बॉबमैत्री
Bobmaitri

अक्तूबर - दिसम्बर • October - December 2019

शिक्षण एवं विकास

विशेषांक

55 Years of Continuous Learning & Development...

गृह पत्रिका House Journal

Bank partners with Edelweiss Housing for Co-Lending on Home Loans

Our Bank announced a strategic agreement with Edelweiss Housing Finance Limited (EHFL) for co-lending of home loans to self-employed entrepreneurs and salaried class of customers. The agreement was signed by our Executive Director Shri Vikramaditya Singh Khichi and EHFL CEO, Shri Rajat Avasthi in presence of our Executive Director Shri Murali Ramaswamy and other officials. This partnership aims to create a conducive lending environment for home-loan seekers.

बैंक ने दिया सुश्री श्वेता सिंह को महाराजा सयाजीराव भाषा सम्मान

बैंक की महाराजा सयाजीराव भाषा सम्मान योजना के तहत वर्ष 2019 का सम्मान 'आज तक' न्यूज़ चैनल की सुप्रसिद्ध एंकर एवं कार्यकारी संपादक सुश्री श्वेता सिंह को प्रदान किया गया. यह सम्मान दिनांक 30.11.2019 को कॉर्पोरेट कार्यालय में आयोजित वार्षिक राजभाषा समारोह के दौरान प्रदान किया गया. कार्यपालक निदेशक श्री शांतिलाल जैन एवं श्री विक्रमादित्य सिंह खीची ने बैंक के अन्य वरिष्ठ कार्यपालकों की उपस्थिति में सुश्री श्वेता सिंह को प्रशस्तिफलक एवं चेक प्रदान किया. इस अवसर पर विभिन्न प्रतियोगिताओं के विजेताओं तथा मेधावी विद्यार्थियों को भी सम्मानित किया गया.

Bank receives 'Global-Lowest Gross Fraud (Issuer)' Award

Our Bank received the 'Global - Lowest Gross Fraud (Issuer)' Award by Visa at the Global Service Quality Awards 2018 for highest reduction in gross fraud rates. Our Executive Directors Shri Murali Ramaswami and Shri S L Jain were felicitated by Shri Vaibhav Taranekar, Head - Client Services, India & South Asia of Visa. The award was conferred upon for the period October 2017 to September 2018.

संजीव चड्ढा / Sanjiv Chadha
प्रबंध निदेशक एवं मुख्य कार्यपालक अधिकारी का संदेश
Managing Director & Chief Executive Officer's Message

प्रिय साथियो,

बॉबमैत्री के इस अंक के माध्यम से आप सभी से अपने विचार साझा करने पर मुझे अत्यंत प्रसन्नता हो रही है. चूंकि आपसे जुड़ने का यह पहला अवसर है, अतः मैं उन मार्गदर्शी सिद्धांतों का पुनः उल्लेख करना उचित समझा जिनके बारे में मैंने बात की थी और जो बैंक की समृद्ध परंपरा तथा हमारे संस्थापकों की विरासत का हिस्सा रहे हैं. जब हम इक्कीसवीं सदी के तीसरे दशक में प्रवेश कर रहे हैं, ये सिद्धांत बैंक के भविष्य के लिए मार्ग प्रशस्त करने में सहायक होंगे.

आज हम एक देश के रूप में और एक बैंक के रूप में भी एक ऐतिहासिक और महत्वपूर्ण मोड़ पर हैं. हमारे समक्ष अर्थव्यवस्था, कृषि, उद्योग, व्यापार और अपने निजी जीवन आदि से संबंधित विभिन्न चुनौतियां हैं, लेकिन इसके साथ ही हमारे लिए बड़े अवसर भी विद्यमान हैं.

इस 21वीं सदी में भारत के लिए अप्रतिम अवसर विद्यमान हैं. इसी प्रकार भविष्य के बैंक ऑफ़ बड़ौदा के निर्माण के लिए आज एक महान अवसर उपलब्ध है. तो इस भविष्य का निर्माण किस प्रकार होगा? भविष्य के लिए बैंक ऑफ़ बड़ौदा के आधार स्तंभ क्या होंगे? निःसंदेह, यह व्यवसाय होगा, यह अग्रिम होगा, यह डिपॉज़िट होगा, यह मुनाफा होगा, लेकिन अंततः संस्थाएं मूल्यों पर आधारित होती हैं. अतः, हम सभी को अपने उन महान मूल्यों को याद रखना होगा, जिन पर इस संस्थान को खड़ा किया गया है जो अगले कुछ वर्षों में हमें बेहतर स्थिति में पहुँचाने में सहायक होंगे.

अतः पहला महत्वपूर्ण मूल्य जो हमें सदैव याद रखना चाहिए, वह है हमारे ग्राहकों के प्रति निर्बाध और स्पष्ट प्रतिबद्धता, ग्राहक सेवा और ग्राहक मूल्यों का ध्यान रखना. ग्राहकों के बिना हमारा अस्तित्व नहीं है. बैंक ऑफ़ बड़ौदा के आकार और शाखाओं की संख्या, जमाराशियों और ऋण पोर्टफोलिओ के आधार पर हम दूसरा स्थान स्वीकार कर सकते हैं लेकिन हम ग्राहक सेवा के मामले में दूसरे स्थान पर रहना कभी स्वीकार नहीं कर सकते. हम जब स्वयं की और अपनी सबसे अच्छी शाखा के संबंध में मूल्यांकन करते हैं तो हम न केवल शाखा की जमाराशियों और अग्रिमों, व्यवसाय वृद्धि, लाभ आदि के क्षेत्र में कार्यनिष्पादन का संज्ञान लेंगे बल्कि इन सब से पहले हम यह देखेंगे कि वह कौन सी शाखा है जो सबसे अच्छी ग्राहक सेवा देती है. जब हम स्टाफ सदस्यों और वस्तुतः स्वयं का मूल्यांकन करें तो कारोबार में अपने कार्यनिष्पादन का मूल्यांकन करने से पहले हमें अपने ग्राहक सेवा की गुणवत्ता को देखना चाहिए. अतः बैंक ऑफ़ बड़ौदा की पहली प्राथमिकता हमेशा सर्वश्रेष्ठ ग्राहक सेवा होनी चाहिए.

दूसरा, हमें यह कभी नहीं भूलना चाहिए कि हम एक सार्वजनिक क्षेत्र के बैंक हैं और यह देश हमारा है. प्रायः जब हम अपने काम में व्यस्त होते हैं और महत्वपूर्ण व्यवसाय करते हैं, तो ऐसा लग सकता है कि वित्तीय समावेशन और प्राथमिकता प्राप्त क्षेत्र से संबंधित कार्य करने में हमारे द्वारा दिया जाने वाला समय हमारे अन्य अधिक महत्वपूर्ण काम करने में हस्तक्षेप कर रहा है. लेकिन ऐसा कभी नहीं हो सकता. हम आज बैंक ऑफ़ बड़ौदा के रूप में स्थापित हैं क्योंकि हम सार्वजनिक क्षेत्र के बैंक हैं. आज हमारा अस्तित्व इसलिए है कि हम अपने राष्ट्र के व्यापक विकास के लिए प्रतिबद्ध हैं. अतः, जैसा कि हम इस महान संस्थान के निर्माण के लिए मिलकर काम करते हैं, हमें हमेशा इस बात के लिए सचेत रहना चाहिए कि अपने ग्राहकों के प्रति जिम्मेदारी के साथ–साथ हमारी सबसे बड़ी जिम्मेदारी हमारे देश का निर्माण करना है.

Dear Friends,

It is a great pleasure to be able to communicate with you through the pages of BOBMAITRI. As it is the first time, I thought it appropriate to articulate again the guiding principles that I spoke about and which have been part of the Bank's rich tradition, the legacy of our founders and which can be beacons as we craft a path for the Bank's future in the third decade of the twenty first century.

Today we are poised at a critical juncture in our history as a country and as a Bank too, we have many challenges - challenges in the economy, challenges in agriculture, in industry, in trade and also in our personal lives, but equally, there are great opportunities.

There is an unparalleled opportunity for India of the 21st Century. Similarly, there is a great opportunity today to build Bank of Baroda of tomorrow. So what will this future be built on? What will be the building blocks for Bank of Baroda for tomorrow? Of course it will be business, it will be advance, it will be deposits, it will be profits, but ultimately institutions are built on values. We must, therefore, remind ourselves of the great values on which this institution has been built which will stand us in good stead in the next few years.

So the first great value, that we must always remind ourselves is an unstinted and unambiguous commitment to our customers, customer service and customer value proposition. We would not be here but for our customers. So, as Bank of Baroda, while we can accept being No.2 in terms of size and number of branches, in deposits and in loans, we will never accept that we will be second to anybody in terms of customer service. When we evaluate ourselves, when we look at our branches, and assess which is our best branch, we will not only look at performance in terms of deposits and advances, in terms of growth, in terms of profits, but before everything else, we will see which the branch which gives the best customer service is. When we look at staff members, indeed when we look at ourselves, again before we evaluate our performance in terms of business, we must see the quality of service to our customers. So the first priority for Bank of Baroda must always be to be the best in customer service.

Number two, we should never forget that we are a public sector bank and we belong to this country. Very often when we are busy in our work, doing important business, it may seem that demands on our time relating to financial inclusion and priority sector are interfering with our doing more important things. But that can never be. We are today Bank of Baroda because we are a public sector bank and we exist today because we are committed to the broad development of our nation. Therefore, as we work together to build this great institution, we must always be conscious that along with our responsibility to our customers, our greatest responsibility is building our country.

तीसरा, यानी मेरे अनुसार तीसरा आधार स्तंभ हमारे कर्मचारी और स्टाफ सदस्य हैं क्योंकि वे सबसे महत्वपूर्ण और अपरिहार्य हितधारक हैं. हम अपने देश और अपने ग्राहकों की सेवा तब तक नहीं कर सकते जब तक कि हमारे स्टाफ सदस्य ऐसे माहौल में काम नहीं करते, जो उन्हें अपने स्वयं के व्यक्तिगत विकास के लिए अनुकूल लगता हो, जहां वे हर सुबह उत्साहपूर्ण सेवा के लिए आयें, जहां वे सम्मान के साथ काम कर सकें और बेहतर काम कर सकें. अतः मेरा यह प्रयास होगा कि मैं आप सभी के सहयोग से हम सभी के लिए शिक्षण और विकास के अवसर सुनिश्चित करूँ क्योंकि यह एक ऐसी संस्था है जो ज्ञान को महत्व देती है, हमारी पूरी क्षमता को विकसित करने, सेवा करने और सर्वोत्तम कार्य वातावरण में पूर्ण संतुष्टि प्राप्त करने के अवसर प्रदान करती है.

चौथा, जैसा कि मैंने पहले उल्लेख किया है, देश के लिए मौजूदा समय बेहद कठिन है. आर्थिक विकास धीमा हो रहा है और मुख्यतः ऋण वृद्धि धीमी हो गई है. साथ ही, हम सभी जानते हैं कि ऋण वृद्धि पर ही आर्थिक विकास निर्भर है और ऋण वृद्धि का प्रभाव विकास का महत्वपूर्ण इंजन है. बैंक ऑफ़ बड़ौदा को अर्थव्यवस्था के पुनरुत्थान और आर्थिक विकास में अपनी भूमिका निभानी चाहिए. ऐसे आंकड़े हैं जो यह दर्शाते हैं कि यद्यपि सार्वजनिक क्षेत्र के बैंकों के पास 60% से अधिक जमा राशियाँ हैं लेकिन विकासशील ऋण वृद्धि के संदर्भ में उनका योगदान अत्यंत कम है. यदि सार्वजनिक क्षेत्र के बैंक ऋण की वृद्धि में योगदान नहीं कर सकते हैं तो हम अर्थव्यवस्था और राष्ट्र पर बोझ होंगे. हम सभी को एक साथ समन्वय करना चाहिए और देखना चाहिए कि हम बड़े पैमाने पर गुणवत्तापूर्ण ऋण का आर्थिक उत्तरदायित्व लेने के लिए अपनी क्षमता कैसे विकसित कर सकते हैं. मेरा मानना है कि यदि हम समय पर ग्राहकों की अपेक्षाओं को पूरा कर सकें तो अच्छे और गुणवत्तापूर्ण व्यवसाय के अवसरों की कोई कमी नहीं है.

लेकिन अंततः व्यवसाय तभी बनाए रखा जा सकता है जब वह लाभदायक हो. हमें केवल लाभांश का भुगतान करने के लिए लाभदायक होने की आवश्यकता नहीं है, हालांकि यह भी निःसंदेह महत्वपूर्ण है. लेकिन इससे भी अधिक हमें विकास के लिए पूंजी जुटाने हेतु लाभदायक होना आवश्यक है और यह सुनिश्चित करने की आवश्यकता है कि हम नियमित रूप से अपने ग्राहकों को सेवा प्रदान करें. हमने कई संस्थानों को देखा है जिनके पास ग्राहक और लोक सद्भावना थी लेकिन वे केवल इसलिए पीछे छूट गए कि वे लाभदायक नहीं थे. अतः पांचवे आधार स्तंभ को हमें कभी भी नजरअंदाज नहीं करना चाहिए, क्योंकि हम व्यापार करते हैं और हमें लाभदायक होना चाहिए.

यह सुनिश्चित करने के लिए कि हमारी लाभप्रदता स्थिर है हमें आश्वस्त होना होगा कि हमारा जोखिम प्रबंधन सुदृढ़ है. आखिरकार बैंक जोखिम प्रबंधक के अलावा कुछ भी नहीं है. हमें किसी जमाकर्ता से धन इसलिए प्राप्त होता है क्योंकि जमाकर्ता अपने घर में धन रखने के जोखिम का प्रबंधन नहीं कर सकता. उस धन को लूटा जा सकता है और इसीलिए वह पैसा हमारे पास जमा कराता है क्योंकि हम उस पैसे को अधिक सुरक्षित रख सकते हैं. अवश्य ही कोई जमाकर्ता ब्याज कमाने के लिए किसी उद्यमी को पैसे उधार दे सकता है लेकिन वहां उसे पैसे वापस नहीं होने का जोखिम होगा. जमाकर्ता पैसा उधार देने, आय अर्जित करने, जमा पर ब्याज के रूप में आय का हिस्सा साझा करने और साथ ही जब भी उसे धन की आवश्यकता होती है तो जमा राशि वापस लेने के लिए हम पर निर्भर रहता है. लेकिन सही उधारकर्ता चुनना, खाते की निगरानी करना और अपने पैसे वापस लेना एक मुश्किल काम है. केवल एक खराब ऋण खाता ही हमारे 100 अच्छे ऋण खातों से प्राप्त लाभ को समाप्त कर देता है. इन जोखिमों को प्रबंधित करने के साथ–साथ कई अन्य जोखिमों को भी अच्छी तरह से निभाना और उन्हें अपने प्रतिद्वंद्वियों से बेहतर तरीके से प्रबंधित करना हमारी मुख्य क्षमता होनी चाहिए. इसलिए जोखिम प्रबंधन हमारा छठा आधार स्तम्भ होना चाहिए. हम सबसे अच्छे

Number three, the third building block, to my mind is our employees and our staff members as they are most important and indispensable stake holders. We cannot serve our country, we cannot serve our customers unless our staff members work in an environment which they find conducive to their own personal growth, where they come in the morning and look forward to the working day, where they can work with dignity and they can work to do good. So it will be my endeavour, along with all of you, to make sure that all of us have opportunities to learn and grow in an institution that values knowledge, opportunities to develop our full potential, opportunities to serve and find fulfilment in the best possible work environment.

Fourth, as I mentioned earlier, it's a difficult time for the country. Economic growth has slowed down and particularly loan growth has slowed down. Equally, we are all conscious that economic growth is built upon the growth of credit and that the credit multiplier effect is a very powerful engine of growth. Bank of Baroda must play its part in the resurgence of the economy and reigniting economic growth. There are statistics which show that although public sector banks account for more than 60% of deposits but in terms of incremental loan growth, their contribution is far less. If public sector banks cannot contribute to the growth of loans then we will be a burden on the economy, will be a burden on the nation. We must all come together and see how we can build our capacity to underwrite quality credit at scale and I do believe that there is no shortage of opportunities to do good, quality business if we can deliver to customer expectations and on time.

But business can ultimately be sustained only if it is profitable. We don't need to be profitable merely to pay dividends, which is of course important. But even more than that we need to be profitable for generating capital for growth and to ensure that we are there to serve our customers tomorrow and the day after. We have seen many institutions which had customers and public goodwill but have simply withered away because they were not profitable. So the fifth building block we should never never loose sight of, is that while we do business, we must be profitable.

To ensure that our profitability is sustainable we need to make sure that our risk management is of the first order. At the end of the day a bank is nothing but a manager of risk. When we receive money from a depositor, it is because the depositor cannot manage the risk of keeping the money in his house. He could be robbed and that's why he places the money with us because we can keep the money more secure. Of course the depositor could lend the money to an entrepreneur to earn interest but then again there would be the risk of the money not being returned. The depositor depends on us to lend the money, earn an income, share a part of the income as interest on the deposit as well as return the deposit whenever the money is needed. But choosing the right borrower, monitoring the account and getting our money back is a difficult task and it takes only one bad loan to wipe away the profits that you make on a 100 good loans. It has to be our core competence to manage these risk as well as many other risks well and manage them better than our competitors. So Risk Management has to be our sixth building block and we are resolved to invest in the best

लोगों, प्रौद्योगिकी, प्रक्रियाओं और प्रणालियों में निवेश करने के लिए संकल्पित हैं ताकि यह हमारे बैंक के लिए एक प्रतिस्पर्धात्मक लाभ बन जाए.

विकास के लिए यह आवश्यक है कि हमारा उत्पाद पोर्टफोलियो यथासंभव बड़ा और व्यापक हो और हमारे प्रतिस्पर्धियों से मेल खाता हो. यह और भी महत्वपूर्ण है कि हमारा उत्पाद सरल और समझने में आसान हो. यह अक्सर कहा जाता है कि भारत 19वीं, 20वीं और 21वीं शताब्दी में एक साथ रह रहा है, अतः यह आवश्यक है कि हमारे उत्पाद सभी के लिए सुलभ हों. हमारे उत्पाद पारदर्शी होने चाहिए, इनमें किसी प्रकार का फाइन प्रिंट नहीं होना चाहिए और इसे विश्वसनीय होना चाहिए. सरल, पारदर्शी और सुलभ उत्पाद हमारा सातवां आधार स्तंभ होंगे.

आठवां आधार स्तम्भ तकनीक है. वास्तव में आप कह सकते हैं कि बैंक एक प्रौद्योगिकी कंपनी है जो बैंकिंग करती है. जब तक आप अच्छी तरह से तकनीक का उपयोग करना नहीं सीखते, तब तक आप बैंक नहीं बन सकते. लेकिन जब हम प्रौद्योगिकी का उपयोग करते हैं, प्रौद्योगिकी के विकल्पों का मूल्यांकन करते हैं तो हमें इसका मूल्यांकन हमेशा उपयुक्तता के दृष्टिकोण से करना चाहिए. हम जटिल प्रौद्योगिकी की खातिर जटिल प्रौद्योगिकी नहीं अपनाएंगे. हमारे लिए यह सवाल हमेशा रहेगा कि क्या ग्राहक सेवा देने के मामले में यह तकनीक बेहतर है? क्या यह तकनीक हमें बेहतर जोखिम के संदर्भ में बेहतर निर्णय लेने में मदद करती है? क्या यह तकनीक हमें लागत को कम करने में मदद करती है? यदि यह इनमें से कुछ भी नहीं करती है तो उस पर धन खर्च करना उचित नहीं है. हम प्रौद्योगिकी में निवेश करेंगे लेकिन हमेशा इसके अंतिम उपयोग और अंतिम उपयोगकर्ता को सबसे आगे रखेंगे.

हमारा नौवां आधार स्तम्भ पर्यावरण, सामाजिक और कॉर्पोरेट गवर्नेंस से संबंधित उच्चतम ईएसजी मानकों के प्रति प्रतिबद्धता के माध्यम से स्थायित्व स्थापित करना है. ईएसजी भविष्य के बैंक के निर्माण की आधारशिला है, इसलिए जब हम इस बैंक का निर्माण कर रहे हैं तो हमें यह सुनिश्चित करना चाहिए कि हम अपने पर्यावरण संबंधी प्रभावों, अपने सामाजिक दायित्वों, विविधता और विशेष रूप से लिंग विविधता के प्रति सचेत हों. हालांकि, एक निगम और एक वित्तीय संस्थान के रूप में ईएसजी का 'जी', अर्थात् गवर्नेंस विशेष रूप से प्रमुख है. हमने भारत के साथ–साथ वैश्विक स्तर पर वित्तीय क्षेत्र में गवर्नेंस के तहत बहुत बड़ी खामियां देखी है. इसलिए जब हम अपने बैंक का निर्माण करते हैं तो इसे मजबूत नीतियों और प्रक्रियाओं के आधार पर बनाया जाना चाहिए, केवल किसी व्यक्ति के निर्णय के आधार पर नहीं – यही तो गवर्नेंस है.

और वह मूल्य, जो हमारा दसवां और अंतिम आधार स्तम्भ है, वह यह है कि जहां बैंक ऑफ़ बड़ौदा हमेशा से खड़ा रहा है, उसका आधार नैतिकता और पारदर्शिता रही है. हमारे सभी क्रियाकलापों का यही केंद्र है. हम हमेशा यह मान सकते हैं कि हमारे पास ज्ञान और कौशल की कमी है क्योंकि हम सीख सकते हैं, हम हमेशा स्वीकार कर सकते हैं कि हमारे पास अनुभव नहीं है क्योंकि हम अनुभव प्राप्त कर सकते हैं, लेकिन हम खुद के लिए यह स्वीकार नहीं कर सकते कि हम नैतिकता की दृष्टि से कमजोर हैं. इसलिए एक ओर तो हम अपने सहयोगियों को और अधिक कुशल बनने में उन्हें समर्थन प्रदान करेंगे और उन्हें अधिक अनुभवी बनने में सहयोग प्रदान करेंगे, वहीं नैतिकता के मामले में किसी भी कमी के लिए शून्य सहनशीलता नीति अपनाएंगे, क्योंकि यह न केवल हमें प्रभावित करती है बल्कि यह हमारे ब्रांड और उन मूल्यों को प्रभावित करती है जिस पर ब्रांड टिकी है.

यह कठिन समय हैं लेकिन ये दस आधार स्तम्भ हमेशा उज्ज्वल बने रहेंगे और हमें हमारी यात्रा में मार्गदर्शन प्रदान करेंगे.

शुभकामनाओं सहित.

(संजीव चड्ढा)

people, technology, processes and systems so that it becomes a competitive advantage for the bank.

In order to grow, while it is important that our product portfolio is as broad and comprehensive as possible and matches our competitors, it is even more important that our products are simple and easy to understand. It is often said that India lives simultaneously in the 19th, 20th and 21st centuries so our products need to be designed to be accessible to everybody. Our products also must be transparent; there should be no fine print and should build trust. Simple, transparent and accessible products will be our seventh building block.

The eighth building block is technology. In fact, you can argue that a Bank is a technology company which does banking. So you cannot be a Bank unless you learn to use technology well. But when we use technology, when we evaluate technology choices, we must always evaluate it from the viewpoint of appropriateness. We would not wish to get into sophisticated technology for the sake of sophisticated technology. The question for us always will be whether this technology is better in terms of giving customer service? Does this technology help us take better risk decisions? Does this technology help us to reduce costs? If it does none of these it is not the worth of money we spend on it. We will make investments in technology but always keeping end use and the end user in the forefront.

The ninth building block will be sustainability through a commitment to the highest ESG standards – relating to environment, social and corporate governance. ESG is the foundation stone of building a bank for the future, so while we build this bank we must make sure that we are conscious of our environment impact; of our social obligations, of diversity and particularly gender diversity. However, as a corporation and a financial institution the G of ESG, governance is particularly salient. We have witnessed the high cost of weaknesses in governance in the financial sector, globally as well as in India. So when we build our Bank it must be built on the basis of the sound policies and processes and not merely on the basis of the judgement of any individual - that is what governance is all about.

And the one value, which is our tenth and last building block, which must be front and centre of everything that we do, a value that Bank of Baroda has always stood for, is ethics and transparency. We can always accept that we lack knowledge and skills because we can learn, we can always accept that we don't have experience because we can gain experience, but we cannot accept of ourselves that we are less than ethical. Therefore, while we will support our colleagues to become more skilful, we will support our colleagues to become more experienced, but we will have zero tolerance for any lack of ethics because that not only impacts us, it impacts our brand and the values on which the brand has been built.

These are difficult times but these ten beacons will always shine bright and guide us on our journey.

With best wishes.

(Sanjiv Chadha)

संपादक मंडल Editorial Board

कार्यकारी संपादक/Executive Editor
रोशन शर्मा Roshan Sharma

विषय–वस्तु प्रबंधन टीम
Content Management Team
ओ. के. कौल O. K. Kaul
संजय कुमार Sanjay Kumar
राधाकांत माथुर Radhakant Mathur
के. बी. गुप्ता K. B. Gupta
के. जी. गोयल K. G. Goyal
समीर नारंग Sameer Narang
शैलेन्द्र सिंह Shailendra Singh

संपादक/Editor
पुनीत कुमार मिश्र Punit Kumar Mishra

सहायक संपादक/Assistant Editor
महीपाल चौहान Mahipal Chauhan

सहयोग/Associate
बिक्रम सिंह Bikram Singh

अंचल संवाददाता–Zonal Correspondents

नई दिल्ली	New Delhi	मोनिका सिंह
मुंबई	Mumbai	रेश्मा जलगांवकर
अहमदाबाद	Ahmedabad	वंदना जैन
बड़ौदा	Baroda	अमर साव
जयपुर	Jaipur	प्रीति राउत
लखनऊ	Lucknow	दिनेश मित्तल
कोलकाता	Kolkata	डॉ कियाम बेमबेम देवी
पटना	Patna	चंदन वर्मा
भोपाल	Bhopal	सोमेन्द्र यादव
चेन्नै	Chennai	गौरी वी एम
बेंगलुरू	Bengaluru	पद्मसुधा सी एस
पुणे	Pune	अनुमिता सिंह
मेरठ	Meerut	अमित चौधरी
चंड़ीगढ़	Chandigarh	डॉ. स्वाती ठाकुर
राजकोट	Rajkot	चन्द्रवीर सिंह राठौड़
मेंगलुरु	Mangaluru	राजेश्वरी पी
हैदराबाद	Hyderabad	जगदीश प्रसाद

बैंक ऑफ़ बड़ौदा के लिए **पुनीत कुमार मिश्र, सहायक महाप्रबंधक (राजभाषा एवं संसदीय समिति)** द्वारा प्रधान कार्यालय, बड़ौदा भवन, आर सी दत्त रोड, अलकापुरी, बड़ौदा – 390007 से संपादित एवं प्रकाशित.

फोन नं. – 0265 2316581, ई-मेल : bobmaitri@bankofbaroda.com

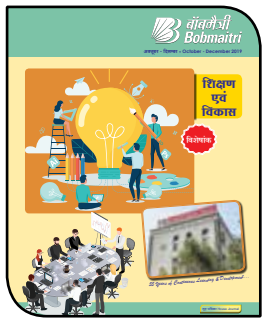
Edited and published by **Punit Kumar Mishra, Assistant General Manager (Official Language & Parliamentary Committee)** for Bank of Baroda at Head Office, Baroda Bhavan, R C Dutt Road, Alkapuri, Baroda – 390007.

Phone No. – 0265 2316581,

E-mail : bobmaitri@bankofbaroda.com

इस अंक में Contents

अक्तूबर - दिसम्बर • October - December 2019



03	प्रबंध निदेशक एवं मुख्य कार्यपालक अधिकारी का संदेश
07	कार्यकारी संपादक की कलम से
08	Life Cycle Based Training
10	Management by Mobile
12	साक्षात्कार – श्वेता सिंह, वरिष्ठ पत्रकार
14	AI and Robotics in Learning and Development
16	Training System & Structure
18	प्रशिक्षण : सेवा नियुक्ति से सेवानिवृत्ति तक
19	Running that Extra Mile
24	Benefits of Training to the Organisation
26	Learner as a Customer
28	प्रशिक्षण और विकास नीति
32	Learning Management System In Banking
34	"Micro Learning" Backbone of Learning & Development
40	Baroda Tube and Baroda Radio
46	Interview : K P Singh, General Manager–CC (Retd.)
48	National Pension System (NPS)
50	बैंकों में जोखिम प्रबंधन के नये आयाम
54	जाइरो घाटी अरुणाचल प्रदेश : प्रकृति की अमूल्य धरोहर
60	Some of the major Mistakes in Personal Financial Management
63	साक्षात्कार– डॉ. जवाहर कर्नावट, महाप्रबंधक (सेवानिवृत्त)
64	पदोन्नतियां

बॉबमैत्री, बैंक ऑफ़ बड़ौदा के सभी कर्मचारियों में निःशुल्क वितरण के लिये जारी की जाती है. इसमें व्यक्त विचारों से बैंक का सहमत होना आवश्यक नहीं है.

BOBMAITRI is issued for free distribution to all employees of Bank of Baroda. The views expressed in it do not necessarily represent those of the Bank.

रूपांकन एवं मुद्रण : सॅप प्रिंट सोल्युशन्स प्रा. लि., 28, लक्ष्मी इंडस्ट्रीयल इस्टेट, एस.एन. पथ, लोअर परेल (प), मुंबई – 400 013, महाराष्ट्र, भारत.

Designed & printed at SAP Print Solutions Pvt. Ltd., 28, Lakshmi Industrial Estate, S. N. Path, Lower Parel (W), Mumbai-400 013. Maharashtra, India.

कार्यकारी संपादक की कलम से/The Executive Editor Speaks

रोशन शर्मा, कार्यकारी संपादक । Roshan Sharma, Executive Editor

प्रिय पाठको,

बैंक की गृह पत्रिका बॉबमैत्री' का नवीनतम अंक प्रस्तुत करते हुए मुझे प्रसन्नता हो रही है. 'बॉबमैत्री' के 'अनुपालन विशेषांक' और ऐतिहासिक अंक 'समामेलन विशेषांक' के प्रकाशन के बाद हमारी बड़ौदा एपेक्स अकादमी के 55 वर्ष पूर्ण होने पर पत्रिका का यह अंक पठन–पाठन और प्रशिक्षण पर केन्द्रित है, अत: इस अंक को 'शिक्षण एवं विकास विशेषांक' के रूप में प्रकाशित किया जा रहा है.

वित्तीय वर्ष की अंतिम तिमाही चल रही है जो व्यावसायिक दृष्टि से हम सभी के लिए बहुत महत्त्वपूर्ण है. हम सभी के समक्ष हर क्षेत्र में अपेक्षित लक्ष्यों को प्राप्त करने की बड़ी चुनौती है. चूंकि वर्तमान में बैंकिंग उद्योग एनपीए, ऋण जोखिम, पूंजी पर्याप्तता, तकनीकी जोखिम जैसी बड़ी समस्याओं से एक साथ जूझ रहा है और इन चुनौतियों का सामना करना अपेक्षाकृत कठिन हो रहा है. अत: मौजूदा दौर में हमें ऐसी बैंकिंग सेवा प्रदान करनी है जो देश में हो रहे परिवर्तनों के साथ अच्छी तरह समन्वय कर सके. अपनी त्वरित और सर्वश्रेष्ठ ग्राहक सेवा के बल पर ही हम अपने लक्ष्यों को हासिल करने में सफल हो सकेंगे.

बॉबमैत्री के इस अंक में हमने तिमाही के दौरान बैंक द्वारा किए गए विभिन्न टाई–अप के साथ–साथ बैंक के तिमाही परिणामों के प्रमुख अंश भी प्रकाशित किए हैं. पत्रिका में 'शिक्षण एवं विकास' से संबंधित सम–सामयिक विषयों को शामिल किया गया है जो हमारे पाठकों के लिए प्रासंगिक होंगे. हमने श्री पंकज जानी का आलेख **'Life cycle Based Training'** प्रकाशित किया है जो पाठकों को प्रशिक्षण के महत्व के बारे में जानकारी प्रदान करेगा. इस अंक में प्रकाशित महाप्रबंधक–सीसी श्री ओ के कौल का आलेख **'Management by Mobile'** भी वर्तमान डिजिटल युग में अत्यंत प्रासंगिक है. साथ ही, सुश्री रीति जानी का आलेख **'AI and Robotics in Learning and Development'** भी हमारे पाठकों के लिए उपयोगी होगा. इस अंक में प्रकाशित आज तक न्यूज चैनल की सुप्रसिद्ध एंकर एवं कार्यकारी संपादक सुश्री श्वेता सिंह का साक्षात्कार विशेष रूप से हमारे युवा बड़ौदियनों के लिए प्रेरणास्पद सिद्ध होगा. पत्रिका में **'Baroda Tube & Baroda Radio', 'बैंकों में जोखिम प्रबंधन के नए आयाम'** तथा **'National Pension System'** जैसे अन्य महत्त्वपूर्ण विषयों पर प्रकाशित आलेख भी सभी पाठकों के लिए उपयोगी होंगे. इस अंक में बड़ौदा किसान दिवस की गतिविधियां भी प्रमुखता से प्रकाशित की गई हैं जो हमारे बैंक की एक अभिनवर एवं सराहनीय पहल है. हमारे सेवानिवृत्त महाप्रबंधकों के साक्षात्कार भी इस अंक में विशेष रूप से प्रकाशित किए गए हैं जिनसे हमारे युवा साथी बैंक में उच्च पदों पर पहुंचने हेतु प्रोत्साहित होंगे.

इसके अलावा इस अंक में नियमित कॉलमों के अंतर्गत विभिन्न रिपोर्ट, समाचार, कार्यक्रम, सम्मान एवं पुरस्कार आदि प्रकाशित किए गए हैं. मुझे विश्वास है कि इस गृह पत्रिका में शामिल विविध सामग्री का आप आनंदपूर्वक अध्ययन करेंगे. हम आपसे आपके बहुमूल्य फीडबैक एवं योगदान की आशा करते हैं.

शुभकामनाओं सहित,

रोशन शर्मा

Dear Readers,

I am happy to present you the latest issue of our house journal 'Bobmaitri'. In the series of our special editions of Bobmaitri like issue on Compliance and testimonial edition on amalgamation, this issue focuses on Learning and Training and thereby it is being published as special edition on 'Learning and Development' to celebrate the 55 years of glorious journey of our learning unit, Baroda Apex Academy.

We are in the last quarter of the financial year and this quarter is very important for all of us from business point of view. There is a big challenge before everyone of us to achieve the desired targets in every area. As the Banking industry at present, is facing major issues like NPA, credit risk, capital adequacy and also technological risk, it is becoming more difficult to cope up with these challenges. Therefore, we have to provide banking services in such a way so as synchronize with the transformational changes in the country. Faster and excellent customer services provided by us will only help us to achieve our goals.

This issue of the Bobmaitri carries various tie-ups made by the Bank during the quarter and highlights of our quarterly results for Dec 2019 quarter. The magazine covers current topics related to 'Learning and Development' which will be relevant to our readers. We have published an article **'Life Cycle Based Training'** by Shri Pankaj Jani which will provide information to the readers about the importance of training. An article **'Management by Mobile'** contributed by our GM-CC Shri O K Kaul is also very relevant in this digital era. Ms. Riti Jani's article **'AI and Robotics in Learning and Development'** will also be useful for our readers. The **interview of Ms. Sweta Singh,** a renowned anchor and Executive Editor of 'Aaj Tak' news channel has also been published in this issue which will inspire our young Barodians. Further, articles published on other important topics like **'Baroda Tube & Baroda Radio', बैंकों में जोखिम प्रबंधन के नए आयाम'** and **'National Pension System'** will also be useful for our readers. The activities of **बड़ौदा किसान दिवस,** a premier and commendable initiative of our bank, have also been published prominently in this issue. We have included interviews of our retired General Managers which would encourage young Barodians to aspire for top positions in the Bank.

In addition to the above, this issue carries various reports, news, programmes, awards and accolades and other regular columns. I trust, you will find the magazine and its content worth read. We look forward to your valuable feedback and contribution.

With season's greetings,

Roshan Sharma

LIFE CYCLE Based Training

"We are living in VUCA environment- V for volatility, U for Uncertainty, C for Complexity & A for Ambiguity. When we are living in this VUCA environment, we have to learn continuously. If there is anything, we can possibly postpone a decision but not learning. Learning must precede decision making. We cannot afford not learning."

Introduction :

It is an era of specialized banking, specialists are required to perform functions e.g. Forex, Risk, Treasury, IT, Project Financing etc. which are very important and crucial for Bank's success. Bank of Baroda has large number of talented bankers with required skills in diverse areas. These skills are very important and relevant in present environment but these skills require upgradation with change in employees' roles/positions. At the same time, there is a requirement to learn new technologies e.g. artificial intelligence, blockchain, Internet of Things (IoT) etc.

In most of the organizations where number of officers is huge, it is a normal practice that training is imparted to officers as per Management's requirements. Normally in big Banks like ours there is a system in place to impart training to officers nominated by controlling offices/ HR functionaries as per defined target groups for various training programs. However, issues of poor and improper nomination at pre-training phase and under-utilization or improper utilization of the trained staff in post training stage are quite common. This can be termed as training leakage. Also many employees are not nominated/ relieved for training programs because of urgent and pressing business requirements. It is a reality that due to these issues and also due to various other factors, officers are exposed to/ posted in specialized and leading positions like credit, forex, branch head etc. without being equipped with required minimum skills for the specialized functional positions. Such improper placement can be a cause for systemic failure, and sometimes, even frauds.

Regulatory Guidelines :

Training being an investment by any organization to enhance officers' productivity and efficiency, needs to be aligned with requirement of job profiles and positions of the officers which not only ensures higher return on investment in training but also mitigates operational risks arising from failure or improper implementation of processes by people. With this objective and to build human resource capacity in banks, the Reserve Bank of India constituted a 'Committee on Capacity Building' under the Chairmanship of Shri G. Gopalkrishna. The Committee made extensive recommendations pertaining to overall HRM function per se, as also specific recommendations for certification of employees manning key responsibilities. The committee had recommended that the banks should make acquiring of a certificate mandatory for officers working in areas such as Treasury operations, Risk Management, Accounting and Credit Management. Further it was advised that Banks were free to stipulate certification for other areas of work also.

Under EASE index also one of the parameters for Bank's performance evaluation is regarding completion of role based e-Learning certification by its officers.

Life cycle based training :

Our Bank has adopted life cycle based training approach to address the problem narrated above. Life Cycle Based Training helps plug the training leakage. It identifies the functional, mandatory and behavioral training inputs required to be imparted to officers in various grade scales in the Bank, depending upon the roles assigned to them. It also maps the training requirements based on the job profile of an officer in different grade scales, as also the business profile of the

branches. All possible roles an officer may require to perform in a life cycle, starting from on-boarding till superannuation are given a thought.

Bank has adopted following steps for implementation of Life Cycle Based Training Concept.

01. Identify roles based on Life Cycle Concept – Critical job roles of an officer from initial on-boarding journey in junior scale to the top position in senior most scale are identified.

02. Training Levels – Training inputs and methods too are differentiated based on the nature of roles of an officer. For example, an officer in junior scale posted as second officer in a branch of smaller size or a rural Branch Manager may require merely credit orientation basic course as compared to the officer who handles credit department of a large sized branch who may require higher level credit related training. Accordingly, the training programs are also categorized in different levels, first level being basic course while last level being of advanced nature in its input contents and delivery.

Level 1 is foundation level and covers basic aspects of that particular area. These courses are available on "Baroda Gurukul" – Learning management system of our bank. For example credit Level 1 covers basics of credit like borrower appraisal, financial appraisal, credit monitoring concepts and loan documentation. Similarly Forex level - 1 covers basics of foreign exchange market, determination of exchange rate and factors affecting exchange rate etc. These courses can be completed by any employee as these courses help in developing holistic view of banking activities.

Level - 2 and Level – 3 are competence level. These trainings are suitable for those employees who are working in that particular role. Here deep understanding of the function is imparted through rigorous training and transfer of knowledge is examined through certification process. A certificate of competency is also issued to the officers who obtain passing marks in Role Specific Training Courses. For example in credit Level -3 program , certification is given after evaluating performance in Objective test, Case based test, Preparation of appraisal in Bank's prescribed MCB format and interview by a panel of expert faculty members.

Level -4 and Level – 5 are excellence level. These trainings are conducted either in-house e.g. Leadership programs for first time Regional Head etc. or sector specific trainings e.g. NBFC financing training for credit officers or employees are nominated for external training programs.

03. Training Modules – Normally, course contents are imparted throughout the training and skills acquired during the training are examined at the end by conducting an exit level test. However, in Life Cycle Based Training, course contents are categorized into various modules and examination of expected knowledge to be acquired in program is evaluated module wise before switching over to next module of learning. This ensure systematic transmission of learning with relevant contents and total understanding by the trainees.

04. Liaising with HR Functionaries – For success of Life Cycle Based Training, active role of concerned HR functionaries as regards identifying right employee is very much essential. HR Functionaries discuss the concept in their Management Committee meetings or individually for being active partner of the journey.

Conclusion :

It is important that Training system of Bank should create talent pool of officers in critical areas like Forex, Corporate Credit, Branch Heads, Retail Banking, etc. With mass retirement of experienced employees and fast track promotion of new recruits, Bank requires methodical, scalable and properly designed training intervention to build capacity in less time. Life Cycle Based Training approach, which identifies suitable training program as per employees' roles, different training programs in sync with their career progression and changing environment, and rigorous certification process, is the solution that can help in building talent pool for the Bank.

❖❖❖

Pankaj M Jani
Head- Apex Academy
& I/c Chief Learning Officer
Baroda Apex Academy,
Gandhinagar

Management by Mobile...

You must have regrets for some brilliant ideas you had stuck someday while on a morning walk or while on toilet seat, but missed to implement because the same was not captured somewhere and it vanished in the mind over a period of time. (For example changing a key process or introducing a specific strategy). There may be other similar regrets, with few illustrations as under:-

1. Missed sending SMS to a friend/ relative on his birthday/ marriage.
2. Picked up few excellent yoga postures somewhere (Which gave you a better feeling/ well being), and then unconsciously lost track of same.
3. Even after your repeated visits to market, you forget purchasing items like batteries, cello tape, shaving cream etc, which were otherwise in your mind.
4. More importantly, making mess with infinite number of user IDs/passwords, which are inevitable in today's world. For passwords, task becomes more challenge in view of the fact that different sites/ applications have different password policies, as such you cannot maintain a common password for all these applications, which is otherwise too risky.
5. You are on tour and realize that you have not picked up routine items like mobile charger, shaving kit, sports shoes and so on.

On the other hand one always craves for a latest/ smart mobile handset, yet most of us end up in using it as an instrument for voice calls/ whatsapps or may be use for social sites/ taking snaps/ videos.

With proper blend of the capabilities of a smart phone on one side and frequent challenges, as illustrated above, on the other side, one can enhance one's personal as well as professional efficiency to a great extent.

To make the understanding better, let me discuss how the dilemma of illustrations listed above can be addressed by harnessing the capabilities of a smart mobile handsets.

SMS on a scheduled day: Birthdays or anniversary dates can be tracked in calendar (Or similar applications on various mobile platforms). Record the dates in the calendar app on your mobile and do select the repeat or similar option, preferably with alert option. Thus, every time your smart phone can prompt you with the alert at the set date/ time for a particular item, which can be converted to a phone call/ message etc.. There are features in some smart phones, where you can register a future dated/ timed SMS. Imagine feelings of a friend/ relative receiving a birthday SMS at 12 in the night, for which you need not be awake till 12 in the night.

Missing a brilliant idea/ missing yoga postures: Make a habit of using reminder/ notes etc apps in your mobile. As and when a brilliant idea is stuck, record the same in reminder/ note pad or any other similar app in your handset. Once recorded, even if same is not implemented immediately, it is permanently recorded till implemented. Most of the handsets have option to give you an alert for the recorded action at a future date/ times as entered by you while capturing the idea/ action point.

Missing items out of shopping list: You may create a separate page in note pad or an app on your smart phone for recording shopping items for similar such requirements, as and when need is felt. Visit the list/ app, each time you visit the market- you will rarely miss the action.

Password management: I have seen people, even connected with technology, writing user ID/ passwords on paper slips/ retaining in purses. With various websites/ applications prompting to change the passwords at varied frequency, tracking changes of passwords becomes intricate. To address the issue of managing Used ID/ Passwords, there are native apps as a part of the platform i.e. iOS/ Anroid etc. However the native apps may not be generally user friendly. As an alternative, there are free/ paid downloadable apps (e.g. – "Password Keeper" etc), which are user friendly and can facilitate management of your various security credentials. Before using any such app, please check the raring/ encryption details as well. One can create folders within such applications to manage various types of passwords in an efficient manner. For example create a folder named office/ travel/ cards/ net banking/ home etc and within these folders record related user IDs/ Passwords. You will never struggle to look for pieces of papers/ sections of your purse etc. Passwords in these applications are secured, as one can ensure double layer of security - one by having password for your handset (To ensure no unauthorized person accesses your phone data) and second, a separate password for this app.

Travel Checklist: This is one app which I have found very useful. While on an office/ family tour, each time you realize few items missed to pack. To address this critical issue, there are various very useful free downloadable apps, wherein you can record/ add/ delete all such items you generally need during an office or a family tour

(One can create separate lists e.g. Office/ family/ foreign etc). While packing, tick each item in the app you have packed/ tick the item as well which you don't need for this particular trip, rest of the blank items in the list need to be tracked till you leave. This ensures you rarely miss any item during your office/ pleasure trips.

Google Maps: Surprised, why it is listed here as all of you may be familiar/ using this app. However, it is suggested to always use/ check for the route, each time you have to travel to a relatively longer distance as the map tracks live traffic data and may always suggest you an alternate route, looking to the live status at that point of time.

In a nutshell, there are various other applications (Either as a part of default applications of mobile or downloadable from the respective app stores), which can facilitate in helping to resolve the dilemma faced in day to day life, for above mentioned illustrations. Best course is to be self guided by "Help" or similar Icon available in each smart handset. Contents of "Help" icon are generally so well documented that on going through the same, you can realize that each and every application of the phone has some meaningful utility and can be used for various day to day activities of life, both personal and professional.

Similarly, there are various other applications, free as well as paid, which can be used for enhancing day to day efficiency both in personal as well as in professional life through your mobile handset.

So, pick up your phone, look for the help (or similar) icon/ browse through app store, and proceed to manage things smartly ….

Mobile phone - Time saver or time waster, You can make the choice, the way you use it.

❖❖❖

O K Kaul
General Manager - (CC)
Marketing, PR and WMS
BCC, Mumbai

परिवार की परिभाषा

पानी, रेत, सीमेंट, पत्थर एवं लोहा इन चीजों से मकान बनता है. इस मकान में रहने वाले लोग एक-दूसरे के साथ प्यार से रहते हैं तो उसे घर कह सकते हैं और इस घर में आत्मीयता से रहने वाले सदस्यों के समूह को परिवार संबोधित कर सकते हैं.

हमारे शास्त्रों की परंपराओं में परिवार के कुछ लक्षण वर्णित किए गए हैं. इन लक्षणों के होने पर या उनका अनुभव करने पर ही उसे उचित परिवार कह सकते हैं.

ये लक्षण इस प्रकार हैं :

1. **जहां पर संविधान नहीं, किन्तु व्यवस्था है:** जहां पर संविधान नहीं किन्तु अच्छी व्यवस्था हो, जैसे हर देश या संस्था के कारोबार को ठीक तरह से चलाने हेतु विशेष संविधान की जरूरत होती है, किन्तु परिवार वह जगह है जहां पर लिखित रूप में कोई भी संविधान न होते हुए भी सदस्य अपनी व्यवस्था बना कर घर चलाते हैं.
2. **कायदा नहीं पर अनुशासन है:** कारोबार हेतु नियम या कायदे का होना जरूरी होता है किन्तु परिवार में लिखित रूप में कायदा न होने पर भी सभी सदस्य स्वः अनुशासन द्वारा परिवार के सभी काम सुचारु रूप से करते हैं.
3. **आग्रह नहीं पर आदर:** आमतौर पर कार्यालयों में पदधारी अधिकारियों को सम्मान देना आग्रह से किया जाता है, किन्तु घर परिवार में छोटे सदस्य अपने बड़ों का दिल से सम्मान करते हैं जिसके लिए उन्हें आग्रहपूर्वक मजबूर नहीं किया जाता.
4. **सूचना नहीं पर समझदारी:** प्रायः कारोबार में अधिकारीगण उनके कनिष्ठों को जैसी सूचना देते हैं, उसी अनुसार वह काम करते हैं किन्तु योग्य परिवार में सभी लोग बड़ों की समझ या समझदारी से घर के सभी काम आपस में मिलजुल कर बांट लेते हैं.
5. **भय नहीं पर भरोसा:** संगठन में सभी लोग आपस में वैचारिक आदान-प्रदान अगर भय के साथ करें तो प्रगति नहीं हो सकती परिवार में इस प्रकार के भय का अंश भी अगर न हो तो भी सभी सदस्य अपने-अपने विचार सभी के कल्याण हेतु भयमुक्त वातावरण में प्रस्तुत कर सकते हैं.
6. **शोषण नहीं पर पोषण:** प्रायः सत्ता में आसीन लोग अपने सत्ता का दुरुपयोग करके अन्य लोगों का शोषण करते रहते हैं, ऐसी हमारे समाज की दुखद कहानी है. पर परिवार में बड़े लोग छोटों का शोषण नहीं, पर पोषण अगर करते हैं तो परिवार में प्रेमभाव और पोषणयुक्त वातावरण का अनुभव अवश्य हो सकता है.
7. **संपर्क नहीं पर संबंध है:** आज भौतिक प्रगतिशील दुनिया में कामकाज हेतु हमें अपने गांव, शहर से दूर देश-विदेशों में भी जाकर बसना पड़ता है. आज विज्ञान की प्रगति से, जैसेः इंटरनेट, मोबाइल आदि से हमने दुनिया को मुट्ठी में किया है, फिर भी प्रत्यक्ष रूप से हम परिवार से दूर रहते हैं अर्थात् प्रत्यक्ष संपर्क न होने पर भी संबंध यानी रिश्ता हमारा कायम रहता है.

8. **अर्पण नहीं पर समर्पण:** आज भौतिकवाद की दुनिया में संबंध या रिश्तों का आधार आपस में भेंट वस्तुओं के आदान-प्रदान पर निर्भर होता है अर्थात दूसरे को कितनी बड़ी एवं कीमती वस्तु भेंट अर्पण करते हैं, उस पर हमारे रिश्ते कायम होते हैं, किन्तु परिवार एक ऐसी विधा है जहां भौतिक अर्पण नहीं किन्तु आंतरिक आत्मिक, भावनाओं का समर्पण महत्व रखता है.

उपरोक्त सभी या उनमें से किसी भी लक्षण का अनुभव जहां पर हो वहां पर यथा योग्य उचित मायने में पारिवारिक भावना का निर्माण होता है. मानवीय जीवन सुखद एवं सफल बनाने हेतु हमारे वैक्तिक, सामाजिक, राष्ट्रीय एवं वैश्विक स्तर पर हमारे मन के आत्मिक, आंतरिक, भावनात्मक मूल्यों का होना आवश्यक है. जैसेः ज्ञान, पवित्रता, प्रेम, शांति, सुख, आनंद एवं शक्ति इन सात गुणों को हमारे शास्त्रों में आत्मिक गुणों के रूप में उल्लेखित किया है.

उपरोक्त विचार के अनुसार परिवार के सभी लक्षणों से भरपूर ऐसे समुदाय में अर्थात परिवार में जीवन व्यतीत करना हमारा प्रयास हो. इसमें हमारा बैंक ऑफ़ बड़ौदा परिवार भी कैसे अपवाद हो सकता है?

बैंक ऑफ़ बड़ौदा परिवार के सभी सदस्य इन लक्षणों को स्वयं में अनुशासित होकर अगर जीवन में उतारते हैं तो हमारी मातृसंस्था व्यापार, उद्योग जगत में अवश्य प्रगति के शिखर पर विराजमान हो सकती है.

❖❖❖

संजय वामनराव नाशिककर
व्यवसाय सहयोगी
क्षेत्रीय कार्यालय, बड़ौदा शहर क्षेत्र

अपने संस्कारों पर गर्व करें

– श्वेता सिंह, वरिष्ठ पत्रकार

भारतीय पत्रकारिता एवं समाचार प्रसारण के क्षेत्र में श्वेता सिंह लब्धप्रतिष्ठ नाम है. वर्तमान में सुश्री श्वेता सिंह 'आजतक' न्यूज़ चैनल में एक सुप्रसिद्ध एंकर एवं कार्यकारी संपादक हैं. इससे पहले भी उन्होंने कई समाचार-पत्र और न्यूज़ चैनलों में कार्य किया है. उनके द्वारा प्रस्तुत कई सर्वश्रेष्ठ कार्यक्रमों और कवरेज के लिए उन्हें विभिन्न पुरस्कार भी प्राप्त हुए हैं. हिन्दी पत्रकारिता के क्षेत्र में उनके उल्लेखनीय योगदान के लिए सुश्री श्वेता सिंह को हमारे बैंक द्वारा वर्ष 2019 हेतु 'महाराजा सयाजीराव भाषा सम्मान' के लिए चुना गया. इस अवसर पर टीम बॉबमैत्री ने उनके व्यक्तिगत जीवन और पत्रकारिता के क्षेत्र में अनुभवों के संबंध में उनके साथ बातचीत की. इस बातचीत के प्रमुख अंश हम अपने पाठकों के लिए प्रस्तुत कर रहे हैं – संपादक

कृपया अपने पारिवारिक और शैक्षणिक जीवन के बारे में बताएं?

मेरा जन्म प्रयाग में हुआ मैंने बिहार में अधिक समय बिताया है. परिवार में हम तीन बहनें और एक भाई हैं. मेरी परवरिश में मेरे दादा का बहुत बड़ा योगदान रहा. वे सेना में थे. उन्हें देखकर मेरी भी इच्छा थी कि वर्दी पहनूँ, सेना में जाऊं. पर यह सपना अधूरा रहा. आईपीएस में जाना चाहा, दिल्ली जाकर पढ़ना चाहती थी, पर परिवार में सदस्य अधिक थे और पारिवारिक आय कम. इस कारण ये संभव नहीं हुआ. कम उम्र थी तो आर्थिक तंगी की बात समझ से परे थी. घरवाले चाहते थे यूपीएससी की परीक्षा दूं, पर बगावती तेवर थे, सो मैंने पटना विश्वविद्यालय से जनसंचार में डिग्री लेना पसंद किया.

पत्रकारिता क्षेत्र से जुड़ने के पीछे कौन से अभिप्रेरक तत्व रहे?

जैसा कि मैंने कहा, कुछ बगावत की भावना से पत्रकारिता को चुना. अंग्रेजी अखबारों से जुड़कर पत्रकारिता जगत में कॅरियर की शुरुआत की. इलेक्ट्रॉनिक मीडिया में आना आकस्मिक था, कह सकते हैं. मैंने फीस का भार उठाने के लिए 16 वर्ष की आयु में ही काम शुरू कर दिया था. वह समय मीडिया में तेजी का समय था और हिन्दी-अंग्रेजी दोनों भाषाओं को जानने वालों के लिए अवसर सुलभ थे. प्रारंभ में मुझे कोई बड़ी जिम्मेदारी नहीं दी जाती थी क्योंकि मैं दिखती भी बहुत छोटी थी. पर इसका फायदा यह हुआ कि मुझे स्क्रीन के पीछे के कार्यों का अनुभव मिला. लिखने के कार्य के कारण मुझे अध्ययन व शोध का मौका मिला जिसका फायदा मुझे आज भी मिल रहा है. लिखना मुझे बहुत ही पसंद है. मैं हिन्दी व अंग्रेजी दोनों में लिख लेती हूं.

पत्रकारिता के क्षेत्र में इस शीर्ष मुकाम पर पहुंचने के लिए आपकी यात्रा आसान नहीं रही होगी. कृपया इस मुकाम तक पहुंचने की अपनी रोमांचक और चुनौतीपूर्ण यात्रा के अनुभव हमसे साझा करें.

बिल्कुल, मेरी अब तक की यात्रा काफी रोमांचक रही. टीवी में मेरी शुरुआत सहारा चैनल से हुई. वहां मैं अंग्रेज़ी न्यूज़ बुलेटिन करती थी. प्रारंभ में तो संघर्ष हर क्षेत्र में रहता है. जब वहां से निकलना चाहा तो कई चैनलों ने अस्वीकार किया क्योंकि मैं अंग्रेज़ी ऐंकर थी. फिर ज़ी 'न्यूज़' में रिपोर्टर एंकर के रूप में काम किया. 2003 में 'आजतक' से जुड़ी. हालांकि, ऑनस्क्रीन की तुलना में मुझे लिखना आज भी ज्यादा पसंद है. जहां तक रोमांच का सवाल है तो मुझे हर काम में आज भी रोमांच का अनुभव होता है. ऑफिस के लिए निकलते समय मन उत्साह से भरा होना चाहिए कि आज तो यह करना है. मुझे लगता है कि ज़िंदगी में यह उत्साह एवं रोमांच कभी भी खत्म नहीं होना चाहिए. इस उत्साह के बिना ज़िंदगी में जीवंतता खत्म हो जाती है.

आप अमूमन टीवी पर खेल, राजनीति, मनोरंजन, संस्कृति सहित विविध विषयों पर कवरेज करती आई हैं. अलग-अलग विषयों पर पकड़ बना पाना कैसे संभव हो पाता है?

उसका कारण यह है कि मुझे इन सब में रूचि है. खेल मुझे पसंद है. मुझे सेना को कवर करना सबसे ज्यादा पसंद है. आज भी- विशेष रूप से त्यौहारों के दिनों में, मैं इस प्रकार कार्यक्रम बनाती हूं कि मैं सेना/अर्ध सेना बलों के साथ रह सकूं. उनके साथ रहना मुझे अच्छा लगता है. जैसा कि मैंने पहले कहा शोध एवं अध्ययन को मैं काफी महत्व देती हूं इसलिए प्रत्येक विषय पर मैं काम कर लेती हूं. इतना ही नहीं, मैं कैमरा भी काम कर सकती हूं. स्वीमिंग न आने के बावजूद अपने कार्यक्रम 'अद्भुत, अविश्वसनीय, अकल्पनीय' के लिए द्वारका में अंडर वाटर 'शूट' किया. मेरे पास आज भी करने को इतना कुछ है कि मैं क्या करुं या क्या न करुं' यह सोचना पड़े. और फिर आप एक ही चीज करते रहेंगे तो फिर सब नीरस होने लगता है. इसलिए हर बार कुछ नया करते रहना चाहिए.

एक ओर देश में शिक्षा और रोजगार में अंग्रेजी की लोकप्रियता बढ़ी है वहीं देश का एक बड़ा तबका हिन्दी भाषा में बोलना और सुनना पसंद करता है. भारत में भाषा संबंधी विरोधाभास को आप किस प्रकार देखती हैं?

हां, अंग्रेजी का वर्चस्व कायम है पर हिन्दी के प्रति झुकाव भी बढ़ा है. उल्लेखनीय बात यह है कि अब शुद्ध हिन्दी भी लोग समझ-बोल रहे हैं. स्वीकार कर रहे हैं. कल जिसे क्लिष्ट भाषा कही जाती थी आज लोग उसे स्वीकार कर रहे हैं. मैं ही जैसे 'सबूत' नहीं 'प्रमाण' शब्द का प्रयोग करती हूं और यह स्वीकार्य है. अपने शो का नाम 'श्वेत पत्र' रख सकती हूं और यह स्वीकार्य है. आज राजनीतिज्ञ भी सहज रूप में हिन्दी बोल रहे हैं. नई पीढ़ी हिंदी व अंग्रेजी समान रुप से धड़ल्ले से बोलती है. आज यह अपनी जड़ों पर गर्व करने लगी है. उन्हें कोई फ़र्क नहीं पड़ता कि वे किस बैक ग्राउंड से है, कौन सी भाषा या प्रांत से आते हैं. नि:संदेह सोशल मीडिया की भूमिका भी इसमें महत्वपूर्ण रही है. हिन्दी के लिए अब लोग झिझक या शर्मिंदगी महसूस नहीं कर रहे हैं. मेरी दृष्टि में यह भाषा संबंधी विरोधाभास नहीं, बल्कि समन्वय है, स्वीकार्यता है. मैं यहां अमिताभ बच्चन जी का उल्लेख जरूर करना चाहूंगी कि उन्होंने टीवी पर शुद्ध हिंदी का प्रयोग शुरू किया. मैंने अपने शो का नाम, 'अद्भुत, अविश्वसनीय, अकल्पनीय!' रखा. लोग स्वीकार रहे हैं, समझ रहे हैं व पसंद करते हैं.

यह स्पष्ट है कि अंग्रेजी अभिजात्य वर्ग की भाषा रही है और एक खास वर्ग अंग्रेजी की हिमायत करता आया है. ऐसे में देश में हिन्दी और क्षेत्रीय भाषाओं के समाचार चैनलों की बढ़ती प्रसिद्धि के पीछे आप क्या कारण देखती हैं.

हिन्दी आज व्यापार की भाषा बनी है. तकनीकी दृष्टि से आज मीडिया में हिन्दी के लिए सभी चीजें उपलब्ध हैं. अंग्रेजी की टीआरपी की तुलना में हिन्दी की व्युअरशिप हजार गुना है. आज हिन्दी केवल अनुवाद की भाषा नहीं रही है. मौलिक लेखन भी बढ़ा है. डिजिटल क्षेत्र में हिन्दी आगे बढ़ रही है. सबसे बड़ा परिवर्तन यह देखा जा सकता है कि आज हिन्दी या अन्य भारतीय भाषाओं के कारण हीन भावना या शर्मिंदगी की स्थिति नहीं रही. मेरी दृष्टि में हिन्दी का यह स्वर्णिम युग चल रहा है.

डिजीटलीकरण से देश की भाषाओं के विकास की यात्रा और उनके भविष्य को आप कैसे देखती हैं? देश में क्षेत्रीय भाषाओं के विकास की संभावनाएं और चुनौतियों के बारे में आप क्या कहना चाहेंगी?

डिजिटलीकरण से हिन्दी का महत्व बढ़ा है. यहां हिन्दी को ज्यादा पढ़ा जाता है. वास्तव में, अंग्रेजी प्रिंट मीडिया में मजबूत है पर डिजिटल क्षेत्र में हिन्दी और अन्य भारतीय भाषाओं के लिए विकास की अपार संभावनाएं उभर रही हैं. बैंकों ने भी तो अपने डिजिटल उत्पादों में हिंदी और अन्य भाषाओं का प्रयोग शुरु कर दिया है.

चूंकि आप युवा पत्रकारों की सिरमौर हैं, युवाओं को हिन्दी और क्षेत्रीय भाषाओं के विकास में किस प्रकार योगदान देने चाहिए?

मेरा यह मानना है कि आज की युवा पीढ़ी का आत्मविश्वास बढ़ा है. जैसा कि मैंने पहले कहा, आज उन्हें इस बात से कोई संकोच नहीं है कि वे किस बैकग्राउंड से हैं या कौन सी भाषा बोलते हैं? मैं दो बातें आज की युवा पीढ़ी को कहना चाहती हूं कि अपने संस्कारों पर गर्व करें और गैर ज़रूरी मुद्दों को महत्व ना दें. संस्कार एवं आत्मसम्मान अत्यंत महत्वपूर्ण हैं. कई बार यह तर्क किया जाता है कि इन चीजों से, संवेदनाओं से पेट नहीं भरता. पर मैं मानती हूं कि रोटी अगर मुंह पर फेंक कर दी जाती है तो ऐसे पेट भरने का क्या मतलब? रोटी सम्मान से मिले, यह ज़रूरी है.

भाषा के हिसाब से मुझे लगता है कि भारत की हर भाषा सुंदर है और हिंदी सबसे समावेशी. हिंदी दिवस मनाने का अर्थ ये बिलकुल नहीं कि बाकी भाषाओं का असम्मान है. बल्कि ये कि हम भाषाओं को एक सूत्र में पिरोने का उत्सव मना रहे हैं. भाषा विकास में सर्वोच्च योगदान ये होगा कि हिंदी के साथ एक नई स्थानीय भाषा सीखिए और हिंदी बोलने में कभी शर्मिंदगी महसूस मत कीजिए.

एक सक्रिय मीडिया कर्मी होने के नाते लगभग हर प्रमुख गतिविधियों को लेकर आप जागरूक रहती हैं. बैंक ऑफ़ बड़ौदा का नाम ज़ेहन में आने पर आपकी क्या परिकल्पना निर्मित होती है?

एक वह ब्रांड था जिसे मैं जानती थी, एक यह ब्रांड है जिसे मैंने यहां आ कर जाना. मैं यही मानती थी कि बैंकों का सीधा लेना-देना पैसों से है, यहां पर आने के बाद मुझे पता चला कि बैंक भी इंसानों से ही बनते हैं. मुझे यहां आकर दो-तीन बातों ने बहुत प्रभावित किया. भाषा को लेकर बैंक ऑफ़ बड़ौदा इतना सोचता है और इतने नवोन्मेषी कार्य करता है जो सचमुच सराहनीय है. यहां आज के समारोह में बैंक ने मेधावी छात्रों को स्कॉलरशिप से सम्मानित किया. यह मेधावी छात्र योजना वास्तव में बहुत अच्छी योजना है. साथ ही, यह सयाजीराव भाषा सम्मान. ये योजनाएं सचमुच अनूठी हैं और मैंने कभी नहीं सोचा था कि एक बैंक द्वारा इतने महत्वपूर्ण एवं नवोन्मेषी कार्य किए जाते होंगे. वास्तव में ऐसे कार्य कार्पोरेट सोशल रिस्पोंन्सिबिलिटी से नहीं हो पाते, ऐसे कार्य इन्सान ही कर सकते हैं.

बैंक ऑफ़ बड़ौदा आपको वर्ष 2019 के लिए महाराजा सयाजीराव भाषा सम्मान प्रदान कर रहा है. यह पुरस्कार प्राप्त करते हुए आपको कैसा लग रहा है?

सच कहूं, तो बहुत ही अच्छा. यह धनराशि के साथ का मेरा पहला अवार्ड है और मुझे लगता है कि इसमें कुछ ऊपर वाले का संकेत है. वास्तव में, मेरे गांव के एक स्कूल के लिए स्कॉलरशिप देने का कार्य मेरे पिताजी ने शुरू किया था, किंतु बाद में आर्थिक समस्याओं के कारण बंद करना पड़ा. मुझे इस बारे में उसी दिन पता चला जिस दिन इस अवार्ड की सूचना मिली. प्राय: सोशल मीडिया पर हमारे बारे में, हमारी सैलेरी पैकेज के बारे में जो बातें परिचालित होती रहती हैं उनमें सच्चाई नहीं होती है (हंसते हुए). पर यह राशि मेरे लिए महत्वपूर्ण है और मैं इस राशि का उपयोग स्कॉलरशिप के लिए करूंगी. बैंक ऑफ़ बड़ौदा को इसके लिए धन्यवाद.

❖❖❖

Heartiest Welcome

Shri Sanjiv Chadha, Managing Director & Chief Executive Officer

Shri Sanjiv Chadha joined our Bank as Managing Director & Chief Executive Officer on 20th January, 2020. He has over 32 years of experience in banking having started his career with SBI in 1987. Prior to joining Bank of Baroda, Shri Sanjiv Chadha was working as DMD, SBI and MD & CEO of SBI Capital Markets Ltd., the Merchant and Investment Banking arm of SBI.

He served in various geographical locations of SBI spread across different circles and abroad. Some of his previous assignments include Executive Secretary to the Chairman of the SBI Group. He has worked with SBI's Los Angeles Office and also as UK Regional Head. His areas of specialisation include Retail Banking, Corporate Finance, Investment Banking, Mergers & Acquisitions, Structured Finance and Private Equity.

Team Bobmaitri heartily welcomes our new MD & CEO, Shri Sanjiv Chadhaji.

AI and Robotics
in Learning and Development

In the fast pace of technology, Learning and Development has to adopt the latest approaches and methodologies to make the learner more engaging. Artificial intelligence provides insight based on the enormous amount of learner's data it has collected and analyzed, which will facilitate the creation of customized learning programs for learners.

Robots are an essential component of the banking industry whether you see them or not. They operate on smartphones to create a more efficient mobile banking experience. Robots are changing the modern Banking. Going towards cashless economy and AI adoption where transaction processing can be done through Face recognition. AI and Robotics are successful in Industry, Home, Medical and Banking. Banking Robots are started where the customer services are given by the robots. Even in the restaurants robots are taking food orders and serving to the customers. In banking SBI, HDFC, City Union Bank and Canara Bank is having AI based chatbot and robots to solve the customers general queries.

Japan has started Robots in Classrooms. English and Literature subjects are covered through Robots. Classrooms are having robots for interaction. Storytelling is the subject mainly covered by the Robots. AI also is being placed in classrooms where from attendance, Meditation, student behavior, student mood will be monitored online through brainy sense gadget. The device is having sensors which send newro data of Student to Teacher's Laptop, whole day activities are monitored and auto report is generated online and sent to parents to check day by day progress in students.

"Today learning is more about 'flow' and not "instruction," and helping bring learning to user through their digital experience. L&D focuses on "experience design," "design thinking," the development of "employee journey maps," and much more experimental, data-driven solutions.

"Robotics and other combinations will make the Learning more interesting as compared to present era".

We have entered the Age of Artificial Intelligence (AI). And, we know how AI is revolutionizing Health care, Auto, Finance and banking sector. Learning and development (L&D) is no exception to it. Not so long ago artificial intelligence was reserved to the realm of science fiction. AI grew exponentially in 2019 and is projected to be even bigger in 2020.

To know to make the best use of artificial intelligence in L&D we need to understand that it's a bit challenging. Most of us are not yet even consciously aware of the AI we're already using. From online shopping's search and

recommendation functions to voice-to-text in mobile usage, or AI-powered personal assistants like Alexa or Siri, our personal and work lives are already impacted by these new technologies.

Leading research and advisory company, Gartner, projects that AI bots will power 85 percent of customer service interactions by 2020 and will drive up to $33 trillion of annual economic growth.

Role of AI in L&D

Given the fast pace of technological and societal changes, L&D has to stay abreast of the latest approaches and methodologies as they develop their learning strategies. Gone are the days of one size fits all.

All such approaches are creating and testing innovative ideas to improve a product/service or solve existing problems. It provides people with a "generic" framework and it's applicable to all areas of expertise of your company and on the market. It draws upon logic, imagination, intuition, and systemic reasoning, to explore possibilities of what could be, and to create desired outcomes that benefit the end user.

One study found that 34 hours on Duolingo's app are equivalent to a full university semester of language education.

AI in L&D identifies what are the strengths of employee and the areas he needs to focus on through diagnostic testing and then developing personalized curricula based on each employee's specific needs.

According to Derek Li, founder of Chinese EdTech unicorn Squirrel AI, "In three hours we understand learners more than the three years spent by the best Faculties"

In future classrooms human faculties will play a relatively passive role. AI will take care of the actual delivery, and humans will only step in when there are problems.

The job of L&D is to understand what employee's jobs are, learn about the latest tools and techniques to drive learning and performance, and then apply them to work in a modern, relevant and cost-effective way.

One of the most important considerations in choosing an AI solution will be the level of analytics the solution can deliver.

AI will provide insights based on the enormous amount of data it has collected and analyzed which will facilitate the creation of customized learning programs--faster than before.

Access to these insights and data will allow us to develop a better understanding of learner behaviors and to predict needs by recommending and positioning content based on past behavior.

Adaptive learning that is personalized to the individual is a powerful way to engage today's workforce, but point to consider here is the challenge facing L&D to be able to make sense of the data and to leverage those insights to drive business value.

Point of concerns

With AI in all its applications, there will be many positives, negatives and unknowns as this is relatively a new technology. AI has the potential to reduce the time spent in program development. But it also raises a big question whether we are relinquishing vital aspects of our jobs to automation. The reality is that AI is an algorithm, not a magic wand and will not be able to fix everything. It will not address the basic requirement of improving the quality of content. Hence we have to be cautions, and must remember that technology should never replace human interaction.

So, it becomes increasingly clear that the developers of the AI and machine learning solutions must come from a diverse pool and that the data used to train the algorithms in the tools is free of bias. "Even though AI learns-and may be because it learns, it can never be considered 'set it and forget it' technology. To remain both accurate and relevant, it has to be continuously trained to account for changes in the market, your our company's needs and the data itself,"

Conclusion

The benefits of AI are many and the concerns are valid. In the final analysis, however, we will need to remember to deal with AI solutions in the same way we build learning and development programs Identify the problems we're trying to solve or topic on which we are training and then find the best technological solution to facilitate the end result.

❖❖❖

Riti Jani
Asst. General Manager
Baroda Apex Academy
Gandhinagar

Training System & Structure

Training Structure is a composite whole, or an internally organised content. But structure is not enough to make a system. A system consists of something more than structure: it is a structure with certain properties. When a structure is understood from the standpoint of its properties, it is understood as a system.

TRAINING SYSTEM:

The area of training of human resources and their development is an important issue for any organization, especially like banks, where the human resource is the main source of engine. More important when we talk about the quality of the skills and abilities of knowledge that commensurate with the nature of the work of the organization in which it operates and directly contributes to the development of the organization, a proper training of the human resource is required.

Any organization that do not care for a proper training system, or for a continuous improvement through training programs will sooner or later find themselves in trouble as a result of the many changes that occur in and around the organization. It is must for every organization to re-examine at regular intervals the knowledge and abilities of its human resources and ascertain whether it fits in the changing scenario. This is more true and specific in today's era where nationalized banks are facing stiff competition from private and foreign banks.

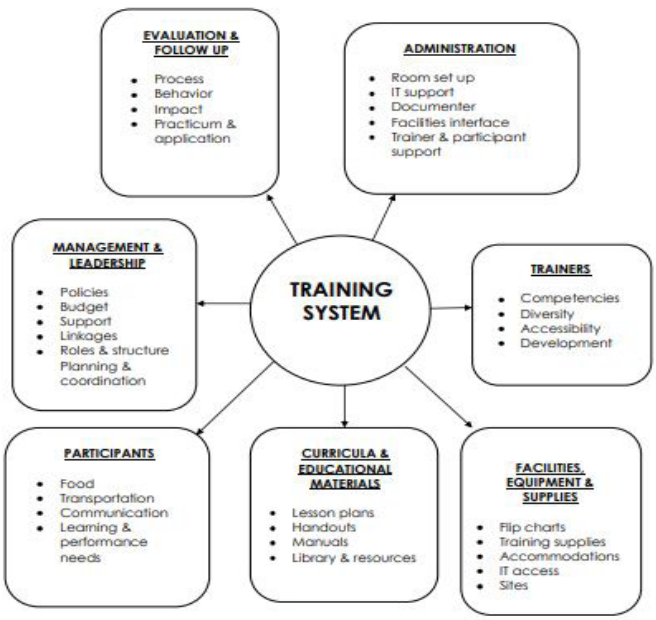
A training system adopts the use of certain specific teaching methods for conduct of a training. The choice of the teaching methods adopted or used depends largely on the training contents, skill & information being taught and the aptitude and skills of the trainee.

Training systems are categorized in various ways. For example, military training systems are generally categorized as live, virtual, or constructive, according to the nature of the trainees' interaction with training equipment and each other. A "live" training system is one in which real people operate real equipment in the field, whereas "virtual" training systems involve real people operating models of real equipment in virtual environments. "Constructive" systems involve simulations where real people initiate events that stimulate but event outcomes are determined by the overall simulation.

The training system in banking industry has been changed to create a smarter workforce and yield the best results. Training and development programmes help remove performance deficiencies in employees and also they are esteemed resource of the bank and success or failure of the bank operation rely on the performance of employees. Timely evaluation of the success of employees' training and development programmes are most important for the banks.

Any training and development system in a banking sector ought to have inputs which facilitate the participants to increase skills and acquire information that can help to attain an idea to glance into the future. All these elements viz. the participants, the trainers, the management/leadership, the facilities, the materials and the evaluation and follow up mechanism add up to create an effective Training system.

KEY ELEMENTS OF A TRAINING SYSTEM



BENEFITS OF TRAINING: A well thought, planned and need based training program can be beneficial in many ways:

Benefits to the organization

- Results into higher productivity and profitability
- Improves job-knowledge and job-skills at all levels of the organization
- Uplifts the confidence of the employees
- Leads to organizational development
- Helps in reduction of cost in various areas of business activity

Benefits for the Individuals

- Develops Managerial and effective analytical skills of the employees
- Helps in uplifting self-assurance, discipline and self-control of the employees
- Enables employees to cope up with stress, strain, worry, annoyance and disagreement

- Enhances level of job-satisfaction, self-satisfaction and acknowledgment from all quarters
- Helps an employee advance to his/her own goals
- Develops the wisdom and practice of self-learning

TRAINING EVALUATION:

Evaluation of a training program is a methodical procedure to establish the significance and value of the training process. An organization should not only aim at a good training system but should also develop a strong evaluation method to achieve the following objectives:

- To determine the degree of success in achieving the program objectives
- To prepare a cost benefit of the training program
- To find out the impact of various methodologies, cases and exercises used in the training program
- To create data base that can assist management in taking decisions

TRAINING SYSTEM AT BANK OF BARODA

On the same lines defined above, Bank of Baroda has developed an effective training system structure to achieve competencies, efficiencies and skillfulness among our employees so that they can perform effectively and ensure that organization achieves its objectives.

The training system at Bank of Baroda is named as "BARODA ACADEMY".

Baroda Academy is a Learning & Development Center and is an integral part of the organization fully committed to set high performance standards among its employees.

Some of the vital strategies of Baroda Academy are as under:

- Life Cycle approach training for all employees and for all roles
- Research Based Training Inputs obtained from operational and field staff
- Training through Case studies, Industry visits, etc
- Use of eLearning methods in the form of short Videos/ Tubes, Simulation, Gamification, etc
- Knowledge enrichment of the faculty by way of participation in External training programs conducted by eminent scholars
- Case Research in house as well as with help of collaborations with industries best academic institutions (Chair Professorship)

In view of dynamic progress taking place in this competitive business world, it is equally important to impart knowledge and improve skills of staff members on a continuous basis. At Baroda Academy trainings are conducted to develop competencies among the employees in various areas of banking such as Credit, Agricultural, Retail, Sales & Marketing, Third Party products, Wealth Management, Leadership & Communication, Frauds Investigation, Departmental Inquiry, Forensic Audit, Customer Service, KYC-AML guidelines, Compliance, Digital Banking, Finacle operations, Foreign Exchange. Specialized sector specific training- such as NBFC Sector, Food processing sector etc. is also undertaken.

As per Learning & Development policy adopted by our Bank, certain courses have to be undertaken and completed by the employees either in a class room or online depending upon his/her position and role in the organization. Our training system conducts such mandatory courses either in class or through e-learning method and provide opportunity to all eligible employees to get them certified in relevant areas. The certification courses help in building the required competency in an employee for a role and also to meet regulatory requirements.

TRAINING STRUCTURE:

An organizational structure defines the work flow and relationships between employees, supervisors and upper management. A well-defined training organizational structure will help the organization to reach their goals and accomplish their tasks. The employees and supervisors in a training system must understand the work flow and relationships built into the training organizational structure and use the training machinery and resources to produce the best results.

The structure of a training system can be built comprising different sections to cater to the training needs of the various functions of the organization such as accounting, manufacturing or sales. Likewise in case of banks their training structure can be built comprising of different sections to cater to the respective domain such as Credit, Forex, Operations, Agriculture, etc. There could also be a divisional structure of a training system catering to various geographic areas of the organizations.

The flow of developing an effective training structure essentially covers the following:

- Determine needs
- Create Standards
- Examine Learning styles
- Design Training Material
- Deliver & Reflect

TRAINING STRUCTURE OF BANK OF BARODA :

Post merger of erstwhile Vijaya Bank & Dena Bank with Bank of Baroda, the training system of our Bank was restructured. With the formation of 18 Zones post-merger there now exists a Zonal Academy for each zone plus 4 Baroda Satellite Learning Units (BSLUs)at Regional Levels all under the supervision of Apex Academy situated at Gandhinagar.

HEAD & CHIEF LEARNING OFFICER Baroda Apex Academy		
AGM- Baroda Gurukul	Learning Heads- 18 Zonal Academies	Learning Heads- 4 BSLUs

"Learning and Growth" are the basic building blocks of a training system. In essence, training system/ learning and development refers to the education solutions delivered to an organization's workforce.

If you're the same as you were last year, last week, or even yesterday, that's not growth. Compared to yesterday, you must take small steps today and every day in order to grow.

Bank of Baroda Academy aims to develop the human employees into a Competent, Happy, Healthy and Customer centric force.

❖❖❖

Ramesh Iyer
Asst. General Manager
Baroda Apex Academy
Gandhinagar

प्रशिक्षण : सेवा नियुक्ति से सेवानिवृत्ति तक

आज के तेजी से बदल रहे कॉर्पोरेट जगत में मानव संसाधन अत्यंत ही महत्वपूर्ण घटक है. किसी भी संस्थान के लिए इस महत्वपूर्ण तथा संवेदनशील संसाधन के विवेकपूर्ण प्रयोग में प्रशिक्षण अत्यंत ही महत्वपूर्ण भूमिका अदा करता है. किसी भी संस्थान के समग्र विकास तथा उसको तेजी से बढ़ती हुई प्रतिस्पर्धा में बनाए रखने के लिए प्रशिक्षण एक अपरिहार्य भाग है. प्रशिक्षण कर्मचारियों को नए कौशल प्राप्त करने, तेज एवं बेहतर कार्यनिष्पादन करने, उत्पादन को बढ़ाने में महत्वपूर्ण है. किन्तु इतना सबकुछ होते हुए भी अधिकांश संस्थानों की प्राथमिकता सूची में प्रशिक्षण और विकास सबसे बाद की प्राथमिकता में से एक है.

आज के इस तकनीकी युग में प्रशिक्षण की नई तथा आधुनिक तकनीक ने इस क्षेत्र में क्रांतिकारी परिवर्तन कर इसे और अधिक प्रभावशाली बना दिया है. तकनीक के प्रभावी प्रयोग से कम लागत तथा कम समय में कार्यस्थल पर ही कर्मचारी की सुविधा के अनुसार प्रशिक्षण संभव हो गया है.

कर्मचारी के रोजगार जीवन चक्र (इम्प्लॉइमेंट लाइफ साईकल) को पाँच चरणों में बाटा जा सकता है.

1: भर्ती और चयन :

किसी भी संस्थान में भर्ती और चयन में मुख्यतः मानव संसाधन विभाग की भूमिका होती है. चयन स्तर तक प्रशिक्षण की आवश्यकता नहीं होती है. हालांकि विभिन्न प्रकार के कोचिंग सेंटर चयन हेतु लोगों को तैयारी करवाते हैं, किन्तु इसको प्रशिक्षण नहीं कहा जा सकता.

2: नियुक्ति (ऑनबोर्डिंग) :

किसी भी संस्थान से जब नया कर्मचारी जुड़ता है तो एक तरह से उसके पेशेवर जीवन में नया जन्म होता है. इस अवस्था में उसको बहुत सारी उत्सुकता होती है जैसे वह यह काम कैसे सीखेगा, उससे गलती हो गई तो क्या होगा, ग्राहक से कैसे बात करनी है, इस संस्थान में मेरे कॅरियर के विकास की क्या संभावना है इत्यादि. इस अवस्था में प्रशिक्षण आवश्यकता अलग तथा महत्वपूर्ण होती है, यहां पर उसको उत्पाद (प्रॉडक्ट) के ज्ञान की अधिक आवश्यकता होती है. संस्थान की ऑनबोर्डिंग प्रशिक्षण प्रक्रिया के लिए हमारा लक्ष्य कर्मचारी को अपने नए कार्य के लिए प्रशिक्षित करने और उन्हें अपने नए कार्य वातावरण में उन्मुख होने में मदद करने की होनी चाहिए. उन्हें आंतरिक प्रक्रियाओं को कैसे पूरा करना है, को सीखने की आवश्यकता होती है. ऑनबोर्डिंग प्रशिक्षण में हमें यह भी सुनिश्चित करना होता है कि कर्मचारी को अपने संस्थान के मूल्यों और उनके प्रबंधन की अपेक्षाओं की स्पष्ट समझ हो. बैंक ऑफ़ बड़ौदा में हर कर्मचारी इस ओनबोर्डिंग प्रशिक्षण की प्रक्रिया से गुजरता है ताकि वह बैंक की प्रक्रिया एवं मूल्य को समझ सके. उपरोक्त प्रशिक्षण में प्रतिभागी को बैंक के उत्पादों, विपणन, ग्राहक सेवा, बुनियादी मूल्य, कम्युनिकेशन इत्यादि के प्रति जागरूक किया जाता है.

3: विकास चरण :

धीरे– धीरे जब कर्मचारी संस्था में समय बिताता है तो उसको बैंक के सारे उत्पादों में विशेषज्ञता हासिल हो जाती है. अब उसकी प्रशिक्षण आवश्यकता बदल जाती है, यहाँ पर उसको कौशल विकास से संबन्धित प्रशिक्षण की आवश्यकता होती है. इसके अलावा जब संस्थान आंतरिक प्रक्रिया एव सिस्टम परिवर्तन करता है, तब प्रशिक्षण की महत्ता बढ़ जाती है. इस परिवर्तित अवस्था में नवनियुक्त और पुराने कर्मचारी एक स्तर पर होते हैं, इन दोनों प्रकार के कर्मचारियों को प्रशिक्षण की समान रूप से आवश्यकता होती है. अलग अलग वर्ग के कर्मचारियों के लिए संस्था में अलग प्रकार के कार्यक्रम आयोजित किए जाते हैं, जैसे सहायकों हेतु बड़ौदा मित्र, व्यवसाय सहायकों हेतु बड़ौदा स्टार, अधिकारीवर्ग के कर्मचारियों हेतु बैंक में रोल बेस्ड सर्टिफिकेट स्तर 1 से 3 (ऋण, ऑपरेशन, फॉरेक्स, कृषि, डिजिटल, एनपीए), बैंक की विशेष आवश्यकता के अनुसार प्रशिक्षण कार्यक्रम, कोर बैंकिंग संबंधी कार्यक्रम, पदोन्नति पूर्व प्रशिक्षण इत्यादि कार्यक्रम होते हैं.

4: लीडरशिप चरण :

जब कर्मचारी संस्थान में अधिक समय तक काम करता है तो उसका प्रोफ़ाइल बदल जाता है, तब उसकी प्रशिक्षण आवश्यकता बदल जाती है. अब उसको नेतृत्व (लीडरशिप) से संबन्धित प्रशिक्षण की आवश्यकता होती है, क्योंकि अब उसको अपनी टीम को नेतृत्व प्रदान कर उनसे बेहतरीन कार्य हेतु दिशा प्रदान करनी होती है. नेतृत्व (लीडरशिप) की प्रशिक्षण के द्वारा वह कर्मचारी अपनी टीम को अधिक बेहतर ढंग से नेतृत्व प्रदान कर अपने संस्थान तथा अपनी टीम के बहुआयामी विकास में योगदान दे सकता है. इस वर्ग के कर्मचारियों हेतु बैंक में रोल बेस्ड सर्टिफिकेट स्तर 4 से 5 के प्रशिक्षण कार्यक्रम आयोजित किए जाते हैं. इसके अलावा बैंक लीडरशिप के कार्यक्रम मुख्य प्रबन्धक एवं उनके ऊपर के स्तर के अधिकारियों हेतु आयोजित करता है. कई विशेष परिस्थितियों में बैंक द्वारा बाहरी संस्थाओं की मदद से उच्च प्रबंधन के लिए भी यह कार्यक्रम आयोजित किए जाते हैं. बैंक ने अपने कर्मचारियों को स्तरीय प्रशिक्षण देने हेतु हाल में डेलोइट तथा नोलस्केप के साथ गठजोड़ कर वी–लीड प्रशिक्षण कार्यक्रम की शुरुआत की है. उपरोक्त प्रशिक्षण कार्यक्रम में बैंक में भावी लीडरशिप को भविष्य में आने वाली नई चुनौतियों हेतु तैयार किया जा रहा है.

5: सेवानिवृत्ति :

जब कर्मचारी सेवानिवृत्ति की आयु पर पहुंचता है तब कर्मचारी की मानसिक, शारीरिक, पारिवारिक अवस्था काफी भिन्न होती है. यहाँ उसको उत्पाद, कौशल, लीडरशिप संबन्धित प्रशिक्षण की आवश्यकता नहीं होती है. यहाँ पर सेवानिवृत्ति के बाद परिवर्तित अवस्था के साथ आने वाली समस्याओं के लिए कर्मचारी को पहले से तैयार करना पड़ता है. हम उसकी आने वाली स्वास्थ्य संबन्धित समस्याओं के लिए उनको योग, ध्यान, संतुलित आहार–विहार का प्रशिक्षण प्रदान कर सकते हैं. पारिवारिक जीवन के उतार–चढ़ाव को संभालने के लिए सेवानिवृत्ति फंड के उचित निवेश संबन्धित प्रशिक्षण उसको बहुत मदद करता है. इस वर्ग के कर्मचारियों हेतु बैंक सेवानिवृत्ति हेतु विशेष कार्यक्रम लाइफ बिगीन्स @ 60 का प्रशिक्षण कार्यक्रम आयोजित करता है. इस कार्यक्रम में कर्मचारियों को सेवानिवृत्ति के बाद जीवन में होने वाले बदलाव हेतु तैयार किया जाता है. यह प्रशिक्षण कार्यक्रम पूरी बैंकिंग इंडस्ट्री में अनूठा है, जहां कर्मचारी को नए जीवन के लिए तैयार किया जाता है.

उपरोक्त मन्तव्य से हम समझ सकते हैं कि एक ही कर्मचारी की प्रशिक्षण आवश्यकता सेवानियुक्ति से सेवानिवृत्ति तक कैसे बदलती रहती है. प्रशिक्षण का महत्व कर्मचारी के जीवन काल के हर चक्र में रहता है. प्रशिक्षण कार्यकर्मों के महत्व कर्मचारी हेतु निम्नलिखित हैं.

1. कर्मचारी के कार्य निष्पादन में सुधार
2. कर्मचारी के संस्थान से जुड़ाव में बढोतरी
3. कर्मचारी प्रतिधारण (retention) और व्यक्तिगत विकास
4. कर्मचारी के कौशल में सुधार
5. कर्मचारी का आंतरिक कौशल सुधार
6. कर्मचारी का व्यक्तिगत विकास

महान अमेरिकी राष्ट्रपति अब्राहम लिंकन ने कहा है कि किसी पेड़ को काटने के लिए मुझे छः घंटे दीजिये, में चार घंटे कुल्हाड़ी की धार तेज करने में लगाऊंगा. जीवन के किसी भी काल एव परिस्थिति में प्रशिक्षण के महत्व को कम करके नहीं आँका जा सकता. प्रशिक्षण की महत्ता इस तरह से समझ सकते हैं कि यह जीवन में चीजों को देखने के हजारों नए नजरिए प्रदान करता है.

❖❖❖

डॉ. मुकेश कुमार
मुख्य प्रबन्धक एव शिक्षण प्रमुख
बड़ौदा अकादमी, राजकोट

Running
That Extra Mile

It pains me when I look around and see many people struggling even to move, sit, stand or breathe. I run because it's a privilege to be able to run. Thanking God for this privilege, which has become my passion now. You can't understand the power of running unless you take a dip of running. Osho said in 1970, when you are running alone that is a part of meditation. It is one of the best nurture for mind, body and soul. It removes the negativity. I suggest you to experience it, to believe it. Running is the best form of meditation which makes me feel good and healthy. It makes me feel empowered and resilient. My soul becomes free. Running brings out the gold in you. It's a therapy for soul. It's a long journey, be positive, be patient and be persistent.

I prefer to run on trails. It gives me opportunity to inhale fresh cool air from trees and to calm my mind. Buzzing sound of insects feels like music to my ears. Run to explore and escape the ordinary. It breaks the monotony of gym routines. Run to burn extra calories, as I had party last night. Run to flush toxins in the body. I run because there is nothing better to do in life. I run to inspire new generation. It makes me happy and love to do whatever makes me happier. Staying happy is the basic thing to do in today's' busy life schedule. Some time I run to vent. Running awards you bragging rights; you easily become centre of attraction in any gathering or talk of the town.

I am 52 and I started my running at the age of 46. During my posting at Mumbai, due to hectic lifestyle of metro city, I got affected by some viruses. It tolled me a lot physically. I was on medication for 8 months, gained weight upto 78kgs. I was thinking whether I have to survive on medicines for rest of my life. I got good company of runner friends who motivated me to plunge into running. Now, it is my way of life.

I am a regular morning walker and do running on alternate days. But on weekends prefer long runs, may be 20 to 30 km. Being posted in Kenya, I have seen half of the Nairobi by running. Though I ran a lot of full marathon and ultra marathons in India, this year did hat-trick of running Full Marathon at Standard Chartered Nairobi Marathon. My maximum distance is 80 Km approx in 12 hours. Staying fit is my target at this age. Whenever I am travelling to another city for personal or official purpose, I try to find out time to run there too to have a glance of city.

No doubt, Kenya is land of champions. Kenyan runners always lead the pack all over the world. Our runners' are not only creating world records but also history in human evolution. Recently Eluid Kipchoge created a history by running Full Marathon (42.2Km) under 2 hours. Brigid Kosgei broke 16 years old world record title for women in Full Marathon. Even recently, Geoffrey Kamworor set world record in Half Marathon. So many other Kenyans rules in athletics and setting new standards always. It has influenced my performance. I am not a fast runner but it improved my timings.

Initially one can apply walk- run method. Run from pole to pole and walk from next pole to another and then run and so on... Start slow, listen to your heart. If your heart beats fast, reduce the pace. Initially build your stamina for short distance runs. Gradually, you can increase your endurance and distance. Keep hydrating while running to avoid cramp. Ensure to do pre-run warm-up and post-run stretching. There are a lot of Mobile Apps and watches to track your performance. Remember, Eluid Kipchoge said, no human is limited.

Running in a group or with another runner has more benefits. Try to have a company of another runner. You can learn fast from the experience of others. Runners motivate each other. It forms new relationship with other runners, feel better. You can push your spouse or sibling or friend for a run, it will be full of fun and joy.

Runners should focus on injury free running. If initially you got injured due to heavy workout, you may lose interest. You have to be committed initially at least for one week, later on, you will follow the discipline. Running is a great cardio exercise to get your body in shape. A 30 minutes run can burn atleast 300 calories. It helps you in maintain the weight.

If you wish to participate in long distance events set target, test yourself on different terrains. For long distance runner, it is 90% mental and 10% physical. It tests your grit and determination. Lead a disciplined life for runners. Thinking will not overcome fear but actions will. You just need courage to stand at the start line. Give your best and enjoy the finish line not the finish time. There is a saying "preparing to run a new distance is a mental journey but it's a journey worth taking". Break barrier and boundaries to bloom.

Try to run on different trails, roads, elevations etc. it uses different muscles. Running on trail like Borivali National Park in Mumbai, Cubbon Park at Bengaluru etc. where paths are lined up with variety of trees, build up less used muscles, it improves balance and stability. It is supplement to running. Try to do some cross training by yoga, cycling, zumba, aqua jogging, hiking, swimming or gym in your weekly routine. It reduces chance of injury. These are always beneficial to improve cardiovascular fitness. Low impact activities and flexibility exercise help prevent stiffness of muscles and provide the benefit you need without putting more stress on your joints. Running muscles get a well deserved break. You can do yoga before your run, cool down with yoga after your run.

Running is cheapest and easiest exercise. You need just comfortable pair of shoes and willingness to do more or a lot all at your own pace. Running shoes with all budgets are available in market. In other way, investment in a good pair of running shoes can be recovered in the form of savings on your medical bills.

Modern life style gifts a lot of diseases like stress, heart problems, obesity, blood pressure etc. I have seen quite young suffering from these issues. One can avoid these by indulging in any physical activity regularly.

If you are committed to something, you will always find time. Create a balance between work and life because it is important. It motivates a person, increases their productivity, loyalty & reduces conflicts and lower absenteeism. I have not taken any medical leave since last so many years. It creates positive perception towards life and commitment. Achieving a work - life balance is a daily challenge.

Run outdoors, it has more gains. It melts sadness, anxiety and keeps you young. It not only helps in reducing the weight but also to keep good state of mind. If anyone follows good eating habits, he can quickly reach his weight loss target. It helps in cope with work pressure. It reduces back pain, strengthens hip muscles and knees. It helps in getting sound sleep. After the running workout I feel lighter and more flexible. It retards the process of ageing. Run before life runs you down.

See you at the start line of a running event.....

❖❖❖

Yogendra Singh Saini
Dy Managing Director,
Bank of Baroda
(Kenya) Ltd., Kenya

Celebrations

अहमदाबाद में श्रम विषयक संसदीय स्थायी समिति का दौरा

अहमदाबाद में दिनांक 05 दिसम्बर 2019 को श्रम विषयक संसदीय स्थायी समिति का दौरा किया गया जिसका समन्वय हमारे बैंक को सौंपा गया था. समिति द्वारा अहमदाबाद शहर के कतिपय उपक्रमों व बैंकों की श्रम विषयक कार्यनीति पर अध्ययन संबंधी विचार विमर्श किया गया. इस अवसर पर कार्यपालक निदेशक श्री विक्रमादित्य सिंह खीची, महाप्रबंधक–मुख्य समन्वय श्री के वी तुसलीबागवाले, महाप्रबंधक श्रीमती अर्चना पाण्डेय, प्रधान कार्यालय से प्रमुख–राजभाषा व संसदीय समिति श्री रोशन शर्मा उपस्थित थे.

दिल्ली महानगर क्षेत्र–3 द्वारा अंचल स्तरीय सुरक्षा समिति की बैठक का आयोजन

दिनांक 11 दिसम्बर 2019 को दिल्ली महानगर क्षेत्र–3 द्वारा दिल्ली पुलिस (पूर्वी सीमा) के साथ अंचल स्तरीय सुरक्षा समिति की बैठक का आयोजन किया गया. इस अवसर पर उप क्षेत्रीय प्रमुख द्वय श्री के पी शर्मा तथा श्री बी के गुप्ता, विभिन्न सुरक्षा अधिकारी तथा अंचल व क्षेत्र के स्टाफ सदस्य उपस्थित थे.

मुजफ्फरपुर क्षेत्र में शाखा प्रबंधकों की समीक्षा बैठक का आयोजन

दिनांक 15 नवम्बर 2019 को क्षेत्रीय कार्यालय मुजफ्फरपुर द्वारा अंचल प्रमुख श्री नित्यानन्द बेहेरा की अध्यक्षता में शाखा प्रबंधकों की समीक्षा बैठक का आयोजन किया गया. उक्त अवसर पर मुजफ्फरपुर क्षेत्र के क्षेत्रीय प्रमुख श्री बाणीब्रत बिश्वास, उप क्षेत्रीय प्रमुख श्री सी बी पी वर्मा तथा विभिन्न शाखाओं के शाखा प्रमुखगण उपस्थित थे.

बीएसबीडी योजना के अंतर्गत 5 करोड़ खाते का लक्ष्य प्राप्त करने पर प्रधान कार्यालय, बड़ौदा में कार्यक्रम का आयोजन

दिनांक 24 अक्तूबर 2019 को प्रधान कार्यालय, बड़ौदा में वित्तीय समावेशन विभाग द्वारा बीएसबीडी योजना स्कीम के तहत 5 करोड़ से ज्यादा खाते खोलने के उपलक्ष्य में कार्यक्रम का आयोजन किया गया. इस अवसर पर महाप्रबंधक–मुख्य समन्वयन श्री रोहित पटेल, महाप्रबंधक श्री एम वी मुरली कृष्णा, श्री के आर कन्नोजिया, श्री तपन दास, श्री सी मालोलन एवं वरिष्ठ कार्यपालकगण उपस्थित थे.

नासिक में प्रॉपर्टी एक्सपो शेल्टर का आयोजन

नासिक क्षेत्र द्वारा दिनांक 19 दिसम्बर 2019 से 22 दिसम्बर 2019 तक प्रॉपर्टी एक्सपो शेल्टर का आयोजन किया गया. इस अवसर पर क्षेत्रीय प्रमुख श्री राकेश कुमार एवं उप क्षेत्रीय प्रमुख श्री अनिल बड़जात्या द्वारा बैंक के स्टॉल का उद्घाटन किया गया.

क्षेत्रीय कार्यालय, मुरादाबाद द्वारा विदेशी मुद्रा एवं वित्तीय व्यापार पर कार्यशाला

दिनांक 16 नवम्बर, 2019 को मुरादाबाद क्षेत्र द्वारा विदेशी मुद्रा एवं वित्त व्यापार पर कार्यशाला का आयोजन किया गया. मुरादाबाद क्षेत्र के क्षेत्रीय प्रमुख श्री टी पी नंदा ने प्रतिभागियों को संबोधित किया. इस अवसर पर क्षेत्र के वरिष्ठ कार्यपालकों तथा मुरादाबाद स्थित शाखाओं के स्टाफ सदस्यों ने भाग लिया.

आयोजन

भोपाल में ऋण निगरानी, वसूली एवं जोखिम प्रबंधन सम्मेलन का आयोजन

दिनांक 20 नवम्बर 2019 को अंचल कार्यालय, भोपाल द्वारा ऋण निगरानी, वसूली एवं जोखिम प्रबंधन पर एक सम्मेलन का आयोजन किया गया. इस अवसर पर श्री प्रभात शर्मा (महाप्रबंधक, ऋण निगरानी), श्री श्रीजित कोट्टाराथील (महाप्रबंधक, वसूली), श्री प्रमोद शर्मा (उप अंचल प्रमुख) एवं श्री मिहिर मिश्रा (मुख्य प्रबंधक, जोखिम प्रबंधन) उपस्थित थे.

कोलकाता अंचल में प्रथम बड़ौदा रैडियंस का शुभारम्भ

बैंक के बड़ौदा रेडियंस ग्राहकों को और बेहतरीन सेवाएं प्रदान करने हेतु पहली बार सॉल्ट लेक सेक्टर II शाखा, कोलकाता क्षेत्र में बड़ौदा रैडियंस की शुरुआत की गई. इसका शुभारंभ कोलकाता अंचल के अंचल प्रमुख श्री अरविन्द लोही द्वारा किया गया. कार्यक्रम में वृहतर कोलकाता क्षेत्र के तत्कालीन क्षेत्रीय प्रमुख श्री राजेश मोहन सक्सेना, उप महाप्रबंधक श्री एस.एन.पाढी तथा अन्य अधिकारीगण मौजूद रहे.

जयपुर अंचल द्वारा ग्राहक सेवा पर कार्यशाला का आयोजन

जयपुर अंचल द्वारा दिनांक 21 नवम्बर 2019 को जयपुर व अजमेर क्षेत्र में स्थित बैंक की शाखाओं/ कार्यालयों के स्टाफ सदस्यों के लिए ग्राहक सेवा, शिकायत निवारण पोर्टल, आई ओ तंत्र, ईज़ (EASE) रिफॉर्म्स पर कार्यशाला का आयोजन किया गया. इस कार्यशाला में कार्यपालक निदेशक श्री शांतिलाल जैन, अंचल प्रमुख श्री महेंद्र एस. महनोत, भारतीय रिजर्व बैंक, जयपुर से बैंकिंग लोकपाल श्री सी डी श्रीनिवासन, प्रधान कार्यालय के उप महाप्रबंधक श्री के. वी. चलापती नायडू ने बैंक में बेहतर ग्राहक सेवा के संबंध में जानकारी दी. इस अवसर पर उप अंचल प्रमुख श्री योगेश अग्रवाल, प्रधान कार्यालय से उप महाप्रबन्धक श्री जी सी पाण्डेय, जयपुर क्षेत्र के क्षेत्रीय प्रमुख श्री पी के बाफना भी उपस्थित थे.

क्षेत्रीय कार्यालय, वाराणसी में ग्राहक बैठक का आयोजन

क्षेत्रीय कार्यालय, वाराणसी द्वारा दिनांक 16 नवम्बर 2019 को क्षेत्रीय प्रमुख श्री प्रतीक अग्निहोत्री की अध्यक्षता में ग्राहक बैठक का आयोजन किया गया. इस अवसर पर उप क्षेत्रीय प्रमुख श्री रंजीत कुमार झा, श्री स्वपन कुमार डे, सहायक महाप्रबंधक श्री नरेंद्र पाल (आईबीबी शाखा) एवं बैंक के सम्मानित ग्राहक तथा शाखा प्रमुख उपस्थित रहे.

पुणे क्षेत्र में ग्राहक अनुभव बैठक का आयोजन

दिनांक 24 अक्तूबर 2019 को पुणे क्षेत्र में ग्राहक अनुभव बैठक का आयोजन किया गया. इस अवसर पर ग्राहक अनुभव विभाग की प्रमुख सुश्री राधिका राघवन, पुणे क्षेत्र के क्षेत्रीय प्रमुख श्री डी के पंचोरी एवं विभिन्न शाखाओं के शाखा प्रमुख उपस्थित रहे. इस बैठक में ग्राहक अनुभव एवं ग्राहकों को प्रदान की जाने वाली सुविधाओं से जुड़े कई प्रमुख मुद्दों पर विस्तृत चर्चा की गई.

एसएमएस, पुणे द्वारा क्रेडाई पुणे 2019 प्रदर्शनी में सहभागिता

दिनांक 6 से 8 दिसंबर 2019 को आयोजित क्रेडाई (CREDAI) पुणे 2019 प्रदर्शनी में एसएमएस, पुणे द्वारा स्टॉल लगाया गया. इस स्टॉल का शुभारंभ अंचल प्रमुख श्री के. के. चौधरी द्वारा किया गया. इस अवसर पर पुणे क्षेत्र के क्षेत्रीय प्रमुख श्री डी के पंचोरी, एसएमएस प्रमुख श्री शकील खान, मुख्य प्रबंधक श्री जितेन्द्र बचवाना तथा अन्य स्टाफ सदस्य मौजूद थे.

Celebrations

चंडीगढ़ में एमएसएमई ग्राहक बैठक का आयोजन

लुधियाना क्षेत्र द्वारा दिनांक 06 दिसम्बर 2019 को अंचल प्रमुख श्री मोहन लाल रोहिल्ला की अध्यक्षता में मंडी गोबिंदगढ़ में एमएसएमई ग्राहक बैठक का आयोजन किया गया. इस बैठक में क्षेत्रीय प्रमुख श्री वाई के गुप्ता, उप क्षेत्रीय प्रबंधक श्री आर के सिंह, अन्य स्टाफ सदस्य व ग्राहक भी उपस्थित थे.

सुल्तानपुर क्षेत्र द्वारा शामियाना बैठक का आयोजन

सुल्तानपुर क्षेत्र द्वारा 4 अक्तूबर 2019 को शामियाना बैठक का आयोजन किया गया. इस अवसर पर क्षेत्रीय प्रमुख श्री सुबोध जैन, विशिष्ट अतिथि के रूप में एडीएम श्री उमाकांत त्रिपाठी, सीएमओ श्री बी एन त्रिपाठी एवं बड़ी संख्या में ग्रामीण उपस्थित थे.

भोपाल दक्षिण क्षेत्र द्वारा बैंकिंग पर कार्यशाला का आयोजन

क्षेत्रीय कार्यालय, भोपाल दक्षिण द्वारा दिनांक 15 नवम्बर 2019 एवं 16 नवम्बर 2019 को क्रेडिट-एमएसएमई/ रिटेल/ कृषि विषयक दो दिवसीय कार्यशाला का आयोजन किया गया. इस अवसर पर अंचल प्रमुख श्री सुरेंद्र शर्मा, क्षेत्रीय प्रमुख श्री संजीव मेनन, उप क्षेत्रीय प्रमुख श्री अनंत माधव एवं उप क्षेत्रीय प्रमुख-2 श्री अजय कुमार दीक्षित द्वारा उत्कृष्ट कार्य करने वाले स्टाफ सदस्यों को ट्रॉफी एवं प्रशस्ति पत्र देकर सम्मानित किया गया.

चंडीगढ़ क्षेत्र द्वारा कार डीलर मीट का आयोजन

दिनांक 07 नवम्बर 2019 को श्री देवराज बंसवाल, उप क्षेत्रीय प्रमुख, चंडीगढ़ की अध्यक्षता में कार डीलर मीट का आयोजन अंबाला में किया गया इसमें विभिन्न कार डीलरों ने भाग लिया. कार्यक्रम में क्षेत्रीय कार्यालय के सबंधित विभाग के स्टाफ के साथ अंबाला सेंटर की सभी शाखाओं के स्टाफ सदस्य भी उपस्थित रहे.

भरतपुर क्षेत्र में क्षेत्रीय समीक्षा बैठक का आयोजन

भरतपुर क्षेत्र में दिनांक 07 नवम्बर 2019 को अंचल प्रमुख श्री महेंद्र एस. महनोत की अध्यक्षता में क्षेत्रीय व्यवसाय समिति की बैठक का आयोजन किया गया. इस बैठक में क्षेत्रीय प्रमुख श्री बृज मोहन मीणा एवं समस्त शाखाओं के शाखा प्रमुख उपस्थित रहे. बैठक में विभिन्न बैंकिंग एवं व्यावसायिक विषयों पर गहन चर्चा के साथ समीक्षा की गई.

अहमदाबाद शहर क्षेत्र-2 द्वारा सम्मान समारोह का आयोजन

दिनांक 20 नवम्बर 2019 को अहमदाबाद शहर क्षेत्र-2 में सम्मान समारोह का आयोजन किया गया जिसकी अध्यक्षता महाप्रबंधक-मुख्य समन्वय श्री तुलसीबागवाले ने की. इस अवसर पर क्षेत्र में उत्कृष्ट कार्यनिष्पादन के लिए विभिन्न शाखा प्रमुखों को शील्ड प्रदान की गई. कार्यक्रम के दौरान क्षेत्रीय कार्यालय के सभी कार्यपालक तथा वरिष्ठ अधिकारी उपस्थित थे.

आयोजन

पुणे अंचल द्वारा ऋण–निगरानी, वसूली एवं जोखिम प्रबंधन पर संगोष्ठी

दिनांक 21 नवम्बर 2019 को पुणे अंचल द्वारा ऋण–निगरानी, वसूली एवं जोखिम प्रबंधन पर एक संगोष्ठी का आयोजन किया गया. इस संगोष्ठी में महाप्रबंधक (एनपीए वसूली) श्री पी वी राठी, महाप्रबंधक (अग्रिम गुणवत्ता & पोर्टफोलियो अनुवीक्षण) श्री के जी गोयल, पुणे अंचल के अंचल प्रमुख श्री के के चौधरी, उप अंचल प्रमुख श्री हरीश चन्द तथा पुणे शहर, जिला क्षेत्र के कार्यपालक एवं शाखाओं के शाखा प्रमुख उपस्थित थे.

दुर्ग क्षेत्र में अर्ध–वार्षिक समीक्षा बैठक एवं पुरस्कार वितरण समारोह का आयोजन

दुर्ग क्षेत्र में दिनांक 07 नवम्बर 2019 को शाखा प्रमुखों की अर्ध वार्षिक समीक्षा बैठक एवं मार्च 2020 के लक्ष्य प्राप्ति पर रणनीति हेतु बैठक सह पुरस्कार वितरण समारोह का आयोजन किया गया. इस अवसर पर दुर्ग क्षेत्र के क्षेत्रीय प्रबन्धक डॉ. आर के मोहंती, शाखा प्रमुख तथा अन्य स्टाफ उपस्थित थे.

गोरखपुर क्षेत्र द्वारा सरकारी व्यवसाय प्रबंधन कार्यशाला का आयोजन

क्षेत्रीय कार्यालय, गोरखपुर द्वारा दिनांक 20 नवम्बर 2019 को धन संपदा एवं सरकारी व्यवसाय प्रबंधन कार्यशाला का आयोजन किया गया जिसमें शाखा में कार्यरत अधिकारियों को धन संपदा एवं सरकारी व्यवसाय में वृद्धि हेतु उपाय बताए गए. इस अवसर पर क्षेत्रीय प्रबन्धक ने उपस्थित सभी अधिकारियों का उत्साहवर्धन किया.

बनासकाठा व मेहसाना क्षेत्र द्वारा एक्सपोर्टर–इंपोर्टर बैठक का आयोजन

दिनांक 15 नवम्बर 2019 को महेसाणा शहर में अंचल प्रमुख श्रीमती अर्चना पाण्डेय की अध्यक्षता में महेसाणा क्षेत्र और बनासकांठा क्षेत्र द्वारा एक्सपोर्टर–इंपोर्टर बैठक का आयोजन किया गया. इस अवसर पर श्री टी एन सुरेश (उप महाप्रबंधक, टीएफबीओ), श्री एस एन चिंता (प्रमुख–आईएसएमईएलएफ) और बनासकांठा तथा महेसाणा क्षेत्र के क्षेत्रीय प्रमुख क्रमशः श्री महेंद्र सिंह रोहडिया और श्री बी एस राठौड़ उपस्थित थे.

पूर्णिया क्षेत्र में सम्मान समारोह का आयोजन

पूर्णिया क्षेत्र द्वारा व्यवसाय विकास के क्षेत्र में उत्कृष्ट कार्यनिष्पादन करने वाली शाखाओं के शाखा प्रमुखों को सम्मानित करने के लिए दिनांक 05 नवम्बर 2019 को सम्मान समारोह का आयोजन किया गया. इस कार्यक्रम के दौरान पूर्णिया क्षेत्र के क्षेत्रीय प्रमुख श्री जगजीव कुमार जायस, विभिन्न शाखाओं के शाखा प्रमुख तथा स्टाफ सदस्य उपस्थित थे.

अखिल भारतीय स्तर पर एटीएम उपलब्धता हेतु जबलपुर क्षेत्र को तृतीय पुरस्कार

जबलपुर क्षेत्र को एपेक्स अकादमी, गाँधीनगर में दिनांक 09 नवम्बर 2019 से 10 नवम्बर 2019 तक आयोजित अखिल भारतीय डिजिटल कॉनक्लेव में वित्तीय वर्ष 2019–2020 के दौरान दिनांक 31 अक्तूबर 2019 तक कार्यरत एटीएम की उपलब्धता हेतु बैंक के कार्यपालक निदेशक महोदय श्री मुरली रामास्वामी द्वारा तृतीय पुरस्कार प्रदान किया गया. इस अवसर पर महाप्रबन्धक (डिजिटल बैंकिंग) श्री शैलेन्द्र सिंह एवं उप महाप्रबन्धक (डिजिटल बैंकिंग) श्री नीरज कुमार शर्मा भी उपस्थित रहे.

Benefits of Training to the Organisation

Training – Meaning and concept :

Training may be described as an endeavour aimed to improve or develop additional competency or skills in an employee on the job one currently holds in order to increase the performance or productivity. Training is the process of improving and polishing the required Skills to an employee in order to make him/her skilled and perfectionist in the job which he / she does. Thus Training is purely job focused.

Technically training involves change in attitude, skills or knowledge of a person with the resultant improvement in the behaviour. For training to be effective it has to be a planned activity conducted after a thorough need analysis and target at certain competencies, most importantly it is to be conducted in a learning atmosphere.

Training and skill Development is a structured program with different methods designed by professionals in particular job. It has become most common and continuous task in any organization for updating skills and knowledge of employees in accordance with changing environment. Optimization of cost with available resources has become pressing need for every organization which will be possible only by way of improving efficiency and productivity of employees, possible only by way of providing proper employee training and skill development.

Benefits of training to the Organization

While designing the training programs both the individual goals and organizational goals are kept in mind. Although it may not be entirely possible to ensure a sync, but competencies are chosen in a way that a win-win situation is created for the employees and the organization. Organization gains in multiple ways by providing training to its employees. We may summarize major benefits as under:

1. Increased Productivity

Training increases productivity of employees. A well trained employee usually shows greater productivity and higher quality of work-output than an untrained employee. Training improves skills of the employees in the performance of a particular job. An increase in the skills usually helps to increase both quantity and quality of output.

2. Greater Compliance

Training ensures greater compliance as employees are equipped with better knowledge and skills. Trained employees always follow proper systems and procedures while performing their duties. Compliance culture reduces risk and ensures safety of employees and organization.

3. Uniformity of Procedures

Training helps in standardization of systems and procedures. With the help of training, the best available methods of work can be standardized and made available to all employees. Standardization ensures high levels of performance a rule rather than exception.

4. Economy in Operations

Trained manpower will be able to make better use of resources. Wastage will be low. In addition, the rate of accidents and damage to machinery and equipment will be kept to the minimum by the well- trained employees. These will lead to less cost of production per unit. Training can be used in spotting out promising men and in removing defects in the selection process. It is better to select and train employees from within the organization rather than seek the skilled employees from outside sources.

5. Less Supervision

When the employees are properly trained, the responsibility of supervision is lessened. Training does not eliminate the need for supervision, but it reduces the need for detailed and constant supervision.

6. Quality and consistency

Training ensures quality and consistency in performance of employees. Every member of the workforce is up to the same standard, in terms of their skills, knowledge and so on. Consistency is important, as it's never particularly motivating for employees to see others excelling and progressing, far more rapidly than themselves. All employees should be provided with adequate training and development opportunities.

7. Higher Morale

The morale of employees increases when they are given proper training. Training results in increased morale of employees because of reduction in dissatisfaction at work, reduced complaints, and reduced absenteeism, and increased interest in work during the post-training period. Heightened morale results in increased loyalty to the organization.

8. Outperform the competition

Training sharpens skills of the workforce which is required to remain in competition. As an employee, taking part in training and developmental opportunities can help ensure you stand out from the crowd when pursuing higher-level positions. For the employer, investing in a talented and capable workforce provides the business with every opportunity to outperform its competitors.

9. Better industrial relations

Training provides a platform for maintaining better industrial relations. Employees develop a feeling that organization is taking care of them through training program.

Untrained people are bound to commit errors while handling resources machinery and equipment resulting in incidents at workplace. Training eliminates (reduces) the possibility of incident due to mishandling of equipment, machinery, and other resources of the organization.

10. Saves cost in the long run

Increased Quality, Enhanced Customer Satisfaction, Better Quality, Reduced need for supervision, all could very well contribute in reducing cost, as the employees would become more efficient in the use of Organizational Resources.

The shift from the manufacturing to the rise of service industry has shifted the focus of training from manual skills to knowledge, learning and employee development where the focus is not just learning skills but on the means of transferring them to others, making sure that not only there is employee development but organizational development as well. The organization regularly needs to review the training and development needs of its employees. It has to train its employees from recruitment until retirement. It has to evaluate the investment in training and development to measure achievement and improve future efficiency (Marchington and Wilkinson, 2000).

Training Vis a Vis New Technology

Training is also necessary to adapt with new technology. The technological change in financial service segments is very impressive. Digital security has gained importance with legal acceptance. This will gain prominence with E-governance and online trading, electronic fund transfer, electronic clearing service introduced by RBI for debit and credit clearing. This needs more skilled manpower in the organization.

Importance of Training and Skill Development in Banking sector

Presently due to huge increase in Non Performing Assets, banking Industry is going through a critical phase. Majority of Public Sector Banks are facing acute shortage of capital due to recurring losses and finding it difficult to maintain CRAR as per Basel norms. Govt. has planned recapitalization of banks with some reform agenda. The reform agenda is aimed at **EASE - Enhanced Access and Service Excellence**, focusing on six themes of customer responsiveness, responsible banking, credit off take, PSBs as Udyami Mitra, deepening financial inclusion & digitization and developing personnel for brand PSB. The overarching framework for the reforms agenda is "**Responsive and Responsible PSBs**". Capital infusion by the Government is contingent on performance of PSBs on the reform.

As such Digitization and Developing personnel for brand PSB is one of the theme for reforms and therefore being eligible to get fresh capital from the government. For developing personnel, training and skill development are need of the hour.

Creating a sustainable talent pipeline

The government has initiated several path-breaking skill development programmes across industry/service segments. Organizations need to participate in these initiatives to create a sustainable talent pipeline, equipped with the requisite skill and attitude, not only for the traditional roles, but also for the emerging empowering role for the future. Every organization has the responsibility of honing the right attitude and competitive skill-set in their employees through a progressive, knowledge-based approach, and value-centric training of innovation, agility and ownership.

Conclusion

Trained and skilled manpower is most desirable asset for any organization. Training accrues multiple benefits to the organization. It's simply a case of acknowledging the mutual benefits that accompany training and development in an organization. For the ambitious employee, quality training programs hold the key to limitless career advancement. For proactive employers, it's all about building and retaining the strongest possible teams. Therefore, irrespective of the size and nature of the business, ongoing employee training and development should be considered mandatory.

❖❖❖

Vimal Chand Jain
Learning Head
BA, SPBTC, Mumbai

Learner as a Customer

In today's marketing industry, the customer experience inspires how marketing messages are designed and executed. Because a sale is more likely to happen with a seamless and satisfying customer journey, the focus is on appealing to the ways customers interact with a brand as much as the benefit they receive from buying the product or service.

Similarly, the learner experience is heavily influential in modern-day learning, or at least it should be. Traditionally, learners spend a couple of days in a classroom and then put what they have learned into practice in the workplace. But due to advances in technology, and the demands of learners in a digital world, the alternative methods of learning are getting good responses. Today's learner wants flexibility, choice and personalization, just like today's consumer.

The ability to manage and deliver smart online/live interactions throughout the user experience, while capturing the user's data, relies more and more on technology. Today, technologies like social networks, AI, bots and big data deliver services and information at the point of need and are thus influencing the way customers consume and learners learn. Data is central to this process and is used to make the experience easier, more engaging, personalized and more flexible.

Here are three ways, we can accomplish treating our learners as clients :

We should give the learners little choices

Allowing the learners to have the freedom to choose, do they want to write things down or do they want to talk with a partner, do they want to work on this alone or do they want to work with a large group. Giving them choices makes them feel valuable. Our adult minds love choice. So, why not give them little choices that don't change the way that we work but instead, it will get them feeling confident and feeling in control of their learning environment.

We should treat our learners as future leaders

Another way to shift our mindset is to, treat our learners better than we might treat beginners. If we truly believe that we're dealing with a consumer, we're going to spend some time to take their needs into play. One way to do this is to be aware of the group.

We should create comfortable opportunities

Some participants are silent, not talking or introverted. When this happens, try creating opportunities for them to speak in a very comfortable format. For example, find one attribute about them that stands out (e.g. short hair), then pick that attribute as the person who is going to lead their team or share their thoughts first. This will seem random to them so they feel less pressure.

Both learners and customers start with a need and lead on a journey to satisfy that need. It is crucial, in both a learning and selling context, to manage the right kind of interactions between the user and the vendor/ trainer. This will take place over time and is rarely an immediate exchange. Some consumerisation principles apply to those of learning, such as services on-demand, available anywhere at any time on any device Key for their satisfaction and engagement, users should have choice.

There is no doubt that training is crucial for an organization. But it is equally important to know whether we are getting the worth of our investment. As with all initiatives, the results matter. The ability to measure the impact and value of employee training and development has been a historical challenge in the business world because, for many reasons, one is that measurements can be subjective. There is no single approach to measuring the ROI of employee training. There are various factors to consider, such as the goal, current knowledge of the employees, their feedback and performance results. It is also important to know that training is not a one-time event. It is a continuous process wherein employees learn and master the skills they need to grow in the job.

Learning is a continuous process and being a Barodian, we all try to learn everywhere, our Bank believes in Learning Culture and offers a rich and user friendly environment for learning.

Bank of Baroda has Comprehensive Training Structure covering Apex Institute at Gandhinagar and -18- Zonal Training Academies and -4- Baroda Satellite Learning Units (BSLUs).

Bank of Baroda provides training through In House Training, On the Job Training, External Training and E-Learning.

Classroom Learning

Classroom helps participants and faculties organize assignments, boost collaboration, and foster better communication.

We also invite domain experts from Zones / Regions / Branches.

Gamification/Game-Based Learning

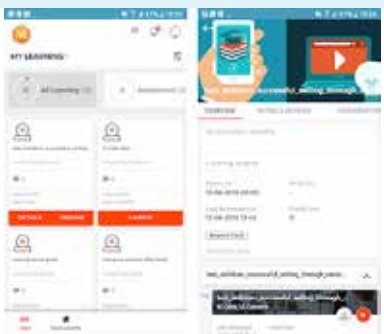
The gamification of learning is an educational approach to motivate students to learn by using games design and game elements in learning environments. The goal is to maximize enjoyment and engagement through capturing the interest of learners and inspiring them to continue learning. Games not only have the power to add to training without distracting participants, they make learning more fun, impactful and can help increase retention.

We generally use gamification for Soft skill training like team building, communication etc.

E-Learning & Micro Learning

Baroda Academy has revamped new learning management system **"Baroda Gurukul".** It is designed to provide different user experience, increased accessibility and optimized utilization.

Baroda Gurukul provides tools and features to maintain stringent and continual process of competency gap analysis, training need assessment and impact measurement tools. Virtual classroom, rapid authoring capabilities, multi-lingual support, seamless integration with third party APIs. These are some robust features which make Baroda Gurukul a comprehensive solution for learning



Adaptive Learning

Adaptive learning is a methodology that breaks traditional models and allows employees to learn at their own pace. It has gained popularity and can be very personalized to each participant. For example, adaptive learning allows employees to be monitored individually and in real time to determine what learning approach will best suit their needs.

"To connect, to engage, and to create unforgettable experiences – these are the three qualities of every great learning system." Good facilitator knows how to build connections with learners in such a way that it stimulates engagement, makes them want to learn more, and ultimately they create their own experience.

We do believe that learners are the Future Leaders.

❖❖❖

Deepak Gupta
Sr. Manager (Faculty)
Baroda Academy,
Bareilly

प्रशिक्षण और विकास नीति

बैंक की मानव पूंजी को प्रशिक्षण और शोध के माध्यम से नैतिक, सक्षम, खुश, स्वस्थ, ग्राहक-केंद्रित और प्रक्रिया-केंद्रित बैंकर के रूप में रूपांतरित करना.

– मिशन वक्तव्य, प्रशिक्षण और विकास नीति, बैंक ऑफ़ बड़ौदा

यह केवल मुख्य शिक्षण अधिकारी का कार्य नहीं है कि वह लोगों को प्रशिक्षण प्रदान करें. यह उचित होगा कि महाप्रबंधक (क्रेडिट) क्रेडिट संबंधी प्रशिक्षण आवश्यकताओं का आकलन करें. उन्हें एपेक्स अकादमी का दौरा करना चाहिए कि क्रेडिट प्रशिक्षण किस प्रकार चल रहा है? इसी तरह, अलग-अलग विभागों के प्रमुख को प्रशिक्षण विभाग के साथ हाथ से हाथ मिला कर यह देखना चाहिए कि वह प्रशिक्षण में क्या योगदान दे सकते हैं ?

– भूतपूर्व सीएमडी, डॉ. अनिल खंडेलवाल, बैंक ऑफ़ बड़ौदा

किसी भी संस्थान में, प्रशिक्षण के माध्यम से कर्मचारी का विकास, उस संगठन की कार्यनीतिक योजना का एक अभिन्न हिस्सा है. प्रशिक्षण के माध्यम से कर्मचारी न केवल अपने काम को प्रभावी ढंग से कर पाते हैं अपितु यह भी सुनिश्चित करते हैं कि संगठन अपने उद्देश्यों को कुशलता पूर्वक प्राप्त करे. यह नीति संगठन में कार्यनिष्पादन मानकों को स्थापित करने के लिए आवश्यक क्षमता निर्माण के प्रयासों, संसाधन की जरूरत इत्यादि को उल्लेखित करती है.

बैंक जैसे सेवा क्षेत्र में कार्यरत संगठन के लिए प्रशिक्षण और भी महत्वपूर्ण हो जाता है. यहां पर व्यवसाय की सफलता ग्राहक सेवा एवं मानवीय संसाधनों की गुणवत्ता पर आधारित है. बैंक ऑफ़ बड़ौदा की व्यवसाय वृद्धि में जितना योगदान मूर्त रूप से दिखने वाले संसाधन जैसे कि शाखाएं, कंप्यूटर, एटीएम इत्यादि का रहा है, उससे ज्यादा योगदान इसके कॉर्पोरेट प्रशासन, आंतरिक प्रणालियों, नेतृत्व इत्यादि अमूर्त संसाधनों का रहा है. यह सभी अमूर्त संसाधन एक दिन में तैयार नहीं होते हैं. इसके लिए सालों तक मानवीय संसाधनों में निवेश करना पड़ता है. संस्थान की संस्कृति का विकास करना होता है. भर्ती होने वाले हर मानव संसाधन को प्रशिक्षण के माध्यम से संस्थान की संस्कृति में ढालना होता है. यदि हम चाहते हैं कि हमारा संस्थान आने वाले 10 साल, 20 साल, अथवा 30 साल के लिए तैयार हो तो हमें आज से ही भविष्य के व्यवसाय के लिए तैयारी करनी होती है. इसी कारण प्रशिक्षण एवं विकास नीति को वर्तमान समय से आगे और भविष्योन्मुखी होना जरूरी है.

प्रशिक्षण और विकास नीति – मुख्य घटक

बैंक ऑफ़ बड़ौदा की प्रशिक्षण एवं विकास नीति मुख्यतः निम्न बिंदुओं को रेखांकित करती है –

- उद्देश्यों को मोटे तौर पर परिभाषित करना.
- प्रशिक्षण एवं विकास के संचालन के तौर-तरीकों की स्थापना.
- अनुसंधान और परामर्श के माध्यम से प्रशिक्षण एवं विकास की भूमिका बढ़ाना.
- प्रशिक्षण एवं विकास के संसाधनों एवं संकाय सदस्यों को शामिल करने के मानदंडों/ तरीकों की स्थापना.
- कर्मचारियों की संस्थान में नियुक्ति से लेकर सेवा निवृत्ति तक के प्रशिक्षण कार्यान्वयन को गतिविधियों की निगरानी के लिए कार्यक्रमों की पहचान, योजना निर्माण और वितरण की देख-रेख.
- प्रशिक्षण एवं विकास के माध्यम से लाभ अर्जित करना.
- वैकल्पिक शिक्षण चैनलों (जैसे बड़ौदा गुरुकुल) के उपयोग को बढाना.

उद्देश्यों को मोटे तौर पर परिभाषित करना

प्रशिक्षण एवं विकास नीति यह सुनिश्चित करती है कि यह नीति कॉरपोरेट उद्देश्यों के लिए प्रतिबद्ध रहे एवं एक साझा दृष्टिकोण बनाया जा सके. इसके लिये विभिन्न उद्देश्यों को निर्धारित किया गया है –

- कर्मचारियों में प्रौद्योगिकी कुशाग्रता का निर्माण और ग्राहक-केंद्रित कर्मियों में बदलने का लक्ष्य
- बैंक की भविष्य की जरूरतों को पूरा करने के लिए प्रबंधकीय क्षमताओं का निर्माण

- नए कर्मचारियों को बैंक की संस्कृति में ढालना
- मानव संसाधनों में आवश्यक व्यवहार परिवर्तन लाना
- स्वास्थ्य संबंधी मुद्दों पर जागरूकता लाना और कर्मचारियों को स्वस्थ जीवन शैली और आदतों को अपनाना
- संगठनात्मक मुद्दों / अवसरों पर शोध कार्य करना
- वैकल्पिक शिक्षण चैनलों को उपलब्ध कराना एवं उनके उपयोग को बढाना
- कर्मचारियों को बैंकिंग की भावी आवश्यकताओं के लिए तैयार करना

प्रशिक्षण एवं विकास के संचालन के तौर–तरीकों की स्थापना

सभी कर्मचारियों के लिए प्रशिक्षण को सुलभ बनाने हेतु प्रत्येक अंचल स्तर पर बड़ौदा एकेडमी एवं कुछ क्षेत्रों की विशिष्ट जरूरतों को पूरा करने के लिये बड़ौदा सेटेलाइट लर्निंग यूनिट की स्थापना की गई है. इसके अलावा राष्ट्रीय स्तर की जरूरतों के लिये बड़ौदा एपेक्स अकादमी की स्थापना की गई है. सभी बड़ौदा अकादमी और बड़ौदा सैटेलाइट लर्निंग यूनिट्स एपेक्स अकादमी को रिपोर्ट करती हैं. मुख्य शिक्षण अधिकारी एवं प्रमुख, बड़ौदा एपेक्स अकादमी मिलकर इन सभी प्रतिष्ठानों की गतिविधियों का मूल्यांकन करते हैं.

अनुसंधान और परामर्श के माध्यम से प्रशिक्षण एवं विकास की भूमिका बढ़ाना

प्रशिक्षण प्रणाली, प्रशिक्षण प्रदान करने के अलावा ऑपरेशनल मुद्दों से जुड़ी विभिन्न शोध भी करती है, जो कि शाखाओं और फील्ड अधिकारियों के लिए समाधान प्रदाता की तरह कार्य करती है. कार्यात्मक अधिकारी समस्या निवारण अध्ययन के लिए प्रशिक्षण प्रणाली के साथ अपनी परिचालन समस्याओं और मुद्दों को साझा कर सकते हैं और इन मुद्दों के अध्ययन और उपचारात्मक उपायों का सुझाव देने के लिए प्रशिक्षण प्रणाली की आंतरिक परामर्श सेवाओं का लाभ उठा सकते हैं. शोध अध्ययन को संबंधित कार्यालय एवं आंचलिक कार्यालय को भी प्रस्तुत किया जा सकता है.

प्रशिक्षण एवं विकास के संसाधनों एवं संकाय सदस्यों को शामिल करने के मानदंडों/ तरीकों की स्थापना

संकाय सदस्यों को चुनने के लिए एचआर विभाग के द्वारा परिपत्र जारी किया जाता है. इसमें कुछ मापदंड दिए जाते हैं, जिसे पूरा करने वाले बैंक कर्मचारियों को बैंक के एचआर पोर्टल पर संकाय सदस्य की चयन प्रक्रिया के लिये अपनी इच्छा भरनी होती है. ग्रुप डिस्कशन, प्रजेंटेशन एवं व्यक्तिगत साक्षात्कार के बाद संकाय सदस्यों का चयन होता है. नये चयनित प्रशिक्षकों को फैकल्टी डेवलपमेंट प्रोग्राम के माध्यम से प्रशिक्षण के लिये तैयार किया जाता है.

कर्मचारियों की संस्थान में नियुक्ति से लेकर सेवा–निवृत्ति तक के प्रशिक्षण कार्यान्वयन को गतिविधियों की निगरानी के लिए कार्यक्रमों की पहचान, योजना निर्माण और वितरण की देख–रेख

प्रशिक्षण एवं विकास विभाग तीन अलग–अलग प्रकार के कार्यक्रम चलाता है – अनिवार्य प्रोग्राम, रोल आधारित प्रोग्राम और जरूरत पर आधारित प्रोग्राम.

- अनिवार्य शिक्षण सभी अधिकारियों और सभी व्यावसायिक सहयोगियों के लिए लागू होता है. यह केवाईसी, कोर मूल्यों, बीसीएसबीआई के ज्ञान जैसे विनियामक अनुपालन इत्यादि महत्वपूर्ण दिशानिर्देशों को कवर करता है. इन पाठ्यक्रमों की पहचान आवश्यक दिशा – निर्देशों की जानकारी और व्यावसायिक विभागों से प्राप्त अनुरोधों के अनुसार की जाती है.
- संगठन में कर्मचारी की नौकरी की भूमिका और स्थिति के अनुसार रोल आधारित प्रोग्राम प्रदान किया जाता है. इसमें एक अधिकारी की भूमिका की प्रकृति के आधार पर लर्निंग इनपुट को निर्धारित किया गया है. जैसे कि – ऋण आधारित प्रमाणीकरण, फॉरेक्स आधारित प्रमाणीकरण इत्यादि.
- जरूरत आधारित कार्यक्रम को व्यावसायिक आवश्यकताओं के अनुसार प्रदान किया जाता है । व्यवसाय क्षेत्र में पहचानी गई आवश्यकताओं के आधार पर कॉरपोरेट कार्यालय / अंचल कार्यालय / क्षेत्रीय कार्यालय इन कार्यक्रमों का अनुरोध करते हैं. अकादमी किसी अन्य स्रोत जैसे कि ज़ोनल इंस्पेक्शन एंड ऑडिट डिपार्टमेंट के साथ, ज़ोनल कमेटी मीटिंग / एचआर अधिकारियों के साथ बातचीत इत्यादि के आधार पर भी पहचाने गए अंतराल को भरने के लिए कार्यक्रम बनाती है.

प्रशिक्षण एवं विकास के माध्यम से लाभ अर्जित करना

प्रशिक्षण एवं विकास विभाग का इरादा न केवल बैंक के कर्मियों को सिखाना है अपितु अतिरिक्त क्षमता का उपयोग कर बैंक के सहयोगियों और सहायक कंपनियों को भी प्रशिक्षण उपलब्ध कराना है. इसके द्वारा बाहरी संगठनों से शुल्क वसूल कर प्रशिक्षण एवं विकास के माध्यम से लाभ अर्जित किया जा सकता है.

वैकल्पिक शिक्षण चैनलों (जैसे बड़ौदा गुरुकुल) के उपयोग को बढाना

यह माना जाता है कि प्रौद्योगिकी का आगमन भविष्य में बैंकिंग के आकार को मौलिक रूप से बदलने वाला है. बैंकिंग में प्रशिक्षण के साथ भी ऐसा ही होना है. इसलिए ज्ञान के प्रसार एवं नए कौशल के निर्माण में ई–लर्निंग समाधान / माइक्रो लर्निंग / रेडियो / चैट बॉट और अन्य वैकल्पिक माध्यमों का अधिकाधिक प्रयोग किया जा रहा है. उसी के मद्देनजर, एपेक्स एकेडमी हमारे सभी कर्मचारियों को निरंतर आधार पर प्रशिक्षित करने के लिए बड़ौदा गुरुकुल, वेबिनार, रेडियो, वेब आधारित ट्यूटोरियल, सिमुलेशन मॉड्यूल आदि जैसे प्रशिक्षण के वैकल्पिक लर्निंग चैनल्स का उपयोग कर रहा है. प्रशिक्षण प्रणाली, मोबाइल और कंप्यूटर / वेब आधारित शिक्षण सामग्री की तैयारी भी करता है और सभी कर्मचारियों को सीखने के संसाधनों की ऑन–लाइन उपलब्धता के लिए भी प्रयास करता है.

उपसंहार

आज के समय में यह जरूरी है कि लोगों को सीखने के लिए अलग–अलग माध्यम उपलब्ध हों, जहां पर वह अपनी जरूरत एवं समय की उपलब्धता के आधार पर सीख सकें. देश के विभिन्न कोनों में खोली गयी सभी शाखाओं में सही समय पर लर्निंग तभी मिल सकती है, जब यह प्रशिक्षण मोबाइल हो एवं सबकी पहुंच में हो. इसी के साथ भविष्य की प्रशिक्षण जरूरतें जैसे कि ब्लॉकचेन, डिस्ट्रीब्यूटर लेजर तकनीक, कृत्रिम बुद्धिमत्ता इत्यादि को भी अपनाने की जरूरत है. हमारी प्रशिक्षण प्रणाली न केवल इन सभी उद्देश्यों को पूर्ण करने के लिए जरूरी संसाधन की उपलब्धता सुनिश्चित करती है अपितु उनकी निगरानी एवं समय के अनुकूल सुधारात्मक कदम की व्यवस्था भी करती है. यह भी सत्य है कि उपयुक्त कर्मचारी का नामांकन, अकादमी द्वारा दिया गया उचित प्रशिक्षण एवं प्रशिक्षण के बाद कर्मचारी का समुचित नियोजन ही किसी भी प्रशिक्षण एवं विकास नीति की सफलता सुनिश्चित कर सकता है.

❖❖❖

विनीत कुमार जैन
मुख्य प्रबंधक (संकाय)
बड़ौदा एपेक्स अकादमी, गांधीनगर

Celebrations

बड़ौदा अंचल में ऋण निगरानी, वसूली एवं जोखिम प्रबंधन पर सम्मेलन

बड़ौदा अंचल कार्यालय द्वारा दिनांक 22 नवम्बर 2019 को अंचल प्रमुख श्री ए. कुमार खोसला की अध्यक्षता में ऋण निगरानी, वसूली एवं जोखिम प्रबंधन पर सम्मेलन का आयोजन किया गया. इस सम्मेलन में महाप्रबंधक (मुख्य समन्वयन), एसेट्स स्ट्रेस मैनेजमेंट, कॉर्पोरेट कार्यालय, मुंबई श्री रजनीश शर्मा तथा महाप्रबंधक, ऋण निगरानी, कॉर्पोरेट कार्यालय, मुंबई श्री प्रशांत शर्मा, उप अंचल प्रमुख श्री पी एस नेगी एवं अंचल के 200 से अधिक शाखा प्रमुखगण उपस्थित थे.

नागपुर क्षेत्र में विशेष अभियान "कृषि संजीवनी" का आयोजन

नागपुर क्षेत्र में दिनांक 15 नवम्बर 2019 से 31 दिसम्बर 2019 तक कृषि खंड को बढ़ावा देने हेतु विशेष अभियान 'कृषि संजीवनी' कार्यक्रम का आयोजन किया गया. दिनांक 16 नवम्बर 2019 को उप क्षेत्रीय प्रबंधक श्री विकास कुमार द्वारा क्षेत्र के भंडारा क्लस्टर का दौरा किया गया.

भुवनेश्वर क्षेत्र में ऋण सम्मेलन का आयोजन

दिनांक 11 नवम्बर 2019 को भुवनेश्वर क्षेत्र द्वारा ऋण निगरानी, वसूली एवं जोखिम प्रबंधन विभाग के कार्यपालकों एवं अधिकारियों के लिए सम्मेलन का आयोजन किया गया. कार्यक्रम के दौरान महाप्रबंधक–मुख्य समन्वय श्री बिश्वरूप दास, पटना अंचल के अंचल प्रमुख श्री नित्यानंद बेहेरा, भुवनेश्वर क्षेत्र के क्षेत्रीय प्रमुख श्री सोमनाथ नंद, मुजफ्फरपुर क्षेत्र के क्षेत्रीय प्रमुख श्री बाणीब्रत बिश्वास तथा अन्य कार्यपालकगण एवं स्टाफ सदस्य उपस्थित थे.

Apex Acadmey organises Baroda Gyani Inter-Zonal Quiz Competition

Grand Finale of Baroda Gyani Inter-Zonal Quiz Competition was organized at Baroda Apex Academy, Gandhinagar on 11th October 2019. Top 3 participants from each zone were selected to participate in this Grand Finale. New Delhi Zone was declared as winner of this competition, Baroda Zone & Patna Zone were the 1st runner-up and 2nd runner-up in the competition respectively.

अलीगढ़ क्षेत्र द्वारा व्यवसाय समीक्षा बैठक का आयोजन

दिनांक 20 दिसंबर 2019 को अलीगढ़ क्षेत्र की सभी शाखाओं के लिए व्यवसाय समीक्षा बैठक का आयोजन किया गया. बैठक की अध्यक्षता क्षेत्रीय प्रमुख श्री शमशाद अहमद ने की. बैठक में उप क्षेत्रीय प्रमुख श्री बी एस चौहान एवं अलीगढ़ क्षेत्र के शाखाओं के शाखा प्रमुख उपस्थित थे.

क्रेडिट मॉनिटरिंग अभियान के तहत कोटा क्षेत्र पुरस्कृत

दिनांक 11 नवम्बर 2019 को जयपुर अंचल द्वारा एक दिवसीय ऋण निगरानी, वसूली एवं जोखिम प्रबंधन सम्मेलन में बीसीसी द्वारा चलाए गए क्रेडिट मॉनिटरिंग अभियान के तहत कोटा क्षेत्र को अखिल भारतीय स्तर पर तृतीय पुरस्कार प्रदान किया गया. इस अवसर पर महाप्रबन्धक (ऋण निगरानी) श्री के जी गोयल एवं महाप्रबंधक (वसूली) श्री श्रीजीत, अंचल प्रमुख श्री महेंद्र सिंह महनोत, उप अंचल प्रमुख श्री योगेश अग्रवाल उपस्थित रहे.

ग्राहक संपर्क कार्यक्रम

भारत सरकार और कार्पोरेट निर्देशानुसार ग्राहकों को बैंकिंग के विविध उत्पादों और सेवाओं से अवगत कराने के लिए हमारे बैंक द्वारा अक्तूबर–दिसम्बर 2019 के दौरान ग्राहक संपर्क कार्यक्रमों का आयोजन किया गया. हम विभिन्न कार्यालयों द्वारा आयोजित कार्यक्रमों की झलकियाँ यहाँ प्रस्तुत कर रहे हैं – संपादक

बड़ौदा शहर क्षेत्र

पटना क्षेत्र

कानपुर क्षेत्र

भीलवाड़ा क्षेत्र

रायबरेली क्षेत्र

खेड़ा क्षेत्र

भुवनेश्वर क्षेत्र

बड़ौदा जिला क्षेत्र

गोधरा क्षेत्र

मैसूरु क्षेत्र

भरूच क्षेत्र

भावनगर क्षेत्र

फतेहपुर क्षेत्र

शाहजहांपुर क्षेत्र

जयपुर क्षेत्र

LEARNING MANAGEMENT SYSTEM IN BANKING

As we all know that banking is one of the most essential pillars of the modern economy. It is also one of the industries with the highest level of competitiveness, where information is power and the slightest of errors can cause massive catastrophes.

For example The Reserve Bank of India has imposed a monetary penalty of ₹ 1.50 crore each on four banks, and ₹ 1 crore on one bank recently. The penalty has been imposed on the public sector banks (PSBs) for non-compliance of various directions issued on monitoring of end use of funds, exchange of information with other banks, classification and reporting of frauds, and on restructuring of accounts. The central bank also imposed a monetary penalty of ₹ 20 lakh each on three Banks for non-compliance of various directions issued by the RBI on Know Your Customer (KYC) norms / anti-money laundering (AML) standards.

Surviving in this fierce domain is no easy feat, and the biggest advantage a Banking company can have is their employees.

Yes, the employees. They are the face of any organization, the thread that ties the organizations to the customers, the bearers of the organization's brand. So there is no question that having efficient, well trained and conversant employees are absolutely essential to maintain a competitive edge.

"With great power comes great responsibility". In the case of training in the banking sector it is a perfect fit. Indeed, the greater standing an organization has in the industry, the higher the expectations are for the employees to keep up the competitive standing of the organization.

As on 31.03.2019 employee strength in all Scheduled Commercial banks in India is as below.

BANK GROUP	TOTAL EMPLOYEES		
	Officers	Clerks	Sub-ordinates
STATE BANK OF INDIA AND ITS ASSOCIATES	1,19,027	1,07,422	49,826
NATIONALISED BANKS	2,63,376	1,95,414	91,775
FOREIGN BANKS	22,765	1,076	347
REGIONAL RURAL BANKS	44,685	30,813	9,376
PRIVATE SECTOR BANKS	3,78,741	25,656	9,592
ALL SCHEDULED COMMERCIAL BANKS	8,28,594	3,60,381	1,60,916

Banking and finance organizations primarily have to cater to the following training needs of this huge workforce.

- **Impart effective training on regulatory aspects -** Being a heavily regulated industry, laws and norms and adherence to those is key to survival for Banking and Finance organizations.
- **Train workforce on complex software -** A number of complex software (for taxation, auditing, etc.) are used by BFSI organizations to enhance their efficiency.
- **Provide high quality information-security training -** The growth and penetration of Internet has also led to growth of information-security related concerns.
- **Deliver excellent training on financial instruments -** Equity funds, bonds, derivatives, commodities, various types of banking and insurance products. These are just some of the financial instruments available to BFSI companies.
- **Equip personnel with adequate knowledge of solutions/services portfolio and business processes -** Knowledge of a company's financial portfolio is just as important as knowing about the various business processes laid down for up keeping the company's best work practices.

Now the question is how to satisfy all kind of training needs of a huge workforce.

Traditional method of training which is calling all employees into classroom is very costly as well as not quick enough to meet these constantly changing training needs.

So the solution can be **Learning Management System.**

What is Learning Management System?

A Learning Management System (LMS) is a software application for the administration, documentation, tracking, reporting and delivery of educational courses, training programs, or learning and development programs. The learning management system concept emerged directly from e-Learning. Although the first LMS appeared in the higher education sector, the majority of the LMSs today focus on the corporate market. Learning Management Systems make up the largest segment of the learning system market. The first introduction of the LMS was in the late 1990s.

Learning Management Systems were designed to identify training and learning gaps, utilizing analytical data and reporting. LMSs are focused on online learning delivery but support a range of uses, acting as a platform for online content, including courses, both asynchronous based and synchronous based. A LMS may offer classroom management for instructor-led training or a flipped classroom, used in higher education, but not in the corporate space.

The benefits of Learning Management System :-

1. Content at One Place

The Learning Management System lets you store all your content at one place, reducing the risk of losing important data, and even making organizing it a very easy task. Each eLearning management team member or other users can then access information, data, or anything else through the cloud storage system.

2. Easy Access to the Scientific Material

Once you upload your scientific material on the LMS, it will become available to all users all the time. It is easy for students to get courses from anywhere and in a timely manner and using any mobile device or intelligent possession. This feature is the most important reason why you will seek to acquire and activate an LMS in your organization.

3. Easy to track the Learning Process and Learners Development

An LMS gives you the ability to track the progress of learners in the course material. More precisely, you can track their understanding of the material, measure their interaction with the content provided, see if it meets all of their needs, or be enhanced with some text, audio, and video files to enrich it.

4. Reduction in costs of Education and Training

The Learning Management System (LMS) provides a lot of mobility to attend lectures since the actual presence of the teacher and learners can be bypassed at the same time. And that can happen in addition to reducing costs related to paper curricula that will be replaced by digital portfolios and cloud applications.

5. Reduction of the Duration of Learning

The learner may have acquired skills or knowledge of some of the contents of the course offered. In this regard, the LMS allows direct access to lessons that the learner has not yet been able to provide. A system of tests can enable the learner to be able to confirm that some units, sections or parts can be exempted from subsequent study.

6. Easy to Update the Scientific Material

If you want to add, delete, or update online modules for an electronic learning course, you can simply access the Learning Management System and make the necessary adjustments, which is not easy nor cheap when talking about paper courses and programs.

7. Ease of Integrating Social Learning Experiences

The Learning Management System lets you integrate the social learning experience into your eLearning strategy, where you can include links to Facebook, Twitter, LinkedIn, and online forums that will undoubtedly be useful to learners. You can also market the eLearning course on social networking sites and educational websites to attract new learners.

All major Banks in India have adopted Learning Management System at various stages and also utilizing it for upgrading their training vertical.

Bank of Baroda has also adopted Learning Management system and branded it as a Baroda Gurukul. Baroda Gurukul is developed as a comprehensive LMS which tracks users learning journey in the Bank. All the training entries be it a classroom or online are managed by this system for all employees.

Currently it is having more than 350 E-Learning courses, 150 + videos and other reading material available which can be accessed by all employees of Bank of Baroda anywhere anytime.

Users of Baroda Gurukul have given average rating of 4.5 out of 5 which shows the level of popularity among employees.

❖❖❖

Gautam H Vyas
Sr. Manager (Faculty)
Baroda Apex Academy,
Gandhinagar

"MICRO LEARNING" BACKBONE OF LEARNING & DEVELOPMENT

Abstract

The article is about analyzing the meaning and importance of Micro Learning and how Micro learning helps to organize and order a set pedagogical and technological concepts in new interesting ways towards learning and development.

"We need to bring learning to people instead of people to learning."

- Elliot Masie

Micro Learning:

Millennials are the major work force at present and there are various Social, Economic and technological changes that lead to various new terms concept and strategies to bridge knowledge gap through Micro learning.

Micro Learning leads to reorganising various training programmes & into several micro courses instead of one large course so the user be able to understand and retain the same. The demand for Micro learning courses is very high as each and every learning courses come with exciting new trends that organisation can leverage to create better learning and experience for their employees. It delivers short bursts of course content for the learners to go through as per their convenience as it's available on Mobile or e-learning platform.

As learning and development leaders in the organisation, Learning and Development team should model a strong learning culture with modern development practices so it is able to execute the Vision of the organisation. Presently same gap is bridged by **Baroda Gurukul**, as it provides employees with an optimal learning by various content in bit sized proportions in form of Micro learning, as it doesn't take much time and helps learner to update knowledge and even retain it and provides just in time learning.

Micro learning prospers in Learning & Development

Micro learning a method that uses small chunks or snippet to engage the learners and increase their knowledge to drive job performance and employee development. It is short and to the point content based on particular topic.

"Micro learning means respecting the brain's limits and breaking up the learning experience for maximum impact, stitching together content in a way that prevents learner burnout."

For example: If a credit officer wants to know how to compute working capital or what are various methods for assessing working capital limit. The information would be available in small videos or PPTs of 2-3 minutes or snippet forms followed by some quizzes to brush up the overall concepts. The short duration, singular focus and limited extra ensure the Learner's attention span and working memory capacity are not exceeded.

Fundamentals of Micro Learning:

The fundamental components that must be included in Micro learning strategy is as under:

- **Clearly defined organisational goal:** For impactful Micro learning the first and foremost thing is to identify requirement of the organisation which is very specific and measurable, that organisation needs to achieve. Micro learning needs to focus on specific problem solving, it should be vague.
- **Action to be taken by employees:** When we are very clear about the organisational goal, we should be able to understand what we are expecting from employees in order to achieve this goal. The same should be considered while developing micro learning based modules.
- **Science of Learning:** The science of learning summarizes existing cognitive science research on how employee learn and connects it to practical implication of teaching. It possess a set of evidence based principle that employees retain knowledge for longer term.
  - Repeated practicing of new topics helps to retain content.
  - In between questioning helps learner to recall content.
  - Increases confidence level of learner.
- **Easy to Access:** Many time employees are unable to attend training or find difficult to find solutions as and when it arises Micro learning contents are available online due to which they can access course as and when they get opportunities as it can be available on mobile or other online platform.
- **Moment of Need:** Micro learning is focused on moment of need, as and when employees find any difficulty they can access to various Micro learning courses to clarify their doubts immediately.

Forms of Micro Learning:

There are various forms of Micro learnings, the details are as under:

Effective Creation of Micro Learning:

- **Story telling:** Story telling based micro learning engages learner easily and it also compels a stronger emotional connection to the subject matter.
- **Effective Visual:** Visual displayed should not be complex, else it distracts learners, and visual should be very simple as it's easy to understand and retain for longer time.
- **Ideal Length of Micro Learning:** Length of micro learning should not be more than 3-4 minutes, if any concepts or subject is lengthy, micro learning should be divided into various small bits.
- **Question session:** After every subject, there should be question answer to retain the subject knowledge.

Importance of Micro learning Application at workplace

Traditional learning environment in the education sector are rapidly replaced by E-Learning Solutions as it is not possible to reach out each and every employees to provide class room based training and in various subjects, therefore E-Learning solutions enjoy greater degree of freedom towards learner centric instructional design, as they can simply access the topic of interest or requirement and achieve their learning goal within minutes.

Below discussed are various ways or methods how Micro learning can contribute towards Learning and Development at workplace.

- **Begin with end in Mind:** We need to analyse various problem which organisation is facing and the same can be resolved via, Micro Learning. So, ultimately we need to know what is requirement and based on that snippets should be developed.
- **Conversion of various Policies and Manuals in Interactive Video form:** There are various policies and circulars and to update this policies to every staff through on boarding training is very challenging, as it's very difficult to reach to every employee in the organisation.

  It could reach to every employee in micro learning "nugget" of the important parts of the content of policies. We can create short interactive videos that are arranged chronologically but function as complete units.
- **Quick Quizzes:** There can be various quizzes organised for employees to update their knowledge and ensure learning did take place, the responses to which can be stored in the corporate Learning Management System.
- **Create catalogue of Training Module:**

  There should be plethora of various contents of learning material that need to be consumed regularly by all employees.

  Try to create complete and independent module and have them arranged in the library in alphabetical order. Each module should be easily available through search window, so that content is easily accessible and each and every content should not be lengthy so that learner's interest continues.

Presentation

- Micro Leaning can be in presentation form that involves participants to be involved and update there concepts.

Activity

- Micro learning can be in form of activity of story telling or videos which engage or create interest in participants through out the modules

Gamification

- Gamification involves various game based elements that engages learner and increases their motivation level. Micro learning with gamification leads to better learning and more engaging.

Quiz

- Reinforcement questions to drive long term retention of knowledge.

Videos

- There are various types of videos but animated based videos can engage a learner full attention and ensure the learning process unfolds more effectively. Various method for creation of animated videos to be more effective.

Advantages of Micro Learning:

There are various advantages of Micro Learning, few of them are mentioned below.

1. **More Engaging:** The content should be bit sized which keeps learners focused until the end. It is in the form of Videos or short online stories that keeps learner engaged throughout the module followed by Quizzes.
2. **Focus on Individual employee need:** In present environment individual tend to learn only when they think it is providing the solution so as per individual requirement, short Micro learning provides various module in form of Snippets solutions.
3. **Easy to access & retain:** As Micro learning is available in bit sized modules and accessible through multiple devices or browsers i.e, over mobile or through system, users can use as per their convenience. Users can use the module multiple time as per their requirements which help them to retain the content.
4. **Cost Effective:** Micro learning is cost effective and saves time for development.
5. **Freedom to learn:** Learning nuggets provide them an opportunity to choose what they want to learn as per their convenience.

Conclusion:

Learning & Development play a crucial role for development of any organisation, as it parallerly walks along with the organisational goal. In field of learning and development Micro learning acts as game changer. It is pragmatic innovation for lifelong learning and create sense of autonomy in learner, as it is easy to access, user friendly and available as per convenience of employee.

❖❖❖

Jyoti Thakkar
Sr. Manager & Faculty
Baroda Academy,
Bangaluru

समृद्ध किसान, समृद्ध भारत

बड़ौदा किसान दिवस

बैंक ऑफ़ बड़ौदा पूरे भारतवर्ष में फैली अपनी 5482 से अधिक ग्रामीण एवं अर्द्ध शहरी शाखाओं के माध्यम से विभिन्न प्रान्तों, राज्यों, जिलों में स्थित गावों में निवास कर रहे कृषकों को वित्तपोषण प्रदान कर रहा है. देश के किसानों को उनकी कार्यकुशलता, कार्ययोजना एवं आवश्यकता के अनुरूप समय पर हमारे बैंक की शाखाओं द्वारा वित्तपोषण प्रदान किया जा रहा है. किसानों को वित्तपोषण के साथ-साथ वित्तीय साक्षरता भी हमारे बैंक की शाखाओं व हमारे बैंक द्वारा स्थापित वित्तीय साक्षरता केन्द्रों द्वारा प्रदान की जा रही है. कृषकों द्वारा हम सभी के जीवन में दिये जा रहे विशिष्ट योगदान को सराहने व उनके योगदान के प्रति सम्मान जाहिर करने के उद्देश्य से हमारे बैंक द्वारा वर्ष 2018 से एक अनूठी पहल की गयी एवं इस अनूठी पहल को नाम दिया गया 'बड़ौदा किसान पखवाड़ा' और इस पहल का सूत्रधार रहा हमारे बैंक का कृषि अग्रिम विभाग.

सन 2018 में जब हमने यह परिकल्पना बैंक के उच्चाधिकारियों के सामने प्रस्तुत की तो उनको यह विचार बहुत ही पसंद आया और सभी ने इस परिकल्पना को चरितार्थ करने के निर्देश कृषि अग्रिम विभाग को प्रदान कर दिये. इस परिकल्पना की औपचारिक घोषणा गत वित्तीय वर्ष में गोवा में आयोजित समीक्षा बैठक के दौरान हमारे बैंक की तत्कालीन कार्यपालक निदेशक महोदया श्रीमती पापिया सेनगुप्ता ने की थी. वर्ष 2018 में बड़ौदा किसान पखवाड़ा में कुल 4013 शाखाओं ने भाग लिया, बड़ौदा किसान पखवाड़ा के दौरान 8018 ग्रामीण चौपाल का आयोजन किया गया और 2,55,587 किसानों से सम्पर्क किया गया.

गत वर्ष की भांति ही इस वर्ष भी बड़ौदा किसान पखवाड़ा का आयोजन दिनांक 01 अक्तूबर 2019 से करने की परिकल्पना की गई व इस अभियान को दिनांक 16 अक्तूबर 2019 को विश्व खाद्य दिवस के उपलक्ष्य में बड़ौदा किसान दिवस मनाते हुए समाप्त करने का निर्णय लिया गया. इस वर्ष बड़ौदा किसान पखवाड़ा की औपचारिक घोषणा हमारे तत्कालीन प्रबंध निदेशक एवं मुख्य कार्यपालक अधिकारी श्री पी एस जयकुमार एवं कार्यपालक निदेशक श्री वी एस खीची द्वारा दिनांक 21.09.2019 को बड़ौदा किसान डिजिटल प्लेटफार्म के शुभारम्भ समारोह के दौरान बारडोली, सूरत में की गई. इस वर्ष में भी हमारे कृषि अग्रिम विभाग द्वारा की गई इस परिकल्पना को अमल में लाने हेतु जो सहयोग एवं समर्थन अंचलों, क्षेत्रों एवं शाखाओं द्वारा मिला वह अभूतपूर्व था. पिछले वर्ष के सफल प्रयास के बाद, इस वर्ष हमने नए उत्साह के साथ बड़ौदा किसान पखवाड़ा मनाया. समामेलन के बाद 85000 से अधिक समर्पित कर्मचारियों के सहयोग से 120 मिलियन के ग्राहक आधार के साथ देश के कोने-कोने को कवर करने वाली विविध भौगोलिक उपस्थिति के साथ हमारी विस्तारित पहुंच के कारण यह और भी बड़े पैमाने पर आयोजित हुआ.

बड़ौदा किसान पखवाड़े के अंतर्गत विभिन्न गतिविधियां विभिन्न स्तरों पर आयोजित की गयीं.

कृषि अग्रिम विभाग ने बड़ौदा किसान पखवाड़ा को कृषि गतिविधियों से संबन्धित ज्ञान तथा बैंक कृषि उत्पादों के प्रसार के लिए एक सार्थक मंच बनाया. विपणन और राजभाषा विभाग की बहुमूल्य सहायता से हमारे कृषि अग्रिम विभाग ने बड़ी संख्या में प्रचार सामग्री और कृषि उपयोगी साहित्य तैयार की. पखवाड़े के दौरान अंचल/क्षेत्र/शाखा स्तर के अधिकारियों द्वारा इन सामग्रियों का बड़े पैमाने पर

उपयोग किया गया. यह एक और सराहनीय बात है कि सम्पूर्ण भारतवर्ष में पखवाड़े के दौरान आयोजित होने वाले सभी कार्यक्रमों में प्रयुक्त कलाकृतियों का विषयवस्तु एक समान था. अपने बैंक की वेबसाइट और आधिकारिक सोशल मीडिया में इस पहल का व्यापक प्रचार करने के लिए डिजिटल मार्केटिंग विभाग के योगदान को भी नहीं भुलाया जा सकता. बड़ौदा किसान पखवाड़ा व दिवस हेतु प्रयोग होने वाला लोगो गत वर्ष ही विकसित किया गया था. उसी लोगो को ही इस वर्ष भी उपयोग में लाया गया एवं इस लोगो का प्रयोग प्रचार–प्रसार सामग्री एवं विभिन्न गतिविधियों में किया गया. लोगो तथा कलाकृतियों का चयन बड़ी सूझबूझ के साथ किया गया एवं इनकी संरचना में ब्रांड बैंक ऑफ़ बड़ौदा का समिश्रण करते हुए आधुनिक किसान को कृषि गतिविधियों के साथ दर्शाया गया है. इस अभियान हेतु बनाए गये लोगो एवं कलाकृतियों को सभी द्वारा खूब सराहा गया एवं यह यह अभियान का पर्याय होकर उभरा.

'बड़ौदा किसान पखवाड़ा' के दौरान प्रयोग करने हेतु कृषि अग्रिम विभाग द्वारा तैयार की गयी विशिष्ट प्रचार–प्रसार सामग्री, कृषि उपयोगी साहित्य का भी विमोचन किया गया एवं पूरे भारत वर्ष में विशिष्ट प्रचार–प्रसार सामग्री, कृषि उपयोगी साहित्य पखवाड़े के दौरान उपयोग हेतु जारी की गयी सामग्री निम्नानुसार है:

1. कृषि ऋण उत्पाद की पॉकेट पुस्तिका (हिन्दी एवं अँग्रेजी भाषा में)
2. सतत कृषि प्रक्रियाएँ (हिन्दी एवं अँग्रेजी भाषा में)
3. अच्छी कृषि पद्धतियाँ (अँग्रेजी भाषा में)
4. निमंत्रण एवं धन्यवाद पत्र कृषकों के लिये (हिन्दी एवं अँग्रेजी भाषा में)
5. विपणन विभाग द्वारा उपलब्ध करवाये गये पोस्टर्स, बैनेर्स, स्टेडी इत्यादि
6. बड़ौदा किसान पखवाड़ा के लिए रेडियो जिंगल्स (हिन्दी भाषा में)
7. कृषि उत्पाद वीडियो (हिन्दी एवं अँग्रेजी भाषा में)
8. बड़ौदा किसान पखवाड़ा के लिए वीडियो
9. हमारे ग्राहकों की सफलता की कहानियों का संग्रह इत्यादि

आवश्यकतानुसार उपरोक्त प्रचार–प्रसार सामग्री को अंचल एवं क्षेत्रीय कार्यालयों द्वारा स्थानीय भाषाओं में अनुवाद किया गया. उपरोक्त सामग्री का भरपूर उपयोग किसान पखवाड़े के दौरान शाखाओं, क्षेत्रों, अंचलों आदि के द्वारा किया गया. उपरोक्त सामग्री की प्रतियाँ भारतीय रिज़र्व बैंक, नाबार्ड, वित्तीय सेवाएँ विभाग, अग्रणी जिला कार्यालय, बड़ौदा स्वरोजगार संस्थान आदि को संदर्भ पुस्तिका के रूप में हमारे कार्यालय द्वारा प्रेषित किया गया. हमारा यह मानना है कि इससे पूर्व बैंक में कृषि योजनाओं का एक सम्पूर्ण संग्रह नहीं था जिसे हमारे विभाग द्वारा कृषि उत्पाद पुस्तिका के रुप में तैयार किया गया और हमारे बैंक की कृषि योजनाओं का यह संग्रह एक दस्तावेज़ के रूप में सभी शाखाओं एवं किसानों के लिए बहुत उपयोगी रहेगा. शाखाएँ इसका उपयोग व्यवसाय वृद्धि में भी कर पाएंगी. **इस अभियान में अग्रणी जिला कार्यालयों एवं बड़ौदा स्वरोजगार विकास संस्थान का भी योगदान सराहनीय रहा है.**

बड़ौदा किसान पखवाड़ा के दौरान हमारे बैंक के लिए और सार्थक बनाने के लिए वित्तीय और व्यावसायिक

निहितार्थ के लिए विभिन्न वित्तीय (व्यावसायिक) और गैर–वित्तीय मानदंडों (जैसे विभिन्न किसान संपर्क कार्यक्रमों/गतिविधियों/आयोजनों) के आधार पर अंचल और क्षेत्रों के मध्य एक प्रतिस्पर्धा रखी गई. इस अभियान में गुणवत्तापूर्ण व्यवसाय संग्रहित करने हेतु अंचल कार्यालयों को उनके क्षेत्रों की संभाव्यता के अनुसार लक्ष्य प्रदान किये गये. अंचल कार्यालयों को उनके अंचल में उपलब्ध कृषि क्षेत्र में व्यवसाय की संभावनाओं के आधार पर 4 समूह में वर्गीकृत किया गया.

हमें यह बताते हुए अत्यंत हर्ष है कि सभी अंचलों एवं क्षेत्रीय कार्यालयों ने इस अभियान में व्यवसाय वृद्धि हेतु अथक प्रयास किये एवं इस अभियान का फायदा व्यवसाय वृद्धि में किया है. अक्तूबर 2019 माह में कृषि के क्षेत्र में लगभग 2200 करोड़ रुपए का ऋण वितरण किया गया. इसके लिए सभी शाखाएँ, क्षेत्र एवं अंचल को पुनः बधाई एवं आभार.

आंचलिक स्तर पर बड़ौदा किसान पखवाड़ा के प्रचार हेतु हमारे सभी अंचल कार्यालयों द्वारा दिनांक 26.09.2019 से 01.10.2019 के मध्य प्रेस मीट का आयोजन किया गया. उपरोक्त सभी प्रेस मीट को मीडिया, अखबारों आदि में समुचित कवरेज दिया गया एवं बैंक की गतिविधियों की जानकारी आमजन तक पहुँच सकी तथा बड़ौदा किसान पखवाड़ा की परिकल्पना को परिलक्षित करने में सहयोग मिला. इस अभियान के तहत हमारे बैंक को जो प्रिंट एवं इलेक्ट्रॉनिक मीडिया में कवरेज मिला है उससे हमारा बैंक कृषि वित्त के क्षेत्र में एक सशक्त संगठन के रूप में अपनी पहचान कायम करने में सफल रहा.

प्रत्येक अंचल में अंचल स्तरीय एवं क्षेत्र स्तरीय 'महा किसान मेला' का आयोजन किया गया. जिसमें कृषकों को बैंक के उत्पादों तथा योजनाओं से अवगत कराया गया. साथ ही कृषकों को ऋण स्वीकृत कर चेक एवं स्वीकृति पत्र बांटे गये एवं अच्छे किसानों एवं कृषि उद्यमी को सम्मानित किया गया. इस 'महा किसान मेला' में राज्य के मुख्यमंत्रियों, अन्य वरिष्ठ जनप्रतिनिधियों, हमारे बैंक के प्रबंध निदेशक एवं मुख्य कार्यपालक अधिकारी, कार्यपालक निदेशक, महाप्रबंधक – मुख्य समन्वयन, महाप्रबंधक, वरिष्ठ सरकारी अधिकारियों, कृषि वैज्ञानिक, विभिन्न राज्यों के कृषि एवं पशुपालन विभाग अधिकारी ने सहभागिता की. ग्रामीण एवं अर्धशहरी शाखा द्वारा जिला स्तर, खंड स्तर, तहसील स्तर पर भी किसान मेले का आयोजन किया गया. इन किसान मेलों में कृषकों को हमारे बैंक से जुड़ने पर धन्यवाद पत्र एवं ऋण स्वीकृति पत्र व चेक का वितरण भी किये गए. पूरे भारतवर्ष में इस अभियान में लगभग 1079 'महा किसान मेला' एवं 'किसान मेला आयोजन' किया गया.

हमारे बैंक की लगभग सभी ग्रामीण एवं अर्द्ध–शहरी शाखाओं द्वारा वित्तीय साक्षरता शिविरों का आयोजन किया गया जिसमें कृषकों को बैंक से जुड़ने के फायदे, बचत करने के फायदे, बैंक की विभिन्न योजनाएँ यथा जमा एवं अग्रिमों के बारे में, नियमित बैंक ऋण चुकाने के फायदे, प्रधानमंत्री जन–धन योजना, सामाजिक सुरक्षा की विभिन्न योजनाएँ यथा प्रधानमंत्री सुरक्षा बीमा योजना, प्रधानमंत्री जीवन ज्योति बीमा योजना, अटल पेंशन योजना, प्रधानमंत्री मुद्रा योजना इत्यादि योजनाओं के बारे में बताया गया.

इस अभियान में लगभग 13385 ग्रामीण चौपालों एवं रात्रि चौपालों का आयोजन शाखाओं द्वारा किया गया. इन चौपालों में शाखाओं द्वारा विभिन्न गतिविधियाँ की गयीं जैसे बैंक से जुड़े अच्छे किसानों का सम्मान, कृषि के क्षेत्र में नवोन्मेषी पद्धतियाँ अपनाते हुए अपनी कृषि आय बढ़ाने में सफल कृषकों, कृषि वैज्ञानिकों, कृषि के क्षेत्र में विशेष योगदान देने वाले व्यक्तियों का सम्मान इत्यादि. लगभग 6135 किसान संगोष्ठियों (ग्रामीण चौपालों के अतिरिक्त) का आयोजन भी शाखाओं द्वारा किया गया. इन सब के अतिरिक्त पूरे भारतवर्ष में स्थित बैंक की विभिन्न शाखाओं द्वारा इस दौरान लगभग 745 कृषक एवं उनके मवेशियों के स्वास्थ्य जांच शिविर तथा मृदा परीक्षण का आयोजन किया गया. बड़ौदा किसान पखवाड़ा के दौरान लगभग 5500 शाखाओं की सहभागिता के साथ विभिन्न आयोजन के माध्यम से हम लगभग 6,12,000 कृषकों तक पहुँचने में सफल हुए.

बड़ौदा किसान पखवाड़ा और बड़ौदा किसान दिवस, 2019 के उत्सव के दौरान विभिन्न किसान आउटरीच कार्यक्रमों में बैंक की संचयी उपलब्धि निम्नानुसार है:

क्र.स.	विवरण	संख्या
1	आयोजित चौपालों की संख्या	13385
2	चौपाल में सहभागिता करने वालों की संख्या	3,56,056
3	आयोजित किसान मेला तथा महा किसान मेला की संख्या	1079
4	स्वास्थ्य शिविरों (मृदा / पशु / किसान) की संख्या	745
5	किसान बैठकें (चौपालों के अतिरिक्त)	6135
6	सम्मानित किये गये किसान	28,311
7	कुल किसानों की सहभागिता	6,11,779

मैं यहाँ विशेषकर शाखाओं, क्षेत्रीय एवं अंचल कार्यालयों से इस अभियान को मिले विशेष समर्थन एवं सहभागिता हेतु कृषि अग्रिम विभाग की ओर से सभी को धन्यवाद देना चाहूँगा और आशा करता हूँ कि इस अभियान से जो शाखाओं में धनात्मक ऊर्जा का संचार हुआ है वह गुणवत्तापूर्ण व्यवसाय अर्जित करने में अवश्य सहायक होगा.

❖❖❖

बी आर पटेल
महाप्रबंधक (मुख्य समन्वयन)
प्रधान कार्यालय, बड़ौदा

बड़ौदा किसान पखवाड़ा - सम्मान एवं पुरस्कार वितरण समारोह 2019

किसानों द्वारा समाज के विकास और देश की अर्थव्यवस्था में अनुठे योगदान हेतु बैंक ऑफ़ बड़ौदा द्वारा किसानों को सम्मान देने के उद्देश्य से मनाया जाने वाला 'बड़ौदा किसान पखवाड़ा' एक अनूठा कार्यक्रम है. इस वर्ष भी सभी अंचलों/ क्षेत्रों/ शाखाओं ने बड़ौदा किसान पखवाड़े में बढ़-चढ़ कर सहभागिता की. बड़ौदा किसान पखवाड़े की विभिन्न गतिविधियों में 5482 शाखाओं ने भाग लिया और हमारे बैंक द्वारा पूरे देश भर में 6,11,779 किसानों से सम्पर्क किया गया. कुल 19,520 किसान चौपाल और 1079 महा किसान मेले एवं किसान मेलों के साथ 745 अन्य गतिविधियां जैसे किसान स्वास्थ्य जांच-शिविर, मवेशी स्वास्थ्य-जांच शिविर, मृदा परीक्षण शिविर आदि आयोजित किए गए. इस अवसर पर विभिन्न वित्तीय और गैर-वित्तीय मापदंडों पर अंचल एवं क्षेत्रों के बीच प्रतिस्पर्धा भी रखी गयी. इस प्रतिस्पर्धा में पखवाड़े के दौरान विभिन्न गतिविधियों में उनका व्यावसायिक कार्यनिष्पादन शामिल था.

इस प्रतिस्पर्धा का दो दिवसीय सम्मान एवं पुरस्कार वितरण समारोह 21 एवं 22 दिसम्बर, 2019 को जयपुर में आयोजित किया गया जिसकी मेजबानी हमारे जयपुर अंचल द्वारा की गयी. **कार्यक्रम के दूसरे दिन को जयपुर के नजदीक बोबास गाँव को भ्रमण के साथ जोड़ा गया. इस गांव को अग्रिम कृषि तकनीक को अपनाकर कृषि के क्षेत्र में हुई अनुकरणीय प्रगति के कारण मिनी इजराइल के नाम से ख्याति प्राप्त है.**

उक्त कार्यक्रम की अध्यक्षता हमारे कार्यपालक निदेशक श्री विक्रमादित्य सिंह खीची ने की. कार्यक्रम में महाप्रबंधक – मुख्य समन्वयन (कृषि एवं वित्तीय समावेशन) श्री बी आर पटेल, जयपुर अंचल के अंचल प्रमुख श्री एम एस महनोत तथा अन्य कार्यपालक एवं वरिष्ठ अधिकारी उपस्थित रहे.

Baroda Tube and Baroda Radio

1. Baroda Tube: Video Based Learning

With the growing influence of Social Media in the last few years, Videos have become inarguably the most popular web-based leaning tool. A report by Cisco revealed that globally, video traffic will be 82% of all IP traffic (both business and consumer) by 2021, up from 73% in 2016. The global Internet video traffic will grow fourfold from 2016 to 2021, recording a compound annual growth rate (CAGR) of 31%. You tube is one such phenomenon. As per the data available from you Tube :

- *The total number of people who use YouTube – 1,300,000,000.*
- *300 hours of video are uploaded to YouTube every minute!*
- *Almost 5 billion videos are watched on YouTube every single day.*
- *YouTube gets over 30 million visitors per day*
- *In an average month, 8 out of 10 18-49 year-olds watch YouTube.*

The phenomenal growth in the use of videos is leading to the widespread adoption of video-based learning by the corporate world. Video-based learning is a powerful and effective method of learning new concepts. Video based learning has now become an instrumental tool for making the right impact on the minds of the learners. Videos have the power to captivate, entice, and educate learners. Video made in the form of microlearning with appealing graphics, visuals and narration help the audience connect well to the subject being taught and lead to better decision making.

"Employees are 75% more likely to watch a video than open an email or read documents." – Forrester Research

WHY VIDEO?

Better retention of concepts: One of the most important reason to use video based learning is that it helps the users to remember the concept is the videos have the right element in the form of graphics, text and animation.

Better impact leading to better productivity: Learners benefit from videos and use the new learning to improve their performance and thus leading to better productivity. Organizations are pleased if the business goals and learning outcomes are met for the monies spent on the solution.

Cost Effectiveness and Wider Reach: With the increased number of employees it becomes very difficult to impart classroom based learning to all them. E-learning can also become very cumbersome and boring if the course is mainly used in the form of text.

Baroda Tube

In the view of using this widely used tools of learning Baroda Academy has launched Baroda tube on the Banks foundation Day on 20th July 2019. An initiative to give learning in bits to all the staff members in the form of small videos on various topics. Baroda tube is available on the home page of our LMS platform Baroda Gurukul. Baroda tube can also be accessed on My Learning tab of Baroda Gurukul App on Android as well as IOS platform.

Baroda tube at present has 3 channels.

1. **Baroda Leader:** This channel has more than 75 videos of 5-10 minutes each of various Industry leaders talking on leadership & Soft Skills.
2. **Baroda Gyan:** This channel has more than 40 videos prepared in-house of on various topics pertaining to our Bank. Various product and concept related videos are prepared for easy understanding.
3. **Finacle Videos:** This channel has more than 55 videos in the form of screen recording with narration on various Menus used at branch level.

The videos in the channels are very easy to access and navigate. One can also search any video as per the topic & keywords. The channels can be subscribed, so that one gets the notifications whenever new videos are added in the channel. One can also mark a video as favorite for easy access. In addition to videos, pop up quiz has also been added for easy assessment of the learnings from the videos.

Baroda tube is using three types of videos in order to promote learning:

1. **Animated Videos:** Animation & graphics help staff members to learn the concept in fast and effective manner. Animated videos basically contain concept explained with lot of text, graphics and animation. These videos are fun to watch and easy to remember. This type of videos are very popular among new generation learners.
2. **Lecture Based Video:** This is the most widely used form of video, where lectures of faculties are shot and edited with some basic text elements to understand the concept.
3. **Narration based videos:** In this type of videos, the instructor explains the concept with a running PPT with a voice over in the background or visible picture of the instructor. Finacle videos are prepared in this form. Screen recording with instructor explaining each step from the background.

With micro learning becoming the buzz word in today learning space, Bank of Baroda's L&D vertical will come up with more interesting and engaging videos well suited for our staff members. More and more e-learning courses shall be prepared with the mix

of videos and traditional e-learning courses. More channels on various domains shall be created for easy access as per the topic. Feature of self-upload of videos shall also be added so that any staff members can also upload any video subject to approval.

Indeed video based learning is going to be the future of L&D and Barodians need to play a big role in with their support and contribution.

2. Baroda Radio

"Radio… that wonderful invention by which I can reach millions of people, who fortunately can't reach me" These are the words on American comedian and radio presenter in his career of more than 80 years.

With its introduction in late nineteen century radio emerged a most widely used tool of mass media in the early 20th century. Even after more than 100 years of its existence and various advancement in technology and communication, Radio continues to play a pivotal role in the society as a widely used medium of communication and distance education in particular. Radio has emerged as one of the most effective and cost-efficient tools of mass communication not only in the developing countries but also in the developed countries. Radio has been used in different formats for educational purposes the world round. In the present day Radio not only used for entertainment but is also used for educational purpose and fostering the sense of unity and integrity among the people. Our Prime Minister Shri Narendra Modi too uses Radio as a means to communicate with millions of Indians every month through his show " Mann Ki Baat"

With the average age of staff members reducing and new generation Bankers joining the Bank every year, it becomes very important for the L & D vertical of Bank of Baroda to use all the medium to communicate and impart education to all the staff members.

Baroda Radio is one such initiative started by our L & D vertical to promote **"Learning-on-the-Go"**. Baroda Radio in its initial form was started as audio files of the gist of the circulars which can be accessed from the Digital Library section of Baroda Gurukul, our LMS platform. Most of the staff members do not have time to read circulars on the daily basis hence Baroda Radio can be used to get the brief idea about the circular.

In addition to the existing Baroda Radio initiative, our L & D vertical on our Banks' Foundation day in the year 2018 Launched of **"Baroda Live Radio"**, an initiative of Baroda Academy under Baroda Gurukul, our comprehensive learning Management System. Live Radio sessions are broadcast every Friday from 4.30 pm to 5.30 pm. Repeat broadcast is played 24*7 after the live radio session for the whole week. At present Baroda Radio can be accessed through Home page of the Baroda Gurukul website. In the Baroda Gurukul app, baroda Live radio can be accessed through ***"My Learning"***. Now Baroda Live Radio can also be accessed through the website **https://barodatube.barodagurukul.co.in**, where user need to login through the domain Id and password credentials.

Segments of Live Radio: Baroda Live Radio has segments like Leaders Talk, Success Story, Gyan Sangam, Health Tips, and Branch Connect, Employee Connect etc.

Leaders Talk: Many of the staff members are not aware of the journey of the leaders in our Bank. Leaders Talk is the first program under Baroda live Radio where interview of Top Executives are broadcasted ever week. Questions related to their journey and success Mantra, Motivation is asked so that Barodians may learns from the Leaders.

Success Story : This segment gives platform to the Barodians who have achieved success in any parameters, to share their success mantra and strategies so that all Barodians may learn from them. This not only motivates the staff member sharing his/ her success story but also gives a learning experience to Barodians .

Gyan Sangam: Radio is nowadays used a medium of learning and specially in pedagogy. Podcast on various topics are very popular. Gyan Sangam segment is conducted either in the form of interview or a panel discussion on topic from any of the domain and discussion/interview is held with domain expert from Apex Academy or Vertical. Some of the latest trending topics like IBC 2016, FINTECH, Trends in Bankings have been covered for the benefits of the staff members to learning new things.

Health & Happiness Tips: Health & Happiness is primary importance to all the staff members and many of bankers in present day are not able to focus on health due to the rising stress at work. In order to promote health and happiness, a special segment is played where interviews with doctors, yoga experts, sports trainer etc are played for the benefit of Barodians so that they can also inculcate a healthy lifestyle on a regular basis.

Employee Connect is a segment where every week we choose a topic on which any employee can give their view by calling us on our dedicated phone number 7573003090.

Branch Connect segment : Our RJ calls a branch and talk to Branch head and other staff members on various topics pertaining to branch working.

In addition to the above, we cover various other topics like circular discussion for the month, special programs focusing on ongoing campaigns, special programs on festivals/National Days etc.

No doubt radio/podcast can play a major role promoting learning as well as a sense of integration among all the Barodians. With its tagline of दिल से कहो, दिल से सुनो it truly can become the voice of all the Barodians.

❖❖❖

Praveen Singh
Sr. Manager – Faculty
Baroda Apex Academy,
Gandhinagar

बड़ौदा कॉर्पोरेट सेंटर में सोलर ट्री का उद्घाटन

दिनांक 24 अक्तूबर 2019 को बीसीसी, मुंबई में सोलर ट्री का उद्घाटन हमारे कार्यपालक निदेशकगण श्री मुरली रामास्वामी, श्री एस एल जैन एवं श्री वी एस खीची द्वारा किया गया. ग्रीन एनर्जी इनिशिएटिव के रूप में स्थापित सोलर ट्री से प्राप्त सौर ऊर्जा की मदद से कॉर्पोरेट सेंटर की सभी बाउंड्री लाइटें संचालित हैं. वृक्ष के आकार एवं रंग मे निर्मित सोलर पैनल आकर्षण का केंद्र भी हैं. इससे प्रति वर्ष 2000 यूनिट ऊर्जा उत्पन्न होगी. महाप्रबंधक (सुविधा प्रबंधन, का.प्र., डीएमएस एवं सुरक्षा) श्री के बी गुप्ता के निर्देशन में सुविधा प्रबंधन विभाग द्वारा लिए जा रहे ग्रीन इनिशिएटिव की शृंखला में यह एक अभिनव पहल है.

Bank enters into partnership with Paisabazaar.com

Our Bank entered into a partnership with Paisabazaar.com for the bank's home loan product. To commemorate the commencement of business partnership, an agreement was exchanged by Our Executive Director Shri Murali Ramaswami and Shri Naveen Kukreja, CEO & Co-founder, Paisabazaar.com in the presence of Shri Akhil Handa, Head-Fintech, Partnerships & Mobile Banking and Shri.V.K.Sethi, Head - Mortgages & Other Retail Assets.

कार्पोरेट कार्यालय, मुंबई में वार्षिक खेल दिवस का आयोजन

दिनांक 23 नवम्बर 2019 को कॉर्पोरेट कार्यालय, मुंबई द्वारा वार्षिक खेल दिवस का आयोजन किया गया. इस कार्यक्रम का शुभारम्भ हमारे कार्यपालक निदेशक श्री मुरली रामास्वामी ने किया. कार्यक्रम के दौरान विभिन्न खेल प्रतियोगिताएं (क्रिकेट, एथलेटिक्स, हाउजी, टग ऑफ़ वार आदि) आयोजित की गई. इन प्रतियोगिताओं में स्टाफ सदस्यों के साथ–साथ उनके परिजनों ने भी उत्साहपूर्वक भाग लिया. इस कार्यक्रम का आयोजन महाप्रबंधक (सुविधा प्रबंधन, का.का.प्र, डीएमएस एवं सुरक्षा) श्री के बी गुप्ता की अगुवाई में किया गया.

Bank conducts 'Swachhata Hi Seva' Campaign

On 2nd October, 2019, our Bank organized a Shramdaan under 'Swachhata Hi Seva' Campaign at Juhu Beach in Mumbai on the 150th birth anniversary of Mahatma Gandhi. During the programme, our staff members contributed their time for Shramdaan/ cleaning drive. Our Executive Directors Shri Murali Ramaswamy, Shri S L Jain and Shri V S Khichi were also present on the occasion.

बैंक की रिटेल ऋण मार्गदर्शिका का विमोचन

कॉर्पोरेट कार्यालय, मुंबई में रिटेल विभाग के सहयोग से राजभाषा विभाग द्वारा 'रिटेल ऋण मार्गदर्शिका' नामक द्विभाषी पुस्तिका का प्रकाशन किया गया. इस पुस्तिका में बैंक के रिटेल ऋणों के संबंध में अद्यतन जानकारी शामिल की गई है. रिटेल ऋण मार्गदर्शिका का विमोचन दिनांक 24 अक्तूबर 2019 कार्यपालक निदेशकगण श्री मुरली रामास्वामी, श्री शांतिलाल जैन एवं श्री विक्रमादित्य सिंह खीची द्वारा किया गया. इस अवसर पर अन्य वरिष्ठ कार्यपालक भी उपस्थित थे.

एमएसएमई ऋण मार्गदर्शिका का विमोचन

कॉर्पोरेट कार्यालय में एमएसएमई विभाग के सहयोग से राजभाषा विभाग द्वारा 'एमएसएमई ऋण मार्गदर्शिका' नामक द्विभाषी पुस्तिका का प्रकाशन किया गया. इस पुस्तिका में बैंक के एमएसएमई ऋणों के संबंध में अद्यतन जानकारी शामिल की गई है. एमएसएमई ऋण मार्गदर्शिका का विमोचन दिनांक 30 नवंबर 2019 को वार्षिक राजभाषा समारोह के दौरान मुख्य अतिथि सुश्री श्वेता सिंह और कार्यपालक निदेशक एवं अन्य वरिष्ठ कार्यपालकों द्वारा किया गया.

Bank of Baroda-Kapital Tech tie-up for co-origination of loans to MSMEs

Our Bank entered into a partnership with Kapital Tech for co-origination of loans to the MSME sector, under the co-origination guidelines of the Reserve Bank of India. The partnership aims at offering working capital business loans to MSMEs in over 200 micro markets across India. Our Executive Director Shri Vikramaditya Singh Khichi exchanged MoU with the officials of Kpital Tech. Our ED Shri S L Jain was also present on the occasion.

कार्पोरेट कार्यालय में मनाया गया राष्ट्रीय एकता दिवस

कॉर्पोरेट कार्यालय, मुंबई में राष्ट्रीय एकता दिवस 2019 के अवसर पर 'रन फॉर यूनिटी' का आयोजन किया गया. इस दौड़ में हमारे कार्यपालक निदेशक श्री शांति लाल जैन तथा महाप्रबंधक (सुविधा प्रबंधन, का.का.प्र, डीएमएस एवं सुरक्षा) श्री के बी गुप्ता सहित अन्य वरिष्ठ कार्यपालकों तथा स्टाफ सदस्यों ने भाग लिया.

Bank observes International Computer Security Day

On 30th November, 2019, International Computer Security Day was observed by the Bank at BCC, Mumbai to raise cyber awareness among staff members. This event was attended by our Executive Directors Shri S L Jain and Shri V S Khichi. On this occasion, current issue of our in house quarterly magazine Cyber Chunks, leaflets on Dos and Don'ts of Information Security were released and a short audio-visual film on cyber security awareness was also released.

जोधपुर क्षेत्र में स्वयं सहायता समूहों के लिए सहबद्धता समारोह का आयोजन

दिनांक 17 दिसंबर 2019 को जोधपुर क्षेत्र के अंतर्गत स्वयं सहायता समूहों के लिए सहबद्धता समारोह का आयोजन किया गया. कार्यक्रम में कार्यपालक निदेशक श्री विक्रमादित्य सिंह खीची के करकमलों से स्वयं सहायता समूहों एवं प्रधानमंत्री रोजगार सृजन कार्यक्रम के तहत लाभार्थियों को ऋण स्वीकृति पत्र प्रदान किए गए. उक्त समारोह में अंचल प्रमुख एवं महाप्रबंधक श्री महेंद्र एस. महनोत, क्षेत्रीय प्रमुख एवं उप महाप्रबंधक श्री सुरेश बुंटोलिया एवं उप क्षेत्रीय प्रमुख श्री मनीषनाथ मेहरोत्रा उपस्थित रहे.

सरकारी संपर्क विभाग द्वारा जीबीपीएल–शृंखला III का शुभारंभ

सरकारी संपर्क विभाग द्वारा 4 नवंबर, 2019 को बड़ौदा कॉरपोरेट सेंटर, मुंबई में जीबीपीएल– शृंखला III का शुभारंभ किया गया. इस अवसर पर हमारे कार्यपालक निदेशकगण श्री मुरली रामस्वामी, श्री शांति लाल जैन तथा श्री विक्रमादित्य सिंह खीची एवं सरकारी संपर्क विभाग के प्रमुख– श्री जी.बी. पांडा तथा अन्य अधिकारीगण उपस्थित थे.

नेशनल शेयर्ड सर्विसेज सेंटर, गांधीनगर में 'रन फॉर यूनिटी' का आयोजन

दिनांक 31 अक्तूबर 2019 को नेशनल शेयर्ड सर्विसेज सेंटर, गांधीनगर में 'रन फार यूनिटी' कार्यक्रम का आयोजन किया गया. इस कार्यक्रम में सभी स्टाफ सदस्यों ने सहभागिता की. इस अवसर पर महाप्रबंधक (केंद्रीय प्रसंस्करण केंद्र) श्री रवि चतुर्वेदी, उप महाप्रबंधक श्री टी एन सुरेश एवं अन्य वरिष्ठ अधिकारी उपस्थित रहे.

बैंक ने शुल्क संग्रहण के लिए भारतीय पर्यटन एवं यात्रा प्रबंधन संस्थान के साथ समझौता किया

बैंक ने आईपीजी के माध्यम से शुल्क संग्रहण के लिए भारतीय पर्यटन एवं यात्रा प्रबंधन संस्थान, नोएडा (पर्यटन मंत्रालय, भारत सरकार) के साथ समझौता ज्ञापन पर हस्ताक्षर किए. सरकारी संपर्क विभाग, नई दिल्ली के प्रमुख श्री जी बी पांडा तथा आईआईटीएम की प्रभारी सुश्री मोनिका प्रकाश ने समझौता ज्ञापन पर हस्ताक्षर किए.

Bank Celebrates "MAHAPARINIRWAN DIN" at BCC, Mumbai

On 6th Decembar 2019, Bank celebrated "MAHAPARINIRWAN DIN" of Dr. Babasaheb Ambedkar at Chaitya Bhoomi, Dadar, Mumbai. Our Executive Directors Shri Murali Ramaswamy, Shri S L Jain and Shri V S Khichi alongwith other top executives and staff members were also present on the occasion.

कासा संवर्धन अभियान 'चैलेंज ऑफ फोर' से संबंधित सम्मान समारोह का आयोजन

बैंक के कासा संवर्धन हेतु खुदरा देयताएँ विभाग द्वारा दूसरी तिमाही में दिनांक 20 जून 2019 से 30 सितम्बर 2019 तक 'चैलेंज ऑफ फोर' नामक विशेष अभियान चलाया गया जो मुख्यत: चार व्यवसायिक स्तंभों (बचत, चालू, सावधि जमा एवं क्रेडिट कार्ड) पर आधारित था. इस अभियान में सभी अंचलों, क्षेत्रों एवं शाखाओं ने सक्रियता से भागीदारी की और बैंक ने कई नये कीर्तिमान स्थापित किए. बैंक ने बचत खाते में पहली बार 250000 करोड़ का जादुई आंकड़ा पार किया. साथ ही क्रेडिट कार्ड में बैंक ने इतिहास दर्ज करते हुए (साल दर साल) 168% की ऊंची छलाँग लगाते हुए दूसरी तिमाही में 60000 क्रेडिट कार्ड जारी किए.

इस अभियान की सफलता पर 6–7 अक्तूबर 2019 को गोवा में एक सम्मान समारोह आयोजित किया गया जिसकी अध्यक्षता हमारे कार्यपालक निदेशक श्री वी एस खीची ने की. इस समारोह में महाप्रबंधक (खुदरा देयताएँ) श्री सिद्धार्थ सेन, महाप्रबंधक (मानव संसाधन) श्री जयदीप दत्ता राय तथा मुख्य अर्थशास्त्री श्री समीर नारंग सहित महाप्रबंधक– मुख्य समन्वयन एवं विजेता अंचलों के अंचल प्रमुख, क्षेत्रीय प्रमुख एवं शाखा प्रमुख उपस्थित रहे. अंचल संवर्ग में दिल्ली अंचल प्रथम, लखनऊ अंचल दूसरे और जयपुर अंचल तीसरे स्थान पर रहे तथा क्षेत्रों में दिल्ली मेट्रो III क्षेत्र ने प्रथम, फ़तेहपुर ने दूसरा तथा रायबरेली क्षेत्र ने तीसरा स्थान प्राप्त किया.

प्रधान कार्यालय, बड़ौदा में राजभाषा अभिप्रेरणा कार्यक्रम तथा बैंक नराकास, बड़ौदा का वार्षिक राजभाषा समारोह

दिनांक 12 दिसम्बर 2019 को प्रधान कार्यालय, बड़ौदा में सभी वरिष्ठ कार्यपालकों के लिए 'राजभाषा कार्यान्वयन में वरिष्ठ कार्यपालकों की भूमिका और दायित्व' विषय पर अभिप्रेरणा कार्यक्रम का आयोजन किया गया. इस कार्यक्रम में प्रधान कार्यालय के साथ-साथ बड़ौदा अंचल और बड़ौदा जिला एवं शहर क्षेत्र के वरिष्ठ कार्यपालकों ने भी भाग लिया. कार्यक्रम में मुख्य वक्ता के रूप में गृह मंत्रालय, राजभाषा विभाग, भारत सरकार के निदेशक श्री संदीप आर्य उपस्थित थे. इस अवसर पर कविता संकलन 'बरगद की छांव में' का भी विमोचन किया गया. साथ ही बैंक नराकास, बड़ौदा के वार्षिक राजभाषा समारोह का आयोजन किया गया. इन कार्यक्रमो में उप निदेशक (पश्चिम) डॉ. सुस्मिता भट्टाचार्य, महाप्रबंधक-मुख्य समन्वयन द्वय श्री बी आर पटेल और श्री रोहित पटेल तथा सदस्य बैंकों के कार्यपालकगण उपस्थित थे. इस अवसर पर बैंक नराकास, बड़ौदा के एप्लिकेशन (वडोदरा संपर्क) का भी शुभारंभ किया गया.

कार्पोरेट कार्यालय, मुंबई में राजभाषा अभिप्रेरणा कार्यक्रम का आयोजन

दिनांक 17 दिसम्बर 2019 को कॉर्पोरेट कार्यालय के राजभाषा प्रेरकों एवं लिंक अधिकारियों के लिए अभिप्रेरणा कार्यक्रम का आयोजन किया गया. कार्यक्रम का शुभारंभ श्री जयदीप दत्ता राय, महाप्रबंधक (नीतिपरक एचआर एवं एचआर एकीकरण) ने किया. इस अवसर पर डॉ. विश्वनाथ झा, उप निदेशक (पश्चिम) (हिंदी शिक्षण योजना, नवी मुंबई) ने 'बैंक में हिन्दी क्यों और कैसे' विषय पर विचार व्यक्त किए. श्री संजय सिंह, सहायक महाप्रबंधक (राजभाषा) ने प्रतिभागियों को विभागीय स्तर पर हिंदी प्रयोग के संबंध में जानकारी प्रदान की.

प्रधान कार्यालय, बड़ौदा के स्टाफ-सदस्यों के लिए हिन्दी कार्यशाला का आयोजन

दिनांक 28 नवम्बर 2019 को प्रधान कार्यालय, बड़ौदा में पदस्थ स्टाफ सदस्यों के लिए हिन्दी कार्यशाला का आयोजन किया गया. इस अवसर पर प्रतिभागियों को राजभाषा नीति-नियम, यूनिकोड, मस्तिष्क मंथन आदि की जानकारी दी गई. कार्यक्रम के दौरान राजभाषा विभाग, गृह मंत्रालय के सहायक निदेशक (गहन प्रशिक्षण) श्री बी एल शर्मा ने भी एक विशेष सत्र लिया. कार्यशाला का शुभारम्भ महाप्रबंधक- मुख्य समन्वयन श्री रोहित पटेल तथा प्रमुख (राजभाषा एवं संसदीय समिति) श्री रोशन शर्मा ने किया.

नए भर्ती अधिकारियों के लिए प्रधान कार्यालय, बड़ौदा में परिचय पाठ्यक्रम प्रशिक्षण

बैंक में नए भर्ती राजभाषा अधिकारियों के लिए प्रधान कार्यालय, बड़ौदा में दिनांक 21 से 25 अक्तूबर, 2019 तक परिचय पाठ्यक्रम (Induction Programme) का आयोजन किया गया. परिचय पाठ्यक्रम के दौरान नए भर्ती अधिकारियों को सामान्य बैंकिंग के साथ-साथ राजभाषा कार्यान्वयन, अनुवाद, रिपोर्टिंग पद्धति आदि पर प्रशिक्षण दिया गया. इस अवसर पर प्रमुख (राजभाषा एवं संसदीय समिति) श्री रोशन शर्मा तथा उप महाप्रबंधक (मासंप्र) श्रीमती स्वप्ना बंदोपाध्याय ने भी प्रतिभागियों को संबोधित किया. सहायक महाप्रबंधक द्वय सुश्री पारूल मशर तथा श्री पुनीत कुमार मिश्र ने अधिकारियों का विशेष रूप से मार्गदर्शन किया.

Be Transparent In Your Behaviour And Working

- K P Singh,
General Manager-CC (Retd.)

Shri K P Singh, General Manager-Chief Coordination retired from the services of the Bank on his superannuation on 31.08.2019. His stint of 38 years witnessed so many landmark changes in the Bank. He worked in many Branches/ Offices and at the time of retirement he was heading MSME Dept. of the Bank at Corporate Office. Team Bobmaitri talked to him about the experiences of his personal and professional life. Excerpts are presented below for fellow readers - Editor

Please tell us about your family and educational background:

I belong to service class family. My father was a railway officer, a man known for his integrity and good principles. He always taught us " kaam 100 din ka, charm 9 din ke" means beauty can be admired for 9 days while your work will always be admired. We are five sisters and brothers. All are post graduate and well settled in their respective professional and personal lives. I did post-graduation in commerce and CAIIB after joining the Bank.

What made you to choose banking as your career?

When I was in 8th standard, my father wished that I should join bank. So in 9th standard, I took commerce as a subject and did my B. Com (Hons). Immediately after my graduation, I got job in railways and further I went on to Join Food Corporation of India. In the mean time, I also appeared for BSRB exam and got selected. I was having three offer letters:

1. AAO in Insurance Company
2. Management trainee in MMTC
3. Lecturer in Degree College

But I preferred to join bank as clerk cum cashier just to make my father happy.

Which of your posting you have enjoyed most?

During my 38+ years of banking service, I had 18 postings and have worked in all areas. I enjoyed each and every posting. In every assignment, I got new learning and recognition. I can say all the 18 postings were challenging and it may be because I was carrying an image of turning around the business.

Most challenging assignment was my posting as branch head in Mombasa (Kenya). When I joined there, it was a negative growth branch. Ten days after my joining, our Managing Director shared concern that Board has shown displeasure on performance of branch and he has assured the Board for better performance in future on my behalf.

The fact was that, my predecessor had migrated one month ago and there was no one to introduce me to the area, culture, staff and customers. From the airport, I directly went to the branch and introduced myself to the staff. Very next day, my joint manager submitted one month leave application on medical ground. I requested him for one-week time and sanctioned his leave. During this one week, I tried to contact as many customers as possible. Now I was alone amongst a team of 16 and that too all Kenyan local staff.

I started going to Hanuman temple on Saturday night and Gurudwara on Sunday morning. I got two advantages, first I got connected to the community and also got to eat food. Further, one fine morning, I got message from driver saying "Mr. X is off (expired) and being cremated at 11:30". The city had only one cremation ground, so I told him I will go to attend funeral. I was a new face in the function which lasted for two hours. People sitting nearby saw a new face and enquired about me. I introduced myself as Manager at Bank of Baroda, they said "oh manager baroda, was he your customer?" I said no just on humanitarian ground, I have come. After that I was regular visitor to cremation ground and could get number of customers. So here is the point, if you want you can have business in cremation ground also. During my tenure I gave 100% growth, despite the fact that the country had 22 days curfew due to election violence. The situation was so worse that Indian navy ship was stationed in neighbouring country for evacuation of residents, in case of emergency. After normalcy was restored, Bank of Baroda emerged as the bank in need. During my tenure, not even a single fraud happened. Even today after 10 years, I get regular call from customers from that place.

You were assigned the charge of MSME functions for business

growth in bank. Any specific incident would you like to mention?

I was heading MSME vertical for 20 months. During my tenure MSME growth was 17% which was highest in decade history of BOB. I think, business opportunities are huge in this segment. To have growth, you should have product, simplified processes and competitive prices. But the most important is to give confidence to your team and believe me, our staff have every potential to come with flying colours. I just gave freedom to my staff to perform and said, performance is all yours and failures is all mine and what is created (17% growth) is a history. You need to be leader to lead from front and not as boss.

What was the most interesting and challenging experience of your banking career?

Most challenging assignment was being Chairman, Baroda Rajasthan Kshetriya Gramin Bank (BRKGB). I was working as DRM in Indraprasth Region (newly formed region). Upon selection as Chairman (BRKGB) I reported to the Bank and found that there was a dharana going on outside the bank. I introduced myself to them and requested to meet me in the evening. Further I requested the Head Office staff to keep offering tea and juice to union people, so that they have energy. I introduced myself to staff and defined priorities. In the evening, union people came and had discussions. I told them clearly that"by all these dharna (agitation), you are losing customers' trust in the bank. If there is any issue, you should come to discuss and I will give decision in affirmative or negative. But still if you prefer all these agitations, bank will lose business and if recommended for merger you will be losing your value.

They said, they were thinking that since today is dharna so the Chairman will not join. My version was, if I would not have joined, you would have issued circular saying 'aane se phele dar gaya'. I made it clear to union that "I will lead from front".

Second day of my joining, I took two disciplinary decisions. One- against the staff who after departure of earlier Chairman spread on social media that police has gone to arrest Chairman and he has fled. Second disciplinary action of dismissal was pending against staff for three months. CVO presented paper for authority and I signed. After that, he said he will despatch after 10 days as it will allow them to pay full month salary to staff. Sensing this, as information will be leaked to staff and protest will start, I instructed CVO to take a bus and report in the branch next day, before 10 a.m., do preventive vigilance inspection and at 4.45 p.m call the officer, hand over the letter and confirm over phone. Even my secretary could know only after three days about dismissal of staff. So message was loud and clear – "banking without favour and fear". Then I started connecting to staff and customers. During my tenure, I travelled approximately 2 lacs km and visited more than 80% branches and addressed all staff, conducted thousands of customers meetings which resulted in trust building. I got printed my mobile number in bank diary. Staff/customers had liberty to call me directly. Bank's performance was applauded by all stake holders and bank won more than 50 awards. Bank also got prestigious 'technology bank of the year award' from IBA consequently for two years which is still continuing. Bank was amongst top 5 RRBs of the country with 100 + crore net profit, A category and A rated bank. I got Chairman incentive under NABARD scheme for performance. During my tenure, almost 100% growth and not even a single agitation happened thereafter. Success mantra was connect to staff and to customer. I created a feeling of ownership amongst staff and impartial leadership. I enjoyed a very cordial relationship.

How did you manage your professional and personal/ family life with the busy and extended banking occupation?

To be very frank, I compromised on this front and my first priority was bank. I am really thankful to my wife who took care of my family and supported me in giving my 100% to bank with integrity. Almost out of total 38 years of service 50% I have remained as forced bachelor.

How do you see the present scenario of banking sector?

In last 5 years balance sheets are almost cleaned, banking is technology driven and Bank of Baroda is much ahead of its peers as far as technology is concerned. With stress on NBFCs, which has majority share in financing more particularly in MSME segment, I feel a huge potential is available. Our bank is a very strong bank, both financially and professionally. Top management is very supportive and innovative. Bank has a good mixture of young and experienced staff who are self committed to see their bank at top position. I do not find any reason why our bank should not enjoy industry leadership position as bank is having capital, capacity, capability and the brand image with more than 70% young, well qualified and energetic workforce.

What do you think about the future of our bank and what are your message to the Barodians especially to Gen Next employees? Any specific suggestion to youngsters of the bank?

The commitment level of Baroding is so high that any call given by bank is taken as commitment by all staff. In the past, in spite of tough time, bank has been performing and will continue to perform. Soon bank will be enjoying market leader status.

For staff, I will simply request that,

- Be transparent in your behaviour and working.
- Do not chase targets but tap the available potential
- No compromise with bank policies and guidelines.
- Have trust in yourself and in your leadership, future is yours.

What are your post retirement plans?

After retirement, I am feeling much relaxed with no stress. I keep myself busy in meeting my relatives and friends who were compromised with one excuse or other during service. I am enjoying a very happy life with my family. Also to keep myself engaged, I have chosen education sector. ❖❖❖

National Pension System (NPS)

The Government of India introduced the New Pension Scheme from January 01, 2004 through a notification on December 22, 2003 for new entrants to Central Government Services, except to Armed Forces. The Government constituted an interim regulator, the Interim Pension Fund Regulatory and Development Authority (PFRDA) through a Government Resolution in October, 2003 as a precursor to a statutory regulator.

With an objective to bring the **New Pension scheme now renamed National Pension System (NPS)** within a statutory regulatory jurisdiction, an Ordinance was promulgated on December 29, 2004 for setting up a statutory regulatory Pension Fund Regulatory and Development Authority.

National Pension System (NPS) is a voluntary, defined contribution retirement savings scheme designed to enable the subscribers to make optimum decisions regarding their future through systematic savings during their working life. NPS seeks to inculcate the habit of saving for retirement amongst the citizens. It is an attempt towards finding a sustainable solution to the problem of providing adequate retirement income to every citizen of India.

Under the NPS, individual savings are pooled in to a pension fund which are invested by PFRDA regulated professional fund managers as per the approved investment guidelines in to the diversified portfolios comprising of government bonds, bills, corporate debentures and shares. These contributions would grow and accumulate over the years, depending on the returns earned on the investment made.

NPS is now available to all citizens of India with effect from May 1, 2009, other than Government employees already covered under NPS. Under NPS following two types of accounts is available.

Tier-I account:

Any subscriber can contribute his/her savings for retirement into this non-withdrawable account. It may include employer's contribution in case of corporate sector.

Tier-II account:

This is a voluntary savings facility. In this facility, subscribers are free to withdraw their savings whenever he wishes. The facility of Tier II account was made available from December 01, 2009 to all citizens of India including Govt. employees and corporate sector subscribers not mandatorily covered under NPS. An active tier I account will be a pre-requisite for opening of a Tier II.

Benefits of NPS

To Employee

- **Portable -** Applicant can operate an account from anywhere in the country and can pay contributions through any of the POP-SPs irrespective of the POP-SP branch with whom the applicant is registered, even if he/she changes his/her city, job etc and also make contribution through eNPS. The account can be shifted to any other sector like Government Sector, Corporate Model in case the subscriber gets the employment.

  Therefore, Fund is easily transferred to new organization after switching the job, if PRAN is generated. There is no minimum job period limit for switching the fund through PRAN shifting.

- **A safe retirement fund:** Introduced by the Government of India and regulated by the Pension Fund Regulatory & Development Authority (PFRDA).

  Employee can see his/her present value of NPS fund through Mobile App or online at any time.

To Others

- **Voluntary -** NPS is open to every Indian Citizen. A subscriber can choose the amount he/she wants to set aside and save every year.
- **Dual benefit of Low Cost and Power of compounding –** The account maintenance costs under NPS are the lowest as compared to similar pension products available in India, like retirement plans offered by Insurance companies and mutual funds. Till the retirement pension wealth accumulation grows over a period of time with a compounding effect. The account maintenance charges being low, the benefit of accumulated pension wealth to the subscriber eventually becomes large.
- **Simple -** All applicants have to do is to open an account with any one of the POPs or through eNPS and get a Permanemt Retirement Account Number(PRAN)
- **Flexible -** Applicant can choose his/her own investment option and Pension Fund or select Auto choice to get better returns.
- **Regulated –** NPS is regulated by PFRDA, with transparent investment norms and regular monitoring and performance review of fund managers by NPS Trust.

Tax benefit

❖ **To Employers:**

Contributions made by the employer (upto 10% of Basic+ DA) are allowed as a business expense under Section 36 (1) IV (a) ofIncome Tax Act 1961.

❖ **To Employees :**

- Individuals who are employed and contributing to NPS would enjoy tax benefits on their own contributions as well as their employer's contribution as under: -
- **Employee's own contribution -** Eligible for tax deduction up to 10% of Salary (Basic + DA) under Section 80 CCD(1) within the overall ceiling of Rs. 1.50 lacs under Sec 80 CCE.

- **(b) Employer's contribution –** The employee is eligible for tax deduction up to 10% of Salary (Basic + DA) contributed by employer under Sec 80 CCD(2) over and above the limit of Rs. 1.50 lacs provided under Sec 80 CCE.
- **To self-employed:**
- Eligible for tax deduction up to 20 % of gross income under Sec 80 CCD (1) with in the overall ceiling of Rs. 1.50 lacs under Sec 80 CCE.
- Subscriber is allowed deduction in addition to the deduction allowed under Sec. 80CCD(1) for additional contribution in his NPS account subject to maximum investment of **Rs. 50,000/-** under sec. 80CCD 1(B)

Tax benefits would be applicable as per the Income Tax Act, 1961 as amended from time to time and are applicable for investments in Tier I account only.

Tax Benefits on Withdrawal:

- Amount utilized for purchase of annuity at the time of exit (Minimum 40% mandatory) is not treated as income.

  40% of the total corpus at the time of exit is not treated as income.

Nomination:

Minor can be a nominee. In such case, subscriber will be required to provide guardian's details and date of birth of the minor. Subscriber will be allowed to register up to three nominees only.

Partial withdrawal from National Pension System by subscribers of NPS.

National Pension System (NPS) is targeted at creating a corpus for the retirement years. Being a retirement product NPS discourages early withdrawals by mandating to annuitize at least 80 % of the money. Withdrawals before exit from NPS have been permitted for specific reasons.

Regulation 8 of the Pension Fund Regulatory and Development Authority (Exits and Withdrawal under the National Pension System) which allows for partial withdrawals, had been amended w.e.f. 10.08.2017 and notified as under:

A partial withdrawal of accumulated pension wealth of the subscriber, not exceeding twenty five percent of the contributions made by the subscriber and excluding contributions made by employer, if any, at any time before exit from National Pension System subject to the terms and conditions, purpose, frequency and limits specified below:-

A. Purpose:

A subscriber on the date of submission of the withdrawal form shall be permitted to withdraw not exceeding 25% of the contributions made by him/her to his/her individual pension account, for any of the following purposes only:-

a. For higher education of his or her children including a legally adopted child

b. For the marriage of his or her children, including a legally adopted child

c. For the purchase or construction of a residential house or flat in his or her own name or in a joint name with his or her legally wedded spouse. In case, the subscriber already owns either individually or in the joint name a residential house or flat, other than ancestral property, no withdrawal under these regulations shall be permitted.

d. For treatment of specified illnesses: if the subscriber, his legally wedded spouse, children, including a legally adopted child or dependent parents suffer from any specified illness, which shall comprise of hospitalization and treatment in respect of some specified diseases:

B. Limits:

The permitted withdrawal shall be allowed only if the following eligibility criteria and limit for availing the benefit are complied with by the subscriber: -

a. The subscriber shall have been in the National Pension System at least for a period of -3- years from the date of his or her joining

b. The subscriber shall be permitted to withdraw accumulations not exceeding 25 % of the contributions made by him or her and standing to his or her credit in his or her individual pension account, as on the date of application for withdrawal.

C. Frequency:

The subscriber shall be allowed to withdraw only a maximum of 3 times during the entire tenure of subscription under the National Pension System. The request for withdrawal shall be submitted by the subscriber, along with relevant documents to the central recordkeeping agency or the National Pension System Trust, as may be specified, for processing of such withdrawal claim through their nodal office – HR-Operations Department, Head Office, Baroda. Provided that where a subscriber is suffering from any illness, specified in sub clause (d),the request for withdrawal may be submitted, through any family member of such subscriber.

Partial withdrawal process/documents: Operational process/documents to be adhered to /submitted for availing partial withdrawal would be as per the norms/ guidelines as under:

The form for partial withdrawal as prescribed by NPS [copy enclosed] should be accompanied by the prescribed documents as under:

Sr.No.	Type of Withdrawal	Documents required
1.	For Higher Education	Copy of admission letter of the Institute along with the Fees structure
2.	For marriage of his or her children	Self Declaration
3.	For purchase or construction of a residential house or flat in his or her name or in a joint name with his or her legally wedded spouse	Photocopy of Title documents of the Property, Approved Plan and self declaration OR Loan sanction letter issued by our Bank and self declaration
4.	For treatment of specified illnesses: if the subscriber, his legally wedded spouse, children, including a legally adopted child or dependent parents.	Certificate from Doctor

❖❖❖

Ashutosh N Mishra
Chief Manager
Terminal Benefits
Head Office, Baroda

बैंकों में जोखिम प्रबंधन के नये आयाम

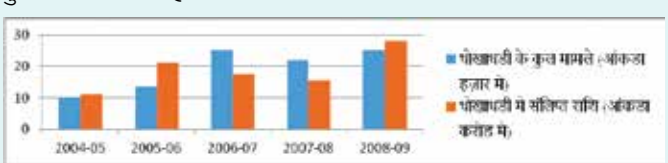
प्रतिस्पर्धा के व्यापक दौर में बैंकों के कारोबारी विस्तार, ग्राहक आधार में आक्रामक वृद्धि, बेतहासा संख्या में शाखाओं की वृद्धि, क्षेत्र विशेष में व्यवसाय की संतृप्तता के रहते हुए भी विस्तार की वृद्धि हेतु कर्मचारियों पर बढ़ता दबाव आदि धोखाधड़ी के मामलों में वृद्धि का मुख्य कारक है. इस स्थिति में नियंत्रकों को सुदृढ निगरानी व्यवस्था और अंतरण प्रणाली को सक्रिय बनाने की आवश्यकता है, ताकि धोखाधड़ी जोखिम प्रबंधन जैसे विषय पर सक्रिय पहुंच बना कर काबू किया जा सके. बैंकों और वित्तीय संस्थानों को ऐसी व्यवस्था का विकास करना होगा जो कि शुरुआती दौर में ही धोखाधड़ी के चिह्नों की पहचान कर सके, जिसमें धोखाधड़ी संपन्न होने के पूर्व ही इसकी रोकथाम के उपायों पर ध्यान दिया जाए. एक ऐसी केंद्रीय परिदृश्य/केंद्रीय व्यवस्था बनाने की महती आवश्यकता है, जो कि इस प्रकार की घटनाओं से बैंकों और वित्तीय संस्थाओं को धोखाधड़ी के जोखिम प्रबंधन में सहायता प्रदान करे और ऐसी घटनाओं को काबू करने के लिये प्रतिबद्ध हो. बैंकों और वित्तीय संस्थाओं ने धोखाधड़ी की घटनाओं और इससे जुड़े मामलों में हाल ही के कुछ समय में अभूतपूर्व वृद्धि दर्ज की है, जिनमें ना सिर्फ बाह्य धोखाधड़ी के मामले प्रकाश में आये बल्कि आंतरिक धोखाधड़ी के मामले भी देखे गये.

एक शायर ने धोखाधड़ी करने वालों के चरित्र को निम्न शेर में बखूबी बयान किया है:-

जिनका मकसद फ़रेब होता है
वो बड़े सादगी से मिलते हैं....!!

भारतीय रिज़र्व बैंक द्वारा हाल ही में जारी किए गए नियामक आदेश के अनुसार, बैंकों के कार्यपालक निदेशकों और प्रबंध निदेशकों को यह मुख्य रूप से कहा गया है कि वह अपने बैंक और वित्तीय संस्थानों में हो रहे धोखाधड़ी से संबंधित मामलों पर केंद्रीय प्रशासनिक प्रभाग (विशिष्ट एवं समर्पित विभाग) की संरचना करें, जांच करें, निगरानी करें और उनकी रोकथाम के उपायों द्वारा हल निकालें. यह सर्वथा सत्य है कि बैंकों में हो रही धोखाधड़ी से उनके व्यवसाय पर वित्तीय रूप से, नीतिगत रूप से एवं इस प्रतिस्पर्धात्मक युग में हो रही साख का नुकसान अकल्पनीय है. ये धोखाधड़ी से सम्बंधित मामले बैंकों को आर्थिक रुप से बेहद गहरा आघात लगा रहे हैं परिणामस्वरूप लगातार हो रही ऐसी घटनाओं से संस्था की तकनीक, क्षमता, विश्वसनीयता और प्रसंस्करण प्रक्रिया भी शक के घेरे में आ जाती है.

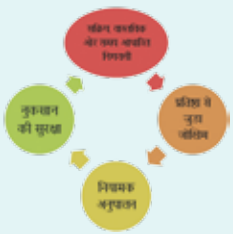
भारतीय रिज़र्व बैंक द्वारा जारी किए गए बैंकिंग धोखाधड़ी से संबंधित एक डाटा के अनुसार 2004 से 2009 के बीच धोखाधड़ी के मामलों में लगभग 2 गुना वृद्धि हुई है. 2009 में बैंक में हुए धोखाधड़ी से संबंधित मामलों की कुल संख्या 23914 थी, जब कि इन घटनाओं में नुकसान हुई राशि का मूल्य 1883 करोड़ था. ध्यान देने वाली वात यह है कि इन कुल मामलों में से एक करोड़ या उससे अधिक राशि के मामले कुल 1% से भी कम है.



2004 से 2009 के मध्य का बैंकिंग सम्बंधित धोखाधड़ी का विश्लेषण

(स्रोत: भारतीय रिज़र्व बैंक की आधिकारिक वेबसाइट)

बैंकों के लिए तकनीकी तौर पर नए बैंकिंग उत्पादों जैसे एस एम एस बैंकिंग, इंटरनेट बैंकिंग और मोबाइल बैंकिंग में हो रही धोखाधड़ी की घटनाओं से उनकी साख और विश्वसनीयता के साथ-साथ ग्राहक आधार में भी कमी हो रही है, जो की उत्तरोत्तर बढ़ती जा रही है. तकनीक के अनुसरण और समायोजन में बैंक और वित्तीय संस्थाओं ने हाल ही के वर्षों में कई सौ गुना वृद्धि करते हुए अभूतपूर्व सफलता हासिल की क्योंकि प्रतिस्पर्धात्मक बाजारवाद के इस युग में ऐसा ना कर पाने पर सार्वजनिक क्षेत्र के बैंक, प्राइवेट बैंकों से पिछड़े रह जाते. तकनीक आधारित इस दौर में डिजिटलीकरण का बढ़ता दायरा, व्यापक तौर पर बैंकों को उनके प्रबंधन, प्रशासन एवं उनसे जुड़ी हुई सुरक्षा की नीतियों पर ध्यान देने के लिए प्रशस्त करता है. हाल ही में हुए विमुद्रीकरण के बाद डिजिटल अंतरण प्रक्रिया में ऐतिहासिक वृद्धि और बदलाव दर्ज किया गया गया. बाजारवाद के इस युग में कितनी ही नई कंपनियां डिजिटलाइजेशन का हिस्सा बनते हुए अंतरण प्रक्रिया प्रदान करने के साथ-साथ लेनदेन की प्रक्रिया को आसान बनाने से जुड़े कई उत्पाद जनता के सामने लेकर आईं, जिससे ना केवल बैंकिंग और वित्तीय संस्थाओं को प्रतिस्पर्धात्मक नुकसान हुआ बल्कि उनके संस्थागत तंत्र को इस प्रकार से विकसित करने को मजबूर कर दिया ताकि वे अन्य छोटी-छोटी तकनीकी एवं डिजिटल रूप से सुदृढ़ कंपनियों के सामने कदम से कदम मिलाकर अपने ग्राहक आधार की रक्षा कर सकें.



धोखाधड़ी परिदृश्य का समग्र विकास भारतीय रिज़र्व बैंक ने हाल ही में जोखिम प्रबंधन हेतु आवश्यक तंत्र और प्रक्रियागत खामियों की जानकारी प्रदान करते हुए, बैंकों से उन की तैयारी का जायजा लेने के लिए एक रिपोर्ट मांगी थी. प्राप्त डाटा आधारित रिपोर्ट के अनुसार कुछ बैंकों को छोड़कर कई वित्तीय संस्थाएं और सार्वजनिक क्षेत्र के बैंक भी डिजिटलीकरण और तकनीकी रूप से आवश्यक मापदंडों में पिछड़े हुए हैं. इन बैंकों और वित्तीय संस्थाओं के बोर्ड और उच्च प्रबंधन को निश्चित रूप से इस ओर गंभीर ध्यान देना होगा ताकि वे ऐसी किसी भी आपदा या घटना से बचाव का रास्ता निकाल सके. प्रतिस्पर्धा और बाजारवाद के इस युग में बैंक और वित्तीय संस्थाएं यदि पिछड़े हुए रवैये को अख्तियार कर इस ओर विशेष ध्यान नहीं देंगे तो फिर निश्चित तौर पर पंगु रह जाएंगे और साइबर सुरक्षा एवं सामान्य धोखाधड़ी से संबंधित मामलों में भी पिछड़ते जाएंगे, जो की आर्थिक, नीतिगत, व्यावसायिक एवम उनकी साख पर दुष्प्रभाव छोड़ेगा.

वर्ष 2016 के दौरान ऋण आधारित धोखाधड़ी के मामले, धोखाधड़ी के कुल मामलों का 92 प्रतिशत से अधिक रहा. सार्वजनिक क्षेत्र के बैंकों में होने वाले धोखाधड़ी के मामले प्राइवेट और विदेशी बैंकों की अपेक्षा अधिक है. इस प्रकार के लगभग प्रत्येक मामलों में ऐसा पाया गया है कि 3 या 4 वर्ष के आसपास ऐसे ऋण को गैर निष्पादित आस्तियों की श्रेणी में रखा गया और उधारकर्ता के धोखेबाज होने की जानकारी बाद में पाई गई. परिणामस्वरुप धोखाधड़ी होने और उसका पता लगने के बीच के समय का अंतर उत्तरोत्तर बढ़ता जा रहा है. ऐसी घटनाओं से निश्चित तौर पर आंतरिक नियामक स्तर और कर्मचारियों की संलिप्तता संदेहजनक हो जाती है. ऐसी घटनाओं की जानकारी होते ही प्रबंधन या तंत्र को सूचना प्रदान कर दिये जाने से जिम्मेदारी निभाने और ऐसे अपराधों को घटाने की प्रक्रिया में सहायता मिलेगी.

पिछले कुछ दशकों में बृहद विश्वव्यापी कॉरपोरेट नियमन, सूचना सुरक्षा हितों एवं तकनीकी विकास के बावजूद हम बैंकिंग क्षेत्र में लगातार धोखाधड़ी के मामले में वृद्धि देखते आ रहे हैं, कुछ धोखाधड़ी से जुड़े वैश्विक आंकड़े डरा देने वाले हैं. नीलसन रिपोर्ट के अनुसार, संस्थाएं अपने कुल लाभ का लगभग 7% औसतन धोखाधड़ी में गवा देते हैं जिसमे वैश्विक नुकसान का कुल आंकडा लगभग 66000 करोड़ रुपए का है. धोखाधड़ी के सारे मामलों को मिलाकर यह आंकड़े सभी प्रकार के क्षेत्रों में हुई धोखाधड़ियो के मामलों मे संलिप्त राशि को लेकर निर्धारित किए गए.

संस्था विशेष की निगरानी के लिये रणनीतिक तन्त्र

इसके अतिरिक्त एक रिपोर्ट के अनुसार, औसतन वित्तीय धोखाधड़ी से जुड़े हुए मामलों में धोखाधड़ी की जानकारी से पहले लगभग 2 साल 1 महीना अर्थात 25 महीने का समय व्यतीत हो जाता है. क्रेडिट कार्ड, ऑनलाइन बैंकिंग, मोबाइल और इंटरनेट से जुड़े धोखाधड़ी के मामलों में अर्थात तकनीकी धोखाधड़ी के मामलों में वर्ष दर वर्ष लगभग 50% की वृद्धि दर्ज हो रही है, जोकि लगभग 25 सौ करोड़ का नुकसान कराती है. ऐसी परिस्थितियों में यह अति आवश्यक और उपयुक्त है कि इसके मूल कारण और मूल परेशानियों को समझा जाए और एक ऐसे सुव्यवस्थित और सुदृढ परिदृश्य का विकास किया जाए जो की प्राप्त सूचना और जानकारी के आधार पर जो कि इस प्रकार की घटनाओं के शुरुआती चिह्न मिलते ही उसके रोकथाम का उपाय या सुझाव दे सकें. इसके अतिरिक्त सूचना सुरक्षा मामलों की रोकथाम और तकनीक से जुड़े धोखाधड़ी के मामलों में एक ऐसे हल की खोज की जानी चाहिए, जो साख, नीति प्रबंधन आदि की सामाजिक अभियांत्रिकी पर होने वाले हमले को बचा सके.

उर्दू शायरी की दुनिया के महान शायर जनाब जेब गौरी ने क्या खूब लिखा है कि:–

ज़ख्म लगा कर उसका भी कुछ हाथ खुला,

मैं भी धोखा खाकर ही चालाक हुआ....!!

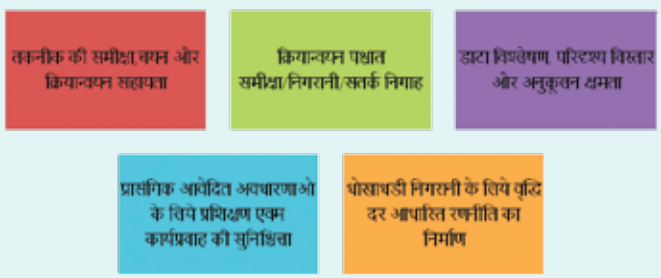
प्रत्येक क्षेत्र विशेष में संस्थाओं के आधार पर धोखाधड़ी की परिभाषा अलग प्रकार से दी गई है, लेकिन संदर्भ तौर पर कोई भी ऐसा कार्य जो वैधानिक तौर पर दुराचार, कदाचार, धोखा या गलत तरीके से समृद्धि की चाहत से जुड़ा हुआ हो धोखाधड़ी के अंतर्गत आता है. प्रत्येक संस्था, प्रत्येक क्षेत्र विशेष के लिए इसकी परिभाषा को परिवर्तित कर क्षेत्र विशेष हेतु परिभाषित किया गया है. वित्तीय संस्थाओं और बैंकों के लिए इसकी परिभाषा सीधे तौर पर बैंकिंग उत्पादों और बैंकों के साथ किए गए धोखाधड़ी के कृत्य से जोड़कर देखा जाता है.

धोखाधड़ी से बैंकों और वित्तीय संस्थाओं को कई प्रकार के नुकसान/हानि की संभावनाएं बनी रहती है जिनमें से निम्नलिखित तीन प्रमुख हैं:–

1. वित्तीय प्रभाव : वित्तीय प्रभाव को 4 प्रकार से बांटा जा सकता है पहला सीधा नुकसान दूसरा अप्रत्यक्ष नुकसान तीसरा बढ़ता ऋण जोखिम और चौथा धोखाधड़ी प्रबंधन और वसूली में बढ़ती लागत
2. साख पर असर: साख पर असर भी दो प्रकार से बांटा जा सकता है पहला विश्वसनीयता और दूसरा नीतिगत असर
3. मनोवैज्ञानिक प्रभाव : मनोवैज्ञानिक प्रभाव भी बैंकों और वित्तीय संस्थाओं पर धोखाधड़ी का सीधा–सीधा प्रभाव डालता है.

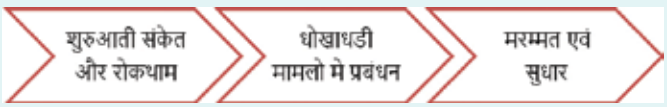
धोखाधड़ी के मामलों में आंतरिक सतर्कता, एक मुख्य कारक बन कर ऐसे मामलों के दोहराव की संभावना को न्यूनतम कर देती है. निश्चित तौर पर सतर्कता संबंधित निम्नलिखित 12 सूत्र धोखाधड़ी जोखिम प्रबंधन में सीधे और सपाट तौर पर काबू पाने में ऐतिहासिक सफलता का मंत्र साबित हो सकते हैं जो कि निम्नलिखित है:–

1. पहला सूत्र: प्रथम सूत्र फोर आई कॉन्सेप्ट सिद्धांत अपनाने से संबंधित है, जो कि बैंकों और वित्तीय संस्थाओं द्वारा धोखाधड़ी जोखिम प्रबंधन के अंतर्गत प्रत्येक संवेदनशील क्षेत्र में बिना समझौते के अपनाना होगा. इनमें से पहली आंख है–घटना की पहचान करना, दूसरी–घटना की सूचना देना, तीसरी–नियंत्रण प्रक्रिया का आवंटन और चौथी–ऐसे प्रत्येक मामले को उसके न्यूनतम स्तर तक ले जाने के लिए सजा की व्यवस्था का निर्माण करना है.



सुदृढ धोखाधड़ी प्रबंधन के लिये आवश्यक/कीमती सुझाव

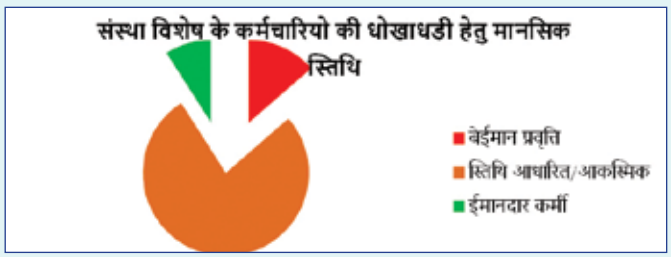
2. दूसरा सूत्र : ऋण आधारित पांच C से संबंधित है, पहला C (कैपेसिटी)क्षमता, दूसरा C (कैपिटल) पूंजी, तीसरा C (कॉलेटरल) संपार्श्विक, चौथा C (कंडीशन) शर्तें एवं पांचवा C (कैरेक्टर) चरित्र. इन पांच C को ध्यान में रख कर प्रदान की गयी ऋण सुविधा में धोखाधड़ी की सम्भावना न्यून हो जाती है.
3. तीसरा सूत्र : इस प्रकार की संस्कृति का विकास करना, जिससे संस्था में सनातन सतर्कता और मजबूत आंतरिक नियंत्रण एवं अनुपालन को सुनिश्चित किया जा सके. ध्यान रहे कि धोखाधड़ी एक आपराधिक कृत्य है, इसकी रोकथाम ही सम्भव है इसका खात्मा नहीं किया जा सकता .
4. चौथा सूत्र : तकनीकी चुनौतियों का सामना करने का मतलब ज्यादा से ज्यादा तकनीक का इस्तेमाल नहीं होता है बल्कि सुदृढ़ और मजबूत तंत्र का विकास करना होता है.
5. पांचवा सूत्र : संस्था को व्यक्ति आधारित जोखिम की रोक और संतुलन के लिए तंत्र विकसित करना होगा. व्यक्ति आधारित जोखिम या कर्मचारी आधारित जोखिम का सामना करने में ज्यादा संघर्षण होता है. ऐसी परिस्थितियों में जिस विभाग या प्रभाग या सेल में नए कर्मचारियों को कार्य दिया गया है, पर्याप्त प्रशिक्षण प्रदान करना अत्यंत आवश्यक है. ऐसा प्रतीत होता है कि नए कर्मचारियों को उपयुक्त तंत्र और आवश्यक नियमावली प्रदान करना, साथ ही उनकी शुरुआती दुविधाओं को दूर करने के लिए ऐसे प्रश्न उत्तर संबंधित किताब आदि का प्रबंध करना सहायक साबित हो सकता है.



6. छठा सूत्र : धोखाधड़ी जोखिम प्रबंधकों को आवश्यक शक्ति प्रदान करना ताकि आकस्मिक स्थिति में वे सक्षम और सुगम तरीके से परिस्थितियों का सामना कर सके.
7. सातवां सूत्र : 3 C का विस्तृत एवं व्यापक उपयोग, जो इस सम्पूर्ण क्षेत्र विशेष के लिये निगरानी प्रणाली को सुविकसित करेगा. पहला C–सीएफआर (सेंट्रल फ्रॉड रजिस्ट्री), दूसरा C–सेंट्रल रिपॉजिटरी ऑफ इंफॉर्मेशन ऑन लार्ज क्रेडिट एवम तीसरा C–क्रेडिट ब्यूरो. इन संस्थाओ से जानकारी साझा कर हम आगामी धोखाधड़ी को कम कर सकते हैं.
8. आठवां सूत्र : बाजार समाचार पर भरोसा करना ताकि सम्बंधित क्षेत्र में हो रहे परिवर्तन और अन्य समाचारों से ऐसी किसी भी स्थिति से बचाव किया जा सके.
9. नवां सूत्र : व्यवसाय विश्लेषण के उपकरणों का समुचित विकास करना ताकि पिछले डाटा के आधार पर सीख ले कर मार्गदर्शन किया जा सके.
10. दसवां सूत्र : नुकसान को कम करते हुए किसी भी स्थिति से उसकी मांग के आधार पर बाहर आ जाना अर्थात जिन क्षेत्र में व्यवसाय के अवसर कम हो रहे हों उनमें अपना विस्तार सीमित कर अन्य विकासशील क्षेत्रों की ओर रुख करना.
11. ग्यारहवां सूत्र : धोखाधड़ी के मामलों का पीछा करते हुए, धोखाधड़ी में जा चुके नुकसान की राशि के लिए बचे हुए पूंजीगत धन का बचाव करना ताकि भविष्य में बची हुई पूंजी का सही जगह इस्तेमाल कर व्यवसाय विस्तार करना.
12. बारहवां सूत्र : भारतीय रिज़र्व बैंक द्वारा जारी किये गए नियम और शर्तों को अक्षरस: एवं मनोयोग से पालन करना ताकि नियंत्रक संस्था की नियमावली का पालन सुदृढ जोखिम प्रबंधन प्रणाली विकसित किया जा सके.

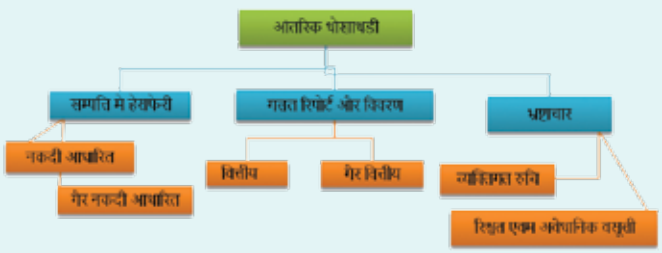
धोखाधड़ी का संकेत मिलना ही उसका बचाव है, धोखाधड़ी के बारे में खुलकर कोई भी संस्था के अंदर बात करना नहीं चाहता, क्योंकि इस बारे में बात करना लोग अपनी व्यक्तिगत प्रतिष्ठा और आत्मसम्मान के खिलाफ समझते है. कर्मचारियों के मध्य जागरुकता विशेष रुप से फैलानी होगी की धोखाधड़ी से होने वाले नुकसान मात्र संस्थागत ना होकर, संस्था से जुड़े होने के कारण एवं संस्था की साख पर असर होने के दौरान कहीं ना कहीं आप पर भी असर करते हैं. जागरूकता का दायरा इस प्रकार विकसित करना होगा कि जो लोग धोखाधड़ी के बारे में नहीं जानते, उनको भी इनके बारे में विस्तार से जानकारी कराना प्रबंधन के लिए अति आवश्यक है. इस प्रकार की प्रशिक्षण और तंत्र की व्यवस्था करना ताकि वह अपने रोजमर्रा के कार्यकलाप और अंतरण प्रणाली में किसी भी प्रकार की धोखाधड़ी के संकेतों की पहचान कर सके और उनके प्रसंस्करण से पूर्व ही उनकी रोकथाम और जोखिम का आकलन कर जिम्मेदारी पूर्वक कार्यान्वयन करें.

नियंत्रण विकास की प्रक्रिया के दौरान धोखाधड़ी की परख करना और उनके शुरुआती और आवश्यक रोकथाम की विश्लेषणात्मक और इष्टतम नियंत्रण विकास की प्रक्रिया को सार्वजनिक तौर पर कर्मचारियों के मध्य प्रचलित करना है. धोखाधड़ी जोखिम के बारे में नए कर्मचारियों को शुरुआती प्रशिक्षण के दौरान उनके पाठ्यक्रम में इस प्रकार सम्मिलित करना चाहिए की यह विषय उनकी प्रशिक्षण प्रक्रिया का अभिन्न अंग हो. समय दर समय ऐसी किसी भी घटना के संकेत मिलने से वह जागरूक कर्मचारी की भांति उसका आकलन कर उसकी रोकथाम के तरीकों पर कार्य कर सकें. धोखाधड़ी जोखिम के बारे में समय-समय पर बाजार में आ रही आवश्यक जानकारी को कर्मचारियों के बीच विभिन्न प्रकार से संभव तरीकों के द्वारा अद्यतन सूचना प्रसारित करवाना भी प्रबंधन के लिए इस प्रक्रिया का मुख्य हिस्सा है. साथ ही मासिक, त्रैमासिक, अर्धवार्षिक और वार्षिक कर्मचारी सम्मेलनों में धोखाधड़ी जोखिम प्रबंधन जैसे विषयों को मुख्य रूप से सम्मिलित करना भी एक बेहतर विकल्प साबित हो सकता है.



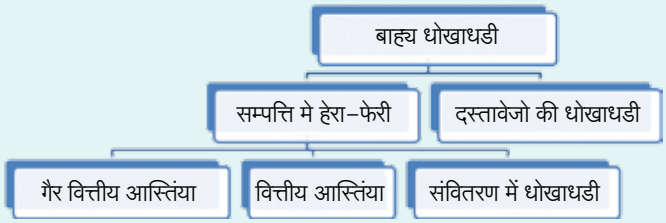
धोखाधड़ी के मामलों की आवृत्ति या घटना के समयांतराल आदि पर भी अद्यतन जानकारी कर्मचारियों के बीच समय-समय पर प्रवाहित करते रहना चाहिए, ताकि वह इस प्रक्रिया में जिम्मेदारी से हिस्सा लेकर इस जोखिम प्रबंधन प्रणाली का महत्वपूर्ण साझेदार बनकर इसकी रोकथाम में हाथ बटाएं. जानकारी और ज्ञान के अभाव में कई बार कर्मचारी अपने सामने हो रही धोखाधड़ी के बारे में भी नहीं जानते. शक्ति का गलत इस्तेमाल घूसखोरी, अपने निजी स्वार्थ के लिए, लिए गए गलत निर्णय, संपत्तियों का गलत उपयोग, जबरन वसूली और भ्रष्टाचार जैसी कई घटनाओं को रोजमर्रा की दिनचर्या का हिस्सा मानकर उस पर ध्यान ना देते हुए उसे दरकिनार कर देते हैं जबकि धोखाधड़ी की घटनाओं के संपन्न होने में यह सभी बिंदु शुरुआती संकेत का कार्य करते हैं.

ध्यान देने योग्य बात यह है की धोखाधड़ी कभी भी और कहीं भी की जा सकती है और इसकी शुरुआत हमारे नजरअंदाज करने की वजह से हमारे पीठ पीछे हमारे आस-पास में भी किए जाने के दौरान हम इस से अनभिज्ञ रहते हैं छोटी-छोटी गलतियां कमियां और गलत कार्यों को नजरअंदाज कर हम एक बड़ी भूल और निकट भविष्य में हो सकने वाले बड़े धोखे के सृजन में हिस्सा बन सकते हैं.



आंतरिक धोखाधड़ी के प्रकार

हमारे कर्मचारियों के बीच परिपक्वता का विस्तार इस प्रकार विकसित करना होगा कि वह हमारी जोखिम आकलन की क्षमता की पहचान और उसके विश्लेषण का निर्धारण कर सके. हमारे उत्पादों की गुणवत्ता में सुधार हेतु मदद करें. परिपक्वता के विस्तार का विकास इस प्रकार करना होगा कि वह वास्तविक एवं सटीक जोखिम का समय पूर्व आकलन कर सके और जोखिम प्रबंधन जैसी योजनाओं एवं उसके नियंत्रण प्रकाश में विधिक आवश्यकताओं और विशिष्ट व्यापार की जरूरतों को समझ सके धोखाधड़ी से हो सकने वाले सीधे अप्रत्यक्ष बढ़ते हुए ऋण जोखिम एवं बढ़ती हुई धोखाधड़ी प्रबंधन की लागत को घटाने में इष्टतम योगदान दे सके. साथ ही जोखिम प्रबंधन की रणनीति के निर्माण और उसके अमल में आने का कार्यान्वयन की जिम्मेदारी के साथ प्रबंधन को भी समय-समय पर कार्यस्थल के प्रचलित प्रथाओं में परिवर्तन कर कर्मचारियों की कार्य परिवर्तन की स्थिति का नियंत्रण करना होगा जिससे उनके कार्यान्वयन में साफगोई और उत्पादकता का विकास हो सके.



बाह्य धोखाधड़ी के प्रकार

जोखिम प्रबंधन प्रणाली का मूल्यांकन, उसकी उत्तम प्रभावशीलता और अंतर विश्लेषण की क्षमता पर निर्भर करता है. उपर्युक्त सुदृढ़ क़दमों के साथ ही एक सुदृढ धोखाधड़ी जोखिम प्रबंधन तंत्र का विकास किया जा सकता है और निकट भविष्य में ऐसी किसी भी धोखाधड़ी की घटना के संकेत पाकर उस घटना के नियंत्रण में योगदान दिया जा सकता है. बेहतर जोखिम प्रबंधन प्रणाली के विकास में सबसे पहले हमें जोखिम प्रबंधन आधारित प्रक्रिया का विकास करना होगा, जिसमें विशिष्ट धोखाधड़ी संबंधित मामलों में आधारित डाटा पर विश्लेषण कर उनके मूल कारकों का पता लगाना होगा. बृहद जोखिम आधारित अंतरण को खंगालकर डाटा से जोखिम आकलन की प्रक्रिया में कार्यान्वयन और मूल्यांकन हेतु अगले स्तर पर वरिष्ठ व्यक्ति को जिम्मेदारी देते हुए नियंत्रण के कार्यान्वयन हेतु प्रस्तावित करना होता है.

सुदृढ धोखधड़ी जोखिम प्रबंधन हेतु आवश्यक कदम

जोखिम आकलन :

1. संस्था के धोखाधड़ी जोखिम की पहचान
2. जोखिम क्षेत्र के विश्लेषण का निर्धारण
3. महत्वपूर्ण साझेदारों की पहचान करना
4. वास्तविक एवं सटीक जोखिम का आकलन

योजना/नियंत्रण विकास :

1. विधिक आवश्यकतायें
2. व्यापार संबंधित विशिष्ट आवश्यकतायें

कार्यान्वयन

1. आवश्यक रणनीति का निर्माण और उसका अनुपालन
2. वरिष्ठ व्यक्ति को जिम्मेदारी प्रदान करना
3. कार्यस्थल की प्रचलित प्रथाओं में परिवर्तन
4. नियंत्रण के कार्यांवयन में पारदर्शिता

मूल्यांकन :

1. इष्टतम प्रभावशीलता
2. अंतर विश्लेषण

मशहूर शायर श्री खुर्शीद तलब ने एक बार कहा था:-

कोई चिराग जलाता ही नहीं सलीके से....
मगर सभी को शिकायत हवा से है.....!!

शुरुआत जोखिम प्रबंधन के पहले कदम से करनी चाहिए जो कि यह पता करता है कि किसी भी घटना की पूर्ण जानकारी अर्थात, घटना कैसे संपन्न हुई जो कि आपके कुल नुकसान और जवाबदेही को सुनिश्चित करते हुए एवं विधिक सबूतों को मद्देनजर रखते हुए आंतरिक और बाह्य धोखेबाजों की पहचान में सहायता प्रदान करती है. ऐसा ना होने की स्थिति में धोखेबाज अपनी छद्म और आभासी शक्तियों के चलते बच निकलने में सक्षम रहते हैं परिणामस्वरुप संस्था को वित्तीय, मनोवैज्ञानिक और नीतिगत असर पड़ता है, जो इस प्रतियोगी युग में उनकी विशेष व्यावसायिकता को खो कर उनकी साख पर असर डाल सकता है. निश्चित तौर पर धोखाधड़ी जोखिम प्रबंधन, धोखाधड़ी की घटनाओं को रोकने से कहीं ज्यादा व्यापक और वृहद स्तर का कार्यक्रम है. धोखाधड़ी जोखिम प्रबंधन परिदृश्य यह सुनिश्चित करता है की किसी भी परिस्थिति में यदि संभावित धोखाधड़ी को हटाया ना जा सके तो उस स्थिति में संस्था को होने वाले नुकसान को न्यूनतम किया जा सके.

❖❖❖

अशोक अग्रवाल
अधिकारी
ऋण विभाग
ग्रेटर कोलकाता क्षेत्र

सतर्कता जागरूकता सप्ताह का आयोजन

केन्द्रीय सतर्कता आयोग, भारत सरकार के निर्देशानुसार बैंक व्दारा अपने सभी कार्यालयों में दिनांक 28.10.2019 से 03.11.2019 तक सतर्कता जागरूकता सप्ताह का आयोजन किया गया. इस अवसर पर समस्त स्टाफ सदस्यों ने शपथ ग्रहण की. प्रस्तुत हैं बैंक में विभिन्न स्तरों पर आयोजित कार्यक्रमों की कुछ झलकियां- संपादक

कॉर्पोरेट सेंटर, मुंबई

चेन्नै अंचल

हैदराबाद अंचल

प्रधान कार्यालय और बड़ौदा अंचल

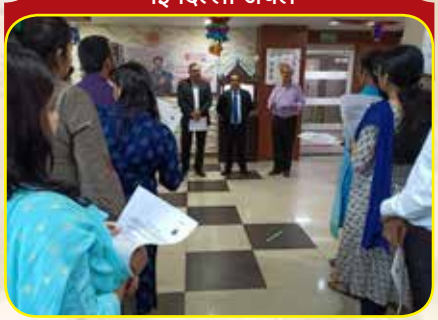
चंडीगढ़ अंचल

जयपुर अंचल

एर्णाकुलम अंचल

मुंबई अंचल

नई दिल्ली अंचल



राजकोट अंचल

पुणे अंचल

भोपाल अंचल

पटना अंचल

कोलकाता अंचल

मेरठ अंचल

जाइरो घाटी, अरुणाचल प्रदेश:
प्रकृति की अमूल्य धरोहर

पूर्वोत्तर भारत के सात राज्यों को 'सेवेन सिस्टर्स' यानी सात बहनें कहा जाता है. पूर्वोत्तर भारत की ये सात बहनें 'सेवन सिस्टर्स' अपनी प्राकृतिक सुंदरता, मनमुग्ध और मनभावन लैंड स्केप, परंपरागत संस्कृति और बदलते मौसम की वजह से पूरे विश्वभर में अपनी पहचान रखती हैं. यहां की कला और हस्तशिल्प की भव्य विरासत तथा रंग-बिरंगे त्यौहार, प्रकृति की अपार शक्ति में लोगों के विश्वास को दर्शाता है. कुछ समय पहले तक अलगाववाद की आग में जलने और असुरक्षा की भावना के कारण इन राज्यों के प्रति बाहरी लोगों का आकर्षण कम था. लेकिन बदलते माहौल और समय के साथ-साथ इन राज्यों में पर्यटकों की संख्या में आशातीत वृद्धि हुई और अब ये सातों राज्य पर्यटन के महत्वपूर्ण केंद्र बन गये हैं.

बिहार में पोस्टिंग के दौरान 2016 में एक बार मैंने अरुणाचल प्रदेश की यात्रा की. अक्टूबर के महीने में पटना से गुवाहाटी ट्रेन से यात्रा की और गुवाहाटी से कार से इटानगर गया. यदि आप होलिडे ट्रिप का असली आनंद लेना चाहते हैं तो जगह-जगह रुकते हुए जाएं. ऐसा करने से आप स्थानीय कला और संस्कृति, प्राकृतिक छटा, खान-पान का बेहतरीन आनंद ले सकेंगे. गुवाहाटी से इटानगर जाने के क्रम में हमने ऐसा ही अनुभव किया और पूर्वोत्तर की विरासत को समझने का प्रयास किया. अरुणाचल प्रदेश में कई ऐसे स्थान हैं जहां आप को न चाहते हुए भी जाना पड़ेगा क्योंकि उन स्थानों की खूबसूरती आपको बरबस खींच ले जाएगी.

अरुणाचल प्रदेश में ऐसी ही एक जगह है जाइरो/ जीरो जो अपने सांस्कृतिक विरासत और मनमोहक दृश्य के लिए जाना जाता है. अपनी खूबसूरती की वजह से ही यह कस्बा यूनेस्को के विश्व विरासत स्थलों में नामांकित भी हुआ है. जाइरो/ जीरो घाटी ईटानगर से तकरीबन 150 कि.मी की दूरी पर है. जाइरो / जीरो जाने के दो रास्ते हैं एक ईटानगर से जहां से 150 की.मी. की दूरी 4 घंटे में तय की जा सकती है और दूसरा रास्ता डिब्रुगढ आसाम से होकर जाता है जिसमें 7 घंटे लगते हैं. दोनों जगह से केवल सड़क मार्ग से ही जा सकते है. ईटानगर क्रॉस करके दोइमुख से आगे बढने पर पथरीली सड़क शुरू हो जाती है. आगे इस रास्ते पर जाते हुए कई बार दूर से जिस पहाड़ को देख कर डर लगता था कि वो कभी भी सड़क पर लैंड स्लाइड कर सकता है कुछ देर बाद कार उसी पहाड़ से गुजरती है और जान बिलकुल हलक में अटकी रहती है. तकरीबन डेढ़ से दो घंटे ऐसे ही पथरीले और पहाड़ी रास्ते पर चलते हुए पूसा से सड़क अच्छी मिलती है. क्योंकि वहां से बोर्डर रोड ऑर्गनाईजेशन ने सड़क बनाई हुई है. वैसे रास्ता भयानक जरुर है पर रास्ते में पहाड़ और हरियाली देखते बनती है. इन पहाड़ी रास्तों का अलग ही रोमांच है.

शाम 4 बजे जब हमलोग जीरो पहुंचे तब तक ठंड की चादर से बदन का सिहरना प्रारम्भ हो गया था. जीरो में सामान्य स्तर के कुछ ही होटल हैं. पर जब आप पहाड़ों में घूमने जाते हैं तो, पहाड़ों की प्राकृतिक खूबसूरती को दिल दे देते हैं. तब होटल की परवाह कौन करता है? हमलोग भी एक सामान्य से होटल में डेरा जमा लिए और सामान को रखते ही निकाल पड़े जीरो की पगडंडियों पर रोमांच का अनुभव करने.

जाइरो एक छोटा सा हिल स्टेशन है जो पाइन के पेड़ों से भरी पहाड़ियों से घिरा हुआ है. घने जंगलों के बीच आदिवासी लोगों के घर हैं . यह क्षेत्र अपनी धान की खेतों की वजह से भी काफी लोकप्रिय है. जाइरो पौधों और जन्तुओं के मामले में काफी धनी है तथा अपनी विविधता की वजह से प्रकृति प्रेमियों के लिए आदर्श स्थान बनी हुई है. जाइरो में आदिवासी लोगों का प्रकृति से इतना अधिक लगाव है कि वह प्रकृति को भगवान की तरह पूजते हैं और खुद को इससे जुड़ा हुआ पाते हैं. लोगों से बातचीत के क्रम में पता चला कि वहां के लोग खेतों के अलावा हस्तशिल्प तथा हैन्डलूम उत्पादों को बनाकर अपना जीवनयापन करते हैं. यूँ तो जीरो में दूसरी जनजाति भी रहती है पर यहां की मुख्य जनजाति का नाम अपातीनी है, जिनके लिए कहा जाता है कि ये अपनी जगह से कभी भी कहीं और नहीं जाते है. अपाटनी (स्थानीय निवासी) लोग जाइरो क्षेत्र के स्थाई निवासी हैं. इनकी भाषा चीन-तिब्बती परिवार के अंतर्गत आती है (तानी भाषा). अपाटनी द्वारा मनाए जाने वाले कई पर्व हैं जिनमें मार्च में मनाया जाने वाला म्योको त्यौहार, जनवरी में मनाया जाने वाला मुरुंग त्यौहार और जुलाई का द्री त्यौहार प्रमुख हैं.

अगले दिन सुबह की शुरुआत मेघना गुफा मंदिर से हुई. हरी-भरी शांत टैली घाटी में, 5000 हजार साल पुरानी मेघना गुफा मंदिर हैं. यह भगवान शिव को समर्पित है. इस मंदिर तक पहुंचने के लिए कई सीढ़ियाँ चढ़नी पड़ती है. मंदिर से जब आप आसपास की खूबसूरत वादियों को देखेंगे तो पूरी थकान दूर हो जाएगी. अगला गंतव्य किले पाखों था. खूबसूरत पक्षियों और सूर्योदय के खूबसूरत दृश्य किले पाखो की विशेषता है.

जीरो पूट्टु एक सुन्दर स्थल है जो एक पहाड़ी है. इसे आर्मी पूट्टु के नाम से भी जाना जाता है. आजादी के बाद यहां पर अरूणाचल प्रदेश के पहले प्रशासनिक केन्द्र (कुछ लोग तो इसे भारत का प्रथम प्रशासनिक केंद्र मानते हैं) की स्थापना की गई थी. इसके बाद छठे दशक में यहां पर सेना के कैम्प का निर्माण भी किया गया. इसी कारण इसे आर्मी पुटो कहा जाता है. यहाँ से लैंड स्केप दृश्य बेहद खूबसूरत है.

इसके बाद हमलोग डोलो माँड़ो गए. डोलो मांडो प्रेम के अविस्मरणीय स्थल के रूप में जाना जाता है. हपोली से 2 किलोमीटर की दूरी पर स्थित डोलो-मांडो डोलो और मांडो के प्रेम-संबंध के लिए प्रसिद्ध है. यहां से जाइरो और हपोली शहर के खूबसूरत दृश्य देखे जा सकते हैं. पर्यटकों के लिए पसंदीदा जगहों में से एक 'तारीण मछली फार्म' हपोली से 3.5 किमी की दूरी पर स्थित है. यह बहुत ही खूबसूरत जगह है. यहां अनेक प्रजातियों की खूबसूरत मछलियों को देख सकते हैं.

यहाँ एक प्रसिद्ध टैली घाटी वन्य जीव अभ्यारण्य है जो जाइरो से 30 किमी की दूरी पर स्थित है. यह एक पठार पर स्थित है. अरुणाचल प्रदेश सरकार द्वारा घोषित यह वन्यजीव अभ्यारण्य कई पौधों और जीवों के साथ-साथ लुप्तप्राय प्रजातियों का घर है. क्लाउडेड तेंदुआ यहाँ की दुर्लभ प्रजातियों में से एक है. इसमें एक प्राकृतिक वनस्पति उद्यान है जिसमें कई प्रकार के सुन्दर ऑर्किड् पाये जाते हैं. टैली

घाटी में पूरे देश के 40 प्रतिशत पौधों और वन्यजीवों की प्रजातियाँ पाई जाती हैं. पाँगे कैंप अभ्यारण्य का प्रवेश द्वार है. करींग, सीपू और सुबन्सिरी नदियाँ अभ्यारण्य से होकर गुजरती हैं.

जाइरो की टैली घाटी साहसिक व्यक्तियों को प्रकृति के हर पहलू को भरपूर जीने के पर्याप्त मौके देती है. यह ट्रेकिंग के लिये प्रसिद्ध है और एक आदर्श पर्यटक स्थान है. यहाँ के चीड़ के सुन्दर जंगल और बाँस, ऑर्किड, रोडोडेन्ड्रॉन और देवदार के पेड़ पर्यटकों के लिये मनमोहक दृश्य सृजित करते हैं.

जाइरो की जलवायु मौसम के अनुसार बदलती रहती है. जीरो में इतनी ज्यादा ठण्ड होती है कि स्वेटर और जैकेट के बावजूद ठंड़ लगती रहती है. लेकिन वहां रहने वालों को देख कर ऐसा नहीं लगता है. सुबह तो पेड़ पौधों पर बर्फ जमी हुई दिखाई देती है. ठंड के मौसम में जीरो में ठण्ड बहुत पड़ती है इसलिए यहां के सभी घरों में आग जलाने का इंतजाम रहता है. इसमें घर के बीच में एक चौकोर सी जगह में नीचे इस तरह से बीच में लोहे की अंगीठी जैसी रखते हैं जिसमें एक तरफ गोल सा बना रहता है जिस पर बर्तन में पानी हमेशा उबलता रहता है ताकि धुँआ ऊपर निकलता रहे. बातचीत के क्रम में जीरो के लोगों का ये कहना था की पहले जीरो को ही अरुणाचल प्रदेश की राजधानी बनाने के लिए सोचा गया था. पर बाद में ईटानगर को राजधानी बनाया गया. यहां की जनसंख्या करीब 50 हजार है. यहाँ के लोग काफी मिलनसार और शांति प्रिय हैं. हमारे टैक्सी ड्राईवर ने एक बहुत रोचक किस्सा सुनाया.

उसने कहा की यह बात 50 के दशक की है. उस समय के प्रधानमंत्री पंडित जवाहर लाल नेहरु अपनी बेटी इंदिरा गाँधी के साथ नेफा (अरुणाचल प्रदेश का पूर्व नाम) के दौरे पर आये थे. जब वो जीरो गए तो वहां के अपातीनी जाति के मुखिया पाडी लैलंग ने नेहरु जी के ये पूछने पर की उन्हें क्या चाहिए, तो पाडी लैलंग जिनकी उस समय कई बीबियाँ थी, तब भी उन्होंने नेहरु जी के साथ आये एक अफसर जिसे उनकी भाषा आती थी उससे कहा की नेहरु जी को कितने मिथुन (मुद्रा) चाहिए इंदिरा जी की शादी उनसे कराने के लिए. क्यूंकि ज्यादा मिथुन और बीबियाँ होना जाईरो/जिरो में हैसियत की बात मानी जाती थी. ये सुनकर वहां उपस्थित सभी लोग हंस पड़े और पाडी लैलंग समझ नहीं पाए कि आखिर उन्होंने गलत क्या कहा.

दो बेहतरीन और यादगार दिन जीरो में गुजारने के बाद बिहार वापस आना किसी सपने के टूटने जैसा था. एक बार सभी को पूर्वोतार में जाइरो घाटी जरूर जाना चाहिए. जायरों घाटी पर कुदरत ने अपना सब कुछ न्योछावर कर दिया है. यहाँ पहुंच कर लगता है मानो समय रूक सा गया है और एहसास होगा कि आप प्रकृति की गोद में आह्लादित हो रहे हैं. यकीन मानिए यहाँ बिताए हुए समय को आप कभी नहीं भूल पाएंगे.

❖❖❖

अशोक कुमार
मुख्य कार्यपालक,
बैंक ऑफ़ बड़ौदा,
सेशेल्स

Grace under Banking Business Pressure

In this new organization model, bank employees are experiencing a full redefinition of their tasks, becoming bank sellers, working with clients to meet the bank's targets in areas such as the sale of investment funds, bonds, and insurance policies.

When there is a target, the word pressure shoots up, thereby emerging the concept of stress in the work environment. Stress in the banking sector is a major issue that currently affects many bankers as in the same way; the growth and profitability of banks are likely to remain under pressure always. So, this is the burning situation now which needs its own immediate address. Fragile financial markets, rising risk aversion continue to stress Indian bankers. It is possible to affirm that the substantial changes that took place with the productive restructuring were in the sense of implementing strategies such as charging clients for a greater diversity of services and product, flexibility of work, redefinition of tasks and traditional banking activities with technology infused, and transferring more and more services to the clients themselves intensified the volume of work.

We believe that there is a strong need for a thorough analysis of the increasing spread of negative health outcomes that work-related stress may assume in a very changing organizational context as the banking one. Despite the existence of a plentiful Literature on work-related stress, the study of this phenomenon in the banking sector is still limited, although it falls into the field of collective health. Subjective stressors contributed to work-related stress and lack of knowledge. The risk of psychological distress depends on the extent of change experienced and the level of entanglement in the process. Even after the major concern discussions, we still feel that we do not have plan on how to come out of this to lead a stress free life and to contribute for the growth of the bank. So the solution can be made very simple without any complicated strategies being planned substituting the word pressure by Motivation, the mantra word.

The want of more will always be achieved through motivation for which our bank has come out with lot of motivating and encouraging concepts which is to be concentrated more on practical implementations."No matter how good you are at planning, the pressure never goes away. So I don't fight it. I feed off it. I turn pressure into motivation to do my best" is said by Benjamin Solomon Carson Sr. an American politician, author and former neurosurgeon serving United States Secretary of Housing and Urban Development.

Even the pressure cooked rice is not favoured, where the traditional old method of excess starch being drained off is preferred over the former one for staying healthy and active. Hence anything subjected to pressure is not encouraged to yield results. Therefore, let us change the mindset of bankers completely out of the word business pressure being substituted by the concept of motivation thereby converting business pressure to business motivation which eases out everyone and leading way to yield maximum from the fields.

Let's take everything we know. Let's take our whole selves. Let's make our growth in bank's business a history in the infinite ways that our heart takes us.

❖❖❖

V. Neethi Selvi
Senior Manager
Baroda Academy, Chennai

ग्रामीण क्षेत्रों में महिला सशक्तिकरण में बड़ौदा स्वरोजगार विकास संस्थान की भूमिका

पुरानी कहावत है **"यदि किसी व्यक्ति को एक मछली देते हैं तो उसकी क्षुधा एक दिन के लिए शांत हो सकती है, लेकिन अगर उसे मछली पकड़ने की कला सिखाते हैं तो उसे हमेशा के लिए तृप्त करते हैं."** इस कथन को चरितार्थ किया है, गुजरात के वलसाड जिले में स्थित कपराडा तालुका के मांडवा गांव की कमलाबेन ने जो कि दो वक्त की रोटी के लिए लोगों के घरो में साफ-सफाई का काम करती थी. अचानक उनकी जिंदगी में बदलाव आया, जब एक दिन उन्हीं के गांव में **बड़ौदा स्वरोजगार विकास संस्थान (बीएसवीएस),** वलसाड द्वारा आयोजित उद्यमी जागरूकता कार्यक्रम में सम्मिलित होने का मौका मिला और उन्होंने बीएसवीएस द्वारा मोटर-ड्राइविंग का प्रशिक्षण लिया. बीएसवीएस के सहयोग एवं मार्गदर्शन से बैंक से लोन भी मिला और आज कमला की मासिक आय करीब रू. 25000 है और आज उसके पास खुद का वाहन भी है, वो ना केवल अपना घर चला रही हैं बल्कि अपने बच्चों को प्राइवेट स्कूलों में पढ़ा रही है.

आज कमला गर्व से कहती हैं **"मैंने 7-8 अन्य महिलाओं को भी बीएसवीएस द्वारा चलाए जाने वाले** प्रशिक्षण **कार्यक्रम जैसे मशरूम की खेती, पशुपालन, पापड़ एवं आचार बनाने आदि के बारे में बतायी और वे भी बीएसवीएस से ट्रेनिंग लेकर स्वयं का धंधा कर रहे हैं"** ऐसी ही कहानी अन्य हज़ारों महिलाओं की है जो कि बीएसवीएस से प्रशिक्षण लेने के बाद स्व-व्यवसायी बनी हैं.

महाप्रबंधक - मुख्य समन्वयन (आरआरबी एवं आरसेटी), श्री रोहित पटेल का कहना है **"बदलते मौसम एवं बाजार भाव में उतार-चढ़ाव के कारण खेती जोखिम भरा हो गया है. ऐसे में ज़्यादातर महिलाएँ सिर्फ़ कृषि पर आश्रित नहीं रहना चाहती, वे कृषि एवं सूक्ष्म उद्योग आधारित उद्यमी बन रही हैं.**

गुजरात के सबसे पिछड़े एवं दुर्गम जिला डांग में भी बीएसवीएस कार्यरत है एवं इस आदिवासी बहुल इलाक़े के लोगों को भी इसका फ़ायदा मिल रहा है. डांग जिले के बारे में **आरसेटी स्टेट डायरेक्टर श्री हरेषभाई ज्योति** का कहना है **"डांग जिले में सीमित रोज़गार के अवसर होने की वजह से कृषि आधारित धंधे जैसे पशुपालन, मुर्गी-पालन, पापड़ बनाना आदि निरंतर आमदनी के विकल्प हो सकते हैं.**

ग्रामीण क्षेत्रों में बेरोज़गारी उन्मूलन को ध्यान में रखते हुए ग्रामीण विकास मंत्रालय द्वारा सभी जिलों में आरसेटी स्थापित करने का निर्णय लिया गया है, जिसके तहत सभी जिलों के अग्रणी बैंकों को संबंधित जिले में आरसेटी स्थापित करने का दायित्व दिया गया है. केन्द्र सरकार द्वारा भवन-निर्माण एवं अन्य ज़रूरी सुविधाओं के लिए रू. 1.0 करोड़ तक की राशि तथा बीपीएल उम्मीदवार के प्रशिक्षण के लिए खर्चे दिए जाते हैं. साथ ही, राज्य सरकार द्वारा मुफ़्त में ज़मीन भी मुहैया कराई जाती है.

सरकार की इसी योजना के तहत बैंक ऑफ़ बड़ौदा ने 64 जिलों जहाँ वह अग्रणी बैंक की भूमिका में है, में आरसेटी स्थापित किया है जिसे बड़ौदा स्वरोजगार विकास संस्थान (बीएसवीएस) के नाम से जाना जाता है. बैंक ऑफ़ बड़ौदा ग्रामीण उद्यमियों को प्रोत्साहित करने की दृष्टि से बीएसवीएस ट्रस्ट 2003 में स्थापित किया गया था. यह सोसायटी पंजीकरण अधिनियम, 1860 और बॉम्बे पब्लिक ट्रस्ट अधिनियम 1960 के अंतर्गत बैंक ऑफ़

बड़ौदा द्वारा स्थापित ट्रस्ट है. बीएसवीएस के मुख्य उदेश्य निम्नलिखित हैं :

मुख्य ध्येय और उद्देश्य:

- स्वरोजगार उद्यम शुरू करने के लिए युवाओं को प्रशिक्षित करना और उन्हें इस संबंध में ज्ञान और कौशल प्रदान करना.
- ग्रामीण क्षेत्रों में ग्रामीण विकास परियोजनाओं में काम करने के लिए युवाओं को प्रशिक्षित करना और उनको प्रोत्साहित करना.
- प्रशिक्षित युवाओं को स्वरोजगार उद्यम शुरू करने में यथासंभव सहायता करना, बैंक/ अन्य वित्तीय संस्थाओं से ऋण सुविधाएं प्राप्त करने और अपना उद्यम सफलतापूर्वक स्थापित करने में उनकी सहायता करना.
- ग्रामीण टेक्नोलॉजी, ग्रामीण विकास और उद्यमशीलता विकास से जुड़े विविध प्रशिक्षण कार्यक्रमों का स्वतंत्र रूप से या अन्य संबद्ध संगठनों के सहयोग से आयोजन.
- स्वरोजगार और ग्रामीण विकास के क्षेत्र में युवाओं को परामर्श, सलाह व मार्गदर्शन देने के साथ-साथ हर संभव सहायता प्रदान करना.
- गाँवों के विकास एवं ग्रामीण क्षेत्र में बेहतर ज़िंदगी से संबद्ध कार्य.

बीएसवीएस इकाइयों को स्थापित करने में प्रगति:

- बैंक ने देश भर में विविध स्थानों पर हमारे अग्रणी जिलों में अपना नेटवर्क बढ़ाते हुए बीएसवीएस (आर-सेटी) स्थापित करने का महत्त्वाकांक्षी कार्यक्रम आरंभ किया है.
- अब तक स्थापित केन्द्रों की संख्या -64- हो गई है, जो 9 राज्यों तथा 1 केन्द्र शासित प्रदेश में हैं जिनमें -16- उत्तर प्रदेश में, -2- उत्तराखंड में, -12- राजस्थान में, -20- गुजरात में, -3- मध्यप्रदेश में, -5- छत्तीसगढ़, -2- कर्नाटक, -2- बिहार में तथा -1- महाराष्ट्र राज्य में एवं 1 दादरा एव नगर हवेली में है.
- अजमेर (राजस्थान) स्थित केन्द्र पूर्णतया महिला लाभार्थियों को प्रशिक्षित कर रहा है और जिसका प्रबंधन महिला निदेशक द्वारा किया जाता है.

संचालित किए गए महत्वपूर्ण प्रशिक्षण कार्यक्रम

अब तक बीएसवीएस केन्द्रों द्वारा 65 से अधिक गतिविधियों पर प्रशिक्षण कार्यक्रम आयोजित किए गए हैं जिनमें सें मुख्य कार्यक्रम इस प्रकार हैं:

- दुग्ध व्यवसाय विकास
- सिलाई काम
- इन्वर्टर मैन्युफैक्चरींग और रिपेरिंग
- रंगीन टीवी और डीवीडी रिपेरिंग
- रेफ्रिजरेटर रिपेरिंग
- फोटोग्राफी और विडियोग्राफी
- दुपहिया वाहन रिपेरिंग
- मशरूम उत्पादन
- प्रिंट और पेंट एप्लीकेशन
- भूतपूर्व सैनिकों के लिए ईडीपी
- आईएसबी पर पीएमआरवाय ईडीपी
- ब्यूटी पार्लर प्रबंधन
- स्वयं सहायता समूहों का लिंकेज
- सॉफ्ट टॉइज और साज-सज्जा की वस्तुएं बनाना
- फूड प्रोसेसिंग तकनीक औषधी और सुगंधी वनस्पतियां
- मोबाइल मरम्मत

उपलब्धियां :

देश भर में कार्यरत कुल -64- बीएसवीएस द्वारा दिनांक 30 जून 2019 तक कुल 4.7 लाख लोगों को प्रशिक्षण दिया गया जिसमें से 3.09 लाख लोग निजी व्यवसाय के माध्यम से धन उपार्जन कर रहे हैं जिनमें 1.25 लाख लोगों को बैंक द्वारा संबंधित धंधे के लिए लोन मिला. इनमें सबसे अधिक योगदान गुजरात राज्य के बीएसवीएस का है जहाँ अब तक कुल 1.64 लाख लोगों को प्रशिक्षण दिया गया जिनमें से अधिकांश ग्रामीण क्षेत्रों के बीपीएल श्रेणी की आदिवासी महिलाएं हैं.

बीएसवीएस का ग्रमीण क्षेत्र में रोज़गार सृजन की पुष्टि हाल में ही प्रकाशित एनएसएसओ के सर्वे से ज्ञात होता है, जिसमें उल्लेखित है कि गुजरात में 59 % महिलाएँ स्वरोजगारी हैं जिसकी तुलना में शहरी क्षेत्रों में मात्र 48% महिलाएँ ही स्वरोजगारी हैं.

निष्कर्ष :

उपर्युक्त आंकड़ों एवं विश्लेषणों से स्पष्ट होता है कि बीएसवीएस ग्रामीण क्षेत्रों में रोज़गार सृजन में काफ़ी योगदान दे रहा है एवं ख़ासकर गुजरात में जहां सर्वाधिक 20 बीएसवीएस कार्यरत हैं जो ग्रमीण महिलाओं में स्वरोजगार की भावना को उजागर करने एवं स्व-व्यवसायी बनाने में सफल रहे हैं. बैंक के उच्च नेतृत्व बीएसवीएस की गुणवत्ता सुधारने के लिए निरंतर कदम उठाते रहते हैं जिसका असर हाल के बीएसवीएस की रेटिंग में भी देखने को मिला है. बैंक सभी बीएसवीएस में दो संकाय एवं दो कार्यालय सहायक पदस्थ कर रही है ताकि प्रशिक्षण की गुणवत्ता सुधरे एव ज्यादा से ज़्यादा लोग इसका फ़ायदा ले सकें. साथ ही, बीसवीएस की ग्रेडिंग में भी सुधार आए. एए रेटेड आरसेटी को नाबार्ड द्वारा भी प्रशिक्षण खर्चे में सब्सिडी मिलती है.

भारत सरकार द्वारा उठाए गये कदम जैसे स्किल इंडिया, स्टैंड-अप इंडिया, स्टार्ट अप इंडिया, मुद्रा, पीएमजेडीवाई, सामाजिक सुरक्षा योजनाएँ जैसे पीएमएसबीवाई, पीएमजेजेबीवाई, पेंशन योजना एपीवाई आदि में भी इसका अहम योगदान रहा है.

उपर्युक्त में दिए गए नेशनल सैंपल सर्वे के आँकड़े दर्शाते हैं कि शहरी क्षेत्रों के मुक़ाबले ग्रमीण क्षेत्रों में 11% अधिक महिलाएं स्व-व्यवसायी हैं, जो कि एक अच्छा सूचक है. आम तौर पर लोग ग्रामीण क्षेत्रों से शहरों में रोज़गार के लिए ही पलायन करते हैं, हालांकि ग्रामीण इलाक़े में बेहतर रोज़गार के अवसर रहने से शहरों से भी जनसंख्या का दबाव कम होगा. इसके अलावा शहरों में रह रहे कामगारों को भी दैनिक मज़दूरी की रकम में इज़ाफा होगा. इस तरह हम कह सकते हैं कि बीएसवीएस न केवल ग्रमीण क्षेत्रो में रोज़गार के अवसर सृजित कर महिलाओं के जीवन स्तर में सुधार ला रहा है बल्कि शहरों के तरफ़ पलायन को भी कम कर रहा है और इस तरह देश के विकास मे बड़ा योगदान दे रहा है.

❖❖❖

सचिन
वरिष्ठ प्रबंधक
बड़ौदा अकादमी, बड़ौदा

जोधपुर क्षेत्रीय कार्यालय के नए परिसर का उद्घाटन

दिनांक 17 दिसंबर 2019 को कार्यपालक निदेशक श्री विक्रमादित्य सिंह खीची द्वारा क्षेत्रीय कार्यालय, जोधपुर के नवीन परिसर का उद्घाटन किया गया. उक्त कार्यक्रम में जयपुर अंचल के अंचल प्रमुख श्री महेंद्र एस. महनोत, जोधपुर क्षेत्र के क्षेत्रीय प्रमुख श्री सुरेश बुंटोलिया एवं उप क्षेत्रीय प्रमुख श्री मनीषनाथ मेहरोत्रा तथा अन्य स्टाफ सदस्य उपस्थित थे.

बड़ौदा शहर क्षेत्र में शाखाओं का को-लोकेशन

दिनांक 30 दिसम्बर 2019 को बड़ौदा शहर क्षेत्र के अंतर्गत को-लोकेशन कार्यक्रम के अंतर्गत अपने पहले चरण में पूर्ववर्ती देना बैंक की सयाजीगंज एवं पूर्ववर्ती विजया बैंक की स्टेशन रोड शाखा को सयाजीगंज शाखा में और पूर्ववर्ती देना बैंक की रावपुरा शाखा का बैंक ऑफ़ बड़ौदा की रावपुरा शाखा और पूर्ववर्ती देना बैंक की आर. वी. देसाई रोड शाखा का बैंक ऑफ़ बड़ौदा आर. वी. देसाई शाखा में को-लोकेशन किया गया. शाखाओं के को-लोकेशन कार्यक्रम का उद्घाटन बैंक के निदेशक डॉ. भारतभाई डांगर ने किया. इस अवसर पर महाप्रबंधक-मुख्य समन्वयन श्री बी आर पटेल, महाप्रबंधक श्री के आर कनौजिया, उप अंचल प्रमुख श्री प्रेम सिंह नेगी तथा क्षेत्रीय प्रमुख सुश्री दक्षा शाह एवं सम्मानित ग्राहकगण उपस्थित रहे.

जयपुर क्षेत्र की वैशाली नगर और डीसीएम शाखा के नवीनीकृत परिसर का उद्घाटन

दिनांक 06 नवम्बर 2019 को जयपुर क्षेत्र की वैशाली नगर शाखा के नवीनीकृत परिसर का उद्घाटन अंचल प्रमुख श्री महेंद्र एस. महनोत के कर-कमलों द्वारा किया गया. इस अवसर पर जयपुर क्षेत्र के क्षेत्रीय प्रमुख श्री प्रदीप कुमार बाफना और उप क्षेत्रीय प्रमुख श्री विनोद मोंगा सहित अन्य स्टाफ सदस्य उपस्थित रहे.

Inauguration of Bank Heritage Museum by Zonal Office, Bengaluru

On 23rd October 2019 E-Vijaya Bank Heritage Museum was inaugurated by Shri Jose J Kattoor, Regional Director, Reserve Bank of India Bengaluru. Dr. Sharat Shetty, Grandson of the Founder Chairman of Vijaya Bank, Late Shri Attavar Balakrishna Shetty, Smt. Vranda Shetty Punja, Daughter of Modern architect of Vijaya Bank, Late Mulki Sunder Ram Shetty and our Executive Directors Shri Murali Ramaswami and Shri Vikramaditya Singh Khichi and other dignitaries were also present on this occasion.

क्षेत्रीय कार्यालय मेरठ के नए भवन का उद्घाटन

क्षेत्रीय कार्यालय, मेरठ के नए भवन का उदघाटन दिनांक 19 अक्टूबर, 2019 को मेरठ अंचल के अंचल प्रमुख श्री सतीश कुमार अरोरा के कर-कमलों से किया गया. इस अवसर पर मेरठ क्षेत्र के क्षेत्रीय प्रमुख श्री राकेश मानिक सहित अन्य कार्यपालक, वरिष्ठ अधिकारी और क्षेत्रीय कार्यालय के स्टाफ सदस्य उपस्थित थे.

गया क्षेत्र की बुद्धगेरे शाखा के नए परिसर का शुभारंभ

गया क्षेत्र की बुद्धगेरे शाखा के नए परिसर का शुभारंभ दिनांक 03 नवम्बर 2019 को श्री नित्यानंद बेहेरा, महाप्रबंधक एवं अंचल प्रमुख, पटना अंचल के कर-कमलों से किया गया. इस अवसर पर गया क्षेत्र के क्षेत्रीय प्रमुख श्री मनीष कुमार सहित अन्य स्टाफ-सदस्य एवं ग्राहकगण उपस्थित थे.

पणजी क्षेत्र में नवीनीकृत मोयरा शाखा व एटीएम का उद्घाटन

दिनांक 09 दिसम्बर, 2019 को पणजी क्षेत्र की नवीनीकृत मोयरा शाखा तथा शाखा स्थित एटीएम का उद्घाटन किया गया. इस अवसर पर पुणे अंचल के अंचल प्रमुख श्री कमलेश कुमार चौधरी के साथ क्षेत्रीय प्रमुख श्री अमूल्य कुमार, उप क्षेत्रीय प्रमुख श्री दीपक कुमार सिंह, शाखा प्रमुख श्री विशाल कांबले और अन्य स्टाफ सदस्य उपस्थित थे.

जलंधर क्षेत्र की पट्टी शाखा में गोल्ड लोन शॉपी का उद्घाटन

दिनांक 20 दिसम्बर 2019 को जालंधर क्षेत्र की पट्टी शाखा में गोल्ड लोन शॉपी का उद्घाटन किया गया. इस अवसर पर महाप्रबंधक – मुख्य समन्वयन, श्री रमेश कुमार मिगलानी, उप अंचल प्रमुख, श्री ओ.पी. खटकड़, क्षेत्रीय प्रमुख श्री इंदर मोहन सिंह, शाखा प्रमुख श्री ऋतुराज प्रकाश व अन्य स्टाफ सदस्य व ग्राहक उपस्थित थे.

एचएयू हिसार शाखा, करनाल क्षेत्र का उद्घाटन

दिनांक 16 दिसम्बर 2019 को करनाल क्षेत्र की एचएयू हिसार शाखा का उद्घाटन डॉ. कृष्ण पाल सिंह (कुलपति एच.ए.यू. हिसार) के कर–कमलों से किया गया. इस अवसर पर चंडीगढ़ अंचल के अंचल प्रमुख श्री एम एल रोहिल्ला और क्षेत्रीय प्रबंधक श्री सत्य प्रकाश तथा शाखा के अन्य स्टाफ सदस्य एवं ग्राहक भी उपस्थित थे.

कोलकाता मेट्रो क्षेत्र की गरिया शाखा के नए परिसर का उद्घाटन

दिनांक 27 नवम्बर, 2019 को कोलकाता अंचल प्रमुख श्री पी. विनोद कुमार रेड्डी द्वारा कोलकाता मेट्रो क्षेत्र की गरिया शाखा के नए परिसर का उद्घाटन किया गया. इस अवसर पर क्षेत्रीय प्रमुख श्री गोबिन्दा बिश्वास, उप क्षेत्रीय प्रमुख श्री शंकर कुमार झा, शाखा प्रमुख अरुणिमा बिश्वास, शाखा के स्टाफ सदस्यों सहित अन्य ग्राहकगण उपस्थित थे.

हल्द्वानी मुख्य शाखा के नवीकृत भवन का उद्घाटन

दिनांक 27 दिसम्बर 2019 को हल्द्वानी क्षेत्र की हल्द्वानी मुख्य शाखा के नवीकृत परिसर का उद्घाटन किया गया. इस अवसर पर मेरठ अंचल के अंचल प्रमुख श्री सतीश कुमार अरोड़ा, हल्द्वानी क्षेत्र के क्षेत्रीय प्रमुख श्री सर्वेश भसीन, उप क्षेत्रीय प्रमुख श्री विपिन आर्य और शाखा प्रमुख श्री राजीव सूंठा उपस्थित थे.

नासिक क्षेत्र की एकलहरे शाखा में गोल्ड शॉपी का उदघाटन

दिनांक 05 दिसम्बर 2019 को नासिक क्षेत्र की एकलहरे शाखा में गोल्ड शॉपी का उद्घाटन नेशनल थर्मल पावर स्टेशन के प्रमुख श्री मोहन आव्हाड द्वारा किया गया. इस अवसर पर नासिक क्षेत्र के क्षेत्रीय प्रमुख श्री राकेश कुमार, उप क्षेत्रीय प्रमुख श्री अनिल बड़जात्या, श्री सुरेख खैरनार और शाखा के स्टाफ एवं ग्राहक उपस्थित थे.

Some of the major Mistakes in Personal Financial Management

What are some of the mistakes of Indians that are destroying their financial lives?

This article lists these mistakes which are broadly classified into Investment, Savings and Spending.

Investment

Procrastinating investment decisions:

"I will invest from tomorrow". But the problem is that tomorrow never comes.

Lack of disciplined investment:

Instead of spending what is left after investing, people invest what is left after spending. This results in indiscipline in investment.

***No diversification*:**

Some people would invest all their money in real estate, some would invest all the money in gold, some would just keep it in the locker, some would invest all the money in the stock market. Very few people understand the right way of diversifying the investments.

***Buying insurance policies for investment purpose*:**

Have you invested your money in insurance plan to get a return in future? Big mistake! Out of 100 people I have spoken, 95 have made this mistake. Very few people understand the difference between term plan, endowment plan, etc.

Buying stocks based on tips without any knowledge:

You will find every Tom, Dick and Harry giving stock tips over Facebook, WhatsApp and TV. Unfortunately, a lot of people fall in a trap of these people and invest money without any knowledge. What is the end result? They lose everything!

Lack of patience:

"I can't wait for my wealth to grow. I want to double my investments in 6 months. I need to invest in the stock market." A lot of people lose their lifetime of savings because they don't have the patience to understand the investment option and would blindly trust anyone with their investment.

Spending

No track of cash flow:

Very few people keep a track of their expenses. Most of them just don't know where the money is gone.

Not able to crack the credit card mystery:

Are you paying the minimum amount due on your credit card payment? If yes, you are trapped in credit card mystery. On the other side, very few people really enjoy the benefits like free lounge access, buy one get one movie ticket, etc.

***Becoming a victim of lifestyle inflation*:**

Moving from 2bhk to 3bhk just because you have got a good hike, upgrading your car because you have got some bonus are some of the examples of lifestyle inflation destroying financial lives.

***Buying things just because they are on discount*:**

From Amazon's "Great Indian Sale" to Flipkart's "The Big Billion Days", everyone is encashing on the weakness of Indians buying things just because it is on discount. Funny thing is now you will find such sales every other month.

Getting tempted to go for an exotic vacation

Just because someone put a post on Facebook and Instagram: Instagram and Facebook are introduced as Social Media Platform but they are actually destroying the entire social fabric. Friends are jealous of each other.

Spending a bomb on weekend parties:

5 days work and 2 days party: This is the new culture in India. Pubs are jam-packed on weekends where people would spend a bomb on drinks. By the end of the month, they are left with no money.

Spending all the hard earned money on children marriage:

Thanks to our hypocritic society! People save their entire life just to spend all the money on random relatives who only bother about the food and arrangements.

Buying excessive gold only to keep it in the locker:

Gold worth lakhs is kept in lockers only to be used once or twice a year. This is resulting in the money getting blocked and hence not getting any returns on it.

Lack of clarity between asset and liability:

Having a car is not an asset because it consumes fuel and has maintenance cost. Its price will only depreciate in the future. Car is a necessity but people spend a lot of money and even take the loan to buy a luxury car over and above their budget.

Savings

No idea about the power of compounding:

Everyone has come across the formula of compounding but very few people really understand its power. This is the reason people do not start saving early and hence lose out on the power of compounding. Albert Einstein said that power of compounding is the eighth wonder of the world.

No emergency budget:

Not having any extra money in the case of an emergency results in embarrassing situations of borrowing money from friends and relative. Some people even break their investments and make a big mistake.

***No medical insurance*:**

I have seen people losing out the lifetime savings just because they did not take medical insurance. One accident can shatter all financial dreams. Better be insured. Healthcare cost is rising and it is impossible to manage it without insurance.

No financial plan:

People do not know why they need to save money because they don't know their financial goals.

Root Cause:

"Lack of knowledge about personal financial management!!"

❖❖❖

Jai Nagpal
Officer,
Gandhi Road Branch,
Ahamedabad

अहमदाबाद में राज्य स्तरीय बैंकर्स समिति की बैठक का आयोजन

दिनांक 24.12.2019 को कार्यपालक निदेशक श्री विक्रमादित्य सिंह खीची की अध्यक्षता में राज्य स्तरीय बैंकर्स समिति, अहमदाबाद की बैठक का आयोजन किया गया. इस अवसर पर भारतीय रिज़र्व बैंक के क्षेत्रीय निदेशक श्री एस के पाणिग्राही, महाप्रबंधक–मुख्य समन्वयन श्री के वी तुलसीबागवाले और एसएलबीसी के सदस्य कार्यालय के प्रमुख उपस्थित थे.

अंचल कार्यालय, बेंगलुरु द्वारा कन्नड राज्योत्सव का आयोजन

अंचल कार्यालय, बेंगलुरु में दिनांक 26 नवंबर 2019 को श्री वीरेन्द्र कुमार, महाप्रबंधक–मुख्य समन्वयन की अध्यक्षता में कन्नड़ राज्योत्सव का आयोजन किया गया. कार्यक्रम में मुख्य अतिथि के रूप में कर्नाटक के लोकायुक्त श्री पी विश्वनाथ शेट्टी, मशहूर हास्य लेखक श्री एम एस नरसिंह मूर्ति तथा प्रख्यात नाटककार श्री श्याम सुंदर उपस्थित थे. कार्यक्रम में कन्नड़ भाषा की संस्कृति, साहित्य तथा कला का परिचय प्रस्तुत किया गया.

राज्य स्तरीय बैंकर्स समिति, राजस्थान की 143वीं बैठक का आयोजन

राज्य स्तरीय बैंकर्स समिति, राजस्थान की 143वीं बैठक दिनांक 02 दिसंबर 2019 को जयपुर में कार्यपालक निदेशक श्री विक्रमादित्य सिंह खीची की अध्यक्षता में आयोजित की गई. बैठक का संयोजन जयपुर अंचल के अंचल प्रमुख श्री महेंद्र एस. महनोत ने किया. इस बैठक में राजस्थान सरकार, भारतीय रिज़र्व बैंक तथा नाबार्ड सहित सभी बैंकों के वरिष्ठ अधिकारी उपस्थित थे.

राजकोट अंचल द्वारा मैराथन में सहभागिता

दिनांक 29 दिसंबर 2019 को राजकोट शहर में आयोजित मैराथन में राजकोट अंचल द्वारा प्रतिभागिता की गई. इस अवसर पर महाप्रबंधक श्री संजीव डोभाल, उप महाप्रबंधक श्री प्रदीप सचदेवा, क्षेत्रीय प्रमुख, राजकोट क्षेत्र श्री संजय गुप्ता एवं अन्य कार्यपालक तथा कर्मचारी गण उपस्थित रहे.

जमशेदपुर में एनआरआई व्यापार विकास बैठक और प्रशिक्षण कार्यक्रम का आयोजन

दिनांक 17 दिसंबर 2019 को जमशेदपुर क्षेत्र द्वारा एनआरआई व्यापार विकास बैठक और प्रशिक्षण कार्यक्रम का आयोजन किया गया. इस अवसर पर उप अंचल प्रमुख श्री नरेन्द्र सिंह, जमशेदपुर क्षेत्र के क्षेत्रीय प्रमुख श्री जगदीश तुंगारिया, कॉर्पोरेट कार्यालय के एनआरआई विभाग के सहायक महाप्रबंधक श्री बी बी प्रधान, एनआरआई ग्राहकगण एवं स्टाफ सदस्य उपस्थित थे.

दिल्ली महानगर क्षेत्र –1 द्वारा बड़ौदा जन – धन प्लस पायलट प्रोजेक्ट का शुभारंभ

दिनांक 25 नवंबर, 2019 को दिल्ली महानगर क्षेत्र –1 की बुराड़ी शाखा में बैंक ऑफ़ बड़ौदा तथा विमेन्स वर्ल्ड बैंकिंग के संयुक्त प्रयास से बड़ौदा जन – धन प्लस पायलट प्रोजेक्ट का शुभारंभ किया गया. कार्यक्रम का उद्घाटन उप क्षेत्रीय प्रमुख श्री बलजीत सिंह तथा शिक्षण प्रमुख श्रीमती रचना मिश्रा द्वारा किया गया. इस अवसर पर शाखा प्रमुख (बुराड़ी शाखा) श्री राजेन्द्र सिंह तथा अन्य स्टाफ सदस्य उपस्थित थे.

एर्णाकुलम अंचल स्टेट फोरम ऑफ़ बैंकर्स क्लब द्वारा पुरस्कृत

दिनांक 15.12.19 को स्टेट फोरम ऑफ़ बैंकर्स क्लब (केरल) द्वारा बैंक को राष्ट्रीय स्तर के सार्वजनिक क्षेत्र के बैंक वर्ग में द्वितीय पुरस्कार से सम्मानित किया गया. इस अवसर पर केरल राज्य के राज्यपाल श्री आरीफ मुहम्मद खान से श्री के वेकटेसन, महाप्रबंधक, एर्णाकुलम अंचल, श्री सीएच राजशेखर, उप महाप्रबंधक, एर्णाकुलम क्षेत्र ने पुरस्कार प्राप्त किया.

आगरा क्षेत्र में व्यवसाय विकास समीक्षा बैठक का आयोजन

दिनांक 04.11.2019 को आगरा क्षेत्र में व्यवसाय विकास समीक्षा बैठक का आयोजन किया गया. बैठक की अध्यक्षता बरेली अंचल के अंचल प्रमुख श्री एस. के. अरोरा ने की. इस बैठक में आगरा क्षेत्र के क्षेत्रीय प्रमुख श्री रवि गोयल, उप क्षेत्रीय प्रमुख श्री हर्ष बी यादव सहित आगरा क्षेत्र की सभी शाखाओं के शाखा प्रमुख एवं स्टाफ सदस्य उपस्थित थे.

अहमदाबाद क्षेत्र 1 द्वारा टाउन हॉल बैठक का आयोजन

दिनांक 15 नवम्बर 2019 को अहमदाबाद क्षेत्र 1 द्वारा व्यवसाय विकास हेतु टाउन हॉल बैठक का आयोजन किया गया. बैठक की अध्यक्षता क्षेत्रीय प्रमुख श्री राजेश कुमार ने की. इस अवसर पर बैठक में विरामगाम कलस्टर की शाखाओं को शामिल किया गया. बैठक के दौरान व्यवसाय विकास की समीक्षा के साथ-साथ विभिन्न लक्ष्यों पर चर्चा की गई.

भीलवाड़ा क्षेत्र द्वारा मेगा कृषि ऋण वितरण समारोह का आयोजन

दिनांक 16 दिसंबर 2019 को शाहपुरा, भीलवाड़ा में महाप्रबंधक-मुख्य समन्वयन श्री रोहित पटेल की अध्यक्षता में क्रेडिट कैंप का आयोजन किया गया. इस अवसर पर भीलवाड़ा क्षेत्र के क्षेत्रीय प्रमुख श्री राजेश कुमार सिंह तथा अन्य अधिकारियों सहित किसान एवं स्वयं सहायता समूह की महिला उद्यमी उपस्थित थीं.

राजकोट क्षेत्र द्वारा इंजीनियर एक्सपो 2019 में सहभागिता

दिनांक 24 दिसम्बर 2019 को राजकोट क्षेत्र द्वारा राजकोट में आयोजित किए गए इंजीनियर एक्सपो 2019 में एक स्टॉल लगाया गया. इस स्टाल के माध्यम से ग्राहकों को बैंक के विभिन्न उत्पादों की जानकारी दी गई. इस अवसर पर क्षेत्रीय प्रबंधक श्री संजय गुप्ता, वरिष्ठ कार्यपालकगण तथा स्टाफ-सदस्य उपस्थित थे.

नई दिल्ली अंचल द्वारा ऋण निगरानी, जोखिम प्रबंधन तथा वसूली पर संगोष्ठी का आयोजन

अंचल कार्यालय, नई दिल्ली द्वारा दिनांक 13 नवंबर, 2019 को ऋण निगरानी, जोखिम प्रबंधन तथा वसूली विषय पर संगोष्ठी का आयोजन किया गया. कार्यक्रम में महाप्रबंधक (मुख्य समन्वयन) श्री आर के मिगलानी, अंचल प्रमुख श्री दविंदर पाल ग्रोवर, कॉर्पोरेट कार्यालय के महाप्रबंधक (ऋण निगरानी) श्री प्रभात शर्मा तथा उप महाप्रबंधक (जोखिम प्रबंधन) श्री आर एस नेगी, क्षेत्रीय प्रमुख श्री घनश्याम सिंह (दिमक्षे-1), श्री मधुर कुमार (दिमक्षे- 2) तथा श्री अश्वनी शर्मा (दिमक्षे-3) एवं अन्य स्टाफ सदस्य उपस्थित थे.

कार्य के प्रति निष्ठा और समर्पण ही सफलता का मूल मंत्र

– डॉ. जवाहर कर्नावट, महाप्रबंधक (सेवानिवृत्त)

डॉ. जवाहर कर्नावट 31 अगस्त, 2019 को बैंक की सेवा से सेवानिवृत्त हुए. अपनी सुदीर्घ बैंकिंग सेवा के दौरान आपने बैंक में विभिन्न स्थानों पर महत्वपूर्ण कार्यदायित्वों का निर्वाह किया. अपनी सेवानिवृत्ति के समय आप बैंक के राजभाषा विभाग तथा देयताएँ एवं जमा संग्रहण विभाग का नेतृत्व कर रहे थे. साथ ही आप गृह पत्रिका बॉबमैत्री के कार्यकारी संपादक भी थे. टीम बॉबमैत्री ने डॉ. कर्नावट से उनके जीवन और अनुभवों के बारे में बातचीत की. प्रस्तुत हैं, उनसे बातचीत के कुछ अंश – संपादक

कृपया अपनी पारिवारिक एवं शैक्षणिक पृष्ठभूमि के बारे में हमें कुछ बताएं.

मेरी प्राथमिक से महाविद्यालय स्तर तक की शिक्षा उज्जैन में हुई. पिताश्री के स्वतंत्रता संग्राम सेनानी होने के कारण घर का वातावरण राष्ट्रीय भावना से ओत–प्रोत था और सख्त अनुशासनमय भी रहा. स्कूल और कॉलेज की सभी सांस्कृतिक एवं साहित्यिक गतिविधियों में सक्रिय भागीदारी रही, किन्तु घरेलू परिस्थितियाँ कुछ ऐसी रहीं कि बी. कॉम के अंतिम वर्ष से ही इंदौर से नौकरी की शुरुआत हो गई. नौकरी में रहते हुए ही एम. कॉम, एम. ए. (हिन्दी) तथा पत्रकारिता में स्नातकोत्तर डिप्लोमा पाठ्यक्रम पूर्ण किया.

आपने बैंक जैसे व्यवसायिक संस्थान में राजभाषा को ही कॅरियर के रूप में क्यों चुना?

वाणिज्य, हिंदी साहित्य और पत्रकारिता के स्नातकोत्तर डिग्री प्राप्त होने के बाद रोजगार के कई क्षेत्रों में प्रवेश के द्वार खुल गए. इन क्षेत्रों से संबंधित विभिन्न पदों पर आवेदन करते हुए मेरा चयन बैंक ऑफ़ बड़ौदा में राजभाषा अधिकारी के पद पर हुआ. हिंदी भाषा और लेखन में रुचि होने के कारण मैंने इसे ही अपने कॅरियर के रूप में चुना.

आपको बैंक के विभिन्न कार्यालयों में कार्य करने का व्यापक अनुभव प्राप्त है. इनमें से कौन से कार्यालय में कार्य करने का अनुभव सबसे अच्छा रहा?

वैसे तो मैंने बड़ौदा,भोपाल, जयपुर, दिल्ली, अहमदाबाद और मुंबई के प्रशासकीय कार्यालयों में कार्य किया किंतु मध्य प्रदेश एवं छत्तीसगढ़ के भोपाल अंचल कार्यालय और कारपोरेट कार्यालय, मुंबई में कार्य करना यादगार रहा. मध्यप्रदेश व छत्तीसगढ़ अंचल को बैंक द्वारा हिन्दी अंचल घोषित करने के कारण अंचल में राजभाषा कार्यान्वयन विशेष उत्साह के साथ हुआ. अंचल के विशाल क्षेत्रफल के कारण जिला राजभाषा समितियों के गठन से आशातीत सफलता प्राप्त हुई और अंचल को अनेक पुरस्कार भी प्राप्त हुए.

राजभाषा कार्यान्वयन के क्षेत्र में आपका व्यापक अनुभव है. बैंकिंग कार्यों में राजभाषा कार्यान्वयन को और प्रभावी बनाने के लिए आपने क्या विशेष कार्य किए और भविष्य के लिए आप क्या सुझाव देना चाहेंगे?

मैंने अपने कार्यकाल में कई नए कार्यों की शुरुआत की. विदेशी कार्यालयों में विश्व हिन्दी दिवस समारोह का आयोजन, सर सयाजीराव भाषा सम्मान एवं सर सयाजीराव लोक भाषा सम्मान की शुरुआत, संकाय सदस्यों के लिए सेमिनार का आयोजन, विभागीय राजभाषा समितियों का गठन आदि अनेक कार्यों से राजभाषा कार्यान्वयन में बैंक की विशिष्ट छवि निर्मित हुई, परिणामस्वरूप हमें भारत सरकार, गृह मंत्रालय से लगातार सर्वोच्च पुरस्कार प्राप्त होते रहे.

अब बैंकिंग कार्यों में राजभाषा के प्रयोग के क्षेत्र में काफी बदलाव आया है, आज सबसे बड़ी चुनौती प्रौद्योगिकी में हिंदी व भारतीय भाषाओं के प्रयोग की है. हम इसमें अभी आंशिक रूप से सफल हो पाए हैं. ग्राहकों को पासबुक देने से लेकर नेट बैंकिंग और मोबाइल बैंकिंग की सेवाओं को इंटरएक्टिव बनाना हमारी पहली प्राथमिकता होनी चाहिए, अभी तो हम केवल इंटरफ़ेस उपलब्ध करा पाए हैं.

आप राजभाषा के विशेषज्ञ अधिकारी होते हुए महाप्रबंधक के पद तक पहुंचे और बैंक की देयताएं, जमा संग्रहण जैसे महत्त्वपूर्ण पोर्टफोलियो का प्रभार भी आपके पास रहा. बैंकिंग परिचालन के औपचारिक अनुभव न होने के बावजूद भी इस अत्यंत महत्त्वपूर्ण एवं चुनौतीपूर्ण कार्यदायित्व का सफलतापूर्वक निर्वहन कैसे किया?

मैं बैंक प्रबंधन का आभारी हूं कि उन्होंने मुझे महाप्रबंधक के पद तक पहुंचने का अवसर दिया. चूकि मेरा बैकग्राउंड वाणिज्य के विद्यार्थी का रहा और मैंने विभिन्न अंचल कार्यालयों में राजभाषा के अतिरिक्त बैंकिंग परिचालन के विभिन्न कार्य किए थे, इसलिए मेरे लिए यह कार्य चुनौतीपूर्ण अवश्य था किंतु असंभव नहीं. मेरी आदत में हमेशा तत्परता के साथ नवीन चीज़ों को सीखने की रही, इसलिए इस पद को संभालने के लिए अपनी टीम के साथ बैंकिंग परिचालन की अनेक अवधारणाओं को समझने व कार्यान्वित करने का मौका भी मिला. अपने सहयोगी महाप्रबंधकों के साथ ही कार्यपालक निदेशक श्री शांतिलाल जी जैन का मार्गदर्शन भी अत्यंत महत्वपूर्ण रहा. इसी समय देना बैंक और विजया बैंक के समामेलन के चुनौतीपूर्ण कार्य को भी गंभीरता के साथ पूर्ण किया.

आपने हिन्दी से जुड़े विभिन्न कार्यक्रमों में भाग लेने के लिए विभिन्न देशों की यात्राएं की हैं. भारत के बाहर हिन्दी की स्थिति कैसी है?

मुझे अनेक बार एशिया, अफ्रीका, यूरोप, उत्तरी अमेरिका, आस्ट्रेलिया महाद्वीप के 25 से अधिक देशों की यात्रा करने का अवसर मिला है और इसका मुख्य कारण हिंदी ही रही चाहे वह लंदन, न्यूयॉर्क या दक्षिण अफ्रीका का विश्व हिंदी सम्मेलन हो या अन्य कोई कार्यक्रम. भारत के बाहर हिंदी का फैलाव लगातार बढ़ रहा है, इसका मुख्य कारण यह भी है कि प्रवासी भारतीय अब अपनी भाषा और संस्कृति से जुड़े रहना चाहते हैं. फीजी में तो हिंदी को सांविधिक रूप से द्वितीय भाषा का दर्जा प्राप्त है और आठवीं कक्षा तक विद्यार्थियों को हिंदी पढ़ना अनिवार्य भी है. संपूर्ण विश्व में लगभग 200 से अधिक विश्वविद्यालयों और महाविद्यालयों में हिंदी शिक्षण की सुविधा है. दुनिया भर से अब हिंदी की मुद्रित और ऑनलाइन पत्रिकाएं निकल रही हैं और हिंदी मीडिया का भी फैलाव हुआ है. इस प्रकार हिन्दी का प्रचार-प्रसार प्रयोग सम्पूर्ण विश्व में है.

राजभाषा कार्यान्वयन के साथ-साथ आपने विभिन्न संसदीय समितियों के दौरों के समन्वयक की महत्त्वपूर्ण भूमिका निभाई है. इस प्रकार अत्यंत व्यस्त बैंकिंग पेशे में आपने अपने कार्यालय एवं व्यक्तिगत/पारिवारिक जीवन के बीच कैसे संतुलन बनाया?

यदि हम समय की पाबंदी और अनुशासन में रहते हैं, तो सभी कार्यों का समन्वय व संतुलन व्यवस्थित रूप से बनाए रख सकते हैं. इस कारण मैं बैंकिंग के विभिन्न कार्यों के साथ ही राजभाषा कार्यान्वयन और बैंक से बाहरी गतिविधियों में भी अपना विशेष स्थान बना पाया. मुझे परिवार का भी पूर्ण सहयोग और प्रोत्साहन मिला, जिसके कारण यह संतुलन बना रहा.

आप बैंक की गृह पत्रिका 'बॉबमैत्री' और हिन्दी पत्रिका 'अक्षय्यम्' के कार्यकारी संपादक भी रहे हैं. अत: इन पत्रिकाओं को और अधिक रोचक बनाने हेतु आप क्या सुझाव देना चाहेंगे?

मैंने अपने कार्यकाल में इन दोनों पत्रिकाओं के संपादक के रूप में अनेक परिवर्तन और सुधार किए. इन पत्रिकाओं की विषयवस्तु और प्रस्तुति को अपनी टीम के साथ भी आकर्षक बनाने का प्रयास किया, परिणाम स्वरूप हमें भारतीय रिजर्व बैंक और अन्य संस्थाओं से पुरस्कार भी मिले. इन पत्रिकाओं में हमारे पाठकों की विविध रूचियों के अनुरूप सामग्री का समावेश होना चाहिए खासकर युवा साथियों की रचनात्मकता को इन पत्रिकाओं के माध्यम से प्रोत्साहित किया जाना चाहिए.

आप बैंक के भविष्य के बारे में क्या सोचते हैं एवं बड़ौदियनों के लिए आप क्या संदेश देना चाहते हैं, विशेष तौर पर हमारे युवा साथियों को?

हमारा बैंक अब सार्वजनिक क्षेत्र के बैंकों में देश का दूसरा सबसे बड़ा बैंक हो गया है. ग्राहकों में इस बैंक की जबरदस्त पैठ एवं ब्रांडिंग के कारण बैंक का भविष्य उज्ज्वल ही रहेगा. हमारे बदौडियन साथियों को संकट के समय भी हमने पूर्ण समर्पण के साथ कार्य करते हुए देखा है. यह समर्पण ही हमारे युवा साथियों को प्रेरणा भी देगा, हमारे युवा साथियों को चाहिए कि वह ग्राहक सेवा को सर्वोच्च प्राथमिकता दें और ग्राहक आधार बढ़ाने के लिए लगातार कार्य करें.

आप सेवानिवृत्ति के बाद अपना समय किस प्रकार व्यतीत कर रहे हैं?

मेरी रुचि प्रारंभ से ही लेखन और पठन-पाठन में रही है, साथ ही एक आयोजक और प्रशासक के रूप में कार्य अनुभव होने के कारण मुझे कुछ प्रतिष्ठित अखिल भारतीय स्वयंसेवी संस्थाओं से जुड़ने के प्रस्ताव मिलते रहे. अस्तु मैं सेवानिवृत्ति के बाद भोपाल के हिंदी भवन स्थित मध्य प्रदेश राष्ट्रभाषा प्रचार समिति के मानद निदेशक के रूप में कार्यभार संभाल रहा हूं. यह देश की लगभग 60 वर्ष पुरानी संस्था है. इसके अलावा देश-विदेश के सभा सम्मेलनों में व्याख्यान और अपने लेखन कार्य में भी व्यस्त हूं.

❖❖❖

पदोन्नतियां

महाप्रबंधक

हम अक्तूबर - दिसम्बर, 2019 के दौरान पदोन्नत हुए महाप्रबंधकों/उप महाप्रबंधकों को बॉबमैत्री की ओर से हार्दिक बधाई देते हैं और इनके उज्ज्वल भविष्य की कामना करते हैं.

- संपादक

हार्दिक अभिनंदन!

श्री सी मालोलन
प्रधान कार्यालय, बड़ौदा

श्री सुरेन्द्र शर्मा
अंचल कार्यालय, भोपाल

श्री जेठानन्द चोपड़ा
अंचल कार्यालय, नई दिल्ली (सीवीसी में प्रतिनियुक्त)

श्री महेंद्र सिंह महनोत
अंचल कार्यालय, जयपुर

श्री के वेंकटेशन
अंचल कार्यालय, एर्णाकुलम

श्री एम वी मुरली कृष्णा
प्रधान कार्यालय, बड़ौदा

श्री संजय वी मुदालियर
कॉर्पोरेट कार्यालय, मुंबई

श्री सुधाकर डी नायक
कॉर्पोरेट कार्यालय, मुंबई

श्री श्रीजीत कोट्टराथिल
कॉर्पोरेट कार्यालय, मुंबई

श्री धीरेंद्र सेट्टीपल्ली
कॉर्पोरेट कार्यालय, मुंबई

पदोन्नतियां

उप महाप्रबंधक

हार्दिक अभिनंदन!

श्री आनंद डंगायच
कॉर्पोरेट कार्यालय, मुंबई

श्री वीरवेंकट सत्यनारायण गिडुगु
अंचल कार्यालय, हैदराबाद

श्री तेजिंदरपाल सिंह
क्षेत्रीय कार्यालय,
बेंगलुरु दक्षिण

श्री गंगा सिंह
क्षेत्रीय कार्यालय,
अहमदाबाद –II

श्री कुलदीप सिंह
सरकारी संपर्क विभाग, नई दिल्ली

श्री योगेंद्र सिंह
कॉर्पोरेट कार्यालय, मुंबई

श्री संतोष कुमार बंसल
कॉर्पोरेट कार्यालय, मुंबई

श्री बलदेव राज धीमान
क्षेत्रीय कार्यालय, कानपुर

श्री प्रशांत कुमार राउत
अंचल कार्यालय, मुंबई

श्री प्रतीक अग्निहोत्री
क्षेत्रीय कार्यालय, वाराणसी

श्री सुनील कुमार सचान
कॉर्पोरेट कार्यालय, मुंबई

श्री राम कृष्ण बालसा
जेडआईएडी, हैदराबाद

श्री आलोक कुमार सिन्हा
कॉर्पोरेट कार्यालय, मुंबई

श्री टी एस विश्वजीत
एआरएम, मुंबई

श्री सभेक सिंह
कॉर्पोरेट कार्यालय, मुंबई

श्री वीरेंद्र के सरदाना
चालू खाता, पे–रोल एवं कॉर्पोरेट संपर्क
विभाग, नई दिल्ली

Highlights of Bank's Financial Results for Q3 FY 2020

The Bank announced its financial results for the Quarter ended on December 31, 2019, following the approval of its Board of Directors. The results were announced by our MD&CEO Shri Sanjeev Chadha and Executive Directors Shri Murali Ramaswami, Shri S L Jain and Shri Vikramaditya Singh Khichi on 24th January, 2020. During the press meet, our top management made presentation highlighting performance of the Bank on various parameters. Highlights of the results are presented below :- Editor

BUSINESS

- Domestic CASA deposits registered a growth of 8.81% Y-o-Y. Share of CASA deposits to total domestic deposits improved to 38.8% as on December 31, 2019 from 36.2% during the same quarter of previous financial year.
- Domestic Deposits stood at INR 7,82,070 crore as on December 31, 2019 up by 1.3% from INR 7,72,133 crore as on December 31, 2018.
- Domestic advances stood at INR 5,44,726 crore as on December 31, 2019 which was INR 5,41,103 crore as on December 31, 2018.
- The retail loan portfolio of the Bank grew by 15.3%, driven by a robust growth in auto loans at 42.9% and home loans at 10.2%.
- Contribution of Bank's International Business at the end of December 31, 2019 was 14.4% compared with 13.8% as of December 31, 2018.
- Modified duration of AFS investments as on December 31, 2019 was 1.26. Modified duration of HTM securities was 4.98 and of total investment was 3.84.
- The Bank's Total Business stood at INR 15,50,627 crore as on December 31, 2019 up by 1.8% from INR 15,23,740 crore as on December 31, 2018.

OPERATING PERFORMANCE

- The Operating Profit increased to INR 4,958 crore as against INR 4,569 crore during the same quarter of the previous financial year, thus increasing by 8.5%.
- Net Interest Income (NII) increased to INR 7,128 crore, an increase of 9.0% on a Y-o-Y basis, led by lower interest expense.
- Net Interest Margin (NIM) increased to 2.80% in December 2019 from 2.62% in December 2018.

ASSET QUALITY

- Fresh slippage for the quarter was at INR 10,387 crore.
- Provision for NPAs was at INR 6,621 crore for the quarter.
- Gross NPA (GNPA) was INR 73,140 crore as on December 31, 2019 compared to INR 69,969 crore as on September 30, 2019. GNPA ratio is at 10.43% compared with 10.91% as on December 31, 2018.
- Net NPA ratio is at 4.05% as on December 31, 2019 from 4.79% as on December 31, 2018.
- Exposure in accounts under NCLT 1 list was INR 5780 crore and NCLT 2 list was INR 6436 crore as on December 31, 2019.
- Provision coverage under NCLT 1 and NCLT 2 list was 99.42 % and 87.60% respectively.

CAPITAL ADEQUACY

- Capital Adequacy Ratio of the Bank stood at 13.48% and CET-1 at 9.85 % as on December 31, 2019.

Bank enters into MoU with Investor Education & Protection Fund Authority

On 5th December, 2019, Bank signed on MoU with Investor Education & Protection Fund Authority (IEPFA) to initiate awareness and information among investors who often fall prey to tempting offers for investments and Ponzi schemes due to lack of communication. In presence of Shri Injeti Srinivas, Secretary, Ministry of Corporate Affairs and Shri S L Jain, Executive Director, Shri Manoj Pandey, Joint Secretary, Ministry of Corporate Affairs & CEO IEPFA and Shri O K Kaul, General Manager - CC (Marketing, PR and WMS) exchanged the MoU.

बैंक द्वारा एमएसएमई ऋण के संबंध में गुजरात सरकार के साथ एमओयू

एमएसएमई उद्यमियों को ऋण सुविधा उपलब्ध कराने के लिए बैंक ने 20 दिसम्बर, 2019 को गुजरात सरकार के साथ एमओयू किया. इसके तहत ग्रीन फील्ड प्रोजेक्ट, स्टार्ट अप्स, महिला उद्यमियों और गुजरात के पिछड़े क्षेत्र के उद्यमियों को ऋण सुविधा प्रदान की जाएगी. गुजरात के माननीय मुख्यमंत्री श्री विजय रूपानी की उपस्थिति में कार्यपालक निदेशक श्री विक्रमादित्य सिंह खीची तथा प्रमुख सचिव श्री मनोज कुमार दास ने समझौता ज्ञापन पर हस्ताक्षर किए.

Bank launches 'On-The-Fly Debit Card EMI'

On 4th December 2019, our Bank launched 'On-the-Fly Debit Card EMI' facility for its existing debit card holders in partnership with Pine Labs. With the On The Fly Debit Card EMI product (OTF-DC EMI) customers at reputed merchant outlets will be given the option of converting their purchase to EMI using the Debit Card account of customer. Our Executive Directors Shri Murali Ramaswamy and Shri Vikramaditya Singh Khichi and other top executive were present on the occasion

बैंक ऑफ़ बड़ौदा
Bank of Baroda

विजया VIJAYA | देना DENA

घर लेने की सोच रहे हैं?

बैंक ऑफ़ बड़ौदा के आसान होम लोन से
अपने घर के सपने को साकार करें.

Baroda Home Loan

नियम व शर्तें लागू.

मिस्ड कॉल करें: होम लोन के लिए: 846 700 1111

www.bankofbaroda.in

हमें यहां फ़ॉलो करें: