

گزارش اصلی

۱۱



هر ۲۰ نفر یک جایزه

مراسم قرعه کشی حساب های قرض الحسنه بانک کشاورزی هم سرانجام بر گزار شد. مراسمی که موجب شد تا سالن ورزشی مهر ۷۸ که گنجایش حضور ۱۰۰۰ نفر را دارد مملو از جمعیت شود تا حدی که عده ای مجبور شدند

گزارش اصلی

۴



همایش سراسری رؤسای شعب

رؤسای شعب سراسر کشور از نقاط دور و نزدیک، بالباس ها، چهره ها و لهجه های مختلف به خطه سرسبز کناره خزر آمده اند تا در همایشی بزرگ و مهم که نه تنها سر نوشت امسال، بلکه سر نوشت سال های آینده بانک به آنچه در آن مطرح می شود بستگی دارد شرکت کنند.

آلبوم ماه

۳۳



گزارش تصویری از همایش سراسری رؤسای شعب

اغلب همکاران با کوله باری از مسؤولیت، به سوی شهرهایشان راه افتادند؛ مسؤولیتی که با حضور در همایش بابلسر سنگین تر از پیش شده و از همین بازگشت، تا حضور در همایش بعدی روی دوش شان سنگینی خواهد کرد.

گفت و گو

۲۲



این تیم است که گل می زند!

ادار امور سرمایه گذاری و اعتبارات بامدیرویتی با کار کردی چند گانه از یک سو تأمین اعتبارات لازم و پرداخت تسهیلات به مشتریان قرار دارد که با سیاست گذاری ها و روش اجرایی می تواند، با جلب رضایت مشتریان، بزرگترین اهداف بانک را بر آورده سازد.

بانکداری جدید

۴۸



کیوسک های فناوری اطلاعات

خدمت به مشتریان شامل کلیه اموری است که سازمان به منظور جلب رضایت مشتریان و کمک به آنها برای دریافت بیشترین ارزش از محصولات یا خدماتی که خریداری کرده اند، انجام می دهد.

ورزش

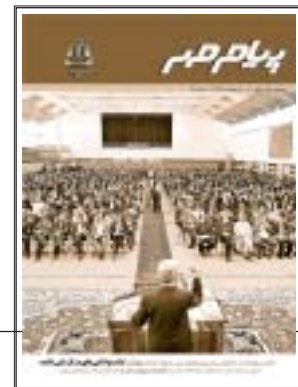
۳۶



نفس عمیق ورزش کشور

در ابتدای سال جاری، دکتر جلال رسول اف در یکی از سخنرانی خود از فعالیت های بانک در حوزه مسؤولیت های اجتماعی خبر داده و نوید حمایت بانک کشاورزی از طرح های ورزشی فرهنگی هنری، اجتماعی و احتمالا مشارکت در بعضی از این طرح ها را داد.

- گزارش اصلی (۱۳-۴)
- گزارشی از همایش سراسری رؤسای شعب
- گزارشی از مراسم قرعه کشی حساب های قرض الحسنه بانک کشاورزی
- اخبار بانک (۲۲-۱۴)
- گفت و گو (۲۷-۲۳)
- گفت و گو با مهندس قائمیان.
- مدیر امور سرمایه گذاری و اعتبارات بانک:
- این تیم است که گل می زند!
- گزارش (۳۲-۲۸)
- یک خدا حافظی خاطر مانگیز
- یک سلام گرم و صمیمی
- آلبوم ماه (۳۳-۳۰)
- گزارش تصویری از همایش سراسری رؤسای شعب
- ورزش (۳۷-۳۴)
- جام مهر
- نفس عمیق ورزش کشور
- ناظرین ویژه (۴۱-۳۸)
- نمونه ای از گزارش های
- ناظرین ویژه که مؤثر واقع شده اند
- اخبار گردهمایی ها
- مقالات (۴۷-۴۲)
- کمیته بانکداری بدون ربا در بانک کشاورزی
- شایسته سالاری و برنامه ریزی جانشینی مدیریت
- بانکداری جدید (۵۱-۴۸)
- کیوسک های فناوری اطلاعات
- صفحه شما (۵۳-۵۲)
- جدول و سرگرمی (۵۴)
- بانک در آیین مطبوعات (۵۵)
- پیرومندان - نورسیدگان - تشویق شدگان (۶۲-۵۶)



پایام مهر

صاحب امتیاز: بانک کشاورزی

مدیرمسئول: مهندس محمد رضا غفوری * سردبیر: مهندس منوچهر کریم زاده * مسؤل انتشارات: سعید فقیر * مدیر هنری: رضاصافی * امور فنی: هفت هنر سفید

همکاران این شماره: الهام خرمی - مزدک علی نظری - محمدرضا جندقی زاده - محمدرنجبر - میترا خزاقی - سهیلا دلاوری - سیامک رحمانی - مهرداد مشایخی - مهدی عاقلی - علیرضا شاه بابایی - حسین سلماتزاده - علیرضا طجرو - غلامرضا فرازی - نادر فتوره چی - دکتر سهیل سرمندی - مریم پوریوسف

نشانی دفتر نشریه: تهران، بزرگراه جلال آل احمد، نبش خیابان شهر آرا، ساختمان بانک کشاورزی، طبقه اول، اداره کل روابط عمومی و اطلاع رسانی
تلفن: ۰۲۰-۸۲۹۱۲۰۲ - پست الکترونیک: payamemehr@agri-bank.com - نشانی وب سایت: www.agri-bank.com صندوق پستی: ۱۴۱۵۵-۶۳۹۵

دکتر رسول اف در جمع رؤسای شعب بانک کشاورزی



کشف توانایی‌های در تاریکی مانده

زنان، صندوق تضمین سرمایه‌گذاری و... که بخشی از آن‌ها به وجود آمده و بخش دیگر در حال ایجاد است. چرخش چهارم، ایجاد تمایز در کیفیت و هم زمان کاهش هزینه‌هاست؛ همه مؤسسات مالی و بنگاه‌های اقتصادی وقتی کالا یا خدمتی را تولید می‌کنند، مرتباً در صدد این هستند که کیفیت را در جهت کسب رضایت مشتریان ارتقا دهند. اما فقط ارتقای کیفیت کافی نیست؛ چراکه مشتری به دنبال این است که هم زمان با این برتری در کیفیت، قیمت پایین تری بابت دریافت آن کالا یا خدمت بپردازد. اگر قرار باشد کیفیت به هر قیمتی افزایش پیدا کند، این نشان می‌دهد که مؤسسه نتوانسته است برای مشتریان خود ارزش آفرینی کند. ارزش مورد نظر مشتریان، ارتقای هم زمان کیفیت و کاهش هزینه‌هاست. البته این قضیه یک پارادوکس و تعارضی جدی است؛ چرا که اگر می‌خواهیم کیفیت را بالا ببریم، باید هزینه را هم بالا ببریم اینجاست که قدرت خلاقیت و نوآوری ظهور و بروز پیدا می‌کند. اینجاست که معنی و ارزش نیروی انسانی در سازمان مشخص می‌شود. اینجاست که تفاوت مدیریت و غیرمدیریت (مدیر و غیرمدیر) آشکار می‌شود.

در آن از بالا به پایین است. ما می‌خواهیم از این سازمان سلسله مراتبی دور شویم و به یک سازماندهی تخت و افقی با ارتفاع خیلی کم برسیم. سازمانی که همه در کنار هم، چست و چابک عمل کنیم. می‌خواهیم لایه‌های اضافی را دور کنیم و گرچه قبلاً حتی اندیشیدن به آن هم سخت به نظر می‌رسید، اما حالا می‌بینیم که در قالب طرح پویش تا حدودی دارد این اتفاق می‌افتد؛ رفتن به سوی سازمانی تخت و چابک که براساس تیم و کار گروهی فعالیت می‌کند. چرخش دیگر، حرکت به سوی یک مؤسسه مادر تخصصی و داشتن مؤسسات و منابع درآمدی متنوع است که یا مستقیماً از طریق بانک یا با مشارکت بانک و یا با تشویق ایجاد مؤسسات توسط بخش خصوصی شکل بگیرند. این چرخش باعث می‌شود بانک کشاورزی به عنوان مرکز و ستاد فرماندهی یک Holding عمل کند و در این قالب بانک کشاورزی، شرکت سرمایه‌گذاری، شرکت بیمه، بانک سرمایه‌گذاری، گسترش بیمه محصولات کشاورزی، شعب بانک در خارج از کشور را داشته باشیم و ده‌ها مؤسسه دیگر که لازم است در کنار بانک کشاورزی به وجود بیاید. مثل: صندوق رفاه و آتیه همکاران، صندوق بازنشستگی، صندوق

هشتمین دوره همایش سراسری رؤسای شعب بانک کشاورزی با سخنرانی آقای دکتر جلال رسول اف، مدیر عامل بانک آغاز به کار کرد. آقای دکتر رسول اف در ابتدای سخنان خود ابراز امیدواری کردند این دوره همایش هم مانند ادوار پیش در هفت سال گذشته، همایشی مفید و مؤثر برای تحقق اهداف نهایی بانک در راستای کمک به تحقق اهداف بلند نظام اسلامی مان باشد. ایشان سپس به شرح چهار چرخش استراتژیک در سال ۱۳۸۴ پرداخته و گفتند: چرخش استراتژیک اول، حرکت از سوی بانکداری متعارف (سنتی) به بانکداری الکترونیک است. آقای دکتر رسول اف در توضیح این مورد گفتند: «بارها گفته شده یا ما باید بتوانیم در تمام حوزه‌ها اول باشیم یا اگر به هر دلیل نمی‌توانیم، حداقل باید یک حوزه را انتخاب کرده و در آن حرف اول را بزنیم. حوزه بانکداری الکترونیک، حوزه‌ای است که برای ایجاد مزیت استراتژیک بانک انتخاب کرده‌ایم». ایشان سپس به تشریح سه چرخش استراتژیک دیگر بانک در سال ۱۳۸۴ نیز پرداخته و گفتند: «چرخش دوم، ترک سازماندهی سلسله مراتبی است. چنین سازمانی شکل هرم را دارد و همه چیز



ارزش نیروی انسانی

آقای دکتر رسول اف در پایان این توضیحات گفتند: «این چهار چرخش ذکر شده، در گرو خلاقیت و نوآوری نیروی انسانی، به ویژه خودمدیران است. ذهن مدیران ما باید کارخانه استراتژی سازی باشد. می توانیم بگوییم چرخش استراتژیک سازماندهی تخت و کار تیمی، زیربنای ۳ چرخش دیگر ماست. موفقیت چرخش های استراتژیک ما عملاً در گرو خلاقیت، نوآوری و کار تیمی در سطح همه همکاران، به ویژه مدیران و خصوصاً رؤسای شعب است که در حقیقت پویش گران اصلی این صحنه کارزار جدی رقابت هستند. آنچه که در بحث پویش اتفاق می افتد، در واقع مدیریت بر پایه توانمندی های سازمانی است

مدیر عامل بانک کشاورزی ادامه دادند: «به یاد داشته باشید فاجعه بزرگ در زندگی انسان ها، کمبود توانمندی ها نیست بلکه به کار نگرفتن توانمندی هاست.» به قول یکی از اندیشمندان مدیریت: «نوری بر توانمندی های

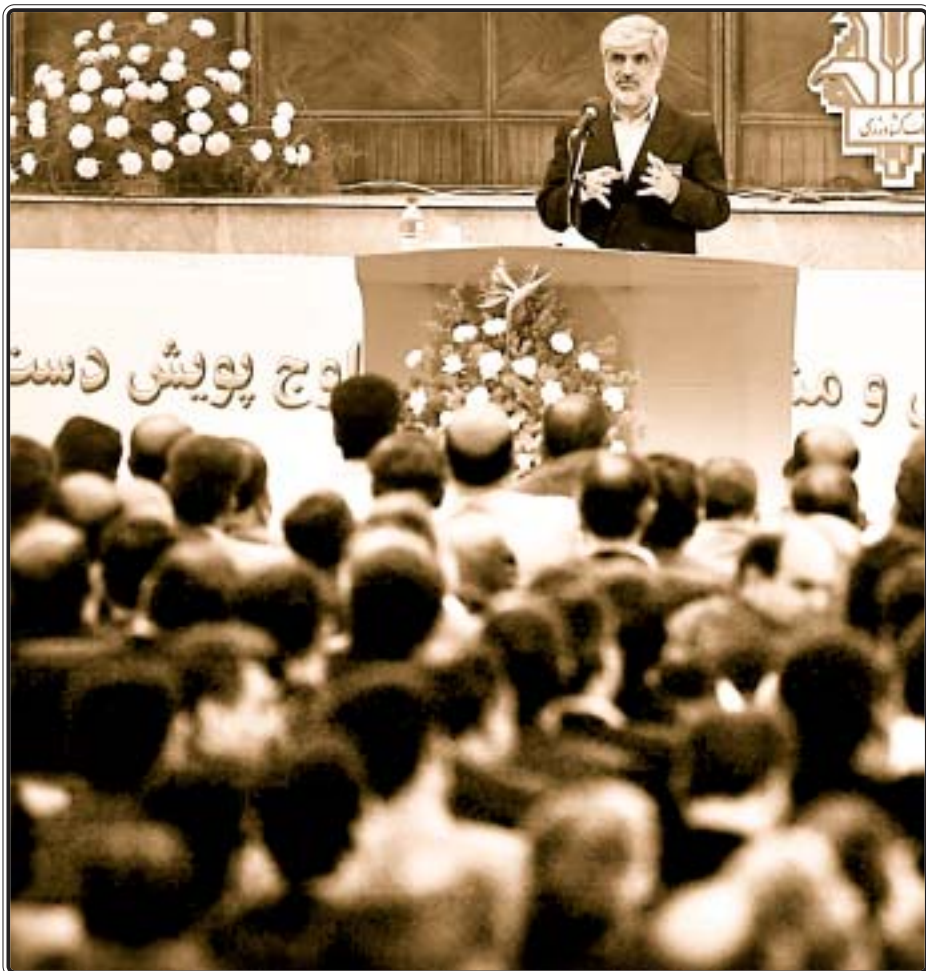
تاریکی مانده خود بیفکنید و آن ها را به کار برید. باید چنان نوری در سازمان ما بتابد که برق این نور چشم هر بیننده ای را تحت تأثیر خود قرار دهد. در واقع ریشه طرح پویش همین است.»

کشاورزی در هفت سال گذشته به دنبال راه هایی بوده تا بتواند از توانمندی های نهفته در تک تک همکاران بانک (و به ویژه مدیران) استفاده بیشتر و بهینه بنماید

بروز توانمندی

اینکه این توانایی ها را بپذیریم. نه تنها بپذیریم بلکه روی بروز و ظهور این توانمندی ها سرمایه گذاری کنیم. بعد اینکه فرصتی ایجاد کنیم تا از این توانایی ها استفاده شود.

دکتر رسول اف در بخش دیگری از صحبت های خود ضمن تأکید بر ارزش نیروی انسانی گفتند: برای اینکه بتوانیم در کار برتر بوده و خودمان هم احساس رضایت داشته باشیم، باید بتوانیم توانمندی هایمان را کشف کنیم. به کار ببندیم، تکرار کرده و مرتباً پالایش کنیم. یعنی به جای اینکه نقطه تمرکزمان را در کشف کاستی ها و نقص ها بگذاریم، روی شناخت توانمندی هایمان کار بکنیم. بهتر این است که به جای تکرار کاستی ها، ضعف ها و نقص ها، در صدد پیدا کردن توانمندی هایمان باشیم. در واقع طرح پویش یک انقلاب توانمندی ها در بانک کشاورزی است. این انقلاب سازمانی، چند اصل مهم و اساسی دارد که باید به آن ها توجه کرد؛ از همه مهم تر اینکه توانایی های تک تک همکاران را بشناسیم و مهم تر



ویژگی های طرح پویش

آقای دکتر رسول اف در ادامه این همایش گفتند: برای انجام پذیری دو اصل: شناخت توانایی های همکاران و پذیرش آن، چند اقدام صورت داده ایم؛ مهم ترین این اقدامات، پویش یک است که به عنوان سازماندهی انعطاف پذیر در بانک اجرا می شود. ویژگی های طرح پویش به این شرح است: ما در این طرح به دنبال این هستیم که سیاست گذاری، برنامه ریزی و نظارت را در ستادهای استانی و مرکزی مان متمرکز کنیم و به این ترتیب کلیه وظایف اجرایی را به شعب بسپاریم. اصل دوم این است که لایه های سازمانی را کاهش داده و انعطاف پذیری سازمان را افزایش بدهیم، بتوانیم زمینه چستی و چابکی سازمان را به وجود بیاوریم.

اگر می خواهیم برای مشتریان ارزش آفرینی کنیم باید سازمانی پاسخگو داشته باشیم و برای پاسخگو بودن باید چست و چابک در صحنه حاضر شویم.

وقتی تفویض اختیار بیشتری صورت بگیرد، ساده سازی شود، ارتباط سازمانی شعب را با ستادها مستقیم کنیم و کلاً لایه ها برداشته شوند، آن وقت می توانیم ارزش آفرینی بیشتری برای مشتریان داشته باشیم.

مادر همین ارتباط دنبال این هستیم تا گروه ها را جایگزین سلسله مراتب کنیم

ما می خواهیم معجزه کار تیمی اتفاق بیفتد. از طرف دیگر می خواهیم امر نظارت را تقویت کرده و آن را گسترش بدهیم؛ هم به وسیله خودکنترلی در شعب و هم به کمک دیگرکنترلی توسط ستادهای استانی و مرکزی. باید یک نظام اطلاعاتی طراحی شود تا بتواند به سرعت این سیاست ها و تصمیم گیری ها را به بدنه بانک منتقل کند و از بدنه بانک اطلاعات را به ستاد بیاورد تا سیاست گذاری و تصمیم گیری اصلاح شود و هم زمینه نظارت بروز عملکرد بر شعب فراهم گردد.

قاعداً باید در نظام پرداخت های بانک هم تجدید نظر شود؛ باز هم تیم و گروه و عملکرد باید مبنای پرداخت ها قرار بگیرد.

پویش ۲ و پایش از ابتدای خرداد

ایشان ادامه دادند: اقدام دیگر در جهت انجام دو اصل شناخت توانایی های همکاران و پذیرش این توانمندی ها، اجرای پویش ۲ است؛ در سازمان عده ای وجود دارند که می توانند تغییر را مدیریت کنند. در طرح پویش ۲ این افراد شناسایی می شوند و پایش بر تغییر نام دارند. برای این افراد شغل سازمانی هم تراز طراحی می شود که مثل یک رئیس شعبه، معاون شعبه یا مدیر گروه، وظیفه تحول شعبه را برعهده دارند. همچنین در طرح پایش کمک خواهد کرد تا پیاده سازی پویش ۱ و پویش ۲ به خوبی صورت بگیرد، همچنین تنظیم اهداف عملکردی که به صورت سالانه در قالب برنامه تجاری شعب طراحی می شود و در دیگر زمینه های مختلف، مشاوره های تخصصی بدهد و با استفاده از شاخص های ارزیابی عملکرد، فعالیت ها را مراقبت نماید تا به جای خود و در اندازه های تعیین شده عمل کنند. در حقیقت طرح پایش کمک می کند تا عملکرد واقعی شعب بهبود یابد.

عملاً اعضای طرح پایش به عنوان یک راهنما در کنار رؤسای شعب قرار می گیرند تا به پویایی و تواناسازی شعب یاری برسانند.

طرح پویش (۱) آغاز شده است و انشاء... از تاریخ ۸۴/۳/۱ طرح های پویش دو و پایش هم به صورت هم زمان در بانک اجرا خواهد شد.

فراخوان مشاغل، افتخار بزرگ بانک

مدیر عامل بانک کشاورزی ضمن صحبت های خود به طرح فراخوان مشاغل اشاره کرده و گفتند: بعد از طرح های پویش ۱ و پویش ۲ و پایش، اقدام دیگری که به صورت جدی در بانک صورت می گیرد بحث فراخوان مشاغل بانک است. این اقدام در این سطح گسترده، در میان دستگاه های اجرایی کشور بی نظیر است. اخیراً ما برای ۸۳ پست فراخوان انجام دادیم و ۶۴۶ نفر ثبت نام کردند. این ها افرادی بودند که شایستگی هایی داشتند و هفت برابر نیاز ما اعلام آمادگی کردند.

البته این قضیه منحصر به مدیران ستادی مادر استان ها و مرکز نیست بلکه رؤسای شعب هم وارد فرایند فراخوان مشاغل شده اند و این امر رسماً ابلاغ شده است. فرآیند فراخوان رؤسای شعب به این صورت است که مدیران ستادی ما در استان ها موظفانند رؤسای شعب صرفاً را از طریق فراخوان مشاغل انتخاب کرده و به کار بگیرند. آگهی کردن و فراخوان اصلاً چیز بدی نیست و نباید کسی ناراحت شود. الان همه مشاغل ما مدت دار هستند، ولی باید یاد بگیریم که یا برویم و یا برای ماندن در پست مان یک چالش مجدد داشته باشیم. این هیچ نگرانی ندارد و هیچ تحقیر و توهینی به حساب نمی آید. فراخوان مشاغل امروز یکی از افتخارات بزرگ بانک کشاورزی است. مطمئن باشید اگر من می توانستم مجمع را قانع کنم، همین کار را برای خودم و هیأت مدیره هم انجام می دادم.

معجزه کار تیمی

دکتر رسول اف همچنین به استقرار تیم ها در بانک اشاره کرده و گفتند: ما به دنبال این هستیم که از حالت وظیفه محوری و سلسله مراتبی خارج شویم و گروه ها را تشکیل بدهیم در شرایط فعلی، گروه محوری مد نظر ماست و باید یاد بگیریم که کار گروهی انجام بدهیم. در طرح پویش یک ۱۴۷ گروه کاری در ستاد استان ها و ۳۳۳۹ گروه در شعب داریم. ممکن است بگویید: گروه تشکیل شده ولی حرکتی صورت نگرفته است. بله، چون ما تازه شروع کرده ایم، در طرح پویش دو باید این کار گروهی تعمیم داده شود. با همدیگر پیش برود و در طرح پایش خود کنترلی را داشته باشیم تا آن اهدافی که مد نظر ماست محقق شود.

من مطمئن هستم که این گروه ها می توانند موفقیت های بزرگی را به وجود بیاورند در باره معجزه کار تیمی بارها صحبت شده است. وقتی چنین شیوه ای برای رسیدن به موفقیت مهیا است چرا ما از آن استفاده نکنیم؟ وقتی کارکنان ما در گروه باشند، ارتباط شان با مشتریان اصلاح می شود، یاد می گیرند که برای مشتریان ارزش آفرینی کنند، توانایی هایشان بروز و ظهور پیدا می کند، پویایی و اشتیاق به انجام کار افزایش پیدا می کند.



توجه ویژه به همکاران

مدیر عامل بانک سپس به اهمیت توجه خاص روسا به همکاران پرداخته و گفتند: ما باید همکارانمان را از عملکرد واقعی خود مطلع کنیم، نباید همکاران مان در شعب فقط از حاشیه اطلاعات مطلع باشند. باید همکاران مان احساس مولد بودن کنند، باید یاد بگیرند که مهم نیست کجای بانک کار می کنند، مهم این است که رضایت مشتری را به دست بیاوریم. رضایت مشتری زمانی به وجود می آید که همکاران مادر بانک رضایت داشته باشند. مولد بودن همکاران یعنی اینکه آنها احساس کنند کار را به درستی انجام می دهند و مشتریان هم چنین فکری داشته باشند. ضمن اینکه باید به سمت ارزش آفرینی برای مشتریان برویم؛ شما به عنوان رؤسای شعب باید ارزش های مورد نظر مشتریان را پیدا کنید و این ارزش ها را برای آنها ایجاد کنید. مورد دیگر اینکه ما باید بتوانیم در همکاران این باور را به وجود بیاوریم که کار و بانک متعلق به خودشان است. احساس مالکیت بر کار باعث می شود همکاران کاری را به زمین نگذارند و دلسوزانه تر عمل نمایند.



پانل طرح پویش یک

تشریح یک طرح نو

در ابتدای این برنامه آقای دکتر شهیدزاده، عضو هیات مدیره بانک و مسؤول برگزاری پانل، به سخنرانی پرداخته و به مواردی چون معانی، ضرورت‌های اجرایی، مزایا، چالش‌ها، نیازها و اجرای کامل طرح پویش یک اشاره کردند.

همچنین آقای حیاتی رئیس اداره کل سازمان و بهره‌وری به تشریح دقیق طرح پرداخته و اهداف طرح پویش یک را چنین عنوان کردند: تسریع و تسهیل ارتباطات شعب و ستاد مرکزی، اعمال نظارت و کنترل منطقه‌ای، توسعه استقلال عمل و اختیارات شعب براساس دستورالعمل تفویض اختیارات، جایگزینی تیم‌ها به جای سلسله مراتب، و تأکید بر کار گروهی. ایشان سپس محورهای اساسی طرح پویش یک را بیان کرده و درباره هر کدام توضیح مفصلی ارائه دادند.

سپس آقای کوهستانی، رئیس اداره کل نظارت و امور شعب، به سخنرانی پرداخته و نقش رؤسای شعب در طرح پویش یک را تشریح کردند گفتنی است آقای نورانیان، مدیر ستادی بانک در استان مازندران، دبیری پانل مربوطه را برعهده داشت. ضمن اینکه بخشی از زمان برنامه نیز برای شنیدن و پاسخگویی اعضای پانل به نظرات و سؤالات مطرح شده توسط رؤسای شعب اختصاص داشت.

پانل طرح پویش ۲

توان افزایشی همکاران

مسؤول این پانل آقای نظری، عضو هیئت مدیره، بانک بوده و دبیری آن برعهده آقای طاهری، مدیر ستادی بانک در استان قم، بود. در این پانل آقایان دکتر ریحانی، مشاور عالی مدیر عامل بانک، مهندس افخمی‌راد، مدیر امور ستادی بانک در استان خراسان رضوی، و آقای حیاتی رئیس اداره کل سازمان و بهره‌وری، نیز حضور داشتند. آقای نظری ضمن بیان اهداف طرح پویش ۱ و پویش ۲، تعاریف گوناگونی در رابطه با تواناسازی ارائه داده و چارچوب نظری طرح پویش ۲ را تشریح کرد.

ایشان مشارکت همگانی در اطلاعات، ایجاد خودگردانی در قلمرو جدید و جانشین شدن گروه‌ها به جای سلسله مراتب را از ارکان سه گانه توان افزایشی همکاران دانسته و در رابطه با هر کدام مفصلاً به صحبت پرداختند. ایشان سپس در مورد روش اجرای طرح نیز مفصلاً توضیح دادند. در این پانل همچنین سایر اعضا به بیان دیدگاه‌های خود پرداخته و حدود نیمی از برنامه نیز به پاسخ‌گویی اعضای پانل به سؤالات شرکت‌کنندگان در همایش اختصاص یافت.

بررسی مسائل و مشکلات سیستم‌های رایانه‌ای شعب (راه‌حل‌ها) و مسائل و مشکلات آموزشی بانک در راستای تواناسازی کارکنان بانک. اما مهم‌ترین بخش این گزارش، برشمردن اقدام‌های انجام شده در ارتباط با محور بحث‌های همایش سال گذشته بود که چنین عنوان شد:

۱. اجرای طرح پویش یک (ساختار سازمانی انعطاف‌پذیر شعب، توسعه اختیارات رؤسای شعب در کلیه زمینه‌ها، افزایش چشم‌گیر حدنصاب‌ها).

۲. تداوم توسعه بانکداری الکترونیک (جایگزینی قریب‌الوقوع سیستم کاری شعب با سیستم کارآمد مهرگستر با مؤلفه‌های بانکداری الکترونیک، ارتباط هم‌زمان ۹۰۰ شعبه با اجرای پروژه مهرگستر).

۳. نصب سیستم اولیه تسهیلات و رفع مرحله‌ای ایرادهای آن.

۴. طی مراحل تکمیلی سیستم اطلاعات مشتریان و ساماندهی آمارهای بانکی.

۵. اخذ گواهی‌نامه ISO ۹۰۰۱-۲۰۰۰ در کلیه فعالیت‌های چهار شعبه و امکان تعمیم سریع آن به سایر شعب.

۶. اجرای طرح پویش دو در سال ۱۳۸۴ (تواناسازی شعب و ظرفیت‌سازی کارکنان از طریق توسعه، کارگاه‌های تواناسازی منطقه‌ای).

۷. اجرای کامل طرح پایش در سال ۱۳۸۴، با هدف ارتقای سطح کنترل و نظارت‌ها.

۸. بهبود نسبت سازمان مصوب شعب به شاغلین با به کار گماری حدود ۷۰۰ نفر نیروی انسانی به صورت پیمانی.

۹. پرداخت تسهیلات خرد از طریق شرکت‌های تعاونی روستایی.

۱۰. توسعه و گسترش سیستم متمرکز مهر به ۵۰۰ شعبه.

۱۱. ساماندهی و تدوین طرح تکریم مردم و مشتریان و ارائه آموزه‌هایی به منظور رفتار بهینه با مراجعین، به ویژه از طریق طرح ابتکاری بانک تحت عنوان "ناظرین ویژه".



نتایج همایش سال ۱۳۸۳

از جمله برنامه‌های همایش سراسری رؤسای شعب در سال ۱۳۸۴، ارائه گزارش پیرامون نتایج پی‌گیری‌های انجام شده در مورد همایش رؤسای شعب در سال گذشته بود؛ این گزارش که توسط حوزه نظارت و بازرسی تهیه و به وسیله آقای مهندس شکیبایی، مدیر امور نظارت و بازرسی؛ قرائت شد براساس جمع‌بندی‌های به عمل آمده در همایش سال گذشته، شناخت‌های متعددی درباره موارد مختلف مطرح شده در آن همایش به دست آمده است که در قالب چند موضوع توسط آقای مهندس شکیبایی، قرائت شدند؛ از جمله: شناسایی عوامل محدود کننده ستاد (استانی و مرکزی) بر فعالیت شعب، شناسایی فعالیت‌های محدود کننده رقابتی بانک و چگونگی برخورد با آن‌ها، شناخت نیازمندی‌های مشتریان و چگونگی تأمین آن، مشکلات موجود در ارائه خدمت به تفکیک نوع خدمت، مشکلات BP و عدم اجرای آن در سال ۱۳۸۲، مشکلات شعب در تحقق برنامه تجهیز منابع، شناخت مشتریان ویژه و راه‌های جذب و ردگیری آن‌ها، ساماندهی مستقل شعب، ارتباط مستقیم شعب با ستاد، طرح مشارکت همگانی کارکنان شعب در ارائه خدمات به مشتریان، راه‌های ایجاد انگیزه در همکارانی که در ارتباط مستقیم با مشتریان هستند.

پانل طرح پایش

کنترل و تقویت نظارت ها

این برنامه با حضور آقای دکتر شهیدزاده، عضو هیأت مدیره بانک، به عنوان مسوول پانل برگزار شد. ایشان در ابتدای صحبت های خود درباره طرح پایش، نظام خود کنترلی و دیگر کنترلی و تقویت نظارت ها توضیحاتی ارائه کردند.

عضو هیأت مدیره بانک کشاورزی همچنین به تشریح معیارهای سنجش عملکردها هم پرداختند و موارد زیر را به عنوان چند مورد اصلی ذکر کردند: از جنبه مالی، از دید مشتریان، فرآیندهای داخلی سازمان، یادگیری و رشد.

در پانل طرح پایش آقای مهندس شکیبایی، مدیر امور نظارت و بازرسی، آقای رضوی، رئیس اداره کل بازرسی و حسابرسی، آقای برزنده، رئیس اداره کل بازاریابی و تجهیز منابع، نیز حضور داشتند که هر کدام دقایقی برای شرکت کنندگان در همایش صحبت کردند. آقای مهندس جوادزاده امینی، مدیر ستادی بانک در استان خوزستان، نیز به عنوان دبیر پانل در جلسه حاضر بودند.

پانل منابع و مصارف

یک برتری دیگر برای بانک

از نظر کلی مجمع نیز با ۷۶/۴۹ درصد امتیاز بانک رتبه اول را به دست آورده است. در پانل منابع و مصارف علاوه بر آقای نظری، و آقای مهندس بصیری، مدیر ستادی بانک در استان آذربایجان شرقی به عنوان دبیر پانل، اعضای کارگروه منابع و مصارف بانک آقای خدارحمی، مدیر امور ارتباطات و تجهیز منابع؛ مهندس قائمیان، مدیر امور سرمایه گذاری و اعتبارات؛ و آقای طیبی، رئیس اداره کل امور بین الملل نیز حضور داشتند.

پانل بانکداری الکترونیک

در اجرای یک چرخش راهبردی

مسئولیت آقای لریان فرد، مدیر امور رایانه ای و بانکداری الکترونیک، دبیری آقای احمدنجات، مدیر ستادی بانک در استان کردستان، و با حضور آقایان دکتر یزدی، رئیس اداره کل گسترش بانکداری الکترونیک و زمانی، رئیس اداره کل عملیات و پشتیبانی رایانه ای برگزار شد. بخش عمده ای از ارائه توضیحات این پانل بر عهده آقای دکتر یزدی بود

در این پانل که با مسوولیت آقای نظری عضو هیأت مدیره بانک برگزار شد، مسائلی چون B.P، کاهش هزینه ها، وصول مطالبات و امور اعتباری مورد بحث و بررسی قرار گرفت؛ در ابتدا اصول برتر بانک ها در سال های ۲۰۰۴ و ۲۰۰۵ بیان شده، سپس گزارش مقایسه ای نسبت های مالی بانک های کشور در سال ۱۳۸۲ به صورت جدولی ارائه شد. سپس نظرات اعضای مجمع بانک ها در خصوص سال ۱۳۸۲ مورد بررسی قرار گرفت که طبق آن

پانل بانکداری الکترونیک یکی دیگر از پانل های اجرا شده در همایش سراسری رؤسای شعب بانک کشاورزی بود؛ با توجه به نگاه ویژه مدیریت که حرکت از بانکداری سنتی به سوی بانکداری الکترونیک را به عنوان یکی از چهار چرخش راهبردی در سال ۱۳۸۴ اعلام کرده است، به نظر می رسد چنین پانلی بسیار مفید به فایده باشد. این پانل با

پانل مشتریان شریک

عمده ترین شرکای بانک

در پانل مشتریان شریک توضیح داده شد که مشتریان شریک به دو شیوه تعیین مدیر حساب و تعیین بخش مدیریت حساب اداره می شوند. آقای خدارحمی، مدیر امور ارتباطات و تجهیز منابع در حالی شرح این موضوع را بر عهده داشت که آقای مهندس یزدخواستی، عضو هیأت مدیره بانک به عنوان مسوول پانل، آقای مهندس صادقی، مدیر ستادی بانک در استان همدان به عنوان دبیر پانل و آقایان برزنده، رئیس اداره کل بازاریابی و تجهیز منابع، و لونی، مدیر امور ستادی بانک در استان تهران، نیز ایشان را همراهی می کردند. در ادامه پانل، ابتدا مقایسه ای میان عملکرد کل سپرده ها در سال های ۱۳۸۰ تا ۱۳۸۳ صورت گرفته و تعداد حساب بر حسب گروه های عمده در این سال نیز توضیح داده شد. سپس مقایسه اعلام مختلف سپرده در سال ۱۳۸۳ صورت گرفت و در ادامه، برنامه سال ۱۳۸۴ در حوزه مشتریان شریک اعلام شد:

همچنین در نهایت، عمده ترین مشتریان شریک هدف به شرح زیر معرفی شدند:

- وزارت نفت و شرکت های وابسته
- وزارت نیرو و شرکت های وابسته - سازمان ها و شرکت های باقی مانده از وزارت جهاد کشاورزی
- وزارت صنایع و معادن - وزارت بازرگانی - وزارت علوم و دانشگاه ها - شهرداری ها.

جمع بندی همایش سراسری رؤسای شعب بانک کشاورزی

را ارائه کنیم و همه این طرح های مهم و کیفی به پشتوانه توانمندی نیروهای ماست. امیدواریم بتوانیم از این همه امکانات که در اختیار ماست به نحو احسن استفاده کنیم. ولی در اجرای برنامه های سال ۱۳۸۴ نیاز به یک برنامه دقیق و منظم داریم تا از حالا بتوانیم تعهدات خودمان را در امر تجهیز منابع با چارچوب های محلی و منطقه ای مقایسه کنیم. از این به بعد دیگر در شعبه «من» نداریم؛ «ما» داریم. دیگر این گروه است که در شعبه کار می کند. کار تیمی باید جایگزین فعالیت سنتی شعبه شود. مورد دیگر؛ برای رشد سریع سپرده ها باید روی مشتری های بزرگ و ویژه تمرکز کنیم. مشتریان هدف و مشتریان شریک باید مورد توجه قرار بگیرند. مشتری هدف کسی است که توسط ما شناسایی شده و می دانیم که او برای ما منفعی دارد و ما هم باید برای او منفعت ساز باشیم. وقتی این منافع دو طرفه شد، مشتری هدف تبدیل به مشتری شریک می شود». آقای یزدخواستی، سپس به تشریح خلاصه ای از سایر مطالب مطرح شده در همایش پرداختند و با اشاره به طرح های نوین بانک از جمله مشارکت در بورس کالاهای کشاورزی، صندوق پس انداز زنان، صندوق تضمین سرمایه گذاری، اعتبارات خرد، شعب بانک در سایر کشورها، تأسیس بانک با شرکت یک بانک دیگر در اروپا و... تأکید بر اجرای بهینه و سریع این طرح ها را از نتایج همایش سراسری رؤسای شعب دانستند. عضو هیأت مدیره بانک در پایان جمع بندی خود گفتند: «شکرگزاریم که خداوند ما را در مسیر صحیح قرار داد تا بتوانیم بانک را به تعالی و رشد برسانیم. توفیق دیگر ما این است و خدا را شکر می کنیم که در سازمانی خدمت می کنیم که خدمت در آن نوعی عبادت است؛ چرا که رفع محدودیت و فقرزایی، اشتغال زایی، حفظ محیط زیست، خودکفایی در کشاورزی و... همه از نتایج فعالیت های بانک کشاورزی و ارزش های معنوی کار شما همکاران است. این بسیار با ارزش است و باید قدر این نعمت را بدانیم».

همایش سراسری رؤسای شعب با دعاخوانی مهندس یزدخواستی، و آیین گویی همکاران شرکت کننده در همایش به پایان رسید: «خدا یا به ما توفیق بده تا از این همه نعمت ها و فرصت ها و امکاناتی که در اختیار ما قرار داده ای برای سر بلندی بانک کشاورزی و میهن اسلامی مان حداکثر استفاده را بنماییم».

آمین.

ظهر روز دوم همایش سراسری رؤسای شعب بانک کشاورزی، برنامه ها تقریباً تمام شده و تنها جمع بندی کلی همایش باقی مانده بود. این جمع بندی توسط آقای مهندس یزدخواستی، عضو هیأت مدیره بانک، قرائت شد تا نقطه پایانی باشد بر هشتمین دوره همایش عظیم و تأثیرگذار رؤسای شعب و آغاز راهی باشد که در سال جدید پیش روی همکاران بانک است. آقای مهندس یزدخواستی، جمع بندی همایش را چنین عنوان کردند: «جمع بندی مطالب بسیار متنوعی که در این دور روز مطرح شد، کار بسیار مشکلی است. اما در ابتدا باید از حضور پر شور و فعال شما در این همایش تشکر کنم. این همایش و این دست همایش ها در صدد تبادل اطلاعات و هماهنگی در کار اجرایی است، خاصیت بسیار مهم دیگری که دارد ارزیابی کارها برای کارهای بزرگ دیگر است؛ خوشبختانه این صحبت ها به علاوه مشارکت فعال شما و سطح آمادگی تان آنچنان اعتمادی را در مدیریت بانک به وجود آورده که می توان برنامه های بسیار بزرگ تری را برای آینده طراحی کرد. به هر حال تلاش های شما موفقیت های بی دریبی را برای بانک کشاورزی در بر داشته است و این در حالی است که ما سال ۱۳۸۴ را با آمادگی و حرکت های بی سابقه از جمله اجرای طرح های پوشش یک، پوشش دو و پایش شروع کرده ایم و امیدواریم در جهت تحقق اهداف برنامه استراتژیک بانک گام های بلندتری برداریم. با اجرای طرح های به موقع و متحورانه بانک، ما در حوزه بانکداری الکترونیک مزیتی اختصاصی پیدا کردیم و باید از این موقعیت حداکثر استفاده را بکنیم. سازماندهی پوشش قابل انعطاف بوده و می تواند عکس العمل سریع در مقابل تغییرات محیطی نشان بدهد و می تواند سریعاً پاسخ گوی نیاز مشتری باشد. شاید بعضی همکاران شک و تردید دارند که: آیا با سازمان قبلی نمی شد ادامه داد؟ باید پاسخ داد؛ سازمان ابزاری برای اجرای برنامه های استراتژیک است. اگر خللی در اجرای برنامه هایمان وجود دارد باید ابزارمان را عوض کنیم. باید بر اساس برنامه ها و سیاست ها، ابزار کار را انتخاب کنیم. ما باید به چکیده تجربیات مؤسسات بزرگ دنیا نظر داشته باشیم و از شیوه هایی که در موفقیت آن سازمان ها مؤثر بوده استفاده کنیم. راهی را برای تمایز انتخاب کرده ایم؛ به این صورت که کیفی ترین خدمات



سایر برنامه ها

علاوه بر پانل های شش گانه و سخنرانی هایی چون ارائه گزارش نتایج پی گیری همایش سال گذشته، در هشتمین همایش سراسری رؤسای شعب (۱۳۸۴) برنامه های دیگری هم گنجانده شده بود؛ بیان مسائل مربوط به بانکداری بدون ربا توسط آقای دکتر عرب مازار، مدیر امور مرکز تحقیق و توسعه بانک، تشریح مسائل مربوط به بورس اوراق بهادار و بورس کالاهای کشاورزی توسط آقای خرازی خزلی، مدیر عامل شرکت کارگزاری بانک، معرفی و تشریح طرح های نوین بانک (بانک سرمایه گذاری، صندوق پس انداز زنان، اعتبارات خرد، صندوق تضمین) و بیان مسائل مربوط به تحولات صندوق بیمه محصولات کشاورزی توسط آقای نظری، قائم مقام صندوق بیمه محصولات کشاورزی.



گزارشی از مراسم قرعه کشی حساب های قرض الحسنه بانک کشاورزی

هر ۲۰ نفر یک جایزه

مراسم قرعه کشی حساب های قرض الحسنه بانک کشاورزی هم سرانجام برگزار شد. مراسمی که موجب شد تا سالن ورزشی مهر ۷۸ که گنجایش حضور ۱۰۰۰ نفر را دارد مملو از جمعیت شود تا حدی که عده ای مجبور شدند برای شرکت در مراسم بر روی پله ها و در راهروی ورودی سالن، جریان قرعه کشی را تعقیب کنند. این مراسم مصادف بود با سالروز تولد امام حسن عسگری (ع) و به همین خاطر برگزار کنندگان مراسم کوشیده بودند تا حال و هوای خاصی به آن دهند. مراسم قرعه کشی ساعت ۹ صبح و با حضور هیأت مدیره و مدیر عاملو مدیران ارشد بانک و دارندگان حساب های قرض الحسنه آغاز به کار کرد.



افتتاحیه

مراسم که همراه با تلاوت آیاتی از قرآن مجید که در آن به برکات قرض الحسنه اشاره شده بود، آغاز شد. با سرود جمهوری اسلامی ایران و نیز سرود ویژه بانک کشاورزی ادامه یافت. نکته برجسته در آغاز مراسم، حضور مهندس رسول اف، مدیرعامل بانک کشاورزی بود که به احترام این مراسم و شرکت کنندگان در آن، از حضور در برنامه افتتاح شهرک گلخانه ای هشتگرد خودداری کرده بودند. شهری که به دست ریاست جمهوری در همان ساعت در حال افتتاح شدن بود و قرار بود تا به واسطه خدمات وزارت کشاورزی و مساعدت و مشارکت های آن در این طرح، به آقای رسول اف لوح تقدیری از سوی آقای خاتمی اهدا شود.

ویژگی های سالن مراسم

ویژگی های سالن برگزاری مراسم که در جایگاه مخصوص مجریان آن تابلوی بزرگ ویژه مزین به نام بانک کشاورزی خودنمایی می کرد، امکانات صوتی و تصویری به نحوی بود که به شرکت کنندگان قرار گرفته در انتهای سالن امکان می داد تا در جریان جزئیات مراسم قرار گیرند. همچنین دست اندر کاران برگزاری شرایطی را فراهم کرده بودند تا این مراسم از طریق وب سایت بانک کشاورزی به صورت online بر روی شبکه های اینترنت مستقیماً پخش شود. به طوری که به گفته مجری برنامه، ۵۷۷۶ کاربر اینترنتی نیز مشغول تماشای مراسم بودند. کاربرانی که از سوی مجری مراسم برای آن ها آرزوی موفقیت در قرعه کشی شد و بخشی از آن ها نیز یقیناً از برندگان جوایز بودند.

سخنرانی مهندس یزدخواستی

پس از این قسمت، مهندس بهمن یزدخواستی، از اعضای هیأت مدیره بانک، با ابراز احساسات شرکت کنندگان در جایگاه مخصوص قرار گرفتند و به ایراد سخنرانی پرداختند.

آقای یزدخواستی در ابتدای سخنان خود با اشاره به مزایای سنت قرض الحسنه گفتند: «در این سنت نیکو که یکی از بارزترین دستورات اسلام است، اجر مادی و معنوی فراوانی وجود دارد.»

جشنواره معتبر شهید رجائی، بانک کشاورزی را به عنوان بانک برتر انتخاب کرده است.

عضو هیأت مدیره بانک کشاورزی درباره پاداش معنوی قرض الحسنه نیز تصریح کردند، که سیاست بانک ما به گونه ای است که جوایز به تعداد بیشتری از سپرده گذاران تعلق گیرد. به همین خاطر سطح آن ها مطلوب است. اما نه آنقدر بزرگ که فقط به یک نفر داده شود.

این گفته مهندس یزدخواستی، پیش از این هم در گفته های مجری با انتقاد از بانک هایی که جوایز بسیار بزرگ دارند اما برای یک نفر تعیین می کنند تا به آن بعد تبلیغاتی هم داده باشند مطرح شد.

ایشان به آیه تلاوت شده در ابتدای مراسم از سوره حدید اشاره کردند و افزودند: «بر این اساس شما دارندگان حساب قرض الحسنه، بجز جوایز مادی یک جایزه بدون قرعه کشی به دست آورده اید. که آن جایزه الهی است و این جایزه ویژه بر همه شما مبارک باد.»

آقای مهندس یزدخواستی همچنین ادامه دادند که «سپرده های شما، نیاز ضروری هزاران انسان از جمله تسهیل شرایط ازدواج برای هزاران جوان و کمک به اشتغال ۴۰ هزار زن روستایی و سرپرست خانوار را برآورده کرده است. براساس ارزیابی کارشناسان بانک کشاورزی رتبه اول را در بین بانک های تخصصی کشور به دست آورده است و در ۲ سال پیاپی

و دارایی،
۵- مهندس بهمن یزدخواستی، نماینده بانک کشاورزی.

مبلغ جوایز

جوایز امروز ۵۵۰۲۵۰ فقره و به مبلغ ۱۴۳ میلیارد ریال است. به طوری که از هر ۲۰ نفر شرکت کننده، یک نفر برنده جایزه خواهد بود.

آقای یزدخواستی، با بیان اینکه امسال جوایز مربوط به تهران، ۵۹ هزار فقره شامل ۱۲۲ پزو ۲۰۶ و ۱۲۲ کمک هزینه سفر حج خواهد بود به دیگر جوایز نقدی بانک نیز اشاره کردند.

رفع تبعیض

اما نکات برجسته سخنان این عضو هیأت مدیره تقسیم و توزیع عادلانه جوایز در بین تهران که ۱۲/۱۸٪ سپرده ها دارند و سایر استان ها بود که از رقم اعطایی خودرویی پزو ۲۰۶ می توان به جهت آن پی برد. در تهران تنها ۱۲۲ دستگاه خودرو قرعه کشی می شود و این در حالی است که کل خودروهای شرکت داده شده در مسابقه معادل ۱۰۰۰ دستگاه در قرعه کشی عادی بوده است. به این ترتیب بانک کشاورزی کوشیده است تا تبعیض بین تهران و دیگر استان های کشور از بین برود.

شرایط قرعه کشی

آقای مهندس یزدخواستی، در پایان سخنان خود به تشریح چگونگی اجرای قرعه کشی اشاره کردند. و با تعریف اصطلاحات این اقدام از جمله "سریال" و "عدم گام" حصار را برای تعقیب درست جریان و حرکتی آماده کردند. پس از پایان این سخنان مراسم قرعه کشی آغاز شد.

پایان مراسم

پس از انجام قرعه کشی و مشخص شدن برندگان خوشبخت این دوره، مسابقه ای از سوی برگزار کنندگان برای حصار ترتیب داده شد که طی آن نیز جوایز به شرکت کنندگان در مسابقه اهدا شد.



چرخش گوی و بخت برندگان

با چرخش گوی مخصوص قرعه کشی ابتدا برندگان خودرویی پزو ۲۰۶ و پس از آن برندگان کمک هزینه حج و به همین ترتیب سایر جوایز نقدی مشخص شدند. اولین گوی را از گردانه، مهندس رسول اف، خارج کردند تا حسن آغازی برای مراسم باشد. جوایز این دوره از قرعه کشی عبارت بود از:

۱۰۰۰ دستگاه خودرویی پزو ۲۰۶

۱۰۰۰ کمک هزینه سفر حج

۲۰۰۰ جایزه نقدی یک میلیون ریالی

۴۳۴۶ جایزه نقدی پانصد هزار ریالی

۱۰۸۶۵ جایزه نقدی دویست هزار ریالی

۲۴۳۱۶ جایزه نقدی یک صد هزار ریالی

۵۰۶۲۷۴ جایزه نقدی ده هزار ریالی

آغاز قرعه کشی و معرفی هیأت نظارت

پس از پایان سخنان آقای مهندس یزدخواستی، مجری مراسم آغاز جریان قرعه کشی را اعلام کردند و بامعرفی اعضای هیأت ناظران به قرعه کشی پرداختند.

اعضای هیأت نظارت در این مراسم عبارت بودند از:

۱- حجت الاسلام سید علی اکبر امینی، نماینده دادستان کل کشور،

۲- مهندس عبدالحسین عطفی، نماینده شورای عالی بانک ها.

۳- مهندس جندی، نماینده بانک مرکزی،

۴- مهندس مجتبی نصرالهی، نماینده وزارت اقتصاد

اما مهندس یزدخواستی معتقدند که تبلیغات چندان اهمیتی برای بانک کشاورزی ندارد، و هدف بانک اعطای هر چه بیشتر جایزه به مشتریان است.

ایشان در ادامه سخنان خود، به تعداد دفعات قرعه کشی بانک در هر سال اشاره کردند و تقسیم آن ها به دو قرعه کشی ویژه و عادی، به شرکت کنندگان در قرعه کشی عادی اطمینان داد که می توانند در بخش ویژه نیز حضور داشته باشند.

آقای مهندس یزدخواستی، وجوه مبلغ جوایز قرض الحسنه بانک کشاورزی در سال گذشته را ۲۵۰ میلیارد ریال اعلام کردند. ایشان درباره جوایز امسال نیز گفتند که: ما در سال ۱۳۷۹، ۸۸ دستگاه خودرو قرعه کشی داشته ایم که این تعداد در امسال به ۱۰۰۰ خودرو رسیده است.

قم

تجلیل از رؤسای شعب برتر

طی مراسمی در یکی از رستورانهای شهر در تاریخ ۱۶/۱۲/۸۳ از رؤسای شعب استان که در جذب سپرده های مردمی خصوصاً قرض الحسنه پس انداز نسبت به تحقق برنامه ابلاغی پیشتان بوده اند تجلیل و قدردانی به عمل آمد. در این مراسم آقای طاهری مدیر استان ضمن تقدیر و تشکر از زحمات و تلاش همکاران به ارائه وضعیت و عملکرد شعب استان پرداختند. در پایان این ضیافت از رؤسای شعب برتر استان با اهدای یک قطعه چک طلائی دویست هزار ریالی قدردانی به عمل آمد. لازم به ذکر است جلسه رؤسای شعب در ۳ گروه (کاملاً ناموفق، ناموفق و موفق) و در سه روز متوالی برگزار گردید.

کردستان

افزایش تسهیلات اعطایی بانک کشاورزی کردستان

درصد افزایش تسهیلات اعطایی بانک کشاورزی کردستان در پایان سال ۱۳۸۳ مبلغ ۷۹۰ میلیارد ریال تسهیلات اعم از تبصره ای به متقاضیان اعطا شد که نسبت به مدت مشابه سال قبل ۲۰ درصد یعنی ۱۳۱ میلیارد ریال افزایش داشت. آقای محمدرضا احمد نجات، مدیر شعب بانک در استان کردستان، تسهیلات پرداختی را در زمینه تسهیلات جاری به مبلغ ۵۰۳ میلیارد ریال جهت بهره برداری از ظرفیتهای موجود و تسهیلات سرمایه ای به مبلغ ۲۸۷ میلیارد ریال برای ایجاد ظرفیتهای جدید تولیدی عنوان کرد. وی عمده تسهیلات پرداختی را در بخش زراعت به مبلغ ۴۲۰ میلیارد ریال اعلام کرد.

در مراسم افتتاح شهرک گلخانه ای آب کشت تقدیر رئیس جمهور از بانک کشاورزی

اعتبارات در مصاحبه ای اعلام کرد ۱۸ میلیارد ریال از تسهیلات پرداختی، از محل اعتبار بند تبصره ۲۹ سال ۸۰ و بیش از هشت میلیارد ریال نیز از محل منابع داخلی بانک پرداخت شده است. به گفته ایشان پرداخت بیش از ۱۷۴ میلیارد ریال تسهیلات برای اجرای ۱۹۸ طرح اصلی و پرداخت افزون بر ۲۴ میلیارد ریال برای اجرای ۲۶ طرح جایگزین در شهرک گلخانه ای شهر جدید هشتگرد به تصویب بانک کشاورزی رسیده و دستور انعقاد قرارداد به مدیریت بانک کشاورزی شعبه هشتگرد صادر شده است.

ایشان اظهار داشتند: از تعداد ۴۲ قطعه از ۱۰۰ قطعه زمین آماده شده از سوی شرکت عمران شهر جدید هشتگرد که تاکنون به بانک مرکزی معرفی شده اند، تا ۲۷ فروردین ماه گذشته تعداد ۱۵ واحد به بهره برداری رسیده و تعداد ۹ واحد نیز در مرحله آغاز تولید هستند ضمن آنکه پیشرفت فیزیکی ۱۸ واحد دیگر تا مدت یاد شده بیش از ۸۰ درصد بوده است.

آقای قائمیان با اشاره به مساعدتهای خارج از روال جاری بانک کشاورزی در اجرای این طرح، افزودند: وثیقه دریافت شده برای ایجاد سازه های گلخانه ها که اغلب از لوله با پوشش پلاستیک هستند، مشابه ساختمانهای مسکونی با ضریب ۹۰

جناب آقای خاتمی رئیس جمهور محترم کشور روز سه شنبه همزمان با افتتاح شهرک گلخانه ای آب کشت از بانک کشاورزی تقدیر نمودند. ایشان طی اهداء لوح تقدیری از تسهیلات و حمایت های مالی بانک کشاورزی در خصوص اجرای این پروژه تقدیر نمودند و آن را راهی جهت کارآفرینی برای جوانان کشور دانستند. متن لوح به شرح زیر است:

جناب آقای دکتر جلال رسول اف
مدیر عامل محترم بانک کشاورزی

اکنون که با باری خداوند یکتا نخستین شهرک گلخانه ای آب کشت hydroponics کشور با همکاری ارزنده شما به بهره برداری می رسد از تلاش چشمگیر شما در کارآفرینی برای جوانان فرهیخته و بهره گیری از فناوری نوین سپاسگزاری می گردد.

سید محمد خاتمی
رئیس جمهوری اسلامی ایران

لازم به ذکر است که بانک کشاورزی بیش از ۲۶ میلیارد ریال برای احداث شهرک گلخانه ای هشتگرد پرداخت کرده است. براساس گزارش جناب آقای قائمیان، مدیر امور سرمایه گذاری و

خراسان رضوی

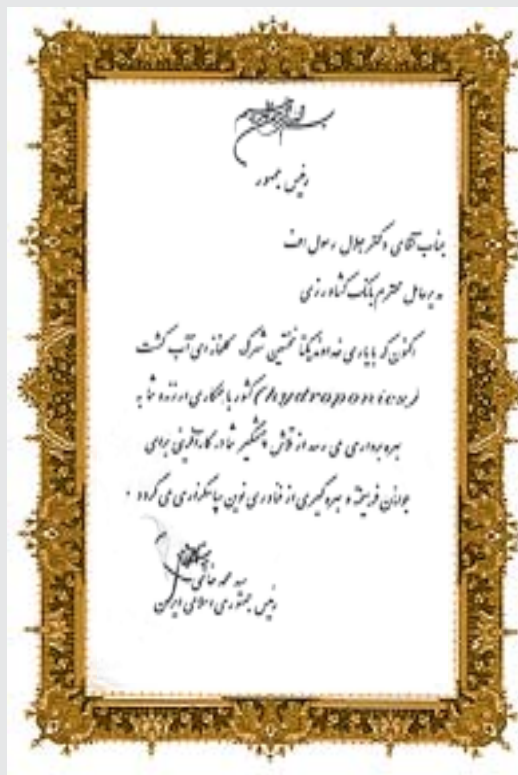
جلسه مشترک مدیران جهاد کشاورزی خراسان رضوی و مدیران بانک

در تاریخ پانزدهم اسفند ماه ۱۳۸۳ گردهمایی مشترک مدیران بانک کشاورزی و مدیران ستادی شهرستانها و مناطق سازمان جهاد کشاورزی استان خراسان رضوی، با حضور معاون سیاسی - امنیتی استانداری خراسان رضوی به منظور بررسی مشکلات بخش کشاورزی و یافتن راهکارهای مناسب جهت خدمت هر چه بیشتر به این بخش که مهمترین فعالیت اقتصادی و زیربنایی کشور محسوب می شود برگزار شد.

در این گرد همایی در ابتدا مهندس رحمانی ضمن خیرمقدم به شرکت کنندگان در گردهمایی برنامه های این جلسه را عنوان نمودند.

سپس مهندس افخمی مدیر اموربانک کشاورزی استان خراسان رضوی ضمن تبریک هفته منابع طبیعی و روز درختکاری با اشاره به موفقیت های بانک در سطح جهانی و کشوری به تشریح عملکرد بانک در طول سالهای ۱۳۸۱ لغایت بهمن ماه ۱۳۸۳ پرداختند و گفتند بانک کشاورزی همواره با پشتیبانی مدیران جهاد کشاورزی و کلیه دست اندرکاران این بخش توانسته است یکی از مؤثرترین حمایت کنندگان این بخش محسوب شود و با پرداخت تسهیلات و ارائه رهنمودهای کارشناسی، فعالان بخش کشاورزی را به بهبود وضعیت کشاورزی استان تشویق نماید. همچنین ایشان به فعالیت صندوق بیمه محصولات کشاورزی و حمایت قوی این صندوق از خسارت دیدگان بخش کشاورزی اشاره کردند و گفتند: "در حال حاضر صندوق بیمه محصولات کشاورزی ضمن تحت پوشش قراردادن اکثر محصولات کشاورزی و دامی استان توانسته است امنیت خاطر برای فعالان بخش به ارمغان آورد".

در ادامه این جلسه مهندس فریدونی، رئیس سازمان جهاد کشاورزی خراسان رضوی، ضمن تشکر از عملکرد بانک بالاخص در سال ۱۳۸۳ گفتند که بانک کشاورزی یکی از اصلی ترین پشتوانه های مالی بخش کشاورزی محسوب می شود که همواره این بحث باید به شکل قوی تری ادامه یابد. در ادامه مدیران جهاد کشاورزی شهرستانها، مشکلات و مواردی را که بین شعب بانک و جهاد کشاورزی شهرستان ها وجود دارد مطرح کردند و مهندس افخمی پاسخ های لازم را ارائه نمودند.



اجرای طرح شبکه آبیاری و زهکشی رامشیر خوزستان، گفتند: ۱۵۳ میلیارد و ۹۲۵ میلیون ریال برای اجرای این طرح سرمایه گذاری شده که نسبت تسهیلات بانکی در سرمایه گذاری طرح حدود درصد است.

ایشان، سطح ناخالص تحت پوشش آبیاری و زهکشی این طرح را ۲۳ هزار و ۶۱۰ هکتار اعلام کردند.

ایشان، اجرای کانال بتنی اصلی سمت راست و چپ به طول ۲۳/۳ کیلومتر، اجرای کانالهای درجه یک به طول ۱/۶ کیلومتر، اجرای کانالهای درجه دو به طول ۱۴/۱۶ کیلومتر و اجرای کانالهای زهکشی اصلی و درجه یک به طول ۱/۲ کیلومتر را از اهداف اجرای این طرح برشمرد.

درصد بوده و کسری تضمین نیز با دریافت سفته مورد قبول بانک واقع و تنها محل اجرای طرح به عنوان وثیقه به بانک ارایه شده است.

وی، سهم سرمایه گذاری متقاضیان این طرح را با احتساب ارزش زمین کمتر از ۲۰ درصد و به طور متوسط ۱۰ تا ۱۲ درصد اعلام کرد.

به گفته ایشان، پرداخت تسهیلات برای اجرای شهرکهای گلخانه ای در شهرهای جدید براساس تفاهم نامه چهار جانبه بین وزارتخانه های جهاد کشاورزی و مسکن و شهرسازی، سازمان مدیریت و برنامه ریزی و بانک کشاورزی صورت می گیرد.

مدیر امور اعتبارات و سرمایه گذاری بانک کشاورزی همچنین با اشاره به

بوشهر



گیلان

حمایت از ۲۵ هزار زوج دانشجو

بر اساس رویکردهای جدید بانک کشاورزی طرح حمایت از دانشجویان ممتاز دانشگاههای کشور، طرح اشتغال فارغ التحصیلان و پایان نامه های کارشناسی ارشد و دکترای جشنواره خوارزمی به مورد اجرا در آمده است. در همین ارتباط بانک کشاورزی با هماهنگی دفتر ستاد نمایندگی مقام معظم رهبری در دانشگاهها در یک حرکت بزرگ اجتماعی و فرهنگی از ۲۵ هزار زوج دانشجو با ارائه کارت ملی جوان و اعطای ۳ میلیون ریال تسهیلات قرض الحسنه حمایت مالی به عمل آورده است.



کهگیلویه وبویراحمد

هدیه نوروزی برای خانم ها

یکی از عوامل مهم در تأمین آرامش روحی، محیط گرم و صمیمانه خانواده است و خانمها در برقراری این آرامش نقش مهم و اساسی ایفا می کنند. در این راستا مدیریت شعب بانک در استان کهگیلویه و بویراحمد طی یک اقدام تحسین برانگیز به منظور سپاسگذاری از همسران کارکنان استان هدیه نوروزی به ایشان اهدا کرد. آقای غدیر خادم حسینی، مدیر استان، با اهدای لوح سپاس و مبلغ ۵۰۰ هزار ریال از محل فوق العاده اضافه کار در قالب افتتاح حساب پس انداز طرح ایران به نام همسر همکاران از ایشان قدردانی به عمل آورد.

بانک کشاورزی و شرکت پتروشیمی جم

دکتر شهیدزاده، عضو هیأت مدیره؛ مهندس شکیبایی، مدیر امور نظارت و بازرسی؛ آقای خدا رحمی، مدیر امور ارتباطات و تجهیز منابع به همراه مدیر استان بوشهر از شعب این استان و منطقه عسلویه بازدید کردند.

ایشان از نزدیک در جریان مسائل و مشکلات شعب بوشهر، شهید مطهری، آبپخش، شبانکاره، گناوه، دیلم، دلوار، بندر رستمی، دیر، کنگان و بردخون قرار گرفتند. سپس با مدیران و مسؤولان شرکت پتروشیمی جم در منطقه عسلویه

خراسان رضوی

پرداخت بیش از دو هزار میلیارد ریال تسهیلات توسط شعب بانک کشاورزی خراسان رضوی

دو هزار و ۳۸۴ میلیارد و ۱۲۴ میلیون ریال تسهیلات در بخشهای مختلف طی سال گذشته در استان خراسان رضوی پرداخت شده است.

آقای عباس برادران افزودند: "در قالب ۱۴۴ هزار و ۴۳ فقره تسهیلات این میزان تسهیلات تکلیفی و غیر تکلیفی و وجوه اداره شده به متقاضیان پرداخت شده است."

ایشان اعلام کردند: "این تسهیلات به ترتیب در بخش زراعت و باغبانی، پرورش دام و طیور، کرم ابریشم، صنایع تبدیلی و دستی، خدمات کشاورزی، بهره برداری از جنگل و مرتع، خدمات بازرگانی و خرید کالاهای مصرفی پرداخت شده است."

آقای برادران افزودند: "علاوه بر این، از ابتدای اجرای طرح پرداخت تسهیلات به دانش آموختگان که از سال ۱۳۸۲ آغاز شد تا پایان سال گذشته ۷۹ میلیارد ریال تسهیلات توسط شعب این استان به فارغ التحصیلان پرداخت شده است. این میزان تسهیلات در بخش طیور، دام و آبزیان، صنایع وابسته به کشاورزی پرداخت شده و با اعطای این تسهیلات زمینه اشتغال مستقیم و غیر مستقیم برای ۹ هزار نفر و ۵۰۰ نفر از دانش آموختگان مراکز آموزش عالی خراسان رضوی فراهم شده است."

ایشان همچنین از پرداخت یک میلیارد و ۳۰۳ هزار ریال بابت دیه آزاد سازی ۳۱ نفر از زندانیان ناتوان در پرداخت دیه به وسیله شعب بانک کشاورزی این استان خبر داد.

وی اعطای ۱۸۵ میلیارد ریال تسهیلات خرید خودرو و لوازم منزل را از دیگر اقدامات شعب بانک کشاورزی خراسان رضوی در سال ۱۳۸۳ برشمرد.



ارتباطات و تجهیز منابع خواستار همکاری دو جانبه با شرکت پتروشیمی جم شد و مقرر گردید در گام اول بانک برای کارکنان این شرکت اقدام به صدور کارت اعتباری مهر نماید. همچنین نسبت به پرداخت حقوق کارکنان شرکت از طریق سیستم مهر قول مساعد گرفتند.

در پایان هدایایی به رسم یادبود به مسؤولان پتروشیمی اهدا شد و با دعوت مدیرعامل پتروشیمی جم از سایت های پتروشیمی بازدید به عمل آمد.

دیدن کردند. در این دیدار مهندس بیگی مدیرعامل شرکت مذکور به تشریح فعالیت های پروژه پارس جنوبی پرداختند. در مورد چگونگی استخراج گاز و استحصال و پالایش آن، تولید انواع فرآورده های گازی و فروش در بازارهای داخلی و خارجی توضیحات مبسوطی دادند. عضو هیأت مدیره بانک، دکتر شهیدزاده، با اشاره به تغییر و تحولات به وجود آمده در بانک به بیان موفقیت های اخیر بانک در عرصه های ملی و بین المللی پرداختند. در ادامه مدیر امور

اردبیل



توسعه بیمه دام های سبک

بر اساس گزارش روابط عمومی و امور بین الملل صندوق بیمه محصولات کشاورزی، این صندوق پس از انعقاد تفاهم نامه ای با سازمان امور عشایری که در آبان ماه سال زراعی ۱۳۸۴-۱۳۸۳ صورت گرفت، زمینه های توسعه و همکاری بین سازمان امور عشایری و صندوق بیمه را در راستای اهداف توسعه حمایت از عشایر فراهم نمود.

این تفاهم نامه جهت اجرایی شدن به کلیه استانهای کشور ارسال شد. همانگونه که در تفاهم نامه پیش بینی شده بود تأمین امکانات و ملزومات از سوی صندوق بیمه صورت گرفته و عملیات بیمه گری به تعاونی های عشایری واگذار شد.

به عنوان مثال یکی از استان های پیشرو در جهت اجرایی نمودن این تفاهم نامه استان آذربایجان شرقی است که عملیات بیمه گری دام عشایری را به تعاونی های معرفی شده عشایری از سوی سازمان ذی ربط واگذار نموده و با پشتیبانی مناسب توانسته است رشد قابل توجهی در بیمه دام عشایری استان به وجود آورد.

لازم به ذکر است علاوه بر استان آذربایجان شرقی در بسیاری از استانهای کشور از جمله اردبیل، آذربایجان غربی، کرمانشاه، کرمان، همدان، خوزستان و تعداد دیگری از استان ها نیز قراردادهای مشابهی بین صندوق بیمه در استان و سازمان های امور عشایری استان منعقد گردیده است.

طی سه ماهه نخست سال زراعی جاری (۱۳۸۴-۱۳۸۳) قریب به دومیلیون رأس دام سبک تحت پوشش بیمه قرار گرفته اند و امید است با تفاهمات فیما بین صندوق بیمه محصولات کشاورزی، نهادهای ذی ربط و استقبال بهره برداران و تشکل های ایشان تا پایان سال زراعی حاضر، شش میلیون رأس دام سبک در سطح کشور در زیر چتر حمایتی، "بیمه سبز" قرار گیرند.

حسین رضازاده در مدیریت اردبیل

عنوان افتخار مسلمانان جهان علی الخصوص ملت غیور ایران یاد کردند و با اعطای هدایای نقدی و غیر نقدی از وی قدردانی نمودند. پهلوان حسین رضازاده ضمن ستودن عملکرد بانک کشاورزی استان اردبیل در زیر بخشهای

در مورخ ۱۳۸۳/۱۲/۲۷ مدیریت استان اردبیل پذیرای حضور صمیمی مردی از تبار قهرمان پرور استان اردبیل، پهلوان حاج حسین رضازاده، بود. در این مراسم مدیر شعب بانک در استان ضمن تجلیل از شایستگیهای آقای رضازاده از ایشان به

گرد همایی رؤسای شعب استان اردبیل

یکی از مهمترین منابع هر سازمان انسانی بوده و اکثر مدیران امروزه به دنبال آن هستند تا بتوانند راهی برای بهره برداری بهتر از تمامی ظرفیتهای این منابع با ارزش بیابند. یکی از مفاهیم اساسی منابع انسانی، توانا سازی و توان افزایی کارکنان است که در تاریخ ۱۳۸۴/۰۱/۲۶ یک گرد همایی با حضور رؤسای شعب استان، کارشناسان و مسوولین گروههای کاری شعب و کارکنان مدیریت (مجموعاً ۱۵۰ نفر) در سالن آمفی تئاتر مدیریت اردبیل برگزار شد که ضمن بحث و بررسی پیرامون عملکرد سال ۱۳۸۳ و برنامه کاری پیش بینی شده برای سال ۱۳۸۴ کلیه مباحثی که در گرد همایی مورخ ۱۳۸۴/۰۱/۱۵ مدیران بانک

قم

پرداخت ۶ میلیارد ریال غرامت به کشاورزان قمی

پرداخت شد و کمتر از بیست درصد نیز به صنوف مختلف خدماتی و بازرگانی اختصاص یافت. ایشان اضافه کردند که: این بانک در سال ۱۳۸۳ حدود ۳۸۰ میلیارد ریال تسهیلات پرداخت کرده است. در مدت یاد شده حدود ۳ میلیارد ریال تسهیلات بانکی از سوی بانک کشاورزی استان به پرورش دهندگان شیلات در قم پرداخت شده است. سرپرست شعب بانک کشاورزی استان قم در بخش دیگری از سخنان خود ضمن تشکر از همکاری خوب مردم استان در پرداخت بدهی های خود به این بانک، اظهار داشتند: "وصول مطالبات بانک کشاورزی استان در سال ۱۳۸۳ نسبت به سال قبل از آن حدود ۱۵ درصد رشد داشته است."

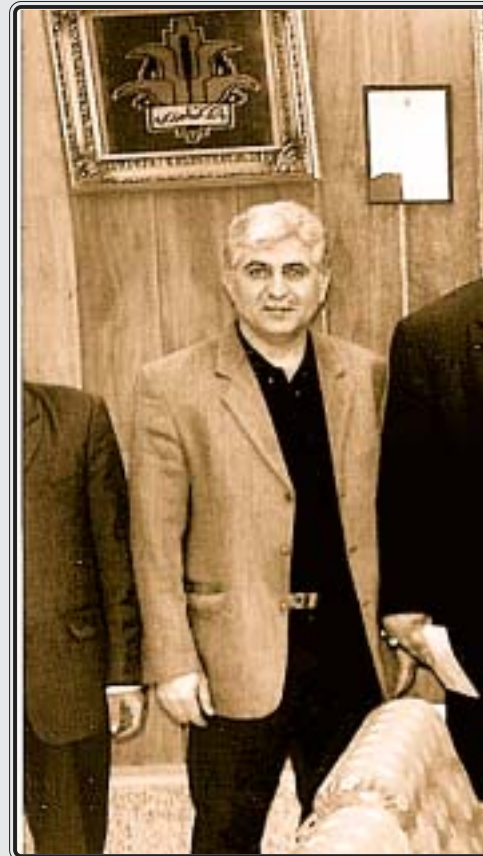
طی سال ۱۳۸۳، حدود ۶ میلیارد ریال غرامت به کشاورزان قمی پرداخت شده است. مهندس طاهری، سرپرست شعب بانک کشاورزی استان، طی گفت و گویی گفتند: "در سال ۱۳۸۳ از طریق بیمه محصولات کشاورزی، ۶ میلیارد ریال غرامت به کشاورزان قمی پرداخت شده است. ایشان در ادامه با اشاره به افزایش ۲۵ درصدی تسهیلات بانک کشاورزی استان در سال گذشته، افزودند: "طی سال ۱۳۸۳ حدود ۳۵۰ میلیارد ریال مجموع سپرده های بانک کشاورزی استان بوده است که البته بیشتر آنها سپرده های مردمی است." آقای طاهری همچنین گفتند: "بیش از ۸۰ درصد تسهیلات بانک کشاورزی استان در سال گذشته به کشاورزان قمی

قم

تجدید میثاق کارکنان شعب استان قم با آرمانهای بانک

طی فراخوانی بار دیگر کارکنان شعب استان با حضور یکپارچه در محل مدیریت استان با آرمانهای بانک تجدید میثاق بستند. در این مراسم تمامی کارکنان، مسؤولین مدیریت و رؤسای شعب حضور داشتند. مدیریت استان آقای طاهری، در سخنانی ضمن مثبت ارزیابی نمودن وضعیت استان در زمینه های گوناگون به مقایسه و تشریح عملکرد استان در جذب سپرده های مردمی و تجهیز منابع نسبت به مدت مشابه سال قبل پرداخته و اظهار داشتند که عملکرد استان در سایر بخش ها غیر از تجهیز منابع دارای وضعیت مطلوبی است لیکن در امر تجهیز منابع و جذب سپرده های قرض الحسنه پس انداز نتوانستیم به آنچه که در برنامه ابلاغی متعهد شده ایم دست یابیم.

ایشان همچنین در خصوص رفع مشکل بر ضرورت همفکری و تلاش گسترده گروهی تأکید ورزیده و عنوان نمودند باید با یک حرکت و بسیج عمومی تمام سعی و تلاش خودمان را، برای رسیدن به صد در صد تحقق برنامه ابلاغی تجهیز منابع، به کار بندیم. لازم به ذکر است در پایان مراسم تمامی کارکنان استان یک صدا و همدل قسم یاد نمودند تا در تمام تحقق آرمانهای بانک خصوصاً در تجهیز منابع تمامی سعی و تلاش خود را به کار برده و از هیچ کوششی فروگذار نکنند.



مختلف به ویژه بخش کشاورزی و خدمات رسانی به قشر زحمتکش استان اردبیل قول مساعد دادند تا بخشی از حسابهای شخصی خویش را به این بانک منتقل نمایند. سپس آقای رضازاده در جمع پر ازدحام و پر شور و صمیمی مشتریان بانک و همکاران شعبه اردبیل حضور بهم رسانید و موجب دلگرمی و خوشحالی حاضرین در سالن معاملات شعبه مزبور شد.

در تهران مطرح شده بود به آنها انتقال داده شد. همچنین در ارتباط با موضوع توانا سازی و توانمند نمودن کارکنان دکتر آزمندیان، یکی از اساتید دانشگاه تهران، در این گردهمایی در زمینه خود باوری و اعتماد به نفس و توانا سازی برای کارکنان حاضر در جلسه ایراد سخن نمودند.

فارس

حمایت بانک کشاورزی از صنعت دارو سازی

آقای انصاری لاری، استاندار فارس، نیز در بازدید از کارخانه در حال احداث شرکت دارویی شیراز سرم در تاریخ ۸۴/۰۱/۲۲ ضمن تقدیر از حمایت بانک کشاورزی، احداث این کارخانه را یکی از کارهای مهم و تولیدات آن را جزو نیازهای اساسی کشور دانست. مدیرعامل شرکت دارویی شیراز در راستای معرفی این پروژه تصریح کردند که این کارخانه توانایی تولید انواع سرم های فیزیولوژیک انسانی، انواع آمپول های تزریقی، انواع قطره های دارویی تک دوز و پلاسماهای مصنوعی (هر دو برای اولین بار در ایران) در حجم های ۰/۲ تا ۵۰۰۰ میلی لیتر را خواهد داشت. ضمن آنکه ظرفیت

بخش ارزی سرمایه گذاری طرح تولید انواع فرآورده های محلول دارویی شرکت شیراز سرم توسط بانک کشاورزی تأمین خواهد شد. آقای محمد حسن مرقعی، مدیرعامل شرکت دارویی شیراز سرم، با اعلام این مطلب گفتند: "حجم سرمایه گذاری این طرح ۲۵۰ میلیارد ریال و به دو صورت ارزی و ریالی است. بخش ارزی آن چهارصد میلیون و ۵۰۰ هزار یورو بود که از طریق تسهیلات صندوق ذخیره ارزی توسط بانک کشاورزی تأمین خواهد شد و تمام سرمایه گذاری ریالی این طرح توسط سرمایه گذاران تأمین می شود."

هرمزگان

افتتاح باجه گوهران

در این مراسم منصور مکی آبادی، فرماندار جاسک ضمن تشکر از مسئولین بانک گفت: "دورترین نقاط این بخش از کلیه نعمت های رفاهی همچون برق، آب و غیره برخوردار هستند و با بازگشایی مسیر گوهران به قطعه بشاگرد از بن بست خارج می شود و آینده خوبی را برای آن منطقه



پیش بینی کرد و ضمن اشاره به تمديد وام کشاورزان از بانک تقاضا نمودند در منطقه بشاگرد ساختمان ملکی بسازند. در ادامه هادی امین افشار، مدیر استان، ضمن تشکر از حضور نماینده و مسئولین محترم و پی گیریها و همکاریهای آنها، بانک

باجه گوهران در مرکز بخش بشاگرد با حضور مدیر استان هرمزگان، نماینده مردم میناب، رودان، جاسک در مجلس شورای اسلامی و فرماندار شهرستان جاسک و مسئولین شهرستان میناب و جمعی از اهالی آن منطقه افتتاح شد.

لرستان

کارکنان برتر لرستان

بر اساس نامه ای از مدیریت شعب بانک در استان لرستان، این مدیریت در ایام دهه فجر به منظور ایجاد انگیزه در بین کارکنان تعداد ۷۵ نفر از کارکنان را به عنوان کارکنان برتر انتخاب و به هر کدام پاداش نقدی اعطا کرد.

کرج

هیأت مؤسس کانون بازنشستگان منطقه کرج طی نامه تشکرآمیزی از مدیرعامل بانک به خاطر توجه به بازنشستگان و اختصاص اتاق و امکانات لازم برای تشکیل دفتر کانون بازنشستگان در محل مدیریت کرج تشکر و سپاسگزاری کردند.



همدان

مراسم افتتاحیه ساختمان جدید

شعبه خیابان امام کبودر آهنگ در تاریخ ۸۴/۱۱/۱۹ با حضور معاون برنامه ریزی اداری و مالی استانداری، مدیر کل برنامه ریزی و هماهنگی امور اقتصادی استانداری، امام جمعه شهرستان و کسبه و مشتریان برگزار شد.

سمنان

کسب گواهینامه رعایت حقوق مصرف کنندگان

شرکت پلی اتیلن سمنان که از تسهیلات بانک کشاورزی استفاده نموده است در روز نهم اسفند مصادف با روز ملی رعایت حقوق مصرف کنندگان موفق به کسب گواهینامه رعایت حقوق مصرف کنندگان گردید که طی نامه ای ضمن تشکر از حمایت های بانک کشاورزی از توجه و عنایت مدیرعامل محترم و مدیر شعب بانک در استان سمنان نیز قدردانی کردند.

فارس

آغاز به کار واحد ارزی بانک کشاورزی در فارس

میلیارد و یکصدونود میلیون ریال تسهیلات اعطا شد که ۵۰ درصد آن بدون سود و از طرف سازمان زندانها ۵۰ درصد با سود طبق تعرفه ۱۳/۵ درصدی کشاورزی، ۱۵ درصدی صنعت و ۲۳ درصدی خدمات در اختیار مددجویان گذاشته شد.

آقای طباطبایی در خصوص موارد مصرف این تسهیلات گفتند: "این تسهیلات عمدتاً در زمینه های کشاورزی، دامداری، خیاطی، مغازه خواربارفروشی، جوشکاری درب و پنجره سازی، کمک هزینه خرید تاکسی، فتوکپی، و صنایع دستی توسط مددجویان شده است."

ایشان در پایان گفتند: "برطبق آمار ارائه شده توسط اداره مراقبت های بعد از خروج، بیش از ۹۵ درصد افراد بعد از اخذ تسهیلات، برای خود اشتغال ایجاد نموده، و جرمی که منجر به دستگیری و زندانی شدن آنها شود مرتکب نشده اند."

واحدارزی بانک کشاورزی در استان فارس رسماً آغاز به کار کرد. مدیر شعب بانک کشاورزی فارس ضمن بیان این مطلب در گفت و گو یی افزودند: در این واحد خدمات ارزی و هم تسهیلات ارزی به مشتریان عرضه می شود.

این امرگامی نودر جهت تسهیل امورهم استانی های عزیز می باشد. سید محمود طباطبایی در ادامه ضمن اشاره به اینکه بانک کشاورزی در بین بانک های تخصصی کشور حائز مقام اول شده است افزودند:

"هم اکنون این بانک یکی از نمایندگان اصلی بانک توسعه اسلامی در ایران می باشد که طی مصوبه سال ۲۰۰۴ بانک توسعه اسلامی، بانک کشاورزی اختیار تصویب اعطای اعتباراتی تا سقف پنج میلیون دلار را دارا بوده که امکان افزایش این مبلغ در سال ۲۰۰۵ نیز وجود دارد." ایشان در خصوص عملکرد تسهیلات پرداختی بانک کشاورزی فارس به مددجویان گفتند:

"بر طبق توافق صورت گرفته بین این بانک و سازمان زندان ها از سال ۱۳۷۹ تا ۱۳۸۳ به ۹۷۹ نفر از زندانیان آزاد شده مبلغ سیزده

لرستان

تقدیر استاندار لرستان از عملکرد بانک

در اولین جلسه کارگروه آب، کشاورزی و منابع طبیعی که به منظور بررسی عملکرد بخش کشاورزی در سال ۱۳۸۳ و برنامه های سال ۱۳۸۴ تشکیل شده، استاندار لرستان از عملکرد مثبت بانک کشاورزی تقدیر کرد.

این جلسه در تاریخ ۸۴/۰۱/۲۲ در محل استانداری و با شرکت ۱۷ نفر از مدیران دستگاه های ذی ربط استانی تشکیل شد و استاندار لرستان از عملکرد مثبت بانک، تطبیق این دستگاه با برنامه های استان و همچنین پیشتاز بودن بانک کشاورزی در سیستم بانکی تقدیر و تشکر کرد.

اردبیل

با خبر شدیم همکارمان آقای اکبر شهبازی، مدیر فنی حوزه شماره یک استان، از سوی مدیریت کل اقدامات تأمینی سازمان زندانها و اقدامات تأمینی و تربیتی کل کشور به عنوان عضو معتمد هیأت مدیره صندوق حمایت از مددجویان استان اردبیل انتخاب و منصوب شدند.

اشتغال زایی مستقیم این طرح ۲۰۰ نفر است. ایشان اظهار داشتند: این کارخانه در صورت بهره برداری، مدرن ترین و کامل ترین کارخانه تولید فرآورده های محلول دارویی در خاورمیانه خواهد بود و تمامی ماشین آلات و روش های تولید بر اساس آخرین استانداردهای دارویی اروپا در امریکا انتخاب شده است. فاز صفر طرح از سال ۱۳۸۱ آغاز و هم اکنون فاز دوم طرح به اتمام رسیده و ۲۰ درصد از فاز ۳ عملیات اجرایی نیز انجام شده است."

آقای موقعی ضمن اظهار امیدواری نسبت به اینکه این پروژه تا دو سال آینده به بهره برداری برسد، افزودند: "پروژه تولید انواع فرآورده های محلول دارویی شرکت شیرازسرم با ظرفیت ۲۴ میلیون لیتر در سال و در زمینی به مساحت ۲۴ هزار متر مربع و زیربنایی نزدیک به ۱۸ هزار متر مربع در قطب صنعتی شهر صدرای شیراز در حال احداث است."

کشاورزی را به عنوان یک اهرم قوی کشاورزی برشمردند و با اجرای سیاستها و راهکارهای مدون به جامعه ای سازنده که بتواند امنیت غذایی مستقل و کاملی را در بر گیرد، اشاره نمودند.

ایشان اظهار داشتند که با راه اندازی این باجه برخی از مشکلات این اهالی مرتفع خواهد شد و مردم آن منطقه را به همکاری مداوم برای پیشرفت شعبه ای بهتر در جهت خدمت رسانی فرا خواند. سپس آقای دکتر معلمی، نماینده مردم میناب در مجلس شورای اسلامی، نیز ضمن تشکر از مسئولین بانک، از حمایت مجلس هفتم از روستاییان و افزایش حق مستمری بگیران تحت پوشش کمیته امداد که چند سالی ثابت مانده بود خبر داد. ایشان در ادامه اظهار داشتند: "مجلس طرح بیمه روستاییان را به تصویب رساند و دولت قول مساعد داد که از سال آینده، سالیانه یک و نیم میلیون نفر را تحت پوشش بیمه قرار دهد."



گفت و گو با آقای مهندس قائمیان، مدیر امور سرمایه گذاری و اعتبارات بانک

این تیم است که گل می زند!

گذاری ها چنان نیازمند هوشمندی و کلان نگری است که اشتباه در آن آینده بانک را با خطر مواجه خواهد کرد و توانمندی در آن قدرت مالی بانک را بالا خواهد برد. آقای قائمیان، مدیر امور سرمایه گذاری و اعتبارات بانک، از حساسیت ها و سیاست های این مدیریت در گذشته، حال، و آینده سخن می گویند.

اداره امور سرمایه گذاری و اعتبارات را به نوعی می توان قلب تپنده بانک به حساب آورد- مدیریتی با کارکردی چندگانه. از یک سو تأمین اعتبارات لازم و پرداخت تسهیلات به مشتریان قرارداد که با سیاست گذاری ها و روش اجرایی اش می تواند، با جلب رضایت مشتریان، بزرگترین اهداف بانک را برآورده سازد. از سوی دیگر پرداخت اعتبارات و تسهیلات و سرمایه

لطفاً در مورد کار اصلی حوزه تحت مدیریت تان - سرمایه گذاری و اعتبارات به طور مشخص - صحبت بفرمایید.

- حوزه اعتبارات و سرمایه گذاری و در واقع سرمایه گذاری و اعتبارات، از سه اداره اعتبارات و هدایت سرمایه گذاری، نظارت بر طرحها و عملیات اعتباری و وصول مطالبات تشکیل شده است. پرداخت تسهیلات ترتیبش به این صورت است: اول بررسی درخواست تسهیلات از طرف متقاضی است، که علی الاصول از طریق اداره اعتبارات انجام می شود؛ یعنی از طریق قسمت اعتبارات که این در شعبه به تازگی از بخش وصول جدا شده است. قبلاً در شعبه همه این ها در یک جا بود. اما در اینجا چون هم سیاست گذاری و بخشی از اجرا انجام می شود قسمت اعتبارات کاملاً تفکیک شده است. همانطور که گفتم بررسی درخواست انجام می گیرد. نهایتاً اگر پرداخت تسهیلاتی توجیه داشت، تصویب می شود. تا مرحله تصویب تسهیلات با بخش اعتبارات است، هم اجرا و هم سیاست گذاری آن. از این مرحله به بعد یعنی از مرحله انعقاد قرارداد به اداره نظارت می آید. چون همان طور که می دانید پرداخت تسهیلات بانک کشاورزی نظارت شده است. حالا این نظارت هم در زمان بررسی درخواست انجام می شود و هم زمان اجرای طرح. نظارتش با بخش نظارت است که اجرا و سیاست گذاری آن تحت نظارت قرار می گیرد. مثلاً نظارت فیزیکی اجرای طرح های ارزی را هم اداره نظارت، خودش انجام می دهد. سیاست گذاری نظارت برای کل بانک را هم باز اداره نظارت انجام می دهد، تا زمان راه اندازی و بهره برداری از هر طرح. تا این قسمت در حوزه اداره نظارت است. از این مرحله به بعد یعنی زمانی که باز پرداخت شروع می شود مربوط به حوزه وصول می شود، تا حدود یک سال و نیم - دو سال قبل، حوزه وصول و اجرا با هم بود. یعنی اگر پول یا تسهیلاتی وصول نمی شد، اجراییه راهم از طریق اداره وصول صادر می کردند و سیاست گذاری و بخشی از اجرا با اداره وصول

بود. اداره اجرا هم از طریق وصول بود. اما بخش اجرا الان جدا شده و به اداره حقوقی رفته است. یعنی اداره وصول یک سری کارشناسان اجرایی، یک معاونت اجرا و یک معاونت حقوقی داشت که الان کل این قسمت جدا شد و به اداره وصول و مطالبات تبدیل شده است، که سیاست گذاری وصول بانک را انجام می دهد. اجرای همه این کارها هم البته در شعبه انجام می شود.

همه این ها مربوط به قسمت سرمایه گذاری است؟

- ببینید اعتبارات مجموعه ای از اعتباراتی است که بانک پرداخت می کند. سرمایه گذاری های مختلفی هست که بانک در بخش های مختلف انجام می دهد. حالا می تواند به صورت ریالی باشد و یا می تواند به صورت ارزی باشد.

نظارت در بانک کشاورزی،

تفاوتی با جاهای دیگر دارد؟

- در عقود اسلامی پرداخت همه تسهیلات

پرداخت کننده اعتباری در بخش کشاورزی بودند، یکی برای اعتبارات خرد، یکی برای اعتبارات کلان و بزرگ، هر دو این ها نظارت شده بودند. کارشناسانی برای نظارت داشتند. اکنون به نظر مؤسسه ای بستگی دارد که می خواهد وام پرداخت کند. یک وقت می گوید من دنبال وصول پول خودم هستم، وثیقه خوب می خواهم و می خواهم پول خودم را وصول کنم. بانک کشاورزی با توجه به اساسنامه خودش، اصلاً فلسفه وجودی اش پرداخت تسهیلات در بخش کشاورزی و ارتقای تولید و نهایتاً ارتقای سطح زندگی کشاورزان است. برای این می خواهد پولی را که از بخش خارج می شود، حتماً در بخش کشاورزی هزینه کند تا منجر به تولید و اشتغال در این بخش شود. پس نظارت می کند که این پول الزاماً در این بخش هزینه شود.

در واقع بیشترین بخش سرمایه

گذاری بانک هم در بخش

در عقود اسلامی پرداخت همه تسهیلات باید نظارت شده انجام شود. این اصل قانون بانکداری بدون ربا است. بانک کشاورزی که یک بانک تخصصی است این مسأله را خیلی جدی پیگیری می کند.

کشاورزی است.

- بیش از ۹۰٪ تسهیلات بانک کشاورزی در بخش کشاورزی است. بانک های دیگر طبق قانون مکلف هستند که ۲۵٪ تسهیلات خودشان را در بخش کشاورزی بدهند ولی عملاً کمتر از ۱۷٪ تسهیلات را به بخش کشاورزی می دهند. چون نرخ سود تسهیلات بخش کشاورزی پایین تر از سایر بخش های اقتصادی است. نرخ سود را هم می دانید که شورای پول و اعتبار تعیین می کند. الان نرخ سود بخش کشاورزی ۱۳/۵٪ است در صورتی که نرخ سود سپرده بلند مدت ۲ ساله ۱۶/۷٪، سپرده ۳ ساله ۱۶/۸٪، چهار ساله ۱۶/۹٪، و پنج ساله ۱۷٪ است ولی شما می بینید در بخش کشاورزی نرخ سود تسهیلات ۱۳/۵٪ است و دولت اولویتهای برای پرداخت تسهیلات در بخش کشاورزی قائل است. عملاً یک پارانه غیر ملموس پرداخت می کند. مضاف بر این باز ممکن است

باید نظارت شده انجام شود. این اصل قانون بانکداری بدون ربا است. بانک ها بسته به شرایط خودشان ممکن است این اصل را جدی بگیرند یا همین طور از کنارش بگذرند. بانک کشاورزی که یک بانک تخصصی است این مسأله را خیلی جدی پیگیری می کند. یک اداره به اسم اداره کل نظارت دارد که مسأله را پیگیری بکند و نظارت از شعبه تا مدیریت و در اداره نظارت انجام می شود. یعنی در این سه قسمت با توجه به رقم تسهیلات و مبلغ تسهیلات و بزرگی و کوچکی کارهایی که انجام می شود، نظارتش انجام می شود، در مجموع سیاست گذاری و نظارت با اداره نظارت است.

اگر عقود، اسلام می نباشد این

نظارت ها انجام نمی گیرد؟

- در دوران قبل از انقلاب بانک توسعه اسلامی و بانک تعاون کشاورزی که دو مؤسسه یا بانک

بانک کشاورزی بانک عامل دیگری نداشت. ما با شرکت نفت برای برقی کردن چاه تفاهم نامه امضا کردیم. با سازمان زندان ها با سازمان های مختلف قرارداد امضا کردیم و مقداری از وجوه و منابع پرداخت تسهیلات را آن ها می دهند و یک مقدارش را بانک. یا اینکه نه. همان طور که در بخش اول صحبت هایم گفتم - یارانه سود را ممکن است دستگاه اجرایی بدهد و تسهیلات را بانک بدهد. این ها در قالب وجوه اداره شده است. قسمت سوم همان منابع مستقیم بانک است که این بیشترین پرداخت تسهیلات ما را شامل می شود و پولی را که از محل سرمایه بانک، وصول مطالبات و سپرده های سپرده گذاران در اختیار داریم به صورت تسهیلات و با سیاست گذاری خودمان در چهارچوب برنامه های سیاست گذار - که وزارت جهاد کشاورزی است - در بخش کشاورزی سرمایه گذاری می کنیم.

برآورد شما از فعالیت هایی که به سال های ۱۳۸۳ و ۱۳۸۴ منتهی شدند چیست؟ از نظر اعتباراتی که پرداخت شده، از نظر گردش مالی و تسهیلاتی که بانک اعطا کرد چه برآوردی دارید؟

- ما در پایان سال ۱۳۸۳، حدود ۳۷ هزار میلیارد ریال (به طور دقیق ۳۶ هزار و هفتصد میلیارد ریال) تسهیلات پرداخت کرده ایم. که این تسهیلات ریالی در قالب تسهیلات منابع داخلی، وجوه اداره شده و تبصره ای پرداخت شده است. خارج از تسهیلات ارزی صندوق ذخیره ارزی است و صندوق ذخیره ارزی هم اگر معادلش را بخواهیم حساب کنیم چیزی حدود ۴.۵۰۰ میلیارد ریال تسهیلات در سال ۱۳۸۳ پرداخت کرد. یعنی مجموع تسهیلات ارزی - معادل ارزی - و تسهیلات ریالی ما بالغ بر ۴۰.۰۰۰ میلیارد ریال در سال ۱۳۸۳ بوده است. که بیش از ۹۰٪ آن در بخش کشاورزی بود. بیش بینی ما برای سال ۱۳۸۴ هم پرداخت تسهیلات به میزان ۴۲.۰۰۰ میلیارد ریال است که منهای تسهیلات ارزی است و تسهیلات ارزی هم به آن اضافه می

از نظر رقم، رقم مادر رتبه دوم و سوم باشد ولی از نظر تعداد در رتبه اول هستیم چون طرح های مرتبط با بخش کشاورزی نیاز ارزی شان نسبت به صنعت خیلی کمتر است. در صنعت ممکن است یک طرح یک میلیارد دلار نیاز ارزی داشته باشد، ولی در صنایع تبدیلی نیاز ارزی در حد دو میلیون دلار، چهار میلیون دلار و ... است. ولی در مجموع تعداد طرح هایی که ما بررسی کرده ایم خیلی زیاد است و عملکردمان نسبت به سایر بانک ها خیلی خوب بوده است. یک بخش دیگر هم که باز اعتباراتش توزیع می شود، اعتبارات ریالی و ارزی است. اعتبارات ارزی یک اعتبارات همین ماده ۶۰ است و یکی پرداخت تسهیلات مستقیم خود بانک است که بانک کشاورزی مقداری ارز دارد که می تواند این ارز را هم به شکل تسهیلات پرداخت کند با نرخ متفاوت و اعتبارات Finance و Refinance و ... تسهیلات ریالی سه دسته هستند: ۱- تسهیلات

برای بعضی تسهیلات که دولت از طریق وزارتخانه های ذی ربط خود، وزارت جهاد و کشاورزی می گیرد و تفاهم نامه هایی که بانک کشاورزی منعقد می کند باز بخشی از سود را خودش تقبل می کند، که مستقیم پرداخت کند. یعنی علاوه بر اینکه نرخ سود بخش کشاورزی پایین تر از سایر بخش های اقتصادی تعیین شده است، باز بخشی از این ۱۳/۵٪ را هم ممکن است دولت در بعضی از طرحها پرداخت بکند. مثل طرح طوبی، برقی کردن چاه ها و از این قبیل.

لطفاً در مورد بقیه بخش هایی که بانک کشاورزی به آن ها تسهیلات اعطا می کند و سرمایه گذاری می کند و اعتبارات اختصاص می دهد، صحبت کنید.

- در قانون برنامه سوم توسعه اقتصادی کشور، از حمل مازاد درآمد ارزی که از بالا رفتن قیمت نفت

در سالهای اخیر رشد متناسبی داشته است. در سال ۱۳۸۰، ۱۶ هزار و ۴۰۸ میلیارد ریال؛ سال ۱۳۸۱، ۲۲ هزار و ۶۰۷ میلیارد ریال؛ در سال ۱۳۸۲، ۲۸ هزار و ۷۶۹ میلیارد ریال؛ و سال ۱۳۸۳، حدود ۳۶ هزار و ۷۰۰ میلیارد ریال بوده است.

تبصره ای و تکلیفی؛ ۲- تسهیلات وجوه اداره شده؛ ۳- تسهیلات منابع داخلی. دولت در قانون بودجه سنوات مختلف مقداری از پرداخت اعتبارات را به عهده سیستم بانکی گذاشت تا به صورت تسهیلات در بخش های مختلف اقتصادی پرداخت شود. در قانون برنامه سوم نظر قانون گذار این بود که تسهیلات تبصره ای کم شود و به جای آن وجوه اداره شده بیاید یعنی قسمتی از بودجه عمرانی وزارتخانه ها برای طرح های مختلف تخصیص داده شود و در قبال آن یک بانک عامل انتخاب کننده مقداری آورده وزارت مربوط و سازمان مربوط است. یک مقداری هم بانک عامل بدهد و در یک بخش خاص تسهیلات فراهم شود. بانک کشاورزی خوشبختانه در این زمینه هم خیلی موفق عمل کرده و برای استفاده از ۱۰۰٪ وجوه اداره شده وزارت جهاد کشاورزی همکاری کرد. یعنی بجز

بدست آمد در کشور، صندوقی به اسم صندوق ذخیره ارزی ایجاد شد، که یک هیأت امناء دارد. در ابتدای قضیه این پول در صندوق مانده بود بعد هیأت امناء برای راکد نماندن این پول تصمیم گرفت در بخش هایی که نیاز به ارز دارند و بازدهی ارزی دارند، این پول را توزیع کند و مجدداً وصول کند که به این صندوق برگردد. عاملیت این کار را به بانک ها و سیستم بانکی دادند که پرداخت تسهیلات از این محل از طریق سیستم بانکی انجام شود. بانک کشاورزی هم با توجه به تخصصی بودن خودش و اینکه تا آن زمان بیشتر در بخش کشاورزی و صنایع جانبی آن فعالیت می کرد وارد سایر قسمت ها هم شد. یعنی بخش صنعت را هم که نیاز به ارز داشت، بانک کشاورزی انجام داد. والان - به جرأت می توانم بگویم - که جزو موفق ترین بانک ها در کشور هستیم که در این بخش تسهیلات داده ایم. اگر چه ممکن است

شود.

رشد آن در سالهای اخیر به چه شکل بوده است؟

- در سالهای اخیر رشد متناسبی داشته است. در سال ۱۳۸۰، ۱۶ هزار و ۴۰۸ میلیارد ریال؛ سال ۱۳۸۱، ۲۲ هزار و ۶۰۷ میلیارد ریال؛ در سال ۱۳۸۲، ۲۸ هزار و ۷۶۹ میلیارد ریال؛ و سال ۱۳۸۳، حدود ۳۶ هزار و ۷۰۰ میلیارد ریال بوده است.

رشدی کاملاً چشمگیر؟

- بله، سال ۱۳۸۱ نسبت به سال ۱۳۸۰، (۱/۳۷)؛ سال ۱۳۸۲ نسبت به سال ۱۳۸۱، (۲۷/۳)؛ و سال ۱۳۸۳ نسبت به سال ۱۳۸۲، (۲۷/۶) رشد داشته است. پیش بینی، برای رشد سال ۱۳۸۴ نسبت به ۱۳۸۳ حدود ۲۰٪ است که تحقق آن بیشتر از این ارقام خواهد بود.

طرح پویش از نظر اجرایی، پرداخت تسهیلات را کاملاً متحول خواهد کرد، پیش بینی و نظر شما

در این باره چیست؟

- ما بعد از سال ۱۳۷۶ سیاستمان به این ترتیب بود که هر روز اختیار شعبه بیشتر شود و این اختیار در قالب تفویض اختیار برای پرداخت تسهیلات بود ولی در طرح پویش اساس و محور بانک، شعب هستند. می دانید که تمام کار بانک در شعبه انجام می شود. محل تولید کلیه اطلاعات ما شعبه است. هر کسی درخواستی برای اخذ تسهیلات دارد به شعبه مراجعه می کند یعنی اگر به اداره اعتبارات ما هم مراجعه کند - به من هم مراجعه کند - به شعبه ارجاع داده می شود. در طرح پویش، شعبه محور قرار گرفت و شعبه به عنوان یک بانک در اشل کوچک (یک شعبه بانک کشاورزی یک مجموعه بانک کشاورزی در اشل کوچک است) خودش اختیار کامل در تمام زمینه ها را دارد. باید یک بانک کشاورزی برای خودش باشد و در قسمت اعتباری باید منابع و مصارف خودش را تهیه کند، و ببیند به چه میزان می تواند منابع تهیه کند و چه قدر می تواند مصرف کند. حالا با توجه به شرایط شعبه، ممکن است یک شعبه ما در خیابان ولیعصر تهران متمرکز باشد، که قطعاً این شعبه

هدفش بیشتر جذب سپرده است و تسهیلاتی که پرداخت می کند خارج از بخش کشاورزی است. شعب تهران بزرگ حداکثر می توانند ۳۰٪ رشد سپرده هایشان را به پرداخت تسهیلات اختصاص دهند. در صورتی که در شعبی که در شهرستان ها و در بخش های کشاورزی فعالیت می کنند، می توانند تا ۶۰٪ رشد سپرده هایشان را تسهیلات پرداخت کنند. پس دید و هدف بانک از ایجاد شعب شهری جذب منابع است. مازاد ۳۰٪ باید در اختیار مرکز قرار بگیرد. شعبه در طرح پویش محور قرار گرفته و خودش می تواند و باید به عنوان یک بانک مستقل عمل کند. مدیریت به ستاد وصل گردید و تبدیل به یک ستاد بانک مستقر در استان شد که صرفاً جنبه نظارتی و هدایت و سیاست گذاری را برای شعب اجرایی کند ولی هر شعبه ای از بانک کشاورزی در طرح پویش مستقل است.

فکر می کنید با این طرح، دریافت

اعتبارات و تسهیلات چه قدر آسان

تر می شود؟

- وقتی قرار باشد کاری انجام شود طبعاً اگر لایه ها حذف شود کار روان تر انجام می شود و در طرح پویش هدف حذف لایه های اضافی مدیریت است. در مقابل این نظارت افزایش پیدا می کند یعنی در ابتدای کار نظارت بیشتری خواهیم داشت تا شعبه ای که تازه استقلال پیدا کرده است، منحرف عمل نکند. بعضی جاها خود به خود اینطور است. [بچه را تا زمانی که ۱۷-۱۸ ساله شود وقتی می خواهد بیرون برود همراهی اش می کنید و بر کار او نظارت دارید. ولی وقتی وارد دانشگاه می شود مسافرت شهریه شهر انجام می دهد. مسافرت خارج از کشور هم می رود]. در ابتدای کار نظارت بیشتری نیاز است. و در مراحل بعدی شعبه خودش می تواند مستقل عمل کند. اصولاً هدف از طرح پویش، دو تواناسازی شعب است تا شعبی که مستقل شده اند بیشتر روی پای خودشان بایستند. یعنی بیشتر عملکرد کار کردن مستقل را تجربه می کنند و قطعاً کارکردشان بهتر می شود.

مهم ترین توصیه ای که شما به

مشارکت می کنیم، سرمایه گذاری نه

مشارکت دو نوع است: یک مشارکت مدنی است که طرف تسهیلات می خواهد و بانک به عنوان شریکی وارد می شود که بعد از پایان طرح انتظار دارد که تسهیلات خودش را با سود معقولی که بر اساس این بررسی ها مشخص شده به دست بیاورد. ولی در پایان اجرای طرح انتظار دارد پول خودش را با سود

متعلقه اش پس بگیرد. یک مشارکت دیگر مشارکت حقوقی است که بانک اساساً با این دید می آید که اصلاً سرمایه گذاری در یک فعالیت خاص بکند. و باز هیأت مدیره داشته باشد و از این فعالیت متنفع بشود. بانک در این جهت خیلی کم وارد می شود. اصلاً حتی شرکت های خودش را هم واگذار کرده است.

این یک سیاست کلی بوده که بانک ها دیگر سرمایه گذاری نکنند. در ابتدای انقلاب مردم از سرمایه گذاری به خاطر ریسک آن پرهیز می کردند و رغب به سرمایه گذاری نبودند، به این خاطر بانک ها سرمایه گذاری کرده و خودشان هم طرح را اداره می کردند. ولی الان مردم سرمایه گذاری می کنند و حتی ما خوشبختانه سرمایه گذار خارجی هم داریم که مراجعه می کند و امیدواریم که تعداد این ها افزایش بیابد؛ چون اگر سرمایه گذار خارجی وارد شود بازار فروش آن هم در خارج از کشور مهیا می شود. الان سیاست این است که خود بانک ها سرمایه گذاری مستقیم نکنند و بیشتر سرمایه گذاران بخش خصوصی سرمایه گذاری کنند.

کشاورز ما یک روز با گاو و خیش زمین را شخم می زد، الان تراکتوری هست که کولرو پخش دارد. راننده ای که در این تراکتور نشسته در شرایط خیلی خوبی کار می کند. کشاورزان در سابق ممکن بود یک هکتار زمین را با گاو ظرف ۱۵ تا ۲۰ روز شخم بزنند، ولی امروزه ظرف یک روز ۱۵ هکتار زمین را شخم می زنند. ما نیاز داریم که به آن سمت برویم و این ها ابزاری هستند که استفاده از آن ها، اجتناب ناپذیر است. کما اینکه چند سال قبل تعداد معدودی از مردم کارت الکترونیکی داشتند ولی الان دست اکثر مردم کارت الکترونیکی هست. تعداد موبایل خیلی محدود بود ولی الان نه. کامپیوتر اوایل فقط در اداره اعتبارات فقط یک عدد بود حتی خود من هم واهمه داشتم که به دکمه ها و کلیدهای Keyboard دست بزنم ولی الان در هر اتاقی حداقل یک کامپیوتر وجود دارد و روی میز هر کارشناسی یک کامپیوتر هست. به هر حال این ها ضرورت های اجتناب ناپذیری هستند که باید در سیستم بانکی از آن ها استفاده شود.

به عنوان آخرین سؤال شما فکر می کنید امتیازی که بانک کشاورزی دارد، در امر پرداخت تسهیلات یا اعتباراتی که پرداخت می کند نسبت به بانک های دیگر چیست؟ البته بانک های مختلف در حوزه های متفاوت کار می کنند بانک کشاورزی هم در حوزه تخصصی خودش کار می کند در امر اجرایی، چیزی که در عمل اتفاق می افتد، نسبت به بانک های دیگر چه مزیتی دارد؟

- ما علی رغم اینکه یک بانک تخصصی هستیم، همکاران ما نشان داده اند که در سایر بخش ها هم موفق هستند، اصلاً از نظر جذب سپرده عدد قابل ملاحظه ای در سیستم بانکی نبودیم. الان می بینید حدود ۷٪ سپرده های سیستم بانکی را ما جذب کرده ایم این سپرده

بیاورد برای من بیشتر باعث افتخار است تا اینکه در بانک کشاورزی ورشکسته کار کنم. همین حالت برای همکاران در شعبه هم خواهد بود. اگر در شعبه ای کار کند که شعبه نمونه بانک کشاورزی باشد یا شعبه نمونه سیستم بانکی کشور باشد، خیلی لذتش بیشتر است از اینکه در شعبه ای کار کند که وصولی آن ۱۰٪ باشد. پرداختش مشکل داشته باشد و ...

غیر از طرح پوشش، بانک مدام در حال تغییر و تحول است. طرح های بسیار در حال اجرایی شدن است. بخصوص در زمینه بانکداری الکترونیک، Onlin شدن شعب و ... شما فکر می کنید این طرح ها در بخش اعتبارات و سرمایه گذاری چقدر تأثیر می گذارد و

طرحی که می خواهد سرمایه گذاری شود باید به صرفه بودن آن و شرکت در آن توجیه منطقی بشود. که در این سرمایه گذاری پول سپرده گذار خودش را به کار بگیرد یا نه. یعنی اگر توجیه داشت بانک می تواند این کار را بکند. این بحث سرمایه گذاری است.

آینده بانک را چطور می بینید؟
- بانکداری الکترونیک ابزاری در بانکداری است. یک زمانی ما با قلم و کاغذ می نوشتیم، یک زمانی دوات و مرکب بود، یک زمان خودنویس شد، بعد روان نویس آمد ولی هدف از تمام این ها نوشتن است. یعنی نوشتن هدف اصلی است. بانکداری الکترونیک هم ابزار است. شما الان نمی توانید با قلم و کاغذ کار کنید. امروز بجز بانکداری الکترونیک راه دیگری برای ارتباط با دنیا وجود ندارد. نه دنیا که در داخل کشور خودمان هم همین طور است. امروزه اگر شما دیر بجنبید، عقب هستید. ما الزام داریم که به دنبال مکانیزاسیون برویم و خودمان را تجهیز کنیم برای اینکه هر چه بیشتر منابع جمع کنیم و به بخش کشاورزی بیاوریم.

شعب در زمینه پرداخت اعتبارات و تسهیلات دارید، با توجه به اینکه الان اختیارات وسیعتری دارند و ممکن است در مقابل انتخاب های تازه تری قرار گرفته باشند، چیست؟

- از این تفویض اختیاری که به آنها داده شده بهتر و درست استفاده کنند. هر کاری را که ابتدایش درست انجام نشود با شکست مواجه می شود، و این شکست به همه قسمت های بانک برمی گردد. بنا بر این باید با درایت کامل از این تفویض اختیارات استفاده کنند، و نگذارند که این طرح خدای ناکرده دچار رکود و نقصان شود. چون در مجموع در طرح پوشش علاوه بر اینکه شعبه محور می شود، هدف انجام کار به صورت تیمی است. شما تیمی را موفق می بینید که هماهنگی آنها بهتر باشد حتی در زمینه ورزش هایی مثل

مسابقه ایران و ژاپن در فوتبال، در ورزشی مثل تکواندو آقای ساعی خودش رأساً می تواند تصمیم بگیرد. ولی در کار ورزش گروهی یک نفر نمی تواند تصمیم بگیرد. این هماهنگی است که باعث موفقیت می شود. در بانک یا در هر سازمانی کار گروهی نتیجه را مشخص می کند، و کاروظیفه ای تبدیل به کار گروهی شود. باید در شعب همکاران ما قبول کنند که در قالب تیم و گروه کار کنند و طبعاً از مزایا و مضار آن هم به یک میزان برخوردار شوند. یعنی اگر تیمی موفق باشد، همه از مزایای مادی و معنوی آن برخوردار می شوند. شعبه، شعبه نمونه می شود و طبعاً پاداش و انگیزه مادی ممکن است داشته باشد. اگر من در بانک کشاورزی کار کنم که رتبه ۲۱۲ را در بین بانک های جهان به دست

طرحی که سرمایه گذاری می شود باید سود ده باشد

یک سری تسهیلات برای طرح های کلان است و بررسی های لازم طرح های کلان انجام می شود. مثل پرداخت تسهیلات برای اجرای طرح های آبیاری تحت فشار، پرداخت تسهیلات طرح طوبی، برقی کردن چاه ها. برای این ها بررسی های کلی انجام شده است. یعنی بررسی شده که اگر موتور دیزلی به الکتروموتور تبدیل شود هم آلودگی نداریم هم از نظر اقتصادی بسیار به صرفه است. یارانه ای که دولت برای گازوییل می دهد، قیمت تمام شده اش به مراتب بیشتر از این است که این موتور دیزلی به الکتروموتور تبدیل شود. این ها بررسی کلان دارد. ما دیگر توجیه فنی و مالی تبدیل کردن موتور دیزلی به الکتروموتور را بررسی نمی کنیم چون توجیه کلانش انجام شده است. اگر کشت اراضی شیب دار را تبدیل به باغات زیتون بکنیم توجیه دارد یا ندارد؟ توجیه اصلی این موضوع انجام شده، مادر روغن وابسته هستیم و بیش از ۹۰٪ روغن ما از خارج تأمین می شود. پس برای تأمین روغن باید باغات زیتون را در اراضی کم با زده توسعه بدهیم. یک سری بررسی های دیگر که انجام می شود بررسی های اختصاصی است. این بررسی های اختصاصی می تواند برای یک فعالیت خاص یا برای یک طرح خاص باشد. بررسی های ما علاوه بر بررسی فعالیت مثل، پرداخت تسهیلات برای احداث کارخانجات رب گوجه فرنگی، شامل بررسی اقتصادی هم می شود. مثلاً ما ابتدا بررسی اقتصادی انجام دهیم که آیا این فعالیت اگر بخواهد انجام شود امکان تهیه گوجه فرنگی برای آن هست؟ بعد از این منطقه خاص می توان گوجه فرنگی کشت کرد یا اینکه باید از ۵۰۰ کیلومتر دورتر گوجه فرنگی حمل شود. و در این منطقه و در این کارخانه تبدیل رب به گوجه فرنگی شود، که در این صورت مقداری هزینه اضافی دارد. یک بررسی دیگر بررسی فنی است، اینکه در این جا این کارخانه با این مشخصات فنی آب و برقش تأمین می شود؟ راه دسترسی چطور است؟ بررسی سوم، بررسی مالی است که هزینه این طرح مشخص را برآمد می کند و مشخص می سازد که آیا در قبال مقدار درآمد چقدر هزینه دارد؟ و سود آن چقدر است؟ نهایتاً این سرمایه گذاری توجیه مالی دارد یا نه. بعد بررسی حقوقی است که اگر از ما می خواهند تسهیلات بگیرند، تضمین کافی بدهد. برای اطمینان از وصول پول ها بررسی دیگر این است که آیا این طرح مدیریتی دارد که این طرح را مدیریت کند. این بررسی اختصاصی طرح است. یک بررسی دیگر هم بررسی فعالیت به صورت کلان است که ما مثلاً آیا برای مرغداری گوشتی سرمایه گذاری جدیدی بکنیم یا نه. این به تأمین جوجه یک روزه، بازار و فروش ما، امکانات صادراتی، تهیه دام برمی گردد. این هم بررسی یک فعالیت کلان است. مجموعه این ها بررسی هایی است که بانک کشاورزی برای انجام سرمایه گذاری انجام می دهد. شما می دانید که ما سپرده های مردم را به کار می گیریم از محل به کارگیری این سپرده ها طرحی اجرا می شود و سودی حاصل می گردد که بخشی از این سود بابت باز پرداخت تسهیلات بانک به علاوه سود متعلقه برداشته می شود. و بانک این سود را به سپرده گذار، بخشی از آن را به وکیلی که سرمایه گذاری کرده می دهد، و بخش کوچکی از آن را خودش برمی دارد. قسمت دیگر این درآمد را مجری طرح برمی دارد. طرحی که می خواهد سرمایه گذاری شود باید به صرفه بودن آن و شرکت در آن توجیه منطقی بشود. که در این سرمایه گذاری پول سپرده گذار خودش را به کار بگیرد یا نه. یعنی اگر توجیه داشت بانک می تواند این کار را بکند. این بحث سرمایه گذاری است.

ها از کجا آمده؟ از سپرده بانک ملی آمد. از سپرده بانک صادرات آمد، از سپرده سایر بانک ها آمد؟ یک مقداری از آن رشد نقدینگی بود. رشد نقدینگی به هر صورت طرف آن ها هم می رود. ضمن اینکه ما مزیت تخصصی بودن و کارشناسی بودن را داریم. ما از نظر تعداد کارشناس بیشترین تعداد کارشناس را در سیستم بانکی داریم و این کارشناس می تواند ایده بدهد. یعنی پرسنل تحصیل کرده و کارشناس ما می تواند به بانک ایده بدهد. من اعتقادم بر این است که در هر زمینه ای که وارد بشویم با توجه به دید ما، دید کارشناسی، موفق خواهیم بود. این مزیت اصلی ماست و الان این تغییرات و تحولاتی که می بینید به وجود آمده مقدار زیادی از آن به خاطر وسعت دید مدیریت بانک است. به هر حال مدیر، کسی که هدایت می کند و خیلی در هدایت جمع تأثیر گذار است و در موفقیت یا شکست خوردن جمع ولی مجموعه هم باید کوشش این دیدگاه های مدیرعامل را داشته باشد و خوشبختانه بانک کشاورزی با نیروهای کارشناسی که دارد خیلی راحت می تواند مطالب را جذب کند و تغییرات را اجرا کند. ما تنها بانکی هستیم که در شعب دور افتاده هم کارشناس داریم. من خودم در شعبه ای کار می کردم که در آن شهرستان شاید سه تا کارشناس بود؛ یکی در اداره کشاورزی بود؛ یکی در بانک کشاورزی؛ و یکی هم در یکی از دستگاه های دیگر. طبعاً این دید کارشناسی می تواند در انجام امور بانک کمک کند.

اگر مطلب دیگری لازم است

بفرمایید.

- من مطلب خاصی ندارم فقط باز هم توجه همکاران طرح پویش را به این نکته جلب می کنم که موفقیت طرح پویش بستگی به تک تک ما دارد. و اینکه با اعتقاد این کار را دنبال کنیم. اگر ایرادی به طرح داریم صادقانه در جهت رفع آن بکوشیم و اگر آن را پذیرفته ایم صادقانه کار را انجام دهیم.



تودیع آقای مهندس مهدوی و معارفه آقای حیاتی برگزار شد

یک خدا حافظی خاطر هانگیز یک سلام گرم و صمیمی

آقای غفوری همچنین به آقای حیاتی هم تبریک گفتند و ایراز امیدواری کردند تا ایشان در پست جدید خود موفق باشند.

بهبانیه ای برای قدردانی

در ادامه این برنامه آقای دکتر رسول اف، مدیرعامل بانک کشاورزی به ایراد سخنرانی پرداختند و دقایقی برای حاضرین در جلسه صحبت کردند؛ ایشان آقای مهدوی را یکی از نیروهای متعهد، مخلص و خدوم بانک کشاورزی خوانده و گفتند: "بنای ما این است که هیچکدام از نیروهای خوب بانک را حتی برای مدتی کوتاه هم از دست ندهیم و به قول مرحوم شهید بهشتی: "از دست ندهیم بلکه به دست بیاوریم. این تنها بهانه ای است که در پایان مقطعی، از زحمات جناب آقای مهندس مهدوی تشکر کنیم. امیدواریم که بانک کماکان بتواند از وجود ایشان و مجموعه متعهد، تخصص و تجربه هایی که ایشان

موفقیت طی شده و همه همکاران به این نکته معترفند و از طرف دیگر به خاطر اینکه از نظر سازمانی ارتباط ما با ایشان قطع شده، احساس ناراحتی می کنم. هر چند که امیدوارم از این به بعد بیشتر در خدمت ایشان باشیم و از حضورشان در کنارمان بهره ببریم."

آقای غفوری همچنین به خادمی بارگاه امام رضا(ع) توسط آقای مهندس مهدوی، اشاره کردند و در ادامه گفتند: "هر چند آقای مهندس مهدوی در همه رفتارها اسوه و الگو هستند اما نکته خاصی که در طول خدمتشان بارز بود اینکه در خصوص منابع بانکی بسیار صرفه جو بودند و مثلاً خاطر هست که اگر می خواستند حتی برای چند لحظه اتاق شان را ترک کنند، حتماً برق اتاق را خاموش می کردند تا برای بانک صرفه جویی شود. همین نکته روشنگر علاقه، تعصب و عشق شان را به بانک و خدمت کردن بود و امیدواریم ما هم از این بزرگوار پند بگیریم."

۲۴ فروردین ماه، طی آیینی ویژه مراسم تودیع یکی از همکاران قدیمی و صمیمی و معارفه یکی دیگر از همکاران پر تلاش و متشخص بانک کشاورزی برگزار شد.

آقای مهندس مهدوی، مدیر امور منابع انسانی پس از طی دوره ای طولانی و خاطر هانگیز، از جمع همکاران شاغل خارج شدند تا آقای حیاتی رئیس اداره کل سازمان و بهره وری مسؤولیت های ایشان را برعهده بگیرند. مسؤولیت های امور حساسی که همزمان با این جایگزینی نام مدیریت آن هم تغییر یافته و به مدیریت سرمایه انسانی و بهره وری بدل شده است.

در ابتدای این مراسم آقای غفوری رئیس اداره کل روابط عمومی و اطلاع رسانی در حالی که تحت تأثیر تودیع آقای مهندس مهدوی قرار گرفته بودند، پشت تریبون قرار گرفتند و با صحبت های خود برنامه را آغاز کردند.

آقای غفوری گفتند: "از طرفی خوشحالم که دوران خدمت آقای مهندس مهدوی با

دارند نهایت استفاده را بکنند.

تشابه و تفاوت سرمایه و منابع

آقای دکتر رسول اف، در ادامه به بحث تغییر نام مدیریت منابع انسانی به سرمایه انسانی و اهمیت این حوزه پرداخته و گفتند: "این تغییر نام به دلیل تغییراتی است که در تفکر همه ما نسبت به نیروی انسانی سازمانی صورت گرفته است. البته هر دو این امور (منابع و سرمایه) هم ترازند ولی فرق شان این است که سرمایه از الزامات شروع هر واحد سازمانی به شکل بنگاه اقتصادی است. اما منابع به تدریج در سازمان وارد می شود.

در سازمان های جدید، سرمایه های انسانی (در کنار مشتریان) به عنوان دارایی های نامشهود طبقه بندی می شوند و برای آن حتی قیمت گذاری می شود.

مدیرعامل بانک کشاورزی، همچنین به موضوع ارزش آفرینی برای مشتریان و تمایز در ارائه خدمات توسط بانک پرداختند و گفتند: "تحقق چنین استراتژی هایی به سازمانی که صحیح بنیانگذاری شده باشد نیاز دارد. همچنین به توانایی ها، قابلیت ها و فرهنگ عملیاتی کردن این استراتژی ها.

بارها گفته ام که مدیران مسؤوول استراتژی سازی هستند و ذهن شان باید کارخانه استراتژی سازی باشد، اما عملیاتی کردن این استراتژی ها بر عهده سرمایه انسانی است و مهارت ها و تخصص های این گروه است که سازمان را قادر به اجرایی کردن استراتژی ها می کند. البته صرف داشتن نیروهای قابل و متخصص برای رسیدن به هدف کافی نیست بلکه این مدیران بر جسته و ایده پرداز هستند که می توانند با هدایت سرمایه انسانی سازمان شان، به اهداف استراتژیک دست پیدا کنند."

تردید نکنید

آقای دکتر رسول اف، در بخش دیگری از صحبت های خود گفتند: "باید بدانیم بخشی از ارزش آفرینی برای مشتریان که مرتباً در حوزه

استراتژی های بانک مطرح می شود، ارزش آفرینی برای مشتریان داخلی یعنی همکارانمان است. یعنی اگر ما نتوانیم سطح رضایت مشتریان داخلی را ارتقا بدهیم هیچوقت موفق نخواهیم شد از آن ها به خواهیم ارزش های مورد نظر بانک را در قبال مشتریان مبادله کنند."

روی صحبت مدیرعامل بانک کشاورزی با همکاران امور سرمایه انسانی و بهره وری بود. بخشی از همکاران که به قول دکتر رسول اف می خواهند این تحولات را در سازمان به وجود بیاورد و قاعدتاً تا خودش باید تفاوت و تمیزی جدی ای با دیگر کارکنان بانک داشته باشد.

آقای دکتر رسول اف در ادامه از همکارانی که این توانایی را در خود نمی بیند خواست تا حوزه کاری خود را تغییر داده و زمینه خدمت در امور سرمایه گذاری را برای مدیرانی که شایستگی آن را دارند، محیا کنند. ایشان همچنین گفتند: "هر کدام از همکاران که در حوزه ای احساس می کند در آن حوزه عملکرد خوبی ندارد، تردید نکند و به جایی که فکر می کند در آن کارایی دارد برود. و گرنه به سرعت تبدیل به یک انسان کلاسیک سازمانی می شود که در شأن انسان و انسانیت نیست.

خداحافظی و یک هشدار

آقای دکتر رسول اف، در پایان صحبت های خود گفتند: "آقای مهندس مهدوی ده ها ویژگی خوب دارند ولی ویژگی اصلی ایشان صداقت است؛ که من خودم و تمام شما همکاران را دعوت می کنم این ویژگی را از ایشان یاد بگیریم و خودمان را به این سمت ببریم که روز به روز سالم تر باشیم. پرکاری، دلسوزی، مردم داری، انتقاد پذیری، سعه صدر و ... از دیگر ویژگی های ایشان است. من از خداوند برای ایشان آرزوی توفیق می کنم و امیدوارم در کارهای دیگری که در سازمان بانکی هم انجام می دهند هم موفق باشند."

در ادامه این برنامه هدایایی از طرف مدیرعامل بانک، مدیران امور، لوح تقدیر از طرف اداره کل روابط عمومی و اطلاع رسانی، اداره آموزش، یک

دسته گل و یک سکه بهار آزادی از طرف آقای حیاتی و ... به آقای مهندس مهدوی تقدیم شد. ایشان دقایقی هم برای حضار صحبت کرده ضمن تشکر از همکاران، گفتند: "یک تذکر و هشدار برای خودم و شما عزیزان دارم؛ دقیقاً ۳۳ سال و یک ماه است که من در بانک کشاورزی خدمت کرده ام، ضمناً در آستانه ۵۵ سالگی هستیم. با خودم فکر کردم که آیا تو در دوران کاری، خودت را مورد ارزیابی قراردادی؟ آیا در پایان هر هفته، پایان هرماه و پایان هر سال عملکردت را ارزیابی کردی؟ از آنچه برای دنیا انجام دادی و از آنچه که فردا باید جوابگو باشی راضی هستی؟ ..."

ایشان در ادامه گفتند: آرزوی من سلامتی همه همکاران و سربلندی و افتخار بانک کشاورزی است چون خودم را جزئی از بانک می دانم، با این بانک بزرگ شده ام و هر چه دارم از این بانک است."

آقای حیاتی، آخرین سخنران این برنامه بود که در دقایقی کوتاه گفتند: "تعبیر من از موقعیت امروزم، مثل شرکت در یک مسابقه دو امدادی است که در آن یک تیم تلاش می کنند تا با به کارگیری حداکثر توان و ظرفیت خودشان، نشان مسابقه را به بهترین وجه به یار خود تحویل دهند. در این میان، هر عضوی با نگاه ویژه خود پا به میدان مسابقه می گذارد و سعی می کند که حداکثر تلاش را بکند تا تیم اش برنده شود.

اما کارکرد نهایی این اعضا در تیم، نتیجه ای است که به هیچ کدام به تنهایی تعلق ندارد و برای کل تیم است. امیدوارم در مسیر جدید کاری به همراه عضوهای تاره ای به صورت مستقیم شروع کرده ایم، در ادامه این راه این مسابقه برای به دست آوردن نتیجه های بهتری تلاش و کوشش داشته باشیم. از مرد بزرگی نشان مسابقه را دریافت کرده ام و مسؤوولیت بزرگی را پذیرفته ام، اما با اهمیت و توان فزاینده ای که در وجود تک تک همکاران سراغ دارم، با توکل به خدای بزرگ سعی و تلاش خود را ادامه می دهم.

کار تازه ای از اداره کل روابط عمومی و اطلاع رسانی

تولد بازوی تبلیغاتی پویش



مواجه می شوید؛ از جمله: مروری بر تاریخچه طرح ساختار انعطاف پذیر (پویش؛ از آغاز تا امروز)، رهنمودهای مدیرعامل بانک در همایش رؤسای شعب سال گذشته، سین جیم (سؤال و جواب هایی در رابطه با طرح پویش)، مصاحبه هایی با آقایان حیاتی (مدیر امور سرمایه انسانی بانک) و دکتر ریحانی (مشاور مدیرعامل بانک)، میزگرد پویش (با حضور مدیران ارشد بانک)، بیانات آقای دکتر رسول اف، در همایش مدیران ستادی بانک، یادداشت هایی از آقایان مهندس شکیبایی (مدیر امور نظارت و بازرسی) و حمزه پور (رئیس اداره کل آمار بانکی و اطلاعات مشتریان)، جدول پویش با جایزه، صفحه آموزش پویش، اخبار و گزارش های مفصل در رابطه با همایش سراسری رؤسای شعب (بابلسر- اردیبهشت ۱۳۸۴)، مشروح پانل های پویش یک و پویش دو و پایش در همایش رؤسای شعب، نظرات رؤسای شعب بانک در رابطه با طرح پویش، خبرها و گزارش های دیگر و

امیدواریم در ادامه راه طولانی انتشار خبرنامه پویش، شما همراهان همیشگی هم در تهیه این نشریه مشارکت کرده و ما را از نظرات، انتقادات، پیشنهادهای، گزارش ها و مقالات خود بی نصیب نگذارید.

بعد از مدت ها تلاش پی گیرانه همکاران روابط عمومی که با توجه به تأکیدات ویژه آقای دکتر رسول اف، مدیرعامل بانک انجام گرفت، بالاخره **خبرنامه پویش** منتشر شد. این خبرنامه به صورت هفته نامه و در هشت صفحه، در ابتدای هر هفته در دسترس همکاران بانک قرار می گیرد. انتشار این خبرنامه که نقش بازوی تبلیغاتی، خبررسانی و آموزش دهی طرح پویش را بر عهده گرفته است، طبیعتاً با دردهای معمول انتشار هر نشریه ای همراه بود. به این دردها، دقت و سواس گونه همکاران و اهمیت خاصی که کلاً طرح پویش و قاعدتاً نشریه مربوط به آن دارد را بیافزایید تا متوجه سختی های کار شوید. اما اگر ما به سلاح های مؤثری چون همیاری تک تک همراهان نشریه (که لیست کردن نامشان فهرست بلندبالایی به دست می دهد)، حضور و رهنمودهای کار ساز آقای دکتر رسول اف، (که به تعبیری مثل کاپیتان این تیم کاری عمل کرده و می کنند) و همکاری صمیمانه آقای غفوری، رئیس اداره کل روابط عمومی و اطلاع رسانی مجهز نبودیم، شاید **خبرنامه پویش** هرگز پا نمی گرفت.

به هر حال خبرنامه پویش متولد شد و حالا ۸ شماره آن در میان همکاران توزیع شده است. در این ۸ شماره با مطالب گوناگونی در رابطه با طرح پویش

آلبوم ماه



رؤسای شعب سراسر کشور از نقاط دور و نزدیک، با لباس‌ها، چهره‌ها و لهجه‌های مختلف به خطه سرسبز کناره خزر آمده‌اند تا در همایشی بزرگ و مهم که نه تنها سرنوشت امسال، بلکه سرنوشت سال‌های آینده بانک به آنچه در آن مطرح می‌شود بستگی دارد شرکت کنند. روزهای سرنوشت ساز، در برهه‌ای تاریخی از عمر بانک دیر سال کشاورزی.....





اغلب همکاران با کوله باری از مسؤولیت، به سوی شهرهایشان راه افتادند؛ مسؤولیتی که با حضور در همایش بابلسر سنگین تر از پیش شده و از همین بازگشت تا حضور در همایش بعدی روی دوش شان سنگینی خواهد کرد. مسؤولیت تلاش در جهت پیشبرد طرح های نوین بانک، ایفای نقش خود در این مقطع تاریخی بانک، مسؤولیت هدایت همکاران شعب، مسؤولیت مسؤولیت





جام مهر نفس عمیق ورزش کشور

در ابتدای سال جاری، دکتر جلال رسول اف در یکی از سخنرانی خود از فعالیت‌های بانک در حوزه مسوولیت‌های اجتماعی خبر داده و نوید حمایت بانک کشاورزی از طرح‌های ورزشی، فرهنگی، هنری، اجتماعی و احتمالاً مشارکت در بعضی از این طرح‌ها را داد. چیزی که آقای دکتر رسول اف از آن به عنوان ادای دین بانک به بخش‌های غیر اقتصادی یاد می‌کند، می‌تواند حلقه گم شده پیشرفت و توسعه کشور بوده و سر آغازی که بانک پر آوازه کشاورزی رقم زده است. سر مشق سایر موسسات و نهادهای مشابه باشد. به هر حال برگزاری مسابقات دوومیدانی جام مهر با مشارکت بانک کشاورزی و فدراسیون دوومیدانی، قدمی در جهت تحقق اهداف بانک و گفته‌های دکتر رسول اف است. باید منتظر بود و دید تا پایان سال چند برگ زرین دیگر به کارنامه موفق بانک افزوده خواهد شد و چند چرخ بخش‌های غیر اقتصادی با کمک بانک کشاورزی خواهد چرخید.



معاون تربیت بدنی اداره کل خدمات پشتیبانی و رفاهی بانک کشاورزی گفت: مسابقات دوومیدانی روستایی کشور "جام مهر" در چهار مرحله خرداد ماه سال جاری در کشور برگزار می‌شود. آقای محمود خوردبین در گفت و گو با خبرنگاران اظهار داشت:

این رقابتها با همکاری بانک کشاورزی و فدراسیون دوومیدانی در سطح بخش، شهرستان، استان و کشور و در چهار مرحله برگزار خواهد شد. وی هدف از برگزاری این رقابتها را تقویت و استعدادیابی در این رشته مادر برشمرد و افزود: رسالت بانک کشاورزی در ورزش کشور کمک به ورزش پایه است که این کار با پوشش قرار دادن رشته دوومیدانی به عنوان مادر ورزشها خواهد توانست یک کار مطلوب را دربر داشته باشد.

سپس آقای صدرالدین کاظمی عضو کمیته ورزش و معاون اداره کل روابط عمومی و اطلاع رسانی بانک کشاورزی گفت: برگزاری این رقابتها در رشته کشتی و دوومیدانی از سال آغاز شده است و این کار به صورت

گسترده تری ادامه یافته است.

وی گفت: بانک کشاورزی تلاش دارد سرمایه گذاری مناسبی را در بخش ورزش کشور نموده و با این سرمایه گذاری بتواند جوانان با استعدادی را به جامعه ورزش کشور بخصوص ورزش پایه معرفی کند.

آقای کاظمی افزود: این رقابتها در چهار ماده دو ۱۰۰ متر، ۱۵۰۰ متر، پرتاب وزنه و پرش طول در چهار مرحله برگزار خواهد شد که نخستین مرحله آن در شانزدهم اردیبهشت ماه سال جاری در سطح بخش‌های کشور، دومین مرحله روز ۲۳ اردیبهشت در سطح شهرستانها و سومین مرحله آن روز ۳۰ اردیبهشت ماه در سطح استانهای کشور و چهارمین مرحله آن که به صورت نهایی است در روزهای هجدهم تا بیستم خرداد ماه در یکی از رقابتهای فوتبال برگزار خواهد شد.

وی خاطر نشان ساخت: مرحله نهایی این رقابتها هنوز قطعی نیست و پس از مشخص شدن زمان برگزاری، از سوی روابط عمومی بانک کشاورزی اعلام خواهد شد.

آقای کاظمی گفت: تمامی کسانی که در این رقابتها حضور خواهند داشت، در سطح بخش‌ها، شهرستانها، استانها و نهایی با پیراهنی خواهند دوید که از سوی بانک کشاورزی به آنان داده خواهد شد و هیچ دوندگاری بدون پوشیدن آن حق شرکت در این رقابتها را نخواهد داشت.

وی جوایز این رقابتها را در سطح بخش معادل ۱۰ و ۷ هزار تومان به نفرات اول تا سوم دانست و گفت: جوایز این رقابتها در سطح شهرستان معادل ۱۵،۲۰ و ۱۰ هزار تومان تعیین شده که به نفرات اول تا سوم تعلق خواهد گرفت. همچنین جوایز سطح استانها معادل ۱۰ هزار، ۷۰ هزار و ۵۰ هزار تومان است و جوایز نهایی رقابتها که در سطح کشور برگزار می‌شود، معادل ۷۰۰ هزار تومان برای نفر اول، ۶۰۰ هزار تومان برای نفر دوم و ۵۰۰ هزار تومان برای نفر سوم خواهد بود.

آقای کاظمی گفت: نفرات اول تا سوم هر بخش به



تشکیل جلسه ستاد مرکزی مسابقه های جام مهر

ستاد مرکزی مسابقه های دو میدانی روستاییان کشور - جام مهر - تشکیل جلسه داد و در فاصله ۴۸ ساعت به آغاز مرحله اول این رقابت ها، تصمیمات لازم و ضروری را اتخاذ و برای اجرا به مدیریت های شعب بانک در استان های کشور ارسال کرد.

در جلسه روز چهارشنبه، آقای مهندس غفوری رییس اداره کل روابط عمومی و اطلاع رسانی، آقای سید محمود موتمن پور رییس اداره کل خدمات اجرایی و پشتیبانی، آقای مسعود کوهستانی رییس اداره کل نظارت و امور شعب، آقای محمود خورددین معاون تربیت بدنی اداره کل خدمات پشتیبانی و رفاهی، آقای فرشاد سپهر عضو هیات ریسه فدراسیون دو و میدانی کشور و آقای صدرالدین کاظمی معاون اداره کل روابط عمومی و اطلاع رسانی حضور داشتند که درباره هر چه بهتر و شکوهمندتر برگزار کردن رقابت ها در بخش ها بحث و بررسی کردند.

در این جلسه راجع به اقدام های انجام شده طی ۲۴ ساعت گذشته و حداقل جلسه های دوم و سوم از جمله هماهنگی با مسوولان ورزش صدا و سیمایی جمهوری اسلامی ایران، ارسال و توزیع پیراهن های ورزشی اهدایی بانک، تهیه ملزومات مسابقه، دعوت از شخصیت های علمی برای توزیع جوایز و بررسی آخرین اخبار دریافتی از مدیریت بانک در استان ها و روسای هیات دو و میدانی شهرها و استان ها بحث و قرار شد، طی گزارشی جامع، اهم اقدام های انجام شده به محضر مدیرعامل محترم بانک آقای دکتر رسول اف ارسال شود.

مرحله اول رقابت های دو و میدانی جام مهر بانک کشاورزی، ساعت ۹ صبح روز جمعه شانزدهم اردیبهشت ماه در بخش سراسر کشور به طور همزمان برگزار شد.

نفرات اول تا سوم هر ماده روز بیست و سوم اردیبهشت در مرحله دوم که در شهرستانها برگزار شد شرکت کردند.

برگزاری اینگونه رقابتها در بخش های مختلف ورزش دارند، انجام پذیرد.

آقای فرشاد سپهر در پایان گفت: ورزش پایه کشور نیازمند برگزاری چنین مسابقاتی است که بانک کشاورزی به عنوان پرچم دار آن حرکت نوینی را آغاز نموده است، زیرا بودجه فدراسیون کفاف برگزاری چنین رقابت هایی را که در سطح کشور پوشش داده شود، نمی کند و اینگونه حرکت ها است که ما را قادر به کشف استعدادها خواهد نمود.

در پایان آقای مجید نظاری نکاتی را در مورد نحوه برگزاری و ثبت نام دوندگانی که می خواهند در این رقابتها حضور داشته باشند، اعلام داشت. وی زمان ثبت نام را از اول تا ۱۴ اردیبهشت ماه برشمرد و اظهار داشت:

تمامی نوجوانان، جوانان و بزرگسالان می توانند در این رقابتها حضور داشته باشند و افرادی که دارای سن بالای ۵۰ سال باشند تنها با تایید گواهی سلامت از پزشک خواهند توانست در این رقابتها حضور یابند.

وی زمان آغاز مسابقات در سطح بخش، شهرستان و استان را ساعت ۹ صبح برشمرد و افزود: زمان برگزاری رقابت های نهایی متعاقباً اعلام خواهد شد.

آقای نظاری در پایان گفت: هیچ یک از دوومیدانی کاران ملی و باشگاهی کشور حق حضور در این رقابتها را ندارند و این رقابتها برای دوندگانی است که به صورت غیر حرفه ای فعالیت دارند.

رقابت های شهرستانها راه خواهند یافت و نفرات اول تا سوم هر شهرستان به رقابت های هر استان و نفرات اول هر ماده به رقابت های کشوری راه می یابند. سپس آقای علی فرشاد سپهر عضو هیات ریسه فدراسیون دوومیدانی که به عنوان نماینده فدراسیون در این نشست حضور داشت، گفت: بانک کشاورزی تلاش بسیار خوبی را در رشته مادر ورزشها که دوومیدانی باشد نموده است و امیدواریم که با تداوم برگزاری این رقابتها، استعدادهای نهفته ای که در بیشتر نقاط کشور وجود دارد، شناسایی شود.

وی گفت: فدراسیون دوومیدانی با تلاش مضاعف با همکاری بانک کشاورزی کارهای فنی این رقابتها را پوشش داده و در عین حال استعدادهای مناسب را زیر نظر خواهد داشت.

آقای فرشاد سپهر افزود: این فدراسیون به تمامی هیات های دوومیدانی خود اعلام داشته است که با تمام توان در برگزاری هر چه بهتر این رقابتها با مسوولان بانک کشاورزی شهرهای سراسر کشور همکاری کنند.

عضو هیات ریسه فدراسیون دوومیدانی گفت: تمامی نیروهای دوومیدانی هیات های سراسر کشور آمادگی خود را اعلام نموده و این رقابتها به نحو شایسته ای در چهار مرحله برگزار خواهد شد.

وی گفت: از سوی فدراسیون دوومیدانی کشور از بانک کشاورزی که در جهت شکوفایی استعدادهای نهفته این مرز بوم تلاش گسترده ای را می نمایند، تشکر و قدردانی می کنم و امیدوارم این حرکت برای دیگر سازمانها و نهادهایی که قدرت

اخبار دریافتی از استانها در باره برگزاری جام مهر

تابعه)

محمدشهر ورزشگاه ۲۲ بهمن (شامل :
محمدشهر - مشکین دشت و ماهدشت و
روستاهای تابعه)
بخش آسارا: (شامل ولایت رود - دیزین - نسا)
شهرستان شهریار
شامل بخش های (شاهدشهر - فردیس -
سرآسیاب - ملارد - مارلیک - بخش مرکزی
شهریار - اندیشه - سعیدآباد)
شهرستان ساوجبلاغ
الف) هشتگرد شامل : (شهر جدید هشتگرد -
بخش مرکزی هشتگرد - چهاردانگه)
ب) طالقان
شهرستان نظرآباد
شامل : بخش های سیدجمال - بخش مرکزی
- فلق - نجم آباد

- با حضور جمعی از مدعوین و مسوولین
بخشداری و ادارات تربیت بدنی و نمایندگان
هیئت دو و میدانی جوایز مقامهای اول تا سوم
بصورت دفترچه قرض الحسنه توسط مدعوین به
برندگان اهدا شد.
- با هماهنگی کمیته ورزش بانک ، مسابقات
مزبور در ورزشگاه شهید ثمری شهریار با حضور
بیش از ۳۹۰ شرکت کننده از بخش ها و
روستاهای تابعه ، تحت پوشش خبری گزارشگران
اعزامی از شبکه ۲ سیما قرار گرفت.
همچنین روسای محترم تربیت بدنی
شهرستان ها ، مسوولین و نمایندگان هیات های دو
و میدانی همکاری و هماهنگی شایسته ای را با بانک
در خصوص برگزاری مسابقات به عمل آوردند.

استان کردستان:

مرحله اول مسابقات دو و میدانی روستائیان کشور
جام مهر؛ در ۲۶ بخش استان کردستان جمعه
مورخه ۱۳۸۴/۲/۱۶ با حضور ۷۴۰۰ نفر به پایان
رسید.
در این مرحله از هر بخش ۱۲ نفر به مرحله بعدی
مسابقات راه پیدا کردند .

استان خراسان جنوبی:

همزمان با سراسر کشور اولین مرحله
مسابقات دو و میدانی روستائیان کشور
" جام مهر" در استان خراسان جنوبی راس
ساعت ۹ صبح جمعه مورخ ۱۳۸۴/۲/۱۶ در ۱۲
بخش این استان در چهار رشته دو ۱۰۰ متر ،
۱۵۰۰ متر، پرش طول و پرتاب وزنه با شکوه و
استقبال فراوان ورزشکاران و علاقه مندان و
مسوولین بخش ها و شهرها انجام گردید و
نفرات هر بخش تعیین که در تاریخ ۱۳۸۴/۲/۲۳
در ۱۳۸۴ در مرحله دوم مسابقات در سطح
شهرستان به رقابت خواهند پرداخت.
در پایان مراسم حکم قهرمانی و جایزه ویژه
طی مراسم خاصی توسط مقامات محلی اهداء
گردید.

استان بوشهر:

مسابقات دوو میدانی جام مهر بانک
کشاورزی در استان بوشهر برگزار گردید.
این مسابقات که در سیزده بخش بوشهر،
اهر، دلوار، خرموچ، کاکي، برازجان، سعیدآباد،
کنگان، دیر، بردخون، دیلم، گناوه و بندرریگ
برگزار شد. ۸۰۰ نفر از روستائیان این بخشها
در ۴ رشته ۱۰۰ متر، ۱۵۰۰ متر، پرش طول
و پرتاب وزنه به رقابت پرداختند و در پایان
نفرات اول تا سوم هر رشته به مرحله شهرستان
راه یافتند و جوایز خود را دریافت نمودند.
گفتنی است این مسابقات در برنامه ورزش
استان سیمای مرکز بوشهر پخش گردید.

منطقه کرج:

مدیریت منطقه کرج نیز همانند سایر استانها
جهت برگزاری مسابقات جام مهر اقدامات
بسیار گسترده ای را انجام داد. این مسابقات در
مناطق و بخشهای تابعه به شرح زیر برگزار
گردید:
شهرستان کرج
اشتهارد (شامل: بخش اشتهارد و روستاهای

مسابقات دو و میدانی (جام مهر) بانک کشاورزی در رده سنی
بزرگسالان روز شانزدهم اردیبهشت ماه کار خود را آغاز نمود.
این مسابقات در ۴ مرحله و ۴ ماده دو ۱۰۰ متر ، دو ۳۰۰۰ متر
، پرتاب وزنه و پرش طول برگزار می شود. مرحله اول روز شانزدهم
اردیبهشت ماه در کلیه روستاهای کشور برگزار شد. روز
بیست و سوم اردیبهشت ماه مسابقات شهرستانها و روز سی ام
اردیبهشت ماه رقابت های استانی برگزار می شود.
فینال رقابت های جام مهر بانک کشاورزی خردادماه، همزمان
با برگزاری یکی از مسابقات فوتبال در ورزشگاه آزادی تهران
برگزار و به کار خود پایان می دهد.

حضور مدیر عامل بانک کشاورزی در برنامه

زنده ورزش از شبکه دوم سیما

روز جمعه مورخ ۲۳ اردیبهشت سال جاری، مدیر عامل محترم
بانک در برنامه ورزش از شبکه دوم سیما حضور یافتند و به بیان
اهداف بانک کشاورزی در خصوص برگزاری مسابقات دوو میدانی
روستائیان کشور (جام مهر) پرداختند. ایشان هدف از برگزاری
مسابقه را دلایلی چون : سوق دادن تفکر مدیران اقتصادی به
ورزش و سلامت جامعه، گسترش ورزش به عنوان یکی از ضروریات
زندگی هموطنان ، ادای دین به قشر جوان جامعه و معرفی
توانمندیهای استانها دانستند و ابراز امیدواری کردند که برگزاری
مسابقات جام مهر نیز در اعتلای فرهنگ ورزش در جامعه نقش
موثری داشته باشد. در این برنامه رییس فدراسیون دوو میدانی
کشور نیز حضور داشتند.



برگزاری دور سوم مسابقات دو و میدانی روستائیان کشور (جام مهر)

مسابقات دو و میدانی روستائیان کشور (جام مهر) در مرحله
استانی در ۴ ماده دو ۱۰۰ متر، دو ۱۵۰۰ متر، پرش طول و پرتاب
وزنه روز ۱۳۸۴/۲/۳۰ در تهران سالن شهید شیروودی و همزمان
در سایر استانهای کشور برگزار گردید.
نفرات برتر این مرحله در رقابتهای قهرمانی کشور که روز ۲۰
خرداد در مجموعه نوبنیاد آفتاب تهران برگزار خواهد شد، شرکت
خواهند کرد.

انتقال الکترونیکی وجوه

Electronic Fund Transfer

مریم پوریوسف - کارشناس اداره کل عملیات و پشتیبانی رایانه ای

EDI صورت می‌گیرد. پس از ایجاد بستر مناسب در شبکه، حال می‌خواهیم ببینیم وضعیت پول در دنیای الکترونیک چگونه است؟ یکی دیگر از مفاهیم مهم که در مبحث تجارت الکترونیک و بانکداری الکترونیک بسیار کاربرد دارد مفهوم پول الکترونیکی است. پول الکترونیکی نسبت به پول واقعی مزیت‌هایی دارد از جمله این که: محدودیت ندارد. ارزش خود را از دست نمی‌دهد. در مقابل جهت دوبله کردن آن محدودیت وجود دارد و این خاصیت باعث می‌شود تا از ایجاد پول تقلبی جلوگیری شود. اولین شکل پول الکترونیکی همان کارت‌های بانکی هستند. این کارت‌ها به شکل فیزیکی مفهوم پول دیجیتال را به ما نشان می‌دهند ولی منظور ما از پول الکترونیکی فقط کارت پول‌ها نیستند چرا که آن‌ها نیز مشکلات خاص خود را دارند از جمله این که این کارت‌ها حتماً باید توسط پذیرنده‌ای مشخص و مجازی استفاده شوند همچنین مسأله سوءاستفاده توسط فردی غیر از صاحب کارت و دسترسی به رمز آن از طریق آزمون خطا و تکرار آن مشاهده شده است. در نهایت جهت برطرف کردن مشکل انتقال حساس پول و اطلاعات بر روی شبکه‌ها و یکسان و استاندارد بودن آن راه‌حل کرپیتو گرافی یا رمزنگاری مطرح می‌شود.

رمزنگاری شامل ۲ روش است:

۱- کلاسیک

۲- رمزنگاری با کلید عمومی.

در روش کلاسیک فقط یک کلید رمز تولید می‌شود، ولی در روش دوم کلید

چک صحیح باشد مسؤؤل باجه یک سند می‌زند و اصطلاحاً چک را پاس می‌کند. در مقابل این عمل در EFT تسویه الکترونیکی داریم. در بانکداری نوین کارت‌های ATM و کارت‌های اعتباری نمونه‌هایی از سیستم‌هایی هستند که از EFT استفاده می‌کنند. هنگامی که یک کارت ATM را درون دستگاه آن قرار می‌دهیم و ارقام را وارد می‌کنیم، در واقع یک دستور پرداخت الکترونیکی را وارد کرده‌ایم و این دستور پس از وارد شدن به شبکه اطلاعاتی متصل به آن دستگاه و تأیید از مرکز اطلاعات، اجرا شده و پس از آن تسویه الکترونیکی که در واقع تحویل پول می‌باشد، انجام خواهد شد. مؤسسه مالی ویزا با ۲۲۰۰ عضو بانکی یکی از معروف‌ترین مؤسسات مالی است که با کارت‌های اعتباری بین‌المللی کار می‌کند. روش کار به این صورت است که بانک‌های عضو در این مؤسسه توسط شبکه‌های خود با این مؤسسه در ارتباط‌اند. هنگامی که مشتری از این کارت‌ها جهت خرید اجناس خود استفاده می‌کند یک دستور پرداخت الکترونیکی توسط این مؤسسه‌ها از طریق شبکه به بانک مشتری ارسال می‌شود و این بانک نیز، بعداً، این سند را به صورت الکترونیکی عمل می‌کند و تسویه ارقام طی ۱ یا ۲ روز انجام می‌شود. تسویه این سند می‌تواند در بانک‌ها در همان لحظه نیز انجام شود. نمونه این عمل در شبکه بانک مرکزی آمریکا Fedwire انجام می‌شود.

پس تبادل اطلاعات و منابع لازم در شبکه در قالب EFT و تحت نرم‌افزار

اینترنتی فعالیت می‌کنند. لازم به ذکر است که شبکه‌های تجارت الکترونیک فقط در اینترنت خلاصه نمی‌شوند و به طور کلی دو نوع هستند:

۱- اینترنت

۲- VAN

شبکه‌های VAN

(Value Added Network)

شبکه‌های خصوصی هستند و معمولاً برای تجارت ارقام با مبالغ بزرگ استفاده می‌شوند. در این شبکه‌ها مسأله امنیت در سطح گسترده‌تری نسبت به اینترنت رعایت شده است. حال لازم است که برای انجام معاملات، اسناد و مدارک لازم بین طرفین تجاری مبادله شود و پس از توافق، بهای لازم پرداخت و کالای مورد نظر دریافت شود. جهت انجام این مراحل در تجارت الکترونیک نیز نیاز به یکسری مدارک تجاری در یک فرمت استاندارد بین طرفین تجاری است. این انتقالات در شبکه توسط نرم‌افزاری به نام EDI صورت می‌گیرد. در مقابل EDI واژه EFT نیز مطرح می‌شود. EDI انتقال الکترونیکی اطلاعات و EFT انتقال الکترونیکی وجوه است. به طور روشن‌تر، EDI انتقال مدارک تجاری است، حال آن که در EFT بحث انتقال پول در بازارهای مجازی مطرح می‌شود. دو مشخصه اصلی دارد:

۱- دستور پرداخت الکترونیکی

۲- تسویه الکترونیکی.

یک مثال واضح از این دو مشخصه در بانکداری سنتی، چک است. چک یک دستور پرداخت کاغذی است و در مقابل آن در EFT یک دستور پرداخت الکترونیکی داریم. حال اگر مشخصات

بانکداری الکترونیک واژه‌ای است که امروزه کم و بیش به گوش همه‌اشناسان ولی موضوع این واژه گسترده‌تر از یک معنای ظاهری در قالب بانکداری از طریق ابزار الکترونیکی است. برای پیاده شدن اغلب روش‌های بانکداری الکترونیک احتیاج به بستر مخابراتی مناسب است.

به طور کلی بانکداری الکترونیک در تجارت الکترونیک مفهوم پیدا می‌کند. تجارت الکترونیک به معنای انجام خدمات بازرگانی با کمک مخابرات و ابزار مخابراتی از راه دور است. همان‌طور که می‌دانیم برای انجام معاملات در درجه اول نیاز به یک بازار احساس می‌شود و پس از آن مراحل خاصی مانند

۱- مرحله پیش قرارداد

۲- مرحله عقد قرارداد

۳- مرحله درخواست خرید

۴- مرحله ارسال

۵- مرحله تسویه طی می‌شود.

جهت انجام معاملات الکترونیکی نیاز به یک سری بازارهای مجازی داریم. بازارهای مجازی مکانی درون شبکه‌های رایانه‌ای هستند که در آن خرید و فروش به صورت الکترونیکی انجام می‌شود. مثال نزدیک از این بازارها سایت Amazon.Com است که از سال ۱۹۹۵ فعالیت خود را در اینترنت شروع کرده است و ما در بسیاری از سایت‌ها شاهد فعالیت شدید آن در زمینه بازاریابی هستیم. مشابه بازارهای مجازی، بانک‌های مجازی نیز در اینترنت وجود دارند که همان بانک‌های فقط اینترنتی (only Banks Internet) هستند و در قالب بانکداری

اخبار گردهمایی‌ها

هفت بند ناظرین

شرق تهران

مدیریت شعب شرق تهران اولین گردهمایی ناظرین ویژه حوزه خود را در تاریخ ۲۷ فروردین ماه ۱۳۸۴ برگزار کرد. نتایج این جلسه در هفت بند به شرح زیر اعلام شد:

۱- اهمیت بحث ناظرین ویژه و نظارت بر شعب و کارکنان در اقصی نقاط کشور علی‌الخصوص در تهران مورد تأکید قرار گرفت.

۲- الزام در برگزاری جلسات ماهیانه و حضور کلیه ناظرین در این جلسات.

۳- تأکید و موظف نمودن ناظرین ویژه جهت ارائه گزارش و بازدید از شعب به صورت ماهیانه (در هر ماه دو بار).

۴- مقرر گردید کلیه ناظرین ویژه راه و روش پیشنهادات خود را به اداره کل نظارت و امور شعب ارسال نمایند.

۵- مقرر گردید جهت نظارت بر شعب مدیریت‌های همجوار، توسط ناظرین ویژه این مدیریت برای ناظرین مذکور حکم مأموریت به صورت متناوب صادر گردد.

۶- مقرر گردید پوشش یکسان کارکنان در تمامی بازدیدهای ناظرین مورد بازرسی قرار گیرد.

۷- در این جلسه ناظرین پیشنهاد کردند کار گروهی جهت بالا بردن توان کاری پرسنل در فصول کم تراکم سال توسط رؤسای شعبه انجام گردد.

ناظرین ویژه؛ حلقه واسط شعب و ستاد

ناظرین ویژه استان مازندران اولین گردهمایی خود در سال جدید را ۳۰ فروردین ماه در سالن جلسات مدیریت شعب بانک در استان مازندران برگزار کردند.

در این نشست آقای نورائیان، مدیر ارشد بانک در استان، ضمن اشاره به ویژگی‌های طرح ناظرین ویژه، همکاران فعال در این طرح را حلقه واسط بین همکاران شعبه و ستاد مرکزی دانستند.

آقای نورائیان همچنین گفتند: باید به گونه‌ای عمل کرد که مشتریان با توجه به سلیقه‌های مختلف از خدمات ما بهره‌مند شوند. مشتری مداری و ارزش آفرینی برای مشتریان

اولین گردهمایی ناظرین ویژه استان خراسان رضوی با حضور تمامی ناظرین و به ریاست مدیر امور استان برگزار شد. این جلسه ۳ اردیبهشت ماه در سالن اجتماعات شهید اکبری مدیریت استان خراسان رضوی تشکیل شده و طی آن مهندس افخمی راد گفتند:

پوشش، نظارت جدی می‌طلبد

اولین جلسه گردهمایی ناظرین ویژه استان زنجان ۲۳ فروردین ماه در دفتر مدیریت شعب بانک در استان برگزار شد.

در این جلسه مدیریت بانک در استان زنجان ضمن اشاره به فضای سازمانی طرح پوشش یک و پوشش دو، نقش نظارتی ستاد مدیریت و اهمیت طرح ناظرین ویژه، گفتند: "با اجرای طرح پوشش، توجه بیش از پیش به امر نظارت خصوصاً تلاش و جدیت هر چه بیشتر ناظرین ویژه الزامی بوده، لذا در سال جاری فعالیت ناظرین ویژه استان می‌بایست با رویکردی جدید و ارسال گزارش‌های دقیق‌تر در جهت مشتری محوری پیگیری گردد."

عمومی برای رمزنگاری و یک کلید اختصاصی برای رمزگشایی تولید می‌شود. اصول مربوط به این دوروش از حوصله این بحث خارج است. شرکت‌های بزرگی مثل VISA, RSA, PGP, NETSCAPE, MASTER از شرکت‌هایی هستند که روی مسائل امنیتی و انتقال اطلاعات و منابع و پروتکل‌های لازم جهت این سرویس‌ها کار کرده‌اند و به تجارب مهمی نیز دست یافته‌اند. امروزه این شرکت‌های بزرگ به یاری بانک‌ها شتافته‌اند تا بانک‌ها بتوانند در عرصه بانکداری الکترونیکی با هم به رقابت بپردازند و هر کدام با استفاده از روش‌های مختلف و خدمات بانکداری الکترونیک سرویس‌های بهتر و راحت‌تری را به مشتریان عرضه کنند و بدین طریق سهم بیشتری از مشتریان را نصیب خود کنند. از معروف‌ترین بانک‌هایی که در زمینه بانکداری الکترونیکی فعالیت داشته‌اند می‌توان به بانک‌های Bartels, HSBC, SFNB اشاره کرد. نمونه‌هایی از خدماتی که در بانکداری الکترونیک عرضه می‌شود در ذیل آمده است:

- ۱- چک الکترونیکی (E-Check)
- ۲- پرداخت صورت حساب الکترونیکی (Billpay)
- ۳- بانکداری اینترنتی (Internet banking)
- ۴- بانکداری از طریق موبایل (M-banking)
- ۵- بانکداری از طریق تلویزیون (TV-banking)

امید است کشور ما نیز بتواند به‌طور گسترده‌تری در عرصه بانکداری الکترونیکی خدمت‌گزار جامعه باشد.

مروری بر گزارش‌های ناظرین ویژه و نتایج آن

یک شعبه موفق

ابتدا به بابلسر می‌رویم؛ جایی که در ماه گذشته شاهد برگزاری همایش با شکوه روسای شعب سراسر کشور بود. طبق گزارش همکاران اعزامی نشریه پیام مهر به این همایش، دوره‌های شعب بانک کشاورزی در اغلب نقاط استان مازندران کاملاً متمایز از شعب سایر بانک‌ها و با شکل و شمایل آبرومند و زیبا، نظر هر بیننده‌ای را به خود جلب می‌نماید. اما ببینیم نظر ناظر ویژه استان که از نزدیک و قطعاً دقیق‌تر و عمیق‌تر شعب را مورد بررسی قرار داده است و صلاحیت علمی بیشتری دارد چیست؟

گزارش ناظر ویژه بازدید کننده از شعبه بابلسر، از وضعیت مطلوب نظافت عمومی در فضای داخل و بیرون ساختمان، نحوه شایسته برخورد کارکنان با مشتریان (ارائه خدمات مطلوب، تسریع در کار و پاسخگویی مناسب) در اجرای طرح تکریم مردم و مشتریان و پوشش مناسب کارکنان حکایت دارد. حتی در این گزارش قید شده در نصب اتیکت شناسایی باجه‌های محل کار شعب هم دقت فراوانی صورت گرفته است.

در این گزارش همچنین در مورد تناسب تعداد کارکنان شعبه با حجم کار برای ارائه خدمات بهینه به مشتریان، میزان تجهیزات و امکانات فیزیکی در اختیار شعب، میزان آگاهی کارکنان از آئین‌نامه و بخشنامه‌ها، دستورالعمل‌ها و طرح‌های جدید بانک، امکانات رایانه‌ای در دسترس (سخت افزاری و نرم افزاری) و وضعیت ارائه خدمات دستگاه خودپرداز ATM اظهار رضایت شده است.

جداً باید به کارکنان شعب دور از مرکز که با عملکرد مناسب خود چنین تأثیر مثبتی بر همکاران نظارت کننده می‌گذارند، آفرین گفت. اما اینجاست که با حذف موانع معمول، راه برای ارتقاء و شکوفایی شاخه‌های حساس یک مؤسسه خدماتی (شعب) باز می‌شود. به پیشنهادات مطرح شده توسط ناظر نازک بین شعبه بابلسر توجه کنید:

۱- در خصوص اجرای طرح تکریم مردم و مشتریان، نسبت به برقراری امکانات رفاهی در سالن معاملات از قبیل چیدن میز و صندلی، نصب دستگاه آب سردکن، چای ساز و ... در حد امکان اقدام گردد.

۲- نسبت به فعالیتهای بازاریابی، توجه ویژه به مشتریان هدف، نفوذ در بازارهای تجاری و مالی، تبلیغات و اطلاع رسانی و معرفی خدمات بانکی در شعبه مذکور توجه بیشتری به عمل آورده و برنامه‌ریزی مناسب‌تری انجام گردد.

۳- موارد مطرح شده در این گزارش پس از بررسی توسط کارشناسان اداره کل نظارت و امور شعب، طی نامه‌ای به مدیریت شعب بانک در استان مازندران انعکاس داده شده و بعد مدیریت این استان تشکر و قدردانی بانک را به خاطر موارد مثبت درج شده در گزارش، به شعبه بابلسر ابلاغ کرده است. همچنین در این ابلاغ آمده است: "در صورت نیاز به صندلی برای مشتریان در فضای سالن، مراتب را به مدیریت اعلام نمایید. همچنین در خصوص فعالیت‌های تبلیغاتی و بازاریابی توجه بیشتری اعمال گردد."

به امید موفقیت‌های روزافزون برای همکاران شعبه بابلسر.



جایزه ویژه برای ناظرین ویژه

پیشنهاد بدهید به حج بروید

تازه‌ترین خبر در رابطه با طرح ناظرین ویژه، خبر جالب توجهی است که پس از برگزاری پنجمین جلسه ستاد ملی طرح ناظرین ویژه به واحدها ابلاغ شده است.

طبق اعلام اداره کل نظارت و امور شعب و دبیرخانه طرح، در صورت ارائه پیشنهادهای خوب و ارزنده‌ای که موجب تحول در بانک شود، ناظرین ویژه هزینه یک سفر حج عمره جایزه خواهند

مروری بر گزارش‌های ناظرین ویژه و نتایج آن

نفوذ به قلب هدف

۱- کلیه شعب استان نسبت به اجرای طرح تکریم مردم و مشتریان از جمله نصب مشخصات کارکنان و صندوق پیشنهادات اقدام نمایند.

۲- مقرر فرمایید در خصوص نصب تابلوهای تبلیغاتی جاده‌های اقدام لازم معمول گردد.

۳- نسبت به نصب دستگاه خودپرداز در شعب سراوان - خاش - میدان تره بار - دوست محمد زابل - بازار زابل و زهک بررسی و در صورت لزوم اقدام گردد.

مورد پیشنهاد شده برای شعب زاهدان و زابل مقرر فرمایید رئیس شعبه و کارکنان شعب موصوف به نحوه مقتضی مورد تشویق قرار بگیرند.

مورد پیشنهاد شده برای شعبه جهاد زابل با توجه به نامناسب بودن فضای شعبه، مقرر فرمایید نسبت به تغییر محل آن اقدام لازم به عمل آید.

حدود ۲ ماه بعد از ارسال نامه اداره کل نظارت و امور شعب به مدیریت شعب بانک در استان سیستان و بلوچستان، این مدیریت نتیجه اقدامات خود در این موارد را به شرح زیر اعلام کرده است:

۱- کلیه شعب استان نسبت به اجرای طرح تکریم مردم و مشتریان از جمله نصب مشخصات کارکنان و صندوق پیشنهادات اقدام نموده‌اند.

۲- نصب تابلوهای تبلیغاتی جاده‌ای در دست اقدام می‌باشد.

۳- در خصوص نصب دستگاه خودپرداز در شعب سراوان، خاش، میدان تره بار، دوست محمد، زابل، بازار زابل و زهک و مدیریت در وضعیت کسب مجوز از اداره ذی ربط می‌باشد.

۴- رؤسای شعب و کارکنان موصوف مورد تشویق قرار گرفتند.

۵- در مورد تغییر محل شعبه جهاد زابل رایزنی‌ها در حال انجام است.

مرور چنین گزارش‌هایی، نقش پررنگ و اهمیت طرح ناظرین ویژه را به هر خواننده روشن بین گوشزد می‌کند.

تغییرات بهینه و ارتقاء غرور آفرین شعب بانک این بیت از فولکولر سنتی ایران زمین را به یادمان می‌آورد که: زردی من از تو، سرخی تو از من...

همکاران بانک با پدیدن از آتش موانع و پشت سر گذاشتن مشکلات، سال موفقی را آغاز کرده‌اند. امیدواریم این موفقیت‌ها تداوم داشته و تا چهارشنبه سوری آیند، به جایگاهی که بانک سبز کشاورزی استحقاق آن را دارد رسیده باشیم.

تا هنوز از خطه سرسبز شمال کشور دور نشده‌ایم، سری هم به استان گلستان بزنیم؛ موارد مشاهده شده توسط ناظر ویژه نظارت کننده از شعب تابع استان گلستان که به مدیریت بانک در این استان انعکاس داده شده، به این شرح است:

۱- در راستای اهداف بانک و نفوذ در بازارهای داخلی و گرفتن سهمی از آن ضروری می‌باشد که کلیه همکاران شعبه میدان بار گرگان خصوصاً مسوول شعبه توجه بیشتری به امر ارزیابی نموده و با ارتباط بیشتر و حضور در محل کار آنان، با مذاکره و تشریح و معرفی خدمات بانکی در جهت جذب مشتریان و افتتاح حساب برای آنان اقدام نموده و با توجه به مفاد بخشنامه‌های صادره از اداره کل بازاریابی و تجهیز منابع توجه ویژه‌ای به مشتریان هدف نمایند.

۲- نسبت به راه اندازی امکانات تلفن بانک در شعبه میدان بار گرگان بررسی لازم بعمل آورده و چاره‌اندیشی گردد.

اما توجه کنید به پاسخ مدیریت شعب بانک در استان گلستان که نتیجه اقدامات خود را بر اساس گزارش ناظر ویژه، تشریح می‌کند؛ آقای محمدتقی بهشتی در گزارش خود به اداره کل نظارت و امور شعب خبرهای خوبی دارد:

۱- در راستای بهبود و ارتقاء جایگاه بانک در شعبه میدان بار؛ رئیس جدید شعبه که دارای پیشینه فعالیت خانوادگی مناسبی در میدان بار می‌باشد به این سمت منصوب شده است، که در مدت فعالیت نامبرده در شعبه شاهد اقدامات مناسبی در زمینه افزایش سهم از مشتری بوده‌ایم.

۲- در خصوص راه‌اندازی تلفن‌بانک در شعبه میدان بار؛ مقرر گردید با توجه به محدودیت‌های موجود، این شعبه در اولین فرصت به امکانات تلفن‌بانک مجهز گردد.

امیدواریم رئیس جدید شعبه میدان بار گرگان در پست خود موفق‌تر از گذشته ظاهر شده و هر چه سریعتر مشکل راه‌اندازی تلفن‌بانک این شعبه هم حل شود.

همراه با ناظرین ویژه از شمالی‌ترین نقطه کشور به جنوبی‌ترین نقاط ایران سفر می‌کنیم؛ گزارش ناظر ویژه از شعب تابعه مدیریت بانک در استان سیستان و بلوچستان حاوی نکات قابل تأملی بوده که بد نیست ضمن اشاره با این موارد، نتیجه اقدامات مدیریت استان را هم بدانیم.

موارد پیشنهاد شده کلی در خصوص شعب استان



گرفت. این جایزه با موافقت آقای دکتر شهیدزاده (عضو هیأت مدیره بانک و رئیس ستاد طرح ملی ناظرین ویژه) به تصویب ستاد طرح رسیده و به منظور ایجاد انگیزه و مشارکت بیشتر ناظرین در تصمیم‌سازی‌های تحول آفرین بانک، به ناظرینی که بهترین و مؤثرترین پیشنهادات را ارائه کنند پرداخت می‌شود.

گفتنی است پیشنهادهایی که در طول سال ۱۳۸۴ به دبیرخانه طرح ارسال شوند مشمول این جایزه خواهند بود. این جایزه در راستای اجرای راهکار آقای دکتر رسول اف مدیرعامل بانک کشاورزی تعیین شده که توجه به کیفیت گزارش‌های ناظرین ویژه را خواستار شده بودند.

کمیته بانکداری بدون ربا در بانک کشاورزی

مرکز تحقیق و توسعه

کنند، بلکه علاقه مندیم هر که هرچه در دل تنگش درباره بانکداری اسلامی دارد، از سوال گرفته تا پیشنهاد و انتقاد و ... لب به سخن گشوده یا دست به قلم ببرد. *** سعی می کنیم** هیچ تعصبی در قضاوت های خود از قانون بانکداری بدون ربا یا آن چه به آن عمل می شود نداشته باشیم.

*** می خواهیم** از فرصتی که دست داده و هر دو هفته یکبار در محضر صاحبان بانکداری حاضر می شویم بیشترین استفاده را ببریم. هم سوالات، ابهامات و پیشنهادهای شما همکاران محترم را در جلسه مطرح کنیم و هم حتی الامکان شما را در جریان مباحث و تصمیمات کمیته بگذاریم.

□ و در پایان آرزو می کنیم:

*** روزی همه همکاران و مشتریان محترم بانک تفاوت آشکاری بین بانکداری سنتی و بدون ربا درک کنند و بانکداری بدون ربا را به خاطر ارائه خدمات بهتر و عایدی بیشتر ترجیح دهند.**

*** همه همکاران این یک صفحه را در هر ماه مطالعه کنند و ما را از نظرات، پیشنهادها و انتقادات خود بهره مند کنند.**

*** بانک ما که در ارائه بسیاری از خدمات در نظام بانکی پیشرو بوده است در عمل به قوانین و دستورالعمل های بانکداری بدون ربا نیز از سایر بانکها پیشی بگیرد و موجبات رضایت پروردگار و مشتریان مسلمان و معتقد را فراهم آورد؛ ان شاء...**

آدرس: بزرگراه جلال آل احمد، اول خیابان شهرآرا، ساختمان شماره ۲ بانک کشاورزی، طبقه پنجم، مرکز تحقیق و توسعه، کمیته بانکداری بدون ربا

شماره تلفن: ۰۳۰-۸۲۸۹۳۱۱ داخلی ۳۲۶

شماره فاکس: ۸۲۸۹۳۴۵

حرام است و رباخوار در حکم کسی است که به جنگ خدا و رسولش برخاسته است، لذا بر همگان لازم است از آن دوری کنند و بر ما که به قول قدیمی ها "نان زن و بچه مان" بیشتر از بقیه در معرض خطر آلوده شدن به آن است، لازم تر.

*** اعتقاد داریم** اسلام به عنوان یک دین آسمانی، آن هم آخرین و کاملترین آنها در همه حوزه ها از سیاست و اجتماع و فرهنگ و اقتصاد و ... حرفی برای گفتن دارد. دستورات و احکام اسلام در همه زمینه ها به عقل حکم می کنند. بانکداری سنتی یک دانش است که به پیشرفت های انکارناپذیری دست یافته است و چون در غرب متولد شده و شیره جان نظام سرمایه داری را مکیده است ناگزیر بر پایه هایی از اصول و مبانی آن مکتب استوار است. بر ماست که نظامی طراحی کنیم که بر پایه های شریعت اسلام بنا شده باشد و در این راه عقل حکم می کند از تجربیات ارزنده بانکداری سنتی بیشترین استفاده را ببریم.

*** اعتقاد داریم** بانکداری بدون ربا به عنوان یک الگوی نوین، استعداد موفقیت های بزرگی را دارد چرا که به گواهی اخبار موثق موجود، بانکهای بدون ربا در بعضی کشورهای اسلامی آنچنان موفق عمل کرده اند که گوی سبقت را از بانکهای سنتی آن کشورها ربوده اند و در بسیاری از کشورهای غربی پیشتاز در بانکداری سنتی امروزه بانکهای اسلامی مشغول فعالیت هستند.

□ و اما روش ما:

*** سعی می کنیم** زبان و قلممان رسمی، آکادمیک و ثنوریک نباشد. به عبارتی نمی خواهیم "واحد بانکداری اسلامی" تدریس کنیم. چرا که بیشتر کتابخانه ها پر از کتابهای از این دست است. *** نمی خواهیم** فقط ما حرف بزنیم و بقیه گوش

چندی است "کمیته بانکداری بدون ربا" به دستور مدیر عامل محترم بانک فعالیت مجدد خود را با اعضای جدید از سر گرفته است. جلسات کمیته هر دو هفته یکبار برگزار شده و به موضوعاتی با محورهای زیر می پردازد:

*** بررسی واقعی بودن معاملات موجود و تلاش در جهت شناخت موانع آن**

*** چگونگی تفهیم مفاد قرارداد به طرف های معامله برای جلوگیری از ابهام صوری بودن قراردادها**

*** روان سازی و شفاف سازی قراردادها و حذف بدیهیات معامله - که تبدیل به "روال بانکی" شده اند - از متن قراردادها.**

*** یافتن قرارداد های جدید که با ساختار بانکداری بدون ربا و نظام بانکی کشور همخوان باشند و حذف قراردادهای غیر قابل استفاده.**

*** گسترش فرهنگ بانکداری بدون ربا در بین مشتریان و همکاران بانک**

اعضای کمیته رانتهی چند از مدیران ارشد بانک، علمای صاحب نظر حوزه علمیه در زمینه بانکداری بدون ربا و اساتید و محققان دانشگاه تشکیل می دهند.

در ارتباط با گسترش فرهنگ بانکداری بدون ربا در میان مشتریان و همکاران بانک، در یکی از جلسات پیشنهاد شد یک صفحه از هر شماره ماهنامه پیام مهر به معرفی اصول و مبانی بانکداری اسلامی و مسائل روز مطرح در این حوزه اختصاص یابد. مطالب این شماره پیش درآمد موضوع و آغازی برای کاری است که امیدواریم با علاقه، مشارکت و همفکری شما همکاران محترم ادامه پیدا کند.

□ اعتقادات ما:

*** معتقدیم** ربا مطابق نص صریح قرآن و سنت

شایسته سالاری و برنامه ریزی جانشینی مدیریت

کار را به کار دان بسپارید

توانایی و تلاش آنها انجام شود.

تعریف شایسته سالاری

شایسته سالاری (Meritocracy) از موضوعات مدیریت منابع انسانی است که در سطوح مختلف سازمانها مطرح می شود. تعاریف مختلفی برای شایسته سالاری وجود دارد که برخی از این تعاریف برای روشن شدن مفهوم شایسته سالاری، ذکر می شود:

- شایسته سالاری یک فلسفه و نگرش مدیریتی است که در آن منابع انسانی با توجه به تلاش (Effort) و توانایی ذاتی (Innate Ability) آنها در جایگاه خود قرار گرفته و توسعه می یابند. بنابراین شایستگی را می توان معادل بهره هوشی (IQ = Intelligence Quotient) و تلاش یک فرد در نظر گرفت:

(برگمن، ۱۹۹۶)

$$\text{Effort} + \text{IQ} = \text{Merit}$$

- شایسته سالاری عبارت است از بر طرف کردن موانع پیشرفت افراد زیرک و سخت کوش، زیرا لزوماً رقابت بین افراد از یک نقطه شروع نمی شود

(برگمن ۱۹۹۶).

- شایسته سالاری از روشهای تعدیل و حذف بی عدالتی است و منشاء آن تاثیر منفی احساس بی عدالتی و اجحاف بر انگیزه کارکنان است، زیرا

اهمیت ویژه ای برخوردار می شود که روندی نزولی در تصدی سمتهای کلیدی مدیریتی مشاهده شود، یعنی موقعیتی که جایگاه بازیگران اصلی است و باید در آینده هدایت گر اصلی سازمان باشند، دچار تزلزل گردد.

بدیهی است که هر چه سازمانها بیشتر درگیر برنامه های راهبردی می شوند، ضرورت توجه به جانشین پروری در مشاغل کلیدی برای رهبری و هدایت سازمان، به سمت چشم اندازها و ماموریتهای سازمان بیشتر احساس می شود.

اما دستیابی به نیروی انسانی معتقد و علاقمند کار آسانی نیست، بنابراین لازم است در این زمینه سرمایه گذاری و تلاش کافی صورت گیرد.

امروزه سازمانها برای بقای خود و ضرورت حضور در عرصه فعالیتها جهانی، نیاز به شایسته سالاری و شایسته محوری را نسبت به گذشته بیشتر احساس میکنند؛ زیرا شرایط رقابتی در سطح جامعه و سطح جهانی به شدت تنگتر شده و سازمانها ناگزیر به پذیرش و اجرای این رویکرد مهم و راهبردی مدیریت منابع انسانی هستند.

شایسته سالاری بر روی انتخاب افراد برای انجام وظایف خاص تاثیر می گذارد. بر همین مبنا، انتخاب افراد باید بر مبنای ویژگیهای عینی نظیر هوش، دانش، تجربه، مهارت، استعداد،



علیرضا طجرلو



محمد ابراهیم علی سمیر
(اداره کل امور کارکنان و رفاه)

تحولات و دگرگونیهای مستمر در ساخت، وظایف و نوع فعالیتها هر سازمان، لزوم طرح ریزی برآورد احتیاجات مستمر و مداوم منابع انسانی را موکد می کند. بی شک هر قدر که دامنه تغییرات و تحولات ناشی از محیط سریعتر باشد، مدت زمانی که برای رسیدن به هدف طرح در نظر گرفته می شود باید کوتاه تر باشد لذا ضروری است که تأمین و تعدیل منابع انسانی در سازمانهای بزرگی همچون بانک در چارچوب طرح ریزی راهبردی (استراتژیک) منابع انسانی انجام شود و تبعاً اهداف و راهبردهای طرح منابع انسانی، مانند سایر زیر مجموعه های سازمان متأثر از مأموریت، اهداف و راهبردهای (استراتژیهای) کلان بانک باشد.

سازمانها به صورت طبیعی با روند بازنشستگی، انتقال، جابجایی، استعفا، اخراج، باز خرید، از کار افتادگی و سایر ضایعات نیروی انسانی روبه رو هستند که معمولاً در فرآیند برنامه ریزی نیروی انسانی بدان توجه و برای جایگزینی افراد چاره اندیشی می شود. اما این مسأله زمانی از

Quality) و رقابت (Competition) می توان، بود و یا نبود شایسته سالاری را در یک سازمان بررسی کرد.

کار آیی و کیفیت پایین می تواند نشان دهنده اداره یک سازمان به وسیله افراد ناشایست باشد. نبود انگیزه رقابت می تواند نشان دهنده بی ارزش بودن پیروزی در رقابت باشد، چرا که عوامل دیگری برای اعطای امتیازات ارزشمند تلقی می شوند.

از پارامترهایی نظیر انتقاد به سیستم ارتقا، فاصله انتقاد به سیستم حقوق، دستمزد و پاداش و فرار مغزها تا حدودی می توان به وجود افراد ناشایست در یک سازمان پی برد، بدین ترتیب افراد شایسته یا ناشایست نسبت به اعطای امتیاز به طرف مقابل معترض می باشند. نکته قابل توجه اینکه معترضین، لزوماً در زمره شایستگان نمی باشند.

دو عامل توانایی و تلاش افراد به عنوان دو معیار شایستگی می تواند مطرح باشند ولی شرط لازم در به کارگیری توانایی ها و تلاش مؤثر، وجود هدفهایی روشن، مفید، هموارد طلب و قابل قبول است و نبود چنین هدفهایی می تواند به کاهش سه عامل کار آیی، کیفیت و رقابت منجر شود.

با توجه به موارد فوق می توان گفت: شایسته سالاری یک سیستم اجتماعی بر پایه شایستگی شخصی افراد است که می تواند کار آیی بیشتر را به دنبال داشته باشد. نبود شایسته سالاری در سازمان، اتلاف استعدادها بالقوه و به تبع آن کاهش کار آیی در بخشهای مختلف را به دنبال دارد. شایسته سالاری به حذف افراد نا کارآمد در راستای رضایت مشتریان منجر شده و نبود شایسته سالاری می تواند به حذف یا فرار شایستگان و نارضایتی مشتریان منجر شود.

نتیجه مثبت چنین سیستمی، پرورش استعدادها بوده و پیامد منفی آن تعارض بین افراد است. زیرا برای بسیاری از کارکنان تعیین شایستگی فقط بر اساس عملکرد، قابل قبول نمی باشد. برای این افراد پارامترهایی مانند سابقه

اصل و نسب نمی توانند به عنوان معیار شایستگی قرار گیرند.

معیارهای شایستگی

آیا شایستگی افراد بر مبنای طبقه اجتماعی، اصل و نسب خانوادگی و ثروت آنها است؟ آیا ارزیابی شایستگی افراد به وسیله این عوامل در آنها انگیزه تلاش بیشتر را ایجاد نموده و ارتقای کار آیی را به دنبال دارد؟

شایسته سالاری یعنی ایجاد فرصتهای شغلی برابر بدون توجه به معیارهای ذهنی و سلیقه ای مانند طبقه اجتماعی، ثروت، وابستگی فامیلی، اخطار و توجه به معیارهای عینی مانند دانش، تجربه، مهارت، رفتار و اطلاعات.

بدیهی است که ایجاد شایسته سالاری بر مبنای یک سیستم جامع و با در نظر گرفتن تمامی جنبه های آن، امکان پذیر است.

مسئله، سابقه و شهرت در زمره ویژگیهای ناپایدار شایستگی می باشند و برای همکاری در یک سازمان شایسته سالار، یک فرد باید شایستگی خود را در قالب هوش و استعداد ذاتی، تحصیلات و مهارتها به اثبات برساند.

افراد شایسته در برخی ویژگیهای فردی از دیگران متمایز می باشند و به همین دلیل باید منافعی بیش از دیگران دریافت کنند. بهترین مدیر، بهترین کارمند، بهترین معلم و... کسانی می باشند که از دیگران متمایز بوده و در مقایسه

یکی از اصول زیر بنایی شایسته سالاری، اصل برابری در فرصتها است. بر مبنای این اصل در یک سازمان، افراد مختلف باید از شانس مساوی در دستیابی به فرصتها برخوردار باشند و استفاده یا عدم استفاده از فرصتها باید به موفقیت و یا عدم موفقیت آنها منجر شود

با دیگران از مزیت رقابت (Advantage Competitive) برخوردارند که آنها را از دیگران مستثنی کرده و برای آنها همین مزیت رقابتی عامل کسب درآمد بیشتر و یا احترام بیشتر نسبت به سایرین است.

تشخیص شایسته سالاری

در یک بررسی مقدماتی و با توجه به سه شاخص: کار آیی (Efficiency)، کیفیت)

یک سیستم کار آمد باید فرصتهای مساوی برای همه ایجاد کند.

- شایسته سالاری به معنی اعطای مقام، ارتقا و پاداش بر مبنای معیارهای عینی و نه معیارهای سلیقه ای و ذهنی است.

(فروم، ۲۰۰۳)

- شایسته سالاری از روشهای سیاسی برای جلوگیری از فرار مغزها (Brain Drain) است و انتخاب افراد بر اساس شایستگی تعریف می شود.

(واکن، ۲۰۰۲)

مبانی و اصول شایسته سالاری

اصل اول:

پایه و اساس شایسته سالاری رعایت عدالت اجتماعی (Social Justice) در راستای پرورش استعدادها است.

شایسته سالاری یک موقعیت اجتماعی است که به وسیله برتریهای علمی و نه به وسیله اصل و نسب و نورچشمی بودن، حاصل می شود. امروزه شایسته سالاری در اندیشه های اخلاقی و سیاسی مطرح شده و رعایت آن ارتقای کار آیی را به دنبال دارد. لذا شناسایی افراد شایسته باید بر اساس تلاش و توانایی آنها صورت گیرد.

اصل دوم:

یکی دیگر از اصول زیر بنایی شایسته سالاری، اصل برابری در فرصتها است. بر مبنای این اصل

در یک سازمان، افراد مختلف باید از شانس مساوی در دستیابی به فرصتها برخوردار باشند و استفاده یا عدم استفاده از فرصتها باید به موفقیت و یا عدم موفقیت آنها منجر شود.

اصل سوم:

اصل دیگری که از اصول زیر بنایی شایسته سالاری محسوب می شود، اصل برابری ارزش افراد است. بر مبنای این اصل، ارزش افراد به صورت فطری یکسان بوده و معیارهایی مانند

کار (نه لزوماً تجربه)، سن، پیشکسوتی و روابط دوستانه و خویشاوندی مهمتر به نظر می رسد. لذا شایسته سالاری در سطوح مدیریتی از مسایل اساسی سازمانی محسوب می شود. دستیابی به چنین امر مهمی نیازمند برنامه ریزی و وجود تفکر راهبردی در این خصوص است.

راهبرد کارمند یابی :

هدف راهبرد کارمند یابی، تعیین نحوه جذب افراد کیفی به سازمان است به نحوی که اهداف کارمند یابی معین شده در راهبرد کلی منبع یابی تحقق یابد. این راهبرد باید موارد زیر را مدنظر داشته باشد :

- ۱- عوامل احتمالی جذب افراد به و یا دفع آن از سازمان
- ۲- اساس و مبنای رقابت سازمان با سایر کارفرمایان برای جذب کارکنان واجد کیفیت بالا (منبع یابی رقابتی)
- ۳- روشهای جایگزین برای پاسخگویی به الزامات منابع انسانی
- ۴- فنون انتخابی که به احتمال قوی به جذب بهترین کارکنان به سازمان منجر می شود

تجهیز منابع رقابتی :

رقابت شدیدی برای جذب کارکنانی با کیفیت بالا وجود دارد برای تضمین ورود و تامین امکان پیشرفت گروهی از افراد مستعد به سازمان درک مبنای رقابت سازمان با سایر کارفرمایان و چگونگی بهره گیری از مزیت رقابتی سازمان در بازارهای کار ضرورت دارد.

این منابع رقابتی را می توان به شرح زیر بر شمرد :

- ۱- میزان پرداخت به افراد (تدوین سیاستهای پرداخت که باید در ارتباط با نرخهای بازار تعیین شود.)
- ۲- تدوین سیاستهای پاداشی
- ۳- توسعه مهارت های کارکنان و ارتقای آنها از درون سازمان (البته در مواقعی که سازمان در حال تولید محصولات جدید و

توسعه بازارها و تکنولوژیهای خود باشد این کار امکان عملی ندارد. در چنین شرایطی سیاست را می توان بر پذیرش وضعیت غیر قابل اجتناب بنا کرد هر چند باید امیدوار بود که در یک سازمان در حال گسترش به کارکنان موجود فرصت کسب مهارت های جدید داده خواهد شد تا بتوانند خود را به

گرفت. ۲-۲- انعطاف پذیری از نظر تعداد که با استفاده از قرارداد های فرعی، کارکنان موقت و پاره وقت به سازمان امکان می دهد تا تعداد کارکنان خود را در واکنش به تحولات کوتاه مدت تقاضای نیروی کار به سرعت افزایش یا کاهش دهد. ۲-۳- ساعات کاری منعطف که در آن می توان

شایسته سالاری به حذف افراد نا کار آمد در راستای رضایت مشتریان منجر شده و نبود شایسته سالاری می تواند به حذف یا فرار شایستگان و ناراضی مشتریان منجر شود.

بر حسب حجم کار معمول الگوی روزانه کار را تغییر داد، یا امکان ساعات کار هفتگی بیشتری را در ایام اوج کاری در طول سال فراهم آورد. ۲-۴- انعطاف پذیری مالی متضمن طراحی سیستمهای پرداختی است که با انعطاف پذیری بیشتر سازمان در تدوین سیستمهای پرداخت، مانند پرداخت بر اساس مهارت یا پرداخت منعطف سروکار دارد.

۳- رویکرد آموزش :

در این رویکرد تاکید بیشتر بر برنامه های آموزشی درون سازمانی برای ایجاد مهارت های مورد نیاز است.

۴- رویکرد مدیریت شغلی (کار راهه) :

راه اندازی برنامه های توسعه مدیریت و برنامه ریزی شغلی برای ایجاد فرصتهای جانشینی مدیریت از داخل سازمان.

۵- رویکرد برنامه ریزی بهره وری :

مبتنی بر برنامه ریزی برای بهره وری بهتر و در نهایت، کاهش هزینه های استخدام است. این کار با روشهای بهبود یا موثر کردن، رویه ها و سیستم ها، سرمایه گذاری بر تکنولوژی جدید، معرفی پاداشهای مالی بهتر و پرورش مدیران و رهبران تیم موفق تر امکان پذیر است. علاوه بر این، از طریق برنامه های مشارکت (مانند حلقه های کیفی) و قرارداد های کاری خاص مانند گروههای کاری خود مختار با طراحی شغل با عملکرد بالا می توان تعهد بیشتر کارکنان را به

سطح افراد استخدام شده از خارج برسانند.)

- ۴- تدوین راهبردهایی برای ایجاد مشاغل
- ۵- ایجاد فرصتهای بهتر از سایر کارفرمایان

روشهای مختلف پاسخگویی به الزامات منابع انسانی

راهبردهای جذب باید منابع مختلف جذب نیرو را مدنظر داشته باشد. هنگام بررسی راهبردهای جذب نیرو، ممکن است توجه به مسایل وسیعتری از راهبرد تجهیز منبع ضرورت پیدا کند. دیگر روشهای رفع الزامات آینده منابع انسانی، نظیر ۶ رویکرد زیر را باید مورد توجه قرار داد :

۱- رویکرد سازمانی :

حرکت به سمت سازمان «برگ شبدری» که به وسیله چارلز هندی (Charles Handy) توضیح داده شده است. این رویکرد یک هسته مرکزی از افراد کلیدی را در بر می گیرد و بر یک «حاشیه قراردادی» از افراد پیمانی و نیروی کار منعطف شامل کارکنان موقت نیز متکی است.

۲- رویکرد انعطاف پذیری :

مبتنی بر تدوین یک راهبرد است که چهار نوع انعطاف پذیری را در بر می گیرد :

- ۱-۲- انعطاف پذیری وظیفه ای که به کارکنان آموزش یا باز آموزی می دهد تا بتوان آنان را به سرعت در فعالیتهای مختلف دیگر به کار

آن را نشان می دهد. نخست آنکه مدیران عالی می دانند ادامه بقای سازمان به وجود کارکنان شایسته در مکان و زمان مناسب بستگی دارد و موفقیت راهبردی سازمان به میزان زیاد تابع وجود مدیران شایسته است.

دوم آنکه، کوچک کردن سازمان به کاهش طبقات مدیریتی میانی منجر می شود و در نتیجه، کارکنان کمتری نیز برای ارتقا به طبقات مدیریتی عالی از دورن سازمان وجود خواهند داشت. این بدین معناست که به سرعت باید در جهت شناسایی نامزدهای پرتوان و پرورش آنان اقدام کرد.

(راس ول، ۲۰۰۱، ص ۵۲)

راهبردهای جانشینی

قبل از پرداختن به بحث راهبردهای جانشینی ضروری است به تبیین دو مفهوم ذاتی

(Inherent) در برابر اکتسابی (Acquisition) در پرورش و شناخت مدیران در این بحث پرداخته شود.

ذاتی در برابر اکتسابی:

تاکید منازعات و مباحث کلاسیکها سالها حول این محور بود که چه مهارتها و صفاتی جزو ویژگیهای ذاتی فرد هستند و با او به دنیا می آیند و چه مهارتها و صفاتی را می توان در طی زمان پرورش داد و کسب کرد؟

این بحث، محور نیازمندیهای یک سازمان به استعدادها و قابلیت‌های مدیریتی است که تعیین کند آیا سازمانها باید به مدیران ذاتی اجازه پیشرفت و ارتقا در مشاغل مدیریتی بدهند یا اینکه بهتر است تلاش کنند افراد با استعداد را برای مدیریت تربیت کنند. سازمانها می توانند روی هر دو بعد این موضوع کار کنند

(بای هارم، ۲۰۰۱، ص ۵۶)

با توجه به فرآیند های مختلف، تحركات در سیستم نیروی انسانی در دو نوع کلی از راهبردهای جانشینی قابل تشخیص

به صورت جامع: سطوح مختلف مدیریت به صورت جامع مورد توجه قرار گیرد و دانش و مهارت، رفتار و ارزشهای متناسب با هر سطحی باید لحاظ گردد.

۴) گذراندن همزمان دوره های کوتاه و بلند مدت آموزشی توسط سرپرستان و مدیران.

زمینه های پیدایش و ضرورت اجرایی برنامه ریزی جانشینی، احتمالاً زمانی احساس می شود و مورد توجه قرار می گیرد که یک یا همه مسایل

در واقع، عمل برنامه ریزی جانشینی، همانند مسابقه سرعت و امداد است که لازم است مسئولیت را به دیگری واگذار کرد. در این مسابقه اگر چوب به زمین بیفتد (اگر وقفه ای در جایگزینی پیش آید) مسابقه را می بازیم

زیر بروز کنند:

۱- مشاغل کلیدی با تاخیر زیاد جایگزین شوند.

۲- مشاغل کلیدی با استخدام افراد خارج از سازمان تکمیل شوند.

۳- برای جانشینی در مشاغل کلیدی افراد کمی اعلام آمادگی می کنند (ظرفیت کم سکوی ارتقا)

۴- مشاغل بلا تصدی کلیدی به وسیله افرادی که اطمینان از توانمندی آنها وجود داشته باشد، پر نمی شوند.

۵- مشاغل کلیدی مصداق و موضوع ترک خدمت (ریزش) کارکنان ناراضی قرار گرفته باشند.

(راس ول، ۲۰۰۱، ص ۸)

در واقع، عمل برنامه ریزی جانشینی، همانند مسابقه سرعت و امداد است که لازم است مسئولیت را به دیگری واگذار کرد. در این مسابقه اگر چوب به زمین بیفتد (اگر وقفه ای در جایگزینی پیش آید) مسابقه را می بازیم

در این زمینه، دلایل متعددی برای علاقه زیاد مدیران سطوح بالای سازمان به برنامه ریزی جانشینی وجود دارد، که اهمیت

بهبود عملکرد شان کسب کرد.

۶- رویکرد کوچک سازی:

حذف لایه های غیر ضرور مدیریت، حصول اطمینان از اینکه معرفی تکنولوژی جدید (مخصوصاً تکنولوژی اطلاعات) عملاً موجب صرفه جویی شغلی می شود و تشخیص اینکه گسترش کار تیمی احتمالاً از نیاز به تعداد سرپرستان موجود خواهد کاست. البته حصول اطمینان این نکته لازم است که راهبرد کوچک سازی در صدد تلفیق برنامه های مختلف در

جهت کاهش تاثیر منفی بر افراد است و اینکه با نیروی کار زاید به طور مناسب و شیوه ای انسانی برخورد خواهد شد.

برنامه ریزی جانشینی

در متون مدیریت، برنامه ریزی جانشینی بدین صورت تعریف شده است: "برنامه ریزی جانشینی عبارت است از تداوم بخشیدن به مدیریت سازمان از طریق پرکردن سطوح مختلف مدیریتی به وسیله افراد توانمند از درون و برون سازمان، به طوری که در مورد هر سطحی از مدیریت این اطمینان حاصل شود که مجریان قوی هم در زمان حال و هم در آینده وجود دارند

(کران، ۲۰۰۱، ص ۱۸۵)

در این تعریف چهار نکته کلیدی مورد توجه است:

۱) تمرکز بر توانمندی افراد: کارکنان با عملکرد بالا می توانند ملاکی برای توسعه و رشد آتی سازمان باشند.

۲) توجه به یک جریان دایمی و مستمر: بحث در باره جانشینی مدیریت فقط به یک سطح از مدیریت منحصر نیست.

۳) توجه به سطوح مختلف مدیریتی

است :

الف راهبرد جانشینی از دورن سازمان :
شامل ترفیع ، حرکت در طول و عرض سازمان به منظور کسب تجربه های مفید و سازنده و تغییر در توانایی فردی و شکوفایی استعداد های بالقوه افراد .

ب راهبرد جانشینی خارج از سازمان :
شامل نیرو یابی ، جذب و گزینش از خارج به داخل نظام سازمانی .

فرآیند برنامه ریزی جانشینی مدیریت

گام اول :

تجزیه و تحلیل نیاز های آتی سازمان که در آن زمان باز نشستگی مدیران ، ضرورت ایجاد واحدهای جدید و نظایر آن دیده می شود .

گام دوم :

انجام یک تجزیه و تحلیل دقیق در مورد ذخایر استعدادها در سازمان . این وظیفه بر عهده مدیران صف است که با پشتیبانی تخصصی مدیران ستادی انجام می شود .

گام سوم :

مقایسه نیاز های آتی منابع انسانی سازمان با ذخایر استعداد های موجود آن

بذری بکارید و سپس رشد و تکامل آن را نظاره کنید :

در مقابل راهبرد جانشینی خارج از سازمان ، بعضی از سازمانها به جای دست روی دست گذاشتن و کاری انجام ندادن ، در ساختن مدیران آینده خود سرمایه گذاری می کنند . آنها افراد با استعداد درون سازمان را شناسایی و تلاش می کنند که مهارت ها و سایر ویژگی های آنان را پرورش دهند .

لذا در این زمینه بانک نیز بر اساس طرح JOB POSTING و با شناسایی افراد متخصص با استعداد ، علاقه مند و توانا در رده های مختلف سازمانی ، فراخوانی تهیه و در آن ، شرایط احراز شغل ، مزایا ، ویژگیها و الویت های

بدیهی است همانقدر که فراخوانها می توانند تاثیر مثبت در انگیزش افراد داشته باشند ، در صورتیکه مراحل اجرایی آن در بستر مناسب طی نگردد (نظیر عدم مشارکت نیرو های واجد شرایط و علاقمند و توانا ، عدم گزینش بهینه از عوامل تاثیر گذار در انتخاب ، عدم رعایت عدالت در انتخاب و استفاده از فرصت برابر برای داوطلبین و ...) می تواند اثرات ضد انگیزش و عدم مشارکت کارکنان را در پی داشته باشد. در هر حال نتایج کمی حاصل از اجرای طرح فوق از یکسال گذشته تا مرحله تنظیم این گزارش به صورت جدولی در شماره های آتی از نظران خواهد گذشت

امید است با مشارکت هر چه بیشتر همکاران در اینگونه طرحها زمینه ارتقای دارائیهای دانشی سازمان و مآلاً پیشرفت سازمان و توسعه منابع انسانی بانک فراهم گردد.

اخیراً نیز مدیرعامل محترم بانک برای گذر از مسیر در انحصار فعالیت های بانکی و یک منظوره بودن و تبدیل شدن بانک به یک موسسه با فعالیت های متنوع و چند منظوره یا شرکت مادر

(Conglomerate Holding company) فراخوانی ویژه به شرح زیر صادر فرموده اند که مورد استقبال گسترده همکاران قرار گرفته و نتایج آن متعاقباً منتشر خواهد شد .

« منابع و مأخذ »

- راهبردهای مدیریت منابع انسانی (رویکرد کلی کسب و کار) / گردآوری مایکل آرمسترانگ ؛ مترجمان خدایار ایلی ، حسن موفقی . تهران : فرا ، ۱۳۸۰

- Bergman , B. (۶۹۹۱) , In Defense of Affirmative Action , Basic Boo

- Frank , R. and cook , P. (۵۹۹۱) , the winner Take All society , free press

- fram , D. (۲۰۰۲) , chance not Meritocracy , Determines Success , yale News publishing copany

- Graham , N. I. (۲۰۰۲) , Meritocracy or plutocracy , www.z Net/ Economy Mertocracy or plutocracy

- Vaknin , s. (۲۰۰۲) , Meritocracy and Brain Drain , Net serre International

. In Management Succession , who Moves up Bankers Magazine , vol . ۸۷۱ (- Brookes , D. V. (۵۹۹۱

"۲- Byham , w. (۱۰۰

.workspace Scottsdale , vol. ۴۳ "Are leaders Borne or made

- Charan , R. (۲۰۰۱) The Leadership pipe line : How to Built the leadership powered company . Josse Bass

. , Hoosier Banker , Indianapolis , vol . ۵۸ "Bringing potential successor on stream" - Forehand , G . (۲۰۰۱)

- Rothwell , E. (۲۰۰۱) Effective succession Managerment , American management Association

گامی دیگر در اجرای طرح تکریم ارباب رجوع

کیوسک‌های فناوری اطلاعات

علی شاه بابایی - کارشناس اداره کل عملیات و پشتیبانی رایانه ای

در هر مرحله از مبادله بامشتریان بخوبی رفتاری شود و دیگر اینکه بسیاری از کارکنان این شرکتها به خدمت گرایش دارند.

ITK یا کیوسک فناوری اطلاعات چیست ؟

کیوسک‌های فناوری اطلاعات در واقع نوعی از کامپیوترهای صنعتی هستند که به صورت ایستا در اندازه های مختلف به همراه تمام تجهیزات جانبی مورد نیاز (مانیتور حساس به لمس ، چاپگر ، دستگاه کارت خوان و...) جهت دسترسی عموم مردم به اطلاعات و خدمات ، در مکانهای مختلف مانند بانکها سازمانها ، فرودگاهها، نمایشگاهها و... طراحی و تولید شده اند.

خدمت به مشتریان شامل کلیه اموری است که سازمان به منظور جلب رضایت مشتریان و کمک به آنها برای دریافت بیشترین ارزش از محصولات یا خدماتی که خریداری کرده اند، انجام می دهد. مشتریان راضی منبع سودسازمانها هستند . سازمانهایی که نمی توانند مشتریان را راضی نگه دارند، در درازمدت در بازار باقی نخواهند ماند. سازمانهایی که خدمات عالی به مشتریان ارائه می کنند، به خواسته ها ، نیازها و انتظارات مشتریان توجه بسیاری دارند. استراتژی خدماتی ای را توسعه داده اند که به طور واضح تعریف و ابلاغ شده است . سیستمی راطراحی کرده اند، که در آن

انواع کیوسکها کدامند و چه کاربردی دارند؟

کیوسک تبلیغاتی

Billboard Kiosk

این کیوسکها در سازمانها و مراکز مختلف جهت ارائه خدمات اطلاع رسانی و تبلیغات هوشمند می باشد. از جمله تجهیزات قابل نصب بر روی این کیوسکها می توان به مانیتور حساس به لمس (Touch Screen Monitor) ، بیلبوردهای تبلیغاتی ثابت و متحرک و... اشاره کرد. از جمله امکانات قابل ارائه در کیوسک تبلیغاتی می توان به موارد زیر اشاره کرد.

* ارائه سرویس تبلیغاتی برای سازمان

کیوسک اطلاع رسانی

Information Kiosk

این کیوسک قادر به ارائه خدمات مختلفی است.

- * معرفی سازمانهای وابسته با همکار و مشخص نمودن حوزه فعالیت آنها
- * ارائه فرمهای مورد نیاز جهت دریافت اطلاعات و استفاده از خدمات سازمان به صورت پرینت
- * ارائه خدمات مشاوره ای به مشتریان در زمینه چگونگی دسترسی به خدمات سازمان
- * ارائه اطلاعات در زمینه فعالیتهای سازمان
- * ارائه سرویس راهنمای طبقات
- * معرفی واحدها و مسئولین هر واحد جهت پیگیریهای اداری
- * بخش صوت ، موزیک و تیزرهای مربوط به سازمان
- * اتصال به بانک اطلاعاتی سازمان و ارائه اطلاعات سازمان
- نظر سنجی و گزارش گیری
- * صندوق انتقادات و پیشنهادات



کیوسک اینترنتی

Web Kiosk

این کیوسک قادر به ارائه خدمات مختلفی از قبیل اتصال به شبکه های مخابراتی و اینترنت می باشد.

از امکانات قابل ارائه توسط این کیوسک موارد زیر مورد توجه هستند.

- * اتصال به اینترنت سازمان
- * اتصال به شبکه های مخابراتی
- * ارائه پرینت از صفحات مورد نظر مشتریان
- * ایجاد ارتباط تصویری بر روی شبکه های داخلی و اینترنت
- * انجام معاملات تجاری و خرید و فروش اینترنتی
- * ارائه سرویس تلفن اینترنتی
- * سازگاری با انواع کارتهای اعتباری مخابرات ایران

- * استفاده از تابلوهای تبلیغاتی ثابت و متحرک
- * نصب تعداد زیادی از پوسترهای تبلیغاتی در کوچکترین فضای ممکن
- * پخش صوت، موزیک و تیزرهای تصویری مربوط به سازمان
- * مکانیزه کردن سیستم تبلیغات سازمان
- * جلب توجه مشتریان و زیباسازی محیط
- * تعویض هر یک از پوسترهای تبلیغاتی به صورت مستقل
- * اجاره فضای تبلیغاتی به متقاضیان
- * اطلاع رسانی، نظرسنجی و گزارش گیری
- * صندوق انتقادات و پیشنهادات

کیوسک بانکی

Banking Kiosk

- کیوسک بانکها قادر به ارائه خدمات مختلفی از قبیل امکانات زیر می باشد:
- * ارائه خدمات تلفن بانک
 - * پرداخت قبوض
 - * تقاضای صدور دسته چک
 - * استفاده از امضاء الکترونیکی
 - * اطلاع رسانی و معرفی خدمات
 - * نظرسنجی و گزارش گیری
 - * صندوق انتقادات و پیشنهادات
 - * دریافت اطلاعات حساب برای
 - * هر مشتری و دریافت پرینت از گردش حساب

کیوسک اداری

Office Kiosk

- کیوسک اداری که جهت استفاده در سازمانها و مراکز مختلف جهت ارائه سرویسهای اداری به صورت مکانیزه (اتوماسیون اداری) به کارکنان آن سازمان می باشد.
- از امکانات این کیوسک موارد زیر قابل توجه هستند.
- * ارائه سرویس کنترل حضور و غیاب کارکنان با استفاده از کارتهای پرسنلی و اثر انگشت
 - * ارائه فرمهای مختلف سازمانی از جمله فرم درخواست تسهیلات ، حوالجات ، فیش حقوقی و ...
 - * اعلام اطلاعاتی ها و آیین نامه ها به صورت الکترونیکی
 - * تعیین میزان دسترسی افراد به اطلاعات طبقه بندی شده با استفاده از کارتهای پرسنلی و اثر انگشت
 - * اتصال به بانک اطلاعاتی سازمان و ارائه اطلاعات مربوط به کارکنان
 - * نظرسنجی و گزارش گیری
 - * صندوق انتقادات و پیشنهادات

کیوسک صف الکترونیکی

Queue Kiosk

- کیوسک صف الکترونیکی قادر به ارائه خدمات مختلفی می باشد.
- * مکانیزه کردن مراجعات و حذف صفوف طولانی و نامنظم
 - * کاهش زمان انتظار
 - * ایجاد نظم در جهت آرامش روانی کارکنان سازمان
 - * ارائه گزارشات به صورت متنی و نمودار
 - * اطلاع رسانی و نظرسنجی
 - * ارائه گزارش از وضعیت میزان فعالیت کارکنان سازمان
 - * تقسیم کارها به صورت مکانیزه برای کارکنان سازمان و جلوگیری از کم کاری
 - * ارائه گزارشات کلی و جزئی جهت ارزیابی نحوه ارائه خدمات به مشتریان
 - * امکان ارجاع دادن مشتریان به باجه های دیگر توسط سیستم مکانیزه الکترونیکی .



تجهیزات قابل نصب بر روی کیوسک فن آوری اطلاعات

کامپیوترهای صنعتی Industrial Computer

این کامپیوترها که به دو صورت قطعات کامپیوتری صنعتی با طراحی روبرو در داخل کیوسک و یا به صورت پکیج های آماده Panel PC ارائه می شود، دارای مزایای متعددی می باشد.

* مقاوم در برابر نوسانات الکتریکی و میدانهای مغناطیسی

* مقاوم در برابر تغییرات شدید دما و رطوبت

* مقاوم در برابر ضربه

* سازگاری قطعات با یکدیگر

* سرویس دهی بصورت ۲۴ ساعته و بدون خاموشی

* امکان تعویض منبع تغذیه بدون خاموش شدن سیستم

* استفاده از سیستم خنک کننده هوشمند

* سازگاری با انواع سیستم عاملها

* امکان سرویس دهی در شرایط پرترافیک کاری بدون افت کیفیت و سرعت

مانیتورهای حساس به لمس Touch Screen Monitor

این مانیتور به علت استفاده از صفحات Touch Screen به لمس کاربر حساس شده و واکنش لازم را به لمس کاربر نشان می دهند. بدین ترتیب نیازی به استفاده از ماوس در سیستم های کیوسک وجود ندارد. زیرا کاربر به راحتی می تواند با لمس نقاط مورد نظر بر روی مانیتور کلیه امور مربوط را به آسانی انجام دهد.

چاپگر printer

این دستگاه جهت چاپ فرمهای سازمانی، فیش حقوقی، عکس، متن و... در کیوسک مورد استفاده قرار می گیرد. چاپگرها متناسب با نیاز کاربر می توان داخل کیوسک (Open Frame Printer) و یا خارج از آن طراحی کرده و مورد استفاده قرار داد.

تلفن اینترنتی Web Phone

گوشی تلفن یکی از دستگاههای جانبی قابل نصب بر روی کیوسک می باشد که امکاناتی از قبیل استفاده به صورت تلفن اینترنتی، تلفن همگانی، تلفن داخلی، تجهیزات VOIP و... در اختیار کاربران قرار می دهد.

صفحه کلید Key Board

از کی برد جهت ورود و ثبت اطلاعات در کیوسک استفاده می شود. انواع کیبوردهای ثابت، کشویی و تاشو، قابل نصب بر روی کیوسک می باشند.

وب کم Web Cam

وب کم جهت ایجاد ارتباط تصویری با کاربر بر روی کیوسک نصب می گردد. از امکانات این دستگاه می توان گرفتن عکس از کاربر و محیط، ایجاد ارتباط تصویری مابین مدیران و مسئولان سازمان با کاربران کیوسک در غالب صندوق انتقادات و پیشنهادات تصویری، کنترل ورود و خروج، انجام امور نگهداری و... نام برد.

کارت خوان Card Reader

این دستگاه قابلیت خواندن و نوشتن بر روی انواع کارتهای مغناطیسی و هوشمند را دارد. دستگاه شناسایی اثر انگشت Finger Scan این دستگاه جهت ثبت و تشخیص اثر انگشت در کیوسک به کار می رود.

تابلوهای تبلیغاتی Bill Board

تابلوهای تبلیغاتی یکی از امکانات ویژه و بسیار جذابی هستند که قابل اتصال با کیوسک بوده و جلوه خاص از نظر تبلیغاتی ایجاد می کنند. این تابلوها به صورت ثابت و متحرک با همهای چرخشی و دورانی توسط کنترلگرهای مکانیکی و الکترونیکی (PLC) کنترل و هدایت می شوند و به صورت مجزا قادر به ارائه خدمات بوده و در صورت تمایل قابل نصب و راه اندازی بر روی کیوسک، به طور همزمان می باشند.

تجهیزات تلفن گویا LTI Equipment

این تجهیزات قادر به ارائه سرویس تلفن گویا به مشتریان می باشد.



رشد سریع فناوری اطلاعات و ارتباطات و اثر آن بر اقتصاد جهانی در سالهای اخیر شدت یافته است، به نحوی که منجر به سیستم اقتصادی جدید که منفعت زیادی را جذب می کند، شده است. در سالهای اخیر سیر پایا به سوی جهانی شدن، فناوری ارتباطات و اطلاعات را مهم ترین عامل در کسب موفقیت، یافتن بازارهای جدید، بهینه سازی کیفیت، ارائه خدمات بهتر و سریع تر به مشتریان و فراهم آوردن انعطاف لازم برای ایجاد تغییرات سریع، ساخته است.

آثار فناوری اطلاعات در زمینه رشد اقتصادی، بهره وری، اشتغال، نظام شغلی، رقابت و توسعه سرمایه انسانی باعث شده تابسیاری از شرکتها داخلی مانند تیمکث و... برای تحقق این تحولات گامهای بلندی بردارند. این شرکتها با تولید محصولات مانند کیوسک های فناوری سبب ایجاد اشتغال در داخل کشور شده اند و از سویی دیگر با ممانعت از خروج ارز و موجهات رشد اقتصادی را فراهم نموده اند.

بانک کشاورزی که همیشه از پیشگامان اجرای طرح تکریب ارباب رجوع و خدمت به مشتریان بوده و حتی در مواردی نیز مانند اجرای طرح سیستم نوبت دهی هوشمند در ایران فرهنگ سازی کرده است، در این مقوله هم پایش گذاشته و بانصب کیوسک بانکی در شعبه **کودک و نوجوان و شعبه مرکزی**، به خدمات متعدد و متنوع خود افزوده است.

نشانی دفتر نشریه: تهران، بزرگراه جلال آل احمد، نبش خیابان شهر آرا، ساختمان بانک کشاورزی، طبقه اول - اداره کل روابط عمومی و اطلاع رسانی
تلفن: ۰۲۰-۸۲۸۹۳۱۲-پست الکترونیک: payamemehr@agri-bank.com - صندوق پستی: ۶۳۹۵-۱۴۱۵۵

همراهان همیشگی پیام مهر، از آن جا که نشریه بانک همواره در صدد است ارتباط نزدیک تری با شما عزیزان داشته و منعکس کننده پیام ها، نظریات و مطالب خوانندگان مجله باشد. از ارسال هرگونه مطلب به صورت مقاله، داستان، شعر، خاطره و... یا طرح ها و عکس های خاطره انگیز شما استقبال می کند.

همکار خوش ذوق مان، آقای جهانبخش رشنو، شعری ضربی در وصف و بیان طرح پویش سروده اند که با هم می خوانیم.

بیاییم تا شرح پویش دهیم

بیاییم چون سبزه رویش کنیم	نگاهی دگرگون به پویش کنیم
به صبر فراوان و با ذهن باز	شود در ب پیروزی برای دوست باز
همه آستین ها به بالا ز نیم	که نوآوری را شکوفا کنیم
بکشیم تا سال هشتاد و چار	شود مبدا خلق یک شاهکار
بیاییم تا شرح پویش دهیم	توان ها در این طرح پویش نهیم
که پویش نشاط است و بالندگی است	هنرمندی و آفرینندگی است
تو آن ساحل ماسه را ترک کن	شنا کن بیا آب را درک کن
که طوفان "پویش" برآورده موج	بیا تا بپویم تا اوج اوج
به امید پوییدن بانک مان	به لطف خداوند جان و جهان

همکار با احساسمان، آقای احمد محمدیان، از روابط عمومی و اطلاع رسانی استان خراسان شمالی، شعر زیبایی برای پیام مهر ارسال داشتند با عنوان "پویش، صنع سبز خداوندگار عالم است"
ضمن تشکر از ایشان قسمتی از این شعر را ملاحظه می فرمایید.

...

پویش خواستن و توانستن است

دانستن و عشق ورزیدن است

پویش عزم و اراده پولادین انسان است

و جایگاه آن، قلب من و توست

...

پویش و پایش هر دو از جنس عشق و زندگی است

مبارک است، صنع سبز خداوندگار عالم است

چراکه، هر چه آفرید مکمل هم و نیاز عالم است

درود بر خالق یگانه و هستی بخش عالمیان

هم اوست که منشاید پویش و تحولات عالم است.

این هم شعری موزون و کوتاه از همکارمان سید مجید علوی را که در پیام مهر شماره ۱۷ کمی به هم ریخته چاپ شده بود با عرض پوزش از همکارمان در معاونت مستقل حساب مرکز.

کجاست...؟

در بیابان های داغ ذهن من

ابر باران زای ادراکت کجاست ؟

در مسیر خشک و بی آب دلم

عطر خیس سبز احساس است کجاست ؟

خسته ام از رقص ناموزون غم

نرمی موزون رفتار کجاست ؟

در هیاهوی غریب مغلطه

صادقانه شهید گفتارت کجاست ؟

لحظه های بودنت کمیاب و کم

مامن تکرار دیدارت کجاست ؟

مرگ پایان کبوتر نیست

مطلع شدیم برادر عزیز همکار جانبازمان آقای حمید برجی، متصدی امور بانکی شعبه نیشابو، در حادثه ای جان خود را از دست داد.

محمود برجی، ۱۷ ساله، روز دهم فروردین ۱۳۸۴ بر اثر برخورد موتور با صخره دچار خونریزی مغزی شد و تا صبح روز چهاردهم فروردین در بیمارستان ۲۲ بهمن نیشابور بستری بود. تا اینکه پزشکان از مرگ مغزی وی خبر دادند. بعد از ظهر همان روز به پیشنهاد پزشک معالج و بزرگوار خانواده این جوان وی به منظور انجام عملیات پیوند کلیه به بیمارستان امام رضای مشهد منتقل شد و امید زندگی تازه ای به جان دو جوان دیگر بخشید. زهرا بخشی ۱۷ ساله و فاطمه فرخ فارمندی ۲۱ ساله.

با اهدای کلیه های محمود برجی به این دو دختر جوان، خانواده این عزیز داغدار اندکی تسلی یافت و دین بزرگ زندگی را این گونه ادا کرد.

بدین ترتیب این جوان از دست رفته جان دو انسان را نجات داد و با مرگش به دیگران زندگی بخشید. این حادثه ناخودآگاه ما را به یاد شعر زیبای سهراب سپهری می اندازد که گفته است "مرگ پایان کبوتر نیست".

روح آن شادروان شاد و نام نیکش ماندگار و سرافرازی خانواده داغدارش جاودان باد.

همکار عزیزمان، آقای اکبر افرائی، از استان هرمزگان، شهرستان بندرعباس، شعبه روستای سرخون، نامه محبت آمیزی به عنوان رئیس اداره کل روابط عمومی و اطلاع رسانی نوشته اند و شعری و داستانی همراه آن کرده اند. از ایشان سپاسگزاریم.

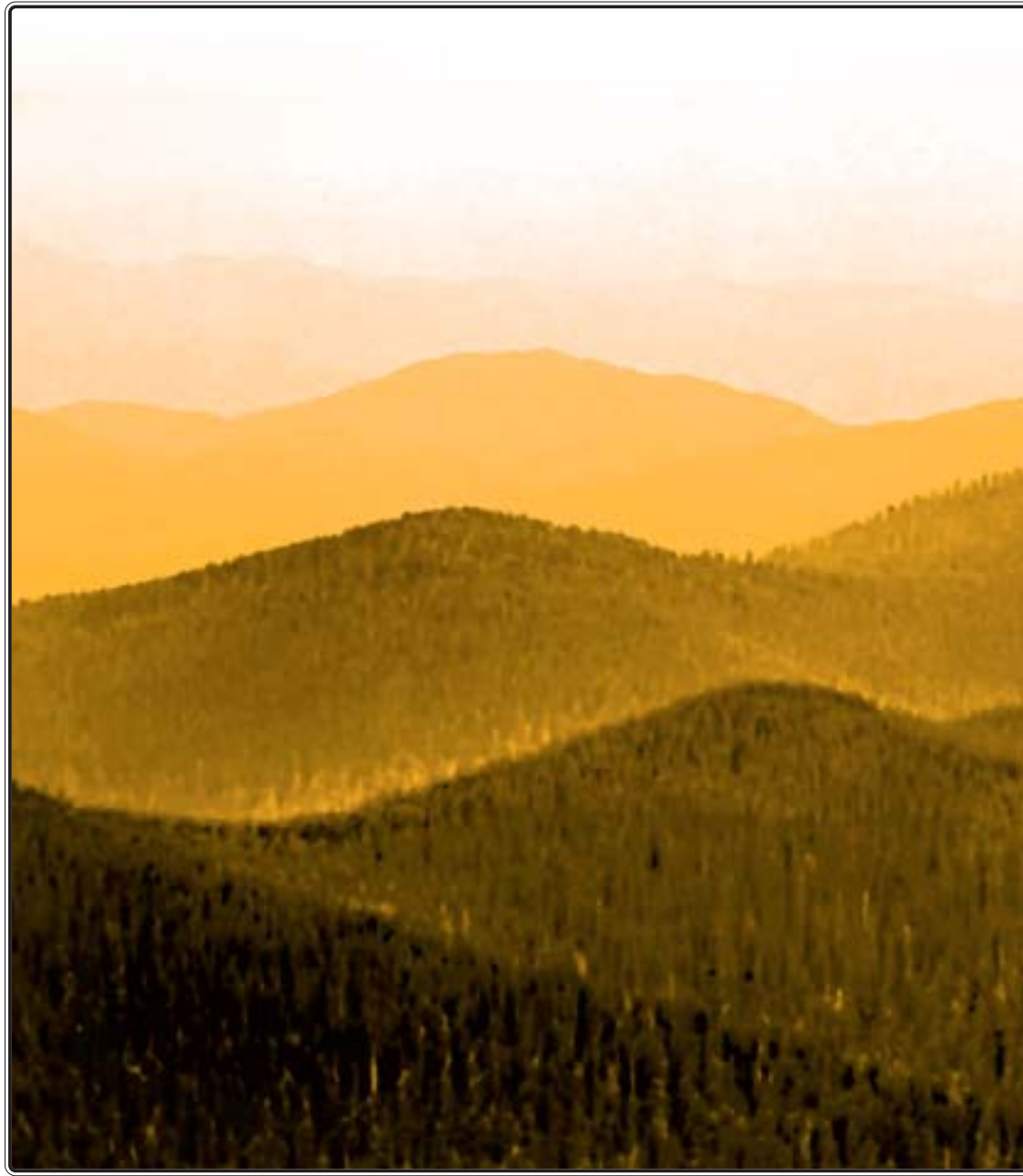
آقای افرائی در قسمتی از نامه خود به درستی نوشته اند:

مطمئناً برای داشتن نهادی موفق، پیشرو و کارآمد، در عرصه ملی و جهانی، عزم تک تک کارکنان، همبستگی و مشارکت از سوی همگی می طلبد، برای تحقق برنامه های بانک در آغاز اجرای برنامه چشم انداز ۲۰ ساله نظام باید.

به قول شاعر

دست به دست هم دهیم به "مهر" میهن خویش را کنیم آباد

که این مهر و پیام مهر است که در صحنه زندگی و اذهان مردم تا ابد باقی ماند.



جدول شماره ۹

برای حل این جدول ویژه که تعدادی از سوالات آن در مورد بانک کشاورزی است، باید پاسخ هر سؤال را بصورت حرف به حرف (با شروع از خانه فلشدار مربوطه) در امتدادی که فلش نشان می‌دهد وارد کنید. در ابتدای هر سؤال به شما گفته شده است که پاسخ آن سؤال چندحرفی می‌باشد. با توجه به نقاط تقاطع زیادی که کلمات این جدول با هم دارند، حل این جدول ویژه خالی از لطف نیست.

× محمد مهدی رنجبر

۱- (۱۵ حرفی) بانک کشاورزی برای گرامیداشت این روز بزرگ، مسابقه‌ای را با همین مضمون برگزار می‌کند.

۲- (۴ حرفی) گیاهی با برگ و شکوفه‌های خوشبو که بخاطر عطر و بوی خوشش در ترشی و غذاها استفاده می‌شود

۳- (۶ حرفی) فروشگاه یا مؤسسه اقتصادی که از همکاری و همیاری جمعی و برای تامین منافع مشترک چند نفر احداث شود

۴- (۶ حرفی) نخستین شهرک گلخانه ای آب کشت کشور، با حمایت و همکاری بانک کشاورزی. در این شهر جدید به بهره برداری رسید

۵- (۹ حرفی) این مشخصه بانک کشاورزی، باعث شد تا ریاست محترم جمهوری از این بانک بصورت مکتوب تقدیر به عمل آورند

۶- (۴ حرفی) جنب و کنار

۷- (۴ حرفی) دستمزد

۸- (۴ حرفی) در مثل می‌گویند نباید دوتا شود

۹- (۴ حرفی) جوان و کم سال

۱۰- (۴ حرفی) هم فریاد شدید و هم آوار

۱۱- (۶ حرفی) مسابقات دو و میدانی روستاییان کشور که با همت و حمایت بانک کشاورزی در سطح شهرستانهای کشور انجام پذیرفت

۱۲- (۴ حرفی) پیمان و عهد و شرط

۱۳- (۴ حرفی) آموزگار و استاد

۱۴- (۴ حرفی) نوعی سنگ شفاف و متبلور و زیبا

۱۵- (۶ حرفی) محکمه

۱۶- (۵ حرفی) صمغ جویندنی!

۱۷- (۵ حرفی) از اعضای دستگاه اداری بدن

۱۸- (۶ حرفی) فیلسوف و حکیم و خردمند

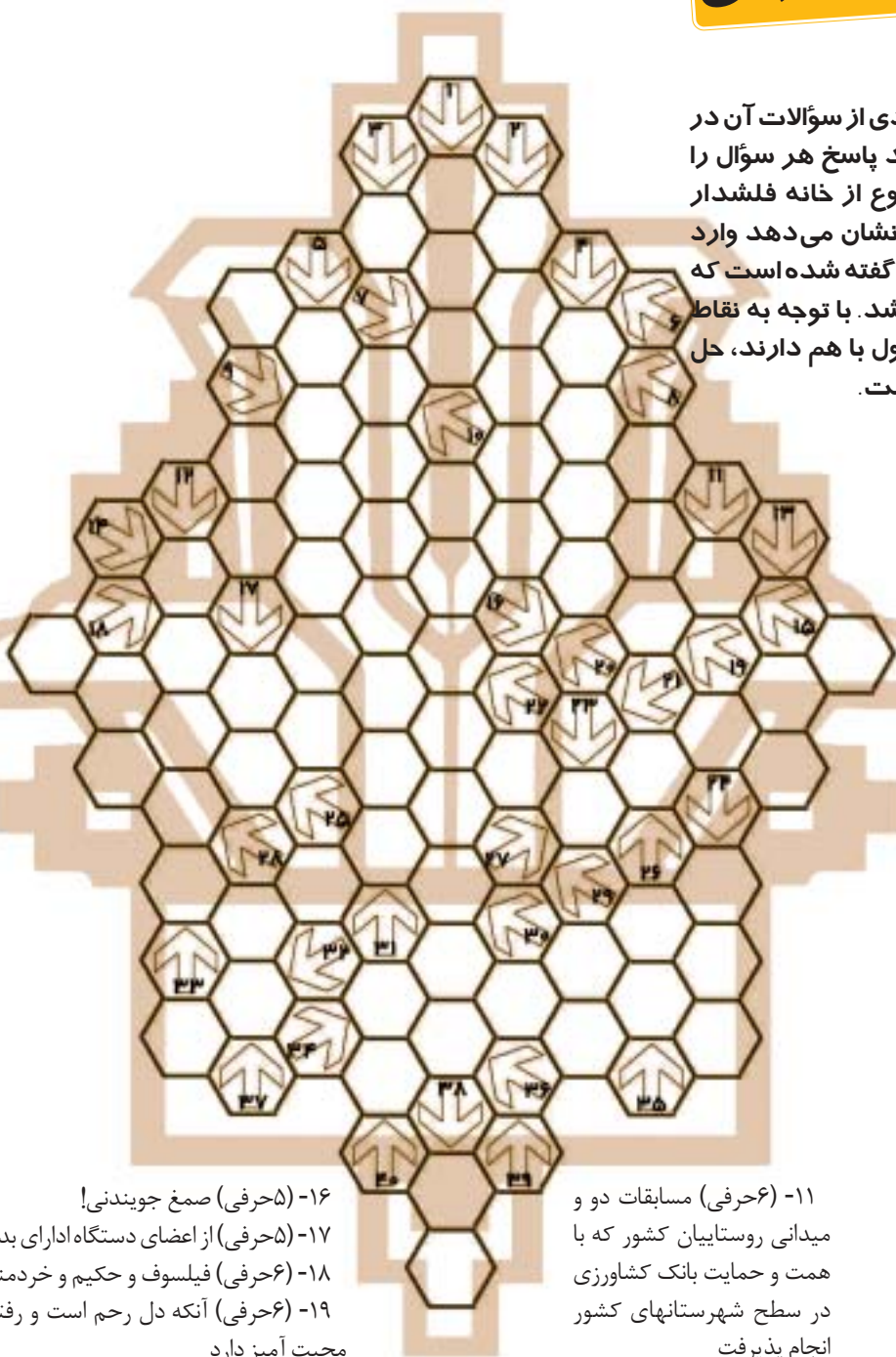
۱۹- (۶ حرفی) آنکه دل رحم است و رفتار محبت آمیز دارد

۲۰- (۶ حرفی) پیامبری از بنی اسرائیل و معاصر کورش کبیر

۲۱- (۶ حرفی) جای ذخیره کردن کالا و اثاثیه

۲۲- (۳ حرفی) گوسفند ماده دنبه دار

۲۳- (۵ حرفی) پلییدی و ناپاکی شرعی



بانک در آینه مطبوعات

حمید عرب عامری



این طبیعی است که خیلی‌ها حوصله نداشته باشند هر روز این همه نشریه را ورق بزنند تا ببینند درباره بانک کشاورزی چه مطلبی چاپ شده. بنابراین، قرار ما، سرهم‌ماه، همین جا. آنچه که مطبوعات در یک ماه گذشته از بانک نوشته‌اند، اینجاست.

قرعه کشی حساب‌های قرض الحسنه بانک کشاورزی برگزار می‌شود (صاحب قلم، صبح اقتصاد، اقتصاد پویا، ابتکار، ابرار اقتصادی، دنیای اقتصاد، پول، هدف و اقتصاد، مردم سالاری، آفرینش).

۱۳. طی فروردین ماه، سال جاری بانک کشاورزی ۸۸۸/۳ میلیارد ریال تسهیلات پرداخت کرد (دنیای اقتصاد).

۱۴. ۷۰ درصد دارایی‌های بانک کشاورزی تسهیلات داده می‌شود (صدای عدالت).

۱۵. دکتر رسول اف: بانک‌ها اختیار منابع خود را ندارند (صبح اقتصاد).

۱۶. مدیر عامل بانک کشاورزی: موانع استفاده از مهندسان مشاور در سیستم بانکی باید مرتفع گردد (هدف و اقتصاد).

۱۷. دکتر رسول اف: تسهیلات بانک‌ها ۷ برابر سرمایه‌گذاری دولت است (عصر اقتصاد، فجر).

۱۸. دکتر رسول اف: نرخ سود به کشاورزی ضرر نمی‌زند (عصر اقتصاد، خبر، اقتصاد پویا).

۱۹. دکتر رسول اف: نظام بانکی ۷۰ درصد دارایی‌ها را صرف پرداخت تسهیلات می‌کند (هدف و اقتصاد).

۲۰. ۸۰ هزار دونده در جام مهر بانک کشاورزی (روز و ورزش).

۲۱. تسهیلات بانک کشاورزی رشد ۳/۵ درصدی داشت (جهان اقتصاد، افتخار).

۲۲. بانک کشاورزی در حوزه بانکداری به عنوان یک بانک پیشرو عمل می‌کند (اقتصاد و مردم).

۲۳. بانک کشاورزی از هر ۲۰ سپرده‌گذاری به یکی جایزه داد (هدف و اقتصاد، اقتصاد پویا).

۱. ۲۰۰ هزار دونده در دوومیدانی جام بانک کشاورزی (روز و ورزش، پیروزی، نود، همشهری، خبر ورزشی، ایران).

۲. بانک کشاورزی آماده پرداخت تسهیلات به کارگزاران بورس کالای کشاورزی است (اقتصاد پویا).

۳. مدیر عامل بانک کشاورزی: دولت ۵ هزار میلیارد ریال به بانک کشاورزی بدهکار است (فرهنگ آستر، صبح اقتصاد، آسیا، هموطن، اعتماد، پول، خبر).

۴. سرمایه‌گذاری بانک کشاورزی در ورزش کشور (صبح اقتصاد، اقتصاد پویا، خبر).

۵. دکتر جلال رسول اف: جام مهر برای روستاییان انگیزه ایجاد می‌کند (روز و ورزش).

۶. بانک کشاورزی ۷۸۱ میلیون دلار تسهیلات ارزی پرداخت کرد (آسیا، افتخار، صبح اقتصاد، هدف و اقتصاد، ابرار اقتصاد).

۷. تسهیلات ۷۱ میلیارد ریالی بانک کشاورزی خداینده (پول).

۸. برگزاری اولین همایش سراسری رؤسای شعب بانک کشاورزی (پول، خبر).

۹. بار راه‌اندازی کیوسک‌های بانکی خدمات بانک کشاورزی ۲۴ ساعته می‌شود (پول، خبر، صبح اقتصاد، جهان اقتصاد).

۱۰. تسهیلات بانک کشاورزی ۴۳ درصد افزایش یافت (ابرار اقتصادی، افتخار، جهان اقتصاد، صبح اقتصاد، پول).

۱۱. حمایت بانک کشاورزی از تمامی مراحل تولید و پرورش قارچ (هدف و اقتصاد).

۱۲. همزمان با ولادت امام حسن عسگری (ع)

۲۴- (۴ حرفی) وا همه
 ۲۵- (۵ حرفی) میوه ای از مرکبات
 ۲۶- (۶ حرفی) هم قسم شدن و پیمان بستن
 ۲۷- (۶ حرفی) زیارت خانه خدا که در وقتی جز اول ذیحجه انجام شود
 ۲۸- (۳ حرفی) لقب امام دهم شیعه
 ۲۹- (۶ حرفی) حدیث‌ها
 ۳۰- (۳ حرفی) صفت بچه ناز پرورده
 ۳۱- (۶ حرفی) پارچه ای که بر دوش نظامیان قرار می‌گیرد
 ۳۲- (۳ حرفی) کلام دعوت به سکوت
 ۳۳- (۶ حرفی) ناشکیبایی که تاب و تحمل ندارد
 ۳۴- (۶ حرفی) از فوتبالیستهای ملی پوش ایران
 ۳۵- (۵ حرفی) جمع جامعه
 ۳۶- (۵ حرفی) میوه عربی
 ۳۷- (۴ حرفی) سرزمین و زادگاه
 ۳۸- (۳ حرفی) نوعی طبل بزرگ دورویه
 ۳۹- (۴ حرفی) جنگی میان معاویه و حضرت علی (ع)
 ۴۰- (۴ حرفی) پرنده ای قوی هیکل و گوشتخوار از تیره لاشخوران

