिष्ट और रागों को संभालने में मूल के रूप में पहचाना जाता है। तीनों संगीतकार तमिलनाडु के तंजावुर जिले के पूर्व भाग तिरुवूर में पैदा हुए थे। एम.एस. सुब्बालक्ष्मी, डी.के. पट्टामल और एम.एल. वसंतकुमारी, जो 20वीं सदी की कर्नाटक संगीतज्ञ हैं, को कर्नाटक संगीत की महिला त्रिमूर्ति के रूप में जाना जाता है। त्यागराज आराधना जनवरी के दौरान एक वार्षिक संगीत समारोह है जो संगीतकार त्यागराज को समर्पित है। तंजावुर जिले के तिरुवयारु में, दुनिया भर के हजारों संगीत कलाकार हर साल जुटते हैं। मद्रास संगीत अकादमी द्वारा 1927 में शुरू किया गया मद्रास संगीत सत्र हर साल दिसंबर के महीने में चेन्नई में मनाया जाता है और इसमें दुनिया भर के कलाकारों द्वारा पारंपरिक कर्नाटक संगीत की प्रस्तुति दी जाती है।

भरतनाट्यम

भरतनाट्यम भारतीय शास्त्रीय नृत्य की एक प्रमुख शैली है जिसकी उत्पत्ति तमिलकम में हुई थी। यह भारत के सबसे पुराने शास्त्रीय नृत्य रूपों में से एक है। नर्तकी आमतौर पर रंगीन रेशमी साड़ी पहनती है, जिसके साथ कई तरह के गहने और सलंगई नामक पायल होती है, जो छोटी घंटियों से बनी होती है। इस नृत्य की विशेषता है स्थिर ऊपरी धड़, मुड़े हुए पैर या मुड़े हुए घुटने, विभिन्न पैरों की हरकतें और अभिनय नामक कई तरह के हाव-भाव, विभिन्न हाथ मुद्राओं का उपयोग, आँखों और चेहरे की मांसपेशियों का उपयोग करके भाव। भरतनाट्यम नाट्य शास्त्र और तमिल महाकाव्य शिलपत्तिकारम जैसे विभिन्न प्राचीन ग्रंथों से निकला है। सदीष्टम, जिसका नाम 1932 में भरतनाट्यम रखा गया, भारत की सबसे पुरानी शास्त्रीय नृत्य परंपरा है। भरतनाट्यम तमिलनाडु का राज्य नृत्य रूप है।



आपके पत्र



पंजाब नैशनल बैंक की तिमाही गृह पत्रिका "पीएनबी प्रतिभा" जनवरी-मार्च 2025 का अंक प्राप्त हुआ। वित्तीय समावेशन एवं सरकारी कारोबार विषय पर आधारित इस अंक का मुख्य आवरण पृष्ठ विषयानुरूप है जो इस विशेषांक को बखूबी परिभाषित करता है। पत्रिका में विशेषांक आधारित आलेख वित्तीय समावेशन एवं सरकारी कारोबार, वित्तीय समावेशन में हिंदी तथा अन्य भारतीय भाषाओं की भूमिका, 'लघु बचत योजनाएं', बैंकिंग में साइबर अपराध, 'जन-धन योजना' आदि बहुत विस्तार से हमारा ज्ञानवर्धन करते हैं। इस पत्रिका में प्रकाशित लेखों से पाठकों को वित्तीय समावेशन की जानकारी तो होगी ही, साथ ही बैंकिंग साइबर अपराध, जो कि वर्तमान समय में एक जटिल समस्या है, उसके बारे में भी जानकारी प्राप्त होगी। इसके साथ पत्रिका में प्रकाशित 'शिल्पा पटेल' की कविता 'नारी' भी नारी सशक्तिकरण पर समुचित प्रकाश डालती है। कुल मिलाकर आपकी पत्रिका हर दृष्टि से परिपूर्ण एवं जानकारी से भरपूर है। आशा करता हूँ कि भविष्य में भी आपकी पत्रिका से इसी प्रकार की ज्ञानवर्धक तथा बैंकिंग जगत की नवीन सूचनाएं प्राप्त होती रहेंगी। इस संग्रहणीय अंक के लिए पूरी संपादकीय टीम बधाई की पात्र है।

अगले अंक की शुभकामना सहित "पीएनबी प्रतिभा" की सफलता की कामना करते हैं।

सादर, सधन्यवाद।

भवदीय

(निखिलेश कुमार)

सहायक महाप्रबंधक (राजभाषा)



आपकी तिमाही पत्रिका "पीएनबी प्रतिभा" की प्रति हमें प्राप्त हुई। एतदर्थ हार्दिक धन्यवाद। 'पीएनबी प्रतिभा' पत्रिका के इस अंक में विभिन्न विषयों पर सामयिक लेखों को समाहित किया गया है। 'पीएनबी प्रतिभा' पत्रिका के इस अंक में प्रकाशित सृजनात्मक लेखों हेतु रचनाकारों को अंततः शुभकामनाएं एवं संपादक मण्डल को हार्दिक बधाई।

आगामी अंकों हेतु अशेष शुभकामनाएं!

भवदीय,

(डॉ. हेमलता)

मुख्य प्रबंधक-राजभाषा

यूको बैंक, राजभाषा विभाग, प्रधान कार्यालय



महोदय,

गत दिनों मैंने "पीएनबी प्रतिभा" राजभाषा की तिमाही गृह पत्रिका के अंक 64-04 को पढ़ा। पत्रिका के माध्यम से ई-ओटीएस, सफलता की कहानी और कबीर की माँ जैसे लेखों को मार्मिकता ने बरबस आकर्षित किया। पत्रिका की रचनात्मकता सराहनीय है। प्रबुद्ध रचनाकारों की रचनाओं के माध्यम से पाठकों को नई एवं रोचक जानकारियां निरंतर ऐसे ही प्राप्त होती रहें यही कामना है। आशा करता हूँ कि भविष्य में भी इसी प्रकार के रोचक और ज्ञानवर्धक प्रसंगों से पत्रिका अभिषिचित रहेगी। सभी रचनाकारों को साधुवाद एवं मंगलकामनाओं के साथ, आपका शुभेक्षु....

(शिरीष अवस्थी)

पूर्व वायुक्रमी

संप्रति- कनिष्ठ अनुवादक

प्रधान कार्यालय, दक्षिण मध्य रेलवे

सिकंदराबाद



प्रस्तुत अंक का विषयानुरूप है जो इस विशेषांक को बखूबी परिभाषित करता है। पत्रिका में प्रकाशित "आलेख नवाचार और सरकारी व्यवसाय: भारत के लिए रास्ता", 'विकसित भारत की आकांक्षाओं के लिए वित्तपोषण', 'वित्तीय समावेशन की महत्ता', 'वित्तीय समावेशन में हिंदी तथा अन्य भारतीय भाषाओं की भूमिका', 'जन-धन योजना' इत्यादि वित्तीय समावेशन एवं सरकारी कारोबार से जुड़े विविध पक्षों पर विस्तार से प्रकाश डालते हैं। आलेख 'अर्गनाइजेशन में साईकोलॉजिकल सेफ्टी', यात्रा वृत्त, कविताएं एवं पत्रिका में प्रकाशित विविध गतिविधियां पाठकों के लिए बहुत सामग्री उपलब्ध कराती हैं जिससे इस विषय पर सभी स्टाफ सदस्य लाभान्वित हो सकते हैं। साथ ही, इन आलेखों के माध्यम से स्टाफ सदस्य अपने ज्ञान को बढ़ा कर बैंकिंग में नियमों-विनियमों के अनुपालन में किसी चूक की संभावना को भी कम कर सकते हैं। अंक में प्रकाशित अन्य कविताएं एवं गतिविधियों के छापाचित्र भी पत्रिका को विविधतापूर्ण एवं संग्रहणीय बनाते हैं। सामयिक विषय चयन एवं उपयोगी अंक के प्रकाशन हेतु आपको एवं सम्पादकीय मंडल को बधाई एवं आगामी अंक हेतु ढेर सारी शुभकामनाएं।

सादर,

(सुनील कुमार चुध)

अंचल प्रबंधक एवं मुख्य महाप्रबंधक, हैदराबाद



हम आपके आभारी हैं कि पीएनबी प्रतिभा के पिछले अंक में हमारे बैंक की प्रतिक्रिया को जगह मिली।

आज के समय में आर्थिक और सामाजिक उन्नति के लिए वित्तीय समावेशन की आवश्यकता को देखते हुए यह विशेषांक ग्राहकों के लिए सुलभ स्रोत है। इस विशेषांक में नवाचार और सरकारी व्यवसाय, 'जन-धन योजना' और 'लघु बचत योजनाएं' जैसे आलेख उपयोगी और ज्ञानवर्धक हैं। इस पत्रिका की कविताएं और पुस्तक समीक्षा रोचक एवं पठनीय हैं। प्रादेशिक भाषा की रचना शीर्षक वाला आलेख लोगों को भारतीय भाषाओं से जोड़ने का काम करता है। तस्वीरों के जरिए आपने अपने बैंक की तमाम गतिविधियों को बहुत ही सुंदर रूप में प्रस्तुत किया है। तस्वीरें पत्रिका को और भी आकर्षक बनाती हैं। शुभकामनाओं सहित,

सादर, आपका

(सौरभ अरोड़ा)

मुख्य प्रबंधक, भारतीय निर्यात-आयात बैंक
प्रधान कार्यालय, मुंबई



वित्तीय समावेशन एवं सरकारी कारोबार विषय पर आधारित पत्रिका का आवरण पृष्ठ विषयानुरूप है एवं इस विशेषांक को पूर्णतः परिभाषित करता है। पत्रिका की साज-सज्जा एवं कलेवर भी अत्यंत सुंदर एवं मनोहारी है।

पत्रिका में संकलित समस्त रचनाएं विषयानुकूल, ज्ञानवर्धक, पठनीय एवं संग्रहणीय हैं। विशेषकर "विकसित भारत की आकांक्षाओं के लिए वित्तपोषण", "वित्तीय समावेशन में हिंदी तथा अन्य भारतीय भाषाओं की भूमिका", "बैंकिंग में साइबर अपराध और उनकी रोकथाम", "आर्गनाइजेशन में साईकोलॉजिकल सेफ्टी", "वित्तीय समावेशन एवं सरकारी कारोबार" विषयक आलेख और "हैं कौन" एवं "नारी" आदि रचनाएं अत्यंत प्रासंगिक एवं मर्मस्पर्शी हैं। साथ ही, पत्रिका में सम्मिलित विभिन्न कार्यालयीन गतिविधियों के चित्र तथा पुस्तक समीक्षा पत्रिका को शोभा बढ़ा रहे हैं। पत्रिका के सफल संपादन एवं प्रकाशन हेतु संपादक मंडल को हार्दिक बधाई एवं आगामी अंक हेतु अशेष शुभकामनाएं।

सादर धन्यवाद !

भवदीय,

(राजेश कुमार सिंह)

सहायक महाप्रबंधक (राजभाषा)



आपके बैंक की तिमाही गृह पत्रिका 'पीएनबी प्रतिभा-वित्तीय समावेशन एवं सरकारी कारोबार विशेषांक' का जनवरी-मार्च 2025 अंक प्राप्त करते हुए अति प्रसन्नता हुई। सर्वप्रथम पत्रिका के कुशल एवं सफल संपादन हेतु हमारी ओर से शुभकामनाएं एवं आभार स्वीकार करें। आपके बैंक के प्रतिभावान कार्मिकों को विभिन्न अंतरराष्ट्रीय एवं राष्ट्रीय स्तर पर खेल के क्षेत्र में प्राप्त सम्मानीय पुरस्कारों की प्राप्ति हेतु बहुत-बहुत बधाई। किसी भी संस्था को सक्रिय एवं जीवंत बनाए रखने में कार्मिकों का महत्वपूर्ण स्थान होता है और जब कार्मिकों को उनकी प्रतिभा के बल पर सम्मान प्राप्त होता है तो, संस्था भी गौरवान्वित होती है। पत्रिका का यह अंक विभिन्न सरकारी योजनाओं एवं उनकी अनिवार्यता का लेखों के माध्यम से विस्तार से ज्ञानवर्धन कर रहा है। वित्तीय समावेशन का लक्ष्य समाज में आर्थिक असमानता को कम करना और समावेशी विकास को बढ़ावा देना है। वित्तीय समावेशन से छोटे व्यवसायों को बढ़ने में मदद मिलती है, जिससे रोजगार के नए अवसर बनते हैं। पत्रिका के माध्यम से वित्तीय समावेशन पर आधारित लेख अत्यंत सारगर्भित हैं। इसके साथ ही पत्रिका में प्रकाशित कविताएं तथा कहानी भावपूर्ण एवं संवेदनात्मक हैं। 'पीएनबी प्रतिभा' पत्रिका के लगातार प्रकाशित होते विशेषांक बैंकिंग जगत में समसामयिक आर्थिक विषयों से पाठकों को अवगत कराते हैं, जोकि एक सराहनीय प्रयास है। पत्रिका के सफल संपादन के लिए संपूर्ण संपादकीय समूह को बहुत-बहुत बधाई एवं आगामी अंक हेतु शुभकामनाएं।

सादर,

(गजराज देवी सिंह ठाकुर)

महाप्रबंधक सह मुख्य राजभाषा अधिकारी

भावभीनी विदाई



श्री परेश कुमार दास, महाप्रबंधक की सेवानिवृत्ति पर पौधा भेंट कर उन्हें भावभीनी विदाई देते हुए श्री अशोक चंद्र, प्रबंध निदेशक एवं मुख्य कार्यपालक अधिकारी, कार्यपालक निदेशकगण, श्री बी.पी. महापात्र, श्री डी. सुरेन्द्रन। साथ में हैं; श्री परेश कुमार दास के परिजन।



श्री सुरेन्द्र कुमार वर्मा, महाप्रबंधक की सेवानिवृत्ति पर पौधा भेंट कर उन्हें भावभीनी विदाई देते हुए श्री अशोक चंद्र, प्रबंध निदेशक एवं मुख्य कार्यपालक अधिकारी, श्री एम. परमशिवम, कार्यपालक निदेशक। साथ में हैं; श्री सुरेन्द्र कुमार वर्मा के परिजन।

पीएनबी-ग्रामीण कृषि वित्त को सशक्त बनाते हुए

मेगा कृषि आउटरीच कार्यक्रम

11 जुलाई, 2025

कृषि अवसंरचना कोष (AIF)



₹ 2 करोड़ तक के ऋण पर 3% व्याज अनुदान
CGTMSE योजना के अंतर्गत
₹ 2 करोड़ तक की क्रेडिट गारंटी
25 परियोजनाओं तक ₹ 2 करोड़ प्रति इकाई

स्वयं सहायता समूह (SHG)



डिजिटल SHG प्लेटफॉर्म
₹ 10 लाख तक की ऋण राशि के लिए कोई संपार्श्विक आवश्यकता नहीं
3 लाख के बकाया ऋण पर 7% का रियायती व्याज दर
सरलीकृत आवेदन | न्यूनतम दस्तावेजीकरण
कोई मार्जिन आवश्यकता नहीं

पीएनबी कोल्डचेयर सुरक्षित योजना



न्यूनतम संपार्श्विक आवश्यकताएँ 15% से शुरू
न्यूनतम मार्जिन आवश्यकताएँ 10% से शुरू
न्यूनतम व्याज दर
शून्य सेवा प्रभार (अधिग्रहण)

पीएनबी भंडारण योजना



भौतिक गोदाम रसीदों (WHR) के बंधक पर वित्तपोषण
प्रतिस्पर्धात्मक व्याज दर
न्यूनतम मार्जिन
संपार्श्विक प्रतिभूति: शून्य

किसान समृद्धि योजना (केसीसी)



कृषि एवं संबद्ध गतिविधियों/ग्रामीण आवास/उपभोग आवश्यकताओं के लिए वित्तपोषण
अधिकतम सीमा ₹ 10 करोड़
शून्य मार्जिन (कार्यशील पूंजी)
9 वर्ष तक की चुकोती अवधि (सावधि ऋण)
आकर्षक व्याज दर

प्रधानमंत्री



किसान उर्जा सुरक्षा एवं उत्पादन महाअभियान (पीएम कुसुम) योजना
विकेन्द्रीकृत भूमि/स्टिल्ट माउंटेड ग्रिड-से जुड़ी सौर ऊर्जा संयंत्र स्थापित करना
व्याज अनुदान लाभ
CFA/SFA 30% या उससे अधिक
न्यूनतम मार्जिन आवश्यकता

पीएनबी स्वर्णिम

एग्रीकल्चरल गोल्ड ऋण योजना

डिजिटल गोल्ड ऋण के लिए सहज प्रक्रिया
आकर्षक निवेश पर लाभ | न्यूनतम दस्तावेज़



प्रधानमंत्री सूक्ष्म रवाय प्रसंस्करण उद्यमों का औपचारिकरण (PMFME)



पात्र परियोजना लागत का 35% तक ऋण-सम्बद्ध पूंजी अनुदान।
विपणन, ब्रांडिंग, साझा बुनियादी ढांचा क्षमता निर्माण और प्रशिक्षण के लिए सहायता
एसएचजी, एफपीओएस और उत्पादक सहकारी समितियों को सहायक प्रदान करना।

हमें फॉलो करें: www.pnbindia.in | टोल फ्री नम्बर 1800-1800 & 1800-2021 | 1800 180 8888 पर मिस्ड कॉल दें