

यूनियन धारा Union Dhara

जिल्द. 47, सं. 1 Vol. XXXVII No.1, मुंबई जनवरी-मार्च, 2021

मानव संसाधन HR विशेषांक



गृहपत्रिका • HOUSE MAGAZINE OF

यूनियन बँक Union Bank of India



अनुक्रमिका

Contents

यूनियन धारा UNION DHARA
जनवरी-मार्च 2021 January-March 2021

प्रकाशन तिथि : 14-05-2021

मुख्य महाप्रबंधक (मानव संसाधन)

कल्याण कुमार

Chief General Manager (HR)

Kalyan Kumar

संपादक

डॉ. सुलभा कोरे

Editor

Dr. Sulabha Kore

संपादकीय सलाहकार

ए. के. विनोद

शैलेश सिंह

नवल किशोर दीक्षित

Editorial Advisors

A. K. Vinod

Shailesh Singh

Naval Kishor Dixit

Printed and published by Dr. Sulabha Kore

on behalf of Union Bank of India and

printed at JAYANT PRINTERY LLP

352-54, Murlidhar Temple Compound,

Near Thakurdwar Post Office,

J.S.S. Road, Mumbai-400002.

and published at Union Bank Bhavan,

'Nariman Point, Mumbai-400021.

Editor - Dr. Sulabha Kore

E-mail : sulabhakore@unionbankofindia.com

Our Address : Union Dhara,

11th Floor, Union Bank Bhavan,

239, Vidhan Bhavan Marg,

Nariman Point, Mumbai - 400 021.

E-mail : uniondhara@unionbankofindia.com

Mob. No. 9820468919

Tel.: 22896595 / 22896545 / 22896590

• परिदृश्य	3	• अधिकारियों हेतु सेवा (आचरण) नियम : 1976	40-41
• का.नि. में पदोन्नति / Bid adieu	4	• कर्मचारी के अधिवर्षिता लाभ	42-43
• मुख्य महाप्रबंधक (मा.सं.) की डेस्क से	5-6	• सेंटर स्प्रेड - कश्मीर घाटी	44-45
• संपादकीय	7	• शिखर की ओर...	46-47
• साहित्य जगत से...	8-9	• Look Up From Your Phone	48
• काव्यधारा	10-11	• Are You Having - a 'Niagara Syndrome' ?	49
• प्रतिभा प्रबंधन	12-13	• Compassionate appointment	50-52
• Creating A Team With People of Different Personalities	14	• प्रशिक्षण एवं विकास का महत्व	53
• बधाई / हमें गर्व है	15	• Attitude Matters	54
• Performance Management System	16-17	• अवकाश गृह (हॉलिडे होम) सुविधा	55-56
• दिव्यांग कर्मिकों के सशक्तिकरण में मानव संसाधन विभाग की भूमिका	18-19	• समूह चिकित्सा बीमा पालिसी	57
• Human Capital Trends - The Rise Of Learning Development Interventions	20-23	• Importance And Impact of Training & Development	58-59
• Principles Of Natural Justice & Disciplinary Procedure In The Bank	24-25	• Role of Knowledge Management	60-61
• What's New	26-27	• Union Prerna 'Change Is Inevitable'	62-63
• Need of The Hour : Union Prerna	28-29	• सेवानिवृत्त कार्यपालकों एवं अधिकारियों को व्यावसायिक रोजगार	64-65
• Increment, Fitments	30-32	• शुभमस्तु	66
• Job Family Training	33-35	• यूनिवन	67
• Being Proactive to Our Well Being	36-37	• सेवानिवृत्त जीवन से	68-69
• Employee Learning & Development	38-39	• Face in UBI crowd	70-71
• समूह व्यक्तिगत दुर्घटना बीमा पॉलिसी	38-39	• प्रतियोगिता क्र. 157 / परिणाम	72
		• पुरस्कार / सम्मान	73
		• समाचार दर्शन	74-85
		• हेल्थ टिप्स / व्यंजन	86
		• आपकी पाती	87
		• बैंक कवर	88



इस पत्रिका में व्यक्त विचारों से प्रबंधन का सहमत होना अनिवार्य नहीं है.

Designed and Printed at JAYANT PRINTERY L.L.P., Mumbai-400002.

परिदृश्य PERSPECTIVE



प्रिय यूनियनाइट्स,

वैश्विक महामारी ने हमारे कार्य करने के तरीकों में परिवर्तन लाया है. मानव संसाधन (एचआर) प्रथाएं जिन्हें एक वर्ष पूर्व मूल रूप से कारोबार निरंतरता योजना के रूप में प्रारंभ किया गया था वे अब 'न्यू नार्मल' में रूपांतरित हो चुकी हैं. व्यावसायिक संवाद, आंतरिक एवं बाह्य दोनों अंतर्क्रियाएं अधिकांश वर्चुअल हो चुकी हैं. निश्चित रूप से डिजिटल युग शुरु हो गया है. यद्यपि जो परिवर्तन हम आज देख रहे हैं, उसे बनाने में लंबा समय लगा है.

संरचनात्मक परिवर्तन जितना कारोबार प्रक्रिया के परिवर्तन से संबंध रखता है उतना ही वह लोगों को नए तरीकों से कार्य करने में सक्षम बनाने से भी संबंधित है. यूनियन बैंक ऑफ इंडिया में हमारी मुख्य प्राथमिकता भविष्य के लिए वर्कफोर्स तैयार करने और अपने लोगों को, अपने कार्यक्षेत्र की नई वास्तविकताओं को अपनाने में समर्थ बनाने से भी है.

हम उचित कुशलताओं एवं सेवा दृष्टिकोण के साथ युवाओं को संवारने में निवेश कर रहे हैं. बैंक ने अपने संस्थागत ज्ञानार्जन, कार्य के बदलते स्वरूप के अनुकूल अपनी प्रशिक्षण क्षमताओं को अद्यतन करने, कर्मचारियों को स्वप्रेरणा से विकास, प्रगति के अनुकूल बनाने और संस्था की आवश्यकताओं के अनुसार नये कौशल को प्राप्त करने आदि से संबंधित अपने दृष्टिकोण पर पुनः विचार किया है. बैंक ने 'यूनियन प्रेरणा' नाम से एक समग्र रूपांतरण कार्यक्रम प्रारंभ किया है जिसका उद्देश्य हमारे दैनिक कार्यों के तरीकों में परिवर्तन लाना है जैसे कार्य निष्पादन प्रबंधन, ज्ञानार्जन एवं विकास, मूल्यांकन, पदस्थी, स्थान नियोजन, जॉब फैमिली एवं कैरियर विकास संरचना इनमें से कुछ प्रमुख हैं. कर्मचारियों को उनके जीवन के व्यक्तिगत एवं व्यावसायिक विकास के लक्ष्यों की प्राप्ति के लिए कई नई पहल की गई हैं.

मुझे खुशी है कि यूनियन धारा, हमारी द्विभाषिक पत्रिका मानव संसाधन प्रबंधन के विविध परिप्रेक्ष्यों के साथ मानव संसाधन विशेषांक प्रस्तुत कर रही है. इसमें निहित सामग्री से यूनियनाइट्स निश्चित ही लाभान्वित होंगे. मैं आशा करता हूँ कि इसे अधिक से अधिक लोग पढ़ेंगे.

सुरक्षित रहें एवं अपना ख्याल रखें.

हार्दिक शुभकामनाओं के साथ,

राजकिरण रै जी

राजकिरण रै जी.
(प्रबंध निदेशक एवं सीईओ)

Dear Unionites,

The pandemic has changed the way we work. The human resource (HR) practices which were introduced a year ago, primarily as business continuity measures, have now transformed into the 'new-normal'. Professional interactions, both internal and external, have mostly turned virtual. The 'Digital Age' has certainly arrived. The changes we see today have a long time in making, however.

Structural transformation is as much about transforming business processes as it is about empowering people to work in new ways. A key priority for us at Union Bank of India has been to prepare our workforce for the future, and enable our people to adapt to the new realities of the world in which we operate.

We have been investing in mentoring youngsters with right kind of skills and service attitude. The Bank has revisited its approach to institutional learning, upgrading our training capacities with changing structure of work, attuning employees' own motivation to develop, progress, and acquire new skills with organisations' requirements. The Bank has embarked on a holistic HR transformation project named 'Union Prerna', with aims of transforming our daily ways of working – across performance management, learning & development, appraisal, postings, placements, job families and career development framework to name a few. There are several initiatives underway to help employees achieve their personal and professional development goals in life.

I am happy that Union Dhara, our bilingual magazine, is coming with Human Resource special, bringing diverse perspectives on human resource management. It will help Unionites benefit of various opportunities therein. I wish it a wider readership.

Stay safe and take care.

With best wishes,

Rajkiran Rai G.
(MD & CEO)

हार्दिक बधाई - कार्यपालक निदेशक में पदोन्नति



श्री नितेश रंजन

श्री नितेश रंजन वर्ष 2008 से बैंक से जुड़े हुए हैं। आप मुख्य महाप्रबंधक के पद पर कार्यरत थे और संपूर्ण डिजिटलीकरण के रणनीतिक एजेंडा सहित बैंक के विजन तथा लक्ष्यों को दिशा प्रदान करने में आपने महत्वपूर्ण भूमिका निभाई है। इससे पहले, आप ट्रेजरी परिचालन के प्रमुख रहे हैं। आपने बैंक में मुख्य निवेशक संबंध अधिकारी, तुलन-पत्र प्रबंधन समूह के प्रमुख, मुख्य अर्थशास्त्री तथा क्षेत्र प्रमुख जैसे कई महत्वपूर्ण पदों पर कार्य किया है।

44 वर्षीय श्री नितेश रंजन अर्थशास्त्र में स्नातकोत्तर हैं। आपने आईबीए एवं एगोन जेंडर इंटरनेशनल प्राइवेट लिमिटेड के परामर्श पर बैंक बोर्ड ब्यूरो द्वारा विकसित आईआईएम बंगलूरु से नेतृत्व विकास कार्यक्रम भी पूर्ण किया है। आपने टीच इंडिया पहल के तहत वंचित वर्ग के युवाओं के लिए 100 दिनों का 'स्पोकेन इंग्लिश प्रोग्राम' संचालित किया। श्री नितेश रंजन ने दिनांक 10 मार्च, 2021 को यूनियन बैंक ऑफ इंडिया के कार्यपालक निदेशक का पदभार संभाला।

सुश्री मोनिका कालिया

48 वर्षीय सुश्री मोनिका कालिया यूनियन बैंक ऑफ इंडिया के कोषागार, डोमेस्टिक फारैक्स व इंटरनेशनल बैंकिंग की मुख्य महाप्रबंधक रहीं। अपनी 24 वर्षों से अधिक की व्यावसायिक यात्रा के दौरान, आपको कॉर्पोरेट कार्यालय और फील्ड स्तर की बैंकिंग में व्यापक एक्सपोज़र मिला। आपने वित्तीय आयोजना, निवेशक संबंध, पर्सनल बैंकिंग, विपणन व थर्ड पार्टी उत्पाद वितरण, कॉर्पोरेट सूचना, अनुपालन व बोर्ड सचिवालय जैसे महत्वपूर्ण विभागों का सफलतापूर्वक संचालन किया है।

आप यूनियन बैंक ऑफ इंडिया के दो संयुक्त वेंचर यथा स्टार यूनियन दाई इची जीवन बीमा और यूनियन आस्ति प्रबंधन ट्रस्टी कंपनी की बोर्ड निदेशक भी रहीं।

बी.कॉम (ऑनर्स) में रैंक होल्डर होने के साथ-साथ आप कंपनी सेक्रेट्रीज ऑफ इंडिया (आईसीएसआई) की फेलो मेम्बर हैं और आप सर्टिफाइड ऐसोसिएट ऑफ इंडियन इंस्टीट्यूट ऑफ बैंकर्स (सीएआईआईबी) हैं तथा आपने आईआईबीएफ से कोषागार एवं समन्वित जोखिम प्रबंधन में डिप्लोमा किया है। सुश्री मोनिका कालिया ने दिनांक 10.03.2021 को बैंक ऑफ इंडिया के कार्यपालक निदेशक का प्रभार ग्रहण किया।



श्री इशराक अली खान

श्री इशराक अली खान, यूनियन बैंक ऑफ इंडिया में मुख्य महाप्रबंधक और मुख्य प्रौद्योगिकी अधिकारी (सीटीओ) के साथ बैंक के पहले मुख्य सूचना सुरक्षा अधिकारी (सीआईएसओ) रह चुके हैं।

श्री खान, विज्ञान में स्नातकोत्तर, सर्टिफाइड प्रोजेक्ट मैनेजमेंट प्रोग्राम प्रोफेशनल (पीएमपी) तथा आईडीआरबीटी, हैदराबाद से सूचना प्रौद्योगिकी एवं साइबर सिक्योरिटी में सर्टिफिकेट प्राप्त हैं। आप इंडियन इंस्टीट्यूट ऑफ बैंकर्स के सर्टिफाइड ऐसोसिएट (सीएआईआईबी) भी हैं।

श्री खान ने यूनियन बैंक ऑफ इंडिया के प्रमुख समामेलन आईटी एकीकरण परियोजना को संभाला और नई तकनीकों को लाने और बैंक में ग्रीन डेटासेंटर स्थापित करने में महत्वपूर्ण भूमिका निभाई। अपनी 33 वर्षों की सेवा के दौरान आपने विभिन्न क्षमताओं में क्षेत्र महाप्रबंधक और विभिन्न पदों पर क्षेत्रीय कार्यालय, अंचल कार्यालयों और क्षेत्र महाप्रबंधक कार्यालयों में कार्य किया।

श्री खान ने भारतीय बैंक संघ और एगोन जेंडर इंटरनेशनल प्राइवेट लिमिटेड के परामर्श से बैंक बोर्ड ब्यूरो द्वारा आयोजित आईआईएम, बंगलूरु के प्रतिष्ठित नेतृत्व कार्यक्रम में भाग लिया। आपने केलॉग्स स्कूल ऑफ मैनेजमेंट, शिकागो और आईएसबी, हैदराबाद से भी शिक्षा प्राप्त की है। श्री इशराक अली खान ने दिनांक 10 मार्च, 2021 को यूको बैंक के कार्यपालक निदेशक के रूप में पदभार ग्रहण किया।

Bid adieu

Shri Birupaksha Mishra started his banking career as probationary officer in the year 1984 and rose to a level of General Manager at Central Bank of India. Shri Mishra was elevated as the executive director of Corporation Bank. Later on, He assumed charge as Executive Director of Union Bank of India on April 1, 2020. On attaining the age of superannuation, He retired from the service of our bank on 31.01.2021.

Union dhara wishes him a very happy and active retirement!





मुख्य महाप्रबंधक (मा.सं.) की डेस्क से....

From The Desk of Chief General Manager (HR)

प्रिय साथियो,

EASE 3.0 के अंतर्गत अभिशासन एवं परिणाम केंद्रित एचआर में प्रथम स्थान प्राप्त करने पर आप सभी को बधाई.

मैं इस उपलब्धि को बड़े ही गर्व के साथ आपके साथ साझा करता हूँ. साथ ही मानव संसाधन के विकास के लिये हमने जो प्रारूप तैयार किया है उसकी एक झलक आपके सम्मुख प्रस्तुत करता हूँ.

तेजी से बदलते वित्तीय परिदृश्य में मानव संसाधन के क्षेत्र में निम्नलिखित प्रमुख कार्य बिंदु बन गए हैं:

डिजाइन मूल्य के रूप में पारदर्शिता - विविधता और युक्तिसंगत तैनाती

कल्याण और उद्देश्य - कार्यनिष्पादन एवं पुरस्कार प्रबंधन

सक्रियता एवं जुड़ाव - प्रक्रिया और निर्णय लेने की गुणवत्ता के लिए विश्लेषिकी, एआई और एमएल

बैंक ने अपनी 'मानव संसाधन रूपांतरण परियोजना-यूनियन प्रेरणा' के माध्यम से फोकस क्षेत्रों में कार्य करने के उद्देश्य से व्यापक पहल शुरू की है, जिसका उद्देश्य अपने कर्मचारियों को सुदृढ़ मूल्य-संवर्धन प्रदान करना है, जो दीर्घकालिक आकांक्षाओं को प्राप्त करने में सहायक होगा. यूनियन प्रेरणा को 1 सितंबर, 2020 को हमारे प्रबंध निदेशक एवं सीईओ महोदय द्वारा लॉन्च किया गया था. पिछले वर्ष की विभिन्न एचआर प्रक्रियाओं, प्रणालियों और संरचनाओं का पुनरावलोकन कर इन्हें व्यावसायिक उद्देश्यों की प्राप्ति में एचआर रणनीति की प्रभावशीलता में सुधार लाने हेतु पुनः डिजाइन किया गया है.

निम्नांकित विवरण से आप इस बात से सहमत होंगे कि यूनियन प्रेरणा किसी कर्मचारी के जीवन चक्र के सभी महत्वपूर्ण बिंदुओं का समावेश करती है, जिससे सर्वांगीण विकास के अवसर प्राप्त होते हैं.

भर्ती एवं ऑन बोर्डिंग - नई भर्तियों को बैंकिंग और बैंक की संस्कृति के दायरे में लाने और 'नई पौध को संवारने' के उद्देश्य से 52-सप्ताह का इंडक्शन एवं ऑन बोर्डिंग प्रोग्राम डिजाइन किया गया है. इस इंडक्शन के दौरान, स्पार्कस (SPARKs) पहल द्वारा असाधारण प्रतिभा की पहचान कर इनके भविष्यगत समग्र विकास पर ध्यान दिया जाएगा.

प्रतिभा विकास विशेष कौशल सृजन का अवसर - जॉब फैमिली एवं ग्रूमिंग योजना : इस वर्ष सभी पात्र अधिकारियों को जॉब फैमिली के दायरे में लाया गया है. प्रत्येक कर्मचारी को जॉब भूमिका के अनुरूप रोल के अनुसार एक स्वनिर्धारित ग्रूमिंग प्लान के साथ मैप किया जाएगा. इससे कर्मचारी को अपनी पसंद की जॉब फैमिली में काम करने और विशेष कौशल सेट विकसित करने का अवसर मिलता है.

Dear Friends,

Congratulations on being Ranked 1st in "Governance & Outcome Centric HR" under EASE 3.0!

It is with great pride that I share with you this triumph and give you a glimpse of what we have created.

Given the rapidly changing financial landscape, the following have become primary areas for HR Focus:

Transparency as a Design value - Diversity & Scientific Deployment

Wellbeing & Purpose - Performance & Rewards Management

Agility & Engagement - Analytics, AI & ML for process and decision-making quality

Bank has embarked on a journey to deliver on these Focus Areas through its HR Transformation Project- Union Prerna, aimed at delivering strong value accretion to its employees, which shall in turn facilitate achievement of its long-term aspirations. Union Prerna was launched by respected MD & CEO Sir on September 1, 2020, and over the past year, various HR processes, systems and structures have since been revisited and redesigned, to improve the efficacy of HR Strategy in achieving business objectives.

With the depiction below, you shall be able to appreciate how Union Prerna encompasses all strategic points in the life cycle of an employee to provide opportunities for all-round development.

Recruitment & On-Boarding : With the objective to 'catch them young' the 52-Week Induction & On-Boarding Program has been designed to assimilate new recruits in to the realm of banking and the culture of the Bank. During this Induction, the SPARKs initiative identifies exceptional talent for further focused grooming.

Creating Niche Talent-Developing Specialized Skills Sets - Job Families & Grooming Plan : This year all eligible officers have been covered under Job families. Each employee shall be mapped with a customized Grooming Plan according to the Job Role. In this way, employees get to work in their choice Job Family and develop specialized skill sets.

पुरस्कार एवं सुधार – कार्यनिष्पादन, पुरस्कार एवं व्यक्तिगत विकास : केआरए (Key Responsibility Area) का मूल्यांकन करने और उसे उद्देश्यपूर्ण बनाने के लिए कई कदम उठाए गए हैं. नई मूल्यांकन प्रणाली से कर्मचारी अपना त्रैमासिक प्रदर्शन स्कोर देख सकेंगे और यह भी देख सकेंगे कि समान कार्य करने वाले अन्य लोगों के साथ वे कहां खड़े हैं. पुरस्कार उद्देश्यपूर्ण मापने योग्य कार्य निष्पादन से संबद्ध होंगे और कर्मचारियों को उनके निष्पादन में सुधार करने के लिए प्रशिक्षण तथा ज्ञानार्जन के रूप में होंगे.

भविष्य के नेतृत्व को आकार प्रदान करना – उत्तराधिकार योजना : एक रणनीतिक उत्तराधिकार योजना का मॉडल तैयार किया गया है जिसके द्वारा उचित प्रतिभा को विकसित करने के लिए वैयक्तिक विकास योजनाओं द्वारा ग्रूमिंग कर उन्हें नेतृत्वकर्ता की भूमिका के लिए तैयार किया जाएगा.

यूनियन प्रेरणा के अंतर्गत निम्नलिखित नए 'एचआर डिजिटल टूल' विकसित किए गए हैं :

भूमिका स्पष्टता टूल – 40 हजार कर्मचारियों की भूमिका एवं केआरए (Key Responsibility Area) निर्धारित किए गए हैं.

लक्ष्य निर्धारण टूल – प्रशासनिक कार्यालयों एवं शाखाओं के लिए बाजार प्रतिस्पर्धा एवं समकक्ष समूह वैश्लेषिकी आधारित 25+ उत्पाद मापदंडों पर वैज्ञानिक लक्ष्य समूह बनाना.

पदस्थी टूल – अधिकतम कर्मचारियों को लाभ पहुंचाने हेतु डाटा संचालित एल्गोरिदम और जॉब रोटेशन पर दिशानिर्देशों के अनुपालन में बैंक को सहायता प्रदान करना है.

कार्यनिष्पादन डैशबोर्ड – शाखा, क्षेत्र एवं अंचल प्रमुखों को उनके अपने कार्य निष्पादन का रुझान देखने में सहायता करना और सुधारात्मक कार्रवाई हेतु उपाय प्रदान करना.

मूल्यांकन टूल – डिजिटलाइजेशन के माध्यम से पारदर्शिता लाने हेतु वस्तुनिष्ठ कार्यनिष्पादन मूल्यांकन.

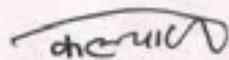
उपर्युक्त के साथ-साथ हमने शिकायतों के प्रबंधन के लिए एक त्वरित एवं सुदृढ़ तंत्र विकसित किया है. जहाँ एक ओर एचआर आपके द्वार कार्यरत कर्मचारियों के मुद्दों एवं प्रश्नों का समाधान करता है वहीं इन-हाउस शिकायत पोर्टल सेवानिवृत्त कर्मचारियों की आवश्यकताओं को ध्यान में रखकर उनकी आवश्यकताओं के अनुरूप बनाया गया है. हमने एक हेल्थकेयर एप भी तैयार किया है जो चिकित्सा बीमा तथा दर्ज दावों से संबंधित सभी पहलुओं का प्रबंधन करता है जिससे कर्मचारियों को आसानी हो जाती है.

दोस्तो, मैं आश्वस्त हूँ कि इन सभी व्यवस्थाओं के साथ हम उद्योग जगत में सर्वश्रेष्ठ मानव संसाधन बनने के सही मार्ग पर हैं, क्योंकि हम अपनी मानवीय पूँजी की नई अपेक्षाओं को निरंतर पूरा कर रहे हैं एवं क्षमता में सुधार लाने हेतु अधिक से अधिक डिजिटल समाधान तैयार कर रहे हैं.

विश्राम से पहले हमें बहुत लंबा सफर तय करना है, इस विचार के साथ मैं आप सभी के सम्मुख यूनियन धारा का यह 'मानव संसाधन विशेषांक' आपकी सूचनार्थ और आपको प्रेरित करने हेतु प्रस्तुत कर रहा हूँ.

आपके अच्छे स्वास्थ्य एवं सफलता की कामना के साथ,

कल्याण कुमार



मुख्य महाप्रबंधक (मा.सं)

Rewards & Reforms - Performance, Rewards & Individual Development : a lot of effort has been taken to make KRAs measurable and objective. The new Appraisal System shall enable an employee to see their quarterly performance score and also see where they stand with other people doing similar work. Rewards shall be linked to objectively measured performance, and Reforms in the form of training and learning opportunities shall be extended to employees to improve their performance.

Shaping Future Leaders - Succession Planning : A strategic succession planning model has been put in place whereby suitable talent shall be given focused grooming through Individual Development Plans in preparation for taking on leadership roles.

The following new HR Digital Tools have been developed under Union Prerna :

Role Clarity Tool - Roles and KRAs are assigned to ~40K employees

Target Setting Tool - Scientific targets set for Admin Offices & Branches for 25+ product parameters based on market competition and peer group analytics

Postings Tool - Data driven algorithm to benefit the maximum number of employees, and help the Bank to comply with guidelines on job rotation.

Performance Dashboard - Help Branch Heads, Regional Heads & Zonal Heads to view and analyse their own performance trends & and provide insights to undertake course correction initiatives.

Appraisal Tool - Objective Performance Assessment to bring transparency through digitalization.

In addition to the above, we have put in place a robust and prompt Grievance Handling mechanism. HR Aapke Dwar serves to resolve the queries and issues of active employees, while a new in-house Grievance Portal has been designed for retired employees to take care of their needs. We have also developed a Healthcare App which takes care of everything related to medical insurance and claims filing, making it simple for employees in difficult times.

Friends, I am confident that with all these developments, we are on track to becoming the best HR brand in the industry as we continue to cater to the emerging needs of our human capital and create more and more digital solutions to improve efficiency.

There are still miles to go before we rest and with that thought I give you this HR Special Issue of Union Dhara to keep you informed and inspired.

Wishing you good health & success,

Kalyan Kumar

Chief General Manager (HR)



संपादकीय EDITORIAL

प्रिय साथियो,

नई जीवंत मानव संसाधन (एचआर) पहल एवं एचआर के एकदम नए दृष्टिकोण के साथ मैं आपके समक्ष यूनियन धारा के इस एचआर विशेषांक को प्रस्तुत करते हुए हर्ष का अनुभव कर रही हूँ.

मानव संसाधन का कार्य केवल नियुक्तियों तक ही सीमित नहीं है बल्कि कौशल विकास एवं प्रशिक्षण, कार्य निष्पादन पर नजर रखना और सभी कर्मचारियों को समान अवसर प्रदान करना भी इसके अंतर्गत आते हैं. कोई भी संस्था, उसको चलाने वाली वर्कफोर्स के द्वारा ही जानी जाती है. वर्कफोर्स के प्रभाव एवं महत्व को यूनियन बैंक ऑफ इंडिया की नई पहल 'यूनियन प्रेरणा' में समाहित किया गया है जिसके अंतर्गत एचआर अपने कर्मचारियों के लिए सेवा केन्द्र के रूप में, पारदर्शिता, विश्वास, नेतृत्वकर्ता भूमिका, कौशल समूह एवं EASE 3.0 शामिल हैं. यह वर्कफोर्स को संस्था से निरंतर जोड़े रखने, उनका ध्यान रखने एवं सहजता से अपना सर्वोत्तम कार्य निष्पादन करने के लिए प्रेरित करने का कार्य करती है.

चुनौतियाँ कम नहीं हैं. 75000+ कर्मचारियों की वर्कफोर्स को प्रबंधित करना एक बहुत बड़ा कार्य है लेकिन मुझे विश्वास है कि संस्था के रूप में हमारी मान्यताएं हमें सुरक्षित रखेंगी.

अतः मैं यह अंक सभी 75000+ कर्मचारियों और हमारी सेवानिवृत्त वर्कफोर्स को समर्पित करती हूँ जिनके अनुभव तथा कड़े परिश्रम से हमने सफलता की इस स्थिति को प्राप्त किया है.

मैं आशा करती हूँ कि यह अंक आपके लिए जानकारीप्रद होगा एवं यूनियन धारा के इस एचआर विशेषांक के संबंध में आपके विचार एवं सुझाव प्राप्त कर मुझे प्रसन्नता होगी.

Dear friends,

With new vibrant HR Initiatives and a new approach to HR, I am happy to present to you this Special Issue of Union Dhara on HR.

Human Resource functions are not only limited to procuring but also extends to the training and development of skills, tracking performances, and ensuring equal opportunities to all the employees. Any organization is known by the workforce that it commands. The emphasis and importance of the workforce has been retained by Union Bank of India with its brand new initiative 'Union PRERANA' which comprise of HR-as a Service Centre to its employees, Transperancy, Trust, Leadership Role, Skill set and EASE 3.0. Its consistent record of retaining, maintaining and encouraging its workforce to do their best with ease.

The challenges are no less. Its a mammoth task to manage a workforce of 75,000+ employees but I'm sure our values as an organization will keep us guarded.

So I dedicate this issue to all 75000+ employees and our retired workforce whose experience and hard work have brought us to this stage of success.

Happy reading to you & would be happy to know your views and opinion regarding this HR Special Issue of Union Dhara.

आपकी, Yours truly,

डॉ. सुलभा कोरे Dr. Sulabha Kore

आधुनिक युग की महान लेखिका-अमृता प्रीतम

उनके जीने-रहने के तौर-तरीके भी बाकोशिश काँपी किए जाते रहे. अमृता आजाद ख्याल की इन लड़कियों का रोल मॉडल रही हैं और सबसे खास बात है कि इन ज्यादातर लड़कियों के लिए वे उनके क्षेत्र या भाषा की लेखिका नहीं थीं. अमृता का यह आकर्षण उन्हें खास बनाता है जिसने भाषा की दीवारों के परे भी उनके शब्दों के पंखों को खुला आकाश दे दिया था.

तलाकशुदा महिलाओं की पीड़ा एवं वैवाहिक जीवन के कटु सत्य को बेहद भावनात्मक तरीके से बताया है. अमृता जी की प्रेम कहानी एवं उनके जीवन पर आधारित अमृता इमरोज़: ए लव स्टोरी नाम की एक किताब भी लिखी गयी है. अमृता प्रीतम के बारे में यह भी कहा जाता है कि उन्होंने ही लिव-इन-रिलेशनशिप की शुरुआत की थी.

अमृता प्रीतम जी उन साहित्यकारों में से एक थीं, जिन्होंने 1947 में भारत-पाकिस्तान के बंटवारे को बेहद करीब से देखा था और इसकी पीड़ा महसूस की थी. चाहे हिन्दी हो या पंजाबी, उनका अधिकतर साहित्य का ताना बाना उसी पृष्ठभूमि पर बुना गया है. उन्होंने 18वीं सदी में लिखी अपनी कविता 'अज्ज आखां वारिस शाह नूं' में भारत-पाक विभाजन के समय में अपने गुस्से को इस कविता के माध्यम से दिखाया था, साथ ही इसके दर्द को बेहद भावनात्मक तरीके से अपनी इस रचना में पिरोया था. उनकी यह कविता काफी मशहूर भी हुई थी और इसने उन्हें साहित्य में एक अलग पहचान दिलवाई थी. विभाजन की पीड़ा को लेकर इनके उपन्यास 'पिंजर' पर एक फ़िल्म भी बनी थी, जो अच्छी खासी चर्चा में रही. आजादी मिलने के बाद भारत-पाक बंटवारे के समय इस महान कवियित्री अमृता प्रीतम जी का परिवार भारत की राजधानी दिल्ली में आकर बस गया. भारत आने के बाद अमृता प्रीतम जी ने पंजाबी भाषा के साथ-साथ हिन्दी भाषा में लिखना शुरू कर दिया. इनकी कहानियाँ भारतीय समाज का जीता-जागता दर्पण हैं और कहानी के पात्र पाठकों को अपने इर्द-गिर्द ही नज़र आते हैं, इसलिए लोकप्रियता के जिस शिखर को इन्होंने छुआ, वह केवल इन्हीं के वश की बात हो सकती है. हालांकि भारत आने के बाद भी उनकी लोकप्रियता पर कोई फर्क नहीं पड़ा. भारत-पाक दोनों ही देश

हिन्दी और पंजाबी साहित्य की महान लेखिका अमृता प्रीतम 20वीं सदी की एक महान कवियित्री और उपन्यासकार ही नहीं बल्कि एक प्रख्यात निबंधकार भी थीं, जिन्होंने हिन्दी के साथ-साथ पंजाबी कविता एवं साहित्य को अन्तर्राष्ट्रीय स्तर पर एक अलग पहचान दिलवाई है. वे पंजाबी भाषा की सर्वश्रेष्ठ कवियित्री थी, जिनकी रचनाओं का विश्व की कई अलग-अलग भाषाओं में अनुवाद हो चुका है. साहित्य में 60 साल से भी ज्यादा समय तक राज करने वाली महान लेखिका अमृता प्रीतम जी की लोकप्रियता भारत में ही नहीं बल्कि पाकिस्तान में भी है.

अमृता प्रीतम पर लिखना कुछ ऐसे ही है जैसे आग को शब्द देना, हवा को छूकर आना और चांदनी को अपनी हथेलियों के बीच बांध लेना. प्रेम में सिर से पांव तक डूबी यह स्त्री आजाद बला की थी और खुद्वार भी उतनी ही. हम मानते आए हैं, प्रेम और आजादी दो विरोधाभासी शब्द हैं. प्यार अगर किसी से सिरे से बंध जाना है तो आजादी हर बंधन को तोड़कर खुली हवा में जीने और सांस लेने का नाम है पर अमृता ने प्यार के साथ आजादी को जोड़कर प्यार के रंग को थोड़ा और चटख और व्यापक बना दिया है.

यूं ही नहीं है कि एक दौर की पढ़ी लिखी लड़कियों के सिरहाने अमृता की आत्मकथा 'रसीदी टिकट' हुआ करती थी. यही नहीं,

अमृता जी के शुरुआती जीवन की बात करते हैं. अमृता प्रीतम जी 31 अगस्त 1919 में गुजरांवाला पंजाब, (जो कि अब पाकिस्तान में है) में जन्मीं थी. इनकी शिक्षा लाहौर से हुई. बचपन से ही उन्हें पंजाबी भाषा में कविता, कहानी और निबंध लिखने में बेहद दिलचस्पी थी, उनमें एक कवियित्री की झलक बचपन से ही दिखने लगी थी. वहीं जब यह महज 11 साल की थी, उनके सिर से मां का साया हमेशा के लिए उठ गया, जिसके बाद उनके नन्हें कंधों पर घर की सारी जिम्मेदारी आ गई. इस तरह इनका बचपन जिम्मेदारियों के बोझ तले दब गया. पंजाबी साहित्य को अंतराष्ट्रीय स्तर पर पहचान दिलवाने वाली इस मशहूर लेखिका का विवाह महज 16 साल की उम्र में प्रीतम सिंह से हुआ था, हालांकि उनकी यह शादी काफी दिनों तक नहीं चल पाई थी. सन् 1960 में अमृता जी का अपने पति के साथ तलाक हो गया था. वहीं अमृता प्रीतम जी की आत्म कथा 'रसीदी टिकट' के मुताबिक प्रीतम सिंह से तलाक के बाद कवि साहिर लुधियानवी के साथ उनकी नजदीकियां बढ़ गईं, लेकिन फिर जब साहिर की जिंदगी में कोई और आ गया तो उस दौरान अमृता प्रीतम जी की मुलाकात आर्टिस्ट और लेखक इमरोज़ से हुई है, जिनके साथ उन्होंने अपना बाकी जीवन व्यतीत किया. शायद इसलिए अमृता प्रीतम जी की अधिकांश रचनाओं का केंद्र नारी रही है. इन्होंने अपनी रचनाओं में



के लोग उनकी कविताओं/ उपन्यासों/निबंधों को उतना ही पसंद करते थे, जितना कि वे विभाजन से पहले करते थे।

अमृता प्रीतम सबसे लोकप्रिय लेखकों में से एक थीं। अमृता प्रीतम को पंजाबी भाषा की पहली कवयित्री भी माना जाता है। इन्होंने 100 से अधिक पुस्तकें लिखीं, जिनमें सबसे अधिक चर्चित उनकी आत्मकथा 'रसीदी टिकट' रही। पद्म विभूषण व साहित्य अकादमी पुरस्कार समेत उन्हें अनेक सम्मान प्राप्त हुए हैं। इनकी काफ़ी रचनाएं विदेशी भाषाओं में भी अनूदित हुई हैं। पंजाबी भाषा की सर्वश्रेष्ठ एवं लोकप्रिय कवयित्री अमृता प्रीतम जी की गिनती उन साहित्यकारों में होती है, जिनकी रचनाओं का विश्व की कई अलग-अलग भाषाओं में अनुवाद किया गया है। अमृता जी ने अपनी रचनाओं में सामाजिक जीवन दर्शन का बेबाक एवं बेहद रोमांचपूर्ण वर्णन किया है। उन्होंने साहित्य की लगभग सभी विधाओं पर अपनी खूबसूरत लेखनी चलाई है। अमृता जी की रचनाओं में उनके लेखन की गंभीरता और गहराई साफ नजर आती है। विलक्षण प्रतिभा की धनी इस महान कवयित्री ने अपनी रचनाओं में तलाकशुदा महिलाओं की पीड़ा एवं शादीशुदा जीवन के कड़वे अनुभवों का व्याख्या बेहद खूबसूरती से की है।

अमृता प्रीतम जी को उनकी महत्वपूर्ण रचनाओं के लिए कई बड़े पुरस्कारों से भी सम्मानित किया जा चुका है, अमृता प्रीतम जी द्वारा लिखित उनकी महत्वपूर्ण कृतियां एवं उनके जीवन से जुड़ी कुछ अहम बातें संक्षिप्त में दी गई हैं।

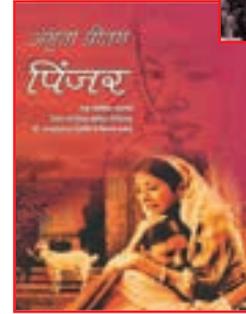
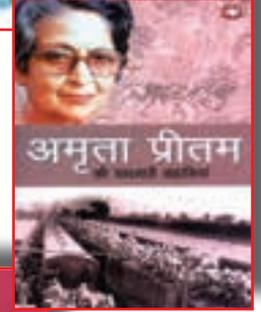
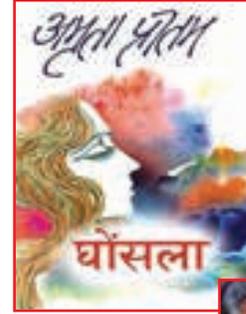
1. **उपन्यास** : पिंजर, कोरे कागज़, आशू, पांच बरस लंबी सड़क, उन्चास दिन, अदालत, हरदत्त दा ज़िंदगीनामा, सागर, नागमणि, और सीपियाँ, दिल्ली की गलियाँ, तेरहवां सूरज, रंग दा पत्ता, धरती सागर ते सीपियाँ, जेबकतरे, पक्की हवेली, कच्ची सड़क.

2. **आत्मकथा** : रसीदी टिकट.
3. **कहानी संग्रह** : कहानियों के आंगन में, कहानियां जो कहानियां नहीं हैं.
4. **संस्मरण** : एक थी सारा, कच्चा आँगन.
5. **कविता संग्रह** : लोक पीड़, मैं जमा तू, कस्तूरी, लामियाँ वतन, सुनहुड़े तथा कागज़ ते कैनवस.

अद्वितीय एवं विलक्षण प्रतिभा वाली महान कवयित्री अमृता प्रीतम जी को उनकी अद्भुत रचनाओं के लिए कई अंतरराष्ट्रीय और राष्ट्रीय पुरस्कारों से सम्मानित किया गया है। आपको बता दें कि 1956 में साहित्य अकादमी पुरस्कार से सम्मानित यह पहली पंजाबी महिला थी। इसके साथ ही भारत का महत्वपूर्ण पुरस्कार 'पद्मश्री' हासिल करने वाली भी यह पहली पंजाबी महिला थी। इसके अलावा इन्हें पंजाब सरकार के भाषा विभाग द्वारा पुरस्कार समेत भारतीय ज्ञानपीठ आदि पुरस्कारों से सम्मानित किया जा चुका है। अमृता प्रीतम जी को प्राप्त पुरस्कारों की सूची निम्नानुसार है -

- साहित्य अकादमी पुरस्कार (1956)
- * पद्मश्री (1969)
- * पद्म विभूषण (2004)
- * बल्गारिया वैरोव पुरस्कार (बुल्गारिया - 1988)
- * डॉक्टर ऑफ लिटरेचर (दिल्ली यूनिवर्सिटी- 1973)
- * डॉक्टर ऑफ लिटरेचर (जबलपुर यूनिवर्सिटी-1973)
- * फ्रांस सरकार द्वारा सम्मान (1987)
- * डॉक्टर ऑफ लिटरेचर (विश्व भारती शांतिनिकेतन-1987)

अमृता प्रीतम ने लम्बी बीमारी के बाद 31 अक्टूबर, 2005 को अंतिम सांस ली। वे 86



साल की थीं और दक्षिणी दिल्ली के हौज़ खास इलाके में रहती थीं। अब वे हमारे बीच नहीं हैं, लेकिन उनकी कविताएँ, कहानियाँ, नज़्में और संस्मरण सदैव ही हमारे बीच रहेंगे। इस महान लेखिका के सम्मान में 31 अगस्त, 2019 को, उनकी 100वीं जयंती पर उन्हें श्रद्धांजलि देने के लिए गूगल ने भी बेहद खास अंदाज में डूडल बनाया था। अमृता प्रीतम जैसे साहित्यकार रोज़-रोज़ पैदा नहीं होते। उनके जाने से एक युग का अन्त हुआ है। जाते जाते उनकी कुछ पंक्तियां प्रस्तुत करते हैं:

यह एक शाप है, यह एक वर है
और जहाँ भी
आज़ाद रूह की झलक पड़े
समझना वह मेरा घर है.



उषा
डीआईटी, पवई



काव्यधारा



यूनियन परिवार

ये है हमारा यूनियन परिवार
सभी समस्याओं का निवार
इसके लिए बहुत बहुत आभार
इसलिए ही तो है सर्वश्रेष्ठ एचआर

अब तो आ गया इसका ऐप
ब्रांच लोकेटर विड मैप
नहीं कर सकते इसको हैक
24x7 कर सकते हैं चेक

डीआईटी ने किया है कमाल
पूरे बैंक को रखा है संभाल
कोरोना का आया है बुरा काल
ऐसा स्टाफ हो तो क्या मलाल

ये भी अपने आप मे बहुत बड़ी चुनौती है
ये करते है काम जब दुनिया सोती है
हैकर इनके लिए पनौती है
इनकी करो रेस्पेक्ट,
इनकी भी जिंदगी होती है

देख सकते हैं इसमें Leave and pay slip
कोई भी ऑप्शन कर सकते है pick
Leave apply कर सकते है
casual हो या sick
बहुत आसान है, by just a click

यूज करना है इसे बहुत आसान
इसने बढ़ाया बैंक का मान
बैंक का बना है, ये आन बाण शान
करो इसे डाउनलोड, बात मेरी मान



बालकृष्ण गोयल
केएसकेवी भुज शाखा

मेरा जीवन

मेरा जीवन एक खंडहर है,
चारों ओर भरा है दलदल,
न दिखे रवि कहीं पर,
मेरा जीवन एक खंडहर है.

बैरान पड़ी है बगिया मेरी,
रुत भी छाई पतझर है,
फुलवारी मुरझा गई है,
पत्तियों की यहाँ फरफर है.

ना कोई भी आसपास है,
दुख ये छाया मन पर है,
मकड़ियों की जाल के जैसे,
जाल बने रिश्तों पर है.

आवाज तभी एक आई दोस्त की,
मैल हटा जो मन पर है,
खुशियाँ हैं अपनों की खुशी में,
त्याग मद, मान क्षणभर है.

फिर देख चारो ओर बसंत खिलेगी,
महल दिखेंगे खंडहर ये,
काफी है दिया की रोशनी,
देख कमल दलदल पर है.



कांतिलाल एम रत्नोत्तर
भैरवनाथ रोड़ शाखा, अहमदाबाद

मानव संसाधन सप्ताह

उच्च प्रबंधन को अनायास ही एक विचार आया,
समामेलन के पश्चात् कदाचित
हम विशाल हो गए।
तो क्यों ना यूनियनाइट्स का
आपस में परिचय कराया जाय
गिले-शिकवे छोड़ दिलों से
दिल को मिलाया जाय
आइये दोस्तों, एचआर (HR) वीक मनाया जाय।

पहले अपने सहकर्मी को हम जानें,
उनके मन को टटोलें, अरमानों को पहचानें,
फिर खुले मन से करें चर्चा, चिंता और
समस्याओं की तब तक, जब तक की कोई
समाधान ना हो जाय,
आइये दोस्तों, एचआर (HR) वीक मनाया जाय।

कब मिलता है मौका उच्च प्रबंधन को सुनने का
उनके वचनों को आत्मसात कर
नए सपनों को बुनने का
करें संकल्प ले के हाथों में हाथ प्रबंधन के
लड़ेंगे साथ तब तक,
बैंक नंबर वन नहीं बन जाय
आइये दोस्तों, एचआर (HR) वीक मनाया जाय।

मगर रहे ये ध्यान प्रगति में
किसी का साथ ना छूटे
करें हम राज दिलों पे सबके
कभी विश्वास ना टूटे
सर्वश्रेष्ठ को प्रेरित करना
यूनियन प्रेरणा के
इस मूल भाव से, हम कहीं भटक ना जाएं
आइये दोस्तों, एचआर (HR) वीक मनाया जाय।



संतोष कुमार खॉं
क्षे.म.प्र.का.,रांची



सर्वत्र अज्ञात मैं हो जाऊं

निर्द्वंद्व भाव से संयम की ।
 बातें करता था रोज बड़ी ॥
 सोचा न कभी यह रूप धरे ।
 अभिमान करेगा प्रवेश यूँ हीं ॥
 चमक भरी आँखों से ।
 मुस्काते चेहरे को मैं लिए ॥
 करने लगता अपमान यूँ हीं ।
 भरने लगता हुंकार यूँ ही ॥
 खुद को शून्य बता कर ।
 और कभी उपलब्धियाँ जता कर ॥
 संयम की झूठी चादर ओढ़े ।
 खुद को ही झुठलाता था ॥
 अपमान के डर से अपने ही ।
 मैं संयम की धुरी घुमाता था ॥
 कहता था स्वाभिमान जिसे ।
 पर्दे में था अभिमान वही ॥
 निर्मम की फिर ये कोशिश है ।
 मैं चाहत से अब बच जाऊँ ॥
 कर्तव्य विमुखता के भय से ।
 सर्वत्र अज्ञात मैं हो जाऊँ ॥

अनुराग कुमार सिंह
 क्षे.का., उडुपि



वसुधा का वंदन

जिस मानव का प्रेम रंग में,
 रंगा हुआ जीवन होगा
 उसकी राहों के पग-पग पर,
 फूलों का मधुबन होगा।
 खिलती हंसती अभिलाषाएं,
 सपनों की मधुरिम नगरी
 राहें भी बाहें खोलेंगी,
 संग में मन भावन होगा।
 कभी भला क्यों भीगेगी,
 उस बालक की सुंदर आँखें
 जिसकी किस्मत में माता का,
 प्यार भरा दामन होगा।
 कठिन ग्रीष्म की महा तपन से,
 कभी नहीं घबराना तुम
 शीतल पवन झकोरा लेकर,
 आता ही सावन होगा।
 काला होगा झूठों का मुँह,
 ऐसा भी दिन आएगा
 सच का जब सारी धरती में,
 खुल कर अभिनन्दन होगा।
 कोने-कोने में, भारत के,
 जय कारे गुंजित होंगे
 देश प्रेम जागेगा सब में,
 वसुधा का वंदन होगा।

मनोज कुमार
 क्षे.का., कानपुर



Discovering the purpose of life

Traveling through Life's valley
 I found a man
 Full of gloom and despair
 I asked the reason
 For the pearls moving down
 from his eyes.
 And this is what he said,
 My grieves are such that
 I have none to speak
 Troubles seem to be never ending
 In my life where ice is
 Melting and melting,
 Hope seems to be nowhere found,
 None to help,
 none to solve the problem
 Because none has the
 solution except one,
 I asked that only one.
 Why this man's life is unfolding
 In such an unpredictable way,
 Why God is unkind so as to play
 with his life?
 Is almighty misusing his power?
 With a gentle smile on his face
 This is what he answered,
 I you want to manifest the
 Desire of your heart,
 You must walk the path of
 Inner discovery not outer change.
 The purpose of life is self revelation
 Revealing your best self to you.
 Saying these words he departed.
 Never lose insight of who
 You truly are.

Sanobar Tawfique
 ULP Howrah





प्रतिभा प्रबंधन

जैसे हर बच्चा प्रतिभा सम्पन्न होता है अर्थात् हर बच्चे में कोई न कोई प्रतिभा होती है, उसी प्रकार किसी भी संस्था या बैंक के बारे में यह कहा जा सकता है कि उस संस्था या बैंक में कार्यरत हर कर्मचारी प्रतिभावान है अर्थात् हर कर्मचारी में कोई न कोई प्रतिभा अवश्य छिपी होती है. बस आवश्यकता है तो उस प्रतिभा को पहचानने की, उसे निखारने की और फिर उस प्रतिभा को उस संस्था या बैंक की प्रगति के लिए समुचित उपयोग करने की. किसी भी संस्था के अनवरत सुचारु रूप से कार्य करने और निरंतर प्रगति के लिए प्रतिभा प्रबंधन आवश्यक है ताकि उस संस्था के शीर्ष पद से लेकर कार्यात्मक सभी विभागों और इकाइयों के लिए उत्तराधिकारी तैयार किया जा सके. यद्यपि अन्य संस्थाओं की तरह बैंकों में भी प्रतिभा प्रबंधन/भविष्य में अपनी जिम्मेदारी को समझने के लिए कार्मिकों को तैयार करने लिए आवश्यक रणनीति बनाई गई है और तदनुसार कार्यक्रम चलाए जा रहे हैं. नियमित रूप से प्रशिक्षण, प्रतियोगिताओं का आयोजन, प्रोत्साहन व पुरस्कार संबंधी कार्यक्रम, परिपत्रों, पॉलिसियों और मैनुअलों के माध्यम से कार्मिकों को अद्यतन जानकारी प्रदान करने की व्यवस्था इत्यादि इसके अंतर्गत आता है. ई लर्निंग इस दिशा में एक नवोन्मेषी कदम है. किंतु सच तो यह है कि किसी भी संस्था या बैंक में प्रतिभा प्रबंधन की दिशा में किया जा रहा कोई भी प्रयास

तब तक सार्थक नहीं होगा जब तक कि इस तरह का किया जा रहा प्रयास व्यक्तिगत स्तर पर नहीं किया जाए. वरिष्ठ अधिकारियों द्वारा अपने अधीनस्थ अधिकारियों को कार्य के दौरान/उनकी कार्य कुशलता, योग्यता और दक्षता में निरंतर निखार लाते हुए, उनकी प्रतिभा में और अधिक वृद्धि करने या उन्हें और अधिक प्रतिभा सम्पन्न बनाने की क्रिया को ही 'प्रतिभा प्रबंधन' कहा जा सकता है.

प्रतिभा प्रबंधन के लिए आवश्यक शर्तें : व्यक्तिगत स्तर पर प्रतिभा प्रबंधन या अपने उत्तराधिकारी को तैयार करने की प्रक्रिया तभी सम्भव है जब वरिष्ठ अधिकारी में इतनी कार्यकुशलता, योग्यता, दक्षता और कार्यक्षेत्र की इतनी जानकारी हो कि वह अपने अधीनस्थ को समुचित मार्गदर्शन प्रदान कर सके और साथ ही साथ अपने कार्य और संस्था के प्रति इतना समर्पित हो कि अपने अधीनस्थ के लिए आदर्श बन सके. इसी प्रकार अधीनस्थ अधिकारी में भी कार्य के प्रति रुचि और नई बातों को जानने की ललक हो तथा अपने कार्य व निषापदन में निरंतर सुधार लाना चाहता हो तथा कार्यक्षेत्र में अनुकूल माहौल हो तथा उस संस्था/बैंक में इसके लिए समुचित प्रावधान हो.

प्रतिभा प्रबंधन के उपाय : व्यक्तिगत स्तर पर प्रतिभा प्रबंधन या मेंटॉरिंग अपने आप में एक व्यापक अर्थ रखता है. अपने अधीनस्थ को अपने उत्तराधिकारी के रूप में तैयार करना ताकि उसके स्थानांतरण/सेवानिवृत्ति की स्थिति में भी उसके संस्था/विभाग का कार्य पूर्ववत सुचारु रूप से चलता रहे, प्रतिभा प्रबंधन का मूल मंत्र है. अपने अधीनस्थों के

प्रतिभा प्रबंधन हेतु व्यक्तिगत तौर पर रुचि लेना और प्रयास करना संस्था/बैंक के हित में तो है ही, साथ ही यही यह एकमात्र और सुलभ तरीका है जो किसी वरिष्ठ को अपने अधीनस्थ की दृष्टि में आदर्श और महान बनाता है. व्यक्तिगत तौर पर अपने अधीनस्थ के प्रतिभा प्रबंधन हेतु एक वरिष्ठ अधिकारी द्वारा सामान्यतः निम्नांकित उपाय किये जा सकते हैं:

1. कार्य के प्रति समर्पण – किसी कर्मचारी के मन में अपने कार्य के प्रति निष्ठा को कार्य के प्रति समर्पण के रूप में परिभाषित किया जा सकता है. इसके अंतर्गत वरिष्ठ अधिकारी द्वारा अपने अधीनस्थ के मन में कार्य के प्रति रुचि और उत्साह पैदा किया जाता है ताकि उसके मन में कार्य के प्रति समर्पण का भाव जागृत किया जा सके, जिससे उसकी प्रतिभा विकसित हो सके और उसकी उत्पादकता में वृद्धि हो सके. सच तो यह है कि कोई भी संस्था कितनी उन्नति करती है, यह इस बात पर निर्भर करता है कि उस संस्था के कार्मिकों में अपने कार्य के प्रति कितना समर्पण है.

2. दायित्व बोध – दायित्व बोध अर्थात् अपने उत्तरदायित्व का ज्ञान कार्मिकों को कर्तव्योन्मुखी बनाता है और वह सजग व सचेत होकर त्रुटियों से बचने का प्रयास करता है. अपनी और अपने संस्था की परवाह होने से वह अपने दायित्व को भलि-भांति निभाना चाहता है और बेहतर कार्य निष्पादन द्वारा अपना यथोचित योगदान देना चाहता है. वरिष्ठ अधिकारी को चाहिए कि वह अपने अधीनस्थ अधिकारी के मन में दायित्व बोध की भावना को विकसित करे और उसके

प्रतिभा प्रबंधन में अपनी महती भूमिका को सार्थक करें.

3. लेखन कला – कार्यालयीन जीवन में बहुत से ऐसे अवसर आते हैं जब किसी कार्मिक के लेखन कला की परीक्षा होती है. पत्र लेखन, टिप्पणी लेखन, किसी बैठक का कार्यवृत्त, किसी विषय या घटना पर रिपोर्ट, किसी कार्यशाला / संगोष्ठी / प्रतियोगिता/ सम्मेलन पर रिपोर्ट बनाते समय लेखन कला को अत्यधिक महत्व दिया जाता है. समस्त महत्वपूर्ण बिंदुओं को समाहित करना और किसी भी बात की पुनरावृत्ति नहीं होने देना लेखन कला की पहली शर्त होती है.

4. वक्तृत्व कला – एक प्रसिद्ध कहावत है – जो दिखता है, वही बिकता है. वाचन कला के साथ यह पूरी तरह लागू होती है. जिस अधिकारी में अपनी बात को सही ढंग से रखने का कौशल होता है, संस्था में उसी की पूछ होती है. अतएव, वरिष्ठ अधिकारी को चाहिए कि वह अपने अधीनस्थ अधिकारी को बेझिझक अपनी बात रखने और इस आशय से बोलने के लिए प्रेरित करें. स्टाफ बैठक, प्रशिक्षण कार्यक्रम, संस्था द्वारा आयोजित की जाने वाली प्रतियोगिताओं आदि अवसर पर बोलने के लिए प्रेरित करें. इससे उसमें आत्म विश्वास का संचार होगा और वह दुगुने उत्साह से अपने बैंक/कार्यालय/शाखा की उन्नति के लिए कार्य करेगा.

5. शिष्टाचार – कोई भी परिवार, समाज और कार्यालय तभी सशक्त हो पाता है जब वहाँ शिष्टाचार का अनुपालन होता हो. किसी वरिष्ठ अधिकारी के अपने पास आते ही खड़ा हो जाना, उसके कक्ष में उनकी अनुमति लेकर प्रवेश करना, उसे देखते ही नमस्ते करना, अपने अधीनस्थ अधिकारी को डांट-फटकार के बजाय प्यार से समझाना, सहकर्मियों के साथ सौहार्दपूर्ण व्यवहार इत्यादि शिष्टाचार के अंतर्गत आता है और यही शिष्टाचार एक

अधिकारी को अपने कार्यालय में लोकप्रिय बनाता है. अतः वरिष्ठ अधिकारी का यह कर्तव्य है कि वह अपने अधीनस्थ अधिकारी को शिष्टाचार के लिए प्रेरित करे.

6. अनुशासन – शिष्टाचार का ही परिष्कृत और कठोर रूप अनुशासन है. शिष्टाचार में एक हद तक ढील या छूट होती है जबकि अनुशासन का अनुपालन कठोरता से किया जाता है. समय पर कार्यालय नहीं आना, अपनी जगह छोड़कर अनावश्यक रूप से इधर – उधर घूमना, बात-बात पर सहकर्मियों से उलझना, शोर-गुल करना इत्यादि न केवल उस अधिकारी की छवि धूमिल करता है, बल्कि कार्यालय का माहौल भी खराब होता है. अतएव वरिष्ठ अधिकारी को चाहिए कि वह कार्यालय में अपने अधीनस्थ अधिकारियों को अनुशासन में रखे.

7. आकर्षक व्यक्तित्व – आकर्षक व्यक्तित्व न केवल किसी व्यक्ति अपितु उस संस्था की भी छवि निर्माण में महती भूमिका निभाता है जिससे वह सम्बद्ध होता है. शालीन, साफ और इस्त्री की हुई पोशाक, चेहरे के अनुरूप मूंछ, दाढ़ी और चमड़े का जूता (पुरुष के मामले में) व्यक्तित्व को आकर्षक बनाता है. इसी प्रकार महिलाओं को कार्यालय में उत्तेजक और भड़कीले पोशाक, गहरे मेकअप, अनावश्यक-श्रृंगार, भारी-भरकम आभूषण इत्यादि से बचना चाहिए. कार्य निष्पादन और आकर्षक व्यक्तित्व के बीच घना संबंध है. अतः वरिष्ठ अधिकारी को चाहिए कि वह कार्यालय में आकर्षक व्यक्तित्व के लिए अपने अधीनस्थ अधिकारी को प्रेरित करे.

उपरोक्त तरीकों व उपायों द्वारा एक वरिष्ठ अधिकारी व्यक्तिगत तौर पर अपने अधीनस्थ अधिकारी की प्रतिभा प्रबंधन में अहम् भूमिका निभा सकता है.

प्रतिभा प्रबंधन की सीमाएं – प्रतिभा प्रबंधन के मार्ग में आने वाली बाधाएं ही इसकी

सीमाएं हैं. अगर वरिष्ठ अधिकारी में जातीयता या क्षेत्रीयता की भावना है तो वह केवल अपने ही जाति या क्षेत्र के अधीनस्थ अधिकारी की प्रतिभा प्रबंधन में व्यक्तिगत तौर पर रुचि लेगा. अगर अधीनस्थ अधिकारी अपनी वर्तमान स्थिति से संतुष्ट है और पदोन्नति नहीं लेना चाहता है तो वह प्रतिभा प्रबंधन के लिए मानसिक रूप से तैयार नहीं होगा. कार्यालय में अगर गुटबंदी, प्रबंधन और यूनियन के बीच टकराव की स्थिति तथा तनावपूर्ण माहौल हो तो ऐसी स्थिति में व्यक्तिगत तौर पर प्रतिभा प्रबंधन की बात निरर्थक होगी.

किसी भी संस्था/बैंक या संगठन को शिखर तक पहुंचाना जितना कठिन है, उससे भी कठिन उसकी ऊंचाई और भव्यता को बनाए रखना है. यह तभी सम्भव है जब भावी नेतृत्व वर्तमान नेतृत्व की तरह या उससे भी अधिक सक्षम और समर्थ हो. भावी नेतृत्व अर्थात् उत्तराधिकारी को हर प्रकार से कार्यकुशल, योग्य, सक्षम और समर्थ बनाने की दिशा में प्रतिभा प्रबंधन को सबसे कारगर उपाय माना गया है. संस्थाओं/ बैंकों में इसके लिए कार्यशाला, सेमिनार, प्रतियोगिता, प्रशिक्षण इत्यादि का आयोजन किया जाता है तथा विगत कुछ वर्षों से ई-लर्निंग प्रारम्भ की गयी है. किंतु प्रतिभा प्रबंधन तभी सफल होता है जब इस दिशा में व्यक्तिगत तौर पर प्रयास किया जाए. व्यक्तिगत तौर पर प्रतिभा प्रबंधन एक व्यापक अर्थ रखता है, अतिरिक्त धैर्य, सूझ – बूझ तथा समझदारी की मांग करता है और किसी भी संस्था/ बैंक की निरलता/ उन्नति में अत्यंत महत्वपूर्ण भूमिका निभाता है. यह तभी सम्भव है जब इस दिशा में निष्पक्ष, निःस्वार्थ और सच्चे मन से प्रयास किया जाए.

ओम प्रकाश बर्णवाल
अं.ले.प.का., रांची



CREATING A TEAM WITH PEOPLE OF DIFFERENT PERSONALITIES

The process of working together with a group of people in order to achieve a common goal is known as Teamwork. In a Team, people will try to cooperate and work together by using their individual skillsets. In the process they may provide constructive feedback inspite of personal conflicts existing amongst the team members. Teamwork runs on the concept that the team as a whole is greater than the sum of its individual members. The foundation for the formation of a team is always the common goal. If each team member has a different agenda, then collaboration will be difficult, and it will become hard to produce exceptional results and achieve the desired goals. Irrespective of the size of the team, each team member will have a different personality and skillset. Let us understand how these different personalities may affect the effectiveness of the team.

Different Personality Types :

Whenever a team is chosen to undertake a new project, majority of the planning revolves around the various skill sets required for the team members keeping in mind the nature of the project. One of the important aspects which is mostly not taken into

consideration is that each one of the individual team members with the required skill sets will have different personalities. Even two members with the same skill sets may have different personality traits. So, the real success of the team depends not only on the selection of team members with the right skill sets but also with the right mix of different personalities.

To lay emphasis on this point, the Harvard Business Review also says that good teams involve a mix of several personality types. The different personality types in a team may be listed as below:

- 1. Self-confident :** These are energetic staffers who are good at organizing the team and taking the lead
- 2. Diplomatic :** These are warm individuals who care about other people's feelings and help in building relationships
- 3. Detail-oriented :** These types are conscientious team members who are organized and always follow the rules
- 4. Imaginative :** These are curious team members who always want to do things innovatively
- 5. Cautious & Level Headed :** These are practical thinkers who insist other

members of the team to prove their ideas

Striking the balance with the right mix :

The effectiveness of the team depends on creating the team with a right mix of members with different personality traits. For example, a team without the diplomatic type personality may not be able to create the bonding amongst the team members. Similarly, too much harmony in the team means that none of the team members may point out bad ideas and impossible deadlines. So, striking the balance with the right mix of people is the key to create a successful team. The leading business magazine of USA, "Inc." claims that good team players share three important personality traits: The willingness to ask embarrassing questions, to challenge other team members and to be confident enough to accept feedback & criticism. There also exist the following two other main prerequisites for the above traits in creating a successful team: the trust among the team members and also the willingness of the members to exercise those traits.

The Big five personality traits :

“Florida Institute of Technology” explains the big five personality model traits with the help of the acronym OCEAN:

1. Openness to experience : This trait depends on the depth of a person’s mental experience and imagination. People with this trait are generally artistic and curious.

2. Conscientiousness : This trait measures a person’s reliability and dependability. People with this trait are goal-oriented and well organized. They are also fast learners and are likely to excel as leaders.

3. Extroversion : This trait indicates how social and talkative a person may be. Extroverts are generally more assertive, socially confident and recharge from interacting with people.

4. Agreeableness : This trait shows how well a person can get along with other people. People with this trait are usually well-liked, sympathetic and affectionate.

5. Neuroticism : This last OCEAN trait is also known as emotional stability. This trait measures the ability of a person to control emotions like anxiety and sadness. The people with this trait are probably more confident and adventurous.

Conscientious employees continuously strive to improve and master their fields and they make strong leaders. The drawback is they are not always flexible or creative. Extroverts are also considered good team leaders but they are not as disciplined or organized as that of a conscientious employee. A better team could be one that has an extrovert leader, a conscientious second-in-command and some members who are high on agreeableness who can help other individuals in the team to bond well within the whole team.

Functional Vs Psychological :

In order to make teams more effective we need to understand the distinction between their functional and psychological team roles. The functional roles are the official duties of the members like project manager, IT expert etc. But the psychological roles are based on the individual’s personality types: the innovator who comes up with fresh ideas, the sceptic who always demands proof for the same, the rule follower who points out the limits of the budget and the analyst who weighs the pros and cons. A mix of types is always essential to build an effective team.

The first step to select the potential team members is based on the functional knowledge and technical expertise required for the different functional roles in the team. The next level of sifting can be done based on the Big Five personality traits. It includes assessing them for their agreeableness, openness or conscientiousness, emotional stability in order to make them fit in the team. The Big Five traits will help organisations identify individuals who will be amenable to working together with others in a team environment. The final selection can be based on other dimensions and other qualitative factors such as work styles, thinking approaches, inherent strengths and relevant personality traits which are desirable for a particular project. In the banking scenario, these concepts will be useful at the time of selection of staff for a particular branch, since team work is absolutely necessary for the successful functioning of a Bank branch.

R. Narayanan
STC, Powai



बधाई



सुश्री रिया दास, सुपुत्री श्री अशोक कुमार दास, क्षेत्र प्रमुख, रायपुर को दि. 07.02.2021 को वर्ष 2021 के ‘ऑपेरा मिस इंडिया’ के ताज से नवाजा गया. इस प्रतियोगिता में विश्व भर से 200 प्रतिभागियों ने हिस्सा लिया था. जिसमें 64 प्रतिभागियों को फाइनल में स्थान प्राप्त हुआ. अलग-अलग तरह के सभी राउंड कालीफाई करने के बाद 7 फरवरी 2021 को सुश्री रिया दास को विजेता घोषित किया गया.



अर्णव सिंह राजपूत, पुत्र श्री रामेंद्र सिंह (क्षे.म.प्र.का., दिल्ली) ने ऊर्जा और संसाधन संस्थान (TERI), दिल्ली द्वारा कक्षा-4 के विद्यार्थियों हेतु आयोजित ग्रीन ओलंपियाड(2020-21) में 85% अंक प्राप्त किए.

हमें गर्व हैं



सुश्री अंशिका झा, सुपुत्री श्री राजीव रंजन झा, सुरक्षा अधिकारी, क्षेत्र महाप्रबंधक कार्यालय, विशाखापट्टनम ने दि. 27.02.2021 को आंध्रा टेनिस लीग के द्वारा आयोजित की गई गर्ल्स अंडर 10 की टेनिस टूर्नामेंट में प्रथम स्थान प्राप्त कर अंतर राज्य स्तर पर जिले का प्रतिनिधित्व करने का अवसर प्राप्त किया. डॉ. के मधुसूदन राव, निदेशक, आंध्रा टेनिस लीग से शील्ड ग्रहण करते हुए सुश्री अंशिका झा.



Performance Management System (PMS)

1. Introduction :

The Success and sustainable growth of any organization in this competitive era largely depends on the performance of human capital. The core competencies of the employees and teams play an important role in achieving organizational goals. Our Bank has set for itself the vision to build a “next-generation digitally-enabled ‘Universal Bank’ known for responsive, responsible and inclusive banking through customer centric business models and significant investment in employee development”. To achieve this organisational goal, it is imperative that the efforts and capabilities of the employees are aligned to the big picture by encouraging ‘performance mind-set’ in the Bank and ensure that Performance Management System (PMS) should be robust, transparent and objective system of evaluation of performance, competency and potential of the employee.

2. Definition :

Performance Management System (PMS) is a continuous process of improving performance of the employees by setting individual and team goals which are aligned to the strategic goals of the organisation, planning performance to achieve the goals, reviewing and assessing progress and developing the knowledge, skills and abilities of people. PMS facilitates greater accountability and commitment towards achievement of goals.

3. Objectives :

3.1 To make an assessment of the

employee’s professional capabilities, with a view to determine capacity building needs and suitability for particular areas of responsibility/ assignments. (Training, Development and Placement Function).

3.2 To counsel the employee on directions for improving performance, professional capabilities, and conduct with peers, juniors and the general public (Feedback and Counselling function).

3.3 To be a tool for developing a work plan for the year (Planning of work function).

3.4 To make an objective assessment of the employee’s performance in the current assignment, including performance in training, study courses and deputation outside the government, based on monitorable inputs, relative to his/her peers, with a view to determining suitability for higher responsibilities and special assignments. (Promotion Function).

3.5 To identify genuinely exceptional work accomplished, including innovations, with a view to giving due recognition and rewards. (Recognition function).

3.6 To enable employees to identify systemic shortcomings in the Bank with a view to improving governance standards. (Strengthening Governance Function).

4. PMS – Process Flow :

4.1 The Bank has set up a PMS module in Union Parivar Portal on the Bank’s intranet (i.e. UBINET) to facilitate submission, review and representation of appraisals online.

4.2 PMS will be reviewed at two levels only-

4.2.1 First level for appraising will be the Direct Reporting Authority. Appraiser should be minimum one scale higher than the appraisee.

4.2.2 Second and final level would be the Reviewing Authority. Reviewer should be minimum one scale higher than the Appraising Authority.

5. Representation :

Employees are given an opportunity to make a representation against the entries and final scoring given in the report within 15 days from the date of receipt of final score in the Appraisal Report.

6. In PMS, the Appraiser plays a key role as he is associated with all aspects of performance management- performance planning, development planning and ongoing coaching and assessment. He will discuss and finalize the Performance Goals, understand the desired proficiency levels expected for competencies, articulate action plans for achieving each of the goals and document the same. He will draw up a developmental plan in discussion with the Appraisee. During the planning stage the appraisee and the Appraiser will identify Goals for Appraisee's role. Appraisee and Appraiser would also at this stage discuss expected behaviours that are required for successful performance in Appraisee's role.

7. Both Appraisee and Appraiser at this stage will also identify training and developmental needs based on overall performance throughout the year and document the same. The employee will indicate his/her career aspirations and location preferences. The Appraiser will indicate the career movements possible for this incumbent.

Union prerna - a step towards revamping & digitalize HR

8. The looking at the challenges and opportunities offered by PMS, the Bank has initiated a critical analysis under the HR Transformation project “Union Prerna”, keeping in mind the changed business environment and Bank’s vision for future.

9. Now, Key Responsibility Areas (KRAs) are being re-defined to make them more measurable by identifying unique job roles and mapping them with Key Responsibility Areas of the employee which will also ensure scientific and reasonable target setting at Branch/Corporate level making the system more robust and transparent.

10. The new PMS also provide course correction measures in the form of business opportunities to be tapped, practices to be adopted for meeting the shortfall in targets, etc. to the employee.

11. In new PMS, there is auto population of roles & KRAs with higher degree of system driven digital process.

New PMS consists of the following :

Role Clarity : In order to have a clear understanding of their tasks, responsibilities and processes at work, the KRAs of employees are re-defined including the key parameters like branch profitability, customer satisfaction, NPAs, slippage etc making into measurable at maximum extent.

Target Setting : The target setting tool will be more inclusive, automated & scientific, which will also consider local market factors and branch characteristics. The targets assigned will flow to the PMS as a part of performance measurement and evaluation.

Cohort & Grading : The comparison of performance of an employee, with others performing in the same role, band or cohort, to give a rounded perspective on self-performance.

Rewards & Recognition : The outcome of the performance of an employee will be aligned to reward & recognition which will boost the morale of the employees.

Apart from this under Union Prerna, bank has taken multiple Talent Management initiatives for empowering skill sets & preparing talent pool.

Competency Framework : The Competency Framework is being redefined including Functional & Behavioural Competencies. Competencies like negotiation skills, analytical skills, managing change etc. are included in behavioural competencies. The behavioural traits like managing self, managing team and managing business are identified per competency for measurement and Individual development Plans (IDPs) for executives (GMs, DGMs and AGMs) of various skill sets are being prepared for further development.

Postings : The system driven Postings tool is being developed based on talent, skill-sets, job family allocation, experiences of an employee to ensure right fit for the right role.

Succession Planning : Bank will be identifying critical posts which are falling vacant in the next 2-3 years, or new posts which are going to be created in such time and create a talent pool of high potential candidates, who shall be put on customized development paths to enable them to take up these roles, a few years from now.

Talent Management : Bank has created a Talent Management Committee to identify talent pool and a Senior Management Committee to identify potential successors. Individual Development Plans have been prepared for all such executives (GMs, DGMs and AGMs) which includes strength areas as well as

development areas. The exercise will be carried forward in line with requirements of the EASE agenda.

Job Families & Career Framework : The re-designed approach rationalizes job families i.e. optimize job families across the Bank for greater focus on business performance across all functions and arrive at best fit. This will be based on the new organization structure and specialized skill-set requirement.

Manpower Planning : A system driven manpower calculator is being designed for mapping the vacancies with the available employee strengths which will also ensure the right person for the right role.

Performance Analytics : It deals with data mining, data integration and analytics. The system will draw suitable inferences about the performance of an employee and throw insights for corrective action to improve performance. The system shall be able to make suggestions to improve performance in specific business parameters. These suggestions would extend to the overall performance of the Branch/Region/Zone/Bank as a whole.

12. Building Brand Union Bank : A Leadership Continuum

Executive coaching and mentoring is going to facilitate a wider cultural integration at the Top, the new organizational trends. can seamlessly flow Focus shall be to enable assimilation of desired behaviors and attitude, so that leaders can lead by example. All this will enable us to realize our HR vision of becoming the ‘Employer of First Choice’ and providing the best in the industry ‘Employment Experience’.



Ashish kumar Gupta
HR, CO.

दिव्यांग कार्मिकों के सशक्तिकरण में मानव संसाधन विभाग की भूमिका



अपने विकास के चरण में मानव उस आदिम अवस्था से भी दो-चार हुआ है जिसमें वह घुमंतू था और भोजन संग्राहक स्थिति में रहते हुए वह अपने समूह में सबल एवं शक्तिशाली लोगों को ही स्थान देता था. शिकार या अन्य किसी कारण से जब उसके झुंड का कोई व्यक्ति निःशक्त हो जाता तो अन्य लोग उसे छोड़कर आगे निकल जाया करते थे. ऐसे बहुत से उदाहरण हैं कि उस काल में निःशक्त व्यक्ति अपने समूह के साथ न रह सके और वे अपनी नियति के भरोसे किसी वृक्ष के नीचे बैठे रह गए. मानव ने अपनी विकास यात्रा में बहुत से मानवीय मूल्यों को जोड़ा है. मानव को वास्तविक मानव जिन गुणों ने बनाया वह था विविधता पूर्ण वातावरण का निर्माण करने की उसकी क्षमता और प्रत्येक वर्ग को अपने साथ लेकर चल पाने की उसकी योग्यता. ये ही गुण आज की कॉर्पोरेट व्यवस्था का मूल आधार बने हुए हैं. वास्तविकता तो यह है कि इस युग में आकर हम ने बहुत सी प्राच्य मान्यताओं को त्याग दिया है और यही कारण है कि हम अपने मानव संसाधन का अधिकतम दोहन कर पाने की स्थिति में हैं.

जहाँ तक बात दिव्यांग कार्मिकों की है तो यूनिनयन बैंक ऑफ इंडिया ने दिव्यांगजन को भर्ती से लेकर विभिन्न स्तरों पर समान अवसर प्रदान करने में प्राथमिकता दी है. समानता

एवं सशक्तिकरण को ध्यान में रखते हुए ही हमारे बैंक के मानव संसाधन विभाग द्वारा 'समान अवसर नीति' तैयार कर उसे लागू किया गया है. इतना ही नहीं, समय-समय पर दिव्यांगजन के कार्यों को आसान बनाने तथा उन्हें मुख्य धारा में लाने के लिए परिपत्र भी जारी किये जाते हैं. यदि भर्ती प्रक्रिया की बात करें तो हम पाते हैं कि हमारी भर्ती प्रक्रिया इस क्षेत्र में बहुत पारदर्शी रही है, साथ ही हमारे बैंक ने सारी बैकलॉग रिक्तियों को भी भरकर दिव्यांगजन को उनका यथोचित स्थान प्रदान किया है. आइए, मानव संसाधन विभाग द्वारा दिव्यांगजन के सशक्तिकरण के क्षेत्र में की जाने वाली कुछ पहलों को जानने का प्रयास करते हैं-

भर्ती प्रक्रिया : यूनिनयन बैंक ऑफ इंडिया अपनी भर्ती प्रक्रिया में दिव्यांगजन को 1995 के पीडब्ल्यूडी अधिनियम तथा 2016 के दिव्यांगजन अधिकार अधिनियम के अनुसार किये गए प्रावधानों के आधार पर आरक्षण प्रदान करता है. रिक्तियों को भरने की प्रक्रिया वही है जो कि संबंधित अधिनियमों में वर्णित है. भर्ती प्रक्रिया के दौरान प्रशिक्षण भी एक महत्वपूर्ण घटक होता है जो किसी नवागंतुक अधिकारी/कर्मचारी को बैंक में अपना स्थान सुनिश्चित करने में सहायता करता है. हमारे स्टाफ प्रशिक्षण केन्द्रों में विशेष व्यवस्था की जाती है ताकि विशेष आवश्यकता वाले नव

प्रशिक्षुओं को किसी प्रकार की असुविधा न उठानी पड़े. एक प्रकार की दिव्यांगता वाले प्रतिभागियों को एक प्रशिक्षण केन्द्र में आमंत्रित कर प्रशिक्षित किया जाता है. इससे उनके विषय में प्रशिक्षकों को व उन्हें एक-दूसरे के विषय में जानने में आसानी होती है. बैंक के विषय में वे अच्छी तरह से जान व समझ पाते हैं. हमारे प्रशिक्षण केन्द्रों में विशेष सुविधाएं जैसे रैंप, स्क्रीन रीडिंग साफ्टवेयर, रहने के विशेष प्रबंध, सुगम्य अध्ययन सामग्री आदि की सुविधा उपलब्ध है. इसके साथ ही साहित्यिक-सांस्कृतिक गतिविधियों में भाग लेने के लिए दिव्यांगजन को प्रेरित किया जाता है और उनकी प्रतिभागिता भी इसमें उत्कृष्ट रहती है. प्रशिक्षण कार्यक्रम के शुरू होने से पूर्व अध्ययन सामग्री सुगम्य प्रारूप में तैयार की जाती है. परिवीक्षाधीन अधिकारियों एवं नवागंतुक लिपिक संवर्ग हेतु डेजी प्रारूप (बोलती पुस्तक) में अध्ययन सामग्री तैयार करवाई जाती है.

विशेष प्रशिक्षण की व्यवस्था : भर्ती प्रक्रिया के दौरान दिये जाने वाले प्रवेश प्रशिक्षण कार्यक्रम से ही विशेष प्रशिक्षण की शुरुआत हो जाती है. बैंक के सीबीएस तथा अन्य पोर्टलों पर विशेष स्क्रीन रीडिंग साफ्टवेयरों की सहायता से किस प्रकार काम किया जाता है तथा अन्य तकनीकी विषयक प्रशिक्षण देने की व्यवस्था की जाती है. देशभर में तैनात



दृष्टिबाधित कार्मिकों के लिए अलग से विशेष प्रशिक्षण देने की व्यवस्था की जाती है. इस हेतु हमारे अपने स्टाफ सदस्यों ने विशेष प्रशिक्षण कार्यक्रम तैयार किये हैं, इसके साथ ही हम एस.बी.आई फाउंडेशन के माध्यम से भी प्रशिक्षण कार्यक्रमों का आयोजन करते हैं. इन प्रशिक्षणों में विकलांग कार्मिकों का उत्साह देखते ही बनता है.

विशेष परिवहन भत्ता : दिव्यांग कार्मिकों को रु. 400 प्रति माह के आधार पर दिव्यांगजन विशेष परिवहन भत्ता प्रदान किया जाता है. यह राशि उनके वेतन का हिस्सा है, अतः हड़ताल में सम्मिलित होने पर इसे भी अनुपातिक रूप से काटा जाता है.

विशेष अवकाश का प्रावधान : विकलांग कार्मिकों को अपने प्रमाणपत्र बनवाने तथा विशेष उपकरणों की प्राप्ति/खरीद हेतु जाने के लिए वर्ष में 4 दिन का विशेष आकस्मिक अवकाश प्रदान करने की व्यवस्था परिपत्र क्र. 6222, दिनांक 03.08.2015 के माध्यम से की गई है. इसके साथ ही यदि दिव्यांग कार्मिक कोई विशेष प्रशिक्षण प्राप्त करने के लिए बैंक से बाहर जाते हैं, तो उक्त प्रशिक्षण हेतु प्राप्त निमंत्रण पत्र, जो कि उक्त कार्मिक के नाम पर हो, के आधार पर एक वर्ष में अधिकतम 10 दिन का आकस्मिक अवकाश देने की व्यवस्था उक्त परिपत्र के माध्यम से की गई है. इन दोनों ही प्रकार के अवकाशों को लेने हेतु महा प्रबंधक (कार्मिक) से पूर्वानुमति लेना आवश्यक है.

विशेष उपकरणों की खरीद : दिव्यांग कार्मिक जो अपने जीवन को सुगम बनाने एवं अपने कार्यों को सरलता पूर्वक करने के लिए विशेष उपकरण खरीदना चाहते हैं तो उसके लिए ऐसे उपकरणों पर रु. 3000 तक की आर्थिक सहायता प्रदान की जाती है. इस हेतु कार्मिकों को खरीदे गए उपकरण के बिल की वास्तविक प्रति को जमा करते हुए यूनियन परिवार में आवेदन करना होता है. किसी उपकरण को तीन वर्ष में एक बार खरीदा जा सकता है.

आय कर में छूट का प्रावधान : दिव्यांग कार्मिकों को आयकर अधिनियम की धारा 80 U में किये गए प्रावधानों के अंतर्गत 40 से 75 प्रतिशत दिव्यांगता के मामले में रु. 75000 तक की आय कर छूट प्रदान की जाती है. इससे ऊपर अर्थात् 75 से 100 प्रतिशत विकलांगता के मामले में रु. 125000 की आय कर छूट प्रदान की जाती है, जिसे यूनियन परिवार में इन्वेस्टमेंट डिक्लेरेशन में अपनी जानकारी भरकर प्राप्त किया जा सकता है.

कार्यों का चिह्नित किया जाना : विभिन्न श्रेणी के दिव्यांगजन हेतु बैंक द्वारा कार्यों को निर्धारित किया गया है. इन कार्यों को प्रत्येक स्तर पर तथा पद के अनुसार सूचीबद्ध किया गया है. इसकी जानकारी को परिपत्र क्र. 6219, दिनांक 22.07.2015 के माध्यम से परिचालित किया गया है तथा बैंक द्वारा जारी की जाने वाली समान अवसर नीति के द्वारा

समय-समय पर प्रसारित भी किया जाता है.

समान अवसर नीति : बैंक द्वारा अपने दिव्यांग कार्मिकों का प्रत्येक स्तर पर ध्यान रखा जाता रहा है. जब तक अवसरों की समानता न हो, कोई भी हाशिये पर छूटा हुआ व्यक्ति सहजता से आगे नहीं आ सकता. ऐसे में आवश्यकता है कि प्रत्येक व्यक्ति को अवसरों की समानता प्रदान की जाए. हमारे बैंक द्वारा किसी भी प्रतिस्पर्धा एवं पदोन्नति परीक्षा आदि में दिव्यांगजन को भी समान रूप से प्रतिभागिता करने के अवसर प्रदान किये जाते हैं. इसके साथ ही विभिन्न पदों पर कार्य को आसान बनाने हेतु समुचित व्यवस्था की गई है. कार्यों को चिह्नित करना भी इस ओर एक बड़ा प्रयास रहा है.

स्थानांतरण में सहूलियत : अधिकारी एवं कर्मचारियों हेतु समय-समय पर जारी की जाने वाली बैंक की स्थानांतरण नीति में स्पष्ट रूप से यह उल्लिखित रहता है कि किसी भी दिव्यांग कार्मिक को दूर-दराज की अथवा असहज तैनाती प्रदान नहीं की जाएगी. इसके साथ ही यह भी है कि यदि संभव हो तो पदोन्नति में भी समान स्थान पर तैनाती दी जा सकती है. यदि ऐसा कर पाना संभव न हो तो निकटतम स्थानांतरण देने की व्यवस्था है. अपनी आवश्यकता एवं आकस्मिकता के आधार पर बैंक प्रबंधन इससे इतर कोई निर्णय भी ले सकता है.

इस तरह हम पाते हैं कि अपने दिव्यांग कार्मिकों हेतु बैंक ने बहुत से प्रावधान एवं उपाय किये हैं, जो कि उन्हें मुख्यधारा में लाने का प्रयास मात्र हैं. उन्हें प्रदान की गई कुछ विशेष सुविधाओं से उन्हें न केवल काम करने में आसानी हो जाती है, बल्कि वे बैंक के लिए उत्कृष्ट मानव संसाधन के रूप में स्वयं को सिद्ध कर सकते हैं.

अर्पित जैन
स्टा.प्र.के., भोपाल





Introduction

In a rapidly changing business environment coupled with post-merger scenario, human resources with knowledge & capabilities are considered as the main drivers of organizational growth powered by effectiveness and competitive advantage. The foundation stone of the organization's learning is lying on the ideation of effectiveness which depends on the capacity to acquire, share, use and store valuable knowledge. So, as training has become a must have tool for enhancing employee performance, thereby company's performance, almost all the organizations are investing more on Learning and Development (L&D) Programmes. This short write up shall focus on exploring the new trends with special reference to the initiatives undertaken in L&D arena at Union Bank of India.

If we compare an organization with a computer, then L&D function is its operating system in the sense that it works in the background to connect our apps (human resources) and helps us get things done. It is also expected to be regularly updated with enhancements, performance improvements and new features in

order to ensure that it stays current to where the organization is and what it is aiming for.

In recent years, perhaps the most unforeseen challenges which humanity are facing is caused by the Covid pandemic. Needless to say that L&D space has not been immune to the influence of the virus. In fact, the changes in our working environment and less physical presence/interactions are the major drivers behind the rise of latest L&D trends. In order to support the unprecedented changes to the organization, L&D has broadened to be one of the major discussion agendas during the Top Management Discussions.

Evolution of L&D in the Era of Digitization:

Presently the word 'learning' is undergoing a transformational journey and digital technology is making it possible for people to access learning content at a faster, more efficient yet cost effective than ever before by providing on demand learning that meets specific skill set needs.

Our Bank has undergone an amalgamation journey right at the peak of Covid crisis. Soon after amalgamation, besides aligning L&D

Strategy with overall corporate/business strategy, Bank had to influence business planning by putting L&D at the heart of the organization. Union Bank has always been at the forefront when it is a matter of training and development of its workforce. Post merger when training requirements were at the peak, no physical training could be conducted due to threat of Covid and ongoing national lockdown.

As they rightly say 'Challenges bring opportunities'. Union Bank quickly adopted and moved into virtual training. It was not an easy task to cater to the immediate and urgent need of the employees.

There is no shadow of doubt that Virtual Corporate Education is here to stay, even if the pandemic ends and Union Bank has rightly positioned itself.

Blended Learning Programmes

A study proved that blended learning is having an effective learning outcome for most of the participants because of its incorporation of multiple methods of instruction from an assortment of perspectives. Due to its flexibility, recently it has become very popular among professionals. All our blended learning programs (starting from PO induction to specialized functional training) are meticulously planned and successfully executed.

Employee Wellness Programme:

The COVID-19 pandemic has highlighted the need for the corporate world to prioritize their employee's health and wellbeing – both in terms of physical and mental health. One of the ways it can be addressed is via an employee wellness program.

In this backdrop, a series of webinars on wellness are being organized by the Bank on holidays so that all

employees and their family members can benefit from the same. It will help in boosting employee morale. Regular training programmes on 'wellness' are also being conducted by the Bank for the field functionaries / frontline employees.

These are bringing in the much needed orientation towards our very approach of health in a holistic manner and takes care of all other incidental activities in the march towards managing employee's ongoing stressful situation.

E-Learning:

E-learning is growing phenomenon and can add real value to organizations and learners alike. Further, the cost associated with e-learning is very less as compared to conventional mode of learning besides it's lower environmental impact due to less printing & travelling cost. At present total 716 modules and 77 nuggets are hosted at Bank's LMS platform 'Union Prajna'. The same is also available on mobile platform both on iOS & Android.

Maiden Certification Programme on 'Preventive Vigilance' was also introduced and few others are in pipeline.

Bank's training system has created Quick Response (QR) Codes for instance access to desired E-Learning modules. Through its user friendly approach, it helps to save time by easing the process of navigation.

Emphasis on Developing Emerging Leadership Development Programme:

Any organization irrespective of its size and nature of business must have a solid pipeline of leadership candidates, thus a full proof Leadership Development Programme is required Union Bank had successfully driven Industry recognized Capacity Building

Programme - 'Union Bhavishya' followed by 'Rebuilding of Union Bhavishya' and further to be followed by a capsule programme called 'Union Bhavishya plus'.

Driving Diversity and Inclusion/ Leadership Cultural Integration Programme:

We all must have heard the famous quote of Global Marketing Guru P F Drucker "culture eats strategy for breakfast" and also understand the importance of smooth cultural integration post any merger or amalgamation. In an organization, corporate culture is the only sustainable competitive advantage that is completely within internal control. Union Bank has organized several Leadership Summit on Cultural Integration, wherein eminent industry speakers deliberated on core aspects of cultural integration.

Ensuring Customer Education: Union Digi Gaon

In order to give true meaning of the slogan "Digital hain India, Digital hain hum", Bank has taken various initiatives under the banner of 'Union Digi Gaon' to strengthen the roots of Indian society particularly in the village areas by doing awareness programme for the customers of rural India. The primary objective is to make them understand the different digital products that are being offered by the Bank including some tips on cyber security.

On-boarding & Mentoring of New Inductees:

Our Bank follows a robust 52 weeks (7 weeks institutional classroom training and 45 weeks on-the-job training) induction training programme for the probationary officers. In order to facilitate smooth on-boarding, 30-40 hours pre-boarding training are also

imparted to the new joiners through Indian Institute of Banking Finance (IIBF). This year the biggest challenge Bank encountered was is to conduct the induction programme virtually. For smooth on boarding and in order to provide extended support, all POs were provided with a mentor from faculty fraternity during this period. Bank is also having different on boarding programmes for other categories of staff members.

Capacity Building:

Modern Banking is getting increasingly complex and skill intensive. In order to intensify our efforts in this direction and for motivating staff members to acquire new certification/diploma, presently our Bank reimburses the course fees for 105 different national /international courses. Bank also pays honorarium for completion of several courses.

Other L&D Initiatives Cum Innovations Undertaken by Our Bank are Briefed Hereunder:

- * Functional (job role specific) Training Programmes;
- * Behavioural / Soft Skills Training Programmes;
- * Training Programmes for First Time Regional Heads and Branch Heads;
- * Specialized Long duration Programmes with Capstone Projects;
- * On Demand on Spot Training;
- * External Training Programmes: In order to enhance the skill sets substantially, Bank also nominates its officials for training programmes conducted by reputed external institutions like NIBM, IIMs, CAFRAL, IDRBT, BIRD, CAB, IIBF etc.;
- * Several in house Magazines like Gyan Vahini, Disha etc.;

* Union Gyan Kasauti: Fortnightly online quiz based learning for knowledge enrichment of staff members;

* Research Project undertaken by Faculty Members;

* Query Corner: all employees can now access the query corner. During FY 2020-21, total 10102 queries were raised by the field functionaries and all of those were replied;

* Network Electronic Digital Unit (NEDU): Video based training modules are hosted on NEDU enabled Branches;

* Union Radio: Gist of daily circulars are being podcasted over Union Radio for knowledge awareness of all our employees;

* Mandatory session on POSH and Cyber Security on all regular training programmes of duration 4 days or more;

* Evaluation of Training Programme: Post Course Evaluation (PCE): It is done to evaluate post training improvement by taking feedback from Trainee and ratings from their supervisor. Qualitative Business Parameters (QBP): It is done on quantitative data which is automatically imported in evaluation package from different sources up till 3months after completion of training and monitored. If no growth is observed after analysis, handholding is given for improvement;

* Spark Identification: During the training programme, depending on various parameters, 'sparks' are being identified by the training system so that they can be groomed to take future challenging assignments.

Way Forward:

Some of the Bank's L&D initiatives which are in the pipeline for implementation are given below:

Job Family Led L&D Interventions:

In order to facilitate and foster the development of specialized skills in identified functional banking areas, the concept of job families is introduced in the Public sector Banks. This framework shall bring in sea changes and streamline the career progression of officers in their respective domain areas, while bringing in lot of focus as acknowledge driven organization to catapult Banks to the next level. For improvement in the respective domain of each employee, L&D function of the Bank is crucial in order to augment the benefit derived from work specialization, as well as to integrate competency mapping, training need analysis, succession planning etc. Hence there is a need that whole training interventions i.e. classroom/virtual trainings, e-learning modules, certifications, webinars, internal/external training etc. be aligned as per different job families. In the coming days, all our L&D interventions shall be based on Job Family approach and also it will help for grooming of Unionites in all spheres. Timely grooming of employees shall help the Bank to create a future ready taskforce, with a pursuit of learning.

Centre of Excellence/ Profit Centre:

The aspirations for establishing Centre of Excellence are for taking our training system to new level of professionalism with seamless immersion of best practices, thus maturing into a force to reckon with across the industry. In today's Banking landscape, it is important to create a pool of Leaders and a strong pipeline of an effective sales force who are agile to the latest developments as also have the temperament to lead the team across the seemingly chaotic and uncertain times.

The Centre of Excellence will aspire to build a pipeline of high potential Leaders & effective sales force to drive professional experience and developing/strengthening behavioural & functional competencies of our workforce. This initiative will further help our training system to distinguish itself from other players by collaborating within the organization as also leverage on the expertise of best in the industry and thus enable it to make it a revenue/profit centre by providing training to other Banks/FIs.

Certification Programme in Collaboration with Reputed External Institutes:

Bank is planning to introduce a Dual Certification Programme in collaboration with reputed external institutes like IIBF, NIBM etc.

Leadership Development Programme Focussing Bottom-line Competencies:

Individual Development Plans (IDPs) for the Leadership Team were created as a part of Bank's HR- Transformation project. In order to pioneer a robust assessment process for top leadership position, there was a platform led competency assessment & 360 degree feedback for senior executives of the Bank available. The executives were assessed under various competency parameters like Customer Focus, Collaboration, Communication, Ownership & Accountability, Change Management, Compliance & Risk Discipline, Emotional Intelligence and Digital Mindset. During scrutiny and review of the outcome of the assessment, it has been observed that amongst the aforesaid competencies, 'Digital Mindset', 'Customer Focus', 'Change Management' and 'Emotional Intelligence' are at the bottom line.

Bank is in the process of providing Leadership Development Programmes to executives by partnering with premier management institution. The primary purpose would be to help improve their current job performance by working on the bottom line competencies.

Gamification Based Learning

Of late, Gamification based L&D interventions have become very popular. The main reason behind the popularity of this learning tool is that it can inspire learners to develop skills and build an emotional connection to learning and subject matter. Our Bank is moving towards introducing 'Gamified e-modules' on LMS.

Mid Career Training

The need has been felt to have a comprehensive mid career training programme including village visit for Bank officials. This will not only bring attitude shift, but will also help the participants to have a perspective on changing banking landscape and shall help them to manage change effectively. Two such programmes have already been conducted on pilot basis at Indian Institute of Bank Management (IIBM), Guwahati and Bank's RSETI at Bhadohi. Very soon this will be extended to all eligible employees.

Language Learning

Learning of the language where Bank's employees are posted is the key to success in business development of the unit. Since, Bank officials can be posted anywhere in India and considering the fact that our country has so many regional languages across different geographies, mastering regional languages will be beneficial to all stakeholders. Bank has successfully conducted 53 Virtual Training Programs of "Introduction to local /additional language learning"

for officers (Scale I-IV) during Jan-March 2021 covering Pan India 2250 officers. Further, 8 e-learning modules on Malayalam, Gujrati, Marathi, Punjabi, Telegu, Odia, Kannada and Tamil are developed and hosted on Union Prajna (LMS package). In the coming days, Bank will come out with comprehensive plan on Language Learning.

Union Studio

Bank is planning to build a Union Studio at our Staff College, Bengaluru. This sound proof studio shall have the capacities of recording sessions for specialized programs, webinars, Union Radio Broadcast and address by dignitaries including external experts.

Training Management System (TMS)

Bank is in the process of rolling out its Training Management System which will be an end-to-end management tool of training cycle and shall contain modules like Training need Analysis, nominations, room management, data management, faculty management, post training impact evaluation management and so on.

Digital Library:

In this digital world, gaining of knowledge has crossed the national boundaries. Learning has shifted to online due to enhanced ease and reach of learning activities. With the objective of making available a technology based learning to employees in a quick, easy, convenient manner, Bank is moving towards creating a digital Library for its employees, which shall host varied books, journals, research papers etc.

Conclusion:

Any organization that wants to thrive in the emerging digital world shall have the ability to do so by focussing

on it's most valuable asset i.e. human capital. Talent Development- strategically developing employees skills based on organizational objectives - is the foundation of an organization's sustainability. Ongoing efforts to evaluate skill gaps, providing relevant training and managing succession planning lead to more capable employees and better organizational performance.

According to LinkedIn's 2021 Workplace Learning Report, two top areas of focus for L&D programmes are 're-skilling' and 'virtual on-boarding' and our Bank is much focussed in both the areas.

The L&D space is very dynamic and always changes with the change in mission, vision & strategies of the organization. The context and needs are changing very fast. Lot of digital interventions are coming. A paradigm shift has occurred particularly post covid era. The challenge is always in the thinking how to better connect with the employees and keep them engaged and updated. The recipe or formula which we used in the past will not work anymore. Aspects like peer to peer learning & real time learning can take learning experience as a whole to a new level.

Last but not the least, we must not forget the famous quote of Mr. Alvin Toffler, renowned American writer "The illiterate of the 21st century will not be those who cannot read and write, but those who cannot learn, unlearn and relearn". So, let us hold each other's hand and march together in the journey of becoming 'literate' in the true sense.



← Vinayak Tembhurne
HR-L&D



Mriganka Chowdhury →
HR-L&D



Principles of Natural Justice and Disciplinary Procedure in the Bank

“Natural Justice is the natural sense of what is right and wrong.”

Natural Justice is an important concept in administrative law. The principles of natural justice are the preliminary basis of a good administrative set up of any organization. Natural justice is an expression of English common law, which involves a procedural requirement of fairness. Different jurists have described the principle in different ways. Some call it as the unwritten law (*jus non scriptum*) or the law of reason. It could however not be restricted to a set definition except the universal acceptance that it is a human principle intended to invest law with fairness to secure justice and to prevent miscarriage of justice. The term natural justice signifies basic principles of justice, which are made available to everyone including the litigant during trial. These principles are adopted to circumstances in all cases. Such principles are applicable to decisions of all governmental agencies, tribunals and judgments of all courts. In the present world, They basically denote common - sense

justice which is built-in the conscience of a human being. They are based on natural ideals and values, which are universal in nature.

In *Swadeshi Cotton Mills vs. Union of India*, it was observed that Natural Justice is a branch of public law and is a formidable weapon which can be wielded to secure justice to the citizen. Also, in *Canara Bank vs. V K Awasthi*, the Supreme Court observed that principles of natural justice are those rules which have been laid down by courts as being the minimum protection of the rights of the individual against the arbitrary procedure that may be adopted by a judicial, Quasi-judicial and administrative authority while making an order affecting those rights. These rules are intended to prevent such authority from doing injustice.

The two Principles of Natural Justice are as under:

(A) NEMO JUDEX IN CAUSA SUA (Rule Against Bias) : The literal meaning of the Latin maxim ‘NEMO JUDEX IN

CAUSA SUA’ is that ‘No man shall be a judge in his own cause’ i.e. to say, the deciding authority must be impartial and without bias. It implies that no man can act as a judge for a cause in which he has some interest, may be pecuniary or otherwise i.e. in the shape of some personal relationship with one of the parties or ill will against any of them.

(B) AUDI ALTERAM PARTEM (Rule of fair hearing) : The said principle means ‘no man should be condemned unheard’ or that both the sides must be heard before passing any order. A man cannot incur the loss of property or liberty for an offence by a judicial proceeding until he has been given a fair opportunity of defending the case against him. It has been observed that even where there is no specific provision for showing cause, yet in a proposed action which affects the rights of an individual it is the duty of the authority to give reasonable opportunity to be heard. This duty is said to be implied by nature of

function to be performed by the authority having power to take punitive or damaging action. There are mainly two elements of this principle viz. notice and hearing.

Hon'ble High Court of Allahabad has summarised the principles of Natural Justice in the following words:

1. That every person whose civil rights are affected must have a reasonable notice of the case he has to meet.
2. That he must have reasonable opportunity of being heard in his defence.
3. That the hearing must be by an impartial tribunal, i.e., the case, Nemo debet esse judex in propria cause.
4. That the authority must act in good faith, and not arbitrarily but reasonably.

As apparent from above Principles of Natural Justice are mandatory ingredients for ensuring fair and just conclusion of disciplinary process initiated against an employee.

They form the skeleton of the Disciplinary Action framework in the Bank. The disciplinary action process followed by the Bank, be it against an Officer employee or an Award Staff, ensures that the employee under trial is given every opportunity to present his/her case before an unbiased Authority.

However, only providing opportunities to defend oneself is not sufficient, clear and specific communication is also essential to ensure adherence to Principles of Natural Justice in the disciplinary process. An employee against whom action is initiated needs to be informed in writing in a precise manner about the allegations/charges levelled against him i.e. an employee should clearly know what are the

errors/lapses on his part for which he needs to submit an explanation/ put forth a defence. The charges so framed against the employee should be such as are violative of specific provisions of the service rules or the notified standing orders applicable to the establishment. Moreover, he/she should be provided adequate time to submit his explanation/prepare his defence.

While recording the findings as also before passing of a speaking order, it has to be made sure that the employee under trial is aware of the facts & the basis of proving/disproving an allegation/charge against him/ her. The Inquiring Authority should base his findings only on the evidence tendered in the inquiry proceedings and submitted through written briefs. He should not rely upon any record or document which is not brought to the notice of the delinquent employee. Similarly, the Disciplinary Authority at the time of passing a speaking order (final order) is required to give reasons for his decision while acknowledging the submissions/contentions raised by the Charge-sheeted employee.

Also, Ex-parte decisions should be avoided as far as possible unless the Enquiry Officer is fully convinced that the delinquent employee does not want to appear before him or wants to drag on the proceedings, unnecessarily.

Depicted below is the disciplinary process followed in Bank vis-à-vis the existence of Principles of Natural Justice followed at each step:

Disciplinary Procedure Applicable principle of Natural Justice

Issuance of Show Cause Memorandum AUDI ALTERAM PARTEM

Issuance of Articles of Charge/Charge Sheet AUDI ALTERAM PARTEM

Appointment of Inquiring Authority NEMO JUDEX IN CAUSA SUA

Process of Inquiry:

- a. Inspection & collection of documents
- b. Provision for taking assistance of another employee for defending the case
- c. Production of witnesses and cross-examination of witnesses
- d. Provision for submission of a written brief over & above the depositions & evidence made/ brought during the course of inquiry AUDI ALTERAM PARTEM

Provision for making submissions on the report of the Inquiring Authority in case of Officer employees AUDI ALTERAM PARTEM

Provision of Personal Hearing on the proposed punishment in case of Award Staff AUDI ALTERAM PARTEM

Apart from above, employees also have a provision to appeal against the order of the Deciding Authority (Disciplinary Authority), wherein he/she is given one more opportunity to put forth his defence along with any new material facts/evidence that has come to fore and thus could not be produced at the time of inquiry.

To conclude it can be said that the concept of Natural Justice is a magnificent thorough bred on which this nation gallops forward towards its proclaimed and destined goal of justice viz., social, economic and political.

Divya Agrawal
ERD, CO, Mumbai





Need of the Hour : UNION PRERNA – HR transformation project

Whenever we hear the term “Human Resources”, the first thought that comes to mind is that Human Resources is a team of people who make up the workforce of any organization, Planning of Human resources, Recruitment and selection, Career planning, Learning and development & Employee benefits thereby further support the business objectives of the organization & also empower the employees to grow gradually in all segments of life; be it personal or professional.

In a dynamic world, human capital issues must be taken as important as the other Business issues to grow significantly in the competitive market conditions with the involvement of the employees. In the present scenario, every organization requires sustained growth with the help of continuous improvement. Latest technological support provides innovative ways of thinking about the changing landscapes and contribute smartly in adopting a result oriented culture. To take the lead, the future of human resources requires major transference in mind-set, capabilities, roles and digital enablers.

“If you do not change direction, you may end up where you are heading”, Correctly said by a wise man as we are going through the age of disruption, businesses live and die by their ability to adapt. Dexterity and adaptability have become catchy buzz words. Change management is a critical skill in today’s scenario and specifically in the banking business where growth

and existence are mostly dependent on services like sales and marketing.

Specifically in HR, the need of the hour is to transform the HR functions from operational to strategic. The strategy connects to the developments going around in the market and can be either a short term or a long term transformation, preferably based upon the planning and outcomes.

Human Resources transformation is not a new topic but one of the critical issues across the globe which in turn delivers the business strategy to maximize organizational performance and growth.

Our Bank has also initiated one such prestigious project “Union Prerna- An HR transformation project” with a tag line “Inspiring the best in you”, inaugurated by our worthy MD & CEO Shri Rajkiran Rai G sir, in consultation with M/s Boston Consultancy Group (BCG) to make headway towards Performance Management, Core values & Talent management, Succession Planning, Performance analysis, Career Planning and Rewards & recognition with the support of Digital tools & Technology architecture.

The project has been initiated with a vision to build and sharpen leadership skills, to build a talent pool, to form a performance based culture in the bank with the help of measurability in the roles/KRAs performed by the employees and to take the human capital of the bank to a newer heights with the help of digital enablers

and tech based automation of computations.

Many initiatives such as Individual development program (IDP), 360 degree feedback & Coaching, Performance management system consisting of Role clarity tool, Appraisal tool and Target setting tool, Job Family, Succession planning and Rewards & recognition will be taken up to achieve the vision of the project. Out of this many initiatives have already been taken up, A brief journey to these initiatives as under:

A) Individual development program (IDP) : The key word here is “Individual”—this is a development program created and driven by the employee. It is a major career development tool used in the industry to develop the leadership skills of an employee to explore the career goals, personal development and help them stay on track. Individual development program benefits the bank by aligning employee coaching and development efforts with the set vision, goal and objectives. Supervisors develop a better understanding of their employees’ professional goals, strengths and development needs resulting in more realistic staff and development plans.

B) 360 degree feedback & Coaching: 360- degree feedback is a feedback process where not just your supervisor but your peers, direct reports and sometimes

even customers evaluate an employee. After completion of 360 degree feedback, an employee receives an analysis of how you perceive yourself and how others perceive you. This will provide an opportunity to the employee to have a look and improve on the areas as mentioned in the report. The competency, skills and knowledge gaps are also identified through this process which can be improved by providing guidance, training, coaching and mentoring. It optimizes the results through a proper channel and process which reduce the conflicts and grievances among the employees.

C) Performance management : Our MD & CEO always says that “What gets measured, gets done”, keeping this line in mind, the new performance management system is being developed. Managing employee’s performance is the key objective of establishing systematic performance management system in any organization. There are mainly 4 parts of the performance management system namely:

➤ **Target setting Tool:** The targets for the zones/regions/branches and individual employees will be set through scientific target setting based on the historic data, growth in peers in the locality and market potential through the Target Setting tool. This will provide ease of adapting the allotted targets based on the market researches and the employee will be having clear vision of the targets allotted.

➤ **Role Clarity Tool:** The allotment of Job roles to an employee will be done digitally by the supervisor and the automated KRAs linked to job roles will provide a clear view

about the KRAs of an employee to perform better on the allotted KRAs. The employee will also be having clarity about the roles to be performed. It will motivate the employee to take new challenges and innovate through structure process. “Plan and perform” will be the ultimate objective of an employee.

➤ **Appraisal Tool:** With the help of the Job role clarity allotted through the target setting tool, an employee is always having an edge to perform like a champion and achieve the desired goals. The performance of the employee will be captured in actual figures into the Appraisal tool and the appraisal of the employee will be done on the basis of Job role allotted, Targets allotted and actual achievement.

➤ **Rewards & Recognition:** Rewards & Recognition is a system where people are acknowledged for their performance in intrinsic or extrinsic ways. It is present in a work environment where there is appropriate acknowledgement and appreciation of employee efforts in a fair and timely manner.

D) Job Family: A job family is a group of jobs that involve work in the same general occupation. The job roles contain related knowledge requirements, experience, skill sets, and abilities, leading to ease in competence-wise deployment of employees. Under the project, the Bank has also introduced work specialization to facilitate and

foster development of specialized skills in all functional banking areas.

E) Succession Planning: Succession planning is a strategy for passing the leadership role to an employee after considering the skill set, experience and other aspects of the job role to ensure that the businesses continues to run smoothly after the existing employee moves on to the new assignments/opportunities, retires or any other exigencies.

Union Prerna – Microsite: One major modernization towards awareness among staff & to make the field sensitive Union Prerna- Microsite has been developed and the link to access the same has been given on UBINET. An employee using bank’s intranet can access important aspects about the project as messages from the to is brass of the bank, latest updates, about the team, FAQs are available To share the views of the staff such as suggestions/feedback on the project, Experience center is also available on the microsite and is an open window for all the staff members to communicate with the Union Prerna Team.

In conclusion, we all are convinced that complex transformations such as Union Prerna Project can only succeed with small incremental changes and not with big bang transformations in the shape of a huge transformation program. The difference digital HR can make will only be noticeable in the various teams of the bank and in the way they are enabled to service their customers. “**Together we can, we will**” will be the right word to summarize.

Kirti Kumar Tated
HRMD, CO, Mumbai



Increment, Fitments of the Employees

Being valuable, soldiers in the Roman army were sometimes paid with salt instead of money. Their monthly allowance was called "salarium" ("sal" being the Latin word for salt). This Latin root can be recognized in the French word "salaire" - and it eventually made it into the English language as the word "salary." In India pay structure is equal to Basic pay, plus DA, plus HRA and Overtime pay. One of the most important things to decipher and say that your salary is better than salt, only if you know details about net salary, Increment, fitment of the executives.

Salary : Salary is a fixed amount of money or compensation paid to an employee's by an employer in return for work performed. Salary is commonly paid in fixed intervals. Most of the companies shows pay scale as PB1 is 5600-20400, PB2 is 7800-30600 etc. Means the employee's basic pay for 1st year is 5600 and the last basic in the same pay band is Rs 20,400. In this case yearly increment is not exposed. But in the Banking industry the pay scale is suitably disclosed as (a) Scale I- 23700-980(7)- 30560 -1145(2) -32850-1310 (7)-42020 (Plus

stagnation increments as per chart) (b) Scale II-31705- 1145(1)- 32850 -1310(10) -45950 (Plus Stagnation increments as per chart). This means an employee who is working in scale 1 his basic in the first year is Rs23,700, after 7 years his basic will be Rs 30,560. Then next after 2 Years his Basic will be $\{30560+(1145 \times 2)\}$ Rs32,850. And after 7 years his basic will be $\{32850+(1310 \times 7)\}$ i.e, Rs 42020. But in between if he takes promotion to Scale II then Salary will be as per scale II.

What is fitment factor? Fitment factor is a multiplication number that is used to arrive at a common result. The 7th Pay Commission multiplies this figure with the basic pay in 6th CPC regime (Pay in Pay band added with Grade pay) for the purpose of determining basic pay in revised pay structure.

Dearness Allowance : DA is the cost of living adjustment allowance paid to the employees and pensioners. It is one of the component of salary, and in some organisations it is counted as a fixed percentage of the person's basic salary. In others it is adjusted according to the inflationary trends to

lessen the impact of inflation on the employees.

CPI : The Labour Bureau, an attached office of the M/o Labour & Employment, has been compiling Consumer Price Index for Industrial Workers every month on the basis of retail prices collected from 317 markets spread over 88 industrially important centres in the country. The index is compiled for 88 centres in All-India and is released on the last working day of succeeding month. The CPI is calculated with reference to a base year, which is used as a benchmark. The price change pertains to that year.

Consumer Price Index : $(\text{Cost of Fixed Basket of goods and services in current year}) / (\text{Cost of Fixed Basket of goods and services in base year}) \times 100$

HRA : House rent allowance is paid by an employer to meet expenditure actually incurred on payment of rent in respect of residential accommodation occupied by the employee.

Net Salary : Gross salary is the monthly or yearly salary paid to an employee before any mandatory or voluntary deductions are calculated. While gross salary is an employee's salary without any deductions, net salary, commonly known as take-home salary in India, is the income that an employee takes home after all deductions are made, such as income tax at source (TDS) and deductions according to company policies. Net salary is calculated after deducting income tax, the public provident fund and professional tax from the gross salary. The employee and public

provident fund contributions are a minimum of 12% of an employee's basic salary, whereas gratuity contribution is typically 4.81% of an employee's basic salary. Therefore, an employee's net salary or take-home salary is a direct benefit minus all deductions.

CTC : CTC, also known as cost to the company is the total costs the company incurs due to your employment. It includes all the expenses that the company spends on you, such as your salary, allowances, medical facilities, canteen facilities, training cost, traveling facilities and so on. The pay amount you take home is not equal to CTC. CTC is a collective of Provident Fund, also known as PF. Allowances like medical insurance and House Rent Allowance are additions to the base salary. The allowances may include free meals, subsidized loans and meal coupons, such as Sodexo, cab service to-and-fro office, telephone allowance, office space rent and others. All of these elements combine to form the entire cost to company. CTC is considered variable pay, since CTC varies based on various factors. Thus, with the change in CTC, employee's net salary varies. CTC is direct benefits + indirect benefits + savings contributions.

✧ **Executives** : An executive is someone who is employed at a senior level. A business executive is a person responsible for running an organization, although the exact nature of the role varies depending on the organization. Executives run companies or government agencies. They create plans to help their organizations grow. Becoming

an executive usually takes years of promotion and hard work since the qualifications of this role needs hard working individuals with years of experience in multiple facets of the business. Every company has a different hierarchical structure and this varies. Start-ups tend to be flat organizations than bigger companies. Most direct reports to CEOs are considered executives. Some direct reports to a layer below could be considered as company execs too (e.g CROs and EVPs typically have exec level reports). Not all execs have revenue bearing responsibilities (e.g. CTO, VP Engineering, VP HR etc.). A director level at a bigger company may be at the same carer level as a EVP at a smaller start up. It varies.

- ✧ CEO i.e, chief executive officer
- ✧ Executive VP (C Grade) i.e, executive value proposition
- ✧ Senior VP (E2 Grade) i.e., Senior value Proposition
- ✧ VP (E1 Grade) i.e., employee value proposition.
- ✧ Senior Director (M6 Grade)
- ✧ Director (M5 Grade)
- ✧ Senior Manager (M4 Grade)
- ✧ Manager (M3 Grade)
- ✧ Team Leader / Junior Manager (M2 Grade)
- ✧ Supervisor (M1 Grade)
- ✧ In most of the companies, all the EVP's are C level reporting to the CEO. Executive level is VP or above. In some companies a Senior Director is a junior Executive level so there can be a lot of variation

✧ Executive Management is responsible for the day-to-day management of the company. It consists of the President and Chief Executive Officer (CEO) and other executives. Executive Management's responsibilities include overall conduct of the business and all operational matters, organisation of the company as well as allocation of resources, determination and implementation of strategies and policies, direction-setting and ensuring timely reporting and provision of information to the Board. Executive Management is also responsible for oversight, implementation and audit of environmental, social and related policies.

✧ Executive compensation is composed of both the financial compensation (executive pay) and other non-financial benefits received by an executive from their employing firm in return for their service. It is typically a mixture of fixed salary, variable performance-based bonuses (cash, shares, or call options on the company stock) and benefits and other perquisites all ideally configured to take into account government regulations, tax law, the desires of the organization and the executive.

Conclusion : Finally, Net salary, Increments and Fitments of executives are ingredients associated with salary. The most powerful words other than "I love you" are "Your Salary is credited to your account"



Biswajit Dhar
RO, Guwahati



Job Family Training : Creating & Sustaining a Winning Culture

Continuous Transformation : Continuous transformation is all about responding quickly to the ways that technology can change how business is conducted, customer expectations and the needs of employees. If you continue to do the same thing, you will continue to get the same result. You cannot expect a different result by doing the same thing. Where the change itself is changing with breakneck speed and is no longer constant, as during the last decade we have witnessed the pace of change in every sphere of life out beating all the records. Covid-19 has taught us that we must be able to change rapidly, to transform on the fly if need be. Be it product change, technological change, process change, etc. which influence the human behaviour to a great extent. Now, you cannot expect the same result even if you continue to do the same thing.

The advancement in information technology and digitisation have enabled greater degree of coordination between various business units, spread far across globe. As free markets are stronger and competitive, customers are becoming more and more demanding with all ease of doing banking. In order to keep themselves abreast with the changes, employees must learn to make use of latest technology to provide the best quality products & services.

Family within Family : Our Bank has always been proactive and a pioneer in many fronts adapting to changes in facing challenges which we have witnessed during the most trying & tumultuous year of Covid-19. Despite many severe challenges like amalgamation, IT integration, product harmonisation, HR integration, etc besides unprecedented covid, our

Bank could register excellent results in almost all the parameters, an outcome of timely revolutionary & corrective timely steps taken by the Top Management as well as response by each Unionite at every level.

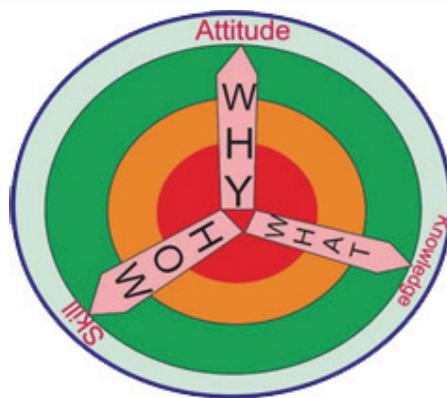
The pandemic has caused very high level of stress in every sector of economy. To overcome all these challenges, Bank has revamped the existing job family framework with the intent to strengthen the succession planning framework and empowering employees by facilitating & fostering the development of specialised functional skills.

Our Bank has undertaken a very powerful transformational Project **Union Prerna**. Out of many other initiatives it has also identified / classified the verticals into three categories viz. Sourcing, Managing & supporting Business which are further categorised into 9 major Job

Families comprising different set of roles as sub-job family to empower human capital as well as drive business & strategic ambitions. There are robust criterias (work experience, qualification, choice, etc) in place for job family allocation with flexibility of shifting from one family to other as per choice & requirement. Every officer is having the option to choose a job family based on qualification, experience, interest, etc.

Competitive Advantage : Competitive advantage is referred to that ability of an organization which is not possessed by the other organizations and it is a competitive advantage which leads the organization to the top position. The initiative of revamping the job family is a big step towards gaining competitive advantage at the right time. One of the way in which a firm can attain a competitive advantage over the competitors is by building a force of superior human resource.

“When planning for one year, there is nothing better than planting grain. When planning for ten years, there is nothing better than planting trees. When planning for a lifetime, there is nothing better than planting men.” This famous quote by Guanzi is still relevant. Grain is something that is planted once and produces only a single harvest. Trees are planted once but may produce ten harvests. Men are planted once but may produce a hundred harvests. In other words, if the ratio of the produce and your effort is 1:1, that’s cropping; if the produce is 10 times of your effort, that’s planting trees, if the produce is 100 times of your effort, that’s growing talent. Now the



question arises that how this force of superior human resource can be built and planted. The answer lies in a very important function of human resource management i.e. training and development.

A comprehensive training and development programme help in deliberating on the knowledge, skills and attitudes necessary to achieve organisational goals and to create competitive advantage. The challenges, contemporary as well as future, can be converted into opportunities only with a set of employees having future ready skill sets.

To have an edge over our competitors, we need to increase the size of this wheel ASK consistently through training intervention in a focused and time bound manner. To enhance the size of this wheel (Why, What & How) of each Unionites to keep a better pace, as per the guidance & direction of the Top Management, the Training System has devised the grooming plan for each job role in coordination with Central Office Verticals.

Grooming Plan : Organisation’s success lies in providing the best opportunities to learn & grow. Fostering culture that allows

employees to thrive and grow in their area of interest is the key competitive differentiator. The introduction of job family concept is one of the transformational steps by our bank in this direction. The training system is coming out with an action plan to prepare the workforce in their areas of interest. The four year grooming plan will provide opportunities to employees to up- skill themselves in their area of specialisation. In pursuit of achieving our Training Mission, “To promote a culture of continuous learning for the development of individual and the Bank”, the robust grooming plan has been prepared by the Training System under the guidance of HR Department for each job role under job family which has been finalised with the approval of respective verticals. The Grooming Plan for each job role is prepared with the following objectives:

- a. Provide a formal medium for employees to learn and grow in their area of specialisation.
- b. Enable employees to perform better in their roles by providing useful and relevant trainings.
- c. Increase employee satisfaction and productivity through targeted development interventions.
- d. Build a pipeline of future leaders of Union Bank and of the industry as a whole.
- e. Create a future-ready taskforce, with a pursuit of learning.
- f. Become a knowledge-led organisation.

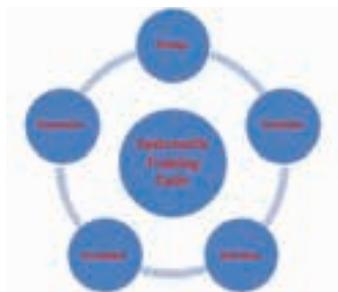
After the allotment of job family, one basic/refresher training in the

beginning and advance training will be provided to each job role.

Training Cycle : The Bank's ability to face challenges thrown up by an ever-changing environment is enhanced by training. which is continuous process to upskill and update the employees in new methods & procedures.

1. **Design :** Designing new training programmes and e-Learning modules for respective job roles

2. **Schedule :** Planning of training



schedule along with routine training calendar

3. **Activities :** Various training activities like classroom training, certification, e-Learning Modules, Expert Session, Webinar, etc both internal & external

4. **Feedback :** Feedback will be taken and assessed for quality inputs

5. **Evaluation :** Evaluating the employees on set parameters to assess the training needs and gaps for the purpose of improvising the learning requirement. Accordingly, training intervention is done, and the cycle continues.

Learning Journey : Once the employee is allocated a job family, functional training and refresher training will be imparted as per the requirement mandatorily. This will help in enhancing the efficiency and

effectiveness at work by improving and coping with the latest developments related to the job profile. In order to augment the benefits derived from work specialisation, as well as to integrate competency mapping, training needs analysis and succession planning, the following learning and development opportunities shall be provided to employees:

A. Certifications

B. E-Learning Modules

C. Specialized Trainings

D. Lecture Series

E. Expert Sessions

F. Webinars

G. Media/Published Resources

H. Evaluation

I. Handholding/Consultation

The activities like certification, e-learning modules (internal/external), training (Basic/Refresher/Advance/Internal/External), Webinar/Seminar, Expert Session, etc will be mapped to the job role as mandatory as well as optional which will have to be attended during the tenure of a particular job family.

In the changing business scenario, developing human competencies e.g., job proficiency skills, behavioural skills etc., is the only way to achieve performance excellence. Our Bank has always been a pioneer in taking many initiatives with a vision to become a great Bank through significant investment in employee development. These learning activities / processes are planned to

sharpen the capabilities and enhance competencies in each job role of employees for the development of the individual.

Winning Culture : It is a fact that we cannot have a world-class Bank without a world-class workforce. The trained / knowledgeable workforce with the enhanced skill/expertise can perform with high productivity, creativity, more precision & less supervision. The talented employees in the right role with good knowledge can build emotional bonds with customers which will eventually lead to achievement of Bank's objectives.

With all these interventions, our Bank is aiming to create a great culture of Trust, Transparency, Compliance, Accountability, Performance, Collaboration and Innovation to make each employee behaviourally & functionally competent enough to weather any storm and achieve beyond. Everything our competitors could copy tomorrow, but they cannot copy the culture. A strong culture with values and beliefs that truly engage people will create an enduring legacy will be an example for all.

It is up to each Unionite to respond and do their bit for creating and sustaining a Winning Culture in our Great Bank as it will always be '**Your Dreams are not Yours Alone**'. Yes, mutually we can create a great synergy and will continue to be winning all the way.

संग संग तुम चलो निरंतर,
पूर्ण काम हो, बनो महान



Hrishikesh Mishra
STC, Bengaluru



Being Proactive to Our Well-being

An incomparable & invaluable gift by Almighty to us is the life of a human being. Capabilities that we possess as human are not seen in any other living being. The complex, intricate and highly developed biological structures in us are yet to be overcome fully by any machines. As a matter of fact, even the fastest super computer of the world fails in comparison to the speed of our brain. However, a pertinent question can be asked to ourselves, how well are we living this life? Are we really conscious of keeping this gift well? Are we taking care of our well-being?

Despite the awareness that in the long term if our health is ignored, the result will manifest in some unwanted ways, we tend to ignore the activities related to our well being using the cover of excuses of not having time, being busy with other important things etc.

We will explore in this read about a few of the practices suggested by world renowned authors to take care of ourselves. Starting with some of the golden thoughts from the celebrated writer Stephen Covey, 'being proactive' is the first foundational principal that can guide us in this journey of our wellness and good health. Many a times we live our lives reacting to different situations. Our behaviour & happiness has become a function of external conditions and other's behaviour. We may wake up in a really good mood with full of vigor and then something happens that brings down & bottoms out all our energy. Are we so bounded by these external situations, emotions that we have no freedom to choose our behavior?

The challenging time of COVID pandemic was never thought of. but it came. The difficulties, problems and challenges we face in our life are not something we desire of or we want. They come and we do not have any control on them, but how we respond to it is in our hand. We as humans have this freedom which comes from inbuilt gifts of self awareness which means we have the ability to think about our thoughts. We also have the ability to imagine things and create new reality for ourselves. We have the conscience, that deeper inner feeling, to know what is right and wrong. Animals don't have it. They work on instinct only. They can be trained but even than they cannot chose their training. We humans can see what we are feeling, we can choose what we want to do and what we want to create. We have got unlimited potential and it make us a dominant species on earth and as Dr. Covey said 'when we behave as per our instinct only and just reacts to the situations that comes we limit our potential.'

To live our life to the fullest and actualize our full potential we need to be proactive and not reactive.

But what does 'Being Proactive' means?

Dr. Stephen Covey defines Being proactive as being responsible. It is about taking responsibility. The word responsibility is made up of two words, reponse+able. Being proactive means ability to choose the response. Proactive people do not blame circumstances or conditions for their behavior. They behave based on their own conscious choice. Being proactive means not only taking responsibility for our response but

also taking initiative to achieve it and the difference between people who take initiative and who do not is huge.

Many a times people understand & know what is required, like we know that we need to read good books, regularly, we should meditate and exercise, we need to learn new technology but then we fail to take any necessary steps or the initiative to make it happen and slowly drift to reactiveness blaming conditions like where from do I get the time or we wait for something to happen or someone else to take care of us. Proactive people can choose to not let external situations impact their peace, & happiness. They can consciously decide their response to those situations.

Being proactive is the first step towards our well being and good health as it will drive the action we need to take in different dimensions of our energy resources.

Managing Energy :

We are racing through our lives meeting the ever rising demand which continue to increase with our age. In the 24 hours that we have per day, we try to plan and squeeze in all the things we need to give attention in personal and professional life.

But as we grow further, do we think that demand will come down or will it continue to increase?

The demand will continue increasing but the time limit won't, it will remain the same 24 hours per day. How are we going to manage it? As the demand from us increases, quite conveniently, we shift to fast foods, increase caffeine intake, skip meals & change sleeping patterns, neglecting & taking for granted our health and well being. We become short tempered and find it difficult to focus as we get distracted fast.

Lets us consider some of the insightful situations raised in the book 'The Power of Full Engagement' by Jim Loehr and Tony Schwartz:

- You attend a four hour meeting in which not a single second is wasted

- but during the final two hours your energy level drops off precipitously and you struggle to stay focused.

- You set aside time to be with your children when you get home at the end of the day, but you are so distracted by thoughts about work that you never really give them your full attention.

- You remember your spouse's birthday - your mobile alerts you, but by the evening, you are too tired to go out and celebrate.

The situations are so powerful to make us realize that everything we do from work to spending time with family requires energy without which any activity that we undertake will be compromised. Time management is an older paradigm, today we need to talk in terms of managing energy & our well being. The ideal situation would look like feeling eager to get to work in the morning, equally happy to return home in the evening and capable of setting clear boundaries between the two. Managing energy, which encompasses all the four quadrants of our energy i.e. physical, emotional, mental and spiritual energy, owns more power than managing time because unlike time, which is once spent cannot be returned, energy can be used and renewed. Energy is defined as capacity to do work. The capacity can be build by using stress and pushing beyond our normal limits but at the same time we need to focus on the recovery as well. For e.g. to build strength in muscles we push beyond our normal limits causing a tear in the muscles and then giving a break allowing muscles to recover. What holds truth for building physical strength is also true for other dimensions of our well being. We build emotional, mental and spiritual capacity in precisely the same way that we build physical capacity. But normally we don't give much attention to renewal of our energy and live a more linear life.

Everything in this universe works in oscillations. There is day as well as night. Our heart has rhythms-diastole as well systole. Similarly to

maintain a powerful pulse in our lives, we must learn how to rhythmically spend and renew energy. We need to create rituals in our lives to effectively expand and recover energy.

Let us look in little details about managing energy in three of the dimensions i.e. Physical, Mental and Emotional.

Physical Energy : It is about taking care of our body. It relates to alertness & vitality. However, it impacts our emotions, concentration, creating thinking etc also.

Physical energy depends on the pattern of our breathing, the foods that we eat and when we eat them, the quantity and quality of our sleep, the degree to which we get intermittent recovery during the day, and the level of our fitness.

Breathing : We do it sub-consciously but it is one of the most important factors of our physical dimension. Changes in breathing pattern, normally goes unnoticed even if it is significant. In anger and anxiety, our breathing becomes shallower and faster but very quickly such breathing pattern can reduce our ability to restore mental and emotional equilibrium. Extending exhalation prompts a powerful wave of recovery. Breathing in to a count of three and extending to count of six creates relaxation at all body, mind and emotional levels. Meditation also helps in breathing as we relax and tend to take a deep breath in the process.

Eating Habits : Another critical source of physical energy is food we intake. Foods high in fats, sugar and simple carbohydrates provides recovery but in much less efficient and energy rich form than low fat proteins and complex carbohydrates such as vegetables and grains. When we wake up in the morning, after 8 hours without eating, our blood glucose level is low therefore eating breakfast is critically important. It not only increases blood glucose level but also starts our metabolism.

It is also important to eat foods having low glycemic index, which

measures the speed with which sugar from specific food is released into the bloodstream. The low glycemic breakfast foods provide the highest octane and longer lasting source of energy, for e.g. whole grains, proteins and low glycemic fruits such as strawberries, pears, grapefruit and apples.

Also, our energy tends to diminish as evening approaches and our metabolism slows down, therefore, it makes sense to eat more calories earlier in the day and fewer in the evening. In an study conducted on children age seven to twelve in which subjects were classified into five weights categories, from thin to obese. It is found that on average all consumed about the same no. of calories per day. The one variable, it turned out, was that the children in the two heaviest categories ate less at breakfast and more at dinner than their leaner counterparts..

Drinking water : The importance of drinking adequate water is known to all of us. Research says drinking 2 litres of water at intervals throughout the day helps in keeping our body hydrated. Dehydrating a muscle by 3% loses 10% of its strength & 8% of its speed.

Sleep : As discussed, taking stress and then recovering is a good way of developing and improving our capacity. Sleeping in this context is the most important source of recovery in our lives. Some fifty studies have shown that mental performance-reaction time, concentration, memory and logical/analytical reasoning - all declines steadily if we do not sleep enough. Avg. human being needs 7 to 8 hours sleep at night. Besides recovery, substantial growth and repair occurs during sleep. Greatest no. of growth hormones and repair enzymes are released during deep sleep. As mentioned in the book 'The 5 AM Revolution' by Dan Luca, we need to take special care to make our bedrooms so comfortable that even thinking of it cause relaxation in us. No electronic devices should be placed in bedroom. Atleast 2 hours

before sleeping, mobile phone & TV should be switched off or to be kept away. Research says sleep deprivation is one of the major reason of many illness in the present generation.

Exercise : The numerous benefits of doing physical exercise regularly is a known fact but ironically only a few of us actually do it regularly. Building strength and endurance requires to push beyond our comfort zones and then giving time to muscles to do the recovery. The white collar jobs we are in, have a sedantary lifestyle. The result is that we age with less energy and capabilities to handle stressful situations. We can create a ritual of doing some form of aerobic as well as weight training regularly to build strength and endurance of our body.

Emotional Energy : Another dimension of our wellness is our emotional energy. Emotions that arise out of threat or deficit - fear, frustration, anger, sadness- have a toxic feel to them and are associated with the release of specific stress hormones, most notably cortisol which prepares body to fight against the cause of stress but in the long run creates problem in the form of stress related sickness.

Being at our best requires combination of both high energy and positive emotions. For leaders and managers negative emotions is a double edged sword impacting their energy badly as well bringing down their reportees energy as well.

Building emotional energy is similar to building muscular energy. It needs to be used and stressed but then also required to be replenished. Activities, experiences, situations & conditions either drains our energy or boost it. We call them as energy drainers and boosters. The drainers will be there whether we want it or not. But we need to take responsibility and show our proactiveness in doing activities which boosts our energy. It can be anything based on our interest like dancing, singing, gardening, cycling, yoga, exercise, sports etc.

The question we need to ask ourselves is how frequently do we involve in activities which are enjoyable and emotionally nourishing. The question is how frequently we experience a sense of joy and satisfaction. How many hours in a day do we devote to activities which gives pleasures and renewal to our emotional reservoir.

Another important point to take care is about quality of our renewal activities. For e.g. television watching is one of the most used way of relaxation but as Tony Shwartz says it is emotional equivalent to eating junk food. It may provide temporary recovery, but it is rarely nutritious and is easy to consume too much. Researchers have found that television watching is actually correlated with increases anxiety and low-level depression.

Rhythmic movement of expenditure and renewal as applicable to physical energy is true for emotional energy as well though not that simple. Healthy friendship can be a powerful source of positive energy and of renewal.

Mental Energy : This form of energy has two dimensions one is ability to focus and concentrate on a task and another is about creativity. Nobel Prize winner neurosurgeon Roger Sperry established that two hemispheres of our brain have different ways of processing information. The left hemisphere is the seat of language and operates in a sequential, step-by-step, time conscious way, arriving at conclusions based on logical deductions.

The right hemisphere works more visually and spatially and has great capacity seeing things all at once and to relate the parts in whole. It is more responsible for intuitive abilities and sudden insights.

We all might have observed that after continuous working , we may feel mentally tired and sometimes even fail to get simple solutions, but once we take a break then suddenly the solution strikes us. Infact, we need to take intermittent recovery for brain as well. As a matter of fact, thinking uses lot of energy. The brain represents

2% of the body's weight, but requires almost 25% of its oxygen. Mental recovery should be in our conscious plan.

In his book 'How to think like Leonardo Da Vinci, author Michael Gelb poses a wonderfully revealing question: Where are you when you get your best ideas? Gelb has asked this question to thousands of people over the years, and the most common answer he gets include 'in the shower', 'resting in the bed', walking in nature etc. Interestingly when Sir Issac Newton observed an apple falling from tree, he was relaxing under the tree. When Archimedes found the buoyancy principle & yelled 'Eureka', he was taking a bath in a bathtub.

Sperrys' work helps to explain why our best ideas often occur when we seem not to be consciously seeking solutions i.e. when our right hemisphere is dominant.

Evidence suggests that brain acts like muscles – atrophying from disuse and increasing in capacity with active use, even late in life. Unlike other organs like liver, lungs and kidneys which wear out after certain no. of year, brain continues to get sharper with use.

Physical, emotional and mental energy capacities are interlinked. In sickness, one may not be able to concentrate on task well. Physical exercise has an impact on brain as well. It helps with improved supply of oxygen and blood to the brain. Feelings such as anxiety, frustration and anger also interfere with capabilities to focus. All the three dimensions of our energy need to be managed to allow us to be at our best.

God has given us a chance to live this beautiful life and endowed us with such great faculties in terms of our body, mind and our emotions. Being proactive in taking care of them will facilitate in realizing our full potential and maintaining our well being.

Nitin Negi
HRMD, CO, Mumbai



Employee Learning & Development under the New Normal

Significant strategies in conducting online training sessions

COVID-19 has made all the organizations undergo radical transformations to survive. It has forced the organisations for innovation which led to automation and digitalization that have happened at a breakneck speed. Organisations needed to adapt themselves for work from home, distributed teams, virtual meetings and at the same time go for rapid product development as per the need of customers in the pandemic.

The Pandemic has highlighted the potential of digital learning like never before due to various restrictions like social distancing, travelling and classroom training. Organizations had to look for digital learning interventions with innovative learning tools for upskilling, reskilling of the employees.

The organizations are further looking at learning and development verticals for becoming a change agent with various initiatives to develop a culture of learning so that rapid deployment of product and services can happen. Learning and Development vertical has a huge responsibility to swiftly align with the organisational goals and design and conduct effective digital trainings that are engaging and productive for learners.

Some of the skills we need to take care of for adapting to the new normal are as follows:

● **Reskilling and Upskilling Programmes** : With the pandemic customer requirements changed and even the channels available to conduct business have changed. So, a lot of new products were introduced and existing products went through a lot of changes in the organisations.

All this required reskilling employees in new products and processes. required all this to be done remotely without any physical sessions.

Periodically we need to train employees for new roles they are undertaking specially during the pandemic, business continuity planning also needs to be done which requires extra skilling.

Reskilling and Upskilling helps in increasing the level of employee engagement in organisational goals resulting in productive outcomes.

Our bank also conducted various training as per needs in record TAT, for new products to equip field functionaries in the ongoing pandemic. All this was done digitally which also required upskilling of the trainers in digital tools so that sessions can be taken effectively.

● **Digital Programmes** : Digitization has happened at a rapid speed in the current environment in organisations to survive the pandemic. A lot of

functions that were happening through offline mode now are being done through digital mode. So, it becomes quite important for organisations to train the employees who are digitalizing various function of the organisations in new technologies by industry experts so as to excel in the competition. Artificial Intelligence, Data Analytics, Machine Learning are some of the happening technologies that enhance productivity and make the organisation competitive.

Also, it becomes important to train field functionaries in various digital functions for helping in adapting and implementing digital transformation across the organisation. Further, as the customers are also adopting various digital channels, they in turn will require handholding by the field staff to use various digital channels.

All these scenarios create a demand for various training for digitalization.

● **Softskills**: In the current environment soft skills are quite important in this stressful environment by providing employees resilience and adaptability as required. They also create a culture of trust in teams when these teams are working remotely.

Employees have difficulty in balancing work & personal life, especially when a lot of them are dealing with anxieties related to pandemic. So, employees in leadership roles need to be trained to develop an environment in workplace where leaders support and motivate their team by exhibiting trust, clarity, and empathy. A positive and helpful environment is very conducive in these situations.

Due to pandemic a lot of mergers and acquisitions are also taking place so in such organisations not only integrations of various systems & procedures, but also cultural integrations need to be taken care.

● **Wellness Programmes** : With the current pandemic having significant effect on each and every person of the society, there is definitely impact

on the employees also. A number of employees have suffered themselves or taken care of loved one's suffering, even a lot of employees have lost colleagues or someone they have known in the pandemic.

All this have had significant impact on the physical and mental health of the employees. In order to avoid burnout due to work in addition to various insecurities about oneself and family, learning and development department has to proactive even for the physical and emotional wellness of the employees.

● For this, sessions need to be organized with industry experts to help employees to develop the skills not only to cope with this pandemic but to excel in job also.

Our banks training system has also helped for the wellness of the employees by arranging various sessions with industry experts and also regular scheduled sessions for employees on wellness.

Significant strategies

The focus of most of the organizations is to provide rapidly precise & personalized learning to the employees. L&D need to be the change agent to facilitate implementation of various products and strategies in the new normal. A learning culture needs to be developed using digital learning solutions. Some of the significant strategies for conducting digital learning are as follows:

● **Virtual sessions** : First and foremost, we need to precisely do need analysis and then meticulously design a session as per the need of the candidates attending it.

Secondly it is important to make a virtual session interactive to keep learners involved and not distracted or fatigued with huge amount of unrelated information being presented. Polls, chats, whiteboard, quizzes, demo sessions, etc. should be inserted in regular intervals.

Length of the sessions should also be carefully selected as per the content being discussed. Also, hands-on training, case-studies and experience-sharing can be inserted at specific intervals.

● **Digital Platform for Self-Paced Learning** : It is important to have robust web platforms to fulfil training needs to employees. A good learning experience on a digital platform can be created by identifying learning objectives in the start instead of drowning them in irrelevant online training content. It should not only provide for role-based upskilling & reskilling, but will also provide for cross-functional skilling for career aspirations of employees who want to work in different verticals/roles.

This platform should allow learning activities using presentations, videos, games, FAQ, podcasts, quiz, etc. to engage the audience. There should also be a robust evaluation system which will help in identifying the right employee for a particular requirement in the field.

● **Anytime anywhere learning** : Learning is a never-ending process, so e-learning content should be accessible anytime, anywhere (within or outside the organisation), on any device like mobile, laptop, and desktops. In our Bank we have e-learning website which is easily available to employees on intranet and internet and mobile app.

● **Tie-ups with external experts for upskilling** : Apart from the Inhouse designed training programs, L & D vertical need to look at partnership with ivy league institutions which can help to upskill in emerging technologies like Artificial Intelligence, Machine Learning, Big Data Analysis, Augmented reality, etc. Tie ups can also happen with Wellness and Soft Skill experts apart from the domain experts like IIBF, BIRD etc. This will help to motivate and help employees in not only improving technical skills

but also to make them physically and mentally apt to handle the situations in the new normal. Our Bank also provides external training to trainers and leaders for their development.

● **Gamification in eLearning** : Gamification attempts to enhance system, services and activities in order to create similar experiences as are experienced when playing games in order to engage and motivate users. It uses our natural desire of learning, competition, achievement, status etc. This is done by the use of game-design elements like points, scoring boards, performance graphs, badges, levels etc. Gamification of eLearning can produce big results as it engages learners and can be used across all employee groups like for induction, skill enhancement, compliance and soft-skills.

Digital learning has various advantages like rapid deployment, it can be done on short notice as no travelling is needed. Also, it is cost-effective which is very important in the current pandemic where every organization is trying to save costs. Digitalization of various training related administrative tasks also provides various insights using training analytics to improve learnings. Digital learning is here to stay even when the pandemic is over.

Learning and development vertical of organisations needs to develop a culture of learning in organisation which is possible when the training subjects are relevant and training methodologies engaging by using learning tools/technology effectively and robust evaluation system. This will help in rapidly building capabilities of employees which will be beneficial for organisations in the new normal.



← Fareedul Hai & Manish Pandya →
STC Bhopal





समूह व्यक्तिगत दुर्घटना बीमा पॉलिसी- नवीनीकरण, प्रीमियम भुगतान एवं दावों का निपटान

किसी भी संस्था के लिए अपने कर्मचारियों तथा उनके परिवार के सदस्यों की सुरक्षा सुनिश्चित करना नैतिक जिम्मेदारी होती है. हमारी संस्था ने भी अपनी नैतिक जिम्मेदारियों का निर्वाह करते हुए स्टाफ सदस्यों के कल्याण के लिए विभिन्न योजनाओं को परिचालित किया है. स्टाफ कल्याण के रूप में बैंक प्रति वर्ष अपने कर्मचारियों के लिए व्यक्तिगत दुर्घटना बीमा कवर प्राप्त करता है, जिसमें किसी कर्मचारी की दुर्भाग्यपूर्ण मृत्यु तथा संपूर्ण स्थाई विकलांगता को कवर किया जाता है. कई बार देखा गया है कि व्यक्तिगत दुर्घटना बीमा के बारे में हमारे स्टाफ सदस्यों की जानकारी थोड़ी सीमित होती है. अतः इस लेख का उद्देश्य व्यक्तिगत दुर्घटना बीमा कवर के महत्व के साथ-साथ हमारी संस्था द्वारा स्टाफ सदस्यों के लिये समूह व्यक्तिगत दुर्घटना बीमा कवर योजना की ओर ध्यान आकर्षित करना भी है.

दुर्घटना बीमा क्या है?

एक व्यक्तिगत दुर्घटना बीमा पॉलिसी योजना, वह बीमा योजना होती है जो किसी भी प्रकार की दुर्घटना घटने की स्थिति में होने वाले

किसी शारीरिक नुकसान जैसे आंशिक या पूर्ण रूप से अपंगता और इसके कारण आय पर पड़ने वाले दुष्प्रभाव की क्षति पूर्ति करती है. यह पॉलिसी बीमा धारक की मृत्यु होने की स्थिति में भी क्षतिपूर्ति करती है. व्यक्तिगत दुर्घटना बीमा प्रत्येक व्यक्ति के लिए महत्वपूर्ण होता है, लेकिन यह हमारे जैसे वेतनभोगी कर्मचारियों के लिए अधिक महत्वपूर्ण है क्योंकि आमतौर पर वेतनभोगी कर्मचारियों को घर और कार्यालय के बीच प्रतिदिन आना जाना होता है. इसके अलावा भी हमें कार्यालय के कार्य से बाहर जाना होता है. इस प्रकार की जीवन शैली में दुर्घटना होने की संभावना अधिक है. हर प्रकार की सावधानी बरतने के बावजूद दुर्घटना घट जाती है, जिसके परिणामस्वरूप अपंगता या कर्मचारी की मृत्यु हो सकती है, जिसका कर्मचारी तथा उसके परिवार के जीवन पर विपरीत असर पड़ता है. कर्मचारियों और उनके परिवार को इस दुष्प्रभाव से सुरक्षा प्रदान करने के लिए हमारा बैंक प्रतिवर्ष, सभी स्टाफ सदस्यों के

लिये, समूह व्यक्तिगत दुर्घटना बीमा योजना का कवर प्रदान करता है.

स्टाफ सदस्यों के लिये समूह व्यक्तिगत दुर्घटना बीमा पॉलिसी

वर्तमान वर्ष में हमारे बैंक के सभी कर्मचारियों के लिए समूह व्यक्तिगत दुर्घटना बीमा यूनाइटेड इंडिया इश्योरेंस कंपनी लिमिटेड के साथ ली गई है, जिसकी अवधि दिनांक 13.02.2021 से 12.02.2022, 1 वर्ष की है. इस पॉलिसी में दुर्भाग्यपूर्ण मृत्यु तथा संपूर्ण स्थाई विकलांगता को कवर किया गया है. इसके अलावा नक्सल प्रभावित क्षेत्रों में कार्यरत कर्मचारियों के लिए 50% अतिरिक्त कवरेज प्रदान किया गया है. इसमें आतंकवादी हमलों के कारण दुर्भाग्यपूर्ण मृत्यु व स्थाई विकलांगता को भी कवर किया गया है. इसके अलावा हमारे स्टाफ सदस्यों के परिवार के लिए अन्य लाभों का भी प्रस्ताव दिया गया है.

हमारे बैंक द्वारा सभी कर्मचारियों के लिए ली गई समूह व्यक्तिगत बीमा पॉलिसी का विवरण इस प्रकार है:-

इश्योरेंस कंपनी का नाम : यूनाइटेड इंडिया इश्योरेंस कंपनी लिमिटेड

पॉलिसी संख्या :-

1202004220P113141065

पॉलिसी का प्रकार – समूह व्यक्तिगत दुर्घटना बीमा पॉलिसी, दुर्घटना मृत्यु, संपूर्ण स्थाई विकलांगता के लिए.

पॉलिसी की अवधि – 13.02.2021 से 12.02.2022

स्टाफ सदस्यों के विभिन्न वर्गों के लिए पूंजीगत बीमा राशि का विवरण नीचे दी हुई सारणी में दिया गया है :-

क्रमांक	स्टाफ संवर्ग	पूँजीगत बीमा राशि (नक्सल प्रभावित क्षेत्रों के अतिरिक्त क्षेत्रों में) लाख में	पूँजीगत बीमा राशि (नक्सल प्रभावित क्षेत्रों में) लाख में
1.	कार्यपालक (स्केल VIII, VII, VI)	22.50	33.75
2.	कार्यपालक (स्केल V & IV)	16.50	24.75
3.	अधिकारी (स्केल III, II I)	10.50	15.75
4.	लिपिक स्टाफ सदस्य	9.00	13.50
5.	अधीनस्थ स्टाफ सदस्य	6.00	9.00

नवीनीकरण एवं प्रीमियम भुगतान:-

स्टाफ सदस्यों के लिये समूह व्यक्तिगत दुर्घटना बीमा पॉलिसी का नवीनीकरण हमारी संस्था द्वारा प्रतिवर्ष फरवरी माह में किया जाता है. स्टाफ कल्याण के रूप में बैंक प्रति वर्ष अपने कर्मचारियों के लिए व्यक्तिगत दुर्घटना बीमा कवर प्राप्त करने के लिये प्रीमियम का भुगतान करता है.

दावों के निपटान के लिए अपनाई जाने वाली प्रक्रिया:-

● दावों के निपटान के लिए एक प्रारूप फॉर्म निश्चित किया गया है. जब भी कोई कर्मचारी किसी दुर्घटना से प्रभावित होता है तो शाखाओं तथा कार्यालयों की यह जिम्मेदारी है कि वह इसकी सूचना उचित प्रारूप फॉर्म में भरकर सहायक महाप्रबंधक, मानव संसाधन विभाग, केंद्रीय कार्यालय को सूचित करें तथा फॉर्म की स्कैन प्रति को निम्नलिखित मेल आईडी abhishek.gautam@unionbankofindia.com पर प्रेषित करें:

● पॉलिसी नियमों के अनुसार किसी भी तरह की दुर्घटना होने पर, जिसका बीमा दावा किया जाना है, लिखित सूचना कंपनी को तुरंत ही देनी होती है. यदि कंपनी को दुर्घटना की सूचना तुरंत नहीं दी गई तो बीमा दावा कंपनी द्वारा अस्वीकृत भी किया जा सकता है. यह शाखा/कार्यालय के प्रमुख की जिम्मेदारी है कि वह दुर्घटना होने पर मृत्यु या संपूर्ण शारीरिक विकलांगता की सूचना तुरंत मानव संसाधन विभाग, केंद्रीय कार्यालय को भेजें. केंद्रीय कार्यालय अथवा इश्योरेंस कंपनी को दुर्घटना की सूचना देने में किसी विलंब के कारण हुए दावों के निरस्तीकरण का विपरीत असर हमारे स्टाफ सदस्यों और उनके परिवार जो कि पहले से ही आर्थिक परेशानियों से पीड़ित हैं, पर पड़ सकता है.

दावा फॉर्म के साथ अन्य दस्तावेजों की सत्यापित प्रतियां भी शाखाओं/कार्यालयों को भेजने के लिए निर्देशित किया जाता है. ये दस्तावेज इस प्रकार हैं:-

- पूर्ण रूप से भरा गया दावा फॉर्म जिसके साथ चिकित्सक का मेडिकल प्रमाण पत्र संलग्न हो.
- यदि दुर्घटना में स्टाफ सदस्य की मृत्यु हो जाती है तो दावा फॉर्म उनके कानूनी वारिस द्वारा भरा जाएगा. संपूर्ण शारीरिक विकलांगता की स्थिति में यदि संभव हो तो फॉर्म स्टाफ सदस्य द्वारा ही भरा जाएगा अथवा कानूनी वारिस द्वारा फॉर्म भरा जाएगा.
- प्रमाणित पुलिस पंचनामा अथवा एफआईआर.

- मृत्यु प्रमाण पत्र
- नोटराइज अंतिम पोस्टमार्टम रिपोर्ट
- स्टाफ सदस्य की प्रमाणित वेतन पर्ची (दुर्घटना से ठीक दो महीने पहले की)
- डिस्चार्ज स्लिप अथवा हॉस्पिटल या डॉक्टर द्वारा दिया गया प्रमाणपत्र जिसमें उपचार की संपूर्ण जानकारियां हो.

सही तरीके से भरा गया दावा फॉर्म, सभी दस्तावेजों के साथ क्षेत्रीय कार्यालय द्वारा मानव संसाधन विभाग, केंद्रीय कार्यालय को भेजा जाना चाहिए. बीमा दावा फॉर्म में मुख्य रूप से बीमा धारक व्यक्ति के बारे में घटित हुई दुर्घटना के बारे में एवं दुर्घटना के पश्चात दी गई चिकित्सा के बारे में जानकारी मांगी जाती है. बीमा दावा फॉर्म में यह सभी जानकारियां उचित स्थान पर स्पष्ट रूप से भरी जानी चाहिए.

दावे में किसी प्रकार की देरी ना हो इसके लिए यह सलाह दी जाती है कि दावा फॉर्म की एक प्रति इश्योरेंस कंपनी को भी निम्न पते पर भेजी जानी चाहिए.

यह हमारी नैतिक जिम्मेदारी है कि सभी स्टाफ सदस्यों को इस योजना से अवगत कराएं. दुर्घटना से प्रभावित स्टाफ सदस्यों के दावों के निपटान कराने में पूरी सहायता करें. उचित समय पर दुर्घटना की सूचना केंद्रीय कार्यालय तथा इश्योरेंस कंपनी को दें तथा दावा फॉर्म को सभी आवश्यक दस्तावेजों के साथ उचित समय पर प्रेषित करें. बीमा की राशि दुर्घटना से प्रभावित स्टाफ सदस्यों और उनके परिवार को इस संकट के समय में महत्वपूर्ण सहायता प्रदान करेगी.

अखिलेश शुक्ला
स्टा.प्र.वि., बेंगलूरु





यूनियन बैंक ऑफ इंडिया के अधिकारियों हेतु सेवा (आचरण) नियम : 1976

किसी भी संगठन के सफल संचालन हेतु यह आवश्यक है कि उसके अपने कुछ लिखित एवं अलिखित नियम हों। बैंक जैसे संगठन में अधिकारियों की भूमिका बहुत महत्वपूर्ण एवं उत्तरदायित्व से परिपूर्ण होती है। ऐसे में यह आवश्यक हो जाता है कि अधिकारियों से संबंधित नियमों को स्पष्ट रूप से प्रत्येक अधिकारी कार्मिक द्वारा जाना एवं समझा जाए। ऐसा होने पर ही हम अपने संगठन को ऊँचाई के उतुंग शिखर पर जाते हुए देख सकेंगे।

यूनियन बैंक ऑफ इंडिया ने अपने अधिकारियों हेतु नियम संहिता 19 अगस्त, 1976 में जारी की, जिसे 1 अक्टूबर, 1976 को लागू किया गया। इन नियमों को 1970 के बैंकिंग कम्पनी (अधिग्रहण एवं उपक्रमों का हस्तांतरण) अधिनियम की धारा 19 में प्रदत्त शक्तियों का प्रयोग करते हुए जारी किया गया।

नियमों का लागू होना

ये नियम यूनियन बैंक ऑफ इंडिया के भारत में या भारत से बाहर तैनात सभी अधिकारियों पर लागू होते हैं। बैंक के अध्यक्ष, प्रबंध निदेशक एवं पूर्णकालिक निदेशक पर ये नियम लागू नहीं होते। इसके साथ ही दैनिक वेतन भोगी कर्मचारियों तथा अवाई स्टाफ पर ये नियम लागू नहीं होते हैं।

ध्यान रखने योग्य कुछ सामान्य बिंदु

बहुत सी बातें जिन पर बैंक के अधिकारियों

को ध्यान देना चाहिए, वे इस नियम संहिता में स्पष्ट तौर पर लिखी गई हैं। इन्हें इस प्रकार समझा जा सकता है-

प्रत्येक अधिकारी का यह कर्तव्य है कि वह पूर्ण निष्ठा के साथ बैंक के हितों का संरक्षण करें। ईमानदारी, समर्पण एवं लगनशीलता जैसे गुणों का होना आवश्यक है। संब्यवहारों में सब के प्रति विनम्रता को प्रदर्शित करें। इसके साथ ही यह ध्यान रखा जाना चाहिए कि किसी के अधीन कार्य करते समय अपने दायित्वों के अतिरिक्त अन्य कोई कार्य नहीं करना चाहिए। यदि अपने उच्चाधिकारी के मौखिक निर्देशों पर कोई कार्यनिष्पादन किया जा रहा है तो वे निर्देश ऐसे होने चाहिए, जिन्हें लिखित में भी दिया जा सके।

गोपनीयता बनाए रखना

अधिकारी कार्मिकों को गोपनीयता को सख्ती से बनाए रखना होगा। गोपनीय जानकारी को आंतरिक एवं बाह्य किसी भी व्यक्ति पर प्रत्यक्ष अथवा परोक्ष रूप से प्रकट नहीं करना है। यदि ऐसा करना बैंक की परंपराओं के अनुसार अथवा कानून सम्मत हो तो ही गोपनीय जानकारी प्रदान की जा सकती है। यदि न्यायिक प्राधिकारी द्वारा ऐसी जानकारी देने हेतु बाध्य किया हो तो भी जानकारी देनी होगी। यदि उसके उच्चाधिकारी द्वारा उसे दायित्व निर्वहन के अंतर्गत ऐसा करने के लिए कहा गया हो, तब गोपनीय जानकारी प्रदान की जा सकती है।

बैंक अधिकारियों के परिवारजन का अन्य फर्मों में नियोजन

बैंक अधिकारियों को अपने परिवारजन या स्वयं निर्भर व्यक्तियों को किसी फर्म में कार्मिक के तौर पर नियुक्त करवाने हेतु प्रत्यक्ष अथवा परोक्ष रूप से अपने पद के प्रभाव का दुरुपयोग नहीं करना चाहिए। यदि कोई अधिकारी आधिकारिक रूप से किसी फर्म या कम्पनी के साथ बैंक की ओर से व्यवहार कर रहा है तो ऐसी स्थिति में उसके पुत्र/पुत्री अथवा किसी अन्य सदस्य द्वारा उक्त फर्म अथवा कम्पनी में नियुक्ति पाने की स्थिति में अधिकारी को अपने सक्षम प्राधिकारी से इसकी अनुमति लेनी चाहिए। यदि शीघ्रता हो तो ऐसी स्थिति में प्रोविजनल अनुमति लिया जाना आवश्यक है। यदि किसी अधिकारी का संबंधी किसी फर्म में काम करता है, जिसे बैंक द्वारा ऋण प्रदान किया जाना है, तो उक्त अधिकारी उक्त ऋण विषयक करार, समझौता, अनुमोदन अथवा स्वीकृति प्रदान नहीं कर सकता है।

बैंक से इतर कोई वृत्ति अपनाना

यह नियमावली स्पष्ट करती है कि बैंक द्वारा पूर्व अनुमत कार्य के अतिरिक्त कोई अन्य वृत्ति बैंक अधिकारी प्रत्यक्ष एवं परोक्ष रूप से नहीं अपनाएगा। मानक रूप से वह सामाजिक, सांस्कृतिक, वैज्ञानिक, शैक्षणिक, धार्मिक कार्य कर सकता है, बशर्ते उन कार्यों से उसके कार्यालयीन दायित्वों पर नकारात्मक असर न हो। परिवार के किसी सदस्य द्वारा किसी व्यापार को संचालित किया जाता है या कोई कमीशन एजेंसी चलाई जाती है या कोई बीमा का काम किया जाता है, तो अधिकारी को इसकी सूचना बैंक को देनी होगी। कोई अधिकारी बैंक की पूर्व स्वीकृति के बिना किसी अन्य कम्पनी, सहकारी समिति के पंजीयन या उसके प्रबंधन में वाणिज्यिक उद्देश्यों में भाग नहीं

लेगा. अपने द्वारा किये गए कार्यों के लिए किसी प्रकार का मानदेय, पारिश्रमिक अथवा शुल्क या कोई वस्तु स्वीकार नहीं करेगा. अधिकारी को किसी कॉर्पोरेट अथवा बीमा कम्पनी के एजेंट के रूप में काम करना निषिद्ध है.

समाचार पत्रों, रेडियो इत्यादि में योगदान करना

बिना पूर्व स्वीकृति के किसी समाचार पत्र में आलेख लिखना, अपने नाम से या किसी अन्य के नाम से पत्रादि लिखना, रेडियो पर प्रसारण करना आदि निषिद्ध हैं. कोई भी जानकारी या दस्तावेज जो उक्त अधिकारी की सामर्थ्य के अंतर्गत नहीं आता है, उसे प्रकाशित नहीं किया जाना है. यही नियम पुस्तकों के प्रकाशन पर भी लागू होती है, चाहे वह पुस्तक स्वयं के नाम से प्रकाशित की जा रही हो या किसी अन्य व्यक्ति के नाम से. किसी प्रकार के व्याख्यान देना भी पूर्व स्वीकृति का विषय है. हालाँकि इसमें विशुद्ध रूप से सांस्कृतिक, साहित्यिक, धार्मिक, शैक्षणिक, सामाजिक प्रसारणों को छूट प्रदान की गई है.

इसी तरह से ऐसे प्रदर्शन, जिनसे भारत देश की राष्ट्रीय अखंडता को खतरा उत्पन्न हो या मित्र देशों से सौहार्द पूर्ण संबंध बिगड़ते हों या न्यायालय की अवमानना होती हो, में भाग लेना निषिद्ध है. इसी तरह से ऐसे संगठनों का सदस्य भी नहीं बनना चाहिए जो भारत की अखंडता एवं संप्रभुता को खतरा उत्पन्न करती हों.

साक्ष्य प्रदान करना

किसी भी जाँच के लिए नियुक्त व्यक्ति, समिति या प्राधिकरण के सम्मुख सक्षम प्राधिकारी की पूर्वानुमति के बिना किसी प्रकार की साक्ष्य नहीं दी जा सकती है. साक्ष्य प्रस्तुत करने पर कोई कार्मिक भारत सरकार, राज्य सरकार

या बैंक की आलोचना नहीं करेगा. भारत सरकार, राज्य सरकार, संसद, राज्य विधान सभा, न्यायिक जाँच आयोग, किसी विभाग आदि के द्वारा की जाने वाली जाँच के मामले में उपरोक्त नियम लागू नहीं होगा.

कार्य स्थल या दायित्व स्थल से अनुपस्थिति

कोई भी अधिकारी अपरिहार्य कारणों एवं जहाँ पर पूर्वानुमति लेना संभव न हो के अतिरिक्त प्राधिकारी के बिना पूर्वानुमति के तैनाती स्थल को नहीं छोड़ेगा.

उपहारों का प्राप्त किया जाना

इन नियमों में दिये गए प्रावधानों के अतिरिक्त कोई भी अधिकारी स्वयं, उसकी ओर से कार्य करने वाला कोई अन्य व्यक्ति या उसके परिवार के सदस्य किसी प्रकार का उपहार स्वीकार नहीं करेंगे. यह भी ध्यान रखा जाए कि सामान्य भोज, लिफ्ट या अन्य किसी प्रकार का आतिथ्य सत्कार उपहार की श्रेणी में नहीं आता है. विवाह, जन्मदिवस, वर्षगाँठ, अंत्येष्टी, धार्मिक समारोह पर दिये जाने वाले उपहार भी इनके अपवाद हैं. अधिकारियों के लिए दहेज लेना एवं देना निषिद्ध है. किसी भी प्रकार का फंड प्राप्त करना, उसका संग्रहण वह भी उच्चाधिकारियों की पूर्वानुमति के बिना, निषिद्ध है. इसके साथ ही अधिकारियों को अग्रिम तौर पर वेतन निकालने तथा अपने खाते को अतिदेय नहीं करना चाहिए.

शेयर बाजार में सट्टेबाजी एवं निवेश

अधिकारी अपने फंड्स में विशुद्ध निवेश के अतिरिक्त किसी अन्य शेयर अथवा कमोडिटी में सट्टेबाजी नहीं करेंगे.

चल, अचल एवं मूल्यवान संपत्ति

प्रत्येक अधिकारी को अपनी आस्ति एवं देयताओं की जानकारी बैंक को प्रदान करनी

होगी. इसमें विगत वर्ष के 31 मार्च को अधिकारी के पास होने वाले शेयर, डिबेंचर आदि की जानकारी भी बैंक को प्रदान करनी होगी. प्रत्येक अधिकारी को स्वयं के तथा किसी परिवार सदस्य के नाम पर किये गए प्रत्येक संपत्ति विषयक संव्यवहार की जानकारी सक्षम प्राधिकारी को दी जानी चाहिए.

विवाह विषयक नियम

अधिकारियों हेतु अपनी वैवाहिक स्थिति की जानकारी बैंक को प्रदान करना आवश्यक है. कोई भी अधिकारी ऐसे व्यक्ति से विवाह अथवा वैवाहिक समझौता नहीं कर सकता जिसका जीवनसाथी जीवित हो.

मादक पदार्थों का सेवन

अधिकारी को ऐसे मादक पदार्थों के सेवन से बचना चाहिए जो कानूनी तौर पर प्रतिबंधित हैं. उन्हें अपने ड्यूटी के दौरान किसी प्रकार का नशा नहीं करना चाहिए साथ ही सार्वजनिक स्थलों पर इसका सेवन नहीं करना चाहिए.

कामकाजी महिलाओं के यौन उत्पीड़न की रोकथाम

इस प्रकार का उत्पीड़न दंडनीय अपराध की श्रेणी में आता है. इस हेतु अन्य अधिनियम भी बनाए गए हैं तथा विभिन्न स्तरों पर समितियों का गठन भी किया गया है.

इस तरह से यूनियन बैंक अधिकारी सेवा नियम जो 1976 में बनकर लागू हुए हैं. हम सभी के लिए बैंक मूल्यों के पालन हेतु पथ प्रदर्शक दिशानिर्देश हैं. हालाँकि इस छोटे से आलेख में सभी पर सविस्तार चर्चा कर पाना संभव नहीं है. पाठक गण स्पष्टीकरण एवं अधिक जानकारी हेतु इन नियमों की मूल प्रति को पढ़ें एवं समझें.



आर.के. सिंह
स्टा.प्र.के., भोपाल



कर्मचारी के अधिवर्षिता लाभ : पेंशन, उपदान (Gratuity)

यदि हम कर्मचारी के अधिवर्षिता लाभ जैसे पेंशन, उपदान के बारे में बताना चाहे तो हम कह सकते हैं कि यह किसी कर्मचारी द्वारा किसी कंपनी में अपना सारा जीवन, अपना सारा बहुमूल्य समय अर्पण करने के पश्चात कंपनी द्वारा रिटायरमेंट के समय दिया जाने वाला लाभ होता है।

हम अपना सारा समय, अपनी सारी क्षमता दे कर कंपनी को खड़ा रखते हैं, उसकी देखभाल करते हैं, उसे आगे ले जाना चाहते हैं और जब कर्मचारी बूढ़ा हो जाता है या यूँ कहे कि काम करने योग्य नहीं रह पाता तो कंपनी अपना फर्ज, पेंशन और उपदान के रूप में निभाती है।

एक कंपनी में काम करने वाले कर्मचारियों को सैलरी, पेंशन और प्रोविडेंट फंड के अलावा उपदान भी दी जाती है। उपदान किसी कर्मचारी को कंपनी की ओर से मिलने वाला रिवाइड होता है। अगर कर्मचारी नौकरी की कुछ शर्तों को पूरा करता है तो उपदान का भुगतान एक निर्धारित फॉर्मूले के तहत गारंटीड तौर पर उसे दिया जाता है। मौजूदा व्यवस्था के मुताबिक अगर कोई शख्स एक कंपनी में कम से कम 5 साल तक काम करता है तो वह उपदान का हकदार होता है। इसके लिए पेमेंट ऑफ उपदान एक्ट, 1972 में विस्तार से बताया गया है। पेमेंट ऑफ उपदान एक्ट, 1972 के तहत इसका लाभ उस संस्थान के हर कर्मचारी को मिलता है, जहां 10 से ज्यादा कर्मचारी काम करते हैं। अगर कर्मचारी नौकरी बदलता है, रिटायर हो जाता है या किसी कारणवश नौकरी छोड़ देता है लेकिन वह उपदान के नियमों को पूरा

करता है तो उसे उपदान का लाभ मिलता है।

क्या है उपदान भुगतान अधिनियम, 1972

* कर्मचारियों के हितों की रक्षा करने के मकसद से वर्ष 1972 में 'उपदान पेमेंट एक्ट' बनाया गया था।

* कानून में माइनिंग क्षेत्र, फैक्ट्री, ऑयल फील्ड्स, फॉरेस्ट एरिया, प्राइवेट कंपनी और पोर्ट्स पर काम करने वाली उन तमाम संस्थाओं के कर्मचारियों को शामिल किया गया, जहां 10 या उससे ज्यादा कर्मचारी काम करते हैं।

* उपदान और भविष्य निधि (PROVIDENT FUND) बिल्कुल अलग-अलग होते हैं।

* उपदान में पूरा पैसा कंपनी (Employer) की तरफ से दिया जाता है। वहीं, भविष्य निधि में 10% फीसदी अंशदान (Contribution) कर्मचारी का भी होता है।

कौन सी संस्था एक्ट के दायरे में आती हैं

कोई भी कंपनी, फैक्ट्री, संस्था जहां पिछले 12 महीने में किसी भी एक दिन 10 या उससे ज्यादा कर्मचारियों ने काम किया है तो वह कंपनी उपदान पेमेंट एक्ट के अधीन आएगी। एक बार एक्ट के दायरे में आने पर कंपनी या संस्था को इसके दायरे में ही रहना होगा। अगर कभी कंपनी में कर्मचारियों की संख्या 10 से कम भी हो, तब भी वह एक्ट के दायरे में ही रहेगी।

कितने दिनों में मिलता है उपदान

कर्मचारी नौकरी छोड़ने के बाद उपदान प्राप्त करने के लिए आवेदन कर सकता है। नियमों

के मुताबिक, आवेदन करने की तारीख से 30 दिन के अन्दर उसे भुगतान कर दिया जाता है। यदि कंपनी ऐसा नहीं करती है तो उसे उपदान भुगतान अधिनियम, 1972 (Payment of Gratuity act, 1972) के उल्लंघन का दोषी माना जाएगा।

* **उपदान का मूल्यांकन दो तरह से किया जाता है**— उपदान पेमेंट अधिनियम 1972 के नियमानुसार तथा संबंधित बैंक के कर्मचारी के लिए—बैंक उपदान नियम, दोनों में से बेहतर का भुगतान किया जाता है।

बैंक उपदान की रकम पता करने का फॉर्मूला – (बैंक अधिनियम)

बैंक उपदान नियम की रकम पता करने का फॉर्मूला

आखिरी वेतन-मूल वेतन + महंगाई भत्ता + बिक्री पर मिला कमीशन (अगर हो तो). इस फॉर्मूले में महीने में 26 दिन कार्य दिवस मानकर कर्मचारी को 15 दिन का औसत निकालकर भुगतान किया जाता है।

नौकरी की अवधि— नौकरी के आखिरी साल में 6 महीने से ऊपर की नौकरी को पूरा साल माना जाएगा, जैसे 6 साल 8 महीने नौकरी करने की स्थिति में उसे 7 साल माना जाएगा।

उपदान की रकम पता करने का फॉर्मूला (एक्ट में नहीं आने वाले कर्मचारियों के लिए)

आखिरी वेतन-मूल वेतन + महंगाई भत्ता + बिक्री पर मिला कमीशन (अगर हो तो). फॉर्मूले में महीने में 30 दिन कार्य दिवस मानकर कर्मचारी को 15 दिन का औसत निकालकर भुगतान किया जाता है।

बैंक उपदान नियम की रकम पता करने का फॉर्मूला – उपदान की गणना सेवा के प्रत्येक वर्ष के लिए अधिकतम 15 महीने के वेतन के अधीन एक महीने के वेतन की दर से की जाती है। एक कर्मचारी ने अगर 30 वर्ष से अधिक की सेवा पूरी कर ली है तो 30 वर्ष से अधिक की सेवाओं के प्रत्येक वर्ष के लिए आधे महीने के वेतन की दर अतिरिक्त राशि की गणना की जाती है।

महत्वपूर्ण बिंदु - उपदान भुगतान अधिनियम के अनुसार गणना करते समय, डीए और एफपीपी को ध्यान में रखते हैं। हालांकि, बैंक के उपदान नियमों के तहत उपदान की गणना के लिए, जबकी एफपीपी शामिल है। नियमों के अनुसार डीए/विशेष भत्तों को नहीं माना जाता है।

मृत्यु होने पर उपदान की गणना - ऐसी स्थिति में उपदान का भुगतान नौकरी की अवधि के आधार पर किया जाता है, जहां अधिकतम 20 लाख रुपए तक की रकम दी जा सकती है।

पेंशन - पेंशन प्लान और पेंशन स्कीम पीएसयू बैंक कर्मियों को मिलने वाले सबसे महत्वपूर्ण सेवानिवृत्ति लाभों में से एक हैं। भविष्य निधि के विपरीत, जिसे सीमांकित योगदान माना जाता है, पीएसयू कर्मियों के पेंशन स्कीम को बैंकिंग क्षेत्र के कर्मियों के लिए सीमांकित लाभ माना जाता है। 29-09-1995 के बाद 31-3-2010 से पहले पीएसयू बैंक ज्वाइन करने वाले कर्मचारी स्वतः ही पेंशन स्कीम के तहत कवर किए जाते हैं।

पेंशन के प्रकार -

* **सेवानिवृत्ति पेंशन** : जैसा कि नाम से ही स्पष्ट है, पीएसयू बैंक के कर्मचारियों को यह पेंशन सेवानिवृत्ति के बाद दिया जाता है। सेवानिवृत्ति पेंशन के योग्य होने के लिए न्यूनतम नौकरी की आवश्यक अवधि 10 वर्ष है, हालांकि इसके तहत कवर होने वाली नौकरी की अधिकतम अवधि 33 वर्ष है।

* **स्वैच्छिक सेवानिवृत्ति पर पेंशन** : यह पेंशन बैंक से स्वैच्छिक सेवानिवृत्ति लेने वाले कर्मचारियों पर लागू होता है। वीआरएस पेंशन स्कीम का पात्र होने के लिए आपको कम से कम 20 वर्ष की नौकरी करनी होगी तथा स्वैच्छिक सेवानिवृत्ति के बारे में कम से कम तीन महीने पहले नियुक्ति प्राधिकारी को लिखित में नोटिस देनी चाहिए।

* **अमान्य पेंशन** : अमान्य पेंशन पीएसयू बैंक के उन कर्मियों को दी जाती है जिन्हें शारीरिक या मानसिक दुर्बलता, नौकरी के लिए स्थायी रूप से अक्षम बना देती है। उन्हें अमान्य पेंशन

का लाभ उठाने के लिए न्यूनतम 10 वर्ष तक नौकरी करनी होती है। इसके अलावा, कर्मचारी को बैंक द्वारा अनुमोदित चिकित्सा अधिकारी द्वारा जारी की गयी अक्षमता पर चिकित्सा प्रमाणपत्र जमा करना होगा।

* **अनुकंपा भत्ता** : नौकरी से बर्खास्त किए या हटाए गए या नौकरी समाप्त किए गए कर्मियों को अनुकंपा भत्ता दिया जाता है। ऐसे कर्मचारी अपनी पेंशन धनराशि खो देते हैं। हालांकि, विशेष परिस्थितियों में, उच्चाधिकारी अनुकंपा भत्ता दे सकते हैं जो पेंशन के दो तिहाई से अधिक नहीं होगा और यह बर्खास्तगी की तारीख तक दी गई योग्यता सेवा पर निर्भर करेगा।

* **समय-पूर्व सेवानिवृत्ति पेंशन** : सार्वजनिक हित या ऐसे ही अन्य सेवा नियमों की वजह से समय से पहले बैंक के आदेश पर सेवानिवृत्त होने वालों के लिए यह लागू है। समयपूर्व सेवानिवृत्ति पेंशन का अनुदान सिर्फ उन्हीं कर्मियों को दिया जाएगा जो सेवानिवृत्ति की तारीख पर ऐसे पेंशन के हकदार होंगे।

* **अनिवार्य सेवानिवृत्ति पेंशन** : नौकरी के नियमों के संदर्भ में दंड की वजह से सेवानिवृत्त होने वाले पीएसयू बैंक का कोई भी कर्मचारी इसके हकदार होंगे।

* **फैमिली पेंशन** : पीएसयू बैंक कर्मियों की नौकरी के दौरान या सेवानिवृत्ति के बाद मृत्यु हो जाए तो यह पेंशन उनके परिवार के सदस्यों को दी जाती है। यदि बैंक कर्मियों की मृत्यु बैंक में 7 वर्षों तक नौकरी करने के बाद होती है, तो परिवार मृतक कर्मचारी द्वारा प्राप्त किए गए आखिरी वेतन की धनराशि के 50% के बराबर पेंशन या फैमिली पेंशन की सामान्य दर से दुगुनी दर पर पेंशन, जो भी कम हो, प्राप्त करने का हकदार है। यदि सेवानिवृत्त पीएसयू बैंक कर्मियों की मृत्यु 65 वर्ष की उम्र से पहले हो जाती है, तो ऐसे मामले में, फैमिली पेंशन दर के लिए वही धनराशि लागू होगी।

पेंशन की दर बैंक नीति मानकों के अनुसार संशोधन का मामला है और यह समय समय पर बदलता रहता है।

सेवानिवृत्ति के अन्य लाभ -

* **चिकित्सा लाभ** : एसबीआई जैसे कई पब्लिक सेक्टर बैंक अपने सेवानिवृत्त कर्मचारियों को चिकित्सा लाभ देती है। ऐसी योजनाओं के तहत सेवानिवृत्त पीएसयू बैंक कर्मियों अपने चिकित्सा खर्चों की प्रतिपूर्ति करा सकते हैं। हालांकि चिकित्सा लाभ नीति अलग-अलग बैंकों में अलग अलग होती है।

* **लीव एन्कैशमेंट** : सेवानिवृत्त होने वाले पीएसयू बैंक कर्मियों अधिकतम 240 दिनों के प्रिविलेज लीव का नगदीकरण के पात्र होते हैं। 3 लाख रु. तक का लीव एन्कैशमेंट आयकर मुक्त होता है।

* **यात्रा व्यय प्रतिपूर्ति** : उन बैंक कर्मियों के लिए जो अपने गृहनगर से दूर नियुक्त हैं, पीएसयू बैंक उन्हें गृहनगर तक यात्रा हेतु यात्रा खर्च की प्रतिपूर्ति करती है।

* **रियायती ब्याज दर लाभ** : सेवानिवृत्त पीएसयू बैंक कर्मियों विशिष्ट प्रतिभूतियों के खिलाफ जमा और अग्रिमों पर रियायती ब्याज दर का लाभ उठा सकते हैं, जैसा कि स्टाफ सदस्यों पर लागू होता है।

* **अवकाश गृह (हॉलिडे होम्स)** : पीएसयू बैंक कर्मियों हॉलिडे होम्स, बैंक अतिथि गृहों, ट्रांजिट होम और विजिटिंग ऑफिसर्स प्लैट की सुविधा सेवानिवृत्ति के बाद भी प्राप्त कर सकते हैं। आज के समय में जब सभी अन्य नियुक्ता अपने कर्मचारियों को दिए जाने वाले सेवानिवृत्ति लाभों में भारी कटौती कर वित्तीय बोझ को कम करने में लगे हैं, बैंकिंग क्षेत्र अपने कर्मचारियों की मदद करने के लिए सेवानिवृत्ति लाभ नीतियों में सुधार करना जारी रखे हुए है। बैंकिंग क्षेत्र द्वारा सभी अकादमिक पृष्ठभूमियों से सर्वश्रेष्ठ प्रतिभाओं को अपनी तरफ आकर्षित करने के प्रमुख कारणों में से यह भी एक कारण है।



निखिल कुमार
क्षे.का., सिलीगुड़ी

कश्मीर घाटी

कश्मीर सदैव से अपनी खूबसूरती, खानपान और मेहमान नवाजी के लिए पूरे विश्व में जाना जाता है। जिसका अनुभव मैंने भी कश्मीर में आकर किया। कश्मीर में रहकर मैंने बहुत ही करीब से कश्मीर के खूबसूरत नजारों का लुत्फ उठाया है। कश्मीर के बारे में यह कहा जाता है, गर फिरदीस घर रुए जर्मी अस्त; हर्मी अस्तो, हर्मी अस्तो, हर्मी अस्त अर्थात् धरती पर अगर कहीं स्वर्ग मौजूद है, तो यहीं है, यहीं है, यहीं है। जिससे मैं पूर्णतः सहमत हूँ।

कश्मीर की राजधानी श्रीनगर है। श्रीनगर में घूमने के लिए कई बेहतरीन जगहें मौजूद हैं, जो आपको अपने सौंदर्य का अहसास कराएंगी जैसे यहाँ कि डल झील, नागिन झील, बुलर झील, निशात गार्डन, मुगल गार्डन, परी महल, गुलमर्ग, सोनमर्ग, पहलगाम, अरु घाटी, बेताब घाटी आदि सभी स्थल घूमने योग्य हैं तथा खरीदारी के लिए पेपर माश, पशमीना शॉल्स, प्राचीन चाँदी के आभूषण, ड्राइ फ्रूट्स, केसर और स्थानीय हस्तकला खरीदने योग्य है।



- राजेश कुलकर्णी

संस्कृत साहित्य, अमृतसर



शिखर की ओर...

उच्च कार्यपालक वेतनमान VIII में पदोन्नति पर हार्दिक बधाई !!



श्री सत्यानारायण पाथुरी
मुख्य महाप्रबंधक



श्री वी. वेंकटेश्वर राव
मुख्य महाप्रबंधक



श्री लाल सिंह
मुख्य महाप्रबंधक



श्री डी.शिव कुमार शर्मा
मुख्य महाप्रबंधक

उच्च कार्यपालक वेतनमान VII में पदोन्नति पर हार्दिक बधाई !!



श्री शान्तनु कुमार दाश
महाप्रबंधक



श्री राजीब लोचन पटनायक
महाप्रबंधक



श्री नवीन रोशन जैन
महाप्रबंधक



श्री एम.स्वीन्द बाबू
महाप्रबंधक



श्री सुमित श्रीवास्तव
महाप्रबंधक



श्री भालचन्द्र रमन राव अकोलकर
महाप्रबंधक

हम आपके नेतृत्व में बैंक के उज्ज्वल भविष्य की कामना करते हैं.

उच्च कार्यपालक वेतनमान VI में पदोन्नति पर हार्दिक बधाई !!



श्री हम्सा धवजा आर.
उप महाप्रबंधक



श्री चंदन कुमार साहू
उप महाप्रबंधक



श्री गोविंद कुमार झा
उप महाप्रबंधक



श्री केवीएसएस प्रसाद
उप महाप्रबंधक



श्री संजय मनोचा
उप महाप्रबंधक



श्री एल.वासु
उप महाप्रबंधक



सुश्री कस्तूरी पटनायक
उप महाप्रबंधक



श्री पुल्ला वी.हेमचन्द्र राव
उप महाप्रबंधक



श्री एच.टी.वासप्पा
उप महाप्रबंधक



श्री शुभजीत गुहा
उप महाप्रबंधक



श्री प्यारेलाल
उप महाप्रबंधक



श्री एस.ब्रह्मानंद राजू
उप महाप्रबंधक



श्री एन.वेंकट शेष योगानंद
उप महाप्रबंधक



श्री प्रशांत कुमार मिश्रा
उप महाप्रबंधक



श्री गोविंद केशवा जोइशी
उप महाप्रबंधक



श्री टी.वी.रामानंद
उप महाप्रबंधक

हम आपके नेतृत्व में बैंक के उज्ज्वल भविष्य की कामना करते हैं.

Look up from your phone

One Message Received*

“Look up from your phone, Shut down that display. Don’t miss out on life, Live it the real way.”

It's an understatement to say that the pandemic has affected every aspect of our lives as we know it. One of the most profound impacts it has had is how dependent we are on technology, and more specifically, our electronic devices. How often have your post-dinner evenings been consumed by scrolling Facebook or watching forwarded videos? How often have you accused your son or daughter of being a slave to your cell phone while being a victim of the same addiction too yourself? How often have your eyes ached due to constant messaging, uploading, tagging, scrolling, and networking? All of these occurrences are a daily story in our lives, where we need to have our mobiles with us 24/7.

While the boons of the digital age are many and undeniable - how social media helps us stay in touch with people across the world, be up-to-date about current happening, and for many, now a source of bread and butter given work from home models - are these boons balancing out the banes? Can we be sure that our lives are not at stake?

Common Sense Media, a nonprofit focused on helping children, parents,

teachers, and policymakers negotiate media and technology, conducted a study in 2016, to show that 50% of teens feel they are addicted to their mobile devices. Kimberly Young, director of the Center for Internet Addiction Recovery and author of “Internet Addiction: A Handbook and Guide to Evaluation and Treatment,” defines technology addiction as a habitual compulsion to engage in using technology instead of addressing life’s problems. For example, a teen who instinctively pulls out her smartphone whenever her mom begins lecturing her might be addicted to technology because such a reaction is likely a coping mechanism to avoid conflict.

In a scenario where we are probably in an irreparable situation, owing to our dependence on our ‘smart phone’, how can we hope to provide a secure future for our to-be generation? The need to limit our usage of our electronic devices is greater than ever, since we know and are aware of its consequences. Now that we turn to it for every need of ours, it might prove to be difficult. But we were living without it, and we sure well can continue to. An excess of anything is bad, and limiting our attachment to our mobiles is a stark necessity before we all lead ourselves to our own doom.

“I’m seeing more and more parents who want advice because their children are spending too much time on screens,” says Frances Booth, author of *The Distraction Trap*, who runs family and individual coaching sessions on “digital detoxing”. “Families are agreeing to go one evening a week without technology, or a weekend, or to go on holidays when digital devices are banned,” she adds. Booth suggests that families discuss and decide on a digital “strategy” together. “When children are doing homework, you might agree on 45 minutes’ study, followed by 15 minutes’ social media.” If embarking on a detox, she urges planning plenty of distractions. “Cook something together, take a walk, plan a holiday.”

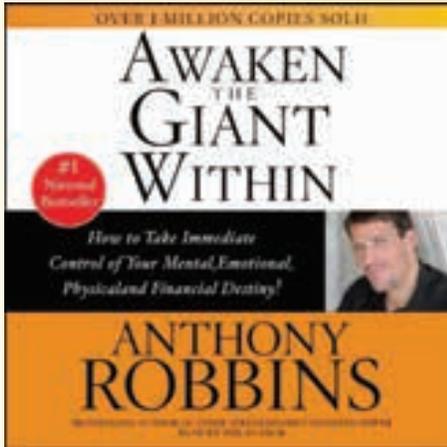
In an attempt to catch up on all the events of our life, we don’t realize how much we’re missing out on. Yes, the pandemic has been hard on all of us. And it is a major factor in our dependence on the screens but the virus has also proved how fickle life can be, and how quickly it can slip out of our grasp. Our existence has so many purposes, and our lifestyle offers us so many opportunities to explore. We should make the most of it.

Cherish your family. Work on your hobbies. Delight in nature. Live, create, imagine.

Karen A. D’Souza
Compliance Dept,CO



Are you having a 'Niagara Syndrome'?



DECISION TAKING - an "Art" -

It's always an endless thought that a majority of life time is engaged in pondering our life. Irony is when we see our life when encountered with a turbulent phase, one may agree as a matter of opinion that these typical turbulences have happened due to external factors sometimes but many times it has happened due to our own art of taking a decision which we had inculcated deep within the course of our life that too majorly by encountering an experience. If we go deep in thought and compare or analyse our decision making, we may get some hints of how exactly it all had happened.

If we compare our decision making with a river then Life is like a river, and that most people jump on the river of life without ever really deciding where they want to end up. In a short period of time, they get caught up in the current: current events, current fears, current challenges.

When they come to forks in the river, they don't consciously decide where they want to go, or which is the right direction. They merely "go with the flow." They become a part of the mass of people who are directed

by the environment instead of by their own values. This will trigger a situation which often leads to where one can easily feel that out of control situation.

They remain in this unconscious state until one day the sound of the raging water awakens them, and they discover that they're five feet from Niagara Falls in a boat with no oars to control. At this point, they often say, "Oh, What or Why is this happening!" but by then it's too late. They're going to take same fall.

Sometimes this fall is/are of type/s:

- ❖ an emotional fall
- ❖ a physical fall
- ❖ a financial fall.

Or in some unfortunate situation it might be a combination of all.

For this most people live what it was called as a "The Niagara Syndrome."

Also, one may correlate with multiple common life questions like

- ❖ How did I lose all my money?
- ❖ How did I get so fat?
- ❖ Why did I have to go through all this mess?
- ❖ How did I get so lazy?

On analysing a situation at the end, we may find an answer that somewhere we certainly didn't plan to go and by the time we realise what to do it's too late. The strong Niagara currents pull us downstream towards the fall. There is little now we can do at that juncture of time.

In the authors philosophy (Tony Robbins), it is because we didn't have our own vision, our own definite direction and plan of action.

❖ We just flew easily in the stream of life, without stirring in the direction we wanted, while the waters were still manageable.

❖ We only realise we are out of control when the speed of waters increases.

Now up-to this it was all about pinpointing a problem of decision we had taken; now how do we end in that position?

The first and foremost, thing is not to ignore the signals that life is giving us, we all get gentle warnings, and if we don't react to any of them, till we start seeing visible results. it is too late!

To avoid falling in places we don't want to be, we have to check if our consistent focus and actions are bringing us where we want to be.

The lethargic mentality of this person is called 'Niagara Syndrome.'

If we don't plan, we will perish. Don't allow your life to come to the edge of the Niagara Falls, to make decisions to change; be it in health, relationship, family, business, profession. Don't be blown by your unintelligent logic.

In the last "Kill the monster while it's small" is the simplest suggestion given on the this entire Niagara Syndrome. The earlier we learn an art of capturing & analysing a situation beforehand, the wiser the decisions we may be taking to addressing it.

Don't leave it to fate. You have the oars to row, so row your destiny!



A.K. Agnihotri
STC Bengaluru

Scheme for compassionate appointment for 'dependent family member' of an employee

SALIENT FEATURES OF THE SCHEME

The person appointed on compassionate grounds under the Scheme, should give an undertaking in writing (as in Annexure) that he/she will maintain properly the other family members who were dependent on the deceased employee in question, and in case it is proved subsequently (at any time) that the family members are being neglected or are not maintained properly by him/her, his or her appointment may be terminated forthwith.

The prescribed formats of the application to be submitted by the applicant, as applicable, are enclosed as Part A (i), Part A (ii) & Part A (iii).

Regional Offices / Branches are advised to bring this scheme to the notice of dependent family members of deceased employee immediately after his / her death and advise them about the requirements and formalities to be completed by him/her. Regional Offices are required to submit the application along with their recommendations as per Part B and Part C which are enclosed.

1. COVERAGE

1.1. To a dependent family member of permanent employee of a Public Sector Bank (PSB) who-dies while in service (including death by suicide)

-is retired on medical grounds due to incapacitation before reaching the age of 55 years.

(incapacitation is to be certified by a duly appointed Medical Board in a Government Medical College/ Government District Head Quarters Hospitals/Panel of Doctors nominated by the Bank for the purpose).

1.2. For the purpose of the Scheme 'employee' would mean and include only a confirmed regular employee who was serving full time or part-time on scale wages, at the time of death/retirement on medical grounds, before reaching age of 55 years and does not include any one engaged on contract/temporary/casual or any person who is paid on commission basis.

2. DEPENDENT FAMILY MEMBER

Spouse; or Wholly dependent son (including legally adopted son); or Wholly dependent daughter (including legally adopted daughter); or Wholly dependent brother or sister in the case of unmarried employee

The term 'wholly dependent' as defined in the BPS from time to time will be applicable while ascertaining the dependency of the family member.

3. AUTHORITY COMPETENT TO MAKE COMPASSIONATE APPOINTMENT

3.1. Chairman & Managing Director.

3.2. Executive Director holding current charge of Chairman & Managing Director.

3.3. Board of Directors in special types of cases

3.4. While dealing with proposals for appointment on compassionate grounds in otherwise eligible cases, where disciplinary action was pending against the deceased employee / employee retired on medical grounds or if the deceased employee was involved in serious financial irregularities, embezzlement of funds, committing frauds, etc., bank will continue to abide by the guidelines issued by the Government of India, requiring consideration and decision in each case by the Board of the Bank/Authority appointed by the Board.

4. POSTS TO WHICH APPOINTMENTS CAN BE MADE

4.1. The appointment shall be made in the clerical and sub-staff cadre only.

5. ELIGIBILITY

5.1. The family is indigent and deserves immediate assistance for relief from financial destitution. To assess the financial condition the income of the family from all sources including the family pension, terminal benefits, proceeds of insurance policies & other investments etc. and the employment of family members, size of the family & liabilities, if any will be taken into consideration.

5.2. Applicant for compassionate appointment should be eligible and suitable for the post in all respects under the provisions of the relevant Recruitment Rules. Recruitment Rules will mean the norms which are in force at the time of making the compassionate appointment.

6. EXEMPTIONS

6.1. Compassionate Appointment under the Scheme are exempted from observance of the following requirements:

6.1.1. Normal Recruitment Procedure i.e., without the agency of selection like IBPS/Employment Exchange, Recruitment Board of Bank, etc.

6.1.2. The ban orders on filling up of posts issued by Government of India or any controlling authority.

7. RELAXATIONS

7.1. Upper age limit could be relaxed wherever found to be necessary. The lower age limit should, however, in no case be relaxed below 18 years of age.

8. TIME LIMIT FOR CONSIDERING APPLICATIONS

8.1. Application for employment under the Scheme from eligible dependent should normally be considered up to five years from the date of death or retirement on medical grounds and decision to be taken on merit in each case.

8.2. While considering belated requests, where, death or retirement on medical grounds of the employee took place long back, even five years ago, it should be kept in view that the concept of compassionate appointment is largely related to the need for immediate assistance to the family of the employee in order to relieve it from economic distress. The very fact that the family has been able to manage somehow all these years should normally be taken as adequate proof that the family had some dependable means of subsistence.

9. DETERMINATION AVAILABILITY OF VACANCIES

9.1. Appointment on compassionate grounds should be made only on regular basis and that too, only if regular vacancies meant for that purpose are available.

9.2. Compassionate appointment can be made up to a maximum of 5% of vacancies falling under direct recruitment quota in clerical cadre or vacancies identified in the sub-staff category. The Bank may hold back 5% of vacancies in the aforesaid

categories to be filled by appointment on compassionate grounds. A person selected for appointment on compassionate grounds should be adjusted in the recruitment roster against appropriate category, viz., SC/ST/OBC General Category, depending upon the category to which he/she belongs.

9.3. Widow appointed on compassionate grounds upon re-marriage will be allowed to continue in service, even after re-marriage.

10. WHERE THERE IS AN EARNING MEMBER

10.1. In deserving cases, even when there is already an earning member in the family, a dependent family member may be considered for compassionate appointment with the prior approval of the competent authority of the bank who, before approving such appointment, will satisfy himself that grant of compassionate appointment is justified, having regard to the number of dependents, assets and liabilities left by the employee, income of the earning member as also his liabilities including the fact that the earning member is residing with the family of the employee and whether he should not be a source of support to other members of the family.

10.2. In cases where any member of the family of the deceased or medically retired employee is already in employment and is not supporting the other members of the family of the deceased employee, extreme caution has to be observed in ascertaining the economic distress of the members of the family of the deceased employee so that, the facility of appointment on compassionate ground is not circumvented and misused by putting forward the ground that the member of the family already employed is not supporting the family.

11. MISSING EMPLOYEE

Cases of missing employees are also covered under the scheme subject to the following conditions: -

A request to grant the benefit of compassionate appointment can be considered only after a lapse of at least 2 years from the date from which the Employee has been missing, provided that:

I. an FIR to this effect has been lodged with the Police,

II. the missing person is not traceable, and

III. the competent authority feels that the case is genuine;

11.1. This benefit will not be applicable to the case of an Employee: -

(i) who had less than two years to retire on the date from which he has been missing; or

(ii) who is suspected to have committed fraud, or suspected to have joined any terrorist organization or suspected to have gone abroad.

11.2. Compassionate appointment in the case of a missing employee also would not be a matter of right as in the case of others and it will be subject to fulfillment of all the conditions, including the availability of vacancy.

11.3. While considering such a request, the results of the Police investigation should also be taken into account; and

11.4. A decision on any such request for compassionate appointment should be taken only at the level of the Chairman and Managing Director of the Bank.

12. PROCEDURE

(a) The prescribed format may be used by the bank for ascertaining necessary information and processing the cases of compassionate appointment.

(b) The Officer from the HR Department of the Bank should meet the members of the family of the employee in question immediately after his death

to advise and assist them in getting appointment on compassionate grounds.

(c) An application for appointment on compassionate grounds should be considered by the Committee of officers consisting of three; one Chairman and two members in the rank of Deputy General Manager/ Assistant General Managers. The Officer from the HR department may also be made one of the members of the Committee, depending upon his rank. The applicant may also be granted personal hearing by the committee, if necessary, for better appreciation of facts of the case. The recommendation of the committee should be placed before the Competent Authority for a decision. If the Competent Authority disagrees with the committee's recommendation, the case may be referred to higher authorities for a decision.

13. UNDERTAKING FOR MAINTENANCE OF THE FAMILY OF THE DECEASED EMPLOYEE

□ The person appointed on compassionate grounds under the Scheme, should give an undertaking in writing (as in Annexure) that he/she will maintain properly the other family members who were dependent on the deceased employee in question, and in case it is proved subsequently (at any time) that the family members are being neglected or are not maintained properly by him/her, his or her appointment may be terminated forthwith. Any complaint in this regard will be dealt in accordance with the provisions mentioned in point no.16 of the Scheme.

□ In case of termination as stated above, there is no provision in the Scheme for providing employment to other members of the dependent family.

14. REQUEST FOR CHANGE IN POST/ PERSON

When a person has been appointed on compassionate grounds in a particular post, the set of circumstances, which led to such appointment, should be deemed to have ceased to exist. Therefore -

a) He/she should strive in his/her career like his/her

• colleagues for future advancement and any request for appointment to any higher post on considerations of compassion should invariably be rejected.

b) An appointment on compassionate grounds cannot be transferred to any other person and any request for the same on consideration of compassion should invariably be rejected.

15. SENIORITY

A person appointed on compassionate ground in a particular year may be placed at the bottom of all the candidates recruited/appointed through direct recruitment, promotion, etc. in that year, irrespective of the date of joining of the candidate on compassionate ground.

16. TERMINATION OF SERVICE

□ The compassionate appointment can be terminated on the ground of non-compliance/faulty compliance of any condition stated in the offer of appointment after providing an opportunity to the compassionate appointee by way of issue of show cause notice asking him/her to explain why his/her services should not be terminated for non-compliance of the condition(s) in the offer of appointment and it is not necessary to follow the procedure prescribed in the Disciplinary Action and Procedure therefor.

□ In order to check its misuse, the power of termination of service for non-compliance of the conditions in the offer of compassionate appointment should vest only with the CMD of the Bank.

17. GENERAL

i) Appointment made on grounds of compassion should be done in such a way that persons appointed to the post do have the essential educational and technical qualifications and experience required for the post consistent with the requirement of maintenance of efficiency of administration.

ii) It is not the intention to restrict employment of a family member of the deceased or medically retired sub-staff employee to an erstwhile sub-staff post only. As such, a family member of such erstwhile sub-staff employee can be appointed to a clerical post for which he/she is educationally qualified, provided a vacancy in clerical post exists for this purpose.

iii) An application for compassionate appointment should, however, not be rejected merely on the ground that the family of the employee has received the benefits under the various welfare schemes. While considering a request for appointment on compassionate grounds a balanced and objective assessment of the financial condition of the family has to be made taking into account its assets and liabilities (including the benefits received under the various welfare schemes mentioned above) and all other relevant factors such as the presence of an earning member, size of the family etc.

18. EXGRATIA IN LIEU OF COMPASSIONATE APPOINTMENT

The bank has both the options i.e. Compassionate Appointment or payment of lump sum Ex-gratia amount. However, the option of Compassionate Appointment will be used only when the other conditions of compassionate appointment are met. The Staff Circular No.5425 dated 08.09.2007 will be applicable for payment of lump-sum Ex-gratia, if the dependents are otherwise eligible for the same.

Sachin Bansal
STC, Bengaluru



संस्था को बनाए रखने हेतु प्रशिक्षण एवं विकास का महत्व तथा प्रभाव



संस्था के उद्देश्यों को प्राप्त करने के लिए आवश्यक है कि उत्पादन के भौतिक साधनों के साथ-साथ मानवीय संसाधनों की ओर भी यथोचित ध्यान दिया जाये. संगठन में मानवीय पक्ष का अध्ययन ही मानव संसाधन प्रबंध का क्षेत्र है. मानव संसाधन एक प्रक्रिया है जो लोगों और संस्था को आपस में जोड़ती है ताकि संस्था के एवं निजी उद्देश्यों को प्राप्त किया जा सके. यह जन शक्ति नियोजन से प्रारम्भ होता है तथा सतत चलने वाली प्रक्रिया है. मानवीय सम्बन्धों की स्थापना और उनका पोषण मानव संसाधन प्रबंध की विषय-वस्तु है. मानव संसाधन को मानव पूंजी अथवा मानव संपत्ति भी कहा गया है. व्यक्तियों के बिना संगठन की कल्पना भी नहीं की जा सकती. आधुनिक युग में जब श्रमिक एवं कार्मिक अपने हितों के प्रति जागरूक हो रहे हैं तथा मानवीय समस्याएं एवं आकांक्षाएं बढ़ती जा रही हैं, मानव संसाधन विकास का महत्व भी बढ़ता जा रहा है. संगठनात्मक स्तर पर मानव संसाधन विकास से तात्पर्य निजी या सरकारी विभागों, उपक्रमों या कार्यालयों में कार्यरत कार्मिकों के विकास से है जिसे स्थूल रूप से 'कार्मिक प्रशासन' का पर्याय भी समझा जाता है. स्पष्ट है संगठन में भर्ती, पद वर्गीकरण, प्रशिक्षण, वेतन, भत्ते, पदोन्नति, पदस्थापन, स्थानान्तरण, पुरस्कार, वृत्तिका विकास निष्पादन मूल्यांकन, आचार संहिता, अनुशासनात्मक कार्यवाही, आनुषंगिक लाभ, सेवानिवृत्ति तथा अन्य कार्मिक कल्याण के प्रयास इसमें सम्मिलित हैं.

2. प्रशिक्षण एवं विकास : परिभाषा एवं अर्थ

2.1 प्रशिक्षण (Training) संगठन के निश्चित उद्देश्यों की प्राप्ति हेतु एक संगठित क्रिया है जिसमें लोगों के ज्ञान एवं कौशल में वृद्धि की जाती है तथा नए प्रासंगिक ज्ञान एवं कौशल से परिचित कराया जाता है.

माइकल जूसियस (Micheal Jusias) के अनुसार, प्रशिक्षण एक ऐसी प्रक्रिया है

जिसके द्वारा विशिष्ट कार्य के सम्पादन हेतु कर्मचारियों की अभिवृत्तियों, निपुणताओं एवं योग्यताओं में अभिवृद्धि की जाती है.

2.2 विकास (Development) – प्रशिक्षण के साथ प्रयुक्त शब्द विकास, प्रबंध विकास का पर्याय माना जाता है. इसके द्वारा व्यक्तियों की प्रकृति एवं दिशा में परिवर्तन का प्रयास किया जाता है.

डैल एस बीच (Dale S Beech) के अनुसार प्रबंधीय विकास प्रशिक्षण एवं विकास की एक ऐसी सुव्यवस्थित विधि है जिसके द्वारा व्यक्ति संगठन के कार्य का प्रभावपूर्ण प्रबंध करने के लिए ज्ञान, कौशल, आत्मज्ञान एवं दृष्टिकोण प्राप्त करते हैं और उनका उपयोग करते हैं.

2.3 प्रशिक्षण एवं विकास में अंतर

प्रशिक्षण एवं विकास यद्यपि एक साथ प्रयोग किए जाते हैं परंतु दोनों में अंतर पाया जाता है. प्रशिक्षण में जहां कार्मिकों के तकनीकी ज्ञान एवं कौशल में वृद्धि का प्रयास किया जाता है, वहीं विकास के अंतर्गत अवधारणात्मक ज्ञान एवं कौशल में वृद्धि का प्रयास किया जाता है.

3. प्रशिक्षण एवं विकास के उद्देश्य

आधुनिक संगठनों में प्रशिक्षण का उद्देश्य अत्यंत व्यापक होता जा रहा है. कार्य संबंधी ज्ञान एवं कौशल का विकास संगठन के महत्वपूर्ण उद्देश्य होते हैं. इस संबंध में प्रशिक्षण एवं विकास के निम्नलिखित उद्देश्य कहे जा सकते हैं :

3.1 कर्मचारियों की कार्यक्षमता में वृद्धि

3.2 मनोबल में वृद्धि

3.3 भविष्य में संगठन के विस्तार हेतु योग्य कार्मिक तैयार करना

3.4 संगठन के प्रति कार्य-निष्ठा

4. प्रशिक्षण का महत्व

प्रशिक्षण एक महत्वपूर्ण प्रक्रिया है. संगठन के चतुर्दिक विकास के लिए यह महत्वपूर्ण भूमिका का निर्वहन करता है. इससे न केवल संगठन की उत्पादकता में वृद्धि होती है वरन कर्मचारियों के ज्ञान एवं कौशल में वृद्धि करते हुए उनको दुर्घटनाओं से बचाता है. प्रशिक्षण का महत्व निम्न बिन्दुओं के अंतर्गत समझा जा सकता है :

4.1 संगठन की उत्पादकता में वृद्धि

4.2 सुरक्षा में वृद्धि

4.3 निरीक्षण की आवश्यकता में कमी

4.4 संगठन में स्थायित्व एवं लचीलापन

4.5 कर्मचारियों में उत्तर की भावना का विकास

5. निष्कर्ष

संगठन के उद्देश्यों को सफलतापूर्वक प्राप्त करने के लिए यह आवश्यक है कि संगठन अपने कार्मिकों को यथासंभव प्रशिक्षित करे. प्रशिक्षण गतिविधियों में कार्मिकों की विशिष्ट आवश्यकताएं तथा बाज़ार की जटिल स्थितियों को लक्ष्य में रखकर बनाई जाती हैं. अतः प्रशिक्षण की आवश्यकताओं की पहचान के पश्चात प्रशिक्षण कार्यक्रम प्रारम्भ किया जाता है. एक व्यक्ति दूसरे के अनुभव से सीखता है. अतः प्रशिक्षण कार्यक्रम में फीडबैक को प्राप्त करना आवश्यक होता है.



ऋषि प्रकाश
स्टा.प्र.के., भोपाल



Attitude Matters

As humans, we have a tendency to focus on the negatives in life. Not only does this have a negative effect on those you are venting to, but it also impacts your beliefs and subsequent actions. Negative actions will prevent you from reaching your goals.

A happy person is not a person in a certain set of circumstances, but rather a person with a certain set of attitudes. Our dominant thoughts rule the day and if we are constantly thinking about a goal, then we will take steps to move towards that goal. If your thoughts don't change, your results won't change. There is nothing on earth you cannot have once you have mentally accepted the fact that you can have it. Life doesn't reward those who refuse to expose themselves to difficulties and challenges. Jeff Keller believes that words can build your future, destroy your opportunities, or help maintain the status quo. Your choice of words will define your personality. Further, when you believe you can do something, you have the courage to move forward despite being afraid." It is okay to discuss your problems in an attempt to find solutions. Sharing your bad life experiences with friends and relatives can sometimes be a positive experience. However,

complaining about your back pain, headache or flu won't provide you with a positive outlook as there may be little in the way of solutions. We are ultimately the average of all the people we spend our time with. The people we are spending most of our time with will be defining our outlook and future because they greatly influence our thoughts and, therefore, our actions. Keller invites us to think of the saying, "Tell me who you hang out with and I'll tell you who you are".

If you want to be successful, you must be willing to be uncomfortable. If you want to achieve your goals, you have to step out of your comfort zone. The people who succeed do so by overcoming obstacles along the way. You have to stretch yourself to improve.

As well as taking on obstacles, we must be ready to fail. If you avoid failing you can't learn new skills. Those who are successful are those who have learned to fail their way to success. In order to succeed one day, you must be willing to fail today.

If you are positive and ready to help people, then you will have people going out of their way to help you back. Therefore develop a win-win

attitude and actively participate in groups and organizations

12 rules which can help in transforming the modern understanding of personality and improve your attitude are summarized below.

Rule #1: Stand up straight with your shoulders back

It's interesting how connected the body and mind are. Set yourself up for success and exert the proper body language. Stand up straight with your shoulders back. Standing up straight that's two powerful things: It exerts dominance and confidence. It also shows that you accept responsibility. Further research has actually shown that a physical stature even a small muscle movement can affect your emotions.

Rule #2: Treat yourself like someone you are responsible for helping

We deserve some respect. You deserve some respect. You are important to other people, as much as to yourself. You have some vital role to play in the unfolding destiny of the world. You are, therefore, morally obliged to take care of yourself. You have to articulate your own principles so that you can defend yourself against others' taking inappropriate advantage of you, and so that you are secure and safe while you work and play.

Rule #3: Make friends with people who want the best for you

If you surround yourself with people who support your upward aim, they will not tolerate your cynicism and destructiveness. They will instead encourage you when you do good for yourself and others and punish you carefully when you do not. This will help bolster your resolve to do what you should do, in the most appropriate and careful manner.

Rule #4: Compare yourself to who you were yesterday, not to who someone else is today

Be cautious when you're comparing yourself to others. You're a singular being, once you're an adult. You have your own particular, specific problems-financial, intimate, psychological, and otherwise. Those are embedded in the unique broader context of your existence. The best way to prevent this from happening is to stop comparing yourself to who someone else is today and start comparing yourself to who you were yesterday.

Rule #5: Do not let your children do anything that makes you dislike them

Parents have to treat their kids in a way that prepares them for the real world. The fundamental moral question is not how to shelter children completely from misadventure and failure, so they never experience any fear or pain, but how to maximize their learning so that useful knowledge may be gained with minimal cost.

Rule #6: Set your house in perfect order before you criticize the world

Have some humility. If you cannot bring peace to your household, how dare you try to rule a city? Let your own soul guide you. Watch what happens over the days and weeks.

Rule #7: Pursue what is meaningful (not what is expedient)

Life is suffering. Enjoy it while you can. We may be licensed to reason in this way since there is no denying the initial proposition, but it isn't only that life is suffering. Meaningful work that we do for our vision and purpose is the most satisfying thing that we could do with our time.

Rule #8: Tell the truth - or, at least, don't lie

If you will not reveal yourself to others, you cannot reveal yourself to yourself. That does not only mean that you suppress who you are, although it also means that. It means that so much of what you could be will never be forced by necessity to

come forward.

Rule #9: Assume that the person you are listening to might know something you don't

A listening person can reflect the crowd. He can do that without talking. He can do that merely by letting the talking person listen to himself. So, listen, to yourself and to those with whom you are speaking. Your wisdom then consists not of the knowledge you already have, but the continual search.

Rule #10: Be precise in your speech

Whenever you plan to achieve something you must be very clear and precise in your goals. Unclear goals can create unclear actions which then can create unclear results. So if your goals are important enough, make them precise so you know you're aiming for.

Rule #11: Do not bother children when they are skateboarding

Skateboarding is dangerous just like how life is dangerous. So when kids are skateboarding they're learning how they can take something that is unsafe and make it safe. Now think about that compared to other things in life.

Rule #12: Pet a cat when you encounter one on the street

People cooperate in groups to gain security, safety, and company. And competition within the group promotes personal growth and status. If a group is too small - it has no power or prestige. And if it's too large, then the chances of making it to the top of the group is very low.

Take some time to appreciate the little joys in life, that's what this rule is all about. Take a moment to look up in the sky and smile at a random person, because life's too short to suffer.

Kalicharan Das
STC Bhopal



अवकाश गृह (हॉलिडे होम) सुविधा

परिचय:

कर्मचारी कल्याण उपायों के एक भाग के रूप में, बैंक ने कर्मचारियों को आरामदायक और किफायती आवास प्रदान करने के उद्देश्य से भारत में विभिन्न पर्यटन केंद्रों पर हॉलिडे होम की सुविधा प्रदान की है। यह सुविधा केवल स्टाफ सदस्यों और उनके परिवार के सदस्यों के लिए है।

हॉलिडे होम से संबंधित दिशा-निर्देश इस प्रकार हैं:

पात्रता:

□ वित्तीय वर्ष में एक बार प्रत्येक अवकाश गृह बुक करने के लिए अवकाश गृह की सुविधा मौजूदा कर्मचारियों और सेवानिवृत्ति/स्वैच्छिक सेवानिवृत्ति कर्मचारियों द्वारा प्राप्त की जा सकती है। हालांकि शनिवार, रविवार और बैंक अवकाश के दिन सेवानिवृत्त लोगों के लिए यह सुविधा उपलब्ध नहीं होगी।

□ हॉलिडे होम बुकिंग करने वाले कर्मचारी को हॉलिडे होम में स्वयं उपस्थित होना चाहिए।

आवेदन का तरीका:

□ हॉलिडे होम की बुकिंग यूनियन परिवार (डेस्कटॉप और मोबाइल ऐप) के माध्यम से

सुबह 11 बजे से रात 10:00 बजे तक उपलब्ध है.

□ हॉलिडे होम बुक करने की विंडो 90 दिन पहले खुलेगी.

बुकिंग और आबंटन पत्र:

□ आवेदन को प्रथम आधार पर नियंत्रण कार्यालय द्वारा अनुमोदित/पुष्टि की जाएगी.

□ स्वीकृत होने के बाद, कर्मचारियों को आबंटन पत्र का एक प्रिंट आउट अपने साथ रखना होगा और रखवाली करनेवालों के समक्ष प्रस्तुत करना होगा.

□ यदि आवश्यक हो, तो कर्मचारियों को बैंक द्वारा जारी पहचान पत्र प्रस्तुत करने की आवश्यकता हो सकती है.

□ यूनिशन परिवार में जिस अवधि के लिए हॉलिडे होम बुक किया गया है, उसके बाद किसी भी स्टाफ सदस्य को ठहरने के समय में विस्तार की अनुमति नहीं दी जाएगी.

□ कर्मचारी अधिकतम दो कमरे बुक कर सकते हैं, हालांकि अधिकतम उपयोग के कारण, केवल शिर्डी और माथेरान में एक कमरे की अधिकतम बुकिंग की अधिकतम सीमा है.

□ सभी स्टाफ सदस्यों को सलाह दी जाती है कि वे यूनिशन परिवार से बुकिंग स्वीकृति पत्र का प्रिंट आउट ले लें और अपनी सुविधा के अनुसार उचित मुहर और हस्ताक्षर के साथ इसे शाखा अधिकारी से सत्यापित करवाएं.

□ हॉलिडे होम के लिए शुल्क:

क्रम संख्या	हॉलिडे होम का नाम	टैरिफ प्रभार प्रति दिन (रु.)
1	बैंगलोर, खंडाला, मसूरी, तीथल, गुरुवायूर	रु.150/-
2	हरिद्वार	रु.175/-
3	हरिद्वार-ए, शिमला, तिरुमाला, वाराणसी, बैंगलोर-ए, दिल्ली, कोची, ऊटी-ए, शिर्डी-ए	रु.200/-
4	अमृतसर, गोवा (साउथ), कटरा, मुन्नार, ऊटी, शिर्डी	रु.250/-

□ मौजूदा कर्मचारियों के लिए जिस महीने में हॉलिडे होम बुक किया गया है, उसके आधार पर कटौती सीधे वेतन के माध्यम से होगी.

□ सेवानिवृत्त कर्मचारियों के लिए यूनिशन परिवार में आवेदन करने के तुरंत बाद कर्मचारियों द्वारा हॉलिडे होम की टैरिफ राशि नीचे उल्लिखित खाता संख्या में मैनुअल रूप से जमा की जानी है. खाता संख्या

विवरण : 378901010036256, खाते का नाम : यूबीआई हॉलिडे होम रेंट कलेक्शन अकाउंट, शाखा का नाम: एम.एम.ओ.- नरीमन पॉइंट शाखा

नोट: सेवानिवृत्त कर्मचारियों से अनुरोध है कि बुकिंग के समय पर अनुमोदन के लिए लेनदेन का विवरण जल्द से जल्द नियंत्रक कार्यालय के साथ साझा करें.

रद्द करने की प्रक्रिया:

यदि कोई स्टाफ सदस्य अपनी बुकिंग रद्द करना चाहता है, तो उसे बुकिंग अवधि शुरू होने से 15 दिन पहले यूनिशन परिवार में अपना आवेदन रद्द कर देना चाहिए. यदि 15 दिनों की समयावधि समाप्त होने के बाद कोई रद्दीकरण अनुरोध किया जाता है, तो कोई वापसी लाभ नहीं दिया जा सकता है. सेवानिवृत्त स्टाफ सदस्यों को राशि की वापसी के लिए नियंत्रण कार्यालय को लिखित अनुरोध प्रस्तुत करना चाहिए.

यूनिशन परिवार के माध्यम से हॉलिडे होम अप्लाई करने के लिए नेविगेशन:

1. यूनिशन परिवार में लॉग इन करें
2. कर्मचारी स्वयं सेवा
3. कर्मचारी कल्याण
4. विविध योजनाएं
5. हॉलिडे होम
6. हॉलिडे होम के लिए आवेदन करें.

हॉलिडे होम के लिए आचार संहिता :

हॉलिडे होम में रहने वालों को अपने रूम में रहने की अवधि के दौरान पूरी शिष्टता बनाए रखनी चाहिए.

हॉलिडे होम में ठहरने के दौरान कर्मचारी के गलत कृत्यों के कारण हॉलिडे होम की किसी भी वस्तु या संपत्ति को हुए नुकसान का भुगतान करने के लिए कर्मचारी उत्तरदायी होगा.

हॉलिडे होम के लाभ के संबंध में कोई भी स्पष्टीकरण एचआरएडी, केंद्रीय कार्यालय द्वारा जारी किया जाएगा.

कोविड के कारण सावधानियां :

कोविड-19 के इस महामारी परिदृश्य के दौरान, सभी स्टाफ सदस्यों से अनुरोध है कि वे हॉलिडे होम का लाभ उठाते समय अत्यधिक सावधानी बरतें.

विकास महांगरे
स्टा.प्र.के., भोपाल



समूह चिकित्सा बीमा पॉलिसी- प्रमुख बिन्दु, प्रीमियम भुगतान एवं दावों का निपटान

संस्था में कार्यरत सभी कर्मचारियों के लिए, 10वें bipartite में समूह चिकित्सा बीमा पॉलिसी का समावेश किया गया है. इस पॉलिसी के समावेशन के पश्चात, सभी कर्मचारियों एवं उनके आश्रितों के चिकित्सा के खर्चों की अदायगी इन्शुरेंस कंपनी द्वारा की जाती है. समूह चिकित्सा बीमा के लिए निर्धारित सभी नियम bipartite के अंतर्गत लिखित हैं एवं किसी भी प्रकार के सुझाव/बदलाव अगले bipartite के अंतर्गत किए जा सकते हैं.

समूह चिकित्सा बीमा के प्रमुख बिन्दु : सभी कर्मचारियों के हितों को ध्यान में रखते हुए 10वें bipartite के अंतर्गत सब स्टाफ एवं लिपिकीय संवर्ग हेतु रू. 3.00 लाख एवं अधिकारी संवर्ग हेतु रू. 4.00 लाख की बीमा राशि का कवरेज है. इस बीमा राशि में कर्मचारी/अधिकारी स्वयं एवं स्वयं के आश्रितों की चिकित्सा के प्रति होने वाले व्यय को बीमा कंपनी द्वारा प्राप्त कर सकते हैं. चिकित्सा बीमा में अस्पतालीकरण एवं आवासीय दोनों प्रकार के चिकित्सा व्यय हेतु प्रावधान है. इसी प्रकार से अस्पतालीकरण व्यय हेतु कैशलेस एवं अदायगी दोनों प्रकार की सुविधा का प्रावधान है. आवासीय में अंतर्निहित कुल 65 रोग, जिनकी अदायगी बीमा कंपनी द्वारा की जाती है, की सूची विभिन्न स्टाफ परिपत्रों के माध्यम से समय समय पर प्रेषित की जाती है. आश्रितों के लिए चिकित्सा बीमा की सुविधा लेने हेतु उनका सम्पूर्ण विवरण यूनियन परिवार में आश्रितों की सूची में होना अनिवार्य है. चिकित्सा बीमा के अंतर्गत केवल भारत में किए गए चिकित्सा व्यय की अदायगी होती है.

इस वर्ष हमारे बैंक के सभी कर्मचारियों के लिए समूह बीमा नेशनल इन्शुरेंस कंपनी के साथ लिया गया है. बीमा की अवधि 01.10.2020 से 30.09.2021 है. बीमा

की अवधि प्रारम्भ होने के पूर्व ही प्रीमियम की रकम का भुगतान बीमा कंपनी को बैंक द्वारा कर दिया जाता है. प्रति वर्ष प्रीमियम रकम की राशि अलग अलग होती है जो बीमा कंपनी द्वारा निर्धारित की जाती है. इस वर्ष 114 करोड़ की रकम का भुगतान प्रीमियम हेतु किया गया है.

इन्शुरेंस कंपनी का नाम—नेशनल इन्शुरेंस कंपनी लिमिटेड

पॉलिसी क्रमांक— 251100502010000-250

पॉलिसी प्रकार— आईबीए समूह चिकित्सा बीमा पॉलिसी

कर्मचारी/अधिकारी वर्ग के सदस्यों के लिए पूंजीगत चिकित्सा बीमा राशि निम्नलिखित तालिका में दी हुई है.

क्रमांक	वर्ग	पूंजीगत बीमा राशि (लाख में)
1	सब स्टाफ	3.00
2	क्लर्क	3.00
3	अधिकारी	4.00

पूंजीगत बीमा राशि की समाप्ति के पश्चात, चिकित्सा, व्यय के भुगतान हेतु कॉर्पोरेट बफर की राशि उपलब्ध होती है.

चिकित्सा व्यय का भुगतान : प्रक्रिया

1. अस्पतालीकरण एवं आवासीय दोनों प्रकार के चिकित्सा व्यय के भुगतान हेतु दो पृथक् प्रारूप फॉर्म बीमा कंपनी द्वारा निर्धारित किये गये हैं. उसी प्रकार delay intimation/submission के लिए पृथक् फार्म उपलब्ध है.

2. चिकित्सा व्यय के भुगतान हेतु संबन्धित फार्म, सभी बिल/रसीद/रिपोर्ट की मूल प्रति पैरामाउंट टीपीए के प्रतिनिधि के पास जमा होती है. पैरामाउंट टीपीए द्वारा बिल का प्रोसेसिंग किया जाता है. तत्पश्चात् बिल का भुगतान बीमा कंपनी द्वारा किया जाता है.

3. बिल की प्रोसेसिंग की प्रक्रिया में यदि किसी दस्तावेज़ की कमी पाई जाती है, तब पैरामाउंट टीपीए द्वारा deficiency का पत्र कर्मचारी/अधिकारी को प्रेषित किया जाता है. स्टाफ सदस्य द्वारा कमी को पूरा करने पर बिल की प्रोसेसिंग सम्पूर्ण हो जाती है.

4. पैरामाउंट टीपीए के प्रतिनिधि प्रत्येक क्षेत्रीय कार्यालय में नियमित रूप से संपर्क करते हैं. शाखाओं के स्टाफ सदस्य अपने चिकित्सा व्यय बिल क्षेत्रीय कार्यालय में जमा करवा सकते हैं. साथ ही क्षेत्रीय कार्यालय के मानव संसाधन विभाग से भी संपर्क कर चिकित्सा बिल व्यय एवं भुगतान हेतु जानकारी प्राप्त की जा सकती है

5. प्रत्येक आंचलिक कार्यालय के लिए पृथक् पृथक् पैरामाउंट टीपीए के प्रतिनिधि नामित किए गए हैं जिनका दायित्व अंचल के अंतर्गत स्थित सभी क्षेत्रीय कार्यालय एवं उनमें पदस्थित स्टाफ सदस्यों की सहायता करना है. सभी अंचल के पैरामाउंट टीपीए प्रतिनिधि का फोन नंबर तथा ईमेल आईडी पहले ही साझा किए जा चुके हैं.

6. केन्द्रीय कार्यालय में मेडिकल इन्शुरेंस टीम एवं पैरामाउंट टीपीए के प्रतिनिधि, चिकित्सा बीमा से जुड़ी हर प्रकार की सहायता करने के लिए सदैव उपलब्ध हैं.

मेडिकल इन्शुरेंस टीम, केन्द्रीय कार्यालय को निम्नलिखित आईपी एवं ईमेल आईडी पर संपर्क कर सकते हैं.

आईपी - 116252, 116253, 116263, 116264, 116254, 116250

केन्द्रीय कार्यालय पैरामाउंट, टीपीए प्रतिनिधि - 116354

ईमेल आईडी-

staffmediclaimunionbankofindia.com

शिल्पा शर्मा, सरकार
कें.का. मुंबई





Importance and impact of training and development on an organisation's sustainability

The biggest asset of any business is its employees. Successful organizations are aware of this, and they know how important it is to invest in talent. Many studies show that companies that have dedicated employee training and development programs see not only a sharp increase in profits but also have a high level of staff retention, which is vital for sustained business growth. Employee training and development is worth the investment because replacing talents is far more expensive than retaining existing ones. According to a study conducted by Gallup, replacements can cost an organization around 150 percent of a staff's annual salary. Organisations do not remain stagnant in terms of growth and providing employees with the opportunity to learn and extend their knowledge is extremely important and is a key to the success of an organisation. Employee performance can be significantly improved with training and development programmes. Training and development allows employees to acquire new skills,

sharpen existing ones, and perform better leaders, since an organisation is the sum total of what employees achieve individually.

Training and development is the method of improving the employees' talents, abilities, and expertise to perform specific work. It enhances the thought process, which contributes to better workplace results. Employee training system should be a continuous and a never-ending process to reap the best benefits. Training helps to teach the vision and mission but employees must put the training into action to have meaning. Employees cannot become more productive in every sense of the word unless they are provided with continuous on-the-job training.

With widening skill gaps actively investing in employee training and development is essential for both the growth of the business and the workforce that propels it. Filling the company's skill gap through the upskilling and re-skilling of individuals or groups of employees could be the difference between thriving or

barely surviving through any change. One of the biggest challenges faced by business leaders driving the adoption of disruptive technologies is insufficient internal skills when combining technology with creative learning methods which will ensure that teams learn new skills or re-skills dynamically, through a future oriented approach. As Employees will feel more valued by an organisation that is willing to invest in their development. While this has a significant impact on the employee's performance, job satisfaction, and productivity, it also eliminates any weaknesses that can have a negative impact on the organisation and its success. A sustainable employee training and development programme will not only train the organisation's current workforce but also train its future leaders.

Further, some of the reasons are impressing upon why employee training and development is important for organisation's sustainability:

1. Improvement in performance: If shortcomings and weakness are addressed, it is obvious that an employee's performance improves. Training and development, however, goes on to amplify your strengths and helps acquire new skill sets. It is important for an organization to break down the training and development needs to target relevant individuals. A few years ago, delivering tailored and sophisticated learning experiences at scale seemed out of reach, but modern talent development technology has made learning personalization a reality. Approaching workplace development with a one-size-fits-all mentality is counteractive to a growing, diversified workplace. Employees need to be assessed on and acknowledged for their specific skills, technological fluency, and

learning approach. Agile learning methodologies that focus on speed, flexibility and collaboration are the future of learning and development. This is the approach that will enable leaders to better manage skills gaps by ensuring people are rapidly up-skilled or re-skilled for the benefit of work and business performance.

2. Positive employee retention and satisfaction: An Organisation that immediately engages in employee growth and potential learning opportunities-from the moment an individual is hired to the moment they leave-will greatly impact future employee performance, satisfaction and dedication. As an organisation, we stress on industry specific training and send many employees for international seminars and conferences that can be beneficial to them. The hiring and retention of talent can be an ongoing challenge for employers, however one way to retain staff is by providing them with career development opportunities. Including development program offerings in employment contracts establishes an employee's sense of value within the organisation, fostering loyalty and ultimately increasing staff retention. An organisation that invests in training and development generally tends to have satisfied employers. It will be futile if training and development become tedious and dull, and employees attend it merely because they have to. Hence, employee should adopt the latest training and development which they can use in process and products.

3. Employee empowerment: Organisations provide their employees with a certain degree of autonomy and control in their day-to-day activities. Employee empowerment can instil greater trust

in leadership, encourage employee motivation, lead to greater creativity, and improve employee retention all of which ultimately results in a better bottom line. An organisation can improve customer service effectiveness by empowering service associates to take on spot decisions, rather than having every decision go through management. Recent research shows that leaders who inspire, ignite people's imaginations, and mobilize them with a compelling vision are more impactful than managers who simply focus on the bottom line.

4. Increased workplace engagement: Organisations that focus on learning and development can make important strides in supporting both higher employee engagement and organization's growth. Employers with higher levels of employee engagement realize that investing in training and development is well worth it. Regular development initiatives can help to keep employees motivated, while frequent training and development programs will also establish regular re-evaluation of employees, skills, and process. Assessing current skills and abilities within a team will enable managers to strategically plan targeted development programs that consider any potential skills gaps.

5. Create a strategic development plan: Creating training strategies involves preparing your staff with an advance skill set and providing trained staff for your organisation. According to the world Economic Forum, 50 percent of employees will need to be re-skilled by 2025. As the skill gaps continue to widen, employers need to take the initiative in training employees to re-plan begin with skill and up-skill them. Up-skilling and re-skilling efforts can sustain and fuel company growth. In planning for

future growth, and creating training solutions that target those goals, learning and development needs to collaborate with all stakeholders to identify current and future skills gaps.

6. Emphasize digital learning: We have to design a digital adoption process that emphasizes the importance of high level usability and quickly picking up new processes. The digital age demands agile, on-demand approaches to training and development. Today's employee works in an increasingly complex digital environment. HR must transform with digital technology, offer timely training and personalized on boarding. Keeping up with today's digital culture, training and development programs will get better results, improve productivity, and make employees happier.

We can say that effective employee training and development is fundamental to business success and organisation's sustainability. Data shows that 94% of employees would stay at an organization longer if it invests in their career growth. Periodic employee training programs serve as refresher courses for employees, which helps sharpen the skills they have already learned. It also enables organisations to maintain a high level of skill and knowledge. To stay ahead of competitors, employees must recognize the importance of training and developing employees. With robust employee training and development programs in place, employees will adapt to the changes, giving organizations the much-needed competitive advantage.



Ajit Kumar
Burla Branch, Sambalpur



Knowledge is defined as it is the fact or condition of knowing something with familiarity gained through experience or association or education Basically knowledge is of 2 types, Explicit and Tacit knowledge. Explicit knowledge is the one which can be systematized, standardized and transmitted in a methodical and prescribed manner. Documents, database, e-mails, charts, web are certain examples of explicit knowledge. On the other hand tacit knowledge is personal, intuitive, contextual, and difficult to formulize and record or articulate and is built out of experience, stored in the minds of people. It is estimated that tacit knowledge constitutes about 70 % of all organizational knowledge base but is difficult to identify and convert into real value unless a structured approach is adopted to manage using intensive dialogues, discussions.

Existence and success of an organization depends on how best it can deploy and manage its corporate assets. In-general organizations invest in developing the above two types of assets discussed, one is tangible assets and the other is intangible assets. Traditionally tangible assets have been considered as most fundamental and important for the organizational growth and thrive, whereas intangible assets are confined to play a minor role in the success of the organization.

Knowledge management at organizational level is simply defined as organizing the organization's information and knowledge holistically. In simple

Role of Knowledge management in the Banking Industry

words knowledge management is the process of capturing, distributing and effectively using the knowledge of an organization for retrieving and sharing of all of an organization's information assets. These assets may include databases, documents, policies, procedures and previously un-captured expertise and experience among work force of an organization.

Why Knowledge management is necessary?

Knowledge management helps the organization in gathering, organizing, sharing and analyzing the knowledge in terms of sources, documents, and skills of people. knowledge management is viewed as a conscious strategy of putting knowledge into actions as a means to increase organizational efficiency by identifying and mapping intellectual assets, generating knowledge for competitive advantage, making large amount of processed corporate information accessible and sharing the best practices and technology with the work force in the organization.

Key drivers of the KM tools:

➤ Rapid advances in the field of information and communication technology revolutionized the way businesses are carried out and knowledge intensive firms keen to manage the knowledge reservoir using knowledge harvesters in the firm.

➤ Globalization led to extreme business competition among banks and financial institutions. Knowledge harvesters help these institutes in creation of new cliental base or expanding the existing ones in the desired manner.

➤ Increased complexity of businesses, management, growing industry competition and faster pace of innovation drive banks to adopt various knowledge management initiatives for improved operational efficiencies.

➤ In turn knowledge management tools facilitate continuous learning thereby improving competency profile of the employees with respect to skills and knowledge levels.

➤ Physical assets of an organization tend to deteriorate in value over a period of time, whereas organizational value in terms of knowledge levels increas over a period of time.

Knowledge Management in Indian Banking Industry :

In the early days of banking in India, only a few players were scattered across the country offering a few systematized services like lending, mortgaging and other basic banking services. By late 1930s after the introduction of RBI by the Banking Inquiry Committee which was given supervision and monetary control over the scheduled banks in India which paved the way for establishment of developmental banks, co-operative banks, RRBs. etc..

Today banks are no longer restricted to any particular arena of finance, with rapid changes in global economic environment, Indian banks have diversified into several sectors like consumer/retail banking, home banking, corporate banking, rural development, Industrial development etc.. However banks in India, except a few private sector new generation players are yet to put in systems for creation, maintenance and updation of suitable customer database and use them for various managerial decision making.

The need of the hour!!!

In the present digital era it is equally important for the bankers to be well informed when dealing with the customers who are equally knowledgeable and having abundant of choices. Attracting the customers and retaining them is then a challenging task necessary for

survival of the banks. Historically public sector banks in India though endowed with necessary intellectual capital are yet to adopt certain knowledge management tools for gaining competitiveness over their counterparts. This might be because of lack of operational flexibility and functional autonomy. Besides uniformly structured pay and service conditions without reference to individual performance & motivational needs lead to low enthusiasm among the workforce to adopt knowledge management tools in their work. Further the compelling need to adhere to operating procedures killed the need to develop customer centric services. In addition blind adherence to rules and regulations without understanding the underlying intent killed the instinct of customer service.

Thus the traditional work culture in public sector banks discouraged the innovation and the desire for a better knowledge base. Comfort and pervading sense of security also caused the resistance to any change from the traditional approach to work. They should be reoriented to appreciate the benefits of the knowledge management tools, by taking advantage of technological, infrastructural, financial and management resources.

KM model for Banks : In the present era of technology and competition, banks need to acquire, develop, update and make use of the requisite knowledge of the business environment with right quality of man power. Developing a knowledge pool, knowledge bank and updating the same from time to time and make it available to the employees with appropriate updates is a must for the organization success.

With liberalization and globalization of businesses, competition has become the very core of business success of the banks. Banks must strategize the competitiveness of their products and services in 3 dimensional patterns. I.e.

1. Cost leadership 2. Differentiation 3. Focus on development.

Applicability of KM in Banks : Banks are using more sophisticated techniques to streamline and systematize their functions. Every bank is having huge amount of information pertaining to its customer base, however it is essential for the banks to be able to maintain the data in the prescribed manner so that it can be processed to understand explicit, implicit and implied meanings to evolve clear trends and patterns of customer behaviors.

➤ **For Business Innovations:** Knowledge management tools contribute substantially for product and process innovations based on several factors like changing customer perception, preferences, aspirations, profitability considerations etc..

➤ **For Risk assessment & management:** Knowledge management tools provide various inputs in assessing the risks associated with a loan proposal with the help of knowledge discovery of data software. They also help in predicting the repayment behavior, credit risk of loans and help in taking sound credit decisions.

➤ **Knowledge analysis:** The process of identifying the specific skills contributing to the success of a particular business entity is called knowledge analysis. KM tools help us in identifying the differences between one bank to other's product in terms of its acceptance and success.

➤ **Data mining & database management:** It plays an important role in the preparing periodic reports on the state of the market. The implementation of KM helps the bank's management focus on organizational resources during competition with other banks.

➤ **Product Development:** Knowledge management directly contributes to the integration and coordination of units and divisions within the Bank, by ensuring both Tacit and Explicit Knowledge is shared across the departments and locations.

➤ **Customer partnership:** It can help achieve overall quality to win customer satisfaction. Self-service knowledge know-how help solve problems that customers face in more scientific and practical way.

➤ **Employee reward recognition & service excellence:** High-end technologies like Block-chain, Artificial Intelligence, etc. provides effective communication medium among employees to share knowledge and expertise thereby promotes the concept of providing incentives to employees in a manner that is as per the 'reward and recognition' policies. with document & content management, web intelligence, personalized portal interface, communities of practice, online discussion forums, online conferences and collaborations & KM mobile applications like instant messaging helps to share experiences among employees, improving the quality of services provided to customers and enhancing operational excellence.

Banking industry is at the realm of sophistication. With the increased dependency on IT explosion, banks can gain strategic competencies through managing organizational knowledge especially the intangible tacit assets of the banking industry i. e people and processes. If people and processes are not set in proper orientation, then having superior technology in place is of no use. Hence cultural and behavioral issues of the banks must be solved first by adopting certain measures like change in HRM policies to incorporate reward / incentives to staff for sharing knowledge and considering such contributions for performance appraisal processes.

We all must realize the fact that the future of the banking industry would be based on knowledge economy, which is thriving day by day.



Aravind Mareedu
STC Visakhapatnam

'UNION PRERNA' 'CHANGE IS INEVITABLE ARE YOU READY FOR IT?'

If not, don't panic. As human beings, we are creatures of habit, which means that we like things that make us feel safe and secure. We have always been reading & taught that change is painful, it's not acceptable and we are reluctant to accept the same. We get perturbed when it shows up and tries to shake up the bubble of comfort.

What if the change shows you the path when you are lost in the wilderness; it gives you a podium to share your views open & aloud; you get ample of opportunity to join your hands together in a conducive and productive ambience, your success is well celebrated and appreciated across the network & you are groomed as per the corporate requirement to rise to the pinnacle of the fraternity. **"Are these making sounds weird to you?" Even I was taken aback initially when it echoed through my ears.**

"Have you ever heard of such changes in an organization undergoing cultural integration of diverse employee force?"

Trust me, Union Prerna is the change of acceptability, it's the change of individual growth & success, makeover of its people, the strategy and processes through lens of

digitalization, a gateway for the best in the industry employment experience & greening of an environment of trust, support and encouragement in the organization. The Union Prerna is one step ahead gearing to move away from biased decision making, bureaucracy and layers to evidence based HR, abolition of the sense of command and creating an ambience where talent innovation evolves naturally and intrinsically.

Let me sail you through the voyage of HR Transformation-Union Prerna. The transformation journey consists of several breakthrough and achievements in the quest of excellence. All the milestones are wrapped in the adaptability of digitalization after a long culmination of ice Braking exercises.

Role Clarity Tool: -

Measurable targets to be percolated to the lowest level of the organizational behavior wherein each and everyone has to perform and excel. The Role Clarity Tool is designed for alignment of roles and re-defining the KRAs, making subjective/non-measurable KRAs into measurable KRAs to the best possible extent. The major on-ground issues is on role clarity that

the work done by the employee is not reflected in his/her performance appraisal correctly, is past history now. Each and every individual in the organization has to perform and have a sense of responsibility & ownership. The tool is live now and completed the first level of role allocation to all the staff in the Branches.

Target Setting Tool:-

The tool largely focuses on digitalizing the target setting process & incorporation of the credit bureau data. It also leverages historic data, RBI data & credit bureau data for contextual branch targets along with the visualization of the said data to aid in improved decision making. The target cascaded to the branches is auto run in line with the performances of peers in the respective SOLs. The beauty of the tool is that there will be no manual intervention rather it consists of the system driven guardrails for better adherence and acceptance. There is an embedded feature to capture approval and recording of deviations & exceptions to build institutional memory. The tool has gone live and the target allocation exercise is almost completed for the all the Zones. Going forward, the tool

will be accessible to all even on the mobile.

Succession Planning:-

The succession Planning tool offers a systematic process to identify key leadership positions in the organization and it identifies the latent & high potential employees. The tool will proactively spot the right talent for the right role, at the right time with intuitive succession planning solution.

The entire exercise shall be carried out under consultation with a Committee for finalizing the successors and ensuring strong pipeline for each critical role.

Posting Tool

You could not have imagined, posting exercise to be conducted through a tool in an organization of huge force. The dream has come true and an automated Posting tool has been designed & developed to enforce transparency and visibility that will enhance the employee satisfaction & confidence. All the possible factors have taken into consideration while designing the tool like identification of eligible employees for transfer, identification of net position to be filled in a region, balancing of inter zonal & inter regional manpower & finally recommending the finalized postings. The UAT testing of the tool is on the verge of completion post which, it will go live.

Job Families

Job Families help to identify roles across the several functions that are on par with one another, capturing the information required. The new

Job family process and structure is one step ahead from the existing one with more flexibility & opportunities to learn, excel & grow. It is based on the new organization structure and specialized skill-set requirement. 9 job families (vs. current 7) have been created to maximize scale while minimizing disruption. **Mandatory for all specialists & select generalists** (5 years of min. officer experience upto Scale 5). The entry mechanism will be largely based on criteria based allocation which will be measured across performance, experience & preference.

The tool which is in the offing will have the option to have Top 3 preferences from employees. Algorithm based **optimization for employee & bank interests will be done catering the demand & supply management. Learning & upgrading is an ongoing to sharpen one's skills for which a comprehensive grooming plan specific to job family shall be developed for all officers.**

Reward & Recognition:-

A reward and recognition framework aligned with the PMS so as to support to design and build in HR policies on rewards and recognition for inculcating performance culture in the Bank. The PMS to be designed to support individual development plans and provide system generated inputs on key performance areas which require improvement.

The process & features of all the digital tools are interlinked in a way that input of one of the tool is output for the other & so on. The beauty of the tool is the upcoming

Performance Dashboard wherein just @ click, it will be possible for you to have a holistic glance of your journey in the Bank including past & current assignments, appraisal score, trainings, Performance comparison, Transfer & posting accessible anywhere anytime.

Union Prerna strives for the aspirations of employee aligned with the organizational goals, Training needs of employee in line with the organizational requirements, overall employee engagement and retention accountabilities and defining roles and responsibilities, performance management and measurement linked with promotions and other rewards and recognition framework, managerial capabilities to pursue the road to excellence with blissfulness.

Now by the time you have completed your journey of ongoing HR Transformation flavored with the aforementioned digital tools, your curiosity must have deep dived manifold. Sneak out some time to visit our Union Prerna Microsite. The microsite is a repertoire of all the ongoing initiatives and changes in the existing HR System. The Union Prerna team endeavors to update the site making it more effective & interactive. If at all, your queries remain unresolved Please oblige us to address the same on real time basis.

Life in a stagnant zone is easy breezy, which is why it's so hard to leave it, but if you want to become more, you need to break free. Let's take the leap and embrace the change & Trust me when I say that it's worth it.

Amit Kumar
HRMD, CO, Mumbai





सेवा निवृत्त कार्यपालकों एवं अधिकारियों को व्यावसायिक रोजगार

सेवानिवृत्ति के उपरान्त रोजगार की आवश्यकता क्या है?

एक आम नागरिक जब अपनी उम्र का एक बहुत बड़ा हिस्सा (लगभग 40 वर्ष) नौकरी करके गुजार देता है, तो क्या उसे अपने शरीर को आराम और मन एवं आत्मा को शांति प्रदान करने के लिए कुछ साल आराम नहीं करना चाहिए?

अब यहां प्रश्न उठता है कि सेवानिवृत्त कार्यपालकों एवं अधिकारियों को व्यावसायिक रोजगार की भावना का उद्भव कहां से हुआ?

मेरे मत से सेवानिवृत्त कार्यपालकों एवं अधिकारियों को व्यावसायिक रोजगार की उत्पत्ति सभी आम धारणाओं की तरह आवश्यकता से उत्पन्न हुई होगी।

यहां यह कहना मुश्किल है कि सेवानिवृत्ति के उपरान्त खाली हुए कार्यपालकों एवं अधिकारियों की पहल पर नौकरियों की पड़ताल हुई या फिर सेवानिवृत्त कार्यपालकों एवं अधिकारियों के वृहद अनुभव का लाभ उठाने के लिए प्राइवेट एवं सरकारी क्षेत्र के उद्यमियों की मांग को पूरा करने के लिए सेवानिवृत्त कार्यपालकों एवं अधिकारियों द्वारा सहमति प्रदान की गई?

पर, आजकल यह एक आम चलन हो गया है कि रोजगार की तलाश में सहायक समाचार

पत्र, वेब साइट्स पर युवा बेरोजगार लोगों के अलावा सेवानिवृत्त कार्यपालकों और अधिकारियों की मांग समान रूप से की जा रही है।

दरअसल कुछ नियोक्ताओं द्वारा यह अनुभव किया गया कि सेवानिवृत्ति के उपरान्त भी कुछ व्यक्ति आशा से अधिक कार्यवान होते हैं और उनके अनुभव की बानगी ली जाए तो वे अत्यन्त मूल्यवान प्रतिभूति सिद्ध हो सकते हैं।

इसके अलावा कुछ सेवानिवृत्त व्यक्तियों द्वारा अपने जीवन के शेष समय को अपने उस शौकों को पूरा करने के लिए वरदान तुल्य बताया जिन्हें वे नौकरी की व्यस्तताओं के चलते पूरा नहीं कर सके।

मेरा ख्याल है कि रोजगार क्रमांक 2.0 ढूंढने के पूर्व निम्नलिखित कुछ प्रश्नों के उत्तर इन उत्साही मन से युवा लेकिन शारीरिक वृद्धजनों को अपने आप से पूछना चाहिए।

1. उनके द्वारा इस रोजगार की जरूरत क्या है? आर्थिक आवश्यकताओं के लिए, बोरियत मिटाने के लिए या दोनों के लिए?

2. उन्हें कितना धन कमाने की आवश्यकता है?

3. किस तरह का काम करने से उन्हें आत्म संतुष्टि प्राप्त होगी?

4. क्या वे पूर्णकालिक काम करना चाहेंगे या फिर अंशकालिक?

5. क्या वे अपनी सेवाएं कार्यालय में जाकर देंगे अथवा घर से ही काम करना चाहेंगे?

6. रोजगार क्रमांक 2.0 के पूर्व किस तरह के प्रशिक्षण चाहेंगे?

नीचे लिखे कुछ रोजगार के प्रकार हैं जिन्हें सेवानिवृत्त कार्यपालक अथवा अधिकारियों द्वारा अपनाया जा सकता है।

1. अपने भूतपूर्व नियोक्ता के लिए काम करना- अनेक सेवानिवृत्त कार्यपालक एवं अधिकारीगण अपने पूर्ववर्ती नियोक्ता के साथ काम करना पसंद कर लेते हैं, लेकिन तुलनात्मक रूप से कम गंभीर कार्य और अधिक सरल नियमावली के साथ. इससे उन्हें अपने पुराने परिचित साथियों का साथ भी मिल जाता है और काम का आनंद भी आता है और जीवन का सार भी तो आनंद ही है।

2. एक सलाहकार के रूप में कार्य करना- ऐसे वरिष्ठ कार्यपालक या अधिकारीगण जिन्होंने कंप्यूटर प्रोग्रामिंग, वेबसाइट बनाने, फाइनेंस या कानूनी क्षेत्र में उच्च स्तर का प्रशिक्षण प्राप्त किया है या फिर जिन्हें इनमें से किसी क्षेत्र का कार्य अनुभव प्राप्त है, वे नव उद्यमियों या नए अधिकारियों को अपने अनुभव साझा करने हेतु सेवा, सलाहकार के रूप में दे सकते हैं।

3. निजी या साझेदारी में कोई कारोबार प्रारंभ करना- आम तौर पर देखा गया है कि सेवानिवृत्त कार्यपालक या अधिकारियों के पास परिचितों और हितैषियों का एक बहुत बड़ा नेटवर्क होता है और इस नेटवर्क का लाभ वे अपना व्यवसाय प्रारंभ करके उठा सकते हैं. ऑनलाइन नेटवर्किंग की मदद से इस व्यापार को तीव्र गति से बढ़ाया भी जा सकता है. ई बे, फेसबुक, फ्लिपकार्ट और यू एल एक्स आदि के उपयोग से विज्ञापन का लाभ भी उठाया जा सकता है।

इस तरह के व्यवसाय को करने हेतु हालांकि पूंजी का निवेश अधिक नहीं है, किंतु समाज

में उधार लेने की आदत किस तरह फैली हुई है, उसके चलते किसी भी व्यवसाय में सजगता और उधारी की बारंबार उगाही अत्यंत आवश्यक है।

सेवानिवृत्त कार्यपालकों एवं अधिकारियों से इतनी सजगता की अपेक्षा रखना संभव नहीं है। अतः निश्चित ही अधीनस्थ कर्मचारियों पर निर्भरता बढ़ने की आशंका है, जिससे गबन और फ्रॉड होने की आशंका बलवती होती है।

4. शिक्षण कार्य या ट्यूशन करना- ऐसे सेवानिवृत्त कार्यपालकों एवं अधिकारियों जिन्हें शिक्षण में रुचि है, वे इस कार्य से जुड़ सकते हैं। किसी कोचिंग संस्थान जैसे बीजू, खान अकादमी, अन अकादमी आदि से जुड़ कर यथासंभव उपलब्ध समयानुसार कोचिंग प्रदान करके धनार्जन किया जा सकता है।

यू ट्यूब जैसे ऑनलाइन प्लेटफार्म पर अपनी कोचिंग के वीडियो भी अपलोड किए जा सकते हैं।

5. सहयोगी के रूप में या अस्थाई कर्मचारी के रूप में कार्य करना- उपलब्ध समय के अनुसार किसी ऑफिस में इस तरह का कार्य किया जा सकता है, इसमें किसी विशेष दक्षता की आवश्यकता हो भी सकती है और नहीं भी। अतः भुगतान और काम के घंटे भी भिन्न अनुपात में पाए जा सकते हैं। इसके अलावा सेवानिवृत्त कार्यपालकों एवं अधिकारियों को अपने आत्मसम्मान से भी समझौता करना पड़ सकता है।

6. समाज सेवा- सेवानिवृत्त कार्यपालकों एवं अधिकारियों द्वारा समाजसेवा का कार्य स्वेच्छा से किया जा सकता है। अनुभवी व्यक्तियों के इस योगदान को समाजसेवी संस्थान सहजता से और खुले दिल से अपनाते हैं। आवारा पशुओं का शेल्टर, पिछड़े वर्ग के बच्चों की शिक्षा, गरीब तबके की स्त्रियों के उत्थान आदि अनेक काम हैं जो इस प्रकार की सेवा में आते हैं।

7. सोशल मीडिया प्लेटफार्म पर प्रसिद्धि के साथ पैसा कमाने की सुविधा- यू ट्यूब और

फेसबुक की सहायता से आज यह देखने में आ रहा है कि आम आदमियों की भीड़ में से कोई भी प्रसिद्धि की ऊंचाइयों को छूने का प्रयत्न कर सकता है। गोविंदा स्टाइल में नृत्य करने वाले डांसिंग अंकल और इसी तरह और यू ट्यूब पर अपने शौकों को जनता की रुचि से मेल बिठा कर जनता के लिए न सिर्फ मनोरंजन की सुविधा प्रदान करने और प्रसिद्धि के द्वारा आत्मिक संतोष और सुकून की प्राप्ति की आशा भी सेवानिवृत्त कार्यपालक और अधिकारीगण कर सकते हैं।

8. ब्लॉग लिखना- सेवानिवृत्त कार्यपालक और अधिकारीगण अपने अनुभवों एवं ज्ञान को ब्लॉग के जरिए जनता को पहुंचा सकते हैं, इसके लिए उन्हें अच्छी इंटरनेट की स्पीड, नवीन तकनीक से मेल रखने वाली शांत तबियत और एक अच्छा सा लैपटॉप चाहिए। नेट पर उपलब्ध जानकारी को अपने ज्ञान एवं अनुभव की चाशनी में डुबो कर प्रस्तुत करना ही ब्लॉग कहलाता है। इस कार्य में सामाजिक प्रतिष्ठा भी है।

9. स्पोर्ट्स की कोचिंग देना- सेवानिवृत्त कार्यपालक और अधिकारीगण अपनी अभिरुचि के अनुसार खेल को न सिर्फ उस उम्र में फिर से नए जोश से दोबारा अपना सकते हैं, नए आयाम तक पहुंचा सकते हैं, बल्कि नई पीढ़ी को सिखाने के प्रति भी महत्वपूर्ण भूमिका निभा सकते हैं। इससे न सिर्फ उन्हें अल्प मात्रा में धनार्जन का लाभ होगा, बल्कि नई पीढ़ी को अपने सिखाए गुणों को अमलीजामा पहना कर उन्नति के नए सोपान चढ़ते देखने से अत्यधिक आत्मिक संतोष भी प्राप्त होगा।

10. बच्चों/पालतू जानवरों की देखरेख- सेवानिवृत्त कार्यपालक और अधिकारीगण यदि दिल से बच्चों और/अथवा पालतू जानवरों से प्यार करते हैं, तो उनके साथ समय बिताने के लिए उनकी देख देख में अपना बचा हुआ समय बिता कर न सिर्फ धन कमा सकते हैं, बल्कि नन्हें बच्चों/प्यारे

पालतू जानवरों की नटखट शरारतों और मस्तियों से अपना मन भी बहला सकते हैं।

अर्बन क्लैप, सुलेखा, जस्ट डायल, ट्रस्टेड हाउस सिटर और पेट बेकर आदि अनेक साइट्स हैं जिनसे मदद लेकर आसानी से इस शौक को पूरा किया जा सकता है।

11. ड्राइवर- सेवानिवृत्त कार्यपालक और अधिकारीगण यदि हृदय से ड्राइविंग का शौक और लोगों से मिलने जुलने की इच्छा रखते हैं तो इस कार्य से भी उन्हें जिंदगी के मजे मिल सकते हैं। ओला, उबेर जैसी अनेक संस्थाएं इस कार्य में मदद कर सकती हैं। हालांकि इसमें सम्मान थोड़ा कम प्रतीत हो सकता है पर कहते हैं न, इश्क और मुश्क छिपाये नहीं छिपते! अतः मन की इच्छा तो किसी भी तरह पूरी की जानी चाहिए।

अंत में यक्ष प्रश्न की तरह यह सवाल उठता है कि रिटायरमेंट के बाद नौकरी करना चाहिए या नहीं?

इसका उत्तर अलग अलग व्यक्तियों के लिए अलग अलग रहेगा।

मेरे विचार से सेवानिवृत्त कार्यपालक और अधिकारीगण के पास धन का अभाव तो नहीं होगा। साथ ही ऐसे व्यक्ति जो अपना समय व्यतीत करने में कठिनाई महसूस करते हैं, उन्हें अपने उन शौकों को पूरा करने में समय बिताना चाहिए, जो पिछले दिनों व्यस्तता की वजह से पीछे छूट गए थे। अपने अनुभवों का लाभ यदि वे देना चाहें तो स्वैच्छिक रूप से प्रदान कर सकते हैं।

रही नौकरी या व्यवसाय तो भारतवर्ष में बेरोजगारी में मात्रा अत्यधिक है अतः नई नौकरी और व्यवसाय आने वाली पीढ़ी के नौजवानों और नवयुवतियों के लिए रहने देना चाहिए।

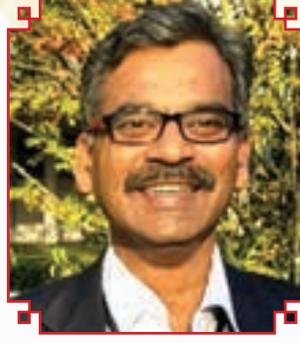


राहुल गुप्ता
टी.टी. नगर शाखा, भोपाल

शुभमस्तु



श्री ब्रजेश्वर शर्मा
मुख्य महाप्रबंधक



श्री एम. नागराजू
मुख्य महाप्रबंधक



श्री शिव प्रसाद कर
उप महाप्रबंधक



श्री श्रीप्रकाश के.
उप महाप्रबंधक



श्री गुरुजु श्रीनिवास मधु
उप महाप्रबंधक



श्री पी.वी.वी.सत्यानारायण
उप महाप्रबंधक



प्रवीण कुमार खन्ना
उप महाप्रबंधक



श्री के. मधुकर भट
उप महाप्रबंधक



श्री सुदर्शन सेठी
उप महाप्रबंधक



श्री बिशन दास
उप महाप्रबंधक



श्री वी. श्री राम मूर्ति
उप महाप्रबंधक



श्री कस्थला वेंकटेश्वर राव
उप महाप्रबंधक



हम उनके सुखद एवं सक्रिय सेवानिवृत्त जीवन की कामना करते हैं



वर्तमान कोविड-19 महामारी को मद्देनजर 'यूनिवन' द्वारा आयोजित कार्यक्रमों में भी सतर्कता और सावधानी बरती जा रही है. अनेक सामाजिक कार्यक्रमों का ताना बाना बुना जा रहा था लेकिन कोविड-19 के चलते हर बार इन कार्यक्रमों को रद्द करना पड़ रहा था. लेकिन कोविड-19 की दूसरी लहर के आक्रमण से पूर्व 'यूनिवन' द्वारा तीन कार्यक्रमों का संयोजन और आयोजन एक साथ किया गया.



यूनियन बैंक के साथ कार्पोरेशन बैंक एवं आंध्रा बैंक के वर्तमान समामेलन की वजह से अनेक लोगों का स्थानांतरण हुआ. अनेक कार्यपालक मुंबई से स्थानांतरित होकर मुंबई से बाहर चले गये और अनेक कार्यपालक मुंबई में आ गये. परिणामस्वरूप 'यूनिवन' के भी अनेक सदस्य मुंबई से बाहर चले गये और साथ में कुछ नये सदस्य भी 'यूनिवन' के साथ जुड़ गये. ऐसे में निम्नलिखित 3 उद्देश्यों को लेकर 'यूनिवन' द्वारा मुंबई क्रिकेट एसोसिएशन (MCA) के प्रांगण में दि. 21 फरवरी 2021 को बहुत ही सुंदर और भव्य कार्यक्रम का आयोजन किया गया.

* स्थानांतरण या किसी अन्य वजह से मुंबई में आये और 'यूनिवन' के सदस्य बने नये लोगों का स्वागत.

* स्थानांतरित / सेवानिवृत्त होने की वजह से मुंबई से बाहर गये/ जानेवाले 'यूनिवन' के सदस्यों को भावभीनी विदाई.

* बैंक के स्थापना दिवस के उपलक्ष्य में जिन पुरस्कारों को कोविड-19 महामारी के कारण नहीं दिया गया था, उन पुरस्कारों का वितरण.

इस त्रि-सूत्री को समाहित कर श्रीमती सत्यवती रै, अध्यक्ष, यूनिवन की अध्यक्षता में आयोजित इस कार्यक्रम की कुछ झलकियाँ



Pride Of Union Bank Virendra Nanavati



It is a matter of great pride and pleasure for all Unionites that Shri Virendra Nanavati, the veteran Sports Administrator, has been recently elected as Bureau Member of FINA(International Swimming Federation) for 2021 - 2025 and he is the First Indian to get this coveted position. He will be a member of the Indian Contingent for Tokyo Olympics 2021 scheduled to be held in July - August 2021.

And there is nothing new in it for him. Shri Nanavati has been regularly going as a Swimming official with significant responsibilities to Olympic Games since 1980. He was the Treasurer of the Indian contingent in Seol Olympics in 1988, and Dy. Chief de Mission in Atlanta Olympics 1996. Besides, he has been a part of Indian Contingent as a Swimming Official in several other Olympic games such as in 1980 at Moscow, in 2000 at Sydney, in 2004 at Athens, in 2008 at Beijing, in 2012 at London and in 2016 at Rio de Jenerio(Brazil).

A champion swimmer and a proven sports administrator, besides being a popular banker and an able Trade Unionist, Shri Nanavati had joined Union Bank Of India on 01.02.1966 and worked in the Bank at Ahmedabad in various capacities till his superannuation on 31.07. 2001. He was a successful swimming coach and an office bearer in Gujarat Swimming Association before he was selected General Secretary of the Swimming Federation Of India in 1984. He continued in that position till 2011. He was then Senior Vice President of Indian Olympic Association during 2012 -16. Presently, he is Vice President of IOA.

Shri Virendra Nanavati is also Sr. Vice President of Asian Swimming Federation since 2012 and Vice Chairman of Technical Swimming Committee of FINA(the World Swimming Body) for the period upto Tokyo Olympics. As Vice Chairman, he will be the main organiser of the Swimming events in the Tokyo Olympics.

Shri Nanavati always says that he was able to do all these activities with great success only because the Management of Union Bank Of India always extended full support to him. He also expresses his love and gratitude towards his colleagues and all staff members of the Bank for their affection and support.

All Union Bankers must really feel proud that such a gem of a man like Shri Virendra Nanavati worked in this great institution with them for over 34 years and gave his best to the Bank as also to the Sports which enabled countless swimmers to shine in the pool. Oldtimers who worked with him in various branches remember him as an affable and jolly person who was very sincere in performing his duties in the Bank and was always very helpful to everyone.

We all Unionites, past and present, are indeed proud of sparkling achievements of Shri Nanavati and wish him all the very best in all his good work.

It is an interesting and sweet coincidence that Virendrabhai is celebrating his 81st Birthday on 19th July 2021 and is also leaving for Tokyo.We wish a Very Happy Birthday to Virendrabhai and also wish him a very nice and successful journey to and stay at Tokyo.

Enjoy Good Health and all your roles, Sir.

Heartiest Congratulations.

जीवन में दुःखों के लिए कौन जिम्मेदार है

अहम प्रश्न कि हमारे सुखमय जीवन में दुःखों, कष्टों के लिए सही मायने में कौन जिम्मेदार है? प्रश्न तो क्लिष्ट है पर उत्तर उतना ही आसान.

जीवन में दुःखों के लिए जिम्मेदार ना भगवान है, ना सरकार, ना ग्रह-नक्षत्र, ना भाग्य, ना रिश्तेदार, ना पड़ोसी बल्कि जिम्मेदार हम स्वयं हैं.

वह कैसे -

- 1) आपका सिर दर्द, फालतू विचार का परिणाम
- 2) पेट दर्द, गलत खाने का परिणाम
- 3) आपका कर्ज, जरूरत से ज्यादा खर्च का परिणाम
- 4) आपका दुर्बल / मोटा / बीमार शरीर, गलत जीवन शैली का परिणाम
- 5) आपका कोर्ट केस, आपके अहंकार का परिणाम
- 6) आपके फालतू विवाद - ज्यादा एवं व्यर्थ बोलने का परिणाम

अगर हम इन कष्टों के कारणों पर बारिकी से विचार करें तो पाएंगे कि कहीं ना कहीं हमारी गलत श्रृंखलाएं ही इनके पीछे है. जीवन जितना ही सादा रहेगा, तनाव उतना ही आधा रहेगा. जीवन आनंद के लिए है अतः चाहे जो हो बस मुस्कुराते रहें. यदि आप चिंतित हैं, तो खुद को थोड़ा आराम दें. कुछ आइसक्रीम, चॉकलेट ले लें... वैसे पैसा जीवन में बहुत कुछ है, लेकिन सब कुछ नहीं है. इसलिए खुद की जीत सुनिश्चित की जाए. जीवन के उद्धार के लिए केवल मित्र, प्रेम और परिवार चाहिए. क्योंकि खुशियाँ पैसों से नहीं मिलती अपितु अपनों से मिलती है.

थोड़े में ठीक ही कही गई है -

जरा सी जिन्दगी में व्यवधान बहुत है,
तमाशा देखने को यहाँ इन्सान बहुत है,
खुद ही बनाते हैं हम पेचिदा जिन्दगी को,
वरना तो जीने के नुस्खें आसान बहुत है.

उमेश प्रसाद
सेवानिवृत्त, क्षे.का., पटना



आशा

पत्ते जब मुरझाने लगे
कलियाँ जब कुम्हलाने लगे
पंछी जब बिसराने लगे
हवाएँ जब डराने लगे
आदमी, आदमी से
मिलने को जब कतराने लगे
गिद्धों के मंडराने की
जब आहट होने लगे
तब सावधान हो जाना
आदमी तब सचमुच खतरे में है
पर तब भी डरना मत, घबराना मत
पर खामोश भी मत रहना
ना ही बात-बात में
सिद्धांतों की शेखी बघारना
मत लगाना उपदेशों की झड़ी
तुरंत उठना, चलना और
आशाओं के कुछ पेड़ लगाना
शुद्ध हवाओं को बढ़ाना
पंछियों को बुलाना, उन्हें दाने खिलाना
उनसे रोज-रोज आने को कहना
बुद्ध, महावीर से परिचय बढ़ाना
ध्यान की जोत जलाना
उसके आलोक में
अस्तित्व से गुफ्तगू करना
और कहना माफ करें
हमें अपनी नादानियों के लिए
हम फिर से नहीं करेंगे
प्रकृति से कोई खिलवाड़
खुद से बनेंगे जिम्मेदार
वो सुन लेगा
कर देगा हमें माफ
फिर से खिलखिलाने के लिए
मनुष्य की परिकल्पना को
एक नए रूप में

गणपत लाल चपलोट
सेवानिवृत्त, उदयपुर





Down memory lane with Sudhakar

For decades, Cricket has been considered the gentleman's game. Fine pitch, critical bouncers, twist and turns and running shoes all around. A game of exciting spirit with a billion strong fan base worldwide. Though hockey is the national sport of India, it makes us wonder if it is Cricket which deserves this honor. The excitement generated by a cricket match in India cannot be compared to any other sports. Cricket is played in every nook & corner in Rural as well as in urban cities. We can rather say Cricket is the 'unofficial' national sport of India. Cricket in India is managed by the Board of Control for Cricket in India (BCCI).



Inter office (Times Shield) B Division champion Trophy receiving at 'Taj' by Srilankan Ambassador

Cricketers in India have the status of Demy gods. Politicians, big businessmen and film stars fawn over them, Multi National Companies pursue them for endorsements of their products. As you all are aware that the stardom, fame and glory of Cricketers lasts only as long as they win matches. Indian fans can be very unforgiving as many seasoned cricketers have gone through this trauma.

Today we shall wander in the dimension of cricketing memories along with our Unionite colleague Mr Sudhakar S. Harmalkar, Manager, CSBO, Treasury, Central Office who at present is the Selector of Mumbai Cricket Association for cricket under 14 Boys.



Receiving Trophy from MD Shri Shri A.T. Pannir selvam

1. When and how did you join our Bank?

* I joined Union Bank of India in July 1986 as a clerk in the sports quota. During those days our banks Sports & Cultural team was at its peak. Our Bank had a strong & rich legacy in Badminton, Chess & Table Tennis. To name a few stalwarts of our bank who achieved laurels & fame were Shri Prakash Padukone, Shri Kaushik Amighiya in Badminton, In chess we had Shri Raghunandan Gokhale (Dronacharya), Shri Lankaravi, Shri Ravi Hegde, Shri Pravin Thipse. And our Table Tennis Team was rocked by Girl Power like Ms Indu Puri, Ms Suchitra Narkar, Ms Kashmira Gurjar and many more.

2. What fascinated you to play Cricket?

* During my childhood playing on the Cricket field without proper white gear, season ball was very much prohibited. Its sheer human tendency if you are told not to do a certain thing you get more attracted towards it, so was my case. I was fascinated by the game and used to endlessly watch players play this magical game. Over the years It became my dream that I should play cricket for Mumbai Team with proper attire, Net under the able guidance of qualified Renowned Coaches.



All india 'Inter Banks' Runner up 1996 at wankhede Stadium Mumbai along with RBI Governor, MD Shri A.T. Pannir selvam, ED shri .Kamat, Test Cricketer Dilip Sardesai

3. We would like to know about your childhood? Initially what were your practice hours & how did you manage it with your studies?

* In school I was not at all a bright student but I used to actively participate in sports and cultural activities. After my SSC examination I was selected

for MCA 'under 19' summer camp. Before this camp I had never ever played with a leather ball. Our coach T.S.Naidu sir saw my passion towards cricket he coached me as a right hand medium fast bowler & middle order batsman. He corrected my playing techniques from time to time. He was my first guru who groomed me, it were his sincere efforts which moulded me and inclined me towards cricket as a result I gained confidence. I started playing sincerely and seriously. I used to get up early at 5 am in the morning and jog at Shivaji Park, Dadar, taking full 5 rounds of the ground. Later after attending to my daily chores at 7 am my actual cricket practice used to start which lasted for approximately 2 hours. I used to practice with my senior Pravin Hindlekar. Daily I used to try 1000 different types of catches, for hours used to bowl in the nets concentrating on improving my batting, bowling. As a result of continuous sincere efforts I was able to master this skill. And as I represented my school, college I received a scholarship which helped me financially. I studied in Ramniranjan Jhunjhunwala College, Ghatkopar and represented my college in 'Mumbai University, west zone under 22' for Mumbai.

4. Who was your guiding star in your initial struggling days?

* During my initial cricket days my first Coach was Shri Ramakant Achrekar also known as 'Dronacharya' who was Coach of the world renowned cricketer "Sachin Tendulkar". He has also coached stalwarts like Vinod Kambli, Pravin Amre, Ajit Agarkar and various other Ranji Trophy players. Shri Ramakant Achrekar was known and respected for his achievements. I was fortunate that he saw a certain spark in me and gave me ample opportunity to play in different matches including Ranji Trophy. I also lead Goa State in the National Level & Ranji Trophy. While in college Hemu Dalvi & Balvinder Singh Sandhu tutored me.

Balvinder Singh Sandhu was coach for Indian Railways and himself played on behalf of Baroda. I feel blessed to have received their guidance and am very much indebted towards them.

4. Who is your Role Model?

* Sunil Gavaskar & Kapil Dev are my role models even in the present day scenario as their unique styles is etched in my mind. Sunny remaining on the crease without helmet for ages and Paaji swinging the ball and hitting the ball all across the field was a spectacle to watch.

5. Would you like to share any specific memorable moment?

* While playing for Inter University at Chennai receiving Best All Rounder Trophy from Honourable Chief Minister Late Shri M.G.Ramchandran at Chepook ground was indeed a proud and memorable moment which I shall always cherish.

6. Besides cricket are you inclined towards any other sports?

* Well cricket is my first passion but I love Badminton, Lawn Tennis and Football.

7. As a sports person in which departments, Regions have you rendered your services?

* I have got the exposure to work in Central office as well as in different branches like Department of personnel, Administration Department, Panjim Branch, Princess street Branch, Opera House Branch, Industrial Finance Branch, Zonal Audit office Mumbai, and at present am working in CSBO Treasury IBD, CO.

8. What piece of advise would you like to give to young budding cricketers?

* My sincere advise to young & budding cricketers is that they should stay focused on improving their game and play as a Team, for one cannot win the game single handedly whereas a team sure can win a game. Cricket has a very bright and sunny future due

to developing Hi-Tech innovations, massive increase in infrastructure introduced by BCCI Pan India and new additions like IPL organised solely by BCCI and thereby budding cricketers get to interact with highly talented & accredited cricketers.

9. Any expectation from our Banks management?

* Yes an Unionite I would like to express my gratitude to the Banks management .Our Beloved Bank has grown in terms of Business, perception and with the amalgamation of E – Andhra & E-Corp bank its network outreach alongwith clientel base has increased but as of date in our sports quota there aren't any added stalwarts, who will host our Union Banks flag . Our Bank has given many renowned players and I feel it should continue to do. After a few years many of us will retire from the banks service, as a sports person it is my humble request to the Top Management to revive the sports association of our bank, appoint new talent in various sports quota who can add glory in the coming Olympic, National Games, ensure our banks participation which indeed will be an over Whelming moment for us Unionites.

Thank you Sudhakarji for sharing your journey with Unionites. It was a pleasure to interview you.

Friends, Sports are about those incredible moments where sheer human will and desire overcomes the odds. Then why do we co-relate it with Religion and spoil the very essence of the sportsmanship. A thought to ponder. Till then stay safe & secure.

Shama Salim Shikalgar
OL Dept. CO





फोटो - राधा मिश्र
क्षे.का.बड़ौदा

स्लोगन लिखें / Coin a Caption

क्या यह तस्वीर आपको कल्पना की उड़ान भरने या अपनी भावनाओं को अभिव्यक्त करने के लिए प्रेरित कर रही है? तो फिर इंतजार कैसा? फौरन अपने की-बोर्ड पर उंगलियाँ चलाना शुरू करें और हमें 'sulabhakore@unionbankofindia.com' पर इस तस्वीर से संबंधित सिर्फ एक या दो पंक्तियों में बढ़िया-सा शीर्षक लिखकर ई-मेल करें. आप अपनी प्रविष्टि 'संपादक, यूनियन धारा, यूनियन बैंक ऑफ इंडिया, केंद्रीय कार्यालय, यूनियन बैंक भवन, तल मंजिल, 239, विधान भवन मार्ग, नरीमन पॉइंट, मुंबई-400 021' इस पते पर भी प्रेषित कर सकते हैं. शीर्षक अंग्रेजी या हिन्दी में भेजा जा सकता है. दोनों ही श्रेणियों के लिए अलग-अलग पुरस्कार रखे गए हैं. कृपया नोट करें कि यह प्रतियोगिता सिर्फ बैंक के सेवारत कार्मिकों के लिए ही है.

यदि आपका शीर्षक हमारे स्तर पर चुना जाता है, तब आपको पुरस्कार के साथ-साथ यूनियन धारा में प्रकाशित होने का मौका भी मिलेगा.

जल्दी करें, प्रविष्टियां प्राप्त करने की अंतिम तिथि है, **30 अगस्त 2021.**

संपादक

Does this photograph fire your imagination or spontaneously inspire you to express your feelings? Then what are you waiting for? Start keying in and e-mail us your superb, classy caption, only in one or two lines, relating to this photograph at 'sulabhakore@unionbankofindia.com'. You can also send your entries to 'Editor, Union Dhara, Union Bank of India, Central Office, Union Bank Bhavan, Ground floor, 239, Vidhan Bhavan Marg, Nariman Point, Mumbai – 400 021'. The Caption can be sent in English or Hindi. Both the categories have different prizes. Please note that this contest is open only for the present staff members of the Bank.

If your caption is chosen, then you will be awarded a prize and your caption will be published in 'Union Dhara'.

Hurry up, the last date to receive entries is **30th August, 2021.**

Editor

यूनियन धारा 'प्रतियोगिता क्रमांक.155 - शीर्षक दे' पुरस्कार प्राप्त योगदानकर्ता

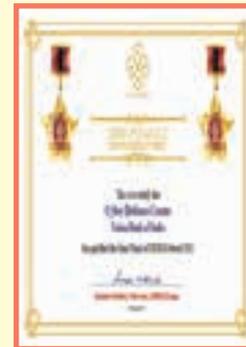
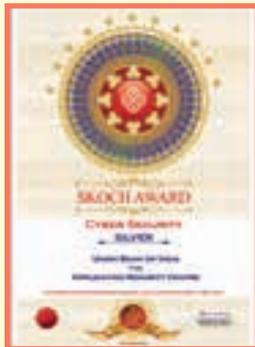
पुरस्कार	हिन्दी खण्ड	अंग्रेजी खण्ड
प्रथम	श्री राजेश श्रीवास्तव : मानिकपुर शाखा सूरत	सुश्री अक्षथा वी अमीन : क्षे. का.मंगलूर
द्वितीय	श्री राकेश सैनी : करोल बाग शाखा, न्यू दिल्ली	सुश्री एनवीएनआर अन्नपुर्णा : क्षे.म.प्र.का. विशाखापट्टनम
तृतीय	श्री दिवेश नारायण सिन्हा : क्षे.म.प्र.का.राँची सुश्री रागिनी कुमारी : क्षेत्रीय कम्प्यूटर कक्ष, दिल्ली केंद्रीय	श्री दीपक कुमार : अनुपालन विभाग, कें.का. मुंबई
प्रोत्साहन	श्री दीपक गुलवानी : क्षे. का. राजकोट	श्री अनिमेष कुमार : क्षे. का. बरेली



पुरस्कार / सम्मान



दि. 22 मार्च, 2021 को यूनियन बैंक ऑफ इंडिया को सर्वश्रेष्ठ आईटी जोखिम प्रबंधन एवं साइबर सुरक्षा पहल, बड़ा बैंक श्रेणी के अधीन प्रतिष्ठित भारतीय बैंक संघ (आईबीए) द्वारा पुरस्कारों से सम्मानित किया गया है. ये पुरस्कार यूनियन बैंक ऑफ इंडिया को आईबीए द्वारा मुंबई में वर्चुअल रूप से आयोजित 16वें वार्षिक आईबीए टेक्नोलॉजी अवार्ड-2021 के अवसर पर प्रदान किये गये. यूनियन बैंक का इंडिया को यह सम्मान संस्था में नेटवर्क एवं डिजिटल चैनल के जरिए उत्कृष्ट सुरक्षा कार्यपद्धति एवं आईटी जोखिम प्रबंधन को लागू करने के लिए उनके प्रयासों हेतु प्राप्त हुआ है.



Union Bank of India has won 4 prestigious SKOCH Awards - 2021 awarded by SKOCH Group under Cyber security domain as follows : 1. SILVER Award for Application Security Centre 2. Semi-Finalist Award for Application Security Centre 3. Semi-Finalist Award for Data Liquidity & Protection Centre 4. Semi-Finalist Award for Cyber Defence Centre.

The Awards were received by the Bank during 72nd SKOCH Summit and Virtual Exhibition held by SKOCH Group on 20th March, 2021



On 16th Feb, 2021, Union Bank of India was awarded 'Best Service Provider' in Human Resources and also the best institution for 'Excellence in Learning & Development' at 29th Global HRD Congress awards function held at Mumbai.

Shri Kalyan Kumar, Chief General Manager, HR was named as 'Chief Human Resources Officer of the Year'. Shri Vinayak V Tembhurane, General Manager, HR, received the coveted award on his behalf.

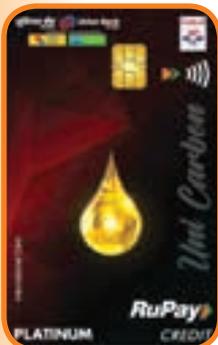


Shri Rajkiran Rai G, Managing Director & CEO, Union Bank Of India, flanked by Shri Gopal Singh Gusain, Shri Manas Ranjan Biswal and Shri Nitesh Ranjan, Executive Directors, Union Bank Of India at the Press Conference held in Mumbai today on the occasion of announcement of Q-4 Financial Results for the QUARTER/YEAR ended March 31, 2021.

On 17th March, 2021, Union Bank of India has entered into a strategic alliance with SMC Global Securities Ltd., a retail brokerage house, offering online trading services to Union Bank of India customers through the portal www.smctradeonline.com apart from Desktop & Mobile application. SMC has presence in more than 550 cities which can service Union Bank of India's 9500 branches. Shri. Asheesh Pandey, Chief Operating Officer, Union Bank of India and Shri. Ajay Garg, Director, SMC Global, Signing MOU.



अखिल भारतीय यूनियन धारा (बैंक की कॉर्पोरेट गृहपत्रिका) के संवाददाताओं की वेब कॉन्फ्रेंस का वर्चुअल आयोजन दि. 29.01.2021 को किया गया. कार्यक्रम की अध्यक्षता श्री कल्याण कुमार, मुख्य महाप्रबंधक (मा.स.) द्वारा की गई. श्री अम्बरीष कुमार सिंह, उप महाप्रबंधक; श्री नवल किशोर दीक्षित, सहायक महाप्रबंधक (राजभाषा); डॉ. सुलभा कोरे, संपादक (यूनियन धारा एवं यूनियन सृजन) के साथ अखिल भारतीय स्तर पर आयोजित इस सम्मेलन में अंचलीय-क्षेत्रीय प्रमुखों के साथ कुल 281 सहभागियों की उच्चतम उपस्थिति दर्ज की गई.



UNION BANK OF INDIA LAUNCHES 'UNI-CARBON CARD'

Union Bank of India launched "UNI - CARBON CARD", an HPCL co-branded credit card on the RuPay platform of NPCI on March 26, 2021. first of its kind with HPCL, a major player in fuel retail and the cardholder certainly be benefited. a contactless - "Tap & Go" and an NCMC card in line with Govt. of India's directives. The card is offered to salaried and others. The card limit offered is 20% of gross Annual income with minimum of Rs 50,000/- with no upper limit.

एम.डी. एवं सी.ई.ओ. श्री राजकिरण रै जी. का लखनऊ दौरा (19-21 फरवरी, 2021)



एम.डी. एवं सी.ई.ओ., श्री राजकिरण रै जी. ने लखनऊ अंचल में कार्यरत स्टाफ सदस्यों को स्टाफ मीटिंग में संबोधित किया। इस अवसर पर लखनऊ अंचल प्रमुख एवं महाप्रबंधक श्री राजीव मिश्रा एवं लखनऊ क्षेत्र प्रमुख, श्री संतोष कुमार शुक्ला जी भी उपस्थित रहे।



लखनऊ स्थित प्राथमिक विद्यालय राम आसरे पुरवा में स्मार्ट क्लास का शुभारंभ करते हुए, श्री राजकिरण रै जी.



वृहद ऋण वितरण शिविर कार्यक्रम में लाभार्थियों को ऋण वितरण उत्तर प्रदेश राज्य के वित्त मंत्री श्री सुरेश खन्ना; एम.डी. एवं सी.ई.ओ., श्री राजकिरण रै जी. एवं निदेशक संस्थागत वित्त निदेशालय, उत्तर प्रदेश, श्री शिव सिंह द्वारा किया गया। साथ में हैं, लखनऊ अंचल प्रमुख, श्री राजीव मिश्रा एवं लखनऊ क्षेत्र प्रमुख, श्री संतोष कुमार शुक्ला।



बैंक के एम.डी. एवं सी.ई.ओ. श्री राजकिरण रै जी. द्वारा यूनियन बैंक भवन परिसर, लखनऊ के परिसर में वृक्षारोपण किया गया।



इस दौरान बैंक द्वारा श्री राम जन्म-भूमि तीर्थ क्षेत्र ट्रस्ट को लखनऊ अंचल के स्टाफ सदस्यों द्वारा एकत्रित की गई दान राशि बैंक के एमडी एवं सीईओ श्री राजकिरण रै जी. द्वारा उत्तर प्रदेश के मुख्यमंत्री, श्री योगी आदित्यनाथ को प्रदान की गयी।



एम.डी. एवं सी.ई.ओ. के इस दौरे के दौरान 19 फरवरी 2021 को बैंक ने उत्तराखंड राज्य स्थित गुरु गोरखनाथ राजकीय महाविद्यालय में डिजिटल लाइब्रेरी का लोकार्पण किया। लाइब्रेरी का उद्घाटन उत्तराखंड के मुख्यमंत्री, श्री त्रिवेन्द्र सिंह रावत एवं उत्तर प्रदेश के मुख्यमंत्री, योगी आदित्यनाथ द्वारा बैंक के एमडी एवं सीईओ, श्री राजकिरण रै जी. की उपस्थिति में वर्चुअल रूप से किया गया। इस अवसर पर बैंक के लखनऊ अंचल प्रमुख, श्री राजीव मिश्रा एवं लखनऊ क्षेत्र प्रमुख, श्री संतोष कुमार शुक्ला जी भी उपस्थित रहे।



PMSVN, Mudra, Retail, SHG, Etc Schemes camp on Women's Day i.e. 8th March, 2021 approximately 100 Sanction Letters were distributed by Hon. CM Mr. Shivaji Singh Chauhan and Regional Head, Bhopal (Central) Mr. Amreen Khan.



क्षे.का., प्रयागराज के अंतर्गत स्थित ग्रामीण स्वरोजगार प्रशिक्षण संस्थान (RSETI) मुंसिलाटपुर भदोही द्वारा तीन दिवसीय विलेज विजिट मॉड्यूल प्रशिक्षण कार्यक्रम का आयोजन दि. 4-6 मार्च 2021 तक किया गया. कार्यक्रम का शुभारंभ श्री उमेश कुमार सिंह, मुख्य सतर्कता अधिकारी, सतर्कता विभाग, के. का.; श्री सी एम मिनोचा, अंचल प्रमुख, अं. का. वाराणसी; श्री ज्ञानेन्द्र कुमार सिंह, क्षेत्र प्रमुख, प्रयागराज; श्री उमेशकुमार, अग्रणी जिला प्रबन्धक, भदोही; श्री सुशीलकुमार, RSETI संचालक द्वारा दीप प्रज्वलित कर किया गया. इस अवसर पर श्री उमेश कुमार सिंह, मुख्य सतर्कता अधिकारी द्वारा भवन का भी निरीक्षण किया गया.



क्षे.का. प्रयागराज के प्रांगण में 26 जनवरी, गणतंत्र दिवस पर ध्वजारोहण करते हुए, श्री ज्ञानेन्द्र कुमार सिंह, क्षेत्र प्रमुख. साथ में, क्षेत्र के सुरक्षा कर्मी तथा स्टाफ सदस्य.



सांस्कृतिक कार्यक्रम की शुरुआत श्री सी. एम मिनोचा, क्षेत्र महाप्रबंधक, वाराणसी; श्री महावीर प्रसाद द्विवेदी, उप अंचल प्रमुख, वाराणसी, श्री ज्ञानेन्द्र कुमार सिंह, क्षेत्र प्रमुख, प्रयागराज ने दीप प्रज्वलित कर किया.



भारत सरकार के 'राष्ट्रीय ग्रामीण आजीविका मिशन' के अंतर्गत आत्मनिर्भर भारत के लक्ष्य को प्राप्त करने व ग्रामीण गरीब महिलाओं के सपनों को साकार करने के उद्देश्य से 02 फरवरी 2021 को भीलवाड़ा में स्वयं सहायता समूहों में ऋण स्वीकृति शिविर का आयोजन किया गया. इस कार्यक्रम में जिला कलेक्टर, श्री शिव प्रसाद एम नकाते मुख्य अतिथि थे. श्री आर. के. जागलान, अंचल प्रमुख, जयपुर, श्री अरविन्द कुमार चौधरी, क्षेत्र प्रमुख उदयपुर, नाबाई के जिला विकास अधिकारी श्री लोकाेश सैनी लाभार्थियों को स्वीकृति पत्र प्रदान करते हुए.



दि. 9 फरवरी, 2021 को स्टार यूनियन दाई ईची लाइफ इन्शुरंस स्थापना दिवस के उपलक्ष्य में क्षे.म.प्र.का. दिल्ली में आयोजित बैठक में उपस्थित दिल्ली अंचल तथा बीमा कंपनी के पदाधिकारी.



यूनियन बैंक स्पोर्ट्स क्लब, लखनऊ द्वारा वर्ष 2021 के जनवरी, फरवरी एवं मार्च माह में स्टाफ सदस्यों के बीच टेबल-टेनिस, बैडमिंटन एवं क्रिकेट प्रतियोगिताओं का आयोजन किया गया. तदुपरान्त उक्त खेल प्रतियोगिताओं हेतु पुरस्कार-वितरण समारोह एवं गीत संगीत का सांस्कृतिक कार्यक्रम आयोजित किया गया. समारोह का समापन रात्रिभोज द्वारा किया गया.



दि. 14 फरवरी 2021 को क्षे.का., प्रयागराज द्वारा RSETI भदोही में स्टाफ सदस्यों एवं उनके परिवार के सदस्यों, महिलाओं यथा बच्चों हेतु खेल प्रतियोगिता एवं सांस्कृतिक कार्यक्रम का आयोजन किया गया.



बैंक के 'कॉइन मेला अभियान' के अंतर्गत 26 मार्च, 2021 को स्टाफ सदस्यों को मुद्रा सिक्के वितरित करते हुए, श्री अजय बंसल, उप अंचल प्रमुख, दिल्ली.



क्षे.का.भोपाल (सेंट्रल) में दि.09 मार्च 2021 को मालवीय नगर शाखा में रिटेल क्रेडिट कैंप का आयोजन किया गया. कैंप में क्षेत्र महाप्रबंधक, श्री अभिजीत बसाक एवं क्षेत्र प्रमुख, श्री अखिलेश कुमार द्वारा मालवीय नगर शाखा विजिट की गई तथा शाखाओं को रिटेल के लक्ष्य प्राप्त करने के लिए प्रोत्साहित किया गया. कैंप में लगभग 1 करोड़ रुपए के रिटेल ऋण मोबिलाइज हुए.



यूनियन बैंक ऑफ इंडिया, अग्रणी जिला प्रबन्धक कार्यालय, ज्ञानपुर (भदोही), प्रयागराज द्वारा 15 जनवरी 2021 को 'पीएम स्ट्रीट वेंडर्स आत्मनिर्भर निधि-पीएम स्वनिधि' के लाभार्थियों हेतु कार्यशाला का आयोजन किया गया तथा लाभार्थियों के बीच क्यूआर कोड स्टिकर वितरित किए गए. दीप प्रज्वलित कर कार्यशाला का उद्घाटन करते हुए श्री चंद्रशेखर जी, उप जिलाधिकारी, श्री ज्ञानेन्द्र कुमार सिंह, क्षेत्र प्रमुख, श्री उमेश कुमार, अग्रणी जिला प्रबन्धक.



क्षे.का. मऊ के नए परिसर का उद्घाटन दि. 24.03.21 को क्षेत्र महाप्रबंधक वाराणसी, श्री चंद्र मोहन मिनोचा द्वारा किया गया. साथ में, श्री सुनील कुमार, क्षेत्र प्रमुख, मऊ; श्री रंजीत सिंह, क्षेत्र प्रमुख, गाजीपुर एवं अन्य स्टाफ सदस्य उपस्थित रहे.



क्षे.का., आगरा द्वारा 07 मार्च, 2021 को सेंट जोन्स कॉलेज परिसर, आगरा के क्रीडा स्थल पर मैत्रीपूर्ण क्रिकेट मैच का आयोजन किया गया. यह मैत्रीपूर्ण मैच यूनियन बैंक क्षेत्रीय कार्यालय की टीम तथा शाखाओं की टीम के बीच खेला गया. फाइनल मैच आगरा जिला एवं मथुरा जिले की शाखाओं की टीम के बीच खेला गया, जिसमें आगरा जिले की शाखाओं की टीम द्वारा विजय प्राप्त की गई.



श्री राम कुमार जागलान, क्षेत्र महाप्रबंधक द्वारा उदयपुर क्षेत्र का दौरा किया गया. क्षेत्र महाप्रबंधक श्री राम कुमार जागलान व क्षेत्र प्रमुख श्री अरविन्द कुमार चौधरी द्वारा शाखा प्रमुखों के साथ समीक्षा बैठक का आयोजन किया गया. सालभर में श्रेष्ठ कार्य करने वाले शाखा प्रमुखों को प्रमाण पत्र व शील्ड देकर सम्मानित किया गया.



श्री राम कुमार जागलान, क्षेत्र महाप्रबंधक; श्री अरविन्द कुमार चौधरी, क्षेत्र प्रमुख द्वारा 'ऋण प्रसंस्करण प्रभाग-सरल', क्षे.का. उदयपुर का उद्घाटन किया गया. इस अवसर पर श्री विवेक मीणा उप क्षेत्र प्रमुख, श्री सुरेश अंगुराल, सहायक महाप्रबंधक (सरल); श्री धीरज शर्मा, मुख्य प्रबंधक (सरल) के साथ क्षेत्रीय कार्यालय के स्टाफ व विभाग प्रमुख उपस्थित रहे.



दि. 11.03.2021, को अंतर्राष्ट्रीय महिला दिवस के अवसर पर बिक्रम में आयोजित महिला विशेष ऋण शिविर के अवसर पर मंचासिन श्री अनिल कुरील, क्षेत्र महाप्रबंधक, रांची, श्री जी.एन. दास, क्षेत्र प्रमुख, पटना तथा अन्य गण-मान्य जन.



दि. 11.03.2021 को पटना में आयोजित ऋण शिविर के अवसर पर अपने कर-कमलों से लाभार्थी को ऋण स्वीकृति का दस्तावेज सुपुर्द करते हुए श्री अनिल कुरील, क्षेत्र महाप्रबंधक, रांची तथा साथ में सर्वश्री जी.एन. दास, क्षेत्र प्रमुख, पटना, शैलेन्द्र कुमार, उप क्षेत्र प्रमुख, पटना, के.डी. गुप्ता, सहायक महाप्रबंधक, सरल पटना, जय कुमार, मुख्य प्रबंधक, बोरिंग रोड शाखा.



दि. 13.01.2021 को हमारे बैंक के कार्यपालक निदेशक, श्री बिरुपाक्ष मिश्रा के भुवनेश्वर दौरे के दौरान स्टाफ प्रशिक्षण केंद्र, भुवनेश्वर में पौधारोपण किया गया. इस अवसर पर भुवनेश्वर अंचल के महाप्रबन्धक, श्री रमाकांत प्रधान एवं स्टाफ प्रशिक्षण केंद्र प्रभारी, श्री पुष्कर कुमार सिन्हा सहित समस्त स्टाफ सदस्य उपस्थित रहे.



दि. 18 फरवरी 2021 को श्री अमरेन्द्र कुमार, क्षे.म.प्र. कोलकाता के कर-कमलों से गयेसपुर (पूर्व-आंध्रा) शाखा के नए परिसर का उद्घाटन किया गया. साथ में उपस्थित श्री मयंक भारद्वाज, क्षेत्र प्रमुख हावड़ा; श्री राजेश कुमार सिंह, उप क्षेत्र प्रमुख हावड़ा एवं शाखा प्रबन्धक, श्री सोमनाथ बनर्जी (गयेसपुर शाखा).



प्रत्येक वर्ष की तरह इस वर्ष भी 72वें गणतन्त्र दिवस के उपलक्ष्य में क्षे.का. हावड़ा के परिसर में क्षेत्र प्रमुख, हावड़ा श्री मयंक भारद्वाज के नेतृत्व में कार्यालय एवं शाखा के सभी सदस्यों द्वारा गणतन्त्र दिवस समारोह मनाते हुए राष्ट्रीय ध्वज को सम्मान दिया गया.



दि. 11.02.2021 को एसएचजी में ऋण को बढ़ावा देने के लिए क्षे.का., ग्रेटर कोलकाता में क्रेडिट ऋण शिविर का आयोजन, श्री अमरेन्द्र कुमार, क्षेत्र महाप्रबंधक; श्री अमित कुमार सिन्हा, क्षेत्र प्रमुख और श्री अरुण मण्डल, उप क्षेत्र प्रमुख की उपस्थिति में तीन शाखाओं रानिया, बुरुल और पोआली द्वारा किया गया. इस क्रेडिट कैंप में लगभग 3 करोड़ के ऋण स्वीकृति पत्रों को वितरित किया गया.



गणतन्त्र दिवस के अवसर पर स्टा.प्र.कें., भुवनेश्वर के प्रांगण में केंद्र प्रभारी, श्री पुष्कर कुमार सिन्हा द्वारा ध्वजारोहण किया गया जिसमें केंद्र के समस्त स्टाफ सदस्य अपने परिवार सहित उपस्थित रहे.



क्षेत्रीय संयंत्र संसाधन केंद्र द्वारा आयोजित वार्षिक उद्यान प्रतियोगिता 2021 के लिए स्टा.प्र.कें., भुवनेश्वर को पद्म चरण मेमोरियल पुरस्कार में सर्वश्रेष्ठ शिक्षण एवं प्रशिक्षण संस्था उद्यान (मध्यम) के लिए प्रथम पुरस्कार से सम्मानित किया गया.



26 जनवरी 2021 को क्षेत्र.का., दुर्गापुर में सभी स्टाफ सदस्यों ने सपरिवार गणतन्त्र दिवस के आयोजन में भाग लिया. उप क्षेत्र प्रमुख, श्री निरंजन चतुर्वेदी ने ध्वजारोहण किया.



26 जनवरी 2021 को क्षेत्र.का., ग्रेटर कोलकाता में सभी स्टाफ सदस्यों ने सपरिवार गणतन्त्र दिवस के आयोजन में भाग लिया.



दि. 30 मार्च 2021 को क्षेत्र.का., दुर्गापुर में हर्षोल्लास के साथ होली उत्सव का आयोजन किया गया.



दि.06.01.2021 को सभी शाखा प्रमुखों के लिए आयोजित मासिक कारोबार समीक्षा बैठक की अध्यक्षता श्री अमरेन्द्र कुमार झा, क्षेत्र महाप्रबंधक, कोलकाता तथा श्री मयंक भारद्वाज, क्षेत्र प्रमुख, हावड़ा की उपस्थिति में की गई. बैठक में 'माई बैंक, माई कासा कैम्पेन' के दौरान हावड़ा क्षेत्र के पटाशपुर कस्बा शाखा ने 800+ खाते खोले जिसके लिए क्षेत्र महाप्रबंधक द्वारा उन्हें सम्मानित किया गया.

समाचार (पश्चिम)



दि. 16.01.2021 को क्षेत्र.प्र. अहमदाबाद, श्री प्रमोद कुमार सोनी द्वारा क्षेत्र.का. बड़ौदा का दौरा किया गया. इस अवसर पर क्षेत्र के अधीन सभी शाखाओं के शाखा प्रमुखों की समीक्षा बैठक का आयोजन ऑनलाइन माध्यम से किया गया. क्षेत्र.का., बड़ौदा तथा अधीनस्थ शाखाओं व विभागों की कार्य-प्रगति पर चर्चा की गयी. इस अवसर पर क्षेत्र प्रमुख, श्री सत्यजीत महांती, उप क्षेत्र प्रमुख, श्री सत्यरंजन नन्दा ने क्षेत्र की कारोबार स्थिति की जानकारी दी गयी.



72वें गणतन्त्र दिवस के अवसर पर क्षेत्र.का. बड़ौदा के परिसर में गणतन्त्र दिवस समारोह का आयोजन किया गया. इस अवसर पर क्षेत्र प्रमुख, श्री सत्यजीत महांती एवं सरल प्रमुख, श्री बी के मिश्रा ने ध्वजारोहण कर राष्ट्र एवं संविधान के प्रति सम्मान व्यक्त किया. इसके साथ ही संविधान द्वारा दिये गए मौलिक अधिकारों और कर्तव्यों का पुनः स्मरण किया गया.



दि. 04 से 08.01.2021 तक बैंक द्वारा चलाए गए 'यूनियन माइल्स महालॉगिन डेज़' अभियान के अंतर्गत बड़ौदा क्षेत्र ने अखिल भारतीय स्तर पर चतुर्थ स्थान प्राप्त किया। इस शानदार उपलब्धि हेतु दि 12.01.2021 को केक-काट कर जश्न मनाया गया। इस अवसर पर क्षेत्र प्रमुख, श्री सत्यजीत महांती एवं उप क्षेत्र प्रमुख, श्री सत्यरंजन नन्दा ने पूरी सीएजी टीम और क्रेडिट टीम की सराहना की।



दि. 01 जनवरी 2021 को क्षे.का., नासिक में नियमित व्यायाम करने के लिए जागरूकता बढ़ाने हेतु सभी स्टाफ सदस्यों (महिला एवं पुरुष) ने प्लैंक व्यायाम की प्रतियोगिता में सहभागिता की।



दि. 04.01.2021 को स्पोर्ट्स गतिविधि के रूप में एक क्रिकेट मैच का आयोजन नासिक शहर के टर्फ में किया गया, जिसमें पुरुष स्टाफ सदस्यों के साथ महिला स्टाफ सदस्यों ने भी बढ़ चढ़कर हिस्सा लिया। कुल 8 टीमों के बीच यह प्रतियोगिता खेली गई। विजेताओं को क्षेत्र प्रमुख डॉ अजित मराठे द्वारा पुरस्कृत किया गया।



दि. 8 जनवरी 2021 को नासिक क्षेत्र की गृहपत्रिका 'यूनियन पंचवटी' का विमोचन, अंचल प्रमुख श्री प्रमोद कुमार गुप्ता द्वारा किया गया। इस अवसर पर नासिक क्षेत्र के क्षेत्र प्रमुख, डॉ अजित मराठे, उप क्षेत्र प्रमुख श्री संजय लकड़ा, सरल प्रमुख श्री अनूप तराले एवं शाखा प्रबंधक उपस्थित थे।



पिंपरी (पूर्व आंध्रा बैंक), वाई, आकुर्डी शाखा में पीएम स्वनिधि योजना के अंतर्गत सरकार के 'मैं भी डिजिटल अभियान' को आगे बढ़ाया गया। पुणे (पश्चिम) की विभिन्न शाखाओं में इस प्रकार के स्वनिधि कैंप के माध्यम से 850 से अधिक पीएम स्वनिधि के खाते खोले गए और उन्हें क्यूआर कोड और यूपीआई आईडी के माध्यम से डिजिटल ट्रांजेक्शन करने के लिए प्रोत्साहित किया गया। क्यूआर वितरण करते हुए क्षेत्र प्रमुख, श्रीमती शारदा मूर्ति।



क्षे.का. राजकोट में 26 जनवरी को गणतंत्र दिवस के अवसर पर श्री प्रदीप कुमार श्रीवास्तव, क्षेत्र प्रमुख एवं उपस्थित सभी स्टाफ सदस्य



दि. 18 जनवरी 2021, को क्षेत्र.का.पुणे (पश्चिम) द्वारा आकुर्डी शाखा में 'क्राइन मेला' आयोजित किया गया. 'क्राइन मेले' में मुख्य अतिथि के तौर पर श्री मनोज रंजन, महाप्रबन्धक, रिजर्व बैंक ऑफ इंडिया, श्री प्रमोद कुमार गुप्ता, क्षेत्र महाप्रबन्धक, पुणे उपस्थित रहे. श्री ओ. पी. बलोदी, क्षेत्र प्रमुख, क्षेत्रीय कार्यालय पुणे (पूर्व), श्रीमती शारदा मूर्ति, क्षेत्र प्रमुख, पुणे (पश्चिम) और विभिन्न शाखाओं से 106 ग्राहक आयोजन में शामिल हुए.



क्षे.का., नागपुर ने प्रतिवर्ष की तरह इस वर्ष भी बैंक की सिविल लाइन्स शाखा परिसर में 72 वां गणतन्त्र दिवस हर्षोल्लास के साथ मनाया. इस कार्यक्रम का ध्वजारोहण क्षेत्र प्रमुख, श्री सुमेर सिंह सरोया ने किया. कार्यक्रम में प्रमुख रूप से उप क्षेत्र प्रमुख, श्री अमरनाथ गुप्ता, सहायक महाप्रबंधक; श्री एम. वी. एन रवि शंकर, मुख्य प्रबन्धक, सुश्री अनीकम बुधराजा, श्री जय बहादुर सिंह, एसोसिएशन प्रमुख श्री जे डी. मौदेकर एवं साथ ही यूनियन बैंक के स्टाफ सदस्य भी बड़ी संख्या में उपस्थित रहे.



दि. 26.01.21 को 72वें गणतंत्र दिवस के अवसर पर क्षेत्र.का. सूरत के नये परिसर के प्रांगण में श्री प्रांजल बाजपेयी, क्षेत्र प्रमुख, सूरत द्वारा ध्वज फहराया गया. इस कार्यक्रम में श्री नीरज तोमर, उप क्षेत्र प्रमुख, सूरत; श्री अमित कुमार, सरल प्रमुख, सूरत; श्री प्रेमसागर सिंह, सहायक महा प्रबंधक एवं शाखा प्रमुख, सूरत मुख्य (ई-कॉर्प) ने भी अपने विचार व्यक्त किए. क्षेत्र.का. एवं सूरत शहर की शाखाओं के स्टाफ भी उपस्थित रहे.



क्षे.का. पुणे (पश्चिम) द्वारा मार्च तिमाही में आयोजित किए गए कैम्पेन-एनपीएस कैम्पेन (पेंटागन एसेम्बली प्राइवेट लिमिटेड), सैलेरी खाता कैम्पेन (केडी इलेक्ट्रिकल प्राइवेट लिमिटेड), स्वनिधि कैंप (फल मंडी) की झलक.



जलगांव जिले के अंतर्गत आने वाली सिंगणगाव शाखा ने स्वयं सहायता समूह की महिलाओं को जनवरी माह में ऋण वितरित किया, जिससे उन महिलाओं ने मशरूम का उत्पादन बड़ी ही कुशलता से किया.



दि. 13.03.2021 को अहमदाबाद में आयोजित अंतर क्षेत्रीय क्रिकेट प्रतियोगिता के पूल मैच में क्षेत्र.का., सूरत की टीम ने जीत दर्ज की.



दि. 26 जनवरी 2021 को गणतंत्र दिवस के उपलक्ष्य में क्षेत्र प्रमुख, डॉ. अजित मराठे द्वारा क्षे.का. नासिक के परिसर में ध्वजारोहण किया गया. इस अवसर पर उपस्थित स्टाफ सदस्य.



दि. 26 मार्च 2021 को क्षे.का., अमरावती परिसर में होली मिलन समारोह का आयोजन किया गया. इस अवसर पर क्षेत्र प्रमुख, श्री संजीव वर्मा व कार्यालय के अन्य स्टाफ सदस्य.



दि. 27.02.2021 को प्रधानमंत्री स्वनिधि योजना के अंतर्गत श्री प्रांजल बाजपेयी, क्षेत्र प्रमुख, सूरत द्वारा स्ट्रीट वेंडर्स को ऋण वितरित किए गये. इस अवसर पर श्री रामकेश, मुख्य प्रबंधक, क्षे.का., सूरत तथा श्री संदीप कुमार, शाखा प्रमुख, उधना उद्योगनगर शाखा उपस्थित रहे.



दि. 25.03.21 को बैंक की सी.एस.आर योजना के अंतर्गत सांध्येर शाखा ने प्राथमिक विद्यालय, सांध्येर के विद्यार्थियों को स्कूल बैग वितरित करते हुए, स्कूल बैग वितरित करते हुए श्री महेश जोशी, शाखा प्रबंधक, सांध्येर शाखा, साथ में उपस्थित हैं, प्राथमिक विद्यालय के शिक्षक एवं सांध्येर शाखा के स्टाफ सदस्य.

समाचार (दक्षिण)



दि. 15.03.2021 को हमारे प्रबंध निदेशक एवं सी.ई.ओ., श्री राज किरण रै जी. के कर कमलों से सरल, विजयवाड़ा के नए परिसर का उद्घाटन किया गया. उनके साथ हैं, विजयवाड़ा अंचल प्रमुख, श्री वी. ब्रह्मानन्द रेड्डी, उप अंचल प्रमुख श्री के.वी. राव, विजयवाड़ा के क्षेत्र प्रमुख, श्री वेगे रमेश और सरल प्रमुख (सहायक महा प्रबन्धक), श्री मण्यम.



दि. 11.01.21 को विशाखापट्टनम अंचल के सभी क्षेत्रों में कॉईन मेला आयोजित किया गया जिसमें लगभग 47 लाख रुपये के कॉईन वितरित किए गए. ग्राहकों को स्थानिक राइतु बाजार में कॉईन बाँटते हुए, श्री बी श्रीनिवास शेटी, क्षेत्र महाप्रबन्धक तथा श्री अजय कुमार, क्षेत्र प्रमुख, विशाखापट्टनम.

प्रबंध निदेशक एवं सीईओ का बेलगावी दौरा



दि. 8 फरवरी, 2021 को श्री राजकिरण रै जी., प्रबंध निदेशक एवं मुख्य कार्यपालक अधिकारी द्वारा बेलगावी दौरे के दौरान क्षे.का., बेलगावी द्वारा आयोजित स्टाफ बैठक को संबोधित किया गया एवं कारोबार में उत्कृष्ट कार्य निष्पादन करने वाली शाखाओं को पुरस्कृत किया गया. इस अवसर पर श्री बी. श्रीनिवास राव, क्षेत्र महाप्रबंधक बेंगलूरु; श्री डी.के. कनवारिया, क्षेत्र प्रमुख, बेलगावी एवं क्षेत्रांतर्गत सभी शाखाओं के शाखा प्रमुख आदि उपस्थित थे.

कार्यपालक निदेशक का स्टा.प्र.कें, हैदराबाद दौरा



दि. 12 फरवरी 2021 को श्री दिनेश कुमार गर्ग, कार्यपालक निदेशक द्वारा स्टा. प्र. कें, हैदराबाद का दौरा किया गया. इस दौरान उन्होंने केंद्र के पूरे परिसर, वीसी कक्ष एवं पूरे प्रशासनिक भवन व प्रशिक्षण चैनलों का निरीक्षण किया तथा केंद्र की बेहतरी के बारे में चर्चा भी की. इस अवसर पर क्षेत्र महा प्रबंधक, श्री भास्कर राव कारे, श्री रवि कुमार, उप महाप्रबंधक, श्री उदय कुमार खजाने, सहायक महाप्रबंधक तथा केन्द्र प्रभारी, श्रीमती बीएएल कामेश्वरी द्वारा उनका स्वागत किया गया. श्री दिनेश कुमार गर्ग, कार्यपालक निदेशक द्वारा केंद्र परिसर में वृक्षारोपण भी किया गया.



दि. 06.01.21 को विशाखापट्टनम अंचल के महाप्रबंधक, श्री बी श्रीनिवास शेड्डी ने क्षे.का., काकिनाडा के अंतर्गत अरद्लाकट्टा शाखा के नए परिसर का उद्घाटन किया. इस अवसर पर महाप्रबंधक के साथ खड़े हैं, श्री सय्येद जवाहर, क्षेत्र प्रमुख; श्री के वेंकटेश्वरा राव, उप क्षेत्र प्रमुख, काकिनाडा तथा शाखा के स्टाफ सदस्य.

क्षे.का., तिरुवनंतपुरम् का दौरा एफजीएमओ, मंगलुरु के सीजीएम, श्री एम वी बालसुब्रमणियम द्वारा दि. 20.03.21 को किया गया. सीजीएम, श्री एम वी बालसुब्रमणियम; क्षेत्र प्रमुख श्रीमती श्रीकला एल. के; उप क्षेत्र प्रमुख श्री कनकराजु सी. शाखा प्रबंधकों की बैठक में उपस्थित रहे.



Shri J J Mohanty, DFS Observer distributing sanction letters & QR codes to beneficiaries under PMSVANIDHI scheme on 27.02.21 at RO, Visakhapatnam. On this occasion Mr. B. Srinivasa Setty, FGM, Shri G.N. Gami, DZH, FGMO, Visakhapatnam and Shri Ajay Kumar, RH, RO, Visakhapatnam are also seen.



क्षे.का., तिरुवनंतपुरम् में 72वां गणतंत्र दिवस समारोह बड़े धूमधाम से मनाया गया इस अवसर पर उपस्थित श्रीमती श्रीकला एल के, क्षेत्र प्रमुख, सुरक्षा अधिकारी और सह परिवार उपस्थित स्टाफ सदस्य.



श्री एम वी बालासुब्रमण्यम, मुख्य महाप्रबंधक एवं अंचल प्रमुख मंगलूरु द्वारा वर्चुअल रूप से वडक्कनचेरी शाखा के नये परिसर का उद्घाटन किया गया. साथ में उपस्थित है, श्री डी चन्द्रमोहन रेड्डी, महाप्रबंधक (डीएआरटी) केन्द्रीय कार्यालय, मुंबई.



दि. 08.03.21 को क्षे.का., तिरुचिरापल्ली द्वारा अंतर्राष्ट्रीय महिला दिवस के अवसर पर 'कामकाजी महिलाओं की चुनौतियाँ व अवसर' विषय पर आयोजित वेबिनार में विशेष अतिथि, श्रीमती धनशीली दिव्यनाथन, पारिवारिक सलाहकार एवं लिंग भेद व जीवन कौशल प्रशिक्षक को सम्मानित करते हुए श्री पी सुब्रमणियम, मुख्य प्रबंधक, श्री पी आदिसामी, मुख्य प्रबंधक(सतर्कता), श्री जयपॉल जे तथा उप क्षेत्र प्रमुख, श्री राधाकृष्ण डी.



नए वर्ष के अवसर पर क्षे.का. कोषिकोड में केक काटकर उत्सव मनाते स्टाफ सदस्य. साथ में उपस्थित, श्री दि महेश्वरय्या, क्षेत्र प्रमुख एवं उप क्षेत्र प्रमुख, श्री टी शिवदास



Shri V Murali, Regional Head, Tiruchirappalli inaugurating the new premises of Eraiur Branch on 27.01.2021. Also seen Shri K Shesha Sai Kumar, Branch Head, Eraiur branch & Members of Team Eraiur.



Shri V Murali, Regional Head, Tiruchirappalli addressing the gathering during Retail Loan Mela conducted at Perambalur branch on 24.12.2021.

हेल्थ टिप्स

मौसम के अनुसार खानपान हमारा शरीर स्वस्थ रखने में एक बहुत ही अहम भूमिका निभाता है। आज हम जानने वाले हैं कि सर्दियों में हमारा खान-पान किस प्रकार होना चाहिये। सर्दियों का मौसम खाने-पीने के लिहाज से सबसे बेहतरीन होता है। इस मौसम में जो भी खाया जाता है वह आसानी से पच जाता है क्योंकि पाचन क्षमता अच्छी रहती है। आहार में गर्मी प्रदान करने वाले चीजों को इस मौसम में शामिल करना चाहिए। इस मौसम में होने वाली समस्याओं की अगर बात करें तो सर्दी-जुकाम, सुस्ती और आलस्य जैसी समस्या ज्यादातर देखी जाती है।

सर्दी के मौसम में अन्य दिनों के मुकाबले जठराग्नि तेजी से काम करने के कारण हमें भूख ज्यादा लगती है। जब शरीर बाहर की सर्दी से खुद को बचाने का काम करता है तो उस प्रक्रिया में शरीर की ऊर्जा खर्च होती है और अतिरिक्त कैलोरी बर्न होती है। इस कारण

जब भी भूख लगे तब खा लेना शरीर को ऊर्जा देता है।

आहार हो कैसा : रोग प्रतिरोधक क्षमता बढ़ाने के लिए एंटी ऑक्सीडेंट तत्व और विटामिन सी का अपने आहार में समावेश करें। विटामिन सी युक्त फल जैसे सेब, संतरा, अंगूर, अमरूद, अनार आंवला और नींबू आदि आहार में शामिल करना चाहिए।

सर्दियों में पालक मिलता है। पालक में आयरन और फॉलिक एसिड भरपूर मात्रा में होने के साथ एंटी ऑक्सीडेंट भी होते हैं। तो इस सब्जी को अपने आहार में शामिल करना न भूले।

गाजर, चुकंदर, मूली, पत्ता गोभी, शिमला मिर्च, ब्रोकोली को सलाद के तौर पर इस्तेमाल कर सकते हैं। इस मौसम में मिलने वाला कद्दू भी सेहत के लिए बहुत लाभदायक होता है।

खाली पेट एक गिलास अजवायन वाला पानी पिएं इससे शरीर गर्म रहेगा। इसके लिए रात में एक गिलास पानी में थोड़ी सी अजवायन डालकर रख दें। सुबह इसे गुनगुना करके छान कर पिएं। दिनभर में सात-आठ गिलास पानी पिएं।

इस मौसम में नमी कम होने के कारण त्वचा शुष्क हो जाती है। तरल पदार्थ का सेवन करके इस समस्या को दूर रखा जा सकता है। फलों

का जूस और सब्जियों का जूस पिएं।

प्याज की तासीर गर्म होने के कारण इसे सर्दियों में खाना सही है। प्याज जोड़ों में दर्द के अलावा, कब्ज, गले में खराश और सर्दी-जुकाम की समस्या से भी निजात दिलाती है। सर्दी-जुकाम होने पर प्याज को कद्दूकस करके उसका रस निकाल लें। उसमें थोड़ा-सा शहद और काली मिर्च मिलाकर इसे सेवन करें इससे गले की खराश और सर्दी-जुकाम की समस्या दूर होती है।

अदरक में प्रचुर मात्रा में एंटी बायोटिक तत्व होते हैं। खुद को सर्दी-जुकाम से बचाने के लिए अदरक वाली चाय पिएं। अदरक सर्दियों में शरीर को गर्मी पहुंचाकर सर्दी-जुकाम जैसी बीमारियों से दूर रखता है।

अपने दिनभर के डाइट चार्ट में मुट्ठी भर मेवे-बादाम, काजू, किशमिश, पिस्ता, अखरोट आदि को शामिल करें। डाइबिटीज के मरीजों के लिए यह बहुत फायदेमंद होते हैं। इनका सेवन दिन में किसी भी समय कर सकते हैं। यह आपको पूरे दिन ऊर्जावान बनाये रखने के साथ-साथ सेहतमंद भी रखेंगे।



प्रियांका आंगवलकर
के.का.मुंबई

व्यंजन

धुस्का झारखंड का एक प्रसिद्ध व्यंजन है जिसे लोग सामान्य दिनों में और साथ ही किसी विशेष अवसर पर भी खाना पसंद करते हैं। इसे बनाने की विधि निम्नानुसार है।

सामग्री : 1 कटोरी चावल, 1/2 कटोरी चने की दाल, 1/4 कटोरी उड़द की दाल, 1 चम्मच काली मिर्च, 2 चम्मच साबुत जीरा, 1 छोटा चम्मच अदरक, 3-4 हरी मिर्च, 1/4 छोटी चम्मच हींग, 1/2 छोटी चम्मच हल्दी पाउडर, नमक स्वादानुसार, 100 ग्राम तलने के लिए तेल

विधि : सबसे पहले चावल और दाल को अच्छे से धो कर 3-4 घंटे के लिए भिगो दें। फिर चावल और दाल के मिश्रण को मिक्सर में अदरक के एक छोटे टुकड़े और 2-3 हरी मिर्च डाल कर महीन पीस लें। इसका बैटर न तो ज्यादा पतला और ना ही ज्यादा गाढ़ा होना चाहिए। अब बैटर को ढक कर 3-4 घंटों के लिए अच्छे से फरमेंट होने के लिए रख दें। जब ये अच्छे से फरमेंट हो जाए तब धुस्का बनाने के लिए यह तैयार हैं। इसके बाद इस

धुस्का

बैटर में साबुत जीरा, काली मिर्च पाउडर, हल्दी पाउडर, नमक और हींग डाल कर अच्छे से मिक्स कर लें।

अब कड़ाही में तेल डाल कर गरम होने दें। फिर इसमें 1 कलछी भर कर धुस्का का घोल डालना है। ध्यान रखें कि घोल को केवल एक ही जगह पर गिरा कर स्वयं से फैलने दें। अब आंच को मीडियम कर धुस्का को तलेंगे। दोनों तरफ से इसे पलट कर ब्राउन होने तक तल लें। जब सभी धुस्के बन कर तैयार हो जाएं तब आप इसको गरमा गरम आलू, काले चने की सब्जी और हरी चटनी के साथ परोसें।



बेबी रंकी पुरती
के.का.मुंबई

आपकी पाती

Opinion Gallery

आपकी गृह पत्रिका 'यूनियन धारा' का सितम्बर 2020 अंक प्राप्त हुआ. धन्यवाद. यह अंक 'आत्मनिर्भर भारत' विशेषांक है, जो कि पूर्णतः समसामयिक है. आपकी पत्रिका के आत्मनिर्भर भारत संबंधी लेख अत्यंत ज्ञानवर्धक एवं संग्रह कर रखने योग्य हैं. आत्मनिर्भर भारत अभियान में एन आर आई की भूमिका तथा भारतीय बैंकों में केंद्रीय के.वाई.सी. रजिस्ट्री का कार्यान्वयन संबंधी लेख ज्ञानवर्धक हैं.

लद्दाख के आकर्षक फोटो एवं अंतिम पृष्ठ का फोटो मन को रोमांचित करते हैं.

आपके द्वारा उत्कृष्ट एवं सार गर्भित प्रकाशन के लिए संपादकीय सलाहकार मंडल को हार्दिक बधाईयां एवं शुभकामनाएं.

राजीव वाष्णोय

सहायक महाप्रबंधक (राजभाषा)

केंद्रीय कार्यालय, सेंट्रल बैंक ऑफ इंडिया, मुंबई



एक नदी है, एक किनारा, ऊँचा रहे, तिरंगा प्यारा
प्रताप, चन्द्रगुप्त की यह भूमि, जीवन का आधार हमारा
एक ही धारा में बहकर हम, रहें यूनियन अनंतकाल तक
चिरकाल तक रहे तरुणमय, सकल जगत में यूनियन धारा
स्नेह जोड़ती, पल-पल कहती, सतत प्रवाहित, कल-कल बहती
संतुप्त मन का मात्र सहारा, कुसुम पल्लवित 'यूनियन धारा'

बेणुधर दास

सहायक निदेशक

केंद्रीय सतर्कता आयोग

'यूनियन धारा' का नवीनतम अंक पढ़ने का अवसर प्राप्त हुआ. 76 पृष्ठ की इस पत्रिका की विषय सूची ने ही इतना आकर्षित किया कि पूरी पत्रिका ध्यान से पढ़ने की इच्छा हुई क्योंकि पत्रिका में शायद ही कोई विषय अछूता रहा हो. सतर्कता जैसे मिशन को समर्पित यह पत्रिका सूचनापरक और ज्ञानवर्धक होने के साथ-साथ पाठकों का मनोरंजन भी करती है. हिंदी अंग्रेजी दोनों भाषाओं में छपी यह पत्रिका सूचना प्रौद्योगिकी एवं अन्य विषयों को हिंदी भाषा में भी तकनीकी ज्ञान प्राप्त प्रदान करती है विशेषकर श्री विश्वास कुमार आनंद का 'न्यू अंब्रेला एंटीटी' का लेख. सुवर्णा सूर्यकांत कन्हाले जी का लेख 'यह नेतृत्व नहीं आसां', पाठकों के मन में चुनौतियों से परिचित करवाते हुए उत्साह भी जागृत करता है.

इसी प्रकार अमन सक्सेना जी का कहानी 'परहित सरिस धर्म नहीं भाई' समाज के कड़वे यथार्थ को चित्रित करते हुए अत्यंत मार्मिक बन पड़ी है. पत्रिका के लेखों में खेल जगत, स्वास्थ्य, योग और अंग्रेजी में श्री कार्तिकेय जी के लेख, मुन्नार जैसी जगह की पशुओं का सुंदर चित्रण अत्यंत मनोहारी प्रतीत होता है. इसके अलावा पत्रिका अपने बैंकिंग क्षेत्र की चुनौतियों और आगामी पीढ़ी की ओर संकेत करते हुए का युवा अधिकारियों का भविष्य निर्माण करती हुई प्रतीत होती है.

अंत में केवल इतना ही कहना चाहती हूँ कि पत्रिका को देखकर सोचा था कि अपने सुझाव भी दूंगी किन्तु जब इसके समस्त विषयों को पढ़ा तो ऐसा लगा मानो इसमें सुझावों की कोई विशेष आवश्यकता ही नहीं है क्योंकि पत्रिका हर दृष्टि से अति उत्तम है. यूनियन धारा के संपूर्ण संपादक मंडल को साधुवाद. आशा है मुझे भविष्य में भी इस पत्रिका के अंक प्राप्त होते रहेंगे.

पूनम सुभाष

सेवानिवृत्त मुख्य अधीक्षक (राजभाषा)

हिंदुस्तान पेट्रोलियम कॉर्पोरेशन लि.

आपके द्वारा प्रेषित यूनियन धारा का अक्टूबर-दिसंबर अंक प्राप्त हुआ. बहुत-बहुत धन्यवाद. इस पत्रिका में प्रकाशित लेख, कविताएँ बहुत ही सजीव, हृदयस्पर्शी एवं ज्ञानवर्धक मालूम पड़ती हैं. पत्रिका की साज सजा बहुत ही सुंदर एवं आकर्षक है. आप एवं संपादक मंडल बधाई के पात्र हैं. पत्रिका से संस्था में राजभाषा कार्यान्वयन की गति का भान होता है.

इस सुंदर अंक को प्रकाशित करने के लिए आपको एवं संपादक मंडल को हार्दिक बधाई. मैं कामना करती हूँ कि पत्रिका की यह उत्कृष्टता सदैव बनी रहे.

सुश्री स्नेहा दुबे

मंडल कार्यालय, जबलपुर

पंजाब नेशनल बैंक

यूनियन बैंक की अक्टूबर-दिसंबर 2020 द्विभाषिक गृहपत्रिका यूनियन धारा प्राप्त हुई. सबसे पहले मैं यहाँ पर एक बात स्पष्ट करना चाहता हूँ कि इस तरह की पत्रिकाएँ न केवल स्टाफ सदस्यों को एक मंच प्रदान करती हैं जिसमें वे अपने विचार प्रकट कर सकते हैं, अपितु उस बैंक के कार्यान्वयन का आईना भी हैं. इन पत्रिकाओं के माध्यम से न केवल आसानी से राजभाषा का प्रचार-प्रसार होता है बल्कि स्टाफ के पास अपना संदेश प्रस्तुत करने का एक सशक्त माध्यम होता है.

इस पत्रिका की बाहरी सजावट, आंतरिक विषय वस्तु काफी सुंदर तथा आकर्षक है जो कि साफ तौर से संपादकीय गुणों की ओर ध्यान आकर्षित करता है. मेरी यही आशा है कि इस पत्रिका के हर नए अंक में इसी तरह के आकर्षक लेख छपते रहे.

संतोष पाठक

क्षेत्रीय कार्यालय, पुणे

इंडियन ओवरसीज बैंक

कहाँ से शुरू होकर कहाँ तक जाएगी जिंदगी
इसकी तो हमें जानकारी बिल्कुल नहीं है ।
लेकिन किचड़ में जड़ों को गहरे रोंप कर
कमल की तरह पानी पर डोलना जरूर है ॥

कविता : डॉ. सुलभा कोरे
यूनियन धारा, कें.का., मुंबई



छायाचित्र:

अक्षय आंगवलकर

सतर्कता विभाग, कें.का., मुंबई